

写

命 令 書

堺市美原区

申立人 F
代表者 執行委員長 B

大阪府羽曳野市

被申立人 H
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成27年(不)第7号事件について、当委員会は、平成28年5月11日及び同月25日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

F
執行委員長 B 様

H
代表取締役 C

当社が平成26年12月3日付けで貴組合員 D 氏を配置転換したことは、大阪府労働委員会において、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と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する配置転換命令がなかったものとしての取扱い
- 2 陳謝文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が組合員1名に対し、経験のない部門への配置転換を命じたことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 H （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、堺市内、河内地域等で30数店舗のスーパーマーケットと、堺丹南物流センター等の二つの物流センターを運営する株式会社であり、その従業員数は本件審問終了時約2,000名である。

堺丹南物流センターでは、物流業務のほか、魚介類、精肉等の食品加工・パック詰め等が行われており、この食品加工・パック詰め等を行う部署は生鮮センターと呼ばれている。

（乙11、乙26）

イ 申立人 F （以下「組合」といい、組合の上部団体である J と併せて、「組合等」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員を組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終了時約200名である。

なお、本件申立時において、会社の従業員を組織する労働組合として、組合以外に、申立外 K （以下「ユニオン」という。）がある。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成14年4月1日、D （以下、組合に加入する前も含めて「D 組合員」という。）は、会社に雇用され、以降、後記カ記載の配置転換（以下「配転」という。）を命じられるまでの間、グロッサリー部門（一般食品（生鮮、青果、海産、精肉、惣菜、ベーカリー以外の食料品）、家庭用品、日用雑貨）を担当していた。

（甲116、証人 D ）

イ 平成26年3月3日、組合は、会社に対し、会社従業員が組合を結成したことを通知した。

（甲1、甲117、当事者 B ）

ウ 平成26年3月25日、組合は、会社がユニオンの設立に関与していると主張し、このことや団体交渉（以下「団交」という。）の日程変更提案が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（平成26年（不）第15号事件。以下、この事件を「26-15事件」という。）。

(甲87)

エ 平成26年8月25日以降、D組合員を含む組合員数名は、それぞれの勤務地の労働基準監督署（以下「労基署」という。）に出向き、未払の時間外勤務手当があるとして、申告を行った。

(甲72、甲75、甲116、甲117、証人 D、当事者 B)

オ 平成26年10月10日、組合は、会社が店長等をして、組合からの脱退勧奨やユニオンへの勧誘を行わせている等と主張して、このことと同年7月19日及び同年8月14日に行われた組合員3名に対する配転が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（平成26年(不)第61号事件。以下、この事件を「26-61事件」という。）。なお、26-15事件と26-61事件は、併合され、本件審問終結時、当委員会に係属中である。

(甲89)

カ 平成26年12月3日、会社は、41名の従業員に対し、同日付けの配転命令で同月8日着任の配転（以下「26.12.3配転」という。）を命じた。会社は、26.12.3配転の一環として、D組合員に対し、会社の喜志店のグロッサリー部門のマネージャーから河内長野店の海産部門の主任への、同月8日を着任日とする配転を命じた（以下、D組合員の河内長野店の海産部門の主任への配転命令を「本件配転命令」という。）。

(甲100、甲116、甲117、乙2、証人 D、当事者 B)

キ 平成26年12月5日、組合と会社の間で、団交（以下「26.12.5団交」という。）が開催され、本件配転命令に関するやり取りが行われた。

(甲107、甲116、当事者 B)

ク 平成26年12月8日、D組合員は、配転先である河内長野店の海産部門に着任せず、以降、出勤しなかった。

(甲116、証人 D)

ケ 平成26年12月13日、D組合員は、会社に対し、平成26年12月13日付けの診断書（以下「26.12.13診断書」という。）を郵送した。

(甲101、甲116、甲117)

コ 平成26年12月19日、組合等は、会社に対し、本件配転命令について、申入書（以下「26.12.19組合申入書」という。）を送付し、労働委員会のあっせんを活用し、早期決着を図るよう申し入れた。

(甲102、甲117、当事者 B)

サ 平成26年12月22日、組合は、当委員会に対し、本件配転命令の撤回を求めてあっせんに申請したが、その後、会社はあっせんに応じなかった。

(甲103、甲116、甲117、証人 E)

シ 平成27年1月22日、組合執行委員長(以下「執行委員長」という。)及び組合の上部団体執行委員は、会社総務部長(以下「総務部長」という。)と本件配転命令について協議した(以下、同日行われた協議を「27.1.22協議」という。)

(甲108、甲117、証人 D 、証人 E 、当事者 B)

ス 平成27年1月30日、組合は、会社による組合員1名に対する懲戒処分が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成27年(不)第6号事件。以下、この事件を「27-6事件」という。)。なお、27-6事件は、本件審問終結時、当委員会に係属中である。

(甲90)

セ 平成27年1月30日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(以下「本件申立て」という。)

ソ 平成27年2月28日、D 組合員は、会社を退職した。

(甲116、証人 D)

第3 争 点

会社が D 組合員に対し行った本件配転命令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 本件配転命令の不利益性について

ア D 組合員はアトピー性皮膚炎であり、作業中は常に水に触れなければならない、魚の骨やうろこで皮膚を傷つけるおそれのある海産部門はアトピー性皮膚炎に悪影響を与えるものである。

アトピー性皮膚炎については、様々な症状があり、中には生鮮部門での勤務にも耐えられる者もいるのかもしれないが、D 組合員の症状は耐えられない。平成26年12月13日、D 組合員はその旨の診断書を会社に提出し、組合もそれをもとに交渉し、再考を促したが、会社は頑として譲らなかった。その結果、D 組合員は、同27年2月末日をもってやむを得ず会社を退職することになった。

会社は作業の際には手袋着用で影響を防げると主張するが、手袋をしていても水分の侵入を完全に防ぐことはできないし、そもそもそのことを D 組合員に対して直接伝えたことはなかった。

