

# 命 令 書

平成18年(不再)第36号

再 審 査 申 立 人

北海道旅客鉄道株式会社

平成18年(不再)第37号

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第36号

再 審 査 被 申 立 人

J R 北海道労働組合

平成18年(不再)第37号

再 審 査 申 立 人

平成18年(不再)第36号

再 審 査 被 申 立 人

A

平成18年(不再)第37号

再 審 査 申 立 人

平成18年(不再)第36号

再 審 査 被 申 立 人

B

平成18年(不再)第37号

再 審 査 申 立 人

平成18年(不再)第36号

再 審 査 被 申 立 人

C

平成18年(不再)第37号

再 審 査 申 立 人

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 北海道旅客鉄道株式会社は、A、B及びC（以上3名を以下「Aら」という。）に対する平成16年2月1日付け転勤命令をなかったものとして取り扱い、Aらを原職に復帰させなければならない。
- 2 北海道旅客鉄道株式会社は、JR北海道労働組合及びAらに対し、本命令受領後、速やかに下記文書を手交するとともに、縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記内容を明瞭に記載し、会社の本社及び札幌車掌所の社員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

JR北海道労働組合

中央執行委員長 V 様

A 様

B 様

C 様

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 A 1 ㊟

当社が、平成16年2月1日付けでJR北海道労働組合の札幌車掌所に勤務する組合員4名に対してなした釧路運輸車両所への転勤命令は、中央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いたします。

## II 北海道旅客鉄道株式会社の本件再審査申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、北海道旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)が、会社の札幌車掌所の車掌であるJR北海道労働組合(以下「組合」又は「北労組」という。)の組合員A(以下「A」という。)、B(以下「B」という。)及びC(以下「C」といい、以上3名を「Aら」という。)並びにF(以下「F」という。)の4名(Fは平成16年7月末会社を退職)に対し、同年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。)が、組合の組合員であることを理由とした不利益取扱い(労働組合法第7条第1号該当)であり、また、会社が組合の組合員に対して当該不利益取扱いの意向を示すことによって、組合の弱体化を企図した支配介入(同条第3号該当)であるとして、同17年1月21日、北海道労働委員会(以下「北海道労委」という。)に救済申立てがなされた事件である。

同18年6月9日、北海道労委は、会社に対し、①転勤を命じる際に組合の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こと、及び、②①に関する文書掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

同月22日、組合及びAら並びに会社は、これを不服として再審査を申し立てた。

##### 2 再審査における請求する救済の内容

初審命令主文のうち本件救済申立ての一部を棄却した同第3項を取り消し、同主文に次の命令を追加する。

「会社は、会社の札幌車掌所の車掌であるAらに対してなした平成1

6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なければならない。」

### 3 争点

- (1) 本件転勤命令は、Aらが組合の組合員であることを理由として行われた不利益取扱いといえるか（労働組合法第7条第1号該当性）。
- (2) 本件転勤命令は、組合の弱体化を企図した支配介入といえるか（労働組合法第7条第3号該当性）。
- (3) 本件転勤命令が不当労働行為であるとした場合、初審命令が同転勤命令の撤回及び原職復帰を命じていないことは違法又は不当であるといえるか（救済内容の妥当性）。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 会社の主張要旨

#### 争点(1)及び(2)について

ア 本件転勤命令は、釧路運輸車両所の車掌の定年退職に伴う欠員を補充するため業務上の必要性に基づき行われたものであり、その人選は年齢、等級、個人的事情（就学児童の有無、持ち家の有無、配偶者の有無）という客観的かつ合理的基準に基づき行われていることから、会社の恣意の入る余地はないものである。本件転勤命令は、転勤対象者の所属組合や組合活動を理由としてなされたものではない。

イ 会社と組合との労使関係は、本件転勤命令に対し組合が会社の信用を毀損する掲示物を掲示したことによって対立状況となったが、組合の結成から本件転勤命令がなされるまでの間は良好に推移していたのであって、本件転勤命令につき会社の不当労働行為意思を推認させるような状況は存在しなかった。

ウ 本件転勤命令によるAら及びFの不利益はいずれも軽微であり、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものにすぎない。

したがって、本件転勤命令は、組合に対する支配介入にも、Aら

及び F に対する所属組合を理由とする不利益取扱いにも該当しないものであり、不当労働行為とした初審命令は取消しを免れない。

## 2 組合の主張要旨

### (1) 争点(1)及び(2)について

会社は、北海道鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）の組合員が国鉄労働組合（以下「国労」という。）北海道本部の組合員とともに新たに組合を結成し、会社車掌のほぼ半数を擁する札幌車掌所において過半数組合となったことに不安感、不快感を抱き、効率化施策及び釧路運輸車両所の欠員対策のためであるとして本件転勤命令を立案し、各労働組合に提示済の車掌行路持替え施策を中止して、同車掌所の組合の組合員を釧路運輸車両所の車掌に転勤させることによって札幌車掌所における組合の過半数組合としての地位を覆した。さらには、組合の組合員を含む会社社員に対して、会社は、会社内の最大の労働組合である北海道旅客鉄道労働組合（以下「北鉄労」という。）とのみパートナー関係を維持するとの意思を示すために、本件転勤命令を実施したものである。

したがって、本件転勤命令は、Aら及びFが組合の組合員であることを理由とする労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに、本件転勤命令によって札幌車掌所における組合の過半数組合としての地位を覆した上、組合の組合員に対して、会社は北鉄労とのみ協調関係を維持する意向であり、そのためには組合の組合員に対する遠隔地転勤を含む不利益取扱いを辞さない意向であることを示すことによって、組合の組合員に脱退を促したものであり、同法第7条第3号の組合の運営に対する支配介入である。

### (2) 争点(3)について

初審命令は、本件転勤命令が労働組合法第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判断しながら、その救済措置として、本件転勤命令の撤回及び原職復帰を命じていない。当該救済措置は会社の支

配介入行為については不完全ながらも原状回復措置を命じたとすることはできるとしても、A らに対する不利益取扱いについては何ら原状回復措置を命じていないものであるから、違法又は不当な命令である。

よって、初審命令主文のうち本件救済申立ての一部を棄却した同第3項を取り消し、初審命令主文に加え、A らの本件転勤命令を撤回し、原職に復帰させなければならない旨の命令を求める。

### 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等に基づいて、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の事業のうち、北海道内における鉄道事業及びこれに付帯する事業を承継し、これら事業を営営することを目的として設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、釧路、旭川、函館に各支社等を設け、本件初審審問終結時の従業員は出向社員等を含め約8,700名である。

(2)ア 組合は、平成15年10月26日、会社の従業員のうち、日本鉄道労働組合連合会（以下「JR連合」という。）に加盟していた鉄産労（昭和62年4月結成）に所属していた全組合員1,276名と国労（同22年6月結成）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、JR連合に加盟し、本件初審審問終結時の組合員は約1,400名である。

なお、鉄産労は、同62年4月の国鉄分割民営化に対する闘争を巡り国労内部に対立が生じ、当時の国労の一部組合員が脱退し、当該脱退者を中心として結成された労働組合であった。

イ A は、同62年6月に会社に採用され、平成6年3月以降札幌車掌所の車掌であったが、同16年2月1日付け本件転勤命令により、釧路運輸車両所の車掌となった。

ウ B は、昭和62年4月に会社に採用され、平成7年1月以降札幌

車掌所の車掌であったが、同16年2月1日付け本件転勤命令により、  
釧路運輸車両所の車掌となった。

エ C は、昭和62年4月に会社に採用され、同年6月以降札幌車掌  
所の車掌であったが、平成16年2月1日付け本件転勤命令により、  
釧路運輸車両所の車掌となった。

オ 申立外 F は、昭和62年6月に会社に採用され、同63年2月以  
降札幌車掌所の車掌であったが、平成16年2月1日付け本件転勤命  
令により、釧路運輸車両所の車掌となり、同年7月31日会社を退職  
した。

なお、A からはいずれも組合の組合員であり、F は退職時まで組合の  
組合員であった。

- (3) また、会社には、組合、国労北海道本部のほか、会社の従業員約6,  
400名（本件初審審問終結時）で組織し、全日本鉄道労働組合総連合  
会（以下「JR総連」という。）に加盟している北鉄労と、全日本建設  
交運一般労働組合北海道鉄道本部がある。

## 2 本件転勤命令に至るまでの労使事情

- (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、国労北  
海道本部等が併存していた。鉄産労は会社との間で、活力ある会社を築  
き上げていくため、労使はその立場を越えて相互の信頼関係を基礎に、  
「お客様あつての会社」であることを全社員が肝に命じること、「将  
来を展望し得る企業体質をつくること」、「社員の生活向上は、会社の  
発展とともに」の3項目について一致協力して取り組むことを確認する  
旨の「労使共同声明」を同月6日付けで締結した。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、国労北海道本部は、会社発足時から国労の一部組合員が会社に採  
用されなかったことを巡る問題、いわゆる不採用問題等を巡り、会社と  
激しい対立関係にあった。

- (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、同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、北鉄労の上部団体であるJR総連やその傘下の組合について、国会等で労働団体ではない団体との関わりが指摘されたことから、平成13年11月の「第1回全機関代表者会議」において、JR総連のあり方を批判し、「民主化闘争」(JR連合によるJRにおける労働運動から過激派支配を一掃する運動)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、会社社長は組合大会や組合の新年交礼会に出席しなくなった。

また、会社は、会社の行事に鉄産労を招待しなくなった。

(5) 他方、会社社長ら役員は、北鉄労の大会や行事に会社発足当初から出席し、また、北鉄労の幹部も会社の行事に出席するという状況が続いていた。

(6) 組合の結成

ア 平成14年12月16日、鉄産労と国労北海道本部の組合員の一部分が一同に集まり、「職場の民主化」という共通課題で今後の共同行動を確認した。これを契機に両組合の組織統一の地ならしが行われ、同15年8月、新組合結成に向けた準備会が設置された。

同年10月1日、第3回準備委員会が開催され、新組合の結成大会を同月26日に開催することとした。これに対し、国労本部は、同月10日、新組合結成に賛同した国労組合員に対し統制処分を行った。

