

## 命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部

被申立人 小湊鉄道株式会社

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Aに対して平成14年2月13日付けで行った姉ヶ崎車庫への配転を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人会社(以下「会社」という。)が、申立人組合(以下「支部」という。)に加入する意思を表明したAに対し、遠距離通勤や残業の減少による減収を伴う塩田営業所から姉ヶ崎車庫への配転を行ったことが、労働組合法(以下「法」という。)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、平成14年4月17日に救済申立てがあったものである。

##### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人組合員Aに対して平成14年2月13日に行った姉ヶ崎車庫への配置転換を撤回し、同人を原職に復帰させ、かつ、平成14年2月18日から原職復帰まで、同人が受け取るべき賃金の差額として毎月41,618円を支払わなければならない。
- (2) 謝罪文を掲示し、申立人に交付しなければならない。

#### 第2 認定した事実

##### 1 当事者

- (1) 会社は、路線バスによる道路旅客運送業及び鉄道業等を営む株式会社であり、従業員数は正社員以外のOB社員及び嘱託社員(以下「OB等社員」という。)並びに正社員を併せて概ね500名である。

なお、OB社員とは会社を定年退職した者を、嘱託社員とはそれ以外の者を、それぞれ1年の有期契約により雇用したものである。

会社のバス部には千葉市中央区塩田町の塩田営業所と長生郡長南町長南の長南営業所があり、さらに塩田営業所にはその出先として市原市姉ヶ崎に姉ヶ崎車庫、木更津市潮浜に木更津車庫がある。

- (2) 支部は、平成10年11月に設立され、主として千葉県内の運輸業に従事する労働者から構成され、組合員数は160名程度である。

平成12年10月29日に会社のバス部の従業員が支部に加入し、全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部小湊鉄道バス分会(以下「分会」という。)を結成した。審査開始時の分会の組合員は0B等社員を含め19名である。

- (3) 会社には、分会結成以前から小湊鉄道労働組合(以下「申立外組合」という。)があり、会社とユニオンショップ協定を締結し従業員の多数を占めており、分会は、申立外組合から脱退した者によって結成された。

## 2 会社の労使関係

- (1) 平成12年10月29日に分会が結成された後、同年11月10日に会社の専務取締役B(以下「B」という。)と分会長C(以下「C」という。)は、電話の使用や郵便物の取り次ぎ、労働条件の問題についての会社と分会との事前協議等を定めた確認書を交わした。

- (2) 平成13年4月16日、支部及び分会は、会社同年5月7日に春闘の賃上げ等を目的として分会に所属する組合員(以下「分会員」という。)全員がストライキを行う旨を通告したが、ストライキは実行されなかった。

なお、会社は、申立外組合とは賃金問題について合意に達していた。

- (3) 平成13年5月1日、支部は、賃金引き下げの撤回、チェック・オフ等を求めて、当委員会にあっせん申請を行い、同年8月28日、チェックオフ等一部事項は合意に達し、他は自主交渉で解決を図ることであっせんが成立した(千労委平成13年(あ)第3号事件)。

- (4) 平成13年夏、分会は、バスの冷房設備が改善されないことに抗議するため、分会員がバス乗務時に着帽しない抗議行動を行った。

- (5) 分会作成の平成14年2月14日付けの抗議文及び同年3月8日付けのビラに、バス部の統括者である常務取締役のD(以下「D」という。)が、0B等社員に対し、分会に加入したら会社をやめさせるという趣旨の発言をしたと記載されている。

## 3 本件経緯

- (1) A(以下「A」という。)は、塩田営業所にバス運転手として勤務し申立外組合に加入していたが、申立外組合を脱退して分会に加入する意思を、平成14年1月中旬ころから同僚の運転手5～6人に話し、塩田営業所でそのことがうわさされていた。

なお、A以外にも、塩田営業所のバス運転手のうちE(以下「E」という。)及びF(以下「F」という。)も分会加入をうわさされていた。

- (2) 平成14年2月7日、申立外組合の塩田分会の分会長G(以下「G」という。)が、Aが乗務しているバスを訪れ、Aが分会に入るといううわさの真偽を尋ねたところ、Aは本当である旨を答えた。
- (3) 平成14年2月13日、塩田営業所長のH(以下「H」という。)は、Aが当日勤務していた千葉市の大巖寺路線の終点のバスの回転場に行き、そこでバスで待機していたAに対し、明日から姉ヶ崎車庫で勤務してほしい旨を伝え、Aは、はいわかりましたと返事をした。

