

## 私鉄組合員への臨時給不支給問題

## 組合員の生活を守り抜く

## 函館バス支部へ1億9000万円の貸出金準備

私鉄北海道函館バス支部（以下、函館バス支部）で、私鉄函館バス組合員のみ2022年度の暖房手当および越年分臨時給が不払いとなっている問題について、私鉄総連は2023年2月2日に第3回中央委員会を開き、組合員の生活をも平然と利用するやり方を許してはいけなかったとして、最大1億9000万円の貸出金を準備することを確認した。

函館バス株式会社は、私鉄組合員のみを狙って臨時給や暖房手当を不支給にしておき、これは明らかな中



函館バスの支援に感謝を述べる私鉄北海道・加藤執行委員長

立保持義務違反である。そして何よりも、函館バスのすべての従業員が、要員不足のなかで長時間労働に耐え、懸命に地域の交通を守っている。それにも関わらず、意に反する組合に所属しているからと言って、懸命に働く従業員とその家族の生活まで平然と利用するやり方を、私たちは絶対に許してはいけなかった。

不支給となっている暖房手当・臨時給は、法的手段によって必ず会社側に支払わせるとともに、私鉄総連は司法判決や労働委員会の命令にも従わず、コンプライアンスを軽視する経営者を決して許さず、全国のなかまで函館バス支部を支えていく。

「組合員の生活は必ず守り抜く」と力強く述べる  
福田書記長

# 会社の支配介入認め「不当労働行為」と断定

## 会社側は中央労働委員会へ再審査申立て

函館バス支部が北海道労働委員会に救済を求めていた「団体交渉拒否などの不当労働行為」において、北海道労働委員会は、「会社側の主張は団体交渉を拒否する理由になり得ず、会社側団体交渉に応じないことは、法第7条2項の不当労働行為に該当する」、また不当に結ばれた36協定の締結についても、「組合の弱体化を図ったものと考えられ、本件36協定締結は組合の組織・運営に対する干渉であり、法第7条3項の不当労働行為に該当する」と断じ、以下の通りの命令（主文のみ抜粋）を下した。しかし会社側は、これを受け入れず、中央労働委員会へ再審査を申し立てた。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人からの団体交渉の申し入れに対し、申立人の規約を独自に解釈して、申立人執行委員長の組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で団体交渉を拒否してはならない
- 2 被申立人は、申立人執行委員長の組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で申立人が申し入れた団体交渉を拒否する一方で、申立人の承認を得ずに申立人副執行委員長を名乗る者が行った団体交渉の申し入れを応諾し、時間外及び休日労働に関する協定を締結するなど申立人の運営に支配介入してはならない
- 3 被立人は、次の内容の文書を盾1.5メートル、横1メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、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日間掲示しなければならない

当社は、日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合函館バス支部から申し入れられた、時間外及び休日労働に関する協定書に関する団体交渉等について、貴組合の執行委員長である黒瀧浩二氏の組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で団体交渉に応じませんでした。

また、貴組合執行委員長黒瀧浩二氏の組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で貴組合が申し入れた団体交渉を拒否する一方、申立人から副執行委員長としての権限を一時的に停止されていた■■■氏からの団体交渉の申し入れに対しては、申立人から副執行委員長の権限停止中であるとの通告を受けながらも、あえてこれを無視して、■■■氏による団体交渉の受入れを応諾して、時間外及び休日労働に関する協定の締結をし、貴組合の運営に支配介入しました。

当社の上記行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号および第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、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（掲示する日を記入すること）

日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合函館バス支部

執行委員長 黒瀧 浩二 様

函館バス株式会社

森 健二

# 私鉄函館バス支部統一指導委員会の一年

私鉄総連統一指導委員会 事務局長 有川 基樹



現在の私鉄北海道函館バス支部

全国には様々な経営者や労働組合がある。その経営者のなかには、残念ながら労働組合を良く思わない経営者も一定数存在している。

しかし、今回の函館バス(株)のように、団体交渉拒否・不当解雇・不当配転・支配介入・そして中立義務違反に至るまで、ここまで正面から労働組合法を無視し、労働委員会の命令や司法判決にも従わない経営者は、私鉄総連の長い歴史を振り返っても極めて稀有な存在である。

私鉄総連にも、これまで多くの労使紛争があったが、殆どは議論の結果、労使が折り合わず労働委員会や司法に委ねたものである。しかし本件は議論を否定し、人事権や懲戒権、支配介入により考えを押し通す方法である。私鉄総連はこの事態を深刻に受け止め、16年ぶりに統一指導委員会を立ち上げ、組織をあげて函館バス事件に対応することとした。

