



当社が、貴組合の組合員であるA2に対し、平成29年2月20日付けで美祢営業所への配置転換を命じたことは、山口県労働委員会及び中央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。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、再審査被申立人X1労働組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2」という。）を、平成29年2月20日（以下「平成」の元号は省略する。）付けで美祢営業所への配置転換を命じたこと（以下「本件配転命令」という。）が、組合の組合員であることを理由とした不利益取扱い（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号該当）であるとして、同年3月7日に、組合が、山口県労働委員会（以下「山口県労委」という。）に対し、救済を申し立てた事案である。

なお、組合は、同年9月11日、本件配転命令は支配介入（同条第3号該当）でもある旨の主張を追加している。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A2に対して行った本件配転命令を取り消し、速やかに山口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。

### 3 初審命令の要旨

山口県労委は、30年7月26日、本件配転命令が労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、本件配転命令に係る文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨の命令（以下「初審命令」という。）を発し、同年8月1日、同命令を各当事者に交付した。

### 4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服として、30年8月13日、初審命令が救済を命じた部分の取消し及び同部分に係る救済申立ての棄却を求める再審査を申し立てた。

したがって、本件再審査の範囲は、本件配転命令の労組法第7条第1号の不当労働行為該当性である。

### 5 再審査における争点

本件配転命令は、A2が組合員であることを理由とする不利益取扱い（労組法第7条第1号）に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

以下のとおり、本件配転命令は、A2及び組合の影響を山口営業所から排除するために、不利益な取扱いをしたものであって、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

- (1) 本件配転命令の不利益性

本件配転命令により、通勤距離は、10キロメートルから約40キロメートルと遠距離になり、通勤時間は、約15分から60分と増えた。月額通勤手当は、7000円から1万5000円へと増額されたが、通勤に要する燃料代には不足している。A2は自家用車での通勤となるため、自家用車のタイヤやオイル等の損耗も早まる。

また、A2は、配転先の美祿営業所では、営業車を貸与されておらず、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。美祿営業所には、A2が山口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、道具等もないなど、A2は美祿営業所において職場八分の状態に置かれている。

したがって、本件配転命令は不利益な取扱いである。

## (2) 不当労働行為意思

本件配転命令は、業務上の必要性がなく、人選の合理性もないものであり、専ら組合員であるA2を山口営業所から排除するためにされたものであって、不当労働行為意思が認められる。

ア 本件配転命令は、以下のとおり、業務上の必要性がない。

美祿営業所では、所長のB3（以下「B3」という。）が周南営業所勤務となった27年9月1日以後、ほぼ責任者不在の状態が続いており、本件配転命令前は、女性事務員2名とA4副執行委員長（以下「A4」という。）とC1（以下「C1」という。）の4名体制で、A4が営業とリース業務を兼務し、営業のC1もリース業務を手伝っていた。

会社は、本件配転命令後にB3を美祿営業所勤務とし、B3は、退職するC1の顧客を引き継いだ上、新たに採用した営業担当者のC2（以下「C2」という。）と営業活動を行っていることから、

A 2 を異動させてまで美祢営業所で欠員補充を行う必要性はない。

また、B 3 は、C 2 が同年 6 月末日に退職してからは C 1 の顧客を担当していることから、本件配転命令の必要性はなかった。

イ 本件配転命令には、以下のとおり、人選の合理性もない。

(ア) A 2 は、求人票のとおり、山口営業所のリース部門に限定して採用されており、採用当時、会社の就業規則には転勤に関する規定はなく、異動・転勤があるとの説明を一切受けていない。

また、退職した C 1 は営業担当であったところ、会社では、営業担当者に高压ガスの取扱いに必要な資格を取得させている。高压ガスの配送は、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。A 2 には資格取得の指示もなく、入社以来リース部門の経験しかないことから、C 1 の後任として適任ではない。

したがって、A 2 は、美祢営業所へ配転させる対象者として適任ではない。

(イ) 美祢営業所への通勤には、A 2 より近距離の社員が他にもおり、また、定年後に再雇用されていた A 3 副執行委員長（以下「A 3」という。）は、本社に仕事がないという理由で、29 年 4 月に雇止めされていることから、会社は、A 3 や本件配転命令時に入社していた社員を C 1 の後任として検討することも可能だったはずである。

しかし、会社は、本件配転命令に際し、A 2 以外の人選は検討していない。

ウ 本件配転命令は、以下のとおりの同命令に至る経緯等からみて、不当労働行為意思に基づいてされたものである。

組合は、16 年 4 月の結成以降、組合員が所属する各事業所にお

いて、会社の違法行為の根絶などの啓蒙活動を行っていた。25年から各事業所の労働者代表に組合員が選出され、会社は、労働者代表である組合員と36協定を締結するために、労働条件の改善を要求する組合との団体交渉に応じていた。A3及びA2は、それぞれ本社及び山口営業所の労働者代表に選出されていたところ、25年及び26年は、会社と36協定を締結していたが、27年は、労働条件改善に係る団体交渉における合意事項を会社が実行しなかったことから、36協定の締結には至らなかった。

