

命 令 書

申 立 人 萬世閣労働組合
執行委員長 A

被申立人 株式会社 萬世閣
代表取締役 B

上記当事者間における平成21年道委不第13号萬世閣不当労働行為事件について、当委員会は、平成22年11月26日開催の第1678回公益委員会議、同年12月10日開催の第1679回公益委員会議、同年12月24日開催の第1680回公益委員会議及び平成23年1月14日開催の第1681回公益委員会議において、会長公益委員道幸哲也、公益委員樋川恒一、同成田教子、同亘理 格、同浅水 正、同加藤智章及び同野口幹夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、支配人等にファクシミリで従業員の組合参加の有無を確認するよう指示をし従業員と面談させるなど申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、C調理長が申立人組合のD組合員及びE組合員に対し、会社とけんかしない方がいいなどと発言し、組合脱退を働きかけるなど、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、F調理長が申立人組合のG組合員、H組合員、I組合員、J組合員、K組合員に対して、組合脱退届のひな形を教示するなど、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人組合のA執行委員長に対し平成21年4月8日付けで顧問解任による降格処分をし、組合員に対し、組合活動を故とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入をしてはならない。
- 5 被申立人は、申立人組合のA執行委員長に対する平成21年4月8日付け顧問解

任による降格処分がなかったものとして取り扱い、原職又は原職相当職に復帰させなければならない。また、同解任から原職復帰までの間に、同人が受けるはずだった解任時の役職手当（月額1万5千円）の全額を支払わなければならない。

- 6 被申立人は、3万円の支払いで過去の残業代を放棄するよう提案した社員集会の開催に当たり、申立人組合のA執行委員長を除外して他の従業員へ参加を呼びかけ、合意書への署名を求めるなど、組合活動への支配介入をしてはならない。
- 7 被申立人は、団体交渉継続中に申立人が反対しているにもかかわらず、さらなる交渉を行わず、就業規則改訂手続きを行い、就業規則を改訂し、実施するなど、不誠実な団体交渉をしてはならず、組合に対し支配介入してはならない。
- 8 被申立人は、申立人組合のK組合員に対し平成21年10月1日付けで再雇用を行わない旨を通告し、組合員に対し、組合活動を故とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入をしてはならない。
- 9 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人の本社従業員出入口の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当社の次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 当社が、支配人等にファクシミリで従業員の組合参加の有無を確認するよう指示し従業員と面談させるなど貴組合の運営に支配介入したこと。
- 2 当社が、C調理長をして貴組合D組合員及びE組合員に対し、組合脱退を働きかける発言をするなど、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 3 当社が、F調理長をして貴組合G組合員、H組合員、I組合員、J組合員、K組合員に対して、組合脱退届のひな形を教示するなど、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 4 当社が、貴組合のA執行委員長に対する平成21年4月8日付け顧問解任に

よる降格処分を行い、組合員に対し、組合活動を故とする不利益取扱い及び貴組合への支配介入を行ったこと。

- 5 当社が、貴組合のA執行委員長を除外して、3万円の支払いで過去の残業代を放棄する提案を行い、合意書への署名を求めるなど、貴組合への支配介入を行ったこと。
- 6 当社が、団体交渉継続中に貴組合が反対しているにもかかわらず、さらなる交渉を行わず、就業規則改訂手続きを行い、就業規則を改訂し、実施するなど、不誠実な団体交渉をし、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 7 当社が、貴組合のK組合員に対する平成21年10月1日付けで再雇用を行わない旨を通告し、組合員に対し、組合活動を故とする不利益取扱い及び貴組合への支配介入を行ったこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記入すること）

萬世閣労働組合

執行委員長 A 様

株式会社 萬世閣

代表取締役 B

- 10 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社萬世閣（以下「会社」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、申立人萬世閣労働組合（以下「組合」という。）から救済申立てがなされた事案である。

- (1) 平成20年12月22日、登別萬世閣における就業規則変更のための社員集

会において、異議を申し立てた組合のA執行委員長（以下「A」という。）に対し、会社の代表取締役であるB社長（以下「社長」という。）は「誰に知恵をつけられたんだ。」と威嚇し、組合の権威をおとしめ弱体化を図った。

- (2) 同月24日、会社は洞爺湖萬世閣及び登別萬世閣の各支配人等に、従業員の組合参加の有無を確認するよう指示書を送り、組合への加入妨害や、脱退を促すような支配介入を行った。
- (3) 平成21年2月16日、会社は、団交終了直後、組合に就業規則改訂等のための従業員代表者選任手続（以下「代表者選任手続」という。）を翌日開催することを通知してきたため、組合はこれを中止するよう抗議したが、翌2月17日、会社は強行した。これに際し、会社は組合関係者が代表者にならないよう働きかけを行った。会社は、2月16日の団体交渉で組合が反対意見を述べているにもかかわらず、さらなる交渉を行わず、2月17日から、就業規則を改訂し、実施した。
- (4) 同年3月12日、組合員のうち15名（洞爺湖萬世閣の調理部に勤務していた者で、提訴時点で12名が現職者であった）は会社及び社長を被告とする、総額1億3千万円の時間外手当等請求訴訟（以下「訴訟」という。）を提訴した。同年3月16日、登別萬世閣のC調理長（以下「C調理長」という。）はD組合員（以下「D」という。）に対し、訴訟を取り下げるよう求め、翌日、E組合員（以下「E」という。）に対しても、訴訟の取下げ、及び組合脱退を求めた。
- (5) 同年4月8日、Aは社長室に呼び出され、顧問職を解任され、一方的に降格を通告された。会社は、時間外手当不払いや消防法違反是正に関して社長の解任を訴える同人に対して信頼関係が保てないという理由を挙げているが、これは、Aが組合活動を行った故の不利益取扱いであり、同時に組合への支配介入である。
- (6) 同年5月14日、訴訟の第1回弁論期日の前日、会社はAを除く従業員を集めて社員集会を開催し、「今までのことはなかったことにしてほしい、時間外手当の請求権を放棄することに同意した者には、その場で3万円を支給するので、誓約書兼解決金受領書（以下「合意書」という。）に署名してほしい。」と話し、従業員の多くに署名、押印させた。

(7) 同年10月27日、同年11月10日に定年を迎えるK組合員（以下「K」という。）の定年後の再雇用について、会社は、Kが定年をもって辞める旨を明確に回答し、就業規則の手続を遵守していない等の理由で、Kの再雇用を拒否したが、これはKが組合員である故の不利益取扱いであり、同時に組合への支配介入である。

これらの組合の主張に対し、会社は、不当労働行為に該当する行為はないと主張している。

2 請求する救済内容の要旨

組合は、21年6月12日付けでの不当労働行為救済申立て（以下「当初申立て」という。）の後、21年10月30日付けでの不当労働行為救済追加申立て（以下「追加申立て」という。）を行い、結審日現在における請求する救済の内容は、次のとおりである。

- (1) 会社は、組合員に対し、組合からの脱退を働きかけるなど、組合の運営に支配介入してはならない。
- (2) 会社は、組合員に対し、労働組合活動を理由として、降格その他の不利益取扱いをしてはならない。
- (3) 会社は、Aに対する平成21年4月8日付け登別萬世閣調理部顧問解任による降格処分を取り消し、原状回復するとともに、解任した日から顧問職に復帰するまでの間に、同人が得たであろう役職手当の全額を支払わなければならない。
- (4) 会社が行った時間外労働協定及び変形労働時間協定に係る労働者過半数の代表者からの意見聴取手続は、組合の団結権の侵害になるから撤回しなければならない。
- (5) 会社が、残業代請求の原告5名に訴訟の取下げを強要したことは、残業代請求などの組合の正当な活動を違法に妨害する団結権の侵害である。
- (6) 会社が一律3万円の解決金を支給することと引き換えに過去2年分の残業代を放棄させた行為は、残業代請求などの組合の正当な活動を違法に妨害する団結権の侵害であり、撤回しなければならない。この際、Aを除外して招集し、組合員以外に3万円の残業代を支給したのは、組合員差別の不当労働行為であ

り、かつ支配介入である。

- (7) 会社が、団交において組合から反対意見が述べられていたにもかかわらず、さらなる交渉を行わず、翌日に就業規則改訂のための代表者選任手続を強行したことは、不誠実団交に該当し、会社は、二度とこのようなことをしてはならない。
- (8) 会社は、就業規則改訂のための代表者選任手続において、組合員が代表者に選任されないよう働きかけるなど、組合の活動を妨害する目的で支配介入してはならない。
- (9) 会社がKの再雇用を拒否したことは組合員故の不利益取扱いであり、会社は、Kが定年を迎える21年11月10日以降も、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）第9条の趣旨に従い、同人を雇用しなければならない。
- (10) 会社は、組合に対する支配介入や、正当な理由なく組合員に対し不利益取扱いをしたこと、及び不誠実な団体交渉を行ったことについての陳謝文を、会社の正面玄関の見やすい場所に掲示しなければならない。

3 本件の争点

- (1) 会社の次の行為が、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か。

（争点1）

- ① 20年12月22日に社長の威嚇発言があったか否か。何らかの社長発言が認められるとして、これが威嚇発言として、組合への支配介入に該当するか否か。
- ② ファクシミリによる支配人らへの指示の内容が、組合への加入妨害や脱退を促すような内容で、組合への支配介入に該当するか否か。
- ③ 会社の調理長が部下の組合員へ訴訟取下げを求めた発言が、組合への支配介入に当たるか否か。また、会社が、従業員からの問い合わせに対して組合脱退の手続、及び訴えの取下げの手続について教示したことが、組合への支配介入に該当するか否か。

- (2) 会社が、Aを顧問職から降格したことが、正当な組合活動をしたこと故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか否か。 （争点2）

- (3) 会社が、就業規則改訂のための代表者選任手続で、組合関係者が代表者にならないように働きかけ、就業規則の内容を従業員に十分に説明することなく手続を強行したことが、組合への支配介入に該当するか否か。 (争点3)
- (4) 会社が、一律3万円の解決金を支給することと引き換えに、過去の未払い残業代を放棄させる提案を行い、合意書へ署名させたことが、組合への支配介入に該当するか否か、その際、Aを除外して提案したことが不利益取扱いに該当するか否か。 (争点4)
- (5) 会社が、団体交渉継続中で組合が反対意見を述べていたにもかかわらず、就業規則改訂のための代表者選任手続を強行し、就業規則を改訂したことは、不誠実団交に該当するか否か。 (争点5)
- (6) 会社が、Kの定年後の再雇用を拒否したのは、Kが組合員であることを故とする不利益取扱いに該当するか否か。 (争点6)
- (7) Aの顧問解任以前の萬世閣労働組合は、Aが会社の利益代表者であることから、労働組合法上の労働組合に該当するか否か。 (争点7)

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張要旨

- (1) 会社の行為が支配介入に当たるか否かについて (争点1)

- ① 社長がAを威嚇する発言をしたことについて

20年12月13日、萬世閣労働組合結成大会が開催されて、Aが執行委員長に選出された。同月22日、登別萬世閣において、就業規則変更のための代表者選出手続がとられ、就業規則変更のための社員集会において、異議を申し立てたA委員長に、B社長は「誰に知恵をつけられたんだ。」と威嚇した。この発言は、従業員の前で組合を小馬鹿にした態度を示すことで、組合の権威をおとしめ、組合の弱体化をねらった支配介入で、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

