

# 命 令 書

申 立 人 X組合  
執行委員長 A<sub>1</sub>

被申立人 Y会社  
代表取締役 B<sub>1</sub>

上記当事者間の京労委平成30年（不）第1号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年9月13日第2365回公益委員会議において、公益委員笠井正俊、同青木苗子、同佐々木利廣、同土田道夫、同藤井正大合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、申立人の組合員 A<sub>2</sub> に対する平成30年5月2日付け異動命令がなかったものとして取り扱い、同人を被申立人の本社を発着地とするコース別の収集業務に復帰させなければならない。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人の組合員 A<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub> 組合員」という。）に対し、平成30年5月2日付けの異動命令（以下「本件異動命令」という。）を発したところ、申立人が、本件異動命令は、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当すると主張して、同年6月5日、当委員会に救済申立てを行った事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、本件異動命令を撤回し、A<sub>2</sub> 組合員を原職に復帰させること。
- (2) 被申立人は、A<sub>2</sub> 組合員の業務が廃棄物のコース別の収集業務（以下「コー

ストライバー業務」という。) であるとの合意を遵守すること。

- (3) 被申立人は、本件異動命令についての謝罪文書を申立人に手交するとともに被申立人の本社（以下「本社」という。）前で見やすい場所に掲示すること。

## 第2 認定した事実及び判断

### 1 前提となる事実

#### (1) 当事者等

##### ア 申立人

申立人は、平成9年5月に結成された地域合同労働組合であり、平成30年5月現在の組合員数は240名であるが、そのうち被申立人の従業員はA<sub>2</sub> 組合員のみである。

##### イ 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を置き、京都市長から廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和45年法律第137号）の規定に基づく許可を受けて廃棄物の収集又は運搬を業として行っており、事業所として本社及び平成29年9月開設のB<sub>2</sub>センター（以下「B<sub>2</sub>センター」という。）を有している。

##### ウ A<sub>2</sub> 組合員

A<sub>2</sub> 組合員は、平成5年入社 of 被申立人で最も勤続年数が高い従業員であり、入社以来継続して発着地を本社とするコースドライバー業務に従事してきたが、本件異動命令を受け、平成30年5月21日から、B<sub>2</sub>センターで就業するようになった。A<sub>2</sub> 組合員のB<sub>2</sub>センターでの主たる業務は、収集された廃棄物のうちの瓶・缶・ペットボトル（以下「資源物」という。）を、資源物以外が混入されている場合はそれらを除いた上、さらに茶色の瓶（ビール瓶等）、色つきの瓶（ワインの瓶等）、色のついていない透明の瓶、アルミ缶、スチール缶及びペットボトルに仕分する作業（以下「仕分作業」という。）である。

##### エ B<sub>2</sub>センター

B<sub>2</sub>センターは、資源物等の保管積替え及び仕分作業等のため、平成29年9月に（ 省 略 ）に開設された。

#### (2) 本件の主な事実経過

ア 平成30年4月10日、被申立人は、申立人に対し、次の内容のA<sub>2</sub> 組合員の人事異動に係る書面を交付した。

(ア) 就業場所 B<sub>2</sub>センター

- (イ) 職種 仕分作業及びドライバー
- (ウ) 勤務時間 午前8時から午後3時までの実働6時間  
(休憩 正午から午後1時までの60分)
- (エ) 休日 日曜日
- (オ) 賃金 変更なし
- (カ) 交通費 通勤経路提出の上、最も合理的かつ経済的であると会社が認め  
たものを支給。全額支給予定
- (キ) 異動実施日 平成30年5月21日

イ 4月20日、申立人は、被申立人に対し、A<sub>2</sub> 組合員の業務がコースドライバー業務と確認されていることを理由に前記アの人事異動を拒否する旨連絡した。

ウ 4月27日、申立人と被申立人は、団体交渉を行ったが、申立人は、前記アの人事異動を議題として提案しなかった。

エ 5月2日、被申立人は、A<sub>2</sub> 組合員に対し、同人との間に職種職場を限定する特別な契約は存在しないため、人事異動の拒否は認めないとして、被申立人の平成28年12月21日変更後の就業規則（以下「平成28年規則」という。）の第11条（以下「本件異動条項」という。）に基づき次の内容の本件異動命令を発するとともに平成30年5月21日からB<sub>2</sub>センターに出社しない場合は正当な理由のない欠勤となり、欠勤が続く場合は雇用関係の終了となる場合がある旨告知した。

- (ア) 就業場所 B<sub>2</sub>センター
- (イ) 就業時間 午前8時から午後3時まで（休憩時間 正午から午後1時まで）
- (ウ) 休日 毎週日曜日
- (エ) 従事する職務内容 仕分作業及びドライバー業務等
- (オ) 通勤手当 通勤経路提出の上、最も合理的・経済的であると会社が認め  
たものを支給。

オ 5月9日、申立人は、被申立人に対し、本件異動命令に抗議するとともにその撤回を求めて団体交渉を申し入れ、同月18日、団体交渉が開催された（以下この団体交渉を「本件団交」という。）が、被申立人は、本件異動命令を撤回しなかった。

## 2 本件の争点

(1) 被申立人が、平成30年5月21日からA<sub>2</sub> 組合員をB<sub>2</sub>センターでの仕分作業等に人事異動したこと（以下「本件人事異動」という。）は、法第7条第1号に該当するといえるか。

ア 本件人事異動は同号の「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」に該当するか。

イ 本件人事異動は、A<sub>2</sub> 組合員が申立人の組合員であること又はその正当な行為をしたことの故をもってなされたものか。

(2) 本件人事異動は、法第7条第3号にも該当するといえるか。

## 3 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 争点(1)について

ア 争点(1)アについて

(ア) 申立人

A<sub>2</sub> 組合員は、平成5年の入社以来一貫してコースドライバー業務に従事しているから、それ以外の業務を主たる業務とする職種への変更自体が不利益であるのに加えて、勤務場所の変更により往復2時間も通勤時間が増加しており、これは通常甘受すべき不利益とはいえないし、A<sub>2</sub> 組合員のように不利益な人事異動を受けることを懸念して親睦会への参加に難色を示す者も出るなどしたため、それまで実施していた労働条件に係る相談活動や親睦会を通じた勧誘活動等の組合活動にも支障が生じている。

