

# 命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合長崎地方本部  
諫早地区中小企業労働組合

被申立人 コマツ西日本株式会社

上記当事者間の長崎地労委平成 16 年(不)第 7 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 3 月 6 日第 916 回公益委員会議において、会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同前田信行、同堀江憲二、同服部悦子出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合分会長 X1 の平成 16 年 8 月 1 日付けの五島営業所への配置転換を撤回し、同人を原職へ復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、今後、申立人組合との協定を遵守し、同組合員の労働条件にかかわる事項については、事前に組合へ提案し、協議しなければならない。
- 3 申立人の慰謝料等の支払いに関する請求は、これを却下する。
- 4 申立人のその余の請求は棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

被申立人コマツ西日本株式会社は、申立人全国一般労働組合長崎地方本部諫早地区中小企業労働組合支部の分会であるコマツ西日本分会の分会長 X1 に対し、平成 16 年 7 月 13 日、同社長崎営業部長崎支店から、同支店五島営業所への同年 8 月 1 日付け配置転換を内示した。

これに関して、組合が団体交渉を申し入れたところ、会社は、「人事権の行使であり、団体交渉の開催は必要ない」と拒否した。組合は、本件配転は、被配転者が分会長であることを理由とするものであり、また、組合が一時金交渉に関して、当委員会に対し、平成 16 年 7 月 7 日救済申立てを行ったことに対する報復人事であり、組合壊滅を企図するもので、労働組合法第 7 条第 1 号、2 号、3 号及び 4 号に違反する不当労働行為であるとして、平成 16 年 7 月 20 日救済申立て

を行ったものである。

## 第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人会社は、申立人組合組合員である X1 に強行した五島営業所転勤を直ちに撤回し原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、組合員 X1 に対し、五島転勤を強行したことによって当人が被った「不必要」な出費並びに当人並びに家族が被った精神的肉体的苦痛に対する慰謝料として、平成 16 年 8 月 1 日以降原職復帰までの間一日に付 1 万円を支払わねばならない。
- 3 被申立人会社は組合員 X1 に対する五島転勤に関し誠意をもって団体交渉を行わねばならない。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人全国一般労働組合長崎地方本部諫早地区中小企業労働組合支部(以下「組合」という。)は、主に諫早地区の企業で働く労働者によって組織された労働組合(いわゆる「合同労組」)で、申立て時の組合員数は 200 名である。

組合は、事業所ごとに分会を設けており、被申立人コマツ西日本株式会社にはコマツ西日本分会(以下「組合分会」、又は単に「分会」という。)が組織され、申立て時の分会組合員数は 4 名で、分会長は X1 である(以下、単に「分会長」ということがある。)

- (2) 被申立人コマツ西日本株式会社(以下「会社」という。)は、昭和 60 年に、長崎小松販売株式会社と西日本小松販売株式会社が合併して西日本小松販売株式会社となり、平成 4 年に現在の社名に変更された。

平成 16 年 4 月にコマツ鹿児島株式会社と合併し、平成 16 年 7 月 1 日現在の従業員数は 306 名である。

長崎県域を所管する長崎営業部(諫早市)のもとに長崎支店(諫早市)と佐世保支店(佐々町)があり、五島市には長崎支店五島営業所(以下「五島営業所」という。)が置かれている。五島営業所の従業員数は、平成 16 年 7 月 1 日時点で所長以下 4 名である。

