

平成30年9月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成29年(行ウ)第205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30年7月18日)

判決

原告 株式会社X1
原告 株式会社X2
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支部

主文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用も含む。)は原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会平成27年(不)第67号事件について平成29年10月2日付けでした命令のうち主文第1項ないし第3項をいずれも取り消す。

第2 事案の概要等

1 本件事案の概要

- (1) 被告補助参加人は、①原告株式会社X2(以下「原告X2」という。)が、被告補助参加人の組合員に対し、皆勤手当の支給をやめたり、ダンプカー運転業務からミキサー車運転業務への配置転換を行うなどしたこと、②原告株式会社X1(以下「原告X1」という。)及び原告X2(以下、両者を合わせて「原告ら」という。)が、原告X1に雇用されていた被告補助参加人の組合員2名に対し、原告X2への転籍を命じたことが、それぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)7条の不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会(以下「処分行政庁」という。)に対し、不当労働行為救済命令の申立て(以下「本件申立て」という。)を行ったところ、処分行政庁は、上記②の点に関する原告X2に対する申立てを棄却し、その余の申立てについて救済命令(以下、棄却された部分を除き、「本件救済命令」という。)をした。
- (2) 本件は、原告らが、被告に対し、本件救済命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実

(1) 当事者等

- ア(ア) 原告X1は、生コンクリートの製造、販売等を営む株式会社である。
- (イ) 原告X2は、土木工事の施工、請負等を営む株式会社である。
- (ウ) 原告らの代表者は、同一人物である(以下「原告ら代表者」という。)
- イ 被告補助参加人は、主に近畿2府4県を中心に、セメント、生コンクリート産業、トラック輸送その他の一般業種の労働者で組織された労

働組合である。

ウ C 1 (以下「C 1」という。)は、平成11年4月、原告X 1との間で雇用契約を締結し、ミキサー車運転手として稼働しており、平成27年当時、被告補助参加人C 2分会の分会長であった。

エ C 3 (以下「C 3」という。)は、平成25年11月1日、原告X 2との間で雇用契約を締結した。

オ C 4 (以下「C 4」という。)は、遅くとも平成27年1月までに、原告X 1との間で雇用契約を締結した。

(2) 本件申立てに至る事実経過

ア C 1は、平成12年7月、被告補助参加人に加入し、被告補助参加人は、その頃、原告X 1に対し、C 1が被告補助参加人に加入したことを通知した。

イ 原告X 1、被告補助参加人及び被告補助参加人C 2分会は、平成14年12月12日、組合員に影響を与える問題(労働条件等の変更)については、労使間で事前に協議し労使合意の上、円満に行うこと等を内容とする労使協定を締結した(以下「本件労使協定」という。)

ウ 被告補助参加人は、平成27年1月10日付けで、原告X 1に対し、C 4が被告補助参加人に加入したことを通知した。

エ 被告補助参加人は、平成27年2月7日付けで、原告X 2に対し、C 3が被告補助参加人に加入したことを通知した(以下「本件加入通知」という。)

C 3は、当時、被告補助参加人のC 5分会の分会長であった。

オ 原告X 2は、平成27年2月10日、C 3に対し、それまで支払ってきた皆勤手当を支給せず、その後も皆勤手当を支給しなかった。

カ 原告X 2は、平成27年3月2日、C 3に対し、ダンプカー運転業務からミキサー車運転業務への配置転換を命じた(以下、「本件配置転換」という。)

キ 原告らと被告補助参加人は、平成27年3月21日、団体交渉を開催した。

ク 原告X 2は、平成27年3月23日以降、C 3に対し、事務所内の除草作業、事務所から約200m離れた場所にある倉庫の除草作業、事務所から約200m離れた場所にあるガソリンスタンド跡地のコンクリートガラを山に捨てる作業、倉庫の取壊し作業等を命じ(以下「本件除草作業等」という。)、C 3は、同日以降、同業務に従事した。

ケ 原告ら代表者は、平成27年7月1日及び同月30日、原告X 1の従業員を対象に、原告X 2への転籍に関する説明を行った。

コ 原告X 1は、平成27年9月1日、C 1及びC 4を含むミキサー車運転手6名(非組合員を含む。))に対し、原告X 2への転籍(以下「本件転籍」という。)を命じた。

サ 原告X 2は、平成27年9月4日、C 3に対し、翌週からの休業を命

じた。

シ 被告補助参加人は、平成27年12月22日、本件申立てを行った。

(3) 本件救済命令の発出

処分行政庁は、平成29年10月2日、別紙記載の主文による救済命令を発した(本件救済命令。以下において、本件救済命令に係る命令書を「本件救済命令書」という。)

(4) 本件訴えの提起

原告は、平成29年11月2日、本件訴えを提起した。

第3 本件の争点

- 1 原告X2が、C3に対し、平成27年1月分以降皆勤手当を支給しなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか
- 2 原告X2が、平成27年3月2日、C3を、ダンプカー乗務員からミキサー車乗務員へ配置転換したことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか
- 3 原告X2が、平成27年3月23日以降、C3をミキサー車乗務から外し、本件除草作業等を命じたことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか
- 4 原告X2が、平成27年9月7日以降、C3に対し、出勤時に帰宅を命じて賃金を減額したことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか
- 5 原告X1が、平成27年9月1日、C1及びC4に対し、原告X2への転籍を命じたことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか

第4 争点に対する当事者の主張

- 1 争点1(原告X2が、C3に対し、平成27年1月分以降皆勤手当を支給しなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか)について

【被告の主張】

- (1) 本件救済命令書記載のとおり、原告X2が、C3に対し、平成27年1月分以降皆勤手当を支給しなかったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。
- (2) 処分行政庁の審問手続(以下単に「審問手続」という。)において、処分行政庁が、C3の出向の事実について主張立証するよう求めたにもかかわらず、原告X2は出向契約書を提出しなかった。また、審問手続において、処分行政庁が、特記した事項以外の事実についても主張立証を促していたが、原告X2は、C3のタイムカードを提出しなかった。したがって、これらの立証は信義に反し、失当である。

