

命 令 書

申 立 人 X組合支部
上記代表者 執行委員長 A

被 申 立 人 Y会社
上記代表者 代表取締役 B

上記当事者間における令和3年道委不第4号Y会社事件について、当委員会は、令和5年4月28日開催の第1962回公益委員会議、同年5月12日開催の第1963回公益委員会議、同月26日開催の第1964回公益委員会議、同年6月6日開催の第1965回公益委員会議、同月12日開催の第1966回公益委員会議、同月23日開催の第1967回公益委員会議、同年7月10日開催の第1968回公益委員会議、同月21日開催の第1970回公益委員会議及び同年8月16日開催の第1972回公益委員会議において、会長公益委員國武英生、公益委員山下史生、同八代眞由美、同片桐由喜、同斉藤宏信、同佐々木潤及び同池田悠が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対して行った令和2年11月20日付け出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、同人に対して、同日から令和3年1月19日までの間、当該処分を理由に支給しなかった賃金相当額に各月例賃金の支払日の翌日から支払済みに至るまで年3分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長Aに対して行った令和2年11月27日付け出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、同人に対して、同月30日から令和3年1月29日までの間、当該処分を理由に支給しなかった賃金相当額に各月例賃金の支払日の翌日から支払済みに至るまで年3分の割合による金員を付加して支払わ

なければならない。

- 3 被申立人は、申立人書記長Dに対して行った令和2年11月27日付け懲戒解雇処分をなかったものとして取り扱い、同人を原職若しくは原職相当職に復帰させ、また、同人に対しての退職金算定基礎となる勤続年数を不利益に取り扱ってはならない。
- 4 被申立人は、申立人から、組合員に対して行う懲戒処分について団体交渉の申入れがあったときは、団体交渉の対応を代理人に委ねていると回答する一方で、申立人に約束した代理人との相談結果を伝えないなどして団体交渉を拒否してはならず、当該事項について具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人は、申立人執行委員長A及び書記長Dに対し、不当に懲戒処分するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 6 被申立人は、申立人執行委員長Aに対して行った令和3年4月29日をもって定年退職とし、継続雇用を行わないとした措置をなかったものとして取り扱い、同人を原職若しくは原職相当職にて継続就労させ、当該措置から原職若しくは原職相当職に復帰させるまでの間の月例賃金相当額及び他に支払われるべき賞与・手当等並びにこれらに対する各支払日の翌日から支払済みに至るまで年3分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 7 被申立人は、次の内容の文書を縦1.5メートル、横1メートルの白紙に楷書で明瞭かつ紙面いっぱいに記載し、被申立人本社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。

記

当社は、X組合支部に対し、同支部組合員Cに対して令和2年11月20日付けで出勤停止処分を行ったことに加え、同支部執行委員長A及び同支部書記長Dを排除するため、Aに対しては同月27日付けで出勤停止処分を行った上、定年退職後の継続雇用を拒否し、Dに対しては同日付けで懲戒解雇処分を行ったことにより両名の雇用を終了させ、もって同支部を弱体化させる支配介入を行いました。

また、当社は、A及びDに関する懲戒事由に関して申し入れられた団体交渉について、団体交渉の対応を代理人に委ねていると回答する一方で、同支部に約束した

代理人との相談結果を伝えないなどして応じませんでした。さらに、当社は、当該懲戒事由となった組合休暇の取扱いについて、令和3年1月20日に実施された団体交渉において、懲戒事由とする根拠を具体的に説明しないなど誠実に対応しませんでした。

当社のこれらの行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

年 月 日（揭示する日を記入すること）

X組合支部

執行委員長 A 様

Y会社

代表取締役 B

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y会社（以下「会社」という。）が、①X組合支部（以下「組合」という。）のA執行委員長（以下「A委員長」という。なお、当時の役職に応じて「A副委員長」又は「A委員長代行」ということもある。）、D書記長及びC組合員に対して懲戒処分を行ったこと、並びに会社がA委員長の定年後の継続雇用を拒否したことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「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に当たり、②これらの懲戒処分について、団体交渉に応じて組合に十分な理由を説明しないことが同条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合から令和3年3月22日に当委員会に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）がなされた事案で

ある。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、C組合員に対して行った令和2年11月20日付け出勤停止処分（以下「本件出勤停止処分①」という。）をなかったものとして取り扱い、同人に対して、同月21日から令和3年1月20日までの間、当該処分を理由に支給しなかった賃金相当額に、各月例賃金の支払日の翌日から支払済みに至るまで年3分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- (2) 会社は、A委員長に対して行った令和2年11月27日付け出勤停止処分（以下「本件出勤停止処分②」という。）をなかったものとして取り扱い、同人に対して、同月30日から令和3年1月29日までの間、当該処分を理由に支給しなかった賃金相当額に、各月例賃金の支払日の翌日から支払済みに至るまで年3分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- (3) 会社は、D書記長に対して行った令和2年11月27日付け懲戒解雇処分（以下「本件懲戒解雇処分」という。）をなかったものとして取り扱い、同人を原職若しくは原職相当職に復帰させ、同人に対しての退職金算定基礎となる勤続年数を不利益に取り扱ってはならない。
- (4) 会社は、組合から、組合員に対して行う懲戒処分に関して、懲戒事由の根拠、懲戒の必要性及び相当性について団体交渉の申入れがあったときは、当該事項について具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- (5) 会社は、A委員長及びD書記長に対し、懲戒処分するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (6) 会社は、A委員長に対して行った令和3年4月29日をもって定年退職として継続雇用を行わないとした措置（以下「本件継続雇用拒否」という。）をなかったものとして取り扱い、同人を原職若しくは原職相当職にて継続就労させ、本件継続雇用拒否から原職若しくは原職相当職に復帰させるまでの間の月例賃金相当額並びに毎年7月10日限り5万円、毎年11月10日限り3万5000円及び毎年12月15日限り10万円、並びにこれらに対する各支払日の翌日から支払済みに至るまで年3分の割合による金員を付加して支払わなければならない。

(7) 誓約文の掲示

3 本件の争点

- (1) 本件出勤停止処分①、本件出勤停止処分②、本件懲戒解雇処分（以下これらを「本件各懲戒処分」という。）及び本件継続雇用拒否は、法第7条第1号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) 本件出勤停止処分②、本件懲戒解雇処分及び本件継続雇用拒否は、法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- (3) 本件各懲戒処分に係る団体交渉に関する会社の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点3）。
- (4) 不当労働行為救済申立てをした労働組合が法第2条及び第5条第2項の規定に適合するか否かについての審査（以下「資格審査」という。）は、救済申立ての審査手続の開始前に行わなければならないか（争点4）。また、組合は、法第5条に規定する労働組合としての申立適格を有するか（争点5）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1及び争点2について

(1) 組合の主張

ア 本件各懲戒処分について

本件各懲戒処分は、次のとおり事実誤認ないし就業規則の解釈適用を誤り、適正手続を欠いている。

(ア) 本件各懲戒処分の懲戒事由及び処分内容について

a 本件出勤停止処分①について

本件出勤停止処分①の懲戒対象事実は、令和元年5月、会社整備係であるC組合員が、D書記長からの依頼により、会社の敷地内において会社は無断でD書記長の自家用車を私的に修理したこと（以下「本件自家用車修理」という。）であり、処分内容は出勤停止2か月であった。会社は、C組合員によるこの行為は道路運送車両法（昭和26年法律第185号。道路運送車両法の一部を改正する法律（令和元年法律第14号）による改正前のものをいう。以下「車両法」という。）第78条第1項に違反する重

大な事案であること、修理に当たり会社の備品を使用していることを挙げ、かかる行為は就業規則第60条第4号（素行不良にして職場の風紀又は秩序を乱したとき）、第6号（許可なく私物を修理作成し又は他人に修理作成させた時）及び第11号（不正不義の行為をなし、従業員としての^(ママ)対面を汚した時）に定める懲戒事由に該当することを本件出勤停止処分①の理由としている。

b 本件出勤停止処分②について

本件出勤停止処分②の懲戒対象事実は、平成31年3月から令和2年10月までの間、A委員長が、会社のE労務課長及びD書記長と共謀し、会社従業員を組合活動に従事させる目的で、会社にその目的を秘して有給休暇を取得させ、当該有給休暇日に組合活動に従事させ、その後会社は無断で当該有給休暇日を欠勤扱いに変更し、有給休暇を消化させない運用を図り、従業員の債務不履行を奨励し、会社の業務に多大な支障を与えたものであり、この一連の行為は、就業規則第60条第4号及び第11号に定める懲戒事由に該当するというものである。処分内容は出勤停止2か月であった。

c 本件懲戒解雇処分について

本件懲戒解雇処分の懲戒対象事実は、上記a及びbのとおり、D書記長がC組合員に会社敷地内において自家用車を私的に修理させたこと、E労務課長及びA委員長と共謀の上、組合活動に係る休暇の不正運用を行ったこと、これらに加えて、令和2年11月、組合事務所において、D書記長が会社のF車両係長に対してパワーハラスメントを行ったことであり、就業規則第60条第4号、第11号及び第14号（他人に対し、暴行、脅迫又は教唆行為をなし、又はその業務を妨害した時）に該当するほか、D書記長が過去にも懲戒処分を受けていることから同条第20号（数回懲戒を受け、尚改心の見込みがない時）に該当するというものである。

(イ) 事実誤認ないし就業規則の解釈適用の誤り

a 本件自家用車修理について

C組合員とD書記長は交友関係があることから、D書記長はC組合員の好意により自家用車の修理を行ってもらったものであり、C組合員は業と

して修理業務を請け負ったわけではないので、C組合員の行為は車両法違反には当たらず、D書記長がC組合員に同法違反を教唆したかのような認定は、事実認定ないし法令の解釈適用を誤ったものであり、同法違反を懲戒事由にすることには無理がある。本件自家用車修理に使用した部品は、D書記長が自身で購入して取り寄せたものであり、会社の部品を勝手に使用したわけでもない。また、本件自家用車修理が行われた頃、会社敷地内において、会社業務に支障を生じさせない範囲で自家用車のタイヤ交換を行う従業員がおり、会社は従業員による会社敷地の私的利用を厳格に規制していなかった。さらに、C組合員も、D書記長の自家用車の修理に応じるに当たり、同法違反の可能性を全く念頭に置いていなかった。

したがって、本件自家用車修理は、嚴重注意や戒告等の軽い懲戒処分に当たり得ることは格別、出勤停止2か月という懲戒処分は、非違行為と処分量定との均衡を失っており、そもそも出勤停止の懲戒事由に該当するともいえない。

b 組合活動に係る休暇について

組合活動を行うための休暇（以下「組休」という。）について、組合と会社の間で、有給の組休を廃止する代わりに無給の組休の制度を創設することで合意していた。しかし、平成30年6月、会社のB社長が、無給の組休の使用を執行委員長、副執行委員長及び書記長（以下これらを「組合三役」という。）に限定することを一方的に組合に通告してきた。無給の組休の取扱いについて組合と会社が対立する中、組合は会社と協議し、平成31年2月、E労務課長からの提案により、組合員が有給休暇として申請した休暇を組合活動に利用した場合は無給の組休に振り替えるという処理（以下「本件欠勤処理」という。）を始めることとなったものであり、具体的な運用方法もE労務課長との確認に基づき進めてきたものである。このように本件欠勤処理は労使合意を踏まえて行われており、「共謀」というようなあたかもE労務課長が違法な便宜を図ったかのように批判されるいわれはない。また、本件欠勤処理の運用はE労務課長の提案により、会社の会計事務とも連携の上実施されており、会社に「目的を秘し」たり、「無断」で有給休暇日を欠勤扱いに変更してはいない。「会社の業務に多

大な支障を与えた」とあるが、会社のバスの運行業務に支障を生じさせることはないし、また、無給の休暇への振替え作業は、会社に多大な支障を与えたと評価することはできない。

本件欠勤処理が「素行不良にして職場の風紀又は秩序を乱したとき」に当たるとして就業規則第60条第4号違反になるというのは理解不能であり、懲戒事由の該当性を欠く。また、会社内部の休暇の取扱いが対外的評価を低下させることにつながるのかも理解不能であり、同条第11号違反とはならない。

c パワーハラスメントについて

パワーハラスメントについては、本件自家用車修理に関し、会社から、D書記長に事情聴取をしたいとの電話連絡が組合事務所に入り、D書記長は在室であったが、組合側はD書記長は不在と答えた。それから間もなくして、管理職であるF車両係長が労働金庫の預金払戻しのために組合事務所に現れたため、D書記長が会社から偵察に行くように指示されたのかと半分は冗談で問いただしただけにすぎない。また、組合専従者であるD書記長と会社の管理職であるF車両係長との間にどのような地位の優越関係があるかも不明である。労働金庫の預金払戻しという組合業務に係る会話を持ち出し、会社が組合専従者であるD書記長に懲戒処分を行うこと自体が組合運営への支配介入であり、不利益取扱いである。

この程度のやりとりが、就業規則第60条第14号の「脅迫」に当たるとはならず、会社がD書記長を排除するため、脅迫行為があったと評価して重い懲戒処分を選択する材料にしようとしたことがうかがえる。また、就業規則の解釈適用もD書記長を会社から排除したい一心で全く検討違いの条項を持ち出して懲戒処分を無理に正当化しようとするものにすぎない。

(ウ) 本件各懲戒処分の適正手続の欠如

a 労使交渉を行っていないこと

就業規則では、懲戒手続について賞罰委員会の審査を経てから懲戒することとされており、同委員会には会社側4名、従業員側4名の委員をもって構成し、出席委員の決定によると定められているところ、これまでの労使

慣行では、会社側の決定事項を組合執行委員会が中心となって協議し、最後に労使協議で確認を行い、懲戒処分を決定することになっていた。しかし、本件各懲戒処分については、この労使慣行が無視され、会社は、就業規則の規定どおり同委員会を開催し、従業員側の委員も会社が選出した上で懲戒処分の審査が行われた。また、労働協約で懲戒解雇を行った場合には組合と協議することとされているにもかかわらず、この協議も行われていない。

本件各懲戒処分には、労使慣行であった労使協議を行わず、また労働協約に規定する協議も行わないという手続違反がある。

b 賞罰委員会における審議が適正に行われていないこと

賞罰委員会から、A委員長とD書記長に対し懲戒処分に係る事情聴取を行うため出頭要請があったものの、組合は処分事由の文書説明と労使慣行に従った労使協議の実施を会社に求め、両名とも出頭をしなかったところ、A委員長に本件出勤停止処分②、D書記長に本件懲戒解雇処分の通知が行われた。懲戒処分対象者への事情聴取を実施しないで行った懲戒処分であり、同委員会で適正な審議が行われていない。

(エ) 総括

本件出勤停止処分①は、会社が、C組合員への懲戒処分を重くすることにより、本件懲戒解雇処分という自家用車の修理を依頼したD書記長にも連座的に重い懲戒処分を科しているのであるから、重い懲戒処分により組合を弱体化し、最終的にはD書記長を会社から排除するための布石とすることを意図したものであり、C組合員はこれに巻き込まれたものである。本件出勤停止処分①は、D書記長を会社から排除するための一手段としてなされたものである。

本件欠勤処理は、E労務課長が提案した組休の取扱いにのっとって行われていたものであり、これを不正不義の行為と評価することは、組合をだまし討ちにして組合執行部を排除し、組合活動を弱体化させようとするものである。また、パワーハラスメント行為は事実誤認であり、組合業務に関連する会話を持ち出して懲戒処分を行うこと自体が不当労働行為であるし、D書記長を組合から排除したい一心で見当違いな就業規則の条項を持

ち出して懲戒処分を無理に正当化するにすぎない。さらに、本件各懲戒処分の手続にも重大な瑕疵がある。

以上のことから、本件各懲戒処分は、C組合員、A委員長及びD書記長に打撃を与えて組合を弱体化し、最終的に懲戒処分を口実にしてA委員長とD書記長を会社から排除しようとしたものである。したがって、本件各懲戒処分は不当労働行為意思に基づく不利益取扱いであるため、法第7条第1号に当たり、また本件出勤停止処分②及び本件懲戒解雇処分は組合の弱体化を図るものであることから、同条第3号に当たる。

