

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合神戸支部

被申立人 日栄運輸株式会社

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

(1) 申立人全日本運輸一般労働組合神戸支部（以下「組合」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、陸上貨物運送事業等の産業で働く労働者が組織する労働組合で、審問終結時における組合員数は、約800名である。

組合の下部組織である日栄運輸分会（以下「分会」という。）は、被申立人日栄運輸株式会社（以下「会社」という。）の従業員である海上コンテナート・レーラー運転手（以下「海コン運転手」という。）6名が会社の従業員で組織されていた日栄運輸労働組合（以下「日栄労組」という。）を脱退し、組合に加入して結成した組織であり、審問終結時における分会員数は、6名である。

(2) 会社は、肩書地に本社を置くほか、ポートアイランド、六甲アイランド、摩耶埠頭等の神戸港内の各埠頭及び姫路港内に作業現場を有し、船内荷役、沿岸荷役及び海上コンテナートレーラー（以下「車両」という。）による陸上運送を主たる業務とする株式会社であり、審問終結時における従業員数は、121名である。

会社は、株式会社日新（以下「日新」という。）のグループ企業であり、会社にとって日新は、最も重要な取引先である。

2 会社の組織及び業務内容

(1) 会社における事業部門は、本件申立て当時、本社事業本部の下に船内荷役部門を担当する船内課（以下「船内部門」という。）沿岸荷役部門を担当する沿岸課（以下「沿岸部門」という。）、陸上輸送部門を担当する陸運事業所（以下「陸運部門」という。）が置かれ、船内部門には船内作業員約40名とフォークリフト運転手5名が、沿岸部門には沿岸作業員約60名が、陸運部門には海コン運転手7名が、それぞれ所属している。

(2) 船内部門及び沿岸部門（以下、船内部門及び沿岸部門の両部門を一括して、「船内部門等」という。）では、主として、船内及びコンテナヤードにおいて、手作業による荷物の積卸し、フォークリフトの運転、積

卸された貨物を車両によってコンテナヤード内を運搬する、いわゆるマーシャリング（構内走行）などの業務を行っている。

- (3) 海コン運転手の業務内容は、車両の運転による貨物の陸上運送であり、船内部門等の作業員と異なり、手作業による荷物の積卸し等を行わないため、肉体的な負担が少ない。
- (4) 港湾業務は、本船の入港等の事情により、日によって業務量に繁閑が生じるが、業務量の多い時期には、会社は、他の業者に傭車し、貨物を運搬させることがある。

### 3 分会結成以前の会社の状況

- (1) 平成6年5月、会社は、一般貨物自動車運送事業の許可を受け、同年7月、車両3台を保有して一般貨物自動車運送事業を開始し、X1及びX2（以下、それぞれ「X1」、「X2」という。）の両名を、船内部門等の作業員から海コン運転手に配転した。

同年10月、会社は、車両2台を追加するとともに、X3及びX4（以下、それぞれ「X3」、「X4」という。）の両名を、船内部門等の作業員から海コン運転手に配転した。

- (2) 平成7年1月17日に発生した阪神・淡路大震災（以下「震災」という。）以前は、1日に何度も車両を往復して作業できたが、震災後は、道路状況が悪化し、交通が渋滞して陸上運送業務に支障が生じたため、会社は、車両4台を追加するとともに、同年3月から6月にかけて、X5、X6、X7、X8及びX9（以下、それぞれ、「X5」、「X6」、「X7」、「X8」及び「X9」という。）の5名を順次、船内部門等の作業員から海コン運転手に配転した。
- (3) 平成7年9月当時、会社は、車両9台を保有し、海コン運転手は、X3、X7、X1、X5、X6、X8、X4、X2、X9の9名であって、全員、日栄労組に加入していた。

### 4 組合加入に至る経緯

- (1) 平成7年9月頃、X4が、車両の運行管理者であるY1（以下「Y1」という。）及びY2に対して、時間外手当の支給に関し苦情を申し立てた。

同年10月24日、会社は、フォークリフト運転手不足を理由に、X4を船内部門の作業員に配転した。

しかるに、X4は、フォークリフト運転手としてではなく、手作業の作業員としての仕事に従事させられたので、それまで、海コン運転手から船内部門等の作業員への配転の例がなかっただけに、海コン運転手らに不安を与えた。

