

命 令 書



申立人 尼崎市
X労働組合
代表者 執行委員長 x1

同 岡山県倉敷市
x2

同 宝塚市
x1

同 三重県四日市市
x3

被申立人 神戸市中央区
Y株式会社
代表者 取締役社長 y

上記当事者間の兵庫県労委平成25年(不)第4号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年4月23日第1479回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同神田榮治、同小南秀夫、同関根由紀、同米田耕士出席し、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、平成25年3月1日から同年7月16日までの間の賃金相当額から神戸地方裁判所における仮処分決定に基づく支払済額を控除した金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人x1に対し、平成25年夏季賞与として90,000円を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人x1に対し、平成25年3月1日から同年7月16日までの間に欠勤がなかったものとして算定した日数で、平成26年年次有給休暇を付与しなければならない。
- 4 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Y株式会社（以下「会社」という。）が、申立人x2（以下「x2」という。）が定年退職後も業務係としての再雇用を希望していたにもかかわらず、内勤サポーター職として再雇用したこと（以下「本件再雇用」という。）、申立人x1（以下「x1」という。）及び申立人x3（以下「x3」という。）に対し、それぞれ尼崎営業所及び四日市営業所から倉敷営業所への転勤を命じたこと（以下「本件転勤命令」という。）、その後、元の営業所への再転勤を命ずるまでの間、本件転勤命令に従わなかったx1及びx3を欠勤扱いとし、当該期間の賃金等を支払わず、年次有給休暇（以下「年休」という。）の日数を削減して付与したことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するとして、申立人X労働組合（以下「組合」という。）らから救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、x2の定年退職後の再雇用について、次の措置を講じなければならない。

ア 会社は、x2を倉敷営業所の業務係（乗務員又はタンクローリーの運転手）として扱わなければならない。

イ 会社は、x2に対し、平成24年11月29日付け労働契約の締結に関して、不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額を支払わなければならない。

(2) 会社は、x1に対し、平成25年3月1日付け本件転勤命令を撤回し、同日から同年7月16日までの間の賃金相当額を支払わなければならない。

(3) 会社は、x3に対し、平成25年3月1日付け本件転勤命令を撤回し、同日から同年8月22日までの間の賃金相当額を支払わなければならない。

(4) 会社は、x1に対し、平成25年夏季賞与として、90,000円を支払わなければならない。

(5) 会社は、x3に対し、平成25年夏季賞与として、80,000円を支払わなければならない。

(6) 会社は、x1に対し、平成26年の年休として21日を付与しなければならない。

(7) 会社は、x3に対し、平成26年の年休として21日を付与しなければならない。

(8) 謝罪文の掲示及び手交

第2 本件の争点

1 会社がx2を倉敷営業所の業務係として再雇用しなかったことは、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。（争点1）

2 会社によるx1及びx3に対する平成25年3月1日付け本件転勤命令は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。（争点2）

3 会社によるx1及びx3に対する平成25年夏季賞与の減額及び平成26年年休の日数の削減は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。（争点3）

第3 当事者の主張

- 1 会社がx2を倉敷営業所の業務係として再雇用しなかったことは、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点1)

(1) 申立人らの主張

ア 本件再雇用の不利益性

x2の賃金は、本件再雇用の前に業務係に従事していたときは、月額500,000円以上であったが、本件再雇用の後は、週5日、1日3時間(後に4時間)の内勤しか命じられないことによって、月額60,000円台ないし70,000円台となった。このような金額では生活を維持することすら困難であることは明らかであり、x2には、業務係として再雇用されなかったことにより甚大な不利益が発生している。

また、業務係を希望する者に内勤しか命じないこと自体が、精神的に苦痛を与える不利益処分である。

イ 求償拒否が、労働組合の行為であること

組合は、労働に従事する過程において通常求められている注意義務を尽くしていれば、日常的に発生する損害については、賠償義務は発生しないとの立場であり、x2が求償に応じなかったのは、この組合の立場に則したもので、会社もそのことを認識していた。

ウ 業務係に再雇用されなかったことについて合理性がないこと

(ア) x2を業務係としなかったことについて

x2は、倉敷営業所に業務係として赴任後、平成23年2月18日に事故(以下「本件事故」という。)を発生させるまで、大きな事故を発生させたことはなく、この間に会社から優秀ドライバーとして2度の表彰を受けている。

また、本件事故後も、会社の地方安全衛生委員会で決定された安全教育を受けて乗務を再開しており、同年9月9日に下車勤務を命じられるまで問題を起こしていない。

これらの事実からすれば、x2には業務係としての適性を

十分に認めることができる。

(イ) 本件事故について

平成16年9月19日にタンクローリーの横転事故、平成19年8月30日及び平成20年2月13日に接触事故を起こしている元従業員のA（以下「A」という。）が、定年退職後、業務係として再雇用されていることからすると、x2が本件事故を起こしたという一事をもって、再雇用後乗務させることは困難であるということとはできない。

(ウ) 会社の就業規則によると、求償に応じなければならないのは、「故意または重大な過失」による場合だが、本件事故では「故意または重大な過失」がないため、x2には求償に応じる義務はない。

(エ) 業務上の指示命令に従わなければならないと定める就業規則の規定は一般的な規定にすぎず、これが直ちに誓約書提出義務の根拠となるものではない。

誓約書の内容は、現行の就業規則に明確に規定されていない服務規律を守る内容であり、しかもその中には、包括的で一義的でない表現が含まれていること、従前から会社と組合との間に複数の労使紛争が存在していること、x2、x3及び組合の組合員であるB（以下「B」という。）について求償金支払義務の存否をめぐり組合と会社との間で紛争が生じていることからすれば、誓約書の運用いかんでは労働契約の変更につながるおそれがある。

(オ) x2には、業務係として稼働することが困難となるような健康状態の問題はない。

会社は、x2の健康状態が業務係として稼働することに支障があるかのように主張するが、それがいったいどの程度のものであったのかということをも主張していない。

会社は、これまで再雇用に際して、対象者に対し、その健康状態について特段の資料提供などを求めたことはなく、x2についてもそうした要請はなかった。

(カ) x2が特定作業資格証を喪失したのは、会社が講習の受講

を禁止したからである。会社内では、これまで管理職になったことにより特定作業資格証を喪失した者であっても、再度、講習を受けることで、特定作業資格を回復させている。x 2だけがそうしたことができないという理由はない。x 2が、特定作業資格を回復することは容易なことである。

(キ) これまで会社において、業務係として定年後の再雇用を希望したものは全て業務係として再雇用されており、再雇用が拒否されたという事例、あるいは、業務係を希望しながら内勤サポーター職としてしか再雇用されなかったという事例はない。

エ 会社には組合嫌悪の意図があること

(ア) y（以下「y」という。）は、C株式会社D社（現在は、C株式会社（以下「C株式会社」という。）に変更）から、会社の「事故不祥事」の削減及び赤字体質の改善を目的に派遣された。

yの組合に対する認識は、①組合及び組合の組合員が、現在の会社の経営環境からすれば到底実現できないような賃金や一時金の要望をし、経費の削減についてもコスト意識はない、②これまで会社が組合に対しあたかも腫れ物に触るような状態で接し、賃金や賞与などの交渉においても、会社が大幅に譲歩するようになっていた、③組合及び組合の組合員が、事故を惹起した従業員に作業手順の遺漏等の原因が明らかであっても、個人の責任を認めることはまれであり、コスト意識を持つという感覚は全くなく、いかなる場合も、組合の方針が最優先されている状態であった、というものであり、yは、かかる状況を変えようとしている。

(イ) yの就任後、組合と会社との間には多数の紛争が発生している。その中には、裁判において、会社の発した転勤命令が無効と判断されたもの、多額の賃金支払が会社に命じられたもの、会社の行為が不当労働行為であると判断されたものがある。

(ウ) 会社は、x 2に対し、説得行為として社会通念上許容され

る範囲を逸脱して求償及び誓約書の提出を執拗に求めていた。

(エ) 以上のことから、会社は、組合活動を嫌悪していた。

オ 小括

以上のとおり、会社は、x2が組合の組合員であること、又は、労働組合の正当な行為を行ったことから、業務係として再雇用しなかったものであり、これは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

