

平成 17 年 10 月 13 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 16 年(行コ)第 341 号 労働委員会命令取消請求控訴事件  
(原審・東京地方裁判所平成 15 年(行ウ)第 448 号)  
口頭弁論終結日 平成 17 年 6 月 21 日

## 判決

控訴人 国鉄千葉動力車労働組合  
被控訴人 中央労働委員会  
被控訴人参加人 東日本旅客鉄道株式会社

## 主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、参加によって生じたものを含め、控訴人の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人が中労委平成 10 年(不再)第 24 号事件について、平成 15 年 4 月 2 日付けでなした命令を取り消す。
  - 3 訴訟費用は、第 1, 2 審とも、参加によって生じたものを含め、被控訴人の負担とする。

### 第 2 事案の概要

1 千葉地方労働委員会(以下「千葉地労委」という。)は、控訴人が申し立てた不当労働行為救済申立事件について、被控訴人参加人(以下「参加人」という。)が、控訴人組合員 X1, 同 X2, 同 X3, 同 X4, 同 X5 の 5 名(以下「X1 から 5 名」という。)を平成 5 年 4 月 27 日付けで、習志野運輸区から千葉運転区又は京葉運輸区に配置転換したこと(以下「本件配転」という。)が、労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 3 号の不当労働行為であると見て、原判決別紙 1 (省略) のとおり、救済命令を発した(以下「初審命令」という。)

被控訴人は、その再審査申立事件(中労委平成 10 年(不再)第 24 号)について、原判決別紙 2 (省略) のとおり、初審命令を取り消し、控訴人の救済申立てを棄却する旨の命令を発した(以下「本件命令」という。)

本件は、控訴人が、参加人の平成 3 年 3 月 16 日付けの習志野運輸区の運転士 29 名の配置転換(平成 3 年配転)、平成 4 年 10 月 15 日付けの同運輸区の運転士 4 名の配置転換(平成 4 年配転)及び本件配転と続いた一連の配置転換は、参加人の一貫した不当労働行為意思の下に、控訴人津田沼支部の弱体化工作として行われたものであって、これを否定した本件命令は誤りであると主張し、本件命令の取消しを求める事案である。これに対し、被控訴人は、本件命令には誤りがないと反論し、行政事件訴訟法 22 条に基づき本件訴訟に参加した参加人も、本件配転は、業務上の必要性に基づき、合理的な人選基準によって異動対象者を選定したものであるから、控訴人の組合員 5 名が異動の対象者になっても、そ

れは人選基準を当てはめた結果にすぎず、参加人の不当労働行為意思によるものではないと反論する。

原審は、本件配転について、業務上の必要性を肯定することができ、人選にも合理性があり、参加人の不当労働行為意思に基づくものとは認められないから、本件命令は適法なものということができるとして、控訴人の請求を棄却したところ、これに不服の控訴人が控訴した。2 前提となる事実、争点は、次の(1)のとおり訂正し、当審における主張について(2)のとおり付加するほか、原判決の「事実及び理由」の第2の1、2(2頁16行目から14頁25行目まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決の訂正

ア 原判決4頁末行の「対象者のうち5名が」の次に「控訴人組合員で、その全員が」を加える。

イ 同5頁7行目から8行目にかけての「定め、この中で運転士発令の基準を規定した」を「定めたが、これは、運転士発令までの新たな標準的昇進経路を踏まえたものであった」と改め、13行目の「新会社設立以降」の次に「最初」を加える。

(2) 当審における主張

ア 控訴人の主張

(ア) 前提事実の補充

a 参加人は、設立当初の昭和62年5月から昭和63年4月にかけて、控訴人所属の運転士の多くを運転職場から排除し、駅内業務や参加人の直営売店の業務に強制的に配転したのであるが、その際、控訴人から組合差別ではないかと追及されると、「今は、要員需給の関係で、運転職場を離れてもらうが、需給状況が好転したら、順次運転職場に戻すので、暫く我慢してほしい。」と答え、控訴人に理解を求めている。また、参加人は、配置転換される控訴人組合員に対し、その後も2年間は運転士発令を継続し、駅営業指導係などとの兼務発令をすることによって、2年間は従来の運転士職の給与水準を保証し、また、その間に運転士職場に戻すことを明示していた。

