

# 命 令 書 (写)

申 立 人        X   組 合  
                 代表者 執 行 委 員 長        A 1

被申立人        Y   会 社  
                 代表者 代 表 取 締 役 社 長        B 1

上記当事者間の山労委平成29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30年7月26日、第589回公益委員会議において、会長公益委員山元 浩、公益委員有田謙司、同中村友次郎、同近本佐知子、同平中貫一が合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人に手交しなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

平成        年        月        日
<b>X 組合</b> 執行委員長        A 1        様
<b>Y 会社</b> 代表取締役社長        B 1        印
当社が行った下記行為は、山口県労働委員会において、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認定されました。
当社は、今後、このようなことを繰り返さないように留意します。
記
貴組合員である A 2 氏に対する D 営業所への配置転換において、選考過程に合理性を欠き、また当該配置転換の前に当社が指示した業務内容とその後の勤務実態とに乖離がある不当な取扱いをしたこと。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

- (1) 本件は、被申立人 Y 会社（以下「会社」という。）が、申立人 X 組合（以下「組合」という。）の組合員 A2（以下「A2」という。）に対し、平成29年2月20日付けで D 営業所への配置転換（以下「本件配転」という。）を命じたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不利益取扱いの不当労働行為であるとして、同年3月7日に救済申立てがあった事案である。
- (2) また、本件配転は、労組法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為にも該当するとして、平成29年9月11日付けで追加申立てがなされた。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、A2に対して行った平成29年2月15日付けの配転辞令を取り消し、速やかに E 営業所に復帰させること。
- (2) 会社は、申立人組合員の異動に係る団体交渉の申入れがなされた場合、異動の必要性及び人選の根拠、異動に伴う条件を組合に明示して交渉に応じること。
- (3) 会社は、労使協定を締結するための労働者代表の選出に当たっては、組合員が選出されることを妨害し、又は、選出されたことをもって配置転換しないこと。

### 第2 争点

#### 1 会社が本件配転を命じたことは、A2が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。

- (1) 本件配転は、不利益取扱いに当たるか。
- (2) 本件配転に、合理的理由はあるか。

#### 2 会社が本件配転を命じたことは、組合に対する支配介入に当たるか。

- (1) 本件配転は、A2が E 営業所で労働者代表に選出された故に行われたものか。  
(組合を E 営業所から排除する為に行われたものか。)
- (2) 本件配転により、組合の活動・運営に支障が出たか。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 会 社  
ア 会社は、高圧ガスの製造販売及び建設機材等の販売・リース等を業務内容とし、

昭和〇〇年〇月〇日に設立され、資本金は3,000万円、平成29年3月1日時点の従業員数は48名である。

イ 肩書地に本社を置き、D市に所在するD営業所の他、複数の営業所等を有している。営業所の業務には事務職と営業職があり、営業職の中に営業販売部門とリース部門がある。営業販売部門における営業は、主として、高压ガス等の納品に併せてその他取扱品の販売営業を行うルート販売を行っている。

## (2) 組合

ア 会社に関わる労働者を構成員とし、平成〇〇年〇月〇〇日に結成された。

イ 本件申立て時の組合員数は5名であり、上部団体のF地域労働組合総連合に所属している。

ウ 組合の執行委員長は、結成時のA1執行委員長（以下「A1」という。）が平成28年4月にA3書記長（以下「A3」という。）と交替したことから、本件申立て時はA3であったが、本件結審後の平成30年4月10日、A1が再び執行委員長に就任し、A3は副執行委員長となった。

## 2 労使関係等

(1) 当事者間には、組合結成前の平成14年にA1が会社から解雇され、不当解雇撤回を求めて争ったことを契機に、多様な紛争が繰り返されており、不当労働行為救済申立てに限っても、本件で7回を数える。

平成28年8月31日に組合が申し立てた不利益取扱い（組合員らの賞与等の減額）及び不誠実団交があったとする不当労働行為救済申立事件については、現在も審査係属中であるが、それ以外の過去5回の救済申立ては、いずれも当委員会が一部救済命令を発したものの、中央労働委員会への再審査申立てないし行政訴訟へと発展しているほか、不当労働行為救済申立てを経ずに民事訴訟等で係争する事案もあり、その労使関係は、双方が譲歩することなく険悪な状況にある。

### 【当委員会に明らかな事実】

(2) 現在も、A1は会社による三度目の解雇の取消しを求めて民事訴訟で係争中であるほか、本件申立て時は会社に再雇用されていたA3が、本件申立て後の平成29年4月7日付けで再雇用期限満了により雇止めとされたことから、理由なき解雇であるとして民事訴訟で係争中である。

また、平成29年2月22日、会社は、A1が代表取締役社長B1（以下「社長」という。）に暴行を働いたとして警察に通報し、同年4月25日には、A1及びA3に対し、社内への立入禁止の仮処分を申し立てた。

更に、本件結審後、D営業所に勤務していたA2は「一身上の都合により、

2018年5月31日をもって退職」を願い出て、受理されたことから、現在、会社に勤務する組合員は、D 営業所の A4 副執行委員長（以下「A4」という。）及び本社充填所の A5 書記長（以下「A5」という。）の2名となっている。

【甲10、12、15、34、乙3の3、4、5、A3調書P19、20、以上、当委員会に明らかな事実】

- (3) 会社は、労務管理を担わせるため、平成21年1月から B2 総務部長代理（以下「B2」という。）を必要に応じて出勤させる形態で会社に採用し、近年は、B2が組合との団体交渉に出席している。

会社における人事権は社長が有し、B2に人事異動や賃金の決定権限はないが、B2が独自に又は社長の意を汲み、社員に転勤（これに対する手当の支給も含む。）の打診を行うことがある。

【乙2、A3調書P15、B2調書P1、2、4、10～12、19】

### 3 本件配転に至る経緯

- (1) 社員の転勤事情について

ア 会社は、平成29年2月15日付け辞令に基づく本件配転以前も社員に対して転勤等を命じており、下記のとおり人事異動が行われている。

(ア) 平成16年5月12日付けで、LPガス部勤務であったA3に本社営業部高圧ガス担当係を命じた。

(イ) 平成18年8月17日付けで、本社勤務であったA3に D 営業所への営業支援を命じた。

(ウ) 平成21年1月13日付けで、本社勤務であったA1に H 営業所（又は仮設事業部。以下「H 営業所」という。）への異動を命じた。

(エ) 平成27年2月1日付けで、「本社営業G」勤務であった C1 氏（以下「C1」という。）に D 営業所への異動を命じた。

(オ) 平成27年4月1日付けで、D 営業所所長であった B3 氏（以下「B3」という。）に同所在籍のまま、I 営業所・J事務所の兼任勤務を命じた。

(カ) 平成28年9月1日付けで、I 営業所勤務であった C2 氏（以下「C2」という。）に F 営業所（本社敷地に所在）への異動を命じた。

(キ) 平成29年1月16日付けで、F 営業所所長であった B4 氏をK営業所所長へ、本社住宅設備部部長であった B5 氏を F 営業所所長へ、本社高圧ガスセンター勤務であった C3 氏（以下「C3」という。）を E 営業所へ、本社リース部勤務であった C4 氏をK営業所へと異動を命じた。

