

命 令 書

申 立 人 鈴蘭交通労働組合

申 立 人 全自交北海道地方連合会

被申立人 鈴蘭交通株式会社

上記当事者間の平成21年道委不第33号鈴蘭交通不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年7月11日開催の第1692回公益委員会議及び同月22日開催の第1693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、申立人鈴蘭交通労働組合が平成21年12月15日付け、同22年7月10日付け及び同23年2月9日付けの各書面で申し入れた同組合の組合員の雇止め等に関する団体交渉を拒否してはならず、その席上、必要な説明を行い、又は必要な資料を配布するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人鈴蘭交通労働組合が申し入れた団体交渉を拒否したり、同組合の執行委員長の経歴に係る誹謗的な発言をしたり、組合内部の問題を殊更に取り上げて指摘したりするなどして、同組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 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、被申立人事務所の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から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。

当社が行った次の行為は、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 鈴蘭交通労働組合が平成21年12月15日付け、同22年7月10日付け及び同23年2月9日付けの各書面で申し入れた同組合の組合員の雇止め等に関する団体交渉を拒否したこと。
- 2 鈴蘭交通労働組合が申し入れた団体交渉を拒否したり、また、同組合の執行委員長の経歴に係る誹謗的な発言をしたり、組合内部の問題を殊更に取り上げて指摘したりするなどして、同組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

鈴蘭交通労働組合

執行委員長 A 様

全自交北海道地方連合会

執行委員長 B 様

鈴蘭交通株式会社

代表取締役 C

4 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、①被申立人鈴蘭交通株式会社（以下「会社」という。）が、グループ会社への営業車両10台の事業譲渡（以下「本件事業譲渡」という。）を理由に、申立人鈴蘭交通労働組合（以下「組合」という。）の副執行委員長であるD（以下「D副委員長」という。）及び組合員のE（以下同人とD副

委員長を総称して「D副委員長ら」という。)ら組合員11名を含む34名の乗務員を雇止めしたこと(以下この雇止めを「本件の雇止め」という。)、②会社が、本件の雇止めにつき、いわゆる経営事項として団体交渉の議題とならないことや組合の交渉員に適格性がないことを理由として団体交渉に応じないこと、③組合費等のチェックオフを廃止すると一方的に通告したり、組合のA執行委員長(以下「A委員長」という。)の経歴に係る誹謗的な発言をしたり、過去の組合役員の不祥事などに係る発言をしたことが、労働組合法(以下「法」という。)第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為であるとして申立てがなされた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) D副委員長らについて不利益取扱いの是正、原職復帰及びバックペイ
- (2) 団体交渉の誠実応諾
- (3) 支配介入の禁止
- (4) ポスト・ノーティス

3 本件の争点

- (1) 組合は、法第5条の救済適格を有するか。
- (2) 会社によるD副委員長らに対する雇止めは、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 組合の三度にわたる団体交渉申し入れに対する会社の態度は、法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) 会社が組合を誹謗中傷する等の行為を行ったか。行ったとすれば、それらの行為が法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 会社が行った本件の雇止めは、D副委員長らを狙い撃ちにした不利益取扱いであり、D副委員長らにつき乗務員の地位を失わせることで、申立人の組合活動を弱体化させるものであるから、法第7条第1号、第3号の不当労働行為に該当する。
- (2) 会社が、議題が経営の専権事項にかかわるとして平成21年12月15日付け書面で組合が申し入れた団体交渉を拒否したこと、及びD副委員長が組合の交渉員としての適格を欠くとして同22年7月10日付け及び同23年2月9日

付けの各書面で組合が申し入れた団体交渉を拒否したことは、それぞれ、法第7条第2号、第3号の不当労働行為に該当する。

(3) 以上のほか、会社が行った次のような組合に対する行為は、いずれも、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

