

命 令 書

大阪市北区

申立人 X 3
代表者 執行委員長 X 1

大阪府摂津市

被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成28年(不)第4号及び同年(不)第17号事件について、当委員会は、平成29年9月27日及び同年10月11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

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 をドライバー業務に専従させる旨の業務命令について、平成28年3月1日以降はなかったものとして取り扱い、同人の同27年10月29日以前の運輸・業務部長の業務に相当する業務に従事させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X 2 の処遇に係る団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦1.8メートル×横0.9メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、被申立人本社の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 3

執行委員長 X 1 様

Y 4

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条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。

記

- (1) 貴組合員 X 2 氏を平成28年3月1日以降も引き続きドライバー業務に専従させたこと（1号違反）。
- (2) 平成27年12月9日及び同28年1月12日に開催された団体交渉において、貴組合員 X 2 氏をドライバー業務に専従させた理由を説明しなかったこと（2号違反）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合員1名の従前の業務への復職
- 3 謝罪文の提出及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人から労働条件を変更された従業員1名が申立人に加入し、申立人が、同人の労働条件の変更等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人が不誠実な対応を行っていること、②申立人が同人を元の業務へ復帰させるよう求めたが、被申立人が差別的取扱いを放置し継続していること、がそれぞれ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 Y 4 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終了時約120名である。会社には、事業所として、Y 5センター、Y 6 センター及びY 7センターが存したが、Y 7センターは平成28年2月29日に閉鎖された。なお、Y 5センターは、Y 8センター（別称 Y 9 センター）及びY 10センターで構成され、Y 11 グループと称されている。また、会社の決算期は3月1日から翌年の2月末日までである。

イ 申立人 X 3 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終了時約240名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成19年12月、会社は、X 2 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 2 組合員」という。）を採用した。

（証人 X 2 ）

イ 平成26年6月、X2組合員は、会社のY11グループの運輸・業務部長に就任し、①運行管理、②荷物の配達状況などの確認、③社員の健康状態の情報収集、④臨時的な配車業務等を主に行い、緊急時にドライバー業務を行うことがあった。

なお、Y11グループは、会社の親会社である申立外Z1（以下「親会社」という。）から同社の取扱商品の配送等の物流業務を受託し、親会社が経営する食料品店等への同社の取扱商品の納品や親会社の仕入先からの商品の集荷等を行っている。

(証人 X2)

ウ 平成27年10月29日、会社の取締役本部長であるY2（以下「Y2本部長」という。）は、月例会議（以下「27.10.29会議」という。）において、11月からX2組合員にはドライバー業務に従事してもらおう旨述べた。Y2本部長は、親会社の物流部の責任者として、会社に対し運送・運輸関係の業務を発注する立場にもあった。

(甲1、証人 X2)

エ 平成27年11月1日以降、X2組合員は、Y11グループのドライバー業務にのみ従事した。

(証人 X2、証人 Y2)

オ 平成27年11月5日付けで、組合は、会社に対し、X2組合員が組合に加入した旨記載した「労働組合加入通知書」（以下「27.11.5加入通知書」という。）を提出した。

(甲3)

カ 平成27年12月9日、組合と会社は、X2組合員をドライバー業務に特化させた理由等を議題とする団体交渉（以下「団交」といい、この団交を「27.12.9団交」という。）を行った。

(甲5、乙3)

キ 平成28年1月12日、組合と会社は、X2組合員の運輸・業務部長への復帰等を議題とする団交（以下「28.1.12団交」という。）を行った。

(甲7、乙6)

ク 平成28年2月3日、組合は、27.12.9団交及び28.1.12団交における会社の対応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（平成28年(不)第4号事件。以下「28-4事件申立て」という。）を行った。

ケ 平成28年3月1日以降、X2組合員は、引き続き、Y11グループのドライバー業務にのみ従事した。

(証人 X2)

コ 平成28年5月2日、組合は、会社がX2組合員を平成27年10月29日前の運輸・業務部長の業務に復職させないこと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（平成28年(不)第17号事件。以下「28-17事件申立て」といい、28-4事件申立てと28-17事件申立ては併合され、両事件を併せて「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 27.12.9団交及び28.1.12団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2 会社がX2組合員を平成27年10月29日前の運輸・業務部長の業務に復職させないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（27.12.9団交及び28.1.12団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人の主張

27.12.9団交及び28.1.12団交は、会社側団交出席者であるY2本部長は、X2組合員をドライバー業務に特化させた客観的、合理的理由について答えておらず、発言内容が二転三転したり、あいまいな発言が多く、約束事項も守らないなど不誠実なものであった。

ア 27.12.9団交について

Y2本部長は、X2組合員が赴任して以降業績が悪化し、上司として業績改善の指示なども行ったが大きな改善がないと述べているが、運輸・業務部長の業務から、突然、ドライバー業務に特化した理由については、具体的には何も述べていない。会社の経常利益の責任は部長にあるのかとの組合からの質問に対し、Y2本部長は、X2組合員に責任がないと答えている。ところが、会社はX2組合員に責任がない「経常利益」、「業績の悪化」の結果として、ドライバー業務へ特化させるという矛盾した対応をしている。

Y2本部長は、事業所の業績が悪化した場合、我々の認識では世間一般的にトップ自ら汗をかく事は悪いことだとは思っていないと、客観的な理由ではなく精神論的なことを述べ、理由をはぐらかしている。

また、Y2本部長は、①組合がX2組合員の処遇はパワーハラスメントにあたるという発言に対して、都合が悪いと黙ったり、②タイムカードレコーダーに関してのやり取りで、その場をごまかす発言をしたり、③親会社では物流部責任者であり、会社と親会社との運賃契約の決定責任者であるのに、団交の場ではごまかして、責任者は社長と答えるなど、不誠実な態度に終始した。

イ 28.1.12団交について

Y 2 本部長は、X 2 組合員に経費節減だけを指示していたのに、これ以外も指導していたとの自身の思込みを押し付ける主張をした。また、Y 2 本部長は、現状ではドライバーが足りないからX 2 組合員をドライバーに特化することで協力会社への支払いを圧縮すると発言し、X 2 組合員をドライバーに特化する理由にしている。

しかし、もともとX 2 組合員に経営上の責任はないことが確認されているにもかかわらず、X 2 組合員のように突然、業務が変わっているのに辞令も出されず、管理職で3 か月ないしそれ以上も継続してドライバーに特化された社員は誰もいない。にもかかわらず、「なぜX 2 なのか」具体的な理由の説明はされなかった。

組合が、経営の取締役2 人で決めた経営方針の責任をなぜX 2 組合員が取らなければならないのかと聞くと、Y 2 本部長は、ドライバーに特化した理由を述べるのではなく、処遇は変えていないなどドライバーに特化したこととは関係ないことで問題をはぐらかしている。

また、Y 2 本部長は、①組合が、「直ちに撤回すること」を検討したのかと追及したところ、発言を変遷させて、その場逃れの不誠実な態度をとったり、②X 2 組合員が役職者として採用されている事実確認も行わず、適当に発言したり、③X 2 組合員をドライバー業務に特化する期間について、27. 12. 9 団交では11 月から2 月までなどと発言したにもかかわらず、28. 1. 12 団交では2 月末で終了とは断定せず、あいまいに終始した。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合からの団交申入れを一切拒絶することなく、団交当日及び団交期間での書面の往復の対応を含めて、誠実に対応してきた。会社は、労働組合への説明の重要性を理解して2 回の団交に臨んでおり、そのことは、一貫した会社の姿勢である。

回答中に相次いで質問を繰り返すなど、組合側の交渉に臨む姿勢により、回答がままならないことがあったが、そのような中でも、会社は、資料提供を行いながら説明を試み、狼狽しながらも冷静さを欠かぬよう努め、幾重にも回答を行ってきたのであるから、決して不誠実と評価されるようなものではない。

ア 27. 12. 9 団交について

Y 2 本部長は、27. 12. 9 団交において、まず、平成27 年11 月以降、X 2 組合員をドライバー業務に従事させた理由や経緯について客観的事実に基づき説明している。

その後、かかるY 2 本部長の説明について、組合からY 2 本部長に対して次々と質問がなされたが、組合作成の議事録をみても、Y 2 本部長は、その場で回答

できないもの以外については、組合の質問に対して誠実に回答していることが分かる。

さらに、27. 12. 9団交の中盤にも組合から再度質問があったので、Y 2 本部長は、冒頭と同様に誠実に回答をしており、その後も組合の質問に誠実に回答している。

このように、Y 2 本部長は、X 2 組合員をドライバー業務に従事させた理由について具体的に説明し、組合の質問に対しても、その場で回答が可能なものについては回答しており、その態度に不誠実な点は全くない。

また、会社が、組合の望む回答をしなかったり、組合の要求の全てに応じなかったりすることをもって、かかる会社の態度を不誠実であるとするのは、不当である。

Y 2 本部長は、威圧的な口調や責め立てるかのような発言をする組合に狼狽し、回答に窮することもあったが、沈黙し続けていたわけではなく、組合の質問に対して何らかの回答をしている。