- (2) 10月24日夕方、海コン運転手らは、Y1に対して、X4を海コン運転手に戻すよう要求したが、この要求に対し、総監督である取締役Y3（以下「Y3取締役」という。）が、立腹して海コン運転手らを一喝した。
- (3) X3らは、X4の配転に関し、日栄労組と相談していたが、進展せず、平成7年10月頃から、X3を中心に、海コン運転手らの間に、会社に対

し海コン運転手としての身分保障を要求するため、組合に加入しようとする動きが生じ、X 3 が、会社に秘密裡に海コン運転手全員に働き掛けるところ、そのうち8名が話し合いに加わった。

- (4) 平成7年11月頃、Y 3 取締役が、ミーティングの席上で、海コン運転手に対し、組合に入ってX 4 君を戻そうとする動きがある、などと発言した。
- (5) 平成7年12月12日、X 3、X 7、X 1、X 5、X 6 及びX 8 の6名（以下「X 3ら6名」という。）の海コン運転手は、組合に加入したが、会社にはこの事実を知らせなかった。

その後も引き続き、同人らは、会社に秘密裡に組合員獲得のための活動を行ったが、話し合いに加わった8名のうち、X 3ら6名を除く海コン運転手2名は、組合に加入しなかった。

#### 5 X 3 に対する第1次配転

- (1) X 3 は、昭和59年2月6日入社し、船内部門の手作業員及びフォークリフト運転手に配属され、平成2年5月16日に沿岸作業員に、平成6年7月16日に再び船内部門のフォークリフト運転手に、同年10月16日に海コン運転手に配転された。
- (2) 平成7年12月12日夜、X 8 が乗務していた車両が盗難に遭ったため、同月14日、会社は、X 8 が乗務すべき車両がなくなったとして、同人を船内部門のフォークリフト運転手に配転した。
- (3) 平成8年1月11日、Y 3 取締役は、休暇中であったX 8 に対し、電話で、ヘッドに乗りたかったら、組合員である他の5人には近付くな、などと話した。

なお、「ヘッド」とは、車両の運転席部分のことである。

- (4) 平成8年1月13日、会社は、X 8 のフォークリフト運転経験が浅く、もっと経験豊富な者に代える必要があるという理由で、フォークリフト運転手及び海コン運転手それぞれの適性を考慮した上で、同月16日付けでX 8 を海コン運転手に配転し、同日付けでフォークリフトの運転について高い技術を有していたX 3 を船内部門のフォークリフト運転手に配転する（以下「X 3 に対する第1次配転」という。）ことを命じた。

#### 6 分会結成とその後の労使関係

- (1) X 3ら6名は、X 3 に対する第1次配転が行われることになったのは、分会結成の働きが会社に察知されたためと考え、急いで分会結成及びその公然化を図ることとし、平成8年1月16日に、分会を結成して、分会長X 3、副分会長X 7、同X 5 及び書記長X 1 を、それぞれ役員に選出した。
- (2) 同日、分会は、会社に、組合結成通知書、4項目からなる要求書及び団体交渉申入書を提出した。
- (3) 2月8日、X 3、常務取締役Y 4（以下「Y 4 常務」という。）及び日栄労働組合長X 10（以下「X 10」という。）が、会社の事務所がある摩耶

業務センタービル（以下「ビル」という。）内の喫茶店で、1時間くらい話し合い、その席上、Y4常務は、組合を脱退すれば要求をきくとの趣旨の発言をし、その間、X10は、ほとんど何も話さなかった。

- (4) 2月9日、X3を除く分会員5名と、Y4常務及びX10とが、会社の事務所で話し合い、その席上、Y4常務は、分会員らに対し、組合の脱退を勧めるような発言をした。
- (5) 2月10日、X3を除く分会員5名と、Y4常務及び社長とが、午前中3時間、午後1時間ほど話し合った。
- (6) 2月16日、組合及び分会と会社とは、第1回目の団体交渉を行い、その後、同年6月末までの間に計8回の団体交渉を重ねた。

