

写

## 命 令 書

大阪市西区

申立人 H  
代表者 執行委員長 E

神戸市中央区

被申立人 J  
代表者 代表取締役 F

上記当事者間の平成30年(不)第65号事件について、当委員会は、令和元年12月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

H  
執行委員長 E 様

J  
代表取締役 F

当社が、貴組合員 G 氏に対し、平成30年8月20日付けで太陽光発電事業部からメンテナンス事業部への配置転換を行い、同日以降に草刈り作業等に従事させたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する配置転換命令の取消し及び従前の部署への復帰
- 2 陳謝文の掲示及び交付

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合員1名に対し、組合加入通知の1か月半後に配置転換を行い、草刈り作業等に従事させたことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

#### (1) 当事者等

ア 被申立人 J (以下、平成31年4月10日に現在の商号に商号変更する前の「 K 」との商号であった時期も含めて、「会社」という。) は、肩書地に本社を置く、太陽光発電事業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約30名である。

イ 申立人 H (以下、平成30年11月18日に現在の名称に変更する前の「 L 」との名称であった時期も含めて、「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、その組合員数は本件審問終結時約150名である。

また、組合の下部組織として、会社の従業員等で組織される、 M (以下「分会」という。) があり、分会の組合員数は本件審問終結時1名である(以下、組合と分会を合わせて「組合」ということもある。)

#### (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成28年3月1日、 G (以下、組合に加入していないときも含めて「G組合員」という。) と会社は雇用契約を締結した。

##### (乙2)

イ 平成28年12月19日、 G 組合員は、会社が太陽光発電用地として購入を希望する兵庫県内の某地区の自治会向けの説明会において、同和地区にかかる差別発言を行い、説明会に出席していた住民から抗議を受け、謝罪した(以下、同日の当該やり取りを「28.12.19差別発言事件」という。)

##### (甲11、乙1)

ウ 平成29年8月21日、神戸市保健福祉局総務部人権推進課(以下「神戸市人権推進課」という。)の職員が、会社に架電して会社責任者からの架電を要請し、その後、同月24日に、会社従業員に電話で、28.12.19差別発言事件について、会社のコンプライアンス責任者や G 組合員らと面談したい旨申し入れた。

その後、神戸市人権推進課は同年9月及び同年10月に会社へ架電したが、会社から、上層部の日程がなかなか合わない旨の回答を受けた。

##### (甲9、当事者 F )

エ 平成30年6月29日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書」（以下「30.6.29労働組合加入通知書」という。）を提出し、G組合員ほか2名の社員が組合に加入したことを通知した。30.6.29労働組合加入通知書には、分会長として、G組合員の名前が記載されていた。

（甲2）

オ 平成30年7月4日、会社の代表取締役（以下「社長」という。）は、神戸市人権推進課を訪問し、28.12.19差別発言事件について、その時点での状況について説明を求めた。

（甲9、当事者 F ）

カ 平成30年7月26日、G組合員は、勤務時間中に、会社の従業員1名（以下「A社員」という。）とともに、自宅の冷蔵庫の移動作業の関係で、一時、自宅に戻った。（以下、同日のG組合員の行動を「30.7.26一時帰宅」という。）

（甲19）

キ 平成30年8月17日、会社は、G組合員に対し、同月20日をもって、太陽光発電事業部の勤務を解き、メンテナンス事業部勤務を命ずる旨記載された異動辞令を交付した（以下、同日のG組合員に対する異動辞令を「本件辞令」といい、本件辞令による命令を「本件配転命令」という。また、配置転換を「配転」といい、本件辞令による配転を「本件配転」という。）。

また、同月18日、社長は、G組合員個人に宛てて、同月20日から会社で働くB（以下「B社員」という。）がG組合員の直属の上司となる旨、同人とペアで草刈り作業を行うように命じる旨を社内のオンライン上の連絡システム（以下「社内ライン」という。）によって指示した。

（甲16、甲17）

ク 平成30年8月20日、組合は会社に対し、本件配転命令の撤回又は凍結を求める旨等が記載された「申入書」（以下「30.8.20申入書」という。）を提出した。

同日、会社は、本件配転命令の理由は、①商談において交渉相手に対し同和地区を差別する発言をしたこと、②就業時間中、家具の移動のために自宅に戻ったこと、という営業社員としてふさわしくない行動からこれ以上営業社員として稼働させることはできないとの結論に至ったからである旨、よって本件配転命令は凍結しない旨等が記載された「ファクシミリによるご連絡」と題する文書（以下「30.8.20回答書」という。）を組合に送付した。

（甲18、甲19）

ケ 平成30年10月23日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

コ 令和元年7月5日、G 組合員は、会社を退職した。

(証人 G )

### 第3 争 点

会社が、G 組合員に対し、平成30年8月20日付けで、太陽光発電事業部からメンテナンス事業部への配転を行い、同日以降に草刈り作業等に従事させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

#### 1 申立人の主張

##### (1) 本件配転命令の不利益性について

メンテナンス事業部は、太陽光発電の電気系統のメンテナンスや造成工事の手直しがメイン業務であり、草刈り作業は主に下請けに出している仕事であり、社員が意欲的に活躍する部門とは考えられていない。G 組合員は、社長からずっと草刈りするように言われたが、G 組合員の太陽光事業部統括部長としての知識・経験が全く活かされない仕事であった。

さらに下請けで草刈りをしていたB社員が平成30年8月20日から正社員で、しかも課長でG 組合員の直属の上司とされた。B社員はG 組合員の仕事を監視するのが任務のようで、防護具をつけることもなく一緒に草刈り作業をすることはなかった。また、勤務場所もG 組合員とB社員だけの、それまでは資材置き場であった加古川倉庫にされ、他のメンテナンス事業部の社員は従来どおり神戸玉津本店であった。G 組合員は、組合員及び非組合員と分断された上に、神戸玉津本店への出入りも制限されるようになった。

50歳を過ぎて、これまで経験のない草刈機を使用した作業を、1日6時間続けることは、肉体的・精神的に大きな苦痛を伴った。また、隔離による組合員及び非組合員との分断で、組合活動に支障をきたした。

##### (2) 本件配転命令に合理性がないことについて

会社は、本件配転命令を、28.12.19差別発言事件及び30.7.26一時帰宅の二つの営業社員としてふさわしくない行動を理由として、強行した。下記のとおり、会社がいう営業社員としてふさわしくない行動2つは、いずれも本件配転命令の理由として当てはまらない。

#### ア 28.12.19差別発言事件について

会社は、28.12.19差別発言事件を平成30年7月23日まで知らなかったかのように主張するが、それ以前から28.12.19差別発言事件を知っていた。神戸市人権推進課は、平成29年8月21日、会社に電話で28.12.19差別発言事件を告げて会社の責任者から神戸市に電話を要請したのである。

神戸市人権推進課が、平成29年12月にかけて再三再四会社に架電したが、会社は応じることがなかった。もちろん、G組合員に事実確認や何らの指導、注意をすることもなかった。

その後、同30年6月29日の分会結成の4日後の同年7月3日、会社は、それまで10か月間も要請を放置してきた神戸市人権推進課に連絡を取り、翌4日神戸市人権推進課を訪問した。

会社は、社内研修として部落問題や人権擁護の取組みをすることもなかった。また、神戸市人権推進課に対して何の相談も報告もしていないし、差別発言を受けた方に対して謝罪するなど誠意をもった対応もしていない。

