

命 令 書

再審査申立人 東日本旅客鉄道株式会社
再審査申立人 ジェイアールバス関東株式会社

再審査被申立人 国鉄労働組合東日本本部
再審査被申立人 国鉄労働組合東京地方本部
再審査被申立人 国鉄労働組合東京地方本部関東地方自動車支部
再審査被申立人 国鉄労働組合東京地方本部関東地方自動車支部
長野原自動車営業所分会

主 文

- I 初審命令主文第3項を次のとおり変更する。
- 3 再審査申立人ジェイアールバス関東株式会社は、X1及びX2に対する再審査申立人東日本旅客鉄道株式会社が発令する出向を受け入れ、同人らの業務については東日本旅客鉄道株式会社自動車事業部長長野原自動車営業所の社員であった者と差別することなく取扱わなければならない。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、①再審査申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）が経営していた長野原自動車営業所の営業所長であったY1（以下「Y1所長」という。）が、昭和62年12月4日及び同月5日に再審査被申立人国鉄労働組合東京地方本部関東地方自動車支部長野原自動車営業所分会（以下「長野原分会」という。）所属の組合員8名を所長室に呼び入れ、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）からの脱退を懲慥したこと、②会社が、国労所属の組合員X1（以下「X1」という。）及びX2（以下「X2」という。）を同63年1月17日付けで鉄道部門の高崎運行部へ転勤の事前通知を行ったことが不当労働行為であるとして、長野原分会、その上部団体である再審査被申立人国鉄労働組合東京地方本部関東地方自動車支部（以下「自動車支部」という。）、同国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）及び同国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）の四者（以下「長野原分会ら」という。）は、脱退懲慥については同62年12月7日、転勤の事前通知については同63年1月22日にそれぞれ申立てを行った。長野原分会らは、その後会社が、同月25日X1及びX2に転勤を発令し、また、長野原自動車営業所の社員を同年3月4日に設立された再審査申立人ジェイアールバス関東株式会社（以下「バス会社」という。）に出

向させながら、X 1 及び X 2 に出向発令しなかったことについて申立人等を追加した。

- 2 初審群馬県地方労働委員会（以下「群馬地労委」という。）は、平成 2 年 7 月 12 日付けで、会社の上記行為は不当労働行為であるとして、①会社は、国労からの脱退を懲憑するなどして長野原分会らの運営に支配介入してはならないこと、②会社は、X 1 及び X 2 に発令した転勤命令を撤回し、バス会社へ出向発令すること、③バス会社は、X 1 及び X 2 の出向を受け入れ、X 1 をバス会社の長野原自動車営業所運転係、X 2 を同営業所渋川支所運転係の業務に就かせること及び④会社は、長野原分会らに文書を手交することを命じた。

会社及びバス会社は、これを不服として、同年 8 月 7 日再審査を申し立てた。

第 2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第 1 の認定した事実のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査申立人」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」と、「審問終結時」を「初審審問終結時」と、「当委員会」を「群馬地労委」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 3 の(12)を次のとおり改める。

(12)東日本本部、東京地本、自動車支部等は、会社の自動車事業部総務課長 Y 2（以下「Y 2 課長」という。）、同課長代理 Y 3（以下「Y 3 課長代理」という。）、宇都宮自動車営業所長 Y 4（以下「Y 4 所長」という。）、烏山自動車営業所長 Y 5（以下「Y 5 所長」という。）らが、昭和 62 年 11 月頃、国労組合員に対して脱退勧奨の言動を行ったとして、東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）及び栃木県地方労働委員会（以下「栃木地労委」という。）にそれぞれ救済申立てを行い、東京地労委昭和 62 年（不）第 98 号事件、栃木地労委同年（不）第 7 号及び第 8 号事件として係属した。

東京地労委は、東京地労委昭和 62 年（不）第 98 号事件について、平成元年 6 月 20 日、Y 2 課長の言動は不当労働行為であるとして救済命令を発し、同 6 年 11 月 30 日、当委員会もこれを維持する命令を発した。

栃木地労委は、栃木地労委昭和 62 年（不）第 7 号事件について、平成元年 6 月 16 日、Y 3 課長代理及び Y 4 所長らの言動は不当労働行為であるとして救済命令を発し、同 8 年 6 月 19 日、当委員会もこれを維持する命令を発した。

