

平成28年4月11日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成26年(行ウ)第462号 労働委員会命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成28年1月14日

判決

原告 X労働組合
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
参加人 Z株式会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(参加費用を含む。)は、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

被告が、中労委平成24年(不再)第23号事件について、平成26年2月19日付けでなした命令を取り消す。

第2 事集の概要等

1 事案の概要

原告は、参加人による下記(1)から(3)までの各行為(以下「本件配転等」という。)がいずれも労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。)7条1号及び3号の規定に違反したとして、千葉県労働委員会(以下「千葉県労委」という。)に対し、労組法27条1項の申立てを行ったが、千葉県労委は、平成24年3月26日付けで当該申立てを棄却する命令を発した。そこで、原告は、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、労組法27条の15第2項の再審査の申立て(中労委平成24年(不再)第23号事件)をしたが、中労委は、平成26年2月19日付けで再審査の申立てを棄却する命令(以下「本件命令」という。)を発した。本件は、これを不服とする原告が、行政事件訴訟法(昭和37年法律第139号)の規定に基づき、本件命令の取消しを求めた事案である。

参加人は、同法22条1項に基づき本件訴訟に参加している。

記

- (1) 参加人が、原告の幕張支部(以下「幕張支部」という。)の役員に対し、幕張車両センター本区(以下「本区」という。)から、同センターの派出所へ、次のアからオまでの配置転換(以下、配置転換を単に「配転」という。)を行ったこと
 - ア 幕張支部副支部長A2(以下「A2副支部長」という。)に対する、平成21年10月1日付け鴨川派出所への配転(以下「A2配転」という。)
 - イ 幕張支部書記長A3(以下「A3書記長」という。)に対する、平成21年10月1日付け千葉派出所への配転(以下「A3配転」という。)
 - ウ 幕張支部副支部長A4(以下「A4副支部長」という。)に対する、

- 平成22年2月1日付け千葉派出所への配転（以下「A4配転」という。）
- エ 幕張支部執行委員A5（以下「A5執行委員」という。）に対する、平成22年3月1日付け成田派出所への配転（以下「A5配転」という。）
- オ 幕張支部執行委員A6（以下「A6執行委員」という。）に対する、平成22年3月1日付け木更津派出所への配転（以下「A6配転」といい、A2配転、A3配転、A4配転及びA5配転と併せて「本件配転」と総称する。）
- (2) 参加人が、幕張支部支部長A7（以下「A7支部長」という。）及びA6執行委員に対し、平成21年8月分の幕張車両センターの勤務指定表において、千葉派出所の予備要員（派出所において、年休、病欠等により欠員を生じた場合に、本区や別の派出所から補充される臨時的な要員）の見習の勤務指定（以下「本件見習勤務指定」という。）を行ったこと
- (3) 参加人が、原告の組合員に対し、運転士を40歳までに駅へ異動させ、駅輸送業務を行わせる人事施策に基づき、次のア及びイの配転を行ったこと
- ア 習志野運輸区所属のA8（以下「A8」という。）に対する、平成22年2月1日付け津田沼駅への配転（以下「A8配転」という。）
- イ 千葉運転区所属のA9（以下「A9」という。）に対する、平成23年2月1日付け千葉駅への配転（以下「A9配転」といい、A8配転と併せて「本件ライフサイクル配転」と総称する。）
- 2 前提事実（以下の事実は当事者間に争いがなく、掲記の各証拠及び弁論の全趣旨から認めることができる。）
- (1) 当事者等について
- ア 参加人は、昭和62年4月1日、C1（以下「C1」という。）の分割・民営化により発足した関東及び東北地域を中心とする旅客運輸業を主な事業として営む株式会社である。
- イ 原告は、昭和62年3月31日まではC1の、同年4月1日以降は参加人及び訴外C2株式会社の従業員のうち、参加人の千葉支社管内の動力車に関係のある者等で組織された労働組合であり、上部団体として、連合体であるC3労働組合総連合（以下「C3」という。）がある。
- 平成22年5月20日時点の原告組合員数は約400名である。原告の下部組織として10の支部があり、その中で幕張支部は最大の支部であり、約70名の組合員が所属し、12名の役員を置いている。そのうち三役は、支部長（1名）、副支部長（2名）及び書記長（1名）である。
- ウ 参加人の従業員を構成員とする労働組合としては、原告のほかに、C4労働組合（以下「C4」という。）、C5労働組合（以下「C5」という。）

という。), C 6 労働組合, C 7 労働組合等の労働組合がある。

(2) 参加人の就業規則の規定

ア 本件配転等の根拠となる就業規則

(任用の基準)

第 27 条 会社は, 社員の任用にあたり, 社員としての自覚, 勤労意欲, 執務態度, 知識, 技能, 適格性, 協調性, 試験成績等の人事考課に基づき, 公正に判断して行う。

第 28 条 会社は, 業務上の必要がある場合, 社員に転勤, 転職, 昇職, 降職, 昇格, 降格, 出向, 待命休職等を命ずる。

2 社員は, 前項の場合, 正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3 社員の昇職, 昇格に関する事項は, 昇進基準(規程)(略)の定めるところによる。

4 社員の出向に関する事項は, 出向規程(略)の定めるところによる。
(事前通知)

第 29 条 会社は, 社員に転勤, 転職, 降職, 出向又は待命休職を命ずる場合, 事前に文書をもって通知する。

イ 本件ライフサイクル配転に係る賃金規程

(等級等の異動に伴う基本給の調整)

第 30 条

(略)

8 前項の規定の適用を受けている運転士又は主任運転士の職名にある社員が, 次の各号に定めるいずれかの職名に異動した場合は, 1 号俵を加える。(略)。

(1) 営業指導係, 営業主任, 輸送指導係又は輸送主任(略)

(2) 課員又は主席(略)

(3) 幕張車両センターの組織及びその業務内容等

ア 組織

参加人の鉄道運輸業務を担当する現業機関には, 駅, 運輸区, 運転区, 車掌区, 電車区及び車両センター等がある。千葉支社には, 幕張車両センターと京葉車両センターの2つの車両センターがあり, 車両のメンテナンス業務を行っている。幕張車両センターは, 平成21年9月1日時点で, 本区並びに千葉, 成田, 一ノ宮, 木更津, 鴨川及び館山(平成22年3月13日廃止)の6つの派出所によって構成され, 所属従業員数は180名(181名と記載されているが, 本区において事務と資材を兼任している者が二重に計上されており, 従業員数としては180名となる。)であり, そのうち本区で勤務する従業員は139名, 各派出所で勤務する従業員は41名であった。

なお, 参加人には, このほか, 総合車両センターがある。総合車両センターでは, 車両センターの機能に加え, 大型の工作機械や精密な

試験装置を備えており、一定の期間を迎えた車両を部品単位まで取り外し、それぞれの修繕箇所へ運んだ上で、機器ごとにメンテナンスを行っている。

イ 業務内容

平成21年9月当時、幕張車両センターの業務には、交番検査、機能保全、臨時検査、仕業検査、構内（車両入換）、信号、車輪転削、計画及び技術管理室等があり、派出所では、主に仕業検査と臨時検査等を行っていた。

これらの業務内容は、次のとおりである。

(ア) 交番検査

交番検査とは、集電装置、走行装置、電気装置、ブレーキ装置、車体等の状態及び機能について、車両を専用の設備が装備されている検査庫へ入れ、在姿のまま（機器を取り外さず）劣化などの状態を検査し、消耗品の取替えの他、各部の調整・清掃・給油などを行う定期的な検査である。検査周期は90日以内であり、数名のグループで1つの編成を担当し、車両や機器ごとに分担して作業を行う。

(イ) 機能保全

機能保全とは、平成14年4月の運輸省令の改正により導入された新保全体系において、従来の交番検査に相当するものであり、新系列車両のみを対象としている。交番検査との主な違いは、検査周期と検査の方法であり、90日以内に行う機能保全（月）と360日以内に行う機能保全（年）がある。機能保全（月）では、運転台にあるモニター装置を活用した各機器の機能確認を中心とした検査となり、不具合箇所を確認して必要な処理を行う。その結果、交番検査と比べ検査の省略や検査内容が変更されたが、内容が大きく変わるものではない。機能保全（年）では交番検査とほぼ同じ内容の検査を行う。

(ウ) 臨時検査

臨時検査とは、踏切事故や車両故障等が発生した場合などに必要に応じて行う検査である。臨時検査では様々な事象が想定されるため、経験と基礎的な技術力やノウハウを習得した上で対応する応用力が要求される。

(エ) 仕業検査

仕業検査とは、消耗品の取替並びに集電装置、走行装置、電気装置、ブレーキ装置及び車体等の各機器の良否確認を行う検査をいう。消耗品の取替や車両の状態や作用の確認が目的の検査で、前回の検査から6日以内実施する。2人一組となって運転台、客室内、床下を検査し、1編成あたりの所要時間は数十分ほどであるが、限られた時間内に行わなければならない、経験と応用力が要求される。仕

業検査のうち、翌日の列車の仕業検査の検査計画を立てる仕事を「A1」又は「A長」という。

(オ) 構内（車両入換）

構内（車両入換）とは、各種検査修繕作業を行うにあたり、列車を運転操縦し、車両センター構内及び車両センターと駅間を移動させる作業であり、動力車操縦者運転免許が必要となる。この免許には、構内での車両の入換と車両センターと駅間を移動させる作業に限って運転することができる限定免許もある。

(カ) 技術管理室

技術管理室とは、車両の品質管理（車両故障の調査・復旧、車両故障データの管理等）、運用計画（検査修繕に伴う運用計画等）、検査計画、従業員指導（検査修繕職従業員の教育・訓練、車両検査修繕マニュアル作成等）、資材管理等、車両センター全体の技術に関わる運営を司っている。

