

命令書(写)

再 審 査 申 立 人 国鉄千葉動力車労働組合

再 審 査 被 申 立 人 東日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第23号事件（初審千葉県労委平成22年（不）第3号事件）について、当委員会は、平成26年2月19日第189回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、国鉄千葉動力車労働組合（以下「組合」又は「動労千葉」という。）が、東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）の次の行為がそれぞれ労働組合法（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として、平成22年5月20日（以下、平成の元号は省略する。）、千葉県労働委員会（以下「千葉県労委」という。）に救済申立てを行った事案である。ただし、(3)イに関する救済申立ては、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、組合の幕張支部（以下「幕張支部」という。）の役員に対し、幕張車両センター本区（以下「本区」という。）から、同センターの派出所（以下「派出所」という。）へ、次のアないしオの配置転換を行ったこと

ア 幕張支部副支部長X1（以下「X1副支部長」という。）に対する、21年10月1日付け鴨川派出所への配置転換（以下「X1配置転換」という。）

イ 幕張支部書記長X2（以下「X2書記長」という。）に対する、21年10月1日付け千葉派出所への配置転換（以下「X2配置転換」という。）

ウ 幕張支部副支部長X3（以下「X3副支部長」という。）に対する、22年2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。）

エ 幕張支部執行委員X4（以下「X4執行委員」という。）に対する、22年3月1日付け成田派出所への配置転換（以下「X4配置転換」という。）

オ 幕張支部執行委員X5（以下「X5執行委員」といい、X1副支部長、X2書記長、X3副支部長及びX4執行委員と併せて「X1副支部長ら」という。）に対する、22年3月1日付け木更津派出

所への配置転換（以下「X 5 配置転換」といい、X 1 配置転換、X 2 配置転換、X 3 配置転換及びX 4 配置転換と併せて「本件配置転換」という。）

- (2) 会社が、X 5 執行委員及び幕張支部支部長X 6（以下「X 6 支部長」という。）に対し、21年8月分の幕張車両センターの勤務指定表において、千葉派出所の予備要員（派出所において年休、病欠等により欠員が生じた場合に、本区や別の派出所から補充される臨時的な要員をいう。後記第4の4(1)参照。）となるための見習（以下「予備要員見習」という。）の勤務指定（以下「本件予備要員見習勤務指定」という。）を行ったこと。なお、予備要員や予備要員見習の勤務指定は、毎月25日に発表される翌月分の勤務指定表により、予備要員又は予備要員見習として勤務する翌月の日付と派出所名を指定することによって行われる。

- (3) 会社が、組合の組合員に対し、運転士を40歳までに駅へ異動させ、駅輸送業務を行わせる人事施策（以下「ライフサイクル深度化施策」という。後記第4の8(2)参照。）に基づき、次のア及びイの配置転換を行ったこと

ア 習志野運輸区所属の組合員X 7（以下「X 7」という。）に対する、22年2月1日付け津田沼駅への配置転換（以下「X 7 配置転換」という。）

イ 千葉運転区所属の組合員X 8（以下「X 8」という。）に対する、23年2月1日付け千葉駅への配置転換（以下「X 8 配置転換」といい、X 7 配置転換と併せて「本件ライフサイクル深度化配置転換」という。）

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件配置転換を取り消し、その対象者を本区に復帰させなけ

ればならない

- (2) 会社は、X 6 支部長及びX 5 執行委員を予備要員見習に勤務指定し、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 7 配置転換を取り消し、X 7 を習志野運輸区に復帰させなければならぬ。
- (4) 会社は、X 8 配置転換を取り消し、X 8 を千葉運転区に復帰させなければならぬ。
- (5) 会社は、ライフサイクル深度化施策について労働協約（覚書）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) 千葉県労委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の発出までは救済命令を遅滞なく履行しなければならない。

3 初審命令の要旨

千葉県労委は、24年3月12日付けで、本件救済申立てを棄却することを決定し、同月29日、当事者に命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、24年4月12日、初審命令の取消し及び上記2の(1)ないし(6)の救済を求めて、再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

- 1 会社が、X 1 副支部長らに対し本件配置転換を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- 2 会社が、X 6 支部長及びX 5 執行委員に対し本件予備要員見習勤務指定

