

北海道労働委員会月報

2024年 5月号 No. 724



左から、「レオン社長」、元気な労働者「リンさん」、道労委広報部長の「ねーさん」

主 な 内 容

- 随 想
犯罪被害者支援
公益委員 齊 藤 宏 信
- あっせん員候補者の委嘱・解任
- 審 査 事 件
終 結 事 件
・函館バス事件（4年1号及び4年2号）
- 命 令 書**
・函館バス事件命令書
（4年1号及び4年2号）
- 個 別 事 件



犯罪被害者支援

北海道労働委員会

公益委員 斉藤宏信

最近、新たに「犯罪被害者等支援弁護士制度」を導入する法案が閣議決定されたことや、警察庁が犯罪被害者給付制度で犯罪被害者や遺族に支払う給付額の一部を引き上げる方針を決めたことなどの記事を読みました。特に前者は、法テラス（日本司法支援センター）の業務内容に、犯罪被害者支援のために必要な法律事務を追加し、対象事件（故意に人を死亡させた罪、性犯罪等）につき、原則公費負担で一連の支援業務を担う弁護士を紹介するというもので、令和8年までに施行される見通しとのこと。前々から、日弁連が自主財源で補完する犯罪被害者法律援助（法テラスに実施委託）では限りがあり、国による公費支出の必要性が論じられていましたので、漸くとの感があります。

犯罪被害者支援の施策がまた一歩進むこととなりますが、私も微力ながら、弁護士として犯罪被害者支援活動に携わってきた経験があります。そこでこの機会に、犯罪被害者支援の経緯や個人的に思うところを少し書かせていただきます。

まず、私と犯罪被害者支援との関りですが、札幌弁護士会で平成12年に犯罪被害者支援委員会が発足した当初から委員として所属し、平成17年から副委員長を2年間、平成23年から委員長を2年間ほど務め、平成25年に担当副会長として関与し、各種の被害事件対応に従事するとともに、北海道被害者相談室や法テラス札幌との連携、札幌地検や道警との意見交換、札幌高地裁判事部との研修、また、犯罪被害者支援全国経験交流集会への参加等の活動に携わりました。その後、他の各種委員長に就任したため所属を離れましたが、業務では支援活動を続け、裁判員裁判では、危険運転致死傷等の重

大事件で遺族の被害者参加を支援するなどしました。

さて、我が国における犯罪被害者支援の重要な法制としては、やはり平成16年に成立した犯罪被害者等基本法が挙げられます。基本法成立以前の犯罪被害者等（犯罪被害者及びその家族又は遺族）の置かれてきた境遇は、同法前文の中で端的に記されています。「・・・犯罪被害者等の多くは、これまでその権利が尊重されてきたとは言い難いばかりか、十分な支援を受けられず、社会において孤立することを余儀なくされてきた。さらに、犯罪等による直接的な被害にとどまらず、その後も副次的な被害に苦しめられることも少なくなかった。」

特に、刑事司法における犯罪被害者等の扱いを省みますと、法律や制度が存在しない中でやむを得なかった面がありますが、誠に不十分で冷淡なものでした。長い間、刑事司法は公の秩序維持のためのもので、被害者のためのものではないという考えでしたから、その帰結として、犯罪被害者等は最大の利害関係人であるにもかかわらず、何の法的地位や権利も与えられず、捜査段階、公判段階を通じて単なる「証拠物」として扱われ、刑事裁判は法律家と加害者だけで行われ、犯罪被害者等は完全に蚊帳の外に置かれていました。

こうした状況が変わり始めたのは、平成7年以降に発生した地下鉄サリン事件等の幾多の凶悪事件が契機となって、遺族や「あすの会」等の犯罪被害者団体自らが積極的に世論や政治に訴え始めたのが大きな要因といえます。そして、犯罪被害者等の権利保護の声が高まり、ついに基本法の成立に至ります。

基本法は、「すべての犯罪被害者等は、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい処遇を保障される権利を有する」ことを基本理念とし、犯罪被害者等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを定めました。これを受け、第1次基本計画（平成17年）、第2次基本計画（平成23年）、第3次基本計画（平成28年）及び第4次基本計画（令和3年）のもと、施策が進展しました。これらの施策のうち、「被害者参加制度」の導入（平成20年運用開始）は、刑事司法が犯罪被害者等のためにもあること（事件の真相を知りたい、被害者等の名誉を守りたい、公正な裁判で適正な刑罰を科してほしい）を認める、大きな変革であったといえます。

ところで、同じく最近、警察庁が犯罪被害者等を実施したアンケート結果で、「手続きが分からなかった」「加害者と関わりたくなかった」などの理由で、賠償や公的給付金等の金銭的な

補償を受けていない割合が約8割に上り、また、基本法に基づく支援を利用しなかった割合も7割強に達し、児童虐待や性被害、DV（配偶者暴力）で高い割合を示したとの記事にも接しました。改めて、支援制度の普及促進や犯罪被害者等が相談しやすい環境整備、各機関の有機的な連携が必要であることが浮き彫りになったといえます。

基本法は、国及び地方公共団体に犯罪被害者等のための施策の責務を規定していますが、国民もその施策に協力するよう努める責務があることを定めています。また、誰しも、いつ、どこで犯罪の被害に遭うか分かりません。

我が国の犯罪被害者支援はまだまだ道半ばにあります。社会における理解や関心が深まり、犯罪被害者等のための精神的経済的な支援に資する施策がいっそう進んでいくことを望みます。

あっせん員候補者の委嘱・解任

このたび、次のとおりあっせん員候補者の委嘱・解任がありました。

委嘱・解任の別	氏 名	区 分	総会付議年月日
解 任	沖 野 洋	前事務局次長	令和6年4月12日
解 任	渡 邊 幹 夫	前総務審査課長	令和6年4月12日
委 嘱	石 丸 幸 夫	事務局次長	令和6年4月12日
委 嘱	伊 賀 学	総務審査課長	令和6年4月12日

審 査 事 件

終 結 事 件

原職復帰、バックペイ、支配介入禁止等をめぐり・・・全部救済

▼函館バス事件（4年1号及び4年2号）

申 立 人	X（1号） 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（2号）
被 申 立 人	函館バス株式会社（道路旅客運送業（バス専業））
申 立 年 月 日	令和4年（2022年）1月13日（1号） 令和4年（2022年）2月16日（2号）
終 結 年 月 日	令和6年（2024年）4月25日
終 結 区 分	全部救済（調査10回、審問2回）
救済を求める内容	原職復帰、バックペイ、支配介入禁止、ポストノーティス

<事件の概要>

・申立ての概要

【4年1号】

Xが加入する組合は、令和3年（2021年）5月18日及び同年6月18日、36協定締結に関する団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、組合執行委員長Aが、同年4月29日に定年退職し従業員としての地位を喪失したため、組合員資格及び執行委員長資格を失ったと主張し、A執行委員長名義の上記申し入れに応じず、また、同様の理由で、同年9月8日、同年10月25日及び同年12月6日に組合が申し入れた暖房手当等に係る団体交渉申し入れにも応じなかった。

しかしながら、会社は、同年11月1日、A執行委員長名義の団体交渉を拒否する一方で、自らが組合の正当な代表権限を有すると主張するFとの間で36協定を締結した。Fは組合の副執行委員長であったが、勝手に会社や外部と交渉してその内容を組合執行委員会に説明しないなど、組合役員としての業務を怠り、組合内部を混乱させる言動が目立っていたことから、同年10月26日、Xを筆頭とする組合員から弾劾請求を受けていた。そのため、組合は、弾劾請求の投票結果が判明するまでは、Fの副執行委員長権限の停止を確認し、Fが「組合委員長代行」名義で申し入れた団体交

渉は組合の意思に基づくものではない旨を会社に伝達した。しかしながら、会社は、Fが組合の正当な代表者であると勝手に判断し、Fとの36協定の締結を強行した。

Fの弾劾請求を受け、組合は、同月26日に選挙管理委員会を発足してFの信任投票の開票日を同年11月5日と決定し、その旨を選挙情報として組合員に告知した。しかしながら、投票日の前日であった同月11月2日、Xは、同月16日付けで函館営業所から鹿部出張所への異動内示を受けた。組合は、同月3日、Xの異動理由、その必要性及び人選基準等に係る団体交渉を申し入れたが、会社がこれを拒否したため、同月9日、再度団体交渉を申し入れ、労働協約により異動の実施については労使協議が必要であることを伝えた。しかしながら、会社は、団体交渉申入れ書面を返却し、団体交渉を拒否した。Xは、異動理由に納得できないものの、業務命令違反を理由に懲戒処分を受ける恐れがあったことから異議を留めた上で同出張所へ赴任する旨の通知書を会社に提出したが、会社総務部は、この書面の受領を拒否した。Xへの配置転換命令は、通勤手当を削減する代替措置として最寄りの営業所に組合員を配置するという、労使間の申し合わせを一切無視した対応である。そのため、Xは、従来は通勤に5分もあれば足りたところ、片道1時間をかけて自家用車にて通勤し、ガソリン代も自ら支弁しなくてはならなくなり、シフトによっては睡眠時間が十分に確保できない状況に追い込まれている。

また、会社は、Xへの配置転換命令後、Fの弾劾請求を次席の立場でとりまとめたCに対しても日吉営業所から森出張所への配置転換を命じ、さらに同年末、Dら現組合執行部と近い関係にあり選挙管理委員会の管理委員を務めたEに対しても江差営業所への配置転換を命じた。しかしながら、Eは会社において都市間バスの運転手を務める14名のうちの一人であり、Eの異動により、新たに別の従業員を都市間バスの運転手とするために新たに研修を受けさせる必要があるのだから、あえてEに配置転換を命じることは、組合員に対して報復人事を行うという会社の姿勢を鮮明にしている。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして申立てがあった。

【4年2号】

会社は、組合執行委員長A名義の36協定等に関する団交申入れに対し、Aが令和3年(2021年)4月29日に定年退職し従業員としての地位を喪失したため、組合員資格及び執行委員長資格を失ったと主張し、同年5月31日以降、団体交渉を拒否している一方で、同年11月1日、自らが組合の正当な代表権限を有すると主張するFとの間で36協定を締結した。Fは組合の副執行委員長であったが、組合役員としての職務怠慢等を理由に、同年10月26日、X及びCを筆頭とする組合員から弾劾請求を受けており、組合は、Fの副執行委員長としての権限を一時停止し、Fとの話し合いに応じないよう会社に抗議・警告をしていた。

