

命 令 書

再審査申立人 東日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 国鉄千葉動力車労働組合

主 文

本件初審命令を取り消し、再審査被申立人の本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、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、再審査被申立人国鉄千葉動力車労働組合(以下「千葉動労」という。)に所属する組合員X 1、同X 2、同X 3、同X 4、X 5の5名(以下「X 1ら5名」という。)を平成5年4月27付けで、習志野運輸区から千葉運転区又は京葉運輸区に配置転換(以下「本件配置転換」という。)したことは、会社の労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月15日、千葉動労から千葉県地方労働委員会(以下、「千葉地労委」という。)に対し、救済申立てをした事件である。
- 2 初審における請求する救済内容の要旨
 - (1) 会社は、本件配置転換を取り消し、X 1ら5名を原職に復帰させなければならない。
 - (2) 会社は、習志野運輸区から千葉動労所属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。
- 3 初審千葉地労委は、平成10年6月25日、会社に対し、X 1ら5名に対する本件配置転換は、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として、これを取り消し、同人らを原職に復帰させること、及び習志野運輸区から千葉動労所属組合員を正当な理由なく配置転換させることによる千葉動労津田沼支部への支配介入の禁止を命じた。

会社は、上記初審命令の取消しを求めて、同年7月9日、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張要旨

1 再審査申立人の主張

初審命令は、本件配置転換を平成3年3月16日付けと同4年10月15日付けに行った配置転換とを一連のものとして位置付け判断しているが、これら3件の配置転換は、その時々業務上の必要性に基

づき、妥当な人選のもとで個別に行われたものであり、千葉動労津田沼支部の組織、運営に対する一連の支配介入であると判断するのは誤りである。

したがって、本件ではあくまで、本件配置転換の業務上の必要性と人選の妥当性が判断の対象となるべきである。

(1) 本件配置転換の業務上の必要性について

ア 本件配置転換は、習志野運輸区で見習運転士(昇進基準に基づく運転士試験に合格し、教育を受けることができる者)8名が技能講習を受けた後、平成5年3月15日付けで同区所属の運転士として発令されたことに伴い、同区に7名(出向予定者1名を除く。)の余力人員が生じたため、7名を他の運転職場に配置転換したものである。同区を所管する会社の千葉支社(以下「千葉支社」という。)としては、当時、同支社全体で運転士10名の余力人員を抱えていたこともあり、管内の夏季輸送等の要員需給状況を考慮の上、運転士の再配置を行っており、本件配置転換は、これら人事異動と併せて行ったものであり、業務上の必要性に基づいたものである。

なお、新人運転士を習志野運輸区所属として発令したのは、従前から技能講習を受けた線区の現業機関に発令することを通例としており、それは、初めて単独で営業車両の運転を行うのは、技能講習で実際に運転をしてきた線区とすることが望ましいとしたことによるものである。同時に、運転士と車掌が融合する現業機関としての位置付けのもとに設置された習志野運輸区に、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人事方針によるものである。

イ 初審命令は、千葉動労の組合員には、運転士資格を有しながら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することを考えると、業務上の必要性の裏には千葉動労を差別する意図があると疑わざるを得ない旨指摘している。

しかし、運転士資格を有しながら運転士職場以外の職場に配置転換されている千葉動労組合員を運転士職場に配置すべきか否かは、本件配置転換の不当労働行為該当性とは別個の問題である。本件配置転換はそれ自体として業務上の必要性に基づくものであって、千葉動労の差別を企図して行ったものではない。

また、会社においては、現在及び将来の運転士の構成に年齢的、技術的断層が生じないようにするために、運転士の養成を継続的に行う必要があり、それと同時に、運転士となるための標準的な昇進経路を打ち出し、若い社員の昇進意欲の高揚と昇進ルートの定着化を図るために、運転士の需給に余力があっても

車掌経験者に試験を受けさせ、運転士に発令する人事方針をとっているのである。

したがって、運転士資格を有しながら、運転業務以外の職場に配置転換になったままの者を差し置いて、新人運転士を優先して発令することが千葉動労に対する差別になるとの初審命令の指摘は誤りである。

(2) 本件配置転換の人選基準の妥当性について

ア 千葉支社は、本件配置転換の実施に当たって、①職場の活性化を図るため、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、②習志野運輸区は運転士の養成区として位置付けられていることもあり、指導操縦者(見習運転士の指導にあたる者)に指定している者については本件配置転換対象者から除外し、③当時、会社では、55歳になると原則として出向させる人事制度を採用していたので、数年後に出向対象者となる50歳前後以上の者については本件配置転換の対象から除外した。

この基準に照らして人選を行った結果、X 1ら5名を含む7名が本件配置転換対象者となったものである。

イ 初審命令は、平成6年5月の配置転換においては在籍期間に関係なく配置転換が行われているから、本件の長期間在籍者を配置転換対象者とした人選基準は納得できないと判断している。しかしながら、配置転換における人選基準には、共通する一般的基準というものは存在しないのであって、それぞれの配置転換ごとに、配置転換の目的に応じた基準を設定して人選を行うのである。因みに、同6年5月の配置転換は、千葉運転区が担当するお座敷列車を牽引する電気機関車及びディーゼル機関車を操縦できる者や、千葉運転区を将来の養成区とするために、指導操縦者として指定するにふさわしい者を人選の上、配置転換したものである。

したがって、この配置転換については在籍年数の長い者を対象とする人選基準を適用する余地はないのであるから、初審命令の指摘は理由がない。

次に初審命令は、指導操縦者を本件配置転換の対象から除外したことは、千葉動労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を考えると、公平な人選基準とはいえないとも指摘する。しかし、指導操縦者には、見習運転士の技能講習を指導する一定水準以上の知識、技能、指導力が要求され、指導操縦者の指定は日常の勤務状態を把握している会社に広範な裁量があるというべきである。仮に、指導操縦者を配置転換の対象者から外したことが公平な人選基準とはいえないのであれ

ば、X 1ら5名が現に習志野運輸区で指定されている指導操縦者より知識、技能、指導力において優越しているにもかかわらず、会社が裁量権を逸脱してX 1ら5名を指定しなかったことを認定することが必要である。しかしながら、初審命令はこの点について何も触れていないのであるから、初審命令の指摘は理由がない。