(ク) 平成29年1月頃、D 営業所の欠員補充として、本社勤務であったC5事務員（以下「C5」という。）にD 営業所への異動を命じた。

【甲3、12、21の1、30の1、30の2、31、37、42の2、46、乙3の1、3の2、A3調書P2、3、8、9、11、A2調書P12、B2調書P5、12、13、争いのない事実】

イ B2は、社員の転勤事情に関連して、本件審問廷における申立人側からの「当人が異動を拒否した場合にあっても異動を命じた例があるか」との趣旨の質問に対し、「私は記憶にない」旨証言している。

【B2調書P20】

(2) A2の採用時の状況と配転に至る経緯

ア A2のE 営業所採用に至る事情及びその後の勤務状況等

(ア) A2は、E 営業所での勤務は自宅や実家に近く、建設機械のリース業や自動車・重機修理の前職での経験が活用できるなどの理由で就職を希望し、平成12年11月に採用された。

A2は、採用時の面接において、業務内容と就業地等を確認した旨主張し、このことに関して本件審問廷において下記のとおり証言した。

会社代理人の質問に対するA2の陳述（抜粋・要約）

A2：入社した時の条件とまた違ってくるので、その辺もあります。

会社代理人：入社時の条件というのは？

A2：勤務地はE 営業所と。

会社代理人：そうですか。あなたの労働条件は、勤務地はE 営業所に限定した労働契約だというふうに理解しているわけ？

A2：理解はしてないですけど、まあ約束があったもので。

(イ) A2の採用時の会社による求人票は、E 営業所を事業所として募集されており、概ね以下の内容が明示されていた。

- ① 職種 リース関連作業員
- ② 就業場所 所在地に同じ。
- ③ 仕事の内容 レンタカー及びリース機等の貸出、受入れ、商品配達  
E 市内及びL、M（左、各地域）

(ウ) A2採用の際、当事者間には書面による雇用契約等は交わされず、上記(イ)の求人票によるほかは、書面による具体的な労働条件の明示はなく、その当時の会社の就業規則には、配置転換に関する規定がなかった。

(エ) 本件配転時、会社の就業規則には、「業務の都合により、従業員に業務場所

若しくは業務内容の変更、出向、転籍等の異動を命ずることがあり、従業員は社会通念上正当と認められる理由のない限りこれを拒めない」旨、転勤・職種等の変更に係る規定が設けられていた。

(オ) **A 2**は、採用後、本件配転に至るまでの間、異動することなく **E** 営業所で勤務しており、本件配転後も **E** 市内の自宅に居住している。

(カ) **A 2**は **E** 営業所において、主に、レンタカーの清掃・準備、リース機の配達・整備・入出庫作業及び顧客の機械の修理・点検等を行っていた。レンタル商品等の搬送用トラックを与えられ配送に携わることもあったが、**A 2**専用の営業車を与えられたことはない。

(キ) 本件審問廷において、申立人側からの「**A 2**は **E** 営業所で具体的にどんな仕事をしてきたか」との質問に対し、**B 2**は、細かいところまでは知らない旨証言し、「**A 2**は具体的にどのような商品知識を持っているのか」との質問に対しては、「機械に対する原理に関しては長けている」旨証言した。

【甲6の1、7の2、11、乙1の1、**A 2**調書P1～3、7～9、11～13、**B 2**調書P3、5、6、13、14、争いのない事実】

#### イ **A 2**に対する会社の評価

(ア) 会社は、平成21年夏季賞与時から従業員の評価方式を変更し、営業所毎の相対評価で、原則、各査定項目を平均3点、全9項目で合計27点とした。

平成21年夏季賞与期から24年夏季賞与期及び26年夏季賞与期から28年冬季賞与期において、**A 2**の査定合計は27点を下回っている。

(イ) **B 2**は、会社による**A 2**の評価が低いことを認識しており、本件配転によって**A 2**の意欲が向上することを期待した旨、本件審問廷において証言した。

【甲13、14、21の1、**B 2**調書P24、25】

#### ウ 配転に至る経緯

(ア) 平成28年10月、**B 2**が**A 2**に対し、給料の割増を条件に人手不足の**H**営業所への転勤を打診したが、**A 2**は、**E** 営業所勤務よりも遠距離通勤となること等を理由に断り、結局、**A 2**の異動はなかった。

(イ) 平成29年1月23日、**B 2**は、**B 6** **I** 営業所長から、**D** 営業所の**C 6**氏（以下「**C 6**」という。）から退職届が出ている旨知らされた。

(ウ) この頃、**B 2**は、**B 7** 元営業推進部長（以下「**B 7**」という。）から、**D** 営業所の**C 6**の後任として、**A 2**がいいのではないかと提案された。

(エ) 平成29年1月30日ないし2月1日、**B 2**は**A 2**に **D** 営業所への配転を打診するとともに、配転に応じれば1万円の特別手当を支給する旨伝えた。

この際、**B 2**は、**A 2**が冬用タイヤを所持しているか否かは確認していない。  
(オ) 平成29年2月1日、組合は、会社に対して、**A 3**の継続雇用の条件、賞与及び昇給に関する交渉を目的として団体交渉の開催を申し入れた。

(カ) 平成29年2月3日、**A 2**は、**B 2**に **D** 営業所への配転を断る旨回答したところ、**B 2**は、転勤命令は出るかもしれない旨発言した。

(キ) 平成29年2月6日、組合は、上記(オ)により申し入れていた団体交渉の議題に、本件配転に関する議題を加える旨書面にて会社に通知した。

同書面の主な記載内容は、**B 2**が組合への事前説明を経ず、**A 2**に本件配転を打診したことに対する抗議に始まり、**A 2**の採用が **E** 地域限定である旨の事情を前提として、団体交渉において、転勤の必要性、人選の具体的根拠などの明示を求めるものであった。

