

## 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

上記当事者間の千労委平成14年(不)第4号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は平成15年12月11日第1362回公益委員会議及び平成15年12月25日第1363回公益委員会議において、会長公益委員一河秀洋、公益委員前田政宏、同菊池善十郎、同岡村清子及び同鈴木牧子が出席して合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

本件は、被申立人が、申立人所属の組合員2名を平成13年12月25日付けで幕張電車区からそれぞれ京葉電車区、習志野電車区に配置転換(以下「本件配置転換」という。)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申立てがあった事案である。

なお、請求する救済内容は以下のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人所属組合員2名に対する平成13年12月25日付けの各配置転換命令を取り消し、同2名を幕張電車区に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、幕張電車区から申立人所属の組合員を排除しようとするなどの不当労働行為をしてはならない。
- 3 謝罪文の手交、掲示及び新聞への掲載等

#### 第2 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き設立され、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)から東北及び関東地域の旅客鉄道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いる。

会社には、車両の検査・修繕業務を担当する電車区があり、会社の千葉支社(以下「千葉支社」という。)管内には、幕張電車区、京葉電車区及び習志野電車区がある。

- (2) 申立人国鉄千葉動力車労働組合(以下「組合」という。)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、主に千

千葉県区域の動力車乗務員によって組織される労働組合であり、本件申立て時の組合員数は約600名である。

なお、幕張電車区には、平成13年12月4日時点で、80名の組合員が所属していた。

また、組合の上部団体として、国鉄動力車労働組合総連合(以下「動労総連合」という。)が存在する。

## 2 本件配置転換までの経緯について

(1) 昭和51年、X 1 (以下「X 1」という。)は国鉄に入社し、平成2年4月に千葉支社管内の幕張電車区に異動となった。X 1はその後約11年間同電車区に勤務し、平成13年11月時点では、車両の主要機器の状態検査及び客室内の整備点検を主たる業務とする仕業検査を担当していた。

(2) 昭和52年、X 2 (以下「X 2」という。)は国鉄に入社し、平成8年2月に千葉支社管内の幕張電車区に異動となった。X 2はその後、約5年間同電車区に勤務し、平成13年11月時点では、仕業検査を担当していた。

なお、幕張電車区では、平成13年中、3名の者が仕業検査の責任者であるA1業務を主たる業務としていたが、この3名がA1業務に従事できないときに、X 2外5名がこのA1業務に従事することがあり、X 2は本件配置転換までの間、相当回数A1業務に従事した経験があった。

(3) 平成11年10月、X 1は、組合の副委員長に選出された。

平成11年12月に、会社は、「シニア社員に関する諸制度について」と題する文書で、再雇用機会提供制度の創設及び満50歳以上のシニア社員についての諸制度の見直し(以下「シニア制度」という。)に関する提案を各労働組合に行った。

なお、動労総連合は、現在のところ、会社と再雇用機会提供制度に係る協定を締結してはならず、同組合員に対しては、再雇用機会提供制度は適用されていない。

X 1の本件配置転換に至るまで幕張電車区で行っていた主たる組合活動は、ストライキ時の動員がけ、組合費の徴収、集会指導、団結の重要性やシニア制度の問題点を説明・議論し、日常的に組合員と意思疎通を図っていくこと等であった。

(4) 平成12年9月、会社は、「グループ会社と一体となった業務体制の構築(運輸車両関係)」と題する文書によって、車両検修業務、構内入換業務の一部をグループ会社(整備会社)に委託可能な業務とし、グループ一体となった業務体制を構築する旨の内容の提案を行った。

動労総連合及び組合は、この提案に示された業務の外注化に反対の立場をとってきた。

- (5) 千葉支社は、車両の仕業検査を行う周期について、従前時間単位により72時間程度としていたが、平成13年4月1日から日単位として、6日以内(ただし、非常時等の場合には最大10日まで延期することができる。)とする周期の延伸を行った。
- (6) 平成13年10月、X 2は、組合の執行委員に選出された。

X 2の本件配置転換に至るまで幕張電車区で行っていた主たる組合活動は、X 1と同様、ストライキ時の動員がけ、組合費の徴収、集会指導、団結の重要性やシニア制度の問題点を説明・議論し、日常的に組合員と意思疎通を図っていくこと等であった。
- (7) 平成13年12月1日、千葉支社はダイヤ改正を行い、車両運用の見直しを行った結果、車両の検査・修繕を行う電車区等(以下「検修関係区」という。)の要員について、幕張電車区及び習志野電車区では減少、京葉電車区では増加とする標準数の変更を行った。
- (8) 平成13年12月17日、千葉支社は、同月25日付けでX 1を京葉電車区へ、X 2を習志野電車区へ異動する旨の事前通知を行った。

