

平成 19 年 9 月 12 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 18 年(行ウ)第 20 号不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成 19 年 7 月 4 日

## 判決

原告 国鉄千葉動力車労働組合  
被告 国  
裁決行政庁 中央労働委員会  
参加人 東日本旅客鉄道株式会社

## 主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、参加によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 請求

裁決行政庁が、中労委平成 16 年(不再)第 3 号不当労働行為再審査申立事件について、平成 17 年 10 月 5 日付けで発した命令を取り消す。

### 第 2 事集の概要

原告は、参加人が原告組合員である X1 及び X2 を平成 13 年 12 月 25 日付けで幕張電車区からそれぞれ京葉電車区、習志野電車区に配置転換した(以下「本件配転」という。)ことが不当労働行為であるとして、平成 14 年 4 月 25 日千葉県地方労働委員会(以下「地労委」という。)に対し不当労働行為救済申立て(以下「本件救済申立て」という。)をした(地労委平成 14 年(不)第 4 号事件)。

地労委は、平成 16 年 1 月 7 日付けで、本件救済申立てを棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。

そこで、原告は、これを不服として、同月 23 日裁決行政庁に対し、再審査を申し立てた(中労委平成 16 年(不再)第 3 号事件)。

裁決行政庁は、平成 17 年 10 月 5 日付けで、再審査の申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、原告が本件命令の取消しを求めた事案である。

1 前提となる事実(証拠によって認定した事実は、末尾に証拠を記載した(省略)。証拠の記載のない部分は、当事者間に争いが無い。)

#### (1)当事者等

ア 参加人は、昭和 62 年 4 月 1 日、日本国有鉄道改革法並びに旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律に基づき設立され、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)から東北及び関東地域の旅客鉄道事業等を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、地労委での本件救済申立ての審問終結時、従業員数は約 8 万名である。

参加人の千葉支社(以下「千葉支社」という。)管内には、本件配転当時、電車区として

幕張電車区、京葉電車区及び習志野電車区があった(ただし、習志野電車区は平成 15 年 12 月に廃止された。)

イ 原告は、参加人及び日本貨物鉄道株式会社(以下「JR 貨物」という。)の社員等のうち、主に千葉県区域の動力車乗務員によって組織される労働組合であり、国鉄動力車労働組合総連合(以下「動労総連合」という。)がその上部団体である。原告所属の組合員数は、本件救済申立て当時、約 600 名であり、幕張電車区では、平成 13 年 12 月 4 日当時、80 名であった。

参加人内には、原告のほかにも、東日本旅客鉄導労働組合(以下「東労組」という。)、国鉄労働組合(以下「国労」という。)、東日本鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)等の労働組合がある、(一部、当事者間に争いが無い。)

ウ X1(本件配転当時 44 歳であった。)は、昭和 51 年に国鉄に入社し、現在、参加人の従業員である。また、X1 は、原告の組合員でもあり、平成 11 年 10 月、原告の副委員長に選出されている。

X2(本件配転当時 43 歳であった。)は、昭和 52 年に国鉄に入社し、現在、参加人の従業員である。また、X2 は、原告の組合員でもあり、平成 13 年 10 月、原告の執行委員に選出されている。

## (2) 千葉支社管内の電車区等における業務等

ア 千葉支社には、本件配転当時、前記の三つの電車区があったほか、運転区として館山運転区、銚子運転区があった。

幕張電車区には木更津支区があり、また、千葉のほか三つの派出が設置されている。習志野電車区には津田沼派出が設置され、京葉電車区には派出が設置されていなかったが、千葉支社における派出体制の見直しに伴い、平成 14 年 3 月 22 日に習志野電車区の津田沼派出が廃止され、同月 23 日に京葉電車区に西船橋派出が新設された。

(一部、当事者間に争いが無い。)

イ 電車区は車両を収容する基地であり、各電車区には、車面の検査修繕業務(以下「検修業務」という。)及び車両の構内入替の業務(以下「構内業務」という。)に従事する者で構成される仕業・構内班のほか、予め特定の任務を指定されていない者で構成される機動班がある。

検修業務のうち、車両の主要機器の状態検査及び客室内の整備点検を主たる業務とするものを仕業検査といい、一定の周期で行われている。また、仕業検査の責任者としての業務である「A1 業務」に従事する者(1 名、24 時間体制)は、「仕業 A 長」は単に「A 長」(以下「A 長」という。)と呼ばれている。

ウ 参加人は、発足後には控えていた高校卒業者の新卒採用(以下、採用された高校卒業者の新卒採用者を「平成採用社員」という。)を平成 7 年度から開始したが、幕張電車区には平成 13 年度まで初任配属をしなかった。

なお、参加人内では、大学を卒業し将来の幹部候補生として採用された社員は、高校卒業者と区別され、「学士」と呼ばれていた。

エ X1 は、平成 2 年 4 月に幕張電車区に異動となり、その後約 11 年間、同電車区において、検修関係業務に従事し、平成 13 年 11 月時点では、任業・構内班に所属し、仕業検査を担当していたが、同年 12 月 1 日、機動班に担務変更となった。

X2は、平成8年2月に幕張電車区に異動となり、その後約5年間、同電車区において、検修関係業務に従事し、平成3年11月時点では、仕業・構内班において、仕業検査を担当していたが、同年12月1日、機動班に担務変更となった。

### (3) 本件配転に至る経緯

ア 参加人は、参加入内にある原告を含む各労働組合に対し、平成11年12月、「シニア社員に関する諸制度について」と題する文書で、参加人を退職した従業員に再雇用の機会を提供する制度の新設、「57歳原則出向」制度の廃止、退職前休職及び早期退職者に対する手職手当の加算の見直し等の提案(以下「シニア制度」という。)を行った。

その後、参加人は、平成12年3月、原告との団体交渉において、シニア制度が業務の外部委託を前提とするもので、特に再雇用の機会を提供する制度については労使協定を締結することを求めるようになり、同年4月から、前記労使協定を締結した東労組の組合員の退職者について、シニア制度(再雇用機会の提供)を適用するに至っている。

