

命 令 書

申 立 人 X 1 労連
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
執 行 委 員 長 A 2

被申立人 Y 1 会社
代 表 取 締 役 B 1

上記当事者間の都労委平成28年不第71号事件について、当委員会は、平成31年2月5日第1723回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

A 3 (以下「A 3」というが、 A 4 組合 結成後は「A 3 委員長」といい、同組合が X 2 組合 と統合後は「A 3 書記長」ということがある。)は、平成元年7月、申立外 B 2 会社 (以下「B

2 会社」という。)に運転手として採用され、宇都宮支店で勤務した。その後、A 3 は、申立人 X 2 組合 (以下「X 2 組合」又は「組合」という。)に加入した。なお、組合は、申立人 X 1 労連

(以下「X 1 労連」といい、X 2 組合 と併せて「組合ら」ということがある。)に加盟している。

21年3月、A 3 は、配車業務を行う直配部門の班長となり、それ以降配車業務に従事してきた。

10月、B 2 会社は、申立外 B 3 会社 (以下「B 3 会社」という。)の子会社となった。

26年10月、宇都宮支店は、B 2 会社の組織再編に伴い、B 2 会社の子会社である被申立人 Y 1 会社 (以下「Y 1 会社」又は「会社」という。)の支店となり、A 3 から宇都宮支店の従業員は会社に転籍となった。宇都宮支店で勤務する組合員らは、申立外 A 4 組合 (以下「A 4 組合」という。)を結成し、A 3 が執行委員長に就任した。以降、

A 4 組合 と組合とは、結束して組合活動を行い、B 2 会社からの給与天引協定締結の要求や、三六協定における時間外労働時間の上限を延長したいとする申入れには、反対し続けた。

28年5月、A 4 組合 は、組合と統合し、名称を X 2 組合 として、A 3 は書記長に就任した。

9月1日、会社は、A 3 書記長に対し、B 2 会社への出向及び同社〇〇北関東事業所(以下「〇〇事業所」という。)勤務(以下「本件出向」という。)を命じた。

本件は、会社が、A 3 書記長に対し、本件出向を命じたことが、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A 3 に対する本件出向命令を撤回し、原職に復帰させること。
- (2) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

① 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は、709名である。また、会社は、B 2 会社が平成 6 年10月17日に設立した子会社で、B 2 会社の東北及び北関東地域の業務を担当する部門として位置付けられている。

会社には、組合とは別に、C 1 組合（以下「別組合」という。）が存在し、別組合と会社とは、ユニオン・ショップ協定を締結している。

② B 2 会社は、東京都江東区新砂に本社を置き、貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は、572名である。B 2 会社は、Y 1 会社 の親会社であり、21年10月 1 日、B 3 会社の子会社となった。

B 2 会社は、Y 1 会社 のほか、数社の子会社とグループ会社を構成し、グループ内で約60の支店・営業所、物流センター等を設置し、運営している。

③ 本件申立時、会社の B 1 代表取締役（以下「B 1 社長」という。）は、B 2 会社の代表取締役でもあり、B 3 会社の執行役員にも就任していた。また、B 3 会社の B 4 代表取締役（以下「B 4 社長」という。）は、B 2 会社の取締役でもあった。

④ B 3 会社は、数社の子会社とグループ会社を構成し、そのグループに B 2 会社及び Y 1 会社 は属していた。

【甲 6～9・82、乙18】

(2) 申立人

① 申立人 X 1 労連は、肩書地に本部を置き、各都道府県に都道府県連合会を置く労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約103,000名である。

② 申立人組合は、B 2 会社の従業員らによって昭和20年代に組織された労働組合で、本件申立時の組合員数は、約300名である。また、会社宇都宮支店には、本件申立時、34名の組合員が在籍していた。組合は、X 1 労連の地方組織である東京都連合会に加盟している。

③ A 3 は、平成元年 7 月16日、B 2 会社に運転手として採用され、宇都

宮支店で勤務した。13年11月16日、集配運転班長となり、集荷業務の責任者となった。21年3月には、配車業務を行う直配部門の班長となり、以来、A3は、本件出向（後記4(3)①）まで7年半にわたって配車業務に従事してきた。

23年9月1日、A3は、全国転勤が可能な総合職係長となったが、25年6月1日に、自宅から通勤可能な範囲でのみ異動が可能な一般職係長となった。

26年10月1日、A3は、B2会社の組織再編に伴い、B2会社からY1会社へ転籍した（後記3(1)④）。

④ A3は、B2会社に入社後、X2組合に加入し、26年9月、執行委員に就任した。宇都宮支店に勤務するX2組合の組合員は、Y1会社に転籍するに当たり、A4組合を結成し、A3は、執行委員長に就任した（後記3(2)）。

後にA4組合とX2組合とが統合し、A3は、組合の書記長と宇都宮支部長に就任した（後記4(1)）。

【甲89p1・2、1審p74】

2 B3会社の子会社になって以降のB2会社等の発言

21年10月1日、B2会社がB3会社の子会社となって以降、団体交渉等でB4社長らから以下のような発言があった。

(1) 24年夏季一時金の団体交渉

24年7月11日、組合とB3会社及びB2会社との間で、夏季一時金に係る団体交渉が開催された。

席上、B4社長は、B2会社を買収する時、組合があるから本当はしたくなかったなどと発言した。

【甲66の1・66の2】

(2) 25年における組合と会社等との話合い

25年12月27日、B4社長からの要望で、B2会社本社にて組合とB3会社及びB2会社との間で話合いが行われた。

席上、B4社長は、B2会社がB3会社グループに属する以上、組合も労使協調の思いでやってほしい、労使が向き合うような会社でないといけ

ないが、組合は上部に加盟しているし、そういう問題もあるなどと発言した。

【甲67の1・67の2】

(3) 26年春闘第1回回答（労使委員会）

26年3月6日、組合とB3会社及びB2会社との間で、春闘の回答に係る労使委員会が開催された。

席上、B3会社のB5専務執行役員は、組合はB3会社グループと同じ方向性を持ってほしい、組合が独自の路線でいくというのなら、我々も今後の労使関係を考えなくてはならない、従業員の金を上部の労働組合に納めて何の価値があるのかなどと発言した。

【甲68の1・68の2】

(4) 26年春闘交渉

26年3月22日、組合とB3会社及びB2会社との間で、春闘の回答に係る団体交渉が開催された。

席上、B1社長及びB4社長は、組合はもっと現実を直視し、B3会社グループとしてふさわしい行動を執ってほしい、今B2会社自体の価値はない、B3会社は飽くまでも労使協調であり、組合は意識を変えてもらわないといけないなどと発言した。

