

複数組合併存下における転勤命令の不当労働行為の該当性

北海道旅客鉄道(北労組組合員転勤)事件(東京地判平二〇・一二・八別冊中時一三六五号五〇頁)について

熊本大学法学部准教授

中内 哲さとし

一 はじめに

旧日本国有鉄道(国鉄)が分割民営化され、一九八七(昭和六二)年四月一日にJRグループ主要七社が発足してから二二年余を経た今日でも、JRをめぐる労使紛争は絶えない。かかる紛争の具体例としては、右分割民営化前後の経緯から、JR誕生以来、各社と厳しい対立関係にある国鉄労働組合(国労)を当事者とする事件が数多く知られているが、国労以外の組合がJRを相手方として労働委員会や裁判所で争う事案も、目にする機会が増えてきた。

それは、国労ではない二大組合間によるJR各社内での主導権争い(多数派形成)の激化、組合間の合従連衡、それに伴う各組合とJRとの労使関係(協調的か対立的か)の変化等が複雑に絡み合い、相互に影響した結果のように思われる。本件も、そうした状況で生じた事件の一つといえよう。

二 事件の経過

1(1) 国鉄が分割民営化され北海道地方を営業圏として誕生した原告X

会社には、「労使共同声明」を締結して同社と円満な労使関係を構築する訴外A・B両組合のほか、同社と厳しく対立する訴外C組合等が存在した。

(2) ところが、一九九〇年代末以降、A組合が他組合の解体・一掃等を唱えるようになると、同組合とC組合との関係はもちろん、B組合とのそれも険悪化する。当初、X会社はA・B両組合の関連行事に役員を出席させる等していたが、A組合の右姿勢に対抗する方針をB組合が掲げた二〇〇一(平成一三)年以降、同組合の関連行事に役員を送らず、その関係を疎にしていく。

(3) 二〇〇三(平成一五)年一〇月二六日、C組合からの脱退者(二五六名)とB組合(一二七六名)とは、新たにZ組合(被告側補助参加人)を結成した。X会社と激しく対立するC組合からの脱退者が組合員に含まれることから、同社はZ組合を警戒し、B組合とは締結していた労働条件に関する労働協約をZ組合とはいまだ締結していない。

2(1) X会社は、札幌・釧路・旭川・函館・室蘭に車掌基地を設けており、就業規則に転勤命令を发出する根拠条項を置いていたものの、従来は、他の車掌基地から札幌への異動が専らであった。

(2) 同年一月下旬、釧路の車掌基地(釧路運輸車掌所)における欠員

対策として、X会社は、翌二月二日から二〇〇四（平成一六）年一月末までと期間を限定して、札幌の車掌基地（札幌車掌所）から五名を送り出す措置（以下、本件助勤）を講じるにあたり、Z組合の了承を得た上で、年齢五五歳以下で一人乗務が可能な高い技能を有する者という基準を満たすZ組合員五名を本件助勤者に指定する。この助勤に前後して、X会社が札幌から釧路へ車掌を転勤させるのではないかと噂が流れる一方、A組合掲示板にはあたかも転勤が実施されるかのような情報が掲載され、あるいは、Z組合員がA組合員から「転勤が実施されることを知らないのか」等と詰問されることもあった。そのため、Z組合は、当該詰問に対する抗議や転勤の実施如何の確認をX会社へ求めたが、同社は、前者の抗議については調査やA組合への指導を口にしたが、後者の転勤については明確な回答を避けた。

(3) 翌二〇〇四（平成一六）年一月下旬、X会社は、事前の意向調査を行うことなく、Z組合員四名およびA組合員一名、合計五名の車掌に対し、札幌車掌所から釧路運輸車掌所への転勤命令（以下、本件転勤命令）を二月一日付で発出する。Z組合員四名は、直ちに同社内の苦情処理の申告を行ったが、その処理会議において、X会社・Z組合の各委員の見解が対立した結果、当該申告は却下された。Z組合は、一月二六日・二九日の団体交渉を通じて、本件転勤命令の人選基準等や札幌・釧路における車掌の必要人員数等の諸数値を説明・開示するようX会社に求めたが、同社はそれらを具体的に示さなかった。

