

命 令 書

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 Y株式会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の石労委令和6年（不）第1号事件について、当委員会は、令和8年3月18日、第636回公益委員会議において、会長公益委員高木利定、公益委員中村雅代、同中村正人、同高見俊也、同永下和博が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた令和5年賃上げ及び令和6年賃上げを議題とする団体交渉について、誠実にこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は、A2組合員が正社員の送迎バス運転手として復職することを拒んではならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

X労働組合

執行委員長 A 1 殿

令和 年 月 日

Y株式会社

代表取締役 B 1

貴組合が申し入れた令和5年賃上げ及び令和6年賃上げを議題とする団体交渉において当社が誠実にこれに応じなかったこと及びA2組合員の正社員送迎バス運転手としての復職を拒否したことは、石川県労働委員会においていずれも不当労働行為であると認定されました。

今後はこのような行為を繰り返さないように留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

(1) 申立て

本件は、Y株式会社（以下「会社」または「被申立人」という。）の行った次の行為が、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に規定する不当労働行為にあたるとして、令和6年4月19日X組合（以下「組合」または「申立人」という。）から不当労働行為救済の申立てがあった事件である。

ア 令和5年の賃上げ及び同年年間一時金を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）において、会社は令和3年作成にかかる5カ年経営改善計画（以下「5カ年計画」という。）に基づく借入金返済を理由に組合が求め

る賃上げ等には応じられないと主張するが、その根拠とされる5カ年計画について資料に基づく具体的かつ十分な説明をせず、交渉決裂を宣言したこと。

イ 組合と金沢地区で自動車学校を経営する各使用者との間には、賃上げ及び年間一時金について他校と同一水準で妥結するという労使慣行が存在するが、会社は令和5年賃上げ及び同年年間一時金の団交において労使慣行の存在自体を否定し、他校と同一水準での妥結を拒否していること。

ウ 会社は新型コロナウイルス感染症の感染により組合員が休業した際の賃金保障として、従前は残業代相当額も保障対象としてきたが、令和5年11月以降、残業代相当額を支払う法的義務はないと主張し、組合との十分な協議もないまま一方的に対象外としたこと。

エ 石川県労働委員会（以下「県労委」という。）における不当労働行為の審査において、従前は補佐人となっている組合分会役員の県労委への出席に際して、会社は賃金保障（出勤扱い）を認めてきたが、令和5年の審査においては補佐人の賃金保障（出勤扱い）を認めていないこと。

(2) 令和5年賃上げ及び同年年間一時金については、本件申立に先立って、令和6年1月29日、組合から県労委に労働争議のあっせん申請がなされたが、4回のあっせんが実施された後、同年7月10日打ち切りとなった。

(3) 同11月5日、組合は前記(1)アの年間一時金について同年8月16日会社と妥結したことから、本申立ての「請求する救済の内容」のうち当該関連部分を取り下げた。

(4) 同年12月6日、組合は会社の次の行為が労組法第7条第1号、第2号及び第3号に規定する不当労働行為にあたるとして、追加申立てを行った。

ア 会社は組合の令和6年賃上げ要求に対する回答の根拠として、決算報告書及び5カ年計画（抜粋）を開示したが、賃上げ回答額について資料に基づく具体的かつ十分な説明をしなかったこと。

イ 組合と会社は長年賃上げに関する団交を週1回ペースで開催してきたが、令和5年7月11日の団交以降、会社は概ね月1回のペースでしか応じなくなったこと。

ウ 団交の分会組合員の出席人数について従前は7人であったが、会社は令

和6年7月5日の団交で一方向的に組合の同意なく4人に制限し、それ以降の団交でも4人に制限することを常態化させていること。

エ 組合と金沢地区で自動車学校を経営する各使用者との間には賃上げについて同一水準での妥結という労使慣行が存在するが、前記(1)イと同様、令和6年賃上げにおいても会社はこれを否定し、同一水準での回答を拒否したこと。

オ 労働協約には、「団体交渉及びその他会社と組合双方が参加して行う諸会議」に該当するものについては通常の賃金を支払う旨定められており、従前は県労委のあっせんに組合員が出席した際は賃金保障(出勤扱い)していたが、令和6年申請のあっせんでは会社が賃金保障(出勤扱い)しなかったこと。

カ 送迎バス運転業務を担当するA2組合員(以下「A2組合員」という。)は当該業務に加え内勤(パソコン業務)も命じられた結果、心身に不調をきたし、抑うつ状態と診断され休職した。その後、主治医は元の運転業務であれば復職可能と診断し、A2組合員も送迎バス運転手として復職を希望したが、会社は正社員の地位を維持したまま送迎バス運転手として復職することを拒否したこと。

2 請求する救済内容の要旨

前記1のとおり組合は本件申立て後に請求する救済内容の一部取り下げ、さらに追加申立てを行っているところ、これらをふまえた請求する救済内容の要旨は次のとおりである。

- (1) 会社は組合に対して、令和5年及び令和6年賃上げ要求について回答の根拠となる資料を提示の上、具体的かつ十分な説明を行うなどして誠意をもって団交を行わなければならない。
- (2) 会社は令和5年及び令和6年賃上げ交渉について、他校と同一水準での妥結という労使慣行を一方向的に不利益変更してはならない。
- (3) 会社は春闘に限らず労使慣行及び組合との確認事項を遵守し、これらの変更を求める場合には組合と協議し合意を得なければならない。
- (4) 会社は賃上げに関する団交の開催について、組合の合意がない限り概ね

1週間に1回の設定を行わなければならない。また、組合分会からの団交出席者について、組合の合意がない限り従前の人数を制限してはならない。

(5) 会社は県労委のあっせんに出席した分会役員に対して、賃金保障（出勤扱い）を行わなければならない。

(6) 会社はA2組合員が正社員の送迎バス運転手として復職することを拒んでではない。

(7) 陳謝文の交付、新聞公告及び掲示。

第2 争点及び当事者の主張の要旨

1 争点1

令和5年賃上げ交渉において、会社は組合に対し、自らの主張を裏付ける資料の開示及び当該資料に基づく具体的説明を行ったかどうか。仮にこれらを行っていない場合、これらを行わずに会社が交渉の決裂を宣言したことは労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

令和5年賃上げ交渉において、会社は5カ年計画や決算書等の資料を一切開示せず、月額4800円という賃上げ回答の根拠について具体的な説明を行わなかった。会社は令和5年6月27日開催の令和5年賃上げ第10回団交において、基本給一律4800円の回答を最終回答とすることを通告してきたが、5カ年計画に基づくものであることは同日以降に主張されたものである。

さらに同年7月11日、会社は資料開示や説明を行わないまま一方的に交渉の決裂を宣言した。組合は同年8月1日以降、団交等において決算書の開示を繰り返し求めたが、会社は資料の開示に応じなかった。これらのことは労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたる。

(2) 会社の主張要旨

会社は、令和4年11月14日から同月16日にかけて従業員説明会を開催し、分会の組合員は全員参加した。この説明会で令和4年10月期の貸借対照表、損益計算書及び5カ年計画の一部を配付した。会社は5カ年計画

の作成経緯、令和4年10月期は営業利益が赤字になっていること、会社が実質債務超過に陥っていること等の説明を行った。

会社が賃上げを4800円とする根拠は、5カ年計画で計画された賃上げが4800円だからということである。5カ年計画を作成した際に、金融機関が賃上げを4800円（社会保険料等の増額分込みで6000円。）で計算をしたうえで5カ年計画を作成したため、会社は金融機関の承諾がないと賃上げができない状況である旨の説明を行った。

組合の財務諸表開示の要求に対しては、過去に開示した資料のうち具体的にどのような点を検討することができなかったのか、会社が資料開示の是非・範囲を検討するために組合がどのような検討をするつもりだったのか、今回は何を検討するという意味なのか、組合内の誰が検討するのか及び検討結果はどういう形でフィードバックするのかを明らかにするよう求めるとともに、開示の条件として秘密保持契約書の締結を求めた。しかし組合は上記の要求に対して、何ら回答をすることがなかった。

また、令和5年7月11日会社は賃上げについて交渉の決裂を宣言したものの、実際には交渉は継続しており団交を拒否していない。

以上より会社の行為は、労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたらぬ。

2 争点2

令和6年賃上げ交渉において、会社は組合に対し、自らの主張を裏付ける資料の開示及び当該資料に基づく具体的説明を行ったかどうか。仮にこれらを行っていない場合、これらを行わないことは労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたるか。

（1）組合の主張要旨

会社は令和6年賃上げ交渉において、回答金額の根拠について資料に基づく具体的な説明をしなかった。令和6年5月13日付けの書面には「賃上げ原資については5カ年経営改善計画書に沿うものとする。令和5年春闘賃上げ原資4800円、令和6年春闘賃上げ原資4800円」との記載があるが、会社はその意味内容についての具体的な説明はしなかった。

同年8月8日、会社は組合に対し5カ年計画（抜粋）を開示した。しかしそこには賃上げ額の根拠が記載されておらず、組合が根拠を質問しても「計画は金融機関などの了解を得ているから質問は無意味」と回答するなど、誠意ある対応をしなかった。なぜ4800円という金額になるのか、会社からの具体的な説明はその後もないに等しく、組合にとって未だにわからないままである。これらの対応は労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたる。

（2）会社の主張要旨

組合が何らの対案も譲歩の姿勢も見せることなく、自らの主張を繰り返しているだけの交渉態度を取っているにもかかわらず、会社は令和6年8月8日、主張の根拠となる資料（令和3年10月期から令和5年10月期の決算報告書、5カ年計画の抜粋等）を開示し、賃上げの根拠を団交等において説明している。

令和7年5月13日の団交においては、賃上げが各年4800円であることについて5カ年計画に載っていないこと、この数字の基になる資料はH信用金庫が作っていることを明確に述べている。金融機関が計算した資料については保有していないため、この資料についての開示は不可能である。資料を第三者から入手できるかどうかは第三者の意向次第であり、第三者の意向により誠実交渉義務違反となるか否かが決まることが妥当でないことはいまでもない。会社の行為は労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたらない。

3 争点3

令和4年以前の賃上げ交渉において、組合と会社は金沢地区の同業他校（D自動車学校、E自動車学校、F自動車学校・以下同様）のなかで最初に妥結した他校の賃上げ額で妥結する取扱いをしていたか。仮にそれが肯定される場合、会社が令和5年及び令和6年賃上げ交渉において、その取扱いに反する対応をしたことは労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為にあたるか。

（1）組合の主張要旨

平成9年までは、賃上げについて組合と自動車学校を経営する各使用者が

一堂に会する集団交渉を行い、同額・同内容で妥結していた。その後、組合と各使用者との個別交渉方式に移行したが、金沢地区の同業他校との賃上げ交渉において、最初に妥結した他校の賃上げ額と同額もしくは同一水準で妥結してきた。すなわち、いずれか1校が妥結すれば、その後開催される他校の団交では妥結金額を確認することが中心となり、個別交渉という形式をとってはいるものの、実質的には集団交渉と同様の同額妥結が労使慣行となっていた。

令和5年賃上げ交渉において、会社が従来賃上げ交渉の労使慣行を変更するのであれば、交渉に入る前に労使慣行の見直しを組合に通知する必要がある。しかし、会社は事前に労使慣行の変更を求める申し入れを行ってはおらず、一方的に労使慣行を破棄した。会社が合理的理由なく当該労使慣行を無視することは、組合の交渉力を減殺する目的での労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為にあたる。

（2）会社の主張要旨

労使慣行の成立には規範意識が必要であるところ、結果的に他校と同額で妥結しているからといって、毎年のように具体的な金額が争点となり、そのときどきの状況に応じた交渉の結果決まっている賃上げの金額について、双方が規範意識をもっているはずがない。会社は組合の要求を検討し、その時々経営状況を見て払える金額を回答し、他校同額要求に会社が応じられる場合は速やかに妥結し、応じられない場合は妥結を拒否するものの最終的には組合のストライキ等の実力行使により要求を飲まざるを得ない状況となっていた。労使慣行なるものは成立していない。

また、本件で組合が主張する労使慣行は労働契約の内容となるものでない程度の、少なくとも拘束力の低い労使慣行であるため、労使慣行の破棄には組合と会社間の合意は不要である。会社が組合に説明をした上で労使慣行を一方的に破棄した場合には、不当労働行為と評価されることはない。明示的に「労使慣行の見直し」を通知する必要はなく、成立した慣行と違う対応を取る旨を主張し、その理由を示して交渉することで足りる。そのため令和5年賃上げ交渉に入る前に労使慣行の見直しを通知する必要があるとの組合の主張は成り立たない。

