

命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市西区
X組合
執行委員長 A 1
被 申 立 人 横浜市西区
Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成27年（不）第15号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年12月1日第1631回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成28年4月16日から平成29年7月25日までの間に行った別紙記載の申立人組合員に対する申立外C 1会社への出向の解除及び被申立人への復職命令の対象者のうち、申立外C 1会社での勤務を希望する者について同命令をなかったものとして取り扱い、同希望者の出向の継続について、申立人と被申立人との間で誠実に協議を行い、同協議が終了するまでの間、申立外C 1会社への出向を継続しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交するとともに、同文書の内容を縦1メートル、横2メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人従業員の見やすい場所に毀損することなく、10日間掲示しなければならない。

記

当社が、①平成27年6月4日の団体交渉において、「バス事業支出削減策」に関し、会社以外のグループ会社に属する組合員によるストライキが実施された場合、違法なストライキであるとして損害賠償請求や懲戒処分等を行うことを検討せざるを得ない旨発言したこと、②平成28年4月16日から平成29年7月25日までの間に行った「選択申出書」の提出を拒否した組合員に対する申立外C 1会社への出向の解除及び被申立人への復職命令は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労

働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 殿

Y会社

代表取締役 B 1 ㊟

3 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①平成26年3月27日付けで申立人X組合（以下「組合」という。）に対して提案した、申立外C1会社（以下「C1」という。）への在籍出向により生じる出向補填費の削減を主な目的とする「バス事業支出削減策」（以下「本件提案」という。）に係る同年4月2日以降の団体交渉における会社の対応、及び組合との合意がないまま本件提案についての社内説明会を実施したり、組合員に対して転籍又は特別退職の拡張適用の希望についてその意思を確認する「選択申出書」の提出を求めたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に、②平成27年6月4日の団体交渉で、組合に対し、本件提案等に関し、会社以外のC2グループを構成する会社に属する組合員によるストライキが実施された場合、違法なストライキであるとして損害賠償請求や懲戒処分等を行うことを検討せざるを得ない旨発言したこと（以下「本件発言」という。）が、同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成27年6月9日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。その後、組合は、③会社が組合員に対し、平成28年4月16日以降、C1への出向を解除して会社への復職を命じたこと（以下「本件復職命令」という。）が労組法第7条第1号、第2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28年4月25日に申立てを追加し、同日以降、本件結審日（平成29年7月25日）に至るまでに復職を命じられた別紙記載の組合員を救済対象者に追加した。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、別紙記載の組合員らに対するC1への出向を解除して会社への復職を命じる人事発令をなかったものとして、同組合員らのC1への出向を継続しなければならない。
- (2) 会社は、平成22年3月15日付け「自動車事業の分社・統合に関する確認書」（以下「22.3.15確認書」という。）を遵守し、転籍及び特別退職に応じなかった組合員らについて、被申立人への復職を希望する者を除き、従来どおりC1への在籍出向を継続しなければならないが、会社への復職・他社への出向を強行してはならない。
- (3) 会社は、本件提案の実施に関する団体交渉に当たり、22.3.15確認書を遵守し、組合員及び組合が転籍又は出向解除へ同意しない限り在籍出向を継続しなければならないことを前提に、会社提案に固執することなく、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (4) 会社は、組合及び組合員に対し、組合が実施を予定するストライキ時に組合及び組合員に対する損害賠償請求や懲戒処分を行うなどと威嚇するなどして、組合の組織・運営に介入してはならない。
- (5) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 本件提案に係る平成26年4月2日以降の団体交渉における会社の対応及び会社が組合との合意がないまま本件提案を実施するために社内説明会を実施したり、「選択申出書」の提出を組合員に求めたことは、不誠実団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点①)
- (2) 平成27年6月4日の団体交渉で、会社が、本件提案等に関し、グループ会社に属する組合員によるストライキが実施された場合、違法なストライキであるとして損害賠償請求や懲戒処分等を行うことを検討せざるを得ない旨発言したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点②)
- (3) 会社が、組合員に対し、平成28年4月16日以降、C1への出向を解除して会社への復職を命じたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い、不誠実団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点③)

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人

組合は、会社、申立外C2会社（以下「C2」という。）及びC1等、後記(2)アのC2グループを構成する会社の従業員等によって組織された労働組合であり、肩書地に事務所を置く。結審日現在の組合員は、1,455名である。

(2) 被申立人等

ア 会社は、運輸業（C2、C1）、流通業、不動産業、ホテル業等27社の関連会社及び会社で構成されるC2グループの経営事業を行う純粋持株会社であり、肩書地に本社を置く。平成29年7月16日現在の従業員は、502名である。

なお、会社は、後記2(20)のとおり、平成21年9月に鉄道事業を分社化し、商号変更するまでは「C2会社」という名称であった。

イ C1は、平成13年に設立され、自動車運送事業を行う株式会社である。平成29年7月16日現在の従業員数は、580名であり、うち会社からの出向受入者は21名である。

2 本件提案に至る経緯

(1) 平成12年11月、鉄道、バスなどの運輸業、不動産業等のC2グループ内の主要な事業を行っていた会社は、「C2グループ新経営管理体制」と題する方針を公表した。同方針は、会社が持株会社となり、C2グループ内の各事業に統括会社を設立し、グループ会社や事業の統廃合を行い、1業種1社体制を目指すとするものであった。

また、会社は、上記方針を実施するためとして、希望退職の実施や労働条件の見直し、バス事業における不採算路線の分社化、分社化に伴う従業員の転籍等を内容とする「アクション21」と題する人事施策を組合に対して提案した。組合は、本人の自由意思に基づくことなどを条件として希望退職の募集には応じたものの、これ以上の譲歩は認められないとの方針のもと、会社と団体交渉を行った。

【甲2、甲17の1、第1回審問A2証言】

(2) 組合は、平成13年3月15日、「アクション21」に関する団体交渉が平行線の状況であったことから、会社に対し、ストライキの実施を通告したが、会社がバス事業の分社化について、転籍を実施せずに分社後の新会社において必要人員を採用すると回答したことから、ストライキを実施しなかった。

なお、組合と会社との団体交渉において労使合意に至ったものは、「アクション21」のうち、希望退職の実施、C1の設立及びバス事業

における不採算路線であった綾瀬営業所管轄路線のC1への譲渡にとどまった。

【甲17の1、第1回審問A2証言】

- (3) 会社は、平成13年10月、組合に対し、バス事業改革や労働条件の見直しを内容とする「アクション21」の再提案を行った。組合と会社との協議の結果、会社は組合に対し、一部項目についての継続協議を求めたが、バス事業に係る改革案については撤回した。

【甲17の1、第1回審問A2証言】

- (4) 会社は、新たに設立されたC1に対し、平成13年12月、会社の綾瀬営業所が管轄する路線を譲渡した。この結果、会社は横浜営業所及び旭営業所の管轄するバス路線を運営することとなった。

【甲2、甲17の1】

- (5) 会社は、平成15年2月、組合に対し、C2グループの総務、人事、経理部門を集中して取り扱う企業としてC3会社（以下「C3」という。）を新設し、当該部署に勤務する組合員を出向とする旨提案した。組合は会社に対し、C3の労働条件を会社と同一とすること等を求め、会社は、C3の労働時間を会社と同一にすること、休日の差異は金銭補償を行うことなどを回答した。

【甲17の1】

- (6) 会社は、平成15年8月26日付け「グループ中期経営計画の策定及び業績予想の修正並びに配当に関するお知らせ」と題する文書を公表した。このグループ中期経営計画（以下「中期経営計画」ともいう。）は、激変する経営環境に対応するためとして、平成17年4月を目途にC2グループの鉄道事業以外の各事業（自動車事業、不動産分譲事業、不動産賃貸事業、流通・サービス事業）の分社化を実施し、会社を持株会社体制へ移行し、「C2グループ新経営管理体制」の構築を完了すること、事業の選択と集中を行うこと、人件費等の経費の削減を実施することなどを内容とするものであった。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

- (7) 会社は、平成15年9月に行われた団体交渉において、組合に対し、平成15年9月18日付け「自動車事業収支改善策の実施について」と題する文書を提出した。同文書には、規制緩和等によりバス事業の置かれている環境はますます苦しい状況となっていることから、中期経営計画に基づき、会社の横浜営業所及び旭営業所の有するバス路線を、

新設する專業会社に譲渡し、バス事業を完全分社化するとともに、バス事業に従事している社員は新会社への出向とすることにより、当社社員の雇用を維持していくこととしたい旨、新会社の労働条件は、C1と同等とし、社員は分社先会社に同社の労働条件で出向するが、賃金差異については会社が補填する旨などが記載されていた。

なお、上記文書には、同業他社においては抜本的な収支改善策として、分社転籍によってバス事業としての収支を整えるという手法を取っているが、賃金の大幅な引き下げとなるので、会社では転籍一時金を活用した分社転籍という手法をとることはせず、新会社とC1の労働条件を同等とすることにより今後の事業収支の安定を図る旨記載されていた。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

- (8) 組合は、前記(7)の自動車事業収支改善策について、バス事業分社化提案の撤回を求め、平成15年秋闘要求等も含めて会社と労使交渉を行ったが、平行線の状況であったことから、平成16年3月28日、ストライキを実施した。同日行われた団体交渉において、会社がバス事業の完全分社化の提案を取り下げたことなどから、組合はストライキを解除した。なお、上記団体交渉において、会社はバス事業の分社化に関し、自動車事業収支改善策の実施は、今後とも労使共通の協議課題である旨回答した。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

- (9) 組合と会社は、平成16年5月12日付けで「協定書」（以下「16.5.12協定書」という。）を取り交わした。同協定書には、以下のとおり記載されていた。

「C2会社（以下「会社」という）とX組合（以下「組合」という）は、事業持株会社化に伴う事業部門の分社協議にあたり下記のとおり協定を締結する。

1. 労使共通の協議課題である自動車事業収支改善策については、2004年（平成16年）12月末日合意を目標に協議を継続する。（略）
2. （略）
3. 会社は、事業持株会社化に伴い分社する会社（以下「分社会社」という）の労働条件について組合と事前に協議する。
4. （略）
5. 分社会社において、出向する組合員が従業員の過半数を占め

る場合は、分社時点で分社会社と組合はユニオンショップ協定を含む労働協約を締結するものとする。(略)

6. (略)

7. 本協定書に基づき、第5項記載のユニオンショップ協定を含む労働協約の締結対象とする分社会社は、次の3社とする。

(1) C4会社

(2) C5会社

(3) C6会社

8. (略)

9. 会社は、事業持株会社化に伴い出向した組合員に対して会社として雇用を保障し、将来にわたり労働組合との合意ならびに本人の同意無しに転籍は行わない。

10. (略)

」

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

- (10) 平成16年8月23日、労使協議会が行われ、会社は組合に対し自動車事業収支改善策として、バス事業の分社化等を提案した。同提案は、会社のバス事業を、新設するバス会社に移管し、移管時に会社のバス事業に所属している社員を新設するバス会社等に出向させること等を内容とするものであった。これに対し、組合は再考を求めたため、会社は協議を継続し解決していきたい旨回答した。なお、労使協議会は、団体交渉に加えて、小規模かつ機動的な交渉を行う場として労働協約に基づいて設けられた交渉形態である。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

- (11) 会社は、16.5.12協定書に基づき、平成17年4月1日、流通・サービス事業、ビル資産保有事業及び不動産分譲事業を分割し、それぞれを申立外C6会社、申立外C5会社、申立外C4会社に承継させた(以下「三事業分社」という。)

三事業分社に当たっては、組合と会社との交渉の結果、①会社において当該事業に従事していた従業員は上記3社への在籍出向とすること、②組合及び当該組合員の合意なく会社は当該組合員に対し、三社への転籍を求めないこと、③賃金については、出向元基準で算出した金額との差額を出向元である会社が補填することについて合意した。

【甲2、甲17の1、甲20の1～20の3、第1回審問A2証言】

- (12) 平成17年5月、労使協議会が行われ、会社は、組合に対し、前記(10)

の自動車事業収支改善策を再度提案した。

協議の結果、会社は、C 1における欠員の解消を優先することとなった。

【甲17の1、甲17の2】

- (13) 会社は、平成18年1月、本社、旭営業所及び横浜営業所において、従業員に対し、バス事業の分社の必要性についての説明会を開催した。

上記説明会において会社側が職場説明資料として用いた「自動車事業収支改善策説明」と題する文書には、分社について、「(4-7) 同業他社との比較」として、「将来にわたり労働組合との合意ならびに本人の同意なしに転籍は行なわない」と記載されていた。