イ 本件継続雇用拒否について

就業規則と労使協定で60歳定年後の継続雇用が明記されていることから、会社は、A委員長に継続雇用を拒否できない。しかし、会社は、本件欠勤処理が就業規則の懲戒事由に該当し、解雇事由があることを継続雇用拒否の理由にしている。そもそも本件欠勤処理が懲戒事由に該当するということ自体が誤りであるが、仮に懲戒事由に該当する可能性があったとしても、一度懲戒処分を受けた以上、継続雇用において解雇事由ありとみなされるのは二重処分であるばかりか、論旨解雇が行われたと同様であり妥当ではない。

本件継続雇用拒否は、不利益取扱いに当たる上、A委員長を排除して組合活動を弱体化させるものであり、法第7条第1号及び第3号に当たる。

(2) 会社の主張

ア 本件各懲戒処分について

(ア) 事実誤認及び就業規則の解釈適用の誤り

a 本件自家用車修理について

本件自家用車修理は、車両法により認証工場において行われなければならないものであった。C組合員は自動車整備士の有資格者であるので、このことを知らないはずがない。C組合員は認証工場ではない函館営業所において本件自家用車修理を行っており、この行為は、会社が車両法違反として監督官庁から事業停止命令を受けたり、罰則が適用されたりするような重大な事案である。D書記長もC組合員へ修理を依頼する前に函館営業所の会社従業員G（以下「G組合員」という。）へ依頼したものの断られていることから、D書記長は許されない修理との認識があったと判断する

ほかなく、悪質である。

また、社会通念上、会社の施設や設備を会社に無断で私的に利用することは許されない。組合は、本件自家用車修理では、会社の部品は使用していないと主張するが、C組合員は会社の潤滑油や工具を使用していた。

会社敷地内における会社従業員による私的なタイヤ交換について会社は把握しておらず、黙認していたことはない。会社は、令和2年7月、会社昭和営業所内で私的に自家用車の修理を行った会社従業員H（以下「H執行委員」という。）に対しても、出勤停止2か月の懲戒処分を行っている。

会社は、C組合員が組合の組合員であることを理由に、またD書記長の懲戒処分を重くするために本件出勤停止処分①を行ったわけではない。

組合は、D書記長がC組合員と交友関係にあるので、好意で自家用車の修理を受けてもらったというが、C組合員は組合書記長からの依頼であったことから断れなかったのであり、D書記長はその立場を濫用して、依頼を拒否できないC組合員に対し、会社が監督官庁から処分等を受ける可能性があり、就業規則に違反する自家用車の修理を依頼して現金を交付しており、このような行為はC組合員と同等かそれ以上の責任がある。このため、本件自家用車修理が本件懲戒解雇処分の懲戒事由の一つとなったものであり、連座的に重い懲戒処分を科したものではない。

b 本件欠勤処理について

組合と会社との間では、無給の組休の使用は組合三役に限定することで合意していた。しかし、平成31年4月、E労務課長が、D書記長から、函館市議会議員選挙の選挙運動のため、一般組合員の無給の組休の使用を懇願され、E労務課長は不適切な扱いと認識しながらも、今回限りとして本件欠勤処理を認めてしまったものであり、E労務課長から組合に提案したものではない。その後も本件欠勤処理が継続したのは、E労務課長が本件欠勤処理の終了を求めたにもかかわらず、D書記長が、本件欠勤処理を認めたE労務課長の弱みにつけ込んで強引に継続を求めたためである。組合は、会社が組合三役以外に無給の組休を認めないこと、また、これを認める権限がE労務課長にはないことを認識しながら、本件欠勤処理の責任をE労務課長に押しつけており、A委員長とD書記長にその責任はないと

する組合の主張は悪質である。

本件欠勤処理は、会社に対して、従業員が有給休暇を取得するものとの錯誤に陥らせて無給の組休を取得する悪質なものであり、その従業員は就業規則上認められない欠勤となるのであるから、労働契約上の債務不履行となり、無断欠勤であるから懲戒事由に該当する重大な事由である。このようなことをE労務課長の働きかけで行うことはあり得ず、組合が組織的にE労務課長に強要して行ったものであり、共謀があった。

また、E労務課長が本件欠勤処理を扱っていたからといって、会社がその目的を知っていたことにはならない。組合は、会社が無断で行ってはいないと主張するが、組休制度はE労務課長の一存で決められるものではなく、組合は、無給の組休の一般組合員への適用について労使協議をしても会社に認めてもらえないと認識していたからこそ、会社に知られないように有給休暇の欠勤への変更を進めていたのであり、まさに会社が無断で行っていたのである。

さらに、組合は会社の業務に多大な支障を与えた事実はないと主張するが、従業員が休暇を取得することにより、他の従業員に超過勤務が生じ、会社には時間外手当の負担や賃金計算など労務管理上の負担が生じる。

組合は、就業規則の懲戒事由に該当しないと主張するが、そもそも組休について会社に何らかの措置を求めるのであれば、労使協議により要求すべきであり、会社を欺くような違法な手法で休暇を取得すべきものではない。それにもかかわらず、組合は、組織的に有給休暇と装って就業規則上認められない無断欠勤を繰り返し会社に損害を与えているのであり、就業規則第60条第4号及び第11号に該当するものとししか評価できない。

c. パワーハラスメントについて

パワーハラスメント行為は、組合業務に関連する会話を理由として懲戒処分にしたものではない。D書記長はF車両係長に対し、高圧的に脅しているのであって、会社従業員として不適切である。F車両係長は脅されたと認識しており、会社は他の従業員からもD書記長からのパワーハラスメント被害の相談を受けている。したがって、D書記長の言動は就業規則第60条第14号に該当する。

(イ) 本件各懲戒処分の適正手続の欠如

a 労使交渉を行っていないこと

懲戒処分は賞罰委員会が最終決定するのであり、その結果を組合に提示していたが、その後に組合と会社が協議をして懲戒処分を最終決定するという慣行はない。会社が、組合に賞罰委員会で決定された懲戒処分を通知し、組合が会社に処分の軽減を申し入れることはあったが、申入れにより処分の決定や変更をしたことはない。

労働協約に懲戒解雇に係る協議条項があっても、懲戒処分は会社の権限でなされるものであり、組合と協議しなければ効力が生じないものではなく、手続違反にはならない。

b 賞罰委員会における審議が適正に行われていないこと

会社は、A委員長とD書記長に対し、4回にわたり賞罰委員会による聴聞の開催を通知している。それにもかかわらず、両名はこの聴聞に出頭することはなく、弁明の機会を放棄している。

賞罰委員会の委員の選出は、会社が行うものであり、組合が関与する余地も労使協議の慣行もない。

賞罰委員会は、聴聞による弁明の機会を両名に与えており、両名が出席しなかっただけであり、手続に瑕疵はない。

(ウ) 総括

本件各懲戒処分は、懲戒事由が存在するために行われたものであり、本件出勤停止処分①は上記(ア) a のとおりD書記長の懲戒処分を重くするために、その処分を重くしたことはない。

結果的に組合の執行委員長と書記長が懲戒処分を受けたことになるが、それは、A委員長とD書記長の行為が懲戒事由に該当するからである。本件各懲戒処分の手続にも瑕疵はなく、本件各懲戒処分は不利益取扱いに当たらないし、組合の弱体化をねらったものではなく支配介入にも当たらない。

したがって、本件各懲戒処分は法第7条第1号及び第3号に当たらない。

イ 本件継続雇用拒否について

組合は、本件継続雇用拒否は無効と主張しているが、A委員長はD書記長

と共謀して本件欠勤処理という有給休暇の不正変更を行っており、解雇事由があることから本件継続雇用拒否は正当である。

したがって、本件継続雇用拒否は、法第7条第1号及び第3号に当たらない。

2 争点3について

(1) 組合の主張

組合は、令和2年11月24日、会社に対し団体交渉を申し入れ、会社が行ったA委員長への下車勤務命令とC組合員への自宅待機命令について文書による説明を求めたところ、会社は文書による回答は拒否したが、同月26日に団体交渉を行うこととなった。しかし、会社は直前になって組合に団体交渉の延期を申し入れ、本件出勤停止処分②と本件懲戒解雇処分を組合に通知した。組合は、会社に対し、同月30日と同年12月1日に、本件各懲戒処分などについて団体交渉を申し入れていたが、I常務取締役（以下「I常務」という。）は、交渉は代理人に委任していることを理由に、会社として団体交渉の申し入れは受けられない旨述べ、団体交渉を拒否した。

同月22日、組合は、会社にて団体交渉を申し入れ、これを受け、令和3年1月20日に団体交渉が開催されたが、会社は、D書記長に会社従業員としての籍がない以上、団体交渉への出席を認めないと述べたり、懲戒処分に係る労使間の事前協議の慣行を否定し、加えて、懲戒処分に関する協議については、「協議をしても結果が変わる可能性がない」、「会社としては結論を譲ることはできない」、「会社としてはDさん、Aさんの処分は受け入れていただく、ということですね」などと述べて、結論ありきの回答しかしなかった。

本件欠勤処理については、E労務課長から提案があったこと、会社の会計課とも連携して行われていたという事実を知らないか、知っていても黙殺するような態度であった。本件自家用車修理についても、本件自家用車修理が車両法違反に問われる可能性があるとは回答しておきながら、監督官庁からの指導等の有無を明らかにせず、車両法違反の成立についてもその可能性を抽象的に説明するのみで具体的に明確な回答を行おうとしなかった。

以上のとおり、会社が代理人に交渉を委任していることを理由に団体交渉を

拒否したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否であり、また、団体交渉時における会社の回答は、懲戒処分の事前協議の慣行を無視し、懲戒処分の理由や必要性について真摯な調査により正しい解釈に見直そうとする態度はなく、不当な懲戒処分を受け入れるしかないという結論ありきの回答内容であり、懲戒処分の理由及び必要性について論拠を示して具体的に説明しないという不誠実なものであった。

これらのような会社の態度は、法第7条第2号に該当する。

(2) 会社の主張

組合から、令和2年11月24日に、団体交渉の申入れはあったが、団体交渉の前に文書回答を求めてきており、会社は直ちに文書回答はできないと回答したが、組合は団体交渉前の文書回答にこだわったため、会社は、組合が団体交渉を会社の文書回答まで延期する意思であると受け止めたものである。

会社が、組合からの申入れについて、代理人に委任して対応することが不誠実と評価されることはなく、組合と会社はいずれも代理人を選任し、本件各懲戒処分に関する交渉を行っていることから、別途、団体交渉に応じる必要はなかった。

懲戒処分の事前の労使協議という慣行はなく、むしろ就業規則に規定のない慣行は手続違反である。そもそも懲戒処分は会社に権限があり、労使協議や団体交渉で結論が変わるものではない。

本件自家用車修理は、車両法違反として処分される可能性があり、運輸支局の指導で行ってはいけない整備について周知していたにもかかわらず行われたため、懲戒処分の対象とした。会社には、運輸支局による処分の有無について組合に回答する義務はない。

本件各懲戒処分は正当なものであり、団体交渉について会社に不誠実な対応はなく、法第7条第2号に当たらない。

3 争点4について

(1) 会社の主張

法第5条第1項の規定により、不当労働行為救済申立ての審査手続に参加するには、資格審査が救済申立ての時点で行われなければならないところ、本件

救済申立てにおいては、資格審査が行われないまま審査手続に入っていることから、資格審査が行われる前に行われた審査手続には瑕疵があるので、労働委員会は、瑕疵がある状態で行われた審査手続を本件救済申立てに対する判断の基礎とすることはできない。

(2) 組合の主張

会社の主張は、最終陳述書でなされており、時機に遅れた攻撃防御方法である。

4 争点5について

(1) 会社の主張

不当労働行為救済申立てを行う労働組合は、法第5条第2項各号の規定に適合することが必要であるが、組合においては同項第7号の職業的に資格がある会計監査人による証明書が添付された会計報告がなされていないことから、組合は同条第1項により、不当労働行為救済申立てを行う資格がなく、本件救済申立ては却下されるべきである。

(2) 組合の主張

会社の主張は、最終陳述書でなされており、時機に遅れた攻撃防御方法である。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人会社は、昭和19年6月1日に設立された自動車による旅客及び貨物運送業等を営む株式会社である。路線バスを渡島総合振興局及び檜山振興局管内（奥尻町を除く。）全域で運行し、およそ200台の車両を所有しており、本件救済申立ての時点で、函館市内に3か所（函館、昭和及び日吉）、その他の地方に1か所の営業所（江差）と5か所の出張所（鹿部、森、知内、松前及び北桧山）を有している。また、グループ会社として、タイヤ販売業、車両整備事業等を営む函館バス商会株式会社、一般貸切旅客自動車運送事業を営むエイチ・ビー観光株式会社がある。

(2) 申立人

申立人組合は、会社の従業員並びに出向中の従業員、継続雇用制度に伴う再雇用者及び組合事務職員と大会で承認された組合員で組織する労働組合であり、日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合（以下「組合道本部」という。）に加盟している。

(3) C組合員

C組合員は、平成11年4月に会社に臨時雇用として採用され、平成12年4月に正社員となり、採用以来、整備係に従事してきた。平成28年8月に定年退職日を迎えたが、雇用延長と再雇用により継続して雇用され、本件出勤停止処分①の時点では嘱託職員として函館営業所の整備係に従事していた。

A委員長

ア A委員長は、昭和55年5月12日、会社に臨時雇用運転手として採用され、その2か月後に正社員運転手となり、令和3年4月29日に60歳の誕生日を迎えるまで会社に勤務し、本件出勤停止処分②及び本件継続雇用拒否時は函館営業所に勤務していた。

イ A委員長の本件救済申立て時点までの役員（任期2年）経歴は、次のとおりである。

就任日	役員名
平成12年12月23日	執行委員
平成17年10月1日	副執行委員長
平成19年1月7日	執行委員
平成20年9月15日	副執行委員長
平成22年12月12日 (平成24年9月まで)	執行委員長
平成30年9月30日	副執行委員長
令和2年12月13日	執行委員長

(4) D書記長

ア D書記長は、平成8年4月、会社に臨時雇用運転手として採用され、平成11年7月に正社員運転手となり、会社に勤務していた。本件懲戒解雇処分

時、D書記長は組合専従者であり、休職中であった。

イ D書記長の本件救済申立て時点までの役員（任期2年）経歴は、次のとおりである。

就任日	役員名
平成16年10月9日	執行委員
平成19年1月7日	書記長
平成24年11月24日	執行委員長
（平成26年再任）	
平成30年9月30日	書記長
（令和2年再任）	

2 組合の組織、機関等及び労働協約

(1) 私鉄総連北海道地方労働組合函館バス支部規約（以下「規約」という。）では、次のとおり組合の組織及び役員が定められている。

ア 組織

組合は、法人とされ（第3条）、会社の従業員並びに出向中の従業員、継続雇用制度に伴う再雇用者及び組合事務職員と大会で承認された組合員で組織され（第6条）、会社が一方的に解雇した組合員は、その解雇を組合が大会で承認するまでは、組合員である資格が継続する（第7条）。

イ 役員

- (ア) 組合には、役員として執行委員長、副執行委員長、書記長が各1名、執行委員5名及び会計監査2名が置かれ（第39条）、執行委員長、副執行委員長、書記長及び執行委員で執行委員会を構成する（第26条）。また、函館（高盛、昭和、日吉）、江差、せたな（北桧山）、鹿部、松前、森、知内に分会を置き（第31条）、分会には、分会の役員を、高盛、昭和及び日吉の各分会に3名、江差、松前、北桧山及び鹿部の各分会に2名、森及び知内の各分会に1名置く（第35条）。
- (イ) 執行委員長は、この組合を代表し、組合業務を統轄し、副執行委員長は、執行委員長を補佐し、執行委員長に事故があるときは代理し、書記