なお、D鉄産労執行委員長(以下「D鉄産労委員長」といい、組合の執行委員長就任後は「D委員長」という。同19年7月29日退任。)は会社総務部副部長のH(同15年6月から労務を担当、以下「H副部長」といい、専任部長就任(同17年3月)後は「H部長」という。)に対し、新組合結成の機運があることや新組合結成の具体的な動きについて逐次状況を伝えていた。



イ 同15年10月15日、鉄産労は、会社に対し新しい労働組合を結成することを通知し、鉄産労と締結している労働協約と同内容の協約（以下「新協約」という。）を新組合と早急に締結するとともに、組合事務所の使用などの便宜供与も従前同様の扱いとする等の申入れを行った。また、同申入れの中で、新組合はこれまでの鉄産労の姿勢を堅持し更に発展することを基本とするとともに、国労を脱退した良識ある組合員と新しい歩みを始めるとした。

ウ 組合の結成直前、会社は、D 鉄産労委員長に対し、会社の効績章（勤続28年表彰）の授章式への出席を暗に辞退するよう求めたり、同月20日に鉄産労との間で予定されていた同15年度下期事業計画を説明するための経営協議会の開催を、新組合が結成されるので意味を持たないとして見送ったりした。

エ 同月26日、鉄産労と国労北海道本部を脱退した一部組合員1,532名をもって組合が結成された。このうちそれまでは国労の組合員であり、組合の結成と同時に組合の組合員となった者は256名おり、この中には、国労北海道本部書記長のL（以下「L」といい、組合の副執行委員長就任後は「L副委員長」という。）及び同本部副執行委員長のA2（以下「A2」という。）が含まれていた。

なお、札幌車掌所は会社における車掌の中心的職場であったが、これにより札幌車掌所における各労働組合の所属別組合員数は、組合員有資格者244名、組合123名、北鉄労118名、国労3名となり、組合が過半数組合であった。

オ 翌27日、組合は、会社に対し、「申入書（新組合結成に関する申し入れ）」と題する文書を提出した。この書面では、11人からなる中央本部役員体制が記載されていたが、Lは副執行委員長、A2は中央執行委員とされており、また、組合は今後は会社の経営安定のために取り組んでいく決意である旨述べられていた。

同日、便宜供与の許可願は許可された。

同日、組合は会社に対し、「申入書（労働協約の締結に関する申し入れ）」と題する文書を提出したが、この中で組合は、会社が空白期間を設けることなく各種便宜供与を許可したことにつき深く感謝すると述べるとともに、引き続き健全な労使関係を確立するため、労働協約（新協約）の早期締結を申し入れるので団体交渉に速やかに応じて欲しい旨要請した。

カ 同月31日、D委員長とH副部長は、新協約締結について話し合った。この席で同副部長は、概略次のとおり述べた。

(ア) これまで会社と旧鉄産労との間には一番良い労働協約が存在していたが、同組合はそれを捨てて国労の脱退者と合流し新組合を作ったのであるから、新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良かったのではないか。

(ウ) 新協約を締結するとしても、経営協議会に関する部分を盛り込むには時間がかかる。

などと述べた。

これに対しD委員長は、どこの会社を見ても労働組合によって労働協約の内容が違うというところはない旨主張したが、結局、この問題については引き続き協議していくこととなった。

また、H副部長が新協約はあくまで交渉で決めるべきだと述べたのに対して、D委員長は「我々も下から突き上げられたら地労委へ提訴せざるを得ない」と述べた。

なお、上記(ア)の発言に関し、H副部長は、会社敷地内等が無許可集会等違法な占拠等を繰り返し行った国労の指導者が組合に入ったことで、同様の違法な占拠等を行う危惧があり、新組合の性格を見極める必要があると認識していた。

キ 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！」と題する機関紙を作成して組合の組合員らに配布したが、その内容は、次のとおり組合を批判するとともに、組合を脱退して北鉄労

に加入するよう呼びかけるものであった。

(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 of 思惑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、国労脱退組合員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。

なお、このうち「16年前の出来事」とは国鉄改革時の出来事を示すものであった。

(7) 平成15年11月7日、D委員長とH副部長は、新協約の締結について話し合った。この席で同副部長は、会社は旧協約のうち経営協議会条項を除いて同年12月1日に組合と労働協約を締結する予定である、従来経営協議会で説明していた条項は、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、その理由は、組合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、組合の活動内容について、鉄産労と同じかどうか慎重に見極める必要があるからである、などと述べた。

(8) 組合は異議はあったものの、結局、平成15年12月1日、会社と当該労働協約を締結した。この労働協約の有効期間は、同日から同16年3月31日までであり、鉄産労と締結した旧協約と比べると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おり、第1章総則、第2章団体交渉等、第3章苦情処理、第4章簡易苦情処理、第5章便宜供与、第6章紛争処理及び付則からなるものであった(以下、当該労働協約を「暫定協約」という。)。なお、同15年11月11日、会社と組合は同16年3月末を新協約締結の目途とすることで合意していた。

(9) 平成16年1月、北鉄労の機関紙「ひびき」新年号は、中央執行委員長Iの「新年を迎えて」と題するあいさつ文を掲載したが、概略次のように記載されていた。

ア 過去、会社に採用されるためにのみ国労を脱退し、鉄産労を旗揚げした裏切り者と、今、闘争団を捨てるために国労を脱退した裏切り者が、昨年労働組合を新たに作った。その組合の性格は「反JR北海道労組（反北鉄労のこと）」と「会社対立型組合」である。

イ 賢明な会社は、組合を「経営のパートナー」とは認めなかった。労働協約のうち最も重要な「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」（「労使共同声明」のこと）も失効、破棄されている。

ウ 労使の唯一のパートナーは、私たち北鉄労のみとなった。北鉄労は、会社経営に責任を持つ労働組合としての自覚を更に持ちつつ、誤った道を選択した組合員にも門戸を開け、今こそ過去の国労運動から決別を促していきたい。

(10) このころ、北鉄労は、「JR北労組組合員のみなさんへ」と題する機関紙を作成して組合の組合員に配布したが、その内容は次のように組合を批判するとともに、組合を脱退して北鉄労に加入するよう呼びかけるものであった。

ア 組合が、平成15年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、組合との協力関係を拒否する態度を明確にしている。

イ 組合と会社との間で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。

### 3 本件助勤発令及び本件転勤命令に至る経緯

(1)ア 平成15年4月、会社は、各労働組合に対して「平成15年度効率化施策等スケジュール」を説明した。そのうちの「釧路運輸車両所の車掌行路持ち替え」施策（釧路運輸車両所の車掌行路の一部を札幌車掌所の行路にすること。以下「車掌行路持替え施策」という。）については、同年7月具体的な提案を行い、同年9月から実施すると述べた。

イ 車掌行路持替え施策は、具体的には釧路運輸車両所の車掌が乗務を受け持っている札幌・帯広間の特急「とがち」の乗務行路を札幌車掌所に持ち替える施策で、釧路運輸車両所の要員数を縮小することで同運輸車両所の欠員に対応するため及び札幌・帯広間の特急「とがち」を受け持っていることで生じている帯広・釧路間の移動時間（車掌業務不取扱いの時間）を解消するためという二つの目的を持つものであった。すなわち、同施策は、これが実施されると、釧路運輸車両所では6～8名の減、札幌車掌所では4～6名の増が見込まれ、差し引き2名の人員減が可能となる。

ウ しかし、同年6月26日、会社は車掌行路持替え施策の実施時期（同年9月）を延期する旨旧鉄産労のN中央執行委員（以下「N執行委員」という。）に伝えた。さらに、同年10月15日、会社は、①帯広車掌所廃止の経緯、②札幌・釧路間の都市間輸送力の強化、③同年7月に大雨による土砂崩壊、同9月には十勝沖地震があり、異常時において道東唯一の車掌基地である釧路運輸車両所が重要な役割を果たすためには業務規模の確保が必要であることを理由に、各労働組合に同施策は中止する旨通知した。

エ 上記①の帯広車掌所廃止の経緯とは、ワンマン列車（運転士のみで運行し車掌は乗務しない列車）化により車掌が削減され、同5年に帯広車掌所が廃止されるなかで、車掌所としての機能を札幌に集中する

ことは好ましくなく、釧路には従前の規模を確保する必要がある旨の議論がなされたことをいうものであった。

オ 上記②の都市間輸送力の強化とは、具体的には、航空機輸送との競争のため、同19年度の秋から札幌・釧路間の特急列車であるスーパーおおぞらの増発をする計画をいうものであるが、本件転勤命令当時当該増発の具体的な計画は存在していなかった。

- (2) 会社には、車掌基地として、札幌車掌所、釧路運輸車両所、旭川車掌所、函館運輸所及び室蘭運輸所に合計5箇所の基地があったが、各所の車掌は、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名であった。

なお、車掌所等各所の車掌の職位は、規定によれば、概ね所長・助役・リーダー・主任車掌・車掌の順となっていた。このうちの主任車掌は、6等級試験に合格し発令を受けた6、7等級の者となり、リーダーは主任車掌1級（7等級の社員）及び主任車掌2級（6等級の社員）のうちから昇格（リーダー）試験に合格し発令を受けた7等級の者（6等級の主任車掌がリーダー試験に受かると7等級となる。）になることになっていた。

また、実際には、この外に4、5等級の車掌を指導職と位置づけていた。

- (3) 会社全体の車掌の約半数が所属する札幌車掌所の車掌の所定乗務行路は、乗務線区が広範囲で62行路あり、同車掌所の車掌は、臨時列車では道内全線を乗務し、多くの車種（18種）にも乗務しなければならなかった。このため、車掌行路は難度の高さに従ってA行路からG行路までの7つに区分され、習熟度に従ってG行路担当からA行路担当へと進んでいくことになっていた。

- (4)ア 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った。

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「とからち」等の都市間特急列車や帯広・釧路地区の普通列車の乗務及び臨時列車であるSL列車やノロッ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った。

なお、同運輸車両所は、所定乗務行路が10行路で乗務線区は釧路から札幌と限定され、車種も気動車（283系、183系）に限定されていた。また、車掌行路の約9割は釧路・札幌間の都市間特急列車である。