また、会社が、x2に対し、誓約書の提出及び求償の支払を求め続け、これを拒否したx2に対し、業務係としての再雇用を拒否し、大幅に低下した労働条件での再雇用契約を押し付けた行為は、組合に加入し、組合の指示に従った活動を行うと、再雇用時の労働条件が悪くなるとの見せしめで行われたものであり、他の組合員を萎縮させ、また、組合員の組合に対する信頼喪失につながるものであり、組合弱体化を図った労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

ア 本件再雇用の不利益性がないこと

x2が、内勤サポーター職として本件再雇用契約を締結したことは何ら不当ではなく、その契約条件も不当ではなく、不利益取扱いには当たらない。x2が他の再雇用されている者と比較して特段の不利益を受けている事実がないことは、他の再雇用されている者の労働契約の内容と比較しても明らかである。

x2については、勤務時間の延長措置のほか、高年齢雇用継続給付金の支給も受けており、定年退職後の雇用形態として、会社が特段の不利益を与えている事実はない。

イ 求償拒否が労働組合の行為でないこと

x2の求償拒否は、会社が適法かつ有効に行った求償に対し、支払を理由なく拒否したというものであり、労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を目指して行うものではなく、組合の自主的、民主的運営を志向する意思表示行為であると評価することなどできないので、労組法第7条第1号の「労働組合

の正当な行為」には当たらない。

ウ 業務係として再雇用しなかったことの合理性

(ア) x 2を業務係としなかったことについて

そもそも、使用者が定年退職後の労働者と再雇用契約を行うに当たっては、人事権に基づいて広い裁量が認められるものであるし、被申立人会社における定年後の再雇用制度についても、採用の公平を図るため、マスター制度ガイドラインを定め、対象者の所属労働組合に関係なく、再雇用契約の内容を定めている。このガイドラインの内容は、社内の説明会や個別の説明で従業員に周知している。

会社が従業員を定年退職後、再雇用する際、x 2以外の者についても、タンクローリーに乗務させず、構内勤務に従事させるという内容で契約を締結することがある。構内勤務を内容とする再雇用契約は、x 2だけに恣意的に行われているのではなく、マスター制度ガイドラインに従って公平に行われている。

(イ) 本件事故について

x 2が、本件再雇用契約時、業務内容が乗務できない内勤サポーター職となっているのは、x 2がタンクローリーを大破させる重大な事故を惹起しているにもかかわらず、会社が推進する安全推進策に反する態度をとったからである。

(ウ) 求償に応じないこと

a 重大な過失があったこと

x 2の惹起した事故は、キャビンで大破させる重大な結果を、十分な前方確認と車間距離を確保せずに惹起させたというものであり、重大な過失が認められることは明らかである。

b 求償の金額は低額であること

会社がx 2に対し請求した求償額は、36,000円であり、事故で生じた直接損害額である約1,800,000円や、会社が保険を適用した際に自己負担した金額である120,000円と比較しても特段大きな金額ではない。

求償額の算定は、会社が負担した金額の3分の1程度にとどめており、対象者に過度の負担を負わせない適正なものである。また、ほかの求償に応じた従業員と比較しても、x2に対してのみ高額の求償を行っているわけではない。

会社は、申立人ら各人に対し、求償内容について説明する準備があったが、x2は、組合に対応を一任し、求償には一切応じないとのスタンスをとったため、説明をする機会もなかった。

(エ) 誓約書の不提出

会社は、安全運転の推進を図るため、誓約書の提出を全従業員に指示した。誓約書は、会社が荷主であるC株式会社から「事故不祥事」の減少を強く求められる状況の下、業務係一人一人の安全に対する心構えを重視し、初心に立ち返って安全に対する意識を高めてもらうため、導入されたものである。

誓約書は、全従業員を名宛人として提出を求めたものであり、x2や組合員だけを狙い打ちして提出を求めたものではない。また、会社は、誓約書の提出を求める意味や目的について、子細に説明してきた。

誓約書の内容は、会社員として最低限のルールを守るべきことしか記載されておらず、x2自身も、この内容を守っており、また、その記載内容に不利益を課される内容はない旨述べている。したがって、この誓約書を根拠に、従業員に新たな義務や不利益を生じさせるものではない。

ところが、x2は、会社の再三の指示にもかかわらず、事故後も誓約書の提出に応じなかった。

(オ) x2の健康状態に不安があること

本件再雇用契約時の業務内容に乗務が含まれないのは、x2から頸肩腕症候群に罹患している旨の診断書が提出され、再雇用オファーシートにもその旨の記載があったことから、健康上の不安があったからである。

(カ) 特定作業資格証の喪失

x2は、荷主であるC株式会社が発行する特定作業資格証を喪失しており、乗務を内容とする再雇用契約は締結することができなかった。

エ 支配介入に該当しないこと

会社のx2に対する誓約書の提出指示や求償金の支払指示だけでなく、本件再雇用契約の締結も、組合と全く無関係に行われており、その自主性や団結力等を損なうものではない。したがって、会社のx2に対する措置からは、組合の組織運営に対する干渉や組合の弱体化は導かれない。

2 会社によるx1及びx3に対する平成25年3月1日付け本件転勤命令は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点2)

(1) 申立人らの主張

ア 本件転勤命令の不利益性

本件転勤命令は、以下のとおり、組合活動上及び生活上も重大な不利益がある。

(ア) 組合活動上の不利益

x1は、組合の非専従の書記長として、尼崎営業所に主たる事務所を有する組合の活動において中心的な役割を果たしてきた。特に尼崎営業所を交渉場所とする会社との交渉はもちろん、会社との間で生じた数多くの紛争に関する組合側の実務処理のほとんどを行い、多くの事件で証人となるなど組合の活動の中核を担ってきた。そのため、x1が、組合の主たる事務所がある尼崎営業所やこれらの事件の管轄権を有する神戸地方裁判所あるいは兵庫県労働委員会から遠方の営業所に転勤となることは、組合活動上の大きな不利益となる。

x3は、組合四日市分会の非専従の書記次長として同分会の組合活動の中心を担い、同分会が会社に提出する書面の作成を行い、職場交渉の中心となっており、x3が倉敷営業所に転勤すると、同分会の弱体化は避けられず、その不利益は大きい。

(イ) 生活上の不利益

x1は、本件転勤命令を発令された当時、父親が膀胱がん
に罹患し、x1がその面倒を見なければならない状況にあっ
たことなどから、倉敷営業所へ転勤すると、x1の生活上の
不利益は極めて大きいものであった。

x3は、下車勤務を命じられた平成23年9月当時、別居
している妻が、勤務先を退職して四日市で同居することを
予定していたため、倉敷営業所へ転勤すると、四日市での
同居ができず、生活上も不利益があった。

イ 不当労働行為意思

(ア) x1は、ア(ア)で述べたように、組合の書記長として、組合
の実務を取り仕切る中心人物であり、会社も、x1がそうした
役割を果たしていることを十分に認識している。

会社には、こうしたx1の組合活動に対する報復として、か
つ、会社に対する組合の抵抗力を奪うために、x1を遠方の営
業所に追いやる意図があった。

(イ) x3は、組合の方針に従って誓約書の提出や求償には応じ
ず、これに対して会社がx3を下車勤務にしたことについて、
x3が、組合の方針の下、下車勤務命令の無効確認のみなら
ず会社及びyに対する損害賠償請求を行っていたことから、
会社には、x3に対し更なる圧力を掛ける意図があった。

(ウ) 本件転勤命令が組合に着目したものであることは、会社
自身が認めている。平成25年1月末頃、x1及びx3は、そ
れぞれ所属の営業所長から、本件転勤命令を告げられたが、
その際、x1及びx3を転勤の対象としたことの理由の一つと
して、労働組合間のパワーバランス、すなわち倉敷営業所
の業務系の多くが組合の組合員であるからということを挙
げている。

会社自身、x1及びx3が、組合の組合員であることに着目
して、転勤の対象者に決定したことを認めており、これだ
けで、組合の組合員の故をもって不利益取扱いしたことは
明らかである。