以上より、他校と同額もしくは同一水準での妥結という労使慣行はそもそも成立しておらずが、仮に成立していたとしても有効に破棄されており、会社の行為は労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為にあたらぬ。

4 争点4

令和5年10月以前、新型コロナウイルス感染に伴い組合員が休業した際、会社は組合員に残業代相当額も支払っていたか。同年11月以降は会社はその支払をしなかったか。これらがいずれも肯定される場合、会社が残業代相当額を支払わなかったことは労組法第7条第2号（不誠実団交）及び同第3号（支配介入）の不当労働行為にあたるか。

（1）組合の主張要旨

令和3年1月頃、組合分会役員と会社の経理部長であるB2氏（以下「B2経理部長」という。）との間で、新型コロナウイルス感染疑いに伴い組合員が休業した際、残業代相当額を含めて賃金を保障する旨合意した。それにより、会社は令和3年1月から令和5年10月までは、休業時に残業代相当額を支給していた。しかし、同年11月以降は一方向的にその支給を停止した。これは労使間で形成された合意や労使慣行を十分な協議もなく変更・否定したものであり、労組法第7条第2号（不誠実団交）及び同第3号（支配介入）の不当労働行為にあたる。

（2）会社の主張要旨

令和5年10月までは新型コロナウイルス感染による休業者に対して残業代相当分を支給していたが、会社は組合との合意の上で支給したのではなく一方向的な決定により支給したものである。令和3年1月頃、B2経理部長は分会役員に対し「社長に確認しておく」旨の回答を行ったのであり、組合の要求に同意したものではない。

また長期間の反復継続がないので労使慣行も成立しておらず、仮に労使慣行が成立していたとしても、合理的な理由と必要性があれば慣行を破棄することは可能であるところ、会社は新型コロナウイルス感染に伴って休業した組合員に残業代相当額を支払うことを止める旨を理由と共に説明している。

以上より、新型コロナウイルス感染症に感染した組合員に残業代を支給する取扱いを廃止することは、労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為にはあたらない。加えて会社は同取扱いを廃止することについて理由を説明しつつ誠実に組合と交渉を行っているから、同条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にもあたらない。

5 争点5

令和4年以前の不当労働行為救済申立事件について、組合の分会役員が補佐人として労働委員会の調査期日等に出席した場合、会社は賃金保障（出勤扱い）していたか。令和5年以降、会社は賃金保障（出勤扱い）しなかったか。これらがいずれも肯定される場合、会社が賃金保障（出勤扱い）しなかったことは労組法第7条第2号（不誠実団交）及び同第3号（支配介入）の不当労働行為にあたるか。

（1）組合の主張要旨

令和4年以前には分会役員が不当労働行為救済申立事件の調査期日等に補佐人として出席した場合、会社は賃金保障（出勤扱い）をしていた。しかし石労委令和5年（不）第1号事件については補佐人の賃金保障（出勤扱い）を認めていない。

不当労働行為救済申立事件の期日は、労働協約第14条但書第1号の「団体交渉及びその他会社と組合双方参加して行う諸会議」の場合にあたる。これは従前からの労使間で確立した解釈適用である。また同時に労使慣行でもある。

会社は労使間の確認事項・労使慣行を一方的に変更・否定している。このことは労働組合活動への不利益取扱いであり組合の正当な活動を妨げるとともに、事前の協議もなく変更されたことは誠実団交義務にも反しており、労組法第7条第2号（不誠実団交）及び同第3号（支配介入）の不当労働行為にあたる。

（2）会社の主張要旨

不当労働行為救済申立事件における調査期日は、文字通り労働委員会が主導して行う調査の期日で行政手続の一環であり会議ではない。労働協約第1

4条但書第1号の「団体交渉及びその他会社と組合双方参加して行う諸会議」の場合に当たらない。また、組合の主張では会社が不当労働行為の調査期日に出席した組合員に賃金保障（出勤扱い）をしていたのは、平成8年と平成27年の2件のみのようである。このような行為が反復継続しているとはいえないから、労使慣行が成立する余地はない。

令和5年に分会役員が補佐人として労働委員会の調査期日等に出席した際に、会社が賃金保障（出勤扱い）しなかったことはノーワークノーペイの原則に基づくものであり、組合員に賃金保障（出勤扱い）しないことで組合の弱体化ないし反組合的な結果が生じることはない。会社には組合の弱体化ないし反組合的な結果の認識はなく、不当労働行為の意思もない。またこのことを団交の場で説明もしている。会社の行為は労組法第7条第2号（不誠実団交）及び同第3号（支配介入）の不当労働行為にあたらない。

6 争点6

労働委員会における「あっせん」は労働協約第14条但書第1号の「団体交渉及びその他会社と組合双方参加して行う諸会議」に該当するか。該当する場合、令和6年以降、会社があっせんに出席した組合分会役員に対して賃金を支払わないことは労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為にあたるか。

（1）組合の主張要旨

昭和48年、同52年、同59年の労働委員会におけるあっせん期日では、出席した分会役員に賃金が支払われてきた実績がある。労働委員会における「あっせん」は労働協約第14条但書第1号に定める「団体交渉及びその他会社と組合双方参加して行う諸会議」に該当する。同協約の文言は文理にことさらこだわることには意味はなく、労使で確立していた解釈適用こそが重視されるべきである。

したがって、令和6年に会社があっせん期日に出席した分会役員に対して賃金を支払わなかったことは労働協約の不履行であり、労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為にあたる。

（2）会社の主張要旨

50年以上前の実績を主張されても前例としての価値はない。そのあっせ

ん期日に会社の従業員たる組合員が出席したかどうか、出席したとして賃金が支給されていたかも明らかではない。また、労働委員会における「あっせん」は文理上、労働協約第14条但書第1号の「団体交渉及びその他会社と組合双方参加して行う諸会議」該当しないことは明白である。

加えて、あっせん期日に出席した組合員に賃金保障（出勤扱い）をしない現状でも、組合員があっせん期日に出席することは可能であるので、組合の弱体化ないし反組合的な結果が生じることはない。組合の弱体化ないし反組合的な結果が生じない以上、会社にその旨の認識もないから不当労働行為意思はない。

以上より、会社があっせん期日に出席した分会役員に対して賃金を支払わなかったことは、労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為にあたらぬ。

7 争点7

令和5年7月10日以前、組合と会社は賃上げ交渉に関する団交を概ね週1回行っていたか。同月11日以降の同団交は開催周期が概ね1ヶ月に1回となったか。これらがいずれも肯定される場合、会社が開催周期を変更したことは労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたるか。

（1）組合の主張要旨

賃上げに関する団交は令和5年7月10日以前には、概ね週1回のペースで開催されていた。しかし、会社は令和5年7月11日「交渉は決裂したものと認識します。」「次回以降の団体交渉のペースについてはひと月に一回のペースを基本とすることを提案します。」と通知し、同年7月26日には「春闘を議題としない以上、1週間に1回もの頻繁なペースで開催する必要がありませんので、改めて、月に1回程度のペースで開催することを提案します。」と通知し、一方的に交渉の開催周期を月1回程度に変更し、開催ペースを間延びさせている。

会社が従来の開催周期を合理的理由もなく一方的に変更し、かつ一方的決裂宣言後に一切の協議を拒否する対応には、組合の交渉力を減殺しようとする目的があることは明らかであり、労組法第7条第2号（不誠実団交）の不

当労働行為にあたる。

(2) 会社の主張要旨

令和5年7月10日以前は団交を週1回行うという労使慣行は成立していないし、同月11日以降に団交の開催周期が1ヶ月に1回となったともいえない。また、仮に団交が1ヶ月に1回に変更されたとしても、なお世間水準よりも多い状況や変更に必要な理由があることから、団交の拒否と評価されるものではない。5カ年計画を策定し経営の改善を図ることが急務の会社においては教習が何より優先であることから、営業時間内は極力営業に注力することは当然であり、それによって組合員が教習にあたる結果として団交の日程が決まらず団交の間隔が空くことには正当な理由がある。なお、会社は業務時間外に開催することを提案しているが、組合は具体的な不都合を述べずに拒否している。よって、会社の行為は労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたらない。

8 争点8

令和6年5月26日以前の団交において、組合側は7人が出席していたか。同月27日開催の団交及び同年7月5日以降開催された団交において、会社は組合側の出席人数を4人に制限したか。これらがいずれも肯定される場合、会社が団交における組合側の参加人数を制限したことは労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

令和5年以前は、会社から分会組合員の団交の参加人数が制限されることはなかった。会社は組合が求めた参加人数を認めてきており、組合も繁忙期などには教習への影響を考慮して参加人数の制限をするなどしていた。すなわち、労使合意の上で参加人数が調整されてきていたのである。ところが、令和6年7月5日の団交以降、会社は団交における分会組合員の参加人数を一方的に7人から4人に制限することを常態化して今日に至っている。これまで労使で認め合ってきた慣行、慣習の変更を迫ってくるのは、組合の交渉力の減殺を目的とした労組法第7条第2号（不誠実団交）の不当労働行為にあたる。

(2) 会社の主張要旨

以前の団交では必ずしも分会組合員7人の出席とはされていなかった。仮に7人の労使慣行が成立していたとしても会社は参加人数を7人とすることが難しい理由を説明しており、経営状態が悪い会社が会社を存続させるために就業時間中の団交の開催予定日に教習を入れる必要性は高く合理的であるから、有効に労使慣行は破棄されたといえる。

また、分会組合員が7人出席していた際に後列に座っていた3人の組合員は、ほとんど話をすることがない組合員であった。後列3人は組合へ報告するためにメモを取っていた。今は団交の録音をしているので出席者が4人となっても何の問題もなく充実した交渉が可能であり、労組法第7条第2号（不誠実団交）にあたらぬ。

9 争点9

会社はA2組合員が正社員の送迎バス運転手として復職することを拒否したか。これが肯定される場合、会社がこれを拒否したことは労組法第7条第1号（不利益取扱い）及び同3号（支配介入）の不当労働行為にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

送迎バスの運転を業務としていたA2組合員は、会社からの指示により、令和6年5月末頃からパソコン業務等の内勤業務も担当することとなった。同年7月17日、A2組合員はパソコン業務が原因で「抑うつ状態」となり、勤務を休んで療養することとなった。

その後、A2組合員は主治医の診断により送迎バス運転手としての復職が可能となり、同年9月17日からの復職を希望した。診断書も提出し会社に対して復職の意思を明確に伝えたが、会社はバス運転業務のみでの復職を拒否した。本来バス運転業務とパソコン業務は異質であり、別物である。パソコン業務は正社員のバス運転手が担当すべき必然性のない業務である。使用者の安全配慮義務の点から、従前からのパソコン業務なしのバス運転業務に復帰させるべきである。なお、就業規則第12条では、「1. 休職の理由が消滅した時は原則として旧職場に復帰させる。2. 旧職場に復帰できないときは他の職場に配置させる。」とある。「旧職場」をバス運転業務に加えてパ

ソコン業務を含むと解するとしても、2項により運転業務に配置させれば足りる。

A2組合員に対する復職拒否は労使の対立が激化していた中でのことであり、A2組合員がバス運転手で唯一の組合員であることから会社の組合嫌悪の不当労働行為意思によるのは明白であり、労組法第7条第1号（不利益取扱い）の不当労働行為に該当する。同時にA2組合員のパソコン業務なしのバス運転業務での復職を会社が拒んでいるのは、A2組合員の退職を促す意図があると解される。したがって、会社は組合の弱体化を狙っていることから同3号（支配介入）の不当労働行為にも該当する。

（2）会社の主張要旨

A2組合員の担当業務は、送迎バスの運転、バスキャッチシステム等のパソコン業務他である。A2組合員の主治医は「パソコン業務がストレスとなっていることから、仕事に復帰をして再びパソコン業務に就かせると、また発病する」との意見を述べていることから、傷病が治癒したとは言えない。

そして、A2組合員は組合員であるから、労組法第16条により就業規則より労働協約が優先される。労働協約第24条では「旧職務に復帰できないときは他の職務に配置させる」との規定がされていないことから、就業規則第12条第2項は適用が排除されることになる。会社はA2組合員に対し「旧職務に復帰できないときは他の職務に配置させる」義務を負わないから、A2組合員の配置転換先を検討する必要もない。

また、A2組合員は令和6年9月17日から現在まで、組合の役員ではない。A2組合員が復職しないことによって、組合の自主性、独立性、団結力、組織力を損なうことはない。