イ 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。なお、会社提出の乙第47号証によれば38名）であったが、同年5月から同16年2月までに60歳定年で5名が退職する予定であった。

なお、当該5名のうち4名は同15年5月から同年12月までに退職しており、残りの1名は同16年2月退職する予定であった。また、同年2月及び4月退職予定者の各1名が同年2月から年休消化のため休暇に入ることが予定されていた。

ウ 会社によると、釧路運輸車両所の必要人員は36名であるが、これは同運輸車両所の最繁忙期（毎年1月から3月まで）3か月間の平均における必要人員を試算した結果であり、同期間の月別の試算では、1月32名、2月39名、3月35名とされている。なお、同試算は、公休日、5年以上勤務者の年次有給休暇20日間（実際の年次有給休暇取得日数の平均は約16日であった。）及び特別休日を完全消化した場合を試算したものである。また、繁忙期以外の時期（平常時）に当たる同15年4月から同年12月までの同運輸車両所の車掌の必要人員は会社試算によると29名ないし35名（同年4月は32名、5

月は33名、6月は32名)であり、実際の配置人員も、車掌見習いを除けばいずれの月も35名以下であった。

エ 釧路運輸車両所の「勤務指定兼確定表」(平成16年1月は勤務確定内容、同年2月から6月は勤務指定内容)によれば、本件転勤命令直前に行われた助勤の勤務者5名ないし本件転勤命令を受けた者5名を除く、同年1月の配置人員は36名、実働人員は35名(病休1名)、同年2月の配置人員は35名、実働人員は33名(病休1名、1か月間を通じた年休取得者1名)、同年3月の配置人員は34名、実働人員は33名(病休1名)、同年4月の配置人員は32名、実働人員は31名(病休1名)、同年5月の配置人員は32名、実働人員は31名(病休1名)、同年6月の配置人員は35名、実働人員も35名であった。

- (5) 釧路運輸車両所では、臨時列車としてSL列車、ノロッコ列車を運行するため毎年1月から3月の冬期が最繁忙期となるが、平成15年11月上旬、車掌の勤務を所管している会社運輸部は、この人員対策として、とりあえず札幌車掌所からの助勤で対応することとした。助勤者には、札幌車掌所の車掌が乗務していない列車に乗務するため、釧路運輸車両所での見習教育期間(同15年12月22日から行われた助勤の見習教育期間は14日間)が必要であった。

なお、これまでの冬期の繁忙期対策として、札幌・釧路間の特急列車の乗務にあっては、札幌車掌所の車掌と釧路運輸車両所の車掌が1名ずつ乗務する混乗が行われたことがあった。

- (6) 平成15年11月14日、北労組結成と前後して、札幌車掌所の社員間に、同年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ため、組合は会社に対し、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Kは「転勤については全く聞いておらず、関係箇所確かめる」と述べたが、その後会社からの回答はなかった。



(7)ア 平成15年11月26日、会社総務部主席のM（以下「M主席」という。）が組合事務所に来所し、L副委員長とN執行委員に対し、北鉄労には既に了解を得ているとした上で、説明資料を示し助勤について説明を行った（以下、これによる助勤を「本件助勤」という。）。

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

その際、N執行委員は、M主席から助勤の期間について平成16年3月末までか同月13日までといった説明を受け、上記説明資料の「実施月日」の「当面の間」と記されているところに「3月末」と書き添えた。

イ L副委員長は、助勤と転勤は趣旨が違うものであり、上記ア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M主席は、「この資料はあくまで助勤の説明であり、転勤について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」と述べた。L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。M主席は、「運輸部に聞いてみる」といって、組合事務所から電話で運輸部と相談した上で、「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、L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車掌行路持替え施策を行う方が効果的

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。

結局、L副委員長は、会社提案では本件助勤が平成15年12月22日から実施予定であり、同助勤が実施されれば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、これを了解した。

ウ 同年11月26日、組合が、上記イでM主席に求めたことに対し、同主席から「釧路運輸車両所への助勤説明に関するメモ」がファクシミリで送付された。

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。

(8) 平成15年11月26日、組合の札幌車掌所分会委員長のG（以下「G分会執行委員長」という。）は、札幌車掌所長のO（以下「O

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、助勤の人選について、5名、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いわれた。

なお、A行路を担当する車掌とは、短期間の養成で即戦力として一人乗務ができる技能レベルの高い車掌であった。

(9) 上記(8)の条件に該当する車掌は、組合には12名、北鉄労には3名いた。

(10) 平成15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、P、Q(以下「Q」という。)、R(以下「R」という。)、S(以下「S」という。)及びG分会執行委員長の5名(以下「本件助勤勤務者」という。)で全員組合の組合員であった。

(11) 平成15年12月12日、札幌車掌所において、北鉄労の組合員が、本件助勤対象者に対し、「今回の助勤は転勤ありきなので、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。

また、同月13日、同車掌所乗務員控室で組合の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。

(12) 平成15年12月16日、G分会執行委員長は、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(釧路)運輸車両所への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(北鉄労)としては、助勤及び転勤は当然組合員が納得したもの

でなければならない」、「そうでない場合は組合（北鉄労）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。

同日夕刻、同分会執行委員長が、上記の記載内容を現場長として容認できるのかと O 所長に申し出たところ、同所長はその内容が不可解とは認めたものの、その対応については、何も発言しなかった。

同月 18 日、同分会執行委員長は、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」に変更した北鉄労の「札幌車掌所分会情報」を見た。

(13) 平成 15 年 12 月 22 日、本件助勤勤務者は、釧路運輸車両所に赴任したが、同人らが O 所長に挨拶に行った際、同所長は、「年末年始の勤務配慮も含め会社が全面的に支援する」と述べた。

(14) 平成 15 年 12 月 23 日、釧路運輸車両所車掌科長の T（以下「T 科長」という。）は、勤務指定について「札幌車掌所の U 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」と述べた。

(15) 平成 15 年 12 月 24 日夕刻、T 科長は本件助勤勤務者に対し、同 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。）を提示したが、同作成表では本件助勤勤務者に対しては正月三が日の勤務について配慮がなされていた。ところが、同科長は、「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、S が同年 1 月 2 日の勤務に、R が同月 4 日の勤務に応じることにしたところ、T 科長は、これで進め明日公表すると述べた。しかし、同 15 年 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、T 科長から G 分会執行委員長に対し、「本件助勤勤務者には元旦から勤務に就いてもらう」との電話連絡があった。

同分会執行委員長は、T科長に対し、「外圧がうるさいのか」と聞いたところ、同科長は、「北鉄労の分会や分科会などを理解させることができず、外圧が強くてどうしようもない」と述べた。

同月26日、本件助勤勤務者にも正月三が日の勤務指定がなされた勤務指定表が公表された。

なお、同月24日、会社運輸部管理課長のJは、釧路運輸車両所のX所長（以下「X所長」という。）及び釧路支社次長から、本件助勤勤務者だけに年末年始の休みが集中する特別扱いは不公平である旨の苦情が同運輸車両所の社員からあったとの連絡を受けたため、同助勤勤務者らも年始に出勤することになるように勤務指定表を変更するよう同所長らを指導していた。

(16) 平成15年12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。その中には、「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。

(17) 平成15年12月26日、組合は会社に対し、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、本件助勤勤務者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出されたことに対し抗議と是正を求めるとともに、このことについて団体交渉の開催を求めた。

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。

(18) 平成15年12月26日午後5時30分頃、北鉄労青年部5名はSに対し、会社構内において、「話合い」と称し、「何を目的に来たのか。

助勤は必要ない」、「組合を変わる気はないか」、「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」などと詰問等した。

その後、同月27日にはG分会執行委員長が、同月28日にはRが、同月29日にはQが同様の詰問等を受けた（以下、北鉄労の組合員の組合の組合員に対する言動を「詰問行動」という。）。

- (19) 平成15年12月27日、本件助勤勤務者から組合に、Sが北鉄労の青年部数名に詰問等を受けたとの連絡が入ったため、組合本部書記長のVが会社運輸部管理課副課長のWに電話をし、早急な是正・指導を求めたところ、同副課長は、「わかりました」、「調査をし、事実であれば指導する」と述べたが、その後、会社から一切回答はなかった。

なお、本件助勤勤務者に対する北鉄労の詰問行動をH副部長が知ったのは、同16年1月6日になってからであった。

- (20) 平成15年12月27日、G分会執行委員長は釧路運輸車両所のX所長に対し、Sが北鉄労の組合員に受けた行為や北鉄労の分会掲示板に書かれていた内容に抗議した。これに対し、同所長は「私は3月に会社を辞める人間です。そっとしておいて下さい」と述べ、本件助勤勤務者ないし詰問行動を行った北鉄労の組合員から事情聴取をしたり、当該北鉄労の組合員に注意・指導するようなことはなかった。

なお、同分会執行委員長は、同月28日には札幌車掌所のO所長にも同様の抗議を行ったが、同所長あるいは会社は、X所長と同様特段の措置をとらなかった。

- (21) 平成16年1月6日、組合は会社に対し、本件助勤勤務者の正月三が日の勤務及び北鉄労の詰問行動について、口頭で団体交渉を申し入れ、同日、団体交渉が行われた。組合は会社に対し、本件助勤勤務者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本件助勤勤務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の組

合員による本件助勤勤務者への言動から、「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、「本件助勤勤務者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。

同月6日及び7日、会社総務部は、北鉄労の本件助勤勤務者に対する詰問行動に関して、北鉄労の執行委員長に口頭で、誤解を受けるような行動をしないよう申入れを行った。

- (22) 平成16年1月8日午前6時頃、会社構内においてSが、北鉄労組合員から、「北労か？キタロウ」といわれた。また、同日午後6時頃にもRが会社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！」といわれた。

なお、これを最後に、本件助勤勤務者に対する北鉄労の詰問行動は行われなくなった。

- (23) 平成16年1月9日付けで、会社は、職場管理の厳正を期すよう各運輸関係現場に通知した。

- (24) 平成16年1月15日、組合は会社に対し、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 北鉄労の情報及び北鉄労の組合員から、「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。本件助勤勤務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同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。