なお、会社は、E労働組合（以下「E労働組合」という。）との間で、転勤命令に応じることを事前に合意することを条件に、E労働組合の各組合員に対し、40,000円と、実際に転勤となった際の特別手当を支給するとの労働協約を締結しているところ、組合は、そのような労働協約の締結を拒否している。会社は、E労働組合との労働協約に基づき40,000円の支給を受けた者の中から、転勤を命じることのできる業務係を探すことができるはずであるし、経営者の態度としてはそれこそが合理的である。それにもかかわらず、会社は、E労働組合から転勤対象者を出すことを選ばず、組合の組合員に執着しており、この点からも不当な動機、目的が読み取れる。

ウ 本件転勤命令に合理性がないこと

会社は、組合の組合員らが仮処分命令の申立てを行うなどして転勤を拒否し続けていたことから、あえて組合の組合員であるx1及びx3に対し倉敷営業所への転勤を命じたとするが、組合の組合員が法的手続をとったことをもって、その後の転勤命令の対象者を組合の組合員から選定する積極的な理由とはなり得ない。

エ 本件転勤命令後の不利益な取扱い

x1及びx3が、本件転勤命令後、元の職場への再転勤命令を受けるまでの期間、会社は、x1及びx3を欠勤扱いし、倉敷営業所への転勤命令期間中につき、x1については平成25年3月1日から同年7月16日まで約5か月間、x3については同年3月1日から同年8月22日まで約6か月間の各賃金が支払われなかった。

x1は月額平均約440,000円の、x3は月額平均約490,000円の各賃金を得ていたところ、上記期間中、賃金が全く支払われず、重大な不利益を被った。

オ 以上のとおり、本件転勤命令は、x1及びx3の組合活動に対する報復、組合の弱体化という不当な動機、意図に基づきなされたものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いであり、同

時に、組合に対する同条第3号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア 本件転勤命令の不利益性

(ア) 組合活動上の不利益がないこと

x1は、これまで組合の執行委員長に就任した事実はなく、x1が尼崎営業所を離れることで組合活動に重大な支障が生じるとは思えない。また、x1に命じられたのは、尼崎営業所から倉敷営業所への転勤であり、両営業所の距離は鉄道で2時間程度の距離であって、殊更に遠方に転勤しているとはいえないし、仮に遠方であったとしても、代理人弁護士がついていることやx1本人が証人として出頭する必要があるのは、一つの係属事件でも1日程度であり、この転勤により訴訟遂行が困難になるとは考えられない。なお、組合と会社との間の文書のやり取りは、ほとんどがファクシミリか郵送を用いてなされており、x1自身が会社の本社に出向く必要はない。

x3は、平成24年の時点では組合内で役職を有しておらず、平成25年になって、新たに作られた分会書記次長の役職を与えられたものであり、常に組合活動の中心にいたのではなく、最近になって役職を得たものにすぎない。また、自らの転勤をめぐる重要なテーマが扱われている際も含めて、団体交渉には参加しておらず、組合において、x3が転勤を受けることで、その活動に支障が生じることは到底考えられない。なお、組合は、新しい役職を増やして構成員の全員に組合における役職を与えている。

(イ) 生活上の不利益がないこと

会社は、これまで、x1を含む業務係に対し、転勤に関するアンケートを実施するなど、意見聴取に尽力してきたにもかかわらず、x1は自身の事情を全く明かさなかった。x1の宝塚市に在住する父親が、膀胱がんに罹患して手術が予定されていることなどの事情は、転勤後の仮処分命令手続で初めて明かされた事実である。

またこの事実を知った後、会社が、転勤について、x1の家族に関する問題も含めて協議するため、x1を複数回にわたって呼び出したが、x1はこれを一切拒否した。

x3は、四日市営業所に再転勤を命じられ、従前どおり同営業所において勤務していくことが決まった現在においても、妻と同居していない。したがって、倉敷営業所への転勤を命じられたとしても、生活上の不利益があったとは考えられない。

イ 本件転勤命令の合理性

(ア) 倉敷営業所への転勤の必要性

a 尼崎営業所の状況

尼崎営業所においては、余剰人員が常時2人ないし4人おり、同営業所の人員を人手の足りない倉敷営業所へ転勤させる必要があった。

尼崎営業所では、C株式会社から供給される業務量に比して人員が多いため、過去5年程度、赤字の状態が継続しており、同営業所における労務費の比率は極めて高い状態にあり、本件転勤命令当時、C株式会社の主導の下、事業規模の縮小の方向に向かっていた。

また、関西エリアでのガス需要が低迷し、当面回復の見込みがない状態であるとの説明がC株式会社からもあり、同営業所の余剰人員を転勤させる必要があった。

b 四日市営業所の状況

四日市営業所も、尼崎営業所と同様に、常時2人ないし4人の余剰人員がおり、C株式会社より供給される業務量に比して人員が多いことから、過去5年程度、赤字の状態が継続しており、四日市営業所の労務費の比率は極めて高い数値となっていた。

同営業所の人員を転勤させることも、C株式会社の意向に沿うものであった。

c 倉敷営業所の状況

倉敷営業所へは、従前から人員を転勤させる必要があり、

本件転勤命令以前の倉敷営業所と新居浜営業所の過去3年間の1人1か月当たりの総労働時間は、他の営業所より長いものであった。

特に倉敷営業所では、平成24年に、業務係が長時間労働により、体調不良になったとして、医師の面接指導を受けたことがあり、同営業所では、疲労蓄積度の自己診断チェックを、全従業員を対象に実施している状況にあったし、本来、営業所を離れるべきではない管理職が運行に従事しなければならない事態が特に顕著に発生しており、このような事態を早期に解消する必要があった。

他方、四日市営業所、尼崎営業所においては、1人1か月当たりの総労働時間が短かった。

また、荷主であるC株式会社からは、倉敷に所在する液化ガス精製会社の事業拡大の計画に対応するなどの理由により、中四国地区の配送体制の増強が望まれていた。

このような状況の下、新居浜営業所へは、E労働組合の組合員が配転されており、残りの倉敷営業所への人員の配転が必要となっていた。

(イ) 人選の合理性

- a 会社は、転勤命令の際に、事前に全業務係に対し、転勤の必要性を説明し、個別の従業員の内情にまで調査を行うという方針で臨んでおり、これまでも事前の調査に応じたE労働組合の組合員や、いずれの労働組合にも属さない従業員（以下「非組合員」という。）には、個々の従業員の意思を尊重しながら転勤を行ってきた。しかし、組合は全ての転勤に応じないとする姿勢を示しており、そのため、組合の組合員からは事前に事情聴取を行えず、会社が適任と考える者に対し転勤命令をせざるを得なかった。
- b 転勤命令の対象候補者は、人員に余剰のある尼崎営業所及び四日市営業所の業務係のうちから、①「扶養手当を申請している者」、②「配偶者と同居している者」、③「病気療養中の者」を対象者から除外して、人選を行っ

た。

これらの基準を設けたのは、家族関係や本人の健康に対する影響ができるだけ小さい者を選ぶという趣旨によるものであった。健康状態や、同居家族との生活の存在は、転勤に当たって生じる不利益を考慮する上で第一義的に検討を要すべき事項であり、x1及びx3が主張する転勤に応じられない事情よりも優先されるべき事項である。

また、「既に転勤に応じているE労働組合組合員及び非組合員」も対象者から除外した。これは、既に転勤に応じているE労働組合の組合員や非組合員から対象者を選出すれば、これらの者だけに過大な負担を負わせることになり、かえって組合間差別が生じてしまうためである。

- c 申立人らは、x1及びx3は、それぞれ組合内で重要な役割を担っており、この事情からも転勤に応じられない旨主張するが、会社は、対象者の組合内の活動や地位に注目せず、転勤に当たっての影響が小さいか否かの基準により選出している。これは、E労働組合の委員長であるF（以下「F委員長」という。）が転勤に応じている事実からも、明らかである。申立人らの労働組合活動を理由に、x1及びx3を転勤の対象者から除外するのであれば、F委員長が転勤に応じていることからすると、労働組合間で差別が生じてしまう。

