

秋田、平3不1、平6.8.30

命 令 書

申立人 国鉄労働組合秋田地方本部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

1. 被申立人は、申立人に対し、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記文書を手交しなければならない。

誓 約 書

当社が、貴組合所属の組合員A及びBに対し、平成3年7月3日付けで行った地域間異動の発令は、秋田県地方労働委員会によって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、再びこのような行為を繰り返さないことを誓います。

平成 年 月 日

国鉄労働組合秋田地方本部

執行委員長 A 1 様

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

2. 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「国鉄改革法」という。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域（北海道を除く青森県から静岡県の一部まで1都16県）における事業を承継して設立された法人であり、肩書地に本社を置き、本件申立時（平成3年6月24日）の社員総数は約83,000名であり、国鉄秋田鉄道管理局の事業範囲（秋田県全域、青森県の一部及び山形県の一部）のうち、山形県（羽越本線の本楯駅以北を除く）を除く範囲の事業を引き継いだ秋田支社（会社発足当初は秋田支店であったが、以下「支社」という。）を設けている。
- (2) 申立人国鉄労働組合秋田地方本部（以下「地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）及びその下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）に所属する労働者

のうち、支社に勤務する者等で組織する国労及び東日本本部の下部組織であって、平成3年4月1日現在の組合員数は1,364名である。

- (3) なお、会社発足当初、会社に勤務する者等で組織する労働組合としては、上記東日本本部のほか、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）所属の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合所属の東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）等があった。

2 国鉄改革の経緯

- (1) 昭和56年3月、内閣に設置された第2次臨時行政調査会は、国鉄問題について審議し、同57年7月30日、国鉄の赤字解消・再建に関し、国鉄分割民営化を基本方針とする第3次答申を政府に提出し、同58年5月13日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」（以下「臨時措置法」という。）が成立した。

- (2) 昭和58年6月10日、臨時措置法に基づき、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が発足し、同60年7月26日、監理委員会は、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」を政府に提出した。この中で、東日本地域の旅客鉄道会社（会社）の要員数については、約89,000名とされており、この要員数については、国鉄の余剰人員が膨大であることから、「旅客鉄道会社には鉄道旅客部門について適正要員規模の2割程度を上乗せした要員を移籍すること」としたものであり、「この2割程度の上乗せ要員については、旅客鉄道会社において関連事業の積極的展開等で逐次その有効な活用を図る」との意見が述べられていた。

- (3) 昭和61年3月、政府は、監理委員会の意見を受けて、国鉄改革法案等国鉄改革関連9法案を国会に提出した。このうち、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律」は同国会で成立したが、残る8法案は、衆議院の解散により廃案となったため、これら8法案は再度国会に提出され、同年11月28日成立し、同年12月4日に公布施行された。

この結果、国鉄の事業、資産、債務及びその他の権利義務の大部分は、同62年4月1日に新たに設立された会社を含む6旅客鉄道会社等11の新事業体に引き継がれ、その余は清算事業団に移行することとなった。

- (4) 昭和61年12月4日、国鉄改革法等8法の公布施行に伴い、6旅客鉄道株式会社及び貨物鉄道株式会社の設立委員が任命され、同月11日、第1回設立委員会が開かれ、承継法人の職員の採用基準が決定された。同月16日、政府は、「日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」（以下「基本計画」という。）を決定した。

この基本計画では、会社の職員数は89,540名とされていたが、この数は、監理委員会が「国鉄改革に関する意見」の中で、私鉄並み適正要員規模に2割上乗せすることを妥当として示した89,000名とほぼ一致して

いた。

- (5) 昭和61年12月19日、第2回設立委員会において、新会社の職員の労働条件が決定された。同月24日、国鉄は、承継法人の職員となることを希望するかどうかの意見を確認するため、「承継法人の職員となることに関する意思の確認書」を採用基準に合致する全職員に配布した。
- (6) 昭和62年4月1日、国鉄改革法に基づき、国鉄の分割民営化が実施され、国鉄の経営していた旅客鉄道事業は、それぞれ承継法人等に引き継がれることとなった。会社は、東北及び関東における旅客鉄道事業を引き継いだ。

3 国鉄における労使関係

(1) 雇用安定協約をめぐる状況

- ア 昭和46年3月、国労と国鉄の間に、業務量の減少等に伴い職員を免職することがありうる旨定めた「日本国有鉄道法」の規定を運用面で制限し、「機械化等の実施に伴って本人の意に反する免職及び降職は行わない」こと等を内容とする「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）が締結された。
- イ 昭和59年7月、国鉄は、経営の悪化に伴い、経営の合理化、効率化のため余剰人員対策に取り組む必要に迫られ、各労働組合に、その協力を申し入れた。その主な内容は、「退職制度の見直し、休職制度の見直し、派遣制度の拡充」（以下「3項目」という。）であり、この制度の早期確立と施策への協力を前提として雇用安定協約を存続するというものであった。
- ウ 昭和59年10月、国鉄は、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）と雇用安定協約を再締結し、3項目について妥結しなかった国労に対しては、雇用安定協約の解約を予告した。
- エ 昭和60年4月、国鉄は、国労との間で、余剰人員調整策に関する協約を締結するとともに、雇用安定協約の解約手続きを中止し、同年11月30日を期限とする雇用安定協約を締結した。ところが、国労は、「やめない、休まない、出向かない」をスローガンとして、3項目に協力しない、いわゆる「三ない運動」を展開したため、国鉄は、雇用安定協約を再締結する条件として、「三ない運動」の中止を申し入れた。
- オ 昭和60年8月、鉄労は、大会において、国鉄の分割民営化を支持する運動方針を決定した。
- カ 昭和60年11月、国鉄は、「三ない運動」の中止を申し入れたものの事態は一向に改まらなかったとして、国労との雇用安定協約の再締結を拒否し、同年4月の協約は、同年11月30日をもって失効した。

(2) 第一次労使共同宣言をめぐる状況

- ア 昭和61年1月、当初反対を唱えていた動労、全施労は、国鉄の分割民営化を支持するようになった。同月、国鉄は、各労働組合に対して、

「労使共同宣言（案）」（以下「宣言案」という。）を提示したが、鉄労、動労及び全施労は、国鉄の宣言案の提案に賛成し、一部文言を修正のうえ、労使共同宣言（以下「第一次労使共同宣言」という。）に調印した。国労は、この提案を拒否した。

イ 昭和61年4月13日、国鉄の分割民営化反対という運動方針に反対する組合員約1,400名が国労から脱退し、これらの者によって真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）が結成された。

ウ 昭和61年7月、国労は、第49回定期大会、いわゆる千葉大会を開催し、「雇用確保と組織維持のため、現実的に大胆な対応を行う。このため、中央闘争委員会にその扱いを一任する。そして、緊急にして重要な議題については、事前もしくは事後に機関にはかることとする。」旨の運動方針を決定した。同月、鉄労、動労、全施労及び真国労は、国鉄改革労働組合協議会（以下「協議会」という。）を結成した。

(3) 第二次労使共同宣言をめぐる状況

ア 昭和61年8月、協議会と国鉄は、争議の自粛を含む「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（以下「第二次労使共同宣言」という。）を締結した。同年9月、国労は、千葉大会を受け、中央闘争委員会において、雇用安定協約の締結のため必要な効率化を推進し、労使共同宣言を締結する意思を明らかにする等の「当面する情勢に対する緊急方針」を決定した。しかし、同年10月、この緊急方針は、国労の第50回臨時大会、いわゆる修善寺大会において否決され、国労の執行部は総辞職した。これに伴って選出された新執行部は、従来どおり、国鉄の分割民営化反対の立場を堅持することを明らかにした。

イ 昭和61年12月、全施労、真国労が統合され、日本鉄道労働組合（以下「日鉄労」という。）が結成された。

ウ 昭和62年1月、鉄道社員労働組合（以下「社員労」という。）が結成された。

エ 昭和62年2月、鉄労、動労、日鉄労及び社員労は、鉄道労連を結成し、同組合は、組合員約126,000名を擁する国鉄内最大組織となった。

(4) 人材活用センターの設置等

ア 昭和61年1月、第一次労使共同宣言を締結した国鉄は、同年3月以降、広域異動を実施し、同年6月、希望退職の募集を実施した。

イ 昭和61年7月、国鉄は、余剰人員を管理するため、「人材活用センター」を全国各地に順次設置した。人材活用センターでは、主に除草や庁舎、駅舎等の清掃等の作業に職員を従事させた。同センターは、同62年3月の人事異動に伴い廃止された。

