

## 命 令 書 (写)

平成30年(不再)第3号

再 審 査 申 立 人 X組合

平成30年(不再)第4号

再 審 査 被 申 立 人

平成30年(不再)第3号

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

平成30年(不再)第4号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成30年(不再)第3号及び同第4号事件(初審神奈川県労委平成27年(不)第15号事件)について、当委員会は、令和3年7月21日第312回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。
- 2 平成30年(不再)第3号再審査申立人X組合の再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

(1) Y会社(平成21年9月16日付けでC<sub>1</sub>会社から商号変更した。以下、商号変更の前後を通じて「会社」という。なお、以下「平成」の元号を省略する。)は、12年11月、鉄道、バス、不動産業等、会社の主な事業について1業種1社に分社化し、会社の子会社(以下「子会社」という。)及び会社の関連会社(以下「関連会社」といい、子会社と併せて「グループ会社」、会社とグループ会社を併せて「C<sub>2</sub>グループ」ということがある。)を統廃合することによって、会社が持株会社となる事業再編を行うことを決定した。21年9月16日までに、会社の自動車事業(以下「バス事業」という。)の主要路線以外の事業について分社化が実施され、同年10月27日以降、会社とX組合(以下「組合」という。)は、バス事業を子会社であるC<sub>3</sub>会社(以下「C<sub>3</sub>バス」という。)に統合するための労使協議を行った。22年3月15日、会社と組合は、「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。)を締結し、会社のバス事業をC<sub>3</sub>バスに承継させる際に、原則としてバス事業の従業員全員をC<sub>3</sub>バスに在籍出向させることとし、これによる賃金の差額を会社が補填することに合意した。同年10月1日、会社は、バス事業をC<sub>3</sub>バスに吸収分割し、純粋持株会社となった。

26年3月27日、会社は、組合に対し、C<sub>3</sub>バスへの在籍出向により生じる出向補填費の削減を目的として、会社からC<sub>3</sub>バスに在籍出向している従業員について、C<sub>3</sub>バスへの転籍、特別退職の拡張適用又は会社への復職を選択させることを主な内容とする提案(以下「本件提案」とい

う。)を行った。会社と組合は、同年4月2日以降、本件提案に係る団体交渉を重ねていたところ、会社は、同年11月10日から同年12月5日までの間、本件提案の対象となる従業員に対し、本件提案に係る従業員説明会(以下「本件説明会」という。)を実施し、また、27年5月27日から同月29日まで、本件提案の対象となる従業員に対し、C<sub>3</sub>バスへの転籍、特別退職の拡張適用又は会社への復職の希望について意思確認を行うための「選択申出書」(以下「本件選択申出書」という。)の提出を求めた。

さらに、会社労務部課長B<sub>1</sub>(以下「B<sub>1</sub>課長」という。)は、同年6月4日の第15回団体交渉において、組合がストライキ権を確立した旨述べたのに対し、団体交渉では会社と組合が会社籍の組合員に関する労働条件について交渉を行っているものであって、グループ会社に在籍する組合員がストライキに参加するのであれば、違法なストライキとして損害賠償請求や懲戒処分等を検討せざるを得ない旨発言した(以下「本件発言」という。)

- (2) 本件は、①本件提案に係る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本件説明会を実施し、組合員に対し本件選択申出書の提出を求めたこと(以下「会社の一連の行為」ともいう。)が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に、②本件発言が同条第3号の不当労働行為に該当するとして、27年6月9日、組合が、神奈川県労働委員会(以下「神労委」という。)に対し、救済申立てを行った事件である。

その後、会社は、28年4月1日、組合に対し、本件選択申出書の提出のなかった組合員について、順次、C<sub>3</sub>バスへの出向を解除し、会社への復職をさせる旨通告し、同月16日以降、対象となる組合員について、

順次、C<sub>3</sub>バスへの出向を解除し、会社への復職を命じた（以下「本件復職命令」という。）。

組合は、同月25日、③本件復職命令が労組法7条第1号、同条第2号及び同条第3号の不当労働行為に該当するとして、本件復職命令を受けた組合員を救済対象者とする救済申立てを追加した。

## 2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合員らに対する本件復職命令をなかったものとして、同組合員らのC<sub>3</sub>バスへの出向を継続しなければならない。
- (2) 会社は、22.3.15確認書を遵守し、転籍及び特別退職に応じなかった組合員らについて、会社への復職を希望する者を除き、従来どおりC<sub>3</sub>バスへの在籍出向を継続しなければならず、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 初審命令の要旨及び再審査申立て

神労委は、30年1月15日付け命令書（同日交付）をもって、上記1(2)②及び同③は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、本件復職命令をなかったものとして取り扱い、組合と会社との間で誠実に協議を行い、当該協議が終了するまでの間、C<sub>3</sub>バスへの出向を継続すること並びに上記1(2)②及び同③に係る文書手交及び文書掲示を命じたが、同①は

不当労働行為に該当しないとして、その余の救済申立てを棄却した。

組合は、同月26日、初審命令の棄却部分である上記1(2)①の救済、同②の救済方法の拡充を求め、同③が労組法第7条第2号にも該当すると主張して、当委員会に再審査を申し立てた。なお、組合は、神労委が上記1(2)③を同条第1号に該当すると認めなかったことについては再審査を申し立てていない。

会社は、同月29日、初審命令の救済部分の取消し及び組合の救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

#### 4 再審査における争点

- (1) 本件提案に係る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本件説明会を実施し、本件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。
- (2) 本件復職命令は、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。
- (3) 本件発言をしたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (4) 本件発言が支配介入に当たるとされた場合に、文書掲示を命じた初審命令主文第2項は相当か否か。

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（本件提案に係る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本件説明会を実施し、本件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。）について

### (1) 組合の主張

本件提案は、①会社と組合との間で締結した労働協約である22.3.

15 確認書、②16年5月12日付け協定書（以下「16.5.12協定書」という。）第9項、③会社と組合との間で確立していた労使慣行・集团的労使合意にそれぞれ違反するものである。にもかかわらず、会社は団体交渉において必要な説明をせず、自らの立場に固執する一方的な交渉姿勢をとり、さらに、労使合意のないまま本件説明会を強行実施し、本件選択申出書の提出を求めた。これら会社の一連の行為は、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。仮に本件提案が労働協約や労使合意等に違反すると言えない場合でも、会社の一連の行為は不当労働行為に当たる。

ア 22.3.15 確認書について

22.3.15 確認書には、組合員らは定年までC<sub>3</sub>バスに在籍出向すること、及び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が含意されていた。

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されるべきである。すなわち、16.5.12協定書第9項の内容（「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」）、及びそれを基礎とした18年当時の会社のバス事業の分社の必要性についての職場説明会（以下「18年説明会」という。）における提案（在籍出向によるバス事業の分社を内容とするもの）は、分社時の処理についての労使の共通理解を示すものであり、21年10月27日の三役折衝の時点で、

会社の差異補填不能の経営危機等の特別事情なき限り、将来にわたり  
出向・差異補填を保障する旨の労使合意が事実上成立した。

こうした経緯を踏まえると、22.3.15確認書には、①あくまで所属は会社とし、C<sub>3</sub>バス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、③会社の労働条件とC<sub>3</sub>バスの労働条件との格差については、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。

C<sub>3</sub>バスのC<sub>4</sub>組合への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」の回答内容からみても、定年退職までの在籍出向を認める労働協約が成立していた。

なお、会社と組合は同年10月1日付けで「協定等の廃止に関する確認書」（以下「廃止確認書」という。）を締結し、22.3.15確認書について実施済みのため廃止することを確認しているが、これは、労働協約として実施され、労働条件の内容となったものについて「紙」で維持する必要はないから整理するというだけの意味であり、22.3.15確認書が法的に消滅したとか、その効力が失われたというものではない。

#### イ 16.5.12協定書について

16.5.12協定書は、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の三事業（以下「三事業」という。）の分社化に限定されるものではなく、分社化の共通ルールを定めたものであって、バス事業分社化にも適用されるから、当該協定書第9項「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」との規定は、バス事業分社化についても効力を有する。

#### ウ 労使慣行・集团的労使合意について

会社と組合との間では、「バス運転士に対しては、本人の意に反する

職種転換は認められない」という労使慣行や集团的労使合意が確立していた。

エ 不誠実団体交渉について

(ア) 22. 3. 15 確認書の締結から僅か3年半しか経っていない時期に、22. 3. 15 確認書に真っ向から違反する本件提案を行うのであれば、少なくとも22. 3. 15 確認書の締結時には予測できないバス事業を取り巻く新たな環境の変化がなければならず、かつそれを誠実に組合に説明しなければならない。しかるに、会社は、団体交渉においてこのような説明をしていない。

また、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して、交渉を行うこともできたにもかかわらず、そのような譲歩をせず、転籍か復職かの二者択一を迫るなど、その交渉姿勢は一方的かつ不当なものであった。

会社は、27年4月中旬に「労使協議打ち切り」と記された資料を作成しており、これは会社には最初から合意達成の意思がなかったことを示すものである。

(イ) さらに、会社は、団体交渉が続いている最中、組合の抗議を無視して、組合の頭越しに本件説明会の実施及び本件選択申出書の提出要求を行った。

(ウ) 以上のとおり、会社は、22. 3. 15 確認書をはじめとする労働協約等の存在を無視し、不当な前提に固執した上で、組合が応じることができるはずのない不当な内容の転籍に応じることを要求し、最初から合意達成の意思のない不誠実な団体交渉を繰り返し、本件説明会及び本件選択申出書の提出要求を強行実施した。これら会社の一連の行為は不誠実団体交渉に当たる。

オ 支配介入について



本件提案の実施である会社の一連の行為は、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、そ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・組合の弱体化をもたらすおそれのある行為であることは明白であるから、支配介入に当たる。仮に本件提案が労働協約や労使合意等に違反しないものであったとしても、会社の一連の行為により、大量の組合脱退者が生じ、これを会社が認識・認容していたことも明らかであるから、会社の行為は支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

以下のとおり、22. 3. 15 確認書をはじめとする労働協約等は、組合員らの定年までの在籍出向を約束するものではなく、本件提案はこれらの労働協約等に違反するものではないし、会社の一連の行為は、不誠実団体交渉に当たらず、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

### ア 22. 3. 15 確認書について

22. 3. 15 確認書は、バス事業を分社化する際の社員の取扱いについて定めたものであり、バス事業分社化時にバス事業に従事していた社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、過去のバス事業に関する提案内容や16. 5. 12 協定書は、22. 3. 15 確認書とは無関係である。そもそも、過去のバス事業に関する提案内容や16. 5. 12 協定書も、「定年退職までの出向継続」をその内容とするものではない。22. 3. 15 確認書の締結の経緯においても、組合から出向期間に関して、「定年まで」といった趣旨の文言の追加を求められたのに対して、当該文言の追加を拒否し、定年までの出向継続を約束できないとの態度を明らかにしている。

さらに、廃止確認書は、22. 3. 15 確認書で合意した内容が既

に実施され、その効力を終えていることを労使で確認したものであり、廃止確認書の存在からも、22. 3. 15 確認書は、期間の定めのない労働協約ではなく、分社時点での取扱いを定めたものにすぎないことが裏付けられるものである。

以上のことから、本件提案が22. 3. 15 確認書に違反するものでないことは明らかである。

イ 16. 5. 12 協定書について

16. 5. 12 協定書はその後の事業の分社すべてに適用される「基本的な了解事項」として締結したのではなく、22年のバス事業分社化は、16. 5. 12 協定書に記載されている「事業持株会社化に伴う事業部門の分社」に該当しない。

ウ 労使慣行・集团的労使合意について

会社が採用したバス運転士については、職種限定契約ではなく、組合が主張するような「バス運転士に対しては、本人の意に反する職種転換は認められない」という労使慣行や集团的労使合意は存在しない。

エ 不誠実団体交渉について

(ア) 会社は、26年3月に協議を申し入れて以降、28年4月までの間に団体交渉を22回、非公式な事務折衝をあわせると40回以上の協議を行っている。協議においては、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、合意を目指して労使協議に臨んでいたものである。

組合は、「労使協議打ち切り」という資料の存在をもって、会社が当初から労使協議によって合意の可能性を模索するつもりがなかった旨主張するが、当該資料は労使協議に関する打合せではなく、他社との給与の支払に関する打合せの際に使用したものにすぎず、会

社として労使協議を打ち切るという意思決定をしていたものではない。

- (イ) 会社が本件説明会を実施したのは、本件提案が対象となる各社員の今後の生活や人生設計に大きく関わるものであることから、検討期間を十分設けるべきであると考えたこと等によるものである。