(ウ) 尼崎営業所及び四日市営業所への再転勤

会社は、平成25年7月16日、x1に対し、団体交渉の席上において、尼崎営業所への転勤を命じた。これは、同営業所の管轄内に所在している取引先が、従前は別の運送会社からガスの搬送充填を受けていたところ、この運送会社がトラブルを起こしたために、その企業が今後は、以前同所へのガスの搬送充填を担当した実績のある会社を希望したため、急きよ、ある程度の経験を有する業務係をこの業務に担当させる必要が生じたためである。

一方、x3は、同年8月23日、四日市営業所への転勤とさ

れたが、この措置も、同営業所の業務が増大傾向となってきたことからなされたものである。

- 3 会社によるx1及びx3に対する平成25年夏季賞与の減額及び平成26年年休の日数の削減は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点3)

(1) 申立人らの主張

ア 平成25年夏季賞与

一律260,000円支給とされていた平成25年夏季賞与について、会社が、x1にあっては90,000円の、x3にあっては80,000円の各欠勤減額を行った。

これは、会社が不当労働行為意思に基づき行ったものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ 年休の日数の削減

x1及びx3は、平成26年1月1日に、21日の年休の日数があるはずであるところ、会社は、x1が77日の、x3が99日の各欠勤をしたとして、それぞれ8日、6日の年休の日数しか付与しなかった。

年休の日数が減ることの不利益性は明らかであるが、x1は組合の書記長として、x3は民事訴訟の当事者として、組合活動のために年休の利用を必要とするところ、この活動を行う上でも重大な不利益を被っている。

これは、会社が、不当労働行為意思に基づき行ったものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

ウ 支配介入

x1及びx3に対する欠勤減額と年休の付与日数の削減は、支配介入と構成されるべき違法な転勤が有効であることを前提としてなされている。これは支配介入の効果を維持することを意図してなされるものであり、そのこと自体が、組合を弱体化させるものとして、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア 平成25年夏季賞与が、x1及びx3について、それぞれ90,000円と80,000円の減額がなされていることについて

ては、x1及びx3は、会社による本件転勤命令を無視し、転勤後の勤務地に出勤しなかったため、この勤務日を欠勤扱いとして賞与額を算定したものである。

イ 年休の日数の削減については、所定労働日の出勤日数が8割に満たない場合でも、出勤率に応じて年休が付与される場合があるところ、x1の出勤率は67パーセント、x3の出勤率は58パーセントであったことから、就業規則第39条第2項の表に従い、それぞれ8日、6日の年休の日数となったものである。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、会社の従業員によって組織される労働組合で、G労働組合の支部組織である。

組合は、会社に所在する各営業所において、それぞれ分会を組織し、尼崎営業所敷地内に主たる事務所を設置している。

結審時の組合員数は31人である。

(2) x2

x2は、平成18年1月5日に会社の新居浜営業所の管理職候補として採用され、その後、倉敷営業所の業務係となり、平成20年3月から組合の組合員である。

x2は、平成24年11月末に会社を定年退職となり、同年12月1日から、勤務が週5日、1日3時間の内勤サポーター職という内容の労働契約を締結し、倉敷営業所で勤務している。なお、平成25年6月から勤務は、週5日、1日4時間となっている。

(第1回審問x2陳述p16～17)

x2は、平成20年及び平成21年に、会社から無事故1年間達成の表彰を受けている。(甲75)

(3) x1

x1は、平成17年1月5日、会社の尼崎営業所業務係として採用され、以後、同所において勤務してきた。また、x1は、組合の

組合員であり、平成19年10月から組合の書記長として、組合の実務を取り仕切り、組合や組合員が当事者となる民事事件や不当労働行為事件において神戸地方裁判所や当委員会に出向くなど、組合活動の中心人物である。なお、平成26年10月1日から執行委員長となっている。

(4) x3

x3は、平成17年1月17日に会社に四日市営業所のアルバイト業務係として採用され、同年4月1日に正社員となり、会社の四日市営業所で勤務してきた。また、x3は、組合の組合員であり、平成24年11月に開催された組合の拡大役員会から、四日市分会の書記次長となっている。

(5) 会社

会社は、昭和43年6月に特定貨物自動車運送業を目的として設立され、神戸の本社以外に新潟営業所、四日市営業所、尼崎営業所、姫路営業所、倉敷営業所及び新居浜営業所を開設しており、結審時の従業員数は、72人である。

会社は、C株式会社の100パーセント出資子会社であり、C株式会社の高圧ガスローリー運搬のみを行っている。

なお、会社には、組合のほか、E労働組合（結審時の組合員数12人）がある。

2 yの社長就任とその後の経営改善への取組

(1) yは、平成18年1月、「事故不祥事」の削減と赤字体質からの脱却を目的として、外部から会社の社長に就任した。（乙89）

(2) yは、社長就任後、安全推進のため、①地方安全衛生委員会を定期的を開催するなどの「事故不祥事」への対応、②運行管理の徹底、③研修の充実、④就業規則に定める事故によって会社に損害が発生した場合の求償の運用の整備などの対策を行い、また、赤字体質の改善のため、①労務費の適正化、②購買ルールの確立、③燃料購入方法の変更などの対策を行ってきた。（乙89）

3 労使紛争の経緯

yの社長就任以降、組合と会社との間で、多くの労使紛争が生じ

てきた。その主たるものは、賞与の支給における組合員とE労働組合ないし非組合員との差別が不当労働行為となるかどうかをめぐるものであるが、当委員会では、平成21年春闘以降の団体交渉について不誠実な団体交渉態度であったとし、救済命令を発した以外は、不当労働行為の成立を認めていない（平成21年（不）第14号事件）。また、団体交渉拒否事件において、関与和解が成立したものもある（平成25年（不）第6号事件）。

このほか、組合または組合員から裁判所に民事訴訟を提起した事件もあり、平成24年2月11日付けの転勤命令を無効としたもの（神戸地方裁判所平成23年（ヨ）第9015号仮処分命令申立事件）、事故後に求償に応じず、かつ誓約書を提出しないことを理由に出された下車勤務命令（x2に対するものも含む。）を無効としたもの（神戸地方裁判所平成24年（ヨ）第9001号仮処分命令申立事件）などがある。

なかでも大阪高等裁判所は、平成26年10月17日、x2、x3及びBには誓約書提出義務も求償金支払義務もなく、x2がこれらを拒否したのは正当な組合活動であって、下車勤務命令は不当労働行為として無効であるとして、会社に対し、差額賃金全部の支払を命じた上、yの行為は説得行為として社会通念上許容される範囲を逸脱しているとして、会社及びyに対し、x2に500,000円、x3及びBに各300,000円を支払うよう命じた（大阪高等裁判所平成26年（ネ）第640号賃金等請求控訴事件、平成26年（ネ）第1112号賃金等請求附帯控訴事件）。

また、本件転勤命令に関しても、これを無効とする仮処分決定及びこれに従わないx1らに対する賃金の仮払いを命じる決定が出されている（神戸地方裁判所平成25年（ヨ）第9001号仮処分命令申立事件、神戸地方裁判所平成25年（ヨ）第9004号仮処分命令申立事件）。

4 本件再雇用

(1) 会社における再雇用制度

会社は、定年後の再雇用について、平成20年3月にマスター制度ガイドラインを定め、その内容を説明会や個別の説明で従業

員に周知し、各営業所に備え付けている。

このガイドラインによると、選考基準は、正社員が対象で、①通常勤務に耐えられる健康状態にあること、②過去3年の人事考課に特に問題がないこと、③職務に必要な資格及び経験を有していることとされている。

職務区分は、管理職であるライン職、実務を担当するエキスパート職、実務担当者のサポートを行う内勤サポーター職に分かれており、モデル年収は、ライン職が4,200,000円から4,800,000円まで、エキスパート職が1,800,000円から3,000,000円まで、内勤サポーター職が1,200,000円であり、再雇用時の業務内容は、定年年齢到達時の職種を基本としつつも、会社が業務内容を決定した上で対象者に対し提案を行うこととされている。

(乙40)

