

令和4年6月2日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和2年（行ウ）第105号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年3月7日

判 決

原告 X株式会社

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z組合

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた訴訟費用を含め、原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成30年（不再）第41号事件について、令和2年2月5日付けで発した命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、原告が参加人組合に所属する原告の従業員であったA1（以下「A1」という。）に対して配置転換を命じたことについて、山口県労働委員会（以下「県労委」という。）が、参加人組合の申立て（以下「本件救済申立て」という。）に基づき、労働組合法7条1号に該当するとして、原告に対して別紙1のと通りの文書の手交を命ずる救済命令（以下「本件初審命令」という。）を発し、これに不服があるとして原告による再審査申立てを受けた中央労働委員会（以下「中労委」という。）も、同号に該当するとして、原告に対して別紙2のと通りの文書の手交を命ずる救済命令（以下

「本件救済命令」という。)を発したことから、原告が、被告に対し、本件救済命令には事実認定及び判断の誤りがあると主張して、本件救済命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがないか、括弧内において掲記する各証拠又は弁論の全趣旨によって容易に認めることができる。

(1) 当事者等について

ア 原告は、高压ガスの製造販売及び建設機材等の販売・リース等を目的として、昭和44年1月8日に設立された株式会社である。原告は、平成29年2月当時、肩書地に本社及び宇部営業所を置くほか、山口県宇部市内に東営業所を、山口市内に山口営業所を、同県美祢市内に美祢営業所を、同県周南市内に周南営業所を、同県山陽小野田市内に小野田仮設事業部を、福岡県北九州市内に北九州システム事業部を設けていた。

イ B1（以下「B1」という。）は、平成21年1月頃から原告に勤務し、原告の総務部長代理として、労務管理を担当するほか、参加人組合との団体交渉に出席して交渉を行っていた。

ウ 参加人組合は、平成16年4月14日、原告の従業員その他を構成員として結成された労働組合であり、平成30年4月10日からは、A2（以下「A2」という。）が執行委員長を、A3（以下「A3」という。）が副執行委員長を、それぞれ務めている。平成29年3月7日時点で、参加人組合に所属する組合員は、A2、A3及びA1を含めて5名であった。

エ A1は、平成12年11月頃、原告との間で雇用契約を締結し、参加人組合の結成当初から、参加人組合に所属していた者である。

(2) 原告の就業規則の定め

原告の平成29年2月当時の就業規則の9条には、転勤・職種等の変更に関し、「会社は、業務の都合により、従業員に業務の場所若しくは業務の内容の変更、出向、転籍等の異動を命ずることがある。従業員は社会通念上正当と認められる理由のない限りこれを拒むことはできない。」との定めがあった。

(3) A1に対する配置転換命令について

ア 原告は、平成29年2月15日に開催された所長会議（以下「本件所長会議」という。）において、美祢営業所の欠員を補充するため、A1を山口営業所から美祢営業所に配置転換させること（以下「本件配置転換」という。）が適切である旨の結論に至った。

イ 原告は、A1に対し、平成29年2月16日、同月20日付けで美祢営業所勤務を命ずる旨の本件配置転換に係る辞令を交付した。

(4) 本件救済命令発令に至る経緯

ア 参加人組合は、平成29年3月7日、県労委に対し、本件配置転換は労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するとして、①原告は、A1に対する本件配置転換に係る辞令を取り消し、速やかにA1を山口営業所に復帰させること、②原告は、参加人組合から組合員の異動に係る団体交渉の申入れがされた場合には、異動の必要性及び人選の根拠、異動に伴う条件を参加人組合に明示して交渉に応じること、③原告は、労使協定を締結するための労働者代表の選出に当たっては、参加人組合の組合員が選出されることを妨害し、又は、選出されたことをもって配置転換しないことを求める本件救済申立てをした（山労委平成29年（不）第1号）。

イ A1は、平成30年5月31日、原告を退職した。

ウ 県労委は、平成30年7月26日付けで、原告がA1に対して本件配置転換を命じたことが労働組合法7条1号の不当労働行為に該当す

ると判断した上で、原告に対し、別紙1のと通りの文書の手交を命じ、その余の本件救済申立てを棄却する旨の本件初審命令を發し、本件初審命令の写しは、同年8月1日、原告に交付された。

エ 原告は、平成30年8月13日、中労委に対し、本件初審命令のうち、救済を命じた部分の取消し及び同部分に係る本件救済申立ての棄却を求める再審査の申立てをした（中労委平成30年（不再）第41号）。

オ 中労委は、原告に対し、令和2年2月5日付けで、原告がA1に対して本件配置転換を命じたことが労働組合法7条1号の不当労働行為に該当すると判断した上で、原告に対し、別紙2のと通りの文書の手交を命じ、その余の再審査申立てを棄却する旨の本件救済命令を發し、本件救済命令の写しは、同年3月6日、原告に交付された。

(5) 本件訴えの提起

原告は、令和2年3月19日、東京地方裁判所に対し、本件救済命令の取消しを求める本件訴えを提起した。

3 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の主な争点は、①原告が参加人組合の組合員であるA1に対して本件配置転換を命じたことが労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するか、②本件救済命令の救済措置の内容（原告に対して別紙2のと通りの文書の手交を命ずること）が適法かであり、各争点に関する当事者の主張は、次のとおりである。

(1) 争点①（原告が参加人組合の組合員であるA1に対して本件配置転換を命じたことが労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するか）について

（被告の主張）

ア 労働組合法7条1号が労働組合の組合員であること等を理由とする

不利益取扱いを不当労働行為として禁止しているのは、このような不利益取扱いが労働者らによる組合活動一般を抑制ないし制約する効果を持つからであり、そのため、同号は、要件として、労働者に対する不利益取扱いと、当該労働者が労働組合の組合員であること等の故をもってしたことを規定したものである。配置転換命令が労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するかどうかは、配置転換命令が私法上権利濫用により無効となるかどうかとは別個の問題であり、後者の判断基準を前者の判断に用いるのは相当ではない。

イ 本件配置転換により、A1の通勤時間は約4倍に増加し、通勤に伴う経済的負担も増加した上、美祿営業所での勤務期間もあらかじめ決定されておらず、上記の負担がいつまで続くかの見通しもつかないものであった。

また、B1は、県労委において、従業員の配置転換について、「本人が異動を拒否した場合にあっては異動を命じた例があるか」と質問されたのに対し、「私は記憶にない」と回答しており、原告においては、従業員の意向に沿わない配置転換は行わないという実情があった。本件配置転換は、このような実情の下で、A1が明確に拒否したにもかかわらず行われたものであり、A1のみならず他の従業員にとっても不利益というべきものであった。