(3) 千葉動労への影響について

初審命令は、本件配置転換により千葉動労津田沼支部の組合活動に支障を生じさせるものであるとし、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るから、そこに勤務する千葉動労所属の運転士が6名にまで減少したことにより、千葉動労の会社に対するストライキ等の影響力が減殺されたとも指摘する。

しかしながら、千葉動労の組合全体としてみれば、千葉動労本部には三役はじめ組合役員7～8名が常駐して会社との交渉に当たっており、本件配置転換により会社との交渉力が損なわれたということはある得ない。また、本件配置転換の結果、千葉動労津田沼支部では5名の組合員が減少しているものの、他方では本件配置転換先にある千葉動労京葉運輸区支部に3名、同千葉運輸区支部に2名が増加したのであるから、千葉動労の会社に対するストライキ等の影響力は、少なくとも両区を担当する線区では増大したことになり、習志野運輸区のストライキの影響のみに言及し、千葉運輸区におけるストライキの影響に触れない初審命令の指摘は理由がない。

2 再審査被申立人の主張

(1) 本件配置転換の不当労働行為性について

本件配置転換は、総武緩行線の運行を担当する運転士を多数組織し、同線に大きな影響力を行使しうる地位にある千葉動労津田沼支部所属の運転士を配置転換することにより、ストライキ等への影響力を減殺することを目的とした不当労働行為意思に基づくものである。また、初審命令は、本件配置転換を、平成3年3月16日付け及び同4年10月15日付けの配置転換とともに、千葉動労津田沼支部に対する一連の不当労働行為意思に基づくものであると正しく位置付けし救済を命じており、この判断は正当である。

(2) 本件配置転換に至る事情について

ア 会社は、昭和61年3月のダイヤ改正から始まり平成5年4月まで千葉支社(国鉄当時は千葉局)が担当していた総武緩行線を中心とする乗務行路を東京地域本社(国鉄当時は東京西、南、北各局)に移管するという施策を採り続け、この間の千葉支社

からの総業務移管キロメートル(キロ)は、約42パーセントにもなる。

この業務移管に関し、国鉄当時は「首都圏管内全体にわたる乗務行路の変更」、「余剰人員の地域的偏在に対応した全社的な対策の一環」とし、会社移行後は「千葉支社の重点が千葉と東京間の通勤・通学輸送から業務核都市圏(千葉以東40キロ圏をさす。)に移った結果」などと業務移管の理由を説明してきたが、実際は、千葉支社(千葉局)管内の運転職場で余力人員を意図的に生み出し、千葉動労所属の運転士を再三の配置転換により千葉と東京間の動脈輸送から極力排除すること、すなわち、ストライキの効果減殺を狙った不当労働行為意思に基づくものである。

イ 会社は、運輸区の設置目的を「運転士と車掌の融合」、「系統意識の払拭」などを掲げるが、机上の空論、観念論にすぎない。事故等が発生した場合の連携で最も必要となるのは、応急措置等を施すための検修部門等との連携なのである。しかも、運輸区の設置は、配置転換や脱退勧奨など不当労働行為の道具として使われ、あるいはそうした不当労働行為意思のもとに企画、立案されたとしかいいようがない。習志野運輸区の場合、運輸区設置に係る設備工事をしていながら直前まで「ノーコメント」などとした団体交渉における不誠実な対応や、千葉動労組合員の多くが習志野運輸区から配置転換されるなどの状況からみても、同運輸区が不当労働行為意思に基づき設置されたことは明らかである。

ウ 千葉動労組合員については、国鉄時代の末期(昭和55年度～同57年度)の動力車乗務員採用試験に合格し、運転士資格を取得した者が、未だ一人も運転士に発令されておらず、組合所属を理由に差別を受けている。

また、会社移行後、千葉動労組合員で運転経験がありながら長期間運転士発令がなされぬまま据え置かれている者も多数存在し、これらの者は、駅売店、駅そば屋などの業務に就かされているのである。

こうした状況の中において会社は、運転経験者や、運転士資格を取得してから十数年発令を待っている者を差し置いて、新人運転士を優先し、発令するといった人事運用を行っている。これは、千葉動労に所属する運転経験者、運転士資格を有する者を運転士に発令しようとしめない異常な労務政策によるものである。

(3) 本件配置転換について

ア 本件配置転換について会社は、習志野運輸区で見習運転士8

名の技能講習を行い、そのまま同区所属の運転士として発令したことに伴う余力人員の配置転換であると主張するが、そもそも上記のように、同運輸区の設置や車掌経験を経た者を優先的に運転士に登用するなどの人事方針が不当労働行為意思に基づくものであるうえに、技能講習の実施や新人運転士の発令をなぜ習志野運輸区で行わなければならないかは明らかでない。

むしろ、本件配置転換は、習志野運輸区において余力人員を意図的に発生させ、総武緩行線の運行を担当する同運輸区から千葉動労の影響力を極力排除しようとする不当労働行為意思によるものである。

イ 本件配置転換の人選に当たって、会社は、長期在籍者を配置転換の対象とし、指導操縦者及び高齢者を除いたと主張するが、長期在籍者を対象とする基準は平成6年5月の配置転換の際には用いられず、1年くらいで配置転換となった者が存在する。また、指導操縦者を対象から外すとの人選基準についても、千葉動労組合員で指導操縦者に指定された者は一人もいないのであるから、これを人選基準とすれば、必然的に千葉動労組合員のみが該当することになるもので、極めて不合理な人選基準である。

ウ 本件配置転換では、習志野運輸区から配置転換された者7名中5名が千葉動労組合員であり、しかも、5名全員が津田沼支部役員であった。

その結果、同支部に所属する運転士は11名から6名にまで減少し、同支部は壊滅状態に追い込まれ、以下にみるように組合活動は極めて困難になった。

(4) 配置転換の結果と影響について

ア 習志野運輸区に所属する運転士についての平成3年3月、同4年10月の配置転換及び本件配置転換の結果、同3年3月の配置転換前においては、同区の千葉動労所属運転士が35名であったものが6名にまで減少した。しかも、3回の配置転換の発令者40名中28名が千葉動労に所属する運転士であり、そのうち津田沼支部長など多数の支部役員が対象とされたのである。

このような配置転換により、千葉動労津田沼支部の団結維持は困難となり、職場単位での組合の影響力、発言力が減少することをはじめ、支部執行委員会や職場集会の開催等が殆ど不可能となること、財政運営が困難になることなど、組合の職場活動に重大な影響がもたらされた。