- ② 会社がファクシミリで支配人らに指示をしたことについて

20年12月24日、会社は、洞爺湖萬世閣及び登別萬世閣の各支配人らに、組合結成通知書に記載されているA、L（以下「L」という。）、M（以下「M」という。）を除く全従業員の組合参加の有無を確認するようファクシミ

リを送付した。その内容は、「あなたの周りに間違っただけを考へたり、若者を巻き込んだりする人がいたら諭してください。」と記載され、組合への加入を妨害し、組合から脱退を促すようなものであった。

また、文書には、「顧問弁護士から組合名簿が出ていないので話をしてもよいと了解済み。」と明記されていた。会社の行為は、組合への加入を妨害し、組合から脱退を促す法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

③ C調理長が訴えの取下げ等を求めた発言、及び会社が組合脱退手続等を教示したことについて

21年3月12日、組合員のうち15名は、訴訟を提起した。同月16日、洞爺湖萬世閣のC調理長が、部下のDを呼び、訴訟を取り下げるよう求めた。翌17日には、C調理長は、部下のEに、B社長の指示であるとして、訴訟を取り下げなければ、北海道中の職場で働けなくしてやると脅して、組合脱退及び訴訟の取下げを求めた。また、会社は、従業員からの問い合わせに対して、訴訟を取り下げる手続や、組合からの脱退手続を教示したことを認めている。これらの組合脱退工作は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社がAを顧問職から降格したことについて（争点2）

21年4月8日、Aは、顧問職を突然一方的に解任された。会社の降格理由は、「顧問職というのは社長との信頼関係の上に成り立っているわけで、今、社長解任を訴えているAさんとはこの信頼関係は成り立たない。故に顧問職を解任します。」等とのことであった。組合は、会社による時間外手当不払いや、消防法違反の是正と謝罪を求めてきたにもかかわらず、社長が謝罪を拒否し、不誠実な交渉態度に終始したため社長解任を訴えたのであり、こうした正当な組合活動をもってAを顧問職から解任したことは、Aが労働組合活動を行った故の不利益取扱いであると同時に、組合に対する支配介入であり、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(3) 会社が、就業規則改訂のための代表者選任手続で、組合関係者が代表にならないよう働きかけ、就業規則の内容を従業員に十分に説明することなく手続を強行したことについて（争点3）

21年1月7日、会社は、組合へ新就業規則案を送付し、同月9日に、第1

回団交が開催された。同月26日、組合は、会社に対し新就業規則案に対する疑義申入書を送付した。2月12日、会社から組合へ、疑義申入書に対する回答及び手直しされた就業規則の送付があった。

2月16日、第2回団交が開催された。その終了直後に、会社から組合側弁護士代表のN弁護士（以下「N弁護士」という。）あてに、翌2月17日に、代表者選任手続を開催する旨の通知があった。

組合は、2月17日に意見聴取手続を行うことについて、「団交で問題点について、2月23日までに再質問をすることを明言している。したがって、明日代表者手続を行うことは、組合からの再質問を受けずに就業規則改訂手続を強行しようとするので納得できない。」旨の抗議書を会社に送付したが、会社は、2月17日、洞爺・登別・定山溪で代表者選任手続を強行した。

そして、この代表者選任手続を行うに当たり、会社は、会社が把握している組合関係者が代表者とならないよう働きかけを行っていた。

さらに、会社は、労働者代表を選任し、その同意を得たとして、2月17日から就業規則を改訂し、同月19日ころから、全従業員に対し、改訂後の就業規則等の適用を前提とした労働条件通知書に署名押印するよう強要し、多くの従業員が、意味を理解せず、あるいは、やむを得ず、これに応じた。組合は、2月17日に行われた代表者選任手続を撤回する旨の要求書を送付した。

以上、会社が代表者選任手続で、組合関係者が代表者とならないよう働きかけを行い、代表者選任手続を強行したことは、組合に対する支配介入であり、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

- (4) 会社が、一律3万円の解決金を支給することと引き換えに、過去の未払い残業代を放棄させたことについて（争点4）

21年5月14日、会社は、登別萬世閣において、A以外の従業員を集めて社員集会を開催、「時間外手当の請求権放棄に同意したものには、その場で3万円支給するので合意書に署名して欲しい。」と話し、多くの従業員が合意書に署名した。翌日には、訴訟の第1回期日が予定されていた。残業代請求訴訟の第1回期日の前日に、A以外を集めてこうした提示がされていることは、組合員が会社の重大な違法行為の是正を求め、訴訟を提起していることへの露骨な妨害・介入行為であり、残業代請求訴訟を重要な戦術としている組合の活動

を事実上無力化させ、これをてこに広範囲に組合員が拡大することを未然に防止しようとする支配介入行為であり、法第7条第3号の不当労働行為に該当し、また、組合員以外には3万円の残業代を支給したという意味では、組合員への差別的取扱いとして評価されるべきものであり、法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

- (5) 会社が、団体交渉継続中で組合が反対意見を述べていたにもかかわらず、就業規則改訂のための代表者選任手続を強行し、就業規則を改訂したことは、不誠実団交に該当するか否かについて（争点5）

就業規則の改訂について、2月16日の第2回団交中に組合が反対し、組合が再質問すると予告し、第2回団交直後に会社が行った代表者選任手続の実施通告に対し反対しているにもかかわらず、翌2月17日、労働者代表者を選任し、意見聴取手続を進め、就業規則を改訂し、同日、改訂就業規則を実施したことは、不誠実団交に当たり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- (6) 会社が、Kの定年後の再雇用を拒否したのは、Kが組合員であることを故とする不利益取扱いに該当するか否かについて（争点6）

21年10月1日、会社は、改訂後の就業規則では、再雇用を希望する者は、定年予定日の3か月前までに申し出ることになっているにもかかわらず、Kが申出をしなかった以上、再雇用を行わない旨を一方向的に通告した。

しかし、Kは、この日まで、改訂後の就業規則に関して、見聞きする機会は一切なく、かつ、組合も、本件手続において、21年7月23日に、就業規則が乙4号証として提出されるまで、その内容を知ることはできず、かつ、就業規則改訂手続の効力を争っていた。

また、会社は、21年7月末から8月はじめにかけて、F調理長が、Kに対し、退職後の対応についてどのように考えているかを確認した際、Kが、定年をもって辞める旨明確に回答したことも、再雇用しない理由にしているが、これは、訴訟提起後、F調理長らが、執拗に訴訟取下げと組合脱退を求める働きかけをすることに感情的になったKが、「社長が辞めろというなら、辞めます。」などと述べたにすぎず、辞めることを明確に回答したなどとはいえない。

このように、会社が、Kの再雇用を拒否したのは、Kが組合員であり、会社に対し訴訟を提起していることを会社が嫌悪したためで、組合員への不利益取

扱いであると同時に、組合に対する支配介入であり、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

- (7) Aの顧問解任以前の萬世閣労働組合は、Aが会社の利益代表者であることから、労働組合法上の労働組合に該当するか否かについて（争点7）

Aの顧問職が、会社主張のように「会社の重要機密を扱う会議」に出席しなければならないような重要な職制であれば、職務内容を規定した就業規則などがあるべきであるがそのようなものはなく、会社はAの労働者性を否定するために後付けで顧問職の職務内容を主張しているにすぎない。会社の主張する機密なるものが何を指すか明らかではないが、労務管理や人事管理に関わっていることが直ちに会社の利益代表となるものでもない。Aの顧問職は、実質的に会社の利益代表者に該当せず、萬世閣労働組合は、結成当初から法上の労働組合である。

また、そもそも、法第2条ただし書第1号の規定は、会社の利益に解すべき規定ではなく、法が「使用者の利益を代表する者」の労働組合への参加を禁止した趣旨は、労働組合の自主性を確保するためである。Aは、登別萬世閣の調理長及び調理部顧問の地位にあったが、その間、何ら会社経営に関与することとはなかった。したがって、Aの参加が萬世閣労働組合の自主性を阻害する危険は皆無であり、実質的にAが「使用者の利益を代表する者」に該当する余地はなく、会社の主張は誤った法律判断に基づくものである。

2 会社の主張要旨

- (1) 会社の行為が支配介入に当たるか否かについて（争点1）

① 社長がAを威嚇する発言をしたことについて

会社は、組合の主張する発言はしていないとし、組合が問題とする20年12月22日の社員集会におけるやりとりについて、次のように主張している。社員集会終了後、代表者からの意見聴取中に、会場に戻ってきたAが、選出された代表者に「ちゃんと確かめないでサインをしないのはいいのか。」などと発言して、意見聴取手続を妨害してきた。O常務（以下「常務」という。）はAに、「意見があるなら、さっき質疑応答の機会に言えばよかったのではないか。」と発言した。やりとりを聞いていた社長がAに、「どのよ

うに思おうと自由であるが、正式な手続を踏んでいるのだから、手続を妨害するんじゃない。」と発言した。社長は、就業規則変更手続に対する妨害を行っていたAに対し、業務上の注意を行っていたもので、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

② 会社がファクシミリで支配人らに指示をしたことについて

本件文書は、会社が幹部職員に送付した文書で、幹部社員が一般社員に対して説明する際の内容について記載したものである。文書送付と同時期に、組合員であるP執行副委員長（以下「P」という。）とAが、会社が不当解雇や退職金不払いをしていると触れまわっていると聞いたので、そうした事実はないことや、従業員が間違っただけの事実の認識をしないようにするため、文書を送付したもので、組合への加入を妨害したり、組合からの脱退を促すようなものではなく、また、会社は、組合員捜しなど一切行っていない。文書全体から判断すれば、でたらめな話をする者に対して、事実を正確に述べて、必要であれば訂正を行うようにとの依頼文であることは容易に読み取ることができる。したがって、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

③ C調理長が訴えの取下げ等を求めた発言、及び会社が組合脱退手続等を教示したことについて

会社が、組合員を個別に呼び出し、訴訟の取下げを働きかけた事実はない。C調理長についても、D及びEが組合員であるかどうか分からない状況で、会社とはまったく関係のない個人の立場において、心配して訴えを取り下げた方がいいのではないかという趣旨の発言を行ったものである。組合主張の発言（社長が北海道中の職場で働けなくしてやると言っているとの発言）は一切ない。会社及びC調理長が、D及びEについて組合員であることを明白に知ったのは、21年4月1日の団交時であった。

また、会社は、従業員から組合脱退の手続について問われたため、組合からの脱退手続について教示し、同様に、会社は調理人から訴訟を取り下げたいがどうすればいいかという相談を受けたので、これに対し、委任状署名の経緯を聞き、取り下げる場合の文言について教示したにすぎず、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

(2) 会社がAを顧問職から降格したことについて（争点2）

顧問の職務の内容は、調理長が会社の方針に則って行う調理部における採用などの人事、予算の執行等の調理部の運営に対して助言、補助を行うことであり、会社における管理職に当たるものである。Aは、顧問職に就いてから顧問職の職務を一切行わず、その職務は完全に形骸化していた。

また、経営側の職務である顧問職は、会社との信頼関係の上に成り立つ職務であり、組合ができた場合にはその対応についても助言、補助を行うという内容も職務に含まれているにもかかわらず、Aはその職務内容と矛盾する行動を取っており、会社との信頼関係を破壊する行為を自ら行ったもので、これも顧問職の形骸化の原因である。