なお、これらの証拠から、C3が皆勤でなかったこと及びC3が原告X1に出向していたことを認めることはできない。

【被告補助参加人の主張】

- (1) 原告X2には、日給取得者に対する皆勤手当が存在し、C3は、平成25年11月1日の入社以来平成26年12月分まで、月額1万円の皆勤手当

を支給されていた。

また、C 3は、原告X 1の本店所在地に出勤してダンプカーに乗務し、原告X 1の業務に従事していたが、原告X 1に出向していたわけではない。C 3は、平成27年3月2日の本件配置転換まで、ダンプカーに乗務しており、同年1月に出勤場所や業務内容は変更されていない。

- (2) 原告X 2は、本件加入通知の僅か3日後から、それまで支給していた皆勤手当を支給しなくなったのであり、これは組合員であるが故の不利益取扱いである。原告X 2は、C 3が皆勤でなかったと主張するが、原告X 2は、審問手続において、平成27年8月以降日給取得者に対しても皆勤手当を支給することになったところ、C 3の同月以降の皆勤手当の支給が未了であることが判明したので、これを支給する予定である旨主張しており、C 3が皆勤であるとの認識を有していた。

平成27年1月に、C 3の出勤場所や業務内容は変更されていないにもかかわらず、原告X 2は、C 3の皆勤手当を支給しなくなったのであり、合理的な理由はない。

原告ら代表者は、C 1や原告X 1の従業員であるC 6(以下「C 6」という。)に関して不当労働行為を繰り返していること、原告ら代表者は、C 3から、副業をやめるよう言われるのは組合に入ったからかと尋ねられた際、そうだと答えたことから、その組合嫌悪は明らかである。

よって、原告X 2が、C 3に対し、平成27年1月分以降皆勤手当を支給しなかったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

- (3) 原告X 2のタイムカード及び出向契約書による立証が、信義則に違反するものであることは、被告主張のとおりである。

なお、原告ら提出に係る出向契約書からしても、C 3が原告X 1に出向していたことを認めることはできない。

- (4) 原告X 2は、審問手続及び本件訴訟の訴状において、C 3が平成27年1月から原告X 2の業務に復帰したと主張していたにもかかわらず、本件訴訟の原告ら第2準備書面に至って、C 3が原告X 2の業務に復帰したのは同年3月21日であると主張し出した。また、審問手続及び本件訴訟の原告ら第1準備書面において、C 3が原告X 1に出向している期間中、原告X 1の規定に基づき、皆勤手当を支給していたと主張していたにもかかわらず、本件訴訟の原告ら第3準備書面に至って、平成27年1月分の皆勤手当を支給しなかったのは、C 3に原告X 2の賃金規則・給与規定が適用されたためであるなどと主張し出した。原告X 2の主張は明らかに変遷しており、その理由について何ら合理的な説明がなく、信用できない。

【原告X 2の主張】

- (1) C 3は、原告X 2に日給取得者として雇用されていたが、原告X 2には、日給取得者に対する皆勤手当支給制度が存在しなかった。一方、原告X 1には、日給取得者に対しても皆勤手当支給制度が存在した。C 3は、原告X 2に雇用され、原告X 1に出向していたところ、出向中の給与は、原告

X 1 の賃金規則・給与規定に従って給計算し、原告 X 2 から支給されていた。

- (2) ア C 3 が原告 X 1 に出向していた頃から、C 3 がその日に従事すべき業務がなく、入社後すぐに帰宅する日が出現するようになり、皆勤ではなくなった。

また、C 3 は、平成 27 年 3 月 21 日に原告 X 2 の業務に復帰したため、原告 X 2 の賃金規則・給与規定が適用されるようになった結果、皆勤手当の支給がなくなった。

- イ 平成 27 年 1 月分については、同月 5 日、原告 X 1 の業務がなかったため、休みたい者は休んでよいと伝えたところ、C 3 が出勤しなかったことから、皆勤ではなくなったものである。ただし、同月分の皆勤手当を支給しなかったのは、原告 X 2 の賃金規則・給与規定が適用されたためである。

- ウ 以上のとおりであって、原告 X 2 が、C 3 に対し、平成 27 年 1 月分以降皆勤手当を支給しなかったことは、組合嫌悪の情に基づくものでも、また、組合員を排除したり組合の弱体化を図ったりするものでもなく、労組法 7 条 1 号又は 3 号の不当労働行為に当たらない。

- (3) 労組法には、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独禁法」という。）80 条ないし 82 条のような規定がなく、不当労働行為救済命令取消請求訴訟において新たな主張立証を提出することは制限されていないから、審問手続において提出しなかった証拠を訴訟において提出したとしても遅きに失することにはならないし、被告や被告補助参加人に反論の機会が与えられているが、信義則違反に当たらない。

- 2 争点 2（原告 X 2 が、平成 27 年 3 月 2 日、C 3 を、ダンプカー乗務員からミキサー車乗務員へ配置転換したことが労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たるか）について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、原告 X 2 が、平成 27 年 3 月 2 日、C 3 を、ダンプカー乗務員からミキサー車乗務員へ配置転換したことは、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たる。

【被告補助参加人の主張】

- (1) C 3 は、原告 X 2 に、大型ダンプカー運転手として雇用された。このことは、C 3 はハローワークの求人票を見て原告 X 2 に入社したところ、同求人票に、「職種」として「大型運転手」、「仕事の内容」として「※大型ダンプの運転手をしていただきます。」、「求人条件特記事項」として「※大型ダンプ(10t)運転の経験者希望。」との記載があることから明らかである。

- (2) 原告 X 2 は、平成 27 年 3 月 2 日、突如本件配置転換を命じ、これによって、C 3 は、経済的不利益はないものの、本来の業務であるダンプカー運転手として就労できないという精神的不利益を被った。また、C 6 は原告 X 1

のミキサー車運転手であり、その欠員補充であれば原告X1のミキサー車運転手を充てるのが自然かつ合理的であって、わざわざC3を配置転換する合理的理由はない。そして、上記1【被告補助参加人の主張】(2)のとおり、原告ら代表者の組合嫌悪は明らかである。