会社がA2組合員の復職を認めない理由は、傷病が治癒していないからであり、組合員であることが理由ではない。このことは令和5年から7年にかけて、教習指導員であるA3組合員（以下「A3組合員」という。）の復職（または再雇用）を4回にわたり認めている事実からも裏付けられる。会社に何らの不当労働行為意思はない。会社の行為は労組法第7条第1号（不利益取扱い）及び第3号（支配介入）の不当労働行為にあたらぬ。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は肩書地に事務所を置き、石川県内の中小企業で働く労働者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約550名である。会社には従業員（自動車教習指導員等）によって組織された分会があり、本件申立時において正社員の組合員数は19名である。

(2) 会社

会社は肩書地に事業場を置き、石川県公安委員会指定の自動車教習所であるC教習所を経営する株式会社であり、令和6年5月31日時点における会社の従業員数は49人である。

2 令和5年及び令和6年の賃上げ交渉について

(1) 令和4年以前の賃上げ交渉について

ア 平成9年までは、組合及び組合に所属する自動車学校の分会（C教習所、D自動車学校、E自動車学校、F自動車学校など）と、分会が存在する自動車学校を経営する各使用者とが一堂に会する集団交渉により、賃上げや一時金等の労働条件が決定されていた。

イ 平成10年以降は集団交渉から会社毎の個別交渉となったが、毎年の賃上げ額は下表のとおり同額か同一水準であった。

(単位：円)

	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
C	6,700	4,300	3,800	3,800	3,500	3,400	3,700	3,800	3,950
他の自動車学校	6,700	4,300	3,800	3,800	3,700	3,700	3,700	3,800	3,950
	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
C	4,150	3,900	3,900	3,900	3,850	3,850	3,850	4,850	4,900
他の自動車学校	4,150	3,900	3,900	3,900	3,850	3,850	3,850	4,850	4,900
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4		
C	4,900	4,900	5,000	5,000	5,000	5,100	5,200		
他の自動車学校	4,900	4,900	5,000	5,000	5,000	5,100	5,200		

ウ 平成18年以降、他校で賃上げ額が決まった後にC教習所（会社）が

同額で妥結したが、下表のとおり妥結に要する期間は一定していなかった。

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
最初に妥結した	D	D	D	D	不明	不明	D	D	F
学校と妥結日	4.20	4.18	5.14	4.27			4.19	4.15	5.15
C妥結日	7.18	6.19	5.22	5.14	4.27	4.27	4.27	4.23	8.27
	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	
最初に妥結した	D	D	E	D	不明	C	D	G	
学校と妥結日	6.3	4.25	4.27	4.27			5.25	5.30	
C妥結日	H28.9.5	9.5	4.28	5.10	5.9	6.3	5.31	6.1	

エ 会社と組合の賃上げに関する協定書には、賃上げ以外の要求事項について「継続協議とする」等の記載のあるものもあった。

(2) 会社の経営再建について

ア 会社は借入金の返済を行うのが困難な状態になり、平成28年、公益財団法人石川県産業創出支援機構の支援を受けて、経営再建のため5カ年計画を策定した。しかし、会社は経営改善を果たせず、令和3年、2回目の5カ年計画を策定した（以下「5カ年計画」というときは、令和3年策定のそれを指すものとする）。

イ 会社は令和4年7月時点で、約4億8000万円の銀行借入金債務を有し、5カ年計画の作成によって銀行から1年単位で期限の利益を付与してもらっていた。令和4年10月期の決算では営業利益、経常利益、税引き後当期純利益がマイナスであり、5カ年計画の目標を下回った。令和5年10月期の決算でも経常利益がマイナスであり、5カ年計画の目標を下回った。しかし、令和6年10月期の決算では、当期純利益が5カ年計画の目標を上回った。3年間の累計では最終利益ベースで3000万円近く5カ年計画を下回っていた。

ウ 令和5年10月期と令和6年10月期における借入金の返済額は、5カ年計画における返済予定額より各年度600万円少なかった。

エ 令和6年10月期に収支は好転し、黒字を計上した。令和6年11

月、会社は銀行に遅れていた借入金返済分1200万円を支払った。

オ 会社は、令和9年に6名の従業員が退職するため、そのために必要な退職金を利益で積み立てる必要があった。

(3) 令和5年以降の賃上げ交渉について

ア 令和4年11月14日から同月16日、3回に分けて会社は全従業員に対し決算内容や5カ年計画等の説明会を開催した。組合員は全員が参加した。なお、説明会で配付した資料は説明会終了後に回収された。

イ 令和5年3月3日、組合は賃上げ要求額1万6500円の令和5年賃上げ要求書を会社に提出した。

ウ 同月20日の団交において、会社は令和5年の賃上げ額が4800円になると組合に回答した。

エ 同年5月22日、D自動車学校の賃上げ額が1万円で妥結した。

オ 同月26日の団交において、組合は令和5年の賃上げ要求額をD自動車学校と同額の1万円にする旨会社に通知した。

カ 同年6月16日、組合はD自動車学校を除いた自動車学校を運営する会社に対し、令和5年賃上げについてD自動車学校と同額の1万円で妥結することを求めるとともに、ストライキ等の準備がある旨を通知した。その後、G自動車学校及びE自動車学校が1万円で妥結した。

キ 同月21日、組合は会社に対し、同月24日ストライキを実施する予定である旨通告した。

ク 同月22日、会社は、団交において「4800円が最終回答である」と回答済みである旨、組合に通知した。

ケ 同月24日、組合はストライキを行った。

コ 同月27日、会社は4800円が最終回答である旨、再度文書をもって組合に通知した。

サ 同年7月4日、組合は会社に対し、同月8日ストライキを実施する予定である旨通告した。

シ 同月8日、組合はストライキを行った。

ス 同月11日、会社は組合に対し「交渉は決裂したと認識します。」と通知した。

セ 同月26日、会社は組合に対し「春闘については、議題としません。次回団体交渉において、貴組合から春闘外の議題を提示して下さるよう求めます。」と通知した。

ソ 同年8月1日の団交において、令和5年賃上げが話し合われた。以降の団交でも令和5年賃上げが話し合われた。

タ 同日の団交において、会社は、5カ年計画は賃上げ額を4800円(社会保険料等の増額分込みで6000円。)で計算をしたうえで作成したものである旨組合に説明した。

組合は、現在の負債の額(長期、短期)や売上額を会社に質問した。

チ 同月29日、会社は組合に対し「貴組合はこの最終回答を拒否されたので、交渉はすでに決裂しています。」と通知した。

ツ 同年9月4日の団交において、組合は会社に対し、過去5年分の財務諸表の提出を要求した。

テ 同年10月6日、組合は会社に対し、過去5年分の損益計算書、貸借対照表及び販売費・一般管理費の詳細がわかる資料の提出を求める旨通知した。

ト 同月17日、会社は組合に対し「春闘はすでに決裂しています。」

「当社は以前に具体的な資料を提示し、当社の提示額の根拠を説明しています。」「当社が資料開示の是非・範囲を検討するために、貴組合がどのような検討をするつもりだったのか、今回は何を検討するという意味なのか、組合内の誰が検討するのか、及び検討結果はどういう形でフィードバックするのかを明らかにしてください。」「開示に関しては当社と秘密保持契約を締結していただく必要があると考えています。」等と通知した。

ナ 同年11月21日、組合は会社に対し、秘密保持契約等の要求は非開示の口実である旨通知した。

ニ 同日の団交において、組合は、秘密保持契約なしでの資料の開示が無理なら口頭で聞きたい数字だけを聞いてメモをすると提案し、会社は令

和5年10月期決算の売上高、営業利益、経常利益、税引き前当期純利益等について言及した。

ヌ 同年12月8日、会社は組合に対し「貴組合は、「他校同額妥結は、数十年来の労使慣行」と主張していますが、当社にはそのような認識はありませんので、労使慣行にはなっていません。」「春闘については、当社は4800円と回答したものの、貴組合がこれに応じないため、既に決裂しているというのが当社の認識です。」と通知した。

ネ 同月20日、会社は組合に対し、秘密保持契約を締結することを最低限の条件として損益計算書等を開示することを打診した。また、「春闘はすでに決裂しています。」と通知した。

ノ 令和6年1月29日、組合は県労委に対し令和5年賃上げ等を調整事項とした労働争議のあっせんを申請した。あっせんは4回実施されたが、同年7月10日打ち切りとなった。

ハ 同年3月5日、組合は賃上げ要求額1万8000円の令和6年賃上げ要求書を会社に提出した。

ヒ 同年5月13日の団交において、会社は組合に対し、令和5年及び令和6年の賃上げ回答として、基本給5000円の引き上げ及び資格手当等の諸手当改定の回答書を提示した。同回答書には賃上げの原資に関して、5カ年計画に沿うものとする記載があった。組合は同回答書を受け取らなかった。

フ 同年7月以降、他の自動車学校においては令和6年の賃上げ交渉が1万円で妥結した。

ヘ 同年8月8日、組合と会社は秘密保持契約を締結し、会社は組合に対し、3ヶ年分の決算報告書及び5カ年計画（抜粋）等を開示した。

ホ 開示された5カ年計画には、賃上げ額を4800円とする旨の記載はなかった。また、4800円とする根拠を推認させるような情報もなかった。

マ 開示された5カ年計画の「従業員給与・賞与」の額と実際の決算額を比較すると、令和4年10月期で約600万円、令和5年10月期で約500万円、令和6年10月期で約1100万円、決算額が計画を下回

っていた。

ミ 同年12月20日の団交において、組合が令和5年賃上げの回答4800円の根拠について、5カ年計画のどこに記載されているのか質問したところ、会社は、同計画の根拠なので、同計画書には載っていないと回答した。

ム 同月26日の団交で、会社は「特別残業」に組合が応じることを条件にして、令和6年冬季一時金（賞与）・令和7年夏季一時金（賞与）の引き上げ、令和5年賃上げ・令和6年賃上げを合わせて基本給を1万円引き上げる旨の回答を提示した。

「特別残業」とは会社固有の用語である。会社には「通常残業」「特別残業」の区分があった。前者は予定されている隔日の当番制の残業で、教習指導員は必ず残業の用意をして、会社は教習生に夜間の教習予約枠を提供した。後者はそれ以外の残業で、教習生の多い繁忙期に教習指導員が自ら志願して行なう残業のことである。

メ 令和7年1月15日、組合は会社に対し、令和5年賃上げ及び令和6年賃上げの会社の回答を拒否し、他校と同額を求める旨通知した。

モ 同年5月13日の団交において、会社は組合に対し、4800円という数字は5カ年計画の中には載っていない数字であり、その数字の基になる資料はH 信用金庫が作っていることを説明した。その資料を会社は保有していない。

ヤ 同年6月30日、会社は従業員を対象に経営状況説明会を開催した。なお、同説明会で配付した資料は、説明会終了後に回収された。

3 新型コロナ感染に伴い組合員が休業した場合の会社の対応について

(1) 令和5年9月以前について

ア 令和2年4月21日、会社と組合は休業協定書を締結した。休業の実施予定時期は、同月22日から同年5月19日であった。休業手当の算定基準には、通常残業の残業代相当額は含まれていなかった。

イ 同年4月22日の直前に、組合役員が社長室に呼ばれ、代表取締役であるB1氏（以下「B1代表取締役」という。）とB2経理部長から、

休業の際には出勤していれば行うであろう残業代相当額（通常残業分のことをいう。以下同じ。）も含んで賃金を支払うという話があった。

ウ 同月22日から同年5月19日にかけて、石川県からの休業要請に応じ、新型コロナ蔓延による会社全体の休業を行った。その際、会社は従業員に残業代相当額も保障した。

エ 同年11月5日、組合は会社に対し、新型コロナ感染症に関わる特別休暇（有給）の創設を要求した。

オ 令和3年1月、業務命令により組合員2名が新型コロナ感染の疑いで休業した。

カ 同月、分会役員がB2経理部長に対し、組合員が新型コロナ感染等により休業する際に残業代相当額を含めて賃金を保障することを要求し、B2経理部長はその要求を社長に伝える旨回答した。

キ 会社は同月の賃金において、新型コロナ感染の疑いで休業した従業員に休業時の残業代相当額を含めた賃金を支給した。

（2）令和5年10月以後について

ア 令和5年10月17日、会社は組合に対し、従業員が新型コロナに感染して休業する場合に特別休暇を付与しているところ、残業代相当額を含めて支給するのは10月分までとすること、そもそも残業代相当額を支給したのは誤解に基づくものであった旨通知した。

