

命 令 書

申立人 千葉県千葉市中央区要町2番8号
国鉄千葉動力車労働組合
代表者 執行委員長 X1

被申立人 東京都渋谷区代々木2丁目2番2号
東日本旅客鉄道株式会社
代表者 代表取締役 Y1

上記当事者間の千労委平成22年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は平成24年3月12日に開催された第1555回公益委員会議において、会長公益委員竹澤京平、公益委員鈴木牧子、同岡村清子、同松田忠三及び同島崎克美が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）が行った次の（1）から（4）までに掲げる行為がそれぞれに記載する不当労働行為に当たるとして平成22年5月20日に当委員会に申立てがあった事件である。

ただし、（3）イに掲げる事項についての申立ては、平成23年4月27日に追加で申し立てられたものである。

- （1）会社が行った次のアからオまでに掲げる申立人国鉄千葉動力車労働組合（以下「組合」という。）のA支部役員に対する配置転換は、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たること。
- ア 組合のA支部副支部長X2（以下「X2副支部長」という。）に対する平成21年10月1日付け鴨川派出所への配置転換（以下「X2配置転換」という。）

イ 組合のA支部書記長X3（以下「X3書記長」という。）に対する平成21年10月1日付け千葉派出所への配置転換（以下「X3配置転換」という。）

ウ 組合のA支部副支部長X4（以下「X4副支部長」という。）に対する千葉派出所への平成22年2月1日付け配置転換（以下「X4配置転換」という。）

エ 組合のA支部執行委員X5（以下「X5執行委員」という。）に対する成田派出所への平成22年3月1日付け配置転換（以下「X5配置転換」という。）

オ 組合のA支部執行委員X6（以下「X6執行委員」という。）に対する平成22年3月1日付け木更津派出所への配置転換（以下「X6配置転換」といい、「X2配置転換」、「X3配置転換」、「X4配置転換」及び「X5配置転換」と併せて以下「本件配置転換」という。）

(2) 会社が組合のA支部支部長X7（以下「X7支部長」という。）及びX6執行委員を派出所の予備要員見習（以下「予備要員見習」という。）に指定したことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たること。

(3) 会社が行った次のア及びイに掲げる組合の組合員に対する配置転換は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たること。

ア 習志野運輸区所属の組合員X8（以下「X8」という。）に対する平成22年2月1日付け津田沼駅への配置転換（以下「X8配置転換」という。）

イ 千葉運転区所属の組合員X9（以下「X9」という。）に対する平成23年2月1日付け千葉駅への配置転換（以下「X9配置転換」といい、「X8配置転換」と併せて以下「本件ライフサイクル深度化配置転換」という。）

(4) 会社が「ライフサイクルの深度化に関する覚書」（以下「覚書」という。）を締結していない組合の組合員を配置転換したことは、労組法第7条第3号に当たること。

2 請求する救済の内容

(1) 会社は、本件配置転換を取り消し、当該配置転換対象者をA車両センター本区に復帰させなければならない。

(2) 会社は、X7支部長及びX6執行委員を予備要員見習に指定し、A車両センター本区から組合員を排除するなどの不当労働行為を

行ってはならない。

- (3) 会社は、X 8 配置転換を取り消し、X 8 を習志野運輸区に復帰させなければならない。
- (4) 会社は、X 9 配置転換を取り消し、X 9 を千葉運転区に復帰させなければならない。
- (5) 会社は、ライフサイクルの深度化について、覚書＝労働協約を締結していない組合の組合員を配置転換するなどの不当労働行為を行ってはならない。
- (6) 謝罪文の掲示及び手交
- (7) 千葉県労働委員会への謝罪文掲示の報告
- (8) 会社は、再審査申立てを行う場合であっても中央労働委員会命令が出されるまでは救済命令を遅滞なく履行しなければならない。

第2 争点

- 1 会社が行った本件配置転換は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。
- 2 会社が平成21年7月25日に発表した同年8月分の勤務表においてX7支部長及びX6執行委員を予備要員見習いに指定し、A車両センター本区から排除しようとしたか。又このような場合、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。
- 3 会社が行ったX8配置転換は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。
- 4 会社が行ったX9配置転換は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。
- 5 会社が、「ライフサイクルの深度化」の制度に基づいて、覚書という形式の労働協約を締結していない組合所属の組合員を配置転換することは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否か。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、会社及び申立外日本貨物鉄道株式会社の社員並びにこれらの会社で就労する権利を有する旧日本国有鉄道（以下「旧国鉄」という。）の千葉鉄道管理局内の動力車に関係ある者及びあった者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約400名である。

組合には10の支部がありA支部は組合最大の支部である。同支部には約70名の組合員が所属し、12名の役員を置いている。役員12名のうち三役は支部長1名、副支部長2名及び書記長1名の4名である。

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。）が存在する。

- (2) 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く設立手続により設立された会社（改革法上は承継法人とされている。）であり、肩書地に本社を置き、旧国鉄から東北及び関東地域の旅客輸送事業を引き継いでいる。
- (3) 会社には、組合のほかに、申立外東日本旅客鉄道労働組合（以下「申立外東労組」という。）、申立外ジェイアール東日本労働組合、申立外ジェイアール労働組合等の労働組合がある。

2 A車両センターの業務及び要員等について

(1) A車両センターについて

ア 会社には、車両のメンテナンス業務を担当する車両センターがあり、会社の千葉支社（以下「千葉支社」という。）の管内には、A車両センター及びB車両センターがある。

A車両センターには本区（以下「A車両センター本区」という。）と千葉、成田、一ノ宮、木更津、鴨川及び館山の6つの派出所があり、平成21年9月1日の時点で、本区には140名、派出所には41名が勤務している。なお、館山派出所は平成22年3月13日に廃止された。

A車両センター本区の現業部門には、技術管理、交番検査、機能保全、臨時検査、車輪転削、構内（車両入換）、仕業検査、信号及び計画の各部門があり、技術管理室、交番検査・機能保全班、臨時検査班、車輪転削班、構内・仕業検査班、信号班及び計画班がそれぞれの業務を行っている。

【甲A105の6、乙19p2～3、第5回審問調書Y3証言47頁から49頁まで（以下「⑤Y3p47～49」の例により略記する。）】

イ 上記アの現業部門のうち、交番検査・機能保全、臨時検査、構内及び仕業検査の具体的な業務は、次の（ア）から（エ）までに掲げるとおりである。

(ア) 交番検査・機能保全

交番検査とは、車両を検査庫に入れ、在姿のまま機器を取り外すことなく劣化などの状態を検査し、消耗品の取替の他、各部の調整・清掃・給油等を行うものであり定期的に行われる。

また、機能保全とは、平成14年4月以降に製造された車両である新系列車両を対象とする検査で、交番検査に相当するものである。機能保全には90日以内に行う機能保全（以下「機能保全（月）」という。）と360日以内に行う機能保全（以下「機能保全（年）」という。）がある。

機能保全（月）は、モニタを活用した検査である点が交番検査と異なる。機能保全（年）は、交番検査とおおむね同じ内容の検査を行う。

(イ) 臨時検査

臨時検査とは、踏切事故や車両故障等の発生時に車両の調査・修繕を行うものである。

(ウ) 構内（車両入換）

構内（車両入換）とは、車両の検査修繕作業を行うにあたり列車を運転操縦し、車両センター構内と駅間を移動させる業務である。当該業務については列車を移動させるため動力車操縦者の運転免許が必要となる。

(エ) 仕業検査

仕業検査とは、消耗品の取替、車両の状態・機能の確認を行うものである。

【乙14、乙19 p 3～5、⑤Y3 p 49～53】

ウ なお、平成21年9月の時点で、平成21年度及び22年度にA車両センターで定年となる者は32名であり、このうち派出所では平成21年度に9名、平成22年度に6名のあわせて15名が定年となるが、派出所に過員はない。

【乙19 p 11、乙22、⑤Y3 p 62】

エ A車両センター本区で各人が担当する業務（以下「担務」という。）の指定（以下「担務指定」という。）はA車両センター所長の権限により行われる。また、A車両センター本区において担務の変更（以下「担務変更」という。）があった場合、賃金等労働条件の変更は基本的でない。

【乙19 p 6～7、⑤Y3 p 55・92】

(2) 派出所の要員及び業務について

ア 各派出所の主な業務は、消耗品の取替、車両の状態等の確認、車両の突発的な事故や故障への対応等である。また、派出所には派出所に勤務する者のほか予備要員が指定されている。

予備要員とは、派出所で勤務する者が年休を取得した場合などに、指定された各派出所において臨時的に業務を行なう者である。予備要員の派出所での勤務は月に1回ないし2回程度で、勤務がない月もある。

なお、予備要員については、新たに予備要員に指定される前に指定された派出所において予備要員見習の業務を行うが、その期間は10日間程度で必ずしも連続して行われるものではない。そして、当該業務をいつまでに終了させるか等の期間の定めはなく3か月にわたって予備要員見習の業務を行うこともある。

【乙19 p 2・9、⑤Y3 p 47～48・61・92・99】

イ 予備要員の人選について、会社は、A車両センター本区で臨時検査、仕業検査に従事している者や派出所での勤務経験のある者の中から車両の検査修繕業務を一定程度経験し、事故、故障等への対応能力、動力車操縦者の運転免許の有無、通勤事情等を総合的に勘案して人選している。

【乙19 p 9～10、⑤Y3 p 61、②X10 p 39】

ウ なお、派出所に欠員が生じた場合、当該派出所にその予備要員を充当することはあるが、社員の運用等の事情により派出所に配置転換とならない場合もある。 【⑤Y3 p 101】

3 予備要員及び予備要員見習の指定について

(1) 平成21年7月25日に会社が発表した同年8月分のA車両センターの勤務表において、X7支部長及びX6執行委員は千葉派出所の予備要員見習に指定された。 【争いのない事実】

なお、X7支部長及びX6執行委員の担務は、A車両センター本区の臨時検査であった。 【甲A105の6】

(2) 平成21年7月31日、組合は、千葉支社の支社長（以下「千葉支社長」という。）に対し、X7支部長ら組合のA支部の中心的な役員に対する予備要員見習への指定及び派出所への配置転換を中止すること等の申し入れを行った。 【甲A13】

