

平成 20 年 12 月 8 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 19 年(行ウ)第 598 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 20 年 9 月 1 日

判決

原告 北海道旅客鉄道株式会社
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
参加人 JR 北海道労働組合
参加人 X1
参加人 X2
参加人 X3

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が、中労委平成 18 年(不再)第 36 号事件及び同第 37 号事件について、平成 19 年 8 月 1 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

参加人らは、平成 17 年 1 月 21 日、北海道労働委員会に対し、原告が、札幌車掌所の車掌で参加人 JR 北海道労働組合(以下「参加人組合」という。)の組合員(以下「参加人組合員」という。)である参加人 X1、同 X2 及び同 X3(以上の 3 名を「参加人 X1 ら」という。)に対し、平成 16 年 2 月 1 日付けで釧路通輪車両所勤務を命じたこと(以下「本件転勤命令」という。)が、労働組合法 7 条 1 号の不利益取扱い及び同条 3 号の支配介入にあたりと主張し、本件転勤命令の撤回と参加人 X1 らの原職復帰及び謝罪文の掲示を求めて救済申立てをした(平成 17 年道委不第 2 号)。

北海道労働委員会は、平成 18 年 6 月 9 日、本件転勤命令が労働組合法 7 条 1 号、3 号の不当労働行為に該当すると認め、救済内容として原職復帰を命じるのは相当でないとして、①転勤を命じる際に参加人組合の組合員であることを理由としてことさら差別的な取扱いをしてはならないこと、②①に関する文書の掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却するとの命令を発した(以下「本件初審命令」という。)

参加人ら及び原告は、同月 22 日、本件初審命令を不服として中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てをした(中労委平成 18 年(不再)第 36 号、同第 37 号事件)ところ、中労委は、平成 19 年 8 月 1 日、参加人らの再審査申立てには理由があるとして、本件初審命令を取り消して、①本件転勤命令をなかったものとして取り扱い、参加人 X1 らを原職に復帰させること、②①に関する文書の参加人らへの手交と掲示を命じ、原告の再審査申立てを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告が本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

1 前提事実(争いのない事実及び括弧内の証拠により認定した事実)

(1) 当事者等

原告は、昭和 62 年 4 月 1 日に設立された株式会社で、札幌に本社を置き、釧路、旭川、函館に各支社等を設け、従業員数は約 8700 名である。

参加人組合は、平成 15 年 10 月 26 日、原告の従業員のうち、日本鉄道労働組合連合会(以下「JR 連合」という。)に加盟していた北海道鉄道産業労働組合(昭和 62 年 4 月結成。以下「鉄産労」という。)に所属していた全組合員 1276 名と国鉄労働組合(昭和 22 年 6 月結成。以下「国労」という。)北海道本部に所属していた一部の組合員 256 名とで結成され、JR 連合に加盟し、本件初審審問終了時の組合員は約 1400 名である。鉄産労は、昭和 62 年 4 月の国鉄分割民営化に対する闘争をめぐり国労内部に対立が生じ、当時の国労の一部組合員が脱退し、当該脱退者を中心として結成された労働組合であった。

参加人 X1 ら及び X4 は、いずれも昭和 62 年に原告に採用され、参加人 X1(昭和 33 年 11 月 29 日生、本件転勤命令当時 45 歳)は平成 6 年 3 月以降、参加人 X2(昭和 36 年 1 月 5 日生、本件転勤命令当時 43 歳)は平成 7 年 1 月以降、参加人 X3(昭和 33 年 7 月 27 日生、本件転勤命令当時 45 歳)は昭和 62 年 6 月以降、X4(昭和 34 年 4 月 3 日生、本件転勤命令当時 44 歳)は昭和 63 年 2 月以降(平成 16 年 7 月 31 日退職)、いずれも札幌車掌所の車掌を務める参加人組合員であった。

原告には、参加人組合、国労北海道本部のほか、原告従業員約 6400 名(本件初審審問終了時)で組織し、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「JR 総連」という。)に加盟する北海道旅客鉄道労働組合(以下「北鉄労」という。)と、全日本建設交運一般労働組合北海道鉄道本部がある。

(2) 参加人組合結成前後の労使事情

原告が設立された昭和 62 年 4 月 1 日当時、原告には、鉄産労、北鉄労、国労北海道本部等が併存していた。鉄産労は、原告との間で労使共同声明を同月 6 日付けで締結し、その後数年間、労使関係は平穏であった。一方、国労北海道本部は、原告発足時からその一部組合員が原告に採用されなかったことに関する問題をめぐり、原告と厳しい対立関係にあった。

北鉄労は、平成 10 年ころから運動方針に「鉄産労、国労の解体、一掃」を、平成 12 年ころから「平和共存否定」を掲げ、鉄産労、国労組合員とは一切交際しないよう組合員に指導するようになった。鉄産労は、平成 13 年 11 月の第 1 回全機関代表者会議において、JR 総連のあり方を批判し、「民主化闘争」(JR 内の労働運動から過激派支配を一掃する運動)を運動方針とした。鉄産労が上記「民主化闘争」方針を原告に説明して以降、原告の社長は鉄産労の組合大会に出席しなくなり、平成 15 年以降は、鉄産労の新年交礼会にも出席しなくなった。

他方、原告の社長ら役員は、北鉄労の大会や行事には、原告設立当初から出席し、北鉄労の幹部も原告の行事に出席する状況が続いていた。

(3) 参加人組合の結成と労働協約の締結をめぐる原告との交渉

ア 平成 14 年 12 月 16 日、鉄産労と国労北海道本部の組合員の一部が札幌市内で集会を開き、共通課題による今後の共同行動を確認し、共同行動委員会を発足させた。また、鉄産労と国労北海道本部は、共同で署名活動を行い、2890 名の署名を得たとして、平成 15 年 3 月 27

日,原告代表者宛に署名簿を提出した。同年6月及び7月には,両組合の名義で,共同行動委員会の活動内容等を報告する宣伝物が発行,配布された。

鉄産労中央執行委員長 X5 は,同年8月12日ころ,原告総務部副部長の Y1 に対し,鉄産労が解散し,国労脱退者との間で新労組結成の機運があること等を伝え,以降も Y1 に対し,新組合結成の具体的な動きを逐一伝えて労働協約の速やかな締結を求めた。

同年10月6日,鉄産労書記長 X6 らは,原告に対し,口頭で,新しい組合結成を申し出た。同月15日には X5 が,「新組合結成に関する申入れ」と題する文書を原告に提出し,鉄産労と同内容の労働協約を早急に締結し,便宜供与も従前同様の扱いとすること等を申し入れた。