そこで、会社は、組合の活動を分断すべく、A5書記長（以下「A5」という。）及びA4に対して、労働者代表になることはできない工場長や美祢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。また、会社の総務部長代理であるB2（以下「B2」という。）は、労働者代表に立候補することへの警告として、A2に対して小野田営業所への転勤を打診した。

しかし、打診はいずれも失敗に終わり、28年は、A2が山口営業所で、A4が美祢営業所でそれぞれ労働者代表に選出され、団体交渉を行ったものの合意に至らず、両営業所における36協定の締結には至らなかった。

そこで、会社は、美祢営業所のC1の退職を利用して、A2を山口営業所から排除するために本件配転命令を強行したのである。

### (3) 会社の判断枠組みに対する反論

会社は、本件配転命令の不当労働行為該当性を判断するに当たり、東亜ペイント事件（最高裁昭和61年7月14日第二小法廷判決）における、配転命令の権利濫用該当性についての判断要素を用いるべきである旨主張するが、東亜ペイント事件と本件とは事案を異にする。

## 2 会社の主張

本件配転命令は、以下のとおり、不利益な取扱いでなく、合理的理由に基づく有効なものであって、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

(1) 判断枠組み

配転命令として有効であれば、組合員ゆえの不利益取扱い（労組法第7条第1号）とは認められないのであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為該当性の判断に当たっては、東亜ペイント事件で示されている判断基準（①通常甘受すべき程度を越える不利益の有無、②業務上の必要性、人選の合理性、③他の不当な動機・目的の有無）にのっとって判断されるべきである。

(2) 本件配転命令の不利益性

東亜ペイント事件の判決によれば、不利益とは「通常甘受すべき程度を超える不利益」を指すものであり、本件配転命令における不利益は、以下のとおり、通常甘受すべき程度を超えるものとはいえない。

すなわち、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ものであるほか、転居を伴うものでもなく、通勤手当の補填もしているものであって、本件配転命令後も、A2の賃金や労働条件は下がってはいない。

また、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のであるから、A2の自家用車通勤が特別というものではない。

したがって、本件配転命令における不利益は、通常甘受すべき程度を超える不利益とはいえないから、不利益な取扱いには当たらない。

(3) 業務上の必要性と人選の合理性

本件配転命令は、以下のとおり、業務上の必要性、人選の合理性があるものである。

ア 本件配転命令は、5名体制であった美祢営業所の職員のうち、3名が退職するという事態が生じた場合の欠員を補充するためにされた緊急措置であり、業務上の必要性はある。

イ 本件配転命令の人選には、以下のとおり、合理性がある。

(ア) 会社とA2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、A2をリース部門に限定して採用したということはない。

また、山口営業所と美祢営業所の業務は同様であって、A2は、山口営業所における業務全般に従事していた。山口営業所や美祢営業所における業務について特殊な能力は必要なく、A2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ため、欠員の補充としては適任であった。

加えて、A2は仕事に対する意欲が薄れていて、仕事の積極性に欠けていたが、配転を契機として仕事に対する意欲を出してもらおうと意図して本件配転命令の対象としたのである。

(イ) 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、A2が適任であると判断したものである。他の者ではA2以上に通勤が遠くなるほか、新入社員では、営業所での即戦力にはならない。

また、29年2月15日の所長会議では、C3（以下「C3」という。）及びC4（以下「C4」という。）の名前は出たが、C3は美祢営業所に在籍していた際の評価が悪く、C4は代表取締役社長B1（以下「社長」という。）の息子であるC5（以下「C5」という。）を山口営業所で指導していることから、A2と比較検討するまでもなく却下され、小規模の企業で人材が限られている会社では、「A2しかないじゃないか」ということになったものである。

(4) 他の不当な動機・目的の有無

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、会社では、配転は従前から臨機応変に行われており、同意を要件とはしていないし、同意を得て配転を実施するという慣行が存在するわけではない。あらかじめ打診することはあるが、打診をしてもこれを拒否する従業員はおらず、A2が労働組合を背景にして同意しなかったことが例外であった。加えて、B2は本件配転命令を円満に実施するため、29年1月30日と同年2月1日の2回にわたってA2と事前交渉しており、手続上も強引なことはしていない。A2も、本件配転命令に係る辞令を異議なく受領している。

また、山口営業所は労働者が10名未満であるため法定労働時間の特例（労働基準法第40条、労働基準法施行規則第25条の2）が適用され、36協定が締結されていなくとも、時間外労働が法定時間を超過したことはなかった。したがって、本件配転命令は、36協定を締結するために労働者代表であったA2を同営業所から排除するべくされたものでもない。

そして、本件配転命令によって、組合活動に影響することはない。

したがって、本件配転命令は、上記業務上の必要性からされたものであって不当な動機・目的に基づいたものではない。

### 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44年1月8日に設立され、資本金は3000万円、29年3月1日時点の従業員数は48名程度である。

イ 会社は、肩書地に本社を置き、美祢市に所在する美祢営業所の他、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、高圧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 組合は、会社に関わる労働者を構成員とし、16年4月14日に結成された。本件初審申立て時の組合員数は5名であり、上部団体のX2地域労働組合総連合に所属している。

