

千葉、平5不5、平10.6.24

命 令 書

申立人 国鉄千葉動力車労働組合

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別紙目録記載の申立人所属組合員に対する同目録記載日付の各配置転換命令を取り消し、同人らを原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、被申立人習志野運輸区から申立人所属組合員を正当な理由なく配置転換させることにより、申立人津田沼支部の運営に支配介入してはならない。

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」という。）が、国鉄千葉動力車労働組合（以下「申立人」という。）に所属する運転士を、平成3年3月、同4年10月及び同5年4月と3回にわたって会社の習志野運輸区から他の現業機関へ配置転換したことが、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して、配置転換命令を取り消し原職に復帰させること及び習志野運輸区から申立人組合員を排除しようとする不当労働行為をしてはならないとの救済を求め、申し立てたものである。

なお、平成3年3月及び同4年10月の配置転換については、配置転換の日から1年を経過しており、労働組合法第27条第2項に該当するとして救済申立てを取り下げている。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法並びに旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律に基づいて設立され、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）から関東、東北地域を中心とする旅客輸送事業等を承継した株式会社であり、肩書地に本社を置いており、本件申立時の社員数は約83,000名である。会社の千葉支社（以下「千葉支社」という。）は、主として国鉄千葉鉄道管理局（以下「千葉局」という。）が所管していた業務等を受け持っている。会社には、国鉄当時、総武緩行線の運転及び検査・修繕を担当する津田沼電車区があったが、昭和61年9月の京葉線部分開業に伴い、津田沼電車区は、総武緩行線・京葉線車両の検査・修繕を担当する習志野電車区と、総武緩行線の運転を担当する津田沼運転区に組織変更された。また、津田沼運転区には新習志野

派出所が設置され、この新習志野派出所は会社発足後の昭和63年12月の京葉線暫定開業の際には京葉運輸区となり、京葉線の運転・車掌業務を担当することとなった。その後、平成2年3月の京葉線全線開業に伴い、習志野電車区における京葉線車両の検査、修繕業務を移管した京葉電車区が設置され、平成3年3月には、津田沼車掌区の車掌業務の一部と津田沼運転区を合わせた習志野運輸区が設置された。この習志野運輸区は総武緩行線の運転と車掌業務を担当している。

なお、総武緩行線の運行については、習志野運輸区以外に東京地域本社管内の中野電車区が担当している。

また、千葉支社の運転士が関係する職場には、千葉運転区、館山運転区、勝浦運転区等がある。

- (2) 申立人は、昭和62年3月31日までは国鉄の、同年4月1日以降は会社及び申立外日本貨物鉄道株式会社の職員等のうち、千葉局管内の動力車に関係す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国鉄動力車労働組合総連合を組織しており、本件申立時の組合員数は約750名である。下部組織として13の支部があるが、津田沼支部は、習志野運輸区と習志野電車区に所属する申立人組合員で組織された支部(以下「津田沼支部」という。)である。津田沼支部には運転士から成る乗務員分科会と検査・修繕の担当者等(以下「検修担当者」という。)から成る検修分科会がある。
- (3) 別紙目録記載の申立外A、B、C、D及びEは、いずれも申立人の組合員であり、津田沼支部の役員を務めてきた。
- (4) 会社には申立人のほかに、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「JR総連」という。なお、平成元年6月の略称改称までは「鉄道労連」という。)所属の東日本旅客鉄道労働組合(以下「東労組」という。なお、平成元年6月の略称改称までは「東鉄労」という。)、国鉄労働組合(以下「国労」という。)所属の国労東日本本部及び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。)等の労働組合がある。

2 労使関係

- (1) 昭和62年4月1日、国鉄は分割・民営化されたが、全国で約7,000名の職員が、国鉄を承継した6旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社等に採用されなかった。千葉局管内では不採用となった12名全員が申立人組合員(うち津田沼支部1名)であった。この不採用に関して、不当労働行為であるとして平成2年2月28日に当地労委から救済命令が発せられている。(昭和63年(不)第7号及び第8号併合事件)
- (2) 会社は、昭和62年4月に12名、同年5月に22名(うち津田沼支部8名)、同年6月に4名(うち津田沼支部1名)及び同年7月に23名の申立人組合員である運転士を駅や直営売店へ配置転換した。さらに同年7月に5名の申立人組合員(うち津田沼支部2名)である運転士を貨車解体作業

