

第1 当事者

- 1 申立人 X (4年1号)
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。)(4年2号)
- 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、組合の組合員であるX(以下「X組合員」という。)、C(以下「C組合員」という。)、E(以下「E組合員」という。)及びD(以下「D組合員」という。)に対してそれぞれ配置転換命令を行ったこと(以下これらの配置転換命令を総称して「本件各配置転換命令」といい、本件各配置転換命令を受けた4名を総称して「X組合員ら」という。)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号に当たるとして、X組合員から令和4年1月13日に(ただし、X組合員に対する配置転換命令に関するものに限る。)、組合から同年2月16日に当委員会に救済申立てがなされた。当委員会は、同年4月13日の第1回調査において、これらの救済申立てを併合審理することを決定し、その後会社がX組合員及びD組合員に対してそれぞれ懲戒解雇処分を行ったこと(以下これらの懲戒解雇処分を総称して「本件各懲戒解雇処分」という。)から、本件各懲戒解雇処分も法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるとして救済の内容変更申立て(追加申立て)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Xに対して行った令和3年11月16日付け被申立人の鹿部出張所への配置転換命令及び令和4年12月19日付け懲戒解雇処分をなかったものとし、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 申立人Xを被申立人の函館営業所の原職に復帰させること。
 - (2) 申立人Xに対して、上記配置転換命令及び上記懲戒解雇処分がなかったならば支給されるべきであった令和4年11月から原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各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うこと。
 - (3) 申立人Xに対して、同人が上記配置転換命令がなされてから令和4年10月22日までの間に被申立人の鹿部出張所への通勤に要したガソリン代相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員であるCに対して、同人が令和3年12月16日付け被申立人の森出張所への配置転換命令がなされてから令和4年4月20日までの間に被申立人の森出張所への通勤に要したガソリン代相当額を支払わなければならない

い。

- 3 被申立人は、申立人組合の組合員であるDに対して行った令和4年2月1日付け被申立人の江差営業所への配置転換命令及び令和4年12月19日付け懲戒解雇処分をなかったものとし、次の措置を講じなければならない。
 - (1) Dを被申立人の函館営業所の原職に復帰させること。
 - (2) Dに対して、上記配置転換命令及び上記懲戒解雇処分がなかったならば支給されるべきであった令和4年3月から原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各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うこと。
- 4 被申立人は、労働協約第7条第2項所定の申立人組合との労使協議をせずに、申立人X、申立人組合の組合員C、E、D及びその他の組合員に対して、一方的に配置転換命令を行って、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、労働協約第14条所定の申立人組合との労使協議をせずに、申立人X、申立人組合の組合員D及びその他の組合員に対して、一方的に懲戒解雇処分を行って、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 6 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（本件各配置転換命令は、法第7条第1号の不当労働行為に当たるか）について
 - (1) 法第7条第1号は、組合員であること、正当な組合活動等を理由とする労働者の解雇等の不利益な取扱いを不当労働行為として禁止している。

組合は、本件各配置転換命令は会社の不当労働行為意思に基づき、X組合員らが組合の組合員として、会社と協力関係に立つFの弾劾請求又は選挙管理委員会に主導的に関与するという正当な行為をしたことを契機として、X組合員らを居住地から遠方の営業所等に配置転換させたものであるため、不利益な取扱い（法第7条第1号）に該当する旨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。
 - (2) 不利益性について
 - ア 本件各配置転換命令は、会社が就業規則に基づき、他の乗務員の退職による欠員補充を理由に、X組合員を函館営業所から鹿部出張所へ、C組合員を日吉営業所から森出張所へ、E組合員を函館営業所から江差営業所へ、D組合員を函館営業所から江差営業所へ、それぞれ配置転換を命ずるものである。

これにより、X組合員及びC組合員は、ともに片道通勤時間が約6分から約1時間に変わり、従来の通勤時間に比して大幅に通勤時間を要する自家用車通勤となり、会社から通勤手当が支給されないことからガソリン代を自ら支弁しなければならないこととなる。また、E組合員においては、自家用車による片道通勤時