(キ) 信号

信号とは、車両センター構内において、車両の転線や入換を行う際に、信号所で信号制御板等の機器を操作し、車両が走行するルートを構成する業務である。

(ク) 車輪転削

車輪転削とは、列車の車輪がレールとの摩擦により変形していくため、元通りの真円の状態に戻す作業である。転削庫という室内で、車輪の転削を行う機械を、操作盤から操作することによって車輪にセットして転削を行い、転削中はモニタ装置で監視を行う。

(ケ) 計画

計画とは、車両センター構内における仕業検査の作業計画を策定し、車両指定や車両清掃の指定、車両入換の作業に関わる指示書を作成する業務をいう。

ウ 担務指定

幕張車両センターでは、各業務ごとに担当者が決められており、当該担当者を決めることを担務指定という。担務指定は、現場長である幕張車両センター所長の権限による。担当業務が変更されると、従事する業務内容は変わるが、その他の労働条件は変わらない。

エ 予備要員

予備要員とは、各派出所に所属する従業員が、年休の取得や病欠などで休む場合に備えて、本区及び各派出所の従業員から予め各派出所の業務を行える従業員を養成・指定し、欠員があった場合の臨時的な補充として勤務することができる従業員をいう。予備要員に指定されても、本務に変更はなく、予備要員としての勤務は月に1回ないし2回程度で勤務のない月もある。

新たに派出所の予備要員に指定された者は、予備要員としての勤務

に先立ち、各派出所の業務を習得するために、予備要員見習として、指定された派出所において見習勤務を概ね10日間行う。

予備要員及び予備要員見習の勤務指定は、毎月25日に発表される翌月分の勤務指定表により、予備要員又は予備要員見習として勤務する翌月の日付と派出所名を指定することによって行われる。

(4) 本件配転等の背景事情

ア 参加人の要員事情と業務外注化等

(ア) 参加人の従業員の年齢構成は、平成8年4月1日時点で、25歳から32歳までの従業員が極端に少なく、一方では、50歳と38歳をピークにその前後の年齢に多くの従業員が集中していたため、以後10年以内に、50歳をピークとする大量の従業員が退職年齢（60歳）を迎え始めるという、大量退職時代に突入することが確実であった。また、年金制度の改正により、平成13年度から「特別支結の老齢厚生年金」に相当する年金を受給することができる年齢（年金満額支給開始年齢）が、段階的に満65歳まで引き上げられることになったため、参加人は、高齢者の雇用の場を確保することができる仕組みを検討する必要もあった。

(イ) そこで、参加人は、平成9年3月に各組合に対し、今後10年間の要員事情の大幅な変化及び年金制度改正を念頭に置いた「今後の要員事情と高齢者の雇用の場の確保について」により、グループ会社等への鉄道事業業務等の一部委託を推進する旨の提案を行い、平成12年9月には「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）」により、交番検査を含む車両検収業務、構内（車両入換）を含む構内入換業務をグループ会社に委託可能な業務とすることを明らかにした。参加人は、これと並行して、定年退職者に対してグループ会社等による再雇用の機会を提供する制度（以下「シニア制度」という。）を設けることとし、同年3月から4月にC3他1組合を除く全組合と「シニア雇用に関する協定」を締結し、同協定を締結した労働組合に所属する組合員に対し、再雇用の機会を提供した（その後、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の一部改正により高年齢者雇用確保措置（同法第9条）を講ずることが義務化されたことに伴い、シニア制度は廃止され、平成18年4月1日以降は、参加人が就業規則を改正して設けた再雇用機会提供制度が、所属する組合の別を問うことなく、参加人の従業員に対し一律に適用されることになった。）。

(ロ) 原告は、平成21年当時、幕張車両センター（本区、派出所）においては、組合員の数が最も多い労働組合であった。千葉支社における業務外注化は、平成20年2月12日から京葉車両センターの車輪削正業務がC8株式会社（現在：C8株式会社）に業務委託されたにとどまり、幕張車両センターにおける車両検収業務や構内入

換業務のグループ会社への業務委託は、平成21年9月当時は、未だ実現していなかった。

(エ) 参加人は、本件配転等の開始と前後して、平成21年10月、全組合に対し、「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進」について」と題する書面により、定年退職後の業務の確保等のため、グループ会社等への運輸車両関係の業務委託の範囲をさらに拡大する提案（以下「新規業務委託の提案」という。）をした。新規業務委託の提案の具体的内容は、新系列車両の保全検査業務を除く検修・構内業務のほとんどを外注化し、車両センターにおいては、仕業検査、機動班、駅派出、ホームでの分割・併合及び資材・倉庫関係等を一括して業務委託するというものであった。

イ 参加人のライフサイクル深度化施策

(ア) 参加人のライフサイクル深度化施策とは、列車運行の要である駅輸送、車掌及び運転士の業務の連携を強化し、これらの3業務を経験した「運輸のプロ」を養成することにより、サービスや安全性の向上等を図ることを目的としており、その内容は運転士全員を40歳までに駅へ異動させて、一定期間、駅輸送業務等に従事させるという施策である（以下、単に「ライフサイクル深度化施策」という。）。

(イ) 参加人は、平成18年10月、各労働組合に対し、「『ライフサイクル』の深度化について」と題する書面（以下「本件提案文書」という。）により、ライフサイクル深度化施策の提案（以下「本件深度化提案」という。）を行った。本件提案文書においては、東京・横浜・八王子・大宮・高崎・水戸・千葉の首都圏7支社の鉄道事業配属採用の従業員で運転士職に就いた者について、一定の期間運転士の業務に従事した後、通常の異動の他に、全員が40歳までに駅へ異動することとされた。

(ウ) 参加人とC4は、平成20年3月18日、ライフサイクル深度化施策に関して、大要、次の内容の覚書を締結した。（以下「本件覚書」という。）

① ライフサイクル深度化施策の基本的な考え方については、本件提案文書と同内容である。

② 社員運用について、運転士を通常の異動の他に、全員が40歳までに駅へ異動すること、駅においてはホーム業務等の駅輸送業務等に従事することを基本とすることは、本件提案文書と同内容である。

本件提案文書では、駅での勤務期間を原則5年と提案されていたが、「駅で原則として3年勤務した後に、運転士として乗務員区所に復帰するケースと、駅等に配置するケースを基本として設定する。ただし、駅に配置する場合は、引き続き1年間駅で勤務した後に、運転士として乗務員区所に復帰できること

とする。また、さらに引き続き1年間駅で勤務することとなった場合も、同様とする。」と定められた。

- ③ 賃金等の取扱いについて、運転士又は主任運転士を、営業指導係、営業主任、輸送指導係又は輸送主任等の職に配置した場合、基本給に1号俸を加えることなどが定められた。

この点は、参加人の賃金規程30条8項に明記された。

- ④ 実施日は、平成20年4月1日と定められた。

- (エ) 参加人は、本件覚書と同一内容の覚書を、平成20年3月19日、C9労働組合との間で、同月24日、C7労働組合との間で、それぞれ締結したものの、C3との間では、これを締結するには至らなかった。

ウ 参加人の各施策に対する原告の対応状況

- (ア) 原告及びその上位団体であるC3は、グループ会社への業務委託・外注化はコストダウンのため安全を犠牲にするものであるとの立場から、平成9年に参加人が業務の一部委託を提案した当初から一貫してこれに反対する態度をとった。原告は、参加人に対し、上記「シニア雇用に関する協定」の締結交渉においても、同協定中の「『グループ会社等への鉄道事業業務等の一部の委託』を更に深度化して着実に推進する」旨の条項を切り離すよう求めたが、交渉が妥結しなかったため、原告組合員には、シニア制度が適用されなかった。
- (イ) 原告及びC3は、平成21年10月に参加人が行った新規業務委託の提案についても、上記と同様の理由で強く反対した。
- (ウ) 原告及びC3は、運転士を対象とした本件深度化提案についても絶対反対の態度をとった。C3は、参加人に対し、平成20年4月25日には、本件覚書のような覚書を締結していないC3所属の組合員にはライフサイクル深度化施策は適用されないと考えるが、参加人の見解を明らかにされたい旨の申し入れをした。これに対し、参加人は、ライフサイクル深度化施策に伴う異動は「任用の基準」に則り実施していくことになる旨回答した。

(5) 本件配転等の実施

- ア 参加人は、平成21年10月1日から平成22年3月1日にかけて本件配転を実施した。
- イ 参加人は、平成21年7月に本件見習勤務指定を実施した。
- ウ 本件配転の対象となった原告の組合員5名及び本件見習勤務指定の対象となった原告の組合員2名は、いずれも上記1(1)及び(2)のとおり、原告の役員であった。このうち、支部3役に該当するのは、本件配転の対象となったA2副支部長、A4副支部長及びA3書記長並びに本件見習勤務指定の対象となったA7支部長である。また、本件配転により所属する原告の支部に変更があったのは、A2副支部長とA6執行委員の2名である。

- エ 参加人は、平成22年2月1日、A8配転を、平成23年2月1日、A9配転を、それぞれ実施した。
- (6) 本件配転後の業務外注化の状況
- 平成24年10月1日、千葉支社は、新規業務委託を実施し、幕張車両センターの業務のうち、①車輪削正、②構内・仕業検査、③信号、④一の宮派出所、木更津派出所及び鴨川派出所の各業務を、グループ会社に新規に委託し、これらの業務に従事していた車両職65名をグループ会社に出向させた。
- (7) 本件救済申立て
- 原告は、平成22年5月20日、千葉県労委に対し、参加人を被申立人として、本件配転等が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとして救済を申し立てたが、千葉県労委は、平成24年3月26日、本件配転等は不当労働行為には該当しないとして申立てを棄却する旨の命令を発した。
- 原告は、これを不服として、同年4月12日、中労委に対し、再審査を申し立てたが、中労委は、平成26年2月19日、原告の再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発した（原告への命令書の交付は同年3月27日）。
- 原告は、同年9月22日、本訴を提起した。