会社は、Xに対し、令和3年(2021年)11月16日付けで函館営業所から鹿部出張所へ、Cに対し、同年12月16日付けで日吉営業所から森出張所への配転命令を行った。これにより、Xらは、従来通勤に6分もあれば足りたところ、自家用車で片道1時間程度かかるようになったため、睡眠時間を十分に確保できず、ガソリン代も自ら支弁しなくてはならない状況に追い込まれている。また会社は、同月28日、Eに対し、令和4年(2022年)1月16日付けで函館営業所から江差営業所への配転命令を行った。Eは、仮に配転命令に従うと通勤時間が約20分であったものが1時間30分から1時間50分となり単身赴任を強いられるため、配偶者と相談の上で退職を余儀なくされた。さらに会社は、同月19日、Dに対し、同年2月1日付けで函館営業所から江差営業所への配転命令を行った。Dは、仮に配転命令に従うと通勤時間が約5分であったものが1時間30分から2時間となり転居を余儀なくされ、高齢の母親の介護が困難となるものの、配転命令を拒否した場合には解雇処分される可能性があるため、これを回避する趣旨で暫定的に配転命令に従うか否か、現在も悩んでいる。つまり、Xらへの配転命令は、上記弾劾請求に主導的に関与したX及びC並びに弾劾請求成立後に行われた副委員長選任のための選挙管理委員会委員長及び管理委員に選任されたE及びDへの報復人事として行われており、Xらは組合活動への参加を萎縮してしまう状況に追い込まれている。

そもそも労使間において、過去にコスト削減の一環として通勤手当の不支給を決定した際に、勤務地については一方的な配置転換を行わないと労働協約で定めており、Xらへの配置転換は労使の申し合わせを一切無視して行われている。また、会社は、Xらへの配転命令について、Xらが適当な

人材であること、人事会議の決定事項であること等と具体的な理由を説明していない。

なお、会社は、Xらへの配置転換に係る組合からの令和3年（2021年）11月3日以降の団体交渉申入れに対し、申入れ書面を返却し、団体交渉を拒否している。令和4年（2022年）年1月30日、組合定期大会が開催され、Aに対する定年後再雇用拒否が組合規約における解雇に該当し、Aの組合員としての資格が継続されることが満場一致で再確認された。これを受けて組合は、翌31日、会社に対し、会社の主張するAの組合員資格の疑義が解消されたことを通知し、団体交渉に応じるよう要求したが、会社は、登記簿上代表資格の確認できないこと、組合の主張は法的安定性を損なうことなどを指摘し、引き続き団体交渉を拒否している。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして申立てがあった。

（追加申立（5. 2. 10））

上記各配転命令以降、X及びDはこれに従わずに欠勤状態を続けていたところ、会社は令和4年（2022年）12月12日付け事情聴取書を送付し、同月16日に実施される賞罰委員会への出頭を求めた。これに対し、上記各配転命令の無効を求める訴訟が係属する函館地方裁判所への上申書において、X及びDは会社に対して函館営業所でバス乗務員として就労させるように改めて請求し、同月15日までにその諾否を明らかにするように求めた。そうしたところ、同裁判所裁判官の取り計らいにより、会社代理人弁護士が会社と協議して対応する取扱いとなった。しかしながら、会社代理人弁護士は、係属事件以外の代理権を有していないことを理由に同月15日を過ぎても何らの回答をしなかった。このような事実関係を経て、同月19日付けで、長期に渡る無断欠勤を理由とする就業規則違反によりX及びDに対する懲戒解雇処分がなされた。

X及びDは、上述のとおりFに対する弾劾請求に関与したことに加えて、同年11月4日に実施された労働委員会における本事件の審問において各配置転換が不当である旨の証言をしており、X及びDに対する懲戒解雇処分はこれらを理由としてなされたものである。

また、労働協約によれば、配転命令や懲戒解雇処分を行う場合には労使協議を要すると規定されている。それにもかかわらず、会社は労使協議を経ずに上記各配転命令やX及びDに対する懲戒解雇処分を行っており、組合の団結権及び団交権を軽視しているといえる。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして申立てがあった。

・答弁の概要【4年1号】

会社は、X、C、D及びEがFの弾劾に関係していたことを本件申立てがあるまで知らず、X、C、D及びEに対する配置転換命令は、要員数を補充する必要が生じたために行ったものであり、報復人事ではなく、Xの主張には合理的理由がない。

・答弁の概要【4年2号】

基本的に4年1号と同様であり、併合されることを前提に答弁は割愛する。

なお、念のため述べると、労働協約第7条第2項では、人事異動に関し事前に協議を行うことが定められているが、同規定は、組合との協議ではなく、本人と協議を行う運用がなされてきたものであり、かかる運用がこれまで組合から問題視されたり、不当労働行為に該当するとの指摘がなされたことはない。

・追加申立て（5. 2. 10）に対する答弁の概要

X及びDは、たとえ配置転換命令の無効を争っていても配置転換の効力が発生しており、就労義務があるにもかかわらず、正当な理由なく欠勤を5日以上続けただけでなく、就労の意思確認の場に出頭を求められながら出頭しておらず、X及びDに対する懲戒解雇処分は正当である。

なお、配転命令や懲戒解雇処分を行う場合には労使協議を要するとの労働協約の規定は、消滅時効により消滅しているか、仮に消滅時効が認められないとしても、長期間労使協議が行われてこなかった慣行がある以上、慣行を無視して労使協議を求めることは信義則に反し、許されるべきでは

ない。

< 終結経過 >

公益委員会議における合議の結果、命令を発することを決定し、令和6年(2024年)4月25日、命令書の写しを当事者に交付した。

命 令 書

函館バス事件命令書

(令和4年道委不第1号及び第2号)

申 立 人 X

函館市高盛町10番8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
上記代表者 執行委員長 A

函館市高盛町10番1号

被 申 立 人 函館バス株式会社
上記代表者 代表取締役 B

上記当事者間における令和4年道委不第1号・令和4年道委不第2号函館バス事件について、当委員会は、令和5年11月13日開催の第1978回公益委員会議、同月24日開催の第1979回公益委員会議、同年12月11日開催の第1980回公益委員会議、同月22日開催の1981回公益委員会議、令和6年1月12日開催の第1982回公益委員会議、同年2月5日開催の第1983回公益委員会議及び同月9日開催の第1984回公益委員会議において、会長公益委員國武英生、公益委員山下史生、同八代眞由美、同片桐由喜、同斉藤宏信、同佐々木潤及び同池田悠が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
- 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。
- 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。
 - 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。

記

当社は、F氏の弾劾手続に関与するという正当な組合活動をしたことを理由に、申立人X氏、申立人組合の組合員C氏、E氏及びD氏に対する各配置転換命令を行いました。

また、当社は、X氏及びD氏が上記の各配置転換命令に従わなかったことが懲戒事由に該当しないにもかかわらず、両氏を懲戒解雇しました。

当社の上記行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第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、今後は、申立人組合との労働協約を遵守し、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地方労働組合函館バス支部
執行委員長 A 様

函館バス株式会社
代表取締役 B

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、函館バス株式会社（以下「会社」という。）が、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。）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（以下「本件救済申立て」という。）、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。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 被申立人は、申立人の組合員であるXに対して行った令和4年12月19日付け懲戒解雇及び北海道茅部郡鹿部町鹿部134番地1所在の鹿部出張所への配置転換命令を撤回し、次の措置を講じなければならない。

ア Xを北海道函館市高盛町10番1号所在の函館営業所の原職に復帰させなければならない。

イ Xに対して、上記解雇及び上記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である金22万8550円（ただし、令和5年4月からは22万9050円）、毎年7月10日限り金40万3290円及び毎年12月15日限り金44万8100円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わなければならない。

ウ Xに対して、北海道茅部郡鹿部町鹿部134番地1所在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わなければならない。

(2) 被申立人は、申立人の組合員であるCに対して、北海道茅部郡森町本町6-2所在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。

(3) 被申立人は、申立人の組合員であるDに対して行った令和4年12月19日付け懲戒解雇及び北海道檜山郡江差町字砂川9番地1所在の江差営業所への配置転換命令を撤回し、次の措置を講じなければならない。

ア Dを北海道函館市高盛町10番1号所在の函館営業所の原職に復帰させなければならない。

イ Dに対して、上記解雇及び上記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である金22万2500円、毎年7月10日限り38万2500円及び毎年12月15日限り42万5000円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わなければならない。

(4) 被申立人は、労働協約第7条第2項所定の申立人との労使協議をせずに、X、C、E、D及びその他の申立人の組合員に対して、一方的に配置転換を命じて、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条所定の申立人との労使協議をせずに、X、Dその他の申立人の組合員に対して、一方的に解雇して、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

(6) 誓約文の掲示

3 本件の争点

(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（争点1）。

(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（争点2）。

(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（争点3）。

(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（争点4）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1及び争点2について

(1) 申立人の主張

ア 報復人事であることについて

Fは組合の副執行委員長を務めていた当時組合業務を怠る一方で、漫然と組合報酬だけを受け取っている状態であった。このことについて組合内部でも問題視され、令和3年9月12日開催の代表者会議においてFは反省の意を表していた。しかしながら、Fは職務

怠慢の状態を改善せず、同年10月13日付けで独断で執行委員長代行を務めると宣言するに至った。こうしたFの言動は副執行委員長として不適格であり、組合内部に混乱を生じさせて組合運営に障害を与えるものであった。

このような状況の下、Fに対する弾劾請求が行われることとなり、X組合員及びC組合員は、弾劾請求代表者として弾劾請求に必要とされる組合員の3分の1以上の連署の取りまとめを行った。

弾劾請求のために、選挙管理委員会が設置され、互選により選挙管理委員長にD組合員が、選挙管理委員にE組合員が選任された。信任投票が行われた結果、Fは不信任となり、Fの副執行委員長としての権限は停止された。しかし、会社は、組合からの抗議を無視して、Fが組合の代表権を有していることは明らかであるとしてFとの間で36協定等を締結するに至った。本件各配置転換命令は、このようなFに対する弾劾請求手続に関与したことに対する報復人事である。

イ 本件各配置転換命令によって生じる不利益について

(ア) X組合員について

会社は、配置転換命令によって、組合における積極的な組合活動を牽(けん)^{けん}牽制する効果を狙っており、それによりX組合員は、組合活動への参加を萎縮してしまう状況に追い込まれた。