【甲69の1・69の2】

3 A4組合の結成からX2組合と統合するまでの経緯

(1) 従業員の転籍

① 26年6月18日、B2会社は、組合に対し、10月に同社の宇都宮支店を閉鎖し、Y1会社の宇都宮支店として新設することを文書で通知した。この文書には、組織再編の目的について、B3会社グループとの管理システムの整合性を図り、グループ経営の効率化による全体の収益性の向上を図るためと記載されていた。また、これに伴い、宇都宮支店の従業員は、B2会社の他の支店に転勤するか、B2会社を退職した上でY1会社の宇都宮支店で勤務するか、あるいはいずれも希望せずにB2会社を退職するかを今後選択することになる旨を通知した。

② 7月28日、B2会社は、宇都宮支店の従業員に対し、移管に伴う説明

会を開催した。その際、 Y 1 会社 は、ユニオン・ショップ制を採用しており、転籍後は、別組合の組合員となることなども説明した。

③ 8月7日、組合とB2会社とは、B2会社宇都宮支店を Y 1 会社へ移管することについて協議し、確認書を締結した。その中で、組合とB2会社とは、今回の移管目的は、B3会社グループの東北地区の営業強化であり、組合潰しではないことを確認した。

④ 9月30日、B2会社は、宇都宮支店を廃止し、10月1日、 Y 1 会社は、宇都宮支店を新設した。これに伴い、A3を始め、宇都宮支店で引き続き勤務することを希望した従業員は、 Y 1 会社 に転籍した。

【甲10・89p2、乙6・8】

(2) A4組合の結成

9月29日、 Y 1 会社 に転籍予定のB2会社宇都宮支店で勤務する組合の組合員らは、 A 4 組合 を結成し、執行委員長にはA3が就任した。また、 A 4 組合 は、X1労連に加盟するとともに、9月14日に結成された申立外 A 5 労連 (以下「 A 5 労連 」) という。) に加盟することを決定した。

なお、 A 5 労連 に加盟している組合と A 4 組合 は、結束して組合活動を行った。

【甲11・12】

(3) A4組合結成直後の労使関係

① 9月30日、 A 4 組合 は、会社に対し、 A 4 組合 を結成したこと及び役員の名を通知するとともに、便宜供与やチェックオフ等を文書で申し入れた。

これに対し会社は、10月20日、便宜供与については応じられない、チェックオフについては、該当する従業員の同意書の提出をもって応ずる予定であると文書で回答した。

② 10月6日、宇都宮支店の会議室において、B1社長以下数名とA3委員長及び組合の A 6 書記長(当時。以下「A6書記長」といい、組

合と A 4 組合 の統合後は「A 6 副委員長」という。)との間で話合いの場をもった。

B 6 人事部長は、会社は別組合とユニオン・ショップ協定を結んでおり、別組合から除名された従業員は解雇するとされている、そのことを従業員に対し 1 対 1 で説明したい旨を述べた。そして、B 6 人事部長は、A 3 委員長に対し、「解雇って言われたらどうしますか。」などと述べた。また、B 1 社長は、会社の中に第 2 組合ができることは大変好ましくないことだと述べた。

さらに、会社は、別組合の組合費を給与から引いていいのかと質問し、組合はこれに反対した。

- ③ 10月9日、A 3 委員長は、会社から宇都宮支店の会議室に呼ばれた。B 1 社長ほか会社役員が数名いる中で、B 6 人事部長は、第 2 組合ができて従業員が混乱しており、何かあれば A 3 委員長の解雇もあり得る旨を述べた。

翌10月10日、X 1 労連、同栃木県連合会、A 5 労連 及び A 4 組合（これら 4 組合を併せて、以下「X 1 労連外 3 組合」という。）は、「抗議文」と題する文書を会社に交付し、同月 6 日及び 9 日の会社の言動は明らかな不当労働行為であり、速やかに団体交渉に応じ、組合員に対する働き掛けを直ちに中止するよう求めた。

- ④ 10月9日頃、会社は、宇都宮支店の正社員に対し、会社と別組合との間で締結している労働協約に基づき、会社の正社員の給与から同労組の組合費として毎月1,000円を天引きする旨の文書を宇都宮支店内に掲示した。

これに対し、X 1 労連外 3 組合は、10月11日、「警告」と題する文書を会社に交付し、A 4 組合 の組合員は別組合に加盟しておらず、別組合の組合費を差し引かれる正当な理由は存在しないので、当該文書を即時撤去し、訂正文書を掲示するよう求め、会社が対応しない時は法的手段に訴える旨を警告した。これに対し会社は、10月17日、「説明書」を

A 4 組合に交付し、A 4 組合 が構成員を開示しないので、手続を変更することはできない旨を回答した。

⑤ 10月17日、会社は、A 6書記長宛てに「要請書」を交付し、同書記長が宇都宮支店の構内及び施設内に、責任者の許可を得ることなく、度重ねて出入りをし、業務中の従業員に声を掛けているが、何を目的に、誰の許可を受けて出入りしているのかを文書にて説明するよう要請した。

また、同日、会社の宇都宮支店長は、A 3委員長宛てに「要請書」を交付し、同委員長は10月9日の業務中に組合活動を行っていたとして、今後業務中の組合活動を一切しないよう通告するとともに、このことについて同委員長の考えを文書にて説明するよう要請した。

⑥ 10月22日、A 5労連は、会社に対し、10月17日付「説明書」（前記④）及び「要請書」（上記⑤）に対する見解を文書で交付した。

「説明書」における組合の構成員の開示要求については、開示する前に団体交渉を行うことが先であるとし、「要請書」で指摘する業務中の組合活動については、別組合の委員長も同様の行為を行っており、同人は会社から許可を得ているとのことだったので、別組合と差別される理由はない旨を回答した。

⑦ 11月14日、会社は、A 4組合の組合員の10月分給与から別組合の組合費1,000円を天引きした。

その後、組合は、宇都宮労働基準監督署にこのことを申告し、同署の指導により、会社は、天引きした別組合の組合費1,000円をA 4組合の組合員に返還した。

【甲13～17・21・51～53・70～74、乙1・2の1・2の2、1審p45～47・99】

(4) 団体交渉

① 12月18日、X 1労連及びA 5労連（以下「X 1労連ら」という。）と会社との間で、第1回団体交渉が開催された。

X 1労連らは、宇都宮支店の休憩室、掲示板、コピー、ファクシミリ等を組合活動で使用する事の許可を求めた。これらのX 1労連らの要求に対し、会社は、いずれに対しても「後日回答する。」と述べた。

12月26日、会社は、A 5労連に文書を交付し、10月20日に文書で回答（前記(3)①）したとおりとして、X 1労連らの要求を拒否した。

- ② 27年2月6日、 A 5 労連 は、当委員会に対し、便宜供与等についての団体交渉促進をあっせん事項として、あっせんに申請した（平成27年都委争第9号）。

会社は、組合掲示板の設置やチェックオフの実施について条件付きで認めたが、その他の組合活動のための会議室の利用や事務機器の使用等には応じなかった。 A 5 労連 は、会社があっせん事項について誠意をもって検討していると思えないとし、5月13日、あっせんは打切りとなった。

