

命 令 書

再 審 査 申 立 人

ジェイアール東海労働組合

再審査被申立人

東海旅客鉄道株式会社

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、再審査被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）が再審査申立人ジェイアール東海労働組合（以下「組合」又は「東海労」という。）に所属する X 1 （以下「X 1」という。）を平成 1 2 年 1 月 2 5 日（以下「平成」については元号を省略する。）付けで三重支店管内の亀山運輸区から同紀伊長島駅に配置転換したこと（以下「本件配転」という。）が労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であるとして、同年 6 月 2 8 日、組合が三重県労働委員会（以下「三重県労委」とい

う。)に救済を申し立てた事件である。

2 初審において、組合が請求した救済の内容は次のとおりである。

(1) 本件配転の取消し

(2) 謝罪文の掲示

3 三重県労委は、14年9月2日、本件配転は不当労働行為に当たらないとして、組合の救済申立てを棄却した。

組合は、これを不服として同年9月12日、再審査を申し立てた。

第2 争点

X1に対する本件配転は、同人が組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。

第3 組合の主張要旨

X1の紀伊長島駅への本件配転は、人事運用一般によるものではなく、X1が組合に所属するが故になされた不利益取扱いであり、不当労働行為にほかならない。

1 紀伊長島駅に運転士を配転する必要性について

(1) 会社は、紀伊長島駅において指導業務を担当していた Z1 (以下「Z1」という。)が、12年4月末で定年退職するため同年2月中旬から年休消化のため休暇を取る予定であったことから、その補充として Z2 (以下「Z2」という。)、 Z3 (以下「Z3」という。)両主任運転士に指導業務を担当させることとしたが、これにより実働可能な運転士に不足を生ずるところから、その不足を補うため、紀伊長島駅に運転士を転勤させる必要があったと主張する。しかし、会社は、6年3月以降、指導業務は原則として管理者のみで担当するという考え方を示しているのであり、このことからすれば、指導業務に従事していた

運転士であるＺ１の指導担当の補充は管理者をもって行うべきであり、管理者を配転すべきであった。

- (2) 　Ｚ１の代わりに指導担当を命ぜられたＺ２、Ｚ３両主任運転士の業務実態を見ると、主任運転士としての職務内容の範疇を超えるものはなかった。会社が両名に指導担当を命じたのであれば、運転士業務から外れ管理者本来の日勤勤務へ変更されているはずであるが、両名らは運転士業務を継続している。
- (3) 　したがって、紀伊長島駅では、Ｚ１の退職による「運転士の需給のひっ迫」状態はなく、同駅に運転士を配転させる必要はなかった。

2 本件配転における人選基準等及びＸ１が選出されたことについて

- (1) 　伊勢運輸区と亀山運輸区における１２年１月１日現在の運転士の基準人員に対する過不足を比較すると、伊勢運輸区の過員１に対して、亀山運輸区の過員は３であり、亀山運輸区の方が余裕はあるが、会社は、そもそも運転士の基準人員の根拠を一切明らかにしていない。

伊勢運輸区は臨時列車の運行を担当しており、１２年３月の予備勤務の実態をみても、８５日の予備勤務が発生している。これは、一日平均約２．７人の予備勤務が発生していたことを意味するのであって、臨時列車の運行を担当していない亀山運輸区と比べて伊勢運輸区の方が要員に余裕があり、本件配転は伊勢運輸区から行われるべきであった。

- (2) 　会社が主張する後記第４の２(2)の本件配転の人選基準のうち、②の年齢が５０歳以上の者を除外したことについては、会社は５０歳以上の運転士についても転勤させていること、④の就学中の子どもがいる者を除外したことについても、Ｘ１よりも紀伊長島駅への通勤条件が良く、転居の必要もない運転士がいること等からすれば、本件人選基準はＸ１を選出した後に三重県労委へ提出するため作成されたものにすぎない。
- (3) 　①過去の紀伊長島駅への転勤は、すべて伊勢運輸区から行われていた

こと、②伊勢運輸区は、亀山運輸区より紀伊長島駅に近く、伊勢運輸区には同駅に近い地域に居住する社員が多くいること、③列車の操縦資格、教育訓練に関しても、紀伊長島駅の乗務線区は伊勢運輸区の乗務線区内にすべて含まれており、特別な訓練が必要ないことからすれば、Z 1 が退職を前提に年休を取得する12年2月に伊勢運輸区から紀伊長島駅へ運転士を送り込み、同年7月に伊勢運輸区で退職する運転士の後任には、亀山運輸区から伊勢運輸区へ転勤させる、いわゆる玉突き配転を行うべきであった。

- (4) 会社は、三重支店を北部、中部、南部に地区分けし、本件配転を行った時点では、紀伊長島駅のある南部地区に居住する社員はいなかったと主張するが、この地区分けは、当時伊勢市に居住していたX 1 を人選範囲とするために中部地区を作り出し、三重県労委に提出する目的で作成したものである。
- (5) 会社には配転に際して事前打診の慣行があることについて、①X 1 が元年3月に名古屋運転区から亀山運輸区に転勤になった際及び②11年4月の伊勢運輸区から紀伊長島駅への転勤の事例において事前打診がなされているにもかかわらず、初審命令はこれを見落としている。
- (6) 簡易苦情処理会議は、簡易苦情申告票に基づいて行われるものであり、組合は簡易苦情処理会議において人選基準を明らかにするよう求めたにもかかわらず、会社はX 1 を選出した具体的な理由を説明していない。このことは、会社が簡易苦情処理会議の時点では、会社の主張する人選基準の各項目を持ち合わせていなかったことを示している。
- (7) したがって、本件配転の人選基準には合理性がなく、手続にも適切さを欠き、X 1 の本件配転は不当である。

3 X 1 と東海ユニオン若手組合員との関係について

X 1 は、東海ユニオン（後記第5の1(2)の「東海ユニオン」をいう。）

の若手組合員に対し、労働条件改善のための要求書提出についてアドバイスをしたり、趣味のサーフィン、スキーを一緒に楽しんだりすることにより人間関係・信頼関係を深めていた。

会社及び東海ユニオン役員は、X 1 と東海ユニオンの若手組合員との関係が深まっていることから、「それら若手組合員が東海労に加入するのではないか」と危機意識を持ち、東海ユニオン亀山分会の分会長及び書記長が「X 1、X 2 と付き合うな」と述べたり、亀山運輸区の助役が「東海労と付き合っていると運転士にさせないぞ」と東海ユニオンの若手組合員に脅しをかけていることから明らかなように、X 1 を東海ユニオンの若手組合員から引き離そうとして本件配転を行ったものである。

4 本件配転により X 1 が受けた影響について

(1) 通勤上の影響について

初審命令は、X 1 の転勤に対して特に不利益な取扱いがなされたとはいえず、紀伊長島駅への通勤は通常受忍すべき範囲内のものであると判断している。しかしながら、自家用自動車通勤は列車通勤と比べて疲労度が大きく、同種事例の他の社員と比較しても、運転士という安全安定輸送を第一線で担う職種につく X 1 の通勤が一番劣悪なことを初審命令は見落としており、誤った認定をしている。