なお、21年4月1日の虚偽を記載したビラの配布により会社が損害を受けたことも、信頼関係破壊の付加事情になる。

よって、会社は、顧問職が形骸化していたため、職制の見直しに当たり、顧問職を廃止したものであって、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

- (3) 会社が、就業規則改訂のための代表者選任手続で、組合関係者が代表にならないよう働きかけ、就業規則の内容を従業員に十分に説明することなく手続を強行したことについて（争点3）

ア 組合は、会社が就業規則改訂手続を早急に行うことについて、明確に同意していた。すなわち、組合が自認するように、「就業規則を急いで改訂・変更しようとするのは会社の自由だが、それが法的に問題であれば、組合は厳しい対応をする。」と述べた。そして、会社は第2回団交で、「就業規則と変形労働時間制の採用の問題、36協定については、かなり経営的に切羽詰まっている状況なので、早急に手続を進めたいと考えている。」、「就業規則の改訂の手続についてはもう早急に進める。」と発言したのに対し、組合は、「会社の経営判断上、早急にしたいということ自体については、こちらはどうかというつもりはありませんが、必要な手続は踏んでいただかないと違法なことになりますし、法律論をやると、かえって会社の方が困られることになるかなと思いますので、先生がきちんと判断して進めていただければと思います。」と回答があった。これを受けて、会社は、「(就業規則改訂の手続について) やりなおしで、もう一回行う。(組合に) 懸念があるようですし。」

と発言し、これを受けて組合は、「迅速に進めることに私はいたずらに邪魔するつもりはまったくありませんが、手続を踏んでいない点があれば、それは遠慮なく言わせていただくつもりですので、そこを踏まえて進めていただければと。」と回答した。このやりとりから明らかであるが、組合は、会社が就業規則改訂手続を早急に進めることについて、明確に同意したのである。

イ また、就業規則の内容の争点については十分に議論が尽くされていた。すなわち、会社は第1回団交の前に、組合に新就業規則を開示、送付しており、第1回団交後、組合から文書で質問を受け、第2回団交の前に文書で詳細に回答した。これを踏まえ、第2回団交でも会社と組合の間で十分な議論が行われた。特に大きな争点となっていた労働時間管理と給与規定の問題については、会社側から詳細な説明を行った。

労働時間管理については、会社は組合に、1時間当たり15分の休憩を取ること及びその時間管理は可能であること、そして、実際に洞爺湖及び登別萬世閣においては、大幅な時間短縮及びその時間管理ができていたことを説明し、P執行副委員長の発言から組合も同様の認識であることが明白になっていた。給与規定については、会社が、基本給その他の見直しを行うものの、厳しい経営環境においても、これまで従業員が受け取っていた給与の額が減らないように努め、退職金についても、これまでどおり支払うことを説明した。

以上のように、大きな争点については、事前に会社が提出した回答をもとに、会社と組合双方の意見が十分に出され、必要十分な議論が行われた。

なお、組合は第2回団交後に、2月23日付け通知書を送付し、質問しているが、新たな争点は全く記載されず、既に議論が尽くされていた事項について重複して行われたに過ぎず、その他の質問は、団体交渉の争点になるとは到底思えない、就業規則の文言の揚げ足を取るものや、質問の目的、趣旨が不明なものがほとんどであった。

ウ 会社の就業規則改訂手続については、組合結成の件とはまったく別個に、20年6月から進めてきたものであり、本来であれば20年12月に室蘭労働基準監督署（以下「労基署」という。）に提出する予定であった。しかし、組合からの第1回団交の申入れを受けて、組合に配慮して急きょ提出を止め

たのである。さらに、組合が、20年12月に会社が行った就業規則改訂手続に疑義を述べたため、21年2月17日に、再度わざわざ就業規則改訂手続を行ったもので、会社は、組合の意向を最大限尊重してきた。

エ 従業員は、従業員代表者選任に当たり、新就業規則及び1年単位の変形労働時間制の内容について十分に説明を受け、その内容について熟知していた。

すなわち、会社は、21年2月17日に、代表者選任手続に先立って、従業員に対して説明会を開催し、新就業規則の内容と36協定、1年単位の変形労働時間制について、要点をまとめた資料を配布して詳細に説明し、また、質疑応答を受けている。これ以外にも、20年12月22日に登別及び洞爺湖萬世閣において、従業員を集めて新就業規則の内容の説明を行い、さらに21年1月以降に、従業員を数名ずつ集めて、個別に新就業規則の説明を行っており、従業員の大多数は、新就業規則の内容について説明を受けていた。

したがって、従業員は、繰り返し会社から新就業規則の説明を受けており、新就業規則の従業員の周知は徹底されていた。

オ 従業員代表者選任手続は、最も民主的な手続により行われており、全く会社の影響を受けていない。21年2月17日に行われた代表者選出手続は、従業員の挙手による多数決という最も民主的で公平な方法で行われ、社長をはじめとする会社役員は、会場の外に出て、会社の影響力の全くない状況下において実施されている。組合は社長の発言を歪曲し、従業員に圧力をかけたとしているが、会社が最良と考える労使協定案に「趣旨をご理解の上、是非前向きに」という発言は極めて自然なもので、何ら従業員に圧力を加えるものではない。

また、O常務が、司会者及び書記をQ（以下「Q」という。）とR（以下「R」という。）に依頼しているが、代表者選任手続を実施するに際しては、司会と書記が必要であるため、機械的に、進行してもらうために依頼したもので、議事録を見ても司会は淡々と進行を行っており、会社の意思はなんら反映されていないことは明白である。

カ 以上のように、代表者選任手続は、最も民主的な方法で、かつ、わざわざ会社の影響力が全くない状態で行われたのであるから、支配介入であるとの組合主張は失当である。

- (4) 会社が、一律3万円の解決金を支給することと引き換えに、過去の未払い残業代を放棄させたことについて（争点4）

時間外労働について現在はタイムカードで管理しているが、過去のものについては算定困難なため、会社は一定額を解決金として支払うことを提案したもので、会社提案に賛同した従業員が、署名、押印したものであり、署名、押印は、従業員の自発的意思に基づく任意のもので、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。また、解決金3万円の支給は、組合員と非組合員の差別なく提案し、支給したもので、訴訟を提起すると明言していたAに対しては、提案しても無意味だったので提案を行わなかったもので、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

- (5) 会社が、団体交渉継続中で組合が反対意見を述べていたにもかかわらず、就業規則改訂のための代表者選任手続を強行し、就業規則を改訂したことは、不誠実団交に該当するか否かについて（争点5）

ア これに係る主張は、上記(3)アないしオ記載のとおりである。

イ 会社と組合の間で、団体交渉において、大きな争点となっていた労働時間管理と給与規定の問題については、事前に会社が提出した回答をもとに、双方の意見が十分に出され、必要十分な議論が行われ、議論が尽くされていた。

そして、会社は組合の意向を尊重して、新就業規則の実施を中止するとともに、再度、就業規則改訂手続を実施しており、組合の意向を最大限尊重した。そもそも、組合は、会社が就業規則改訂手続を早急に行うことについて明確に同意しており、会社は、この組合の同意を受けて早急に就業規則改訂手続の実施を決定して行ったものである。しかも、このように就業規則改訂手続を実施したのは、組合が、以前の就業規則改訂手続について疑義を述べたため、組合の意向どおりに、再度、就業規則改訂手続を厳格に実施したのである。したがって、21年2月17日に実施された就業規則改訂手続が誠実団体交渉義務に違反しないことは明白である。

- (6) 会社が、Kの定年後の再雇用を拒否したのは、Kが組合員であることを故とする不利益取扱いに該当するか否かについて（争点6）

21年10月1日に、会社はKに再雇用しない旨を伝えたが、Kが会社に雇用継続の希望を行ったのは、組合が10月2日付け文書を会社に送付した時が

初めてである。それ以前に、Kも組合も雇用継続を希望したことは一度もなかった。

これに先立つ21年7月末から8月はじめにかけて、Kの上司であるF調理長がKに対し、11月に定年を迎えるが、退職についてどう考えているか確認を求めた。この確認に際し、Kは11月の定年をもって辞める旨を明確に回答し、Kが主張する「会社が定年後に雇用してくれるのなら働きたいことを伝えました。」という発言は全くなかった。

Kは、定年後は会社を辞めて残らないという意思を明確に示し、かつ就業規則で定める3か月前までに雇用継続の申入れを行わなかったことにより、再雇用されなかったものである。就業規則は各ホテルに備え付けられており、Kも出席した21年2月17日の説明会で明確に説明されており、組合に対しても、同年1月9日から開示しており、同年1月と2月には組合からの質問に対し会社は回答し、二度にわたる詳細なやり取りを行っており、組合もKも就業規則の内容を全く知らなかったというのは虚偽である。Kが組合員であることは、Kの再雇用とは関係ない。

- (7) Aの顧問解任以前の萬世閣労働組合は、Aが会社の利益代表者であることから、労働組合法上の労働組合に該当するか否かについて（争点7）

21年4月8日のAの顧問職解任以前の萬世閣労働組合は、会社の利益代表者であるAが構成員となっていたのだから、Aが顧問職を解かれるまで、萬世閣労働組合は、法上の労働組合ではなかった。したがって、21年4月8日以前の会社の行為に関し、労働委員会の審査を受けることはできない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、被申立人会社の従業員及び同退職者を中心に、20年12月13日に結成され、組合員20名で、室蘭地区労働組合総連合に加盟している。
- (2) 会社は、虻田郡洞爺湖町洞爺湖温泉21番地に本社を置き、温泉旅館業等を営む株式会社で、札幌市、東京都港区、愛知県瀬戸市、大阪市に営業所を有して、洞爺湖萬世閣ホテルレイクサイドテラス（以下「洞爺湖萬世閣」という。）、登別萬世閣、定山溪萬世閣ホテルミリオーネ（以下「定山溪萬世閣」という。）、

旭岳萬世閣ホテルベアモンテ、旭岳ホテルディアバレーの各ホテルを経営しており、総従業員は、544名（平成18年12月1日現在）である。

2 Aの組合活動について

(1) 20年12月13日、洞爺湖町において萬世閣労働組合の結成大会が開催され、Aが執行委員長に選出された。同月19日、組合は、会社に組合結成通知をするとともに、団交申入書、要求書等を送付した。団交申入事項は、「不当労働行為は一切行わないこと」、「誠実に団体交渉を行い、労働条件の向上に努めること」、「会社の解散、合併など経営主体の変更、組合員の解雇、配転等に当たっては事前に組合と協議し、組合同意の上で実施すること」など基本
要求5項目と、具体的要求として「法に従って時間外手当、深夜作業手当、公休出勤手当を支払い、今後、タイムレコーダーなどにより、適法、適正な労働時間管理を行うこと」、「法に従って、職場で従業員がいつでも見られる場所に就業規則を配置すること」、「就業規則どおりの休日を与えること」、「お客様に安全、安心、快適なもてなしができる職場を実現するため、職員の心身の健康を破壊するパワーハラスメントを職場から一掃すること」など4項目であった。 【甲2】

(2) 同月22日、登別萬世閣において、会社は、就業規則変更のための代表者選任手続を行ったが、これに際して、Aは異議を述べた。

【甲23、乙30】

(3) 21年1月7日、会社は、新就業規則を組合に送付した。1月9日、洞爺湖萬世閣において、第1回団体交渉が開かれた。 【甲11資料7、乙16】

(4) 同月26日、組合は、新就業規則案に対する疑義申入書を提出し、2月12日、会社から組合へ疑義申入書に対する回答及び手直しされた就業規則が送付された。当該就業規則の付則には、「この規定は、平成21年 月16日から実施する。」と記載され、実施予定時期は明示されていなかった。