(25) 平成16年1月16日、会社は組合に対し、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、間違っても労働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」間の今後の特急列車のあり方、異常時の対応等総合的に考えて、会社として判断する。

(26) 平成16年1月20日、組合は、北鉄労の詰問行動について、これがエスカレートし業務上の支障が生じること等を懸念し、北海道警察本部に状況の説明を行うとともにトラブル時の対応について協力を求め、このことを会社に報告した。また、組合の釧路地区本部も本件転勤命令に係る転勤者の着任前である同年2月2日に、釧路警察署に協力を要請した。

(27) 平成16年1月20日、組合は会社に対し、口頭で、上記(25)の回答書中の、「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、「新組合結成によりその（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り」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点と、まだ回答を得ていない同年2月からの助勤体制について、上記(24)の申入書に基づき明らかにするよう団体交渉を求めた。

(28) 平成16年1月21日、会社から北労組に対し、釧路運輸車両所の人員対策について面会の申入れがあり、会社総務部長の Y（以下「Y総



務部長」という。)と D 委員長が面談した。 Y 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」と述べたのに対し、 D 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」と述べた。

#### 4 本件転勤命令等

- (1) 上記 3 の (28) のとおり、平成 16 年 1 月 21 日の Y 総務部長と D 執行委員長との話し合いでは、会社が釧路運輸車両所の人員対策を転勤で行うとする話が出なかったが、同月 22 日から同月 24 日にかけて、会社は、 A ら及び F に対し、本件転勤命令の「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への異動を命じた。

なお、札幌車掌所から釧路運輸車両所までは特急列車で約 4 時間を要する。

○ 所長は、同人らに事前通知書を渡す際、突然の話で驚かれるかと思うけれど前置きし、欠員の補充と年齢断層の解消（技術の継承）を本件転勤命令の理由としてあげた。

- (2) 社員の転勤等に関する会社の就業規則及び暫定協約の関連条文は、次のとおりである。

##### ○ 就業規則

「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。

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。 」

○ 暫定協約

「第14条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

(1)、(2)略

(3) 転勤、転職、出向、昇職・昇格、降職、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項

(以下略) 」

(3) 会社の車掌は、車両基地の統廃合やワンマン列車化の影響で他の車掌基地から札幌車掌所への異動が多かったが、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、本件転勤命令まで札幌車掌所から他の車掌基地への異動の必要性はなかった。そのため、同車掌所からの転出は、運転士や本社課員になる場合が主で、他の車掌基地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年頃降格となり旭川車掌所へ転勤した1名と同11年に本人の希望で室蘭運輸所へ転勤した1名の2例だけであった。

(4) 会社は、本件転勤命令の具体的な人選基準については、下記(7)のとおり、団体交渉においても明らかにしていなかったが、Aら及びFが提起をした下記(10)イの転勤無効確認訴訟の裁判（以下「転勤無効確認訴訟」という。）において、下記アのとおり、人選基準を示した。

ア(ア) 対象年齢層

釧路運輸車両所の年齢構成を是正するため、30歳代及び40歳代を対象とし、平成15年4月1日現在で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（同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。

イ 会社は、当該基準を当てはめた結果、Aら及びF並びにZ（以下「Z」という。）の5名を選定したとしている。なお、Zは北鉄労の組合員であり、大卒総合職であったが、大卒総合職の者は、将来の幹部職員候補として1年程度車掌経験を積むのが通常となっていた。

ウ 会社の年齢構成の歪みは、国鉄改革前後に新規採用を抑制したために生じた会社全体の問題であるが、会社が年齢構成の歪みについて明確な対処方針を立て、これを統一的に実施したことはなかった。

ちなみに、平成15年4月1日現在の釧路運輸車両所の車掌年齢構成をみると、26歳から45歳までは0名、46歳から50歳までは1名、51歳以上は24名であった。

また、5年後の同運輸車両所の車掌の年齢構成は、このままの状態が続けば、31歳から50歳までは0名、同期間中に定年退職者22名が生じることにより51歳以上は3名となり、Aら及びFが配属されることにより、46歳から50歳までの層については3名存在することになるが、依然として31歳から45歳までの15歳にわたる層については0名である。

エ 同運輸車両所には、平成15年4月現在、リーダー1名、主任車掌

12名が、同16年2月にはリーダー1名、主任車掌10名（うち1名は1か月間を通じた年休取得者）、同3月にはリーダー1名、主任車掌9名が配置されており、本件転勤命令後の同4月から6月においても、同様の状況であった。

オ 本件転勤命令に係る人選は、毎年社員が記載し提出している自己PRカードに依拠して、同16年1月18日及び同月19日の両日に行われた。なお、会社は、上記アの人選基準は本社運輸部管理課長が同課の中で設定し、部下に指示して選定を行ったとしているが、本件転勤命令の選定に当たって札幌車掌所ないし釧路運輸車両所の所長の意見を聴くことはなく、また、会社では3年間個人面談が行われていなかったが、同転勤命令の対象者となったAら及びFに対して個人的な事情を問い合わせることもなかった。

(5) 本件転勤者の職歴、個人的事情等

本件転勤者の職歴、個人的事情等については、以下の事実が認められる。

① A

昭和33年11月29日生 45歳（平成16年2月1日現在）

職歴 昭和52年 4月 1日採用

〃 52. 4. 1 東室蘭駅準職員構内係

〃 57. 12. 8 室蘭車掌区車掌

〃 62. 4. 1 北海道雇用対策部

〃 6. 1 社員を命ずる。苫小牧駅車掌

〃 63. 3. 13 苫小牧運転区車掌

平成 2. 7. 1 室蘭車掌所車掌

〃 6. 3. 1 札幌車掌所車掌（4等級）

職能等級及び札幌での行路担当

・ 4等級 E行路

個人的事情等

- ・ (省略)
- ・ 小集団活動の発表会や会社の接客競技会には一度も参加したことはない。

なお、「小集団活動」とは、少人数のグループを編成し、各グループが活動テーマを自ら定めて取り組む自主管理活動をいう。

② B

昭和36年1月5日生 43歳 (平成16年2月1日現在)

職歴	昭和53年	4月	1日	採用	
	〃	53.	4.	1	釧路車両管理所準職員整備係
	〃	62.	4.	1	社員を命ずる。苗穂工場車両係
	〃	63.	3.	1	苗穂工場車両技術係 (4等級)
	平成	7.	1.	1	札幌車掌所車掌
	〃	10.	3.	1	〃 (5等級)

職能等級及び札幌での行路担当

- ・ 5等級 E行路

個人的事情等

- ・ (省略)
- ・ 小集団活動のリーダーの経験はなく、発表したこともない。  
会社の接客競技会に参加したことはない。

③ C

昭和33年7月27日生 45歳 (平成16年2月1日現在)

職歴	昭和55年	3月	1日	採用	
	〃	55.	3.	1	小沢駅準職員構内係
	〃	62.	4.	1	社員を命ずる。札幌車掌区車掌 見習 (3等級)
	〃	62.	6.	1	札幌車掌区車掌

平成 2. 3. 1 2 組織改正により札幌車掌所勤務  
" 6. 3. 1 札幌車掌所車掌（4等級）

職能等級及び札幌での行路担当

- ・ 4等級 C行路

個人的事情等

- ・ （省略）
- ・ 小集団活動や会社の接客競技会に参加したことはなく、管理者から参加するよう要請されたこともない。

④ F

昭和34年4月3日生 44歳（平成16年2月1日現在）

職歴 昭和53年 4月 1日採用

" 53. 4. 1 苫小牧客貨車区準職員構内整備係  
" 62. 4. 1 北海道雇用対策部  
" 62. 6. 1 社員を命ずる。追分駅車掌  
" 63. 2. 1 札幌車掌区車掌  
平成 2年 3. 1 2 組織改正により札幌車掌所勤務  
" 5. 3. 1 札幌車掌所車掌（4等級）  
" 15. 3. 1 " （5等級）

職能等級及び札幌での行路担当

- ・ 5等級 D行路

個人的事情等

- ・ （省略）
- ・ （省略）

(6)ア 上記(1)の本件転勤命令の事前通知書が交付された後、Aら及びFは、本件転勤命令に納得できないとして、直ちに会社の簡易苦情処理会議に簡易苦情処理の申告をした。

イ 簡易苦情処理に関する暫定協約の関連条文は、次のとおりである。

「(簡易苦情処理の範囲)

第45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を受けた日の翌日までに申告しなければならない。

(却 下)

第51条 申告を受けた苦情の内容が、第45条第1項の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。

(効 力)

第55条 苦情申告者、会社及び組合は、簡易苦情処理の結果を遵守しなければならない。

2 会議の結果の効力は、結果の通知のあった日から発生する。

ウ Aら及びFの「簡易苦情申告票」では、共通するものとして、北鉄労組合員による本件助勤勤務者らに対する嫌がらせ（詰問行動）が報告されており心配であることが記載され、また、個別の内容としては、下記のとおり記載されていた。

① A

(省略)

② B

(省略)

③ C

(省略)

④ F

(省略)

- (7) 平成16年1月26日、組合は会社に対し、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。

組合は会社に対し、本件転勤命令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、要員事情及び同15年度の退職者数を明らかにするよう求めた。会社は、本件転勤命令は釧路運輸車両所の要員需給から最適と判断し、人選はいろいろな観点から総合的に判断して行ったとして、人選の具体的な基準については説明しなかった。また、札幌車掌所の同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。

- (8)ア 平成16年1月26日午後1時から簡易苦情処理会議が開催された。まず、会社側委員から、本件転勤命令では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、各人の簡易苦情申告票に基づいて審議が行われた。

会社側A3委員は、「今後の人事異動について、私の方からどうだこうだとは言えないが、今考えているのはこれからの将来展望を含めて、釧路にがっちり根を下ろしていただく方を考えさせていただいた。これは正直な話である」と述べた。さらに転勤者4名については、「釧路の地に骨を埋めてもらう」とも述べた。

一方、組合側委員は、①200名以上も社員がいて何故、彼ら4名なのか理解できない、②事前に現場長から打診が全くない、当事者に理解を得るような努力がされていない、毎年1回行われることになっている個人面談が3年間行われていない、③2名の組合員は転勤するなら退職するなどといっており、このような事態は尋常でないので再考してほしい、と述べた。