(2) 生活上の影響について

X 1 は、①長男で、病弱な母親の通院の面倒を見る必要があったこと、②そのために母親宅の近くに家を建てる計画をしていたこと、③自宅購入を見込んで、子どもが保育園が変わることのないように配慮してきたことからすれば、初審命令が、これらの家庭事情をもって本件配転を不当ということは到底できないとした判断は承服し難い。

(3) 組合活動上の影響について

X 1 は、組合の執行委員として、執行委員会や諸会議への出席、及び

これら会議の準備の任務のため、月に5～6回、組合名古屋地方本部（以下「名古屋地本」という。）に行っていた。しかし、本件配転により、勤務終了後に名古屋地本に行くには紀伊長島駅は遠隔地であること等の事情から、これらの組合活動に参加できなくなるとともに、これらの組合活動に支障をきたし、X 1 及び組合に与えた影響は多大である。

5 会社の不当労働行為意思について

初審命令は、本件に関連する不当労働行為について、①組合が結成された経過、現在の労使間における労働関係上の係争事件の事実について目を背け、②X 1 を含む組合員4名に対する転勤差別には何も触れず、さらに、③組合掲示物への介入、④監視カメラによる組合活動のチェック、⑤事故に対する差別的取扱い、⑥転勤を示唆した脱退懲慥などについては何ら検証することなく、具体的な疎明がなく採用できないとして取り上げていない。

第4 会社の主張要旨

本件配転は、業務上の必要に基づいて行われたものであり、その人選も合理的で正当なものであって、X 1 に対する不利益取扱いに当たるものではないとした初審の判断は正当である。

1 紀伊長島駅に運転士を配転する必要性について

- (1) 紀伊長島駅の指導業務については、2名の管理者を配置する必要があるところ、三重支店管内では、6年以降、管理者への昇進数が管理者の出向や一般退職分を満たすだけしか確保できず、Z 1 の補充に管理者を充当することができなかった。
- (2) 会社は、Z 1 の補充として、Z 2、Z 3 を総括主任に指定して指導業務に従事させていたのであり、12年2月をZ 2 に、同年3月から12月までをZ 3 に、それぞれ月に10日間程度、指導業務に従事させ、同

業務に従事しない日には通常の運転士としての業務に従事させていた。

13年1月から5月までは、Z3を指導業務に充当する体制を採っていたが、指導業務の波動により、結果として従事させずに済んだ。

このようにZ1の補充として紀伊長島駅内の運転士を指導業務に充当したことにより、同駅の運転士の要員に必要なが生じたことに誤りはない。

2 本件配転における人選基準等及びX1の選出について

- (1) 本件配転の対象者を亀山運輸区から選出したのは、紀伊長島駅での欠員補充が目的であることから、12年1月現在の基準人員を目安に過員か欠員かを判断して行うほかなく、実際にもこれが最も現実的かつ合理的な要員操配の方法である。

伊勢運輸区では、①臨時列車の実際の走行本数は、旅客流動の予想や大口団体の申し込みなどに基づいて決定するため、月によって波動があった。②12年3月の予備勤務の指定は87日で、実際に行路を指定して乗務したのは45日で、結果的に乗務しなかったのは42日であったが、要員に余裕があるわけではない。

- (2) 亀山運輸区から紀伊長島駅への本件配転に当たっては、①内燃車免許を所持していること、②紀伊長島駅の年齢構成を考慮し、年齢が50歳未満であること、③会社発足後に採用された若手社員を除くこと、④就学中の子どもがいないこと、という人選基準を定め、この人選基準を考慮するとともに、通常の人選基準である年齢、経験、技能、資格、通勤事情等の諸事情を総合的に勘案し業務上の必要性に基づいて人選を行ったものであり、人選の結果、X1を紀伊長島駅へ異動させたものである。
- (3) 運転士の人事異動には、異動先における内規などの整備や、注意事項の伝達など、異動先で担当する線区の経験の有無にかかわらず、机上の教育を必ず実施することとなっている。

さらに、未経験の線区についてはハンドル訓練を行うところ、年度末

の押し詰まった時期に、いわゆる玉突き配転などを実施して2箇所で教育を実施するということは極めて非効率であり、その必要は全くなかった。

- (4) 会社は、本件配転のような人事異動に際して、事前通知を行う前に転勤予定者に対して異動先や業務内容を伝えることは一切行っていない。

元年3月のX1の亀山運輸区への異動及び11年4月の伊勢運輸区から紀伊長島駅への転勤事例についても抽象的ないし曖昧な証言でしかない。

- (5) 会社は、個々の社員の人事異動については、簡易苦情処理会議に限らず、一貫して個別の人選理由について詳細は明らかにしていない。

同会議は、約2時間にわたり、X1の苦情に対する説明を行い、組合の委員から特段の新たな意見が出なくなったことから、双方の委員が合意の上で同会議を終了したもので、十分に論議は尽くされていた。

3 会社がX1の組合活動を嫌悪していたか否かについて

X1自身、東海ユニオンの若手社員との付き合いは、個人的に気の合う仲間と遊んでいるという程度であり、組合活動という意識はなく、組合からも組合活動として命ぜられたものではないと証言しており、組合が主張するX1の活動が組合活動であったとしても、特に目立ったものではなく、会社から敵視されるおそれがあったなどとは、到底言い得ない。

4 本件配転によりX1が受けた影響について

(1) 通勤上の影響について

X1は、紀伊長島駅の近くに社宅も存し入居も可能であったにもかかわらず、自らの希望により自家用自動車での通勤を行っているのだから、通勤事情が悪いなどとする主張自体が失当である。

組合は、運転士のみが重要な職制を担っているかのように主張するが、会社は既に一勤務の労働時間の制限や在宅休養時間の確保等についての

配慮を行っているものであり、これに加えて更なる配慮を求めることには理由がない。

(2) 生活上の影響について

会社は、X 1 に社宅への入居を勧めたが、X 1 は母の面倒を看ること、子どもが小さいことを理由に入居できない旨を主張する。しかし、X 1 の前者の理由は事実と反し、後者については社会通念上業務命令としての転勤命令を拒否できるものではない。

(3) 組合活動上の影響について

名古屋地本の執行委員は8～9名存在しており、X 1 でなければ執行し得ないという業務は考えられず、X 1 自身、特に目立った活動は行っていない。

仮に、X 1 が本当に執行委員会等に出席する必要があるのであれば、「組休」（勤務時間中の組合活動）の制度を利用することもできる。

X 1 は、組合が主張するような組合活動などをしていなかったことは明らかであり、X 1 の転勤が「組織に与えた影響は多大」なる主張は明らかに事実と反する。

第5 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（以下「国鉄」という。）が分割・民営化された際、東海地方を中心に旅客鉄道輸送を営むこと等を目的として発足した株式会社であり、肩書地に本社を置き、本件初審申立時の社員数は、約22,300名である。

会社は津市に三重支店を置き、同支店管内の運転士が所属する現業機関は、亀山運輸区、伊勢運輸区及び紀伊長島駅（以下これら三現業機関を「運輸区等」という。）である。本件初審申立時のそれぞれの運転士