【甲11資料10】

(5) 2月16日、萬世閣札幌営業所において、第2回団体交渉が開催された。団交では、労働時間管理と給与規定、及び未払い時間外手当の問題について議論された。 【乙17】

団交終了後、会社から組合側弁護団代表のN弁護士あてに、翌2月17日に、代表者選任手続を登別萬世閣、洞爺湖萬世閣及び定山溪萬世閣において開催する旨を通知してきた。団交終了は午後1時ころ、通知の送付が同日午後3時過ぎだった。 【甲11資料11】

2月16日、組合及び弁護団は、直ちに代表者選任手続を中止するよう抗議書を送った。抗議書の内容は、「団交で問題点について、2月23日までに再質問をすると、明言している。したがって、明日代表者手続を行うことは、組合からの再質問を受けずに就業規則改訂手続を強行しようとするので納得できない。」というものであった。 【甲11資料12、資料13】

会社は抗議を無視し、予定どおり2月17日、手続を強行し、就業規則を改訂し、同日、改訂就業規則を実施した。

2月20日、会社は、組合あてにこの抗議書に対する回答をした。その内容は、就業規則については十分議論を進めたものと考えていること、これ以上就業規則の改訂を延期して不安定な経営体制をとることは困難であること、団交の場で会社から組合に早急に手続を進める旨話したことに対し、組合側から会社が迅速に手続を進めることについて異議はない旨の返答を受けたこと、したがって不誠実団交という指摘は当たらないというものであった。

【甲11資料15】

- (6) 2月23日、組合は、2月17日に行われた代表者選任手続の撤回を求める旨の要求書を送付するとともに、弁護団名で2月16日に提案された就業規則案への通知書を会社に送付した。 【甲11資料18、資料17】

弁護団名による通知書には、10項目の要請及び質問が記載され、その主な内容は、今回の給与規定の改訂が、時間外手当の割増賃金を一切含んでいない現行の基本給及び役付手当を、就業規則の変更により、基本給、諸手当及び割増賃金の3項目に振り分けるもので、仮に労働者の賃金総額に変動がないとしても、個別に見るならば基本給及び役職手当の大幅な引き下げとなることが明らかであること、にもかかわらず、労働者に対し、給与規定の変更による基本給、諸手当及び割増賃金の具体的金額を説明せず、算出根拠等も説明を尽くしていないこと等から、就業規則の不利益変更において要求される協議・説明義務を履行していないこと、したがって合理的理由のない不利益変更であり無効

であるから、給与規定の変更を中止するよう要請するものであった。

【甲 1 1 資料 1 7】

3月2日、会社は、組合からの2月23日付け通知書に対し、2月20日付け回答と同旨を述べた上、2月17日の代表者選出手続についても、会社側が会場の外に出た後に、従業員自ら、民主的な方法により従業員代表者を選出しており、団交無視や組合無視などという組合主張は全く当たらない旨回答した。

【甲 1 1 資料 1 9】

(7) 3月12日、組合は、北海道労働委員会にあっせんを申請した。

同日、洞爺湖萬世閣の現職及び退職した従業員15名が、訴訟を提起した。

【甲 2 6】

(8) 3月16日、会社は、組合に対し、第2回団交における労使確認事項を無視・破棄して訴訟を提起したことについて抗議した。内容は次のとおりであった。

「第1回団交で組合側は、組合員の時間外手当については、労使交渉の場で解決したい旨要望し、組合員の労働時間について管理台帳で的確に把握しており、管理台帳を会社に提出して具体的金額を請求すると述べたが、第2回団交では、同管理台帳の内容の信憑性に疑いがある事実が認められ指摘したところ、今後組合は客観的なデータに基づき会社に具体的金額を請求したい、客観的資料に基づく労働時間の詰めが必要で、労使交渉の場においてできる限り詰めたいと述べたことなどをあげ、訴訟提起は、交渉ルールを無視し信義に反する行為である。」として組合に抗議した。

【甲 1 1 資料 2 0】

これに対し、3月17日、組合から会社に、次のとおり回答した。これまでの団交は、主に未払い時間外手当と就業規則の改訂問題であったこと、後者について2月16日の第2回団交の翌日、2月17日に組合からの中止申入れにもかかわらず、就業規則等改訂のための代表者選任手続を強行したのは、会社には組合の申入れに対し、誠実に対応しようとする意思はないものと判断して提訴したとし、提訴に至った原因は会社の不誠実な交渉態度による旨の回答をした。

【甲 1 1 資料 2 1】

(9) 3月18日、組合は、①会社による不当労働行為、②パワハラ問題ほか職場の安全・衛生問題を交渉事項として、会社に団交申入れを行うとともに、ストライキ通告書を発した。

【甲 1 1 資料 2 2、資料 2 3】

(10) 3月19日、会社は、組合へ2月23日付け通知書の回答を行った。主な内容は次のとおりであった。「これまで会社では、基本給と諸手当、割増賃金が明確に区別されて支払われていなかったことを改め、これまで行われていた給与体系を明確にしたものであって、従業員に不利益を与えるものでないこと、現在の経済状況を加味すれば人員整理等行ってしかるべきところ会社としては従業員の生活を守ることを第一に考え、賃下げを行わない方針のもと給与体系を整理したものであること、就業規則の内容については、従業員にこれまで十分に説明を行っており、合理的理由のない不利益変更にはあたらない。」

【甲11資料24】

(11) 3月23日、会社は、組合に対し、3月18日付けの団交申入書等に対する回答を行った。

【甲11資料25】

(12) 3月25日、会社は、組合のストライキ実施通告等について抗議書を発した。これに対し、3月26日、組合は会社へ回答書を発した。

【甲11資料26、資料27】

(13) 4月1日、洞爺湖萬世閣において、第3回団体交渉が開催され、組合の要求書を会社に渡した。要求書の内容は、非常用電源設備を直ちに修理すること、未払い時間外手当を速やかに支払うこと、会社経営の刷新を求めること等であった。

【甲11資料28、乙18】

(14) 同日、組合は、消防設備に係るビラを配布した。

【乙1、甲14】

(15) 4月8日、組合からの4月1日付けの要求書に対する会社からの回答が出されるとともに、会社は、組合のS特別執行委員が団交中にB社長を非常用電源設備に関連して犯罪者呼ばわりした発言に対し、撤回と謝罪を求めた。

これに対し、4月13日、組合は発言を撤回する謝罪文を出すとともに、会社回答に対する組合の主張を回答した。

【甲11資料29、資料30、資料31】

3 社長の威嚇発言について（争点1-①）

(1) 組合結成通知直後の20年12月22日に開催された、就業規則変更のための社員集会において、従業員代表者選出後、代表者以外の従業員は会場から出て行きはじめた。その後、O常務が代表者5、6名から就業規則についての意

見聴取の最中に、Aが戻ってきて、代表者に「ちゃんと確かめないでサインをしないのはいいのか。」などと発言してきた。O常務はAに、「意見があるなら、さっき質疑応答の機会に言えばよかったのではないか。」と発言した。やりとりを聞いていた社長がAに、「どのように思おうと自由であるが、正式な手続を踏んでいるのだから、手続を妨害するんじゃない。」と発言した。社長の発言は、従業員の多くが説明会場から出た後に行われたもので、従業員全員の前ではなかった。

- (2) 社員集会において、異議を申し立てたAに、B社長が「誰に知恵をつけられたんだ。」と発言したという事実を裏付ける証拠は提出されなかった。

4 会社がファクシミリにより支配人らに指示をしたことについて（争点1-②）

20年12月24日、会社は、洞爺湖萬世閣及び登別萬世閣の各支配人らに、次のような内容のファクシミリを送った。「当社顧問弁護士から、組合員名簿が出ていないので話をしてもよい、と了解済み。」とした上で、A、L、Mを除く調理と客室係全員、及び登別萬世閣のフロント数人に対し、話をするよう指示し、会話内容として、「組合を作る理由に、昨今辞めた人間に不当解雇があった、退職金の不払いがあった等言っているが、そのような実態はない。」、「時間外については、計算根拠がはっきりしない、弁護士同士の話し合いを待つて結論を出す考えです。」、「一番大事なことは、お客様に迷惑をかけることです。しっかり勤務しましょう。」、「あなたではないが、あなたの周りに間違っただけのことを考えたり、若者を巻き込んだりする人がいたら諭してください。」と記載されていた。

また、注意点として、「話にのってこなかったり、下を向いたりする者には、しつこく絡まないこと。記録しておくこと。」、「会話をしたメンバーの印象を控えておくこと。」と記載されていた。 【甲3】

この指示を受けて、21年1月7日、T役員は、洞爺湖萬世閣のメイドら一人ひとりと、面談した。 【審問⑤P証言、甲40、甲41の1】

5 C調理長が訴えの取下げ等を求めた発言、及び会社が組合脱退手続等を教示したことについて（争点1-③）

- (1) 21年3月12日、組合員のうち15名は、会社及び社長を被告として訴訟

を提起した。同月16日、洞爺湖萬世閣のC調理長は、部下のDを呼び、訴訟を取り下げるよう求めた。翌日17日には、C調理長は、部下のEに、「会社とけんかをしない方がいいのではないか」等の趣旨の発言をし、訴訟の取下げを求めた。【甲11資料29】

なお、C調理長は、組合脱退の働きかけについて証言では否定したが、その証言は、全般に信用性に欠けるものであり、当該働きかけが行われたころ、DとEは、訴訟取下げと同時期に組合を脱退したと認められる。

【審問調書②C証言、乙38、甲8、甲9、甲48】

- (2) C調理長は、20年暮れの組合結成大会に参加していた。C調理長は、組合結成大会の最後まで出席し、D及びEについても最後まで出席していたことを知っていた。【審問調書②C証言】

C調理長は、洞爺湖萬世閣の調理部門の労務管理、人事管理等を行う責任者であり、21年4月1日の第3回団交において経営側に名を連ねていた。

【乙11、乙18】

- (3) F調理長は、登別萬世閣の調理部門の労務管理、人事管理等を行う責任者であり、部下のG組合員、H組合員、I組合員（以下「I」という。）、J組合員（以下「J」という。）、K組合員らの問い合わせに対し、O常務から教えられた組合脱退の書式を教示した。

【審問調書③F証言、甲48、審問調書②O証言】

- (4) 21年3月27日から4月21日にかけて、提訴した現職従業員12名の内、5名（U・L・V・E・D）が訴訟取下げ希望である旨のほぼ統一した書式の文書を提出した。また、21年3月27日から4月15日にかけて、上記組合員5名が、ほぼ同一の文言を記載した組合脱退の書面を組合に提出した。

【甲5ないし甲10、甲48】

6 Aの降格及び顧問職が会社の利益代表者か否かについて（争点2及び争点7）

- (1) Aは、登別萬世閣の調理長であったが、平成19年Fが同調理長に任命された際、顧問職に命じられた。顧問職は、就業規則に明示されていない職であり、B社長の命により創設されたものである。【争いのない事実】