b 参加人は、昭和63年から、極めて不十分ではあったが、順次、控訴人の組合員を駅内業務等の職場から運転職場に復帰させていた。

c ところが、参加人は、平成元年11月になって、控訴人と敵対し、参加人の支援するJR総連の強い要請を受け、JR総連所属の昭和55年採用の予科生7名(しかも控訴人を脱退した者)を運転士に登用し(本件昇進基準には合致していない。)、また、平成2年11月にも同様にJR総連所属の予科生を運転士として登用するなどしたため、控訴人所属の運転士経験者が運転士職場に復帰できないことになった。

d しかも、参加人は、昭和55年採用の予科生を上記のとおり運転士に登用したところから、控訴人所属の運転士経験者に対する兼務発令をやめ、その結果、同経験者の多くは、運転士職の発令がなくなって実質的に減給となった。

e そして、参加人は、平成3年に本件昇進基準に基づく運転士資格取得者(すべて参加人が支援するJR総連所属)が出現すると、控訴人所属の運転士経験者を運転職場に配置転換しなくなった。

f 要するに、参加人は、業務遂行のために必要不可欠な運転士が、控訴人所属運転士しかいない状況の下で、本件昇進基準に基づく運転士資格取得者(しかもJR総連所属の資

格取得者)が出現するまでは、やむなく控訴人所属運転士を運転職場に配置転換していたが、JR 総連所属の運転士資格取得者が出現したことから、控訴人との約束を反故にし、以後控訴人所属の運転士経験者を運転職場に配置転換することをやめたものであり、このような参加人の対応は、明らかに組合間差別であり、控訴人に対する明確な敵対行為である。

(イ)業務上の必要性について

a 原判決は、本件昇進基準に基づく運転士養成制度は合理的なものであり、これに従って、新人運転士を習志野運輸区の運転士として発令したことも合理的であり、これによって生じた過員の再配置として行われた本性配転には、業務上の必要性を肯定することができるとする。

b しかし、本件昇進基準に基づき新人運転士(いずれも JR 総連所属である。)に運転士の発令をすることは、運転職場への復帰を待っている(しかも、参加人も、運転職場への復帰を約束していた。)控訴人所属の運転士経験者に運転士の発令をしないことと表裏一体をなしている。そして、参加人は、運転士経験者(運転士発令を待っている多くの控訴人所属の予科生らについても)に対して運転士発令をしないことの合理性について何ら説明をしないし、その救済施策を講ずることもなく、むしろ、控訴人所属の者に車掌試験の受験機会を与えず、妨害したことさえあった(これに対し、JR 総連所属の者については、本件昇進基準制定後も車掌経験を経ないで運転士に登用された者がいた。)。このような本件昇進基準に係る参加人の施策に合理性がないことは明らかであり、むしろ、これを客観的に見れば、組合間の差別を助長し、控訴人所属の者に対し脱退して JR 総連に加入するように求めていると考えるのが合理的である。

c なお、原判決は、参加人が本件昇進基準に従って昭和 63 年度以降運転士試験を実施し、合格者に対し運転士の養成教育を行い、運転士として発令したことには、社員の勤務意欲の向上維持という観点から、人事政策上の合理性を肯定することができるとする。しかし、本件昇進基準により促成栽培された者が次々と運転士発令を受けていく事態は、運転士経験者で運転職場への復帰を待っている多くの者らに強い憤りを覚えさせ、その勤務意欲を減退させるものであり、原判決の上記判断は、誤りである。

(ウ)人選の合理性について

原判決は、本件配転の対象者の人選において、指導操縦者を除外したことに関し、参加人が、指導操縦者の具体的人選に当たって、控訴人組合員である運転士をそのことを理由に指導操縦者から排除していることを認めるに足りる証拠はないと説示する。

しかし、参加人の千葉支社管内における平成 5 年 5 月当時の運転士数は、全体で 598 人であり、そのうち控訴人所属の運転士が 315 人もいるにもかかわらず、控訴人組合員は、1 人も指導操縦者として指定されていないのであって、この事実から、参加人が控訴人に対し差別的取扱いをしていることが明らかである。

(エ)他の組合との比較における不当労働行為該当性について

原判決は、結果としての習志野運輸区における控訴人組合員数の減少という事実から、本件配転における参加人の不当労働行為意思を推認するには至らないと説示する。

しかし、控訴人組合員数の不自然な減少だけから見ても、参加人の不当労働行為意思を見て取れるし、さらに、参加人の支援している JR 総連組合員数の急激な増加、特に運転