ア 組合費等のチェックオフを廃止すると一方的に通告したこと

イ 平成17年以降5年間の組合事務所の未納電気料金について、いったんは分割弁済を認めながら、後にこれを反故にして、一括請求したこと

ウ A委員長の経歴に係る誹謗的な発言をしたこと

エ 過去の組合役員の不幸事に係る発言をしたこと

オ 組合が、正規の経理処理を行わずに組合員に金銭を貸し付けていると指摘したこと

カ 組合の会計が不明朗だとして、組合の会計監査を会社に呼びつけ、監査の実施を迫ったこと

キ 組合役員のタコメーターのみを殊更にチェックしていること

2 会社の主張

(1) そもそも、組合は、法第5条第1項に基づく法第2条、第5条第2項の要件（以下、単に「救済適格要件」という。）を欠くから、本件の審査手続は開始されるべきではない。

(2) 本件の雇止めは、会社の経営状況の改善のために行われるものであり、組合の組合員のみを対象とするものでもないから、法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

(3) 組合が平成21年12月15日付け書面で申し入れた団体交渉については、交渉議題が、そもそも義務的団交事項に該当しない。また、組合が同22年7月10日付け及び同23年2月9日付けの各書面で申し入れた団体交渉については、団体交渉自体は拒否するものではなく、組合の交渉員に同業他社に在籍する適格を欠く者が含まれていたため再検討を申し入れ、また会社の見解に異論があれば文書により見解を示すよう求めたが、組合側から回答がなかったため応じなかったものである。それゆえ、これらの団体交渉を拒否したことには正当な理由があり、法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(4) 本件において、前記(2)及び同(3)により、会社が本件の雇止めを行った

こと及び組合の申し入れに係る団体交渉に応じなかったことは、法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。また、組合が誹謗中傷行為であると主張する会社の組合に対する発言等は、いずれも、組合運営の適正化を期することを意図して行ったものであるから、これらも、法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 組合

会社の従業員によって昭和56年に結成され、組合員107名（申立時）を擁し、全自交北海道地方連合会（以下「全自交」という。）に加盟している。

イ 全自交

ハイヤー・タクシー業に従事する労働者によって組織され、組合員約3,000名を擁し、全国自動車交通労働組合連合会に加盟している。

(2) 被申立人（会社）

昭和36年に設立され、肩書地に本社を置き、資本金2,520万円、従業員183名（申立時）、車両74台（申立時）をもって一般旅客自動車運送業を営んでいる。

（審査の全趣旨）

2 本件申立てに至る経過

(1) 平成21年12月当時、会社のタクシー乗務員の勤務形態としては、月24勤務（以下「24勤」という。）と、月18勤務（以下「18勤」という。）とがあった。24勤の乗務員には正社員と嘱託従業員が含まれていたが、18勤の乗務員は嘱託従業員のみであった。嘱託従業員は、期間を1年とする有期雇用の労働契約を締結し、雇用を継続する場合には契約更新がされていた。18勤の乗務員に対する給与は、稼働高の50%という完全歩合制であった。

同年12月14日の時点で、会社には、24勤の乗務員が135名、18勤の乗務員が34名おり、車両台数は74台であった。D副委員長らは、当時、18勤の嘱託従業員として会社に勤務していた。

（審査の全趣旨）

(2) 平成17年3月ころ、組合の財政部長が、組合の闘争資金を横領着服する事件が発生し、組合役員らは、退職金の前借りという形式で会社から資金を借り入れることにより、その穴埋めをするという出来事があった（争いのない事実）。

(3) 平成21年1月7日、会社から組合に対し、加給皆勤手当に係るいわゆる「足切り」の見直しについて団体交渉の申し出があった。

この団体交渉において、会社は、18勤の乗務員を除く嘱託従業員についての賃金引下げを内容とする新賃金体系の導入を提案し、組合と会社は、数度の事務折衝を含めて二度にわたり団体交渉を行ったが妥結せず、会社は、団体交渉中であるにもかかわらず、新賃金体系を一部従業員に一方的に適用して契約更新を行うなどした。

(争いのない事実)

(4) 平成21年3月5日、組合は、前記(3)の会社の行為は、法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った（平成21年不第5号事件 当委員会に明らかな事実）。