間約20分が1時間30分から1時間50分ほどに、D組合員においては、自家用車による片道通勤時間約5分が1時間30分から2時間ほどに変わることから、ともにその通勤に掛かる負担や乗務員という担当業務を考慮すると転居せざるを得ないといえるが、E組合員には配偶者がいて単身赴任を強いられ、また、D組合員には病歴を有する高齢の母親の介護が困難になるという事情がある。このように、本件各配置転換命令は、X組合員らにそれぞれ乗務員としての勤務面や生活面で相当の環境の変化をもたらし、経済的、肉体的、精神的負担を強いるものといえる。一方、これらに関し、会社からは、本件各配置転換命令のいずれにおいても相当な不利益回避措置が提示されていない。

イ したがって、本件各配置転換命令は、X組合員らにとって不利益であると認められる。

(3) 不当労働行為意思の有無について

次に、本件各配置転換命令が、X組合員らが正当な組合活動等をしたことの故をもって行われたか否かについて検討する。

ア この点、「故をもって」とは、一般に不当労働行為意思を要件としたものと解されており、不当労働行為意思とは、反組合的な意図ないし動機を意味し、かかる意図ないし動機は、問題とされる行為に関連する諸事情から推認することができるか否かによって決せられることになる。

イ そこで、本件各配置転換命令までの事実の経緯を確認すると、会社は、A委員長の組合員資格に疑義があることなどを理由として、令和3年4月9日の団体交渉を最後に、組合からの団体交渉申入れに応じていなかった。一方、組合内部では副執行委員長であったFの職務怠慢等が問題視されるとともに、Fが同年10月13日に執行委員長代行を宣言した言動が副執行委員長として不適格であることなどを理由として、同月26日にX組合員、C組合員ら4名が代表者となって、規約第44条第2号及び第45条第2号に基づきFの弾劾を請求し、組合は弾劾請求成立に伴い、同日、規約第25条に基づきFの副執行委員長としての権限を停止するとともに規約第46条に基づき選挙管理委員会を設置し、同月27日に選挙管理委員長にD組合員、選挙管理委員にE組合員が選任され、選挙管理委員会は、Fの信任投票の実施を告示した。このように、X組合員らは組合員としてFの弾劾手続に主体的又は直接的に深く関与しているといえ、かかる行為は、規約に基づく組合活動として正当な行為に当たると認められる。

このような状況において会社は、同月18日に執行委員長代行を宣言するFから36協定等に関する団体交渉の申入れを受け、組合からの抗議を無視して同月29日にFとの間で36協定等を締結し、同年11月1日に函館労働基準監督署に届け出た。そして、会社は、Fの信任投票前日の同月2日にX組合員への配置転換命令をし、同月5日にFの不信任が決定された後も、同年12月1日にC組合員への、同月28日にE組合員への、令和4年1月19日にD組合員へのそれぞれ配置転換命令をした。なお、この間のX組合員ら以外の異動は、X組合員と同日に配置転換となったU（X組合員の配置転換の欠員補充のために、本人希望により昭和営業所から函館営業所に異動）のみであった。

このように、会社は、X組合員らがFの弾劾手続に深く関与した直後から、近接した時期（令和3年11月から令和4年1月まで）に立て続けに本件各配置転換命令を行っている。

ウ また、会社とFとの関係をみると、会社は、規約の解釈に基づいてA委員長の組合員資格等に疑義を呈してA委員長を代表者とする団体交渉を拒否する一方、独自の規約の解釈に基づいてこれとは逆に積極的にFの組合代表権限を認め、同人が申し入れた団体交渉に応じ、36協定等を締結している。また、本件各配置転換命令から間もなく、同月30日に組合第110回定期大会が開催されたが、その直前の同月26日、J常務は、代議員として同大会に出席予定のFらとの会合で、同大会成立阻止の意思を表明して、同大会でFらが行う質問内容について協力を申し出、それを受けて、FはJ常務の発言に沿った意見を述べている。

このことから、会社は以前から、組合からA委員長を排除するために、Fを利用してきることがうかがわれる。そして、会社は令和3年4月以後、36協定を締結しないまま労働者に時間外労働や休日労働をさせていたところ、組合からの団体交渉申入れを拒否しつつまだ届出がなされていなかった36協定の締結を実現する上で、執行委員長代行を宣言するFが会社に36協定の団体交渉を申し入れて同協定を締結することは、会社の意向に沿うものであり、かかる会社と協力関係にあるFに対する弾劾手続は、会社の企図に反するものであったといえる。