また、X組合員は、従来通勤に6分もあれば足りたところ、配置転換命令を受けたことにより、通勤のために片道約1時間をかけて自家用車にて通勤し、ガソリン代も自ら支弁しなくてはならない状況に追い込まれ、しかも、バス運転手として安全運行のために十分な睡眠をとり疲労の蓄積を解消することが求められるところ、通勤に時間を要することからシフトによっては睡眠時間が十分に確保できない状況に追い込まれた。

(イ) C組合員について

会社は、配置転換命令によって、組合における積極的な組合活動を牽制する効果を狙っており、それによりC組合員は、組合活動への参加を萎縮してしまう状況に追い込まれた。

また、C組合員は、従来通勤に6分もあれば足りたところ、配置転換命令を受けたことにより、通勤のために片道約1時間をかけて自家用車にて通勤し、ガソリン代も自ら支弁しなくてはならない状況に追い込まれ、しかも、バス運転手として安全運行のために十分な睡眠をとり疲労の蓄積を解消することが求められるところ、通勤に時間を要することからシフトによっては睡眠時間が十分に確保できない状況に追い込まれた。

(ウ) E組合員について

会社は、配置転換命令によって、組合における積極的な組合活動を牽制する効果を狙っており、それにより、E組合員は、組合活動への参加を萎縮してしまう状況に追い込まれた。

また、E組合員は、函館市内で居住しており、従来通勤に約20分もあれば足りた。しかし、江差営業所は、E組合員の自宅から80キロメートルもの距離があり、仮に通勤するとすれば片道1時間30分から1時間50分もの時間を要する。このため、江差営業所への配置転換は、江差町への転居を余儀なくされることを意味する。

E組合員には配偶者がおり、江差町に転居するためには単身赴任を強いられる。これは、生活拠点を2つ持たなければならないことを意味し、多大な経済的、肉体的、精神的負担が生じる。E組合員は、従前、組合執行部を支えてきたものであり、配置転換命令が不当なものであることを理解していた。しかし、配偶者に相談したところ、配置転換の無効が確定するまで暫定的に江差営業所で勤務することや配置転換を拒否して解雇紛争に発展する可能性を危惧され、強い反対に遭い、やむなく函館市内での生活を維持継続するために退職を余儀なくされたものである。

会社は、E組合員の私生活を完全に無視し、組合に対する嫌悪から不当労働行為として配置転換命令を強行した。この結果、E組合員は退職を余儀なくされたものの、かかる不当労働行為がなければE組合員は継続して勤務していたのであり、E組合員の真意

は、函館営業所での勤務継続を切望するものである。

(エ) D組合員について

会社は、配置転換命令によって、組合における積極的な組合活動を牽制する効果を狙っており、それにより、D組合員は、組合活動への参加を萎縮してしまう状況に追い込まれた。

また、D組合員は、函館市内で居住しており、従来通勤に5分もあれば足りた。しかし、江差営業所は、D組合員の自宅から7.6キロメートルもの距離があり、仮に通勤するとすれば片道1時間30分から2時間もの時間を要する。このため、江差営業所への配置転換は、江差町への転居を余儀なくされることを意味する。

D組合員には、脳幹梗塞の発症歴を有する84歳になる高齢の母親がおり、兄弟姉妹で分担して介護をしなければならない。直近においても、母親が令和3年12月に白内障の手術を実施したばかりであり、D組合員は、これに付き添うなどする必要があった。江差営業所に配置転換された場合、D組合員は転居を余儀なくされるため、母親の介護が困難となってしまう。

ウ 労働協約第7条第2項について

同項は、「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、一方的には行なわない」と規定している。配置転換においては、対象者の希望ないし同意があることを前提として、同項に基づき労使協議の履践が必要であり、これがなされない限り一方的な配置転換はなし得ない。仮に労働協約と異なる取扱いがなされていたとしても、会社は過去に労働協約の改定等の手続を執っていなかったのであるから、同項所定の労使協議手続を遵守しなければならない。

しかしながら、会社はこのような労使協議を経ないまま本件各配置転換命令を行っているから、同項に違反し、これを無視する態度は手続違反、手続の不当性及び不透明性において、組合活動を行ったことの「故をもって」配置転換がなされたことを強く推認させるものといえる。

エ 本件各配置転換命令の必要性及び人選の合理性について

(ア) 配置転換の必要性について

会社は、適正配置基準という指標に従って配置転換を行っているとは主張するが、その内容は会社が作成した冬期事業計画の要員数と齟齬(そご)齟齬するものである。また、適正配置基準なる指標が存在していれば、一覧化した客観的資料等が存在するはずであるが、そのような資料は証拠提出されていないから、客観的裏付けを欠くといわざるを得ない。

仮に地方営業所において退職者が生じた等の事情があったとしても、他の営業所から応援を手配したり運行係に乗務をさせたり、他の乗務員に公休出勤等を依頼したりすることによってこれを補うことも可能である。

(イ) 人選の合理性について

会社は、X組合員、E組合員及びD組合員については貸切バスの乗務経験があることが人選基準であったと主張する。しかし、函館市内の3つの営業所においては貸切バス乗務経験を有する乗務員の方が圧倒的に多く、配置転換対象者を選出する考慮要素たり得ない。

また、会社は、C組合員については運行係の経験があることが人選基準であったと主張する。しかし、森出張所においては、所長が運行管理者の資格を保有していた上、森出張所に勤務する2名の運転手も代務者として運行係を務めることができた。そもそも、運行係を務めるためには、3日間の基礎講習の受講で足りるのであって、あえて運行係の資格を保有していた者に限定する合理性はない。

会社は、X組合員らは事故や苦情の件数が少ないことも人選基準であったと主張する。しかし、そもそも会社の乗務員においては、事故や苦情のない者の方が多く、人選基準たり得ない。また、C組合員は過去に大きな事故を発生させて停職処分を受けて退職する事態にまで至った経歴がある上、アルコールチェックに2回違反したこともあった。

E組合員は、事故を発生させたことから令和2年10月から令和3年春までの間、都市間バスの乗務を外れていた。このような事情があったのに、会社のG総務部長（以下「G部長」という。）は、C組合員及びE組合員が配置転換対象者に選出された理由について審問で全く答えられなかった。

さらに会社は、他の乗務員からの乗務の変更を受ける体力があることも人選基準であったと主張し、G部長は、X組合員及びE組合員を選んだ理由について「そこそ若くて体力がある」ことを考慮したと説明する。しかし、G部長は体力があるかどうかは年齢的な面と見た目で見決めていたにすぎず、この人選は主観的な感覚によるものというほかない。

オ 総括

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に対する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転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。

また、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に対する弾劾請求又は選挙管理委員会に関与したことに対する報復人事としてなされたものであり、組合内でFを暗躍させることによって、組合の自主的な運営に対して不当に干渉し、組合を弱体化させる行為であるため、支配介入（法第7条第3号）に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 報復人事ではないことについて

本件各配置転換命令は、Fに対する弾劾請求手続に関与した者に対する報復人事ではない。そもそも報復人事であるというのであれば組合の幹部クラスを対象とすることが通常である。X組合員及びC組合員は、Fに対する弾劾請求の発議をした者ではあるが、E組合員及びD組合員は単なる選挙管理委員にすぎない。選挙管理委員会は、選挙の適法性を担保する機関であろうから、その委員は弾劾請求に関与した者とは到底いえない。また、弾劾請求の発議をした4名のうち2名は配置転換の対象となっていない。組合は、組合員が望まない配置転換を拒否するために、組合と会社の関係を殊更に持ち出し、こじつけているにすぎない。本件各配置転換命令は組合とは全く関係ないものである。

また、会社では適正配置基準が定められ、これに基づいて配置転換が行われている。この基準は、交番数（路線バスを運行するために1日当たり必要な人員数）から必要な休み等を勘案してその営業所の必要人員を算出したものである。本件各配置転換命令が行われた当時の適正配置基準はそれぞれ、鹿部出張所が12名、森出張所が3名、江差営業所が22名である。

イ 労働協約第7条第2項について

異動などに関して労使協議を行うことを定めた同項は、死文化している。そもそも同項に関して作成された書面がなく、署名又は記名捺印もない。少なくとも同項について記載された労働協約の書面に、組合と会社が署名し又は記名捺印されたものが証拠として提出された事実はない。

したがって、同項が死文化していたことは明らかであって、その適用を求める組合の主張は合理性がない。

また、異動の人選については、異動先の希望やその対象者の技術や経験に基づき、総務部門で判断している。異動者の人選が決まると、総務部長や労務課長若しくは係長又は現場の所長が本人に伝える。この際、組合に伝えることは行っていないし、協議をするようなことはこれまで一度もない。

そのため、人事異動に関し組合との協議や説明をしていないことが問題であるなどという組合の主張は、これまでの慣行に反するものである。

このように、労働協約の規定とは異なり、異動に際して労使協議を行っていないかという実際の運用は少なくとも20年以上継続されており、労働協約に違反していると主張する組合の権利は民法（明治29年法律第89号。民法の一部を改正する法律（平成29

年法律第44号)による改正前のものをいう。)第167条第1項又は第2項により消滅している。また、消滅していないとしても、信義則上、かかる主張を許すべきではない。

ウ 本件各配置転換命令の必要性及び人選の合理性について

(ア) 配置転換の必要性について

本件各配置転換命令は、各営業所等において欠員が生じたため、適正配置基準に基づいて行われたものであるから、配置転換の必要性がある。

(イ) 人選の合理性について

まず、X組合員は、平成20年に貸切バスの乗務員としてエイチ・ビー観光株式会社(以下「HB社」という。)に入社し、平成22年に会社に転籍となった。このようにX組合員は配置転換の候補者の中でもベテランであり、技量も備わっていた。さらに、自治体から依頼を受けて運行するバスの乗務経験があり、鹿部出張所管内の地理にも精通していた。また、森出張所及び鹿部出張所については、函館市内からも通勤可能な位置にあるため、家族構成に鑑みても配置転換は可能であった。そして、健康面についても、会社の健康診断で特段問題はなかった。このような理由で、他にも該当する従業員はいたが、X組合員を選出した。

次に、C組合員は、平成23年6月から平成25年5月まで函館営業所において運行系の経験を有していた。この運行系の業務については、非常に真面目な勤務態度であった。また、平成29年10月に会社に復帰してから事故や苦情はなく、極めて模範的な乗務員であった。そして、会社の健康診断の結果も特に問題ないというものであった。

これに加えて、C組合員の性格は、真面目な努力家であり、仲間や後輩と良好な人間関係を築けているというものであった。そのため、少人数で人間関係が濃くなりやすい小さな出張所でも問題ないと評価された。