(5) 組合は、会社に対し、平成17年以降5年間の組合事務所の電気料金27万円を滞納していた（争いのない事実）。平成21年5月ころ、会社は、組合に対し、上記未納電気料金の支払を求める請求書を出した（第2回審問調書27頁F証言）。

(6) 会社は、昭和53年の労使協定によりチェックオフをするようになった。

労使協定による対象項目は組合費、積立金、労金への返済金の3項目だけだったが、組合の追加申し入れを会社が認めることにより増え続け、平成21年6月の段階では、労使の長年の慣行として11項目（実際に運用されていたのは10項目）がチェックオフの対象となっていた（乙40の5、乙45の1ないし29）。

同21年6月24日の団体交渉において、会社は、組合に対し、協定している3項目以外の8項目のチェックオフの廃止を一方的に通告した。これに対して、組合は、検討したいと返答した（乙40の5）。

この問題は、その後の団体交渉でも議題とされたが、結局、会社と組合との間で同年11月1日に交わされた覚書によって、継続審議とすることで決着がつけられた（乙40の10）。

(7) 組合は、一般組合員には行っていない組合からの貸付けを、組合の役員に対し行っていた（第1回審問調書18～20頁A陳述）。

(8) 前記(4)の救済申立事件については、会社と組合との間で、平成21年10月1日、会社が新賃金体系に基づき更新した労働契約を撤回し、旧賃金体系に戻すとともに、差額を精算して支給する旨の覚書が締結されたことから、同月6日、当委員会において、賃金体系及びその他の労働条件について今後は誠実に団体交渉を行うことなどを内容とした和解が成立し、組合は申立てを取り下げた（甲12、当委員会に明らかな事実）。

(9) 平成21年10月9日ころ、会社のF常務（以下「F常務」という。）及び業務部長であるG（以下「G部長」といい、F常務と総称して「F常務ら」という。）は、A委員長を会社に呼び出したうえで、同委員長が前職場において金銭を着服したかのような指摘をして、「前の職場で問題を起こした人間を拾ってやったのに会社に恩義を感じていないのか。」などと同委員長を誹謗する発言をした。その際、F常務らは、組合がその資金を不正に流用して、組合役員に貸し付けているのではないかと指摘した。

同じころ、F常務は、A委員長に対し、前記(2)の出来事を持ち出して、横領した元組合役員を組合が告訴しないのはおかしいのではないかと指摘した。

また、F常務は、前記(5)の組合事務所にかかる未納電気料金について、一括支払を組合に要求した。なお、組合は、平成21年12月25日ころ、会社に対し、未納電気料金全額を支払った。

（第2回審問調書27～29頁F証言、審査の全趣旨）

(10) 平成21年10月13日ころ、F常務は、組合の会計監査を会社に呼び出して、同人に対し、組合経理に不正があるかのような指摘をし、監査の実施を迫る発言をした（第2回審問調書28頁F証言）。

(11) 平成21年10月26日、団体交渉の席上、会社は、同年12月1日以降に採用する者に適用する新賃金体系の導入を提案した。

同年11月12日及び同月25日と団体交渉が続けられたが、12月1日からの導入を主張する会社と、時間をかけて検討したいと主張する組合との間で意見が対立した。

その後、会社と組合との間で、同案件を議題として、同年12月16日に、

次回団体交渉を継続開催することが決定された。

(乙40の10～12、第2回審問調書5頁F証言)

(12)平成21年12月14日、会社は、同日開催の役員会で、グループ会社のH交通株式会社(以下「H交通」という。)への本件事業譲渡を決定した(乙14)。

H交通は、会社とグループ会社の関係にあるほか、代表取締役を始め両社を兼務する役員がおり、両社は統一した意思決定のもとで運営されていた(甲20、21)。

(13)平成21年12月14日14時ころ、A委員長は、G部長から、電話で、F常務が話があるとして会社に呼び出された。当該の3名は同日15時15分ころから、会社2階の応接室にて会談を行った。その席で、F常務らは、要旨、次のとおり発言した。