数は、亀山運輸区が約４０名、伊勢運輸区が約８０名、紀伊長島駅が約３０名である。

- (2) 組合は、東海旅客鉄道労働組合（以下、これを５年３月までは「東海労組」といい、同月に同労働組合が東海鉄道産業労働組合と組織統一した以降は「東海ユニオン」という。）における内部対立を契機として３年８月に同組合を脱退した組合員らによって結成された労働組合で、会社の従業員によって組織されており、本件初審申立時の組合員数は８１０名である。

名古屋地本は、執行委員長１名、副委員長３名、書記長１名、書記次長１名に、執行委員が８～９名、特別執行委員が３名の執行部体制をとっているが、専従組合員は置いていない。

名古屋地本は、下部機関として三重県協議会を置き、同協議会は、名古屋地本亀山分会（以下「亀山分会」という。）、同伊勢運輸区分会及び同紀伊長島地区分会（以下「紀伊長島地区分会」という。）の３分会で構成されている。

なお、本件初審申立時の亀山分会の組合員数は６名である。

- (3) 本件初審申立時において、組合と会社との間には、裁判所及び労働委員会に多くの事件が係属していた。
- (4) 会社には、組合のほか、東海ユニオン、国鉄労働組合等の労働組合がある。

２ 運輸区等の概要について

本件配転が行われた当時の運輸区等の概要は、次のとおりであった。

- (1) 運輸区等の担当線区等について

ア 亀山運輸区は、会社が設立された当初は亀山市に車掌区のみが置かれていたが、元年２月、同所に運転士を配置し、車掌と運転士が所属する亀山運輸区となった。

同運輸区は、関西本線の名古屋～亀山駅間、紀勢本線の亀山～多気駅間、参宮線、伊勢鉄道を担当している。

イ 伊勢運輸区は、会社が設立された当初は伊勢市に運転士のみの伊勢運輸所が置かれていたが、2年2月に庁舎を多気町に移した際、車掌を配置し、車掌と運転士の両方が所属する伊勢運輸区となった。

同運輸区は、関西本線の名古屋～河原田駅間、伊勢鉄道、紀勢本線の亀山～紀伊勝浦駅間、参宮線、名松線を担当している。

ウ 紀伊長島駅は、3年3月まで、駅とは別に伊勢運輸区の紀伊長島派出所が置かれ、運転士を配属していたが、同月、同派出所を廃止し、同駅に運転士が配属された。

紀伊長島駅は、紀勢本線の多気～紀伊勝浦駅間を担当している。

(2) 運転の操縦資格と運転士の養成教育について

関西本線は電気車及び内燃車が走行し、紀勢本線、参宮線、名松線は内燃車が走行している。

このため、亀山運輸区には、運転士は電気車のみの操縦資格を有する者、内燃車のみの操縦資格を有する者、電気車及び内燃車両方の操縦資格を有する者が配置されている。

一方、伊勢運輸区、紀伊長島駅には、運転士は内燃車の操縦資格を有する者が配置されている。

会社は、亀山運輸区では電気車の操縦資格の養成教育を、伊勢運輸区では内燃車の操縦資格の養成教育を行っている。

(3) 運輸区等における運転士の要員需給状況について

ア 会社は、運輸区等の現業機関に、休日のほか、社員が年休を全て取得しても、要員を操配できるだけの運転士を確保している。

イ 三重支店管内の運転士の配属状況は、12年1月1日現在、第1表のとおりである。

第1表 運転士の要員需給状況

12年1月1日現在（単位：人）

	亀山運輸区	伊勢運輸区	紀伊長島駅
基準人員	4 1	6 5	2 5
社員数	4 5	6 6	2 7
過欠	4	1	2
運用			－ 1（注2）
非実働	－ 1（注1）		－ 1（注3）
再過欠	3	1	

注1）非実働の－1名は、内燃車の養成教育を受けている。

2）運用の－1名は、Z 1 が指導業務を担当していることによる。

3）非実働の－1名は、病気休職者である。

亀山運輸区では、基準人員4 1名に対し運転士数は4 5名で過員4名である。過員4名のうち1名は内燃車の養成教育を受けているため非実働扱いとなり、実働可能な運転士数は基準人員と比べて3名の過員である。

なお、同月1 1日、運転士1名が名古屋運転区へ異動した。

伊勢運輸区では、基準人員6 5名に対し運転士数は6 6名であり、1名の過員となっている。ただし、運転士6 6名中1名は、同年7月末の定年退職を前提に5月中旬から年休を消化する予定の者である。

同運輸区では、臨時列車の運転を担当していることから、上記以外に臨時列車の運転を担当する運転士（以下「臨時列車運転士」という。）も別途配置している。

紀伊長島駅では、基準人員2 5名に対し運転士数は2 7名で過員2名である。過員2名のうち1名は、運用により指導業務を担当し、他1名は病気休職で非実働扱いとなり、実働可能な運転士数は基準人員と同数である。

ウ 運転士の年齢構成は、12年1月1日現在、第2表のとおりであり、50歳以上の運転士は亀山運輸区では13名(約29%)、伊勢運輸区では27名(約41%)、紀伊長島駅では15名(約56%)である。

第2表 運転士の箇所別年齢構成

12年1月1日現在

	亀山運輸区	伊勢運輸区	紀伊長島駅
54歳以上	4人(8.9%)	19人(28.8%)	11人(40.7%)
50歳～53歳	9(20.0%)	8(12.1%)	4(14.8%)
40歳～49歳	20(44.4%)	20(30.3%)	10(37.0%)
30歳～39歳	5(11.1%)	8(12.1%)	1(3.7%)
29歳以下	7(15.6%)	11(16.7%)	1(3.7%)
合計	45(100.0%)	66(100.0%)	27(100.0%)

エ 伊勢運輸区では、12年3月の交番勤務において、予備勤務に指定された運転士の延べ日数は、87日間である。このうち交番勤務が指定された後に決定した臨時列車の運転及び乗務行路を指定されていた運転士の年休の取得などにより、当日運転業務に従事した運転士の延べ日数は45日であり、結果的に運転乗務に従事しなかった運転士の延べ日数は42日であった。

オ 亀山運輸区では、12年5月、電気車の免許取得の養成教育のため、運転士2名が欠員となった。このため、会社は、伊勢運輸区から亀山運輸区へ運転士2名を1か月間(6月1日から7月1日まで)兼務発令することで対応した。

(4) 運輸区等における管理者の要員需給状況について

運輸区等における管理者の配属状況は、別表のとおり、11年12月1日現在、亀山運輸区及び伊勢運輸区では過欠員がなく、紀伊長島駅では基準人員8名に対し1名が欠員となっていた。

この欠員となっていた管理者は、管理者2名で行うこととされていた指導業務を担当する者の内の1名であったため、紀伊長島駅では前記(3)イのとおり、紀伊長島駅内で過員となっている運転士1名を運用し指導業務に従事させることにより、管理者の欠員を充当していた。その後も紀伊長島駅では同様の状態が13年5月まで継続した。

亀山運輸区では12年3月から7月までは過員が1名となったが、その後12月まで欠員が続き、13年に欠員が解消され、同年3月以降過員となっている。

伊勢運輸区では過欠員がない状態が続き、12年12月及び13年3月以降過員となっている。

(5) 指導業務について

会社は、従来、管理者又は総括主任に指定された主任運転士に指導業務を担当させていたが、6年3月以降、指導業務は原則として管理者のみに行わせることとし、管理者に欠員が生じた場合には総括主任に指定されている者を充当することとしていた。

