

命 令 書

申 立 人 JR 北海道労働組合

申 立 人 X1

申 立 人 X2

申 立 人 X3

被申立人 北海道旅客鉄道株式会社

上記当事者間の平成 17 年道委不第 2 号北海道旅客鉄道不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 5 月 12 日開催の第 1576 回公益委員会議及び同月 29 日開催の第 1577 回公益委員会議において、会長公益委員曾根理之、公益委員道幸哲也、同村岡ひとみ、同濱田康行、同成田教子、同石黒匡人、同野口幹夫、同樋川恒一及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、転勤を命じる際に申立人組合員であることを理由として、ことさら差別的な取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、次の内容の文書を縦 1.4 メートル、横 1 メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人本社の正面玄関及び社員通用口並びに札幌車掌所、釧路運輸車両所玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から 1 週間以内に掲示し、10 日間掲示を継続しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、北海道労働委員会において、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認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

当社が、転勤を命じる際に、貴組合に所属する組合員であることを理由として、ことさら差別的な取扱いをしたこと、また、これを手段として貴組合の運営に支配介入したこと

平成 年 月 日(掲示する初日を記載すること)

JR 北海道労働組合

中央執行委員長 X4 様

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y1

3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 当事者等、事件の概要及び請求する救済内容

1 当事者等

(1) 被申立人北海道旅客鉄道株式会社(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等に基づいて、北海道内における鉄道事業及びこれに付帯する事業を経営することを目的として設立された株式会社であり、本社のもとに釧路、旭川、函館の各支社などがあり、結審時の従業員数は出向社員等を含め約8,700名である。

(2) 申立人 JR 北海道労働組合(以下「組合」又は「北労組」という。)は、平成15年10月26日、会社の従業員のうち、北海道鉄道産業労働組合(昭和62年4月結成、以下「鉄産労」という。)に所属していた全組合員1,276名と国鉄労働組合(昭和22年6月結成、以下「国労」という。)北海道本部に所属していた一部の組合員256名とで結成されたもので、日本鉄道労働組合連合会(以下「JR連合」という。)に加盟し、結審時の組合員数は約1,400名である。

申立人 X1(以下「X1」という。)は、昭和62年6月に会社に採用され、平成6

年3月に札幌車掌所車掌を命じられた。

申立人 X2(以下「X2」という。)は、昭和62年4月に会社に採用され、平成7年1月に札幌車掌所車掌を命じられた。

申立人 X3(以下「X3」という。)は、昭和62年4月に会社に採用され、昭和62年6月に札幌車掌所車掌を命じられた。

申立外 X5(以下「X5」という。)は、昭和62年6月に会社に採用され、昭和63年2月に札幌車掌所車掌を命じられ、平成16年7月31日に会社を退職した。

なお、X1、X2 及び X3(以下「X1ら」という。)はいずれも北労組組合員であり、X5は退職時まで同組合員であった。

また、会社には、これらのほかに、会社の従業員約6,400名で結成し、全日本鉄道労働組合総連合会(略称「JR総連」)に加盟している北海道旅客鉄道労働組合(以下「北鉄労」という。)と、全日本建設交運一般労働組合北海道鉄道本部がある。

2 事件の概要

本件は、会社が、札幌車掌所車掌であるX1らに対して、平成16年2月1日付けで釧路運輸車両所勤務を命じたこと(以下「本件転勤命令」という。)は、労働組合法(以下「法」という。)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し立てられた事案である。

3 請求する救済内容

- (1) 会社は、札幌車掌所車掌であるX1らに対してなした平成16年2月1日付け「釧路支社勤務を命ずる。釧路運輸車両所車掌を命ずる」との各命令を撤回し、同人らを原職に復帰させること。
- (2) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人らの主張要旨

- (1) 会社発足以後、鉄産労と会社とは協調関係にあったが、鉄産労が「職場の民主化促進」を運動方針に掲げると、会社は、鉄産労に対する態度を改めた。

北労組結成後、札幌車掌所において、北労組が過半数を擁する最大組織となったが、会社は、鉄産労が国労の脱退者らと新組合を結成することに反発し、嫌悪していた。

一方、北鉄労は、北労組結成直後から、北労組組合員に対し、「正常な労使関係そのものが成立していない状況です。到底組合員を守るなどできない組織が『新労組』の姿です」などと宣伝し、北労組からの脱退と北鉄労への加入を呼びかけた。

(2) 会社は北労組に対し、札幌車掌所の車掌 5 名を釧路運輸車両所に助勤として勤務させる旨説明した。その際、北労組は会社に対し、転勤が必要なら組合に説明し、協議すべきであると主張した上で、釧路運輸車両所への助勤について了解し協力する旨伝えた。

助勤実施後、釧路運輸車両所において、北労組組合員である助勤者に対し、北鉄労組合員から集団的威圧的な嫌がらせがなされたことから、北労組は、早急に是正することを求めたが、会社は何ら措置を講じなかった。

また、北労組は会社に対し、北鉄労の掲示物や北鉄労組合員らの言動からすると、会社と北鉄労の間には、札幌車掌所から釧路運輸車両所に北労組組合員を転勤させる密約があるとして、見解を明らかにするよう求めた。会社は、そのような事実はないと回答したが、転勤を検討していることを明らかにしたので、北労組が、転勤の実施について質したが、会社から一切説明はなく、本件転勤命令が実施された。転勤者 5 名のうち 1 名は、大卒総合職であり、残り 4 名は全員北労組組合員であった。

本件転勤命令が実施され、その直後に、北労組組合員 2 名が組合を脱退して北鉄労に加入したため、札幌車掌所において北鉄労が再度最大組合となった。

(3) 会社は、釧路運輸車両所において、欠員補充の必要性があるので、札幌車掌所から転勤者を人選したなどと主張しているが、会社の主張には客観的事実に反するもの、算定根拠・方法が恣意的で合理性が認められないもの、などが含まれており、到底信用することはできない。

(4) なお、X1 ら及び X5 は、暫定協約に基づき簡易苦情処理会議に申告し、本件転勤による窮状を訴えたが、会社側委員の意向により、却下された。

(5) 以上のとおり、本件転勤命令は、業務上の必要性がないことが明らかであることから、北労組結成を嫌悪した会社が、北鉄労の意向を受け、札幌車掌所の北労組組合員を釧路運輸車両所に転勤させることにより、北鉄労を再び最大組織にするために実施したもので、北労組組合員であることを理由とした X1 らに対する不利益取扱いであり、また、会社が北鉄労とのみ協調関係を維持するため、北労組組合員に対し、不利益取扱いをすることを辞さない意向であることを示すことによつて、北労組からの脱退を促すことを目的とした北労組の運営に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する。