(イ) 被申立人

1時間程度の通勤時間は、統計上も格別長時間ということとはできず、通常甘受すべき程度の不利益であるし、本件人事異動を前提としても他の従業員との意見交換や組合員獲得のための親睦会が妨げられることはない。

イ 争点(1)イについて

(ア) 申立人

A<sub>2</sub> 組合員の業務は、京都地方裁判所平成22年(ワ)第1100号の平成24年6月13日の期日において成立した和解（以下「本件和解」という。）及び京都府労働委員会の平成29年(不)第3号に係る和解の中でコースドライバー業務と確認されている上、被申立人が、本件異動命令の根拠とする本件異動条項は、従業員に周知されていないから、被申立人は配置転換命令権を

有しない。

仮に、配置転換命令権があるとしても、本件人事異動は、A<sub>2</sub> 組合員を誰でもできる仕分作業に人事異動するもので、業務上の必要性がなく、配置転換命令権の濫用に当たる。

被申立人は、A<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間が1日6時間であることも異動理由としているが、それは、既に申立人が提案しているように、A<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間を1日8時間に延長すれば解決する問題であり、被申立人は、職種変更を伴う人事異動を頻繁に実施しているとも主張しているが、その実態は、ほとんどが主たる業務を収集業務とする職種間での異動にすぎないなど本件人事異動とは事情を異にしている。加えて、本件団交においても、被申立人は本件人事異動の理由を十分に説明しないなど誠実に対応していない。

以上のとおり、本件人事異動は、違法、無効なものであって、被申立人の不利益取扱い意思に基づくものである。

#### (イ) 被申立人

本件和解における業務内容は当時の担当業務を掲げているにすぎず、被申立人とA<sub>2</sub> 組合員との間に職種限定に関する個別合意・特約は存在しないところ、本件異動条項は、「会社は、業務上の必要があるときは、従業員に職種・職務の変更、他部署への配置転換、勤務地の変更（転居を伴う転勤を含む）又は役職の任免等の人事異動を命じる」と定めており、被申立人は配置転換命令権を有している。

本件人事異動は、リサイクル事業の拡大・強化のために開設したB<sub>2</sub>センターに専属で仕分作業を行う人員が必要となったところ、リサイクルコースを担当し収集のほか仕分作業に従事していたA<sub>2</sub> 組合員が適任と判断したこと及びB<sub>2</sub>センター開設に伴いA<sub>2</sub> 組合員の担当していたリサイクルコースはA<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間の1日6時間では合理的なコース編成が困難となった上、A<sub>2</sub> 組合員は最も勤続年数が長く賃金が他の従業員と比べて高いため、所定労働時間の延長も不可能と判断したことから実施したもので、業務上の必要性に基づくものである。

また、被申立人においては、ドライバーから他職種への転換も含め頻繁に人事異動が行われており、A<sub>2</sub> 組合員を狙い撃ちして異動を行ったわけ

でもない。

さらに、被申立人は、本件人事異動について事前に書面で通知したが、その直後に団体交渉を開催したにもかかわらず、申立人は本件人事異動を議題提案せず、異動の直前になって団体交渉を申し入れてきた。そのような経過で開催された本件団交にも被申立人は誠実に対応している。

以上によれば、本件人事異動は配置転換命令権の濫用にも当たらないから、被申立人の不利益取扱い意思によるものではないことは明らかである。

## (2) 争点(2)について

### ア 申立人

本件人事異動により、A<sub>2</sub> 組合員が行っていた労働相談活動や親睦会開催が困難となったから、これは組合活動を妨害する支配介入にも該当する。

### イ 被申立人

本件人事異動を前提としても、他の従業員との意見交換や組合員獲得のための親睦会が妨げられることはないから、支配介入に該当することもない。

## 4 認定した事実

### (1) 被申立人における職種別従業員数及び過去の人事異動の状況

ア 本件人事異動がなされた平成30年5月当時の被申立人の職種別従業員数は、ドライバー28名、コース管理6名、業務4名、営業6名、事務7名、その他2名である。そのうち、ドライバー28名はコースドライバー業務に従事するドライバーであるが、コース管理6名も、その圧倒的多くは、コースドライバー業務の代行を、業務4名もコース別ではない大型ごみ等の収集業務を主たる業務としており、これらはいずれも主として廃棄物の収集を業務とする職種である。

イ コースドライバー業務に従事するドライバーにはコースごとに決定される日給を支給される者（以下「日給制ドライバー」という。）と月給制の者（以下「月給制ドライバー」という。）がいるが、被申立人の方針により、日給制ドライバーは、現時点ではA<sub>2</sub> 組合員を含め、四・五名程度に減少している。

ウ 被申立人においては、近年、ドライバーから他職種への人事異動例として、次の11件があるが、うち7件は、前記アのとおりドライバー同様主として廃棄物の収集を業務とする、コース管理又は業務への異動であり、また、日給

制ドライバーからの異動例は一つしかない。

異動年月	異動前の職種	異動後の職種
平成27年 4月	月給制ドライバー	営業（仕分、集金）
平成28年 1月	月給制ドライバー	営業
〃 1月	月給制ドライバー	業務
〃 2月	月給制ドライバー	コース管理
〃 6月	月給制ドライバー	コース管理
平成29年 3月	月給制ドライバー	営業
〃 4月	日給制ドライバー	業務
〃 5月	月給制ドライバー	コース管理
〃 8月	月給制ドライバー	営業（顧客管理）
〃 8月	月給制ドライバー	業務
平成30年 5月	月給制ドライバー	コース管理

