

命 令 書

申立人 プリマハム労働組合
申立人 プリマハム労働組合北陸支部

被申立人 プリマハム株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人プリマハム株式会社（以下、「会社」又は「本社」という。）は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、工場等を置き、主として食肉、調理食品の製造及び販売を業とする会社であり、本件申立時の従業員数は約5,400名である。なお、本件に係る会社高岡工場（以下、「高岡工場」という。）は、富山県高岡市北島323番地に住所を有し、本件申立時の従業員数は約350名である。また、会社は、高岡工場と同住所に北陸支店（以下、「支店」という。）を有し、高岡工場は本社生産本部の、支店は本社営業本部のそれぞれ直轄下にある。
- (2) 申立人プリマハム労働組合（以下、「組合」又は「本部」という。）は、昭和40年に結成された会社の従業員をもって組織する労働組合で、全国に8支部を有し、本件申立時の組合員数は229名である。組合は、全日本食品労働組合連合会に加盟している。
- (3) 申立人プリマハム労働組合北陸支部（以下、「支部」という。）は、支店及び高岡工場等の従業員で組織する組合の支部であり、本件申立時の組合員数は81名である。
- (4) 高岡工場は、支部のほかにゼンセン同盟全プリマハム労働組合北陸支部（以下、「民労」という。）と全国一般労働組合富山地方本部プリマハム支部があり、本件申立時の組合員数は、前者が約270名、後者が約9名である。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 昭和58年和解

昭和48年以来、組合と会社との間において、全国各地の裁判所及び地方労働委員会等で20件余りの事件が係属した。

昭和58年9月30日に、組合と会社は中央労働委員会において和解（以下、「旧和解」という。）し、組合は、当時係争中の訴訟及び各地方労働

委員会への申立て等を取り下げ、労使紛争は一応の解決をみた。

旧和解では、組合員の異動を行うときは、本人の事情を斟酌して公平に行い、その氏名、所属箇所を発令（内示）の前に書面をもって組合に通知すること等が約された。

(2) 平成2年和解

旧和解の後、再び全国各地で10件余りの係争事件が発生したが、平成2年2月20日に、組合と会社は、大阪府地方労働委員会において再び和解（以下、「新和解」という。）し、組合は、当時係争中の訴訟及び各地方労働委員会への申立て等を取り下げ、労使紛争は再び一応の解決をみた。

新和解においては、次のこと等が約された。

- ① 会社と組合は、今般、全国に亘る労使紛争が円満に解決したことを機として、労使紛争が再発しないよう諸問題の解決に当たっては、協議を尽くすよう互いに努力する。

会社は、組合及び組合員の労働基本権を尊重するとともに、従業員の公平、公正な取扱いに努め、組合は会社の永続的な発展に協力する。

- ② 組合及び組合員は労使間の36協定締結の意義を尊重し、協力に努める。

会社は、36協定締結を理由に組合の組合員に協力を強制するものではない。

36協定の協議と締結は、会社「支店」と組合「支部」間で行う。

(3) 高岡工場における労使関係

高岡工場においては、前記の2度にわたる和解にもかかわらず、次のような紛争があつて、支部と会社との労使関係は円満ではなかった。

ア 生産現場における労使紛争

支部は生産現場において会社が行った次の行為は組合員ゆえの差別行為であるとして抗議していた。

- ① 製造2課の原料配合工程において混入していた金属片の発見者である組合員に対し課長が発見時の状況について詰問したこと
- ② 製造1課のパウチ充填（調理食品の真空包装）機の道具箱に民労組合員の名前は記載されたが組合員の名前が記載されなかったこと
- ③ 生産技術課営繕係の組合員に対しミーティング（交替制勤務における引継ぎ事項等の打合せ）及び職制ミーティング結果の報告がなされないので作業上不便を強いられていたこと
- ④ 生産技術課の戸外での、臭く、汚く、嫌われる油脂汲取り（工場排水中のゴミ、油除去）作業を組合員にのみ行わせたこと
- ⑤ 民労組合員が発送ミス、包装間違いをしても何ら注意されないが、組合員のミスについては、その責任追及は極めて厳しく、多くは勤務評価の際にマイナス評価されたこと
- ⑥ 業務上の災害反省会の席上で、職制が、組合員の発言に対しての