また、同地労委昭和 62 年（不）第 8 号事件について、平成元年 6 月 16 日、Y 5 所長の言動は不当労働行為であるとして救済命令を発し、同 9 年 3 月 19 日、当委員会は、Y 5 所長の分会書記長に対する言動を除く、分会長らに対する言動を不当労働行為に当たると判断して初審命令を一部変更する

命令を發した。

- 2 5の(1)中「約112名の社員がいた。」の「約」を削除し、同文の次に、「その内訳は、長野原町所在の長野原自動車営業所88名、真田支所13名、渋川支所11名であった。乗務員は、主に定期バスや貸切りバスの運転やガイドを行い、日勤勤務者は、事務、営業、運行管理及び車輛の検修等を担当していた。」を加える
- 3 5の(7)の末尾に、次の段落を加える。
 なお、長野原自動車営業所には48畳ほどの和室があった。
- 4 5の(8)の末尾に、次の段落を加える。
 なお、自動車支部では、同月30日付けで国鉄労働組合東京地方本部関東地方自動車支部東京自動車分会執行委員長を含む約70名の組合員が国労を脱退した。
- 5 6の(7)の次に、(8)として次のように加える。
 (8) 渋川支所の状況等をまとめると次表のとおりである。

長野原自動車営業所渋川支所の社員一覧

氏名	年齢	職名	特記事項
A	51	支所長	運行管理者 東鉄労組合員
B	52	運転主任	補助運行管理者 62.12.25 国労脱退→東鉄労
C	50	〃	指導運転士 〃
D	48	運輸係	補助運行管理者 62.12.25～63.3.10病欠 63.3. 長野原自動車営業所へ転勤
E	51	運転係	62.12.25 国労脱退→東鉄労
F	46	〃	本件転勤候補者 63.2. 国労脱退→東鉄労
G	44	〃	〃
X 2	44	〃	本件転勤対象者 63.1.25 高崎運行部へ転勤
I	40	〃	62.12.25 国労脱退→東鉄労
J	33	〃	〃
K	29	〃	62.11.5 東京自動車営業所へ転勤
L	30	〃	63.3.12 東京自動車営業所へ転勤

- 6 8の(5)の末尾に次の表を加える。

Y 1 所長の推薦した6名の社員一覧

勤務箇所	氏名	年齢	勤務内容	同居親族	住居	本人の希望	通勤最寄駅	特記事項
長野原自動車営業所	X 1	42	営業当直	妻、 子供3名	自家	子供の教育、両親を扶養予定のため転勤困難	J R吾妻線 渋川駅	本件転勤対象者
	M	43	〃	妻、 子供2名、 父	〃	父が高齢のため転勤困難	J R吾妻線 長野原駅	長野原自動車営業所の衛生管理者に指定

	N	27	〃	妻 子供1名 父母、弟 2名		両親扶養のため転 勤困難	〃	63.6.15バス会 社の東京自動 車営業所へ転 勤
渋川 支所	X2	44	乗務員	妻 子供2名	借家	高齢の義父母の面 倒をみるため転勤 困難	JR高崎線 高崎駅	本件転勤対象 者
	F	46	〃	妻 子供2名 母	自家	病弱の老母扶養の ため転勤困難	JR上越線 渋川駅	
	G	44	〃	妻 子供2名	〃	子供の教育のため 転勤困難	〃	

7 10の(2)の「廃止した。」を「廃止し、同制度に関する業務は日勤勤務者で対応することとした。」に改める。

8 10の(3)中、「子会社として設立され、」の次に、「会社から自動車事業の営業を譲渡され、」を加える。

第3 当委員会の判断

1 Y1所長の言動について

(1) 会社は、初審命令が、Y1所長の国労組合員に対する言動は国労からの脱退を懲慥したものであり、不当労働行為に当たると判断したことを不服として、次のとおり主張する。

イ 初審命令は、Y1所長が、社員のリーダー的存在ともいえる日勤勤務者に話をした際に、国労からの脱退を懲慥したと認定している根拠として、①全所員を集めず、日勤勤務者のみに話をしたこと、②日勤勤務者を1名ないし3名ずつ個別に所長室に呼び入れて、3時間もの長時間にわたって話をしたこと、③X3が同所長に抗議した後、他の日勤勤務者に話をしていないこと等をあげている。