これらのことからして、本件配転命令は、28.12.19差別発言事件を利用しただけの合理的な理由を欠くものである。

#### イ 30.7.26一時帰宅について

平成30年7月26日、G組合員に妻から電話があり、買った冷蔵庫が設置場所に入らないとのことであった。事務所内の近くにA社員がいて、「どないしたん」と尋ねてきた。G組合員が、「冷蔵庫が入らなくて困っているみたい」と言ったところ、A社員が「僕、行きますよ」と言ってくれたので、一緒に出かけた。

会社職場は、「独特の社風」で、管理とは程遠く、仕事のやり方は社員本人の裁量に任せられている。このことを、社長は、自分の著書で、「社員には、仕事のやり方を本人に任せています。一般企業では、仕事をスムーズに進めるための報告・連絡・相談（ホウレンソウ）はビジネスマナーの基本ですが、弊社ではそのような縛りを設けていません。」と、また、「休日も、シフト制なので自由に決めてOK。営業に出たまま1週間ほど戻らない社員もいます。このように営業の管理体制は無きに等しいので、サボりたければサボり放題でしょう。かりにそれがバレたとしても、私が叱責したり注意することはありません。」と記している。これが職場慣行であったから、勤務時間中のA社員が「僕、行きますよ」と声をかけてきたのである。G組合員は、営業社員で、「就業時間中、家具の移動のために自宅に戻った」としても社長から叱責や注意を受けることはないはずである。

同年8月28日に開催した団体交渉（以下「団交」という。）で、組合は、本件配転命令の理由に会社が上げた2つの行為について反論し、30.7.26一時帰宅について、今回の対応は社長の著書で記載されている社内秩序と矛盾すると指摘したが、会社はこれといった反論をせず、「社長が撤回しないと言っている」とだけ繰り返し、同月30日、会社は撤回しないとだけ回答して、会社代理人弁護士が辞任した。

ウ なお、「土地の横流し問題」という、組合への回答文書や団交において取り上げられたことのない事項について、会社は、本件申立て後の準備書面から主張を展開し、営業職としての不適切な行為で本件配転命令の理由だと主張する。しかし、社長の陳述書によれば、土地の横流し問題が判明したのは、平成30年10月頃となるが、会社の主張を裏付ける書証の提出がないこと、同年10月4日開催の団交でも、同31年2月27日開催の団交においても言及されていないこと、その後の組合への回答文書でも、「土地の横流し」疑惑に触れたものは1通もなかったこと、等を勘案すると、G組合員に「土地横流し問題」があり、同30年10月頃にその事実が判明したという会社の主張は信憑性がない。

### (3) 当時の労使関係について

会社は、平成30年6月29日営業社員が中心となって分会を結成すると、10か月間放置していた神戸市人権推進課と連絡を取った。また、それまでの社員の自主性を重んじた大らかな社風を一変させ、営業車に録音、GPS機能付きのドライブレコーダーを装着し、G組合員に懲戒処分を予告し、頻繁に始末書の提出を求めるなど、監視・管理を強化した。

当時、組合員は増え続けており、分会発足当初3名であったのが、同年8月には7名になっていた。神戸玉津本店でさらに組合員を拡大しようとしていた矢先の本件配転命令であった。最終陳述時現在は、分会の組合員はG組合員1名となっている。

また、会社はそれまで賃金明細を社員用パソコンで連絡してきたが、団交での合意を受け、同年7月30日に会社から初めて給料明細書が社員に交付された。G組合員の賃金内訳は、それまで基本給40万円であったが、基本給25万円、役職手当15万円と書き換えられていた。

### (4) これらのことからして、本件配転命令は、合理的な理由を欠くものであり、組合に加入して会社に労働条件等の改善を求める分会長に対するパワハラないし嫌がらせというほかない。会社が組合の弱体化を企画して行ったものである。

以上からすれば、会社が、G組合員に対し、同年8月20日付けで、太陽光発電事業部からメンテナンス事業部への配転を行い、同日以降に草刈り作業等に從事させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

## 2 被申立人の主張

### (1) 本件配転命令に不利益性がないことについて

本件配転においては、賃金の減額を行っておらず、待遇面での不利益性は皆無である。

組合は、「草刈り業務」を嫌がらせ目的で付与しているかのように主張するが、メンテナンス事業部において、草刈り業務は重要な業務であり、G 組合員以外の従業員も普通に行っている業務である。

G 組合員については、安全教育を施したうえ、メンテナンス事業部における業務に習熟させようとしたが、わざと危険な態様で業務を行うなどして業務を真面目に行おうとしなかった。安全教育を施したにもかかわらず、自ら危険な業務態様で懲戒処分を受け、負傷するなどした G 組合員を一人で作業させられるはずがなく、会社は余計なコストを支払ってまで、G 組合員の安全面に配慮していたのである。

したがって、本件配転において、待遇面は言うまでもなく、実際の業務においても会社として最大限の安全配慮を行なおうとしていたものであって、事実上も何らの不利益性もない。

## (2) 本件配転命令の合理性について

本件配転命令は、人事権の裁量に基づいて総合判断として「営業職として」不適合と判断したために行ったものであるため、その理由は、28. 12. 19差別発言事件及び30. 7. 26一時帰宅の2点に限られるものではない。この2点は、その時点での確定的な事実であったために挙げたものであって、本件配転の時点においては土地の横流し問題など営業職としてふさわしくないと判断しうるだけの疑惑があった。

### ア 28. 12. 19差別発言事件について

28. 12. 19差別発言事件後、G 組合員は、会社に対し、「トラブルがありました。でも解決はしています」と報告した。その後、約6か月経過した平成29年8月21日、神戸市人権推進課から電話連絡があり、面談を求められたが、この段階においても会社は、住民説明会においてG 組合員が「不適切な発言」をしたという程度のことしか聞いておらず、G 組合員に確認しても「解決した」と聞いたため、社長やG 組合員が多忙であったこともあって日程調整がつかなかった。社長は、それまでG 組合員の説明を信用していたし、解決済みの問題について神戸市人権推進課からの問い合わせに対応しなければならないという意識が乏しかった。

しかし、G 組合員について、土地営業においてヤクザのような脅しの口調で話されたというクレームの電話があり、会社においてもG 組合員が営業活動において極めて不適切な言動を行っているのではないかとの疑念を抱いた。そこで、神戸市人権推進課からの問い合わせについても調査が必要なのではないかと思いい、連絡を取ることにしたのである。

平成30年7月4日に社長が神戸市人権推進課を訪ねた際、社長は「G さんのほうからきちっと謝罪をして、不適切な発言があったにせよ、トラブルはもう終

わっているはず」と担当者に告げた。しかし、これに対して神戸市人権推進課から「不適切な発言で処理できるレベルではない」と言われ、謝罪についても全く受け入れられているものではなかったことがわかった。会社は、この時初めてG組合員の発言内容を知り、謝罪して許してもらった旨のG組合員の説明が虚偽であることを認識し、問題の大きさを認識するに至り、神戸市人権推進課の調査や指導を受け入れる必要があると認識したのである。

また、組合は、会社が28.12.19差別発言事件を2年も放置していたにも関わらず、G組合員の組合加入をきっかけに神戸市人権推進課に連絡を取り、G組合員を責めるきっかけとしたかのような主張をするが、そもそも差別発言であることを知らなかったから発言後2年近くを要したのである。本件配転も、28.12.19差別発言事件の事実が確認された後、速やかに実施されており、組合加入と全く関係がないことは明らかである。