しかし、その直後、Aは、急な配転を不審に思い、同僚のEに自分の姉ヶ崎車庫への配転を話し、Eは分会の副分会長であるI(以下「I」という。)に電話でこのことを伝えた。この日、Aは、分会に加入することをCとIに伝えた。

これを受けて、同日、CとIは、まず塩田営業所のHに本件配転の抗議をし、次に、本社に行きB及び部長のJ(以下「J」という。)に抗議をした。

- (4) 前記(3)の抗議に関し、その直後に分会が作成した平成14年2月14日付けのビラに、Jが、明日から行けという早急な配転は今までなかった旨の発言をした、また、Bが、本件配転はDから言われたものでBは内容は知らない旨の発言をしたと記載されている。
- (5) 平成14年2月14日、Aは、E及びFと連名で文書をもって、申立外組合に脱退を通知するとともに、会社に組合移籍報告を提出した。
- (6) 平成14年2月15日、Aは、C及びIとともに本社に行き、B及びJに、本件配転に異議はあるが姉ヶ崎車庫に行くことを告げた。
- (7) Cは、塩田営業所のバス乗務員約160名に、Aを塩田営業所に戻すことを求める平成14年2月17日付社長宛の要望書への署名を呼びかけ、申立外組合の役員等は拒否したが、分会の組合員でない者23名を含む33名が署名捺印し、同月21日頃会社に提出された。
- (8) 平成14年2月21日及び同年3月8日、支部及び分会は、会社と本件配転の撤回について交渉し、また、同月20日及び同月28日には春闘の要求と併せて交渉したが、会社は、本件配転はAの申立外組合から分会への移籍とは無関係として撤回を拒否し、配転にかかる交渉は決裂した。
- (9) 平成14年2月21日、支部は、本件Aの配転撤回を求めて、当委員会にあっせん申請を行い、当委員会は同年3月11日及び同月

28日にあっせんを行ったが、あっせんは成立せず同年4月3日、打ち切りとなった(千労委平成14年(あ)第3号事件)。

- (10) 平成14年6月頃の各営業所及び車庫におけるバス運転手の正社員と0B等社員の割合は次のとおりであった。

	塩田営業所	姉ヶ崎車庫	木更津車庫	計
正社員	94人	16人	8人	118人
0B等社員	61人	23人	23人	107人
計	155人	39人	31人	225人
正社員比率	60.6%	40.0%	25.8%	52.4%

### 第3 判断

#### 1 申立人の主張要旨

##### (1) 配転の必要性

会社は、姉ヶ崎車庫は正社員の割合が低く、0B等社員との均衡を是正するため正社員比率が高い塩田営業所から姉ヶ崎車庫に正社員を配転する必要があったと主張しているが、均衡是正が目的の配転であれば、職場全体の見直しがなされ、同時期に他の職場間での配転もあり得たはずであるが、同時期になされた配転はAの配転のみであった。

また、Bが本事件の第2回審問において、姉ヶ崎車庫において0B等社員の採用はなかったかと問われて「わからない」と証言していることは、社員の比率の均衡について関心がなかった、つまり、本件配転の目的の中に均衡を図る目的はなかったことを示している。

さらに、本件配転後においても、姉ヶ崎車庫に0B等社員が採用されているが、各職場ごとの社員の比率の均衡を是正する目的で本件配転がなされたのであれば、0B等社員が多いとされた姉ヶ崎車庫に採用することはなかったはずである。

##### (2) 人選基準及び具体的人選

配転候補者5名から、何故Aが特に選ばれたのか理由が判然とせず、塩田営業所に勤務する5、6名の正社員が、住まいが近いことから姉ヶ崎車庫への配転を希望していたのに、同人らではなくAが選ばれた理由も判然としない。