2 会社の主張要旨

(1) 釧路運輸車両所には、平成 15 年 4 月 1 日時点で、37 名の車掌(長期病欠者 1 名を含む)が配置されていたが、平成 16 年 2 月までに 5 名、さらに、平成 19 年度までに 17 名の定年退職が予定されており、欠員補充の必要性があった。

欠員補充の対策として、当初、会社は「行路持ち替え施策」の実施を検討していたが、釧路運輸車両所の機能維持等の観点から問題があり、中堅層の車掌が極端に少ないという深刻な年齢断層の問題が存在し、抜本的な対策として転勤という結論に至った。しかし、北労組が発足したばかりという時期に転勤は好ましくないので、まず助勤を行って転勤を実施する方が望ましいとの意見があり、当面、助勤を実施することとした。

会社は北労組に対し、今後「転勤についても検討する」との前提で、当面の措置として助勤を実施する旨説明した。北労組は、釧路運輸車両所への助勤について了解し協力する旨述べた。そして、助勤者には北労組組合員5名が選定されたが、同5名や北労組は異議を申し立てることはなかった。

なお、助勤実施後、北労組から、北鉄労組合員による集団的、威圧的な嫌がらせが助勤者に対してあった旨申入れがあったが、会社は適切に対処している。

- (2) 会社は、一時的には助勤により対応したが、根本的課題は何ら解決されていないことから、早期に転勤による恒久的対策を実施することとした。

転勤の実施に当たり、多数の車掌が配置され、ある程度年齢構成が平準化し、中堅層の車掌もそれなりに確保されており、要員需給上、比較的余裕がある札幌車掌所から本件転勤対象者を選定することとし、さらに、上記の欠員補充の必要性に照らし、転勤者の選定基準として、30歳代及び40歳代で、かつ、指導育成に力量を発揮できる社員を対象とし、また、個人的事情、生活設計等を考慮し、5名を選定した。

- (3) 会社は、従来から転勤に当たり、本人や所属組合に対し、事前説明や事前協議を行ったことはないし、いずれの転勤も就業規則に定める手続で実施している。また、車掌職については、機関をまたがる異動は組織の統廃合に伴うものを除くと少数であるが、他の職種の場合と別に扱う理由はない。

- (4) X1ら及びX5の申告により簡易苦情処理会議が開催され、審議の結果、いずれも転勤ができない程の事情は認められないとの判断に至ったが、審議時間のほとんどがX5の申告に費やされ、組合側委員がX5の再考を強く求めたことから、X5が出席して言い分を述べることとなったものの、結局、X1ら及びX5の申告は却下された。

- (5) 以上述べたとおり、本件転勤命令は、業務上の必要性に基づき会社の恣意の入る余地のない客観的かつ合理的な人選基準によって転勤者を選定したものであり、転勤者5名のうち4名が北労組組合員であったことは単にその結果にすぎない。さらに、X1らの主張する不利益はいずれも軽微なものであり、転勤に伴い通常甘受すべき程度の不利益にすぎない。

また、申立人らは、会社が、札幌車掌所における北労組の過半数割れを目的として、本件転勤命令を行った旨主張しているが、何ら根拠がなく、申立人らの曲解以外の何ものでもない。

したがって、本件救済申立てには何ら理由がなく、棄却されるべきである。

第3 認定した事実

1 労使関係等について

- (1) 昭和62年4月1日の会社発足時、会社には鉄産労、北鉄労、国労等が併存していた。鉄産労は、会社との間で「労使共同宣言」を締結し、その後、数年間、会社と鉄産労との間で特に対立する点はなく、労使関係は平穏であった。一方、国労は、会社発足時から「JR不採用事件」を抱え、会社とは対立関係にあった。
- (2) 北鉄労は、平成10年頃から運動方針に「鉄産労・国労の解体・一掃」を、平成12年頃から「平和共存否定」を掲げ、鉄産労・国労組合員とは一切交際しないよう組合員に指導するようになった。
- (3) 鉄産労は、上記(2)の北鉄労の運動方針に対し、平成13年11月の「第1回全機関代表者会議」において、「民主化闘争」を運動方針として提起した。
- (4) 鉄産労が上記(3)の民主化闘争方針を会社に説明して以降、会社は、鉄産労の会議に出席することや、会社の行事に鉄産労を招待することを行わなくなった。
- (5) 他方、会社と北鉄労の間では、会社が北鉄労の行事に出席をし、北鉄労が会社行事に出席するという状況が続いている。
- (6) 平成15年10月15日、鉄産労は会社に対し、新組合を結成する旨述べるとともに、現在、会社と鉄産労との間で締結しているものと同様の「労働協約」を早急に締結すること、組合事務所の使用などの便宜供与について鉄産労と同様に扱うよう配慮を要請した。
- (7) 同月26日、鉄産労と国労を脱退した一部組合員で北労組が結成され、札幌車掌所における組合員数は、北労組123名、北鉄労118名、国労3名となり、北労組が過半数組合となった。
- (8) 同月27日、北労組は会社に対し、申入書(労働協約の締結に関する申し入れ)を提出し、便宜供与の許可、労働協約の早期締結を申し入れるとともに、団体交渉の開催を要求した。
同日、便宜供与の許可願は、許可された。
- (9) 同月31日、北労組中央執行委員長のX4(以下「X4委員長」という。)と、会社総務部副部長のY2(当時。結審時は総務部専任部長。以下「Y2副部長」という。)は労働協約締結について話し合った。