長は書記局を主宰し、執行委員は執行委員会を構成し、組合業務を執行し、会計監査は、組合財務監理並びに金銭出納の適否を適時監査する（第41条）。役員の任期は2年である（第42条）。分会長は分会大会を招集し、分会内の組合活動を統轄するほか、分会の役員は、分会内の問題の処理、組合各機関の決定事項の徹底とその具体化、組合大会への付議事項の検討、所属連合、平和センターとの連携協力の業務を行う（第36条）。

(2) 労働協約

組合と会社との間には、昭和35年10月1日に締結した労働協約が存在する。労働協約には次のような規定がある。

ア ユニオンショップ

- 第5条 1. 会社の従業員は第6条に規定する者を除き、総べて組合の組合員でなければならない。
2. 会社は従業員を雇入る際には組合に加入することを条件としなければならない。
3. 会社は組合に加入しない従業員及び組合を脱退し、又は組合から除名された従業員を直ちに解雇しなければならない。

イ 非組合員の範囲

- 第6条 次の各号の(ママ)に該当するものは組合員になる資格を持たない。
1. 部長、次長、課長、係長、営業所長
 2. 守衛
 3. 嘱託（年金繰り延べに伴う再雇用者を除く）
 4. 試傭期間中のもの
 5. その他労使協議してきめたもの

ウ 解雇

- 第14条 会社は従業員が次の各項の(ママ)に該当する時は解雇する。但し第3項から第6項までの場合は組合と協議する。
- (1) 定年に達したとき
但し、業務上必要あるときは、延長することがある。
 - (2) 当人の希望によるとき

- (3) 懲戒解雇に処せられたとき
- (4) 休職期間が満了し復職できないとき
- (5) 打切補償又は障害補償を受けたものが、その傷病又は障害のため勤務に堪えないと認められ他の職場に転換することができないとき
- (6) 職務の遂行に必要な能力をいちじるしく欠き、且つ他の職場に転換することができないとき
- (7) 組合より除名されたとき
- (8) その他会社と組合が協議してきめたとき

エ 業務委員会

- 第21条 1. 運行時刻の変更、交番の作成変更、配車、折り返し時間等や路線の変更延長、新路線の開拓スピードアップ等の労働時間の算定については業務委員会を設け協議してきめる。
2. 業務委員会の細則は別に定める。

オ 専従者

- 第48条 1. 会社は従業員が組合業務に専従することを認める。組合は専従者を決めたときは、10日以内に次の事項を会社に通告する。
- (イ) 専従役職名
 - (ロ) 就任年月日及び専従期間
 - (ハ) 所属、職、氏名
2. 前項の事項に変更のあったときは、直ちに会社に通知しなければならない。
3. 専従者はその期間中、無給休職とする。
- 但しその休職期間は勤続年数に通算し、昇格、昇給退職金、福利厚生については、他の従業員と同様とする。
4. 専従者が職場に復帰するときは、原職に復帰させる。

カ 組合活動

- 第49条 1. 組合活動は原則として就業時間外に行なう。やむを得ない事

由のため就業時間内に行なう必要があるときは、会社の了解を得て行なう。

2. 会社は次の各号に該当する時は就業時間内であってもこれを認める。

(1) 会社と組合が双方交渉協議のため開催する団体交渉及び各種委員会

(2) 苦情処理のため調査交渉

(3) その他会社、組合が必要とする交渉

3. 会社は組合員に対し、申請によって次の各号による組合休暇を認める。但し争議行為の時は認めない。

(1) 私鉄総連中央本部定期、臨時大会

(2) 私鉄総連道本部定期、臨時大会、委員会 } 58日間

4. 1月1日を基準として年間延365日の休暇を組合に与える。
なお残余については繰り越さない。

3 組合役員選挙の実施

本件各懲戒処分時における直近の組合役員選挙の実施状況は次のとおりであった。

(1) 選挙の日程

令和2年10月14日、組合の選挙管理委員会は、組合役員選挙の実施について、組合員に周知した。選挙の日程は、次のとおりであった。

ア 三役の選挙

(ア) 立候補受付

同月21日から同月22日まで

(イ) 投票日

同月28日及び同月29日

(ウ) 開票日

同月30日

イ 執行委員及び会計監査

(ア) 立候補受付

同年 1 1 月 4 日から同月 5 日まで

(イ) 投票日

同月 1 1 日及び同月 1 2 日

(ウ) 開票日

同月 1 3 日

(2) 三役の立候補及び投票

三役選挙には、執行委員長に A 委員長、副執行委員長に J 分会長、書記長には D 書記長が立候補し、信任投票が行われることになった。信任投票の結果、いずれの立候補者も信任票が過半数に達したことから、信任された。

(3) 組合大会の承認

令和 2 年 1 2 月 1 3 日、組合は、第 1 0 9 回定期大会を開催し、議題の一つとして役員改選の件が審議され、次のとおり承認された。

執行委員長 A

副執行委員長 J

書記長 D

執行委員 K、L、M、N、O

会計監査 P、Q

4 就業規則における従業員の定年、定年後の雇用及び懲戒に係る規定等

(1) 定年及び定年後の雇用

ア 従業員の定年及び定年後の雇用について、就業規則には次のとおり規定されている。

第 1 2 条 従業員の定年は、満 6 0 歳の誕生日とする。但し、高齢者雇用安定法第 9 条 2 項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれ ^(ママ) か ^(ママ) にも該当する者については再雇用する。

① 引き続き勤務することを希望していること

② 労使協定により定めた再雇用適正基準を満たしていること

と

2. 再雇用に関するその他の事項については、労使協定書に従うものとする。

イ 労使協定書

就業規則第12条に基づき、組合と会社との間では協定が締結されていた。この協定では、60歳の定年退職者で引き続き勤務延長を希望している者を対象に、厚生年金受給開始日の前日までを勤務延長の期間とし、勤務延長の希望者は退職日の1か月前までに所定の書式で提出することや勤務延長の賃金について定められている。この書式として別途、「勤務延長願」が定められている。この協定は、直近では平成29年3月31日に締結（以下「本件協定書」という。）され、協定期間は同年4月2日から平成31年4月1日までであったが、この協定期間の満了後、新たな協定は締結されていない。

(2) 懲戒

ア 従業員の懲戒事由について、就業規則には次のとおり規定されている。

第60条 従業員が次の各号の1に該当するときは賞罰委員会の審査を経て懲戒する。

1. 正当な理由なしにしばしば又は引き続き5日以上無断欠勤し出勤の督促に応じないとき。
2. しばしば無断遅刻又は無断早退し、上長の注意を^(ママ)顧ない時。
3. 勤務怠慢、しばしば定められた規則に違反したとき。
4. 素行不良にして職場の風紀又は秩序を乱したとき。
5. 許可を得ずに会社の物品を持出、又は持出そうとした時。
6. 許可なく私物を修理作成し又は他人に修理作成させた時。
7. 火気を粗略に取扱い又は濫りに焚火した時。
8. 故意又は過失により会社の建造物、車両、機械、工作物、その他の物品を破壊又は紛失した時。
9. 災害予防及び衛生に関する規定、又は指示に違反した時。
10. 業務上の怠慢又は不注意により、又は職務上の指示命令に従わず災害その他事故を発生させた時。
11. 不正不義の行為をなし、従業員としての^(ママ)対面を汚した時。
12. 故意又は過失により会社に^(ママ)傷害を与え、又は会社の^(ママ)対面を汚した時。

13. 会社内で賭博その他これに類似の行為をなした時。
14. 他人に対し、暴行、脅迫又は教唆行為をなし、又はその業務を妨害した時。
15. 職務上の指示、命令に従わず職場の秩序を乱し、又は乱そうとした時。
16. 重要な経歴を^(ママ)作り、その他不正な方法を用いて^(ママ)雇入れられた時。
17. 会社の承認を得ないで在籍のまま他に^(ママ)雇入れられた時。
18. 業務上の重大な秘密を他に漏らし、又は漏らそうとした時。
19. 業務に関して不正の金品を受取り又は与えた時。
20. 数回懲戒を受け、尚改心の見込みがない時。
21. 法規に違反し有罪の確定判決を云い渡され^(ママ)欠後の就業に不適当と認められた時。

イ 就業規則にはアのほかに、パワーハラスメント等について次のとおり規定されている。

第58条 全ての従業員は勤務にあたり、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントと疑われる行為をおこなってはならない。

この該当する行為を行った従業員は、賞罰委員会の審査を経て懲戒する。

ウ 賞罰委員会の構成については、次のとおり規定されている。

第57条 ^(ママ)賞罰審査委員会は、会社側4名、従業員側4名の委員を以て構成、出席委員の決定による。

エ 上記ウの規定にかかわらず、従来の賞罰委員会は、会社が会社側委員のみで適宜構成し、この運用は本件出勤停止処分①の賞罰委員会まで同様であった。

このほか、会社側委員が組合に示すために作成した「有責事故による処分対象者リスト（案）」という書面が存在し、さらに、組合執行委員会が会社側委員による懲戒処分案を審議事項として検討したことが記載されている書面及び組合が会社側委員に処分内容の再考を求めた事案が記載されている「函館バス賞罰委員会記録」という書面も存在する。

さらに、会社側委員が組合執行委員会の審議結果を踏まえて確定した処分内容が記載されている「有責事故による処分対象者リスト」という書面が存在する。

(3) ハラスメント対応マニュアル

ア 会社は、ハラスメント行為の防止及び排除のための措置並びにハラスメント行為に起因する問題が生じた場合に、適切に対応するための措置に関し必要な事項についての体制や手順を取りまとめた「ハラスメント対応マニュアル」（以下「マニュアル」という。）を設けている。

イ マニュアルでは、会社の所属長、労務課長、総務部長及びバス事業部長の4名のハラスメント委員によりハラスメント委員会を構成すると規定されている（第5条、第6条第1項）。

ウ ハラスメント行為の対応としては、被害者による相談窓口への相談・告発等により調査等が行われることとされ、ハラスメント委員会は速やかに調査等を開始する。調査手順は、i 調査・尋問（ハラスメント当事者及び当事者以外への調査（書面、ヒアリング等））、ii 聴聞（ハラスメント当事者及び当事者以外への聴聞（ヒアリング等））、iii 審議・審理（ハラスメント委員において事実関係をもとに審議または審理）、iv 結審（ハラスメント加害者への処分等を結審）と定められ、結審において問題解決のための措置として就業規則に定める懲戒のほか、行為者の異動や被害者への労働条件及び就業環境改善のための必要な措置を講じることができる（第8条）。

5 本件各懲戒処分

(1) 本件出勤停止処分①

令和2年11月20日、会社は、C組合員に対し、会社の許可を得ずに、函館営業所にD書記長の自家用車を持ち込み、私的に修理したことを理由に、同日から出勤停止2か月の懲戒処分を行った。会社作成の「Cに対する処分」と題する書面では、事故概要として「函館営業所タイヤ庫の所でD書記長の自家用車を持込、私的に修理しているという情報を基に本人への事情聴取を含む調査の結果、情報が真実であることが確認できた。（会社の許可を受けていない）」、処分として「出勤停止2カ月」と記載されている。

(2) 本件出勤停止処分②

令和2年11月27日、会社は、会社代理人からA委員長代行に対し、「通知書」を送付し、懲戒処分を通知した。「通知書」には、処分内容として、「貴殿を令和2年11月30日から令和3年1月29日までの間、出勤停止処分とします。」と記載されていた。根拠規定には、「就業規則第60条第4号、第11号」と記載されていた。また、処分理由には、認定事実として「貴殿は、令和元年3月^(ママ)から令和2年10月までの間、E、Dと共謀し、従業員を組合活動に従事させる目的で、会社に目的を秘して有給休暇を取得させ、当該有給休暇日を組合活動に従事させ、その後会社は無断で当該有給休暇日を欠勤扱いに変更し、有給休暇を消化させない運用をはかり、従業員の債務不履行を奨励し、その人数16名、合計209日の欠勤を生じさせ会社の業務に多大な支障を与えました。」と記載され、認定理由には、「上記事実は就業規則第60条第4^(ママ)条、第11号に該当します。したがって、当社は、第61条に基づき貴殿を出勤停止とします。」と記載されていた。また、連絡事項として、「本件について、会社は代理人に依頼しましたので、本件に関する連絡、申入れは会社ではなく代理人宛に行ってください。」と記載されていた。

(3) 本件懲戒解雇処分

令和2年11月27日、会社は、会社代理人からD書記長に対し、「通知書」を送付し、懲戒処分を通知した。「通知書」には、処分内容として、「貴殿を本日をもって懲戒解雇とします。」と記載されていた。根拠規定には、「就業規則第60条第4号、第11号、第14号、第20号」と記載されていた。処分理由には、認定事実として「(1) 貴殿は、令和元年3月^(ママ)から令和2年10月までの間、E、Aと共謀し、従業員を組合活動に従事させる目的で、会社に目的を秘して有給休暇を取得させ、当該有給休暇日を組合活動に従事させ、その後会社は無断で当該有給休暇日を欠勤扱いに変更し、有給休暇を消化させない運用をはかり、従業員の債務不履行を奨励し、その人数16名、合計209日の欠勤を生じさせ会社の業務に多大な支障を与えました。(2) 貴殿は、函館営業所が国の未認証工場であることを知りながら、労働組合の書記長の地位を利用し、交通事故で破損した自己所有の乗用車を従業員へ修理を依頼し、会社の許可なく函館バス敷地内で車両の分解整備及び修理をさせ道路運送車両法

第78条に違反する行為を行わせました。(3) 貴殿は、令和2年11月13日^(ママ)、従業員が労働組合事務所に赴いた際、事務所内において同人に対し暴言等のパワーハラスメント行為を行いました。」と記載され、認定理由には、「上記(1)、(2)は就業規則第60条第4^(ママ)条、第11号に該当し、上記(3)は同条第14号に該当し、また、貴殿は平成29年9月6日にも運行中に携帯電話を使用していたことにより出勤停止3か月の懲戒処分を受けており、同条第20号に該当します。したがって、当社は、第61条に基づき貴殿を懲戒解雇とします。なお、当社は、令和2年12月14日、退職金をお支払いします。」と記載されていた。また、連絡事項として、「本件について、会社は代理人に依頼しましたので、本件に関する連絡、申入れは会社ではなく代理人宛に行ってください。」と記載されていた。

6 本件自家用車修理

- (1) 令和元年5月、D書記長は、事故により自家用車を破損したため修理を行う必要があり、C組合員へ修理を依頼した。D書記長は、その前にG組合員に修理を依頼したが、G組合員から、「書記長の車をいじったら、B社長に何されるかわからないので、Cさんに頼んだらすぐだ」と言われ、修理を断られていた。
- (2) C組合員は、D書記長の自家用車の修理を函館営業所の敷地内において行い、修理作業のため有給休暇を取得したほか、勤務時間外にも修理作業に当たった。修理の内容はバンパー、フェンダーの修理、ロアアームとライトの交換、塗装であった。修理に必要な部品と塗料は、D書記長が自費で取り寄せてC組合員へ提供した。ただし、パティと工具は会社の備品が使用された。D書記長は、C組合員に対し、修理のために有給休暇を取得し勤務時間外にも作業をしてくれた謝礼として金5万円を渡した。

7 組休の取得方法に関する交渉経緯

- (1) 組合と会社が昭和35年10月1日に締結した労働協約には、上記2(2)カのとおり組合活動は原則として就業時間外に行うこと、やむを得ない事由のため就業時間内に行う必要があるときは、会社の了解を得て行うことが定め

られ（第４９条第１項）、その上で、争議行為のときを除き、会社は組合員に対し、申請による組休を５８日間まで認める（同条第３項）とともに、１月１日を基準として年間延べ３６５日の休暇を組合に与える（同条第４項。以下これらの休暇を「労働協約上の組休」という。）ことを定めていた。

