

⑤⑥ 組合員の配転の支配介入該当性

Point

- (1) 配転の権利濫用判断について、判例は、①使用者側の「客観的な業務上の必要性」とその配転に当該労働者を当てることの「人選の合理性」、②労働者の「不利益性の種類と程度」、③配転における「手続の合理性」を要素としての総合判断によるとしている。
- (2) 労組法7条1号が禁止している不利益取扱いには、①解雇等従業員としての地位の得喪に関する不利益取扱い、②不利益な配転等人事上の不利益取扱い、③賃金等経済的待遇上の不利益取扱いなどがあり、不当労働行為が成立するためには、不利益取扱いがあり、その理由が、①労働者が労働組合員であること、②労働者が労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、③労働者が労働組合の正当な行為をしたことの内いずれかによるものでなければならない。
- (3) 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入する「支配介入」(7条3号)の不当労働行為を成立させる使用者の行為の第一の行為類型は、労働組合の「結成」に対する支配介入であり、組合結成のあからさまな非難、組合結成の中心人物の解雇または配転、従業員へ不加入の勧告ないし働きかけ、などがあげられる。第二の行為類型は、労働組合の「運営」に対する支配介入であり、同じく組合活動家の解雇・配転、正当な組合活動に対する妨害行為、通常時からのまたは争議中における組合切崩し(脱退勧奨、批判派への激励・援助)、役員選挙その他組合の内部運営への介入、別組合の結成援助、別組合の優遇などがあげられる。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数（18人）
- ②使用者：業種（医薬品小売業） 従業員数（283人）
- ③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

医薬品小売業の従業員3名が、Y会社の労務管理に不満を抱き合同労組X組合に加盟した。X組合は、Y会社に対し従業員3名がX組合に加入したことを通知するとともに、「売上げノルマの見直し等の労働条件改善」について団体交渉を申し入れた。その2日後に、組合員3名のみが他の店舗への転勤を命じられた。異動先の店舗は組合員の居住地から離れており、通勤に3時間程度かかる場所にあった。このため、X組合は、組合員3名の配転は組合員であることを理由とした不利益の強要であり、組合の弱体化を意図とする不当労働行為であるとして、その撤回を会社に申し入れた。これに対し、Y会社は、組合員3名の配転は業務上の必要性に基づく人事異動であるとしてその撤回に応じなかった。X組合は、早期解決を図るため、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 不当労働行為(配転)の撤回

労働側主張	使用者側主張
・組合員3名の配転は組合員であることを理由とした不利益の強要であり、組合の弱体化を意図とする不当労働行為である。	・組合員3名の配転は業務上の必要性に基づく人事異動である。

4 調整開始より終結に至るまでの経過(用いた調整手法)

あっせんにおいて、X組合は、「組合員は今回の配転により、毎日、片道3時間程度の通勤を強いられている。組合員3名の配転は組合員であることを理由とした不利益の強要であり、組合の弱体化を意図とする不当労働行為であり、速やかな撤回を要望するとともに、組合員が被った不利益に対する解決金の支払いを要求する。あっせんで解決できない時は、不当労働行為の救済を申し立てる。」とした。これに対し、Y会社は「組合員3名については、最近の勤務態度には問題がみられ、顧客から苦情を受けていた。そこで、人手を必要としている店舗に配転することにした。新たな勤務先店舗は人手を必要としており、配転は撤回できない。」とした。

あっせん員は、配転は業務上の必要性があっても、その命令によってもたらされる労働者の不利益が大きい時には権利濫用となる可能性があること、また、労働組合法は、使用者が労働組合の組合員であることを理由に労働者に不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止しており、組合員3名のみ今回の配転は、不当労働行為とみなされる可能性があることをY会社に説示し、再考を求めた。

その結果、Y会社は、組合員3名がY会社の指導に従い勤務態度の改善に努めるならば、配転を撤回するとの意向を示した。それをもとに、解決金についてX組合と調整を図り、あっせん案を提示したところ、双方それを受諾し、解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

- ① Y会社は、組合員3名に対する、平成〇年〇月〇日付け、人事異動を撤回する。

- ② Y会社は、X組合に対して、解決金〇〇万円を支払う。
- ③ 組合員は、今後、Y会社の指導に真摯に従い、業務の改善に努める。

解 説

(1) 本事件は、会社が組合員3名に命じた配転が、権利の濫用及び不当労働行為（不利益取扱い、支配介入）に当たるか否かが争点となる事案である。

(2) 配転は労働の種類・態様・勤務場所という重要な労働条件を変更するものであり、使用者の配転命令は、労働契約の要素の変更を意味することから、労働契約上の法的根拠を必要とするのが、現在の判例・通説の共通認識である。ただ、現行法上は配転に関する規制が無いことから、本事件は現在の判例をもとに判定されることになる。

最初の最高裁判決である東亜ペイント事件判決（最二小判昭61・7・14 労判477号6頁）は、労働協約・就業規則上の包括的配転条項の存在と勤務地限定制についての個別合意の不存在および配転慣行の存在から、使用者の配転命令権を承認し、その行使については「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、・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越える不利益を負わせるものであるとき」には権利濫用になる、との判断枠組みを提示して、現在の判例の判断枠組みを確立したものと解される。労契法3条5項は、「労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。」と権利の濫用を禁止している。