動労総連合及び原告は、業務の外部委託に反対する立場から、前記労使協定を締結していない。

イ 千葉支社は、平成13年4月1日から車両の仕業検査の周期を延伸し、同年12月1日には、同日のダイヤ改正及び予定されていた派出体制の見直しを踏まえて、検修関係区(電車区)の要員の標準数を変更した。

この変更により、幕張電車区では144名から136名(8名減)に習志野電車区では45名から37名(8名減)に、京葉電車区では38名から42名(4名増)にそれぞれ要員の標準数を変更された。

ウ 千葉支社は、平成13年12月17日、同月25日付けでX1を京葉電車区へ、X2を習志野電車区へ異動させる旨(本件配転)の事前通知を行った。

原告は、同月19日及び同月21日、本件配転に関し、参加入と団体交渉をした(以下、同月19日の団体交渉を「第1回目の団体交渉」といい、同月21日の団体交渉を「第2回目の団体交渉」という。)が、本件配転を撤回する旨の回答を得ることはできなかった。

エ 参加人は、同月25日、X1及びX2を含む千葉支社管内の検修関係区全体では車両職計14名の異動を実施した。

本件配転により幕張電車区には原告の本部役員はいなくなった。

なお、幕張電車区から京葉電車区及び習志野電車区に移動する時間は、それぞれ少なくとも片道約15分から20分程度である。

### (4) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 原告は、平成14年4月25日、地労委に対し、本件配転が不当労働行為であるとして、本件救済申立てをした。

地労委は、平成16年1月7日付けで本件救済申立てを棄却する旨の命各(本件初審命令)を発した。

イ 原告は、同月23日、裁決行政庁に対し、本件命令を不服として、再審査を申し立てた。裁決行政庁は、平成17年10月5日付けで、この再審査の申立てを棄却する旨の命令(本件初審命令)を発し、同命令書の写しが、同月19日に原告に交付された。

ウ 原告は、本件命令を不服として、平成18年1月18日、当庁に本件訴訟を提起した。

## 2 争点

(1) 本件配転は原告の組合員である X1 及び X2 に対する不利益取扱い(労働組合法 7 条 1 号)にあたるか。

(2) 本件配転は原告に対する支配介入(労働組合法 7 条 3 号)にあたるか。

### 3 争点に関する当事者の主張(要旨)

(1) 争点(1)(不利益取扱いの成否)について

(原告の主張)

#### ア 本件配転による「不利益」

(ア) 原告にとって、参加人による「シニア制度」導入や業務の外部委託は当面の最大の攻防点であり、X1 及び X2 が所属していた幕張電車区は、その活動の一大拠点であった。

しかしながら、原告の本部役員であった X1 及び X2 は、本件配転により幕張電車区から排除され、原告の労働組合としての団結を維持・強化するための日常的な組合活動を行う上で支障が生じているのであり、組合活動上の著しい不利益をもたらしている。

このように、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も労働組合法 7 条 1 号の「不利益」に含まれるというべきである。

(イ) 本件命令は、X1 及び X2 の個人的な側面(幕張電車区と京葉電車区、習志野電車区との距離等)に着目して組合活動上の不利益を判断しているが、不当労働行為制度の意義を没却するものであって、失当というべきである。

#### イ 参加人の不当労働行為意思

(ア) 参加人は、国鉄分割、民営化以降、原告の組合員の影響力を減殺しようとする一貫した労務政策を採ってきているところ、さらに、シニア制度導入や業務の外部委託を進めるべく、この闘争活動の一拠点であった幕張電車区においても原告の勢力を減殺する必要がある、そのために幕張電車区における原告所属の組合員のうち要職に就いてしる者を同電車区から排除することが有効な手段であった。

そこで、参加人は、X1 及び X2 の幕張電車区からの排除という結論ありきの人事異動を実施し、平成採用社員の人事異動、仕業検査周期の延伸に伴う要員の需給調整という名目で、特段必要のない本件配転を実施した。その後、参加人は、原告に対し、団体交渉の場で、本件配転の対象者となる人選の基準について説明したが、その説明は一貫性を欠しており、欠落を生じたり、後で補充するなど、基準の存在自体疑わしいし、仮に存在したとしても、その基準は不合理なものである。

このように、参加人は、X1 及び X2 を幕張電車区から排除するために本件配転を実施したものであって、反組合的意図・動機に基づいてされたというべきである。

(イ) 本件命令は、本件配転が業務上の必要性に基づくものであって、合理的な人選基準により X1 及び X2 が選ばれた旨判断しているが、前記のとおり、本件配転の必要性はなく、また、参加人が示した人選の基準の存在自体疑わしいし、仮に存在したとしても、その基準は不合理なものであるから、前記判断は労働委員会の採るべき判断として極めて不当である。

#### ウ まとめ

このように、本件配転は、原告に告に対する不当労働行為意思をもって原告の組合員である X1 及び X2 に組合活動上の不利益を与えたものであるから、労働組合法 7 条 1 号の「不利益な取扱い」に該当するというべきである。

(被告の主張)

ア 本件配転による「不利益」について

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も労働組合法 7 条 1 号の「不利益」に含まれるというべきであり、本件配転により X1 及び X2 の組合活動に影響があったことが窺えないわけではないが、本件配転によって原告に具体的にいかなる点で組合活動に著しい不利益が生じたのかは明らかにされてはいない。

したがって、本件命令が本件配転によって原告に著しい不利益が生じたことを認定していないからといって、その判断が不当労働行為制度の意義を没却するものであるということとはできない。

イ 参加人の不当労働行為意思について

参加人は、千葉支社において平成 9 年度から毎年行っている平成採用社員の異動及び平成 13 年 4 月 1 日からされた仕業検査周期の延伸に伴う要員の需給調整という業務上の必要から本件配転をしたものである。