(5) 国鉄幹部の発言等

ア 昭和61年7月、国鉄のC総裁は、動労の定期大会で挨拶し、「国鉄のなかでも身体は大きい、非常に対応が遅い組合があります。世の中の激流に臨機応変・弾力的に対応できる動労の体質が、国鉄改革路線

の大きな牽引力となっていると断言しても差し支えない。」という趣旨の発言をした。

イ 昭和62年春、D国鉄職員局長は、国労委季報87年春季報の中で、「鉄道事業というのは、本来、労働集約産業ですから、事業の成長、発展の基本は、やはり人であり労使関係であると思います。労使協調路線をとろうという人達が圧倒的になっている状況を踏まえ、今後もこれを労使関係の基軸として、この流れを育て、定着させる中で新事業体の健全な労使関係の実現を早期に果したいと考えております。」という趣旨の発言をした。

4 会社発足後の労使関係

(1) 会社の余剰人員対策

ア 昭和62年10月、会社は、旅客鉄道事業を遂行するために必要な社員数を約10,000名越える多数の余力（標準的に必要とされる社員数を上回る人員をいう。以下同じ。）を抱えていた。会社は、多数の余力を採用したこともあり、経営基盤確立のために、旅客鉄道事業のほかに、旅行事業、関連事業等についても積極的に推進していくこととした。

イ 支社は、会社発足当初から旅行業を積極的に展開するための社員配置をし、旅行センター及び営業センターを中心に事業展開するとともに、出向規定に基づいて、昭和62年6月、出向を開始した。

ウ 平成4年4月、会社の社員数は約81,000名であり、支社の社員数は約4,000名であった。支社には、直営店が20店舗あり、約100名の職員が直営店の業務に従事し、約160の会社に、約500名の職員が出向し、約1,050名の社員が出向を経験していた。経営の合理化等による要員の合理化の結果、同月現在においては、会社における総社員数のうち約23%に当たる約18,500名が余力となっており、支社においては、約4,000名の社員数の約25%に当たる約1,000名、地域間異動による東京地域の勤務者約400名を含めると、約4,400名中の約32%に当たる約1,400名が余力となっていた。

エ 会社発足と同時に、就業規則が定められたが、配置転換（以下「配転」という。）については次のとおり規定されていた。

（任用の基準）

第27条 社員の任用は、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は、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 略

(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には、事前に文書をもって通知する。

(2) 労働協約をめぐる状況

ア 昭和62年4月23日、東日本本部と会社は、同年9月30日を期限とする労働協約を締結した。

イ 昭和63年11月28日、東日本本部と会社は、同62年9月30日で失効していた労働協約に代わるものとして、「労使間の取扱いに関する協約」を締結した。

(3) 会社幹部の発言等

ア 昭和62年8月、会社のE社長は、東鉄労の大会で挨拶し、「今後も皆さん方と手を携えてやっていきたいと思いますが、そのための形としては一企業一組合という姿ではなく、東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。」「このような人達がまだ残っているということは会社の将来にとって非常に残念なことです。この人たちはいわば迷える子羊だと思います。」「名実ともに東鉄労が当社における一企業一組合になるようご援助いただくことを期待し、私の挨拶を終わります。」という趣旨の発言をした。

イ 昭和63年10月、会社のF常務取締役は、東鉄労の会議で講演し、神奈川県地方労働委員会（以下「地労委」という。）の救済命令に対して、「まだああいう、この世のものとは思われない連中が神奈川県にいるとは不思議です。」「我々はこの命令が出た後、直ちに中労委にもっていくか、そのまま本訴にするか、どっちかにしようと思っていますけれど、いずれにしてもファイトがわいてきて、今度は国労だけでなく地方労働委員会を相手に闘おうではありませんか。」という趣旨の発言をした。

ウ 平成3年5月26日、会社の陸前原ノ町のG電力区長（以下「G区長」という。）は、同電力区所属の国労組合員H（以下「H」という。）に対し、地元への転勤について、「いまのままではだめだ。一つは組合バッジを外すこと、二つは、はっきりは言えないが。」という趣旨の発言をした。

エ 平成3年12月、陸前原ノ町電力区で、国労組合員が、「電力関係人事調書」（以下「調書」という。）と題する書類を拾った。同4年1月20日、G区長から、同電力区所属の国労組合員であるI（以下「I」という。）に、「調書に関する申入れを取り下げてくださいないか。」という趣旨の電話があった。同月21日、国労仙台地方本部は、会社の東北地域本社長宛、調書に関して緊急の申入れを行った。同月22日、国労仙台地方本部のI（分会副執行委員長）、J（分会書記次長）及びHが、調書に対して苦情処理の申立てを行ったが、事前審理の段階で却下さ

れた。

(4) 地本から支社宛の通知

- ア 昭和62年8月18日、地本から支社宛、国労第51回定期全国大会出席のため、組合での役職名を記載した「会合等出席届」が提出された。
- イ 平成3年7月3日、地本から支社宛、支部役員についてはじめて通知がなされた。同年12月12日、同月20日、同4年4月20日にも、地本から支社宛、「支部役員の通知」があった。

(5) 不当労働行為救済申立の状況

- ア 昭和62年7月2日、申立人は、出向制度をめぐる支社の団体交渉拒否に関し、会社を被申立人として、当委員会に対し不当労働行為の救済申立（秋地労委昭和62年（不）第2号—1）をし、これについて当委員会は、平成元年9月26日、不当労働行為と判断し、一部救済命令を発した。
- イ 昭和62年7月2日、申立人は、組合員に対する出向発令に関し、会社を被申立人として、当委員会に対し不当労働行為の救済申立（秋地労委昭和62年（不）第2号—2）をし、これについて当委員会は、平成2年6月22日、不当労働行為と判断し、一部救済命令を発した。
- ウ 昭和62年7月11日、申立人は、組合掲示板の撤去に関し、会社を被申立人として、当委員会に対し不当労働行為の救済申立（秋地労委昭和62年（不）第3号）をし、これについて当委員会は、同63年5月24日、不当労働行為と判断し、一部救済命令を発した。
- エ 昭和62年7月15日、申立人は、組合員に対する配転命令に関し、会社を被申立人として、当委員会に対し不当労働行為の救済申立（秋地労委昭和62年（不）第4号）をし、これについて当委員会は、平成2年10月3日、不当労働行為と判断し、一部救済命令を発した。
- オ 平成元年8月11日、申立人は、組合員に対するフレッシュアップチーム配転命令に関し、会社を被申立人として、当委員会に対し不当労働行為の救済申立（秋地労委平成元年（不）第1号）をし、これについて当委員会は、同4年8月10日、不当労働行為と判断し、一部救済命令を発した。

申立てにおいては、B（以下「B」という。）も国労大館支部（以下「大館支部」という。）執行委員の肩書で救済対象者とされていたが、同人が他所に転勤となったため、同人に係る部分の申立ては取り下げられた。

- カ 当委員会が発した上記アないしオの命令については、いずれも中央労働委員会における再審査もしくは裁判所における行政訴訟に係属した。
- キ 平成3年6月24日、申立人は、国労弘前支部（以下「弘前支部」という。）執行委員長A（以下「A」という。）及び大館支部書記長Bに対する地域間異動（以下「本件配転」という。）の発令に関し、会社

を被申立人として、当委員会に対し不当労働行為の救済申立（秋地労委平成3年（不）第1号、以下「本件申立」という。）をした。

ク 平成3年6月30日現在、申立人を国労及びその下部組織等とし、被申立人を会社等の国鉄承継法人とする不当労働行為救済申立事件については、各地労委に、合計41地労委、278件の申立てがあり、事件係属中は、21地労委、93件であり、終結した185件について、108件の命令が発せられ、そのうち、103件について中央労働委員会の再審査が申し立てられ、5件について行政訴訟が提起された。