3 争点

- 本件配転等が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか。
- (原告の主張)
- 本件は、参加人が運輸車両関係業務のグループ会社に対する業務委託(外注化)を推進するため、この外注化に強く反対して闘争を続けていた原告幕張支部の闘争力を減殺することを目的として行われた不当労働行為の事案である。

(1) 本件配転等に至る背景事情

- ア 参加人は、平成12年9月、全社的に運輸部門における業務外注化を提案したが、原告は、車両の安全を自ら点検することなく、別会社に委ねるものであり、運転保安上問題が多いとして強く反対した。その結果、原告の影響が強い千葉支社、特に幕張車両センターでは、ほとんど外注化が進まない状況であった。
- イ 参加人は、本件配転等の事前準備行為として、外注化の対象業務(「構内・仕業」、「派出所」と対象外業務(「交番検査・機能保全」)を区別し、原告組合員を、外注化対象業務に配転する内部配転を進めた。その結果、平成21年10月時点では、原告組合員は、一人も外注化対象外業務である「交番検査・機能保全」業務に配属されていなかった。これらは、同じ職場での担当業務替えであって、いわゆる配転ではないが、将来外注化が実施された場合、参加人に残れるか、外注化によって出向させられるかの違いが発生するものであった。また、原告の

外注化反対運動の結果、他の労働組合から原告へ新規加入者が出現してきた。このため、参加人は、幕張車両センターにおいて、新しい従業員と接触の機会が多い「交番検査・機能保全」業務から原告組合員を排除する人事を行った。

この点について、参加人は、総合車両センターで教育を受けた新入社員は、車両センターに戻って、「交番検査・機能保全」業務を担当するという全社的に統一された人事運用の結果、原告組合員が同担務から外れることになったにすぎないと主張するが、否認する。

ウ 参加人は、平成21年10月、新規業務委託の提案をしたが、その内容は、平成12年の提案を更に踏み込み、新系列車両の保全検査業務を除く検修・構内業務の殆どを外注化する内容であった。原告は、労働者の働く場を奪い、これまで培った車両の検査修繕に関する技術力を解体し、車両の安全を脅かすものとして、この提案に強く反対した。

エ 参加人は、新規業務委託の提案と時を合わせて、原告組合の闘争力を封殺するために、提案直後の時期を狙って、幕張支部役員に対する不当配転を開始し、平成21年10月から平成22年3月の僅か5か月の間に大量役員配転（支部三役4名のうち3名、支部役員12名のうち5名）を強行した。本件配転等は、この時だけの必要性から実施されたものではなく、参加人にとっては、長年の原告の反対運動を減殺し、「偽装請負」とも言える業務外注化を実現するために行われたものである。

オ 業務の外注化により、原告組合員を中心に外向させると、同じ組合員でありながら、今までと職場も仕事内容も変更がないにもかかわらず、待遇が異なる状況に追い込むことになり、これは原告の組合としての団結力を減殺するものである。

カ 参加人の原告に対する組合解体・組合員排除という労務施策は、C1の分割民営化前後から行われ、参加人は、長期間にわたり数多くの不当労働行為を繰り返しており、本件も大きな原告敵視政策の流れの中で発生した事案である。

(2) 本件配転について

本件配転の人選に当たり考慮した要素として参加人が主張する後記「(被告及び参加人の主張)」の(3)アのⅠからⅦまでに掲げる事項(以下「本件人選基準」という。)においては、「担当業務が技術管理である者は、原則として対象者としなない」とされているが、現在はこれと異なる配転がなされており、そもそも本件人選基準は恣意的なものである。仮に本件人選基準を前提とした場合でも、次のとおり、本件配転は本件人選基準に従って行われていない不自然なものである。

ア A2配転

A2副支部長は、当時の副所長から、「57歳になるため転勤はない。」

と言われていた上、本件人選基準に「退職間際の者は原則として対象としない。」とあることを併せて考慮すれば、57歳になるA2を配転するためには、特別の事情が必要であると考えべきであり、特別の事情がないA2配転は、不当労働意思に基づく配転である。

イ A3配転

A3書記長は、上司から「予備にはするが、本番（派出所）には出さない。」と言われ、そのように運用されていたことからすれば、A3配転は異常な配転というべきである。

C10（以下「C10」という。）は、千葉派出所の予備要員であったところ、本来、同人を千葉派出所へ配転させるのが合理的であった。派出所には、ベテランが多いとはいえ、その後千葉派出所の従業員が平成採用の若い職員で占められるようになったことからすると、若手従業員のC10を派出所へ配転したとしても異例とはいえない。それにもかかわらず、参加人は、平成21年3月1日に、C10を交番検査・機能保全の指導者として異動させた。しかし、同業務は乗客の安全に直結する業務であり、ベテランの指導者が必要であるにもかかわらず、若手従業員のC10を同検査の指導係にするのは不自然である。また、C10には、新型車両の検査経験が無く、新型車両が増加している中でC10を若手育成の指導係にするのは不自然である。さらに、C10は、交番検査への異動後、1年で若手育成とは関係のない京葉車両センターに異動になっていることは不自然である。

ウ A4配転

A4は、本区において重要なA1業務の中心となる従業員であったことからすれば、A4副支部長を配転すること自体不自然であり、さらにC10の異動の不自然さを考慮すれば、A4配転はA4副支部長に狙いを定めた不当労働行為である。

エ A5配転

A5配転は、通勤時間の短縮という理由で、本人の希望に反して配転したことが問題である。また、A5が配転を希望しなかったのは、新系列車両の機能保全業務の経験が無く、不安を抱えていたためであるところ、これは不合理な理由ではない。さらに、成田派出所では、平成23年1月以降、免許保有者が必要でなくなるということが分かっていたのであるから、免許保有者のA5執行委員を配転したことは不合理である。

オ A6配転

本区での勤務年数が5年に過ぎないA6執行委員を配転したのは不自然である。また、組合の執行委員であるA6執行委員を他の役員と同時期に配転するのも不自然である。これらの不自然性を払拭するには、通勤時間の短縮等、本件人選基準を総合考慮しただけでは不十分である。

本更津派出所の業務は、気動車のみならず、新系列車両も含んだ電車に対する車両点検や車両故障時の点検などの業務も含まれており、これらの業務の方が大部分を占めている。そのため、新系列車両に対する知識技能が十分でなければならないが、A 6 執行委員は、新系列車両の機能保全業務を担当したことがない。

カ 本件配転による不利益

本件配転により、原告幕張支部の組合活動に大きな影響（組合の団結力、闘争力の弱体化）が出た。具体的には、①勤務場所が異なることにより、組合執行部間の意思疎通が困難になり、重要な意思決定に遅れが生じることになった。②組合の支部役員は新たな組合員を獲得することが重要な役目であり、そのためには同じ職場で人間関係を作る必要があるが、派出所に配転になったことにより、本区の新入従業員等と職場で接触する機会がなくなり、人間関係の構築が難しくなった。③執行役員会などの定例会議の開催が困難になり、その回数が減少したほか、組合費の徴収等その他の組合内の事務についても短期間に一度に引継ぎをしなければならないという負担が生じ、組合員の労働条件の維持向上という組合の本来的活動に支障が生じた。日勤終了後に組合活動をしようとしても他の組合員の出席を確保することが困難であり、また、本区に所属する組合員が減ることは、特にストライキの場面での指揮力に影響が出る。

キ 参加人の意図

参加人は、業務の外注化の実現を目標として、そのために組合の力を減殺することを目的に、本件配転を行ったという意図は明らかである。

(3) 本件見習勤務指定について

ア 平成 21 年 7 月に行われた本件見習勤務指定は、A 7 支部長及び A 6 執行委員を本区から千葉派出所に追い出す目的で行われたものである。

イ 参加人は、本件見習勤務指定について、当時の臨時検査班及び構内・仕業検査班（57 名）の中から、①退職間際の者、②当時要員が逼迫していた運転免許保有者、③車両検査修繕業務の経験の足りない従業員等を除外し、残る数名の中から、A 7 支部長及び A 6 執行委員を人選したと主張するが、その過程の合理性が具体的に明らかになっていない。わざわざ A 7 支部長と A 6 執行委員を人選したこと自体が不自然である。上記③について、主任である C 11、10 年以上経験を積んでいる C 12 及び C 13 を「経験不足」として対象者から除外することは不合理である。また、組合の役員を予備要員見習勤務指定の状態に置くことは、継続的組合活動に支障を与える。

(4) 本件ライフサイクル配転について

ア ライフサイクル深度化施策は、長年の養成期間を経て運転士の資格を取得させた職員を、一律に運転職場から一時外し、他の業務に従事

させるものであり、たとえ、3年後若しくは5年後に運転職場に復帰させるとしても、再び再訓練が必要となるから、人事効率からいって、全く不合理なものである。

イ ライフサイクル深度化施策は、通常の異動とは異なるものであるから、就業規則28条1項のような一般的規定や就業規則27条の任用の基準に基づき実施することができないものであり、労働協約を締結していない原告の組合員には適用できないものである。したがって、本件ライフサイクル配転は、原告組合員に対する不利益取扱い及び原告に対する支配介入の不当労働行為に当たる。

ウ 本件ライフサイクル配転により、乗務員手当が支払われなくなり、A8は月額約1万5000円、A9は月額5000円程度の減収という経済的不利益を受けた上、両名は原告の中では数少ない平成採用の従業員であるところ、若手従業員に対する組織拡大活動が困難になる等組合活動に影響が出た。

エ 参加人は、シニア制度を導入した際は、これに関する労働協約を締結していない組合の従業員に対しては、同制度の適用がないとして、再雇用の機会提供を拒否した。ライフサイクル深度化施策については労働協約を締結していなくとも就業規則により適用されるというのは矛盾している。

(被告及び参加人の主張)

(1) 業務委託の経緯

参加人は、年金制度の改正により、定年退職者の雇用を確保するために、シニア制度を設け、その後、就業規則に基づく再雇用機会提供制度を設けた。そして、これらの制度に基づいて雇用する場を確保するために、参加人は、グループ会社等への鉄道事業業務等の一部の委託を推進した。これらの施策は、全社的なものであって、原告が検修業務の一部委託に反対したとしても、参加人は、従業員の99パーセント以上を擁する各組合（原告を除く）の支持のもとに継続的に推進してきた。