指導業務の内容は、①運転士を新たに養成すること、②運転士に対し定期的に運転操縦に必要な知識及び技能の指導を行うこと、③新車投入、運転操縦に関わる規程の改訂等に際してその指導を行うこと、④事故発生時に、原因の調査及び対策の検討等を行うこと、⑤運転台に添乗し、運転士の運転業務を監督・指導することなどである。

3 社員の転勤及び運転士の異動の傾向と実績

(1) 社員の転勤

ア 社員の転勤等について、会社の就業規則には次のとおり定められている。

「第3条 (略)

2 社員は、会社の命により、会社が事業を運営するいずれの地域

の勤務箇所においても勤務しなければならない。

第28条 会社は、業務上の必要がある場合は、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。

2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3、4 (略)

第29条 会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合には、事前に文書をもって通知する。」

また、会社と組合との労働協約である基本協約（以下「基本協約」という。）の第9条及び第10条には、上記第28条及び第29条と同様の定めがある。

なお、就業規則及び基本協約には、転勤に際し、当該社員に対し事前の打診を行う旨の規定はない。

イ 社員は毎年、転勤等の希望や家族状況等を調査表に記載し、会社に提出している。人事異動に際しては、社員の技能、資格、年齢のほか、通勤状況等も考慮されるが、必ずしも希望どおりの転勤ができるわけではない。

ウ 基本協約には、組合員が転勤等について苦情を有する場合について、要旨、次のとおり定められている。

「第295条 組合員が、本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職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。

2 前項の苦情は、本人が箇所長から事前通知書を受けた日の翌日までに申告しなければならない。

第298条 会議は、会社を代表する委員2人と組合を代表する委

員 2 人をもって構成する。

第 2 9 9 条 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しなければならない。

2 前項の申告は、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。

第 3 0 1 条 申告を受けた苦情の内容が、第 2 9 5 条第 1 項の定めによる苦情として取り扱うことが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。」

エ 三重支店では、年間数回の簡易苦情処理会議が開催されているが、事前通知内容が変更されたことはない。

また、組合と会社間で従前行われていた簡易苦情処理会議において、会社は、個々の人選理由について、明らかにすることはなかった。

(2) 三重支店管内における運転士の異動の傾向等

ア 三重支店管内における異動の傾向

会社設立後の三重支店管内における運転士の異動の傾向をみると、元年から 3 年頃には、亀山運輸区の設立により名古屋運輸区から亀山運輸区への異動が発生した。また、3 年から 6 年頃には、快速みえ号の増発やその運転区間が延長されたことにより伊勢運輸区の運転士の必要数が増え、亀山運輸区から伊勢運輸区への異動が発生した。会社発足当時、名古屋運輸区には三重県在住の運転士が多く在籍していたこと、及び伊勢運輸区の周辺地域に居住する運転士が多いことから、これらの異動はそれぞれの居住地に近い希望に沿ったものとなった。

9 年頃からは、定年退職や出向による減少を補充するための異動も発生するようになった。

イ 運転士の居住地の状況

三重支店管内における 1 2 年 1 月 1 日現在の運転士の居住地の状況

は、亀山運輸区の亀山市と伊勢運輸区の多気町間、多気町と紀伊長島町間で、それぞれ直線距離にして同距離となる線で三地域に分け、北から北部地区、中部地区、南部地区とすると、第3表のとおりである。

すなわち、北部地区にある亀山運輸区では北部地区居住者が、中部地区にある伊勢運輸区では中部地区居住者が、南部地区にある紀伊長島駅では南部地区居住者が、それぞれ多数を占めている。

第3表 運転士の居住地

12年1月1日現在（単位：人）

	亀山運輸区	伊勢運輸区	紀伊長島駅	合 計
北部地区居住者	38	7		45
中部地区居住者	7	59	1	67
南部地区居住者			26	26
合 計	45	66	27	138

ウ 亀山運輸区からの転勤実績

本件配転以前に、亀山運輸区から他箇所へ転勤した運転士は計19名おり、そのうち14名の転勤先は伊勢運輸区であり、残り5名の転勤先は名古屋運輸区であった。亀山運輸区には中部地区在住の者が多数いたので希望に沿った転勤が多かったが、希望しなかったにもかかわらず伊勢運輸区へ転勤した者もいる。

亀山運輸区で組合に所属する3名の運転士は、伊勢運輸区への転勤を希望しているが実現していない。

エ 紀伊長島駅への転勤実績

本件配転以前における紀伊長島駅への運転士の転勤は、すべて伊勢運輸区から行われていた。転勤となった運転士は、主に南部地区に居住する者であったので、その多くが希望に沿ったものであった。

4 本件配転の経緯

(1) 紀伊長島駅の要員需給の状況

ア 会社は、紀伊長島駅においては、前記2(4)のとおり、11年12月から管理者が1名欠員であったので、本来なら管理者が担当する指導業務を、運転士であるZ1を総括主任に指定して指導業務に従事させていた。

Z1は、12年4月末で定年退職するので、同年2月中旬から年休消化のため休む予定であった。

イ 会社は、2月中旬以降、Z1の補充として紀伊長島駅内で他の運転士を充当することとし、2月中はZ2を、3月からはZ3を、それぞれ運転業務に従事させながら指導業務の補助として資料作成等に従事させることとした。

ウ 紀伊長島駅では、前記2(3)イのとおり、12年1月1日現在で運転士に余裕がなく、2月以降、Z1が退職前の年休を取得し、その補充としてZ2又はZ3に指導業務を担当させると、実働可能な運転士に不足が生じることから、その不足を補うため、亀山運輸区又は伊勢運輸区から運転士1名を転勤させることで対応することとした。

(2) 本件配転に係る人選

会社は、本件配転に当たって、亀山運輸区から人選をした理由及び具体的人選基準について明らかにしていなかったが、三重県労委の審問において、次のとおり人選基準等を示した。

ア 12年1月1日時点の運転士の要員需給状況は、前記2(3)イの第1表のとおり、亀山運輸区では過員3名に対し、伊勢運輸区では過員1名であった。なお、伊勢運輸区では同年7月末に定年退職で、5月中旬から休みに入る予定の運転士が1名いた。

このため会社は、運転士の要員に余裕のある亀山運輸区から紀伊長

島駅へ運転士を配転することとし、亀山運輸区に所属する運転士の中から、同年1月11日に名古屋運転区へ異動する運転士を除く44名から紀伊長島駅に配転する運転士1名を人選することとした。

イ 会社は、本件配転の人選に当たり、次の人選基準により、配転者を選定した。

- ① 紀伊長島駅で必要な内燃車免許を所持していること。(人選基準①)
- ② 既に紀伊長島駅所属の運転士の年齢構成が前記2(3)ウの第2表のとおり、高齢化していることから、年齢が50歳未満であること。(人選基準②)
- ③ 会社発足後に採用された若手社員は、比較的豊富な経験を積むことができる亀山運輸区又は伊勢運輸区で運用することを会社の方針としていることから、若手社員でないこと。(人選基準③)
- ④ 就学中の子どもがいない社員であること。(人選基準④)