以上の事情を総合すると、本件配置転換は、A1にとって不利益であるのみならず、原告の従業員一般の認識においても不利益であると受け止められるのが通常であるというべきであって、労働組合法7条1号にいう「不利益な取扱い」に該当する。

ウ 原告においては、美祿営業所の営業担当者であるC1（以下「C1」という。）が退職することになり、欠員が生じることになったことから、これを補充するために従業員を配置転換する必要性があったことは否

定できない。

次に、人選の合理性についてみると、原告は、A 1 を配置転換の対象として選出した理由について、① A 1 は、美祿営業所で取り扱われている業務全般について長年の経験があり、商品知識も豊富で各種資格も取得していること、② A 1 は、仕事に対する積極性に欠ける状況にあったが、配置転換を契機として仕事に対する意欲を出してもらおうと意図していたことを挙げ、「即戦力でベテランの社員」として A 1 を選出したと主張する。しかしながら、A 1 は、平成 21 年以降、原告において低い成績評価を受けており、原告が人員不足の美祿営業所において A 1 の経験や知識、資格等に期待したというのは不自然、不合理である。また、A 1 は、原告に対し、美祿営業所への配置転換を明確に拒否しており、参加人組合も、本件配置転換が行われた場合にはストライキをする旨を予告していたことに鑑みると、原告において、A 1 が本件配置転換を機に仕事に意欲を出すと考えるのは不自然、不合理である。

さらに、原告が、本件配置転換を決定する過程で、A 1 以外の候補者を検討した形跡はない。B 1 は、県労委において、本件配置転換に当たって A 1 以外に検討した従業員はいないなどと説明していたにもかかわらず、その後、中労委においては、A 1 以外に、宇部営業所の C 2（以下「C 2」という。）及び山口営業所の C 3（以下「C 3」という。）の名前が出ていたなどと説明を変遷させている。しかし、B 1 は、中労委への再審査申立ての手續において、県労委の認定判断を原告にとって有利に覆すために説明を変遷させたものであり、信用することができない。また、原告の取締役兼周南営業所長である B 2（以下「B 2」という。）は、本件所長会議前の B 1 との下話において、A 1 以外の従業員の名前も挙がっていたなどと証言するが、B 1 との会話

について順を追って説明するよう質問を受けると、記憶があいまいであるとして、明確に説明することができなかったことを考慮すると、B 2 の上記証言は信用することができない。

原告には、5 6 名の従業員が各営業所に分かれて在籍しており、A 1 以外にもリース部門の営業職を担当することのできる若手従業員がいたのであるから、候補者がおのずから A 1 に限定されるような理由はないし、仮に、本件配置転換を行う場合には、これによって A 1 に生じる負担等についても議論する必要があった。原告が以上の点について十分な検討を経ていないことは、原告が最初から A 1 以外の候補者を検討していなかったからに他ならない。

以上によれば、原告は、即戦力となる人材を必要とする美祿営業所の欠員補充において、原告による評価が低く、かつ、本件配置転換を明確に拒否している A 1 を、他の人選を検討することなく、敢えて配置転換の対象者としたというべきであって、このような人選には何らの合理性もない。

エ 原告は、参加人組合の結成以降、これと激しく対立し、緊張関係にあった。平成 29 年 2 月当時、原告と参加人組合は、労働基準法 36 条の定める協定（以下「36 協定」という。）の締結をめぐる対立し、A 1 が労働者代表を務めていた山口営業所では、本件配置転換前の約 1 年間は 36 協定が締結されていなかったところ、本件配置転換により山口営業所に参加人組合の組合員がいなくなると、本件配置転換直後の平成 29 年 3 月 1 日には、非組合員である C 3 を労働者代表として、36 協定が締結された。このような経緯に照らすと、原告は、本件配置転換に当たって、山口営業所において 36 協定を締結するために、その障害となっていた A 1 を山口営業所から排除する意図を有していたといえることができる。また、原告は、同年 2 月 9 日に参加人組

合との団体交渉に臨み、A 1 の配置転換については白紙となったと述べていたにもかかわらず、その 7 日後には、参加人組合がストライキの予告などを行って本件配置転換に対して強く反対していることを知りながら、A 1 に対して本件配置転換を命ずるに至った。このような経緯からみて、原告は、本件配置転換が参加人組合との関係を悪化させることを認識した上で、参加人組合にとって不意打ちとなる状況の下で、A 1 に対して本件配置転換を命じたといえる。

オ 上記ウのとおり、原告が、美祿営業所の営業担当者の欠員を補充するための配置転換の対象として A 1 を選出したことについて、合理的理由はないことに加え、上記エのと通りの原告と参加人組合との関係、原告と参加人組合との間の 3 6 協定をめぐる協議の状況及び本件配置転換の時期等に照らすと、原告は、A 1 が参加人組合の組合員であることの故をもって本件配置転換を行ったものであり、本件配置転換は、専ら不当労働行為意思によるものと認めるのが相当である。

カ 以上によれば、本件配置転換は、A 1 が参加人組合の組合員であることの故をもって行われた不利益取扱いであり、労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

ア 配置転換命令は、業務上の必要性がない場合、労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負担させる場合のほか、不当な動機・目的をもってなされた場合には、権利の濫用として無効となる。

ここでいう業務上の必要性は、余人をもって代え難いといった高度の必要性に限定されず、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚や業務運営の円滑化等、企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、肯定されるものである。

また、配置転換命令が労働組合法7条1号にいう「不利益な取扱い」に当たるか否かの判断に当たっては、労働者に対して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か否かを基準とするべきである。

イ A1は、原告に採用されて以来、勤務地が山口営業所であり、異動した経験はなかったものの、原告との間で勤務地や職種を限定する特約・合意をしていなかった。

また、原告においては、これまで異動について強く異議を述べ、反対・抵抗した従業員もいたが、そのような従業員に対しても、配置転換等を行ってきており、従業員の同意を得られない場合に配置転換を見送るなどの労働慣行も存在していなかった。

B1は、県労委において、これまでに原告の従業員が「異動を拒否した場合に異動を命じたことがあるかどうか」と質問されたのに対し、「記憶にない」旨を供述したことがあるが、これは、配置転換について異議を述べたことのあるA2から行われた質問に対する回答であり、原告が、現に配置転換を拒否した者に対してこれを命じたことがあったことは明らかであり、B1の上記供述に基づき、原告において従業員が拒否した場合には配置転換を命ずることがないとの取扱いをしてきたと認定することはできない。