また、同説明会において社員に配付した資料においても、組合と協議中であることに配慮し、協議状況により、同説明会で説明した内容が事後的に変更になる可能性があることも記載して説明していたものであり、この点からも、会社が団体交渉を軽視して同説明会を行ったものでないことは明らかである。

- (ウ) 本件選択申出書の配付に関しては、希望者がいた場合には、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に行ったものである。結果として労使合意に至る前に配付することになったが、それまで14回の団体交渉を行ってきたものの、配付を遅らせても労使合意に至る可能性はないものと判断したことから、労使協議は継続しつつ、配付を行ったものである。

- (エ) 以上のとおり、会社は誠実に団体交渉を行ってきたこと、本件説明会について団体交渉の状況にも配慮して行ったこと、本件選択申出書の配付についても、配付後も労使協議を継続していることから、不誠実団体交渉に当たるものではない。

#### オ 支配介入について

上記エ(イ)及び(ウ)のとおり、本件説明会の実施や本件選択申出書の配付は必要性に基づくものであり、不当労働行為意思に基づいて行ったものではなく、また、会社は誠実に団体交渉を行ってきたものである。本件提案に係る会社の一連の行為は、支配介入には当たらない。

2 争点2（本件復職命令は、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。）について

(1) 不誠実団体交渉について

ア 組合の主張

前記1(1)のとおり、会社は、22.3.15確認書について自らの立場に固執する不誠実な団体交渉を繰り返し、労使合意のないまま会社の求める出向解除・復職を強行してきた。これは、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の打切りを宣言しているのと同じであり、不誠実団体交渉に当たる。

イ 会社の主張

前記1(2)エ(ア)のとおり、会社は、本件提案を行ってから現在に至るまで、主に非公式の事務折衝の場において、転籍の条件について協議の余地があるかを組合に打診するなど、誠実に交渉に当たってきた。しかし、組合は出向継続の要求に終始し、出向継続以外の合意に至るための譲歩案については一切検討する意思がないかのような態度を示したため、それ以上の詳細な条件に関する労使協議ができなかったものである。したがって、本件復職命令は不誠実団体交渉に当たらない。

(2) 支配介入について

ア 組合の主張

(ア) 前記1(1)アのとおり、22.3.15確認書は、定年までの在籍出向の継続、及び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を含意するものである。また、16.5.12協定書第9項（「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」）は、バス事業分社化にも適用されるものである。さらに、会社と組合との間では、「バス運転士に対しては、本人の意に反する職種転換は認められない」という労使慣行や集団

的労使合意が確立していた。本件提案及び本件復職命令は、以上の労働協約、労使合意、バス運転士の職種転換に関する労使慣行及び集团的労使合意に反するものである。

会社は、このような労働協約等に真っ向から反する本件提案について、形ばかりの協議を行い、神労委における和解協議についても会社側から打ち切り、在籍出向の継続を求めた神労委の実効確保の措置勧告すら無視し、本件提案を強行し、転籍等に応じない組合員には本件復職命令を発令した。

本件提案を契機として、過去に例を見ない大量の組合脱退者（C<sub>3</sub>バスに転籍した組合員93名中55名が脱退）が生じ、C<sub>3</sub>バスの事業所における過半数労働組合の地位を失い、組合組織の弱体化を招いた。

会社の本件提案とその強行及び本件復職命令は、組合の団体交渉上の地位を著しく低下させるとともに、団結権・団体行動権を大きく毀損し、組合を弱体化させる行為であり、支配介入に当たる。

- (イ) 仮に、本件提案が労働協約等に違反しないとしても支配介入の成立が否定されるわけではない。本件提案から本件復職命令に至る一連の過程により大量の組合脱退者が生じ、これを会社が認識・認容していたことも明らかであるから、会社の行為は支配介入に当たる。

#### イ 会社の主張

- (ア) 以下のとおり、本件復職命令は支配介入に当たらない。
- a 前記1(2)アのとおり、22.3.15確認書は、組合が主張するような「定年退職するまでの在籍出向の継続」を含意するものではなく、本件復職命令は同確認書に違反するものではない。
  - b 会社が28年4月に出向解除・復職を命じたのは、C<sub>3</sub>バスのプロパー社員や本件提案により転籍した社員の心情への配慮や、労

務管理が複雑であり効率化する必要があったこと、ホテル事業やスーパーマーケット事業等を行うグループ会社からの人材需要があったこと、及びバス事業についての出向補填費を早急にゼロにする必要があったことによるものである。本件復職命令は、このような業務上の必要性に基づくものである。

c 従前、当事者間での団体交渉においては解決の見通しが立たず、本来予定していた実施時期から半年以上も延期し、神労委での立会団体交渉による和解協議を経ても解決の見通しが立っていなかったのであるから、業務上の必要性に基づいて本件復職命令を発令したことが早急に過ぎることもない。

d 組合からの脱退者はほとんどが転籍希望者であって、本件復職命令により組合員の脱退が発生したという事実はない。

(イ) 初審命令が本件復職命令は支配介入に当たるとした判断は、以下のとおり誤りである。

a 初審命令は、提案拒否申立書署名者（後記第3の5(1)ア参照）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3回開催されたにすぎないことを指摘する。しかし、当初5回予定されていた和解協議期日のうち2回を行わないことを決めたのは神労委であり、結果として実施された和解協議の回数が3回になったことについて会社に責任はない。

b 初審命令は、神労委の27年8月25日付け要望書により、提案拒否申立書署名者について、当分の間、C<sub>3</sub>バスへの出向解除の措置を行わないことが求められ、28年4月27日付け勧告書により、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<sub>3</sub>バスへの在籍出向を継続することが求められていたことを指摘する。

しかし、会社は、27年8月25日付け要望書に従って、予定していた実施時期での提案拒否申立書署名者のC。バスへの出向解除・復職を見送り、28年3月末を交渉期限とする旨を神労委及び労使の間で合意し、その後3回にわたり神労委での立会団体交渉による和解協議を行ったものである。しかし、実施予定時期から半年余りが経過しても、労使の話合いは平行線をたどり、解決の見通しが立っていなかったことから、会社は本件復職命令を発令したものである。

その後、神労委から同年4月12日に和解案が提示されたが、会社としてはそのままの内容で受諾できるものではなく、他方で、出向継続に関する条項を修正した和解案を会社が提示することは許されないものと判断し、神労委から指示された回答期日である同月26日の調査期日において神労委に対し、和解案を受諾することはできない旨回答した。同月27日に神労委から勧告書が交付されたが、会社は勧告書に従うことはできない旨を神労委に回答している。その直前に行われていた立会団体交渉での和解協議の状況からみて、勧告に従って和解協議を再び行っても、合意に至る現実的な可能性はなかった。

- c 初審命令が、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と説示する点は誤りである。本件復職命令には業務上の必要性があり、本件復職命令実施に至る経緯及び和解による解決の見込みが立っていない状況からみて、本件復職命令の実施が早急に過ぎることはない。
- d 初審命令が、本件提案後、42名の組合員が脱退していたところ、本件復職命令の開始後は、更に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ことからみても、組合の

交渉力に大きな支障をもたらすものであったと説示する点も誤りである。組合からの脱退者はほとんどが転籍希望者であって、本件復職命令が原因となって組合員の脱退が発生したという事実はない。

3 争点3（本件発言をしたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）について

(1) 組合の主張

C<sub>2</sub>グループに所属する全組合員の投票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ライキ権は、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。しかるに、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、威嚇発言である本件発言を行った。

会社が独自の一方的法見解に基づいて本件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) 会社の主張

本件発言は、以下の事情の下でされたものであり、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

ア 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る。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る。表現としても「一般的には（中略）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。

イ 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もない。

ウ 第15回の団体交渉において、ストライキ権が確立した旨の組合の発言を受けて直ちに本件発言を行ったのは、ストライキに突入する寸前、あるいはストライキが実施された後に使用者としての意見を伝えるよりも、あらかじめ伝えておく方が組合にとっても与える打撃が少ないと判断したためである。したがって、本件発言の時期を捉えて支配介入に当たるとするのは不当である。

4 争点4（本件発言が支配介入に当たるとされた場合に、文書掲示を命じた初審命令主文第2項は相当か否か。）について

(1) 組合の主張

初審命令は、本件発言について文書掲示のみを命じているが、ストライキは労働組合の基本的な権利であり、かつ同様のことが将来にも生じ得ることから、中止又は禁止を命じるべきである。

(2) 会社の主張

そもそも本件発言は支配介入に該当せず、救済を命じた初審命令には誤りがある。仮に本件発言が支配介入に当たり得るとしても、現在C<sub>3</sub>バスに出向している組合の組合員は存在せず、本件発言の原因となった本件提案を理由とするストライキが行われる可能性はないことから、文書掲示は不要である。

### 第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、昭和22年に結成され、会社並びに子会社及び関連会社の従業員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。令和2年9月23日現在の組合員は、1,300名である。

(2) 会社等

ア 会社は、鉄道・バス等の運輸業、流通業、不動産業、ホテル業等を行うグループ会社の経営事業等を行う純粋持株会社であり、肩書地に本社を置く。29年7月16日現在の従業員は502名である。

イ C<sub>3</sub>バスは、13年に設立され、自動車運送事業を行う子会社である。29年7月16日現在の従業員は580名であり、うち会社からの出向者は21名である。

なお、C<sub>3</sub>バスには、組合の他、C<sub>4</sub>組合が存在する。

2 バス事業以外の事業を分社化した経緯

(1)ア 12年11月、会社は、「C<sub>2</sub>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、会社の事業として行っていた鉄道、バス等の事業を業種ごとに分社化し、会社が持株会社化することによって、子会社や関連会社の統廃合を行い、1業種1社体制を目指す、というものであった。

また、会社は、組合に対し、上記方針を実施するため、「アクション21」と題する人事施策を提案した。「アクション21」の主な内容は、希望退職、労働条件の見直し、バス事業の分社化とそれに伴って従業員を転籍させることにより黒字化を目指すというものであった。これに対し組合は、本人の自由意志に基づくことを条件に希望退職の募集には応じるが、他の提案には反対という方針の下、会社と団体交渉を重ねた。

イ 13年3月15日、会社は、組合がストライキの通告をしたことを

受けて、バス事業の分社化について、新会社に会社の従業員を転籍させるのではなく、新会社において新規採用を行う旨回答し、その後組合と妥結した。このため、「アクション21」について会社と組合との間で合意に至ったのは、希望退職の実施の他は、新会社であるC<sub>3</sub>バスを設立し、バス事業のうち、不採算路線である綾瀬営業所管轄路線をC<sub>3</sub>バスに譲渡することのみであった。

ウ 13年10月、C<sub>3</sub>バスが子会社として設立され、同年12月、会社はC<sub>3</sub>バスに対し、綾瀬営業所管轄路線に係る事業を譲渡した。この結果、C<sub>2</sub>グループ内のバス事業について、会社が横浜営業所及び旭営業所管轄路線を、C<sub>3</sub>バスが綾瀬営業所管轄路線を運営することになった。

エ 13年10月、会社は、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」の再提案を行ったものの、労使協議の結果、同年12月、バス事業に関する提案については撤回した。

(2)ア 会社は、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」を対外発表した。当該発表は、17年4月をめどに、会社の鉄道事業以外の各事業、すなわち、バス事業、不動産分譲事業、不動産賃貸事業、流通・サービス事業を分社化し、会社を持株会社に移行させ、負債を圧縮し、人件費を含む経費削減を行うことなどを内容とするものであった。

イ 15年9月、会社は、組合に対し、団体交渉において、「自動車事業収支改善策の実施について」（以下「バス収支改善策」という。）を書面により提出した。同書面には、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、会社の横浜営業所及び旭営業所管轄路線を新設する専門会社に譲渡し、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会社の従業員を新会社へ出向させることにより、従業員の雇用を維持したい旨、新会社の労働条件はC

バスと同等とし、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、同書面には、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、賃金の大幅な引下げとなるので、会社は、分社転籍の手法は取らない旨が記載されていた。

ウ 組合は、バス収支改善策について、バス事業の分社化の提案の撤回を求め、会社と団体交渉を重ねたが、妥結に至らなかったため、16年3月28日、ストライキを実施した。同日の団体交渉において、会社は、バス事業の分社化の提案を取り下げた。その際、会社は、バス収支改善策の実施は、バス事業の継続と社員の雇用確保のために必要不可欠であり、今後とも労使共通の協議課題とする旨述べた。

エ 16年5月12日、会社と組合は、会社の持株会社化に伴う事業部門の分社化について、16.5.12協定書を締結した。同協定書には、以下のとおり記載されていた。

「C<sub>1</sub>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。

#### 記

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。その他事業持株会社化に伴う各事業の分社は、2005年（平成17年）4月1日実施を目標に協議を継続する。
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) C<sub>5</sub>会社