【甲19・22・57、乙9】

- (5) 「 ○○便 」に係る給与天引協定を巡るやり取り

- ① B 3 会社では、「 ○○便 」(以下「○○便」という。)と称して、B 3 会社グループが仕入れた食品等の商品を会社の運転手その他の従業員が集荷及び配達先の顧客等に販売する業務を行っていた。○○便は、「夏のフルーツフェア」、「秋の味覚フェア」等のフェアを年間を通して開催し、B 3 会社は、フェア別に目標を設定し、達成率を管理するなどしていた。そして、B 3 会社は、B 2 会社グループの各支店長に目標を達成するよう通達などを発出した。

なお、従業員が、○○便の商品を購入して販売することもあった。

- ② 会社は、従業員が購入した○○便の商品の代金を当該従業員の給与から控除する方法を採っており、そのために営業所ごとに過半数組合とこれに係る給与天引協定(以下「○○便協定」という。)を締結していた。
- ③ 組合は、○○便について、26年7月と28年4月に主として組合員を対象にアンケートを行った。その結果、「販売回数が多い。」、「販売を強制される。」、「目標を達成されない場合、個人購入を求められる。」、「生活に負担なので○○便はやめてほしい。」などの声が多く寄せられた。そこで、組合としては、自発的な営業であれば協力するが、現状は余りにも過酷なノルマとなっているので改善を求めるという基本姿勢の下、○○便協定の締結には反対の立場を採った。

このようなことから、組合が多数を占めている宇都宮支店と下館営業所では、○○便協定を締結しておらず、B 2 会社グループの支店・営業

所の中で〇〇便協定を締結していない支店・営業所は、この二つのみであった。

- ④ 28年3月2日、B2会社の B7 人事課長（以下「B7人事課長」という。）は、A4組合 に対し、給与天引協定に〇〇便等の社内物品販売代を追加してほしい旨の文書を交付した。理由として、従業員からの要望が非常に多いことなどを挙げ、書面での回答を求めた。
- ⑤ 7月6日、B7人事課長は、A3委員長宛てに、〇〇便協定を了解すれば、賞与に3,000円を上乗せすると文書で回答した。
- ⑥ 組合は、本件結審時において、会社との間で〇〇便協定を締結していない。

【甲42・43・47・62の1・62の2・63の1・63の2・64・88p14～18・89p8～12、

1審p67・71、2審p47】

(6) 三六協定を巡るやり取り

- ① 27年3月20日、宇都宮支店における運転手の時間外労働時間について、支店長とA3委員長との間で、1か月間80時間を上限とする三六協定を締結した。この当時の A4組合 の組合員は過半数を割っていたため、後記6(1)①のとおり、従業員代表者選挙が行われ、A3委員長が代表者に選出されていた。
- ② 9月頃、B2会社は、高崎支店において三六協定の上限（1か月80時間）を超えて残業を行わせたことで、労働基準監督署から是正勧告を受けた。9月10日、B2会社は、是正勧告を踏まえ、組合に対し、1か月間の時間外労働時間の上限を128時間とする申入れを文書で行った。これに対し、組合は、10月8日、B2会社の申入れには賛同できない旨を文書で回答した。
- ③ 11月11日、B2会社は、組合に対し、1か月間の時間外労働時間の上限を99時間とする申入れを文書で行い、12月、組合はこれに応ずる旨を回答した。
- ④ 28年2月11日、B2会社は、1か月間の時間外労働時間の上限を128時間とする申入れを行った。これに対し、組合は、2月29日、過労死を防ぐため、現行の99時間までが許容限度であり、B2会社の申入れには賛

同できない旨を文書で回答した。

- ⑤ 3月10日、宇都宮支店における時間外労働時間について、支店長とA3委員長との間で、1か月間99時間を上限とする三六協定を締結した。
- ⑥ 3月26日、B2会社は、三六協定違反者を無くすべく、上限を128時間とするよう組合に申し入れた。4月10日、組合は、これ以上の時間延長には賛同できないと回答した。これに対し、4月18日、B2会社は、組合に文書で再考を依頼した。4月28日、組合とA4組合とは、長時間労働の解消に努めるべく、128時間への上限時間の延長には賛同できない旨を回答した。
- ⑦ 29年3月以降本件結審時まで、組合と会社との間で締結している三六協定における1か月間の運転手の時間外労働時間の上限は、99時間を超えていない。

【甲26～28・31～37、1審p86】

4 組合の統合から本件出向までの経緯

(1) 組合の統合とA3の書記長就任

28年5月29日、X2組合とA4組合とは、組織強化を図るために統合することとし、統合後の名称をX2組合と定めた。統合後、A3は、組合の書記長と宇都宮支部長に就任した。

【甲23～25・89p2】

(2) A3書記長への課長職就任の打診と本件出向の内示

- ① 6月20日、会社のB8常務取締役は、A3書記長に対し、非組合員ポストである課長職への就任を打診したが、同書記長はこれには応じなかった。
- ② 8月10日、B7人事課長は、A2執行委員長（以下「A2委員長」という。）に対し、A3書記長を小山市にあるB2会社の〇〇事業所に出向させることを伝えた。ちなみに、同事業所の「〇〇」とは、C2の略称で、スーパーマーケットのC2各店舗に対する物流を担当する事業所である。〇〇事業所は申立外C3会社（以下「C3会社」という。）の小山営業所の敷地内にあり、同社のC2に対する取引商品の物流の拠点として、B2会社がその配

送業務を受託し、事業を行っている。

なお、宇都宮支店から〇〇事業所までの距離は、26km程度で、車で移動すると所要時間は1時間程度である。

B7人事課長は、本件出向の理由について、〇〇事業所での配車業務がうまくいっていないので、配車経験の長いA3書記長の力が必要であること、コンプライアンス上も適宜ローテーションを組んで担当を変えていく必要があることの二つであると説明した。A2委員長は、不正防止との理由は分かるが、なぜA3書記長だけなのか、組合をどうにかしようとしているように思える」と述べた。B7人事課長は、〇〇事業所では、新たに庸車会社を見つけていくなどの業務上の都合もあるので、配車業務に長けているA3書記長の出向をお願いしたいと述べた。A2委員長は、このようなことを強行するのであれば、組合としては協力できないと応じた。

- ③ 8月17日、B2会社のB9監査役及びB7人事課長は、A3書記長に対し、〇〇事業所への本件出向を内示した。

B9監査役は、「〇〇では、配車の主導権を一部の庸車会社が握っていて他の業者から不平不満が出ていて困っている。新たな庸車会社を見付けるなど、やり方を変えていきたいので、それには配車力があるA3係長のサポートが必要なのでお願いしたい。」などと述べた。これに対し、A3書記長は、その問題は納品先や納入業者にも関連することであり、「B2会社 だけではどうにもならない。私にとってはちょっと難しいと感じる。」と述べた。B9監査役は、配車担当を同じ人間が長くやるのはコンプライアンス上良くないので、適宜、ローテーションを組んで担当を変えていく必要があると述べると、A3書記長は、「監査役の言うことはよく分かる。」「いろいろな誘惑もあったが、全て断ってきた。」「コンプライアンスということであれば定期的に調査すればいいと思う、私はやましいことはありません。」と答えた。