残念ながら団体交渉は、今も開催されず、深夜に組合事務所の駐車場にポールを打ち込んでその利用ができないようにしたり、組合側弁護士を不審者として警察に通報するなど、話し合いどころか紛争はさらに幼稚化している。

統一指導委員会の事務局長として本件に関わった立場から、この1年に感じた所見について述べていきたい。

## 1. 団体交渉にすら応じない会社側

函館バス(株)は、2020年11月に私鉄北海道・函館バス支部の書記長を懲戒解雇し、翌5月に委員長60歳以降の継続雇用を拒否した。

懲戒理由については、ここでは割愛するので、2022年12月13日の黒瀧委員長の継続雇用拒否判決(私鉄総連HP参照)を見ていただきたい。少なくとも函館地裁は、懲戒理由とする

「組合休暇の利用」は懲戒事由にすらあたらないとの判断をしている。このような懲戒を争う労使裁判で懲戒処分軽重の妥当性ではなく、そもそも懲戒事由に該当すらしないという判決は極めて異例である。

会社側が執行委員長を継続雇用拒否した後は、組合からの団体交渉の要求に対し「執行委員長と書記長は、すでに社員ではなく交渉に応じる必要がない」とし、一切の団体交渉に応じなくなった。

組合側は労働委員会、函館地裁に救済を求め、2022年12月に地裁判決「執行委員長は団体交渉を求める立場にある」こと、翌1月には労働委員会が支配介入を認め、不当労働行為を是正するよう「命令」が出された。

それでも、会社側は「これまでの組合側の失礼な態度を謝罪しなければ交渉出来ない」、「執行委員長と書記長の出席は認めない」と主張を変え、いまだ団体交渉には応じていない。

「これまでの懲戒や団交拒否してきた理由は何だったのか」と言いたくなるが、要するに会社側は「執行委員長に団交を求める権利がないから」団交を拒否したのではなく、結局組合側に問題があるから団交できないと言いたいようだ。

## 2. 議論なくして正当化などできない

会社側が指摘する組合側の態度に関しては、函館バス支部の皆さんは当然否定をしている。さらには「会社側の方が余程失礼な物言いをしてきた」と話す。正直なところ、会社が過去のどのような発言を問題としているかも不明な状況であるし、仮に労使協議の場で労使双方に行き過ぎた発言があったとしても、「言った、言わない」を議論したところで解決などしない。相手の態度に問題があるなら、その場で指摘し、是正すべきである。少なくとも別の理由で懲戒や団体交渉拒否をして、裁判に負けてから言い出すことではない。

確実に言えることは、会社側にどんな理由があるにせよ「法律を無視して人事権や懲戒権を乱用しても良い」などという事は「絶対に無



「明るく安心して働ける職場を取り戻したい」  
集会で支援訴える黒瀧執行委員長

い」ということとだ。まして、組合員の生活まで犠牲にし「組合側が悪いから仕方がない」などの道理が通るはずもない。

## 3. いつから労使関係が悪化したのか

何が原因で、いつから労使関係が悪化したのか、その経緯と原因について検証したい。

現社長は、実は過去に組合役員まで経験しており、2012年1月から社長に就任している。

函館バス支部の現書記長の黒瀧氏は、2012年～2016年まで支部の執行委員長を務めており、その当時も現社長と交渉していたが、当時は良好な関係で協議が出来ていたと話す。

黒瀧氏の退任後、ここから函館バス支部が大きく変わっていく。次の執行部体制の下では組合活動が急激に縮小され、多くの行事や活動がなくなっていった。最終的には、機関会議すらまともに開かれなくなったという。

その状況に現場からも不満が上がり、「このままでは函館バス支部がなくなってしまう」という想いで、当時職場にいた現執行委員長の黒瀧氏、S氏（現在は退職）、そして黒瀧氏の3名で話し合い、「組合活動を立て直そう」と、2018年に三役に立候補することを決めた。

その結果、多くの組合員から信任を得て当選し、S氏を執行委員長、黒瀧氏を副委員長、黒瀧氏を書記長とする新執行部が立ち上がった。

しかし、この行為が「縮小した組合活動を再び活性化させようとしている」と取られたか、「組合役員に固執している」と思われたのか、

ここから会社側の攻撃が急激に強まっていく。

大岩氏が当選し、会社側に専従届を出すと、会社側は「今年から当社は組合専従を認めない」とし、書記長の専従を拒否した。その後は、当時の労務係長（現在は退職）が骨を折ってくれ、後に専従は認められたが、2020年2月にS執行委員長がパワハラで懲戒を受ける。