団体交渉の内容は、春闘、一時金問題並びにX3に対する第1次配転、後述するX7に対する配転及びX3に対する第2次配転問題であった。

組合及び分会が、団体交渉の中で、X3及びX7に対する配転の撤回と車両の増車を要求したが、会社は、仕事がないので増車できない、配転の撤回はできないと答えた。

- (7) 3月1日、組合及び分会と会社とは、2月16日の団体交渉で組合及び分会の要求事項等について話し合った結果、組合及び分会と会社との間で、会社は、従業員に対し、組合員であること、組合に加入しようとしていることを理由に、解雇その他、不利益な取扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否したり、その他労働組合法第7条に規定する不当労働行為は一切行わない等の内容とする協定を締結した。

#### 7 X7に対する配転及びX3に対する第2次配転

- (1) X7は、昭和58年9月14日入社し、船内部門の手作業の作業員に配属され、昭和62年7月16日に同部門のフォークリフト運転手に、平成2年6月16日に沿岸作業員に、平成7年6月5日に海コン運転手に配転された。
- (2) 平成8年3月15日、会社は、X7を海コン運転手から船内部門のフォークリフト運転手に配転する旨の申入れを分会に対して行った。
- (3) 3月16日、X11組合書記長及び3名の分会員が、上記申入れに抗議を行った。
- (4) 3月19日、団体交渉の中で、会社は、この配転の必要性について説明を行ったが、組合は、同意せず、配転の撤回を申し入れた。
- (5) 同日、会社は、車両1台が車検切れで減少することを理由に、3月21日付けをもって、X7を海コン運転手から船内部門のフォークリフト運転手に配転し（以下「X7に対する配転」という。）、X3を船内部門のフォークリフト運転手から沿岸作業員に配転する（以下「X3に対する第2次配転」という。）ことを命じた。これらの、人事異動は、文書を交付して行われたが、作業員の配転で文書を交付することは、昇格人事を除けば、異例のことであった。

X7は、フォークリフトの運転について高い技術を有しているが、海

コン運転手の中には、X 3 及び X 7 以外に、X 2 も、フォークリフトの運転について高い技術を有している。

- (6) 3月29日、車両1台が車検切れとなったが、会社は、採算が見込まれないため、同車両の車検を受けなかった。

同車両は、当初、マーシャリング業務専用として、中古7年の車両を購入したものであるが、震災による道路事情悪化によって生じた車両不足を緩和するために、急いで車検を受け、海コン運転手が使用していたものである。

その後、同車両は、ナンバープレートをはずして、コンテナヤード内のマーシャリング業務専用として使用されている。

- (7) 平成8年3月中に会社が行った人事異動として、X 7 に対する配転及び X 3 に対する第2次配転の他、同月16日に、船内部門における作業班の編成替えがあった。

X 3 に対する第2次配転で、同人の勤務地は、本社から六甲アイランド作業現場に移ったが、本社から、車で15分以内で行ける距離である。

分会の組合活動としては、月2回程度の会議が行われていた。

- (8) 平成8年3月から4月にかけて行われた団体交渉の中で、会社は、X 7 に対する配転及び X 3 に対する第2次配転について、現場から特に要請があったからだと説明したが、組合は、現場からはそのような要請はなかった旨述べた。

- (9) 5月8日、組合は、① X 3 及び X 7 の海コン運転手への復帰、②謝罪文の掲示を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 8 海コン運転手の身分及び待遇

- (1) 就業規則第6条では、従業員の職種は、職員・作業員・嘱託職員・嘱託作業員と区分され、作業員の職制は、責任・責任補・班長・副班長・作業員と区分されている。

- (2) 会社は、作業員を採用するために、「港湾作業員」として職業安定所等を通じて募集しているが、その際に、職務内容及び勤務場所を特定することはほとんどなかった。

- (3) 作業員の異動については、必要に応じて、船内部門の作業班の編成を替えるケースが大半であり、毎年決まった時期に行われる定期異動といえるものはなかった。また、海コン運転手から船内部門等の作業員への配転の前例は、X 4 の配転以前はなかった。

就業規則第47条において、「会社は業務の都合により、従業員の人事異動又は転勤を命ずる事がある。但し、従業員が異動又は転勤を命ぜられた時は正当な理由なくしてこれを拒んではならない。」と規定されている。