(ク) 平成29年2月8日、組合は会社に対し、会社が**A 2**に **D** 営業所への転勤を命じた場合、組合員全員で無期限ストライキを実施する旨通告した。

(ケ) 平成29年2月9日、団体交渉が開催され、組合は**A 2**に対する本件配転に係る打診について、**B 2**に確認した。

この団体交渉で、**B 2**が**A 2**に提示した1万円の特別手当(上記(エ))の根拠について質疑が行われた。これに関連して、**B 2**は本件審問廷において、当該特別手当は就業規則に定めのない**B 2**独自の提案であり、最終的に**B 2**が社長を説得するつもりで内々に**A 2**へ提示したものである旨証言している。

なお、組合の主張によれば、この団体交渉において、**B 2**から、**A 2**の本件配転については一旦白紙に戻す旨の発言がなされたとされる。

(コ) 平成29年2月15日、所長会議が開催された。出席者は、**N** 営業所長を除く全所長と**B 2**で(通常、**B 2**は出席しない。)、社長は欠席した。

当該会議において **D** 営業所の欠員補充について協議する中、**B 2**は、組合から上記(ク)の通告があった旨報告したが、その人選に当たり、**A 2**以外の候補者の検討は行われず、**A 2**には営業所勤務の実績があること、ベテランで即戦力として期待できることなどの理由から、**A 2**を配転させることが最善の選択である旨の結論に至り、この決定事項を社長に報告して**A 2**の配転辞令を作成の上、翌日交付することになった。

(サ) 平成29年2月16日、**A 2**は、本件配転に係る辞令(同月20日付けをもって、**D** 営業所勤務を命ずる旨の辞令)を**B 8**所長(以下「**B 8**」という。)から受け取った。その際、**A 2**は「自分を辞めさせたいのか」と異を唱えたが、**B 8**は「もう決まったことだから」と返答したのみで、本件配転に係る事情説

明等はなかった。

(シ) 会社は組合に対し、平成29年2月16日付けの書面により、同月20日付けでA2にD営業所への本件配転を命じることにした旨の通知を行った。

この通知文には、職務内容が「ガス・商品・リース等の営業及び配送、その付随業務」であり、期間が「不定」であること、本件配転は、「D営業所の人員欠員に伴う顧客への迷惑を防ぐための緊急措置である」とした上で、A2を選定した理由として、「A2はD営業所の業務全般にわたり長年の経験があり、商品知識も豊富で、各種資格も取得しているため、他の誰よりも最適と判断された」旨が、また、「組合からA2の転勤に反対意見があった事は承知しているが会社の窮地を察して転勤の承諾・協力を願う」旨記述されている。

(ス) 上記(シ)の書面における「緊急措置」の意味するところについて、本件審問廷における審査委員からの「一時的に配転させて戻すという趣旨か、急いで配転させるという趣旨か、その他の趣旨があるか」との質問に対して、B2は、転勤して上手くいけばそのまま在籍させるが、上手くいかないときは再考する意向であった旨証言した。

(セ) 平成29年2月20日から同月24日までに掛けて、組合は、本社敷地内においてストライキを行った。A1とA2は全期間参加し、A3、A4及びA5は20日と21日に参加後、22日からは業務に戻った。

(ソ) ストライキ期間中の平成29年2月22日、会社は、社長が本社でA1から暴行を受けたとして警察に通報し、本社に警察官が臨場した。

(タ) 社長は、平成29年2月23日付けで組合に「団交申入書に対する通知」と題する書面により、概ね「組合から団体交渉の申入れがあったが、上記(ソ)のとおり社長がA1から暴行を受け、正常な団体交渉が成立しないと想定されるため、組合において規律を守る体制が確立したと確認できた後に交渉日時を決定する」旨通知した。

(チ) 平成29年2月24日、組合は、会社に団体交渉開催の催告書(A2に対する転勤の条件について)を通知したとするが、団体交渉は開催されなかった。

【甲1、2、4、5、8、11、12、33、34、46、55、乙2、3の1、4、A3調書P12、14、15、A2調書P3～5、10、11、13、14、16～18、23、24、B2調書P8、9、11～16、23～26】

(3) E営業所の状況

ア 平成28年12月15日時点のE営業所は、B8、C7氏(以下「C7」という。)、A2及びC8事務員(以下「C8」という。)の4名体制であった。



【乙3の1】

イ 平成28年12月28日付け人事異動通知書により、平成29年1月16日付けの人事異動が発表された。この人事異動には、本社勤務であった社長の息子であるC3のE営業所への異動が含まれており、平成29年2月1日以降、E営業所は、B8、C7、C3、A2及びC8の5名体制となった。

【甲3、11、乙3の2、A2調書P12、B2調書P13】

ウ 平成29年1月頃、会社はC8に、D営業所への業務支援ないし異動を打診したが、C8はE営業所在籍のままであった。

【A2調書P5、争いのない事実】

エ A2の本件配転（平成29年2月）により、E営業所の人員は、B8、C7、C3及びC8の4名体制となった。

【乙3の3、争いのない事実】

(4) D営業所の状況

ア D営業所が所在するD市は、県の内陸部に位置しており、冬季には道路が凍結することがあるため、通勤に冬用タイヤが必要となる場合がある。

【A2調書P5、争いのない事実】

イ 平成18年8月、本社勤務だったA3は、D営業所の営業支援を命じられたことから、社有車で通勤し、高圧ガスの配送等営業の仕事を行なった。

【甲12、30の1、30の2、A3調書P3、4】

ウ 平成27年2月1日、C1がD営業所に異動後、D営業所の人員は、B3、C1、A4、C6、C9事務員（以下「C9」という。）及びC10事務員（以下「C10」という。）の6名体制であったが、その後、同年4月1日付けでB3はI営業所との兼務になった。

【甲21の1】

エ 上記ウ以後、C1が異動になったことから、本件配転前、平成28年12月15日現在において、D営業所の人員は、I営業所との兼務であるB3、A4、C6、C9及びC10であった。B3は通勤に社有車を使用していた。B3が兼務であったことに関連して、B2は本件審問廷において、I営業所（J事務所）における兼務業務によりD営業所に不在がちであった旨証言した。

また、A4とC6は、どちらの業務が主体だったかは判然としないが、いずれも営業とリース業務に携わっていた。

【B2調書P6、乙3の1、争いのない事実】

オ 平成29年1月ないし2月、D営業所の欠員補充として、本社からC5が異

動となった。また、**H** 営業所の**C11** 事務員（以下「**C11**」という。）は、業務支援のため **D** 営業所に通勤した。会社は、冬季の限定された期間の通勤であることから、**C11** に冬用タイヤを装着した社有車を使用させた。

【乙3の1、3の2、**B2** 調書P5、15、22、争いのない事実】

カ 平成29年2月20日から同月24日までの本社でのストライキ期間中、**B2** は、**D** 営業所が納品していた顧客には本社から納品に行くことで対応したと主張したが、配達が遅れたことは認めた。

