

命 令 書

札幌市中央区南3条西12丁目 北海道教育会館内

申立人 北海道教職員組合
中央執行委員長 A
紋別市緑町5丁目17-17

申立人 B

札幌市中央区北3条西6丁目

被申立人 北海道
知事 C

札幌市中央区北3条西7丁目

被申立人 北海道教育委員会
委員長 D

上記当事者間における平成20年道委不第10号北海道・北海道教育委員会不当労働行為事件について、当委員会は、平成23年5月13日開催の第1688回公益委員会議、同月27日開催の第1689回公益委員会議、同年6月15日開催の第1690回公益委員会議及び同月24日開催の第1691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、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 被申立人北海道は、申立人 B になした平成20年2月28日付け戒告をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人北海道は、平成20年2月28日付け戒告を申立人 B になすことにより、申立人北海道教職員組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人北海道教職員組合及び申立人 B の被申立人北海道教育委員会に対する

申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

申立人北海道教職員組合（以下「北教組」という。）は、被申立人北海道（以下「北海道」という。）が、北海道職員の給与独自削減措置を平成20年3月（以下平成の元号を省略する。）限りとすることを約束しながら、その約束を反故にして給与独自削減措置を継続したことに対する抗議及び被申立人北海道教育委員会（以下「道教委」という。）が査定昇給制度を導入するのに反対することの2点を主な理由として、20年1月30日、勤務終了前1時間のストライキ（以下「本件ストライキ」という。）を実施し、北教組の組合員である申立人 B（以下「B」という。）も本件ストライキに参加した（以下「本件参加行為」という。）。道教委は、同年2月28日、本件参加行為を理由として、Bを含む北教組組合員1万2,551名に対し、一律に戒告の懲戒処分を課した（以下、Bに対する戒告を「本件処分」という。）。

本件は、本件処分が、労働組合法（以下「法」又は「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人らの請求する救済の内容は、次のとおりである。

- (1) 被申立人らは、本件処分を取り消し、処分の日以後同処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- (2) 被申立人らは、申立人らの正当な組合活動に対し、懲戒処分を課すなどして組合の運営に支配介入をしてはならない。

3 本件の争点

- (1) 北海道及び道教委は、北教組及び B に対する関係で、法第7条にいう「使

用者」性を有し、被申立人適格を有するか否か。(争点1)

- (2) 本件処分は、法第7条第1号(労働組合の正当な行為を理由とした不利益取扱い)又は第3号(支配介入)の不当労働行為に当たるか否か。(争点2)

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人(北教組及びB)

- (1) 北海道及び道教委は、北教組及びBに対する関係で、法第7条にいう「使用者」性を有し、被申立人適格を有するか否か。(争点1)

ア 最高裁判例及び労働委員会の実務からみて、教育委員会の権限にかかわる不当労働行為事件であっても、その被申立人適格は、教育委員会には認められず、当該地方公共団体であるとするのが相当と考えられる。

また、行政事件訴訟法第11条は、平成16年改正で、取消訴訟の被告適格を処分庁ではなく、国又は地方公共団体とした。

イ 他方、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(以下「地教行法」という。)第56条は、教育機関の職員に対する処分の取消訴訟の被告適格については、教育委員会が地方公共団体を代表するとしており、教職員に対する懲戒処分の取消訴訟の被告適格は処分庁である教育委員会に認められるかのようなものである。

ウ そこで、不当労働行為事件の被申立人適格と取消訴訟の被告適格との関係が判然としないので、本件においては、本件処分を行った道教委とともに、法律上独立した権利義務の主体である北海道をも被申立人としたものである。

- (2) 本件処分は、法第7条第1号(労働組合の正当な行為を理由とした不利益取扱い)又は第3号(支配介入)の不当労働行為に当たるか否か。(争点2)

ア 争議行為禁止規定に抵触する行為が直ちに法第7条第1号の「正当な行為」に当たる余地がないとはいえない。同号の立法趣旨は、使用者が組合活動を理由として組合員に対し不利益取扱いをすることを禁止し、それによって組合の団結権を擁護することにある。したがって、不利益取扱いが問題となる場合の正当性は、問題となった行為が、使用者の当該取扱いを許容するほどの不当性を持っているか否かという観点から判断すべきであ

る。特に、労働組合の決定・指令に基づく行為について個人責任を追及することは、労働組合の内部運営に介入する意味をもつので、個々の労働者が組合活動を行ったことによって不利益を受けるのがやむを得ないほど不当でない限り、その行為は「正当な行為」に当たると解されるべきである。

本件は、争議行為禁止規定に反しストに参加したことを理由とする懲戒処分の場合であるから、具体的に、ストの目的、ストに至った原因、動機、申立人 B について、その職務内容、スト参加の態様、スト参加による影響、懲戒処分を受けることによる不利益の程度、懲戒処分の基準の不公平性、等々を総合的に考慮し、懲戒処分を行うことが懲戒権の濫用に当たる場合には、懲戒処分を受けるのがやむを得ないほど不当な行為とは言えないから、スト参加行為は法 7 条第 1 号の「正当な行為」に当たると解される。

イ 本件ストライキの目的は、北海道が「給与独自削減」を 20 年 3 月限りと約束していたにもかかわらず、その約束に違反して月例給与 7.5% の「給与独自削減」を 20 年 4 月から 4 年間も継続することに対する抗議並びに道教委が教職員の昇給と勤勉手当に査定制度を導入することへの反対であり、本件ストに至った経過及び原因・動機は、「給与独自削減」については、北海道が財政悪化の原因と責任を十分に説明しないでひたすら「理解と協力を」と言うだけで、人件費削減の継続を職員に押しつけた不誠実かつ無責任な態度にあり、また、査定昇給等の導入については、道教委は、交渉において学校教育の場に「差別賃金制度」を導入することによる教員の自主性・自律性を損なう問題及び給与査定それ自体の客観性・公平性の問題などに納得できる説明をしないまま、交渉中にもかかわらず一方的に実施する措置を講じ、あとは具体的な運用について北教組と協議すればよいとの不誠実な態度を貫いたことであって、北教組が「給与独自削減」及び「査定昇給等制度導入」に反対することは、組合員の重大な勤務条件に関する事項であって、労働組合として取り組むべき正当な活動であるから、B の本件参加行為は「正当な行為」に当たる。