しかし、①長野原自動車営業所のリーダー的存在とも言える日勤勤務者にまず話をし、日勤勤務者を通じて乗務員等に同所長の意思を伝えようとしたのであり、同営業所に勤務する社員の大半が乗務員であって、乗務員の出勤時間・退勤時間等の勤務形態は一人ひとり異なっているため、全所員を一堂に集めることは物理的に不可能なこと、②長野原自動車営業所の日勤勤務者は、旅客からの貸切バスの申し込み等を受け付ける等の業務をしていることから、すべての勤務者が同時に席を外すことは業務遂行に支障を生ずる恐れがあり、また所長室の物理的なスペースも勘案して、1名ないし3名ずつ呼んで話をしたに過ぎず、話が長時間に及んだのは、Y1所長が同営業所の厳しい現状やバス部門の経営分離に向けて社員として如何に取り組むべきかについて、日勤勤務者の意見を聞きながら話をしていたからにはほかならないこと、③Y1所長は、長野原自動車営業所の厳しい現状等について2時間におよぶ話し合いにもかかわらず、同所長の話を正當に理解しようとし、これ以上他の日勤勤務者に話をし

ても同人と同様に同所長の真意が理解されないと考えたから、残りの2名の日勤勤務者に話をしなかったに過ぎず、初審命令の判断は勤務実態等をみない空論と言わざるを得ない。

ロ 長野原自動車営業所の業務運営の責任者であったY1所長が、自らの営業所の経営改善と円滑な業務運営を図るために三六協定の締結が望ましいと考えるのは至極当然であって、バス部門の経営分離に対する会社の取り組み方についての話の内容として三六協定の締結問題に触れたものであり、これを国労嫌悪の意思の表れであるとする初審命令の判断は誤りである。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第2でその一部を改めて引用する本件初審命令理由第1（以下「前記初審命令理由第1」という。）の5の(3)認定のとおり、長野原自動車営業所は、第三種生活路線が全路線の65パーセントを占めるなど、路線資質が悪く、自動車事業の経営分離に向けて厳しい状況にあったと認められる。そこで、Y1所長は、自動車事業の経営分離に対する社員としての取り組み方を話す必要があったことは否定できない。

ロ Y1所長の国労組合員に対する発言が行われた当時は、同3の(7)、(9)及び(10)認定のとおり、Y6社長が東鉄労の大会における挨拶で国労を批判し、一企業一組合をめざすことを標榜する等の発言をしており、他方、国労は、会社が東鉄労と締結した労使共同宣言の締結を拒否し、会社の自動車事業の分離に反対して、地方公共団体への要請行動等を行っていた。また、同(11)認定のとおり、会社と国労は、三六協定が失効する時期にありながら、これを再締結せず、その結果昭和62年10月1日から同月8日まで無協定の状態となる等労使が対立関係にあった。

さらに、同3の(12)及び5の(8)認定のとおり、自動車支部等は、この時期に本件以外にも自動車事業部総務課長ら及び字都宮、烏山各自動車営業所所長らの言動に関し、相次いで救済申立てを行い、しかも、X4が国労から脱退し、同時期に多数の組合員が国労を脱退していることが認められる。

このような労使関係の中で、同7の(1)ないし(6)認定のとおり、Y1所長は、日勤勤務者を1名ないし3名ずつ個別に所長室に呼び入れ、勤務時間を含む長時間にわたって、自動車事業部の経営分離に対する社員としての取り組み方を話し、その際、国労組合員らに対し、「国労にいたのではどんなに仕事をしていても会社は認めない。」等と国労組合員であることの不利益を述べた上で、「国労を抜けて向こうの組合に行ってほしい。向こうの組合がだめならシロにでもなってくれないか。」という趣旨を述べ、国労からの脱退を慫慂したことが認められる。

また、同所長は、「新会社に意向するにあたって三六協定を破棄するような組合は困る。」等と発言し、国労を嫌悪、差別する趣旨を述べ

るとともに、国労を脱退するよう懲慥したことが認められる。

ハ 次に、会社の上記(1)のイの主張をみると、日勤勤務者全員が同時に席を外すことは業務遂行に支障が生ずるおそれがあったこと及び乗務員の勤務形態から営業所の全員を一堂に集めることは物理的にも不可能であることが推認できる。しかし、営業所の存続問題にかかる重要な内容の話をするのであるから、仮に時間がかかるとしても、待機中の時間や勤務終了後にY1所長が直接営業所の全員に話をすることによって、理解も深まると考えられるところ、日勤勤務者を通じて乗務員等に同所長の意思を伝えようとしたとの会社の主張には疑問がある。また、同5の(7)認定のとおり、長野原自動車営業所内に多数の社員が集まることのできる部屋も存在していたのであるから、所長室の物理的なスペースを理由に日勤勤務者を1名ないし3名の少人数に分けて話をしたことの合理性には疑問がある。さらに、自動車事業の経営分離に対する社員の取り組み方を訴えるのであれば、X3から抗議を受けたからといって、話のすんでいない日勤勤務者に対する同様の訴えを中止したことは不自然である。