不動産営業においては、地域住民の感情や地域性に配慮しつつ、納得を得るべく努力する必要がある。言うまでもなく、差別発言を行えば、住民感情を損なうどころか、会社としての企業イメージが失墜することが明らかである。ましてや、会社は、多額の資金を投じて兵庫県内を中心にテレビCMを流し、企業イメージの周知を図っており、会社の従業員が差別発言を行ったなどということが知れ渡れば、逆に悪い企業イメージが周知されることにもなりかねない。このようなことは、いわゆる営業マンであれば言うに及ばず、社会人として当たり前のことである。G組合員の営業職としての不適格性は明らかである。

#### イ 30.7.26一時帰宅について

30.7.26一時帰宅の事実の判明の経緯は、G組合員を手伝ってしまった直後、良心の呵責に耐え切れなかったA社員が、会社に事実を告白したことで判明した。A社員は、てっきり後日、業務時間外に手伝うという話だと思って安請け合いしてしまったが、平日の業務中であり、断り切れずに手伝ってしまったとのことであった。

会社における営業マンについては、フレックスタイム制の下、信頼関係に基づいて就業時間中の業務内容について細かく指示を出したり報告させたりしていない。しかし、就業時間中に私的行為を行ってはならないのは当然であるし、ましてやほかの従業員をその私的行為に巻き込み、利用してはならないことは言うまでもない。G組合員は、営業マンの裁量を逸脱し、就業時間中に自宅の冷蔵庫の移動を行ったばかりか、他の従業員をこれに協力させた。G組合員の行動は、信頼関係に基づいて営業マンに与えていた裁量を逸脱、濫用したものであるから、これ以上、営業職として用いることはできないと会社が判断したのは合理



的である。

ウ その他の本件配転命令の合理的理由について

G 組合員が営業職として不適格であったことは、上記28. 12. 19差別発言事件の経緯からも明らかであるが、以下のような営業職としての不適格性を示す事情もある。

(ア) 土地横流し問題

会社における太陽光発電事業において、地主からの土地購入は生命線とも言うべき重要業務である。G 組合員は、この土地営業に関する責任者として、重責を担っていた。しかし、G 組合員は、「 J では買い取れないので他の会社を紹介する」などと虚偽を述べ、地主に他社を紹介していた。これは会社の営業責任者として絶対に許されない行為であり、このような背信的な行為をする者を営業職として用いることはできない。

(イ) チャットへの写真送信

G 組合員は、協力会社や工事会社、会社の女性社員等も入るグループチャットに、自身の不適切な写真を送信した。誤送信であるにせよ、そのような写真を多数の人が見ることのできるグループチャットに投稿すれば、社会人として失格となることは明らかである。

(3) 当時の労使関係について

ドライブレコーダーは、交通事故や車上荒らしの被害が頻発したことから、組合結成前から導入を検討していたものである。

また、G 組合員の雇用契約書においても基本給は25万円と明記されていることから、平成30年7月30日に配布されたG 組合員の給料明細の記載が基本給25万円、役職手当15万円となっていることは、何ら不利益変更ではない。

(4) 以上のとおり、本件配転命令は、28. 12. 19差別発言事件などを理由としたものであり、労働組合加入の事実とは何らの関係もない。また、賃金面で最大限に不利益を伴わないように配慮しており、不利益取扱いとも言えない。

G 組合員を営業職としては使い続けられないと判断した会社の判断は合理的であり、不当労働行為意思の介在する余地はなく、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

## 第5 争点に対する判断

争点（会社が、G 組合員に対し、平成30年8月20日付けで太陽光発電事業部からメンテナンス事業部への配転を行い、同日以降に草刈り作業等に従事させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 会社就業規則及び社長の著書について

ア 平成29年9月1日付けで改定された会社の就業規則には、社員の人事異動について、以下の記載があった。

「(人事異動)

第9条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 (略)

3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。」

その後、同30年9月1日付けで施行された会社の就業規則では、社員の人事異動について、以下のように記載されていた。

「(出張・職場換え又は配置換え)

第11条 会社は、従業員に対し、日常の指示にないし命令として、出張、職場換えまたは配置換えを命じることがある。」

(乙3、乙4)

イ 平成29年6月19日付けで出版された『太陽光発電で、誰でも資産家になれる！一生困らないお金の増やし方』と題する社長の著書(以下「社長著書」という。)には、「急成長を後押しする独特な社風」の章に、以下の記載があった。

「社員には、仕事のやり方を本人に任せています。一般企業では、仕事をスムーズに進めるための報告・連絡・相談(ホウレンソウ)はビジネスマナーの基本ですが、弊社ではそのようなしばりを設けていません。むしろ、社員一人ひとりが独立した事業者の意識を持ち、自己管理することを求めているのです。

休日も、シフト制なので自由に決めてOK。営業に出たまま1週間ほど戻らない社員もいます。このように営業の管理体制は無きに等しいので、サボりたければサボり放題でしょう。かりにそれがバレたとしても、私が叱責したり注意することはありません。」

(甲46)

(2) 本件配転命令までの経緯について

ア 平成26年5月1日、G組合員は会社に入社し、入社当初から太陽光発電事業部で、遊休地の買取交渉の営業業務に就いた。入社当初は1年間の有期雇用契約であり、平成27年に1度契約を更新した。

(甲47、乙14)

イ 平成28年3月1日付けで、G組合員と会社は、期間の定めのない雇用契約を締結した。同日付けの雇用契約書には、G組合員の雇用契約の条件として、①

「雇用内容」は生命保険、損害保険、太陽光発電、不動産、リフォーム及びリチウム電池に付随する業務全般である旨、②雇用期間は同日から期間の定めなしである旨、③就業場所は加古川本社及び神戸玉津店である旨、④就業時間は、フレックスタイム制で、始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねるが、午前5時から午後10時までの間にて始業、終業を行い、コアタイムは午前9時から午後0時である旨、また、休憩時間は60分で所定時間外労働は無い旨、⑤給料は基本給が25万円、通勤手当が2,000円、総支給額は25万2,000円である旨等が記載されていた。なお、会社は、同年3月18日に兵庫県加古川市から神戸市に本店を移転した。

(甲1、乙2、乙14)

ウ 平成28年12月19日、G組合員は、会社が太陽光発電用地として購入を希望する兵庫県内の某地区の自治会向けの説明会において、同和地区にかかる差別発言を行い、説明会に出席していた住民から抗議を受け、これについて謝罪した。

同日後刻、G組合員は、社長に対し、同日の説明会でトラブルが起きたが、解決した旨報告した。

(甲11、甲47、乙1、証人 G、当事者 F)

エ 平成29年8月1日、G組合員は営業部門の部長に就任した。また、本件配転命令時のG組合員の肩書きは、「太陽光事業部統括部長」であった。

(甲18、乙5、乙14)

オ 平成29年8月21日、神戸市人権推進課の担当者は、会社に架電し、会社従業員に対し、28.12.19差別発言事件について、G組合員及び社長と面談したい旨申し入れ、日程調整を依頼した。

このことについて、社長が、G組合員に対し、神戸市人権推進課から連絡があったが、この問題は解決しているのではないのかと尋ねたところ、G組合員は、不適切な発言があったが、謝罪をして相手方にも納得していただいたので、問題はない旨述べた。