イ 組合の執行委員長は、本件初審申立て時はA3であったが、本件初審結審後の30年4月10日、A1（以下「A1」という。）が執行委員長に就任し、A3は副執行委員長となった。

なお、A2は、組合結成時から組合の組合員であった。

2 労使関係等

(1) 当事者間には、組合結成前の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、山口県労委への不当労働行為救済申立てに限っても、本件初審を含めて8回を数える。上記申立てについては、いずれも山口県労委が一部救済命令を発し、中央労働委員会への再審査申立て、さらにはその一部は行政訴訟へと発展している。

(2) 現在も、A1と会社は解雇を巡って民事訴訟で係争中であるほか、本件初審申立て時は会社に再雇用されていたA3が、本件初審申立て後の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、29年2月22日、会社は、A1が社長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を相手方として、

社内への立入を禁止する旨の仮処分を申し立てた。

(3) 本件初審結審後、美祢営業所に勤務していたA2は30年5月31日をもって退職し、現在、会社に勤務する組合員は、美祢営業所のA4及び本社充填所のA5の2名となっている。なお、A2は、退職後も組合員である。

(4) B2は、21年1月から会社に勤務し、総務部長代理として労務管理を担当するほか、近年は、組合との団体交渉に出席していた。

B2に人事異動や賃金の決定権限はないが、社員に転勤（これに対する手当の支給も含む。）の打診を行うことはあった。

### 3 会社における社員の転勤状況

(1) 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。

(2) 会社は、本件配転命令以前も社員に対して転勤等を命じており、人事異動の状況は別紙1のとおりである。

(3) B2は、社員の転勤事情に関連して、初審審問における組合側からの「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。

### 4 A2の採用時の状況と本件配転命令に至る経緯

(1) A2の山口営業所採用に至る事情及びその後の勤務状況等

ア A2は、山口営業所が自宅や実家に近く、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、12年11月に採用された。

イ A2の採用時の会社による求人票には、山口営業所が事業所として記載されているほか、おおむね以下の内容の記載があった。

- (ア) 職種 リース関連作業員
- (イ) 就業場所 事業所の所在地に同じ
- (ウ) 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 山口市内及び小郡、防府
- (エ) 平均労働日数 23日

ウ A2は、採用後、本件配転命令に至るまでの間、異動することなく山口営業所で勤務しており、本件配転命令後も山口市内の自宅に居住している。

エ A2は山口営業所において、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、A2専用の営業車を与えられたことはなかった。

## (2) A2に対する会社の評価

ア 会社は、21年夏季賞与時から従業員の評価方式を変更し、営業所ごとの相対評価で、原則、各査定項目を平均3点、全9項目で合計平均2.7点としていた。

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、A2の査定は2.7点を下回っていた。

イ B2は、会社によるA2の評価が低いことを認識していたが、A2の山口営業所における具体的仕事内容については詳細を把握していなかった。もっとも、B2は、A2の商品知識に関して「機械に対する原理に関しては長けている」旨の認識はあった。

## (3) 本件配転命令に至る経緯

ア 28年10月、B2がA2に対し、給料の割増を条件に人手不足の小野田営業所への転勤を打診したが、A2は、山口営業所勤務よ

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 29年1月下旬頃、B 2は、B 4周南営業所長から、美祿営業所のC 1から退職届が出ている旨知らされた。

ウ この頃、B 2は、B 5元営業推進部長から、美祿営業所のC 1の後任として、A 2がいいのではないかと提案された。

エ 29年1月30日ないし同年2月1日、B 2はA 2に美祿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。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った。

オ 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 29年2月3日、A 2は、B 2に美祿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 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、A 2の配転に関する議題を加える旨書面にて会社に通知した。

同書面には、B 2が組合への事前説明を経ず、A 2に配転を打診したことに対する抗議に始まり、A 2の採用が山口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旨の記載があった。

ク 29年2月8日、組合は会社に対し、会社がA 2に美祿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 29年2月9日、団体交渉が開催され、組合はA2に対する配転に係る打診について、B2に確認した。この団体交渉において、B2は、A2の配転については今は白紙になっている旨述べた。

コ 29年2月15日、所長会議が開催された。出席者は、北九州営業所長を除く全所長とB2で（通常、B2は出席しない。）、社長は欠席した。

当該会議において美祢営業所の欠員補充について協議する中、B2は、組合から上記クの通告があった旨報告した。美祢営業所への配転については、A2を配転させる旨の結論に至り、この決定事項を社長に報告してA2の配転辞令を作成の上、翌日交付することになった。

当該会議における人選について、B2は、初審審問において、組合からの反対尋問のみならず審査委員からの補充尋問に対して、当該会議ではA2以外は検討されず、名前も出ていない旨証言した。もっとも、当委員会における審問においては、B2は、C3とC4の名前が出た旨証言した。