ニ これらを総合すると、Y1所長の一連の言動は、国労と会社が対立し、しかもX4等の国労からの脱退により、自動車支部及び各自動車営業所の分会が組織的に動揺していた状況の下で、会社の意を体して組合員に不利益を示唆し、国労からの脱退を懲慥することにより、長野原分会らの運営に対して支配介入したものと判断されるのであって、これを労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

2 X1及びX2の転勤について

(1) 会社は、初審命令が、X1及びX2に対し高崎運行部への転勤を命じたことは不当労働行為に当たると判断したことを不服として、次のとおり主張する。

イ 昭和62年当時、自動車事業部は、自動車営業所間の要員需給のアンバランスの解消及び自動車運送事業の分離計画に明記されていた新バス会社に必要な社員数888名と、自動車事業部の社員数920名との差30数名について、自動車事業以外で活用することとし、遂次、鉄道部門へ転勤させることとした。

長野原自動車営業所は余力人員を抱えており、仮に、自動車事業部管内の欠員箇所の要員を全て長野原自動車営業所の余力人員で補充したとしても、なお、長野原自動車営業所には余力人員が残るという状況であった。

自動車事業部としては、可能な限り多くの社員を長野原自動車営業所から高崎運行部へ転勤させる予定であったが、当時の高崎運行部でも余力人員を抱えていたため、本件転勤者数は、最終的に2名で調整がついた。

ロ Y 1 所長は、長野原自動車営業所の一昼夜交代勤務による営業当直制度を廃止する予定であったところから、営業当直係の X 1 ら 3 名を高崎運行部に転勤させる候補者として推薦した。また、同年 4 月当時、渋川支所では 5 行路に対し 9 名の運転係がおり、5 行路を運行するために必要な運転係は要員算定基準でも 7 名と余力人員が 2 名おり、同年 11 月 5 日付けで 1 名を東京自動車営業所に転勤させたが、なお 1 名が余力人員となっていた。そこで Y 1 所長は、渋川支所から X 2 ら 3 名を転勤候補者に推薦した。

初審命令は、営業当直制度の廃止に伴い、営業当直係の X 1 をいったん運転係に戻して、運転係全体から転勤者を選べば、運転係の余力人員を増やすことにはならないと指摘する。しかし、長野原自動車営業所の余力人員の大半は運転係に集中しており、運転係が最も転勤の可能性が高いのであるから、初審命令のいうように営業当直係を運転係に戻すことは、運転係の余力人員を増やす結果となり、それまで運転係の業務に従事していた社員を玉つきの転勤させることとなり、それでは運転係の不満が高まり、勤労意欲にも大きな弊害を生じ、社員管理上問題が生ずるものであって、長野原自動車営業所の余力人員の実態を理解しない判断である。

ハ また、組合らは、自動車部門から鉄道部門という異系統への転勤に伴い X 1 及び X 2 に精神的不利益があったと主張する。しかし、自動車事業部長は、同部の全員の転勤希望、家庭事情等の把握に努め、鉄道部門への転勤者については、職場環境や職種が代わること等に伴う精神的負担を少しでも軽減するために、転居を要せず、通勤が可能な者を人選する等最大限の配慮をしている。Y 1 所長から転勤候補者に推薦された 6 名については、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、家庭環境等を相対的に比較し、特に転勤先への通勤事情に恵まれた X 1 及び X 2 を人選したものである。そして、X 1 及び X 2 は、本件転勤により業務上の不利益はもちろん組合活動上の特段の不利益もなかったのである。

また、長野原自動車営業所においては、余力人員を解消するために、平成 3 年 4 月までに同営業所の約半数にも及ぶ社員の転勤を行っているものであり、X 1 及び X 2 のみを転勤できないとすれば、同人らを他の社員より有利に取り扱うこととなって、いわゆる逆差別が生ずる。

(2) よって、以下判断する。

イ 確かに、前記初審命令理由第 1 の 8 の(6)認定のとおり、当時の各自動車営業所には要員の過不足があり、長野原自動車営業所には余力人員が存在し、運転係を東京自動車営業所に転勤するなど、要員の適正配置を実施しなければならなかったことが認められる。