同月7日,X5 は,Y1 から,同月9日に予定されていた原告主催の平成15年度功績章授賞式に欠席して欲しいと告げられた。同月8日の参加人組合と原告との折衝では,参加人組合が労働協約の早期締結を求めたのに対し,原告側は,全く新しい組合なので協議が必要であるとして難色を示し,原告総務部長 Y2 は,X5 に対し,新組合結成について残念だと述べ,功績章授賞式の案内は鉄産労が続く前提で発送したのだから,枠組みがなくなるのであれば当然の対応だとして出席辞退を求め,労働協約の締結については原告を信じてもらえないと述べたので,X5 は,労働協約締結のための譲歩との認識で,出席を辞退した。原告は,同月20日に鉄産労との間で予定されていた経営協議会の開催を,新組合が結成されるので意味を持たないとして見送った。

同月26日,鉄産労の全組合員1276名と国労北海道本部を脱退した組合員256名の合計1532名で参加人組合が結成された。国労脱退者の中には国労北海道本部書記長 X7 及び同本部副執行委員長 X8 が含まれていた。参加人組合結成により,札幌車掌所における各労働組合の所属別組合員数は,組合員有資格者244名,参加人組合123名,北鉄労118名,国労3名となり,参加人組合が過半数組合となった。

イ 平成15年10月27日,参加人組合は,原告に対し,書面で中央本部の役員体制を明らかにし,原告の経営安定への取組の決意表明をしたほか,労働協約の早期締結のための団体交渉に速やかに応じて欲しいと要請した。便宜供与の申入れは同日,許可された。

X5 は,同月31日,Y1 と面談して労働協約の早急な締結を求めたが,Y1 は,原告と鉄産労との間には一番良い労働協約が存在していたが,鉄産労はそれを捨てて国労の脱退者と合流し新組合を作ったのであるから,新組合の性格を見極める必要がある,労働協約を締結するとしても,経営協議会に関する部分を盛り込むには時間がかかる等と述べた。同年11月7日,X5 は,Y1 と面談し,労働協約の早期締結を求めたが,Y1 は,組合の方向性を見て判断したので引き続き協議したしと告げて応じなかった。

同年12月1日,参加人組合と原告は,有効期間を平成16年3月31日とする労使間の取扱いに関する暫定協約を締結したが,その内容は,鉄産労当時のものと比べ,経営協議会に関する条項及び自動更新条項がなかった。労働条件に関する労働協約については,原告からの,鉄産労との間の協約が有効期間内は参加人組合間でも有効だとの説明により,締結されなかった。両者は,同年4月1日の本協約締結に向けて交渉すると合意したが,現時点で,労使間の取扱いに関する労働協約は未締結である。

同年1月発行の北鉄労の機関紙に「賢明な原告は,組合を経営のパートナーとは認めなかった。労働協約のうち最も重要な労働条件に関する協約も締結されていない。経営に関

する労使協議の場も拒否されている。労使共同宣言も失効、破棄されている。労使の唯一のパートナーは、私たち北鉄労のみとなった。」と、このころ参加人組合員らに配布された北鉄労の機関誌に「平成 15 年 12 月 1 日に組合が原告と締結した労働協約の内容からすれば、原告は、組合との協力関係を拒否する態度を明確にしている。労使共同宣言も結ばれて、いないから、原告の都合によって解雇も可能である。組合から一刻も早く決別して下さい。」と記載されていた。

(4) 札幌車掌所から釧路運輸車両所への助勤に至る経緯

ア 原告には、車掌基地として、札幌車掌所、釧路運輸車両所、旭川車掌所、函館運輸所及び室蘭運輸所に合計 5 箇所基地があったが、各所の車掌数は、平成 15 年 4 月 1 日現在、札幌車掌所 230 名、釧路運輸車両所 37 名(長期病欠者 1 名を含む。)、旭川車掌所 99 名、函館運輸所 64 名、室蘭運輸所 24 名の合計 454 名であった。

釧路運輸車両所は、釧路地区で運輸関係業務を担当する組織で、列車の運転、日常検査、修繕を担う運転所、車掌業務を担う車掌所、車両の解体検査、修繕を担う車両所を統合した組織であった。車掌業務については、定期列車として釧路、札幌間の特急「スーパーおおぞら」特急「まりも」特急「とちかち」等の都市間特急列車や帯広、釧路地区の普通列車の乗務及び臨時列車である SL 列車やノロッコ列車等の乗務を主体に担当している道東唯一の車掌基地であった。

同車両所の車掌の通年の要員数は 36 名であり、平成 15 年 4 月 1 日時点の実車掌数は 37 名、同月 26 日、大卒社員 2 名が配置され 39 名となったが、平成 16 年 2 月までに定年(60 歳)で 5 名が退職する予定であった。平成 15 年 4 月 1 日時点の車掌の年齢構成は、20 歳~25 歳が 12 名、26 歳~45 歳が 0、46 歳~50 歳が 1 名、51 歳~59 歳が 24 名と偏りがあり、平成 20 年 4 月 1 日までの 5 年間に 22 名が定年退職するため、このままだと 5 年後には 20 歳~25 歳が 1 名、26 歳~30 歳が 11 名、31 歳~50 歳が 0、51 歳~59 歳が 3 名となる。

もっとも、年齢構成の偏りは、各車掌基地によって程度の差はあるものの、国鉄改革前後に新規採用を抑制したために生じた原告全体の問題であり、原告は、年齢構成の偏りの存在を認識していたが、これを解消するための対処策を講じたことはなかった。

同車両所には、本件転勤命令実施前には参加人組合員はおらず、北鉄労の組合員が多数を占めていた。

イ 原告は平成 15 年 4 月、各労働組合に対し「平成 15 年度効率化施策等スケジュール」を説明し、その中の釧路運輸車両所の車掌行路持替施策(以下「行路持替施策」という。)について、同年 7 月に具体的な提案を行い、同年 9 月から実施すると述べた。行路持替施策は、釧路運輸車両所の車掌が受け持っている札幌、帯広間の特急「とちかち」の乗務行路を札幌車掌所に持ち替え、業務規模を縮小することで釧路運輸車両所の欠員に対応するもので、同車両所で 8 名減、札幌車掌所で 6 名増が見込まれ、差引き 2 名の人員減が可能となる。しかし、原告は、鉄産労に対し、同年 6 月 26 日、行路持替施策の実施の延期を告げ、同年 10 月 15 日、同年 9 月の十勝沖地震で車掌基地の重要性が再認識されたとして、その中止を伝えた。ウ参加人組合結成と前後して、札幌車掌所の社員間に、平成 15 年 12 月 1 日付けで札幌車掌所から釧路運輸車両所への転勤があるとの噂が広がった。X7 は、同年 11 月 14 日、原告総務部副課長 Y3 に、噂の真偽を質したところ、Y3 は、「転勤については全く聞いておらず、関係箇所に確かめる」と答えたのみで、回答はなかった。