会社は、上記申し入れに対して、担務指定においては作業実態

や本人の適性に合わせ指定していること、社員の任用については就業規則の任用の基準（以下「任用の基準」という。）にのっとり取り扱っている旨回答した。 【甲A29】

(3) 平成21年8月20日、組合と会社は、団体交渉を行った。

組合は、会社に対し、X7支部長ら組合のA支部の中心的な役員の子備要員見習の指定を中止すること等を求めた。

会社は、予備要員を増やすという目的で今回の予備要員見習の指定をした旨回答した。 【甲C9p4～5、②X10p13】

X7支部長及びX6執行委員は、予備要員見習期間終了後、千葉派出所の子備要員に指定された。

【乙19p14、⑤Y3p68】

X7支部長は、千葉派出所の子備要員に指定されてからもA車両センター本区で臨時検査を担当しているが、X6執行委員は、千葉派出所の子備要員に指定されてから平成22年3月1日付けで木更津派出所に配置転換となった。

なお、X6執行委員は前記第2の1に掲げる争点の対象者のひとりである。 【争いのない事実、乙4の4】

(4) 平成21年9月1日の時点で、X3書記長は千葉派出所、X5執行委員は成田派出所、及びX2副支部長は鴨川派出所の子備要員にそれぞれ指定されており、X4副支部長、X7支部長及びX6執行委員は千葉派出所の子備要員見習に指定されていた。

予備要員及び予備要員見習は合わせて13名であり、そのうち9名が組合の組合員である。

【乙19p10、⑤Y3p46、p61～62・100】

4 任用の基準等について

会社の就業規則には、社員の配置転換等について、次のとおりの規定がある。

「(任用の基準)

第27条 会社は、社員の任用にあたり、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

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

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 社員の昇職、昇格に関する事項は、昇進基準（規程）（平成63年5月人達第9号）の定めるところによる。

4 略

（事前通知）

第29条 会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は特命休職を命ずる場合、事前に文書をもって通知する。」【乙1】

5 本件配置転換について

（1） 派出所への配置転換の発令について

派出所への配置転換は、千葉支社人事担当課長の権限により異動の対象者への事前通知書の交付により発令される。

【⑤Y3 p 93、乙4の1～5】

（2） X2配置転換及びX3配置転換について

ア 会社は、X2副支部長に対し平成21年10月1日付けで鴨川在勤を命ずる旨の同年9月16日付け事前通知書を交付した。

【乙4の1】

X2副支部長の担務は、A車両センター本区の臨時検査であり鴨川派出所唯一の予備要員であった。

【甲A105の6、乙19 p 10、⑤Y3 p 87】

なお、鴨川派出所及び館山派出所は勤務の送配を行っており鴨川派出所の予備要員を養成しなくても対応が可能であったため、X2配置転換により鴨川派出所に予備要員がいなくなったが会社は新たに予備要員を養成していない。

【⑤Y3 p 87・103～104】

X2副支部長は、組合のA支部では組合員の動員や組織の拡大等の組合活動をしていた。【甲A113 p 8、③X7 p 38】

イ 会社は、X3書記長に対し平成21年10月1日付けで千葉在勤を命ずる旨の同年9月16日付け事前通知書を交付した。

【乙4の2】

なお、会社は、X3配置転換の人選について、千葉派出所の予備要員であるX3書記長及びZ6の2名を候補者とし、A車両センター本区での勤務年数がX3書記長は14年、Z6は5年であったことからX3書記長を配置転換の対象者としている。

【乙5の2、乙19 p 14、②X10 p 15】

X3書記長の担務は、A車両センター本区の臨時検査であった。また、X3書記長は、組合のA支部では主に組合費の管理

をしていた。

【甲A113p8、③X7p38、甲A105の6】

ウ 平成21年9月17日、組合は千葉支社長に対し、X2副支部長及びX3書記長に対する事前通知書を撤回すること、今回の配置転換の根拠を具体的に明らかにすること等を求める団体交渉の申し入れを行った。 【甲A15、甲C9p5】

同月29日、組合と会社は団体交渉を行った。

団体交渉において、会社は、X2配置転換及びX3配置転換については退職に伴う補充であること、在籍年数が長いこと等を根拠とした旨述べた。これに対し、組合は、X2副支部長は57歳なので配置転換はない旨管理者から言われていたこと、X2副支部長及びX3書記長の在籍年数はそれほど長くないこと等述べた。

会社は、社員の任用については、任用の基準にのっとり取り扱っていること等回答した。

【乙16、甲C9p5、②X10p14～15、甲A31】

エ 平成21年10月1日、X2副支部長は鴨川派出所に、X3書記長は、千葉派出所にそれぞれ配置転換となった。

【争いのない事実】

また、X2副支部長は、組合の支部もA支部から鴨川支部に変更となった。 【②X10p51、③X7p38】

(3) X4配置転換について

ア 平成22年1月21日、A車両センターY4副所長らは、X4副支部長に対し、2月から千葉派出所に配置転換になる旨口頭で通知した。X4副支部長は、拒否の意思表示をした。

【甲A16、④X4p22～23】

組合は、同月22日付けで千葉支社長に対し、組合のA支部の弱体化を意図しているとして上記の口頭での通知を撤回するよう申し入れた。 【甲A16】

会社は、X4副支部長に対し平成21年2月1日付けで千葉在勤を命ずる旨の同年1月23日付け事前通知書を交付した。

【乙4の3】

X4副支部長の担務は、A車両センター本区の構内・仕業検査班の仕業検査であった。 【④X4p2、甲A105の8】

また、X4副支部長は、組合のA支部で組合費の徴収や共済を

担当していた。 【④ X 4 p 1 4、③ X 7 p 3 8】

イ 平成22年1月25日、組合は、千葉支社長に対し、X4副支部長に対する上記事前通知を撤回すること、X4配置転換の選任の基準等を明らかにすること等を求める団体交渉の申し入れを行った。 【甲A17】

同月27日、組合と会社は団体交渉を行った。

団体交渉において、会社は、X4副支部長は千葉派出所の経験があること、退職に伴う補充であり派出所の予備要員の中で技術的に優れている者であることから選出した旨述べた。

【乙16、② X 1 0 p 1 6】

ウ 平成22年2月1日、X4副支部長は千葉派出所に配置転換となった。 【争いのない事実】

X4副支部長の人選の際、会社は千葉派出所の予備要員5名を候補者としたが、当該5名のうちのZ1（以下「Z1」という。）については交番検査・機能保全班で若手社員の指導教育を行っていたため、候補から除外した。

【乙19 p 1 4～1 5、⑤ Y 3 p 6 8】

なお、Z1は、平成21年3月に臨時検査班から交番検査・機能保全班に担務変更されているが、当該担務変更は、平成21年2月まで交番検査・機能保全班に担務指定されていたZ16が入院していた時期と重なるものである。

【甲A105の3、③ X 7 p 4 7】

(4) X6配置転換及びX5配置転換について

ア 会社は、X6執行委員に対し平成22年3月1日付けで木更津在勤を命ずる旨の同年2月19日付け事前通知書を交付した。

【乙4の4】

X6執行委員は、組合のA支部で会社を解雇された者の生活を維持するための物資販売等の組合活動をしていた。

【③ X 7 p 5 0】

イ 平成22年2月19日、組合は、千葉支社長に対し、X6執行委員に対する上記事前通知書を撤回すること、X5執行委員に対し派出所への配置転換の事前通知を行わないこと等を求める団体交渉の申し入れを行った。 【甲A19】

ウ 会社は、X5執行委員に対し平成22年3月1日付けで成田在勤を命ずる旨の平成22年2月21日付け事前通知書を交付し

た。

【乙4の5】

X5執行委員の担務は、A車両センター本区の構内・仕業検査班の構内担当であった。

【甲A124p3・5、甲A105の9】

また、X5執行委員は、組合のA支部では組織拡大のため、若い労働者に業務の外注化の問題を訴える等の組合活動をしていた。

【甲A124p5、④X5p42】

エ 平成22年2月24日、組合と会社は団体交渉を行った。

団体交渉において、会社は、X5配置転換の理由について、成田派出所の経験があること、勤務地が自宅から近いことを、またX6配置転換の理由については、気動車が扱えること、木更津派出所における退職に伴う補充であることを述べた。

【乙16、甲C9p7、②X10p17、④X5p31】

オ 平成22年3月1日、X6執行委員は木更津派出所に、X5執行委員は成田派出所にそれぞれ配置転換となった。

【争いのない事実】

また、X6執行委員は、組合支部もA支部から木更津支部に変更になった。

【②X10p51】

X5執行委員は、成田派出所で電車の分割併合作業（動力車操縦者の運転免許が必要となる。）を行っていたが、平成22年12月のダイヤ改正以後、当該作業を成田派出所の者が行うことはなくなった。

【④X5p34～35・38～39】

なお、X5執行委員及びX6執行委員は、新系列車両の検査を行ったことはなかったが、X5執行委員について、配置転換後、新系列車両の検査に支障が生じたなどの報告はなかった。

【乙19p16、⑤Y3p85】

(5) 組合のA支部役員について

本件配置転換により、組合のA支部役員三役4名のうち3名がA車両センター本区から派出所に配置転換となった。

【甲A113p7、②X10p18、③X7p36】

(6) 本件配置転換の人選について

各派出所への配置転換の際、千葉支社においては、以下のアからキまでの7つの要素を総合的に勘案して人選している。

なお、これらの要素すべてを充足した者が人選されるものではなく、7つの要素に優先順位はない。

- ア 派出所での業務は、臨時検査と仕業検査であるから、それらの業務を行える者であること。
- イ 退職間際の者は、原則として対象者としめないこと。
- ウ 効率的運用を図るため（予備要員見習の業務を要せず直ちに派出所の業務に就けること。）当該派出所の予備要員あるいは当該派出所に配属されたことのある者であること。
- エ 担当業務が技術管理、計画、構内（車両入換）、信号、車輪転削である者は、資格や経験が必要とされるから配置転換した場合、その後任の確保が困難であるので、原則として対象者としめないこと。
- オ 通勤状況を考慮すること。
- カ A車両センター本区での勤務年数を考慮すること。
- キ 本人の希望を参考とすること。

【乙19 p 11～12、⑤Y3 p 63】

- (7) 会社は、本件配置転換の対象者が組合のA支部の役員であることを認識していた。 【②X10 p 14・16～18】

6 ライフサイクル深度化の提案について

- (1) 会社は、平成3年以降、車掌や運転士等の業務を行う社員として採用した鉄道事業配属採用社員については、駅、車掌の業務を経た後、運転士として乗務する運用（以下「ライフサイクル運用」という。）を行ってきた。

しかし、平成3年当時から15年以上経過し、会社を取り巻く環境が人口減少、少子高齢化による需要縮減や他の交通機関との競争激化で厳しくなり、特に、首都圏を中心に輸送の安全・安定化に厳しい目が向けられる等、利用客の求めるサービスレベルが高まっており適切に対応する必要があることから、会社は列車運行の要である駅輸送の業務、車掌の業務、運転士の業務の連携を強化し、これらの3業種を経験した「運輸のプロ」を養成するため、運転士を駅に配置転換するライフサイクルの深度化の制度（以下「ライフサイクル深度化」という。）を導入することとした。