イ 同月30日、組合は会社に対し、新型コロナに感染して休業する場合、支給から残業代相当額を除くことは、労使間の合意事項を協議同意なしに破ることで認められない旨通知した。

ウ 同日の団交において、新型コロナ感染症に感染して休業する従業員に対する残業代相当額の支給が議論された。会社は経営に余裕がないので取り扱いを変更する旨説明した。

エ 同年11月9日、会社は組合に対し、労働条件として新型コロナに感染して休業する場合に、残業代相当額を支払うという合意をした認識はない旨通知した。

オ 同年12月15日、組合は会社に対し、組合員が新型コロナに感染して休業する際、残業代相当額も支払うよう求める旨通知した。

カ 令和6年1月31日、会社は組合に対し、新型コロナウイルス感染症の扱いは令和5年12月末をもってインフルエンザと同様とし、特別休暇は付与しない旨通知した。

キ 令和5年11月以降、新型コロナウイルスに感染して特別休暇を取得し休業した組合員はいない。

4 労働協約について

組合と会社との間には、昭和39年12月に締結され、同44年12月に改定された労働協約があり、以下の条項がある。

(組合員の範囲)

第5条 会社の従業員はすべて組合員でなければならない。但し左の各号の1に該当するものはこの限りでない。

1. 会社の利益を代表するもの
2. 校長及教頭、管理職にある課長、課長代理（補佐）を含み且つ之と同格以上のもの
3. 人事又は経理の機密を取扱うもの及嘱託
4. 試用期間中のもの
5. その他組合が認めたもの

(就業時間中の組合活動)

第14条 組合活動は原則として就業時間外に行なうものとする。但し左の各項の場合は就業時間中に行なうことができる。この場合は事前に会社に対して届出し会社の承認を得なければならない。

- 1 団体交渉及びその他会社と組合双方参加して行なう諸会議
- 2 大会分会委員会及び之れに準ずる組合機関の招集する諸会議
- 3 外部団体の招集する諸会議
- 4 その他会社及び組合で協議決定した時

(組合活動の賃金)

第15条 会社は就業期間中の組合活動に対し、その該当時間中の賃金は支払わない。但し前条第1項の場合は通常の賃金を支払いする。(以下略)

5 県労委における不当労働行為事件とあっせんについて

(1) 不当労働行為事件について

- ア 石労委平成8年(不)第2号事件において、会社は補佐人となっていた分会役員の県労委への出席に際して控除した賃金相当分を、平成9年1月18日に締結した協定書に基づき分会に支払った。
- イ 石労委平成27年(不)第1号事件において、会社は補佐人となっていた分会役員の県労委への出席に際して賃金の控除を行わなかった。
- ウ 令和5年9月15日、分会役員は石労委令和5年(不)第1号事件における補佐人として調査期日に出席するに当たり、B1代表取締役は賃金保障(出勤扱い)を求めた。
- エ 同月16日、会社は組合に対し、補佐人となっている分会役員の県労委への出席に際して、特別休暇を認めない旨通知した。
- オ 同年10月2日の団交において、不当労働行為審査手続における補佐人の賃金保障(出勤扱い)について議論されたが、労使の見解の溝は埋まらなかった。
- カ 会社は、同月の不当労働行為事件の調査期日に出席した補佐人である組合員に対し、賃金保障(出勤扱い)をしなかった。

(2) あっせんについて

- ア 昭和48年、同52年及び同59年、石川県地方労働委員会において会社と組合を当事者とした、あっせんが行われた。なお、期日の出席者や賃金保障等の詳細は不明である。
- イ 令和6年、県労委においてあっせんが行われ分会役員が期日に出席したが、賃金保障(出勤扱い)はされなかった。

6 会社と組合の団交の頻度と組合分会の出席者について

(1) 令和5年7月10日以前について

- ア 会社と組合は、就業時間内に自動車運転教習の1時限(50分)を使っ

て団交を行っていた。その際会社は、組合分会の団交参加者を教習予約枠から外して出席可能な状態にしていた。組合分会の団交参加人数は、労使の合意により、会社の繁忙期（2月～3月、8～9月）は4人、それ以外の時期（通常期）は7人以内となっていた。

イ 組合分会の団交参加人数が7人の場合、前列に4人、後列に3人が着席し、後列の3人は発言することがほとんどなく主にメモを取っていた。

ウ 令和5年6月27日の団交以降、団交を録音することとなった。

エ 賃上げに関する団交は、令和4年は4月4日から6月1日まで7回開催された（6月1日に妥結）。令和5年は4月4日から7月4日まで11回開催されたが、妥結しなかった。

(2) 令和5年7月11日以降について

ア 令和5年7月11日、会社は組合に対し、組合から新たな要求も譲歩案もないので、団交は月1回のペースで開催することを提案するとともに、次回の団交から出席者を労使同数とすることを要求した。

イ 同日以降の団交の開催日と組合分会の団交参加人数は下記の表のとおりである。

	第12回	第13回	第14回	第15回	第16回	第17回	第18回	第19回	第20回
団交の開催日	R5.7.11	8.1	9.4	10.2	10.30	11.21	11.29	12.8	12.15
分会からの参加人数	6	4	4	7	6	7	7	5	7
	第21回	第22回	第23回	第24回	第25回	第26回	(注1)		
団交の開催日	12.18	12.20	12.26	R6.1.15	1.31	2.29			
分会からの参加人数	7	5	4	4	4	4			
	第27回	第28回	第29回	第30回	第31回	第32回	第33回	第34回	第35回
団交の開催日	R6.3.14	4.19	5.13	5.27	6.14	7.5	7.22	7.30	9.18
分会からの参加人数	4	7	7	4	6	4	4	4	4
	第36回	第37回	第38回	第39回	第40回	第41回	第42回	(注2)	
団交の開催日	10.15	11.25	11.29	12.11	12.20	12.26	R7.1.31		
分会からの参加人数	4	4	4	4	4	4	4		

(注1) 令和5年11月2日に組合は一時金（賞与）要求書を提出した。

(注2) 令和6年3月5日に組合は令和6年賃上げ要求書を提出した。

ウ 令和5年賃上げに関する団交及び令和6年賃上げに関する団交は、令和

7年1月31日時点でも妥結しなかった。

エ 令和5年7月12日、組合は会社に対し、団交は従来どおり概ね週1回のペースで開催すべき旨、団交の組合出席者を会社と同数の4人とすることに同意しない旨通知した。

オ 同月26日、会社は組合に対し、春闘を団交の議題としない以上、1週間に1回もの頻繁なペースで開催する必要がないので、改めて月1回程度のペースで団交を開催することを提案するとともに、団交の出席者を労使同数とすることを次回の団交の議題とする旨通知した。

カ 同月28日、組合は会社に対し、団交のペースは週1回程度、分会からの出席人数は労使同数ではなく繁忙期4人、通常期7人とすべき旨通知した。

キ 同年8月29日、会社は組合に対し、団交を就業時間外に開催することを提案した。

ク 令和6年2月6日、会社は組合に対し、団交の日程について同月19日の就業時間外に行うことを提案した。

ケ 同月9日、組合は会社に対し、団交の日程について同月19日の就業時間外での開催を拒否し、従前どおりの就業時間内での開催を求めた。

コ 同年6月14日の団交において、会社は組合に対し、組合分会からの交渉参加人数を減らすことを求めた。

サ 同月25日、組合は会社に対し、団交の組合分会の交渉参加人数について従前と同じ人数（繁忙期4人、通常期7人）を維持することを求めた。

シ 同年7月3日、会社は組合に対し、団交の組合分会の交渉参加人数について、従業員には職務専念義務があり、経営改善のために営業に注力しキャンセル待ちが発生している中で4人分の教習予約枠除外でも配慮していることを通知し、組合が7人の参加を希望するのであれば団交を就業時間外に行うことを提案した。

ス 同年10月15日、会社は組合に対し、キャンセル待ちが発生しているため指導員総出で教習に当たることが必要であると通知し、組合分会の団交参加人数について、組合が7人に固執するのであれば団交を就業時間外に行うことを提案した。

セ 令和7年1月17日、会社は組合に対し、団交の日程について、同月22日か同月23日の就業時間外に開催することを提案した。

ソ 同月31日、組合は会社に対し、団交の日程について、同年2月7日か同月10日の就業時間内に開催することを申し入れた。

タ 同年2月1日、会社は組合に対し、団交の日程について、同月13日か同月17日の就業時間外に開催することを提案した。

チ 同月10日、組合は会社に対し、団交の日程について、就業時間外での開催には応じられない旨通知した。

7 休職している送迎バス運転手（組合員）の復職について

(1) 就業規則及び労働協約について

ア 会社には昭和39年8月1日より施行された就業規則があり、以下の条項がある。

(復職)

第12条 休職期間中に休職の事由が消滅したときは次の基準によって復職させる。

1. 休職の理由が消滅した時は原則として旧職務に復職させる。
2. 旧職務に復帰できないときは他の職務に配置させる。

(3号以下は略)

イ 組合と会社との間には、昭和39年12月に締結され、同44年12月に改定された労働協約があり、以下の条項がある。

(異動、休職、職分の任免)

第20条 会社は組合員の異動、休職、職分の任免については本人の意向を尊重して組合と協議して行なう。

(復職)

第24条 前条の休職期間中に休職の理由が消滅した時は原則として休職に入る前の原職に復職させる。

(2) 令和6年8月以前について

ア 平成7年7月、A2組合員は会社の子会社であるZ株式会社にバス運転

手として入社し、その後、Z株式会社から会社に転籍した。

イ 平成25年11月、会社はバスキャッチシステムを導入した。バスキャッチシステムとは、教習生が任意の時間で通学バスに乗ることを可能にしたパソコンを使ったシステムである。

ウ バス部門の正社員であるA2組合員及びA4組合員（以下「A4組合員」という。）は平成26年10月までバスキャッチシステムを利用した配車業務にも携わったが、翌月以降、バスキャッチシステムは正社員であるB3氏（以下「B3氏」という。）と嘱託の従業員が担当した。

エ 平成29年2月、A4組合員が退職し、A2組合員はバス部門の唯一の組合員になった。

オ 令和6年5月27日、A2組合員は送迎バスの運転業務の他に、会社指示により、再びバスキャッチシステムによる配車業務も担当することとなった。

カ 同年6月下旬頃、A2組合員は眠れないとか朝起きられないなどの心身の不調を感じ始めた。

キ 同年7月16日、A2組合員はI病院を受診した結果、「抑うつ状態」であり、2ヶ月間の自宅療養が必要との診断を受けた。

ク 同月17日より2ヶ月間、A2組合員は欠勤することになった。なお、労働協約の定めにより、業務外の傷病を理由とする欠勤が引き続き6ヶ月に及んだときは休職となり、休職期間中賃金は支払われない。

(3) 令和6年9月以降について

ア 令和6年9月6日、A2組合員はI病院を受診し、「もとの慣れた内容の仕事環境へもどることが望ましく、その際は就労復帰可能」との診断を受けた。

イ 同月12日、A2組合員は総務部長（当時）であるB4氏（以下「B4氏」という。）、上司であったB3氏と面談し、医師の診断書を示して、9月17日からバス運転手であれば復職できるのでバス運転業務のみでの復職を求めた。しかし、会社は復職を認めなかった。

ウ 同月17日、A2組合員は会社に「診療情報提供等同意書」を提出した。

エ 同月20日、B4氏がA2組合員の主治医と面談をした。パソコン業務

をさせるとまた発病するとの診断内容を聴取した。

オ 同月25日、組合役員がB4氏にA2組合員の復職を求めた。

カ 同年10月15日、会社は組合に対し、「A2組合員を復職させることはできません。」「正社員ではなく嘱託であれば、バスの運転のみが担当業務ですので、A2組合員がバスの運転業務のみが可能であり、A2組合員の担当業務をバスの運転のみとすることを望むのであれば、嘱託に契約を切り替えることで復職していただくことは可能です。」と通知した。

キ 令和7年1月17日、A2組合員は欠勤期間を越えて休職となった。

ク 同年2月10日、組合は会社に対し、A2組合員を「パソコン業務」などその他の業務に就かせることなく、バス運転業務にて速やかに復職させるよう、改めて要求した。

ケ 同月18日、会社は、傷病による欠勤中に定年退職を迎えたA3組合員（教習指導員）について、同人及び組合からの要望に応じて、同人を再雇用した。

コ A2組合員は、平成23年から現在に至るまで、組合及び組合分会のいずれの役員でもない。

8 本件申立て

令和6年4月19日組合は当委員会に対し本件不当労働行為救済申立てを行った。同年11月5日組合は請求する救済の内容の一部を取り下げ、同年12月6日請求する救済の内容の追加を行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