イ 海産部門は、鮮魚をさばくという特別な技能を要する分野であり、日々の業務の中で先輩従業員から教えてもらって覚える以外ない。新しい技能をマスターすること自体、D 組合員のように46歳という年齢になれば、相当困難である。

ウ D 組合員は、入社以来12年間一貫してグロッサリー部門を担当しているところ、他部門への配転により従来の経験や知識を使うことができなくなり、D 組合員の成績評価にも影響するおそれがある。

エ D 組合員を教える先輩の従業員にとって、12月という歳末商戦で一番多忙な時期に、日常業務を行いながら全くの初心者に教えることは困難であり、業務の遅滞を来すことになる。教わる D 組合員としては、肩身の狭い思いをすることは必至で、職場での人間関係に悪影響を与えるおそれがある。

オ 傷等のある手で商品を扱うことにより、顧客からクレームが出るおそれがあり、D 組合員の成績評価にも影響し、精神的苦痛を受ける。

また、手袋は生鮮センターでは使用しているが、店舗では使用しておらず、10年くらい前、小麦アレルギーの従業員についてクレームが来たことがあると聞いている。

カ 本件配転命令によって、D 組合員はマネージャーから主任へと降格された。会社は、ベテランの従業員であっても、店長候補、副店長候補の可能性が残る以上、複数部門の経験は有意義であると主張するが、ベテランの従業員でそのような可能性がある者には会社は「店長代理」などの役職をつけており、「店長代理」などの役職についていない D 組合員にとっては、会社の主張は一般論にすぎず、意味のない主張である。

また、会社は、マネージャーも主任も賃金に差はないから降格ではないと主張するが、マネージャーは主任とは異なって当該部門の責任者であり、マネージャーから主任の変更は、身分としては降格となる。

(2) 本件配転命令に必要性、合理性がないことについて

ア 新店開店及び生鮮センターとの関係

26. 12. 3配転は、対象者が40名(ママ)と多数で、年末の多忙な時期には異例のものであった。

仮に、26. 12. 3配転が、会社が主張するように天美我堂店という新店開店に対応するための人事異動であったとしても、新たに天美我堂店に人員を配置するために D 組合員を喜志店のグロッサリー部門のマネージャーから河内長野店の海産部門の主任に配転する必要性は全くない。

さらに、喜志店のグロッサリー部門から河内長野店の海産部門に D 組合員が配転されたにもかかわらず、同時期に河内長野店海産部門から別のところに配転された者は誰もいない。

新店又は生鮮センターに異動した者の後任として人員を配置する必要があるならまだしも、D 組合員の人事異動の経緯をみれば、新店に人員を配置するため

に、あるいは生鮮センターに人員を配置するために、D 組合員の異動が必要であったこととはうかがえない。

したがって、D 組合員の異動は、新店開店に伴う人事異動とは全く関係なく、生鮮センター増員の必要性からの人事異動とも全く関係ない。

イ 会社の人事方針

会社が別部門への異動の例として挙げた4名については、D 組合員のように全く未経験の他部門への異動ではなく、入社2年から3年目の若い従業員であることから、46歳のD 組合員と同列には語れない。

また、会社が、一定の期間、同一部門を担当してきた従業員の異動事例として挙げる者のうち、別部門への順応性が高く、定年まで30年近くあることから、将来、店舗責任者となることも現実味を帯びている30歳代前半の若い従業員を除くと、顧客とのクレームがあった等による異動であり、会社がいうようなジョブローテーション（他部門の経験）の強化には当たらない。

ウ D 組合員のジョブローテーション

会社が主張するD 組合員の配転理由としてのジョブローテーションには合理性はなく、D 組合員をグロッサリー部門から海産部門に配転しなければならない必要性、合理性もなかった。

(ア) 会社において、D 組合員に全く異なる職種への異動を命ずる業務上の必要性は見当たらない。D 組合員のような経験のある一定の年齢の者に対して、全く異なる分野への異動が行われることは、大きな不利益となり、懲罰的な人事以外には通常あり得ない。

また、ジョブローテーションについては、新入社員や入社間もない若い従業員であれば、いろいろな分野で経験を積み、将来の店長、副店長の育成に備えるということも考えられる。しかし、途中入社して12年、その間一貫してグロッサリー部門を担当させ、すでに46歳というD 組合員について、将来の店長、副店長候補として育成するため、いろいろな仕事を経験させるために海産部門に異動させるという動機は考え難い。

実際、総務部長はD 組合員について、成績の評価は低い旨証言しており、かかる低い評価をしたとしておきながら、将来の店長、副店長候補として、特別な技術を要する海産部門で経験を積ませるとするのは、つじつまが合わない。既に店長となっている者でも、必ずしも全員が海産部門やその他の生鮮部門を担当した経験があるわけではないから、将来店長、副店長候補となるためには、海産部門の経験が必要ということもいえない。

(イ) D 組合員が本件配転命令を受けた河内長野店海産部門には既に2名のベテ

ラン従業員がおり、人手は足りており、その意味でも D 組合員を配転する必要はなかった。

(3) 組合嫌悪について

ア 組合結成直後からの労使関係

会社は、組合結成直後から、ユニオンの結成のために組合との団交開催を引き延ばしたり、ユニオンの結成を主導して、組合の組合員の脱退勧奨やユニオン加入への誘導を行い、組合の組合員に対し、不利益な配転（第1次、第2次）を行う等の組合員攻撃を行った。

イ D 組合員の組合活動に対する嫌悪

本件配転命令は、D 組合員の組合員としての活動を嫌悪し、これを抑圧するために行われたものである。

組合は、結成当初から未払残業代、時間外割増手当の支払請求を要求事項の一つとして掲げ、会社との交渉を続けていた。しかし、全く進捗が見られなかったため、労基署への申告を方針決定し、平成26年8月25日を第1陣とし、以後何回かに分けて各最寄りの労基署に申告した。D 組合員は、組合の同方針に従って、同年9月17日、羽曳野労基署に赴き、未払残業代について会社への指導を求めて申告した。