(2) 幕張車両センターにおける「交番検査・機能保全」の担務指定

幕張車両センターでは、平成採用の新入社員に対しては、全社的に統一された人事運用を行っていた。具体的には、車両職として車両センターに配属された新入社員は、まず総合車両センター（千葉支社の場合は大宮総合車両センター）で教育を受け、その後車両センターに戻り、「交番検査・機能保全」業務を担当することになる。この人事運用により、古くからいる「交番検査・機能保全」業務を担当する従業員は、新入社員に押し出される形で次々と他の業務に担務変更されることになり、その結果、千葉支社では、平成21年6月には「交番検査・機能保全」業務を担当する原告所属組合員が一人もいなくなったのである。このような人事運用は、同月以降も同様に行われており、その結果、一人の従業員が「交番検査・機能保全」を担務とする期間は概ね短い。このような

人事運用の結果、原告組合員も「交番検査・機能保全」の担務を外れることになったのであり、原告組合員を意図的に排除したものではない。

(3) 本件配転について

ア 本件人選基準

本件配転は、平成20年から平成22年の各年度に幕張車両センターの派出所で21名の定年退職者が出るため、その退職補充として行われた。その人選に当たっては、次の内容の人選基準が総合的に勘案された。

- I 派出所の業務は、臨時検査と仕業検査であるから、それらの業務を行える者であること。
- II 退職間際の者は、原則として対象者とししないこと。
- III 効率的運用（見習期間を要せずに、直ちに派出所の業務に就けること。）を図るため、当該派出所の予備要員あるいは、過去に当該派出所に配属されたことのある者であること。なお、本区と派出所の双方に予備要員がいる場合は、派出所には要員の余裕が少ないので、基本的には本区の予備要員を人選の対象とするが、例外的に、予備要員が派出所にしかいない場合や、予備要員のいる当該派出所に余裕がある場合は、派出所の予備要員を人選の対象とすること。
- IV 担当業務が技術管理、計画、構内（車両入換）、信号、車輪転削である者は、資格や経験が必要とされることから、配転した場合、その後任の確保が困難であるので、原則として対象者とししないこと。
- V 通勤状況を考慮すること。ただし、短縮される通勤時間が同じである場合、通勤時間の長いものを人選すること。
- VI 本区での勤務年数を考慮すること。すなわち、勤務年数の長い者を人選すること。
- VII 本人の希望を参考とすること。

本件人選基準は、本件配転の目的に照らして合理的なものである。本件配転は、いずれも本件人選基準に基づくものであり、不合理なものであるということとはできない。

参加人は、平成23年3月から平成25年6月までの間、本件人選基準とは異なり、技術管理に所属する従業員1名を千葉派出所に配置したことがあるが、それは千葉派出所の故障対応能力の向上を図るために配転したものである。

イ A2配転

A2副支部長は、当時57歳で退職まで2年以上勤務することができることからすれば、配転対象者として不適格ではない。

ウ A3配転

参加人は、車両メンテナンス近代化（第Ⅲ期）計画による人事運用

により、今後「交番検査・機能保全班」に若手従業員が配属されることになることを踏まえ、若手従業員の中から指導する立場の従業員を育成しようと考え、C10（千葉派出所の予備要員）を、交番検査班の担務に指定し、若手従業員の指導教育を行わせていたことから、千葉派出所の人選対象から除外することにした。

平成26年9月時点で、千葉派出所の従業員13名中、昭和採用の従業員は8名、平成採用の従業員は5名であり、千葉派出所が平成採用の職員で占められているという原告主張の事実はない。

エ A4配転

参加人は、C14（千葉派出所の予備要員）について、技術管理室候補であったため人選対象者から除外した。

A4副支部長は、主にA1業務を担当していた者ではなかった上、他にA1業務を行うことができる従業員が複数存在したことから、A4配転を実施してもA1業務に支障はなかった。

オ A5配転

A5執行委員は、配転後、新系列車両の臨時検査業務を行っていたが、それに関して業務上の支障はなかった。新系列車両の機能保全業務は、従来型車両の交番検査と比べて、その作業内容は大幅に変わるものではなく、いずれにしても基礎的な作業であるから、同作業の経験の有無が、人選条件として優先されるべきであったとはいえない。成田派出所では、平成23年1月以降、免許保有者が必要でなくなったとしても、平成22年3月1日から同年12月までは、免許保有者が現に必要とされていたのであるから、同免許を保持するA5執行委員を配転したことが不合理であるとはいえない。

カ A6配転

A6執行委員の本区での勤務年数が約5年であることは、人選を不合理とするほど短いということとはできない。木更津派出所での業務は、千葉支社管内で唯一運行している気動車（ディーゼル車）の業務が大部分であり、電車の業務はわずかであり、その業務内容も、室内灯などの消耗品交換や軽微な修繕作業であり、機能保全の業務経験がないA6執行委員においても対応することができるものである。

キ 本件配転による不利益

A3書記長は組合費の管理等を、A4副支部長は組合費の徴収や共済を、A5執行委員は組織拡大活動等を、それぞれ担当していたものであるが、本件配転によって、組合活動に具体的にどのような支障が生じたのか明らかではない。A2副支部長及びA6執行委員は、所属する組合支部に変更があったものの、本件配転によって、原告が主張する業務外注化に反対する組合活動に具体的にどのような支障が生じたのか明らかではない。

ク 参加人の意図

本件配転の対象者が幕張支部の役員であったとしても、それは適正な人選の結果であり、不当労働行為の意図はない。また、幕張車両センターでは、①派出所には、長期勤続のベテランを充てる方針が採られていたが、派出所勤務ができるベテランの数が限られていたこと、②平成21年9月以降の2年度以内に32名（うち派出所は15名）の退職者が予定されていたこと、③本件配転の対象となったA2副支部長ら5名は47歳から56歳のベテランであったことなどの事情を考慮すれば、参加人が12名いた組合の幕張支部の役員を派出所へ異動させないように配慮しようとしても限界があったと考えられる。このような状況からすれば、本件配転が組合の闘争力を減殺することを目的として行われたと認めることは困難である。

(4) 本件見習勤務指定について

平成21年9月1日時点の臨時検査班及び構内・仕業検査班の従業員は57名いたところ、本件見習勤務指定の人選に当たり、①59歳以上の退職間際の従業員9名、②要員が逼迫していた構内運転士の資格のある従業員21名、③体調不全や家庭事情により泊まり勤務ができない従業員6名、④車両検査修繕業務の経験不足の従業員7名（ここでいう「経験不足」とは、経験年数、仕業検査の経験、本区での在籍期間などが短いものをいう。）、⑤代替となる従業員がいない者3名、⑥既に派出所の予備要員を行っている者6名の合計52名を除外した。残る5名のうち、C15は信号係に担務指定の予定があったこと、C16とC17はいずれも管理者がいないと業務遂行が難しい従業員であり、派出所の業務には不適任であったことから除外した。

結局、残ったA7支部長及びA6執行委員を、千葉派出所の予備要員見習いに人選した。

(5) 本件ライフサイクル配転について

ア 本件ライフサイクル配転は、参加人の合理的な人事施策を実現するために所属組合に関わらず、対象となる従業員に対して一律に適用されるものである。したがって、原告の組織運営を支配し、これに介入するものではなく、不当労働行為には当たらない。

イ ライフサイクル深度化施策は、列車運行の要である駅輸送業務、車掌業務及び運転士業務の連携強化を図るために考えられた合理性のある人事施策である。

ウ 本件ライフサイクル配転は、参加人の合理的な人事施策を実現するために行われるものであるから、「業務上の必要がある場合」（就業規則28条）に該当し、就業規則に基づいて命ずることができるのであり、労働協約を締結していない組合員にも命ずることができる。

エ ライフサイクル深度化施策による配転により乗務員手当が支払われなくなったとしても、それは職種変更に伴うものである上、参加人は、ライフサイクル深度化施策の実施に伴い、基本給を1号俸加算するな

どの配慮をしていることからすれば、不利益取扱いということとはできない。

オ シニア制度は、定年退職により参加人の従業員でなくなった者に適用されるものであるから、参加人と従業員との間の雇用契約に関する就業規則で規定せずに、参加人と労働組合との合意（労働協約）で規定した制度である。したがって、協約締結を拒否した組合の組合員が、参加人に対して、シニア制度の適用を求める根拠がない。これに対し、ライフサイクル深度化施策は、現に参加人と雇用関係にある従業員の任用関係に関する施策であるから、労使協約締結の有無に関わらず、就業規則に基づいて運用できる。

第3 当裁判所の判断

1 はじめに

まず、原告は、本件配転等のうち、本件配転及び本件見習勤務指定については、参加人から受けた「不利益な取扱い」（労組法7条1号）として、対象となった組合役員ら個人に組合活動上の不利益が生じたことを主張するとともに、当該不利益が同時に労働組合の運営に対する「介入」（同条3号）に該当する旨主張している。原告が主張する当該不利益の具体的な内容は、勤務場所が変更されたことによる執行役員間の意思疎通の障害、本区の新入組合員勧誘のために必要な職場の人間関係構築の支障、組合活動の引継ぎの負担等であるが、組合活動が原則として勤務時間外に行われるべきものであることを踏まえても、一般論としては、一定の組合活動の支障が生じる可能性は否定しがたい。そうすると、参加人において、原告主張の原告の組合活動の弱体化を図る意図（不当労働行為意思、支配介入の意思）をもって本件配転及び本件見習勤務指定を行ったような事情が認められるときは、当該不利益が生じたことをもって、本件配転及び本件見習勤務指定に係る労組法7条1号及び3号の各不当労働行為の成立を認める余地があるというべきである。