- ④ 8月29日、組合は、会社に対し、「人事異動に関する撤回要求」と題する文書を交付した。この文書で、組合は、本件出向は到底受け入れることはできない、A3書記長は組合の要であり、就任間もない同書記長を

異動させることは、組合の組織運営を妨害する不当労働行為以外の何ものでもない」と抗議し、本件出向を撤回する文書を8月31日までに提出するよう要求した。これに対し、会社は、8月30日、文書を組合に交付し、宇都宮から〇〇事業所（小山市）への近隣の異動であって、何ら組織運営の妨害にはならず、本件出向を撤回するつもりはないと回答した。

【甲2・3、乙7の1・7の2・15p1、1審p39・50・71、2審p28・29】

(3) 本件出向命令

- ① 9月1日、会社は、A3書記長に対し、B2会社の〇〇事業所一般職係長勤務の本件出向を命じた。A3書記長の後任には、つくば支店の課長であったB10（以下「B10課長」という。）が就任した。B10課長は、両親を介護する事情から宇都宮支店を希望していた。なお、同日、A3書記長のほかに15名の従業員に対し人事異動の発令が出された。

同日、組合は、本件出向という不当な命令を組合の反対にもかかわらず強行したことについて組合は認めることができない、ただし、A3書記長が赴任を拒否すると解雇という更なる不当労働行為が待ち構えていることから、同書記長は、異議を留めて赴任することを文書で通知した。

- ② 会社には、出向規程があり、同規程によれば、出向期間中は会社本社の総務課に籍を置き、特別休職とするとされていた。また、出向者の給与及び賞与は、会社の給与規程を適用すること、出向期間は会社での勤続年数に通算し、昇給、表彰、退職金等において会社従業員と差別しないことなどが定められていた。

【甲1・4、乙4・5・12・17の1、2審p30】

(4) 会社の人事異動

会社における人事異動は、4月が定例となっはいるが、ほぼ毎月1日付けで人事異動が行われており、特に、会社の下期に当たる10月やその前の月である9月は、異動が多かった。

本件審査で、会社が提出した証拠（配車担当者勤務期間一覧表）によれば、29年8月現在のB2会社グループの営業所における配車担当者の同一支店・営業所での在籍年数は、118名のうち96名が5年以内となっている。

そのうち、A 3 と同様の監督者（班長・主任・係長）は20名存在するが、うち14名が在籍5年以内となっている。

なお、A 3 は、本件出向時において、宇都宮支店に7年半在籍していた（宇都宮支店の前身である栃木センターでの在籍を含む。）。

【甲89 p 1・2、乙11、2 審 p 23・24】

(5) 組合から会社への申入れと本件救済申立て

- ① 28年9月30日、組合は会社に対し、「申入書」を交付した。この文書で、組合は、本件出向の目的の一つは、時間外労働時間の上限を128時間とする三六協定及び〇〇便協定を新たな労働者代表と締結することにあると考えているとした上で、現在、労働者代表が不在となっているが、上限を128時間とする三六協定及び〇〇便協定を締結することのないよう申し入れた。
- ② 10月14日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【甲5】

5 支店の組織体制とA 3の業務内容

(1) 宇都宮支店の組織体制と本件出向前のA 3の業務

① 組織体制と売上高

本件出向前の28年8月1日時点の宇都宮支店は、社員が約60名で、そのうち管理職は2名であり、うち1名は嘱託であった。

本件出向後の30年5月1日時点の宇都宮支店は、B10課長が就任したことにより、管理職は3名となった。

本件出向時の28年9月の宇都宮支店の直配部門の売上は、約3,100万円であった。本件出向命令後、30年3月の売上は約2,800万円であった。

② 本件出向前のA 3の業務内容

ア A 3 は、本件出向前、宇都宮支店の直配部門の責任者であった。直配部門とは、不特定多数の法人客から荷物の配送の依頼を電話等で受け付け、会社が保有する車両（自社便）により配送するか、下請会社（庸車会社）に委託して配送することにより、法人客の配送の依頼に

対応していく部署である。

イ 法人客からの依頼は、1日に40件程度で、様々な種類の荷物を全国各地に配送するというものであった。また、配送料金は決まっておらず、A3は、法人客との価格交渉も行っていった。

会社の車両のうち直配部門が使用することができる台数は6台で、備車会社は30社程度であった。

ウ A3は、法人客から依頼を受けると、その荷物によって配送に使用するトラックの車種を判断し、配達先、期限、料金等を庸車会社と交渉し、交渉がまとまると配車委託票を庸車会社にファクシミリで送付して契約を成立させていた。

エ 法人客は、荷物の大きさや形状等について細かく伝えないことが多く、一方、庸車会社は荷物の中身、大きさ、高さ、壊れ物か否か等を細かく聞いてくるため、直配部門の配車担当者は、荷物の状態について詳しい知識が必要であり、能力と経験が必要とされた。

オ A3は、配送ルートや輸送拠点に対する知識経験や、庸車会社との人脈を生かして、本件出向までの7年半の間、東日本大震災や台風などの非常事態の際にも配車業務をこなしてきた。また、飛行機の翼などの配送や、陸上自衛隊で使用する車両をトラックで沖縄まで牽引して輸送する段取りを執るなど、特殊な業務もこなしてきた。

【甲89p15～18、乙17の1・17の2・19】

(2) ○○事業所の組織体制と本件出向後のA3の業務

① 組織体制と売上高

本件出向後の30年5月1日時点の○○事業所は、管理職は B11 所長（以下「B11所長」という。）1名で、A3のほかに事務員が2名いた。

A3の前任は、20代前半の事務員で、採用されて最初の職場が○○事業所であった。なお、○○事業所には、A3以外に組合の組合員はいない。

○○事業所の月当たりの売上げは、約4,000万円から5,000万円であり、B2会社グループの支店・営業所の中でも上位であった。

② 本件出向後のA3の業務内容

○○事業所は、前記4(2)②のとおり、 C2 の60数店舗に対

する商品の配送を担当する事業所である。各店舗への配送は、10社程度ある庸車会社に委託して行っており、A3は、庸車会社に配車を指示する業務と、これに関連する配送の店着確認等の事務を行っている。

各店舗の配送は、食品当配便、食品翌配便及び衣料・住居便の三つがあり、いずれも配送先店舗や配送ルートは事実上固定されており、配送先の店舗などによって、庸車会社や運転手は事実上固定されている。また、配送料金や庸車会社への委託料金は事前に決まっており、これらの料金について、配車担当者が個別に交渉する必要はなかった。

なお、配送する商品の内容や量は、季節や時期によって変動がある。

ア 食品当配便の配車業務

食品当配便は、当日午後1時頃までに各店舗から注文のあった加工食の商品を当日各店舗に配送するもので、午後1時から午後1時30分頃までの間に配車担当者が運転手に指示する。