この席でY2副部長は、概略次のとおり述べた。

- ア 旧鉄産労とは一番良い協約が存在していた訳であるが、それを捨ててまで国労の脱退者と合流したのだから、組合の性格を見極める必要がある。
- イ 鉄産労に国労を吸収した方がよいのではないか。
- ウ 労働協約を早く締結したとしても、経営協議会の部分は更に時間がかかる。
- (10) このころ、北鉄労は、「札幌運転所で働く元鉄産労組合員の皆さんへ!」と題するビラを作成して北労組組合員らに配布したが、そこには次のようなことを記載して北労組を批判するとともに、同組合を脱退して北鉄労に加入するよう呼びかけた。
- ア 組合は、会社とは労働協約も労使共同宣言も結ばず、正常な労使関係そのものが成立していない状況である。到底、組合員を守るなどできない組織が「新労組」である。
- イ 一部役員の見惑いにより離合集散を繰り返す組織に、自らの未来を託すことができるのか。会社との対決姿勢を明確にした組織で、組合員と家族の生活を守ることができるのか。
- ウ 会社は、国労脱退組との野合による新組合に対し、何の期待も信頼もしていない。16年前の出来事を思い出してほしい。
- (11) 同年11月7日、X4委員長とY2副部長は、労働協約の締結について話し合った。この席でY2副部長は、会社が鉄産労と締結していた協約のうち、経営協議会の部分を除いて12月1日に北労組と締結する予定であり、経営協議会の役割については、当面(3~4か月)の間、付議事項を明記して団体交渉で取り扱うこととすること、その理由は、北労組にはこれまで会社と対立していた国労からの脱退者が入っており、当分の間様子を見たいからであることなどと述べた。
- (12) 同年12月1日、北労組と会社は、暫定協約を締結した。この協約は、有効期間がこの日から平成16年3月31日までであり、鉄産労と会社との間で締結されていた「労使間の取扱いに関する協約」から経営協議会に関する条項と有効期間の自動更新の条項が除かれていた。
- (13) 同日、北労組と会社は、「H15.12.1労働協約締結に伴う議事録確認」と題する書面を作成した。そこには、北労組が、上記(12)で締結した暫定協約に経営協議会の部分を盛り込まない理由は何かと尋ねたのに対し、会社は、新組合について10月上旬に話を聞き、同月26日発足とはあまりにも唐突であり、判断に一定の期間が必要と考えている旨答えたなどの内容が記載されていた。
- (14) 平成16年1月、北鉄労の機関紙「ひびき」新年号が発行された。その中で、北鉄労中央執行委員長のX6(以下「X6委員長」という。)の新年を迎えてのあ

いさつが掲載され、賢明な会社は、北労組を「経営のパートナー」とは認めなかった、労働協約の最も重要な「労働条件に関する協約」も締結されていない、「経営に関する労使協議の場」も拒否されている、もちろん労使協力関係を確認し合う「労使共同宣言」も失効、破棄されている、労使の唯一のパートナーは、私たち北鉄労のみとなったなどとの記載があった。

- (15) このころ、北鉄労は、「JR 北労組組合員のみなさんへ」と題するビラを作成して北労組組合員に配布したが、そこには次のようなことを記載して北労組を批判するとともに、同組合を脱退して北鉄労に加入するよう呼びかけた。

ア 組合が、12月1日に会社と締結した労働協約の内容からすれば、会社は協力関係を拒否する態度を明確にしている。

イ 組合と会社とは、雇用の安定を確認する労使共同宣言も結ばれていない。

これでは、会社の都合によって解雇も可能であり、就業規則により1か月前に通知されれば解雇が成立することとなる。

ウ 一部幹部の私利私欲・自己保身のもとで運営されているにすぎない労働組合から一刻も早く決別してください。

- (16) 同年2月2日、北労組は、「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」と題する文書を組合掲示板に掲出した。

主な記載内容は次のとおりである。

ア 今回の2月1日の転勤命令は、北労組札幌車掌所分会の弱体化を目的とした不当労働行為であり、このような非人道的かつ人事権の乱用と言える行為は、到底容認できない。

イ 今回の不合理な転勤は、会社と北鉄労の癒着・密約によって行われた。

ウ 人事を悪用し会社と北鉄労が一体となった北労組組合員への不当な組織破壊攻撃を許さない。

- (17) 同日、会社は北労組に対し、暫定協約第73条(掲示類の撤去等)に基づき上記(16)の掲示物を撤去するよう通告した。

なお、上記に関する協約の条文は、第70条で、組合は、会社の許可を得た場合、指定された掲示場所において、組合掲示板を設置し、文書等の掲示(以下「掲示類」という。)によって、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる、第72条で、組合は、会社が指定した掲示場所に会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、又は職場規律を乱す掲示類を掲出ししないものとする、第73条で、組合は、会社が指定した掲示場所以外に掲示類を掲出した場合及び前条の定めを反した場合、会社は当該掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる、となっている。

(18) 同月 9 日、北労組は、同組合の上部団体である JR 連合の第 16 回中央委員会
で採択された特別決議を記載した文書を組合掲示板に掲出した。

主な記載内容は次のとおりである。

ア 労働協約で定める苦情処理手続でも、団体交渉でも、会社の不誠実な対応
が繰り返された。

イ 職場でうわさされる JR 総連・北鉄労による人事権への介入という話も根
拠なしとは思えない。

ウ もはやこれは不当労働行為、不当な転勤命令だと断ぜざるを得ない。

(19) 同日、会社は北労組に対し、会社の信用を傷つける掲示物であるとして上記
(18)の掲示物の撤去を求めた。

(20) 同月 12 日、北労組は「北鉄労の策動に呼応し、労使交渉の経緯及び本人の
生活事情を完全に無視し『転勤』に名を借りた暴挙を行った」との声明を組合
掲示板に掲出した。

(21) 同月 16 日、会社は北労組に対し、上記(20)の表現は会社の信用を著しく傷
つけるものであり、かかる信義に反する行為が続くならば、今後、労働協約の
締結に多大な支障をきたすことになる旨の「掲示物について(申入)」と題する
文書を通知した。

(22) 同月 20 日、北労組は会社に対し、経営協議会の取扱いを含む「労使間の取
扱いに関する協約」及び「労働条件に関する協約」の締結を求め、団体交渉の
申入れを行った。

その後、団体交渉及び幹事間打合せが続けられた結果、同年 3 月 31 日、会
社と北労組との間で「労使間の取扱いに関する労働協約締結に向けた協議の過
程における便宜供与に関する覚書」(有効期間平成 16 年 4 月 1 日から平成 17
年 3 月 31 日まで)及び「労働条件に関する協約」が締結された。

(23) 同年 7 月 1 日、旬刊「ACCESS」第 46 号が発行されたが、その中で、北鉄労
の第 19 回定期大会に出席した会社代表取締役社長の Y1 が、次のことを述べた
旨の記載があった。

ア 北労組組合員 4 人から転勤無効訴訟が提起されました。需給調整に基づく
通常の人事異動であり、また労使間のルールに基づき、手続上も問題のない
発令になっています。