会社には、申立人組合分会と、企業内組合であるコマツ西日本労働組合(以下、「西日本労組」という。)及びコマツ鹿児島労働組合の 3 つの労働組合が併存している。

### 2 経過等

- (1) 昭和 60 年 7 月 1 日、長崎小松販売株式会社と西日本小松販売株式会社が合併し、西日本小松販売株式会社となった。

- (2) 同年7月12日、会社と組合は、組合員 X2 の長崎支店から五島出張所への転勤に関して協議し、確認書を交わした。
- (3) 昭和62年3月27日、会社と組合は、組合員 X3 の長崎支店から本社への転勤に関して協議し、確認書を交わした。
- (4) 同年7月15日、会社と組合は、組合員 X4 の長崎支店から五島出張所への転勤に関して協議し、確認書を交わした。
- (5) 同日、会社と組合は、組合員 X2 の五島出張所から島原出張所への転勤に関して協議し、確認書を交わした。
- (6) 同日、会社と組合は、組合員 X4 らの帰省時の交通費の取扱いについて確認し、覚書を交わした。
- (7) 同年9月21日、会社と組合は、組合員 X5 の長崎支店から島原出張所への転勤に関して協議し、確認書を交わした。
- (8) 平成元年8月10日、会社と組合は、長崎県地方労働委員会昭和63年(不)第2号、第4号、第5号不当労働行為救済申立事件について、同労働委員会の和解勧告を受けて、今後の労使関係の正常化を図るため協議し、合意事項について協定書を締結した。下記事項は、合意事項の一部である。

#### 記

##### [1] 労働条件の事前協議に関する事項

1. 組合員の労働条件に係る問題については、会社又は組合はその案件(要求を含む)を相手方に事前に提示し、労使間でこれを協議するものとする。

##### [2] 労使間の慣行・慣例に関する事項

1. 会社及び組合は、労使間の慣行・慣例を認め、今後ともこれを尊重するものとする。

- (9) また同日付けで、会社と組合は、離島に勤務する場合の手当等について定めた「離島勤務者取扱に関する覚書」を取り交わした。この覚書は、別居手当を除き、ほぼそのままの内容で会社の内規(「離島勤務者に関する取扱規程」として整備された。
- (10) 平成2年7月30日、会社と組合は、組合員 X2 の島原営業所勤務の1か年延長に関して協議し、確認書を交わした。
- (11) 平成12年4月11日、分会書記長 X6(以下「X6 分会書記長」、又は単に「分会書記長」という。)の佐賀支店転勤に関して、会社と組合とで交渉が行われ、転勤の時期が1か月延長された。

この交渉で、組合が、X6 が書記長という重要な役職であることを強調して配転の撤回を求めたのに対し、会社の Y2 常務は「委員長ならともかく」と発

言。組合が「西日本労組の三役も転勤させているのか」と質したのに対し、会社は「即答できないので後日回答する」旨答え、同月 17 日、会社の Y1 総務担当部長(以下「本社部長」という。)は「現役三役での異動はありません。」との回答をメールで組合へ送信した。

- (12) 会社と組合は、平成 16 年 2 月 25 日付けで協定書を締結した。

この協定書は、平成元年 8 月 10 日付けの協定書が 2 年ごとに更新されてきたもので、「労働条件の事前協議に関する事項」や「労使間の慣行・慣例に関する事項」については、当初の内容がそのまま踏襲されている。

- (13) 平成 16 年 4 月 1 日、会社は、コマツ鹿児島株式会社と合併した。

会社は、同日付けで「離島勤務者に関する取扱規程」に屋久島などを追加する改訂を、組合との協議を経ずに行った。

- (14) 同年 5 月、会社は、X6 分会書記長の佐賀支店から久留米支店への 7 月 1 日付け配転を組合へ提案した。

何度かの交渉が持たれ、組合は会社に、X6 の妻が病気療養中であることなど受け入れがたい事情を説明し撤回を求めたが、会社はこれに応じず、X6 分会書記長は久留米に配転の後、同年 8 月 12 日付けで退職した。

なお、6 月の交渉の際、X6 分会書記長は、会社に対し、「久留米には行けない。家庭的にも仕事上も無理。どうしてもということなら退職する以外に無い」旨を告げた。

- (15) 同年 4 月 30 日、6 月 2 日、7 日及び 22 日、会社と組合は平成 16 年度夏季一時金に係る団体交渉を行ったが、会社がそれまでの「月数回答」から「金額回答」に変更したことで組合員 1 人当たり 33 万円余の減額となることなどをめぐって対立し、組合から「出るところに出て争う」との発言もなされるなか、6 月 22 日の団交をもって交渉は決裂した。

- (16) 同年 6 月 22 日、会社は、毎月開催される役員と県単位の営業部長が出席する戦略会議において、第 1 四半期の業績と今後の改善策について検討を行った。会議の中では、当月の経営状況と、長崎営業部の業績見込みが赤字であるということなどが議論された。