【乙2、**B2** 調書P27、28】

キ **C6**、**C9** 及び**C10** の3名は、平成29年2月末で勤務終了ないし退職した。

【乙2、3の2、3の3、争いのない事実】

ク **A2** は、平成29年3月6日から **D** 営業所に出勤し、その通勤には自家用車を使用した。本件配転後、特別手当1万円は支給されていないが、通勤距離が伸びたことにより、通勤手当は **E** 営業所勤務時の7,000円から1万5,000円に増額された。また、通勤時間は長くなった。

なお、会社の賃金規程による通勤手当の規定は以下のとおりとなっている。

「賃金規程（乙1の2）」から抜粋

（通勤手当）

第18条 通勤手当は、従業員が片道2Km以上の通勤距離の場合月額15,000円を限度とする通勤手当を次のとおり支給する。

1	2 Km～	5 Km 以下	月額	4, 000 円
2	5 Km～	10 Km 以下	月額	7, 000 円
3	10 Km～	15 Km 以下	月額	10, 000 円
4	15 Km 以上		月額	15, 000 円

【甲11、乙1の2、2、**A2** 調書P4、23、**B2** 調書P12、26】

ケ 新規雇用された**C12** 事務員（以下「**C12**」という。）は、研修後の平成29年4月から **D** 営業所に配属された。その後、**C11** は **H** 営業所勤務に戻った。

【乙3の3、争いのない事実】

コ 新規雇用された**C13** 氏（以下「**C13**」という。）は、平成29年4月1日に **D** 営業所に配属されたが、1か月ないし数か月後に退職した。**A2** は、**C13** の業務内容について、**B3** が**C13** を連れて顧客を回っており、退職後は、**B3** がその業務を行っている旨、本件審問廷において証言した。

【乙2、3の3、**A2** 調書P23、争いのない事実】

サ **C13** の退職後、**D** 営業所の人員は、**B3**、**A4**、**A2**、**C5** 及び**C12** の5名

となった。

【A 2 調書P 1 0、争いのない事実】

シ 本件配転以降の D 営業所における A 2 の業務について、B 2 は、A 2 がどのような仕事を命じられているかまでは関与していない旨を本件審問廷において証言した。A 2 は、与えられている仕事が片付けとレンタカーの清掃であり、C 6 が行っていた仕事を B 3 から命じられたことはない旨、また、今まで（E 営業所では）修理をしていたが、D 営業所は狭く、設備や道具もなく、それが出来ない状態である旨を、本件審問廷において証言した。

【A 2 調書P 2、1 6、B 2 調書P 1 1】

#### 4 労働者代表選出と 3 6 協定の締結状況

(1) 3 6 協定締結に係る労働者代表選出の状況

ア E 営業所における労働者代表

E 営業所では、平成 2 5 年から平成 2 8 年まで、A 2 が労働者代表に選出され、本件配転の後、平成 2 9 年は C 7 が選出された。

【A 2 調書P 6、B 2 調書P 2 7、争いのない事実】

イ 3 6 協定締結状況と労働者代表

3 6 協定の期間	本社／営業所	締結の有無	労働者代表
平成 2 6 年分 (H25. 11. 1～H26. 10. 31)	本社	締結	A 3
	E 営業所	締結	A 2
平成 2 7 年分 (H26. 11. 1～12. 31) (H27. 1. 1～12. 31)	本社	締結	A 3
	E 営業所	締結	A 2
平成 2 8 年分 (H28. 1. 1～12. 31)	本社	未締結	A 3
	E 営業所	未締結	A 2
	D 営業所	未締結	A 4
平成 2 9 年分 (H29. 1. 1～12. 31)	本社	締結	C 2
	E 営業所	未締結	A 2
	D 営業所	未締結	A 4
平成 3 0 年分 (H30. 1. 1～12. 1)	E 営業所	締結	C 7
	D 営業所	締結	A 4

【乙 4、A 2 調書P 6、B 2 調書P 2 7、争いのない事実】

(2) 3 6 協定締結に係る組合要求と団体交渉経過

ア 組合は、平成 2 6 年 1 1 月 1 2 日の団体交渉における合意をもって、3 6 協定

(平成26年11月1日から同年12月31日まで及び平成27年1月1日から同年12月31日まで)を締結した。

【甲18、A3調書P16】

イ 平成27年10月30日付け団体交渉の申入書において、組合は、「労使協定の締結は、公正公平な賞与及び昇給が客観的に実行されることを前提とするので、それぞれ具体的な基準を提示」するよう求めた。

【甲22の1】

ウ 平成27年11月27日団体交渉において、毎年12月5日を期限として、労働者代表を選出することとし、本年は12月4日(金)とすることを合意した。

【甲22の2】

エ 平成27年12月15日団体交渉において、翌年度の昇給について組合は、「① 全員最低3号を昇給すること。または、② A2は月2万8000円、その他社員は最低1号を昇給すること。」を要求した。次回団体交渉期日までに、B2は①と②の組合要求を社長に伝えて何らかの回答を得ることとした。

【甲23】

オ 平成27年12月28日団体交渉において、平成28年の昇給について、会社は「従業員全員の職能給を3号上げる。」という組合の要求を社長と検討し、次回団交において決定することとした。

【甲24】

カ 平成28年1月22日団体交渉において、平成28年の賞与や昇給については交渉ができず、36協定の締結について、A3とA2は、「組合との合意が成立するまでは締結できない」とした。

【甲25】

キ 平成28年2月24日団体交渉において、平成28年の昇給について、会社側は、全員1号以上昇給したと発言した。一方、組合は、週40時間を超える労働があることについて違法状態であることを社長が認識しているか分からない現状で、36協定は締結できないとした。

【甲27】

ク 平成28年6月24日団体交渉において、F 労働基準監督署から是正勧告書を受けたことについて、会社は、「加給手当」は時間外労働分であるとして、現在支給している「加給手当」を廃止し、労働時間を週40時間とするために超過する2時間を減らすこととした。このため、組合は36協定を締結する条件として、「加給手当」を割増賃金を含んだ金額とし、昨年の昇給分として2号分給料を上

げることを会社に要求した。

【甲28、A3調書P7、8、17、B2調書P17、18、23】

## 第4 主張及び判断

### 1 争点1(1)について

#### (1) 組合の主張の要旨

以下の事情から、本件配転によるA2の不利益が認められる。

- ア 通勤時間は、約15分であったところ、60分要するようになり、一日当たり約1時間30分も自己の時間を奪われている。
- イ 通勤距離は、10キロメートルであったところ、約40キロメートルと遠距離になり（本件審問廷におけるA2の証言によれば、7キロメートルから35キロメートル）、月額通勤手当が、7,000円から1万5,000円へと増額されたが、一定距離以上は一律1万5,000円であり、この額では通勤に要す燃料代に満たない。また、通勤に使う自家用車のタイヤやオイル等の損耗も早まる上、本件配転前にB2が提示した特別手当も未支給である。
- ウ 会社は非組合員であるB3やC11には通勤に社有車の使用を認めていたほか、B8やC7らは社有車で帰宅することもあったが、A2は自家用車での通勤を余儀なくされている。

