

命 令 書

申立人 X組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y社

代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岐労委令和6年（不）第1号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年11月5日第396回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員浅井直美、同三井栄、同大野正博、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、A 2組合員の割増賃金に関する要求を交渉事項とする申立との団体交渉において、申立人の要求や主張に対し、被申立人の主張や回答の根拠を具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの受領の日から10日以内に、申立人へ次の内容を記載した文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A1 様

Y社

代表取締役 B1

当社が貴組合に対して行った以下の行為は、岐阜県労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後再び、以下のような不当労働行為を行わないことを約束いたします。

- (1) 令和6年3月29日の団体交渉において、X組合の問い合わせに対し、後日文書で回答する旨を表明し、団体交渉において自身の見解を示さなかったこと。
- (2) 令和6年6月27日付けでA2組合員に対し、岡山県所在の本社への配転を命令したこと。
- (3) 令和6年7月7日付けでA2組合員との間の労働契約を自己都合退職扱いとして終了したこと。

以上

3 被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。

4 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が、

- (1) 令和6年3月29日に開催されたA2組合員の割増賃金を議題とする団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、X組合（以下「組合」という。）の質問にその場で回答することなく、後日文書で回答する旨を表明したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、
- (2) 令和6年6月27日付でA2組合員に対し、本社への異動を命令したこと（以下「本件配転命令」という。）が労組法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、
- (3) 令和6年7月7日付でA2組合員との間の労働契約を自己都合退職扱いとして終了したこと（以下「本件退職処理」という。）が労組法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、

それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A2組合員の割増賃金に関する要求を交渉事項とする組合との団体交渉において、組合の質問に回答を行い、同組合員の割増賃金に関する見解を説明しなくてはならない。
- (2) 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、本命令書末尾に添付する文言（別紙①）を記した謝罪文書を組合に手交しなければならない。
- (3) 会社は、本件配転命令を撤回しなければならない。
- (4) 会社は、本件退職処理をなかったものとして取り扱い、令和6年7月8日から同年9月7日まではA2組合員と雇用関係があった取扱いにしなければならない。
- (5) 会社は、A2組合員に対して、令和6年7月8日から同年9月7日までの間に同組合員が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する年3分

の割合による遅延損害金を支払わなければならない。

(6) 会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、本命令書末尾に添付する文言（別紙②）を記した謝罪文書を組合に手交しなければならない。

3 争点

- (1) 本件団体交渉における会社の対応が労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか否か。
- (2) 会社が、本件配転命令及び本件退職処理をしたことが、労組法第 7 条第 3 号及び第 4 号の不当労働行為に該当するか否か。

第 2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いがないか、審査の全趣旨から認められる事実である。

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成 23 年 1 月 4 日に結成された労働組合であり、本件結審時の組合員数は、222 名である。

(2) 会社

会社は、平成 30 年 8 月 24 日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、広島県福山市に営業所を有し、労働者派遣事業等の業務を行っている。なお、申立て時点では、愛知県高浜市に営業所を有していた。

結審時の会社の従業員数は 14 名である。

2 A 2 組合員の就業状況

(1) 令和 3 年 8 月 1 日、A 2 組合員は、期間を同日から同年 10 月 31 日までとする労働契約を会社と締結した。雇用契約書では、給料が時給 1,150 円、勤務場所が愛知県弥富市、雇用内容が従業員送迎及び付随業務であるとされていた。

(2) 令和 3 年 11 月 1 日、A 2 組合員は、期間の定めのない労働契約を会社と締結した。労働条件通知書では、基本賃金が月給 345,000 円、就業場所が本

社、業務内容が営業、経営補助、事務処理等であり、所定時間外労働及び休日労働をさせることがあるとされていた。なお、実際の業務内容としては、派遣労働者の送迎などを担当していた。

また、就業場所が本社に変更となることは、B 1 代表取締役（以下「B 1 代表」という。）から事前に要請があり、A 2 組合員がこれに合意している。

（3）令和4年8月、A 2 組合員は、就業場所をB 2 社名古屋工場に、業務内容を当該工場で働く従業員の送迎などに変更された。なお、就業場所が愛知県内となることは、B 1 代表から事前に要請があり、A 2 組合員がこれに合意している。

3 団体交渉の申入れ

（1）組合は、会社に対し、令和5年12月20日付けの「要求書、及び、団体交渉申入書」を送付し、A 2 組合員が組合の組合員であることを通知するとともに、割増賃金に関する過去3年分の計算、その明細の提示及び支払を要求事項とする団体交渉を申し入れた。

（2）会社は、組合に対し、令和6年2月20日付けの「回答書」を送付し、A 2 組合員に追加で支払うべき割増賃金は存在しないため、過去3年分遡及して割増賃金を支払えとの要求には応じられないと回答した。

また、その理由として、会社はA 2 組合員との間で、基本給345,000円に割増賃金を含んで支給することで合意していると回答した。

4 本件団体交渉

（1）令和6年3月29日、会社が手配した愛知県名古屋市に所在する愛知県産業労働センターの会議室において、本件団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A 2 組合員、A 3 執行委員、A 4 書記長であった。また、会社側の出席者は、B 1 代表、B 3 代理人弁護士（以下「B 3 弁護士」という。）であった。

（2）本件団体交渉において、組合がはじめに、A 2 組合員の労働時間をどのように把握しているのかについて質問したところ、会社は、口頭で質問をいただいてすぐ口頭で回答するとなると、齟齬があつてはいけないので、書面を

もって回答させていただいた方が正確を期すことができるのではないかと述べた。組合が再度「労働時間をどうやって把握されているのかの基本的な考え方を先ず教えていただけませんか」と質問したところ、会社は「口頭でご回答するのではなくて、書面で、追って回答するということでは駄目なんでしょうかということなんです。」と述べ、その後同様のやり取りが繰り返された。

(3) 組合が「労働時間は把握はされているという認識でいいんですか。方法はともかく。」と質問を変更したところ、会社は「それを、改めて回答しますと言ふことで、お答えしているんです。」と述べた。組合が、労働時間の把握の方法及び労働時間を把握しているかどうか、それについてもここではお答えできないのかと確認したところ、会社は、ここではお答えできない、正確を期すため後日書面をもって回答する旨述べ、その後同様のやり取りが繰り返された。

(4) 会社が、団体交渉の場において全部口頭で回答することについて、正確に回答できるかどうかということが問題になると思う旨述べると、組合は、当然正確に回答してもらわないといけないと考えているが、労働時間を把握しているかどうかぐらいは答えられるのではないかと述べた。それを受け、会社は、今日の回答が不正確となる可能性があるということを含めて、後日修正される可能性があるという前提で進めてお答えすれば良いかと確認したところ、組合は、間違ったことがあるなら後日修正していただく必要があり、例えば、どういった事実が何月何日の何時だったかについて、1時間時刻を訂正するというようなことであれば不誠実とはいえないと思うが、労働時間を把握しているかどうかは根本の問題であって、そのどちらかの回答に対して、後で間違っていたと言うのは、団体交渉に会社側が誠実に対応していないと評価せざるを得ないと思う旨述べた。

(5) 会社が、一個一個口頭で答えていくというのではなく、事前に書面をいただければ準備しお答えもするが、この場での質問に即座に答えることは致しかねるというのが回答である旨述べると、組合は、よく検討して回答するというようなレベルのことではなく、会社の方として当然やらなくてはいけないこと、答えてしかるべきなのに答えられないというふうに評価せざるを得

ず、団体交渉を誠実にやっているかどうかが疑われることになると思う旨述べた。その後、会社は、「誠実にやっているという判断です。」、「回答しないとは言っていないです。」、「回答をする準備はあります。」、「正確を期すため、書面で、逐一回答する」などと述べ、組合は、「この団体交渉の場で、当たり前のことを、答えられることを答えないということでいうと、不誠実になるなど、私は、思います。」と述べるなど同様のやり取りが繰り返された。

- (6) 組合が、この場が全然議論できていない、後日返答するだけだったら何のために団体交渉をやるのかということにならないか、お互い意見を出し合つて一致点はどこにあるのか、一致しない点はどこにあるのかを明らかにし今後どうやって紛争を解決するのかということが交渉だと思うが、そうなっていないと思う旨述べると、会社は、団体交渉の事前に議題や質問事項等をいただければ、事前に準備をして持参することができるので、今日正確に答えられないのが、我々のみの責任とそしりをうけるのはいかがかと思う旨述べた。
- (7) 組合が、今回の団体交渉は、残業代の支払に関わることであり、そもそも残業代が支払われているかどうか、残業がそもそもあるのかどうか、所定労働時間はどうなっていて労働時間はきちんと把握しているのかどうかということは当然議論になることであり、そのことを団体交渉で確認して、一つ一つお互いの主張を闘わせてどこに一致点があるかどうかを見極めていく過程が団体交渉だと思うと述べ、更に、組合側の質問に対し、会社側がなんでもかんでも後日文書で回答するという対応をすること自身が、団体交渉で本来議論すべきことを、責任を持って返答していないということになるのではないかと思う旨述べると、会社は、責任を持った返答をと仰るのであれば、責任をもって正確な返答をしたいので、後日書面をもって回答させていただきたい旨述べ、「つきましては、ご質問等ご用意されていると思うので、頂ければ、きちんとご回答しますよというのがご回答なんですかけれども。」とそれまでと同様の発言を繰り返した。
- (8) 組合が、それまでの団体交渉の経過を踏まえ、改めてA 2 組合員の労働時間を把握しているのか、把握しているのであればどのような方法で把握しているのかについて、この場で回答できるのか尋ねたところ、会社は、この場

では回答しない、正確を期すため後日書面で回答する旨述べた。その後同様のやり取りを繰り返した後、組合が、先ほどの2点の質問以外にたくさん質問事項がありこの場で質問したいと思っているが、それらについて答えられるものは答える、答えられないものは答えないというスタンスになるのかと尋ねたところ、会社は、会社側で答える必要があるものについては書面で回答し、質問の内容として回答するべきものでないものがあれば回答しないという回答になる旨述べ、その後同様のやり取りが続いた。