エ 前記ウ中、平成27年4月の月給制ドライバーから営業（仕分、集金）への異動は、70歳以上のドライバーを、午前中は仕分作業、午後からは集金業務に変更したもの（以下当該従業員を「仕分・集金担当者」という。）、平成28年1月の月給制ドライバーから営業への異動は、ドライバーを退職後、営業に再雇用したもの、平成29年3月の月給制ドライバーから営業への異動は、事故による負傷のためコースドライバー業務ができなくなったことによるもの、同年4月の日給制ドライバーから業務への異動は、本人の希望により、賃金形態の月給制への変更と併せて実施されたもの、同年8月の月給制ドライバーから営業（顧客管理）への異動は、事故によりコースドライバー業務ができなくなったことによるものである。

これらを含め、過去の異動例において、対象となった従業員が異議を述べたり、拒否したりしたことはなく、少なくとも平成28年1月及び平成29年3月の営業への異動については、事前に対象者に対する意思確認が行われ、その同意を得た上で実施されていた。

## (2) 被申立人における就業規則の制定及び変更の経過

ア A<sub>2</sub> 組合員が入社した平成5年当時、被申立人は就業規則を作成しておら

ず、平成13年に初めて就業規則を作成し、平成19年4月1日には、これを廃止して新たな就業規則を作成したが、平成19年作成の就業規則第2条において、日給制ドライバーは「作業運転手」として、月給制の「正規従業員」とは区分され、同規則の第40条は「配置換え等」として「会社は、業務上必要がある場合に、配置換え、コース変更、転勤または出向を命ずることがあります。」と規定していた。

イ 平成28年、被申立人は、社会保険労務士に依頼して、平成28年規則を作成し、同年12月21日に施行した。

平成28年規則においては、第2条の従業員の区分を、「労働時間、職務の内容及び勤務地のいずれにも制約なく基幹的業務に携わる」賃金形態が月給制の月給制正社員と「職務の内容又は勤務地について一定の限定を設けたうえで、業務に携わる」賃金形態が日給制又は日給月給制の日給制正社員との区分に変更し、人事異動についても、新たに第11条として「会社は、業務上の必要があるときは、従業員に職種・職務の変更、他部署への配置転換、勤務地の変更（転居を伴う転勤を含む）又は役職の任免等の人事異動を命じる」等と規定する本件異動条項を設けたが、被申立人は、平成28年規則を事務所の奥に保管してただけで、従業員に対し、説明したことはなく、その保管場所も告知していなかった。

(3) A<sub>2</sub> 組合員又は申立人と被申立人との間の係争等の経過

ア 平成22年3月3日、A<sub>2</sub> 組合員及び当時組合員であった C（以下「A<sub>2</sub> 組合員ら」という。）は、京都地方裁判所に対し、被申立人から時間外手当の支給を受けていないとして未払割増賃金の支払を求める訴えを提起した（前記3(1)イ(ア)の京都地方裁判所平成22年(ワ)第1100号）が、訴訟手続は、A<sub>2</sub> 組合員らに対する計750万円の解決金の支払等を内容とする本件和解により終了した。

イ 本件和解の和解条項の3は次のとおりとなっていたが、訴訟手続において主に争点となっていたのは、A<sub>2</sub> 組合員らの所定労働時間及び実労働時間とそこから差し引くべき休憩時間等であり、A<sub>2</sub> 組合員の業務内容や職種の限定に関して議論されたことはなかった。

「原告 A<sub>2</sub> 及び被告は、原告 A<sub>2</sub> と被告との間の雇用契約における業務内容、所定労働時間、賃金に関する労働条件が次のとおりであることを確

認する。

(1) 業務内容

コースドライバー業務

但し、被告は原告 A<sub>2</sub> に対し、時間外労働を行わなくて良いように配慮する。

(2) 所定労働時間

午前6時から午後1時00分（うち休憩時間60分）

(3) 賃金

日給（コース給） 1万1000円

月給部分

職務手当 4万5000円

乗務手当 2万円

通勤手当 1万円」

ウ 平成19年から29年にかけて、申立人は、当委員会に対して、A<sub>2</sub> 組合員らの賞与等の取扱い等について、計7件の不当労働行為救済申立て（京労委平成19年(不)第3号、京労委平成20年(不)第2号、京労委平成21年(不)第1号及び第3号、京労委平成23年(不)第6号、京労委平成26年(不)第4号並びに京労委平成29年(不)第3号）を行い、当委員会は、平成21年までに申立てのあった4件については、一部救済命令を発したが、平成23年以降に申し立てられた3件については、いずれも審査中に和解が成立し、申立人は申立てを取り下げた。

エ 京労委平成29年(不)第3号の和解条項の第3項は次のとおりであるが、主な争点は、被申立人が、事前に申立人に通知することなく、A<sub>2</sub> 組合員の収集コースに変更を加えようとしたことが法第7条第3号の支配介入に該当するか等であった。

「A<sub>2</sub> 組合員の回収ルートにつき、所定労働時間又は終業時刻の変更を伴う場合は、その実行又は試行に当たって、被申立人は、申立人に対し事前にその内容を通知する。事前通知は、団体交渉を開催できる余裕をもてる日数を確保する。」

(4) 本件人事異動に至る事実経過

ア 平成21年6月30日、被申立人は、A<sub>2</sub> 組合員に対し、同年7月21日をもつ

て、リサイクルコースでの勤務につくよう命令し、同日以降、A<sub>2</sub> 組合員はリサイクルコースのドライバーとして、主としてホテル等から排出される資源物の収集に従事するようになったが、上記命令に当たって交付された辞令には本件異動命令中にあるような命令に従わない場合の取扱いに係る記載はなかった。