そして、本件配転に関する参加人の人選基準は、特に不合理な点はなく、X1 及び X2 についても当該基準に基づいて人選されたものと判断することができるのであって、本件配転に関する団体交渉における参加人の説明は、原告に対して一貫性を欠くものとの誤解を与えかねない面があったものの、前記入選基準が原告の役員を配置転換するために後になって恣意的に作られたものということとはできない。

したがって、本件配転が原告に対する不当労働行為意思に基づいてされたものであるということとはできない旨の本件命令の判断は正当である。

ウ まとめ

このように、本件配転が労働組合法 7 条 1 号の、「不利益な取扱い」に該当するとはいえないとした本件命令の判断は正当というべきである。

(参加人の主張)

ア 本件配転による「不利益」について

X1 及び X2 は、本件配転によって、賃金、通勤時間その他労働条件において何ら不利益を被っていない。

また、X1 及び X2 は原告の本部役員であり(なお、参加人は本件配転時には X2 が原告の本部役員(組織部長)であることを知らなかった。)、その職責からすると、幕張電車区から距離もさほど離れていない京葉電車区や習志野電車区へ異動したことによって、両名の原告の役員としての組合時動に支障を生ずるはずはなく、現に支障は生じていない。

原告のいう日常的な組合活動(動員をかける、組合費を集める、組合員と話をする)は、本部の役員が行うのではなく、幕張電車区の支部役員が行うべきものであって、現に幕張電車区では組合員約 70 名中 14, 5 名もの支部役員が存在しているのであるから、前記の日常的な組合活動を行うには不足はないはずである。

イ 参加人の不当労働行為意思について

(ア)参加人は、千葉支社において平成 9 年度から毎年行っている平成採用社員の異動、平成 13 年 4 月 1 日からされた仕業検査周期の延伸に伴う車両運用の見直し及び派出体制の見直しにより生じた社員の異動という業務上の必要から本件配転をしたものである。

(イ)そして、本件配転に関する基準(以下、「本件配転基準」という。)は以下のとおり

であるが、特に不合理な点はなく、これに X1 及び X2 の個別的事情を踏まえて同人らを選んだものである。

- ① 平成採用社員の後補充としての異動ということから、高齢者よりも運用に幅のある 40 歳代中堅社員であること
- ② 幕張電車区内において余力のある箇所に従事している社員であること
- ③ 幕張電車区の仕業検査全体の技術力の低下を防ぐために仕業 A 長は除くこと (A 長は除くが A 長補助は除いていない。)
- ④ 幕張電車区の構内運転業務に従事していない社員であること
- ⑤ 幕張電車区に勤務して間もない社員は除くこと

(ウ)参加人(千葉支社)と原告との 2 回にわたる団体交渉において、原告から X1 及び X2 の異動理由について回答してほしいとの要望が出されたため、参加人は、「ハンドル(列車の運転)を担当する者及び A 長(作業責任者)は異動の対象から除いた」と回答した。これは、あくまで X1 及び X2 の異動理由を述べたものである。そして、団体交渉に出席していた X2 が A 長業務に従事しているかのような発言をしたことから、確認のために時間をとることになったが、結局 X2 は A 長業務に従事していた事実はなかったことが判明している。

さらに、参加人は、地労委での本件救済申立ての審査手続において、X1 及び X2 の人選基準について、団体交渉での説明に加え、より詳細に考慮要素を明らかにして本件配転基準を示したが、これは団体交渉では重要な人選の要素を説明したものの、本件配転について本件救済申立てがされたことから、人選基準を明確にするにすべての考慮要素を明らかにしたにすぎず、一貫性を欠くものではない。そもそも、人事異動は、異動元・異動先の事情もあり、人選の理由、基準が一樣でないことは当然である。

(エ)したがって、本件配転が原告に対する不当労働行為意思に基づいてされたのであるということではできない旨の本件命令の判断は正当である。

ウ まとめ

このように、本件配転が労働組合法 7 条 1 号の「不利益な取扱い」に該当するとはいえないとした本件命令の判断は正当というべきである。

(2)争点(2)(支配介入の成否)について

(原告の主張)

前記(1)(原告の主張)のとおり、原告にとって、参加人による「シニア制度」導入や業務の外部委託は当面の最大の攻防点であり、X1 及び X2 が所属していた幕張電車区は、その活動の一大拠点であったから、同電車区から X1 及び X2 を失うことは最大の打撃であったのであり、同電車区における原告の団結は著しく阻害された。

したがって、本件配転は、まさに原告の弱体化の意図のもとにされたものであるから、支配介入にあたるというべきである。

(被告の主張)

争う。

前記(1)(被告の主張)で主張した事情に照らせば、本件命令が本件配転を支配介入に該当しないと判断していることは正当である。

(参加人の主張)

争う。

前記(1)(参加人の主張)で主張した事情に照らせば、本件命令が本件配転を支配介入に該当しないと判断していることは正当である。

### 第3 当裁判所の判断

1 前記第2の1の事実及び証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる(これに反する証拠は採用しない。)

#### (1) 参加人における労使関係等

ア 原告は、国鉄動力車労働組合から分離独立した昭和54年3月以降参加人設立までの間、国鉄の分割民営化に反対し、参加人設立後においても国鉄の分割民営化に反対する方針を掲げて運動を行っていた。

イ 昭和62年4月の参加人設立時に、原告の組合員11名が参加人に採用されず、JR貨物への採用を希望した原告の組合員1名とともに国鉄精算事業団に配属されたことにつき、原告は、不当労働行為であると主張し、参加人及びJR貨物を被申立人として、地労委に不当労働行為の救済申立てを行った(地労委昭和63年(不)第7号及び第8号事件)。

それ以降も、原告は参加人を被申立人として、組合員への脱退勧奨、運転士への不登用、ストライキ参加者に対する懲戒処分等に関連して数々の不当労働行為救済申立てを行っている。