### 3 本件配置転換に係る事前通知後の状況について

- (1) 平成13年12月18日、組合は、千葉支社に対し、同月17日になされた本件配置転換に係る事前通知の撤回を文書で求めた。
- (2) 平成13年12月19日、本件配置転換をめぐって組合と会社との間で団体交渉が開催された。

会社からの本件配置転換における人選基準に関する口頭回答に対し、組合が異議を述べたため、いったん団体交渉を中断して別の日に再度団体交渉を行うこととし、当日の団体交渉は終了した。
- (3) 平成13年12月21日、本件配置転換をめぐる団体交渉が開催された。会社からの本件配置転換における人選基準に関する回答の後、団体交渉は労使対立のまま終了した。
- (4) 平成13年12月25日、X 1及びX 2を含む千葉支社管内の検修関係区全体では計14名の異動が実施された。

この異動によって、幕張電車区からは、X 1及び構内運転に従事していた申立外組合所属の1名が京葉電車区に、X 2が習志野電車区に異動となった。

一方、習志野電車区から3名が、京葉電車区から2名が幕張電車区に異動となった。

習志野電車区から異動となった者のうち2名は、当時20歳代の高卒採用社員であり、残り1名は、当時50歳代であり、習志野電車区ではA1業務に従事していた。

この50歳代の社員は、幕張電車区に異動後、車両見習いをした後、平成14年3月に同電車区千葉派出に異動となった。

京葉電車区から異動となった2名は、当時20歳代の高卒採用社員であった。

なお、X 1 及び X 2 の本件配置転換時の年齢はともに40歳代であった。

また、平成13年12月25日付けの14名の異動により、幕張電車区における組合所属の社員の数は80名から78名に減少した。

- (5) 幕張電車区では、労働安全衛生法に基づき、安全衛生委員が選任されていた。平成13年度においては、労働者選出の委員として、X 1 及び X 2 を含む3名が選出されていたが、X 1 及び X 2 が本件配置転換により異動したことにより、平成13年12月28日に予定されていた安全衛生委員会は開催されなかった。

なお、同日、X 1 及び X 2 は、勤務時間中に幕張電車区に出向き、安全衛生委員関係の業務の引継ぎを行った。

また、安全衛生委員会は、平成14年1月中旬に、新たに選出された労働者選出の委員出席のもとに開催された。

- (6) 平成14年3月22日、千葉支社管内において、習志野電車区津田沼派出が廃止され、同月23日、京葉電車区西船橋派出が新設された。

### 第3 判断

#### 1 申立人の主張要旨

##### (1) 人選基準の非合理性について

###### ア 人選基準の変転と人選基準存在自体の信ぴょう性について

会社は、本件異動の事前通知後の平成13年12月19日に開催された団体交渉では、構内作業班の中から、①ハンドルを持たない者、②A長ではない者、③怪我をしていない者を選任したと主張していた。

ところが、平成13年12月21日開催の団体交渉時の説明では、「12月1日まで構内作業班に従事していた者」という基準や「A長補助は除く」、「X 2 については習志野電車区でのA長候補者」などという基準が加わった。

さらに、当委員会での審査において「40歳代の中堅」、「余力のある箇所に従事している社員であること」、「勤務して間もない社員は除く」、「A長補助は除いていない」などという要件が付加されている。

これらの主張の変転自体、本件異動がX 1 及び X 2 を狙い撃ちして行った配置転換であることを隠蔽するために後から考え出したものであることを物語っている。

異動の基準は、多数の中から異動対象者を選定する基準であ

る以上、当然作成の時期、方法、内容が明確で、後日の検証に耐え得るようなものであってしかるべきだが、基準自体に一貫性がなく、責任者であった人事担当課長の証言も作成経過や作成時期などすべてが曖昧であって、会社のというような基準自体の実在性すら疑わしいといわなければならない。

また、会社の主張や立証によると、本件異動の基準は一律でなく異動対象者ごとに複数あることになる。

しかし、およそ基準である以上、対象者ごとに当てはめる基準が異なることは矛盾であり、そもそもそのようなものを基準とはいわない。

イ 会社が審査において主張する人選基準の非合理性について

会社は、本件審査開始後、人選基準として、①平成採用社員(平成7年度から会社が採用している高卒社員をいう。以下同じ。)の後補充としての異動ということから、高齢者よりも運用に幅のある40歳代の中堅社員であること、②幕張電車区内において余力のある箇所に従事している社員であること、③幕張電車区の仕業検査全体の技術力の低下を防ぐために仕業A長は除くこと(A長は除くがA長補助は除いていない)、④幕張電車区の構内運転に従事していない社員であること、⑤幕張電車区に勤務して間もない社員は除くことを主張するに至ったが、これは次の点で非合理的なものである。