5 地域間異動をめぐる状況

(1) 地域間異動制度の発足

ア 昭和62年11月13日、会社は、各労働組合に、地域間異動の実施について最初の説明を行った。

イ 昭和62年11月16日、会社は、国労から地域間異動の実施について団体交渉の申入れを受け、同月19日、国労と会社は、地域間異動について1回目の団体交渉を行い、同月30日、同じく2回目の団体交渉を行った。

ウ 昭和62年12月25日、会社と東鉄労、鉄産労との間で、「地域間異動の実施に関する覚書」と「地域間異動に伴う賃金の措置に関する協定」が締結され、同月28日、会社と東日本本部との間でも、「地域間異動の実施に関する覚書」（以下「覚書」という。）と「地域間異動に伴う賃金の措置に関する協定」が締結された。

地域間異動制度は、本人の能力及び意欲の向上と、東京地域の現業職場の活性化、及び営業・関連事業体制の強化を図るとともに、該当事業者が2年後再び異動元で業務に就くことにより、東北、信越地域をも活性化させることを目的とするものであったが、覚書の内容は次のようなものであった。

1 異動対象機関

(1) 異動元 東北地域本社、盛岡支社、秋田支社、新潟支社、長野支社の営業範囲にある全地方機関

(2) 異動先 東京圏運行本部、高崎運行部、水戸運行部、千葉運行部の営業範囲にある全機関の現業機関

2 東京地域において勤務する期間

原則として2年間

協議経過の主な内容

- ① 対象社員の人選にあたっては、社員としての自覚、勤労意欲、知識、技能、適格性等に基づき、公正に判断する。
- ② 対象職種は、基本的には営業系統の職種になると思われるが、異系統へ異動する場合は、本人の適性等を十分考慮する。
- ③ 異動者の子弟の編入学については、文部省や各教育委員会にお願いするなど、万全の体制をとる。

- ④ 異動の事前通知は、やむを得ない場合は5日前となるが、原則として7日前ないし10日前に行うこととする。
- ⑤ 異動の実施時期は、異動元や異動先の要員需給状況等を勘案し、その都度順次発令する。
- ⑥ 対象者の人選にあたっては、復帰後職場等でリーダーシップを発揮し、中核的な役割を担ってもらうことを期待できる社員を対象とすることとしている。復帰後においては、東京地域で体得した知識、技能等が活かせるよう、適材適所に配置する。

エ 昭和63年1月、地本と支社は、地域間異動の実施時期、異動先の職種、異動希望者への配慮、社員への周知方等について団体交渉を行った。

オ 昭和63年2月、はじめての地域間異動が実施された。

カ 平成元年11月14日、会社と東日本本部との間で、「地域間異動の期間更新に関する了解事項」が締結され、同協約は、同3年5月1日、会社と国労との間の「地域間異動の期間更新に関する了解事項」の再締結により廃棄された。

(2) 地域間異動の実績

ア 昭和63年2月1日から、本件配転がなされた平成3年7月3日の第13陣地域間異動に至るまで、13回、3,470名について地域間異動が行われ、支社関係では、689名について地域間異動が行われ、本件配転当時、434名が東京地域で勤務していた。この434名中、同元年3月16日以前に発令された15名は、当初の2年の予定を延長して勤務しており、同4年4月1日現在で勤務延長者は45名にのぼった。

イ 地域間異動は、平成4年6月1日までに18回の発令がなされ、合計4,240名が対象となり、そのうちの2,374名が復帰し、1,866名が異動先で勤務していた。支社関係では、878名について地域間異動が行われ、所定期間の満了による復帰者が492名にのぼる。

6 A及びBの担当業務と組合活動

(1) Aについて

ア Aの職歴と担当業務

Aは、昭和44年4月、国鉄秋田鉄道管理局に採用され、板柳駅駅務掛で小荷物担当となった。同47年4月、弘前駅構内作業掛で連結担当となり、同50年9月、弘前駅営業係で配車担当となり、同51年10月、弘前駅輸送係で配車担当となり、同60年3月、弘前駅営業係で要員機動センター勤務となった。

同62年4月1日、会社発足とともに、Aは、支社に採用され、弘前駅営業係で要員機動センター勤務となり、平成元年6月、7月頃、弘前駅営業係で改札担当、旅行センター勤務となり、本件配転により、同3年7月3日、東京駅営業係で「コーヒーハウス銀の鈴」勤務に地

域間異動となり、サンドイッチ類、ドリンク、アイスクリーム等の販売、軽食喫茶に係わる作業を行った。同5年7月2日、地域間異動から復帰し、弘前駅営業係で改札担当となった。

イ Aの組合活動

Aは、昭和49年10月、弘前支部弘前駅連合分会書記長となり、同55年10月、弘前支部書記長となり、同60年10月、弘前支部弘前駅連合分会執行委員長となり、同61年9月、弘前支部書記長となり、弘前支部弘前駅連合分会執行委員長と兼務となった。平成元年10月、弘前支部執行委員長となり、同3年7月、本件配転に伴い弘前支部を脱退したが、地域間異動から復帰し、同5年8月8日、国労北奥羽支部書記長となった。

(2) Bについて

ア Bの職歴と担当業務

Bは、昭和53年4月、国鉄秋田鉄道管理局に準職員として採用され、大館駅構内係で連結担当となった。同年10月、正職員となり、同55年4月、大館駅構内指導係で連結担当となり、同60年4月、大館駅構内指導係で要員機動センター勤務となり、除雪対応、駅舎の清掃、除草等を行った。同61年2月、大館駅構内指導係で転てつ担当となり、同年11月、大館駅構内指導係で人材活用センター勤務となり、除雪対応、駅舎の清掃、除草、団体旅行の募集等を行った。同62年3月、大館駅構内指導係で営業センター勤務となり、除雪対応、駅舎の清掃、除草、団体旅行の募集等を行った。

同62年4月1日、Bは、会社発足とともに、支社に採用され、大館駅輸送係となり、同63年12月、大館駅輸送係で機動勤務となり、無人駅のポイントの清掃、除雪等を行い、平成元年3月、大館駅輸送係で大館駅フレッシュアップチーム所属となり、不用コンクリート電柱の破砕作業、ケーブルの撤去、駅舎の清掃、除雪、イベント準備と後片付け等を担当し、同年11月、大館運輸区車両係で操車担当となり、入替作業、機関車の誘導等を行い、同2年3月10日、大館駅輸送係で操車担当となり、操車、転てつ、連結等を担当した。本件配転により、同3年7月3日、東京地域本社アメリカンポテト事業所川崎店事業係に地域間異動となり、接客、ウェイター業務を行った。同5年7月2日、地域間異動から復帰し、大館駅輸送係となり、同年8月1日、大館駅営業係で直営店「JC大館」勤務となった。

イ Bの組合活動

Bは、昭和54年、大館支部大館連合駅分会青年部常任委員となり、同55年、大館支部大館連合駅分会青年部副部長となり、同56年、大館支部大館連合駅分会青年部長となり、同58年10月、大館支部青年部長となり、同62年11月、大館支部執行委員となり、平成2年11月11日、大館支部書記長となったが、同3年7月、本件配転に伴い大館支部を

脱退した。

7 A及びBに対する本件配転の発令

(1) 本件配転の人選過程

ア 平成3年5月14日、本件配転の行われた第13陣の地域間異動の計画について本社から支社に連絡があった。第13陣の地域間異動は、平成3年度第1回異動として、同6月17日及び7月3日の2回に分けて実施するものとされ、支社は本社から受けた数に対して実際の人選作業を行うこととなったが、本社から示された支社の異動目標数は、47名であった。

同年5月15日、支社は、第13陣の地域間異動の計画について各労働組合に異動の概要を通知した。

イ 平成3年5月16日、「平成3年度第1回地域間異動について」と題する人事課長事務連絡が、支社から各現場長に送付され、各現場ごとに、点呼の機会や掲示を利用して、社員に対して周知、説明を行った。