(9) 最後に組合が、口頭で上記2点以外の質問をした場合においても、全て後日書面で回答することとなるのかと改めて確認したところ、会社は「そうですね。」と述べた。それを受け組合は、「そんなふうに会社が対応されると思ってもみなかつたので、じゃあ、これから、さらに、私が言ったことについて、ああ聞きました、後日回答します、ああ聞きました、後日回答しますというのが、ずっと繰り返されると。」、「この団体交渉をやっても意味があるかどうかということに、なるのかと思います。」、「そうすると、この場で、団体交渉っていうのが、続けて意味があるのかどうかという問題とも、私どもの立場としては検討せざるを得ないというふうに思うわけです。」と述べた後、今度どうするのか組合内で協議するため、少し時間をいただきたい旨会社に伝え、会社はこれを了承した。

(10) 以上の経過を受け、組合は、これ以上、団体交渉を継続しても意味がなく、団体交渉は打ち切らざるを得ない、その原因は会社側にある旨主張し、本件団体交渉を終了した。

なお、会社が、口頭で質問のあった事項及びその他の質問について、また書面でいただけるのかと尋ねたところ、組合は、書面を出すかどうかかも含めて検討する旨回答し、会社は、書面等でご質問をいただければ、そこについては、誠実にお答えをさせていただく、その用意はある旨述べた。

5 本件団体交渉後の経過

(1) 組合は、会社に対し、令和6年4月30日付けの「団体交渉に関する要請」を送付した。当該文書の内容は以下のとおりである。

ア 本件団体交渉が不正常な状態となった原因についての組合の見解

(ア) 本件団体交渉で組合が質問した2つの項目及びその他の質問に対し、会社が「団体交渉の場では返答しない立場」及び「後日に文書回答をする立場」を示したことが原因で、団体交渉を続けても実質的な議論ができない不正常な状態となったと判断した。

(イ) 組合としては、こうした会社の立場表明は、明確に誠実交渉義務違反であり、実質的に団体交渉を拒否したことになるため、労組法第7条第2号の不当労働行為であると判断している。そのように判断した理由は、以下のとおり。

a 本件団体交渉の交渉事項は、A2組合員の割増賃金の支払についてである。当該事項を議論するには、A2組合員の労働時間が所定労働時間を超えているのかどうかについて、双方の認識を明らかにする必要があるため、組合は会社としての労働時間の把握方法を質問した。しかし、会社がこれらの質問に答えないという態度を示したため、A2組合員の割増賃金に関する議論が全く進展しなかった。これは、会社が実質的に団体交渉に応じていないことと同義であり、誠実交渉義務違反である。

b 会社は、労働時間の把握に関する2つの質問以外に質問をした場合においても、団体交渉の場では回答せず、後日文書で回答する旨を表明し、A2組合員の割増賃金に関する議論が全く進展しなかった。この観点からも、会社は実質的に団体交渉に応じていないこととなり、そのような状態となったのは会社の責任であるから、誠実交渉義務違反である。

イ 今後の団体交渉を正常に行うための会社への要請

今後、会社と正常な団体交渉を開催するためには、会社が本件団体交渉での立場表明が不当労働行為であったことを認めて謝罪し、今後そのような対応をしないことを誓約することが必要である。このため、当該内容を記載した文書を、2週間以内に組合に交付することを要請する。

ウ 補足

本件要請に対して、会社が拒否した場合は、不当労働行為救済申立てを行う可能性があることを申し添える。

(2) 会社は、組合に対し、令和6年5月14日付けの「ご連絡」を送付し、「会社側といたしましては、今後、不当労働行為を行わないことについては誓約致します。」と回答した。また、本件団体交渉において、組合からの質問に対し、正確を期するために持ち帰って文書で回答するとの立場を表明したことが不当労働行為に該当するとは理解しておらず、謝罪も致しかねると回答した。

なお、同文書に本件団体交渉における組合からの質問に対する回答は含まれていなかった。

6 本社への配転命令

(1) 令和6年4月30日、本社の事務全般を担当するB4氏が、同年5月末日付けで退職することを申し出たが、会社が引き止めたことで退職は保留となつた。

(2) 令和6年5月9日、上記(1)の申出を受けて、会社はハローワークインターネットサービスに、以下の求人情報を公開した。

ア 職種：人材派遣業務・特定技能支援業務の事務全般
イ 雇用形態：正社員
ウ 雇用期間：定めなし
エ 採用人数：1人

(3) 令和6年6月の第2週以降、B4氏が再度退職の意思を表明し、同月13日の勤務を最後に、同月14日から退職日まで年次有給休暇を取得し、同月末日付けで退職した。

(4) 令和6年6月26日、会社が本件配転命令を出すことを決定した。

(5) 会社は、A2組合員に対し、令和6年6月27日付け「転勤通知書」を交付し、同年7月8日付けで本社へ異動するよう命じた。なお、当該通知書を交付するに当たって、A2組合員と会社が事前に協議したことはない。

当該通知書では、賃金は変更なし、業務内容は送迎ドライバー、管理業務、整備清掃業務その他これに付随する業務、異動が必要となった理由は、本社の人員補充などとされていた。

また、「万が一、貴殿が下記本社に出勤しないときは、その期間中の給与は

支払いませんので、念のため申し添えます。」、「人事異動は就業規則に記載されている通りであり、本異動は事業運営上必要なことあります。」などと記載されていた。

なお、就業規則の関連条項（第15条）の内容は、次のとおりである。

（人事異動）

第15条 会社は、業務の都合により、従業員に異動を命ずることがある。

従業員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

2 前項で定める異動とは、次の通りとする。

（1）配置転換：同一の事業場内での担当業務等の異動

（2）転勤：勤務地の変更を伴う所属部門の異動

（3）職種変更：職種の異動

3 会社は、前項各号の異動を命じる場合において、子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる従業員がいるときは、当該従業員の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するものとし、また、不利益が少なくなるよう努めるものとする。

（6）令和6年7月5日、A2組合員がB1代表に電話で連絡し、「インプラントの予定があるため7月8日から岡山本社に行くことはできない。」、「配転日を先にのばしてしてほしい。」と主張した。また、岡山県での住居について質問したところ、B1代表は寮である旨を回答し、A2組合員が愛知県岡崎市に居住する家族のもとに通うための交通費を支給するよう依頼したところ、同代表はこれを拒否した。なお、A2組合員が令和6年7月5日付けで申請した同月8日から12日までの年次有給休暇について、B1代表が別の日に変更するよう依頼したが、同組合員は組合に相談する旨回答した。

（7）組合は、会社に対し、令和6年7月5日付け「A2組合員への配転命令に関わる申し入れ」を送付し、本件配転命令の撤回を要求した。

7 A2組合員の退職

（1）令和6年7月6日、B1代表はA2組合員に対し、「先日、貴殿に対して令和6年7月8日付で本社への異動を命じましたが、正当な理由なく貴殿は異動を拒否されました。よって、このまま異動について承諾することなく、7

月 8 日に出社が無い場合、退職の意思表示があったと判断させて頂きますので、異動日の前日である令和 6 年 7 月 7 日をもって、自己都合退職処理をさせて頂きます。尚、その場合、今まで就労頂いた功労がありますので、令和 6 年 7 月 7 日時点で残っている有給残日数については、残日数すべてを買い取らせて頂きます。」とのメッセージを SNS で送信した。

(2) 令和 6 年 7 月 8 日、A 2 組合員は、本社に出社しなかった。このため、会社は、令和 6 年 7 月 7 日付けで、A 2 組合員との間の労働契約を自己都合退職扱いとして終了した。

8 本件申立て及び本件申立て以降の経過

(1) 令和 6 年 6 月 7 日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行った。請求する救済内容は、前記第 1 の 2 (1) 及び (2) のとおりである。なお、会社は当委員会が発送した申立書の写しを令和 6 年 6 月 21 日に受領した。

(2) 令和 6 年 7 月 24 日、組合は、当委員会に対し、「申立内容追加申請書」を提出し、請求する救済内容を追加した。追加した救済内容は、前記第 1 の 2 (3) ないし (6) のとおりである。

なお、組合は、令和 7 年 1 月 22 日及び同年 2 月 17 日、「申立内容変更申請書」をそれぞれ提出し、前記第 1 の 2 (4) 及び (5) のとおり請求する救済内容一部を変更した。

(3) 令和 6 年 7 月 11 日、A 2 組合員は、本件配転命令に関し、名古屋地方裁判所へ労働審判を申し立てた。

(4) 令和 6 年 8 月 7 日、会社が名古屋営業所を閉鎖した。

(5) 令和 6 年 8 月 21 日、A 2 組合員は、割増賃金の支払に関し、名古屋地方裁判所へ労働審判を申し立てた。

(6) 令和 6 年 9 月 10 日、A 2 組合員が別の会社に就職した。

(7) 令和 6 年 11 月 27 日、A 2 組合員は、本件配転命令に関し、名古屋地方裁判所へ「訴状に代わる準備書面」を提出し、労働審判から通常訴訟へ移行した。

(8) 令和 6 年 11 月 27 日、A 2 組合員は、割増賃金の支払に関し、名古屋地方

裁判所へ「訴状に代わる準備書面」を提出し、労働審判から通常訴訟へ移行した。

(9) 令和6年3月29日以降、本件に関する団体交渉は行われていない。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点（1）（本件団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 誠実交渉義務違反について

組合は、令和5年12月20日付けの団体交渉申入書にて、A2組合員の割増賃金の明細を示すこと及び支払を要求し、会社は令和6年2月20日付けの回答書にて、割増賃金は基本給345,000円に含まれているとの立場を示した。

令和6年3月29日に本件団体交渉が開催されたが、組合が基本給に関する会社の主張や割増賃金の計算の前提となる労働時間に関する質問をすることは当然であり、会社はそれらの質問に回答する義務がある。