荷物の発注者であるC3会社は、当日午後1時頃、「店舗別配車表」を〇〇事業所に提出する。この配車表には、どの店舗に何個のカートラ（台車）を運ぶかが記載されている。

配車担当者は、配車表を見て庸車会社や運転手を決めるが、前述のとおり事実上固定されており、一つの店舗に2台の車を出す時や、運転手が休みの場合に代替りの運転手を決める時には変更があり、その際は配車担当者が指示をする。

〇〇事業所には、店舗配送管理ボード（当日配送）というホワイトボードがあり、店舗名、出発予定時刻、店着予定時刻は磁石式の名板が始めから固定して貼ってある。配車担当者は、ホワイトボードの運転手名の欄に庸車会社名と運転手名が書かれた名板を貼り出し、各店舗に送る台車数を手書きして、配車を終了する。

イ 食品翌配便の配車業務

食品翌配便は、当日の午後4時頃までに各店舗から入った加工食の注文に従って翌朝各店舗に配送するもので、午後4時から午後4時30分頃までの間に運転手にどの店舗に配送するかを配車担当者が指示する。

基本的な手順は、食品当配便と同じである。〇〇事業所には、店舗別配送管理ボード（翌日配送）というホワイトボードがあり、配車担当者は、食品当配便同様、ホワイトボードに運転手名板を貼るなどして、配車を終了する。

ウ 衣料・住居便の配車業務

衣料・住居便とは、衣料品や日用雑貨品を C 2 の各店舗に配送する業務である。

衣料・住居便の基本的な手順は、食品当配便・翌配便と同じであるが、「店舗別配車表」が提出されない点、入荷・出庫作業を担当する業者が、荷物を積載した台車を配送先店舗ごとに並べている点が異なる。配車担当者は、午前7時頃、衣料・住居便のホワイトボードに、出発時刻順に運転手名、店舗名及び店着予定時刻が記入された名板を貼り、出発時刻を手書きして、その横に台車数を手書きするなどして、配車を終了する。

エ 配車以外の業務

A 3 は、配車業務が終了した後及び配車業務を行わない日は、各車両がどの店に着いたかの確認の連絡を受けて、その内容をパソコンに入力する等の入出庫に関する事務を行っている。

オ 曜日別業務内容

A 3 が、配車業務を行う曜日と時間は次のとおりである。

- ㉞ 水曜日の午前7時から7時30分頃までの衣料・住居便の配車業務
- ㉟ 土曜日の午前7時から7時30分頃までの衣料・住居便の配車業務
- ㊱ 日曜日の午後1時から1時30分頃までの食品当配便の配車業務及び午後4時から4時30分頃までの食品翌配便の配車業務

なお、A 3 は、月曜日と火曜日は休日であり、木曜日及び金曜日は、配車業務を行っていない。

カ 勤務時間

水曜日と土曜日は、午前7時から午後6時まで勤務し、木曜日、金曜日及び日曜日は、午前9時から午後6時まで勤務することとなっていた。

【甲89 p 18～20・90 p 2～4、乙11・15 p 1・17-3、1審 p 28・34・68・72・75、
2審 p 3・15】

(3) 本件出向前後の〇〇事業所の状況

- ① A 3の前任は、配車業務の経験のない事務員であり、B 11所長が配車業務を行っていた。B 11所長が休日や出張等で不在の時は、庸車会社に配車業務を頼らざるを得なかった。そして、一部の庸車会社が特定の地区の店舗しか配送しないといった問題も発生し、他の庸車会社から不満が出ているものの、これに対応できないといった問題も抱えていた。
- ② 本件出向後は、B 11所長は、A 3に対し〇〇事業所での配車業務の流れを指導し、A 3と分担して配車業務を行うことが可能となった。そして、B 11所長が不在の時でも、配車業務を庸車会社に依存することなく、〇〇事業所が行えるようになった。また、C 2の店舗は年々増加傾向にあることから、〇〇事業所では、配送が滞らないよう庸車会社を拡大することが課題であったが、B 11所長は、庸車会社の拡大についてA 3に指示をし、A 3が庸車会社を複数知っていたことから容易に庸車会社を探すことができ、本件出向後、庸車会社を3社増やした。

【乙15 p 2・3、2審 p 10～21】

6 本件出向前後における組合活動等の変化

(1) 宇都宮支店における組合員の状況と従業員代表の選出の推移

- ① 27年3月時点の宇都宮支店の従業員は、71名であったところ、A 4組合の組合員は33名であり、過半数を割っていたことから、従業員代表の選挙が行われた。A 4組合とC 1組合は、正規職員のみを組合員としているため、双方の組合に所属していない非正規職員が選挙の集票活動の主たる対象者であったところ、A 3委員長は47票、C 1組合推薦の候補者は22票となり、同委員長が従業員代表に選出された。
- ② 本件出向の半年前である28年3月時点の宇都宮支店の従業員は、66名であり、当時A 4組合の組合員は37名であったので半数を超えていた。
- ③ 本件出向後の28年11月時点の宇都宮支店の従業員は、65名であったところ、組合の組合員数は、A 3書記長の出向のほか、組合員4名が退職

し、29年3月時点では32名となり、過半数に満たなくなった。そして、再び従業員代表の選挙が行われ、結果、組合が推薦する組合員が44票を得票し、従業員代表に選出された。なお、別組合が推薦する候補者の得票は、18票であった。

- ④ 29年1月時点の宇都宮支店における別組合の組合員数は、4名であり、おおむね同程度の組合員数で推移している。

【甲26・89p5・6・96、1審p115・116】

(2) 本件出向後の組合活動の変化

- ① 本件出向前は、A3書記長は、日常的に組合員との意思疎通を図ることが容易であったが、本件出向後は、勤務時間の前後又は休日に宇都宮支店に赴いて、組合員の相談に応じたり、組合加入勧誘活動や従業員代表選挙の応援などの組合活動を行ったりした。夜間の路線便の運転手は、午後7時に出発し午前6時前後に仕事が終わるので、A3書記長は休日の時に組合員と話をし、あるいは、頃合いをみて同書記長が宇都宮支店に赴いて話をし、そのまま〇〇事業所に出勤することもあった。

また、本件出向後、A3書記長は、メールなどを介して組合員からの相談に対応した。相談の内容は、宇都宮支店での労使関係上のトラブル、組合大会の運営、組合への新規加入と脱退に関する事、組合員の慶弔など、多岐にわたっていたが、同書記長は、その都度組合員に連絡し、対応について指示を与えるなどした。

- ② 組合とB2会社との団体交渉の頻度は、本件出向の前後を通じ、おおむね年2回程度で、春闘及び秋闘の時期に開催された。本件結審時における直近の団体交渉は30年4月14日に開催されており、A3書記長も出席していた。
- ③ 組合は、前記3(5)⑥のとおり、本件結審時において、会社との間で〇〇便協定を締結していない。また、三六協定も、前記3(6)⑦のとおり、本件結審時まで、1か月間の運転手の時間外労働時間の上限は、99時間を超えていない。