会社は、店長らを通じて申告をした組合員に対し恫喝し、申告の取下げと組合からの脱退を強力に勧誘した。結果、同年8月末頃から9月初旬にかけて多数の組合執行委員と組合員が組合を脱退した。

同年11月13日、会社の圧力に屈しなかった組合員10名が代理人弁護士を通じて会社に対し、未払残業代の支払を求めて内容証明郵便を送った。D 組合員もこの10名に名前を連ねている。

ウ 別組合や別組合員又は非組合員との差別的取扱い

平成26年12月22日には組合から労働委員会へのあっせん申請を行い、妥協点を模索しようとしたが、会社はあっせんを拒否した。同27年1月22日、組合執行部と会社の総務部長との面談でも、会社は譲歩の姿勢を一切示さなかった。一方で、会社は、例えば、喜志店の副店長については、事前に配転の打診があり、同副店長が難色を示したところ、配転命令は行われなかったり、羽曳が丘店の従業員某については、配転に異を唱えたところ、一旦物流センターに配転した上で天美我堂店に配転するなど、非組合員又はユニオンの組合員に対しては便宜を図っている。会社は、非組合員又はユニオンの組合員に対しては事情によって便宜を図ることもあるのに、D 組合員については配転に伴う不利益の訴えには一切耳を貸さない。

また、会社は、組合に対しては、就業時間中に組合活動は禁止しているが、ユニオンには就業時間中に堂々と組合活動をさせている。

エ 喜志店での組合活動への影響

D 組合員が配属されていた喜志店は組合の執行委員長が配属されている店舗であり、組合にとってはいわば拠点職場である。同職場には D 組合員以外に組合員（執行委員）がいたが、同人は平成26年8月下旬から9月上旬にかけての会社の組合員に対する猛烈な組合脱退勧奨の際に組合を脱退し、ユニオンに加入してしまった。喜志店から今度は D 組合員を排除することによって、執行委員長を孤立させるという目的があった。

(4) 以上のとおり、本件配転命令は、D 組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入である。

2 被申立人の主張

(1) 本件配転命令に不利益性がないことについて

ア 会社は、D 組合員が海産部門への就業を嫌がることやアトピー性疾患のため水仕事の制限が必要なことは、入社時の履歴書への記載もなく、入社後の申告等も受けていないことから、本件配転命令を行った時点において、把握していない。

アトピー性皮膚炎でも、手袋をしての作業等、症状を考慮して個別な業務内容を策定することも可能であり、まずもって配転先に着任し、その上で業務内容を個別に考慮しようとするものであり、業務内容においてアトピー性皮膚炎を考慮しないなどと断定はしていない。会社は、このことを、組合との本件配転命令についての交渉の中で伝え、業務内容の変更等については改めて対応を協議する旨も伝えているはずである。仮にその交渉の中で着任後に改めて協議する旨を明確に伝えていなかったとしても、組合との間では、改めて協議することは当然の前提となっている。

イ 就業前の段階で D 組合員にとって、海産部門が技術職で難しく、習熟が大変か否かは判断できないのであるから、「海産部門への配転」は不利益とはならない。

また、会社としても、とりあえず着任することを求めているにすぎないのであり、着任後の状況に応じて配慮・対応することを想定している。

ウ 未経験部門への配転には、不慣れは当然に伴うものであるから、成績評価は、それを踏まえた上で、新しい仕事に対する理解度や積極的な意欲・習熟度等を総合的に考慮するものであり、不慣れな業務に就くこと自体が、成績評価に悪影響を及ぼすというような「不利益」はない。本件配転命令が、D 組合員のグロッサリー部門をそのまま続けたいという意向に沿わないだけのことである。

エ 組合は、繁忙期に畑違いの部門に異動することは、人間関係に悪影響を与えるおそれがあることも「不利益」と主張しているようであるが、D 組合員の退職は2月末であり、既に繁忙期は過ぎており、そのような不利益は存在していない。

オ 会社においては、アトピー性皮膚炎の従業員が生鮮部門で勤務するが、当人においても、顧客からも、特段の不都合等の報告はない。

アトピー性皮膚炎に影響を与えないように手袋を使用しての就業も可能であり、店舗で手袋を使用しても問題はなく、D 組合員の他にも、アトピー性皮膚炎であるが生鮮部門に属する者もいる。

また、アトピー性皮膚炎を理由とする不快感等の客からのクレームは過去になく、クレームについては、その記録が会社にはないが、仮にあった場合には、会社としては毅然とした対応をとるべきクレームであり、顧客には理解してもらえよう努めることが重要であると認識している。

カ 会社において「降格」は階級を下げることであり、給与額の変更を伴うものである。マネージャーから主任となっても給与額に変更がない以上、「降格」ではない。

(2) 本件配転命令の必要性、合理性

ア 新店開店及び生鮮センターとの関係

会社では、26. 12. 3配転のように多数の異動が行われた事例はあり、新店（天美我堂店）の開店を控え、繁忙期であるからこそ堺丹南物流センターでの受託業務（生鮮センター内）への集約の必要性が大きい。

26. 12. 3配転により河内長野店の海産部門から別の部署に配転された者はいないことは認めるが、一方で、現状において、生鮮センターの鮮魚部門の人員が不足しており、D 組合員が生鮮センターへ行くという意味ではないが、26. 12. 3配転は、近い将来の生鮮センターの増産体制にもつなげるものである。実際、26. 12. 3配転では、D 組合員のほかに三日市駅前店の精肉部門から山中田店の海産部門への配転が1名発令されており、海産部門は計2名の増員となっている。

したがって、26. 12. 3配転は、天美我堂店という新店開店（平成26年12月11日）に対応するためのものであり、会社は、生き残りのために多額の資金を投じて物流センターの大増強を図り、生鮮部門の強化を図っている。本件配転命令はこの大方針の一環である。

イ 会社の人事方針

(ア) 会社は、近年、正社員に対して、将来の店舗責任者候補として、複数業務を経験させる方針をとっている。将来、店長、副店長となった場合に有益であるからであり、このような方針は、同業他社にもみられる。