- (2) 平成１６年、組合は、組合活動のため、１２月１６日を起算日として、組合員から有給休暇を年間１日ずつ拠出してもらい、使用内容は執行委員会に一任するという運用（以下「拠出有休」という。）を始めることを決めた。また、組合では、組合活動のため、運転者が勤務日で本来乗務すべき交番を組合活動のため変更すること（以下「ダイヤ操作」という。）も行っていた。
- (3) 平成２２年１２月９日、組合と会社との間で団体交渉が行われ、会社は、組合に労働協約上の組休とダイヤ操作の廃止を提案した。この提案に対し、組合は平成２３年４月以降協議を進めることとした。協議の結果、組合と会社は、平成２５年２月９日までに、労働協約上の組休を廃止する代わりに「会社は組合員に対し、申請によって無給の組合休暇を認める。」との内容による無給の組休を設け、ダイヤ操作については、１３時以降とすることなど一定のルールに基づいて運用を継続することを合意した。この合意により、組合は、組合活動については拠出有休を、業務委員会や安全衛生委員会等の組合と会社との双方が委員を務める協議機関への組合員の従事はダイヤ操作を使用するようになったが、無給の組休は、休暇を取得して組合活動に従事した組合員に組合財政から支出を要するとの理由から使用することが控えられていた。
- (4) 平成３０年１月３１日、当時、組合の専従役員であったＲ書記長が会社を退職し、書記長職も辞した。組合は、財政及び会社との交渉の業務をＳ執行委員長（以下「Ｓ委員長」という。）とＴ副執行委員長（以下「Ｔ副委員長」という。）が、事務一般をＵ執行委員が担当して組合運営を行うこととした。
- (5) 平成３０年２月、会社は、慢性的な乗務員不足に加え、インフルエンザの流行による乗務員の病休により乗務員のやり繰りが困難になっていたところ、組合からダイヤ操作の依頼があったことから、拠出有休とダイヤ操作の廃止を求め、組合と協議に入った。この協議は、Ｓ委員長、Ｔ副委員長、Ｉ常務及びＥ労務課長との間で行われた。
- (6) 同月１８日から組合が拠出有休の申請をしても、会社が拠出有休の使用を

認めないようになった。ダイヤ操作も使用できなくなり、業務委員会は勤務の合間で行われ、組合員は公休や有給休暇の取得により出席することとなった。

- (7) 同年4月頃、S委員長からE労務課長に、インフルエンザの流行が落ち着いたことから、抛出有休とダイヤ操作を認めるよう要望した。S委員長がB社長とのトップ交渉を要請したことから、E労務課長はその日程調整を行うこととした。

- (8) 同年6月11日、B社長とS委員長がダイヤ操作などについて協議を行った。この協議にはE労務課長が同席した。この協議で、B社長は、S委員長に対し、前任の執行委員長であったD書記長が平成27年9月の団体交渉において退席したことやT副委員長の交渉時の不手際について遺憾を表明し、R書記長が原職復帰することなく会社を退職したこと、組合がダイヤ操作を当然のように会社に求めることを問題視する発言をした。その上で、B社長は、ダイヤ操作は基本的にしないこと、抛出有休も認めないとの見解を示した上で、「無給の組休でも使ったらどうか？事情にもよるが、三役のみなら認める」と述べた。これに対し、S委員長は、「組休はなくなったと聞いているが、無給はあるのか？」と問いただしたところ、E労務課長は、「ある」と返答した。なお、S委員長は、B社長に対し、組合の三役選挙を前倒しで実施すること、V、A委員長及びD書記長が立候補予定であること、現役員は立候補しないことを伝えた。

平成30年6月25日、組合は、組合の機関誌により組合員に対しこの協議の報告を行い、ダイヤ操作や抛出有休の取扱いなどについて、今後、会社との協議を要すること、また会社は無給の組休を認めていることを周知し、組合員の意見を求めた。また、組合の三役選挙の日程について、同月28日まで立候補受付、同年7月5日及び6日投票日、同月7日開票日であることを併せて周知した。

- (9) 同年8月10日、組合はS委員長の名義で、当時事業部長であったI常務に対し、「申し入れ書及び質問状」を提出し、平成30年度後期事業計画の策定と決定に関する事前の協議進行について「会社の考え方は極めて労使慣行を無視した横暴を免れない内容であり、到底認めることはできません」と述べた。その上で、労使協議の進め方について会社の考え方を回答するよう求め

た。

同年9月10日、組合は、業務委員長であったT副委員長の名義で、会社のI常務に対し、「平成30年冬期事業計画（案）の協議に対する考え方」を提出し、「審議・協議については勤務の合間等、空き時間で作業をし疑義が生じた場合に日時を決めて協議をするとのことでしたが、私どもとしては到底受け入れられる内容ではありません」と述べた。

- (10) 同月30日、組合は第106回臨時大会を開催し、上記(8)の選挙結果を踏まえ、次のとおり新役員体制を確認した。

執行委員長 V

副執行委員長 A

書記長 D

執行委員 H、L、N

- (11) 同年10月、組合は、I常務に対し、V執行委員長（以下「V委員長」という。）の名義で「2018年11月1日ダイヤ改正延期の申し入れ書」を提出し、「事業内容に変更等々がある場合事前協議する、そして合意形成することが労使間での大前提」であり、「平成30年前期事業計画から従来の労使慣行を無視し会社の考えを一方的に押し付けて」というと抗議した。そして、「速やかに従来の労使慣行に基づき協議、労使合意形成が整いしだい後期事業計画を進めていく」ことを求めた。

- (12) 同年10月23日、組合と会社は、新組合三役の就任に伴う新たな専従者について協議を行った。組合からはA副委員長とD書記長が、会社からはW総務部長とE労務課長が出席した。組合は、会社に対し、労働協約に基づき、専従の手続を進めるように求めたが、会社はこれに応じなかった。

- (13) 同年11月13日、組合と会社は、（Ⅰ）専従者、（Ⅱ）拠出有休、（Ⅲ）ダイヤ操作（以下これらを「要求3項目」という。）について協議を行った。組合からはA副委員長とD書記長が、会社からはW総務部長とE労務課長が出席した。組合は、（Ⅰ）専従者については、労働協約どおり同年12月16日から専従を認めること、（Ⅱ）拠出有休については、一方的に破棄するのはおかしく、組合と協議すべき事項であること、（Ⅲ）ダイヤ操作については、会社が議題提案をするときは、協議、審議時間を含めて行うこと、従来の労使

慣行、労働協約にのっとって進めることを求めた。会社は、（Ⅰ）専従者については、組合専従は認めない、組合として専従職はいらないのではないかと述べた。

（Ⅱ）抛出有休については、組合員の有給休暇を組合に1日抛出し組休に使用することは違法性があり認められない、（Ⅲ）ダイヤ操作については、会社提案の議題であっても組合役員の空いている時間帯で協議、審議をしてほしいと述べた。

- (14) 同年12月10日、組合と会社は、再び要求3項目について協議を行った。組合からはA副委員長とD書記長が、会社からはW総務部長とE労務課長が出席した。組合は、（Ⅰ）専従者については、労働協約上の問題であり、会社が一方的に認めないということ自体が不当な扱いである、（Ⅱ）抛出有休については、何の問題もなく労使で確認して10年近く運用してきたものであり、一方的に破棄すること自体が不当であり、（Ⅲ）ダイヤ操作については、会社が組合に議題提案をする以上、会社が責任をもって協議、審議時間を作り提案するのが筋である、組合役員の空き時間に会社の提案内容を協議、審議することは物理的に不可能に近く、また、長年の労使慣行、労働協約を一方的に破棄するのは不当労働行為ではないかと主張した。会社は、（Ⅰ）専従者については、B社長が専従を認めるのはまだ早いと言っていると述べた上で、前任のR書記長の辞め方が悪すぎる、（Ⅱ）抛出有休については、認められない、（Ⅲ）ダイヤ操作については、組合役員の空いている時間帯で審議をしてほしいと述べ、会社提案の議題であっても組合運動の一部になるので、認めるわけにはいかないと回答した。

- (15) 同年12月28日、組合は、会社に対し、要求3項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

- (16) 上記(15)の申入れを受け、平成31年1月25日、団体交渉が開催された。出席者は、組合側は、V委員長、A副委員長、D書記長、H執行委員、L執行委員及びN執行委員、会社側は、B社長、I常務、W総務部長及びE労務課長であった。冒頭、B社長が、平成27年9月、B社長と当時執行委員長であったD書記長が出席した団体交渉において、交渉を打ち切ったD書記長が椅子を蹴飛ばして席を立ったことなど、この時の交渉における組合の交渉姿勢を問題視する発言をした。また、前任のR書記長の退職の仕方が悪いと述べ、

当時の組合役員の行為について清算を求めた。これに対し、組合は、「前任役員のしたことについては、反省するところもあると思う。前任役員の悪い点は、新体制の中で直していく。信頼回復には時間がかかると思うが見てほしい」と述べた。そして、「そうはいっても目の前に迫ってきた4月1日ダイヤ改正の提案審議などあるので早急に解決していきたい」と述べた。これに対し、B社長は、再度窓口で話し合えばよいのではないかと回答し、組合もこれに応じることとした。

- (17) 平成31年2月5日、組合と会社は、上記(16)の団体交渉と同じ内容の議題で協議を行った。組合側はA副委員長とD書記長が、会社側はW総務部長とE労務課長が出席した。組合は、「再度窓口交渉すれば良いのではないか。会社として少しは打開策が見えてきたのか」と質問した。会社は、「組合は見てほしいとの考え方であるので見せてもらおう」と述べて協議は終了した。同年3月25日、再度協議が行われた。組合は、「社長の言った窓口で話をすれば良いとの内容はどのような意味なのか。社長の考え方はどうなのか。会社として通常の労使関係に戻すつもりはないのか」と質問した。会社は、「『窓口で再度話をすれば良い』の意味はどういう意味なのか。社長でなければ本心はわからない。会社としてはまだ、組合の動向を見ている状態である」と回答した。
- (18) 令和元年6月5日、上記(16)の団体交渉と同様、要求3項目について議題とする団体交渉が行われた。組合からは、V委員長、A副委員長、D書記長、H執行委員、L執行委員及びN執行委員が、会社からは、B社長、I常務及びE労務課長が出席した。交渉の冒頭、B社長は、上記(16)の団体交渉時からの継続議題として、平成27年9月の団体交渉における組合の交渉態度を取り上げ、団体交渉に対する組合の見解を文書で示すことを組合に求めた。この団体交渉では、団体交渉における組合の態度について話し合われ、交渉は90分以上にわたったが、本来の団体交渉事項であった要求3項目については、議論されることなく終了した。
- (19) 令和元年7月23日、組合は、I常務に、「労使で確認された各種委員会に対する協議及び交渉について」と題する書面を提出し、令和元年冬期ダイヤ提案がなく、組合が新体制になってから安全衛生委員会が未開催で、各種委員会等の開催の兆しもなく、労使双方での審議、協議が整わなければ事前協議も成

立しないことになるので、会社としての今後の進め方について回答を求めた。

この要求に対し、同年8月10日、I常務は回答を行い、組合に対し、各種委員会の必要性を感じているものの、乗務員不足により、各種委員会の開催に伴う乗務員の勤務内容変更を行うことが難しいことを説明した上で、組合に各種委員会の運営の工夫について協議や提案をしても回答がないことを指摘し、各種委員会の運営の簡素化について協議を求めた。

- (20) 同年8月9日、組合は、B社長あてに「申し入れ」と題する書面を提出し、上記(16)及び(18)の団体交渉において、組合が団体交渉事項としている要求3項目について具体的な回答がなく、不当労働行為に当たり得るところであると述べた上で、同月23日までに書面での回答を要求し、この期限までに回答がなければ北海道労働委員会に不当労働行為救済申立てを行うことを考えていると伝えた。
- (21) 同月19日、組合はA副委員長とN執行委員が、会社はI常務と函館営業所のAA所長が出席し、労使で確認された各種委員会に対する協議及び交渉について協議を行った。会社は、組合役員の空いている時間で提案、審議してほしい、他に時間を確保する方法としては、個人のダイヤと交換することしか提案できないと述べた。組合は、この提案は責任ある立場の返事ではないこと、協議が成立しなければ同年11月16日のダイヤ改正は無理があるのではないかと述べたところ、会社はそれについて理解していると述べた。
- (22) 同年8月23日、会社は、組合に対し、上記(20)の申し入れに対して書面で回答した。(I)専従者については、原則として認めるものの、引き続き交渉を進める中で解決したい、(II)抛出有休については、会社が認めてきた事実はあるが、組合員の有給休暇を労働組合の執行委員が使うことが社会的に理解されないと認識しているので、組合にも再考を求め、(III)ダイヤ操作については、平成25年に一定のルールに基づいて運用してきた事実はあるが、平成30年に乗務員不足が加速したため、ダイヤ操作を行わない各種委員会の協議のあり方を提案し、組合もその現状の認識を共有して、新たな対応方法を協議したいと述べた。また、組合に対し、要求3項目については、前執行部の頃から理解を求めつつ運用してきたものであり、この間の経緯をなかったことにして、すべて従来の形に戻す要求を貫く姿勢を改め、社会情勢や会社の経営

状況に寄り添った考え方を持って協議に応じることを求めた。令和元年8月30日、組合はA副委員長とD書記長が、会社はI常務とW総務部長が出席し、この会社回答に関する協議を行った。(I)専従者については、専従方法と専従職に就く時期について協議していくことになった。しかし、(II)抛出有休と(III)ダイヤ操作については、会社は違法性があるので認められないと主張し、この2項目についての協議は終了した。

- (23) 同年9月25日、組合と会社は、要求3項目について協議を行った。組合はA副委員長とD書記長が、会社はI常務とE労務課長が出席した。会社は、団体交渉前にB社長との話し合いを提案し、組合も拒否はしないと回答した。

(I)専従者について、会社は、専従は基本的に認めるが、R書記長の退職の仕方について組合としてけじめをつけることを求めた。組合は、けじめについては上記(16)の団体交渉で解決済みと主張し、専従職の就任時期を会社と協議することとなった。(II)抛出有休については、組合は、以前労働協約上の組休の問題と合わせて協議しているから、抛出有休を認めないのであれば労働協約上の組休と一緒に議論することを求めたが、会社は、以前の議論がわからないので議論のしようがないと述べて、抛出有休を認めない立場を維持した。

(III)ダイヤ操作については、会社は、上記(3)の労使間で合意したときと状況が違い、現在は乗務員不足であるので、ダイヤ操作はできないと主張した。

- (24) 同年10月23日、組合と会社は、要求3項目について協議を行った。組合はA副委員長とD書記長が、会社はI常務とE労務課長が出席した。(I)専従者については、会社は同年11月1日から専従を認めることを表明し、この問題は解決した。(II)抛出有休については、会社は、関係機関に問い合わせたら違法との回答を得ているので認められないし、(III)ダイヤ操作についても認められないと主張し、これら2項目についての協議は終了した。

- (25) 同年11月6日、V委員長とB社長との間で要求3項目について話し合いが行われた。(I)V委員長は、会社が書記長専従を認めたことについて、B社長に礼を述べた。しかし、(II)抛出有休については、B社長は有給休暇を他人が使用することは、厚生労働省に違法であることを確認しているので、認められないと主張したのに対し、V委員長は、組合の要求3項目について、会社がこれまでの労使間の慣例や労使協定を一方的に破って運用を停止したこ

とが問題であるなどと述べた。

- (26) 同月 25 日、組合は I 常務に、「2019 年冬期事業計画（案）と事前協議制に関わる問題についての申し入れ」と題する文書を提出した。この文書で組合は、会社から 2019 年冬期事業計画（案）が提案されているが、ダイヤ操作が認められないため、協議、審議体制が整わないこと、事前提案がないのにもかかわらず一方的にダイヤ変更等の事業変更が行われており、労働協約に定める事前協議制が無視された中での事業変更に抗議するとともに、会社の見解を求めた。