を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

- 3 会社が、ライフサイクル深度化施策に関する労働協約（覚書）を締結していない組合に所属するX7及びX8に対し、本件ライフサイクル深度化配置転換を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 救済利益に関する会社の主張について

本件配置転換及び本件ライフサイクル深度化配置転換の対象者のうち、X4は24年3月17日に本区に異動し、X1は24年10月31日に定年退職し、X7は25年3月1日に習志野運輸区に運転士として異動しているから、これらの者に係る救済申立てについては救済利益がない。

2 本件配置転換について（争点1）

(1) 組合の主張

本件配置転換は、以下のとおり、組合の幕張支部の役員を狙った恣意的な配置転換であり、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たる。

ア 本件配置転換の目的について

本件配置転換の目的は、運輸車両関係業務のグループ会社等への委託（以下「業務外注化」又は「外注化」という。）を推進するため、これに強く反対する組合の抵抗・闘争力を減殺することにあつた。

すなわち、会社は、12年9月に、業務外注化を提案したが、組合が強く反対したため、組合の影響の強い千葉支社、特に幕張車両センターで、業務外注化はほとんど進まなかった。この間、会社は、将来の業務外注化を見据え、幕張車両センター内における業務を外注化

対象業務と非対象業務に区分けし、組合の組合員を派出所等の外注化対象業務へと異動させた。その結果、13年以降、派出所における組合の組合員の比率は増加してきた。また、20年以降、21年6月までの間、組合への新規加入を阻止するため、新人との接触機会が多く当面外注化されない交番検査・機能保全業務から組合の組合員を排除する内部異動を繰り返した。その後、会社は、同年10月に新たな業務外注化の提案を行ったときに、組合の幕張支部役員に対する本件配置転換を開始した。そして、24年10月の業務外注化により、組合の組合員の多くが下請会社に出向させられたため、幕張車両センターの車両職に占める組合員の比率は、組合と別組合である東日本旅客鉄道労働組合（以下「東労組」という。）の間で逆転した。

本件配置転換は、業務外注化を貫徹するため、十数年に及んで延々と繰り返された組合破壊攻撃の一つである。

イ 人選基準について

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（以下「本件人選基準」又は「本件人選基準の7要素」という。後記(2)イ(7)参照。）を挙げ、会社のY1証人（以下「Y1証人」という。）は、初審の第5回審問において、本件人選基準の7要素の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るわけではない旨証言した。しかし、実際に上記の7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（例えば要素のIとIIを満たす者と要素のIIIとIV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できないはずである）、Y1証人が上記の7要素の間に優先順位がないと証言したのは、実際に同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 人選基準の適用について

会社は、僅か5か月（21年10月1日から22年3月1日）の間に大量の役員の配置転換を強行した（支部三役の4名中3名、支部役員全体でみても12名中5名）が、これは、偶然の一致ではあり得ない。以下のとおり、組合を嫌悪している会社が、支部三役と執行委員を恣意的に選別して本件配置転換を行うことにより、幕張支部を破壊しようとしたものである。

(ア) 鴨川派出所へのX1配置転換について

X1配置転換では、次のとおり、原則から外れた人選が行われ、不合理な結果となっている。

a X1副支部長は、会社の主張する「退職間際の者は原則として対象としない」という配置転換の基準に当てはまる。実際に、21年4月の面談時若しくはその後、幕張車両センター構内詰め所において、当時のY2副所長から「57歳になるため転勤はない」旨言われたところであり、この話はX6支部長にも伝えている。

b X1配置転換が行われたとき、鴨川派出所で必要とされていた要員は、動力車操縦者の運転免許（以下「動力車免許」という。）の保有者であったが、X1副支部長はこの免許を所持していなかった。X1配置転換と同時に鴨川派出所から館山派出所に配置転換されたZ1（以下「Z1」という。）もこの免許を所持していなかったことから、これら配置転換により鴨川派出所及び館山派出所の両方において動力車免許の保有者がいないという不合理な状況が生じた。

(イ) 千葉派出所へのX2配置転換について

X2配置転換は、次のとおり、本区に勤務する東労組の組合員

であるZ 2（以下「Z 2」という。）との組合差別に基づくもので、かつ、不合理なものである。

- a 本区の臨時検査班に所属していたZ 2は、千葉派出所の予備要員であったことから、同人を千葉派出所へ配置転換させるのが合理的であったにもかかわらず、会社は、21年3月1日（本件配置転換開始の約7か月前）に、Z 2を派出所への配置転換が見込まれる臨時検査班から、交番検査・機能保全班に指導者としてあえて異動させた。