(1) 会社による資料の開示及び具体的説明の有無について

ア 前記認定事実によると、組合は令和5年賃上げについて組合員一人平均1万6500円（のちに1万円に減額）の引き上げを求めたところ（第3・2（3）イ、オ）、会社は4800円（社会保険料を含めて6000円。以下同様。）の回答に終始し（第3・2（3）ウ、ク、コ）、現在まで合意に至っていない。

本件においては、会社が主張するところの賃上げ回答額4800円の根拠について、これを裏付ける資料を開示して、具体的な説明を行ったかどうか問題となる。

イ この点に関して、時系列でみると、会社は、令和4年11月14日から同月16日にかけて3回にわたり、「当校の現状と課題について」と題する全従業員を対象とした説明会（以下「令和4年説明会」という。）を開催した。組合の分会員も全ていずれかの説明会に参加した（第3・2（3）ア）。

会社は、令和4年説明会において、乙第107号証（ただしマスクングのないもの）、令和4年10月期の貸借対照表、損益計算書及び5カ年計画書の一部（行動計画部分）を配付したと主張するところ、当該説明会において何らかの資料が配付されたことは認められるものの、説明員であるB4氏の説明を聞きながら同時に配付資料の内容を正確に把握することは困難な状況であったと推測され、説明会終了後に当該資料が回収されたことから、当時どのような資料が配付されたのかは判然としない。

もっとも、組合分会長のA5氏（以下「A5分会長」という。）は、令和7年6月30日開催された説明会（第3・2（3）ヤ・以下「令和7年説明会」という。）と令和4年説明会でのB4氏の説明はほぼ同内容であった旨供述している（第2回審問調書33頁）。令和7年説明会における説明内容については録音データが残っていることから、令和4年説明会においてもこれと同様の説明がなされたとすれば、会社が倒産してもおかしくない経営状況であること等を示すため、それを裏付ける資料が配付されたであろうことは容易に推測される。

ウ 次に、会社が「交渉は決裂したものと認識します。」（第3・2（3）ス）と宣言した令和5年7月11日までの間に、組合と会社との間でどのような賃上げ交渉が行われたかについて検討する。

この点、会社の主張（準備書面（4）「別紙1」）と組合の主張（準備書面10「別紙」）とでは食い違う部分が相当見受けられるが、最も重要な相違点は、第2回団交（令和5年4月14日開催）、第3回団交（令和5年4月20日開催）及び第10回団交（令和5年6月27日開催）にお

いて、「被申立人準備書面（２）第２・１（１）アないしエ（またはウ）」記載の内容について会社が説明したかどうかである。

「被申立人準備書面（２）第２・１（１）アないしエ（またはウ）」記載の内容とは、端的に言えば、会社は経営が厳しく、本来は賃上げできない状況であるが、組合員の生活に配慮して、金融機関の承諾を得た金額が４８００円であるから、それ以上の賃上げはできないということである。

仮に、団交において、会社からこの点についての説明があったとすれば、賃上げ額が４８００円以上にならない原因として最大のボトルネックとなっているのは「金融機関の承諾」に他ならないのであるから、組合から「金融機関の承諾」に関する詳細な質問や議論がなされて然るべきであるが、被申立人準備書面（４）「別紙１」及び申立人準備書面１０「別紙」によっても、その点について質問・議論された形跡は見当たらない。

そうすると、交渉決裂を宣言した令和５年７月１１日までの団交において、会社が「被申立人準備書面（２）第２・１（１）アないしエ（またはウ）」記載の内容について組合に説明したと認定することは困難である。

エ 本件審査に現れた主張及び証拠に照らすと、会社は経営再建の途上であり、借入金の返済を猶予してもらっている状況であって、倒産に至る可能性も否定できないこと、したがって、本来的には賃上げができる経営状況ではないこと（＊１）については、それなりに説明は尽くされているものと考えられる。令和４年説明会においても、この点についての説明がなされたものと考えられる。

しかし、令和５年賃上げ交渉において最も問題となっているのは、昨今の物価上昇に鑑み、できる限り組合員の生活に配慮して、賃上げ額を４８００円とする点（＊２）についてであって、賃上げ額が「１万円」ではなく、「８０００円」でもなく、「４８００円」とする根拠については、団交における交渉経緯をみても明らかではなく、組合に対する説明としては不十分であるといわざるを得ない。

オ また、自らの主張を裏付ける資料の開示という点についても、会社は、組合に対し「当社が資料開示の是非・範囲を検討するために、貴組合がどのような検討をするつもりだったのか、今回は何を検討するという意味な

のか、組合内の誰が検討するのか、及び検討結果はどういう形でフィードバックするのかを明らかにしてください。」などと返答に窮するような要求をしていること（第3・2（3）ト）からも、会社に関する情報を極力組合に開示したくないという姿勢がみてとれる。

令和4年説明会において、会社が参加した従業員に資料を配付した事実は認められるものの、B4氏の説明を聞きながら同時に配付資料の内容を正確に把握することは困難であり、説明会終了後に当該資料が回収されたことから、自らの主張を裏付ける資料の開示としては不十分である。

しかも、会社が開示したという資料は、本来的には賃上げができる経営状況ではないこと（*1）を裏付けるものに限られており、賃上げ額を4800円とすること（*2）の根拠については、それを裏付ける資料等はいまだに開示されていない。5カ年計画にも賃上げ4800円の根拠は記載されていない（第3・2（3）ホ）。

カ ところで、交渉決裂を宣言した令和5年7月11日以降の団交においても、令和5年賃上げが議題とされていたこと自体は双方とも認めるところであるが、会社の基本姿勢は「令和5年6月27日付け回答書にて4800円の『最終回答』を行ったが、組合がこれを拒否したので、交渉はすでに決裂している。」というものであって、4800円が『最終回答』であることを強調するその基本姿勢は令和5年7月11日以降も変更なく維持されている（第3・2（3）セ、チ、ト、ヌ、ネ）。

なお、会社は令和7年1月賃金から組合員1人あたり月額1万円の賃上げを提案している（第3・2（3）ム）。会社によれば、これは令和5年と令和6年の賃上げ合計額を令和7年から支払う趣旨であり、各年度について4800円から5000円に譲歩したものであると主張するが、金額が僅少であること等を考慮すれば、実質的にこれを組合側への譲歩と解することは困難である。

キ 以上からすると、令和5年賃上げ交渉において、会社は組合に対し、自らの主張（*2）を裏付ける資料の開示及び当該資料に基づく具体的説明を行ったと認めることはできない。

(2) 不当労働行為（不誠実団交）該当性について

ア 使用者は、労組法第7条第2号に基づき、単に団交する義務を負うにとどまらず、団交を誠実に行う義務（誠実交渉義務）を負う。

この誠実交渉義務について、使用者は「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、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、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のであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務」を負うものと解されている（カール・ツアイス事件・東京地判平成元年9月22日）。

以下、令和5年賃上げ交渉において、会社がこの「合意達成の可能性を模索する義務」を履行したかどうかについて検討する。

イ 前記認定事実によると、平成10年以降、金沢地区の自動車学校においては、若干の例外はあるものの毎年ほぼ同額の賃上げを行ってきた事実が認められる（第3・2（1）イ）。例外の年度においても金額の差異は200円、300円にすぎない。これを「労使慣行」というかどうかは別として、長年にわたって同業他校と同様の賃上げを行ってきたことは最大限尊重されるべきであって、その取扱いを大幅に変更する結果となる場合には、組合の納得が得られるように、通常要求されるよりも更に丁寧な説明が求められるというべきである。

ウ かかる観点からみた場合、①会社は経営再建の途上にあり、借入金の返済を猶予してもらっている状況であって、倒産に至る可能性も否定できないこと、したがって、本来的には賃上げができる経営状況ではないこと（*1）については、それなりの資料を開示して、それなりに説明は尽くされているとはいえるものの、賃上げ額を4800円とする点（*2）については、組合から再三にわたり資料の開示及び根拠の説明を求められたにもかかわらず、4800円の裏付けとなる資料を開示したうえでの具体的な説明は行われていないと認められること、②会社は他校が賃上げ額1万円で妥結しているにもかかわらず（第3・2（3）エ、カ）、その半額にも満たない金額（4800円）で、かつ、顕著な物価上昇がみられる昨今の状況において、前年度（令和4年度）の賃上げ額（5200円、同2（1）

イ)にも及ばない金額(4800円)に固執し、十分な説明も行っていない状況で令和5年7月11日交渉の決裂を宣言したこと、③その後も『最終回答』と位置づけた4800円について、組合がこれを拒否したので交渉はすでに決裂しているという態度に終始したこと(なお、会社による5000円の提案は実質的に譲歩とは評価できないことは前述のとおり)、他方で、④組合は再三にわたり資料の開示及び根拠の具体的説明を求めるとともに、要求額を1万6500円から1万円へ減額するなど一定の譲歩もしていること等を考慮すれば、会社において「合意達成の可能性を模索する義務」を尽くしたと評価することは困難である。

エ よって、会社の上記行為は労組法第7条第2号の不動労働行為(不誠実団交)に該当する。

2 争点2について

(1) 会社による資料の開示及び具体的説明の有無について

ア 前記認定事実によると、組合は令和6年賃上げについて、組合員一人平均1万8000円(のちに1万円に減額)の引き上げを求めたところ、会社の回答は、基本給5000円と資格手当の引き上げまたは令和5年と令和6年の基本給合計1万円の引き上げであり、現在まで合意に至っていない(第3・2(3)ハ、ヒ、フ、ム、メ)。

令和6年の賃上げ交渉についても、会社が主張するところの賃上げ回答額5000円の根拠について、これを裏付ける資料を開示して、具体的な説明を行ったかどうかが問題となる。

イ 令和6年賃上げ交渉においては、令和5年とは異なり、会社による交渉決裂宣言はなされておらず、回答額が『最終回答』であるとまでは表明されていないが、会社は、5カ年計画は賃上げ額を4800円で計算したうえで作成されており、同計画の利益目標が達成できていない状況においては、それ以上の賃上げはできない旨の説明を行ったと主張するので、まず5カ年計画が賃上げ額4800円を前提として作成されていたか否かについて検討する。

ウ 5カ年計画そのものは証拠として提出されていないが、B4氏の証言(証

言当時は取締役社長)から、対象期間(令和4年から令和8年)における人件費は毎年ほぼ同額であったと認められる。

この点、B4氏は、退職する従業員や定年再雇用され給与が下がる従業員がいるため、賃上げがあったとしても総和として横ばいになる可能性があるとして証言するが、定年になる従業員の給与減はあらかじめ想定できるとしても、各年度において退職者が何人出るのか、新たに雇用する人員の人件費にいくら要するかなど不確定な要素が多々あり、毎年の人件費の額を厳密に計算することは困難である。このように考えると、5カ年計画における人件費の額は詳細な事情を考慮せず概算で算出された可能性が高いと考えられる。

そもそも、5カ年計画の作成に携わった経理課長(当時)であるB5氏(以下「B5氏」という。)は、同計画に出てくる金額などは把握していたが、金融機関からいつでも倒産させられてしまうというような状況であることは全く理解していなかったと証言している。本件において問題となっている5カ年計画は、それ以前の5カ年計画(平成29年～令和3年)の目標が達成できなかったため、再度の経営改善を意図して作成されたものであるが、その作成に携わったB5氏自身が倒産について危機感を持っていなかったことからすると、仮に5カ年計画による目標が達成できなかったとしても、金融機関との交渉により経営は維持できる(倒産は回避できる)という柔軟なものとして作成されたことが窺われる。

そうであれば、5カ年計画は、賃上げ額を4800円で固定し、それ以上の賃上げは許されないという前提で作成されたものとは考えにくいといふべきである。

このことは、5カ年計画の1年目(令和4年)には5200円で妥結していること(第3・2(1)イ)からも裏付けることができる。

なお、B5氏は、金融機関が賃上げ額4800円を前提として作成した給与計算資料を見たことがあり、そのことを団交でも何度も話したことがある旨証言するものの、そのことがB5氏の審問において初めて明らかになったことや同氏の陳述書に記載されていないことにつき合理的な説明ができないこと、団交においてそのような話題に言及された形跡もないこと

から、同氏の証言は俄に信用することはできないというべきである。

以上のとおり、5カ年計画は賃上げ額4800円を前提として作成されたものであるという会社の主張については、これを認定することは困難であり、5カ年計画を根拠とする会社の説明はその前提に疑問があるといわざるを得ない。