会議後、Y3 長崎営業部長(以下「長崎営業部長」という。)が、分会長である X1 を 8 月 1 日付けで、長崎支店から五島営業所に異動させたい旨の上申書を提出した。上申書にはその理由として、「長崎営業部内の FE 活動強化のため X1 を FE に任命したい」、「所長が FE を兼務する五島営業所を、サービス営業の経験者である X1 を FE として担当させることで業績回復を図る」、「減員となる長崎支店は、業務分担見直しにより効率化を図る」旨が挙げられていた。

この上申書は、営業統括部長、常務を経由し、社長まで上げられた。

なお「FE」とは、フィールド・エンジニアの略称で、重点ユーザーに対して、販売機械の工法・問い合わせについて説明したり、指導を行うほか、機械のメンテナンスやサービスなどの契約を受注する業務を行うもので、機械整備について技術力を有する者が当てられる。会社では、従来、「サービス営業」と呼ばれていた。また、会社の職種としては、このほか、一般修理等を担当する「メカニック」と機械販売の受注等を業務とする「営業」がある。

- (17) 同年7月1日、本社部長は、長崎営業部長の上申を受けて、分会長の五島営業所への異動(8月1日付け)の稟議書を起案した。

分会長は、同年4月にサービス営業からメカニックに職種が変わったが、引き続き島原地区を担当するサービス営業(FE)としての業務を行っていた。

- (18) 同年7月2日、分会長の五島営業所への異動に係る社内決裁が完了した。  
(19) 同年7月7日、組合は、夏季一時金に関する不当労働行為救済申立て(長崎地労委平成16年(不)第6号)を行った。  
(20) 同年7月10日、会社は、夏季一時金に関する不当労働行為救済申立てがなされたとの当委員会からの通知を受領した。  
(21) 同年7月13日、長崎営業部長は、分会長に対し、8月1日付けでの五島営業所への異動を内示した。

組合は、会社に対し、同13日付けの書面(速達)で団体交渉開催を申し入れた。

- (22) これに対し、会社は、同年7月14日付けの文書で「人事権の行使であり、団体交渉開催の必要はない」旨組合へ回答した。組合は、回答書を16日に受領した。  
(23) 同年7月20日、組合は本件申立てを行った。  
(24) 同年8月1日付けで分会長は、長崎支店から五島営業所へ異動した。これは、分会長にとって、入社以来はじめての転勤であった。

五島営業所は、平成15年10月1日付けで営業1名が長崎支店へ配転されていたので、平成16年7月時点での人員配置は、FE1名、メカニック2名、その他1名の計4名であった。五島営業所におけるコマツの機械を使用するいわゆる重点ユーザーは5社程度であった。なお他の支店・営業所では、FE1人で大体30~40社の重点ユーザーを担当していた。

また、長崎支店の人員配置は、FE2名、メカニック8名、営業4名、その他5名の計19名であった。FEが2名というのは、平成16年4月1日から1名減じるようにとの会社方針によるものである。

## 第4 当委員会の判断

### 1 分会長の配転と不利益取扱いについて

- (1) 組合は、本件分会長の配転を分会長個人にとっても組合にとっても不利益な取扱いであると主張し、会社はこれを否定する。

そこで、検討するに、五島営業所は離島であり、通勤不可能であるから、単身赴任せざるを得ないこと、その結果、炊事、洗濯なども自ら行わなければならないこと、家族との頻繁な行き来がままならないことが認められ、これらが定年を目前にした分会長個人にとって不利益であることは疑う余地がない。

また、分会長の五島営業所への配転は、組合分会の中心的存在が分会の所在地から遠く離れることであり、そのこと自体が組合活動の重大な制約となることは論を待たないところである。

- (2) ところで、会社は、本件配転は長崎営業部の赤字解消をねらい、五島営業所のでこ入れによって会社の業績・収益向上を図るという業務上の必要性によるものであり、分会長はその適任者であったなどと主張するので、この点について検討する。