次に、本件配転等のうち、本件ライフサイクル配転については、原告は、原告の組合員であるA8及びA9の減収という経済的不利益が生じたほか、組合活動上の影響が出た旨主張する。しかし、上記前提事実のとおり、ライフサイクル深度化施策に基づく配転自体は、原告の組合員である運転士だけを対象として行われたわけではない。また、本件ライフサイクル配転により原告に生じた組合活動上の影響の内容は、原告の主張によっても、客観的にみて、本件ライフサイクル配転により組合の結成又は運営に対する介入と評価されるような影響が生じたことは明らかではない。そうすると、本件ライフサイクル配転についても、労組法7条1号及び3号の各不当労働行為の成立を認めるためには、参加人において、原告の組合員を標的として、ことさらに不利益を与え、原告の組合活動への支障を生じさせることを意図して本件ライフサイクル配転を行ったことが認められる必要があるというべきである。

以上を前提に、参加人に本件配転等に係る不当労働行為意思が存在したと認められるか否かについて検討する。

2 認定事実

上記前提事実に加え、後掲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。

(1) 本件配転当時の幕張車両センターの人員の配置状況

ア 幕張車両センターには180名の従業員が配置されていたが、そのうち管理職及び事務職を除く職員が車両職の職員であり、その数は合計156名（本区115名、各派出所41名）であった。

イ 本区に配置された115名の車両職は、交番検査・機能保全が20名、臨時検査が23名、車輪転削が4名、構内・仕業検査が34名、信号が11名、計画が8名、技術管理が15名であった。本区の要員数の目安は、交番検査・機能保全と臨時検査を合わせて24名、車輪転削3名、構内・仕業検査36名、信号10名、計画7名であったため、交番検査・機能保全及び臨時検査には19名ほど要員に余裕があった。

ウ 各派出所に配置された41名の車両職は、千葉派出所が13名、一の宮派出所が6名、成田派出所が6名、木更津派出所が7名、館山派出所が4名、鴨川派出所が5名であり、かつ、各派出所の要員数の目安は、木更津派出所が6名である以外は、配置員数と同数であり、派出所は要員に余裕がない状況にあった。また、各派出所に配置された41名の車両職の平均年齢は55歳と比較的高く、定年退職予定者は、平成21年度が6名、平成22年度が9名であった。

エ 本区に所属する車両職のうち、平成21年9月1日時点で各派出所の予備要員として勤務指定された経験がある者は、千葉派出所がA3書記長、C18（原告組合員）及びC10（C4）の3名であり、館山派出所がC18（原告組合員）の1名であり、鴨川派出所がA2副支部長の1名であり、成田派出所がA5執行委員、C19（C4）及びC20（C5）の3名であり、一の宮派出所がC21（原告組合員）及びC22（原告組合員）の2名であった。なお、A4副支部長、A7支部長、A6執行委員及びC14（C4）は、千葉派出所の予備要員見習勤務に指定されていた。木更津派出所は、交番検査の日程に余裕があったため、予備要員を指定していなかった。このように、本区に所属する車両職のうち、各派出所の予備要員又は予備要員見習として勤務指定されたことがある者13名のうち、9名が原告所属の組合員であった。

(2) 参加人の車両職の育成政策

参加人は、平成16年4月1日から、車両職について、総合的な技術力を有する車両職の従業員の育成を目的として、車両センター配属予定の鉄道事業配属採用従業員を、一旦、総合車両センターに配属し、車両メンテナンスの基礎を習得した上で車両センターに配属することとした。

これは参加人の全社的運用であり、千葉支社においては、幕張車両センターに配属になった新入社員は、2か月後に大宮総合車両センターに配属され、約11か月間総合車両センターでのみ行っている業務を経験させることで、車両職としての技術を蓄えさせ、その後、幕張車両センターの本区において、車両職として基礎的な業務である交番検査・機能保全班に配属させた。このような人事運用の結果、本区の交番検査・機能保全班は、平成採用の従業員で占められるようになり、交番検査・機能保全班での勤務年数が長くなった従業員は、他の担務に変更されていった。その結果、平成21年6月以降、交番検査・機能保全班に所属する従業員は、全員が平成採用の従業員となり、かつ、原告組合員は一人もいなくなった。

(3) 本件配転について

ア 配転基準

本件配転は、いずれも本区から各派出所への異動であるところ、参加人は、派出所への異動については、本件人選基準（人選に当たり考慮すべき要素を掲げたものであり、すべての要素が充足されることが人選の要件になっているわけではない。）を総合的に勘案して行っている。

本件人選基準の内容は、次のとおりである。

- I 派出所の業務は、臨時検査と仕業検査であるから、それらの業務を行える者であること。
- II 退職間際の者は、原則として対象者とししないこと。
- III 効率的運用（見習期間を要せずに、直ちに派出所の業務に就けること。）を図るため、当該派出所の予備要員あるいは、過去に当該派出所に配属されたことのある者であること。なお、本区と派出所の双方に予備要員がいる場合は、派出所には要員の余裕が少ないので、基本的には本区の予備要員を人選の対象とするが、例外的に、予備要員が派出所にしかいない場合や、予備要員のいる当該派出所に余裕がある場合は、派出所の予備要員を人選の対象とすること。
- IV 担当業務が技術管理、計画、構内（車両入換）、信号、車輪転削である者は、資格や経験が必要とされることから、配転した場合、その後任の確保が困難であるので、原則として対象者とししないこと。
- V 通勤状況を考慮すること。ただし、短縮される通助時間が同じである場合、通勤時間の長いものを人選すること。
- VI 本区での勤務年数を考慮すること。すなわち、勤務年数の長い者を人選すること。
- VII 本人の希望を参考とすること。

イ A2配転

(ア) 参加人は、館山派出所のC23（原告組合員）が平成21年9月30日に退職するため、その退職補充として鴨川派出所のC24（原告組合員）を館山派出所に配転した。その際、参加人は、本区と各派出所に所属する館山派出所の予備要員が合計9名いたが、その中でC24は、館山派出所に在勤した経験があったこと、自宅最寄駅が館山駅であり、通勤時間が短縮されることを考慮した。

(イ) 参加人は、C24の補充として、同年10月1日、A2配転をした。その際、参加人は、本件人選基準に係る事情として、次の点を考慮した。①A2支部長が本区の臨時検査班に所属しており、派出所の業務を行うことができること（I、IV）、②A2支部長は、昭和27年10月生であり、配転された月に57歳となるが、定年まで約3年間あり、退職間際の者とはいえないこと（II）、③平成21年9月1日時点で、A2支部長が鴨川派出所の予備要員として指定されていたこと（III）、④A2支部長の通勤時間が大幅に短縮（約1時間10分）されること（V）、⑤鴨川派出所への異動を希望する者はいなかったこと（VII）。

ウ A3配転

(ア) 参加人は、木更津派出所のC25（C5の組合員）が平成21年11月30日に退職するため、その退職補充として千葉派出所のC26（C5の組合員）を木更津派出所に配転した。その際、参加人は、木更津派出所の予備要員が存在しないこと、C26が同派出所への異動を希望していたこと、通勤時間が短縮されること、気動車に関する教育を行う必要があるため、C25の退職日より2か月前倒しで配転させる必要があることなどを考慮した。

(イ) 参加人は、C26の補充として、同年10月1日、A3配転をした。その際、参加人は、本件人選基準に係る事情として、次の点を考慮した。①A3書記長が本区の臨時検査班に所属しており、派出所の業務を行うことができること（I、IV）、②A3書記長は昭和34年11月生であり、退職間際の者とはいえないこと（II）、③平成21年9月1日時点で、A3書記長が千葉派出所の予備要員として指定されていたこと（III。なお、同時点で千葉派出所の予備要員としては、A3書記長のほか、C18及びC10がいたが、C10は、交番検査・機能保全班に所属する若手従業員の指導教育役を担っていたことから候補者から除外された。）、④A3書記長の通勤時間が短縮（約20分）されること（V）、⑤本区で勤務年数が長いこと（VI。A3書記長の本区の勤続年数は14年であり、C18の本区の勤務年数は5年であった。）、⑥千葉派出所への異動を希望する者がいなかったこと（VII）。

(ウ) C18は、A3配転の翌月である同年11月1日、同年10月31日に退職するC27の退職補充として、千葉派出所に配転された。

エ A 4 配転

- (7) A 4 副支部長は、平成 2 1 年 8 月 2 5 日に発表された同年 9 月分の勤務指定表において、千葉派出所の予備要員の見習勤務に指定されて見習勤務を行い、同年 1 1 月 2 5 日、同派出所の見習業務を終えた。
- (イ) A 4 副支部長は、本区における仕業検査のうち、A 1 業務も担当していたが、同年 9 月、同年 1 1 月及び同年 1 2 月は担当しておらず、同年 1 0 月は合計 4 回担当し、平成 2 2 年 1 月は 1 回担当していた。本区では、A 4 副支部長の他に C 28、C 29、C 30 及び C 31 が A 1 業務を担当していた。
- (ウ) 参加人は、千葉派出所の C 32 (原告組合員) が平成 2 2 年 1 月 3 1 日に退職するため、その退職補充として、同年 2 月 1 日、A 4 配転をした。その際、参加人は、本件人選基準に係る事情として、次の点を考慮した。① A 4 副支部長は本区の構内・仕業検査班に所属しており、派出所の業務を行うことができること (I, IV)、② A 4 支部長は昭和 3 3 年 4 月生であり、退職間際の者とはいえないこと (II)、③平成 2 2 年 2 月 1 日時点で、A 4 副支部長が千葉派出所の予備要員として指定されていたこと (III。なお、同時点で本区には、千葉派出所の予備要員としては、A 4 副支部長のほか、A 7 支部長、A 6 執行委員、C 14 (C 4) 及び C 10 (C 4) の 5 名がいたが、C 10 は交番検査・機能保全班に所属する若手従業員の指導教育役を担っており、C 14 は、技術管理室候補であったこと (平成 2 2 年 9 月に技術管理室に担務変更された。) から、いずれも候補者から除外された。)、④本区までの通勤時間は、A 4 副支部長が約 1 時間 4 0 分であるのに対し、A 7 支部長が約 5 分、A 6 執行委員が約 5 0 分であり、千葉派出所までの通勤時間を比べると A 4 副支部長と A 6 執行委員がいずれも約 2 0 分短縮されること (V)、⑤千葉派出所への異動を希望する者がいなかったこと (VII)。