エ 根拠となる資料の開示という点については、会社は令和6年8月8日組合との間で秘密保持契約を締結したうえで、3ヶ年分の決算報告書及び5カ年計画（抜粋）を開示した事実が認められる（第3・2（3）へ）。

会社が決算報告書等を開示した点については円滑な労使関係を構築するうえで高く評価できるものの、その資料の開示によって説明できることは会社は経営再建の途上にあり、借入金の返済を猶予してもらっている状況であって、倒産に至る可能性も否定できないこと、したがって、本来的には賃上げができる経営状況ではないこと（*1）に限られている。

5カ年計画に賃上げ額の根拠が記載されていないことは会社も認めるところであり（第3・2（3）ホ）、会社において5カ年計画以外によって賃上げ額の根拠を具体的に説明したという事実もない以上、賃上げ額を5000円とすること（*2）について、これを裏付ける資料を開示して、具体的な説明を行ったと認定することは困難である。

オ 以上からすると、令和6年賃上げ交渉においても、会社は組合に対し、自らの主張（*2）を裏付ける資料の開示及び当該資料に基づく具体的説明を行ったと認めることはできない。

（2）不当労働行為（不誠実団交）該当性について

ア 争点1で述べたとおり、使用者は、労組法第7条第2号に基づき、単に団交する義務を負うにとどまらず、団交を誠実に行う義務（誠実交渉義務）を負っていることから、令和6年賃上げ交渉において、会社が「合意達成の可能性を模索する義務」を尽くしたかどうかについて検討する。

イ 会社は、5カ年計画を根拠として組合の主張する賃上げはできないと主張するが、前述のとおり、4800円を前提として5カ年計画が作成されたという説明内容そのものに疑問があることからすれば、誠実な交渉を行ったと評価することはできない。

そのほか、会社は、金融機関の承諾が得られないため組合が要望する賃上げができないとも主張している。賃上げするにあたり、金融機関の承諾が必要かどうかについては、5カ年計画の1年目（令和4年）に5200円で妥結した際には金融機関の承諾を得ていないことからすると、その必要性に疑問を感じざるを得ないが、仮に金融機関の承諾が必要だとしても、団交において会社が「合意達成の可能性を模索する義務」を尽くしたといえるためには、組合の要望をうけて、金融機関の承諾が得られるように金融機関に働きかける等の努力をする必要があるというべきである。

この点について、B4氏は、5カ年計画において目標とする最終利益が確保できれば金融機関に対して要望しやすいが、それが達成できていない状況において要望することは困難であり、実際に金融機関との賃上げに関する具体的交渉は行っていないと証言する。

金融機関に対して多額の債務を負担している立場からすると、最終利益が確保できていない状況において、賃上げ（経費の増加）を要望することを躊躇する心情は十分理解できるものの、他方で、実際に会社が支給した従業員給与・賞与は、令和4年10月期決算では5カ年計画を約600万円下回り、令和5年10月期決算では5カ年計画を約500万円下回り、令和6年10月期決算では5カ年計画を約1100万円下回っており（第3・2（3）マ）、数字上は各年度ともある程度の賃上げができる状況であったこと、近年は、労働界のみならず経済界・政府からも賃上げによる家計消費の拡大、企業の生産性向上、物価と賃金の好循環によるデフレからの完全脱却及び持続的な経済成長が主張されるなど、賃上げに好意的な風潮が見受けられること等からすれば、金融機関としても賃上げの要望に対して全く考慮しないという事態は考えがたい。

かかる状況下において、会社が金融機関との賃上げに関する具体的交渉を行っていないければ、「合意達成の可能性を模索する義務」を尽くしたと評価するのはやはり困難である。

ウ そのほか、①会社は経営再建の途上にあり、借入金の返済を猶予してもらっている状況であって、倒産に至る可能性も否定できないこと、したがって、本来的には賃上げができる経営状況ではないこと（*1）について

は、然るべき資料を開示して、相当程度説明は尽くされているとはいえるものの、賃上げ額を5000円とする点（*2）については、組合から再三にわたり資料の開示及び根拠の説明を求められたにもかかわらず、5000円の裏付けとなる資料を開示したうえでの具体的な説明は行われていないと認められること、②前記認定事実によると、他校は賃上げ額1万円ですべて妥結しているにもかかわらず（第3・2（3）フ）、会社はその半額（5000円）で、かつ、顕著な物価上昇がみられる昨今の状況において、前々年度（令和4年度）の賃上げ額（5200円）にも及ばない金額に固執していること、他方で、③組合は再三にわたり資料の開示及び根拠の具体的な説明を求めるとともに、要求額を1万8000円から1万円へ減額するなど一定の譲歩もしていること等を考慮すれば、会社において「合意達成の可能性を模索する義務」を尽くしたと評価することは困難である。

エ よって、会社の上記行為は労組法第7条第2号の不当労働行為（不誠実団交）に該当する。

3 争点3について

(1) 賃上げの他校同額妥結について

ア 組合は、金沢地区の自動車学校における賃上げ交渉は、平成10年以降、「集団交渉」から「個別交渉」に移行したものの、同業他校のなかでいずれか1校が妥結すれば、他校もこれにしたがい同額または同水準で妥結しており、「個別交渉」という形式をとっているものの、実質的には「集団交渉」と同様の同額妥結が労使慣行になっていた旨主張するので、この点について検討する。

イ たしかに前記認定事実によると、平成9年以降、金沢地区の自動車学校においては、毎年ほぼ同額の賃上げを行ってきた事実が認められるが、平成14年の賃上げ額は他校が3700円であるのに対し、会社は3500円であり、平成15年の賃上げ額は他校が3700円であるのに対し、会社は3400円である（第3・2（1）イ）。これらは、会社が組合と個別に交渉した結果であると認められるところ、「同業他校のうちいずれか1校が妥結すれば、その後開催される他校の団交において妥結金額を確認

することにより賃上げ額が決定される」という趣旨の組合の主張とは相容れないものである。

なお、組合は、前記200円、300円の差は僅かであり、「同額」ではないが「同一水準」での妥結であると主張する。たしかに、僅かな差であることは否定できないが、たとえ僅かであっても他校と異なる金額での妥結に至ったのは、それに向けた具体的な労使の交渉があったからであり、少なくとも「他校の妥結金額を確認する団体交渉」により賃上げ額が決定されたものではない。

ウ また、過去に、他校の妥結日から相当期間が経過したのち会社と組合が妥結に至った年度もある。たとえば、平成18年はD自動車学校が4月20日に妥結したが、会社の妥結日は7月18日であり、他校の妥結日から約3ヶ月もの期間を要している（第3・2（1）ウ）。組合によれば、賃上げの団交は令和4年まで概ね1週間に1回のペース（毎週1回、月3～4回）で行われたのであるから、平成18年の賃上げ交渉も、他校が妥結してから10回前後は実施されたと推測されるが、「他校の妥結金額を確認する団体交渉」がそれだけ多数回にわたり開催されるというのは極めて不自然である。

この点については、賃上げ額そのものは他校の妥結額に従って合意していたが、それ以外の組合の要求事項が解決していなかったため、全体としての協定の締結が遅れたという事態も考えられるところである。しかし、賃上げ以外の付帯要求については継続協議とし、組合員の生活に配慮して早期に賃上げについてのみ協定することも可能であるにもかかわらず（第3・2（1）エ）、それをせずに協定の締結までに数ヶ月間も要したのは、賃上げ問題について団交が難航したためと推測せざるを得ず、そうであれば、やはり「他校の妥結金額を確認する団体交渉」により賃上げ額が決定されたと認定することは困難である。

エ そのほか、令和5年に組合は、D自動車学校以外のいまだ妥結に至っていない自動車学校4校に対し、同校における妥結額（1万円）と同額の妥結を求めるとともに、回答次第ではストライキ等の準備があることを申し入れたが（第3・2（3）カ）、これも「他校の妥結金額を確認する団体

交渉」により賃上げ額が決定されるという組合の主張と相容れないものである。

オ 組合と会社の賃上げ交渉の実態は以下のとおりであったと考えられる。

平成9年以降、金沢地区の自動車学校においては、毎年ほぼ同額の賃上げを行ってきたこと（第3・2（1）イ）からすると、会社は、他校の妥結金額を最大限尊重したうえで、その時々々の経営状況に鑑みて支払可能な範囲で団交に応じていたというのが実態であり、結果として他校と同額の賃上げとなることがほとんどであった。

たしかに、平成29年度などは、他校の妥結日と会社の妥結日は近接しており（第3・2（1）ウ）、「他校の妥結金額を確認する団体交渉」により早期に賃上げ額が合意されたものと考えられるが、それは、そのときの経営状況に鑑みて支払可能な範囲内にあったことから交渉が長期化しなかったにすぎず、組合が主張する「他校の妥結金額を確認する団体交渉」により賃上げ額が決定される慣行があった、または、「個別交渉」という形式をとっているものの、実質的には「集団交渉」と同様の同額妥結が労使慣行になっていたと認定することはできない。

（2）不当労働行為（支配介入）該当性について

ア 前記のとおり、組合の主張する労使慣行は認められないことから、令和5年及び令和6年賃上げ交渉において、会社が組合の他校同額（1万円）の要求に同意しないことをもって、ただちに支配介入の不当労働行為に該当すると認定することはできない。

イ もっとも、長年にわたって同業他校と同様の賃上げを行ってきたことは最大限尊重されるべきであって、その取扱いを大幅に変更する結果となる場合には、組合の納得が得られるように、通常要求されるよりも更に丁寧な説明が会社に求められるというべきである。

つまり、本件争点において組合が問題視している点は、争点1における誠実交渉義務違反（2号）の問題であって、支配介入（3号）の問題ではない。

ウ 結論として、会社が他校同額妥結に応じないことをもって直ちに労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するものとはいえない。

4 争点4について

令和5年10月以前、新型コロナウイルス感染に伴い組合員が休業した際、会社は組合員に残業代相当額を支給したが、同年11月以降その支給を取りやめたことについて争いはない（第3・3（1）キ、第3・3（2）ア）。問題はこれらが労組法第7条第2号（不誠実団交）及び同第3号（支配介入）の不当労働行為にあたるかどうかである。

組合は、合意の成立及び労使慣行を根拠として、不誠実団交及び支配介入に該当すると主張するので、これらの点について検討する。

（1）合意の成立について

ア 前記認定事実によると、令和2年4月22日から同年5月19日にかけて、会社は石川県からの休業要請に応じ、新型コロナウイルス蔓延による全社的な休業を行ったが、その際、従業員に残業代相当額も含めて休業手当を支給した（第3・3（1）ア、ウ）。

しかし、この休業手当の支給は組合との合意に基づくものではない。当該休業に入る前日（4月21日）、会社と組合は休業協定を締結しているところ、その「休業協定書」によれば、支給する休業手当のなかに残業代相当額は含まれていない（第3・3（1）ア）。

したがって、令和2年4月22日から同年5月19日までの休業について残業代相当額が支給されたのは、会社と組合の合意に基づくものと認めることはできない。

イ 令和3年1月、組合員2名が新型コロナウイルス感染の疑いで業務命令により休業した際、分会役員はB2経理部長に対し、残業代相当額を含めて賃金を保障することを要求し（第3・3（1）オ、カ）、このときも会社は残業代相当額を含めた賃金を支給した（第3・3（1）キ）。

これについて、組合は、会社との合意に基づいて残業代相当額が支給されたと主張するが、組合員の権利義務に関する事項（休業時の残業相当額の支給）について合意が成立したのであれば、合意内容を明確にするとともに後の紛争を予防するためにも、正式な文書を交わすのが一般的である。これまで会社と組合の間においては多数の文書が交わされていることから

しても、組合員の権利義務に関する事項（休業時の残業相当額の支給）について合意が成立したのであれば、文書化されて然るべきである。

にもかかわらず、会社と組合の合意文書が存在しないということは、残業相当額は合意により支給されたものではなく、会社の経営判断により支給されたものと解するほかない。

（２）労使慣行について

労使関係においては、労働条件等について就業規則、労働協約などの成文の規範に基づかない取扱いが長期間にわたり反復・継続して行われた場合、「労使慣行」として法的効力を有する可能性があるが、本件における残業代相当額の支給は、コロナ禍という特定の感染症流行期間におけるものにすぎず、期間的にみて、長期間にわたり反復・継続して支給されたものと評価するのは困難である。