さらに、タイムカードレコーダーの件については、27. 12. 9団交の協議事項との関連性がなかったことから、Y 2 本部長が事前にその状況を詳細に把握していなかったために正確な回答ができなかったにすぎず、組合の威圧的な態度に緊張、狼狽し、記憶の喚起等がままならない状態にあったが、回答をごまかした事実は全くないことから、組合の主張は失当である。

イ 28. 1. 12団交について

Y 2 本部長は、28. 1. 12団交において、まず、X 2 組合員をドライバー業務に従事させたことは、会社の就業規則第10条に基づくものであると説明している（会社は、この団交の後に、当該就業規則の全部の写しを組合に送付している。）。

そして、Y 2 本部長は、28. 1. 12団交において、組合の質問に答える形で、会社がX 2 組合員に指示したのは業績改善のための役割変更であり、会社のような中小企業においては、日常の諸問題について柔軟に対応することで業務を完結させている旨を説明している。

なお、組合作成の議事録から明らかなおり、28. 1. 12団交は、27. 12. 9団交と同様に、組合の主導で、Y 2 本部長に対して質問し、これに対してY 2 本部長が回答するという形式で進行したことから、組合がY 2 本部長の説明を遮るようにして新たな質問をする場面が散見され、Y 2 本部長が自らのペースで説明を行うことができない状況にあった。さらに、上記議事録における組合の各質問の語尾に「！」が多数記録されていることから明らかなおり、組合は、Y 2 本部長に対して威圧的に詰問調で質問してきたことから、Y 2 本部長は、組合の態度に緊張し狼狽していたという事情もあった。

以上から、27.12.9団交と同様、28.1.12団交においても、Y2本部長は、組合に対し、会社がX2組合員をドライバー業務に従事させたことについての理由を説明していることから、組合の主張が事実と反することは明らかである。

また、Y2本部長は、組合の要求について、27.12.9団交において受け入れられない旨回答し、その理由について説明している。28.1.12団交においても、その旨回答しており、その場逃れの対応をした事実はない。

さらに、Y2本部長が、①X2組合員の雇用時の処遇について、事実を把握せず適当に発言した事実はなく、②X2組合員をドライバー業務に従事させる期間について、「2月まではこのままの状態」等と述べたことは、27.12.9団交時に発言した内容と同様であり、何らあいまいなものではない。

2 争点2（会社が、X2組合員を平成27年10月29日前の運輸・業務部長の業務に復職させないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア Y2本部長は、実際にX2組合員から取り上げた部長業務を「預かる」とは発言しているものの、実質的にはX2組合員の部長業務を取り上げている。

確かにX2組合員の給与（基本給、役職手当など）は以前と変わらないが、業務内容は全く異なっている。突然のY2本部長の27.10.29会議での発言により、X2組合員は、11月から今日に至るまで運輸・業務部長としての管理を中心とした業務は一切行っていない。一般ドライバーと全く同じ配送を行うドライバー業務である。

イ 会社は、X2組合員がドライバー業務に専従している理由として「ドライバー業務は、配送用トラック運転のほかに、商品の仕分け及び入出庫、配送先の店舗の対応等をも行う必要があるところ、X2氏は運輸・業務部長の地位にあり、ドライバー業務（配送業務）の現場にもっとも精通していることから、的確に業務改善を行うことができると判断されたためである」と主張する。

ドライバーに特化されたX2組合員は、他のすべてのドライバー同様、ルート配送と補助作業（手伝い）をしているだけであり、業務改善などしていないし、そんなことが出来る状態ではない。

ウ 会社が主張する3月以降もX2組合員をドライバーに特化させた理由について
(ア) 人員確保の観点からの経営判断との主張について

会社は、X2組合員を平成28年3月以降もドライバー業務に専任させた理由を求人が困難であったためとしている。

しかし、同年2月末でY7センターが閉鎖され、ドライバーがY11グループに異動した中で、同年3月1日の時点でX2組合員をドライバー業務から

元の部長職に戻すことができたはずである。にもかかわらず、Y2本部長は、自らの指示で増員分の協力会社（庸車）発注を断り、X2組合員をY11グループの部長に戻さないとの判断を行ったのである。

(イ) 業績改善状況からの判断との主張について

会社は、Y11グループの過去3年分の経常利益の推移だけを表にまとめて示し、経営状況の改善がみられないからX2組合員の処遇を戻せない旨主張するが、3事業所それぞれの売上、人件費、その他の経費、管理費、などの全体記載が無くては、業績から見た判断とはならない。会社が主張していることが他の事業所も含めて同様の基準からの比較かどうかとも疑わしい。

X2組合員のドライバー特化及びその長期化の不利益処置に比べて、Y7センターにおいての7年間の累計1億円以上の赤字の経営責任について、具体的にどのような差異があるのか、会社は今もって何も示していない。

(ウ) 業務体制の変更と組織風土からの判断との主張について

会社は、Y2本部長がY11グループの責任者の職務を代行し、課長や配達リーダーを指導及び教育して、実務を委ねてきたと主張するが、そうした事実はない。また、会社は、報告、連絡及び相談が欠落していたかのように主張するが、X2組合員は上司に対して報連相の徹底を入社後確実に行ってきていた。

さらに、会社は、従前のように、担当部長がセンター業務全般を広く浅く管理をするのではなく、部長・課長及びリーダーが、各々職責を分担して、問題点を深く掘り下げ改善に当たる体制を取りつつあり、そのような状況下で、X2組合員を従前の業務に戻すという判断は、抜本的に改変している人員体制構築の妨げになり新たなモチベーションで取り組んでいる最中の組織風土に、悪影響を与えるものと判断したと主張するが、何ら具体的に説得できる内容ではなく、一方的主観を述べているにすぎない。

エ 会社において、X2組合員が入社以来、部長職がドライバーに特化した業務をさせられたことはない。3か月もやらされている人も、当然それ以上にわたってやらされている人もいない。Y2本部長が、会社の取締役となってから初めて行われた行為である。

会社は、X2組合員に対し、このような一方的な業務内容の変更を行ったにもかかわらず、組合に対して客観的、合理的理由も明確にせず、長期間に亘って継続していることは、組合員であるが故の見せしめであり、過度な不利益扱いである。

オ 会社が3月1日以降、X2組合員をY11グループの運輸・業務部長職に戻さ

ないことは、X2組合員が組合員であるが故の不利益扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア ドライバー業務が会社において重要な業務であり冷遇される業務ではないこと
まず、会社において、ドライバー業務は主要な業務であり、軽視されるような業務ではない。

すなわち、会社の主要な事業は一般区域貨物運送事業であるところ、ドライバー業務という業務、それ自体が会社の事業の根幹を担う業務である。しかも、ドライバー業務は、単に配送トラックを運転して商品を運搬するだけではなく、商品の仕分けや入出庫、配送先店舗の対応等も行う必要がある重要な業務である。

X2組合員の業務内容の変更に関し、ドライバー業務というただ一点をもって、あたかも「冷遇」をしているかのように映っているきらいがあるが、ドライバー業務という業務は、会社における不可欠で重要な役割を担う業務である。

イ X2組合員をドライバー業務に従事させることとした経営判断の経緯

会社が、平成28年3月以降も、X2組合員をドライバー業務にて就労させると判断した理由は、下記の通りである。

(ア) 人員確保の観点からの経営判断について

X2組合員をドライバー業務に専任させたことによって、申立外物流会社に委託（庸車）していた1配送コースを、会社の自社配送に切り替えることとなった。

また、大手物流企業においても求人が困難な業界情勢の中で、平成27年11月以降、断続的に人員募集媒体による新たなドライバー募集を実施したが、僅か1名のみの採用であり、しかも定着することはなかった。

平成28年2月末時点において、X2組合員をドライバー業務から解放するという判断をするには、平成27年11月以前の委託体制（庸車）に戻すという選択肢をとるか、又は、新たに他の管理者従業員をドライバー業務に従事させるかの選択肢のいずれかを採らなければならない。

しかしながら、会社としては、もとより、X2組合員のドライバー業務への職務内容の変更を会社の経営改善の施策として実施していたため、何れの選択肢も採用できず、現状を維持するとの判断をした次第である。

なお、Y7センターの閉鎖により、それまで同センターにおいて勤務していたドライバー6名は、Y6センターに4名、Y11グループに2名がそれぞれ配置されたが、平成27年12月に、配送業務を委託していた申立外物流会社から、同28年2月末で委託契約を解約させてほしい（ドライバーの多数退職者が出るため）との申出があった。これは会社も全く想定していなかったこ

とで、Y7センターが閉鎖された段階において、ドライバーの数が不足している状態にあったのである。

(イ) 業績改善状況からの判断について

X2組合員をドライバーに専任させた平成27年11月以降、同26年と同27年の比較（前年比較）では、徐々に改善がみられた。

しかしながら、経営状態の実情については、業績が悪化した平成26年7月以前の利益水準に戻すことが正常な状態に戻すことであるため、会社は、各部長・副部長にもその旨説明し、会議における報告では、前年比較に加えて「前前年比較」の報告も求めてきた。そして、平成25年と同27年の比較（前前年比較）によれば、未だに業績が改善しているとはいえない状態であった。

