

命 令 書

申立人 国鉄労働組合東日本本部  
申立人 国鉄労働組合新潟地方本部  
申立人 国鉄労働組合新潟地方本部中越支部  
  
被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、X 1 に対する平成7年1月20日付け地域間異動の発令を取り消し、同人を新潟支社見附駅営業指導係に復帰させなければならない。
- 2 申立人らの謝罪文の手交及び掲示を求める申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」又は「本社」という。）が、申立人国鉄労働組合新潟地方本部中越支部（以下「支部」という。）執行委員長であるX 1（新潟支社見附駅勤務）に対して、平成7年1月20日付け地域間異動の発令により東京地域本社横浜駅への勤務を命じたことが、同人が支部執行委員長であり、また、支部の前執行委員長の地域間異動の僅か5か月後であったことから、労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人らの主張

- (1) 会社は、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の分割・民営化後も、一貫して国鉄労働組合（以下「国労」という。）を敵視する政策をとり続け、その破壊を企図してきた。
- (2) 本件地域間異動の発令は、業務上の必要性、緊急性がないにもかかわらず、X 1 が支部執行委員長であることを知りながら、支部の組合活動やX 1 の個人的事情を一顧だにせず、国鉄労働組合新潟地方本部（以下「地本」という。）の求める団体交渉に応じないまま、会社が強行したもので、その目的は、中心的な活動家であったX 1 を支部から排除することであり、この異動によって、X 1 は組合活動上及び家庭生活上の不利益を受けた。
- (3) 本件発令により、僅か5か月間のうちに連続して同一支部執行委員長が地域間異動により配転させられたもので、会社の他の労働組合にこのような例はなく、本件地域間異動は、支部組合員に精神的動揺を与えるとともに、支部組織の弱体化を狙ったものでもある。

- (4) 従って、本件発令は、国労組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、国労組織の弱体化を企図してなされた支配介入である。
- (5) そこで、申立人らは、X 1 に対する前記地域間異動の発令を撤回し、同人を見附駅営業指導係として取り扱うこと、及び不当労働行為について陳謝し、このような行為を繰り返さないとの内容の謝罪文の交付と掲示を求めて本件申立てをする。

## 2 被申立人の主張

- (1) 地域間異動は、会社が東北・信越地域に多数の余力人員をかかえる一方、収入や輸送の大半が東京地域に集中しているという状況の中で、人材育成と職場の活性化等を目的として創設された制度であり、会社と国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）はその実施について合意している。
- (2) 本件地域間異動の人選は、対象となる社員のほとんど全員が地域間異動を経験している状況の中で、合理的かつ客観的な人選基準により公正に行ったものである。X 1 は自己申告書や個人面談を通して、組合活動上及び家庭生活上の理由で異動することが困難であるとの申出はしていない。

また、地本からの団体交渉申入れに対して、新潟支社（以下「支社」という。）は、個々の人事運用に関する事なので、団体交渉では取り扱っていないが、組合側の理解を得るために、団体交渉の会社側当事者である人事課長及び勤労課長が出席して折衝の場を設け、本件発令に対する会社側の考えを説明した。

- (3) 会社は、X 1 が支部執行委員長であることを事前連絡を行うまで知らなかったし、そもそも、人事異動にあたって、組合役員であることに何らかの配慮をすることは、適正な人員配置や公正な人事異動を行うことが不可能になるため、原則として行っていない。また、会社と国労との間に、組合役員の人事異動について、事前に組合と協議する等の取決めはない。

この考え方は、国労以外の労働組合に関しても全く同じであり、JR 東労組における支部役員の支部区域を越える異動は、国労よりも頻繁に行われている。

- (4) 以上のとおり、本件発令と X 1 の組合活動との間には何らの関係もなく、客観的基準に基づき公正に人選された地域間異動の発令であるから、本件申立ては棄却されるべきである。

## 第 3 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人ら

ア 申立人東日本本部は、国労の下部組織であって、会社に所属する社員並びに日本貨物鉄道株式会社関東支社及び東北支社に所属する社員で組織する労働組合であり、平成 6 年 12 月 1 日当時の組合員数は約

17,000人である。

イ 申立人地本は、東日本本部の下部組織であって、支社及び日本貨物鉄道株式会社のうち旧国鉄新潟鉄道管理局管内に所属する社員で組織する労働組合であり、平成6年12月1日当時の組合員数は約360人である。

地本は、下部組織として、酒田支部、新潟支部、中越支部、直江津支部の4支部を有している。

ウ 申立人支部は、地本の下部組織であって、中越地方の組合員を組織する労働組合であり、平成6年12月1日当時の組合員数は84人である。

## (2) 被申立人

被申立人会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域における事業を承継して設立された株式会社であって、肩書地に本社を置き、その社員数は平成7年2月1日当時約80,000人である。

支社は、会社の地方機関として、主に旧国鉄新潟鉄道管理局管内の旅客鉄道事業を承継し、その社員数は平成7年2月1日当時約5,600人である。

## 2 被申立人会社における労働組合

### (1) 会社における労働組合

会社には、現在、申立人東日本本部のほかに、東日本旅客鉄道労働組合（以下「JR東労組」という。）、東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）、ジェイアールグリーンユニオン（以下「JRグリーンユニオン」という。）等の労働組合がある。