A1は、本件配置転換により通勤時間が長くはなるが、その増加時間は47分程度であり、自宅からの通勤が可能な範囲内にとどまっている。本件配置転換によって、A1には、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益は生じていないから、本件配置転換は、労働組合法7条1号にいう「不利益な取扱い」には当たらない。

ウ 原告は、美祿営業所の営業担当者であるC1が退職することになったため、C1の後任を補充する必要性が生じ、「即戦力でベテランの社員」

という基準で人選をしたところ、①A1は、美祿営業所で取り扱われている業務全般について長年の経験があり、商品知識も豊富で各種資格も取得していること、②A1は、仕事に対する積極性に欠ける状況にあったが、配置転換を契機として仕事に対する意欲を出してもらおうと意図していたことを踏まえ、小規模な企業で人材が限られている中から「即戦力でベテランの社員」としてはA1しかいないということで、A1が選出されたものである。A1は、平成21年以降の成績評価が低いものの、上記②の意図を踏まえて選出されたものであって、本件配置転換は、業務上の必要性を欠いたり、不当な動機・目的に基づいたりするものではなかった。

なお、経験値の高い従業員としては、A1以外に、山口営業所のC3及び宇部営業所のC2がいたところ、C3は原告の代表取締役の子であるC4（以下「C4」という。）の指導係としての役割が与えられており、C2はかつて美祿営業所で勤務していた当時の営業成績が不良であったという経歴があったことから、いずれも、今回の欠員補充ための人材として適切であるとはいえなかった。原告では、本件所長会議が開始される前の下話の段階において、C3及びC2の名前が出たが、上記の理由により候補者から除外され、本件所長会議が開催されてからは、A1を欠員補充に充てることについて、出席した所長ら全員が異論なく賛成した。以上のとおり、原告がA1を選出したことについて不合理的な経緯はなかった。

B1は、県労委において、本件所長会議では候補者としてA1以外の名前は出ていなかったと述べていたのに対し、中労委においては、C3及びC2の名前も出ていたと述べている。しかし、後者の供述は、本件所長会議ではなく、これに先立つ下話の段階についてのものであり、これら一連の発言は、C3及びC2の適性を本件所長会議前に検

討した結果、比較するまでもなく A 1 以外の候補者がいなかったという趣旨であって、B 1 の供述に一貫性を欠くところはない。

エ 原告は、かつて、A 2 に対して配置転換を命じたことがあり、これを契機として参加人組合が結成され、以降、原告と参加人組合との間に緊張関係があったことがある。そして、原告は、平成 29 年 2 月当時、参加人組合との間で 36 協定の締結を目指していたが、その協議が難航し、参加人組合からストライキの予告も受けていた。しかしながら、このような原告と参加人組合との関係、36 協定の締結に向けた障害、ストライキの予告等が、本件配置転換を決定した原因となっていたわけではなく、原告は、美祿営業所の置かれた環境を踏まえた業務上の必要性に基づく緊急措置として本件配置転換に至ったものである。なお、A 1 は、平成 30 年 5 月 15 日、自ら一身上の都合として退職願を提出し、同月末に退職しており、原告がこれを自己都合退職として扱ったことについて異議の申立てもなかったのであり、本件配置転換に当たり、原告が A 1 を退職に追い込む等の目的を有していなかったことは明らかである。

オ 以上によれば、原告が A 1 に対して本件配置転換を命じたことは、労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為には当たらない。

(2) 争点②〔本件救済命令の救済措置の内容（原告に対して別紙 2 のとおりの文書の手交を命ずること）が適法か〕について

(原告の主張)

中労委は、本件救済命令において、原告に対し、別紙 2 のとおりの文書を参加人組合に手交するよう命じた。

しかし、参加人組合は、県労委に対し、文書の手交は求めておらず、また、A 1 は、既に退職しており、自己都合退職と扱われることに異議を述べていないことに照らすと、本件救済命令の内容は、原告の人事裁

量権を制約するものとして、中労委の裁量を逸脱しており、本件救済命令は取り消されるべきである。

(被告の主張)

労働委員会には、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るため、広範な裁量権が与えられており、労働組合法27条の12の規定により、救済命令の趣旨・目的を実現するために事案に応じた適切な是正措置であれば、組合からその旨の救済の請求がなくても、これを決定し、命ずることができる。

原告には、現在、参加人組合の組合員である従業員が2名勤務しており、A2やA3も、訴訟の結果によっては従業員たる地位を回復する可能性があり、原告によって本件配置転換と同様の不当労働行為が繰り返される可能性は否定できず、A1が退職したことをもって、本件救済命令の必要性が失われるものでもない。

中労委は、以上の事情を踏まえて、不当労働行為と認定された行為と同様の行為が繰り返されることを防止し、集团的労使関係の正常化を図るため、本件救済命令において原告に対して別紙2のとおり of 文書の手交を命じたものであり、これは、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るために必要かつ適切な措置といえる。したがって、本件救済命令の救済措置の内容は適法である。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

前記前提事実のほか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によると、次の事実を認定することができる。

(1) 原告について

ア 原告は、肩書地に本社及び宇部営業所を置くほか、東営業所、山口営業所、美祢営業所、周南営業所、小野田仮設事業部及び北九州シス

テム事業部を設けており、平成29年2月1日当時の従業員数は、56名程度であった。

営業所における業務としては、事務職及び営業職がある。営業職には営業販売部門及びリース部門があり、営業販売部門における営業職は、主として、高圧ガス等の納品に併せてその他取扱品の販売営業を行うという、いわゆるルート販売を行っていた。

(前記前提事実(1)ア)

イ B1は、原告の総務部長代理として、労務管理、参加人組合との団体交渉に関与していた。B1は、人事異動や賃金の決定権限を有してはいなかったが、従業員に対して異動等の打診を行うことがあった。

(2) 山口営業所及び同営業所におけるA1の勤務の状況

ア A1は、山口営業所が自宅や実家に近く、前職での建設機械のリース業や自動車・重機修理の経験が活用できるなどの理由で、原告への就職を希望し、平成12年11月頃、原告との間で雇用契約を締結した。同月当時の原告の求人票には、山口営業所が事業所として記載されていたほか、「職種」として「リース関連作業員」、「就業場所」として事業所の「所在地に同じ」、「仕事の内容」として「レンタカー及びリース機等の貸出、受入れ、商品配達」及び「山口市内及び小郡、防府」等と記載されていた。