かかる観点からすると、X2組合員の処遇を判断する時期である平成28年1月、2月の経常利益では、未だ平成25年の利益水準に全く戻っていないため、会社は、業績改善を目的としたX2組合員のドライバー専任は継続せざるを得ないと判断した。

(ウ) 業務体制の変更と組織風土からの判断について

X2組合員がドライバー業務に専任する以前に従事していた業務は、X2組合員がドライバー業務に専任する平成27年11月より前から既に配送リーダーや課長が実務を担っており、X2組合員は、各業務について、自ら実務を担うのではなく、配送リーダーや課長が行う業務を管理するのみであった。

かかる状況において、X2組合員がドライバー業務に専任して以降、Y2本部長がY11グループの責任者の職責を代行し、課長及び配送リーダーを指導及び教育して、実務を委ねてきた。

その間、課長及び配送リーダーの成長は著しく、上席不在でも日常のセンター運営を任せられる程の能力を発揮した。

その結果、十分では無いにせよ業績が上向いてきたと同時に、従前不足がちであった、報告、連絡及び相談を実践できる業務体質に変革をしてきた経緯がある。

また、平成28年3月には全社の業績改善のため、過去7年間赤字決算が続いていたY7センター業務からの撤退が決定していたところ、同センターの部長以下10名程度の従業員が、Y11グループとY6センターに配置転換されるという人員体制へと一新しつつあった。

従前のように、担当部長がセンター業務全般を広く浅く管理をするのではなく、部長・課長及びリーダーが、各々職責を分担して、問題点を深く掘り下げ改善に当たる体制を取りつつあったのである。

そのような状況下で、X2組合員を従前の業務に戻すという判断は、抜本的に改変している人員体制構築の妨げとなり新たなモチベーションで取り組んでいる最中の組織風土に、悪影響を与えるものと判断したのである。

ウ 被申立人の判断に組合嫌悪の動機は介在していないこと

会社は、X2組合員が組合に加入する以前に、X2組合員に対してドライバー業務に従事するよう命じており、平成28年2月末日以降もその業務遂行を維持したのは、会社の経営判断によるものである。そして、平成28年3月以降も、X2組合員をドライバー業務に従事させるものとしたのは、組合への加入云々とは無関係に、業務改善の必要性を勘案した経営判断に基づき行われたものであって、X2組合員が組合に加入したことや、団交を申し入れたことを理由にX2組合員を不利益に取り扱うという組合嫌悪の意思及び動機に基づくものでは断じて無い。

したがって、会社が、X2組合員を平成28年3月以降もドライバー業務に従事させたことに関し、不利益取扱いの不当労働行為は成立しない。

第5 争点に対する判断

争点1 (27.12.9団交及び28.1.12団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)及び争点2 (会社がX2組合員を平成27年10月29日前の運輸・業務部長の業務に復職させないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。)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) X2組合員について

ア 平成19年12月、会社は、X2組合員を採用した。X2組合員は、3か月間の研修後の同20年4月、Y6センターに課長代理として配属され、その後、次長に昇格し、同23年6月、Y11グループ及びY6センター兼任の部長に就任した。

(証人 X2)

イ 平成26年6月、X2組合員は、会社のY11グループの運輸・業務部長に就任し、①前日の運転日報のチェックを含めた運行管理、②当日の荷物の配達状況などの確認、③点呼による社員の健康状態の情報収集、④道路の工事予定に伴うルート変更の必要性や店舗でイベントがある際の配送方法の検討など臨時的な配車業務、を主に行い、緊急時にドライバー業務を行うことがあった。

なお、Y11グループは、親会社から同社の取扱商品の配送等の物流業務を受託し、親会社が経営する食料品店の各店舗等への同社の取扱商品の納品や親会社の仕入先からの商品の集荷等を行っている。

(証人 X2)

(2) 28-4事件申立てに至るまでの経緯について

ア 平成27年10月29日、Y2本部長は、副部長以上の役職者が出席する27.10.29会議において、次の趣旨の発言を行った。

- ① X2組合員が Y11 グループに来て1年以上経過したが、経常利益については2年前の実績を下回り、更にX2組合員自身が昨年計上した実績よりも悪い。10月、11月の見込みも昨年を下回る見通しである。私は親会社物流部の責任者と会社の役員という立場であるが、この状況を放置できない。
- ② 上がった人件費を抑えることは厳しいので、庸車を減らす方向しかない。2か月前くらいに1台減らし、管理職が乗って、その分で庸車にかかる費用が100万円位下がっているが、結局それ位しかできていない。
- ③ 私が Y11 グループの責任者を今期中は兼務し、協力会社を更に減らし、自社運行に切り替える。X2組合員には現場に出てドライバー業務をやってもらうことを昨日、社長に提案した。これは役割を変えるということで処遇を変えるわけではない。11月からそうするのでX2組合員は今月中に事務所を出てもらう。今期全体で赤字になることは何としてでも避けなければならないのでそのようにした。
- ④ 来期、Y7センターが閉鎖されるので、その時点で部長人事については社長と再考する。
- ⑤ 私は親会社の仕事も持っているので、実務はX2組合員の部下である副部長、課長及び配送リーダーの3人にやってもらう。

(甲1、証人 X2)

イ 平成27年10月29日、Y2本部長は、27.10.29会議の後、X2組合員を呼び出し(以下「27.10.29面談」という。)、次の趣旨の発言を行った。

- ① 来年の2月までは、部長職であることも賃金も変わらない。
- ② 親会社でも去年の実績を下回る状況は問題視されており、もう放置できない。人事であれば、事前に言うが、今回はあくまで施策として私が一旦預かって、X2組合員は庸車を減らすために現場で汗をかいてもらうという意味だから人事連絡も出さない。
- ③ 来年春にY7センターもなくなる。この規模の会社に、部長は4人も5人もいない。2事業所になったら、仮に本社に1人いたとしても3人で十分。そういう趣旨での話なので、今回部長から降ろしたということではない。私にも責任があり、あくまでも今の数字を何とかしなければならない。皆が部長と呼ぶことを遠慮するかもしれないが、それだけの問題である。私が預かり、X2組合員を含めて来年、再度責任者を選び直す。
- ④ X2組合員が、従業員がサービス残業していた分をきちんと支払うことに

したのは別に間違いではない。ただ間違いなのは、それをするための原資を持ってこなければいけない。そのために何かほかを減らさないといけない。それをしていないからこんなことになる。X2組合員のやっていることを全部否定しないし、根本のところは間違いではないが、やり方がいけない。やるなら、会社にどうしたいのか申し出て、そのために原資をここから持ってくると言ってやらなければならない。

- ⑤ 1年間、社長も私も辛抱したが、結局大きく数字を改善することができておらず、このままにしておけない。来年の春は分からないが、世間だったら飛ばされているところを処遇は変えないわけだから、こんなにやさしい会社はない。
- ⑥ 来年の春は、皆どうなるか分からない。事業所が減るので、リストラしなければならない。他の事業所から何人かこちらに移すから、人件費をかぶらなければならない。経費が増える。
- ⑦ 前任者の数字から大きく数字を落とし、その落とした自身の数字も下回るとなると、普通であれば降格になる。そこは本当に理解しておかなければならない。経常利益に対しての責任以外何も無い。それ以外、評価されるものは何も無い。部長以上は全部そうになっている。
- ⑧ 業務指示なので、拒否のしようはない。ただ仕事の役割が変わるようになっているだけの話で、立場を落とすとか組織を変えるとか言っているわけでもない。私が元々ここの担当だから、私が Y11 グループのトップをしても何も問題ない。
- ⑨ X2組合員の体面もあるから、書面を出さずに施策の一つとしてすると会議で言った。でなければ誰かの血を流すようなことになる。そんなことはしたくないし、別に復帰のチャンスがないわけでもない。
- ⑩ 前社長が頭でっかちの会社にした。私に言わせれば、営業部長1人、管理部長1人で、管理部長は社長が兼任してもいい。11月からこの体制で行くのであとは連絡する。

(甲2)

ウ 平成27年11月1日以降、X2組合員は、Y11グループのドライバー業務にのみ従事した。なお、X2組合員のほかに部長職でドライバー業務にのみ従事した前例はない。

(証人 X2、証人 Y2、甲7、乙6)

エ 平成27年11月5日付けで、組合は、会社に対し、27.11.5加入通知書及び「団体交渉申入書」を提出し、①27.10.29会議で平成28年2月以降のX2組合員の役職、

給料は不明と言われたこと、②X2組合員をドライバーに特化させた客観的、合理的な理由等、を議題とする団交を申し入れた。

(甲3、甲4)

オ 平成27年12月9日、組合と会社は、27.12.9団交を行った。27.12.9団交には、組合から書記長及びX2組合員ほか2名が、会社からY2本部長ほか2名が出席し、次のやり取りが行われた。