本人は「自分は組合員の元気を出そうと思ってやったことだが、今の時代、本人がそのように受け止めたのならば仕方がない」として、これを認め、2ヶ月の出勤停止となる懲戒を受けた。しかし出勤停止から復帰する際、遠隔地へ配転を命じられ、S委員長は「高齢の親の面倒がみられない」と訴えたが、会社側はこれを認めず、結局S氏は委員長職を辞職、会社を退職した。

また、同年7月にも執行委員が会社の施設を私的に利用したとして懲戒を受け、2ヶ月の出勤停止、これも復帰時に遠隔地への配転命令が出た。組合側は食い下がったが、会社側は認めなかったため、本人は退職した。

そして同年11月に書記長と委員長への懲戒事件が起こり、本件は本格化していった。

#### 4. 黒瀧委員長ら3名が立ち上がった理由

前執行部での活動縮小に会社側の介入はあったのかは推測の域を出ないが、新執行部が立ち上がってから、会社が攻撃を強めたことは明白である。前執行部体制と黒瀧ら3名が立ち上がった理由について説明したい。

前執行部の執行委員長と書記長は、すでに退職している。残る副委員長については、本件の労働委員会で「会社側証人」となって証言している。

これから紹介する議事は私鉄函館バス支部が「執行委員の不当配転」を訴えたもので、組合側は「労働協約に人事異動の際には事前協議が必要とされているが、会社側はそれを行わずに不当に配転した」と訴えている。

会社側は「従前から人事異動の際に組合側との協議はしておらず、労働協約はすでに死文化している」と主張し、人事異動の際に労使協議を行ってこなかったと証明するため、前副委員長を証人として召喚した。

審問のうち、氏名は伏せ労働委員と審査委員長からの質問部分をそのまま紹介する。



厳しい状況でも前を向く函館バス組合員（4.29函館地方連合メーデーにて）

## 労働委員会議事

それでは、委員尋問を始めます。

まず、使用者委員からどうぞ。

**使用者側委員** 1点だけです。甲第24号証を見てもらえますか。A副委員長の弾劾請求成立に伴う信任投票の選挙の結果ということなのですが、当然、結果は不信任ということなのですが、その表を見てほしいのですけれども、信任が69票、不信任が119票、あと、白紙、棄権というのがあって、当然、不信任になっていますけれども、この信任の69票という、この数に対してあなたは何か思うところがありますか。変な言い方ですけども、何を聞いているかということ、結果的には不信任にAさんはなりましたけれども、申し訳ない、こういう場合の不信任が全体の3分の2なくて、3分の1が信任というところが僕はずっと引っかかっているんで、この辺、B前副委員長さんはどういうふうに考えますか。信任の数が意外と多いよねと、基本的に僕はそう思っているのですけれども、ということです。

**B前副委員長** 私としたら、A氏がなぜ弾劾請求されたのかというのがちょっとよく理解するのが難しい……

**使用者側委員** ああ、そこからですか。分かりました。結構です。以上です。

**労働者側委員** 3点ほど教えてください。まず、1点目は、先ほどの証言の中で、執行委員をやったり、分会長をやったり、あるいは、副執行委員長も担ってきましたよと。それで、組合も結構、経験をされていると思います。それで、乗務員さんの転勤についてですけども、先ほど来、基本的には一般的な異動はなくて、希望が出てきたら、それがかなえられるかなえられないかということで、議論して決めるのですよということなのだけれども、組合の分会長さんとしての経験として、例えば、組合員から職場の人間関係がちょっと嫌だからほかのところに移りたいとか、あるいは、特に地方の営業所で、できれば函館市内に移りたいわとか、そういういろいろ希望というのが組合員さんから出ると思うのですけれども、それは、証人は具体的にそういう要望を受けたことはありますか。

**B前副委員長** 私自身はないです。なかったです。

**労働側委員** ないですか。分かりました。ないと

いうことですね。二つ目の質問です。平成28年の9月15日から平成30年9月30日まで副執行委員長をされていました。この間の証人の組合の中での副執行委員長としての任務は、具体的に何をやってきたのでしょうか。

