

平成29年6月12日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成28年(行ウ)第198号 不当労働行為救済命令取消請求事件
(口頭弁論終結日 平成29年3月27日)

判決

原告 株式会社X
被告 大阪府
同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会
被告補助参加人 Z1労働組合
Z2労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

大阪府労働委員会が、府労委平成27年(不)第7号事件について平成28年7月1日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 本件事案の概要

スーパーマーケット等を経営する原告は、グロッサリー部門に所属する店舗従業員に対し、海産部門への配置転換を命じたところ、大阪府労働委員会(以下「処分行政庁」という。)は、原告に対し、同配置転換は、同従業員が被告補助参加人の組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとともに、労働組合に対する支配介入に当たるとして、不当労働行為救済命令を発した。

本件は、原告が被告に対し、同命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実(争いのない事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、大阪府堺市内、河内地域等で三十数店舗のスーパーマーケットと、堺丹南物流センター等の2つの物流センターを運営する株式会社である。

イ 被告補助参加人は、原告の従業員により組織された労働組合であり、その組合員数は約200名である(以下、特に断らない限り、「組合員」とは被告補助参加人のそれをいう。)。なお、原告の従業員により組織された労働組合として、被告補助参加人以外に、Cユニオン(以下「ユニオン」という。)がある。

ウ Z1労働組合は、被告補助参加人の上部団体である(以下、被告補助参加人と併せて「被告補助参加人ら」ということがある。)

エ A1(以下「A1」という。)は、組合員であり、平成14年4月1日に原告に雇用され、グロッサリー部門で業務に従事していたが、平成

27年2月28日に原告を退職した。

(2) 原告の組織等

ア 原告の従業員数は約2000名であり、内訳は正社員が300名程度、その余はパート従業員である（原告における正確な正社員数を認めるに足りる客観的な証拠は見当たらないが、乙A第15号証によれば、店舗に配属されている正社員は266名であり、正社員全体としては、概ね300名程度と考えられる。）。

イ 原告の賃金規程（正社員に適用されるもの）における職務等級は、1等級から7等級まであり、各等級内でそれぞれ号俸が定められている。原告では、入社直後の正社員は、1等級となり、以後、順次昇給していく。また、原告では、2級の者を「サブマネージャー」、3級の者を「主任」とそれぞれ呼称することがあり、主任職にあつて部門の責任者をマネージャーと呼称することがあった。

ウ 原告の各店舗（スーパーマーケット）には、レジ部門と管理部門のほか、商品を扱う部門として、青果、海産、精肉、グロッサリー、総菜、ベーカリーの各部門があり、このうち、グロッサリー部門は、一般食品（生鮮、青果、海産、精肉、総菜、ベーカリー以外の部門）、家庭用品及び日用雑貨を担当している部門である。

エ 原告は、堺丹南物流センターにおいて、物流業務のほか、魚介類、精肉等の食品加工、パック詰め等を行っており、この食品加工・パック詰め等を行う部署は生鮮センターと呼ばれている。

(3) 救済申立てに至る経緯について

ア 被告補助参加人は、平成26年3月3日、原告に対し、組合結成の通知をした。

イ 原告は、平成26年12月3日、A1を含む41名の従業員に対して、同月8日着任の配置転換（以下「12月3日配転」という。）を命じた。

原告は、12月3日配転において、A1に対して、喜志店のグロッサリー部門のマネージャーから河内長野店の海産部門の主任への配置転換（以下「本件配転」という。）を命じた。

ウ 被告補助参加人は、平成27年1月30日、本件配転が、不当労働行為に当たるとして、処分行政庁に対し、不当労働行為救済申立てをした。

(4) 救済命令

ア 処分行政庁は、平成28年7月1日付けで、本件配転が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び同条3号の不当労働行為に当たるとして、原告に対し、被告補助参加人への文書（本件配転が処分行政庁において不当労働行為であると認められた旨と、今後、このような行為を繰り返さないようにする旨を記載したもの。以下「本件文書」という。）の手交を命じた（以下「本件命令」という。）。

イ 原告は、平成28年7月29日、本件命令の取消しを求め、本件訴え

を提起した（裁判所に顕著な事実）。

(5) 原告の就業規則における配転に関する規定

原告の就業規則における配転に関する規定は、以下のとおりである。

第36条（配置転換等）

1. 会社は、業務上必要があるときは、配置転換、転勤、または従事する職務内容の変更、もしくは関連会社等への出向、転籍を命ずることがある。
2. 前項の場合、正当な理由なくして、これを拒むことはできない。ただし、転籍を命ずるときは、本人に転籍後の労働条件の説明を行い、同意を得るものとする。

3 本件の争点

本件配転が、不当労働行為（労組法7条1号及び3号）に当たるか否か。

具体的には、(1)本件配転が、A1に対する不利益取扱いといえるか否か、(2)本件配転は、A1が、被告補助参加人の組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、かつ、支配介入であるといえるか否かという点である。

4 争点に対する当事者の主張

（被告の主張）

本件配転は、A1に対する不利益取扱いであって、A1が被告補助参加人の組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、支配介入にも該当するから、不当労働行為に当たる。

（被告補助参加人の主張）

(1) 本件配転が、被告補助参加人組合員であるA1に対する不利益取扱いに該当すること

ア 原告では「マネージャー」は特定部門の長であり、「主任」はそうではない。原告の人事異動広報でも、「何も肩書きがつかないもの」、「主任」、「サブマネージャー」、「マネージャー」は明確に書き分けられており、「マネージャー」から「主任」への変更が、実質的な降格であることは明らかである。

イ（ア）A1は、原告に入社して以来12年8か月間、グロッサリー部門の業務のみに従事していたところ、本件配転は、46歳となったA1に対する、同人がこれまでに経験したことのない海産部門への配転であって、その点からしても、A1にとって、不利益な取扱いになるというべきである。