上記②について、会社は、「余力のある箇所」とは「構内・仕業班」であるとしているが、従前、会社は、異動は電車区全体で判断すると常々主張しており一貫性がない。

なお、会社は、平成13年12月21日開催の団体交渉において、同月17日の事前通知の時点ではX2はA長やハンドル担当から外れていた旨の補足説明を行っているが、事前通知の時点では、今回異動になった者はすべて、同月1日の幕張電車区内の担務替えにより機動班に配置されていたのであるから、同月19日に開催された団体交渉時の「構内仕業班の中から選定した」という会社からの説明とも、人選基準の適用時点が首尾一貫していない。そもそもこのような説明は、最初から機動班に配置換えになった者から選んだといっているのと同じことである。

上記③について、現場の実態として、仕業検査の作業責任者であるA長(A1業務)のほかにA長補助なる業務があるわけではない。A1業務の指定回数が多いか少ないかの差異に過ぎず、X2もA1業務の指定を相当回数受けているのであるから、A長経験者といえるのである。したがって、A長ではないとかA長補助であるという会社の主張は上記実態に反し、全く根拠がない。

上記④については、会社の不当な労務政策によって組合員は

運転士から外されているのであるから恣意的な基準である。

被申立人申請証人である人事担当課長の証言によれば、構内運転に従事しないのは10名ぐらいたとするが、その10名の中からX1及びX2を選定した根拠が不明である。

また、X1、X2と同時に幕張電車区から京葉電車区に異動となった申立外組合所属社員は、構内運転のハンドルを担当しており、これも異動の根拠に全く当てはまらないものである。

上記⑤についても、「勤務して間もない」というのは、「1、2年ぐらいの方は対象から外そう」という程度の漠然としたものであって、会社は対象者の中で「間もない」に当たるのは何人くらいかすら答えられない。

ウ X1に係る個別理由について

会社は、X1が異動先の京葉電車区で旧型車両を扱っており、幕張電車区での豊富な経験が生かせる旨主張する。

しかしながら、X1が幕張電車区で取り扱っていた車両と、京葉電車区の車両とは、形式も車種も異なり、ただちにその経験が生かせるという関係にはない。「幅広い知識経験」が必要であれば、何もX1に限ったことではなく、幕張電車区のように50代の社員が多い職場では他にいくらでも候補がいる。

エ X2に係る個別理由について

会社は、X2が異動先の習志野電車区において将来A長になりうる技術力を有していたことから人選した旨主張する。

しかしながら、X2は異動になる年の平成13年の5月に、幕張電車区の助役から依頼されA長に従事してきた経過があり、わざわざ他に異動させる必要はない。

しかも、X2と入れ替えて習志野電車区から幕張電車区に異動になった者のうちの1名は、習志野電車区においてA長を行っていた者であって、習志野電車区でA長が必要であったからX2を異動させたとする会社の主張は完全に矛盾する。

会社は、「習志野電車区のA長が高齢なことから」というが、検修職場の高齢化が進んでいることは周知の事実であり、高齢のA長が会社を辞めるような切迫した状況もないことなどを考えれば、X2を習志野電車区に配置転換する必要はなく、習志野電車区内部で計画的にA長を養成すれば足りることである。

オ 安全衛生委員を無視した人選であることについて

今回の異動においては、X1及びX2が幕張電車区の労働者選出安全衛生委員3名のうちの2名であったという事実を、会社が全く無視して異動発令している。しかも、平成13年12月28日の安全衛生委員会が開催される直前に異動させ、結局同日の委員会は開催できなかった。人選にあたって会社がこの点を全

く考慮しなかったということは、X 1 及び X 2 の異動が至上命令だったからである。

カ 仮に会社がというような基準が真実存在したとしても、X 1、X 2 という本部役員が2名とも、3名の異動対象者に含まれているという事実こそがまさに、組合の弱体化を狙って意図的に行われたものであるということを示すものである。

(2) 本件異動による組合活動上の不利益について

ア 組合における幕張電車区の位置付け

幕張電車区は、組合の12支部の内、千葉運転区に次ぐ組合の拠点であり、同電車区においては、平成13年12月時点では、社員数約180名のうち80名が組合に所属するという検修職場における組合の最大の拠点であった。

そして、組合は、シニア制度の導入と業務の外注化を巡って会社と先鋭に対立しており、とりわけ幕張電車区は、これら会社の施策に反対する一大拠点であった。

それゆえ、会社がシニア制度の導入と検修・構内業務の外注化を実現するにあたっては、幕張電車区における組合の勢力を減殺しなければならず、同電車区における組合の切り崩しなくしてはシニア制度とワンセットになった検修・構内業務の外注化を実現できない、ないしは実現したとしても極めて形式的なものになってしまうという状況にあった。

