

函館バス不当労働行為事件

最新 News

No.2

組合幹部らへの懲戒処分 道労委 「不当労働行為」と認定

私鉄総連函館バス支部（以下、私鉄函館バス労組）が北海道労働委員会（以下、道労委）に申し立てた事件の救済命令が10月20日に下された。函館バス（株）が黒瀧執行委員長に対する懲戒処分及び定年後再雇用の拒否、大岩書記長に対する懲戒解雇など組合幹部に行った措置が不当労働行為に該当すると主張した事件。

道労委は函館バス（株）の組合幹部らに対する懲戒処分は就業規則上の懲戒事由に該当せず、手続き上にも問題があると判断し、不当労働行為にあたりと認定した。

救済命令では、不当労働行為を認定した上で、組合幹部らに対する懲戒処分をなかったものとする事や不当に懲戒処分をするなどして組合の運営に支配介入しないこと等、組合の主張を全面的に認めた内容となっている。

函館バス（株）が懲戒処分を下した理由として会社に目的を秘して、取得が認められな

いはずの組合休暇を取得させたことなどを主な理由としているところ、道労委は「そもそも組合休暇の取得が限定されている合意は労使間でなかった」とした上で、就業規則上の懲戒事由に該当していないとした。

また、懲戒処分の手続きについて「賞罰委員会の会社側委員で策定した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提出して処分を確定させるという手続きが労使慣行になっていた」とした上で、実際に行われた賞罰委員会が上記労使慣行に違反していると認定した。

加えて、本件懲戒処分は「会社の継続する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測できる」とし、不当労働行為にあたりと認定した。

本件救済命令を受けて、私鉄函館バス労組弁護団は「本救済命令は会社が懲戒処分に当たって遵守すべき手続きを明らかにした点で他の事件の救済に波及するものである。早期終結を図るにあたって、今回の救済命令の意義は大きい」とコメント。

また、本事件の当事者である大岩書記長は「救済命令において組合の主張が全面的に認

められたのは組合員が一致団結してきた成果だと考えている。」とした上で「会社には救済命令に従って真摯に対応してもらい、誠実に組合と向き合ってもらいたい。」とコメントした。

書記長、組合員への 懲戒解雇・配転 「違法性の強い 不当労働行為」

2023年10月24日に函館地方裁判所にて函館バス（株）が行った私鉄総連函館バス労組の大岩書記長（以下、書記長）への懲戒解雇、また、組合員4名に対しての配置転換命令の有効性が争われた事件の判決が言い渡された。裁判所は当該懲戒解雇および配置転換命令を無効とし、加えて、函館バス（株）は組合員を不利益に取扱い、組合を弱体化させる行為を行ったとして不当労働行為と認定した。本判決では組合員側の主張が認められ、全面勝訴という形になった。

組合書記長への懲戒解雇

函館バス（株）は私鉄函館バス労組の大岩書記長に対し、会社が組合三役（執行委員長、副執行委員長、書記長）に限り認めていた組合休暇をその他の組合員にも取得させていたことなどを理由として懲戒解雇を下した。

本件組合休暇は以前より労使協議の経過の中で、一般の組合員も取得できるものとして設けられていた。しかし、とある労使協議の中で函館バス（株）の社長が「組合休暇の

取得は三役のみ認める」という旨の発言をしたことが事件の発端となった。

組合としては組合休暇は全ての組合員が取得できるものという立場のため、書記長は当時の労務課長と話し合った上で、一度有給休暇として申請したものを欠勤扱いにするという方法（欠勤処理）で一般の組合員にも組合休暇を取得させていた。この方法は会社側と組合側で意見が対立することによる妥協案であった。

後に一般組合員の欠勤処理のことを知った会社側は書記長に対し、本来取得できないはずの組合員が組合休暇を取得することが可能になったことで、業務調整の必要性や、不必要な賃金支払いが生じ、会社に不利益が発生したなどとして書記長を懲戒解雇した。

裁判所は「そもそも労使間で『組合休暇の取得は三役に限る』という旨の合意があったとは認められない」とした上で、書記長が欠勤処理を行わせていたことについて、「会社の主張するような不利益は欠勤処理にかかわらず必要性が生じるものであり、必ずしも不利益とは認め難い。」と評価し、懲戒事由に該当するような悪質な行為とはいえないため、本件懲戒解雇は無効であると判断した。むしろ欠勤処理は「本来全ての組合員に認められていた組合休暇が三役のみ取得可能であると、会社がそれ以外の組合員の利用を妨げようとしたことへの対抗手段といえる」と評価し、「組合活動における正当な行為」と判断した。

したがって、裁判所は「書記長という立場の者が行った正当な行為を理由に懲戒解雇することは違法性の強い不当労働行為である」とした上で、書記長の雇用契約上の地位の確認及び会社と社長個人に連帯して55万円の損害賠償責任があると認めた。

組合員 4 名に対する配置転換

函館バス（株）は私鉄函館バス労組の組合員4名に対して、勤務する出張所を変更させる配置転換を命じた。

函館バス（株）と私鉄函館バス労組は労働協約を締結しており、本件協約書の 7 条 2 項には以下の条項がある。

「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。」

当該条項がある中で、函館バス（株）は私鉄函館バス労組との協議を行わずして、組合員 4 名を函館市営業所から地方営業所へと配置転換させ、その結果 2 名が退職し、残り 2 名が配置転換を拒否したなどとして懲戒解雇した。

裁判所は本件協約書 7 条 2 項の条項について「当該条項は昭和 30 年から労働協約として有効に成立しており、現在も一体として有効であること、その上で『一方的に行わない』という文言は事前に労使間で協議することを配置転換の要件とするもの」と解した上で、「本

件配置転換の命令にあたり、労使で協議がされていないため無効である」とした。

また、本件配転命令について、「会社に不利な行動をとった私鉄函館バス労組の組合員らを立て続けに配置転換させ、不利益に扱うことで、組合からの脱退を誘引して弱体化を図ろうとしたと評価せざるを得ない」とした。

したがって、裁判所は「本件配置転換の命令は事前の協議をしておらず無効であり、違法性の強い不当労働行為である」とした上で、会社と社長個人に連帯して計550万円の損害賠償責任があると認めた。

※賃金や賞与未払等含めると会社に対し、計およそ1390万の支払いを命じた。