同月1日に弘前駅に赴任したK駅長（以下「K駅長」という。）は掲示用の書面を掲示し、5月末、支社の人事課のほうに地域間異動について報告した。同2年2月20日に大館駅に赴任したL駅長（以下「L駅長」という。）も掲示用の書面を掲示し、5月末、支社の人事課のほうに地域間異動について報告した。

ウ 平成3年6月1日、弘前駅の駅長及び助役を除いた社員数は、70名であった。弘前駅に係る本件配転の人選は、支社の人事課で行われた。大館駅の駅長及び助役を除いた社員数は、65名であった。大館駅に係る本件配転の人選も、同じく支社の人事課で行われた。

(2) 本件配転の事前通知及び異動発令

ア 平成3年6月6日、支社は、「6月17日付け地域間異動発令予定者」（以下「地域間異動第13陣第1回発令者」という。）について、事前通知を行い、同月14日、地域間異動第13陣第1回発令者について説明会をもった。同日、地域間異動第13陣第1回発令がなされ、関連事業従事者として、合計18名が対象となった。

イ 平成3年6月18日、M弁護士から支社長宛、本件配転に関し、内容証明郵便が郵送された。

ウ 平成3年6月21日、支社が、「7月3日付け地域間異動発令予定者」（以下「地域間異動第13陣第2回発令者」という。）について事前通知を行った。Aが、東京駅営業係で「コーヒーハウス銀の鈴」勤務に、Bが、東京地域本社アメリカンポテト事業所川崎店事業係勤務に地域間異動となった。

地域間異動第13陣第2回発令では、出改札及び列車扱担当者、関連事業従事者並びに電気業務従事者として、合計28名が対象となった。弘前駅からは、本人の強い希望があったN（50才）に加え、O（32才）、P（33才）及びA（40才）の4名が発令された。大館駅からは、B（31

才)、Q(31才)及びR(44才)の3名が発令された。

エ 平成3年6月27日、支社は、地域間異動第13陣第2回発令者について説明会をもった。

(3) 簡易苦情処理の状況

ア 平成3年6月21日、Aは、弘前駅の総務助役と指導センター所長立ち会いのもとに、K駅長から事前通知を渡され、夕方、簡易苦情処理申告票を出した。同月26日、Aの簡易苦情処理会議が開催されたが、却下となった。

イ 平成3年6月21日、Bは、L駅長、S首席助役から事前通知を受けとり、T助役へ簡易苦情処理申告票を提出した。同月26日、Bの簡易苦情処理会議が開催されたが、却下となった。地域間異動第13陣第2回発令者のうち5名から簡易苦情処理の申立てがあったが、いずれも却下となった。

(4) 個人面談の状況

ア Aの個人面談

平成元年9月1日、Aは、個人面談で、「子供の進学等もからめて心配がある、異動希望地としては東京近郊だ。」という趣旨の発言をし、同年11月9日、Aは、個人面談で、「子供の進学の問題もあるので、地域間異動はあと2年待つてほしい。」という趣旨の発言をした。

同2年5月16日、Aは、弘前駅のU駅長(以下「U駅長」という。)とV首席助役との個人面談で、「家族の健康状態については、妻子とも普通だ、今後の仕事の希望については、弘前駅の直営店のトラベルズとかアッキーとかいなほ亭がいい。こしは子供の進学問題もあるので、来年は行けといえは行く。」という趣旨の発言をし、同年11月21日、Aは、個人面談で、「地域間異動に関しては会社の命令であれば行くことになる。」という趣旨の発言をした。

同年11月、支社に提出されたAの自己申告書には、異動区分について当分現箇所、異動時期は将来、職種としては鉄道事業(現在)に○がしてあった。同3年4月、支社に提出されたAの身上書には、新規事業・出向・地域間異動等への希望は、特になし、家庭事情は、特になし、会社に対する要望等のところには、地元の出向先をもっと開拓すべきだと記載があった。

同年4月9日、Aは、個人面談で、「地域間異動に関しては仕方がない、特に支障になる理由もない、単身で行く、大宮近くだとよいが。」という趣旨の発言をした。

同3年6月10日、Aは、K駅長から、「7月3日の東京駅に行ってもらえないか、社員1人1回ということもあるので、行ってくるならば、早いほうがいい。組合の役員だからといって行かないことにはならないのだ。」という趣旨の発言をされた。同日、Aは、弘前駅の助役に対し、「組合の役員であるから地域間異動にいけない。」という趣旨の

発言をした。同3年6月12日、同月15日、同17日、Aは、K駅長と面談した。

イ Bの個人面談

平成2年11月、Bの長女が、同10日から19日まで入院した。同月、支社に提出されたBの自己申告書には、異動区分について当分現箇所、異動時期は数年後、職種としては関連開発事業に○がしてあった。家族状況の欄には、母、慢性肝炎で通院中と記載があった。

同3年2月、Bは、大館駅長室で、「出向を希望するか、地域間を希望するか、どちらを希望するか。」という趣旨の発言をされ、「もし希望するなら出向でしょうね。」という趣旨の発言をした。

同年4月、支社に提出されたBの身上書には、本人の健康状況良好、家族の健康状態の欄には、母親の欄に肝硬変との記載があり、長女の健康状態のところには何も記載はなかった。他に、地元に出向があればと記載があり、家庭事情の欄には、妻、自律神経失調症、母、肝炎のため通院中との記載があった。

同3年4月12日、Bは、大館駅長室で、「もし、行くとすれば、家族を連れて行きますか。」という趣旨の発言をされ、「行くとすれば単身赴任になると思います、母の病気と妻の病気が少し気になる、自分は大館に在住し母と別居しているので、たまに病院に連れていっている。」という趣旨の発言をした。

同年6月6日、Bは、首席助役から、「地域間異動の13陣の候補となっている、川崎のほうになりそうだ。」という趣旨の発言をされた。同月19日、Bは、大館駅の首席助役と運転総括と個人面談し、「具体的に異動先が川崎駅であること、事前通知が6月21日であるということ、家族と相談して気持ちの整理をしておくように。」という趣旨の発言をされた。

8 本件配転前後の支部の状況

(1) 弘前支部の状況

ア 平成2年10月25日、支社から、弘前支部弘前電気分会執行委員長であったW（以下「W」という。）宛、「東日本旅客鉄道株式会社就業規則の一部改正に伴う意見聴取について」と題する書面が送付された。

Wは、同月27日、弘前支部執行委員となり、教宣部長となった。

イ 平成3年2月25日、弘前支部書記長で財政部長であったD1（以下「D1」という。）が、渋谷駅に地域間異動となったため、同年3月、弘前支部執行委員会で書記長の代行制度を敷き、代行にWが指名され、同年6月、Wは、弘前支部書記長となった。

ウ Aの地域間異動に伴って、平成3年7月、D2地本書記長（以下、「D2」という。）が、弘前支部執行委員長を兼務することとなった。

エ 平成4年3月1日、弘前支部が改組され、国労北奥羽支部となり、大館支部執行委員長であったD3（以下「D3」という。）が執行委

員長となり、地本書記長のD 2が書記長を兼務することとなった。

オ 本件配転前後の、弘前駅所属の支部執行委員以上の役職にあった者の役職と異動状況は、次表（以下「表1」という。）のとおりであり、Aが弘前支部執行委員長となった平成元年10月に発足した支部執行部では、教宣部長であった α （以下「 α 」という。）が、同2年2月3日、東京駅に地域間異動となり、教宣部員であった β （以下「 β 」という。）が、同年3月16日、取手駅に地域間異動となった。

また、同2年10月発足した支部執行部では、書記長であったD 1が、同3年2月25日、渋谷駅に、執行委員長であったAが、同年7月3日、東京駅に地域間異動となった。

本件配転当時弘前運輸区所属となっていた γ を除くと、同元年10月以降の支部執行委員で、地域間異動等の対象とならなかったのは、身体事情のある δ と、 ϵ 、 ξ の3名であった。