- 職場へ配置転換した。これらについて、会社は「団体交渉事項でない」として、同年8月17日まで申立人との団体交渉を拒否した。
- (3) 昭和63年4月、会社は運転職場から直営売店等へ40名の社員を配置転換したが、32名が申立人組合員であり、20名（津田沼支部4名全員役員）が申立人組合の役員であった。また、会社は従来、兼務で発令していたが、このときから兼務発令でなくなり、本来業務の職名を外すようになった。
 - (4) 昭和63年4月、2年間の出向を終えて、元の職場へ復帰予定の申立人組合員に対して、千葉支社車務課長らが、組合脱退を懲慥したことが不当労働行為であるとして、平成2年6月20日に当地労委から救済命令が出されている。（昭和63年（不）第11号事件）
 - (5) 昭和63年9月、京葉運輸区の設置に向けて、21名（うち鉄道労連9名、鉄産労5名、東鉄労4名、国労2名、無所属1名）の運転士が配置転換されたが、この中には申立人組合員は一人も含まれていなかった。
 - (6) 昭和62年4月1日の国鉄の分割・民営化に際して、会社がそれまで申立人に認めていた組合掲示板、会社施設の利用及び団体交渉時の賃金支払等の便宜供与を認めなくなったことが不当労働行為であるとして、平成9年2月20日に当地労委から救済命令が出されている。（平成2年（不）第2号事件）
 - (7) 会社が、平成元年11月30日付の運転士発令にあたり、申立人組合員を差別したことが不当労働行為であるとして、平成5年6月3日に当地労委から救済命令が出されている。なお、この命令の中で、申立人組合員に対して車掌試験を受けさせないという不利益取扱いが認定されている。（平成2年（不）第4号事件）
 - (8) 申立人は、平成2年3月19日から21日までのストライキを予定していたが、半日繰り上げてストライキに突入した。会社はストライキに参加した申立人組合員に対して、出勤停止2名を含む141名の処分を行った。このストライキに際して、組合役員の入構を妨害するとともに、ストライキ参加組合員に不利益な勤務取扱いをしたことが不当労働行為であるとして、平成8年4月17日に当地労委から救済命令が出されている。（平成2年（不）第3号事件）
 - (9) 平成元年12月、同2年1月及び同年3月のストライキ時に、会社がJR総連の組合員等に褒賞金を支払ったことが不当労働行為であるとして、平成5年3月30日に当地労委から救済命令が出されている。（平成2年（不）第7号事件）
 - (10) 申立人は、平成3年3月のダイヤ改正に関する問題について団体交渉による解決を求めてきたが、会社に誠意がみられないとして、同年2月25日正午から12時間のストライキを決行した。
- 3 業務移管について
- (1) 昭和61年3月のダイヤ改正により、千葉局が担当していた運転業務の

うち総武緩行線、総武快速線及び成田線（成田駅～我孫子駅）に係る延べ約7,000キロメートルの運転業務が、東京南鉄道管理局、東京西鉄道管理局及び東京北鉄道管理局（以下「東京3局」という。）に移管された。

この運転業務の移管（以下「業務移管」という。）により、津田沼電車区から総武緩行線に係る延べ約2,000キロメートルの運転業務が中野電車区に移管され、総武緩行線の業務量比率は津田沼電車区65対中野電車区35から、津田沼電車区53対中野電車区47となった。この移管により、津田沼電車区では29名の運転士が削減された。

(2) 昭和61年11月のダイヤ改正において総武緩行線、総武快速線及び成田線（成田駅～我孫子駅）に係る延べ約8,800キロメートルの運転業務が東京3局に移管された。津田沼電車区からは総武緩行線に係る延べ約4,100キロメートルの運転業務が中野電車区に移管され、業務量比率は津田沼電車区34対中野電車区66となった。この移管により津田沼電車区では47名の運転士が削減された。

(3) 平成3年3月のダイヤ改正により、会社は延べ約4,400キロメートルの運転業務を千葉支社から東京地域本社に移管した。うち、総武緩行線は延べ約3,200キロメートルの運転業務が中野電車区に移管され、津田沼電車区と中野電車区の業務量比率は20対80となった。この移管により、津田沼運転区運転士は34名削減となった。なお、このダイヤ改正の際、東京地域本社から千葉支社を除く各支社に対して、延べ1,830キロメートルの運転業務が移管された。

この当時、千葉支社は申立人との団体交渉の場では、業務移管の理由について、千葉支社の重点が業務核都市圏に移ったためというのみであり、業務移管は余力人員の偏在を解消して業務量の平準化を図るために行うものであるということについては、一切言及していなかった。

4 運輸区設置について

平成3年1月上旬、津田沼運転区の施設で、車掌が使用するさまざまな設備を設置する工事が始まったので、申立人は、平成3年1月10日の団体交渉で、千葉支社に対して説明を求めたが、同年1月22日の団体交渉まで説明がなかった。

平成3年3月、会社は津田沼運転区を廃止して習志野運輸区を設置した。

5 配置転換について

(1) 平成3年3月16日、習志野運輸区から運転士29名が配置転換された（以下「平成3年3月の配置転換」という。）が、うち20名が申立人組合員であり、その中には津田沼支部の支部長F、同副支部長G、同執行委員H、同I及び同会計監査Jの計5名の支部役員が含まれていた。Fは前年12月に支部長に選出されたばかりであった。この配置転換は、平成3年3月のダイヤ改正及び業務移管により、習志野運輸区に運転士34名の過剰人員が生じたことから行われたものである。この配置転換で習志野運輸区の申立人所属の運転士は35名から15名に減少した。なお、検修担当者