（イ）海産部門において、特に包丁で魚類をさばくということは、他の分野の業務に比べて高度の専門性があり、習熟を要するところ、年末の繁忙期において、専門性及び習熟性を要する海産部門において、一から習得し、忙しく働く同僚の手を止め、指導を求めることは、職場に大きな迷惑をかけることになる。また、主任として指導するパートから教えてもらわなければならないということは、主任として十分に指導できないことにもつながりかねない。

(ウ) 未経験部門において未習熟な業務に従事する以上、業務効率が落ち、これが勤務評価の内容につながることは容易に推察し得るところである。

ウ A 1 は、アトピー性皮膚炎で皮膚が弱いため、塩水に触れたり、魚の鱗や骨に触れることで悪化するおそれがある。したがって、本件配転は、A 1 の健康面からみても、不利益な取扱いというべきである。

(2) 本件配転は、A 1 が、被告補助参加人の組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、かつ、被告補助参加人に対する支配介入であること

ア 原告は、A 1 が、未払賃金の問題について労働基準監督署に申告し、同署の原告に対する指導を引き出したことで、A 1 らに対して未払賃金の額を示さざるを得なくなった。また、A 1 は、原告の提示額に納得せず、代理人を経由して未払い賃金の請求をし、民事訴訟も辞さないという態度を示していた。以上のような状況に照らすと、原告がA 1 を好ましからざる存在であるとして認識していたと推認することができる。

イ 本件配転が、河内長野店海産部門の従業員との入れ替わりではなく、追加配置であったということは、A 1 が同店海産部門には特に必要ではなかったことを示している。

ウ A 1 は、原告から、アトピー性皮膚炎について、「手袋使用などで対応できる」とか、「実際にやってみて、どうしても無理であれば、その際は再異動を検討する」と言われたことはない。なお、手袋は破れるおそれや裾の部分から水分が浸入するおそれもあり、実際に完全に水分をカットできるとは言えない。

また、仮に、原告が、本件配転時、A 1 がアトピー性皮膚炎であることを知らなかったとしても、原告は、その後、A 1 の健康上の問題を認識した後も、A 1 を海産部門へ配転させるということに固執した、この点に加えて、本件配転の時期（年末の繁忙時期）の点からしても、本件配転は、A 1 が組合活動をしていたことを理由とする嫌がらせであることは明らかである。

(原告の主張)

(1) 本件配転は、被告補助参加人組合員であるA 1 に対する不利益取扱いに当たらないこと

ア 本件配転が実質的な降格であるという点について

(ア) A 1 の職能資格等級上の役職は「主任」であり、原告には、「マネージャー」という職能資格等級上の役職は存在しない。

「マネージャー」という呼称は、店舗の各部門の責任者を示す呼称にすぎず、職能資格等級の上下や大規模店か小規模店か、あるいは、当該部門の規模や格による区別もなく使われる呼称にすぎない。

(イ) 同じ主任であっても、給与等級の高い者が大規模店に配属されて「マネージャー」とならないこともあれば、同人よりも給与等級の

低い者でも、小規模店の1名しかいない部門に配属されれば、必然的に「マネージャー」と呼ばれる。A1は、1名だった部門のマネージャーから、3名の部門に配転となり、海産部門は全くの未経験であるから部門責任者になるはずもなく、「マネージャー」でなくなっただけのことである。

(ウ) 以上のとおり、本件配転においてA1がマネージャーから主任となったことは、実質的な降格とはいえず、不利益な取扱いではない。
イ 本件配転が、A1がこれまで経験したことがない部門への配転であるという点について

(ア) 長期間同一職種に勤務をしたからといって、職種が限定されるものではなく、通常の配転は否定されるものではないから、他部門への配転それ自体が不利益な取扱いとなるものではない。

(イ) 海産部門の業務は、一定の技術・経験が必要な面もあるが、調理師や板前のような専門的技術を要求されるものではなく、同じ部門に経験者を配属させて経験を積ませ、二、三年程度で一人前にしていくのであり、A1に対しても同じことを求めたにすぎない。

(ウ) 原告において、未経験部門へ配転することは珍しいことではないし、一般に、どのような会社の配転においても、未経験部門への配転はある。未経験部門で本人が嫌がっているからというだけで、不利益取扱いになるとはいえない。

また、未経験部門への配転について、不慣れは当然に伴うものであるから、人事評価はそれを踏まえた上で、新しい仕事に対する理解度や積極的な意欲、習熟度などを総合的に考慮しており、技術的に未熟でも、それ自体でマイナス評価となるものではない。したがって、未経験部門への配転が人事評価の点で不利益な取扱いとなるわけでもない。

さらに、A1については、それまでのグロッサリー部門での人事評価（勤務評価）が低く、年齢からすれば副店長になっていないことが問題であり、海産部門への配置転換により、これ以上評価が下がる懸念はない上、このままグロッサリー部門で低い評価で終わるよりも、他部門に異動して、より高い評価を得る機会を得ることがA1の利益にもなったのである。

ウ A1のアトピー性皮膚炎の点について

(ア) A1のアトピー性皮膚炎について、水仕事にどの程度の制限が必要かは全く不明であり、海産部門では水仕事の量が増えるとしても、手袋の着用等により湿疹の増悪の回避ないし抑制は可能と考えられる。また、配転先の海産部門の社員は3名配置となるようにしており、状況に応じてA1の水仕事の量を他の社員に振り分けることも可能な体制となっている。

(イ) また、原告は、「とりあえず一旦就業した上で、その状況に応じて

会社も配慮・対応する」と回答しているのであるから、健康面への影響を理由に不利益な取扱いとするのは誤っている。

- (2) 本件配転は、業務上の必要性及び合理性があり、A1が組合員であることを理由とする不利益取扱いでもなく、被告補助参加人の運営に支配介入するというものでもないこと