エ さらに、平成28年4月1日から令和4年6月1日までの本件各配置転換命令以外の人事異動の状況をみると、管理職を除く56件の従業員の異動では、懲戒処分を契機に昭和営業所から知内出張所に配置転換を命じられたV執行委員（これにより、V執行委員は退職した。）を除き、本人の意に反して行われた異動は見当たらない。一方、本件各配置転換命令の態様は、いずれも会社が異動に関する希望を聴取することや丁寧な説明をすることなく、余裕のない日程で一方的に告知したもので、結果、X組合員らはその無効を主張して提訴し、E組合員は配置転換命令を受け入れずに退職し、C組合員は配置転換後間もなく退職していることからすれば、いずれも意に反するものであったことが認められる。そうすると、本件各配置転換命令は、会社が慎重な手続を経ることなく、他の従業員（ただし、V執行委員を除く。）の異動とは異なり、一方的に本人の意に反する配置転換を命じている点で異例の取扱いであるといわざるを得ない。そして、労働協約第7条第2項では、組合員の異動等に事前の労使協議を定めているにもかかわらず、会社は本件各配置転換命令に際して、同項に基づく労使協議に応じていない。

オ 加えて、団体交渉の経過をみると、会社は、組合や組合道本部から本件各配置転換命令等に係る団体交渉申入れを再三受けながら、従前からのA委員長の組合員資格等の疑義を理由に一切応じず、同年1月に組合定期大会でA委員長の組合員資格を確認する決議がされ、さらに同年2月10日の当委員会の勧告、同年4月1日の函館地方裁判所の仮処分決定及び同年6月30日の同仮処分決定に対する認可決定により、会社が組合との団体交渉に応ずるべき旨の判断が示されても会社の態度は変わらず、同年11月29日の同認可決定に対する保全抗告棄却決

定以降は団体交渉に応ずる用意があるとしつつも、実施方法等について折り合いがつかないなどとして、結局、団体交渉が行われていない。

カ このような本件各配置転換命令の経緯・時期、労使関係の状況、本件各配置転換命令の態様や手続の不相当性、団体交渉の経過に加え、下記(4)で後述する本件各配置転換命令における業務上の必要性や人選の合理性等の諸事情を総合的に考慮して判断すると、本件各配置転換命令は、X組合員らが組合の組合員として、会社と協力関係に立つFの弾劾手続に深く関与するという正当な組合活動をしたことに対し、会社の企図に反する行動をとったことに報復する反組合的意図又は動機に基づきなされたものといえ、不当労働行為意思があったと認めることができる。

(4) 会社の主張について

ア これに対し、会社は、本件各配置転換命令は業務上の必要性に基づくものであって、人選も合理的なものであると主張するところ、同主張は不当労働行為意思を否定する趣旨を含むものと理解される。

イ まず、会社は、本件各配置転換命令の業務上の必要性について、遠隔地の営業所等にそれぞれ退職による乗務員の欠員が生じ、鹿部出張所が10名から9名に、森出張所が3名から2名に、江差営業所が20名から19名に減員したため、適正配置基準に従ってその補充をしたことが理由である旨を主張する。

しかし、会社からは、過去に適正配置基準を理由に退職時の欠員補充がなされていたことを客観的に示す書証は提出されていない。また、証拠上、労使間でこれまで適正配置基準を事業計画の指標としていたような事情はうかがわれず、かえって会社は、労働協約に基づき組合との間で設置している業務委員会に適正配置基準と相違する冬期事業計画を提示している。そうすると、適切な裏付けを欠く適正配置基準を根拠に本件各配置転換命令の業務上の必要性の理由とするのは、合理性に乏しいといわなければならない。そして、欠員時の当面の対応としては、鹿部出張所と森出張所では事業所間の連携を図ることや江差営業所では管理職の乗務等の措置による対応が可能であり、また、函館営業所及び日吉営業所といった函館市内の営業所においても人員不足の状況であったことなどの事情をも踏まえると、会社が主張する業務上の必要性を認めることはできない。