- (27) 同月 20 日、会社の株主の一人である函館市から I 常務に連絡があり、組合から株主回りを行う旨の連絡があったので、用件の内容の説明を求められた。同月 21 日、I 常務は、函館市に労使関係の現状を説明した。同月 25 日、I 常務は、D 書記長に株主回りを行う理由の説明を求めた。これに対し、D 書記長は、「回って悪いのか」、「やめろってが」、「組合の勝手でしょ、なにで行こうか」と述べた。I 常務は、「株主へ不安と心配させることは許さない」と話したが、D 書記長は「我々の勝手ですから」と述べた。

同年 12 月 5 日、組合三役は函館市企画部長、北斗市副市長及び七飯町副町長を訪ね、「会社は不当な主張を繰り返している」、「ストライキを予定している」、「B 社長のワンマン経営」などと述べた。この後、各市町から会社に対し、ストライキの実施に関する問い合わせがあったことから、会社は I 常務と B B バス事業部次長（以下「B B 次長」という。）が各市町を回り、ストライキの予告等はなされていないので、その心配はない旨を説明した。

- (28) 令和 2 年 1 月 8 日、組合は I 常務に、「事前協議制に対する考え方について」と題する文書を提出し、各種委員会の進め方について、上記(3)の合意内容に基づくダイヤ操作による運用をするよう求めた。

- (29) 同月 9 日、組合道本部の上部団体である日本私鉄労働組合総連合会（以下「私鉄総連」という。）の C C 副委員長、組合道本部の D D 書記長らが会社を訪問し、B 社長と組合の要求 3 項目について話し合いを行った。B 社長は、C C 副委員長らに対し、組合は会社との交渉において交渉議題について解決がなされなければ労働委員会を持ち出して会社を脅す、会社は団体交渉を拒否しておらず団体交渉を重ねて回答をしたかったと述べた。C C 副委員長らは、

平成30年2月から、会社は一方的に上記(3)の合意を反故にしたと述べた。

- (30) 令和2年2月、組合は、会社から、会社労務課名で「V運転者の処分について」と題する書面を受け取った。その内容は、会社賞罰委員会が開催され、V委員長による他の乗務員に対するパワーハラスメント行為を理由に、出勤停止2か月の懲戒処分を決定したというものであった。組合は、会社に処分の軽減を申し入れたが、聞き入れられなかった。V委員長は執行委員長を辞任し、当時のA副執行委員長が執行委員長代行となった。V委員長は函館営業所に所属していたが、会社は、V委員長に対し、出勤停止期間が満了する2週間前に、松前出張所への異動を内示した。組合は、この異動は二重処分であり、持病のあるV委員長の通院事情を考慮し、日吉営業所への異動に変更するように会社に訴えたが、会社は応じなかった。V委員長は、松前出張所への異動は困難であることから、会社を退職した。
- (31) 同年7月21日、会社は、H執行委員に対し、H執行委員が所属する昭和営業所整備工場において、自家用車を持ち込んで同工場を私的に利用したことを理由に出勤停止2か月の懲戒処分を行った。なお、会社がH執行委員から聴取した内容に基づいて作成した書面には、H執行委員は、自家用車を同工場に持ち込んで私的に利用していたことについて、以前より会社から注意を受けていたと記載されている。同年9月17日、組合は、会社から、H執行委員を知内出張所へ異動させるとの連絡を受けた。A委員長代行とD書記長はI常務と協議をし、H執行委員の異動理由を問いただしたが、I常務は、会社の決定事項であり理由を話す必要はない、今後も人事権により職場の風紀を乱す者がいれば転勤を命じ、他の職場で初心に返ってもらう考えがあると述べた。D書記長は、この異動は二重処分であるとして再考を求めた。翌日、E労務課長がD書記長を訪ね、B社長、I常務及びE労務課長が検討したが、知内出張所への異動という結論は変わらなかったと伝えた。その後、H執行委員は会社を退職した。

8 本件欠勤処理

- (1) 組合は、抛出有休が使用できないため、組合の役員は有給休暇を使用して組合活動に従事していた。しかし、有給休暇の残数が少なくなり組合活動に支障

を来すおそれがあったことから、平成31年2月5日、D書記長はE労務課長と組休について協議を行い、これ以降、組合は、組合員が組合活動に従事する場合は無給の組休を使用することとなった。しかし、D書記長が函館営業所のAA所長に対して一般組合員の無給の組休を申請しても、AA所長は無給の組休は三役しか認めていないというB社長の立場に基づいて当該申請を拒否した。こうしたやりとりを受けて、組合は、E労務課長と確認の上、本件欠勤処理という方法をとることとなった。

- (2) 本件欠勤処理は、平成31年2月から令和2年10月までの約1年8か月にわたって行われ、その具体的な手順は以下のとおりであった。いったん、組合三役以外の組合員が有給休暇を取得する。その後、D書記長が各営業所の所長等に組合員の有給休暇の取得日数と取得日を確認する。そして、D書記長が、これらの有給休暇の取得事由が組合活動の従事か否かを確認し、組合活動の従事のために取得された有給休暇日の一覧表を作成してE労務課長に交付する。この後、組合活動の従事のために取得した有給休暇が無給の組休に振り替えられるというものである。この振替の結果、組合活動に従事した組合員の休暇は欠勤として扱われ、給与は減額される。E労務課長は、毎月の確認のため、この振替え後の組合員の給与支給額を記載した一覧表を作成してD書記長に交付し、D書記長はこの一覧表に基づいて組合の経費により給与減額相当額を補てんした。A副委員長も本件欠勤処理が行われていることを認識していた。

- (3) 令和2年7月、I常務は日吉営業所の所長を兼務することとなった。同年10月、I常務は同営業所の有休台帳と時間外台帳を確認している中で、有休日数を戻す処理がされていることに気が付いた。I常務がE労務課長に問い合わせたところ、E労務課長は組合との話し合いにより本件欠勤処理が行われていたことを認め、I常務に対し、責任をとり退職する意思を示した。会社は、退職を思いとどまるよう何度も説得したが、E労務課長の退職の意思は変わらなかった。同月23日、I常務は、D書記長に対し、E労務課長が本件欠勤処理の責任をとり会社を辞めることになったと伝えた。これに対しD書記長は、「まさかさ。なんで」、「いや、あとで整理しようって話していたのさ。大変な事になったな。申し訳ないな」、「もっと早く常務に相談しておけばよ

かった。すまないね」と答えた。

- (4) 同月 27 日、A 委員長代行と I 常務との間で、本件欠勤処理の責任問題について話し合いが行われた。I 常務は、本件欠勤処理について B 社長も怒っていること、組合にも責任をとってもらおう考えであることを伝えるとともに、D 書記長とは交渉ができないので、組合窓口からはずれることを求めた。A 委員長代行は、E 労務課長が会社を辞めるという重大な事態に発展してしまったことについて、組合として責任を感じると述べるとともに、B 社長への謝罪も口にした。その一方で、本件欠勤処理が E 労務課長との合意により約 1 年 6 か月にわたって運用されてきている事実があるとも述べた。
- (5) 同年 11 月 12 日から同月 18 日までの間にかけて、会社は、本件欠勤処理が行われた組合員に、有給休暇を無給の組休へ振り替えることになった経緯、誰からどのような説明を受けたか、この振替えへの疑問や不安の有無について聞き取り調査を行った。
- (6) 同年 11 月 15 日、E 労務課長は、同日付で会社を自己都合退職した。
- (7) 同年 12 月 8 日、A 委員長代行と D 書記長は E 労務課長の自宅を訪ねた。しかし、E 労務課長は留守であったため、E 労務課長の自宅前に菓子折と両名の名刺を置いて帰った。

9 パワーハラスメント被害の申出

- (1) 令和 2 年 11 月 13 日、F 車両係長は、会社のハラスメント委員会の委員である会社の E E 委員に D 書記長からパワーハラスメントを受けたと申し出た。申出の内容は、同月 12 日、F 車両係長が、労働金庫の預金の払戻手続を行うため、D 書記長、N 執行委員及び F F 書記が在室していた組合事務所を訪れたところ、対応した D 書記長から、「B B に言われて来たのか」との趣旨の発言（以下この発言を「本件発言」という。）によって身に覚えのない話を強い口調で高圧的にされ、非常に不愉快に感じたというものであった。F 車両係長は、同日、D 書記長が本件懲戒解雇処分に関し賞罰委員長でもある B B 次長から呼出しを受けていることを知っていたため、D 書記長の発言は、この関係での発言と考え、D 書記長に対し「お金を下ろしに来ただけ。関わっていないから」と答えた。

- (2) E E委員は、F車両係長の申出を聞き取り、「パワーハラスメント相談記録票」と「D書記長から受けたハラスメント行為に対する心証について」と題する書面を作成した。前者の書面には、「組合事務所へ労金の貯金をおろしに行った際、『B Bに言われて来たのか』と身に覚えのない話を高圧的にされ、非常に不快に感じた」などの記載があり、後者の書面には、「奥の方の席に座っていたD書記長が私をにらみつけながら、怒っているような感じの大きな声で『B Bに言われて俺がいるか見に来たのか』と言われたのです」などの記載があるが、後者の書面について、F車両係長は、E E委員から文面を見せられておらず内容の確認を求められることもなかった。また、F車両係長に対しては、E E委員からのこの聞き取り以降、本件懲戒解雇処分が行われるまでの間、ハラスメント委員会や賞罰委員会から本件発言に関する聴取等が行われたことはなかった。

1 0 本件各懲戒処分及び団体交渉

- (1) 令和2年11月9日、A A所長は、C組合員に対し、本件自家用車修理について聞き取りを行った。A A所長は、修理内容や修理に使用した部品の調達方法、謝礼の有無等を確認し、C組合員に翌日からの自宅待機を命じた。
- (2) 同月12日、会社から組合事務所に電話があり、本件自家用車修理に関し、D書記長に事情聴取を行いたいとの連絡があった。D書記長は、電話対応した組合のF F書記に対し、これから組合の会計監査があり離席できないこと、C組合員への懲戒処分の動きに関し会社への不信感を抱いていたことから、不在であると答えるよう指示した。なお、この後、上記9(1)のとおり、F車両係長が組合事務所に預金の払戻しのため現れた。
- (3) 同月16日、会社は、A委員長代行に下車勤務命令（乗務員による勤務中の事故などが発生した場合、会社による事情聴取、安全配慮のため当該乗務員をバス乗務勤務から外すことをいう。以下「本件下車勤務命令」という。）を行った。
- (4) 同月17日、会社は、L執行委員を会社に呼び出した。会社は、I常務とA A所長が対応した。I常務は、交渉内容の当事者であるA委員長代行とD書記長と交渉するわけにはいかないため、執行委員と交渉することとしたと断っ

た上で、L 執行委員に対し、本件欠勤処理に対する組合の認識、本件自家用車修理について C 組合員は組合役員の指示に基づく行為の案件であるにもかかわらず、組合が何も会社と言わないこと、D 書記長が、自身が懲戒処分を受ける代わりに C 組合員への懲戒処分の軽減を会社に申し入れることがあってしかるべきであるのにそれがない理由を質問した。L 執行委員は、本件欠勤処理は組合と E 労務課長との合意の上で行われている、本件自家用車修理については、D 書記長が C 組合員へ連絡を入れていると思っていた、修理内容の詳細は知らないが、部品は D 書記長がインターネットなどで購入したのかもしれないと回答した。

- (5) 同月 18 日、組合は、会社に対し申入れを行い、本件下車勤務命令は一方的な決定であり受け入れることはできず、本件下車勤務命令の理由について、組合が理解できるよう書面により同月 20 日まで回答することを求めた。また、組合は、これまでの賞罰委員会の運営の労使慣行は、会社側の決定事項を組合の執行委員会が中心となって協議し、最後に労使協議で確認し決定してきたものと認識しているが、本件下車勤務命令は理由を示さず一方的な処分であり、組合として遺憾であること、本件下車勤務命令の理由が組合と会社の間の事案に関するものであれば、組合執行部をねらい撃ちとした組合弱体化を目的とするものと考えられるため承服できないとも述べた。
- (6) 同月 19 日、組合と会社は、本件欠勤処理について協議を行った。この交渉には、組合側は A 委員長代行と D 書記長、会社側は I 常務と W 総務部長が出席した。組合が、本件下車勤務命令の理由を質問したところ、会社は、本件欠勤処理は有給休暇の不正変更であり、欠勤は従業員による債務不履行に当たる行為であるところ、組合がその欠勤を推奨していることが問題であり、これが本件下車勤務命令を行った理由であると説明した。組合は、本件欠勤処理は、平成 31 年 3 月の組合と E 労務課長との合意に基づいて無給の組休を使用したものであり、組合が組合員に欠勤を推奨したわけではない、なぜ労使合意で行われていた行為により懲戒処分を受けなければならないのか理解できないと述べた。会社は、そのような労使合意があったことの証明を組合に求めたが、組合は、合意がなかったことを会社が証明すべきなどと主張した。また、組合は、会社労務担当である E 労務課長と話をして決まったという認識であ

り、仮に本件欠勤処理が問題であれば今日までにE労務課長が組合に何らかの話をしに来るはずで、それが何もないということは合意に至っていると判断していたと主張し、本件欠勤処理は現場も知っており所長も十分に認識しているから、本当に駄目であるならば現場の所長から社長に提言があってもいいはずであることを指摘するなどした。

この交渉において、会社は、賞罰委員会からのA委員長代行とD書記長あての出頭要請書を渡そうとした。出頭日時は令和2年11月20日、A委員長代行は午前10時、D書記長は午前11時と指定され、A委員長代行に対しては、有給休暇の不正変更、D書記長に対しては有給休暇の不正変更のほかに自家用車の構内整備及びハラスメントに関する事実確認を行う旨が記載されていた。また、正当な理由なく出頭をしない場合は、放棄とみなし処分する旨記載されていた。組合は、この案件は労使協議の問題であり、この要請書を受け取るか否か検討するので、今は受け取らないこととし、同日中に返事をする述べた。I常務らは、出頭要請書を持ち帰った。

- (7) 同月19日、組合は、「賞罰委員会聞き取り調査について」と題する書面を会社に提出し、賞罰委員会への出頭要請については、上記(5)の申入れに対する会社の回答を踏まえ対応すると回答した。
- (8) 同月20日午後1時10分から、C組合員に対する賞罰委員会の事情聴取が行われた。事情聴取はE E委員が行い、F車両係長が立ち会った。C組合員は本件自家用車修理の事実を認めた。E E委員は、C組合員に対し、「今日から2か月間の出勤停止」処分となる予定であることを告げた。同日、本件出勤停止処分①が行われた。なお、A委員長代行とD書記長は賞罰委員会の事情聴取に出席しなかった。
- (9) 同日、組合は、会社に申入れを行い、上記(5)の申入れに対する回答が期限日になってもないことから、同月22日までの回答を求めた。また、賞罰委員会の開催方法について、従来の労使協議による確認を経ない懲戒処分を繰り返すのであれば、就業規則どおり、会社側4名、組合側4名の委員により賞罰委員会を開催することも申し入れた。
- (10) 同月21日、I常務は、E労務課長と会い、本件欠勤処理が行われるようになった事情とその経過について聞き取りを行った。