会社の主張では、優秀な運転手を配転しようと考えていたが、運転手としての成績について何ら調査することもなく、単純に45歳から50歳までという年齢だけを基準に5名を人選し、Bは、Dに目的を示さずに、5名の中で優秀な人は誰かと尋ね、Aであるとの回答を得て、Aを配転させたとするが、かかることは通常ではありえない。優秀な運転手を配転させたいのであれば、その基準で人選し、目的を明らかにした上で最終的にDの意見を聞いたはずである。

また、本件配転を決定したのはいつか判然とせず、2月8日頃とか同月12日とか曖昧であるが、かかることも通常あり得ない。会社の方針としての社員の比率の均衡是正のための配転であれば、いつ、どこで、どのような機関で決定されたかが曖昧となるはずがない。

(3) 配転による不利益

本件配転により通勤時間が、片道1時間20分から1時間50分へと変わり、1日につき往復1時間長くなり、健康の維持に重大な影響を及ぼし、ガソリン代の負担も少なくなく、軽微な不利益と看過することはできない。

また、姉ヶ崎営業所は人員が十分足りていることもあり、残業時間が塩田営業所に比して少なく、賃金の手取額が平均して月41,618円減額となっている。

(4) 配転通告の経緯

OB等社員の増加は会社の合理化の一環としてなされてきたもので、営業所ごとの正社員とOB等社員との比率の不均衡は長期間にわたり継続されてきたものであり、不均衡の是正をAの分会加入を知ると同時になされるべき緊急性はなかった。

本件配転が姉ヶ崎営業所の体制強化を目的とするものであったならば、事前にAに対しその旨を説明し、かつ、同人の同意を得るべきはずであった。しかし、本件配転はAに対し、事前に一切打診することなく、一方的かつ突然に、通告されたものであった。

この配転の伝達の経過は、明らかに被申立人主張の配転の理由ないし必要性と符号しない。

また、配転のその前日に明日からの配転を通告されるという、あわただしい配転はかつてなかった。

(5) Aの分会への移籍の意思に対する会社の認識

Aが分会に入ったといううわさは本件配転の通告日前から職場に流布されていたのであり、会社は、通告日以前に既にAが分会へ加入しようとしていたことを知っていたのである。

例えばAは、2月7日、申立外組合の分会長から「第2組合(分会)に入るといううわさがあるが本当か」と聞かれ、「本当だ」と答えている。申立外組合の分会長が知っている事実を、申立外組合と協調路線を歩んでいた会社が知らぬはずはない。

本件配転の目的は、Aの分会への加入を嫌悪してなされたものであることは明白である。

2 被申立人の主張要旨

(1) 配転の必要性

バス事業は、不況、規制緩和等の中で厳しい状況であり、合

理化しなければ企業が存続し得ないこと、また、JR東日本の事故の際の代行輸送などに支障を来さないようにする必要があることから、緊急事態に融通が利く正社員と無理のきかないことが多いOB等社員の比率を各営業所や車庫ごとに均一にして、機動的に運行に対応することは当然の施策であり、その必要性も認められるものである。

塩田営業所、姉ヶ崎車庫、木更津車庫の正社員と嘱託職員の比率が均衡を失っており、平成13年10月ころから、会社は、塩田営業所から姉ヶ崎車庫へ正社員を異動させ、OB等社員を塩田営業所に異動させることを考慮していた。異動は営業所や車庫の体制の強化を目的としたものであり、成績優秀な者を対象としていた。

なお、A一人の配転となったのは、別の営業所や車庫に異動した場合は、2～3日の路線についての見習い運転が必要となり、この間運転要員が減少するため、1人ずつの異動とせざるを得ないこと、また、本件配転が正社員比率の均衡を図るための初めてのものであるが、支部から抗議があったので、正社員の配転を補うOB等社員の配転を含めその後の配転を控えていることによるものである。

## (2) 人選基準及び具体的人選

人選基準は、中堅でリーダーになれ定年にはまだしばらく期間がある45歳から50歳前後の者で、営業所の体制の強化を目的とすることから成績の優秀な者という基準で選考した。