ところで、会社は、長野原自動車営業所では営業当直制度を廃止する予定であったため、営業当直係の X 1 ら 3 名を、また、渋川支所に

は1名の余力人員があったため、X2ら3名をそれぞれ転勤候補者に推薦したと主張する。

しかし、同10の(2)認定のとおり、長野原自動車営業所の営業当直は、もともとローテーションにより担当者を決定していたのであり、同8の(1)認定のとおり、本来運転係のX1は、営業当直を行いながら乗務も行っていたのである。したがって、営業当直制度を廃止するのであれば、ローテーションで営業当直の担当となっていた者を本来の業務に戻した上で、長野原自動車営業所の少なくとも運転係全体の中から転勤候補者を人選することが相当と考えられ、X1を運転係に戻して、候補者を人選することは玉つきの人事となって社員管理上問題を生ずるとの会社の主張は採用できない。

また、同6の(8)認定の渋川支所の社員一覧を見ると、同支所の社員12名のうち支所長A、病欠者D及び東京自動車営業所に転勤したKを除く9名中、B、C、E、I、Jの5名は昭和62年12月25日付けで国労を脱退しており、Lは年齢が若く、東京自動車営業所への転勤が予定されていたと推認され、残りのF、G及びX2は国労組合員であったことが認められる。本件転勤の対象者たり得る8名の中から、国労を脱退したBらを転勤候補者に人選せず、国労を脱退しなかったX2ら3名を人選した理由について、会社は何らの説明もしていない。

このように、長野原自動車営業所の社員112名の中から、Y1所長がX1ら3名及びX2ら3名を本件転勤候補者に人選したことの合理性について、会社の疎明は不十分といわざるを得ない。

しかも、会社は、同8の(5)認定のとおり、Y1所長から推薦された6名について、家庭の状況、本人の希望、通勤事情等の資料を提出し、その上で、同人らの勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、家庭環境等を相対的に比較して、X1及びX2を本件転勤者に人選したと主張する。しかし、会社は、M及びNの特記事項欄記載の他にX1及びX2を人選した理由としては通勤事情を挙げるのみである。そして、Mの特記事項は指定された時期が不明の衛生管理者となっていることであるが、これをもって本件転勤対象者から除外する理由は説明していない。また、Nの特記事項は、上記渋川支所のLの場合と同様に年齢が若く、後に東京自動車営業所へ転勤することが予定されていたことにあると推認されるが、そうとすればNを本件の転勤候補者に人選したこと自体に疑問がある。したがって、本件転勤候補者6名からX1及びX2を転勤対象者に人選したことの合理性にも疑問が残る。

ロ 当時の長野原自動車営業所には余力人員が存在し、要員の適正配置をしなければならなかったことは、上記判断のとおりである。そして、余力人員の転出先としては、東京自動車営業所のほかに高崎運行部等も対象として検討されたのであり、同運行部に転勤した場合、自動車事業とは異なる業務に従事しなければならなくなることはもとより、

高崎運行部にも余力人員が存在していたのであるから、同部が余力人員対策として鉄道輸送業務以外に展開していた関連事業の業務に従事しなければならなくなる可能性もあったのである。したがって、長野原自動車営業所から高崎運行部に転勤することは、自動車事業における経験と技能を生かすことができなくなるとともに、関連事業の業務として今川焼きの実演販売やディスカウントショップの店員といった、それまで従事してきた業務と異質の業務に従事することとなる。それは従来の経験や技能が生かせないことから、転勤に納得できない者にとっては精神的な面でも不利益性があるといわざるを得ない。

ところで、同8の(1)及び(2)認定のとおり、X1及びX2は、国鉄時代から一貫して自動車事業部に所属し、現業職場の自動車運転係及び営業担当として長年の経験と技能を有しており、一方、本件転勤当時は会社の自動車事業がバス会社に引き継がれること及び自動車事業分離の際に自動車事業部に在籍していなければバス会社への出向対象者から除外され、以後、自動車事業の業務に就くことが極めて困難になるとみられていたことが推認される。これらよりすると、転勤の対象となった者は上記のような不利益を蒙ることが予想されていたところ、高崎運行部への本件転勤によりX1及びX2がその対象に選ばれたことになる。