#### (2) 会社の主張の要旨

不利益とは「通常甘受すべき程度を超える不利益」を指すものであるところ、組合の主張する不利益は、社会通念上受忍限度の範囲内である。

- ア A2の通勤所要時間は片道30分伸びた程度で、他の社員にもみられる。
- イ 通勤距離は伸びたが、通勤手当で補填しており、本件配転後も、A2の賃金や労働条件は下がってはいない。

B2がA2に提示した就業規則に定めのない特別手当1万円は、組合がA2の給料の増額を要求していたため、団体交渉の円滑化に繋がると考え内々に提示したものである。特別手当について団体交渉で取り上げられたので、他の社員への影響を考え、この話はなかったことにした。

- ウ I、Dの両営業所を兼務していたB3の通勤距離は、約90キロメートルあり、社会通念上、自家用車での通勤は不公平がある上、就業時間中にD営業所や本社に移動することもあるため、社有車を使用させたものである。

また、冬用タイヤを所持していなかったC11は、事務引継のためD営業所へ冬季に1か月余り臨時で通勤することになったため、厳格な使用条件を付して、

冬用タイヤを装着した社有車で通勤させたものである。

通常、自宅から職場までは自家用車で通勤し、社有車を使用する者はいない。

### (3) 当委員会の判断

本件の不利益性について、以下のとおり検討する。

ア 本件配転による A 2 の通勤について、会社はこの程度の通勤は他の社員にもあると主張するが、「通常甘受すべき程度を超える」ものかは定かではないものの、A 2 の通勤距離及び通勤時間が長くなったことについては認められる。

イ 組合は、1 万円の特別手当の支給もなく、1 万 5, 0 0 0 円の通勤手当では燃料代に足りないと主張する。会社は賃金規程どおりに通勤手当を支払っているものの、通勤距離 1 5 キロメートル以上は一律 1 万 5, 0 0 0 円とする規定においては、通勤距離が長くなるほど経済的負担が増すことは否めない。

#### ウ 小括

以上のことから、会社が主張するような「社会通念上、受忍すべき不利益と言えるかどうか」という点については一概に判断できないが、少なくとも本件配転に伴い A 2 が一定の不利益を被っているものと認められるため、以下、本件配転に合理的理由が存するか否かを検討する。

## 2 争点 1 (2) について

### (1) 組合の主張の要旨

#### ア 配転の必要性

(ア) D 営業所では、B 3 が I 営業所勤務となった後、ほぼ責任者不在の状態が続いており、本件配転前は、女性事務員 2 名と A 4 と C 6 の 4 名体制と少人数であったため、A 4 が営業とリース業務を兼務し、営業の C 6 もリース業務を手伝っていた。B 3 は、D 営業所に立ち寄ることはあったが、ルート・セールスを行うことはなく、D 営業所との兼務ではなかった。

(イ) 会社は、本件配転の命令後、B 3 を D 営業所勤務とし、新たに営業担当の採用を決定していることから、D 営業所で欠員補充を行う必要性はない。

(ウ) また、本件配転は「A 2 に D 営業所への転勤を命じた場合、組合員全員で無期限ストライキを実施する」旨の組合の通告後に発令されている。

会社は、A 2 がいつから D 営業所に勤務するか不明な中で本件配転を命じたのであり、「顧客に迷惑が掛かるのを防ぐための緊急措置」との主張には理由がない。

現に、ストライキ中、A 4 まで不在となった D 営業所には本社からの応援もなく配達業務が滞ったため、A 4 はストライキを切り上げて 3 日目からは勤

務に戻っている。

#### イ 配転命令に至る経緯

- (ア) 会社は、**D** 営業所の事務員2名の欠員補充として、**C8**と**C5**に転勤を打診した。**C5**は承諾したが、**C8**は断ったため、会社は、**C11**に期間を限定して転勤させ、**C12**が赴任した後に**C11**を元の職場の**H** 営業所に戻した。
- (イ) **A2**は、**B2**から1万円の昇給（当面は手当）を条件に**D** 営業所への転勤を打診されたが、これを断り、平成29年2月9日団体交渉時、**B2**は、この転勤の話を白紙に戻す旨回答したにもかかわらず、同月16日、**A2**は**B8**から本件配転に係る辞令を交付された。その際、**A2**は「俺を辞めさせたいんか」と異を唱えたが、**B8**は「もう決まったことだから」と述べた。
- (ウ) 会社は、非組合員には本人の承諾を得て転勤を命じているが、組合員には承諾を得ることなく転勤させている。
- (エ) そもそも、**C3**の**E** 営業所への異動の発表があった平成28年12月時点で、**E** 営業所において業務拡張の予定はなく、人手不足もなかった。**C3**の異動は、**A2**を**E** 営業所から排除するためのものである。

#### ウ 人選の妥当性

- (ア) **A2**は、採用時の求人票のとおり、**E** 営業所のリース部門に限定して採用されており、面接の際も勤務場所や業務内容を確認している。
- 当時、会社の就業規則には転勤に関する規定はなく、**A2**は、異動・転勤があるとの説明を一切受けていない。
- (イ) **A2**は、入社以降、**E** 営業所でリース担当としてリース機の保守点検・整備・修理、貸出及び搬入搬出（配送）を始め、レンタカー及び顧客の所有機器の保守点検・整備・修理を業務としていた。本件配転時、本社及び**E** 営業所以外にリース業務を専従とする者はいなかった。
- (ウ) 会社では、営業担当者に高圧ガスの取扱いに必要な資格を取得させている。高圧ガスの配送は、安全基準等の知識も必要であることから、資格を有した者が適当である。**A2**には資格取得の指示もなくリース部門の経験しかないので、**C6**の後任として適任ではない。
- (エ) **D** 営業所への通勤には、**A2**より近距離の社員が他にもいる。
- また、定年後に再雇用されていた**A3**は、本社に仕事がないという理由で、平成29年4月に雇止めされていることから、会社は、**A3**や本件配転時に入社していた社員を**C6**の後任として検討することも可能だったはずであるが、本件配転に際し、**A2**以外の人選は検討されていない。