オ A 5 配転

- (7) 参加人は、成田派出所の動力車免許保有者の C 33 (原告組合員) が平成 2 2 年 2 月 2 8 日に退職するため、その退職補充として、同年 3 月 1 日、A 5 配転を行った。さらに、成田派出所の C 34 (原告組合員) が同年 5 月 3 1 日に退職するため、その退職補充として、参加人は、同年 6 月 1 日付けで C 19 (C 4) を成田派出所に配転した。

A 5 配転の際、参加人は、本件人選基準に係る事情として、次の点を考慮した。① A 5 執行委員は本区の構内・仕業検査班に所属しており、派出所の勤務を行うことができること (I, IV)、② A 5 執行委員は昭和 3 7 年 3 月生であり、退職間際の者とはいえないこと (II)、③平成 2 2 年 2 月 2 5 日時点で、A 5 執行委員が、成田

派出所の予備要員として指定されていたこと（Ⅲ。なお、同時点における成田派出所の予備要員は、A5執行委員、C19（C4）及びC20（C5）の3名がおり、C19は成田派出所への異動を希望していた。）、④いずれも運転操縦従事者資格（動力車免許）を保有するA5執行委員、C19、C20の本区までの通勤時間を比べると、A5執行委員が約1時間50分であるのに対し、山田飲也は約20分、C20は約10分であり、成田派出所までの通勤時間を比べると、A5執行委員の通勤時間が最も短縮されて約50分になること（Ⅴ）、成田派出所への異動を希望していたC19は、A5配転後の成田派出所のC34の退職補充として異動することが見込まれていたこと（Ⅶ）。

(イ) A5執行委員は、本区に勤務していた際、新系列車両の機能保全業務の経験はなかったが、A5配転後、成田派出所における新系列車両の臨時検査業務に従事した限りにおいて、その業務に支障が生じているなどの報告はなかった。

カ A6配転

(ア) 参加人は、木更津派出所のC35（原告組合員）が平成22年6月30日に退職するため、その退職補充として、同年3月1日、A6配転をした。その際、参加人は、木更津派出所は、電車のほか、千葉支社で唯一気動車の検査修繕作業を担当しており、木更津派出所に異動となる従業員は、気動車に関する教育を約2か月間行う必要があること、C35の年休残日数が40日あることを考慮して、退職日より前倒して配転することとした。

A6配転の際、参加人は、本件人選基準に係る事情として、次の点を考慮した。①A6執行委員は本区での臨時検査班に所属しており、派出所の勤務を行うことができること（Ⅰ、Ⅳ。なお、本区で仕業検査及び臨時検査業務を行える従業員のうち、運転操縦従事者資格の需給が逼迫している構内・仕業検査に所属する従業員及び養成するのに時間がかかり後任の確保が困難な計画及び技術管理室に所属する者を対象者から除外すると、臨時検査班の中で仕業検査を行うことができるのは、A7支部長、A6執行委員、C36（C4）及びC14（C4）の4名であるが、C14は技術管理室候補であるため対象者から除外された。）、②A6執行委員は昭和33年6月生であり、退職間際の者とはいえないこと（Ⅱ）、③木更津派出所は予備要員を設けていないこと（Ⅲ）、④残りの3名（A7支部長、A6執行委員及びC36）の通勤時間を比較すると、A6執行委員の通勤時間が最も短縮すること（約40分）。

(イ) A6執行委員の本区での勤務年数は約5年であり、同人は、新系列車両の機能保全業務の経験はなかった。

キ 組合活動への影響

(ア) A2副支部長は、組合活動として、組合員の動員指示や組織拡大

等を行っていたが、A 2 配転により所属する組合が幕張支部から鴨川支部に変更になった。

(イ) A 3 書記長は、組合活動として、主に財務を担当しており、組合費の徴収や金融機関対応等を担当していたが、A 3 配転後、順次後任者に引き継いだ。

(ウ) A 4 副支部長は、組合活動として、支部長及び書記長の補佐を行い、具体的には組合費の徴収、共済関係の書類の作成、動員の要請等を担当していた。

(エ) A 5 執行委員は、組合活動として、平成採用職員に業務外注化の問題を訴えるなどの組織拡大活動をしているが、A 5 配転後、平成採用職員と話をする機会が減少した。

(オ) A 6 執行委員は、組合活動として、執行委員会の出席や物資販売等を担当していたが、A 6 配転により所属する組合が幕張支部から木更津支部に変更になった。

(4) 本件見習勤務指定

ア 参加人は、派出所の予備要員及び予備要員見習を人選する際、派出所の主な業務が仕業検査と臨時検査であるから、本区で臨時検査及び仕業検査に従事している者や派出所で勤務経験のある従業員の中から、車両の検査修繕業務を一定程度経験し、事故・故障等への対応能力がある者を対象に、動力車免許の有無、通勤事情等の諸事情を総合的に勘案して行っていた（以下、このような参加人による予備要員の人選の考え方を「予備要員人選基準」という。）。

イ 参加人は、上記のとおり、千葉派出所に所属する車両職 2 名が平成 21 年末までに定年退職する予定であったことから、その退職補充に備えて、千葉派出所の予備要員を本区で新たに養成する必要があると考え、平成 21 年 7 月 25 日、同年 8 月分の幕張車両センターの勤務指定表を公表し、同指定表において、A 7 支部長及び A 6 執行委員を千葉派出所の予備要員の見習として勤務指定した（本件見習勤務指定）。

ウ 原告は、平成 21 年 7 月 31 日、参加人に対し、本件見習勤務指定の中止を申し入れたが、参加人は、就業規則の任用の基準に則って従業員の任用を行っており、担務指定は、作業実態や本人の適性に合わせて指定している旨回答した。

エ 原告は、参加人に対し、平成 21 年 8 月 20 日に行われた団体交渉において、本件見習勤務指定の中止などを求めたが、参加人は、予備要員を増やす目的で本件見習勤務指定を行った旨回答した。

A 7 支部長及び A 6 執行委員は、予備要員見習勤務期間が終了した後、千葉派出所の予備要員として勤務指定されるようになった。A 7 支部長は、千葉派出所の予備要員に指定されたものの、千葉派出所に配転されることはなく、本区で臨時検査を担当していた（平成 24 年 9 月 25 日時点）が、A 6 執行委員は、平成 22 年 3 月 1 日、A 6 配

転に至った。

オ 参加人は、本件見習勤務指定の際、派出所では仕業検査と臨時検査が主な業務であることを踏まえ、平成21年9月1日時点の臨時検査班及び構内・仕業検査班（57名）の中から、予備要員の見習の人選をすることにした。参加人は、上記57名のうちから、退職間際の従業員（9名）、要員が逼迫していた運転免許保有者（21名）、病気や家庭の事情により泊まり勤務ができない従業員（6名）、車両検査修繕業務の経験の足りない従業員（6名）、代替者がいない業務に就いている従業員（3名）及び既に派出所の予備要員を行っている従業員（7名）を除外し、残りの5名のうち、C15は信号係に担務指定の予定であったこと、C16及びC17は管理者がいない職場（派出所）では業務遂行が難しい従業員であったことから除外し、残ったA7支部長とA6執行委員を予備見習に指定した。

上記車両検査修繕業務の経験の足りない従業員（6名）は、C11、C12、C37、C13、C38及びC39であるところ（添付された名簿に記載された臨時検査班のC14は、平成21年9月時点では千葉派出所の予備要員となっており、同名簿中の同人に対応する記事欄の「経験不足」の記載は「予備」の誤りであることが認められ、これに反する証拠はない。）、このうち、C12及びC13は、平成21年6月に京葉車両センターから幕張車両センターに異動になった者であり、同月の本区の訓練に担務指定され、同年7月及び同年8月は臨時検査班に所属していた。このように、同人らは、本件見習勤務指定がなされた同年7月25日時点では、本区における臨時検査の経験は1か月に満たなかった。C37は、同年7月は本区の交番検査・機能保全班に所属し、同年8月から本区の臨時検査班に所属するようになった者であり、C38は、同年7月及び8月は、本区の交番検査・機能保全班に所属し、同年9月から本区の臨時検査班に所属するようになった者であり、いずれも本件見習勤務指定がなされた同年7月25日時点では、本区の臨時検査班に所属しておらず、同年9月1日時点では、本区における臨時検査の経験は1か月程度であった。C11は、本件見習勤務指定当時、臨時検査班の主任であったが、車両センター勤務は平成17年4月に幕張車両センターに異動して初めて経験しており、平成21年7月当時は、仕業検査の担当経験はなかった。

(5) 本件ライフサイクル配転

ア 参加人は、平成20年6月1日、ライフサイクル深度化施策による第一次配転を実施し、対象となる運転士1456名のうち66名を配転し、平成21年2月1日、第二次配転を実施した。これらの配転に原告組合員は含まれていなかった。

イ 参加人は、平成22年1月19日、ライフサイクル深度化施策による第三次配転の対象となったA8に対し、A8配転に関する事前通知

書を交付し、同年2月1日、A8配転が実施され、A8の賃金は、月額約1万5000円の減額となった。

ウ 参加人は、平成23年1月18日、ライフサイクル深度化施策による第四次配転の対象となったA9に対し、A9配転に関する事前通知書を交付し、同年2月1日、A9配転が実施され、A9の賃金は、月額約5000円の減額となった。なお、A9は、もとC7労働組合に所属していたが、ライフサイクル深度化施策に疑問を持っていたことから、平成20年12月1日、所属する組合を原告に変更したものである。

