

## 不利益取扱(Ⅱ)—不当労働行為の研究(2)

中 村 敏 昭

### 目 次

- (2) 転勤・配置転換
  - (A) 序 論
  - (B) 転勤・配置転換の法的意味
    - (イ) 組織説
    - (ロ) 契約説
  - (C) 不当労働行為としての転勤・配置転換  
(以上本号)

### (2) 転勤・配置転換

#### (A) 序 論

ある勤務場所から他の勤務場所への労働者の勤務をかえることが転勤であり、同一の勤務場所内において職務の内容または勤務個所をかえることを配置転換（以下配転という）というのが普通であるが、転勤の場合も同時に職務内容に変動がある場合が多い。実務上は両者を区別して扱っているが、ここで論ずる観点からは区別をする実益が少ないので、一括して転勤・配転として論じたいと思う。

転勤・配転は労働者の勤務場所や職務内容の変動を生ずるだけでなく、その労働者の地位・賃金その他の労働条件についても変動を生ずるのが普通であって、その意味で労働者の利益に深い関係をもつものといえる。

技術革新にともなう企業の合理化の進展、資本の自由化による企業の合同や資本の系列化などの再編成が進むと、必然的に企業はその活動に応じて労働者を再配置する必要が生じ、転勤・配転が増加している。

転勤・配転は最近のわが国における経済構造の変化という経済的要因によってとみに近時増加していることは明白であるが、使用者がそれ以外に組合活動をしたり思想的傾向の好ましくない労働者を排除し、あるいは中高年層・勤続年数の長い女子労働者のなしくずし的な解雇をねらって転勤・配転を命ずることも少なくない。とくに昭和40年以前においては、労働者の組合活動を理由とする転勤・配転はもっぱら不当労働行為として争われる傾向が強かった。しかし、資本の自由化・企業の合理化の急速な進展にともなう企業の合同・再編成をおし進める過程において、労働力の不足という事情もあって、使用者側は従来の転勤・配転における労使間の慣行を否定する傾向が増加している。

とくに日立電子事件<sup>(1)</sup>などをきっかけとして、従来不当労働行為として争われていた転勤・配転をめぐる事件が、労働契約上の問題として争われる傾向が生じてきたのである。

もとよりこのことは、この種の問題を不当労働行為としてとりあげなくなったということではなくて(不当労働行為の問題として争う件数そのものも増加している<sup>(2)</sup>)、労使間における転勤・配転の問題が集团的労働関係のそれとしてだけでなく、個別的労働関係のそれとしてもとらえられるようになったことを意味するものであり、従来必ずしも統一的に考えられていなかった問題について、両者の結合の必要性が意識されてきたものとして注目されよう。

そこで、不当労働行為(不利益取扱)としての転勤・配転について論ずるのが本稿の目的であるが、この機会に、転勤・配転がもつ法律的意义についてもふれてみたい。

#### (B) 転勤・配置転換の法的意味

近代における企業経営は、経営上必要とされる労働者を採用し、各職務に配置し、あるいは必要に応じて労働力を異動し、賞罰を加え、場合によっては解雇をすることは、本来使用者の一方的意思によって自由になしうるものであると一般に考えられていると思われる。使用者が業務上の必要に応じてなしうるこのような措置は人事管理とよばれ、人事管理を行ないうる使用者の権限を人

事権という。

人事権は通常経営権の一部をなすものと考えられているが、経営権そのものはその法的根拠はいまだ必ずしも明確な概念ではないのに対し、人事権はその法的根拠をある程度まで明確にしうる概念である。

通常人事権とよばれるものには、前記のごとく、採用・配置・異動・賞罰・解雇などが含まれるが、採用は労使間の自由な契約であって、労働者は採用されることを使用者から強制されるわけではないから、人事権の法的意味としては使用者に契約締結の自由があるというにとどまる。また、解雇に関する人事権の法的意味も当事者の一方的意思による労働契約の解約申入れまたは解除であるから、労働者の承認その他の処分を必要としない点で、人事権の問題として論ずる余地は少ない。したがって、實際上人事権の問題として論議の対象となりうるのは、労働力の配置・人事異動・賞罰・休職などであり、このなかでも、人事異動とくに転勤と配転はもっとも重要であるので、転勤・配転の法的意味について考えてみたい。

人事権の行使としての転勤・配転は、労働者の採用や解雇の場合と同じように、常に使用者の一方的意思表示によってなされ<sup>(3)</sup>、労働者の事前の同意を必要としないと考えられがちである。すなわち、使用者は業務上の必要に応じて転勤・配転命令をだすことができ、しかもそれを具体的にどのように行なうかの権限も原則として使用者の人事権に属するとされる。このような考え方の前提の一つには民法623条があるものと思われる。民法623条は「雇傭ハ当事者ノ一方カ相手方ニ対シテ労務ニ服スルコトヲ約シ相手方カ之ニ其報酬ヲ与フルコトヲ約スルニ因リテ其効力ヲ生ス」と規定しているから、民法上雇用契約は労務と報酬との交換を目的とする諾成・双務・有償契約である。ここに「労務ニ服スル」とは相手方(使用者)の指揮命令のもとに労務を提供することであり、転勤・配転命令はその指揮命令の内容をなすものと通常解されている。

しかしこの規定は、労働力の売買という社会現象を法的に典型的にとらえたものにすぎないのであって、この文言が使用者の人事権の法的根拠になりうるわけではない<sup>(4)</sup>。

人事権の行使としての転勤・配転命令の法的根拠をなにに求めるかについては二つ立場があり、組織説(編入説)(Eingliederungstheorie)と契約説(Vertragstheorie)がそれである。

組織説と契約説では同じ人事権といってもその根拠が異なるから、人事権の性格なり内容なりも若干異なってくる。

組織説と契約説との相違点は、両者の労働契約の本質に対する考え方の相違から生じてくるものである。

#### (イ) 組織説

たとえば「使用者の持つ人事権は、経営権の一つの内容であり、それは所有権に内在する権力的作用に源泉を持っているものと解している。使用者に属するかかる権能は、労働契約による合意の効果ではない。集団的生産方法が発展してきて、所有権の生産的機能に変化が生じ、所有権の支配的権能が、経営体を支配する権能に変わり、かかる所有権の支配力の変容から、使用者の人事異動の権能が、生まれてきたもの」とする津曲教授の見解<sup>(5)</sup>や、「所有権は、自己の価値実現のためにその処分下におかれた労働力を支配管理する。所有権者が彼の所有権の価値実現のために他人の労働力を雇入れれば、労働力の処分を通じて同時に所有権の価値実現が生ずる。つまり、労働力の処分は、所有権の価値実現の形式である。この場合、所有権による労働力の処分は、単なる物権法的行為でなくて、同時に人法的行為でもある。所有権は、単に物に対する支配としてのみでなく、更に人間に対する支配として、即ち『物によって媒介された人と人との間の関係』(マルクス)としてあらわれる。われわれは、この作用を、所有権の支配権的作用と名づける。所有権の支配権的作用は、所有権の根源のなかに既に含まれている<sup>(6)</sup>」とするジンツハイマー(Sinzheimer)の見解などは組織説の代表的見解である。