- ① H交通への本件事業譲渡及び翌年から行う予定のいわゆるタクシー新法による減車により、会社の車両の稼働効率を向上させたい。
- ② 本件事業譲渡及び減車に伴って、乗務員が余剰となるので、18勤の乗務員全員を対象に、契約期間(1年)が満了になる者から、順次、本件の雇止めをする。
- ③ 本件の雇止めの実施は同月20日から、該当者は34名であり、最初に雇止めとするのはD副委員長らの2名で、両名には解雇予告手当1ヶ月分を支給する。

(審査の全趣旨)

なお、本件の雇止めを検討するにあたり、会社は、年間25名ほど出ていた乗務員の自然退職者を考慮しなかった。(甲20、21)

(14)平成21年12月15日、組合は会社に対して、本件の雇止めに関する団体交渉の開催を、同月16日を団体交渉予定日として、書面により申し入れたが(甲5)、会社は、当該書面の受取りを拒否した(争いのない事実)。

(15)平成21年12月16日、会社と組合は、別件議題につき予定されていた団体交渉を開催した。

この席上、F常務らは、上記(13)の①から③の内容を説明した上で、本件の雇止めについては会社の取締役会で決定された経営方針で報告(お知らせ)事項であり、団体交渉の議題ではない旨発言した。

このような会社の主張に対して、組合は、それが団体交渉の拒否に当たることなどを指摘して反論したが、結局、本件の雇止めについて、協議がなされないうちに、同日の団体交渉は終了となった。

(第1回審問調書13頁A陳述、第2回審問調書4・5・30頁F証言、乙40の13)

なお、この段階では、タクシー新法による減車について減車の時期や台数に関する会社の方針は固まっていなかった(乙40の13、審査の全趣旨)。

(16)会社は、平成21年12月20日付けで、その提案のとおり、D副委員長らを雇止めとした(甲1・2、争いのない事実)。

会社は、同月21日、本件事業譲渡の認可を北海道運輸局に申請したが、その譲渡が認可されたのは同22年3月10日であった(争いのない事実)。

また、会社は、同22年4月までに、タクシー新法による7台の減車を実施した(甲20、審査の全趣旨)。

(17)申立人は、平成21年12月22日、会社が団体交渉に応じないこと(前記(15))及び前記(6)、(9)及び(10)などの会社の行為が申立人に対する法第7条第2号、第3号の不当労働行為に該当するとして、その救済の申立てを、当委員会に行った(当委員会に明らかな事実)。

(18)申立人は、平成22年6月2日、本件の雇止めがD副委員長らを狙い撃ちしたものであることを理由に、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、救済追加申立てを行った(当委員会に明らかな事実)。

(19)申立人は、平成22年7月10日付けの書面により、会社に対して、本件の雇止めに関する団体交渉を申し入れた。

しかし、会社は、D副委員長が同業他社に在籍しており交渉員として適格を欠くので、同人が交渉員として出席する団体交渉には応じられないとして、当該団体交渉に応じなかった。

(乙54の2・54の3、争いのない事実)

(20)申立人は、平成22年8月20日、前記(19)の会社の行為が、法第7条第2号、第3号の不当労働行為に該当するとして、救済追加申立てを行った(当委員会に明らかな事実)。

(21)会社は、本件の雇止めにより、平成22年12月20日までに、18勤乗務員の34名全員を雇止めにしたが、D副委員長らを含む組合員の員数は11名であ

り、むしろ非組合員の員数（23名）が全対象者数の過半を占める状況にあった（甲3、争いのない事実）。

(22) 申立人は、平成23年2月9日付けの書面により、会社に対して、本件の雇止め等に関する団体交渉を申し入れた（甲19。以下、この申入れにかかる団体交渉と平成21年12月15日付け及び同22年8月20日付け各書面による申入れにかかる団体交渉を総称して、「本件の各団体交渉」という。）。