同年9月5日、神戸市人権推進課の担当者は、再度、会社に架電したが、会社従業員から、調整中である旨、上層部の日程がなかなか合わない旨、来週で調整したく、決まり次第連絡する旨の返事を受けた。

その後、同年10月16日、神戸市人権推進課の担当者は、再度、会社に架電したが、会社従業員から、調整中である旨、上層部の日程が出張などなかなか合わない旨、調整の上、連絡する旨の返事を受けた。しかし、その後、後記キ記載の社長による神戸市人権推進課訪問まで、会社から神戸市人権推進課へ連絡することはなかった。

(甲9、乙14、当事者 F)

カ 平成30年6月29日、組合は、会社に対し、30.6.29労働組合加入通知書を提出して、G組合員ほか2名の社員が組合に加入したことを通知するとともに、「団体交渉申入書」（以下「30.6.29団交申入書」という。）及び「分会要求書」（以下「30.6.29分会要求書」という。）を提出し、団交の申入れを行った。30.6.29労働組合加入通知書には、分会長として、G組合員の名前が記載されていた。

30.6.29団交申入書には、会社に対する要求事項として、①労働組合結成を認め、不当労働行為を行わないこと、②労働諸法令を遵守すること、③分会に、分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な施設の利用を認めること、など5項目が記載されていた。

また、30.6.29分会要求書には、「下記の通り分会要求書を提出しますので、速やかに団体交渉を開催し、円満に解決されるよう申し入れます。」として、「記」以下に、①労働条件通知書や就業規則の交付など労働条件を明示すること、②就業規則を周知すること、③賃金支払いの諸法令を遵守し、賃金明細書を交付し、賃金支払い日の午前10時ごろまでに払い出しができるようにすること、④タイムカードを設置し、労働時間を適正に管理すること、など9項目が記載されていた。

（甲2、甲3、甲4、甲47）

キ 平成30年7月4日、社長は、全社員に対し、社内ラインで、「全社員へお知らせ」と題した文書を送信した。同文書には、会社において軽度なものを含めて、十数回自動車運転に関する事故が発生した旨、安全対策及び事故時に不利な相手先の証言を防ぐため、ドライブレコーダーの設置を行う旨、兵庫、宮崎と順次行う旨、機能としては、録画、録音及びGPS機能がある旨、録画時間は300時間である旨記載されていた。

また、同日、社長は、神戸市人権推進課を訪問し、同課担当者2名と面談した。当該面談については、事前に社長が神戸市人権推進課に対し、28.12.19差別発言事件に関して説明を求める依頼を行っていたものであり、当該面談において、社長は、市からの面談の依頼があったが行われていないことについて解決しなければならないと思っている旨、詳しい話を教えてほしい旨述べた。社長は、説明を受けてから、市としてこのままでよいと思っているかと述べ、神戸市人権推進課は、このままでよいとは思っていない旨、改めて、日程調整の依頼をしたい旨述べた。

（甲5、甲10、甲47、当事者 F ）

ク 平成30年7月11日、会社代理人弁護士C（以下「C代理人」という。）は、組合に対し、「ファクシミリによるご連絡」と題する文書を送信した。この文書には、①C代理人は、会社の代理人として、組合との団交に関する一切の件を受任

したことを通知する旨、②会社は、30.6.29団交申入書の団交に応じるので、同月18日か27日のいずれかの日にC代理人の事務所で行いたい旨、③G組合員が、会社保有車両へのドライブレコーダー設置を拒んでいる点について、ドライブレコーダーの設置及び稼働は、交通事故が発生した場合の事故原因究明や車上荒らし等の防犯に資するものとして会社の資産である車両へ設置するものであり、会社の経営判断で決せられるべき事項であって、組合が口をはさむ事項ではなく、また、会社は、車両の私的利用を禁じており、プライバシー侵害の問題が生じる余地はないので会社として、ドライブレコーダーの設置及び稼働を取りやめる意向はない旨、④会社の指示にもかかわらず、これ以上、G組合員が、ドライブレコーダーの設置や稼働を拒んだり、撮影を遮る挙に出た場合、業務命令に違反したものと判断して、G組合員に対し、解雇を含めた厳重な処分を下す所存である旨記載されていた。

(甲6、甲47)

ケ 平成30年7月12日、会社は、G組合員に対し、「業務命令書兼警告書」(以下「30.7.12警告書」という。)を交付した。

30.7.12警告書には、①会社は、G組合員に対し、貸与している営業用車両のドライブレコーダー及びGPSカメラの2点を正常に作動させるよう指示し、かつ命じる旨、②この指示命令は就業規則の規定から、これに正当な理由なくしばしば従わなかったときは懲戒事由に該当する旨、③会社はこれまで再三にわたって、上記2点の設備を正常に作動させるよう命じてきたが、G組合員はこれを拒み続け、同月10日には組合の執行委員長を名乗る人物から会社宛てに、当該設備を作動させることは社員のプライバシーの侵害であり撤去されたい旨の電話があった旨、④当該見解は全く的外れの独自の見解に立つものであり、会社は容認できない旨、⑤ドライブレコーダーは、不慮の事故や車上荒らし等の発生時の証拠保全として活用するために有意義なものであり、GPSカメラについても会社の営業車両及び営業マンを有効に配置し、かつ活用するために有意義なものであり、設置することの正当性は明白である旨、⑥この2点を設置する車両は営業用車両であり、営業外の使用は想定されていないので、社員のプライバシーを侵害するものではない旨、⑦以上の次第であり、会社は改めてG組合員に対し、業務命令として上記2点の設備を正常に作動させるよう通知し、かつ、これに従わない場合には、懲戒解雇を含む厳しい処分を実施せざるを得ない旨警告する旨、⑧これらの設備を作動させない状況では、G組合員に対し、営業用車両の使用を禁止する旨記載されていた。

(甲7、甲47)

コ 平成30年7月18日、組合と会社は、団交（以下「30.7.18団交」という。）を開催し、30.6.29団交申入書及び30.6.29分会要求書の要求事項について協議した。

会社は、30.6.29団交申入書について、①会社は、労働組合を認め、不当労働行為を行わない旨、②労働諸法令を遵守する旨、③分会事務所と掲示板の貸与は行わない旨、④事前協議約款は拒否するが、組合から団交要求があれば応じる旨、⑤勤務時間内の組合活動は原則認めないが、その都度協議して対応する旨、回答した。

会社は、30.6.29分会要求書について、①労働条件はその都度口頭で知らせているが、書面で明示するところは明示する旨、②就業規則を周知する旨、③賃金明細書を交付し、賃金支払い日を明確にする旨、④早急にタイムカードを設置する旨、⑤歩合給の比率は今後明確にする旨、⑥年次有給休暇の行使日数及び残日数については、尋ねたら事務員が答えるようにする旨回答した。

また、用地の現地確認時における安全対策の周知及び風通しの良い働きやすい職場環境の整備についての回答は、次回に行うこととなった。

さらに、ドライブレコーダーの設置について、会社が、装着する目的は交通事故対策及び車上あらし対策であると述べたところ、組合は、①車内録音は事故がない場合不必要であり、事故後に相手とのやりとりを録音することで足りる旨、②顧客が同乗する営業車なので、常時車内録音するといわれると顧客と何も話せなくなり、顧客対応としてまずい旨、③事故がない日は、下車時に録音記録媒体を取外し持ち帰る旨述べた。