【甲90p1・92~94、1審p7・9・12~15・59・71・72・86・119】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合らの主張

① 不当労働行為意思の存在

ア 会社が、B 3 会社の連結子会社になって以降、B 3 会社の主導による組合敵視政策が始まった。会社は、A 4 組合の結成を認めようとせず、A 3 委員長への恫喝、別組合費の給与天引、別組合への支援、組合要求の拒否等、様々な組合活動への妨害を行った。

イ B 4 社長は、組合に対し、上部団体を抜けて労使協調路線を採るべきだなどといった発言を行っている。B 1 社長も、「第 2 組合ができてくるってことは大変好ましくないこと。」と発言し、A 4 組合の結成を明らかに嫌悪している。

ウ そもそも、B 2 会社の宇都宮支店に働く労働者を Y 1 会社に転籍する目的が組合潰しであったのであり、それ以降組合に対して露骨な不誠実対応と組合の切り崩しに着手した。

会社は別組合と協調路線を採り、組合には敵視政策を講じている。

エ 会社は、三六協定における運転手の時間外労働時間の上限を128時間に延長するよう執拗に求めてきたが、組合はこれを拒否し続けた。また、〇〇便の販売は、B 3 会社グループの重要な政策であったところ、〇〇便協定は、従業員が自腹で商品を購入せざるを得ないように仕向ける方策であり、組合はこれに対しても同協定の締結を拒否してきた。このように、組合と会社との間では、三六協定及び〇〇便協定を巡って、鋭く対立してきた。

② 本件出向に業務上の必要性がないこと

ア 会社は、本件出向の理由の一つに、〇〇事業所において庸車会社の問題の是正を挙げるが、A 3 書記長は、その是正について一切の指示もアドバイスも受けていない。

イ 会社は、不正防止の観点から配車業務に 5 年在籍すると異動させることを原則としていると主張するが、長期にわたり配車業務に在籍している従業員が存在するのであり、このような運用はなされていない。

③ 人事上・経済上の不利益性

A 3 書記長は、宇都宮支店では直配部門の手配の責任者として、高度で重要な業務に携わってきた。しかし、出向先で A 3 書記長に与えられた業務は、C 2 へのルート配送の配車であり、定時に決まったコースの配送を決定するルーティンワークにすぎない。複雑・高度で利益率の高い仕事を個人の力量で伸ばしていく宇都宮支店の配車業務とは雲泥の差がある。

また、出向先での配車業務は、値段や配送先は事前に決まっているので、裁量の余地は全くない。

したがって、本件出向は、典型的な左遷人事である。

④ 組合活動上の不利益性

ア A 3 書記長は、組合員の信望が厚く、正に組合の真のリーダーとして、組合員の相談、トラブル対応、組合への勧誘、組合の定期大会の運営等を担っている。A 3 書記長は、組合を敵視する会社の方針に真っ向から反対する組合のリーダーとして活動してきた。A 3 書記長を宇都宮支部から引き離せば、組合活動は著しく低下する。

本件出向前は、A 3 書記長が同じ支店内にいて素早く相談でき、大事になる前に解決できたが、本件出向後は相談をするのが面倒になった。また、組合加入の勧誘や説明会なども煩雑になった。これら組合活動は、A 3 書記長がいないために相当の支障が生じている。

イ 宇都宮支店では、X 2 組合が過半数組合となるか否かについて、ぎりぎりの攻防が続いている。A 3 書記長は、自らが貴重な一票であると同時に、過半数代表のリーダーである。会社は、三六協定と〇〇便協定を巡り、会社の方針に反対する従業員代表である A 3 書記長を宇都宮支店から排除して、会社の方針に沿う協定を締結することを目指したものである。

ウ A 3 書記長が不当に出向させられたことで、組合員にとって会社にならまれると損をするという心理的影響が強く出ている。

⑤ 結論

本件出向は、宇都宮支店において複雑かつ高度な業務をこなしてきた A 3 書記長に対し、ルーティンワークを命ずるものであり、これは組合

員であることを理由とした不利益な取扱いに当たる。

また、本件出向は、組合の中心的存在であったA3書記長を宇都宮支店から切り離して組合の弱体化を企図したものであり、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

① 本件出向と組合活動は何ら関係がないこと

ア 組合らは、会社がB3会社の連結子会社になって以降、B3会社の主導による組合敵視政策が始まったと主張するが、会社は組合に対する敵視政策など採っていないし、中立的な立場を採っている。会社は、組合に対し、掲示板の利用等において、別組合と同じ取扱いをしている。

また、会社は、A3委員長への恫喝などしておらず、服装の注意をただけである。別組合の組合費の天引きは、会社においてユニオン・ショップ協定に対する誤解があったため実施したものであるが、その後抗議を受け、組合員名簿の提出があったため返金した。

イ B4社長の発言は、厳しい状況下で労使が一体となっていかなければならないという趣旨の発言であり、B1社長の発言は、ユニオン・ショップ協定に対する誤解の中での発言であり、複数の組合ができることにより従業員が分断されることによる将来の懸念を述べているにすぎない。

ウ 転籍は、グループ経営の効率化による全体の収益性の向上を目的として、B2会社の東北管轄の組織であるY1会社の管轄に編成し直したものであって、組合潰しが目的ではない。

エ 三六協定について、不測の事態に備えるため時間延長を組合にお願いしているが、対立というものではない。〇〇便協定についても、従業員からの要望を前提にしており、また、同協定を認めていない店舗は他にもあり、このことを巡って、先鋭的に対立が生じたことはない。ましてや、本件出向によって協定が締結されることになるわけでもない。本件出向の動機付けになるはずもない。

② 業務上の必要性

本件出向は、不正防止と〇〇事業所の配車業務がうまくいっていないことの是正を図るためである。

ア 〇〇事業所は、所長のサブ的な役割を務める者が不在の状態が続き、そのこともあって、庸車会社への配車業務の依存体質が強まり、収益性が低下していた。また、〇〇事業所では配車繰りに苦勞しており、庸車会社を今後開拓していくという課題に対処するため、配車業務の経験が長いA3書記長を出向させた。組合らは、その是正について一切の指示やアドバイスをA3書記長は受けていないと主張するが、新たな庸車会社の必要性和一部庸車会社の入替えの必要性、この先、会社において配車を主導できるよう改善していくことなどについて説明はしている。

一方、茨城県に単身赴任していたB10課長から、両親の介護の必要により宇都宮支店への異動希望が出されていた。

イ また、28年に役員の不正在が発覚し、定期的な異動に対する必要性が再確認されていた。特定の個人を長期間同一の地位、職務にとどめず、定期的に配置転換等をなすことは、不正発生防止等、会社内のガバナンスにおける常識であり、7年以上、従前業務に携わってきたA3書記長に関して、これを異動させることは何らおかしい話ではない。