イ 私どもは訴訟を提起されたわけですから、司法の場で正当性を明確にして
いきたいと思います。仮に和解を提起されても、この転勤問題で応じる考え
はありません。

ウ 北鉄労の皆様とは、良きパートナーとして 17 年間にわたり時間をかけて

築いてきた信頼関係を、これからも一層強化していく必要があるだろうと思っています。

(24) さらに、同誌の中で、同大会に出席した X6 委員長が、次のことを述べた旨の記載があった。

ア 北労組についてです。「札幌から釧路への転勤命令は、北鉄労と会社が一体になっての北労組破壊の不当労働行為である」と言っています。

イ 提訴した原告は、北労組ではなく 4 人の組合員で、労使紛争を起こしている理不尽な会社というイメージを植えつけ、社会的に傷をつけることを目的としています。

ウ 最初の裁判から 2 人しか出席せず、割増をもらって退職しようとしているチャッカリ者まで出る始末。仮処分申請を早々に取り下げ、本裁判に持っていったものの、原告団が崩壊してしまったわけです。

(25) 同年 4 月 1 日以降 7 月 1 日まで、会社と北労組との間で、「労使間の取扱いに関する協約」の締結に向けて団体交渉及び幹事間打合せが続けられたが、その中心議題は、組合掲示物に対する認識・解釈の不一致についてであった。しかし、その後も協議が整わない状況が続いたため、同年 12 月 7 日、北労組は北海道労働委員会(以下「道労委」という。)に対し、会社に「労使間の取扱いに関する協約」締結に向けて誠実に団体交渉を行うこと等を求める不当労働行為救済申立てを行った。

(26) 平成 17 年 12 月 26 日、道労委は、会社が「労使間の取扱いに関する協約」締結を求める北労組との団体交渉において、本件転勤命令に係る組合掲示物の表現について、解釈・認識を一致させなければ同協約を締結しないという不誠実な対応をすることなく、誠実に交渉を行うこと等を内容とする命令を発した。

2 本件転勤命令に至る経緯について

(1) 会社には、札幌車掌所、釧路運輸車両所、旭川車掌所、函館運輸所、室蘭運輸所の合計 5 箇所の子掌基地があり、車掌数は、平成 15 年 4 月 1 日現在、札幌車掌所 230 名、釧路運輸車両所 37 名、旭川車掌所 99 名、函館運輸所 64 名、室蘭運輸所 24 名の合計 454 名である。

(2) 釧路運輸車両所は、釧路地区で運輸関係業務を担当する組織で、列車の運転、日常検査・修繕を担う運転所、車掌業務を担う車掌所、車両の解体検査・修繕を担う車両所を統合した組織である。

その中の車掌業務については、定期列車として釧路・札幌間の特急「スーパーおおぞら」、特急「まりも」、帯広・札幌間の特急「とがち」等の都市間特急や帯広・釧路地区の普通列車の乗務及び臨時列車である SL 列車やノロコ列車

等の乗務を主体に担当している道東唯一の車掌基地である。

- (3) 釧路運輸車両所における平成15年4月1日現在の車掌数は37名(長期病欠者1名を含む)であった。同月26日に平成15年度採用の大卒社員2名が配属されたが、同年5月から平成16年2月までに60歳定年で5名が退職する予定であり、さらに、同年3月15日には平成14年度採用の大卒社員2名の異動が予定されていたため、平成16年3月末の車掌数は32名(長期病欠者1名を含む)となることが予想された。
- (4) 釧路運輸車両所における平成15年4月1日現在の車掌数37名の年齢構成は、50歳代24名、40歳代1名、30歳代0名、10・20歳代12名であった。
- (5) その後5年間に定年で22名(平成15年度5名、平成16年度3名、平成17年度4名、平成18年度6名、平成19年度4名)の車掌が退職する予定となっていた。
- (6) 本件転勤を所管した会社運輸部は、釧路運輸車両所における平成15年度冬季の欠員対策とともに、平成16年度以降も継続する欠員や歪な年齢構成の是正を検討した結果、歪な年齢構成の是正には転勤を、平成16年度以降継続する欠員には新規採用者の配属という二つの恒久的対策を行うこととした。

また、釧路運輸車両所における平成15年度冬季の欠員対策として、社員数が多く人員的に比較的余裕があり、年齢構成も平準化している札幌車掌所から5名を転勤させることを検討した。

実施時期は、冬季臨時列車に伴う平成16年2月からの欠員状況を睨みつつ、札幌車掌所の車掌が乗務していない特急「まりも」や帯広・釧路地区の普通列車等に乗務するため、駅構内の形状やホームの長さ等を覚えてもらうための見習教育期間1か月も含め総合的に勘案して、平成15年12月1日に実施することとした。
- (7) 運輸部は、上記(6)の欠員対策の実施を総務部に相談したところ、「鉄産労が解散して、国労組合員が合流して北労組という新組合ができたばかりであり、どう動くか分からない状況で札幌から釧路への転勤という人事案件を扱うのは社内で慎重に扱う必要がある」とのアドバイスを受けたことから、まず助勤で対応することとした。
- (8) 会社は助勤を実施するに当たって、本社と釧路支社をまたぐことや、助勤もそれほど多く行われていないこと等を考慮して、総務部の担当窓口から各組合に説明した方が、組合との関係を重視すると好ましいと判断した。
- (9) 北労組結成と前後して、札幌車掌所の社員間に、平成15年12月1日付けで札幌車掌所から釧路運輸車両所への転勤があるとの噂が広がった。そのため、

同年 11 月 14 日、北労組は会社に対し、団体交渉の中で噂の真偽を質したところ、会社総務部副課長の Y3 が「転勤については全く聞いておらず、関係箇所に確かめる」と回答した。

- (10) 上記(9)の回答がないうちに、同月 26 日、会社総務部主席の Y4(以下「Y4 主席」という。)が組合事務所に来所し、北労組中央執行副委員長の X7(当時。結審時は特別執行委員。以下「X7 副委員長」という。)と同中央執行委員の X8 に対し、北鉄労には既に了解を得ているとした上で、説明資料を提示し助勤について説明を行った。

説明資料には、次のような内容が記載されていた。

実施月日 平成 15 年 12 月 22 日から当面の間(併せて、助勤の経過を見ながら転勤についても検討を行っていく)

対象箇所・職名・人員

札幌車掌所車掌 5 名

- (11) X7 副委員長は、助勤と転勤は趣旨が違うものであり、上記(10)の説明資料中のカッコ書きの部分について、抹消するよう求めた。これに対し、Y4 主席は、「この資料はあくまで助勤の説明であり、転勤とは幅広く検討していることを示しているもので、決まっているものではないので理解してほしい」と回答した。X7 副委員長は、「転勤が決まっていないものであるなら助勤の説明資料に載せるべきではないし、職場で説明しても助勤について社員の理解と協力を得ることはできない」として、その削除を要求した。Y4 主席は、「運輸部に聞いてみる」と言って、組合事務所から電話で相談した上で、「職場の説明に当たっても転勤については一切触れない。あくまでも助勤としての説明を行う」と回答し、カッコ書きの意味については、後で書面にして提示すると述べた。そこで、X7 副委員長は、「釧路運輸車両所の欠員対策は、従前同様、新規採用及び登用で足りるもので、必要であれば期間を限定して行路持ち替えを行う方が効果的で、転勤の必要はない。転勤を必要とするなら組合に説明し協議すべきである」と述べた。しかし、助勤は 12 月 22 日から実施するということであり、既に公表されている勤務指定を変更しなければならないことを考慮し、X7 副委員長は、助勤の取扱いを了解した。