この点については、本件配転から遡ること1年以内に五島営業所や分会長に関わる人事異動が2件あったこととの関連で配転の必要性の有無を検討する必要がある。すなわち、長崎営業部では、平成15年10月、営業本体やリースの需要の少ない五島から1人を減じてでも、需要のある長崎に勤務させる(ただし、月の3分の1は長崎から五島をカバーする)方が得策であるという理由で、五島営業所の営業担当1人を長崎支店に転勤させた事実があり(前記第3の2の(24))、次に、平成16年4月、長崎営業部のFEが3名から2名に減らされることに伴ってサービスの売上が落ちることを心配して、それまでのサービス営業からメカニックに職種が変わった分会長に対し、引き続き島原地区のユーザーに対するサービス営業を継続させることにした事実がある(前記第3の2の(17)及び(24))から、これら直前の2つの人事との関連で、それらから時を経ない時期に実施された本件配転にそれなりの合理性や必要性があるかが吟味されなければならないのである。

しかしながら、会社は、長崎営業部の収益が下降傾向にあったことについては数字を上げて説明するものの、赤字の主な原因が五島営業所にあり、同営業所のでこ入れが長崎営業部の赤字解消に必要不可欠であることについての具体的な説明はしないし、上記2件の人事から時を経ない時期において更に本件配転が必要であったことを納得させるような具体的な説明もしない。

会社は、五島営業所のFEの強化というが、五島営業所の重点ユーザーは5

社程度しかなく(他の地域は1人のFEで30~40社担当している。)、その5社程度を所長がカバーしていたという状況であったから(前記第3の2の(16)及び(24))、五島営業所のFE強化が正当な理由になるとは認められない。また、長崎営業部長は、五島営業所長の負担軽減のためであったというような証言もしているが、平成15年10月の異動で本体の営業を1名減にしてまでコスト削減をはかったことに照らすと、所長がカバーしていたとはいっても、重点ユーザーが5社程度しかないエリアに、FE1名を増員してまで所長の負担軽減をはかる必要性があったとは到底認められない。

長崎支店においてFE1名減を補う形で分会長に担当させていた島原地区のユーザーに対するサービス営業について、本件配転に際して配慮がなされた形跡も全く見られない。

さらに、配転後の五島営業所の状況を見るに、分会長の勤務実態は営業所に溶け込めていなかったこと、営業所の側に分会長に引継ぎをするなどして仕事を効果的にさせるような受け入れ態勢はなかったこと、配転の効果が上がっていないことが、状況的にはむしろマイナスの結果しか生じていなかったこと、それにもかかわらず、この人事を発意した長崎営業部長には是正措置を講じた形跡はないことなどの諸事情が認められるから、本件配転が長崎営業部にとって必要不可欠であったとは到底認められない。

したがって、配転の対象者として分会長が適任であった旨の会社の主張についても、合理的な理由とは認められない。

- (3) 会社は、本件分会長の配転につき、通常の手順で社内決裁を経たものであり、長崎営業部長の現場の判断を尊重したにすぎないから、不当な動機・目的によるものではないなどと主張するので、会社に不当労働行為の意思が認められるかについて検討する。

上記(1)記載の諸点が分会長にとって不利益取扱いに該当することは既に述べたとおりである。

次に、配転の手続については、確かに、本件配転案は平成16年6月22日の戦略会議の際に長崎営業部長から上申され、7月1日から2日にかけて会社において決裁されたと認められる(前記第3の2の(16)ないし(18))が、他方、本件配転の上申がなされた6月22日は、会社が従来 of 算出方法を変更したことによって分会組合員1人当たり平均33万円余の減となる一時金について会社と分会の間で重ねられた4回の団体交渉が最終的に決裂した日であり(前記第3の2の(15))、分会長はその団交における組合側の中心であったから、本件配転の対象者が分会長であることについて会社役員らは何らの考慮も払わないで決裁手