サ 29年2月16日、A2は、同月20日付けで美祢営業所勤務を命ずる旨が記載された本件配転命令に係る辞令を、山口営業所所長のB6（以下「B6」という。）から受け取った。その際、A2は「自分を辞めさせたいのか」と異を唱えたが、B6は「もう決まったことだから」と返答したのみで、本件配転命令に係る事情説明等はなかった。

シ 会社は組合に対し、29年2月16日付けの書面により、本件配転命令を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

転命令は、「美祢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、A 2を選定した理由として、「A 2は美祢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A 2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」旨記載されている。

ス 美祢営業所におけるA 2の任期につき、B 2は、配転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。

#### 5 本件配転命令後の経緯

- (1) 29年2月20日から同月24日までに掛けて、組合は、上記4(3)クの通告どおり、本社敷地内においてストライキを行った。A 1とA 2は全期間参加し、A 3、A 4及びA 5は20日と21日に参加後、22日からは業務に戻った。
- (2) ストライキ期間中の29年2月22日、会社は、社長が本社でA 1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。
- (3) 社長は、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、おおむね、組合から団体交渉の申入れがあったが、上記(2)のとおり社長がA 1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。
- (4) 組合は、会社に対し、29年2月24日付け「団体交渉開催の催告書（A 2に対する転勤の条件について）」と題する書面を送付して団体交渉の開催を要求したが、開催されることはなかった。
- (5) A 2は、29年3月6日から美祢営業所に出勤し、その通勤には自

家用車を使用した。本件配転命令後、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、通勤手当は山口営業所勤務時の7000円から1万5000円に増額された。また、通勤時間は長くなった（別紙2参照）。

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。

「（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, 0 0 0 円
2	5 Km～ 1 0 Km以下	月額	7, 0 0 0 円
3	1 0 Km～ 1 5 Km以下	月額	1 0, 0 0 0 円
4	1 5 Km以上	月額	1 5, 0 0 0 円

(6) 組合は、29年3月7日、山口県労委に対し、本件配転命令が労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして本件救済を申し立てた。

#### 6 自宅及び営業所間の距離・時間等

A2の自宅及び美祢営業所間を自動車により移動する際の距離、時間、及び有料道路使用料金は別紙2のとおりである。なお、特段表記のない限り、一般道路を使用した区間を示すものである。

#### 7 山口営業所の状況

- (1) 28年12月15日時点の山口営業所は、B6、C4、A2及びC6（以下「C6」という。）の4名体制であった。
- (2) 28年12月28日付け人事異動通知書により、29年1月16日付で本社勤務であったC5の山口営業所への人事異動が発表された。上

記異動により、同年2月1日以降、山口営業所は、B6、C4、C5、A2及びC6の5名体制となり、この中で組合員はA2だけであった。

(3) 29年1月頃、会社は山口営業所のC6に、美祢営業所への業務支援ないし異動を打診したが、C6は山口営業所在籍のままであった。

(4) 29年2月の本件配転命令により、山口営業所は、B6、C4、C5及びC6の4名体制となり、山口営業所に組合員はいなくなった。

## 8 美祢営業所の状況

(1) 美祢営業所が所在する美祢市は、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。

(2) 28年12月15日現在において、美祢営業所の職員は、所長であるB3、A4、C1、C7（以下「C7」という。）及びC8（以下「C8」という。）であった。このうち、B3、A4及びC1は営業担当、C7及びC8は事務員であった。B3は、美祢営業所と周南営業所の業務を兼務しており、周南営業所における兼務業務により美祢営業所に不在がちであった。

(3) 29年1月下旬までに、B2は、美祢営業所の職員のうち、C1、C7及びC8が退職する意向であることを把握した。

(4) 29年1月ないし2月、欠員補充として、本社から事務員としてC9（以下「C9」という。）が美祢営業所へ異動となった。また、業務支援として、小野田営業所のC10（以下「C10」という。）が美祢営業所に通勤した。会社は、C10の通勤は、冬季の限定された期間で、かつ、小野田営業所から美祢営業所までの営業所間における移動であることから、C10に冬用タイヤを装着した社有車を使用させていた。

(5) C1、C7及びC8の3名は、29年3月末で退職した。

(6) 29年2月1日に新規雇用されたC11（以下「C11」という。）は、

研修後の同年4月1日から事務員として美祢営業所に配属された。また、C10は、同月30日に小野田営業所勤務に戻った。

- (7) 29年4月1日に新規雇用されたC2は、同日に美祢営業所に配属されたが、同年6月30日に退職した。C2はB3に連れられて顧客を回っており、C2の退職後は、B3だけで顧客を回っていた。
- (8) C2の退職後、美祢営業所の人員は、B3、A4、A2、C9及びC11の5名となった。
- (9) B2は、A2の美祢営業所における業務内容、業務実態を把握していない。