み非難したこと

- ⑦ 全員が組合員である職場の製造2課のレトルト室（生のソーセージを高圧処理する室）を職制が頻繁に監視したこと
- ⑧ 朝礼において総務課長が組合員の出席状況だけを厳しく監視したこと
- ⑨ 工場長が職場巡回の時、ヘアネットのかぶり方について組合員に対してのみ厳しく指摘したこと
- ⑩ 製造2課職員を加入労働組合ごとに区分した組織図を職制が掲示したこと
- ⑪ 製造1課の包装工程における不良品チェックの際に職制が組合員の選り分け方についてのみ注意したこと

イ 36協定の不締結

会社では特殊な勤務体制としてプリマカレンダー（年間休日設定の仕方で日曜日のほか、主として水曜日を休日に当てるもの）や変形労働時間制（勤務の終了時刻を10分繰り上げて勤務時間を短縮する代わりに年末の繁忙期の1箇月間は終了時刻を35分間延長するもの）が実施されているが、組合はこの両勤務体制に反対の意思表示を行っているものの、就労闘争を行っている一部の日を除いて両勤務体制に従っている。

新和解の後、支部は、平成2年5月からの事務折衝で、昭和48年頃から不締結となっている労働基準法第36条に規定する協定（以下、「36協定」という。）について、会社側から団体交渉の申入れをするよう提案した。その際併せて、プリマカレンダー、変形労働時間制に従うことを申し出た。これに対し会社は、36協定締結前にプリマカレンダー及び変形労働時間制を支部として了解した旨の文書が提出されないと団体交渉の申入れはできない旨を回答した。

支部は、プリマカレンダーや変形労働時間制の正式な承認は、本部本社間でなされるものであるから、文書は出せない旨の抗議文を提出し、それ以降36協定について申入れをしなくなり、結局、36協定は締結されなかった。

3 A1の配転

(1) A1の経歴等

ア A1（旧姓A1。以下、「A1」という。）は、簿記2級の資格を有し、高校商業科を卒業後、昭和47年4月、入社と同時に経理課に配属され、以来平成3年6月の製造2課への配転（以下、「本件配転」という。）に至るまで20年近く経理課において会計係を担当し、この間大きな職務内容の変更はなく、他の職種の経験もなかった。

イ A1が組合に加入したのは、入社3箇月後であった。A1は、支部において、班役員を経験したことがあったが、班役員の仕事は、主として集会等の連絡係程度のものであった。また組合の役員歴はなく、

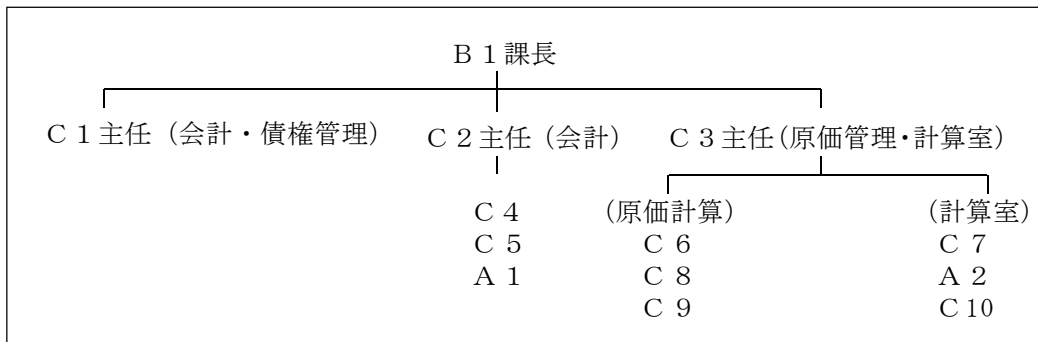
日常の組合活動は、一般の組合員と同様、各種集会への出席、ビラ配り等であった。なお、経理課では、A 1 と A 2 の 2 名が組合員であり、両名とも時間外勤務及び休日出勤（以下、「時間外等」という。）は、していなかった。