（甲8）

サ 平成30年7月23日、神戸市人権推進課の担当職員2名は、会社を訪問し、会社従業員1名の同席のもと、G組合員に対し、28.12.19差別発言事件についての事実確認等を行った。G組合員は、28.12.19差別発言事件について同課担当者が確認した内容を認めた。神戸市人権推進課は、G組合員と同席した会社従業員1名に対し、今後このような発言が起こらないように関連法律の説明等啓発活動を行い、本人だけでなく、会社社員一人ひとりに理解してほしいので会社としても社内啓発に努めてもらいたい旨依頼するなどした。

（甲11、証人 G 、当事者 F ）

シ 平成30年7月24日、社長は、G組合員個人に宛てて、社内ラインで、①前日複数の社員から連絡が来たが、G組合員の行った、机を叩いて、大声で叫ぶ行為は恫喝にあたる旨、②同日18時までに反省文を提出するよう求める旨等を送信した。

上記送信に対し、G組合員は、机は叩いておらず、嘘ばかりであり、次の団

交で話し合いをしたらどうかと思う旨等を返信した。

これに対し、社長は、嘘の事実を明確に文章で提示してほしい旨、机は叩いていた旨、恫喝行為に対する反省文の提出に組合は関係ない旨等を返信した。

G 組合員は、反省文を提出しなかった。

(甲12、当事者 F )

ス 平成30年7月26日、G 組合員は、30.7.26一時帰宅を行った。

同日午前9時過ぎに、G 組合員の携帯電話にG 組合員の妻から、購入した冷蔵庫がうまく設置できない旨連絡があったのを受けて、G 組合員はA社員と二人でG 組合員の自宅に戻り、その後、午前10時頃に会社に戻った。なお、最終的に冷蔵庫は業者が運搬し、G 組合員もA社員も運搬の手伝いはしなかった。

(甲13、甲47、乙14、証人 G )

セ 平成30年7月27日、会社は、G 組合員個人に宛てて、社内ラインで、①同月26日9時から10時の間にA社員を自宅に呼んで冷蔵庫を運ばせたのは、服務規律に違反する旨、②反省文の提出を本日中に行うよう求める旨送信した。これについて、G 組合員は、反省文を提出しなかった。なお、この件に関して、会社はA社員に対しては、後日、直接面談して事情聴取を行ったが、G 組合員に対しては、社内ラインで質問したのみで、面談しての事情聴取は行わなかった。

また、同日付けで、神戸市人権推進課は、会社に対し、「地元自治会との協議における発言への対応について(お願い)」と題する文書(以下「30.7.27神戸市文書」という。)を送付した。30.7.27神戸市文書には、①同月23日に会社を訪問し、28.12.19差別発言事件について確認・啓発をした旨及びその確認・啓発等の内容、②改めて会社から当該社員及び全社員への指導・啓発等を行うようよろしくお願いする旨等が記載されていた。

後日、会社は、神戸市人権推進課から受け取った人権に関する資料を全従業員に配付したが、地域住民に対して、何らかの働きかけを行うことはなかった。

(甲11、甲13、証人 G 、当事者 F )

ソ 平成30年7月30日、会社は、従前電子データで給与明細を社員に提供していたが、組合との30.7.18団交における合意を受けて紙媒体での給与明細書を社員に配付した。

G 組合員については、それ以前の電子データによる給与支給明細書には、基本給40万円と記載されていたが、同日配付された同年6月分給与についての紙の明細書には、基本給25万円及び役職手当15万円と記載されていた。

(甲14、甲15、甲18)

タ 平成30年7月31日付けで、G 組合員は、会社に対し、「反省文」と題する手

書きの文書（以下「30.7.31反省文」という。）を提出した。

30.7.31反省文には、①同28年12月19日17時より某地区自治会との協議での自身のあまりにも配慮に欠けた無神経な言動により、地元住民らに不愉快な思いをさせてしまい申し訳なく思っている旨、②会社に対して多大なる迷惑をかけたことを反省している旨、③今後このようなことがないよう、説明会において常に冷静に物事を見極め判断して働くことを心がけていきたいと思う旨記載されていた。

（乙1）

チ 平成30年8月17日、社長は、G 組合員を会議室に呼び、本件配転命令を行った。その際、以下のようなやりとりがあった。

社長が、30.7.31反省文の記載におかしいと思うところはないのかと述べたところ、G 組合員は、会社の綴りを書き間違えており、謝罪する旨述べた。また、社長が、30.7.26一時帰宅の件で反省文が出ていない旨述べたところ、G 組合員は、A社員は手伝っておらず、このようなことは聞き取り調査をしてからだと思うので、A社員を呼んでほしい旨述べた。

その後、社長は、G 組合員に対し、本件辞令を手交した。本件辞令には、「平成30年8月20日をもって、太陽光発電事業部の勤務を解き、メンテナンス事業部勤務を命ずる。」と記載されていた。G 組合員が、社長に対し、メンテナンス事業部の仕事は何かと尋ねたところ、社長は、草刈りである旨述べた。そこで、G 組合員が、ずっと草刈りなのか質問すると、社長は、そうである旨、草刈りも立派な仕事である旨述べた。

また、会社は、同日付けで、本件辞令を社内ラインの「 J 全体掲示板」に掲示した。

（甲16、甲47、証人 G ）

（3）本件配転命令後の経緯について

ア 平成30年8月18日、社長は、G 組合員個人に宛てて、社内ラインで、「20日は9時に玉津オフィスを出発します。服装は、運動靴、長袖、長ズボン、弊社入社前に現場で働いていた時と同じ、動きやすい服装で出社するように。20日から弊社で働く〇〇（B社員氏名）さんが直属の上司となります。ペアで草刈り作業をするように。」と送信した。

会社主張によると、B社員は会社の外部委託業者であったが、会社のメンテナンス事業部の人員として組み込まれ、同年9月11日に会社に入社した者であった。また、後記ク記載の同月20日付け「懲戒処分通知書」（以下「30.9.20懲戒処分通知書」という。）の記載によると、遅くとも同日には、メンテナンス事業部の課



長となっていた。

(甲17、甲23、乙6、当事者 F )

イ 平成30年8月20日から同年9月6日まで、G組合員は有給休暇を取得した。

また、平成30年8月20日付けで、組合は、会社に対し、30.8.20申入書を提出した。30.8.20申入書には、①30.7.18団交では、良好な労使関係構築の兆しが見られた旨、②ところが、同年7月30日に組合員に渡された賃金明細書は一方的に賃金を不利益変更するものであった旨、③また、同年8月17日には太陽光事業部統括部長の組合員にメンテナンス事業部への異動を命じ、草刈り作業に従事するよう指示したが、この人事異動は組合員への差別・いやがらせを非組合員に見せつけるものであり、また、役職を取り上げて賃金を引き下げ組合員の生活破綻を意図した人事権の濫用である旨、④本件配転命令の撤回または凍結を求める旨等が記載されていた。