ア 本件配転の必要性及び合理性について

(ア) 新店開店・生鮮センターの増員の点について

被告は、本件命令において、本件配転と新店開店が直接関連しているとは認め難いと認定説示している。しかし、本件配転は、ジョブローテーションであり、A1に評価アップの機会を付与するものとして行ったのであり、たまたま新店がらみの異動の玉突き等の時期に重なったにすぎない。

経営側として、長期間にわたって同じ部門にいながら低評価のままの者がいた場合に、業務効率・職務適性を考慮した適正配置を考えるのは当然のことであり、それに伴う人事権の行使は裁量の範囲内である。

(イ) ジョブローテーションの点について、

- ① 被告は、本件命令において、ジョブローテーションの運用実態が不明瞭で、恣意的に運用された可能性が極めて大きいといわざるを得ないと認定説示してしる。しかし、原告は、単に他部門への異動をジョブローテーションと表現しているだけであって、そういう制度を設けているわけではない。他部門への異動は、その経験がキャリア形成等に活かされる、別の部門に移ることにより勤務評価を高めるチャンスにもなる、人員不足の場合の人事補充が容易になる等の様々な意義がある。

原告としては、店長・副店長等の店舗責任者については、生鮮部門の経験があることや、複数部門を経験している者が望ましいと考えており、このような方針は同業他社にもよくみられることである。現に、原告の店舗責任者37名のうち25名が、海産・精肉・青果といった生鮮部門の経験者である。

- ② A1は、平成14年に原告に入社して以来、一貫してグロッサリー一部門に在籍しているが、入社後10年を経過した平成24年冬の最終評価は「c」であり、更に、11年目の平成25年夏の最終評価「d」となり、その後も「d」評価が続いている。このようなA1に係る人事評価の経緯からすると、A1にはグロッサリー一部門での適性がなく、今後も評価が上がる可能性が極めて低いことは明らかである。

(ウ) 異動時期の点について

被告は、本件命令において、A1の人事評価は低いとしながら、同一部門に12年8か月にわたり配置しており、この時期に全く経験

のない部門へ異動させる必要があったのかは疑わしい旨認定説示している。しかし、被告の同見解を前提とすれば、今後一切、A 1 を他の部門に配転する余地を奪うことになる。長期間にわたって当該業務の適性がないことが判明している者を放置しない（他の部門へ配転する）のは、企業一般としての当然の判断であり、人事権に係る裁量の範囲内である。

(エ) 他の従業員の異動について

被告は、本件命令において、本件配転時において、A 1 以外に、評価の低い従業員をその評価を高めるために異なる部門に異動させたとの事実の疎明もなく、A 1 の評価を高めるためであるとの原告の主張には理由がないと認定説示している。しかし、適性を欠く者の異動において、他の者と同時でなければならぬ理由などない。

(オ) 小括

以上のとおり、本件配転は、経営的観点からは、業務効率の向上（長期間の低評価から認められる現職種の適性欠如を考慮して、他の職種へ配転）、A 1 の立場からは、他の職種での適性開花の可能性（更には副店長への可能性）を求めたというものであり、会社経営として合理的であり、原告が有する人事権の範囲内の行為であることは明らかである。

イ 本件配転は、A 1 が被告補助参加人の組合員であることを理由とする不利益取扱いではなく、被告補助参加人の運営に支配介入するというものでもないこと

(ア) A 1 は、被告補助参加人の役職についているわけでもなく、積極的に労働組合の活動をしているような事実は現れておらず、少なくとも原告としては、A 1 が積極的に組合活動をしていたという認識はない。仮に、被告補助参加人との激しい対立が理由であるとするれば、より中心的存在である執行委員長等の役員に対する配転があるはずであるが、そのような事実はない。したがって、本件配転は、労働組合活動とは関係がないものである。

(イ) 被告は、本件命令において、原告が、本件配転当時、未払時間外賃金に関する紛争を理由として、被告補助参加人及びA 1 を好ましからざる存在と認識していたと推認できると認定説示している。しかし、そうであれば、未払の時間外賃金について具体的な紛争になっている他の多数の組合員に対しても、配転等があるはずであるが、そのような事実はない。

(ウ) そもそも、原告は、本件配転時において、A 1 に係るアトピー皮膚炎に関する事実を知らず、A 1 が海産部門への配転を拒む事情を知らなかったのであり、A 1 が配転を望まないということも知らなかった。したがって、原告において、「不利益取扱い」を意図すること自体があり得ない。

(エ) 原告が被告補助参加人の運営を支配し、又はこれに介入したような事実もない。

第3 争点に関する当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) A 1 の経歴と本件配転前の職務内容等

ア A 1 は、平成14年4月1日に原告に採用されて以降、本件配転までの12年8か月間、グロッサリー部門のみを担当していた。もっとも、A 1 は、店舗間の配転は何度か経験しており、平成21年度以降では、八尾沼店、小山店、八尾南駅前店、喜志店と異動した。

A 1 は、本件配転当時、喜志店のグロッサリー部門における唯一の正社員であり、同部門のマネージャーであった。

イ なお、原告においては、主任職の正社員であって各店舗の各部門における責任者をマネージャーと呼称しており、複数の主任職の正社員が配置されている場合は最上位の者がマネージャーとなり、1人しか配置されていない場合はその者がマネージャーとなっていた。ただし、マネージャーと主任では、賃金面における差異はなかった。