しかし、会社は、前記(19)と同様の理由で、D副委員長が交渉員として適格を欠き、同人が交渉員として出席する団体交渉には応じられないとして、当該団体交渉に応じなかった（争いのない事実）。

(23) 申立人は、平成23年2月17日、前記(21)の会社の行為が、法第7条第1号、第3号の不当労働行為に該当するとして、救済追加申立てを行った（当委員会に明らかな事実）。

第4 判断

1 組合の救済適格要件について

(1) このことについて、会社は、申立人の本件救済申立てに関して、本件救済手続の開始前に、労働組合としての救済適格要件が調査確認されるべきであると主張するので、以下、判断する。

(2) そもそも、労働組合の救済適格要件は、当該の救済申立てに対する救済命令の発出までに備えられていれば足りるとするのが法の趣旨と考えられるところ、申立人については、別途、すでに、その救済適格要件について、当委員会の適格決定を受けている。

(3) それゆえ、会社の前記主張は失当である。

2 法第7条第1号の不当労働行為の成否について

(1) 法第7条第1号の不当労働行為は、労働者が、①労働組合の組合員であること、②労働組合に加入し、もしくは労働組合を結成しようとしたこと、③労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を、解雇（雇止めを含む。）するなど、不利益に取り扱う場合に成立するものである。

(2) 本件において、申立人は、会社は本件の雇止めの目的につき経営改善を口実にしているが、真の狙いはD副委員長らの組合活動を嫌悪し、同人らの地位を喪失させて組合活動を困難にするために行われたものであり、本件の雇止めが、D副委員長らを狙い撃ちにした不利益取扱いであると主張

する。

(3) そこで、本件の雇止めが行われた経過について検討する。

ア この点については、①新賃金体系の導入に係る団体交渉が、会社にとって思わしい展開にならない中（前記第3の2の(11)）、本件事業譲渡を決定し本件の雇止めを開始していること（前記第3の2の(12)及び(16)）、②本件の雇止めの最初の対象者がD副委員長らであったこと（前記第3の2の(13)）、③本件の雇止めを検討するにあたり、会社は、年間25名ほど出ていた乗務員の自然退職者を一切考慮せず（第3の2の(13)）、タクシー新法による減車についても平成21年12月16日段階では減車の時期や台数が固まっていなかったこと（第3の2の(15)）が認められる。

イ しかし、その一方で、①本件の雇止めの対象者は、その全員が組合員及び非組合員を通じた18勤の乗務員であり、殊更に組合員だけを抽出して対象としたものとは認めがたいこと、及び②本件の雇止めの対象者34名中、D副委員長らを含む組合員の員数は11名に過ぎず、むしろ非組合員の員数（23名）が全対象者数の過半を占める状況にあることなどの事情も認めることができる（第3の2の(21)）。

ウ そうすると、本件の雇止めは、タクシー新法による減車の時期や台数が不確定な中、自然退職者が出ることを一切考慮せずに行われていることからして、その必要性和合理性に疑いがあったことは認められるが、殊更に組合員だけを抽出したものではなく、むしろ非組合員が過半を占めるという状況からすると、雇止めを断行した会社の決定的な動機が、D副委員長らを狙い撃ちにして、組合を弱体化させることにあったというところまでは認めることができない。

(4) よって、本件の雇止めは、D副委員長らが組合員であること、あるいは組合活動を理由として行われた不利益な取扱いであるということは困難であり、それゆえ、本件の雇止めも、法第7条第1号の不当労働行為に該当するということとはできない。

3 法第7条第2号の不当労働行為の成否について

(1) はじめに

ア 使用者が、団体交渉を行うことを法によって義務づけられている事項

(義務的団交事項)は、憲法第28条が団体交渉権を保障した趣旨と、それを具体化した法の趣旨から判断して、一般的には、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項や労使関係の運営に関する事項で、使用者が処分する権限を有する事項であるといえることができる。

イ そして、法は、使用者に、労働組合との誠実な団体交渉を義務づけ、その違反を、不当労働行為と位置づけているところ(法第7条第2号)、もとより使用者は、個々の交渉事項について譲歩すべき義務までを負うものでないが、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、組合の要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によっては論拠を示したり必要な資料を提示するなどの誠実な対応を通じて、合意達成の可能性を模索する義務があるといえる。