同日後刻、会社は組合に対し、30.8.20回答書をファクシミリで送付した。30.8.20回答書には、本件配転命令に関して、以下のとおり記載されていた。

「 貴組合は、当社の G 組合員に対するメンテナンス事業部への異動命令を凍結するよう求めています。しかしながら、当社が同命令を下した理由は、G 組合員による

①商談において交渉相手に対し同和地区を差別する発言をしたこと（添付書類のとおり）

②就業時間中、家具の移動のために自宅に戻ったこと

という、営業社員としてふさわしくない行動から、これ以上当社の『顔』である営業社員として稼働させることはできないとの結論に至ったからです。

このように、G 組合員には、当社の営業社員としての適性が著しく欠如していることが判明しており、G 組合員に対する異動命令には十分な合理性が存在しています。貴組合が主張するような、組合員への差別・いやがらせでなく、不当労働行為に該当しないことは明らかであって、貴組合の主張は全くの的外れです。

よって、当社は G 組合員に対する異動命令は凍結いたしません。」

なお、添付書類として、30.7.27神戸市文書が添付されていた。

(甲18、甲19、甲23)

ウ 平成30年8月28日、組合と会社は、本件配転命令等を協議事項とする団交（以下「30.8.28団交」という。）を開催した。会社側の出席者は、C代理人のみであった。

本件配転命令に関して、組合は、会社が主張する2点の理由に関して、①

28. 12. 19差別発言事件については、当該事件から1年半の間 G 組合員は、何の注意も指導もなく、何ら問題なく営業職を務めており、本件配転命令は単なる見せしめ人事である旨、②30. 7. 26一時帰宅については、社長著書に、「…このように営業の管理体制は無きに等しいので、サボりたければサボり放題でしょう。仮にそれがバレたとしても、私が叱責したり注意することはありません。」と記載されており、本件配転命令は、この社内体制に反する旨等を主張した。

これに対して、C代理人は、社長が撤回はしないと述べている旨を繰り返し述べ、組合の主張を社長に伝え、2日後に回答する旨述べた。

同月30日、C代理人は、組合に対し、社長が撤回しないと述べているので、撤回できない旨を回答し、また、ファクシミリで、自らが、会社の代理人を辞任した旨を連絡する文書を送信した。

(甲20、甲21、甲47、証人 G )

エ 平成30年8月31日、組合は、会社に対し、「抗議及び申入書」(以下「30. 8. 31申入書」という。)を提出した。

30. 8. 31申入書には、①本件配転命令は労働組合法に違反する組合員への不利益取扱いで、G 組合員に対する見せしめ配転であることは明らかであり、直ちに本件配転命令を撤回し、組合及び組合員への謝罪を求める旨、②30. 8. 20回答書への反論、③そもそも団交に決定権も持たない弁護士しか出席しないこと自体が不誠実団交であることは明らかである旨、④早急に、使用者側の決定権を持つものが団交に出席することや G 組合員に対する見せしめ処分を撤回すること等を要求する旨記載されていた。

なお、上記②の30. 8. 20回答書への反論には、①28. 12. 19差別発言事件については、約2年前の事案であって、これまで会社から指導も注意もされたことはなく現在まで営業職を行ってきたが、組合加入直後に業種の全く違う場所への本件配転命令は、明らかに組合加入したことへの報復措置であり、優越的地位の濫用である事は明らかである旨、②30. 7. 26一時帰宅については、これまで営業職は自由に行動できていたが、組合結成直後からGPSやドライブレコーダーを強制的に取り付けるなどして、意図的に処分していることは明らかである旨、また社長著書に、営業の管理体制は無きに等しくサボったとしても社長が叱責したり注意することはない旨記載されていることからしても、組合を結成したことに対する報復措置であることは明らかである旨記載されていた。

(甲22)

オ 平成30年9月7日、組合は、会社に対し、「申入書」(以下「30. 9. 7申入書」という。)を提出した。

30.9.7申入書には、①本件配転命令の撤回を求める旨、万一、配転を強行し草刈り作業を命じるのであれば、刈払機取扱作業者の特別教育の実施を求める旨、特別教育を実施するまで G 組合員を自宅待機させ、賃金の保障を求める旨、②速やかに団交を開催し、労使間の諸問題を円満に解決することを求める旨等が記載されていた。

同日、G 組合員は、メンテナンス事業部での勤務を開始し、神戸玉津本店に本社し、ビデオを視聴する安全教育を6時間受講した。

(甲32、甲47、乙14)

カ 平成30年9月10日、会社の代理人弁護士D（以下「D代理人」という。）は、組合に対し、「回答書」（以下「30.9.10回答書」という。）をファクシミリで送信した。

30.9.10回答書には、①団交日時について同月28日か同年10月4日を提案する旨、②本件配転命令については撤回しない旨、③組合は28.12.19差別発言事件について、再三「約2年前」の出来事であることを強調するが、神戸市より対応依頼があったのは同30年7月27日であり、30.7.31反省文の提出も同月31日であり、本件配転命令と組合への加入との関連性は皆無である旨、④ G 組合員が同年9月7日に安全教育を受けたので、メンテナンス事業部の業務への従事を拒否することがあれば、業務命令違反として懲戒処分の対象となる旨等が記載されていた。

(甲33)

キ 平成30年9月14日付けで、神戸市は、G 組合員に対し、「個人情報等の開示請求に対する開示決定通知書」（以下「30.9.14神戸市文書」という。）を交付した。30.9.14神戸市文書は、G 組合員による同年8月31日付けの「神保総人第163号（平成30年7月27日）に関する決裁文書」の開示請求に係る個人情報等として開示されたものであった。

30.9.14神戸市文書によって開示されたのは、前記(2)オ、キ記載の会社と神戸市人権推進課とのやり取りがそれぞれ記載された文書2枚と、30.7.27神戸市文書であった。

(甲9、甲10、甲11)

ク 平成30年9月15日、G 組合員は、草刈り作業に従事していたところ、太陽光発電パネルのケーブルを、草刈機で切断した。

同月20日、会社は、G 組合員に対し、30.9.20懲戒処分通知書により、G 組合員を、同月21日から同月30日までの7労働日の間出勤停止とすることを通知した。30.9.20懲戒処分通知書には、G 組合員が安全配慮を著しく欠く態様で業務に従事し、上司に当たるメンテナンス事業部課長であるB社員指示にも全く従わ

ず、かつ、今般、太陽光発電パネルのケーブルを草刈機で切断し、会社に多大なる損害を発生させたことは、口頭注意にとどめることはできず、懲戒処分を下さざるを得ないとして、同月21日から同月30日までの7営業日の間、G組合員を出勤停止とし、出勤停止の間は給料を支払わない旨等が記載されていた。

同年10月3日、G組合員は、草刈り作業に従事していたところ、急斜面で足を滑らせて転落し、腰部を打撲し、その翌日から4週間休業した。G組合員は、後日、このことに関して労働災害の認定を受けた。

(甲23、甲25、甲47、証人 G )

ケ 平成30年10月4日、組合と会社は、団交（以下「30.10.4団交」という。）を開催した。会社側の出席者は、D代理人を含む弁護士2名と取締役1名であった。

30.10.4団交では、組合が、本件配転命令は不当配転である旨述べたところ、会社は、①配転理由は、G組合員が、営業社員として適性が欠けているからであり、28.12.19差別発言事件及び30.7.26一時帰宅が判明した旨、②28.12.19差別発言事件を会社が知ったのは同年7月であり労働組合結成と本件配転命令は無関係である旨、③30.7.26一時帰宅に関し、A社員は勤務時間中に抜け出して手伝いに行ったことを自分から会社に詫びを入れたが会社は嚴重注意した旨述べた。