(2) 原告における人事異動の状況

ア 原告では、商品を扱う部門ごとに正社員とパート従業員が配置されているが、その人員バランスには部門によって相当な差異があった。

このうち、海産部門については、店舗の商品部門に配置されている正社員211名のうち61名が配置され、最も多くの正社員が配置されていたほか、配置されている正社員の数も全ての店舗で1名以上、多い店舗では4名であった。一方、同部門におけるパート従業員の配置数は、全店舗で109名であり、海産部門は、原告において、正社員比率が最も高い部門であった。

これに対し、グロッサリー部門に配置されている正社員は全店舗で27名であり、正社員の配置がない店舗も散見される一方、パート従業員の配置数は全店舗で314名であり、部門全体の人員の約9割をパート従業員が占めていた。

なお、上記した各部門の人数はいずれも平成25年12月時点である。

イ 原告では、商品を扱う部門として、青果、海産、精肉、グロッサリー、総菜、ベーカリーの各部門があるが、正社員は特定の部門に配置された後は、当該部門で経験を積むことが多かった。ただし、原告において、部門を超えた異動がなかったわけではなく、未経験部門への配転に限定しても、平成21年以降、12月3日配転の前までの間に、合計6名が未経験部門に配転されていた。この6名は、いずれも同一部門で通算5年から10年勤務経験のある者であり、全員が2等級又は1等級で

あった。

なお、原告は、「X社員のキャリア形成イメージ」と題する書面を作成しているところ、同書面には、「ジョブローテーションにより異なる部門や役割を担当し、職務遂行能力を高めてください」などと記載されている。

ウ 原告における人事異動としては、不定期に複数の者に対して発令される場合が多いが、それとは別に特定の店舗に関連する異動（新店舗を開店した際に行われる他店舗から同新店舗への異動とそれに伴う異動元の人員補充）があった。このような人事異動については、数十名単位で行われることが多いが、必ずしも全てが特定の店舗への異動と後任の補充に限定されるものではなく、これらの異動としては説明がつかない者の異動が若干名含まれることもあった（例えば、八尾跡部店に関する異動〔平成23年11月8日付け〕、美原余部店に関する異動〔平成24年3月13日付け〕、はびきの伊賀店に関する異動〔平成24年4月24日付け〕、河南町芸大前店に関する異動〔平成24年4月17日付け〕等）。そして、12月3日配転も天美我堂店の開店に伴うものであった。

エ 原告は、生鮮センターにおいて、平成24年12月から精肉の加工業務を、平成25年8月から鮮魚の加工業務をそれぞれ行っていたが、業務の拡張に伴って生鮮センター所属の従業員を漸増させ、店舗から生鮮センターへの配転で対応していた。そして、原告は、今後も生鮮センターの増産体制により、鮮魚部門の人員不足が見込まれるため、鮮魚部門への配置転換を増やす予定であった。

(3) 本件配転までの原告と被告補助参加人とのやり取り

ア 被告補助参加人は、平成26年3月3日、原告に対し、原告従業員が組合を結成したことを通知した上、賃金引上げや未払残業代の支払等を要求し、同要求事項に関する団体交渉の開催を求め、同月10日、被告補助参加人らと原告との第1回団体交渉が行われた。

イ 被告補助参加人は、平成26年3月25日、原告がユニオンの設立に関与していると主張し、このことや団体交渉の日程変更提案が不当労働行為に該当するとして、処分行政庁に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

ウ 平成26年4月10日、被告補助参加人らと原告との第2回団体交渉が行われ、被告補助参加人らは、原告に対し、原告が団体交渉を一方的に引き延ばしているなどと抗議した。

エ 被告補助参加人らは、平成26年6月16日付けで、原告に対し、夏季一時金や法令遵守、組合活動等に関する事項を要求した。

オ 被告補助参加人らは、平成26年7月11日付けで、原告に対し、休憩時間の一方的変更が労働条件の不利益変更であるとして抗議と団体交渉の申入れを行った。

- カ 原告は、平成26年7月19日、被告補助参加人の執行委員（会計補佐）であったA2（以下「A2」という。）に対し、誉田店の鮮魚部門から、生鮮センター精肉部門への異動を命じた。
- キ 被告補助参加人らは、平成26年7月25日付けで、原告に対し、上記カの配置転換について、担当部門の変更と昼間勤務から夜間勤務への変更は、事前協議の上で実施すべきであるとして、抗議と団体交渉の申入れを行った。
- ク 原告は、平成26年8月11日付けで、被告補助参加人らに対し、上記カの配置転換が労働条件の変更ではなく、事前協議事項にも当たらない旨回答した。
- ケ 原告は、平成26年8月14日、被告補助参加人の執行委員であったA3（以下「A3」という。）に対し、河内長野店の海産部門から生鮮センター海産部門への異動を命じるとともに、組合員のA4（以下「A4」という。）に対し、誉田兼島泉店の青果部門から生鮮センターの精肉部門への異動を命じた。
- コ 被告補助参加人らは、平成26年8月17日付けで、原告に対し、上記ケの配置転換について、A3は日勤から早朝勤務となり、業務内容も大幅に変更となっていることなどから事前協議事項であるなどとして、抗議するとともに、配置転換命令の撤回等を求めた。
- サ 原告は、平成26年8月19日付けで、被告補助参加人らに対し、A2に対する配置転換（上記カ）はジョブローテーションの一環として実施したこと、A3らに対する配置転換（上記ケ）についても労働条件の変更ではなく、事前協議事項に当たらない旨回答した。
- シ 被告補助参加人らは、平成26年8月26日付けで、上記サの回答を受けて、A2ら3名に対する各配置転換に対して強く抗議するとともに、A2ら3名が出勤を拒否する争議行為を行う旨を通知した。
- ス 原告は、平成26年9月5日、生鮮センターへの出勤を拒否していたA2に対し、速やかに就業することを命じる旨通知した。
- セ A1を含む組合員数名は、平成26年8月25日以降、それぞれの勤務地の労働基準監督署に出向き、未払の時間外勤務手当があるとして、申告を行った。
- ソ 原告は、平成26年9月、堺、八尾及び羽曳野の各労働基準監督署長から未払の時間外勤務手当については是正勧告を受けた。
- タ 被告補助参加人は、平成26年10月10日、原告が、店長らによって、従業員に対する被告補助参加人からの脱退勧奨やユニオンへの勧誘を行わせていること及び同年7月19日及び同年8月14日に行われた組合員3名に対する配置転換が不当労働行為に該当するとして、処分行政庁に対し、不当労働行為救済申立てを行った。
- チ 原告は、平成26年11月1日、被告補助参加人に対し、A1を含む組合員10名（以下「A1ら10名」という。）の未払の時間外勤務