イ 会社は、これらの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、千葉動労組合員が増えている職場もあるのだから、千葉動労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、会社は、東京～千葉の動脈である総武緩行線の運転士の多数を組織し、同線に大きな影響力を行使しうる地位にあった千葉動労津田沼支部に対し、再三の業務移管や配置転換によって、ストライキ等の影響力を減殺させていったのであり、本件配置転換は、千葉動労に対する大規模かつ終始一貫した不当労働行為の一環をなすものである。

第3 当委員会の認定した事実

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、本件初審申立時の社員数は約83,000名である。

会社は、設立時、その地方機関の一つとして東京圏運行本部を設け、その下に国鉄千葉鉄道管理局(以下「千葉局」という。)が所管していた事業地域(千葉県及び東京都の一部)における鉄道運行を管理する千葉運行部を設置したが、同運行部は昭和63年4月1日の組織変更により千葉支社となり、現在に至っている。

- (2) 千葉動労は、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社員等のうち旧千葉局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、連合体である国鉄動力車労働組合総連合(以下「動労総連合」という。)を組織しており、本件初審申立時の組合員数は約750名である。下部組織として13の支部があり、そのうち千葉動労津田沼支部は、後記2(1)記載の津田沼運転区(組織変更後は習志野運輸区)と習志野電車区に所属する千葉動労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) 会社には、千葉動労のほかに、全日本鉄道労働組合総連合会(略称は「JR総連」という。なお、平成元年6月の略称改正までは「鉄道労連」という。)所属の東日本旅客鉄道労働組合(略称「東労組」)、国鉄労働組合(略称「国労」)所属の国労東日本本部、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(略称「鉄産労」)及び全国鉄動力車労働組合(略称「全動労」)等の労働組合がある。

2 千葉支社管内の鉄道運行等について

- (1) 会社には、国鉄当時、総武緩行線(中野駅～千葉駅間)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、京葉線(東京駅～蘇我駅間)の部分開業に伴い、津田沼電車区は、総武緩行線及び京葉線車両の検査・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、津田沼運転区に京葉線の運転を担当する新習志野派出所が設置された。
- (2) 会社は、国鉄時代、運転士は電車区あるいは機関区に所属し、車掌は車掌区に所属するものとされ、列車の乗務員という点では同じでも所属する現業機関は別々であるため、運転士も車掌も自分の仕事のみ専念すればそれで足りるという意識が生じ、互いの緊密な連携について軽視する風潮があったことを顧み、運転士と車掌との間の系統意識の払拭を図り、両者のコミュニケーションを密接にすることによって、列車の安全安定輸送の確保を図るとともに、両者を同一の現業機関に所属させることにより管理の効率化や営業意識の向上を図るという理由に基づき、運転士と車掌が混在する現業機関として「運輸区」を設置するものとした。この運輸区は、平成7年5月時点で24か所となっている。

千葉支社管内では、昭和63年12月の京葉線の暫定開業の際に、津田沼運転区の新習志野派出所を組織変更して京葉運輸区として設置したのが最初であり、京葉運輸区は京葉線の運転・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、習志野電車区が行っていた京葉線車両の検査・修繕業務を分離し、同業務を担当する京葉電車区が設置された。同3年3月には、津田沼運転区と津田沼車掌区の車掌業務の一部とを統合した習志野運輸区が設置された。習志野運輸区は、総武緩行線の運転と車掌業務を担当することとなった。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、上記の京葉運輸区、習志野運輸区のほか、鴨川運輸区(平成7年12月1日、勝浦運転区及び鴨川車掌支区を廃止し、鴨川運輸区を設置)、千葉運転区、館山運転区及び銚子運転区がある。なお、千葉運転区は、総武快速線を担当するほか、千葉支社管内全線区を補っている。

3 本件配置転換前の経過等について

- (1) 千葉運行部(組織変更後は千葉支社)は、昭和62年4月から同63年4月にかけて、余力人員活用策として、運転や検査・修繕業務に従事する社員152名を、駅や直営売店、又は貨車解体作

業職場に配置転換をした。そのうち千葉動労組合員は98名であった。

- (2) 千葉動労は、平成2年3月18日正午から、定年延長、日本国有鉄道清算事業団配属者の雇用確保、ダイヤ改正に伴う労働条件確立等の解決を求めて全本線乗務員を対象としたストライキを実施した。当初、千葉動労は同月19日零時から最大72時間のストライキを予定していたが、会社によるストライキ妨害等を理由に予告時刻より半日繰り上げ実施したところ、会社は、違法なストライキであるとして、ストライキに参加したこと等により組合員141名に対し懲戒処分等を行った。

千葉動労は、当該処分等は不当労働行為であるとして千葉地労委に救済申立てを行った。同8年4月17日、千葉地労委は、上記処分は不当労働行為に当たるとして、処分の撤回等を内容とする救済命令を発した。会社は、これを不服として再審査申立てを行い、現在当委員会に係属中である(平成8年(不再)第8・10号事件)。

なお、会社は、上記ストライキは、その目的、手続、態様のいずれの点からしても違法なストライキであるとして、千葉動労に対し別件損害賠償請求訴訟を提起していたが、最高裁判所は、同14年2月8日、会社の請求を認めた一審、二審の判決を支持し、千葉動労の上告を棄却するとともに、上告受理申立てを受理しないとする決定をした。

- (3) 千葉動労は、平成2年3月30日、従来、会社が運転士資格取得者から資格取得年次順に運転士として発令していたところ、同元年11月30日付けの運転士発令に当たって、他組合員に比し千葉動労組合員を不利に扱ったとして千葉地労委に救済申立てを行った。同5年6月3日、千葉地労委は、会社の行為は不当労働行為に当たるとして、千葉動労組合員19名を運転士に発令したのとして取り扱い、運転士として就労させなければならないとする内容の救済命令を発した。会社は、これを不服として再審査申立てを行い、現在当委員会に係属中である(平成5年(不再)第31号事件)。

- (4) 平成3年3月16日の配置転換

ア 会社は、平成3年3月16日付けで、JRグループ各社と共同歩調をとり、全国的なダイヤ改正を行った。会社全体の在来線の列車増発分は約10,000キロとなり、そのうち千葉支社関連では、都心への遠距離通勤者への利便性の向上を図るなどとした会社基本構想に基づき、約6,900キロの列車増発を行った。この列車増発に対応するため、会社では、各エリアの担当する列車の持ち替えにより業務量の平準化を図ることとした。千葉支社