(4) 本件転勤命令後、札幌車掌所で過半数を組織していたZ組合は、組合員二名の脱退（のちにA組合へ加入）や新入社員の組織化失敗（二四名全員がA組合へ加入）により、その地位を失い、かつ、同車掌所に設置されている労働安全衛生委員会の労働側委員は、すべてA組合員が占めるようになった。転勤したZ組合員らは指導的任務に就いていない。

3 (1) 本件転勤命令を受けたZ組合員三名（以下、本件転勤者。彼らも被告側補助参加人。残る一名は同年七月末日にX会社を退職）は、同命令

が権利濫用（民法一条三項）もしくは不当労働行為（労組法七条一号本文・三号本文）に該当すると主張して、X会社を相手方とする当該命令無効確認訴訟を提起したが、その請求は斥けられた（札幌地判平一七・一一・三〇労働九〇九号一四頁。控訴審で係争中の模様）。

(2) なお、右訴訟手続きの過程で、X会社は、本件転勤命令の対象者人選基準（以下、本件基準）を初めて明らかにした。それは、釧路運輸車掌所における年齢構成の偏りを解消し、若手の指導的職員を補充するため、①三〇歳か四〇歳代で五年後に五〇歳未満の者、②六等級か五等級であること、③就学中の子がおらず、かつ自宅を所有しない独身者、以上の三つを内容とし、これらに該当する車掌は、本件転勤を命じられた右五名のみであった。

4 本件転勤命令の不当労働行為為該当性を主張するZ組合と本件転勤者（以下、Z組合ら）は、X会社を相手方として、彼ら三名の原職復帰命令とポスト・ノータイスを求める救済申立も北海道労働委員会に行う。

初審（道労委決定平一八・五・二九命令集一三五集一〇六頁）は、当該命令が本件転勤者にとつて意に反する遠隔地転勤であること、本人が了解しない札幌から他の車掌基地への一方的な転勤が従来は皆無であること、当該命令の発出過程でZ組合の要求にもかかわらずX会社が同命令の具体的な人選基準を明らかにしなかったこと、同社が発足直後のZ組合に強い不信任感を有していたこと等から、本件転勤命令が、Z組合員であることを理由とした労組法七条一号本文にいう不利益取扱いの不当労働行為、同時に、Z組合の弱体化を企図した同条三号本文にいう支配介入の不当労働行為に該当すると結論づけた。但し、当該命令の業務上の必要性や人選基準の相当性がそれなりに認められること等を理由に、Z組合らが求めた原職復帰命令ではなく、「X会社は、転勤を命じる際にZ組合員であることを理由として、ことさら差別的な取扱をしてはならない」（主文第一項（命令集一三五集一〇六頁））との救済命令がポスト・ノータイスと並んで発せられる。

5 X会社とZ組合ら、双方から再審査を申し立てられた中労委(中労委決定平一九・八・一別冊中時一三五九号一頁)は、①本件転勤命令に至る経緯、②本件転勤者の個人的事情、③同命令に関する業務上の必要性、④その人選基準・人選自体の相当性、⑤本件転勤命令の実施手続き等、⑥その不利益性、⑦当時の労使事情等、以上に関する詳細な事実を認定する。③④⑤では疑問や問題がある、⑥では、遠隔地への長期間にわたる転勤だけに、本件転勤者の生活に多大な影響を与える、さらに⑦では、本件転勤命令をZ組合員四名に命じることにより、X会社が同組合員の組合活動意思を萎縮させる一方、A組合を優遇して取り扱ったとし、以上を勘案して、中労委は、本件転勤命令が、Z組合員を不利益に取り扱い、Z組合の組合活動を抑制するものであるから、不当労働行為であると判断した。さらに、中労委は、右③④に疑義があること等に鑑みて、右初審命令主文第一項を變更し、本件転勤者の原職復帰命令を発する(以下、本件救済命令)。

6 本件救済命令を不服とするX会社が、被告Y(国)を相手方にその取消しを求めて出訴に及ぶ(行政事件訴訟法二一条一項一号参照)。他方、中労委は、同命令に関する緊急命令の申立を行い(労組法二七条の二〇・労委則四七条参照)、東京地裁はこれを認めた(東京地決平二〇・一一・八判例集未掲載)。