本区には交番検査を全て終了した長期勤続のいわゆるベテラン労働者（以下「ベテラン」という。）が多数おり、運転保安の点からも、技術伝承の点からも、本区の交番検査・機能保全班には、そうしたベテランを指導者として配置すべきであった。交番検査の全てのパートの経験がなく、新系列車両の修繕を扱ったこともないZ 2を、指導者として同班に異動させたのは、極めて不自然である。会社は、「1つのパートを習熟すれば、そのパートについて指導することは可能である」と主張するが、車両は、全てのパートを合わせて機能するものであり、自分の担当部分はそれなりに処理できても、全体の中での役割を理解できていなければ、パート間の連携を欠くことになりかねず、運転保安上、極めて危険な状況に置かれるおそれがある。

Z 2が、上記異動から僅か1年後の22年4月に京葉車両センターに異動しており、不自然であることも考え合わせれば、会社が千葉派出所へ、Z 2ではなく、X 2書記長を配置転換したのは、組合を差別したからであるとしか考えられない。

- b 会社は、X 2書記長の配置転換の理由として、「勤務経験の長さ」を挙げるが、X 2配置転換が行われた21年9月当時、

本区の仕業・構内班及び臨時検査班に所属する、X 2 書記長よりも在籍年数が長かった者は、5 5 歳以下の者だけで1 5 名もいたものであり、上記理由は合理的とはいえない。

また、「通勤時間の短縮」については、1 時間 4 0 分から1 時間 2 0 分へ、2 0 分間短縮されるだけであり、X 2 書記長が異動を拒否している中では、合理的理由とはいえない。

(ウ) 千葉派出所への X 3 配置転換について

X 3 配置転換は、次のとおり、東労組の組合員である Z 2 との組合差別に基づくもので、かつ不合理なものである。

a X 3 配置転換は、X 2 書記長と同様に千葉派出所へのものであることから、これが組合差別によって行われたことは、上記(イ) a において、X 2 配置転換について Z 2 の配置転換と比較して述べたところと同様である。

b X 3 副支部長は、千葉派出所への配置転換の前に、派出所の予備要員となるための予備要員見習を行っているが、通常であれば約 1 か月で終了する同見習の期間が、X 3 副支部長について約 3 か月もかかったのは、X 3 副支部長が、翌日の仕業検査の検査計画をたてる A 1 という、余人をもって代え難い重要な業務に従事していたからであり、このような者を派出所に配置転換するのは不合理である。

(エ) 成田派出所への X 4 配置転換について

X 4 配置転換は、次のとおり、合理的理由がないにもかかわらず行われたものである。

a 会社は、X 4 配置転換を行った理由として、「通勤時間の短縮」を挙げているが、成田派出所への配置転換を希望する者がいたにもかかわらず、あえて希望しない社員をそのような理由で強

制的に配置転換することは不合理である。また、会社は、本区において動力車免許を持つ者の要員需給が逼迫していると主張しており、同免許を保有していたX 4 執行委員を、2 2 年1 2 月のダイヤ改正により電車の入換業務を行うことがなくなり、同免許も不要となる成田派出所にあえて配置転換することに、合理的理由はなかった。

- b 成田派出所では、新系列車両の機能保全業務を行う必要があったのであるから、本区において同業務を経験し、機器等に関する知識を得た者を、同派出所に配置転換すべきであり、同業務の経験がないX 4 執行委員をあえて同派出所に配置転換したことに合理的理由は存在しない。配置転換先では、X 4 執行委員自身が緊張感をもって業務に従事し、かつ、二人一組での業務なので、仲間に助けられたことから、具体的な業務上の支障は出ていないが、業務の遅延は避けられず、不安の毎日であった。

(オ) 木更津派出所へのX 5 配置転換について

会社は、X 5 配置転換を行った理由として、「通勤時間の短縮」を挙げているが、木更津派出所では、新系列車両の機能保全業務を行う必要性があるところ、同業務を経験したことがなく、本区に来てから約5年にすぎないX 5 執行委員を、通勤時間の短縮を理由に同派出所へ配置転換するのは不合理である。

