

命 令 書

新潟県新潟市

申 立 人 X組合
執行委員長 A 1

新潟県新潟市

被申立人 Y会
代表理事理事長 B 1

上記当事者間の新労委平成 27 年（不）第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 28 年 11 月 1 日、第 1,638 回公益委員会議において、会長 公益委員 児玉武雄、公益委員 櫻井英喜、同 佐藤朗子、同 関川由美子、同 櫻井香子が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会（以下「会」という。）が、平成 27 年 3 月 16 日（以下「平成」の元号を省略する。）付けで発令した、申立人X組合（以下「組合」という。）A 2 支部長であるA 3（以下「A 3」という。）のB 2病院（以下「B 2病院」という。）からB 3病院（以下「B 3病院」という。）への転勤（以下「本件転勤」という。）

命令が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の規定に該当する不当労働行為であるとして、27年3月25日組合から当委員会に対して救済申立てがなされた事案である。

本件救済申立てに先立ち、組合から、会の職制らが組合員に対して脱退勧奨を行ったことなどが労組法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であるとして、26年10月30日付けで新労委平成26年（不）第4号不当労働行為救済申立事件の申立てがあった。

本件救済申立て後、組合から、会が職員採用試験及び新採用職員研修会において申立外C1組合への加入の誘導を行ったことが、労組法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であるとして、27年6月23日付けで新労委平成27年（不）第2号不当労働行為救済申立事件の申立てがあった。

本件最終合議時、新労委平成26年（不）第4号及び新労委平成27年（不）第2号不当労働行為救済申立事件の審査は係属中である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) A3への本件転勤命令撤回と原職復帰
- (2) 組合に対する謝罪文の交付及び掲示

3 本件の争点

- (1) 会が発令した本件転勤は、組合員であること又は組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるか。（争点1）
- (2) 本件転勤が組合運営に対する支配介入に当たるか。（争点2）

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 争点1について

ア 本件転勤のA3への影響について

(ア) 本件転勤後の通勤時間は、自動車です約1時間、往復で2時間近い時間を必要とするものであり、大きな苦痛である。

(イ) A3は、B2病院健診センター（以下「健診センター」という。）に勤務し、

パソコンのスキルも向上させて、勤務に励んできた。会本部の健診システム委員会の委員にも抜擢されて、他の病院の担当者からも頼りにされた。同センターで中心を担う立場で、やりがいと自負心を持って仕事を処理してきたが、突然、他の病院の自動車運転手として働けと言われた。A3の驚き、落胆は容易に理解できる。

イ 本件転勤の業務上の必要性と合理性について

- (ア) A3の健診センターにおける業務の実情は、パソコン入力その他の事務作業が大部分で、車両の運転は年間約20日程度であった。同センターにおける集団健診の事務はA3が中心となって行ってきた。

本件転勤後のA3の担当業務は、自動車運転業務のほかに訪問看護ステーションの請求業務などの事務作業や雑務である。月末と月初は作業量が多く、1か月のうち3日間から4日間は各4時間程度の残業を行っており、自動車運転業務の割合は3割に満たない。

B3病院におけるA3の業務量は、B2病院勤務時と比べると、4分の1程度に過ぎない。B2病院勤務時の業務は密度が濃く、長時間労働であったことと比較すると、本件転勤が病院運営にとって多大なマイナスであったことを示している。

会のB3病院以外の7箇所の介護老人保健施設で専任の自動車運転手を配置しているところはなく、B3病院のみ自動車運転手を必要とする理由はない。

本件転勤理由の会の主張は、当初、B3病院から自動車運転手配置要望があつて検討を始めたとのことであったが、その後、会人事部からB3病院事務長に配置の必要があるかどうか問い合わせをしたと主張を変え、配転理由を正当化しようとした。

- (イ) 健診センターのスタッフは、27年10月から派遣スタッフ1人を受け入れているので、人数は本件転勤前より1人増えている。また、本件転勤を機に自動車運転業務を外注化した。これらの経過からすると、本件転勤後、業務は楽になるはずであるが、全く逆の結果となったのであり、A3の抜けた穴は大変大きいことが分かる。

A3は単なる事務作業担当ではなく、パソコンについて専門的な知識を有し、かつ健診業務の内容をよく知ってパソコンを業務に活用できる力があり、これ

を十分に発揮していた。本件転勤前は通常の健診結果を2週間から3週間で受診者に送付できていたが、本件転勤後は、5週間から6週間程度と以前の倍もかかる状況となった。

A3は、本件転勤後、B2病院からの要請を受けて、助勤の業務を行った。転勤後に元の職場に長い時間出張して業務を処理することは異例であり、本件転勤が無理な配転であったことを示している。

- (ウ) 健診センターにおいてA3が処理していた業務が多量かつ多岐にわたっていたこと、パソコンシステム関係の業務に時間をとられることが原因で、A3は長時間労働を行っていた。この状況は10年以上続き、突然それを問題として、解決するのは配転しかないなどということは、本件転勤を正当化するために後でつけた理屈でしかない。

事務長からA3へ他の人にも分担してもらい残業時間を減らすように何回か指示のあったことは事実であるが、A3はその指示を拒んだことなどなく、その指示もさほど強いものでなかった。

A3の業務は、10年以上、健診関係の事務、パソコン作業がほとんどを占めているのであるから、自動車運転手という職員区分は単なる形だけである。

ウ 不当労働行為を推認させる事実について

- (ア) 会は、2年以降赤字となり、組合は、9年に会からあった経営再建への協力要請を受け入れ、それ以降、良好な労使の信頼関係の中で互いに努力した結果、会の債務超過を克服し、現在の健全経営を築いてきた。

ところが、22年6月28日に会の役員全員が交代した後の22年末頃から会は、労使関係の見直しと称して、それまでの慣行を無視し、組合の弱体化を図る不当労働行為を繰り返すようになった。

- (イ) 26年4月にB2病院に赴任したB4事務長（以下「B4」という。）は、「自分は糸魚川の立て直しのために派遣された、組合切り崩しのための異動だ」と公言していた。
- (ウ) A3は支部長就任後、支部をまとめる要として組合活動の先頭に立っていた。なかなか声を出せない職場などに足を運んで話を聞いたり、各職場責任者に対して、新労委平成26年（不）第4号不当労働行為救済申立事件について説明して回り、組合脱退を食い止め、また脱退者の組合への復帰を促す取り組みを行