エ 本件配転後の D 営業所における A 2 の業務実態

本件配転後、A 2 は営業車を貸与されておらず、C 6 の顧客を引き継いでいない。得意先訪問などの営業活動の指示も受けたことはなく、主にリース品の片付けやレンタカーの洗車作業に従事している。D 営業所には、A 2 が E 営業所で担っていた機材修理のためのスペースや必要な設備、道具等もない。

(2) 会社の主張の要旨

ア 配転の必要性

(ア) B 3 は D 営業所と I 営業所との兼務であることから、本件配転前、D 営業所は 5 名体制であった。B 3 は、会社が新規開拓して委託された高压ガスの納入業務を行うため、D 市から納入先である J 市 (I 営業所扱) に通っており、週に 1、2 回 D 営業所に出社し指示と業務の把握を行っていた (特別な決済や急を要する場合を除く。)。D 営業所での顧客の開拓が手薄になったが、委託先との信頼関係が構築されるまでは、会社の方針として、B 3 を I 営業所との兼務としたものである。

また、A 4 と C 6 は営業とリース業務を兼務していた。

(イ) 新たに社員を募集するが、会社の取扱品は多岐にわたっており中途採用者では対応できないことから、B 3 が育成担当することとしたものである。平成 29 年 4 月に採用した C 13 は既に退職し、現在も D 営業所の人員は不足しているため募集している。また、B 3 は現在も I 営業所との兼務である。

(ウ) 本件配転は、D 営業所の欠員により顧客に迷惑がかかるのを防ぐための緊急措置である。ここでいう緊急措置とは、急いで欠員を補充しなくてはならなくなったことである。

また、ストライキ中は、本社からの応援で対応できると判断した。

イ 配転命令に至る経緯

(ア) D 営業所の事務員 2 名の補充は、D 市から本社に通勤していた C 5 と新規雇用した C 12 である。C 12 が研修中の引継期間の応援について B 8 から C 8 に打診したが、「私が一時的にせよ抜けると E 営業所が困るのではないか」と言われ、事務員 2 名体制の H 営業所から C 11 を行かせることにした。

(イ) 平成 29 年 2 月 9 日の団体交渉の時点では、何も正式に決まっておらず、本件配転は、同月 15 日の所長会議の意見を踏まえて、社長が決定したものである。B 2 は本件配転を円満に実施するため、平成 29 年 1 月 30 日と同年 2 月 1 日の 2 回に渡り、A 2 と事前交渉しており、手続上も強引なことはしていない。A 2 は、本件配転に係る辞令を B 8 から異議無く受領している。



(ウ) 人事異動については、社長が指名して決定するものであるが、今まで配置転換に応諾しなかった社員はいない。

(エ) 営業の最先端で勉強させるために、社長の息子である C 3 を E 営業所に異動させたのであり、C 3 の異動と本件配転に関連はない。

#### ウ 人選の妥当性

(ア) 会社と A 2 との労働契約関係において、職種や勤務場所の限定はなく、A 2 をリース部門に限定して採用したということはない。求人票の「仕事の内容」はリース部門に限定するものではなく、A 2 にも他の従業員と同様、就業規則の転勤・職種等の変更に係る規定は適用される。会社の就業規則に転勤に関する規定がなく、転勤や異動についての説明を一切受けていないというのは事実

に反する。

(イ) E 営業所と D 営業所の業務は同様で、概ね以下の内容である。

- ①高圧ガスの販売
- ②移動式の発電機・コンプレッサー・ポンプ等の貸出し
- ③高所作業車・クレーン付きトラック等の貸出し
- ④各種機械工具並びに消耗品（砥石等）の販売
- ⑤上記業務に関連する一切の業務（後片付け、整理整頓など）

E 営業所において、A 2 は、これらの業務内容に含まれている全般に従事していた。A 2 に営業の経験がないというのは、事実

に反する。

(ウ) E 営業所や D 営業所における業務について特殊な能力は必要なく、A 2 は営業所勤務の実績があるベテランの社員で即戦力になる。本件配転による E 営業所での業務の支障よりも、D 営業所における効果の方が大きいと判断したものである。

(エ) 転勤の判断に際しては、通勤距離も検討するが、業務経験等の方が優先されるため、A 2 が適任であると判断したものである。他の者では A 2 以上に通勤が遠くなる。新入社員では、営業所での即戦力にはならない。

#### エ 本件配転による D 営業所における A 2 の業務内容

小規模な会社であり、営業販売部門とリース部門の業務は兼ねていることから、営業職の担当はどちらの業務も行うものである。C 6 は D 営業所において、営業（リース部門を含む。）を担当していたもので、その後任として A 2 を充てたものである。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 人員配置の必要性

組合は、A 2 が D 営業所に勤務する時期は不明であったことから、「顧客に迷惑が掛かるのを防ぐための緊急措置」には理由がなく、本件配転命令後、B 3 が D 営業所勤務となり、新たに C 13 を採用することを決定していたため欠員の補充を行う必要性はなかったと主張する。

本件配転前、B 3 が I 営業所との兼務であったことから、D 営業所では、事務員 2 名のほか、A 4 と C 6 が実質 2 名で営業とリース業務を行っていたのであり、こうした中、平成 29 年 2 月末で C 6 を含む 3 名が勤務終了ないし退職することになった事実は認められる。また、平成 29 年 4 月に配属され、B 3 が育成担当していたとされる C 13 は、時期は定かではないが間もなく退職しており、現在も人員を募集しているという。本件配転後も B 3 は I 営業所との兼務であるとの会社の主張からすれば、C 6 の後任者には、A 4 と共に営業とリース業務を行うことが求められていたと考えられる。

これらの事情により、C 6 の後任として会社が D 営業所に新たな人員を配置しなければならなかったことは認められる。

#### イ 配転命令に至る経緯

B 2 は平成 29 年 1 月 30 日ないし 2 月 1 日、A 2 に対して本件配転の打診を行なった。B 2 に本件配転の候補として A 2 を提案したのは B 7 であり、人選の検討が行われたとする所長会議においても、A 2 以外の候補者の検討は行われていない。

また、非組合員に対しては本人の承諾を得て転勤を命じていると組合は主張し、B 2 も当人が拒否した場合にあっても異動を命じた例を記憶していない旨証言しているにもかかわらず、本件配転の打診に際し、これを明確に断っている A 2 に対しては、本件配転は命じられている。

A 2 以外の人選の検討がなされていないこと及び A 2 が断ったにもかかわらず本件配転が行われていることを鑑みれば、A 2 を E 営業所から排除するという意図を組合が主張したとしても、一概に否定することはできないと考えられる。