平成14年2月上旬、本社の人事担当であるBは、人事課に配転要員の選抜を指示し、人事課は、5名の名簿をBに提出した。

同月8日、BはDに電話をかけ、5名のなかから「優秀な運転手は誰か」と尋ね、Dは「5名の中ではAが優秀である」とBに伝えた。この時点ではBは、配転の件である旨をDには正式には伝達はしていなかった。

同月12日、Bは、今回の配転をAに決定し、その旨をDに伝達した。Dは、むしろAを塩田営業所に残したいという意見を述べたが、結局Bの意見に従った。

## (3) 配転による不利益

本件転勤は、職種を全く変更するものでなく、職場環境も全く異なるところがなく、また、通勤時間の延長もJR東日本の駅にすると3駅遠方になるだけで、残業代の減少は付随的なものであり、Aの社会生活上特別の不利益を課すものではなく、さらに、Aは特に組合の活動家というわけではなく、本件転勤によって組合活動は何ら影響を受けない。

本件配転は、会社の人事政策の一環としてなされたものであ

り、権利行使の濫用には全く該当しないものである。

(4) 配転通告の経緯

申立人は、本件配転があまりにも急であることを不当労働行為の論拠としているが、バス運転手の給与計算は15日締めであることから、見習い運転期間を含め16日から新たな職場で稼働できるようにするために、14日に移動するように申し伝えたもので、何ら奇異ではない。

さらに、申立人は、H所長がAを追いかけて行って配転を伝えたことをもって不当労働行為の論拠としているが、Dから12日に伝えるように指示を受けていたHが、伝えていなかったために、13日に急いで伝達したというのが真相であり、これまた何ら奇異ではない。

(5) Aの分会への移籍の意見に対する会社の認識

本社の人事課が、Aの組合移動を知ったのは13日、正式な組合移動の通知を受けたのは14日であり、本件配転を告げたのはそれ以前のことであり、DとBはAが正式に申立人組合に所属したという認識はなく、したがってそもそも不当労働行為の意思は存在せず、本件配転は、Aの組合移動を理由に行われたものではない。

Aの組合移動を理由とするならば、正式な移動通知を受けないうちに配転させたならば、誤りを生じる可能性があり、そもそも組合移動を理由として配転を発令する筈もない。

さらに、分会を標的にするならば、Aのみを配転させるということもない。

仮に百歩譲って、Bに不当労働行為の意思があったとしても、本件配転についてそれが決定的動機になったとは到底いえず、本件が不当労働行為に該当しなことは明白である。

3 当委員会の判断

(1) 配転の必要性

配転の必要性については、塩田営業所、姉ヶ崎車庫及び木更津車庫における正社員の比率が異なっており、緊急時に融通の利く正社員が少ないとJR東日本の事故の代行輸送等に支障をきたすため、正社員比率の低い車庫に正社員を配置させる必要があったとの会社の主張は、会社が経営上の問題から現在正社員の募集を行っておらず、OB等社員の雇用で対応している状況を考慮すると、合理性は認められる。

しかし、会社は、平成13年10月ころから、正社員比率の均衡を図ることを考慮していたことから、本件Aの姉ヶ崎車庫への異動を行ったと主張するが、前記第2の3(10)で認定したとおり、姉ヶ崎車庫に比べ木更津車庫の方が正社員の人数、比率とも少

ないにもかかわらず、何故に正社員比率の均衡を図るための初めての配転として、姉ヶ崎車庫への本件配転を行ったかについて合理的な説明がなされていない。

(2) 人選基準及び具体的人選

本件配転にかかる人選基準については、営業所や車庫の体制の強化を目的としたものであるから年齢45歳から50歳前後の中堅で成績の優秀な者を選抜するという会社の方針は、人事権の範囲内と認められる。

しかし、会社は、Dと協議せずにBが配転対象者をAに決定したと主張するが、正社員比率の均衡を図るというバス部において今後も更に進展させる必要のある人事施策の開始であること及びBの証言では正社員の異動に対応するOB等社員の異動については人選等すべてを営業所の判断に任せるとしていることを考慮すると、バス部の統括者であるDが本件配転について最初の段階から全く関与しないということは、不自然といわざるを得ない。