ウ A 1 は、昭和49年に、同僚で支部執行委員であった A 3（本件申立て当時支部書記次長）と婚姻した。

(2) 経理課の組織及び職員の担当義務

A 1 配転直前の経理課はパート 1 名を含めて計13名で構成されており、その組織及び職員の担当業務は下図及び下表のとおりであった。

(図) 経理課組織図



(表) 経理課職員の担当業務(平成 3 年 5 月 31 日 現在)

氏名	職位・雇用	年令	業務内容
B 1	課長	46	
C 3	主任	42	原価計算と計算室の主任、会議資料の作成・まとめ
C 2	〃	46	会計係主任
C 1	〃	41	債権管理の主任
C 7	社員	40	コンピュータのオペレーション、補給依頼書、月報・中旬報、原価計算、入出庫受払、各営業所の週オーダー・月オーダー
C 4	〃	47	福井営業所の小払、予算・実績の会議資料等
C 6	〃	40	倉庫の入出庫、在庫表パンチ、各工場との補給照合
C 5	〃	41	富山営業所・工場の小払
C 8	〃	43	材料課の原価計算
C 9	〃	38	製造 1 課・製造 2 課の原価計算
C 10	パート	43	週オーダー、副資材からの伝票等のパンチ、帳票打出分の配布
A 2	社員	39	返品伝票、補給依頼表、北日本プリマから原料課への補給等のパンチ、会議資料のコピー
A 1	〃	38	愛社貯金、子会社・金沢・高岡営業所の小払、本支店の付替勘定、買掛金残高調書作成、副資材請求書のチェック、簡易伝票のナンバリング

(3) 本件配転に至る事情

ア 高岡工場の業績等

(ア) 高岡工場ではコストダウンに努めてきたものの、平成2年度に1億3千万円強の赤字を出し、平成3年度も業績の悪化が予想されていた。

(イ) 本件配転時において1kg当たり労務費（製品1kg作るのにかかる労務費）は、全国の会社工場の中で高岡工場が最も高かった。

イ 製造2課からの増員要請

(ア) 高岡工場における主な生産品目は製造2課のウィンナーソーセージと製造1課のミートボール、ハンバーグであるが、ウィンナーソーセージは春と秋の行楽シーズンに需要が増加し、時間外等が増える状況にあった。

(イ) 製造2課の社員、準社員、パートを含めた従業員数は、平成元年から平成3年にかけてほぼ110名台で推移していたが、この中で退職等により、社員、準社員の数は減少してきていたことや、他課に比べて時間外等が多かったことから製造2課長は総務課長に対し、高岡工場全課的にバランスのとれた適正配置と増員の要請をした。

(ロ) 製造2課の増員に当たっては社員であるかどうかということよりも製造2課の通常の勤務時間である午前8時から午後4時35分までフルに働ける者であること、絶対条件ではないが、交替制勤務（高岡工場において会社が交替制のパターンを3から8パターンに変更した際に支部が反対し、以後、支部は交替制勤務には就いていない。）に入れる者であることが要望された。

ウ 高岡工場では、前記のように業績の悪化が予想されたので、人件費のかかる新規採用によらずに工場内の効率的な人員配置を考え、各課に対し、製造2課へ要員を出せるかどうかを検討してもらうことになった。

(4) 本件配転

ア 経理課内での人選

製造2課への要員振向けについての検討依頼を受けた経理課長は、課内で人選をするに当たり、パートを除き、職員それぞれの専門的知識や技能、職務内容、勤務時間等を比較検討し、A1の職務内容が容易に他の職員に分担できること、他の経理課員と比べ異動による業務への影響が最も少ないと考えられたことから同人を配転することにした。