会社では、不正防止の観点から、配車業務については在籍5年以内に異動させることを原則としている。しかしながら、従業員の家庭環境への配慮、通勤可能範囲内の営業所の存在、代替者の存否など、それが困難な場合がある。その場合には、上司の異動などの代替措置を講じている。

③ 人事上・経済上の不利益性

本件出向前後のA3書記長の業務の性格は、大きく異なるものではなく、降格人事でもない。出向先での配車業務は、物量の増減等がある中で短時間で配車指示をする必要があり、決して容易な仕事ではなく、逆に、A3書記長の能力と経験をB2会社グループにおいて生かしてもらうための異動である。〇〇事業所の業務は、売上げも大きく、特定の大口顧客の信用に直結する業務で極めて重要なものであって、左遷などで

はない。

④ 組合活動上の不利益性

ア 本件出向は、地理的には宇都宮市から小山市への異動にすぎず、その時間、距離等からしてもA3書記長が組合活動をするに何ら重大な影響を及ぼすものでない。また、組合らが主張する〇〇便協定等の問題も、本件出向により組合活動の機会が奪われるものではなく、労使交渉に影響が生ずるものではない。A3書記長が行っていた対応は、他の組合員において対応することが十分可能であり、宇都宮支店と〇〇事業所というさほど離れた距離でない場所への本件出向によって、組合活動に重大な影響を与えるものではない。

イ 27年3月時点で、組合の組合員数は36名、別組合の組合員数は6名であり、組合らが主張する「ぎりぎりの攻防」の意味が不明である。

本件出向が組合員数に影響を及ぼすことになるという組合らの主張は理解し難い。

むしろ、会社は、A3書記長が組合の役職に就いていることを配慮して、近隣でそれほど組合活動に支障がないと考えられる〇〇事業所へ異動させたものである。

ウ 組合らは、本件出向が、組合員にとって会社にならまると損をするという心理的影響が出ると主張するが、この主張は、本件出向が左遷であることを前提としたものであり、前記のとおり本件出向は左遷であるはずもないのであるから、組合らの主張は前提を欠いている。

⑤ 結論

以上のとおり、本件出向は、業務上の必要に基づき、正当な人事権に基づく定期的な人事異動としてなされたものであり、何ら不当労働行為を形成するものではない。

会社は、裁量に基づいて従業員の異動を行う権限を有し、本件出向に関しては、業務内容、通勤、組合活動その他家庭の事情等、種々の要素を考えても問題があるものとは考えられない。本件出向が認められないとすれば、労働組合の役員に対して人事権が及ばないことになり、会社の人事権に対する重大な干渉である。

2 当委員会の判断

(1) 本件出向に至るまでの労使関係

本件出向が、不当労働行為に該当するか否かを判断するに当たり、まず、本件出向に至るまでの労使関係について、以下、検討する。

- ① A 4 組合 の結成当時、B 1 社長が、第 2 組合ができることを好ましくないと述べたり、人事部長が、委員長であった A 3 に対し解雇を示唆したり（第 2. 3(3)②③）したことをみると、宇都宮支店の組合員らを Y 1 会社 へ転籍させた目的は、「組合潰し」であると組合らが主張するのも理由がないことではない。その後、A 4 労組 の組合員の給与から別組合の組合費を天引きしたりするなど（第 2. 3(3)⑦）、A 4 組合 を敵視するかのような事実が認められる。加えて、B 4 社長らは、上部組合に加盟していることを問題視したり、組合活動のありようを非難するような発言をしていることが認められ（第 2. 2(1)ないし(4)）、これらの言動は、会社が組合を嫌悪していると推認させるものである。
- ② また、〇〇便協定については、過酷なノルマとなっているとして締結に反対する組合と、従業員からの依頼が非常に多いとして締結を求める会社との間で、意見の対立がみられる（第 2. 3(5)）。さらに、三六協定についても、過労死を防ぐために上限99時間を厳守すべきとする組合と、協定違反者を皆無とするべく、上限時間を128時間としたい会社との間で、意見の対立がみられる（第 2. 3(6)）。
- ③ 以上のとおり、A 4 組合 の結成当時の会社の言動には、組合を嫌悪する態度が多くみられ、組合に対する使用者の対応として問題であるといわざるを得ない。そして、本件出向当時においても、組合と会社との間に〇〇便協定や三六協定を巡る意見の対立がみられるのであるから、本件出向が、組合を嫌悪する会社の不当労働行為意思の下に行われたと推認させる事情があったといえる。

これに対して、会社は、本件出向は、業務上の必要性に基づくものであり、不利益性もないから不当労働行為には当たらないと主張するので、以下、この点について検討する。

(2) 本件出向に関わる諸事情の検討

① 業務上の必要性

ア 会社は、〇〇事業所には所長を補佐する者が不在で、庸車会社に配車業務を依存する体質が強まっていたこと、及び庸車会社を今後開拓していくという課題があったことから、配車業務の経験が長いA3書記長を出向させたと主張している。本件出向前に組合に打診したB7人事課長や、A3書記長に内示したB9監査役も、本件出向の理由として同様の趣旨のことを述べている（第2.4(2)②③）。

確かに、本件出向前の〇〇事業所の配車担当者は、配車業務の経験がなかったことから、B11所長が配車業務を行っており、B11所長に相当の負担がかかっていたこと、B11所長が不在の時などは庸車会社に配車を頼らざるを得ず、そのことから庸車会社の間で不満が生じるなどの問題が発生していたことが窺える（第2.5(2)①、同(3)①）。こうしたことから、〇〇事業所が、配車業務の経験が長く、庸車会社との交渉力にも長けたA3書記長を必要としたことはあながち不自然なこととはいえない。実際に、A3書記長が〇〇事業所に着任したことにより、B11所長は、同書記長と分担して配車業務を行うことが可能となり、B11所長が不在の時でも、配車業務を〇〇事業所で行うことができるようになった（第2.5(3)）。また、課題であった庸車会社の拡大についても、庸車会社を複数知っているA3書記長が赴任したことにより、庸車会社を3社増やすことができたことが認められる（第2.5(3)）。

以上のことからすると、〇〇事業所においては、配車業務に係る課題に対処するため、配車経験のある者を必要としており、本件出向により同事業所の課題を解決することができたといえることができる。

イ 一方、宇都宮支店は、支店長のほかには嘱託の管理職が1名しかおらず（第2.5(1)①）、管理職の不足といった課題があったことが窺われ、また、茨城県で勤務するB10課長から家庭の事情により宇都宮支店への異動希望が出されていた（同4(3)①）。

以上のことからすれば、本件出向により、〇〇事業所及び宇都宮支店における人事上及び業務上の課題を一挙に解消することができた

のであるから、本件出向には業務上の必要性があったといえる。

組合らは、A3書記長は〇〇事業所における問題の是正について一切の指示もアドバイスも受けていないと主張するが、B11所長は、A3書記長に〇〇事業所における業務の流れを指導し、また、庸車会社の拡大についても指示をしており（第2.5(3)）、それが前記アの業務の改善につながったとみることができるので、組合らの主張は採用することはできない。