組合が、①会社は、28.12.19差別発言事件について、遅くとも同29年8月には認識していたはずで、それを裏付ける証拠がある旨、②30.7.26一時帰宅について、営業の管理体制は、社長著書にあるとおりサボったことがバレても叱責しないのが社内体制であり、これに反している旨述べたところ、会社は、G組合員は営業社員としてふさわしくなく、配転は撤回しない旨述べた。

会社が、今後の方針について社長と相談の上で2日後に回答することになり、団交は終了した。

(甲34)

コ 平成30年10月6日、会社は、組合に対し、30.10.4団交において回答を求められた点についての回答書であるとして、「回答書」（以下「30.10.6回答書」という。）をファクシミリで送信した。

30.10.6回答書には、①団交で回答したとおり、本件配転命令を撤回する意向はない旨、②論点によるが、本件配転命令以外の各論点について、以後も団交で交渉する意向はある旨記載されていた。

(甲35)

サ 平成30年10月10日、組合は、会社に対し、「抗議書」（以下「30.10.10抗議書」という。）を提出した。

30.10.10抗議書には、①30.10.6回答書は、本件配転命令は撤回しないという従

前の結論のみを繰り返したものであり、会社の姿勢は労使関係に混乱を持ち込むもので、強く抗議する旨、②28.12.19差別発言事件について、会社は遅くとも平成29年8月には認識していたことは、神戸市の資料で裏付けられている旨、③30.7.26一時帰宅を処分理由とすることは、社長著書の記載内容と矛盾している旨、④本件配転命令は、組合結成に対する嫌がらせであり、即刻撤回するとともに、組合への謝罪を求める旨等が記載されていた。

(甲36)

シ 平成30年10月19日、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「30.10.19回答書」という。)をファクシミリで送信した。

30.10.19回答書には、30.10.10抗議書に回答するとして、①既に団交においても書面においても回答済みのおり、本件配転命令は、会社の人事権の行使として正当である旨、②神戸市人権推進課の調査を経て、28.12.19差別発言事件を具体的に把握したのは平成30年7月であり、差別発言を行う者を会社営業社員として使用できるはずはない旨、③本件配転命令を撤回する意向はなく、謝罪もしない旨記載されていた。

(甲37)

ス 平成30年10月23日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(4) 本件申立て以降の経緯について

ア 平成30年10月31日、G 組合員は、クリニックで、「ストレス障害(抑うつ、睡眠障害、食思不振、急激な体重減)」の診断を受け、「診断書」(以下「30.10.31診断書」という。)を交付された。

30.10.31診断書には、①上記診断にて、今後2か月の自宅療養を要する旨、②本人言によると、最近配転され、終日監視下で草刈り作業をさせられているとのことだが、本人がこれまで積み上げてきた業務と全く違い、これがそもそものストレスの原因になっていると思う旨等が記載されていた。

(甲39)

イ 平成30年11月から同31年4月21日まで、G 組合員は、会社を休業した。同月22日、G 組合員は、仕事に復帰し、メンテナンス事業部の業務として草刈り作業に従事した。

(甲47、証人 G )

ウ 令和元年7月5日、G 組合員は、会社を退職した。

(証人 G )

エ 本件申立ての審問において、G 組合員が土地の買取りで他社に地主を紹介したとする件について、審査委員が「陳述書によると、2018年の10月頃に判明しま

したということなんですか。」と質問したのに対し、社長は「はい。」と述べ、さらに審査委員が「その前にはわかっていないんですね。」と質問したのに対し、社長は「そうです。」と述べた。

(当事者 F )

2 会社が、G 組合員に対し、平成30年8月20日付けで太陽光発電事業部からメンテナンス事業部への配転を行い、同日以降に草刈り作業等に従事させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、本件配転命令の不利益性の有無について、会社は、本件配転において賃金の減額はなく、また、メンテナンス事業部において草刈り作業は重要な業務であり、G 組合員以外の従業員も普通に行っている業務であり、G 組合員に待遇面での不利益性は皆無である旨主張するので、以下、この点について検討する。

本件配転によって、G 組合員に賃金の減額等の経済的損失があったと組合が主張しているのか否かは判然としないが、前記1(2)ア、エ、チ、(3)ア認定によれば、① G 組合員は、平成26年に入社した時から、太陽光発電事業部で営業業務を行っていたこと、②本件配転命令時、G 組合員の役職は太陽光事業部統括部長であったこと、③同30年8月17日、社長は、G 組合員に本件配転命令を行い、仕事は、草刈りである旨述べたこと、④同月18日、社長は、G 組合員に対し、B社員が直属の上司になる旨連絡したこと、⑤B社員は、本件配転命令の時点では外部委託業者であったこと、が認められ、これらのことからすれば、G 組合員は、入社後一貫して営業職に従事していたにもかかわらず、本件配転命令によって、それまでの知識や経験とは無関係の草刈り業務に従事することになったのであり、しかもそれまで部長職であったにもかかわらず、外部委託業者であった者が直属の上司になったことも考慮すれば、本件配転命令が、G 組合員にとって精神的不利益性を有するものであったことは否定できない。

なお、会社は、安全教育を施し、業務習熟を図るなど、G 組合員の安全面にも配慮していた旨主張するが、たとえそうであるとしても、そのことにより、本件配転命令の不利益性が否定されることにはならない。

(2) 次に、本件配転命令の理由の合理性についてみる。

前記1(1)ア認定のとおり、本件配転命令時に有効であった会社の就業規則の第9条には、人事異動について、「会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。」と規定されており、会社は、人事権の行使として、会社の判断で社員の配転を行うことができる。

もっとも、業務上の必要性などの合理的理由なく配転した場合、不当労働行為と

なり得る場合も考えられるところ、会社は、本件配転命令を行った理由として、①28.12.19差別発言事件、②30.7.26一時帰宅、③その他営業職として不適格性を示す事情があった旨主張するので、以下、会社が本件配転命令を行った理由について、上記主張に沿ってみる。

ア 28.12.19差別発言事件について

組合は、会社がそれまで10か月間も要請を放置してきた神戸市人権推進課に対し、分会結成通知の直後に連絡を取ったことなどからして、28.12.19差別発言事件は本件配転命令のために利用されただけである旨主張し、会社は、平成29年8月21日に神戸市人権推進課から電話で面談を求められた時点では、G組合員による「解決した」という言葉を信頼しており、多忙でもあり、日程調整がつかなかったが、その後、G組合員についてクレームの電話があったことから疑念を抱き、同30年7月4日に神戸市人権推進課を訪れ、28.12.19差別発言事件の問題の大きさを認識し、その後速やかに本件配転命令を実施したのであるから、組合加入と全く関係がない旨、主張するので、以下、この点について検討する。