管内の列車増発分については、運転士の需給が厳しいとの理由から、列車増発分に相当する既存の乗務行路を持ち替え等により東京地域本社に所管させた(以下「業務移管」という。)。そのうち、習志野運輸区が担当していた総武緩行線の乗務行路の一部約3,200キロが東京地域本社の中野電車区に移管され、その結果、習志野運輸区と中野電車区の業務比率は昭和61年11月の34(当時、津田沼運転区)対66から20対80となった。

習志野運輸区から中野電車区への上記業務移管の理由は、以下のとおりである。すなわち、当時、千葉支社における運転士の余力が少なかったことから、同支社で受け持つ千葉以東の増発分に相当する従来の乗務行路約3,100キロ分を東京地域本社に移管することとしたが、その対象を決定するにあたり、総武快速線等を受け持っていた東京地域本社東京電車区は、移管を引き受けると負担が過大となるため、総武緩行線を受け持っていた中野電車区を選択した結果、同区と同路線を持ち合っていた習志野運輸区の業務が移管の対象となったのである。

イ 千葉支社は、上記により生じた業務量の増減に対応した運転職場の本線運転士の標準数(内勤・外勤担当等に従事する運転士を除く。)を改訂した。その結果、習志野運輸区の標準数は79名から50名に改訂され29名減員となったため、平成3年3月16日付けで業務量増区及び季節需要増区への配置転換を行った。

なお、習志野運輸区29名の配置転換対象者のうち20名が千葉動労組合員であり、その配置転換先は、千葉運転区に15名、勝浦運転区に2名、銚子運転区に3名であった。その中には津田沼支部支部長(千葉運転区に配置転換)、同副支部長(千葉運転区に配置転換)、同執行委員2名(千葉運転区及び勝浦運転区に配置転換)、同会計監査(千葉運転区に配置転換)の計5名の役員が含まれており、支部長は前年12月に選出されたばかりであった、この配置転換により習志野運輸区の千葉動労組合所属の運転士は、35名から15名となった。

ウ 会社は、上記ダイヤ改正に先立ち、平成2年12月12日に会社本社と動労総連合との間で、また、同月21日には千葉支社と千葉動労との間でそれぞれ団体交渉を行い、ダイヤ改正の概要と営業関係等の労働条件の一部について提案・説明を行った。千葉動労は、運転関係職場の労働条件に影響する要員計画や業務移管など具体的内容が明らかでなく、安全のための教育・訓練や事前作業が不十分なまま実施されるのではないかとの懸念を表明した。それに対し千葉支社は、現時点で未確定要因があり改めて翌年1月中には提案・説明したい旨述べた。

エ 千葉動労は、平成2年12月25日、第4回執行委員会を開催し、ダイヤ改正による業務移管問題は、千葉動労の組合活動を阻害する組織攻撃であると位置付け、翌1月以降いつでもストライキのできる組織体制を確立するとの取り組みを確認した。

オ 平成3年1月10日、千葉支社と千葉動労との間で、成田空港と都心とを結ぶ列車成田エクスプレスの運行方法や、運転保安・安全問題及び労働条件の早期提案を求める団体交渉が持たれた。席上、千葉支社は、労働条件の提案については「現在精査中であり、1月中には提案する。」旨回答した。

カ 平成3年1月22日、千葉支社と千葉動労を含む各労働組合との間で団体交渉が行われた。千葉支社は、各労働組合に対し、運輸関係(運転士、検修、車掌)の労働条件について①津田沼運転区を廃止して津田沼車掌区の一部業務と併せた習志野運輸区を設置する、②総武緩行線の乗務行路のうち約3,200キロを東京地域本社中野電車区に業務移管する、③各運転職場の要員を示し、そのうち習志野運輸区の運転士は50名(指導・技術4名除く。)とする、④習志野運輸区設置等に伴う人事異動の発令は、同年3月16日付けとする旨の提案・説明がなされた。

なお、その際、千葉動労は、「平成3年1月10日千葉支社と千葉動労との間の団体交渉時点で、津田沼運転区の施設で車掌が使用する設備工事をしていたのであるから、習志野運輸区設置の有無は説明できたはずである」旨述べたが、これに対して同支社は「当時の段階では、要員、規模など直接労働条件に関わる問題もあるので、全体を体系的に説明できるまで習志野運輸区設置に関しての回答は待ってもらった」旨回答した。これに対し千葉動労は「提案を遅らせて組織攻撃を行うなど、全く誠意のない対応であった。」、「今後も、そういう対応であれば重大な決意で臨むことを伝えておく」旨述べた。

キ 千葉動労は、平成3年2月25日、平成3年3月ダイヤ改正に関連し、習志野運輸区の設置問題等の団体交渉における会社の対応に誠意がみられないとして、正午から12時間のストライキを行った。

ク 千葉動労は、平成3年3月7日、ダイヤ改正に伴う同月16日付けの配置転換対象者に事前通知がなされたことに対し、千葉支社に対して、配置転換の内容、人選基準等について明らかにするよう団体交渉の申入れを行った。

当時、千葉支社は、千葉動労に対して、ダイヤ改正による業務量の増減等に対応した再配置を行い、配置転換対象者の選定は人事考課に基づき公正に判断する、としていたが、その後、①配置転換先では113系電車(総武快速線で使用しているもの)

を使用していることから、当該車両運転経験があり、②通勤時間が長くない者を対象とし、③運転適性検査要注意者及びお茶の水駅入れ替え限定運用者(以下「交番担当者」という。ただし、交番予備者は除く。)については除外した、との人選基準を明らかにした。

なお、交番とは、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作業である。また、113系電車の運転経験のない者にこれを運転させる場合には、一定の現車訓練及び操縦訓練を実施することが必要とされている。

(5) 平成4年10月15日の配置転換

ア 平成4年9月当時、京葉運輸区では、東京ディズニーランドへの来園者等の夏季需要を終えたことや、同区で技能講習を受けた6名の見習運転士が同区所属の運転士に発令されたことで、運転士は76名となり、標準数68名に対し8名の余力人員が生じた。また、これにより京葉運輸区では、車掌経験のある運転士は38名と半数に達した。