ウ さらに、労働組合は団体交渉の一方当事者として、その主体性に基づいて、自主的に個々の団体交渉における交渉員を選任することができることはいうまでもなく、組合の交渉員は、団体交渉において適切にその役割を果たすことのできる立場にあると認められ、かつ、真正に組合から委任を受けて選任されている限り、必ずしも組合員であることを要するものでもないと解する。

以上の観点から、本件における会社の行為が、法第7条第2号の不当労働行為に該当するかどうかについて、以下、検討する。

(2) 本件の各団体交渉について

ア 平成21年12月15日付け書面による申入れの団体交渉について

この団体交渉について、会社は、申入れの書面の受取り自体を拒否していることは、前記認定のとおりである(第3の2の(14))。加えて、この申入れにかかる団体交渉予定日(平成21年12月16日)に、別件議題による団体交渉が開催されているが、当該団体交渉の席上においても、会社は、その申入れに係る交渉議題である本件の雇止めについて、交渉事項ではないとしてほとんど交渉を行っていない(前記第3の2の(15))。

そして、本件の雇止めに関することがらには、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項で、使用者たる会社が処分する権限を有する事項である。

以上からすると、上記のような会社の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒否するものである。なお、会社が、後日、本件の雇止めを交渉議題として、組合との団体交渉を行った事実も認められない。

イ 平成22年7月10日付け及び同23年2月9日付け書面による申入れの団体交渉について

この申入れに係る団体交渉が開催されていないことについては、当事者間に争いが無い。

会社が、この団体交渉に応じないのは、D副委員長が同業他社に在籍しているため、組合側交渉員としての適格を欠くことを理由とするものであるが、組合が、自己の交渉員を任意に選任することができることは前示（前記3の(1)のウ）のとおりであるし、当委員会に提出された各証拠を検討しても、D副委員長が、当該の団体交渉において、組合の交渉員としての役割を適切に果たすことを妨げる事情は、見当たらない。

そして、会社が、当該の交渉に応じないことについて他に理由を主張していない本件においては、会社のこのような主張が「正当な理由」（法第7条第2号）に該当するということができない。

ウ 結局、会社は、本件の各団体交渉について、いずれもこれを拒否したものと評価すべきである。

(3) 結論

以上の次第であって、会社は、本件の各団体交渉に誠実に応じていないことは明らかであるから、これらの会社の行為について、法第7条第2号の不当労働行為が成立するというべきである。

4 法第7条第3号の不当労働行為の成否について

(1) 本件で組合が法第7条第3号に該当する会社の行為として主張するものは、会社が、①D副委員長らを本件の雇止めとしたこと、②会社が本件の各団体交渉に応じていないこと、③組合費等のチェックオフを廃止すると一方的に通告したこと、④いったんは会社が分割弁済を認めたとされる平成17年以降の組合事務所の未納電気料金について、後に会社が一括請求したこと、⑤A委員長の経歴に係る誹謗的な発言をしたこと、⑥過去の組合役員の不幸事に係る発言をしたこと、⑦組合が正規の経理処理を行わずに組合員に金銭を貸し付けていると指摘したこと、⑧組合の会計が不明朗だ

として、組合の会計監査を会社に呼びつけ、監査の実施を迫ったこと、⑨組合役員のタコメーターのみを殊更にチェックしているとするものの9点である。

そこで、以下、これらの会社の行為が法第7条第3号の不当労働行為に該当するかどうかについて、個別に判断する。

(2)ア ところで、法第7条第3号の「支配」ないし「介入」とは、使用者が、労働者が自主的に決定すべき労働組合の結成や運営に干渉する一切の行為をいうものであり、組合の結成や運営に萎縮的効果をもたらす行為は、これに該当するものと解される。