(ア) X2組合員の業務変更について

a 組合が、①X2組合員を運行管理者として採用したにもかかわらず、業務命令でドライバー業務に特化させたことが不当でも不利益でもない理由、②X2組合員が従来行っていた運行管理者としての部長職の業務内容を変更した具体的理由、を尋ねたところ、Y2本部長は、作成した資料を読み上げる形で27.10.29会議及び27.10.29面談の概要を述べた。

組合が、①業務変更の就業規則上の根拠を示して欲しい、②業務変更が人事案件ではなく業績改善のための施策であるにもかかわらず、ドライバー業務に特化させた具体的、客観的、合理的な理由を詳しく聞きたい、旨述べたところ、Y2本部長は、就業規則は持ってきていないが、人事異動について記載されている旨述べた。組合が、会社の事情は分かったが、納得できない旨述べたところ、Y2本部長は、①収入が変わらないのに経費が悪化し利益が大幅に減った、②世間一般的には部長自らが現場で汗をかいて改善することは当然であると認識している、旨述べた。

これに対し、組合が、当然のことではなく、労働条件の変更は労働者の同意のもとに行うと労働契約法第10条に規定されており、法律に違反している旨述べたところ、Y2本部長は、労働条件の変更には当たるとは認識していない旨述べた。組合が、X2組合員をドライバーとして採用したのかと尋ねたところ、Y2本部長は、違う旨述べたが、これまでもドライバー業務はしている旨述べた。組合が、X2組合員は、現在、業務命令の名のもとに主たる業務としてドライバー業務に従事しているが、これが労働条件の変更でないなら何を根拠に違うと言うのかと尋ねたところ、Y2本部長は返答しなかった。

組合が、労働条件の変更であり直ちに明日から元通りにするかと尋ねたところ、Y2本部長は、返答しなかった。組合が、変更前の状態に戻す以外ない旨述べたところ、Y2本部長は、採用時の条件等を確認して返答する旨述べた。組合が、現場で汗をかいて当然という話を強制するのはパワーハラスメントに当たる旨述べたところ、Y2本部長は、指摘のあった内容は持ち帰

って返答する旨述べた。

- b 組合が、要するに去年7月以降の業績悪化のためドライバーに配置転換したのかと尋ねたところ、Y2本部長は、人事発令はしておらず配置転換ではなく一旦役割を変更したものである旨述べた。

組合が、法的な根拠は何かと尋ねたところ、Y2本部長は、「私の業務指示です」と述べた。組合が、①就業規則のどこの項目にあてはまるのか、②Y2本部長にそのような業務命令ができるという職務権限規定があるのかと尋ねたところ、Y2本部長は、「後日再度」と述べた。組合が、①指示できると思っていることが完全なパワーハラスメントである、②人事発令ではなくY2本部長の指示でやったことが問題である、旨述べたところ、Y2本部長は、「私と言うより組織としての指示です」と述べた。組合は、今、Y2本部長が私の指示でやったと言った旨述べ、①言葉を途中で変えずに話すように、②就業規則にこれだけの大幅な労働条件の変更ができるということが書かれているのであれば非常に興味深い、旨述べたところ、Y2本部長は、発言しなかった。

組合が、①組織として決定したということは取締役会で決定したのか、②Y2本部長がそのような業務命令をできる職務権限規定があるのか、と尋ねたところ、Y2本部長は、①取締役会ではなく社長と2人で決めた、②職務権限規定は確認していないので分からない、旨述べた。組合が、①職務権限規定が分からないのに指示ができるのか、②聞いたことにオウム返しで話しているだけで誠実でない、③権限がなければY2本部長が独断でやったことになり、独断で指示したならこの場で取り消すよう述べたところ、Y2本部長は、組織として決定し、2月まで時限的に期限を切ってやっていることである旨述べた。組合は、就業規則と職務権限規定を確認して明記されていなければ、Y2本部長が指示しているだけであるから取り消せば済むことであり、撤回することが組合の要求事項である旨述べた。

(イ) X2組合員の責任について

- a 組合が、X2組合員が言われたことを忠実にやっていたのであれば、責任は経営陣である社長やY2本部長にあると考える旨述べ、権限がないのに責任を負わされるのは不当な業務命令であるとして、X2組合員の権限の範囲を尋ねたところ、Y2本部長は、会社には3事業所があり、配送体制等は各事業所の責任者が担当している旨述べた。

組合が、部長として任せるというのは分かるが、その前提が不明である旨述べ、①経営方針はどこで決めるのか、②X2組合員をドライバーに特化さ

せる業務命令を誰が決めたのか、と尋ねたところ、Y2本部長は、社長と私である旨述べた。

組合が、撤回する権限も2人が持っているのかと尋ねたところ、Y2本部長は返答しなかった。組合が、Y2本部長に決定権があるなら、この場で撤回するよう述べたところ、Y2本部長は、社長と私の2人で決めないといけない旨述べた。

- b 組合が、経常利益の責任者は部長かと尋ねたところ、Y2本部長は、経営の責任であり、部長ではない旨述べた。

組合は、経常利益には管理費が含まれるが、管理費までは部長の責任ではない旨、X2組合員は、8時間以上かかる配送については、ドライバーの残業代を運賃契約に加味しないと赤字になると報告したが、会社にそれは出せないと言われた旨述べ、組合が、その決定はY2本部長がしたのかと尋ねたところ、Y2本部長は、そうである旨述べた。組合が、その結果、利益が圧迫されたのではないかと尋ねたところ、Y2本部長は、荷主との間で決めていることをそのまま履行しているだけで、残業代の件は、会社内の話で荷主に関係ない旨述べた。

組合が、それではX2組合員のどのような行為が経営上の責任を取らなければならない原因になっているのかと尋ねたところ、Y2本部長は、新センターができて業務が分散したことが原因と聞いたが、それ以前からほぼ同じ数字で、そのことによる変化はなかった旨述べた。これに対し、X2組合員は、新センターができて全台数の1日の走行距離が合計で500キロ増え、乗務員の拘束時間が合計で1日あたり43時間増えたが、親会社に請求をあげることとはできないと言われていたので、請求せずに持ち出しているから数字が変わっていないことをY2本部長に説明した旨述べた。

組合が、きちんと数字も出して説明している旨述べ、このようなやり取りがX2組合員をドライバーに特化させた原因になるのかと尋ねたところ、Y2本部長は、違う旨述べ、業務上の意見として当然聞いている旨述べた。組合が、違うのであれば、どういうことが原因なのかと尋ねたところ、Y2本部長は、庸車を自社配送に切り替えて支払いを抑えるなどの対策をとるよう指示したが、X2組合員から具体的な方法の報告がなかった旨述べた。組合が、社長とY2本部長が立てた経営方針に基づいて、現場の部長が具体的に実行しているのではないのかと尋ねたところ、Y2本部長は、それぞれの現場の長が考えてやっているのも事実である旨述べた。

組合が、今のことがドライバー業務に特化させた理由になるのかと尋ねた

ところ、Y2本部長は、業績が悪化した場合、我々の認識ではトップ自ら汗をかくことは悪いこととは思っていない旨述べた。組合は、①Y2本部長はまともな話をしているようで肝心なところが欠けている、②Y2本部長は子会社の利益を削って親会社の利益を出しているが、連結すれば同じことである、旨述べたところ、Y2本部長は、距離運賃で請求しているのが上がっているはずである旨述べた。これに対し、X2組合員は、距離に見合った金額は増えておらず、持ち出しになっていることを書面で報告している旨述べ、Y2本部長は、それは受け取っている旨述べた。X2組合員は、①その時に何とかしなければならぬと聞いていたが、そのままになっている、②持ち出していることが親会社への貢献利益として見てもらえるのであれば構わない旨の手紙も渡したことがあるが、そういったことも全く棚上げされて今回一方的に業績悪化の責任を取れと言われた、③Y2本部長が、(i) X2組合員に業績悪化の責任を取らせたので、今後事務所内の業務に関わることは一切させないから残ったメンバーでやってくれと部下数名に対して伝え、(ii) 部長職ではあるが実際は部長の業務はさせないとハッキリ言っていた、と複数の部下から聞いた、④今回の件はパワーハラスメント以外の何ものでもなく納得できない、旨述べた。

組合が、今の話の中で何らかの形で返すような発言をしているのかと尋ねたところ、Y2本部長は、何らかの形で返すという意味がよく分からないが、部長と本部長の会話の中で業績が良くなってきたら、お願いしようと言ったかもしれない旨述べた。組合は、それでは今回の業績悪化の原因や責任を追究すること自体ナンセンスである旨述べた。

- c X2組合員が、Y2本部長が一貫して指示していた経費削減に取り組み、昨年より改善させたが、急に私の責任範囲ではない経常利益のことを言われた旨述べ、昨年の売上げが下がったのはY2本部長の責任ではないのかと尋ねたところ、Y2本部長は、①確かに経費削減はお願いしていたが、私の考えとして部署長たる者の責任は担当部署の利益であると以前から言っていた、②運賃契約のとおりになっているだけで、私の責任ではない旨述べた。これに対し、組合が、運賃契約の責任者は誰かと尋ねたところ、Y2本部長は、社長である旨述べた。