### (2) 支社における労働組合

支社には、現在、申立人地本のほかに、JR東労組新潟地方本部、鉄産労新潟支部、JRグリーンユニオン新潟地方本部等の労働組合がある。このうち最大のJR東労組新潟地方本部は、新潟支部等11支部の下部組織を有している。

## 3 会社発足後の労使関係

### (1) 国鉄改革と国労の分割・民営化反対運動

昭和62年4月1日、会社は、日本国有鉄道改革法に基づいて発足したが、国労及びその下部組織は、このいわゆる分割・民営化が国鉄労働者の雇用を脅かすとして、会社の発足の前後を通じ、一貫してこれに反対してきた。

会社発足後は、国労及び下部組織から会社を被申立人として、国労組合員の雇用等を求める不当労働行為救済申立てが相次ぎ、平成7年3月1日までに、各地方労働委員会から合計70件余の救済命令が出された。しかし、会社はその大部分を再審査又は行政訴訟によって争っている。

また、国鉄の分割・民営化に際してなされた国労組合員への配属発令、会社発足後になされた出向発令に関して、平成元年6月22日に当地方労

働委員会が発した救済命令（新労委昭和62年（不）第3・5号事件）は、当事者双方から再審査申立てがなされて、現在、中央労働委員会で係争中であり、また、会社は初審命令を履行していない。

その他、会社における昇進制度は、試験を実施し、その成績と日常の勤務成績によって個別の昇進を決定するという制度であるが、東日本本部に所属する各地方本部が、昇進に関して不当労働行為があると主張して、本件申立て時、岩手、宮城、秋田、福島、東京、神奈川の各地方労働委員会に救済申立てを行っている。

(2) 「労使間の取扱いに関する協約」の締結

平成6年10月1日、会社と東日本本部は、平成8年9月30日までを有効期間とする「労使間の取扱いに関する協約」を締結した。この協約は、第1章総則、第2章労使間協議、第3章便宜供与、第4章紛争処理、第5章付則で構成され、そのうち第2章労使間協議では、経営協議会、団体交渉、苦情処理、簡易苦情処理について定められており、団体交渉は本社及び地方において行い、地方においては新潟支社が含まれること、団体交渉は専ら交渉委員が行い、交渉事項には転勤、出向等の基準に関する事項、その他労働条件に関する事項が含まれること、組合員が労働協約及び就業規則等の適用について苦情を有する場合、その解決を苦情処理会議に請求できること、なお、苦情申告者、会社及び組合は、苦情処理の結果を遵守しなければならないこと、組合員が本人の転勤、転職、出向等の事前通知の内容について苦情を有する場合は、その解決を簡易苦情処理会議に請求できること、なお、苦情申告者、会社及び組合は、簡易苦情処理の結果を遵守しなければならないことが定められている。

(3) 会社幹部の言動等

会社では、発足以来、一企業一組合の発想が強く、会社幹部が、度々会社内に複数の労働組合が存在することを批判、非難する発言をしているが、最近では以下のような例がある。

- ① 平成5年12月、会社東北地域本社内でJR東労組に分裂の動きが起こった際、同月20日ごろ、Y1・新潟支社長は、「東北地域本社で、組合分裂の動きが発生しました。このことは会社の置かれた状況と社員の果たすべき使命、さらに安定的な労使関係の大切さを全く認識していない行動であるといわざるを得ず、誠に遺憾であります。」「今日までの歩みと現在の会社を取り巻く情勢を考えたとき、仙台の動きは会社の進むべき方向に逆行したものであり、よそ事として漫然と見過ごすわけにはゆきません。」「社員間・労使間の信頼関係は会社発展の礎であり、かりそめにも足並みの乱れやきしみは許されません。」という考えを駅長、施設区長らの現場長を通じて支社社員に伝達した。
- ② 平成7年1月、財団法人社会経済生産性本部主催の新春セミナーで、Y2社長は、「最も際立っているのがやはり労使関係で・・・組合も

まだ幾つかありますし、その中で大変難しい状況もあるわけです…。」  
と発言した。

- ③ 平成7年12月、JR東労組から旧鉄労系の組合員が脱退し、新たな労働組合JRグリーンユニオンを結成した際、本社のY3人事部長は、「国鉄における荒廃した労使関係に対する厳しい反省の上に立ち、昭和62年4月以降、当社は健全かつ安定した労使関係を確立するため、真剣な努力を重ねてきただけに、今回の事態は誠に遺憾である。」と発言した。

(4) 労働関係業務資料と管理者マニュアル

支社は各現場長に対し、組合のストライキ時等に集会・街宣行動等があった場合、支社総務部勤労課に、電話及び書面で街宣者の氏名、肩書、街宣内容を報告するよう指示している。また、支社が平成7年4月に作成した管理者マニュアルでは、会社用地内及び用地外で街宣活動があった場合、勤労課労働係及び地区総務次長に状況を報告すべき旨等、管理者の対処方について定めている。

4 地域間異動をめぐる状況

(1) 地域間異動制度

ア 目的

地域間異動は、東北・信越地域に勤務する社員を、事業経営の最大の拠点である東京地域の現業機関に異動させ、原則として2年間の勤務を経験の後、異動元の地方機関に復帰させる制度であり、会社は、その目的は、全社的に民間企業にふさわしい人材の育成、東京地域の活力向上、将来的に東北・信越地域をも活性化すること、を旨とすると共に、この施策の実施により、地域的な要員需給の不均衡を解消し、東北・信越地域における余力人員の有効活用を図ることである、としている。