うなど熱心に活動していた。

- (エ) 病院の要員配置計画は、医療法で定められている人員配置標準を踏まえ、会において、毎年策定されている。

27年度要員配置計画では、A3の転勤先であるB3病院にも、同病院の附属施設である介護老人保健施設B5（以下「B5」という。）にも自動車運転手の配置計画はなく、健診センターに自動車運転手を配置する計画となっていた。

本件転勤は、要員配置計画を無視したもので、組合対策であることは明らかである。

- (オ) 26年4月1日、会人事部は、組合の前支部長と現支部長、6人を転勤させた。

これだけの数の現支部長と前支部長の組合役員を異動させることは過去に一度もなく、組合活動の弱体化を目的としたものであった。

(2) 争点2について

ア 本件転勤命令は、組合の支部長は会から不利益な取扱い、ことに転勤命令の対象となることを組合員に強く印象付けるものであり、それによって組合員が役員に就任するなどして活発な組合活動を行うことへの萎縮効果を狙ったものであり、組合運営に対する支配介入行為である。

A3は、支部長就任から本件転勤までの半年間、組合脱退者を4人に食い止めていたが、本件転勤後の半年間で、組合脱退者は23人にのぼった。これは本件転勤によって引き起こされたものである。

また、組合各支部には、支部長になると配転させられるとの噂が流れ、役員の擁立に困難を極める事態となっており、27年10月の支部長改選では、A4及びA5支部から支部長が選出できない事態に陥っている。

イ 組合は、毎年3月に職場要求をとりまとめ、賃金や全体に関わる労働条件は同月下旬に要求書を提出し、労使交渉が始まる。支部の各職場の人員要求等は、現地管理者に要求書を提出して4月以降支部交渉を行う。春闘のさなかの支部長の異動は、組合及びA2支部の春闘の組合活動に大きな影響を及ぼすものである。

2 会の主張

(1) 争点1について

ア 本件転勤のA3への影響について

(ア) A3は転居の必要がなく、B3病院への通勤距離は44.9キロメートル、通勤時間は約75分であって、会の通勤者において通勤可能な距離、時間とされており、この程度の通勤距離、通勤時間は特段の不利益といえず、受忍できる範囲内のものである。会の職員の中には、糸魚川市と上越市間又は糸魚川市と妙高市間の通勤をしている者が35人おり、A3にのみ特段の不利益を課しているということは全くない。ことさら不利益と評価されるような要素はない。

17年以降、A3を含めて6人の自動車運転手が延べ7回転勤していることから、自動車運転手を転勤させることは異例なことではない。

(イ) A3は、転勤による不利益として、それまで培ってきたスキルが生かされないため仕事に対するモチベーションが下がることなどを挙げる。しかし、配転に関する業務上の必要性は一従業員の主観によるべきものではなく、使用者において組織や業務全体から判断されるものである。この不利益は、転勤であれば一般的に生じるものであって、本件転勤に限ったことではなく通常甘受すべき程度のものであり、このことはA3自身も認めている。

イ 本件転勤の業務上の必要性と合理性について

(ア) 健診センター業務について、検診車の運転業務は年間15日前後であり、地元タクシー会社への業務委託で基本的には事足りる。また、B2病院の検診車は27年12月に廃止している。A3が行っていた事務的な業務は、本来事務職が主体的に行うべきものであり、A3が異動しても業務に支障を来すことはない。

B3病院の付属施設であるB5において、A3が異動するまでの間、専任の自動車運転手の配置がなく、送迎対応に困難な事例があることから専任の自動車運転手を1人追加配置することで、施設保守や事務補助も含めた安定的な運用をしたいとの要請がB3病院からあったのであり、本件転勤命令には業務上の必要性がある。

本件転勤時、B3病院以外の介護老人保健施設で専任の自動車運転手を配置しているところはないが、これはセンター病院であるB3病院とその他の病院とで業務量等で差があるためであって合理的な違いである。

(イ) 26年9月、東京で事務長研修会が開催され、B6人事部副部長（以下「B6」という。）、B4の前任の事務長であるB7（以下「B7」という。）及びB4の3人でA3の異動について話し合ったところ、本業の自動車運転業務が極端に

少ない上、業務の大半は事務的業務に偏っているという職種としてのアンバランスは、極めて問題であり、自動車運転手を必要としている施設があれば、早ければ27年4月に定期異動を行いたいとの見解で一致した。

- (ウ) 組合は、「健診センターの業務が回っていないため、A3配転前は通常の検診結果を2週間から3週間で受診者に送付できていたのに、A3配転後は、5週間から6週間程度と以前の倍もかかる状況にある。」と主張するが、そのような事実はない。健診センターでは、本件転勤の前後を問わず、契約で定めた期間に合わせて健診結果を通知しているだけである。

A3は27年5月から6月にかけて12日間の助勤をなしているが、同助勤については、糸魚川市巡回特定健診の引継業務のためである。A3が健診システム管理を独占的に行っていたことに加え、特定健診は実際に健診が開始される5月以降にならないとデータ処理ができないため、年度前の引継ぎは十分にはできない特質がある。

- (エ) 25年5月、A3の労働基準法第36条に規定する時間外及び休日の労働に関する協定（以下「36協定」という。）で定める月間20時間を大幅に超える32時間の超過勤務の事実が人事部で把握されるに至って、かかる異常な状態を早期に解消する必要性が認められた。

A3は、自動車運転手でありながらシステム系の仕事を一人で抱え込み異常な超過勤務を行っており、何度指導、命令しても改善されないことが、36協定上、職員の健康管理上又は人件費の点からも人事部において長年懸案事項とされ、法的観点からも改善すべき事柄であった。

超過勤務が自動車運転業務によるものではなく、事務補助業務により生じたものであったことも、配転の大きな理由のひとつであった。

上記当時、従業員区分が介護職員とされていたボイラー技士3人が、会に対し、正職員のボイラー技士としての労働契約上の地位確認請求を提訴したボイラー技士裁判が新潟地裁に係属していた。この裁判を通じて従業員の職種と業務の実態の不一致が新たな法的紛争の原因となることを認識したこともあって、A3の職種と業務内容の不一致については早期に是正すべきと考えるに至った。