#### ウ 人選の妥当性

組合は、A 2 が職種と勤務場所を限定して採用されたと主張する。確かに、A 2 の採用に際し、書面による雇用契約書等は交わされておらず、採用時の就業規則において、配置転換に係る事項の規定は設けられていなかったものの、転勤・職種等の変更に係る規定の施行後は、これに基づいて女性事務員を含む他の社員の人事異動が行われているものと認められるところであり、職種並びに勤務所限定の約束を理由に本件配転の不当性を問うことはできない。

しかし、事実関係からすれば、上記イのとおり、本件配転に際し、A2以外の人選が検討された形跡がないばかりか、本件配転の打診に伴って、A2本人のみならず組合もこれに反対し、会社に通知した上でストライキをも実施し、A2のストライキからの復帰時期が不透明な中、「緊急措置」として会社が本件配転を強行したことからすれば、人選の妥当性も合理性も窺えない。

また、会社によるA2の選任理由は、D営業所の業務全般に渡り、E営業所において同種同等の長年の経験があり、商品知識も豊富で、各種資格も取得していることから最適であると判断したとする一方で、B2も認識しているように、E営業所におけるA2の評価が高いとは言えない状況で、他の社員の検討を一切行うことなくA2が適任であるとする会社の主張は矛盾しており、人選の妥当性を判断するには十分な検討が行われたとは言えないものである。

#### エ 命令時の業務内容と配転後の業務実態との齟齬

会社が組合に通知したA2のD営業所での業務は、「ガス・商品・リース等の営業及び配送、これに付随する業務」である一方、A2はD営業所においてレンタカーの洗車、リース品の片付けや配達しか行っておらず営業の指示も受けていないと主張する。

本件配転前、A4とC6が営業とリース業務を兼務していたように営業販売部門とリース部門の業務は兼ねているとの会社の主張からすれば、C6の後任であるA2も営業及びリース業務を行うべきであるところ、A2には本来の業務が与えられていない。

#### オ 小括

以上のことから、本件配転に際し、会社として人員配置の必要性があったことを否定するものではないが、A2に対する本件配転に至る経緯、人選及び配転後のA2の業務実態が配転前に会社が求めていた業務内容と一致しない点に妥当性ないし合理的理由は見出しがたい。

さらに、本件配転に深く関与したB2自体が、本件配転によってA2の意欲が向上することを期待していたとしながら、E営業所やD営業所におけるA2の業務内容ないし業務実態を十分に把握していなかった点や、会社として本件配転が永続的なものか一時的なものか決めていなかったにもかかわらずA2のE営業所への復帰を検討した形跡が窺えない点も含め、本件配転は、極めて不自然な取扱いであると言わざるを得ない。

### 3 争点1における当委員会の判断

上記2オのとおり、本件配転に合理的な理由を見出すことができないとの判断は

すなわち、会社が非組合員である従業員に比し、A2を軽視した意思の表れと評価でき、これまで労使紛争が絶えず繰り返されている事情に鑑みても、会社による組合嫌悪の念は推認できる。

したがって、本件配転は、会社が組合員であるA2を嫌悪して、A2及び組合の意に反し、不利益に取り扱ったものと認めざるを得ない。

なお、組合は、会社がA2に社有車を貸与しなかったことも不利益取扱いに該当する旨主張するが、この点は下記のとおり不当労働行為に当たらないと認められる。

通勤に当たり社有車を貸与されていた社員を見ると、A2より遠距離通勤でD営業所とI営業所（J事務所）の行き来を要すB3や急遽、冬季に臨時的な通勤を要すこととなったC11など、その貸与に際しては特別の事情に伴う会社の合理的判断があったことは窺えるところであり、A3がD営業所の営業支援を命じられた際に社有車で通勤したことを鑑みれば、そもそも組合員か非組合員であるかという点が判断要素とされているとは捉えることができない。

また、組合は、非組合員は帰宅時も社有車を使用している旨の主張を前提に会社による差別的取扱いを指摘するが、会社が主張するように、自家用車で通勤するのが一般的であり、仮に社員が通勤に社有車を使用していたとしても、そこに会社の恣意的な判断や許可があったなどの事実は認められない。

#### 4 争点2（1）について

##### （1） 組合の主張の要旨

###### ア 労働者代表選出の経緯と36協定の締結

（ア）平成15年以前に従業員が労働者代表を選出した事実はなく、平成16年4月の組合結成以降、事前に会社が指名した者が立候補するなどして会社が介入し、管理職などが会社に言われるままに36協定を締結していた。

平成25年3月、就業規則の嘱託規程を新設するための労働者代表の選出で、A3が会社が立候補させた者を破って選出されると、B7とB2は、今後は会社が介入しないことを約束した。

（イ）平成27年12月、本社でA3、E営業所でA2、D営業所でA4が労働者代表に選出され、7回の団体交渉の場を持ったが、会社は36協定を締結しないことが違法状態にあることを認めながら、誠実に団体交渉に応じていない。組合は、従業員一律3号又はA2の2万8,000円の昇給を要求したが、これに固執した事実はなく、平成28年6月24日団体交渉において、「36協定を締結する条件として、加給手当は割増賃金を含んだ金額とし、今年の昇

給分として2号分の給料を上げること」を最終要求とし、**B2**は社長と話し合うことを約束したが、36協定の締結には至らなかった。

組合が労使協定の締結を拒否したことはなく、会社は、労働者代表となった**A2**らに対し、直接、協定書を提示して署名押印を求めている。

(ウ) 平成28年1月、**B2**は本社朝礼において、組合が36協定を拒否したから残業できない旨を発表し、休憩時間に働くよう指示した。

(エ) 平成28年12月、本社では36協定案の掲示後、労働者代表を選出することになった。**A3**と**C2**が立候補したため、**A3**は会社が介入しないと約束が破られたとして、立候補を取りやめた。**A3**は**C2**から、社長に頼まれたから立候補した旨を聞いている。

#### イ 労働者代表選出の妨害

(ア) 平成28年1月、会社は**A5**に対して工場長への昇進、**A4**に対して**D**営業所長への昇進を打診するなどにより、組合弱体化を狙った。これは、工場長や所長は労働者代表になることはできないと考えてのことである。

(イ) 平成28年10月18日、**B2**は、**A2**に対して**H**営業所への転勤を打診した。これは、労働者代表に立候補することへの警告である。

(ウ) 平成28年12月、**D**営業所非組合員に対して、営業所業績の不振を理由に同年冬季賞与を減額すると通告した。組合員を労働者代表に選ぶことに対する警告である。

(エ) 本件配転は、**A2**を**E**営業所から排除するために行われたものである。

#### (2) 会社の主張の要旨

##### ア 労働者代表選出の経緯と36協定の締結

(ア) 平成27年度までの36協定は、各営業所において立候補または推薦で労働者代表が選出され、締結された。

(イ) 平成28年度の36協定は、平成27年11月27日の団体交渉において、組合から、**A2**の基本給を月額2万8,000円増額しなければ、組合員が労働者代表になっている職場で締結しない旨主張された。会社として36協定の必要性は認識していたが、不当な要求を受け入れることは社員同士の公平性を欠くことになると判断し、締結できなかった。