手当について、休憩時間を1時間取っていた場合と2時間取っていた場合に分けて計算した金額の一覧表を交付し、これに基づき、同月14日に団体交渉が行われることとなった。

ツ 原告は、平成26年11月4日、A1ら10名に対し、事前の通告なく、上記チのうち、休憩時間を2時間として計算した総額約500万円を、同人らの銀行口座にそれぞれ振り込んで支払った。被告補助参加人らは、これを受けて、同日、原告に対し、協議が未了であるにもかかわらず一方的に休憩時間を2時間とする金額を支払ったことに抗議した。

テ A1ら10名の代理人は、平成26年11月16日、原告に対し、A1ら10名の時間外労働に対する未払賃金が合計2100万円以上であるとして、その支払を催告した。

(4) 本件配転について

ア 原告では従業員の人事査定のため、毎年2回評価書を作成しており、評価は、上からs・a・b・c・d・e・fの7段階でされているところ、本件配転前のA1の評価は、評価書によれば「c」であることが多く、特に高い評価を得ているとまではいえなかった（原告は、最終評価は、「d」評価が続いていると主張するが、同主張を認めるに足りる確な証拠は認められない。）。

また、勤務評価表には、本人が自己評価を数字で付す欄や、本人コメント欄が設けられているところ、A1は、平成24年夏の勤務評価表において、「入社して3月で10年が経過して、当初10年目までに副店長レベルくらいの機能と役職に達したいと思いやってきたが、なかなか技能とチャンスに恵まれないのに最近不安になる事があります。グロッサリー一筋ではなかなかチャンスも無いのかと？とにかく与えられた仕事をしっかりこなし、レベルアップをしていきたいと思っています。」と記載した。

イ 12月3日配転は、原告の総務部長が作成した原案を原告代表者が承認して決定されたものである。その内容は、生鮮センターの1名を増員するというもののほか、平成26年12月11日に天美我堂店が新規に開店することに合わせた異動が中心であった。しかし、本件配転は、いずれの異動とも関係なく行われたものであった。

本件配転に伴い、喜志店のグロッサリー部門には三国ヶ丘東店からグロッサリーサブマネージャーが、三国ヶ丘東店のグロッサリー部門には三日市駅前店からグロッサリー部門マネージャーが、三日市駅前店のグロッサリー部門には八尾南駅前店から副店長（グロッサリー部門を兼務）が、八尾南駅前店の副店長（グロッサリー部門を兼務）には喜志店から副店長（精肉部門を兼務）がそれぞれ異動し、最終的にグロッサリー部門は1名減員（ただし、新たに1名の副店長がグロッサリー部門を兼務）となった。他方、海産部門は、A1に加え、三日市駅前店の精肉部門から山中田店の海産部門に異動した者が1名いたた

め、2名の増員となった。

なお、原告において、部門を超えた異動自体多くはなかったものの、12月3日配転についてみると、同時に発令された者のうち、A1を含む7名が異なる部門への異動であった（店長代理となり部門担当がなくなった1名、副店長で兼務している部門が変更となった1名を含む。）。

ウ 河内長野店の海産部門には、本件配転以前から2名（うち1名はマネージャー）の正社員が配属されており、本件配転により、A1を含めた正社員が3名の体制となった。なお、A1は、本件配転時45歳で、着任予定日の時点では46歳であった。

また、原告では、それまでマネージャーであった者が異動し、異動先に上位者がいる場合は、マネージャーでなくなることがあり、この場合は、異動広報でマネージャーから主任への異動として告示されていたところ、A1についても異動先に上位者がいたため、喜志店グロッサリー部門マネージャーから、河内長野店海産部門主任への異動として告示されていた。

エ 原告は、処分行政庁からの求釈明に対し、12月3日配転は、生鮮センターへの異動となった1名を除き、天美我堂店という新規店舗の開店に対応するものである旨回答した。また、原告は、救済命令申立事件において、近年正社員に対し、複数業務を経験させる方針を取っており、A1の配転もその一環にすぎない、原告の生鮮センター海産部門の人員が不足しており、近い将来の生鮮センターの増産体制にもつなげるものであるなどと主張している。

オ 海産部門における業務は、包丁で鮮魚をさばいてパック詰めをするなど技術が必要であり、未経験者の技能の習得には二、三年を要するものと考えられていた。また、塩水に触れる機会が多く、アトピー性皮膚炎の疾病を有している者の場合、疾病が悪化する可能性があった。

(5) 本件配転後の状況及び補助参加人と原告間におけるやり取りについて
ア A1は、平成26年12月3日、総務部長に架電し、①本件配転は間違いないか、②本件配転に従うのは年齢的に少し難しい旨述べた。

イ 平成26年12月5日、被告補助参加人らと原告との間で、団体交渉が実施され、原告側は、原告の常務取締役兼店舗運営部長及び総務部長が出席した。その席上、本件配転に関して、おおむね、以下のようなやり取りが行われた。