よって、労使慣行が成立していたという組合の主張を認めることはできない。

（３）不当労働行為（不誠実団交、支配介入）該当性について

ア 令和５年１０月３０日の団交において、新型コロナウイルス感染に伴い組合員が休業した際の賃金保障から残業代相当額を除外することが議論され、会社は経営に余裕がないことを理由として取扱いを変更する旨説明した（第３・３（２）ウ）。この時の団交では、取扱い変更の理由を説明しており、不誠実な交渉態度であったと認めるに足りる証拠はない。

よって、会社が新型コロナウイルス感染に伴い組合員が休業した際の賃金保障から残業代相当額を除外したことは、労組法第７条第２号の不当労働行為（不誠実団交）にあたらぬ。

イ 支配介入は、労働組合が使用者と対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為をいうところ、前述のとおり、労使慣行が成立していたとはいえないこと、残業代相当額を支給しないことにより、直ちに組合の自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれがあるとは考え難いことから、労組法第７条第３号の不当労働行為（支配介入）にも該当しない。

5 争点5, 6について

(1) 不当労働行為救済申立事件及びあっせん申立事件の賃金保障（出勤扱い）について

ア 令和4年以前に組合の分会役員が補佐人として労働委員会の調査期日・あっせん期日等に出席した場合、会社は賃金保障（出勤扱い）をしていたかどうかについて検討する。

まず、不当労働行為救済申立事件について、組合は平成8年と平成27年の事件において賃金保障（出勤扱い）がなされたと主張するが、平成8年の事件については、組合が同事件を取り下げる条件として、労働委員会出席のため控除された賃金分を会社が組合に和解金として支払うことが合意されたものであるから、労働委員会の期日に出席する分会役員「賃金保障」をした趣旨とは考えにくい（第3・5（1）ア）。少なくとも、「出勤扱い」したものではない。そうすると、賃金保障（出勤扱い）がなされたのは平成27年の事件についてのみであるといえる。

つぎに、あっせん事件については、昭和48年、同52年及び同59年、石川県地方労働委員会において、会社と組合を当事者としたあっせんが行われたが、期日の出席者や賃金保障等の詳細は不明である（第3・5（2）ア）。A5分会長は「あっせん期日に出席した者についても賃金保障されているというふうに聞いております。」と証言するが（第2回審問調書9頁）、客観的な根拠となるものがない以上、伝聞証拠だけで事実を認定することは困難である。そうすると、あっせん事件については賃金保障（出勤扱い）された例はないと解さざるを得ない。

イ 令和5年以降、会社は不当労働行為救済申立事件においても、あっせん申立事件においても、期日の出席について賃金保障（出勤扱い）をしなかったことに争いはない（第3・5（1）カ、第3・5（2）イ）。

(2) 労働協約第14条但書の解釈について

ア 前記認定事実によると、労働協約第14条但書第1号が定める「団体交渉及びその他会社と組合双方参加して行う諸会議」に該当する組合活動に対しては、会社は労働協約第15条但書により賃金の支払いをすることとされている（第3・4）。

イ 組合は、分会役員が不当労働行為事件の審査期日に補佐人として出席した場合及び県労委のあつせん期日に出席した場合は、労働協約第14条但書第1号の適用があり、会社には賃金の支払い義務が発生すると主張する。

ウ しかし、労働協約第14条但書第1号は「団体交渉」及び「その他会社と組合双方参加して行う諸会議」と規定されており、文理解釈として、「諸会議」とは、「団体交渉」に準ずるような労使が自ら主体として開催・運営し、労使間の意見交換を行う会議を指すと解するのが自然であり、強いて労働協約の条項に当てはめるとすれば、労働委員会における期日は第14条但書第3号の「外部団体の招集する諸会議」に近いといえる。

また、被申立人が主張するとおり、不当労働行為の審査とあつせんは行政手続の一環であることは否定しがたく、自主的な協議の場が想定されている第14条但書第1号の適用範囲に含めることには無理がある。

よって、不当労働行為の審査期日・あつせん期日が労働協約第14条但書第1号の「会社と組合双方参加して行う諸会議」に含まれると解することはできない。

(3) 労使慣行について

前述のとおり、不当労働行為救済申立事件について過去に賃金保障（出勤扱い）されたのは平成27年の1回だけであるから、労働委員会の期日出席にあたり賃金保障（出勤扱い）することが労使慣行になっていたと認めることはできない。

(4) 不当労働行為（不誠実団交、支配介入）該当性について

ア 令和5年の不当労働行為事件において分会役員が補佐人として調査期日に出席するにあたり、令和5年9月15日、組合は会社に賃金保障（出勤扱い）を求めた（第3・5（1）ウ）。

翌16日、会社は組合に対し、補佐人となっている分会役員の県労委への出席に際して特別休暇を認めない旨通知した（第3・5（1）エ）。その後、同年10月2日の団交ではこのことが議論された（第3・5（1）オ）。この時の団交では労使の見解の溝は埋まらなかったが、労組法第7条第2号は使用者に組合と合意することまで義務付けるものではなく、また、会社の交渉態度が不誠実であったと認めるに足りる証拠はない。

よって、会社が不当労働行為の審査において補佐人として出席した分会役員に賃金保障（出勤扱い）を行わなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為（不誠実団交）に該当しない。

イ 前記認定事実によると、会社は令和5年の不当労働行為の審査において補佐人として出席した分会役員に賃金保障（出勤扱い）せず（第3・5（1）カ）、また、令和6年のあっせん期日に出席した分会役員にも賃金保障（出勤扱い）しなかった（第3・5（2）イ）。

これらの行為は、前記（2）のとおり労働協約の不履行にはあたらない。また、前記（3）のとおり、労働委員会の期日に補佐人として出席した分会役員に賃金保障（出勤扱い）を行う労使慣行があったとも認められない。その他、会社が賃金保障（出勤扱い）しないことにより、直ちに組合の自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれがあるとは考え難いことから、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）にも該当しない。

6 争点7について

（1）団交の開催周期について

ア 団交の開催周期については、被申立人準備書面（4）「別紙2」に平成27年以降の団交開催日が記載されており、組合もその内容について争っていないことから、以下、これを前提として判断することとする。

イ 平成27年及び平成28年は特別の事情（夏季一時金を巡る紛争）により団交回数が多くなったと考えられるため、通常の賃上げ交渉が行われるようになった平成29年以降についてみると、団交開始日と協定妥結日までの期間及びその間の団交開催回数は以下のとおりである（協定妥結日は前記認定事実（第3・2（1）ウ）による。）

平成29年	団交開始日	4月	4日
	協定妥結日	4月	28日
	期間	25日	
	団交開催回数	4回	
平成30年	団交開始日	4月	5日
	協定妥結日	5月	10日

	期 間	3 6 日
	団交開催回数	4 回
平成 3 1 年	団交開始日	4 月 5 日
(令和元年)	協定妥結日	5 月 9 日
	期 間	3 5 日
	団交開催回数	4 回
令和 2 年	団交開始日	4 月 8 日
	協定妥結日	6 月 3 日
	期 間	5 7 日
	団交開催回数	4 回
令和 3 年	団交開始日	4 月 6 日
	協定妥結日	5 月 3 1 日
	期 間	5 6 日
	団交開催回数	7 回
令和 4 年	団交開始日	4 月 4 日
	協定妥結日	6 月 1 日
	期 間	5 9 日
	団交開催回数	7 回

以上によれば、平成 2 9 年から令和 4 年まで合計 2 6 8 日間に合計 3 0 回の団交が実施されたことから、平均しておおよそ 9 日に 1 回の割合で団交が行われたことが分かる（なお、令和 5 年においても、団交開始日 4 月 4 日から会社による交渉決裂宣言があった 7 月 1 1 日までの 9 9 日間に 1 2 回の団交が実施されており、平均して約 8 日に 1 回の割合で団交が実施された。）。

会社作成にかかる文書（第 3 ・ 6 （ 2 ） オ）においても「なお、団交のペースについては、春闘を議題としない以上、1 週間に 1 回もの頻繁なペースで開催する必要がありませんので、改めて月に 1 回のペースで開催することを提案します。」との記載があることから、令和 5 年 7 月 1 0 日以前において、おおよそ 1 週間に 1 回の割合で団交を実施していたという認識は、組合のみならず会社も有していたものと考えられる。

ウ 前記のとおり、会社は令和5年7月11日、団交を1ヶ月1回のペースで行うことを提案したが（第3・6（2）ア）、同日より後の団交の開催周期については、組合は概ね1ヶ月に1回に変更されたと主張するのに対し、会社は3週間に1回は開催しており、週1回以内に開催したこともあるため、開催周期が1ヶ月に1回になったとはいえないと主張する。

いずれの主張を採用するにしても、令和5年7月10日以前には、おおよそ9日（1週間強）に1回の割合で開催されていた団体交渉が、同日より後は3週間に1回または1ヶ月に1回に変更されたのであるから、交渉機会の大幅な減少であることに変わりはない。

なお、回数が減少したとしても、1回あたりの団交の時間が増加すれば、必ずしも交渉機会の減少とはいえないが、1回あたりの交渉時間は50分で以前と変わりはなかった（第2回審問調書56頁）、令和5年7月11日より後は交渉機会は大幅に減少したといわざるを得ない。

（2）不当労働行為（不誠実団交）該当性について

ア 問題はそのことが労組法第7条第2号の不当労働行為（不誠実団交）に該当するかどうかである。

組合が主張するとおり、妥結に向けて双方が直接顔を合わせて協議する機会が減少することは、早期妥結にとってマイナスに作用することは明らかであり、早期妥結に向けた「合意達成の可能性」を低下させるものである。

さらに、会社が団交開催を月1回に変更することを提案したのは、令和5年賃上げ交渉において「交渉決裂宣言」したことと軌を一にしており、争点1において会社の交渉態度が不誠実と評価されたことの一部を構成するものといえる。

すなわち、争点1において述べたとおり、令和5年賃上げ交渉において、会社は、①再三にわたり資料の開示及び根拠の説明を求められたにもかかわらず、賃上げ額4800円の裏付けとなる資料を開示したうえでの具体的な説明を行っていないこと、②他校が賃上げ額1万円で妥結しているにもかかわらず、その半額にも満たない金額（4800円）で、かつ、顕著な物価上昇がみられる昨今の状況において、前年度（令和4年度）の賃上

げ額（５２００円）にも及ばない金額（４８００円）に固執し、十分な説明も行っていない状況で令和５年７月１１日交渉の決裂を宣言したこと、
③その後も『最終回答』と位置づけた４８００円について、組合がこれを拒否したので交渉はすでに決裂しているという態度に終始したが、さらに、
④交渉機会を減少させることにより、「合意達成の可能性」をさらに低下させたといえることから、会社が団交開催をおおよそ１週間に１回から１ヶ月に１回または３週間に１回に変更したのは、会社の交渉態度が不誠実と評価されたことの一部を構成するものといえる。

イ 他方で、会社においては、営業努力の結果、入校生が増え、希望どおりに教習を受けることができないという状況にあり、新規の入校者を制限した期間もあったことから、就業時間内の団交を制限し、教習業務に専念して欲しいという会社の要請も当然のことながら理解できる。

また、前記認定事実によると、労働協約第１４条では、組合活動は原則として就業時間外に行うものとされているが、事前に会社に届出し、会社の承認を得たときは、団交を就業時間内に行うことができるとされている（第３・４）。前記のとおり、在校生が希望どおりに教習を受けることができない状況下において、会社が就業時間内の団交を承認しないというのはそれ自体不合理とはいえない。

ウ 以上のとおり、組合の主張にも会社の主張にも相応の合理性が認められ、当委員会として一定の結論を導くのは容易ではないが、会社が団交開催を月１回に変更することと併せて、就業時間外の団交も提案していること（第３・６（２）キ、ク、タ）も踏まえれば、会社の交渉態度が不誠実であると断言することまではできない。

エ よって、会社が団交開催周期を変更したことは労組法第７条第２号の不当労働行為（不誠実団交）に該当するとまではいえない。

７ 争点８について

（１）団交の組合分会参加人数の制限について

ア 前記認定事実によると、団交は従来から就業時間内に行われており、令和６年５月１３日以前は、組合分会の団交参加人数は、労使の合意により、

会社の繁忙期（2月～3月、8～9月）は4人、それ以外の時期（通常期）は7人以内であった（第3・6（1）ア）。会社は、団交の開催日時が決まった時、団交参加予定者を教習予約枠から外すことにより、出席可能な状態としていた。

イ しかし、令和6年7月5日の団交では、会社は通常期であるにもかかわらず、出席可能な組合分会の参加者を組合の同意なく4人とし、以降、組合の反対にもかかわらず4人とすることが常態化した（第3・6（2）イ）。