審議の結果、会社側委員は、申告のあった4名について、再考に該当するような事情の社員はいないと考えている旨述べた。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、Fに



関しては特に再考願いたい旨要請した。

イ 同日午後6時からFが出席して、2回目の簡易苦情処理会議が開催された。この場で、Fは、(省略)

旨述べたが、それ以上、本件転勤命令による不都合について述べるようなことはなかった。

会社側委員は、組合側委員に対し、F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述べた。

結局、Aら及びFの簡易苦情処理の申告は、会社側委員の賛成を得られず、簡易苦情処理の対象として適当でないとして却下された。

なお、会社の簡易苦情処理手続では、組合側委員が反対しても会社側委員が同調しない限り、同苦情処理の対象としない取扱いがなされていた。

ウ 同月27日、簡易苦情処理会議はAら及びFに対し、同人らの申告を却下した旨通知した。

(9) 平成16年1月29日、会社は組合に対し、団体交渉において、上記(7)の申入書について、改めて書面で回答した。

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。

なお、この団体交渉において、組合は、再度札幌車掌所における平成15年度の定年退職者数のほか、同車掌所の車掌の必要人員及び現在員数、並びに、釧路運輸車両所の車掌の必要人員及び現在員数を明らかにするよう求めたが、会社は、資料の持ち合わせがないとしてこれを明らかにしなかった。

(10)ア 平成16年2月4日、本社の総務部及び運輸部の2名により、釧路運輸車両所において、Aら及びFとの面談が行われた。会社側が、同人らが「異議を保留して業務命令に従う」と会社に出した手紙について「自分の意思か」と質したのに対し、同人らは「自分の意思である」等述べた。

イ 同月12日、Aら及びFは、組合の支援のもと、札幌地方裁判所（以下「札幌地裁」という。）に対して地位保全の仮処分申立てを行ったが、同年3月15日、同地裁に転勤無効確認訴訟を提起したことに伴い、同申立てを取り下げた。

なお、転勤無効確認訴訟について、札幌地裁は、同17年11月30日にAらの請求を棄却（Fの請求は同人が同年7月に退職したことにより取下げ）する判決を言い渡したが、Aらは、これを不服として、同年12月12日札幌高等裁判所に控訴を提起し、同事件は現在、同高等裁判所に係属中である。

(11) 本件転勤命令に伴い、Aらの賃金は、Cは減少、A及びBの2名は増加となったが、これは札幌と釧路における都市手当、住宅補給金支給の有無及び超過勤務手当の差などによるものである。

(12) 札幌車掌所における労働組合の組合員は、本件転勤命令が実施され、その直後に、組合の組合員2名が組合を脱退して北鉄労に加入した結果、平成16年2月10日現在、各労働組合の所属別組合員数は、組合117名、北鉄労119名となり、北鉄労が同車掌所における多数組合とな

った。

さらに、同年4月、新たに配属された24名全員が北鉄労に加入したため、北鉄労が同車掌所における労働基準法上の過半数代表組合となり、また、過半数組合となったことにより、会社における労働安全衛生委員会の労働側委員全員が北鉄労の組合員で占められるようになった。

- (13) 本件転勤命令後、Aら及びFは、会社から、釧路運輸車両所の若手車掌の教育・指導のため添乗指導を命じられたり、集合研修の講師に任命される等指導的な任務に就くことはなかった。
- (14) 会社では毎年、3月中旬には会社の定期人事異動が、4月には新規採用が予定され、5月頃には新規採用された者の配置が予定されていたが、釧路運輸車両所では、平成16年3月15日、2名の大卒者が転出し、その後同年4月に1名（駅営業係から登用）、同年5月に3名（新規採用者）がそれぞれ配置された。

## 5 本件転勤命令後の労使事情

- (1) 平成16年2月2日、組合は、本件転勤命令について、「釧路運輸車両所への「不当配転」に対する見解」と題する同年1月30日付けの組合機関紙を会社構内の建物内にある組合掲示板に掲示したが、その主な内容は次のとおりであった。

ア 本件転勤命令は、個人面談を行わないなど当事者の生活環境を全く無視した突然の通知であり、これらは、明らかに組合の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って、このような非人道的かつ人事権の乱用といえる行為は、到底容認できない。

イ 会社は、釧路運輸車両所の退職補充を行おうとしているようであるが、札幌車掌所6人の退職補充についてはどう考えるのか、年齢の断層解消に向けて会社は努力したのかなどと組合が質したが、会社側運輸部は何一つ返答できず沈黙を続けるのみであった。

ウ 会社が本件転勤命令の理由としている事柄は、日ごろ北鉄労が主張

していることと合致しており、今回の不合理な転勤は、会社と北鉄労との癒着・密約によって行われたものである。

エ このような人事を悪用し、会社と北鉄労とが一体となった組合の組合員への不当な組織破壊攻撃を許さない。

(2) 平成16年2月2日、会社は、組合に対し、「掲示類の撤去について(通告)」と題する文書を提出したが、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合掲示板は、暫定協約に基づき、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができることとし、会社のいわゆる便宜供与として許可している。

イ 上記(1)の掲示物は、一方的に「不当配転」と表記して会社の信用を著しく傷つけるものといわざるを得ない。

ウ 今回の転勤については、組合に誠意をもって説明するとともに、申入れについても書面で回答しており、組合のいう「会社運輸部は何一つ返答できず沈黙を続けるのみであった」という表現は、事実と反するといわざるを得ない。

エ 今回の転勤が、会社と北鉄労との癒着・密約によって行われたという表現も、何ら根拠がなく事実と反することはもとより、特に「人事を悪用し」という表現は会社の信用を傷つけ、いたずらに混乱を招き、職場規律を乱す掲示物といわざるを得ない。

オ 本件転勤命令を受けた者は、暫定協約に基づく簡易苦情処理会議において審議されており、苦情の内容が適当であると認められなかったのであるから、組合は、同協約にあるとおり、これを遵守しなければならない。

カ 上記イ～エのような表記がされている掲示物は、同協約に基づき、速やかに撤去することを強く通告する。

(3) また、会社は、その後も、組合が、本件転勤命令に関し、平成16年2月6日に発行した「JR北労組FAXニュース」において「非人道

的かつ人事権の濫用」と表現したこと、同月9日に掲示した「JR連合  
転勤問題で特別決議を採択」と題する機関紙において「不当配転」と表  
現したこと、同月12日頃、「声明」と題する書面において「北鉄労の  
策動に呼応し」、「本人の生活事情を完全に無視し「転勤」に名を借り  
た暴挙」と表現したこと、同月13日及び同月17日に発行した機関紙  
「組合情報」において「北鉄労の策動に呼応し」、「「転勤」に名を借り  
た暴挙」、「北鉄労と会社が一体となった不当労働行為」と表現したこ  
と等組合の掲示物等の表現に事実の誤認或いは会社の信用を傷つけるも  
のがあるとして問題とした。また、暫定協約第55条で、「苦情申告者、  
会社及び組合は、簡易苦情処理会議の結果を遵守しなければならない。」  
とされているのに、組合がAら及びFの転勤無効確認訴訟を支援して  
いること、組合が作成した「言動メモ手帳」（組合が「北鉄労の嫌がら  
せ・追及行動や管理者などの不当な発言・行動があった場合」にメモす  
るために組合員に配付した手帳）等についても問題があるとし、新協約  
の締結に向けては、同協約の条項の認識及び解釈の一致を見ることが重  
要と考えており、引き続き協議を行っていきたいとして、組合にこれら  
事項(以下「掲示物等協議事項」という。)について協議を求めた。

そして、上記2の(8)のとおり、新協約締結の目途を同年3月末とし  
ていたが、結局、同月末に至っても締結の目途はたたず、同月31日、  
暫定協約に代わり会社が提案した「便宜供与に関する覚書」が締結され  
た。同覚書は、第1章総則、第2章便宜供与（勤務時間中の組合活動、  
専従者、組合による会社施設の利用）、第3章付則からなり、暫定協約  
とは異なり、団体交渉等、苦情処理、簡易苦情処理及び紛争処理並びに  
経営協議会条項は含まないものであり、有効期間は1年間であった。

(4) 平成16年3月31日及び同年4月14日、会社と組合は、会社が求  
めた掲示物等協議事項の一部について協議を行ったが、同年7月1日、  
協議は一旦中断し、様子を見ることとなった。

(5) 平成16年7月1日、情報誌「ACCESS」第46号が発刊されたが、

その中で、北鉄労の第19回定期大会に出席した E 社長が、あいさつで、要旨次のようなことを述べたことが掲載されていた。

ア 組合の組合員4人から転勤無効確認訴訟が提起されたが、本件転勤命令は人員の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る。

イ 私どもは訴訟を提起されたわけであるから、司法の場で正当性を明確にしていきたい。仮に和解を提起されても、この転勤問題で応じる考えはない。

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る。

(6)ア 平成16年11月2日及び同月12日、組合と会社は、新協約締結について、組合からの申入れに基づき団体交渉を行った。組合は、掲示物等協議事項で掲げられた項目は、新協約を締結する上で議論する必要があるものではないと思っているとして、新協約の早期締結を求めたのに対し、会社は、新協約締結に当たっては、組合の掲示物等に対する認識・解釈を一致させる必要があるとして対立した。

結局、「解釈・認識が一致するまで、引き続き協議を行っていくことが必要と考える」とする会社と、新協約の即時締結を求める組合との対立は解けず、同年12月7日、組合は、会社が掲示物等の表現等に関して会社と解釈・認識を一致させなければ新協約を締結しないという態度に固執し不誠実な対応をとったこと等は不当労働行為に当たるとして、北海道労働委員会に別件（北海道労委平成16年(不)第25号事件）救済申立てを行った。

イ 同17年12月28日、北海道労働委員会は、救済命令を発し、また、当委員会も、同19年5月30日、会社が、新協約の締結を求める組合との団体交渉において、組合が掲出・発行した掲示物等の表現等に関して、解釈・認識を一致させなければ新協約を締結しないとい