ウ X1が本件配置転換に至るまで幕張電車区で行っていた主たる組合活動は、ストライキ時の動員、組合費の徴収、集会指導、団結の重要性やシニア制度の問題点につき日常的に組合員と意思疎通を図っていくこと等であった。

X2が本件配転に至るまで幕張電車区で行っていた主たる組合活動はX1と同様、ストライキ時の動員、組合費の徴収、集会指導、団結の重要性やシニア制度の問題点につき日常的に組合員と意思疎通を図っていくこと等であった。

#### (2) 幕張電車区の状況等

ア 千葉支社は、平成採用社員については、京葉電車区には平成7年度から、習志野電車区には平成8年度から、それぞれ最初の配属先として配属させる一方、幕張電車区には平成採用社員を最初に配属させることはせず、平成11年度及び平成12年度に各2名、平成13年度には4名を、順次、京葉電車区又は習志野電車区から幕張電車区に異動させた。

そして、参加人が発足時以降平成6年度まで高校新規卒業者を採用しなかったこともあって、本件配転当時の各電車区における年齢構成は、幕張電車区においては、50歳代約66%、40歳代約26%、30歳代以下約8%であったが、習志野電車区において、50歳代約63%、40歳代約8%、30歳代以下約29%、京葉電車区においては、50歳代約32%、40歳代約26%、30歳代以下約42%であった。

もともと、参加人は、平成9年度以降は学士新規採用者を、平成14年度以降は平成採用社員も、幕張電車区に最初に配属させるようになった。

イ 幕張電車区では、平成13年中、A1業務に従事した者は8名いたが、うち特定の3名の者が交替でA1業務に本務として従事し(各人月5ないし10回)、他の5名(X2を含む。)は前記3名がA1業務に従事できないときに臨時的に従事していた。

X1はA1業務に従事したことはなかった。X2はある程度A1業務に従事したことがあったが、その頻度は多くても月4回であった。

ウ 平成13年12月時点の各電車区が取り扱う車両形式の車種数は、幕張電車区が7車種であるのに対し、習志野電車区及び京葉電車区は3車種である。

この車種数は平成7年以降、若干の増減はあるものの、ほぼこの程度で推移しており、また、習志野電車区と京葉電車区、習志野電車区と幕張電車区でそれぞれ共通して取り扱っている車両形式が各1車種あるものの、他はすべて別の形式の車両を取り扱っている。

エ 平成13年当時の千葉支社管内の開組の加入状況は、「運転関係区所における組合別人数(2001年)」記載のとおりである。

幕張電車区では、原告が多数派であり、千葉支社管内の他の区所と比較しても、組合員数、占有率からみて、千葉運転区等に並ぶ原告の拠点であった。

これに対し、習志野電車区、京葉電車区では、組合員数、占有率からして、東労組又は鉄産労が多数派であり、原告は圧倒的な少数派であった。

### (3)参加人の経営合理化等の提案等

#### ア シニア制度の導入

参加人は、平成11年12月にシニア制度に関する提案を各労働組合に行い、平成12年3月1日には修正案も示した。

参加人は、当初、原告に対し、シニア制度と既に平成9年3月に行っていた鉄道事業業務等の委託拡大に関する提案とは「関係はあるが直接リンクするものではない」旨の回答をしていたが、その後、平成12年3月6日に行われた原告との団体交渉の場で、シニア制度の趣旨がシニア社員の持つノウハウ等の活用により鉄道事業全般における円滑な世代交代を図ること及びシニア雇用における職種・地域 mismatches を抑制することを念頭に置いたものであることを説明した上、「シニア社員に関する諸制度のうち、60歳以下の部分は就業規則化するので全社員に適用されるが、60歳退職後の『再雇用の機会の提供』については、労使協定が前提なので、協定を締結しない組合所属の社員はその対象とならない」こと、当該労使協定には関連会社への再雇用問題と業務の全面的な外部委託を労使で積極的に推進するという項目がワンセットになっていることを明らかにし、その後に行われた原告との団体交渉の場でも、「シニア雇用に関する協定」には「グループ会社等への鉄道業務事業等の一部の委託を更に深度化させて着実に推進する」との項目がワンセットで盛り込まれたものとなることを示した。

参加人は、平成12年4月以降、シニア制度を集施し、前記シニア雇用協定を締結した東労組の組合員を対象として、同組合員が退職した場合にグループ会社の再雇用の機会を提供している。

原告は、業務の外部委託に反対する立場から、前記シニア雇用協定を締結していない。このため、原告の組合員が退職した後にグループ会社への再雇用の機会が提供されないことになり、この不利益を嫌った原告の組合員の中には原告を脱退する者もいた。

#### イ 検修要員の需給調整

##### (ア) 検修・構内業務の外部委託の提案

参加人は、平成12年9月、参加人内にある原告を含む各労働組合に対し、「グループ会社と一体となった業務体制の構築(運輸車両関係)」と題する文書によって、検修業務及び構内業務の一部をグループ会社(整備会社)に委託可能な業務とし、これらをグループ会社に外注することにより、グループ一体となった業務体制を構築する旨の内容の提案を行っ



た。

動労総連合及び原告は、この提案に示された業務の外部委託に反対の立場をとり、現在も幕張電車区では検修・構内業務の外部委託が実施されていない。

#### (イ) 仕業検査周期の延伸

参加人(本社)は、平成12年11月、仕業検査を行う周期について、従前は時間単位により72時間程度としていたところ、新型車両の導入による車両性能の向上、消耗品の長寿命化に伴い、仕業検査周期の延伸が可能であるとして、電車及び気動車は原則6日以内とし、平成13年3月1日以降準備できしだい実施する旨告知した。

その後、千葉支社は、平成13年3月、車両の仕業検査の周期について、電車及び気動車は最長6日まで延伸し(ただし、非常時等の場合には最大10日まで延伸することができる。)、これを同年4月1日から実施することとした。