店長や副店長は、複数の職務を経験しておいた方がよいという認識は、従前からのものである。現に、D 組合員自身が「店長や副店長になりたいので、他部門を経験するための配転を希望したことがある」と認めている。

また、組合は、過去における他部門への配転事例を挙げて、本件配転命令と比較しているが、その比較に意味はない。会社は、近年、ジョブローテーションの強化を図ってきた。特に現社長（平成26年9月就任）は、ジョブローテーション強化を重視しており、全社的な方針であり、本件配転命令はその一環にすぎず、若手については、ほぼ全員を対象としている。

(イ) 26.12.3配転においても、D 組合員以外に4名の者が異なる部門への異動となっている。精肉からグロッサリーへの異動の例として挙げた1名は、異動前にグロッサリーの手伝いをしていたことはあるが、手伝いにすぎず、グロッサリーには別の責任者がおり、「部門異動」である。ベテランであっても、店長候補、副店長候補としての可能性が残る以上、複数部門の経験は有意義である。

また、D 組合員のように一定の期間、同一部門を担当してきた従業員の異動事例はある。ベテラン社員であっても、他部門の経験が有意義、キャリア形成のための他部門への異動、将来の管理職としての登用育成等といった、人事上の考慮からのジョブローテーションである。

ウ D 組合員のジョブローテーション

本件配転命令は、業務上の必要性に基づくものであり、しかも会社はD 組合員が海産部門への配転を拒む事情を知らないで行ったものであり、D 組合員が組合員であること等を理由とするものではない。

(ア) D 組合員の会社のグロッサリー部門での評価は低く、さらに、D 組合員は、他の食品スーパーでのグロッサリー部門での評価も低く、グロッサリーにおける適性がない。今後、さらに20年間働くことを考えれば、別の部門、スーパーの主力部門で力を入れている海産部門の技術を覚えた方が、D 組合員の評価を高めるためにも適切と考えられた。

また、D 組合員の人事異動については、ジョブローテーションの一環である。D 組合員が店舗責任者となれる可能性について、まだ46歳であり、定年まで14年、シニア嘱託社員の期間を入れると19年もあり、退職後も、部長、店長、バイヤーとして活躍している者も存在する。D 組合員が店舗責任者となる可能性は、現実的に難しいのであれば、46歳以上の他の社員と同様ということになるが、そのようなことはない。会社としては、可能性のある者については、キャリア形成のために、年齢に関係なくジョブローテーションの対象としており、未経験の部門に異動させることも会社の人事制度上要請されるもので

ある。

(イ) 26. 12. 3配転において、河内長野店海産部門から別のところに配転された者はいないが、同部門を1名増加させた理由は、ジョブローテーションで配転する場合、正社員が一人出勤で部門のオペレーションができるかで判断しており、今回の場合、D組合員の一人出勤は無理と判断したことから、従前のマネージャー及び担当者の配転はせず、3名体制としたものである。

(3) 組合嫌悪がないことについて

ア 組合結成直後の会社の対応

団交を延期したのは、新店競合店開店セールを踏まえた会社店舗の価格設定、補助金申請の締切等で多忙であったためであり、配転に関しては、会社に「定期異動」というものではなく、複数職種を経験させるという方針を採用して実行しているにすぎず、全社的な人事異動の一環である。また、会社がユニオンの結成を主導したり、組合の組合員に対し脱退勧奨やユニオンへの加入を誘導したという事実もない。

イ D組合員の組合活動とは無関係であること

D組合員の異動は40名(マ)もの全社的な異動の一環であり、「組合員であるから、組合活動をしたから、配転となった」という組合主張は全く事実と反する。会社の調査では、組合が主張するような、店長による組合員に対する脱退勧奨等の発言があったとの事実認められない。

ウ 別組合や別組合員又は非組合員との差別的取扱いはないこと

組合は、別組合の組合員又は非組合員に対し、便宜を図っている旨主張するが、会社が、喜志店の副店長に事前に配転の打診をした事実はなく、また、羽曳が丘店の従業員某は、一度は店舗に異動したが、物流センターの人員が不足するとの判断から、物流センターに異動となったものであり、当該従業員本人が物流センターへの異動を希望した事実はない。同従業員については、人事異動を発令し、着任した後の事情を考慮したものであり、会社において、便宜を図ったという認識はない。そもそも、自己の都合で着任自体を拒否するものとは本質的にも異なる。

また、会社は、就業時間中の組合活動は禁止している。抗議等により、違反事実の端緒を把握した場合には、組合活動を不当に制約しないように慎重に対応してその事実確認を行い、違反の事実を確認できた場合には、嚴重注意する等の対応をとっている。ちなみに、組合から抗議があつて、事実確認すると、従業員の思い違いも多く、違反事実の確認がとれないだけである。

エ 喜志店での組合活動への影響はないこと

喜志店が組合の拠点か否かは知らない。そもそも、就業時間中の組合活動は禁止しており、「組合の拠点店舗」などというものがあるのか疑問である。

(4) 以上のとおり、本件配転命令は、業務上の必要性に基づくものであり、しかも会社は D 組合員が海産部門への配転を拒む事情を知らないで行ったものであり、D 組合員が組合員であること等を理由とするものではなく、組合員故の不利益取扱いでも、組合に対する支配介入にも当たらない。

第5 争点に対する判断

争点（会社が D 組合員に対し行った本件配転命令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) D 組合員の入社及び組合活動について

ア 平成14年4月1日、D 組合員は、会社に雇用され、以降、本件配転命令までの12年8か月間、グロッサリー部門を担当していた。

(甲116、証人 D、証人 E)

イ 平成26年3月3日、組合は、会社に対し、会社従業員が組合を結成したことを通知するとともに、団交の開催を求め、同月10日、団交が行われた。

(甲1、甲2、甲117、当事者 B)