(3) よって、原告X2が、平成27年3月2日、C3を、ダンプカー乗務員からミキサー車乗務員へ配置転換したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

【原告X2の主張】

(1) 原告X2には、ダンプカー運転手として採用した従業員は存在しない。C3は、原告X2入社後、ダンプカー乗務を担当していたが、ハローワークの求人票に土木作業にも従事してもらう旨の記載があることから明らかとなり、ダンプカー乗務専従者として雇用したものではない。

(2) 原告X2は、それまでミキサー車に乗務していたC6の体調面の不安から同人にミキサー車乗務をやめさせたため、C3に対し、ダンプカー乗務からミキサー車乗務に配置転換を命じたのであって、合理的理由があるし、これによってC3に経済的・精神的不利益は発生していない。

(3) 以上のとおりであって、原告X2が、平成27年3月2日、C3を、ダンプカー乗務員からミキサー車乗務員へ配置転換したことは、労組法7条1号又は3号の不当労働行為に当たらない。

3 争点3(原告X2が、平成27年3月23日以降、C3をミキサー車乗務から外し、本件除草作業等を命じたことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか)について

【被告の主張】

(1) 本件救済命令書記載のとおり、原告X2が、平成27年3月23日以降、C3をミキサー車乗務から外し、本件除草作業等を命じたことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

(2) 原告は、C3以外の従業員も本件除草作業に従事させたとして、「作業従事日数一覧表」を提出するが、審問手続において、処分行政庁が本件除草作業等の状況について主張立証するよう求めたにもかかわらず、原告X2は何ら証拠を提出しなかったのであって、かかる立証は信義に反し、失当である。なお、「作業従事日数一覧表」から、C3以外の従業員も本件除草作業等に従事させたと認めることはできない。

【被告補助参加人の主張】

(1)ア 原告X2の業務量が減少し、運転業務や土木作業が乏しかったことは否認する。

イ 原告X2では、副業は禁止されていなかった。C3は、入社前の面接時、原告ら代表者に対し、副業の内容を説明した上で問題がないか尋ねたところ、原告ら代表者は、運転手の業務に支障を与えるものではないので問題はないと回答した。C3は、入社後もラーメン屋の副業を続けていたが、睡眠は十分に確保されており、副業が原因で体調不良にな

ったことはない。C 3 が原告 X 2 から本件除草作業等を命じられた際は、健康状態は良好であった。

ウ C 3 が、乗務する車両の点検・整備を怠り、ダンプカーの故障に気付かず運転していたことは否認する。

エ C 3 が、運転手としての技量が十分でないことは否認する。

オ ダンプカー乗務員が、生コン骨材を引取りに行く際は、取引先業者が生コン骨材の積込みをするため、ダンプカー乗務員には重機の運転資格を必要とされておらず、ハローワークの求人票にも重機の運転資格は求められていない。

- (2) 本件除草作業等は、C 3 以外の従業員らも命じられていたが、専ら本件除草作業等を命じられていたのはC 3 だけであること、C 3 は、必要性が乏しい炎天下での過酷な除草作業を命じられ、熱中症で倒れたこと、以上の点からすると、本件除草作業等がC 3 に対する不利益取扱いに当たることは明らかである。

原告 X 2 が、C 3 に本件除草作業等を命じる理由として挙げる点(後記【原告 X 2 の主張】(1))のうち、①は具体的な立証はなく、②は原告ら代表者が副業を認めていたのであって根拠とならず、③は根拠がなく、④及び⑤は抽象的な主張であって、いずれも合理的な理由にならない。上記1【被告補助参加人の主張】(2)のとおり、原告ら代表者の組合嫌悪は明らかである。

よって、原告 X 2 が、平成 2 7 年 3 月 2 3 日以降、C 3 をミキサー車乗務から外し、本件除草作業等を命じたことは、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たる。

- (3) 原告は、C 3 以外の従業員も本件除草作業等に従事させたとして、「作業従事日数一覧表」を提出するが、審問手続において、処分行政庁が本件除草作業等の状況について主張立証するよう求めたにもかかわらず、原告 X 2 は何ら証拠を提出しなかったのであって、本件訴訟になってから提出された「作業従事日数一覧表」の記載内容は信用できない。

【原告 X 2 の主張】

- (1) 原告 X 2 が、以下の理由から、運転業務から外し、本件除草作業等を命じた。

① 原告 X 2 の業務量が減少し、運転業務や土木作業が乏しかった。

② 原告 X 2 は、副業を禁止していたが、C 3 は、副業として夜間にラーメン店を営業しており、その疲労で交通事故を起こす可能性が懸念された。なお、原告ら代表者は、C 3 に対し、入社後しばらくしてから、ラーメン屋を辞めるよう何度か言ったことがある。

③ C 3 は、乗務する車両の点検・整備を怠り、ダンプカーの故障に気付かず運転していたことがあった。

④ C 3 は、運転手としての技量が十分ではなかった。

⑤ C 3 は、大型車の運転免許以外特段有用な免許を保持しておらず、重

機の運転等他の有用な免許を保持している従業員に比べて、C3に任せられる運転業務が減少した。

(2) 本件除草作業等は、他の従業員らも命じられているし、約200m離れた事務所において、休憩、給水、トイレの利用も可能であって、過酷な作業ではない。C3が、本件除草作業等に従事中、熱中症で倒れたのは、上記(1)②の夜間の副業等により体調管理ができていなかったためである。

(3) 以上のとおりであって、原告X2が、平成27年3月23日以降、C3をミキサー車乗務から外し、本件除草作業等を命じたことは、労組法7条1号又は3号の不当労働行為に当たらない。

(4) 労組法には、独禁法80条ないし82条のような規定がなく、不当労働行為救済命令取消請求訴訟において新たな主張立証を提出することは制限されていないから、審問手続において提出しなかった証拠を訴訟になって提出したとしても遅きに失することにはならないし、被告や被告補助参加人に反論の機会が与えられているから、信義則違反に当たらない。