イ X 1 及び X 2 の組合本部役員選出理由と具体的役割等について

幕張電車区から X 1 及び X 2 の2名を本部役員に選出した理由は、①幕張電車区は、シニア制度の導入及び業務の外注化を巡る攻防点であったこと、②したがって、幕張支部における組合の団結の維持・強化を図る必要があったことから、組合は、幕張電車区で発生する労使間のトラブル等の問題の対応を迅速かつ有効に対応できるように、また本部の方針を速やかに現場に反映させるべく本部と同電車区との連携を強化してきたからである。

X 1 及び X 2 の幕張電車区での具体的な役割は、ストライキで動員をかけること、組合費集め、集会指導、団結の重要性やシニア制度の問題点を説明・議論し、日常的に組合員と意思疎通を図っていくことであった。

ウ 本件異動による組合活動上の不利益及び会社主張の不合理性について

本件異動によって、X 1、X 2 の現場幕張支部での活動が一切できなくなり、シニア制度の導入と検修業務の外注化を巡る最大の攻防点として捉えていた組合にとっては、幕張電車区に

おける団結の維持・強化の上で大きな打撃を被った。

なお、組合にとっては、団結を維持・強化していく上で、あくまでも幕張電車区から本部役員を選出することに意味があったので、本件異動の後、急きょ、組合幕張支部長に本部の特別執行委員を兼務させるに至った。

会社は、本部の役員は異動後も、どこに行っても本部の役員として従事できる、支部の役員ではないから不当労働行為には当たらない旨主張するが、たとえ組合員個人の個人的不利益がなくとも組合の活動組織に影響を及ぼすものであれば、不当労働行為になりうる。

本部役員だから組合活動に影響がないというのも組合の活動実態を全く理解しないものであり、一般論としても、支部等が存在する拠点職場としての活動と本部の活動とは相互に有機的に関連しているのであって、本部役員が自らの拠点職場における組合活動ができなくなることは組合にとって大きな不利益があるのである。

本部役員だから拠点職場から隔離しても構わない等という会社の主張は全くの誤りというほかない。

以上のとおり、本件配置転換は、組合の拠点である幕張電車区からX1、X2という本部役員2名を配置転換することにより、検修・構内業務の外注化反対闘争の拠点である幕張支部の組織を弱体化しようとするものであり、組合に対する極めて意図的な組織破壊攻撃であることから、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 被申立人の主張要旨

### (1) 本件異動の理由について

#### ア 検修体制の変更

千葉支社では、平成13年4月1日から仕業検査周期の延伸を行ってきたが、同年12月1日のダイヤ改正における車両運用の見直しにあわせて、検修関係区の要員の標準数の変更、派出体制の見直し(習志野電車区津田沼派出を廃止し、京葉電車区西船橋派出を平成14年3月に新設する。)などの検修体制の変更を実施した。

これらの検修体制の変更の結果、平成14年3月までを視野に入れると習志野電車区8名、幕張電車区8名、木更津支区1名の余力が生じ、京葉電車区は6名の要員が必要とされる状況となり、社員を異動させる必要が生じた。

#### イ 平成採用社員の異動に伴う要員需給

千葉支社では、平成採用社員を検修関係職場に配属してきたが、配属当初は扱う車両形式の少ない京葉電車区及び習志野電



車区に配属して基本的知識を習得させ、その後幅広い技術力の向上や車両知識の習得のため、2箇所以上の電車区での勤務を経験させるべく、平成9年度よりほぼ毎年人事異動を実施してきた。

平成13年度においても平成採用社員の異動を実施する必要があったので、前記アで述べた検修体制の見直しによる異動の際に併せて実施することとしたのである。

このため、若手の平成採用社員を習志野電車区から2名、京葉電車区から3名異動し、このうち4名を若手社員の極めて少ない幕張電車区に異動することとしたが、そのために平成採用社員の後補充として幕張電車区から習志野電車区及び京葉電車区へ社員を異動する必要が生じた。

(2) X 1、X 2 を人選した理由について

ア 平成13年12月25日付け異動の理由が一律でないこと

前記(1)で述べたように、平成13年12月25日付けの異動は業務上の必要性から行われたものであり、同日付けの異動対象者14名の異動理由はそれぞれ異なるものであり、したがって、当然のことながら人選の理由も一律ではない。

イ X 1、X 2 の異動に係る異動対象者選定の基準

この異動対象者選定の基準として、①運用に幅のある40歳代の中堅社員であること、②幕張電車区内において余力のある箇所に従事している社員であること、③仕業A長業務を本務とする社員は除くこと、④構内運転に従事していない社員であること、⑤幕張電車区に勤務して間もない社員は除くことを考慮した結果、X 1 を京葉電車区へ、X 2 を習志野電車区へ異動したのである。