ウ 不当労働行為意思を推認させる事実について

- (ア) 組合は、B4が「自分は糸魚川の立て直しのために派遣された、組合切り崩

しのための異動だ」と公言していたと主張するが、そのような事実はない。

- (イ) A 3 が組合活動に積極的であったとか過去に組合活動において特筆した働きをしたということはなく、選考委員会で支部長候補となった理由も前年度に支部委員をやっていたという経歴から単純に候補に上がっただけである。また、A 3 自身、業務外の用務が増えるという理由から支部役員になることについて非常に消極的であったことが、A 3 の証言から明らかである。

会としては、A 3 が組合内部でどんな活動をしていたかは知りようもなく、本件転勤はA 3 の組合活動を阻止するためのものではない。

- (ウ) 本件転勤に関し、B 2 病院及びB 3 病院の要員配置計画にA 3 の異動案が反映されていないのは、次の理由からである。

A 3 をB 3 病院に異動させる人事案を要員計画に反映させるとB 2 病院の自動車運転手の数が計画上0 人となり、内示前に本人にそのことが明らかとなってしまうという問題があった。単に職種変更がされる場合や退職する場合、本人の転勤希望があり周囲もこれを当然とする場合等は別として、内示前に人事異動案が明らかにされることは人事の原則上避けなければならない。

B 3 病院としては、労務員の自動車運転手1 人の配置を必要としていることを記載すれば足りるので、B 2 病院の要員計画と合わせる必要もない。

- (エ) 13 年度以降、70 人の支部長経験者（任期中も含む。）が異動しており、このうち支部長在任中であつた者も19 人いるが、支部長経験者の毎年の異動比率は職員全体の異動比率に比してむしろ少ない。

(2) 争点2 について

ア A 3 が引き留めた組合脱退者はA 3 の証言によっても5 人又は6 人程度に過ぎず、そもそも脱退希望者がわずか10 人程度であつたため、A 3 が引き留めようと引き留めまいと脱退者は最大で10 人程度に過ぎなかったということができ、特にA 3 の働きかけによって大きく脱退を食い止めていたわけではない。

本件転勤後、A 2 支部では副支部長が支部長代行として支部運営を行ったが、特段支障が生じたということはない。

27 年10 月の組合支部長改選後、A 4 支部では支部長が選出され、A 5 支部では支部長代行が選出されており、組合書記長であるA 6（以下「A 6」という。）の証言は事実に反している。

イ 組合は、「春闘のさなかの支部長の異動は、組合及びA 2支部の春闘の組合活動に大きな影響を及ぼすものである。」と主張するが、会の定期人事異動が4月にある以上、このことは今に始まったことではなく昔から変わらないことである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、会の従業員によって昭和27年5月に結成された労働組合で、26年8月末現在で、組合員数は4,020人である。本件申立て時、組合は、A7組合総連合会新潟県連合会及びA8組合新潟県本部に加盟している。

組合A2支部は、B2病院に組合事務所を有し、支部役員として支部長、副支部長、書記長及び支部委員がいる。

(争いのない事実)

(2) 会は、肩書地に本部事務所を置き、新潟県内の18医療施設、8介護老人保健施設、2看護専門学校などの施設を経営している。従業員数は、26年3月末現在で6,051人である。

B2病院は、会が経営する医療施設の一つであり、同病院健診センターは特定健診・特定保健指導、一般定期健康診断及び生活習慣予防健診を実施している。

B3病院は、会が経営する医療施設の一つであり、同病院にはB5が置かれている。同病院は、会の規定で上越地区のセンター病院として位置づけられている。同病院は、会が経営する病院の中で、B2病院に一番近い病院である。

(甲A55、B6証言56～59項、争いのない事実、審査の全趣旨)

(3) A3は、10年10月に会のB2病院の臨時職員として採用された後、11年5月に健診センターの正職員の自動車運転手として採用された。以来、本件転勤まで同センターに勤務していた。

A3は、遅くとも11年5月の正職員採用時までには組合に加入し、A2支部長に就任する以前は、支部長就任直前のものを含め支部委員を2回、支部の選挙管理委員長を2回経験していた。

26年10月、A3は組合A2支部の支部長に1年の任期で選任された。本件転勤内示時も支部長であり、本件転勤まで支部長を務めていた。

(甲A55、A3証言10、175～181、190項、争いのない事実)

2 組合と会との労使事情

(1) 組合員の範囲に関する協定について

組合と会の間で、「組合員の範囲に関する協定」と題する、組合員の範囲を定めるユニオンショップ協定を結んでいる。同協定では組合員でなければならない職員が組合員たる資格を失った場合において、会は当該職員を解雇する規定となっている。

(甲 2、乙 18、争いのない事実)

(2) 会の代表者等の変遷について

9年4月、それまで組合の執行委員長であったB 8（以下「B 8」という。）が会の参事に就任した。

12年6月、B 8が代表権をもつ専務理事に就任した。

15年6月、B 8が代表理事理事長に就任した。

22年6月、B 8が代表理事理事長を退任し、B 9が代表理事理事長に就任した。

27年6月29日、B 1が代表理事理事長に就任した。

(争いのない事実、当委員会に顕著な事実)

(3) 労使間における新潟県労働委員会係属事件について

ア 新労委平成11年（不）第1号事件について

(ア) 11年4月1日、組合支部長への転勤命令について、同命令が不当労働行為に当たるとして、個人が救済申立て。13年1月29日、一部救済命令発出。

(イ) 同年2月7日、会が中央労働委員会へ再審査申立て。14年7月15日、同委員会が再審査申立てを棄却する命令を交付。

(ウ) 同年8月12日、会が東京地方裁判所に同命令の取消しの訴えを提起。15年12月3日、同裁判所が同請求を棄却。

(エ) 同日、会が上記判決について東京高等裁判所に控訴。16年6月3日、会が同控訴を取下げ。

イ 23年9月29日、組合が従業員預り金と共済会の支出をめぐる、労働関係調整法（以下「労調法」という。）の規定によるあっせん（平成23年（調）第4号）申請。（23年12月21日あっせん成立）