- (4) 海コン運転手には、大型一種及び牽引の免許が必要であるが、会社は、フォークリフト等の運転技術の高い者に上記免許の取得の機会を与え、本件申立て時には19名が取得していた。

- (5) 海コン運転手の基本給や諸手当などの給与体系は、3か月にいちど3

万円は無事故手当の支給があることを除いて、船内部門等の作業員と差はなく、その他の待遇面においても差はない。

また、船内部門の作業員から配転された海コン運転手には、汚損手当及び転船手当が、一方、沿岸作業員から配転された海コン運転手には、汚損手当が、それぞれ配転前と同様に毎月支給されている。

なお、汚損手当は、作業中に骨粉、漢方薬等を扱い、汚れを伴うために支給される手当であり、転船手当では、一つの船の作業が終わり、続けて次の船の作業にあたるために支給される手当であり、各手当とも月額3,500円である。

- (6) 平成7年12月以前、海コン運転手は、船内部門等の作業員と比べて時間外手当が1人当たり毎月約5万円多く、それだけ給与総額も多かったが、平成8年1月以降、それまで月に3回程度あった中・長距離運送業務が全くなかったため、海コン運転手の時間外手当が減少し、船内部門等の作業員との差がなくなった。なお、分会員である海コン運転手だけでなく、日栄労組組合員である海コン運転手も、同様に時間外手当が減少した。

#### 9 震災後の貨物取扱量及び車両数

神戸港における貨物取扱量は、震災の影響を受けて激減したが、平成8年では、置災前の7割強ぐらいまで回復している。

今後、道路事情の回復に伴い、神戸港、大阪港合わせて、震災直後に一時的に増加した車両のうち、少なくとも約400台の車両が余剰になると見込まれている。

#### 10 暴力団員風の者と分会員との面談

- (1) 平成9年3月5日午後2時半頃、X7は、ビルの3階にある会社事務所の隣室の現場事務所（以下「現場事務所」という。）内で暴力団員風の者2名から声をかけられ、ビルの1階にある喫茶店「アンカー」で、そのうち1人から、吉川組と書かれている名刺を見せられて、君のことは調べてある、まじめにやってくれ、今日ここに来ているのは会社とは無関係だ、などと言われた。

- (2) 同日午後3時半頃、X5は、ビルの斜め前にあるトラックの車庫に帰ったときに、前から見知らぬ2人が歩いて来て、そのうちの1人に声をかけられ、現場事務所では日報の整理をした後、ビルの4階にある喫茶店「弘洋」で、そのうちの1人から、5代目山口組吉川組若頭Z1なる名刺を見せられて、会社をつぶさないようにしてくれ、先頭を切って組合活動をしないようにしてほしい、会社に頼まれて来たわけではない、などと言われた。

- (3) 平成9年3月26日、組合は、第1の7(9)の本件救済申立ての請求する救済の内容に、会社は、暴力団員に依頼して、分会員らに面談を求めさせ、組合活動に介入させてはならない。との内容を追加した。

## 第2 判断

## 1 X3に対する第1次配転について

### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

- (ア) 会社は、X3ら6名の組合加入及び分会結成の動きを認識していた。
- (イ) 海コン運転手は、船内部門等の作業員に比べて、時間外手当が多く、無事故手当も支給され、給与面で有利であること、肉体的負荷の面で相対的に楽であること、海コン運転手に配転されることが昇格人事と社内では認められていること、抜擢された優秀な者と社内では評価されていることから、海コン運転手から船内部門等の作業員への配転は、不利益な取扱いである。
- (ウ) 本配転は、組合加入に対する報復、分会結成の動きに対する牽制もしくはX3の影響力を減殺する目的で行われたものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。
- (エ) 会社は、日新のグループ企業であり、極めて有力な取引先を有していることにより、業務量は十分確保できる。それにもかかわらず、分会を結成した平成8年1月以降、会社は、日新を取引先とする恒常的な中・長距離運送業務について他社に備車し、自社の海コン運転手には近距離運送業務にのみ就かせるようになった。このため、会社は、1人当たり毎月10万円程度コンスタントにあった海コン運転手の時間外手当を半減させ、船内部門等の作業員並みにさせた。このことは、海コン運転手に対する見せしめ的な措置である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) X3ら6名の組合加入及び分会結成については、会社としては全く認識していなかった。したがって、本配転を行うにあたって、会社に、不当労働行為を行う意思などあり得ようはずがない。
- (イ) 本配転は、車両が盗難に遭い、その事後処理という業務上の都合によるものである。
- (ウ) 就業規則に定める作業員に係る職制は、責任・責任補・班長・副班長・作業員のみであって、この職制間における昇格又は降格人事は存しても、海コン運転手と船内部門等の作業員との間の配転そのものを、昇格又は降格人事として取り扱うことなどあり得ない。
- (エ) 海コン運転手の時間外手当が船内部門等の作業員の時間外手当より多いわけではなく、給与等の待遇面で有利になることはない。また、海コン運転手の時間外手当が減少したのは、業務量が減少したためである。
- (オ) 会社が、組合に対して不当労働行為を行う意思があれば、分会員X8を海コン運転手に復帰させることなどあり得ない。しかし、現に分会員X8を、X3に対する第1次配転と同時に、海コン運転手に復帰させていることから明らかなように、本配転は、不当労働行