C組合員は、過去に大きな事故を起こし、会社を退職したこともあったが、それだけで運転技術が完全に否定されるというものではない。むしろC組合員の運転技術が良好であったことから会社への復職もかなったのである。

また、E組合員は、HB社出身で貸切バスの乗務経験を有しており、会社の定期観光バスの業務で江差の街と道路を把握しているといった知識、経験を有していた。E組合員には事故歴等がなく、乗務員として非常に優秀であった。また、会社の健康診断の結果も特に問題ないというものであった。

以上のような理由でE組合員は選出された。D組合員も最後まで配置転換の対象者として残っていたが、上記の知識、経験の差があるためE組合員が選出されたという事情があった。

そして、D組合員は独身者であることから転居が比較的容易であり、乗務中に携帯電話を使用したことによる懲戒処分を受けたことはあったものの、大きな事故などはなく、運転の技量が優れていると評価されていた。会社の健康診断の結果も、特段の問題はなかった。

以上のような検討を経て、D組合員は選出された。

2 争点3及び争点4について

(1) 申立人の主張

ア 不利益な取扱いについて

(ア) 本件各懲戒解雇処分は、その懲戒事由が「就業規則違反(第60条第1号)長期に渡る無断欠勤」であるとされ、その余の懲戒事由は指摘されていない。X組合員及びD組合員は、本件各配置転換命令がなされるまでは「長期に渡る無断欠勤」をした事実はないため、会社が指摘する「長期に渡る無断欠勤」とは、その全てが、本件各配置転換命令が有効であることを前提として、鹿部出張所や江差営業所で就労していなかった期間を意味することになる。

そして、仮に本件各配置転換命令が無効であるとすれば、単に会社がX組合員及びD組合員が函館営業所で就労することを拒絶したにすぎないことになる。そのため、本件

各配置転換命令と本件各懲戒解雇処分は表裏一体の関係にあるといえる。

- (イ) 本件各懲戒解雇処分は、X組員及びD組員に対する函館市外の営業所等への配置転換命令を前提とするところ、そもそも配置転換命令自体が違法無効である。

そして、X組員及びD組員は、会社に対して、元の函館営業所において就労させるよう繰り返し求めてきたところであり、これを拒絶したのは会社である。X組員及びD組員は、単に会社から労務の受領を拒絶されたにすぎないから、法的評価として「欠勤」に該当しない。

また、会社が無断欠勤などとする期間には、函館地方裁判所における包括和解協議期間を相当程度含むものであり、配置転換命令が無効であることを前提とした和解協議がなされてきたところである。X組員及びD組員は、会社に対して、包括和解協議に基づき、函館営業所での就労を求め続けてきた。このような経過に照らせば、会社が包括和解を拒否した後、包括和解協議がなされている期間をも含めて「無断」で欠勤したなどと評価することは、信義則に著しく反する。

さらに、直近において、X組員及びD組員は、会社から出勤命令を受けた事実はない。よって、会社は、直近において「出勤の督促」をしていないのであるから、懲戒解雇処分をすることができない。

なお、会社は、令和4年12月12日付け事情聴取書をもって出勤の督促であると強弁する可能性が考えられる。しかし、賞罰委員会は懲戒処分等の審査をする会社の内部機関にすぎず、いかなる根拠で出勤の督促をし得るのか不明である。また、会社の就業規則第60条柱書は、あくまで同条第1号に該当する場合に、賞罰委員会の審査を行うものとしているのである。包括和解協議の経過を踏まえ、会社からX組員及びD組員に対して、出勤命令をするなどして出勤の督促がなされていないことに照らせば、そもそも同条第1号に該当しないから、賞罰委員会の審査等を実施することが許されない。これらを踏まえれば、同日付け事情聴取書をもって「出勤の督促」をしたものとはいえない。

- (ウ) 会社は、労働協約第14条に基づき、組員を懲戒解雇処分とするときには、組合との協議を要する。しかし、会社は、本件各懲戒解雇処分において、かかる手続の履践をしなかった。

また、懲戒処分を実施するに当たっては、弁明の手続を付与しなければならないことはいうまでもない。同日付け事情聴取書の取扱いは、会社の代理人弁護士が会社と協議をして対応することとなった。しかるに、会社は、何らの回答・連絡もせず、X組員及びD組員に弁明の機会を与えずに本件各懲戒解雇処分に及んだものである。

- (エ) 組合は、X組員及びD組員への配置転換を交渉事項とする団体交渉を再三にわたり会社に申し入れてきた。しかし、会社は、合理的理由なく頑迷に団体交渉を拒絶し続けていたものであり、組合を嫌悪していることは明らかである。

- (オ) 以上に照らせば、本件各懲戒解雇処分は、不利益な取扱い（法第7条第1号）に該当する。

イ 支配介入について

- (ア) 会社は、労働協約第7条第2項及び第14条を無視して本件各配置転換命令や本件懲戒解雇処分を一方的に実施したものである。このような態度は、労使間の実質的対等関係の樹立を企図した労働組合法の趣旨を殊更に無視するものといわざるを得ない。このように労働協約を無視する態度は、組合の団結権・団体交渉権、その存在自体を軽視するものとして支配介入（法第7条第3号）に該当する。

- (イ) 本件各懲戒解雇処分によって、X組員及びD組員は、紛争が長期化・混迷化し、恒常的に生じていた時間外割増賃金の支給を受けられない、各種社会保険の継続加入が妨げられる、財形貯蓄その他の福利厚生を受けられない、本件各懲戒解雇処分が無効であるとしても対社会的な信用を失うなど、その生活が破壊されたものである。しかも、会社は、X組員及びD組員の了承等を得ずに、勝手に離職理由に「異議がない」などとして離職票を提出し、その控えの交付を怠るなどしていた。なお、会社の労務係長

となったFが、離職理由に「異議がない」とした点について「異議がある」と変更したようであるが、やはりX組合員及びD組合員の同意を得ずに処理されたものである。X組合員及びD組合員は、離職票の交付すら遅滞させられ、社会保険の任意加入手続を執ることができず、国民健康保険や国民年金に変更を余儀なくされた。

- (ウ) このような会社の態度やX組合員及びD組合員が被った不利益の重大性に鑑みれば、会社は、組合の組合員に対して徹底した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そうとしたものであり、この会社の行為は組合の組織・運営に対する干渉をしたものとして、支配介入（法第7条第3号）に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 救済の内容変更の申立て却下について

本件救済申立ては、当初、本件各配置転換命令の正当性が争われていたが、救済の内容変更申立てにより本件各懲戒解雇処分の正当性も争われるようになったところ、両者は明らかに異なるものであり、審査を大きく遅滞させる。また、本件各懲戒解雇処分については、その理由だけでなく処分までの経緯等について新たな証拠で補う必要があるため審査の遅滞は必至であり、救済の内容変更申立ては却下されるべきである。

イ 労働協約の死文化について

上記のとおり、労働協約は死文化しており、労働協約に違反していると主張する組合の権利は時効により消滅している。また、時効消滅が認められなかったとしても、組合と会社との労使慣行を無視するような対応を求めることは信義則に反する。よって、本件各懲戒解雇処分にして労使協議を行わなかったことは手続違反ではない。

ウ 就労放棄による懲戒解雇処分の正当性について

配置転換の無効を争っている場合であっても、配置転換命令が会社の指揮命令の一環として出されている以上、その効力は発生している。それにもかかわらず、X組合員及びD組合員は会社に出勤しないばかりか、翌月以降の交番に関する申込みを行ったり、本社のある函館営業所での就業をしようとしたりさえしなかった。

X組合員及びD組合員に対する事情聴取は、欠勤に関する事項の聴取であることは両名にも伝わっていたものであるから、就業に関する確認をしようという会社の意思は明らかであり、就業の催告にほかならない。

それにもかかわらず、X組合員及びD組合員は、会社からの呼出しに何ら反応すらしてこなかったものであり、告知聴聞の機会を自ら放棄したものである。

X組合員及びD組合員は、配置転換を拒み、保全手続の申立てまで行っている。また、両名は有給休暇に入る際に所属長らに対し、有給休暇期間経過後も出勤しないことを告げていた。

そうすると、X組合員及びD組合員は、民法上「債務者がその債務の全部の履行を拒絶する意思を明確に表示した」といえ、催告を要することなく解除できることになり、そもそも出勤の催告すら不要であった。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人会社は、昭和19年6月1日に設立された自動車による旅客及び貨物運送業等を営む株式会社である。路線バスを渡島総合振興局及び檜山振興局管内（奥尻町を除く。）全域で運行し、およそ200台の車両を所有しており、本件救済申立ての時点で、函館市内に3か所（函館、昭和及び日吉）、その他の地方に1か所の営業所（江差）と5か所の出張所（鹿部、森、知内、松前及び北檜山）を有している。また、グループ会社として、タイヤ販売業及び車両整備事業等を営む函館バス商会株式会社並びに一般貸切旅客自動車運送事業を営むHB社がある。

（審査の全趣旨）

(2) 申立人組合

申立人組合は、会社の従業員、出向中の従業員、継続雇用制度に伴う再雇用者、組合事務職員及び大会で承認された組合員で組織する労働組合であり、上部団体である日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合（以下「組合道本部」という。）に加盟している。

（乙1、審査の全趣旨）

(3) 申立人X組合員

申立人X組合員は、平成20年2月にHB社に運転手として入社し、平成22年4月に会社に臨時雇用として採用され、平成25年4月に正社員となり、採用以来、函館営業所にて乗務員として勤務してきた。

（甲102）

(4) C組合員

C組合員は、平成8年4月に会社に運転手として入社し勤務を続けていたが、バスの運転中に事故を起こして出勤停止処分を受けたことにより、平成23年4月から運転業務を外されて運行管理者として運行系の勤務をしていた。しかし、再びバスの運転手となることを希望したため、平成25年5月に会社を退職して他のバス会社に転職した後、平成29年10月に再度会社に入社し、日吉営業所にて乗務員として勤務してきた。

（甲103、第1回審問調書35頁・40頁C証言）

(5) D組合員

D組合員は、平成9年5月に会社の臨時雇用運転手として採用され、函館営業所にて乗務員として勤務し、平成12年5月に本採用となり、引き続き函館営業所にて勤務してきた。また、D組合員には脳幹梗塞で入院歴のある高齢の母親がおり、D組合員はその母親の近くに居住して、通院に付き添うといった介護をしている。