イ B<sub>2</sub>センター開設前、被申立人において、仕分作業は、仕分・集金担当者が担当していたが、より以前にはアルバイトの従業員が担当していた時期もあった。

A<sub>2</sub> 組合員は、前記アのとおりリサイクルコースを担当するようになってから、日曜日に収集後瓶の仕分作業を行い、また、正月期間中などで収集が早く終了し終業時間までに空き時間が生じた場合に仕分作業を補助することがあったが、仕分作業はA<sub>2</sub> 組合員の本来の業務ではなかった。

ウ 平成28年6月15日、被申立人は、申立人に対し、A<sub>2</sub> 組合員の平均時間給が他の日給制ドライバーの平均時間給を大幅に上回ることを説明する書面を、申立人に交付したが、収集コースの管理責任者である業務管理課長の B<sub>3</sub> (以下「B<sub>3</sub> 課長」という。) もこの書面を見たことがあった。

エ 平成29年9月、被申立人は、前記1(1)イ及びエのとおり、B<sub>2</sub>センターを開設し、仕分作業も本社ではなくB<sub>2</sub>センターで行うようになったが、本件人事異動までは、B<sub>2</sub>センターに常駐する従業員はおらず、業務担当の4名が、主たる業務である大型ごみ等の収集の合間にB<sub>2</sub>センターに赴いて仕分作業に従事していた。

オ B<sub>2</sub>センター開設後、A<sub>2</sub> 組合員のリサイクルコースにおいても、仕分する資源物をB<sub>2</sub>センターに搬入することとなったが、B<sub>2</sub>センターとの往復に時間がかかることから、収集に従来より時間がかかることとなり、水曜日のコースでは、資源物をB<sub>2</sub>センターに搬入後帰社すると所定労働時間を超過するため、A<sub>2</sub> 組合員は、資源物を本社に持ち帰り、それを別の従業員がB<sub>2</sub>センターに搬入しなければならない事態も生じ、そのことについて、B<sub>2</sub>センターへの搬入を命じられた従業員から、B<sub>3</sub> 課長に対し、苦情が述べられたこともあった。

カ 業務担当の責任者でもあったB<sub>3</sub> 課長は、被申立人の従業員の所定労働時間はほぼ全員が1日8時間であるのに対し、A<sub>2</sub> 組合員は6時間であるところ

ろ、B<sub>2</sub>センターでの仕分作業であれば、6時間の中で無駄なく就業が可能であり、A<sub>2</sub> 組合員は、前記イのとおり仕分作業の経験もあり、4トン車両を運転して仕分後の資源物を回収業者に搬入することもできることから、A<sub>2</sub> 組合員をB<sub>2</sub>センターに異動することが最善と考え、これを被申立人の代表取締役である B<sub>1</sub> (以下「B<sub>1</sub> 社長」という。)に提案したが、その際、A<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間を延長することについては、前記ウのとおりA<sub>2</sub> 組合員の時間給が高いと認識していたことから、検討しなかった。

キ 平成30年5月18日、前記1(2)オのとおり、本件団交が開催され、被申立人側からは取締役専務の B<sub>4</sub> (以下「B<sub>4</sub> 専務」という。)らが出席したが、B<sub>4</sub> 専務は、本件異動命令の理由について、A<sub>2</sub> 組合員は仕分作業に必要な知識・技術を有しているので適任である旨及びA<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間が1日6時間であり、その時間をフルに活用して行う業務としてB<sub>2</sub>センターでの業務が適当である旨説明した後、それらに加えてA<sub>2</sub> 組合員にドライバーとしての職種の限定がない旨や仕分後の運搬業務を行う運転技術も有している旨が記載された事前に用意した書面を読み上げたが、申立人側の求めにもかかわらず当該書面を交付せず、それ以上の説明も行わなかった。

その後、申立人側は、本件異動命令にはA<sub>2</sub> 組合員自身が難色を示しているので、まず、候補者を公募し、その結果を待って本件人事異動について再検討してはどうかと提案したが、B<sub>4</sub> 専務は、公募は将来行う旨発言しつつも、申立人側から「今、何ででけへんの理由は」と問われても明確に返答せず、本件人事異動は被申立人の既定方針であるので変更できない旨を繰り返し述べた。

ク 申立人は、過去、被申立人との団体交渉で、A<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間について、被申立人からの提案があれば、1日8時間とすることも検討する旨表明したことがあり、B<sub>3</sub> 課長もB<sub>4</sub> 専務もそのような提案については記憶していた。

#### (5) 本件人事異動後のA<sub>2</sub> 組合員の業務等及びB<sub>2</sub>センターの状況

ア 本件人事異動後のA<sub>2</sub> 組合員の業務は、仕分作業及びドライバー業務とされているが、ドライバー業務とは、仕分後の資源物を近隣の回収業者に搬入する業務であって、主たる業務ではなく、廃棄物をコース別に収集するコースドライバー業務とも異なっている。

イ 平成30年6月、被申立人は、A<sub>2</sub> 組合員が担当していたリサイクルコースを再編し、午前6時から12時までであった収集時間を水曜日と土日を除き6時間を超える時間（木曜日は7時間30分）に延長し、日曜日以外はおおむね30件前後であった収集件数を、土日を除き、おおむね40件から60件（木曜日は約90件）へと増加させた。

ウ 8月10日、被申立人は、新たに従業員を採用し、B<sub>2</sub>センターで、A<sub>2</sub> 組合員と同じ仕分作業に従事させたが、同人は、A<sub>2</sub> 組合員から簡単な指示を受けた後直ぐに稼働し、業務はおおむね良好に処理できていたものの、後に退職した。