4 争点4(原告X2が、平成27年9月7日以降、C3に対し、出勤時に帰宅を命じて賃金を減額したことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか)について

【被告の主張】

(1) 本件救済命令書記載のとおり、原告X2が、平成27年9月7日以降、C3に対し、出勤時に帰宅を命じて賃金を減額したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

(2) 原告X2は、審問手続において、C3に帰宅を命じたことを認めていた。

【被告補助参加人の主張】

(1) 原告X2は、平成27年9月7日以降、C3が出勤した際、仕事の有無に関わらず、帰宅を命じ、賃金を減額した。これにより、C3は、ダンプカー運転手として就労できないという精神的不利益及び本来支給される賃金全額が支給されないという経済的不利益を被った。

原告X2が毎日帰宅を命じているのはC3だけであり、組合員であるが故の不利益取扱いである。

原告X2は、ミキサー車乗務員が足りないときに、C3に乗務させず、原告ら代表者自らが乗務したり、原告X1の乗務員に乗務させたり、原告X2が新規に雇用して乗務させたりしており、帰宅を命じ賃金減額をすることに合理的な理由はない

上記1【被告補助参加人の主張】(2)のとおり、原告ら代表者の組合嫌悪は明らかである。

よって、原告X2が、平成27年9月7日以降、C3に対し、出勤時に帰宅を命じて賃金を減額したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

(2) 原告X2は、審問手続において、C3に帰宅を命じたことを認めていたし、原告ら代表者も、帰宅命令の事実を認める供述をしている。

【原告X2の主張】

- (1) 上記3 **【原告X2の主張】** (1)のとおり、C3は、夜間にラーメン店を営業し健康面で不安があった上、運転技量も十分でなく、重機を運転する資格も有していなかったため、C3を起用できる運転業務がなかった。そうすると、C3が担当する運転業務以外の業務としては除草作業等しかないが、そのような業務もないときは、その旨告げるほかなかった。そこで、原告X2は、C3が出勤してきても仕事がない日は、その旨を告げ、C3は、タイムカードを打刻して帰宅していたのであり、帰宅を命じたわけではない。
- (2) 以上のとおりであって、原告X2が、平成27年9月7日以降、C3に対し、業務に従事させず、賃金を減額したことは、労組法7条1号又は3号の不当労働行為に当たらない。
- 5 争点5 (原告X1が、平成27年9月1日、C1及びC4に対し、原告X2への転籍を命じたことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか)

【被告の主張】

- (1) 本件救済命令書記載のとおり、原告X1が、平成27年9月1日、C1及びC4に対し、原告X2への転籍を命じたことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。
- (2) 原告は、本件口頭弁論終結間際になって、平成27年8月22日に団体交渉が開催されたと主張し、録音データを提出するが、民事訴訟法(以下「民訴法」という。)157条(時機に後れた攻撃防御方法の却下)の趣旨からも、信義則に反し許されない。なお、同団体交渉の録音データからしても、本件転籍について説明し、協議を行ったとは認められない。

【被告補助参加人の主張】

- (1) 原告ら代表者は、平成27年7月1日及び同月31日、原告X1の運転手を対象とするミーティングを行い、本件転籍を告げたが、この際、運転手らの意見を聴取したり、承諾を求めたりした事実はなく、C1及びC4の同意を得た事実もない。仮に、個々の組合員が転籍に同意していたとしても、本件労使協定に基づく事前協議義務が免除されるものではない。なお、平成27年8月22日の団体交渉は、被告補助参加人側が、事前協議なく本件転籍を表明したことについて抗議したことに対し、原告ら代表者は、事前協議は必要ないとの姿勢を示し、協議を拒否したまま終了したものであって、事前協議と評価できるものではない。
- (2) 本件転籍による労働条件の大きな変更はないが、雇用主が原告X2に変更されることによって、本件労使協定による保護を受けられなくなるという大きな不利益を伴うもので、不利益取扱いに当たる。

自動車運送事業の許可を取るためには、ミキサー車等を一定数保有している必要があるから、原告X1が自動車運送事業の許可を取ることも可能であったのに、原告ら代表者は、原告X1のミキサー車の名義を原告X2

に変更した上で自動車運送事業の許可を申請したこと、本件転籍以降、原告X1が、原告X2に傭車を依頼する形で、転籍したミキサー車運転手らが原告X1の事業に従事しており、ミキサー車運転手らの業務内容に変化はないことからすると、本件転籍を行う合理的理由はない。

上記1【被告補助参加人の主張】(2)のとおり、原告ら代表者の組合嫌悪は明らかである。

本件転籍後、C1及びC4は被告補助参加人を脱退しており、被告補助参加人は弱体化を余儀なくされた。

- (3) よって、原告X1が、平成27年9月1日、C1及びC4に対し、原告X2への転籍を命じたことは労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

【原告X1の主張】

- (1) 本件転籍当時、原告らの業務量が減少していたため、原告X2が取得した自動車運送事業の許可を活用し、原告らの運送部門を原告X2に一本化して運送部門を強化し、傭車の注文を受けるなどして運送業務を拡大することを計画した。なお、自動車運送事業の許可を取るためには一定額以上の預金残高を保有していることを証明しなければならないところ、当時の原告X1にはそれが不可能であり、原告X1が自動車運送事業の許可を取ることはできなかった。
- (2) 原告ら代表者は、平成27年7月1日及び同月31日、原告X1の運転手全員を対象とするミーティングを行い、転籍についての説明を行うと共に、運転手らの意見を聴取したが、誰からも異議が出なかった。また、転籍に当たり、運転手らに本人と扶養家族の健康保険証を提出させた際も、異議が出なかった。なお、C1は、当時被告補助参加人のC2分会の分会長を務めており、団体交渉の必要があればいつでも申し入れることができた。
- (3) また、原告ら代表者と被告補助参加人は、平成27年8月22日、団体交渉を行った。
- (4) これらの状況に鑑みれば、C1とC4は転籍に承諾しており、労働組合と協議する必要は消失している。本件労使協定は、従業員が労働条件の変更に同意しているときは協議義務が消失するというべきである。また、C1及びC4が被告補助参加人を脱退したのは、本件転籍とは無関係であり、C1は、原告ら代表者に対し、「社長は他の従業員と同じように扱ってくれて、本当にありがたかった。」と述べ、原告X1を退社していった。
- (5) 以上のとおりであって、原告X1が、平成27年9月1日、C1及びC4に対し、原告X2への転籍を命じたことは、労組法7条1号又は3号の不当労働行為に当たらない。
- (6) 労組法には、独禁法80条ないし82条のような規定がなく、不当労働行為救済命令取消請求訴訟において新たな主張立証を提出することは制限されていないから、審問手続において提出しなかった証拠を訴訟になって提出したとしても遅きに失するという事にはならないし、被告や被告

