

決 定 書

申立人 スミケイ運輸親交労働組合

被申立人 スミケイ運輸株式会社

上記当事者間の愛労委平成11年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年7月28日第1243回公益委員会議における合議の結果に基づき、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人スミケイ運輸株式会社(以下「会社」という。)が、申立人スミケイ運輸親交労働組合(以下「組合」という。)の役員D(以下「D」という。)を、平成9年1月1日付けで構内運搬部へ配置転換し、主任の職位を解き、これに伴い主任の職位に対する賃金の役分加算を支給しなくなったこと(以下、これらを合わせて「本件人事異動」という。)が不当労働行為であるとして、平成11年3月2日に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、本件人事異動の取消し、退職に至るまでのバックペイ及び誓約書の掲示である。

第2 当委員会の認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者

ア 組合は、平成8年10月27日に会社の従業員により結成された労働組合であり、本件結審時の組合員数は16人である。

イ 会社は、昭和34年8月10日に設立され、肩書地に本社及び名古屋支店を置くほか、関東、中部及び関西地方に8営業所を有し、主として一般貨物運送事業を営んでいる。本件結審時の従業員数は320人である。

(2) Dの会社における主な経歴

Dは、昭和44年5月6日会社の名古屋運輸部にトラック乗務員として入社した。入社後の主な経歴は次のとおりである。

昭和60年4月1日 名古屋運輸部副班長

昭和63年4月1日 名古屋営業所発送班副班長

平成4年3月1日 車両部副主任

平成5年1月1日 車両部主任

平成9年1月1日 構内運搬部

平成11年9月30日 定年退職

(3) Dの業務上災害による負傷及びその後の勤務状況等

ア 昭和61年7月22日、Dは、愛知県海部郡飛島村金岡所在の住金名古屋スチールセンター株式会社C岸壁において、接岸中の船舶からアルミスラブをクレーンでトラックに積み込む作業中、クレーンで吊り下げられたアルミスラブとトラックの間に腹部を挟まれて受傷し、腹部挫傷、左腎動静脈断裂、左腎損傷、肝損傷、短肝静脈損傷、横行結腸損傷、腹腔内出血等の傷害を負った(後にこの負傷は労働災害と認定された。)

イ この負傷によりDは、以後、昭和63年3月31日までの間に次のとおり入院し、業務上の傷病による欠勤(以下「休業」という。)をしていた。また、この間の手術により、損傷した左腎臓を摘出したが、腸管癒着症等の症状が会社に在職中は残っていた。

昭和61年7月22日～昭和61年9月10日 入院(手術施行)

昭和61年9月29日～昭和61年11月15日 入院(手術施行)

昭和61年7月22日～昭和63年3月31日 休業

ウ 昭和63年4月1日、Dは仕事に復帰し、名古屋営業所発送班に配属され、平成4年2月29日まで勤務した。同所属においてDが担当した業務は、主に、フォークリフト等でアルミ棒、アルミ地金等をトラックへ積み込んだり降ろしたりする作業の手伝いや補助であった。

この間、Dは次のとおり入院、休業し、また、就業時間を制限されて勤務していた(次に掲げた期間以外の期間は、就業時間7時間45分の通常勤務であった。以下エにおいても同様。)

昭和63年5月17日～昭和63年11月13日5時間勤務

昭和63年11月14日～平成元年4月9日6時間勤務

平成2年10月15日～平成2年10月20日入院(検査実施)・休業

平成2年11月26日～平成3年1月12日入院(手術施行)

平成2年11月26日～平成3年3月31日休業

平成3年4月1日～平成4年2月29日5時間勤務

エ 平成4年3月1日、Dは車両部に配置転換され、平成8年12月31日まで勤務したが、配置転換に際して、技能職掌から事務職掌に職掌転換され、事務職の仕事に就くこととなった。同所属においてDが担当した業務は、主に、フォークリフト及び備品・消耗品等の購買であった。