エ A<sub>2</sub> 組合員は、本件人事異動前、本社への通勤時間は5分程度であったが、B<sub>2</sub>センターへの通勤にはバス及び地下鉄を使用して往復2時間を要するようになり、本件人事異動前は、労働条件の変更等について他の従業員から相談を受けたり、他の従業員との食事を伴う親睦会を2箇月に1回程度開催したりしていたが、本件人事異動後は、時間的にこれらの活動ができなくなったわけではないものの、「A<sub>2</sub> とかかかわると飛ばされる」と言う者も出るなどしたため、親睦会は開催できない状態となった。

オ B<sub>2</sub>センターには、倉庫棟及び事務所棟の二つの建物があるが、事務所棟には冷暖房設備があるのに対し、A<sub>2</sub> 組合員が仕分作業を行う倉庫棟にはスポットクーラーがあるだけで、気温が、夏季には摂氏40度を超え、冬季には氷点下となることがあり、被申立人も通気孔を増設する等の対策をとっているが、効果は上がっていない。

## 5 判断

(1) 本件人事異動は、法第7条第1号に該当するといえるか。（争点(1)）

ア 本件人事異動は同号の「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」に該当するか。（争点(1)ア）

(ア) 本件人事異動が法第7条第1号の不利益取扱いに該当するには、それが不利益性を有することが必要となるが、前記3(1)ア(イ)のとおり、被申立人は、1時間程度の通勤時間は通常甘受すべき程度の不利益であること、本件人事異動を前提としても他の従業員との意見交換や親睦会は妨げられないことから、本件人事異動には不利益性がない旨主張する。

(イ) しかしながら、前記1(1)ウのとおり、A<sub>2</sub> 組合員は平成5年の入社以来コースドライバー業務に従事してきたことが認められ、このように長年同

一の業務に従事してきた労働者を、それとは異質の業務に異動することは、それ自体不利益性を有すると認められるところ、前記1(2)ア及びエ並びに4(4)カのとおり、本件人事異動後のA<sub>2</sub>組合員の業務にはドライバー業務も含まれているが、これは、前記4(5)アのとおり仕分後の資源物を近隣の回収業者に搬入するだけの業務であって、コースドライバー業務とは大きく異なる業務であり、また、主たる業務は、コースドライバー業務とは異質なことが明らかな仕分作業であったと認められる。よって、本件人事異動には、不利益性が認められる。

(ウ) さらに、法第7条第1号が、組合活動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理由が、このような不利益取扱いが組合活動一般を抑制ないしは制約する効果を持つという点にあることからすれば、本件人事異動のような人事上の措置が不利益なものといえるか否かは、当該職場における従業員の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものを受け止められ、それによって当該職場における従業員の労働組合活動への意欲が萎縮し、組合活動一般に対して制約効果が及ぶようなものであるか否かという観点から判断されるべきものというべきである（東京高等裁判所平成11年12月22日判決（西神テトラパック事件・労働判例779号47頁））。

(エ) そこで、前記(ウ)の観点から本件人事異動について検討すると、本件人事異動は、前記1(1)ウのとおり、本社を発着地とするコースドライバー業務からB<sub>2</sub>センターでの仕分作業への異動であるところ、コースドライバー業務は前記1(1)イのとおり廃棄物の収集又は運搬を業とする被申立人の中核的業務であると認められること、これに対し、前記1(1)ウ並びに4(4)イ及び(5)ウのとおり、仕分作業は、資源物を仕分する作業で、B<sub>2</sub>センター開設前はアルバイトの従業員や高齢の仕分・集金担当者が従事し、新規採用の従業員でも簡単な指示を受けただけで処理することができるいわば単純作業であること、また、前記1(1)イ並びに4(4)エ及び(5)ウのとおり、平成29年9月のB<sub>2</sub>センター開設まで被申立人の事業所は本社のみであって、その後も50名以上いる従業員のほとんどは就業場所を本社としており、本社が被申立人の中核的事业所と認められること、これに対し、前記1(1)イ及びエ並びに4(4)エ及び(5)ウのとおり、B<sub>2</sub>センターは平成29年9月に開設されたばかりの本社からは相当離れた現場作業所であって、本件人事

異動までは常駐する従業員はおらず、本件人事異動後も常駐する従業員はA<sub>2</sub> 組合員を含め一・二名にすぎないことが認められる。そうすると、本件人事異動は、被申立人の中核的事業所における中核的業務から本社から離れたほとんど他に従業員がいない現場作業所での単純作業への異動であって、当該職場における従業員の一般的認識に照らして通常不利益なものと受け止められ、それによって当該職場における従業員の労働組合活動への意欲が萎縮し、組合活動一般に対して制約効果が及ぶようなものであったと認めるのが相当である。そして、このことは、前記4(5)エのとおり、現に「A<sub>2</sub> とかかかわると飛ばされる」と言う従業員がいたことから明らかといえる。

(オ) さらに、A<sub>2</sub> 組合員の組合活動についてみると、確かに、前記4(5)エのとおり、本件人事異動によって時間的に相談や親睦会の開催等ができなくなったわけではなく、前記1(1)アのとおり被申立人における申立人の組合員はA<sub>2</sub> 組合員のみであって、申立人への新規加入者もないなどA<sub>2</sub> 組合員の組織活動はもともと活発ではなかったことが窺われる中で、それらの実施に多少の困難が生じたからといって、A<sub>2</sub> 組合員の組合活動に対する制約効果及び合同労組である申立人の組織運営に及ぼす影響は軽微なものにすぎないとも評価できるところではある。

しかし、前記4(5)エのとおり、本件人事異動前に、A<sub>2</sub> 組合員が、他の従業員から労働相談等を受けたり、親睦会を主催していたことは事実として認められ、かつ、前記(エ)で判断したとおり、本件人事異動が従業員の一般的認識に照らして通常不利益なものと受け止められ、労働組合活動への制約効果を及ぼすようなものと認められることも併せ考えると、本件人事異動は組合活動上の不利益性も有していると認められる。加えて、A<sub>2</sub> 組合員の通勤時間についても、前記4(5)エのとおり、本件人事異動により大幅に増加したことは否定できないし、職場環境についても、前記4(5)オのとおり、夏季の高温や冬季の低温等、被申立人として何らの対策もとっていないわけではないとはいえ、A<sub>2</sub> 組合員の従前の業務であるコースドライバー業務や他の従業員のそれと比べて劣悪なものと認められ、これらの点においても本件人事異動の不利益性は否定できない。