為意思に基づくものではない。

(2) 当委員会の判断

一般的に、使用者は、労働契約において労働者の労働力の処分権限を有し、当該労働契約において、特に労働の種類・態様・場所についての合意がない限り、その裁量に従い提供された労働力を適宜配置して使用することができるものであるが、それは、労働組合法第7条に規定する不当労働行為に該当するものであってはならないことはもちろんである。

そこで、本配転が、組合の主張するとおり、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当するか否かであるが、これについては、配転の業務上の必要性、配転の不利益性等を総合考慮して、判断するのが相当であるので、以下検討する。

ア 組合加入及び分会結成に対する会社の認識について

Y3取締役は、平成8年1月11日にX8に対して、ヘッドに乗りたかかったら、組合員である他の5人に近づくな、などと発言しており、〔第1の5(3)〕、この発言内容を検討するに、総監督であるY3取締役が、X3ら6名が組合に加入したことや分会を結成しようとしていたことを認識していたのであるから、会社として、この事実を認識していたものと判断できる。

イ 業務上の必要性について

平成7年12月12日にX8の乗務していた車両が盗難に遭い、車両が1台減少したため、海コン運転手1名を船内部門等の作業員に配転させる必要が生じ、X8をとりあえずフォークリフト運転手に配転した〔第1の5(2)〕。ところが、同人のフォークリフトの運転経験が浅く、もっと経験豊富な者に代える必要があり、フォークリフト運転手及び海コン運転手それぞれの適性を考慮した上で、X8に代えて、フォークリフトの運転について高い技術を有していたX3に対する本配転が行われたものであると認めることができる〔第1の5(4)〕。

これらの事実からすると、X3をフォークリフトの運転手に配転させた本配転は、会社の業務上の必要性に基づくものと判断できる。

ウ 本配転の不利益性について

(ア) 海コン運転手と船内部門等の作業員との間で、特に基本給や諸手当などの給与体系に差がないものの〔第1の8(5)〕、平成7年12月までは、1人につき、月3回程度の中・長距離運送業務があったため、海コン運転手の時間外手当が、船内部門等の作業員に比べて1人当たり毎月約5万円多かったことが認められる〔第1の8(6)〕。

しかし、本配転が行われた平成8年1月以降は、海コン運転手の時間外手当が減少し、船内部門等の作業員と比べて時間外手当に差がなくなったこと〔第1の8(6)〕からすると、海コン運転手が船内部門等の作業員と比べて、時間外手当が特に多かったと認めることはできない。



なお、組合は、会社が、見せしめ的な措置として、海コン運転手の時間外手当を半減させ、船内部門等の作業員並みにさせた主張するが〔第2の1(1)ア(エ)〕、確かに、平成8年1月以降、海コン運転手の時間外手当が減少している事実は認められるものの、会社が、日新という極めて有力な取引先を有していることによって業務量が十分確保できるとの主張及び日新を取引先とする恒常的な中・長距離運送業務について会社が意図的に他社に傭車しているとの主張については、これを認めるに足る十分な疎明がなく、したがって、組合の主張は採用できない。