一方、前記第2の3(4)で認定したとおり、本件配転直後の分会作成のビラに、配転通告日である2月13日に分会が行った抗議に対するBの発言として、本件配転はDから言われたものでBは内容を知らなかった旨述べたことが記載されている。

これらを併せ考慮すると、会社は正社員比率の均衡を図ることを考慮していたことは認められるとしても、Aを選任した本件配転の目的は別にあったと疑わざるを得ない。

(3) 配転による不利益

本件配転によりAの通勤時間は、1日あたり1時間程度長くなり、もともと長時間であったものがさらに長くなっている。また、前記第2の3(7)で認定したとおり、従業員の多数を占める申立外組合の役員が拒否したにもかかわらず、分会組合員以外の者もAを戻す要望書に署名しており、本件配転が、会社における従来の配転と異なると多くの従業員が認識したことがうかがわれ、本件配転は、Aに不利益をもたらすものであったことは認められる。

(4) 配転通告の経緯

会社は、配転通告について、決定した以上は早く伝達した方がよい、また、給与計算が15日締めであるから見習い運転期間を考慮し16日から新たな職場で稼働できるよう14日に異動するよう指示した等の主張をしているが、Bの証言によれば、「バスから鉄道へ移るとか、観光部へ移るというのであれば、その給与をその月、どこが負担するかという問題が起きますが、今回は、バス部であり、しかもバス部の塩田営業所内の単なる異



動にすぎないので、いつから異動しても何ら事務的には支障はない」と証言していることから、早く伝達する方がよいことは認められても、本件配転を早急に行う必要は認められず、まして明日から行くように指示する必要性はなく、会社の主張に合理性は認められない。

また、前記第2の3(4)で認定したとおり、本件配転直後に作成された分会のビラに、Jが明日から行けという早急な配転は今までなかった旨発言したと推認できること、また、Dの証言に配転は通常5日程度おいて行われるととれる証言があること等から、本件配転は会社の慣行に反する早急なものであったことがうかがわれる。

これらのことから、本件配転は、各営業所や車庫における正社員比率の均衡を図るため行われたものではなく、他の早急に行わざるを得ない理由から急遽実施されたものと推認される。

(5) Aの分会への移籍の意思に対する会社の認識

Aの分会への加入の意思について、会社は知らなかったとしているが、前記第2の3(1)及び(2)で認定したとおり、塩田営業所内でうわさされ、GがAにその真偽を確認に行くほど広まっていたことを会社が知らなかったとは考えられず、塩田営業所に勤務するHやDは知っていたと推認される。

(6) 総括

前記(1)から(5)を総合して判断すると、本件配転は、営業所、車庫ごとの正社員の比率の均衡を図るという目的から行われたものではなく、Aの分会加入の意思を知った会社が、Aを分会の拠点である塩田営業所から、分会の組合員のいない姉ヶ崎車庫に転勤させることにより、Aの分会加入を妨害し、分会員の増加を阻止することを目的として行った配転であり、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。

さらに付言すると、会社は、分会に対する不当労働行為として配転を行ったとすると、正式な分会加入を確認できないうちに配転させたならば誤りを生じる恐れがあることから、そのような配転を行うはずがない旨主張するが、本件配転は、Aの分会加入の意思を知った会社が、Aの分会加入を妨害しようとしたものであるから、正式加入の届けがなされる前に行うのは当然のことと思料する。

また、会社は、不当労働行為として行ったとするならば、Aのみを配転させることはないと主張するが、分会加入を妨害しようとする意図であったこと、塩田営業所において分会加入がうわさされていた者のうち、AがGからうわさの真偽の確認を受けたほどうわさが広く流布され注目されていたこと、転勤した

場合の見習い運転の必要性から運転手の転勤は一人ずつ行うこと等を考慮すると、Aのみの配転でとどまっていることになんら不思議はなく、会社の主張は根拠がないものと言わざるを得ない。

#### 第4 救済の方法

申立人は、Aの原職復帰とともに、残業の減少による減収のバックペイ並びに謝罪文の掲示及び交付を求めているが、Aの配転後の残業時間は、運転手の平均残業時間と比較し差は少ないことから、主文の救済をもって足りるものと思料する。

#### 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年3月19日

千葉県地方労働委員会  
会長 一河 秀洋