三 判旨 請求棄却

1 「不利益取扱い」該当性

①車掌職について札幌から他の車掌基地への転勤は極めて異例であることからすれば、本件転勤命令自体の不利益性が高く、②その期間が不明であり、長年札幌圏に住み慣れた者に生活の本拠を釧路に移させるため、本件転勤者の不利益性は極めて明白であり、③本件転勤命令の発出は、事前に転勤対象者の意向を聴取しないまま、一方的にX会社により決定され、このことは上記不利益性をさらに高めると評価でき、④同命令が本件転勤者の意に沿わないこと等に徴すると、「本件転勤命令の不利益性」は、十

分に「認め」られる。

2 不当労働行為意思の存否

(1) 判断の枠組み

右のような不利益性を有する本件転勤命令対象者五名のうち四名がZ組合員であることは、当該命令が「Z組合員の『組合員であること』の『故をもって』行われたとの疑いを生じさせる。そこで、以下、本件転勤命令の業務上の必要性と、対象者人選の合理性による反証が行われているか、不当労働行為意思を認めるだけの間接事実があるかを検討し、：「当該」命令がもつばら不当労働行為意思によるものとして違法性を有すると認められるだけの根拠があるかを検討する」。

(2) 本件転勤命令の業務上の必要性

釧路運輸車両所に配置された車掌の年齢構成に著しい偏りがあるため、五年後には熟練者が三名のみになる等の「事情を考慮すると、X会社主張の通り、人員不足解消及び中堅層補充の観点から、中堅層の異動の必要性があったこと自体は、否定できない」。

(3) 本件転勤命令対象者の人選の合理性

二3(2)の通り、「本件基準の要件を全て満たす者は、：「Z組合員四名とA組合員一名」しかいなかったものであり、：「本件基準は、：これ自体不合理：とはいえない」。

(4) 不当労働行為意思を推認させる間接事実と当該意思の存否

①本件転勤命令がZ組合結成直後に発出されたことに加え(二1(3)2(3)、②Z組合との労働協約の締結に慎重であったり(二1(3)、前記助勤に絡んでZ組合員がA組合員から詰問された際の対応が表面的に止まる(二2(2))等といった態度に照らすと、自らと激しく対立するC組合の脱退者を含むZ組合に対する警戒心から、X会社がZ組合結成に対する不快の念、同組合への嫌悪の情を抱いていたと認められること、③本件転勤命令に関してA組合とZ組合とは情報量の差が決定的で、Z組合員が専らその対象者であったこと(二2(2)(3))を考え合わせると、X会社が意図的に当該

情報を操作した疑いが極めて濃いこと、④発出直前まで具体的計画を明らかにせず、しかも突然発出し、その人選基準もZ組合から求められた時には明らかにしなかったこと(二二(2)(3))からすれば、本件転勤命令は、Z組合にとって不意打ちに見えたこと、⑤本件転勤命令後の札幌車掌所では、Z組合が過半数組合から転落する等し(二二(4))、こうした事態はX会社にも容易に予想できること、⑥本件転勤命令の目的は、釧路運輸車掌所の欠員補充と年齢構成の偏差是正であるが(二三(2))、当該命令前にそれに取り組んだ形跡がなく、札幌から他の車掌基地への転勤は極めて異例で、かつ不利益性が高いにもかかわらず、対象者への意向調査を実施せず、さらには、当初の目的であった指導的業務を本件転勤者五名に担わせていないこと(二二(1)(3)(4))に鑑みると、本件転勤命令の実施態様はあまりに拙劣・唐突であること、これら六点と三二(2)(3)とを総合すると、本件転勤命令は、「経営判断の上から合理的な目的を達成するという業務上の必要性があり、…合理性ある本件基準により人選をしたという評価が可能である一方で、…Z組合員ら(四名)が同組合員であることの故をもって行われたものであるとの推認が十分に可能となる事情が存する。」

(5) 右⑥(前述した合理的目的の達成からすれば本件転勤命令の実施態様が拙劣・唐突と評価でき、同命令後もその目的達成の形跡がないこと)を「考えれば、本件転勤命令という不利益処分は、不当労働行為意思のもとで、Z組合員であるが故に行われたことが決定的な理由であったと認められることができる」。