ウ 平成26年8月25日以降、組合員数名は、それぞれの勤務地の労基署に出向き、未払の時間外勤務手当があるとして、申告を行った。同年9月17日には、D 組合員が執行委員長とともに羽曳野労基署に出向き、同様の申告を行った。

なお、組合は、平成26年3月3日以降、会社に対し、未払の時間外勤務手当の支払について団交申入れを行い、団交が行われていた。

(甲2、甲48、甲52、甲58、甲67、甲68、甲72、甲116、甲117、証人 D、当事者 B)

エ 平成26年9月、会社は、堺、八尾及び羽曳野の各労基署から未払の時間外勤務手当について是正勧告を受けた。

(証人 E)

オ 平成26年11月1日、会社は、組合に対し、組合員10名の未払の時間外勤務手当金額の一覧表を交付し、その一覧表に D 組合員の氏名が記載されていた。

(甲95、甲109、甲116、当事者 B)

カ 平成26年11月13日、D 組合員を含む10名の組合員の代理人は、会社に対し、10名の組合員の時間外労働に対する賃金が未払であるとして、その支払を催告する書面を送付し、その書面には賃金が未払である組合員として D 組合員の氏名が記載されていた。

(甲98の1、甲98の2、証人 D)

(2) 本件配転命令等について

ア 会社は、生鮮センターの施設を拡充し、平成25年12月末から生鮮センターの鮮魚部門に従業員を1名配置し、以後、順次増員した。

(乙24、乙25、証人 E)

イ 平成26年12月3日、会社は、D 組合員について、会社の喜志店のグロッサリー部門のマネージャーから河内長野店の海産部門の主任へ同月8日着任で配転することを命じた。D 組合員は、本件配転命令時は45歳、着任予定日の時点では46歳であった。

26.12.3配転の人事異動広報には別紙の記載があり、26.12.3配転により異動が発令された従業員は、計41名であった。

なお、会社の喜志店には、執行委員長も勤務していた。

(甲100、甲101、甲116、甲117、乙2、証人 D 、当事者 B)

ウ 河内長野店の海産部門には、26.12.3配転以前から2名(うち1名はマネージャー)の従業員が配属されており、26.12.3配転によりD 組合員が配属されることにより、河内長野店の海産部門は3名体制となった。

(甲100、乙2、証人 D 、証人 E)

エ 26.12.3配転より前に会社が行った異なる部門への異動事例の中には、次のものがあつた。

発令日	氏名	新所属	旧所属
平成21年9月29日	従業員(i)	羽曳が丘店 ベーカリーサブMgr	板持店 青果サブMgr
平成22年1月11日	従業員(ii)	八尾沼店 青果サブMgr	富田林店 グロッサリーサブMgr
平成26年8月14日	従業員(iii)	生鮮センター 精肉	誉田兼島泉店 青果
	従業員(iv)	三国ヶ丘東店 海産	柏原店 精肉サブMgr
平成26年10月1日	従業員(v)	河南町芸大前店 惣菜サブMgr	河南町芸大前店 ベーカリーサブMgr
	従業員(vi)	河南町芸大前店 ベーカリー	山中田店 レジ

なお、Mgrはマネージャーを意味する。

(乙7、乙8、乙9、乙10)

(3) 本件配転命令後の組合等と会社のやりとりについて

ア 平成26年12月3日、D 組合員は、総務部長に架電し、①本件配転命令は間違いではないか、②本件配転命令に従うのは年齢的に少し難しい旨述べた。

(甲116、証人 D 、証人 E)

イ 平成26年12月5日、組合等と会社の間で、26.12.5団交が開催され、会社側は、会社の常務取締役兼店舗運営部長及び総務部長が出席した。その席上、本件配転命令に関して、次のようなやり取りが行われた。

(ア) 組合等が、大量の配転が行われている課題があり、入社以来、包丁を持ったことのない D 組合員が、どういう理由でグロッサリーから魚に配転になったのかと尋ねたところ、会社は、現在の喜志店の売場を見て、D 組合員は一生懸命やっていることは聞いているが、ちゃんとできているかは別問題であり、一人で行う喜志店のグロッサリーにいるよりも、まだ45歳なので、誰かの下でもう一度やってもらう旨、51歳の副店長が北野田店に行ったとき、三枚下ろしにして客に出せるくらいになっていたので、D 組合員も年齢ではなく、しんどいとは思いますが魚の調理を頼まれた時にはできるようにと考えている旨述べた。

組合等は、喜志店に関して総務部長に何度も言っているように、従業員の人数が減らされ補充してくれない旨、副店長は仕事をせず、アルバイトの人数も5人から1人になり、荷物はたまる一方である旨、副店長を替えて、グロッサリーをしながらレジの仕事もできる人に替える方がよいのに、そうせずに46歳(マ)の D 組合員の配転をすることには無理があり、合理性に欠ける旨述べた。

組合等が、D 組合員は仕事ができないので異動したということだろうと尋ねたところ、会社は、そうである旨述べた。組合等が配転の人事は総務部長が決めているのかと尋ねたところ、総務部長は、基本は自分である旨述べた。組合等が D 組合員を配転してわざわざ魚屋に替える必要はあるのか、46歳(マ)であることは問題ではないか、副店長になり魚屋も手伝うのであれば合理性もあるが、給料はそのまま魚屋に変更するのはおかしい旨述べたところ、会社は、56歳で新しい業務を覚えた人がいる旨述べた。

組合等は、D 組合員本人も無理だと主張しているならば、会社も考えてやる必要があるのではないかと、報復人事にしか見えない旨、副店長でやる気があれば、覚えるかもしれないが、その状態で魚が覚えられると思うか、若い従業員でも何年かかるかわからず、46歳(マ)を過ぎれば肉体的にも難しい旨、中途採用で魚屋に行くことを指示されれば、50歳の者でも職もないのでがんばろうかと思うが、人がいない忙しい時に、本件配転命令には合理性・必要性が見当たらない旨述べた。