#### (ウ) ダイヤ改正等に伴う要員の標準数の変更等

千葉支社(人事課)では、平成13年11月ころ、同年12月1日のダイヤ改正に併せた各区の要員の標準数の変更及びこれに伴う人事異動の候補者選定等を行った。

そして、千葉支社は、同年12月1日、ダイヤ改正を行うとともに、これに伴う車両運用の見直し、既に実施していた車両の仕業検査の周期の延伸及び年度末に予定された派出体制の見直し(習志野電車区の津田沼派出を廃止し、京葉電車区に西船橋流出を新設すること)を踏まえ、検修関係区の要員の標準数を変更した。

この変更により、幕張電車区においては144名から136名に、習志野電車区では45名から37名に、京葉電車区では38名から42名にそれぞれ変更された。

#### (4) 本件配転の事前通知後の団体交渉の経緯

##### ア 機動班への担務変更

幕張電車区では、区長により、平成13年12月1日、仕業・構内班に所属する従業員のうち6名(X1、X2、X3を含む。)が機動班へ担務変更された。この6名のうち、X3は国労の組合員であった(48歳であった。)が、その余はいずれも原告の組合員であった(うち1名が50歳代、その余は40歳代であった)。

千葉支社(人事課)は、当時、この担務変更を把握していなかった。

なお、当時の幕張電車区の仕業・構内班45名のうち原告の組合員は21名(40歳代は10名、うち2名はA長)、国労の組合員は18名(40歳代は4名、うち2名は40歳の車両係)、鉄産労の組合員は5名(40歳代のものはいなかった。)、東労組の組合員は1名(42歳の車両技術主任)であった。

##### イ 本件配転の事前通知

千葉支社は、同月17日、同月25日付けでX1を京葉電車区へ、X2を習志野電車区へそれぞれ異動する(本件配転)旨の事前通知を行った。

原告は、千葉支社に対し、同月18日、前日17日にされた本件配転に係る事前通知の撤回、人選の基準及び根拠を明らかにすることを文書で求めた。

##### ウ 第1回目の団体交渉

原告と千葉支社は、同月19日、本件配転をめぐる第1回目の団体交渉をした。

千葉支社は、原告に対し、同月25日付けで実施される車両職の異動(本件配転を含む。)について、派出体制の見直しや平成採用社員のうち一定年数を経過した者を各区に配置す

ることを念頭に置き、各区における需給調整等を含め、車両職全体の異動を実施するという全体方針を説明した。

原告が人選の具体的根拠の説明を求めたところ、千葉本社は、仕業検査周期の延伸に伴い、構内・仕業班の中で構内運転作業(ハンドル)を含まない業務部門を中心に8名の要員見直しを行ったので、①仕業・構内班の中でハンドル(構内運転)を担当していない者、②A長でない者、③怪我をしていない者、の中から選定した、在職年数も考慮したが在職年数のみで選定したわけではいと回答した。

原告は、X1及びX2が同月1日付けで既に仕業班から機動班に異動となっていること、幕張電車区からの異動対象者が仕業・構内班から機動班に異動した6名の中から選ばれており、しかも原告所属5名、国労所属1名という構成であったから、意図的な人選である旨の指摘をした。これに対し、参加人は、あくまで余力が生じた中から対象者を出すという判断である旨回答した。

原告は、X1と同様に京葉電車区に異動となった国労所属のX3が構内運転担当者であったこと、X2がA長経験者であること等を指摘し、基準に合っていない旨の指摘をした。これに対し、参加人は、今回の説明がX1及びX2の異動の基準であることを述べようとしたが、原告側に遮られ、さらに、車両職全体の異動基準の説明を求めたはずであるなどと原告から非難された。

原告は、参加人の説明の前提が事実と食い違っているとして、いったん団体交渉を中断して主張を整理するよう申し入れた。そして参加人側が中座したまま30分以上席に戻らなかったため、原告は別の日に再度団体交渉を行うことを申し入れ、参加人も了解して、当日の団体交渉を終えた。

## エ 第2回目の団体交渉

同月21日、本件配転をめぐる第2回目の団体交渉が開催された。

参加人は、前回の団体交渉で示した全体方針を再度述べた上、本件配転における人選基準に関して、①幕張電車区からの異動については、同月1日のダイヤ改正での体制見直しまで構内・仕業班に従事していた者の中から人選し、結果的には機動班に異動していた者の中からの選任となったが、あくまで余力が生じたところから人選するという判断であった、②仕業班の中での人選については、ハンドルを持たない者であって、怪我をして休んでいた者又はA長に従事していた者以外の者を人選した、③X3については、構内のハンドル担当であっても、余力の平準化という意味で京葉電車区に異動させた、④X2については、A長ではなかった(A長補助)のであり、他方、習志野電車区では、幕張電車区へ異動予定の者(A長)が高齢であって、中堅の年代の人を補充したいといという要望があったことから、習志野電車区での将来のA長候補者ということを勘案して人選したなどと、回答した。

これに対し、原告は①③④については前回の団体交渉では全く触れられていなかったなどと指摘し、参加人の示した基準には矛盾があるとして、団体交渉を打ち切った。

## (5) 本件配転の実施及びその後の経緯

ア 千葉支社は、同月25日、管内の検修関係区全体では車両職計14名の異動が実施された。

この異動によって、幕張電車区からは、X1及びX3が京葉電車区に、X2が習志野電車

区に異動となった。一方、習志野電車区から3名が、京葉電車区から2名が幕張電車区に異動となった。

習志野電車区から幕張電車区に異動となった3名のうち2名は当時20歳代の平成採用社員(いずれも東労組所属)であり、残り1名は当時50歳代の社員であり(鉄産労所属)、習志野電車区ではA1業務に従事していた。この50歳代の社員は、幕張電車区に異動後、車両見習いをした後、平成14年3月に同電車区千葉派出に異動となった。

また、京案電車区から異動となった2名は、当時20歳代の平成採用社員(いずれも東労組所属)であった。

イ 幕張電車区では労働安全衛生法に基づき安全衛生委員が選任されており、平成13年度においては、労働者選出の委員として、X1及びX2を含む3名が選出されていたが、X1及びX2が本件配転により異動したことにより、平成13年12月28日に予定されていた安全衛生委員会は開催されなかった。