要するに組織説は、人事権の法的根拠を所有権の支配権的作用ないし所有権の機能概念としての経営権に求めていると考えられる。

経営は、生産的機能をいとなむ有機的組織体であって、その機能を実現するための活動をいとなむためには、それに必要な秩序を維持し、正常・円滑な業

務を確保しなければならないのであって、この目的に適合するように人と物とを支配かつ管理する力が必要であり、このような力が一般に経営権と称されている。

今日、経営権という言葉はきわめて安易に使用されていて、その意味は、「経営を遂行するにあたって経営者に与えられるべき一切の権限」という程度のきわめて広汎なかつ漠然とした概念として理解されているようである<sup>(7)</sup>。

たしかに有機的組織体としての経営が、その目的を達成するためにある種の力をもつことが必要であることは認めざるをえないけれども、しかしそれは、社会的事実として認めざるをえないだけであって、それによってただちに、経営権という概念が法律上の概念として認められ、人事権の法的根拠たることが肯定されうるかどうかは疑問といわねばならない<sup>(8)</sup>。

判例は最高裁判所をはじめとして、経営権を法律上の権利として認めようとしているかにみえる。

たとえば「わが国現行の法律秩序は私有財産制度を基幹として成り立っており、企業の利益と損失とは資本家に帰する。従って、企業の経営、生産工程の指揮命令は、資本家又はその代理たる経営担当者の権限に属する。労働者が……企業家と並んで企業の担当者であるとしても、その故に当然に労働者が企業の使用収益権を有するものでなく、経営権に対する権限を有するものでもない<sup>(9)</sup>」とする。

さらに、「所有権の社会的機能として、労働力を支配する権能に基き、使用者の一方的に決定しうる事項で…<sup>(10)</sup>」、「所有権の経営体内部における生産工程上の発現形態…<sup>(11)</sup>」などの見解をはじめとして、その他多数の判例が、就業規則制定権・懲戒権・経営参加・解雇などの問題に関連して、その内容や限界をどのように考えるかについてはかなりの相違点があるが、法律上の概念としての経営権なるものを肯定する立場をとっている。

学説の上でも、「労働契約によって創設されたものでなく、所有権に内在する権力に根ざしており、国家権力が、かかる所有権の内在的力を、不可侵として、保障したことによって、使用者の専権として認容される権能である<sup>(12)</sup>」と

する津曲教授、「多数の生産手段の総合＝資本に根ざすところの権力であり、多数の生産手段と労働力を単一体に総合し、これを管理運営する権力……所有権を保障する憲法と法律によって強固な保護をうけている<sup>(43)</sup>」とする浅井教授の見解の他にも、経営権の存立の基盤を経営に求め、近代的経営が単なる私的目的のみならず公共的使命に奉仕する制度として、単なる私的所有権の客体たる以上に高度な、独自の性格を有すものと規定し、その経営を組織化するために使用者の権力が欠くべからざるものとする事態を法的にも肯認して、経営権自体を一個の権利として肯定する立場<sup>(44)</sup>もある。

しかしながら、経営権という概念が主張されるようになった経過を考察してみると、それが積極的な意味をもって主張されるようになったのは、労働組合運動が次第に発展をしてきて、使用者との団体交渉において経営に関する問題がからむようになってからのことである<sup>(45)</sup>。

いわば、労働者の団体交渉・争議権の行使その他の組合活動に一線を画することによって使用者の地位を確保するというきわめて実質的な目的のため考えられたものである。

したがって、わが国の場合においても、第2次世界大戦直後の急激な労働運動の高まりのなかで、労働組合に色々な形でいわゆる経営参加が認められたが、昭和23・24年頃から使用者側の発言力が回復または増大し、ある範囲の問題については組合の介入を認めずに使用者側の権限によって決定するという方向が選ばれるようになった。その際に使用者側が用いたのが経営権という概念である。

経営権という概念が労働組合運動を制限する目的のために使用されたのは諸外国においても同様であって、イギリスにおいては、19世紀の末に機械産業を中心に、使用者が自己の機械について労働する労働者の選択・配置や労働条件の決定を使用者の特権 (prerogatives) とする旨の規定を含む労働協約が締結され<sup>(46)</sup>、さらに使用者が労働条件や採用・解雇に関する団体交渉との関連において、経営者として特権に対し労働組合が干渉することに強く反対した1922年のYork Memorandum において「使用者はその企業を経営管理する権利 (right

to manage) を有し、労働組合は自己の機能を遂行する権利をもつ」と規定されたことなどが典型的事例である<sup>(17)</sup>。

アメリカにおいては、第2次世界大戦のたびたびの大規模な争議に対して、使用者側は労働組合対策として経営特権 (management prerogatives) を主張し、1945年の大統領の要請による労使会議 (Labor Management Conference) において、使用者側委員が経営権に属する問題のリストを作成して労働者側委員にその承認を迫ったり、さらには、使用者が特定事項に関して経営権を理由に労働組合との団体交渉を拒否したり、労働協約中に経営権条項の挿入を要求したりした。

以上見てきたように、経営権なる概念は労働組合の活動に対抗もしくは制限することを主たる目的として考えられたものであることはほぼ明らかであろう。

わが国において従来主張されてきたいわゆる経営権は、生産施設や資財に対する所有権・実用新案権などの無体財産権・労働力の処分を含む各種の債権ならびにそれらを統合し行使していく権能を包括している<sup>(18)</sup>。

このように財産法上の諸関係と労働法上の諸関係というまったく法的原理の相違する二つの関係を一個の権能に統一的に包摂し、このような構成が所有権を根拠にして一元的になすということは理論的にはきわめて無理な操作であるといわなければならない。

したがって、有機的組織体としての経営がその目的を達成するためには経営権の存在が必要であり、かつこのことは社会的事実として認めざるをえないとしても、労働法の領域においては、独立した権利としての経営権の概念は理論上は否定される傾向である (多数説)。

労働基本権の濫用を理由に憲法上使用者の経営権を保障し、労働基本権の保障と均衡を保つ必要があるとの一部の憲法改正論も、労働権と経営権の対立として論ずる必要はなく、労働権と所有権の対抗関係として処理すれば充分であると理解される<sup>(19)</sup>。

#### (四) 契約説

結局、現行法上は、転勤・配転命令(人事権)はわが国の労働法の領域における多数説が認めるように、その法的根拠は、使用者と労働者間に締結される労働契約に求めざるをえない<sup>20</sup>。

人事権とくに転勤・配転命令の法的根拠を労働契約に求めざるをえないのであるが、このことは、転勤・配転命令が労働契約の許容する範囲をこえることができず、その許容する範囲内でのみ有効であることを意味する。