(イ) 組合等が総務部長に対し、明日、とりあえず D 組合員に電話をしてほしい

旨、昨日、D 組合員は体調が悪いと言い、休ませてもらっている旨、残業請求を出しているのに、会社に報復的なことをされているというふうに思われてもしかたがない旨述べたところ、会社は、報復人事ではない旨述べた。

(ウ) 組合等が、いつも部門替えの時は、前もって伝えてほしいと言っている旨、特に、46歳(マ)の者の魚屋への配転であれば、前もって打診すべきである旨、魚屋は甘くなく、46歳(マ)の者にできるものではない旨、人が余っている状態ではなく、一から仕事を覚えてもらう体制ではない旨、本件配転命令には合理性や必要性があると思えない旨述べたところ、会社は、本件配転命令先では、D 組合員を教える側の従業員も問題ない旨述べた。

組合等が年末の忙しい時期の配転はおかしい旨、配転された者は足手まといになり、配転は年明けて暇になってからでよい旨述べ、現場ではどう考えても受け入れられないとしているのに、それでも本件配転命令を強行するのかと尋ねたところ、会社は、これは発令したので実施する旨述べた。

(エ) 会社が新店がらみの異動の玉突きで、たまたまジョブローテーションに入った旨述べたところ、組合等は、年齢からいうとジョブローテーションになっておらず、報復にしか思えない旨、グロッサリーを担当していたのに、46歳(マ)でいきなり魚をしろと言われたら、働く者の立場になれば、ジョブローテーションはおかしい旨述べた。

組合等がグロッサリーのマネージャーまでしていた D 組合員を、主任としての肩書は残ってはいるが海産に配転することは、会社としてもったいない話ではないかと尋ねたところ、会社は、定年は60歳であるが、今の情勢からいうと定年が延びて、60歳から70歳まで働くことになり、魚は重要なものになる旨述べた。

(甲107、甲116、当事者 B)

ウ 平成26年12月6日、D 組合員と総務部長は電話において会話し、D 組合員がアトピー性皮膚炎と自律神経失調症のため体調が悪いので休ませてほしい旨、今すぐには河内長野店海産部門に着任できない旨述べたところ、総務部長は、わかったと述べた。

(甲116、証人 D 、証人 E)

エ D 組合員は、平成26年12月7日まで喜志店に勤務したが、同月8日、河内長野店の海産部門に着任せず、以降、同27年2月28日に会社を退職するまでの間、年次有給休暇の取得及び欠勤により出勤しなかった。

(甲116、証人 D)

オ 平成26年12月13日、D 組合員は、会社に対し、26.12.13診断書を郵送した。

26. 12. 13診断書には、傷病名として「①自律神経失調症 ②アトピー性皮膚炎
上記疾患にて向後3週間程度の安静加療を要する。また、②による手指湿疹の増
悪の可能性があるため水を使う仕事の制限が必要である。」と記載されていた。

(甲101、甲116、甲117)

カ 平成26年12月19日、組合等は、会社に対し、26. 12. 19組合申入書を送付した。

26. 12. 19組合申入書には、①26. 12. 3配転の対象者は40名(マ)であり、年末の多
忙な時期には異例のものである旨、②26. 12. 3配転では、入社以来12年間グロッサ
リ一部門を担当してきた D 組合員は海産部門に配転となり、(i)魚の解体・調
理は2年から3年の経験が必要であり、年齢(46歳)的にも困難である旨、(ii)
体調の問題(アトピー性皮膚炎)のため水(塩分)などに触れることは困難であ
る旨、(iii)マネージャー(3等級)以上での職種転換該当者は D 組合員一人で
ある旨、③ D 組合員の体調などから判断して、海産、精肉部門以外での配転な
どを考えるべきである旨、D 組合員は、診断書を提出して休業中であり、この
まま放置することは得策ではなく、配転問題での争議の拡大を防止するために労
働委員会のあっせんを活用し、早期の決着を図るよう申し入れる旨記載されてい
た。

(甲102、甲117、当事者 B)

キ 平成26年12月22日、組合は、当委員会に対し、本件配転命令の撤回を求めてあ
っせんに申請した。これについて、会社は、配転は決定事項であり、撤回できな
いとして、あっせんに応じなかった。

(甲103、甲116、甲117、証人 E 、当事者 B)

ク 平成27年1月22日、27. 1. 22協議が開催され、執行委員長及び組合の上部団体執
行委員は、総務部長と本件配転命令について協議した。なお、D 組合員はイン
フルエンザのため欠席した。その席上、本件配転命令に関して、次のようなやり
取りが行われた。

(ア) 組合等が、会社としては本件配転を撤回できないということかと尋ねたところ、
会社は、そうである旨述べた。組合等が、組合の組合員以外の従業員が配
転を嫌がり、会社を辞めると言う会社はその従業員を別の職場で働かせてい
る旨述べたところ、会社は、それはないと思う旨述べた。組合等が会社は北野
田店でもめた人を物流センターに行かせた旨述べたところ、会社は、異動は出
しておらず、とりあえず対応した旨述べた。組合等がとりあえずの対応が D
組合員に対してはないのか、D 組合員は本件配転命令が撤回されなければ辞
めると言うっており、会社はそれでよいのかと尋ねたところ、会社は、とりあえ
ずやって、やった結果、アトピー性皮膚炎でこうなったというのなら会社も考

える旨述べた。

(イ) 組合等が、悪くなってから考えるのはおかしい旨、本件配転命令の件では抗議文も出し、交渉し、何回も総務部長に電話している旨、あっせんでは本件配転命令の条件の話をして折合いをつけたかった旨述べたところ、会社は、調整する気がないのであっせんを断った旨述べた。組合等が、野菜などのアトピー性皮膚炎に影響がない仕事を調整したかった旨、鮮魚は塩水を使う旨述べたところ、会社は、手袋を使用すればよく、物流センターでは使用している旨述べた。