ウ 23年11月10日、組合が誠実団交の実施、支配介入の禁止などを求め、不当労働行為救済（新労委平成23年（不）第5号）申立て。（25年2月5日取下げ）

- エ 24年4月19日、組合が深夜勤務手当の引き上げを求め、労調法の規定によるあっせん（平成24年（調）第5号）申請。（24年8月31日あっせん打切り）
- オ 24年12月14日、組合が12月特別手当支給内容を不服として、労調法の規定による調停（平成24年（調）第9号）申請。（24年12月19日調停成立）
- カ 25年7月23日、以下のとおり、組合が労調法の規定による調停及びあっせん申請。
- (ア) 従業員預り金協定の効力について調停（平成25年（調）第4号）申請。（同年12月26日調停成立）
 - (イ) 人事に関する協定の解釈、運用について調停（平成25年（調）第5号）申請。（同年10月21日調停成立）
 - (ウ) 深夜勤務手当引き上げと選択定年制度廃止協議の分離調整についてあっせん（平成25年（調）第6号）申請。（同年12月26日あっせん取下げ）
- キ 26年10月30日、組合が会の脱退勧奨等、組合運営に対する支配介入の禁止などを求め、不当労働行為救済（新労委平成26年（不）第4号）申立て。
- ク 27年6月23日、組合が会の職員採用試験及び新採用職員研修会における支配介入の禁止などを求め、不当労働行為救済（新労委平成27年（不）第2号）申立て。

（乙17、当委員会に顕著な事実）

(4) 組合と会との間の締結書面について

ア 16年4月26日、組合と会の間で、「人事に関する覚書」と題する覚書を締結した。

この覚書には、「組合役員の転勤については慣行が確立しており、支部長の転勤を即不当労働行為とみなしていない。」とする内容が記載されている。

イ 17年4月1日、組合と会の間で、「人事に関する協定」を締結した。この協定には、以下の内容が記載されている。

- (ア) 会が、組合員の転勤異動を行う場合は、本人に対して原則発令日の40日前までに内示し、組合本部、転勤者所属の各組合支部長に対して速やかに通知を行う。
- (イ) ただし、やむを得ない事情により上記期日までに通知を行うことができない場合は、会は転勤者所属の組合支部長に対して当該転勤異動を行う旨、口頭又

は書面をもって連絡する。

ウ 19年2月1日、組合と会の間で、転勤について「確認書」を締結した。内容は以下のとおりである。

会と組合は、「人事に関する協定」及びこれに関連する慣行、確認書を尊重し、転勤について次の事項を確認する。

(ア) 「人事に関する協定」運用の中で、転勤は原則本人内示40日前とし、その後速やかに組合に通知する。

(イ) 組合の本部三役の転勤は、事前協議とする。

(ウ) 社会通念上、転勤が困難との組合からの申し出があった場合、扱いについて労使で協議する。

(エ) 転勤希望で個人の事情に関わるものについては、原則労働組合を通じて行う。

(甲 45、乙 38～40、59)

(5) 支部長経験者の異動について

13年4月以降の現職支部長を含む支部長経験者の異動実績は次の表のとおりである。なお、26年4月1日の「該当者」のうち、任期中が3人、前支部長が3人である。

26年時点で、支部長経験者は現職を含めて121人である。

なお、22年から26年までの会の転勤対象の職員は、各年を平均した場合4,037人で実際の転勤者の平均が283人であり、異動割合は平均7%程度であった。

発令日	該当者	うち任期中
13年4月1日	1	
14年4月1日	3	1
15年4月1日	3	
16年4月1日	6	1
16年10月1日	1	
17年4月1日	1	
18年4月1日	1	
18年10月1日	3	1
19年4月1日	5	1
20年4月1日	2	1
21年4月1日	6	3
21年7月1日	1	
21年10月1日	1	
22年4月1日	4	2
22年10月1日	1	
23年4月1日	5	1
23年10月1日	2	
24年2月1日	1	
24年4月1日	3	2
24年10月1日	3	2
25年4月1日	3	
26年4月1日	9	3
26年10月1日	1	
27年4月1日	4	1
計	70	19

(乙 58、B 6 証言 93～100、139 項、争いのない事実)

3 組合 A 2 支部の状況

(1) 本件転勤前後の A 2 支部の労使交渉について

ア 26 年 1 月 27 日に行われた支部交渉の議題は、医師、看護師、薬剤師及び調理師の人員配置要求並びに病院施設の改善要求が主であった。この施設改善要求は、マスクの自動販売機設置に関する事項などであった。

イ 26 年 6 月 18 日に行われた支部交渉の議題は、医師、看護師、薬剤師、臨床工学技士、作業療法士（以下「OT」という。）及び調理師の人員配置要求が主であった。

ウ 27 年 1 月 29 日に行われた支部交渉の議題は、医師、内視鏡室職員、看護師、補助員、リハビリスタッフ、OT、調理師及び健診センターの人員配置要求並びに病院施設の改善要求並びにクラークの給料表に関する説明が主であった。この施設改善要求は、マスクの自動販売機設置に関する事項などであった。

エ 本件転勤後の 27 年 7 月 1 日に行われた支部交渉の議題は、医師、看護師、看護

補助員、産休・育休の代替職員、ケースワーカー、OT及び調理師の人員配置要求並びに病院施設の改善要求並びに病院の物品管理が主であった。

同交渉において、本件転勤が議題又は話題となることはなかった。

(乙72～78、A3証言252項)

(2) A3の支部長選任の過程について

26年7月中旬頃、A3は、組合に所属する労務技術職内で支部役員の候補として推薦された。その後、支部の選考委員会において、A3が支部長候補に選ばれた。

同年8月20日頃、A2支部役員選挙が公示された。公示は、病院職員のタイムカード設置場所の上にある組合掲示板への掲示によって行われた。

同月27日から翌9月5日にかけて、支部の選挙管理委員が各職場ごとに投票を回収する形式で、上記選挙の信任投票が行われた。

同年9月5日、信任投票の結果が上記組合掲示板に掲示された。

同年10月8日、組合支部定期総会が開催され、A3が支部長に選任された。

同月半ば、A3がB4に、自身が支部長になった旨を伝えた。

同年11月、B2病院から会人事部に、A3が支部長になったとの報告があった。
(甲A55、A75、A3証言94～98、143～174項、B4証言48項、A6証言15～17項、B6証言77項)

(3) 本件転勤前後の組合脱退者について

26年4月から同年10月末までの間、組合を脱退した者は43人であった。

A3が支部長であった26年10月から27年3月末までの間、組合の脱退を希望した者は10人程度であり、うち4人が実際に組合を脱退した。

27年4月から同年10月末までの間、組合を脱退した者は23人であった。

(甲A56、A3証言103～104、271～277項)

4 本件転勤の検討経緯

(1) 会の自動車運転手について

27年4月時点で、会には自動車運転手が9人在籍しており、正職員は8人である。

自動車運転手の業務内容は、主に自動車運転業務、自動車管理業務、施設保守補助が大半を占めている。

(乙A91、A94)