しかし、会社は、A2組合員の労働時間の把握方法及びその把握をしているか否かという使用者としての労務管理の基本に関する質問及びその他の質問に後日文書で回答すると主張し、会社は、団体交渉事項に関する説明を一切放棄した。このような会社の対応は、誠実交渉義務違反であり、団体交渉拒否である。

(イ) 本件団体交渉を終了した経緯について

組合は、会社の上記（ア）の対応により、団体交渉を続けても実質的な議論ができない不正常な状態になったと判断をして、本件団体交渉を打ち切らざるを得なかった。

(ウ) 後日書面で回答することについて

団体交渉は、組合と会社が直接協議する方法によるべきである。直接の協議とは、双方が交渉事項についての議論を行うことであって、

本件団体交渉のように、全ての質問に対して後日文書で回答する対応は、議論の中での誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する使用者の義務を果たしていない。会社が当該対応を行うのであれば、労使間の議論は遅々として進まず、組合に無駄な労力を強い結果となることが予想される。

団体交渉は労使双方が直接協議をして合意達成の可能性を模索すべきであり、労使間の直接協議の方が、相手方の立場を双方がその場で把握できるため、団体交渉が円滑に進むのであり、後日の文書回答の場合は時間がかかりすぎることとなって円滑に進むとは考えられない。

イ 会社の主張

(ア) 本件団体交渉を正当な理由なく拒否したか否か

以下を踏まえると、現時点で直ちに会社が団体交渉を正当な理由なく拒否したと評価されることはあり得ない。

a 会社は、本件団体交渉の交渉事項について、会社の立場を事前に書面で提示している。会社に団体交渉を拒否する意思があったというならば、組合に対して、書面での回答すらしなかったはずである。

b 本件団体交渉の会場の手配は、全て会社において行っている。

団体交渉の会場の選定に当たっては、組合の希望に配慮して、組合側の隣県で会場を選定しており、会社側が遠方の会場まで訪問する形で本件団体交渉に臨んでいる。

もとより、会社に本件団体交渉を拒否する意思があったというのであれば、会社の出捐で本件団体交渉の会場を手配するはずもなく、仮に本件団体交渉の会場を手配するとしても、組合側の出席が容易でない会場を手配するはずである。

c 本件団体交渉を打ち切ったのは、組合であり、会社が打ち切ったわけではない。本件団体交渉に先立って、組合からは具体的な質問事項や資料の徴求はなされていなかった。それゆえ、会社として、正確を期すために、団体交渉期日に受けた質問について、持

ち帰って後日書面で回答したいという意向を説明したにすぎない。

d 会社は、今後も本件団体交渉の交渉事項について、誠実に交渉を継続していく意向であり、組合から申入れがあれば、団体交渉に応じる意向である。なお、団体交渉を開催する場合には、組合から事前に質問事項の提示や資料の徴求をされたいとの希望がある。

(イ) 後日書面で回答することについて

会社が本件団体交渉の交渉事項について、組合からの質問などを持ち帰って後日書面で回答すれば、各種資料に基づいた正確な回答がなされることによって、また、会社側の考え方を整理した上で回答することによって、かえって本件団体交渉が円滑に進む可能性も否定できない。

(2) 当委員会の判断

ア 誠実交渉義務について

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止しているものと解するのが相当である。このように、使用者には、形式的に団体交渉に応ずるだけでなく誠実に団体交渉に当たる義務があり、従って、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

また、誠実交渉義務は、使用者が労働組合と面談して協議する過程で果たされ得るものであり、面談して協議すべき義務を含んでいるから、書面のみの往復による協議は、使用者と労働組合の合意に基づくものでない限り誠実交渉義務を尽くしたことにはならないと解される。

会社は、会社が本件団体交渉を正当な理由なく拒否したと評価されることはあり得ず不当労働行為に該当しない旨主張している一方、組合は、会社が誠実交渉義務に違反し不当労働行為に当たる旨主張しているので、本件団体交渉における会社の対応が、誠実交渉義務を果たしているか否かについて以下検討する。

イ 本件団体交渉について

会社は、本件団体交渉について、会社の立場を事前に書面で提示していること、会場の手配を組合の希望に配慮して会社の出捐により手配していることから、会社に本件団体交渉を拒否する意思がなかったことは明らかであり、団体交渉を正当な理由なく拒否したと評価されることはあり得ない旨主張している。

しかしながら、上記アで述べたとおり、会社には、実際に団体交渉に応ずるだけでなく、団体交渉の場において誠実に団体交渉に当たる義務があるのであるから、会社の主張は採用できない。

また、会社は、団体交渉前に組合から具体的な質問事項や資料の徴求がなく、会社として正確を期すため、団体交渉期日に受けた質問について、持ち帰って後日書面で回答したいという意向を説明したにすぎないから、団交拒否にあたらない旨主張している。更に、会社のこのような対応は、各種資料に基づいた正確な回答がなされるとともに、会社側の考え方を整理した上で回答することにより、かえって本件団体交渉が円滑に進む可能性も否定できない旨主張している。

確かに、団体交渉の議題との関係が薄く、事実関係を確認するため何らかの調査を要する質問や、会社としての意思決定に検討を要する要求などが団体交渉の場で初めてなされたような場合においては、その場での回答を一旦保留して、「後日回答する」との対応が直ちに否定されるものとはいえない。

しかし、本件団体交渉は、前記第2の3（1）で認定したとおり、令和5年12月に、組合がA2組合員の割増賃金に関する過去3年分の計算、その明細の提示及び支払を要求事項とする団体交渉を申し入れたことにより開催されたものであり、当該要求事項が交渉議題となっていたもので

ある。

組合が最初に質問した「A 2組合員の労働時間の把握方法」については、使用者に自らが雇用する労働者の労働時間を把握する義務がある中にあって、交渉議題となっていたA 2組合員の割増賃金の計算根拠となるものであり、更に本件団体交渉時点において申入れから3か月近くが経過していたことから、会社は、事前にそうした質問がなされることを予測し準備した上で、本件団体交渉の場で説明することが可能であったものといえる。この点、B 1代表は、自身に対する反対尋問において、テレマティクスデータで把握できることを知っていたにもかかわらず、本件団体交渉の場で回答しなかった理由について問われ、「その日にそれを思いつかなかつた。」と証言しているが、その理由は、後日書面でしか回答しないという会社の態度を肯認できるものとはいえない。

また、組合からのもう一つの質問事項であった「A 2組合員の労働時間を把握しているか否か」についても、前述した「A 2組合員の労働時間の把握方法」が説明可能であったとする理由に加え、把握しているか否か二者択一で回答できる質問であることから、本件団体交渉の場で回答することが十分可能であったものといえる。そして、会社には、上記アで述べたとおり、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明するなど誠実に団体交渉に応じる義務があるのであるから、組合からの上記質問に対し、説明及び回答をすべきであったといえる。

更に、会社は、団体交渉前に組合へ送付した令和6年2月20日付け回答書において、A 2組合員との間で基本給345,000円に残業代を含んで支給することで合意していると主張していたのであるから、基本給の中に残業代が含まれているとする自己の主張及び根拠となる資料を示すなどして組合側に説明すべきであったといえるが、そのような説明を試みた形跡も認められない。

従って、本件団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務に反し実質的な団交拒否にあたることから、会社として正確を期すため、団体交渉期日に受けた質問について、後日書面で回答したいという意向を説明したにすぎないから、団交拒否にあたらないとの会社の主張は採用できず、かえ

って本件団体交渉が円滑に進むとの主張も認められない。

ウ 組合が本件団体交渉を打ち切ったことについて

会社は、本件団体交渉を正当な理由なく拒否したと評価されることはあり得ない旨主張することの理由の一つとして、本件団体交渉を打ち切ったのは組合であり、会社が打ち切ったわけではないことをあげている。

一方、組合は、本件団体交渉における会社の対応により、団体交渉を続けても実質的な議論ができない不正常な状態になったものと判断したことから、本件団体交渉を打ち切らざるを得なかつた旨主張している。

そこで、次に、組合が本件団体交渉を打ち切ったことについて、やむを得ない事情があったといえるか否かについて検討することとする。なお、当該事項を検討するに当たっては、組合は、本件団体交渉における会社の対応が団体交渉を打ち切った原因である旨主張しており、本件団体交渉における開始から終了に至る組合及び会社の対応の状況をみる必要があることから、本件団体交渉の全体の経過を踏まえ判断することとする。

本件団体交渉の状況については、前記第2の4で認定したとおりであり、会社は、A2組合員の労働時間の把握方法を初めとした組合からのあらゆる質問に対し、団体交渉の開始から終了に至るまで、団体交渉の場では何も回答を行わず、「後日書面で回答する」との態度を一貫してとり続けたことが認められる。

会社のこのような対応は、上記イで判断したとおり、誠実交渉義務を果たしていないものと評価せざるを得ない。

組合が、このような会社の態度に対し、不誠実であり団体交渉を行う意味がなくなっているのではないかと繰り返し指摘した上で、お互い団交の場で意見を出し合って一致点はどこにあるのかを明らかにし今後どうやって紛争を解決するのかということが交渉だと思う旨述べるなど、労使が面談により協議し合意形成に向け努力していく方式にすべきとの趣旨の意見を繰り返し表明したことに対しても、会社は、事前に書面で受けた質問事項等については、団体交渉の場において書面で回答するが、その場で受けた質問事項については、後日書面で回答する旨繰り返し述べるなど、従前の対応方針を変えなかつたことが認められる。

このような会社の対応は、団体交渉の場において面談により実質的な協議を行うことを拒否し、組合との協議により合意形成を模索していく努力を放棄しているものと言わざるを得ない。上記アで述べたとおり、会社の誠実交渉義務は、会社が組合と面談して協議する過程で果たされ得るものであり、面談して協議すべき義務を含んでいるものと解されることから、団体交渉の場で実質的な協議を行わず、書面のみの往復により協議するなどの会社の対応は、誠実交渉義務を果たしていないものと評価せざるを得ない。