被告補助参加人ら

大量の配転が行われている課題があり、入社以来、包丁を持ったことのないA1が、どういう理由でグロッサリーから魚に配転になったのか。

原告

現在の喜志店の売場を見て、A1が一生懸命やっていることは聞いているが、ちゃんとできているかは別問題であり、一人で行う

喜志店のグロッサリーにいるよりも、まだ45歳なので、誰かの下でもう一度やってもらう。51歳の副店長が北野田店に行ったとき、三枚下ろしにして客に出せるくらいになっていたので、A1も年齢ではなく、しんどいとは思いますが魚の調理を頼まれた時にはできるようにと考えている。

被告補助参加人ら

喜志店に関して、総務部長に何度も言っているように、従業員の人数が減らされ、補充してもらえない。副店長は仕事をせず、アルバイトの人数も5人から1人になり、荷物はたまる一方である。副店長を替えて、グロッサリーをしながらレジの仕事もできる人に替える方がよいのに、そうせずにA1の配転をすることには無理があり、合理性に欠ける。A1は仕事ができないので異動したということだろう。

原告

そうである。

被告補助参加人ら

配転の人事は総務部長が決めているのか。

原告（総務部長）

基本は自分（総務部長）である。

被告補助参加人ら

A1を配転してわざわざ魚屋に替える必要はあるのか、46歳であることは問題ではないか、副店長になり魚屋も手伝うのであれば合理性もあるが、給料はそのまま魚屋に変更するのはおかしい。

原告

56歳で新しい業務を覚えた人がいる。

被告補助参加人ら

A1本人も無理だと主張しているならば、原告も考えてやる必要があるのではないかと、報復人事にしか見えない。副店長でやる気があれば、覚えるかもしれないが、その状態で魚が覚えられると思うか。若い従業員でも何年かかるかわからず、46歳を過ぎれば肉体的にも難しい。中途採用で魚屋に行くことを指示されれば、50歳の者でも職もないのでがんばろうかと思うが、人がいない忙しい時に、本件配転には合理性・必要性が見当たらない。

明日、とりあえずA1に電話をしてほしい。昨日、A1は体調が悪いと言い、休ませてもらっている。残業請求を出しているのに、原告に報復的なことをされているというふうに思われてもしかたがない。

原告

報復人事ではない。

被告補助参加人ら

いつも部門替えの時は、前もって伝えてほしいと言っている。特に、46歳の者の魚屋への配転であれば、前もって打診すべきである。魚屋は甘くなく、46歳の者にできるものではない。人が余っている状態ではなく、一から仕事を覚えてもらう体制ではない。本件配転には合理性や必要性があると思えない。

原告

本件配転先では、A1を教える側の従業員も問題ない。

被告補助参加人ら

年末の忙しい時期の配転はおかしい。配転された者は足手まといになり、配転は年明けて暇になってからでよい。現場ではどう考えても受け入れられないとしているのに、それでも本件配転を強行するのか。

原告

これは発令したので実施する。新店がらみの異動の玉突きで、たまたまジョブローテーションに入った。

被告補助参加人ら

年齢からいうとジョブローテーションになっておらず、報復にしか思えない。グロッサリーを担当していたのに、46歳でいきなり魚をしろと言われたら、働く者の立場になれば、ジョブローテーションはおかしい。グロッサリーのマネージャーまでしていたA1を、主任としての肩書は残ってはいるが海産に配転することは、原告としてもったいない話ではないか。

原告

定年は60歳であるが、今の情勢からいうと定年が延びて、60歳から70歳まで働くことになり、魚は重要なものになる。

ウ A1は、平成26年12月6日、総務部長に対し、電話で、「アトピー性皮膚炎と自律神経失調症のため体調が悪いので休ませてほしい。今すぐには配置転換先に着任できない。」旨を告げ、総務部長から、休暇取得と着任の延期の承認を得た。

エ A1は、平成26年12月7日まで喜志店に勤務したが、同月8日、河内長野店の海産部門に着任せず、以降、平成27年2月28日に原告を退職するまでの間、年次有給休暇の取得及び欠勤により出勤しなかった。

オ A1は、平成26年12月13日、医師から、自律神経失調症及びアトピー性皮膚炎のため3週間程度の安静加療を要するとともに、手指湿疹増悪の可能性があるため水を使う仕事の制限が必要である旨診断され、同日、その診断書を原告に郵送した。

なお、A1は、本件配転前に、原告に対して、アトピー性皮膚炎に罹患していることを伝えたことはなく、原告は、A1がアトピー性皮膚炎に

罹患していると認識していなかった。

カ 被告補助参加人らは、平成26年12月19日付けで、原告に対し、本件配転について、労働委員会のあっせんを活用して、早期決着を図るよう申し入れた。

キ 被告補助参加人は、平成26年12月22日、処分行政庁に対し、本件配転に関する紛争解決を求めてあっせんを申請したが、原告は、配転は決定事項であり、撤回できないとして、あっせんに応じなかった。