エ 平成 15 年 11 月 26 日,原告総務部主席 Y4 が参加人組合の事務所を訪れ,X7 と参加人組合執行委員 X9 に対し,北鉄労には既に了解を得ているとした上で,以下の内容が記載された説明資料を示して助勤について説明を行った。

「実施月日 平成 15 年 12 月 22 日から当面の間(併せて,助勤の経過を見ながら転勤についても検討を行っていく)

対象箇所・職名・人員 札幌車掌所 車掌 5 名」

その際,X9 は,Y4 から,助勤の期間について,平成 16 年 3 月末までか同月中旬のダイヤ改正までとの説明を受け,上記説明資料の「当面の間」と記されているところに「3 月末」と書き添えた。X7 は,Y4 に対し,助勤と転勤は趣旨が違うとして,上記説明資料中の括弧書き部分を抹消するよう求めたが,Y4 は,この資料はあくまで助勤の説明であり,転勤については幅広く検討していることを示しているもので,決まっているものではないので理解して欲しい,説明にあたって転勤については一切触れない,あくまでも助勤としての説明を行うと述べた。X7 は,釧路運輸車両所の欠員対策は,従前同様,新規採用や登用で足りるもので,必要であれば期間を限定して行路持替施策を行う方が効果的で,転勤の必要はない,転勤を必要とするなら組合に説明し協議すべきであると述べたが,助勤については了解した。

同日,Y4 から参加人組合にファクシミリ送信された「釧路運輸車両所への助勤説明に関するメモ」には,以下のとおり記載されていた。

「説明書面で不明な点について

・実施時期に記載されているカッコ書きの意味について見解を示されたい。(併せて,助勤の経過を見ながら転勤についても検討を行っていく)

1 助勤の経過とは

・助勤の解消に向けてを意味する。

2 転勤についても検討とは

・釧路運輸車両所(車掌)の現行での使命,役割を踏まえて

- (1) 所内の年齢構成
- (2) 業務熟練度合い
- (3) 業務規模(行路問題)
- (4) 新規採用の配置
- (5) 異動による配置
- (6) 総合的な要員需給(1)~(6)を総合的に検討する。」

平成 15 年 11 月 26 日,札幌車掌所長 Y5 は,参加人組合分会委員長の X10 に「釧路運輸車両所への助勤形態内容」を交付したが,これには「実施月日平成 15 年 12 月 22 日から当分の間*始めは 12 月 22 日から 1 月 31 日までとする」「対象人員 5 名」と記載されていた。

Y5 は,X10 に対し,助勤の入選について,5 名ともできれば同じ組合員で,かつ A 行路で 55 歳以下の主任車掌でお願いしたいと告げた。A 行路を担当する車掌とは,短期間の養成で即戦力として 1 人乗務ができる技能レベルの高い車掌であり,Y5 の提示した条件に該当する車掌は,参加入組合には 12 名,北鉄労には 3 名いた。

平成 15 年 11 月 27 日,札幌車掌所長名で,「お知らせ」が原告に掲示されたが,以下の記載があった。

「釧路運輸車両所(車掌業務)への冬期波動(SL 湿原号,ノロッコ号,多客等)に伴う欠員

補充については当札幌車掌所からの助勤操配で対応することになりました。」

オ 平成 15 年 12 月 12 日,参加人組合分会委員長を始めとする参加人組合の組合員 5 名が助勤者(以下「本件助勤者」という。)に指定され,期間は平成 15 年 12 月 22 日~平成 16 年 1 月末の間とされた。

カ 平成 15 年 12 月 16 日,札幌車掌所の北鉄労分会掲示板に「釧路への助勤及び転勤に毅然と対応することを確認」「今回の(釧路)運輸車両所への助勤では要員減少の抜本的解決にならず,検討されている転勤について,労使共同宣言・労働協約をしっかりと結んでいる JR 労組(北鉄労)としては,助勤及び転勤は当然組合員が納得したものでなければならない」「そうでない場合は北鉄労として毅然とした対応を行うことを確認した」という内容の文書が掲載されていた。

キ 本件助勤者ら及び参加人組合の認識に反し,平成 15 年 12 月 26 日,本件助勤者らに正月三が日の勤務指定がされた勤務指定表が公表された。

参加人組合は,同日,原告に対し,本件助勤者に対する年末年始の勤務、配慮が北鉄労分会員の圧力で覆されたこと,札幌車掌所の北鉄労分会の掲示板に助勤が転勤になるかのような情報が掲示されたことに抗議し,是正を求めるとともに団体交渉を申し入れた。同日開催された団体交渉で,原告は,年末年始の勤務の配慮については,本件助勤者らと原告との間で認識に違いがある,労働組合が勤務指定に介入することがあってはならない,事実経過については調査すると回答した。

同日ころ,釧路運輸車両所の北鉄労分会掲示板に札幌車掌所で組合役員が組合員に助勤後の配転があり得ることを隠している旨の情報が掲示された。同日,X11 が北鉄労青年部の 5 名に取り囲まれ,組合を変わらないか等と言われ,同月 28 日には,X12 が北鉄労の青年部 5 名から,2 月からは転勤があることを組合力ら聞いていないのか,北鉄労には原告から話が来ている旨言われ,同月 29 日には,X13 が北鉄労の青年部 4 名から,組合を脱退する気はないか等と追及された。

参加人組合は,同月 27 日,X11 が北鉄労の青年部数名から詰問等を受けたとの連絡を受け X6 が原告運輸部管理課副課 Y6 に対し,早急な是正と指導を求め,Y6 は,調査をし,事実であれば指導すると述べたが,その後,原告から回答はなかった。X10 は,同日,釧路運輸車両所長 Y7 に対し,X11 が北鉄労の組合員から詰問等を受けたこと,北鉄労の分会掲示板に書かれていた内容に抗議したが,Y7 は,実質的な回答をせず,本件助勤者や詰問行動を行った北鉄労の組合員に事情聴取する等,事実確認のための処置は採らなかった。