会社は、補足説明として以下のとおり発言した。

「 今回のスタンスは、他社にはない『全員出向』というスタンスである。労働条件を確保する。黒字に転換する理由は、次のとおりである。①C 7、C 8のプロパー社員の条件を切り下げて収支を確保する。②出向社員の定年退職の発生に従い、徐々にプロパー社員にシフトしていく。」

「 転籍については、説明会用に出したのではなく、平成16年5月12日付の協定書の中から抜粋したものであり、組合の合意と本人の同意なければ転籍しないということである。また出向は組合員のまま出向する。今回も適用されるだろう。」

「 定年退職が出て新会社をプロパー化することで補填を減少する。」

また、質疑応答として以下のやりとりがなされた。

問「 転籍はないと言うが、C 9のように出向から転籍に切り替わったという例もある。本当に転籍がないと言い切れるのか？」

答「 当社では転籍する予定はない。3事業分社時に交わした合意文に『組合と本人の合意なしに転籍は行わない』と記載している。…しかし、転籍の願いを未来までしないとは約束できない。」

問「 出向後の補填はいつまで続くのか？」

答「 『補填する』ということが結論だ。3事業の出向と同様で特別なことはない。定年退職者が徐々に抜けていき、対象者がいなくなるまで補償は行われる。その過程でYの負担は軽くなっていく。」

問「 C 2が補填を賄いきれなくなってきた時が転籍時なのだろうが、

(出向であっても) 補填を持ちきれなくなった場合減額があるのか。」

答「 そういった心配はしないでいただきたい。補填ができなくなる時は他事業も一緒である。」

問「 資料(4-7)『将来にわたり労働組合との合意ならびに本人の同意なしには転籍しない』とあるが、『将来にわたり』とはいつまでのことか。」

答「 この項目は労使協定を抜粋したものだ。いつまでと言われれば、労働組合との合意ならびに本人の同意があるまでということになる。」

答「 C9が出向後転籍した例を危惧していると思うが、転籍についての協定は社長と委員長が交わしたもので簡単に破れるものではない。」

答「 鉄道が認めてきた既得権として補填することは会社の義務だ。」

答「 まず強制転籍はありえない。…今後転籍が全くないかといわれればないとは言えない。…年々退職者が出ていけば補填額は減少していくし、補填が打ち切りになる心配はない。」

答「 C10は転籍で第2組合ができ、C9は転籍+一時金で出向から再度提案しなおしている。当社はそれはやらないと言っている。…転籍はやらないと言っているのだから信用していただきたい。」

【甲7、甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

(14) 会社は、平成18年4月、これまでの経過を整理して今後の対応を検討したいとして、組合にバス事業の収支改善に係る労使協議の休会を申し入れた。

【甲17の1】

(15) 会社は、これまでのバス事業の収支改善に係る労使協議における労使双方の主張をまとめたものとして、平成18年5月30日付けで、「自動車事業収支改善協議における主張について」と題する書面を組合に提出した。同書面では、会社側委員の主張として、「赤字解消のスピード」の欄には、「出向社員の人件費の差額はC2(株)が補填をするため、すべての赤字解消のためには時間がかかるが、徐々に補填額は減少していくので、時間をかけて改善していく。」、「雇用不安」の欄には、「会社提案の収支改善策を実施すれば、分社会社のバス事業は黒字に転換することになり、路線の他社移管やプロパー社員への代替

が進むことにより将来の赤字解消の見通しを示すことができる。」、
「出向から転籍に切り替えられる不安」の欄には、「将来に亘り、組合の同意ならびに本人の同意がなければ、一方的に転籍を求めることはない。」などと記載されていた。

【甲8、甲17の1、第1回審問A2証言】

- (16) 組合は、バス事業の収支を改善するための組合提案を内容とする平成19年6月11日付け「自動車事業収支改善策の実施（その3）」と題する書面をまとめ、会社に提出したが、会社は、「組合の収支改善策は時間稼ぎでしかない」などとして、同書面の受け取りを拒んだ。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

- (17) 組合は、平成20年6月13日付け「『バス事業の継続と健全な労使関係構築をはかる具体的対応』の提案」と題する書面を会社に対して提出した。同提案は、バス事業について、①新会社を設立し1事業1社体制の下で効率的な事業運営を行うこと、②事前協議の徹底による健全な労使関係の構築をはかることを主な内容とし、会社に検討及び労使協議の開催を求めるものであった。その後、同提案について実施された労使協議は、平行線のまま終了した。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

- (18) 会社は、平成21年4月8日、組合に対し、会社法上の会社分割制度及び会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律により、同年9月16日に会社の鉄道部門を分社化することを提案した。

【甲17の1、甲17の2】

- (19) 組合は、会社提案による鉄道事業の分社化案に反対し、労使協議を行ったものの、合意に至らなかったことから、平成21年6月26日、電車及びバス等を対象として、始発からストライキを実施した。

組合は、会社から、同日付け「鉄道事業分社化交渉における当社見解」と題する書面が提出されたことなどから、同日6時20分、ストライキを解除し、妥結に至った。同書面には、「今後も事前協議制に基づき、労使の理解が得られるよう十分な協議を実施する。」、「今後の提案にあっては、十分な協議を行うため、協議期間と共にスケジュールを配慮する。」、及び「将来課題としての『純粋持株会社体制移行』にあっては、労働組合の意見にも耳を傾け、今後も事前協議制にもとづき十分な協議を実施する。」などと記載されていた。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

(20) 平成21年9月16日、鉄道事業の分社化が実施され、会社は「Y会社」へと商号変更し、実事業としてはバス事業のみを有し、C2グループ全体を統括する事業持株会社となった。

なお、鉄道事業は、平成21年9月16日、新設された「C11会社」が承継し、同社は、「C2会社」へと商号変更した。

【甲2、甲17の1、乙9、第3回審問B2証言】

(21) 組合と会社は、平成21年10月27日、少数折衝を行った。組合側の出席者は、執行委員長A3、副執行委員長A4（当時。後に執行委員長となる。）及び書記長A2（以下「A2書記長」という。）、会社側の出席者は、常務取締役B3、労務部長B2及び労務課長B4であった。

上記折衝において、会社は、組合に対しバス事業の分社化について改めて提案を行った。これに対し、組合は、バス事業の分社によりバス会社への出向となった組合員が定年まで出向扱いとなるかどうかについて危惧を持っている旨伝えた。

【第3回審問B2証言】

(22) 組合と会社は、バス事業の分社化について、平成21年12月10日から平成22年2月15日まで、10回にわたり少数折衝を行った。

【審査の全趣旨】

(23) 会社は、平成22年2月17日付け「申入書」と題する書面を組合に提出した。同書面には、同年9月16日又は10月1日を目途にバス事業を分社してC1に統合するため、事前協議を申し入れるなどと記載されていた。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言、第2回審問B2証言】

(24) 組合と会社は、バス事業の分社化について、平成22年2月25日から同年3月6日までの間に5回にわたり少数折衝を行った。

【審査の全趣旨】

(25) 平成22年3月15日、労使協議の結果、組合と会社は、22.3.15確認書を締結した。同確認書には、前記(23)の会社申入れに基づき、会社における自動車事業を同年9月16日又は10月1日を目途に分社しC1に統合することに伴い、自動車事業に従事する従業員の労働条件等について、下記のとおり基本合意に達したことを確認する旨記載があった。

「1. 会社の自動車カンパニー在籍社員については、原則として全員を分社・統合日付でC1に在籍出向とし、他の関連会社への出向と同様、労働条件差異について補填を実施する。

(以下略) 」

なお、上記労使協議において、会社は組合に対し、バス事業に従事する社員を在籍出向とする方法で同事業についての支出を削減する場合、定年退職者の発生によって出向補填費を漸減させるという長期的な方法になる旨説明した。

【甲1、第1回審問A2証言】

- (26) C1は、申立外C12組合に対し、平成22年3月18日付け「自動車カンパニー全路線の譲受に関する質問書に対する回答について」と題する文書を提出した。同文書には、会社の自動車カンパニー正社員を出向としていつまで受け入れるのかとの同労働組合からの質問に対する回答として、「出向者が退職をするまでとなります。」などと記載されていた。

なお、上記文書提出当時のC1の取締役社長であったB5は、会社の専務取締役の地位にあり、前記(13)の会社が実施した分社に係る従業員に対する説明会においては、会社の常務取締役として出席していた。

【甲17の1、甲17の2、第1回審問A2証言】

- (27) 会社は、22.3.15確認書のとおり、平成22年10月1日、バス事業をC1に分社し、純粋持株会社に移行した。なお、22.3.15確認書締結以降、本件救済申立てに至るまでの間にC1への出向を終了して会社に復職した組合員は、約10名存在した。

【甲2、第2回審問B6証言】

3 本件提案後の経緯

- (1) 会社は、平成26年3月27日付け「申入書」と題する文書（以下「26.3.27申入書」という。）を組合に提出し、本件提案について協議を申し入れた。

上記申入書に別紙として添付されていた「当社のバス事業に関する支出削減策の概要について」には、要旨以下のとおり記載されていた。

「1. 趣旨」として、会社が「属するC2グループは、少子高齢化や人口減少時代への突入に伴うC2線及びC1利用者の減少、金利上昇リスクなどを背景に、これまで以上に厳しい事業環境に置かれることとなります。…このような中で、C2グループが将来にわたって発展し、当社が社員の皆様の雇用を維持するためには、収益基盤の強化と財務体質の改善が必須となっております。

C2グループのバス事業については、2010年（平成22年）10月1日

にいわゆるバス事業の分社を行い、…その際、バス事業に従事していた当社社員については、当社基準の賃金を維持したままC1への出向という形を取ることとし、出向者の定年退職による自然減により当社人件費の削減を図る、いわば長期的な収支改善を模索してきました。しかしながら、…当社からC1への出向者に対する出向補填費は、…年間約13億9,000万円…にもものぼっており、この金額は当社の利益水準からすると、将来にわたってきわめて大きな負担となっております。…当社が、バス事業の存続により多大な負担を被り続けなければならないということになると、…今後、…バス事業の存続の可否を検討しなければならない事態にもなりかねないと考えております。

当社としては、…バス事業を存続させるために、今般、当社のバス事業に関する支出削減策について、改めてご提案させていただくことといたしました。」と記載されていた。

「2. 対象者」として、「2014年（平成26年）9月16日を基準日とし、基準日にC1に出向している当社籍の社員（グループコース管理職及び出向先での職名がセンター員である者を除く。）

（ご参考）2014年（平成26年）3月16日現在

乗務員：169名、本社員：29名、事務所員：28名、整備員：10名
合計：236名」と記載されていた。

「3. 実施内容」として、「基準日である2014年（平成26年）9月16日時点でC1に出向している当社籍の社員を対象として、（1）C1への転籍」、「（2）特別退職の拡張適用」、「（3）当社への復職…のなかから、自らの希望によりいずれかを選択していただきます。」とあり、それぞれについて要旨以下のとおり記載されていた。

(1) C1への転籍

① 転籍日 平成27年9月16日

② 転籍後のC1での労働条件

C1の就業規則、賃金規則等によるものとする。ただし、各社員の転籍日時時点の職名・職位・賃金は、平成27年9月15日時点の出向先であるC1での職名・職位にも基づいて決定することを想定している。なお、C1では平成27年4月1日より定年延長制度が導入されることから、転籍選択者は65歳まで働くことが可能となる。

③ 転籍時における会社の対応

ア 退職加算金の支給

対象者の月例賃金及び年間賞与支給額から算出した算定基礎額に、転籍日から当該対象者の会社における定年退職日までの残存年数を乗じた総額を退職加算金とし、転籍時に一括して支給する。ただし、残存年数の上限は10年とする。

イ 会社規則に基づく退職金及び退職加給金の取扱い

退職金（会社都合により算定した金額）及び退職加給金を転籍時に退職加算金と合算して支給する。

(2) 特別退職の拡張適用

会社の規則上特別退職を選択できる満51歳から満55歳の社員以外の者についても特別退職を選択できるようにする。

① 退職日 平成27年9月15日とする。

② 加算一時金の支給 退職金及び退職加給金に加え、退職金算定基礎額に年齢に応じた加算月数を乗じて算出した加算一時金を併せて支給する。

③ C2グループ以外への再就職支援の実施

(3) 復職

上記(1)又は(2)を選択しない場合には、平成27年9月16日以降、会社へ順次復職のうえ、C1以外の職場で勤務することとなる。異動先については、当該社員のこれまでのキャリアや適性を基に会社が判断する。