イ 「地域間異動の実施に関する覚書」締結をめぐる協議等

昭和62年11月13日、会社は、地域間異動の実施を各組合（JR東労組、鉄産労、国労等）に提案し、その目的、対象機関、異動期間、実施時期及び異動規模等について説明した。

同年11月の会社・国労（東日本本部）間の団体交渉で、国労は「地域間異動を発令するに当たっては、本人の同意が前提となる」と主張したが、これに対して会社は「人事運用の一環としてこの地域間異動を行うので、個別に本人の同意を得る考えはない」旨回答し、結局、同年12月28日、会社と東日本本部とは、下記のとおり「地域間異動の実施に関する覚書」（以下「覚書」という。）を締結した。

「 地域間異動の実施に関する覚書

全社的に民間企業にふさわしい人材を育成すること、また東京地域の活力向上をめざし将来的に東北等の地域をも活性化する目的の下、協議経過を踏まえ、次のとおり『地域間異動』を

実施していくこととする。

1 異動対象機関

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

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内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」

なお、ここで「協議経過」というのは、前記団体交渉中に、会社から、対象社員は復帰後の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とし、その人選は公正に行うこと、社員の転勤希望を必要に応じて前広に把握すること等の方針が提示されていたことを指す。

ウ 地域間異動の期間更新に関する了解

平成元年11月14日、会社と東日本本部は、地域間異動者の中から東京地域での2年間の異動期間の更新希望が出たため、「原則として2年間」の更新ができる旨の協定を締結した。その後、期間の更新について見直しが行われ、平成3年5月1日、「地域間異動の期間更新に関する了解事項」により、更新期間が「原則として1年間又は2年間」と変更された。

エ 「地域間異動二巡目」の実施

平成7年9月28日、会社と東日本本部は、新たに「地域間需給調整」を主たる目的とした「地域間異動二巡目の実施に関する覚書」を締結した。

(2) 支社における地域間異動の実施

ア 支社の人選基準

地域間異動に関する支社の人選基準は、以下のとおりである。

- ① 原則として51歳以上の社員は除外する。
- ② 地域間異動経験者は除外する。
- ③ 東京勤務経験者（広域異動、広域出向等）は除外する。
- ④ 本人が積極的に希望する場合は、上記にかかわらず、人選の対象とする。
- ⑤ 新規採用者は除外する。
- ⑥ 本人や家族の特別な事情に配慮する。
- ⑦ 出向、派遣、系統間異動未経験者（以下「施策未経験者」という。）を優先的に人選する。

イ 支社の地本に対する説明

会社と東日本本部間で「覚書」が締結され、第1陣の地域間異動を実施するに当たり、昭和63年1月7日、支社は地本に対して、地域間異動の基本的考え方、実施概要、賃金上の取扱い、乗車証の扱い、社

員への周知方等について説明を行い、その後も数回にわたって支社は地本に対して、地域間異動に関する説明を行った。

ウ 実施状況

昭和63年2月1日から平成7年1月20日までに35回の地域間異動が行われたが、平成7年1月20日現在、支社の駅系統社員を中心として1,207人の異動実績があり、このうち779人の地域間異動経験者が支社で勤務し、同日現在364人が東京地域で勤務している。

また、平成8年3月1日現在では、地域間異動二巡目の35人を含めて1,398人の異動実績がある。

5 本件地域間異動

(1) X 1 社員の経歴

ア 同人の職歴は、以下のとおりである。

昭和42年12月	国鉄に採用。湯檜曾駅準職駅務掛
昭和43年3月	水上駅準職駅務掛
昭和45年3月	長岡電務区電信掛、越後湯沢派出所在勤
昭和62年4月	東日本旅客鉄道株式会社に採用。新潟支社総務部経理課情報運用係
平成元年5月	長岡駅営業指導係（開発担当）
平成2年5月	小千谷駅営業指導係
平成4年6月	長岡駅営業指導係（開発担当）
平成4年11月	浦佐駅営業指導係兼務、越後須原駅在勤
平成5年4月	見附駅営業指導係
平成7年1月	東京地域本社横浜駅営業指導係

イ また、同人の組合活動歴は、以下のとおりである

昭和48年6月	国労に加入。支部青年部常任委員
昭和49年	支部青年部長
昭和52年	支部執行委員（教宣担当）
昭和57年	支部長岡情報支区分会委員長
昭和61年	新潟支部情報分会委員長
平成元年10月	支部執行委員（教宣部長）
平成3年11月	支部執行委員（企画・共闘部長）
平成5年11月	支部書記長
平成6年10月	支部執行委員長

X 1 は、支部執行委員及び支部書記長時代を通じて、国鉄の分割・民営化に際して新会社に採用されず、国鉄清算事業団をも解雇された国労組合員の地元会社への復帰を求める、いわゆる「国鉄闘争」を支援する長岡共闘会議の中心的な活動を担うとともに、支部の組合活動に積極的に取り組んできた。また、X 1 は、平成6年10月22日に支部執行委員長に選出され、支部の組合活動を統括する責任者であった。