この間、Dは次のとおり入院、休業し、また、就業時間を制限されて勤務していた。

平成4年3月1日～平成6年6月30日 5時間勤務

平成6年5月16日～平成6年5月21日 入院(検査実施)・休業

平成7年8月30日～平成7年9月7日 入院(検査実施)・休業

平成7年11月15日～平成7年12月31日 入院(手術施行)・休業
平成8年1月1日～平成8年3月31日 休業

平成8年11月13日～平成8年11月22日 入院(検査実施)・休業
なお、上記以外に平成6年に2日間、平成7年に3日間、平成8年に6日間の休業があった。

オ 平成8年12月26日、Dは、会社の常勤顧問であり総務部長兼車両部長のE(平成9年1月には総務部長を退任した。以下「E部長」という。)から構内運搬部への異動の内示を受け、平成9年1月1日付けで構内運搬部へ配置転換された。また、併せて主任の職位を解かれ、賃金のうち主任の職位に対する役分加算である月額12,000円が同月以降支給されなくなった。

Dは、配置転換後、平成11年9月30日に定年退職するまで構内運搬部の資材倉庫に勤務していたが、この間の勤務に関しては、就業時間は制限されておらず、入院による休業もなかったものの、入院以外の休業が平成9年に37日間、平成10年に26日間、平成11年に41日間あった。

なお、Dは、業務上災害による負傷後から退職に至るまでの間の休業及び就業時間を制限された勤務について、当該措置が必要である旨の医師の診断書をその都度会社に提出していた。

カ Dの業務上災害による負傷は、平成11年9月17日に症状固定とされ、平成12年1月17日にDは、名古屋南労働基準監督署から労働者災害補償保険法施行規則別表第1の障害等級5級1の3(胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し、特に軽易な労務以外の労務に服することができないもの)と認定され、同年1月7日付けで障害補償年金等の支給決定がなされた旨の通知を受けた。

(4) 構内運搬部の業務内容等

ア 構内運搬部における主な業務は、住友軽金属工業株式会社(以下「住友軽金属」という。)の生産活動に付随する資材等をフォークリフトで運搬するというものであった。Dが配置転換された当時、構内運搬部には約50人の従業員が勤務しており、そのうち約40人がフォークリフト乗務員であった。

イ Dが勤務していた資材倉庫においては、住友軽金属の各種資材や製品カタログの受入れ・払出しが主な業務であり、Dが配置転換される直前には、F(以下「F」という。)と女性従業員1人の2人で主に資材倉庫の業務を行っていた。

Dが配置転換された後には、Dを加えた3人で主に業務を行っており、Fが病気のために欠勤していた平成9年7月25日から同年9月30日までの期間を除き、この体制がDの退職まで続いた。また、Dの退職後は特に人員の補充は行われず、Dの配置転換前の体制で業務を行っていた。

(5) Dの組合役員歴

Dは組合結成時に書記長に就任し、本件人事異動発令時においても書記長を務めていた。

(6) 本件人事異動を巡る団体交渉の経緯等

ア 平成9年1月16日、組合と会社との間で団体交渉が行われ、その席上、組合は会社に対し、本件人事異動の理由について尋ねた。これに対し、会社は、12月末に退職したG(以下「G」という。)の欠員補充にFを充て、Fの後任にDを充てた旨答えた。

Gは、構内運搬部においてフォークリフト乗務員をしていたが、平成8年12月31日に嘱託期間満了により会社を退職していた。

なお、この団体交渉の後、平成9年11月までに行われた組合と会社との間の団体交渉において、本件人事異動が議題として取り上げられたことはなかった。

イ 平成9年12月16日、組合と会社との間で団体交渉が行われ、組合は会社に対し、本件人事異動についての「要求書」を提出した。「要求書」には、本件人事異動は不当労働行為であり撤回を要求すること、「降格」、「賃金保証」及び「職場替」についての回答を書面で提出すること等が記載されていた。