イ 千葉支社は、管内の運転職場の需給状況や、車掌経験者の配置を勘案し、8名中1名は京葉運輸区にそのまま過員とし、残り7名のうち4名を習志野運輸区に、3名を千葉運転区にそれぞれ同年9月21日付けで配置転換した。他方、標準数を満たしていた習志野運輸区が4名を受け入れたことにより同数の運転士が余力人員となったため、同区の運転士4名を、同年10月15日付けで千葉運転区に配置転換した。そのうち3名が千葉動労組合員であり、2名は津田沼支部副支部長と同副乗務員分科会長であった。この配置転換により、習志野運輸区の千葉動労所属の運転士は15名から12名となった(その後、1名が事務職に配属替えとなり、現場運転士は11名となる。)

ウ 千葉動労は、同年10月12日、千葉支社が配置転換対象者に事前通知を行ったことから、千葉支社に対して、事前通知の撤回、配置転換の目的、人選基準等について明らかにするよう団体交渉の申入れを行った。それに対し同支社は、配置転換については団体交渉事項ではなく、苦情処理として扱うとの立場を表明した。そして、千葉支社は、千葉動労との間で労使間の取扱いに関する協約が締結されていないこともあって、口頭で、①習志野運輸区の活性化を図るため、長期在籍者を配置転換対象者とした、②運転士の養成に当たる指導操縦者及び数年後に出向対象者となる50歳前後以上の者を除いて人選を行った旨説明した。さらに、その後千葉支社は、運転士は原則として車掌経験者から養成するという方針をとり、かつ、習志野運輸区

を運転士の養成区として位置付けていたものの、当時、習志野運輸区に在籍する50名の運転士のうち車掌経験を有する者は一人もいなかったことから、京葉運輸区からの配置転換対象者4名はいずれも車掌経験者であることを明らかにした。

なお、指導操縦者の指定は、日常の勤務状況を勘案して、一定水準以上の知識、技能、指導力を有する者を対象とし、運輸省(現国土交通省)に登録するものとされていた。

4 本件配置転換について

- (1) 千葉支社は、平成4年4月3日に運転士試験に合格した見習運転士8名の技能講習を、同年10月20日から翌5年3月2日まで習志野運輸区において実施し、同講習を終了して動力車操縦者免許を取得した8名に対して、同5年3月15日付けで同区所属の運転士として発令した。

その結果、習志野運輸区の運転士は標準数50名に対し58名(出向予定者1名を含む。)となり、8名の余力人員が生じた。他方、本件配置転換直前の千葉支社全体の運転職場では、運転士の標準数452名に対し現在人員467名と15名(習志野運輸区8名を含む。)上回っていたが、うち5名が平成5年度中に出向予定者とされていたことから、実質10名の余力人員が存在していた。千葉支社では、各運転職場の夏季需要や、欠員の補充等を勘案して余力人員の要員調整を行うこととし、海水浴や東京ディズニーランドの来園者の増加のため、内・外房線と京葉線では臨時列車の増発が必要となることから、平成5年4月27日付けで、習志野運輸区から京葉運輸区(京葉線を受け持つ)に4名、千葉運輸区(内・外房線を受け持つ)に3名をそれぞれ配置転換した(本件配置転換)。

本件配置転換対象者7名のうち5名が津田沼支部役員であり、津田沼支部長 X 1 及び同支部乗務員分科会長 X 2 が千葉運輸区に、同支部副支部長 X 3、同支部執行委員 X 4 及び同 X 5 が京葉運輸区にそれぞれ配置転換となった。この本件配置転換により習志野運輸区の千葉動労組合所属の運転士は11名から6名となり、検修担当者も含めた津田沼支部全体の千葉動労組合員数は21名から17名となった。

- (2) 千葉動労は、平成5年4月20日、千葉支社が本件配置転換対象者に事前通知を行ったことから、千葉支社に対して、事前通知を撤回し、配置換の目的、人選基準等について明らかにするよう団体交渉の申入れを行った。

それに対し同支社は、配置転換については団体交渉事項ではなく、苦情処理として扱うとの立場を表明した。その後千葉支社は口頭で、①習志野運輸区の活性化を図るため、同運輸区に

おける長期在籍者を配置転換対象者とした、②運転士の養成に当たる指導操縦者及び数年後に出向対象者となる50歳前後以上の者を除いて人選を行った旨説明した。

本件配置転換対象者のうち千葉動労所属運転士の在籍年数をみると、X3が18年4か月、X1が17年10か月、X4が17年10か月、X5が16年10か月及びX2が16年10か月であった。なお、千葉動労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6年5月、習志野運輸区から運転士4名、京葉運輸区から運転士1名がそれぞれ千葉運転区に配置転換となったが、そのうち在籍期間が1年2か月程の者が2名いた。

なお、この配置転換に当たっては、千葉運転区が担当するお座敷列車を操縦できる電気機関車等の運転士を補充すること、千葉運転区を将来見習運転士の養成区とするため指導操縦者となる候補者を対象とすることを人選基準とした。

5 千葉動労の運転士有資格者について

千葉支社管内には、運転経験者や運転士資格を有するが、駅売店等運転業務以外に従事している者が多数存在した。そのうち、平成6年3月頃の時点で、運転士への発令を希望している千葉動労組合員は約40名いた。

6 運転士の登用と運転士の養成について

(1) 運転士の登用

昭和63年2月、会社は、運転士、車掌等の系統ごとに職員を採用し、上位職への昇進は系統ごとの職種に限られ、一部を除いて採用時の系統以外の職種には就くことができないという国鉄時代の弊害を解消することを目的として、社員の能力に基づき昇進を決めるとする「昇進の基準に関する協定」を各労働組合に提案した。同協定は、東鉄労、鉄産労及び国労等との間では締結されたが、動労総連合との間では締結するに至らなかった。

同年5月、会社は、上記協定と同内容の「昇進基準(規程)」(以下、「昇進基準」という。)を就業規則の細則として定め、この中で運転士発令の基準を規定した。その主旨は、会社に採用された者が運転士になるには、最初に営業係として駅に配置され、その後、車掌試験を受けて車掌となり、2年程度の経験を経た後、運転士試験受験資格を得て、運転士試験(筆記、面接)に合格し、運転士養成を受けた者から需給状況等を勘案した上で順次運転士発令を行う、とするものであった。なお、会社では、平成3年4月、新会社設立以降、はじめての新入社員の採用に当たって、社員募集要領にその旨記載して、社員募集活動を