しかも、X1及びX2は、国鉄に採用と同時に採用直後に国労に加入し、以後、国鉄の分割民営化に引き続いて自動車事業の分離に反対する国労に所属し、自動車事業の分離当時には、X1が国労全国自動車協議会副議長に、X2が渋川分会の分会長代行の役職に就いていたことが認められる。ところが本件転勤により、X1は、活動の基礎となる自動車事業部門から鉄道部門に転勤させられたため、それまで週2回程度東京で国労全国自動車協議会副議長として行っていた活動が困難になったものと推認され、同人の自動車職場における組合活動が制約されたものと見られる。また、渋川分会の実質的な代表者である分会長代行をしていたX2は、本件転勤により組合活動の基礎となる職場から離れたため、その活動が困難になったものと推認される。このように、本件転勤により両名の組合活動が制約を受け、そのことによる不利益も明らかである。

ハ 他方、会社は、自動車事業部の分離を推進するとともに、上記1の(2)で判断したとおり、東鉄労の大会に出席したY6社長が会社の方針に反対している国労を批判し、「一企業一組合」が望ましい旨の国労を嫌悪する発言を行い、また、長野原自動車営業所においても、Y1所長が国労組合員に対し脱退懲慥の発言を繰り返すなど、会社が国労を嫌悪し、その弱体化を企図していたものと推認される。そして、前記初審命令理由第1の6の(3)、(5)、10の(1)認定のとおり、昭和62年12月25日には渋川支所の組合員の半数にあたる5名が国労を脱退し、本

件X 1 及びX 2 に対する転勤の事前通知がなされた翌日である同63年1月18日には真田支所の組合員5名が国労を脱退し、翌2月には渋川支所の組合員2名が国労を脱退していることが認められる。

さらに、同6の(6)、(7)認定のとおり、渋川支所で国労を脱退しなかったD及びLの2名は、同年3月に長野原自動車営業所及び東京自動車営業所に転勤となり、国労の渋川分会は事実上消滅した。それに対し、国労を脱退した7名は東鉄労に加入し、その後も渋川支所で勤務している。

ニ 以上を総合すると、会社が業務上の必要性に名を藉りてX 1 及びX 2 を自動車事業部から鉄道部門に転勤させて本来の業務とは異質の職務を命じたことは、国労から脱退しないばかりかその役員に就いて活動を続ける同人らを嫌悪し、同人らの通勤事情を奇貨として意に沿わない本件転勤を行うことにより、同人らを業務面、精神面及び組合活動の面において殊更不利益に取り扱い、かつ、バス会社から排除することにより長野原分会らの運営に支配介入したものと判断されるのであって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

(3) 救済方法について

会社は、本件は、会社がなした転勤が不当労働行為に当たるか否かが問題とされている事件であり、会社とは別の法人であるバス会社に対して救済を命ずる初審命令は、明らかに違法であると主張する。

しかしながら、前記初審命令理由第1の10の(3)認定のとおり、バス会社は、会社の100パーセント出資の子会社として、会社から自動車事業の営業譲渡を受け、大多数の役員の派遣を受けて設立され、一方、バス会社の設立により会社の自動車事業部所管事業は消滅した。また、バス会社の部長らの幹部をはじめ各営業所の所長らの管理職には、いずれも会社の自動車事業部の管理職らが就任しており、また、会社の自動車事業部の社員はバス会社に出向を命じられ、バス会社においてそれまでと同じく自動車事業の業務に従事している。さらに、出向社員の賃金は、会社から払われていること等が認められる。

他方、X 1 及びX 2 は、会社の鉄道部門に転勤させられており、その転勤が不当労働行為に当たることは上記(2)判断のとおりである。そして、バス会社設立の経緯及び会社とバス会社の関係を併せ考えると、本件の救済としては、会社に対しX 1 及びX 2 を他の長野原自動車営業所の社員であった者と同様、バス会社に出向させることを命ずることのほか、バス会社に対し同人らを他の自動車事業部の社員であった者と同様に出向を受け入れて、他の長野原自動車営業所の社員であった者と差別すること、なくバス会社の業務に就かせることを命ずることが相当であると思料する。

なお、このように命ずることが労働委員会の裁量の範囲を逸脱すると

いう会社の主張は失当であり、採用できない。

以上のとおり、Y 1 所長の国労組合員に対する言動並びに X 1 及び X 2 を鉄道部門へ転勤させたことが不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当であり、また、その救済としては上記のとおりであるので主文のとおり命ずることが相当であるから、初審命令主文の一部を主文のとおり変更し、その余の本件再審査申立てには理由がないので棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり、命令する。

平成11年 3 月 3 日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ㊟