## 9 労働者代表選出と36協定の締結状況

### (1) 36協定締結に係る労働者代表選出の状況

#### ア 山口営業所における労働者代表

山口営業所では、25年から28年まで、A2が労働者代表に選出され、本件配転命令の後、29年は非組合員であるC4が選出された。

#### イ 36協定締結状況と労働者代表

36協定の締結状況と各営業所における労働者代表は、別紙3のとおりである。

### (2) 28年分の36協定締結に係る団体交渉経過

ア 27年12月15日及び同月28日の団体交渉において、組合は、28年度の昇給につき従業員全員の職能給を3号上げること等を要求したが、28年1月22日の団体交渉においても、会社が28年の賞与や昇給について社長と話がついていないことを理由として交渉できないとしたために、合意に至ることはなかった。

これを受けて、A3とA2は、36協定の締結について、組合との合意が成立するまでは締結できないと述べた。

イ 28年2月24日の団体交渉において、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述べた。

ウ 28年6月24日の団体交渉において、組合は36協定を締結する条件として2号分の昇給を会社に要求したが、会社はこの要求に応じることはなかった。

労働者の代表が選り直されることはなく、28年に36協定が締結されることはなかった。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 労組法第7条第1号の判断枠組み

- (1) 本件配転命令が、A2が組合員であることを理由とする不利益取扱い（労組法第7条第1号）に当たるか否かについては、①本件配転命令の不利益性及び②不当労働行為意思の有無を検討することとする。
- (2) 会社は、配転命令として有効であれば、組合員ゆえの不利益取扱いとは認められないのであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為該当性については、東亜ペイント事件で示されている判断基準にのっとって判断されるべきであると主張する。

しかし、労組法第7条第1号が労働組合の組合員であること等を理由とする不利益取扱いを不当労働行為として禁止しているのは、このような不利益取扱いが労働者らによる組合活動一般を抑制ないし制約する効果を持つからであり、そのため、同号は、要件として、不利益取扱いと、労働組合の組合員であること等の故をもってしたことを規定したものと解される。

これに対し、東亜ペイント事件の判決は、転勤命令の私法上の効力が争われた事件について、転勤命令が権利濫用法理による規制を受けることを明らかにしたものである。

このように、労組法第7条第1号と配転命令が私法上権利濫用による規制を受けることとは、制度の趣旨・目的を異にするものであるから、本件配転命令が労組法第7条第1号の要件に該当するか否かと、本件配転命令が会社側の配転権の濫用により私法上違法、無効とされるものであるか否かとは別個の問題であるというべきである。したがって、本件配転命令の私法上の効力の判断基準を同号の不当労働行為の成否の判断に用いるのは相当でなく、会社の上記主張は採用することができない。

もともと、本件配転命令が合理的なものであるか否かは、不当労働行為意思の有無を判断する際の判断要素の一つとなり得るものであるから、不当労働行為意思について検討する際に本件配転命令の合理性について判断することとする。

## 2 本件配転命令の不利益性

会社における配転命令は、会社の就業規則に基づき行われるもので（前記第3の3(1)）、会社では、本社と営業所間及び営業所間の各配転は、本件配転命令以外にも認められ、配転そのものは珍しいものとはいえない（同3(2)）。しかし、会社において、本人が異動を拒否した場合でも配転をした例は、本件配転命令以外には認められない（同3(3)）。本件配転命令は、このように本人の意向に沿わない配転は行われていないという実情の下で、A2が美祿営業所への異動を明確に拒否したにもかかわらず行われたのであり、A2のみならず他の従業員一般にとっても不利益なものであるといえる。

また、本件配転命令によりA2の通勤時間が増加し、経済的負担も増加するのであって、この点でも不利益である。すなわち、本件配転命令前に

A 2 が通勤に要した時間は 16 分であり、有料道路使用料金もかからなかったものである。これに対し、本件配転命令により、A 2 が通勤に要する時間は、一般道路を使用した場合は 47 分増加の 63 分となって約 4 倍に増加している（別紙 2）。A 2 は、山口営業所を就業場所と表示してされた求人募集に対し、自宅や実家が近いことを理由に応募して採用された者である（同 4(1)ア、イ）から、47 分の通勤時間の増加は、A 2 にとって看過し難い不利益といえる。他方、A 2 が有料道路を使用した場合の通勤時間は 34 分となり、18 分の増加にとどまるものの、有料道路使用料として片道 640 円がかかる。本件配転命令後、会社から A 2 に、通勤手当として月額 1 万 5000 円が支払われているが（同 5(5)）、1 か月当たり 23 日間有料道路を使って通勤をした場合には、2 万 9440 円の有料道路使用料がかかるため、上記通勤手当では十分な補填とはいえず、経済的負担も増加したものと見える。

さらに、本件配転命令による美祿営業所勤務での任期は、会社において決定されておらず、A 2 に伝えられていないのであって、上記のような負担がいつまで続くかの見通しもつかないものであった（同 4(3)サ及びス）。

これらの事情を総合すると、本件配転命令は、同命令を受けた A 2 にとって不利益であるのみならず、会社従業員の一般認識においても不利益であると受け止められるのが通常であると推認されるのであって、不利益な取扱いに当たる。