また、B が本件ストライキに参加したのは 1 時間足らずの短時間であり、生徒が下校してから数時間も経った時間帯に単に職場離脱の態様で行

ったものであり、しかも、全校教職員70数名のうちスト参加者はB1名のみであったのであるから学校運営には全く支障がなかった。さらに、極めて短時間の1回限りのストに対し参加者全員に処分を課すことは、過去の処分例に照らしても極めて異例であるばかりでなく、その処分基準自体が北教組の活動に対して専ら不利益を課すことを目的とした不公平極まりないものである。

ウ 道教委の懲戒処分を受けた者は、戒告であっても、20年6月支給の勤勉手当の減額と21年1月から定期昇給が1号俸分抑制されることになり、給与上の不利益を免れない。さらに、25年1月からは現在凍結されている特別昇給が実施されることになるが、その場合には不利益は増大する。

このように、懲戒処分に伴い勤勉手当が減額され、定期昇給が1号俸分抑制されることになり、その経済的不利益は甚大である。

Bも、本件処分により、勤勉手当の減額と定期昇給1号俸分抑制という重大な不利益を被る。

エ Bは、20年2月28日、道教委によって地方公務員法（以下「地公法」という。）第29条第1項第1号、同第2号及び同第3号の規定による戒告処分を発令された。処分事由は、同年1月30日に地公法第37条で禁止している同盟罷業をしたことが、同法第29条第1項第1ないし第3号に該当する、というものである。

オ 以上によれば、本件処分は、法第7条第1号の不当労働行為（労働組合の正当な行為を理由とした不利益取扱い）に当たる。

カ 本件処分は、ストによる実害もないのに、争議行為禁止規定に違反したという専ら形式的な理由だけで行ったものであって、重大な経済的不利益を伴うものである。ストの原因、動機も、当局の約束違反の給与の大幅削減及び教育の場に相容れない給与査定制度の強行導入という専ら使用者側の重大な責任に起因するものである。しかも、その処分基準は極めて異例かつ不公平である。

これは、法令違反に藉口して、北教組の活動を抑圧し、組織の弱体化を意図する処分であり、法第7条第3号の支配介入に当たることは明らかである。

2 被申立人（北海道及び道教委）

(1) 北海道及び道教委は、北教組及び B に対する関係で、法第 7 条にいう「使用者」性を有し、被申立人適格を有するか否か。（争点 1）

ア 懲戒処分に関する北海道知事と道教委との関係に係る地方自治法及び地教行法の規定によれば、北海道知事は、北海道の学校の職員の懲戒処分について、何ら権限を有しないものである。北海道知事は、本件処分を取り消す権限や、道教委に対して本件処分の取消しを命じる権限はない。

イ また、北海道知事は、本件処分については、B が、どのような行為を、どのような理由で行い、それに対して、道教委がどのような処分を行ったのか、一切の事実関係を承知していない。また、本件処分について、道教委から北海道知事への事前協議や事後の報告も一切なく、したがって、実態的にも、北海道知事は、本件処分に一切関与していない。

ウ よって、仮に、本件の被申立人である北海道の代表者としての北海道知事に対し労働委員会から救済命令等がなされたとしても、道教委に対して、命令等を発することができる立場にはない。

エ 以上のとおり、北海道知事は、申立人らが請求する救済の内容を実現できないことから、本件に関しては被申立人である北海道の代表者として対応できる立場にはないと言わざるを得ない。

また、行政事件訴訟法においては、処分をした行政庁の属する公共団体を被告とし、処分をした行政庁が裁判上の一切の行為をする権限を有していることを踏まえると、戒告処分の取消しなどを求める本件においては、北海道が被申立人となるにしても、その代表者は道教委とすることが適当であり、北海道知事は、被申立人である北海道を代表できる立場にはない。

オ したがって、本件においては、北海道が被申立人になるとしても道教委を被申立人である北海道の代表者とするのが適当である。

(2) 本件処分は、法第 7 条第 1 号（労働組合の正当な行為を理由とした不利益取扱い）又は第 3 号（支配介入）の不当労働行為に当たるか否か。（争点 2）

ア 法第 7 条の不当労働行為に関する規定は、地公法第 5 7 条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員（以下「単労職員」とい

う。)に適用されるが、不当労働行為制度は、組合又は組合員の適法な組合活動を前提として、憲法第28条の労働基本権の保障を具体的に担保するため、法第7条第1号ないし第4号に規定された使用者の行為を禁止し、もって労働組合活動の自由に対する使用者からの侵害を防止し、労働組合の自主性を確保しようとするものである。

そのうち、法第7条第1号は、「労働組合の正当な行為」をしたことの故をもって、その労働者に不利益な取扱いを禁止する趣旨であるが、単労職員については、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）第11条により、全面一律に争議行為が禁止されており、これに反する本件ストライキは直ちに違法として、もはや法第7条第1号本文にいう「労働組合の正当な行為」に該当しないものである。

イ B は、単労職員であるところ、20年1月30日、北教組の闘争方針に従って行われた本件ストライキに参加するため、勤務時間内の16時3分から17時までの間、無断で職場を離脱したものである。

ウ B の上記行為（本件参加行為）は、地公労法第11条第1項で禁止されている同盟罷業に該当することは明らかであるから、地公法第29条第1項に基づき行った本件処分は適法かつ妥当な措置であって、何ら不当労働行為に当たらない。

エ 法第7条第1項は、労働組合の運営に関し、その内部意思に干渉する行為を禁止する趣旨と解されるところ、道教委は、B が、地公労法第11条第1項で禁止されている争議行為を行ったので、本件処分を行ったのであって、B の加入する職員団体（北教組）の運営につき支配介入する意図からでたものではない。

オ B が、地公労法第11条第1項で禁止された争議行為に参加したことは明らかであって、本件処分は、法で禁止されている争議行為に参加した者に対し、懲戒処分のうち最も軽い戒告を選択したものであり、裁量権を逸脱するものでないことは明らかである。

公務員の争議行為については、その目的如何によって正当とされる余地はないし、本件ストライキの原因動機に正当性があるとは到底認められないのであって、また、B について、その職務内容、争議行為参加の態様