ウ 次に、X 1 の家庭の状況は、以下のとおりである。

X 1 は、本件発令当時、長岡市内で妻（看護婦）、長女（高校生）、長男（中学生）と同居していた。また、北魚沼郡守門村に両親（父74歳、母79歳）が2人だけで暮らしており、X 1 の姉妹3人はいずれも県外に嫁いだので、長男であるX 1 が両親の世話をしていた。

妻は10年程前、くも膜下出血で倒れたが、5年程前から通院はしていず、現在は看護婦として勤務している病院で月に2、3回の夜勤も行っている。

母親は、高血圧症で、また白内障の治療のため月に2、3回北魚沼郡小出町の眼科医院へ通院している。父親は、平成2年の雪下ろし中に転落して骨折し、月に1、2回長岡市内の病院に通院している。平成7年から8年にかけての冬期は大雪で、守門村の家では7、8回の雪下ろしを余儀なくされ、いずれも近所に委託して処理した。

## (2) 個人面談の状況

### ア 自己申告書の提出

支社では、毎年秋に、健康状態、家族の状況、異動希望等を記載した自己申告書を社員に提出させ、その個人状況を把握している。

### イ 平成5年度の個人面談

平成5年10月ころ、X 1 は自己申告書を提出し、Y 4・見附駅長（当時）と個人面談をした。

### ウ 平成6年度の個人面談

平成6年10月13日、X 1 は、先に提出した自己申告書に基づき、Y 5・見附駅長（以下「Y 5 駅長」という。）と個人面談をした。

Y 5 駅長が自己申告書の記載内容に沿ってX 1 に尋ねたのに対し、X 1 は、家族の状況について、父が、6、7年前、屋根の雪下ろしをしている時に梯子から落ちて腰を傷め、その後遺症で守門村から長岡の中央病院に通院していること、及び母が高血圧である旨を応えた。

また、地域間異動について、Y 5 駅長が「地域間異動に行っていないんだね。」と確認すると、X 1 は「行っていない。しかし、希望はしない。」と答えた。これに対してY 5 駅長は就業規則を示して、「就業規則には、社員はいずれの地域においても勤務しなければならない、とある。」「会社の方針として社員が一度は地域間異動または出向を経験することになっている。」と言ったところ、X 1 は「希望しないが、会社の命であればやむを得ない。」と答えた。

## (3) 本件発令を含む地域間異動の実施

### ア 本社の指示

平成6年11月ころから支社は、平成7年1月20日に発令予定の第35陣の地域間異動の実施準備に入っていたが、平成6年12月15日、本社は支社に対し、異動数（27人）、異動先（東京地域）、業務内容（駅業務20人、直営店舗7人）、発令日（平成7年1月20日）等を示して、人選を指示した。異動数が27人となったのは、地域間異動を終えて復



帰する者と同数を人選することによって異動規模を維持することになってきたことによる。

イ 社員への周知

支社は、前記指示を受け、同年12月15日、全現場長に対し第35陣地域間異動の実施内容の社員周知と候補者の人選を指示した。

Y 5 駅長は、同月20日に書面を業務用掲示板に掲示するとともに、同日から翌21日にかけて点呼の席上で社員に対して上記地域間異動の周知を行った。

ウ 支社における地域間異動対象者の状況

支社では地域間異動に当たって、発令先が駅一般職業務になる場合には発令元でも駅一般職の社員を充てることにしていたが、このような駅の一般職社員のうち、支社の前記人選基準による平成7年1月1日現在の地域間異動の対象者数は、支社で110人、長岡地区で17人、見附駅で3人であった。

また、地域間異動対象者のうち、支社の人選基準で優先的に対象とされる施策未経験者は、上記のうち支社40人、長岡地区5人、見附駅1人であった。なお、施策経験者であっても地域間異動の発令を受ける者がいた。

エ 見附駅からの人選

Y 5 駅長は、平成6年2月に見附駅に赴任し、前任者のY 4 駅長から、支社の地域間異動の人選基準の考え方は、「51歳以上及び新規採用者は除き、地域間異動未経験者の中から人選する」とのを引き続いだ。

見附駅における平成6年10月の社員数は、管理者が4人、一般職社員が6人の計10人であったが、この一般職社員6人のうち地域間異動経験者は2人、地域間異動は未経験であるがその他の施策経験者が2人、地域間異動も施策経験も無い社員が2人（うち1人は平成6年度新規採用社員）であり、X 1 は地域間異動の経験も施策経験もなかった。

平成6年11月ころ、支社は、1月から3月までの地域間異動に関して、Y 5 駅長を含む各現場長と打合せを行った。その際、Y 5 駅長は地域間異動の未経験者はいるかと聞かれて、「おります。」と答え、具体的にX 1 の名前を出した。

平成6年12月21日、支社から「見附駅からも地域間異動の候補者を推薦するように。」との指示を受け、Y 5 駅長は、X 1 を見附駅の候補者として推薦した。

(4) 事前連絡

支社は、平成6年12月26日に人選を終えて、東京地域本社へ支社の異動候補者を連絡し、同月28日に東京地域本社との最終調整を終えて、現場長に異動の決定と本人への事前連絡を指示した。

Y 5 駅長は、平成 7 年 1 月 2 日に、X 1 に対して第 35 陣地域間異動により横浜駅へ転勤になる旨を連絡し、「当駅で地域間異動や出向を経験していないのはあなただけであり、その意味で人選された。」と言ったところ、X 1 は「経験していないのは認めるが、応じられない。」と答えた。