- (11) 同月 24 日午前 9 時 30 分、賞罰委員長である B 次長らが、組合事務所に A 委員長代行と D 書記長あての同日開催の賞罰委員会への出頭要請書を持参した。組合側は A 委員長代行と D 書記長が対応した。A 委員長代行らは、B 次長らに対し、上記(5)の申入れに対する文書回答についての団体交渉を同月 26 日午後 9 時から開催するよう文書で申し入れた。また、賞罰委員会の出頭要請は拒否するものではないが、上記(5)の申入れに対する文書回答があれば出頭すること、事実確認事項は労使間で協議する問題であるので、A 委員長代行と D 書記長には賞罰委員会に出頭しない正当な理由があると主張し、また懲戒処分に当たり従前の組合との事前協議が無視されていることに抗議した。B 次長らは、団体交渉の開催申入れについては預かるので、後で連絡すると回答した。また、本件自家用車修理、本件欠勤処理及び本件発言について A 委員長代行らに聞き取りを行った。同月 24 日午後、W 総務部長から組合事務所に電話で団体交渉の申入れに対する連絡があった。W 総務部長は、同日午後 4 時から団体交渉の事前交渉の実施を打診したが、組合は、この事前交渉前に上記(5)の申入れに対する文書回答をするよう求めた。W 総務部長は、すぐに文書回答することはできないと回答した。組合は、書面により、会社に対し、上記(5)の申入れに対する文書回答がなければ、賞罰委員会の出頭要請に応じないし、団体交渉の事前交渉も延期すると申し入れた。W 総務部長は、組合が会社からの文書回答がない限り、団体交渉の事前交渉を行わず、団体交渉が同月 26 日に行われることはないと認識し、B 社長にその旨報告した。この報告を受け、B 社長は、別の予定を入れた。なお、A 委員長代行と D 書記長は同月 24 日の賞罰委員会には出席しなかった。
- (12) 同月 25 日 10 時 30 分、D 書記長と W 総務部長は電話により、団体交渉について話をした。上記(5)の申入れに対する文書回答について、W 総務部長は、会社の決定として文書回答はできないと回答した。この電話のやりとりの結果、団体交渉について、組合は、会社が組合の申入れのとおり応じるものと認識し、団体交渉は同月 26 日午後 9 時から開催されることを組合員に周知するため、張り紙を掲示した。同日午後 2 時 30 分から A 委員長代行と D 書記長、I 常務と W 総務部長が出席し、団体交渉の打合せを行った。I 常務は、前日午後の A 委員長代行との打合せの中で、A 委員長代行から上記(5)の文書回

答が団体交渉より優先されるという発言があり、会社としては文書回答には時間がかかることから、同日の団体交渉は差し戻すと判断していたと述べた。組合側は、午前中の打合せと話が違うと抗議し、その結果、I 常務は申入れどおり団体交渉を同日午後 9 時に開催することで了承したものと組合は認識した。

- (13) 同日、組合は、会社に対し、前日の I 常務と W 総務部長との団体交渉の事前打合せにおいて、同日午後 9 時から団体交渉を開催することで合意していたにもかかわらず、B 社長が用事を入れたため不在であることから、会社が団体交渉の延期を申し入れたことについて、団体交渉ができなくなった理由の明確化と新たな開催日について、文書で回答するよう申し入れた。また、上記(5)の文書回答と団体交渉ができない理由が述べられないのであれば、本件下車勤務命令と出勤停止処分①を解除することを求めた。
- (14) 同日、賞罰委員会は、A 委員長代行と D 書記長に対し、同日午前 10 時からの賞罰委員会への出頭を要請する書面を交付した。しかし、A 委員長代行と D 書記長は出席しなかった。賞罰委員会は、午前 10 時から開催され、会社側委員は B B 次長及び E E 委員ら 4 名が出席し、従業員側委員は G G ら 4 名が出席した。A 委員長代行と D 書記長は欠席の上で賞罰の議論が行われ、賞罰委員会は午前 11 時 35 分に賞罰を決定し、午後 1 時 30 分、B B 次長は I 常務に賞罰委員会の決定内容を報告した。
- (15) 同日午後 5 時頃、A 委員長代行は A A 所長から本件下車勤務命令を解除し、同月 28 日から通常勤務に戻すことを告げられた。
- (16) 同月 27 日、組合は、会社に対し、C 組合員の職場復帰と団体交渉の早期の開催、上記(5)の文書回答ができない理由、本件下車勤務命令の解除経過及び C 組合員を職場復帰させない理由の文書回答を求めた。同日、会社の代理人が、A 委員長代行と D 書記長に対しそれぞれ「通知書」を送付し、本件出勤停止処分②と本件懲戒解雇処分を通知した。組合は、会社に対し、直ちにこれらの懲戒処分を取り消すよう申し入れた。これに対し、同月 30 日、会社代理人は、組合に対し、懲戒処分の取消しの申入れは受け入れられないこと、今後、この件の連絡は会社ではなく代理人へ行うよう通知した。
- (17) 同日、組合は、会社に対し、C 組合員の職場復帰を求めるとともに、懲戒処

分と賞罰委員会のあり方を交渉議題として、同年12月6日午後9時に団体交渉を行うよう申し入れた。また、同月1日、A委員長代行はI常務を訪ね、団体交渉の交渉議題に賞罰委員会の今後の開催方法を追加し、団体交渉に応じられない場合は、同月3日までにその理由を書面により回答するよう申し入れた（以下これらの団体交渉申入れを「本件団交申入れ」という。）。I常務は、A委員長代行に対し、申入れのあった団体交渉の議題となっている案件は代理人に任せているので、会社としては受けられないが、代理人と相談した上で、その相談結果を回答すると話した。しかし、会社からの回答はなく、同月6日に団体交渉は行われなかった。

- (18) 同月1日、A委員長代行とD書記長の代理人は、会社の代理人に対し、本件出勤停止処分②と本件懲戒解雇処分に関して「懲戒処分撤回申入書」を提出した。この申入書で、組合は、本件欠勤処理はA委員長代行とD書記長が会社との合意の上で行ったものであり、会社に経済的不利益を生じさせたこともないので、懲戒事由に該当せず、これらの懲戒処分は組合の弱体化を図る意図をもって行われた不当労働行為であること、本件自家用車修理については、D書記長に違法性の認識はなく、懲戒解雇は重きに失すること、本件発言については、D書記長はパワーハラスメント行為を行っていないこと、以上のことからこれらの懲戒処分の撤回を申し入れた。また、併せて、これらの懲戒処分は賞罰委員会の審査を欠いており、手続的に疑義があることを申し添えた。これに対し、同月3日、会社の代理人は、D書記長は懲戒解雇されているため、会社の従業員でも組合の組合員でもないことから、組合事務所への立入りを認めないこと、A委員長代行が出勤停止中にもかかわらず、会社に来ていることは職場の秩序を乱すものであると指摘した上で、懲戒処分撤回申入書については、別途回答すると返答した。同月4日、A委員長代行とD書記長の代理人は、会社代理人に対し、両名への懲戒処分は無効であり、D書記長は会社従業員と組合員の地位を有するなどと反論した。

- (19) 同月7日、会社代理人は、A委員長代行とD書記長の代理人あてに上記(18)の同月1日付け「懲戒処分撤回申入書」に対する回答を行った。この中で、会社代理人は、本件欠勤処理について、会社が認定した本件欠勤処理が行われた事情と経過を説明した上で、D書記長がE労務課長を丸め込み、E労務課長と

A委員長代行及びD書記長が協議して従業員の債務不履行を組織的に行ったものであって許されることなく、本件欠勤処理により会社の事業遂行に支障を来し会社に損害が生じていること、本件自家用車修理は、D書記長が違法性を認識の上で行ったものであること、本件発言は、D書記長の言動等を考慮して評価を行ったものであり、両名への懲戒処分は撤回しないと回答した。また、併せて、懲戒処分の決定は賞罰委員会の審査を経ており、A委員長代行とD書記長には賞罰委員会での弁明の機会を与えていることから、手続的な問題はないと回答した。

- (20) 同月22日、組合は、組合道本部と連名で、会社に対し、これまで組合から複数申し入れた団体交渉に対する会社の回答は一切なく、交渉窓口を閉ざして組合と向き合う姿勢が全く見られないことは遺憾であると述べた上で、一方的に決定された懲戒処分について、事前協議の無視など不当労働行為及び労働組合への支配介入を交渉議題とする団体交渉を1週間以内に開催するよう申し入れた。同月23日、この申し入れについて、会社代理人は、組合及び組合道本部あてに、団体交渉には応じるが、開催日時については協議を望むと回答する一方、D書記長は会社を解雇されたことにより組合の組合員ではないことから、団体交渉への出席は拒否すると回答した。また、同日、会社代理人は、A委員長とD書記長の代理人に対し、D書記長は組合の組合員としては認められないことから、組合事務所への出入禁止を求めた。
- (21) 同月24日、A委員長とD書記長の代理人は、会社代理人に対し、「反論並びに要求書」を提出し、規約第7条によりD書記長には組合員資格があり、さらに、同月13日開催の組合大会でD書記長の組合員資格が確認されており、組合事務所に自由に立ち入る権利や団体交渉に出席し会社と交渉を行う権限があることから、会社がD書記長の団体交渉への出席を拒否することは、不当労働行為に当たると述べた。また、団体交渉へのB社長の出席を求めた。
- (22) 令和3年1月20日、上記(20)の団体交渉申し入れに基づく団体交渉が行われた（以下「本件団体交渉」という。）。本件団体交渉には、組合側は、A委員長、J副委員長、D書記長、組合道本部のD書記長、私鉄総連のC副委員長、A委員長とD書記長の代理人らが、会社側はI常務と会社代理人が出席した。

D書記長の団体交渉への出席について、会社側は、組合員資格と従業員資格は別問題とし、本件団体交渉への出席は認めるが、今後の各種交渉においては、会社としては会社の従業員ではない者を交渉相手とは認められない、「訴訟等で法的に最終的に判断され、従業員であるとなった場合、認めていく」と述べた。組合側は、本件各懲戒処分 of 撤回を求めたが、会社はこれを拒否した。組合側は、本件各懲戒処分に係る問題は団体交渉の場で解決を図りたいとの意向を示したが、会社側は、「団体交渉を申し入れて、何をこの団体交渉で議論するのか不透明。交渉が進んでいない中で最初から、団体交渉で結論を求めるのか、司法で結果を求めるのか聞かれても、この状態であれば司法の場で求めるしかない。まだ交渉自体できていませんので、どちらを前提にするかわからない」、「会社の処分として賞罰委員会を開催し、事実を確認しその上で処分を決定しています。団交で結論が変わるものではないだろうと考えています」、結論が変わるのは「司法の場で裁判で結論が出るのであれば」と述べ、団体交渉を行っても本件各懲戒処分の決定が変わることはないので、司法の場での決着を望むとの認識を示した。また、どのような方法でこの問題を解決したらよいのかという組合からの問いかけに対しては、会社は、「会社としてはDさん、Aさんに処分を受けて頂くということですね」と述べている。

賞罰委員会による懲戒処分の手続について、組合側は、今までは会社が懲戒処分を行う場合、会社側の賞罰委員が会社内部で議論した上で、組合に懲戒処分案を提示して労使間で協議して最終的な懲戒処分内容を確認するという事前協議により進められてきたにもかかわらず、A委員長やD書記長への懲戒処分は、就業規則の規定どおり会社側4名、従業員側4名の委員により、また、この従業員側4名の選考も組合に協議することなく懲戒処分を決定し、一方的に進めていることを指摘し、会社の見解を求めた。会社は、そもそも懲戒処分に当たり組合に事前協議すること自体なく、賞罰委員会が、懲戒処分対象となっている従業員から事実確認を行った上で、懲戒処分を決定して、会社が組合に懲戒処分の内容を伝えるという進め方であり、もし組合から再考を求められた場合は、再検討する場合もあるが、組合と協議して懲戒処分を決定することはなかったと回答した。

本件欠勤処理については、組合側は会社側に対し、この賞罰委員会の取扱い

が行われるようになった事情や経過に対する認識が組合と会社では異なっており、会社の認識はE労務課長の弁明に基づくものであるところ、E労務課長が会社に対し、保身のために事実と異なる説明をする可能性はないのか尋ねた。会社側は、E労務課長に対しては、退職後に聞き取りを行っているが、その可能性は低いと考えていると答えた。また、会社側は、「有給休暇を無断で欠勤に変更するという運用を重大な事案と把握しており」、「労使の間で協議して解決できるものではないだろうと考えています」と述べた。

本件自家用車修理について、組合側は、懲戒事由である車両法違反とは具体的にどういうことをいうのか、会社の見解を求めた。会社側は、本件自家用車修理は車両法で定める分解整備に該当するため、認証工場で行わなければならないものであったが、認証工場ではない函館営業所敷地内で行われており、会社が車両法違反として処罰を受けることになることが問題であると回答した。

1 1 本件継続雇用拒否

- (1) 令和3年1月29日、A委員長は、同年4月29日に満60歳の誕生日を迎え、定年となることから、函館営業所精算室において、AA所長に対し、就業規則第12条に基づき継続雇用を申し入れた。A委員長は、AA所長から、所定の用紙への記入が必要だが、必要な時期になったら呼び出すので、その際に記入するよう説明を受けた。
- (2) A委員長は、会社から、上記(1)の所定の用紙である勤務延長願の交付を待っていたところ、同年2月24日、函館営業所において、総務部労務課労務係のHH係員及びII係員から、同年4月29日をもって定年退職とし、継続雇用はできないと告げられた。この際、その理由は、就業規則にのっとったものと回答されただけで、具体的な理由は示されなかった。なお、この後、W総務部長から、本件出勤停止処分②により、就業規則違反であることが継続雇用されない理由であるとの説明を受けた。A委員長は、W総務部長に本件出勤停止処分②の根拠となる事実には就業規則違反に当たる事由はなく、この問題は労使協議の対象であり、個人が背負う問題ではないと主張したが、この主張は聞き入れてもらえなかった。

- (3) 組合は、同年3月25日、会社に対し、本件継続雇用拒否と同年4月以降の同一労働同一賃金施行に伴う会社の対応を交渉議題とする団体交渉の申入れを行った。会社は、同年3月30日、この申入れに応じると回答した。
- (4) 同年4月9日、上記(3)の申入れによる団体交渉が行われ、組合からは、A委員長、D書記長のほか執行委員4名及びDD書記長が、会社からはI常務と代理人が出席した。会社は、本件継続雇用拒否の理由として、就業規則に定める解雇事由や退職事由がある場合、継続雇用をしないことが認められているところ、A委員長には、本件出勤停止処分②を受けた経緯から就業規則第60条第4号、第11号及び第12号に該当する懲戒事由があると説明した。
- (5) A委員長の代理人は、同年4月16日、会社に対し提訴予告通知として、就業規則第12条第1項によりA委員長には継続雇用を会社に請求する権利があるところ、同条第2項に基づく本件協定書には、対象者を「60歳の定年退職者で引き続き勤務延長を希望しており、厚生年金受給開始日の前日までを対象とする。」、「勤務延長の希望者は退職日の1か月前までに所定の様式で提出を受ける。」とだけ定められ、本件協定書に基づき作成された勤務延長願の記載においても、継続雇用の条件は「心身ともに健康であること」と「引き続き勤務を希望すること」とだけ記載されており、A委員長はこれらの条件を満たしていることから、本件継続雇用拒否には理由がなく無効であると主張し、労働者としての地位の確認と本件継続雇用拒否から当該地位が認められるまでの間の賃金相当額を請求した。併せて、会社に対し、会社の定年後継続雇用制度や本件継続雇用拒否の理由などについて回答を要求した。
- (6) 同月29日、A委員長は、会社が作成した「離職証明書の記載内容に関する確認書」に署名捺印した。この確認書には、
- 1 離職証明書の記載内容のうち、離職理由欄以外の記載内容については、事実と相違ないことを認めます。
 - 2 事業主が記入した離職理由について異議ありません。
- とあらかじめ記載されていた。
- 同日、A委員長は、会社から定年退職の辞令の交付を受けた。会社は、同年5月13日、A委員長の金融機関口座に退職金を振り込んだ。
- (7) 同月14日、会社代理人はA委員長の代理人に対し、上記(5)の要求に対す

る回答を行った。この中で会社は、就業規則第12条の定年後継続雇用制度について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条第1項第2号の継続雇用制度に基づき設けた制度であること、本件協定書は協定期間が満了し、その後、新たな協定の締結は行っていないことから失効してはいるが制度そのものは存続していること、会社は、継続雇用時に希望者に対しては、心身の故障のため業務に堪えられない事情の有無、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員として職責を果たし得ないこと等、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。）の有無を判断して、その承諾を決定していると説明した。その上で、会社は、A委員長には、会社従業員に対する有給休暇の欠勤への不正変更を組織的に、多数回にわたり行った経緯があり、懲戒事由を定めた就業規則第60条第4号、第11号及び第12号に該当することやA委員長は会社に勤務延長願を提出していないことを受け、A委員長の再雇用を検討した結果、A委員長には就業規則に定める解雇事由に該当する事由があると判断し、継続雇用をしないとの結論に至ったと説明した。