参加人組合は,平成 16 年 1 月 6 日,原告に対し,本件助勤者らの年末年始の勤務指定及び詰問行動等について団体交渉を申し入れ,同日,団体交渉の席上で,北鉄労の組合情報や言動から,原告と北鉄労との間で,同年 2 月 1 日の転勤の約束をしているのではないかと追及したが,原告は,これを否定した。

同年 1 月 8 日以降,本件助勤者に対する北鉄労の詰問行動はなくなった。

(5) 本件転勤命令の発令

ア 平成 16 年 1 月 15 日,参加人組合は,原告に対し,「北鉄労の情報や北鉄労の組合員から,助勤のまま 2 月から転勤になる,全員参加人組合員が行くことになる等のことが,原告との約束事のように言われている。本件助勤勤務者やこれから準備する社員の不安を解消するためにも,2 月 1 日からの助勤について具体的な内容,日程及び期間について早急に説明を

行うこと」等と記載した申入書を提出した。

原告は、同年 1 月 16 日、参加人組合に対し、「転動については従来より検討している。新組合結成によりそのスケジュールが変更になった。実施時期について検討を行ってきていることは事実であり、その意味ではいつ転動があっても不自然でないことはいうまでもない。」等と記載した回答書を送付した。

イ Y5 は、平成 16 年 1 月 22 日～24 日の間、参加人 X1 ら及び X4 に対し、本件転勤命令の事前通知書を交付し、同年 2 月 1 日付けで、札幌車掌所から釧路支社勤務及び釧路運輸車両所車掌を命じた。参加人 X1 ら及び X4 の外に釧路運輸車両所への転勤を命じられたのは、北鉄労の組合員で大卒総合職の X14 である。原告では、大卒総合職は、将来の幹部候補生として 1 年程度車掌経験を積むのが通常であり、短期間の異動があることが想定されていた。もっとも、X14 は、自らの意思で幹部職試験を受験していないことから、現在も釧路車掌区で車掌職に従事している。なお、本件転勤命令の人選は、原告運輸部管理課長 Y8 が、札幌車掌所長や釧路運輸車両所長の意向を聴取することなく（札幌車掌所では、過去 3 年間、個人面談がされなかった。）、同年 1 月 18 日と 19 日の 2 日間で行ったが、その際、人選基準として文書化されたものが存在した形跡はない。

原告における車掌の異動は、他の車掌基地から札幌車掌所への異動は多かったが、札幌車掌所から他の車掌基地の異動は、本件転勤命令以前の事例として、平成 10 年ころ降格で旭川車掌所へ転勤した例、平成 11 年に室蘭在住の者が室蘭運輸所へ転勤した例の 2 例しかなかった。

原告の就業規則には、「会社は、業務上の必要がある場合は、社員に転動、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待機命令を命ずる。社員は、正当な理由がなければこれを拒むことができない。」旨の規定がある。

ウ 参加人 X1 ら及び X4 は、以下の事情があり、本件転勤命令に納得できないとして、直ちに原告の簡易苦情処理会議に簡易苦情処理の申告をした。

①参加人 X1 は、苫小牧市に長年居住し、将来は江別市野幌に居住している両親と同居して面倒を見ることとしていた。②参加人 X2 は、札幌市に勤務する婚約者がいた。

②参加人 X3 は、余市町に母親が独居で居住しており、将来は札幌で同居することを考えていた。

③ X4 は、家族は母親と弟の 3 人で、母は痴果症で札幌市内の病院に入院しており、弟はアルコール中毒で入退院を繰り返していた。

上記申告に基づき、平成 16 年 1 月 26 日、簡易苦情処理会議が開催され、原告側委員は、釧路運輸車両所の年齢構成の偏りの是正と技術承継を図る観点から人選を行ったと説明し、参加人組合側委員は、事前に現場長から打診が全くない、当事者に理解を得るような努力がされていない、毎年 1 回行われることになっている個入面談が 3 年間行われていない等と主張し、再考を求めたが、参加人 X1 ら及び X4 の申告は、いずれも原告側委員の賛成を得られず、却下された。

エ 平成 16 年 1 月 26 日、参加人組合は原告に対し、本件転勤命令の撤回を求めて団体交渉の開催を要求し、同日の団体交渉において、本件転勤命令の理由と人選の基準、札幌車掌所の労働条件、要員事情及び平成 15 年度の退職者数を明らかにすることを求めた。原告は、本件転勤命令は釧路運輸車両所の要員需給から最適と判断し、人選はいろいろな観点から総合

的に判断して行ったと述べ、具体的な基準については説明せず、札幌車掌所の退職者数についても資料がないため答えられないと回答した。

エ 平成 16 年 1 月 29 日、参加人組合は、原告との団体交渉で、札幌車掌所の平成 15 年度の定年退職者数、車掌の必要人員及び現在員数、釧路運輸車両所の車掌の必要人員及び現在員数を明らかにするよう求めたが、原告は、資料の持ち合わせがないと回答した。

原告は、平成 16 年 3 月 15 日に参加人 X1 ら及び X4 が本件転勤命令の無効確認訴訟において、提訴後作成した「人選の過程」という書面を提出し、人選基準(以下「本件基準」という。)の内容に初めて言及した。本件基準は、年齢構成の偏りを解消し、若手の指導的職員を補充する見地から、① 30 歳代又は 40 歳代で、5 年後に 50 歳未満であること、② 6 等級及び 5 等級(同月 1 日付けの昇格予定者を含む。)であること、③ 就学中の子がおらず、かつ自宅を保有しない独身者であることというものであり、これらの要件を全て満たす者は、参加人 X1 ら及び X4 と X14 しかいなかった。

オ 本件転勤命令に伴う賃金の増減を見ると、参加人 X3 は減額、同 X1 と同 X2 は増額となったが、これは札幌と釧路における都市手当、住宅補給金支給の有無及び超過勤務手当の差等によるものである。

参加人 X1 ら及び X4 は、本件転勤後、釧路運輸車両所の若手車掌の教育や指導のため、添乗指導を命じられたり、集合研修の講師に任命される等、指導的な任務に就けられることはなかった。