【甲B1、乙17 p 3、⑤Y2 p 3】

なお、ライフサイクル運用における駅の業務は、みどりの窓口や改札業務等であるが、ライフサイクル深度化の駅輸送業務は、発車に関する合図や車内点検などのホーム等の業務や事故などの異常時における業務等である。 【乙17 p 4、⑤Y2 p 5～6】

(2) 平成18年10月、会社は、各労働組合に対して「『ライフサイクル』の深度化について」と題する文書で、おおむね以下の提案を行った。

ア 千葉支社を含む首都圏7支社（東京、横浜、八王子、大宮、高崎、水戸及び千葉の7支社）の鉄道事業配属採用社員で運転士職に就いた者について、一定の期間、運転士の業務に従事した後、通常の配置転換の他に全員が40歳までに駅へ配置転換することを基本とすること。

イ 駅で5年間勤務した後に、運転士として乗務員職場に復帰するケース（6割から8割の者）と、駅等に配置するケース（2割から4割の者）を基本として設定すること。

ウ 賃金等の取扱いは別途提案すること。

エ 平成19年10月1日から実施すること。

【甲B1、甲C9 p7、乙17 p4・7】

(3) 平成18年11月9日、動労総連合は、会社に対して「『ライフサイクル』深度化」に関する申し入れ」と題する文書で、①上記(2)アの「一定の期間、運転士の業務に従事した後」とは、どの程度の期間を考えているのか、②配置転換にあたっての人選の考え方及び対象となる人員、③ライフサイクルの深度化により配置転換した場合の賃金及び手当等の取扱い等について回答を求める団体交渉を申し入れた。

【甲B4】

これに対し、会社は、①については、任用の基準にのっとり取り扱うこと、②については、鉄道事業配属採用社員で運転士職についた者について通常の配置転換のほかに、全員が40歳までに、駅輸送業務等に従事すること、③については、案が固まり次第、提案すること等を回答した。

【甲B19】

(4) 会社は、運転士を駅に配置転換した場合の賃金部分の案が整っていないとして、平成19年10月1日に予定されていた上記提案の実施を延期した。

【争いのない事実】

(5) 平成20年1月10日から11日にかけて、会社は、各労働組合に対して「『ライフサイクル』の深度化に伴う賃金の取扱いについて」と題する文書で、運転士又は主任運転士の職名にある社員を営業指導係、営業主任、輸送指導係、輸送主任、課員又は主席の職名に配置転換し、再度運転士等の職に配置転換した場合、1号俸を加算すること、職務手当を増額すること、及び深夜早朝

勤務手当の増額すること等を提案した。

【乙17p7、甲B2、甲C9p8～9】

- (6) 平成20年2月14日、動労総連合は、会社に対し「『ライフサイクル』の深度化に伴う賃金の取扱い」に関する申し入れ」と題する文書で、ライフサイクル深度化の提案の撤回及びライフサイクル深度化による配置転換の対象者の人選等について明らかにするよう団体交渉を申し入れた。 【甲C9p9、甲B5】

これに対し、会社は、ライフサイクル深度化の提案を撤回する考えはないこと、人選については、通常の配置転換のほかに全員が40歳までに駅輸送業務等に従事することとし、実際の配置転換については任用の基準にのっとり取り扱うことになる旨回答した。

【甲B20】

7 ライフサイクル深度化に関する覚書について

- (1) 平成20年3月18日、会社と申立外東労組は、覚書を締結した。覚書には、おおむね以下の記載がされていた。

ア 千葉支社を含む首都圏7支社の運転士職に就いた者が、一定の期間、運転士の業務に従事した後、通常の配置転換の他に全員を40歳までに駅に配置転換し、駅輸送業務等に従事することを基本とすること。

イ 駅で原則として3年間勤務した後に、運転士として復帰するケースと駅等に配置するケースを基本とすること。

ウ ただし、駅に配置する場合は、引き続き1年間駅で勤務した後に運転士に復帰できることとし、さらに引き続き1年間駅で勤務することになった場合も同様とすること。

エ 運転士又は主任運転士を、営業指導係、営業主任、輸送指導係又は輸送主任等の職に配置転換した場合、基本給に1号俵を加えること。

オ 輸送指令（運用指令を含む）の業務を行う主席、課員のうち指定された者に対する職務手当の月額。

カ 深夜早朝勤務手当の1回あたりの支給額。

キ 平成20年4月1日から実施すること。 【乙9の1】

- (2) 平成20年3月19日、会社と申立外ジェイアール東日本労働組合は、覚書を締結した。覚書の内容は、上記覚書とほぼ同じ内容であった。

なお、覚書の1行目に、上記(1)の覚書では「『ライフサイ

クル』の深度化については、協議経過（別紙）を踏まえ、以下により実施することとする。」と記載されていたが、当該覚書では「『ライフサイクル』の深度化については、以下により実施することとする。」と記載されている。 【乙9の1、乙9の2】

(3) 平成20年3月21日、会社は、動労総連合を含む労働組合に対して「『ライフサイクル』の深度化について（修正）」と題する文書で上記の覚書と同じ内容を提案した。

【甲B3、甲C9 p10】

(4) 平成20年3月24日、会社と申立外ジェイアール労働組合は覚書を締結した。覚書の内容は、上記(2)の覚書と同じ内容であった。 【乙9の3】

(5) 平成20年4月3日、動労総連合は、会社に対し、「『ライフサイクル』の深度化」に関する申し入れ（その4）」と題する文書で覚書の内容について提示を求めた。 【甲B8】

(6) 会社は、動労総連合に対し覚書（案）を示した。示された覚書（案）の内容は上記(2)及び(4)の覚書と同じであった。

【甲B23、甲B24】

(7) 平成20年4月25日、動労総連合は、会社に対し、「『ライフサイクル』の深度化に関する申し入れ（その5）」と題する文書でおおむね以下の申し入れを行った。

ア 会社は、動労総連合との平成20年3月31日の団体交渉において、ライフサイクル深度化の施策を実施するに当たり、労働組合との協定化は必ずしも考えていないと回答したにもかかわらず、他の労働組合と覚書を締結したことについて見解を明らかにされたいこと。

イ 会社は、ライフサイクル深度化による配置転換について任用の基準で行うと回答したにもかかわらず、他の労働組合と覚書を締結した理由を明らかにされたいこと。

ウ 会社は、定年退職者に対し、会社のグループ会社での再雇用の機会を提供する制度（以下「シニア制度」という。）の適用を、シニア雇用に関する協定（以下「シニア協定」という。）を締結していない動労総連合に所属する組合員に対して拒否してきたが、シニア協定をめぐる経緯からすれば「覚書」を締結していない動労総連合所属の組合員にはライフサイクル深度化は適用されないものとするが、会社の見解を明らかにされたいこと。

【甲B9、甲C9 p11、②X10 p33、乙17 p2】

(8) 会社は、妥結した労働組合と覚書を締結したものであること、ライフサイクル深度化による配置転換は任用の基準にのっとり実施していく旨回答した。 【甲B25】

(9) なお、上記(7)ウのシニア協定は、会社が提案したシニア制度に合意した労働組合と会社が締結したものである。

シニア協定を締結した労働組合にはシニア制度が適用され再雇用の機会が提供されたが、動労総連合は、会社が作成した協定文の中に「『グループ会社等への鉄道事業業務等の一部の委託』を更に深度化して着実に推進する」との項目があったこと等からシニア協定を締結しなかった。このため、動労総連合に所属する組合員には、シニア制度の適用がされなかった。

なお、シニア制度は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の改正等に伴い、平成18年4月以降、すべての社員に適用されることとなった。

【甲C1 p2～3、①X1 p10、乙12の1～6、②X10 p33・53～54】

(10) 平成20年5月8日、会社と組合は、団体交渉を行った。当該団体交渉のなかで、会社は、ライフサイクル深度化による配置転換について、「年間10名から15名を配置転換する。」「今年度は6月頃と年度末頃に実施する。」等組合に説明した。 【甲C9 p12】

(11) 平成20年5月14日、組合は、千葉支社長に対し、「『ライフサイクル』の深度化に関する申し入れ(その2)」と題する文書で、ライフサイクル深度化による同年6月1日付け配置転換(以下「第1次配置転換」という。)を中止すること、覚書を締結していない組合に所属する組合員はライフサイクル深度化による配置転換の対象としないこと等を申し入れた。

【甲B12、甲C9 p12】

会社は、ライフサイクル深度化による配置転換は任用の基準にのっとり取り扱っていく旨回答した。

【甲B28、甲C9 p12】

(12) なお、覚書の「賃金等の取扱い」のうち「基本給」について運転士又は主任運転士の職名にある社員が、駅輸送業務等に配置転換となった場合、1号俸を加算する旨の記載部分について

は、賃金規程第30条第8項に明記された。

【②X10p50、乙3、⑤Y2p27・39～41】

8 ライフサイクル深度化にかかる配置転換について

(1) 平成20年6月1日、第1次配置転換が実施され、対象となる運転士1,456名のうち66名が駅に配置転換となった。

なお、組合の組合員は、第1次配置転換の対象者になっていない。 【乙17p6、甲C9p12】

(2) 平成20年10月14日、組合は、「『ライフサイクルの深度化』に関する緊急申し入れ」と題する文書で、千葉支社長に対し、第2次のライフサイクル深度化による配置転換（以下「第2次配置転換」という。）を中止すること、覚書を締結していない組合に所属する運転士はライフサイクル深度化による配置転換の対象としないこと等を申し入れた。 【甲B14】

会社は、第2次配置転換を撤回する考えはないこと、ライフサイクル深度化による配置転換は任用の基準にのっとり実施していること等を回答した。 【甲B29】

(3) 平成21年1月6日、組合は、千葉支社長に対し「『ライフサイクル深度化』に関する申し入れ（2）」と題する文書で、第2次配置転換を中止すること、覚書を締結していない組合に所属する運転士は、ライフサイクル深度化による配置転換の対象としないこと等を申し入れた。 【甲B15】

会社は、第2次配置転換を撤回する考えはないこと、ライフサイクル深度化による配置転換は任用の基準にのっとり実施していること等を回答した。 【甲B30】

(4) 平成21年2月1日、第2次配置転換が実施され、運転士が駅に配置転換となった。なお、組合の組合員は、第2次配置転換の対象者になっていない。 【乙17p6、甲C9p13】