- (8) 令和3年6月28日、A委員長は会社の従業員の地位等を巡り、函館地方裁判所に訴えを提起した（令和3年（ワ）第87号地位確認等請求事件）。この訴訟では、令和4年12月13日、A委員長が会社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する等の判決が言い渡された。

12 審査の実効確保の措置勧告申立て

令和3年9月30日、会社は、当委員会に対し、審査の実効確保の措置勧告申立てを行い、A委員長が定年退職日以降も執行委員長の地位を有するためには、規約上、組合員資格に関する大会の決議が必要であることから、この大会決議があったことを示す大会の議事録を提出するよう勧告を求めた。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

(1) 本件各懲戒処分について

ア C組合員に対する本件出勤停止処分①は、本件自家用車修理における会社

が認定した事実を懲戒対象事実として、出勤停止 2 か月に処すものであり、A 委員長代行に対する本件出勤停止処分②は、本件欠勤処理における会社が認定した事実を懲戒対象事実として、出勤停止 2 か月に処すものである。また、D 書記長に対する本件懲戒解雇処分は、本件自家用車修理、本件欠勤処理及び本件発言における会社が認定した事実を懲戒対象事実として、過去の懲戒処分も勘案して、懲戒解雇に処すものである。

イ 組合は、本件各懲戒処分は、いずれも事実誤認ないし就業規則の解釈適用を誤っていると主張するので、まず、本件各懲戒処分の懲戒対象事実における事実誤認ないし就業規則の解釈適用の誤りの有無について、会社が主張する懲戒対象事実が起きた時系列に沿って、本件欠勤処理（平成 31 年 3 月から令和 2 年 10 月まで）、本件自家用車修理（令和元年 5 月）及び本件発言（令和 2 年 11 月 12 日）の順で、以下、それぞれ検討する。

(2) 本件欠勤処理について

ア 本件欠勤処理についての懲戒対象事実

前記第 3 の 5 (2) 及び (3) のとおり、会社作成の A 委員長代行に対する本件出勤停止処分②に係る通知書及び D 書記長に対する本件懲戒解雇処分に係る通知書では、A 委員長、D 書記長及び E 労務課長の 3 名が「令和元年 3 月から令和 2 年 10 月までの間…共謀し、従業員を組合活動に従事させる目的で、会社に目的を秘して有給休暇を取得させ、当該有給休暇日を組合活動に従事させ、その後会社は無断で当該有給休暇日を欠勤扱いに変更し、有給休暇を消化させない運用を図り、従業員の債務不履行を励行し、その人数 16 名、合計 209 日の欠勤を生じさせて会社の業務に多大な支障を与え」と記載されている。また、処分の理由としては、上記認定事実が就業規則第 60 条第 4 号（素行不良にして職場の風紀又は秩序を乱したとき）及び第 11 号（不正不義の行為をなし、従業員としての^(ママ)対面を汚した時）に該当するものと記載されている。これに対し、組合は、本件欠勤処理において、共謀は存在しないし、会社に目的を秘して無断で行っておらず、会社の業務に多大な支障を与えたことはないから、同条第 4 号及び第 11 号に該当しない旨を主張する。

イ 懲戒事由の存否について

(ア) 会社は、平成30年6月11日にB社長とS委員長（当時）との協議により、労使間で無給の組休を組合三役に限る合意（以下「三役限定合意」という。）が成立したことから、無給の組休の使用は組合三役に限られていた旨を主張するので、三役限定合意が成立していたか否かについて検討する。

B社長とS委員長との上記協議に至るまでの事実経過を確認すると、会社と組合は協議を行った結果、平成25年2月9日までに労働協約上の組休を廃止する代わりに無給の組休を設け、ダイヤ操作は一定のルールに基づいて運用を継続することを合意した（前記第3の7(3)）。その後、組合は組合活動については拋出有休を、協議機関への組合員の従事はダイヤ操作を使用するようになり、平成30年2月、会社は拋出有休とダイヤ操作の廃止を求めて組合と協議に入ったこと（前記第3の7(5)）、同月18日から組合が拋出有休の申請をしても会社が認めなかったりダイヤ操作も使用させなくなったりして（前記第3の7(6)）、以後、組合と会社との間では、組合活動に従事するための拋出有休やダイヤ操作の取扱いなどを巡って意見が対立するようになったこと、同年4月頃、S委員長が拋出有休とダイヤ操作を認めるようB社長とのトップ交渉を要請して、同年6月11日に協議の場が調整されたこと（前記第3の7(7)）が認められる。

このような状況下で、前記第3の7(8)のとおり、S委員長、B社長及びE労務課長の3名出席のもと協議が行われたが、三役限定合意を双方で取り交わした書証は提出されていない。

また、前記第3の7(8)のとおり、上記協議に関するE労務課長作成の議事録をみても、B社長がS委員長に拋出有休を否定する見解を示した後、「無給の組休でも使ったらどうか？事情にもよるが、三役のみなら認める」と発言したのに対し、S委員長が「組休はなくなったと聞いているが、無給はあるのか？」と質問し、E労務課長が「ある」と答えた記載はあるものの、S委員長が三役限定合意を受け入れた発言は一切記載されていない。

さらに、同月25日付け組合機関誌では、前記第3の7(8)のとおり、ダイヤ操作や拋出有休の取扱いなどについて、今後会社との協議を要すること、また会社は無給の組休を認めていることが記載されているが、三役限

定合意が成立したとの記載はなく、また、その後に組合が三役限定合意の存在を前提として活動していた様子も見られない。

以上のとおり、三役限定合意の成立を裏付けるに足りる事情は認められないから、組合と会社との間で三役限定合意が成立したと認めることはできない。

したがって、三役限定合意の成立を前提とする会社の上記主張は、採用することができない。

- (イ) また、会社は、A委員長及びD書記長が、B社長が無給の組休を組合三役以外に認めていないことを認識しながら、会社に目的を秘して無断で本件欠勤処理を行った旨を主張する。

しかしながら、会社の上記主張は、三役限定合意の存在を前提としているものと解されるところ、三役限定合意が成立したとは認められないことは上記(ア)で認定したとおりであるから、会社の上記主張はその前提を欠いており、採用することはできない。

そして、本件欠勤処理は、前記第3の8(2)のとおり、E労務課長、各営業所の所長等の管理職及び組合関係者等の関与のもと約1年8か月にわたって行われ、E労務課長からは毎月の確認のため、労務課従業員と連携して作成した本件欠勤処理を一覧化した書面が組合に交付されていたことなどの事情を考慮すると、A委員長及びD書記長が会社に目的を秘して無断で本件欠勤処理を行ったと評価することもできない。

なお、会社は、B社長やI常務を含む幹部は本件欠勤処理を知らなかった旨を主張するが、仮にそうであったとしてもそれは会社内部の意思疎通の問題というべきであるから、上記判断を左右する事情とはいえない。

- (ウ) さらに、会社は、本件欠勤処理により、人数16名、合計209日の欠勤を生じさせて会社の業務に多大な支障を与えたとも主張する。

しかし、そのような規模の欠勤があったとしても、組合に本来認められるべき拠出有休や無給の組休が使用されていれば同様の事務処理上の負担は生じ得るものである。また、無給の組休には付与日数の上限が定められていない上（前記第3の7(3)）、労使間で従来認められていた労働協約上の組休（申請による組合休暇58日の付与及び年間延べ365日間の有給

の組合休暇の付与)の日数(前記第3の7(1))と比較しても、本件欠勤処理の対象となった約1年8か月間の人数16名、合計209日という欠勤はことさら問題視されるべき規模の欠勤とはいえない。よって、本件欠勤処理により一定の事務処理上の負担が生じたとしても、会社の業務に支障を与えたとは評価できない。

したがって、会社の上記主張は、採用することができない。

(エ) 会社はその他縷々主張するが、証拠に照らしていずれも本件欠勤処理についての懲戒対象事実を認定するに足りるものとはいえない。

(オ) 以上から、A委員長及びD書記長が本件欠勤処理に関与したことについて、就業規則第60条第4号及び第11号に定める懲戒事由は認められない。

ウ 結論

したがって、本件出勤停止処分②及び本件懲戒解雇処分においては、本件欠勤処理について事実誤認ないし就業規則の解釈適用の誤りがあると認められる。

(3) 本件自家用車修理について

ア 本件自家用車修理についての懲戒対象事実

前記第3の5(1)のとおり、会社作成の「Cに対する処分」と題する書面では、事故概要として、「函館営業所タイヤ庫の所でD書記長の自家用車を持ち込、私的に修理しているという情報を基に本人への事情聴取を含む調査の結果、情報が事実であることが確認できた。(会社の許可を受けていない)」、処分として「出勤停止2カ月」との記載がある。そして、会社は、C組合員が認証工場ではない函館営業所において本件自家用車修理をした行為について、会社が車両法第78条第1項違反として監督官庁から事業停止命令を受けたり、罰則が適用されたりするような重大な事案であるから、就業規則第60条第4号及び第11号の懲戒事由に該当する上、社会通念上、会社の施設や設備を会社に無断で私的に利用することは許されないため、同条第6号(許可なく私物を修理作成し…た時)にも該当する旨を主張する。

また、前記第3の5(3)のとおり、会社作成のD書記長に対する本件懲戒解雇処分に係る通知書では、函館営業所は国の未認証工場であることを知りな

がら、労働組合の書記長の地位を利用し、交通事故で破損した自己所有の乗用車を従業員に修理依頼し、会社の許可なく会社敷地内で車両の分解整備及び修理をさせて、車両法第78条に違反する行為を行ったと記載されている。また、処分の理由としては、上記認定事実が就業規則第60条第4号及び第11号に該当すると記載されている。

これに対し、組合は、会社の車両法違反に関する法令の解釈適用の誤りや非違行為と処分量定の不均衡等を主張する。

イ 懲戒事由の存否について

(ア) 前記第3の6(2)のとおり、令和元年5月頃、会社整備係であるC組合員がD書記長からの依頼により、会社の敷地内において会社の許可を受けずにD書記長の自家用車を私的に修理した。

(イ) この本件自家用車修理について、会社は当該行為が車両法第78条第1項に違反すると主張するので検討すると、同条項は、自動車分解整備事業を経営しようとする者は、自動車分解整備事業の種類及び分解整備を行う事業場ごとに、地方運輸局長の認証を受けなければならないと規定している。しかし、会社からは、C組合員又は同人の使用者である会社が自動車分解整備事業として本件自家用車修理を請け負ったといえるような具体的根拠や説得的な理由は何ら示されていないから、本件自家用車修理が同条項に違反すると認めることはできない。

そうすると、会社は、本件自家用車修理をもって、会社が同条項違反として監督官庁から事業停止命令を受けたり、罰則が適用されたりするような重大な事案に当たると主張するものの、これは単に会社の抽象的な危惧感のみをもって就業規則第60条第4号及び第11号の懲戒事由に該当すると述べているにすぎないというべきであるから、会社の上記主張を採用することはできない。

(ウ) これに加えて、本件出勤停止処分①及び本件懲戒解雇処分が行われたのは、本件自家用車修理が行われてからおよそ1年半もの長期間が経過してからであり、それまでの間に本件自家用車修理により職場の風紀や秩序が乱れたり、従業員としての体面が汚れたりしたという事実は何ら主張立証されていない。

以上より、本件自家用車修理について、就業規則第60条第4号及び第11号に定める懲戒事由は認められない。

- (エ) 次に、C組合員が本件自家用車修理を行ったことについて、会社に許可なくD書記長の私物を修理したという点で就業規則第60条第6号に定める懲戒事由に該当する余地があるとしても、以下に述べるように本件出勤停止処分①は、非違行為と処分量定との均衡を失っているものといわざるを得ない。

すなわち、私的に自家用車の修理を行ったことに対する懲戒処分の例は、H執行委員に対して行われた出勤停止2か月がある（前記第3の7(31)）。しかし、当該懲戒処分は、前記第3の7(27)及び(30)のとおり、組合が株主である函館市等の各市町に労使関係の現状を説明したことや、会社がV委員長に対して懲戒処分や松前出張所への異動の内示をしてV委員長が退職したことなどを巡り、会社と組合との関係が悪化の一途をたどっていた最中に行われた執行委員という組合幹部に対する処分である。また、前記第3の7(31)のとおり、会社がH執行委員から聴取した概要によれば、H執行委員は、以前より会社から注意を受けていたにもかかわらず自己所有の車両を持ち込んで会社工場を私的に利用したことを理由として処分されており、他人所有の自家用車を依頼に応じて一度だけ修理したという本件自家用車修理とは事実関係が異なる。その上、私的に自家用車の修理を行ったことに対する懲戒処分の事例は、H執行委員に対する当該1件だけであるから、これのみをもって処分量定の適正な基準とすることは合理性を欠くというべきである。したがって、H執行委員に対する懲戒処分を本件自家用車修理の処分量定の参考とすることは適切でない。

そうすると、C組合員について、嚴重注意や戒告等の軽い懲戒処分を科すことは格別、労働者の生活の糧となる給与不支給を含む出勤停止2か月という懲戒処分を直ちに科すことは、著しく重い処分であるといわざるを得ない。

ウ 結論

したがって、本件出勤停止処分①及び本件懲戒解雇処分においては、本件自家用車修理について事実誤認ないし就業規則の解釈適用の誤りがあると

認められる。

(4) 本件発言について

ア 本件発言についての懲戒対象事実

前記第3の5(3)のとおり、D書記長に対する本件懲戒解雇処分に係る通知書では、本件発言に関する認定事実として、令和2年11月13日、従業員が労働組合事務所に赴いた際、事務所内において同人に対し暴言等のパワーハラスメント行為を行ったと記載され、処分の理由としては、上記認定事実が就業規則第60条第14号（他人に対し…脅迫…した時）に該当すると記載されている。そして、会社は、D書記長がF車両係長に対し、「BBに言われて俺がいるのか見に来たのか」と高圧的に大声で怒鳴って脅した旨を主張する。

これに対し、組合は、D書記長は、F車両係長に「会社に組合の偵察に行ってきたと言われたのか？」などと問いただしただけで、脅迫はもちろんパワーハラスメント行為もしていない旨を主張する。

イ 懲戒事由の存否について

本件発言が行われた日は、証拠上、令和2年11月12日であり（前記第3の9(1)）、D書記長に対する通知書における本件発言の認定日（前記第3の5(3)）は誤記と認められる。また、本件発言の内容については、上記アのとおり会社と組合の主張には表現に差異があるものの、前記第3の9(1)のとおり「BBに言われて来たのか」なる趣旨の発言であることが認められる。そして、F車両係長が翌日、ハラスメント委員のEE委員にパワーハラスメントを申し出た内容によれば、D書記長から「BBに言われて来たのか」と身に覚えのない話を強い口調で高圧的にされ、非常に不愉快に感じたというものである。

しかし、D書記長に対する通知書によれば、上記のとおり「貴殿は、令和2年11月13日^(ママ)、従業員が労働組合事務所に赴いた際、事務所内において同人に対し暴言等のパワーハラスメント行為を行いました。」とあるのみで、いかなる行為がパワーハラスメントに当たるのかが特定されていない。また、当該パワーハラスメント行為に関して、EE委員がF車両係長から聴取した「パワーハラスメント相談記録票」及び「D書記長から受けたハラスメ

ント行為に対する心証について」という書面が作成されている。しかしながら、会社ではマニュアルにおいてパワーハラスメントの定義を置いている（第2条）にもかかわらず、上記いずれの書面においてもD書記長による本件発言がパワーハラスメントに当たることについて、その定義に従った認定が全く行われてない。そうすると、D書記長による本件発言がパワーハラスメントに当たると認めるに足りる証拠はなく、脅迫にも該当するとは評価できないというべきである。