(2) C<sub>6</sub>会社

(3) C<sub>7</sub>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)

オ 17年4月1日、会社は、16. 5. 12協定書に基づき、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C<sub>7</sub>会社、C<sub>6</sub>会社、C<sub>5</sub>会社に承継させた。

上記の三事業の分社に先立ち、①会社において当該事業に従事していた従業員は三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。

(3)ア 16年8月23日、労使協議会が開催され、会社は組合に対し、バス事業の分社化を改めて提案した。同提案の内容は、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

る従業員を新設するバス会社等に出向させるというものであった。これに対し、組合は再考を求めたところ、会社は協議を継続し解決していきたい旨回答した。

イ 17年5月23日、労使協議会が開催され、会社は上記アとほぼ同内容の提案を行ったが、協議の結果、会社は、C<sub>3</sub>バスの欠員の解消を優先すると述べて、バス事業に係る労使協議会は中断した。

(4)ア 18年1月、会社は、本社、横浜営業所及び旭営業所において、従業員に対し、バス事業の分社の必要性について18年説明会を開催した。同説明会は、一部路線の他社への譲渡とバス事業の一部を分社化する16年8月の会社の提案と同様の提案を前提として、組合の組合員に向けて行われたものである。同説明会において、会社が配付した「自動車事業収支改善策説明」には、「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。

イ B<sub>2</sub>(当時、会社の常務取締役であった。以下「B<sub>2</sub>常務」ともいう。)は、同説明会において、補足説明として、①分社化に際しては、同業他社では行っていない「全員出向」という方法をとる、②バス事業を黒字化させる方法として、子会社従業員の労働条件を切り下げる一方、出向社員の定年退職によって、徐々に子会社従業員にシフトする手法をとる、③転籍については、16.5.12協定書から抜粋し、組合の合意と本人の同意がなければ転籍しない、などと述べた。

ウ また、会社は、質疑応答の場面で、要旨以下のとおり回答した。

(ア) (本当に転籍はないのかという質問に対し) 転籍をする予定はない。三事業分社時に組合と交わした合意文書に、組合と本人の合意なしに転籍は行わない旨記載してある。しかし、転籍の願いを未来までしないとは約束できない。

(イ) (出向後の給与補填はいつまで続くのかという質問に対し) 補填

するというのが結論だ。三事業分社時の出向と同様である。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填は行われる。

(ウ) (会社配付資料の「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わない」の「将来にわたり」とはいつまでのことかとの質問に対し) 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、労働組合との合意並びに本人の同意があるまでということになる。

(5)ア 18年4月、バス事業の欠員補充が進んだことから、バス事業に係る労使協議会が再開されたが、同月、会社は、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、組合に対し、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。

イ 18年5月30日、会社は、組合に対し、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書面として、「自動車事業収支改善協議における主張について」と題する書面を提出した。同書面では、会社側の主張として、①「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C<sub>1</sub>(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。」、②「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。」、③「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。

ウ 会社は、上記(3)ア・イのバス事業の分社提案について組合との間で合意が整わなかったことから、18年6月には、この内容での自動車

事業収支改善策を断念し、以後、不採算路線を路線移譲する方針に転換していった。

エ 19年6月11日、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「自動車事業収支改善策の実施（その3）」を書面にまとめ、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、同書面を受け取らなかった。

オ 20年6月13日、組合は、会社に対し、「『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」を書面にて提出した。同提案は、バス事業を分社化することを前提に、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図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。しかし、会社は、新会社を設立してC<sub>3</sub>バスの事業を引き継がせることを受け入れず、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。

カ その後、会社は、関連会社であるC<sub>8</sub>会社の貸切バス事業からの撤退と一部路線のC<sub>3</sub>バスへの移管を提案したが、C<sub>8</sub>会社のバス運転手がC<sub>3</sub>バスに転籍しなかったため、21年の春までに上記の移管は実現しないこととなった。

(6)ア 21年4月8日、会社は、組合に対し、同年9月16日に会社の鉄道事業を吸収分割して新設する子会社に承継させ、鉄道事業の従業員との労働契約について労働契約承継法により承継させること、会社の商号を「C<sub>1</sub>会社」から「Y会社」に変更し、新設する子会社の商号を「C<sub>9</sub>会社」とすること等を提案した。

イ 組合は、上記アの会社提案に反対する方針の下、会社と労使協議を行ったものの、合意には至らなかったことから、21年6月26日、電車及びバス事業等を対象として、始発からストライキを実施した。



同日、会社は、組合に対し、「鉄道事業分社化交渉における当社見解」を書面にて提出した。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。」、「今後の提案にあつては、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』にあつては、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。組合は、会社から同書面が提出されたことを受け、ストライキを解除し、会社と妥結した。

ウ 21年9月16日、会社は、鉄道事業を、新設した子会社に吸収分割し、会社の商号を「C<sub>1</sub>会社」から「Y会社」に変更し、実事業としてはバス事業のみを有し、C<sub>2</sub>グループ全体を統括する事業持株会社となり、当該子会社の商号を「C<sub>9</sub>会社」とした。

### 3 バス事業の分社化及び22. 3. 15 確認書に至る経緯

(1) 21年10月27日、会社と組合との間で少数折衝が開催された。同折衝において、会社は、組合に対し改めてバス事業分社化について提案を行った。その後、会社と組合は、同年12月10日から22年2月15日までの間、10回にわたり少数折衝を行った。

当該少数折衝の中で、組合は、会社に対し、バス事業分社化によりバス会社へ出向となった組合員が定年まで出向扱いとなるかについて危惧を持っている旨伝えた。

(2) 22年2月17日、会社は、組合に対し、同日付け申入書を提出した。同申入書には、同年9月16日又は同年10月1日をめどにバス事業を分社化し、C<sub>3</sub>バスに統合するため、組合に対し、事前協議を申し入れる旨が記載されていた。

同年2月25日から同年3月6日までの間、会社と組合は、バス事業分社化について、5回にわたり労使協議を行った。当該労使協議におい

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。

22.3.15 確認書の作成に当たっては、組合書記長のA<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>書記長」という。）と会社の業務推進室課長（労務担当）のB<sub>3</sub>とが対面で調整を行った。A<sub>1</sub>書記長は出向期間に関して「定年まで」といった趣旨の文言の追加を求めたが、22.3.15 確認書には、在籍出向をいつまで続けるかについて何らの文言も記載されなかった。

(3) 22年3月15日、会社と組合は、22.3.15 確認書を締結した。同確認書には、第1項において「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C<sub>3</sub>バスに在籍出向とし、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。」と記載されていた。

(4) 22年3月18日、C<sub>3</sub>バスは、C<sub>4</sub>組合に対し、会社のバス事業を承継することに関し、「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」と題する書面を提出した。C<sub>3</sub>バスは、同書面において、C<sub>4</sub>組合からの「会社のバス事業正社員を出向としていつまで受け入れるのか」との質問に対し、「出向者が退職をするまでとなります。」と回答した。

C<sub>3</sub>バスにおいては、出向者として受け入れていた社員の出向が解除される場合、「退職」との表現を用いて社内公表されることが通例であった。

なお、上記書面提出当時のC<sub>3</sub>バスの取締役社長であったB<sub>2</sub>は、会社の専務取締役の地位にあり、前記2(4)アの会社が実施した18年説明会においては、会社の常務取締役として出席していた。

(5)ア 22年10月1日、会社は、バス事業をC<sub>3</sub>バスに吸収分割し、純粹

持株会社に移行した。

イ 会社と組合は、同日付け廃止確認書を締結した。廃止確認書には、冒頭に、会社と組合は以下の協定等の廃止について確認する旨記載され、「5)」として22.3.15確認書が挙げられ、「廃止理由」として、「実施済みのため。」との記載がされていた。

ウ 22.3.15確認書の締結以降、本件救済申立てに至るまでの間にC<sub>3</sub>バスへの出向を終了して会社に復職した組合員は、約10名であった。

(6) 本件提案当時、一方でC<sub>3</sub>バスの路線エリアの将来人口は減少することが予測されており、他方でC<sub>3</sub>バスの営業利益を会社の出向補填費が上回っていた。このような当時のバス事業を取り巻く状況から、会社は、バス事業の収支を改善する必要があり、バス事業の収支改善の方策として出向補填費の削減を図る必要があると考えた。

また、本件提案時において、C<sub>3</sub>バス籍のプロパー社員の平均給与は、約480万円であるのに対し、同じ業務に就いている会社からの出向者の平均給与は約840万円であり、C<sub>3</sub>バス籍のプロパー社員の不満が募っていた。そのほかにも両者には手当の支給要件・方法の違いや休暇の有無・取得日数等の労働条件について種々の差異があり、労務管理上非効率になっていた。

このような事情から、会社は、本件提案をすることとした。

#### 4 本件提案及び団体交渉等

(1) 26年3月27日、会社は、組合に対し、同日付け申入書を提出し、本件提案についての協議を申し入れた。同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、本件提案の内容について、要旨次のとおり記載されていた。

ア 会社は、22年10月1日のバス事業分社化により、出向者の定年

退職による人件費削減という長期的な収支改善策を模索してきたが、出向補填費は年間13億9千万円にも上り、会社にとって大きな負担となっている。バス事業を存続させるため、バス事業に関する支出削減策について提案した。

イ 対象者は、26年9月16日を基準日とし、C<sub>3</sub>バスに出向している会社籍の社員。

ウ 対象者について、①C<sub>3</sub>バスへの転籍、②特別退職の拡張適用、③会社への復職、のいずれかを希望選択させる施策を実施することを組合に提案する。

エ 上記①のC<sub>3</sub>バスへの転籍の場合、転籍日を27年9月16日とし、転籍後の労働条件はC<sub>3</sub>バスの就業規則等によるものとし、転籍時には会社から通常の退職金等の他に、退職加算金として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、定年退職日までの残存年数（上限10年）を乗じた額を支払う。

上記②の特別退職の拡張適用の場合、退職日を27年9月15日とし、通常の退職金等の他に、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された加算一時金を併せて支払う。

上記③の会社への復職の場合、27年9月16日以降、会社に順次復職し、C<sub>3</sub>バス以外の職場で、会社が判断した異動先で勤務することになる。

オ 対象者への説明は、26年10月頃からを予定。対象者からの特別退職、転籍同意及び復職希望の受付は27年6月を予定。

(2) 26年4月2日、本件提案に関する第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、執行委員長A<sub>2</sub>（当時。以下「A<sub>2</sub>執行委員長」という。）、副執行委員長A<sub>3</sub>（当時。以下「A<sub>3</sub>副執行委員長」という。後にA<sub>2</sub>執行委員長に代わり執行委員長となった。）、A<sub>1</sub>書記長ほか5名であり、会社

側の出席者は、取締役常務執行役員B<sub>4</sub>（以下「B<sub>4</sub>常務」という。）、経営戦略室（第一統括担当）部長B<sub>5</sub>（以下「B<sub>5</sub>部長」という。なお、B<sub>5</sub>部長は第20回団体交渉以降は労務部長として出席。）及びB<sub>1</sub>課長ほか5名であった。なお、第1回団体交渉から27年11月18日の第21回団体交渉まで、労使の出席者はおおむね同じであった。

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、バス事業分社化の経緯からすると、会社の提案には不信感、不快感を禁じ得ない旨述べた。

会社は、22年のバス事業分社化は在籍出向の形で行ったが、事業環境の変化による収益へのマイナス要素は当初の想定より多くかつ進行も早いため、このまま出向補填費を負担し続ければバス事業の存続の可否を検討する事態になりかねないため、従業員の雇用維持のために本件提案に至った旨述べた。組合は、職場の意見を聞いたわけではないが、本件提案自体が不満である旨述べた。

(3)ア 26年4月28日、第2回団体交渉が開催された。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。

イ 同年5月20日、第3回団体交渉が開催された。会社は、上記アの組合からの質問事項について、組合に回答書を交付した。同回答書には、要旨以下のとおり記載されていた。

(ア)（バス事業を将来にわた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は何か、との質問に対し）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) (対象者全員が転籍に応じたと仮定した場合、出向を継続する場合と比較して、いくら支出削減がなされるのか、との質問に対し) 24年度の出向補填費は13億9千万円(法定福利費・福利厚生費込み)となり、全員が定年退職するまで累計すると概算で139億1千万円となる。

(ウ) (本件提案は労働者にどのようなメリットがあるのか、との質問に対し) 転籍の場合、C<sub>3</sub>バスの定年は65歳であるため、長期間正社員として働け、かつ、退職加算金も上限10年まで受給できることがメリットである。本件提案を実施するに当たり、会社としても相当な資金が必要になるため、今後再度同じような内容の提案をすることは極めて難しいと考えている。

