

【札幌高裁】令和5年(ネ)第29号 地位確認等請求控訴事件
札幌高裁も黒瀧委員長の継続雇用拒否を無効
会社側に未払い賃金503万円支払い命令

札幌高裁に会社側が上告していた「黒瀧委員長の継続雇用拒否」について、8月22日に札幌高裁は「黒瀧委員長は雇用契約上の地位にあり、その理由となった組合休暇も懲戒事由に当たらない」とした一審判決を支持し、その間の賃金と臨時給503万円の支払いを会社側に命じました。

札幌高裁は、会社の控訴理由のうち「継続雇用拒否後に他社で働いていた収入分（中間利益）を減額すべき」のみ認めただけで、それ以外の控訴理由を「すべて理由がない」として棄却しました。しかし、会社側は判決によって自らの態度を改めることもなく、遂には最高裁へと上告しました。

会社が取るべき行動は、意地になって自らの違法行為を正当化しようとするのではなく、違法と判断された態度とやり方を正し、真摯に組合側と向き合うこと以外にありません。

北海道労働委員会 令和3年道委不第4号函館バス事件
労働組合法第7条1～3号に該当する不当労働行為と認定
2023年10月20日に会社側に命令

団体交渉拒否、委員長の継続雇用拒否、書記長の懲戒解雇などの一連の行為は不当労働行為に当たるとして北海道労働委員会に救済を申し入れていた事件について、10月20日に北海道労働委員会は、会社側の対応は労働組合法第7条1～3号に該当する不当労働行為と認める命令を下しました。

命令の概要は、①執行委員長、書記長及び組合員1名に対して行った出勤停止や懲戒解雇などの処分をなかったものとして取り扱うこと、②懲戒などにより賃金を支給しなかった期間について、その間の賃金相当額及び金利相当額を含め、支払うこと、③会社側は、懲戒処分についての団体交渉の申し入れを代理人に対応を委ねていると回答しながら、代理人との相談結果を組合側に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誠実に応じなければならない、④会社側は、執行委員長及び書記長に対し、不当に懲戒処分するなどして、組合の運営に支配介入してはならない、⑤会社は、次の内容（右図）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、函館バス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一となって、組合側の主張が全面的に認められる内容となりました。※全文は、私鉄総連ホームページ又は北海道労働委員会のホームページを参照

しかし、残念ながら会社側は、これにも応じることなく中央労働委員会に再審査の申し立てを行いました。

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に対し、同支部組合員Cに対して令和2年11月20日付けで出勤停止処分を行ったことに加え、同支部執行委員長A及び同支部書記長Dを排除するため、Aに対しては同月27日付けで出勤停止処分を行った上、定年退職後の継続雇用を拒否し、Dに対しては同日付けで懲戒解雇処分を行ったことにより両名の雇用を終了させ、もって同支部を弱体化させる支配介入を行いました。

また、当社は、A及びDに関する懲戒事由に関して申し入れられた団体交渉について、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、同支部に約束した代理人との相談結果を伝えないなどして応じませんでした。

さらに、当社は、当該懲戒事由となった組合休暇の取扱いについて、令和3年1月20日に実施された団体交渉において、懲戒事由とする根拠を具体的に説明しないなど誠実に対応しませんでした。

当社のこれらの行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号ないし第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
代表取締役 森 健二

統一指導委員会 NEWS
日本私鉄労働組合総連合会 2023年12月1日 発行
編集発行人 有川基樹

函館地裁「書記長と組合員4名への配転と解雇は無効」

私鉄の労働協約が組合員を守る

社長個人に会社法（忠実義務）違反、605万円の損害賠償命令

私鉄函館バス支部の「書記長の不当解雇」および「私鉄組合員4名に対する不当配転および解雇」を争っていた2件の裁判について、10月24日に函館地裁から組合側の全面勝利となる判決が下されました。

函館地裁は、組合側の主張を全面的に認め、書記長の解雇および組合員4名への配転・解雇をすべて無効とし、これまでの未払い賃金および慰謝料について、会社と社長個人に支払うよう命じました。

函館地裁は今回の配転および解雇について「単に労働協約の労使間協議を欠いたのみならず、不当労働行為（労働組合法第7条4号・報復的不当労働行為）に該当する」とし、さらに社長個人に対しても「悪意又は重大な過失により忠実義務（会社法355条）を怠り、被告会社に不当労働行為に該当する本件各配転命令および本件各解雇を行わせたから、会社法429条1項に基づく損害賠償を負う」として、会社だけでなく社長個人に対しても計605万円の損害賠償命令を下しました。この判決は、今後も続く数々の不当労働行為の裁判においても、経営者が責任を負うことを示すものであり、「会社側は直ちに違法行為を改め、真摯に組合側と向き合って解決せよ」という裁判長からのメッセージとすら感じられる判決となりました。

勝利判決の決め手となったのは、昭和30年に取り交わされた「会社は従業員の異動、配置転換等身分の変更については、組合と協議して一方的に行わない」と規定した労働協約の存在です。営業所間が100km以上も離れている函館バスにとって、遠方への配置転換は組合員とその家族の生活に重大な影響及ぼします。さらに通勤手当の支給もない現状では、欠かすことの出来ない条文です。この協定は70年前に組合役員が同様の不当配転攻撃を受け、その経験から勝ち取ったものです。まさに、当たり前のように存在していた労働協約が会社側の不当配転を明確に協約違反とし、組合員を守ることに繋がったのです。

現在、会社側の協力を受けて新たな組合が立ち上げられていますが、新たに労働協約を締結するのは容易ではありません。先輩たちが築き上げ、守ってきた労働協約を捨てるのは労働環境の大きな後退です。当たり前と思っている環境の多くは、経営者によるものではなく、長い年月をかけて労使が主張と譲歩を繰り返してきた結果です。深刻な要員不足のなか、改善すべき労働環境は山ほどありますが、好き嫌いで解雇や配転されるこの状況を「仕方がない」と認めてはいけません。『団結なくして解決なし』、諦めるのではなく、団結して労働者の権利を取り戻し、この誰のためにもならない不毛な組織攻撃を止めさせ、厳しい現状が続く労働環境の改善に繋がればなりません。





函館バス支部支え、共にたたかう！ 一人でも泣いている者がいないように

この闘争は、対岸の火事でも、函館バス支部だけの問題でもありません。団体交渉組合は絶対に認めるわけにはいきません。だからこそ、私たちは函館バス支部を支う私鉄総連の理念の元、このような事件が二度と起きることがないように、今後も産

に応じず、司法判断にも従わない。このような会社側の違法で不当なやり方を労働え、共にたたかう必要があるのです。「一人でも泣いている者がいないように」とい別全体で問題に向き合い対応していきます。