(5) 地本の団体交渉申入れと支社の対応

平成 7 年 1 月 4 日、地本が支社勤務課に X 1 への本件発令の中止を口頭で申し入れ、翌 5 日には地本が支社に対して、「第 35 次地域間異動における X 1 中越支部執行委員長に対する横浜駅への発令を中止すること」を交渉事項とする団体交渉の申入れを行った。

これに対して支社は、「個々人の具体的な人事異動については、簡易苦情処理という制度がある。」、「慣行としても今まで、協約上の団体交渉で、個々人の具体的な人事異動については取り扱ってこなかった。」と説明して、団体交渉を拒んだ。

組合役員の異動及びそれを団体交渉で扱うことに関する会社側の考え方は、組合役員の異動については、事前協議や組合の同意に関する取決めがないので、原則として具体的な配慮をすることはしていない、特に協約上の交渉単位でない支部の役員や分会役員について配慮することはない、というものである。

(6) 事前通知

平成 7 年 1 月 9 日、Y 5 駅長は、支部事務所にいた X 1 に電話で本件発令に関する事前通知を行い、翌 10 日に X 1 に事前通知書を渡した。

(7) 簡易苦情処理会議等

ア 簡易苦情処理会議への申告

平成 7 年 1 月 9 日、X 1 は、同月 20 日に発令される本件地域間異動の事前通知に関して、簡易苦情処理会議に申告をした。

イ 再度の個人面談

同月 10 日、支社からの指示により、Y 5 駅長は X 1 と再度面談をし、X 1 の両親の通院状況、妻の病状及び勤務状況、守門村の家の雪下ろしや日常生活の状況、親元への帰省状況等を聴取した。

ウ 簡易苦情処理会議の状況

同月 13 日、簡易苦情処理会議が開催された会議の出席者は、会社側委員として、Y 6 ・ 人事課長代理及び Y 7 ・ 勤務課長代理、組合側委員として、X 2 ・ 地本書記長及び X 3 ・ 地本業務部長であった。同会議において X 1 の家庭状況について審議されたが、双方の意見は一致せず、支社は、結局事前通知どおり発令することにして、その旨を X 1 に通知した。

エ 再度の団体交渉開催要求

同月 14 日、再度地本から支社に、この件についての団体交渉開催が要求された。同月 17 日及び 18 日、支社は、団体交渉でなく話し合いの

場であれば、これを設ける用意があることを地本に伝えたが、地本は団体交渉の開催を要求して決着がつかず、その後本件審問終結時（平成8年6月17日）現在においても、支社はこの件に関する団体交渉に応じていない。

(8) 本件発令とその後の状況

平成7年1月20日、支社は、駅一般職15人、駅助役2人、びゅうプラザ勤務3人、直営店舗勤務7人の計27人に対して地域間異動の発令をし、X1は東京地域本社横浜駅営業指導係を命じられたので、同日、横浜駅に単身で赴任した。

同年2月9日、申立人らは、X1に対する地域間異動の発令の撤回及び謝罪文の手交・掲示を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(9) 他組合の地域間異動の状況

昭和62年4月1日から平成7年4月1日までの間、支社管内において、国労以外の労働組合の支部執行委員長で地域間異動の対象となったのは、JR東労組所属の社員2人であったが、この2人の所属していた支部は異なっており、しかも、連続ではなく、1人の発令は本件申立て前であり、もう1人の発令は本件申立て後である。

6 本件地域間異動前後の中越支部の状況

(1) 前支部執行委員長の地域間異動と支部の対応

平成5年11月13日の第33回支部定期大会以降、支部執行委員長はX4、書記長はX1であったが、平成6年8月12日、支社は、当時小出駅に勤務していたX4に対し、東京地域本社勤務（新宿駅営業係）を命じる地域間異動の事前通知を行った。

同日、X4は支部執行委員長の任務及び家族の病気を理由に発令の取消しを求めて、簡易苦情処理会議に申告を行い、また、同月20日に、支部は現場長である小出駅長に、新宿駅への異動が不当であるとして、支社に発令の撤回を求めるよう申入れを行ったが、同月25日、地域間異動の発令が実施され、X4は新宿駅へ赴任した。

執行委員長を失った支部では、平成6年10月22日の第34回支部定期大会において、書記長であったX1を執行委員長に、執行委員であったX5を書記長に選出し、「組合の弱体化を狙った機関役員に対する攻撃には第三者機関の活用を含めて闘う」という方針を立てた。

その後、X1の本件地域間異動が発令されたので、支部では2代の執行委員長が5か月の期間で相次いで地域間異動の対象となったことになる。

(2) 支部の活動状況

支部は長岡地区を中心として組織され、長岡運転所分会、南長岡駅分会、長岡施設分会、長岡運輸分会、長岡電気分会、東三条地域分会、柏崎地域分会、上越線運輸分会、南魚沼施設分会の9分会で構成されているが、長岡運転所分会、南長岡駅分会、長岡施設分会、東三条地域分会

を除くと、その殆どが職場単位で1人ないし2人の組合員で構成されている。

支部は職場の労働条件改善を中心に活動しており、最近では長岡運転所の通勤手当問題、越後湯沢駅の超勤改善要求への取組と共に、前記「国鉄闘争」を支援する活動にも重点を置いていた。

(3) 本件地域間異動の支部活動への影響

X 4 執行委員長の地域間異動の後、前記のとおり、支部ではX 1 を執行委員長、X 5 を書記長とする新たな執行部を選出したが、支部の新執行部は、役員の勤務地、勤務種別、居住地、家庭等の事情から、長岡市の支部事務所での日常の組合業務を行うにあたり、少なからぬ困難を伴っていたため、長岡市内に住むX 1 とX 5 に負うところが大きかった。平成7年1月20日付けで行われた本件地域間異動によって支部執行委員長を欠くに至り、支部は日常の諸活動や国鉄闘争支援共闘会議の活動等において大きな影響を受けることになった。

国鉄闘争支援長岡共闘会議は、平成2年の結成以来、X 1 が事務局として活動の中心となっていたが、その異動以来、幹事会が開かれなくなり、定期的、継続的に行われていた街頭宣伝活動も行われなくなった。

また、支部では、X 1 が遠距離配転問題を、X 5 が昇進差別問題を、それぞれ担当して取り組んできたが、X 1 の異動によっていずれの取組もできなくなった。

支部は、執行委員長不在のまま9か月余りを過ごしたが、平成7年10月28日、第35回支部定期大会を開催して、新執行委員長にX 5 を、新書記長にX 6 を選出した。

第4 判断及び法律上の根拠

1 当委員会の判断

(1) 序

会社の就業規則3条2項では、「社員は、会社の命により、会社が事業を運営するいずれの地域の勤務箇所においても勤務しなければならない」と規定され、また、会社と東日本本部が結んだ地域間異動の実施に関する覚書においては、「地域間異動も人事運用の一環であり、会社は、従来の人事異動と同様に本人の個別の同意を得ることなく、原則として2年間の東京地域勤務を命じることができる」旨の合意があることから、会社は社員に対して、業務上の必要性により地域間異動の発令をすることができる。

しかし、このことは、上記のとおり当該人事異動に関する業務上の必要性が存することを前提とするものであって、この業務上の必要性がない場合には、人事権濫用という問題が生じ、更に、会社が行う地域間異動の発令に業務上の必要性が認められる場合であっても、それが当該社員が労働組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことを理由とするものであったり、あるいは労働組合の弱体化を狙ったものである場

合には、その発令は不当労働行為となって、効力を有しない。

そこで、本件の地域間異動がこの制約の枠を踏み越えていないかどうかを検討する必要がある、以下、順次この観点から、本件発令の適法性を判断することとする。

(2) 地域間異動の必要性

まず、会社の地域間異動制度及び本件地域間異動が、会社の主張するとおり、民間企業にふさわしい人材育成、東京地域及び東北・信越地域の職場の活性化という業務上の必要性により行われているものであるかどうかについて検討する。

そこで、第3の4並びに5の(1)及び(3)のうち、地域間異動の必要性及びその実情に関連する部分を見てみると、

- ① 地域間異動は、東北・信越地域に偏在しているとされる会社の余力社員を事業経営の最大の拠点である東京地域において活用する必要があるということを背景にして始められたものであること、
  - ② 本社から各支社への地域間異動者数の割当ては、その支社への復帰者数と同数であること、
  - ③ 支社では、異動先の業務によって人選職種を限定し、駅一般職への異動には駅一般職社員から人選していること、
  - ④ 個々の人選に当たって、その対象となる者を選定するための7項目の基準（第3の4の(2)）が存するが、この基準は、地域間異動の理念であった「民間企業にふさわしい人材の育成」等を積極的に推進するためのものではなく、要するに、地域間異動経験者等を対象外とし、異動未経験者及び施策未経験者を優先的に人選するための基準であること、
  - ⑤ 近時、異動の対象者が少なくなったことから、新たに地域間需給調整を主目的とした地域間異動二巡目が実施されていること、
  - ⑥ X1の地域間異動先での職務は駅の営業職であり、代替性が高いものであること、
- が認められる。

これらの事実から判断すると、現在の地域間異動の実態は、要するに東京地域で不足している人員を東北・信越地域からの異動でまかなうという人員補充策にほかならず、また、これを実行するための支社の人選方法は、本社から指示された員数を確保するため、機械的に基準を当てはめるというものであって、会社が掲げる人材の育成等の目的は既に形骸化していると考えられる。

従って、このような地域間異動にあっては、異動規模が確保されればそれだけで目的を達するのであるから、異動対象者がX1でなければならないという必然性に乏しく、他の社員を人選することも十分可能であったと考えられる。すなわち、X1に対する本件地域間異動は、その必要性に疑問があると言わざるを得ない。

(3) 不利益取扱いの該当性

ア そこで、本件地域間異動がX 1に組合活動上の不利益を与えたかどうかについて検討する。

第3の5の(1)並びに6の(2)及び(3)によれば、

- ① X 1は昭和48年6月に国労に加入して以来、支部青年部長、支部執行委員（教宣部長、企画部長、共闘部長）、支部書記長を経て、平成6年10月に支部執行委員長となり、国鉄闘争支援長岡共闘会議の中心的な活動を担うとともに、職場の労働条件を改善するための活動、特に長岡運転所の通勤手当問題、越後湯沢駅の超過勤務改善問題、遠距離配転問題に取り組んでいたこと、
- ② 支部にあっては、他の支部役員の勤務地、勤務種別、居住地、家庭等の事情から、X 1が支部の日常活動を中心的に担当するなど、文字通り支部の中心となっていたこと、
- ③ しかし、本件地域間異動により支部管外の勤務となったことから、X 1は支部組合員資格を失い、支部執行委員長としての活動の場を奪われるとともに、結成以来関わってきた前記国鉄闘争支援長岡共闘会議の活動をはじめとする日常の組合活動ができなくなったこと、が認められる。

以上の事実からすれば、本件地域間異動の発令によって、X 1が組合活動上の不利益を被ったことは明らかである。

イ 次に、本件地域間異動の発令が、X 1が支部の執行委員長であるが故の不利益取扱いであったかどうかについて検討する。

(ア) 国労は、会社の発足の前後を通じて、いわゆる国鉄の分割・民営化に一貫して反対してきたこと、国労が会社を被申立人として国労組合員の雇用等を求める不当労働行為救済申立てに対してこれまでに合計70件余の救済命令が出されたが、その大部分が再審査事件または行政訴訟事件として係属していること、地本と会社を当事者とする当地方労働委員会の救済命令（新労委昭和62年（不）第3・5号事件）は、現在中央労働委員会で係争中であり、会社は初審命令を履行していないこと、会社内部の社員の昇進に関して東日本本部所属の各地方本部が各地方労働委員会に救済申立てを行っていること、会社では、発足以来一企業一組合の発想が強く、国労を含む一部の組合に対する会社幹部の批判、非難の発言が相次いでいることは前記のとおりであって、これからすれば、申立人と被申立人の間には厳しい対立関係があるものと認められる。

(イ) また、会社の労働関係業務資料と管理者マニュアルによれば、会社は、組合活動に関して現場長へ度々指示を与え、街宣活動があった場合等には行為者の氏名や組合役員名等を支社に報告させるなどしているものであって、これらからすれば、支社は組合の活動状況に深い関心を有し、詳細な事実についてまでその把握に努めていたこ

とが明らかである。

- (ウ) 本件では、支社が、X 1 の地域間異動の発令に際して、X 1 が支部の執行委員長であったことを知っていたかどうかの一つの争点となっているが、以下の事実からすれば、支社は当然これを知っていたものと推認される。すなわち、
- ① 前記のとおり、会社・国労間の厳しい対立関係により、会社は組合の動向に関しては、執行部人事を含めて重大な関心を有して注視していたものであり、またそのことは対立関係にある労使関係を有する組織体の管理者としてむしろ当然のことであること、
  - ② これも前記のとおり、会社は組合の活動状況を把握するため、各現場長を通じて常に具体的な情報の収集に努めていたこと、
  - ③ 支部の前執行委員長 X 4 の地域間異動によってその執行委員長が欠けたあと、会社はその後任者に大きな関心を寄せていたと考えられること、
  - ④ X 4 の異動時である平成 6 年 8 月当時、会社は X 1 が支部の書記長であることを承知していたが、X 4 の異動後、その X 1 が支部の中心的な役割を担うであろうことは会社にとって容易に推認されたこと、
  - ⑤ 見附駅の Y 5 駅長は、X 1 にかかってくる組合からの電話を取り次いだことが何度かあったが、X 1 と駅長の席は近接しており、容易に会話の内容を把握できる状態であったこと（証人 X 1 の証言）、
  - ⑥ 平成 6 年 12 月 13 日、X 1 から支部組合員が、国鉄闘争支援長岡共闘会議の活動の一環として、長岡駅西口広場で街頭宣伝活動を行っていたところ、Y 8 ・長岡地区次長（総務）ら数人が来て、最初に、「いま、中越支部の委員長は誰がやっているのだ。」と尋ね、これに対し、X 1 は、「私が、X 4 前委員長の後を受けて、現在、支部の委員長をやっている。この宣伝行動の責任者である。」と答えたこと（証人 X 1 の証言）、
- などである。

以上によれば、会社は、転出した X 4 の後任として X 1 が支部の執行委員長に就任したことを、遅くとも平成 6 年 12 月 13 日までは知っていたと見るのが相当である。

- (エ) 本件地域間異動発令が X 1 に組合活動上の不利益を与えたことは前記アのとおりであるが、その背景については、(ア)から(ウ)までの事情の他、2 代の執行委員長が相次いで地域間異動の対象となったことと、後記判断のとおり、本件発令が明白な支配介入であったことを考え合わせれば、これが X 1 の支部執行委員長たる立場と無関係になされたものとするのは困難であり、これは X 1 が会社と対立する組合の支部執行委員長として、中心的な組合活動をしてきたこと

を嫌悪し、その故をもってなされたものであると解される。

(4) 支配介入の該当性

次に、本件地域間異動の発令が、組合運営への支配介入に当たるかどうかについて検討する。

ア 既に認定のとおり、組合と会社は対立関係にあったものである。

イ 支部の前執行委員長であったX4は、委員長に就任して9か月後に地域間異動の対象となったのであるが、X1も本件発令の3か月足らず前にX4の後任として支部執行委員長に選出されたばかりであったから、僅か5か月で同一支部の執行委員長が連続して異動させられたことになる。支社の他の労働組合には、このように同一支部の執行委員長が連続して地域間異動の発令を受けた例がない。