上記①については、習志野電車区では30歳代及び40歳代の社員が数名いるのみで50歳代以上の社員が非常に多く、世代交代や技術継承を考慮すると40歳代の中堅の社員を配置する必要があったし、現場長もそのように要望していたこと、京葉電車区においても毎年平成採用社員が転勤することから、その後補充ということからして50歳代よりも40歳代の社員を配置する方が望ましく、現場長からもその要望がなされていたことから選定基準とした。

上記②については、仕業検査周期の延伸により幕張電車区内で8名の余力が生じたことから、仕業検査業務に従事している社員の中から選定するという考えから基準とした。

上記③については、幕張電車区の仕業検査全体の技術力の低下を防ぐために基準としたものであり、当時A長業務に本務として従事していた3名の社員を対象から除くこととしたもので

ある。なお、X 2 についてはA長業務を本務としていた3名の社員がこれに従事できないときに臨時にA長業務に従事していたので異動の対象に含めることとしたものである。

上記④については、構内運転に従事する社員は必要数に応じて配置しているが、基本的には余力を持たせていないため平成採用社員の後補充としての異動対象からは外すこととした。なお、幕張電車区では構内運転に関する業務で1名の余力が生じたため、申立外組合所属社員を異動したが、これは京葉電車区では構内運転に従事する社員に余力がなく、幕張電車区と異なり早朝、夜間、休日等は管理者が不在で輸送混乱が生じた場合の対応に困難が生ずるおそれがあるために1名増員することとし異動を行ったものであり、X 1 及びX 2 を人選した理由とは全く別個の観点から人選したものである。

ウ X 1 について

X 1 については、上記イの基準に合致していること、京葉電車区は旧型車両を取り扱っており、幕張電車区での豊富な経験が活かせること、通勤時間も従前とほとんど変わらないこと等を勘案し、京葉電車区へ異動した。

エ X 2 について

X 2 についても、上記イの基準に合致していること、習志野電車区のA長の業務に就いていた社員がいずれも50歳代で高齢なことから将来A長となり得る技術力・車両知識を有している40歳代の社員の配置が必要とされており、A長予備を経験していたX 2 がその条件に合うこと、通勤時間も従前と殆ど変わらないことから習志野電車区へ異動した。

そして、X 2 は異動の2ヵ月後に習志野電車区でA長業務の見習いを経て、以後主としてA長業務に従事している。

なお、組合は、本件異動と同時に、習志野電車区から同電車区でA長業務に従事していた50歳代の社員がX 2 と交換で幕張電車区に異動となったことが不自然であると主張するが、この50歳代の社員は幕張電車区でいったん車両見習いをした後、平成14年3月に幕張電車区千葉派出に異動となっているのであり、組合の主張はあたらない。

当該社員を同派出に異動した理由は、派出というのは営業列車の故障などに緊急に対応しなければならず、電車の全体状況をつかめるベテランのA長従事者を異動させたものである。

また、組合は、X 2 の異動先である習志野電車区の内部でA長を養成すればよい旨主張しているが、習志野電車区には30歳代、40歳代の社員が少なく養成するのも非常に難しい状況であったのである。

オ 団体交渉の経緯について

組合は、平成13年12月19日及び同月21日に開催された団体交渉の際に、会社が虚偽の回答をしたかのように主張する。

すなわち、X 1、X 2の異動理由について個別に回答してほしいとの組合からの要望に対し、会社が2名の人選基準として「ハンドルを担当する者及びA長は異動の対象から除いた」と回答したことを虚偽回答であると主張しているが、この回答はあくまでX 1、X 2の人選基準として述べたものであり、同時に幕張電車区から異動した構内運転担当であった申立外組合所属の社員を人選した基準ではなく、何ら虚偽に当たらない。

なお、A長の件についても、団体交渉に出席していたX 2が主としてA長業務に従事しているかのような発言をしていたことから、確認のため時間をとることになったが、結局X 2が主としてA長業務に従事していた事実はなかったことが判明して決着したものであり、この点についても虚偽回答した事実はなかったのである。

(3) 本件異動が不利益取扱い、支配介入に当たらないことについて

この異動によって、X 1及びX 2には賃金、通勤時間その他労働条件の面において何ら不利益を与えたことはないし、組合からもこの点についての具体的な主張すらない。

会社は、発令時においてX 2が組合本部の執行委員(組織部長)の職にあったことは知らないまま人選し、異動発令しており、組合への影響など全く考慮していない。

さらに、組合は、X 1及びX 2が安全衛生委員会の委員であったことをも問題視しているが、同委員会は労働安全衛生法に基づく職場の委員会であり、委員の交代が組合の勢力、組織力に影響するものではないし、また、そもそも千葉支社の人事課では異動の際に安全衛生委員会の委員であることは考慮しない扱いであり、本件発令当時両名が委員であることも知らなかったものである。