なお、X1及びX2は、同日、勤務時間中に幕張電車区に出向き、安全衛生委員関係の業務の引継ぎを行った。また、安全衛生委員会は、平成14年1月中旬に、新たに選出された労働者選出の委員出席のもとで開催された。

ウ X1は、本件配転により、京葉電車区に赴任した後、職場内教育(通常10日)を7日間(机上教育2日、現車教育5日)で終え、その後、交番検査(列車の保安装置、ブレーキ、動輪等の足回りを中心に検査・修繕を行う作業)見習い(新規採用の通常合計3ないし4か月)を21日間(実質12日)、転削(走行中にできた列車の車輪の凹凸を削り、踏面(車輪とレールが接する部分)を正規の形状に戻す作業)見習い(新規採用の通常1か月半ないし2か月)を2週間(実質5日)で終えた。

また、X2は、本件配転により、習志野電車区に赴任した後、A長業務の見習いを経て、習志野電車区が廃止されるまで約2年間、主にA長業務を担当した。

エ 参加人は、地労委での本件救済申立ての審査手続において、本件配転基準を示し、X1及びX2の個別的事情を踏まえて人選したことを主張した。

オ 本件配転後の、平成14年当時の千葉支社管内の労働組合の加入状況は、「連転関係区所における組合別人数(2002年)」記載のとおりである。

また、動労総連合及び原告は、現在のところ、参加人とシニア雇用に係る協定を締結していない。もっとも、シニア雇用の制度(退職した者に再就職の機会を提供する制度)は、平成18年4月の高年齢者雇用安定法の改正に伴い、参加人の就業規則に盛り込まれたことより、平成18年4月2日以降の退職者からは、原告の組合員にも適用されることとなった。

2 以上の認定事実及び第2の1の事実を踏まえて判断する。

(1)争点(1)についての判断

ア 原告の被る「不利益」

労働組合法7条1号が不当労働行為として定める「不利益な取扱い」にいう「不利益」とは、組合員個人の雇用関係における経済的不利益ばかりでなく、組合活動上の不利益をも含むものであるところ、本件配転は幕張電車区における原告の本部役員であったX1及びX2が2名とも対象になったものであり、原告が幕張電車区を業務の外部委託、シニア雇用制度に関する問題についての最大拠点として位置づけていたことかちすると、結果と

して、同人ら及び支部の日々の組合活動に影響を生じさせたものといえなくもない。

もつとも、幕張電車区と京葉電車区及び習志野電車区間の距離がさほど離れていないこと(第2の1(3)エ)、本件配転前後の原告の組合員数の減少(第3の1(2)エ、同(5)オ)の主たる原因は本件配転ではなく組合員の通職によるものであったこと、X1及びX2は原告の本部役員であって支部役員ではなく、本部役員としての業務は幕張電車区に所属しなくとも遂行可能であると認められること、幕張電車区では本件配転後も業務の外部委託が実施されておらず(第3の1(3)イ(ア))、またシニア雇用も原告の組合員に適用される結果となっている(同(5)オ)ことを考慮すれば、本件配転によって被った「不利益」の程度が大きいとはいえず、本件配転がシニア制度等をめぐる攻防に重大な影響を与えるものであったとはいえない。

#### イ 業務上の必要性

(ア)参加人は、平成7年度以降(習志野電車区には平成8年度以降)、平成採用社員をまず京業、習志野電車区に配属し、その後平成9年度から毎年、両電車区から幕張電車区を中心に他の電車区へ平成採用社員を異動させている(第3の1(2)ア)ところ、幕張電車区で取り扱う車両の種類は京業、習志野両電車区よりも多いこと(同(2)ウ)からすると、配属当初は扱う車両形式の少ない京業電車区及び習志野電車区に配属して基本的知識を習得させ、その後幅広い技術力の向上や車両知識の習得のため、取り扱う車種の多い幕張電車区等での勤務を経験させて検修職社員の育成を図っていたとする参加人の人事配置目的は、相当であるといえることができる。

そして、平成13年度に京業電車区又は習志野電車区から幕張電車区に異動となった5名のうち4名は20歳代の平成採用社員であったこと(同(5)ア)からすると、本件配転を含む平成13年12月25日付け異動も、前記の平成採用社員の例年の異動の一環であったといえることができる。

また、千葉支社は、仕業検査終期の延伸等を踏まえて平成13年12月1日のダイヤ改正に合わせて検修関係区の要員の標準数を変更した結果、習志野電車区8名、幕張電車区8名、木更津支区1名の余力が生じ、京業電車区では4名の要員が必要とされる状況となった(同(3)イ(ウ))のであるから、本件配転当時において、前記各区の間で、社員の異動による人員数の調整を行う必要性が生じていたといえることができる。

したがって、本件配転については、平成採用社員の異動及び検修関係区の要員の需給調整という業務上の必要性があったと認めるのが相当である。

(イ)これに対し、原告は、参加人が平成採用社員を原告や国労が多数を占める幕張電車区に初任配属させなかったのは、原告の組合員の影響力を減殺するため、平成採用社員を東労組以外の労働組合に加入させないという労務政策によるものであったとし、また、検修関係区における要員の変更も業務の外部委託を前提とする経営合理化の一環であって、原告の組合員を排除するためにされたものであるから、本件配転には業務上の必要性はなかった旨主張する。

しかしながら、平成採用社員が多数配属される京業、習志野電車区においても、これらの電車区に所属する原告の組合員はおり(第3の1(2)エ)、特に平成9年当時の習志野電車区における原告の組合員数は東労組とほぼ同数であったのであるし、原告の組合員が多数を占める幕張電車区においても、平成9年度以降学士新規採用者が、本件配転後の平成