なお、原告は、上記診断書の内容について、産業医等に確認はしていなかったが、手袋を着用すれば問題ないと判断していた。

ク 被告補助参加人らは、平成27年1月22日、原告の総務部長と本件配転について協議し、その席上、本件配転に関して、次のようなやり取りが行われた。

被告補助参加人ら

原告としては本件配転を撤回できないということか。

原告

そうである。

被告補助参加人ら

組合員以外の従業員が配転を嫌がって、会社を辞めると言った際には、その従業員を別の職場で働かせている。

原告

それはないと思う。

被告補助参加人ら

原告は、北野田店でもめた人を物流センターに行かせた。

原告

異動は出しておらず、とりあえず対応した。

被告補助参加人ら

とりあえずの対応がA1に対してはないのか、A1は本件配転が撤回されなければ辞めると言っており、原告はそれでよいのか。

原告

とりあえずやって、やった結果、アトピー性皮膚炎でこうなったというのなら考える。

被告補助参加人ら

悪くなってから考えるのはおかしい。本件配転の件では抗議文も出し、交渉し、何回も総務部長に電話している。あっせんで本件配転の条件の語をして折合いをつけたかった。

原告

調整する気がないのであっせんで断った。

被告補助参加人ら

野菜などのアトピー性皮膚炎に影響がない仕事を調整したかった。鮮魚は塩水を使う。

原告

手袋を使用すればよく、物流センターでは使用している。A 1 について、自律神経失調症、後からアトピー性皮膚炎というように、状況についてなかなか連絡が来ない。

被告補助参加人ら

本件配転に納得できないことと病気を理由にはっきり届けて休んでいる。

原告

休んではいけないと言っているわけではなく、経過報告をしてほしい。アトピー性皮膚炎はよくなっている。

被告補助参加人ら

すぐに悪くなる。第三者が見てアトピー性皮膚炎に配慮した仕事にし、お互いに折り合うところで妥協すればという思いであつせんを申請したが、原告は本件配転を撤回しない。今、A 1 は原告を辞める、辞めないという話になっており、それでよいのか。

原告

常務に伝える。

ケ 被告補助参加人は原告に対し、このままではA 1 が退職せざるを得ないとして、青果部門等の他部門への配置転換に変更するなどの代替案を提示したが、原告は、これにも応じなかった。

結局、A 1 は、平成27年2月末で原告を退職するに至った。

2 検討

(1) 本件配転が、A 1 に対する不利益取扱いといえるか否かという点について

ア 配転が、労組法7条1号に係る「不利益な取扱い」に該当するかどうかは、配転前後における給与その他の労働条件、職務内容、職制上の地位、通勤事情、住宅事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情を総合的に比較考慮して判断するのが相当である。もっとも、不利益取扱いには様々な態様があり、配転前後の諸事情を一般的客観的に比較して、配転後の業務の方が過酷とはいえない場合であっても、本人の地位や経験等に照らし、配転後の状況が過重な負担を生ずるという場合には、不利益取扱いに該当すると認めるのが相当である。

イ 以上を踏まえて本件配転についてみると、確かに、本件配転に伴って、A 1 に係る給与その他の労働条件に差異が生じることを認めるに足りる的確な証拠は認められないこと、本件配転後の職務内容については、原告内部において、海産部門の業務がグロッサリー部門に比して特に過酷である等の認識があったことをうかがわせる証拠は見だし難く、かえって、海産部門は、原告内部において最も多くの正社員が従事している業務であること、以上の点が認められる。しかしながら、①12年8か月間にわたってグロッサリー部門のみを担当していたA 1 からす

れば、未経験の海産部門における業務に対応するためには相当な期間を費やして業務に必要な技術（例えば、包丁で魚類をさばくこと等）を習得する必要があること、②A1が新たな技術等を習得するに当たっては、他の従業員に質問等する必要があると考えられるところ、本件配転が年末という繁忙な時期であったことから、同質問等も容易にできない状況にあったとうかがわれること、③A1は、本件配転による異動後、正社員として海産部門におけるパート従業員を指導しなければならないところ、海産部門における業務経験がないA1にとって、経験者であるパート従業員を指導しなければならないことは、上記②の点も併せ鑑みると、それ自体、相当な精神的負担を伴うものといえること、④海産部門における業務に従事することによって、A1のアトピー性皮膚炎が悪化する可能性も否定できないこと、以上の諸事情を総合的に勘案すると、本件配転は、A1に対する不利益取扱いに該当すると認めるのが相当である。

ウ（ア）原告は、A1の職種は限定されていないから、他部門への配置転換が不利益取扱いとなるものではない旨主張するが、配置転換の必要性及び相当性があったとしても、それによって直ちに不利益性が否定されることにはならないから、かかる原告の主張は採用できない。

（イ）また、原告は、本件配転は、「降格」には当たらないことから、取扱いとはいえない旨主張する。

確かに、「マネージャー」とは各部門の責任者を示す呼称であり、役職としては「主任」であることに変更はなく、賃金規則上の等級変更もないから、本件配転によって、A1が、職制上の不利益や経済的な不利益を被ったとまでは認められず、本件配転が実質的にも「降格」に該当するとまでは認め難い。しかしながら、上記(1)アにおいて説示したとおり、労組法7条1号の「不利益な取扱い」に該当するか否かは、職制上の不利益や経済的な不利益の有無のみならず、上記説示した諸事情を総合的に比較考慮して判断するのが相当である。そうすると、単に「降格」に該当しないということのみをもって、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に該当しないとまではいえない。そして、上記2(1)イで認定説示したとおり、本件配転は不利益取扱いに該当すると認められ、原告が主張する主任への配転が実質的にも「降格」に該当しないという点をもって、上記認定判断を覆すには足りない。したがって、原告の上記主張は採用できない。

エ 以上のとおり、本件配転は、A1に対する実質的な降格とはいえないものの、上記認定説示した諸般の事情を総合的に勘案すると、労組法7条1号の「不利益取扱い」に該当すると認められる。

(2) 本件配転は、A1が、被告補助参加人の組合員であることを理由とする

不利益取扱いであり、かつ、支配介入であるといえるか否かという点について

ア 原告は、店長や副店長等の店舗責任者には、生鮮部門や複数部門の経験があることが望ましいとの方針であるとして、本件配転が、グロッサリー部門での評価が低かったA1に評価を上げる機会を付与するためのジョブローテーションである旨主張する。