そもそもX 1、X 2は、組合の本部の役員であり、幕張電車区から距離もさほど離れていない京葉電車区や習志野電車区へ異動したことによって、両名の組合活動に支障を生ずるはずはなく、したがって組合の活動、組織には何の影響もないことは明らかである。

組合は、本件の異動発令による組合の弱体化という抽象的な主張をするにとどまり、組合の活動、組織に具体的にどのような影響があり、何故これが支配介入に当たるか十分な主張、立証をしていない。

### 3 当委員会の判断

#### (1) 本件配置転換の必要性について

##### ア 検修体制の変更

会社は、平成13年12月1日のダイヤ改正に際し、仕業検査周期の延伸に伴う車両運用の見直し及び派出体制の見直しにより、社員の異動の必要が生じた旨主張する。

前記第2の2(5)で認定したとおり、千葉支社では、平成13年4月1日から仕業検査周期の延伸を実施したこと、前記第2の2(7)で認定したとおり、同年12月1日にダイヤ改正を行い、検修関係区の要員につき、幕張電車区及び習志野電車区では減少、京葉電車区では増加とする標準数の変更を行ったこと及び前記第2の3(6)で認定したとおり、平成14年3月22日ないし23日には派出体制を変更したことが認められる。

##### イ 平成採用社員の異動に伴う要員需給

会社は、千葉支社において平成9年度から実施してきた平成採用社員の人事異動を、平成13年度においても実施する必要がある、検修体制の見直しによる異動の際に併せて実施することとし、習志野電車区及び京葉電車区から計4名の若手の平成採用社員を、若手社員の極めて少ない幕張電車区に異動することとしたため、習志野電車区及び京葉電車区における平成採用社員の後補充として幕張電車区から社員を異動する必要が生じた旨主張する。

このことに関し、組合は、会社が労務政策により意図的に若手社員を幕張電車区に配置してこなかったと主張するが、千葉支社では平成11年度から平成採用社員を京葉電車区及び習志野電車区から幕張電車区に異動することを開始しており、前記第2の3(4)で認定したとおり、本件配置転換がなされた平成13年12月25日においても、習志野電車区から2名、京葉電車区から2名の当時20歳代の高卒採用社員いわゆる平成採用社員が幕張電車区に異動となっていることが認められる。

ウ 以上のとおり、平成13年度においても平成採用社員の異動を実施する必要がある、平成13年12月の検修体制の見直しによる異動の際に併せて実施することとしたこと、及び平成13年12月25日付け異動による幕張電車区への平成採用社員の転入に伴い、要員需給の調整のため幕張電車区から社員を転出させる必要性があったことは認めることができる。

#### (2) 本件配置転換の人選基準について

##### ア 人選基準の合理性について

組合は、会社の主張する人選基準の「幕張電車区内において余力のある箇所に従事している社員であること」について、構

内・仕業という特定の班のみに焦点を合わせて異動対象を選定したことが、異動は電車区全体で判断するとの従前からの会社の主張と一貫性を欠いている旨主張する。

しかしながら、当該人選基準は、仕業検査周期の延伸により余力が生じた仕業検査業務従事者を対象にしたという趣旨と解されるので、必ずしも構内・仕業という特定の班のみに焦点を合わせたものともいえず、組合の主張は採用できない。

また、組合は、団体交渉における会社からの人選基準に係る説明は、最初から機動班に配置換えになった者から選んだといっているのと同じである旨主張する。

しかしながら、証言によれば、機動班は、定期的にあらかじめ定められた仕事があるわけではなく、仕業検査業務に通常従事している社員が年休や病欠を取った際に、機動班に属する社員が、この仕業検査業務にも従事するのであるから、仕業検査周期の延伸により余力が生じた仕業検査業務従事者を対象にしたとの会社の人選基準に含まれると解されるのであり、組合の主張は採用できない。

次に、組合は、会社の主張する人選基準の「仕業A長業務を本務とする社員は除くこと」について、X 2もA1業務を相当回数受けているのであるから、A長経験者といえるのであり、当該人選基準には該当しない旨主張している。

しかしながら、当該人選基準は、A長を本務とする者を異動対象外としたというものであって、前記第2の2(2)で認定したとおり、X 2はA長業務を本務とする3名がこれに従事できないときにA1業務に従事していたにすぎないのであって、A長業務を本務としていなかったと解されることから、X 2がA長経験者であるので人選基準に当てはまらず異動の対象とはならない旨の組合の主張は採用できない。

さらに、組合は、会社の主張する人選基準の「構内運転に従事していない社員であること」について、運転資格を有する組合員が会社の労務政策として運転士から外されてきており、この人選基準設定自体が恣意的で不当なものであると主張する。