職場における控訴人組合員数の減少と JR 総連組合員数の増加が著しいことから、明らかに参加人の組合への関与が推定される。

(オ)参加人の救済内容についての主張(後記ウ(ア))について

a 参加人は、X1 が、平成 12 年 12 月の異動により、元の職場である習志野運輸区に復帰しているから、同人について救済の利益がない旨主張する。しかし、控訴人が求めている救済の内容は、不当労働行為である本件配転命令を取り消して組合員を原職に復帰させることであって、事実上もとの職場に復帰したとしても、救済の利益が喪失するものではない。

b 参加人は、他の 4 名が習志野運輸区における勤務を希望していない旨主張するが、そのことは、本件配転の不当労働行為性に影響を及ぼさないし、そもそも、上記 4 名が元の職場への復帰を希望しなくなったのは、参加人による長年にわたる不当労働行為の結果もたらされたものであって、参加人がこの事実を指摘するのは、失当である。

イ 被控訴人の主張

(ア)前提事実の補充について

控訴人が「前提事実の補充」として主張する事実は、本件配転が不当労働行為か否かの判断に影響するものではない。

(イ)業務上の必要性について

控訴人は、本件昇進基準に係る参加人の施策に合理性がないなどと主張するが、原判決の説示するとおり、本件配転について、それ自体が業務上の必要性に基づく合理的なものと認められるのであるから、それ以前の労使事情等から、本件配転における参加人の不当労働行為意思を推認するには至らないというべきであって、控訴人の主張には、理由がない。

(ウ)人選の合理性について

本件における全証拠によるも、指導操縦者を除外する旨の人選基準に関し、控訴人の主張を認めるに足りない。

(エ)他の組合との比較における不当労働行為該当性について

控訴人の指摘する事実からは、本件配転についての参加人の不当労働行為意思を推認することはできない。

ウ 参加人の主張

(ア)控訴人の請求する救済内容について

aX1 は、平成 12 年 12 月の異動により、元の職場である習志野運輸区の所属となり、同区で運転士として在籍している。したがって、同人について救済の利益はない。

bX2 は千葉運輸区の運転士であり、X3、X4、X5 は京葉運輸区の運転士である。ところで、参加人は、全社員を対象に、異動希望等を把握するために毎年 9 月ころに自己申告書を提出させ、10 月ころに個人面談を行っているが、上記 4 名は、平成 16 年度の自己申告書に「当分現箇所希望」と記載し、個人面談の際も同様に申告しているのであって、習志野運輸区における勤務を希望していない。

(イ)控訴人の主張について

a 控訴人は、本件配転時において運転士資格を有する多数の控訴人組合員が運転職場から外され運転士発令を待っており、このような状況下で本件昇進基準によって新人に運転

士の発令をすることは不合理である旨主張する。

しかし、参加人には、定期的に新人運転士を養成して運転士に発令する必要性があり、そのための昇進制度は合理性を有するものであるから、他に運転士資格を有する者が存在していたとしても、その必要性や合理性が損なわれるものではない。

b 本件配転は、本件昇進基準に基づき新たに運転士に発令された運転士が習志野運輸区に発令されたことにより、過員となった同区所属の運転士が他の運転職場に異動となったものであるから、業務上の必要性に基づき行われたものである。

c しかも、参加人における新人運転士の養成、発令は、参加人のすべての支社で行われており、千葉支社に限定されたものではない。本件昇進基準による新人運転士の発令に伴う異動は、運転士の組合員のいる全ての組合に共通の問題であり、控訴人の運転士のみが別異に扱われるものではない。

### 第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、本件配転は労組法7条3号の不当労働行為に当たらないとして初審命令を取り消し、控訴人の救済申立てを棄却した本件命令は、適法なものであって、控訴人の請求は理由がないと判断する。その理由は、次のとおりである。

#### 2 事実関係

次のとおり訂正するほか、原判決の「事実及び理由」の第3の1(15頁1行目から27頁24行目まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決16頁17行目の「46,」を削除する。

(2) 同18頁8行目の「乙46」の次に「, 137, 217, 221, 267」を加え、11行目から12行目にかけての「昭和62年末ころ」を「昭和63年始めころ」と改める。

(3) 同20頁25行目の「79名」の次に「(ただし、同日同運輸区に組織変更される前の津田沼運輸区の標準数)」を加える。

(4) 同22頁12行目の「乙233」を「乙223, 280」と改める。

(5) 同25頁11行目の「同日」を「同月」と改める。

(6) 同26頁10行目の「人選した。」を「人選し、さらに、それらの者の異動後の通勤状況や健康状態等も検討して異動対象者とするに問題がないことを確認した。」と改め、18行目の「17年10か月」を「17年」と改め、22行目から23行目にかけての「いなかった」の次に「(参加人の千葉支社全体においても、控訴人組合員で指導操縦者に指定された者は1人もいない。)」を加える。

(7) 同27頁3行目の「対象者7名のうち5名が」の次に「理訴人組合員で、その全員が」を加える。

#### 3 訴えの利益について

参加人は、X1が、平成12年12月の異動により、元の職場である習志野運輸区の所属となり、同区で運転士として在籍しているから、同人について救済の利益はない旨主張するところ、同主張は、控訴人の本件訴えについて、本件命令のうちX1に係る部分の取消しを求める部分は、救済の利益が消滅したことにより訴えの利益も消滅したとの趣旨とも解される。

しかし、控訴人は、労働委員会に対し、本件配転が不当労働行為であることを理由に本件配転の取消し等を求めているのであるから、X1がその後の異動で原職に復帰したから

といつて、労働組合である控訴人にとって、救済の利益がなくなるわけではないし、訴えの利益がなくなるわけでもない。

なお、参加人は、他の4名の救済命令対象者が習志野運輸区における勤務を希望していないとの主張もする。確かに、控訴人は、上記4名の原職への復帰を求めているところ、証拠によれば、上記4名は、現在の職場での勤務を望んでいる事実を認めることができる。しかし、労働委員会は、不当労働行為の成立を認め、これに対する救済を命ずる場合、その救済内容について裁量が認められるのであり、申立人の求める救済内容は、労働委員会の上記裁量の範囲を画する意味があるにすぎない。したがって、労働委員会は、本件配転を不当労働行為と認めてこれに対する救済を命ずる場合、上記4名の意向を考慮して救済の内容を判断することはあり得るが、上記4名が原職復帰を望んでいないからといつて、そのことが本件命令の取消しを求める本件訴訟に影響を与えるものではない。

#### 4 本件配転が不当労働行為に当たるか否か

##### (1) 本件配転の業務上の必要性について

本件配転は、本件昇進基準に基づき、参加人が、習志野重輸区において技能講習を修了した新人運転士8名を同運輸区の運転士として発令したことにより、同運輸区に運転士の過員が7名生じたことから、参加人千葉支社が、支社全体における運転士の需給状況を勘案した上、この余剰人員分を他の運輸区又は運転区へ配置することとして実施したものであり、業務上の必要性を認めることができる。

これに対し、控訴人は、①本件配転時において、運転士の資格を有する多数の控訴人組合員が運転士として発令されることなく他の業務に従事することを強いられているのに、本件昇進基準に従って運転士養成を行うこと自体が控訴人組合員を差別し運転職場から排除することを意図したものである、②運転困難な線区である総武緩行線を受け持つ習志野運輸区で運転士養成を行った上、新人8名を同運輸区で運転士として発令することに合理性はない、③そもそも、運輸区設置自体も、不当労働行為の手段として行われたものであるなどと主張する。

しかし、上記①についてみると、本件昇進基準による運転士の登用・養成制度は、民間の鉄道会社の多くが採用していた、駅員から車掌、車掌から運転士になるという標準的昇進制度に倣うものであり、国鉄時代の弊害を廃して運転士と車掌の連携を密にし、一体となって顧客サービス、安全輸送に当たる意識の涵養等を意図するものであり、合理的なものといえる。もっとも、千葉支社管内には、運転経験者や運転士資格を有する者が、駅売店等運転業務以外に従事している者が多数存在しており（しかも、その多くが控訴人所属組合員であると認めることができる。）、参加人は、その発足後平成元年度までは、車掌の需給状況に合わせ、運転経験者でいったん運転業務から外れたり、運転士資格を有するものの運転業務以外の業務に従事していた者に車掌補完教育を受けさせ、車掌として勤務させた後、これらの者を運転士として発令したことがあったが、平成2年度以降、本件昇進基準による運転士試験に合格し、所定の教育を受けた新人運転士を登用するようになったため、車掌補完教育は行わず、上記のような経路による運転士の発令は行わなくなったものであって、これらの事実を照らすと、運転士の資格を有する多数の控訴人組合員が運転士として発令されることなく他の業務に従事することを強いられているのに、本件昇進基準に従って運転士養成を行い、登用することには合理性がない旨の控訴人

の主張も、理解できないではない。しかしながら、本件昇進基準による運転士の登用・養成制度が導入された理由は、上記のとおりであり、これ自体には合理性が認められるのであるから、仮に運転士資格を持ちながら他の業務をしている者に対する控訴人の対応に問題があるとしても、本件昇進基準によった新人運転士の発令及びこれに伴う本件配転が、不当労働行為に該当することにはならないというべきである。

また、上記②の点についてみると、習志野運輸区が技能講習の担当区として不適であることを認めるに足りる証拠はない（ちなみに、本件配転の対象となった X1 は、千葉地労委の審問において、習志野運輸区が担当する総武緩行線は、踏切が1か所しかなく、車両編成が10両で固定しているため駅の停止位置目標等にばらつきがないことから、運転に神経を使う度合いが少ないと述べている。）。そして、控訴人が新人運転士の発令を当該運転士に技能講習を実施した運輸区としているのは、新人運転士の場合、養成段階で運転の経験があり慣れている線区において最初の業務に付かせるのが妥当との考えによるものであり、この考えには合理性が認められる。そうすると、上記②の点も、本件配転の業務上の必要性を否定するものではない。

さらに、上記③についてみても、運輸区の設置は、国鉄時代、運転士も車掌も自分の仕事だけに専念すればそれで足りるとの意識が強く、互いの連携を軽視する風潮があったとの認識から、運転士と車掌を同一の現業機関に所属させることにより、両者のコミュニケーションを密にし、運転士の営業意識を向上させ、かつ効率的な管理を可能とすることを目的としたものであり、安定安全輸送、営業意識の向上、経営の効率化という参加人の経営方針に基づくものであったのであって、その経営判断は不合理なものではない。

以上によれば、控訴人の指摘する諸点に照らしても、本件配転に業務上の必要性が認められるとの判断は左右されず、他にこの判断を左右するに足りる事情は認められない。

## (2) 本件配転における人選の合理性について

ア 前記認定事実によれば、本件配転の対象者は、当時習志野運輸区に在籍していた運転士58名のうち、指導操縦者と高齢者(50歳前後以上)を除外した上で、在籍年数の長い順に選定を行ったものであるところ、指導操縦者を除外したのは、新人養成区となった習志野運輸区に見習運転士を指導する技能を有する者を確保するためであり、高齢者を除外したのは、異動後数年で運転職場を離れ他に出向することになるためであり、在籍年数の長さを基準としたのは、職場の活性化を図るためであったものであって、いずれも合理的な理由によるものといえるから、本件配転における上記人選基準には合理性があるというべきである。

控訴人は、控訴人組合員が一人も指導操縦者に指定されていない実績からすると、指導操縦者を配置転換の対象から外すという基準を設定すること自体が控訴人組合員の習志野運輸区からの排除を意図したものであるという趣旨の主張をする。確かに、証拠によれば、参加人千葉支社全体で平成11年7月時点で指導操縦者が76名いるが、控訴人組合員は、1人も指導操縦者に指定されていないこと（なお、平成5年5月時点における同支社における運転士の人数は598名であり、そのうち控訴人組合員の運転士は、半分以上の315名を占めていた。）を認めることができ、この事実からすると、参加人が、控訴人組合員について、同組合員であることを理由に指導操縦者に指定していないとの事実を推認できない。しかしながら、本件配転の対象者から指導操縦者を除外したことについては、上

記のとおり合理性が認められるのであって、控訴人組合員が一人も指導操縦者に指定されていないことを考慮しても、指導操縦者を配置転換の対象から外すという基準を設定すること自体が控訴人組合員の習志野運輸区からの排除を意図したものとまでは認めることができない。

また、控訴人は、前記人選基準は、平成3年配転や、平成6年に行われた配置転換における基準と異なるから、合理性がないとの主張をする。しかし、配置転換は、その時々業務上の必要性に基づいて行われるものであり、人選の基準も、当該業務上の必要性に応じて合目的に設定されるべきものであるから、人選基準がその時々で異なっても、何ら異とするに当たらない。そして、前記のとおり、本件配転と平成3年配転及び平成6年に行われた配置転換とはそれぞれ業務上の必要性を異にするから、控訴人の主張は採用することができない。

イ そして、本件配転は、前述のとおり合理的と判断される前記人選基準に従って、機械的に対象者が選定されたものと認められるから、その人選においても合理的であったと認められる。

### (3) 不当労働行為該当性について

ア 以上のとおり、本件配転は、業務上の必要性が認められ、人選の合理性も認められるから、原則として、不当労働行為には該当しないというべきであるが、参加人が、本件配転に乗じて控訴人を弱体化させる意図があり、これが決定的な動機となって本件配転が行われた場合には、例外的に、労組法7条3号の不当労働行為が成立するものと解するのが相当である。