3 本件転勤命令の不当労働行為該当性

「以上のとおり、本件転勤命令は、不当労働行為意思による不利益な取扱いにあたる」とともに、「対立組合〔たるA組合〕の優勢化とZ組合の弱体化という効果をもたらしたと認められるから」、労組法七条一号本文(不利益取扱い)および三号本文(支配介入)に違反する。

したがって、「本件転勤命令が…不当労働行為にあたる」とした中労委の判断に違法はななく、「X会社の請求には理由がないからこれを棄却する。」

四 解説

1 本件の主たる争点と労働委員会(労委)・裁判所における従来の判断枠組み

(1) 本件では、本件転勤命令が不当労働行為(とりわけ不利益取扱い・労組法七条一号本文)に該当するかが、第一の争点である。

転勤を包含する配転命令が右不利益取扱いに該当すると労働組合(員)から主張され、使用者がそれに対して当該命令の正当性をもって抗弁するという事案は、労委や裁判所で長きにわたって数多く争われてきた。動機(理由)の競合と呼ばれるこの局面で労委・裁判所が最も活用している判断枠組みは、右にいう「組合(員)側の主張」と「使用者側の抗弁」とに關わる諸事情を比較衡量して当該命令の法的是非を決するという手法であろう¹⁰⁾。

(2) 前者「組合(員)側の主張」は、根拠条文(労組法七条一号本文)の文言上、不利益性および不当労働行為意思をその要素とするが、当該不利益の内容・範囲は、経済的なものに限定されず(国労東京地本(新宿車掌区)事件・東京地判平四・七・二七(1)判六二四号五六頁¹¹⁾(東京高判平五・二〇(1)判六三六号五四頁および最二小判平六・一一・一一(1)判六六〇号三二頁により支持)等)、生活上のもの(神奈川県労委(東芝・配転)事件・横浜地判平一八・二・二八(1)判九一三三四頁等)まで広範に及ぶため、その認定は比較的容易といえる。ゆえに、右主張の核は、使用者の不当労働行為意思(反組合的意図)の摘示になり、これは、多くの間接事実の積み上げによって推認せざるをえない(JR東日本(仙台鉄道管理局)事件・仙台高判平一一・四・二七(1)判七七三三三頁等)。

かかる事実の具体的内容として、「配転命令が発せられるに至った経緯」「配転命令を受けた労働者の経歴」「当該労働者の労働組合における地位・活動状況」「配転先における組合活動の難易」「使用者の組合活動に対する批判」を例示列挙する裁判例がある(朝日火災海上保険事件・神戸地判招

六一・九・一二労判四八二号(三三頁等)。

(3) また、後者「使用者側の抗弁」の具体的内容を「配転命令に関する業務上の必要性」「配転対象者の人選基準の合理性」「当該基準に基づく具体的人選の妥当性」と指摘する裁判例も存在する(ニチバン事件・東京地判昭六一・三・二五労判四七一号一〇頁等)。

2 本判決の思考過程・構造とその分析

配転命令の不利益取扱い該当性をめぐるところした従来の判断枠組みを踏まえた上で、本判決が結論に至るまでの階梯を検証しよう。

(1) 判旨1

ここでは、本件転勤命令の不利益性が次の四点によって確認された(三1①~④)。(1)人事の異例さは、配転命令の不当労働行為性が争われた従来の事案(以下、単に「従来の事案」と記す)でも、右不利益性を判断する一要素として評価されている(東京焼結金属事件・最三小判平一〇・四・二八労判七四〇号二頁における元原利文裁判官の反対意見等)なお、③本件転勤命令に関する発出手続きのずさんさ・その唐突な発出や、④当該命令が本件転勤者の意に沿わないことは、右不利益性を測る独立した要素としてよりも、右①の不利益度を高める補完材料と位置づけられる。

②札幌から釧路への生活拠点の移動(転居)だけが、あたかも本件転勤者の生活上の不利益性を示す要素のように記載されているが、実は、本判決は、転居が困難な事情(親の介護・世話、子供の監護等)を本件転勤者全員が抱えているという当該不利益性にとって切実な事実を認定している(別冊中時二二六五号五七頁以下(本判決第2・1(5)ウ)六一頁(同第3・1)。筆者は、この事実も合わせて、右不利益性が判定されたと考える。以上からすれば、判旨1が当該不利益性を十分と認めた点は、妥当といっ