補助参加人に反論の機会が与えられている上、平成27年8月22日開催の団体交渉の存在は被告補助参加人も認識しながら審問手続において主張しなかったものであり、信義則違反に当たらない。

第3 争点に対する当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実及び当事者間に争いのない事実のほか、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) C3は、平成25年10月頃、ハローワークで、原告X2の求人票をみて、同社に応募した。同求人票には、「事業所名」として、「株式会社X2」、「仕事の内容等」として、「職種 大型運転手」、「仕事の内容大型ダンプの運転手をしていただきます。※土木作業にも従事していただきます。経験者優遇いたします。」などと記載され、「必要な経験等」として「大型自動車運転の経験者」、「必要な免許・資格」として「大型自動車免許」、「賃金形態 日給」などと記載されていた。

もっとも、C3は、平成25年11月1日に原告X2に入社した当初から平成27年3月23日に除草作業等を命じられる(下記(4))までの間、原告X1の業務(主として、大型ダンプカーの運転手)を行っていた。また、C3は、入社当時から、午後8時頃から午後10時ないし午後10時30分までの間、ラーメン店の屋台営業をしており、原告ら代表者は、このことを知っていた。

(2) 平成27年3月2日の本件配置転換の後、それまでC3が乗務していたダンプカーには、原告X1のミキサー車運転手であるC7運転手が乗務した。

(3) 平成27年3月21日、原告ら代表者、C3、C1のほか被告補助参加人の担当者が出席し、団体交渉が開催され、C3に係る本件配置転換についても議題となった。その際、原告ら代表者は、「C3君はX2におってくれ。X1行かんとX2におってくれ。」「場内整備したり片付けしたり。」「C3君、明日から生コン行かなくていいから、ここにカード置いとくからな。」などと述べた。

(4) 原告X2は、平成27年3月23日以降、C3に対し、本件除草作業等を命じた。原告らは、他の従業員にもこれらの作業を命じたことがあったが、ダンプカーやミキサー車に乗務せず、専らこれらの作業に従事していたのはC3のみであった。

(5) 原告ら代表者は、平成27年7月1日及び同月30日、原告X1の従業員に対し、原告X2への転籍に関する説明をした。

同月30日のミーティングにおいて、原告ら代表者は、C1及びC4を含む従業員らに対し、「8月入ってX2に皆移らないかん」と述べた上で、備車に出た場合の休憩の取り方や給与の支払方(午後2時や午後3時で業務が終了した場合そのまま帰宅してよいし、その場合でも1日分の給与を支払うこと、そのため、昼休みなしで業務に従事しなければならなくなっ

ても、当該業務が終わればその日の業務が終了だと言われた場合には、後で休憩を取れるので、業務に従事してほしいこと)等を説明した。C 1はミーティングの最後に、「また細かいことがあったら、わからんことは聞きます。」と述べた。

(6)ア 原告ら代表者と、C 1及びC 4を含む被告補助参加人の担当者が出席の上、平成27年8月22日、団体交渉が行われた。

同団体交渉の席上、原告ら代表者は、C 1ら参加者に対し、原告X 2へ転籍し、備車に出た場合の終業のタイミングや給与の支払方について説明し、参加者からの質問に回答するなどした。

イ なお、被告は、甲第11号証の①及び②による立証は、時機に後れた攻撃防御方法の却下の趣旨に照らし、信義則に反する旨主張する。確かに、処分行政庁からの再三の要求にもかかわらず、審問手続において、上記証拠を提出しなかった点については、原告らにおいて、不適切かつ誠実さを欠く点があったといわざるを得ない。しかしながら、裁判所における同命令取消請求訴訟において、不当労働行為救済命令に係る審問手続において提出しなかった証拠等を提出することできないとする独禁法80条ないし82条のような規定はないこと、同訴訟手続においても、民訴法157条によって証拠等の提出時期が制限されるどころ、本件については、同証拠の提出と本件訴訟の進行状況(同書証が提出された第5回口頭弁論期日の約1か月後である第6回口頭弁論期日には弁論が終結している。)からして、同証拠によって、訴訟の完結を遅延させることになったとはいえず、その他に、民訴法157条を適用して、同証拠を時機に後れた攻撃防御方法として却下するのが相当といえる的確な事情は認められないこと、同証拠によって認められる団体交渉の存在及びその内容に関しては、当然に被告補助参加人も認識理解していたと考えられること、以上の点からすれば、同証拠の提出をもって、信義則に反するとまではいえない。したがって、上記証拠の提出に関する被告の主張は採用することができない。

(7)ア 原告X 2は、平成27年9月7日以降、C 3が出勤してタイムカードを押すと、仕事がない旨告げ、帰宅を命じ、賃金を減額した。

もっとも、原告X 2のミキサー車の人手が足りない場合には、原告ら代表者が乗務したり、原告X 1の従業員が乗務したりしており、毎日帰宅を命じられていたのはC 3だけであった。

イ なお、原告X 2は、C 3に帰宅を命じていない旨主張するが、原告ら代表者は、審問手続において、被告補助参加人代理人からの「あなた、9月7日にC 3さんに、もう除草作業は終わって、きょうからはもう仕事がない、ないというか、もう帰るようになって命じるようになりましたよね。」との質問に対し、「はい。」と回答しており、原告ら代表者自身がC 3に帰宅を命じたことを認めている。したがって、原告X 2の上記主張は採用できない。