も含めた津田沼支部全体の申立人組合員は、46名から27名となった。

総武緩行線では、夜間、千葉方面からのお茶の水駅止まりの電車折り返しで、電車をいったん新宿方面に引き揚げて、停車ホームを移行する交番という作業（以下「交番」という。）を行うが、交番を行う者が休暇を取れば、別の者が交代して行うものである。配置転換された者の中には交番経験者の申立人組合員のKが含まれていた。

- (2) 平成4年10月15日、会社は京葉運輸区から4名の車掌経験運転士を習志野運輸区に配置転換した。これに伴い、過剰人員となった4名の運転士を習志野運輸区から千葉運転区へ配置転換した（以下「平成4年10月の配置転換」という。）が、うち3名が申立人組合員であり、2名は津田沼支部副支部長Lと同副乗務員分科会長Mであった。なお、京葉運輸区から習志野運輸区へ配置転換された4名の運転士は全員JR総連の組合員であった。また、当時、習志野運輸区には車掌経験を有する運転士は一人もいなかった。この配置転換により、習志野運輸区の申立人所属運転士は15名から12名に減少した。また、検修担当者も含めた津田沼支部全体の申立人組合員は、27名から21名となった。

今回配置転換された者の中には、指導操縦者は一人も含まれていなかった。なお、指導操縦者は、運転士見習の技能講習の指導にあたる者であり、会社が指定するものであるが、申立人組合員で指導操縦者に指定された者は一人もいなかった。

- (3) 平成5年4月27日、会社は習志野運輸区で養成した運転士8名を習志野運輸区に配属した。これに伴い、過剰人員となった7名の運転士を習志野運輸区から配置転換した（以下「平成5年4月の配置転換」という。）が、うち5名が津田沼支部役員であり、支部長A及び乗務員分科会長Bが千葉運転区に、副支部長C、執行委員D及び同Eが京葉運輸区にそれぞれ配置転換となった。この配置転換により、習志野運輸区の申立人所属運転士は11名から6名に減少した。なお、検修担当者も含めた津田沼支部全体の申立人組合員は21名から17名となった。

会社は、本配置転換において、新人運転士を習志野運輸区に配属したが、申立人組合員には、運転士資格を有し、かつ運転業務に就いていた者で運転業務以外の職場に配置転換になったままの者が多数存在していた。

- (4) 平成6年5月、習志野運輸区から千葉運転区に4名の運転士が配置転換になったが、うち2名は在職期間が1年2か月ほどであった。この2名はいずれも東労組組合員であった。

6 配置転換の結果

平成3年3月から平成5年4月の配置転換により、津田沼支部全体の申立人組合員は、46名から17名となった。なお、津田沼支部所属の運転士は、35名から6名となっている。

平成3年3月から平成5年4月までの約2年間に、習志野運輸区から配

置換となった運転士40名中27名が申立人組合員であり、このうち11名が支部三役、同執行委員及び同乗務員分科会の三役であった。

第3 判断

1 申立人主張要旨

(1) 配置転換の業務上の必要性について

ア 会社は、平成3年3月の配置転換は、同年同月の業務移管に伴い運転士に過剰人員が生じたことによるものであり、業務移管は余力人員の偏在を解消し、業務量の平準化を図るために行ったものであると主張するが、平成3年当時は業務量の平準化については、申立人に一切説明していない。しかも、千葉支社から東京地域本社への業務移管は約4,400キロメートルであるのに対して、東京地域本社から千葉支社を除く各支社への業務移管は、約1,800キロメートルにすぎず平準化になっていない。

また、都市手当は中野電車区勤務では15パーセントであるのに対し、習志野運輸区勤務では10パーセントであり、習志野運輸区で同じ仕事をしたほうが経費はかからない。さらに業務移管により泊まり勤務や朝の乗り出し等運転士の負担が増える。習志野運輸区の運転士の過剰人員は業務移管によって作り出されたものであり、業務移管は組合活動に重大な支障を生じさせようとする反組合的意図によるものである。

イ 会社は、平成4年10月の配置転換は、習志野運輸区には車掌経験をした運転士がいなかったため、京葉運輸区の同年の夏季輸送終了後の過剰人員である車掌経験運転士を配置転換したものであると主張するが、館山運輸区等、ほとんど申立人組合員だけの職場には車掌経験運転士が配置されていない。車掌経験のある運転士はほとんどJR総連組合員であり、採用後数年しか経っていない若い職員なので、そのような職場に配置されると、申立人に入ってしまうおそれがあると会社は危惧しており、そのような職場には車掌を経験した運転士を配置していないのであるから、車掌を経験した運転士がいることが職場の活性化になるという会社の主張は筋の通らないものである。