しかしながら、構内運転に従事する社員を必要数に応じて配置し、基本的には余力を持たせていないため平成採用社員の後補充としての異動対象から外すこととしたとの会社の主張は相当と解されることから、この人選基準設定自体が恣意的で不当なものであるとの組合の主張は採用できない。

組合は、構内運転に従事していない者が10名程度いるなかで、あえて、X 1及びX 2を選定した根拠が不明である旨主張するが、当該人選基準は、他の四つの基準と併せて検討され、これ

らを総合的に勘案した上で会社が候補者を決定すると解されることから、組合の主張は採用できない。

また、組合は、本件配置転換と同時に幕張電車区から京葉電車区に異動となった申立外組合所属社員が構内運転従事者であり、これも異動の根拠に全く当てはまらない旨主張する。

しかしながら、平成13年12月25日付けの異動は、業務上の必要性から行われたもので、人選の理由も一律ではないと会社は主張しており、当該申立外組合所属社員の異動理由は、幕張電車区で構内運転に関する業務で1名の余力が生じ、京葉電車区で構内運転に従事する社員に余力がないために1名増員したと解するのが相当であって、異動の根拠に全く当てはまらない旨の組合の主張は採用できない。

さらに、組合は、会社の主張する人選基準の「幕張電車区に勤務して間もない者は除くこと」中の「間もない」が、「1、2年ぐらいの方は対象から外そう」という程度の漠然としたものであり、会社は該当者数も答えられない旨主張している。

しかしながら、このような「1、2年ぐらいの方は対象から外そう」という範囲が明確に限定されない基準が直ちに不適切なものであるとまではいえないと解されることから、組合の主張は採用できない。

イ X 1 について

組合は、X 1 が幕張電車区で取り扱っていた車両と、京葉電車区の車両とは、形式も車種も異なり、直ちにその経験が生かせるという関係にはない旨主張する。

この点に関し、幕張電車区と京葉電車区において扱われている電車が異なることにより新たに必要とされる知識及び経験がどのようなものかについては具体的な疎明はないが、前記第2の2(1)で認定したとおり、X 1 は幕張電車区に約11年間勤務していたのであるから、車両全般を扱う上での豊富な経験を有していたことは認められ、会社がX 1 を選んだことが直ちに不合理であるとまでは言えない。

ウ X 2 について

組合は、X 2 が幕張電車区の助役からA長を依頼され従事してきた経過があり、わざわざ他に異動させる必要がなかったのであり、もしA長が必要であったのならば習志野電車区内部で計画的に育成すれば事足りる旨主張する。

本件配置転換当時、習志野電車区は高齢化が進んでおり、作業検査に従事する30歳代、40歳代の社員が少ないことが認められ、したがって、同電車区内部でA長を計画的に育成するのは難しいため、幕張電車区においてA1業務経験を有する40歳代の

X 2 を、将来を見据えて習志野電車区に異動させたとの会社の主張は首肯できるものである。

また、組合は、X 2 と入替えて習志野電車区から幕張電車区に異動になった申立外組合所属の社員が異動前もA長であったことから、わざわざ本件異動を行う必要はなかった旨主張する。

しかしながら、前記第2の3(4)で認定したとおり、当該申立外組合所属の社員は、幕張電車区に異動後、車両見習いを経て、平成14年3月に同電車区千葉派出に異動となったのであるから、当該申立外組合所属の社員はX 2 と入替えてあったとはいえ、X 2 をわざわざ習志野電車区に異動させる必要はなかった旨の組合の主張は採用できない。

エ その他組合が人選基準に関し非合理であると主張する点について

組合は、人選基準が、平成13年12月19日開催の団体交渉時、同月21日開催の団体交渉時及び審査開始後で変転している旨主張している。

すなわち、平成13年12月19日開催の団体交渉時の人選基準及び同月21日開催の団体交渉時の人選基準と、会社が審査で主張する人選基準とを比較すると、審査における人選基準には、「40歳代の中堅」、「余力のある箇所に従事している社員であること」、「勤務して間もない社員は除く」、「A長補助は除いていない」という要件が付加されている、というものである。

しかしながら、団体交渉時の会社からの人選基準に関する説明は必ずしも十分でない点はあるものの、これをもって、平成13年12月19日開催の団体交渉及び同月21日開催の団体交渉において会社から説明を受けたと組合が主張する人選基準と審査における人選基準とが、相反するものであったとまではいえない。

なお、組合は、本件異動の基準は一律でなく異動対象者ごとに複数あることは不自然であり、およそ基準である以上、対象者ごとにあてはめる基準が異なることは矛盾であり、そもそもそのようなものを基準とはいわない旨主張している。

さらに、組合は、人選基準そのものが存在しなかった可能性がある旨を主張し、仮に存在したとしても、本件配置転換の平成13年12月25日に、幕張電車区から転出した3名のうちの2名が組合役員であるX 1 とX 2 であったことが組合の弱体化を狙って意図的に行われたものであることを示すものであると主張する。