この「要求書」で組合が会社に対して回答を求めた事項については、その後、同年12月25日、平成10年1月28日及び同年3月7日と3回の団体交渉で話し合われるなどした後、同年3月20日に行われた団体交渉において、会社は組合に対し「回答書」を提出した。

「回答書」には、本件人事異動の理由として、①車両部におけるDの勤務状況に問題があったこと、②車両部の管理体制の若返り化が望まれていたこと、③構内運搬部におけるGの欠員補充を急遽行う必要に迫られ、Fをその後任に充て、Fの後任にDを選定したこと及び資材倉庫の業務がDに適任と判断したことが挙げられ、本件人事異動は、これらの諸要素を考慮して総合的に判断したものであり、不当労働行為に該当するとは全く考えていないこと等が記載されていた。

さらに、その後、本件人事異動に関しては、同年4月23日と5月22日に団体交渉が行われ、組合はこの「回答書」に対する「異議申立書」を提出するなどしたが、会社は「回答書」以上のものはない旨回答した。

2 判断

本件救済申立ては、平成11年3月2日になされているところ、前記1(3)オのとおり、本件人事異動は、これより1年以上前である平成9年1月1日に発令されたことが認められることから、本件人事異

動が労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当するかどうかの問題となる。

申立人は、本件人事異動が平成9年1月1日に発令されたとしても、主任の職位を解かれたことにより減額された賃金が、以後継続して支払われており、不当労働行為の意思は、減額された賃金の支払により実現されているのであるから、不当労働行為は継続していると主張する。また、審査の全趣旨から、申立人は、会社が業務上災害による負傷の後遺症があったDにとって過重な業務をさせ続けていたことも、その理由として主張しているものと解される。

よって、以下判断する。

本件人事異動については、前記1(3)オのとおり、平成9年1月1日付けで会社がDを構内運搬部へ配置転換したこと、併せて主任の職位を解いたこと及び以後Dに主任の職位に対する賃金の役分加算が支給されなくなったことがそれぞれ認められる。

そこで、本件人事異動のこれらの内容について個々に検討してみると、このうち、会社が主任の職位を解いたことは、その時点で完結する一回限りの行為であり、主任の職位に対する賃金の役分加算が支給されなくなったことは、主任の職位を解いたことの結果とみるのが相当で、以後はその結果がそのまま継続していたとみるほかなく、この点に限れば、これを継続する行為ということとはできない。

確かに、毎年繰り返される定期的な賃金査定とそれに基づく賃金の支払において不当労働行為が行われるような場合には、差別を受けた当事者が査定行為や差別の実態を容易に知ることができないことなどから、賃金査定と賃金の支払を一体として一個の不当労働行為と評価し、これを継続する行為とみることはあるとしても、本件においては、そうした事情は認められないのであるから、事案を異にしているといわざるを得ない。

次に、構内運搬部への配置転換についてみると、会社がDに構内運搬部への配置転換を命じた行為自体は、その時点で完結する一回限りの行為であるところ、前記1(3)オのとおり、この配置転換命令によりDの勤務場所が構内運搬部に変わり、以後、Dは会社を定年退職するまで構内運搬部の資材倉庫に勤務していたことが認められる。

しかし、前記1(3)によれば、Dの業務上災害による負傷は相当な重傷であり、その後も後遺症が残り、本件人事異動発令時においても、他の従業員と同様な勤務は明らかに困難な状況にあったものと考えられる。これに加え、前記1(6)のとおり、会社は本件人事異動の理由に関して、組合に対し、平成8年12月末に退職した構内運搬部のフォークリフト乗務員Gの欠員補充を急遽行う必要に迫

られ、その後任に資材倉庫に勤務していたFを充て、Fの後任としてDを選定した旨回答していたが、前記1(4)イのとおり、Fはその後にも異動することなく、Dの退職時においても資材倉庫に勤務していたことが認められるのであり、そもそもDが資材倉庫においてどのような業務を担当することとされていたのか判然としないし、その後の担当業務の内容についても、それが変更された事実の有無を含め定かではない。