亀山運輸区には、紀伊長島駅に近い南部地区に居住する社員はならず、すべて中部あるいは北部地区に居住する社員であったことから、紀伊長島駅から徒歩約3分の場所にある社宅に転居可能な家族状況であるかどうか等を勘案する必要があった。そこで会社は、転居に際して子どもの転校等により、家族生活に大きな支障が生じることはないよう、この基準を定めたものである。

ウ 会社は、上記人選基準に従い、次のとおり、配転者を選出したとしている。

- (7) 会社は、まず、内燃車免許を所持しない3名を除外し、さらに年齢が50歳以上の者12名及び会社発足後に採用した若手社員8名を対象者から除外した。

この結果、21名が候補者として残ることとなった。

2 1 名の候補者の居住地区及び家族状況は第 4 表のとおりである。

第 4 表 亀山運輸区運転士一覧（一部）

1 2 年 1 月 1 日現在

氏名	年齢	住所	家族状況
Z 4			妻、子就学中
Z 5	49	津市	妻
Z 6	48	亀山市（寮）	（独身）
Z 7	48	久居市	（独身）父、母
Z 8			妻、父、母、子就学中
Z 9	47	亀山市	妻
Z 10			妻、子就学中
Z 11			妻、父、母、子就学中
Z 12			妻、子就学中
Z 13			妻、母、子就学中
Z 14			妻、子就学中
Z 15			妻、子就学中
Z 16			妻、父、母、子就学中
Z 17			父、母、子就学中
Z 18			妻、子就学中
Z 19			妻、子就学中
Z 20		多気郡多気町	妻、子就学中
Z 21			妻、子就学中
Z 22	37	鈴鹿市	（独身）父、母、弟
Z 23	36	度会郡小俣町	（独身）
X 1	36	伊勢市（社宅）	妻、子未就学

会社は、就学中の子どもがいる Z 4、Z 8 及び Z 10 から Z 21 の運転士 1 4 名を除外した。なお、Z 20 は、最寄りの相可駅から紀伊長島駅まで、列車を利用すると約 9 0 分で行くことができる。

以上の結果、候補者は Z 5、Z 6、Z 7、Z 9、Z 22、Z 23 及び X 1 の 7 名に絞られることとなった。

(イ) そこで会社は、これらの 7 名のうち、Z 5、Z 6、Z 7 及び Z 9

は、年齢が50歳に近い対象から除外し、残った3名のうち、独身者であるZ22及びZ23を除外することとした。独身者を除外することとしたのは、紀伊長島駅には独身寮はなく、社宅は広くて設備が整った世帯用であるため、独身者をこの社宅に入居させると他の地域の独身寮入居者との不公平が生じるためであった。

(ウ) X1は、内燃車の操縦免許を有しており、年齢も36歳であり、伊勢市内にある社宅に居住し、子どもも就学前であり、上記人選基準のいずれにも該当したことから、会社は紀伊長島駅への配転者としてX1を選出した。

なお、会社はX1が名古屋地本の執行委員であることは知っていたが、紀伊長島駅も名古屋地本の管轄内なので問題はないと考えた。

5 X1に対する本件配転発令

(1) 本件配転発令までのX1の職歴等

X1は、昭和56年4月に国鉄に採用され、伊勢運転区に配属された。その後、松阪駅、奈良電車区等の勤務を経て、同62年4月の国鉄の分割・民営化に伴い会社に採用され、名古屋運転区に配属された。

元年3月、X1は亀山運輸区に転勤し、電気車及び内燃車に乗務していた。

X1は、本件配転まで、毎年、希望する勤務地として伊勢運輸区を調査表に記入し会社に提出していた。

(2) 事前通知等

12年1月18日、亀山運輸区区長室において、同区長がX1に対して、同月25日付けで紀伊長島駅運転士を命ずる旨の事前通知書を手渡した。

なお、この事前通知を行う前に、会社はX1に対し、本件配転につい

ての打診はしていない。

(3) 簡易苦情処理会議等

ア 本件配転に納得がいかないX 1は、事前通知を受けた翌19日に、
①会社発足当時から伊勢運輸区を希望し、紀伊長島駅を希望したことは
ないこと、②適材適所なら紀伊長島駅通勤圏の社員が居ること、③
伊勢市からの通勤は列車本数からも常識を逸脱していること、④長距
離、長時間の通勤は疲労回復の観点からも安全安定輸送の後退である
ことなどを苦情申告の理由として簡易苦情申告票を会社に提出した。

イ 12年1月20日に簡易苦情処理会議が開催された。

同会議において、組合は、X 1が紀伊長島駅への転勤を希望してい
ないこと、転勤により通勤時間が長くなること等を理由に、発令の撤
回を求めたのに対し、会社は、本人の希望の有無は転勤の直接の理由
にはならないこと、通勤については列車にしる自家用自動車にしる通
勤することができること、また紀伊長島駅には社宅もあること等を説
明するなど、約2時間にわたり議論が行われたものの、双方の意見は
一致せず、組合からも新たな質問が発せられなくなったことから同会
議は終了した。この結果、X 1の簡易苦情申告は却下され、発令は撤
回されなかった。

なお、同会議において組合は、本件配転によるX 1の家庭の事情や
組合活動への支障について主張しておらず、X 1が提出した簡易苦情
申告票にもその記載はなかった。

(4) 本件配転当時のX 1の家庭の状況

ア X 1は、本件配転当時、妻と就学前の3歳児と5か月児の2人の子
どもと一緒に、伊勢市内の社宅に居住していた。

度会郡二見町には、X 1の母がX 1の弟と一緒に居住していた。X
1の母は、同居するX 1の弟の食事の世話等をしているが、病気のた

め週2回病院へ通っていた。

イ X1の母は定期的に通院する必要があるが、一人では通院できないこと、母と同居するX1の弟は、独身で会社員であるが平日に母の通院の面倒をみることは困難であることから、X1は母の面倒をみるために、母親宅から数分の地に自宅を購入する計画を立て、また、子どもについても自宅購入を見込んで、二見町の保育園に通うこととしていた。

ウ X1の母は、X1の扶養家族には入っておらず、X1が会社に提出した調査表の家族欄には、母親のことは記入していなかった。

また、X1は、会社に、本件事前通知後も、簡易苦情処理会議の場等も含めて、自宅を購入する計画、母親の病気の件及び子どもの保育園の配慮について、報告することはなかった。

エ X1は度会郡二見町に自宅を購入し、12年8月に転居した。

(5) 本件配転以後の状況

ア 紀伊長島駅への転勤

12年1月25日、X1は紀伊長島駅へ転勤した。亀山運輸区から紀伊長島駅へ転勤した運転士は、X1が初めてであった。

X1は、配転後の教育訓練をZ1から受けた。Z1はX1を指導した後に、12年2月中旬から定年退職を前提に年休を取得した。

イ 指導業務の状況

Z1が行っていた指導業務を担当するため、Z2が同年2月中、Z3が3月以降指導業務に従事することとなり、同年9月までは、月に10日前後の頻度で指導業務に従事していた。