顧問職の職務内容は、調理長に対する助言、補佐であると会社は主張するが

明示されたものではなく、調理長代理という表現も、B社長の証言で初めてなされるなど、判然としない。

- (2) 会社は、Aの顧問職について、経営会議に出席したことにより経営機密に触れる立場にあったこと、また、調理員の面接を単独で行ったことがあり人事権限を有していたと主張している。しかし、Aが1回出席したという経営会議で経営上の機密事項と言えるほどの内容が議論されていたとの証拠は提出されなかった。因みに、調理人の採用については、最終的には社長が面接した上で決定している。 【審問調書④B陳述】

- (3) Aの顧問職の職務内容に関し、2月12日付けで、組合の適法性に関連して、会社から組合へ、「この顧問の職務の内容は、調理長が会社の方針に則って行う調理部における採用などの人事、予算の執行等の調理部の運営に対して助言、補助を行うことであり、顧問という役職は会社との信頼関係の上に成り立っています。かかる顧問の役職にあるA氏は、会社の利益代表者の地位にあるものと考えます。」と通知されている。 【甲11資料10】

これに対し、2月23日付けで、組合は会社に対し、Aが実質的に会社の利益代表者には該当しないこと、Aが会社経営に関与しておらず、今後も会社側の経営会議等に出席する立場にもないことから、Aの労働者性に問題はないこと等を回答している。 【甲11資料16】

- (4) 組合設立後、Aの降格解任まで、会社から本人に対して、組合活動が顧問の職務に違反しているという警告等は行われておらず、組合に対しても2月に疑義を示した文書を送付し、組合から利益代表にならないとの回答後、何ら警告等も行われていない。

- (5) 会社は、21年4月1日、登別萬世閣において次のような職制の見直しが行われたと主張している。

①客室係と接客係の統合

②予約係とフロント係兼務の役職を新設

③登別萬世閣支配人を札幌事務所駐在登別萬世閣営業担当支配人に変更

④調理の分担を洋食と和食に分割

- (6) 同年4月8日、Aは、会社から社長室に呼び出され、顧問職を解任された。

B社長、O常務、F調理長らが同席し、O常務から、「顧問職というのは、社

長との信頼関係の上に成り立っているわけで、今、社長解任を訴えているAさんとはこの信頼関係が成り立たない。故に顧問職を解任します。」と通告された。 【甲24】

- (7) Aは、顧問職を解かれたことにより、顧問職としての手当がカットされ、賃金の総支給額が減少した。Aの顧問職の手当は、従前3万円であったが、解任当時の額は、1万5千円であった。

【乙31の1、甲22、審問調書①A陳述】

- (8) なお、会社においては、社長の意向により、明確でない理由により、降格・減給等が行われていたことが窺える。

【審問調書①A陳述、審問調書⑤P証言】

7 就業規則改訂について（争点3及び争点5）

- (1) 21年1月7日、会社は、組合に新就業規則案を送付した。就業規則改訂の主要な点は、変形労働時間制の施行及び給与規定の改訂であった。1月9日、第1回団体交渉を行い、同月26日、組合は、会社へ新就業規則案への疑義申入書を送付し、2月12日、会社から組合へ、これに対する回答と手直しされた就業規則が送付された。

この1月26日付けの疑義申入書において、組合は、給与規定について、それまでの基本給及び役付手当が、基本給と諸手当及び割増賃金の3つの項目に振り替えただけで、基本給の大幅な減額になるということから、これは明らかな不利益変更にあたるといった問題点を指摘し、その撤回を求めた。

これに対する2月12日付けの会社の回答は、「これまで会社では、基本給と諸手当、割増賃金が明確に区別されて支払っていなかったことを改め、これまで行われていた給与体系を明確にしたものであって、従業員に不利益を与えるものではない。現在の経済状況を加味すれば、人員整理、賃金カット、ワークシェアリング等を行ってしかるべきなのですが、会社としては、従業員の生活を守ることを第一に考え、賃下げを行わない方針の下、給与体系を整理した。基本給の基準としては十分に具体的であると考え。賞与については業績に応じて支払う。退職金については、従来通り支払う。職務手当については、一般的にいわれている時間外手当の定額払いの性格をもつもので、各人ごとに設定

するのは、個人の能力及び業務形態により算定する。時間外手当の定額払いは適法である。」等であった。 【甲 1 1 資料 9、資料 1 0、甲 2 3】

- (2) 2月16日、第2回団体交渉が行われた。団交で重要な争点になったのは、変形労働時間制と、給与規定の見直しであった。この団交の席で、会社は「就業規則の改訂手続については、もう早急に進める。」と発言し、これを受けて、組合は、「会社の経営判断上、早急にしたいということ自体については、どうこういうつもりはありませんが、必要な手続は踏んでいただかないと違法なことになりますし、法律論をやると会社の方が困る事になると思うので、先生がきちん判断して進めていただければと思います。」と回答した。

それを受けて会社から組合へ、「(就業規則改訂の手続について)やりなおしで、もう一回行おう。(組合に)懸念があるようですし。」と発言した。これを受けて、組合は、「迅速に進めることに私はいたずらに邪魔するつもりは全くありませんが、手続を踏んでいない点があれば、それは遠慮なく意見を言わせていただくつもりですので、そこを踏まえて進めていただければ。」と回答した。

この団交中、組合は、改訂後の就業規則案の問題点について、翌週中に、再度質問書を提出する旨述べたところ、会社からは特に異議はなかった。

【乙 1 7】

- (3) 2月17日、会社は、就業規則改訂等の代表者選任手続を行った。会社は、これに先立ち、従業員へ新就業規則の説明会を開催した。

この説明会で、会社は、就業規則そのものは配布はしなかったが、新旧規則の重要な変更点は、1年単位の変形労働時間制の採用と給与規定の変更であったため、この2点について重点的に説明を行うため、要点をまとめた資料を配布した。配布資料(乙24号証及び乙34号証)には、変形労働時間制に関連する第20条、第21条、第22条については、就業規則の文言そのものを記載し、給与規定の改訂については第2条の図をそのまま引用した。

そして、変形労働時間制の採用と給与規定の変更について、会社は、「所定労働時間を繁忙期で変動させても業務上、時間外労働が発生する可能性があります。そこで、給与に予め時間外労働分を含んでお支払いすることにいたしました。給与支給総額は、現在の給与額と変わらないように見えますが、実際の

時間外が見込んだ時間外よりも少なかった場合でも、会社に返していただく必要はありません。これは就業規則の給与規定に記載されています。言い方を変えれば、この新しい制度をしっかりと実行することにより従業員個人の労働時間数が短くなっても、現在の給与を下回ることはありません。」などと説明した。

【乙15、乙24、乙34】

- (4) 同日の登別萬世閣における代表者選任手続に先立つ従業員説明会では、O常務らが、変形労働時間制を採用した就業規則や、選任する予定の労働者代表者と締結する変形労働時間制の協定届出及び時間外労働・休日労働の届出について説明した。説明に対して、Aは、残業手当や、退職金について質問し、会社から回答された。

つづいて、O常務が代表者選任手続に係る司会者と書記を提案し、Q及びRを指名し、前に出させた。そして、社長が、当日の代表者選任手続に至った経緯や、決定に向けて挙手をとることを話し、終わりに「是非皆様の職場の改善と、働きながらも自分の生活や、自分の時間を守ろうとする皆様のために、一定の効果、あるいはいい結果になるのではないかと考えております。」「趣旨を理解の上、是非前向きに、必ずやいい結果になるということを皆様自分の努力とともに信じてですね、よろしく。」等とあいさつした。

この後、O常務は、「それでは、QさんとRさん、よろしくお願ひいたします。」と発言した。その際に、Aは挙手ではなく無記名投票を提案した。それに対し、社長が、「それは基本的には私たちが決めることではないのだけれども、ですから司会者が議事進行する中で、今の意見なのか同意なのかよくわかりませんが、進行の中で検討。ただ基本的に、私がここにいると反対しにくいなというのはわかりますけど、基本的にみんないなくなりますから、それは私の考えとしては、一般的に行われているのはどこも挙手なんです。無記名投票というのは聞いたことがない。したがって、通常のやり方でいいのではないかと思いますけど、それも皆様のご決議にゆだねられればいいのだと、基本的には皆様の問題。」と発言した。

これを受けて、O常務らが、自分たちは退出するが、必要があれば説明に来る旨発言した。会社側が退出後、Qの司会で代表者選任手続に入った。

代表者を決めるに当たり、立候補者は予約のW（以下「W」という。）と調

理のZが立候補した。挙手による選出の結果、Wが代表者に選ばれた。そして、Wが司会者となり、新就業規則・36協定・変形労働時間制について、従業員から意見をきいた。

なお、O常務は、説明の冒頭、「就業規則は労働者の皆様がいつでも見られるところに提示備え付けなければならない、という法律があります。今回各事業所にいつでも皆さんが見られる場所に就業規則については備え付けて参りたいというふうに思っております。」と発言した。 【甲12、乙19】

(5) 同日、就業規則は改訂され、会社は、2月17日から、改訂就業規則を実施した。

(6) 上記で認定したとおり、21年2月16日の第2回団交で、組合は2月23日までに再質問をすると通告したにもかかわらず、会社は2月17日に改訂のための代表者選任手続を行い、就業規則を改訂し、同日、改訂就業規則を実施した。 【乙2ないし乙7】

なお、会社が就業規則の改訂を急いだのは、不安定な経営リスクをとるわけにいかないという理由だったが、その意味するところは、O証言によれば、そのままでは残業代の支払いが膨らむためであるということであった。

【審問調書②O証言】

組合は2月23日付け通知書で、改訂の主要点を含む質問をしたのに対し、会社の回答は、従前とほとんど変わらないものに終始した。(上記2の(6)及び(10))

これに関し、調理部の労務管理に責任を持つとされるF調理長でさえ、度々従業員説明会へ出席していても、就業規則の主な改訂点である給与規定の変更と変形労働時間制について十分理解しているとは認められなかった。

【審問調書③F証言】

8 合意書への署名働きかけについて（争点4）

(1) 21年5月14日、登別萬世閣において、会社は、A以外の従業員を集めて社員集会を開催した。翌日には、訴訟の第1回期日が予定されていた。

当該訴訟の訴状の中で、登別萬世閣の従業員も近く訴えを提起すると主張していた。 【乙22、甲26】

- (2) 社員集会において、会社は、会社の時間管理が不十分であったことを反省するが、現場責任者の時間管理の不十分さやルーズさにも大きな原因があると述べた。そして、過去の時間外労働については一定額を解決金として支払うことを提案し、従前の時間外労働に関する手当の請求権を放棄する文言を含む合意書に署名及び捺印か拇印をしてほしいと述べた。

一定額の解決金を支払って解決を図ることについて、会社は労基署に相談していたと主張しているが、その内容については認定に足りる証拠は提出されなかった。 【審問調書②〇証言、乙14】

- (3) この会社提案に応じた登別萬世閣、洞爺湖萬世閣及び定山溪萬世閣の従業員は、署名、押印し、その場で3万円を受け取った。会社が解決金の支給を提案したのは、支配人・調理長を除き20年8月31日までに入社した社員で、21年1月31日に社員として在職中の者に対してであった。会社は、組合員を含む155名に提案し、提案に応じた従業員は、組合員を含む153名（うち登別萬世閣38名、洞爺湖萬世閣47名、定山溪萬世閣68名）であった。