う態度に固執することなく、誠実に交渉しなければならないとする一部救済命令を発した（中労委平成18年（不再）第2号事件）。

ウ 会社と組合は、本件再審査審問終結時においても、新協約を締結していない。

#### 第4 当委員会の判断

##### I 争点(1)及び(2)について

##### 1 本件転勤命令の必要性について

(1) 会社は、本件転勤命令は、平成15年5月から同16年2月までに釧路運輸車両所の車掌5名が定年退職したことから、同運輸車両所に人員を補充する必要性が生じたため、業務上の必要に基づき行ったものであると主張するので、まず、本件転勤命令当時の同運輸車両所の車掌の要員状況等についてみる。

ア 会社は釧路運輸車両所の車掌の必要人員を36名とする。これは、前記第3の3の(4)ウ認定のとおり、同運輸車両所の最繁忙期（毎年1月から3月まで）3か月間の平均必要人員を試算した結果であり、これを各月別にみると、1月32名、2月39名、3月35名とされている。しかし、繁忙期以外の時期（平常時）に当たる平成15年4月から同年12月までの期間について、会社が試算した同運輸車両所の車掌の必要人員は29名ないし35名であり、年間を通じて必要人員を36名にすることには疑問が生じる。ちなみに、会社はこの要員数の試算において、公休日、5年以上勤務者の年次有給休暇20日及び特別休日を完全に消化した場合を想定しているが、同運輸車両所における実際の年次有給休暇取得日数は平均16日であった。

イ また、釧路運輸車両所の最繁忙期（同16年1月から同年3月）の要員状況の実際をみても、同第3の3の(4)エ認定のとおり、会社の同運輸車両所の「勤務指定兼確定表」（平成16年1月は勤務確

定内容、同年2、3月は勤務指定内容)によれば、本件助勤勤務者5名ないし本件転勤命令を受けた者5名を除く、同年1月の配置人員は36名、実働人員は35名(病休1名)、同年2月の配置人員は35名、実働人員は33名(病休1名、1か月間を通じた年休取得者1名)、同年3月の配置人員は34名、実働人員は33名(病休1名)となっており、会社の主張する必要人員36名を基礎としても、この期間3か月間の各月の実働人員は本件助勤ないし本件転勤命令(対象者各5名)がない場合には1名ないし3名不足していたに過ぎないものであった。

ウ さらに、会社は本件転勤命令は釧路運輸車両所の車掌5名の定年退職に伴って行われたものである旨主張する。

しかし、同第3の3の(4)イ認定のとおり、会社が5名いたと主張する同15年5月からの定年退職者は、本件転勤命令の2か月前の同年末までに既に4名生じていたのであり、本件転勤命令当時一挙に5名生じたものではない。そして、同年末までの間に当該4名の退職によって同運輸車両所の業務に支障が生じていたことを窺わせる証拠はない。また、同運輸車両所が、退職者が生じたことで、本社に対し、車掌の増員を強く求めたといった事情も窺われない。

以上、釧路運輸車両所の車掌の必要人員として会社の主張する36名は、最繁忙期についてのものであって、それ以外の期間については相当に余裕のある人員であること、実際の最繁忙期に限って同期間の実働人員と比べてみても、同車両所の車掌は1名から3名不足していたに過ぎないこと等が認められ、会社の不足人員数の見積りには疑問がある。また、会社が不足人員発生の理由として挙げる同15年5月からの定年退職者5名についても、その4名は本件転勤命令の2か月前までに既に生じていて、それによる業務への支障が生じていた形跡は認められない。したがって、36名の要員数を前提として5名の補充が必要であったとする会社の主張にはいくつかの疑問がある。



(2) 次に、組合は、釧路運輸車両所の車掌に仮に欠員が生じていたとしても、当面、車掌行路持替え施策、助勤等により対処することが合理的であり本件転勤命令の必要性はない旨主張するので、以下この点についてみる。

ア まず、組合が主張する車掌行路持替え施策についてみると、前記第3の3の(1)認定のとおり、会社は、当初釧路運輸車両所の人員対策として、車掌行路持替え施策により、帯広・釧路間の車掌業務不取扱い時間を解消して、同運輸車両所の車掌業務の効率化を図ることを計画し、平成15年4月、各労働組合にその提案をしたが、帯広車掌所廃止の経緯、都市間輸送力の強化の必要性及び異常（災害）時対応における同運輸車両所の役割の見直しを理由に中止を決め、同年10月15日、各労働組合にこれを通知している。

上記の同施策の中止が適切なものであったかどうかは別として、同施策が本件転勤命令に代わる人員対策の手段として考えられないかについてみると、①帯広車掌所の廃止は同5年になされたもので、本件転勤命令の当時には既にほぼ11年が経過していること、②都市間輸送力強化の必要性については、これを具体化する施策である札幌・釧路間の特急列車であるスーパーおおぞらの増発計画は、本件転勤命令の3年先の同19年秋からの実施を予定したものであり、本件転勤命令当時、当該増発の具体的な計画は存在していなかったこと、③異常（災害）時の対応については、車掌業務の性格からすると、同運輸車両所において車掌の人員を確保することが同施策を差し控えさせる理由になり得るかについては疑問があること、④同第3の3の(1)イ認定のとおり、同施策によると同運輸車両所において2名の人員削減が可能となることを指摘することができ、以上のことからすると、同運輸車両所の人員対策として同行路持替え施策を採ることができたとする組合の主張も首肯できないわけではない。

イ 次に、助勤による対処が考えられるかについてみると、同第3の

3の(5)及び(7)ア認定のとおり、本件転勤命令は、釧路運輸車両所の冬期繁忙期の応援のためになされていた本件助勤勤務に引き続き行われたものであったので、本件転勤命令発令は当時の同運輸車両所の業務繁忙期に対応するという側面を有していたが、同第3の3の(4)ウ認定のとおり、同15年における会社の試算（同16年においてこの試算を変更する事情は認められない。）によると、4月の必要人員は32名、5月は33名、6月は32名であったから、当該助勤を必要ならしめていた季節的な要因は本件転勤命令の2か月後には解消されることが予想されていた。したがって、同運輸車両所における業務繁忙期への対処という側面についてみれば、本件助勤を延長することでも対応可能であったといえる。これについて、会社は、助勤勤務の難点として、助勤者の習熟期間が必要であると主張するが、そのような必要性のために、同運輸車両所の車掌業務に支障が生じていたとの事実は認められず、同第3の3の(7)ア認定のとおり、会社自身も同助勤を同16年3月まで継続することを考えていたことが窺えるのであるから、同運輸車両所における業務繁忙期への対処という側面に関する限り、会社の主張のように助勤による対処に特に難点があるとは認められない。

ウ なお、同第3の3の(5)認定のとおり、札幌・釧路間の特急列車の乗務にあつては、従来札幌車掌所と釧路運輸車両所の車掌の混乗により対処したことがあった。

これらの事情からすれば、釧路運輸車両所の人員対策としては、車掌行路持替えや助勤等の施策を採ることの方が合理的であるとまでは断定できないとしても、本件転勤命令によらざるを得ないという必要性については疑問がある。

## 2 本件転勤命令の人選基準、実施の手続等について

次に、本件転勤命令の人選基準並びに Aら及び Fを本件転勤命令の対象者に選定したことの相当性についてみる。

(1) 人選基準及び人選の相当性について

ア 会社は、釧路運輸車両所の車掌には多数の定年退職予定者がおり、また、同運輸車両所の車掌の年齢構成には著しい歪みが生じていたことから、年齢構成の歪みを是正し若手車掌がベテラン車掌から技術を継承できる体制を確立するための恒久的な対策が必要となったこと、そこで、前記第3の4の(4)ア認定のとおり、本件転勤命令の対象者は、30歳代、40歳代にあって若手車掌に対し指導し得る者から選定することとし、具体的には指導車掌の地位にある6等級ないし5等級の者（5等級昇格見込み者を含む。以下同じ。）のうち、生活上の支障を考慮し、就学児童のいる者、持ち家のある者、配偶者のいる者を除外することとしたこと、その結果、Aら及びF並びにZが選ばれたことを主張し、本件転勤命令は合理的基準を適切に用いて人選されたものであると主張する。

イ 会社が、釧路運輸車両所について、車掌の年齢構成の歪みを是正し若手車掌が技術を継承できるような体制の確立を図るということは、一般的にみれば合理的な人事管理の方針であるといえる。しかし、本件では次のような事情が認められる。

ウ 同第3の4の(4)ウ認定のとおり、年齢構成の歪みは、国鉄改革後に新規採用者の採用を抑制したために生じた会社全体の問題であるが、本件転勤命令発令に至るまで会社がこれについて明確な対処方針を立て、これを統一的に実施してきたという事実は認められない。

これについて会社は、釧路運輸車両所の車掌が極端に50歳代に偏在し、30歳代、40歳代が殆どいないという点で年齢構成の歪みは特に著しいものであったと主張する。

確かに、そのような歪みが認められ（同第3の4の(4)ウ）、同運輸車両所の車掌は、そのままの人員構成が続けば平成15年度以降の5年間に定年退職者22名が生じ、中堅層及び指導層の著しい不

足に直面する。しかし、会社が、毎年の定期的な人事異動や新規採用者の配置を通してこれに計画的に対処してきたことを窺わせる証拠はなく、当面の人員対策として行われた本件転勤命令に当たって年齢構成の歪みの是正を挙げたことには疑問が生じる。そして、本件転勤命令によって人選された4名は、5年後には40歳代後半（2名は50歳）となる社員であって、それによる年齢構成改善の効果はごく限られたものであったといえる。したがって、会社が本件転勤命令の人選理由として、年齢構成の歪みの是正を挙げたことには疑問がある。

