

命 令 書

再 審 査 申 立 人 国鉄千葉動力車労働組合

再審査被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の中労委平成16年(不再)第3号事件(初審千葉県労委平成14年(不)第4号事件)について、当委員会は、平成17年10月5日第18回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子、同古郡鞆子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

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、再審査被申立人東日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)が、再審査申立人国鉄千葉動力車労働組合(以下「組合」という。)の組合員であるX1及びX2(以下それぞれ「X1」、「X2」という。)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「本件配転」という。)したことが不当労働行為であるとして、平成14年4月25日、千葉県労働委員会(以下「千葉県労委」という。)に救済申立てがあった事件である。
- 2 組合が初審において請求した救済の内容は、①上記組合員2名に対する本件配転を取り消し、同人らを幕張電車区に復職させること、②会社が、幕張電車区から組合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こと、③謝罪文の手交及び掲示並びに新聞への掲載等である。
- 3 初審千葉県労委は、平成16年1月7日付けで組合の救済申立てを棄却した。
組合は、これを不服として平成16年1月23日、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張要旨

- 1 組合は、次のとおり主張する。
 - (1) 本件配転の必要性について
初審命令は、幕張電車区への新卒の高卒採用社員(以下「平成採用社員」と

いう。)の転入に伴い、幕張電車区から社員を転出させる必要性があったとの会社の主張をそのまま認めているが、かかる判断は失当である。初審においても主張したように、幕張電車区は、組合にとって、組合員数の点からも、車両の検査修繕業務等を行う電車区(以下「検修区」又は「検修関係区」ということがある。)としての規模の点からも最大拠点であるが、本件配転当時、同電車区では、車両の検査修繕及び構内入替の業務(以下それぞれ「検修業務」、「構内業務」ということがある。)の全面的な外注化と、それを前提とした外注先での再雇用の機会を提供する制度の導入及び満 50 歳以上のシニア社員についての諸制度の見直し(以下、これら制度をまとめて「シニア制度」という。)を巡って会社と組合が尖鋭な対立をしている状況であって、組合としては存亡をかけた闘争体制をとる趣旨で同電車区から X1 及び X2 を本部役員に選出していた。こうした状況の下で行われた本件配転は、検修・構内業務の外注化等を巡る攻防の拠点である幕張電車区から上記 2 名の本部役員を異動させ、同電車区における組合の影響力を排除し、減殺しようとして意図的になされたものである。

(2) 本件配転の人選について

初審命令は、本件配転の人選は合理的なものであるとしているが、以下のとおり誤った判断である。

ア 人選基準とその適用の不合理性

会社は、配転の人選基準は一義的なものではなく、個々の配転について異なりうるものであると主張し、X1 及び X2 に即した人選基準があったと主張しているが、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ということは矛盾であり、そもそもそのようなものを基準とは言わない。

会社の主張内容についても、仕業 A 長を除外するという基準を用いたとの主張は、X2 が A 長業務に従事していたことからみて事実と反するものである。また、構内運転対象者を除外するという基準は、会社が差別的労務政策により X1 及び X2 を構内運転に従事させていないのであるから、恣意的なものであるうえ、X1 及び X2 と同時に幕張電車区から京葉電車区に異動となった国労所属社員 Y が構内運転を担当していたことからみても、実際には人選の基準として用いられたとはいえない。さらに、幕張電車区に勤務して間もない社員は除くという基準も、X1 及び X2 の在職年数は決して長いほうではなく、在職年数の長い者から異動させるという、会社のこれまでのやり方と異なっている。

なお、X1 及び X2 は幕張電車区の労働者選出安全衛生委員 3 名のうちの 2

名であって、本件配転により、平成 13 年 12 月 28 日に開催されるはずの安全衛生委員会が開催できなかった。労働安全衛生法上委員会への参加が求められている委員を何の配慮もなく本件配転の対象として人選したことは、本件配転が、本部役員である X1 及び X2 の 2 名を幕張電車区から異動させることをそもそもの目的としていたという会社の不当労働行為意思を看取させるものである。