(2) 本件事故

ア 平成23年2月18日、x2は、前方のトラックに積載していた電柱に衝突するという本件事故を起こした。

本件事故の処理に関して会社が支出した費用は、相手方への損害賠償、x2車の修理に要した費用等の直接費用が1,836,345円、現場検分、謝罪、会議開催等の間接費用が657,160円の合計2,493,505円であった。(乙16、18、19)ただし、保険が適用された結果、会社が自己負担した金額は120,000円である。(乙90)

イ 同月22日、会社の地方安全衛生委員会は、x2について、①車間距離トレーニング、②側乗指導、③KY(危険予知)報告活動を行うことを決定した。それらの実施の後、数週間後からx2は乗務を再開した。(甲18、乙8、第1回審問x2陳述p8)

(3) 会社における求償制度

会社の就業規則第9条では、「従業員は故意又は重大な過失により、会社に損害を及ぼし、会社がこれに対し弁償を要求した場合は、速やかに弁償しなければならない。但し、これによって第

53条（懲戒）の制裁を免れるものではない。」と規定されている。

平成23年2月4日、会社は、全従業員に対し、「事故不祥事惹起の際の取扱いについて」と題する文書で、旧来あいまいであった就業規則第9条の取扱いについて、「①当該事故不祥事が、当事者の故意や重大な過失により生じた場合、②当該事故不祥事の発生が重大な過失に起因するものでなくとも、当該事故以前に、同一当事者が同一の原因で事故等を重ねた場合、③当該事故不祥事が上記①及び②以外の過失により生じた場合であっても、当該事故等がBIS、D社ゴールデンルール、Y安全運転7ヶ条に反したことにより生じた場合」に、「原則として民法等の各種法規及び過去の裁判例の基準の範囲内で会社が請求することが相当と判断する金額を請求」すること、「本施策は同日以降発生した事故不祥事等から適用」すること等を通知した。また、この文書では、重大な過失について、「結果の予見がきわめて容易な場合や、著しい注意義務違反により結果の予見や回避をしないことを指します。具体的には、信号無視、酒気帯び運転、概ね30km/h以上の速度超過の場合等を指します。」とされていた。（甲14、乙13、14）

(4) 本件事故から本件再雇用までの経緯

ア 平成23年4月11日、会社は、本件事故については、左折中の前車が停車することを十分予見できたはずであるのにこれを怠ったものであり、衝突を避けることができない程度に短い車間距離で自車を走行させ、ブレーキを掛けたが間に合わずに衝突したもので、x2の過失は重大であると考え、本件事故の処理、解決に要した費用が修理費用等を含めて2,493,505円のうち（乙16、89）、36,000円の求償を決定し、同人に対し、その旨通知した。（乙17）

イ 同年5月11日、組合は、会社に対し、業務上における事故に関連して会社から求償を求められ、従業員が求償額を支払った慣行は存在しない旨通知し、x2も、会社に対し、求償額の支払を拒否する旨通知した。（甲22、23）

ウ 同年6月5日、yは、会社の本社でx2と面談し、求償金の支払と誓約書の提出を求め（甲9）、さらに同月14日、倉敷営業所を訪れ、x2に対し求償金の支払を求めた。これに対し、x2が、そのような話は組合を通じて言ってほしいと返事したところ、yは、この支払は就業規則の決まりであり、組合とは関係ない旨述べた。（甲65）

エ 同年8月22日、会社は、全従業員に対し、同月26日までに「安全推進に関する誓約書」を提出するよう通知した。この通知の中で、会社は、誓約書の提出を求める趣旨として、「今回誓約書の提出をお願いするのは、皆さんに一層の自覚を促すことと、お客様であるD社に従前同様に安心して当社に仕事を発注してもらう為に欠かせないことと判断したからです。内容は、安全推進に限定し、皆さんの生活や思想信条にかかわる事項はありません。」等とし、親会社からの要請であることを示していた。

また、当該誓約書の内容は、以下のとおりであった。

「私は、Y株式会社との雇用契約期間中に業務係りとして仕事をするとき、コンプライアンスと事故不祥事を起こさない事を目的に以下の事柄を守ります。

- ・仕入れ充填作業含む運行は、会社、荷主、顧客先が定める諸規則のとおりに行います。
- ・通勤時を含め、車両運転中は交通諸法規を守り、安全運転を行います。
- ・KYヒヤリハット活動など、自ら進んで安全推進に取り組みます。
- ・トラブル発生の際は、すぐに報告、連絡、相談を行います。
- ・その他会社の安全推進上の施策や指示は誠実にを行います。」

（乙20、21）

オ 同月24日、組合は、会社に対し、平成23年夏季一時金のE労働組合との差額との関連の有無、関連するとした場合の根拠と各項目の金額を明らかにするよう求めた。（甲33）

カ 同月25日以降、会社は、x2に対し、再三にわたり求償金

の支払をすること、及び、誓約書の提出を行うことを求めたが、組合及び x 2 は、会社に対し、組合、本人共に会社の損害とする請求項目、金額について疑問を持っていることなどを理由に求償金の支払を拒むと通知し、誓約書についても、その提出義務の根拠が明確でないなどの理由で提出を拒否した。（甲 3 4 ～ 3 7）

キ 同年 1 2 月 1 2 日、会社は、x 2 に対し、求償金を支払わず、誓約書を提出しないことから、x 2 を業務係とする労働契約の継続は不可能と判断する旨通知した。（甲 5 0）

ク 平成 2 4 年 9 月 4 日、会社は、x 2 に対し、再雇用制度の説明と意思確認のため、本社へ出張するように指示したが（甲 6 9）、同月 6 日、組合及び x 2 は、会社に対し、再雇用に関する問題は団体交渉事項であるとして、出張指示に応じない旨通知した。（甲 7 0）

同月 7 日、会社は、組合及び x 2 に対し、出張指示を維持する旨通知した。（甲 7 2）

ケ x 2 は、会社に対し、頸肩腕症候群で平成 2 4 年 9 月 1 0 日から 7 日間の自宅加療を要するとの診断書を提出した。（乙 5 2）

なお、会社は、x 2 について、健康診断、人間ドック等で要再検査ということが何年か続いていたにもかかわらず、再検査の結果等について報告を受けていなかった。（第 1 回審問 y 陳述 p 1 3）

コ x 2 は、荷主である C 株式会社が発行する特定作業資格証を喪失していた。

(5) 本件再雇用

ア 同年 1 0 月 2 日、x 2 は、会社に対し、本件再雇用に当たり、倉敷営業所での業務係を希望するとの再雇用エントリーシートを提出した。

同日、会社は、x 2 に対し、誓約書の提出と求償金の支払に応じることを再雇用契約締結の条件としたうえで、雇用契約の内容を記載した再雇用オファーシートを提示した。

このオファーシート「選考基準」の欄には、「健康状態：頸肩腕症候群、自律神経失調症、メタボリックシンドロームの精密検査受診指摘について要現状確認」とあった。

(甲10、11)

イ 平成24年11月29日、組合とx2は、異議をとどめつつも会社の再雇用条件に応じることとし、同日、x2は、誓約書を提出し、内勤サポーター職での労働契約書に署名した。また、同年12月3日には、x2は、会社に対し求償金を支払った。

(乙5、15の2)

再雇用契約の内容は、以下のとおりであった。(甲12)

- ①就業場所 倉敷営業所
- ②身分 マスター契約社員
- ③業務内容 内勤サポーター職（営業所運営に伴う業務全般）
- ④契約期間 平成24年12月1日から平成25年5月31日まで
- ⑤勤務時間 14時から17時（月から金）
- ⑥休日 土曜日、日曜日、祝日
- ⑦時給 1,050円

ウ x2の給与額は、定年前に業務系の業務に従事していた平成23年7月ないし11月の平均では月額約473,000円であったが、定年後、内勤サポーター職として再雇用された後は、平成25年1月ないし7月の平均で月額約73,000円となっていた。(甲13、63)

エ 会社が、x2を業務系ではなく、内勤サポーター職として再雇用した理由は、①本件事故が重大であったこと、②誓約書を提出しなかったこと、③求償に応じなかったこと、④健康状態に不安があったこと、⑤特定作業資格証を喪失していたこと、である。