【乙27、乙46、乙60】

- (4) これに先立つ20年10月、労基署が洞爺湖萬世閣及び登別萬世閣に調査に入ったが、労基署も過去の時間外労働の実態について把握できなかった。

乙主張書面1では、会社は、勤務開始時間、終了時間、中抜け時間、早退、遅刻について正しい記録がないこと等から、管理が不十分な点についての謝罪を込めて、解決金をもって解決することで、従業員に理解を求めることとし、金額については、従業員の雇用の確保、生活レベルの維持等、様々な要素を考慮して解決金の金額を3万円に決めたと主張した。

乙主張書面2では、会社は、21年2月19日からタイムカードを導入しているが、3月度（平成21年2月19日～3月15日）と4月度（平成21年3月16日～4月15日）の従業員の勤務時間をみると、大半の従業員において残業時間が生じていないことが判明したことも、金額を3万円とした判断材料だったと主張した。 【乙23】

- (5) なお、3万円の根拠について、会社は、残業代としては考えておらず、会社の労務管理が不十分であることに関するおわびの意味であるとしたり、残業代の実態をタイムカードで調査した結果からなどとしたり、その都度主張を変え

ているが、調査したとされる残業時間は閑散期のデータであった。

【審問調書④B陳述】

9 Kの再雇用拒否について（争点6）

- (1) 21年10月1日、登別萬世閣において、会社は、Kを会議室に呼び出し、改訂された就業規則上、退職予定者が再雇用を求める場合は、定年予定日の3か月前までに、会社に再雇用を希望する意思を表明しなければならないのに、Kがこれを行わなかったことを理由に、再雇用しない旨を伝えた。

【甲19, 甲20】

- (2) 21年7月末から8月はじめにかけて、KとF調理長が面談した際に、Kは、「社長が辞めれというなら辞める。」との発言をする一方、定年後も働きたいとの趣旨の発言をしており、Kが経済的理由から本来なら再雇用を望んでいることを、F調理長は認識していた。

【審問調書③F証言、K証言】

- (3) そして結局、Kからは、就業規則で定められた定年予定日3か月前までの再雇用の希望の表明はなかった。Kが、経済的理由から本来なら再雇用を望んでいることを、F調理長は知っていたにもかかわらず、会社はKに対し、定年予定日3か月前までの申出がなかったものとして再雇用はしない旨の通知を行った事実は明らかである。

【審問調書③F証言】

- (4) 21年2月17日から、会社は就業規則を改訂し、同日以降、就業規則を登別萬世閣の事務所に据え置き、従業員は閲覧ができる状態になっていた。このことは、これに先立つ同日の説明会で説明されていた。

この就業規則は、21年1月7日に会社から組合へ送付されている。これに対し、1月26日に組合は、就業規則の周知方法を明らかにされたいとの疑義申入れを行い、会社は、2月12日付け文書で、就業規則を常時総務部の見やすい場所に備え付けて従業員に周知し、その旨就業規則第6条で明示すると回答している。

【甲11資料7、資料9、資料10、乙4、乙11】

そして、2月17日の説明会では、O常務が「就業規則は労働者の皆様がいつでも見られるところに提示備え付けなければならないという法律があります。今回各事業所にいつでも皆さんがみられる場所に就業規則については備え

付けて参りたいというふうに思っております。」と発言している。 【甲 1 2】

なお、従前の就業規則には、再雇用の規定はなく、この改訂就業規則において初めて、高齢者雇用安定法の改正に基づく再雇用に係る規定が設けられた。

【乙 4、乙 9】

(5) この就業規則の第 5 7 条は、次のように規定されている。

「社員の定年は満 6 0 才とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締め切り日をもって退職とする。

② 前項に関わらず、定年以降も引き続き勤務を希望する者は定年予定日の 3 か月前までに会社に申し出るものとし、会社は労使協定で定める次の各号の基準または条件を満たす者については、満 6 5 才に達するまでの間、1 年契約の更新制とし定年退職後引き続き再雇用する。

1 直近の健康診断の結果、就業上支障がないこと。かつ、勤務に支障がない健康状態であること。ただし、会社は、必要に応じ会社の指定する病院の診断書を提出させることがある。

2 過去 5 年間に本規則第 3 8 条による制裁の減給以上の処分を受けたことがないこと。

3 在籍出向を含む職場の配置転換・短時間勤務に応じられること。

③ 第 2 項による継続雇用について、会社は当該社員の予定年月日の 2 か月前までに同項の基準等の事実を本人に開示し、賃金等を提示して再雇用の可否を本人に通知する。

④ 以下省略 」となっている。 【甲 1 1 資料 7、乙 4】

(6) 就業規則の周知については、組合及び組合員へは事前に送付され、団交の対象としていたので、少なくとも一般の従業員より再雇用に関する手続内容についても知りうる立場にあった。そして、2 1 年 2 月 1 7 日から、就業規則は登別萬世閣の事務室に置かれ、従業員は閲覧でき、このことは同日の説明会で従業員に説明されていた。

しかし、上記 7 の (3) で認定したとおり、その説明内容は、変形労働時間制と給与規定の変更に限られたもので、就業規則の内容すべてを説明したわけではなく、配布された資料も就業規則そのものではなく上記 2 項目に限定されたものであり、再雇用に係る規定については説明されていない。

(7) 21年8月24日、組合は、団交を申し入れ、3項目の交渉要求事項のうち1項目は、定年後の継続雇用制度についてであった。同月31日、会社は、上記項目につき、具体的に質問するよう求め、それにより文書回答とするか団交とするか回答するとした。9月1日、組合は、再度団交を要求し、9月15日団交が開催され、その中で、組合は、改訂就業規則の再雇用の規定について、「こちらの組合員にも今年の秋に定年、60才を迎える者がおります。」とした上で、改訂就業規則第57条の③の内容を問題とし、今後労使協議を進めるということで、この項目に係る交渉は終了した。

そして、会社は、上記団体交渉において、定年後の再雇用条件について協議の申出があった後に、Kに再雇用しない旨の通知をした。

【甲13、甲14、甲15、甲16、甲17、甲19、甲20】

(8) 就業規則の改訂以降、会社においてK以外に定年になった従業員の再雇用状況については、3名の従業員が定年退職したが、1年契約の嘱託として会社に勤務している。22年1月に定年を迎えた別の1名は、本人から継続雇用を希望しない意向を示したため、会社は継続雇用しないことを決定している。

【甲20】

上記再雇用された3名の従業員が、再雇用に際して、改訂就業規則の規定に則り、定年の3か月前までに再雇用を希望する旨を会社に申し出ていたかどうかについて、会社は、定年を迎える者に対し、会社から再雇用を求める意思を確認するルールは定めておらず、上記規定を個別に周知させる方法はとっていない。

【審問調書②O証言】

(9) Kは、設立当初から組合員であったが、21年4月以降、組合や訴訟をやめる意向をF調理長に話して、組合脱退届の書式をもらい、4月29日には、組合を脱退した他の従業員数名とともにB社長と面談した。しかし、その後Kは、組合加入を継続し、訴訟も取下げをしないこととした。

【審問調書③K証言】

第4 当委員会の判断

はじめに、会社は、会社の利益代表者が加わる労働組合は、法で保護される労働組合ではない、そして、Aは、調理部の顧問職として、会社の利益代表者であ

ったから、Aの顧問解任以前の萬世閣労働組合は、法で認められている不当労働行為の救済を申し立てる資格はなく、解任のあった21年4月8日以前の会社の行為について、萬世閣労働組合は、労働委員会における不当労働行為救済の審査を受けることはできないと主張するから、まず、この主張の当否について判断する。

- 1 Aの顧問解任以前の萬世閣労働組合は、Aが会社の利益代表者であることから、労働組合法上の労働組合に該当するか否かについて（争点7）
 - (1) 法第5条第1項の規定は、法第2条の要件を満たさない組合は、労働委員会の救済を受けることはできないと解することが相当である。したがって、使用者の利益代表が加入しているために、法上の労働組合の要件を満たさないとされる労働組合は、労働委員会による救済を申し立てる資格がない。
 - (2) 法第2条第1号ただし書は、使用者の利益代表として、①役員、②雇入・解雇・昇進・異動等に関して直接の権限をもつ監督的地位にある労働者、③労働関係についての計画・方針に関する機密事項に接し、その職務上の義務・責任が組合員としての誠意・責任に直接に抵触する監督的地位にある労働者、④その他使用者の利益を代表する者などを挙げている。
 - (3) 「会社の利益代表者」の解釈基準については、これらの者の加入によって、当該労働組合の自主性が確保されるか否かにより実質的に判断されるべきで、上記法第2条第1号ただし書の規定は、単に自主独立性が欠ける場合を例示的に挙げたものにすぎないと解すべきであり、かつ、この規定は、使用者の利益を守るためのものではない。
 - (4) 会社は、Aが、顧問として、登別萬世閣において、月に1～2回、社長、支配人、調理長、予約担当の責任者が各ホテルの売上、予算の執行状況及び人事、労務上の問題点について話し合う会議にも参加して、会社の機密事項に接し、調理長に対して、調理部門の労務管理、人事管理、調理人の昇給、降格について助言する立場にあったと主張する。しかし、前記第3の6の(2)で事実認定したとおり、当該顧問職の職務内容・権限が不明確な上、Aが、人事・労務管理及び経営上の機密事項を扱ったり、直接的な人事権限をもっていたと認めるに足る証拠は提出されなかった。Aが経営会議に一度出席したり、調理人は社長が面接して採用決定するとされているのに、Aが調理人の採用面接を単独で

したことが一度あったとしても、それによりAが会社の人事・労務管理及び経営の機密を扱う立場であった、あるいは直接の人事権限を持っていたとは認められない。

- (5) 会社においては、支配人や調理長でさえ、明確でない理由で減給や降職などが行われていることが証言から窺われる中で、Aの顧問職は、人事・労務管理及び経営上の機密事項を扱ったり、経営上の機密を扱ったり、直接的な人事権限をもっていただけるとは認められないから、使用者の利益代表には該当せず、萬世閣労働組合は、法第2条及び第5条の要件を満たしているので、Aの解任以前から法上の労働組合として、労働委員会による不当労働行為の救済を申し立てることができる労働組合である。
- (6) そうすると、Aが解任される以前の萬世閣労働組合は、法の保護を与えられる労働組合ではないという会社の主張は採用することはできず、したがって、Aの解任以前の会社の行為について、労働委員会による不当労働行為の救済を申し立て審査を受けることはできないとする会社主張も採用できない。

以下、争点1から順に当委員会の判断を行う。

2 社長の威嚇発言について（争点1－①）

- (1) 一般的にいえば、使用者が労働組合のあり方について一般的な見解を述べるものが直ちに否定的に評価されるべきものではないが、現実には従属的な労働関係を背景になされる使用者の発言は従業員に与える影響が大きく、その内容によっては、労働組合の運営に少なからぬ影響を与えるものとなる。
- (2) 組合に対する使用者の発言が不当労働行為に該当するかどうかは、発言の内容、手段、方法、時期、発言者の地位、身分、発言の与える影響などを総合して判断し、当該発言が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入になると解する。
- (3) 前記第3の3の(1)で認定した社長の発言について、会社は、就業規則変更手続に対する妨害を行っていたAに対し、職務上の注意を行ったもので、かかる注意は業務上の正当行為であって、不当労働行為には該当しないものであると主張する。