3 本件配転の不当労働行為性についての検討

(1) 新規業務委託の提案との関係について

ア 原告は、本件配転が、参加人による業務外注化に反対していた原告幕張支部の闘争力を減殺することを目的として、わずか5か月間に原告幕張支部の役員を大量配転したものであり、参加人が、本件配転等の準備行為として、外注化の対象外の業務であり、新しい従業員との接触の機会が多い本区の「交番検査・機能保全」業務から原告組合員を組織的に排除する人事を行っていた旨主張する。

イ 確かに、上記前提事実によれば、原告が参加人による業務委託・外注化の推進について平成9年以降、一貫して強く反対していたこと、原告は幕張車両センターでは最大の組合であり、平成21年9月当時、幕張車両センターでは業務委託・外注化は未だ実現されておらず、本件配転が始まった同年10月当時、参加人からの新規業務委託の提案に対し、原告が反対していたことが認められ、新規業務委託の提案と本件配転とが時期的に近接していることに照らせば、本件配転が、業務委託・外注化に反対する原告の弱体化を意図して行われた旨の原告の主張にも一応の根拠はある。

ウ しかし、上記認定したところによれば、本件配転は、派出所に配属されている車両職41名のうち、平成21年度と平成22年度の定年退職予定者が合計15名という多数に上り、派出所の車両職に大きな不足を生ずることになるため（上記2(1)ウ）、参加人が、千葉支社全体における車両職の需給状況を勘案した上で退職補充として実施したものである。したがって、本件配転を実施する業務上の必要性はあったと認められ、平成21年10月1日から平成22年3月1日にかけて実施された本件配転は、定年退職者の退職補充として、定年退職日に合わせて順次実施されたものであることが認められるから、新規業務委託の提案時期と本件配転の時期が近接していることは、参加人の不当労働行為意思を直ちに推認させるものではない。

エ また、本件配転が行われる前に本区の「交番検査・機能保全」業務に原告組合員がいなくなったことについては、上記2(2)のとおり、参加人が平成16年4月1日から実施した車両職として養成する新入

社員の配置に関する人事政策の結果によるものと認められる。したがって、参加人が本件配転の事前準備として交番検査・機能保全業務から原告組合員を排除した旨の原告の主張は、にわかに採用することはできない（そもそも、原告において、参加人に対し、新入社員に対する組合加入の勧誘を行うことができるようにするため、新入社員の配置される職場に原告組合員を配置するよう求める権利はない。）。

(2) 本件配転に係る対象者の人選について

そのみならず、次に述べるとおり、本件配転に係る対象者の人選は、本件人選基準の内容及びその適用の結果に照らし、いずれも不合理なものとは認めることができないから、これをもって、参加人の不当労働行為意思を推認するに足りるものではない。

ア 本件人選基準について

(ア) 本件人選基準の内容は、上記認定したとおりであるところ、本件人選基準に掲げられた要素は、いずれも、本区から派出所への配転に当たり考慮すべき要素として、それ自体で不合理なものは見当たらない。

(イ) この点について、原告は、現在は技術管理に所属する従業員も派出所への配転の対象者になっており、本件人選基準（Ⅳ）と異なる運用がなされていることからすれば、本件人選基準は恣意的であると主張する。しかしながら、配転は、その時々々の要員状況の変化等を踏まえて、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的に設定されるべきものであるから、仮に原告が主張するとおり、現時点で配転を行う場合の人選基準が本件配転当時と異なるとしても、本件人選基準に掲げられた要素それ自体は不合理なものではないから、現時点の配転基準と異なるというだけでは、直ちに本件人選基準が恣意的に設定されたものと認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

よって、本件人選基準が恣意的であるという原告の主張は採用することができない。

イ 本件配転について

(ア) 上記認定したところによれば、本件配転は、いずれも本件人選基準に沿って行われたものであり、本件人選基準を適用した結果、得られた人選として、およそ不合理なものとは認められない。

(イ) 原告は、A 2 配転について、A 2 副支部長は、当時の副所長から、「5 7 歳になるため転勤はない。」と言われていたこと（甲 4）、本件人選基準のⅡによれば、A 2 は退職間際の者に該当するから、A 2 配転には特別の事情が必要であると主張する。しかしながら、当該言動がされた具体的状況は不明であり、当該言動をした副所長が本区から派出所への配転について決定権限を有していたことを認める

に足りる証拠もない（本区から派出所への異動は、千葉支社人事担当課長の権限において発令するものとされている。）から、当該言動は、副所長の個人的見解を述べたものにすぎないというべきであり、本件配転が不合理なものとは認められない旨の上記判断を左右するものではない。また、A2副支部長は、配転後約3年間勤務することからすれば、A2副支部長は「退職間際の者」に必ずしも該当するわけではないから、原告の上記主張は採用することができない。

- (ウ) 原告は、A3配転について、①交番検査・機能保全業務にはベテランの指導者が必要であるにも関わらず、新型車両の検査経験が無いC10を若手育成の指導係にするのは不自然である、②C10は、交番検査への異動後、1年で若手育成とは関係のない京葉車両センターに異動になっていることは不自然である、③A3書記長は、上司から「予備にはするが、本番（派出所）には出さない。」と言われていたとして、A3配転は異常な配転であると主張する。

しかしながら、上記①について、本区の交番検査・機能保全班の要員をどのように配置するかは、参加人における車両職従業員の人事運用に関する問題であるところ、交番検査・機能保全班に配属されるベテランが徐々に減り、平成採用職員で占められることになった経緯は、上記2(2)において認定したとおりである。さらに、C10は、平成12年4月1日、参加人に入社し、平成16年10月1日幕張車両センター（当時は幕張電車区）の交番検査・機能保全班に、平成17年11月1日同臨時検査班に、平成21年3月1日同交番検査・機能保全班にそれぞれ所属し、平成22年4月25日京葉車両センターに異動した者であるところ、交番検査・機能保全の業務は、各パート（A（制御関係の整備・点検）、B（主電動機関係の検査）、C（運転台や客室内の検査）、D（ドアや客室内の検査）、E及びF（下回りや台車回りの検査））ごとに独立しており、各パート毎に習熟すれば、これを従業員に指導することが可能であって、C10は、京葉車両センターに異動するまでの6か月間、若手従業員合計11人に対して、上記A、B、C及びDの検査業務を現に指導していたものと認められることを併せ考慮すれば、参加人が、若手従業員が多く配置される交番検査・機能保全班の若手の指導係としてC10を配置したとしても、これが不合理であるということとはできない。

上記②について、交番検査・機能保全班に所属した従業員のうち、平成21年3月1日以降に転入し、平成25年5月1日までに転出した従業員の在任期間を比べると、いずれの従業員の在任期間も比較的短期間であり、C10の在任期間（1年1か月。ただし、C10が平成16年10月1日から平成17年11月1日まで交番検査・機

能保全班に所属していた期間を通算すれば、2年2か月となる。)よりも在任期間が短い従業員もいることからすれば、C10が約1年1か月で交番検査・機能保全班から京葉車両センターに異動したことは、格別不自然なものとは認められない。

上記③について、当該発言に関する具体的な経緯を裏付ける的確な証拠はないのみならず、仮にそのような発言があったとしても、当該発言は、本件配転が不合理なものとは認められない旨の上記判断を覆すに足りるものではない。

よって、原告の上記主張はいずれも採用することができない。

(エ) 原告は、A4配転について、A4副支部長は、本区において重要なA1業務の中心となる従業員であったことからすれば、A4副支部長を配転すること自体不自然であると主張する。しかしながら、当時、A4副支部長がA1業務の中心となる従業員であったとまで認めることはできず、A4副支部長の他にA1業務を担当していた従業員が4名いたことからすれば(上記2(3)エ(イ))、A4副支部長がA1業務を担当していたという事実は、本件配転が不合理なものとは認められない旨の上記判断を覆すに足りるものではない。

(オ) 原告は、A5配転について、①A5配転は、通勤時間の短縮という理由で、本人の希望に反して配転したことが問題である、②A5執行委員が成田派出所への配転を希望しなかったのは、新系列車両の機能保全業務の経験が無く、不安を抱えていたからであって不合理な理由ではない、③参加人は、平成23年1月以降、成田派出所では動力車免許保有者が必要でなくなるということ把握していたはずであるのに、動力車免許保有者のA5執行委員を同派出所へ配転したことは不合理であると主張する。

しかしながら、上記①について、A5配転は、本件人選基準の各要素を総合考慮したものであって、A5執行委員が成田派出所の予備要員の指定を受けていたことや、A5配転によりA5執行委員の通勤時間が短縮される程度が大きいこと、同じく成田派出所の予備要員で同派出所への異動を希望していたC19はA5配転の約3か月後に成田派出所に配転されており、当時、成田派出所においては2名の要員を補充する必要があったこと等を考慮すると、本人の希望に反する異動を命じたことのみをもって、直ちに本件人選基準に沿わない不合理な配転であるということとはできない。

上記②について、成田派出所においては機能保全業務はなく、臨時検査又は仕業検査が中心になるところ、A5配転後、成田派出所においてA5執行委員が従事した新系列車両の臨時検査業務について特段の問題が生じたことを認めるに足る証拠はない。

さらに、上記③については、A5配転当時、成田派出所において動力車免許保有者の退職に伴う補充が必要であった以上、A5配転

の必要性を否定することはできない。

したがって、原告の主張する点は、いずれも本件配転が不合理なものとは認められないとの上記判断を覆すに足りるものではない。

(カ) 原告は、A 6 配転について、本区での勤務年数が5年に過ぎず、新系列車両検査を担当したことがないA 6 執行委員を、原告の他の役員と同時期に新系列車両に関する業務を行う木更津派出所に配転するのは不自然であると主張する。