行っていた。

また、千葉支社は、車掌経験がない者で、運転経験者がいったん運転業務から外れたり、運転士資格を有した者が運転業務以外の業務に従事している場合、これらの者を運転士として発令するためには、昇進基準に沿った車掌補完教育を受けさせ、車掌経験を経た者の中から要員需給状況等を勘案して運転士に発令するという運用を行っていたが、平成2年度以降は、昇進基準による運転士試験に合格し、所定の教育を受けた新人運転士が出現するに至ったこと等から、車掌補完教育は実施されなくなった。

(2) 運転士の養成

- ア 昇進基準による運転士試験合格者に対する運転士の養成は、学科講習と技能講習に分けられ、学科講習は会社の中央研修センターで約3か月間運転法規や車両の構造等運転士に必要な知識を修得させることとし、技能講習は、社員が所属している支社の運転職場で、指導操縦者の指導の下で約4か月間実際に車両の運転を行い、運転技術を修得させるというものであった。この講習を終えて修了試験に合格すると、動力車操縦者免許(国家資格)の交付を受けることができ、その後、運転士発令がなされて初めて営業線区の動力車に乗務できるものとされた。
- イ 千葉支社では、新人運転士の養成は新しい現業機関の運輸区で行うことが適切であると位置付け、昇進基準による運転士試験に合格した見習運転士の技能講習を平成5年1月までは京葉運輸区で行ったが、同4年4月3日に運転士試験に合格した見習運転士8名の技能講習からは習志野運輸区で行うこととし、この講習を経て動力車操縦者免許を取得した8名を、同5年3月15日付けで同区所属の運転士として発令した。
- ウ なお、千葉支社では旧国鉄末期の運転士登用制度による動力車乗務員採用試験に合格し、鉄道学園に入所し運転士養成を経たものの運転士資格を取得していない者に対して、昭和63年7月頃まで、実務練習(いわゆるハンドル訓練)又は運転士実務試験を実施し、運転士資格を取得させていた。

7 救済申立ての一部取り下げについて

千葉動労は、初審救済申立て後の平成6年4月20日、同3年3月16日付け及び同4年10月15日付けの配置転換に係る申立てについては、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、本件救済申立てを取り下げた。

8 再審査申立て後の事情について

会社は、本件配置転換につき初審命令により原職復帰を命じた者のうち、X 1は平成12年12月1日付けで元職場である習志野運輸

区への配置転換を発令され、またX1を除くX2ら4名はいずれも現地現職を希望し、習志野運輸区への復帰を求めているとして、本件救済利益は失われたとの上申書を提出している。これに対し、千葉動労は、上記の事情変更が認められるとしても、不当労働行為があった事実は存在するのであるから、一切の救済利益は喪失していない旨の文書を提出した。

第4 当委員会の判断

- 1 会社は、初審命令が、①平成3年3月16日付けと②同4年10月15日付けの配置転換につき、本件配置転換とともに津田沼支部の弱体化のための一連の不当労働行為であると位置付けて判断したことは誤りであると主張するので、まず、この点について判断する。

前記第3.3(4)及び同(5)認定のとおり、①同3年3月16日付けの配置転換は、千葉支社での列車増発に伴い、習志野運輸区(組織変更前は津田沼運輸区)が運行を担当する総武緩行線の乗務行路の一部を東京地域本社に業務移管したことにより、同運輸区の業務量が減少した結果、それに伴う運転士削減分につき、要員の再配置を行ったものである。

すなわち、同配置転換は、同年3月ダイヤ改正に起因する千葉支社管内の大幅な列車増発に対応し、千葉支社の業務の一部を東京地域本社に移管することとなったことに伴い、同本社では中野電車区が移管を受け入れることとなったことから、同電車区と総武緩行線を持ち合っていた習志野運輸区の業務がその対象とならざるを得なかったため、同区に過員が生じたこと、他方で千葉支社の他の職場では増員が必要となったことに基づく人事異動であることが認められる。なお、前記第3.3(4)カ認定のとおり、総武緩行線の業務の中野電車区への移管については、同年1月の団体交渉において千葉動労に対し説明がなされている。

次に、②同4年10月15日付けの配置転換は、京葉線の夏季需要が終わったこと等による京葉運輸区の過員解消の必要に基づき、千葉支社管内の運転職場の要員需給に応じた要員の再配置を行った際に、習志野運輸区を運輸区としてふさわしい現業機関とするため、車掌経験のある運転士を同区に配属する等の措置を講じた結果として必要となった人事異動であることが認められる。

また、前記第3.3(4)ク及び同(5)ウ認定のとおり、会社は、①の配置転換に当たって、異動先で運行する電車が113系であるため、同系の電車運転経験のある者を対象とし、また、通勤事情を考慮し遠距離通勤とならない者を対象とするとともに、運転適性検査要注意者及び交番担当者は除外するという人選基準を設定したこと、②の配置転換については、職場の活性化のため長期在籍者を配置転換対象者とし、数年後に出向対象者となる50歳前後以上の

者及び見習運転士の指導体制を維持するため指導操縦者を除く等の人選基準を設定したこと、いずれの配置転換においても、それに沿った人選が行われたことが認められる。

上記①及び②の配置転換については、前記第3.7認定のとおり、申立てが取り下げられているので、これらは、平成5年4月27日の本件配置転換についての不当労働行為意思の認定に当たっての背景事情として位置付けられるものであり、これら配置転換と本件配置転換とが一連の組合弱体化工作として行われたものとみられるかどうかという観点から検討されるべきものである。そして、この点の判断に当たっては、これらの配置転換において、会社の津田沼支部に対する弱体化の意図が継続的に現れていることについての疎明がなされる必要がある。

そこで検討するに、会社と千葉動労の間には従前から労使紛争が生じており、両者は対立関係を続けてきたことが認められるが、このことから直ちに上記①及び②の配置転換が不当労働行為意思に基づくものであると認めることはできないうえ、かえって、両配置転換については、上記のように、業務移管に伴う業務量の調整のための要員再配置、需給の変動等に伴う要員再配置に際しての習志野運輸区の体制整備など、その時々々の個別の業務上の必要によってなされたことを示す疎明があり、両配置転換が、組合弱体化を目的として計画されたものとは認められない。

また、両配置転換の対象となった運転士に津田沼支部所属の組合員が多かったことは確かであるが、両配置転換における人選の基準には、両配置転換の業務上の必要性や規模等に照らして特に不合理な点はなく、これらが津田沼支部組合員を狙い打ちにする口実としてことさらに設定されたものと認めるに足る疎明はなされていない。