(ウ) 会社が、D 組合員について、自律神経失調症、後からアトピー性皮膚炎というように、状況についてなかなか連絡が来ない旨述べたところ、組合等は、本件配転命令に納得できないことと病気を理由にはっきり届けて休んでいる旨述べた。会社が、休んではいけないと言っているわけではなく、経過報告をしてほしい旨、アトピー性皮膚炎はよくなっている旨述べたところ、組合等は、すぐに悪くなる旨、第三者が見てアトピー性皮膚炎に配慮した仕事にし、お互いに折り合うところで妥協すればという思いであっせんを申請したが、会社は本件配転命令を撤回しない旨、今、D 組合員は会社を辞める、辞めないという話になっており、それでよいのかと述べた。会社は、常務に伝える旨述べた。

(甲108、甲117、証人 D、証人 E、当事者 B)

ケ 平成27年1月30日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

コ 平成27年2月2日、D 組合員は、会社に対し、同日付けの診断書を郵送した。同診断書には、傷病名として「①自律神経失調症 ②アトピー性皮膚炎 上記疾患にて更に向後1カ月程度の安静加療を要する。」と記載されていた。

(甲106、甲116、甲117)

サ 平成27年2月28日、D 組合員は、会社を退職した。

(甲116、証人 D)

(4) 会社の就業規則等について

ア 会社の就業規則には、配転等及び降格について、次の記載があった。

「第36条（配置転換等）

1. 会社は、業務上必要があるときは、配置転換、転勤、または従事する職務内容の変更、もしくは関連会社等への出向、転籍を命ずることがある。
2. 前項の場合、正当な理由なくして、これを拒むことはできない。ただし、転籍を命ずるときは、本人に転籍後の労働条件の説明を行い、同意を得るものとする。」

「第69条（懲戒）

懲戒は、その情状により、次の区分に従って行う。

①～④（略）

⑤降格 始末書をとり、階級をさげる。

⑥⑦（略）

」

（乙18）

イ 会社では、主任は職能資格等級3等級の役職である。マネージャーは、主任のうち部門の責任者を示す呼称で、給料や手当は主任と同じである。

（乙5、証人 E ）

2 会社が D 組合員に対し行った本件配転命令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、組合は、本件配転命令は D 組合員にとって大きな不利益を伴う旨主張し、一方、会社は、本件配転命令は降格ではなく、海産部門での就労自体は不利益な取扱いには当たらず、D 組合員の意向に沿わないだけである旨主張する。

前記1(2)イ、(4)イ認定によると、本件配転命令により、D 組合員は、会社の喜志店のグロッサリー部門のマネージャーから河内長野店の海産部門の主任に異動となったこと、会社において、マネージャーは主任と同じ3等級ではあるものの、主任のうち部門の責任者であることが認められ、本件配転命令により D 組合員の職務等級に変更があったとの疎明はないものの、マネージャーから主任への変更は、実質的には降格といえることができる。

また、アトピー性皮膚炎への影響については、本件配転命令前に D 組合員が会社に伝えていたとの具体的事実の疎明はないものの、前提事実及び前記1(1)ア認定のとおり、D 組合員は入社以来12年8か月間、グロッサリー部門の業務のみに従事していたことが認められ、未経験の分野での就労に伴う就労環境や勤務評価への影響、また、アトピー性皮膚炎に係る健康面への影響が全くないとまではいえない。

(2) 次に、会社が本件配転命令を行った理由についてみる。

前記1(4)ア認定のとおり、会社の就業規則第36条に、会社は業務上必要があるときは配転等を命ずることがある旨、正当な理由なくして、これを拒むことはできない旨の規定があり、会社は、人事権の行使として、会社の判断で従業員の配転を行うことができる。もっとも、業務上の必要性や人選の相当性など合理的理由なく配転した場合、不当労働行為となり得る場合も考えられる。

この点、会社は、本件配転命令を行った理由として、①新店開店への対応と生鮮センターの増強という会社方針の一環である旨、②近年、将来の店舗責任者候補として、正社員に対して実施しているジョブローテーションの一環である旨、③グロッサリー部門で評価の低い D 組合員の評価を高めるためである旨主張する。そこ

で、以下、会社が本件配転命令を行った理由について、上記主張に沿ってみる。

ア 会社の主張①について

前記1(2)イ、ウ認定によれば、①26.12.3配転により、41名の従業員が配転となったこと、②26.12.3配転において、D組合員の異動に係る者(後任者等)で、新店である天美我堂店に異動した者はいないこと、③本件配転命令先である河内長野店の海産部門では、D組合員の前任者はおらず、1名増員であったこと、が認められ、本件配転命令と新店開店が直接関連しているとは認めがたい。

また、前記1(2)ア認定によれば、会社において、生鮮センターの施設を拡充し、生鮮センターの鮮魚部門の従業員を増員していたことが認められるものの、D組合員の配転先は河内長野店であり、生鮮センターの鮮魚部門を増強するとの会社方針との直接の関連性については疎明がない。

以上のことからすると、本件配転命令が新店開店への対応と生鮮センターの増強という会社方針の一環であるとの会社主張は不自然との疑念を拭えない。

イ 会社の主張②について

社内での人材育成をどのような方針で行うかは、原則として、会社の裁量によるものであるところ、様々な分野を経験させたいとするジョブローテーションの方針自体は不合理とはいえない。また、従業員が異なる部門へ異動した事例があることについては、当事者間に争いはなく、会社において、一定の年齢に達すると配転を行わないとか、配転は一定の部門間に限るルールがあったとする事実の疎明はない。

しかしながら、前提事実及び前記1(1)ア認定のとおり、D組合員は入社以来12年8か月にわたりグロッサリー部門のみを担当しているところ、前記1(3)イ認定によれば、会社は組合との26.12.5団交において、たまたまジョブローテーションに入った旨述べるのみで、具体的な人事方針や運用方法について言及しておらず、会社が主張するジョブローテーションの運用実態は不明瞭で、恣意的に運用された可能性が極めて大きいといわざるを得ず、ジョブローテーションの一環であるとの会社の主張は採用できない。