- (8) C 3 は、原告らにおいて運転業務に従事している間、交通事故を起こしたことはない(原告ら代表者は、審問手続において、原告らは16年間無事故である旨陳述している。)
- 2 争点1 (原告X 2が、C 3に対し、平成27年1月分以降皆勤手当を支給しなかったことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか)について
- (1) 前記前提事実(2)エ、オによれば、原告X 2は、C 3の本件加入通知の3日後が支給日である平成27年1月分の給与以降、それまでC 3に対して支給していた1万円の皆勤手当を支給しなくなったことが認められる。
- (2) この点、原告X 2は、平成27年1月分の皆勤手当を支給しなかったのは、原告X 2の賃金規則・給与規定が適用されたためである旨主張し、原告ら代表者は、審問手続において、理由はそれだけである旨供述している。
- ア ところで、原告X 2は、C 3が原告X 1に出向中の給与は、原告X 1の賃金規則・給与規定に従って計算していた、C 3は、同年3月21日に原告X 2の業務に復帰したため、皆勤手当の支給を受けられなくなった旨主張しており、実際に、C 3は、原告X 2に入社した当初から同年3月23日に本件除草作業等を命じられるまでの間、原告X 1の業務を行っていたのであるから(認定事実(1))、同年1月分の給与についても、これまでと同様の給与計算がなされるのであれば、原告X 1の賃金規則・給与規定に従った計算がされることとなるはずである。しかしながら、原告X 2は、C 3の勤務形態が何ら変更されていないにもかかわらず、本件加入通知の3日後が支給日である同年1月分の給与から、突如原告X 2の賃金規則・給与規定を適用し、その結果として、C 3は、同月分の給与以降、皆勤の有無にかかわらず、皆勤手当の支給を受けられないこととなったのである。そうすると、本件訴訟において提出された証拠(タイムカード及び出向契約書)を考慮したとしても、C 3が被告補助参加人の組合員であるが故をもって皆勤手当、を支給しない不利益な取扱いをしたと認めるのが相当であり、この点を覆すに足りる的確な証拠は認められない。
- イ また、原告X 2が、被告補助参加人の組合員になった従業員に対し、かかる取扱いをすることは、被告補助参加人に係る労働者らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであると認められる。
- (3) 以上認定説示したとおり、原告X 2が、C 3に対し、平成27年1月分給与から原告X 2の賃金規則・給与規定を適用し、同年1月分以降皆勤手当を支給しなかったことは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると認められる。したがって、この点に関する原告X 2の主張は採用することができない。
- 3 争点2 (原告X 2が、平成27年3月2日、C 3を、ダンプカー乗務員からミキサー車乗務員へ配置転換したことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか)について

働行為に当たるか)について

(1) 前記前提事実(2)カ及び上記認定事実(1), (2)によれば, C 3が原告X 2に入社するきっかけとなったハローワークの求人票には, 仕事の内容として, 「大型ダンプの運転手をしていただきます。」と記載され, 入社後も原告X 1での業務ではあるものの, 主として大型ダンプカーの運転手として就労していたこと, 原告X 2は, 平成27年3月2日, C 3に対し, 本件配置転換を命じ, C 3が従前乗務していたダンプカーには, 原告X 1のミキサー車運転手であるC 7運転手が乗務するようになったこと, 以上の事実が認められる。

(2) この点, 原告X 2は, 本件配置転換について, C 3自身の体調面の不安もあり, また, 原告X 1の従業員であるC 6にミキサー車運転をやめさせたためであることから, 合理的な理由がある旨主張する。

確かに, C 3自身に本件配置転換による経済的不利益はないこと, 証拠によれば, C 3は, 従前ミキサー車を運転した経験があり, 原告X 2に入社後も, 運転手が不足しているときなどに, ミキサー車に乗務することもたびたびあったこと, もう一人のダンプカー運転手であるC 8運転手がローテーションでミキサー車に乗務することもあったこと, 原告X 2の就業規則には, 担当職務の配置換えがあり得る旨明記されていること, 以上の事実が認められ, これらの事実は, 組合員故の不利益な取扱いないし支配介入の点を否定する方向に働く事情であるといえる。

しかしながら, 前記前提事実及び上記認定事実によれば, そもそもC 3がハローワークを通じて原告X 2に入社した際, ハローワークの求人票には「※大型ダンプの運転手をしていただきませぬ。」と記載されており, C 3は, 原告X 2入社後も主としてダンプカーの運転手業務に従事していたこと, もう一人のダンプカー運転手であるC 8運転手は引き続きダンプカーに乗務していること, 本件配置転換後, C 3が従前乗務していたダンプカーには, 原告X 1のミキサー車運転手であるC 7運転手が乗務するようになったこと, 以上の事情が認められ, これらの点に, C 3がミキサー車の運転業務に従事していたのは, 飽くまでも人手が足りない等の理由による臨時的なものであり, 本件配置転換とは趣を異にするものであると認められることをも併せ勘案すると, 従前ダンプカーに乗務していたC 3をミキサー車運転手にして, 代わりに原告X 1のミキサー車運転手をダンプカー運転手にするという本件配置転換については, 特段の合理的な理由を見出すことはできない。

(3) 以上認定説示した点に, 本件配置転換が, 一方的かつ突然のものであったこと, 上記のとおり, 本件配置転換は, それまで行われていた人手不足の際の臨時的なものとは趣を異にしていると認められることからして, C 3には, 一定の精神的な不利益があったと認めるのが相当であること, 本件配置転換は, 皆勤手当の支給停止に続いて行われたものであることをも併せ鑑みれば, 原告X 2が, 平成27年3月2日, C 3を, ダンプカー乗務員

からミキサー車乗務員へ配置転換したことは、C 3 に対して、組合員であるが故に不利益な取扱いをし、もって、被告補助参加人を萎縮させ、その弱体化を図るものであって、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。したがって、この点に関する原告 X 2 の主張は採用できない。

4 争点 3 (原告 X 2 が、平成 2 7 年 3 月 2 3 日以降、C 3 をミキサー車乗務から外し、本件除草作業等を命じたことが労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たるか)について