エ 組合活動への影響について

組合の幕張支部の役員は、X 2 書記長が組合費の徴収担当、X 3 副支部長が共済担当、X 1 副支部長が動員担当、X 5 執行委員が物販担当、X 4 執行委員が組織拡大のための活動担当というように、それぞれの適性を生かした役割を担っていたのであり、他の組合員が容易に代わることができるものではなかった。本区から派出所へ

の本件配置転換がなされることにより、組合活動には大きな支障が生じていた。

(2) 会社の主張

本件配置転換は、以下のとおり、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。

ア 業務上の必要性について

幕張車両センターの要員は、20年4月1日時点で本区と派出所を合わせて196名であったが、21年度及び22年度を合わせて32名（うち派出所では15名）の車両職の社員が定年となる予定であった。派出所は、過員を抱えていたわけではなく、本件配置転換は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り、本件配置転換が業務上の必要性に基づくものであったことは明らかである。

イ 人選基準について

(ア) 本件人選基準の7要素

会社は、派出所への配置転換の際、以下のIからVIIまでの7つの要素を総合的に勘案して人選したものであり（これらの要素をすべて充足した者を人選したわけではない）、7つの要素に優先順位はなかった。

I 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。

II 退職間際の者は、原則として対象者とししないこと。

III 効率的運用（見習期間を要せずに、直ちに派出所の業務に就けること）を図るため、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。なお、本区と派出所の双方に予備要員がいる場合、通常、派出所には要員の余

裕がないので、基本的には本区所属の予備要員を人選対象とするが、予備要員が派出所にしかない場合や、予備要員のいる当該派出所に要員の余裕がある場合は、派出所所属の予備要員を人選対象とすること。

IV 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、原則として対象者しないこと。

V 通勤状況を考慮すること。ただし、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すること。

VI 本区での勤務年数を考慮すること。すなわち、勤務年数の長い者を人選すること。

VII 本人の希望を参考とすること。

(イ) 会社は、本区所属の予備要員から人選するに当たっては、臨時検査、構内・仕業検査の業務（以下、本区における各業務を「担務」ということがある。後記第4の2(2)ウ参照。）に従事していた社員の中から、車両検査修繕業務の経験の有無、事故、故障等への対応能力、動力車免許の有無、通勤事情等を総合的に勘案して人選した。

ウ 人選基準の適用について

本件配置転換の対象者が組合の幕張支部の役員であったとしても、適正妥当な人選を行った結果にすぎず、役員を狙い撃ちにしたものではない。

すなわち、本件配置転換の人選は、予備要員を候補者（X 1 副支部長、X 2 書記長、X 3 副支部長及びX 4 執行委員）とし、予備要員がいなかった場合には、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して
ことができない者を除き、その余の者を候補者（X 5 執行委員）と
し、候補者が複数いる場合には通勤時間に配慮（X 2 書記長は 2 0
分短縮、X 3 副支部長は 2 0 分短縮、X 4 執行委員は 1 時間短縮、
X 5 執行委員は 4 0 分短縮。なお、X 1 副支部長の場合、候補者は
同人だけであったが 1 時間 1 0 分短縮されている。）して絞り込ん
だものである。

本件各配置転換を個別にみても、会社は、以下のとおり、合理的
な理由に基づいて人選したものである。

(ア) 鴨川派出所への X 1 配置転換について

- a 館山派出所の Z 3（以下「Z 3」という。）の 2 1 年 9 月 3
0 日退職の補充として、鴨川派出所の Z 1 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 1 副支部長である。
館山派出所の業務には、A 担当（構内入換作業等で動力車免許
が必要）と B 担当（臨時検査業務等の担当で動力車免許は不要）
があったところ、Z 3 は両方の業務を行うことができた。そし
て、本区では動力車免許を持つ者の需要が逼迫していたことか
ら、B 担当に従事できる館山派出所の予備要員 9 名（本区、派
出所を含む。）の中から人選することとし、そのうち館山派出
所で勤務経験があり、通勤時間が短縮される Z 1 を人選した。

Z 3 の補充として、本区所属で館山派出所の予備要員である
Z 6 を選任しなかったのは、Z 1 が予備要員として館山派出所
で勤務することが多く、同派出所の業務に習熟していること、
以前館山派出所に在勤していたこと、通勤時間が大幅に短縮さ
れることなどから、最適と判断したからである。