イ そこで検討するに、まず、本件配転が控訴人に対し与えた影響についてみると、本件配転の対象になった控訴人組合員は、いずれも控訴人津田沼支部の役員であり、また、本件配転の結果、習志野運輸区における控訴人所属運転士の数は5名減少して6名のみとなり、津田沼支部の組合員数も21名から17名に減少したものであって、参加人も本件配転の際この事実を知っていたと見るのが自然である。この結果、津田沼支部という単位でみれば、控訴人の組合活動に何らかの支障を来し、また習志野運輸区における控訴人の影響力が低下したであろうことは容易に想像することができる。しかし、証拠によれば、本件配転の前のころは、控訴人津田沼支部の組合員の多くは何らかの役員に就任していたこと、控訴人組合員の労働条件等に係る団体交渉は、専ら参加人千葉支社と控訴人本部との間で行われており、職場での労使協議を行うことはなくなっていたことを認めることができ、これらの事実と、本件配転に前記のとおり業務上の必要性と人選の合理性があることを併せ考慮すると、津田沼支部という単位でみれば、控訴人の組合活動に何らかの支障を来し、また習志野運輸区における控訴人の影響力が低下したであろうという事実があったからといって、参加人に本件配転に乗じて控訴人を弱体化させる意図があったとまでは認められない。

ウ 控訴人は、本件配転は、これに先立つ平成3年配転、平成4年配転と相まって、国鉄時代から続く参加人の控訴人に対する一貫した不当労働行為意思が発現したものであり、運転職場から控訴人組合員を排除し、その闘争力を減じることを意図して行われたものである旨主張する。

本件配転に先立つ労使事情をみると、前記認定のとおり、国鉄時代の末期、国鉄の分割

民営化や合理化政策等をめぐり、これらに反対する控訴人と国鉄との間に激しい労使紛争が展開され（昭和 61 年 1 月の業務移管について、「今回の決定がなされた要因は、ストへの報復がすべてではないが、皆無とはいえない」との国鉄千葉局の運転部長の発言が新聞に報道されている。）、承継法人である参加人との間においても、その発足の当初から同様の労使紛争が続いており、平成 3 年配転の約 1 年前である平成 2 年 2 月には、控訴人組合員 12 名の不採用に関し千葉地労委が控訴人の申立てを認めて参加人に対し救済命令を発し、直後の同年 3 月、控訴人は清算事業団配属者の雇用確保等を求めてストライキを敢行し、また、運転士発令に関し参加人が控訴人組合員を不利に扱ったとして不当労働行為の救済を申し立て、これに対し、参加人は、上記ストライキが違法なものであるとして、関係した控訴人組合員 141 名に対し懲戒処分等を行うとともに、控訴人に対する損害賠償請求訴訟を提起し、対する控訴人は、参加人が行ったこの懲戒処分等が不当労働行為であるとして千葉地労委に救済を申し立てた。なお、前記認定のとおり、参加人は、控訴人所属の運転士を 1 人も指導操縦者に指定していない。このように、参加人発足の当初から控訴人と参加人との間には対立関係が続き、これは平成 3 年配転、平成 4 年配転及び本件配転が行われた当時も同様であったと推認される。他方、証拠によれば、参加人は、JR 総連所属の東労組に対しては、指導操縦者の指定等において、好意的な対応をしていることを認めることができる。そして、平成 3 年配転から本件配転に至る一連の配転の結果、平成 3 年配転前には 79 名中 35 名を占めた津田沼運転区の控訴人所属運転士は、本件配転後には習志野運輸区の運転士 50 名中わずか 6 名にまで減少したことが認められる。

これらの事実によれば、参加人は、東労組に対する好意的な対応と異なり、控訴人に対しては敵対的な対応を取っていると推認できなくはない。しかしながら、そのことから直ちに、本件配転も、控訴人を弱体化させる意図で行ったとか、嫌悪の意図が決定的動機となって実施されたとかまで認めることはできないのであって、前記のとおり、業務上の必要性に基づき、合理的な人選基準により行われたと認められる本件配転を、不当労働行為と認めるには足りないというべきである。

その他、控訴人の指摘する諸点に留意しつつ、本件全証拠を精査しても、参加人が、本件配転に乗じて控訴人を弱体化させる意図があり、これが決定的な動機となって本件配転が行われたと認めるに足りる証拠はない。

5 よって、原判決は相当であって、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 2 民事部