また、海コン運転手に、船内部門等の作業員には支給していない無事故手当が支給されていること〔第1の8(5)〕が認められるが、これは、海コン運転手の業務に特有のものということができ、同業務から外れると当然支給の対象とはならないこと、3か月にいちど3万円程度の小額であることからすると、無事故手当が支給されることをもって、海コン運転手が船内部門等の作業員と比較して、給与面において特に有利であったものと認めることはできない。

よって、海コン運転手が、船内部門等の作業員と比べて給与面で有利であるとする組合の主張は採用できない。

- (イ) 組合は、海コン運転手に配転されることが、昇格人事であると主張するが〔第2の1(1)ア(イ)〕、就業規則に定める作業員の職制は、責任・責任補・班長・副班長・作業員と区分されていること〔第1の8(1)〕からすると、海コン運転手に配転されたとしても、同じ「作業員」という職制での配転であれば、昇格人事とはいえず、組合の主張を認めることはできない。

また、組合は、海コン運転手が、抜擢された優秀な者と社内で評価されていると主張するが、〔第2の1(1)ア(イ)〕、これを認めるに足る十分な疎明がないので、この主張も認めることはできない。

- (ウ) 確かに、組合が主張するとおり、海コン運転手は、船内部門等の作業員と異なり、肉体的な負担が少ないことが認められるとはいえず〔第1の2(3)〕、海コン運転手が給与面で有利であるとは直ちに認められないこと、海コン運転手に配転されることのみでは昇格人事であるとは認められないこと、海コン運転手が社内で特に優秀な者と評価されているとは認められないことを考え併せると、海コン運転手から船内部門等の作業員に配転されることが、不利益な取扱いであるとは認められない。

エ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社が、X3ら6名の組合加入及び分会結成の動きを認識していたと認められるものの、本配転の業務上の必要性が認められること、本配転について不利益性があるとはいえないこと、同じ分会員であるX8が、X3の代わりに海コン運転手に復帰しているこ

と〔第1の5(4)〕、本配転により、分会結成が特段阻害された事実の疎明がないことを総合的に考慮すると、本配転は、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為には該当しないと判断する。

## 2 X7に対する配転について

### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

- (ア) 本配転の不利益については、第2の1(1)ア(イ)と同様である。
- (イ) 海コン運転手の業務量は、他社に備車に出すほど十分にあるにもかかわらず、会社は、車両を1台減らし、海コン運転手を1名減少させたのであるから、会社の主張する業務上の必要性はない。
- (ウ) 本配転は、組合加入及び分会結成に対する報復もしくはX7の影響力を減殺する目的で行われたものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) 本配転は、車両1台を車検切れ廃車したことによる業務上の都合によるものである。
- (イ) 神戸港の貨物取扱量が激減しており、新たに車両を購入し補充しても採算が見込まれないため、車両を減らした。
- (ウ) 本配転の不利益性については、第2の1(1)イ(ウ)及び(エ)同と同様である。

### (2) 当委員会の判断

ア 業務上の必要性について

会社が、採算の見込みがなかったため、車両1台を車検切れに合わせて廃車し、ナンバープレートをはずして、コンテナヤード内のマーシャリング業務専用として使用することにしたこと〔第1の7(6)〕に伴い、海コン運転手1名を船内部門等の作業員に配転させる必要が生じたこと、海コン運転手の中からフォークリフト運転手としての能力に優れた者を選考したこと、X7が、フォークリフト運転について高い技術を有していること〔第1の7(5)〕からすると、同じ海コン運転手の中にも、フォークリフト運転について高い技術を有している者がいたとしても〔第1の7(5)〕、X7をフォークリフト運転手に配転させたこと自体は、会社の業務上の必要性に基づくものと判断できる。

なお、組合は、海コン運転手の業務量について、他社に備車に出すほど十分にあったと主張するが〔第2の2(1)ア(イ)〕、会社の業務量について、十分な疎明がないので、この主張を認めることはできない。