(1) 前記前提事実(2)ク及び上記認定事実(4)によれば、原告 X 2 は、平成 2 7 年 3 月 2 3 日以降、C 3 をミキサー車の運転業務から外して本件除草作業等を命じたこと、他の従業員らもこれらの作業を命じられたことがあったが(この点は、被告及び被告補助参加人が、その立証が信義則違反であるなどと主張する証拠に拠らずとも、当事者間に争いがない。)、車両に乗務せず、専ら本件除草作業等に従事していたのは C 3 のみであったこと、以上の事実が認められる。

(2) この点、原告 X 2 は、C 3 を運転業務から外して本件除草作業等を命じた理由について、前記第 4 の 3 【原告 X 2 の主張】(1)①ないし⑤のとおり主張する。

ア 上記①及び⑤の点について

この点、平成 2 7 年 3 月当時における原告らの業務量が減少していたことを認めるに足りる具体的かつ客観的な証拠は認められず、仮に、その点を措くとしても、この点をもって、C 3 のみ運転業務に従事させないという合理的な理由にはならないといわざるを得ない。

イ 上記②の点について

原告ら代表者は、C 3 が平成 2 5 年 1 1 月 1 日に原告 X 2 に入社した当初から、夜間に副業(屋台のラーメン屋)を行っていることを知っていた(認定事実(1))ところ、原告 X 2 は、原告ら代表者が、C 3 に対し、入社後しばらくしてから、ラーメン屋を辞めるよう何度か言ったことがある旨主張するが、仮にそうであったとしても、原告 X 2 は、結局 C 3 を 1 年 4 か月以上運転業務に従事させていたのであり、かつ、C 3 については事故を起こしたことを認めるに足りる的確な証拠はないのであるから(認定事実(8))、この時点で、同理由をもって、C 3 を運転業務に従事させないことの合理的な理由にはならないといわざるを得ない。

ウ 上記③の点について

証拠によれば、C 3 が運転していたダンプカーのバルブが割れるという故障が起きたことが認められる。もっとも、原告ら代表者の供述によっても、1 日前からしていた異音は小さく、バルブが割れているような音ではなかったことが認められ、この点からすると、C 3 が、通常気付くべき故障に気付かずに運転していたとまで認められない。したがって、上記③の点は、C 3 を運転業務から外して本件除草作業等を命

じた合理的な理由とはいえない。

エ 上記④について

原告ら代表者は、C3の運転技量が未熟である旨供述するが、同供述を裏付けるに足りる具体的かつ客観的な証拠は認められず、この点についても、C3を運転業務から外して本件除草作業等を命じた合理的な理由とはいえない。

オ 小括

以上によれば、原告X2の上記主張はいずれも理由がなく、C3を運転業務から外して専ら本件除草作業等を命じる合理的な理由があったとは認め難い。

- (3) そして、他の従業員の中には、車両に乗務せず、専ら本件除草作業等に従事していた者はいないこと(上記(1))、かかる取扱いは本件加入通知から約1か月半後になされたものであること、原告ら代表者は、C3に係る事項が議題となった平成27年3月21日の団体交渉において、「C3君はX2におってくれ。X1行かんとX2におってくれ。」「場内整備したり片付けしたり。」「C3君、明日から生コン行かなくていいから、ここにカード置いとくからな。」などと述べ(認定事実(3))、実際に、同月23日にC3を運転業務から外していること(認定事実(4))、原告ら代表者は、同団体交渉の席上、被告補助参加人の担当者に対し、「わが身も恥ずかしいやろうが。ええ格好ばかり言ってるんちゃんか？他のものには。」「要求要求ってええ格好言ってるけどな、おねがいなんや。」などと述べ、被告補助参加人に対する敵意をあらわにしていることをも併せ鑑みれば、C3が被告補助参加人の組合員であることの故をもって不利益取扱いをしたと認められ、また、労働組合への加入により、このような不利益取扱いがされるとなれば、労働者らの組合活動意思が萎縮し、そのため組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであると認められる。
- (4) 以上のとおりであって、原告X2が、平成27年3月23日以降、C3をミキサー車乗務から外し、本件除草作業等を命じたことは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると認められる。したがって、この点に関する原告X2の主張は採用できない。
- 5 争点4(原告X2が、平成27年9月7日以降、C3に対し、出勤時に帰宅を命じて賃金を減額したことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか)について
- (1) 前記前提事実(2)サ及び上記認定事実(7)アによれば、原告X2は、平成27年9月7日以降、C3が出勤してタイムカードを押すと、仕事がない旨告げて帰宅を命じ、賃金を減額したこと、原告X2のミキサー車の人手が足りない場合には、原告ら代表者が乗務したり、原告X1の従業員が乗務したりしており、毎日帰宅を命じられているのはC3だけであること、以上の点が認められる。
- (2) この点、原告X2は、C3を起用できる運転業務がなく、本件除草作業等

もないときはその旨告げるしかなかったと主張する。しかしながら、上記4(2)で認定説示のとおり、C3を運転業務から外す合理的理由があるとは認め難く、また、上記(1)のとおり、原告X2のミキサー車の人手が足りない場合には、原告ら代表者が乗務したり、原告X1の従業員が乗務したりしていることを併せ鑑みれば、C3のみに毎日帰宅を命じることに合理性があるとは認められない。

- (3) そして、上記2ないし4で認定説示したとおり、原告X2は、C3に関し、C3が被告補助参加人の組合員であることの故をもって不利益取扱いをしていることからすると、最終的に本件除草作業等への従事も命じず、毎日帰宅を命じて賃金を減額することも、C3が被告補助参加人の組合員であることの故をもっての不利益取扱いであると認めるのが相当である。

また、組合の加入によりこのような不利益取扱いがされるとなれば、被告補助参加人に係る労働者らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであると認められる。

- (4) 以上によれば、原告X2が、平成27年9月7日以降、C3に対し、出勤時に帰宅を命じて賃金を減額したことは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると認められる。したがって、この点に関する原告X2の主張は採用できない。