(2) B 2 病院における A 3 の業務内容

近年は、自動車運転業務が年間 15 日程度で、A 3 の全業務量の割合で見ると多くとも 5 % 程度であった。

自動車運転業務以外では、健診センターの集団健診事務を中心となって行っており、健診実施先や院内関係者との調整や打ち合わせ、健診結果入力から特定健診の請求処理などの業務のほか、各種マスタ設定など健診システム全般、業務改善システムの作成にも関わっていた。また、19 年には、会本部の特定健診・特定保健指導検討委員会及び健診システム検討委員会に委員として参加していた。

(甲 A59～60、A 3 証言 12～15、26～35 項、B 4 証言 15～16 項、B 6 証言 237～238 項、争いのない事実)

(3) A 3 の超過勤務時間について

15 年から 21 年は、年間の超過勤務時間が 240 時間を超えていた。

会と組合は 36 協定を結んでおり、月間の上限時間は 20 時間であったが、25 年 1 月から 3 月の A 3 の超過勤務時間はいずれも 30 時間前後であり、この上限を超えていた。

25 年度の超過勤務時間は約 267 時間で、最も多い月では 47 時間であった。

26 年の超過勤務時間について、5 月が 24 時間、6 月が 28 時間、7 月が 24 時間で、月 20 時間を超えていた。

(乙 A88、A91、A 3 証言 227～229 項、B 6 証言 30 項)

(4) 25 年度の会職員の超過勤務時間について

25 年度の会の職員全体の平均超過勤務時間は年間約 62 時間であり、医師及び歯科医師を除くと平均約 54 時間であった。また、A 3 を除く正職員の自動車運転手 7 人の平均残業時間は、年間約 10 時間であった。

(乙 A91、B 6 証言 31 項)

(5) A 3 の超過勤務に対する指導について

21 年から 26 年にかけて、超過勤務時間について、B 7 から、他の職員に仕事を分担してもらうようにとの指導が A 3 にあった。その回数は 1、2 回程度であった。

B 4 が事務長に赴任した以後は、B 4 から、仕事を分担するようという話が 1 回あったが、その後も A 3 の業務状況に変化はなかった。

(A 3 証言 53～56、314～318 項、B 4 証言 29、384～385 項)

(6) 事務長研修会について

26年9月4日及び5日、東京で第36回C2事務長研修会が開催された。この研修会に、会のB6、B4及びB7が参加しており、3人でA3の異動について話し合いを行った。話し合いは、健診センターでは自動車運転手としての職務が少なく、他施設で自動車運転業務があれば異動すべきとの内容でまとまった。

上記の後、B6は、話し合いの結果を会人事部長に報告した。

(乙A91、B6証言70～75項)

(7) 要員計画への反映について

ア 要員計画策定の目的、策定手順について

(ア) 要員計画は、病院ごとの規模、機能に応じた要員配置がされているか、給与費が会全体の財務改善計画、中期計画に基づくものかを検証、検討する観点から会で策定されている。

(イ) 要員計画は、会の事業計画書の一部である。事業計画書は、要員計画のほかに収支計画及び施設整備計画が含まれており、例年8月又は9月頃の事務長会議、病院長会議及び看護部長会議で構成される基幹会議を経て策定される。

(ウ) 上記(イ)の後、会から組合に対し要員計画案が示され、労使交渉の資料とされる。

(エ) 要員計画は、9月又は10月以降の基幹会議で議論の後、3月20日頃に開催される理事会及び3月末頃に開催される臨時総会で決定される。

イ 27年度のB2病院及びB3病院の要員計画について

B2病院の要員計画では、正職員の自動車運転手が1人計上され、A3の異動計画は反映されていなかった。

B3病院の要員計画では、正職員の自動車運転手は計上されていなかった。また、地域職員の労務員が1人計上されていた。

(甲48～49、B6証言104～123項)

5 本件転勤内示から本件転勤後の状況

(1) 本件転勤内示から本件転勤までの状況について

27年2月20日、A3は、B4に事務長室に呼ばれ、A3本人と支部長の立場の両方で呼んだと前置きをされた上で、同年4月1日付けでB3病院へ転勤になると

の内示を口頭で受けた。A 3はその場で、内示については保留すると回答した。

同月 24 日、B 4はA 3に対し再度、内示を通知した。

同月 25 日、組合は会に対し、組合支部長の転勤を事前協議とすること及び支部長の転勤内示の撤回を求める申入れを行った。その際、会は組合に対し、B 2 病院の検診車は廃止し、自動車運転手は不要であることを説明した。(その後、同検診車は、同年 12 月に廃止された。)

同年 3 月 6 日、組合は会に対し、A 3の異動は不当労働行為に当たるとして撤回するよう申入れた。

同月 16 日、B 4がA 3に対し、B 3 病院への転勤辞令を読み上げ、辞令を交付したところ、A 3は、異議を述べることなく受け取った。

同月 25 日、本件転勤が不当労働行為に当たるとして、組合が当委員会に対して救済申立てを行った。

同年 4 月 1 日、辞令どおり、A 3はB 3 病院へ転勤した。

(甲 A73～74、乙 A82、B 4 証言 85～91 項、B 6 証言 82 項、争いのない事実)

(2) 本件転勤後の A 3 の業務内容、超過勤務の状況について

本件転勤後の A 3 の業務内容は、患者送迎車等の運転業務、B 3 病院が所有する車両のタイヤ交換及び訪問看護ステーションの請求業務などの事務作業や雑務である。A 3 の全業務のうち、自動車運転業務が占める割合はおおむね 3 割である。

本件転勤後の超過勤務時間は、27 年 4 月は 5.5 時間、5 月は 14.5 時間、6 月は 4.5 時間、7 月は 7.5 時間で、健診センター勤務時よりは減っていた。

(甲 A55、A 3 証言 198～206、230～231 項)

(3) 27 年 3 月及び 4 月の健診センターの異動について

27 年 3 月、正職員の B10 事務職員が B 3 病院から、健診センターに異動した。また、医事課長である B11 (以下「B11」という。)が、兼務で同センター事務部長となった。

同年 4 月、同センターから、A 3のほかに、正職員の B12 事務職員が B13 病院に異動した。また、B11 が医事課長の任を解かれ、同センターの事務部長専任となった。

上記異動前後では、結果的に同センターの職員配置数に増減はなかった。

(B 4 証言 111～115 項、争いのない事実)