したがって、Dの業務内容に関して、配置転換命令の結果がそのまま継続していたとみるべきかどうかは、配置転換前後の経緯及び配置転換後のDの担当業務の内容等を更に検討した上で判断する必要があると考える。

審問の結果によれば、これらの点について、次の事実が認められる。

(1) 構内運搬部への配置転換前の経緯等

ア E部長は、本件人事異動の内示をした際に、Dに対し、構内運搬部でDが担当する仕事は、楽な仕事である旨説明していた。

構内運搬部長のH(以下「H部長」という。)は、平成8年12月にE部長から本件人事異動について話をされていたが、Dについては普通の仕事はできると聞いており、Dの業務上災害による後遺症の詳しい症状や車両部における勤務状況については、ほとんど知らなかった。

イ Dが配置転換される直前の資材倉庫においては、Fは、各種資材及び製品カタログの倉庫への受入れ・払出し作業、資材の住友軽金属各工場への配達、重油受入れ時の立会い等を主な担当業務としており、その中には、フォークリフトの運転や資材、カタログの手作業による積み降ろし等の業務もあった。また、女性従業員1人は、伝票処理、コンピューターへの入力等の事務的な業務を行っていた。

(2) 配置転換直後のH部長の指示等

ア 平成9年1月6日、H部長はDに対し、Fの担当していた業務を行うよう指示したが、Dはこれに対して、内示の話とは違う旨抗議した。また、Dは、フォークリフトの運転はできないこと、ウエスのような重い物は持てないことをH部長に話した。

イ H部長は、DにFの担当業務を行うよう指示した後、Fに対し、Gの後任に異動するよう話し、Dへの担当業務の引継ぎを指示したが、その際に、Fの担当業務のうちDにできないものを調べるよう併せて指示した。

しかし、Fは、Gの後任に異動することについて難色を示したため、H部長はその時点ではそれ以上Fを説得等せず、結局、Fはその後一度もGの担当していた業務に就くことはなかった。

また、H部長は、その後Fから、Dへの業務の引継状況に関して、Dがフォークリフトによる資材の各工場への配達などにはできないと言っている旨聞いていたが、それに基づき、Dの担当業務について、特に指示等したことはなかった。

(3) Dの担当業務の内容等

ア Dの配置転換後、資材倉庫においては、これまでFが担当していた業務をDとFの2人で行うことになったが、Dがフォークリフトによる資材の各工場への配達などにはできない旨Fに言っていたことから、H部長等の上司の指示があったわけではないが、Dは、資材倉庫内の業務を主に担当することになっていった。

イ 資材倉庫内でDが担当することとなった業務は、おおむね次のようなものであった。

- ① フォークリフトの運転
- ② ウェス等の資材のトラックからの荷降ろし・トラックへの積込み
- ③ カタログの保管棚への保管・保管棚からの取出し
- ④ カタログの梱包・運搬
- ⑤ 資材等の受入・納入時の立会い
- ⑥ 入出庫品の伝票処理・コンピューター入力

(以下、それぞれの作業を例えば「作業①」という。)

これらの作業のうち作業②、作業③及び作業④については、手作業を伴うもので、作業②のウェス等の多くは、一つの重量が20キログラムから25キログラム程度あり、作業④のカタログの多くは、梱包した際に一つの重量が10キログラムから25キログラム程度あり、また、作業③については、フォークリフトにより最高で約3メートル程度の高さまで上がり、カタログを出し入れするというものであった。

Dの担当業務のうち作業①から作業⑤までの現場作業が中心的なものであり、作業⑥の事務的な作業はこれらに付随する作業であった。

ウ 資材倉庫内には空調設備がなく、夏季には倉庫内は相当高温になっていた。

エ 担当業務を行うに当たって、Dは、Fから指示を受けるようなことはなかった。また、直接の上司であるI次長については、他の部署との兼務のため、別の部屋に席があり、業務に関してDやFに指示等することはなかった。