- 6 争点5(原告X1が、平成27年9月1日、C1及びC4に対し、原告X2への転籍を命じたことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか)

- (1) 前記前提事実(2)ケ、コ及び上記認定事実(5)によれば、原告ら代表者が、平成27年7月1日及び同月30日、原告X1の従業員を対象に、原告X2への転籍に関する説明を行い、原告X1は、同年9月1日、C1及びC4を含むミキサー車運転手6名(非組合員を含む。)に対し、本件転籍を命じたことが認められる。

- (2) 原告X1は、C1とC4が転籍を承諾しており、労働組合と協議する必要は消失しており、本件労使協定は、従業員が労働条件の変更に同意しているときは協議義務が消失するというべきである旨主張する。

しかしながら、団体交渉は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立ち(労組法1条1項)、その労働条件について交渉する場であるから、組合員に影響を与える問題(労働条件等の変更)については、労使間で事前に協議し労使合意の上、円満に行うこと等を内容とする労使協定(本件労使協定)を締結しながら(前提事実(2)イ)、使用者が、労働条件等の変更に係る団体交渉等の事前協議を経ないまま、労働者から個別の同意を取って労働条件等の変更等を行うことは、上記労使協定の潜脱というべきである。したがって、たとえC1及びC4の個別の同意があったとしても、これにより、本件労使協定に基づく組合員の労働条件の協議義務が消失することはできない。

- (3) ア ところで、上記認定したとおり、平成27年8月22日、C1及びC4

を含む被告補助参加人の担当者が出席の上、団体交渉が行われたことが認められるところ、被告補助参加人は、同団体交渉において、原告ら代表者は、事前協議は必要ないとの姿勢を示し、協議を拒否したまま終了したものであって、同団体交渉は、本件労使協定に係る事前協議と評価できるものではない旨主張する。

この点、上記認定事実(6)ア及び証拠によれば、上記団体交渉に先立って、当時被告補助参加人のC2分会の分会長であったC1は、被告補助参加人の組合員であったC4やその他の従業員(非組合員も含む。)とともに、少なくとも同年7月30日のミーティングに参加したこと、同ミーティングにおいて、原告ら代表者は、原告X2に転籍した後の労働条件等について説明したのに対し、C1及びC4は、質問を行うなど、転籍の内容等について一定のやり取りを行っていること、以上の点が認められる。そして、同ミーティングが開催された後、原告ら代表者と被告補助参加人の担当者が出席の上、平成27年8月22日に団体交渉が行われているところ、証拠によれば、原告ら代表者は、上記団体交渉の席上でも、被告補助参加人の担当者に対し、原告X2へ転籍し、備車に出た場合の終業のタイミングや給与の支払方について具体的に説明し、同担当者との間で、本件転籍に関し、一定のやり取りを行っていることが認められる。

以上の一連の経過や団体交渉等におけるやりとりの具体的な内容等に照らすと、上記団体交渉は、原告X1が被告補助参加人に対し、本件労使協定に基づいて事前協議の申入れをした結果なされたものではなく、また、同団体交渉におけるお互いの言葉使い等に穏当さを欠け、必ずしも「労使合意の上、円満に行」われたとは言い難い面はあるものの、結果的には、原告ら代表者と被告補助参加人C2分会長であるC1及び被告補助参加人との間で、本件転籍の前に、本性転籍に関する協議が行われたと評価することができないわけではない。

イ また、上記認定事実(6)ア及び上記(3)アで認定した事実に加えて、C1及びC4は、上記ミーティング及び上記団体交渉において、原告ら代表者からの説明を聞いた上で、原告X2への転籍について否定的な発言を行っていないこと、本件転籍は非組合員を含む原告X1のミキサ一車運転手6名に対するものであること(上記(1))、これらの点は、いずれも本件転籍に係る不当労働行為性を否定する方向に働く事情であるといえる。

(4)ア しかしながら、①処分行政庁における審問手続もさることながら、本件訴訟に至っても、原告X1は、本件転籍の必要性に関する個別具体的な立証をしているとはいえないこと(原告らは、原告X2が自動車運送事業の許可を得て、備車を受託するなどして売上げの確保を図った、運送部門を一本化して競争力を高めるためにミキサ一車の名義を変更した旨主張するが、これらの事情を個別具体的に認めるに足りる的確

な証拠は認められない。また、これらの事情と本件転籍との関係も不明といわざるを得ず、かえって、原告X1の主張は、自動車運送事業の許可を受けるためには一定額の預貯金残高を保有していることを証明しなければならないが、当時の原告X1は、それが不可能であったというものであり、必ずしも上記許可と従業員の転籍[本件転籍]とは関係があるとは認め難い。)、②原告X1と原告X2は、原告ら代表者がいずれも代表取締役を務めていたこと、C3は、原告X2に入社したにもかかわらず、明確に出向する旨を告げられないまま原告X1の業務に従事していたこと等の事情に照らすと、両社の関係区別は不明確・不分明であるといわざるを得ないこと、③本件転籍前後で、転籍されたミキサー車運転手6名の業務内容に変化がないこと、以上の点に鑑みると、当時原告X1の従業員を原告X2に転籍させる合理的な理由は見出し難い。

イ そして、被告補助参加人の組合員(C1及びC4)は、本件転籍によって、本件労使協定の保護を受けられなくなるという不利益を被ることになること、原告ら代表者の被告補助参加人及び同組合員に対する対応等(上記2ないし5)や団体交渉時の発言内容(上記4(3))をも併せ鑑みると、上記(3)の点を踏まえたとしても、同不利益取扱いは、組合員であることの故をもってなされたものであると認められ、ひいては、組合の加入によりこのような不利益取扱いがされるとなれば、被告補助参加人に係る組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであると認められる。

ウ 以上認定説示したとおり、原告X1が、平成27年9月1日、C1及びC4に対し、原告X2への転籍を命じたことは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると認められる。したがって、この点に関する原告X1の主張は採用できない。

7 結論

以上の次第で、原告らの本件請求は、いずれも理由がないのでこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

(別紙省略)