(5) 平成21年12月28日、組合は、千葉支社長に対し「『ライフサイクル深度化』に関する申し入れ」と題する文書で、第3次のライフサイクル深度化に係る配置転換（以下「第3次配置転換」という。）を中止すること、覚書を締結していない組合に所属する運転士はライフサイクル深度化による配置転換の対象としないこと等を申し入れた。 【甲B16】

会社は、第3次配置転換を撤回する考えはないこと、ライフサイクル深度化による配置転換は任用の基準にのっとり実施してい

ること等回答した。

【甲 B 3 1】

- (6) 会社は、X 8 に対し、平成 22 年 1 月 19 日、事前通知書を交付した。当該事前通知書には、以下の記載がされていた。

「津田沼駅営業指導係を命ずる（本人第 1419 号によるライフサイクル異動）

輸送業務担当に指定する

「一般 4」59 号俸を給する（本人第 1149 号による措置）

特に「一般 4」60 号俸を給する（本人第 1420 号による措置）

（2 月 1 日付）

上記のとおり発令するから通知する。

平成 22 年 1 月 19 日」

【乙 4 の 6】

- (7) 平成 22 年 1 月 20 日、組合は、千葉支社長に対し、「申入書」と題する文書で、上記事前通知書を撤回すること、X 8 を人選した基準を明らかにすること、X 8 が覚書を締結していない組合の組合員であるにもかかわらず上記事前通知書の交付を行った根拠を明らかにすること等を申し入れた。

【甲 B 1 7】

また、同月 22 日、組合は、千葉支社長に対し、「申入書」と題する文書で、X 8 が覚書を締結していない組合の組合員であるにもかかわらず、上記事前通知を行った根拠を明らかにすること、会社がシニア協定を締結しなかった組合員の再雇用を拒否したことと逆の取扱いを行う根拠を明らかにすること、X 8 への事前通知を撤回すること等を申し入れた。

【甲 B 1 8】

- (8) 会社は、ライフサイクル深度化の配置転換は任用の基準にのっとり実施しているものであること、人選については運転士経験や年齢及び要員事情等を総合的に勘案したものであること等回答した。

【甲 B 3 2】

- (9) 平成 22 年 2 月 1 日、X 8 は津田沼駅に配置転換となった。

これにより、X 8 の職種が運転士から駅輸送業務に変更となったことから、列車に乗務した距離や時間帯等に応じて支払われる乗務員手当が不支給となり、X 8 の賃金は月額でおおむね 1 万 5 千円減額となった。

【乙 1 7 p 6、乙 1 5、甲 B 9 5 p 6】

- (10) 平成 23 年 1 月 14 日、組合は、千葉支社長に対し「『ライフサイクル深度化』に関する緊急申し入れ」と題する文書で、第 4 次のライフサイクル深度化による配置転換（以下「第 4 次配置転

換」という。)を中止すること、覚書を締結していない組合に所属する組合員はライフサイクル深度化による配置転換の対象としないこと等を申し入れた。【甲B88】

- (11) 平成23年1月18日、会社は、X9に対し事前通知書を交付した。当該事前通知書には、以下の記載がされていた。

「千葉駅輸送主任を命ずる（本人第1419号によるライフサイクル異動）

輸送業務担当に指定する

「一般6」40号俸を給する（本人第1149号による措置）

特に「一般6」41号俸を給する（本人第1420号による措置）

（2月1日付）

上記のとおり発令するから通知する。

平成23年1月18日

【甲B97】

- (12) 平成23年1月28日、組合は、千葉支社長に対し、「諸要求の解決に向けた申し入れ」と題する文書で、上記事前通知書を撤回すること等申し入れた。会社は、第4次配置転換は任用の基準にのっとり実施していること等回答した。

【甲B89、甲B91】

- (13) 平成23年2月1日、X9は千葉駅に配置転換となった。

これにより、X9の職種が運転士から駅輸送業務に変更となったことから、列車に乗務した距離や時間帯等に応じて支払われる乗務員手当が不支給となり、X9の賃金は、月額でおおむね5千円減額となった。

【乙17p6、甲B96p5】

- (14) ライフサイクル深度化による配置転換の人選について、会社は、全員が40歳までに配置転換することとしているため、30歳代後半の者から人選し、各職場の要員需給や年齢構成、通勤事情、本人からの配置転換時期の希望等を総合的に勘案のうえ行っている。

【乙19p19、⑤Y2p42】

なお、会社は、ライフサイクル深度化による配置転換の人選について明確な基準を定めていなかったが、千葉支社においては、上記の会社の方針に基づきガイドラインを作成し、それにより配置転換を行っている。

【⑤Y2p41～43、⑤Y3p102～103】

(15) なお、ライフサイクル深度化による配置転換については、その対象となる申立外東労組等の平成採用の者からも反対の声があった。

【甲C 1 p 10、甲B 9 5 p 2～4、甲9 6 p 2～3、④X 9 p 73～76など】

第4 判断

1 争点1 (本件配置転換は、労組法第7条第1号及び第3号に当たるか)

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 配置転換の対象者に偏りがあること

本件配置転換は、支部三役と執行委員を対象としたものである。

組合のA支部役員三役4名のうち3名が5か月間の間にA車両センター本区から派出所に配置転換させられており、役員全体でみても役員12名中5名がこの短期間のうちに派出所に配置転換させられている。

なお、この間、派出所に配置転換された者は6名であり、その内訳は本件配置転換の対象者である組合のA支部役員5名及び同時期に配置転換された組合員1名であった。

(イ) 配置転換の対象者が恣意的に選別されていること

会社は、本件配置転換の対象者を選別する基準として7つの要素をあげ、これらの要素を総合的に勘案して本件配置転換を行ったと主張する。

そして、会社のY3証人は、7つの要素について、要素間に特に優先順位はなく、どの要素から検討するか決まっていない旨証言している。

しかし、実際に7つの要素が選別基準として使用されていたのであれば要素間の優先順位等が定まっていなければならないはずはない。例えば要素1と2を満たす者と要素3と4を満たす者がいた場合、要素間の優先順位が定まっていなければいずれを選別すべきか判断することはできないはずである。Y3証人が7つの要素間に優先順位がないと述べているのは、実際に7つの要素が選別基準として用いられておらず後付けの理由にすぎないからである。

(ウ) X 2 配置転換及びX 3 配置転換について

会社は、X 2 副支部長及びX 3 書記長の本件配置転換の理由として「在籍年数」等をあげていたが、会社は国鉄分割・民営化以降、組合員多数を営業職場等に配置転換し、その中にX 2 副支部長やX 3 書記長も含まれていた。このためX 2 副支部長がA車両センター本区に配置転換になったのは平成17年、X 3 書記長は平成7年であり、A車両センター本区での在籍年数が長いとはいえなかった。

この点については会社も認識しており、申立人組合に対する回答は「在籍年数は他に長い者がいる」とのことであった。

また、X 2 副支部長は、A車両センターの管理者から57歳なので配置転換はないと言われていたのであり、さらに鴨川派出所では予備要員もつくらず、鴨川派出所の唯一の予備要員であったX 2 副支部長を配置転換したことは、組合のA支部役員をねらい打ちしたものである。

(エ) X 4 配置転換について

派出所への配置転換は、交番検査班や臨時検査班から配置転換することが通常であるが、構内・仕業検査班のX 4 副支部長が配置転換させられた。

派出所に配置転換する場合には、事前に予備要員見習の業務を実施することになるが、通常、予備要員見習の業務は約2週間程度で終了するところX 4 副支部長については3か月もかかっている。これは、X 4 副支部長がA車両センター本区において要員に余裕のない業務を担当していたことから予備要員見習の業務を行う時間がなかったからである。

千葉派出所の予備要員としては、臨時検査班にZ 1 がおり、同人を千葉派出所に配置転換させることが合理的だったが、Z 1 をあえて交番検査に担務変更し、X 4 副支部長を千葉派出所に配置転換した。

この点について、会社のY 3 証人は、「Z 1 は若手社員の指導教育を担っていたので配置転換の候補者から外した」などと述べているが、Z 1 は、A車両センターに2 1 1 系車両が導入される以前にしか交番検査を担当したことがなく、長らく臨時検査を担当していた者であり、このような者をいきなり若手社員の指導教育担当として交番検査に担務変更すること自体合理

性があるとはいえない。

X 4 副支部長の配置転換がいかにも無理矢理実施されたものであったかは、X 4 副支部長の配置転換後、頻繁に担務変更が行われていたことから明らかである。

(オ) X 5 配置転換及びX 6 配置転換について

X 5 執行委員及びX 6 執行委員は、営業職場に配置転換されていて、A 車両センター本区に戻ってから当時、5 年程度であったから在籍年数が長いということではなかった。

また、派出所では、担当する線区の車両をすべて修理しなければならないが、X 5 執行委員及びX 6 執行委員は、新系列車両についての機能保全を実施したことはなかった。

さらに、X 5 執行委員が配置転換となった成田派出所については、当時、成田派出所を希望していたZ 1 1 がいた。会社は同人についても成田派出所に配置転換させたのだから、不当な意図はなかったと主張するようである。

しかし、X 5 執行委員は、「運転士登用差別事件」の救済対象者であり、銚子運転区への配置転換の希望を出していたのである。会社が、X 5 執行委員を成田派出所に配置転換したのは、X 5 執行委員が組合の中でも活動家であり、A 車両センター本区において申立外労働組合の若い組合員に対して強い影響力をもっていたからであると考えざるを得ない。

会社は、動力車操縦者の運転免許を持つ者の要員需給が逼迫していると主張する一方、平成 2 2 年 1 2 月のダイヤ改正により成田派出所において電車の入換業務を行うことがなくなることを承知で動力車操縦者の運転免許を持つ X 5 執行委員を配置転換したのである。

(カ) 本件配置転換の A 支部への影響について

X 2 副支部長及びX 3 書記長以外の 3 名は、組合の A 支部所属のままであるが、A 車両センター本区に配属されているのと派出所に配属されているのとでは組合活動に大きな違いがある。X 3 書記長は組合費の徴収を担当し、X 4 副支部長は共済担当、X 2 副支部長は動員担当、X 6 執行委員は物販担当、X 5 執行委員は組織拡大のための活動をしていた。

このように、組合の A 支部の役員は、それぞれの適性を生かした役割をもっており、他の組合員に代えられるものではな

い。

イ 会社の主張の要旨

(ア) A車両センターの要員は、平成20年4月1日時点でA車両センター本区と派出所を含め196人であるが、平成21年9月1日現在で、平成21及び22年度に合わせて32名の車両職の社員が定年となり、そのうち派出所で定年となる者は15名であった。