会社は、運転士に営業感覚を植えつけ、車掌に運転士資格取得の意欲を高める必要がある旨主張するが、運転士にとって運転の次に重要なことは、検修担当者との関係や、車両故障時の応急処置を施す技術力なのであり、営業感覚を第一に優先する会社主張は容認できない。

車掌に運転士資格取得の意欲を高める必要があるとの点については、車掌経験のある運転士を送り込むことが、何故車掌に運転士資格取得の意欲を高めることになるのか、具体的内容が明らかでなく、会社主張に理由はない。

営業感覚のある運転士を登用したいのであれば、会社には、運転士資格を有し、運転経験もあり、かつ運転職場を希望しながら要員需給の関係で長期間運転職場を外されている者が多数いるのであるから、

この中から運転士として登用すればよい。

ウ 平成5年4月の配置転換は習志野運輸区で運転士見習の技能講習を行い、習志野運輸区に運転士として発令したことに伴う過剰人員の配置転換であるが、そもそも技能講習をなぜ習志野運輸区で実施しなければならないか明らかでない。過剰人員を発生させ、申立人組合員を配置転換する不当労働行為意思によるものである。

申立人組合員で運転経験を有する者、もしくは運転士資格を有し、長期間運転士に発令されないでいる者が多数いるにもかかわらず、それらの者を運転士に発令せずに、新しい採用者を運転士見習として訓練し、運転士資格を取得するやいなや運転士として登用することは明らかかな不当労働行為である。運転士に発令されないのは要員需給の関係からというのが、そもそもの理由であったから、足りなければ、それらの者から運転士に発令すべきである。

会社は、運転士にも営業感覚を求めているが、運転職場から外されている者は、多くが駅の売店等の営業に携わっている。それにもかかわらず、それらの者を運転士として発令せずに、まったく新しい者を登用していること自身が不当労働行為である。

(2) 配置転換の人選基準について

ア 平成3年3月の配置転換では、会社は、配置転換先で113系車両を使用しているので、113系車両の運転経験のあるものを配置転換の対象にしたと主張するが、何の根拠もない。総武快速線で使用されている白と青の車両(113系)と総武緩行線で使用されている黄色の車両(103系)は、いずれも「旧世代車両」であり、基本構造や運転操作の方法に何の差もなく、特別の教育、訓練は不要である。むしろ「旧世代車両」から、総武線の4ドア快速等の「新世代車両」に替わる場合、教育、訓練が必要であるが、それも1日だけしか行われていないというのが現実である。

会社は、交番のできる者は限定されているので、配置転換の対象から除外したと主張するが、交番は特殊な技術を要するものではなく、合理的な基準とはいえない。交番を行う者が休暇を取れば別の人とその交代をするし、交代は当然できるものであって、配置転換の対象から敢えて外すほどの必要性のあるものではない。仮に当該人選基準が正当であったとしても、本件配置転換の対象となった申立人組合員のKは、交番経験者である。その後の配置転換でも交番経験者が、習志野運輸区から配置転換されている。このような事実からも当該人選基準は無意味で根拠の薄いものであり、その場だけの説明にすぎないものである。

会社は、被配置転換者の通勤時間が長くなならないよう配慮したと主張するが、通勤時間の基準を会社が取り上げたのは、本件配置転換のときだけである。

イ 平成4年10月及び同5年4月の配置転換では、会社は、職場活性化のため習志野運輸区に長期間在職していた者を対象にしたと主張するが、同3年3月の配置転換時にはまったく基準とされていない。しかも、同じ習志野運輸区において、同6年5月に行われた4名の配置転換の際は、在職期間はまったく考慮されず、1年くらいで配置転換された者もいる。このとき配置転換された者は全員JR総連組合員である。

会社は、指導操縦者を人選の対象から除外したと主張するが、申立人組合員で指導操縦者に指定された者は一人もいない。在職期間、年齢等から考えて、指導操縦者となるべき者が指定されていないのは、申立人に所属しているという理由以外考えられず、指定する段階で所属組合による差別が行われている。申立人組合員を指導操縦者に指定しないでにおいて、指導操縦者でない者を人選基準にすれば、必然的に申立人組合員のみが該当することになり、差別的取扱いを是認し、更なる差別的取扱いを拡大しようとする極めて不合理なものである。

(3) 配置転換の結果と影響について

平成3年3月の配置転換では、習志野運輸区から業務移管による過剰人員29名を配置転換したが、うち20名が申立人組合員であり、しかも5名は支部役員であった。この配置転換により、習志野運輸区の申立人所属運転士は35名から15名に減少した。

平成4年10月の配置転換では、習志野運輸区から配置転換された者4名中3名が申立人組合員であり、うち2名は支部役員であった。

平成5年4月の配置転換では、習志野運輸区から配置転換された者7名中5名が申立人組合員であり、しかも、5名全員が支部役員である。

会社は、平成5年4月の配置転換では、配置転換された者に不利益はないと主張するが、通勤時間が長くなった者がおり、不利益を被っている。

組合活動は数の力であるとともに、職場での日常活動が基本である。習志野運輸区の運転士である申立人組合員は、昭和61年3月の85名が平成5年5月には6名となっている。しかも配置転換された者の大部分は支部役員である。

平成3年3月の配置転換では、Fは前年12月に支部長に選出されたばかりであり、他4名の支部役員らとともに配置転換されたことにより、津田沼支部の活動に重大な支障を生じている。平成5年4月の配置転換では11名の組合員のうち5名が配置転換されたが、全員が支部役員であり、組合支部は壊滅状態に追い込まれて支部活動は極めて困難になっている。

支部の組合員数が極めて少数化されることになれば、支部としての独自の活動の余地がなくなることは明らかである。出勤時間、休日等が全く異なる勤務形態から考えても、支部執行委員会や職場集会の開催等、

組合員が集まって議論をする場を設定することがほとんど不可能になる。地区労等地域での活動が不可能になること、財政運営が困難になること並びにサークル協活動及び家族会活動などが不可能となること等、影響は支部活動の全領域に及ぶものである。

極めて短い期間のうちに支部の中心的役員が次々と配置転換されることによって、支部運営の引き継ぎや支部役員の選出が困難となり、役員経験のない者が支部三役等に就任せざるを得ず、支部活動に停滞が生じる。

会社は、本件配置転換は運転職場以外への配置転換ではなく、配置転換の結果、申立人組合員が増えている職場もあるのだから、申立人全体としては組合活動への影響はないはずである旨主張するが、極めて形式的な牽強付会の説である。

会社が、総武緩行線及び総武快速線の業務移管や、京葉線の運行を担当する京葉運輸区から申立人組合員や国労組合員の排除を図る、いわゆる「聖域化」により業務の効率的な運営を損なってまでも、首都圏最大の動脈線区から申立人の影響力を排除するという施策を、何よりもまして優先させてきたこと自体、申立人を「争議行為などに際し、ローカル線にしか影響力を持たない組合」とすることによって、申立人の会社に対する影響力を減殺し、申立人を弱体化する意図を持って行われているものであることは明らかである。

2 被申立人主張要旨

(1) 配置転換の業務上の必要性について

ア 平成3年3月の配置転換は、ダイヤ改正により生じた千葉支社の業務量の増大に対応するため、総武緩行線の乗務行路を東京地域本社に移管し、それによって生ずる余力人員を、業務量の増大した他の現業運転機関に配置するために行われたものである。

会社の運転士の需給は、盛岡支社、秋田支社、新潟支社、長野支社及び東北地域本社では余力があるうえ、盛岡、秋田、新潟及び長野の各支社は、利用客の減少に伴い列車を削減する方向にあり、更に余力が増える状況にあった。そこでダイヤ改正にあたり、各支社等の担当する列車を持ち替える方法により、業務量の平準化を図ることとした。

千葉支社と東京地域本社間で、運転業務の持ち合いをしている線区に総武緩行線、総武快速線及び京葉線があり、総武快速線と京葉線は東京地域本社のうちの東京電車区が受け持っているが、今回のダイヤ改正で新たに約3,700キロメートルの運転業務を同電車区が受け持つことになり、これ以上、同電車区に負担をかけることはできないので、総武緩行線の約3,200キロメートルの運転業務を中野電車区に移管することとしたものであり、その結果、習志野運輸区に29名の過剰人員が生じたものである。

イ 平成4年10月の配置転換は、夏季に輸送需要の増大する京葉線を担当

当する京葉運輸区において、夏季需要を終えたことから生じた8名の過剰人員のうち、車掌経験を有する4名を習志野運輸区に配置転換し、その結果同区に生じた4名の過剰人員を千葉運輸区に配置転換したものである。会社は運転士であっても営業感覚を持つことが必要であるとの考えから、原則として車掌を経験させたいうえで運転士とする方針であり、当時、習志野運輸区には一人も車掌経験者がいない状況にあったため、本件配置転換を行ったものである。

ウ 会社では、運転士は技能講習を受けた現業機関の運転士として発令されるのが通例であり、平成5年4月の配置転換は習志野運輸区で技能講習を受けた8名の運転士見習が、同5年3月15日付で同区の運転士として発令されたことから、8名の余力を生じたが、1名の出向が予定されていたため、7名を他の現業機関に配置転換したものである。会社は、安全安定輸送の確保及び関係対応等の必要から運転士と車掌のコミュニケーションを良好に保持することが必要であること、効率的な管理ができること、並びに運転士の営業意識の向上という点からしても両者を同一の現業機関に所属させることが望ましいことから運輸区設置を推進してきた。運輸区は望ましい現業機関として位置付けられ、全社的に推進してきたのであるから、千葉支社としては技能講習を運輸区で行うことが望ましいとして、運輸区を運転士の養成区として位置付けた。

京葉運輸区が運行を担当している京葉線及び習志野運輸区が運行を担当している総武緩行線は、いずれも運行形態が比較的単純であり、かつ踏切がほとんどないので、運転士見習が技能を修得する場としてふさわしい線区である。このような観点から運転士見習の技能講習を、京葉運輸区と習志野運輸区で実施してきたものである。

習志野運輸区は平成3年発足当初、車掌経験のある運転士がほとんどいない状況であったので、運転士の養成を京葉運輸区から習志野運輸区に切り替え、習志野運輸区で養成した運転士を同区に発令することにより、習志野運輸区の運転士のうち、車掌経験を有する運転士の割合を漸次増やしてゆくこととした。運転士の需給そのものは余力があるにもかかわらず、敢えて新人の運転士を発令しているのは、車掌の経験をした者を運転士に発令するという明確な昇進基準に基づいて、若い社員の昇進意欲の高揚を図るという趣旨から行っているものである。

(2) 配置転換の人選基準について

ア 平成3年3月の配置転換は、会社では最大規模のダイヤ改正に伴って行われたものであり、いかにスムーズに新輸送体制に移行するかが重要課題であった。

本件配置転換の人選にあたっては、配置転換される運転士の負担を軽くして、不慣れな線区に替わっても事故を起こさないよう配慮する

必要があった。配置転換先では113系車両を使用しているため、113系車両の運転経験のある者を配置転換の対象にした。

運転士になるためには運転適性検査に合格しなければならないが、ぎりぎりでも運転適性検査に合格した者は、運転取扱上のミスを犯しやすい可能性がある。そのような運転士を運適要注者と呼んでいるが、新輸送体制へのスムーズな移行を確保するために運適要注者を本件配置転換の対象から除外した。

総武緩行線では交番作業があるが、交番のできる者は限定されているため、配置転換の対象から除外した。

また、配置転換前と比較して、配置転換後の通勤時間が長くないよう配慮して人選した。

イ 平成4年10月及び同5年4月の配置転換は、職場の活性化を図るため、津田沼運転区時代を含め習志野運輸区に長期間在籍している者を配置転換の対象とした。

習志野運輸区は運転士の養成区としての位置付けをされているので、指導操縦者を人選の対象から除外した。

会社では、社員が55才になると原則として出向させていたので、50才以上の者を人選の対象から除外した。

(3) 配置転換の結果と影響について

本件救済対象者5名は平成5年4月の配置転換後も運転士であることに変わりなく、賃金及び諸手当も従来どおりであり、配置転換後の通勤についても近時の千葉県の通勤事情からすれば、いずれも近距離通勤といってよく、本件配置転換により何ら不利益を被っていない。

会社では、団体交渉等申立人の対外的活動はもっぱら千葉支社と申立人本部間で行われ、職場での協議は行われていない。したがって、申立人津田沼支部がその職場特有の問題に関して、会社に申し入れを行うような場合には、役員7～8名が常駐している申立人本部を通して千葉支社に交渉の申し入れを行うことになるのであるから、本件配置転換により、津田沼支部の組合員が減少しても、それによって会社との団体交渉等申立人の対外的活動が損なわれることはあり得ない。

内部的活動については、申立人の支部は13あって、千葉支社の現業機関に対応する形で置かれているが、労働組合の組織として必ずそのようにしなければならない必然性があるわけではなく、退職や異動によって生ずる支部構成組合員数の増減に応じて支部の統廃合を行うことも、組合運営上必ずしも不利益なこととも言えない。

本件配置転換によって津田沼支部は5名の組合員が減少するが、一方では申立人京葉支部の組合員は3名、同千葉運転区支部の組合員は2名増加するのであるから、申立人全体としてみれば、本件配置転換によって組織が弱体化させられたとは考え難い。

3 当委員会の判断

(1) まず本件配置転換までの労使関係について検討する。

申立人と会社の労使関係は、前記第2の2で認定したとおり、極めて対立した関係にあり、申立人は何度かストライキを行うなど会社の業務運営に影響を与えてきている。一方、会社は、申立人に対して不利益取扱や支配介入となる不当労働行為を何度も繰り返して行う等、一貫して申立人を嫌悪してきたことが認められるところである。

(2) つぎに本件配置転換の業務上の必要性について検討する。

平成3年3月の配置転換は、前記第2の5(1)で認定したとおり、習志野運輸区から中野電車区への業務移管によって習志野運輸区に余力が生じたため行われたものである。会社は、業務移管は余力人員の偏在を解決するために行っており、業務量の平準化を図るためのものであると主張する。しかし、前記第2の3(3)で認定したとおり、業務量の平準化については平成3年3月当時は申立人との団体交渉の場ではまったく言及しておらず、当地労委において初めて主張されたものであり、業務移管の理由としての説得力は不十分なものと言わざるを得ない。

平成4年10月の配置転換は、京葉運輸区の余力人員を車掌経験運転士のいない習志野運輸区に配置転換したことに伴って行われたものである。車掌経験を経たうえで運転士に登用するのが会社の方針であると会社は主張するが、前記第2の2(7)で認定したとおり、会社は申立人組合員に対して、車掌試験を受けさせないという不利益取扱を行っていたことがあることを考えると、本件主張の合理性において疑いを持つ点がなくもない。

平成5年4月の配置転換は、習志野運輸区で養成した運転士をそのまま習志野運輸区に配属したことに伴って行われたものである。会社が、運輸区設置について安全安定輸送の確保のために、運転士と車掌を運輸区というひとつの所属にして、互いにコミュにケーションを良好にしようとしていること、そのような運輸区で運転士見習いの技能講習を行い、終了後は技能講習を行った運輸区に配属しているという主張については一応理解できる。しかし、運転士の需給そのものは余力があるにもかかわらず、若い社員の昇進意欲の高揚を図るために、敢えて車掌を経験した新人運転士を発令していくという会社の主張に対しては、前記第2の5(3)で認定したとおり、一方で申立人組合員で運転士資格を有し、かつ運転業務に就いていた者で駅の売店等に配置転換になったままの者が多数存在していたことを考えると、差別的意図がないとまでは言えないと思料される。

以上、それぞれの配置転換における業務上の必要性について、会社の主張は理解できないわけではないが、①平成3年3月の配置転換は業務移管に伴って行われたものであるが、業務移管は業務量の平準化を図るために行うものであることを当初から説明していなかったこと。②平成4年10月の配置転換は、車掌経験運転士を習志野運輸区に配置転換した

ことに伴って行われたものであるが、一方で申立人組合員に車掌試験を受けさせなかったといった事実があること。③平成5年4月の配置転換は、習志野運輸区で養成した新人運転士を、同区に配属したことに伴って行われたものであるが、申立人組合員では運転士資格を有しながら、運転士以外の職場に配置転換になったままの者が多数存在すること。以上のことをあわせ考えると、業務上の必要性の裏には申立人を差別する意図があるのではないかと疑わざるを得ない。

(3) つぎに配置転換の人選基準について検討する。

平成3年3月の配置転換における運適要注者の配置転換対象からの除外、並びに同4年10月及び同5年4月の配置転換において、50才以上の者を配置転換対象から除外したことについては当事者間に争いはない。

平成3年3月の配置転換では、会社は配置転換先で113系車両を使用しているので、113系車両の運転経験のある者を配置転換の対象にしたと主張するが、申立人は113系車両は習志野運輸区が運行を担当している103系車両と運転の操作方法にほとんど差はなく、特別、教育や訓練は必要でない旨主張しており、会社もこの点について否認はしていない。当事者の主張には判断するに足りる疎明がない。

平成3年3月の配置転換の際の会社が主張する通勤時間が長くないという人選基準は、配置転換された者の負担を軽くするものではあるが、基準とされたのは今回だけであり、特に今回だけ適用する理由も見当たらず、なぜ、今回基準としたのか納得できる疎明もなされていない。

平成4年10月及び同5年4月の配置転換の際の会社が主張する人選基準の長期在籍者については一般的基準であり、今回に特異な基準ではない。しかも前記第2の5(4)で認定したとおり、同じ習志野運輸区において同6年5月に行われた4名の配置転換においては、在職期間が1年くらいの者もあり、在職期間に関係なく配置転換が行われている。会社は、職場活性化のため長期在籍者を配置転換の対象にしたと主張するが、今回、この基準を適用して同6年5月に適用しない理由は特段考えられず、十分納得できるものではない。

平成3年3月の配置転換では、会社は交番の出来る者は限定されているので、交番担当者を配置転換の対象から除外したということについても主張するが、前記第2の5(1)で認定したとおり、交番を行う者が休暇を取れば別の者が交代するものであること、また申立人組合員であるKは、交番経験者であるにもかかわらず配置転換されており、会社の主張は妥当性に欠けるものである。

平成4年10月及び同5年4月の配置転換では、習志野運輸区は運転士の養成区の位置付けをされているので、指導操縦者を人選の対象から除外したということについても会社は主張するが、前記第2の5(2)で認定したとおり、申立人組合員で指導操縦者に指定された者は一人もいないことから考えると、公平な人選基準とは認め難い。

以上、人選基準についてみると、平成3年3月の配置転換においては交番担当者を除外するといいいながら、申立人組合員である交番経験者が配置転換されていたり、通勤時間が長くないという基準を今回のみ適用したりしている。同4年10月及び同5年4月の配置転換では、指導操縦者を配置転換の対象から除外しているが、申立人組合員で指導操縦者に指定されている者は一人もおらず、また、一般的基準である長期在籍者を今回のみ適用して、その後は適用していない。上記のように不自然な点が見られ、全体として合理的な人選基準であるとは認め難いものである。

(4) つぎに配置転換の結果と影響について検討する。

平成3年3月の配置転換は前記第2の5(1)で認定したとおり、習志野運輸区の過剰人員29名を配置転換したものであるが、20名が申立人組合員であり、うち5名は支部役員である支部長、副支部長、執行委員2名及び、会計監査であった。この配置転換により習志野運輸区の申立人所属運転士は35名から15名に減少している。なお、検修担当者も含めた津田沼支部全体の申立人組合員は46名から27名となっている。

平成4年10月の配置転換は前記第2の5(2)で認定したとおり、習志野運輸区の過剰人員である4名を配置転換したものであるが、3名が申立人組合員であり、うち2名は支部役員である副支部長と副乗務員分科会長であった。この配置転換により習志野運輸区の申立人所属運転士は15名から12名に減少した。なお、検修担当者も含めた津田沼支部全体の申立人組合員は27名から21名となった。

平成5年4月の配置転換は前記第2の5(3)で認定したとおり、過剰人員となった7名の運転士を配置転換したものであるが、5名が申立人組合員であり、支部長、副支部長、乗務員分科会長、執行委員2名と全員が支部役員であった。この配置転換により習志野運輸区の申立人所属運転士は11名から6名に減少した。なお、検修担当者も含めた津田沼支部全体の申立人組合員は21名から17名となった。

平成3年3月から同5年4月にかけて、津田沼支部全体の申立人組合員は46名から17名となっているが、津田沼支部所属の運転士は35名から6名にまで減少している。また、配置転換になった申立人組合員27名中、支部長2名、副支部長3名、執行委員4名と津田沼支部幹部役員が相当数含まれていた。同3年3月に配置転換されたFは、支部長に選出されてわずか3か月後の異動であった。

このような配置転換によって支部組合員が大幅に減少し、津田沼支部の組合活動に支障が生じるであろうことは容易に考えられるところである。役員が次々と配置転換され役員経験のないものが役員とならざるを得ず、支部組合活動の停滞も生じてくるであろうし、申立人組合員がまとまって集中的に配置転換されることによって、支部組合員に動揺を与えるとともに、支部という労働組合の現場組織が機能を維持することが、

困難になるであろうことは容易に考えられる。

会社は、組合員の増減に応じて支部を統廃合することは労働組合にとって必ずしも不利益とはならず、ある支部の組合員が減少しても他の支部の組合員が増加するのであるから、全体として影響はない旨主張している。支部の統廃合は労働組合が自主的に決めるものであるのに、支部の統廃合は不利益とならず、全体として影響はないという考え方によって会社が人事権を行使することは、組合員に対する恣意的な人事管理につながるおそれがあり、当該会社主張は到底認められるものではない。習志野運輸区という職場が残っているのに、今までその職場で組合活動をしてきた者を他の職場に異動させて、申立人の組合活動をする場を奪うことは組合活動にとって不利益となるおそれがあり、組合運営に対する支配介入のおそれがあると考えられる。また、習志野運輸区は総武緩行線の運行を担当する要となる現業機関であり、そこに勤務する申立人所属運転士が6名にまで減少していることは、申立人の会社に対するストライキ等の影響力が減殺されたといえる。

(5) 以下、不当労働行為の成否について検討する。

これまで検討してきたところ、配置転換の業務上の必要性については、会社の主張は理解できないわけではないが、それぞれの配置転換における業務上の必要性の背後には、申立人を差別する意図があるのではないかと窺える別の面が見受けられる。

配置転換の人選基準では、交番担当者を除外するとしているのに交番経験者である申立人組合員を配置転換していたり、申立人組合員で指定されている者が一人もいない指導操縦者を配置転換の対象から除外するなど、申立人に対する差別的な意図が感じられる。

配置転換の結果と影響については、前記のように津田沼支部の申立人組合員が減少して支部の運営に支障が生じているとともに、総武緩行線の運行を担当する習志野運輸区に申立人所属運転士が6名にまで減少して、申立人の会社に対するストライキ等の影響力が減殺されている。

本件配置転換は、申立人と対立関係にあつて申立人を嫌悪していた会社が、本件配置転換においても引き続き申立人を嫌悪し、習志野運輸区から中野電車区への業務移管、車掌経験運転士の京葉運輸区から習志野運輸区への配置転換及び習志野運輸区で養成した運転士を同運輸区に配属することを奇貨として、ストライキ等に影響力を持っている申立人を総武緩行線の運行を担当する習志野運輸区から排除し、申立人の会社に対する影響力を減殺しようとしたものであり、津田沼支部の弱体化を企図して行われた労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成10年 6 月24日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋 ㊟

「別紙 略」