- (12) 同日、会社から北労組に対し、「釧路運輸車両所への助勤説明に関するメモ」がファックス送付された。主な内容は次のとおりである。

説明書面で不明な点について

- ・実施時期に記載されているカッコ書きの意味について見解を示されたい。

(併せて、助勤の経過を見ながら転勤についても検討を行っていく)

1 助勤の経過とは

- ・助勤の解消に向けてを意味する。

2 転勤についても検討とは

- ・釧路運輸車両所(車掌)の現行での使命、役割を踏まえて

(1) 所内の年齢構成

(2) 業務熟練度合い

(3) 業務規模(行路問題)

(4) 新規採用の配置

(5) 異動による配置

(6) 総合的な要員需給

(1)～(6)を総合的に検討する。

(13) 同日、北労組札幌車掌所分会委員長の X9(当時。結審時は札幌支部執行委員長。以下「X9」という。)は、札幌車掌所長の Y5(以下「Y5 所長」という。)から「釧路運輸車両所への助勤形態内容」と題する書面を渡され、その際、助勤の人選について5名の協力要請を受け、できれば同じ組合員で、かつ、A行路で55歳以下の主任車掌でお願いしたいと言われた。

(14) 上記(13)の条件に該当する車掌は、北労組が12名、北鉄労が3名であった。

(15) 同年12月12日、所長名で助勤者5名の氏名が掲示された。

助勤者は、X10、X11(以下「X11」という。)、X12(以下「X12」という。)、X13(以下「X13」という。)及びX9の5名(以下「助勤者ら」という。)で全員北労組組合員であった。

(16) 同日、札幌車掌所において、X12らに対し、北鉄労組合員が、「今回の助勤は転勤ありきななので、うちの組合からは誰も行かない」、「次の助勤もそちらにまかせます」と話した。

(17) また、同月13日、札幌車掌所乗務員控室で北労組組合員数名が助勤関係の会話をしていたところへ、北鉄労組合員が加わり、「北鉄労としてはその件は助勤から転勤になるので受けられない」と話した。

(18) 同月16日、X9は、札幌車掌所の北鉄労分会掲示板に掲示された、「札幌車掌所分会情報」を見た。そこには、「釧路への助勤及び転勤に毅然と対応することを確認」、「今回の運転車両所への助勤、そして助勤では要員減少の抜本的解決にならず、検討されている転勤について、労使共同宣言・労働協約をしっかりと結んでいるJR労組としては、助勤及び転勤は当然組合員が納得したものでなければならぬ」、「そうでない場合は組合として毅然とした対応をおこなうことを確認した」と記載されていた。

同月18日、X9は、上記記載のうち「釧路への助勤及び転勤に毅然と対応す

ることを確認」を「釧路への助勤及び転勤に組合員の利益を第一義として今後、対応することを確認」に、「そうでない場合は組合として毅然とした対応をおこなうことを確認した」を「今後、組合員の立場に立って分会として対応していくことを確認しました」に変更された、「札幌車掌所分会情報」を見た。

(19) 同月 22 日、助勤者らが Y5 所長に挨拶に行った際、「年末年始の勤務配慮も含め会社が全面的に支援する」と激励された。

(20) 同日、助勤者らは、釧路運輸車両所に赴任した。

(21) 同月 23 日、釧路運輸車両所車掌科長の Y6(以下「Y6 科長」という。)は、勤務指定について「札幌車掌所の Y7 副所長から配慮してほしい旨の連絡を受けているので、できるだけ添うようにしたい」と言った。

(22) 同月 24 日夕刻、Y6 科長は助勤者らに対し、平成 16 年 1 月分の「列車乗務員勤務指定作成表」(以下「勤務指定表」という。)を提示し、「北鉄労がうるさいので正月三が日の勤務に協力してもらえないか」と要請した。そこで、X13 が 1 月 2 日の勤務に、X12 が同月 4 日の勤務に応ずることにしたところ、Y6 科長は、これで進め明日公表すると言った。しかし、12 月 25 日には勤務指定表は公表されず、同日午後 7 時を過ぎた頃、Y6 科長から X9 に対し、「助勤者は元旦から勤務に就いてもらう」との電話連絡があった。

X9 は、Y6 科長に対し、「外圧がうるさいのか」と聞くと、「所長も努力し、私も色々説明してきたが、納得してもらえない」と説明した。

(23) 同月 26 日頃、釧路運輸車両所の北鉄労分会掲示板に青年部情報が掲出された。その中では、「札車から助勤で来る人は全員北労組!その中に札車分会委員長もいる!分会委員長がいなくていいの?札車で北労組組合員に北労組役員が、その後、配転ありえるって事を隠してるって本当?これが北労組の本質!こんな組合員のことを考えない不幸にする組合なんていない!やっぱり会社にももの言えない!釧路にきて何したいの」などの記載があった。

(24) 同日、北労組は会社に対し、申入書(釧路運輸車両所への助勤に関する申し入れ)を提出し、助勤者らに対する年末年始の勤務配慮が覆されたこと、札幌車掌所の北鉄労分会掲示板に「助勤が転勤になる」かのような組合情報が掲示されたことに対する抗議と是正を求めるとともに、団体交渉の開催を要求した。

同日、団体交渉が行われ、会社は、「年末年始勤務の配慮の認識は助勤者らと会社との間に違いがある。労働組合が勤務指定に介入することはあってはならない。事実経過について調査する」と回答した。

(25) 同日午後 5 時 30 分頃、X13 に対し、庁舎内において、北鉄労青年部 5 名が「話し合い」と称して、「何を目的に来たのか。助勤は必要ない。組合を変える