派出所には過員を抱えていなかったもので、本件配置転換はいずれも派出所で定年を迎える退職者の補充のために行なわれたものである。

本件配置転換の対象者が組合のA支部の役員であったとしても、それは適正妥当な人選を行った結果にすぎず、役員をねらい打ちにしたものではない。

(イ) また、本件配置転換が組合のA支部に与えた影響については、X7支部長が陳述書(甲A113)で述べているが、組合費の徴収、共済の処理業務、組合員の動員、物販に支障が生じているというものであり、いずれも他の組合員が代わって行うことができる内容にとどまっているから、組合活動等に支障が生じたとしてもその程度は軽微なものと考えられる。

(ウ) 会社は、派出所で定年を迎える退職者の補充の人選にあたり、以下の要素を総合的に勘案して行った。(すべての要素を充足する者を人選したという意味ではない。)

a 派出所での業務は、臨時検査と仕業検査であるから、それらの業務を行える者であること。

b 退職間際の者は原則として対象者とししないこと。

c 効率的運用を図るため(予備要員見習の業務を要せず直ちに派出所の業務に就けること。)当該派出の予備要員あるいは当該派出所に配属されたことのある者であること。

d 担当業務が技術管理、計画、構内(車両入換)、信号、車輪転削である者は、資格や経験が必要とされるから配置転換した場合、その後任の確保が困難であるので、原則として対象者とししないこと。

e 通勤状況を考慮すること。

f A車両センター本区での勤務年数を考慮すること。

g 本人の希望を参考とすること。

(エ) 本件配置転換は、退職者の補充という業務上の必要性に基づいて行われたものであり、人選においても、派出所の予備要員（X 2 副支部長、X 3 書記長、X 4 副支部長及びX 5 執行委員）を候補者とし、予備要員がない場合には、派出所の業務である仕業検査及び臨時検査の業務が行える者の中から、業務上の都合で配置転換の対象者とすることができない者を除き、その余の者を候補者とし（X 6 執行委員）、候補者が複数いる場合には通勤時間に配慮（X 3 副支部長は20分短縮、X 4 副支部長は20分短縮、X 5 執行委員は1時間短縮、X 6 執行委員は40分短縮、なお、X 2 副支部長の場合、候補者は同人だけであったが1時間10分短縮されている。）して絞り込んでいる。

本件配置転換は、業務上の必要性に基づき、適正妥当な人選により行われたものであり、不当労働行為に当たらない。

(オ) X 2 配置転換について

館山派出所のZ 2の平成21年9月30日退職の補充として、鴨川派出所のZ 3を館山派出所に配置転換し、その補充として配置転換したのがX 2 副支部長である。

まず、Z 2の退職補充についてであるが、館山派出所の業務には、A担当（構内入換作業等で動力車操縦者の運転免許が必要）とB担当（臨時検査業務等の担当で動力車操縦者の運転免許は不要）があり、Z 2は両方の業務ができた。A車両センター本区では動力車操縦者の運転免許を持つ者の需要が逼迫していることから、各派出所を含めたB担当に従事できる館山派出所の予備要員9名（A車両センター本区、派出所を含む。）から人選することとした。そのうち館山派出所で勤務経験（予備要員ではなく）があり通勤時間が短縮されるZ 3を人選した。

次に、Z 3が抜けた後の鴨川派出所への補充であるが、鴨川派出所へ配置転換を希望している社員はいなかった。そこで、X 2 副支部長が当時鴨川派出所の唯一の予備要員であり、自宅の最寄駅が外房線勝浦駅であることからA車両センター本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間が約1時間40分かかっていたのに対し、鴨川派出所（外房線安房鴨川駅）となれば、通勤時間が約30分となり、約1時間10分も短縮されることからX 2 副支部長を配置転換することとした。

(カ) X 3 配置転換について

会社は、木更津派出所の Z 4 が平成 21 年 1 月 30 日に退職するため、その補充として千葉派出所の Z 5 を木更津派出所に配置転換し、Z 5 の補充として A 車両センター本区の X 3 書記長を千葉派出所に配置転換したものである。

まず、Z 4 の補充の人選であるが、木更津派出所には予備要員がいなかったため、木更津派出所への配置転換を希望しており、自宅の最寄駅が内房線保田駅で木更津派出所（内房線木更津駅）勤務になると通勤時間が短縮される Z 5 を人選した。

なお、木更津派出所では電車その他、気動車（ディーゼル車）を担当するので、気動車に関する教育を 2 か月程度行う必要があり、Z 4 の退職日に先行して Z 5 を配置転換した。

つぎに Z 5 が抜けた後の千葉派出所への補充についてであるが、千葉派出所を希望している社員はおらず、千葉派出所の予備要員は、A 車両センター本区の臨時検査班の X 3 書記長及び Z 6 の 2 名であった。

この 2 名の A 車両センター本区での勤務経験は、X 3 書記長 14 年、Z 6、5 年であり、A 車両センター本区（総武線 A 本郷駅）までの通勤時間を比較すると、X 3 書記長（自宅の最寄駅は外房線勝浦駅）が約 1 時間 40 分、Z 6（自宅の最寄駅は総武線千葉駅）が約 20 分であり、X 3 書記長は通勤時間が約 1 時間 40 分から約 1 時間 20 分へと短縮されることから人選した。

Z 5 の補充は 8 月中旬から検討していたが、その当時、千葉派出所の予備要員は上記の 2 名の他に Z 1 がいた。しかし、Z 1 は交番検査・機能保全班で若手の指導、教育を行っていたため人選の対象からはずすこととした。

なお、Z 6 も 1 か月後の平成 21 年 1 月 1 日付けで、同年 10 月 31 日に退職する Z 7 の補充として千葉派出所に配置転換している。

(キ) X 4 配置転換について

千葉支社は、平成 22 年 2 月 1 日付けで X 4 副支部長を A 車両センター本区から千葉派出所に配置転換した。これは、千葉派出所の Z 8 の同年 1 月 31 日付け退職の補充としてなされたものである。

千葉派出所へ配置転換を希望している社員はいなかったため、千葉派出所の予備要員から人選することにした。当時、千葉派出所の予備要員には、X 4 副支部長（構内・仕業検査班）、X 7 支部長（臨時検査班）、X 6 執行委員（臨時検査班）、Z 9（臨時検査班）、Z 1（交番検査・機能保全班）の5名がいた。このうち、Z 1は、交番検査・機能保全班で若手社員の指導教育を行っていたため、対象から外した。また、Z 9については、技術管理室候補であったため対象から外した（平成22年9月に技術管理室に担務変更している）。

残る3名は、千葉派出所への予備要員としての勤務経験はいずれも5か月と差がないため、A車両センター本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間を比較したところ、X 4 副支部長（自宅の最寄駅は内房線岩井駅）約1時間40分、X 7 支部長（自宅の最寄駅は総武線新検見川駅）約5分、X 6 執行委員（自宅の最寄駅は内房線袖ヶ浦駅）約50分であり、短縮される通勤時間がほぼ同じであったので、最も通勤時間が長いX 4 副支部長を人選した。

（ク）X 5 配置転換について

成田派出所のZ 1 0が平成22年2月28日に退職するため、その補充のため配置転換したのがX 5 執行委員である。成田派出所を希望している社員にはZ 1 1（構内・仕業検査班）がいたが、成田派出所では、Z 1 0の後にも平成22年5月31日付けでZ 1 2が退職することから、最初の補充者はまず、遠い場所から通勤している者から人選することにした。

成田派出所の業務には、A担当（構内入換作業等で動力車操縦者の運転免許が必要）とB担当（臨時検査業務等の担当で動力車操縦者の運転免許が不要）があるが、Z 1 0は動力車操縦者の運転免許を持った社員であったため、後任も動力車操縦者の運転免許を持つ社員が必要であった。

当時、成田派出所の予備要員にはX 5 執行委員（構内・仕業検査班）、Z 1 1（構内・仕業検査班）、Z 1 3（構内・仕業検査班）の3名がおり、3名とも動力車操縦者の運転免許を持っていたので、A車両センター本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間を比較したところ、X 5 執行委員（自宅の最寄駅は鹿島線鹿島神宮駅）約1時間50分、Z 1 1（自宅の最寄駅は

千葉都市モノレール天台駅) 約20分、Z13(自宅の最寄駅は総武線稲毛駅) 約10分であった。この3名の中で、X5執行委員が最も通勤時間が長く、成田派出所(成田線成田駅)に配置転換した場合、約1時間50分の通勤時間が約50分となり、3名の中でも最も通勤時間が短縮(約1時間)されるので人選した。

なお、成田派出所の予備要員のZ11も平成22年5月31日付けで退職したZ12の補充として同年6月1日付けで成田派出所に配置転換している。

組合は、X5執行委員が、新系列車両の機能保全を経験していないので安全上問題であると主張しているが、担当する業務の関わりで言えば、検査の作業内容が大幅に変わることはなく、新系列車両の機能保全業務を行う上で技術的に問題となることはない。

また、X5執行委員は、成田派出所に配置転換後、新系列車両の機能保全業務を行っているが、業務上支障があったとの報告はない。

(ケ) X6配置転換について

木更津派出所のZ14が平成22年6月30日に退職するため、その補充のために配置転換したのがX6執行委員である。

なお、Z14の退職日より4か月早くX6執行委員を配置転換したが、これはZ14の年休残が40日あること、木更津派出所では電車のほか、気動車を扱うので、気動車を扱わないA車両センター本区のX6執行委員を同派出所に配置転換するには気動車に関する教育を2か月程度行う必要があるからである。

配置転換の人選であるが、木更津派出所には予備要員がおらず配置転換を希望する社員もいなかった。

そこで、A車両センター本区の社員のうち仕業検査業務及び臨時検査業務が行える社員を人選の対象とした。これらの社員の業務は、構内、仕業検査、臨時検査、計画及び技術管理である。まず、計画及び技術管理については養成するのに時間がかかり、後任の確保が困難であることから対象外とした。また構内・仕業検査班についてはA車両センター本区での動力車操縦者の運転免許を持つ者の需給が逼迫しているため人選から外し

た。そこで臨時検査を担当している社員から人選することになった。

臨時検査班の中で、仕業検査が行える社員はX7支部長、X6執行委員、Z15及びZ9の4名であったが、Z9については、技術管理室候補であったため外した（平成22年9月に技術管理室に担務変更）。残る3名のA車両センター本区（総武線A本郷駅）までの通勤時間を比較したところ、X7支部長（自宅の最寄は駅総武線新検見川駅）約5分、X6執行委員（自宅の最寄駅は内房線袖ヶ浦駅）約50分、Z15（自宅の最寄駅は総武線錦糸町駅）約30分であり、X6執行委員の通勤時間が最も短縮（40分）されることから人選した。