### 3 不当労働行為意思の有無

#### (1) 本件配転命令の合理性の有無

会社は、本件配転命令が業務上の必要性に基づくものであって、合理的なものであると主張するところ、同主張は不当労働行為意思を否定する趣旨を含むものと理解されるので、以下、この点について判断する。

ア まず、本件配転命令の業務上の必要性についてみる。

28年12月時点における美祿営業所の職員は5名であり、その構成は、所長1名、美祿営業所専門の営業担当2名、事務員2名であった。しかし、上記職員のうち3名（営業担当1名、事務員2名）が退職する意向であり、上記退職の意向を示す者が退職すると、美祿営業所には専属の営業担当が1名しか残らないことになってしまう（前記第3の8）。そうすると、上記退職の意向を把握した会社としては、営業担当の欠員について手当を施す必要があったといえる。事務員については配転等が行われて欠員補充がされていることも踏まえると、このような状況の下で、会社は、美祿営業所における営業担当の欠員を補充するために配転をする必要性があったことは否定できない。

組合は、本件配転命令には配転の必要性がないと主張し、その根拠として、本件配転命令後に所長のB3が美祿営業所勤務となり顧客を担当していたことや、新たにC2を採用したことを挙げる。しかし、組合の主張する事情は、配転の必要性とは直ちに結びつかない別個の事柄であるから、上記事情があることをもって、配転の必要性を否定することはできない。

イ 次に、本件配転命令における対象者の人選の合理性についてみる。

会社は、本件配転命令の対象者をA2とした人選には合理性があると主張し、その理由として、①A2が美祿営業所で取り扱われている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こと、②A2は仕事に対する積極性に欠ける状況にあったが、配転を契機に仕事に対する意欲を出してもらおうと意図していたことを挙げる。

しかし、上記①については、A2は、21年以降ほとんどの期間で平均を下回る査定を受けており、会社からの評価が低いこと（前

記第3の4(2)ア)に照らせば、会社が、このようなA2について、人員不足の美祿営業所において、同人の経験や知識、資格等を期待していたというのは不自然、不合理である。

また、上記②については、A2自身が美祿営業所への配転を明確に拒否しており、組合としてもA2を配転した場合にストライキをする旨予告している状況にあった(同4(3)カ、ク)ことからみて、A2が意に沿わない配転を受けても仕事に対する意欲が出るであろうと会社が考えていたというのは不自然、不合理である。しかも、B2は、配転を契機に仕事に対する意欲を出してもらおうと意図していた旨述べているのに、本件配転命令後のA2の業務内容や業務実態について把握していない(同8(9))ことからみても、会社に上記意図があったとは考え難い。

以上のとおり、会社が主張する上記人選の理由は、不自然、不合理であって、たやすく信用できない。

また、会社が本件配転命令をする過程で、A2以外の人選を検討した形跡はない。なお、この点に関して、B2は、29年2月15日の所長会議における人選の経緯につき、初審審問では、組合からの反対尋問のみならず審査委員からの補充尋問に対しても、A2以外の名前は出なかった旨を重ねて証言していたところ、当委員会における審問において、C3とC4の名前が出た旨を証言するに至り、証言を変遷させている(同4(3)コ)。B2は、この証言の変遷について合理的理由を説明していない。このように、B2が当委員会において上記のとおり証言を変遷させたのは、初審命令においてA2以外の人選が検討された形跡がないとして人選の合理性を否定する判断が示された後であること、証言の変遷に合理的理由がないことに照らせば、B2の当委員会における上記証言は、初審命令におけ

る認定判断を覆すためにされた虚偽のものとの疑念を払拭できないのであって、信用することができない。その他、A 2 以外の人選が検討されたことを認めるに足りる証拠はない。

以上のとおり、会社の主張する人選の理由は信用できないし、会社が本件配転命令を決定する過程でA 2 以外の人選を検討したことも認められない。そうすると、会社は、会社による評価が低く本人が異動を明確に拒否しているA 2 を、他の人選を検討することなく、あえて本件配転命令の対象者としたというべきであって、このような人選には合理性が認められない。

ウ 以上のとおり、本件配転命令の業務上の必要性は否定できないものの、配転の人選には合理性が認められないから、本件配転命令は合理性を欠くものというべきである。

(2) 本件配転命令当時の労使事情

ア 組合は、本件配転命令前後において、会社を相手方として、多数回にわたって不当労働行為救済申立てをし、しかもそのいずれもが和解で終わることなく命令が出され、更にはその一部が行政訴訟へ発展するなどしており、組合が結成されて以降、会社と組合は、厳しく対立し、緊張関係にあった（前記第3の2）。

イ 本件配転命令前の28年には、組合は、会社が昇給等の求めに応じないこと等を理由として、36協定の締結を拒否する意向を示しており、会社と組合は36協定の締結を巡って対立関係にあった。特に、山口営業所では、A 2 が労働者代表を務めていた本件配転命令前約一年間は36協定が締結に至ることはなかったが、本件配転命令により山口営業所には組合員がいなくなり、しかも、本件配転命令直後の29年3月1日には、非組合員であるC 4 を労働者代表として36協定が締結された（前記第3の9）。これらの事実を総