(カ) 以上のとおり、本件人事異動は法第7条第1号の「解雇し、その他これ

に対して不利益な取扱いをすること」に該当すると判断される。

イ 本件人事異動は、A<sub>2</sub> 組合員が申立人の組合員であること又はその正当な行為をしたことの故をもってなされたものか。(争点(1)イ)

(ア) まず、前記3(1)イ(ア)のとおり、申立人は、本件和解や当委員会における和解条項等を根拠に、A<sub>2</sub> 組合員の業務はコースドライバー業務に限定されていた旨主張するが、前記1(1)ウのとおり、A<sub>2</sub> 組合員は平成5年以来継続してコースドライバー業務に従事しているとは認められるものの、その事実から直ちにA<sub>2</sub> 組合員の業務がコースドライバー業務に限定されたとの合意があったとは認められない(最高裁判所平成元年12月7日第一小法廷判決(日産自動車村山工場事件・労働判例554号6頁))し、前記4(3)イのとおり、本件和解においてA<sub>2</sub> 組合員の業務内容はコースドライバー業務と確認されているが、訴訟手続における主な争点が所定労働時間等に関するものであって、業務内容や職種の限定に関するものではなかったことについて申立人・被申立人間に異論はなく、コースドライバー業務の確認が当時の業務内容を確認するにとどまるものであったことは否定できない。同様に、前記4(3)エのとおり的事实経過からすれば、当委員会における和解条項も、収集コースの変更手続についての合意にすぎず、これを根拠に、業務内容を限定する旨の合意があったと認めることはできない。

(イ) 一方、前記4(2)イのとおり、平成28年規則には、日給制正社員について、職務の内容に一定の限定を設ける旨の規定も存在するが、これのみから、日給制ドライバーについてコースドライバー業務に業務内容を限定する旨の合意があったと認めることも困難であり、したがって、A<sub>2</sub> 組合員と被申立人との間で業務内容をコースドライバー業務に限定するとの合意があったとは認められない。

(ウ) 次に、申立人は、本件異動条項について、周知がされておらず、効力がない旨主張しており、確かに、前記4(2)イのとおり、被申立人は、本件異動条項の新設を含む平成28年規則を社会保険労務士に依頼して作成したものの、これを事務所の奥に保管していただけで、従業員に対し、その説明も、保管場所の告知も行っていなかったと認められ、このような事実からすると、被申立人が本件異動命令の根拠とする本件異動条項は、労働契約法(平成19年法律第128号)第10条に規定する周知がなされておらず、効力

を有しないのではないかとの疑いは否定できない。

- (エ) しかしながら、仮に被申立人に配置転換命令権が存在しないとしても、本件人事異動が私法上違法、無効とされるものであるか否かの判断は、そのまま不当労働行為の成否の判断につながるものではない（前記東京高等裁判所平成11年12月22日判決）から、本件人事異動が、A<sub>2</sub> 組合員が申立人の組合員であること又はその正当な行為をしたことの故をもってなされたものか否か、すなわち被申立人の不利益取扱い意思によってなされたものか否かについては、別途検討すべきであり、これは、使用者の内心の状態であるため、まず、本件人事異動が有する不利益の程度、同種の処遇事例に関する現在・過去の取扱い、労使関係の実情、申立人に対する被申立人の態度、本件人事異動が申立人の運営や活動に及ぼす影響等の客観的事実から、そのような意思が推認できるかどうかを検討すべきである（土田道夫『労働法概説第4版』（弘文堂・平成31年）430頁以下同旨）。
- (オ) そして、前記ア(イ)から(オ)までのとおり、A<sub>2</sub> 組合員が本件人事異動から受ける不利益の程度は決して小さくないと判断されること、被申立人におけるドライバーからの職種変更の例をみると、前記4(1)ウのとおり、主たる業務を収集業務としない営業への異動は少数であって、しかも月給制ドライバーに限られているのに対し、前記4(1)イ及び(2)アのとおり従前、就業規則上も「作業運転手」として他の従業員と区分されていた日給制ドライバーであるA<sub>2</sub> 組合員を、前記ア(イ)のとおり収集業務を主たる業務としない仕分作業中心の職場に異動させる本件人事異動は、前記4(1)ウ及びエのとおり認められる同種の処遇事例に比べて極めて異例と認められること、前記4(3)ア及びウのとおり、A<sub>2</sub> 組合員又は申立人は、これまで被申立人を相手取って、訴えを提起したり、多数の不当労働行為救済申立てを行ったりしており、労使関係の実情は良好なものではなかったと認められること、前記4(4)キのとおり、本件団交において、被申立人は、申立人の公募の提案に応じず、本件人事異動について一切再考しない姿勢に終始するとともに、本件人事異動の理由についても事前に用意した書面以上の説明はしないなど誠実に対応しておらず、申立人に対する被申立人の態度も良好なものではなかったと認められること、また、前記ア(エ)及び(オ)のとおり、本件人事異動はA<sub>2</sub> 組合員の組合活動及び申立人の運営や活動に影

響を及ぼすものであったと判断されることからすれば、本件人事異動は、被申立人のA<sub>2</sub> 組合員に対する不利益取扱い意思に基づいてなされたものと、まずは推認することができる。