(エ) (対象者全員が転籍した場合の一時金の総額はいくらか、との質問に対し) 仮に対象者全員が転籍を選択した場合、退職加算金の合計額は概算で53億円程度(通常退職金は含まず)になると想定している。会社の規模からすると非常に大きな金額であるが、バス事業を継続するために必要な資金と判断した。

(オ) (対象者全員が特別退職の拡張適用を希望した場合の退職金、加算金の総額はいくらか、という質問に対し) 仮に対象者全員が特別退職の拡張適用を希望した場合、退職金、加算一時金の合計額は概算で46億円程度になると想定している。

ウ 組合は、会社の回答を受け、本件提案に関して受入先であるC<sub>3</sub>バスから何も申入れが来ていないと述べた。会社は、それに対し、詳細な部分をC<sub>3</sub>バスと協議しているわけではなく、現時点では骨子の部分について意見交換している段階なので、C<sub>3</sub>バスに対して内容の詳細を詰めていく段階にはないと考えている旨述べた。

(4)ア 26年6月16日、第4回団体交渉が開催された。組合は、上記(3)イ

の会社回答に対し、再度17の質問事項を提出し、会社は、後日書面に  
て改めて回答する旨述べた。

イ 同年7月4日、第5回団体交渉が開催された。会社は、上記アの組合  
からの質問事項についての回答書を組合に交付した。同回答書には、要  
旨以下のとおり記載されていた。

(ア) (22年のバス事業分社化に至る労使の協議経過をどのように考  
えているか、との質問に対し) 22年のバス事業分社化の際は、組合  
の意向も受け、出向形式で合意し、出向者の定年退職によって会社の  
人件費の削減を図るという長期的なスパンで収支改善を模索してき  
たが、その後4年が経過し、C<sub>10</sub>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、事業環境が想定を上回るスピード  
で厳しくなっているため、長期的なスパンではバス事業を将来にわ  
たり継続していくことは難しいと判断した。

(イ) (多くの組合員は、本件提案をバス事業の撤退の下地作りと受け  
止めており、不安感が大きいことから、会社のバス事業の継続・展  
望に関する認識を明確に示されたい、という質問に対し) 本件提案  
は、バス事業を将来にわたって継続していきたいという、会社の強  
い意志の表れであり、本件提案が円滑に実施できなかった場合の方  
が、今後の事業継続ができなくなるリスクは高くなると考えている。

(ロ) (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、という質問に対し) 本件提案は、出向補填費の削減  
が趣旨であるが、会社とC<sub>3</sub>バスとの賃金水準に大きな開きがあるこ  
と、C<sub>3</sub>バスの出向者割合が大きいことから対象者をC<sub>3</sub>バスへの出  
向者に限っている。

(ハ) (なぜ本件提案に「C<sub>3</sub>バスへの出向の継続」という選択肢が含ま  
れていないのか、という質問に対し) 本件提案の趣旨は、会社の出

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、「C<sub>3</sub>バスへの出向の継続」は同趣旨に反することとなる。

(5)ア 26年7月28日、第6回団体交渉が開催された。組合は、同日付けの書面を読み上げた上で会社に交付し、会社は、次回団体交渉で回答する旨述べた。同書面には、要旨、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C<sub>3</sub>バスへの出向扱いとし、長期間でC<sub>3</sub>バス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C<sub>3</sub>バスに統合してから僅か4年間しか経過していないことから、本件提案は22年のバス事業分社化の合意当時から策略されていたのではと疑心暗鬼にさせるものである、未来永ごう事業撤退や譲渡、縮小による解雇を行わないと約束することはできないとするのであれば、少なくともそのような場合には、組合との「完全合議」なければ行わない旨最低限約束すべきであるとして、会社に対し、改めて会社の考え方を示すよう記載されていた。

イ 同年8月5日、第7回団体交渉が開催された。会社は、組合に対し、「『2014年7月28日付文書』に対する会社側見解について」を書面にて提出した。同書面には、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付けていることから、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、本件提案は希望退職に匹敵するものだと感じている旨発言した。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。



(6)ア 26年10月17日、第8回団体交渉が開催された。組合は、前日に会社に書面により提出した「今後の協議にむけた考え方について」について説明を行った。同書面には、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」並びに「復職」を撤回し、「C<sub>3</sub>バスへの出向継続(=現行どおり)」を選択肢に加えること。② SHD(注:会社のこと)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。

組合は、同書面は職場集会を経て前日の中央委員会で機関決定したものであると述べるとともに、労使で一定の方向性が見えていないにもかかわらず、本件説明会を開くことはやめてほしいと述べた。

イ 同月23日、会社は、組合に対し、本件説明会を開催する旨通知した。

ウ 同月27日、第9回団体交渉が開催された。会社は、組合に対し、「『2014年10月17日付文書』に対する会社側の見解について」を書面にて提出した。同書面には、①本件提案は、バス事業の縮小や撤退を企図したものではないことを改めて伝えるとともに、将来やむを得ない事情により事業撤退等を検討せざるを得ない場合には、そのときの法令や労働協約等に従って誠意を持って組合と協議する、②出向継続を選択肢に入れることは、本件提案の趣旨に反することになり、組合の要望には応えられない、③本件提案の選択に当たって、対象者の自由な意思決定を阻害することがないように対応する等、上記アの組合提出書面に対する回答が記載されていた。

また、会社は、組合に対し、「社員説明会開催に関するご連絡」を書面にて提出した。同書面には、要旨、本件提案における転籍等の実施日を27年9月16日に予定しているため、対象者に対し早期に本件提案の趣旨や内容を説明する必要があることから本件説明会を開催することとした、本件提案については組合と協議中であり、同説明会において対象者に何らかの選択を迫るものではなく、今後とも組合とは協議を継続していく旨記載されていた。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、会社が一方的に同説明会を実施することは組合との協議を軽視していることにほかならない旨述べた。

- (7) 会社は、26年11月10日から同年12月5日まで、本件提案の対象者に対し、本件説明会を開催した。

本件説明会において、会社は、本件提案の趣旨、内容、転籍選択後のC<sub>3</sub>バスにおける処遇等について説明を行った。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。

- (8)ア 26年12月22日、第10回団体交渉が開催された。組合は、会社が本件説明会を開催したことに関し、「『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」を読み上げ、会社に提出した。同書面には、本件説明会について、労使で何も決まっていない状況下、組合が反対していたにもかかわらず本件説明会を実施したことは、組合として支配介入、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、本件提案の選択内容によっては対象者の今後の生活や人生設計に大きく影響することから、十分な検討期間を取るために行ったものであること、労使協議中

であることを資料に記載し、説明の方法においても十分配慮したこと、個々に転籍を迫ったことや恣意的な説明をしたことはなく、会社として不当労働行為には当たらないと認識している旨発言した。

イ 27年1月15日、第11回団体交渉が開催された。会社は、『2014年12月22日付文書』に対する会社側の見解について」を読み上げ、組合に提出した。同書面には、上記アの組合提出の抗議文に対する会社の見解として、本件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、説明内容は現段階での会社の考え方を説明したに過ぎず、同説明会の中でも、本件提案に関しては組合と協議中であることに十分配慮のうえ行っているため、本件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、それに対し、本件説明会に出席した組合員の感想として、『なぜ出向のままではいけないのか』という疑問に、相変わらず答えていない。」「説明会は選択肢を説明する範囲を逸脱していて、(転籍の)誘導ではないのか。」

「退職を募っておいて運行の削減もやむを得ないという説明がある一方、バスはコア事業という説明は矛盾していて納得がいかない。やはり会社は、働く者を悪者にしてバス事業の縮小や撤退を考えているのではないか。」などがあつた旨述べた。

また、組合は、会社に対し、「バス支出削減策説明会実施へのスケジュール表」と題する表(以下「本件スケジュール表」という。)を入手したとして、同表を会社に示した。本件スケジュール表には、「支出削減策基本スケジュール」の欄に「平成26年8月中 now」「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。組合は、会社が、26年8月の段階

で労使協議の内容にかかわらず、既に27年4月中旬までには交渉を打ち切ることを前提とし、見せ掛けの労使協議を行ってきたと抗議した。

それに対し会社は、B<sub>2</sub>常務が、本件説明会において出席者に対し「一緒に働きたい」と述べたことは事実であるが、転籍を誘導するものではなかった旨述べた。また、本件スケジュール表は、少なくとも機関決定されたものではなく、何の資料であるか直ちに判断できないが、今後も組合と協議を尽くしたいと述べた。組合は、会社に対し、本件スケジュール表が作成された経緯を調査するよう求めた。

ウ 同年2月18日、第12回団体交渉が開催された。会社は、組合に対し、『2015年1月15日付資料』に関する会社側の見解について」を書面にて提出した。同書面には、本件スケジュール表に関する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、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こと等記載されていた。また、会社は、これまでの労使協議において、組合側からの要求は、「バス事業を絶対存続させることについて約束すること」と「出向継続という選択肢を入れること」の2点であり、この2つの課題について議論を深めたいと述べた。組合は、正式な会議の資料ではないとはいえ、本件スケジュール表が出回ったことについては内部で反省してほしい旨述べた。また、組合は、本件提案には憤りを感じているものの、冒頭から白紙撤回を求めるまではせず、協議の入口には入っている、会社が自分たちの提案を少しも曲げないというのでは交渉にならないのではないかと述べた。会社は、会社として本件提案から少しも動かないつもりはないが、内容の一部

では譲れない事柄がお互いにあるだろう旨述べた。組合は、労使の議論の課題は、会社が挙げた上記2点のとおりであり、22年のバス事業分社化の経緯に鑑みると、出向を選択肢に入れないと簡単に言うことはできないのではないかと述べた。

(9) 会社と組合は、第12回団体交渉後、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、転籍一時金の額を上げることや出向継続を数年延長することを打診したが、組合は、出向継続については定年までを求めており、条件交渉には応じられない等と回答した。

(10)ア 27年5月12日、第13回団体交渉が開催された。会社は、組合に対し、「バス事業支出削減策に関する会社側の見解について」を書面にて提出した。同書面には、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から、本件提案に組合の要望どおりに「C<sub>3</sub>バスへの出向継続」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、22年のC<sub>3</sub>バスの分社協議において、会社が転籍を未来永<sub>2</sub>ごう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C<sub>3</sub>バスで出向を継続し、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、転籍を行うに当たっては、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C<sub>3</sub>バス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などと主張した。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

B<sub>6</sub>（以下「B<sub>6</sub>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B<sub>6</sub>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ただしたところ、会社は、復職希望者数が分からなければ、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。

イ 同年5月25日、第14回団体交渉が開催された。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、当初の予定どおり同年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C<sub>3</sub>バス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、A<sub>2</sub>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、ストライキ権確立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。

(11)ア 27年5月26日、会社は、組合に対し「選択申出書の配付・受付に関するご連絡」を書面にて提出した。同書面には、本件提案における転籍等の実施日は、同年9月16日を予定していること、本件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、本件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。

イ 同年5月26日、組合は、会社に対し、同日付け「要求書」（以下「27.5.26要求書」という。）を書面にて提出した。同要求書には、

本件提案について、以下のとおり記載されていた。

- 「1. 労使合意の一方的破棄（出向の打ち切り）を中止すること
2. 労使協議の尊重
  - ①交渉の一方的打ち切りや強行実施を行わないこと
  - ②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、管理委託に関しては事前協議による労使合意を尊重すること
3. C<sub>3</sub>バスにおける具体的早期離職防止策を実施すること」

(12) 27年5月27日から同月29日にかけて、会社は、本件提案の対象者に対して、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」と題する書面を配付した。同書面には、会社は、バス事業をC<sub>1</sub>線沿線の価値向上に寄与する重要な事業と位置付けているが、C<sub>2</sub>グループを取り巻く企業環境が厳しさを増す中、C<sub>3</sub>バスへの出向者の出向補填費による負担が大きいことから、バス支出削減策を実施することにしたため、本件選択申出書の提出を求める旨記載されていた。

同書面に添付された「バス事業支出削減策 要項」には、本件提案の対象者の範囲のほか、実施内容として、①C<sub>3</sub>バスへの転籍、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、C<sub>3</sub>バス以外のグループ会社に出向することがあり得、かつ、原則として再度C<sub>3</sub>バスに出向することはないこと、復職は同年9月16日以降、C<sub>3</sub>バス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。また、同書面には、本件選択申出書の提出期間は同年6月1日から同月15日であり、対象者が本件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。