札幌車掌所における労働組合の組合員数を見ると、本件転勤で参加人組合員 4 名が異動し、本件転勤命令発令直後に、参加人組合員 2 名が脱退して北鉄労に加入した結果、平成 16 年 2 月 10 日現在、参加人組合員 117 名、北鉄労組合員 119 名となり、北鉄労が同車掌所における多数組合となった。同年 4 月、同車掌所に新たに配属された 24 名全員が北鉄労に加入して北鉄労が同車掌所における労働基準法上の過半数代表組合となり、従前参加人組合員 2 名、北鉄労組合員 2 名、国労組合員 1 名で構成していた労働安全衛生委員会の労働側委員が全員北鉄労組合員になった。

平成 16 年 2 月及び 3 月の釧路運輸車両所の実働人員数(本件転勤命令対象者及び本件助勤者を除く。)は、それぞれ 33 名、(外に病休 1 名、年休取得者 1 名)及び 32 名、(外に病休 2 名)であった。原告では毎年 3 月中旬に定期入事異動、4 月に新規採用(新規採用者の配置は 5 月)が予定されていたが、同車両所では、平成 16 年 3 月 15 日、2 名の大卒者が転出し、同年 4 月に 1 名(駅営業係から登用)、同年 5 月に 3 名(新規採用者)が車掌として配置され、同年 6 月の実際の配置入員数は、本件配転命令による転勤者 5 名を傍せて 40 名である。

2 争点及び当事者の主張

(1) 「不利益な取扱い」の該当性

(被告及び参加人らの主張)

本件転勤命令は、生活に至便な道庁所在地である札幌市等に生活の本拠を有し、同市近郊に介護や支援を要する親族がいる等、それぞれ転勤に応じるのに困難な事情を抱えていた参加人 X1 らに対し、期限の定めなく、直線距離 286.7km、片道約 4 時間弱を要する釧路市に転居することを余儀なくさせ、その生活に多大な影響を与え、経済的にも、親族等の元へ通うための交通費の支出を強いるものであるから、同人らに限らず、札幌車掌所の車掌であれば、通常望まないものであった。このことは、本件転勤命令発令前後の参加人 X1 らの行動からも

明らかであり、不利益な転勤と認識する客観的な根拠があった。よって、本件転勤命令は不利益な取扱いに該当する。

(原告の主張)

参加人 X1 らが主張する私生活上の不利益は、別居中の親や婚約相手との面会が困難になるという軽微なもので、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである。北鉄労組合員からの嫌がらせは、平成 16 年 1 月 8 日以降行われていない。給与については基本給に変化はなく、規定に基づく各種手当等の変動は、要件を満たす全従業員に等しく適用されるのであるから、不利益な取扱いではない。

(2) 不当労働行為意思の有無

(被告の主張)

ア 原告は、北鉄労との関係を重視し、その苦情には前向きに対処する一方、北鉄労と対立関係にあった参加人組合に対しては、国労の一部の合流により鉄産労当時の方針や活動を変容-させるとの懸念を持ち、その申入れに前向きに対処しなかった。そのような中で、原告は、釧路への助勤及び転勤を嫌忌していた北鉄労組合員に対しては、大卒の池田を除き、助勤の対象にも本件転勤の対象にもせず、参加人組合員のみ本件転勤を命じて組合活動を萎縮させ、この過程で、北鉄労には転勤に関する何らかの方針を示していたと思料される一方、参加人組合には最後まで秘匿する等北鉄労を優遇した。本件転勤命令は、参加人組合結成 3 か月後に、期間をまたいで行われるという異例のもので、手続的にも問題があった。本件転勤命令により参加人組合が過半数組合でなくなり、北鉄労が過半数代表組合となって労働安全衛生委員会の労働者側委員の全員を占めるようになった。これらに加え、後述のとおり、本件転勤の業務上の必要性や人選の合理性、相当性に疑問があることからすると、原告は、参加人組合を快く思わず、札幌車掌所における参加人組合の勢力拡大を懸念し、これを抑制するとともに、協調関係にある北鉄労組合員には転勤命令を回避することを意図して本件転勤を行ったと推認でき、不当労働行為意思が認められる。

イ 原告は、釧路運輸車両所の欠員補充及び年齢構成の偏り是正を業務上の必要性に挙げ、その前提として、1 年を通じた要員数を最繁忙期の平均値である 36 名と主張するが、その数値の合理性については主張、立証がない。36 名という人数は、年次休暇を全て消化した場合を想定しての試算であって、年休取得日数が平均 16 日であるという実態を反映していないし、実際の配置入員数とも齟齬している。原告が、これまで対処してこなかった年齢構成の偏りによる定年退職問題を、参加人組合結成後に突如持ち出したことや、本件転勤による年齢構成是正の効果が乏しいことに照らすと、本件転勤の必要性として年齢構成の偏りの解消を挙げるのは不自然である。欠員に対しては、行路持替施策や助勤で対処可能なのであるから、転勤によらなければならないほどの必要性があったかは疑問である。

ウ 参加人 X1 らはいずれも 5 年後には 40 歳代後半(うち 2 人は 50 歳)であるから、年齢構成の偏りを是正するという効果に乏しい。また、参加人 X1 らは、中程度以下の難易度の行路を担当する者であるし、参加人組合員であるから、対立組合である北鉄労組合員が全員を占める釧路運輸車両所で、効果的な指導を行う状態にあったかは疑問であり、現に参加人 X1 らに指導的業務が与えられていない。このような人選は、原告主張の目的にかなうものではなく、人選結果の相当性にはかなり疑問がある。

(参加人らの主張)

ア 原告は、参加人組合の結成直後から不快感を表明し、労働協約の締結を拒否する等明確に北鉄労とは差別する態度をとっており、本性転勤命令は、原告の参加人組合に対する嫌悪感、不快感を一層具体的に表明することにより、参加人組合を弱体化しようとしたものである。原告は、労使関係が悪化したのは、参加人組合が労働協約に違反した内容の掲示物を掲げたためであると主張するが、掲示物を口実に労働協約の締結を拒否し続ける原告の態度は、参加人組合に対する嫌悪感、不快感の現れである。

イ 最繁忙期の平均値をもって 1 年間を通した要員数とすること自体、経営合理性の観点から疑問であり、実際、原告の主張する 36 名は、最繁忙期以外では相当余裕のある人数である。仮にこの要員数を前提にしても、平成 16 年 1 月~3 月の実働人員数(長期病休者を除いた人数)との差は 1~3 名であるから、5 名の欠員という原告の主張には疑問がある。要員不足の対処法としては、混乗や行路持替施策、助勤、新規採用者の配置等の選択肢があり、直ちに転勤の必要性には結びつかない。釧路運輸車両所へは、大卒の X14 のほか、定期異動と新規採用で、平成 16 年 4 月に 1 名、同年 5 月に 3 名の配属が予定され、欠員状態の解消は想定されていた。