続を進めたとは認めがたいこと、会社は、その約2か月前ころから、分会書記長の配転を発意し、これについて分会と事前交渉を重ね、分会から撤回を要求されながら、当該配転を実行したこと、本件配転はこの書記長の異動に続く分会長の異動に関するものであること、会社は正当な人事権の範囲内の事項としながらも西日本労組の現役の三役については異動の実績がないことを認め、これを分会に書面回答した経緯もあること(前記第3の2の(11))、五島営業所では現地採用を重要視するという方針が会社にあったことを会社幹部が認識していた事実があることなどの事情が認められるから、これらを総合すると、会社が本件配転を分会長の五島営業所への配転であると意識しなかったとは到底思われぬのであり、むしろ、そのような配転であることを認識し、これについては分会との事前協議に付すべきことを認識しながら、敢えてそれをするのではなく、人事を発令したと解するのが自然である。

よって、本件配転につき、会社には不利益取扱いの不当労働行為意思が認められるから、本件配転は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

## 2 団体交渉拒否の正当理由について

- (1) 本件では、組合が、分会長の配転の内示を受けて、団交開催を申し入れたのに対し、会社が「(配転は)人事権の行使であり、団体交渉開催の必要はない」旨文書で回答して、団体交渉に応じなかったことに争いはない(前記第3の2の(21)及び(22))。
- (2) 会社は、団体交渉を拒否した理由として、労働条件は就業規則等で規定されているが、本件人事異動に際して就業規則の変更はない、本件人事異動によって担当地域が変わることは、義務的団交事項に該当するような労働条件の重大事項の変更ではない、本件人事異動は協定書で労使間の事前協議の対象としている組合員の労働条件に係わる問題に該当しない、会社と組合との間に組合員の転勤に関して協議を行う慣行・慣例はない、組合員の転勤に際しての確認書(前記第3の2の(4)等)は離島取扱規程と同内容のいわば条件確認書に過ぎないなどを主張する。

そこで、分会長の配転に関する団体交渉に、会社が応じなかったことに正当な理由があるか否かについて判断する。

- (3) まず、本件配転が労働条件の変更に該当するか否かについて検討するに、これは、長崎支店から五島営業所へと就業場所の変更を伴うものであり、かつ、メカニック担当からFE担当へと従事する業務の変更を伴うものであるから、労働条件の変更に該当することは明らかである。

したがって、この点についての会社の主張は採用できない。

- (4) 次に、これが労使間の協議(団体交渉)の対象となるか否かについて検討するに、この点については、「組合員の労働条件に係る問題については、会社又は組合はその案件(要求を含む)を相手方に事前に提示し、労使間でこれを協議する」とし、「会社及び組合は、労使間の慣行・慣例を認め、今後ともこれを尊重する」とした協定書の各約定(前記第3の2の(8))と「組合は会社の経営権(人事権・管理権及び組織権)を確認する。」旨の覚書の約定との関係をいかに解するかが問題となるが、協定書も覚書も平成元年8月10日付けで約定されたものであるから、両者が内容において矛盾することはないと解されること、事実として、その約定の前後において、会社と組合は組合員の転勤に関して何回も協議を重ねていた事実があることから、人事権が会社にあることは覚書のとおりであるとしても、組合員の転勤に関してはこれを事前協議の対象事項とする旨の協定が成立していたと認めるのが相当である。

そして、そのような事前協議が労使間で繰り返されていたことから、これを、会社と組合が尊重すべき慣例・慣行の一つとして採用し、協定書の第2項に規定したものと解せられるのである。

- (5) 次に、この労使間の協定と「従業員は会社の都合により転勤を命ぜられることがある。この場合従業員は正当な理由なくしてこれを拒むことができない。」旨の就業規則第11条の規定との関係が問題となるが、組合員の転勤については、これまでに何回も協議が重ねられてきた事実を鑑み、当該協定によって使用者の配転命令権が制約されると解するのが相当である。
- (6) なお、組合員の転勤に際しての確認書は離島取扱規程と同内容のいわば条件確認書に過ぎないとの会社の主張は、確認書が離島転勤に限らず長崎支店から本社や島原出張所への転勤の際にも取り交わされている(前記第3の2の(3)及び(7))ことから、採用できない。
- (7) 以上、会社が本件配転人事に関して組合の団体交渉の申入れに応じなかったことは、協定に違反したものというべく、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為であると判断する。