(ウ) 残業代について

- a 組合が、X2組合員がタイムカードの時間のずれを是正したため、残業代が発生した事実があったのかと尋ねたところ、Y2本部長は、把握していない旨述べた。

組合が、Y2本部長から原資がないのに、そんなことをしたら問題だと言われたと聞いている旨述べたところ、Y2本部長は、①私が独自で調査した結果、そういう部分もあるのではないかと逆に聞いたことはある、②改善するのであれば企業として他のコストを削減するなどしなければならないと言った記憶はあるが、原資がないという表現はしていない、旨述べた。

組合が、残業は労働基準法で定められている旨述べ、残業代を払ってなかったのではないかと尋ねたところ、Y2本部長は、「・・・そこはちょっと今・・・」と述べた。組合が、そんなこといちいち考えて言わなくても事実は分かっているので素直に返答するよう述べ、X2組合員を元に戻せば簡単に解決する旨述べたところ、Y2本部長は、返答しなかった。

組合が、Y2本部長は今も残業代を改善するなら、どこかからか捻出しなければならないと話している旨述べたところ、Y2本部長は、そうではなく、外に払っている金を自社に取り込むなどコスト削減の話をしただけである旨述べた。これに対し、組合が、録音テープが残っている旨述べたところ、Y2本部長は、個人の人件費を是正するのであれば当然、他のコストを下げないと会社としてもたないという話をした旨述べた。

b 組合が、X2組合員は管理職だから残業代は関係ないという話をしたのかと尋ねたところ、Y2本部長は、していない旨述べた。

これに対し、X2組合員が、Y2本部長が配車係に対して、①X2組合員は管理職なので残業代がかからないから朝から晩まで走らせとけと言った、②その後しばらくして時間が長いのはまずいと突然、Y2本部長が言いだし、定時で帰らせるように言った、③その指示を受けた者がX2組合員を帰らせて別のドライバーに変えると残業が発生すると言ったところ、もうそんなことはどうでもいいからやれと言った、と聞いた旨述べたところ、Y2本部長は、①状況としては正しい、②現在人員が不足しており、どこかでカバーしなければならないこともあって配車係には偏ったやり方ではなく、みんなに分散して協力してもらおうようにしてくれと話をした、旨述べた。

これに対し、組合は、管理職であっても規定の時間を超えて仕事させた場合、残業手当を支払わないといけないと法律で決まっており、労働基準監督署で問題になる旨述べた。

(エ) その他

組合が、今回の案件に対していつ返事をもらえるのかと尋ねたところ、Y2本部長は、団交で回答する旨述べた。組合が、X2組合員の業務変更を文書で撤回すれば次回の交渉はいらぬ旨述べたところ、Y2本部長は、撤回はしな

いが、いつまでに回答せよという書面をもらえれば検討する旨述べた。組合が、社長と2人で決めたと言ったことであり、すぐに返事できる旨述べたところ、Y2本部長は、確かに言ったが組織として検討して回答するという意味である旨述べた。

組合は、今回のことを決めた就業規則の根拠条項と職務権限規定の有無ぐらいすぐ返事できるはずで、なければY2本部長の権限で口頭で指示したと書けばいいし、あるのなら出して、それに基づいて仕事の内容を変更したと返事して欲しい旨述べ、就業規則もなく、職務権限規定もない場合はY2本部長が指示したことは直ちに撤回するよう述べ、書面は今日明日中に送るので必ず15日までに返事するよう述べたところ、Y2本部長は、持ち帰って検討して返答する旨述べた。

組合は、直ちに指示を取り消してX2組合員を元の仕事に戻さなければ、もっと細かい交渉をやらざるを得ない旨述べ、今日の団交は終わる旨述べた。

(甲5、乙3)

カ 平成27年12月10日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」を提出し、①X2組合員を運輸・業務部長に復帰させること、②X2組合員をドライバー業務に特化させた客観的、合理的な理由等、を議題とする団交を申し入れるとともに、27.12.9団交で確認及び約束した内容を記載したとする「通知及び申入書」(以下「27.12.10組合文書」という。)を提出した。

27.12.10組合文書には、次の趣旨の記載があった。

- ① 会社の経営方針は、社長とY2本部長が行っている。財務上の責任は、2人にあり、X2組合員に責任はないことを確認した。
- ② X2組合員をドライバー業務に特化させた決定及び業務命令をY2本部長が口頭で行ったことを確認した。
- ③ Y2本部長は、(i)前記②記載の決定が、就業規則のどの条項に基づき、どのような手続で行われたのか、(ii)Y2本部長及びX2組合員の職務並びに職務権限規定の有無、を12月15日までに書面で回答することを約束した。

(甲6、甲8)

キ 平成27年12月14日付けで、会社は、組合に対し、27.12.10組合文書に回答するとして、①当社のような中小の物流企業においては、特段の規定や手続をもって日々の業務を遂行しているのではなく、様々な状況に臨機応変に対処し指示している、②各業務は、その都度、状況を判断しながら完結させることが求められており、それぞれが担う役割についても柔軟に考えていく必要がある、旨記載した「回答書」(以下「27.12.14会社回答書」という。)を提出した。

(甲9、乙4)

ク 平成27年12月16日付けで、組合は、会社に対し、①X2組合員を運輸・業務部長に復帰させること、②X2組合員をドライバー業務に特化させた客観的、合理的な理由等、を議題とする団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」を提出して団交を申し入れるとともに、27.12.14会社回答書は、27.12.10組合文書に対する回答になっていないとして、就業規則、Y2本部長及びX2組合員の職務及び職務権限規定を12月22日までに文書で回答することを求める旨等記載した「申入書」(以下「27.12.16組合申入書」という。)を提出した。

(甲15、甲16、乙7)

ケ 平成27年12月22日付けで、会社は、組合に対し、27.12.16組合申入書に回答するとして、①業務役割の変更は、就業規則第10条に基づくものである、②職務権限規定は設けていない、③取締役や部長職は、様々な状況に臨機応変に対処し指示している、④各業務は、その都度、状況を判断しながら完結させることが求められており、それぞれが担う役割についても柔軟に考えていく必要がある、旨等記載した「回答書」(以下「27.12.22会社回答書」という。)を提出した。

27.12.22会社回答書には、次のとおり就業規則第10条の記載があった。

「就業規則第10条(配置及び異動又は出向)

- 1 会社は、社員の能力、職務経験等を勘案して適正な配置を行う。
- 2 会社は、業務上の都合により就業の場所や従事する職務の変更、又は他社への出向を命じることがある。
- 3 前項の規定に関わらず、勤務地や職務を限定して採用された者については、就業場所や従事する職務の変更、他社への出向を命じることが無い。
- 4 会社は、業務の都合により、他の部署の応援を命じることがある。
- 5 就業場所や職務の変更、出向、又は他の部署の応援を命じられた者は、正当な理由がない限りこれを拒んではならない。」

(乙5)

コ 平成28年1月12日、組合と会社は、28.1.12団交を行った。28.1.12団交には、組合から書記長及びX2組合員ほか1名が、会社からY2本部長ほか2名が出席し、次のやり取りが行われた。

(ア) X2組合員の業務変更について

- a 組合が、①業務命令でX2組合員をドライバーに特化させたのか、②X2組合員をドライバーに特化させることで何が改善されるのか、と尋ねたところ、Y2本部長は、①私は取締役として業績改善の責任を持っているので業績改善の措置で役割変更を指示した、②1年間指導してきたが成果が出なか

ったので、私が一旦預かりドライバーをするよう話をした、旨述べた。

組合は、それに何の意味があるのかと聞いている旨述べ、ドライバーに特化させる客観的、合理的な理由の説明を求めたところ、Y2本部長は、協力会社に支払う費用の抑制である旨述べた。

組合が、①X2組合員が今の部長のポストになってからドライバーをしていたのか、②元に戻すのか、③経営の取締役2人で決めた経営方針の責任をなぜX2組合員が取らなければならないのか、と尋ねたところ、Y2本部長は、①昨年11月までは臨時対応以外はない、②3月までは分からない、③処遇面は何も変えておらず部長職も解いていない、旨述べた。

組合が、労働条件を大幅に変えており労働条件を戻すように求めている旨述べ、直ちに元に戻してX2組合員ではなくY2本部長が責任を取ったらどうかと尋ねたところ、Y2本部長は、私の責任で経営を改善していくためにやっている措置であり、業務内容変更のところで認識の違いがある旨述べた。組合は、なぜX2組合員がしなければならないのか、合理的な理由がY2本部長から出ていない旨述べた。

- b 組合は、①机もパソコンも取り上げたのは、言うことを聞かなければこうなるという見せしめでありパワーハラスメントである旨述べ、②庸車の経費を減らすためにY2本部長の特権で強引に残業代が不要なX2組合員を走らせているのではないかと尋ねたところ、Y2本部長は、①机とパソコンは業務上必要ないからであり、パワーハラスメントと認識していない、②X2組合員を走らせたことは、そうではないが、結果としてはそのようになった、旨述べた。