労働契約については、労働条件が不明確な場合に使用者が實際上経済的には優越的な立場を占めているので、労働者に不利益に決定されあるいは解釈されることになり易く、将来紛争をおこす原因となる。そこで労働契約の締結に際して、労働者が契約の内容を十分理解するように使用者に労働条件をできるだけ具体的かつ詳細に示すように、使用者の労働条件明示義務が規定されている<sup>21</sup>。明示すべき労働条件については労働基準法施行規則5条に列挙されている。

このような労働基準法その他の規定にもかかわらず、わが国の労働契約の実際としては、労働力の使用を包括的に使用者に委ねるのが通常であり、その内容が確定・明示されない部分が多いことが特色でもあるので、転勤・配転命令の法的根拠たる労働契約の内容としては、確定・明示されたものにとどまらず、黙示の合意・その業界や企業あるいは職場などにおける労使慣行・労働協約・就業規則・労働基準法などの法令等によっても労働契約の内容とされる場合があることも否定できない。

このように、転勤・配転の法的根拠を労働契約(労働者の包括的合意)に求める考え方は判例も認めるところである。

たとえば「一般に、労働契約は、労働者がその労働力の使用を包括的に使用者に委ねることを内容とするものであり、個々の具体的労働を直接約定するものでないから、使用者が給付すべき労働の種類、態容、場所等について、これを決定する権限を有するものであり、従って使用者が業務上の必要から労働者に配置換なり、転勤を命ずることは原則として許容される<sup>22</sup>」あるいは、「一般に労働契約は労働者がその労働力の使用を包括的に使用者に委ねることを内容

とするものであるから、使用者は労働者が給付すべき労働の態容を決定する権限を有するものであり、従って使用者が業務の都合により労働者に配置転換ないし転勤を命ずることは、それが労働諸法に違背する場合及びそれが労働者の生活関係に重大な影響を与えずにはおかないことから認められる合理的な制約に違背しない限り適法であるといわなければならない<sup>23)</sup>」としている。

ところで転勤・配転命令は労使間で労働契約が締結される際の包括的合意を法的根拠とするものであるから、個々の転勤・配転命令に際して、かさねて労働者の同意が必要でないのが原則である。その点で人事権は使用者の一方的意思表示によって法律関係の変動を生ぜしめうる、つまり形成権的な性格をもつものといえる。

転勤・配転命令は労働契約の内容とされる範囲内でのみ有効であるのだから、職務の内容、場所、時間等についての特約があれば、その特約に反する転勤・配転命令は無効である。たとえば、調理士という職種をきめて雇った場合はその職種が労働契約の内容になってしまうから、一方的に線路工夫に配転を命ずることはできない<sup>24)</sup>。看護婦を事務職として人事課に配転させることもまた同様である<sup>25)</sup>。

このように一方的な転勤・配転命令は労働者に対して拘束力を有さないから、労働者はこれを拒否しうることになる。しかし使用者が転勤・配転命令拒否を理由にして労働者を解雇した場合、労働者はその解雇について裁判所に提訴することができるし、また解雇の原因となったところの転勤・配転命令そのものの効力を争うことができよう。最近では裁判所が多数の転勤・配転命令の効力停止の仮処分をだしている<sup>26)</sup>。たとえば、北九州の八幡製鉄所に勤務していた労働者が、新しく設立された千葉県の君津製鉄所への転勤命令をうけて、この転勤命令が労働契約外のものであるとして争い、裁判所がこれを認容した決定がある<sup>27)</sup>。本件では、申請人は北九州に生まれ育った土地っ子であり、親、兄弟、妻の親兄弟等もすべてそこを生活基盤としており、その他北九州を離れ難い種々の理由がある。しかも申請人は現地採用の現場労働者であり(本社採用された将来幹部になるべき社員ではない)、「特約なき限り労働契約の内容として勤

務場所は八幡製鉄所と解すべきである。とくに昭和32年当時君津製鉄所は存在しなかったのであるから君津転勤は労使双方にとって予想もできなかったのである。又、八幡製鉄所の現地採用の現場労働者の中でも、他の製鉄所へ転勤されても異議がないという誓約書を入れている人と入っていない人があるのであるから、このような誓約書を入っていない人の労働契約は八幡製鉄所と解すべきなのである。したがって、本件転勤命令は、労働契約の範囲を逸脱した無効なものであるといわざるをえない。「…転勤命令は本来使用者の裁量権に属するとしても、本件転勤命令はその裁量を著しく逸脱し、権利の濫用として無効である」。「…申請人は君津配転によって、生活上、経済上多大な不利益を受けることになる」。「…申請人の職務が余人をもって替え難いものであるならばともかく、そうでないのであるから、被申請人の従業員約8万名のうちから広く人選を行えば申請人よりも更に適切な希望者、同意者を見出すことは容易になし得る筈である。したがって、本件転勤命令は、申請人を選んで転勤させなければならない業務上の必要性が極めて希薄であるのに反し、転勤によって蒙る申請人の生活上の不利益は極めて大きく、本人の意思を尊重するという被申請人と労働組合との確認にも反し、権利の濫用として無効というべきである」として申請を認容している。

ただ、本人が同意をすれば職種の変更も可能になることは論をまたない。

電話交換手とか看護婦というように職種を明示して雇ったのでないとしても、一般に特殊技能者や熟練労働者は、その職務における特殊技能とか熟練度が彼の労働条件を決定する要素になっているわけだから、その職務の内容や種類が労働契約の内容になっているとされる場合が多い。この点につき判例は、多年の経験をもつジャガード織機の織工を雑役にしようとした配転命令につき、「日常生活に影響を及ぼす賃金の相当な減収もしくは特に技術者ないし熟練工においては、その過去の経歴にてらして、将来にわたる技術的な能力、経歴の維持ないし発展をいちじるしく阻害する恐れのあるような職種ないし職場の転換」については「…事業不振による操短ないし技術革新による整備、もしくは労働者側の非能率等客観的に認められる企業維持のための純粋に経済的・

技術的必要性」に欠ける場合には、その熟練職種はすでに労働契約の内容として固定化していると認められるので、裁量権を逸脱する配転命令として無効であるとする<sup>28)</sup>。

しかしこれとは反対に、工場の付属幼稚園の保母として採用され、その後労務庶務係に配置されていた女子従業員が布団場の作業に臨時に応援に行くようにとの命令を拒否したために解雇された事件については、「使用者は、労働者との間に配置転換をなさない旨の特別の合意がない限り、労働契約の趣旨に従って、労働者に対し、配置転換又は他の職場における作業の応援命令をなし得るのであり、これが法令に違反し、又は著しく不当なものでない限り、労働者はこれに服すべき雇用契約上の義務を有する」とし、さらに、「申請人が当初保母として採用されながら間もなく労務庶務係に配転され、次いで布団場の作業の応援を命ぜられたのであるから、労働契約の趣旨に照し布団場の作業をなすことは申請人の予期しないところであってこれに不満を抱くことは諒察するに難くないけれども、労務庶務係への配転については特に反対を表明した疎明はないし、また作業の都合上臨時的に布団場の応援作業に従事することが著しく不当のものでないことは前記認定の通りであるから自己の意に満たなかったであろうことは首肯し得ても、その故に右の業務命令を拒否すべき正当の事由あるものということとはできない」とし、業務命令の必要かつ合理的であったことを認めて解雇は有効である旨判示している<sup>29)</sup>。