オ x2の勤務時間は、同年6月に、1日4時間に変更された。

(第2回審問x2陳述p17)

(6) 会社において事故を起こした者に係る再雇用の状況

Aは、平成16年9月19日にタンクローリーの横転事故を起こし、さらに、平成19年8月30日及び平成20年2月13日にも接触事故を起こしたが、会社から事故の損害に係る求償を求められなかった。平成22年1月末日に定年で退職した後、業務係として再雇用された。（甲120、121、乙89）

5 本件転勤命令

(1) 会社における転勤制度

会社の就業規則第14条には、「会社は業務の都合により必要がある場合には、従業員に対し、転勤、配置転換、職種変更、または出向を命じることがある。この場合、従業員は正当な理由がなければ、これを拒むことは出来ない。」と規定されている。

（乙13）

また、平成14年11月7日に、会社と組合との間で、新規採用者の雇用条件について交わされた労働協約の第7項において、「雇用契約時、将来業務の都合（仕事量の増減）により就業場所の異動（配転）がある事を条件とする。」と規定されている。

（乙68）

なお、x1及びx3が入社時に署名押印した雇用契約書にも、業務の都合（仕事量の増減）による異動に従う旨の記載がある。（乙23、25）

(2) 本件転勤命令までの経緯

ア 平成24年3月1日、会社は、全従業員を対象に「転勤に関する調査」と題するアンケートを行ったところ（乙34、35、36）、組合の組合員以外の業務係全員から回答があったが、組合の組合員からの回答はなかった。（乙32）

イ 同年11月7日、組合は、会社に対し、平成25年の組合及び各分会役員体制について通知した。これによると、組合員31人全員が組合又は各分会において何らかの役職に就いていた。ただし、前年の組合及び各分会役員体制では、何らかの役職に就いていたのは26人であり、この時点では、x3は非役職者であった。（乙76の1～77の2、92）

ウ 同月29日、会社は、組合及びE労働組合に対し、年末一時

金について、平成25年1月から6か月間の長期出張に組合としての協力がある場合、250,000円に30,000円を上乗せして支給する旨提案した。(甲85、乙29、30)

エ 同年12月7日、会社及びE労働組合は、年末一時金について、長期出張に協力し、E労働組合の組合員には250,000円に40,000円を上乗せして支給するという内容で合意した。(乙28)

オ 同月10日、組合は、会社に対し、年末一時金について、長期出張には異議を留めつつ、一律250,000円で合意する旨通知した。(甲88)

カ 平成25年1月28日、会社は、「当社の現状と転勤のお願い」と題する書面を各営業所に掲示した。この書面には、適正な労働時間を守ることの重要性、各営業所間で労働時間のアンバランスが顕著であること、同年2月1日付けで、人員が足りない新居浜営業所へ、人員に余剰が出ている尼崎営業所及び四日市営業所から転勤を指示すること、同年3月1日付けで、人員が足りない倉敷営業所への転勤のための人選を進めていること、各営業所における車両数と業務係員数の比較と各営業所の1人1月当たりの平均総労働時間を記した表が記載されていた。(乙33)

キ x3は同年1月30日に、x1は同月31日に、それぞれの所属する営業所の所長から、同年3月1日付けで倉敷営業所へ転勤するよう通知された。

x1は、尼ヶ塚営業所長から、転勤の理由として、x1の高压ガスの知識や技能が優れていること、x1の家庭に影響を及ぼさないこと、転勤は労働組合間のパワーバランスによるものであることの3点について説明を受けた。(第1回審問x1陳述p8～9)

ク 同年2月1日、組合、x1及びx3は、会社に対し、同年1月28日付け「当社の現状と転勤のお願い」と題する文書について、年末一時金妥結条件による合意に反すること、同一時金妥結時に組合が表明した説明責任や同意手続が行われていないこと等

- を理由として転勤を辞退する旨通知した。（甲 9 4、乙 4 4）
- ケ 同年 2 月 1 日、会社は、E 労働組合の組合員である F 委員長及び H に対し、それぞれ四日市営業所及び尼崎営業所から新居浜営業所へ転勤を命じた。（乙 3 7）
- コ 同月 4 日、会社は、組合に対し、本件転勤命令は業務命令であり理解を求める旨通知した。（甲 9 5）
- サ 同日、x1 及び x3 は、神戸地方裁判所に、倉敷営業所において勤務すべき義務のないことを仮に確認することを求める仮処分命令の申立てを行った。（乙 7 8）
- シ 同月 1 4 日、x1 及び x3 は、会社に対し、転勤の再考を求める旨通知したが、同日、会社は、x1 及び x3 に対し、転勤を前提とした上で条件確認や整備を行う用意がある旨回答した。（甲 1 0 7、1 0 8）

(3) 四日市営業所、尼崎営業所及び倉敷営業所の状況

- ア 平成 2 2 年から平成 2 4 年までの各営業所の 1 人 1 か月当たりの平均総労働時間をみると、倉敷営業所においては、少なくとも 2 6 0 時間を超え、平成 2 2 年は 2 7 0 時間を超えていた。一方、四日市営業所及び尼崎営業所においては、2 3 0 ないし 2 4 0 時間程度となっており、倉敷営業所と比べると短かった。（乙 6 2）
- イ 平成 2 2 年から平成 2 4 年までの間の各営業所におけるマンパワー値（業務係の人数を車両数で除した数値をいう。）をみると、四日市営業所及び尼崎営業所においては、マンパワー値はおおむね 1. 0 を超え、特に尼崎営業所においては、平成 2 4 年 1 2 月の時点で 1. 3 8 となっていた。
- これに対し、倉敷営業所及び新居浜営業所においては、平成 2 4 年はほとんどの月でマンパワー値が 1. 0 以下となっていた。（乙 6 7）
- なお、国土交通省の「貨物自動車運送事業輸送安全規則の解釈及び運用について」によると、事業計画に応じた運転者の選任を行っていくための指針として、事務所全体が無休の場合においては「運転者 \geq 1. 2 \times 車両数」とされていた。（乙

66)

ウ C株式会社には、ここ数年来の中四国地区の配送業務量増大に対する対応の必要と、倉敷に所在する液化ガス精製会社である株式会社Iにおいて増産による販売拡大により事業拡大の計画があり、会社は、C株式会社から中四国地区の配送体制の増強を依頼されていた。(乙63)

このような状況の中、中四国地区にある新居浜営業所へは、E労働組合の組合員であるF委員長らが配転された。(乙37)

(4) 転勤対象者の人選

本件転勤命令における転勤対象者についての会社の人選の考え方は、人員に余剰のある四日市営業所及び尼崎営業所の業務係のうち、「扶養手当を申請している者」、「配偶者と同居している者」、「病気療養中の者」を対象者から除外し、さらに、「既に転勤に応じているE労働組合組合員及び非組合員」を対象者から除外するというものであった。

平成25年1月15日現在の四日市営業所及び尼崎営業所の業務係の状況は別表のとおりで、会社の上記人選の考え方に従って転勤対象者の選考を行うと、転勤の対象者となるのは、四日市営業所ではx3のみとなり、尼崎営業所ではx1のみとなる。

(乙89)

(5) 本件転勤命令後の状況

ア 平成25年3月1日、組合は、x1及びx3に対し、指名ストを開始させた。指名ストは、同月29日まで続いた。

イ 同月28日、神戸地方裁判所は、x1及びx3が倉敷営業所において勤務すべき労働契約上の義務のないことを仮に確認する旨の決定を行った。(甲7)

ウ 同月29日、組合は、会社に対し、上記の仮処分決定を受けて、x1及びx3に対する本件転勤命令を白紙撤回すること、同月30日以降、それぞれ尼崎営業所及び四日市営業所で、通常業務の指示を行うこと等を求めた。(乙41)