**B前副委員長** 任務は、業務関係が主だったと思います。

**労働側委員** 労務……

**B前副委員長** 業務です。

**労働側委員** 業務委員会とか、そういうものですか。

**B前副委員長** そうです。

**労働側委員** 要するに、夏冬のダイヤ改正を含めた会社側との折衝というか、そういうものが主だったのですね。

**B前副委員長** はい、そうです。

**労働側委員** 先ほどから出ていますけれども、会社側とのいわゆる労務関係の窓口というのは、やはりC書記長が専らやってきたということによろしいですか。

**B前副委員長** はい、そうです。

**労働側委員** C書記長が辞めていますよね、途中で。それ以降は、D執行委員長が主に会社との対応をしてきたという理解でよろしいですか。

**B前副委員長** はい、そうです。

**労働側委員** Cさんは、任務途中で、一身上の都合ということなのですからけれども、答えられる範囲で結構なのですけれども、この退職理由に証人として思い当たることはありますか。

**B前副委員長** はっきりとはしませんけれども

**労働側委員** はっきりしなければ、いいです。こういうことだということをお本人から聞いたり、ほかの親しい人から聞いたということはないということですね。

**B前副委員長** それは、親の介護の関係だと思えます。

**労働側委員** 親の介護ということで、一身上の都合で辞められたと。

**B前副委員長** そうです。

**労働側委員** 3点目ですけども、平成30年9月30日の大会で、証人は退任をしましたね。大会で副執行委員長を降りられましたね。

**B前副委員長** はい。

**労働側委員** その前段の6月11日に、D委員長が

現社長と2時間半ぐらい個別に会談をされているようなのですが、そのことは証人は知っていますか。

**B前副委員長** はい、知っています。

**労働側委員** その中身について、D委員長からは聞いていますか。

**B前副委員長** ダイヤ操作ですとか、組休の関係ですとか、そういう内容だったというふうに思っております。

**労働側委員** 実は、今回、書証では出ていないのですが、会社が作った議事録というのがありまして、そこには、D委員長が、冒頭、退任の挨拶に来たということを行っています。三役選挙を前倒しで実施することとなった。その理由は一言でいうと、職場の信頼を得られなくなったということである。現職の執行委員を含む全員が次の選挙に出ないという約束であるということをD委員長は社長に言っているみたいなのですが、そのことは証人は知っていますか。

**B前副委員長** 私は、報告を受けていなかったです。

**労働側委員** そういう状況にあったということは、証人としては、心当たりはありますか。

**B前副委員長** 先ほども言いましたけれども、ダイヤ操作ですとか、組休等について信用できないということだったので、組合活動をするのも大変な時期であったというふうには思っていましたけれども、そういうような話を社長に申入れしたとか、話をしたというのはちょっと聞いていませんでした。

**労働側委員** これは会社が作った議事録なので、信頼性はあるのかと思うのですが、職場の信頼が得られなくなったという発言がD委員長からされているのですが、そのことについて、証人は何か心当たりはありますか。

**B前副委員長** いいえ、ちょっと思い当たりません。

**労働側委員** 分かりました。私からは、以上です。

**審査委員長** 審査委員からお願いいたします。

**審査委員** ありません。

**審査委員長** 1点だけ質問させてください。甲第3 6号証を示してください。先ほどお話に出た労

働協約なのですが、もう一回、念のため確認なのですが、第7条を見てください。第2項に「従業員の異動、配置、転換等身分の変更については、事前に 労使協議し、一方的に行わない。」と、こう書かれていることについて、証人はこの規定の存在を知らなかったと証言したのですか。

**B前副委員長** はい、知らなかったです。

**審査委員長** 平成28年から平成30年まで副執行委員長をされていたということなのでお聞きするのですが、今、この規定を見て、労働協約上、事前協議することになっているのです。しからば、当時、労使協議が行われたと、証人は経験していないのだけれども、経験していないことと、行われていなかったということと、ちょっとニュアンスが違うのだけれども、行われていなかったとは言い切れないのではないですか。

**B前副委員長** 私の知る範囲ではやっていなかったという……

**審査委員長** あなたの知る範囲ではやっていなかったという意味合いですね。

**B前副委員長** はい。

**審査委員長** それと、副執行委員長をされていたという経験から聞くのだけれども、御本人が希望しない配置転換、仮にあなたが役員されているときに生じて、そういった事態の場合は、組合としては、やはり会社側に団体交渉の申入れをする義務はあるという認識だったのですよね。