ウ 加えて、会社は、本件出向の理由として、不正発生防止のため定期的に配置転換をしており、配車業務については在籍5年以内に異動させることを原則としているとも主張している。

「5年で異動」という運用が、会社の中で徹底されていたとまでは認められないものの、配車担当者の同一支店・営業所での在籍年数は、おおむね5年以内となっている（第2.4(4)）。一般に、不正防止のために一定の在職年数で異動させることには合理性があるとみられるところ、配車業務は、配車担当者が法人客や庸車会社と価格を交渉して決定し、契約を成立させるなど（第2.5(1)②イウ）、配車担当者に裁量があり、顧客との癒着等による恣意的な判断を防ぐなど、不正防止の対応が必要な業務であると推測することができる。実際に、会社がA3書記長に内示した際の、同書記長の「いろいろな誘惑もあったが、全て断ってきた。」との発言は（第2.4(2)③）、配車業務の不正防止対策の必要性を窺わせるものである。A3書記長は、本件出向時まで7年半にわたり同一事業所で配車業務に従事しており、本件出向には、不正防止といった観点からも、業務上の必要性があったといえる。

② 人事上・経済上の不利益性

ア 組合らは、本件出向先でA3書記長に与えられた仕事はルーティンワークにすぎず、複雑・高度な宇都宮支店の配車業務とは雲泥の差があり、本件出向は、典型的な左遷人事であると主張する。

本件出向前、A3書記長は、宇都宮支店において、法人客からの依頼に応じて配送に使用するトラックの車種を判断し、庸車会社と交渉

し、法人客との価格交渉も行っていた（第2.5(1)②イウ）。配送先も全国各地で、荷物も多様であり（第2.5(1)②イ）、その都度、高度な判断が求められる業務であったといえる。

本件出向先の〇〇事業所は、C2の各店舗に商品を配送する業務を担当しており（第2.4(2)②）、配送先、配送ルート、庸車会社、運転手、価格等は事実上固定されており（同5(2)②）、業務を遂行するに当たり配車担当者の裁量の余地は少ない。また、配送業務に関わる時間も、週3日でそれぞれ30分ないし1時間のみで極めて短時間であることから（第2.5(2)②オ）、この点を捉えれば、組合らが業務に「雲泥の差」があると主張することも理解できなくもない。

イ しかしながら、〇〇事業所の配車業務のうち食品の当配便及び翌配便は、注文を受けてから30分程度で運転手に配車を指示するなど（第2.5(2)②アイ）、受注から配送指示までの時間的余裕がなく、また、季節や時期により受注量の変動がある（同②）ことからすれば、全くのルーティンワークであるとはいえない。実際、A3書記長の前任者は、配車業務の経験がなかったために、B11所長や庸車会社が配車業務を代わりに行うなど（第2.5(3)①）、業務上の問題が生じていたのであり、こうしたことからすると、これまでの経験を生かすことのできる業務であるといえる。

ウ また、〇〇事業所の月当たりの売上げは、グループ内の営業所の中でも上位に位置し（第2.5(2)①）、大口の顧客を相手にする業務であることからすれば、会社にとっては重要な業務であったといえる。〇〇事業所での配車業務は、60数店あるC2の全店舗へ、商品を日々安定して、確実に配送することが求められる業務であり、裁量の余地が少ない業務とはいえ、組合らが主張するような「左遷人事」であるとまではいえない。

エ A3書記長は、本件出向後も経験を生かせる配車業務に従事しており、会社の出向規程によれば、賃金、賞与は会社の給与規程が適用され、退職金等において会社従業員と差別することはないとされており（第2.4(3)②）、そのほかに、本件出向によって同書記長が経済的不

利益等を受けたとの事実は何ら疎明されておらず、本件出向が同書記長に明らかな不利益を与えたとはまではいえない。

③ 組合活動上の不利益性

ア 組合らは、本件出向により、組合活動に相当の支障が生じている旨主張する。

確かに、本件出向後、A3書記長は、組合員との相談をメールを介して行ったり、勤務時間の前後又は休日に宇都宮支店に赴いて、組合員の相談に応じたり、組合加入勧誘活動や従業員代表選挙の応援などの組合活動を行ったりしており（第2.6(2)①）、従前の組合活動を維持するために、同書記長に以前よりも負担がかかっていることが認められる。

A3書記長の組合活動（第2.6(2)①）をみれば、同書記長は組合員からの信望が厚く、組合の真のリーダーであると組合らが主張することは理解することができ、本件出向は、組合活動に対し少なからず影響を与えたことは否定できない。

しかし、本件出向は、宇都宮支店から小山市にある〇〇事業所への出向であり、A3書記長の組合活動の機会が失われたわけではなく、本件出向の前後を通じ、団体交渉に出席している（第2.6(2)②）など、組合活動自体は行われている。

イ また、組合らは、本件出向は、三六協定と〇〇便協定を巡り、会社の方針に反対する従業員代表であるA3書記長を宇都宮支店から排除して、会社の方針に沿う協定を締結することを目指したものであるとも主張する。

確かに、宇都宮支店において組合が過半数を獲得するかは微妙な状況にあり（第2.6(1)）、仮に過半数を割った場合、組合のリーダーであり、かつこれまで従業員代表であったA3書記長がいなくなることで、選挙に係る組合活動に相応の負担が掛かることは理解できるところではある。

しかしながら、組合の組合員数と別組合の組合員数との間には歴然とした差があり（第2.6(1)）、A3書記長は、本件出向後も選挙に係

る組合活動の機会を失われることはないのであるから、本件出向が〇〇便協定等を巡る労使間の動向に直ちに影響を与えるとは考えにくく、実際、協定等に係る組合の姿勢に変化が生じているわけではない。

したがって、会社が自らの方針に沿った協定を締結するために本件出向を行ったとする旨の組合らの主張は、採用することができない。

ウ 以上のとおり、本件出向後、A3書記長への負担が増していることは認められるものの、本件出向後も同書記長は組合活動を継続しており、〇〇便協定や三六協定における時間外労働時間の延長について、組合の姿勢に変化が生じているわけでもないから、本件出向により、組合活動に大きな支障を来すほどの不利益が生じたともとはいえない。

(3) 結論

以上要するに、本件出向に至るまでの労使関係をみると、会社が組合を嫌悪していたことを推認させる事情が認められるものの、本件出向には、業務上の必要性があり、現に一定の成果も上がっていることに加え、本件出向により、A3書記長に人事上・経済上の明らかな不利益があったとはいえず、組合活動に大きな支障を来すほどの不利益が生じたともいえない。

したがって、本件出向が組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、A3書記長に対し、本件出向を命じたことは、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第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31年2月5日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一