ウ 会社の主張③について

配転については、そもそも、使用者が業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきところ、D組合員と会社との雇用契約上、配転を行わないとの規定があるとの疎明はない。また、前記1(2)ウ認定のとおり、本件配転命令先の河内長野店の海産部門では、2名から3名に増員されており、D組合員の育成について、一定の配慮をしているともいえる。

しかしながら、会社は、D 組合員の評価は低いとしながら、前提事実及び前記1(1)ア認定のとおり、同一部門に12年8か月にわたり配置しており、この時期に全く経験のない部門へ異動させる必要があったのかは疑わしい。

また、26.12.3配転において、会社が、D 組合員以外に、評価の低い従業員をその評価を高めるために異なる部門に異動させたとの事実の疎明もなく、D 組合員の評価を高めるためであるとの会社の主張には理由がない。

エ 以上のことからすると、本件配転命令は、会社の恣意が入る余地が大きい中で、具体的な業務上の必要性が明確ではなく、人選の相当性などの合理的な理由も認められない。

(3) 次に、本件配転命令当時の労使関係と D 組合員の組合活動についてみる。

前提事実及び前記1(1)ウ、カ認定のとおり、①組合が、26-15事件及び26-61事件と2件の不当労働行為救済申立てを行い、いずれも係属中であったこと、②平成26年8月25日以降に、D 組合員を含む組合員らが労基署に、未払の時間外勤務手当があると申告したこと、③同年11月13日に、D 組合員を含む組合員らが代理人を通じて、会社に対し、未払時間外賃金の支払を催告したことが認められ、本件配転命令当時、組合と会社との間には激しい対立関係があり、D 組合員は積極的に活動しており、さらに前記1(3)キ認定によれば、会社は、本件配転命令の撤回を求めて組合が行った、あっせんの申請にも応じていない。また、前記1(2)イ認定のとおり、D 組合員の本件配転命令前の部署である喜志店には執行委員長が在籍し、組合活動を行っていた。

これらのことからすれば、会社は、活発な組合活動が行われていた本件配転命令当時、組合及び D 組合員を好ましからざる存在と認識していたと推認できる。

(4) 以上を総合的に判断すると、本件配転命令は、労使対立が激しい中で、人事権を恣意的に行行使することにより、積極的に組合活動を行っていた D 組合員に対し不利益取扱いを行ったものといえ、また、これにより、組合員の組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったものであって、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。

3 救済方法

組合は、本件配転命令がなかったものとしての取扱い及び陳謝文の掲示を求めるが、D 組合員は会社を退職していることから、主文をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成28年7月1日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

人事異動広報

氏名	新	旧
従業員①	三国ヶ丘東店 店長(パストなかもず店・天美我堂店店長兼務)	北野田店 店長(美原余部店店長兼務)
従業員②	天美我堂店 副店長	島泉店 副店長
従業員③	天美我堂店 青果Mgr	光明池店 青果Mgr
従業員④	天美我堂店 海産サブMgr	北野田店 海産サブMgr
従業員⑤	天美我堂店 惣菜	羽曳が丘店 惣菜
従業員⑥	天美我堂店 レジ	河南町芸大前店 レジ
従業員⑦	天美我堂店 海産	山中田店 海産
12月8日着任		

氏名	新	旧
従業員⑧	北野田店 店長(美原余部店店長兼務)	三国ヶ丘東店 店長(パストなかもず店店長兼務)
従業員⑨	島泉店 副店長兼海産Mgr	埴生店 副店長兼海産Mgr
従業員⑩	八尾南駅前店 副店長兼グロサリーMgr	喜志店 副店長兼精肉Mgr
従業員⑪	三日市駅前店 副店長兼グロサリーMgr	八尾南駅前店 副店長兼グロサリーMgr
従業員⑫	喜志店 店長代理	三宅店 青果Mgr
従業員⑬	埴生店 店長代理兼惣菜Mgr	埴生店 惣菜Mgr
従業員⑭	喜志店 青果Mgr	羽曳が丘店 青果主任
従業員⑮	三国ヶ丘東店 グロサリーMgr	三日市駅前店 グロサリーMgr
D	河内長野店 海産主任	喜志店 グロサリーMgr
従業員⑯	さつき野店 青果サブMgr	喜志店 青果サブMgr
従業員⑰	生鮮センター 精肉(2等級)	光明池店 精肉サブMgr
従業員⑱	羽曳が丘店 惣菜サブMgr	八尾跡部店 惣菜サブMgr
従業員⑲	喜志店 グロサリーサブMgr	三国ヶ丘東店 グロサリーサブMgr
従業員⑳	埴生店 海産サブMgr	島泉店 海産サブMgr
従業員㉑	北野田店 精肉サブMgr	富田林店 精肉サブMgr
従業員㉒	三宅店 青果サブMgr	北野田店 青果サブMgr
従業員㉓	島泉店 レジ	大和八木店 レジ

従業員⑳	レジ 大和八木店	レジ 島泉店
従業員㉑	青果 北野田店	青果 三国ヶ丘東店
従業員㉒	青果 北野田店	精肉 柏原店
従業員㉓	海産 北野田店	海産 羽曳が丘店
従業員㉔	海産 山中田店	精肉 三日月駅前店
従業員㉕	ベーカリー 三宅店	青果 さつき野店
従業員㉖	青果 羽曳が丘店	青果 三日月駅前店
従業員㉗	精肉 柏原店	精肉 北野田店
従業員㉘	レジ 河南町芸大前店	レジ 北野田店
従業員㉙	精肉 光明池店	精肉 柏原店
従業員㉚	惣菜 河内長野店	精肉 八尾跡部店
従業員㉛	惣菜 八尾跡部店	惣菜 河内長野店
従業員㉜	青果 山中田兼富田林店	青果 北野田店
従業員㉝	海産兼青果 島泉店	海産兼青果 光明池店
従業員㉞	海産 羽曳が丘店	海産 北野田店
従業員㉟	精肉 三日月駅前店	精肉 羽曳が丘店
従業員㊱	青果 光明池店	青果 山中田兼富田林店
12月8日着任		

(注) Mgrはマネージャーを意味する。