その後、Z3の指導業務従事日数は、同年10月から12月は1日又は2日となり、13年1月以降は指導業務に従事する日はなくなっ

た。

6 本件配転による影響

(1) 通勤上の影響

X 1 は、伊勢市宮後の社宅に居住し亀山運輸区に勤務していた当時、列車で片道 90～100 分間を要して通勤していた。

X 1 は、本件配転に際して、会社が勧めた紀伊長島駅の社宅への入居を断り、当時住んでいた伊勢市宮後の社宅から通勤していた。通勤手段として、列車利用は乗換え、待合せ等が不便なため自家用自動車を運転し通勤した。

X 1 は、前記 5 (4) エのとおり、12 年 8 月に度会郡二見町に転居したため、紀伊長島駅への通勤距離は、伊勢市宮後の社宅より遠くなったものの、その後も約 100 分間かけて自家用自動車で通勤している。

なお、三重支店管内で 100 分以上通勤時間を要する乗務員は、X 1 の他に 10 名おり、そのうち 8 名が東海ユニオンに所属している。同様に、自家用自動車だけで通勤する社員のうち 90 分以上要する者は 5 名いる。

会社は、人事異動に際して、通勤時間は最大 2 時間までは合理的範囲内であると判断していた。

会社は、乗務割交番作成規程により、一勤務の労働時間制限や在宅休養時間の確保等についての定めを設けている。

(2) 組合活動上の影響

ア X 1 の組合活動歴

X 1 は、国鉄に採用された際は動力車労働組合に加入したが、同組合の解散後、東海労組が結成されると同組合に加入した。

その後、新たに結成された組合の運動に賛同し、3 年 10 月に組合の亀山分会が設立されると同時に組合に加入し、同分会執行委員に就

任した。X 1 は、レクレーションサークル、掲示物の作成等を担当していたが、目立った活動はしていなかった。

また、X 1 は 9 年 7 月からは名古屋地本の執行委員を兼任した。X 1 は執行委員として組織を担当していたので、組織に関する業務や資料作成、月 1 回の執行委員会への参加などの組合活動を行うため、毎月勤務終了後に 4 ～ 5 回、公休等に 1 ～ 2 回、合わせて 5 ～ 6 回名古屋地本へ行っていた。しかし、X 1 は執行委員であっても、交渉員に登録されていなかった（会社との個々の交渉は基本協約により出席する人数は決められており、出席者も登録制とされている。）ので、諸会議で会社との交渉に出席することはなかった。

なお、亀山運輸区には東海ユニオンに所属する若手社員が多くいるが、X 1 は、趣味等を通じて彼らとは個人的に気の合う仲間として遊ぶことはあったものの、組合への勧誘等、組合活動を意識することはなく、組合からも積極的に付き合いという指示もなかった。

本件配転後、X 1 は紀伊長島地区分会に所属し、引き続き名古屋地本の執行委員を務めている。

イ 本件配転による影響

X 1 は本件配転後も名古屋地本執行委員に就いているが、勤務地が名古屋地本から遠隔地であること等の事情から、本件配転以降、13 年 6 月 11 日までの間、執行委員会への出席は 2 回であり、10 回以上欠席しており、あまり組合活動に参加していない。

なお、基本協約第 217 条第 5 項には、地方本部執行委員会へ正規の構成員が出席する場合には、1 人月 1 日の勤務時間中の組合活動が認められているが、X 1 はこれを利用して名古屋地本に行くことはなかった。

第6 当委員会の判断

会社が行った本件配転が労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否かを判断するに当たっては、まず、本件配転の合理性について、配転の必要性、配転の対象者を人選するための基準の合理性と人選の適切性、配転の手續に瑕疵がなかったか等を検討した上で、配転により、当該配転者の労働条件、通勤事情、家庭の事情、組合活動への影響等に不利益が認められるか、そして、会社が組合との労使関係において、組合ないし配転対象者の組合活動を嫌悪していたと認められるか、等を総合的に検討することにより、本件配転が、会社の組合に対する不当労働行為意思をもって行われたものであるか否かを検討することとする。

1 本件配転の必要性について

- (1) 指導業務を行う者の補充として管理者を充当することができなかつたのか否かについて

会社は、前記第5の2(5)のとおり、6年3月以降、指導業務は原則として管理者のみが担当するとしていたところ、同4(1)のとおり、紀伊長島駅においては11年12月に指導業務を担当する管理者の補充ができなかったことから、一般運転士のZ1を総括主任に指定して、同月から12年2月まで指導業務に従事させていた。Z1は同年4月末で定年退職となることから、同年2月中旬から年休を取得するため、2月中旬以降月末まではZ2が、3月以降はZ3が指導業務に従事することとなった。

そこで、この当時の運輸区等における管理者の需給状況をみると、別表のとおり、①11年12月から12年2月まで、亀山、伊勢両運輸区では管理者の過不足はなく、紀伊長島駅では欠員が1名（Z1の運用により再過欠では過不足がなくなっている。）となっていること、②12年3月1日に亀山運輸区で管理者2名の過員が生じているが、同年8月

1日以降は逆に欠員1名となり、一時的な過員と認められること、③その後も13年2月まで運輸区等では欠員の状態が続いていること、④13年3月に亀山、伊勢両運輸区で過員が生じ、紀伊長島駅に管理者が補充されたのが13年5月中であると認められることからすると、本件配転当時及びその後相当期間、三重支店管内では管理者が不足しており、本件配転に際し紀伊長島駅に管理者を充当することができなかったものといえる。

- (2) Z2又はZ3が指導業務を担当することにより、運転士の要員が不足し、運転士を補充する必要があったか否かについて

会社は、前記第5の2(4)のとおり、紀伊長島駅では指導業務を2名の管理者を配置して担当させていたところ、1名の欠員を管理者で補充することができなかったことから、11年12月から12年2月中旬まではZ1を、同月末まではZ2を、3月以降はZ3をそれぞれ指導業務に従事させていたことが認められる。

そして、同5(5)イのとおり、Z3は同年9月まで指導業務に月10日間前後従事していたことが認められる。

そうすると、12年2月以降、退職前の年休に入ったZ1の補充としてZ2又はZ3が指導業務に従事することにより、紀伊長島駅では運転士の要員に不足が生じることから、予め運転士を補充する必要があったものといえる。

なお、組合は12年10月以降Z3が指導業務に従事する回数が月に1～2日以下となったことから、そもそもZ3らを指導業務に従事させる必要はなかったとも主張するが、上述のとおり、本件配転当時には月10日前後の指導業務に従事していたことが認められるのであるから、組合の主張には理由がない。

2 人選基準の合理性等について

(1) 亀山運輸区から配転者を選定したことについて

ア 本件配転が行われた当時の運輸区等の運転士の需給状況をみると、前記第5の2(3)イのとおり、12年1月1日現在、亀山運輸区では過員3名、伊勢運輸区では過員1名、紀伊長島駅では過欠員がない状況となっている。そこで同月以降の要員需給動向をみると、亀山運輸区では同月中旬に名古屋運転区への転出者が1名おり、X1の異動がなければ2名の過員が認められる。伊勢運輸区では7月末に1名の定年退職予定者がおり、同人は5月中旬から年休を取得する予定であったことから、1名の過員は実質的には5月で解消されることとなっていた。一方、紀伊長島駅では、同4(1)のとおり、指導を担当しているZ1が2月中旬から定年退職前の年休に入り、その後Z2又はZ3が指導業務に就くため、2月には実質的に欠員となることが見込まれていたといえることができる。