ウ 次に会社は、本件各配置転換命令における人選の合理性について、①貸切バスの乗務経験(X組合員、E組合員及びD組合員)又は②運行係の経験(C組合員)があり、③事故や苦情の件数が少なく、④他の乗務員からの乗務の変更を受ける体力があることを人選基準にした旨を主張する。

しかし、上記①については、証拠上、本件各配置転換命令以外の人事異動で、会社が入選の理由として貸切バスの乗務経験を重視したような事例は見当たらない。また、函館市内全営業所の乗務員で貸切バスの経験者が相当数いることを踏まえれば、上記①ではX組合員、E組合員及びD組合員をそれぞれ人選した具体的な説明にはならない上、会社は人事会議に提出した人選の資料は全て廃棄したとして、結局、X組合員、E組合員及びD組合員の個々の人選に至る経緯の詳細を明らかにしていない。また、上記②については、森出張所では所長が運行管理

者の資格を保有するとともに当時運行係長2名が在籍し、また、運行係への就任は短期間の講習で可能である上、C組合員の退所後に森出張所に異動したS乗務員は運行係ができないなど、人選を運行係経験者に限定したことの合理性には疑問がある。さらに、上記③については、C組合員及びE組合員に事故歴がある点でかえって矛盾しているし、上記④については、主観的で選考基準としての客観性に欠けるといふべきである。そうすると、会社からは本件各配置転換命令の人選につき何ら説得的な説明がなされているとはいえないから、会社が主張する人選の合理性も認めることはできない。

エ 以上のように、本件各配置転換命令について、業務上の必要性及び人選の合理性はないから、不当労働行為意思を否定する会社の主張は、採用することができない。

オ そのほかに会社は、D組合員及びE組合員は選挙の適法性を担保する単なる選挙管理委員にすぎず、弾劾請求に関与した者とはいえないこと、弾劾請求の代表者4名のうち2名は配置転換の対象となっていないこと、報復人事であれば組合における幹部クラスを対象とするのが通常であるところ、本件各配置転換命令は組合の幹部クラスを対象にしていないことを理由に、本件各配置転換命令は報復人事ではない旨を主張する。しかし、選挙管理委員は、組合役員と良好な関係にある者が人選され、信任投票を実施する役割において弾劾手続に深く関与しているといえる。また、会社がその評価や諸事情から弾劾請求の代表者間で取扱いを異にしたとしても特に不自然とはいえない。さらに、会社はすでに本件各配置転換命令に先立って、A委員長に対して、A委員長が従業員を組合活動に従事させる目的で、会社にその目的を秘して有給休暇を取得させ、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ったこと(以下「本件欠勤処理」という。)を理由に出勤停止の懲戒処分を行った後に定年後の継続雇用を拒否し、I書記長に対して本件欠勤処理等を理由に懲戒解雇処分を行って、組合の中心的地位にあるA委員長らを会社から排除する取扱いを実行している。このことから、会社の主張はいずれも失当であり、当委員会の判断を左右しない。

また、会社は、労働協約第7条第2項の死文化(その法的根拠を消滅時効又は信義則違反とする。)を主張する。しかし、同主張は労使協議が長期間行われてこなかったことを前提にするものと解されるどころ、証拠上、組合は会社から採用、異動等の人事の事前通知を受けて執行委員会内で検討するとともに、I書記長は、会社の窓口であったT労務課長と組合員の異動等について事前協議を行っていたなど、実質的に労使協議と評価し得るやり取りが行われていたことが認められる。したがって、会社の主張はその前提を欠いており、採用できない。

(5) よって、本件各配置転換命令は、X組合員らが正当な組合活動をしたことの故をもってなされた不利益な取扱いであるから、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(本件各配置転換命令は、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、本件各配置転換命令は、会社の不当労働行為意思に基づき、X組合員らがFの弾劾手続に深く関与したことに対する報復人事であり、会社が引き続きFを利用することによって組合の自主的な運営に対して不当に干渉し、会社にとって不都合な行動をとった組合員に不利益な取扱いをすることをもって組合を弱体化させ、組合員の組合活動に萎縮的効果をもたらすものであるから、法第7条第3号の支配介入に該当する。

3 争点3（本件各懲戒解雇処分は、法第7条第1号の不当労働行為に当たるか）及び争点4（本件各懲戒解雇処分は、法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