原告は、助勤要請の際、将来の課題として抽象的に転勤の可能性に言及したが、助勤実施後、参加人組合が原告に対し、転勤の具体的可能性について問いただしても、否定し続けたのであり、このような態度は、業務上の必要性がなかったことの証左である。年齢構成の偏りについては、原告はそもそも是正の必要性を認めておらず、現に、本件転勤対象者を指導的任務に就けていないのであるから、本件転勤は年齢構成の偏りの解消を目的としたものではない。

ウ 人選は、原告の運輸部車両課長が、基準を文書化することなく、独断で行ったというのであるから、客観的な入選基準を当てはめた結果ではなく、同課長の一存で決めた結果である。原告は、参加人組合の要求に対しては入選基準を明らかにせず、別件訴訟が提起されるや、本件基準の存在と内容に初めて言及した。このような経緯からすると、本件基準は、人選の合理性を説明するために事後的に考案されたものである。本件転勤の対象者は、いずれも難易度が中程度以下の行路を担当する者で、かつ参加人組合員であったから、北鉄労が多数を占める釧路運輸車両所で指導育成に力量を発揮できる立場になかったのであり、このような人選の結果は、原告主張の本件転勤の目的に合致せず、合理性がない。

(原告の主張)

ア 不当労働行為意思の存否に関連する背景事情としての労使関係は、参加人組合結成後から本件転勤命令発令までの間を検討すべきところ、参加人組合と原告の関係は、この間、良好に推移してきた。原告は、参加人組合結成後、直ちに便宜供与に応じ、経営協議会の項目を除いて鉄産労時代と同内容の労使間の取扱いに関する協約を締結し、経営協議会の項目について、年度末までに協議を行っていくことで合意した。ところが、本件転勤命令発令後、参加人組合は、上記協約に反し、事実と反する内容で原告の信用を傷つける掲示物を原告の掲示板に貼り出し、原告の撤去要求に応じず、本件転勤対象者 4 名を支援して、転勤命令無効確認請求訴訟を提起させる等したため、参加人組合と原告とが対立したのである。

本件命令は、北鉄労の教宣物に基づく推測から、原告が参加人組合を嫌悪していたとするが、本件の本質は労々対立であり、互いに非難攻撃し、自らの立場を正当化する文書を出し合っていたのであるから、北鉄労の文書から原告の不当労働行為意思を推認することは誤り

である。

イ 本件転勤命令は、釧路運輸車両所の欠員補充と年齢構成の偏りの解消という業務上の必要性に基づき発令された。

釧路運輸車両所の要員数は、臨時列車が多く繁忙期となる 1 月～3 月の平均値である 36 名であり、平成 15 年 4 月 1 日時点の配置人員数は 37 名（うち 1 名は長期病欠者。）であり、平成 16 年 2 月までには 5 名の定年退職が予定されていた。かつ同車両所では、50 歳代が 24 名、10、20 歳代が 12 名いるのに対し、40 歳代が 1 名、30 歳代が 0 という年齢構成の偏りの問題を抱えており、今後 5 年間で 22 名の定年退職が見込まれた。欠員補充の対策として検討された行路持替施策は、釧路運輸車両所の機能維持等の観点から問題があり、新規採用や助勤では、年齢構成の是正につながらないことから、抜本的解決策として経験豊かな中堅層 5 名の転勤の必要性があった。原告は、本件転勤を実施し、平成 16 年度以降の欠員には新規採用者の配属で対処するのが最善と考えた。

ウ 本件基準による対象者の人選は、年齢構成の偏りを是正し、若手職員の指導育成に力量を発揮できる中間層を補充するという観点から本件基準を設定し、これに当てはめて行ったもので、恣意的なものではない。

第 3 当裁判所の判断

1 「不利益な取扱い」該当性

本件における参加人 X1 らの不利益性を論じるに際して、第 1 に指摘しなければならない点は、前記前提事実のとおり、原告における車掌職の転勤については、他の地方から札幌に転勤することはあり得るものの、道庁所在地である札幌から他の地方に配転されることは、極めて異例であるということである。車掌職の転勤が頻繁になされ、それが一定のローテーションになっているのであればともかく、転勤自体が非常に珍しい職種の者にとって、極めて異例な札幌から他の地方への転勤の対象になったということ自体が、不利益性を根拠付ける重要な点であるといえる。

確かに、原告の就業規則には、配転があり得ることが規定されており、原告主張のとおり、他の職種においては、配転がなされているという実態があるとしても、車掌職の者にとっては、札幌から他の地方に配転されることを現実的に想定できない以上、不利益性が高いと評価せざるを得ない

第 2 に、前記前提事実によれば、参加人 X1 らは、札幌市等に約 9 年～17 年間住み続けている者であるのに、本件転勤命令が、数年で札幌に戻るというものではなく、いつ戻ることができるかがはっきりせず、生活の本拠を釧路に移すことを余儀なくさせるものであるということである。上述のような参加人 X1 らにとって、本件転勤命令が不利益であることは極めて明白である。

第 3 に、前記前提事実によれば、参加人 X1 らを含む札幌車掌区に属する車掌全体について、個人面談が 3 年間行われるとなく、事前に十分な転勤対象者の実情を把握する手続を欠き、その意向を聴く手続を採ることなく、一方的に原告が転勤の対象者を決するという過程のものであったため、同市近郊に介護や支援を要する親族や婚約者がいる等の転居を困難とする事情を抱えていた参加人 X1 らに対し、特急列車で片道約 4 時間要する釧路市への転居を伴う転勤を命じたのであって、このような過程を考慮すれば、参加人 X1 らにとっては、全く事前に予想できないまま、上記のような不利益な本件転勤命令を受けたことになり、さ

らに不利益性が高まるものと評価することができる。

第4に、参加人 X1 らに限らず、札幌市やその近郊に生活の本拠を有する札幌車掌所の車掌は、このような転勤を望まないのが通常なのであり、それは、前記前提事実のとおり、参加人 X1 らが本件転勤命令に対して直ちに苦情を申し出、参力人組合もその撤回を求めて団体交渉を申し入れたことはもとより、北鉄労組合員も、釧路への転勤に強く反対の意向を表明していたと認められることから明らかである。