平成27年12月に**B7**は36協定書を渡しているが、**A2**らは、会社を困惑させるために署名・押印しなかった。

36協定は残業に対する協定であり、組合の無関係な要求を出してきて、36協定の締結とからませることは不当であり、団体交渉のやり方に問題がある。

(ウ) B 2 は、従業員に休憩時間に働くように指示したことはない。1日の所定労働時間が7時間である営業所において、週44時間の総労働時間の範囲で1日1時間以内の時間外労働を厳守するよう周知していた。

(エ) 平成28年12月の労働者代表の選出は、事前に協定内容を周知し、異議のないことを確認した上で行われた。本社では立候補によりC 2が選出されたが、社長があらかじめ労働者代表の立候補を命じた事実はない。

イ 組合員に対する昇進や転勤の打診

(ア) A 5への工場長昇進の打診は、次期工場長として推薦に値する評価であったため、その意思を確認したものである。A 4にはD 営業所長への打診を行なったが、「所長」は労働者代表になれない管理監督者ではない。

(イ) H 営業所は人員募集をしているものの応募はなく、社内の異動で検討する必要があり、B 2がA 2に配転を打診した。団体交渉でA 2の給料増額の要求がある中で、A 2が転勤に応じれば、給料を上げるよう社長に頼めると考えたものであり、労働者代表選出とは関係がない。A 2以外の者にもH 営業所への配転の打診は行っている。

(ウ) 会社は平成16年に成果主義を導入しており、営業所の実績が下がれば組合員であっても賞与は当然に下がるものである。

(エ) 本件配転は、D 営業所の足場固めの一環である。

## 5 争点2(2)について

(1) 組合の主張の要旨

ア 組合員は、A 3は本社、A 4はD 営業所、A 2はE 営業所、A 1はH 営業所(平成21年1月から平成24年8月)で、情報収集や組合の啓蒙活動を行ない、種々の争議に勝利し、それぞれが労働者代表に選出されて労働条件の改善を勝ち取ってきた。また、組合は、働きやすい会社にするため、組合活動の一環としてサービス残業の是正を大きな目標にしている。

イ A 2は労働者代表に選出される以前も、組合活動としてサービス残業の是正を図ってきた。活動の結果、E 営業所ではサービス残業はなくなった。労働者代表となつてからは、社員の給料を上げることを要求すると共にA 2自身の給料の増加を求めた。

ウ 本件配転により、E 営業所における情報収集及び啓蒙活動ができないことは、組合にとって大きな損失である。

エ 本件配転は、組合員をD 営業所に集中させることによって、組合の弱体化を狙ったものである。

## (2) 会社の主張

本件配転は、**D** 営業所の体制を固めるための業務上必要な措置であり、**A 2** を **E** 営業所から排除する目的でなされたものではない。

また、組合弱体化を狙ったものでもなく、**D** 営業所に**A 2**と**A 4**が揃うことによって、組合活動は強化されるとも言えるものである。

## 6 争点2における当委員会の判断

争点2は、細目として、「本件配転が労働者代表に選出された**A 2**ないし組合の影響力を排除するために行われたか」及び「本件配転により組合活動・運営に支障が出たか」と分割し、当事者の主張の明確化を促したものであるが、本質的に、本件配転と支配介入との関連性を検討すべき問題であるため、一括して判断する。

事実関係からすれば、**E** 営業所において**A 2**が労働者代表であったことから、36協定の締結に際して、組合は従業員全員の賃上げ等を条件にして団体交渉したが、結果として平成28年分及び平成29年分の36協定は締結されていない。

組合は、組合員らが勤務する各事業所において、それぞれが組合活動を行い、労働者代表に選出されて労働条件の改善を勝ち取ってきたのであり、本件配転は労働者代表であった**A 2**を **E** 営業所から排除するために行なわれ、その結果、組合が**E** 営業所における情報収集及び啓蒙活動ができなくなったことは大きな損失であり、これは組合活動を阻害する支配介入に該当すると主張する。

しかし、労働者代表の選出は、労働者による民主的な手続きによってなされるものであって、組合活動を阻害する問題とは性格が異なる。

本件配転により、**A 2**が **E** 営業所の労働者代表に選出され得なくなった事情は認められるが、これに伴って、組合が主張する「働きやすい会社」にするための労働組合としての活動がなし得なくなったなどの特段の事情が窺えないことは、**A 2**が労働者代表に選出される前に **E** 営業所でサービス残業を是正したと主張することからも明白である。

本件配転後、組合として **E** 営業所の状況把握が困難になったことは否めないが、組合員のいない営業所は他にもあり、本件配転前も**A 1**らが組合ニュースの配布等を行っていたことからすれば、本件配転により直ちに組合の活動・運営に支障が出たとは言えないものである。

加えて、非組合員の労働条件の改善要求や組合員が不在となった **E** 営業所における労働条件に関する問題は、組合に対する不当労働行為と関連するものではなく、本件配転が支配介入に該当する旨の主張は採用できない。

## 第5 結 論

### 1 救済方法

以上のとおり、会社は非合理的な理由ないし不当な動機に基づいて組合員である A 2 に対し、本件配転に派生する不利益を与えたものと言わざるを得ず、こうした会社の対応は、不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

もとより、組合の請求は、原職復帰（A 2 を元の就労先である E 営業所に復帰させること）にあるが、本命令に先立ち、A 2 が自主退職し、当初の請求どおりの救済是正措置を命ずることは不可能であるところ、かかる不当労働行為が行われたことの確認ないし残る組合員に対し、今後、同様の行為が繰り返されることを予防する措置が必要と思料し、その救済方法として主文のとおり命じることとし、本件配転が支配介入の不当労働行為に該当する旨の主張を前提とする請求については、救済すべき理由がないことから棄却する。

なお、組合は、今後、組合員の異動に係る団体交渉を求めた場合、異動の必要性及び人選の根拠、異動に伴う条件を明示して交渉に応じることをも救済内容として請求しているが、使用者が団体交渉に誠実に応じることは当然の義務であり、更にかかる請求は、不確定の将来を拘束する内容であることから、本件で救済を命じることとは適当ではなく、仮に不本意にも、新たな不当労働行為が繰り返されるものであれば、その時点で、救済申立ての手続きにより判断されるべきものと思料する。

### 2 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 1 2 及び労働委員会規則第 4 3 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 30 年 7 月 26 日

山口県労働委員会  
会 長 山 元 浩