- (1) 組合は、本件各懲戒解雇処分には懲戒事由がなく、不当労働行為意思に基づく不利益な取扱いであり、このような不利益な取扱いをすることによって、組合の団結を揺るがし、組合の組織運営に対して干渉をするもので支配介入に該当する旨を主張するのに対し、会社は、いずれも否定する。
- (2) 本件各懲戒解雇処分の処分通告書では、処分理由として「就業規則違反（第60条第1号）長期に渡る無断欠勤」と記載されており、X組合員及びD組合員が各配置転換命令による就労をしなかったことのみを理由とするものと認められる。しかし、上記1で判断したとおり、本件各配置転換命令は不当労働行為に該当するから、X組合員及びD組合員が各配置転換命令による就労をしなかったことは、懲戒事由に該当しない。そして、労働協約第14条では、会社が懲戒解雇処分を行う場合（同条第3項）には労使で協議すると定められているにもかかわらず、会社は本件各懲戒解雇処分の際して、本件各配置転換命令と同様に同項に基づく労使協議に応じていないことも併せて考慮すれば、いずれも正当な取扱いであるとは到底いえない。したがって、本件各懲戒解雇処分は、会社の不当労働行為意思に基づく本件各配置転換命令からの一連の不利益な取扱いといえる。

なお、会社は、救済の内容変更の申立て却下、労働協約の死文化及び就労放棄による懲戒解雇処分の正当性を縷々主張するが、いずれも上記判断を左右するものとはいえない。

- (3) よって、本件各懲戒解雇処分は、正当な組合活動をしたことの故をもってなされた不利益な取扱いであり、組合の弱体化や組合員の組合活動に萎縮的効果をもたらすものであるから、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

4 救済方法について

- (1) 本件各配置転換命令及び本件各懲戒解雇処分は、法第7条第1号に該当する不利益な取扱いであるから、原職復帰を求めているX組合員及びD組合員につき、会社に本件各懲戒解雇処分及び本件各配置転換命令を撤回させた上、本件各懲戒解雇処分及び本件各配置転換命令がなかったならば支給されるべきであった時期から原職に復帰させるまでの間の月例賃金相当額に、遅延損害金を付加して支払わせるのが相当である。

(2) また、賞与について、会社は、業績のほか当人の業務態度等も加味して決定されていると主張する。

しかし、平成13年以降から令和2年まで、労働協約、賃金規程及び組合と会社間の協定（ただし、平成21年及び平成30年は除く。）に従い、会社では、業績等にかかわらず、夏冬総額で基準内賃金の3.8か月分（夏季1.8か月分、冬季2.0か月分）による賞与が支給され（なお、平成23年冬季賞与は10パーセントをカット。）、協定のない令和3年夏季冬季及び令和4年夏季も同様であり、かかる賞与支給基準が労使慣行となっていたことが認められるから、これに基づき同様の賞与相当額に、遅延損害金を付加して支払わせるのが相当である。

(3) さらに、X組合員及びC組合員については、不利益な取扱いである各配置転換命令によって自家用車で通勤せざるを得なくなり、ガソリン代を負担したことが認められる。両名の担当業務に鑑みると、両名が労務を提供するためには各出張所に行かなければならず、本件における通勤と労働は不可分一体の関係にあるといえるから、両名は、本件の各配置転換によってガソリン代を負担したことにより、ガソリン代相当額について実質的に賃金が支給されなかったものと評価できる。労働委員会による不当労働行為の救済は、不当労働行為を排除し、不当労働行為がなかったのと同じ事実上の状態を回復させることを目的としていることに鑑みれば、不利益の原状回復として、両組合員に対し、目減りした賃金相当額に当たるガソリン代相当額を会社に支払わせるのが相当である。

第5 審査の経過（調査10回、審問2回）

1 申立年月日

令和4年（2022年）1月13日（令和4年道委不第1号）

令和4年（2022年）2月16日（令和4年道委不第2号）

2 公益委員会議の合議年月日

令和5年（2023年）11月13日、同月24日、12月11日、同月22日、令和6年（2024年）

1月12日、2月5日、同月9日

3 命令書（写）交付年月日

令和6年（2024年）4月25日