

再び無効!!

函館バス労組委員長の再雇用拒否事件

札幌高裁判決

2023年8月22日に労働組合函館バス支部の黒瀧執行委員長が定年後の再雇用を会社に拒否された事件の控訴審判決が言い渡された。札幌高裁は原審（函館地裁 R4. 12. 13 判決）と同様に再雇用拒否は客観的な理由がないため無効とし、黒瀧委員長の雇用契約上の地位を認めた。その後、同日 15 時から司法記者クラブ内で記者会見を実施した。



判決後の会見を行う、黒瀧執行委員長（前段中央）ら

はじめに、函館バス支部不当労働行為闘争弁護団の団長である、浅野高宏弁護士（ユナイテッド・コモンズ法律事務所）から事件や判決の概要と本控訴審判決の意義の説明があった。

本判決では、函館バスの労働組合（以下、A 組合）の執行委員長である黒瀧浩二さん（以下、黒瀧委員長）が会社から定年後再雇用拒否を受け、その違法性を争う事件に対して判断された。また、黒瀧委員長の再雇用拒否事件を皮切りに会社は組合弱体化を図る攻撃を行い、組合は既存の A 組合と新規に結成された B 組合に分断された。その後会社は A 組合の組合員にだけ差別的な取り扱いをしてきた。例えば、不当な配置転換、賞与の不支給などという問題が起こり、次々と乗務員が会社を辞めていく、あるいは A 組合を脱退せざるを得ない状況に追い込まれている。



判決の解説をする浅野高宏弁護士

■ 事件の概要

- ・ 函館バスでは、組合員が組合活動に関する休暇（組合休暇）を取得できる制度があり、その際にはいったん有給休暇として申請した休暇を組合休暇とし、その後無給の休暇に振り替えるという特殊な手法を取っていた（欠勤処理）
- この手法は当時の労務課長と協議のうえ取り決めたルールであり、組合休暇については合意しているものの、取得資格を組合三役に限定したい会社側と組合員なら誰でも取得できるようにしたい組合側の対立した意見の妥協案であった
- ・ 欠勤処理の方法で一般の組合員でも組合休暇を取得でき広く利用されていたが、後に欠勤処理を知った会社代表者は突如、承認していない、組合休暇は組合三役に限る旨の労使間合意が成立していたと主張
 - ・ 会社は一般の組合員が欠勤処理の方法で組合休暇を取得したことについて、無断欠勤の扱いをし、すべては黒瀧委員長がそそのかしたことであり、このことは懲戒処分に値すると主張して2ヶ月出勤停止の措置を行う
 - ・ 黒瀧委員長の60歳定年を迎えるにあたり、会社は欠勤処理に深く関わったことを理由として定年後再雇用を拒否した
 - ・ その後団体交渉を申し入れるが、会社は黒瀧氏には労働契約上、執行委員長としての地位がないため、応じる必要がないと主張し、一切応じなかった

■ 判決の概要

一審判決（函館地裁 R4. 12. 13）

- ・ 函館バスが主張している労使間合意（組合三役に限定）を否定し、欠勤処理も問題はなく懲戒するほど理由にはならないことを確認
- ・ 組合休暇の取得は函館バスと組合で従前から協議、合意してきたものと確認
- ・ 黒瀧氏が欠勤処理に関与したことは懲戒事由には該当せず、その欠勤処理に関与したことを理由になされた再雇用拒否も無効（労働契約上の地位を確認）
- ・ 函館バスに対して、4,871,650円（定年後再雇用後の賃金、賞与）＋ 遅延損害金の支払い命令

本控訴審判決（札幌高裁 R5. 8. 22）

- ・ 一審とほぼ同様な判断がされた
- ・ 変更点は解雇闘争期間中に生活のために他で得た収入があるため、賃金請求の額と調整された点

→判例法理として確立されている「中間収入控除」と呼ばれるもの
（あけぼのタクシー事件 最高裁昭和62年4月2日）

- ・ 会社側は新たに、過去に用いられていた再雇用基準を理由として再雇用拒否できる事由に黒瀧委員長が該当していると主張

→裁判所は会社側が理由とした再雇用基準は平成18年当時の労使協定であり、平成25年以降は高年齢者雇用安定法9条2条の改正（原則、健康状態に問題がない希望者は再雇用しなければならないと義務づけられた）に基づいて、労使協定も改定されてきた経過があることを指摘した上で、現時点で過去の再雇用基準を理由とし、再雇用拒否することは認め

られないと判断した

- ・黒瀧委員長の労働者としての地位が確認され、函館バスに対して5,274,077円（定年後再雇用の賃金、賞与）＋遅延損害金の支払い命令

→未払い賃金は時の経過とともに現在もなお増額中

■ 本控訴審判決の3つの意義

① 函館バスで蔓延する違法行為に対する歯止めとなる意義

- ・公共交通事業を担い、準公的企業である函館バスがA組合の組合員を狙い撃ちにした、懲戒解雇、不当配転、手当や賞与の不支給などの違法行為を繰り返し行っている状況
- ・約2年2ヶ月間で20件にも及ぶ訴訟提起、労働委員会への救済申し立て等をせざるを得ない中で、現時点で既に8件において組合側の主張が全面的に認められ、会社のコンプライアンス違反が相次いで認定されている
- ・これらの違法行為は団結権などの労働基本権を侵害しているのはもちろん、いつ自分が懲戒処分や不当配転、賞与不支給がされるか分からないという不安の中で日々公共交通の仕事に従事しなければならないという状況に問題がある
- ・そんな中でも攻撃を続け、A組合の脱退を促し弱体化を図る会社の姿勢は許してはならず、正していかななくてはいけない
- ・本控訴審は様々な違法行為の1つであるが、組合の象徴である執行委員長を排除することは認められないと高裁レベルで判断されたことで、会社の違法行為に対する歯止めになると期待している