（甲105、第1回審問調書114～115頁D証言）

(6) E組合員

E組合員は、平成21年4月に会社の臨時雇用運転手として採用され、函館営業所にて乗務員として勤務し、平成24年4月に正社員となり、引き続き函館営業所にて勤務してきた。また、平成23年及び平成27年に事故歴があり、令和2年10月から令和3年2月くらいまでの間にかけて都市間バスの乗務を停止された経歴がある。なお、E組合員は函館市内に自宅を所有し、妻と同居している。

（甲104・126、第1回審問調書86頁E証言）

(7) A執行委員長

A執行委員長（以下「A委員長」という。）は、昭和55年5月、会社に臨時雇用運転手として採用され、その2か月後に正社員運転手となり、令和3年4月29日に60歳の誕生日を迎えるまで会社に勤務した。また、令和2年12月に組合の執行委員長に就任した。

（甲70）

2 就業規則及び組合規約

(1) 会社の就業規則には以下の規定がある。

第17条 会社は、事業上の都合で従業員に転勤を命じ、又は職場並びに職種の変更を命ずることがある。転勤旅費規定は別に定める。

前項の場合、従業員は正当の理由がなければ、これを拒むことは出来ない。

第60条 従業員が次の各号の1に該当するときは賞罰委員会の審査を経て懲戒する。

1. 正当な理由なしにしばしば又は引き続き5日以上無断欠勤し出勤の督促に応じないとき。
2. しばしば無断遅刻又は無断早退し、上長の注意を顧^(マ)ない時。
3. 勤務怠慢、しばしば定められた規則に違反したとき。
4. 素行不良にして職場の風紀又は秩序を乱したとき。
5. 許可を得ずに会社の物品を持出、又は持出そうとした時。
6. 許可なく私物を修理作成し又は他人に修理作成させた時。
7. 火気を粗略に取扱い又は濫りに焚火した時。
8. 故意又は過失により会社の建造物、車両、機械、工作物、その他の物品を

破壊又は紛失した時。

9. 災害予防及び衛生に関する規定、又は指示に違反した時。
10. 業務上の怠慢又は不注意により、又は職務上の指示命令に従わず災害その他事故を発生させた時。
11. 不正不義の行為をなし、従業員としての対面を汚した時。
12. 故意又は過失により会社に傷害を与え、又は会社の対面を汚した時。
13. 会社内で賭博その他これに類似の行為をなした時。
14. 他人に対し、暴行、脅迫又は教唆行為をなし、又はその業務を妨害した時。
15. 職務上の指示、命令に従わず職場の秩序を乱し、又は乱そうとした時。
16. 重要な経歴を作り、その他不正な方法を用いて雇入れられた時。
17. 会社の承認を得ないで在籍のまま他に雇入れられた時。
18. 業務上の重大な秘密を他に漏らし、又は漏らそうとした時。
19. 業務に関して不正の金品を受取り又は与えた時。
20. 数回懲戒を受け、尚改心の見込みがない時。
21. 法規に違反し有罪の確定判決を言い渡され欠後の就業に不相当と認められた時。

(甲35)

- (2) 「私鉄総連北海道地方労働組合函館バス支部規約」(以下「規約」という。)には、以下の規定がある。

第7条 会社が一方的に解雇した組合員は、その解雇を組合が大会で承認するまでは、組合員である資格を継続する。

第25条 執行委員会はこの組合の執行機関であって、大会、委員会の決議を執行し又は緊急事項を処理する。

争議期間中は前項事務の外大会、委員会の承認を経て争議に関する一切の指令を執行委員長名で発する権限を有する。

第44条 役員で次の行為があった場合、組合員は弾劾を請求することが出来る。但し、役員に就任してから3ヶ月間は請求出来ない。

1. 規約、もしくは大会、委員会の決定に違反したとき。
2. 正当な理由なく任務を怠り、役員として不適格であり業務に著しい障害を与えたと認めるとき。

第45条 前条の請求は次の手続により成立する。

1. 大会開催中は出席会議員(執行委員、会計監査は除く)の過半数以上の連署による請求があったとき。
2. その他の場合は組合員の3分の1以上の連署による請求があったとき。

第46条 弾劾請求が成立した場合は直ちに選挙管理委員会を設置し、3週間以内に該当役員の信任投票を行う。

第47条 弾劾を請求された役員は、大会に於て又職場に於て信任投票に先立ち意見を述べる事が出来る。

第48条 全組合員の過半数以上の信任があったときは、その解任は否決されたものとする。

第49条 不信任が決定された場合は、直ちに辞任しなければならない。

(乙1)

3 労働協約

組合と会社の間には、昭和35年10月1日に締結された労働協約が存在し、以下の規定がある。

(1) 人事の取扱

- 第7条
1. 人事の取扱は当人の学識、経験、技能、健康及び勤務状態を考慮して公正に行なう。
 2. 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、

一方的に行なわない。

3. 従業員の採用、解雇は組合に通知する。必要と認められた時は、社内に公示する。
4. 会社は路線の廃止や機械の導入等により、従業員の配置異動を行なう時は、あらかじめ組合と協議し、当該従業員に必要な技術教育を会社は実施する。

(2) 解雇

第14条 会社は従業員が次の各項のに該当する時は解雇する。但し第3項から第6項までの場合は組合と協議する。

- (1) 定年に達したとき
但し、業務上必要あるときは、延長することがある。
- (2) 本人の希望による時
- (3) 懲戒解雇に処せられたとき
- (4) 休職期間が満了し復職できないとき
- (5) 打切補償又は障害補償を受けたものが、その傷病又は障害のため勤務に堪えないと認められ他の職場に転換することができないとき
- (6) 職務の遂行に必要な能力をいちじるしく欠き、且つ他の職場に転換することができないとき
- (7) 組合より除名されたとき
- (8) その他会社と組合が協議してきめたとき

(3) 業務委員会

第21条 1. 運行時刻の変更、交番の作成変更、配車、折り返し時間等や路線の変更延長、新路線の開拓スピードアップ等の労働時間の算定については業務委員会を設け協議してきめる。

2. 業務委員会の細則は別に定める。

(4) 賃金規定

第44条 賃金に関する規定は労使協議して別に定める。

(甲36)

4 A委員長らに対する懲戒処分

- (1) 令和2年11月20日、会社はH組合員に対し、I書記長の依頼に応じて、I書記長の自家用車を会社の許可を得ずに函館営業所敷地内に持ち込み、修理したこと（以下「本件自家用車修理」という。）を理由に出勤停止2か月の懲戒処分を行った。

(審査の全趣旨)

- (2) 同月27日、会社はA委員長に対して、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2か月の懲戒処分を行った。

(審査の全趣旨)

- (3) 同日、会社はI書記長に対して、本件自家用車修理、本件欠勤処理及び従業員に対するパワーハラスメントなどを理由に懲戒解雇処分を行った。

(審査の全趣旨)

- (4) 令和3年3月22日、組合は、上記(1)から(3)までの懲戒処分について、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（令和3年道委不第4号事件）。

(当委員会に顕著な事実)

5 第109回定期大会

- (1) 令和2年12月13日、組合の第109回定期大会が開催された。この大会において、役員改選の件が審議され、執行委員長にA委員長、副執行委員長にFが就任することが承認された。また、この大会では、組合と会社との労使紛争の経過についての説明がされるとともに、会社との紛争について「組織として取り組み、組織にかけられた攻撃に強い意志と志で

立ち向かい、労働者の大同団結でこの闘争に勝利するまで闘い抜くことを組合員全体で確認し、ここに宣言します」という内容の特別決議案が承認された。なお、当該特別決議案の承認に際して、Fは、「会社は就業規則を盾に今回の処分を行ってきています。就業規則というのは、法的な拘束力がありますよね。その法的な拘束力がある就業規則と支部規約を闘わせるときに、一体勝ち目があるのかどうかというところですよ」、「会社にIさんとAさんが呼び出されていますよね。それに出頭しなかったという事実がありますけれども、要するに、協議の場を自ら放棄したということにはならないのでしょうか」、「ストライキという言葉を果たして口に出して、それが市民の皆さんに、あるいは関係機関に理解されるのかというところを私は非常に懸念しています」などと述べた。

(乙3)

(2) その後、Fは、会社の求めに応じて第109回定期大会の様子を録音したデータを会社に提出した。

(甲43・89)

6 A委員長の退職とFに対する弾劾請求

(1) A委員長は、令和3年4月29日をもって60歳の誕生日を迎え、会社を定年となることから会社での定年後の継続雇用を希望していたところ、同年2月24日、会社の総務部労務課労務係の職員から継続雇用はできないと告げられた。この際、その理由は、就業規則にのっとったものと回答されただけで、具体的な理由は示されなかった。

(甲106の1)

(2) 組合は、同年3月25日付けで、会社に対し、A委員長に対する継続雇用拒否と同年4月以降の同一労働同一賃金施行に伴う会社の対応を交渉議題とする団体交渉の申入れを行った。会社は、同年3月30日、この申入れに応じると回答し、同年4月9日、団体交渉が行われた。会社は、A委員長に対する継続雇用拒否の理由として、就業規則に定める解雇事由や退職事由がある場合、継続雇用をしないことが認められているところ、A委員長には、上記4(2)のとおり懲戒処分を受けた経緯があることから就業規則第60条第4号、第11号及び第12号に該当する懲戒事由があると説明した。なお、この団体交渉を最後に組合と会社の間において団体交渉は行われていない。

(甲70添付資料22の1～2・23、第1回審問調書5頁I証言)

(3) 同月29日、A委員長は、会社を定年退職した。

(甲70・106の1)

(4) 同年5月31日、組合は、会社に対し「執行委員長A」名義の文書で同年4月以降の36協定等に関して団体交渉を申し入れた。しかしながら、同年6月8日、会社はA委員長が同年4月29日をもって定年退職しており、組合員資格及び組合の代表権を失っているため組合の意思に基づいた団体交渉の申入れであるか確認できないとして、これに応じなかった。同年8月10日、組合は、定年退職によりA委員長の組合員資格及び執行委員長としての地位が失われていることを理由として会社が組合との団体交渉に応じなかったことについて、当委員会に不当労働行為救済申立てをした(令和3年道委不第6号事件)。

(甲1・2、当委員会に顕著な事実)

(5) 同年9月8日、組合は組合道本部との連名で「執行委員長A」名義の暖房手当に関する要求書を会社に提出したところ、同月9日、会社はA委員長の代表権に疑義があることを理由に受領を拒否した。

(甲3・4)

(6) 同年10月13日、Fは、組合員の組合執行部への不満がこれまでになく高まっていることなどを理由に、執行委員長代行を務める旨宣言した。同月15日、これに対し、Fを除く組合役員は、「F副委員長が主張する委員長代行就任無効について」という文書により、Fの執行委員長代行への就任は認めず、Fの行動について断固とした対応を行うことを協議すると表明した。