イ 本人への内示

平成3年6月7日の午後2時頃高岡工場2階の宿直室において、経理課長はA1に対し、同月10日付け、同月17日着任で製造2課包装係へ異動の内示を伝えた。

(5) 6月10日付けの人事異動

会社は、6月10日付けで、26名に対し人事発令をし、製造2課へはA1のほか組合員のA4、A5及び民労組合員7名を新たに配属するとともに、5名を転出させたので、同課は5名増員となった。

なお、この異動で、事務職から製造2課の現場へ配転となった者は経理課のA1と民労組合員である生産技術課のA6、生産課のA7の3名であった。

(6) 労使の交渉状況

ア 支部への通知

会社は、6月7日の正午直前に、事務折衝の場でA1及び組合員A4、A5の配転を通知した。この際、支部は、本人の意向を受けて対応したい旨を述べた。

イ 要求書、団体交渉の申入れ

(ア) 支部は、上記事務折衝の後、A1、A4、A5から事情を聞いたうえ、翌8日、会社に対して、本人の意思、意向を尊重することや、異動者の選定基準を明確にすることを要求し、かつ、同月11日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

(イ) 同月10日の事務折衝において、会社は、支部に対し、本件配転は、団体交渉事項に該当しないので、団体交渉を行わない旨伝えた。

なお同日、高岡工場の食堂の会社掲示板に、本件配転を含む人事発令の通知書が掲示された。

ウ 6月11日の事務折衝

支部の要求していた6月11日の団体交渉は開催されなかったが、同日、事務折衝が行われ、支部は、A1、A4、A5の事情、意思を書面で提出した。この中で、A1は入社の際、事務職という条件であったので、現場へ異動させる場合は同意が必要であること、今までの事務職と違って立ち仕事のうえ、体質的に冷え症なので寒い職場での仕事は身体への影響が心配であることなどの事情、意思を申し述べた。これに対し会社は、これくらいのことは斟酌すべき事情とまでは言えない旨伝えた。

なお、過去において、昭和60年の組合員A8、A9の高岡工場から大阪市港区にある近畿流通センターへの人事異動及び平成3年の組合員A10の製造2課包装係から同課製造係への人事異動に際して事情斟酌された例がある。

支部は、6月11日に団体交渉が行われなかったので、同日、当委員会へあっせんを申請した。

エ 6月13日の団体交渉

会社は、支部に対して、今回の異動のうち事前協議して決定しなければならない事項はなかったと説明したうえで、異動者の事情、意思を尊重するかどうかはケースバイケースであること、労働環境の変化は甘受してもらえる範囲と思ったこと、経理課で1名減少しても課内

の業務への影響は少ないこと等を説明した。

オ 6月14日の事務折衝

会社は、本件配転の人選理由として、経理課で残業の必要な場合があるのに、A1は残業をしておらず、また、A1の業務は他の職員に分担させることが容易であったので、同人を配転しても経理課のダメージが少ない旨説明した。

カ 6月17日の事務折衝

支部は、本件配転について事務職から現場職への異動は、異職種配転であり、労働条件の変更に当たるので支部と協議が済むまで強行、強要はしないよう申し入れたが、会社は、着任しなければ、懲戒対象になる旨伝えた。

キ A1の着任

6月18日、支部は、会社に対し、同月17日の事務折衝における態度が不誠実、高圧的、挑戦的であると抗議した。しかし、A1は、着任日を過ぎていることもあり、同日製造2課包装係へ着任した。