イ 本配転の不利益性について

X7に対する海コン運転手から船内部門等の作業員への配転についても、不利益性がないことは、第2の1(2)ウで判断したとおりである。

ウ 不当労働行為の成否について

Y4常務が、平成8年2月8日から9日にかけて、分会員らに対し、

組合の脱退を勧めるような発言をしたこと〔第1の6(3)、(4)〕は、組合を嫌悪していたことが窺われるが、前記判断のとおり、本配転の業務上必要性が認められること、本配転について不利益性があるとはいえないことを総合的に考慮すると、本配転は、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為には該当しないと判断する。

### 3 X3に対する第2次配転について

#### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

本配転は、分会長であるX3を、摩那埠頭に所在する本社から六甲アイランドに所在する作業現場に配転するものであり、分会の組合活動として月2回程度の会議を行うにあたり、距離が違いため会議の時間に間に合わない、分会員同士の話がうまくできないなど、組合活動に著しく不利益をもたらすものであり、分会をつぶす目的でなされた労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

本配転は、全社的・定期的な人事異動の一環に過ぎず、X3によって何ら不利益はなく、不当労働行為ではない。

#### (2) 当委員会の判断

ア 本配転の理由について

平成8年3月に行われた人事異動は、全社的・定期的な異動であると会社は主張するが、この人事異動は、同月16日の船内部門における作業班の編成替えと、同月21日のX7及びX3の部門間にわたる配転のみであったこと〔第1の7(5)、(7)〕、毎年決まった時期に行われる定期異動がなかったこと〔第1の8(3)〕からすると、本配転は、全社的・定期的な人事異動の一環に過ぎないとする会社の主張は採用できない。

イ 組合活動上の不利益性について

配転先の六甲アイランドと本社との間は、車で15分以内で行ける距離であること、組合活動として月2回の会議を行っている程度であること〔第1の7(7)〕、具体的な組合活動上の支障について十分な疎明がないことからすると、組合活動上不利益とは認められず、組合の主張は採用できない。

ウ 不当労働行為の成否について

Y4常務が、平成8年2月8日から9日にかけて、分会員らに対し、組合の脱退を勧めるような発言をしたこと〔第1の6(3)、(4)〕は認められるが、本配転が、組合活動上不利益とは認められないこと、過去にもX3が沿岸作業員として従事していたこと〔第1の5(1)〕を総合的に考慮すると、全社的・定期的な人事異動の一環に過ぎないとする会社の主張は認められないとしても、本配転を労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めることはできない。

#### 4 暴力団員風の者と分会員との面談について

##### (1) 当事者の主張

組合は、会社が、暴力団員に頼み込み、分会員 X 7 及び X 5 を脅迫して、組合活動から手を引かせようとしたことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する支配介入であると主張するのに対し、会社はこれを否認する。

##### (2) 当委員会の判断

平成 9 年 3 月 5 日、吉川組若頭 Z 1 なる名刺を所持する者を含む 2 名が、分会員 X 7 及び X 5 と、それぞれ、ビル内にある喫茶店で面談し、先頭を切って組合活動をしないようにして欲しい、会社に頼まれて来たわけではない。などと発言した事実が認められる〔第 1 の 10(1)、(2)〕。

ところで、使用者の従業員でない第三者の行為を使用者に帰責させるためには、第三者と使用者との間に意思の通謀があるか、使用者が第三者の言動を利用する意思を有することが必要である。

この点について、組合は、会社が陸運部門を創設した時のレセプションに、吉川組の関係者を招待したことから、会社は同組と特別懇意な関係にあること、また、誰からも頼まれないのに、会社の事業所内に出向いて分会員に対し個人的に話をするということは考えられないことからすると、会社が、暴力団員に頼み込み、分会員らを脅迫して、組合活動から手を引かせようとしたと主張する。

しかし、会社が、陸運部門を創設した時のレセプションに、吉川組の関係を招待したと認めるに足る疎明はなく、吉川組と会社との関係を示すその他の具体的な事実、さらに「吉川組」の名刺を所持する者と会社との間に、意思の通謀や、会社が最力団員風の者らの言動を利用する意思を有していたとする具体的な疎明はない。

したがって、この「吉川組」の名刺を所持する者らの言動を会社に帰責することはできないので、会社が、暴力団員に頼み込み、分会員らを脅迫して、組合活動から手をひかせようとしたことは、組合に対する支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

#### 第 3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 9 年 8 月 19 日

兵庫県地方労働委員会

会長 本田 多賀雄 ㊟