(4) A 3の助勤について

27年4月、B 2病院からB 3病院に、A 3の助勤依頼があった。助勤を依頼する主な理由は、健診に関する業務引継ぎのためとなっていた。その後の5月の4日間及び6月の8日間、A 3は健診センターに助勤に行った。助勤の内容は主に住民健診の結果処理であり、健診データの作成など実際に業務を行いながら引継ぎを行った。

本件転勤まで、健診センターにおいて健診関係の事務は、A 3が中心で行っていた。また、A 3は、エクセルのマクロを使って健診業務を効率化するシステムを作成していたが、A 3以外の者にはシステムの管理が難しいものであった。

専門職、医療技術職の業務引継ぎでは、上記A 3の場合と同程度の日数を要することがある。

(甲 A 61、乙 A 90、A 3 証言 30～31、70～79、208～212 項、B 4 証言 132～136 項、B 6 証言 264～267 項)

6 本件転勤に係る通勤、異動の状況について

(1) 転勤、通勤距離に関する会の就業規程及び労働協約について

会の就業規程には、正職員に転勤の義務があることが規定されている。同規程では、単身赴任の対象は片道通勤距離 60 キロメートル以上と規定されている。

組合と会が結んだ労働協約では、50 キロメートル以上の通勤を通勤困難と定めている。

(乙 A 91、A 3 証言 241 項、B 6 証言 87、91～92 項)

(2) 本件転勤前後のA 3の通勤距離等について

本件転勤前のA 3の自宅からB 2病院までの通勤距離は2.5キロメートルであった。

本件転勤後のA 3の自宅からB 3病院への通勤距離は44.9キロメートルであり、通勤時間は自動車で片道約1時間から約1時間15分であった。

(甲 A 55、乙 60、争いのない事実)

(3) 糸魚川市と上越市間及び糸魚川市と妙高市間の通勤者について

27年5月における会職員の糸魚川市と上越市間及び糸魚川市と妙高市間の通勤者の状況は次の表のとおりである。

No	職員名(A3以外は略)	所属施設	住所(市)	通勤距離(Km)
1		B14病院	糸魚川市	52.0
2		B3病院	糸魚川市	25.0
3		B3病院	糸魚川市	44.0
4		B3病院	糸魚川市	44.0
5		B3病院	糸魚川市	42.0
6		B3病院	糸魚川市	43.5
7		B3病院	糸魚川市	32.5
8		B3病院	糸魚川市	47.0
9		B3病院	糸魚川市	34.8
10		B3病院	糸魚川市	53.8
11		B3病院	糸魚川市	34.6
12		B3病院	糸魚川市	45.0
13		B3病院	糸魚川市	43.5
14	A3	B3病院	糸魚川市	44.9
15		B2病院	上越市	38.1
16		B2病院	上越市	39.0
17		B2病院	上越市	55.0
18		B2病院	上越市	42.0
19		B2病院	上越市	49.2
20		B2病院	上越市	41.6
21		B2病院	上越市	40.6
22		B2病院	上越市	50.2
23		B2病院	上越市	38.7
24		B2病院	上越市	60.8
25		B2病院	上越市	42.1
26		B2病院	上越市	51.1
27		B2病院	上越市	41.5
28		B2病院	上越市	38.6
29		B2病院	上越市	44.4
30		B2病院	上越市	38.4
31		B2病院	上越市	53.0
32		B2病院	上越市	49.3
33		B2病院	上越市	41.1
34		B2病院	上越市	25.0
35		B2病院	上越市	32.0

(乙 57)

(4) 自動車運転手の異動について

会の自動車運転手の異動は、17年4月以降、本件転勤を含め次の表のとおり計7回行われている。

氏名(A3以外は略)	異動前	異動先	発令日
	B3	B15	17年4月1日
	B15	B16	17年4月1日
	B2	B3	18年10月1日
	B17	本部	18年10月1日
	B15	B3	19年4月1日
	B18	B16	23年1月1日
A3	B2	B3	27年4月1日

7 ボイラー技士裁判について

- (1) 24年11月30日、当時、従業員区分が正職員ではなく介護職員であったボイラー技士3人は、労働契約上の正職員であるボイラー技士としての地位確認を求めて会を新潟地裁に提訴した。
- (2) 裁判所から、双方の主張の間をとった形で、介護職員であるボイラー技士の給料を正職員に近づけること、正職員との退職金の差額の半分を将来の退職に当たり支給するとの内容で和解勧告があった。
- (3) 26年11月13日、和解が成立した。

(乙A91、B6証言62～67、230～232項)

第4 当委員会の判断

- 1 会が発令した本件転勤は、組合員であること又は組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるか。(争点1)

- (1) 本件転勤のA3への影響について

労組法第7条第1号の不利益であるかどうかの判断に際しては、従業員らの一般的な認識などにおいて不利益であると受け止めるような取扱いがあり、客観的根拠があれば、不利益な取扱いに当たるといえる。

組合は、本件転勤を不利益であると主張するので、以下検討する。

ア 第3の6(2)で認定した事実から、自動車通勤を前提とすれば、本件転勤前のA3の通勤時間は10分程度と推認され、本件転勤後の通勤時間は片道でおおむね1時間程度増え、往復の通勤時間は2時間から2時間30分程度になった。

イ 組合は、本件転勤により業務内容が変わり、A3が驚きや落胆を受けたと主張する。

A3の職種が自動車運転手であるのは争いのない事実であるが、第3の4(2)で認定したとおり、相当期間、A3は、健診センターの集団健診事務を中心となって行っており、健診実施先や院内関係者との調整や打合せ、健診結果入力から特定健診の請求処理などの業務のほか、各種マスタ設定など健診システム全般、業務改善システムの作成にも関わっていた。このような状況の中での本件転勤は、

A 3にとって思いもよらぬ突然の異動であったと認められる。

ウ 一方、以下の事実が認められる。

- (ア) 第3の6(1)で認定したとおり、就業規程上、会の正職員には転勤義務がある。また、就業規程では単身赴任の対象は片道60キロメートル以上であり、組合と会が結んだ労働協約では通勤困難を片道50キロメートル以上と定めている。
- (イ) 同(3)で認定したとおり、本件転勤後のA 3と同程度の距離である糸魚川市と上越市間又は糸魚川市と妙高市間の通勤を行っている者は、A 3のほかに34人いることが認められる。
- (ウ) 同(4)のとおり、自動車運転手の異動は17年4月以降、本件を含め7件行われており、18年10月にもB 2病院からB 3病院への異動があった。
- (エ) 同1(2)のとおり、B 3病院は、会が経営する病院の中でB 2病院に最も近い病院である。