復職の時期は、C1の業務に支障が生じないように、段階的に行う。

なお、復職となった者は、以後C1に出向することは原則としてないので、会社に在籍している間は、バス業務に従事して貰うことはないということになる。

「4. スケジュール」として、以下のとおり記載されていた。

「C1への転籍及び特別退職の拡張適用については、各社員の個別合意・申込みをいただくことが前提となりますので、当社としても、協議・説明の為に十分な期間を設け、手続を尽くした上で、皆様の理解を得られるよう努めて参ります。

なお、以下のスケジュールは現時点での予定であり、変更する場合があります。

2014年（平成26年）	3月27日	当社取締役会決議、当社よりC1 に協議依頼 労働組合への協議申し入れ
2015年（平成27年）	6月	対象者からの特別退職、転籍同意 及び復職希望の受付
	9月16日	転籍の実施 特別退職による退職（原則） 復職希望者の順次復職

※ 対象者への説明（当社実施）について、2014年（平成26年）10月頃から予定しています。」

【甲5、乙1】

- (2) 本件提案に関する第1回団体交渉が、平成26年4月2日に行われた。なお、以後平成27年11月18日に行われた第21回団体交渉まで、組合側は、執行委員長A4（当時。以下「A4執行委員長」という。）、副執行委員長A1（当時。以下「A1副執行委員長」という。後にA4執行委員長に代わり執行委員長となる。）、A2書記長他5名が概ね出席し、会社側は、取締役常務執行役員B7（以下「B7常務」という。）、労務部部長B8（以下「B8部長」という。なお、平成27年10月19日の第20回団体交渉以降、労務部長としての出席者はB9（以下「B9部長」という。）となる。）及び労務部課長B10（以下「B10課長」という。）他5名が概ね出席していた。

会社は、組合に対し、本件提案の趣旨、内容、実施スケジュール等についての説明を行った。組合は、協議には応じるが、バス会社分社の経緯からすると、会社の提案には不快感を禁じ得ない旨述べた。会社は、平成22年に実施したバス事業の分社後、在籍出向に係る出向補填費を賄うために様々な経営努力を重ねてきたが、同費用は極めて大きな負担となっており、本提案が重い内容であること、分社の経緯についても理解するが、世の中の状況が大きく変わっていることから事業や雇用を守るために判断したものであり今後も誠意をもって協議を重ねたい旨述べた。

【甲5、乙6、乙10、第3回審問B10証言】

- (3) 第2回団体交渉が、平成26年4月28日に行われた。
組合は、会社に対し、本件提案に関する11の質問事項を提出し、会社は後日書面にて回答することとなった。

【甲 5、乙 6】

- (4) 第 3 回団体交渉が、平成26年 5 月20日に行われ、会社は、前記(3)の質問事項についての回答書を組合に交付した。同書面には、要旨以下のとおり記載されていた。

ア 組合からの質問事項 1 (バス事業を将来に亘り存続させるために労使で真摯な協議をして現在の出向形態によることになったにもかかわらず、会社がバス事業支出削減策を提案することの真意について。)

少子高齢化による沿線人口の減少等、バス事業を取り巻く環境が厳しくなる中で、同事業を将来にわたり継続するために提案することとなった。

イ 組合からの質問事項 2 (全員が転籍に応じた場合の支出削減額について)

出向補填費が差額に当たるところ、平成24年度の出向補填費は、約13億9,000万円であり、出向者が全員定年退職を迎える平成50年度までで累計すると、約139億1,000万円になる。

ウ 組合からの質問事項 5 (復職を選択した場合、なぜ原則として再びC 1で働くことはないとしたのか。)

復職者を再度C 1に出向させた場合、出向補填費を削減することでバス事業を継続させるという本提案の趣旨に反することになり、また、転籍を選択した者との間で不公平感が生じることになる。ただ、当該社員が、グループコース管理職に登用された場合、管理職として再度C 1に出向する可能性があるため、この場合を例外として、復職者を再度出向させる予定はないとした。

【甲 5、乙 6、乙 7 の 3】

- (5) 第 4 回団体交渉が、平成26年 6 月16日に行われ、組合は、第 3 回団体交渉において、会社が行った回答に対し再度17の質問事項の提出を行い、会社は、後日文書にて改めて回答する旨述べた。

【甲 5、乙 6】

- (6) 第 5 回団体交渉が、平成26年 7 月 4 日に行われ、会社は、前記(5)の質問事項についての回答書を組合に交付した。同書面には要旨以下のとおり記載されていた。

ア 組合からの質問事項 2 - 1 (バス事業を将来にわたり継続することを目的に、労働組合は分社統合について真摯に労使協議を重ね、

多くの不満は残しつつも平成22年のバス事業の分社に合意した経緯がある。会社は、4年前のバス事業分社統合に至る協議経過をどのように考えているか。）

確かに、平成22年のバス事業の分社は、会社からC1への出向という形をとることで合意し、出向者の定年退職による自然減により人件費の削減を図る長期的なスパンでの収支改善を模索してきた。しかしながら、分社・統合の合意より約4年間に経過した現在において、C2線沿線の高齢化と人口減少、建築コストの上昇、金利上昇のリスク等、グループ会社を取り巻く事業環境は想定を上回るスピードで厳しさを増している。こうした環境下で長期的スパンで行う収支改善ではバス事業を将来にわたり継続することは困難と考え、本件提案をした。

イ 組合からの質問事項2-3（会社はこれまで出向する組合員の雇用保障を約束してきたが、転籍に応じた場合、会社が約束した雇用保障の扱いはどのようになるか。）

対象者が転籍を選択した場合、雇用契約の主体は会社からC1に変わるので、転籍後においては、C1が法令及び同社の諸規則により当該対象者を同社の社員として適切に処遇することになる。

ウ 組合からの質問事項2-6（本件提案は、会社の出向者に対する補填費全般の削減を目指すための提案か。）

本件提案は、出向補填費の削減が趣旨であるが、会社とC1との賃金水準に大きな開きがあること、C1への出向者の割合が大きいことから、対象者をC1への出向者に限っている。

エ 組合からの質問事項2-7（なぜ本件提案に「C1への出向の継続」という選択肢が含まれていないのか。）

本件提案の趣旨は、出向補填費を削減することで、バス事業を将来にわたり継続する環境を整えることにあり、「C1への出向の継続」は同趣旨に反することになるためである。

【甲5、乙6】

(7) 第6回団体交渉が、平成26年7月28日に行われ、組合は、同日付け書面を会社に対して提出した。同書面には、バス事業の分社統合に係る過去の労使協議において、会社の自動車部門に属する従業員をC1への出向扱いとし、長期間でC1の収支改善を図っていくこととした経過及びバス事業を分社しC1に統合してからわずか4年間しか経過

していないこと等を指摘し、会社に対し、改めて本件提案をした目的を示すよう記載があり、会社は次回団体交渉で回答する旨述べた。

【甲5、乙6、乙7の6】

- (8) 第7回団体交渉が、平成26年8月5日に行われ、会社は、組合に対し、同日付け「『2014年7月28日付文書』に対する会社側の見解について」と題する書面を提出した。同文書には、会社は、バス事業を公共交通機関として不可欠かつ重要な事業と位置づけていることから、バス事業を将来にわたり継続するため本件提案をした旨記載されていた。組合は、バス事業分社化の経緯に鑑みると、会社がバス事業を将来にわたり継続するとの意向について不信感が拭えない旨発言した。これに対し、会社は、組合の不安を払拭するために今後も本件提案についての協議を行っていききたい旨述べた。組合は、本件提案について組合内部で対応を検討したい旨述べた。

【甲5、乙6、乙7の7、乙10、第3回審問B10証言】

- (9) 第8回団体交渉が、平成26年10月17日に行われ、組合は、前日に会社に対して提出した同日付け「今後の協議にむけた考え方について」と題する文書（以下「26.10.17組合文書」という。）についての説明を行った。同文書には、本件提案に関する今後の協議に向けた考え方を整理したとして、「(1) 事業の撤退・譲渡・縮小、資本比率の変更、路線の撤退・譲渡・縮小・管理委託を行う場合、労使の完全合議とすること。(2) バス事業の基盤である運行を確保するため、①提案の選択肢のうち、「特別退職」ならびに「復職」を撤回し、「C1への出向継続（＝現行どおり）」を選択肢に加えること。②Yにおける定年年齢を希望者に対しては65歳とすること。」などと記載されていた。

【甲5、乙6、乙7の8、乙10】

- (10) 会社は、平成26年10月23日、組合に対し、本件提案について社員説明会を開催する旨通知した。

【甲5】

- (11)ア 第9回団体交渉が、平成26年10月27日に行われ、会社は、同日付け「『2014年10月17日付文書』に対する会社側の見解について」と題する文書を組合に交付した。同文書には、26.10.17組合文書に対する回答として、前記(9)の「(1)」については、本件提案の目的は、「『バス事業を将来にわたり継続すること』にあります…万が一、将来…『事業の撤退・譲渡・縮小、資本比率の変更』を検討せざる

をえない状況に直面した場合には、…貴組合員の労働条件に関する事項について、誠意を持って協議」したい旨、路線の撤退等については、C1が決定する事項である旨記載されていた。また、前記(9)の「(2)①」について「本件提案の趣旨は、当社の出向補填費を削減することにより、バス事業を将来にわたり継続できる環境を整えることにありますので、『C1への出向継続(=現行どおり)』は、本件提案の趣旨に反することになります。従いまして、当社としては、貴組合の要望にお応えすることはできません。また、…会社としては、対象者の皆様それぞれの置かれている環境が異なることから、選択肢は少しでも多い方が良くと考え、本件提案において3つの選択肢をご用意させていただきました。それにもかかわらず、貴組合が『特別退職の拡張適用』の撤回を要望されるのであれば、再度その理由をお聞かせいただきたいと思います、前記(9)の「(2)②」について、「定年延長を実施するためには、…人事・賃金制度全体を俯瞰し、選択肢を広げた幅広い議論が必須であると考えています。また、純粋持株会社である当社においては、大半の社員が出向していることもあり、高年齢者の職域確保に関して大きな課題があります。…現状において貴組合の要望にお応えすることはできません。」等と記載されていた。

イ また、会社は、平成26年10月27日付け「社員説明会開催に関するご連絡」と題する文書を組合に交付した。同文書には、「バス事業支出削減策(以下「本件提案」という。)における転籍等の実施日については、本年3月27日付の申入書に記載いたしましたとおり、2015年(平成27年)9月16日を予定しております。」、「本件提案は…選択内容により対象者の皆様の今後の生活や人生設計に大きくかわることから、当社としては、皆様に各選択肢の詳細を説明し、十分な検討期間をご用意しなければならないと考えております。」、「そのためには、当社より対象者の皆様に対して、早期に本件提案の趣旨や内容をご説明する必要があることから、今般別紙のとおり社員説明会を開催することといたしましたので、貴組合に対し予めご連絡いたします。」、「なお、本件提案につきましては現在貴組合と協議中であり、今般開催する説明会は当社より対象者に対して何らかの選択を迫るものではありません。貴組合との協議については今後も継続してまいります」などと記載されていた。

これに対し、組合は、団体交渉でまだ議論が尽きていない状況で、会社が一方的に説明会を実施することは組合軽視であるなどと抗議した。

【甲5、乙6、乙7の10、乙10、第3回審問B10証言】

- (12) 会社は、平成26年11月10日から同年12月5日までの間、本件提案の対象者に対し、同提案に関する社員説明会を開催した。

上記説明会では、会社より、本件提案の趣旨、内容、転籍選択後のC1における処遇等についての説明が行われた。また、同説明会で出席者に配付された資料には、「本施策については、現在、各労働組合と協議中です。協議状況により、本説明会でご説明した内容が今後変更になる可能性がありますので、ご承知おきください。」と記載され、会社は同内容について、口頭でも説明を行った。