弘前駅所属の支部執行委員の役職と異動状況（表1）

就任年 氏名	元年	2年	3年	異動状況
A	執行委員長	執行委員長		3.7.3 地域間異動
γ	副執行委員長	副執行委員長		弘前運輸区に配転
D 1	書記長	書記長		3.2.25 地域間異動
ϵ	執行委員	執行委員	執行委員	
ζ	執行委員	執行委員	執行委員	
δ	執行委員	執行委員	執行委員	身体事情
α	執行委員			2.2.3 地域間異動
β	執行委員			2.3.16 地域間異動

カ 弘前地区に併存する国労以外の組合の支部執行委員に、本人が希望しないで地域間異動となった者は見られない。

キ Aが本件配転により地域間異動したことにより、平成2年10月に発足した支部執行部から、執行委員長および書記長が欠け、13名ほどの組合脱退者が出た。すでに、D 1らの地域間異動によって、支部財政全般の業務が滞っていたのに加え、本件配転により、教宣については、支部情報の発行回数が減少し、その記載内容の質も低下を見、同3年7月から同年12月までの6ヶ月間に発行された支部情報は9号にとどまった。また、上部機関からの情宣物の分会への配布が遅れ、支部の活動として従来行われてきたスポーツ・レクリエーションに係る行事のほとんどが実施されず、清算事業団のオルグに係る署名・カンパ・物販活動ができないという事態が生じた。

(2) 大館支部の状況

ア 昭和61年12月、支部では大量の組合脱退があり、520名の組合員が239名に減少し、新たに245名の組合員による略称「東日秋」という労働組合が誕生した。支部執行委員長であったη、副執行委員長であったθ、書記長であったιがそろって国労を脱退し、そのまま東日秋の三役となったため、同月29日、支部は、臨時大会をひらき、新執行部を選出し、D3が執行委員長となった。

イ 昭和63年4月10日、Bが司会役を務めた大館駅社員の結婚披露宴が行われ、U駅長、D3らが来賓祝辞を述べた。

ウ 平成2年3月30日と同31日、支部は、総決起集会を開催し、延べ24名の指名ストを行った。同30日、大館駅のκ助役と、λ首席助役が、μ北海道教育大学名誉教授の講演の開かれた大館市中央公民館に来た。

エ 平成2年6月8日、L駅長は、昇給発令通知を受け取りに来たBに対し、同人の国労マーク入りのベルトを見て、「それを取りなさい。」という趣旨の発言をし、同月11日、L駅長は、Bに対し、「私の方針に従わないんですね。」という趣旨の発言をした。

オ 平成2年6月16日、Bは、大館駅輸送本部の掲示板の前で、ν大館地区指導センター所長に、「このニュースは出向の会社を批判している、はぎなさい。」という趣旨の発言をされた。

カ 平成3年6月21日、Bに対する本件配転を受けて、大館支部D3執行委員長名で、「不当配転・地労委申し立てに伴う行動について」と題する文書が各分会等に送付された。

キ 平成4年3月1日、大館支部が改組され、国労北奥羽支部となった。

ク 本件配転前後の、大館駅所属の支部執行委員以上の役職にあった者の役職と異動状況は、次表（以下「表2」という。）のとおりであり、平成元年11月に発足した支部執行部では、執行委員長のD3が、同2年3月16日、鷹ノ巣駅に配転となり、教宣部長であったξ（以下「ξ」という。）が、同日、二ツ井町の木材会社に出向となり、書記長であったο（以下「ο」という。）が、同年9月28日、新宿駅に地域間異動となった。

また、同2年11月発足した支部執行部では、書記長であったBが、同3年7月3日、川崎駅に地域間異動となった。

同元年11月以降の大館駅所属の支部執行委員は、駅に復帰したπ（以下「π」という。）と、Bの後任で書記長となったρ（以下「ρ」という。）を除いて、本件配転まで、全員が大館駅外に配転となった。

大館駅所属の支部執行委員の役職と異動状況（表2）

氏名	就任年			
	元年	2年	3年	異動状況
Z	執行委員長			2.3.16 鷹ノ巣駅に配転
ο	書記長			2.9.28 地域間異動

ξ	執行委員			2.3.16 出向
B	執行委員	書記長		3.7.3 地域間異動
π		執行委員	執行委員	復帰
ρ			書記長	

ケ 大館地区に併存する国労以外の組合の支部執行委員で、本人が希望しないで地域間異動となった者は、1名である。

コ 支部では、支部執行委員の地域間異動等によって財政事務の滞り、執行委員会開催の遅れ、支部情報の発行停止等、支部の組合活動が停滞したが、組合員の中には、「支部の役員に就くと地域間異動や出向等の対象にされるのだから、支部役員をやるものはいなくなる。」という趣旨の意見が出るようになった。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人主張要旨

ア 弘前支部においては、平成元年に発足した執行部にあつて、α及びβが、同2年に発足した執行部にあつて、D1及びAが、相次いで地域間異動の対象とされ、組合組織は動揺し、組合員の脱退、組合活動の停滞を招いた。支部では、財政全般、会計処理、共済業務、教宣活動に支障が生じた他、スポーツ・レクリエーションに係る行事、清算事業団のオルグに係る署名・カンパ・物販活動が消化できないという事態となった。

イ 大館支部においては、東日秋が分裂することにより、組合員数が激減し、実務経験者もほとんど脱退したため、D3を執行委員長とする執行部は極めて脆弱なものであった。この執行部から平成2年、σが地域間異動となり、ξが出向し、D3が配転となり、さらに、οが地域間異動の対象とされた。しかも、これらの措置が8カ月間という短期間内に行われたため、支部では、経験の乏しいBのもと、財政事務の滞り、執行委員会開催の遅れ、支部情報の発行停止等、支部の組合活動が停滞し、組合員の中には、支部の役員に就くと地域間異動や出向等の対象にされるから、支部役員をやるものはいなくなるという意見が出るようになっていた。Bが本件配転の対象とされたことにより、οの異動と同様の事態が繰り返されることとなった。

ウ 申立人は、地域間異動という制度自体を否定しているわけではなく、異動を実施するにあたって、組合役員を特別扱いせよなどと主張しているわけでもない。ただ、従業員各個人の家庭状況などに関し十分な配慮をしつつ、公平かつ適正に運用がなされるべきものと主張しているのである。

エ 本件配転の前に、後記第2、(2)、エにおける被申立人主張のとおりの人選基準が定立されていたかどうかは甚だ疑わしいが、仮に当該基

準が既定のものであったとしても、基準のうち、①ないし③は客観的基準といえるであろうが、④ないし⑦は極めて不明確なものであって、容易に恣意的な運用がなされやすいものである。A及びBの異動先での業務をするについて支障のある者などほとんど考えられず、⑦の基準など基準とも言えないものである。

オ 平成3年7月現在、弘前駅においては、Aより若く、しかも地域間異動や出向未経験者で異動対象者とされなかった者は10名おり、これらの者は、少なくとも会社においては、本人の身体事情または家庭事情に問題があるか、接客業に向かないと判断されていたのであろうが、この中の3名に対しては約1年以内後に地域間異動または出向が発令されており、僅か1年以内に、事情が劇的に変化するということは到底考えられない。

カ Bは、平成2年に当時の大館駅長から、接客上好ましくないという理由で、服装上の注意を再三受けており、会社が、日頃の勤務態度、同僚や上司に対する言葉遣い、姿勢、電話のやり取り等を判断要素として異動先の接客業務に向かないかどうかを判断することからすれば、同人が接客業務に適すると判断されたことには疑念がある。

また、大館駅においては、同時期に地域間異動対象者とされなかった申立人組合員が、その後の約1年間で6名も地域間異動発令の対象となっており、これらの組合員について、それぞれ地域間異動対象者としてリストアップされる障害となっていた事由が、どのような理由で消滅したのかは皆目見当がつかない。

キ 会社は、他組合の支部役員に対しては、本人の希望がある場合を除き、地域間異動を発令したことはなく、ましてや、他組合にあっては、弘前支部及び大館支部に対するように、執行委員長及び書記長を支部から排除して、執行部の同一性すら失わせるような連続的な地域間異動等があった例はない。仮にこれらの一連の地域間異動等がすべて既定の基準に従ってなされており、したがって弘前支部及び大館支部の活動障害が偶然に生じたのであるとすれば、偶然的現象の発生は確率に従う筈であるから、弘前駅及び大館駅に支部を置く他の組合についても同様の現象が発生していなければならない筈であるが、他の組合にはこのような事例は認められず、その理由につき説明が不可能である。