(13) 27年5月28日から同年6月1日まで、組合は、C<sub>3</sub>バスへの出向継続の要求等を目的とするストライキ権確立投票を実施し、同日にストライキ権が確立した。

(14)ア 27年6月4日、第15回団体交渉が開催された。組合は、会社が本件選択申出書の配付を強行実施したとして抗議した上で、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、B<sub>1</sub>課長は、「ストライキ権確立の話があったので、一点確認ですが、前回の団体交渉の最後に、A<sub>2</sub>委員長より、『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』という発言があったと記憶しております。会社としては、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、C<sub>9</sub>会社やC<sub>3</sub>バスは、本件に関する交渉や要求に対して回答できる立場になく、法的に言うと、実質的に処分権を有しない会社であると認識しています。」「万が一ということではあるが、C<sub>9</sub>会社籍やC<sub>3</sub>バス籍の組合員がストライキに参加した場合、会社としては、いわゆる『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ます。」旨述べた。続いて組合が、まったく分野の違う他社や他産別の組合が同情や支援を目的として行うストライキについて違法との裁判例があるが、労働組合が一つの組織で行う場合については裁判例がないことを指摘し、見解が違う旨述べたところ、B<sub>1</sub>課長は、「組合の見解は異なるかもしれませんが、会社としては違法なストライキと認識しているので、万が一、C<sub>9</sub>会社籍やC<sub>3</sub>バス籍の組合員を対象とした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



得ないものと認識しています。」旨述べた（以上のB<sub>1</sub>課長の発言が本件発言の全容である。）。

これに対し組合が、B<sub>1</sub>課長の上記発言は不当な圧力である旨述べたところ、B<sub>1</sub>課長は、「違法だった場合には、一般的にそうなるということをお伝えしたまでです。違法じゃないとおっしゃるのに止めることはできない。組合の意思決定なので権利は止められない。ただ、私もそのようなことはやりたくないし、交渉当事者として解決しようと思っているものの、会社としては違法ストライキと認識しているので、そのようなことをせざるを得ない。これは圧力ではないです。そのことを予めお伝えしておかないと、後から懲戒の紙が来た、では。」と述べた。

このほか、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、バス事業分社化の際に、「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。

イ 会社は、社内報である同月4日付け勤労時報第295号において、

第15回団体交渉の経過を記載する中で、本件発言の要旨として「本件は、当社とX組合が当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、C<sub>9</sub>会社やC<sub>3</sub>バスは、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、C<sub>9</sub>会社籍やC<sub>3</sub>バス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得ない。その旨を十分にご承知おきいただきたい。」旨述べた旨記載した。なお、当該社内報において、本件発言に対し、組合がどのような反論をしたのかや、組合が違法でないと言うのであれば、組合の権利であるので、会社は止めることはできない旨発言したことについては記載されていなかった。

ウ 組合は、上記(13)で確立したストライキ権に基づくストライキを実際には実施しなかった。

(15) 組合は、27年6月9日、神労委に対し、第1の1(2)①及び②に係る救済申立てを行った。

## 5 提案拒否申立書及び異議留保申立書の提出等について

(1)ア 27年6月15日、組合は、会社に対し、「会社の一方的な施策に対する組合員の意思表示書面の提出」（以下「27.6.15組合書面」という。）を提出した。同書面には、別紙として、本件選択申出書は提出せず、今後もC<sub>3</sub>バス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、C<sub>3</sub>バスへの転籍希望を選択して本件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得ずしたものであり、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、提案拒否申立書等には、提案拒否申立書に賛同する組合員72名、異議留保申立書に賛同する組合員41名の署名捺印がなされていた。

また、27.6.15組合書面には、提案拒否申立書等に署名捺印した組合員らの本意は「C<sub>3</sub>バスへの出向継続」であり、一部の組合員らが提出した本件選択申出書は、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。

イ 同月16日、会社は、組合に対し、「申立書に署名した社員への意思確認等に関するご連絡」と題する書面を提出した。同書面には、提案拒否申立書等に署名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本件選択申出書を提出するよう求めるので、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。

(2)ア 27年6月22日、第16回団体交渉が開催された。組合は、27.6.15組合書面、同日付『組合員の意思表示書面』の取扱いに関する要求」及び同日付『組合員の意思表示書面』の取扱いについて」を読み上げ、会社が提案拒否申立書等の署名者に対し、本件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C<sub>3</sub>バス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旨、また、提案拒否申立書等の署名者のリストをC<sub>3</sub>バス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、C<sub>3</sub>バスと必要な範囲で情報共有したのみである旨述べた。

イ 同年7月13日、第17回団体交渉が開催された。会社は、上記アの組合からの要求に関し、C<sub>3</sub>バスに対し、提案拒否申立書等の写しを情報提供したのは事実であり、C<sub>3</sub>バスの運行に支障が生じないようにするために必要であった旨、今回の件はコンプライアンス違反には当たらないが、情報の取扱いには十分配慮する旨の回答文を読み上げた。

組合は、会社からの当該回答が不誠実であると述べるとともに、会社が提案拒否申立書等の署名者に対し、再度本件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、①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、②復職選択者について、追い出し部屋のような取扱いは絶対に行わないこと、具体的な復職先を示すこと、③提案拒否申立書署名者について、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、本件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、本件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。

ウ 同年8月7日、第18回団体交渉が開催された。会社は、上記イ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) 店舗における荷さばき、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いており、配慮を求める旨述べた。

(3) 27年8月7日、組合は、神労委に対し、転籍及び特別退職に応じなかった組合員らについて、救済命令確定又は労使協議の成立に至るまで、会社への復職を希望する者を除き、従来どおりにC<sub>3</sub>バスへの在籍出向を継続することを求めて、実効確保の措置勧告の申立て（以下「本件実効確保の措置勧告申立て」という。）を行った。

(4) 27年8月24日、会社は、組合に対し、同日付け「回答」を書面にて提出した。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C<sub>3</sub>バス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、本件選択申出書での選択のとおりの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。

(5) 27年8月25日、神労委は、上記(3)の本件実効確保の措置勧告申立

てを受けて、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。同要望書には、担当三者委員の要望事項として、以下のとおり記載されていた。

- 「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、C<sub>3</sub>会社への出向解除の措置を行わないこと。
- 2 上記1の間、C<sub>3</sub>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の継続について、引き続き協議を行うこと。
- 3 上記1の間、C<sub>3</sub>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。」

(6)ア 27年9月2日、第19回団体交渉が開催された。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。

イ 会社は、27.8.25 要望書に従って、予定していた実施時期(27年9月16日)での提案拒否申立書署名者のC<sub>3</sub>バスへの出向解除・復職を見送り、28年3月末を交渉期限とする旨を神労委及び労使の間で合意した。

(7) 27年9月16日、会社は、提案拒否申立書署名者を除いたC<sub>3</sub>バスへの出向者の会社への復職を順次開始した。

(8)ア 27年10月19日、第20回団体交渉が開催された。会社は、組合に対し、復職者の再出向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さばき、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そう菜・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
- (カ) 事務処理、庶務等の業務（※P Cスキルや事務処理等の適性がある場合）

イ 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、しか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。

- (9) 27年11月18日、第21回団体交渉が開催された。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）」と題する書面を読み上げ、要旨、①復職対象者となるバス乗務員については、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ため、復職後は会社の労務部に所属し、研修や面談等を行って適性を把握すること、②適性の把握に要する期間としては、2週間から1か月間程度を予定していること、③担当業務の候補として、上記(8)アのほか、ホテル店舗におけるアンケートの集計業務が追加されたこと、等を説明した。

組合は、復職対象者に対し、異動先の希望を聞かないばかりか、バス事業部において人員が全く足りていないにもかかわらず、会社に復職させて、かつ何ができるか会社が判断するまで異動先が決まらないという会社の対応には納得できない旨述べた。

(10)ア 28年1月6日、同月18日及び同年2月17日、神労委の労働者側参与委員及び使用者側参与委員立会いの下、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。なお、和解協議期日は当初5回が予定されていたが、神労委はそのうち2回を行わないことを決め、その結果、実施された和解協議の回数は3回となった。

イ 以上のとおり、3回にわたり、労働委員会の労使参与委員の立会いの下で和解協議が行われたが、合意には至らなかった。

(11) 28年3月31日、会社のB<sub>4</sub>常務、B<sub>5</sub>部長及びB<sub>1</sub>課長と組合のA<sub>2</sub>執行委員長、A<sub>3</sub>副執行委員長及びA<sub>1</sub>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C<sub>3</sub>バス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。

## 6 本件復職命令等

(1)ア 28年4月1日、会社は、組合に対し、同日付け「『提案拒否申立書』署名者の復職実施に関するご連絡」と題する書面を提出した。同書面には、①提案拒否申立書署名者について、「C<sub>3</sub>バスへの転籍」、「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、27年9月16日以降、順次復職することとしていたところ、神労委より27.8.25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が、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、提案拒否申立書署名者についても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、②復職実施日は28年4月16日（同月6日内示）であり、復職者の人数は6名で、今後の復職予定は、C<sub>3</sub>バスの採用状況等を踏まえ、運



行確保を第一に考えながら、順次実施する旨記載されていた。

イ 同日、組合は、会社に対し、同日付け要求書を提出した。同要求書には、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、育児、傷病などの事情がない限り、復職及び復職後のC<sub>3</sub>バス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、B<sub>6</sub>社長の団体交渉への出席を要求する旨が記載されていた。

(2) 28年4月6日、第22回団体交渉が開催された。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、神労委に対して復職の実施について連絡済みである旨、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。

(3)ア 28年4月11日、会社は、組合に対し、同日付け回答書を提出した。同回答書には、上記(1)イの組合の要求書に対し、要旨、①同月1日に連絡したとおり、提案拒否申立書署名者に対しても復職を実施すること、②神労委における和解協議が今後も開催されるのであれば、会社として拒否するものではないが、和解協議を継続するかの判断は神労委が行うものであること、③団体交渉に出席している会社側委員は、B<sub>6</sub>社長から交渉権限を授権されており、B<sub>6</sub>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<sub>6</sub>社長の出席要求には応じられないこと、が記載されていた。

イ 28年4月12日、神労委から組合員が50歳に達するまでの出向継続を含む和解案が提示されたが、会社は、同月26日の調査期日において神労委に対し、和解案は受諾できない旨回答した。

(4)ア 28年4月16日、会社は、提案拒否申立書署名者6名の復職命令を発令し、以後30年11月1日まで、別紙のとおり、提案拒否申立書署名者計73名に対し、本件復職命令を順次発令した。

イ 当該復職者は、会社の労務部に所属した上で、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。再出向前の出勤先は、当初は会社労務部が勤務場所の一つとして使用していた会社グループ内の研修センター内の施設であったが、28年5月20日以降は、「オベリスク」と呼ばれる建物に出勤するようになった。なお、当該復職者の復職後の処遇が、復職を自ら選択し27年9月16日以降復職した者の処遇と異なっていたことを示す証拠はない。

提案拒否申立書署名者の再出向先は、グループ会社であるC<sub>11</sub>会社（ホテル業等）、C<sub>12</sub>会社（スーパーマーケット業）、C<sub>13</sub>会社（マンション管理業）、C<sub>14</sub>会社（水処理施設の製造販売等）、C<sub>15</sub>会社（土地建物の販売事業等）などであった。

復職者の賃金は、基本給はC<sub>3</sub>バス出向時と同じであったが、再出向先ではC<sub>3</sub>バス出向時よりも残業時間が少なかったため、年収で200万円程度低くなる組合員も存在した。

(5) 28年4月25日、組合は、本件復職命令が労組法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、追加申立てを行い、以後、初審結審時である29年7月25日まで数度にわたり、復職を命じられた組合員について救済対象者に追加した。

(6) 28年4月27日、神労委は、上記5(3)の本件実効確保の措置勧告申立てに基づいて、同日付け勧告書を会社に交付し、会社は本件に関する組合との和解協議が継続する間、同月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、C<sub>3</sub>バスへの在籍出向を従来どおり継続することを勧告した。しかし、会社は、勧告書に従うことはできない旨を神労委に回答した。

## 7 関連する訴訟について

- (1) 28年6月24日、組合及び組合員12名（その後追加され58名）は、会社及びB<sub>6</sub>社長を被告として、横浜地方裁判所に対し、本件復職命令が無効であるとして、バス運転士以外の業務（1名については車両整備士以外の業務）にて勤務する義務がない労働契約上の地位にあることの確認等を求める訴訟を提起した。
- (2) 30年4月19日、横浜地方裁判所は、上記(1)の訴訟について、組合及び組合員58名の請求を全部棄却する旨の判決をした。
- (3) 組合及び組合員58名は、上記(2)の判決について、東京高等裁判所に控訴したが、令和2年2月20日、東京高等裁判所は、組合及び組合員58名の控訴を棄却する判決をした。
- (4) 組合及び組合員58名は、上記(3)の判決について、最高裁判所に上告及び上告受理申立てをしたが、令和2年10月29日、最高裁判所は、組合及び組合員58名の上告を棄却する判決をし、上告受理申立ての不受理を決定した。