具体的な争点となる濫用判断について、判例は、①使用者側の「客観的な業務上の必要性」とその配転に当該労働者を当てることの「人選の合理性」、②労働者の「不利益性の種類と程度」、③配転における「手続の合理性」を要素としての総合判断によるとしている。そして、この判断は、権利濫用法理は権利行使の結果の妥当性を問うものであることから、当該配転命令の業務上の必要性と人選の合理性に比し、その命令がもたらす労働者の職業上ないし生活上の不利益との均衡の存否の評価にかかることになる。なお、東亜ペイント事件最高裁判決は、「業務上の必要性」を余人をもって替えがたいという高度のものであることを要せず、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤労意欲の高揚、業務運営の円滑化などのためのものでよとする。権利濫用と判定されるべき労働者の不利益性は、「通常甘受する程度を著しく超える」必要があるとした。「通常甘受すべき程度を著しく超える」とは、全国の労働者が配転から被る一般的・平均的程度より著しく深刻な不利益を被る場合と解されており、最高裁は、配転に伴う首都圏における片道1時間43分の通勤による不利益は「必ずしも小さくはないが、なお通常甘受すべき程度を著しく超える」とまではいえない。」としている（ケンウッド事件—最三小判平12・1・28 労判774号4頁）。

(3) 労組法は、労働組合の団結権や団体交渉権を侵害する使用者の行為を「不当労働行為」として禁止している(7条)。基本的で主たる不当労働行為の類型は①不利益取扱い(7条1号)、②団体交渉拒否(7条2号)、③支配介入(7条3号)の3つである。申し立てられた行為がいかな

る不当労働行為に当たるか（又は当たらないか）は各類型ごとに判断され、その結果2つ以上の類型に同時に該当する不当労働行為もしばしば存在する（たとえば、組合委員長の解雇は不利益取扱いと支配介入の双方に該当する、とされうる。）。

労組法7条1号では、使用者が、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの「故をもって」その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることを禁止している。

「不利益取扱い」には、①解雇等従業員としての地位の得喪に関する不利益取扱い、②不利益な配転等人事上の不利益取扱い、③賃金等経済的待遇上の不利益取扱いなどがある。また、不当労働行為が成立するためには、不利益取扱いがあり、その理由が、①労働者が労働組合員であること、②労働者が労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、③労働者が労働組合の正当な行為をしたことのいずれかによるものでなければならない。

通説は「故をもって」の文言を、「不当労働行為の意思」を要件としたものと解している。すなわち、不利益取扱いがあっても、例えば就業規則違反、勤務成績不良等の理由に基づいているときは、不当労働行為にはならない。具体的な場合において不利益取扱いの真の理由が何であるかを判断することは、必ずしも容易ではない。このような不当労働行為意思の推定は、使用者が不利益取扱いの理由として主張する表面的な事由にかかわらず、諸般の事情から演繹される使用者の真意から推認しているのが、裁判例・命令の一般的態度であり、例えば、組合員ないし組合役員とそれ以外の者と分けてみたとき、組合員等のうち処分された者の割合が異常に大きくないかといった事情が不当労働行為意思推定の根拠とされている。

また、労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入する「支配介入」（7条3号）の不当労働行為を成立させる使用者の行為には、多種多様なものがある。第1の行為類型は、労働組合の「結成」に対する支配介入であり、組合結成のあからさまな非難、組合結成の中心人物の解雇または配転、従業員へ不加入の勧告ないし働きかけ、などがあげられる。第2の行為類型は、労働組合の「運営」に対する支配介入であり、同じく組合活動家の解雇・配転、正当な組合活動に対する妨害行為、通常時からのまたは争議中における組合切崩し（脱退勧奨、批判派への激励・援助）、役員選挙その他組合の内部運営への介入、別組合の結成援助、別組合の優遇などがあげられる。

配転をめぐる不当労働行為に関する中労委命令としては、不当労働行為に当たるとした事件として田中酸素事件（中労委決平23・1・19命令集149(2)集1710頁）、不当労働行為には当たらないとした事件として日本工業新聞社事件（中労委決平20・4・16命令集140集1008頁）などがある。

（参照すべき法令）

労働契約法

（労働契約の原則）

第三条（略）

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

労働組合法

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

(参考となる判例・命令)

- ・ 東亜ペイント事件—最二小判昭 61・7・4 労判 477 号 6 頁
- ・ ケンウッド事件—最三小判平 12・1・28 労判 774 号 4 頁
- ・ 朝日火災海上保険事件—東京地決平 4・6・23 労判 613 号 31 頁
- ・ 帝国臓器事件—東京地判平 5・9・29 労判 636 号 19 頁
- ・ 帝国臓器事件—東京高判平 8・5・29 労判 694 号 29 頁
- ・ 明治図書出版事件—東京地決平 14・12・27 労判 861 号 69 頁
- ・ ネスレ日本事件—大阪高判平 18・4・14 労判 915 号 60 号
- ・ NTT 西日本事件—大阪地判平 19・3・28 労判 946 号 130 頁
- ・ 日本レストランシステム事件—大阪高判平 17・1・25 労判 890 号 27 頁
- ・ 田中酸素事件—中労委決平 23・1・19 命令集 149(2) 集 1710 頁
- ・ 田中酸素事件—東京地判平 24・7・30 中労委 H P
- ・ 日本工業新聞社事件—中労委決平 20・4・16 命令集 140 集 1008 頁
- ・ 日本工業新聞社事件—東京地判平 22・9・30 中労委 H P
- ・ 東京焼結金属事件—中労委決昭 62・9・2 命令集 82 集 568 頁
- ・ 東京焼結金属事件—最三小判平 10・4・28 労判 740 号 22 頁
- ・ 西神テトラパック事件—中労委決平 9・5・7 命令集 108 集 644 頁

- ・西神テトラパック事件—東京高判平 11・12・22 労判 779 号 47 頁
- ・北海道旅客鉄道（北労組転勤）事件—中労委決平 19・8・1 命令集 138(2)集 1375 頁