ク 会社の現場長は、会社内部の組合の所属組合員を把握し、月に一度支社に報告しており、毎月の組合員数の変動は、各社員の所属組合を把握することなしには到底算出することができないから、組合掲示板に掲示された組合ニュース等を通じた徹底した調査の過程で、各社員の所属組合のみならず組合における役職が調べられていないということなど考えられるものではない。

また、他の支社の場合であるとはいえ、調書では、職場の社員全員の所属組合が漏れることなく記入され、しかも各社員の組合における活動状況が所属長の意見欄に記入されている。K証人の証言と、支社で統一した様式が作られている履歴カード、記録簿を提出しない会社の態度からすれば、支社でも調書とほぼ同一のものが作成されているとみる他なく、これらには所属組合に関する事項を記入する欄が存在すると考えざるを得ないところであり、支部役員を知らなかったなどという会社の主張は、まったく弁解にもならないものである。

ケ 昭和62年、国鉄の分割民営化が実施され、その直前に著しい不当労働行為が全国的規模で行われたのであるが、会社が発足した後も、国労に対する態度は何ら改められることはなく、会社の職場において、日常的に不当労働行為が行われている。駅管理課長が所長会議の席上で、「仕事の実に90%が労務管理でご苦労さまです。」と発言したり、組合掲示板に掲示した出向先の会社の労務条件について記載した組合ニュースを、はぎ取るように不当な要求をしたり、Bらが大館駅の駅長、助役らから国労のマークがついているバックルをはずすように執拗に要求されるなど、驚くべき威迫行為がなされている。

また、調書には、所属組合でCと表示されている者につき、人事上不利な記載が存在するが、これらの記載とK証人の証言を併せ勘案すれば、弘前支部及び大館支部において、組織の中核を担うAらが相次いで異動、出向、配転となった背景を容易に知り得る。

コ 地域間異動の運用にあつては、異動が不当労働行為の手段として用いられたり、あるいはこれによって団結権侵害がもたらされることなどあつてはならないが、本件はまさにこうしたケースに他ならず、A及びBに対する本件配転は、両支部の役員に対する一連の地域間異動または出向の最終のものとして、弘前支部及び大館支部の弱体化を企図してなされたものとしか認定できない。

サ 不当労働行為制度においては、実質的に団結権侵害を及ぼすものについては当事者となり得ることについては異論の余地がなく、支社は申立人が団体交渉をする場合、その相手となっているものであり、支社は、独立した法律主体としての地位を存せず、不当労働行為に関する命令の名宛人になり得ないとするのは失当である。

(2) 被申立人主張要旨

ア 申立人は、会社による人事異動が申立人の支部の役員人事に影響を及ぼし、組合活動に支障が生じていると主張するが、そのような組合の内部事情が会社に分かるはずはない。本件配転当時の弘前駅における労使関係においては、何の懸案事項もなく緊張関係もなかったし、A、D1が復帰していない執行部の体制について、Aは、「安心して任すことができる。」という趣旨の証言をしており、申立人に対して、団体交渉等によって対策を講ずるようにとの働きかけも満足に行つて

いないことは、組合活動における支障というのが口先だけのことであることを示すものである。

また、Aは、「分会あるいは組合員からは裁判闘争も含めて一大決意をせいと言われていた。」と証言するが、時間的に考えて、あり得ないことであり、「D1が帰ってくるまでは地域間異動に行けない。」という趣旨のことを述べたことはないにもかかわらず、内示も真近になって、唐突にそのようなことを主張すること自体が常識に反すると言わざるを得ない。

さらに、申立人は、役員が交代した場合の事務引き継ぎが大変だと主張するが、証人も証言するように、事務引き継ぎは1カ月もあれば十分可能であり、たとえ特別な事情があったとしても、申立人の主張は誇張にしても度を過ぎたものである。組合費の徴収の直接の担当は分会の担当者であり、支部の役員の交代が直接に影響することはあり得ないし、使用者による組合費のチェックオフの活用を考えたこともないというのは、理解に苦しむところである。

イ 申立人は、地域間異動による組合役員の転出が大館支部の活動に支障をもたらしたと主張するが、もしも、大館支部の活動が円滑に行われなかったとすれば、それは、昭和61年12月の組織分裂により、組合員数が半数以下になり、従来の執行部の主立った役員が全員国労を脱退したことにあることは明らかである。

また、大館支部の委員長であったD3が地域間異動の運用について団体交渉をしたことの記憶もないというのは、異動による支障なるものが、主張されるほど深刻なものではなかったことを示すものであり、団体交渉をしたことがないということは、申立人自身が地域間異動が正当に運用されていたことを認めていたことを示すものに外ならない。

ウ 会社は、特定の地域に集中した多数の余力を抱えて発足し、一方、会社における収入や輸送量の大半は東京地域に集中しており、地域間異動制度は、このような状況に対処するため、通常の人事の一環として創設されたものである。支社における経営状況をみると、営業収入で人件費さえ賄うことができない状態であり、関連事業の収支状況も非常に厳しく、新規展開は難しい状況にあり、新たな出向先の確保も困難となっているのが実情である。

申立人は、従業員各個人の家庭状況などに関し、十分な配慮がなされたとは到底言い難い状況があるとして、簡易苦情処理の申告があった者の例を上げているが、それらは、いずれも審査の結果、申告において主張されている事実が発令を不相当とするようなものではないと判断されているのであり、Aについては、同人が弘前支部の委員長であることから、地域間異動でいなくなるのは不都合であると主張されたにすぎない。また、Bについては、苦情処理の申告についての協議において家族の健康状態も検討されたが、問題なしという結論で労使

が一致したにもかかわらず、本件申立でその問題を蒸し返すのは理解できないところである。

会社は、寒冷地手当等の諸手当についての特例をもうけ、自由席特急券代用証を交付する等、地域間異動者の実際の生活面において出来る限りの配慮をしているところであり、勤務の延長を希望するものについて、適当な場合には期間延長を認めることとし、それに伴う必要な賃金上の措置がとられているところである。

㊦証人のように、組合活動という観点から、役員についての人事異動を凍結せよという主張をするのは自由であるが、使用者の権限である人事異動の結果生ずるであろう不公平や不平等について、組合内部で議論することによって解決するというのは、労働組合の活動範囲を超え、使用者と被用者の組織たる労働組合のけじめを弁えない考え方であり、労働組合に対する支配介入を制度化することにもつながりかねない。

エ 地域間異動の人選にあたっては、復帰後、職場でリーダーシップを発揮し、中核的な役割を担うことが期待できる社員を対象とすることを第一としつつ、①ないし⑧のような人選基準によった。これらの基準が合理的なものであることは、申立人がその合理性を全く争わないことから明らかである。

①地域間異動及び出向の経験者は原則として除外する。②新規採用女子社員は除外する。③53才以上の社員は除外する。④病気、身体障害等のため異動先における業務に支障のある社員は除外する。⑤異動に耐え難い家庭状況の社員は除外する。⑥業務上必要な社員は除外する。⑦異動先での担当業務に向かない社員は除外する。⑧休職者は除外する。

オ 弘前駅における平成3年6月1日現在の駅長及び助役を除いた社員数は、70名であるが、そのうち、上記①ないし⑧に該当する者を除くと、異動対象者として考慮すべき社員は10名ということになる。本件配転当時の弘前駅在勤者の誰がどの基準に該当するかは、プライバシーの問題及び人事上の問題として明らかにできないが、10名のうち、地域間異動を強く希望した者が1名あり、Aは、残り9名のうちで年齢の若い順に3番目に位置していた。支社においては、駅の規模等から、弘前駅から4名を選ぶこととし、本件配転となったものである。

会社は、地域間異動の発令にあたっては、個々の社員の納得が得られるよう努力を重ねているところであり、Aについても、身上書、自己申告書、個人面談等を通じて意思疎通を図っていたところである。Aは、平成元年、同2年当時は、子供の進学の問題もあり地域間異動については消極的であったが、同3年4月の身上書提出に際しての個人面談では、地域間異動は大宮がいいこと、命令があれば行かざるを得ないと述べていたのであり、このような経過からすれば、同人が地