そうすると、2月以降の要員変動を考慮すれば、要員に余裕のある亀山運輸区から紀伊長島駅へ要員を配置転換するとしたことは合理的な措置といえることができる。

イ 組合は、伊勢運輸区は臨時列車の運転を担当している分、運転士数に余裕があると主張する。

確かに、前記第5の2(3)イ第1表のとおり、伊勢運輸区では臨時列車運転士を除いた運転士（以下「一般運転士」という。）の要員需給状況のみが示されており、同エのとおり、12年3月には、延べ87日間の予備勤務が指定され、同オのとおり、12年6月に伊勢運輸区から運転士2名を1か月間、亀山運輸区へ兼務発令していることが認められる。

しかしながら、臨時列車運転士の要員数は、臨時列車の走行本数などに基づいて決定するため月によって変動する。このため、臨時列車

運転士の要員数が少ない月では運転士数に余裕が生じ、他運輸区等の運転士の不足に一時的に対応した事例があったとしても、これをもって、紀伊長島駅の基準人員の補充に対応することができる程、長期的な運転士数の余裕があったと認めることはできない。

また、予備勤務の指定は、当月の臨時列車の走行本数、年休の取得予定者数などによって変動があるものであり、特定の月の予備勤務の状況のみでは運転士数に余裕があったということとはできない。

したがって、会社が、伊勢運輸区及び亀山運輸区における一般運転士の基準人員と実働可能な運転士数を目安にして、上記のとおり判断したとしても不適切ということとはできない。

ウ 組合は、過去の紀伊長島駅への運転士の転勤実績などからすれば、伊勢運輸区から紀伊長島駅へ、亀山運輸区から伊勢運輸区へ、それぞれ運転士を異動させる、いわゆる玉突き配転を行うべきであったと主張する。

しかしながら、いずれの現業機関から、どのような異動を行うかは、会社の人事操配上の裁量行為であるといえるから、組合が主張する玉突き配転を会社が行わなかったとしても、これをもって不合理であるとはいえない。

(2) 人選基準について

ア 会社は、前記第5の4(2)イ及びウのとおり、三重県労委の審問において、本件配転の人選基準として、まず、内燃車免許を所持しない者（人選基準①）、50歳以上の高齢者（人選基準②）、会社発足後に採用された若手社員（人選基準③）を除外し、さらに残された者の中から、紀伊長島駅の社宅への転居を考慮して、就学中の子どもがいる運転士（人選基準④）を除外したことを示したことが認められる。

イ そこで、これらの人選基準についてみると、まず人選基準①につい

ては、紀伊長島駅は内燃車が走行する紀勢本線のみを担当しているの
であるから、内燃車免許を所持しない者を対象から除外することは当
然であるといえる。人選基準②及び③については、前記第5の2(3)
ウのとおり、紀伊長島駅においては、50歳以上の社員が半数以上を
占めていること、30歳代の社員が1名しかいないこと、若手社員に
はその育成を図る観点からも担当線区や車種の多い亀山又は伊勢運輸
区で運用するとの方針は首肯できるものであることなどから、これら
の基準は合理性があると認められる。

ウ 人選基準④についてみると、会社は、12年1月20日に開かれた
簡易苦情処理会議の席上で、前記第5の5(3)のとおり、必ずしも社
宅への転居を条件としているものではなく、本人が希望すれば現在の
居住地から通勤することも承諾していたものであること、また、会社
は、人事異動に際して、同6(1)のとおり、通勤時間は最大2時間は
合理的な範囲内であると判断していることが認められる。

そうすると、就学中の子どもがいる社員であっても通勤時間が2時
間以内の地域に居住している社員であれば、本件配転の対象者とする
ことはできるのであるから、就学中の子どもがいる社員は転居に伴う
子どもの転校等により家族生活に大きな支障が生じるとして、通勤可
能な者も含めて一律に除外したことにはいささか疑問を抱かざるを得
ない。

エ したがって、上記人選基準①ないし③については、当時の紀伊長島
駅の状況からして、これらの基準に該当する運転士を除外したこと
には合理性があるものと考えられるが、人選基準④については、本件配
転の人選を行うに際して考慮すべき事情としては認められるものの、
人選基準として一律に除外することに妥当性があるとまでいうことは
できない。

オ さらに、会社は、上記人選基準に加えて50歳に近い者及び独身者を除外したとしている。

このうち、50歳に近い者を除外したことは、上記人選基準②の理由を考慮すれば首肯できるところもあるが、独身者を世帯用社宅に入居させることはできないという理由で通勤の可能性なども考慮することなく独身者を除外したことは、必ずしも妥当なものということとはできない。

カ 以上のとおり、会社が示した人選基準には妥当性が疑われるものがあるほか、この基準については、三重県労委における審問時まで明らかにされていなかったことからすると、本件配転に際し、これらの人選基準が予め明確に定められていたと判断することは困難であると考えられる。

しかしながら、会社が本件配転の人選に当たって、内燃車の操縦資格、紀伊長島駅の年齢構成、社員の人材育成の観点を踏まえた上で、家族状況、通勤の事情などを総合的に考慮し、配転者を選んだとする説明には一応の合理性が認められる。

3 X1が人選されたことの合理性について

(1) 本件配転の人選について

そこで次に、上記の人選基準を用いてX1を人選したことに不合理な点が無かったのかについて検討する。

ア X1には3歳児と5か月児の2人の子どもがいるが、いずれも就学前であり、転校を余儀なくされる就学児を抱える社員に比べれば紀伊長島駅に近接する社宅への転居は容易であると考えられること、社宅への転居を選択せず、通勤することになったとしても、亀山運輸区への通勤と比べ通勤時間が大幅に増えるものでもなく、また、会社が合理的範囲内としている2時間以内の通勤が可能であること、他に自家

用自動車で90分以上を要して通勤している社員もいることなどを考慮すると、上記の基準を用いて、X1を人選したことに不合理なところは見当たらない。

イ また、X1は母の面倒をみる必要があること、そのために自宅を購入する計画があったこと、それを前提に子どもの通う保育園を考えていたことなどの家庭の事情があったことを主張する。

しかし、これらの事情については、前記第5の5(3)及び同(4)ウのとおり、本件配転当時、X1は会社に伝えておらず、かつ簡易苦情処理会議においても組合は何ら主張していないのであるから、本件配転に当たって、会社がこれらの事情を考慮しなかったからといって、会社に非があるということまではできない。

ウ 組合は、子どもが就学中ではあるものの、通勤時間が亀山運輸区と紀伊長島駅とではほとんど差がなく、X1よりも通勤条件の良いZ20（前記第5の4(2)ウの第4表中）がいるにもかかわらず、X1が選ばれたことは、恣意的な運用であると主張する。