組合が、Y2本部長がしたことは庸車を減らすために費用がかからないからX2組合員をドライバーにしたことである旨述べたところ、Y2本部長は、そのようにした旨述べた。組合が、それ以外に何があるのかと尋ねたところ、Y2本部長は、私が預かったので諸費用の削減に取り組んでいる旨述べた。

- c 組合が、直ちにX2組合員に対する扱いを撤回することを検討したのかと尋ねたところ、Y2本部長は、①検討していない、②業務役割の変更は決めているので2月末までは継続する、旨述べた。組合が、前回、Y2本部長は社長と相談すると言っていたが、今、相談もしていないと言った旨述べ、約束も守らない旨述べたところ、Y2本部長は、相談してないではなく、相談した結果変えない旨述べた。

組合が、Y2本部長が運転したらどうかと述べたところ、Y2本部長は、別に構わない旨述べた。組合が、代わりがいたら代われるという話ではない

かと述べたところ、Y2本部長は、①状況がどうなるか分からず、今は答えられない、②ドライバーの採用活動をしたり、新たな協力企業を探したりしており、候補が具体的に出てきている、旨述べた。組合が、ではなぜ2月末までという結論が出ているのかと尋ねたところ、Y2本部長は、そんなに早いタイミングで結果が出てこないからである旨述べた。

組合が、①戻すという回答ができないのか、②全く検討する余地はないのかと尋ねたところ、Y2本部長は、①3月以降どうするかに関してはまだ決定していない、②2月までは考えていない、旨述べた。組合が、経常利益はY2本部長と社長の2人に責任があるとY2本部長が言った旨述べたところ、Y2本部長は、取締役本部長として業務役割を変えた旨述べた。組合は、庸車の代わりにX2組合員を走らせて経費がかからないだけである旨述べたところ、Y2本部長は、走るという業務役割の変更である旨述べた。これに対し、組合は、見せしめで嫌がらせをしているのと一緒である旨述べた。

d 組合が、①Y2本部長は部長職以上は経常利益に責任があると言うが、他の部長はどのような業績改善の処置をしたのか、②働き方を変更された者は他にいないのかと尋ねたところ、Y2本部長は、いない旨述べた。組合が、X2組合員だけが特化されたということかと尋ねたところ、Y2本部長は、現時点ではそうである旨述べた。組合が、検討している訳でもないし、2月末までと決めたら、それまで押し通す姿勢だと述べたところ、Y2本部長は、①あと2か月の話である、②業績改善の経過を見ている、旨述べた。組合が、2、3か月で業績が改善するのかと尋ねたところ、Y2本部長は、若干は改善している旨述べた。組合が、改善したらX2組合員を戻すのかと尋ねたところ、Y2本部長は、その時期になって判断する旨述べた。

(イ) X2組合員の採用時の条件について

Y2本部長は、①平成19年当時、X2組合員を運行管理者として雇い入れた記録は会社にはない、②当時の給与実績は一般従業員の給料体系である、旨述べた。X2組合員は、記録がないとのことだが、ドライバーとして会社に入ったわけではない旨述べた。

(ウ) その他

組合は、再検討して一刻も早く元の仕事に戻すことを求めるとともに、そのことを決めたら話合いに応じる旨述べ、今日は終了する旨述べた。

(甲7、乙6)

サ 平成28年2月3日、組合は、28-4事件申立てを行った。

(3) 28-17事件申立てに至るまでの経緯について

ア 平成28年2月29日、会社は、Y7センターを閉鎖した。Y7センターに在籍するドライバー6名のうち、2名はY11グループに、2名はY6センターにそれぞれ異動した。

Y7センターは、平成21年5月の開所以来、7年連続して赤字であった。

会社の従業員であるY3（以下「Y3部長」という。）は、平成24年頃から同26年頃まで会社全体の統括部長であった期間を除き、Y7センターの責任者として同センターの部長職であった。

Y7センターは、ある特定の取引先から同社の取扱商品の配送等の物流業務を受託し、給食会社等への同社の取扱商品の納品を行っていた。

(証人 Y2、乙16)

イ 平成28年2月頃、Y2本部長は、自身が預かるとしたX2組合員の運輸・業務部長の立場をY3部長等に引き継いだ。その際、Y2本部長は、組合及びX2組合員にその旨説明しなかった。

(証人 Y2)

ウ 平成28年3月1日以降、X2組合員は、引き続き、Y11グループのドライバー業務にのみ従事した。

Y2本部長は、X2組合員に対し、平成27年10月29日前の業務に戻す措置をとらず、平成28年3月1日以降も継続してドライバー業務に専従させる理由を説明しなかった。

Y11グループに在籍するドライバー数は、平成28年2月29日にY7センターが閉鎖された後、30名から34名（うち2名はY7センターから異動）になった。なお、X2組合員は、Y7センターの閉鎖の前後を通してドライバー数に含まれていない。

(証人 X2、証人 Y2、乙16)

エ 平成28年3月3日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「28.3.3組合申入書」という。）を提出し、X2組合員を運輸・業務部長に復帰させること等を議題とする団交を申し入れた。

(甲17)

オ 平成28年3月18日、組合と会社は、28.3.3組合申入書に基づく団交（以下「28.3.18団交」という。）を行った。28.3.18団交には、組合から書記長及びX2組合員ほか1名が、会社からY2本部長ほか2名が出席し、次のやり取りが行われた。

(ア) 組合が、3月になってもX2組合員は、まだ元の仕事に戻っていないが、どうするのかと尋ねたところ、Y2本部長は、決定していない、まだ分からない

状況が続いている旨述べた。

組合が、決定していないというのはよく分からない、どのように理解すればよいのかと尋ねたところ、Y2本部長は、業績改善するに至っておらず、引き続き現在の業務に従事していただいている旨述べた。

組合が、①業績改善していないから違う仕事をさせることを当たり前のように言うがパワーハラスメントになる、②3月も継続させるのは、X2組合員が組合に加入して何回か団交していることを嫌悪した組合差別と認識している、旨述べ、改善しない限り本来の運輸・業務部長の仕事はさせないのかと尋ねたところ、Y2本部長は、業績改善を優先しており未来永劫させないということではないが、今は何も決まっていない旨述べた。

組合が、なぜ会社のことが分からないのか、取締役が見通しもなくX2組合員だけに押し付けている旨述べたところ、Y2本部長は、みんな汗をかいて苦労している旨述べた。

(イ) 組合が、X2組合員のような状況に置かれている人はいるのかと尋ねたところ、Y2本部長は、いない旨述べた。組合は、言っていることが矛盾している旨述べた。

Y2本部長が、部長職であることは変わっていない旨述べたところ、組合は、部長のまま、その部長の仕事をさせていない旨述べた。

これに対し、Y2本部長は、Y11 グループを管理する役割は私が預かっている旨述べたところ、組合は、そのような制度はなく、預かるということが理解できない旨述べた。

組合が、これまでの団交で2月末までとの発言があったが、業績改善がされていないほかに本来の運輸・業務部長の仕事をさせない理由があるのかと尋ねたところ、Y2本部長は、団交では2月までということではなく、3月以降は何も決まっていないと言っている旨述べた。

これに対し、組合は、①決まってないということを決めたとなぜ組合に連絡がないのか、連絡があつてしかるべきである、②なぜ無視するのか、Y2本部長はやはり組合を嫌悪している、旨述べた。

(ウ) 組合が、Y6 センターの業績はよいのかと尋ねたところ、Y2本部長は、責任者を入れ替えてから業績は改善している旨述べた。組合が、資料を示して説明するよう述べたところ、Y2本部長は、赤字ではあるが、X2組合員が、Y6 センターの責任者であったときよりは改善している旨述べた。

(乙10)

カ 平成28年3月19日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「28.3.19組合申入書」という。）を提出し、Y2本部長の命令で、X2組合員にドライバー業務をさせているパワーハラスメント行為についての事実確認等を議題とする団交を申し入れた。

(甲18)

キ 平成28年3月24日付けで、会社は、組合に対し、組合要求に回答するとして、平成25年度から同27年度までのY11グループ及びY6センターの収支を記載した「回答書」を提出した。当該各年度でY11グループが赤字であった年度はなかった一方で、Y6センターは3年度連続して赤字であった。

(乙12)

ク 平成28年4月5日、組合と会社は、28.3.19組合申入書に基づく団交（以下「28.4.5団交」という。）を行った。28.4.5団交には、組合から書記長及びX2組合員ほか1名が、会社からY2本部長ほか2名が出席し、次のやり取りが行われた。

組合が、責任ある立場でしていた業務と全く違う業務に特化してドライバーだけさせること自身がパワーハラスメントであり、業務命令である旨述べたところ、Y2本部長は、改善対策の一つである旨述べた。

組合は、パワーハラスメントの事実確認は、加害者であるY2本部長以外の役員にやってもらわないと話にならず、Y2本部長と交渉する気はないので、団交を終了する旨述べた。

(乙13)

ケ 平成28年4月13日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「28.4.13組合申入書」という。）を提出し、Y2本部長の命令で、X2組合員にドライバー業務をさせているパワーハラスメント行為についての事実確認等を議題とする団交を申し入れた。