(甲16・37)

(7) 同月18日、Fは組合の委員長代行として、会社に対して団体交渉を申し入れた。同月2

1日、会社は組合に対し、「ご質問書」という書面を送付し、Fによる団体交渉の申入れについて、組合がFの委員長代行の地位を認めないとしたことの根拠を説明するように求めた。

(甲18)

- (8) 同月22日、組合は、組合道本部との連名で会社に対し、Fが、当委員会がA委員長の委員長資格がないと判断しているというJ常務取締役（以下「J常務」という。）の見解を職場集会で流布したことについて団体交渉の申入れを行った。また、組合は、同月25日、令和3年度暖房手当支給に関する団体交渉の申入れを行ったが、同月26日、会社はこの申入れに対し、A委員長が組合員であることを示す議事録の提出を求めた。

(甲5・6・9)

- (9) 同日、規約第44条第2号及び第45条第2号に基づいてFに対する弾劾請求が行われた。この弾劾請求書には97名の弾劾請求者の署名が添付されているほか、代表者としてX組合員及びC組合員を含む計4名の記名押印があり、弾劾事由としてFが職務怠慢の状態を改善しなかったことや独断で執行委員長代行を務める等と宣言したことは副執行委員長として不適格であり、組合内部に混乱を生じさせて組合運営に障害を与えるものであるなどの記載があった。また、この署名を集めるに当たっては、弾劾請求の代表者自身が各組合員を回って署名への協力を求めたり、各分会長に依頼して署名への協力を求めたりするといった方式で行われた。

(甲17、第1回審問調書60頁・78頁X陳述)

- (10) 同日、規約第46条に基づいて選挙管理委員会が設置されるとともに、規約第25条に基づいてFの副執行委員長としての権限停止等がなされた。また、同月27日付けで選挙管理委員長にD組合員、副選挙管理委員長にK、書記にL、選挙管理委員にE組合員を含む計3名が選任され、選挙管理委員会はFの弾劾請求成立に伴う信任投票の実施を告示した。この選挙管理委員の人選は、組合役員と親しく良好な関係にある者が、組合役員から声をかけられて引き受けるという方式であった。また、同日、組合は、上記(7)の「ご質問書」に対して回答し、Fに対して弾劾請求が成立したという事実を重くみてFの権限停止等を行ったなどと説明した。

(甲19・23・43、第1回審問調書104頁E証言、同110頁D証言)

- (11) 同月28日、会社は上記(10)の組合の回答につき、A委員長の組合員資格の有無及びFの権限停止の根拠について改めて説明を要求した。同月29日、組合は、Fが申し入れた団体交渉は組合の意思に基づくものではないと表明したが、同日、会社は、Fとの間で36協定等を締結するに至った。同年11月1日、会社は、Fとの間で締結した36協定等を函館労働基準監督署に届け出た。なお、会社と組合との間で従前締結されていた36協定は、同年3月31日をもって有効期間が切れており、同年4月1日から上記のとおりFとの締結に至るまでの間、会社は有効な36協定が締結されていないことを認識しながら従業員に時間外労働をさせていた。

(甲20～22、第2回審問調書25頁J証言)

- (12) 同年11月3日及び同月4日、Fに対する信任投票が行われた。同月5日、開票の結果、組合員総数213名のうち、信任69、不信任119、白紙14、棄権11となり、Fの不信任が決定された。

(甲23・24)

- (13) 会社は、令和4年11月15日付けでFを総務部労務課労務係長に命じた。

(甲120)

7 第110回定期大会

- (1) 令和4年1月26日、J常務は、同月30日に開催される組合の第110回定期大会に代議員として出席するFら3名に対し、「戦略的に必要なことをお持ちなのでしょうけど、もし私の方でこういう質問をしたらどうだろうか陰ながら何かできることがあれば、ちょっとでもお手伝いしたいなって」、「こういうことを大会で言ったらどうだろう、もしくは、大会が終わったらこういうことができないかとかで、何か皆さんのフォローができないかなと思ってですね」、「何かこう、僕もちょっと組合員からいただきまして一読した中で、ち

よっと不明な点とか、これ何か変かなは、ちょっとだけ、Fさんにはお伝えして、で、これからやっぱり大会でこういうこと質問をしたらいかががかっていうのをちょっと作ってみたいなどか思っているんですけど」と発言した。また、この大会の開催そのものにも疑義を唱え、「根本的には、僕は、この大会は無効だと思ってて、まずは、執行委員長であるAさんの招集で開いた大会は無効であると僕は思ってます」と発言し、大会開催に当たって手続の不備や疑問点を挙げて説明し、「それで、もう何を決めようとしても、最後は、はっきり言います、ひっくり返したいなと思ってて、あの大会は無効ですよということを、僕もちょっと何かできることをしたいなって思ってた」と述べた。

(甲106の2)

- (2) 同日、組合は、第110回定期大会を開催した。審議事項に、「不当処分・不当労働行為撤回闘争の経過と繰り返される不当労働行為を糾弾する為の闘いの件」(3号議案)、「不当配転や不当弾圧から組合員を守るための闘争資金活用についての件」(4号議案)があった。3号議案には、A委員長及びI書記長が規約第7条により処遇される組合員であることを再確認することが含まれていた。Fは、代議員としてこの大会に出席し、大会の開催について、「そもそもこの大会が不成立なんじゃないか」と発言した上で、代議員の選出方法に疑義を呈したり、議題の告示時期が規約に違反していると手続の不備を指摘し、さらに4号議案についても、「議論が全くなされていなくてお金だけ使わせてくれ、というのは乱暴な話だなど多数挙がっています」などと述べた。しかしながら、審議の結果、3号議案及び4号議案は承認された。

(甲42・44)

8 本件各配置転換命令及び本件各懲戒解雇処分

- (1) 令和3年11月2日、X組合員は函館営業所のM所長から会社の精算室に呼び出され、同月16日付けで函館営業所から約45キロメートル離れた鹿部出張所へ配置転換する旨の内示を受けた。この時、M所長はX組合員に対し、配置転換の理由について「会議で決まったから」などと述べるのみで、具体的な説明をしなかった。同月17日、X組合員は、異議をとどめた上で鹿部出張所へ赴任する旨の通知書を会社に提出した。また、X組合員の通勤時間は、これまで自動車で片道約6分であったが、自宅から鹿部出張所へ通勤することにより片道約1時間となり、会社から通勤手当の支給はなく、ガソリン代を自己負担することになった。

(甲25の1～2・29・102、第1回審問調書61～63頁X陳述)

- (2) 同月3日及び同月9日、組合は、X組合員に対する配置転換の内示に関する団体交渉の申入れを行ったが、同月12日、会社は、A委員長の代表権に疑義があるとして団体交渉申入れに応じなかった。

(甲26～28)

- (3) 同月24日、鹿部出張所のN所長は、X組合員に対し、上記(1)の配置転換の内示に不服を申し立てた理由等を尋ねたところ、X組合員は、通勤に1時間もかかることについて納得できないと回答した。同月27日、会社は、X組合員が提出した同月17日付けの通知書を受領できないとして返却した。

(甲30・31・102)

- (4) 同年12月1日、C組合員は、O労務係長及び日吉営業所のP所長から会議室に呼び出され、同月16日付けで日吉営業所から約46キロメートル離れた森出張所へ配置転換する旨の内示を受けた。このとき、C組合員は、配置転換の理由として、森出張所で欠員が出たこと、どの営業所でもすぐ対応できる優れた人材であるなどとの説明を受け、通勤手当は支給しないと告げられた。また、C組合員の通勤時間は、これまで自動車で片道約6分であったが、自宅から森出張所へ通勤することにより片道1時間となり、会社から通勤手当の支給はなく、ガソリン代を自己負担することになった。なお、C組合員が配置転換を命じられた当時の森出張所において、所長及び2名の運行係長が運行管理者の資格を有していた。同月1日、組合はC組合員の配置転換の内示に関する団体交渉の申入れを行ったが、会社は、これに回答せず団体交渉申入れに応じなかった。

(甲33・34・103、第1回審問調書38～41頁C証言、
第2回審問調書67頁G証言、審査の全趣旨)

(5) 同月28日、E組員は、札幌市の都市間バスを運転する15分前になってM所長から会社の精算室に呼び出され、令和4年1月16日付けで函館営業所から約76キロメートル離れた江差営業所へ配置転換する旨の内示を受けた。この時、M所長は、E組員に対し配置転換の理由について「適任者である」と述べるのみで、具体的な説明をしなかった。なお、E組員の通勤時間は、これまで自動車で片道20分程度もあれば足りたが、E組員がこの配置転換を受け入れて自宅から江差営業所まで通勤する場合、自動車で片道1時間30分から1時間50分ほど要することとなる。また、E組員は、配置転換に伴い転居する場合には、江差町の相場に合わせて会社から家賃補助を支給するとの説明を受けた。しかし、E組員は江差営業所への配置転換を受け入れた場合、単身赴任することを強いられ、生活費が不足することなどから同年2月9日をもって会社を退職することを決意し、同年1月上旬に会社に退職届を提出した。

(甲46・104・105、
第1回審問調書84～89頁・92～93頁・101頁E証言)

(6) 同月19日、D組員は、O労務係長及びM所長から会社の精算室に呼び出され、同年2月1日付けで函館営業所から約76キロメートル離れた江差営業所へ配置転換する旨の内示を受けた。この時、M所長は、D組員に対し配置転換の理由について、運転の技量、独身であること、会議で決まったなどと説明した。なお、D組員の通勤時間は、これまで自動車で片道5分程度もあれば足りたが、D組員がこの配置転換を受け入れて自宅から江差営業所まで通勤する場合、自動車で片道1時間30分から2時間ほど要することとなる。同年1月22日、会社とD組員は、組合のQ副執行委員長及びR執行委員を交えて配置転換について話し合いを行い、D組員は、母親の病歴などを指摘した上で、近くに居て面倒を見たいという希望を伝えた。

(甲46・105、乙9の1～2、第1回審問調書113頁D証言)

(7) 同月27日及び同月31日、組合は、E組員及びD組員の配置転換の内示に関して団体交渉の申入れを行ったが、同年2月3日、会社は、A委員長の代表権に疑義があるとして団体交渉申入れに応じなかった。これに対し、同月8日、組合は、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否しているとして再度の団体交渉の申入れを行ったが、同月9日、会社は、正当な理由に基づくものであるとして団体交渉申入れに応じなかった。