- (4) 組合は、従前の就業規則に従業員に周知しておらず、変更案も十分に説明もせずに従業員代表者からの意見聴取手続を強行しようとする会社に対して、当然の抗議を表明したAの発言に、B社長本人が威嚇をしたとして、組合活動への支配介入であると主張する。
- (5) そこで、上記(2)の見地から、本件における会社側の言動を判断すると、前記第3の3の(1)及び(2)で認定したとおり、発言が行われたのが労働組合結成から間もない時期であるという状況を考慮しても、O常務の「意見があるなら、さっき質疑応答の機会に言えばよかったのではないか。」という発言、社長の「どのように思おうと自由であるが、正式な手続を踏んでいるのだから、手続を妨害するんじゃない。」という発言それ自体を、組合への威嚇ないし組合蔑視の発言と認めることはできず、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

3 ファクシミリによる支配人らへの指示について（争点1-②）

- (1) 労働組合が使用者の干渉から自由に内部運営をなしうることは、団結権の中核的内容をなすので、労働組合への自治的領域への使用者の介入は、当然に支配介入になり、役員選挙への妨害や、組合からの脱退勧奨などはもちろんのこと、さらには、組合情報の収集、組合加入状況の調査なども不当労働行為となり得る。
- (2) 本件においては、上記第3の4に認定したとおり、本件ファクシミリの指示は、20年12月24日に行われており、12月19日の組合結成通知の直後の時期に出されたものであることが認められる。
- (3) このファクシミリは、支配人・調理長らに、「組合を作る理由に、昨今辞めた人間に不当解雇があった、退職金の不払いがあった等言っているが、そのような実態はない。」と説明するよう指示を出している。組合が主張する事実が虚偽であると説明することは、組合活動を批判することになる上、「あなたの周りに間違っただけのことを考えたり、若者を巻き込んだりする人がいたら諭してください。」という指示にある「間違っただけ」が会社主張のとおり、不当解雇や退職金不払いがないことを指すのであれば、同文言は、組合活動を行う者を対象として「諭してください」と述べていると解するのが自然である。少なく

とも、間接的に組合の活動内容に間違いがあると批判し、それを各支配人らが諭すよう指示している。

- (4) さらに、このファクシミリには、注意書として「会話をしたメンバーの印象を控えておくこと。」及び「話にのってこなかったり、下を向いたりする者にはしつこく絡まないこと。記録しておくこと。」と記載されており、会社は、会社側説明に対する従業員の反応等を記録するよう支配人や調理長に指示を出していることが認められる。これについては、会社が主張するように、このファクシミリが単に「でたらめな話をする者に対して、事実を正確に述べて、必要であれば訂正を行うように。」という趣旨であるならば、こうした従業員の反応を記録するよう指示を出す必要はないと解釈され、むしろ、組合活動内容に間違いがあると諭した際の従業員の反応等を記録して、組合員か否かもしくは組合活動に賛同する姿勢があるか否かを判別しようとの意図が窺える。
- (5) なお、このファクシミリには、会社が話をする相手として、組合の設立趣意書で組合員であることが判明している3名（A、L、M）を除くとされており、ファクシミリにある「当社顧問弁護士から、組合員名簿が出ていないので話してもよいと了解済み。」という記載とあわせ、会社においても、従業員が間違った事実の認識をしないように注意するにしても、組合員に対し組合活動のなかで組合が主張する事実について会社が虚偽であると組合員に説明することは、組合運営への支配介入になると認識していたことが窺える。
- (6) 上記のとおり、特に組合結成直後の時期に、会社が、支配人らに、組合主張に関する事実が虚偽であることなどについて、従業員に直接話をし、その反応等を記録し、さらに周りの者に間違ったことを考えたりする者がいたら諭すように指示をし、これを受けて役員が個々の従業員と面談したことは、組合員への圧力となり組合への支配介入に当たる。

したがって、本件ファクシミリの送付と役員が行った面談は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 C調理長が訴えの取下げ等を求めた発言、及び会社が組合脱退手続等を教示したことについて（争点1－③）

- (1) C調理長が訴えの取下げを求めた発言等について

ア 発言が、客観的に組合の運営に対し影響を与えた事実がある以上、たとえ発言者にこの点について主観的認識ないし目的がなかったとしても、なお組合に対する介入があったと解するのが相当であり、特に組合の結成や内部運営など、使用者の介入が当然禁止される領域への介入は、使用者の主観的意図にかかわらず支配介入の不当労働行為に該当する。

イ 本件においては、上記第3の5で認定したとおり、訴訟が提起された後の21年3月16日、C調理長は、部下のDに対し訴訟を取り下げるよう求め、翌17日には同じく部下のEに対して、訴訟を取り下げるよう求めている。会社は、これについて、C調理長が個人的に心配して、訴えを取り下げた方がいいのではないかという趣旨の発言であり、また、当時会社もC調理長も組合員が誰であるかまったく知らなかったと主張している。

ウ C調理長は、洞爺湖萬世閣の調理部門の労務管理、人事管理の責任者であり、21年4月1日の第3回団交において経営側に名を連ねていた。

このような立場の役職にいるC調理長の上記発言が、個人的に心配したことによるとの主観的意図があったとしても、全く会社と無関係に行われたという会社主張は採ることができないし、当時組合員か非組合員か不明な者に対して行われた発言であるという主張も、上記第3の5の(2)で認定したとおり、C調理長が組合結成大会に出席していて、そこに集まった従業員の範囲を認識していた以上、これも採用することはできない。

エ したがって、C調理長の、部下である組合員への訴訟取下げの働きかけは、その立場上個人的なものではなく、会社の意を体したものと解するのが相当である。

オ そして、訴訟取下げと同時期に、EとDが組合から脱退しているが、CがD・Eに訴訟取下げを働きかけた際に、会社とけんかしない方がいいなどとCは発言しており、本件においては、訴訟取下げだけでなく、組合が主体となって追行していた訴訟の取下げを働きかけることにより、組合の運動基盤を切り崩すことを意味すると解される。

カ よって、C調理長のD・Eへの働きかけは、組合への支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社が組合脱退手続及び訴訟委任取下げに係る文言を教示したことについて

ア 上記(1)のアに記したように、組合の結成や内部運営など、使用者の介入が当然に禁止される領域への介入は、使用者の意図にかかわらず支配介入の不当労働行為に該当する。

イ そうすると、一般論として、会社が組合員の従業員から、組合からの脱退について相談され、それに対して、脱退届のひな形などを示すことは、使用者の介入が禁止される領域への介入となり、組合からの脱退教示として、組合への支配介入に該当すると解すべきである。

ウ また、上記第3の5の(3)で認定したような、F調理長の複数の組合員（G・H・I・J・K）への組合脱退等の文言の教示は、F調理長が、登別萬世閣の調理部門の労務・人事管理の責任者であるにもかかわらず、脱退届の作成にまで関与するものであり、組合脱退の勧奨として支配介入に当たり、尋ねられたから答えたままで不当労働行為ではないとする会社主張は認められない。

エ よって、F調理長の上記組合員への組合脱退等の文言の教示は、組合への支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

5 Aの顧問職からの降格について（争点2）

(1) 組合員に対する不利益取扱いについては、組合員であること、もしくは組合の正当な行為をしたこと等の故をもってなされたときには、法第7条第1号の不当労働行為として救済される。組合員が、会社から何らかの不利益な処分を受けた場合、処分の程度が処分理由に比して相当かどうか、処分の手続きに問題はなかったかどうか、処分に当たり会社に組合嫌悪がなかったかどうか等を判断して、処分の主な動機が組合員が組合活動をすることにあると認められた場合、それは、組合員の組合活動を故とする不利益取扱いに当たり、法第7条第1号の不当労働行為に該当すると解する。

(2) 本件において、Aの組合活動については、前記第3の2で認定したとおり、組合結成以来、未払い時間外賃金や就業規則改訂に係る問題などで会社と団体交渉を行い、執行委員長として組合の中心となり活動してきたことが認められる。これらの団体交渉は、賃金や労働時間に関するもので、正当な組合活動である。そして、Aの顧問職からの降格が不利益取扱いであることは、上記第3

の6で認定したとおり、月額3万円（解任当時は月額1万5千円）の給与の減額になることから明らかである。

- (3) 次に、Aに通知された会社の顧問解任理由は、上記第3の6で認定したとおり、顧問職が社長との信頼関係の上に成り立っている以上、社長解任を訴えているAとは、信頼関係が成り立たないから、解任するというものであった。

しかし、会社の降格理由についての主張は、本申立て後、追加等がなされ、最終的には、職制の見直しにより顧問職を廃止した結果であるとし、顧問職廃止の理由は、顧問職が形骸化したためであるとしている。形骸化は、Aが顧問職の職務を行わなかったことと、組合ができたときに使用者側に立って対策をすべきところを行わなかったことにより信頼関係が破壊されたために生じたものであるとし、また、21年4月1日の虚偽を記載したビラの配布により会社が損害を受けたことも、信頼関係破壊の付加事情になるとしている。

- (4) そこで、会社の主張する降格理由に相当な理由があるか判断する。

降格には、人事権の行使による場合と懲戒権の行使による場合があるが、実質的な賃下げである降給を含む場合には、いずれも不利益取扱いである。本件において、会社は主として人事権の行使による降格を主張していると解されるが、その場合、降格に相当な理由があるか、組合員に対して差別的かが問題になるので、以下検討する。

Aの顧問職は、直接的な人事権も持たず経営上の機密を扱うものでもないから、組合に加入し、組合活動を行うこと自体は、顧問職の立場と矛盾しない。

したがって、組合対策をすべきところを行わなかったから信頼関係が破壊されたとする会社の主張は、理由にならない。しかも、Aは、20年12月から組合の執行委員長に就任して組合活動を行っていたもので、それから3か月以上経過した21年4月8日に降格する理由として掲げることは不自然である。

また、Aが顧問職の職務を行っていなかったから形骸化したとの理由は、前記第3の6で認定したとおり、そもそも顧問職の職務内容が明確にされてはいなかったため、いつから何をもって形骸化したとするかが不明であり、認められない。

さらに、解任が4月1日付けの組織改正による職制廃止によるものとする会社の主張も、同時に行われたとされる組織改正の実態を見れば、Aの顧問職の

廃止以外は、特段大きな変更となっておらず、かつ4月8日にその旨Aに通知しているところからすると、この主張も合理性があるとは認められない。

また、会社は、4月1日の虚偽を記載したビラの配布により会社が損害を受けたことを、Aの降格に係る信頼関係破壊の付加事情とするも、その事情自体明確になっているとは認められない。

- (5) 以上からすると、降格には相当な理由が認められず、会社の組合嫌悪の意思も顕著であり、Aが組合の執行委員長である立場に鑑みると、Aの降格は、法第7条第1号の組合活動を故とする不利益取扱いに当たり、同時に法第7条第3号の組合への支配介入に当たる。

6 就業規則改訂について（争点3及び争点5）

- (1) 代表者選任手続への会社の働きかけについて（争点3）

ア 労働者過半数代表の選出については、過半数組合が存在する場合にはその労働組合が自動的に代表になり、過半数組合が存在しない場合には、労働者の代表者を選出する必要がある。過半数代表者の選出については、労働基準法施行規則第6条の2で、管理監督者であってはならないことや、労働基準法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることが定められ、使用者の意向によって選出された者でないこととされている。

イ 組合は、21年2月17日の登別萬世閣での、代表者選任手続に先立つ従業員の新就業規則の説明会における社長の発言や、O常務の進行について、組合関係者が代表者とならないよう会社による働きかけがあり、これが不当労働行為に当たり、手続をやり直さなければならないと主張する。そこで、代表者選任手続において、組合が主張するような、会社の働きかけの事実があったのかどうかについて判断する。

ウ まず、前記第3の7の(4)で認定したとおり、代表者選任に先立つ説明会において、O常務があらかじめQを司会者に、Rを書記に提案しているが、この提案は代表者ないし代表候補者の指名ではなく、このことに対し、説明会においても、代表選任手続の中においても、出席者からの異議があったとは認められない。

そして、常務らの説明の後、社長が「趣旨を理解の上、是非前向きに、必ずやいい結果になる云々」と発言しているが、この発言は「是非皆様の職場の改善と、働きながらも自分の生活や、自分の時間を守ろうとする皆様のために、一定の効果、あるいはいい結果になるのではないかと考えております。」という発言に続けてなされたもので、社長の開会に当たっての挨拶として従業員の意思決定に影響を及ぼす特別な意味は認められない。

エ 次に、Aが挙手ではなく、無記名投票によることを提案したことに対し、社長が、「私たちが決めることではないが」と前置きした上で、「一般的に行われているのはどこも挙手なんです。無記名投票というのは聞いたことがない。」「したがって、通常のやり方でいいのではないかと思いますけれども、それも皆様のご決議にゆだねられればいいのだと、基本的には皆様の問題。」と発言している。

このように、採決方法を社長が言及すること自体、労働者の自由な意思を表明させるという観点からは、不適切な発言と解することもできるが、一方で、基本的に採決方法は従業員が決めることと明言しており、また、会社側は会場から退出しており、その後の選任手続の中で、従業員から挙手を採用することに異議があったとは認められない。

オ 以上から総合的に判断すると、会社が代表者選任手続に際し、ことさらに組合関係者を代表者にさせないよう働きかけを行ったとまでは認めることはできず、上記の社長の発言等をもって、法第7条第3号の不当労働行為に該当するとはいえない。

(2) 就業規則改訂手続の強行について（争点3）

就業規則の改訂手続を強行したことについては、結局のところ、手続に不備があることを主張しているもので、手続の不備そのものを、組合への支配介入と認めることはできない。

(3) 就業規則改訂に係る不誠実団交について（争点5）

ア 団体交渉における誠実な交渉態度とは、使用者が労働組合の要求に応じられない場合にもその理由や資料を提示して労働組合を説得すべく努力し、合意達成の可能性を模索することといえる。そして、労働条件の変更など労働組合が反対している事項につき、使用者が団交前あるいは団交中に一方的に

実施することは、団交を無意味にするものであり、団交拒否の不当労働行為になり得る。誠実な交渉のためには、一定の時間と回数が必要なのは当然ではあるが、交渉を重ねても労使の主張の対立が解消されず、合意の見込みがなくなった、いわゆる行き詰まり状態になった段階では、使用者は以後の団交を拒否し得る。

イ 会社は、第2回団交までに、就業規則の内容の争点について、十分に議論が尽くされていたこと、すなわち、労働時間の管理の問題については、会社は、組合に対して、1時間当たり15分の休憩を取ること及びその時間管理は可能であること、そして、実際、洞爺湖及び登別萬世閣では、大幅な時間短縮及びその時間管理ができていたことを説明し、給与規定については、会社が、基本給その他についてその見直しを行うものの、厳しい経営環境の下でも、従業員の生活を第一に考え、これまで従業員が受け取っていた給与の額が減らないように努め、退職金についてもこれまでどおり支払うことを説明したことをあげ、大きな争点となっていた労働時間管理と給与規定の問題については、事前に会社が提出した回答をもとに、会社と組合双方の意見が十分出され、必要十分な議論が行われ、会社が早急に実施したいと述べたことに対して組合は異論を述べなかったと主張している。

さらに、組合は、第2回団交後において、通知書を会社に送付しているが、同通知書記載の質問事項には新たな争点は全く記載されておらず、既に2回にわたる団体交渉において十分に議論が尽くされていた事項について重複して行われたにすぎず、その余の質問についても、団交の争点になるとも到底思えない、「就業規則中の職員、社員、従業員の用語の定義が不明である」等の就業規則の文言の揚げ足を取るものや、質問の目的、趣旨が全く不明なものがほとんどであった。質問の趣旨があまりに意味不明なため、会社としては、組合に対し回答と釈明を求めたが、申立人は、いまだに回答を行っていないと主張する。

ウ このように、本件において、会社は十分な議論を尽くした上での行き詰まりにより交渉を打ち切ったと主張しているが、行った団交は2回のみであり、第2回団交の席で組合が反対し、さらに組合が再質問すると表明している中で、第2回団交の翌日、2月17日、就業規則改訂のために、労働者代表者

を選任し、意見聴取手続を進め、即日就業規則を改訂したことが認められる。

そして、組合は、第2回団交において、議論が尽くされたというような意思表示は一切行っておらず、会社において早急に実施したいという手続の実施時期について、組合が、少なくとも再質問後に設定されると予想することは至極当然と解する。また、会社は、組合が法令に違反しなければ手続を進めてよいと明言したとも主張するが、前後の脈絡を考えれば、一般論として述べたもので、再質問の前に手続を実施してもよいとしたなどと解することはできない。

さらに、会社は、すでに議論が尽くされたとして第2回団交後に出された組合の2月23日付け通知書には、新たな争点は全く記載されていないと主張するが、第3の2の(6)で認定したとおり、当該通知書により、給与規定の変更による不利益変更について合理的理由がないとして変更中止要請を求めるなどしており、第2回団交までにそれらについて十分に議論が尽くされたとする事実は認められない。

また、第3の7の(6)で認定したとおり、会社が就業規則改訂を急ぐ大きな理由に、残業代の支払いが膨らむことを避ける意図があり、そのため組合の発言を会社の都合の良いように解釈してまでも改訂を急ぐ事情があったということも窺える。

エ 以上のとおり、就業規則の主要な改訂点は、給与規程の変更と変形労働時間制の施行という、重要な労働条件に関わるものであるにもかかわらず、就業規則改訂に係る団交は2回のみであり、組合が反対し、再質問すると表明している中で、その翌日に改訂手続を行い、同日、改訂就業規則を実施したことは、議論が尽くされたものとは到底いえず、十分な説明もなく改訂を実施したことは、不誠実団交であり、法第7条第2号に該当し、かつ、組合軽視として法第7条第3号の組合への支配介入に当たる。

なお、改訂実施後の組合と会社との文書でのやりとりの中でも、会社から十分な説明がなされているとは認められない。

7 3万円で過去の債権を放棄する合意書への署名働きかけについて（争点4）

(1) 会社が主張する3万円支払いの趣旨が変遷しているが、当初の主張は、残業

代算定根拠が不明であったが、過去の残業代として支払ったものであるとし、債務の額がはっきりしない場合に一定額を支払い和解することはあり得ることであり、タイムカードでの実態調査に基づく未払い残業代からみて、金額3万円は妥当であるとした。しかし、同調査のデータは閑散期のものであるから、その金額の妥当性には疑問が残る。また、社長の証言により初めて明らかにされた会社の労務管理が不十分なことに関するおわびの意味であるとの主張は、合意書に過去の残業代の債権放棄条項が含まれることとは相容れないとの疑義が生ずる。

- (2) むしろ、組合主張のように、洞爺湖萬世閣以外のホテルでの未払い残業代請求訴訟拡大の予告を受け、会社が訴訟の拡大を防止する意図をもって、その場で3万円を支払うことにより過去の残業代の債権放棄をする合意書への署名を働きかけたと解するのが自然である。また、会社が働きかけの場にAを呼ばなかったのは、もし呼んだらAが反対意見を述べて、従業員への合意書署名への働きかけがスムーズにできなくなるおそれがあったからと解するのが相当である。
- (3) そして、未払い残業代に関する団交が打ち切られ、個々の組合員が請求訴訟を提起することとしたという本件の経緯からして、組合が主体的に追行していた訴訟の取下げを働きかけることは、組合の運動基盤を切り崩すことを意味すると解されるから、この働きかけは、法第7条第3号の組合活動への支配介入に当たる。

なお、Aを呼ばなかったこと、組合員だけに3万円を支払わなかったことを、組合は不利益取扱いと主張しているが、呼ばなかったこと自体を不利益取扱いとはいえず、また組合員と非組合員を区別なく3万円を支払っているから、これについても不利益取扱いとはいえない。

8 Kの再雇用拒否について（争点6）

- (1) 組合員に対する不利益取扱いについては、組合員であること、もしくは組合の正当な行為をしたこと等の故をもってなされたときには、法第7条第1号の不当労働行為として救済される。組合員が、会社から何らかの不利益な処分を受けた場合、処分の程度が処分理由に比して相当かどうか、処分の手続に問題

はなかったかどうか、処分に当たり会社に組合嫌悪がなかったかどうか等を判断して、処分の主な動機が会社の組合嫌悪にあると判定された場合、それは、組合員の組合活動を故とする不利益取扱いに当たり、法第7条第1号の不当労働行為に該当すると解する。

そこで、Kに対する再雇用拒否に、相当な理由があるかどうかについて、次のとおり判断する。

- (2) 高年齢者雇用安定法では、年金支給開始年齢の引き上げにあわせて、何らかの形で65才までの雇用を保障することを使用者に義務づけている。本件においても、会社は、現に雇用する高年齢者が希望するときに、定年後も原則として、引き続き雇用する継続雇用制度を導入している。
- (3) このような再雇用制度の趣旨や、再雇用制度が労働者にとって身分の得喪を伴う重要な制度であることを考慮すると、会社は、新制度施行に当たりその制度の詳細を周知させ、会社から個々の労働者に対して適切な方法で意思確認を行うという配慮が求められる。
- (4) 本件においては、前記第3の9の(6)で認定したとおり、改訂就業規則の再雇用制度については詳細を説明していないこと、前記第3の9の(8)で認定したとおり、再雇用の意思確認について一定のルールを定めていないこと、同じく定年退職した従業員に明確に意思確認をしたとの事実も明らかではないことなどから、会社が、新たに再雇用制度を設けるに当たり、本来必要な適切な配慮をしていた形跡がないことが認められる。

そして、前記第3の9の(3)で認定したとおり、Kには再雇用を求める意思があると窺われる事情があり、会社も承知していたことが認められる。

- (5) にもかかわらず、会社がKに対し、9月の団交において、組合から定年後の再雇用条件について協議の申出があった後に、一方的にKを再雇用しない旨の通知をするなどし、就業規則の規定の適用について、定年予定日3か月前までの明確な申出がなかったことを理由に、ことさらに厳格に適用したのは、前記第3の9の(9)で認定したとおり、Kが一度組合を脱退した後に社長と面談し、一度は組合をやめると言いながら、その意を翻し、組合に留まり訴訟を継続していることなどから、特にKを標的とし、報復として再雇用を拒否したものと解するのが相当である。

- (6) したがって、会社がKの再雇用を拒否したことは、組合員であるが故の利益取扱いであり、かつ、組合に対する支配介入として、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

9 救済方法について

以上のおりであるから、組合が求める救済内容の趣旨は、主文の救済方法で足りると判断する。

第5 結 論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により主文のおり命令する。

平成23年1月14日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 ,