(甲19)

コ 平成28年4月27日、組合と会社は、28.4.13組合申入書に基づく団交（以下「28.4.27団交」という。）を行った。28.4.27団交には、組合から書記長及びX2組合員ほか1名が、会社からY2本部長ほか2名が出席し、次のやり取りが行われた。

(ア) 組合が、X2組合員を元に戻すようにとの組合要求に対する検討結果を尋ねたところ、Y2本部長は、業績改善を優先しており決定も議論もしていない旨述べた。

組合が、検討もしていないのかと尋ねたところ、Y2本部長は、検討はしているが即戻すことには応じない旨述べた。

(イ) 組合は、X2組合員が組合に加入し団交を行っていることが、X2組合員の処遇が3月以降もそのままになっている原因と判断しており、労働委員会に労働組合法第7条第1号違反で救済申立てをする旨述べ、X2組合員が睡眠を十分にとれず通院している旨述べたところ、Y2本部長は、今初めて聞いたのでシフト等を踏まえて考える旨述べた。

組合が、①元に戻さないことはパワーハラスメントである、②パワーハラスメント加害者のY2本部長と話しても仕方ない、旨述べたところ、Y2本部長は、①希望の資料も出し、団交も必ず出てきており、誠実に対応している、②業績が厳しい中で部長自らやってもらっていることを理解していただきたい、旨述べた。

組合は、元に戻すという回答が得られるまで抗議行動や団交などを行う旨述べた。

(乙14)

サ 平成28年5月2日、組合は、28-17事件申立てを行った。

(4) 本件申立て以降の経緯について

ア 平成28年5月11日、Y2本部長及びY3部長は、X2組合員と面談（以下「28.5.11面談」という。）した。28.5.11面談では、次のやり取りが行われた。

Y2本部長は、①業績も少しずつ改善し体制も固まってきたので一旦ドライバーを降りてもらおう、②体調の件も聞いたので、別に管理者として副部長がいるが、あまり改善されていないY9センターを責任者として見てもらいたい、③出勤時間は9時から18時で残業なしで考えているが、現場と相談して決めてもらっても構わない、旨述べ、Y3部長は、①当面は今いる管理者と連携を取りながらY9センターの改善をしてもらおうつもりでいる、②不眠症の症状があり服薬していると聞いており、ドライバー業務は安全面からも問題がありドライバーを外すことにした、旨述べた。

これに対し、X2組合員が、組合から自己判断は禁止と言われているので、会社から組合に対して団交を申し入れて公式の場で話し合いをして和解してもらわないと困る旨述べたところ、Y2本部長は、また検討して連絡する旨述べた。

(甲24)

イ 平成28年6月10日、組合と会社は、X2組合員にドライバー業務をさせているパワーハラスメント行為についての事実確認等を議題とする団交（以下「28.6.10団交」という。）を行った。28.6.10団交には、組合から書記長及びX2組合員ほ

か1名が、会社からY2本部長及び弁護士2名（以下「会社弁護士」という。）ほか1名が出席し、以下のやり取りが行われた。

(ア) 組合が、X2組合員を運輸・業務部長に戻す意思があるのか、戻すのならばいつから戻すのかと尋ねたところ、Y2本部長は、まずパワーハラスメントという認識はなく、X2組合員は現在も運輸・業務部長であり処遇も賃金も変えていない旨述べ、現状、X2組合員がドライバーをしている3つの理由として、①求人難であり、X2組合員を戻すと他の管理職をドライバー業務にあてるか、新たに庸車を入れることになり、業績改善にならない、②会社が目指す一昨年の利益の状態には戻っておらず、まだこの体制を変えることはできない、③昨年の11月までは部長が事業所全体を広く浅く管理していたが、今はそれぞれが職位権限はそのままで狭く深く各部署を見る体制に組織運営の仕方を変えている、旨述べ、元の役割に戻すことは厳しいが、X2組合員の体調を考慮してY9センターの管理業務をしてもらいたい旨述べた。

組合が、元の仕事に戻さないのかと尋ねたところ、Y2本部長は、元の仕事に戻すということではない旨述べた。組合は、話にならない旨述べ、解決する意思があるのかと尋ねたところ、Y2本部長は、意思があるから、ある意味一歩柔軟に対応したと考えている旨述べた。これに対し、組合は、Y2本部長のパワーハラスメントでドライバーに特化させたから問題になって元に戻せと言っている旨述べたところ、Y2本部長は、その時々業績などによって会社という組織は動く旨述べた。

組合が、Y2本部長が預かった運輸・業務部長はどうなっているのかと尋ねたところ、Y2本部長は、Y3部長がやっており、今は預かっていない旨述べた。これに対し、組合は、預かっていないことは今初めて聞いた、組合をないがしろにするものである旨述べ、なぜ先に組合に言わないのか、要するに戻す意思がない旨述べたところ、Y2本部長は、元の状態の意味が分からない旨述べた。

(イ) 会社弁護士が、Y2本部長に対し、元の業務は現状客観的に存在するのかと尋ねたところ、Y2本部長は、組織そのものが変わってきている旨述べた。

組合が、Y2本部長が一旦預かると組合との団交で発言した後で、今預かっておらずY3部長がやっているでは通用せず、ますます混乱させている旨述べ、Y3部長は運輸・業務部長をしているのかと尋ねたところ、Y2本部長は、統括部長のままであり、統括部長と運輸・業務部長の役職は一緒である旨述べた。組合は、Y7センターを閉鎖する前にX2組合員を動かして代わりにY3部長を当てはめて、X2組合員は汗をかきに行ったら戻るところがなくなっている

旨述べ、① Y 2 本部長と議論する気はないからもういい、② Y 9 センターは解決する意思がないと判断し、もう終わる、旨述べた。

会社弁護士が、解決する意向はあって交渉に臨んだが折り合わなかった旨述べたところ、組合は、まず元の勤務に戻した上で会社の経営方針に基づいて新たな提案があれば組合も話合いに応じる意思はあるが、中間で妥協する気はない旨述べた。

(甲21)

ウ 本件審問終結時現在、X 2 組合員は、 Y11 グループのドライバー業務にのみ従事している。

2 争点 1 (27. 12. 9 団交及び 28. 1. 12 団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記 1 (2) エ、ク 認定によれば、27. 12. 9 団交及び 28. 1. 12 団交の議題は、X 2 組合員の業務をドライバーに特化させた客観的、合理的な理由、X 2 組合員の役職や給料に関する事項、運輸・業務部長への復職等を協議事項とするものであり、いずれも組合員の労働条件に関わるものであって、義務的団交事項に当たる。

(2) 27. 12. 9 団交について

X 2 組合員の業務をドライバーに特化させた客観的、合理的な理由の議題について、組合は、X 2 組合員に責任がない「経常利益」、「業績の悪化」の結果として、ドライバー業務へ特化させるという矛盾した対応を会社がとり、トップ自ら汗をかく事は悪いことだとは思っていないと客観的な理由ではなく精神論的なことを述べて理由をはぐらかしている旨主張し、会社は、Y 2 本部長は、X 2 組合員をドライバー業務に従事させた理由について具体的に説明した旨主張するので、以下、会社が当該議題について、客観的、合理的理由を答えたか否かについて検討する。

前提事実及び前記 1 (2) オ 認定によれば、27. 12. 9 団交において、① 組合が X 2 組合員を運行管理者として採用したにもかかわらず、業務命令でドライバー業務に特化させたことが不当でも不利益でもない理由を尋ねたところ、Y 2 本部長は、作成した資料を読み上げる形で 27. 10. 29 会議及び 27. 10. 29 面談の概要を述べたこと、② これに対し、組合がさらにドライバー業務に特化させた具体的、客観的、合理的な理由を詳しく聞きたいと述べたところ、Y 2 本部長は、(i) 収入が変わらないのに経費が悪化し利益が大幅に減った、(ii) 世間一般的には部長自らが現場で汗をかいて改善することは当然であると認識している旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社の説明は、一般論を述べるにとどまるものであって、会社が X 2 組合員をドライバー業務に専従させた根拠を具体的に説明し、その

裏付けとなる客観的な資料を示したとはいえ、かかる会社の対応は不誠実であったといわざるを得ない。

(3) 28. 1. 12団交について

X 2 組合員をドライバーに特化させる客観的、合理的な理由の議題について、組合は、Y 2 本部長は、X 2 組合員をドライバーに特化する理由として、X 2 組合員をドライバーに特化することで協力会社への支払いを圧縮すると発言しているが、「なぜX 2なのか」具体的な理由の説明がない旨主張し、会社は、X 2 組合員に指示したのは業績改善のための役割変更であり、会社のような中小企業においては、日常の諸問題について柔軟に対応することで業務を完結させている旨説明した旨主張するので、以下、会社が当該議題について、客観的、合理的理由を答えたか否かについて検討する。