(甲46～49・51の1)

(8) 同月7日、組合道本部は、本件各配置転換命令に関して団体交渉を要求したが、同月9日、会社は、組合の代表権に問題があるため、組合の上部団体による団体交渉の要求も適法と評価することは困難であるとして、団体交渉の要求に応じなかった。

(甲64・65)

(9) X組員らは、会社及び会社のB社長に対して、本件各配置転換命令の無効等を求めて函館地方裁判所に提訴した(函館地方裁判所令和4年(ワ)第14号)。

(審査の全趣旨)

(10) 同年2月9日、上記(5)の退職届のとおり、E組員は江差営業所への配置転換に応じることなく会社を退職した。

(甲104)

(11) 同月10日、当委員会は、令和3年道委不第6号事件において、会社に対して、執行委員長ら組合執行部の組員としての地位に疑義があることを理由として団体交渉拒否をするなど、組合運営に支配介入をしてはならないとの審査の実効確保の措置勧告を行った。

(甲45、当委員会に顕著な事実)

(12) 同月11日、組合は、上記(11)の勧告を受けて、本件各配置転換命令の理由等につき団体交渉の要求を行った。

(甲50)

(13) 同年3月1日、当委員会は、本件救済申立てに係る事件において、会社に対して、X組合

員、C組員及びD組員が配置転換命令を拒否したことを理由として、解雇、懲戒処分等の不利益な取扱いをしてはならないとの審査の実効確保の措置勧告を行った。

(当委員会に顕著な事実)

- (14) D組員は、同年2月1日付けの配置転換に応じず、有給休暇を使用していたが、同年3月6日をもって有給休暇を使い切り、同月7日以降欠勤するに至った。
(甲105)
- (15) 同月23日、C組員は精神的、肉体的及び経済的負担のため、会社に同年4月20日をもって退職する旨の「辞職届」を提出した。
(甲71・103、第1回審問調書41頁C証言)
- (16) 同年3月25日、組合は、会社に対し、本件各配置転換命令の理由等について団体交渉の開催を要求したが、同月30日、会社はこの要求に応じない旨を回答した。同年4月2日及び同月6日にも組合は本件各配置転換命令の理由等について団体交渉の開催を要求したが、同月11日、会社はこれらの団体交渉要求に応じなかった。
(甲72の1～2・73の1～2・74の1～2)
- (17) 同月20日、上記(15)の「辞職届」のとおり、C組員は会社を退職した。その後、S事務員がC組員の後任として森出張所に異動してきたが、運行係を務めるために必要な3日間ほどの基礎講習を受けていなかったため、運行係としての勤務はできなかった。
(甲71、第2回審問調書62頁G証言)
- (18) 同月から同年5月頃までの間、J常務は、D組員とその母親に対し、D組員の配置転換拒否の理由である母親の介護の必要性につき、探偵業者に依頼して調査を行った。この調査報告書には、D組員及びその母親の自宅付近や外出先等の生活状況が写真や近隣住民からの聞き取り内容を交えて詳細に記載されており、調査結果には、D組員が江差営業所への配置転換を拒否する理由は虚偽である可能性が高いと結論付けられた。同年6月21日、会社の賞罰委員会は、D組員に対し、母親の介護の必要性があることを理由に配置転換命令を拒否したことに關して事情聴取を行うため、同月28日に出頭するように要請した。同月23日、組合は、D組員とその母親の私生活を監視したことに対し抗議等を行うとともに団体交渉を要求した。同月24日、会社は、組合に対し、同月23日付け団体交渉要求に応じないとの回答を行うとともに、D組員への事情聴取に関する説明をした。同月26日、組合は再度D組員とその母親の私生活を監視したことに対し抗議等を行うとともに団体交渉を要求した。同月27日、会社は、同月26日付け団体交渉要求に対し、応じないと回答したが、同日、組合は、会社が下記9(1)の函館地方裁判所による仮処分決定と上記(11)の審査の実効確保の措置勧告に基づき早期に団体交渉に応じる義務を負うこと及びD組員を個別に呼び出して事情聴取を行うことは不当労働行為に当たるため団体交渉において事実確認を行うべきであることを指摘した。
(甲92～99・107、乙8の1～2)
- (19) 同年7月1日及び同月9日、組合は、会社に対し、本件各配置転換命令等に関して再度団体交渉を要求した。
(甲109～110)
- (20) X組員は、令和3年1月16日付けの配置転換を命じられて以降、鹿部出張所で勤務を続けていたが、令和4年9月16日から同年10月20日まで有給休暇を取得し、同月21日から同月22日までの公休を挟み、同月23日以降欠勤するに至った。
(第1回審問調書65頁X陳述)
- (21) 同年12月12日、会社の賞罰委員会は、「事情聴取書」という書面によりX組員及びD組員に対して、同月16日に行われる事情聴取に出頭するように要請した。この書面には、聴取理由として「現在、長期間無断欠勤の状態就業規則違反に該当し懲戒処分の対象となることから就労意思の確認を行います」と記載され、さらに「※正当な理由なく出頭しない場合は、権利を放棄したとみなし処分します」と記載されていた。
(甲139・158)
- (22) 同月14日、組合は、上記(9)の訴訟において、函館地方裁判所に対して「上申書」を提

出し、「上申書」において裁判所を通じ、X組合員及びD組合員に対する出頭要請に抗議し、会社に対して兩名の就労を求めた上で、同月15日を期限としてその諾否を求める要求を行った。同月16日、組合は、会社に対し、同月15日になってもこの要求に対する回答がないことを指摘し、兩名の配置転換について団体交渉において協議すべき事項であると主張した。

(甲158～159)

- (23) X組合員及びD組合員は同月16日開催された会社の賞罰委員会に出頭しなかったところ、同月19日、会社は、組合との労使協議を経ずにX組合員及びD組合員に対して、それぞれ同日付けで懲戒解雇処分とする通知を行った。その各通知書には処分理由として「従業規則違反(第60条第1号)長期に渡る無断欠勤」と記載されていた。

(甲139、乙10・11、審査の全趣旨)

- (24) 同月21日、組合はX組合員及びD組合員に対する懲戒解雇処分について、労働協約第14条に基づく労使協議を行っていないことなどを抗議するとともに、団体交渉を申し入れた。同月23日、会社はこの申し入れに対し、議題や交渉形式が二転三転するため、「非常に困惑しております」と回答し、組合の要求に応じなかった。

(甲189・191)

9 団体交渉に関する司法判断と会社の対応

- (1) 組合は、会社がA委員長を代表者とする団体交渉の申し入れに応じないため、組合が会社に対して団体交渉を求める地位にあることを求める仮処分を申し立てた(函館地方裁判所令和4年(ヨ)第10号)。令和4年4月1日、函館地方裁判所は、組合の主張を認めて仮処分を認容する決定をした。会社は、この決定の取消しを求めて保全異議を申し立てた(函館地方裁判所令和4年(モ)第11号)ところ、同年6月30日、函館地方裁判所は上記決定を認可する決定をした。

(甲91・108)

- (2) 会社は、上記(1)の認可決定に対して保全抗告を申し立てた(札幌高等裁判所令和4年(ラ)第152号)ところ、同年11月29日、札幌高等裁判所はその保全抗告を棄却し、上記(1)の認可決定を維持する決定をした。同日、組合は札幌高等裁判所の判断を踏まえて、再び団体交渉を申し入れた。同年12月5日、会社は、札幌高等裁判所の判断に従って団体交渉に応じると回答した。ただし、A委員長及び懲戒解雇処分を受けたI書記長については地位確認の判決が出ていないため会社籍者と認めず、感染症拡大を防止するためオンラインでの開催のみ認めるとの条件が付されていた。同月7日、組合は、組合道本部との連名で同月5日付け回答に対して、A委員長、I書記長の出席を認めないこと及びオンラインのみでの実施に応じるとしたことなどについて抗議し、改めて団体交渉を申し入れた。同月9日、会社は、喫緊な日程での団体交渉には応じられないと回答した。

(甲138・151～154)

- (3) 同月14日、組合は、組合道本部との連名でA委員長の地位に関する会社の主張には理由がないことを指摘するなどして、改めて団体交渉申し入れを行った。その際、団体交渉は対面で行う必要があるが、「労使協議」としてオンラインで行う余地があることを示唆した。同月16日、会社は組合のいう「労使協議」とは意味不明であるので、これには応じられないと回答した。同月21日、会社は、組合に対し、「回答書」を送付し、A委員長及びI書記長の出席を認めないことやオンライン開催の正当性等を主張した。同月26日、組合は、同月21日付け「回答書」に対し、誰を交渉担当者とするかは組合が自主的に決定すべき事項であり、対面以外の交渉方法に固執することは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるなどと主張した。

(甲156・157・190・192)

10 会社における配置転換の状況等

- (1) 会社では、バスのダイヤ改正を行うために、業務委員会において組合に対し各営業所等の要員数(必要な乗務員の数)などを定めた事業計画を提案している。会社が提案した令和3

年度冬期事業計画における要員数は、函館営業所が85名、昭和営業所が64名、日吉営業所が35名、江差営業所が20名、鹿部出張所が9名、森出張所が3名、知内出張所が9名、松前出張所が14名、北桧山出張所が10名となっていた。

(甲100の1～2、第2回審問調書3～4頁J証言)

- (2) 函館市内にある3つの営業所の乗務員数は合計約180名前後であり、このうち30名から50名程度が貸切バスの運行経験がある。

(第1回審問調書8頁I証言、第2回審問調書32～33頁J証言)

- (3) 各営業所等で欠員が出た場合、総務部において人事会議を行い、役員の方針を経た上でその結果を配置転換の対象となる者に通知するという方法で配置転換が行われており、この人事会議には総務部長、労務課長、労務係長、労務課職員及び場合により各営業所等の所属長が参加している。また、この人事会議に提出された資料は全て廃棄されている。なお、各営業所等で欠員が生じた場合、配置転換により欠員を補充する以外には、現場の管理職が乗務すること、残っている乗務員が時間外勤務を行うこと及び他の営業所等から短期間で応援を派遣することにより対応することもある。とりわけ函館市内の各営業所では全体的に人員不足であり、ほぼ全ての従業員が時間外勤務を行うことにより欠員を埋めている状況にある。

(第1回審問調書9～11頁I証言、第2回審問調書5～6頁J証言、同49頁・70頁G証言)