## 8 本件提案後の組合の状況

- (1) 本件提案時である26年3月27日時点において、会社からC<sub>3</sub>バスに出向していた組合員は204名であった。本件提案後、C<sub>3</sub>バスに出向していた組合員で転籍を選択した93名中、55名（本件提案後、本件復職命令が開始された28年4月16日までに42名、開始後に13名）が組合を脱退するなど、C<sub>3</sub>バスに出向していた組合員は計57名が脱退した。なお、転籍を選択した者以外で、本件復職命令開始後に脱退した

のは、復職希望者1名及び特別退職した者1名であった。

- (2) 組合は、C<sub>3</sub>バスの各営業所のうち、旭営業所において過半数労働組合であったが、上記組合員の減少により当該地位を失い、同営業所における36協定の締結当事者たる資格を失った。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。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1（本件提案に係る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本件説明会を実施し、本件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。）について

(1) 労働協約等違反の有無について

ア 組合は、本件提案に係る団体交渉における会社の対応、及び会社が労使合意のないまま本件説明会を実施し、本件選択申出書の提出を求めたこと（会社の一連の行為）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と主張する。そして、その理由として、①22. 3. 15確認書には、組合員らは定年までC<sub>3</sub>バスに在籍出向することや、将来にわたり労働組合との合意及び本人の同意なく転籍を求めないこと等が含意されているところ、本件提案の内容は、22. 3. 15確認書に違反する、②16. 5. 12協定書第9項は、組合と本人の同意なしに転籍を行うことはない旨を定めており、同項はバス事業分社化にも適用される場所、本件提案の内容は同項に違反する、③会社と組合との間では、「バス運転士に対しては、本人の意に反する職種転換は認められない」という労使慣行や集团的労使合意が確立していたところ、本件提案の内容は同労使慣行・集团的労使合意に違反すると主張し、また、④仮に本件提案が労働協約や労使合意等に違反し

ないとしても、会社の一連の行為は不当労働行為に該当するなどとも述べる。

そこでまず、本件提案の内容が上記①～③の労働協約等に違反するものであったか否かについて検討する。

イ 22. 3. 15 確認書違反の有無

(ア) 22. 3. 15 確認書の締結に至る経緯、同確認書の内容及びその後の事情の概要は、次のとおりである（前記第3の2(1)～(6)、3(1)～(3)）。

i 会社は、12年頃から、分社化による1業種1社体制を目指し、組合に対して、バス事業における不採算路線の分社化や分社化に伴う従業員の転籍等を提案し、労使間で団体交渉が行われたが、組合はバス事業の分社化提案に反対し、合意に至らなかった。会社と組合は、16. 5. 12協定書を締結し、会社は17年4月に三事業分社を実施した。その後も、バス事業の分社化について労使協議が継続された。

ii 18年1月、会社は、バス事業の分社化に関する18年説明会を開催し、分社化に際しては全員出向とし、将来にわたり組合及び本人の同意なしに転籍は行わないこと、しかし転籍の願いを未来までしないとは約束できないこと、「将来にわたり」とは組合との合意及び本人の同意があるまでということになる旨を説明した。

iii その後もバス事業の分社化については労使合意に至らず、会社は18年6月頃には労使協議を休止し、不採算路線を移譲する方針に転換した。組合は、20年6月にバス事業の分社化を前提とした提案を会社に提出したが、会社は受け入れず、労使協議は平行線のまま終了した。

- iv 21年10月、会社は組合に対し、改めてバス事業分社化について提案を行い、同年12月10日から22年2月15日まで、10回にわたり少数折衝が行われた。続いて、会社は組合に対し、事前協議を申し入れ、22年2月25日から同年3月6日までの間、バス事業分社化について、5回にわたり労使協議が行われた。当該労使協議において、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。
  - v 22年3月15日、会社と組合は、22.3.15確認書を締結した。同確認書には、第1項において「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C<sub>3</sub>バスに在籍出向とし、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。」と記載されていた。同確認書の作成過程において、組合は在籍出向の期間を定年までとする旨の文言を追加するよう求めたが、同確認書にはC<sub>3</sub>バスへの在籍出向をいつまで続けるか等、出向の継続に関する何らの文言も記載されなかった。
  - vi 22年10月1日、会社は、バス事業をC<sub>3</sub>バスに吸収分割し、純粹持株会社に移行した。会社と組合は、同日付けで廃止確認書を締結した。廃止確認書には、冒頭に、会社と組合は以下の協定等の廃止について確認する旨が記載され、「5)」として22.3.15確認書が挙げられ、「廃止理由」として、「実施済みのため。」と記載されていた。
- (イ) 組合は、16.5.12協定書第9項及びそれを基礎とした18年説明会における会社の提案は、分社時の処理についての労使の共

通理解を示すものであり、バス事業分社化に関する21年10月27日の三役折衝の時点で、会社による差異補填が不能となるような経営危機等の特別事情が生じない限り、将来にわたって在籍出向と差異補填を保障する旨の労使合意が事実上成立したとし、こうした経緯を踏まえて締結された22.3.15確認書には、①あくまで組合員らの所属は会社とし、C<sub>3</sub>バス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組合員本人の同意なしで転籍を求めないこと、③会社の労働条件とC<sub>3</sub>バスの労働条件との格差については、会社が将来にわたって補填することが含意されていると主張する。

確かに、18年説明会における会社の提案は、在籍出向によりバス事業分社化を実施し、16.5.12協定書第9項と同様に、組合及び本人との合意なく転籍を行わないというものであった。しかし、前記(ア)のとおり、バス事業分社化をめぐる労使協議は合意に至らず、会社は上記内容による自動車事業収支改善策の実施を断念し、労使協議は一旦打ち切れ、会社は路線移譲へと方針を転換した。その後、労使間のやり取りを経て、21年10月に労使協議が再開され、C<sub>3</sub>バスへの分社化について折り合いが付き、会社によるバス事業分社化の提案に至ったものである(前記第3の2(4)ア～3(6))。また、バス事業分社化に当たり、16.5.12協定書第9項又は18年説明会における提案内容が前提となることが労使間で確認されたという事実は認められない。したがって、21年10月27日の三役折衝の時点で、16.5.12協定書又は18年説明会における提案内容等により、定年までの出向継続を認める旨の労使合意が成立したということとはできない。

(ウ) さらに組合は、出向先であるC<sub>3</sub>バスのC<sub>4</sub>組合への22年3月1

8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」の記載内容からも、組合と会社の間で定年退職までの在籍出向を認める合意が成立していたことが認められ、22.3.15確認書はそのように解釈されるべきであると主張する。

同回答書は、出向者受入れに関するC<sub>4</sub>組合からの質問(『Y会社自動車カンパニー正社員については、譲受日に正社員(出向)として受け入れる』とのことであるが、いつまで受け入れるのか、…)に対し、C<sub>3</sub>バスが「出向者が退職をするまでとなります。」と回答したものである。この回答は、確かに文言上は出向者が会社を退職するまで出向が継続するという意味に受け取れなくはない。しかし、出向先であるC<sub>3</sub>バスには会社からの出向者に対して出向を解除する権限がなく、出向者をいつまで受け入れるかを決定する立場にならないこと、C<sub>3</sub>バスにおいては出向者として受け入れられていた社員の出向が解除されることを一般的に「退職」と表現していたことを考慮すると、上記回答は、出向者と会社の雇用が終了するまで出向が継続するという意味ではなく、何らかの理由で出向元である会社により出向が解除されるまでという意味であると解される(前記第3の3(4))。したがって、出向先であるC<sub>3</sub>バスの労使間における同回答書の上記記載をもって、出向元である会社と組合との間に、定年退職までの出向継続を認める旨の労使合意が成立していたということとはできない。

(エ) 以上によれば、前記のとおり、22.3.15確認書には、「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C<sub>3</sub>バスに在籍出向とし、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。」との文言が記載されているだけであって、それ以外に出向継続に関する記載はない上、同確



認書の締結過程において、同確認書が将来にわたる在籍出向継続の保障を含むものであることが労使間で確認されたという事実も認められない。したがって、同確認書を将来にわたる在籍出向を保障するものと解釈することは困難である。

また、会社と組合は22.10.1付け廃止確認書を締結し、22.3.15確認書について実施済みのため廃止することを確認しており、この点からも22.3.15確認書が分社時点での取扱いを定めたものであることがうかがわれる。これらの点を併せ考慮すれば、22.3.15確認書は、組合員らは定年までC<sub>3</sub>バスに在籍出向することや、将来にわたり労働組合との合意及び組合員本人の同意なしで転籍を求めないことが含意されたものとはいえないから、本件提案の内容は、22.3.15確認書に違反するものではない。

#### ウ 16.5.12協定書違反の有無

組合は、三事業分社に際して締結された16.5.12協定書第9項は、将来にわたり労働組合との合意及び組合員本人の同意なく転籍させない旨を定めているところ、同項は本件バス事業分社化にも適用されるから、本件提案の内容は16.5.12協定書に違反すると主張する。

しかし、16.5.12協定書は、その前文に「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。」と記載され、第1項において「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。その他事業持株会社化に伴う各事業の分社は、2005年（平成17年）4月1日実施を目標に協議を継続する。」旨が記載され、第9項において「事業持株会社化に伴い出向した組合員に対して（中略）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。」と記

載されている（前記第3の2(2)エ）。この文言からは、第9項が将来のバス事業分社に適用されることが明確であるとはいえず、むしろ第9項の「事業持株会社化」は第1項後段の「事業持株会社化」を受けたものと解釈することも可能である。

また、前記第3の2(3)のとおり、同協定書が締結された後、第1項前段にあるようにバス事業分社化についての労使協議が行われたが、この協議は合意に至らないまま休会となり、会社は路線移譲に方針を転換した。その後、21年10月になって会社が改めて組合に提案し、22.3.15確認書の締結を経て22年10月にバス事業分社化が実現した。上記のような16.5.12協定書の記載とバス事業分社化の経緯を併せ考慮すると、本件バス事業分社が同協定書第9項のいう「事業持株会社化」に含まれると解することはできない。

#### エ 労使慣行・集团的労使合意違反の有無

組合は、会社と組合との間では、「バス運転士に対しては、本人の意に反する職種転換は認められない」という労使慣行や集团的労使合意が確立していたところ、会社の一連の行為は同労使慣行・集团的労使合意に違反すると主張する。

しかし、組合の主張するバス運転士の職種転換に関する労使慣行や集团的労使合意が確立していたことを認めるに足りる証拠はない。

オ 以上のとおり、22.3.15確認書等に関する組合の主張は、いずれも採用できないから、本件提案の内容が労働協約等に違反するものであるとはいえない。

#### (2) 会社の一連の行為の不誠実団体交渉該当性について

組合は、本件提案の内容が労働協約等に違反するものではないとしても、会社の一連の行為は不当労働行為に当たると主張する。

なお、本件救済申立ては27年6月9日になされたものであるところ、

26年4月2日以降の団体交渉は、本件提案から本件説明会、本件復職命令へと至る会社の一連の過程に対応するものとして継続して行われていることから、いずれも本件審査の対象とすることが相当である。以下、その経緯について検討する。

ア 本件提案に係る26年4月2日以降の団体交渉における会社の対応の概要は、次のとおりである。

(ア) 26年3月27日、会社は、組合に対し、同日付け申入書を提出し、本件提案についての協議を申し入れた。同申入書には、本件提案の内容について、要旨次のとおり記載されていた（前記第3の4(1)）。

a 会社は、22年10月1日のバス事業分社化により、出向者の定年退職による人件費削減という長期的な収支改善策を模索してきたが、出向補填費は年間13億9千万円にも上り、会社にとって大きな負担となっている。バス事業を存続させるため、バス事業に関する支出削減策について提案した。

b 対象者は、26年9月16日を基準日とし、C<sub>3</sub>バスに出向している会社籍の社員。

c 対象者について、①C<sub>3</sub>バスへの転籍、②特別退職の拡張適用、③会社への復職、のいずれかを希望選択させる施策を実施することを組合に提案する。

d 上記①のC<sub>3</sub>バスへの転籍の場合、転籍日を27年9月16日とし、転籍後の労働条件はC<sub>3</sub>バスの就業規則等によるものとし、転籍時には会社から通常の退職金等の他に、退職加算金として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、定年退職日までの残存年数（上限10年）を乗じた額を支払う。