(7) A1配転後の経理課の状況

A1が抜けた後の会計係には、計算室にいたパートのC10が入り、A1の仕事は、C10のほか、C1、C4、C5に振り分けられた。

第2 判 断

1 申立人適格について

被申立人は、組合が単一組織の労働組合であり、支部は組合の組織機構の中の一部に過ぎず、結局両者は同一人格と認められるから、同一申立人による二重申立てである点において不適法であり、いずれかの申立人について却下されなければならないと主張するが、本部及び支部は労働組合法第2条及び同5条第2項の各要件を具備していると認められ、かつ、支部、本部間の従属関係が必ずしも支部の独立性を損なう程度に強いものとは認められないから、両者は、申立人適格を有すると判断する。

2 本件配転について

(1) 申立人らの主張

ア 本件配転の不合理性

(ア) 業務上の必要性

高岡工場では、コストダウンの成果は上がっており、労務費削減の必要性は切迫していなかったこと、製造2課の人員はほぼ110名台で推移し、大きな人員不足はみられないこと、多忙といっても、春と秋に限定されていることからその増員は、必要性、合理性がない。

(イ) 人選の妥当性

製造2課からは、交替制勤務に就ける者が要望されたのに、交替制勤務に就けないA1が選ばれたこと、A1の業務が分担可能であるならば、同じ会計係員2名の業務も分担可能であるのにA1だけ

が人選の対象になったこと、パートのC10が会計係に異動し、A1の穴を埋めているのは、会計係に余剰人員がなかったことを示していることから、その人選方法は妥当性を欠き、合理性があるとはいえない。

また、被申立人は、A1が時間外等しないことを配転の理由としたが、A1が残業しないのは、申立人支部と被申立人との間に36協定が締結されていないことの当然の結果であり、A1個人の問題ではないので、これを人選理由とするのは不適切であり、不合理である。

(ウ) 本件配転の経過

被申立人は、平成3年6月7日に突然、A1に対して製造2課への配転を内示した。そこで申立人支部は選定基準の明示と本人の意思を尊重することなどを申し入れ、団体交渉を要求したが、被申立人は、これを無視し、内示から3日後という短期間で発令してしまった。新和解では諸問題の解決に当たっては労使協議を尽くすことを定めており、申立人らにとって組合員の配転は重大な交渉事項である。また旧和解では、異動に際しては本人の意向や事情を斟酌するよう定めており、過去の異動に当たっては異動対象者の事情は十分といえないながらもそれなりに斟酌された。しかし、本件配転において、被申立人が申立人支部との協議を尽くさず、申立人支部からの申入れを無視して配転を強行したのは不当である。

イ 本件配転の不利益性

A1は、入社の際、事務職従業員という条件であったので、現場へ異動させる場合には同意が必要である。また、A1は、高校商業科を卒業して、20年近く一貫して会計係を担当し、経理課のスペシャリストとして勤務してきた。経理課から製造現場への配転は、前例のない異職種配転であり、簿記2級の資格と経験を活用できない職種に変更されることはA1本人にとって苦痛である。さらに冷え症であるのに極めて寒い作業現場への配転である。これらの事情を総合すれば、本件配転は不利益取扱いである。

ウ 本件配転の不当労働行為性

被申立人は、36協定締結に当たって、申立人支部単独ではできないプリマカレンダー及び変形労働時間制の了解を前提条件に持ち出し、36協定の締結を意図的に回避したものである。36協定が締結されないことの当然の結果として、時間外等ができないのに、このことを理由になされた本件配転は、組合員ゆえの不利益取扱いである。

また、生産現場の紛争でみるとおり、被申立人は、組合員に対し種々の差別取扱いを行ってきており、本件配転はその一環として把握すべきものである。

かかる組合員に対する差別、不利益取扱いを通じて、被申立人は、

申立人らの弱体化を意図しているのであるから労働組合に対する支配介入であることも明白であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件配転の不合理性

(ア) 業務上の必要性

製造2課では社員、準社員が減少し、時間外等が多いことから増員要請がなされたものであるが、高岡工場は業績の悪化が予想され労務費を軽減する必要もあったので、新規採用によらず、工場内の人員配置の見直しを行い、製造2課を増員したものである。