エ また、若手車掌への技術の継承についてみれば、会社は、本件転勤命令の人選は、若手車掌を指導できる指導車掌の地位にある5等級の者から選定したと主張するが、同第3の4の(4)エ認定のとおり、同運輸車両所には、当時若手車掌を指導する能力を有するリーダーが1名、主任車掌が10名程度存在していた（本件転勤命令後の平成16年4月から6月においても同様の状況にあった。）のであり、当面の人員対策として、指導車掌を補充する必要性には疑問がある。また、同第3の4の(5)認定のとおり、Aら及びFは、札幌車掌所においては、車掌業務として中程度以下の難易度であるC、D又はE行路の乗務を担当しており、会社の接客競技会等に参加して業務改善に積極的に取り組むこともなかった。さらに、同運輸車両所の車掌は、同人ら以外は北鉄労に所属する社員が占めているところ、組合と北鉄労の対立する状況の中で、本件助勤勤務者である組合の組合員に対し北鉄労の組合員による詰問行動が行われるような状況があったのであるから、少なくとも当面においては、組合の組合員である同人らを転勤させ同運輸車両所で勤務させても、同人らが北鉄労に所属する社員に対し、適切・効果的な指導・教育を行い得る状況にあったかについては疑問がある。また、北鉄労の詰問行動に関し会社と組合間で本件転勤命令の事前通知直前まで団体交渉の開催

を含めやり取りがなされていたのであるから、会社は北鉄労を巡る状況については十分認識し得ていたものといえる。

そして、同第3の4の(13)認定のとおり、会社が、本件転勤命令後において、同人らに対して、若手車掌らの指導のため同人らを添乗指導の担当にしたり、集合研修の講師にしたりした事実は認められない。

これら事実からすると、果たして会社が、本件転勤命令について、その主張のように他の車掌に対する指導・教育を行うための人材を補充することを考え、その目的のために Aら及び Fを人選したといえるかについては、疑問がある。

オ 会社は、本件転勤命令に当たり、転勤者の生活上の支障を考慮し、就学児童のいる者、持ち家のある者、配偶者のいる者を人選対象者から除外したと主張する。これら人選対象者からの除外基準は、生活上の支障に配慮をしているとみられないではないが、これによると、配偶者を有する既婚者は一切対象とはならず、また、出身地が釧路周辺で将来は同地域を拠点とした生活を考えている者等、釧路運輸車両所の車掌に転勤となっても特段生活上の支障を来さず、かえってその意に沿う者も対象から除外されることとなり、その合理性についても疑問なしとしない。

以上によれば、会社が本件転勤命令の人選理由として挙げる年齢構成の歪みの是正や若手車掌への指導・教育については、その合理性に疑問があり、それらを基準とした人選の相当性にも疑問がある。また、本件転勤命令の人選対象者からの除外基準にも疑問なしとしない。

## (2) 実施の手続等について

ア 前記第3の4の(1)認定のとおり、本件転勤命令は、札幌車掌所から釧路運輸車両所への転勤を命じるもので、特急列車でも約4時間を要する遠隔地への転勤であった。そして、Aら及びFは、同第3の4の(5)認定のとおり、短い者で9年、長い者では18年近く札幌

車掌所に勤務しており、同車掌所に勤務することを前提として生活を営んでいたと認められる。本件転勤命令は、このような同人らに対し、期限を付さず、同第3の4の(8)ア認定のとおり、「将来展望を含めて、釧路にがっちり根を下ろしていただく」という考えで発せられたものであった。そうして、同第3の4の(3)認定のとおり、それまで札幌車掌所の車掌には、本人の希望や降格等特段の事情がない限り車掌基地を超えた異動は行われておらず、本件転勤命令は異例のものであった。

これらのことからすると、本件転勤命令については、会社は、配置転換の手順を機械的に踏んでこれを実行するだけでは足りず、組合の求めがある場合には対象候補者の転勤による不利益に対して相応の配慮を行えないかを慎重に検討することが円滑な労使関係のために望まれる。

イ 前記第3の4の(4)オ認定のとおり、本件転勤命令の対象者の選定にあつては、会社は、3年間にわたり個人面談を行っておらず各人の個人的な事情を十分把握していないなかにあつて、自己PRカードに依拠して、本件転勤命令の事前通知の4、5日前である平成16年1月18日及び同月19日の2日間で選定を行っている。その方法も本社運輸部管理課長が選定基準を同課の中で設定し、部下に指示し選定を行ったというものであり、現場長である札幌車掌所ないし釧路運輸車両所の所長の意見は聴かずに行われている。これに対して組合は、本件転勤命令の動きを懸念して、同第3の3の(27)及び(28)認定のとおり、その事前の説明や団体交渉を求めたが、会社はこれに応じないまま事前通知を行った。そこで、同第3の4の(7)ないし(9)認定のとおり、組合は団体交渉を求め、本件転勤命令の対象者であるAら及びFは簡易苦情処理を求めたが、会社は団体交渉では人選の具体的な基準を示さず、Aら及びFの簡易苦情処理申告は却下された。また、組合が団体交渉において札幌車掌所及び

釧路運輸車両所における車掌要員の状況等を明らかにするよう求めたのに対しても、会社はこれに応じていない。

これについて会社は、社員の転勤に当たり、事前説明や団体交渉を行うべき根拠はないと主張するが、本件転勤命令当時有効であった会社と組合の暫定協約第14条では、「転勤…の基準に関する事項」が団体交渉事項とされているとおり、本件転勤命令の趣旨・目的、転勤の時期、転勤者の人数、人選の基準等の内容については団体交渉事項に当たるといえる。そして、本件転勤命令は、定期的な人事異動とは異なる特別の異動であり、また、上記アのとおり、異例のものであったのであるから、事前説明や組合の団体交渉申入れに応じなかった上記会社の対応には労使関係上問題があった。

以上のように、本件転勤命令は、実施の手續等においても、問題を含んだものであったといわざるを得ない。

### 3 本件転勤命令の不利益性について

次に、Aら及びFに対する本件転勤命令の不利益性についてみる。

(1) 上記2の(2)アに述べたとおり、本件転勤命令は、札幌周辺地域に定着していたAら及びFに対し、期限を付さずに遠隔地である釧路運輸車両所への転勤を命じるもので、本人の生活に多大な影響を及ぼすものであった。

(2) (省略)

(3) 労働組合法第7条第1号の「不利益な取扱い」とは、組合員の組合活動意思を萎縮させ組合活動一般を抑圧ないし制約する効果を有する取扱いを指すものと解すべきであり、賃金の減少等の経済的不利益や人事制度等の建前上の不利益に限らず、当該職場における従業員等が客観的根拠をもって不利益であると認める取扱いであれば、そのような効果を持つものとして、それに該当するというべきである（東日本旅客鉄道（新宿車掌区）事件、東京高判平成5年5月20日労民集44巻3号489頁、最高裁二小判平成6年11月11日労判660号

3 1 頁参照)。

この観点からみると、上記(1)及び(2)のとおり、本件転勤命令は、遠隔地への長期間の異例の転勤として、Aら及びFの生活に多大な影響を与えるものであり(省略)、札幌車掌所の車掌であれば通常これを望まない性格のものであったといえる。そうすると、Aら及びFはもとより札幌車掌所における社員がこれを不利益な転勤と認識したことには客観的な根拠がある。このことは、同第3の3の(11)、(17)、(21)、(24)、(27)、4の(6)及び(10)イ認定のとおり、①組合が本件助勤が転勤となるのではないかとの懸念を抱き、再三会社に対し問い合わせを行っており、本件転勤命令が行われた後は直ちに会社に撤回を求めて団体交渉を申し入れていること、②Aら及びFにあっても、直ちに簡易苦情申告を行いその撤回を求め、更には争訟に及んでいること、③本件助勤勤務前後、北鉄労の組合員は本件助勤勤務(対象)者に対し、「今回の助勤は転勤ありきなもので、うちの組合からは誰もいかない」、「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」などと述べて、北鉄労の組合員が本件転勤命令を嫌忌していたことから裏付けられる。

#### 4 本件転勤命令当時の労使事情について

次に、本件転勤命令発令前後の会社と組合との労使事情についてみる。

- (1) 前記第3の2の(1)ないし(5)、(6)ウ及び5の(5)認定のとおり、組合の前身である鉄産労と会社とは、国鉄改革直後の昭和62年には「労使共同声明」を締結するなど、良好な関係にあったが、同組合が平成13年11月の全機関代表者会議で北鉄労が加盟するJR総連のあり方を批判し、労働組合活動から労働団体に属さない団体の排除を目的とした「民主化闘争」を活動方針の一つとした後は、会社は、鉄産労の会議に出席することや会社の行事に同組合を招待しなくなった。また、組合の結成直前には、鉄産労委員長であったD委員長に対し、会社の行事への出席辞退を暗に求める言動を行っていた。他方、会社は、



北鉄労との関係では、同組合の行事に出席するとともに、同組合の大会で会社社長が北鉄労を「良きパートナー」と述べ、同組合との協調関係を強調していた。以上の事実によれば、会社は、組合の結成の直前においても、鉄産労から組合への組織的な変更を快よからず受け止める一方、北鉄労との関係を重視していたものといえる。

- (2) 同第3の2の(6)認定のとおり、本件転勤命令を巡って、会社と組合の対立が生じるほぼ3か月前の平成15年10月26日、その前身である鉄産労を母体として、鉄産労の組合員と国労から脱退した一部の組合員により組合が結成されたが、同月31日、H副部長は組合のD委員長に対し、「これまで会社と旧鉄産労の間には一番良い労働協約が存在していたが、同組合はそれを捨てて国労の脱退者と合流し新組合を作ったのであるから、新組合の性格を見極める必要がある」、「鉄産労に国労を吸収した方が良かったのではないか」と述べるとともに、「新協約を締結するとしても、経営協議会に関する部分を盛り込むには時間がかかる」として、会社は、それまで鉄産労と結んでいた労働協約（新協約）を直ちに締結しようとはしなかった。これらH副部長の発言は、いわゆる不採用問題等を巡り対立していた国労の一部組合員及び主要な役員が組合の一員となることにより、組合が鉄産労当時の方針・活動を変容させるのではないかという懸念を示したものとみることができる。そして、同第3の5で認定したその後の新協約締結における会社の対応をみると、同副部長の当該発言は同人の意向のみならず会社の意向を表明したものであったといえる。