【甲5、乙2の1、乙7の10、乙10、第3回審問B10証言】

- (13) 第10回団体交渉が、平成26年12月22日に行われ、組合は同日付け『バス事業支出削減策』提案に関する説明会の強行開催に対する抗議」と題する文書（以下「26.12.22組合文書」）を会社に対して提出した。同文書には、会社が実施した前記(12)の説明会について、労使協議で何も決まっていない状況で何を説明するのか真意が不明なため、説明会の実施について、組合が反対していたにもかかわらず会社が実施を強行したことは、組合としては支配介入、不当労働行為であると認識しており、強く抗議する旨記載されていた。これに対し、会社は、説明会は重大な選択をする前に十分な期間を取るために行ったものであり、組合と協議中であることについても説明していることから支配介入や不当労働行為には当たらない旨反論した。

【甲5、乙6、乙7の12、乙10、第3回審問B10証言】

- (14)ア 第11回団体交渉が、平成27年1月15日に行われ、会社は、同日付け『2014年12月22日付文書』に対する会社側の見解について」と題する文書を組合に提出した。同文書には、26.12.22組合文書に対する会社の見解として、本件提案に係る説明会は対象者に十分な検討期間を用意するために実施した旨、説明内容は現段階での会社の考え方を説明したに過ぎない旨、説明会の中でも、本件提案に関しては組合と協議中であることに充分配慮のうえ行っている旨、従って説明会の実施が不当労働行為には当たらないなどと記載されていた。

組合は、平成22年のバス事業分社の際、今後バス事業に関し、会社が更なる提案をすることがあるか否かについて、労使に約束があったことは認められないが、バス事業分社は、長い時間をかけて行われてきた経緯があることから、一定期間現在の状況を変えるべきではない旨述べた。これに対し会社は、組合は、バス事業分社の経緯に固執しているが、そろそろ実際の中身の議論を行うべき時期にある旨述べた。

イ 組合は、「バス支出削減策説明会実施へのスケジュール表」（以下「27.1.15スケジュール表」という。）と題する会社作成のスケジュール表を入手したとして、同スケジュール表を会社に示した。

27.1.15スケジュール表には、「平成26年10月下 ①本社説明会（×1）」、「平成27年4月中 労使協議打ち切り」、「平成27年6月上 対象者選択申し込み開始」、「平成27年6月中 対象者選択締切日」、「平成27年9月中 転籍・特別退職実施日」などと記載されていた。27.1.15スケジュール表について、組合は、会社が見せかけの労使協議を行ってきたと抗議するとともに交渉を打ち切るとした資料がなぜ作成されているのか調べるよう要求した。これに対し会社は、27.1.15スケジュール表は会社として機関決定したのではなく、現時点で回数や時期での交渉打ち切りは考えていない旨回答した。

【甲4、甲5、乙6、乙7の13、乙7の14、乙10、第3回審問B10証言】

(15) 第12回団体交渉が、平成27年2月18日に行われ、会社は「『2015年1月15日付資料』に関する会社側の見解について」と題する文書を組合に提出した。同文書には、第11回団体交渉で組合が示した27.1.15スケジュール表についての会社側の見解として、社内で確認したところ、取締役会等会社の意思決定を行う会議体に提出された資料に、同表は存在しないこと、平成27年4月に会社が交渉の打ち切りを決定した事実はないこと、同月に協議を終了することは困難であることから引き続き誠意をもって協議していきたい旨記載されていた。

組合は、労使間の争点は「バス事業の存続に係る確約」及び「出向継続の選択肢を加えること」の2点である旨述べ、これに対し会社は、バス事業を継続する意思は有している、出向継続を受け入れることはできないが、歩寄りの余地がないか検討したい旨述べた。

【甲5、乙6、乙7の15、乙10、第3回審問B10証言】

- (16) 第12回団体交渉が終了してから後記(17)の第13回団体交渉までの間、組合と会社は7回程度事務折衝を行った。同折衝において、会社は、組合に対して、転籍一時金の引上げや出向継続の数年延長を打診したが、組合は条件交渉には応じない等と回答した。

【乙10、第3回審問B10証言】

- (17) 第13回団体交渉が、平成27年5月12日に行われ、会社は同日付け「バス事業支出削減策に関する会社側の見解について」と題する文書を組合に提出した。同文書には、本件提案は、出向補填費を削減し将来にわたりバス事業を存続させる趣旨で提案したこと、本件提案に組合の要望どおりに「C1への出向継続」を選択肢として加えることは、上記趣旨に反することから応じられない旨、復職には法的な制約はないので会社の判断により順次実施することは可能である旨、現時点で組合との協議打切りは想定していないが、本件提案の実施日は、同年9月16日を予定しており、退職金の計算等に時間を要することからしかるべき時期に選択の受付を開始する旨等が記載されていた。

組合は、かつてのC1の分社協議において、会社が転籍を未来永劫提案しないとまで約束しなかったことは事実であるが、会社は定年退職までバス職場で出向を継続し、出向者の定年退職による自然減によりバス事業の収支改善を図ることとし、転籍を行うにあたっては、労使合意と本人の真摯な同意が不可欠と述べてきたことからC1の分社化に合意したにもかかわらず、会社が本件提案に出向継続の選択肢を加えないことは労使協議の経緯に反する等と主張した。また、組合は会社に対し、本件提案について議論するため、会社代表取締役B1（以下「B1社長」という。）の出席を求めた。これに対し、会社は、組合の主張はB1社長に伝えているため、出席する必要はない旨述べた。組合は、組合員が復職を選択した際の職種や職場を質したところ、会社は、復職希望者数がわからなければ、具体的な職場名を提示することは困難であるなどと述べた。

【甲5、乙6、乙7の16、乙10、第1回審問A2証言、第3回審問B10証言】

- (18) 第14回団体交渉が、平成27年5月25日に行われた。組合は、本件提案にある「復職」に関し、グループ会社に協力要請し、再出向先となる職場のメニューを提示すべき旨主張した。これに対し、会社は、グ

グループ会社に復職者の受入れに係る照会を開始しているが、復職者数が分からない状況下のため、グループ会社に対し、確定的な要請ができていない旨述べた。また、会社は、本件提案について、当初の予定どおり平成27年9月16日の実施を想定していること、対象者に対する希望の受付を近々に実施するが、その際は事前に組合に連絡する旨述べた。これに対し、組合は、会社がC1への出向を一方向的に打ち切ることは断じて認められないと述べ、A4執行委員長が、「このような問題で、電車とかバスが止まったりするのはいかななものか。」などと述べつつ、スト権投票を実施するものの、会社に対し、引き続き交渉で解決することを求めた。

【甲5、甲17の1、乙6、第3回審問B10証言】

- (19) 会社は、平成27年5月26日、同日付け「選択申出書の配付・受付に関するご連絡」と題する文書（以下「27.5.26会社文書」という。）を組合に提出した。同文書には、本件提案における転籍等の実施日は、26.3.27申入書に記載のとおり、平成27年9月16日を予定していること、選択申出書の配付期間は、同年5月27日から同月29日まで、選択申出書の受付期間は、同年6月1日から同月15日までであることなどが記載されていた。

組合は、平成27年5月26日付け「要求書」と題する文書（以下「27.5.26要求書」という。）を会社に提出した。同文書には、本件提案について、「労使合意の一方向的破棄（出向の打ち切り）を中止すること」、労使協議の尊重として「交渉の一方向的打ち切りや強行実施を行わないこと」等が記載されていた。

【甲17の1、乙6、乙7の18、乙7の19、乙10】

- (20)ア 会社は、平成27年5月27日から29日にかけて、同月27日付け「バス事業支出削減策の実施に伴う『選択申出書』提出のお願い」と題する文書（以下「27.5.27会社文書」という。）を、C1に出向する本件提案の対象者に対して交付した。同文書には、「当社は、対象者の皆様が従事されているバス事業をC2線沿線の価値向上に寄与する重要な事業と位置づけております。しかしながら、C2線及びC1利用者の減少、金利上昇リスクをはじめ、当社グループを取り巻く環境が厳しさを増す中、C1会社…に出向されている皆様に対する出向補填費は、当社にとって極めて重い負担となっており、その負担は今後も長期的に継続することが確実に見込まれていま

す。そこで、当社は、今般、将来にわたるバス事業の存続を目指し、当社のバス事業に関する支出削減策…を実施することと」したため、選択申出書を提出するようお願いする旨記載されていた。

イ 27.5.27会社文書に資料1として添付された平成27年5月27日付け「バス事業支出削減策 要項」と題する文書には、本件提案の対象者は、同年9月15日付けにて会社を定年退職する者などを除き、平成26年9月16日時点においてC1に出向し、平成27年5月16日現在も在籍している会社籍の社員である旨記載されていた。

次に、上記文書には、実施内容として、①C1への転籍、②特別退職の拡張適用、③上記①、②のいずれも希望しない、のいずれかから選択すること、③を選択した場合、会社に復職のうえ、個々の社員の適性等を考慮し、C1以外のグループ会社に出向することがありうること、かつ、原則として再度C1に出向することはないこと、復職は平成27年9月16日以降、C1の業務に支障が生じないよう段階的に実施することなどが記載されていた。

さらに、同文書には、選択申出書の提出期間は平成27年6月1日から同月15日であり、対象者が選択申出書を提出しなかった場合、上記③を選択したものとみなす旨記載があった。

ウ 前記イの資料1の別紙1として添付された同日付け「C1への転籍 要項」と題する文書には、対象者が転籍を選択した場合における会社の退職日は平成27年9月15日、C1への入社日は同月16日となること、転籍にあたり、規定の退職金及びこれに加えて、会社とC1との賃金水準の差を補填するものとして会社社員としての残存年数に応じて最大10年分までを退職加算金として支給する旨、退職金支給日は、平成27年9月15日であること、転籍後のC1での労働条件は、C1の就業規則、賃金規則等によるものになることの外、休暇や社会保険の扱い等について記載されていた。

エ 前記イの資料1の別紙2として添付された平成27年5月27日付け「特別退職の拡張適用 要項」と題する文書には、対象者が特別退職を選択した場合における会社の退職日は、原則として平成27年9月15日であること、退職金として、規定の退職金及びこれに加えて、年齢に応じて加算月数を乗じて算出した加算一時金を支給する旨記載されていた外、退職金支給日は、平成27年9月15日であること、再就職支援、休暇の扱い等について記載されていた。

【甲17の1、乙3の1、乙3の2、乙10】

- (21) 第14回団体交渉が終了してから後記(22)の第15回団体交渉までの間、組合は、会社からC1への出向の継続の要求等を目的とするスト権投票を実施し、平成27年6月1日にスト権が確立した。

【甲5、甲17の1】

- (22) 第15回団体交渉が、平成27年6月4日に行われた。組合は、会社が選出申出書の配付を強行実施したとして抗議した上で、27.5.26要求書について、話し合いでの解決が望ましいと考えているが、会社が組合の要求を無視して希望受付を開始したことから、組合はストライキ権確立投票を実施し、同年6月1日にストライキ権が確立した旨を述べた。これに対し、B10課長は、「本件は、会社と組合が、会社籍の組合員の労働条件について交渉しているものであり、C2やC1は、本件に関する交渉や要求に対して回答できる立場にない。」「もし仮に、C2籍やC1籍の組合員のストライキへの参加を考えているのであれば、会社としては、いわゆる同情スト・支援ストとして違法なストライキに該当すると認識している。」「万が一、ストライキを実施した場合、一般的にはストライキを指導した者や参加した者に対して、損害賠償請求や懲戒処分等を行うことを検討せざるをえない。」と述べた。これに対し組合が、B10課長の上記発言は不当な圧力である旨述べたところ、B10課長は、組合がそれでもストライキを実施するというのであれば、組合の権利であるので、会社は止めることはできない旨述べた。

この他、組合は、復職先の提示がないまま希望の受付を行うことは、転籍強要に当たる旨述べ、復職後は、いわゆる「追い出し部屋」に処遇するのではなく、適材適所といえる出向先を直ちに提示すべき旨を述べた。これに対し、会社は、復職人数が決定していないので復職後の出向先についての具体的内容は示せないが、「追い出し部屋」と言われる処遇を行うことは考えておらず、グループ各社と調整しており、人材不足とされている流通業やサービス業を中心に検討している旨述べた。

また、会社は、組合に対し、平成22年のバス事業分社の際に、「将来にわたり出向継続する」旨を合意したと組合は主張するが、その旨合意した文書はない旨述べた。これに対し、組合は、確かにそうした文書はないが、分社化の経緯として会社から「本人の同意がなければ

転籍はできないのだから大丈夫」との説明を受け現在の在籍出向の形になっているので、その同意が強制されたものとなるのは許容できない旨述べた。

【甲5、甲10、甲17の1、乙6、第3回審問B10証言】

(23) 組合は、平成27年6月9日、当委員会に対し本件申立てを行った。

4 本件申立後の事情

(1) 組合は、会社に対し、平成27年6月15日付け「会社の一方的な施策に対する組合員の意志表示書面の提出」と題する文書（以下「27.6.15組合文書」という。）を提出した。同文書には、別紙として、本件提案に基づく選択申出書は提出せず、今後もC1への出向継続を求めるとする「バス事業支出削減策の実施に伴う『選択申出書』提出に関する提案拒否申立書」（以下「提案拒否申立書」という。）及びC1への転籍希望を選択して選択申出書を提出したのは、会社の一方的な通告によりやむをえずしたものであり、本件提案が不当であるため争うとする「バス事業支出削減策の実施に伴う『選択申出書』提出に関する異議留保申立書」（以下、「異議留保申立書」といい、提案拒否申立書と合わせて「提案拒否申立書等」という。）が添付され、それぞれの書面に賛同する組合員の署名捺印がなされていた（提案拒否申立書署名者72名、異議留保申立書署名者41名。なお、提案拒否申立書署名者は、本件結審時74名となった。）。

また、27.6.15組合文書には、提案拒否申立書等に署名捺印した組合員らの本意は「C1への出向継続」であり、一部の組合員らが提出した選択申出書は、会社が労使合意を無視し、選択を強要したために提出せざるを得なかったものであり、不当かつ効力がないことを今後争うとともに、今後も労使協議を継続する旨記載されていた。

【甲17の1、乙7の20、乙10】

(2) 会社は、組合に対し、平成27年6月16日付け「申立書に署名した社員への意思確認等に関するご連絡」と題する文書（以下「27.6.16会社文書」）を提出した。同文書には、提案拒否申立書等を提出した組合員については、選択の意思が明確には確認できないため、同申立書等に署名した組合員に対し同月22日を期限として再度選択申出書を提出することを求めるので、組合に対し事前に連絡する旨、不提出の場合は順次復職扱いとする旨記載されていた。

【甲17の1、乙6、乙7の21】

(3) 第16回団体交渉が、平成27年6月22日に行われた。組合は、会社が27.6.16会社文書提出後、提案拒否申立書等署名者に対し、選択申出書の再提出を迫ったこと及び会社が提案拒否申立書等に署名した組合員のリストをC1に提供したことについて、不当労働行為に該当するなどとして抗議した。これに対し、会社は、本件提案は、対象者に対し、重大な判断を迫るものであることに鑑み、対象者各人に対し、より丁寧に意思の確認をして対応しようとしたものであること及び提案拒否申立書の署名者リストをC1に提供したことについては、今後の運行確保のために、各人の選択内容を早期に把握し、採用に関するスケジュール等を少しでも早く確定する必要があるため、C1と必要な範囲で情報共有したのみである旨述べた。

【甲5、乙6】

(4) 第17回団体交渉が、平成27年7月13日に行われた。組合は、会社が提案拒否申立書等署名者に対し、再度選択申出書の提出を求めたことに対し改めて抗議した。また、組合は、転籍選択者について、個人の真摯な同意に基づかない転籍選択者が選択を翻した場合、会社は善処すること、復職選択者について、追出部屋のような取扱いを行わないこと、具体的な復職先を示すこと、選択拒否申立書等署名者について、出向の継続を強く求めることなどの要求を口頭で行った。会社は、組合の要求に対しては、次回団体交渉にて回答すること、選択申出書の再提出を指示した結果、異議留保申立書に署名した組合員らは1名もいなくなったため、転籍希望者と扱われることになった者については同年9月16日の転籍日に向けて丁寧に対応していくこと、復職希望者の人数も確定したので、復職に関する計画等について適切に処遇していくこと、提案拒否申立書署名者の処遇については、組合と引き続き協議していくが、同人らは、選択申出書を提出しなかった者であり、会社としては、順次復職させることを考えている旨述べた。

【乙6】

(5)ア 第18回団体交渉が、平成27年8月7日に行われた。会社は、前記(4)の団体交渉における組合からの要求に対する回答として、復職を選択した社員の復職後の具体的な配属先について、復職者の人数が確定したこと及び復職者の不安を少しでも払拭するため、途中経過として以下のとおりの復職先を用意している旨述べた。

(ア) 店舗における荷捌き、商品の運搬・陳列・加工等に関する業務

- (イ) 店舗における客室の点検・整備、設備・備品の修理、店舗の清掃等の業務
- (ウ) 駅構内の美化に関する業務
- (エ) その他事務処理、庶務に関する事項等

組合は、提案拒否申立書署名者は、出向の継続を求めたものである旨、復職選択者が復職後の配属先について不安を抱かぬよう配慮を求める旨述べた。

イ 組合は、平成27年8月7日、当委員会に実効確保の措置勧告を求める申立て（以下「本件実効確保の措置勧告申立て」という。）を行った。

【甲17の1、乙6、乙10、第3回審問B10証言】

- (6) 会社は、組合に対し、平成27年8月24日付け「回答」と題する文書を提出した。同書面には、27.5.26要求書に対する回答として、22.3.15確認書は、将来にわたりC1への在籍出向を継続するとの合意をしたものではなく、出向を終了し復職させることは労使合意の一方的破棄には当たらないこと、選択申出書での選択のとおり対象者を取り扱うこと、組合と協議すべき事項については労働協約等に定められた範囲において誠意を持って協議すること等が記載されていた。

【乙7の25】

- (7) 当委員会は、平成27年8月25日、本件実効確保の措置勧告申立てについて、組合及び会社に対して同日付け「要望書」（以下「27.8.25要望書」という。）を交付した。この要望書には担当三者委員の要望事項として、「1 『選択申出書』を提出しなかった組合員らについて、当分の間、C1会社への出向解除の措置を行わないこと。」、「2 上記1の間、C1会社への転籍の条件並びに転籍に応じた場合の転籍後の雇用及び職種継続について、引き続き協議を行うこと。」、「3 上記1の間、C1会社への転籍に応じなかった場合の出向の継続について、引き続き協議を行うこと。」と記載されていた。

【当委員会に顕著な事実】

- (8) 第19回団体交渉が、平成27年9月2日に行われた。組合は、会社に対し、27.8.25要望書について真摯に対応するよう求めた。

【乙6】

- (9) 会社は、平成27年9月16日以降、提案拒否申立書署名者を除いたC1への出向者の復職を順次開始した。復職は本給の高い者から優先的

に行われた。

【乙10、第3回審問B10証言】

- (10) 第20回団体交渉が、平成27年10月19日に行われた。会社は、組合に対し、復職者の復職先の候補を以下のとおり用意している旨、改めて説明した。

ア スーパーマーケット店舗における荷捌き、商品の運搬・陳列等の業務

イ スーパーマーケット店舗における清掃、買い物カゴ・カートの回収・整理の業務

ウ スーパーマーケット店舗における惣菜・精肉・鮮魚の加工・調理等の業務

エ ホテル店舗の設備・備品等の小修繕の業務

オ マンション・戸建ての広告のポスティング業務

カ リフォームの広告のポスティング業務

キ 保育園の広告のポスティング業務

ク マンションの空き物件の巡回・換気・その他メンテナンスに関する業務

ケ 浄水器の組立て・設置工事支援・在庫管理等の業務

コ 駅構内の美化に関する業務

サ 事務処理、庶務等の業務（※PCスキルや事務処理等の適性がある場合）

これに対し、組合は、復職者の配置について配慮を求めた。

会社は、提案拒否申立書署名者について、然るべき時期に復職を開始することとなるが、形態を問わず労使交渉を継続したい旨述べた。

【乙6】

- (11) 第21回団体交渉が、平成27年11月18日に行われ、会社は、組合に対し、復職者の復職後の処遇について、同日付け「バス事業支出削減策における復職後の流れについて（主に乗務員の場合）」と題する書面により説明した。同書面には、要旨以下のとおり記載されていた。

1 趣旨

本件提案における復職は、対象者の多くがバス運転士であることから、運転業務以外の適性を事前に把握することが困難であるところ、グループ会社において人員不足を生じている業務は多岐にわたるため、適性を十分に把握しないまま担当業務を決定すると人材の

ミスマッチが生じる可能性が高くなり、当該業務で活躍することが難しくなる。そこで、会社としては、復職後はまず労務部に勤務し、研修や面談等を通じて適性の把握をしたのち、最終的に担当業務を決定することとした。

2 適性の把握において確認する項目

- (1) 仕事への取組み方、コミュニケーションの取り方
- (2) 接客
- (3) PCの操作
- (4) 事務処理
- (5) 保有する資格
- (6) その他担当業務を決定する上で必要となる事項

3 適性の把握に要する期間

2週間～1か月程度

※ 当該期間中は、適性の把握と並行して、「駅構内の美化に関する業務」等を実施する。

4 担当業務の候補

前記(10)ア～サに掲げた候補に加え、「ホテル店舗におけるアンケートの集計業務」が追加されていた。

【乙6、乙7の26】

- (12) 平成28年1月6日、同月18日及び同年2月17日、本件の労働者側参与委員及び使用者側参与委員立会いのもと、本件について、提案拒否申立書署名者の処遇を含めて、会社と組合で和解協議が行われたが、合意には至らなかった。

【当委員会に顕著な事実】

- (13) 平成28年3月31日、会社のB7常務、B9部長及びB10課長と組合のA4執行委員長、A1副執行委員長及びA2書記長は、事務折衝を行った。会社は、本件提案に対する組合の最終的な意向を確認したところ、組合は改めてC1への出向の継続を求めた。これを受け、会社は組合に対し、提案拒否申立書署名者に対する復職を実施する旨を伝えた。

【乙10、第3回審問B10証言】

- (14) 会社は、組合に対し、平成28年4月1日付け「『提案拒否申立書』署名者の復職実施に関するご連絡」と題する文書（以下「28.4.1会社文書」という。）を提出した。同文書には、提案拒否申立書に署名

した組合員については、「C1への転籍」、「特別退職の拡張適用」のいずれも希望しなかったものとして、平成27年9月16日以降、順次復職することとしていたところ、本件審査手続において、神奈川県労働委員会より、提案拒否申立書署名者について、当分の間C1への出向解除の措置を行わない旨の要望書を受領したことから、本日に至るまで復職を見合わせ、組合との協議により解決する方法を模索してきたこと、しかしながら、当初の予定から6か月を経過した現在においても、組合との協議による解決の見通しが立たないことから、会社は、以下の要旨のとおり復職の実施に着手することとしたので事前に組合に連絡する旨記載されていた。なお、会社は組合に対し、復職の順序について、本給が高い者から順に行っていく旨説明した。

ア 復職実施日 平成28年4月16日（土） ※対象者に対しては、同月6日（水）に内示を行う。

イ 復職者の人数 6名

ウ 今後の復職予定 C1の採用状況等を踏まえ、運行確保を第一に考えながら、順次実施する。

組合は、会社に対し、平成28年4月1日付け「要求書」と題する文書（以下「28.4.1要求書」という。）を提出した。同要求書には要旨、①復職に応じない意思表示をした組合員に対しては、介護などの事情がない限り、復職及び復職後のC1以外の会社への出向を行わないこと、②労働委員会での和解協議を継続すること、③労使交渉による早期解決のため、B1社長の団体交渉への出席を求めると記載されていた。

【甲17の1、乙7の27、乙7の28、第3回審問B10証言】

- (15) 第22回団体交渉が、平成28年4月6日に行われた。組合は、会社に対し、労働委員会から27.8.25要望書が出されているにもかかわらず復職を強行したとして抗議し、本件提案について、会社は客観的合理的説明をせず、一般論を繰り返すのみである旨述べた。これに対し、会社は、労働委員会に対し、復職の実施について、28.4.1会社文書により連絡済みである旨、本件提案の必要性については、これまで再三説明してきている旨述べた。

【乙6、乙10】

- (16) 会社は、組合に対し、平成28年4月11日付け「回答」と題する文書を提出した。同回答には、28.4.1要求書に対する回答として、以下

の要旨の記載があった。

ア 前記(14)①について

提案拒否申立書署名者についても、28. 4. 1 会社文書に記載のとおり、他の社員と同様の基準で復職を実施する。なお、復職後は、C 1 以外のグループ会社に出向することとなる。

イ 前記(14)②について

労働委員会における和解協議が今後も開催されるのであれば、会社としては拒むものではないが、継続するか否かを判断するのは労働委員会であるとする。

ウ 前記(14)③について

団体交渉に出席している会社側委員は、B 1 社長から交渉権限を授権されており、B 1 社長が団体交渉に出席しなくてもこれまで特段問題が生じていないと考えていることから、団体交渉へのB 1 社長の出席要求には応じられない。

【乙 6、乙 7 の 29】

(17)ア 会社は、平成28年 4 月 16 日、28. 4. 1 会社文書で組合に通知したとおり、提案拒否申立書署名者 6 名に対する復職を実施した。以後、会社は、本件結審日に至るまで、以下のとおり提案拒否申立書署名者に対する復職を実施した。なお、復職は、本給の高い者から順に行われた。

平成28年 5 月 16 日付け	6 名
同年 6 月 16 日付け	6 名
同年 7 月 1 日付け	1 名 (整備出身本社係員)
同月 16 日付け	3 名
同年 8 月 16 日付け	2 名
同年 9 月 16 日付け	6 名
同年 10 月 16 日付け	5 名
同年 11 月 16 日付け	2 名
同年 12 月 16 日付け	2 名
平成29年 1 月 16 日付け	4 名
同年 5 月 16 日付け	3 名
同年 6 月 16 日付け	10 名
同年 7 月 16 日付け	2 名
計	58 名

【甲17の1、第3回審問B10証言】

イ 上記アによる復職者は、会社の労務部に所属したうえで、原則として約2週間から1か月間、会社担当者による面談や配置予定先事業に係る実地研修等が実施され、会社が業務適性を判断し、本人に対する意思確認を経て、新たな出向先へ配置された。なお、上記アによる復職者に対する復職後の処遇は、平成27年9月16日以降、復職選択者に実施された復職により復職した者の処遇と変わるところはない。

【甲18、乙10、第2回審問A5証言】

ウ 平成28年4月16日付けで復職した組合員6名は、復職後約9日から13日間、駅、バス乗務員休憩所、折り返し場トイレ、バス停等の清掃に従事し、同年5月16日付けで復職した組合員6名は、最も長いもので17日間、清掃業務に従事したが、同年7月16日以降に復職した組合員については、私傷病により他の業務への配置が困難であった者等を除き、清掃業務に従事していない。なお、平成27年9月16日以降提案拒否申立書等署名者に対する復職が開始されるまでに実施された復職選択者に対する復職により復職した者は、平成28年4月16日付けで復職した提案拒否申立書等署名者と同程度の期間、清掃業務に従事した。

【甲18、第2回審問A5証言】

- (18) 当委員会は、平成28年4月27日、本件実効確保の措置勧告申立てについて、会社に対して同日付け「勧告書」と題する書面（以下「28.4.27勧告書」という。）を交付した。同勧告書には、「…平成27年8月7日付け審査の実効確保の措置勧告申立てについて、平成28年4月27日第1594回公益委員会議において審議した結果、労働委員会規則第40条の規定に基づき、次のとおり勧告する。」、会社は本件に関する組合との和解協議が継続する間、「平成28年4月16日に実施した『提案拒否申立書』署名者6名に対する復職命令を一時的に停止するとともに、これらの者も含めた『提案拒否申立書』署名者について、C1会社への在籍出向を従来どおり継続すること。」などと記載されていた。

【当委員会に顕著な事実】

- (19) 組合及び提案拒否申立書署名者12名は、平成28年6月24日、会社及びB1社長を被告として、横浜地方裁判所に対し、会社が平成28年4

月16日以降に行ったC1から会社への復職命令が無効であることを前提に会社への復職義務が不存在であることの確認等を求める訴訟を提起した。

【甲22】

5 本件提案後の組合の状況

(1) 組合員数に関する影響

本件提案時における組合員のC1への出向者数は、204名であった（平成26年3月27日時点）。

本件提案後、C1へ出向していた組合員で転籍を選択した93名中、51名（本件提案後、本件復職命令前までに42名、本件復職命令以後9名。）が組合を脱退するなどC1へ出向していた組合員は計53名が脱退した（平成29年6月15日時点）。また、前記4(17)の会社による提案拒否申立書署名者に対する復職の実施により、C1に出向している組合員は最終的に16名に減少した（本件結審時）。

【甲17の1、甲24】

(2) 組合に関する影響

上記組合員数の減少により、組合は、C1の旭営業所において有していた過半数代表の地位を失い、同社の全営業所において36協定の締結権を喪失した。

また、上記組合員の脱退により、組合の組合費収入が少なくとも年間500万円以上減少した。

【甲17の1】

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（本件提案に係る平成26年4月2日以降の団体交渉における会社の対応及び会社が組合との合意がないまま本件提案を実施するため社内説明会を実施したり、「選択申出書」の提出を組合員に求めたことは、不誠実団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 22.3.15確認書について

22.3.15確認書は、会社がグループ規模で推し進める事業分社化政策の中、バス事業に従事する組合員らが有する将来の雇用継続への不安等を背景とした労使交渉の末、組合が会社のバス事業分社化に協力する引換えとして労使合意したものであり、バス事業に従事する組合員らの雇用に係る重要かつ基本的な労働協約であった。

そして、22. 3. 15確認書の解釈は、バス事業分社化に係る交渉経緯や同確認書締結の経緯を踏まえてなされるべきである。すなわち、平成16年の3事業分社にかかる16. 5. 12協定書の内容やバス事業分社化に係る会社の説明会での説明等が、バス事業の分社をめぐる労使交渉の積み重ねの成果であり、分社時の処理における労使の共通理解となっていることは明らかであるし、22. 3. 15確認書締結のための交渉において、会社側が「会社籍の者は定年まで出向でよい。」などと発言していたこと等から、同確認書には、①出向者は、あくまで、会社所属とし、C1へは在籍出向とすること、②将来にわたり、労働組合との合意及び本人の同意なしで転籍を求めないこと及び③会社の労働条件と、C1の労働条件の格差については、会社が将来にわたって補填することが含意されていることは明らかである。

イ 不誠実団体交渉について

(ア) 会社の団体交渉における対応について

会社は、平成26年3月、C1への出向により生じる出向補填費を削減するため等として本件提案を行った。しかしながら、会社は、平成22年10月のバス全面分社の際に出向補填費の負担を織り込んだ上で22. 3. 15確認書の締結に至っているものである。それをわずか3年半後に問題にすること自体が労使の信頼関係を破壊する不当なものであった。また、22. 3. 15確認書締結からわずかな年数しか経過していないにもかかわらず、その中核的な内容に反することになる本件提案をなすにあたっては、会社は、少なくとも同確認書締結時に予見できなかったような経営環境の変化があったという客観的事実を組合に具体的に示し、誠実に説明するところから始めなければならなかったが、会社はかような事実を一切示さなかった。以上のとおり、本件提案の根幹及び前提が、22. 3. 15確認書に反する不当なものであり、組合が本件提案を前提とした転籍条件の交渉に応じることができなかったのは当然であった。

また、本件提案は、転籍に際し本人の同意を求める体裁になっ
てはいるものの、転籍や特別退職を断った者は、会社に復職のう
え、二度とバスの仕事はできず、無関係のグループ会社に再出向
させられるものであるにもかかわらず、会社は再出向先について

団体交渉において明らかにしなかった。そして、転籍を選択した場合に支払われる退職加算金は、定年まで会社に勤務する場合に比べ大幅に低い不十分な金額であった。さらに、会社は在籍出向継続によりバス運転士として就労継続を希望する選択肢を組合に提示するといった譲歩を一切せず、転籍か復職かの二者択一を迫るなど、本件提案は、組合が応じることができるはずのない不当な内容であった。

さらに、会社が作成した内部資料には、平成27年4月中旬には「労使協議打ち切り」と明記されており、同資料の記載は、会社には形ばかりの団体交渉を重ねるだけで、最初から団体交渉における合意達成の意思がなかったことを示している。

(イ) 社内説明会の実施及び選択申出書の提出要求について

会社は、本件提案について、労使協議が未だ成立しないにもかかわらず、組合の抗議を無視し、組合の頭越しに組合員らに対し、社員説明会の実施及び選択申出書の提出要求を行った。

(ウ) 以上のおり、会社は22. 3. 15確認書の存在にもかかわらず、これを無視し、本件提案について、不当な前提及び内容に固執し、最初から合意達成意思のない不誠実な団体交渉を繰り返し、社員説明会の実施や選択申出書の提出要求を強行した。これら一連の行為は不誠実団体交渉に該当する。

ウ 支配介入について

会社の本件提案に関する団体交渉における対応等の一連の行為は、組合の団体交渉権の侵害であり、かつ、組合を軽視し、その存在を事実上無視して、組合の頭越しに直接組合員らへの転籍同意の強要をしているものであって、組合員の動揺や組合の弱体化をもたらす虞のある行為であることが明白であることから、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 22. 3. 15確認書について

22. 3. 15確認書は、バス事業を分社する際の社員の取扱いについて定めたものにすぎず、バス事業分社時に同事業に従事していた組合員全員が定年退職するまで在籍出向を継続することを定めたものではなく、文言からもそのように読み取ることは不可能である。

また、過去のバス事業分社化に係る会社の提案は、22. 3. 15確認

書の内容とは全く異なるものであるし、16. 5. 12協定書についても、同協定書締結後に行われた事業分社化すべてに適用されるものとして締結されたものではないことから、両者は同確認書とは無関係である。さらに、22. 3. 15確認書締結の経緯においても定年退職までの出向継続を約束した事実はない。

なお、組合は、本件申立てまでに行われた団体交渉において、出向継続を本件提案における選択肢に加えるよう要求することの根拠として、22. 3. 15確認書の存在について主張したことはなく、組合の主張は後付けになされたものである。

イ 不誠実団体交渉について

(ア) 会社の団体交渉における対応について

会社は、平成26年3月に組合に本件提案を行って以降、平成28年4月までの約2年間に、団体交渉を22回、非公式な事務折衝を合わせると40回以上の協議を行ってきた。この団体交渉について、組合は当初より合意を得るつもりのない形式的な労使協議である等と批判するが、会社は、主に非公式の事務折衝の場において、転籍の条件（退職加算金等）について、協議の余地があるかを組合に打診する等、合意を目指して組合と協議を継続してきたものである。なお、「労使協議打ち切り」と記載された資料は、他社と本件提案に関する打合せの際に使用したに過ぎず、会社として労使協議を打ち切ることを予め決定したものではない。

会社は、団体交渉において、本件提案の必要性について繰り返し説明し、組合の質問に対して誠実に回答するなどして何とか労使協議を前に進めようとしてきた。

(イ) 社内説明会の実施及び選択申出書の提出要求について

会社が社内説明会を実施したのは、本件提案が各社員の今後の生活等に大きく関わるものであることから、本件提案の実施に先立ち検討期間を十分取る必要があり、また退職加算金等について、正確な金額を直接に対象者に伝える必要があると判断したためであった。また、会社は組合と協議中であることに配慮し、説明会の資料に、組合との協議により変更になることもありうる旨記載するなど、団体交渉を軽視したものでないことは明らかである。

また、選択申出書の提出要求については、退職金や税金の計算等に相応の期間を要することから、転籍等を希望する社員を把握

するため、選択申出書の配付及び取得を行った。なお、選択申出書を配付するまでの間、会社は組合と14回の団体交渉を行い、非公式折衝において条件交渉の可能性を模索してきたが、組合は条件交渉に全く応じない姿勢であったことから、労使協議は継続しつつ予定どおり配付及び取得を実施したものである。

なお、説明会の実施及び選択申出書の配付に当たっては、事前に書面にて組合にその実施について予告している。

(ウ) 以上のとおり、本件提案についての団体交渉における会社の対応、会社が説明会を実施し、選択申出書の提出を組合員に求めたことは、不誠実団体交渉に当たらない。

ウ 支配介入について

前記イのとおり、会社が説明会を実施したことや選択申出書の配付及び提出を求めたことに支配介入の意思はなく、また、団体交渉における会社の対応に不誠実性はないことから、本件提案に対する会社の対応等は、支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 不誠実団体交渉について

(ア) 会社の団体交渉における対応について

a まず、本件提案に関する団体交渉の経緯をみると、前記第2の3(1)から(9)まで、(11)、(13)、(14)から(18)まで、(22)、4(3)から(5)まで、(8)、(10)、(11)及び(15)で認定したとおり、会社は、組合に対し、26.3.27申入書により本件提案について協議を申し入れ、同年4月2日に団体交渉を実施してから、本件復職命令が発せられる平成28年4月16日までの間、団体交渉を22回、事務折衝を8回程度を実施しており、交渉や折衝は相当程度行われたものともみることができる。

b 次に、上記団体交渉及び事務折衝における一連の交渉状況を見る。

前記第2の3(2)から(9)まで、(11)及び(13)から(15)までで認定したとおり、会社は、第1回団体交渉で本件提案の趣旨や内容等に関する説明を行った後、第2回団体交渉から第12回団体交渉に至るまでの間、組合から提出された質問や要求事項に対し回答を行った。すなわち、組合は、第2回、第4回及び第6回団体交渉において、過去、長期間協議を行い、平成22年に出向によ

りバス事業を分社することに労使合意したにもかかわらず会社が本件提案を行う経緯について質問を行い、これに対し、会社は、確かに平成22年のバス事業の分社は、出向者の定年退職による自然減で人件費削減を図る長期スパンでの収支改善を模索してきたが、同合意から約4年間が経過した現在、バス事業を取り巻く環境は想定を上回るスピードで悪化していることから、長期的スパンで行う収支改善ではバス事業を継続することは困難なため本件提案を行った旨（第3回、第5回団体交渉）、また、バス事業を公共交通機関として不可欠かつ重要な事業と位置付けているからこそバス事業を将来にわたり継続させるために本件提案を行った旨回答した（第7回団体交渉）。また、組合は、第11回団体交渉において、平成22年のバス事業分社は、長い時間をかけて行われてきた経緯から一定期間現状を変えるべきでない旨述べ、これに対し、会社は、バス事業分社の経緯に固執せずに本件提案の中身について議論すべき旨回答した。

また、組合が、第4回、第8回及び第12回団体交渉において、本件提案の選択肢として出向継続が含まれない理由を質したり、出向継続を本件提案の選択肢に含めるべきと要求したことに対し、会社は、本件提案の趣旨は、出向補填費を削減することでバス事業を継続する環境を整えることにあるため、この趣旨に反する出向継続を本件提案の選択肢に含めることはできないこと（第5回及び第9回団体交渉）、バス事業を継続する意思は有している、出向継続を受け入れることはできないが、歩み寄りの余地がないか検討したい（第12回団体交渉）等と回答した。

その後、前記第2の3(16)で認定したとおり、第12回団体交渉終了後、第13回団体交渉までの間、会社と組合は事務折衝を7回程度行い、会社は、組合に対し、転籍一時金の引き上げ等を打診したが、組合は条件交渉には応じない等と回答した。

さらに、前記第2の3(17)で認定したとおり、第13回団体交渉で、会社が改めて、本件提案を行った趣旨を説明し、出向継続には応じられない旨表明すると、組合は、会社が本件提案に出向継続の選択肢を加えないことは労使協議の経緯に反する等と主張した。

また、前記第2の3(18)、4(5)ア、(10)及び(11)で認定したとおり、第14回団体交渉において、組合から復職者の再出向先について明らかにするようにとの要求に対し、会社は、復職人数が定まっていないため、具体的内容は示せないとしつつ、流通業やサービス業を検討していると述べて以降、第18回、第20回及び第21回団体交渉にて、段階的に復職者の復職先を組合に示した。

- c 上記のとおり、会社からの本件提案以降、組合は、団体交渉において、過去のバス事業分社化の経緯と本件提案との整合性に関する質問や出向継続を求める要求などを行い、これに対して、会社は、当初の申入れから1年以上の長期にわたり相当程度の回数の団体交渉を実施し、組合からの質問や要求事項について、過去のバス事業の分社を経て本件提案を行うに至った経緯、本件提案の趣旨や内容及び出向継続に応じられない理由等、相応の説明を行ったことが認められる。しかし、双方の主張は対立したまま推移し、会社が事務折衝を通じて、譲歩を示す姿勢を見せたものの組合は応じず、改めて本件提案に関する会社見解を示した第13回団体交渉においても、主張の対立に変化はなかった。

以上のことからすると、本件提案に関する団体交渉は、当初から主に過去の経緯から出向継続を主張する組合と経営環境の変化等から本件提案の実施を求める会社の主張が平行線をたどり、遅くとも第13回団体交渉の時点において、これ以上、行っても進展する見込みのない膠着状態に陥っていたと言ふべきである。

- d なお、組合は、22.3.15確認書は、バス事業分社化に係る交渉経緯や同確認書作成の経緯を踏まえて解釈されねばならず、これらの経緯を踏まえて解釈すると、将来にわたり組合及び本人の合意なく転籍を求めないこと等が含意されており、本件提案は同確認書に反する不当な提案であり、かかる不当な提案を前提とした条件交渉には応じられないのは当然であった等と主張する。

確かに、前記第2の2(21)で認定したとおり、22.3.15確認書作成の経緯において、組合は、会社に対し、定年まで出向となるかどうかについて、危惧を伝えたことが認められる。

しかしながら、この危惧を受け、会社が定年までの在籍出向を確約したと認めるに足りる証拠はない。また、前記第2の2(1)、(7)、(9)、(11)、(13)及び(15)で認定したとおり、バス事業の分社化は平成12年以降、長期間にわたり労使で協議が行われ、同協議の過程において、会社側から将来にわたり組合及び本人の同意がなければ転籍は求めない等と言及したことが認められるものの、22. 3. 15確認書が作成される際に、会社の上記言及内容を確認したうえで作成されたことや、16. 5. 12協定書の内容が22. 3. 15確認書にも承継され、あるいは同確認書解釈の際の共通指針となることに労使で合意したこと等を認めるに足りる証拠はない。

したがって、同確認書の内容は、あくまでその文言に従って解釈する外ないが、前記2の2(25)で認定したとおり、同確認書第1項には「会社の自動車カンパニー在籍社員については、原則として全員を分社・統合日付でC1に在籍出向」とするとの記載しかなく、分社化に際して原則として全員を在籍出向とすることは明らかであるものの、定年まで出向を継続するとの労使合意や、将来にわたり組合及び本人の合意なく転籍を求めないとの労使合意がなされたともみることができない。

また、組合は、会社が本件提案について作成した内部資料である27. 1. 15スケジュール表の平成27年4月中旬の欄に「労使協議打ち切り」と記載されていたことから、会社には団体交渉の当初から合意達成意思がなかったとも主張する。しかしながら、前記第2の3(12)及び(14)イで認定したとおり、同スケジュール表上、平成26年10月下旬から実施予定であった社内説明会が、実際には、同年11月以降に実施されており、かつ、社内説明会は、組合が同スケジュール表の存在を会社に示した平成27年1月15日実施の第11回団体交渉以前に行われたものであることからすると、本件提案が必ずしも同スケジュール表どおりに進められているとはいえず、また、同(16)で認定したとおり、会社は、事務折衝を通じて譲歩を示す姿勢を示していたことを併せ考えると、本件提案に関する団体交渉を行うに当たり、会社が当初から打ち切りを前提として団体交渉に臨んでいたともみることができない。

よって、組合の上記主張は、いずれも採用することはできない。

(イ) 社内説明会の実施及び選択申出書の提出要求について

- a まず、本件提案に関する社内説明会の実施経緯についてみると、前記第2の3(11)及び(12)で認定したとおり、会社は、組合に対し、平成26年10月23日、本件提案について社内説明会を行うことを通知し、同月27日の第9回団体交渉では、社内説明会を行うこと及び組合との協議は今後も継続する旨記載された文書を交付した。さらに実施された社員説明会においては、本件提案については、組合と協議中であるため、今後変更になる可能性がある旨記載された文書を配付する等している。

以上のことからすれば、社員説明会の実施に当たり、会社は、本件提案について、組合と団体交渉が平行して行われていることに対し、相当程度配慮しており、かかる会社の対応に不誠実性は認められない。

- b 次に、選択申出書の提出要求に至る経緯をみると、前記第2の3(15)、(16)、(17)、(19)及び(20)で認定したとおり、本件提案について、団体交渉を行うも出向継続をめぐり、労使双方の主張が対立したまま推移し、事務折衝を通じた条件交渉も不調となった後、会社は、27.5.26会社文書を組合に提出し、翌日から対象者に対して選択申出書の配付を開始した。

前記(ア)cで判断したとおり、本件提案についての団体交渉は遅くとも第13回団体交渉において膠着状態に陥っていた。かかる状況下において、転籍等の実施予定日が迫る中、会社は、事前に組合に通告の上、選択申出書の配付を開始したものであり、会社の対応は無理からぬものであったと認められる。

- (ウ) 以上のとおり、本件提案に関する団体交渉における会社の対応、組合との合意がないまま社内説明会を実施したこと及び選択申出書の提出要求を行ったことは、不誠実団体交渉に当たるとは認められない。

イ 支配介入について

前記ア(ア)に記載のとおり、本件提案についての一連の団体交渉は、労使双方の主張の対立が継続し、膠着状態に陥っていたものであり、会社の対応が不誠実であるとは認められず、前記ア(イ)に記載のとおり

り、社内説明会の実施及び選択申出書の提出要求についても、不誠実団体交渉に当たるとは認められない。また、上記各行為について、会社がことさらに組合員を狙い撃ち、萎縮させることで、組合の弱体化を企図したとの事情も認められないことから、会社の上記各行為が支配介入に当たるとは認められない。

2 争点②（平成27年6月4日の団体交渉で、会社が、「バス事業支出削減策」等に関し、グループ会社に属する組合員によるストライキが実施された場合、違法なストライキであるとして損害賠償請求や懲戒処分等を行うことを検討せざるを得ない旨発言したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

C2やC1に所属する組合員による本件提案に関するストライキは、支援ストに当たらない適法なものであり、本件で組合が確立したスト権は、その目的等からして、一見明白に違法性があるというようなものでないことは明らかであるにもかかわらず、会社は、会社独自の一方的見解に基づいて同ストライキを違法として、組合にストライキを断念させるべく懲戒処分や損害賠償といった不利益措置を明言して、威嚇発言を行った。

会社が独自の一方的法的見解に基づいて上記威嚇発言を行ったことは、組合の最も重要な権利の一つである争議権行使に対するあからさまな支配介入である。

(2) 被申立人の主張

本件発言は、第14回団体交渉において組合側からストライキに関する発言があったことを受けてなされたものであり、発言内容も、会社としては、支援ストが違法であると認識していること、実際に違法なストライキが行われた場合、一般的には同ストライキを指導した者や参加者に対して、損害賠償請求等を行うことを検討せざるを得ない旨伝えたものであり、表現としても「一般的には…検討せざるを得ない。」としており、威嚇するような表現ではない。また、組合からの反論を受けて、それ以上に組合を追及するような発言は行わなかったものであり、ストライキについての会社の考え方や認識を組合に強制するものではなく、最終的には組合自身の判断に委ねており、組合の争議権を侵害するものでなく、支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3(22)で認定したとおり、第15回団体交渉において、B10課長が行った本件発言は、本件提案についてスト権が確立したとの組合の発言に対し、会社以外のグループ会社に属する組合員がストライキに参加すれば、同ストライキは支援ストに当たり違法であると認識しているとしたうえで、指導者らに対する損害賠償請求や懲戒処分について言及したものであり、使用者側にもストライキを回避するために一定の言論の自由が認められること及び上記発言がなされたのが、労使の代表者による率直な意見交換の場である団体交渉の席上であったことを考慮しても、同発言は単なる意見表明にとどまらず、組合によるスト権の行使を躊躇させうる威圧的な言論であったと言わざるを得ない。

次に、本件発言がなされた時期についてみると、同発言は前記第2の3(18)及び(22)で認定したとおり、第14回団体交渉において組合からストライキを示唆する発言があり、さらに第15回団体交渉において、スト権が確立した旨の組合の発言を受けて直ちになされたものであったことからすると、同発言には、損害賠償請求や懲戒処分を検討する旨組合に対し表明することで、組合が示唆したストライキを牽制する意が含まれるものであったといえる。

なお、会社は、本件発言は、ストライキについての会社の考え方や認識を組合に強制するものではなく、組合の争議権を侵害しないことから、支配介入には当たらない旨主張する。確かに、前記第2の3(22)で認定したとおり、会社は、本件発言についての組合の反論に対し、それでもストライキを実施するのであれば、会社は止めることができない旨述べた。しかしながら、同発言は、グループ会社籍の組合員によるストライキに対して、会社が損害賠償請求や懲戒処分を行うことを依然として留保するものであり、本件発言を撤回するものではないことから、会社の上記主張を採用することはできない。

イ 以上のとおり、本件発言は、組合が示唆したストライキに対する牽制を行うことにより、組合によるストライキ権の行使を躊躇させうる威圧的な言論であり、その自主的活動を阻害するおそれのあるものであることから組合の運営に対する支配介入に該当すると判断する。

3 争点③（会社が、組合員に対し、平成28年4月16日以降、C1への出

向を解除して会社への復職を命じたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い、不誠実団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

ア 支配介入について

前記1(1)アに記載のとおり、22.3.15確認書は、バス事業分社に至る長年の交渉経緯等を踏まえて締結に至ったものであり、組合員らは定年までC1に在籍出向することなどといった内容が含意された、団結を維持する上で重要かつ基本的な労働協約であった。しかるに、会社は、本件提案により、組合員らに転籍要求を行い、22.3.15確認書は、分社時の取扱いを定めたに過ぎないなどという同確認書成立の経緯からしてありえない独自の解釈に固執した不誠実な団体交渉を行い、ついには、当分の間の出向の継続等を求めた労働委員会の三者委員要望や実効確保の措置勧告すら無視し、転籍を拒んだ組合員らに対し、本件復職命令を強行した。

このような会社の行為は、組合に結集してその団結により団体交渉を行い、労働協約に結実させる組合の交渉上の立場を不安定にし、組合を弱体化させる行為であり、支配介入に当たる。

現に、転籍にやむなく応じた組合員にとって、組合は無力ということとなり、転籍に応じた組合員93名のうち、51名もの組合員が組合を脱退した。また、本件復職命令により、提案拒否申立書署名者74名のうち、既に58名が復職させられた。この結果、バス事業における組合の組合員数は減少し、C1のすべての職場において過半数組合ではなくなる等、組合の交渉力は著しく減少した。

イ 不利益取扱いについて

本件復職命令は、22.3.15確認書の遵守を求める組合員らを対象としており、同組合員らをバス業務から外して復職命令を強行し、清掃業務を課す等、見せしめのように「追い出し部屋」的処遇を行うものであった。

また、会社は、復職を選択した者から順次発令することができたにもかかわらず、ことさらに会社の意に沿わない中高年のベテラン運転士かつ組合活動家たる組合員らを狙い撃ちして、本件復職命令を強行した。

そして、会社による本件復職命令は、バス運転士である組合員ら

と会社との間で締結された労働契約からしてありえず、人事異動としての必要性及び合理性並びに相当性に欠け、権利濫用法理からして民事上も無効であり、かかる人事異動をあえてなす会社の動機は不当労働行為意思しかありえない。

以上のことから、本件復職命令は、不利益取扱いに当たる。

ウ 不誠実団体交渉について

会社は、22. 3. 15確認書を正面から無視する不誠実な姿勢を見せながら団体交渉に応じつつ、労使合意のないまま、本件復職命令を強行し、自らの施策をやりたいように貫徹した。このように会社の対応は、形ばかりの団体交渉に過ぎず、実際には一方的な団体交渉打ち切り宣言を行っているのと同じであり、不誠実団体交渉に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 支配介入について

前記1(2)アに記載のとおり、22. 3. 15確認書は、あくまでバス事業分社時の取扱いを定めたものにすぎず、バス事業分社時に同事業に従事していた組合員全員が定年退職するまで在籍出向を継続することを定めたものではなく、本件復職命令は同確認書に反するものではない。

また、会社は、バス事業の分社により純粋持株会社となった結果、事業ごとの収支について、以前にも増してバス事業の収支を改善する必要に迫られていたところ、バス事業は今後減収となる見通しであり、バス事業単体で収支を改善する必要があった。バス事業に関する出向補填費は、会社の利益水準からすると極めて大きな負担となっていたこと等から、本件提案による出向補填費の削減は、バス事業の収支改善のために最も効果のある方策であった。

さらにC2グループ内には、スーパーマーケット事業やホテル事業等、人手が不足している事業があり、外部から人材を調達せずに、C2グループ内の人材を当該事業に配置転換できれば非常にメリットが大きい。

加えて、平成27年8月に労働委員会より出された要望を受け、会社は半年以上にわたり提案拒否申立書署名者に対する復職の実施を留保し、組合と協議を行ってきたが、その間解決に向けた見通しが立たなかったため、本件復職命令を実施したものである。

なお、本件復職命令により、組合に脱退者が生じたとしても、それは組合内部の問題に過ぎない。

以上のことから、提案拒否申立書署名者に対して本件復職命令を行ったことは、支配介入には当たらない。

イ 不利益取扱いについて

会社は、入社以来バス事業に従事してきた従業員といえども、バス運転士に職種を限定して採用しているものではなく、出向の解除及び復職は、雇用契約上あり得るものである。また、本件復職命令により会社に復職となっても、固定的な給与部分には変更はなく、労働条件が変わるものではないし、時間外賃金は支払いを約束されたものではないことから、本件復職命令が、同命令により復職した組合員にとって著しく不利益なものとはいえない。さらに、組合は、会社が、本件復職命令による復職者に対し、「追い出し部屋の処遇」を行っている旨主張するが、復職者は面談や研修等に並行してC2グループが注力する清掃業務に一時的に従事していたに過ぎず、従事していた期間は復職選択者と変わるものではないことから、組合の主張は失当である。

また、本件復職命令による復職の順序は、本件提案の目的が出向補填費の削減であることに鑑み、組合員か否か等とは関係なく、バス運転士については本給が高い者から順に行っている。そして本件提案において、組合員であるか否かで取扱いには何ら差異はなく、本件復職命令に不当労働行為意思は存しないことは明らかである。なお、本件復職命令の民事上の有効無効が不当労働行為意思と必然的に結びつくものではない。

以上のことから、本件復職命令は、同命令による復職者に対し著しい不利益を与えるものではなく、不当労働行為意思も存しないことから、不利益取扱いに当たらない。

ウ 不誠実団体交渉について

前記1(2)イに記載のとおり、会社は、本件提案について、主に非公式折衝において、条件交渉を打診し、合意の可能性を模索するなど誠実に交渉に当たってきたが、組合が条件交渉に一切応じなかったことから、それ以上労使協議を行うことができなかつたのであり、本件復職命令は、不誠実団体交渉には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 支配介入について

- (ア) まず、組合は、22. 3. 15確認書は、バス事業の分社化等の経緯を踏まえ、定年までC 1への在籍出向を定めた内容などが含意された組合にとって重要かつ基本的な労働協約であり、本件復職命令は、同確認書に反する行為である旨主張する。しかしながら、前記1(3)ア(ア)dで判断したとおり、同確認書の内容は、文理上、定年までの在籍出向を定めたものとみることはできないため、本件復職命令が、同確認書に反するものであるということはない。
- (イ) 次に、本件復職命令の発令までの経緯をみると、前記第2の3(20)、4(1)、(9)、(12)、(13)及び(17)で認定したとおり、会社が選択申立書の提出要求を開始し、これに応じない組合員らが、提案拒否申立書を会社に提出し、最終的には74名の組合員が提案拒否申立書署名者となった。会社は、平成27年9月16日以降、提案拒否申立書署名者を除いた復職選択者を復職させた。その後、本件審査手続と並行して、平成28年1月6日、同月18日及び2月17日に、本件労使参与委員の立会いのもと、提案拒否申立書署名者の扱いも含めた和解協議が行われたものの、合意には至らず、会社は、同年3月31日に行われた事務折衝において、組合に対し、提案拒否申立書署名者に対する復職を行う旨を通知した後、同年4月16日付けで6名の提案拒否申立書署名者の復職を実施し、以後本件結審に至るまでの間に、計58名の提案拒否申立書署名者を復職させるに至っている。

前記1で判断したとおり、本件提案をめぐる団体交渉は、本件申立てまでには既に行き詰まりの状態にあったものの、上記の本件復職命令の発令までの経緯のとおり、提案拒否申立書署名者については、和解協議の場でその扱いについて協議が行われていたところ、同協議は、わずか3回開催されたに過ぎない。また、会社は、当委員会の27. 8. 25要望書により、提案拒否申立書署名者について、当分の間、C 1への出向解除の措置を行わないことが求められ、28. 4. 27勧告書により、和解協議が継続する間、復職命令を一時停止するとともにC 1への在籍出向を継続することが求められていたこと、さらには、審査の全趣旨を通して、会社において提案拒否申立書署名者の復職を早急に実施すべき特

別な事情や必要性も認められないことを併せ考えると、会社が本件復職命令を行ったことは、会社が自らの主張や施策が正当であることを示すために、組合への影響を顧みることなく敢えて行ったものと評価せざるを得ない。

- (ウ) 実際に、前記第2の4(1)、同5(1)及び(2)で認定したとおり、本件提案後、42名の組合員が脱退していたところ、本件復職命令後は、さらに9名の組合員の脱退が生じており、本件復職命令の影響がうかがわれるというべきである。さらに、本件復職命令により、C1職場における組合の組合員数は、74名から4分の1以下である16名に減少し、この結果、組合はC1の一部の営業所において有していた過半数代表者を選出する地位を失った。

これらのことからすると、本件復職命令は、組合の交渉力に大きな支障をもたらすものであったといえる。

- (エ) 以上のとおり、会社の行った本件復職命令による組合運営への打撃は甚だしいものであり、組合の弱体化をもたらすものであったと言わざるを得ず、会社が本件復職命令を発したことは、支配介入に当たる。

イ 不利益取扱いについて

組合は、本件復職命令により、会社に復職した提案拒否申立書署名者は、清掃業務を課される等「追い出し部屋」的処遇を受けた旨主張する。

しかしながら、前記第2の4(17)イ及びウで認定したとおり、本件復職命令により復職した提案拒否申立書署名者が復職後に従事した清掃業務の期間は、平成27年9月16日以降に実施された復職による復職者が従事した清掃業務の期間と同程度かこれより短いものであり、また、この他に会社が先に復職した者と差別して提案拒否申立書署名者の復職者を取り扱った事実は認められない。

また、組合は、本件復職命令は、中高年のベテラン運転士かつ組合活動家を狙い撃ちして強行されたものである旨主張する。しかし、前記2の4(17)アで認定したとおり、本件復職命令は、本給の高い者から順に実施されたものであり、会社が正当な組合活動を嫌悪して復職の順を決定したと認めるに足りる証拠はないことから、上記主張は採用できない。

さらに、組合は、バス運転士と会社の締結した労働契約からして

本件復職命令はありえず、かかる命令を強行する理由は、不当労働行為意思以外にあり得ない旨主張するが、仮に同労働契約がバス運転士に職種を限定した契約であったとしても、そのことは非組合員であるバス運転士についてもあてはまることから、「組合員であること…の故をもつて」なされたものということとはできず、本件復職命令に会社の不当労働行為意思を認めることはできない。

以上のとおり、会社が提案拒否申立書署名者に対して、本件復職命令を行ったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いには当たらない。

ウ 不誠実団体交渉について

組合は、会社が、22. 3. 15確認書が無視して団体交渉を行い、本件復職命令を強行したことは、不誠実団体交渉にあたることも主張する。

しかしながら、前記1(3)ア(7)dで判断したとおり、22. 3. 15確認書の内容は、定年までの在籍出向を定めたもの等とみることはできないため、本件復職命令が、同確認書に反するものであると認めることはできないし、本件提案に関する団体交渉は、本件申立てまでには既に行き詰まりの状態にあったと認められることから、会社が本件復職命令を発したことが不誠実団体交渉に当たるとは認められない。

4 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、本件提案に係る平成26年4月2日以降の団体交渉における会社の対応、社内説明会を実施したこと及び選択申出書の提出要求を行ったことは、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為には当たらないと判断する。

次に、前記2でみたとおり、会社が団体交渉の場で行った本件発言は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

また、前記3でみたとおり、会社が本件復職命令を発したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断するが、同条第1号及び第2号に該当する不当労働行為には当たらないと判断する。

5 救済の方法

前記4で判断したとおり、本件復職命令は不当労働行為にあると認められるため、救済の内容はそれがなかったものとするのが原則であるが、復職命令を受けた組合員の意思をも尊重する必要があること及び

本件復職命令は提案拒否申立書署名者の処遇等に関する和解協議の最中に行われたものであることから、主文第1項のとおり命じることとする。
また、本件労使関係が今後も継続することを踏まえ、同様の対応が繰り返されることのないよう、主文第2項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成30年1月15日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ④

【別紙略】