(2) 判旨2

判旨1が本件転勤命令の不利益性を認めたことを受けて、判旨2(1)では、四1(2)で確認した配転命令の不当労働行為性を判断する従来の枠組み(以

下、従来の判断枠組み)に沿い、「同命令が不利益取扱いに該当するとのZ組合らの主張」(以下、「主張」)の核となる不当労働行為意思の存否(判旨2(4))と、「本件転勤命令は正当であるとのX会社の抗弁」(以下、「抗弁」)を支える当該命令の業務上の必要性(同判旨(2))および同命令対象者人選の合理性(同判旨(3))を検討することが明らかにされた。

まず、当該不当労働行為意思についてみると、その存否を決するためには本判決が着目した間接事実、従来この局面で関心を寄せられた指標(四1(2))のうち、「Z組合における本件転勤者の経歴」「当該労働者のZ組合における地位・活動状況」「転勤先における彼らの組合活動の難易」ではなく、「本件転勤命令が発出された至った経緯」や「Z組合の活動に対するX会社からの批判」に親和的な、①本件転勤命令の発出時期、②Z組合に対するX会社の日常的言動・態度、③本件転勤命令に関するA組合とZ組合との情報量の差、④本件転勤命令前後におけるZ組合へのX会社の対応、⑤本件転勤命令後の状況、⑥釧路運輸車掌所における年齢構成の是正に向けたX会社の取り組み、以上六点であった(三2(4)①~⑥)。このように用いられる指標が区別された理由は、本件転勤者がZ組合の役員や熱心な活動家ではなく、彼らが行った組合活動に基づいて本件転勤命令が発出されたわけではなく、あくまでも、本件転勤者のZ組合所属性のみがその発出根拠である点に求められよう。なお、本件における複数組合の併存という事情は、右①~⑤で十分に考慮されたと捉えられる。

次に、「抗弁」を支える業務上の必要性(判旨2(2))対象者人選の合理性(同(3))であるが、後者の表題だけを見れば、従来の判断枠組み(四1(3)参照)で挙げた「本件転勤命令対象者の人選基準の合理性」や「当該基準に基づく具体的人選の妥当性」との異同は明確ではない。もともと、当該判旨2(3)の内容にまで立ち入れば、そこで、右人選基準の合理性・具体的人選の妥当性双方に関する判断が下されていることがわかる。つまり、「抗弁」に関する従来の判断枠組みと本判決のそれとは完全に符合する。

判旨2(2)(3)の結論では、本件転勤命令の業務上の必要性和対象者人選の

合理性（人選基準の合理性十具体的人選の妥当性）が、いずれもX会社主張の通りに認められた。これに判旨1と同2(4)の結論・評価が加わったからこそ、判旨2(4)の末尾では、同命令は、「経営判断の上から合理的な目的を達成するという業務上の必要性があり、…合理性ある本件基準により人選をしたという評価が可能である一方で、…Z組合員ら「四名」が同組合員であることの故をもつて行われたものであるとの推認が十分に可能となる事情が存する」とされ、「主張」「抗弁」どちらかにとって決定的理由（動機）がなければ、不当労働行為（不利益取扱い）該当性の判定が困難な状況に陥った。

そこで、本判決は、三2(4)⑥（前述した合理的目的の達成からすれば本件転勤命令の実施態様が拙劣・唐突と評価でき、同命令後もその目的達成の形跡がないこと）を取り上げて「主張」に（重み）をつけることにより、本件転勤命令が不当労働行為であると結論づけた（三2(5)および三3）。

筆者は、この点には違和感を覚える。なぜなら、X会社の不当労働行為意思の存否に関する判断でいったん用いた要素（三2(4)⑥）を「決定的理由」としてあらためて機能させることが、はたして許されるのがまず疑問であり、かりにそれが可能であるとすれば、その理由が示されていないからである。