しかしながら、同ウのとおり、Z20とX1の通勤時間の差は10分程度であり、いずれの者を選ぶかは会社の裁量権の範囲内であると考えられ、これをもって恣意的な運用であるということとはできない。

エ 組合は、会社が三重支店管内を北部、中部、南部に地区分けしたのは、X1を人選範囲とするために行ったものであるとも主張する。

しかしながら、会社が運輸区等のそれぞれの間地点を結ぶ線で三つの地域に分けたこと自体はあながち不合理なことということもできない。これによれば、前記第5の3(2)イの第3表のとおり紀伊長島駅に近い南部地区に居住する者がいなかったことが認められる。そうすると、北部地区又は中部地区に居住する者の中から、配転対象者を選んだとする会社の主張は不合理とはいえず、組合の主張には理由が

ない。

(2) X 1 が人選される手続過程について

ア 配転に際して事前打診を行うとする労使慣行の有無について

組合は、①X 1 が元年 3 月に名古屋運転区から亀山運輸区へ転勤する際に事前の打診があり、また、②11 年 4 月の伊勢運輸区から紀伊長島駅への配転事例においても事前打診があったことから、配転に際して事前打診を行う労使慣行があったと主張する。

しかしながら、組合は、元年 3 月当時名古屋運転区の誰から事前通知の何日前に事前打診があったのかなどについて具体的に主張立証しておらず、11 年 4 月の配転についても具体的な主張立証をしていない。また、仮に上記各配転に際して事前打診がなされていたとしても、この例をして、労使間に事前打診の慣行があったものと判断することはできない。

イ 簡易苦情処理会議について

組合は、簡易苦情処理会議において、会社はX 1 を選出した具体的な理由を説明しておらず、同会議は形式的に開催されたにすぎないと主張する。

しかしながら、①簡易苦情処理会議は、前記第 5 の 3 (1) ウのとおり、基本協約の規定に基づいて開催されたものであること、②同会議での会社の対応は、同 3 (1) エのとおり、従前と異なるものでないこと、さらに、同 5 (3) イのとおり、③組合は、同会議において、X 1 の家庭生活や組合活動への支障について主張していないこと、④同会議は約 2 時間にわたって議論が行われていること、⑤組合から新たな質問も発せられなくなり同会議が終了したことからすると、組合が主張するように同会議が形式的に開催されたものということとはできない。

4 本件配転により X 1 が受けた影響について

(1) 通勤上の影響について

組合は、自家用自動車による長距離・長時間通勤は列車通勤に比べ疲労度が高く、安全安定輸送を担う運転士には負担が大きい旨主張する。

X 1 は、本件配転によって列車の利用から自家用自動車に通勤手段が変わり、列車の利用に比べて通勤の負担が増えたことは認められる。

しかしながら、X 1 は、本件配転に際して、前記第 5 の 6 (1) のとおり、①紀伊長島駅に近い社宅に入居することもできたが、家庭の状況を考慮して、転居しないで通勤することとしたものであること、②本件配転後の通勤時間は、配転以前の通勤時間と比較して通勤手段は変わったものの所要時間に大差はないこと、③三重支店管内において X 1 と同程度以上の通勤時間を要する社員が相当数おり、自家用自動車で 90 分以上を要して通勤している社員もいること、④会社では乗務割交番作成規程により、一勤務の労働時間制限や在宅休養時間の確保等についての定めを置き、その規定に基づき交番表を作成することとされており、安全安定輸送のための配慮を行っているものと認められることからすると、本件配転における通勤事情の変化は通常甘受すべき範囲内のものと考えられる。

(2) 生活上の影響について

組合は、本件配転には X 1 の家庭の事情を配慮すべきであったと主張するが、前記第 5 の 5 (4) のとおり、X 1 の母親は、通院の事実は認められるものの、X 1 の弟と同居し食事の世話をしており、介護に特に人手を要するという事情も窺われない。また、本件配転に当たって、X 1 は母親の通院の事情や、母の面倒を見るために自宅を購入する計画があり、そのため子どもの保育園についても配慮していたことなどを会社に伝えていないことからすると、本件配転に当たって、会社として配慮す

べきX 1 の家庭の事情があったとまでいうことはできない。

(3) 組合活動上の影響について

組合は、本件配転はX 1 の執行委員会や諸会議への出席、その他の組合活動に支障を生じさせ、同人及び組合に多大な影響を与えたと主張する。X 1 の組合活動については、前記第5の6(2)イのとおり、本件配転により勤務終了後を利用して名古屋地本に行くことが困難になったことなど、組合活動にある程度の支障が生じていることは認められる。しかし、①X 1 が本件配転により、従来担当していた組合活動に支障が生じたという具体的疎明をしていないこと、②本件配転が三重支店管内の異動であること、③名古屋地本の執行委員には、同イのとおり、基本協約により月1日の「組休」(勤務時間中の組合活動)が認められていることからすると、名古屋地本から遠い勤務地となったことをもって直ちにX 1 が組合活動上の不利益を被っているとまで認めることは困難である。加えて組合からは、本件配転によって生じた具体的な組合の不利益について特段の疎明もなく、組合の主張に理由はない。

5 会社がX 1 の組合活動及び組合を嫌悪していたか否かについて

組合は、会社及び東海ユニオンが、X 1 と東海ユニオン若手組合員との関係が深まるのを嫌って、X 1 を紀伊長島駅へ配転したと主張する。

しかしながら、X 1 は、前記第5の6(2)アのとおり、東海ユニオン若手組合員と趣味等を通じて、個人的に気の合う仲間と遊ぶことはあったものの、組合への勧誘等、組合活動という意識はなく、組合からも積極的に付き合いという指示もなかったことからすると、会社及び東海ユニオンがX 1 と東海ユニオン若手組合員との関係が深まるのを嫌ったことにより、本件配転が行われたとまで認めることはできず、組合の主張には理由がない。

組合は、本件X 1 の配転時の会社と組合間の労使関係事情として、①組

合が結成された経過、現在の労使関係における労働関係上の係争事件の事実、②X 1 を含む組合員 4 名に対する転勤差別、③組合掲示物への介入、④監視カメラによる組合活動のチェック、⑤事故に対する差別的取扱い、⑥転勤を示唆した脱退懲憑などがあり、会社は組合を嫌悪していたと主張する。

しかし、組合はこれらの主張について具体的に事実を主張立証していない。その他、会社が組合を嫌悪していたために X 1 に対する本件配転を行ったと認めるべき具体的事実の主張立証もないから、組合の主張を採用することはできない。

6 結 論

以上、検討したとおり、本件配転には、紀伊長島駅の運転士不足に対して運転士を補充するために行われた点で、その必要性が認められ、配転者を亀山運輸区から選定することにも合理性が認められる。また、亀山運輸区からの配転者の選定に当たっての人選基準には一部妥当性が疑われるものもあるが、全体としては一応の合理性が認められる。そして、それらの基準で X 1 が人選されたことにも格別不合理なところはなく、本件配転によって X 1 が特段の不利益を被ったということもできない。さらに、会社が X 1 の組合活動を嫌悪していたという事実も認められない。

よって、本件配転は労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当すると認めることはできず、同旨の初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件組合の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 19 年 7 月 18 日

中央労働委員会