とその影響、懲戒処分を受けたことによる不利益の程度、そして処分の公平性のいずれを取ってみても、本件処分が社会観念上著しく妥当を欠いて、裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる事情はなく、本件処分が適法かつ妥当であることは明白である。

カ 以上のとおり、本件処分は、法第7条第1号（労働組合の正当な行為を理由とした不利益取扱い）、第3号（支配介入）のいずれにも該当しない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人（北教組及び B ）

ア 北教組は、北海道内の単労職員を含む公立学校教職員（本件ストライキ当時、組合員1万9,534名）によって組織されている団体（いわゆる混合組合）である。

北教組には、最高議決機関として大会があり、それに次ぐ決議機関として中央委員会がある。また、執行機関として中央執行委員会があり、中央執行委員長、中央執行副委員長、書記長、書記次長、会計1名及び中央執行委員若干名によって構成されている。このほか、規約外の機関として全道戦術会議が置かれている。

イ 北教組には、下部組織として支部、支会、分会があり、支部は道内の特定の市又は支庁管内の地域を、支会は支部内の市町村を、分会は通常学校を、それぞれ単位として置かれている。北教組は、日本教職員組合（公立学校教職員によって都道府県単位で組織されている教職員組合の連合組織で、略称は日教組）に加盟しているほか、北海道地方公務員共闘会議、地公三者共闘会議（北教組、全北海道庁労働組合（以下「全道庁」という。）全日本自治団体労働組合北海道本部の三者にて構成されている任意の連合体組織であり、以下「地公三者」という。）に参加している。

ウ B は、昭和34年生まれであり、昭和53年3月に E 高等学校を卒業し、 F 支店に勤務した後、平成9年4月1日に北海道学校職員に採用され、同日から現在に至るまで G 養護学校（以下、単に「 G 養護学校」という。）に介護員として勤務している。

なお、北海道において、学校に勤務する介護員は単労職員に当たるとされており、Bは、主に、生徒の介助（学校行事やクラブ活動等における生徒の指導の補助等）や校舎や生徒が生活している寄宿舍の点検・補修、除雪等の環境整備の職務に従事している。

Bは、17年3月に北教組に加入し、以後、北教組 H 支会（以下「支会」という。） G 養護学校分会に所属している。

なお、G 養護学校の教職員数は校長、教頭を含め総員77名であるが、そのうち北教組組合員は B 1名のみである。

(2) 被申立人（北海道及び道教委）

北海道は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

道教委は、地教行法に基づいて北海道に設置されている委員会で、Bの任命権者であり、懲戒権者である。

2 単労職員に対する関係法規の適用関係等について

(1) 地方公共団体で就業する者

地方公共団体において就業している者には、地公法が適用される、いわゆる非現業職員（一般行政職員及び教育職員（教育公務員特例法の適用を受ける）、同法第57条に基づいて職務と責任の特殊性によりその特例が認められ、地方公営企業法（以下「地公企法」という。）（第4章）や地公労法の適用を受ける地方公営企業の職員（以下「企業職員」という。）企業職員と同様の法適用の特例（地公労法附則5項）を受ける単労職員、地公法第22条の臨時職員、同第3条第3項の特別職の臨時・非常勤職員などがある。

(2) 単労職員に対する関係法規の適用関係

単労職員は、一般職に属する地方公務員であるが、地公労法附則5項により地公企法第37条から第39条までの規定と地公労法が準用され、地公労法第11条第1項により争議行為が禁止されるが、その労働関係その他身分取扱いに関しては、特別の法律が制定されるまでの間は、地公労法（第17条を除く。）及び地公企法（第37条から第39条まで、一部読み替え）の規定が準用されるなど一般の地方公務員と異なる特別な取扱いがなされている。すなわち、地公法の人事委員会に関する規定（第5条、第8条、第14

条第2項) 給与、服務などに関する規定(第23条から第26条の3まで、第26条の5第3項、第37条、第39条4項、第40条第2項)、勤務条件に関する措置要求の規定(第46条から第48条まで)及び不利益処分の人事委員会への不服申立てに関する規定(第49条)が適用除外されている。

(3) 単労職員の労働組合結成及び職員団体への加入

一方で、地公労法附則5項により地公労法が準用され、地公法第52条ないし第56条の規定が適用される。したがって、単労職員は企業職員と同様に地公労法(労組法)上の労働組合を結成し、それに加入することができ、また、地公法上の職員団体を結成し、それに加入できるとされている。このように単労職員は、労働組合を結成して、賃金、勤務時間等の労働条件に関し団体交渉を行い、労働協約を締結することなどによって労使間の諸問題を解決するものとされている。もっとも、単労職員が、独自の労働組合を結成し、労使の問題を解決することは、事実上困難なことから、職員団体に加入し、混合組合を組織してその目的を達成する形となっているのが一般的である。

3 本件ストライキ実施に至るまでの経過

(1) 9年4月1日、Bが、北海道学校職員に任用され、G 養護学校介護員として勤務を開始した(甲143号証、第5回審問調書3頁 B 陳述)。

(2) 11年11月から20年3月までの間に、北海道は一般職の職員に対して、次のとおり、給与の独自削減措置(以下「一連の給与独自削減措置」という。)を講じた。

ア 11年11月から実施の一時金5%削減

イ 12年4月から実施の一時金7.5%削減(3年間)

ウ 15年4月から実施の給料月額1.7%削減(3年間)

エ 18年4月から実施の給料月額10%削減(2年間)

(甲35、36号証、第1回審問調書24頁 I 陳述、第2回審問調書3頁 J 証言)

Bが、一連の給与独自削減措置によって削減された金額は、累計で27万4,000円である。

(甲143号証、第5回審問調書20頁 B 陳述)

- (3) 17年3月、Bは北教組に加入した(甲143号証、第5回審問調書12頁B陳述)。
- (4) 18年1月25日、北海道のK副知事(当時、以下「K副知事」という。)は、地公三者に対し、「道財政悪化の原因は人件費ではない。給与の縮減措置は、平成19年度までの2年間に限定して緊急的に実施するものであり、平成20年度以降はこのような縮減措置を実施しない行財政運営を行って参りたい。」旨回答した(甲61号証、第1回審問調書25、26頁I陳述、第2回審問調書7頁J証言、第5回審問調書10頁B陳述)。
- (5) 19年9月28日、道教委は、北教組に対し、勤務成績に基づく昇給制度及び勤勉手当への実績反映を内容とする「勤務実績の給与への反映」について20年6月期から反映させたいと提示した(甲6、7号証、第3回審問調書3、4、12、13、14頁L陳述)。
- (6) 19年10月26日、北教組は、道教委に対し、「『昇給及び勤勉手当に係る給与決定手続き(案)』に関する質問」を提出した(甲83号証、第3回審問調書17、18頁L陳述)。
- (7) 19年11月2日、道教委は、北教組に対して上記(6)の質問に対する回答を行った(甲84号証、第3回審問調書18頁L陳述)。
- (8) 19年11月5日、北海道は、北教組と全道庁に道立学校等教職員給与・諸手当について20年4月から4年間、算出基礎額の9%削減等を提案(以下「本件給与独自削減提案」という。)し、道教委は、各教職員組合あて「道財政運営の健全化のための給与措置について」を提案した(甲4、65、66、70、71号証、乙3号証、第2回審問調書11、12頁J証言)。
- (9) 19年11月8日、地公三者と北海道のM副知事(当時、以下「M副知事」という。)が、本件給与独自削減提案に係る交渉を行った。
- また、上記交渉終了後、北教組と道教委が、本件給与独自削減提案及び査定昇給等制度に係る交渉を行った。
- (甲4号証、第2回審問調書13頁J証言)
- (10) 19年11月12日、北教組は、道教委に対し、「『昇給及び勤勉手当に係る給与決定手続き(案)』に関する再質問」を提出した(甲85号証、第3回審問調書19頁L陳述)。

- (11) 19年11月13日、地公三者と M 副知事が、本件給与独自削減提案に係る第2回交渉を行った(甲8号証、第2回審問調書13、14頁 J 証言)。
- (12) 19年11月16日、M 副知事から地公三者に対し、2007年度基本賃金引き上げ等に関する最終回答があり、「道財政運営の健全化のための給与措置(給与独自削減提案)」については継続交渉課題となった。
- なお、勤務実績の給与への反映について同副知事は、平成20年度から実施すると回答した(甲10号証、第2回審問調書14頁 J 証言、第3回審問調書20頁 L 陳述)。
- また、北教組と道教委は、上記交渉終了後交渉を行い、本件給与独自削減提案については交渉継続とし、査定昇給等制度の具体的運用については、道教委は「十分話し合って参りたい。」と回答した(甲5、9号証)。
- (13) 19年12月3日、道教委は、北教組に対して上記(10)の再質問に対する回答を行った(甲86号証、第3回審問調書19頁 L 陳述)。
- (14) 19年12月10日、北教組は、全道戦術会議を開催し、約束違反の給与独自「削減」反対、「勤務実績の給与への反映」反対・一方的な導入反対を指標として、20年1月30日勤務時間終了前2時間のストライキを組織することを決定した(甲23号証)。
- (15) 19年12月19日、地公三者と北海道(M 副知事)及び北教組と道教委(職員監)が本件給与独自削減提案等を課題とする交渉を行った(甲13号証、第2回審問調書15頁 J 証言)。
- (16) 19年12月21日、北教組が、本件ストライキに係る批准投票を実施し、組合員の91.87%で批准された(甲24号証、第1回審問調書13頁 I 陳述)。
- (17) 20年1月16日、地公三者と北海道(M 副知事)及び北教組と道教委(職員監)が交渉を行い、その席で M 副知事は、本件給与独自削減提案が、一連の給与独自削減措置に関し18年1月にした給与独自削減措置は2年間限りとするとの約束に違反するものであることを認め、謝罪の意を表した(甲20号証、第2回審問調書20、21頁 J 証言)。
- (18) 20年1月23日、地公三者と北海道(M 副知事)及び北教組と道教委(職員監)が交渉を行った(甲69、82号証、第2回審問調書21、22頁 J 証言)。

(19) 20年1月25日、道教委教育長が、各道立学校長あて「教職員の争議行為について(通達)」を発した。また、教育次長が、各道立学校長あて「教職員の争議行為に係る対応等について(通知)」を発した。(甲117、118号証、乙2号証、第4回審問調書2、3頁 N 証言)。

(20) 20年1月26日、地公三者と北海道(M副知事)及び北教組と道教委(職員監)が本件給与独自削減提案等を課題とする交渉を行った(審査の全趣旨)。

(21) 20年1月29日、G 養護学校の O 校長(以下「校長」という。)は、朝の職員打合せにおいて職員に対してストライキに参加しないよう指導し、所属長訓示を掲示の上、職務命令書を B を含む職員に手交した。(乙1号証の3、4)。

他方、同日13時、B は校長に対し、1月30日に勤務時間終了前2時間から P 市民センターにてストライキに入ることを通告した。これに対し、校長は「職務に従事するように」と述べた。

(甲143号証、第5回審問調書14頁 B 陳述)

4 本件ストライキ当日の経過

(1) 20年1月30日、北海道及び道教委は、地公三者に対し、月例給与7.5%削減を20年度から4年間実施、査定昇給を4年間凍結、20年12月期からの勤勉手当への反映実施とする旨最終回答(以下「本件最終回答」という。)を行った。

また、道教委は査定昇給等制度の導入に当たり、「学校は全ての教職員が連携・協働が大切である。」「差別賃金、管理強化につながらない制度とする。」等と回答した。

(甲21、78号証、第1回審問調書9、10頁 I 陳述、第2回審問調書22ないし25頁 J 証言、第3回審問調書21頁 L 陳述)

(2) 20年1月30日、本件最終回答を受けて地公三者は、常任戦術会議を開催し、29分のストライキ実施を基本とし、戦術の最終的な判断は各単産に委ねることを決定した(第2回審問調書28頁 J 証言)。

(3) 20年1月30日、本件最終回答及び地公三者の決定を受けて北教組は、

中央執行委員会を開催し、同日勤務時間終了前1時間のストライキ実施を決定した(第1回審問調書13頁 I 陳述、第2回審問調書29頁 J 証言、第3回審問調書23頁 L 陳述)。

北教組の中央執行委員長は、道教委との最終交渉の場で、独自削減案に強硬に反対し、抗議をする又は査定昇給の強行導入についても反対し、抗議をするとした上で、戦術については追って通告する旨告げて、交渉を終えた(甲21、第2回審問調書28頁 J 証言)。

5 B の職場離脱等

(1) 20年1月30日昼過ぎ、B に対し支会から勤務終了前1時間ストライキを実施する旨の指令があり、B は13時頃、校長に対し勤務終了前1時間のストライキを実施する旨の通告をした。これに対し、校長は「参加しないように」と述べた。

(甲143号証、第5回審問調書14頁 B 陳述)

(2) 20年1月30日16時、B は校長室に出向き、校長に対しストライキに入る旨を通告し、16時3分、B は本件ストライキ参加のため、職務を単純放棄する方法で職場を離脱し、支会の指示で自宅で待機した。

B の勤務校で本件ストライキに参加した者は B 1名である。

(甲143号証、第4回審問調書31頁 Q 証言、第5回審問調書13、14、15頁 B 陳述)。

なお、B の勤務校の校長名で道教委に対して提出された事故報告書(乙1号証の1)では、B が「16時03分から17時00分にかけて P センターで行われた1時間ストライキに参加した」と記載されている。

(3) 20年1月30日17時頃、B の勤務校の教頭は、B が勤務終了時刻である17時まで職場に復帰していないことを確認し校長に報告した(審査の全趣旨)。

(4) 20年1月30日、校長は、ストライキの参加者数が1名であることを R 教育局へファクシミリにより報告した(審査の全趣旨)。

(5) B の職場離脱による職務執行に対する影響

ア B の職務である介護員は、道立学校管理規則第9条に基づく「各種職

員服務要領」第4条により、以下のとおり業務内容が定められている。

「第4条 介護員は、主として授業等における生徒の必要な介護に当たるほか、次の業務を行う。

(ア) 生徒の緊急な通院における介護

(イ) 学校行事、学年行事、校外学習、その他の必要により要請があった場合における生徒の介護

(ウ) 環境整備

(I) その他、事務長の指示する事務の補助」

イ B の勤務校における本件ストライキ当日の日課は、生徒の登校時刻は8時40分であり、下校時刻は14時05分であった。したがって、同申立人がストに参加した時間帯（16時03分から17時まで）は、生徒の授業に具体的な支障は生じなかった。また、当日は、学校行事、学年行事、校外学習なども予定されていなかったため、その場合における生徒の介護の必要もなく、職員会議などの予定もなく、降雪もなかったため除雪作業もなかった。

（第5回審問調書14頁 B 陳述）

また、同校における日課は、月曜日、火曜日及び木曜日が第7校時までであり、15時30分から生徒が下校することとなっていたのに対し、水曜日及び金曜日は第5校時までであり、13時50分から生徒が下校することとなっていた。本件ストライキ当日は水曜日であり、生徒は14時5分に下校して校舎に隣接した寄宿舍に移っていた。

（甲143号証、第5回審問調書13頁 B 陳述）

6 本件ストライキ実施後の経過

(1) 20年1月31日、B の勤務校の校長が、北海道教育庁（以下「道教育庁」という。）の教職員課に「争議行為に係る参加状況報告書」及び「争議行為に係る調書」を提出した（審査の全趣旨）。

(2) 20年2月8日午前8時頃、B の勤務校の事務長は、同校の事務室において、B に対し、道教育庁に提出する事故報告書作成のために、事故者（B）に対する聴取を3回行わなければならない旨述べたところ、B は「聴

取に応じるつもりはないので、聴取を3回やったことにすればいい」と述べた。

これに対し、同事務長は「助かるわ」と述べた。

これ以降、Bに対する事情聴取は行われなかった。

(甲143号証、第5回審問調書15、21頁 B 陳述)

- (3) 20年2月8日、同日付けで、Bの勤務校の校長名で、道教育庁教職員課に、Bに対する聴取事項を記載した供述調書を添付書類とした事故報告書が郵送されたところ、当該事故報告書には、「8 事故における当該職員の状況など」として、「2月8日(金)出張中の校長から指示を受けた上で、教頭及び事務長は会議室において、9時00分・11時30分・13時30分の3回にわたり、事故者(B 介護員)から事故の状況等について供述聴取を行った」との記載が、また、当該供述調書には、聴取事項として、「2月8日9時00分に、本人に供述に応じるよう話したが応じられなかった。同日11時30分にも、供述に応じるよう話したが、同様であり、さらに、13時30分にも話したが応じられなかった。」との記載がなされていた。

(甲143号証、乙1号証の1、同5、第5回審問調書15頁 B 陳述)

- (4) 20年2月27日、道教委は、北海道教育委員会会議において本件ストライキに参加した1万2,551名に対し、2月28日付けで懲戒処分として戒告を行うことを決定した(甲80、81号証)。
- (5) 20年2月28日、道教委は、本件ストライキの参加者(1万2,592名)のうち、Bを含む1万2,551名について戒告を行い、それ以外の41名に対して文書訓告をした。

これらの戒告及び文書訓告は、職場離脱をした者と道教委が認めた者全員を対象としたものであり、北教組の本部及び支部の組合専従役員は対象外とされた。

(甲80、81号証)

なお、Bに対し、本件処分に係る「処分事由説明書」(以下「第1処分事由説明書」という。)が交付されたところ、第1処分事由説明書には、Bが「平成20年1月30日(水)、地方公務員法(昭和25年第261号)第37条で禁止している同盟罷業をした」との記載及びBが行政不服審査

法及び地公法の規定に基づき、人事委員会に対し、不服申立てをすることができる旨の記載があった。その後、B に対し再度「処分事由説明書」(以下「第2 処分事由説明書」という。)が交付されたところ、第2 処分事由説明書においては、第1 処分事由説明書中の人事委員会に不服申立てをすることができる旨の記載は削除されていたが、「平成20 年1 月30 日(水)、地方公務員法(昭和25 年第26 1 号)第37 条で禁止している同盟罷業をした」との記載は変更されず、そのままであった。

(甲2、3、143号証、第5 回審問調書16頁 B 陳述)

(6) 20 年4 月11 日、北教組ら申立人は本件救済申立てを行った。

7 B を含む本件ストライキ参加者に対する道教委の処分の基準

(1) 道教委は、前記6 (4)(5)のとおり、平成20 年2 月27 日に開催された北海道教育委員会会議(平成20 年第4 回)で、議案第5 号として付議された案件である「学校職員の懲戒処分について」(甲81号証)を審議の結果、原案どおり同日付け発令を決定した(甲80号証)。

(2) 前記案件の「学校職員の懲戒処分について」(甲81号証)には、本件ストライキに参加した者に対する処分の考え方として、以下の内容が記載されていた。

「10 処分の考え方

(1) ストライキは地方公務員法で禁止されている争議行為であり、職員団体の闘争方針に従って行われたストライキに参加するため職場を離脱することは、教育公務員としてふさわしくない非違行為である。

(2) 本件事故者については、あらかじめ校長から「ストライキは地方公務員法で禁止されている争議行為である」旨の指導や「当日は職務に専念すべき」旨の職務命令等を受けていたにもかかわらず、職員団体の闘争方針に従って行われたストライキに参加するため職場を離脱するという明白かつ積極的な行為について、学校の管理職が現認しているところ、

(3) 過去の処分例としては、昭和52 年2 月及び4 月にそれぞれ2 時間のストライキに参加した23,106 人を、昭和52 年度に「戒告」した事例がある。

また、昭和52年11月から翌年12月までの間に、6回にわたり2時間又は半日のストライキに参加した23,672人を、昭和55年度に「訓告」とした事例がある。

以後、1時間以上のストライキ参加は4回あり、いずれも「訓告」としている。

11 処分について

(1) ストライキは地方公務員法で禁止されている争議行為であり、校長から、このような違法行為に参加しないよう指導等があったにもかかわらず、事故者が、職員団体の闘争方針に従って行われた1時間ストライキに参加するため職場を離脱したことは極めて遺憾である。

(2) 事故者の約7割は、供述に応じない又は応じても回答がなかったものであるが、学校の管理職は、事故者が職員団体の闘争方針に従って行われた1時間ストライキに参加するため職場を離脱したことについて現認している。

(3) ストライキに参加するため職場を離脱した時間が30分以上の者(12,551名)については、一律「戒告」とする。

なお、職場離脱の時間が29分以下の者(41人)については、職員団体の闘争方針である1時間ストライキの統一行動ではなく、本人の意思で29分以下のスト参加にとどめたこと、勤務時間終了時刻前までに職場に復帰している者が少なくないこと、職場離脱の時間は平均20分とスト参加による職場への影響は軽微と認められること、などから、「文書訓告」が相当と判断する。

12 本件事案については、処分確定後、公表することとしたい。」

8 過去における北教組のストライキと道教委の処分

(1) 処分の対象者

道教委が、本件ストライキを除き、これまで北教組が実施したストライキに関し、組合員に対し懲戒処分を行った例は13例あるが、そのうち組合役員(中央執行委員や支部役員)でない一般参加者に処分を行った例は4例のみである。その内訳は、昭和41年10月21日実施のストライキ(午後

半日一斉休暇)に対する処分、昭和42年10月26日実施のストライキ(早朝1時間一斉休暇)に対する処分、昭和44年11月13日実施のストライキ(早朝1時間30分)、昭和52年2月17日実施のストライキ(午後2時間)及び同年4月15日実施のストライキ(早朝2時間)に対する処分である。この4例のうち、及びは、懲戒処分を受けた者はストライキ参加者の一部にとどまっており、参加者全員が懲戒処分を受けた例は及びの2例である。

また、本件処分のように一般参加者のみが懲戒処分を受け、組合役員(中央執行委員や支部役員)が懲戒処分を受けなかった例は、の1例である。

(審査の全趣旨)

(2) 過去に行われたストライキ実施から懲戒処分に至るまでの期間

前記 から までの4例について、ストライキ実施から懲戒処分の発令日までの期間は次のとおりである。

区分	ストライキ実施時期	懲戒処分発令年月日	期間
	昭和41年10月21日	昭和41年12月26日	2箇月
		昭和42年1月30日	3箇月
	昭和42年10月26日	昭和43年5月6日	6箇月
	昭和44年11月13日	昭和45年1月24日	2箇月
	昭和52年2月17日	昭和52年9月12日	5箇月
	同4月15日	同9月20日	"
		同11月18日	7箇月
		同12月28日	8箇月
		昭和53年2月10日	10箇月

(審査の全趣旨)

9 本件ストライキ参加者に係る他の教育委員会の処分等

(1) S 教育委員会

S 教育委員会は、20年3月18日、本件ストライキに参加した北教組 T 支部の役員及び組合員に対し、以下のとおり懲戒処分ないし文書訓告

を行った。

(ア) 支部長に対し減給 2 月

(イ) 副支部長、書記長、書記次長ら 5 名に対し各減給 1 月

(ウ) その他の支部専従役員に対し戒告

(エ) 授業を欠務したストライキ参加組合員 1 9 0 名に対し戒告

(オ) その他のストライキ参加組合員 1 , 6 9 8 名に対し文書訓告

(2) U 教育委員会

U 教育委員会は、20 年 3 月 2 6 日、本件ストライキに参加した北教組組合員 3 名 (V 高等学校教諭) に対し、地公法第 3 7 条で禁止されている争議行為に参加したとして文書訓告をした。

(3) W 教育委員会

W 教育委員会は、20 年 3 月 1 8 日、本件ストライキに参加した北教組組合員 1 名 (X 高等学校教諭) に対し、戒告を行った。

(審査の全趣旨)

1 0 本件処分により B の受けた不利益

(1) 給与上の不利益

B は、本件処分により、20 年 6 月に勤勉手当を 2 万 8 , 3 0 0 円の減額にて支給され、2 1 年 1 月及び 2 月に昇給が延伸されたことにより 5 5 4 円の不利益を受けた (甲 145 号証、第 5 回審問調書 22 頁 B 陳述)。

(2) その他の不利益

B は、本件処分を受けたことにより、「人事記録カード」の「勤務の記録に関する事項」に「戒告処分」の辞令文を記入された (甲 145 号証)。

第 4 判断

1 北教組の申立人適格について

北教組は、前記第 3 の 1 (1) で認定したとおり、いわゆる「混合組合」に当たるところ、本件においては当事者間で、北教組の申立人適格について争いとなっていないが、本件判断をする際にその前提となることから、念のため判断する。

単労職員以外の一般職の地方公務員が主体となって組織する混合組合に所属する単労職員は、労組法上の不当労働行為制度につき、救済を申し立てる資格を有するというべきであるし、右単労職員の所属する混合組合は、当該組合員にかかわる問題については、使用者に対して労働組合法上の権利を行使するものであるからその結果当然、法第7条各号の別を問わず、不当労働行為制度による救済を申し立てることができる地位にあると認められる。

よって、単労職員である B に対する本件処分が法第7条第1号及び第3号に該当するとして救済申立てのあった本件において、B はもちろんのこと北教組についても、申立人適格を有するものと判断する。

2 北海道及び道教委は、北教組及び B に対する関係で、法第7条にいう「使用者」性を有し、被申立人適格を有するか否か。(争点1)

(1) 北海道について

法第27条に規定される救済命令の名宛人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するところ、この理は公法人についても同様というべきである。すなわち、B の任命権者は道教委であるが、独立した権利義務を有するものは法人たる北海道であるから、北海道は、B が加入する北教組及び B との関係において、労組法上、使用者性を有し、被申立人適格を有する。

(2) 道教委について

道教委は、その所掌事務に関し知事から独立した権限を有するが、北海道の構成部分としての権限であって、独立した権利義務主体に当たるとする根拠とはならない。

よって、道教委は、被申立人適格を有さない。

(3) 小結

以上により、北教組及び B に対する関係で、被申立人適格を有する者は、北海道のみであるから、B らの道教委に対する申立ては却下するのが相当である。

なお、北海道は、地教行法第56条を根拠として、北海道が被申立人となるとしても、道教委を代表者とするのが相当であると主張する。しかし、本

件は、教育委員会が行った処分又は裁決に対する取消訴訟の場面ではないので、前記法条を援用するのは相当でなく、その他にも、不当労働行為救済制度上、道教委を北海道の代表者として扱う根拠規定は見当たらず、北海道の主張は理由がない。

- 3 本件処分は、法第7条第1号（労働組合の正当な行為を理由とした不利益取扱い）又は第3号（支配介入）の不当労働行為に当たるか否か。（争点2）

(1) はじめに

ア 本件処分が本件参加行為を理由として課されたものであることは、前記第3の6(5)で認定したとおりであるが、本件処分が法第7条第1号（労働組合の正当な行為を理由とした不利益取扱い）又は第3号（支配介入）の不当労働行為に当たるか否かの検討に当たって、当委員会の考えを以下において述べる。

イ 法第7条第1号について検討するに、地公労法第11条第1項に違反する争議行為について法第7条第1号本文を適用する余地があることは否定しない。しかし、本件参加行為は、大部分が非現業職員で占められた混合組合である北教組の本件ストライキの一環として行われたものであり、本件は単労職員であるBの参加行為に対する本件処分が不当労働行為に該当するか否かにつき審査するものである。

そうであれば、本件参加行為の正当性は、本件ストライキの正当性に依拠しているというべきところ、本件ストライキの正当性は、Bの本件参加行為のみならず、北教組組合員の大部分を占める非現業組合員の参加行為を含む争議行為全体との関連において判断しなければならない。しかし、

Bを除く本件ストライキの参加者は、その労働関係について労組法の規律を受けない職員であって（地公法第3条、同法第58条第1項）、当委員会ではそのような労組法の規律を受けない者の参加行為についての審査は困難であることから、本件参加行為についての正当性をそれ自体として判断することは適切ではないと思料する。

ウ 他方、法第7条第3号は、労働組合がその自主性、組織力を使用者の行為によって損なわれないよう使用者の介入行為を禁止する規定であるが、

均衡を欠く過重な処分は、組合員の組合活動に萎縮的效果をもたらすなど、組合の弱体化をもたらすものであり、また、特段の事情のない限り、使用者も当該参加行為に藉口して組合の弱体化を図ろうとして過重な処分を課したものと推認される。したがって、労働組合員が争議行為などその所属する労働組合の行為に参加し、その故をもって使用者が当該組合員に処分を課す場合には、当該参加行為の背景及びその目的、当該組合員の職務内容、当該参加行為の態様及びそれによる職務遂行への影響、処分を受けることによる不利益の程度、処分権限の発動の経緯等の事情などを個別に考慮すべきであり、そのような考慮をすることなく、当該行為に対し均衡を欠く過重な処分を課したと評価できるときは、当該処分は、法第7条第3号の支配介入に当たるものというべきである。

エ そこで、本件処分が、前記ウで述べた観点に従い、支配介入に当たるかにつき検討することとする。

(2) 本件参加行為の背景及び目的

ア 本件参加行為の背景について見ると、本件給与独自削減提案に先立ち、北海道が、11年11月から20年3月までの間に独自削減措置を講じたこと及び当時のK副知事が、18年4月から実施の給料月額10%削減（2年間）につき、地公三者に対し、「...平成20年度以降はこのような縮減措置を実施しない行財政運営を行って参りたい。」旨回答していたことが認められる（前記第3の3(4)）。そして、本件最終回答によれば、本件給与独自削減提案では月例給与削減率を9%としていたのに対し、月例給与削減率を7.5%とし、1.5ポイント引き下げたものの、なお20年度から4年間独自削減措置が継続されることが認められる（前記第3の4(1)）。

イ 本件ストライキは、前記第3の3(14)及び第3の4(3)で認定したとおり、「約束違反の給与独自『削減』反対、『勤務実績の給与への反映』反対・一方的な導入反対」を目的として実施されたものであるところ、本件参加行為は、北教組の指示により、本件ストライキに参加する目的で、職務を単純放棄する方法で職場を離脱したものである（前記第3の5(1)、同(2)）。

また、B は一連の独自削減によって、給与を削減された（総額 271 万 4,000 円）ばかりでなく、今次の独自削減が実施されれば給料減額等の影響を受ける立場にあったことが認められる。

（第 5 回審問調書 8 頁 B 陳述）

(3) B の職務内容

B の職務内容は、前記第 3 の 1 (1)ウで認定したとおり、単労職員に当たる介護員として、主に、生徒の介助（学校行事やクラブ活動等における生徒の指導の補助等）、校舎や生徒が生活している寄宿舍の点検・補修、除雪等の環境整備であって、比較的単純で補助的なものであると認められる。

(4) 本件参加行為の態様及びこれによる職務遂行への影響

本件参加行為は、平成 20 年 1 月 30 日 16 時 03 分から 17 時 00 分までの間、単に職場を離脱したに過ぎず、その行為は、単純な不作為にとどまり、他の職務執行を積極的に妨害するなどの行為に及ぶものではなかった（前記第 3 の 5 (2)及び同(5)）。

(5) 本件処分によって B の受けた不利益

B は本件処分により、20 年 6 月に勤勉手当を 2 万 8,300 円の減額にて支給され、21 年 1 月及び 2 月に昇給が延伸されたことにより 554 円の不利益を受けるなど給与上の不利益のほか、人事記録カードに本件処分の辞令文を記入されるという人事上の不利益を被った（前記第 3 の 10）。

(6) 本件ストライキに参加した者に対する処分の基準

B を含む本件ストライキに参加した者に対する処分の基準は、前記第 3 の 7 (2)で認定したとおり、ストライキに参加するため職場を離脱した時間が 30 分以上の者については、一律「戒告」とし、ただ職場離脱の時間が 29 分以下の者については、文書訓告としたものであり、主として本件ストライキに参加した時間を基準としたものであることが認められる。

(7) 結論

ア 以上によれば、北教組は、給与独自削減への反対、抗議及び査定昇給の強行導入についても反対、抗議をする目的で本件ストライキを実施したものであり、B は、所属する北教組の支会の指示を受け、本件参加行為に至ったものであることが認められる。

イ 確かに、本件参加行為は、形式的には、地公労法第11条第1項の規定に違反する争議行為であることはもちろんである。しかしながら、前記第4の3(2)で検討したとおり、一連の給与独自削減措置のうち18年4月から実施されたものについて、当時のK副知事が、地公三者に対し、平成19年度までの2年間に限定して緊急実施するものなどと回答していたこと、本件ストライキ及び本件参加行為の目的は、それまでの北海道及び道教委と地公三者との交渉事項と関連したものであり、Bが平成11年11月から20年1月に至るまで、北海道及び道教委によって給与独自削減措置を受け、それによる削減額が271万4,000円に及んだなどの事情、本件最終回答によれば更に今後4年間給与独自削減が継続することとなるなどの事情が認められ、これら事情に鑑みると、Bの本件参加行為にはやむを得ない側面もあり、酌むべき事情があったものと言わざるを得ない。

ウ また、Bの職務内容は、単純で補助的なものにとどまる。さらに、Bの本件参加行為は、16時03分から17時までの間職務を単純放棄する方法で職場を離脱したものであって、その行為は、単純な不作為にとどまるものであった。加えて、本件参加行為による職務執行への影響は、前記第3の5(5)で認定したとおり、生徒の授業に具体的な支障を及ぼすものではなかったことが認められる。

エ 他方、戒告は、地公法上の懲戒処分の中で最も軽い処分ではあるが、給与上の不利益等を及ぼすものであって、実際、Bは、本件処分により、給与上の不利益等を受けていることが認められる。

オ また、本件ストライキに参加したBを含む北教組の組合員に対する処分基準は、「ストライキに参加するため職場を離脱した時間が30分以上の者(12,551名)については、一律「戒告」とする。」というものであって、職場離脱が29分以下の者に対しては、文書訓告にとどめたことを考慮しても、本件処分は、職務の内容や具体的な影響などを十分考慮したものとはいえず、本件ストライキに参加したことの一事をもって課されたものと言わざるを得ない。

本件処分は、本件参加行為の1箇月後に発令されているところ、過去における処分例(前記第3の8(2))と比較して発令までの期間が短く、さら

には、本件処分の前提となった事故報告書は、供述調書が添付されたものであるが、B があらかじめ事情聴取に応じない意思を事務長に表明したことが一因となったことは否めないものの、結果として、教頭及び事務長が3回にわたりB に対し供述聴取を行った旨の事実経過と異なる虚偽の記載がなされていること及びB 本人に対する事情聴取がされていなかったことが認められる（前記第3の6(2)及び同(3)）。加えて、単労職員には、地公法上の不利益処分に関する人事委員会への不服申立てが認められず、また単労職員の同盟罷業禁止の法的根拠は地公労法第11条第1項であるとすべきところ、B に交付された第1処分手由説明書では、人事委員会に不服申立てすることができるとし、また同盟罷業禁止の根拠を地公法第37条とするという適用法条に関する明かな誤りが認められる（前記第3の6(5)）のであって、これらの事情を考慮すると、本件処分を発令するに当たり、慎重な検討がなされたとは言い難い。

なお、道教委は、過去の処分例において、昭和52年2月及び4月にそれぞれ2時間のストライキに参加した2万3,106人を、昭和52年度に「戒告」とした事例があるほか、昭和52年11月から翌年12月までの間に、6回にわたり2時間又は半日のストライキに参加した2万3,672人を昭和55年度に「訓告」とした事例があり、以後、1時間以上のストライキは4回あり、いずれも「訓告」としていることを自認しているところ（前記第3の7(2)）、これと異なり、本件ストライキに参加したB を含む北教組組合員について、何故に一律に「戒告」としたのかその事情について、当委員会においても主張・立証していない。

カ 以上に検討したところによれば、B に対する本件処分は、前記第4の3(1)ウで述べた諸事情、すなわち本件ストライキ及び本件参加行為の背景及びその目的、参加態様、B の職務内容、本件参加行為による職務遂行への影響、処分を受けることによる不利益の程度を個別に考慮して相当な範囲内で行われたと見ることはできないのであって、組合員に組合活動に参加することに萎縮的效果をもたらす均衡を欠く過重な処分であると言わざるを得ない。

そうすると、本件処分は、組合としての団結を阻害し、組合の弱体化を

もたらず行為に当たるものと判断される。そして、本件処分が、当該参加行為に藉口して組合の弱体化を図ろうとして課されたものではないというべき特段の事情も認められない。

キ 以上によれば、本件処分は、本件参加行為に藉口して行った過重な処分であって、北教組の運営に対する支配介入に該当するものというべきである。

よって、本件処分は、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法について

使用者の行為が組合員に対して具体的な不利益を与えるものである場合に、当該使用者の行為が支配介入に当たると解される場合においても、当該不利益を是正することをも内容とする救済命令を発することは、労働委員会の裁量の範囲内であって、許されるものと思料する。

5 結論

よって、当委員会は、法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年6月24日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 (印)