- b Z 1 が抜けた後の鴨川派出所への補充については、同派出所

へ配置転換を希望している社員はいないところ、X 1 副支部長が当時鴨川派出所の唯一の予備要員であったこと、X 1 副支部長の通勤時間が、同人の自宅の最寄駅（外房線勝浦駅）から本区（総武線幕張本郷駅）までの約 1 時間 4 0 分に比べて、約 1 時間 1 0 分も短縮されることから、X 1 副支部長を鴨川派出所へ異動させることとした。なお、鴨川派出所の予備要員は、本区所属の X 1 副支部長のほかに、館山派出所所属の者が 4 名いたが、館山派出所では当時要員に余裕がなかったため、それらの予備要員は人選の対象にできなかった。

組合は、鴨川派出所で必要とされた要員は動力車免許保有者であったにもかかわらず、X 1 副支部長は同免許の保有者ではなかったものであるから不合理であると主張するが、X 1 副支部長の前任者である Z 1 は同免許の保有者ではなかったものであるから、組合の主張にはその前提に誤りがある。

(イ) 千葉派出所への X 2 配置転換について

- a 会社は、木更津派出所の Z 4（以下「Z 4」という。）が 2 1 年 1 1 月 3 0 日に退職するため、その補充として千葉派出所の Z 5（以下「Z 5」という。）を木更津派出所に配置転換し、同人の補充として本区の X 2 書記長を同年 1 0 月 1 日付けで千葉派出所に配置転換した。Z 4 の補充の人選については、木更津派出所に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、木更津派出所では気動車（ディーゼル車）も担当することから、気動車に関する教育を 2 か月程度行うため、Z 4 の

退職日に先行してZ 5を異動させた。

- b Z 5が抜けた後の千葉派出所への補充については、千葉派出所を希望している社員はいなかったところ、千葉派出所の予備要員として、本区の臨時検査班のX 2書記長及びZ 6（以下「Z 6」という。）の2名がいたことから、その中から人選することとした。本区での勤務経験は、X 2書記長が14年、Z 6が5年であり、X 2書記長の方が長かったこと、本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間は、X 2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分であったが、千葉派出所への配置転換により、X 2書記長の通勤時間が約1時間20分へと短縮されることから、X 2書記長を人選した。なお、Z 6は、21年10月31日に退職する千葉派出所のZ 7（以下「Z 7」という。）の補充として、同年11月1日付けで同派出所に異動した。

Z 5の補充については21年8月中旬から検討していたところ、その当時、千葉派出所の予備要員には上記の2名のほかにZ 2もいた。しかし、Z 2は本区の交番検査・機能保全班で若手社員の指導を行っていたことから、人選の対象から外することとした。組合は、交番検査の全てのパートを経験していないZ 2には、交番検査・機能保全班で、若手社員を指導することはできないと主張しているが、同班の業務は、A（制御関係の整備・点検）、B（主電動機関係の検査）、C（運転台や客室内の検査）、D（ドアや客室内の検査）、E及びF（下回りや台車回りの検査等）というようにパート毎に検査内容が分かれていることから、1つのパートを習熟すれば、そのパートにつき若手社員を指導できる。実際、Z 2は、京葉車両センターへ

異動する前の6か月間に、若手社員に対して、A、B、C及びDの各検査等の指導を行っており、その際、指導した若手社員は11名に上る。また、Z2が臨時検査班から交番検査・機能保全班に担務変更となった21年3月の時点で、交番検査・機能保全業務を担当している社員のうち、全てのパートを経験している者は1人もいなかった。

なお、組合は、Z2が同班に異動してから僅か1年後に再び異動になった点が不自然であると主張するが、全社的に統一して行われている人事運用によれば、同班の担務期間は短いことが多く、会社は、こうした運用に従って同人を同班に担務指定したにすぎない。また、組合は、Z2が17年11月に交番検査・機能保全班から臨時検査班へ担務変更されたのは、車両故障のミスをしたからである旨主張するが、Z2が車両故障を起こしたのは19年5月7日であるから、それ以前に行われた同担務変更とは関係がない。

- c ちなみに、千葉派出所の予備要員には、本区の予備要員のほかに、成田派出所のZ8（以下「Z8」という。）もいたが、成田派出所は当時要員の余裕がなかったので人選の対象にしなかった。