ちなみに、本判決とほぼ共通の認定事実を基盤にしながら、本件の中労委の判断は右とは異なる。中労委は、「抗弁」を支える（ア）「業務上の必要性」(イ)「人選基準の合理性」「具体的人選の妥当性」いずれにも疑問を呈したのである。すなわち、(ア)では、X会社主張の「釧路運輸車掌所における車掌の必要人員数」(三六名)が最繁忙期の数値であること、同車掌所の「補充必要人員数」(五名)の算定が本件転勤命令発令時期との関係では矛盾することが挙げられ（別冊中時一三五九号二頁）、(イ)では、本件転勤命令時の釧路運輸車掌所に、すでに一〇名以上の主任車掌以上の職位を有する者が配置されていたことと本件基準②（二3(2)）との整合性がつかない点、本件基準③（同）によって、釧路運輸車掌所に配置されても特

段生活上の支障を来さない者（あるいは、その意向に沿う者まで）が、かえって転勤対象者から排除される点等が指摘された（別冊中時一三五九号二二頁）。

このような「抗弁」に対する評価と、他方、本件転勤者が被る生活上の多大な影響（別冊中時一三五九号二四頁以下。四2(1)②「転勤が困難な事情」も含む）を核に本件転勤命令の不利益性を肯定し、本判決と同様の間接事実を積み上げてZ組合に対するX会社の不当労働行為意思の存在を認めた「主張」に対する評価には、自ずとその軽重が備わる。中労委は、「決定的理由」という文言を用いることなく、本件転勤命令の不当労働行為該当性を肯定した（二5。別冊中時一三五九号二七頁以下）筆者にとっては、その理由・根拠を示すことなく、一つの要素・評価を二つの場面でダブルカウントして結論を導いた本判決よりも、このような中労委の論理展開の方が説得的に映る。

(3) 判旨3

本件には、第二の争点として、本件転勤命令の不当労働行為（支配介入・労組法七条三号本文）該当性がある。同判旨は、当該命令の不利益取扱い該当性が認められたことから当然に支配介入を認めたのではなく、二2(4)の認定事実を念頭に置いて、本件転勤命令が「対立組合（たるA組合）の優勢化とZ組合の弱体化という効果をもたらしたと認められる」ことを理由に、支配介入に該当すると判断した。

本件初審のほか、従来の事案にも、労組法七条一号違反の事実から直接に同条三号違反を導き出す裁判例がある（JR東海関西支社（配転）事件・大阪地判平一七・五・一一 労判九〇〇号七五頁等）。しかしながら、不利益取扱いと支配介入とは適用条文・要件が異なる以上、両者はひとまず分けて判断されるべきであり、かつ、本件では、三号の要件（弱体化工作）を充足することを示す十分な認定事実が存在すると解されるので、筆者は当該争点に対する本判決の姿勢を肯定的に評価する。

3 おわりに―残された課題の指摘など

(1) 以上見てきたように、本判決は、配転命令の不当労働行為の該当性が争われた従来の事案における判断枠組み、すなわち、「組合(員)」「本件ではZ組合ら」側の主張「使用者(同じくX会社)」「側の抗弁」両者に関わる諸事情を詳細に認定した上で比較衡量し、当該命令の法的是非を決するという手法に従い、本件転勤命令が労組法七条一号本文違反(不利益取扱い)か否かについて検討を進め、不利益取扱いにあたるとの結論に至ったと把握できる。筆者は、先に述べたように、判旨の一部に疑問があるが、その結論に異論はない。

(2) とはいえ、本判決では、二つの課題が理論的に不鮮明なまま残されたとと思われる。最後に、そのことを指摘しておこう。

第一は、東亜ベイント事件最高裁判決(最二小判昭六一・七・一四労判四七七号六頁)によって打ち立てられた配転法理と不当労働行為法理との関係である。

本件転勤者が提起した前掲・転勤命令無効確認訴訟第一審は、まず右東亜ベイント事件最判を引用し、同命令の「業務上の必要性」「不当な動機・目的」「本件転勤者が被る不利益」の後に権利濫用性とは別個の指標として、「不当労働行為(労組法七条一号・三号)該当性」を判断した(NTT西日本(大阪・名古屋配転)事件・大阪高判平二一・一・一五労判九七七号五頁等)も同じ手法を採用)。また、従来の事案には、「不当な動機・目的」の一態様として「不当労働行為性」を判断するものもある(協同商事(懲戒解雇)事件・さいたま地川越支判平一九・六・二八労判九四四号五頁等)。