(カ) しかしながら、労使関係の実情については、前記4(3)ウのとおり、不当労働行為救済申立てのうち直近の3件については、和解が成立しているなど改善のきざしがないわけではなく、申立人の運営や活動に及ぼす影響についても、前記ア(オ)で判断したとおり、合同労組である申立人の組織運営に及ぼす影響は軽微なものにすぎないとも評価できることからすれば、本件人事異動について、業務上の必要性等の他の正当化理由が認められれば、前記(オ)の推認は覆され得るものと考えられる。

(キ) そこで、本件人事異動の業務上の必要性について検討すると、まず、被申立人は、前記3(1)イ(イ)のとおり、A<sub>2</sub> 組合員は、B<sub>2</sub>センター開設前からリサイクルコースを担当し仕分作業に従事していたから、B<sub>2</sub>センターでの仕分作業に適任である旨主張するが、前記ア(エ)で判断したとおり、仕分作業は、アルバイトや新規採用の従業員でも処理可能な単純作業であって、特段の知識、経験が必要とは認められない上、そもそも前記4(4)イのとおり、仕分作業はA<sub>2</sub> 組合員の本来の業務ではなく、それに従事することがあっても、日曜日の瓶の仕分以外は正月期間中など空き時間がある場合に補助する程度にすぎなかったと認められるから、A<sub>2</sub> 組合員が仕分作業に適任であることを理由とする業務上の必要性は認められない。

(ク) 次に、被申立人は、前記3(1)イ(イ)のとおり、B<sub>2</sub>センター開設に伴いA<sub>2</sub> 組合員の1日6時間の所定労働時間では合理的なコース編成が困難となった旨主張するので検討すると、前記4(4)オ及びカのとおり、被申立人の従業員の所定労働時間はほぼ全員が1日8時間であるのに対しA<sub>2</sub> 組合員は6時間であること、B<sub>2</sub>センターの開設に伴い、A<sub>2</sub> 組合員のリサイクルコースについては、資源物のB<sub>2</sub>センターへの搬入及び本社への帰社も含む収集に時間がかかるようになったこと、水曜日には、A<sub>2</sub> 組合員は所定労働時間を超過することを理由に資源物を本社に持ち帰り、代わりにこれをB<sub>2</sub>センターに搬入するよう指示された従業員からB<sub>3</sub> 課長に対し苦情が出されたこともあったこと、B<sub>3</sub> 課長は、このような事態への対処を検討する中で、B<sub>2</sub>センターの仕分作業であればA<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間内で無

駄なく就業が可能であること等から同人をB<sub>2</sub>センターに異動することが最善と考え、本件人事異動をB<sub>1</sub> 社長に提案したこと、前記4(5)イのとおり、被申立人は、本件人事異動後、リサイクルコースを再編し、収集時間を6時間を超える時間に延長するとともに収集件数も増加させるコースの再編を実施したことが認められ、このような事実経過からすれば、本件人事異動には、A<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間が1日6時間であることを理由とする業務上の必要性があったと認められる。

(ケ) しかしながら、前記4(4)カのとおり、被申立人は、本件人事異動に当たって、A<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間の延長については検討しなかったと認められるが、前記4(4)クのとおり、本件人事異動の提示前に、申立人は、A<sub>2</sub>

組合員の1日の所定労働時間を8時間に延長することについて協議に応じる旨表明していたこと及びそのことはB<sub>4</sub> 専務もB<sub>3</sub> 課長も記憶していたことが認められるから、これは不十分な対応であったものといわざるを得ない。この点、被申立人は、前記3(1)イ(イ)のとおり、A<sub>2</sub> 組合員が最も勤続年数が長く賃金が高いため、所定労働時間の延長は不可能である旨主張し、確かに、前記4(4)ウのとおり、過去、被申立人はA<sub>2</sub> 組合員の賃金に関する説明資料を申立人に交付したこともあり、B<sub>3</sub> 課長もその内容を知っていたことが認められる上、前記4(3)イのとおり、A<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間については本件和解で合意されたという経過もあるなど被申立人がA<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間の延長に消極的となる事情の存在も認められないではない。とはいえ、1日6時間のA<sub>2</sub> 組合員の所定労働時間を申立人との協議を通じて合意により変更することは可能であって、その際、賃金も含めて申立人と協議することも十分想定できるにもかかわらず、その検討、提案すらしないことに合理的理由があるとはいえないし、逆にA<sub>2</sub>

組合員のように、前記1(1)ウのとおり勤続年数が最も長く、コースドライバー業務に精通し賃金も高いと考えられる従業員をアルバイトや新規採用の従業員でも従事可能な単純作業である仕分作業に配置することについては、かえって経営上の合理性を疑わざるを得ない。とすると、本件人事異動には業務上の必要性が認められるとはいえ、それも限定的なものにとどまるのであって、前記(カ)の推認を覆すまでには至らない。

(コ) 前記(カ)から(ケ)までによれば、本件人事異動については、これを実施す

る被申立人の業務上の必要性と申立人の組合員であるA<sub>2</sub> 組合員に対する不利益取扱い意思が競合的に存在したものと認めるのが相当であるが、このような場合については、組合員でなければ当該措置もなされなかったであろうと認められるどうか、特に、例えば当該企業のそれまでの前例などに照らせば、その者が組合活動家でなく通常の労働者であれば不利益取扱いはなされなかったであろうと認められるかどうかを検討し、不利益取扱い意思が認められるかどうかを判断すべきである（西谷敏『労働組合法第3版』（有斐閣・平成24年）193頁、菅野和夫『労働法第11版』（弘文堂・平成28年）969頁、土田道夫『労働法概説第4版』（弘文堂・平成31年）431頁同旨）。