（2）当委員会の判断

組合は、本件配置転換は組合のA支部の役員をねらった恣意的な配置転換である旨主張するので、本件配置転換の必要性及び人選の合理性を順次検討したうえで、不当労働行為の成否について判断する。

ア 本件配置転換の必要性について

会社は、本件配置転換について、派出所で定年を迎える退職者の補充である旨主張しているが、前記第3の2（1）ウで認定したとおり、千葉支社では派出所において平成21年度には9名、平成22年度には6名が定年となる状況があった。

平成21年9月1日時点で、派出所には、過員はいない状況であったので、本件配置転換は、定年により退職する者の補充のため業務上の必要により行われたとする会社の主張には一定の理由があるものと言える。

イ X2配置転換について

（ア）組合は、X2副支部長について、57歳なので配置転換はない旨管理者から告げられていたこと、及び鴨川派出所に予備要員をつくらず鴨川派出所の唯一の予備要員であったX2副支部長を配置転換したことから、X2副支部長をねらい打ちにしたものである旨主張する。これに対して、会社は、X2副支部長は、当時鴨川派出所の唯一の予備要員であり、A車両センター本区から配置転換すれば通勤時間が短縮されることから人選した旨主張する。

（イ）X2副支部長は、57歳なので配置転換はない旨告げられた

(第4の1(1)ア(ウ))との組合の主張について、会社は、退職間際の者は原則として対象としない(第3の5(6)イ)こととしているが、その年齢を具体的に定めていない旨述べている(⑤Y3p85)。そして、組合は、X2副支部長が、管理者からその旨告げられたと主張するが、当該管理者がどのような立場の者で、どのような状況のもと、どのような趣旨でX2副支部長にこれを告げたものであるか等、具体的な主張はなく、これをもって会社がX2副支部長を配置転換の対象外としていたとまで言うことはできない。

次に、組合の予備要員を養成せず鴨川派出所唯一の予備要員であるX2副支部長を配置転換したことはX2副支部長をねらい打ちしたものであるとの主張については、前記第3の5(2)アで認定したとおり、会社は鴨川派出所と近隣の館山派出所と併せて勤務の送配を行っており、鴨川派出所の予備要員を養成しなくても対応が可能であったため、同派出所の予備要員を養成せずに唯一の予備要員であるX2副支部長を配置転換したのであるから組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のとおり、X2配置転換が不合理とは言えない。

ウ X3配置転換について

(ア) 組合は、X3書記長について、営業職場に配置転換されていたからA車両センター本区での勤務は10年程度であり、X3書記長より勤務年数が長い者がいることを会社も認識していた旨主張し、会社は、千葉派出所の予備要員であるX3書記長及びZ6の2名の中からA車両センター本区での勤務経験及び通勤時間を考慮し人選した旨主張する。

(イ) 前記第3の5(2)イで認定したとおり、会社は、千葉派出所の予備要員であるX3書記長及びZ6の勤務年数を比較し、X3書記長が14年、Z6が5年であったため勤務年数が長かったX3書記長を人選したのであるから、会社の人選が不合理とはいえない。

また、組合は、A車両センター本区での勤務年数がX3書記長より長い者がいることを会社も認めている旨主張しているが、具体的にその者の特定がされていないから組合の主張を採用することはできない。

なお、会社は、X3配置転換の人選にあたり、通勤時間が短

縮される X 3 書記長を人選した旨主張するが、X 3 書記長及び Z 6 の通勤時間の短縮は同じ 20 分である（乙 19 p 14）。

しかしながら、会社は短縮される通勤時間が同じである場合、通勤時間の長い者を人選しており（乙 19 p 14～15、⑤ Y 3 p 68）、A 車両センター本区への通勤時間が 1 時間 40 分である X 3 書記長と 20 分である Z 6 を比較した結果、会社は X 3 書記長を人選したものと推認されるから会社が X 3 書記長を人選したことが不自然であるとは言えない。

（ウ）以上のとおり、X 3 配置転換が不合理とは言えない。

エ X 4 配置転換について

（ア）会社は、X 4 副支部長について、千葉派出所の予備要員の 5 名のうち、後任の確保が困難である業務を担当していた 2 名を除いた X 4 副支部長を含む 3 名の候補者の中から勤務経験及び通勤時間から人選した旨主張する。

（イ）組合は、X 4 副支部長が構内・仕業検査班であったこと、派出所の予備要員見習の業務は約 2 週間程度で終了するところ X 4 副支部長については 3 か月もかかったこと、千葉派出所の予備要員には Z 1 がいたが Z 1 を派出所の配置転換の対象としなかったこと、X 4 配置転換後、頻繁に担務変更が行われていたことから X 4 配置転換が無理やりなされたものである旨主張する。

（ウ）X 4 副支部長が、構内・仕業検査班であったことについて、会社は、構内・仕業検査班のうち構内（車両入換）は配置転換の対象者としなないこととしている（第 3 の 5（6）エ）のであるが、X 4 副支部長は構内（入換）の担当ではなく、仕業検査を担当していた（第 3 の 5（3）ア）から構内・仕業検査班であった X 4 副支部長の配置転換が不自然なものであったとは言えない。

（エ）次に、Z 1 を配置転換の対象としなかったことについて、会社は Z 1 が交番検査・機能保全班で若手の指導、教育を行っていたため配置転換の対象としなかった旨主張する。

組合は、会社があえて Z 1 を臨時検査班から交番検査・機能保全班に担務変更させ、派出所への配置転換の対象外とした旨主張するが、前記第 3 の 5（3）ウで認定したとおり、Z 1 の

交番検査・機能保全班への担務変更は、交番検査・機能保全班のZ16が入院した時期に当たるから当該担務変更には一定の理由があるものと推認され、組合からもZ1を派出所への配置転換の対象外とするため担務変更したとの具体的な立証はされていない。

また、組合は、Z1が211系車両を扱ったことはなく、若手の指導はできない旨主張するが、会社は、Z1は211系以前の車両である113系車両のメンテナンスを担当しており、211系車両とそれより古い113系車両とは共通する部分もあるから211系車両の修繕は可能であると述べている（⑤Y3p81）。一方、Z1が若手の指導を行うことについて支障があった等の組合の主張はない。

したがって、会社が、あえてZ1を臨時検査から交番検査・機能保全に担務変更し、派出所への配置転換の対象外としたうえで、X4副支部長を配置転換したとの組合の主張は採用できない。

(オ) また、X4配置転換後、頻繁に担務変更が行われていたとの組合の主張について、X4副支部長は、A車両センター本区での仕業検査の業務はぎりぎりの人数で行われていたのでX4配置転換後、仕業検査の業務は構内及び他の業務担当が行った旨述べている（甲A121p4～5、④X4p11～13）。

しかしながら、X4配置転換後、X4副支部長が担当していた業務は当然に別の者が行うことになるのであって、組合からは平成22年2月分勤務指定表（甲A121）が証拠として提出されているものの他の配置転換と比較して不自然な担務指定であったか等、具体的な主張はないからX4配置転換後の担務指定が不自然なものであったと言うことはできない。

(カ) また、X4副支部長の予備要員見習の業務が3か月を要したことについて、前記第3の2（2）アで認定したとおり、3か月にわたって予備要員見習の業務を行うことはあり得るのであり、予備要員見習の業務が3か月かかったことが異例なものであるとの疎明はないから組合の主張は採用できない。

(キ) 以上のとおり、X4配置転換が不合理とまでは言えない。

オ X5配置転換について

(ア) 会社は、成田派出所では、平成22年2月28日及び同年5

月31日付けで2名が退職することから、成田派出所を希望しているZ11がいたものの、最初の候補者は遠い場所から通勤している者から人選し、動力車操縦者の運転免許を持つ予備要員の中から通勤時間を考慮して人選した旨主張する。

(イ) 組合は、X5執行委員が新系列車両の機能保全検査を実施したことがないこと、会社が動力車操縦者の運転免許を持つ要員需給が逼迫していると主張する一方、平成22年12月のダイヤ改正により成田派出所に同運転免許を持つ者を配置する必要がなくなることを承知で同運転免許を持つX5執行委員を配置転換した旨主張する。

(ウ) 組合は、派出所では担当する線区の車両すべてを修理しなければならないにもかかわらず、新系列車両の機能保全を行ったことがないX5執行委員を配置転換することは不合理である旨の主張をしているものと解されるが、前記第3の2(1)イ(ア)で認定したとおり、新系列車両の機能保全と従来の交番検査とでは作業内容に大きな変化はないうえ、前記第3の5(4)オで認定したとおり、X5配置転換後、新系列車両の検査に支障があった等の報告もないから組合の主張は採用できない。

(エ) 次に、組合の、会社が成田派出所に動力車操縦者の運転免許を持つ者を配置する必要がなくなることを承知で同運転免許を持つX5執行委員を配置転換したとの主張について、前記第3の5(4)オで認定したとおり、X5執行委員は、電車の分割併合作業を、平成22年12月のダイヤ改正まで行っていた。

したがって、少なくとも同時点までは成田派出所には電車の分割併合作業に伴い、同運転免許を持つ者を配置する必要があったことが認められるから、組合の主張は採用できない。

(オ) 以上のとおり、X5配置転換が不合理とまでは言えない。

カ X6配置転換について

(ア) 会社は、X6執行委員について、木更津派出所には予備要員がいなかったため、A車両センター本区で仕業検査及び臨時検査が行える者のうち、後任の確保が困難である業務の担当を除いた者を候補者としたうえで通勤時間を考慮し人選した旨主張する。

(イ) 組合は、X6執行委員は、営業職場に配置転換されていて在

籍年数が長いということはないこと、新系列車両についての機能保全検査を実施したことがない旨主張する。

(ウ) 新系列車両の検査を行ったことがないとの組合の主張については、前記第3の2(1)イ(ア)で認定したとおり、新系列車両の機能保全と従来の交番検査とでは作業内容に大きな変化はなく、X6配置転換後、新系列車両の検査に支障があった等の主張や証拠はないから組合の主張は採用できない。

なお、X6執行委員のA車両センター本区での勤務経験は5年程度であり長くない旨組合は主張するが、会社は、前記第3の5(6)アからキまでの要素を総合的に勘案して人選しているのであり、この人選が特段不合理とは言えないから組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおり、X6配置転換が不合理とは言えない。

キ 本件配置転換における不当労働行為の成否について

上記アからカまでで判断したとおり、会社の本件配置転換の人選については、不合理とまでは言えないものであるが、組合は、本件配置転換が不利益取扱い及び支配介入である旨主張するので、以下検討する。

(ア) 組合は、本件配置転換により組合の支部が変わることになったのはX2副支部長及びX6執行委員の2名であるが、組合のA支部の役員はそれぞれ適性を生かした役割を担っており、その役割は他の組合員に代えられるものではない旨主張する。