気はないか。自分たちは革マルに見えるか。2月から転勤になることを聞いていないのか。北鉄労は会社から転勤について提案を受けている」などと発言した。

その後、同月27日にはX9、28日にはX12、29日にはX11が同様の発言を受けた。

- (26) 同月27日、助勤者から北労組に、X13が北鉄労青年部数名に詰問されたとの連絡が入ったため、北労組書記長のX14が会社運輸部管理課副課長のY8に電話をして、早急な是正・指導を求めたところ、「わかりました」、「調査をし、事実であれば指導する」との回答があった。
- (27) 同日、X9は釧路運輸車両所長のY9に対し、X13が北鉄労組合員に受けた行為や北鉄労分会掲示板に書かれていた内容に抗議し、同月28日にはY5所長にも同様の抗議を行った。
- (28) 平成16年1月6日、北労組は会社に対し、口頭で団体交渉を申し入れ、同日、団体交渉が行われた。北労組は会社に対し、助勤者らの勤務指定が北鉄労の圧力によって変更させられたことに至った事実経過を明らかにすること、北鉄労が行っている助勤者への嫌がらせを早急に是正・指導することを求め、また、北鉄労の組合情報や北鉄労組合員による助勤者への言動から、「会社と北鉄労との間だけで2月1日転勤の約束をしているのではないか」として回答を求めたところ、会社は、「助勤者らの勤務変更は会社が現場を指導したものである。会社は北鉄労と転勤の約束はしていない」と回答した。
- (29) 同月8日午前6時頃、構内においてX13が、北鉄労組合員から「北労組か?キタロウ」と言われた。また、同日午後6時頃にもX12が構内で北鉄労組合員から「おまえ助勤者か?北労か?キタロウ。助勤じゃないぞ、転勤だぞ!」と言われた。
- (30) 同月8日を最後に、助勤者らに対する北鉄労の集团的嫌がらせは行われなくなった。
- (31) 同月9日付けで、会社は、職場管理の厳正を期す旨各運輸関係現場に通知した。
- (32) 同月15日、北労組は会社に対し、申入書(釧路運輸車両所への助勤に関する申し入れ)を提出した。

主な内容は次のとおりである。

ア 釧路運輸車両所での助勤者に対する「差別・威圧・嫌がらせ」を早急に是正するとともに会社の見解を明らかにすること。

イ 北鉄労の情報及び組合員から、「助勤のまま転勤になる。2月から転勤と

なる。全員北労組組合員が行くことになる」等々が、会社との約束事のように言われている。助勤者やこれから準備する社員の不安を解消するためにも、2月1日からの助勤について具体的な内容、日程及び期間について早急に説明を行うこと。

ウ 釧路運輸車両所の車掌要員の今後の推移を明らかにするとともに、波動期の対応として釧路運輸車両所の定期行路の一部を期間限定の波動行路とし、札幌車掌所で乗務するなどの効率的運用をはかること。

(33) 同月16日、会社は北労組に対し、回答書を送付した。

主な内容は次のとおりである。

ア そのようなことはないと信じているが、仮に本当のことであれば厳正に対処したい。とりあえず、そのような誤解を受けることのないように指導を徹底している。

イ 転勤については従来より検討している。新組合結成によりそのスケジュールが変更になった。実施時期について検討を行ってきていることは事実であり、その意味ではいつ転勤があっても不自然でないことは言うまでもないが、あくまで会社の責任で行うものであり、間違っても組合と相談や約束をして行うものではない。

ウ 今後については、「札幌・釧路間の今後の特急のあり方、異常時の対応等総合的に考えて、会社として判断する。

(34) 同月20日、北労組は会社に対し、口頭で、上記(33)の回答書の中で、「転勤については従来より検討」の従来とはいつの時期なのか、「新組合結成により転勤のスケジュールが変更になった」ということは組合は一切聞いておらず会社の真意は何か、「実施時期について検討を行ってきていることは事実である」とあるが組合は時期の検討に入っていることは知らされておらず会社の真意は何か等の問題点の解明と、まだ回答を得ていない2月からの助勤体制について、前記(32)の申入書に基づき明らかにするよう団体交渉を要求した。

(35) 同月21日、会社から北労組に対し、面会の申入れがあり、会社総務部長のY10(以下「Y10 総務部長」という。)とX4 委員長が面会した。Y10 総務部長は「この問題はそのまま推移してもゴタゴタが続くだけであり、会社の判断でやらせてもらう。聞かれているところの労働委員会等に出すのは止めてほしい」と話し、X4 委員長は「会社の判断といっても内容がわからなければ、組合としての方向は決めようがない。私たち北労組は望んで会社との紛争は考えていないし、第三者機関への提訴等についても会社の判断内容を見なければ答えようがない。組合員の生活権・利益を守ることは組合の任務と考えている」と回

答した。

3 本件転勤命令について

- (1) 会社の就業規則には、社員の転勤等に関して、第 28 条で、会社は、業務上の必要がある場合は、社員に転勤等を命じ、社員は、正当な理由がなければこれを拒むことはできないこと、第 29 条で、会社は、社員に転勤等を命ずる場合には事前に文書をもって通知すること、などが定められている。
- (2) 暫定協約には、簡易苦情処理に関して、第 45 条で、組合員が、本人の転勤等についての事前通知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(以下「会議」という。)に請求することができること、第 48 条で、会議は、会社側簡易苦情処理委員 2 名と組合側簡易苦情処理委員 2 名をもって構成すること、第 49 条で、組合員が苦情の解決を求めようとする場合は、会議の事務局に申告するものとし、申告は、会社が別に定める簡易苦情申告票(以下「申告票」という。)により行うこと、第 51 条で、申告を受けた苦情の内容が、簡易苦情処理の対象として適当であると認められる場合を除き、これを却下するものとする事、第 54 条で、会議は処理の結果について、文書をもって苦情申告者に通知するものとする事、などが定められている。
- (3) 車両基地の統廃合や列車のワンマン化の影響で他の車掌所から札幌車掌所への異動は多かったが、定年の年齢が 55 歳から 60 歳に延長され人員に余裕があったこともあり、これまで札幌車掌所から他の車掌所への異動の業務上の必要性はなかった。そのため、車掌職の人の本社から支社、支社から支社といった機関を越えた転勤はあまりなかった。
- (4) 札幌車掌所は、他業務機関、車掌所統廃合に伴う受皿的職場であり、転入は絶えずあるが、転出は、運転士や本社課員になる場合が主で、他の車掌所の車掌として転勤した事例はほとんどなく、過去には、平成 10 年頃の旭川車掌所への転勤 1 名と平成 11 年の室蘭運輸所への転勤 1 名の 2 例だけで、いずれも本人の希望に基づくものであった。
- (5) 運輸部は、助勤という対処療法的措置では、釧路運輸車両所の欠員問題や年齢断層に係る問題が根本的に解決されるわけではないと考えた。また、2 月以降も助勤で対応した場合の助勤者の交代毎による見習教育の無駄をなくすためにも、早期に転勤による恒久的対策を実施したいと考えた。