そして、本件団体交渉の終了間際に、組合が、A 2組合員の労働時間の把握に関する二つの質問以外の質問をした場合においても、全て後日書面で回答することとなるのかと繰り返し尋ねたことに対し、会社は、本件団体交渉時だけでなく今後の団体交渉においても、団体交渉の場で実質的な協議を行わず、書面でのみ回答するという対応を継続する方針であることを表明したことが認められる。

本件団体交渉全体の経過は以上のとおりであり、誠実交渉義務に反すると評価せざるを得ない会社の対応が、本件団体交渉時のみならず将来の団体交渉時においてもずっと継続されることが明らかになったものといえる。更に、本件団体交渉後に組合が会社に送付した「団体交渉に関する要請」に対する会社の回答書にも、本件団体交渉における組合からの質問に対する回答と評価できるものは全く存在しなかった。かかる会社の対応も併せて考慮すれば、組合が、不当労働行為の救済申立てを行うこととして本件団体交渉を打ち切ったことは、やむを得ない事情があったということができる。

エ 結論

以上のとおり、本件団体交渉における会社の対応は、使用者に義務付けられた誠実な交渉態度であったとは認めがたく、労組法第7条第2号が禁止する不当労働行為であるといわざるを得ない。

- 2 爭点（2）（会社が、本件配転命令及び本件退職処理をしたことが、労組法第7条第3号及び第4号の不当労働行為に該当するか否か。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

（ア）本件配転命令について

a 就業規則について

会社は、本件配転命令を就業規則に基づくものと主張するが、A 2組合員には当該規則が周知されていないため、適用されない。

b 本件配転命令に関する協議について

会社は、転勤通知書の交付日以前に、A 2組合員と本件配転命令に関する協議を全く行っていない。

c 配転命令権について

会社は、A 2組合員に対して、過去に数回配転を命令したことがあることを根拠に、労働契約上の配転命令権が存在することを主張する。しかし、過去の配転については、会社からA 2組合員へ働きかけがあり、同組合員がこれに同意したことによるものであるから、会社には労働契約上の配転命令権が存在しない。また、労働条件通知書にも、配転命令に関する記載はない。

d 報復的不利益取扱い（労組法第7条第4号）について

就業規則はA 2組合員に周知されておらず、当該規則の内容は同組合員との労働契約の内容となっていない。また、会社は、本件配転命令を通知した日以前に、A 2組合員と当該命令に関する協議を全く行っていない。よって、会社が本件配転命令を強行した理由は、A 2組合員の労働組合活動及び令和6年6月7日付けの不当労働行為救済申立てに対する報復としか考えられない。

e 支配介入（労組法第7条第3号）について

（a）岐阜県労働委員会の委員調査は、オンライン出席が可能である。

しかし、組合としては、調査期日において、調査開始前に控室にて出席者同士が打合せを行う方針としている。また、調査期日において和解協議等が行われる可能性もある。こうした打合せや協議をオンラインで行うことは非常に煩雑であり、必要な資料を示すことなども困難な可能性が高く、A 2組合員の意思確認に支

障・困難がある。よって、A 2組合員の現地出席を要することとなり、その場合、組合及びA 2組合員の時間的負担及び費用的負担が大きくなる。

- (b) 組合は、本件におけるA 2組合員の証人尋問を必須と考えている。しかし、審問期日について、オンライン出席は認められておらず、本件配転命令は、A 2組合員の審問出席に多大な支障・困難をもたらす。
- (c) 上記以外に、組合はA 2組合員の権利を守る取組を進めており、日常的に協議の場が必要である。その際、オンラインで出席することもあり得るが、事実経過の詳細な聞き取りや重要な決定を行う場合には、面談にて資料を示したうえで意思確認をする必要がある。このため、A 2組合員の現地出席が必要であり、岡山県に配転されることで、多大な支障・困難が生じる。
- (d) A 2組合員は、割増賃金の請求に関する取組を進めている。本件団体交渉及び本件申立てに加えて、労働審判を名古屋地方裁判所に申し立てている。現在、当該手続が係属中であるが、A 2組合員が本社勤務となる場合、大きな支障・困難が生じる。また、この取組は、組合としても重要な課題と位置付けており、A 2組合員の支障・困難は、当然組合の取組に悪影響を及ぼす。
- (e) 労働組合は、組合員間の親睦を深め、顔を合わせて交流し、組合員の労働組合への帰属意識を高める中で団結が深まっていく側面がある。団結は労働組合活動において極めて重要であり、オンラインの意思疎通だけでは、労働組合の団結は強くならない。本件配転命令は、組合の団結強化の観点から大きな支障・困難をもたらす。

(イ) 本件退職処理について

a 退職の意思表示について

会社は、A 2組合員が会社に対して「住居や交通費の条件を飲まないのであれば、本件配転命令に応じない。」と述べ、異動出社日の令和6年7月8日に出社しなかったと主張し、これをもってA 2組

合員が退職の意思表示をした上で退職したと主張する。しかし、A 2組合員はそのようなことを会社に伝えてはいない。A 2組合員が本件配転命令について明確な意思表示をしたのは、令和6年7月5日付けの「A 2組合員への配転命令に関する申し入れ」である。この申入れでは、本件配転命令が不当であるため、撤回を求めている。よって、A 2組合員が本件配転命令に応じないと主張したのではない。

また、会社の「異動出社日に出社しなかった。」との主張も誤りである。A 2組合員は、令和6年7月8日から同月12日まで年次有給休暇を申請しているため、異動出社日（令和6年7月8日）は、出社しなかったのではなく、年次有給休暇を申請して休んだのである。

よって、会社は、本件退職処理をA 2組合員の退職の意思を確認することなく強行したのである。

b 報復的不利益取扱いについて

本件配転命令後のA 2組合員の年次有給休暇申請に対して、会社は有効な年次有給休暇の時季指定を無視して、その時季指定は無効であるとの判断に基づき、A 2組合員が令和6年7月8日以降に出社しなかったとの虚構の事実を創り出した。会社が、これを根拠として、令和6年7月7日付けでA 2組合員が正当な理由なく配転を拒否したとみなして、本件退職処理を強行したことは、その報復の拡大と言わざるを得ない。

c 支配介入（労組法第7条第3号）について

会社は、年次有給休暇を取得するという正当な権利行使したA 2組合員に対して、自己都合退職処理と称して会社から放逐した。こうした行為は、会社内における組合の活動を根絶させるものである。

イ 会社の主張

(ア) 本件配転命令について

a 就業規則について

会社の就業規則第15条第1項には、「会社は、業務の都合により、従業員に異動を命ずることがある。従業員は、正当な理由がない限

りこれを拒むことができない。」として、会社が業務の都合により転勤等を命じることができる旨の定めがある。

就業規則は、本社及び名古屋営業所に常時備え付けられており、従業員から閲覧を求められた場合には、本社及び名古屋営業所に勤務する従業員が対応し、その場で閲覧させているため周知されている。

なお、A 2組合員は日本語での会話が問題なくできていたため、日本人の従業員から読んで聞かせることも可能であり、日本語を理解できる他の外国人労働者やB 1代表から内容を説明することも可能であった。

b 本件配転命令に関する協議について

愛知県弥富市から岡山県へ、岡山県から愛知県弥富市へ転勤した者や、広島県福山市から岡山県へ、岡山県から広島県福山市へ転勤した者など、会社内における転勤は、本件配転命令以外にも複数存在する。

配転に際して、事前の説明や意向確認等の機会を設けていたわけではないが、社員に対しては、配転命令の必要性を説明して理解を得ており、配転命令を拒否されたことはなかった。

c 配転命令権について

A 2組合員の労働条件通知書には、配転命令権に関する記載が認められない。

しかし、A 2組合員には、前記第2の2のとおり、入社以降に複数回にわたって配転の実績があるため、会社とA 2組合員との間の労働契約は、就業場所・職種について、今後の変更があることを前提としていたというべきであり、会社がA 2組合員に対して配転命令権を有することは明らかである。

d 配転命令権の濫用といえないこと

使用者の配転命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該配転命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必

要性が存する場合であっても、当該配転命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合には、配転命令権の濫用となる。

なお、業務上の必要性については、当該配転先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。

(a) 業務上の必要性があること

転勤通知書の「異動が必要となった理由」に記載されたとおり、業務上の必要性が認められる。なお、「異動が必要となった理由」は以下のとおりである。

- ・四国便の臨時便や、岡山便の他ドライバーが有給休暇をとったときのヘルプ対応
- ・本社勤務のB 4氏が令和6年6月30日に退職が決定し、もう一人のスタッフも週5日勤務から週2, 3日勤務と変更になったことに伴う人員不足が本社で発生
- ・本社の管理、整備・清掃業務の人員が不足
- ・名古屋送迎スタッフは人員数が確保されており、人員配置の適正化

(b) 通常甘受すべき程度を超える不利益を被るとはいえないこと

A 2組合員が独身男性であること、看護・介護しなければならない家族も存在しないこと、異動後の労働条件に変更がないこと、同組合員が本社に併設された寮に居住することが可能であること、会社が本件配転命令に際して、同組合員にその旨を伝えていたこと、異動日が本件配転命令日から11日後に設定されていたことなどを踏まえると、その不利益の程度は、配転により通常甘受すべき程度の不利益にとどまる。

(c) 不当な動機・目的がないこと

会社は、上記 (a) のとおり、業務上の必要性に基づいて本件配転命令をしたのであり、不当な動機・目的はない。

(d) まとめ

組合の主張は、本件配転命令が無効であることを前提とするものであるところ、以上のとおり、同配転命令は有効であるから、その主張は前提を欠き、失当である。

e 本件配転命令の人選について

正規雇用者のうち、送迎業務に必要となる中型自動車の運転免許を有する者は、A 2組合員と名古屋営業所勤務のB 5氏の2名であった。

B 5氏は、愛知県内で特定技能労働者のサポートをする登録支援担当者、申請取次者及び通訳者であり、扶養家族が存在していたことから、本社に異動させることができなかつた。