A1は、原告に雇用された後、本件配置転換に至るまでの間、異動することなく山口営業所に勤務していた。

イ 山口営業所は、高圧ガスの販売、運搬、機械リース、トラックのレンタル等の事業を行っている。

A1は、山口営業所において、主にレンタカーの清掃・準備、リース機の配達・整備・入出庫作業及び顧客の機械の修理・点検等を行っており、レンタル商品等の搬送用トラックを貸与されて配送に携わる

こともあったが、A 1 専用の営業車両を与えられることはなかった。原告の取り扱う商品のうち、酸素、アセチレン等の工業用高圧ガスの販売については、配送に係る安全基準等があるほか、その販売について営業上有益な資格があるところ、A 1 は、当該資格を有していなかった。

ウ 山口営業所は、平成 28 年 12 月 15 日当時、所長である B 3（以下「B 3」という。）、C 3、A 1 及び C 5（以下「C 5」という。）の 4 名体制であったが、平成 29 年 1 月 16 日付け人事異動により C 4 が山口営業所に配置転換され、5 名体制となった。山口営業所に勤務する上記 5 名の従業員のうち、参加人組合の組合員は A 1 だけであった。

エ 原告では、平成 21 年夏季賞与以降、従業員の評価方式を変更し、営業所ごとの相対評価で、原則、各査定項目を平均 3 点（最高点 5 点、最低点 1 点）、全 9 項目で合計平均点を 27 点としていた。A 1 の同年夏季賞与期から平成 24 年夏季賞与期まで及び平成 26 年夏季賞与期から平成 28 年冬季賞与期までの査定合計は、いずれも 27 点を下回っていた。

なお、B 1 は、A 1 の査定が 27 点を下回っていたことを認識していたが、A 1 の山口営業所における具体的な仕事内容の詳細は把握しておらず、A 1 の有する商品知識についても、機械に対する原理に関しては長けているという程度の認識であった。

オ A 1 は、山口営業所に通勤する際には自家用車を使用していた。同人の自宅と山口営業所との間を自動車により移動する場合、走行距離は約 7.6 km、所要時間は約 16 分、有料道路使用料は 0 円であった。

(3) 本件配置転換以前の人事異動の実情

ア 原告は、本件配置転換以前に、就業規則 9 条に基づき、従業員に対し、別紙 3 のとおり、配置転換を命じたことがあった。

(前記前提事実(2))

イ 原告においては、通常は、人員補充の必要性があったとしても、従業員の同意を得ない限り、当該従業員に対して配置転換を命ずることはなかった。

(4) 美祢営業所の状況

美祢営業所は、高圧ガスの販売、運搬、機械リース、トラックのレンタル等の事業を行っている。

美祢営業所は、平成 28 年 8 月 1 日当時、所長である B 4 (以下「B 4」という。)、C 6 (以下「C 6」という。)、A 4 (以下「A 4」という。)、C 1、C 7 (以下「C 7」という。) 及び C 8 (以下「C 8」という。) の 6 名体制であったが、同年 8 月 20 日付けで C 6 が周南営業所に異動したため、同年 12 月当時、営業担当者は B 4、A 4 及び C 1 の 3 名体制であり、事務担当者は C 7 及び C 8 の 2 名体制であった。このうち、参加人組合の組合員は、A 4 のみであった。なお、B 4 は、平成 27 年 9 月から周南営業所との兼務となったため、美祢営業所を不在にしがちであった。

(5) 原告と参加人組合との関係

ア 原告と参加人組合の間では、複数回の不当労働行為救済申立てがされており、いずれも県労委が一部救済命令を発し、中労委への再審査申立てに発展し、その一部は更に行政訴訟に発展している。

A 2 は、平成 14 年 8 月及び平成 16 年 12 月に懲戒解雇されたが、いずれの解雇についても、訴訟において解雇を無効として A 2 の地位確認請求を認容する判決が言い渡され、確定している。A 2 は、平成 24 年 8 月に 3 回目の懲戒解雇をされ、原告に対し、解雇の無効を主

張して地位確認を求める民事訴訟を提起し、平成29年2月当時、同訴訟が係属中であった。

また、A3は、原告に対し、同月末日までに有期雇用契約の更新の申込みをしたが、同月末日までに原告との間で更新の合意に至らず、その後、原告により同年4月7日をもって雇止めと扱われたため、原告に対して雇止めの無効を主張して地位確認等を求める民事訴訟を提起した。

イ 参加人組合は、原告との団体交渉により、平成26年分（平成25年11月1日から平成26年10月31日まで）及び平成27年分（平成26年11月1日から平成27年12月31日まで）の36協定を締結した。

ウ 参加人組合は、原告に対し、平成27年10月30日付け団体交渉の申入書をもって、公正公平な賞与及び昇給が客観的に実行されるよう求め、同年12月15日の団体交渉では、翌年度の昇給について従業員全員の職能給を3号上げるよう要求し、平成28年1月22日の団体交渉では、以上の要求事項について合意が成立するまで36協定は締結することができないとの態度を明らかにした。原告は、参加人組合の要求に応じることはなく、平成28年分（同年1月1日から同年12月31日まで）及び平成29年分（同年1月1日から同年12月31日まで）の36協定は締結されなかった。A1は、平成26年から平成29年分までの各36協定について、山口営業所の労働者代表に選出されていた。

(6) 本件配置転換に至る経緯

ア 上記(4)のとおり、美祿営業所の営業担当者は、平成28年12月当時、B4、A4及びC1の3名体制であったが、B4は同営業所を不在にしがちであった。C1は、勤続4年程度の若手従業員であり、ガ

ス等の販売部門を担当していたところ、原告に対し、一身上の都合により平成29年2月28日をもって退職する旨の同年1月27日付け退職願を提出した。原告の取締役兼周南営業所所長であるB2は、その頃、これを知り、B1に対し、美祢営業所のC1から上記退職願が提出されている旨を知らせた。

B1は、その少し前に、美祢営業所の事務担当者であるC7及びC8も退職する意向を有していることを把握していた。

イ B1は、B5営業推進部長からC1の後任者としてA1がよいのではないかとの提案を受け、平成29年1月30日及び同年2月1日、A1に対し、原告代表者に諮ることなく1万円の特別手当を支給する旨を告げて、山口営業所から美祢営業所への配置転換を打診した。A1は、同月3日、B1に対し、上記配置転換を拒否する旨を回答した。

ウ 原告は、平成29年1月ないし2月頃、美祢営業所の事務担当者2名の欠員の補充として、C9（以下「C9」という。）を本社から美祢営業所に異動させ、業務支援として小野田仮設事業部のC10（以下「C10」という。）を美祢営業所に通勤させることとした。