**B前副委員長** ただ、私のときはそういうのがなかったもので、すみません。

**審査委員長** なかったから平和でよかったのだけれども、仮に、副執行委員長としての認識としては、組合員のために不利益なことが起きた場合は、組合として、役員として動くという認識は持たれていたということでもいいのかな。

**B前副委員長** そういうふうにはならないのかなと思います。

**審査委員長** そういう認識もなかった。

**B前副委員長** はい。

**審査委員長** 分かりました。私からは、以上です。

————— 以 上 —————

どうだろうか、推測は避けるが、①労働協約や会社との協議に覚えがないこと、②組合員のために活動する意思が聴けなかったこと——などをみれば、現執行部が再び組合役員に立候補した気持ちは理解できるのではないだろうか。

第1回統一指導委員会で黒瀧委員長が「自分の保身のために、こんなに苦しいたたかいはしない。長年勤めてきた函館バスに真っ当な労使関係を取り戻し、函館バスで働くなかまが明るく安心して働ける会社に戻したいだけだ」と涙ながらに訴えた言葉は、本物だと私は信じている。

## 5. 函館バス支部の事件は対岸の火事ではない

現在、函館バスには、会社側の支援を受けた「函館バスユニオン」という新組合が作られ、残念ながら組合員の過半数が新組合に移っている。

率直に、ここまで露骨な違法行為によって、組織を維持できなかつたことは痛恨の極みである。

これは①不当配転により遠隔地への配転を恐れた、②新組合の組合費が安い、③会社側の新組合加盟の呼びかけ、④一切の交渉が止まり臨時給や暖房手当が支給されなかつた、⑤様々な怪文書により執行部への不信を高められた——などが原因と思われる。しかし、私たちは、いかなる理由があるにせよ「組織が壊された」という事実は重く受け止めなければならない。

多くの組合員が積極的に新組合を支持しているとは思わないが「リスクが少なく組合費が安い所がいい」と思われた可能性は否定できない。

今回、ルール違反をしたのは会社側であり、これは裁判所や労働委員会の判断をみても明らかである。しかし、その事実に反し、多くの組合員は第2組合に移ってしまっている。

これは「函館バス支部の組織運営が特別悪かったから」ではなく、現在の労働組合全体に共通する問題ではないだろうか。

今はなかなか労働組合の情報を簡単に組合員に受け入れてもらえない。執行部がいくら正しいことを発信しているつもりでも、なかなか中身や真意を組合員と共有することが難しい。

SNSなどの発展により情報や意見を発信することは昔より遥かに簡単になったが、発信す

る情報の議論が行われず、質問したり、真意について理解を得る機会が減っている。

函館バス事件は対岸の火事ではない。私たちは、この事件をしっかりと支えると同時に、自らの組織を見つめなおす必要がある。

三役と執行委員、執行委員と中央委員、中央委員と代議員、代議員と職場組合員などの階層で、普段から情報や考えを共有する機会を作り、疑問があれば疑問に答え、理解を得るための努力と工夫をしなければならない。

函館バス支部においては、組織が壊れたことを会社だけの問題にせず、事実を重く受け止め、自分たちのこれまでの活動を冷静に見直し、反省すべきところを反省しなければならない。

## 6. このような労使紛争に勝者などいない

ここまで事務局長の立場から、本件についての所見を述べてきた。残念ながら函館バス支部の労使闘争はこれからも続くことが予想される。

会社は地裁判決や地労委の命令も不服とし、高裁や中労委に上告した。本件に関しては、これまで判決や命令が覆るとは思えないが、司法や行政の判断は残念ながら時間がかかる。このような不当なやり方がまかり通ることが無いよう、私たちが支えていかなければならない。

労使の信頼関係は、法律などのルールの上で構築される。コンプライアンスが叫ばれるこの時代に、法律を無視し自らの考えを通すようなやり方を絶対に認めてはならない。そして、行政指導や法律すら軽視する経営者は、地域に安心・安全輸送を提供すべき公共交通機関の経営者としても、大きな疑問を抱かざるを得ない。

本事件の発生以降、会社を辞めてしまったなかまが大勢いる。このような労使紛争に勝者などいない。私たちの目的は、裁判に勝つことではなく、一刻も早く正常な労使関係を取り戻し、明るく安心して働ける職場を作り上げることである。

私鉄総連は、二度とこのような不幸な事件が起きないように、断固としてこの問題と向き合っていく。そして全国のなかまとともに函館バスを支えていく「ひとりでも泣いてるものがないように」（了）