しかしながら、今まで判断してきたとおり、本件配置転換は、会社が検修体制の変更に併せて実施した平成採用社員の異動

に伴う要員需給の調整の必要性から合理的な人選基準に基づき行われたと判断できるのであり、特に不合理なものではなく、組合役員を配置転換するために口実としてことさら人選基準が設定されたということはできず、これら組合の主張は採用することはできない。

オ 安全衛生委員を配置転換の対象としたことについて

組合は、X 1 及び X 2 が幕張電車区の労働者選出の安全衛生委員3名のうちの2名であったにもかかわらず異動発令を行ったこと、及び平成13年12月28日の安全衛生委員会が開催されなかったことを問題視し、安全衛生委員であったことを考慮に入れなかったことは、X 1 及び X 2 の異動が至上命令であったことによる旨主張している。

しかしながら、安全衛生委員の任に就いている者を異動の対象外にしなければならないということにはならず、また、平成13年12月28日の安全衛生委員会が開催されなかったことによって組合が被った具体的な不利益については認めることはできないのであるから、組合の主張は採用できない。

(3) 本件配置転換における不当労働行為の成否について

ア 不利益取扱い

組合は、幕張電車区が、組合にとってシニア制度の導入と検修業務の外注化を巡る最大の拠点であり、このため同電車区から敢えて選出した本部役員2名(X 1、X 2)を他電車区に配置転換することは、個人的不利益がなくとも組合にとって大きな不利益がある旨主張する。

そもそも、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに係る規定は、組合員個人の不利益を対象にしたものであって、組合の不利益を対象にしたものではなく、組合の主張は採用できない。

しかしながら、組合の主張は、組合役員であったX 1 及び X 2 について、それぞれ個人における組合活動上の不利益が生じているとの趣旨にも解される余地があるので、この点について判断する。

前記第2の2(3)及び(6)で認定したとおり、X 1 及び X 2 の幕張電車区内で果たしていた具体的な組合活動は、ストライキ時の動員がけ、組合費の徴収、集会指導、団結の重要性やシニア制度の問題点を説明・議論し、日常的に組合員と意思疎通を図っていくこと等であったことが認められる。

しかしながら、これらの組合活動は、原則勤務時間外に行われること、京葉電車区及び習志野電車区が幕張電車区と位置的にさほど距離が離れていないことから、幕張電車区にX 1 や X 2 が必ず配置されていないとまではいえず、本件



配置転換により、X 1 及び X 2 が組合活動を行う上で不利益を受けたと認めることはできない。

さらに、本件配置転換において、会社が、X 1 及び X 2 を嫌悪あるいは敵視していたと推認できるまでの事実についての具体的な疎明はなかった。

#### イ 支配介入

組合は、本件異動によって、X 1、X 2 の現場幕張支部での活動が一切できなくなり、シニア制度の導入と検修業務の外注化を巡る最大の拠点として捉えていた組合にとっては、幕張電車区における団結の維持・強化の上で大きな打撃を被った旨主張する。

しかしながら、組合は、組合にとって団結を維持・強化していく上で、幕張電車区から本部役員を選出することに意味があり、本件異動後、組合幕張支部長を本部の特別執行委員に選出しなければならなかったことを主張するが、それ以外に被った打撃についての具体的な主張もなく、幕張電車区における団結の維持・強化の上で大きな打撃を被った旨の組合の主張は採用することはできない。

さらに、組合は、支部等が存在する拠点職場としての活動と本部の活動とは相互に有機的に関連しているのであって、本部役員が自らの拠点職場における組合活動ができなくなることは組合にとって大きな不利益であり、組合の拠点である幕張電車区から X 1、X 2 という本部役員2名を配置転換することにより、検修・構内業務の外注化反対闘争の拠点である幕張支部の組織を弱体化しようとするものである旨主張する。

しかしながら、本件配置転換前に X 1 や X 2 が幕張電車区内で行っていた組合活動について、組合からは、X 1 及び X 2 がその適任者であったとの証言があるのみで、なぜ本部役員でなければこれらの活動を行えないのかについては明確にされず、組合の主張は採用することはできない。

よって、前記第2の3(4)で認定したとおり、幕張電車区における組合員数が2名減少したことが認められるが、組合幕張支部の組織が弱体化したとまで認めることはできない。

ウ 以上のとおり、本件配置転換には業務上の必要性及び人選の合理性が認められ、一方、本件配置転換による不利益については、これを認めることはできないので、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当せず、また、組合を弱体化しようとしたとまで認めることはできないので、労働組合法第7条第3号の支配介入には該当しない。

#### 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16年1月7日

千葉県地方労働委員会  
会長 一河 秀洋