前提事実及び前記 1 (2) コ認定によれば、①組合が、X 2 組合員をドライバーに特化させる客観的、合理的な理由の説明を求めたところ、Y 2 本部長は、協力会社に支払う費用の抑制である旨述べたこと、②組合が、Y 2 本部長が運転したらどうかと述べたところ、Y 2 本部長は、別に構わない旨述べたことが認められる。

そうすると、経費削減のために自社運行が有効であるとしてドライバー業務への業務の割り振りが必要な状況であるとしても、Y 2 本部長の説明は一般論を述べるにとどまるものであって、なぜX 2 組合員がしなければいけないのか客観的、具体的な理由を会社が説明したとはいえ、かかる会社の対応は不誠実であったとみるほかない。

(4) 以上のとおりであるから、27. 12. 9団交及び28. 1. 12団交において、X 2 組合員をドライバー業務に専従させた客観的、具体的な理由の説明を組合が求めたことに対して会社が十分に説明したとは認められず、その余の組合主張を検討するまでもなく、かかる会社の対応は不誠実団交に当たり、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

3 争点 2 (会社が、X 2 組合員を平成27年10月29日前の運輸・業務部長の業務に復職させないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記 1 (1) イ、(2) アからウ、(3) ウ認定によれば、① X 2 組合員は、(i) 平成26年 6 月に Y11 グループの運輸・業務部長に就任したこと、(ii) 平成27年11月 1 日以降、ドライバー業務に専従したこと、(iii) 平成28年 3 月 1 日以降、引き続きドライバー業務に専従したこと、② Y 2 本部長は、27. 10. 29会議及び27. 10. 29面談においてY 7センターが閉鎖された時点で部長人事を再考する旨述べたこと、が認められる。

(2) 組合は、X 2 組合員に対し、このような一方的な業務内容の変更を行ったにもかかわらず、組合に対して客観的、合理的理由も明確にせず、長期間に亘って継続していることは、見せしめであり、過度な不利益扱いである旨主張し、会社は、ドライバー業務は重要な業務であり冷遇されるような業務ではない旨主張するので、まず、X 2 組合員にとってドライバー業務への専従が不利益取扱いであるかについてみる。

そもそも、ある取扱いが不利益であるかどうかは、制度上の建前や経済的側面のみから判断すべきものではなく、当該職場における従業員の一般的認識に照らして不利益であると受け止めるのが通常であるような取扱いであれば不利益取扱いに当たるものと解するのが相当である。

このような見地から本件を見ると、前提事実及び前記 1 (1) イ、(2) アからウ認定によれば、① X 2 組合員は運輸・業務部長として運行管理の業務に従事していたこと、② X 2 組合員以外に部長職でドライバー業務にのみ従事した前例はないこと、③ 27. 10. 29 会議で Y 2 本部長が、(i) 協力会社を更に減らし、自社運行に切り替える、(ii) 実務は X 2 組合員の部下にしてもらう、旨述べたこと、④ 27. 10. 29 面談で Y 2 本部長が、(i) 来年の 2 月までは部長職であることも賃金も変わらない、(ii) 皆が X 2 組合員を部長と呼ぶことを遠慮するかもしれない、旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、ドライバー業務は複数の協力会社に委託された庸車をもって代替することができる業務であって、会社内で部長職にある者が従事するような業務ではないと認識されているものと推認され、たとえ給与や役職名はそのままであったとしても、労働者として精神的に大きな打撃を受ける取扱いであるといえる。

よって、会社の主張は採用できず、X 2 組合員をドライバー業務に専従させたことは不利益取扱いであり、また、平成 28 年 3 月 1 日以降も引き続き不利益な取扱いが継続しているといえる。

(3) そこで、平成 28 年 3 月 1 日以降も X 2 組合員をドライバー業務に専従させ続けていることについて合理的な理由があるか検討する。

ア 会社は、X 2 組合員をドライバー業務に専従させ続けている理由として「人員確保」、「業績改善状況」、「業務体制の変更と組織風土」の観点からの経営判断である旨主張する。

イ しかしながら、前提事実及び前記 1 (2) イ、ウ、オ、(3) ア、イ、キ認定によれば、① 27. 10. 29 面談で Y 2 本部長は、経常利益に対しての責任以外、評価されるものは何もない旨述べたこと、② 27. 12. 9 団交において、Y 2 本部長は、経常利

益の責任は経営の責任であり部長にない旨述べたこと、③X 2 組合員以外に部長職でドライバー業務にのみ従事した前例はないこと、④平成25年度から同27年度までの間で Y11 グループの収支が赤字であった年度はなかったのに対し Y11グループと同様の運送業務を行っている Y 7 センターは平成21年の開所以来 7 年連続の赤字であったこと、⑤平成28年 2 月頃、Y 2 本部長から X 2 組合員の運輸・業務部長の立場を一部引き継いだ Y 3 部長は、平成28年 2 月に Y 7 センターが閉鎖されるまでは同センターの責任者の部長職であったこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社が、X 2 組合員をドライバー業務に専従させ続けていることは、①経営の責任である経常利益の責任を部長である X 2 組合員に取らせるものであり、②従来の慣行と著しく食い違う取扱いを X 2 組合員にのみ強いており、③その人選においても Y 3 部長と比較すると X 2 組合員の取扱いは著しく均衡を欠いているといわざるを得ず、かかる会社の対応に合理的な理由があるとは認められない。

ウ 以上のことからすれば、X 2 組合員をドライバー業務に専従させ続けた理由に係る会社主張は採用できない。

(4) 次に、組合と会社の関係についてみる。

ア 前提事実及び前記 1 (2) ア、イ、オ、コ、(3) イ、ウ 認定によれば、① Y 2 本部長は、27. 10. 29 会議及び 27. 10. 29 面談において Y 7 センターが閉鎖された時点で部長人事を再考する旨述べたことが認められるにもかかわらず、Y 7 センターが閉鎖された時期に X 2 組合員の処遇を検討したとの疎明はないこと、② X 2 組合員の組合加入後、平成28年 3 月 1 日までの間に組合と会社は 2 回の団交を行っており、その都度会社は組合から X 2 組合員をドライバー業務に専従させた理由を追及され、元の業務に戻すよう再三要求され、Y 2 本部長は、2 月まで限定的に期限を切ってやっていることである旨、私が一旦預かっている旨、業務役割の変更は決めているので 2 月末までは継続する旨述べたこと、③ Y 2 本部長は、自身が預かるとした X 2 組合員の運輸・業務部長の立場を平成28年 2 月頃に Y 3 部長等に引き継いだ、その旨を組合及び X 2 組合員に説明しなかったこと、⑤ Y 2 本部長は、平成28年 3 月 1 日以降も X 2 組合員をドライバー業務に専従させる理由を同人に対し説明していないこと、が認められる。

これに加えて、前提事実及び前記 1 (3) オ、ク、コ、(4) イ 認定によれば、①平成28年 3 月 1 日以降、28-17 事件申立てに至るまでの間に組合と会社は 3 回の団交を行っており、その都度会社は組合から X 2 組合員をドライバー業務に専従させた理由を追及され、元の業務に戻すよう再三要求されていること、② 28. 3. 18 団交において、組合が、3 月になっても X 2 組合員が元の仕事に戻っていないこ

とについてどうするのか尋ねたところ、Y2本部長は、決定していない、まだ分からない状況が続いている旨述べたこと、③28.4.27団交において、組合が、X2組合員を元に戻すようにとの組合要求に対する検討結果を尋ねたところ、Y2本部長は、決定も議論もしていない旨述べたこと、④本件申立て後に開催された28.6.10団交において会社弁護士が、Y2本部長に対し、元の業務は現状客観的に存在するのかと尋ねたところ、Y2本部長は、組織そのものが変わってきている旨述べたこと、⑤同団交において、Y2本部長は運輸・業務部長の立場を今は預かっていないことを組合の質問を受けて初めて説明したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は平成28年2月の組織改編に当たり、組合から再三元の業務に戻すよう要求されて団交を行っていた組合及びX2組合員に組織改編について全く説明せず、組織改編後も28.6.10団交まで説明しなかったというべきである。

イ また、会社の人員体制を抜本的に改変する際に、人事を再考するとしたX2組合員をあえてその対象に含めないのは、いかにも不自然であるといわざるを得ない。

ウ 以上のことからすると、会社は、X2組合員が本人にとって不本意なドライバー業務に従事させられたことに対して、組合に加入した上、組合が団交において会社の対応を追及したり、元の業務に戻すことを繰り返し求めたりしたことを嫌悪し、X2組合員の労働条件をめぐり会社と対立関係にあった組合及びX2組合員を好ましからざる存在と認識し、会社の組織改編に当たって、あえて組合やX2組合員に説明することなく、X2組合員を組織改編の対象から除外し、平成28年3月1日以降も引き続きドライバー業務に従事させたとみざるを得ない。

(5) したがって、会社が、当初の業務命令をY7センター閉鎖後に再考するとしていながら、同センター閉鎖後の平成28年3月1日以降も引き続きX2組合員にドライバー業務を継続させ、同27年10月29日前の運輸・業務部長の業務に復職させないことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるものであり、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。

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29年11月14日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印