### 3 支配介入について

- (1) 申立人組合は、本件配転は申立人組合の壊滅を策した不当介入であるとし、会社は、これを否定するので、この点について判断する。

上記第4の1の(1)で検討したとおり、本件配転は、分会にとって、その中心的存在が分会所在地から遠くに離れることであり、組合活動に重大な支障を来すことが明らかである。

ところで、西日本労組の現役の三役に対する異動はないのであるから(前記第3の2の(11))、それが慣例・慣行にあたるか否かはともかく、本件配転は西日本労組には従来から行っていなかった労組幹部の異動を分会に対して行ったということになる。その意味で、会社が意識しているか否かにかかわらず、分会を差別扱いしていることは、客観的に明らかだといわなければならない。

なお、本件配転の直前の7月1日発令の分会書記長の配転も同様の意味で差別扱いということになる。

- (2) 五島営業所の従業員については、少なくとも現地採用の方針であり、現実に平成13年に現地採用従業員の技術指導として配転があるまでは、かなりの期間配転がなかったことがうかがわれる。

そうすると、現地採用が協定化や慣行化しているとは認められないまでも、本件配転が現地採用の方向に逆行するものであったということは言えるわけである。

- (3) 本件配転に関し、会社が、組合との協定を無視し、事前協議を拒み続けたことは上記第4の2において検討したとおりであるが、会社は、協定を無視する理由として、本件配転は協定書の事前協議の範囲外のものである、転勤に関する協議を行うという慣行はない、などと主張し続けている。

しかるに、協定の存在や過去に事前協議をして確認書を取り交わした事実があることは明らかである。会社は、平成12年の分会書記長の佐賀支店への配転の際に労使で事前協議をした事実について、配転を前提として条件について協議をただけである旨主張しているが、この事実は、事前協議をしたことを認めていることに他ならない。

会社が従来から協定を遵守して事前協議を行ってきたことは、何よりも、会社幹部が明確に認めていることなのである。

- (4) 本件配転が必要不可欠のものではなかったことや分会長がその適任者であったと認められないことは、既に判断したとおりである(上記第4の1の(2))。
- (5) 以上に加え、会社は、本件配転と時を同じくして、分会組合員に著しく不利となる一時金の算定方法を採用した事実がある。これが不当労働行為に該当することは、当委員会が平成16年(不)第6号事件をもって判断したところである。
- (6) これらを総合すると、このような会社の対応は、組合との協定を蔑ろにし、分会を殊更無視ないし不利にするものであり、組合の団結権を形骸化し、組合の存在を否定するものと認められるから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

#### 4 報復について

組合は、本件配転が、一時金差別に関する救済申立てを行ったことに対する報復であるとも主張するので、これについて判断する。

本件配転案は、平成16年6月22日の長崎営業部長からの上申を受けて、7月1日に本社部長により稟議書が起案され、翌2日に社長の決裁がなされたことが認められる(前記第3の2の(16)ないし(18))。

夏季一時金に関する救済申立てが7月7日になされた後の7月13日に長崎営業部長による内示が行われたことなどから(前記第3の2の(19)及び(21))、組合は申立てに対する報復と受け止めたものと思われるが、当該申立てと人事手続の時期をみると、かかる主張を採用することはできない。

#### 5 慰謝料請求について

組合は、本件配転で分会長が負担した不必要な出費と当人及び家族が被った精神的、肉体的苦痛についての慰謝料の支払を求めている。

しかし、当該請求は、司法機関のみがなしうる司法判断の分野に属し、不当労働行為制度による救済にはなじまないものであるから、却下せざるを得ない。

#### 6 救済方法について

上記のとおり、組合分会長の配転は不当労働行為と認められるので、主文第1項のとおり命じることとする。

組合は、同人の配転にかかる誠実団交も求めるが、主文第1項により、これについてはもはや不要と考える。

しかし、本件不当労働行為が組合との協定を無視する形でなされ、これにより組合の団結権、団体交渉権が侵害されたことは明らかであるので、今後の正常な労使関係の構築のために、主文第2項を命じることとする。

### 第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成18年3月6日

長崎県労働委員会

会長 國 弘 達 夫 ㊟