(サ) そこで、再度、被申立人における前例であるドライバーから他職種への異動例をみると、前記4(1)ウ及びエのとおり、本件人事異動同様主たる業務が廃棄物の収集以外の業務へ変更となる営業への異動の場合、いずれについても、ドライバーとしての業務の継続自体が困難となるような事情が認められ、本件人事異動に比べ格段に強い業務上の必要性が認められる上、事前に対象者に対する意思確認が行われた上で、その意に反するような異動は実施されていなかったと認められる。そうすると、本件人事異動のように業務上の必要性が限定的であり、かつ、事前に対象者の明確な拒否の意思表示がなされていた場合であれば、人事異動は実施されなかったであろうと推測され、本件人事異動の対象者であるA<sub>2</sub> 組合員のみが申立人の組合員であることを併せ考えれば、本件人事異動は、被申立人の前例に照らせば、A<sub>2</sub> 組合員が申立人の組合員ではなく通常の労働者であればなされなかったであろうと認められる。このことに加え、平成30年4月10日に被申立人が本件人事異動を提示して以降の経過をみると、前記1(2)アからオまで及び4(4)キのとおり、被申立人は、事前の意向打診もなく突然、本件人事異動を申立人に提示し、申立人が拒否しているにもかかわらず、本件異動命令を発し、本件団交においても、前記(オ)で判断したとおり、誠実に対応していないなど本件人事異動に固執するとともに申立人に対する不誠実な姿勢が顕著であり、このような経過も併せ考えれば、本件人事異動は、A<sub>2</sub> 組合員が申立人の組合員ではなく通常の労働者であれば、なされなかったであろうと認めるのが相当である。

(シ) なお、前記(サ)の経過について、被申立人は、前記3(1)イ(イ)のとおり、被申立人が本件人事異動について事前に通知していたにもかかわらず、申立人がその直後の団体交渉で本件人事異動を議題提案しなかった旨主張しており、被申立人は、申立人が議題提案しなかったことから、本件人事異動を受け入れたものと判断して、その後の手続を進めたものと解釈できないではない。確かに前記1(2)アからエまでのとおり、申立人は、平成30年4月10日に本件人事異動の提示を受けた後、同月20日にこれを拒否する旨連絡した後の同月27日に被申立人と団体交渉を行いながら、本件人事異動について議題提案しておらず、それに近接した同年5月2日に被申立人が本件異動命令を発していることが認められる。しかしながら、申立人は、同年4月27日の時点では、同月20日の拒否連絡に対する被申立人の回答を待って対応しようと考えていたとも解釈できること、前記1(2)エのとおり、本件異動命令には、B<sub>2</sub>センターに本社しない場合は正当な理由のない欠勤となり、欠勤が続く場合は雇用関係の終了となる場合がある旨の命令に従わない場合に関する文言があるところ、前記4(4)アのリサイクルコースへの人事異動の際の辞令にはそのような文言の記載はなく、それが辞令に必ず用いられる定型的文言とはいえないことをも考慮すると、この時点で被申立人において申立人が本件人事異動を受け入れたと判断したとは推認できず、むしろ、被申立人は、A<sub>2</sub> 組合員又は申立人の意向にかかわらず本件人事異動を実施する強い意向の下に異動手続を進めたものと判断される。

(ス) 以上によれば、本件人事異動には、業務上の必要性及び不利益取扱い意思が競合的に存在したと認められるが、過去の前例や本件人事異動提示後の本件団交等の経過に照らせば、A<sub>2</sub> 組合員が申立人の組合員でなければ、本件人事異動はなされなかったであろうと認めるのが相当であり、したがって、本件人事異動は、A<sub>2</sub> 組合員が申立人の組合員であること又はその正当な行為をしたことの故をもってなされたものと判断される。

## ウ 結論

以上判断したとおり、本件人事異動は、法第7条第1号に該当する。

(2) 本件人事異動は、法第7条第3号にも該当するといえるか。(争点(2))

本件人事異動が申立人に対する法第7条第3号の支配介入にも該当するかどうかについて、前記(1)イ(カ)のとおり、本件人事異動が合同労組である申立人

の組織運営に及ぼす影響は軽微なものにすぎないとも評価できると判断したところであるが、前記(1)で判断したとおり、本件人事異動は、A<sub>2</sub> 組合員を不利益取扱い意思に基づいて不利益な取扱いをすることによって、被申立人の従業員に組合活動に対する制約効果を及ぼすものと認められるから、申立人の弱体化をも意図したものといえ、かつ、支配介入の意思については、組合弱体化の結果を生じさせ、又はそのおそれがあることの認識で足りる（東京高等裁判所平成17年2月24日判決（日本アイ・ビー・エム事件・労働判例892号29頁））ことも併せ考えれば、本件人事異動は、法第7条第3号にも該当するというべきである。

### (3) 救済方法について

前記(1)及び(2)で判断したとおり、本件人事異動は、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当すると認められるので、主文のとおり、本件異動命令がなかったものとして取り扱うよう命じることとするが、前記4(5)イのとおり、A<sub>2</sub> 組合員の従事していたリサイクルコースは既に再編されていることから、本件人事異動前と同一のコースへの復帰までは命じず、コースドライバー業務への復帰を命じることとする。ただし、前記1(1)ウのとおり、本件人事異動前のA<sub>2</sub> 組合員のコースドライバー業務の発着地が本社であり、本件人事異動がA<sub>2</sub> 組合員に対する不利益取扱いに当たると判断する理由として、前記(1)ア(エ)のとおりA<sub>2</sub> 組合員の就業場所をB<sub>2</sub>センターとしたことが挙げられることから、復帰後の収集コースの発着地を本社とするよう命じることとする。

なお、申立人は、前記第1の2(2)のとおり、A<sub>2</sub> 組合員の職種限定合意の遵守も求めているが、前記(1)イ(イ)のとおり、A<sub>2</sub> 組合員の業務をコースドライバー業務に限定するとの合意があったと認めることはできないと判断したところであるので、合意の遵守を命じることとは相当ではない。

さらに、申立人は、前記第1の2(3)のとおり、文書の手交及び掲示も求めているが、主文のとおり命じることと足りると認められる。

## 第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和元年9月18日

京都府労働委員会  
会 長 笠井 正俊