- (4) これまで会社は、従業員の新規採用や本採用、昇格などを含めた人事異動に際し、その内容を事前に組合に通知した上で、組合はこの内容を執行委員会において検討していた。また、I書記長は会社の窓口であったT労務課長が令和2年11月に退職するまでは、組合員の異動等についてT労務課長と事前に協議を行っていた。しかし、本件各配置転換命令についてはこのような手続は執られていなかった。そのため、組合は、労働協約第7条第2項の「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、一方的に行なわない。」との規定に反するものであり、「無効違法な配置転換であることから厳に抗議し、団体交渉を求める。」などと告げて会社に再三の抗議を行い、組合道本部も同様の抗議を行い、労使協議を要求したが、会社は、いずれの要求にも応じなかった。

(甲26～28・34・46～49・51・64～65・75添付資料1～5の57・甲121～134、第1回審問調書2～5・7・11～13頁I証言)

- (5) 令和3年11月から令和4年2月までの間に、X組合員らのほかに会社において配置転換命令を受けた者は、X組合員に対する函館営業所から鹿部出張所への配置転換と同時に、本人希望により昭和営業所から函館営業所への配置転換を命じられたUのみであった。

(乙5の2、審査の全趣旨)

- (6) 平成28年4月1日から令和4年6月1日までの間で、管理職から管理職への異動を除く56件の人事異動のうち、本人の意に反する異動は、本件各配置転換命令を除くと、懲戒処分を契機に昭和営業所から知内出張所への配置転換を命じられた組合のV執行委員のみであった。このV執行委員の配置転換命令に際して、組合と会社との間で令和2年9月17日及び同月18日に協議が行われ、組合から労使の事前協議がないことや二重処分であることなどの抗議がなされたが、会社は決定事項であるとして異動の理由を明かさず、結局、会社は同年10月1日にV執行委員に対する上記配置転換命令を行い、これにより、V執行委員は会社を退職するに至った。

(甲141・145、第2回審問調書24～25頁J証言、審査の全趣旨)

1.1 賞与支給の状況

- (1) 会社の賃金規程では、「夏季手当、年末手当は会社と労働組合との年間臨時給の協定に基づき支給する」(第12条第1項)との規定が置かれ、組合と会社は平成21年及び平成30年を除く平成13年から令和2年までの間にわたり臨時給に関する協定を締結して、会社は業績等にかかわらず夏冬総額を基準内賃金(基本給と家族給を合わせたもの)の3.8か月分(夏季1.8か月分、冬季2.0か月分)とする賞与を従業員に支給していた。なお、

平成23年冬季賞与は東日本大震災に伴う観光客の減少のため、これより10パーセントをカットした額を支給した。

(甲36・181～183)

- (2) 上記6(2)のとおり令和3年4月9日を最後に組合と会社との団体交渉が行われなくなったことから、同年及び令和4年の臨時給に関する協定は締結されていないものの、上記(1)と同内容の賞与が支給された。

(甲184～185、審査の全趣旨)

第4 当委員会の判断

1 争点1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(前記第3の2(1))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(前記第3の8(1)、(4)、(5)及び(6))。

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(前記第3の1(6))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(前記第3の1(5))。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(前記第3の6(2))。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（前記第3の6(9)）、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組員、選挙管理委員にE組員が選任され、選挙管理委員会は、Fの信任投票の実施を告示した（前記第3の6(10)）。このように、X組員らは組員として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（前記第3の6(11)）。そして、会社は、Fの信任投票前日の同月2日にX組員への配置転換命令をし（前記第3の8(1)）、同月5日にFの不信任が決定された（前記第3の6(12)）後も、同年12月1日にC組員への、同月28日にE組員への、令和4年1月19日にD組員へのそれぞれ配置転換命令をした（前記第3の8(4)、(5)及び(6)）。なお、この間のX組員ら以外の異動は、X組員と同日に配置転換となったU（X組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（前記第3の10(5)）。

このように、会社は、X組員らが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（前記第3の6(4)及び(5)）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（前記第3の6(11)）。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（前記第3の7(1)及び(2)）。

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を利用してきた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（前記第3の6(11)）ところ、組合からの団体交渉申入れを拒否しつつい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（前記第3の10(6)）。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向的に告知したもので、結果、X組員らはその無効を主張して提訴し（前記第3の8(9)）、E組員は配置転換命令を受け入れずに退職し（前記第3の8(10)）、C組員は配置転換後間もなく退職している（前記第3の8(17)）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、一方向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（前記第3の10(4)）。

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（前記第3の8(2)、(4)、(7)及び(8)）、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（前記第3の7(2)）、さらに同年2月10日の当委員会の勧告（前記第3の8(11)）、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（前記第3の9(1)）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（前記第3の9(2)及び(3)）。

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（甲100の1及び2）を提示している（前記第3の10(1)）。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（前記第3の10(3)）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、会社が人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（前記第3の10(2)）ことを踏まえば、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（前記第3の10(3)）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（前記第3の8(4)）、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（前記第3の8(17)）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（前記第3の1(4)及び(6)）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うべきである。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ることを理由に、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（前記第3の6(10)及び(12)）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委員長に対して本件欠勤処理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（前記第3の4(2)、6(1)、(2)及び(3)）、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（前記第3の4(3)）、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ところ、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（前記第3の10(4)）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及び争点4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（乙10、乙11）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（前記第3の8(23)）、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に際して、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（前記第3の8(24)）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（前記第2の2(2)）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效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、前記第3の11(1)及び(2)のとおり、平成13年以降から令和2年まで、労働協約（甲36）、賃金規程（甲181）及び組合と会社間の協定（甲182。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。甲183）、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（甲184、甲185）、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（前記第3の8(1)及び(4)）。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。

5 結論

以上のとおりであるから、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和6年（2024年）2月9日

北海道労働委員会
会 長 國 武 英 生

個 別 事 件

令和5年4月に当委員会において取り扱った「個別的労使紛争のあっせん」関係の業務は、次のとおりである。

1 あっせん申請に係る事前相談・聴取件数

	相談・聴取の総件数
1～3月	94
4月	19
計	113

2 あっせん申請及び終結状況

	前月 繰越	新規 件数	取扱 件数	終結 件数	終 結 区 分				翌月 繰越	
					解 決	打 切 り (＊)		取 下 げ		不 開 始
						あ っ せ ん	不 応 諾			
1～3月	3	13	16	7	4	1	0	2	0	9
4月	9	3	12	3	2	0	1	0	0	9
計	—	16	19	10	6	1	1	2	0	—

*「1～3月」欄のうち「前月繰越」欄の件数は、前年からの繰越件数である。

*「打切り」には、あっせんを行ったが合意に至らないなど解決の見込みがないと判断して打切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打切りになった「不応諾」がある。

*「取扱件数」欄の「計」は、前年からの繰越件数に「新規件数」欄の「計」を加えたものである。

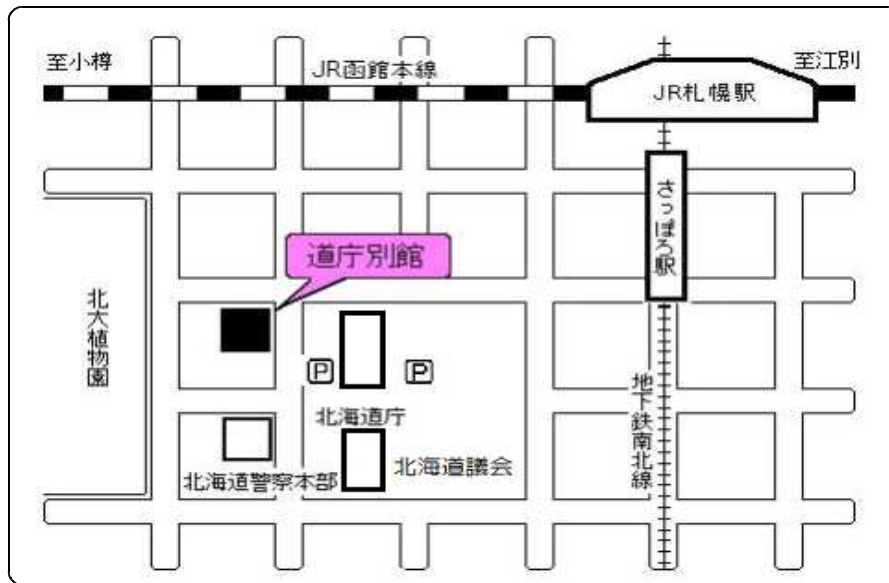
3 あっせん事項内容別件数

あ っ せ ん 事 項 内 容	1～3月	4月	計
経営又は人事	7	4	11
解雇	(3)	(2)	(5)
①整理解雇			
②普通解雇			
③退職強要	1		1
④契約更新拒否、雇止め	2	2	4
配置転換、出向・転籍	(1)	(1)	(2)
復職			
懲戒処分			
①懲戒解雇			
②①以外の懲戒処分			
退職	(3)	(1)	(4)
勤務延長、再雇用			
その他経営又は人事			
賃金等	7	2	9
賃金未払	(3)	(2)	(5)
賃金増額			
賃金減額			
一時金	(1)		(1)
退職一時金	(1)		(1)
解雇手当			
休業手当			
諸手当	(2)		(2)
その他賃金			
年金(企業年金・厚生年金等)			
労働条件等	1		1
労働契約			
労働時間			
休日・休暇			
年次有給休暇			
育児休業・介護休業			
時間外労働			
安全・衛生			
福利厚生制度			
社会保険	(1)		(1)
労働保険			
その他の労働条件等			
職場の人間関係	1	1	1
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ	(1)	(1)	(2)
その他	8	3	11
合 計	24	10	34

(注) 本表は個々の事件のあっせん事項を内容ごとに細分したものを示しており、必ずしも事件数とは一致しない。

() はあっせん事項内容の内数。また、[] は () の内数である。

北海道労働委員会 案内図



- 所在地 札幌市中央区北3条西7丁目（道庁別館10階）
- 電話 総務審査課 総括グループ **011-204-5662**
審査グループ **011-204-5664**
調整課 調整グループ **011-204-5666**
個別対策グループ **011-204-5667**
- 最寄駅
 - ・JR札幌駅 西コンコース南口から徒歩約9分
 - ・地下鉄南北線さっぽろ駅 10番出口から徒歩約5分
- 駐車場
収容台数に限りがありますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。

北海道労働委員会月報

2024年5月号 No.724

発行 令和6年（2024年）5月10日
編集・発行 北海道労働委員会事務局総務審査課
〒060-8588 札幌市中央区北3条西7丁目
電話 011-204-5662（総括グループ）
F A X 011-232-1057
U R L <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/index.html>
E-mail douroi.somu2@pref.hokkaido.lg.jp