この点、店舗の責任者として、店舗における全部門を統括するためには、特定の部門のみならず、複数の部門を経験している方が望ましいと考えられるところ、A1がこれまで高評価を受けていたとまではうかがえないこと、A1自身、上司に対し、他部門の経験をする必要があるのかどうかを尋ねるなど、このままグロッサリー部門のみで勤務していたのでは、副店長への昇進が難しいかもしれないことを自覚していたともうかがえること、原告の海産部門は正社員が中心である一方、グロッサリー部門は正社員の割合が少ないこと、原告は、生鮮センターにおける業務の拡大を指向しており、原告全体としてみれば、生鮮センターの業務対象である海産部門への人員シフトがみられることは否定し難いこと、就業規則において、配置転換を命じることができるとされていること（前記前提事実(5)）、以上の点に鑑みれば、A1自身のキャリアアップや原告の業務上の必要性の観点から、A1に海産部門の経験を積ませること自体は、原告の経営判断として不合理であるとまではいえない。

しかしながら、上記認定事実等によれば、①原告の主張によれば、平成21年冬からA1に対する人事評価は「c」評価が継続し、平成25年夏からは「d」評価になっていたこと、その間、A1の配属先店舗は3回変わっているにもかかわらず、A1は、いずれの店舗においてもグロッサリー部門に配属されていること（上記認定事実(1)ア）、②原告において、10年以上同一部門で勤務していたマネージャーが、その後未経験部門に異動となった前例はなかったこと（上記認定事実(2)イ）、③原告において、グロッサリー部門しか経験していない店長も複数名いたこと、④本件配転は、12月3日配転の中でも、新店舗の開店とは関係のない追加配置としてなされたものであること（上記認定事実(4)イ）、以上の点が認められ、⑤河内長野店には、既に海産部門の社員が2名おり、これらの社員が、海産部門の未経験者であるA1に対して、海産部門における仕事内容や技術等を指導することが想定されていたと推認できるところ、本件配転は、スーパーマーケットにおいて、繁忙な時期になされたこと認められること（この点は、原告も認めることである。）をも併せ鑑みると、A1をそれまでのグロッサリー部門から未経験の他部門（海産部門）に異動させる必要性は、さほど高いものであったとは認められず、かえって、そのような時期にあえて未経験者であるA1を海産部門に配転する必要性は乏しかったと評価せざ

るを得ない。

イ そして、①上記認定事実(3)のとおり、被告補助参加人は、平成26年3月以降、原告に対し、賃金引上げ等を求めるとともに、原告がユニオンの設立に関与しているとして、不当労働行為救済申立てを行うなど対立していたこと、平成26年7月以降、原告が組合脱退勧奨やユニオンへの勧誘を店長らに行わせている旨の主張や、A2ら3名の配置転換が不当であるとの主張がなされ、これらについては不当労働行為に当たるとして、処分行政庁に対する救済申立てがされたこと、A1ら被告補助参加人の組合員は、残業代が未払であるとして、各労働基準監督署に申告し、原告が同各労働基準監督署長からは是正勧告を受けて、協議未了であるにもかかわらず、一方的に休憩時間を2時間として計算した未払残業代の支払をするなど対立関係は更に深化していたこと、以上の事実が認められ、更には、②原告は、A2ら3名の配置転換について、被告補助参加人から、事前の協議等がなく労働条件が変更されたことの抗議や、配置転換の必要性がなく不当労働行為に当たるとの救済申立てをされていたことに鑑みれば、A2ら3名の配置転換が不当労働行為に該当するか否かにかかわらず、異例ともいふべき本件配転を実施するに当たっては、事前又は直後にその目的及び必要性をA1に十分説明するのが相当であったといふべきところ、原告は、事前の説明等もなく本件配転を命令し、2日後の団体交渉の場においても、「仕事ができないから誰かの下でもう一度やってもらおう。」旨の説明をするのみで、それがA1のキャリアアップのためであるとの説明を何ら行っていないこと、③原告は、A1がアトピー性皮膚炎により海産部門の業務に制限が必要である旨の医師の診断書が提出された後も、これに対する具体的な対策案を提示することもなく、解決に向けたあつせんも拒否し、譲歩の姿勢を見せなかったこと（結局、A1は退職するに至った。）、以上の事実が認められる。

ウ 以上認定説示した点を総合的に勘案すると、本件配転は、A1ら10名の組合員から合計2100万円以上もの残業代の請求がなされるなど、被告補助参加人との対立が深刻化している状況でなされたものである一方で、年末の繁忙な時期に、あえてA1をそれまで長年継続して従事してきたグロッサリー部門からそれまで経験したことがない海産部門に異動させたというものであって、本件配転の必要性は乏しいといわざるを得ないことを併せ鑑みると、原告は、被告補助参加人との対立関係を嫌悪し、A1が組合員であることを理由として、あえて同人が望まない不利益な本件配転を実施したと認めるのが相当である。

なお、原告は、A1が組合員として積極的に活動していた認識がない旨主張するが、仮に、原告の同主張を前提としたとしても、原告は、A1らから残業代請求をされたことにより、少なくともA1ら10名が、組合員として、残業代の請求をしたことを承知していたと認められるか

ら, 同主張をもって, 上記認定説示した点を覆すには足りない。

3 結論

以上のとおり, 本件配転は, 組合員であるが故の不利益取扱い (労組法 7 条 1 号) に該当する上, これにより組合員であった A 1 が退職するに至るなど, 組合員の組合活動を萎縮させる支配介入 (同条 3 号) にも該当すると認められるから, 本件配転が不当労働行為に当たるとした処分行政庁の判断に違法があるとはいえない。また, 同不当労働行為を是正するための救済方法として, 原告に対し, 本件文書の手交を命じた本件命令に, 裁量権の逸脱, 濫用の違法があるともいえない。

よって, 原告の本件請求は理由がないから棄却することとし, 主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第 5 民事部