(イ) 人選の妥当性

製造2課からの増員要請に当たっては交替制勤務に就ける人が望ましいということだけで、絶対条件ではなかった。また、経理課内でA1以外の職員はそれぞれ専門的知識や技能をもっていたので人選から外したものであり、A1についてはその担当している業務が他の者に分担させやすく、経理課として影響が少ないということでも人選したものである。

なお、パートのC10は計算室から会計係に移ったが、A1の業務は、C10を含む4名に振り分けたものである。

また、A1が時間外等をしないことは直接的な人選基準ではない。

(ウ) 本件配転の経過

今回の配転について事前協議の対象になる事項はなかった。被申立人はこれまで個々の配転（誰をどのような理由でどこへ配転するか）について申立人らと団体交渉をしたことはない。6月13日の団体交渉は、あっせんの申請がなされており、団体交渉をしなければ団交拒否という別の問題が起きるので行ったものである。

なお、過去に行った事情斟酌の事例は被申立人が独自に本人の事情を考慮したもので、労使協議の結果行ったものではない。

イ 本件配転の不利益性

A1は、事務職従業員として採用されたわけではない。誰にどの仕事をさせるかは被申立人の人事権の自由裁量に任されており、A1はたまたま経理事務を担当させられたに過ぎない。簿記2級の資格者はスペシャリストと認める程のものではなく、配転による労働環境の変化も甘受してもらえる範囲と考えている。

ウ 本件配転の不当労働行為性

平成2年5月からの事務折衝において、36協定の締結に当たっては、プリマカレンダー及び変形労働時間制を申立人支部として了解した旨の文書を提出してほしいと申し入れたが、申立人支部は文書は出せない旨の抗議文を提出し、その後、この問題については何も言っていなくなったため、それで打切りになってしまったものである。

また、生産現場での紛争において申立人らが差別であると主張している職制等の行為は、いずれも業務上の必要性等に基づき行ったものであり、なんら組合員を差別扱いしているものではない。さらに、今回の異動で事務職から現場へ配転となった者に民労組合員のA6、A7もおり組合員であるA1のみを特別扱いしたのではない。

なお、A1は、特に活発に組合活動をしてきたものではないから、配転の結果、同人の組合活動に支障を来すことはない。

(3) 判断

ア 本件配転の不合理性

(ア) 業務上の必要性

申立人らは、製造2課の増員は必要性、合理性がないと主張するが、前記で認定したとおり、製造2課の社員、準社員、パートを含めた人員数は横這いであったものの社員、準社員が減少してきており、また、他課に比べて時間外等が多かったために製造2課長は増員要請を行ったものである。

高岡工場においては、業績が悪化していることや1kg当たり労務費が高いことから諸経費を抑制する必要がある。このような状況のもとで工場の一部門が増員を行う場合は、工場内の効率的人員配置を図ることにより対応するのが一般的である。

従って、製造2課の増員は、高岡工場の効率的人員配置の必要からなされたものであることが認められる。

(イ) 人選の妥当性

申立人らは、本件配転が、時間外等をしないことを理由になされたと主張するが、前記で認定したとおり、製造2課からの人員要請は、交替制勤務に就ける者が望ましいが、勤務時間をフルに働ける者ならよいということであったので、経理課長は、パートを除く課員全員を対象に人選を行ったものである。

人員が1名減っても、課内の仕事の内容、分量は変わらないので、経理課長としては、今後いかにして支障なく業務を遂行していくかが主要な課題であった。そこで、専門的知識や技能をもった者を残すことにし、併せて各担当業務を他の課員に分担させることや、業務全般に及ぼす影響を考慮した結果、A1を配転させることにしたものであって、その人選過程に不合理な点は認められない。