域間異動の対象となることについて支障がないと考えるのは極めて当然のことである。

カ 大館駅における平成3年6月1日現在の駅長及び助役を除いた社員数は、65名であるが、そのうち、上記①ないし⑦に該当する者を除くと、異動対象者として考慮すべき社員は8名ということになる。本件配転当時の大館駅在勤者の誰がどの基準に該当するかは、プライバシーの問題及び人事上の問題として明らかにできないが、異動対象者として考慮すべき社員8名のうち、Bは最も年齢が若かった。支社においては、駅の規模等から、大館駅から3名を選ぶこととし、本件配転となったものである。この発令においても、全く客観的な基準が適用されており、恣意的な要素が入り込む余地はまったくなかったのである。Bについても、Aの場合と同じく、個人面談等で意思疎通を図っていたところであるが、同人の家族の健康状態については、子供のことについては口頭でも触れることがなく、Bの態度からすれば、同人の家族の健康状態から考えて、本件配転が不相当であるという判断が出てくる要素が全くないことが明らかである。

キ 申立人は、支社における地域間異動の発令が組合間差別に該当すると主張するが、証人は、本件申立は、地本の支部以上の役員が管内における他の労組の支部以上の役員と比較して異なる扱いを受けたということを問題にしているわけではないとする。このことは、申立人の主張する組合間差別なるものが単なる言い掛かりにすぎないことを示すものである。

別件において派遣を含む出向の経験者の所属組合別の人員を調査した結果は、総数13,607名のうち国労所属の者は1.5%にすぎず、支社だけでみても27.6%弱を数えるにすぎない。このことは、事ある毎に申立人らが主張する組合間差別なるものが、いかに根拠を有しないものであるかを示す一つの例である。

ク 支部は団体交渉の単位でもなく、支部の役員構成や活動状況について会社に入る情報は、偶然性に左右され、制限されたものにならざるを得ないうえ、申立人自身が、支部や分会の役員については、役員名を知られないように工夫していたというのである。Bが大館支部の役員であることは、本件配転の直前まで、現場長であるL駅長もまったく知らなかったのであるが、組合役員であることを理由にして人事が左右されるならば、適正な人事配置や公正な人事異動が不可能になることは明らかであり、また、会社がBの組合活動を意識しようとしてもできない状況にあったのである。

ケ 申立人は、国鉄当局者の発言や本件よりも4年も前の会社幹部の発言を引用するが、国鉄当局者の発言が会社に関係がないことは当然として、会社の幹部の発言も国労を敵視する趣旨のものでないことは勿論、本件地域間異動とも全く関係のないものである。組合員数の減少

が国鉄ないし会社による人事異動等によるかの如くいうことは、国労自らがその運動方針の選択の誤りに思いを致すことなく、その責任を他に転化しようとする不当なものと言わざるを得ない。

また、調書は証拠としての価値を全く有しないものであり、東北地域本社で作成されたものであれば、支社とは全く無関係なものである。

コ 本件は、A及びBに対する本件配転の発令が不利益取扱い及び支配介入に当たるとする申立てであるが、本件配転と同人らの組合活動との間に何の関係もないことが明らかなので、本件申立は速やかに棄却されるべきである。

サ 会社支社は、被申立人会社の一組織にすぎず、独立した法律主体としての地位を有せず、不当労働行為に関する命令の名宛人となり得ないことは明らかであり、支社に対する申立ては不適法である。

2 当委員会の判断

(1) 本件配転が申立人に与えた不利益について

申立人は、A及びBの本件配転により、相次いで執行委員の配転を受けることとなった弘前支部及び大館支部（以下「対象支部」という。）の活動と運営に重大な損害を被ったと主張し、他方、被申立人は、これを否定するので、以下に検討する。

本件配転による対象支部における組合活動への支障は、第1、8、(1)、キ及び第1、8、(2)、コ認定のとおり、執行委員長であったAが異動となった弘前支部においては、支部執行体制の停滞が認められるほか、書記長であったBが異動となった大館支部においても、第1、8、(2)、ア認定のとおり、実務経験をもった旧執行部が一举に組合を脱退するといった状況もあり、Bが、残された支部組合員の中で重要な活動家であったことが認められ、支部活動に少なからぬ支障が生じたことが推認される。

しかも、第1、8、(1)、カ及び第1、8、(2)、ケ認定のとおり、弘前地区及び大館地区に併存する国労以外の組合の支部（以下「他組合支部」という。）の執行委員が、制度発足後、ほとんど地域間異動となっていないと認められるのに対し、対象支部の執行委員が、第1、8、(1)、才及び第1、8、(2)、ク認定のとおり、相次いで地域間異動等の対象となったことからすると、申立人及び申立人支部組合員が、本件配転について、組合間差別があったと受け取ったことに無理からぬものがあり、申立人組合員が受けた動揺は大きなものがあったと推認される所であり、第2、1、(2)、ア及び第2、1、(2)、イにおける被申立人主張のように、申立人から団体交渉の申込みがなされなかったこと等をもって、申立人に不利益がなかったと推認することはできない。

(2) 本件配転がA及びBに与えた不利益について

申立人は、A及びBは、支部の執行委員長を務める等積極的な活動家であって、本件配転により、基盤とする支部の外に勤務することとなり、

組合活動上不利益を受けたと主張し、他方、被申立人は、これを否定するので、以下に検討する。

Aについては、第1、6、(1)、イ認定のとおり、弘前支部の書記長、執行委員長を務めた積極的な活動家であり、支部執行委員長は、地本を構成する核となる存在で、本件配転により、長年積み重ねてきた組合活動の基盤を喪失したと認められ、事実上、組合活動を中心的存在として行うことができなくなったことが推認される。

また、Bについても、第1、6、(2)、イ認定のとおり、大館支部の書記長として組合活動の中心的役割を担うことが期待された存在であったことが認められ、本件配転により、事実上、組合活動を中心的存在として行うことができなくなったことが推認される。

さらに、対象支部において、執行委員が相次いで地域間異動になっていた中でA及びBに本件配転がなされたことで、同人らが受けた精神的動揺は大きなものがあったと推認される。

(3) 本件配転の必要性について

申立人は、地域間異動という制度自体は否定しないが、異動を実施するにあたって、公平かつ適正に運用がなされるべきと主張し、他方、被申立人は、異動は業務上の必要に基づき、適切に実施されていると主張するので、以下に検討する。

第1、4、(1)、ア及び第1、4、(1)、イ認定のとおり、会社及び支社には発足当初から相当数の余力が存在しており、民間企業としての経営基盤の確立のために、それらを有効に活用しなければならない状況にあったことが認められ、会社が、発足当初から、旅行事業及び新規事業の展開に力を注ぎ、人員の適正かつ効率的な配置を進めようとしたことは理解できるところである。

会社発足にあたっては、各種関連事業の開発、出向や広域異動制度の採用等の人材活用策を考え、第1、4、(1)、ウ認定のとおり、余力をこれら活用事業等に振り向けることとし、第1、5、(1)、ウ認定のとおり、その一環として地域間異動によって人員を異動させることとなったことが認められ、第2、1、(2)、ウにおける被申立人主張のとおり、会社発足当初から余力に地域的不均衡があり、支社等に余力がかなり多かったこと、また、支社としては経営が赤字であり、一方、出向先の開拓もままならなかったことから、地域間異動には、業務上の必要性があったものと認められる。

しかしながら、地域間異動は、第1、5、(1)、ウ認定のとおり、復帰後職場等でリーダーシップを発揮し、中核的な役割を担ってもらうことを期待できる社員を対象とする「内地留学」的性格を併せ持つとはいえ、本来的に余力活用策であることから、異動先の業務は、輸送業務より営業系統等の関連事業職種が少なくなく、また、その人選についても、資格や技能、業務経験等をもとになされる通常の人事異動とはいささか異

なるものがあると推認され、第1、7、(1)認定のとおり、本社が異動人員数をあらかじめ指示し、支社が管内各現場からそれに見合った人員を選抜するやり方には、ノルマの消化とみられるところがないとは言えない。