エ 以上のとおり、本件転勤の不利益を減殺する事実もあるが、本件転勤によってA 3に肉体的、精神的な負担が生じたという一定の不利益が認められる。

(2) 本件転勤命令の理由について

会は、本件転勤は業務上の必要性及び合理性に基づくものと主張し、一方、組合は、本件転勤は不当労働行為意思に基づくものであり、本件転勤は業務上必要なかったと主張するので、以下判断する。

ア 自動車運転手の配置について

- (ア) 会は、B 2病院における自動車運転業務が少なく、B 3病院への自動車運転手配置について、現地事務長から要望があり、センター病院であることからもある程度の自動車運転業務が見込まれ、本件転勤を行ったと主張する。
- (イ) 一方、組合は、B 5以外に、会が運営する介護老人保健施設に専任の自動車運転手は配置しておらず、B 3病院のみに配置する理由はないと主張する。
- (ウ) 第3の4(2)のとおり、B 2病院の自動車運転業務は年間15日程度であった。また、同5(1)で認定した事実から、本件転勤内示頃には、同病院の検診車を廃止することが決定していたといえる。
- (エ) 同4(1)で認定したとおり、A 3以外の自動車運転手の業務内容は、自動車運転業務、自動車管理業務及び施設保守補助が大半を占めている。B 4及びB 6は審問で、A 3異動後の業務量について自動車運転業務が5割以上見込まれた

と証言する。一方、同5(2)で認定したとおり、本件転勤後のA3の全業務のうち、自動車運転業務が占める割合は3割程度である。当初の見込みほどの自動車運転業務量ではなく、異動後も事務業務が過半を占めているが、B2病院勤務時よりも多く自動車運転業務を行っており、B3病院に自動車運転手を配置する必要性及び異動の合理性は一定程度認められる。

イ A3異動後の健診業務について

- (ア) 組合は、本件転勤は健診業務の遅延を招き、健診センターにとって業務上マイナスであったことから異動させる必要はなかったと主張し、具体的な事実として、同センターの健診結果送付が本件転勤前は2週間から3週間であったのが、本件転勤後は5週間から6週間となったことを挙げる。一方、会は、結果送付が遅れていることを否認し、健診センターでは、本件転勤前後を問わず、契約で定めた期間に合わせて健診結果を通知しているだけであると主張している。

異動があった部署での業務の遅れは、通常起こりうるものであり、加えて同センターでA3と同時に異動した事務職員もいたことを考えれば、例え一時的な業務の遅れがあったとしても、やむを得ないと考えられる。

- (イ) 組合は、A3転勤後のB2病院への助勤は、業務の引継ぎが目的ではなく、病院の業務処理が間に合わず、A3の能力が必要とされたためであり、この助勤が無理な配転であったことを示しているなどと主張する。一方、会は、A3の助勤は、引継ぎのためであったと主張する。

本件転勤後の助勤日数は、第3の5(4)で認定したとおり計12日間であり、引継ぎにしては日数が多いなど、会の主張に疑問を感じる余地がないとはいえない。

しかしながら、同(4)で認定した事実から、実際に現地で業務を行いながら引き継ぐ必要があったこと、他の専門職でも同様の例があることから判断すると、引継ぎのための助勤日数が多かったとしても不自然であるとはいえない。

ウ A3の業務の問題について

- (ア) 組合は、会がA3の超過勤務時間の解決を配転だけに求めるのは、本件転勤を正当化するために後でつけた理屈であると主張する。

この点について、第3の4(3)で認定した事実から、25年から26年にかけて、

A 3の超過勤務時間は、36協定の上限である月20時間を度々超える状態にあったと認められる。また、超過勤務の内容は、健診関係の事務業務がほとんどを占めていたと推認される。A 3の超過勤務時間について、同(5)で認定した事実から、A 3への会の指導が十分であったとはいえず、その後もA 3の業務状況に変化がなかったことは事実である。

- (イ) 第3の7で認定した事実及び審問でのB 6の証言からすれば、会が、ボイラー技士裁判を通じて、職種と業務内容にアンバランスがある職員について注意を払うようになり、この観点からA 3の業務のアンバランスを問題とし、超過勤務の是正を図るためにも転勤を検討するようになったと推認される。また、職種と業務内容が一致していない職員について、それをどう是正するかは、使用者である会に裁量があるというべきである。

エ 組合と会の労使関係について

組合と会の労使関係について第3の2(2)及び(3)で認定した事実から、22年に会の代表理事理事長が交代して以降、労使間で労調法の規定によるあっせん及び調停や不当労働行為救済申立事件が当労働委員会に係属するとともに、新労委平成26年(不)第4号及び同平成27年(不)第2号不当労働行為救済申立事件が現在も係属中であるなど、労使全体としては対立が続いている状況といえる。

オ B 4の発言について

組合は、26年4月にB 4が病院に赴任してきた後、B 4が反組合的な発言を行っていたと主張する。一方、会は、当該発言を否認している。

審問において、A 6は組合員から、B 4が異動直後に「自分は糸魚川の立て直しのために派遣された、組合切り崩しのための異動だ」と発言していた旨の報告を受けたと証言する。一方、B 4本人は、審問において、上記発言を否定している。これらの証言以外に証拠はないので、組合が主張する発言があったと認めるまでには至らない。

カ A 3の組合活動について

- (ア) 第3の1(3)で認定したとおり、A 3は支部長就任前、支部長就任直前のものを含め支部委員を2回、支部の選挙管理委員長を2回経験していた。

審問におけるA 3の証言によれば、支部長就任の経緯は、自身が積極的に立候補したことによるものではなく、職場内の推薦によるものであり、本音とし

ては引き受けたくなかったなどと述べていることから、支部長就任直後頃までは、支部長として組合活動を行うことに消極的であったといえることができる。また、組合から、支部役員を務めていたこと以外に、A3が支部長就任前に積極的に組合活動を行っていたとする疎明はない。

- (イ) 組合は、A3は支部長就任後、熱心に組合活動をし、組合脱退者を食い止めていたと主張する。それに対し会は、A3が組合内部でどんな活動をしていたかは知りようもなく、本件転勤がA3の組合活動を阻止するためのものではないと主張する。