(ウ) 本件配転の経過

申立人らは、本件配転の選定基準の明示等を要求したのに、被申立人はこれを無視し、短期間で人事発令をしたと主張する。

A1の異動内示後の事務折衝等において被申立人が行った本件配転理由の説明は必ずしも十分ではなかったが、本件配転の過程に不当があったとまでは言えない。

なお、申立人らは、旧和解では異動に際して本人の事情を斟酌す

るよう定めており、過去においては斟酌されていたと主張するが、過去の例は県外への勤務地変更を伴うものや同一課内の係間異動といったもので、本件配転と同様に扱うことはできない。

イ 本件配転の不利益性

申立人らは、A 1 が事務職という条件で採用されたので現場へ異動させる際は、同意が必要であると主張するが、申立人ら又はA 1 と被申立人との間で、A 1 を経理課あるいは事務職以外の職務には一切就かせない趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示で成立したことを認めるに足る疎明はない。

また、申立人らは、A 1 が経理課において20年近く会計事務を担当し、その間、大きな職務内容の変更はなかったのに突然職種変更を命じられたことや、冷え症のA 1 を寒い職場へ配転したのは不利益取扱いに当たると主張する。

本件配転先の職場は過去の経験や知識を生かせず、しかも、労働環境も変わり、慣れない仕事に従事することで、本件配転がA 1 本人にとって不利益な面があることは否定できない。しかし、勤務地、労働時間、賃金等については不利益的な変更のないことを考慮すると、それらの不利益は、配転に通常伴う不利益の範囲内にとどまるものである。

ウ 本件配転の不当労働行為性

(ア) 申立人らは、被申立人が36協定締結を意図的に回避しておきながら、時間外等をしない組合員を配転したのは、組合員ゆえの不利益取扱いであると主張する。

36協定締結に当たって、被申立人が提示したプリマカレンダー及び変形労働時間制を申立人支部として了解した旨の文書提出という条件は、申立人本部が合意していない以上申立人支部としては、受諾は難しいものと考えられる。

しかしながら、交渉の単なる一過程においてなされたこの提案に対して、十分な協議もせずに抗議文を提出した後、36協定に関して全く申入れをしなくなった申立人支部の姿勢にも、36協定締結に向けての意欲が見受けられず、36協定不締結の原因が被申立人側にのみあるとの申立人らの主張は採用できない。

(イ) 申立人らは、前記で認定した生産現場での紛争は、被申立人が組合員ゆえの差別をしたことが原因であるとし、本件配転もこのような差別の一環としてなされたと主張するが、これらの紛争は双方の不信感や立場、考え方の相違に起因するものと推認される。しかし、これらの紛争が本件配転の背景をなすとか、関連性があるものとは認め難い。

また、前記で認定したとおり、A 1 と同時に事務職から現場へ異動した者に、民労組合員のA 6、A 7がいること、A 1 は、組合執

行部役員をした経験はなく、組合活動は、組合の各種集会に出席する程度であったことから、本件配転は、A 1 が、組合員であるが故に、あるいは組合活動したが故になされたとは認められない。

(ウ) 使用者は、業務上の必要に応じて労働者の就業場所を決定することができるものである。20年近く経理課の会計係を担当し、他の職種の実験もないA 1 が、製造2課の仕事に適任であるかについては若干の疑問はあるものの、その人選については、とりたてて不合理な面は認められず、また本件配転は企業の合理的運営に寄与するものと認められ、業務上の必要性の存在を肯定できるものである。

前記で判断したとおり、本件配転にかかる不利益は、配転に通常伴う不利益の範囲にとどまり、本件配転によるA 1の組合活動上の不利益も認められない。

(エ) 他に、A 1を配転したことについて不当な動機、目的が存在したことを認めるに足る疎明はない。

(オ) 以上から本件配転は組合員ゆえの不利益取扱いとは認められず、従って、組合員に対する不利益取扱いを通じて申立人らの弱体化を意図しているとの申立人らの主張は認められない。

3 結 論

以上のように、本件配転につき労働組合法第7条第1号及び第3号に定める事項に該当する事実は認められない。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成5年4月28日

富山県地方労働委員会
会長 干場義秋