しかも、地域間異動は広域異動を伴うことから、組合に所属する異動対象者の現在の組合活動を変形させるもので、その運用次第によっては、組合員の不利益取扱い、組合への支配介入の手段となり得るものであり、これらのことからすると、本件配転を含め地域間異動の人選には、通常の人事異動以上に厳しい公平性と中立性が求められていたと言わざるを得ない。

(4) 本件配転の人選について

申立人は、本件配転において、会社は申立人支部役員であることを人選の基準としていると主張し、他方、被申立人は、合理的基準に基づいて人選したのであって、組合の支部役員をしているかどうかを人選の基準にしたことはないと主張するので、以下に検討する。

支社における制度発足以来の地域間異動者数は、第1、5、(2)、ア及び第1、5、(2)、イ認定のとおりであり、少なからぬ社員が地域間異動を経験していると認められる。

また、被申立人が、本件配転者を選出した際の方法及びその基準については、第2、1、(2)、エないし第2、1、(2)、カにおける被申立人主張のとおりであれば、個別面談等に基づいた現場長の人事報告をもとに、支社の人事課が、8つの基準にあてはめながら、総合的判断を行い人選したものと認められ、本件配転当時、基準が定立されていたという会社の主張は、一概にこれを否定できない。

しかしながら、人選の基準については、異動の対象者として相応しくない者を除外する、いわば「除外基準」については8項目に分けて明らかにされたものの、その基準をクリアした者の中から本件配転者が選出された具体的理由については、「駅の規模等を勘案」して駅ごとの人員を決定し、その人員に見合うよう年齢順に人選したと主張されたに過ぎない。

また、基準を詳細にみるに、項目の中には、第2、1、(1)、エにおける申立人主張のとおり、一般的、抽象的にすぎると言わざるを得ないものもあり、このような基準によって公平かつ中立な人選が担保され、第2、1、(2)、カにおける被申立人の主張のように、人選にあたって恣意的な要素が入り込む余地がまったくなかったとは言えない。

第1、8、(1)、オ認定のとおり、表1からすると、弘前支部においては、Aが支部執行委員長になった平成元年10月以降、本件配転に至るまで、弘前駅に所属し弘前支部執行委員以上の役職にあった者については、支部執行委員長、書記長らが相次いで地域間異動の対象となっており、このことは弘前地区の他組合支部の役員に、本人が希望しないで地域間

異動になった者が見られないのと大きく隔たっている。

また、第1、8、(2)、ク認定のとおり、表2からすると、大館支部においては、大館駅に所属し大館支部執行委員以上の役職にあった者については、本件配転に至るまで、相次いで、しかも同元年11月以降の支部執行委員は、駅に復帰したπとBの後任書記長であるρを除いて、全員が地域間異動等で大館駅外に配転となったことが認められ、このことは大館地区の他組合支部の役員に地域間異動等の経験者がほとんど見られないのと大きく隔たっている。

これらのことからすると、本件配転当時、会社がA及びBを適任であるとして人選したことの合理性について疑問なしとはせず、被申立人は申立人支部役員であることを理由に本件配転の人選をしたのではないかとの疑いを持たざるをえない。

(5) 申立人と会社の労使関係について

第1、3認定のとおり、国労が、国鉄の分割民営化に一貫して反対し、余剰人員対策等の国鉄の具体的諸施策に応じず、第一次及び第二次労使共同宣言の締結にも加わらなかったこと、他方、国鉄が、国労の「三ない運動」に対し雇用安定協約の継続を拒否したことや、国鉄幹部の発言からすると、国鉄は、分割民営化の方針に賛成する労働組合との協調関係を推進する一方、これに反対の姿勢を取り続ける国労に対しては、強硬な労務政策をとっていたものと認められる。

国鉄時代からの労使関係の積み重ねを考慮し、会社発足後の状況をみるに、会社発足当時から、国鉄の分割民営化に反対の立場をとる国労と承継法人との間において労使紛争が生じ、国労から、全国の労働委員会に対し、数多くの不当労働行為救済申立がなされ、支社に関して、当委員会においても、第1、4、(5)、アないし第1、4、(5)、オ認定のとおり、重複して不当労働行為の救済申立がなされ、地労委が発した命令のほとんどが、本件申立時においても、第1、4、(5)、カ及び第1、4、(5)、ク認定のとおり、中央労働委員会における再審査または裁判所における行政訴訟に係属していた。

このことと、第1、4、(2)及び第1、4、(3)認定の事実を総合すると、国鉄の分割民営化によって発足した会社も、国鉄と同様、東日本本部や申立人を嫌悪し、強硬な労務政策で臨んでいたものと認められ、第1、8、(2)、ウないし第1、8、(2)、オ認定の事実からすると、本件配転の頃にあっても、依然として対立関係は継続していたと認められるのであり、被申立人が申立人の組合活動を強く嫌悪していたものと推認せざるを得ない。

また、被申立人は、第2、1、(2)、クにおける主張のとおり、Bについては支部役員であることを知らなかったとするが、第1、4、(3)、ウ、第1、4、(3)、エ、第1、4、(4)、ア、第1、8、(1)、ア及び第1、8、(2)、イないし第1、8、(2)、オ認定の事実からすると、被申立人

が申立人支部役員を知らなかったとは推認できないし、Bについては、第1、4、(5)、オ認定のとおり、本件配転の約2年前になされた秋地労委平成元年（不）第1号事件の申立てに、同人も大館支部執行委員として救済対象者となっていたことからすると、被申立人は、本件配転当時、同人が支部役員であることを十分承知していたと認められ、また、他の申立人支部役員についても、第1、4、(5)認定のとおり、重複して不当労働行為事件が係属する労使関係にあって、社員の所属組合、組合役員等を会社が把握していないとは考えられない。

3 結 論

以上を総合すると、会社に発足当初から多数の余力が存在し、会社が民間企業としての経営基盤確立のために余力を効率的に活用するとともに、地域間異動等によって人員の適正かつ効率的な配置を行わなければならなかったことは否定しえない。

しかしながら、本件配転は、弘前駅及び大館駅における地域間異動等の発令が申立人支部執行委員に相次いでいる状況の中で行われ、配転が申立人支部組合活動に支障を招いたばかりでなく、申立人の組織、団結に動揺と支障を与えたこと、また、A及びBら申立人組合員に組合活動上の不利益や精神的な不利益を生じさせたこと、地域間異動は必要な会社の施策であるとしても、申立人支部役員に対する連続的配転は特異なもので、その人選には大きな疑問があること、これに第2、2、(5)の判断を併せ考えれば、A及びBに対する本件配転は、申立人の組合活動を嫌悪していた被申立人が、同人らを支社管轄外に配転し、もって東京地域に排除したものと解するのが相当であり、これまでの同人らの組合活動の場であった対象支部における組合活動の機会を失わせる不利益を生ぜしめるとともに、これにより対象支部における同人らの影響力を減殺ないし除去することによって申立人組合員の動揺を誘い、組合の運営に支配介入せんと意図して行ったものと認められる。

A及びBをして組合活動上の不利益を与え、ひいては対象支部及び申立人を弱体化せんとしたものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

上記のとおり本件配転は不当労働行為であり、第1、6、(1)、ア及び第1、6、(2)、ア認定のとおり、救済対象者は、原職相当職に再配転されていると認められるものの、再び斯かる行為が繰り返されることは厳に謹まなければならないことから、主文のとおり命じることとする。申立人は、陳謝文の手交と掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第1項をもって足りると判断する。

なお、申立人は支社をも被申立人として申し立てているが、そもそも不当労働行為を禁止する労働組合法第7条の規定にいう「使用者」とは、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要する。支社は、企業主体

である会社の組織の構成部分にすぎず、法律上独立した権利義務の帰属主体ではなく、この「使用者」にはあたらない。したがって、当委員会は、本件申立は法律上独立した権利義務の帰属主体である会社そのものに対してなされたものとみなし、東日本旅客鉄道株式会社のみを被申立人として表示した。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成6年8月30日

秋田県地方労働委員会
会長 伊勢正克 ㊟