合すると、会社は、28年から29年にかけて、山口営業所における36協定の締結を望んでいたが、これが締結に至らないのは、同協定締結を拒否する組合の組合員であるA2が労働者代表であるためであり、労働者代表が非組合員になれば同協定の締結が可能であると考えていたことが推認される。そうすると、会社が本件配転命令によりA2を山口営業所から異動させた動機・目的は、山口営業所において36協定を締結するために、その障害となっているA2を山口営業所から排除することにあつたと推認される。

ウ 会社は、29年2月9日に団交が開催された際には、A2の配転については今は白紙となっていると述べていたにもかかわらず、団交からわずか7日後には本件配転命令に係る辞令が交付されている（前記第3の4(3)ケないしサ）。このような経緯からみて、会社は、組合がA2の配転についてストライキを予告するなど強く反対していたことを知りながら、A2の配転が議題として申し入れられていた団交で十分な協議をすることなく本件配転命令の辞令を交付するに至ったのであって、本件配転命令の辞令は、これにより組合との関係を悪化させることを認識した上で、しかも、組合にとっていわば不意打ちになる状況の下で交付されたものといえることができる。

### (3) 不当労働行為意思の存否

上記(1)のとおり、本件配転命令はA2に対する不利益な取扱いであるところ、美祿営業所における営業担当の欠員を補充するという業務上の必要性があつたことは否定できないものの、本件配転命令の対象者をA2とした人選には合理性が認められず、不合理なものである。

また、上記(2)の事情、特に、①組合結成以降これと対立関係にあつた会社が、組合員であるA2を対象者として不利益な取扱いである本件配転命令を発したものであること、②同命令の発令の時期は、36協定

締結を拒否する組合の組合員である A 2 が労働者代表を務める山口営業所において約一年間 3 6 協定を締結することができなかつた後であること、③その状況において、会社は、組合との協議を十分に経ることなく、組合との関係を悪化させ、不意打ちになる状況の下で本件配転命令の辞令を交付したこと、④本件配転命令直後に山口営業所において非組合員が労働者代表となって 3 6 協定が締結されたことなどを総合勘案すると、本件配転命令は、会社が組合を嫌悪し、A 2 が組合の組合員であるが故にされたものであると推認される。

これらの事情を総合考慮すると、本件配転命令は、A 2 が組合員であることの故をもって行われたものであると認めることができ、本件配転命令という不利益な取扱いは、専ら不当労働行為意思によるものと認めるのが相当である。

#### 4 小括

以上のとおり、本件配転命令は、A 2 が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たり、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。

#### 5 救済方法

- (1) 上記 4 のとおり、本件配転命令は、A 2 が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たり、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。このような不当労働行為から A 2 及び組合を救済するには、本件配転命令がなかつたものとして取り扱い、A 2 を速やかに山口営業所に復帰させる旨の救済命令を発することが考えられるが、初審命令に先立って A 2 が自主退職したため、当初の請求どおりの救済是正措置を命ずる救済の利益は失われている。

もっとも、会社には組合員の A 4 と A 5 が従業員として現在も在籍しており、かつ、別件民事訴訟の結果によっては、A 1 や A 3 が従業員

たる地位を回復する可能性も否定できないところ、これまでの集団的な労使関係の経緯に照らすと、これらの組合員に対して、今後同様の不当労働行為が繰り返される可能性は否定できない。そうすると、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を講じ、もって会社と組合との集団的労使関係の正常化を図るためには、会社に対し、本件配転命令が不当労働行為に当たると認定されたことを明らかにした上で、会社が今後同様の行為を繰り返さないようにする措置を講ずる救済命令を発する必要があるというべきである。

初審命令が、会社に対し、本件配転命令が不当労働行為に該当し、会社が今後このようなことを繰り返さないように留意する旨の記載がされた文書の手交を命じたのは、上記の趣旨・目的を実現するために必要な措置であって適切であり、もとより労組法第27条の12の規定により労働委員会に与えられた裁量権の適切な行使であるというべきである。

- (2) 会社は、初審命令の主文第1項は、再審査被申立人が求めている文書の手交を命じているのであって、労働委員会に与えられた裁量権を逸脱していると主張する。

しかし、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るため救済方法につき、労働委員会には広範な裁量権が与えられているところ、労働委員会は、労組法第27条の12の規定により、救済命令制度の趣旨・目的を実現するために事案に応じた適切な是正措置であれば、組合からその旨の救済の請求がなくても、これを決定し命ずることができる。しかるところ、上記(1)のとおり、上記救済命令を発することは、残る組合員に対し、不当労働行為と認定された行為と今後同様の行為が繰り返されることを予防し、もって会社と組合との集団的労使関係の正常化を図るために必要かつ適切な措置であるから、上記救済命令は適法なものである。文書の手交を命ずることは初審命令時には組合が求めている