（2）不当労働行為（不誠実団交）該当性について

ア 組合は、団交の参加人数は従来どおり、繁忙期4人、通常期7人とし、かつ、就業時間内に開催することを繰り返し求めているところ（第3・6（2）エ、カ、サ、チ）、これを拒否する会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為（不誠実団交）に該当するか否かが問題となる。

イ 前記（1）のとおり、繁忙期と通常期を区分せずに組合分会の団交参加人数を4人とする取扱いは令和6年7月5日の団交から常態化したものであるが、会社が従前の取扱いを中止しようとするときは、その中止について合理的な理由を要するとともに、代替手段の用意を含め、労働組合の了解を得るべく誠実な努力・配慮を行う必要があると解されているので（泉佐野市チェック・オフ事件・大阪地判平成28年5月18日）、以下、本件において誠実な努力・配慮が行われたか検討する。

ウ 団交参加人数を変更する理由として、会社は、経営上の問題をあげている。5カ年計画を策定し、経営再建が急務の会社は、営業努力を行った結果、入校生が増えたものの、希望どおりに教習を受けることができないという状況に陥った。教習指導員である分会組合員が就業時間内の団交に参加すれば、その時間帯の教習業務はできなくなり、在校生が滞留し新規の入校者を制限することにつながる。入校者を制限すれば売上の増加が望めず、経営再建が遅れるという会社の事情は十分理解できるものであり、会社はこれらの事情を組合に説明していることが窺われる（第3・6（2）シ、ス）。

エ 代替手段についても、会社は、組合が団交の参加者7人に固執するのであれば就業時間外に団交を開催することを提案している（第3・6（2）

シ、セ)。

会社と組合の間では過去相当長期間にわたって、団交は就業時間内に行われていたという事情も十分考慮したうえで、他方、労働協約第14条では、組合活動は原則として就業時間外に行うものとされていることからすれば、前記事情のもとで就業時間外の団交開催を提案することは不当とまではいえない。

オ 以上の事情を勘案すれば、会社において一定程度誠実な努力・配慮を行ったものと評価でき、会社の交渉態度が不誠実であるとまではいえない。

カ よって、会社が分会組合員の団交参加人数を7人から4人に制限したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為（不誠実団交）に該当するとはいえない。

8 争点9について

(1) 復職拒否の不当労働行為（不利益取扱い）該当性について

ア A2組合員は令和6年9月から送迎バス運転手として復職を希望したのに対し、会社は正社員の地位を維持したまま送迎バス運転手としての復職を拒否したこと（以下「本件復職拒否」という。）は双方に争いが無い（第3・7（3）イ）。

本件復職拒否により、令和7年1月17日以降A2組合員は無給になったこと（第3・7（3）キ）だけみても、本件復職拒否は労働者に対する不利益な取扱いであることは明らかである。

イ 問題は、本件復職拒否が労組法第7条第1号の「労働者が労働組合の組合員であることの故をもって」行われたものであるかどうか、すなわち、会社に「不当労働行為意思」が認められるかどうかである。

「不当労働行為意思」が認められるかどうかは、当該不利益取扱いの合理性、業務上の必要性、就業規則等の基準該当性、不利益取扱いの時期及び労使関係の状況等を総合的に考慮して判断すべきである。

ウ まず、会社がA2組合員の復職を拒否する合理的な理由があるかどうかについて検討する。

会社がA2組合員の復職を拒否する理由は、バス部門の正社員の担当業

務には、送迎バスの運転（以下「運転業務」という。）のほか、「バスキャッチシステム」といわれるパソコンを利用した配車業務（以下「パソコン業務」という。）があるところ、A2組合員はパソコン業務ができるまでに回復していないということである。

この点については、A2組合員もパソコン業務は希望せず、主治医もパソコン業務に就かせると再び発病すると診断していることから（第3・7（3）エ）、本件では、A2組合員がパソコン業務に就かないことが復職の前提となっている。

ここでまず検討すべき点は、パソコン業務がバス部門の正社員としての業務に必要不可欠であるかどうかである。

前記認定事実によると、客観的な事実として、バス部門の正社員であるA2組合員は、会社がバスキャッチシステムを導入した平成25年11月から平成26年10月まで約1年間、運転業務のほかパソコン業務も担当したが、平成26年11月から令和6月5月まで約10年間にわたりA2組合員の担当業務は運転業務だけであった（第3・7（2）ウ、オ）。バス部門の正社員であったA4組合員も、同じく約1年間、運転業務のほかパソコン業務も担当したが、平成26年11月から退職した平成29年2月までA4組合員の担当業務は運転業務だけであった（第3・7（2）ウ、エ）。バスキャッチシステム導入以降、主としてパソコン業務を担当したのは管理職に就いたB3氏であり、A2組合員とA4組合員がパソコン業務に従事しなくなった後は、非正規雇用従業員がパソコン業務を担当した（第3・7（2）ウ）。

以上からすれば、これまでの客観的な勤務実態からみて、パソコン業務がバス部門の正社員に必要不可欠な業務であるとはいえないし、論理的に考えても、パソコン業務をバス部門の正社員が行わなければならない必然性も認められない。

厚生労働省は、休業した労働者に対しては、職場復帰に向けた段階的な支援プログラムを策定し、スムーズな職場復帰をサポートすべきことを使用者に要請しており（治療と就業の両立支援指針、厚生労働省告示第28号）、社会一般にも段階的な職場復帰という考え方は浸透しているといえ

る。

そして、B 4 氏によれば、A 2 組合員の担当していた業務は、圧倒的に運転業務が多く、パソコン業務は僅かである。そうであれば、A 2 組合員をまず運転業務のみで復帰させ、時期をみて段階的にパソコン業務に就かせるか、仮にパソコン業務に従事させることにより再発のおそれがなおある場合にはその他の業務に就かせるという方策を検討するのが合理的である。数値で例えるならば、A 2 組合員は9割の業務（運転業務）はできるが、1割の業務（パソコン業務）ができない状況下で、会社は、A 2 組合員が1割の業務ができないことを理由として、10割の労務提供を拒否しているのであって、9割の復職を拒否する合理的な理由は見あたらない。

なお、会社は、運転業務のみの復職を希望するのであれば、正社員ではなく嘱託（非正規雇用）に契約を切り替えることを提案しているが（第3・7（3）カ）、前述のとおり、パソコン業務は必ずしも正社員（正規雇用）に必要不可欠な業務であるとはいえないことから、非正規雇用でなければ運転業務を認めないという取扱いも合理性は認められない。

エ つぎに、A 2 組合員を復職させないという措置をとることの業務上の必要性について検討すると、会社においては教習指導員のみならず、バス運転手も不足しており、高齢のB 1 代表取締役（会長）自身がバス運転業務を行っている状況である。

そうであれば、運転業務だけであってもA 2 組合員の復職を認める必要性が高いのであるから、復職を認めないという措置をとることの業務上の必要性は認められない。

オ 本件復職拒否の就業規則等の基準該当性について、会社は、労組法第16条により労働協約（第24条）の効力が優先され、就業規則第12条第2項の適用はなく、復職に際して他の職務への配置転換義務はないと主張する。

しかし、労働協約第24条は「前条の休職期間中に休職の理由が消滅した時は原則として休職に入る前の原職に復職させる。」と規定しており、「原則として」という文言からすれば、例外的措置を許容するものであることは明らかである。

そして、労働協約に例外的措置についての規定を設けなかったのは、労使の合理的な意思解釈として、それ以前に作成されていた就業規則第12条第2項を準用することを予定したものと解するのが相当である。あえて「旧職務に復帰できないときは他の職務に配置させる」旨の規定（就業規則第12条第2項）を排除すべき合理的な理由は見あたらない。

そうであれば、本件に就業規則第12条第2項は適用されると解すべきであり、会社による本件復職拒否は同条項に反するものである。

また、労働協約第20条によれば、会社は組合員の異動、休職、職分の任免について本人の意向を尊重する義務を負っているが（第3・7（1）イ）、同条の趣旨からすれば、休業からの復職についても本人の意向を尊重すべきであるから、本件復職拒否は労働協約第20条の趣旨にも反するものである。

カ 不利益取扱いの時期及び労使関係の状況について、当委員会に係属した令和5年（不）第1号不当労働行為救済申立事件（以下「令和5年事件」という。）によれば、会社は、令和4年5月採用した従業員について、試用期間が終了する同年8月にはユニオンショップ協定は無効であると主張するとともに、同人はこれまで自動車学校で勤務した経験がなく、教習指導員の資格も有さない等の事情があるにもかかわらず、試用期間終了と同時に30代の若さで管理職に登用するという異例の人事を行い、同人の組合員化を阻止するなど、令和4年8月頃から組合と会社との労使紛争が顕在化・先鋭化するようになった。

当該労使紛争については、令和5年8月当委員会に不当労働行為救済申立がなされ、労使が対立を深めるなか、前述のとおり、令和5年の賃上げ交渉（争点1）及び令和6年賃上げ交渉（争点2）における会社の交渉姿勢は不誠実と評価されるものであった。

本件復職拒否は、かかる状況下において、バス部門の唯一の組合員であるA2組合員に対して行われたものである。

キ その他の事情として、会社は、A2組合員が正社員として復職することを拒否する一方で、囑託であれば復職が可能であるとの姿勢をとっている（第3・7（3）カ）。

A 2 組合員が再びパソコン業務に就けば抑うつ状態になるおそれがあることを前提とした場合（第 3・7（3）エ）、会社のこの姿勢が変わらなければ、A 2 組合員としては事実上、「退職」もしくは「嘱託」への転換という選択肢しかないこととなる。

労働協約第 5 条によれば、「嘱託」は非組合員とされていることから（第 3・4）、仮に A 2 組合員がバス業務のみで復職した場合、会社は同人を非組合員として取り扱うことになる可能性が高いと考えられる。

そうすると、A 2 組合員が正社員として復職することを拒否する一方で、嘱託であれば復職が可能であるとの会社の姿勢は、客観的にみれば、A 2 組合員の非組合員化を促す効果があるといえる。

ク 以上からすると、本件復職拒否は労使間の対立が深刻化するなかで行われたものであり、客観的にみて A 2 組合員の非組合員化を促す効果を持つものであること、本件復職拒否を正当化できるだけの合理的な理由は見あたらず、その業務上の必要性も認められないこと、就業規則第 12 条第 2 項及び労働協約第 20 条の趣旨にも反するものであること等を考慮すれば、会社の「不当労働行為意思」が認められるというべきであり、本件復職拒否は労組法第 7 条第 1 号の「労働者が労働組合の組合員であることの故をもって」行われたものと解するのが相当である。

なお、会社は、傷病による欠勤中に定年退職を迎えた A 3 組合員について、同人及び組合からの要望に応じて、同人を再雇用したこと（第 3・7（3）ケ）から、会社に不当労働行為意思は認められないと主張するが、会社としては教習指導員の資格（国家資格）を有する A 3 組合員をできるだけ雇用したいと考えるのは当然であって、特別の資格を要さないバス部門の A 2 組合員と同列に論ずることはできないこと等から、A 3 組合員の例があったとしても上記結論を左右するものとはいえない。

（2）復職拒否の不当労働行為（支配介入）該当性について

ア 労組法第 7 条第 3 号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止しているところ、ここにいう「支配介入」とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や組合を弱体化させる行為など、労働組合が使用者と対等な交渉主体であるために必

要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解される。

イ 会社は、A2組合員は組合活動における中心人物ではなく、A2組合員の組合に対する影響力は限定的であるから、A2組合員が復職しないことによって、組合の自主性、独立性、団結力、組織力が損なわれることないと主張する。

たしかに、証拠上、A2組合員が具体的な組合活動に従事していた事實は認められず、その意味で組合における影響力は限定的と考えられるが、前述のとおり、A2組合員が正社員として復職することを拒否する一方で、囑託であれば復職が可能であるとの会社の姿勢は、客観的にみれば、A2組合員の非組合員化を促す効果があるといえることからすれば、組合の組織力に全く影響がないとはいえない。

ウ 前述のとおり、本件復職拒否は会社の不当労働行為意思に基づくものと認められるほか、本件復職拒否により組合員の減少を招くおそれがあることからすれば、労組法第7条第3号の支配介入にあたりと解するのが相当である。

第5 救済方法及び法律上の根拠

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、救済方法として主文1ないし3のとおり命ずることが相当と判断し、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和8年3月18日

石川県労働委員会

会 長 高 木 利 定