また、原告は、美祢営業所長と周南営業所・光事務所との兼務としていたB4について、同年2月1日をもって兼務を外し、美祢営業所常駐に戻すこととした。

エ 参加人組合は、原告に対し、平成29年2月1日、A3の継続雇用や賞与及び昇給を団体交渉事項とする団体交渉の開催を申し入れた。参加人組合は、同月6日、原告に対し、上記団体交渉の団体交渉事項に、A1に対する配置転換の件を加える旨を通知した。また、組合は、同月8日、原告に対し、A1に対して山口営業所から美祢営業所への配置転換を命じた場合には、組合員全員が無期限ストライキを実施する旨を通告した。

オ 原告と参加人組合は、平成29年2月9日、団体交渉を行った。その際、B1は、A1の配置転換については、今は白紙になっている旨を述べた。

カ 平成29年2月15日、本件所長会議が開催され、北九州システム事業部を除くすべての営業所の所長とB1が出席し、美祿営業所の営業担当者の欠員の補充について協議し、全員一致でA1を配置転換させることが適切である旨の結論に至った。なお、本件所長会議の場において、美祿営業所の営業担当者の欠員を補充するために配置転換させる候補者として、A1以外の従業員の名前を挙げて検討されたことはなかった。

キ 原告は、平成29年2月16日、山口営業所のB3所長を通じて、A1に対し、本件配置転換に係る辞令（同月20日付けをもって美祿営業所勤務を命ずる旨の辞令）を交付した。その際、A1は、B3に対し、「自分を辞めさせたいのか」と異を唱えたが、B3は、「もう決まったことだから」と返答するにとどまった。

ク 原告は、参加人組合に対し、平成29年2月16日付け書面を交付し、①同月20日付けをもってA1に対して美祿営業所への配置転換を命ずること、②美祿営業所の人員に欠員が生じて顧客に迷惑がかかることを防ぐための緊急措置であること、③A1の美祿営業所における職務は、ガス・商品・リース等の営業及び配送並びにこれらに付随する業務であること、④期間は不定であること、⑤A1が選任された理由は、A1が美祿営業所の業務全般にわたり長年の経験があり、商品知識も豊富で、各種資格も取得しているため、他の誰よりも最適であると判断されたからであることを説明した。

ケ 参加人組合は、平成29年2月20日から同月24日までストライキを行った。

(7) 本件配置転換後の経過

ア C 1 は、平成 2 9 年 2 月末日をもって原告を退職し、C 7 及び C 8 も同年 3 月末までに原告を退職した。

イ A 1 は、平成 2 9 年 3 月 6 日から美祢営業所に出勤し、リース機械の点検・配達・片付け、レンタカーの洗車等の業務に従事した。A 1 は、美祢営業所において、営業には従事していなかった。

ウ A 1 は、美祢営業所に通勤する際には自家用車を使用し、通勤距離が伸びたことから、通勤手当は 7 0 0 0 円から 1 万 5 0 0 0 円（原告においては、通勤距離が一定距離以上の場合、通勤手当は一律 1 万 5 0 0 0 円とされている。）に増額されたが、本件配置転換前に B 1 が提示した特別手当は支給されなかった。A 1 の自宅と美祢営業所との間を自動車により移動する場合、一般道を利用したときの走行距離は約 3 1 . 4 k m、所要時間は約 1 時間 0 3 分であり、有料道路を使用したときの走行距離は約 2 8 . 7 k m、所要時間は約 3 4 分、料金は片道 6 4 0 円であった。

また、美祢営業所は、山口県の内陸部に位置し、冬季には道路が凍結することがあるため、自動車通勤に冬用タイヤが必要となる場合があった。

エ 原告は、平成 2 9 年 2 月 1 日、C 11（以下「C 11」という。）を事務職として新規に雇用し、同年 4 月 1 日、美祢営業所に配属した。C 10 は、同月 3 0 日、小野田仮設事業部の勤務に戻った。

また、原告は、同月 1 日、C 12（以下「C 12」という。）を営業職として新規に雇用し、同日、美祢営業所に配属した。しかし、C 12 は、同年 6 月 3 0 日に退職し、その後、美祢営業所は、B 4、A 4、A 1、C 9 及び C 11 の 5 名体制となった。

オ 山口営業所は、本件配置転換により、B 3、C 3、C 4 及び C 5 の

4名体制となり、参加人組合の組合員はいなくなった。山口営業所においては、労働者代表としてC3が選出され、平成29年3月頃、原告との間で36協定を締結するに至った。

カ A1は、平成30年5月15日、原告に対し、一身上の都合により同月31日をもって退職する旨の退職願を提出し、同日をもって退職した。その結果、原告に勤務する参加人組合の組合員は、A4を含めて2名となった

(前記前提事実(4)イ)

2 事実認定の補足説明

- (1) 原告は、これまで異動について強く異議を述べ、反対・抵抗した従業員もいたが、そのような従業員に対しても、配置転換等を行ってきており、従業員の同意を得られない場合に配置転換を見送るなどの労働慣行も存在していなかったと主張する。

そこで検討するに、①原告は、平成28年10月頃、A1に対し、給料の割増を条件として、小野田仮設事業部への配置転換を打診したが、A1から遠距離通勤となることなどを理由として断られた後、A1に対して小野田仮設事業部への配置転換を命ずることはなかったこと、②原告は、平成29年1月頃、山口営業所のC5に対し、美祿営業所への業務支援又は異動を打診したが、C5から断られた後、C5に対して同営業所への配置転換を命ずることはなかったこと、③B1も、県労委において、参加人組合の代表者であるA2から「当人が拒否したケースで、それでも異動を命じたというケースはありますか。」と質問されたのに対し、「私は記憶にないです。」と回答したことが認められる。証拠によれば、平成13年8月及び平成21年1月にA2に対して配置転換を命じた別紙3の15記載の事例並びに平成18年8月にA3に対して配置転換を命じた別紙3の16記載の事例については、従業員の同意が得られ

ないままに配置転換を行ったことが認められるが、いずれも B 1 が原告に勤務する前の出来事であり、かつ、参加人組合の組合員に対する配置転換命令の事例である。

以上によれば、原告においては、本件配置転換前は、長年にわたり、人員補充の必要性があったとしても、従業員の同意を得ない限り、当該従業員に対して配置転換を命ずることはなかったと認定することができ、原告の上記主張は採用することができない。