同3(3)で認定したとおり、A3の支部長在任中に支部の組合脱退者が、A3在任前後に比べて少なかったことは認められる。しかし、A3在任中の脱退希望者がそもそも少なかったことを考慮すると、組合脱退者が少なかったことはA3の力によるものであったというまでには疑問が残る。また、A3支部長在任時の病院事務長であるB4は審問で、A3が目立った組合活動をしていた認識はないと証言しており、会がA3の組合活動を日常的に把握していたことを示す証拠もない。

- (ウ) 同(2)で認定した事実と週に1回程度組合掲示板を確認するというB4の証言を合わせて考えれば、遅くとも26年9月中旬頃の時点で、B4は、A3が次期支部長に就任することを認識していた可能性は高い。

しかし、前記(イ)のとおり、会は、A3が目立った組合活動をしていたと認識していなかったことから、支部長就任を認識していたとしても、会の本件転勤の検討に影響はなかったとみることができる。

キ 27年度要員計画について

- (ア) 組合は、本件転勤は、会の要員計画を無視したもので業務上の必要性もなく、組合対策として行われたものであると主張する。第3の4(7)イで認定した事実からすると、組合主張のとおり、A3の異動が要員計画に記載されておらず、最終的に要員計画と異なる異動が行われたといえる。

- (イ) それに対し会は、要員計画と実際の異動が異なることは過去にもあり、異動対象の職種が1人しかいないような場合について、本件のように表向き要員計画に反映させない場合もあったと主張する。

会人事部の副部長であるB6も、審問において上記と同様の旨を証言してい

る。また、B 4は要員計画と実際の計画に差異があることは間々あることであり、その点について、これまで組合から異議申立てはなかったと証言している。

- (ウ) 使用者が、事前に人事異動の内容が明らかになることを避ける配慮をするのは当然のことであり、本件転勤を要員計画にそのまま反映させなかった理由に関する会の主張は、一定の合理性がある。

ク 26年4月の組合支部長経験者の人事異動について

- (ア) 組合は、26年4月に現職支部長3人及び前職支部長3人を人事異動させ、これが組合活動の弱体化を目的としたものであったと主張する。

この異動自体は第3の2(5)のとおり争いのない事実であり、上記6人を含め、支部長経験者計9人を異動させたことが認められ、労使関係が悪化したと組合が主張する23年以降で最も多くの支部長経験者の異動が26年4月に行われている。この数字だけを見ると、この時点における会の不当労働行為意思をうかがわせる事実と見ることもできる。

- (イ) しかし、同(4)アで認定したとおり、組合と会の間で、支部長の転勤を即不当労働行為とみなしていないという内容を含む「人事に関する覚書」が交わされている。会は、この覚書が有効であるとの認識に基づいて、支部長の異動が直ちに不当労働行為に当たらないとして、人事異動を行っているといえる。

同(5)で認定したとおり、22年から26年の会全体の異動対象職員の異動した割合は平均7%程度である。一方、26年時点の支部長経験者は121人であるが、23年4月から27年4月の間の支部長経験者を121人と仮定した場合、組合支部長経験者の異動割合は、5年間の平均で約5.1%となる。また、26年4月の異動者は、現職支部長に限れば3人であり、過去の異動実績と比べると、特段多い人数であるとはいえない。

ケ 以上から、B 3病院に自動車運転手を配置する業務上の必要性及び合理性が認められる。

(3) 結論

前記(1)のとおり、本件転勤は、A 3に対して一定の不利益をもたらすものである。前記(2)のとおり、労使全体としては会と組合が対立した状況にあり、会の不当労働行為意思をうかがわせる事実も認められる。

しかしながら、業務上の必要性及び合理性が認められ、転勤に伴う不利益も会の

職員であれば通常の転勤の範囲内であるといえる本件転勤において、不当労働行為意思が、会の本件転勤命令の決定的動機であったとまでは認められない。

よって、本件転勤は、A 3 が支部長であること又はA 3 の組合活動を理由とした不利益取扱いには当たらず、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当しない。

2 本件転勤が組合運営に対する支配介入に当たるか。（争点 2）

- (1) 組合は、本件転勤が、組合員が役員に就任して活発な活動を行うことへの萎縮効果を狙ったものであり、組合及びA 2 支部の活動に大きな影響を及ぼしたと主張する。また、本件転勤が春闘のさなかの異動であり、春闘の活動に大きな影響を及ぼすものであるとも主張するので、以下検討する。
- (2) 第 3 の 3 (3) のとおり、A 3 の支部長在任中にA 2 支部組合員の脱退者が少なく、本件転勤後に支部組合員の脱退者が増加したことは認められるが、A 3 在任中の脱退希望者がそもそも少なかったことを考慮すると、脱退者の増加と本件転勤に因果関係があるとまではいえない。
- (3) 本件転勤後、確かにA 2 支部は支部長が選任されることなく、支部長代行のもとで交渉が行われているが、第 3 の 3 (1) で認定した事実から、本件転勤前と転勤後の支部交渉内容に大きな違いはなく、交渉の議題であったマスクの自動販売機設置などは特段の懸案事項ではなく、交渉への影響があったと認めることはできない。また、支部長の異動により、支部の組合活動に影響があったという十分な疎明はなく、支部の組合活動が萎縮したという事情はうかがえない。
- (4) 第 3 の 2 (5) から、春闘時期の支部長異動はそれ以前にも行われた事実が認められることから、会が支部長の異動が春闘に影響するという認識を持っていたとはいえない。
- (5) A 6 が審問において証言した、27 年 10 月の支部長改選において組合 A 4 支部及びA 5 支部の支部長が選任できなかったということについて、これが事実であったとしても、本件転勤との因果関係の疎明が十分にされていない。

(6) 結論

上記で判断したとおり、組合 A 2 支部の活動に特段の影響は見受けられず、組合が萎縮効果と主張する事実と本件転勤の因果関係も認め難い。

また、前記 1 (3) で判断したとおり、本件転勤には業務上の必要性及び合理性が認

められ、これを覆すに足りる会の不当労働行為意思を推認しうる具体的事実の疎明はないことも考慮すると、本件転勤の動機が組合弱体化であったと評価することは困難である。よって、本件転勤は、組合運営に対する支配介入には当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断することはできない。

第5 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、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年11月16日

新潟県労働委員会

会長 兒玉 武雄 ⑩