イ 会社の説明の不合理性

本件配転の人選基準についての会社の説明は、以下のように変化している。すなわち、平成 13 年 11 月当時、X1 及び X2 は、幕張電車区において仕業検査を担当していたところ、本件配転をめぐる同年 12 月 19 日の団体交渉では、会社は、構内・仕業班(以下「仕業班」ということがある。)の中から、①ハンドルを持たない者(構内運転を担当していない者)、②A 長(仕業検査の責任者としての業務を行う者)ではない者、③怪我をしていない者の中から選定したと述べていた。

ところが、12 月 21 日の団体交渉における説明では、「12 月 1 日まで構内・仕業班に従事していた者」という基準や「A 長補助は除く」、「習志野電車区の A 長候補者(X2)」等という基準が加わった。さらに、初審における主張では、「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」などという説明が付加された。こうした説明の変転自体が、本件配転が確たる基準によってなされたものではなく、X1 及び X2 を狙い打ちして行ったものであったことを物語っている。

(3) 不利益取扱いについて

初審命令は、労働組合法第 7 条第 1 号にいう不利益取扱いは、「組合の利益を対象にしたものではない」という見解に立った判断を行っているが、同号にいう不利益取扱いは、従業員としての地位に係わる経済的な不利益取扱いにとどまらず、組合活動上の不利益な取扱いも含むものである。

(4) 本件配転の不当労働行為性

本件において、幕張電車区から X1 及び X2 を配転することは、同人らに、シニア制度導入等の問題への対応に関する組合の最大拠点であった幕張電車区において、日常的な組合活動ができなくなるという組合活動上の不利益を被らせるものとして、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当し、また、組合にとっても、幕張電車区における組合の団結を著しく阻害するものとして、同条第 3 号の支配介入に該当する。

2 会社の主張の要旨は、再審査における主張を次のとおり付加するほかは、初審命令理由第3の2記載のとおりであるから、これを引用する。

(会社の主張の付加)

組合はX1及びX2についての人選基準について会社の説明に変遷があると主張するが、初審において主張した①から⑤の基準(初審命令書第3の2(2)イ(11頁)参照)のうち、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)については団体交渉において説明しており、何ら変遷はないし、①(運用に幅のある40歳代の中堅社員であること)及び⑤(幕張電車区に勤務して間もない社員は除くこと)については、初審の審査手続において人選基準を明確にするために考慮した要素をすべて明らかにして主張したもので、団体交渉における説明と何ら矛盾するものではない。

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て設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、本件初審審問終結時の従業員数は約80,000名である。

本件配転当時、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った(ただし、習志野電車区は平成15年12月に廃止された)。幕張電車区から京葉電車区及び習志野電車区に移動する時間は、それぞれ少なくとも片道約15分から20分程度である。

なお、本件配転当時の各電車区における年齢構成は、幕張電車区においては、50歳代約66%、40歳代約26%、30歳代以下約8%であったが、習志野電車区においては、50歳代約63%、40歳代約8%、30歳代以下約29%、京葉電車区においては、50歳代約32%、40歳代約26%、30歳代以下約42%であった。

(2) 組合は、会社及び日本貨物鉄道株式会社(以下「JR貨物」という。)の社員等のうち、主に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、本件初審申立時の組合員数は約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。)が存在し、会社には組合のほか、東日本旅客鉄道労働組合、

国鉄労働組合(以下「国労」という。)、東日本鉄道産業労働組合等の労働組合がある。

2 会社における労使関係

- (1) 組合は、国鉄動力車労働組合から分離独立した昭和54年3月以降会社設立までの間、国鉄の分割民営化に反対し、会社設立後においても国鉄の分割民営化に反対する方針を掲げて運動を行っていた。
- (2) 昭和62年4月の会社設立時に、組合の組合員11名が会社に採用されず、JR貨物への採用を希望した組合の組合員1名とともに国鉄清算事業団に配属されたことにつき、組合は、不当労働行為であると主張し、会社及びJR貨物を被申立人として、千葉県労委に不当労働行為の救済申立てを行った(千労委昭和63年(不)第7号及び第8号併合事件)。

それ以降も、組合は会社を被申立人として、組合員への脱退勧奨、運転士への不登用、ストライキ参加者に対する懲戒処分等に関連して数々の不当労働行為救済申立てを行っている。

3 本件配転に至る経緯について

- (1) 昭和51年、X1は国鉄に入社し、平成2年4月に幕張電車区に異動となった。X1はその後約1.1年間同電車区において、検修関係業務に従事しており、平成13年11月時点では、仕業班に所属し、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が、同年12月1日に、予め特定の任務を指定されていない機動班に担務変更となった。なお、X1は本件配転当時44歳であった。
- (2) 昭和52年、X2は国鉄に入社し、平成8年2月に幕張電車区に異動となった。X2はその後、約5年間同電車区において、検修関係業務に従事しており、平成13年11月時点では、仕業班において、仕業検査を担当していた。その後、X2は同年12月1日に機動班に担務変更となった。なお、X2は本件配転当時43歳であった。

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としての業務である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、X2外5名がこのA1業務に従事することがあり、X2は本件配転までの間、相当回数A1業務に従事した経験があった。同業務に従事する者は「仕業A長」又は単に「A長」と呼ばれていた。

- (3) 会社は、平成7年度から高校卒業者の新卒採用を開始した。会社は、これら平成採用社員を、京葉電車区には平成7年度から、習志野電車区には平成8年度から、それぞれ最初の配属先として配属させる一方、幕張電車区には平成採

用社員を最初に配属させることはせず、平成11年度及び平成12年度に各2名、平成13年度には4名を、順次、京葉電車区又は習志野電車区から幕張電車区に異動させている。

- (4) 平成11年10月、X1は、組合の副委員長に選出された。

X1が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、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につき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。

- (5) 平成11年12月、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、シニア制度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、会社とシニア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。

- (6) 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、検修業務及び構内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、これらをグループ会社に外注することにより、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。

- (7) 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、新型車両の導入による車両性能の向上、消耗品の長寿命化に伴い、仕業検査周期の延伸が可能であるとして、平成13年4月1日から仕業検査の周期を、日単位としたうえで最長6日まで(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。)延伸することとした。

- (8) 平成13年10月、X2は、組合の執行委員に選出された。

X2の本件配転に至るまで幕張電車区で行っていた主たる組合活動は、X1と同様、ストライキ時の動員、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につき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。

- (9) 平成13年12月1日、千葉支社はダイヤ改正を行った。千葉支社では、上記(7)記載のとおり、同年4月1日から車両の仕業検査の周期を延伸しており、これに伴い、12月のダイヤ改正により車両運用の見直しを行った。また、千葉支社では、車両故障等の不具合が生じた場合に速やかに対応できるよう派出体制の見直しを行うこととしており、平成14年3月22日、習志野電車区津田沼派出を廃止し、同月23日、総武線、京葉線、武蔵野線が交差する西船橋駅に京葉電車区西船橋派出を新設した。これらに伴い、平成13年12月1日のダイヤ改正に合わせて、検修関係区の要員の標準数は、幕張電車区においては144

名から 136 名に、習志野電車区では 45 名から 37 名に、京葉電車区では 38 名から 42 名にそれぞれ変更された。

なお、同年 12 月時点の各電車区が取り扱う車両形式の車種数は、幕張電車区が 7 車種であるのに対し、習志野電車区及び京葉電車区は 3 車種である。この車種数は平成 7 年以降、若干の増減はあるものの、ほぼこの程度で推移しており、また、習志野電車区と京葉電車区、習志野電車区と幕張電車区でそれぞれ共通して取り扱っている車両形式が 1 車種あるものの、他はすべて別の形式の車両を取り扱っている。

- (10) 平成 13 年 12 月 17 日、千葉支社は、同月 25 日付けで X1 を京葉電車区へ、X2 を習志野電車区へ異動する旨の事前通知を行った。

4 本件配転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、前日 17 日になされた本件配転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、本件配転をめぐって組合と会社との間で団体交渉が開催された。

会社はまず、本件配転に際しては、平成採用社員のうち一定年数を経過した者を各区に配置することを念頭に置き、これに合わせて車両職全体の異動を実施するなどの方針を説明した。

組合が人選の具体的根拠の説明を求めたので、会社は、人選基準に関して、①構内・仕業班の中でハンドル(構内運転)を担当していない者、②A 長でない者、③怪我をしていない者、の中から選定したと回答した。

組合は、X1 及び X2 が 12 月 1 日付けで既に仕業班から機動班に異動となっていること、X1 と同様に京葉電車区に異動となった国労所属 Y が構内運転担当者であったこと、X2 が A 長経験者であること等を指摘し、事実と食い違っているため、いったん中断して主張を整理するよう申し入れた。会社側が中座したまま 30 分以上席に戻らなかったため、組合は別の日に再度団体交渉を行うことを申し入れ、会社も了解して、当日の団体交渉は終了した。

- (3) 平成 13 年 12 月 21 日、本件配転をめぐり 2 度目の団体交渉が開催された。

会社は、本件配転における人選基準に関して、①幕張電車区からの異動については、12 月 1 日のダイヤ改正での体制見直しまで構内・仕業班に従事していた者の中から人選した、②仕業班の中での人選については、ハンドルを持たない者であって、怪我をして休んでいた者又は A 長に従事していた者以外の者を選した、③構内のハンドル担当であっても、余力の平準化という意味で 1 名を京葉電車区に異動させた、④X2 については習志野電車区での A 長候補者とい

うことを勘案して人選した、等と回答した。これに対し組合は、①③④については 19 日の時点では全く触れられていなかったなどと指摘し、会社の主張する基準には矛盾があるとして、団体交渉は打ち切られた。

- (4) 平成 13 年 12 月 25 日、X1 及び X2 を含む千葉支社管内の検修関係区全体では車両職計 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、X1 及び構内運転に従事していた上記国労所属の Y が京葉電車区に、X2 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。

習志野電車区から幕張電車区に異動となった 3 名のうち 2 名は、当時 20 歳代の平成採用社員であり、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。また、京葉電車区から異動となった 2 名は、当時 20 歳代の平成採用社員であった。

なお、本件配転により、X1 及び X2 が幕張電車区から転出したことに伴い、同電車区には組合の本部役員はいなくなった。

- (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、X1 及び X2 を含む 3 名が選出されていたが、X1 及び X2 が本件配転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、X1 及び X2 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) X1 は、本件配転により、京葉電車区に赴任した後、通常よりも短い期間で京葉電車区における見習い期間を終了した。また、X2 は、本件配転により、習志野電車区に赴任した後、A 長業務の見習いを経て、主に A 長業務を担当した。

第 4 当委員会の判断

1 本件配転の必要性について

組合は、会社が本部役員であった X1 及び X2 を、組合活動の拠点となっていた職場から、その必要性がないのに他の職場に配転したことから、本件配転の不当労働行為意思が明白であると主張し、会社はこれに対し、本件配転は業務上の必要性に基づくものであると主張するので、まず、この点について判断する。

- (1) 会社は、千葉支社において平成 7 年度から平成採用社員を検修関係職場に配属しており、配属当初は扱う車両形式の少ない京葉電車区又は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、取り扱う車種の多い電車区等での勤務を経験させるべく、平成9年度から毎年人事異動を実施し、平成13年度も平成採用社員の異動を実施する必要性があった旨主張する。

前記第3の3(3)及び(9)認定のとおり、会社においては、平成7年度以降(習志野電車区には8年度以降)、平成採用社員を、まず京葉、習志野電車区に配属し、その後毎年、両電車区から幕張電車区を中心に他の電車区へ平成採用社員を異動させている事実、幕張電車区で取り扱う車両の種類は京葉、習志野両電車区よりも多い事実、平成13年度に京葉電車区又は習志野電車区から幕張電車区に異動となった5名のうち4名は20歳代の平成採用社員であった事実が認められる。以上の事実関係のもとでは、平成13年度においても、平成採用社員を幕張電車区に異動する必要性があったという会社の主張は首肯できるものである。

なお、組合は、以上のような人事異動は、幕張電車区は組合の構成員比率が最も高く、組合の最大拠点であるところから、会社が意図的に新入社員を配属しない労務政策を行ってきたことの結果であると主張するが、本件では、この事実を認めるに足る証拠はない。

- (2) また、前記第3の3(9)認定のとおり、千葉支社は、平成13年4月1日から仕業検査周期を延伸したことから、車両運用の見直しを行い、また、翌年3月の派出体制の変更を踏まえて、同年12月1日のダイヤ改正に合わせて検修関係区の要員の標準数を変更した。その結果、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、京葉電車区では逆に4名の要員が必要とされる状況となったことが認められる。こうした事実関係のもとでは、これらの検修関係区の間で、社員の異動による人員数の調整を行う必要性が生じていたということができる。

なお、組合は、標準数の変更こそが幕張電車区から組合の組合員を減少させることを画策して行ったものであると主張するが、それを認めるに足る証拠はない。

- (3) 以上を総合すれば、本件配転を含む12月25日付け人事異動においては、幕張電車区へ平成採用社員を転入させる必要性があったこと、それに伴い、要員の需給調整のために幕張電車区から平成採用社員以外の者を他の検修関係区へ転出させる必要性があったことを認めることができる。

なお、この12月25日付け配転により、幕張電車区では人員が1名増加する結果となっているが、前記第3の4(4)認定のとおり、転入者のうち1名(50歳代の社員)は、車両見習いを経て翌年3月に千葉派出に異動となっており、同

派出への異動に備えた暫定的な異動であったと認められる。

2 本件配転の人選について

組合は、会社の主張する人選基準は恣意的なものであり、その適用も不合理であるから、本件配転の不当労働行為意思が明白であると主張するが、これに対して会社は、本件配転に関する人選基準として、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であると主張するので、以下、まず、本件配転の人選基準とその適用が合理的であるといえるか否かについて判断し、次いで、これらの基準と団体交渉時における説明との関係について判断する。

(1) 人選基準とその適用の合理性について

ア ①の「40 歳代の中堅社員であること」との基準については、今回の異動が平成採用社員を各電車区に配属させることに伴って行われたものであるところ、前記第 3 の 1(1)認定のとおり、習志野電車区には 40 歳代が少ないため、50 歳代の技術の承継や世代交代を考えて 40 歳代の社員を習志野電車区に転入させることには合理性が認められ、京葉電車区においても平成採用社員の異動後に 50 歳代よりも 40 歳代の社員を充てることには相当の理由があるから、会社が、現場長からの要望も踏まえて幕張電車区からの転出の対象者を 40 歳代の者としたことについては、合理的なものであると認めることができる。

X1 及び X2 は、前記第 3 の 3(1)及び(2)認定のとおり、共に 40 歳代前半であり、その業務経験からみても①の基準に合致するものである(兩名以外に本件異動対象として明らかに適切な 40 歳代の者が存在したことについての具体的証拠はない)。実際、本件配転の後に、X1 は通常よりも短い期間で京葉電車区における見習い期間を終了しており、X2 は、習志野電車区において主に A 長業務を担当するに至っている。

イ ②の「余力のある箇所に従事している社員であること」との基準については、転出者を選出する基準として一般的に合理性が認められるものであるが、前記第 3 の 3(7)認定のとおり、平成 13 年 4 月に仕業検査周期の延伸が行われていたことから、幕張電車区においては仕業検査業務には余裕が生じていたとみられ、仕業検査を担当する箇所はこれに当たるものと認められるので、千葉支社において本件配転の人選がなされた同年 11 月時点で仕業班に所属していた X1 及び X2 は、②の基準に合致するものである。

ウ ③の「仕業A長業務を本務とする社員は除く」との基準については、仕業A長は仕業班のリーダーとなる者であり、同時に転入してくる者の中に当該職務を担当できる者がいない限り、業務に支障が生ずるおそれがあるので、当該基準には合理性を認めることができる。

X1は仕業A長業務に就いた経験がないことから、③の基準に合致するものである。また、X2については、前記第3の3(2)認定のとおり、相当回数A1業務に従事した経験はあるものの、幕張電車区においては、通常、X2以外の3名で仕業A長業務を担当しており、X2は仕業A長業務を本務としているとはいえないので、③の基準に合致するものである。

エ ④の「構内運転に従事していない社員」との基準については、構内運転に従事する社員には、特段余力があったものとは認められないので(ただし後記Yを除く)、当該基準には合理性があるものと認められる。そして、仕業検査を担当していたX1及びX2は、④の基準に合致するものである。

これに対し組合は、X1及びX2を構内運転に従事させていないことこそが、組合を差別した労務政策の表れである旨主張する。しかしながら、本件においては、当該主張を認めるに足りる具体的証拠はなく、余力のない業務に就いている者を異動対象者から除外する基準には合理性を認めることができるのであるから、組合の主張は採用できない。

また、本件では、本件配転と同時期に京葉電車区に異動となった国労所属のYは構内運転の担当者であったが、これは、京葉電車区において構内運転に従事する者に余力がなかった上、幕張電車区とは異なり早朝や夜間、休日には管理者が不在となるため、輸送に混乱が生じた場合の対応に困難が生じることから、特に異動を行ったものであることが認められ、構内運転の担当者が一般に異動の対象となり得たことを示すものではないから、上記判断を左右するものではない。

オ ⑤の「幕張電車区に勤務して間もない社員を除く」との基準については、異動に関してしばしば用いられる基準であり、本件においてそれが特に不合理であるとの証拠はない。

前記第3の3(1)及び(2)認定のとおり、X1は約11年間、X2については約5年間幕張電車区に勤務しており、⑤の基準に合致するものである。

カ なお、組合は、X1及びX2が幕張電車区における安全衛生委員に任命されていたことから、同人らの異動が不当労働行為意思によりなされたものである旨主張する。

確かに、前記第3の4(5)認定のとおり、X1及びX2が本件配転を命じられ

たことにより、幕張電車区において平成13年12月28日に予定された安全衛生委員会が開催されなかった事実が認められるが、安全衛生委員を配転の対象としたからといって、そのことから直ちに不当労働行為意思を推認できるわけではない。

キ 以上のとおり、本件配転に関して会社が主張する人選基準には、特に不合理な点はなく、X1及びX2は、合理的な基準に基づき人選されたものと判断することができ、本件における他の事実を考え合わせても、当該基準が不当労働行為意思に基づいて設定されたものとは認めることができない。

(2) 会社の説明の変遷について

次に、組合は、団体交渉時やその後における本件配転の人選基準についての説明が変遷していることから、当該人選基準は、組合役員を配置転換するために後になって恣意的に作られたものであり、そのことから不当労働行為意思が認められると主張するので、以下、この点について判断する。

ア 確かに、本件配転の人選基準については、平成13年12月19日の団体交渉時における会社の説明と同月21日における会社の説明は、必ずしも同一の内容になってはおらず、①同月21日には、同月19日に説明された構内・仕業班の中で構内運転を担当していない者という基準につき、「12月1日の体制見直しまでに」仕業班に従事していた者という説明が加わったうえ、また、②構内運転を担当していない者という基準についても、余力の平準化という意味で1名を京葉電車区に異動させたという説明が加わり、さらに、③X2は習志野電車区でのA長候補者ということを勘案して人選したという新たな説明が付加されている。

しかしながら、①については、同月19日の団体交渉における、12月1日付けでX1及びX2が既に仕業班から異動しているとの組合の指摘に基づき、当該人選は12月1日前の配置に基づき決定されたことを説明したものであることができる。また、②についても、京葉電車区に異動となった国労所属のYが構内運転の担当者であったことの指摘を受け、同人の前記異動理由につき説明を行ったものであることが認められる。さらに、③についても、X2がA長経験者であるとの指摘を受けたことから、同人を人選した理由をより具体的に示したものとみることができる(上記のとおり習志野電車区では高齢化が進んでおり、A長を計画的に育成することは難しいことを考慮して、幕張電車区において、本務ではなかったにせよA長業務を経験しているX2を習志野電車区に異動させることとした旨の会社主張には、特に不合理な点はない。)

なお、組合は、同月 21 日になって「A 長補助を除く」という基準が初めて使われたと主張するが、団体交渉の中で「A 長補助」という言葉が出てきたことは窺えるものの、「A 長補助を除く」という基準を適用したとの説明がなされたことを示す明確な証拠はない。

以上によれば、会社は、同月 19 日の団体交渉の席上において、「構内・作業班の中で」や「A 長でない者」という基準を示した後、組合が、X1 及び X2 が機動班に担務変更となっていること、X2 が A 長を経験していること等を指摘したことに対して、その場で的確な回答ができず、次回の団体交渉でこれらの点について初めて説明を行うなど、本件配転に関する団体交渉における会社の説明は、組合に対して一貫性を欠くものとの誤解を与えかねない面があったことは否めないが、上記のように、会社の説明にかかる本件人選基準は、組合役員を配置転換するために後になって恣意的に作られたものであるとすることができず、組合の主張は採用することができない。

イ 次に、本件初審段階における主張において、会社は、本件配転の人選の基準として考慮した要素として、上記アの①ないし③の他に、④運用に幅のある 40 歳代の中堅社員であること、⑤幕張電車区に勤務して間もない社員は除くことを付加しているが、④は、本件配転が平成社員の異動に伴うものであること(その趣旨は団体交渉時に説明されている)を具体的に述べたものといえることができ、⑤は、異動一般について妥当する特段言及するまでもない基準であるといえる。それ以外の会社の挙げる要素は、団体交渉においてもその趣旨については説明がなされていたものである(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という説明は、作業班に余力が生じていたことから人選の対象となったことをより一般的に説明したものと位置づけられる。)

したがって、上記のような主張がなされたことをもって、本件人選基準が恣意的に作られたものとみることもできない。

3 組合は、労働組合法第 7 条第 1 号にいう不利益取扱いについて、組合活動上の不利益は含まれないものであると判断した初審命令は誤りであり、本件配転により、幕張電車区における日常的な現場での組合活動ができなくなるという組合活動上の不利益を被ったと主張する。

確かに、労働組合法第 7 条第 1 号にいう「不利益」な取扱いとは、組合員個人の雇用関係における経済的不利益ばかりでなく、組合活動上の不利益をも含むものである。

しかし、本件初審命令は、労働組合法第 7 条第 1 号は組合の不利益を対象とし

たものではなく、組合員個人の不利益を対象としたものである旨述べており、組合員の組合活動上の不利益が同号にいう「不利益」に含まれないと判断しているわけではないので、組合の上記主張は初審命令の趣旨を必ずしも正解するものとはいえず、失当といわざるをえない。

また、本件配転については、既に判断してきたように、X1 及び X2 は業務上の必要性のもとに合理的な人選基準によって配転の対象となったものであって、幕張電車区と京葉電車区及び習志野電車区との距離がさほど離れていないことを考慮に入れても、組合が幕張電車区をシニア制度等に関する問題についての最大拠点として位置づけていたことからすれば、本件配転により、同電車区での同人ら及び支部の組合活動に影響があったことは窺えないわけではないが、そのことをもって会社の不当労働行為意思により不利益取扱いがなされたと判断することはできず、また、本件配転が組合への支配介入に当たるということもできない。

第5 結 論

以上のとおり、本件配転は、幕張電車区における組合の本部役員であった X1 及び X2 が 2 名とも対象になったものであり、結果として、同人ら及び支部の組合活動に影響が生じ得ることが窺えないではなく、また、団体交渉における会社側の説明についても、組合に対し誤解を与えかねない面はあったものの、他方において、本件配転については、業務上の必要性及び人選の合理性が認められ、不当労働行為意思に基づいてなされたものとまでは認められない。その他、組合を弱体化する意図に基づき、ことさらに本件配転がなされたものと認めるに足る証拠はない。したがって、本件配転は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に違反するということができない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 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 17 年 10 月 5 日

中央労働委員会

第三部会長 荒 井 史 男 ㊞