運輸部は、これらの理由からできるだけ早く転勤を実施したい旨総務部と相談していたが、平成 16 年 1 月に総務部より 2 月 1 日に転勤を実施する旨連絡があった。
- (6) 会社は、本件転勤を実施するに当たり、次の基準により人選を行った。

ア 対象年齢層

釧路運輸車両所の年齢断層を是正するため、30歳代及び40歳代を対象とし、さらに、同所では5年後に50歳以上の社員が3名になることから、5年後に50歳以上となる社員は除いた。

イ 対象となる人材

釧路運輸車両所において、後輩車掌の指導育成に力量を発揮できる6等級社員及び指導職として位置付けている5等級(平成16年3月1日に昇格が予定されている社員を含む)の社員を対象とした。

その上で、次のとおり、社員の生活設計等を考慮した。

ウ 子弟の就学状況

子供の転校等により家庭生活に支障が生じないように、就学中の子供がいる社員を除いた。

エ 自宅保有の有無

転勤により家庭生活に支障が生じないように、自宅保有者は除いた。

オ 独身者

今回の転勤が年齢断層の解消という中長期的なものであることから、転居しやすい独身者を選定した。

その結果、X1ら、X5及びX15(以下「X15」という。)の5名が選定された。

なお、X15は北鉄労組合員で大卒総合職であった。

- (7) 同年1月22日から24日にかけて、会社は、X1ら及びX5に対し、「事前通知書」を交付し、同年2月1日付けで釧路支社勤務及び釧路運輸車両所車掌を命じた。

Y5所長は、「事前通知書」を渡す際、突然の話で驚かれることかと思うけれど前置きし、欠員の補充と年齢断層の解消(技術の伝承)を本件転勤命令の理由としてあげた。

なお、事前に、会社からX1ら、X5及び北労組に対し、具体的な人選基準は明らかにされず、具体的な人選基準が明らかにされたのは、本件転勤命令に係る民事裁判においてであった。

- (8) 上記(7)の「事前通知書」交付後、X1ら及びX5は、本件転勤命令に納得できないとして、直ちに簡易苦情処理会議に簡易苦情処理を申告した。

申告票の内容は、X1ら及びX5に共通するものとして、北鉄労組合員による助勤者らに対する嫌がらせが報告されており心配であることが記載されていたほか、個別の内容として、X1は、高齢の両親が野幌で暮らしており、長男である自分が同居して面倒を見ようと考えていたこと、X2は、妻と離婚したが、子

供はまだ不安定なので自分が見ていること、X3は、余市町で一人暮らしをしている母親のことも考え、生活の本拠を札幌でと考えていたこと、X5は、母親が痴呆症で入院しており、弟はアルコール中毒の治療を続けていることから母親の面倒を見れる状態ではなく、母親の面倒を見れるのは自分一人しかいないことなどが記載されていた。

- (9) 同月 26 日、北労組は会社に対し、本件転勤命令の撤回を求め、団体交渉の開催を要求する申入書(釧路運輸車両所への転勤に関する申し入れ)を提出し、同日、団体交渉が開催された。

北労組は会社に対し、本転勤の理由と人選の基準、転勤者 5 名を出す札幌車掌所の労働条件、要員事情及び平成 15 年度の退職者数を明らかにすることを求めた。会社は、本転勤は釧路運輸車両所の要員需給から最適と判断し、人選は色々な観点から総合的に判断して行ったとして、人選基準については説明しなかった。また、札幌車掌所の平成 15 年度の退職者数は資料がないため答えられないと回答した。

- (10) 同日午後 1 時から第 1 回簡易苦情処理会議が開催された。会社側委員から人選基準として、釧路運輸車両所の年齢断層の是正と技術継承を図る観点から人選を行った旨説明があり、その後、申告票に基づいて審議が行われた。

審議の結果、会社側委員は、申告のあった 4 人について、再考に該当するような事情の社員ではないと考えている旨表明した。これに対し組合側委員は、会社側委員の考えに異論は持っているものの、X5 に関しては再考願いたい旨要請した。

- (11) 同日午後 6 時から X5 が出席して、第 2 回簡易苦情処理会議が開催された。

X5 の事情聴取後、会社側委員は組合側委員に対し、本人から事情を聞いたが、却下という結論は変わらない旨表明した。

- (12) 同月 27 日、簡易苦情処理会議は X1 ら及び X5 に対し、申告のあった苦情の内容を却下する旨通知した。

- (13) 同月 29 日、会社は北労組に対し、前記(9)で提出された申入書に書面で回答した。

主な内容は次のとおりである。

ア 今回の転勤については、助勤をしつつ転勤も検討しているという会社の考えを事前に説明している。

イ 再三の申し入れにも関わらず何ら合意・理解を得ないままとあるが、これまでも責任ある者が責任ある立場で対応するなど、真摯に意見を聞いている。

ウ 社員への通知時期、人数すら全く説明せずとあるが、人事異動は従来より会社の責任で、労使間のルール及び就業規則に基づき本人に通知しているものである。

エ 当事者の家族環境など全く無視されたとするが、会社としては十分把握していると考えているが、疑義がある場合は簡易苦情処理制度があり、今回もルールに則して審議され却下となった。

オ 以上を踏まえ、転勤の撤回はできない。

(14) 札幌車掌所における組合員数は、本件転勤命令が実施され、その直後に、北労組組合員2名が組合を脱退して北鉄労に加入した結果、北労組117名、北鉄労119名となり、北鉄労が多数組合となった。

(15) 本件転勤後、釧路運輸車両所においてX1らが嫌がらせを受けた事実はない。

第4 判 断

1 労働組合が併存している場合において、使用者は、相当な事由なしに特定の労働組合に所属していることを理由として不利益取扱いをしないという中立保持義務を有している。とりわけ、併存組合の組合員数が拮抗し、相互に激しく反発している場合には、使用者は組合員の処遇等につき中立的立場を保持するよう慎重な態度が要請される。同時に、処遇等の必要性や基準につき各組合に対し、適切な説明が必要である。