そうすると、本件疎明によっては、会社に、上記①及び②の配置転換と本件配置転換とが一連の組合弱体化工作とみられるような一貫した不当労働行為意思があったとまでは認められない。

2 本件配置転換の業務上の必要性について

会社は、①運転士の発令が昇進基準に基づいていること、②見習運転士の技能講習を習志野運輸区で行い、また、発令後の運転士の所属を同運輸区とする必要があったこと、③要員需給に応じた再配置を行う必要があったことを理由として、本件配置転換が業務上の必要性に基づくものであると主張するので、以下判断する。

- (1) 前記第3.6(1)認定のとおり、新会社設立以降の運転士発令は、昇進基準に基づくものであり、同基準によれば、運転士発令の一般的な例は、会社に採用後、営業係として駅に配置され、そ

の後、車掌試験を受けて車掌となり、2年程度の経験を経た後に運転士試験受験資格を得て、運転士試験に合格し見習運転士として技能講習を終えた者から、運転士の要員需給状況等を勘案して運転士発令がなされるというものであった。そして会社は、これら運転士となるための条件を提示し、新入社員の採用を行っていた。

このような昇進基準を採用したのは、運転士、車掌といった系統意識を払拭するとともに、社員の能力等を公正に評価し、必要な処遇を行うという人事方針に基づくものであるとされている。

本件配置転換は、こうした昇進基準に基づき、運転士試験に合格した新人運転士8名を平成5年3月に習志野運輸区所属の運転士として発令した結果、同区の運転士7名(出向予定者1名を除く。)が余力人員となり、他の運転職場への配置転換が必要になったことに基づくものであると認められる。

この点に関し、千葉動労は、運転士資格を有する者や運転経験者が運転職場から外され運転士発令を待っている者が多数存在しているにもかかわらず、これらの者を差し置いて新人運転士を登用すること自体が不当労働行為であると主張する。確かに、運転士になることを希望し、運転士資格を取得しながら駅売店等に配置転換となったままの者の立場からすると、会社の人事運用に疑問を抱くことも理解できないわけではない。しかしながら、上記のような昇進基準自体は特に不合理なものではない上、新たに運転士を発令する際には、昇進基準の如何を問わず、それに伴って配置転換が必要となる場合は生じうるのであり、そのような場合における配置転換についての不当労働行為意思の認定はあくまで当該配置転換に即して行うべきであるから、他に運転士発令を待っている者が存在しているとしても、そのことをもって、本件配置転換について不当労働行為意思が推認されるとまではいうことができない。

なお、前記第3.3(3)認定のとおり、平成元年11月30日付けの運転士発令に関し、運転士資格を有しつつ、運転士以外の職場に配置転換されている千葉動労組合員を運転士に登用しないことが不当労働行為に当たるか否かの問題は、現在当委員会に係属中であるが、この問題は、上記昇進基準に基づく新人運転士出現以前の人事方針の取扱いをめぐる事案にかかわるものであり、本件配置転換における不当労働行為意思の存否の認定を含め、本件における不当労働行為の成否の判断に直結するものではない。

- (2) 千葉支社が、習志野運輸区を見習運転士の養成機関とするこ

とについても、以下にみるとおり、特に不当なことではない。

ア まず、運輸区の設置理由に関しては、前記第3.2(2)認定のとおり、運転士と車掌との間の系統意識の払拭を図り、列車の安全安定輸送を確保するとともに、管理の効率化を図るという観点から、運転士と車掌が混在する現業機関として運輸区を創設する方針が採用されたのであり、業務上の必要性に基づき運輸区の設置を行ったとする会社の主張は理解できないではなく、平成3年1月当時の団体交渉における会社側の運輸区設置に関する説明には必ずしも十分でない点はあるものの、本件疎明によっては、運輸区の設置自体が不当労働行為意思に基づくものであるとは認めることができない。

イ 上記のような運輸区の位置付けに基づき、前記第3.6(2)イ認定のとおり、千葉支社における見習運転士の養成は、平成5年1月まで唯一の運輸区である京葉運輸区において実施され、新人運転士21名は全員同区所属の運転士として発令した。その結果、京葉運輸区では車掌経験運転士の割合が半数を占め、運輸区としての体制を確立するに至った。

その後、千葉支社は、京葉運輸区に次いで設置された習志野運輸区を見習運転士の養成機関に切り替えた。その理由は、当初、同区には車掌を経験した運転士が一人もいなかったため、漸次その解消に努め、運輸区としてふさわしい体制を確立する必要があったからであるとされており、また、見習運転士の養成区を京葉運輸区及び習志野運輸区としたのは、両区の担当する線区はいずれも運行形態が比較的単純であり、かつ踏切が殆どないことから、運転経験のない見習運転士であっても技能を修得する場としてふさわしいからであるとされているが、これらの理由には特段不合理な点は認められない。

そして、新人運転士の所属を養成区たる習志野運輸区とすることに関しての、従来新人運転士の所属は養成区としてきた上、初めて単独で営業車両の運転を行うのであるから、技能講習で実際に運転し慣れた線区に従事させることが望ましいとの理由についても、特に不合理なものということとはできない。

(3) 会社は、本件配置転換は、千葉支社管内の要員の再配置の一環として行われたと主張しており、前記第3.4(1)認定のとおり、会社は、新人運転士8名を習志野運輸区所属の運転士として発令したことに伴い、運転士10名の余力人員が生じている千葉支社管内の要員事情を勘案し、他の運転職場に運転士の再配置を行ったことが認められる。

これに対し千葉動労は、昭和61年3月のダイヤ改正から総武緩行線を中心とした乗務行路につき、東京地域本社(国鉄当時

は東京西、南、北各局)に大規模な業務移管を行い余力人員を生み出してきたが、それは千葉動労所属の運転士や国労所属の運転士を極力排除することを目的とした不当労働行為意思の下になされ、本件新人運転士発令に伴う余力人員の発生もその一環に過ぎないと主張し、また、運転士資格を有する者や運転士経験者が運転業務以外の職場に配置転換され、長期間にわたってそのまま据え置かれている者が多数存在していたのであるから、これらの者を充当さえすれば千葉支社管内にかかる業務量に対応できた旨主張する。