職種をきめないで雇った場合であっても、その労働契約には合理的な限界が内在し、それをこえる転勤・配転命令は無効といえる。

労働契約の内容に関する合意が確定的かつ明示的でなかったとしても、労働契約締結時における諸般の事情を総合的に考察して、その職務の内容・種類・場所等が労働契約の内容とされるか否かについて具体的・個別的に判断すべきであり、一般論としては、労働契約の合理的な解釈と社会通念に従って、その転勤・配転命令が労使間で合意されていると認められるか否かを判断すべきである。

しかし実際問題としては、労働契約の内容に関する合意が確定的かつ明示的

でない例はきわめて多く、その場合、労働力の使用が包括的に使用者に委ねられたとみるべきことは前述のごとくであるから、いかなる職種、いかなる配置をなすかの決定権は原則として使用者にあり、使用者は転勤・配転を個別的に決定し命令するのに、かさねて労働者の同意を必要としないから、かかるが故に使用者の人事権が形成権的な性格を有することもまた前述のごとくである。

しかし、このような性質を有する転勤・配転命令といえども、一般の権利と同様に、たとえば形成権たる解雇権の濫用が許されないのと同様に、権利濫用の理論によって規制されることも当然である。この場合に、転勤・配転命令の濫用を規制するなんらかの一般的基準が必要とされよう。

それは、第一に、転勤・配転命令は企業運営上の合理性ないしは業務上の必要性が客観的に認められなければならない。

第二に、転勤・配転命令が労働者の生活上・経済上の権利ないしは利益を不当または不必要に侵害するものであってはならない。

第三に、転勤・配転命令が信義則に照してなされることが必要である。

たとえば、使用者が部下の労働者と口論し、私的感情からその労働者を遠方に転勤させるような場合は第一の規準に該当し、ある労働者を著しく低賃金の職種に配転を命ずる場合は第二の規準に該当しよう。というのは、労働契約の内容に関する合意が確定的かつ明示的でない場合は、労働力の使用が包括的に使用者に委ねられたとみるべきであるが、しかし労働者の賃金額は使用者のかかる権限のおよばない領域であるから、配転命令自体は人事権の行使として是認せられる場合であっても、労働契約の重要な内容である賃金の変更を伴う時は、あらためて、賃金の変更について労働者の同意を必要とすると考えられる。

ただ賃金の変更が上昇を内容とするような配転は、労働者の同意が一般的に推認できようから、あらためて同意は必要としない。しかし低下を内容とするようなときは、労働者の同意を必要とするものと考えられる<sup>30)</sup>。

西ドイツのライヒ労働裁判所も、近年は賃金の低下を伴う配転は労働者の同意なくしては行なうことができないとの趣旨の判決を多数だしている<sup>31)</sup>。

転勤・配転命令は労働者個人の利益に大きな影響があるから、その手続がいかになされるかが実際には重要であり、転勤・配転について使用者が事前に本人または組合と協議を行なう慣行（本人の同意を求める慣行、本人と協議、本人の意見聴取、本人への事前の通知など）がある場合はもちろんこの慣行にしたがい、慣行がない場合も、使用者が本人および労働組合の意向を無視して一方的に強行することなく、納得をうるように努めるべきである。たとえば、病気の妻子をかかえている労働者に、3日以内に遠方の地に転勤せよと一方的に強行するような転勤命令は、第三の規準に該当し、信義則に照して権利濫用と認められようであろう。今日西ドイツにおいても、信義則・取引の慣習・公序良俗・当事者間の利益の衡量などの観点から、転勤・配転の効力を論ずる傾向が強いといわれている<sup>32)</sup>。

転勤・配転命令は就業規則に反すれば無効となる。就業規則は、使用者の労働者に対する指揮命令ないし業務命令の内容を、あらかじめ一般的な形で定型化し規則化したものといえる。石井教授は「就業規則の内容は、全体的として各個の労働契約の共通の内容たるべく使用者によって予定された『制度的』なものであるから、各個の条項につき各個の労働者が、その意味内容を理解して具体的にそれによる意思を有したか否かを問題とせず、一般的な労使関係のうち（個々の企業毎にという意味ではなく）、労働者がとくに反対の意思表示を示さない限り、就業規則の内容が労働契約の内容になるということ、即ち『就業規則による』という『事実たる慣習』（民法92条）が成立していることに、その根拠を求めるほかはないと解する<sup>33)</sup>」とされる。

しかも、現行の労働基準法のもとでは、実際には使用者が一方的に就業規則を制定・変更しうる。したがって、使用者がいったん就業規則を制定すれば、経営内の規範として機能し、労働者のみならず使用者をも拘束するようになる。労働基準法によれば（労働基準法93条）、個々の労働契約の内容は就業規則によって規制され、これに反する労働契約内容は無効とされるから、就業規則に反する転勤・配転命令は無効となる。たとえば、就業規則に「…事務上必要あるときは転勤・配置転換を命ずることがある」と規定されていても、業務上

の必要がまったくないのにもかかわらず、使用者の個人的感情から転勤・配転を命ずるのは、就業規則に違反するから効力を生ぜず、その命令の拒否を理由とする解雇その他の処分も効力を生じないものと考えられる。

就業規則違反の場合と同様に、労働協約違反の転勤・配転命令も無効である。労働協約は使用者と労働組合の文書による合意により成立する<sup>84</sup>が、労働協約の規範的部分については不可變的効力が認められ、これに違反する労働契約の部分は無効とされる<sup>85</sup>。したがって、労働契約の内容とされている転勤・配転命令であっても、経営内の規範として認められる労働協約によって規制され、これに違反する転勤・配転命令は無効である。

たとえば判例は、「被申請人会社と組合との間で昭和39年9月1日締結した確認協定書には『会社は組合員たる従業員の解雇、配置転換及び賃金、労働時間、休日、賞罰その他の労働条件の変更については事前に組合と協議すること』との条項があることは当事者間に争いが無い。そして、……右事前協議条項は会社が個々具体的な解雇や転勤のたびに組合と事前に協議するという趣旨のもとに締結されたものと疎明されるから、解雇についてこのような趣旨の事前協議条項は、個々の労働者に対し労働関係の終了に関し一定の保障を与えたという意味において、労働組合法第16条の『労働者の待遇に関する基準』に該当すると解するのが相当である。したがって、右事前協議条項の手続を経ないでした解雇の意思表示は同条により無効といわなければならない<sup>86</sup>」として、これは解雇に関するものではあるが、配転についても、事前協議条項の規定からいってもまったく同様に解されよう。なおこのような協議条項にあっては、労使間においてある程度以上の協議が行なわれたときには、その後は使用者は協議条項による拘束から免れるから転勤・配転命令を自由にだすことができよう。この点につき、労働組合に人事に関する意見あるいは協議意思の有無を確認したのに対し、労働組合が意見の表明を拒否し、あるいは継続協議の意思を表明しなかったときには、使用者は協議条項による拘束を免れうるとした判例もある<sup>87</sup>。

ただし、労働協約中のこの種の約款が同意条項である場合、たとえば、「組

合員を異動する場合はあらかじめ組合の同意を必要とする」という形の規定があれば、この条項に反する転勤・配転命令は無効とされよう。

「…そこで右違反の効果について考察すると、労働協約第7条の規定のうち配置転換に関する部分は労働者の企業内における地位、職務内容の得喪変更に関する規定として労働条件事項の性格を有するものと解される。したがって右はいわゆる労働協約の規範的部分に属するものというべきであるから、これに違反した行為の効力は否定されなければならない。そうすると、労働協約第7条の配置転換に関する部分に違反した本件配置転換命令は無効というべきである<sup>88)</sup>」という判例やほぼ同趣旨の判例<sup>89)</sup>がある。その反面、労働組合が同意条項にもとづき同意を拒否したにもかかわらず、会社の人事異動の業務上の必要性を認め、これによって労働者および労働組合が蒙る被害の程度が僅少な場合には、会社の配転命令が優先して、その結果配転命令が有効であるとした判例<sup>90)</sup>もある。

さらに、転勤・配転命令は労使慣行によっても規制される。労使慣行はどの程度に拘束力があり、どのような事情によって成立し、いかなる行為によって排除しうるかは理論上きわめて複雑かつ困難な問題である(したがって労使慣行の法的な考察については別の機会に論じたいと思う)。

労使関係は流動的で継続的な性質を有するものであるから、多種多様な慣行があり、その慣行が人事権の行使についても重要な役割を有することは当然であろう。しかし、慣行が転勤・配転命令を規制するだけの力をもつためには、労使間の黙示の合意が存在すると客観的に推定されるか、その業界なり企業なり職場なりにおいてその慣行が一般的に労使関係を規律するものとして承認されていることが必要とされよう。そしてこのような慣行の存在が認められるかぎり、これに反する転勤・配転命令は無効とされる。

最後に、労働基準法等の法令に反する転勤・配転命令は無効である。たとえば、労働基準法で禁止されている「経験のない労働者」や「必要な技能を有しない者」、あるいは、女子年少者を危険有害業務に就業させようとする配転命令、女子年少者を抗内労働につかせようとするような配転命令は無効である<sup>91)</sup>。

労働者の思想・信条・社会的身分を理由とする転勤・配転命令も労働基準法3条によって無効である。労働基準法3条は、憲法14条1項と一体をなすものであって、私人である使用者に向けられたものであり、その違反行為に対しては罰則が課せられている<sup>42)</sup>。

また、労働組合法7条の不当労働行為に該当するような転勤・配転命令も法令違反として無効である。

なおこの点については以下に述べる。

〔註〕

- (1) 東京地方裁判所判決昭和41年3月31日・労働関係民事裁判例集17巻2号368頁。
- (2) ここ数年来、配転をめぐる不当労働行為事件は増加しつつあり、昭和42年においても、労働委員会の全命令の2割以上がそれに関するものであったという。久保敬治・労働法・法律学全書23巻98頁。
- (3) この点において、転勤・配転と解雇は共通する点があり、労働者の同意を必要とする出向とは異なることになる。
- (4) 石川吉右衛門・採用配置・経営法学全集15巻21頁。
- (5) 津曲蔵之丞・労働法総論324頁。
- (6) ジンツハイマー・檜崎・蓼沼訳・労働法原理32頁。
- (7) 本多淳亮・業務命令施設管理権と組合活動3頁。
- (8) 片岡昇・労働者権と経営権110頁以下、石井照久・経営権と労働基本権・季刊労働法33号22頁以下、その他多数。
- (9) 山田鋼業所事件・最高裁判所判決昭和25年11月1日・最高裁判所刑事判例集4巻11号2257頁。
- (10) 理研発条鋼業事件・東京地方裁判所決定昭和25年7月31日・労働関係民事裁判例集1巻追録1316頁。
- (11) 神戸製鋼所事件・神戸地方裁判所判決昭和30年4月21日・労働関係民事裁判例集6巻2号178頁。
- (12) 津田蔵之丞・労働法総論313頁。
- (13) 浅井清信・労働法論42頁。
- (14) 柳川真佐夫外・全訂判例労働法の研究(下)1647頁以下。
- (15) 本多淳亮・業務命令施設管理権と組合活動6頁。
- (16) Flanders, op. 267.
- (17) Milne-Bailey, Trade Union Documents, p. 244 cf.
- (18) 片岡昇・労働者権と経営権109頁、阪口春男・業務命令の法理・労働契約と就業規則・経営と労働法シリーズ5頁。
- (19) 石井照久・商法における基本問題192頁以下、野村平爾・経営協議会52頁以下、有泉亨・経営参加の理論・専門講座労働法5巻173頁。

- (20) 野村平爾・労働法ノート 182 頁以下, 靱井常喜・経営秩序と組合活動の自由・労働旬報 504 号 11 頁, 和田良一・業務命令・労働法と争議対策 16 頁以下, 青木宗也・指揮命令権の構造と限界 33 頁以下, 峯村光郎・業務命令と組合活動・団結と協約の法理 16 頁以下, その他多数。
- (21) 労働基準法 15 条, 船員法 32 条, 職業安定法 18 条等参照。
- (22) 三楽オーシャン事件・熊本地方裁判所八代支部判決昭和 22 年 7 月 21 日。
- (23) 近江絹糸事件・大阪地方裁判所判決昭和 40 年 4 月 22 日・労働関係民事裁判例集 16 卷 2 号 299 頁。
- (24) 南海電鉄みさき公園事件・大阪地方裁判所判決昭和 42 年 5 月 26 日・労働関係民事裁判例集 18 卷 3 号 601 頁。
- (25) 倉敷病院事件・岡山地方裁判所判決昭和 43 年 3 月 27 日・労働関係民事裁判例集 19 卷 2 号 493 頁。
- (26) 萩沢=花見編・労使関係の法律相談 371 頁, 坂本重雄・配転転勤出向・学説判例労働法 62 頁。
- (27) 地位保全仮処分申請事件・福岡地方裁判所小倉支部決定昭和 45 年 10 月 26 日・判例時報 618 号 88 頁以下。
- (28) 和歌山パイル織物事件・和歌山地方裁判所判決昭和 34 年 3 月 14 日・労働関係民事裁判例集 10 卷 2 号 127 頁。
- (29) 大日本紡東京工場事件・東京地方裁判所決定昭和 31 年 7 月 2 日・労働関係民事裁判例集 7 卷 4 号 621 頁。
- (30) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeits rechts, 1. Bd. 182~4, 187.
- (31) Vgl. Hueck-Nipperdey, a. a. O. S. 184; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1. Bd. S. 231.
- (32) Nikisch, a. a. O. S. 253~4; Hueck-Nipperdey, a. a. O. S. 182~3; Kaskel-Dersch, Arbeits recht, 5. Aufl, S. 136~7, 146; Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl. S. 111, 320 本多淳亮・合理化と配置転換・季刊労働法 22 号 55 頁。
- (33) 石井照久・労働法総論 246 頁。
- (34) 労働組合法 14 条。
- (35) 労働組合法 16 条。
- (36) 三浦商事事件・千葉地方裁判所判決昭和 44 年 2 月 28 日・判例時報 572 号 85 頁。
- (37) 作佐部工業事件・東京地方裁判所判決昭和 36 年 11 月 14 日・労働関係民事裁判例集 12 卷 6 号 979 頁, 弘南バス事件・青森地方裁判所弘前支部判決昭和 37 年 4 月 23 日・労働関係民事裁判例集 13 卷 2 号 512 頁, 弘南バス事件(控訴審) 仙台高等裁判所秋田支部判決昭和 39 年 4 月 14 日・労働関係民事裁判例集 15 卷 2 号 268 頁, その他。
- (38) 北海道放送事件・札幌地方裁判所判決昭和 39 年 2 月 25 日・労働関係民事裁判例集 15 卷 1 号 90 頁。
- (39) 大光相互銀行事件・新潟地方裁判所長岡支部判決昭和 43 年 2 月 23 日・労働関係民事裁判例集 19 卷 1 号 149 頁。
- (40) 北海道放送事件(控訴審) 札幌高等裁判所判決昭和 41 年 4 月 28 日・労働判例速報 568 号。
- (41) 労働基準法 49, 63, 64 条。
- (42) 労働基準法 119 条。

(C) 不当労働行為(不利益取扱)としての転勤・配置転換

転勤・配転は労働者の勤務場所や職務内容の変動を生じるだけでなく, そ

の労働者の地位・賃金その他の労働条件についても変動を生じるのが普通であって、労働者の生活上・経済上・精神上および組合活動上の利益にも深い関係をもつものであるから、この意味で転勤・配転は不当労働行為制度が労働者に保護する利益のほとんどに関係するものであって、それがもたらす不利益取扱の態様も多種多様である。

転勤・配転は不当労働行為として実際の事件になるものは解雇について多い。技術革新に伴う合理化政策の進展により、機械化・合理化に名をかりて、組合活動家を遠方の地に転勤させたり、労働条件の劣悪な職場に配転し、他の組合員の組合活動に対する意欲をそぐためのみせしめにしようとする。合理化がスムーズに行なわれるためには、労働組合による激しい合理化反対闘争をおさえ込む必要があるため、使用者が労働組合に対して先制攻撃をしてくる場合も少なくない。とくに公共企業体・官公庁・金融・新聞・放送などの各分野においては、そのような例が数多く見られる。

また、不利益取扱のうちで代表的なものは解雇であるが、そのうちのかなりの数が転勤・配転命令の拒否により解雇されたものである。解雇のように、労働者にとって選択の余地のない決定的な不利益取扱と異なり、転勤・配転は通常の人事異動の一環として行なわれることが多い。たとえば、2・3人の組合活動家を配転しようとする場合、その活動家だけの配転はなせずに、定期的人事異動のなかで何十人かの労働者とともに配転させる。そのような配転は、機械化・合理化というような大義名分のもとに、個人的にみるとむしろ栄転ともいえるケースもありうるだろうから、2・3人の組合活動家に対する不当労働行為であるという主張はほとんどかきけされてしまう。しかもそのような場合、労働委員会や裁判所は容易に「業務上の必要性」があると認定し、現実によつて組合活動に障害が生じても、不当労働行為の成立を否認する傾向が強い。しかも使用者は、組合活動家の転勤・配転を不当労働行為意思が推認されないように、転勤・配転をなすべき「業務上の必要性」を巧妙につくりだすことができる。

したがって、機械化・合理化にともなう転勤・配転について不当労働行為を

立証し、その認定をうることは、きわめて困難なことが多いのである。

さらに、このような転勤・配転命令を労働者が拒否すれば、就業規則違反などを理由として解雇されるわけである。

転勤・配転はしばしば人員整理にかわる手段として「なしくずし解雇」という性格をもち、「解雇の一步手前」という意味をもつ<sup>(1)</sup>。

それは、使用者の転勤・配転に対する自由裁量の範囲が広く、その不利益性も解雇ほど明白かつ確定的でないので、これに対する労働者(あるいは労働組合)の抵抗も弱いことが予想され、使用者にとっては不当労働行為にならずに組合活動をおさえ込む手段として転勤・配転はきわめて有効である。

前記のように、転勤・配転命令を労働者が拒否すれば、解雇というより明白かつ確定的な不利益を招く危険性が高く、この転勤・配転命令を不当労働行為であるとして労働委員会や裁判所で争うとしても、使用者もそれに対する準備をととのえている筈であるから、立証し、かつ認定をうることは困難である<sup>(2)</sup>。

したがって、転勤・配転命令をうけた労働者としては、それを拒否して決定的な不利益である解雇を招くか、より少ない不利益に甘んじてそれに服するかということになる。

またわが国の労働組合の組織形態が企業別組合がほとんどであるという特殊な事情を考慮に入れざるをえない<sup>(3)</sup>。労働組合の組織形態が企業別であるために、労働組合の幹部と職場との密着度が強く、ために組合活動が職場中心になりがちで、労働者とくに組合幹部にとっては転勤・配転が重要な意味をもつことになる。このことは、使用者が組合活動の弱体化を欲するならば、組合活動家の転勤・配転がきわめて有効な手段であることを示している。

解雇はそれ自体労働者にとって常に決定的な不利益であるから、不利益取扱に該当するか否か、すなわち不当労働行為が成立するか否かは、その解雇が正当な組合活動の故になされたかどうかという使用者の不当労働行為意思の存在・不存在のみが問題とされる。それに対して、転勤・配転は、それ自体が不利益であるわけではなく、正当な組合活動の故にそれがなされたかどうかとは別に転勤・配転によってもたらされた不利益があれば、それを個別的・具体的に

検討しなければならない。しかし転勤・配転命令をうけた労働者にとっては、実際上は、一方では利益を与え他方では不利益が与えられる場合が多いから、それが全体として不利益になるか否かの判断は必ずしも容易ではない。しかも、転勤・配転によってその労働者に生ずる利益・不利益は、これを同一平面上にとらえて比較衡量できるものばかりとは限らない。現実には、その利益・不利益(不利益性)の比較衡量はきわめて困難な作業であるといわざるをえない。

このような場合に、一体何を基準としてその転勤・配転の不利益性の総合的判断をくださべきかが問題である。結局は、不当労働行為制度の有する本来の目的を考えて、それが労働者の団結権活動の保護を目的とする以上、転勤・配転の不利益性の判断の基準もこのような立場から考えるべきであると思われる。

不当労働行為としての転勤・配転が解雇と違うのは、それ自体当然に不利益ではないという点であり、それ故に組合活動の弱体化にとって有効なのは、不利益性が明白かつ確定的でないからだということも前述のごとくである。

転勤・配転の結果、地位が下ったり、賃金その他の労働条件が下ったりする場合はその不利益性は明白である。

組合書記長を従業員220名の製作所の勤労係次席から従業員20名の工場の庶務係次席へ<sup>(4)</sup>、ある電鉄会社の駅助役から一観光課員へ<sup>(5)</sup>の転勤・配転などがその例である。ただ、転勤・配転が降格であるか、あるいは昇格ないし水平異動であるかは、関係労働者間の通念に照して、表面的な職名にとらわれることなく、実質的に考察しなければならない。病院の事実上の内科責任者である内科医長の上に名義だけの有力な内科部長がおかれていたが、同病院の労働組合の執行委員長をつとめる内科医長の発言を封ずるため、あらたに内科部長として名義だけでない責任者をもってくることは、右内科医長に対する実質的降格であるとした例がある<sup>(6)</sup>。

転勤・配転を命ぜられた職場の方が旧職場よりも職務内容が、つらい・不愉快である・本人にとって不適當である・不慣れである等の場合も不利益とされ

る。ホテルのルームメイドから共同便所・階段・廊下の掃除などを主とするロビー係へ<sup>(7)</sup>、機械の操作を行なう屋内作業から材料運搬などを行なう屋外作業へ<sup>(8)</sup>、銀行の内勤女子職員(電話交換手)を外勤(営業部得意先係)へ<sup>(9)</sup>、余剰人員または勤務不良者だけで構成する企画室へ<sup>(10)</sup>、長年会計事務に堪能な労働者<sup>(11)</sup>、アセチレン溶接工<sup>(12)</sup>・整備士<sup>(13)</sup>・自動車運転手<sup>(14)</sup>・アナウンサー<sup>(15)</sup>などを雑務、雑役などへ配転したことがいずれも不利益とされている。

使用者は労働契約に基づいて、労働者に対する業務命令権を取得しているから、労働契約に反しないかぎり、労働者にいかなる仕事を割当てるか、いかなる職務を命ずるかは、使用者の業務上の必要性によってなしうる。しかしそれは、業務上の必要性という合理的理由以外には、つらい仕事・不愉快な仕事等を命ぜられたり割当てられたりすることはないという利益が労働者にあることを意味するものである<sup>(16)</sup>。

労働条件、地位、待遇等の低下を伴わない場合でも、精神的な苦痛を与える転勤・配転であって、とくにその労働者が転勤・配転を苦痛と感ずることが客観的にみて無理ではないと認められるような場合も不利益とされる<sup>(17)</sup>。この点について、「原告は『本件配置転換はMの賃金や労働条件に低下を来すものではないから労働組合法第7条にいう不利益取扱ではない』と主張するが、同条の目的とするところが労働者の団結権、団体交渉権を保障することにあることを考えると、同条にいう不利益とは、単に労働者の賃金や労働条件そのものの低下に限る理由はなく、広く職場の配転置換により労働者に精神的苦痛を与える場合も、それが使用者の経営上の必要性と対比して労働者の勝手気儘な感情によるものでないと認められる場合には、同条にいう不利益な取扱と解すべきである<sup>(18)</sup>」とした例があり、精神的な苦痛と使用者の経営上の必要性とを対比させた点でまったく同趣旨の例<sup>(19)</sup>もある。労働者が苦痛と感ずるかどうかはきわめて主観的な感情ともいえるが、「転勤を苦痛と感ずるような個人的事情があるような場合」については、「それが根拠のない主観的な感情でなく、何人もその立場に立てばそのように感ずると思われるような合理的なものである限り、こういう事情も同条にいう不利益取扱となるかならぬかを判断するにつ

き考慮されてよい<sup>20)</sup>とする。転勤・配転が降格・賃金や地位の低下などを伴なう場合、同時にそれによって労働者は精神的苦痛をうけることが多いだろうから、精神的な面での不利益も成立しうるであろうが、精神的な不利益の問題としてでなく、その事自体の不利益性によって解決しうる。

家庭の事情に注目をして、労働者の生活上の不利益を生ずるような転勤・配転は不当労働行為としての不利益取扱が成立する。

遠方の地への転勤は、住居・子弟の通学や進学・未知の土地での生活に対する不安その他生活条件の変更に伴う種々の生活上の不便・不安を、労働者本人でなくて家族の上にも生ずることが多い。このような転勤によって生活上の不便・不安を不利益性の評価の際に考慮すべきかどうかが問題となる。もともとこのような不便・不安は一般的な転勤に伴う事柄であって、不利益性を評価する上において考慮すべき事由にならないとする例もある<sup>21)</sup>。

しかし、個人的な特殊事情に基づくケースとして、病妻をかかえる組合の書記長に転勤先の宿舍も斡旋しなかった場合<sup>22)</sup>、組合を結成したとたん結成の中心人物に1人しか従業員をおいていない僻地の出張所へ転勤を命じ、しかも新婚後わずか8カ月余の妻と別居することを余儀なくされた<sup>23)</sup>、現在の住所を第二の故郷と考えて12年間も居住し、その上学齢期の子供がいるとか<sup>24)</sup>、などの事情を知らながら転勤を命じる場合は不利益取扱が成立するとされている。しかし反対に、共稼ぎ夫婦の別居を強制するような転勤ではあるが、大阪(転勤前)と名古屋(転勤後)という地理的条件や本人の収入の程度、さらに転勤によって大阪に戻る可能性の有無等を考慮して不利益性を否定した例もある<sup>25)</sup>。

このような生活上の不便、不安をもって不利益性を肯定するか否かは、人事異動における慣行、使用者の主張する業務上の必要性、労働者の主張する個人的事情が客観的にみて保護に値するか否か等により個別的・具体的に判断すべきであって、抽象的・画一的な基準によって判断すべきではない。

たとえば、東京本社から地方支店への転勤を命ぜられた場合、その会社の人事異動における慣行によれば左遷であるとすれば不利益取扱ということであるが、将来幹部社員たるべき者は、必らず一度は地方支店を経験させるという

ような慣行があれば不利益取扱は成立しえまい。さらに地方支店であっても、地位があがり、賃金その他の労働条件もよくなったとすれば栄転といわざるをえない。

上のような場合に、栄転ではあるけれども、本人の組合活動が事実上停止を余儀なくされる場合には不利益性は肯定されるであろうか。このような問題がいわゆる組合活動上の不利益である。

転勤・配転の不利益性の判断に際し、組合活動上の不利益が認められれば、労働条件その他の面での不利益性が認められなくても、たとえば栄転であっても、不利益性が認められた有名な判例として関東醸造事件がある。

「…東京本社転勤は抽象的にみれば栄転であり、不利益な取扱というべきでないが、労働者は団結権を保障されているのであるから、切り離された個人としてではなく、組織体の一員としての観点からも具体的に利益、不利益を考察すべきであり、しかも本件組合が現段階においては申請人なくして殆んど存続をあやぶまれる状態にあること……本社転勤であるからとて不利益取扱と観る妨げとはならない。転勤命令当時……組合側においては組合発足直後であり、未だ団体協約さえ結ぶに至らなかった段階にあり、しかも申請人の転勤により組合の存続さえ危惧される事情にあった……かような時がような状況における転勤命令は、申請人を含む組合に対して極めて酷に失し、労使間を支配すべき信義則に反すると解するを相当とする。…転勤命令はもっぱら組合の弱体化ないし壊滅に向けてなされた組合員たる申請人に対する不利益な取扱と推断するのを相当とする<sup>20)</sup>」と判示する。同事件の控訴審においても、「労組法第7条第1号にいわゆる不利益な取扱とは、単に経済的待遇上の不利益のみならず、労働者の労働組合員としての活動に対し不利益を与える場合を含むものと解すべき」であるから、組合書記長たる従業員の組合活動を阻止しまたは少くともこれを著しく困難ならしめ延いて組合の弱体化をはかる意図を以て工場勤務の書記長に対し本社転勤を命じ、かくして「本社と組合事務所間の距離関係から書記長として……組合業務を処理するに著しい困難」を生ぜしめた以上、「たとい転勤とともに被控訴人を待遇上有利と認められる正社員に昇格させる予定であ

ったとしても、なお右転勤命令を前記法案に定める不利益な取扱と解することを妨げるものではない<sup>71)</sup>」として原判決の見解を支持している。この見解は、わが国の労働組合が企業別組合であり組合活動が職場を中心とする実態より、たとえ栄転であろうとも、使用者が組織の中心をなす組合活動家を配転させ、これにより組合活動の弱体化をはかる行為を、労働組合に対する支配介入としてとらえるのとは別に、労働者個人に対する組合活動上の不利益としてとらえた点に意義あるものとして多数の学説によって支持され、その後の判例もおおむねこれを支持している<sup>72)</sup>。

ただこのように転勤・配転が栄転である場合、労働者本人がこの命令を拒否して組合活動上の不利益をもたらす不当労働行為であることを主張すれば、それが認められることになる。しかし、本人がこれを承諾する可能性も強いので、この場合いかなる効果を生ずるであろうか。もとより不当労働行為の規定に抵触する転勤・配転命令は、法令違反の労働契約として理論上は無効と考えられるから、本人の意思のいかんに関係なくその転勤・配転命令の効力は否定しうる筈である。しかし、転勤・配転命令自体が無効であると判断された場合でも、労働者本人がこれを承諾すればその無効をなにびとも主張することは困難となる。もしもこの転勤・配転命令を無効として従来 of 職場に復帰させるとすれば、転勤・配転先の職場で働くことを望んでいる本人の意思に反し、労働を強制することにもなってしまうからである。したがって、かかる場合には、労働組合が労働組合法第7条3号の支配介入として争うほかはなくなるのである。

## 〔註〕

- (1) 本多淳亮・業務命令施設管理権と組合活動 110 頁。
- (2) 熊倉武・不当労働行為意思の認定・新労働法講座 6 卷 139 頁以下。
- (3) 本多淳亮・不当労働行為と組合活動 26 頁。
- (4) 帝国酸素事件・東京地方裁判所判決昭和 29 年 8 月 13 日・労働関係民事裁判例集 5 卷 4 号 389 頁。
- (5) 十和田観光電鉄事件・中央労働委員会昭和 34 年 10 月 10 日・不当労働行為事件命令集 20・21・420 頁。
- (6) 愛世病院仮処分申請事件・東京地方裁判所決定昭和 30 年 7 月 12 日・労働関係民事裁判例集 6 卷

- 4号463頁。
- (7) 雅叙園観光事件・東京地方裁判所決定・労働関係民事裁判例集3巻2号133頁。
- (8) 塚田製作所事件・中央労働委員会昭和28年5月2日・不当労働行為事件命令集8・209頁。
- (9) 大光相互銀行事件・新潟地方裁判所長岡支部判決昭和39年9月12日・労働関係民事裁判例集15巻5号931頁。
- (10) 十和田観光電鉄事件・中央労働委員会昭和34年10月7日・不当労働行為命令集一部救済命令編1122頁。
- (11) 阪神学園事件・兵庫地方労働委員会昭和36年3月15日・不当労働行為命令集一部救済命令編1487頁。
- (12)・(13)・(14) 十和田観光電鉄事件・青森地方労働委員会昭和33年10月25日・不当労働行為命令集一部救済命令編1113頁。
- (15) 信越放送事件・長野地方労働委員会昭和39年10月30日・不当労働行為命令集一部救済命令編2255頁。
- (16) 岸井貞男・不利益取扱・不当労働行為論・共同研究労働法2巻103~4頁。
- (17) 蓼沼謙一・不利益取扱の態様・総合判例研究叢書・労働法12巻139頁。
- (18) 紀伊木工所事件・和歌山地方裁判所判決昭和37年3月17日・労働関係民事裁判例集13巻2号229頁。
- (19) 九州産業交通事件・熊本地方労働委員会昭和38年8月10日・不当労働行為事件命令集28・29・69頁。
- (20) 住友生命事件・東京地方裁判所判決昭和28年11月27日・労働関係民事裁判例集4巻5号18頁。
- (21) 日立製作所日立工場事件・茨城地方労働委員会昭和25年9月26日・不当労働行為事件命令集3・208頁。
- (22) 宮城産業事件・大分地方労働委員会昭和28年10月22日・不当労働行為命令集一部救済命令編557頁。
- (23) 塚本総業事件・千葉地方裁判所判決昭和35年12月6日・労働関係民事裁判例集11巻6号1397頁。
- (24) 九州産業交通事件・熊本地方労働委員会昭和38年6月10日・不当労働行為命令集救済命令編1315頁。
- (25) 呉羽紡績事件・大阪地方裁判所判決昭和37年8月10日・労働関係民事裁判例集13巻4号898頁。
- (26) 関東醸造事件・浦和地方裁判所熊谷支部判決昭和32年7月27日・労働関係民事裁判例集8巻4号428頁。
- (27) 関東醸造事件(控訴審)・東京高等裁判所判決昭和34年4月28日・労働関係民事裁判例集10巻2号257頁。
- (28) コドモわた事件・札幌地方裁判所判決昭和38年8月26日・労働関係民事裁判例集14巻4号2029頁。産業経済新聞社事件・大阪地方裁判所判決昭和38年5月17日・労働関係民事裁判例集14巻3号754頁。田中铁工所事件・神戸地方裁判所判決昭和33年8月13日・労働関係民事裁判例集9巻5号791頁。

なお、裁定例ではあるが、高圧ガス工業事件・京都地方労働委員会昭和38年12月21日・不当労働行為命令集救済命令編1405頁。