2 会社においては、4つの労働組合が併存しており、前記第3の1の(10)、(14)、(15)及び(24)で認定したとおり、組合間の対立も激しかった。また、北労組が結成された後は、前記第3の1の(11)及び(23)で認定したとおり、会社はその活動につき強い不信感を有していたことが窺え、さらに、前記第3の1の(26)で認定したとおり、平成17年12月26日、道労委は、会社が「労使間の取扱いに関する協約」締結を求める北労組との団体交渉において、本件転勤命令に係る組合揭示物の表現について、解釈・認識を一致させなければ同協約を締結しないという不誠実な対応をすることなく、誠実に交渉を行うこと等を内容とする命令を発していた。また、前記第3の1の(7)で認定したとおり、配転前の札幌車掌所においては、北労組と北鉄労の組合員数が123名対118名として拮抗していた。

3 助勤について

(1) 本件転勤の前段階において、北労組組合員に対し、助勤が命じられた。

会社は、前記第3の2の(10)ないし(12)で認定したとおり、助勤の必要性等について北労組と協議し、北労組はそれを了承していた。その際、会社から助勤後に転勤の可能性があるか、また、あるとすればその時期如何については明確な説明がない上、北労組は転勤ではなく行路持ち替え等で対処すべきである

と主張していた。したがって、北労組は、定期異動前に釧路運輸車両所の欠員対策として転勤の可能性が低く、また、転勤がなされる場合には必ずしも協力するとは限らないことを会社に対し再三表明していたので、それ以前に実施される場合は、会社から事前に何らかの説明・協議があるものと認識していた。

- (2) 一方、北鉄労は、前記第3の2の(16)、(17)及び(23)で認定したとおり、本件助勤・転勤につき北労組組合員を狙い撃ちしたものと評価し、北労組組合員であることは不利であると宣伝していた。そのような動きに対し、北労組は、前記第3の2の(28)及び(32)で認定したとおり、会社と北鉄労との間で転勤問題について何らかの約束をしているのではないかとして、会社に対し、団体交渉等の申入れをしていた。
- (3) さらに、前記第3の2の(24)ないし(29)で認定したとおり、助勤において、北労組組合員と北鉄労組合員との間でトラブルが発生し、北労組は会社に対し、再三抗議し、是正を申し入れている。それに対し、会社は、前記第3の2の(31)で認定したとおり、北労組の申入れに応じて一定の対処をしている。
- (4) したがって、北労組は、釧路運輸車両所への転勤について、北鉄労に比し不利に取り扱われ、実際に北労組組合員が釧路運輸車両所に転勤した場合、北鉄労から集団的威圧等の嫌がらせ行為を受けるという可能性が大きいことを危惧していた。また、会社も北労組がそのような危惧を有していたことを認識していた。

4 本件転勤命令について

- (1) 本件転勤命令について、裁判上その濫用性が問題になる場合には業務上の必要性の有無・程度及び人選の相当性が主要な争点となる。しかし、労働委員会において不当労働行為の成否が争われる場合には、不利益取扱いとされる事実行為たる配転措置が組合活動や組合所属を理由とするものかが主要な論点となるので、以下検討する。
- (2) 実際に転勤を命じられたのは、札幌車掌所の対象者(北労組 123 名、北鉄労 118 名)のうち4名全員(大卒総合職の1名を除く)が北労組組合員であった。

このことから、組合員数の比率との関連においては、北労組組合員に対する差別的措置であることが推定される。
- (3) 前記第3の3の(1)で認定したとおり、就業規則上は、業務上の必要性がある場合には転勤を命じるにつき広範な裁量が会社に認められている。

しかし、前記第3の3の(3)及び(4)で認定したとおり、車掌職の支社間転勤を労働者の意思に反して一方的に命じることは少なく、とりわけ本件で問題になったような札幌車掌所から他の機関への一方的転勤の例はほぼ皆無といえる。

- (4) しかし、会社は、本件転勤命令は就業規則の規定のとおり実施したので、北労組や転勤者に事前に説明する必要はないなどと主張し、定期異動時ではないことや前記3のような事情があるにもかかわらず、当該転勤者や所属組合に対し、転勤の必要性や人選基準等を事前に十分説明し協力を求めることなどをせず、一方的に本件転勤を命じた。
- (5) 他方、前記第3の2の(8)で認定したとおり、助勤の実施に当たって、会社は、本社と釧路支社をまたぐ助勤であること、新組合結成直後であったこと等を考慮して、総務部の担当窓口から各組合に説明した方が、組合との関係を重視すると好ましいものと判断し、慎重な対応をしていた。これと比べると、本件転勤に係る会社の一連の行為は不自然なものと評価される。
- (6) 前記第3の3の(7)及び(9)で認定したとおり、会社は、本件転勤の際の人選基準を事前通知において釧路運輸車両所における欠員の補充と年齢断層の解消とし、転勤命令の撤回を求める団体交渉においても要員需給を理由としたに止まり、具体的な人選基準について説明をせず、その後も一貫して明確な人選基準を明らかにしなかった。対象年齢層・対象等級・家庭状況等の具体的人選基準を明らかにしたのは、本件の民事裁判においてであった。したがって、転勤対象者や北労組としては、転勤命令時において人選基準が相当か否かを判断することはできなかった。
- (7) また、本件転勤命令は、それによって被る経済的不利益は少ないが、意に反する遠隔地転勤であること、北鉄労から威圧的な行為がなされるおそれがあったこと等から不利益な取扱いに当たる。
- (8) 以上併せ考えると、札幌車掌所の組合員数が拮抗しているにもかかわらず転勤の対象者が大卒総合職の者を除くと北労組組合員だけであること、本件のような札幌車掌所から他の支社への車掌の一方的な配転命令の例がほぼ皆無であったこと、助勤問題の経緯において北労組は差別的な転勤命令が出されるかもしれないとの危惧を有しており、会社もそのことを認識していたこと、転勤命令の発出の過程において北労組の要求にもかかわらず具体的な人選基準を明らかにしなかったこと、北労組結成直後であり会社は北労組に対し強い不信感を有していたことから、本件転勤命令は、北労組の結成に不信感をもった会社が、北労組に所属するX1らに対してことさら差別的に扱った行為といえる。つまり、北労組組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、同時に組合の弱体化を企図した支配介入であって、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。

5 救済方法について

申立人らは、本件転勤命令の撤回と X1 らの原職復帰を求めているが、前記第 3 の 3 の (10) で認定したとおり、会社の内部手続である簡易苦情処理手続において、北労組は X5 以外の部分についてはそれほど強く反対せず、X5 は、その後、退職していること、また、その後の審問において会社が主張した、本件転勤の業務上の必要性や人選の相当性がそれなりに認められることから、救済措置としては、主文 1 のとおり命ずるのが相当である。

よって、当委員会は、法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 18 年 5 月 29 日

北海道労働委員会

会長 曾 根 理 之 ⑩