以上から、参加人 X1 らに対する本件転勤命令の不利益性については、十分にこれを認めることができる。

2 不当労働行為意思の存否

(1) 判断の枠組み

本件転勤命令対象とされた 5 人中、参加人組合員以外の対象者である北鉄労組合員の X14 は、大卒総合職で将来の幹部候補生として短期間車掌の経験を積むという目的の、短期間での転出が予定されていた者(結果として現在も車掌職に従事しているのは、X14 が、自己の意思で幹部職試験を受験しないことによるものであり、本件転勤命令の時点においては、上記のとおり状況にあったと認められる。)であり、上記の不利益性の判断とは、基本的な前提を異にしているというべきである。

そうすると、上記のような不利益性のある本件転勤命令の対象者が、もっぱら参加人組合員であることになり、本件転勤命令が、参加人組合の「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、本件転勤命令が、もっぱ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こととする。

(2) 本件転勤命令の業務上の必要性

前記前提事実のとおり、釧路運輸車両所の要員数は 36 名で、平成 15 年度の 5 名の定年退職により、人員補充の必要性が生じていたこと、平成 16 年 2 月及び 3 月の釧路運輸車両所の実働人員数は、各月の要員数を下回っていたこと、釧路運輸車両所の車掌の年齢構成には著しい偏りがあるため、5 年後には熟練者が 3 名しかいない事態に陥ることという各事情を考慮すると、原告が主張するとおり、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。

参加人組合は、行路持替施策や助勤で対処可能であるから、転勤の必要性はなかったと主張する。前記前提事実によれば、原告がいったん打ち出した行路持替施策を中止した経緯については、些か疑問の余地もあるものの、行路持替施策を中止して釧路運輸車両所の規模を維持するという経営判断自体には合理性が認められるし、毎冬生じる繁忙期を助勤で対処し続けることと転勤を実施することを比較して後者を選択することも、経営判断として合理性を認めることができ、本件転勤命令の必要性がないとする参加人らの主張に与することはできない。

(3) 本件転勤命令対象者の人選の合理性

前記前提事実のとおり、本件基準の要件を全て満たす者は、参加人 X1 ら及び X4 と X14 しかいなかったものであり、本件基準は、年齢構成の偏りを解消し、若手の指導的職員を補充するという見地、就学中の子とか持ち家という転勤者の不利益を可能な限り小さくすると

いう観点から、これ自体が不合理であるとはいえない。確かに、本件基準が運輸課長単独の判断で作成され、文書化されたものは存在せず、原告が団体交渉において本件基準を明らかにすることを拒み、別件訴訟が提起されて初めて、本件基準の内容に言及したことは、上記基準の設定がどのような過程でなされたのかを疑わせる事情ではあるが、実際に人選された上記 5 名が本件基準に合致する唯一の者であることからすれば、一定の合理性のある本件基準によって参加人 X1 らが選定されたのであり、これ自体の合理性を否定することはできない。

(4) 不当労働行為意思を推認させる間接事実

ア 原告の参加人組合に対する日常の言動、態度

前記前提事実によれば、鉄産労と国労は、平成 14 年 12 月 16 日以降、新組合結成の動きを表面化させ、その中で、X5 が組合結成後の速やかな労働協約の締結を Y1 に打診しており、原告は、遅くとも平成 15 年 8 月中旬ころには、鉄産労と国労脱退者の一部が合流して新組合を結成する動きが現実化していることを具体的に認識していたと認められる。そして、本件転勤命令は、まさに参加人組合結成直後の時点でなされたものである。

そして、前記前提事実のとおり、原告は、新組合結成の打診を受け、総務部長 Y2 が残念だと発言した外、X5 に功績章授賞式への出席辞退を求めたり、間近に迫っていた鉄産労との経営協議会の開催を取り止め、組合結成後は、再三の参加人組合からの労働協約締結の要請に対し、新組合の性格を見極める必要があるとして、特に経営協議会の条項に難色を示し、労使の取扱いに関する労働協約は、本協約が締結されていない状態にある。助勤者をめぐる問題への対応でも、参加人組合から、助勤者への詰問行動に対する苦情を受けたのに、表面的な対応に止めていると疑う余地がある。

上記の言動や態度からすると、原告は、不採用問題をめぐって厳しい対立関係にあった国労と鉄産労が合流することにより、鉄産労が従来の協調路線から方針を変えるのではないかとの警戒心から、参加人組合結成に対する不快の念、参加人組合への嫌悪の情を抱いていたことが認められる。

イ 本件転勤命令に関する北鉄労との情報量の差

前記前提事実のとおり、原告は、平成 15 年 11 月 26 日の参加人組合に対する助勤の説明の際に、転勤について一応記載のある資料を交付したものの、幅広く検討しているだけで決まっていることではない旨答え、その後の書面でも転勤について言及はしているものの、全体として見ると、転勤の実施を予告するというよりは、一時的欠員には助勤で対処し、転勤については具体化していないとの印象を持たせる説明に終始していた。参加人組合が、助勤の要請には積極的に応じたのは、上記の印象を前提としたものであるといわなければならず、このような状況を原告が認識していなかったとは考え難い。

一方、前記前提事実のとおり、北鉄労の広報物には、助勤では要員減少の抜本的解決にならないために転勤が検討されていることが、少なくとも参加人組合が上記の印象を有している段階から記載され、北鉄労組合員は、2 月から転勤があり得ることを事前に認識していたことという事情が存するのであり、これらの北鉄労が有している情報は、転勤の必要性や実際の転勤実施時期について、原告の方針や主張内容と符合するものであって、原告の考え方を正確に理解していると評価せざるを得ない。

そうすると、「労々対立」の関係にある参加人組合と北鉄労とでは、彼我の情報量の差は

決定的だったのであり、圧倒的に情報量の少ない参加人組合の組合員のみが、不利益性の大きい本件転勤命令の対象になったことを考え合わせると、原告が一定の意図のもとに労働組合間の提供情報に差をつけた疑いが非常に濃厚であるといわなければならない。

ウ 本件転勤命令前後の原告の参加人組合への対応

前記前提事実のとおり、原告は、北鉄労の情報から転勤が近く実施されるのではないかとの疑念を抱いた参加人組合から追及を受けた際も、転勤の具体的計画を明らかにせず、本件転勤命令発令の約 1 週間前になって、突然、転勤については従来より検討しており、いつ実施されても不自然ではない等と主張し、本件転勤命令に踏み切り、しかも、本件基準を別件の訴訟係属後まで明らかにしなかったものである。