上記②の特別退職の拡張適用の場合、退職日を27年9月15

日とし、通常の退職金等の他に、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された加算一時金を併せて支払う。

上記③の会社への復職の場合、27年9月16日以降、会社に順次復職し、C<sub>3</sub>バス以外の職場で、会社が判断した異動先で勤務することになる。

- e 対象者への説明は、26年10月頃からを予定。対象者からの特別退職、転籍同意及び復職希望の受付は27年6月を予定。
- (イ) その後、26年4月2日から本件復職命令を通知した28年4月1日までの間、本件提案に係る団体交渉は21回開催されたほか、事務折衝も8回程度開催された（前記第3の4(2)～5(11)）。
- (ロ) 26年4月2日開催の第1回団体交渉において、会社は、本件提案の趣旨、内容、実施スケジュール等について説明した。また、第2回以降第7回までの団体交渉において、組合が、本件提案による収支改善の見込額や22年のバス事業分社化との整合性等について質問したのに対し、会社は、具体的な数字を挙げるなどしながら回答した（前記第3の4(2)～(5)）。
- (ハ) 26年10月17日開催の第8回団体交渉において、組合が、本件提案の選択肢に出向継続を加えるよう要求したところ、会社は、同月27日開催の第9回団体交渉において、本件提案の選択肢に出向継続を加えることは、本件提案の趣旨に反するものであり、応じられない旨回答した（前記第3の4(6)）。
- (ニ) 27年2月18日開催の第12回団体交渉において、労使の課題は、「バス事業を絶対存続させることについて約束すること」と「出向継続という選択肢を入れること」の2点であることが確認された。第12回団体交渉終了後、会社と組合は、7回程度事務折衝を行い、会社は、転籍一時金の額を上げることや出向継続を数年延長するこ

とを打診したが、組合は、定年までの出向継続を求めており、条件交渉には応じられないなどと回答した（前記第3の4(8)ウ、(9)）。

(カ) 27年5月12日開催の第13回団体交渉において、会社は、本件提案において定年までの出向継続を選択肢に加えることは、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という本件提案の趣旨に反するものであって応じられない旨回答した（前記第3の4(10)ア）。

(キ) 27年5月25日開催の第14回団体交渉において、組合が、本件提案の選択肢の一つである復職に関し、再出向先の具体的業務を示すよう求めたのに対し、会社は、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（前記第3の4(10)イ）。その後、第18回、第20回及び第21回団体交渉において、会社は、再出向先での具体的業務を組合に示した（前記第3の5(2)ウ、(8)ア、(9)）。

イ 上記ア(イ)から(キ)までの事実によれば、会社は、本件提案から本件選択申出書を配付するまでの約1年2か月の間に計14回の団体交渉を行い、在籍出向の継続等を求める組合と主張が対立するなかで、本件提案の趣旨、内容等を説明するとともに、組合からの質問に具体的に回答したことが認められる。

また、会社は、本件提案の選択肢に定年までの出向継続を追加せよとの組合からの要求に対し、本件提案の趣旨から当該要求には応じられない旨の説明を行う一方で、事務折衝等において転籍一時金の額や出向継続を数年延長する等、自己の見解を踏まえた譲歩案を組合に提示するなど、組合との合意達成を模索しつつ交渉を行っていたものといえる。

さらに、前記ア(キ)のとおり、組合が復職を選択した場合の再出向先や職務について説明を求めたのに対し、会社は復職者の人数が分からないためグループ会社に対し復職者受入れの確定的な要請ができていないとしたものの、その後の団体交渉において、再出向先での具体的業務を示して説明を行っている。もっとも、復職を選択した場合にどのような職場でどのような職務に従事する可能性があるかは、組合員らが転籍・退職・復職の選択を行う上で重要な情報であることに鑑みると、会社が本件選択申出書の提出前に可能な範囲で説明を行わなかったことはやや配慮に欠ける点があったといえるが、このことをもって直ちに会社の対応が誠実団交義務に違反するとまでは評価できない。

ウ また、会社が本件提案を実施するために本件説明会を実施した経緯は、次のとおりである。

会社は、本件説明会の開催に先立ち、26年10月23日に、組合に対し、本件説明会を開催する旨通知した。また、同月27日開催の第9回団体交渉では、会社は、本件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組合に交付した。同文書には、本件提案における転籍等の実施を27年9月16日に予定しているため、対象者に対し早期に本件提案の趣旨や内容を説明する必要があることから、本件説明会を開催することとした旨が記載されていた。その上で、会社は、26年11月10日から同年12月5日まで、本件提案の対象者に対し、本件説明会を開催した。会社は、本件説明会において、出席した従業員に対し、本件提案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した（前記第3の4(6)イウ、(7)）。

以上の経緯からみて、本件説明会は、本件提案の実施に向けて開催

されたもので、必要性に基づくものといえる。また、会社は、本件提案についての団体交渉が同時に併行して行われている状況にあることを踏まえ、その実施を事前に組合に通知した上、出席者に対しても組合との協議により本件提案が今後変更になる可能性があることを明らかにするなど、組合に対して相当の配慮をしたものと評価できる。

そうすると、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本件説明会を実施したことは、誠実団交義務に違反するとはいえない。

エ 会社が本件選択申出書の提出を組合員に求めた経緯は、次のとおりである。

本件提案に関する団体交渉は、当初から、バス事業分社化に係る経緯及び22. 3. 15確認書に基づいて在籍出向の継続を求める組合の主張と、在籍出向の終了を前提とする本件提案の実施を求める会社の主張とが対立したまま推移していた。そして、前記ア(オ) (カ)のとおり、第12回団体交渉後の事務折衝において、会社が転籍一時金の上乗せや出向期間の延長等を打診したのに対し、組合はあくまでも定年までの出向継続を求め、条件交渉には応じられないと回答し、会社は第13回団体交渉において、定年までの出向継続を選択肢に加えることはできない旨回答した。上記のような団体交渉の推移からすれば、遅くとも第13回団体交渉の時点では、本件提案に係る団体交渉は行き詰まりの状態になっていたと認められる。

このような状況において、会社は、本件提案に応ずる希望者がいた場合に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に本件選択申出書の配付を実施することとした。本件選択申出書の配付に先立ち、会社は、組合員に対して本件選択申出書の提出を求めることを組合に通知した上で、27年

5月27日付けで本件選択申出書の提出を求める文書を対象者に配付した。また、会社は、本件選択申出書の配付後も組合との団体交渉を継続していた（前記第3の4(10)～(12)、(14)）。

以上の事実によれば、27年5月27日付け本件選択申出書の配付は、会社が必要性に基づき、組合との団体交渉が継続していることにも配慮しつつ行ったものであり、会社が組合の頭越しに本件選択申出書の提出を組合員に求めたとはいえない。

オ 組合は、その他にも、団体交渉における会社の対応が不誠実団体交渉に当たると主張するので、以下検討する。

(ア) 組合は、22.3.15確認書の締結から僅か3年半しか経っていない時期に、22.3.15確認書に違反する本件提案を行うのであれば、少なくとも22.3.15確認書の締結時には予測できないバス事業を取り巻く新たな環境の変化がなければならず、かつそれを誠実に組合に説明しなければならないにもかかわらず、団体交渉においてこのような説明をしていないなどと主張する。

前記(1)のとおり、22.3.15確認書はバス事業分社化によりC<sub>3</sub>バスに出向した組合員らに対して将来にわたり在籍出向を保障するものではなく、本件提案は同確認書に違反するものではないから、組合の上記主張は前提を欠く。もっとも、同確認書の締結に至る長年の経緯を考慮すれば、組合が在籍出向の継続を期待すること自体は理解できないものではなく、会社は、同確認書に定められた組合員の処遇を不利益に変更する際には、その必要性や内容について、組合及び組合員の納得を得られるよう丁寧に説明し、組合と十分な協議を行うことが求められる。しかるところ、前記イのとおり、会社の対応にはやや配慮に欠ける点も認められるものの、全体としてみれば組合と団体交渉や事務折衝を重ね、本件提案の必要性や内



容について具体的な説明を行い、合意達成に向けた努力を行ったものと評価し得る。

- (イ) 組合は、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して交渉を行うこともできたとし、その前提に立って、そのような譲歩をせず、転籍か復職かの二者択一を迫るなど、その交渉姿勢は一方的かつ不当なものであったと主張する。

しかし、会社の本件提案は、バス事業に関する支出削減策として現行の在籍出向を終了することを骨子とするものである。したがって、組合の求める出向継続は本件提案の趣旨に反することから、会社がこれを選択肢として提示することはできないと考えたことは無理からぬところであり、会社が転籍一時金の額を上げることや、出向継続を数年延長することを打診していることからしても、その交渉姿勢が一方的かつ不当なものであったとはいえない。したがって、会社の対応が不誠実であるとはいえない。

- (ウ) 組合は、本件スケジュール表には、27年4月中旬に「労使協議打ち切り」との記載があるとし、これをもって、会社が不誠実な対応を行ったと主張する。しかし、団体交渉における会社の対応が不誠実なものか否かは、具体的な事実関係の下で全体として評価して判断すべきものであり、本件スケジュール表に上記記載があるとの一事をもって、団体交渉において会社が不誠実な対応を行ったというのは相当でない。

カ 以上のとおり、本件提案に係る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本件説明会を実施し、本件選択申出書の提出を組合員に求めたことは誠実団交義務に違反するとはいえず、また、これらの会社

の一連の行為を全体としてみても不誠実な団体交渉に当たるとはいえないから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(3) 会社の一連の行為の支配介入該当性について

組合は、本件提案が労働協約等に違反しないとしても、会社が本件提案を強行したことにより大量の組合脱退者が生じ、組合がC<sub>3</sub>バスの事業所における過半数組合の地位を失う等、組合組織の弱体化を招いたとして、会社の一連の行為が支配介入に当たる旨主張する。

この点、本件提案時において会社からC<sub>3</sub>バスに出向していた組合員は204名であり、このうち本件復職命令の開始前に組合を脱退した者は42名で、いずれも転籍希望者であった（最終的には、C<sub>3</sub>バスに転籍した組合員93名中55名が組合を脱退した。）（前記第3の8(1)）。このように、本件提案から本件復職命令に至る労使関係の経過が、脱退者の発生に影響を及ぼした可能性は否定できない。

しかし、上記(2)のとおり、本件提案に係る団体交渉における会社の対応は誠実団交義務に違反するとはいえず、会社が組合との団体交渉や事務折衝を軽視していたとは認められないし、本件説明会の実施及び本件選択申出書の提出を求めたことについても、組合に対して相当の配慮をしており、組合の頭越しにこれらを実施したとはいえない。また、本件提案をめぐって会社と組合との間には対立が生じていたものの、上記の労使関係の経緯に照らすと、会社が組合を嫌悪し組合の弱体化を企図していたことを示す事実は認められない。

他方、会社は、本件提案の実施は業務上の必要性に基づくものであると主張するところ、本件提案当時、C<sub>3</sub>バスの路線エリアの将来人口は減少することが予測されていたこと、C<sub>3</sub>バスの営業利益を会社の出向補填費が上回っていたことが認められ（前記第3の3(6)）、当時の状況からみて、会社がバス事業の収支改善の方策として出向補填費の削減を図ろう

とすること自体には合理性があるといえる。また、本件提案時において、C<sub>3</sub>バス籍のプロパー社員と会社からの出向者との間で平均給与に大きな差があり、その他の労働条件についても種々の差異があったことが認められ（前記第3の3(6)）、会社としてはこれらを解消し、労務管理を効率化するために、会社からの在籍出向を解消する必要があったといえる。

このように、本件提案の実施は業務上の必要性に基づき、組合との団体交渉や事務折衝を経て行われたものであり、会社が組合を嫌悪し組合の弱体化を企図したものとは認められないから、その過程で多数の組合脱退者が発生したことを考慮しても、会社の一連の行為が支配介入に当たるとはいえない。

したがって、会社の一連の行為は、組合の運営に対する支配介入に当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

## 2 争点2（本件復職命令は、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。）について

### (1) 本件復職命令の不誠実団体交渉該当性について

組合は、会社が22.3.15確認書について自らの立場に固執する不誠実な団体交渉を繰り返し、労使合意のないまま出向解除と復職命令を強行したとし、これは形ばかりの団体交渉を行って一方的な団体交渉の打切りを宣言しているのと同じであり、不誠実団体交渉に当たると主張する。

組合の上記主張は、22.3.15確認書が、定年までの在籍出向の継続及び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等を含意したものであり、本件復職命令が同確認書に違反するものであることを前提とするものと解される。しかし、上記1(1)イで述べたとおり、22.3.15確認書は組合が主張する上記事項を含意するものでなく、本件復職命令は同確認書に違反しない。