いものであったが、この点を捉えて労働委員会に与えられた裁量権を逸脱するものということとはできない。したがって、会社の上記主張は採用の限りでない。

- (3) もっとも、初審命令主文第1項が、会社到手交を命ずる文書において、不当労働行為と認定された行為として、本件配転命令のほかに、本件配転命令における選考過程に合理性を欠いたことや、本件配転命令の前に会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ことまでも記載するよう命じている点は、再検討の余地がある。

すなわち、本件において労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると判断された事実は本件配転命令であって、かつ、これに限られるから、会社到手交を命ずる文書において不当労働行為として記載する行為は本件配転命令に限られる。本件配転命令における選考過程や、本件配転命令の前に会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ことは、本件において不当労働行為として判断された事実ではないから、これらを不当労働行為として文書に記載すべきではない。初審命令は、これに反する限度で相当でない。

## 第5 結論

以上のとおり、初審命令は第4の5(3)に記載する限度で相当でないから、初審命令主文第1項を主文第1項のとおり変更するが、その余の本件再審査申立ては理由がないから、これを棄却する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年2月5日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔 ⑩

氏名 入社日 初任地	異動実績			空欄は辞令交付なし	着任日 辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
	異動	異動	異動		
C 3 H4. 3. 20 本社	H22. 5. 17	H22. 6. 1	H25. 11. 1		着任日
	H22. 5. 14 本社→山口 3 → 20超	H22. 5. 25 山口→周南 20超 → 60超	H25. 10. 25 周南→本社 60超 → 3		辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 12 H22. 4. 1 本社	H22. 5. 20	H25. 1. 21	H30. 10. 1		着任日
	H22. 5. 18 本社→山口 8 → 20超	H25. 1. 11 山口→東 20超 → 3	2018/9/00 東→本社 3 → 8		辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 13 H20. 4. 1 山口	H22. 6. 2			H22. 12	着任日
	H22. 5. 26 山口→周南 結婚転居のため不詳			退職	辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 14 H16. 9. 1 本社	H22. 10. 1			H24. 8	着任日
	H22. 9. 30 本社→東 10 → 8			定年退職	辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 15 H22. 4. 1 本社	H22. 10. 19			H22. 12	着任日
	H22. 10. 18 本社→美祢 8 → 30			退職	辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
B 6 H16. 4. 2 本社	H26. 12. 1	H30. 10. 1			着任日
	東→山口 3 → 22	山口→東(所長) 22 → 3			辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 16 H22. 9. 1 北九州	H24. 9. 1	H25. 6. 1			着任日
	北九州→本社 宿舎提供	本社→北九州			辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 17 H15. 5. 1 本社	H27. 8. 1	H28. 8. 20		H28. 12	着任日
	本社→美祢 7 → 33	美祢→周南 33 → 80		退職	辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
B 3 H8. 2. 6 美祢	H27. 9. 1	H29. 2. 1			着任日
	美祢→周南(兼) 7 → 80超	周南→美祢 80超 → 7			辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 18 H25. 4. 1 本社	H28. 4. 1				着任日
	本社→東 4 → 8				辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 19 H22. 4. 1 本社	H29. 1. 16			H30. 4	着任日
	H28. 12. 13 本社→東(所長) 15超 → 15超			退職	辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 20 H21. 4. 1 本社	H29. 1. 16	H29. 8. 1			着任日
	H28. 12. 28 本社→東 7 → 12	東→本社 12 → 7			辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 5 H26. 11. 1 本社	H29. 1. 16				着任日
	H28. 12. 28 本社→山口 15 → 25				辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 9 H28. 5. 23 本社	H29. 2. 1				着任日
	本社→美祢 33 → 2				辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
A 2 H12. 11. 24 山口	H29. 2. 20			H30. 5. 31	着任日
	H29. 2. 15 山口→美祢 7 → 28			退職	辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km
C 21 H18. 4. 1 東	H29. 4. 1				着任日
	東→本社 22 → 15				辞令発行日 異動営業所 通勤距離 km

注) 上記一覧表中の通勤距離は自宅からの通勤距離である。

区間	距離	時間	料金
A 2 自宅－山口営業所	7. 6 km	1 6 分	0 円
A 2 自宅－美弥営業所	3 1. 4 km	6 3 分	0 円
A 2 自宅－美弥営業所 (有料道路使用)	2 8. 7 km	3 4 分	6 4 0 円

3 6 協定の期間	本社／営業所	締結の有無	労働者代表
平成26年分 (H25.11.1～ H26.10.31)	本社	締結	A 3
	山口営業所	締結	A 2
平成27年分 (H26.11.1～12.31) (H27.1.1～12.31)	本社	締結	A 3
	山口営業所	締結	A 2
平成28年分 (H28.1.1～12.31)	本社	未締結	A 3
	山口営業所	未締結	A 2
	美祢営業所	未締結	A 4
平成29年分 (H29.1.1～2.28) (H29.3.1～12.31) (H29.1.1～12.31)	本社	締結	C 3
	山口営業所	未締結	A 2
		締結	C 4
	美祢営業所	未締結	A 4
平成30年分 (H30.1.1～12.1)	山口営業所	締結	C 4
	美祢営業所	締結	A 4