以上からすれば、本件発言について、就業規則第60条第14号に定める懲戒事由は認められない。

ウ 結論

したがって、本件懲戒解雇処分においては、本件発言について事実誤認ないし就業規則の解釈適用の誤りがあると認められる。

(5) 本件各懲戒処分の手続について

ア 組合は、従来の賞罰委員会では会社側の決定事項を組合執行委員会が中心となって協議し、最後に労使協議で確認を行い、懲戒処分を決定する慣行となっていたにもかかわらず、本件各懲戒処分は、従来の懲戒手続の労使慣行が無視されて労使交渉を経ずになされていること、賞罰委員会における審議が適正に行われていないことを理由に、適正手続の欠如を主張するのに対し、会社はこれを否定するので、以下、検討する。

イ 前記第3の4(2)エのとおり、従来の賞罰委員会は、就業規則どおりの委員構成（会社側4名、従業員側4名）になっておらず、会社が賞罰委員会を会社側委員のみで適宜構成し、この運用は本件出勤停止処分①の賞罰委員会まで同様であったこと、会社側委員作成名義の組合に示すべき「有責事故による処分対象者リスト（案）」なる書面が存在すること、組合執行委員会が会社側委員による懲戒処分案を審議事項として検討していたこと、会社側委員作成名義の処分確定後の「有責事故による処分対象者リスト」なる書面が存在すること、組合作成の「函館バス賞罰委員会記録」と題する書面において組合が会社側委員に再考を求めた事案が存在することが認められる。

そうすると、従来の賞罰委員会の運用としては、就業規則どおりの委員構成がとられていなかったものの、労使間では就業規則の規定の趣旨に沿っ

て、会社側委員で策定した懲戒処分案を組合に示し、組合がこれを検討して必要に応じて従業員側として意見を出して懲戒処分を確定させるという手続が継続して行われており、そうした手続が慣行になっていたと推認するのが合理的であり、上記各書証はその証左といえる。それにもかかわらず、本件各懲戒処分においては、会社や賞罰委員会は、上記慣行を無視している。

これに対し、会社は、組合の意見を踏まえて懲戒処分を最終決定したという慣行はなく、組合による処分の軽減の申入れにより処分の決定や変更をしたことはないと主張する。しかし、仮にそうであるとすると、会社が就業規則の趣旨さえも無視して、会社側委員のみで構成した賞罰委員会で一方的に懲戒処分を決めていたことになって不合理であり、また、このような運用を組合が受け入れてきたとも認め難いから、会社の上記主張は採用できない。

また、前記第3の2(2)ウのとおり、労働協約第14条では、会社が懲戒解雇を行う場合（同条第3号）には組合と協議すると定められているにもかかわらず、本件懲戒解雇処分では同条に違反して協議が行われていない。さらに、本件出勤停止処分②及び本件懲戒解雇処分において、会社が初めて就業規則どおりの賞罰委員会を構成するに当たって、会社は組合の意見を聴かず、また、従業員にどのような手続で従業員側委員4名を選出させたのかも明らかにしていない。

ウ その上、本件欠勤処理については、上記(2)イ(イ)のとおり労使間で多くの関係者の関与が認められるところ、証拠上、I常務によるE労務課長への聴取や会社による有休取得者への調査が行われたことは認められるが、賞罰委員会による上記関係者への聴取等の調査が行われた様子は一切見られないし、本件欠勤処理に係る懲戒対象事実について、賞罰委員会が具体的にどのような検討に基づき、いかなる事実認定を行ったのかも不明である。

また、本件自家用車修理については、前記第3の10(8)のとおり、賞罰委員会が会社側委員のみで構成され、E委員がC組合員への聴取直後、上記慣行を無視して直ちに単独で、今日から2か月の出勤停止とする予定であると告げて即日処分内容を示している。さらに、D書記長の本件発言については、前記第3の4(3)におけるマニュアルに基づく調査手順に従ったハラスメント委員会の調査等が行われることなく賞罰委員会に付するという手続

違反がある上、証拠上、賞罰委員会において、現場にいたN執行委員やF F書記はおろか、申告者であるF車両係長にさえも聴取等が行われた様子は一切見られない。

このように、本件各懲戒処分においては、上記の各種手続違反がある上、賞罰委員会における適切な調査や検討がなされたという事実も認められない。

エ このような事情に鑑みると、本件各懲戒処分は、会社が適正な手続を欠いて恣意的に判断したものといわざるを得ない。

(6) 本件継続雇用拒否について

ア 組合は、本件継続雇用拒否について、本件欠勤処理は懲戒事由に該当しないなどと主張するのに対し、会社は、本件欠勤処理が就業規則の懲戒事由に該当するから、本件継続雇用拒否は正当である旨を主張する。

イ 本件継続雇用拒否における経緯は、前記第3の11のとおりであり、本件継続雇用拒否は、本件出勤停止処分②の懲戒事由、すなわち本件欠勤処理を理由にするものであるが、上記(2)で認定したとおり、会社には本件欠勤処理についての事実誤認ないし就業規則の解釈適用の誤りがあるから、本件欠勤処理は懲戒事由に該当しない。

ウ したがって、本件継続雇用拒否には正当な理由があるとは認められない。

(7) 不当労働行為の意思の存否について

ア 上記(2)ないし(4)のとおり、本件各懲戒処分においては、いずれも懲戒対象事実における事実誤認ないし就業規則の解釈適用の誤りがある以上、懲戒事由が存在せず、また、上記(6)のとおり、本件継続雇用拒否も、存在しない懲戒事由を理由とするものである。また、上記(5)のとおり、本件各懲戒処分は適正手続も欠如している。

イ そうすると、本件各懲戒処分及び本件継続雇用拒否は、いずれも適正な取扱いであるとは到底いえない。また、本件では、組合と会社との間で、組合活動に従事するための拠出有休やダイヤ操作の取扱いなどを巡り激しく意見が対立していたことや従前から組合の幹部であるV委員長及びH執行委員に対してそれぞれ懲戒処分や異動の内示等がなされ、これにより両名が退職するに至っていた（前記第3の7(30)及び(31)）などの一連の経過に照ら

すと、これに続く本件出勤停止処分②及びそれを理由とする本件継続雇用拒否並びに本件懲戒解雇処分は、会社が組合の中心的地位にあるA委員長及びD書記長をまさに会社から排除しようとする取扱いであり、さらに、C組合員に対する本件出勤停止処分①もD書記長を会社から排除するための一手段としてなされたものといえる。

このように、会社にはA委員長及びD書記長に対する強い敵対的な認識があり、その認識の原因はA委員長及びD書記長の組合における活動にあったといえるから、本件各懲戒処分及び本件継続雇用拒否は、会社の継続する根強い反組合的意図ないし動機に基づくものであり、不当労働行為意思があったものと推認できる。

- (8) よって、本件各懲戒処分及び本件継続雇用拒否はそれぞれ、A委員長、D書記長及びC組合員が組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いであるから、いずれも法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 争点2について

上記1で判断したとおり、本件出勤停止処分②、本件懲戒解雇処分及び本件継続雇用拒否は、組合の中心的地位にあるA委員長及びD書記長を排除するために、組合の組合員であることの故をもってなされた不利益な取扱いであり、かかる不利益取扱いは、組合を弱体化し、組合員の組合活動に萎縮的效果をもたらすから、法第7条第3号の支配介入に該当する。

3 争点3について

- (1) 組合は、本件各懲戒処分などを議題とする本件団交申入れに対して、会社が代理人に交渉を委任していることを理由に団体交渉に応じなかったことは、法第7条第2号に規定する正当な理由のない団体交渉拒否に当たる旨を主張していることから、以下検討する。

ア まず、本件団体交渉が実施されるまでの事実関係について確認すると、前記第3の10(11)ないし(22)のとおり、令和2年11月24日、賞罰委員会がA委員長代行及びD書記長に対して賞罰委員会への出頭を求めた際に、組合は、本件下車勤務命令に関する文書回答についての団体交渉を同月26日

午後9時から開催するように申し入れた。また、組合は、本件下車勤務命令の理由についての文書回答がなければ賞罰委員会への出頭や団体交渉の事前交渉を延期するとの立場を取っていた。これ以後、組合と会社は団体交渉の実施に向けたやりとりを行ったが、上記文書回答についての取扱いに関する認識の違いなどにより、予定されていた団体交渉は延期されるに至った。そして、同日、賞罰委員会はA委員長代行及びD書記長に対して出頭を要請する書面を交付したものの、両名が不在のまま賞罰委員会は開催され、両名に対する懲戒処分の内容が決定された。同月27日、会社は、A委員長代行及びD書記長に対して、それぞれ本件出勤停止処分②及び本件懲戒解雇処分を通知したが、組合は、直ちにこれらの懲戒処分の取消しを申し入れた。これに対し、同月30日、会社は、当該申入れを受け入れることはできず、今後、この件に関する連絡は会社代理人に行うように通知した。

組合は、同日及び同年12月1日の2度にわたって、懲戒処分及び賞罰委員会の審議方法などについて、同月6日午後9時に団体交渉を実施するように本件団交申入れを行った。なお、これらの申入れ文書には早急な回答や対応を求めることが記載されていた。

本件団交申入れに対して、I常務はA委員長代行に口頭で、代理人に任せているので会社としては受けられないと告げ、代理人と相談した上で、その相談結果を回答する旨述べた。しかしながら、その後会社からは何らの回答もないまま、組合が申し入れた団体交渉の実施期日である同日は経過した。

なお、組合は、令和2年12月22日、これまでの団体交渉の申入れに対して会社からの回答は一切なく、組合と向き合う姿勢が見られないことは遺憾であるとして、改めて懲戒処分等に関する団体交渉を申し入れたところ、同月23日、ようやく会社は団体交渉に応じる旨回答し、令和3年1月20日に本件団体交渉が実施されるに至った。

イ 以上のような経緯に照らすと、本件団体交渉における交渉議題は、本件各懲戒処分という個々の労働者に対する労働条件ないし労働者の待遇に関する義務的団交事項であり、また、組合は本件出勤停止処分②及び本件懲戒解雇処分が組合幹部に対する懲戒処分であるという重大性に鑑み、これを議題とする速やかな団体交渉を求めていることが認められる。

それにもかかわらず、会社は団体交渉の対応を代理人に委ねていることを理由に会社としては団体交渉に応じられないと回答し、その一方で会社は代理人弁護士と対応を相談し、その結果を回答するとともに述べたものの、その後には会社は代理人との相談結果を組合に伝えることはしなかった。

こうした会社の対応は、本件団交申入れを拒否したものといわざるを得ず、その対応につき正当な理由があるとは認められない。

ウ したがって、本件団交申入れに対する会社の対応は、法第7条第2号に規定する正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

- (2) 次に、組合は、本件団体交渉における会社の交渉態度は誠実交渉義務に違反し、法第7条第2号に該当するものと主張していることから、本件団体交渉において、会社が誠実交渉義務を果たしていたか否かを検討する。

ア 同号において、使用者に団体交渉義務を課している趣旨は、労使間における労働条件を対等な立場で決定し実現することにあると考えられる。

イ 使用者は、団体交渉において、合意達成や譲歩を義務付けられるものではないが、団体交渉を実効的なものにするため、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ものというべきである。具体的には、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、労働組合の要求に対し譲歩できないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。このような説明・論証の義務を果たすことなく、使用者が自己の主張に固執したり、実質的な交渉権限を付与されていない者に団体交渉を担当させ、具体的な協議を行おうとしないことなどは、誠意ある交渉態度とはいえず、実質的に団体交渉を拒否したものというべきである。

誠意ある団体交渉を尽くしたか否かについては、団体交渉の時期、場所、交渉担当者の権限や責任の程度、回答についての説明及び提示する資料の内容、組合の要求に対する対案の提示など、労使間の対立を可能な限り解消させる努力を行っていたか否かという観点から判断する必要がある。

ウ 前述のとおり、本件団体交渉における交渉議題は、義務的団交事項に当たる。したがって、会社は、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り、具体的には、組合の本件各懲戒処分の撤回要求に対し、本件各

懲戒処分の理由や必要性などについて、根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、組合の要求に対し譲歩できないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があった。

エ かかる観点から本件団体交渉における会社の交渉態度を見ると、前記第3の10(22)のとおり、本件各懲戒処分の問題について団体交渉による解決を望む組合の主張に対し、会社は、「団体交渉を申し入れて、何をこの団体交渉で議論するのか不透明。交渉が進んでいない中で最初から、団体交渉で結論を求めるのか、司法で結果を求めるのか聞かれても、この状態であれば司法の場で求めるしかない。まだ交渉自体できていませんので、どちらを前提にするかわからない」、「会社の処分として賞罰委員会を開催し、事実を確認しその上で処分を決定しています。団交で結論が変わるものではないだろうと考えています」、結論が変わるのは「司法の場で裁判で結論が出るのであれば」と本件各懲戒処分の解決を司法の場で行う認識を示した。また、組合からのこの問題の労使間での解決方法の問いかけに対しても、会社は、「会社としてはDさん、Aさんに処分を受けて頂くということですね」と、労使間で解決する方法はA委員長らが懲戒処分を受け入れることと述べている。さらに、本件欠勤処理の問題についても、労使間で協議して解決できる問題ではないとも述べている。このように、会社は、組合に対して、団体交渉において、本件各懲戒処分を行った理由や必要性について説明しておらず、この問題の解決を図ろうとする姿勢を見せないどころか、A委員長らが本件各懲戒処分を受け入れることが解決方法であると、本件各懲戒処分の受け入れを迫った。

オ これに加え、本件団体交渉の冒頭、会社から、解雇されたD書記長について、交渉相手としては認められないとの発言があったが、組合員としての地位の有無や団体交渉の担当者の選任は、組合が決める事項であり、このような会社の発言は、極めて不適切であるといわざるを得ない。

カ これらの事実に鑑みると、本件団体交渉における会社の態度は、団体交渉の場で本件各懲戒処分を行った理由等について十分な説明を行うことにより、組合の要求への誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する意思が全くなく、本件各懲戒処分の受入れという結論を前提に交渉に臨んでおり、

さらに、D書記長の交渉担当者の地位を否定する発言をするという極めて不誠実なものであった。

キ したがって、本件団体交渉における会社の態度は、不誠実な交渉態度であり、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

4 争点4及び争点5について

(1) 組合は、当委員会が実施した資格審査において法第2条及び第5条第2項に規定する労働組合資格要件に適合するものと認められ、その旨決定された。したがって、組合は、申立適格を有するものと認められる。

(2) これに対し、会社は、同条第1項の規定により、不当労働行為救済申立ての審査手続に参加するには、資格審査を救済申立ての時点で行わなければならないところ、本件救済申立てにおいては、資格審査が行われたいまま審査手続に入っているから、資格審査が行われる前に行われた審査手続には瑕疵があるので、当委員会は、瑕疵がある状態で行われた審査手続を本件救済申立てに対する判断の基礎とすることはできない旨を主張する。

しかし、労働組合が法第2条及び第5条第2項の規定に適合することは、不当労働行為の救済命令を発するための要件であって、不当労働行為についての審査手続に入るための要件ではない。このため、審査手続に入る前に資格審査の決定を先行しなければならないものではなく、救済命令を発する時まで資格審査の決定がされておれば足りるものであるから、会社の上記主張は採用できない。

(3) また、会社は、不当労働行為救済申立てを行う労働組合は、法第5条第2項各号の規定に適合することが必要であるが、組合においては同項第7号の職業的に資格がある会計監査人による証明書が添付された会計報告がなされていないことから、組合は同条第1項により、不当労働行為救済申立てを行う資格がなく、本件救済申立ては却下されるべきである旨を主張する。

しかし、法第5条第2項は、「労働組合の規約には、（同項）各号に掲げる規定を含まなければならない」ことを求めているにすぎず、実際に規約に従った労働組合の運営が行われているかどうかに関しては、労働組合の自治に委ねられているというべきである。そして、当委員会は、組合が同項各号に規定す

る内容を含む組合規約を制定していることを確認して適格と決定したのであるから、会社の上記主張は採用できない。

5 結論

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（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和5年（2023年）8月16日

北海道労働委員会

会 長 國 武 英 生