14 年度以降(平成 14 年当時でも、同電車区の原告組合員数は 69 名であり、東労組の組合員数(30 名)の倍以上であった(第 3 の 1(5)オ。))は平成採用社員も配属されているのである(第 3 の 1(2)ア。なお、平成 14 年度以降に平成採用社員を幕張電車区に初任配属させるようになったからといって、参加人の前記人事配置の目的が本件配転当時になかったとはいえない。)から、参加人が平成採用社員を原告や国労が多数を占める幕張電車区に初任配属させなかったのは、原告の組合員の影響力を減殺するため、平成採用社員を東労組以外の組合に加入させないという労務政策によるものであったということはできない。

また、検修関係区における要員の変更が業務の外部委託を前提とする経営合理化の一環であるとしても、それが直ちに原管の組合員を排除するためにされたものであると認めるべき根拠はない。

したがって、原告の前記主張は理由がない。

ウ 人選基準とその適用の当否

(ア) 本件配転基準の合理性

本件配転は、前記認定のとおり、平成採用社員の異動及び検修関係区の要員の需給調整という業務上の必要性に基づいてされたものである。

そして、平成採用社員の後補充としての異動という側面からすれば、本件配転において、50 歳代の高齢者よりも運用に幅のある 40 歳代の中堅社員を異動対象とすること(本件配転基準①)は決して不合理ではないというべきである。

また、検修関係区の要員の需給調整は、仕業検査周期の延伸、ダイヤ改正に伴う車両運用の見直し、派出体制の見直しを前提とするものであって、幕張電車区では仕業検査周期の延伸が行われたことにより仕業検査業務には余裕が生じていたといえるから、仕業検査業務に関わる部門の要員を需給調整の対象とすること、すなわち、幕張電車区においては、仕業・構内班に所属している者の中から選任すること(本件配転基準②)、仕業検査に関わっている者(構内運転に携わっていない者)から選任すること(本件配転基準④)、幕張電車区の仕業検査全体の技術力の低下を防ぐために仕業検査業務の責任者である仕業 A 長は除くこと(本件配転基準⑤)は合理的である。

このほか、幕張電車区における在動年数を考慮すること(本件配転基準⑤)も配転(異動)一般について妥当する特段言及するまでもない基準であるといえる。

したがって、本件配転基準は合理的であるといえる。

(イ) X1 及び X2 に対する本件配転基準の具体的妥当性

X1 及び X2 は、本件配転当時いずれも 40 歳代であり(第 2 の、1(1)ウ)、その業務経験(同(2)エ)及び本件配転による異動後の状況(X1 の見習い期間が通常よりも短いこと(第 3 の 1(5)ウ)、X2 が A 長業務に就いていること(同))からしても、仕業検査業務に通じた中堅社員であったと認められ、本件配転基準①を満たす。

また、X1 及び X2 は、千葉支社が本件配転の人選をした平成 13 年 11 月当時(第 3 の 1(3)イ(ウ))には仕業・構内班に所属しており(同(4)ア)、いずれも A 長ではない(X1 は A 長業務に就いたことがなく、X2 は A 長業務に臨時的に就いたことがあったが、本務として就いていたわけではない(同(2)イ)。A 長業務を本務としなくても A 長業務に就いた経験があれば A 長と同じである旨の原告の主張は、A 長業務の実態に照らし、採用できない。)し、構内運転業務に従事していない(第 2 の 1(2)エ。原告は、X1 及び X2 を構内

運転業務に従事させていないことこそが原告に対する差別的な労務政策である旨主張するが、仮にそうであったからとしても同人らが幕張電車区で構内運転業務に従事していた事実があるというわけではないから、本件配転基準の適合性を判断する上では直接関連がなく失当である。)から、本件配転基準②、③、④を満たす。

そして、X1 は本件配転まで約 11 年、X2 は約 5 年間、それぞれ幕張電車区に勤務していたのである(第 2 の 1(2)エ)から、本件配転基準⑤を満たす。

したがって、X1 及び X2 は、いずれも本件配転基準を満たしているといえる。

#### エ 原告の主張について

(ア) 原告は、本件配転基準について、参加人(千葉支社)の説明は一貫性を欠いており、また、参加人が、本件配転と同時期の異動対象者に本件配転基準がどのように適合しているのか主張立証していないことから、原告の役員であった X1 及び X2 の異動という結論ありきの配転を後付けで正当化しようとするものであり、本件配転時には存在しなかった旨主張する。

ところで、千葉支社の第 1 回目の団体交渉での回答内容(第 3 の 1(4)ウ)によれば、千葉支社は、車両職の異動については、a)各区について平成採用社員の異動を行うこと及び b)各区における需給調整をすることを全体方針とし、X1 及び X2 については、少なくとも、c)余力が生じていた仕業・構内班に所属していること、d)構内運転をしていない者であること、e) A 長でないこと、f)怪我をしていないこと、g)在職年数、を考慮したことを表明していたと認めるとができる。

また、千葉支社の第 2 回目の団体交渉での回答内容(同(4)エ)によれば、千葉支社は、車両職の異動については、i)各区について平成採用社員の異動を行うこと及び ii)各区における需給調整をすることを全体方針とし、X1 及び X2 については、少なくとも、iii)余力が生じていた仕業・構内班に平成 13 年 12 月 1 日当時所属していたこと、iv)構内運転をしていない者であること、v) A 長でないこと、vi)怪我をしていないことを考慮し、さらに X2 については vii)習志野電車区から中堅の年代の者を将来の A 長候補者として補充してほしいという要望を勘案したことを表明していたと認めるとができる。

