命　令　書

申　立　人　　Ｘ１

申　立　人　　Ｘ２組合
上記代表者　　執行委員長　Ａ

被 申 立 人　　Ｙ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Ｙ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

１　被申立人は、申立人Ｘ１に対して行った令和３年１１月１６日付け被申立人のｙ１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。

⑴　申立人Ｘ１を被申立人のｙ２営業所の原職に復帰させること。

⑵　申立人Ｘ１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。

⑶　申立人Ｘ１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ｙ１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ｙ３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ｙ３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ｙ４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。

⑴　Ｄを被申立人のｙ２営業所の原職に復帰させること。

⑵　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Ｘ１、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Ｘ１、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Ｘ１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、Ｘ１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）

Ｘ２組合

執行委員長　Ａ　様

Ｙ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、Ｙ会社（以下「会社」という。）が、Ｘ２組合（以下「組合」という。）の組合員であるＸ１（以下「Ｘ１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「Ｘ１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、Ｘ１組合員から令和４年１月１３日に（ただし、Ｘ１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Ｘ１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

⑴　被申立人は、申立人の組合員であるＸ１に対して行った令和４年１２月１９日付け

懲戒解雇及び○○所在のｙ１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　Ｘ１を○○所在のｙ２営業所の原職に復帰させなければならない。

イ　Ｘ１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　Ｘ１に対して、○○所在のｙ１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。

⑵　被申立人は、申立人の組合員であるＣに対して、○○所在のｙ３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。

⑶　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○○所在のｙ４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○○所在のｙ２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。

⑷　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、Ｘ１、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。

⑸　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、Ｘ１、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。

⑹　誓約文の掲示

３　本件の争点

⑴　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）。

⑵　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）。

⑶　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）。

⑷　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

⑴　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、Ｘ１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)　Ｘ１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（けん）する効果を狙っており、それによりＸ１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、Ｘ１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、○○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、ｙ４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、ｙ４営業所への配置転換は、○○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、○○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ｙ４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、やむなく〇〇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、ｙ２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、〇〇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、ｙ４営業所は、D組合員の自宅から７６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、ｙ４営業所への配置転換は、〇〇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。ｙ４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、手続の不相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）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、Ｘ１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、〇〇市内の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、ｙ３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、ｙ３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、Ｘ１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、Ｘ１組合員及びE組合員を選んだ理由について「そこそこ若くて体力がある」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決していたにすぎず、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、Ｘ１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、Ｘ１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、Ｘ１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。Ｘ１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、ｙ１出張所が１２名、ｙ３出張所が３名、ｙ４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かった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、Ｘ１組合員は、平成２０年に貸切バスの乗務員としてＺ１会社に入社し、平成２２年に会社に転籍となった。このようにＸ１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、ｙ１出張所管内の地理にも精通していた。また、ｙ３出張所及びｙ１出張所については、〇〇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、Ｘ１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ｙ２営業所において運行係の経験を有していた。この運行係の業務については、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、Ｚ１会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〇〇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。Ｘ１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、ｙ１出張所やｙ４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Ｘ１組合員及びD組合員がｙ２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、Ｘ１組合員及びD組合員に対する○○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、Ｘ１組合員及びD組合員は、会社に対して、元のｙ２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。Ｘ１組合員及びD組合員は、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、○○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。Ｘ１組合員及びD組合員は、会社に対して、包括和解協議に基づき、ｙ２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、Ｘ１組合員及びD組合員は、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

Ｘ１組合員及びD組合員に対して、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、組合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・連絡等もせず、Ｘ１組合員及びD組合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、Ｘ１組合員及びD組合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、Ｘ１組合員及びD組合員は、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、Ｘ１組合員及びD組合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Ｘ１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。Ｘ１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Ｘ１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際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、Ｘ１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ｙ２営業所での就業をしようとしたりさえしなかった。

Ｘ１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、Ｘ１組合員及びD組合員は、会社からの呼出しに何ら反応す

らしてこなかったのであり、告知聴聞の機会を自ら放棄したものである。

Ｘ１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、Ｘ１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

⑴　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○○管内（○○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、○○市内に３か所（ｙ２、ｙ５及びｙ６）、その他の地方に１か所の営業所（ｙ４）と５か所の出張所（ｙ１、ｙ３、ｙ７、ｙ８及びｙ９）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Ｚ２会社並びに一般貸切旅客自動車運送事業を営むＺ１会社がある。

（審査の全趣旨）

⑵　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）

⑶　申立人Ｘ１組合員

申立人Ｘ１組合員は、平成２０年２月にＺ１会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、ｙ２営業所にて乗務員として勤務してきた。

（甲１０２）

⑷　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係の勤務をしていた。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、ｙ６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）

⑸　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、ｙ２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ｙ２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）

⑹　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、ｙ２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ｙ２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○○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）

⑺　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

⑴　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(みだ)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(ママ)を汚した時。

12．故意又は過失により会社に傷害(ママ)を与え、又は会社の対面(ママ)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(ママ)り、その他不正な方法を用いて雇入(ママ)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(ママ)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云(い)い渡され欠後(ママ)の就業に不適当と認

められた時。

（甲３５）

⑵　「Ｘ２組合規約」（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ケ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（ママ）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（ママ）て又職場に於（ママ）て信任投票に先立ち意見を述べることが出来る。

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。

⑴　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。

⑵　解雇

第１４条　会社は従業員が次の各項の(ママ)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。

⑴　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。

⑵　当人の希望によるとき

⑶　懲戒解雇に処せられたとき

⑷　休職期間が満了し復職できないとき

⑸　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

⑹　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

⑺　組合より除名されたとき

⑻　その他会社と組合が協議してきめたとき

⑶　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。

⑷　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

⑴　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ｙ２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）