- (3)ア 同第3の3の(1)ウ、(5)、(7)、(8)、(10)、(13)、(14)及び(15)認定のとおり、会社は、平成15年10月15日、各労働組合に車掌行路持替え施策の中止を通知し、同年11月26日には、釧路運輸車両所の車掌における同15年度冬期欠員対策について各労働組合に協力を求め、結局、組合の組合員である社員5名が助勤としてこれに応じて本件助勤が行われた。会社管理者は、本件助勤勤務者

に対し正月三が日の勤務については配慮する旨述べ、実際同年12月24日に示された同運輸車両所の車掌の同16年1月分の当初の勤務指定表では当該配慮がなされていた。しかし、本社運輸部管理課長は、本件助勤勤務者に配慮することは不公平であるとする苦情が同運輸車両所の社員からあったとの連絡を受けるや、同運輸車両所長らに命じ、結局、本件助勤勤務者にも正月三が日の勤務が指定された。このことについて、同運輸車両所の管理者が、本件助勤勤務者に対し、「北鉄労の分会や分科会などを理解させることができず、外圧が強くてどうしようもない」と述べていた。

以上のことからすると、本件助勤の期間においては、北鉄労の組合員の苦情を受け容れるために、組合の組合員に対する正月三が日の勤務変更が、札幌周辺に本来の居住地を有することに配慮する旨の同組合員への言明に反して行われたものと認められる。

イ 同第3の3の(16)ないし(18)、(20)、(21)、(24)、(25)、(27)及び(28)認定のとおり、平成15年12月26日に行われた北鉄労の詰問行動のなかで、北鉄労の組合員が「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」と本件助勤勤務者に述べたり、同日頃、釧路運輸車両所の北鉄労分会掲示板に「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？」とした掲示物が掲示されていた。このような状況のなかであって、同日及び翌27日、組合は、北鉄労の掲示物について、「助勤が転勤になる」かのような表現をしている等として会社に抗議等を行った。そして、同16年1月6日の団体交渉において、組合は、「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質したが、会社は、「会社は北鉄労と転勤の約束はしていない」と回答した。また、同月15日には、申入書により2月1日以降の人員対策について明らかにするよう求めたが、会社は、翌16日、「転勤については従来より

検討している。…… 実施時期について検討を行ってきたことは事実であり、その意味ではいつ転勤があっても不自然ではないことは言うまでもない」と回答した。このように、組合は、本件助勤後の同運輸車両所の人員対策について、再三にわたり会社に問い合わせ等を行っていたが、会社は、本件転勤命令の事前通知の前日の同月21日に至っても、「会社の判断でやらせてもらう。」と述べるのみで、同人員対策の明確な方針は示さなかった。

これら事実によれば、会社は北鉄労には本件助勤後の同運輸車両所の人員対策について何らかの方針を示していたことが窺える一方、組合には本件転勤命令がなされることを最後まで秘匿していたことが認められる。

ウ また、同第3の3の(18)ないし(23)及び(25)認定のとおり、釧路運輸車両所の北鉄労の組合員により本件助勤勤務者に対し、同助勤勤務開始直後の平成15年12月26日から同月29日にかけて、会社構内において、組合の活動方針等を巡っての詰問行動が行われた。当該行動に対し組合が、同月27日、会社には是正措置をとるよう要求したのに対し、会社は、同16年1月6、7日には、北鉄労の執行委員長に面談し誤解を受けるような行動をしないよう申し入れるとともに、同月9日付けで現場管理者に対して、施設管理の厳正を期すよう通知等を行った。しかし、会社は、詰問を受けた本件助勤勤務者ないし詰問したとされる北鉄労の組合員に対して事情聴取をしないまま、組合には当該事実はないと信じていると述べており、未だ積極的かつ適切な対処をしたということとはできない。

以上の事実によれば、会社は、北鉄労の組合員の苦情・要求には前向きに対処する一方で、同組合員の問題ある行動に対しては、組合の申入れにもかかわらず、積極的に対処することを避けていたといわざるを得ない。また、釧路運輸車両所の人員対策について、北鉄労には何らかの方針を示していたことが窺える一方で、組合には本件転勤命

令を最後まで秘匿していたことが認められる。これらを総合すれば、会社は、対立関係にある北鉄労と組合との本件転勤命令に至る労使関係において、北鉄労を優遇した取扱いを行っていたものといえる。

(4) 前記第3の3の(12)及び(16)認定のとおり、北鉄労の組合掲示物等には、釧路運輸車両所への転勤が不利益なものであることを前提として、「今回の運輸車両所への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（北鉄労）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ない」、「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！」等の記載がなされ、北鉄労が労使共同声明（宣言）・労働協約を締結していない組合の組合員に当該転勤が行われる可能性があることを暗に示唆していた。本件転勤命令が、上記3の(3)のとおり、札幌車掌所の車掌にとって不利益な転勤であったことを併せ考えると、本件転勤命令は、組合に所属していると不利益な措置としての転勤がなされることを同車掌所の車掌に認識させ、組合の活動意思を萎縮させる等の効果を有するものであったといえる。

(5) 前記第3の2の(6)エ及び4の(12)認定のとおり、札幌車掌所は会社における車掌の中心的職場であったが、同所における各労働組合の所属別組合員は、組合設立当時の平成15年10月26日には組合123名、北鉄労118名であり、組合が過半数組合であった。しかし、同16年2月1日付けで本件転勤命令が発令され4名が同車掌所から去り、また、本件転勤命令の事前通知直後に組合の組合員2名が脱退し北鉄労に加入等したため、組合117名、北鉄労119名となり、北鉄労が同車掌所における多数組合となった。さらに、同年4月、新たに配属された24名全員が北鉄労に加入したため、北鉄労が同車掌所における労働基準法上の過半数代表組合となり、また、過半数組合となったことにより、会社における労働安全衛生委員会の労働者側委

員全員が北鉄労の組合員で占められるようになった。上記(4)のとおり、本件転勤命令は、組合に所属していると不利益な措置としての転勤がなされることを同車掌所の車掌に認識させ、同組合員の組合活動意思を萎縮させる等の効果を持ち、組合及び北鉄労の組合員数の変動にも少なからぬ影響を与えたことが推測できる。

- (6) 前記第3の5の(5)認定のとおり、会社社長は、北鉄労の大会において、本件転勤命令について、Aら及びFが組合の支援を得て提起した転勤無効確認訴訟を問題とし、仮に和解を提起されても応じる考えはないとする一方、組合と対峙する北鉄労とは協調した関係を堅持していく旨表明した。組合と対峙する別組合の大会の場において、組合が支援する本件転勤命令に係る訴訟に関し全面的に対決し和解に応じる考えはないと述べた当該発言は、組合の存在や組合の活動に対する会社の不快の念を推測させるものといえる。

## 5 結論

以上要約すれば、上記1のとおり、釧路運輸車両所の要員状況等からみると、本件転勤命令により5名を補充する必要があったとする会社の主張にはいくつかの疑問があり、また、同運輸車両所に欠員が生じていたとしても、同運輸車両所の人員対策として、車掌行路持替え施策や助勤等も考え得る施策であることは否定し難く、本件転勤命令によらざるを得ないという必要性については疑問がある。また、上記2のとおり、当面の人事対策として行われた本件転勤命令に当たって年齢構成の歪みの是正を挙げたことには疑問があること、本件転勤命令による同運輸車両所の車掌の年齢構成の改善の効果はごく限られたものであること、そして、本件転勤命令の人選の実際をみると、他の車掌に対する指導・教育を行うための人材の補充を考え、その目的のためにAら及びFを人選したとみることは困難であることからすれば、本件転勤命令の人選基準の合理性及び人選の相当性には疑問がある。さらに、本件転勤命令は対象候補者の生活上の不利益への配慮を求める組合の団体交渉の要求にも応じずになされたもので、その

実施の手續等においても問題を含むものであった。そして、上記3のとおり、本件転勤命令は、遠隔地への長期間の異例の転勤として、転勤者の生活に多大の影響を与えるものであり、札幌車掌所の社員によって客観的な根拠をもって不利益な措置と認識されていた。

次に、本件労使関係としては、上記4のとおり、会社は、北鉄労との関係を重視しその苦情・要求には前向きに対処する一方で、組合に対しては、鉄産労当時の方針・活動を変容させるのではないかとの懸念を持ち、その申入れには積極的に対応しなかった。本件転勤命令についても、北鉄労及び同組合員は本件助勤及び本件転勤命令（特に後者）を嫌忌していたが、会社は、大卒総合職の者を除き、本件転勤命令を北鉄労の組合員には命じず、組合の組合員のみ命じて、組合員の組合活動意思を萎縮させた。しかも、この過程では、会社は、北鉄労には何らかの方針を示していたと窺われる一方、組合にはこれを最後まで秘匿するなど、対立関係にある北鉄労と組合との本件転勤命令に至る労使関係において、北鉄労を優遇して取り扱っていた。

以上に加え、本件転勤命令が平成15年10月26日の組合結成のほぼ3か月後になされていることを勘案すると、会社は、旧鉄産労の組合員と国労北海道本部の一部組合員で結成した組合を快く思わず、会社における車掌の中心的職場である札幌車掌所における組合の勢力が拡大することを懸念し、これを抑制することを願うとともに、大卒総合職の者を除き、協調関係にある北鉄労の組合員には彼らが嫌忌する本件転勤命令を回避することを意図してAら及びFに対し本件転勤命令を行ったものとみざるを得ない。このような本件転勤命令は、組合の組合員を、社員の配置において、組合の組合員であるが故に不利益に取り扱うものであるとともに、組合員の組合活動意思を萎縮させ、組合の組合活動を抑制するものであるから、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

## II 争点(3)について

初審命令は、組合が簡易苦情処理手續において、F以外の転勤命令につ

いてはそれほど強く反対しなかったこと、本件転勤命令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等を理由に Aらの原職復帰を命じなかった。しかし、以上のとおり、本件転勤命令の必要性、同命令の人選基準の合理性及び人選の相当性については疑義があり、また、本件転勤命令は客観的にみて不利益なものであったこと等に鑑みれば、これが救済について、会社に同人らの原職復帰を命じないことは相当ではない。よって、本件救済申立てについては、主文のとおり命じることとする。

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 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 19 年 8 月 1 日

中央労働委員会