前記1(2)ウ、オ、カ、キ、サ、セ、チ認定のとおり、①平成28年12月19日、G組合員による28.12.19差別発言事件があり、同日後刻、G組合員は、社長に対して同日の住民説明会でトラブルが起きたが解決した旨報告したこと、②同29年8月21日から10月16日までの間、神戸市人権推進課が、複数回会社に架電し、28.12.19差別発言事件についてG組合員及び社長と面談したい旨申し入れ、これに対して、会社は、上層部の日程が合わない旨の回答を繰り返し、調整の上連絡する旨述べたが、その後連絡を行わなかったこと、③同30年6月29日、組合は、会社に対し、G組合員らが組合に加入したこと等を通知したこと、④社長は、上記面談が実施できていないことに関して状況の説明を求める依頼を事前に行った上で、同30年7月4日、神戸市人権推進課を訪問し、同課担当者に対して、面談の依頼があったが行われていないことを解決しなくてはならないと思っている旨及び市としてこのままでよいと思っているかと発言し、これに対し、同課担当者は、改めて日程調整の依頼をしたい旨発言したこと、⑤同月23日、神戸市人権推進課の担当者は、会社を訪問して28.12.19差別発言事件に関する事実確認を行い、さらに会社としても社内啓発に努めてもらいたい旨依頼したこと、⑥同月27日付けで、神戸市人権推進課は、30.7.27神戸市文書を送付し、会社に対してG組合員及び全社員への指導・啓発を依頼したこと、⑦同年8月17日、G組合員は本件配転命令を受けたこと、が認められる。

これらのことからすれば、G組合員が、28.12.19差別発言事件を生起させたことは、看過できない問題であり、非難されて然るべきである。一方で、30.7.27

神戸市文書を会社が受けるに至った経緯をみると、会社は、同29年8月から同年10月にかけての、神戸市人権推進課からの複数回の架電に対して、日程調整中であるとして面談に応じず、また、会社から連絡するという約束も守らずに、半年以上何らの返答もしていなかったにもかかわらず、30.6.29組合加入通知書により、組合がG組合員らの組合加入を通知した数日後に、突如として、社長自らが神戸市人権推進課に、過去の面談希望について現状の説明を求める旨の連絡をし、同年7月4日に社長が同課を訪問し、同課担当者に対して、面談が行われていないことについて、市としてこのままでよいと思っているかと述べて、面談を働きかけていることが認められる。このような、それまでの会社の対応との違いや、30.6.29組合加入通知書との時間的近接性からみると、この会社の行動は、あまりにも不自然であり、本件配転命令を行うために、その根拠を求めてあえて同課を訪問したものと評価せざるを得ない。

会社は、何か月間も放置していた28.12.19差別発言事件について調査することになったきっかけは、G組合員についてクレームの電話があり、疑念を抱いたことにある旨主張するが、この会社の主張を裏付ける事実の疎明はない。また、会社は、28.12.19差別発言事件についてG組合員の説明を信じて解決済みの問題と認識していた旨主張するが、その後も、神戸市人権推進課から複数回にわたって、このことについて面談を行いたい旨の連絡を受けていた以上、解決済みであると信じたという主張は信用できない。

以上のことからすれば、本件配転命令を行ったことの根拠が28.12.19差別発言事件であるという会社の主張は措信しがたく、採用することはできない。

#### イ 30.7.26一時帰宅について

会社は、30.7.26一時帰宅におけるG組合員の行動は、営業社員の裁量を逸脱・濫用したものであるから、これ以上営業職として用いることはできないと会社が判断したことは合理的である旨主張するので、以下検討する。

前記1(1)イ、(2)ス認定のとおり、①社長著書において、「このように営業の管理体制は無きに等しいので、サボりたければサボり放題でしょう。仮にそれがバレたとしても、私が叱責したり注意することはありません。」と記載されていること、②平成30年7月26日、G組合員は、30.7.26一時帰宅を行い、同日午前9時過ぎに、同僚のA社員とともに自宅に戻り、その後、同日午前10時過ぎに会社に戻ったこと、が認められる。

これらのことからすれば、G組合員が、30.7.26一時帰宅を行い、約1時間にわたり同僚とともに業務を離脱したこと自体は、問題がないとはいえない。しかしながら、会社も、営業社員には、社風として、細かく指示を出したり報告させ



たりしていないことを認めており、社長著書の記述もそれを裏付けているといえ、そうすると、このような就労実態や社長の方針からして、営業社員である G 組合員が、1 時間程度職場を離脱して自宅に戻ることに問題がないと考えたとしても、殊更に非難されるべきものとまではいえず、このことをもって、営業社員の資質が疑われるとして、本件配転命令の理由とする会社の対応は、上記職場環境の中で、著しくバランスを欠いたものといわざるを得ない。

したがって、30.7.26一時帰宅を本件配転命令の理由とする会社の主張は採用できない。

ウ また、会社は、G 組合員の営業職としての不適格性を示す事情もあるとして、① G 組合員による土地の横流しが発覚した旨、② G 組合員が、自身の不適切な写真をグループチャットに送信した旨をも主張する。

しかし、前記1(3)イ、ケ、(4)エ認定によれば、そもそも会社からの30.8.20回答書やその後に行われた30.10.4団交において、本件配転命令を下した理由として、これら①、②の事項には全く触れられていないこと、しかも、①については、社長が、当該事項が判明したのは平成30年10月頃である旨証言しており、同年8月17日に行われた本件配転命令の根拠となり得ないのは明白であり、また、②についても、本件申立ての審問の陳述(第1回審問速記録19頁～20頁)において初めて主張された事項である上、そもそも、その時期が、最終陳述書の主張においても特定されていないのであるから、当該会社主張は到底採用することができない。

エ 以上のとおり、会社の主張はいずれも採用できず、本件配転命令に合理的理由があると認めることはできない。

(3) 最後に、当時の労使関係についてみる。

前記1(2)カからコ、シ認定のとおり、①平成30年6月29日、組合は、会社に対し G 組合員ほか2名の社員が組合に加入したことを通知し、労働条件の明示や就業規則の周知などを始め、合計14項目について団交を要求したこと、②同年7月4日、会社は全社員に対し、録画、録音及びGPS機能のあるドライブレコーダーの設置を行う旨文書で通知したこと、③同月11日、会社は、組合に対し、G 組合員が会社保有車にドライブレコーダーの設置を拒んでいる点について、会社はその設置等を取りやめる意向はなく、これ以上、G 組合員がドライブレコーダーの設置等を拒むなどした場合、厳重な処分を下す所存である旨通知したこと、④同月12日、会社は G 組合員に対して、ドライブレコーダー及びGPSカメラの正常な設置を要請し、これに従わない場合は懲戒解雇を含む厳しい処分を実施せざるを得ない旨警告することなどが記載された30.7.12警告書を送付したこと、⑤30.7.18団交にお

いて、組合と会社の間で当該ドライブレコーダーにかかるやりとりが行われたこと、⑥同月24日、会社は G 組合員にその前日の行為について反省文を提出するよう求め、G 組合員がそれは嘘であるとして、団交で交渉することを提案したのに対し、会社は、反省文の提出に組合は関係ない旨等を返信したこと、が認められる。

これらのことからすると、本件配転命令当時、組合と会社は、少なからず対立関係にあったことが推認できる。

- (4) 以上を総合的に判断すると、本件配転命令には合理性がなく、G 組合員が組合に加入して分会長として会社の方針に反対するなど積極的に組合活動を行っていたことを会社が嫌悪して行った、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといわざるを得ず、またこれにより、組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を企図したものである。

したがって、会社が、G 組合員に対し、平成30年8月20日付けで太陽光発電事業部からメンテナンス事業部への配転を行い、同日以降に草刈り作業等に從事させたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

組合は、本件配転命令の取消し及び従前の部署への復帰を求めるが、本件申立て後に G 組合員は会社を退職していることから、主文をもって足りると考える。

また、組合は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年2月10日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印