(4) Dの会社に対する抗議等

DはH部長に対し、配置転換直後に内示の話と実際の業務内容が違ふ旨抗議していたが、このほかにも、平成9年3月頃までに、配置転換の理由書の提出要求と併せて、少なくとも2、3回は同

様の抗議をしていた。H部長は、こうした抗議等をE部長に報告していた。

また、同年2月11日頃には、DはH部長及びE部長に対し、配置転換後の体調に関して、夜眠れないことや腸の通過障害の状況等を話した。

(5) H部長らによるDの主治医の訪問等

H部長は、配置転換後のDの休業が多かったことから、平成9年2月13日にはE部長とともに、また、同年7月24日にはE部長の後任のJ総務部長とともに、Dの主治医である名古屋掖済会病院のK医師を訪問し、Dの症状等について意見を聞いた。

K医師からは、同年2月13日の訪問の際には、過労になるといけない旨の説明があり、同年7月24日の訪問の際には、Dの症状に関する今後の見通しと方針が書かれた書面を渡された。この書面には、同年1月中頃からの症状の悪化は、流感の影響もあるが、仕事の内容の変化による筋肉痛なども関係があると思われること、重労働、長期間の労働は避ける必要があること等が記載されていた。

その後、これらの意見等によってDの担当業務が変更されたということとはなかった。

(6) Gの欠員補充の状況

退職したGの担当業務は、平成9年1月から同年3月までの間は構内運搬部の他のフォークリフト乗務員で分担し、同年4月からは、新規採用者がその後任に充てられた。

(7) Fの病気欠勤時の資材倉庫の体制

Fが、平成9年7月から同年9月までの約2か月間、病気のため欠勤していた期間は、以前、資材倉庫の仕事を経験したことのあつた構内運搬部のLが補充され、主にFの担当業務を行っていた。

この間のLの本来の担当業務については、Gの欠員補充までの間の対応と同様に、構内運搬部の他のフォークリフト乗務員で分担していた。

このような経緯等を踏まえ、Dの配置転換後の担当業務についてみると、資材倉庫においては配置転換後に、これまでFが1人で担当していた業務をDとFの2人で担当することになったことが認められるが、DとFとの関係については特に上下の関係にあつたとはいえないし、H部長等の上司がDとFの担当業務の分担について特に指示等していた事実も認められず、結局、Dの身体状況からくる制約の下で、DとFとの関係において、自ずとその業務分担が決まっていたものとみることができる。

その結果、Dは主に資材倉庫内の業務を担当することになったのであるが、この業務内容については、配置転換からしばらくの間

は定まっていなかったと考えられるものの、遅くとも、Fが病気による欠勤から復帰した平成9年10月頃までには、ほぼ変わらないものになっていたということができ、その前後において、Dの担当業務の内容が会社の指示等により変更された事実を認めることができないのであるから、Dの業務内容に関して申立人が主張するような状況があったとしても、それは配置転換命令の結果がそのまま継続していたものとみるほかなく、これを継続する行為ということとはできない。

本件人事異動の経緯をみると、会社は内示の際に楽な仕事である旨Dに説明していたが、その後Dが構内運搬部で従事した業務は、業務上災害による負傷の後遺症があったDにとって、必ずしも楽なものではなかったと思われ、会社の対応にも問題がなかったわけではない。また、Dや組合がこうした会社の対応に抗議するなどしていたことも認められるのであるが、このような事情によって本件の継続する行為についての判断が変わるものではない。

以上のとおりであるから、本件人事異動は、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当するとはいえないので、本件申立ては、1年の申立期間を経過した後になされたものとして却下せざるを得ない。

よって、当委員会は、労働委員会規則第34条により、主文のとおり決定する。

平成15年7月28日

愛知県地方労働委員会
会長 楠田堯爾 ㊟