原告は、本件所長会議が開始される前の下話の段階において、C 1 の退職により美祢営業所に生じる営業担当者の欠員を補充するために配置転換させる候補者として、山口営業所の C 3 及び宇部営業所の C 2 の名前が出たが、検討の結果、両名は候補者から除外されることになったとして、上記候補者として A 1 しか検討しなかったわけではない旨の主張をしている。

ア そこで、まず、県労委での手続から本件訴訟に至るまでの経過を検討するに、B 1 は、県労委で実施された証人尋問において、A 1 以外に配置転換の候補者として検討した従業員がいたかについて質問された際、本件所長会議において A 1 以外の名前は全く出なかったと供述したことが認められる。しかし、この点について、県労委が、本件初審命令において、「A 1 以外の人選の検討がなされていないこと」を理由の一つとして、本件配置転換には A 1 を山口営業所から排除するという意図があったことを一概に否定することはできないと説示したところ、B 1 は、中労委で実施された証人尋問においては、原告代理人弁護士からの本件所長会議で話し合われた内容に関する一連の質問に対する回答の中で、B 2 から「C 2 と C 3 については対象から外す」という話があり、それ以外にいろいろ検討した結果、A 1 が最適であるということになったと供述しており、B 1 の供述内容には、本件所

長会議において配置転換の候補者としてA 1以外の従業員を検討したかどうかの点について変遷がみられるというほかない。

さらに、中労委が、本件救済命令において、B 1の上記供述の変遷に合理的理由はなく、B 1の中労委における供述は信用することができないとして、原告が本件配置転換を決定する過程でA 1以外の人選を検討したとは認められないと説示したところ、原告は、本件訴訟において、B 2がC 2とC 3を人選から除外する旨の発言をしたのは、本件所長会議の前のB 1、B 2及びB 3の間の下話の段階であり、B 1は中労委で実施された証人尋問においてこの下話に関する供述をしたのであって、B 1の供述は変遷していないと主張し（令和3年1月19日付け原告準備書面(3)、同年3月3日付け原告準備書面(4)）、B 2がこの主張に沿う証言をするとともに、この主張に沿うB 3、B 2及びB 1の陳述書が提出されている。

イ しかしながら、B 1は、県労委で実施された証人尋問において、参加人組合の代表者であるA 2から「美祿営業所に転勤させるのにA 1がいいというふうに提案したのは、B 1さん、あなたですか。」と質問されているところ、仮に本件所長会議の前に原告が主張するような人選に関するやりとりがあったというのであれば、その旨説明してしかるべきであるにもかかわらず、B 1は、上記質問に対して「私だと思われても仕方ないと思います。」、「あの、私が記憶にないから。」、「はっきりとA 1の名前を出したのは私が最初ですから、私が提案したというふうにあなたにとられても仕方がないという事です。」と回答し、本件所長会議の前の人選に関するやり取りには全く言及していなかったことが認められる。

また、前記1の認定事実(6)ア、イのとおり、B 1は、平成29年1月27日頃にC 1から退職願が提出されたことを知るや、その直後の

同月30日及び同年2月1日の2度にわたり、A1に対し、山口営業所から美祿営業所への配置転換を打診したことが認められるところ、この事実は、本件所長会議又はその下話においてB2らと人選を検討した結果、A1が適任であると判断するに至ったとするB1の上記供述等及びB2の証言等と整合しない。

ウ B2は、令和3年1月16日付け陳述書においては、①本件所長会議の前にB1及びB3との話の中で、C3はC4を指導しているので異動させられないが、山口営業所は営業担当者（A1）が一人減っても大丈夫だねなどと話してB3の同意を得たこと、②C2については、本件所長会議の前に、B1との間で人選から除外することを話し合ったこと、③美祿営業所での業務は、A1が山口営業所で経験してきた業務と同様であり、A1は必要な資格も有しており、先輩組合員であるA4と信頼しあって業務に集中できる適任者はA1以外にはいないと考えていたことを陳述していた。

他方、B2は、同年12月16日の本件第6回口頭弁論期日に行われた証人尋問及び弁論終結期日に提出された令和4年2月5日付け陳述書においては、④平成29年2月中にはC1の後任者を決めなければならないと思い、本件所長会議においてこの点を議題に取り上げることとし、その直前にB1と下話をした際、C1の後任者としては即戦力になるベテランの社員を配置する必要があるとして、A1、C3及びC2について検討し、最終的にA1が適任ということになったこと、⑤途中から山口営業所長のB3も話に加わり、B2からB3に対してC3及びC2についても話をしたこと、⑥本件所長会議ではB2からA1を推薦したところ、満場一致でA1に決まったこと、⑦本件配置転換により、C1の担当していたガス等の営業販売部門をA4に担当させ、A4の担当していたリース部門をA1に担当させることを

検討していたことを証言又は陳述した。

B 2 の上記証言等には、本件配置転換後、美祿営業所において、A 1 に対して A 4 と共に業務を行うことを予定していたか、ガス等の営業部門を A 4 に、リース部門を A 1 に、それぞれ担当させることを予定していたかについて変遷がみられる。

また、B 3 は、令和 3 年 1 月 1 5 日付け陳述書において、本件所長会議の前の B 2 と B 1 との雑談の中で、B 2 から、C 3 は C 4 の指導があるため異動はさせないが、営業担当者が一人減っても山口営業所は困ることはないだろうと言われ、本件所長会議においては、B 2 から推薦された A 1 を山口営業所から美祿営業所に配置転換することが満場一致で決まった旨陳述しているが、本件所長会議の前に C 2 の名前が出て検討がされたことについては全く言及しでおらず、B 2 の上記⑤の証言等と整合しない。

さらに、B 2 の上記証言等は、いずれも、B 1 が、県労委で実施された証人尋問において、美祿営業所に配置転換するのは A 1 が適切であると提案したのは B 1 であると言われても仕方ない旨供述していたことや、B 1 が、本件所長会議に先立つ平成 2 9 年 1 月 3 0 日及び同年 2 月 1 日の 2 度にわたり、A 1 に対して美祿営業所への配置転換を打診した事実（前記 1 (6)イ）と整合しない。

このほか、B 2 は、山口営業所の所長として、A 1 の平成 2 1 年夏季賞与期から平成 2 4 年夏季賞与期までの査定を行っており、A 1 について平均を下回る評価をし続けていたことが認められるところ、このような B 2 が、美祿営業所の営業担当者の欠員を補充するキャリアがあり即戦力になる適任者としては、A 1 しかいないとの判断に至る合理的な根拠も見出せない。