⑵　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）

⑶　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）

⑷　令和３年３月２２日、組合は、上記⑴から⑶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

⑴　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」、「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）

⑵　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

⑴　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）

⑵　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４⑵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）

⑶　同月２９日、Ａ委員長は、会社を定年退職した。

（甲７０・１０６の１）

⑷　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）

⑸　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）

⑹　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）

⑺　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２１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）

⑻　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Ｘ１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Ｘ１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○○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って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、ちょっと不明な点とか、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かっていうのをちょっと作ってみたいなと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て」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い中でお金だけ使わせてくれ、というのは乱暴な話だなと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

⑴　令和３年１１月２日、Ｘ１組合員はｙ２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ｙ２営業所から約４５キロメートル離れたｙ１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Ｘ１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、Ｘ１組合員は、異議をとどめた上でｙ１出張所へ赴任する旨の通知書を会社に提出した。また、Ｘ１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ｙ１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）

⑵　同月３日及び同月９日、組合は、Ｘ１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）

⑶　同月２４日、ｙ１出張所のN所長は、Ｘ１組合員に対し、上記⑴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、Ｘ１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、Ｘ１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）

⑷　同年１２月１日、C組合員は、O労務係長及びｙ６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ｙ６営業所から約４６キロメートル離れたｙ３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、ｙ３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ｙ３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ｙ３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）

⑸　同月２８日、E組合員は、札幌行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ｙ２営業所から約７６キロメートル離れたｙ４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組合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組合員の通勤時間は、これまで自動車で片道２０分程度もあれば足りたが、E組合員がこの配置転換を受け入れて自宅からｙ４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組合員は、配置転換に伴い転居する場合には、〇〇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組合員はｙ４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）

⑹　同月１９日、D組合員は、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ｙ２営業所から約７６キロメートル離れたｙ４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組合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組合員の通勤時間は、これまで自動車で片道５分程度もあれば足りたが、D組合員がこの配置転換を受け入れて自宅からｙ４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組合員は、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合いを行い、D組合員は、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）

⑺　同月２７日及び同月３１日、組合は、E組合員及びD組合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）

⑻　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）

⑼　Ｘ１組合員らは、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○○地方裁判所に提訴した（○○地方裁判所令和４年（ワ）第１４号）。

（審査の全趣旨）

⑽　同年２月９日、上記⑸の退職届のとおり、Ｅ組合員はｙ４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）

⑾　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合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）

⑿　同月１１日、組合は、上記⑾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）

⒀　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、Ｘ１組合員、C組合員及びD組合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）

⒁　D組合員は、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組合員は精神的、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組合員は会社を退職した。その後、S乗務員がC組合員の後任としてｙ３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組合員とその母親に対し、D組合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組合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組合員がｙ４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組合員に対し、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関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組合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組合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組合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○○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

組合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)　Ｘ１組合員は、令和３年１１月１６日付けの配置転換を命じられて以降、ｙ１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Ｘ１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Ｘ１組合員及びD組合員に対して、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で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、○○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、Ｘ１組合員及びD組合員に対する出頭要請に抗議し、会社に対して両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、両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)　Ｘ１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Ｘ１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Ｘ１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（○○地方裁判所令和４年（ヨ）第１０号）。令和４年４月１日、○○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（○○地方裁判所令和４年（モ）第１１号）ところ、同年６月３０日、○○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在籍者と認めず、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

⑴　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、ｙ２営業所が８５名、ｙ５営業所が６４名、ｙ６営業所が３５名、ｙ４営業所が２０名、ｙ１出張所が９名、ｙ３出張所が３名、ｙ７出張所が９名、ｙ８出張所が１４名、ｙ９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）

⑵　○○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）

⑶　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、役員の決裁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○○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）

⑷　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）

⑸　令和３年１１月から令和４年２月までの間に、Ｘ１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、Ｘ１組合員に対するｙ２営業所からｙ１出張所への配置転換と同時に、本人希望によりｙ５営業所からｙ２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）

⑹　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ｙ５営業所からｙ７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）

１１　賞与支給の状況

⑴　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）

⑵　上記６⑵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⑴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

⑴　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、Ｘ１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、Ｘ１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。

⑵　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２⑴）に基づき、他の乗務員の退職による欠員補充を理由に、Ｘ１組合員をｙ２営業所からｙ１出張所へ、Ｃ組合員をｙ６営業所からｙ３出張所へ、Ｅ組合員をｙ２営業所からｙ４営業所へ、Ｄ組合員をｙ２営業所からｙ４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８⑴、⑷、⑸及び⑹）。

これにより、Ｘ１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、Ｘ１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、Ｘ１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、Ｘ１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Ｘ１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（前記第３の６(10)）。

このように、Ｘ１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○○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Ｘ１組合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（前記第３の８(4)、(5)及び(6)）。なお、この間のＸ１組合員ら以外の異動は、Ｘ１組合員と同日に配置転換となったU（Ｘ１組合員の配置転換の欠員補充のために、本人希望によりｙ５営業所からｙ２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、Ｘ１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（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ｙ５営業所からｙ７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的に告知したもので、結果、Ｘ１組合員らはその無効を主張して提訴し（前記第３の８(9)）、Ｅ組合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組合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（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○○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、Ｘ１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、ｙ１出張所が１０名から９名に、ｙ３出張所が３名から２名に、ｙ４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、ｙ１出張所とｙ３出張所では事業所間の連携を図ることやｙ４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、ｙ２営業所及びｙ６営業所といった○○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（Ｘ１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、○○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)）ことを踏まえれば、上記①ではＸ１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、Ｘ１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、ｙ３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ｙ３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（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、Ｘ１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、Ｘ１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))、Ｘ１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、Ｘ１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Ｘ１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、Ｘ１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