一方で、上記 d の (b) のとおり A 2組合員には看護・介護しなければならない家族が存在しないこと、上記資格を有していなかつたこと、過去にも本社に異動したことがあつたことの事情を勘案して、B 5氏ではなく、同組合員に本社への配転を命じた。

f 支配介入（労組法第7条第3号）について

仮に、本件配転命令の有効性が認められたとしても、オンライン出席などの方法を用いることによって、本件申立ての審査や組合との打ち合わせ等に参加することができる。以上の事情を鑑みれば、労組法第7条第3号の不当労働行為は成立しない。

(イ) 本件退職処理について

A 2組合員に退職の意思があつたことは明らかであり、会社が同組合員を自己都合退職とした取扱いに不当な点はない。また、会社が特定の意図や目的をもつて A 2組合員を自己都合退職とした事実もなく、組合の主張には理由がない。

a 令和6年7月5日のやり取り

令和6年7月5日、A 2組合員からB 1代表に対して、異動拒

否及びさらなる条件提示についての連絡を入れた。

まず、A 2組合員は、「歯医者に行きたいので岡山県には行けない。」と主張した。これに対し、B 1代表は「岡山県にも歯医者があるので問題ない。」と回答した。

次に、A 2組合員は、「岡山県での住居は、会社併設の寮ではなく、新たにアパートを借りてほしい。岡崎市のアパート（会社が費用を負担していた住居）についても、継続して住居費を負担してほしい。」と要望した。これに対し、B 1代表は、「2箇所のアパートの賃料を会社が負担する道理はない。」と回答した。

更に、A 2組合員は、「毎週名古屋に帰りたいので、その交通費を全額出してほしい。」と要望した。これに対し、B 1代表は、「就労のためにこちらに引っ越してくる際の交通費については当然全額負担するが、毎週の交通費支給までは認められない。」旨を回答した。

A 2組合員は、会社に対して「条件を飲まないのであれば、異動に応じない」と述べ、異動出社日の令和6年7月8日に出社しなかった。

以上のとおり、A 2組合員が異動後の労務の提供に応じようとしなかったこと等の事情に照らして、会社としては、同組合員から退職の意思表示があったものと判断した。

b 令和6年7月8日に本社へ出社しなかったこと

令和6年7月6日、B 1代表がA 2組合員に対して、同月8日に本社に出社しない場合には、退職の意思表示があったと判断し、異動日の前日である同月7日をもって自己都合退職処理をする旨を伝えていた。そして、A 2組合員が実際に、令和6年7月8日以降に本社へ出社しなかったことから、同月7日をもって自己都合による退職とみなしたのである。なお、A 2組合員が、会社を自己都合退職とされた後、間もなく、他社への就労を開始していること、B 1代表に対して、年次有給休暇の買取りを打診したこと、失業保険の申請について問合せをしていたことなどを踏まえても、同組合員に退職の

意思があったことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件配転命令及び本件退職処理に関する経過は、前記第2の6及び7に述べたとおりである。

イ 本件配転命令について

(ア) 本件配転命令が報復的不利益取扱いに該当するか否かについて

a 判断枠組みについて

会社は、本件配転命令について、会社に配転命令権があること、業務上の必要性があって不当な動機・目的をもってなされたものでなく、労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではないこと、更に人選の合理性もあることから、配転命令権の濫用とはいはず、本件配転命令は有効であり、報復的不利益取扱いには該当しない旨主張している。

これは、転勤命令の私法上の効力が争われた東亜ペイント事件（最高裁判所昭61.7.14）において、配転命令が権利濫用法理による規制を受けることを明らかにした判断基準を主な根拠とし、労組法第7条第4号が禁止する報復的不利益取扱いには該当しない旨主張しているものといえる。

しかし、労組法第7条第4号が不当労働行為として禁止する労働委員会に申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いと配転命令が権利濫用法理による規制を受けることは、制度の趣旨・目的を異にするものであるから、本件配転命令が労組法第7条第4号の要件に該当するか否かと、本件配転命令が会社の配転命令権の濫用により私法上違法、無効とされるものであるか否かとは別個の問題であるというべきである。従って、本件配転命令の私法上の効力の判断基準を労組法第7条第4号の不当労働行為の成否の判断の基準として用いるのは相当とはいえない。

よって、本件配転命令が、組合が不当労働行為の救済申立てをしたことを理由とする報復的不利益取扱いに当たるか否かを判断する

に当たっては、当該命令がA 2組合員にとって不利益な取扱いであったか否か、当該不利益取扱いが当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことに対する組合への報復的な不当労働行為意思に基づくものであるか否かを判断することとする。

なお、本件配転命令が合理的なものであるか否かは、不当労働行為意思の有無を判断する際の判断要素の一つとなり得るものであるから、不当労働行為意思について検討する際に本件配転命令の合理性についても判断することとする。

b 不利益性について

まず、本件配転命令がA 2組合員にとって不利益な取扱いであったか否かについて検討する。

(a) 生活上の不利益

本件配転命令は、A 2組合員の勤務場所について愛知県内の事業所から岡山県内の本社への異動を命ずるものであり、当該事業所間の距離からして、通常転居等を伴うものであるから、不利益な取扱いに該当するものと認められる。

ところで、A 2組合員は、愛知県での勤務を希望する理由について「愛知県には家族がいて、子供がいて彼女もいます。」、「子供が2人いて、6歳の長女と4歳の長男、内縁の妻、去年から一緒にいる内縁の妻です。正式には結婚していないんですけども。」と証言している。更に、内縁の妻と子供の生活費についてA 2組合員からの仕送りと内縁の妻の仕事により得ていた旨証言している。また、内縁の妻との同居について、自身に対する反対尋問において「自分も内縁の妻も自分のアパートを持っていて、ただ結構自分が内縁の妻のアパートに行ったり、内縁の妻が自分のアパートに来たりというようなことが多かったし、子供も毎週訪問に行っていました。」と証言している。

このことをB 1代表が知っていたのかどうかについてA 2組合員は、「社長は前から友人であったのでその事情を知っていて、実際に子供が訪問したこともあります。」、「自分のいとこも社長

と一緒に仕事をしていたときも子供の写真を結構送ったりしていました。」と証言している。一方、B 1 代表は、自身に対する反対尋問において A 2 組合員と内縁の妻との間に子供が生まれたときにお祝い金を出したことを認める証言をし、補充尋問において当該女性と子供に実際に会ったことがあるのか否かについて「岡崎に 1 回一緒に行ったときに、その女性の方と子供と一緒に、車まで来て御挨拶をしたんです。」と実際に会ったことがある旨証言している。

以上の証言から、A 2 組合員には、愛知県内に、同居はしていないが生計を維持する事実上の婚姻関係にある配偶者及び当該配偶者との間の子（以下「配偶者等家族」という。）があることを推認することができる。本件配転命令は、前述のとおり愛知県内から岡山県内への転居を伴うことが予想されることから、A 2 組合員に配偶者等家族と日常的に会うことができなくなる精神的な不利益や会うための移動に伴う交通費負担の増加等の経済的不利益といった生活上の不利益が生じることが認められる。

（b）組合活動上の不利益

A 2 組合員は、前記第 2 の 3 ないし 5 で認定したとおり、令和 5 年 12 月に組合へ加入後、自身の賃金問題に関する会社との本件団体交渉などの組合活動に参加していたことが認められる。本件配転命令は、組合が、本件団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たるとして、令和 6 年 6 月 7 日に当委員会に不当労働行為救済申立て（以下「先行救済申立て」という。）を行い、審査手続が開始した後、第 1 回委員調査の実施前である同月 27 日付で発出されたものである。先行救済申立ては、A 2 組合員の賃金問題への会社の対応が紛争となっていたことが根本にあり、同組合員は審査期日を迎える都度、組合と事前に緊密な打合せ等を行った上で、審査手続に参加することが必要になると思われるが、本件配転命令における配転先である本社から組合の事務所まで移動するには、片道 3 時間程度（往復 6 時間程度）を要するこ

とから、その移動時間や交通費の負担等を考慮すると、直接対面で打合せ等を行うことが極めて困難となることが予想される。更に、同様の理由により、日常的な組合との相談、協議、各種会合等その他組合活動への参加が、愛知県内勤務時と比べ制限を受けることは間違いないといえる。

以上により、本件配転命令に伴い、組合活動上の不利益が生じることが認められる。

c 不当労働行為意思について

上記 b のとおり、本件配転命令は、A 2組合員に対する生活上の不利益及び組合活動上の不利益があったとみることができるので、次に、本件配転命令が、当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことを理由とする組合への報復的な不当労働行為意思に基づくものであるか否かについて検討する。

なお、本件配転命令において、不当労働行為意思が推認されるか否かを判断するに当たっては、先行救済申立てに至るまでの労使関係、当該命令を正当化するに足りる業務上の必要性、人選の合理性の有無及び当該命令を決定した時期等を総合的に考慮して判断するものとする。

(a) 先行救済申立てに至るまでの労使関係

組合は、会社が本件配転命令を強行した理由は、先行救済申立てに対する報復としか考えられない旨主張する。よって、先行救済申立てに至るまでの労使関係において、会社に不当労働行為意思が推認される事情があるか否かについて、不当労働行為であるとして申立てのあった本件団体交渉における会社の対応を中心にみていくこととする。

本件団体交渉は、前記第2の4（1）で認定したとおり、会社が手配した愛知県名古屋市内の会場において、会社側はB 1代表及びB 3弁護士が岡山県から出向いて出席の上開催されたものである。本件団体交渉の会場は、組合の事務所がある岐阜市及びA 2組合員の居所である岡崎市から、1時間以内の距離にある名