イ なお、本件において組合が主張する個々の会社の行為が法第7条第3号の不当労働行為に該当するかどうかを判断するに当たっては、当該会社の行為が行われた時期には、すでに一部に適用されていた新賃金体系が組合の反対により会社が撤回することを余儀なくされたり（前記第3の2の(8)）、これに代えて会社が提案した賃金体系についても組合は反対の姿勢をとっていた（前記第3の2の(11)）など、労使関係が、会社にとって必ずしも思わしい展開にはなっていなかったことも、考慮すべきである。

(3) そこで、この観点から考えると、次のとおりであると判断される。

ア D副委員長らを本件の雇止めとしたこと（前記①）

本件の雇止めが、D副委員長らが組合員であることやその組合活動を理由として行われた不利益な取扱いであると認めることができないことは前示（前記2の(3)のウ）のとおりであり、このことを踏まえると、会社のこの行為が、法第7条第3号の不当労働行為に該当するということもできない。

イ 会社が本件の各団体交渉に、応じていないこと（前記②）

前示（前記3の(3)）のとおり、会社は本件の各団体交渉をいずれも正当な理由がなく拒否していることが認められるが、このことは、憲法ないし法が権利として保障する団体交渉を実質的に無力化する行為であることから考えると、組合の結成や運営に萎縮的効果をもたらす行為として、法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと評価するのが相当である。

ウ 組合費等のチェックオフを廃止すると一方的に通告したこと（前記③）

前記第3の2の(6)で認定したとおり、会社から組合に廃止を通告した8項目については、会社及び組合間の協定が存在しないことが認められるが、協定のないチェックオフの廃止は労働基準法第24条違反を解消するという側面もあるので、見直しを通告した会社の行為が、法第7条第3号の不当労働行為に該当するということもできない。

エ 平成17年以降5年間の組合事務所の未納電気料金について、いったんは分割弁済を認めながら、後にこれを反故にして、一括請求したとされること（前記④）

前記第3の2の(5)及び(9)で認定したとおり、組合が会社に対し電気料金を滞納したこと及びこれにつき会社が組合に対し一括請求したことが認められるが、組合の未納電気料金の弁済に関し、会社が分割支払を認めた事実については認定することができないから（第2回審問調書27頁F証言）、会社の一括請求が、直ちに組合の結成や運営に萎縮的效果をもたらすと判断することも困難である。よって、このことが、法第7条第3号の不当労働行為に該当するということもできない。

オ A委員長の経歴に係る誹謗的な発言をしたこと、過去の組合役員の不祥事に係る発言をしたこと及び組合が、正規の経理処理を行わずに組合員に金銭を貸し付けていると指摘したこと（前記⑤ないし⑦）

これらの行為は、前記第3の2の(9)のとおり認定することができるが、会社による当該の行為が行われた当時に、前記(2)のイのような事情があったことも併せ考えると、組合内部の問題を殊更に取り上げて、その名誉ないし対外的信用を失墜させる行為であることが認められるから、組合の結成や運営に萎縮的效果をもたらす行為として、法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと評価するのが相当である。

カ 組合の会計が不明朗だとして、組合の会計監査を会社に呼びつけ、監査の実施を迫ったこと（前記⑧）

このことは、前記第3の2の(10)のとおり認定することができるが、

会社による当該の行為が行われたときに、前記(2)のイのような事情があったことも併せ考えると、組合の自主的・独立的な監査機関である会計監査の職権行使に不当に干渉する行為であることが認められるから、組合の結成や運営に萎縮的效果をもたらす行為として、法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと評価するのが相当である。

キ 組合役員のタコメーターのみを殊更にチェックしていること（前記⑨）

そのチェックが、組合役員のタコメーターのみを対象とするものであったことを認定することができないから、法第7条第3号の不当労働行為に該当するとの前提を欠くところである。

(4) 以上の次第であって、組合が主張する会社の行為のうち、前記②、⑤ないし⑧については、法第7条第3号の不当労働行為が成立するというべきである。

5 結語

以上のとおりであるから、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、主文のとおり命令する。

平成23年7月22日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 ⑨