(ウ) 千葉派出所へのX3配置転換について

- a 千葉派出所のZ9（以下「Z9」という。）が22年1月31日付けで退職するため、その補充として、会社は、同年2月1日付けでX3副支部長を本区から千葉派出所に配置転換した。当時、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であったX3副支部長、X6支部長、X5執行委員、Z10（以下「Z10」という。）及び

Z 2 の 5 名の中から人選することにした。

このうち、Z 2 は、交番検査・機能保全班で若手社員の指導を行っていたため、人選の対象から外した。Z 10 については、当時、技術管理室の候補となっていたため、人選の対象から外した（実際に、Z 10 は、22 年 9 月に技術管理室に担務変更された）。残る 3 名は、千葉派出所の予備要員の経験が、いずれも 5 か月であり、差がなかったが、本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間は、X 3 副支部長（自宅の最寄駅は内房線岩井駅）が約 1 時間 40 分、X 6 支部長（自宅の最寄駅は総武線新検見川駅）が約 5 分、X 5 執行委員（自宅の最寄駅は内房線袖ヶ浦駅）が約 50 分であり、X 3 副支部長と X 5 執行委員の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 3 副支部長を人選した。

なお、千葉派出所の予備要員であった、成田派出所に所属する Z 8 については、上記(イ) c のとおり、当時、成田派出所に要員の余裕がなかったことから人選の対象にしなかった。

- b 組合は、通常 1 か月程度で終了する予備要員の見習期間が、X 3 副支部長について 3 か月の長期に及んだのは、同人が余人をもって代え難い重要な業務（翌日の仕業検査の検査計画をたてる A 1 という業務）に従事してきたからであり、このような者を人選したのは不合理である旨主張するが、X 3 副支部長の予備要員の見習期間であった 21 年 9 月 1 日から同年 11 月 25 日までの間に、X 3 副支部長が A 1 の業務に従事したのは、10 月の 4 日間だけであり、上記期間における A 1 の仕事は、そのほとんどを Z 11、Z 12 及び Z 13 の 3 人で行っていたのであるから、組合の主張は事実と反する。

X 3 副支部長の予備要員の見習期間が 3 か月に及んだのは、当時、X 3 副支部長が属する構内・仕業検査班の要員状況が逼迫していたため、X 3 副支部長を短期的に集中して予備要員の見習に出すことが難しかったからである。

(エ) 成田派出所への X 4 配置転換について

- a 成田派出所の Z 14（以下「Z 14」という。）が 2 2 年 2 月 2 8 日に退職するため、その補充のため、同年 3 月 1 日付けで X 4 執行委員を同派出所へ配置転換した。成田派出所を希望していた社員には、本区の構内・仕業検査班の Z 15（以下「Z 15」という。）がいたが、同派出所では、Z 14 の後に同年 5 月 3 1 日付けで Z 16（以下「Z 16」という。）が退職する予定であったことから、先行する Z 14 の補充について、遠距離通勤している者から人選することにした。

成田派出所では、構内入換作業等で動力車免許が必要な A 担当と、臨時検査業務等で同免許が不要な B 担当の業務があるが、同免許を保有していた Z 14 の後任としては同免許を持つ社員が必要であった。当時、本区に所属する成田派出所の予備要員は、X 4 執行委員、Z 15 及び Z 17（以下「Z 17」という。）の 3 名であったが、3 名とも動力車免許を持っていたことから、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 執行委員（自宅の最寄駅は鹿島線鹿島神宮駅）が約 1 時間 5 0 分、Z 15（自宅の最寄駅は千葉都市モノレール天台駅）が約 2 0 分、Z 17（自宅の最寄駅は総武線稲毛駅）が約 1 0 分であり、通勤時間が最も長く、成田派出所への配置転換により通勤時間が最も短縮される X 4 執行委員を人選した。なお、Z 15 は、2 2 年 5 月 3 1 日付けで退職した Z 16 の補充として、同年

6月1日付けで成田派出所に異動した。

ちなみに、成田派出所の予備要員には、本区に所属する者のほかに、千葉派出所に所属するZ18もいたが、同派出所は当時要員に余裕がなかったことから、同人は人選の対象にできなかった。

- b 組合は、新系列車両の機能保全業務を経験していないX4執行委員を成田派出所に配置転換したのは安全上問題であった旨主張するが、X4執行委員の担当する検査の作業内容が大幅に変わることはなかったことから、技術的な問題はなく、実際にも、成田派出所に配置転換後のX4執行委員に関して、業務上の支障が生じたとの報告はない。