エ 以上によれば、B 1 の供述等の内容は、本件初審命令及び本件救済命令において指摘された点を取り繕うかのように変遷していると言わざるを得ないところ（上記ア）、客観的な事実経過等とも整合せず（上記イ）、B 2 の証言等も、B 1 の証言等の変遷の合理性を裏付けるに足りるものではない（上記ウ）。

美祢営業所長であるB 4は、令和元年6月4日付け陳述書において、即戦力になるのはA 1しかおらず、A 4と一緒にすれば心機一転できるのではないかと考えたなどと陳述しているが、他の従業員との比較検討等の具体的な人選の経緯について説明するところは全くなく、上記判断を左右するものとはいえない。

したがって、原告の上記主張は、採用することができず、原告において、C 1の退職に伴う美祢営業所の営業担当者の欠員を補充する候補者として、A 1以外の従業員が検討されることはなかったと認定するのが相当である。

3 争点①（原告が参加人組合の組合員であるA 1に対して本件配置転換を命じたことが労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 判断枠組みについて

原告は、労働組合の組合員に対して配置転換を命ずることが労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるか否かについては、配置転換命令が私法上権利の濫用として無効となるか否かの判断基準をもって判断すべきであるとし、配置転換命令が同号にいう「不利益な取扱い」に当たるか否かの判断に当たっては、労働者に対して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か否かを基準とするべきであると主張する。

しかしながら、労働組合法7条1号が労働組合の組合員であること等の故をもって行われる不利益な取扱いを不当労働行為として禁止してい

るのは、このような不利益な取扱いが労働者らによる組合活動一般を抑制ないし制約する効果を持つからである。労働組合法7条1号と使用者の配置転換に係る人事裁量権の行使が権利濫用法理による規制を受けることとは、趣旨・目的を異にするものであるから、配置転換命令が権利濫用になるか否かの判断基準を、直ちに労働組合法7条1号の不当労働行為の成否の判断基準として用いるのは相当ではない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

そして、組合員に対して配置転換を命ずることが同号所定の不当労働行為に該当するかどうかは、企業の合理的運営の見地からする配置転換の必要性、人員選択の合理性と配置転換により当該従業員や所属する組合の被る不利益、使用者の反組合的意思の存否、程度等を総合的に考慮して判断すべきである（東京地方裁判所平成元年6月14日判決・労働判例542号22頁、東京高等裁判所平成2年2月21日判決・労働判例571号52頁、最高裁判所平成2年10月19日第二小法廷判決・労働判例584号22頁参照）。

(2) 本件配置転換が不利益取扱いに当たるか

A1は、本件配置転換により、16年余り勤務した山口営業所を離れることを余儀なくされ、これに伴い、通勤時間・距離の増大という身体的負担及び有料道路の使用料や冬用タイヤの調達という経済的負担を余儀なくされたのであって、本件配置転換は、A1にとって不利益な取扱いに当たるものと認められる。

また、前記1の認定事実(3)イ及び前記2(1)のとおり、原告においては、通常、人員補充の必要性があったとしても、従業員の同意を得ない限り、当該従業員に対して配置転換を命ずることはなかったところ、本件配置転換は、A1が明確に拒否していたにもかかわらず行われたものであり（前記1の認定事実(6)）、従業員一般にとっても不利益な取扱いと認識さ

れるものである。

以上によれば、本件配置転換は、労働組合法7条1号にいう「不利益な取扱い」に当たるといえることができる。

(3) 本件配置転換は参加人組合の組合員であるが故に行われたものか

ア 配置転換の必要性

前記1の認定事実(4)、(6)アによれば、平成29年1月当時、美祿営業所の営業担当者はB4、A4及びC1の3名体制であり、B4は周南営業所と兼務であったため美祿営業所を不在にしがちであったところ、C1から退職願が提出され、同年2月末には営業担当者に1名欠員が生じることとなったことが認められる。したがって、原告において、美祿営業所の営業担当者を1名補充する業務上の必要性があったこと自体は認めることができる。

イ 人選の合理性

(7) 原告は、美祿営業所の営業担当者であるC1が退職することになったため、C1の後任を補充する必要性が生じ、「即戦力でベテランの社員」という基準で人選をしたところ、①A1は、美祿営業所で取り扱われている業務全般について長年の経験があり、商品知識も豊富で各種資格も取得していること、②A1は、仕事に対する積極性に欠ける状況にあったが、配置転換を契機として仕事に対する意欲を出してもらおうと意図していたことを踏まえ、小規模な企業で限られた人員の中から「即戦力でベテランの社員」としてはA1しかいないということで、A1が選出されたと主張し、B1、B2、B3及びB4は、これに沿う供述等をしている。

(8) しかしながら、A1の成績評価は、平成21年以降、良好とはいええず（前記1の認定事実(2)エ）、このようなA1に対し、原告が「即戦力でベテランの社員」としての活躍を期待したというのは、不自

然、不合理というほかない。

前記 1 の認定事実(2)イ、(6)ア及び(7)イのほか、証拠によると、C 1 は、勤続 4 年目の若手従業員であり、ガス等の営業販売部門において営業を担当しており、高圧ガスの取扱いに必要な資格を有していたのに対し、A 1 は、山口営業所においてガス等の営業販売部門は担当しておらず、上記資格も有しておらず、本件配置転換後も、美称営業所において、リース機械の点検・配達・片付け、レンタカーの洗車を行うほか、時折リース品の配達を行い、ガス等の営業販売部門の営業には従事していなかったことが認められるのであって、A 1 が C 1 の担当業務を承継したとはいえ、A 4 が担当する営業の仕事を分担したということもできない。また、証拠によると、B 4 は、平成 29 年 2 月 1 日から美称営業所に常駐するようになったところ、C 12 を連れて顧客を回って営業活動を行い、C 12 が退職した後は、B 4 のみで顧客を回っていたものと認めることができるのであって、A 1 が B 4 の業務の補助を行っていたともいえない。

(ウ) さらに、A 1 は、本件配置転換を明確に拒否しており、参加人組合は、本件配置転換を実行した場合にはストライキをする旨予告している状況にあったこと(前記 1 の認定事実(6)イ、エ)からすると、原告において、A 1 が意に沿わない本件配置転換を契機として仕事に対する意欲を出してもらおうと意図したというのは、不自然、不合理というべきである。原告が、上記のような状況にある A 1 に本件配置転換を契機として仕事に対する意欲を出してもらおうと意図していたのであれば、本件配置転換に当たって、A 1 に対して何らかの働きかけをしてしかるべきであるところ、本件全証拠を精査しても、B 1 が A 1 に対して美称営業所への配置転換に係る動機づけや意欲喚起の働きかけを行ったことは認められない。前記 1