そうすると、参加人(千葉支社)の原告に対する説明は、前記 2 回の団体交渉で、車両職の異動の全体方針については一貫している(a=i, b=ii)し、X1 及び X2 についての考慮要素についても、構内運転をしていない者であること、A 長でないこと、怪我をしていないことについては一貫している(d=iv, e=v, f=vi)。そして、第 1 回目の団体交渉で「余力が生じていた仕業・構内班に所属していること」としていたものが、第 2 回目の団体交渉では「余力が生じていた仕業・構内班に平成 13 年 12 月 1 日当時所属していたこと」となっているが、これは第 1 回目の団体交渉で本件配転を立案した千葉支社人事課が幕張電車区長による担務変更を把握していなかった(同(4)ア)ために補充したものであると認められる一方、余力が生じていた仕業・構内班からの人選であるという中心部分は変わっていないから、この補充説明の追加をもって、参加人(千葉支社)の原告に対する説明が一貫していないと、いうことはできない(c=iii)。

さらに、参加人は、地労委での本件救済申立ての審査手続において本件配転基準を示したのである(同(5)エ)が、本件配転基準①は前記団体交渉で示された全体方針である「各区について平成採用社員の異動を行うこと及び各区における需給調整をすること」を具体

的に述べたものである(①=a及びb=i及びii)ほか、X2については第2回目の団体交渉において習志野電車区からの要望としても説明されているし(①=vii), 本件配転基準②, ③, ④はいずれも前記各団体交渉で示されているし(②=c=iii, ③=e=v, ④=d=iv), 本件配転基準⑤は配転(異動)一般について妥当する特段言及するまでもない基準であるので、これを前記各団体交渉で具体的に示していないからといって説明に一貫性を欠くとまではいえないほか、第1回目の団体交渉において、「在職年数」として示されている(⑤=g)から、やはり本件配転の基準に関する参加人の説明は一貫していると認めるのが相当である。

加えて、従業員の配転には使用者の合理的裁量が認められ、複数の適格者の中から適宜配転対象者を選定することができ、当該従業員でなければならないとする非代替性までは要しないから、前記のとおり、本件配転基準が合要的であり、X1及びX2が本件配転基準に適合している以上、X1及びX2が本件配転基準に適合している他の者より適切であることや他のより適切な者がいないことまで参加人が検討して人選しなければならない(そのことを主張立証しなければならない)ものではない。

したがって、原告の前記主張は理由がない。

(イ)原告は、本件配転基準④によれば、本件配転と同時期に異動したX3の異動を説明できないところ、参加人が第2回目の団体交渉において「X3については、構内のハンドドルで担当であっても、余力の平準化という意味で京葉電車区に異動させた」として前記基準に適合しないことを認め、本件配転基準がX1及びX2にのみ適用されるかの態度を示していることは、本件配転基準がもはや「基準」たり得ていないことであるが、本件配転は恣意的にされたものである旨主張する。

しかしながら、配転(人事異動)は一般に使用者がその裁量によって様々な要素を考慮してされるものであって、同時期の配転について統一的な基準がないからといって、直ちに当該配転が恣意的であるといえることはできない。

また、本件配転に関する第1回目の団体交渉の経緯(第3の1(4)ウ)に照らすと、千葉支社は、車両職の異動についての全体方針を述べた上、原告からX1及びX2の異動の「具体的根拠」を質されて、X1及びX2の異動理由として本件配転基準④等に言及したことが認められ、当初から本件配転における一般的基準を説明しようとしたものではないことが明らかである(この意味で、参加人(千葉支社)の述べた「基準」という言葉は、本来の意味とはやや異なっていたともいうことができ、本件配転の基準を明らかにしてほしいという原告の要求に応える形で「基準」という言葉を使ったことがその後の誤解を招いたものといえなくもない)。

そして、千葉支社が示した本件配転を含む平成13年12月25日の異動の一般的基準は、本来的には、車両職の異動についての全体方針である「各区について平成採用社員の異動を行うこと及び各区における需給調整をすること」のみであったのであり、X3の異動は、X3の年齢、担当業務、幕張電車区と京葉電車区との要員の標準数等(第3の1(4)ア、イ、同(3)イ(ウ))からすると、この一般的基準から何ら外れていないと認められるし、X3の個別的異動理由が前記のとおりであるとしても、そのことから直ちにX1及びX2についての本件配転が合理的な根拠を欠くとか恣意的にされたものであるといえることはできない。

したがって、原告の前記主張は、配転の性質及び本件配転に関する団体交渉の経緯を看

過したものであって、理由がない。

(ウ) 原告は、X1 及び X2 が幕張電車区における安全衛生委員に任命されており、平成 13 年 12 月 28 日に安全衛生委員会が予定されていたのに、これを全く考慮しないで X1 及び X2 を人選したのは同人らを異動させることが至上命令となっていたからであって、本件配転は原告の役員であった X1 及び X2 を狙い撃ちにしたものである言主張する。

しかしながら、参加人(千葉支社)は、X1 及び X2 が安全衛生委員であることを認識することなく人選を行ったものと認められる。そうすると、参加人(千葉支社)が X1 及び X2 につき、この点を考慮しなかったことから、本件配転が原告の役員であった X1 及び X2 を狙い撃ちしたのであるとはいえない。

したがって、原告の主張は理由がない。

#### オ 小括

してみると、本件配転は参加人の業務上の必要に基づいて行われた合理的なものであると認めるのが相当であり、X1 及び X2 が原告の本部役員として幕張電車区において中心的な組合活動をしていたが故に、すなわち、原告に対する不当労働行為意思を決定的な動機として行われたものということとはできない。

したがって、本件配転は不利益取扱いには該当しないというのが相当である。

#### (2) 争点(2)についての判断

本件配転は、原告の現職の本部役員の配転である以上、原告の幕張電車区における組合活動に一定程度の影響を及ぼしたことは否定できないものの、前記(1)で判断したとおり、原告に対する不当労働行為意思を決定的な動機として行われたものということとはできないから、支配介入には該当しないというのが相当である。

#### (3) まとめ

前記(1)、(2)のとおり、本件配転は不利益取扱いにも支配介入にも該当しないのであって、これと同様の判断を示し、本件救済申立てを棄却した本件初審命令に対する再審査申立てを棄却した本件命令に違法があるとはいえない。

### 3 結語

以上の次第であり、原告の本訴請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 II 部