(オ) 木更津派出所へのX5配置転換について

- a 木更津派出所のZ19（以下「Z19」という。）が22年6月30日に退職するため、その補充のため、同年3月1日付けでX5執行委員を配置転換した。Z19の年休残が40日あったこと、木更津派出所では電車のほか、気動車を扱うので、X5執行委員に対し、気動車に関する教育を2か月程度行う必要があったことから、Z19の退職日より約4か月早く、X5配置転換を実施した。
- b 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ことから、本区の社員のうち仕業検査及び臨時検査を行うことができる社員を人選の対象とすることにした。それらの社員は、構内・仕業検査班、臨時検査班、計画班及び技術管理班に所属している。

まず、計画及び技術管理班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動力車免許を持つ者の需給が逼迫していたことから対象外としたため、臨時検査班の社員の中から人選することにした。

臨時検査班で、仕業検査を行うことができる社員は、X 6 支部長、X 5 執行委員、Z 20（以下「Z 20」という。）及びZ 10 の 4 名であったが、上記(ウ) a のとおり、Z 10 は、技術管理室候補であったため、人選の対象から外した。残る 3 名の本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間は、X 6 支部長（自宅の最寄駅は総武線新検見川駅）が約 5 分、X 5 執行委員（自宅の最寄駅は内房線袖ヶ浦駅）が約 50 分、Z 20（自宅の最寄駅は総武線錦糸町駅）が約 30 分であり、木更津派出所への配置転換により X 5 執行委員の通勤時間が最も短縮（約 40 分）されることから、同人を人選した。

エ 組合活動への影響について

組合は、本件配置転換が組合の幕張支部の活動に影響を与えたと主張するが、その内容は、組合費の徴収、共済の処理業務、組合員の動員及び物販に支障が生じているというもので、いずれも他の組合員が代わって行うことができるものにとどまっており、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。

3 本件予備要員見習勤務指定について（争点 2）

(1) 組合の主張

ア 会社は、幕張車両センターの 21 年 8 月分の勤務指定表において、本区に所属する X 6 支部長及び X 5 執行委員を、派出所の予備要員見習に勤務指定したが、これは組合の幕張支部役員を本区から派出所に配置転換することによって、組合の拠点である幕張支部の弱体化を図った支配介入であるとともに、組合の組合員に対する不利益取扱い

の不当労働行為である。

イ 派出所の予備要員見習に勤務指定されるということは、いつ本区から派出所に配置転換されるか分からない状態に置かれるということであり、派出所で欠員が生じた場合には、原則として、同派出所の予備要員が欠員の補充のため配置転換されることになるのであるから、X 6 支部長は、ほぼ確実に配置転換される状況に置かれたことになる。

労働組合の支部長が、配置転換をほぼ確実にされる状態に置かれたとき、継続的な組合活動に支障が生じることになるのは明らかであり、X 5 執行委員についても、同様のことがいえる。会社は、21 年 7 月 25 日に発表した勤務指定表において、X 6 支部長及び X 5 執行委員を予備要員見習に指定したが、具体的な見習予定日を指定せず、実際には、数日前になって指定するなど、その指定の仕方も異常であった。

(2) 会社の主張の要旨

ア 仕業検査と臨時検査が派出所の主な業務であるから、派出所には、仕業検査の経験があることに加え、乗務員室や客室の不具合、空調故障等の突発的な故障に対して臨機応変に対応できる社員が必要である。そのため、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の経験の有無、事故・故障等への対応能力、動力車免許の有無、通勤事情等を総合的に勘案して、派出所の予備要員を選んでいる。

当時の本区の臨時検査班及び構内・仕業検査班（合わせて 57 名）の社員の中から、退職間際の者（9 名）、当時要員が逼迫していた運転免許保有者（21 名）、泊勤務が病気や家庭事情などによりできない者（6 名）、車両検査修繕業務の経験の足りない者（7 名）、

主任や研修当直やA長（翌日の仕業検査の検査計画をたてるA1の業務に従事する者）など代替者がいない業務に就いている者（3名）、既に派出所の予備要員を行っている者（6名）等を除き、残る数名の社員の中から派出所への通勤事情等を考慮した結果、X6支部長及びX5執行委員を派出所の予備要員として人選したものであり、人選には合理性があった。