の認定事実(6)キのとおり、山口営業所の所長であったB3も、平成29年2月16日、A1に対して本件配置転換に係る辞令を交付する際、A1から「自分を辞めさせたいのか」と言われても、「もう決まったことだから」と返答するにとどまり、A1に対して本件配置転換の意図するところの意欲喚起のための働きかけを行ったことは認められない。

- (エ) 前記1の認定事実(6)アのとおり、C1は、平成29年2月当時、勤続4年程度の若手従業員であり、ガス等の販売部門を担当していたというのであるから、C1の退職により生じた欠員の補充に当たり、直ちに「即戦力でベテランの社員」を充てるということにはならないと考えられるところ、①B1は、美祿営業所の営業担当者の欠員を補充するために「即戦力でベテランの社員」を必要とした理由について、美祿営業所長であるB4が同営業所を不在にしがちであり、営業担当者がA4のみになることから、経験年数の長い従業員を美祿営業所に配置転換すべきであるということになったと供述し、②B2は、美祿営業所長のB4が周南営業所を兼務していることから、美祿営業所のガス等の販売部門（C1が担当していた分も含む）をA4に担当してもらい、A4が担当していたリース部門をA1に担当してもらおうと考えた旨の供述等をしている。しかしながら、原告は、B4について、本件配置転換に先立つ平成29年2月1日付けで、周南営業所との兼務を解消して美祿営業所常駐としているのであって（前記1の認定事(6)ウ）、この事実とB1及びB2の上記供述等とは整合しないといわざるを得ない。C1の退職による欠員を補充する候補者としては、他の営業所でガスの販売部門等を担当している若手従業員も対象として十分に考えられたというべきである。

また、仮に、原告が「即戦力でベテランの社員」を探していたのだとしても、原告では従業員の定着率が比較的高く、勤務年数の長い従業員がA1以外にもいるというのであるから、それらの従業員も検討の対象にしてしかるべきである。

このような状況であるにもかかわらず、原告において、他の従業員について全く検討しないまま、A1が最適であるとか、A1以外に適任者はいないと判断したことについて、合理性は見出しがたい。

(オ) 以上の(イ)から(エ)までで検討したところによれば、本件配置転換について、人選の合理性は認められず、原告の上記(ア)の主張は採用することができない。

ウ 原告と参加人組合の関係性等

前記1の認定事実(5)によれば、原告は、参加人組合と長年にわたり対立関係にあった上、平成29年2月当時は、36協定の締結をめぐって参加人組合と具体的な対立関係にあり、参加人組合の組合員であるA1が労働者代表を務める山口営業所においては、約1年間、36協定を締結することができない状態が続いていたことが認められる。

ところが、前記1の認定事実(7)オのとおり、山口営業所では、本件配置転換後、参加人組合に所属しないC3が労働者代表として選出され、本件配置転換の直後である同年3月頃に36協定が締結されたことが認められる。

エ 検討

上記ウのとおり、原告は、36協定の締結をめぐって参加人組合と対立している中で、山口営業所に勤務する唯一の参加人組合の組合員であり、労働者代表として36協定の締結交渉に関与していたA1に対し、その意に反して異動を命じたものであり、本件配置転換の翌月には、組合に属さないC3が労働者代表として選任されて36協定の

締結に至っている。以上に加えて、本件配置転換について人選の合理性が認められないこと（上記イ）や、原告は、参加人組合との協議を十分に経ることなく、A 1 の配置転換については白紙になっているとした直後に A 1 に対して本件配置転換を命じた経過（前記 1 の認定事実(6)オ、キ）を併せ考慮すると、本件配置転換の目的は、原告が、山口営業所において 3 6 協定を締結するために、その障害となっていた A 1 を排除することにあつたものと推認され、A 1 が参加人組合の組合員であるが故にされたものであると認めるのが相当である。

(4) まとめ

以上によれば、本件配置転換は、A 1 が参加人組合の組合であることの故をもって行われた不利益な取扱いであると認められ、労働組合法 7 条 1 号にいう不当労働行為に該当する。

4 争点②〔本件救済命令の救済措置の内容（原告に対して別紙 2 のとおりの文書の手交を命ずること）が適法か〕について

- (1) 労働組合法の定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法 7 条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。同法が、上記規定の実効性を担保するために、使用者の上記規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を委ねる趣旨に出たものと

解される。このような労働委員会の裁量権はおのずから広範なものとなるが、もとより無制限であるわけではなく、その趣旨、目的に由来する一定の限界が存するのであって、救済命令は、不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならず、このことから導かれる一定の限界を超えることはできないものといわなければならない。しかし、同法が労働委員会に対して広範な裁量権を与えた上記趣旨に照らすと、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が上記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないと解するのが相当である。(最高裁判所昭和52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁)

- (2) 以上を踏まえて検討するに、参加人組合は、県労委に対し、前記前提事実(4)アの内容の本件救済申立てをしたところ、A1が原告を自己都合により退職したため(前記前提事実(4)イ)、前記前提事実(4)アの内容のとおり救済を図る必要性はなくなったものと認めることができる。

他方、前記1の認定事実(5)アのとおり、原告と参加人組合の間では、複数回の不当労働行為救済申立てがされており、いずれも県労委が一部救済命令を発し、中労委への再審査申立てに発展し、その一部は更に行政訴訟に発展しているほか、A2及びA3が原告に対して地位確認等を求める民事訴訟を提起したなど、原告と参加人組合とは長きにわたり対立関係にあるところ、原告には、現在も、参加人組合の組合員2名が勤務していることが認められる(前記1の認定事実(7)カ)。

このような本件救済命令に至る経過、原告と参加人組合との関係性、本件配置転換が従業員一般にとっても不利益な取扱いに当たること(前記3(2))を総合考慮すると、中労委において、原告によって不当労働行

為が行われたことを確認し、今後同様の行為が繰り返されることを予防する措置が必要であるとして、原告に対して別紙2のとおり文書の手交を命じたことが、救済命令制度の趣旨・目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって、中労委に与えられた裁量権の濫用にわたると認めることはできない。

(3) 以上によれば、本件救済命令は、中労委の裁量権を逸脱する違法なものであるとはいえず、争点②に関する原告の主張は、採用することができない。

5 まとめ

以上で検討したところによれば、本件救済命令は、適法であるというべきである。

第4 結論

よって、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用（補助参加によって生じた訴訟費用を含む。）の負担につき、行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61条、66条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

(別紙省略)