

第1 当事者

- 1 申立人 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 (以下「組合」という。)
- 2 被申立人 函館バス株式会社 (以下「会社」という。)

第2 事案の概要

本件は、会社が組合の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、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、組合から当委員会に救済申立てがなされた事案である。

第3 主文要旨

- 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（内容は省略）。

第4 判断要旨

- 1 争点1（本件各懲戒処分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）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。）は、自家用車修理（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に無断でD書記長の自家用車を私的に修理したことをいう。以下「本件自家用車修理」という。）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同月27日付け出勤停止処分（以下「本件出勤停止処分②」という。）は、欠勤処理（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に無給の組合休暇に振り替える処理をいう。以下「本件欠勤処理」という。）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書記長に対する同日付け懲戒解雇処分（以下「本件懲戒解雇処分」という。）は、本件自家用車修理、本件欠勤処理及びD書記長が会社のF車両係長に対して「BBに言われて来たのか」との趣旨の発言をしたこと（以下「本件発言」という。）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（以上の処分をまとめて「本件各懲戒処分」という。）。

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

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、その後会社に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(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

(7) 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、労使間で無給の組合活動のための休暇(以下「組休」という。)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(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をいう。以下同じ。)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。その後、組合は組合活動については拋出有休(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日ずつ拋出してもらい、使用内容は執行委員会に一任するという運用をいう。以下同じ。)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、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、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が認められる。

このような状況下で、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、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、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、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抛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、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

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、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) 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営もうとする者は、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。

(㉞) 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。

(㉟) 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し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。しかし、当該懲戒処分は、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、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の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

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
て来いと言われたのか？」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、D書記長に
対する通知書における本件発言の認定日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、
「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、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、会社ではハラスメント対応
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 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、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、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、ハラスメント対応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書記長はおろか、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抛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 (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) 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（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）について

(1) 組合は、本件各懲戒処分などを議題とする団体交渉の申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）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、令和3年1月20日に開催された団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）が実施されるまでの事実関係について確認すると、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、A委員長に対する下車勤務命令（乗務員をバス乗務勤務から外すことをいう。）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、上記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たことが認められる。

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、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（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）及び争点5（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）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、資格審査が行われな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には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。

第5 審査の経過（調査11回、審問2回）

- 1 申立年月日
令和3年（2021年）3月22日
- 2 公益委員会議の合議年月日
令和5年（2023年）4月28日、5月12日、同月26日、6月6日、同月12日、同月23日、7月10日、同月21日、8月16日
- 3 命令書（写）交付年月日
令和5年（2023年）10月20日