エ 同年4月1日、x1及びx3が、それぞれ尼崎営業所及び四日市

- 営業所に出勤したところ、各営業所の所長は、x1及びx3に対し、本社の指示として、翌日以降は倉敷営業所への出勤以外は出勤として認めない旨通知した。(甲142)
- オ 同日、会社は、組合に対し、転勤に関する組合の考え方について説明を求めた。(乙42)
- カ 同月2日以降、x1は尼崎営業所に、x3は四日市営業所にそれぞれ出勤したが、会社は欠勤扱いとした。
- キ 同月3日、会社は、x1及びx3に対し、倉敷営業所への転勤に当たっての協議のため、本社に出張するよう指示した。(乙45の1・2)
- ク 同日、組合、x1及びx3は、会社に対し、係争中の事案であるので、同日付けの出張指示には応じられない旨通知した。(乙46)
- ケ 同月8日、x1及びx3は、神戸地方裁判所に賃金の仮払いを求めて仮処分命令の申立てを行った。
- コ 同月24日、会社は、x1及びx3に対し、転勤の条件等について話し合うため、同月30日に本社に出張するよう指示したが、x1及びx3はこれに応じなかった。(乙48の1・2、89)
- サ 同年5月2日、会社は、神戸地方裁判所に上記イの決定に対する不服申立てを行った。
- シ 同年7月4日、上記ケの仮処分命令手続の審尋の席上、裁判官から暫定解決を促す発言があったことから、同月16日に団体交渉が行われた。その中で、yは、x1に対し、同月17日付けで倉敷営業所から尼崎営業所への再転勤を命じた。(甲142)
- ス 同年8月19日、神戸地方裁判所は、上記ケの仮処分命令の申立てについて、会社に対し、x1にあっては900,000円、x3にあっては同年8月から毎月20日限り350,000円を仮に支払うよう命じる決定を行った。(甲8)
- セ 会社は、x3に対し、同月23日付けで、四日市営業所への再転勤を命じた。その理由は、会社によれば、四日市営業所の業務が増大傾向となってきたからということであった。(乙3

9)

ソ 同月30日、会社は、上記スの決定に従い、x1及びx3に対し、仮払金の支払を行った。また、同年9月20日、x3に対し仮払金の支払を行った。(乙98の1・2)

(6) x1及びx3に係る給与上の措置等

ア 会社は、x1について、平成25年3月1日から同年7月16日まで約5か月間、x3について、同年3月1日から同年8月22日まで約6か月間の賃金を支払わなかった。

イ 同年7月、会社は、一律260,000円の平成25年夏季賞与を従業員に支給したが、本件転勤命令に従って出勤しなかったとして、x1については90,000円、x3については80,000円の減額を行った。(甲122、123)

ウ 平成26年1月9日、会社は、各営業所管理職に対し、同年に付与する年休の日数を通知し、その中で、x1が77日、x3が99日欠勤したとして、それぞれ8日、6日の年休の日数を付与する旨通知した。(甲124)

エ 年休の日数に関する会社の就業規則の規定は、次のとおりである。(乙13)

「第39条 従業員に対する年次有給休暇は次の通りとする。

年次有給休暇(年次休暇)日数は1月1日現在における従業員に対し、次の休暇日数を付与する。

(表略)

2 前1号にかかわらず、各算定期間の所定労働日における出勤日数が8割に満たない場合は、年次有給休暇を付与しない。但し診断書提出の私傷病に限り、出勤日数が8割に満たない場合でも、各出勤率に応じて次の通り年次有給休暇を付与する。

(表略)」

第5 判断

1 会社がx2を倉敷営業所の業務係として再雇用しなかったことは、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に

該当するか。（争点1）

- (1) 一般に、定年による退職後の再雇用については、退職前の業務を当然に継続することができるものではなく、希望通りの業務につくことができないことが、当然に「不利益な取扱い」に該当するものではない。

しかしながら、高年齢者の雇用の安定等に関する法律第9条が定める高年齢者雇用確保措置の趣旨に照らすと、定年後の再雇用は純然たる新規雇用とは異なり、定年前の雇用関係との連続性があるとみるべきこと、加えて、被申立人会社における再雇用制度の運用において、従来、労働者の希望が考慮されていたとみることができることを勘案すると、業務係で勤務してきた労働者に対して、再雇用後の業務内容として引き続き業務係を希望しているにもかかわらず、その労働者が労働組合の組合員であること、又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、賃金が大幅に減額される内勤サポーター職〔第4の4(5)ウ〕に従事させる場合には、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当すると解すべきである。

- (2) 労働組合の正当な行為

申立人らは、x2が、本件再雇用に係る労働契約書に署名する直前まで、本件事故に係る求償や誓約書の提出に応じなかった行為を「労働組合の正当な行為」とであると主張し、会社は、これを否定するので、これについて判断する。

組合は、会社に対し、求償について抗議をしたり、誓約書の提出の根拠について説明を求めたりしていることからすると、組合員であるx2がこの組合の方針に従って、求償や誓約書の提出に応じなかったこと〔第4の4(4)イ、ウ、カ〕は「労働組合」の行為と評価することができ、かつ、その行為は、組合員の経済的地位の向上に関係するものとして正当なものといえるので、「労働組合の正当な行為」ということができる。

- (3) 本件再雇用の合理性

ア 会社は、x2との再雇用契約において、業務内容を業務係としなかったことについて、以下のような理由で合理性があり、

組合嫌悪の意図によるものではないと主張するので、それぞれについて順次判断する。

イ 重大な事故

本件事故は、x2が短い車間距離で自車を走行させ、ブレーキを掛けたが間に合わずに衝突したという単純な事故ということができ、x2車の修理に要した費用等の直接費用が1,836,345円であること〔第4の4(2)ア〕からすると、会社が重大な事故と評価したのには、それなりの理由がある。

ウ 誓約書の不提出

会社が提出を求めた誓約書の内容は、会社との労働契約期間中に業務係として仕事をするときには、コンプライアンスと「事故不祥事」を起こさないことを目的としたもので、安全運転及び事故防止が重要な課題である運送会社において、ごく常識的な内容のものであり、しかも会社は、誓約書の提出を、組合の組合員だけではなく、全従業員に対し求めていた〔第4の4(4)エ〕。

エ 求償に応じないこと

yは、社長就任後、安全推進のための取組を推進し、求償の運用についても整備したところであり〔第4の2(2)〕、平成23年2月4日、「事故不祥事惹起の際の取扱いについて」と題する文書を従業員に対し通知したこと〔第4の4(3)〕が認められる。

本件における求償は、この通知に基づき、上記のような事故を起こしたx2に、修理に要した費用等の直接費用と間接費用の合計額2,493,505円のうち、会社が保険を適用した際に自己負担した金額120,000円の約3分の1の36,000円を求償したものであって、x2に対し特に酷な措置とはいえない。

オ 健康状態

x2が、頸肩腕症候群に罹患していること、x2の再検査の結果、経過を観察すべき事情が存在していたこと〔第4の4(4)ケ〕からすると、会社が、x2の健康状態に関して不安を抱

いたことには、それなりの理由がある。

カ 小括

以上のことを総合すると、会社が x 2 に対し、内勤サポーター職として再雇用をしたことについては、一応の理由があるといえることができる。

なお、会社は、x 2 の特定作業資格証の喪失も本件再雇用の評価に加えているところ、これについて、組合は、資格の再取得のための受講を禁止しているから受講できないと主張するが、かりにこの組合の主張を認めたとしても、上記の評価を覆すものではない。

また、申立人らは、これまで会社において、業務係として定年後の再雇用を希望した者は全て業務係として再雇用されていたと主張するところ、大きな事故を起こしたにもかかわらず業務係として再雇用されたとする A の事例は、平成 23 年 2 月 4 日に、上記「事故不祥事惹起の際の取扱いについて」を会社が通知する前のものであり〔第 4 の 4 (6)〕、通知が出された後に事故を起こした x 2 の事例の先例とはならないので、組合の主張は失当である。

(4) 不当労働行為意思

申立人らは、y は、これまでの組合との関係を変えなければならぬとの認識をもっており、これが組合嫌悪の動機となっていると主張する。

確かに、y が社長に就任してから、会社と組合との間で、不当労働行為事件や裁判所での民事事件が多数争われている事実〔第 4 の 3〕が認められ、組合と会社との間の労使関係が厳しい対立状況にあると認められる。また、y の組合及び x 2 ら組合の組合員に対する強硬な対応からは、反組合的な意図がうかがえる部分もある。