② 函館バスの違法行為が地域に与える影響を食い止める意義

- ・会社の違法行為は組合員のみならず、地域にも深刻な影響を与えていると捉えている
- ・北海道バス業界全体で人手不足が深刻化するなかで、会社はA組合の組合員への嫌がらせ行為を繰り返し、優秀なベテランドライバーは嫌気がさし退職してしまうなど、多数のバス乗務員の離職が進んでいる
- ・そうなる则一人の負担が増えることになり、その後ますます人手不足が進むと路線を維持できるかなど地域に影響が及ぶことが予想される
- ・既に函館市では、プール送迎バスの運転手が確保できないとの理由で、市内全ての学校でプール授業の実施が見送られる事態があった
- ・函館市営バスの移管を受けた函館バスは市の公共交通に貢献すべきであり、内部で繰り返し行う違法行為によって乗務員を離職させるようなことは辞めてもらいたい
- ・本控訴審は、明確に黒瀧委員長への処遇が違法行為だと示されたものであり、函館バスの違法行為が地域の人々、しいては子どもらに与える影響を食い止める契機になるものだと期待している

③ 労使関係の正常化に向けた嚆矢となる意義

- ・2年以上にわたり労使紛争が続いており、その間20件もの申し立てが公的機関になされているという異常事態である
- ・組合としては話し合いで解決しようと何度も団体交渉を申し入れてきたが、会社側は詭弁

を弄して団体交渉に応じず、話し合いで解決しようとしめない姿勢が見受けられる

- ・一刻早く話し合いのテーブルに着いて、違法行為を是正し、正常な労使関係に戻したいと強く願っている
- ・一審函館地裁では裁判所主導のもとで全体的な紛争解決を目指した和解の勧告がなされたが、会社側は和解協議中にメリットが感じられないなどとして和解を拒絶しており、一審判決、本控訴審に至っている
- ・本控訴審は会社の法的に通らない主張を強弁するという姿勢を改めて、労使関係の正常化に向けて話し合い、会社がこれまで行ってきた違法行為を改めることに向けた嚆矢になると期待している



連合北海道の藤盛事務局長

次に、連合北海道の藤盛事務局長は組合員が不当な処遇を受けている現状についてコメントした。

- ・労働者は弱い立場であるため、団結して会社と対等な関係を持つということが労働組合だが、その労働組合つぶしが行われて厳しい状況の中、闘い続けている黒瀧委員長、お支えいただいている皆様には敬意を表したい
- ・当時の函館市営バスが移譲され、民営一元化された函館バスは現在、函館市が株主である。そして道南全体の交通を支えているそのような会社が20件にも及ぶ不当な状況を起こしていることについては、1日でも早く改善をしていただきたい。なによりも会社側に主張があるなら、労働組合と団体交渉という形で問題の解決を図っていただきたい
- ・特に思慮して欲しいところは、同じ仕事をしたとしてもA組合というだけで賞与や暖房手当が支払われないところ。そして様々な不当な取り扱いを受け、厳しい状況下の中、苦肉の策でA組合を脱退すると決めたらすぐに会社は賞与や暖房手当を支払う。これは異常なことだと思っている
- ・我々はこのようなことを許してはいけない。そして今後も攻撃を続けてくるであろう会社に対して決して屈せず、最後まで闘い抜く

最後に当事者である函館バス支部の黒瀧執行委員長が労使紛争の解決のために切実な思いを語って、記者会見を締めた。

- ・私たち労働組合は現場で働く労働者が常に安心安全に働ける環境を作ることが使命である。ただ、本事件をきっかけに組合員への嫌がらせが続いている。例えばA組合というだけで賞与が支払われない、抜けると2日後にすぐ支給される。明らかに差別していると言えない中で日々現場で働いているのが現状
- ・まずは会社は本判決を真摯に受け止めて、速やかに不当労働行為を辞めて、話し合いで問題を解決していくという姿勢で我々の主張を聞いて欲しい。そして正常な労使関係を結びたい

- ・当初はこのような訴訟を起こそうとは思っていなかった。再三再四に渡って団体交渉の申し入れをしたが、会社は応じなかった。そんな中でどう問題を解決していけばいいのかと悩んだ結果、労働委員会や裁判などの法的手段で訴えるしかない現状があり、今日に至っている
- ・最後に会社は労働者の主張をきちんと受け止め欲しい。そしてこのような不毛な争いは1日も早く終止符を打って、安心安全な労働環境を構築したい。なにより大切なことは地域の皆さんの安心を守っていくこと、公共交通機関として地域の足を確保すること。我々は地域の皆さんに信頼されるバス会社をつくっていきたいと思っている

以上の報告をもって、記者会見を終了した。



思いを語る黒瀧執行委員長