ウ また、既に認定したとおり、支部の中心的な活動家であり、支部執行委員長であったX1が、本件発令によって、支部管外の、しかも県外に異動させられたことにより、支部の活動が停滞し、その機能が低下した。そして、そのようなことは本件発令当時、会社にとって容易に予見できたことである。

エ 会社は、労働協約に基づき、本件事前通知に関する簡易苦情処理会議を開催して処理したと主張するが、簡易苦情処理会議は、労使が合意しなければ発令の撤回にはならない制度であって、団体交渉には該当しないし、また会社発足以来、支社では、平成7年9月11日までの間に、国労組合員から90件、その他の労働組合員から約10件の簡易苦情処理の申告があったが、簡易苦情処理会議で発令が撤回された例はない（証人Z1の証言）。

更に、地本が、せめて支部執行委員長職の任期満了まで待つて欲しいと希望して、本件発令の撤回に関する団体交渉を申し入れたにも拘わらず、支社は、たとえ支部執行委員長であっても個々の人事運用に関する事項は団体交渉事項ではないとして、これを拒み（証人X1及び同Z2の証言）、結審時現在まで団体交渉に応じていない。

オ そうであれば、本件発令は、会社と対立関係にあった組合の支部執行委員長を連続的に地域間異動の対象とすることで、支部組合員が精神的に動揺し支部機能が弱体化することを知りながらなされたものであると見ることができるから、これは取りも直さず組合運営に対する支配介入と言うべきである。

(5) 小 括

以上の事実及び判断を総合すると、本件発令は、申立人ら組合を嫌悪していた会社が、本件地域間異動によって必ずしも異動の必要性の十分でないX1を支社管外に排除し、これまでの同人の組合活動の場であった支部における組合活動の機会を失わせる不利益を生じせしめるとともに、組合員の動揺を招き、組合の団結力を弱めるなどの支配介入をしたものと判断される。



(6) 会社の反論に対する判断

ア 本件に関して、会社は、地域間異動には合理的な人選基準があり、その基準に該当する者の中から残り少ない状況で公平に人選したものであって、公正な人事と組合活動の自主性の尊重の観点からして、組合役員であることについては配慮していない、と主張する。

会社においては、発足当初から相当の余力社員が地域的に偏在し、その経営基盤確立のために、余力社員の効率的活用や、地域間異動等による社員の適正配置を実施しなければならない事情のあることは理解できるところである。

しかしながら、まず会社のいう人選の公平さというのは、前記のとおり機械的な公平に終始しているのみであって、業務上の必要性が甚だ疑問であるにもかかわらず、ただ順番で、それぞれ特別な事情を負っている人を動かすということ、特に日常社員に接している管理者が、就業規則を突き付けて異動を迫るなどということは、余りにも人を動かすということに対する配慮が欠けた行為であると言わざるを得ない。会社には民間企業にふさわしい人材や、復帰後の職場でリーダーシップを発揮できる社員を育成し、東京地域の活力向上を図るという地域間異動の理念に立ち返り、それに相応した合理的かつ妥当な人選が望まれるものであって、これからすれば社員の大部分が既に地域間異動を経験しているとしても、地域間異動を経験しない社員が存在してはならないということにはならないのである。

イ また会社は、組合役員であることを配慮することは適正、公平な人事異動の妨げになるとも主張する。

これは、一般論としては正当な点を含むのであるが、支社の地域間異動に関する人選基準においては「本人や家族の特別な事情に配慮する」という項目があり、また毎年社員から自己申告書を徴していることは既に認定したとおりであって、このことが示すとおり、人事を行うに際して当該社員のさまざまな事情を考慮しなければならないものであることは当然のことである。その「特別な事情」の中には当該社員が組合の役員であるということも含まれるべきであって、家庭の事情で異動に応じ難い社員があり得ると同様、組合の都合で異動に応じ難い社員があり得ることも当然考えられる。

もともと、常に組合役員を異動させることができない、ということではない。しかし、本件の場合には、支部の前執行委員長を5か月前に異動させたばかりであって、前記のとおり会社はX1が後任の支部執行委員長であることを知っていたのであるから、ここで後任の委員長を異動の対象とすれば、組合の運営に甚大な影響を及ぼすことは当然であって、ここに何らかの配慮が必要と考えるのが常識である。他方、ここで何らの配慮もなく、また組合の団体交渉の申入れも拒んで、異動の発令を敢えて強行するということは、当該発令が、その社員の

組合活動を嫌悪し、また組合員の動揺、組合の団結力の弱体化を狙ったものであることをたやすく推認させることになる。その上ここに、会社の各組合に対する対応には明白な差異が存し、その中で国労に対する対応は特に厳しいものであったという事情を考え合わせれば、本件発令は、平等な人選に名を籍りた不当労働行為に該当すると言わざるを得ないものである。

会社の主張は、いずれも採用することができない。

(7) 結 論

以上のとおり、X 1 に対する本件地域間異動の発令は、労働組合法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するので、主文 1 項のとおり命令することとした。

なお組合は、謝罪文の手交と掲示を求めているが、本件に現れた一切の事情を考慮した結果、申立人らに対する救済は主文 1 項で足りると判断されるので、謝罪文の手交と掲示は命じないこととした。

2 法律上の根拠

よって、労働組合法 27 条及び労働委員会規則 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成 8 年 8 月 23 日

新潟県地方労働委員会

会長 平沢 啓吉 ㊟