しかしながら、上記認定したとおり、A 6 配転は、本区での勤務年数(VI)の要素のみならず、その他の要素も総合考慮されているところ、本区での勤務年数が5年であることは、A 6 配転が不合理であると認められる程に短期間であるということとはできない。また、木更津派出所において、A 6 配転後、A 6 執行委員が新系列車両の臨時検査又は仕業検査をしたことにより具体的な支障が生じたことを認めるに足りる主張立証はない。

したがって、原告が主張する点は、いずれも本件配転が不合理なものとは認められない旨の上記判断を覆すに足りるものではない。

(3) 組合活動への影響について

原告は、本件配転による組合活動への影響が大きい旨主張し、これを理由に、参加人は、業務外注化の実現を目標として、組合の力を減殺するために本件配転を行ったと主張する。

しかしながら、一般に、組合役員が配転の対象となる場合、それが不当労働行為に当たらないときでも、組合活動に何らかの影響が生じうることはありうるのであるから、そうした影響の発生のみをもって直ちに不当労働行為意思を推認することはできない。

そこで、原告の組合活動に生じた具体的な影響について検討するに、本件配転によって、業務外注化に反対していた原告の組合活動に具体的な支障が生じていたことを認めるに足る的確な証拠はない。加えて、業務外注化の問題は、原告幕張支部だけの問題ではなく、全社的な課題であり、本件配転後もC 3と参加人は、業務外注化に関する団体交渉を行っていることや本件配転に伴う組合活動への影響(上記2(3)キ)は、いずれも組合の内部運営により相当程度補える性格を有していることを考え併せると、組合活動への影響という面から、参加人が幕張支部の組合活動を嫌悪し、ことさらにその組合活動に支障を生じさせることを意図して本件配転を行ったものとは認められない。

また、本件人選基準のⅢによれば、本区において各派出所の予備要員に指定されている者は、予備要員に指定されていない者よりも優先的に各派出所に配転されることになるが、平成21年9月1日時点で本区に所属する車両職のうち、各派出所の予備要員及び予備要員見習いに13名が指定されており、そのうち要員に余裕のあった構内・仕業検査及び臨時検査に所属する者は12名であり、そのうち9名は原告の組合員であ

り（上記2(1)エ）、予備要員を占める原告組合員の割合が高いことからすれば、派出所への配転に多くの原告組合員が人選されたとしても、異常な事態であるということとはできない。したがって、原告の幕張支部役員12名のうち5名が異動対象者に選定された事実をもって、不当労働行為意思を強く推認する事実と評価することはできない。

(4) 小括

以上のとおり、本件配転は、業務上の必要性に基づき行われたものとして不合理なものと認めることはできず、本件配転が組合活動に与えた具体的な支障の程度の面からみても、参加人が原告の組合員に対する不利益取扱いをし、又は組合の運営に介入することを意図して実施したものとは認めることはできない。したがって、本件配転が、労組法7条1号の不利益取扱いないし同条3号の支配介入に当たるということはできない。

4 本件見習勤務指定の不当労働行為性の検討

(1) 原告は、平成21年7月に行われた本件見習勤務指定は、A7支部長及びA6執行委員を本区から千葉派出所に追い出す目的で行われたものである旨主張し、A6執行委員については、その後、平成22年3月のA6配転により、千葉派出所に配転されていることが認められる。

(2) しかるところ、本件においては、各派出所に配属されている車両職41名のうち、平成21年度と平成22年度の定年退職予定者が合計15名という多数に上り、退職補充のため、本区において各派出所の予備要員に指定されている者は優先的に各派出所に配転されることになっていたから、本件見習勤務指定がされた当時、本区では、あらかじめ、定年退職者がいる派出所の予備要員を新たに育成することを目的として本件見習勤務指定をする業務上の必要性があったことが認められる。また、上記認定したところによれば、参加人の予備要員人選基準及びこれを前提にした本件見習勤務指定に至る参加人の人選についても、格別不自然な点は見当たらない。したがって、本件見習勤務指定が、原告の組合員であるA7支部長及びA6執行委員を本区から追い出す目的で行われた旨の原告の主張はにわかに採用することができない

(3) これに対し、原告は、①わざわざA7支部長とA6執行委員を人選したこと自体が不自然である、②主任であるC11、10年以上車両検査の経験を積んでいるC12及びC13を「経験不足」として対象者から除外することは不合理である、③組合役員を予備要員見習勤務指定の状態に置くことは、継続的組合活動に支障が出るなどと主張する。

しかしながら、上記①及び②について、A7支部長及びA6執行員が選ばれたという結果だけから、本件見習勤務指定が不合理であるということとはできず、参加人が、本件見習勤務指定をするに当たり、幕張車両センターにおける仕業検査の経験がなかったC11並びに他の車両区から異動して間もないC12及びC13をいずれも「経験不足」と判断したこと

は理由がないとはいえないから、原告の主張する点を考慮しても、本件見習勤務指定の人選が不合理であるとまではわかに認めがたい。上記③について、本件見習勤務指定の後、A7支部長は、千葉派出所において、予備要員見習勤務を行い、その後、同派出所の予備要員として勤務していたものの、平成24年2月の時点でも、所属は本区の臨時検査班のままであったこと（上記2(4)エ）からすれば、本件見習勤務指定によって、A7支部長の組合活動に直接的な影響があったとまでは認めることはできない。また、予備要員の見習勤務指定がされると、見習勤務終了後、予備要員に指定され、将来、当該派出所へ異動する可能性が高くなるということはいえるが、このような将来の派出所への異動の可能性をもって、組合活動に支障が生じたと直ちに認めることはできない。

(4) 以上のとおり、本件見習勤務指定は、業務上の必要性が認められ、その人選が不自然・不合理であるとも認められず、本件見習勤務指定自体によって、原告の組合活動に具体的な支障が生じたことを認めるに足りる証拠はないから、参加人が原告の組合活動を嫌悪し、ことさらにその組合活動に支障を生じさせることなどを意図して本件見習勤務指定を行ったものと認めることはできない。

5 本件ライフサイクル配転の不当労働行為性の検討

(1) 参加人は、列車運行の要である駅輸送、車掌及び運転士の業務の連携を強化し、これらの3業務を経験した「運輸のプロ」を養成することにより、サービスや安全性の向上等を図ることを目的としてライフサイクル深度化施策を実施することとし、複数の労働組合との間で、同施策に関する労働協約を締結するに至ったこと（上記第2.2(4)イ）からすれば、ライフサイクル深度化施策自体が、不合理な施策であると認めることはできない。

そして、参加人が、ライフサイクル深度化施策を提案した時点では、対象となる運転士の中に原告に所属している運転士はいなかったこと、第一次配転の時点で対象となった運転士1456名のうち、原告に所属する組合員はA8 1人であり、A9は第二次配転の後に原告に加入したこと、ライフサイクル深度化施策は対象運転士全員に対して一律に適用されるものであり、A8配転は第三次配転の一環として、A9配転は第四次配転の一環として、それぞれ実施されていることを併せ考慮すれば、本件ライフサイクル配転の結果、組合員であるA8及びA9に減収という一定の経済的な不利益が生じていることを考慮しても、参加人が、原告の組合員を標的として、ことさらに不利益を与え、原告の組合活動への支障を生じさせることを意図して本件ライフサイクル配転を行ったことを推認することはできない。

(2) これに対し、原告は、①ライフサイクル深度化施策は、人事効率からいって、全く不合理なものである、②同施策は、通常の変動とは異なるものであるから、労働協約の締結なくして、就業規則27条、同28条

1項のような一般的規定に基づき実施することができない、③本件ライフサイクル配転により、A8及びA9は減収という経済的不利益を受けた上、組合活動に影響が出た、④労働協約を締結していない原告にライフサイクル深度化施策を適用することは、シニア制度の運用開始時、労働協約を締結していない組合には同制度を適用しないとしていたことと矛盾する取扱いであると主張する。

しかしながら、上記①について、原告の主張は運転士の人事運用に関する一つの意見を述べるものにとどまるというべきであり、同施策自体が不合理であると評価するに足る事実の主張立証はない。上記②について、参加人は、就業規則27条及び28条において、配転に関する一般的規定（任用の基準）を設けており、任用について、「社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。」と規定し、配転について、「業務上の必要がある場合」に実施すると規定している。したがって、参加人が、ライフサイクル深度化施策を実施する目的で、就業規則に基づく配転命令権を行使することは可能であり、上記のとおり、ライフサイクル深度化施策の内容自体が不合理なものとは認められない以上、当該配転命令権の行使は、特段の事情がない限り、権利の濫用になることはないというべきである。上記③について、本件ライフサイクル配転により、乗務員手当が支払われなくなり、給与の減額という不利益が生じたことが認められるが、賃金規程の改正により、基本給に1号俸を加えるという是正が図られている上、同施策は対象運転士全員に対して一律に適用されるものであることからすれば、当該不利益をもって、労組法7条1号の不利益取扱いないし同条3号の支配介入に当たるということはできない。上記④について、シニア制度は、定年退職により参加人の従業員でなくなった者に適用される制度として、労働協約を締結することによって新たに設けられたものであり、そもそも就業規則には存在しなかった制度である。これに対し、ライフサイクル深度化施策は、現に参加人と雇用関係にあり就業規則の適用を受ける従業員に対し、参加人が就業規則に基づく配転命令権を行使することにより実施することができるのであるから、ライフサイクル深度化施策については、労使協約締結の有無に関わらず、就業規則に基づく配転命令権の行使を通じて、これを原告の組合員である従業員に適用したとしても、矛盾した取扱いであるということとはできない。

以上のとおり、A8及びA9に対し、就業規則に基づいて、ライフサイクル深度化施策の一環として配転を命ずることができるのであるから、これが不可能であることを前提とする原告の主張は、独自の見解であり採用することができない。

- (3) したがって、本件ライフサイクル配転が、労組法7条1号の不利益取扱いないし同条3号の支配介入に当たるということはできない。

6 結論

以上によれば、本件配転等は労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当すると認めることはできない。原告の再審査申立てを棄却した本件命令は、適法なものといえることができるから、その取消しを求める原告の請求は理由がない。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部