このような経緯を見ると、本件転勤命令は、参加人組合にとって不意打ちともいい得る、状況下で発せられたものと評価することができる。

原告は、従業員の転勤の際に事前説明や協議等を行ったことはこれまでになく、そのようなことをすれば、事前説明等を行うことが前例となり、今後の転勤発令に際して、事前説明の有無をめぐって紛争を引き起こしかねないと主張する。しかし、前述のとおり、本件転勤命令は、車掌職にとって極めて異例であり、非常に強い反発があることは当然に予想し得たのであり、前述のとおり、釧路運輸車両所における年齢構成の平準化と指導態勢を構築するという業務上の必要性から本件転勤命令の円滑な実施を期していたはずの原告としては、上記のような対応は、極めて面妖なものであるといわなければならない。

エ 本件転勤命令後の状況

前記前提事実のとおり、参加人組合は、結成直後は札幌車掌所における多数組合であったが、本件転勤命令により組合員 4 名が異動し、発令直後に 2 名が脱退して北鉄労に加入し、北鉄労が多数組合になり、発令から 2 か月余り後に配属された新規採用者 24 名全員が北鉄労へ加入したことで、北鉄労が過半数代表組合の地位を占め、それまで参加人組合からも 2 名の委員を出していた労働安全衛生委員会の労働者側委員の全員を北鉄労組合員が占める結果となった。

前記前提事実のとおり、参加人組合と北鉄労は、所属組合員数が拮抗する中、北鉄労は、参加人組合が原告との間で労働協約が未締結であること等を強調して参加人組合を批判し、参加人組合から脱退して北鉄労に加入することを呼びかける広報物等を配布、掲示していたという状況下で、上記判断のとおり、参加人組合員のみが、極めて異例で不利益な取扱いである本件転勤命令の対象者となったという事態を目の当たりにして、従業員らが参加人組合から北鉄労へと流れることは、容易に予想できることであり、これを予想外のこととする原告の主張を採用する余地はない。

オ 年齢構成の是正に対する取組

原告は、本件転勤命令の目的が、釧路運輸車両所における欠員補売と所属する車掌の年齢構成の是正にあると主張する。上記判断のとおり、この目的に業務上の必要性を認めることができるし、本件基準も、そのための手段として一定の合理性を持つものであるといわなければならない。

しかしながら、前記前提事実によれば、以下のとおり、その目的に対して原告が選択した本件転勤命令の実施態様は、余りにも拙劣であり、前後の状況に照らして極めて唐突なものであったといわざるを得ない。

第1に、本件転勤命令の前の段階で、原告が、釧路運輸車両所における学齢構成の是正に向けた取組を具体的にやってきたかについて、原告から何ら立証がなく、そのような形跡は特に認められない。

第2に、極めて異例な札幌車掌所から他の地域への異動という不利益な措置を、約10年以上、札幌車掌所に勤務していた参加人X1らに対し、札幌に帰る見通しが全くつかない非常に不利益性の高い形態で、しかも、事前の意向聴取を3年間も行わないまま、いきなり命令したことである。従前、釧路運輸車両所における年齢構成の平準化に具体的な方策を講じていなかった原告が、不利益性の高い本件転勤命令を不利益性の高い態様で実行していきなり上記の是正措置を唐突に打ち出したのである。

第3に、本件転勤命令後、参加人X1ら及びX4に、本件転勤命令の目的であったはずの指導的な業務を担当させていないことは、目的を没却するものであり、原告の行動として不審である。しかも、本件転勤命令後、参加人X1ら及びX4に指導的な業務を担当させなかったことに代えて、本来の本件転勤命令の目的を達成させるための何らかの代替的な方策を採った形跡は存しないのである。

以上のとおり、本件転勤命令は、経営上の判断から一定の合理性を持つものの、その実施態様は、その目的に照らしても余りにも拙劣かつ唐突なのであり、翻って、本件転勤命令を、何故この時点に行ったか、甚だしい疑問を生じさせるものである。

(5) 不当労働行為意思の存否

上記(4)ア~オに検討したところによれば、元来参加人組合の結成を嫌悪していた原告が、異例というべき不利益性の高い本件転勤命令を、不利益性の高い態様で、実質的にもっぱら参加人組合員を対象として実施し、しかもその時期は、ちょうど参加人組合の結成の直後の時点であること、参加人組合に対しては、転勤の実施に関する具体的な情報を伏せて不意打ちともいえるべき本件転勤命令を発する一方で、北鉄労には正確な情報を提供した疑いがあること、本件転勤命令実施後、参加人組合は、北鉄労と比較して弱体化するという予想可能な結果を招来していること、本件転勤命令には、合理的な業務上の必要性があり、本件基準による合理的な人選が行われているのに、その目的を忠実に実践しようとするには、余りにも拙劣かつ唐突な対応に終始しているということになるのである。

このような間接事実を総合すれば、本件転勤命令の実施は、対象者が参加人組合の「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である。

上記(2)(3)のとおり、本件転勤命令については、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、そのための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、上記判断のとおり、本件転勤命令が、参加人X1らが、参加人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。そして、上記判断のとおり、原告が上記の合理的な目的を遂行しようとしたのであるとすれば、本件転勤命令の実施態様は余りにも拙劣かつ唐突であると評価でき、本件転勤命令後も、その目的を達成しようとする形跡がないことを考えれば、本件転勤命令という不利益な処分は、不当労働行為意思のもとで、参加人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ることができるものと結論付けることができる。

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から、労

働組合法 7 条 1 号が禁じる不利益取扱いに該当し,参加人組合からの組合員の流出と対立組合への新規採用者等の流入により,対立組合の優勢化と参加人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,参加人組合に対する支配介入(同法 7 条 3 号)にも該当する。

そうすると,本件転勤命令がこれらの不当労働行為にあたるとした中労委の判断に違法はなく,このような不当労働行為を是正するための救済方法として,参加人 X1 らの原職復帰と文書の掲示及び手交を命じたことに裁量権の逸脱,濫用の違法は認められない。

第 4 結論

以上によれば,参加人らの再審査申立てに基づき,本件転勤命令が不当労働行為に該当すると判断し,本件初審命令の一部を取り消して,文書掲示及び手交命令と参加人 X1 らの現職復帰を命じ,原告の再審査申立てを棄却した本件命令は適法であり,原告の請求に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。

東京地方裁判所民事第 36 部