しかしながら、上記のとおり、新人運転士につき、技能講習を受けた習志野運輸区所属とすることが不合理とはいえない以上、その結果として同運輸区で生じた余力人員を他の運転職場に配置転換することは不可避なことであり、運転士資格を有する者等に係る不当労働行為の成否等の問題はともかくとして、本件における要員の再配置自体が不当労働行為意思に基づくものであると認めることはできない。

3 本件配置転換の人選基準の妥当性について

会社は、異動における人選基準には共通する一般的基準というものはないのであって、本件配置転換についても、その目的に応じた基準が設定され、それに沿った人選が行われたと主張するので、以下この点について判断する。

(1) 前記第3.4(2)認定のとおり、千葉支社は、本件配置転換に当たって、習志野運輸区の活性化を図るため長期在籍者を対象とし、見習運転士の養成を行う指導操縦者及び数年後に出向対象者となる50歳前後以上の高齢者は除く、との人選基準を設けた。本件配置転換対象者は当該基準に基づき人選されたことが認められる。

なお、人選基準のうち高齢者を本件配置転換の対象から除外したことについては、千葉動労側も特に不当と主張するものではない。

(2) 同一の職場に長期間在籍させることにより勤労意欲や業務に対する改善意欲等の低下が生じることは一般にありうることであり、運輸区としての体制の確立が必要とされていた習志野運輸区において、会社が職場の活性化という観点から長期在籍者を本件の配置転換の人選基準とすることには、特に不合理な点はない。また、指導操縦者を配置転換の対象から除外する人選基準についても、従前見習運転士の技能講習がすべて京葉運輸区で行われてきたのに対し、習志野運輸区が設置されてからの見習運転士の技能講習は同区で実施する方針を決定している以上、今後の指導業務体制を確保する観点から、指導経験

を積んだ指導操縦者を異動させることは好ましくないとしたこと自体は妥当性を欠くとまではいえない。

- (3) これに対して、千葉動労は、本件配置転換後の平成6年5月の配置転換時には長期在籍者を対象とする人選基準を適用していないこと、指導操縦者を除外するとの人選基準についても、千葉動労組合員から一人も指名されていないことからみて、上記人選基準はいずれも不合理であると主張する。

しかしながら、配置転換における人選基準は、恣意的なものであってはならないことは勿論であるが、組合弱体化のために当該基準を敢えて採用したものと認められるなどの特段の事情がない限り、当該人事異動の必要性等を考慮の上、それに基づいた人選基準を設けることは不合理とはいえない。

そして、平成6年5月の配置転換では、前記第3.4(3)認定のとおり、千葉運転区においてお座敷列車を牽引する電気機関車等を操縦できる運転士や、将来の指導操縦者の候補者を人選したというのであって、そのときに長期在籍者という人選基準を適用しなかったことは不合理とはいえない。また、指導操縦者の指定について、千葉動労組合員が組合所属を理由として差別を受けていることについては具体的な疎明がない。さらに、仮に指導操縦者を配置転換の対象から除くとする人選基準の枠組を外したとしても、千葉動労組合員のX3ら5名はいずれも長期在籍者(50歳前後以上の者を除く。)の上位7名中に入り、本件配置転換対象者となりうるのである。

以上のほか、本件配置転換における人選基準が不合理であることを示す特段の事情は認められず、これに基づく対象者の人選についても不当なものとは認められない。

4 本件配置転換の結果と影響について

会社は、初審命令が、本件配置転換は津田沼支部の組合活動に支障を生じさせ、また、千葉動労の会社に対するストライキ等の影響力を減殺させるものであると判断したことは誤りであると主張するので、以下判断する。

- (1) 確かに、前記第3.4(1)認定のとおり、本件配置転換等により、習志野運輸区の千葉動労に所属する運転士は11名から6名となり、また本件配置転換対象者7名のうち5名が津田沼支部役員であったことにより、津田沼支部の職場における組合活動に影響が生じることは否定しえない。

しかしながら、一般に、組合役員が配置転換の対象となる場合、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不当労働行為意思を推認することができない

ことはいうまでもない。本件についても、①千葉動労組合員の労働条件等に係る団体交渉等は専ら千葉支社と千葉動労本部との間で行われ、職場での労使協議は行われていないこと、②その他の地域活動及びサークル活動等は、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等をも考え併せると、組合活動の影響という面から、会社が津田沼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置転換を行ったものとは認められない。

- (2) 初審命令は、本件配置転換により、習志野運輸区におけるストライキの会社に対する影響力が減殺されたとし、そのことを不当労働行為意思の認定の根拠として挙げている。

しかしながら、本件配置転換により習志野運輸区におけるストライキの影響力が減殺されたとしても、そのような結果のみをもって不当労働行為意思を推認することはできないことは上記と同様である。また、本件配置転換当時、ストライキの実施対象職場として重要であったのは習志野運輸区に限られるわけではなく、総武快速線や千葉以東の運行を担当する千葉運輸区や、首都圏に直結する京葉線の運行を担当する京葉運輸区などの重要な職場が他にも存在したのであって、本件配置転換により、千葉動労組合員はそれらの職場に異動している。そうすると、本件配置転換によって習志野運輸区の組合員が減少し、そこでのストライキの影響力が減殺されることがあったとしても、配置転換先が以上のとおりであることを考え併せれば、本件配置転換が、千葉動労によるストライキの影響力を減殺することを通じてその弱体化を図るためになされたものであると認めることはできない。

第5 結論

以上のとおり、本件配置転換は、対象者7名のうち5名が津田沼支部の役員であり、それによって同支部の組合員が減少したことが認められる他、結果として同支部の組合活動に支障が生じうることは窺えるものの、他方において、本件配置転換は、業務上の必要性及び人選の合理性が認められ、配置転換として特に不自然なものとはいえないので、不当労働行為意思に基づいてなされたものとは認められない。その他、千葉動労を弱体化する意図に基づきことさらに本件配置転換がなされたものと認めるに足りる疎明はない。

したがって、本件配置転換が津田沼支部の弱体化を意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とした初審命令を取り消し、再審査被申立人の本件救済申立てを棄却することを相当とする。

なお、前記第3.7認定のとおり、初審命令主文第1項で原職復帰を

命じた部分に関し、会社は、結審後に初審命令救済対象者 X 1 は原職復帰を果たし、同 X 2 ら4名は原職復帰を求めない旨表明している
ので、救済利益は消滅したと主張するが、本件では、以上のとおり
判断するのであるから、この点について判断する必要はない。

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15年4月2日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊞