

# 命 令 書 (写)

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

- 1 初審命令主文を取り消す。
- 2 再審査被申立人の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、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）において運転士資格を取得した再審査被申立人国鉄千葉動力車労働組合（以下「組合」という。）の組合員ら 19 名を運転士に発令しないことが不当労働行為であるとして、組合が平成 2 年 3 月 30 日（以下、元号を省略する。）、千葉県労働委員会

(以下「千葉県労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

- 2 初審において組合が請求する救済内容は、組合員19名を元年11月2日付けで運転士に発令したものとして取り扱い、直ちに運転士として就労させることである。
- 3 初審千葉県労委は、5年6月3日、会社が組合員19名を運転士に発令しないことは、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、全員を元年11月30日付けで運転士に発令したものとして取り扱い、運転士として就労させなければならないとする命令を交付した。

会社は、この救済命令を不服として、5年6月15日、本件再審査を申し立てたものである。

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 会社の主張要旨

会社は初審命令は誤りであるとして、要旨、次のとおり主張する。

#### (1) 業務移管について

初審命令は組合に所属する運転士を運転職場から意図的に排除、あるいは減少させ、組合の影響力を減退させることの目的の下に行なったものであると判断するが、国鉄当時の業務移管、新会社になってからの業務移管はそれぞれ正当な目的を持った全社的施策の一環として行なわれたもので、国鉄ないし会社の経営状況からすれば避けて通ることのできない施策であって、初審の判断は根拠のない誤ったものである。

#### (2) ハンドル訓練について

初審命令は組合に所属していない予科生に、先行してハンドル訓練(後記第3の4(2)エの「ハンドル訓練」をいう。)を実施したことは、まだ、ハンドル訓練を受けていない組合の組合員に不安と動揺を与え、

組合の弱体化を企図するために行ったものと推認すると判断するが、62年1月19日からハンドル訓練を受けた3名は勤務成績が優秀であり、当時国鉄の施策に積極的に協力していたので特に選抜されて実施されたものである。さらに国鉄が分割・民営化されるに当たり、従来国鉄の制度で最後に運転士として養成を受けた57年予科生にも将来運転士になる可能性を持たせ希望を与えようとしたものであった。

また、63年3月1日からハンドル訓練を実施した津田沼運転区に所属する3名は、その職場の要員に余裕があったから訓練を実施したもので、その後、他の電車区等も要員に余裕ができたため、4月4日から残り全員にハンドル訓練を実施しており、何ら不当なものではない。

### (3) 車掌発令について

初審命令は、組合に所属する運転士有資格者のX1は2年度実施と思料される車掌試験を受験したい旨を再三駅長に申し出たにもかかわらず、会社が受験を認めなかつたとし、これは組合に所属していることを理由に、会社の昇進基準を恣意的に運用することによって、組合の組合員を車掌試験から排除していたと判断するが、会社の昇進基準（規程）に基づく車掌試験は、車掌となるために必要な教育を受けるための資格を与える試験であるところ、運転士の資格を有している者はすでに車掌教育を受ける資格を有しているのであるから、車掌に発令する場合は、就業規則第27条の任用の基準に基づいて行われるのであって、車掌試験を受験する必要はない。X1については、運転士資格を有しているのであるから、受験をする必要はなく、受験を認めないからと言って組合の組合員を差別したものではない。

### (4) 運転士発令について

初審命令は、55年ないし57年予科生及び新たに定めた昇進基準

に基づく運転士試験合格者の中から、元年11月30日から3年7月までに36名を運転士として発令したが、このうち、35名は東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）に所属しており、1名が国鉄労働組合東日本本部（以下「国労」という。）に所属しているのみであり、これらの運転士発令は、組合の組合員からは運転士に登用しないという差別取扱いのもとで行われたものと推認すると判断するが、組合所属の組合員は、各職場の現場長の面談において、車掌の補完教育を受けることにも、車掌になることにも積極的な意思表示をしていなかったのであるから、これらの組合員が現場長の推薦を受けられなかつたのは当然であり、これらの意思表示は、事実上会社における昇進基準に反対の意思を表示し、運転士となる意思を放棄したものと考えることができる。

## 2 組合の主張要旨

### (1) 業務移管について

61年3月から3年3月までの間に、旧国鉄千葉鉄道管理局（以下「千葉局」という。）及び千葉支社から移管された業務量は合計で約20,300キロメートルにも及ぶものであつて、そのため、運転業務の分担割合が従来の千葉対東京が8：2であったのが、逆に3：7に変更になってしまった。車両配置割合はほとんど変化せず、しかも車掌の業務分担の割合は依然として7：3になっているのであって、極めて不自然である。このことは、本件業務移管の真の目的が、千葉局及び千葉支社における運転系統での主力を占める組合の組合員の本務はずし、強制配転による運転現場からの排除、予科生の運転士登用差別等一連の施策と同じく、組合の影響力を封じ、組織の解体を狙つてなされたものである。

(2) ハンドル訓練について

会社は、ハンドル訓練の選別実施や個人面談について、いずれも面談の合理性、選別の合理性を主張し、組合による差別ではないと主張している。しかし、63年3月に千葉運行部で実施した個人面談の内容について、その合理性を全く立証していない。

(3) 車掌発令について

会社は X 1 に関して、「運転士の資格を有している者はすでに車掌教育を受ける資格を有しているのであるから、車掌に発令する場合は、就業規則第27条の任用基準に基づいて行われるのであって、車掌試験を受験する必要はない」と述べている。この意味するところは必ずしも明らかではないが、もし車掌試験を受験せずとも車掌教育を受けられるという意味であるとすれば、当時 X 1 にそのような説明をすべきであると考えるが、全くなされていない。何故、X 1 を始め、組合の組合員で運転士資格を有している多数の者に対し、車掌試験を実施しないのかを明らかにすべきである。合理的な理由なく、単に組合の組合員であることを理由として車掌教育を実施しないことは明らかな不当労働行為である。

(4) 運転士発令について

ア 会社は、3年以降の運転士登用は何ら合理性のない「昇進基準」なるものに従った運用を口実に組合所属の予科生以外の者を運転士に登用した。

イ 2年11月に運転士に発令された東鉄労所属の14名及び国労所属の1名は、会社は昇進基準なるものに従った運転士発令というが、この発令者を選抜する過程で、会社は元年9月から10月にかけて、全対象者に適切に実施したか疑問のある個人面談を実施し、そればかりか運転士発令の前にも個人面談を実施し、そのなかで執拗な組合から

の脱退勧奨がされた。2年8月に運転士に1名だけ発令された予科生も、個人面談時の脱退勧奨のなかで組合を脱退し、東鉄労に所属することとなった者である。

ウ 3年3月の8名の運転士発令、同年7月の5名の運転士発令に関して、会社は2年4月と3年4月に車掌への登用試験を実施しているが、この車掌への登用試験に際しては、当時運転士発令がされていない予科生（組合所属の者がほとんどである）について受験自体を認めていない。

エ こうした会社承継後の運転士発令の内容は、同時にそれまで国鉄と組合との間で培われてきていた元職復帰の運用の実態を無視し、それを破る不当な運転士発令であり、組合を嫌悪した差別的取扱いである。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 会社は、62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、国鉄が経営していた東日本区域の旅客鉄道事業及びその附帯事業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、従業員数は、本件初審申立時(2年3月30日)約82,000名である。会社は、発足時に、主として千葉県及び東京都の一部を担当する千葉運行部を設置したが、同運行部は63年4月1日の組織変更により千葉支社（以下、千葉運行部も含めて「千葉支社」という。）と改称され、現在に至っている。
- (2) 組合は、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（以下「JR貨物」という。）の従業員のうち、千葉局管内の動力車に關係ある者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件初審申立時約750名である。組合の上部組合として国鉄動力車労働組合総連合がある。

- (3) 会社には、組合のほかに、全日本鉄道労働組合総連合会所属の東鉄労、国労等の労働組合がある。

なお、国鉄当時には、国鉄労働組合のほか、国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)、鉄道労働組合、全国鉄施設労働組合等があった。

## 2 国鉄の分割民営化に至るまでの労使関係

- (1) 54年3月30日、組合は動労から分離独立した。その後組合は、54年以降61年にかけて春闘やジェット燃料貨車輸送の増送、国鉄の分割民営化、業務移管等によって生じる組合の組合員の余力人員化等に反対するなどを目標として幾度もストライキを繰り返し、これに対し国鉄は、その都度、組合の役員や執行委員らを公共企業体等労働関係法第18条により解雇し、または懲戒処分を行った。
- (2) 国鉄は、61年3月のダイヤ改正により、千葉局が管掌していた運転業務の一部を東京西鉄道管理局、東京南鉄道管理局、東京北鉄道管理局(以下「東京三局」という。)に移管した。

この運転業務の移管(以下「業務移管」という。)は、津田沼運転区の担当乗務キロのうち約3,000キロメートルを東京西鉄道管理局に、総武快速線については、千葉運転区の担当乗務キロのうち約2,000キロメートルを東京南鉄道管理局に、常磐、成田(我孫子)線については、成田支区の担当乗務キロのうち約2,000キロメートルを東京北鉄道管理局にそれぞれ受け持ちを変更するというものであった。この東京三局への業務移管と併せて、館山、勝浦、銚子の各運転区等での乗務員運用の見直しが行われ、千葉局では運転士について74名の要員が削減された。

- (3) さらに同年11月のダイヤ改正において、千葉局担当乗務キロのうち総武緩行線、総武快速線及び成田線(成田駅～我孫子駅)について、津

田沼電車区からは約4, 200キロメートル、千葉運転区では4, 100キロメートル、成田支区では500キロメートル、計約8, 800キロメートルの運転業務が東京三局に移管された。この業務移管により成田支区は廃止された。

これらの業務移管の結果、同月現在で千葉局における運転士の余力人員は320名となった。

- (4) 組合はこれらの業務移管は、組合員の余剰人員化をもたらすものとして指名ストライキを実施するなど強く反対行動を行った。

### 3 会社における労使関係

- (1) 会社は、62年4月1日に約82, 500名の社員で設立されたが、要員数は約73, 000名で約9, 500名の余力人員を抱えていた。

また、組合は、会社設立以降も国鉄の分割民営化に反対する方針をとり続けていた。

- (2) 62年5月25日、会社の常務取締役 Y1 は、62年度経営計画の考え方等の説明会において「会社にとって必要な社員、必要でない社員の峻別は絶対必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、とにかく東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派は断固として峻別する。等距離外交など考えてもいい。処分、注意、処分、注意、を繰り返し、それでも直らない場合は解雇する。人間を正しい方向へ向ける会社の努力が必要だ。」などと述べた。

- (3) 62年8月6日、会社の代表取締役 Y2 は、東鉄労の第2回定期大会に出席し、その挨拶で「残念なことは東鉄労以外にも組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。…このような人達がまだ残っているということは、会社の将来にとって非常に残念なことですが、この人達はいわば迷える小羊だと思いま

す。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える小羊を救ってやって頂きたい、…名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるよう御援助頂くことを期待する。」などと述べた。

- (4) 会社では、約9,500名の余力人員を抱えていたが、その多くは東北・上信越地区に偏在していた。このため会社は当該地区から首都圏への地域間異動を進めるとともに、首都圏で増加する業務量を東北・上信越地区へ移管させること等により、こうした余力人員の偏在に対処していた。

会社は、こうした余力人員対策の一環として、3年3月のダイヤ改正に当たり、総武緩行線津田沼運転区担当乗務キロのうち3,200キロメートルを会社の東京地域本社中野運転区に移管した。

また、会社は、運転士と車掌が相協力して業務にあたることが好ましい等の理由により運転区と車掌区を統合して運輸区を設置する施策を進めていた。

そこで会社は、3年3月のダイヤ改正に併せて津田沼運転区を廃止の上、津田沼車掌区のうち総武緩行線の車掌業務と統合し習志野運輸区を新設した。

この業務移管並びに津田沼運転区の廃止及び習志野運輸区の新設に伴い、津田沼運転区の運転士要員88名が習志野運輸区では54名となり、34名の運転士要員が削減され、会社は、組合の津田沼支部組合員35名中支部長等主な役員を含む20名を習志野運輸区以外の運転区に配置転換した。また、この統廃合により、津田沼運転区で運転士数では比較的多数を占めていた組合は、習志野運輸区において少数勢力となった。

- (5) 組合は、会社設立時に、会社及びJR貨物に組合員が採用されなかつたことは不当労働行為であるとして、会社及びJR貨物を被申立人として千葉県労委に救済申立てを行った(千葉県労委63年(不)第7号及び

第8号併合事件)。同労委はこれを不当労働行為と判断し、救済を命じたが、会社はこれを不服として、再審査申立てを行い、8年5月10日、当委員会は初審命令を一部変更する救済命令を交付した(中労委2年(不再)第26号事件)。労使双方はこれを不服として、行政訴訟を提起し、14年3月28日、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)は、再審査命令の救済部分を取り消し、組合の請求を棄却した。当委員会及び組合はこれを不服として控訴したが、16年2月27日、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)は各控訴を棄却し、さらに16年10月8日、最高裁判所は上告棄却及び上告不受理の決定を行い、同事件は確定した。[当委員会に明らかな事実]

- (6) 組合は、会社の支社の管理職らが組合員に脱退を勧めたことは不当労働行為であるとして、救済申立てを行い、千葉県労委はこれを不当労働行為と判断した(千葉県労委63年(不)第11号事件)。会社はこれを不服として、再審査申立てを行ったが、9年7月17日、当委員会はこれを棄却した(中労委2年(不再)第45号事件)。会社はこれを不服として、行政訴訟を提起し、12年12月28日、東京地裁は再審査命令を取り消し、13年11月22日、東京高裁もこれを支持して同事件は確定した。[当委員会に明らかな事実]
- (7) 組合は、組合のストライキに際し、会社が臨時に出勤した従業員に褒賞金を支払ったことは不当労働行為であるとして、救済申立てを行い、千葉県労委はこれを不利益取扱い及び支配介入に当たる不当労働行為と判断した(千葉県労委2年(不)第7号事件)。会社はこれを不服として、再審査申立てを行い、17年9月27日、当委員会はこれを支配介入による不当労働行為として、初審命令を一部変更する命令を交付した(中労委5年(不再)第22号事件)。労使双方はこれを不服として、行政訴訟を提起し、同事件は東京地裁で係争中である。[当委員会に明らかな事

実]

- (8) 会社と組合との間では、この後も脱退勧奨や配置転換等を巡って労使紛争が生じ、組合から千葉県労委に数々の救済申立てが行われている。

#### 4 運転士養成制度の概要

- (1) 国鉄における運転士養成に係る労働協約

51年6月28日に、国鉄と動労は動力車乗務員(運転士)の養成に関する労働協約「動力車乗務員の新養成体系に関する了解事項」(以下「新養成体系」という。)を締結した。

組合は、動労から分離独立(前記2の(1))後の54年9月26日、国鉄と「団体交渉に関する協約附属了解事項」を締結した。その内容は、「既存の労働組合との間に締結された関連する協約・協定等は、これを準用するものとする。」とするものであり、これにより、新養成体系の効力は、組合と国鉄との間において確認された。この「団体交渉に関する協約附属了解事項」は有効期間満了の都度更新され、62年3月31日まで維持された。

- (2) 新養成体系に基づく運転士養成制度

新養成体系に基づく運転士養成制度は、以下のとおりであった。

ア 高等学校卒業者を対象とする国鉄職員採用規程による合格者で、動力車乗務員を希望し適性考査及び脳波検査をもって行われる動力車乗務員採用試験に合格した者は、いったん準職構内整備係などの発令を受けて運転職場に配属され、0.5か月の新規採用時教育を経て鉄道学園の動力車乗務員予科(以下「予科」という。)に入学し、5.5か月間ディーゼル、電気の各分科での教育を受ける。

なお、この試験による採用定数は、毎年度、国鉄の各鉄道管理局ご

との5年後の乗務員の要員需給状況を勘案して定められた。

イ 予科終了後、助士職(「機関助士及び電気機関助士」をいう。)、検

修職(「車両検修係」をいう。)、列車掛及び構内職(「構内運転係」をいう。)の各職務に通算して3年以上従事する。

ウ その後、動力車本科(以下「本科」という。)の入学試験を受け、合格後本科に入学する。本科での教育期間は車種別分科によって異なるが新幹線電車を除き4.5か月ないし6.25か月である。本科入学試験は「不合格者を出すことを目的とするものではなく予科で学習した程度の知識、技能を維持していることを前提とした、車種別分科の入学者数の調整等を行うためのもの」であった。

エ 本科卒業者は、各鉄道管理局において土職(「機関士、電気機関士、電車運転士、気動車運転士及び新幹線電車運転士」をいう。)見習として6か月以上土職の実務練習、いわゆるハンドル訓練(以下「ハンドル訓練」という。)に従事し、運転士実務試験に合格すれば土職となり、運転士資格を取得する。

オ 以上によるほか、本科については、職員として一定期間以上(高等学校卒業者又はこれと同等以上の学校卒業者は3年6か月以上、その他の者は4年6か月以上)勤務し、そのうち3年以上運転系統の検修職、又は列車掛の職務に従事している者で本科の入学試験に合格した者は、予科を経ずに本科に入学できる。この動力車乗務員採用試験によらずに採用された職員を対象とする運転士養成制度は上記アないしエの養成制度を補完するものとされた。

### (3) 新養成体系に基づく運転士養成

上記(2)の新養成体系に基づく運転士養成は、52年度動力車乗務員採用試験から実施された。

千葉局においては、52年度同試験合格者から54年度同試験合格者

までは、その全員がほぼ新養成体系の規定どおり養成され、運転士として発令された。

さらに、55年度及び56年度の同試験合格者についても、土職見習、実務試験終了までは、何らの支障もなく規定に従った養成が行われたが、これらの者に対する運転士発令は、留保された。

また、57年度同試験合格者については、後記6のとおり本科入学、ハンドル訓練実施に当たり選別が行われた。

なお、国鉄時代においては57年を最後にその後職員の採用が行われなかつたため、57年度同試験合格者が国鉄最後の運転士養成者となつた。

これら55年度ないし57年度同試験合格者中、組合の組合員に対する千葉局及び会社設立後の千葉支社の取扱いは、後記5ないし7のとおりである。

#### (4) 会社設立後の運転士登用制度の変化

ア 国鉄においては、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こととなっていた。このため系統ごとの意識が強く、同じ列車に乗務し列車を運行する運転士と車掌との関係が希薄であり、これがサービスの低下等につながっていたとして、会社は、こうした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「昇進の基準について」を63年2月に組合に提案し、その中で今後車掌を経て運転士になることが基本的な昇進の形になる旨説明した。

会社の提案に対し組合は、車掌を経て運転士になることについて、それなりの考え方であると理解を示しながらも、検修職を経験し車両故障などにも対応できる技術を身につけて運転士になる方が好ましい

こと、国鉄時代に運転士資格を取得している予科生よりも新たな運転士試験合格者で車掌経験者から優先的に運転士に発令するのは疑問であることなどの他、昇進基準そのものにも様々な問題点があるとして労働協約は締結しなかった。

イ 同年5月、会社は、上記提案と同内容の「昇進基準（規程）」を就業規則の細則として定めた。

昇進基準（規程）中の車掌試験及び運転士試験に係る規定は、次のとおりである。

「

昭和63年5月人達第9号

### 昇進基準（規程）

#### 第2章 昇進試験の種別、受験資格等

##### 第3節 車掌試験及び運転士試験

第9条 車掌試験及び運転士試験は、一般社員が車掌又は運転士となるための教育を受けることができる資格を与える試験であり、受験資格は次の各号に定めるところによる。

ただし、各年2月1日以前に満55歳に達する者は、当該年度以降の車掌試験及び運転士試験の受験資格はないものとする。

###### (1) 車掌試験

1等級以上の等級に在級する者のうち、勤続年数1年以上的者

###### (2) 運転士試験

2等級以上の等級に在級する者のうち、勤続年数3年以上的者

#### 第5章 昇進試験合格後の取扱い

##### 第3節 車掌試験及び運転士試験合格後の取扱い

第19条 車掌試験及び運転士試験の合格者については、試験合格日以降、教育を実施し、修了試験に合格した者に対しては、次の各号に定める取扱いを行った後、需給状況を勘案し順次発令する。なお、満55歳以上の者の取扱いは、就業規則第28条の2第3項の定めによる。

(1) 車掌試験

1等級からの合格者については、修了試験合格後2等級に昇格させる。

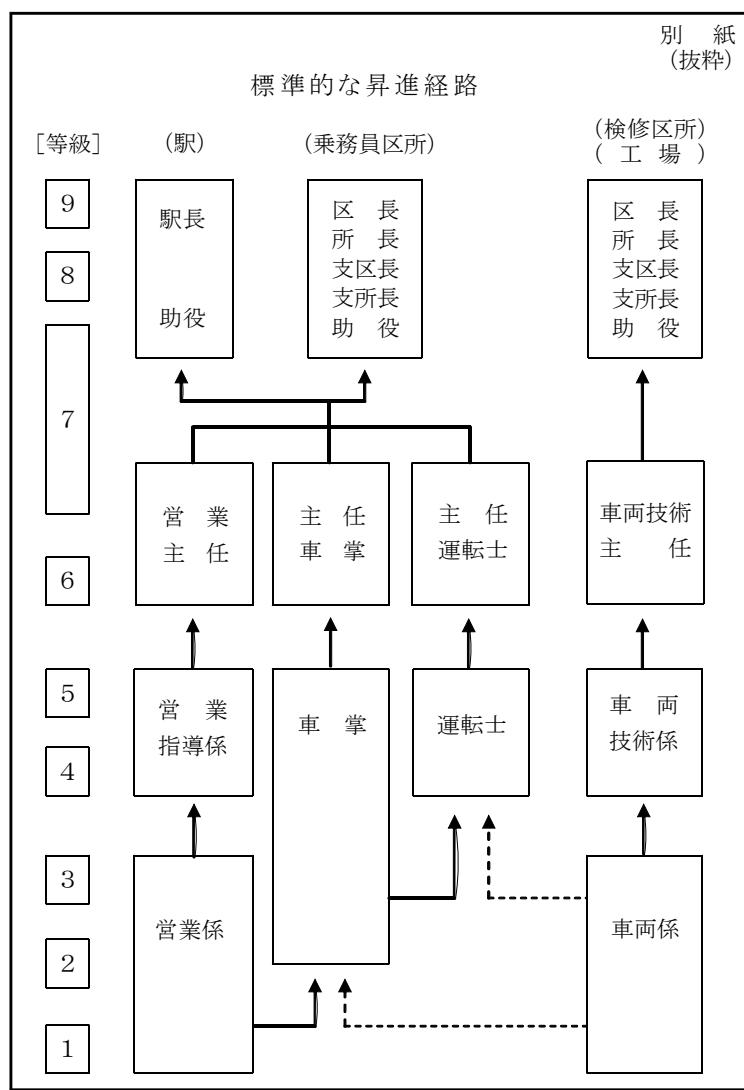
(2) 運転士試験

2等級からの合格者については、修了試験合格後3等級に昇格させる。

」

ウ 会社は、この昇進基準(規程)により、運転士試験を昇進試験として位置づけ昇進体系に組み込んだ。このため、運転士試験は運転士の需給に関わりなく毎年度実施されることとなった。運転士試験合格者は車掌経験がある者を除き、まず車掌になるための教育を受け、車掌業務に2年程度従事した後、運転士になるための教育を受け、動力車操縦者試験に合格し運転士の資格を取得することとされた。(以下「昇進基準(規程)」と運転士になるためには車掌を経験することとする運用を併せて「昇進基準」という。)

会社は、運転士になるためには車掌経験を経ることとしたことについて、標準的な昇進経路として、前記アの63年2月に組合に提案した「昇進の基準について」に下記説明資料(標準的な昇進経路)を添付し説明している。



なお、同資料では、車両係からも運転士に昇進する経路が点線で示されているが、これは、車両係からも運転士に昇進する者が予想されるためであり、この場合も車掌を経験することが原則であり、直接運転士になるのは例外とされている。

エ 会社は昇進基準(規程)に基づく最初の運転士試験を63年12月に実施し、その後も毎年秋から冬にかけて運転士試験を実施している。

63年12月に実施された最初の運転士試験に合格した者が運転士に発令されたのは3年3月31日で、その後4年度までに実施された運転士試験の合格者は6年春までにほぼ全員運転士に発令されてい

る。

## 5 運転士資格取得

### (1) 55年度ないし57年度動力車乗務員採用試験合格者

ア 55年度動力車乗務員採用試験の合格者(以下「55年予科生」という。)として採用された者のうち、申立組合員は、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12の11名である。

上記X2ら11名は、55年4月1日付で採用され、前記(4の(2)アないしエ)の運転士養成教育及びハンドル訓練を経て、X2他7名は60年6月4日に、X10他2名は60年6月14日に、それぞれ運転士実務試験に合格し、運転士資格を取得した。

イ 56年度動力車乗務員採用試験の合格者(以下「56年予科生」という。)として採用された者のうち、申立組合員は、X13、X14、X15、X16、X17の5名である。

上記X13ら5名は、56年4月1日付で採用され、前記(4の(2)アないしエ)の運転士養成教育及びハンドル訓練を経て、X17は61年11月11日に、X13他3名は62年3月30日に、それぞれ運転士実務試験に合格し、運転士資格を取得した。

ウ 57年度動力車乗務員採用試験の合格者(以下「57年予科生」という。)として採用された者のうち、申立組合員は、X1である。

X1は、57年4月1日付で採用され、前記(4の(2)アないしウ)の運転士養成教育を経て、61年9月に本科を修了し、会社設立後の63年4月4日からハンドル訓練を受け、同年7月15日に運転士実務試験に合格し、運転士資格を取得した。

### (2) 動力車乗務員採用試験合格者以外の運転士資格取得者

X 1 8 及び X 1 9 の 2 名は、動力車乗務員採用試験によらずに国鉄に採用された後に、前記 4 の(2)オの運転士養成制度により、55年予科生と同時期に本科に入学し、その後、60年6月14日に運転士実務試験に合格し、運転士資格を取得した(この 2 名についても、以下「55年予科生」という。)。

## 6 57年予科生に対する本科入学及びハンドル訓練

### (1) 本科入学

千葉局の56年予科生までは、その全員がほぼ同時期に本科に入学したが、57年予科生の本科入学においては、事前に面談が行われ、組合の組合員である申立外 X 2 0 及び X 2 1 は、本科に入学できなかつた。なお、57年予科生では、ほかに国労所属の 3 名が本科に入学できなかつた。

### (2) ハンドル訓練

千葉局の57年予科生のうち、X 2 2 、 X 2 3 及び X 2 4 の 3 名だけが、62年1月19日からハンドル訓練を受けた。X 2 2 及び X 2 3 は、東鉄労の組合員であり、X 2 4 は組合を脱退した者であった。

会社設立(民営化)により、会社の動力車乗務員(運転士)に関しては、「動力車操縦者運転免許に関する省令」(昭和31年運輸省令第43号)が適用されることとなつたが、国鉄改革に伴い、国鉄において運転士、機関士の職にあつた者は申請により同省令の運転免許が保有でき、また、運転士、機関士となる教育を修了している者で、終了後 2 年以内の者については、ハンドル訓練等の実技を修了すれば運転免許が取得できるという経過措置が設けられた。

そこで会社は、この経過措置に基づき、57年予科生のうち、本科を卒業し、ハンドル訓練が修了していない者に対し、ハンドル訓練を実施

し、運転士免許を取得させることとした。組合の組合員で本科を卒業しハンドル訓練を受けていないのは X 1 、 X 2 5 、 X 2 6 、 X 2 7 の 4 名であった。

ハンドル訓練の実施に当たり、会社は、まず要員に余裕があった津田沼運転区に所属する X 2 8 、 X 2 9 、 X 3 0 の 3 名に対し 6 3 年 3 月 1 日からハンドル訓練を実施した。この 3 名のうち X 2 8 、 X 2 9 は組合からの脱退者であり、 X 3 0 もハンドル訓練実施後組合を脱退した者であったことから、この 3 名に対し会社がハンドル訓練を実施したことについて、組合は会社に対し強く抗議した。その後会社は、幕張電車区及び同電車区木更津支区等に所属する、 X 1 ら 4 名を含む残りの約 10 名に対して、同年 4 月 4 日からハンドル訓練を実施した。このハンドル訓練によって、本科を修了していた 5 7 年予科生全員が運転士免許を取得了。

なお、 X 2 7 はハンドル訓練終了後組合を脱退している。

## 7 運転士発令

### (1) 5 5 年ないし 5 7 年予科生に対する運転士発令状況

5 5 年ないし 5 7 年予科生（以下「本件予科生」という。）中、組合に所属する者は、本件結審時運転士に発令されていない。

千葉局に隣接した東京三局では、新養成体系に基づき運転士資格を取得した全員が国鉄時代に運転士に発令された。また、旧国鉄水戸鉄道管理局では、 5 7 年予科生のうち国鉄水戸動力車労働組合に所属する全員が、会社設立後も運転士に発令されていない。

### (2) 会社設立後の本件予科生に対する運転士発令

ア 千葉支社は本件予科生のうち、元年 1 1 月 3 0 日に 7 名、 2 年 8 月 2 日に 1 名、同年 1 1 月 1 日に 15 名を、それぞれ運転士に発令した。

その所属組合は、1名が国労(2年11月1日発令の15名中1名)であるほかは全てが東鉄労であった。

この運転士発令は、会社が63年5月に定めた前記4(4)の昇進基準に従って、まず車掌発令を行い、車掌業務経験後運転士に発令した。

なお、2年8月2日に発令者した55年予科生X31は、すでに車掌経験者であったため、改めて車掌業務に従事させずに運転士に発令した。

イ 千葉支社では、63年12月に京葉線の暫定開業が計画されており、そのため元年夏の車掌の要員需給が相当逼迫することが見込まれ、車掌補充の必要があるとして車掌登用を検討したが、同年5月に制定された昇進基準(規程)に基づく車掌試験は、7月前の段階ではまだ実施の見通しが立っておらず、年度内に同試験による車掌養成は困難であると考えられた。車掌を確保する手段として、他の支社等からの転勤という方法や他の職種に就いている車掌経験者を充てる方法が検討されたが、他の支社からの転勤は、千葉支社の希望どおりの職種、人数等の要員確保ができるか定かでなく、また、他の職種に就いている車掌経験者は適性検査結果等を考慮し他の職種に発令したものであり、車掌に発令することは妥当ではないと考えられたことから、昇進基準(規程)に基づく車掌試験に代わる方法として、千葉支社内で車掌以外の職に就いている者で、車掌となる資格を有する者を車掌として養成し、発令する方法をとることとした。

車掌となる資格を有する者として、他の職種に就いている運転士の免許取得者が対象となり、千葉支社は63年の車掌登用の対象として本件予科生のうち現業職(車両職又は営業職)に従事している者を対象とすることとした。

ウ 63年7月、千葉支社は対象者のいる区長又は駅長(以下「現場長」

という。)に、対象者に対して個人面談を実施し、本人の車掌を希望する意思、適格性を把握し、結果を報告するよう指示を行った。この指示に基づき7月下旬に現場長による本件予科生に対する個人面談が実施された。

なお、57年予科生のX1は、現場長の面談の際ハンドル訓練実施中で、まだ運転士資格を有しておらず、対象とはなっていない。

この面談の対象となった本件予科生は、X1を除いたX2から18名を含む54名であり、車掌となる意思を表示した者は15名であった。

この15名の中には、組合の組合員はいなかった。特に組合員である55年予科生X11は、63年7月19日から同月31日の間に、当時のY3西千葉駅長からの個人面談において車掌の話があったが、「車掌に行く気はない」と回答した。

千葉支社は、車掌になることを希望した15名に対して車掌としての運転適性検査及び医学適性検査を行った上、面談を実施し、選考の結果7名に対して補完教育(車掌の教育内容には、運転及び営業制度等に関するものがあるが、運転士資格を有する者は、運転関係の科目を省略し、営業制度等を中心とした科目について補充的に教育するため、便宜的に「補完教育」と呼んでいた。)を行い、車掌に発令することを決定した。この7名に対して約1か月半のいわゆる補完教育を実施した上で、63年12月3日付けで車掌に発令した。

その後、同年11月に昇進基準(規程)に基づく車掌試験が実施されたこと、地域間異動により千葉に車掌が転入してきたことから車掌の要員に余裕が出、一方で2年3月の京葉線東京駅開業や3年3月の成田空港線開業に向け、訓練運転士等の運転士の需給が逼迫してきたことから、前記アのとおり、63年12月3日付けで車掌に発令した上

記 7 名を元年 1 月 30 日付けで運転士に発令した。

エ 千葉支社は、元年も 6 3 年と同様の方法により車掌発令の選考を行ったが、6 3 年 1 月に車掌試験が実施されたこと等から車掌の要員に余裕が出てきた一方、2 年に京葉線の東京駅開業等により運転士の需給が逼迫してきていたため、6 3 年の車掌発令の選考が車掌補完を目的としたものであったのに対し、元年の車掌発令の選考は、将来運転士の補充が必要となった場合への対処を目的とするものであった。このため、千葉支社は現場長による面談の際「将来運転士となるためには、車掌職を経験した方がベターである」旨を説明の上、車掌となることに対する希望を把握するよう指示した。

なお、千葉支社が明確に運転士発令予定の旨を説明しなかったのは、運転士需給状況の変化により、必ずしも全員を確実に運転士に発令できるとは限らないとの判断によるものであった。

元年 9 月下旬から行われた現場長による個人面談により、車掌となる意思を表示した者は対象者 58 名のうち 29 名であった。

この 29 名の車掌登用希望者に対し、11 月 6 日と 7 日、千葉支社において、人事課と輸送課の課長代理、車務課の課長又は車掌係長の 3 名が出席して、事前に「千葉支社の現状と事故防止について」という作文を課した上で、さらに面談を行い、車掌としての補完教育を行う者を決定した。

この面談では、①職場の概況及び問題点、②サービスについての考え方、③過去に発生した事故及びチャレンジセイフティー運動など、④千葉支社の収入概況、中期経営構想等千葉支社の概況など、⑤会社が推進している関連事業の内容等、⑥自己啓発のための取組み、⑦小集団活動、提案等業務改善についての取組み、⑧就業規則に対する基

本的な事項、⑨運転法規に関する事項、等の中から質問がなされ、回答の内容や態度から、服装・身だしなみ、言葉遣いを含め質問の理解度、回答の的確性、表現力、知識等を評価した。

面談時間は1人約30分で、最終評定は3人の面談担当者全員の評定結果を総合して決定された。

そして、適性検査の結果や普段の勤務成績を勘案して総合的な判定がなされた結果、15名が車掌の補完教育の対象者として決定された。

組合の組合員で現場長による面談において車掌になる意思を示した者は、X2、X4、X13、X14、X25及びX26の6名であり、このうちX25とX26の2名が車掌の補完教育の対象者として決定された。

なお、現場長面談において、Y3西千葉駅長から車掌にチャレンジする気持ちはあるかどうかを聞かれた55年予科生の組合員X11は、前年に引き続き「車掌に行く気はありません」と回答し、車掌登用を断った。

千葉支社は、選考された15名について、補完教育実施後2年1月26日付けで車掌に、次いで前記アのとおり同年11月1日付けで15名全員を運転士に発令した。

この15名の車掌養成決定当時の所属組合は、組合2名（X25、X26）、国労4名、東鉄労9名であったが、その後組合の2名及び国労の3名がそれぞれの組合を脱退し、いずれも東鉄労に加入了ため、運転士発令時の所属組合は、国労所属の1名を除き全員が東鉄労となった。

オ 会社は、2年8月2日に、前記アのとおり車掌経験のある55年予科生X31を運転士に発令した。この者は、気動車運転士の有資格者であったが、転換教育により電車運転士となった。

### (3) 運転士経験者に対する運転士発令

会社は、元年 1 月 30 日付けで運転士の経験者で直営売店に配属されていた者の中から他組合所属の 3 名を運転士に発令した。この 3 名の運転士発令は、要員需給上、前記(2)アの 7 名では不足であったことにによる。

組合の組合員の中にも直営売店等に配属されている運転士経験者がいるが、運転士経験者からの運転士発令について、これらの者あるいは組合に対して会社からの打診あるいは説明はなかった。

なお会社は、運転士経験者で他の職種に従事している者に対して 2 年 3 月 31 日までは土職給与(賃金格差補てん)を支給していた。

### (4) 3 年以降の運転士発令

ア 千葉支社は、3 年から、昇進基準(規程)に基づく運転士試験に合格し、車掌経験を経た後、運転士資格を取得した者(以下「新基準による運転士資格者」という。)を運転士に発令できることとなり、3 年以降は基本として昇進基準に則り、新基準による運転士資格者から運転士を発令することとした。そして、3 年 3 月に 8 名、同年 7 月に 5 名の計 13 名の新基準による運転士資格者を運転士に発令した。

イ 組合の組合員で 57 年予科生の X1 は、元年度の個人面談で車掌になる意思を示さなかつたが、その後組合の役員や元職場の先輩の奨めもあり、2 年度実施と思料される車掌試験受験を駅長に再三申し出たが、会社はその機会を与えたかった。

車掌試験は、第一次筆記、第二次面接という方法をもって行われるが、X1 は、駅長から「X1 君は、第一次試験は関係ない。この間の車掌試験は、第一次から実施しており、受験する機会が回ってこないようだ。」という趣旨の説明を受けた。

結局、X1 は車掌試験を受けることができず、また車掌になるため

の教育も受けることができなかつた。

なお、57年予科生のうち、東鉄労に所属する1名が2年12月に新たに車掌に発令されている。

ウ 会社は4年4月に千葉支社人事課に所属していた55年予科生 X 32を運転士に発令した。X 32は車掌経験を経ずに運転士に発令されたが、6年には運転業務から離れている。

(5) 会社設立後の千葉支社における運転士発令状況

会社設立後3年までの千葉支社における運転士発令状況は表1のとおりである。

(表1)

発令者数	本件予科生			運転士 経験者	新基準による 運転士資格者
	東鉄労	国労	組合		
元年11月30日	10名	7名	0名	0名	3名
2年8月2日	1	1	0	0	0
2年11月1日	15	14	1	0	0
3年3月	8	0	0	0	8名
3年7月	5	0	0	0	5
計	39名	22名	1名	0名	3名
					13名

また、本件予科生のうちハンドル訓練を修了し運転士資格を有している者の労働組合別運転士発令状況は表2のとおりである。

(表2)

	東鉄労		国労		組合	運転士発令者
	運転士発令者	運転士発令者	運転士発令者	運転士発令者		
55年予科生	14名	3名	5名	1名	14名	0名
56年予科生	10	7	7	0	8	0
57年予科生	15	12	3	0	1	0
計	39名	22名	15名	1名	23名	0名

(3年2月現在)

## 第4 当委員会の判断

### 1 業務移管等について

前記第3の2(3)、3(4)認定のとおり、国鉄民営化直前の61年3月及び11月のダイヤ改正時に、国鉄は千葉局が管轄していた約15,800キロメートルを東京三局に業務移管し、さらに会社設立後、会社は、3年3月のダイヤ改正において、総武緩行線津田沼運転区担当乗務の一部を東京地域本社中野運転区に移管するとともに、津田沼運転区を廃止し、習志野運輸区を新設した。

この3年3月の業務移管並びに津田沼運転区の廃止及び習志野運輸区の新設に伴い、運転士要員34名が削減されたことにより、津田沼運転区に所属していた組合員が配置転換され、津田沼運転区では比較的多数を占めていた組合は、習志野運輸区では少数勢力となった。

組合は、この業務移管並びに津田沼運転区廃止及び習志野運輸区の新設は、千葉支社において運転系統での主力を占める組合の組合員の本務はずし、強制配転による運転現場からの排除等によって組合の影響力を封じ、組織の解体を狙ってなされたものであると主張する。

しかしながら、国鉄時代の61年3月及び11月に行われた業務移管については会社が責任を負う謂われはないし、3年3月のダイヤ改正に併せて行われた業務移管は、余力人員対策の一環として、会社が経営判断により東京支社等複数の支社に対してなされた全社的な施策であり、千葉支社のみを対象として行ったものではない。また、津田沼運転区廃止及び習志野運輸区設置も、運転士と車掌との連携を強化するために、全社的に順次運転区と車掌区を統合し、運輸区を設置している施策の一環であり、組合対策を目的としてなされたものとは認められない。

これらの施策は、会社の経営方針に基づき進められている重点的施策であり、かつ全社的な施策であって千葉支社のみを対象としたものでは

なく、経営政策としてそれなりに合理性があり、理解できるものである。

したがって、業務移管そのものを組合が主張するような組合の弱体化を企図して行われたものとみることはできず、組合の主張は採用できない。

## 2 57年予科生に対するハンドル訓練について

57年予科生のうち、国鉄は62年に3名に限ってハンドル訓練を実施し、その他の本科修了者にハンドル訓練を行わなかった。その理由は詳らかにされていないが、いずれにしても国鉄が行った行為であって（前記第3の6(2)）、会社が責任を負う立場にはない。

会社は、国鉄においてハンドル訓練を受けることができず、運転士資格を得られなかつた57年予科生に対し、63年3月1日から3名、同年4月4日から残り約10名にハンドル訓練を実施した。会社がこれらの者にハンドル訓練を実施したのは、前記第3の6(2)認定のとおり、動力車操縦者の運転免許に関して国鉄の民営化に伴う経過措置がとられたことから、本科修了者についてもハンドル訓練を実施し、運転免許を取得させようとして実施したもので、実施可能な運転区等から順次実施したものと認められる。

このハンドル訓練により、57年予科生は組合員X1を含め、全員運転士資格を得ることができた。

組合は、このハンドル訓練について、会社が組合を脱退したX28、X29及びハンドル訓練実施後組合を脱退したX30の3名に対し先行してハンドル訓練を実施し、その後組合の抗議によって、X1を含む残り約10名に対してもハンドル訓練を実施したことは、組合を差別したものであると主張する。

しかしながら、会社は上記のとおり、国鉄の民営化に伴う動力車の運転

免許に関する経過措置を活用して運転免許の取得が可能な者には運転免許を取得させようとハンドル訓練を実施したものと認められ、1か月訓練開始時期が遅れたとはいえ、X 1 を含む対象者全員に対し運転区又は支区ごとに同時にハンドル訓練を実施しているのであるから、組合の組合員を差別したものとは認められない。

また、組合はハンドル訓練実施前に行った面談において、車務課長 Y 4 らは組合の話しかせず、「動労千葉の人間にハンドルを持たせる訳にはいかない。」などと執拗な脱退勧奨があり、X 30 は組合からの脱退を約したと主張するが、この主張を裏付ける証拠はない。

### 3 車掌発令について

(1) ア 千葉支社は、前記第3の7(2)認定のとおり、63年度及び元年度における車掌の登用について、昇進基準(規程)に基づく車掌試験に代わる措置として、本件予科生の中から選考して車掌としての養成（補完教育）を行い、車掌に登用することとした。

千葉支社はこの方針に基づき、現業職に従事している本件予科生全員に現場長による個人面談を実施し、その結果、車掌になる意思表示をした者について、千葉支社は運転適性検査及び医学適性検査を実施した上で面談を行い車掌養成者（補完教育の対象者）を決定した。

この現場長による個人面談に際して、組合の組合員らの中で車掌になる意思表示を行った者は前記第3の7(2)ウ、エ認定のとおり、63年には皆無であり、元年にX 2、X 4、X 13、X 14、X 25及びX 26の6名が車掌になる意思を示している。他の組合員らは車掌になる意思を示しておらず、特に X 11 は明確に「車掌に行く気はない」旨回答し、車掌登用を拒否している。

イ 会社は、設立後昇進基準を定め、運転士になるためには車掌経験を

経なければならぬこととし、組合に対しても昇進基準の提案に際して示した「昇進の基準について」に「標準的な昇進経路」が添付されており、必要な説明は行っていると認められ、組合もそのことは承知していたものと考えられる。

確かに63年度の段階での現場長面談は車掌登用を目的としたものであり、また、昇進基準が定められて間もない時期であったことから、車掌経験を経ることが運転士登用の前提となることが必ずしも理解されていなかつたとも考えられる。

しかしながら、組合は前記第3の4(4)ア認定のとおり、会社からの昇進基準提案に際し、車掌から運転士になることに一定の理解を示していること、元年度の現場長面談では、前記第3の7(2)エ認定のとおり「将来運転士となるためには、車掌の職を経験した方がベターである」旨を説明した上で面談を行っていること、また、組合の組合員である56年予科生X14は、63年に行われた面談では、「運転士の免許を持っていましたので、運転士より下の車掌の仕事をするのにちょっと抵抗があり車掌を希望しなかつた」が、元年の面談では「結局、その当時車掌から運転士というシステムを会社が勝手に作りましたので、車掌に行けば早く運転士になれるかなと思い車掌を希望した」旨述べていることなどから、遅くとも元年度の現場長面談の時点までには、千葉支社が車掌を経験させて運転士に登用するという運用を行っていることは組合員にも理解されていたものと認められる。

ウ 千葉支社としては、元年度の現場長面談では、車掌登用について本件予科生に対し平等な機会を与えていたものと認められ、車掌登用を希望した者に対しては、前記第3の7(2)エ認定のとおり、63年同様、作文を課してさらに個人面談を行い、適性検査の結果や普段の勤務成績を勘案して総合的に判断するという手続きを踏んでいる。

また、前記第3の7(2)エ認定のとおり、元年度の車掌登用に当たり、車掌養成(補完教育)を行うことに決定した者の中には組合の組合員X25、X26の2名も含まれている。

したがって、これらの事情を総合すると、本件予科生の63年及び元年の車掌登用において千葉支社が組合員らを差別して取り扱ったとは認められない。

(2) 組合の組合員である57年予科生のX1は、前記第3の7(4)イ認定のとおり、元年の個人面談で車掌登用希望の意思を示さなかつたが、その後組合の役員や元職場の先輩の奨めもあって、2年度実施と思料される車掌試験を受験したい旨を再三、駅長に申し出たにもかかわらず、会社は同人の受験を認めなかつた。

組合は、会社がX1に車掌試験を受けさせなかつたことに合理的な理由はなく、組合の組合員であることを理由として車掌教育を実施しなかつたと主張する。

これに対し会社は、X1に車掌試験を受けさせなかつたのは、X1は運転士資格を取得しており、すでに車掌教育を受ける資格を有しているので、改めて車掌試験を受験する必要はなかつたためであると主張する。

確かに会社が主張するように、X1は会社が実施したハンドル訓練を経て運転士資格を取得しており、車掌試験よりも上位に位置付けられている運転士試験に合格した者と同等以上の資格を有しているのであるから、車掌試験を受験することは昇進上意味がなく、会社がX1に車掌試験を受験させなかつたことはそれなりに理由がある。

問題は車掌登用であるが、X1が受験を申し出た2年の時点では、前記第3の7(2)ウ、エ認定のとおり、63年11月に昇進基準に基づく車掌試験が実施され、同試験により養成された車掌が発令される等、車掌の要員に余裕が出てきた時期であり、それ以前の63年、元年時のよ

うに運転士資格のある予科生から補完教育を行って車掌に登用する必要がなくなっていたものである。

したがって、会社が2年以降、この制度を継続しなければならない必要性はなく、元年に車掌登用を希望しなかったX1に対し、2年に車掌登用を申し出なかつたからといって、組合員を差別したとは言えない。

しかしながら、前記第3の7(4)イ認定のとおり、X1が駅長に対し車掌試験を受けたい旨を再三申し出たにもかかわらず、駅長はX1に対し「X1君は、第一次試験は関係ない。この間の車掌試験は、第一次から実施しており、受験する機会が回ってこないようだ。」といった説明をしたのみである。X1が運転士資格を取得しており、改めて車掌試験を受験する必要がなく、また運転士資格のある予科生から補完教育を行って車掌に登用する必要もなくなっていたのであれば、そのように正確に説明するべきであったものであり、上記のとおり、X1が車掌試験を受験できず、また車掌養成(補完教育)を実施しなかつたことに理由があるとしても、こうした会社の対応は不十分であったと言わざるを得ない。

#### 4 運転士発令について

- (1) 会社は63年5月に新たな昇進基準を定め、運転士登用に当たっては車掌経験を要することとした。

これは、前記第3の4(4)ア認定のとおり、国鉄においては運転士、車掌等の系統ごとに職員を採用し昇進させていく方式が採られていたため、系統ごとの意識が強く、同じ列車に乗務する運転士と車掌との関係が希薄であり、このことがサービスの低下等につながっていたとして、国鉄時代の弊害を解消するために定められたものである。

- (2) 千葉支社は、前記第3の7(2)ないし(5)認定のとおり、会社設立後3年11月までの間に39名の運転士を発令しており、このうち元年11

月 3 0 日に発令した運転士経験者 3 名を除いては全員車掌経験者である。これは、前記第 3 の 7 (2) ウ、エ認定のとおり、2 年、3 年の京葉線東京駅開業等による運転士需給逼迫に対応するため、新基準による運転士資格者から運転士が発令できるようになるまでの間、車掌に登用をした本件予科生から運転士発令を行ったものである。

- (3) 本件予科生の車掌登用は前記 3 (1) 判断のとおり、全員に平等な機会を与え、車掌登用を希望する者の中から選考した者に車掌養成(補完教育)を行い車掌に登用したものと認められるが、その結果車掌経験を経た者を運転士に発令しており、元年、2 年の運転士発令の時点では車掌登用者に組合の組合員はないのであり、また 3 年以降は昇進基準に則り、新基準による運転士資格者から運転士を発令しているのであるから、車掌経験を有しない組合の組合員 19 名が運転士に発令されなかつたことに特段の問題はない。

前記第 3 の 7 (4) ウ認定のとおり、4 年 4 月に 56 年予科生 X 3 2 が車掌経験を経ずに運転士に発令されたが、これは非現業職である人事課に所属する X 3 2 を将来幹部に登用するための措置と認められ、約 2 年で運転業務を離れており、同列に論じられるものではない。

- (4) なお、前記第 3 の 7 (5) の表 1 及び表 2 によれば、組合の組合員の運転士発令はゼロであり、他組合、特に東鉄労と比べると発令が目立つて少ないことが認められる。

しかし、表 1 については、他組合の組合員の職種や所属確認の時期等明確でない点があるだけでなく、本件で争われているのは 55 年ないし 57 年予科生についてであって、3 年の数字は本件と関係がないものであること、また、表 2 については、運転士未発令者 23 名のうち、19 名は前記第 3 の 7 認定のような事情で車掌登用の対象とされなかつた者であること、これと別に当時組合員で車掌に登用され、後に組合を脱退

してから運転士発令された 2 名が記載されていないこと等からすると、表 1 及び表 2 の数字だけから、組合員らの差別を推認することはできない。

(5) 組合は、千葉支社が元年 1 月 30 日に関連事業等に従事している運転士経験者 3 名を運転士に発令したことを踏まえ、組合にも運転士経験者、本件予科生等運転士資格を有している組合員が約 40 名おり、これらの者は他の職場に配置され、無人駅における特別改札、ホームの直営売店等を含む他の職種に従事しているにもかかわらず、この発令は組合には配慮することもなく行われたと主張する。

しかしながら、この運転士発令は、国鉄時代にすでに運転士に発令され、運転士として乗務していた経験者を、必要な運転士の要員を確保するため、通常の人事異動として運転士に配置転換したものであって、X 2 ら 19 名の運転士発令とは関係のないものである。

なお組合は、2 年 8 月 2 日に車掌経験のある 55 年予科生を運転士に発令する際に、電車運転士への転換教育を行ったことをとらえ、組合の組合員の多くは電車運転士への転換教育を必要としない者であると主張するが、そもそもこれらの者は車掌経験がなく、運転士発令の要件を備えておらず、また電車運転士への転換教育も、当時の京葉線の開業等による電車運転士の需給逼迫の状況から、要員の確保上必要なものであり、組合の主張は認められない。

また組合は、会社が、元年の現場長面談で車掌になることを希望し、選考の結果、車掌養成を行い 2 年 1 月に車掌に登用した組合の組合員である X 25、X 26 に対し運転士発令を前に「今回が運転士に登用される最後のチャンスだ」などと脱退勧奨を行った結果、X 25、X 26 の 2 名が運転士発令前に組合を脱退したと主張するが、これを疎明する証拠はない。

したがって、会社が、設立後昇進基準を定め、運転士に発令するには車掌経験を経ることを必須条件とし、実際会社設立後の千葉支社における運転士発令者は、運転士経験者3名を除けば、すべて車掌経験者であり、千葉支社は昇進基準に従って運転士発令を行っていることが認められ、運転士発令について、千葉支社が組合の組合員を差別的に取り扱ったと判断することはできない。

## 5 結論

以上のとおり、会社は、京葉線暫定開業、同全線開業、成田空港線開業等による乗務員の需要に応じるため、本件予科生に対して車掌登用の機会を与える上で運転士の発令を行ったものと認められる。したがって、会社がX2から19名を運転士に発令しないことは、車掌登用の意思を示さなかつたか、車掌登用のための補完教育対象者の選考において対象者とされなかつた結果であり、組合弱体化を企図したものとはいえないから、これをもって会社が同人らを運転士に発令しなかつたことが、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認めるることはできない。よって、初審命令の判断は相当ではなく、取消しを免れない。

以上のとおりであるから、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18年7月19日

中央労働委員会