また、上記1(2)オのとおり、本件バス事業分社化をめぐる長年の経緯に鑑み、会社が同確認書の定める組合員の処遇を不利益に変更する場合には、組合や組合員に対して十分な説明や協議を行うことが求められるところ、会社は本件提案を行ってから本件復職命令に至るまで、組合と団体交渉や事務折衝を重ね、やや配慮に欠ける点はあったものの、本件提案の必要性や内容について具体的に説明し、非公式の事務折衝の場において転籍の条件や出向の延長について協議の余地があるかを組合に打診するなどして、合意達成に向けた努力をしたものといえる。このような経緯に照らせば、本件復職命令を発したことが誠実団交義務違反に当たるといえることはできない。

(2) 本件復職命令の支配介入該当性について

ア 組合は、①本件復職命令は会社と組合との間の労働協約である22.3.15確認書に違反する、②本件復職命令は16.5.12協定書第9項に違反する、③本件復職命令はバス運転手を本人の同意なく職種転換しない旨の労使慣行ないし集団的労使合意に違反するなど主張し、さらに、④本件復職命令が労働協約や労使合意等に違反しないとしても、会社は形ばかりの団体交渉を行い、神労委における和解協議を打ち切り、同労委の実効確保の措置勧告すら無視して本件提案を強行したのであって、本件提案から本件復職命令に至る一連の過程により大量の組合脱退者が生じたことから、本件復職命令が支配介入に当たると主張する。

しかし、上記①については、前記1(1)イのとおり、22.3.15確認書は将来にわたる在籍出向継続を保障するものではないから、本件提案は22.3.15確認書に違反するものではなく、本件提案の実施に当たる本件復職命令も、22.3.15確認書に違反するとはいえない。上記②についても、前記1(1)ウのとおり、本件提案は16.

5. 12 協定書に違反するものではなく、本件復職命令も 16. 5. 12 協定書に違反するとはいえない。また、上記③については、前記 1(1)エのとおり、バス運転士の職種転換に係る労使慣行等の成立を認めるに足りる証拠はない。

もともと、本件復職命令が労働協約等に違反するものでなくとも、支配介入に当たるかはなお問題となるから、以下検討する。

イ 上記④について、本件復職命令に至る経緯の概要は、次のとおりである。

会社は、26年3月27日に本件提案をした後、組合との間で団体交渉を重ねたが、在籍出向の継続に関する双方の主張は当初から対立して平行線をたどり、遅くとも第13回団体交渉の時点では交渉は行き詰まっていた。27年8月7日に組合からの申立てを受け、神労委は27. 8. 25 要望書を交付し、当面の間在籍出向の継続を求める旨を要望した。会社は、27. 8. 25 要望書に従って提案拒否申立書署名者のC<sub>3</sub>バスへの出向解除・復職を見送り、28年3月末を交渉期限とする旨を神労委及び労使の間で合意し、以後28年1月から同年2月にかけて3回にわたり労働委員会での立会団体交渉による和解協議を提案拒否申立書署名者の処遇を含めて行ったが、合意には至らなかった。その後、会社は事務折衝において、在籍出向の継続を求める旨の組合の最終的な意向を確認した上で、当初の予定（27年9月16日）よりも6か月半遅れて28年4月から本件復職命令を発令した。これに対し、神労委は勧告書を交付して復職命令の一時停止等を勧告したが、会社は勧告書に従うことはできない旨を回答した（前記第3の5(3)~(11)、6(1)~(4)）。

このように、会社は、神労委の27. 8. 25 要望書に従って提案拒否申立書署名者の出向解除・復職を見送り、3回にわたり労働委員

会での立会いの下に和解協議を行ったが、出向継続を求める組合との対立は解消されず、合意された交渉期限が過ぎ、実施予定時期から6か月半が経過しても、解決の見通しが立っていない状態にあったと認められる。また、神労委における和解協議等における会社の対応が、組合や労使関係を不当に軽視するものであったとも認められない。これらの事情を考慮すると、会社が神労委から勧告を受けたにもかかわらず本件復職命令を発令したことは、やや拙速であったとはいえるが、組合に対する支配介入に当たるとまでは評価できない。

ウ また、本件復職命令の開始前に組合を脱退した者は42名で、いずれも転籍希望者であり、本件復職命令の開始後に組合を脱退した者は15名であり、転籍希望者13名、復職希望者1名、特別退職した者1名であった(前記第3の8(1))。このように、組合脱退者の多くは転籍希望者であって本件復職命令を受けた者ではないが、本件提案から本件復職命令に至る労使関係の経過が、脱退者の発生に影響を及ぼした可能性は否定できない。

他方、前記(1)のとおり、本件復職命令に至る会社の対応が不誠実団交に当たるとはいえないほか、本件復職命令は本給の高い者から順に実施され、復職者の再配置後の処遇は、当初から希望して先に復職した者の処遇と異なるものであったことを示す証拠はなく、会社が提案拒否申立書署名者を他の者より不利益に取り扱ったことを示す事実認められない。

また、会社は、本件復職命令を含む本件提案の実施は業務上の必要性に基づくものであると主張するところ、前記1(3)のとおり、会社がバス事業の収支改善の方策として出向補填費の削減を図ろうとすること自体には合理性があり、会社として在籍出向を解消する必要があったといえるから、本件提案の実施に当たる本件復職命令には業務上の

必要性が認められる。

このように、本件復職命令は業務上の必要性に基づき、組合との団体交渉や事務折衝を経て発出されたものであり、会社が組合を嫌悪し組合の弱体化を企図したものとは認められないから、本件復職命令を含む本件提案の実施過程で多数の組合脱退者が発生したことを考慮しても、支配介入に当たるとはいえない。

エ 以上のとおりであるから、本件復職命令が労組法第7条第3号の支配介入に当たるとはいえない。

3 争点3（本件発言をしたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）について

(1) 本件発言及びその状況等に関する事実関係の概要は、次のとおりである。

ア 27年5月25日開催の第14回団体交渉において、組合側から、「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ものか。」などと、ストライキに関する発言があった(前記第3の4(10イ))。

イ 同年6月4日開催の第15回団体交渉において、組合は、会社が本件選択申出書の配付を強行実施したとして抗議した上で、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、同月1日にストライキ権が確立した旨を述べた。

この発言を受けて、B<sub>1</sub>課長は、「ストライキ権確立の話があったので、一点確認ですが、前回の団体交渉の最後に、A<sub>2</sub>委員長より、『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ものか』という発言があったと記憶しております。会社としては、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すので、C<sub>9</sub>会社やC<sub>3</sub>バスは、本件に関する交渉や要求に対して回答

できる立場になく、法的に言うと、実質的に処分権を有しない会社であると認識しています。」「万が一ということではあるが、C<sub>9</sub>会社籍やC<sub>3</sub>バス籍の組合員がストライキに参加した場合、会社としては、いわゆる『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ます。」旨述べた。続いて組合が、まったく分野の違う他社や他産別の組合が同情や支援を目的として行うストライキについて違法との裁判例があるが、労働組合が一つの組織で行う場合については裁判例がないことを指摘し、見解が違う旨述べたところ、B<sub>1</sub>課長は「組合の見解は異なるかもしれませんが、会社としては違法なストライキと認識しているので、万が一、C<sub>9</sub>会社籍やC<sub>3</sub>バス籍の組合員を対象とした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得ないものと認識しています。」旨述べた（本件発言）。

これに対し、組合が、B<sub>1</sub>課長の上記発言は不当な圧力である旨述べたところ、B<sub>1</sub>課長は、「違法だった場合には、一般的にそうなるということをお伝えしたまでです。違法じゃないとおっしゃるのに止めることはできない。組合の意思決定なので権利は止められない。ただ、私もそのようなことはやりたくないし、交渉当事者として解決しようと思っているものの、会社としては違法ストライキと認識しているので、そのようなことをせざるを得ない。これは圧力ではないです。そのことを予めお伝えしておかないと、後から懲戒の紙が来た、では。」と述べた（前記第3の4(14)ア）。

ウ 本件発言後、組合は、確立したストライキ権に基づくストライキを実際には実施しなかった（前記第3の4(14)ウ）。

(2)ア 会社の発言が組合の運営に対する支配介入に当たるか否かは、当該発言の内容、それが行われた状況、それが組合の運営や活動に与えた



影響、推認される使用者の意図などを総合して、具体的に判定すべきものである。以上の観点から、本件発言が支配介入に当たるか否かについて検討する。

イ 本件発言は、第15回団体交渉において、ストライキ権が確立した旨の組合の発言があったことを受けて、労務担当課長から会社の見解として述べられたものである。

本件のように、企業グループにおいて一つの労働組合が複数のグループ企業に在籍する労働者を組織している場合に、あるグループ企業に対する要求を掲げて行われるストライキに他のグループ企業に在籍する組合員が参加することが正当な争議行為であり得るか否かについては、現時点では判例法理が形成されておらず、学説上も定説はない。

したがって、C<sub>9</sub>会社やC<sub>3</sub>バスに在籍する組合員がストライキに参加した場合、支援ストとして違法であるという会社の見解は、これと異なる見解も存するものの、法的に必ずしも誤ったものであるとはいえず、会社が上記見解を表明すること自体は支配介入に該当しない。

ウ 次に、「万が一、C<sub>9</sub>会社籍やC<sub>3</sub>バス籍の組合員を対象とした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得ない」旨の発言部分は、会社が上記見解に基づいて、実際にC<sub>9</sub>会社籍やC<sub>3</sub>バス籍の組合員がストライキに参加する形でストライキが行われた場合には、会社としては違法なストライキがなされたものとして、指導者や参加者に対し法的責任の追及を検討する旨を述べたものである。

上記のとおり、他のグループ企業に在籍する組合員によるストライキの正当性については判例法理や学説上の定説が形成されておらず、現行法の下で、そのようなストライキが明らかに違法であるというこ

とはできない。しかし、そのようなストライキが違法であるとの会社の見解が必ずしも法的に誤ったものとはいえないこと、第14回団体交渉における組合側の発言から、組合がC<sub>9</sub>会社籍やC<sub>3</sub>バス籍の組合員を対象としたストライキを実施する具体的な可能性を会社が認識していたこと、本件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すると、会社が単なる見解の表明にとどまらず法的責任追及の可能性に言及したことをもって、直ちに組合に対する威嚇ないし不当な介入と評価することはできない。

そこで、本件発言において用いられた表現や前後の労使間のやりとりから、本件発言が組合に対する威嚇ないし不当な介入に当たるかを検討するに、本件発言は「一般的には」「(法的責任の追及を)検討せざるを得ない」と述べたものであり、殊更に威嚇的な表現が用いられているものではない。また、本件発言の前後のやりとりを見ると、会社は、違法ストに関する会社の見解に組合が反論したことに対して、組合の見解は異なるかもしれないが会社としては違法と考えている旨述べ、さらに組合が本件発言は不当な圧力であると反論したことに対して、組合が違法でないと言うのであれば組合の権利なので会社は止めることはできない旨述べており、ストライキの正当性について見解の違いがあり得ることを認め、ストライキを実施するか否かについて最終的には組合の考えを尊重する趣旨の発言をしている。

これらの事情を併せ考慮すると、本件発言は、ストライキについての会社の考え方を組合に一方的に押し付けたり、組合を威嚇してストライキ権の行使をちゅうちょさせたりするものであったとまでは評価できない。

また、本件発言は第15回団体交渉において、ストライキ権が確立

した旨の組合の発言を受けて直ちになされたものであるが、そのことをもって同発言が組合の示唆するストライキをけん制すべく不当な圧力をかけることを企図してされたものとまではいえない。

エ 以上のことからすると、組合が確立したストライキ権に基づくストライキを実施しなかった点を考慮に入れても、本件発言は組合の運営に対する支配介入には当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

#### 4 結論

以上によれば、本件救済申立てはいずれも棄却すべきであるから、会社の本件再審査申立てに基づき、初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却し、組合の本件再審査申立てには理由がないからこれを棄却する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年7月21日

中央労働委員会

第三部会長 畠山稔 ㊟

## 別紙

発令日	人数
28年4月16日	6
28年5月16日	6
28年6月16日	6
28年7月1日	1
28年7月16日	3
28年8月16日	2
28年9月16日	6
28年10月16日	5
28年11月16日	2
28年12月16日	2
29年1月16日	4
29年5月16日	3
29年6月16日	10
29年7月16日	2
29年9月16日	5
29年10月4日	1
29年10月16日	7
29年11月1日	1
30年11月1日	1
	計73