会社は、本件配置転換の対象者である組合のA支部役員が担当する業務は、いずれも他の組合員が代わって行うことができる内容であるから支障が生じたとしてもその程度は軽微なものである旨主張する。

(イ) 労組法第7条第1号の不利益取扱いには組合員個人の組合活動上の不利益を含むものと解される。

しかしながら、組合活動は原則として勤務時間外に行われるべきものであるうえ、本件配置転換の対象者が組合のA支部で担当する業務については、第3の5(2)ア、同(3)ア並びに同(4)ア及びウで認定したとおりであるが、本件配置転換が、組合員個人の組合活動の不利益について組合から十分な疎明はない。

(ウ) また、組合は、本件配置転換後、対象者である組合のA支部役員の組合での業務は別の者が行っている旨証言している(③X7p48～50、④X5p43)が、本件配置転換が組合に対する支配介入に当たると言えるまでの疎明はない。

ク 結論

以上のとおり、本件配置転換における人選が不合理とは言えず、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

なお、組合は、派出所への配置転換対象者が組合の役員に偏っている旨主張するが、前記第3の3(4)及び5(5)で認定したとおり、派出所の予備要員及び予備要員見習いに指定された者13名のうち組合の組合員が9名であること、及び組合のA支部三役4名のうち3名が本件配置転換の対象となったという事実はあるものの、当該事実のみをもって本件配置転換が不当労働行為であるとまで言うことはできない。

したがって、本件配置転換が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しないものと判断する。

2 争点2 (会社はA支部支部長らを派出所の予備要員見習いに指定しA車両センター本区から排除しようとしたか。)

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 会社は、A車両センターの平成21年8月の勤務表において、X7支部長及びX6執行委員を予備要員見習いに指定した。

これは組合のA支部役員をA車両センター本区から派出所に配置転換することによって、組合の拠点である組合のA支部を破壊しようとするものである。

(イ) 予備要員見習いに指定されるということは、派出所の要員に不足が生じた場合等には、直ちにA車両センター本区から派出所に配置転換させられることを意味する。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 予備要員の人選にあたっては、A車両センター本区で臨時検査、構内・仕業検査に従事している社員の中から、車両検査及び修繕業務を一定程度経験し、事故・故障等への対応能力、動力車操縦者の運転免許の有無、通勤事情等を総合的に勘案して行ってきた。

X7支部長とX6執行委員を千葉派出所の予備要員見習いとし

て指定したのは、平成21年8月からである。千葉派出所予備要員であったX3書記長とZ6は、すでに退職者補充として配置転換の予定であり、千葉派出所の予備要員が不足するために養成することとしたものである。

X7支部長とX6執行委員の人選については、A車両センター本区で臨時検査、構内・仕業検査の担務に従事している社員の中から車両検査修繕業務を一定程度経験し、事故・故障への対応能力、動力車操縦者の運転免許の有無、通勤事情等を総合的に勘案して人選したものである。

(イ) 予備要員見習いに指定された場合、予備要員見習期間が終了すれば当該派出所の予備要員に指定されることが前提となっている。

しかし、予備要員に指定されることが将来、当該派出所に配置転換されることを意味するものではない。

予備要員に指定されたからといって指定された者に不利益が生ずるものではないし、組合の運営に支障が生じるわけではないのであるから、不利益取扱いや支配介入になることはあり得ない。そしてX7支部長は千葉派出所に配置転換になっていないのであり、X6執行委員については木更津派出所に配置転換になったが、業務上の必要性があり、適正妥当な人選の結果である。

(2) 当委員会の判断

ア 組合は、X7支部長及びX6執行委員を派出所の予備要員見習いに指定したことについて、組合の拠点である組合のA支部を破壊しようとするものである旨主張する。これに対し、会社は、予備要員に指定されても不利益が生ずるものではなく、所属組合の運営に支障が生じるわけではないから不利益取扱いや支配介入になることはあり得ない旨主張する。

イ 前記第3の2(1)エ及び同(2)アで認定したとおり、予備要員見習いに指定された場合であっても賃金等労働条件の変更はないうえ、予備要員見習の業務は10日程度で本来の勤務地の変更もないから、X7支部長及びX6執行委員の組合活動への支障及び組合の弱体化等は考え難い。また、X7支部長及びX6執行委員の組合活動に支障が生じること及び組合の弱体化につながることにについて組合から具体的な主張もない。

なお、組合は、予備要員見習の業務が終了すると予備要員に指定され、派出所に配置転換になる旨主張するが、前記第3の2(2)ア及びウで認定したとおり、予備要員見習期間が終了した後、予備要員に指定された場合の派出所での勤務は月1回ないし2回程度であり、また必ずしも予備要員が派出所に配置転換となるものではない。

ウ したがって、X7支部長及びX6執行委員が予備要員見習に指定されたことをもって、労組法第7条第1号及び第3号に該当するとは言えない。

3 争点3及び争点4（本件ライフサイクル深度化配置転換は労組法第7条第1号及び第3号に該当するか。）

争点5（覚書を締結していない組合の組合員に対する配置転換は労組法第7条第3号に該当するか。）

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) ライフサイクル深度化による配置転換の根拠について

ライフサイクル深度化による配置転換は、就業規則に基づく「通常の異動」では行うことはできないものであり、覚書＝労働協約を締結していない組合の組合員には適用できないにもかかわらず実施されたものである。

また、「通常の異動」とした場合にも、その具体性、妥当性及び合理性についての主張並びに立証がなされていない点においても違法性を免れない。

就業規則は、社員に一律に適用することが原則である。就業規則の法的性質については争いがあるものの、いずれにしても、就業規則とは経営者と社員との労働契約締結に際しての約束である点は変わらない。

会社のライフサイクル深度化による配置転換は、その適用対象社員を7支社の社員に限定し、他の支社に配属されている「鉄道事業配属採用社員で運転士職に就いた者」には適用されない（甲B3）。このように、会社に雇用されている社員のうち、配属地域によって適用・不適用があり、そのことが明記されていない内容を就業規則の内容として運用することは誤りである。

就業規則第28条には「業務上の必要がある場合」という規

定があるが、これは個別の配置転換について、その配置転換時に、当該配置転換の理由が明らかにされ、その合理性が判断されるべきものである。

ライフサイクル深度化による配置転換は一律にその配置転換の合理性を判断することなく、社員の意向を無視しても配置転換させることができると解するものであり、この就業規則第28条の「業務上の必要がある場合」との文言を形骸化し、有名無実化するものであって許されない。そうでなければ、会社が必要であると判断すればどんなことも許されることになる。

ライフサイクル深度化による配置転換は一律に具体的要員需要を考えることなく、40歳までの運転士をすべて駅業務に配置転換する制度である以上、就業規則に明記し社員に周知徹底しておくことが必要である。このような手続を踏むことなく実施された配置転換はいわば脱法行為であり許されない。

ライフサイクル深度化による配置転換が、会社に雇用されているすべての社員に対し、就業規則第28条によって実施できるのであれば、わざわざ覚書を締結する必要がない。そうであるにもかかわらず、会社が各労働組合に提案し覚書を締結していることから考えれば、会社は、ライフサイクル深度化による配置転換を就業規則の運用で行うことは不可能であると認識していたことは明白である。しかも、賃金・手当などの労働条件にも変化をもたらす内容であるにも係わらず、それが当初のライフサイクル深度化の提案には含まれておらず、修正提案によって賃金・手当などの労働条件が追加されたのであるから就業規則で運用可能であったなどとは会社も考えていなかったのである。このような状況において、ライフサイクル深度化による配置転換を就業規則によって実施することは不可能である。

会社は、組合が、「通常の異動の他に」との文言から「本件ライフサイクル深度化による配置転換は就業規則では実施できない」と主張したことに対して、この「通常の異動」とは「一般的に行われている異動という程度の意味にすぎない」と主張している。

しかし、ここで会社が「一般的に行われている異動」と言っている内容は前記のように配置転換時にその合理性を検討し、当該配置転換が業務上必要であることを確認したうえで行われ

るものなのである。その意味で会社が主張しているライフサイクル深度化による「具体的検討をしない限定された社員に対する一律異動」とは明らかに異なる。

また、「通常の異動」では俸給の加算という措置は取られていないにもかかわらずライフサイクル深度化による配置転換の場合にはすべて1号俸アップの措置が取られることになっているのである。この意味でもライフサイクル深度化による配置転換は「通常の異動」とは異なるものである。

(イ) ライフサイクル深度化による配置転換の不当労働行為性について

会社は、覚書＝労働協約を締結していない組合員を強制的に配置転換した。これは、覚書を締結していない組合を差別し弱体化することをねらった支配介入である。

本件ライフサイクル深度化配置転換により運転士として乗務することによって得ていた乗務員手当について、X8は月約1万5千円、X9は月5千円程度の減収を余儀なくされるなど、重大な不利益を被ることになった。

さらに、X8とX9は、組合の中で数少ない平成採用社員であり、組合の青年部結成準備委員会の委員長と副委員長である。

また、準備委員会結成の前から共に職場で若い社員に対して組合への加入を積極的に勧めていた者であり、本件ライフサイクル深度化配置転換によりその活動が著しく困難になるなど組合活動に影響が出た。

イ 会社の主張の要旨

(ア) ライフサイクル深度化による配置転換の根拠について

ライフサイクル深度化は会社を取り巻く環境が人口減少、少子高齢化による需要縮減や他交通機関との競争激化で厳しさを増しており、加えて輸送の安全・安定化やサービスに対し利用者から厳しい目が向けられている状況下において、これらに適切に対応するために、特に列車運行の要である駅輸送の業務、車掌の業務、運転士の業務の連携強化が必要であるとして考えられた合理性のある人事施策である。

ライフサイクル深度化は、運輸のプロを育成するという目的で会社が決定した施策であり、この施策は対象とする運転士を

一定期間、駅輸送業務に従事させるというものであるから、職種の変更と勤務場所の変更を伴うことになる。したがって、会社は、この施策を実現するという業務上の必要に基づき、対象運転士に対して、就業規則第28条第1項により転勤及び転職を命ずることができるのである。

また、この人事施策は会社の組合加入資格のある全社員の約9割の組合員を擁する各労働組合の支持を得ているのであるから、合理性が担保されているといえることができる。

(イ) ライフサイクル深度化による配置転換の不当労働行為性について

ライフサイクル深度化による配置転換は、首都圏7支社の鉄道事業配属採用社員で運転士職に就いた社員につき、一定の期間運転士業務に従事した後、全員が40歳までに所属組合にかかわりなく一律に駅に配置転換することとされており、組合の組合員も例外ではない。

会社就業規則では、その第28条で会社は業務上の必要がある場合、社員に転勤、転職を命ずることができ、社員は正当な理由がなければこれを拒むことはできないとされているところ、ライフサイクル深度化による配置転換は、会社の合理的な人事施策を実現するためであって、これは「業務上の必要がある場合」に該当する。

以上のとおり、ライフサイクル深度化による配置転換は、会社の合理的な人事施策を実現するために、対象となる社員に対して、所属組合にかかわらず一律に行われるものであり、組合の組織運営を支配し、介入するものではない。

また、乗務員手当は、列車に乗務した距離や時間帯等に応じて支給されるものであり、運転士から駅に配置転換になれば、支給対象外になるのは賃金規程上当然のことである。これはライフサイクル深度化による配置転換に限ったことではなく、職種変更があった場合には、変更後の職種に対し賃金規程に基づく賃金が支払われることになる。

ライフサイクル深度化による配置転換は、会社の合理的な人事施策としてなされるものであり、会社は対象者に対し有効に配置転換命令を発することができる。

したがって、配置転換によって従来支払われていた乗務員手

当が支払われなくなっても、それは職種変更に伴うものであり、これをもって不利益取扱いということはできない。

なお、会社は「ライフサイクルの深度化」の実施に伴い、賃金の取扱いについて見直しを行い、基本給を1号俸加算するなどの配慮をしている。

(2) 当委員会の判断

前記第2の3及び4に掲げる争点は、本件ライフサイクル深度化配置転換が問題となっているが、同5に掲げる争点は、当該配置転換の根拠が覚書によるものか就業規則によるものかという点が問題となっている。そこで、まず、同5に掲げる争点について検討したうえで、同3及び4に掲げる争点について検討することとする。

ア 覚書を締結していない組合の組合員に対する配置転換の不当労働行為性について（争点5関連）

(ア) まず、組合は、ライフサイクル深度化の施策そのものが合理性を欠き、ライフサイクル深度化による配置転換の根拠とはなり得ない旨主張しているものと解されるので、以下検討する。

一般に、会社は、労働者を業務上の必要に応じて配置転換できるのであり、社会通念上著しく妥当を欠き権利の濫用と認められる場合でない限り、その配置転換は違法とはならないものと解される。

会社は、就業規則第28条第1項で、「会社は、業務上の必要がある場合、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。」旨規定している（第3の4）。

前記第3の6（1）で認定したとおり、ライフサイクル深度化の施策については、首都圏を中心に利用客の求めるサービスレベルが高まり適切に対応する必要があることから、駅輸送の業務、車掌の業務、運転士の業務の連携強化が必要であるとして、これらの業務を経験した「運輸のプロ」を養成するため運転士を駅に配置転換するというものであるが、当該施策に特段不合理な点があるとは言えず、社会通念上、著しく妥当を欠くものであるとは言い難い。

また、会社が駅輸送職を養成しなかったことの尻拭いを運転士にさせようとした、乗務員手当の削減及び廃止をねらった

(甲C1 p 12～14、甲C9 p 8～9)との陳述があり、さらに、会社のライフサイクル深度化の意図について、駅輸送職の補充を行うものであること及び乗務員手当の削減や廃止をねらっているものであるとの証言(②X10 p 24)があるが、これらの陳述及び証言のみをもって会社の施策が不合理であるとまではいえない。

(イ)次に、組合は、ライフサイクル深度化による配置転換は、覚書を締結していない組合の組合員には適用できない旨主張するので、以下検討する。

a 会社は覚書が労働協約であることは認めている(⑤Y2 p 34)のであるが、前記第3の6(6)及び同7(7)アで認定したとおり、ライフサイクル深度化による配置転換について、覚書を締結する以前から一貫して任用の基準にのっとり実施することや必ずしも労働協約は必要ないと考えていることなどを組合の上部団体である動労総連合に回答している。

b そして、前記第3の7(12)で認定したとおり、覚書の運転士又は主任運転士の職名にある社員が駅輸送業務等に配置転換となった場合、1号俸を加算する旨の記載については賃金規程に明記され、覚書を締結していない組合の組合員にも適用されていることから会社は覚書の上記内容については賃金規程に明記する必要性を認識していたものの、ライフサイクル深度化による配置転換の根拠については、上記aで判断したとおり、覚書を締結する以前から任用の基準にのっとり実施することや必ずしも労働協約は必要ないと考えていることを動労総連合に回答しているのであるから、会社は、就業規則により配置転換が可能と考えていたものである。

c また、会社は、ライフサイクル深度化による配置転換は就業規則で行うことが可能であるものの、ライフサイクル深度化の施策が、なぜ、業務上必要なのか社員に説明する必要があると考えていたことから労働組合に当該施策を提案し、労働組合の理解と協力を得た方がよいとして、団体交渉を重ねた結果、合意ができた労働組合と覚書を締結した旨述べている(⑤Y2 p 11・17・20)。

d 会社が、就業規則で配置転換ができると考えていたのにもかかわらず、あえて覚書を締結した理由について十分な主張があったとは言い難いが、ライフサイクル深度化による配置転換については、前記第3の8(15)で認定したとおり、申立外労働組合の組合員であってその対象となる平成採用の者からも反対の声があったことがうかがわれ、会社が、組合の上部団体である動労総連合を含む労働組合の理解と協力を得たいとして団体交渉を重ねた結果(第3の6(2)～(6))、合意ができた労働組合と覚書を締結したとしても不自然ではない。

(ウ) また、組合は、就業規則第28条の「業務上の必要」との記載については、個別の配置転換時に当該配置転換の理由が明らかにされ、その合理性が判断されるという趣旨であるから、ライフサイクル深度化による配置転換のように社員の意向を無視して一律40歳までに配置転換することはできない旨主張する。

しかしながら、労働者を企業組織の中でどのように活用し統制するかについては使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事項とされ、会社の施策が不合理であれば権利の濫用と判断される余地もあるが、前記(ア)で判断したとおり、ライフサイクル深度化の施策が不合理とまでは言えず、会社は、当該施策を行うため、就業規則第28条の「業務上の必要」により配置転換を行うのであるから組合の主張は採用できない。

(エ) 組合は、ライフサイクル深度化による配置転換について、全社員を対象としたものではなく、会社の首都圏7支社の社員に限定したものであるから就業規則に明記されなければならない旨主張するが、上記(ウ)で判断したとおり、当該配置転換は、就業規則第28条の「業務上の必要」により行うものであるから、就業規則に明記しなければならないとの組合の主張は採用できない。

(オ) 組合は、会社がライフサイクル深度化による配置転換について「通常の異動の他に」という文言を使っていることから就業規則を根拠に配置転換することはできない旨主張する。

会社のY2証人は、ライフサイクル深度化の施策を社員に理解してもらうためにわかりやすい表現として「通常の異動の他

に」という文言を使ったにすぎず、あくまでも就業規則第28条の転勤に含まれる（⑤Y2p4～5・16）旨証言している。

そして、前記（イ）で判断したとおり、会社は、覚書締結前から就業規則を根拠としてライフサイクル深度化による配置転換は可能と判断していたものと推認されるのであるから、「通常の異動の他に」という文言をもって、就業規則が当該配置転換の根拠にならないとは言えない。

（カ）以上のことから、会社が就業規則を根拠としてライフサイクルの深度化による配置転換を行うことができないとまでは言えないから、会社が覚書を締結していない組合の組合員を配置転換したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しないものと判断する。

イ 本件ライフサイクル深度化配置転換の不当労働行為性について
（争点3及び争点4関連）

本件ライフサイクル深度化配置転換については、会社の施策に基づき、全員が40歳までに配置転換することとされているのであるが、組合は、その人選についての主張はしておらず、順番だと言われれば順番と思う（④X9p92）旨の証言があることから人選が不合理とは言えないものである。

しかしながら、組合は、本件ライフサイクル深度化配置転換が労組法第7条第1号及び第3号に当たるとの主張をしているので、以下検討する。

（ア）不利益取扱いについて

a 組合は、本件ライフサイクル深度化配置転換により、X8及びX9は、乗務員手当が減収となり重大な不利益を被ることになったこと、及び同人らが行っていた組合への加入を勧める活動が著しく困難になったなど組合活動に影響が出た旨主張する。

一方、会社は、乗務員手当は、運転士から駅に配置転換になれば、支給対象外になるのは賃金規程上、当然のことであり、本件ライフサイクル深度化配置転換によって従来支払われていた乗務員手当が支払われなくなっても不利益取扱いと言うことはできない旨主張する。

b 前記第3の8（9）及び同（13）で認定したとおり、本件

ライフサイクル深度化配置転換により、X 8 及び X 9 は、運転士から駅輸送業務に職種が変更となり運転士に支給される乗務員手当が支給されなくなったことが認められるのであるが、乗務員手当は列車に乗務した距離や時間帯等に応じて支払われるものであり、ライフサイクル深度化による配置転換の対象者は、全員、駅への配置転換により列車に乗務しないことになるから組合の組合員のみに乗務員手当が支払われなくなるものではない。そして、当該配置転換の対象者は月額賃金が減少にはなるものの、会社が1号俸加算する（第3の7（12））などの配慮をしていることを加味すれば組合の主張は採用できない。

c また、習志野運輸区唯一の平成採用の組合員である X 8 が配置転換されたことは他の平成採用者に対する影響は大きいこと（甲 B 9 5 p 6）、X 9 が他の平成採用の運転士に対し組合への加入を勧める活動が困難になったこと、また、X 9 の青年部結成準備委員会の委員長の活動にも影響が出たこと（甲 B 9 6 p 5）などの陳述をし、さらに、運転職場の仲間に会う機会が少なくなった旨の証言がされている（④ X 9 p 9 0）。

d 労組法第7条第1号の不利益取扱いには、組合員個人の組合活動上の不利益を含むものと解されるが、就業中の組合活動は原則できないのであるし、組合からは、上記 c の証言等があるのみで X 8 及び X 9 が行う組合活動への具体的な支障等についての疎明はないから、本件ライフサイクル深度化配置転換は、労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

（イ）支配介入について

上記（ア）c で、X 8 及び X 9 は青年部結成準備委員会の活動にも影響が大きい旨陳述しているが、当該陳述の趣旨は、組合員への不利益取扱いについての主張と併せて本件ライフサイクル深度化配置転換が、組合への支配介入に当たるとの主張を含むものと解される。

しかしながら、本件ライフサイクル深度化配置転換により、組合の運営等にどのような影響があったか等の疎明がないから、本件ライフサイクル深度化配置転換は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年3月26日

千葉県労働委員会
会長 竹澤 京平