かりに、本判決と同じ事実が認定されていたと仮定して、前者・本件転勤命令無効確認訴訟第一審における判断枠組みでは、当該命令は無効と判断されるのか(実際の札幌地判は、①Z組合とX会社・A組合との関係や具体的なやりとりについては、本判決ほど詳細に事実を認定しておらず、②本件転勤者の前掲「転勤が困難な事情」について、切迫した事情とは評

価しなかった(労判九〇九号三三頁)、また、③当該命令の業務上の必要性・人選基準の合理性を認める一方、不当労働行為意思に関する判断では、本件転勤者に対してZ組合からの脱退を求めような動きをX会社が行っていないこと等を挙げて、これらを理由に、本件転勤命令の不当労働行為の該当性を否定(労判九〇九号三四頁)。同様に、後者・**協同商事(懲戒解雇)**事件の判断枠組みでは、どのような判断が下されるのか。その時、本判決とは異なり、同命令が無効と判断されないとすれば、それは、いかなる認定事実(あるいは、判断指標・要素)が作用し、もしくは、作用しない結果なのか等、疑問は尽きない。

さらには、民事法理的アプローチで不当労働行為事件へ対処することに強い警告を発している有力学説⁵⁾に影響を受けたものと推察される本件初審は、「抗弁」に関する諸事情に関心を払うことなく、本件転勤命令を不当労働行為にあたる結論づけ、救済命令の内容を決する局面でのみ、同命令の業務上の必要性や人選の相当性に着目した(二四)。このように、本課題は現在かなり混迷した状態にあるといえる。

第二は、本件が複数組合併存下で生じた不当労働行為事件であったことに鑑みれば、日産自動車(残業差別)事件最高裁判決(最三小判昭六〇・四・二三民集三九卷三三〇頁)で示された使用者の中立保持義務と不当労働行為性が疑われる使用者の指示・命令との関係も気がかりである。

この点につき、本判決と本件の中労委は、事実認定やそれに対する評価では、複数組合の併存という事情を強く意識していたに違いないが、理論構成の中では、それに全く触れていない。他方、本件初審は、その判断の冒頭で中立保持義務に言及した(命令集一三五集一二九頁)。従来の事案にも、当該義務について述べるものがある(前掲・J.R東海関西支社(配転)事件等)。但し、いずれの判断でも、その中立保持義務が、結論やそれに至る理論構成にいかなる影響を与えたかは明確ではない。

第一点・第二点とも、今後の検討の深まりが期待される。

(1) 本判決は明確に認定していないが、中労委の認定事実によると、等級の数字が大きくなるほど職位が上がリ、六等級は「車掌」の一段階上位職である「主任車掌」(二級)に就くことができる者であり、五等級は「指導職」と位置づけられている(別冊中時一三五九号九頁参照)。

(2) 盛誠吾「労働法総論・労使関係法」(新世社、二〇〇〇年)一二六頁以下参照。配転命令の不当労働行為該当性をめぐる従来の労委命令・裁判例の傾向については、道幸哲也「不当労働行為の成立要件」(信山社、二〇〇七年)八一頁以下等参照。

(3) 当該東京地裁判決は「不利益な取扱」を「組合員の組合活動意思を萎縮させ組合活動一般を抑圧ないし制約する効果を有するもの」と判示した。

(4) 菅野和夫「労働法」(第八版)(弘文堂、二〇〇八年)六三三頁以下等も参照。
 (5) 道幸哲也「不当労働行為法理の基本構造」(北海道大学図書刊行会、二〇〇二年)四七頁参照。

* * *

執筆者紹介 (共著書) 清正寛・菊池高志編「労働法エッセンシャル」(第五版)(第二章)「経営再編・倒産と労働契約」を担当、有斐閣、二〇〇九年)、君塚正臣編「高校から大学への法学」(第九章)「労働と社会保障」を担当、法律文化社、二〇〇九年)、唐津博・和田隆編「労働法重要判例を読む」(一二)「配転命令権の根拠と限界」を担当、日本評論社、二〇〇八年)など。