古屋駅から徒歩5分の近接地にあり、このことは会社が本件団体交渉の開催に当たって、組合役員及びA2組合員が団体交渉に出席しやすいように配慮するとともに、会場設定に伴う負担を会社が負うことにより、開催に向け努力していることがうかがえる。

本件団体交渉における会社の対応は、争点（1）において判断したとおり、団体交渉の場では何も回答を行わず、後日書面で回答するとの態度を終始一貫して取り続けたものであるが、会社は、このような対応をするに当たって、組合に対し「口頭でご回答するのではなくて、書面で、追って回答するということでは駄目なんでしょうか」、と繰り返し尋ねたり、「全部口頭で、ご回答していくとなると、かなり・・・正確に回答できるかどうかということが・・・問題にはなると思うんですけど。」とその場で口頭にて回答することによる懸念を表明するなど、組合の了承を得られなか模索している様子がうかがえる。

会社が「今日のご回答が、不正確となる可能性があるということを含めて、後日修正される可能性があるという前提で進めてお答えしていけばよろしいですか？」と改めて確認したことに対し、組合が、会社側の判断で後日訂正いただくことは当然あると思うが、余りにも基本的なことについて後で間違っていたというのは、不誠実だと評価せざるを得ない旨述べると、会社は、「基本的なことについて、後で撤回をしたり、ひっくりかえしすると（ママ）、それば不誠実だとおっしゃられるんならば（ママ）、我々としては、より一層、間違ったことはするわけにはいかない、きちんと答えなきやいけないので」、「改めて書面で回答せざるを得ない」と発言したことが認められる。これらのやり取りからは、団体交渉の場で回答せず後日書面で回答するという会社の対応が、積極的に組合活動を妨害しようとする意図によるものではなく、その場で回答したことに関し、誤りであったとして後日訂正することにより、交渉が不利になることを警戒し、慎重な対応をとったものと推認することができる。

本件団体交渉の最後に、会社が、口頭で質問のあった事項及びその他の質問についてまた書面でいただけるのかと尋ねたところ、組合が、書面を出すかどうかも含めて検討する旨回答したことを受け、会社は、「書面等で、・・・ご質問頂ければ、そこについては、誠実にお答えをさせていただくということでおろしいです。はい。その用意はあるということ。」と述べており、この発言からは、組合からの質問等に対し、書面ではあるが、その後も継続して回答する意思を表明しているものと認められる。

以上のとおり、会社は、団体交渉の開催そのものを拒否しておらず、組合からの質問等に対し、書面とはいえ本件団体交渉後も含め回答する意思を表明し、本件団体交渉時の対応についても、団体交渉時の回答を後日訂正することに伴い交渉が不利になることを警戒し、慎重な対応をしているものと推認できることから、組合嫌惡の感情やそれに基づく積極的な組合活動妨害の意図は認められない。

(b) 業務上の必要性について

会社は、本件配転命令に業務上の必要性があったことの理由として、本社で勤務していたB 4 氏が令和6年6月30日に退職することが決定し、もう一人のスタッフも週5日勤務から週2、3日勤務と変更になったことに伴い人員不足が本社で発生したことを主張している。

この点、B 6 証人は、B 4 氏から令和6年4月30日に「5月31日をもって退職したい」と言われ、一旦は引き止めることができたものの、またいつ辞めるかわからないということで求人募集した旨証言しており、実際に同年5月にハローワークインターネットサービスに、業務内容を「人材派遣業務・特定技能支援業務の事務全般」とする求人募集（以下「ハローワーク求人募集」という。）をしたことが認められる。

その後の状況について、B 6 証人は、ハローワーク求人募集に対する応募がなく、B 4 氏も6月末日付で会社を退職し、配

転後のA 2組合員が担当することを予定していた業務については、「四国便の臨時便や岡山便のほかのドライバーが有休を取ったときのヘルプ対応。それだけじゃなくて、岡山本社の管理、整備、清掃業務をしてもらう予定でした。」と証言しており、更に、自身に対する補充尋問においても、同組合員の異動後に予定していた業務について、同様の趣旨の証言をしている。

また、B 6証人は、A 2組合員が担当することを予定していた業務に従事させるため、同組合員の退職後、別の従業員が異動した事実がないことを証言しており、この証言からいまだにB 4氏退職に伴う人員不足が解消していないことが推認されるが、このことについてB 1代表は、自身に対する反対尋問において、ルートを承知している同組合員でなければすぐに運転ができない旨証言した上で、「今は請負をさせているんですよ。彼が来られなかったおかげで、請負にさせている。ドライバーがどうしても今は足りていない状態ですよ。」と、会社外部に請負されることにより対応している旨証言している。

これら会社側の証言をみると、B 4氏が退職の意向を示してから本事件の審査時点に至るまで、会社の人員不足が問題になっていたことが認められ、会社側に不合理と思われる対応は認められず、不自然な点もみられないことから、本件配転命令について業務上の必要性があったものと認めることができる。

(c) 人選の合理性

会社は、A 2組合員に本社への異動を命じた理由として、同組合員が送迎業務に必要となる中型自動車の運転免許を有していたこと、過去にも本社に異動したことがあったこと、同組合員には看護又は介護しなければならない家族が存在しないことなどの事情を勘案して命じた旨主張している。

このうち中型自動車運転免許については、退職したB 4氏が担当していた業務が事務全般であると認められ、会社がハローワーク求人募集をしたときの職種も事務系の職種であることか

ら、本社で不足した人員は事務全般（管理・整備・清掃業務）を担当する従業員であったものと推認され、一見すると、会社が本件配転命令における候補者の要件とした中型自動車運転免許までは要しないようと思われる。

この点について、B 6 証人は、B 4 氏の退職に伴い、ハローワーク求人募集に応募がなかったことに加え、本社事務所内の業務をB 1 代表に振り分けなければならぬため、同代表が担ってきた四国便の臨時便や岡山便を担当するほかのドライバーが有給休暇を取ったときのヘルプ対応（以下「ヘルプ対応業務」という。）について、ドライバーが不足する趣旨の証言をしており、B 1 代表も同様の趣旨の証言をしている。以上の証言から、会社は、B 1 代表が本社事務所内の管理業務等を行うこととし、これまで同代表が担っていたヘルプ対応業務に人員不足が生じたため、当該業務を別の従業員に担ってもらうために、中型運転免許保有者を異動候補者の条件としたものと認められる。

B 6 証人は、名古屋営業所の人員は確保されており、現在も同営業所に勤務する従業員がA 2 組合員の担当していた送迎業務を担うことができていること、中型自動車運転免許を有する候補者 2 名のうち、B 5 氏は特定技能労働者の登録支援担当者及び取次担当者の資格を有するとともに、通訳者であったため異動させることができなかつたこと、同組合員が令和 3 年 11 月から本社で担当していた業務（以下「異動前本社業務」という。）と異動後に本社で行う予定の業務が同一のものであったことをそれぞれ証言している。

これらの証言のうち、名古屋営業所において B 5 氏が登録支援担当者等の資格を有し通訳者として必要だったことについては、B 6 証人が、自身に対する補充尋問において、会社が特定技能労働者の登録支援機関であつて、B 2 社の名古屋工場に勤務している 8 名のサポート及びビザ更新の申請に係る支援を行つに当たつては、当該資格を有する必要がある旨具体的に証言し

ていること、A 2組合員に対する本件配転命令の伝達をB 5氏が通訳者として行っていたことが認められることから、信用できるものといえる。更に、A 2組合員の異動前本社業務と異動後に本社で行う予定の業務が同一のものであった旨の証言についても、B 1代表が、自身に対する反対尋問において「うちは人がいなかつた。本社のほうで。どうしても本人がルート、本人にたくさんのルートが分かるんですよ。本人じやなれば、すぐに次の日運転はできないんですよ。」と、同組合員が異動後翌日から業務に従事することが可能である旨証言していることから、信用できるものといえる。

また、会社が、A 2組合員に本社への配転を命じた理由の一つとして、同組合員に看護又は介護しなければならない家族が存在しない旨をあげていることについては、同組合員は、自身の陳述書に体調の悪い内縁の妻がいると記載し、補充尋問においてどのような病気かと問われ、2回癌に罹患し、現在また癌の疑いで検査を行いその結果を待っている旨証言している。

このことについて、B 1代表は自身の陳述書に、令和6年7月5日にA 2組合員と電話で直接話合いをした際に、同組合員から家族がいるため配転に応じられないとの説明は一度もなかつた旨記載するとともに、主尋問において、内縁の妻が病気のためあるいは子供の面倒を見る必要があるため配転に応じられない旨の説明があったのか問われた際に、否定する証言をしている。A 2組合員も、配転命令を受けたときに、内縁の妻や子供がいるため配慮を要することを会社に伝えなかつたことについて、認める証言をしている。

以上の証言等及び上記（ア）のb(a)により、B 1代表は、A 2組合員に配偶者等家族が存在することは承知していたものの、同組合員から配転に際して、配偶者等家族の介護等を要するため配慮してほしいとの説明は、受けいなかつたものと認められる。そうすると会社にとっては、本件配転命令による異動に

伴い、A 2組合員に配偶者等家族がいながら、同組合員が単身で岡山市内の本社に勤務するという状況は、同組合員がおよそ2年前に本社で勤務していた時と、何ら変わらない状況であったといえる。従って、実際にA 2組合員に配偶者等家族の介護等が必要であったのか否かに関わりなく、会社がそうした事情を知らないで、同組合員に対する本件配転命令に際し問題にならないと判断したことについては、無理からぬことであったと認めることができる。

以上のとおり、会社が主張するA 2組合員に本社への異動を命じた理由に関連する証言等から、会社の判断に不自然な点があったとは認められず、本件配転命令の人選には合理性があったものと認められる。