しかしながら、会社と組合との厳しい対立状況は、会社が、その経営状況の改善を目指し、親会社の意向にも沿いながら、運送会社として当然に必要なとされる安全走行の実現等の社会的責任を果たすために諸施策を実施しようとするものであるところ、それ

が労働組合の方針と一致しないことに起因した部分も多く、これだけから会社の組合嫌悪の意図を認めることは適切ではない。会社が x 2に誓約書の提出を求めたり、事故に対する厳しい姿勢を示すために相当の金額の求償をしたりすることも、会社のこうした経営施策の一環であり、上記のように一応の合理性が認められることからすると、会社の要請に応じなかった x 2を業務係につけなかったことを、組合嫌悪の意図によるものと認めることは妥当ではない。

(5) 不当労働行為の成否

以上のおり、会社が、x 2を内勤サポーター職として再雇用したことは、x 2の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いとは認められず、したがって、組合に対する支配介入があったものと認めることもできない。

2 会社による x1及び x3に対する平成 25 年 3 月 1 日付け本件転勤命令は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点 2)

(1) 本件転勤命令が、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するためには、本件転勤命令が同号本文の「不利益な取扱い」に該当し、かつ、本件転勤命令が、x1及び x3が労働組合の組合員であること、又は労働組合の正当な行為を行ったことの故をもってなされたといえることを要するので、以下順次判断する。

(2) 本件転勤命令の不利益性

x1は、尼崎営業所の敷地内にある主たる事務所で組合の非専従の書記長として組合活動を行っており、x3は、組合の四日市分会の書記次長として同分会の組合活動を行っていた〔第 4 の 1 (3)、(4)〕。

本件転勤命令は、x1及び x3をそれぞれ尼崎営業所及び四日市営業所から倉敷営業所へ転勤させるものであり、それぞれ組合又は組合の分会の役職として組合活動を行っていることから、組合又は組合の分会の組合活動への影響はあるといえるので、本件転勤命令には、不利益性が認められる。

(3) 転勤の必要性

会社の就業規則第14条及び労働協約第7項は、会社は業務の都合により必要がある場合には、転勤を命じることができる旨定めている〔第4の5(1)〕。

会社は、倉敷営業所では1人1か月当たりの平均総労働時間が長いのに対して、四日市営業所及び尼崎営業所にあっては短いという事情があり、また、平成22年から平成24年までの間の各営業所におけるマンパワー値は、倉敷営業所よりも、四日市営業所及び尼崎営業所の方が高く、そのため、四日市営業所及び尼崎営業所から倉敷営業所に従業員を転勤させる必要性があり、また、会社の親会社であるC株式会社からも、中四国地区の配送体制の増強を依頼されていたため、業務上の必要性があったと主張する。

前記認定事実からすると〔第4の5(3)〕、各営業所における人員数のバランスを図るために、また、C株式会社の依頼もあることから、四日市営業所及び尼崎営業所から各1人ずつの人員を倉敷営業所へ配転することについて、業務上の必要性があったとした会社の判断は、一定の合理性が認められる。

(4) 人選の合理性と不当労働行為意思

会社は、x1及びx3を転勤対象者としたことについては、人員に余剰のある四日市営業所及び尼崎営業所の業務係のうち、「扶養手当を申請している者」、「配偶者と同居している者」、「病気療養中の者」を対象者から除外し、さらに、「既に転勤に応じているE労働組合組合員及び非組合員」を対象者から除外するという基準を適用した結果であると主張する。

確かに、このような人選基準は、家族関係や本人の健康に対する影響ができるだけ小さい者を選ぶという点で、一応の合理性はあるといえる。

しかしながら、x1についてみると、x1が、組合の書記長として、組合の実務を取り仕切り、民事事件や不当労働行為事件を遂行するために神戸地方裁判所や当委員会に出向くなど、組合活動の中心人物であり〔第4の1(3)〕、主たる事務所がある尼崎営業所から倉敷営業所へ転勤することにより、神戸地方裁判所や当委員会に出向くことに多大な時間を要し、組合活動に重大な影響が存す

ることが容易に予想されることを考慮すると、会社は、転勤対象者の人選をするうえで、こうした組合活動への重大な影響に配慮すべきであったといえる。そうした配慮をしないままx1を転勤対象者とした以上、これは、x1が労働組合の中心人物であるが故の不当労働行為意思をもって転勤させたと判断せざるを得ない。

なお、既に転勤に応じているE労働組合の組合員や非組合員から対象者を選出すれば、これらの者だけに過大な負担を負わせることになり適切でないと会社が考えたことにも相当な理由はあるといえるが、そうであるからといってx1の転勤が不当労働行為意思によるとの判断を覆すものではない。

他方、x3については、x3が、組合の四日市分会の書記次長であること〔第4の1(4)〕、下車勤務命令について会社及びyに対し損害賠償請求の支払等を求める訴訟を提起していたこと〔第4の3〕は認められるものの、x3は組合活動の中心であったと認めるに足る疎明はなく、したがって、会社がx3の組合活動を嫌悪して本件転勤を命じたとまでは認めることができない。

(5) 不当労働行為の成否

ア x1に対する本件転勤命令について

本件転勤命令には、転勤の必要性は認められるものの、x1に対する転勤命令は、会社の不当労働行為意思によりなされたものといえることができるので、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

また、組合の組合活動の弱体化を図ったものといえることができるので、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

イ x3に対する本件転勤命令について

x3に対する転勤命令については、会社の不当労働行為意思によりなされたものといえることができないので、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当せず、したがって、労組法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

3 会社によるx1及びx3に対する平成25年夏季賞与の減額及び平成26年年休の日数の削減は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点3)

上記 2 で判断したとおり、x1に対する本件転勤命令は不当労働行為に該当するのであるから、本件転勤命令を拒否したx1を欠勤扱いにして、平成 2 5 年夏季賞与の減額及び平成 2 6 年年休の日数の削減をすることも、不当労働行為に該当する。

一方、x3に対する本件転勤命令は不当労働行為には該当しないのであるから、x3に対する平成 2 5 年夏季賞与の減額及び平成 2 6 年年休の日数の削減についても、不当労働行為には該当しない。

第 6 救済の方法

- 1 x1に対する本件転勤命令は、不当労働行為と認められるが、既に、x1は、平成 2 5 年 7 月 1 7 日付けで元の職場へ転勤しており、x1に対する本件転勤命令を撤回することについては、救済利益は認められない。
- 2 申立人らは、謝罪文の掲示及び手交を求めているが、本件については適切ではない。

第 7 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、労組法第 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規則第 4 3 条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 2 7 年 4 月 2 3 日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟

別表 四日市営業所及び尼崎営業所の人員構成

四日市営業所

氏名	既婚者	同居親族 扶養手当 申請者	単身者	所属労働 組合等	備考
a	○	○		非組合員	平成24年転勤(倉敷)
b	○	○		非組合員	
c	○	○		組合	
d	○	○		組合	
e	○	○		組合	
x3	○		○	組合	既婚だが同居していない
f	○	○		組合	
g	○	○		E労働組合	
h			○	E労働組合	転勤場所検討
i		○	○	E労働組合	
j	○	○		E労働組合	
k	○			E労働組合	
l	○	○		E労働組合	
m	○	○		E労働組合	
n	○	○		E労働組合	平成25年転勤(新居浜)
o	○	○		E労働組合	平成24年転勤(新居浜)
p			○	E労働組合	要介護両親と同居 転勤場所検討
q	○	○		E労働組合	マスター契約者
r			○	E労働組合	内勤事務者

尼崎営業所

氏名	既婚者	同居親族 扶養手当 申請者	単身者	所属労働 組合等	備考
a			○	非組合員	病気要観察中
b	○			組合	
c	○	○		組合	
d	○	○		組合	
e	○	○		組合	
f	○	○		組合	
x1			○	組合	
g	○			組合	
h	○	○		E労働組合	
l	○			E労働組合	契約社員
j	○			E労働組合	契約社員 平成25年転勤(新居浜)