(d) 本件配転命令を決定した時期

会社は、前記第2の6で認定したとおり、令和6年6月26日に本件配転命令を決定し、同月27日付けでA 2組合員あて「転勤通知書」を交付しているが、当該決定日は、会社が先行救済申立てに関する調査開始通知書を受領した同月21日の5日後に当たり、当該受領日に近接した日であったことが認められる。

B 6証人は、この時期について、B 4氏が令和6年6月第2週に改めて退職の意思を表明し、同月13日の勤務を最後に、翌14日から有給休暇を取得した上で、同月末日に退職した旨証言しており、この証言から、会社が先行救済申立てに関する調査開始通知書を受領した日の一週間ほど前から、本社は実質的な人員不足の状況となっていたことが認められ、それを早急に補充する必要に迫られていたものと推認できる。

このことについては、B 1代表が、反対尋問において、A 2組合員の過去の配転命令時には事前に同組合員と話合いをしていたにもかかわらず、今回の配転命令時にはそうしなかった理由を問われた際に、急に決めたことであり、本人と話し合うゆとりがなかったことに加え、同組合員であれば異動の翌日からす

ぐに業務に従事することができる趣旨の証言をしていることからもうかがうことができる。しかも、この問題は、上記（b）及び（c）で判断したとおり、B 4 氏が令和 6 年 4 月 30 日に退職の意向を初めて示して以来、解決しないまま懸案になっていたものであり、ハローワーク求人募集に対する応募もなかったことから、その後の新入社員による補充の見通しも立たない状態にあったことが推認できる。

従って、本社の実質的な人員不足を早急に解消する手段として、上記（c）で判断したとおり、A 2 組合員がこの時期の 2 年近く前まで岡山本社に勤務していたこと、同組合員が本社勤務当時従事していた業務に再び就かせることにより人員不足が解消可能となること、加えて、同組合員が勤務していた名古屋営業所において、同組合員が抜けても大丈夫なようにシフトが組まれていたとの B 6 証人の証言もあることから、会社が、同組合員に対し本件配転命令を発する決定を行ったことは合理的な判断であったものと評価することができ、仮に先行救済申立てがなかったとしても同様の決定をしたものと推認できる。

以上により、本件配転命令を決定した日と先行救済申立てに関する調査開始通知書を受領した日が近接していることをもって、会社が当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことに対する組合への報復的な不当労働行為意思を有するとはいえない。

d 結論

以上のとおり、不当労働行為であるとして申立てのあった本件団体交渉における会社の対応に、組合嫌悪の感情やそれに基づく積極的な組合活動妨害の意図は認められないこと、本件配転命令は業務上の必要性及び人選の合理性が認められること、本件配転命令を決定した日と先行救済申立てに関する調査開始通知書を受領した日が近接していることをもって、会社が組合への報復的な不当労働行為意思を有するとはいえないことから、本件配転命令が労組法第 7 条

第4号の報復的不利益取扱いに該当するとは認められない。

なお、本件配転命令は、下記（イ）で判断するとおり、会社に支配介入の意思があったことが認められるが、当委員会においては、支配介入の意思について、当該行為が反組合的な感情による積極的な組合の弱体化や組合活動を妨害することを目的としていなくとも、組合弱体化などの結果をもたらすことを認識しながら当該行為を行った場合に、支配介入の意思があったものと判断するので、そのことは、上記判断を左右するものではない。

（イ）本件配転命令が支配介入に該当するか否かについて

a 支配介入の意思について

支配介入の要件として支配介入の意思を要するか否かについては学説上の争いがあるところであるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的としていなくても、当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していながらあえて当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

b 組合活動への影響について

会社は、仮に、本件配転命令の有効性が認められたとしても、オンライン出席などの方法を用いることによって、本件申立ての審査や組合との打合せ等に参加することが可能であるため、支配介入の不当労働行為は成立しない旨主張している。

確かに、昨今の急速な情報通信技術の進展と社会環境の変化に伴い、オンライン会議はコミュニケーションツールや業務遂行の手段として広く普及し、社会全体において定着しつつある。このような社会情勢を踏まえ、当委員会での審査手続をはじめ、各行政機関や民間企業、教育機関などにおいても、オンライン会議の活用が進められており、今後は、業種や年齢を問わず、労使交渉の場面においても、オンライン会議等のツールが日常的に活用されることが予測されるところである。

しかしながら、上記イの（ア）b（b）で判断したとおり、A2組合

員は審査期日を迎える都度、組合と事前に緊密な打合せ等を行った上で、審査手続に参加することが必要になると思われるが、本件配転命令における異動先である岡山本社から組合の事務所まで移動するには、片道3時間程度（往復6時間程度）を要することから、その移動時間や交通費の負担等を考慮すると、直接対面で打合せ等を行うことが極めて困難となることが予想される。更に、同様の理由により、日常的な組合との相談、協議、各種会合等その他組合活動への参加が、愛知県内勤務時と比べ制限を受けることは間違いないといえる。

このような組合活動への影響に対し、会社が主張するオンライン出席などの方法を用いたとしても、組合が、本件配転命令によるA2組合員の異動前と全く同様の活動を行うことは困難と言わざるを得ず、一定の制限を受けるものといえることから、会社の主張は採用できない。

c 組合活動への影響に関する会社の認識について

本件配転命令が実行されることに伴い、A2組合員の勤務地である岡山市と組合の事務所がある岐阜市間について、陸路で300キロメートル以上、鉄道等公共交通機関を利用した場合でも片道3時間程度（往復6時間程度）の時間を要する距離に隔たれることとなる。従って、A2組合員の労働問題に関連する組合活動を行うに当たって、同組合員が組合の事務所所在地の隣県である愛知県内に勤務していた時と比較し、全く同じように活動を行えることはあり得ず、それも上記bで判断したとおり、組合活動に一定の制限を加える方向に働くとの考えを持つことも当然のことといえることから、会社はそうした認識を有していたものと解することができる。

以上により、会社が、本件配転命令の結果として、組合活動が制限されることとなる認識を有していたものと推認することができる。

d 結論

本件配転命令は、上記（ア）で判断したとおり、業務上の必要性及び人選の合理性が認められるなど、組合の弱体化を直接の目的とし

ていたとは認められず、また、不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする報復的な不当労働行為意思を有していたとも推認できないが、上記のとおり、本件配転命令の結果として組合活動の制限につながるとの認識を持つなど、支配介入の意思を有していたものと推認できることから、本件配転命令は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと判断する。

(ウ) 救済の利益について

上記（イ）で判断したとおり、本件配転命令は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると認められる。しかし、A2組合員は令和6年9月10日から別の使用者に就職していることが明らかであるとともに、組合は、救済内容として原職復帰を請求していないことから、本件配転命令を撤回する救済の利益は存しないというべきである。

ウ 本件退職処理について

(ア) 本件退職処理が報復的不利益取扱いに該当するか否かについて

a 判断枠組みについて

本件退職処理が労組法第7条第4号に該当するか否かを判断するに当たっては、当該処理がA2組合員にとって不利益な取扱いであったか否か、当該不利益取扱いが当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことに対する組合への報復的な不当労働行為意思に基づくものであったか否かにより判断することとする。

b 不利益性について

会社が、令和6年7月7日付で、A2組合員との間の労働契約を自己都合退職扱いとして終了したことは、前記第2の7で認定したとおりである。仮に自己都合退職扱いとした会社の本件退職処理が、正当な行為であると認められるのであれば、不利益な取扱いには該当しない可能性が高くなるが、A2組合員が会社に対して退職の意思表示をしたのか否かについては労使に争いがある。よって、A2組合員の退職の意思について先行して検討することとし、その上で本件退職処理が同組合員に対する不利益な取扱いであるか否かを判断するものとする。

(a) 配転後の労務の提供に応じようとしなかったこと

会社は、令和6年7月5日のA2組合員とB1代表との電話（以下「7月5日の電話」という。）でのやり取りの中で、同組合員が「条件を飲まないのであれば、異動に応じない。」（以下「異動拒否の発言」という。）などと述べて配転後の労務の提供に応じようとしなかったこと、更に同組合員に対し、同月6日に「令和6年7月8日に出社しない場合は、退職の意思表示があったと判断する」旨を伝えていた（以下「7月6日会社通知」という。）にもかかわらず、同組合員が同月8日以降に本社に出社しなかったことをもって、自己都合による退職とみなした旨主張している。

会社の主張のうち、7月5日の電話による会話の中でA2組合員が述べたとする異動拒否の発言については、組合は、同組合員がB1代表に対し、住居手当及び岡崎市の家族のところに行くための交通費の支給について質問したことについては認めているものの、異動拒否の発言をしたとの主張については否定している。また、A2組合員は、主尋問において「実際に岡山行かないよとは言っていないです。」と証言するとともに、自身に対する反対尋問において、岡山市への異動に応じるつもりはあったが令和6年7月8日には行けないという意向だったということで良いかという問い合わせに対し、そのことを認める証言をしている。

一方、このことについて、B1代表は、主尋問において、7月5日の電話による会話の中で、本件配転命令に対してA2組合員から「岡山に行きますと言われたのか、行けないと言われたのか。」と問われたことに対し、「本人は、有休を申し出ました。」「そういう話は、行けますと行けないという、行けないというのは、歯医者に行きたいということが言われました。」と証言し、異動拒否の発言があったとは証言していない。更に、B1代表は自身の陳述書においても、7月5日の電話の内容について、A2組合員と住居費や毎週名古屋に帰るための交通費についてやり取りをしたとの記載はあるが、同組合員が異動拒否の発言をしたとの記

載は見当たらず、「ファビオから『家族がいるから配転には応じられない。』などといった説明は一度もありませんでした。」とむしろ異動拒否の発言がなかったことをうかがわせる記載をしている。

これらの証言等に加えて他に証拠もないことから、A 2組合員が、7月5日の電話による会話の中で、異動拒否の発言をしたとする会社の主張は、認めることができない。

次に、7月6日会社通知について検討するが、会社は、当該通知においてA 2組合員を自己都合退職処理とする旨通知しているので、まず、同組合員が、当該通知前に退職の意思を表明したといえるのかについてみていくこととする。

A 2組合員は、主尋問において、会社に退職の意思表示をしたのかと問われ、否定する旨の証言をしている。一方、B 1代表も、自身の反対尋問において、A 2組合員から退職の意思表示をされたという認識があるのかと問われ「辞めますとは言っていないよ。」と否定する証言をしており、この両者の証言から、7月5日の電話による会話等において、同組合員から退職の意向を示すような発言はなかったものと認められる。

また、会社がA 2組合員に対し、本社に出社することを求めていた令和6年7月8日以降の年次有給休暇の取得に関し、7月5日の電話による会話において、両者とも時季変更等のやり取りがあったことについて証言しており、更に同日、同組合員から、会社の規定に基づき同月8日から12日までの期間の年次有給休暇の申請がなされたことが認められる。両者の証言から、B 1代表が使用者として年次有給休暇の取得時季を変更しようと試みたところ、A 2組合員がそれに従わず、上記の時季を指定して年次有給休暇の申請を行ったため、同代表が当該年次有給休暇を承認しなかった経過であったことが認められる。以上の経過を踏まえると、A 2組合員は、当該年次有給休暇の有効性にかかわらず、少なくとも雇用継続のうえ年次有給休暇を取得することを望ん

でいたことが認められる。

以上のとおり、A 2組合員は、7月5日の電話による会話等において退職の意向を示すような発言をしておらず、同月8日は雇用継続のうえ年次有給休暇を取得することを望んでいたと認められることから、同組合員が、7月6日会社通知前に退職の意思を表明していたとはいえない。

そうすると、7月6日会社通知は、A 2組合員が雇用の継続を望んでいたにもかかわらず、同月8日に本社に出社することのみを条件として、会社の一方的な意思により、雇用契約を終了させることを予告するものであるから、実質的な停止条件付き解雇予告通知であると解することができる。しかも、7月6日会社通知は、通知の2日後に異動前の勤務地から陸路で300キロメートル以上離れた距離にある本社への出社を命ずるものであって、転居を伴うものであり、更にA 2組合員は、当該日について有効である可能性のある年次有給休暇の時季指定を行っていたのであるから、通知の2日後に本社へ出社することのみを雇用継続の条件とする当該通知は、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当でないことは明らかである。

従って、7月6日会社通知にもかかわらず、A 2組合員が同月8日以降に本社に出社しなかったことをもって、自己都合による退職とみなしたとする会社の主張を採用することはできない。

(b) 本件退職処理後のA 2組合員の対応

会社は、A 2組合員が会社を退職後、間もなく他社への就労を開始していること、退職後に年次有給休暇の買取りを打診したこと、失業保険の申請について問合せをしたことを踏まえても退職の意思があったことは明らかである旨主張している。

しかし、会社が、A 2組合員に退職の意思があったことを認め根拠としてあげた同組合員の行為については、退職後の労働者が、一定の収入を確保することで自身の生計を維持するために、いずれも必要な行為であるといえることから、これらの行為によ

り同組合員に退職の意思があったとする会社の主張は採用できない。

(c) 小括

以上のとおり、会社の主張を認めることはできず、他にA 2組合員から退職の意思表示があったとの証拠や疎明もない。

また、本件退職処理は、上記 (a) で判断したとおり、A 2組合員が雇用の継続を望んでいたものと認められるにもかかわらず、会社の一方的な意思により雇用関係を終了させたものであるから、実質的な解雇に相当するものと認められる。従って、本件退職処理は、不利益な取扱いであるといえる。

c 不当労働行為意思について

不当労働行為意思の推認に当たっては、本件配転命令から本件退職処理に至る一連の経過をみて判断することとする。

会社は、A 2組合員に対し、本件配転命令に関する令和6年6月27日付けの転勤通知書を交付しているが、当該通知書においては、同年7月8日から本社に出勤することを命じ、出勤しない場合はその期間中の給与を支払わないことを伝えているものの、退職については何ら言及されていないことが認められる。

その後、A 2組合員とB 1代表との間で、7月5日の電話による話合いが行われ、両者の証言及びその他の証拠から、そこでは、同組合員が歯医者に行くため同月8日に本社に行けない旨伝えたところ、同代表がこれを受け入れなかつたこと、同組合員が同日からの年次有給休暇の取得を希望したこと、同代表が取得時季の変更を依頼し、それを受け同組合員が組合に相談すること、同組合員が住居手当及び岡崎市の家族のところに行くための交通費の支給について尋ねたところ、同代表がいずれも支給しない趣旨の回答をしたことが認められる。

7月5日の電話の後、A 2組合員を含め組合内部で対応を協議した結果、7月5日17時頃に、同組合員はB 1代表に対しSNSにより有給休暇申請書を送信し、組合は、会社あてに本件配転命令の撤

回を要求する「A 2組合員への配転命令に関する申し入れ」(以下「7月5日組合申入れ」という。)を送信し、その翌日、B 1代表が、SNSにより7月6日会社通知をA 2組合員に通知したことが認められる。

これら一連の経過をみると、会社は、7月5日の電話の終了時点まで、A 2組合員の退職について何ら言及せず、本社に出勤しない場合は給料を支給しない旨伝えていたものが、7月6日会社通知においては、同組合員が7月8日に本社に出社しない場合は自己都合退職扱いとする旨を伝えており、この会社方針の急激な変化は、唐突な印象を受けざるを得ない。この点についてB 1代表は、自身の補充尋問において、この方針の急激な変化の理由について問われた際に、「分からないです。」、「答えられないです。」、「はっきり覚えていないんです。」などと述べ、明確な理由は証言しなかった。

そこで、改めて7月6日会社通知までの経過を子細にみると、7月5日の電話の中でA 2組合員は、上記bの(a)で判断したとおり本件配転命令に対する異動拒否の発言はなく、その他の異動を拒否する意思の表明があったなどの証拠もないことから、B 1代表から時季変更を依頼された年次有給休暇の件も含め、7月5日の電話終了時点においては、組合に相談して判断することを前提に、本件配転命令に同意するか否かについて態度を保留していたものと認められる。

その後同日に、7月5日組合申入れ及び有給休暇申請書(以下「7月5日組合申入れ等」という。)が会社あて送信されたが、その内容が、会社にとって人員不足が大きな懸案になっていた中にあっては、本件配転命令の撤回要求という実質的な配転拒否に相当するものであり、有給休暇申請書が、B 1代表からの時季変更依頼を真っ向から拒否するものであったことから、会社にとっては到底受け入れ難いものであったものと思われる。そして、その翌日に7月6日会社通知が発出されたことからすると、7月5日組合申入れ等の会社への送信が、雇用関係を継続した上で配転から、配転後の指定日に

出社しない場合の自己都合退職処理という方針転換の、直接の原因になったものと推認することができる。

更に、会社の立場からすれば、A 2組合員がB 1代表と直接電話で話し合い、本件配転命令への対応を決めかねていたのにもかかわらず、実質的な異動拒否といえる7月5日組合申入れ等が送信されたのは、組合がこの件に関与したためであると認識することは、自然であるといえる。また、上記イの(ア)c(a)で判断したとおり、会社はもともと組合に対し警戒心を抱いていたことも併せて考慮すれば、上記方針変更を伴う7月6日会社通知に際し、会社が反組合的な意思を有していたものと推認することができる。

d 結論

以上のとおり、本件退職処理は、会社が本件配転命令に対し、A 2組合員が同意するか否かの判断に関して、組合が関与したことが原因となって、同組合員が異動を拒否したものと認識したため行ったものと推認することができる。従って、組合が正当な組合活動をしたことの故による不利益取扱いであると判断する余地はあるものの、組合が当委員会へ不当労働行為の救済申立てをしたことが理由となっているとは認められないことから、本件退職処理が労組法第7条第4号の不当労働行為に該当するとは認められない。

(イ) 支配介入について

本件退職処理は、上記(ア)のb(a)で判断したとおり、A 2組合員に雇用継続の意向がありながら、会社の一方的な意思により雇用関係を終了させるものであり、実質的な解雇に相当するものと認められる。そして、異動前の勤務地から陸路で300キロメートル以上離れた本社に、指定した日に出社しないことのみを理由として退職扱いとするものであり、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当であるとはいえない、更に、上記(ア)のcで判断したとおり、反組合的な意思を有しながら行ったものと推認できる。

また、本件退職処理は、会社に所属していた唯一の組合員であるA 2組合員を、結果的に会社から排除するものであり、同組合員の割増

賃金に関する団体交渉及び本件申立てに係る審査への参加等組合活動を妨げ、組合の弱体化をもたらすものであったと認められることから、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(ウ) 救済の利益について

上記(イ)で判断したとおり、本件退職処理は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると認められる。しかし、A2組合員は令和6年9月10日に別の使用者に雇用されており、更に原職復帰を求めていないことから、現時点では同組合員が会社に復帰する見込みはないといえる。よって、組合が請求する本件退職処理をなかったものとして取り扱い、令和6年7月8日から同年9月7日までA2組合員と会社との間で雇用関係が継続していた取扱いとすること及び同期間にA2組合員が受け取るはずであった賃金相当額等を支払うことが、労組法第7条第3号の不当労働行為により損なわれた組合の自主性や団結力及び組織力等を回復させるものであるとは認めがたく、本件退職処理をなかったものとする救済の利益は存しないというべきである。

第4 救済方法

前記第3の1(2)及び第3の2(2)で判断したとおり、本件団体交渉において、会社が何ら正当な理由なく誠実に応じなかつたことが労組法第7条第2号に、本件配転命令及び本件退職処理が同条第3号に、それぞれ該当するから、主文のとおり命じることとする。なお、本件配転命令の撤回及び本件退職処理をなかつたものとすること並びにバックペイについては、救済の利益が存しないというべきであるから、これを要しないと判断した。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命じる。

令和 7 年 11 月 21 日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一