イ 派出所の予備要員見習に勤務指定されることは、予備要員見習期間が終了したときに、当該派出所の予備要員に勤務指定されることが前提となっているが、予備要員に勤務指定されることが、将来、当該派出所に異動となることまでを意味するものではない。予備要員に勤務指定されたからといって当該本人に不利益が生じたり、組合の運営に支障が生じたりするとはいえないのであるから、予備要員の勤務指定や、その見習の勤務指定が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、X6支部長については、その後、千葉派出所に配置転換になっていないのであり、X5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。組合は、X6支部長の予備要員見習の勤務指定が実際には数日前に指定されるなど、指定の仕方が異常であったと主張しているが、X6支部長の予備要員見習を指定した21年8月分の勤務は、通常どおり前月25日、すなわち、同年7月25日に発表した勤務指定表で指定している。

4 本件ライフサイクル深度化配置転換について（争点3）

(1) 組合の主張

本件ライフサイクル深度化配置転換は、以下のとおり、労働協約（覚書）を締結していない組合の組合員を配置転換したものであり、不

利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たる。

ア ライフサイクル深度化施策の合理性について

ライフサイクル深度化施策は、長年の養成期間を経て、ようやく運転士の資格を取得させた社員を、一律に運転職場から一時外し、他の業務に従事させるものであり、たとえ、3年後若しくは5年後に運転職場に復帰させるとしても、その際には、再び再訓練の期間が必要となり、人事効率からいっても、全く不合理なものである。そのため、実際に会社がその実施を提案したときには、組合だけではなく、会社と蜜月関係にあった東労組の組合員からも疑問の声が湧き起こり、反対の声が大きく広がったほどであった。

イ ライフサイクル深度化施策の実施根拠について

ライフサイクル深度化施策は、以下のとおり、就業規則に基づき実施することはできないものであるから、労働協約（覚書）を締結していない組合の組合員には適用できないものである。

(ア) ライフサイクル深度化施策による配置転換は、①社員の一部（7支社の社員）のみを対象とし、②具体的な配置転換の必要性を考慮することなく、③会社が一方的に対象者を指定し、④本人の同意を不要としているのであるから、通常の異動を対象とした就業規則を根拠として実施することはできないものであり、このような就業規則の運用は無効である。もし、このような配置転換が、就業規則第28条第1項のような一般的、抽象的規定（「会社は、業務上の必要がある場合、社員に転勤、転職、・・・出向・・・等を命ずる」）に基づき可能となれば、会社における人事異動は経営者（会社側）が全く自由にできることになってしまうため、憲法で保障された労働の権利が有名無実になる。

(イ) ライフサイクル深度化施策による配置転換について、会社は、

各労働組合と労働協約（覚書）を締結し、その上で実施しようと考えていた。会社は、ライフサイクル深度化施策による配置転換が、現行就業規則では実施できないことを認識していたため、全ての労働組合に、労働協約締結の申入れをし、その締結に向けて努力したのである。

- (ウ) 会社は、13年度に会社を定年退職した社員に対して、グループ会社等における再雇用の機会を提供する制度（以下「シニア制度」という。後記第4の11(1)参照。）を導入したが、その際、同制度を新設するための「シニア雇用に関する協定」と題する労使協定（以下「シニア協定」という。）を締結していない組合に対しては、再雇用の機会の提供を拒否した。ところが、ライフサイクル深度化施策については、協約を締結していなくても、就業規則により強制実施するというのは矛盾している。会社と蜜月関係にあった東労組から、「東労組の組合員を説得できないから、協約を締結しない組合の組合員にも適用してもらいたい」と強く要求されたことから、会社は、無理を承知で就業規則によることとしたにすぎない。

- (エ) 会社が18年10月に提示した「『ライフサイクル』の深度化について」と題する文書（以下「深度化提案文書」という。後記第4の8(2)参照。）には、「通常の異動の他に、全員が40歳までに駅へ異動することとする」とある上、ライフサイクル深度化施策による配置転換では俸給が加算されることになっており、これが、「通常の異動」でないことは明白であるから、このような異動を、就業規則第27条の任用の基準（以下「任用の基準」という。）に基づいて運用することはできない。

ウ 経済的不利益と組合活動への影響について

本件ライフサイクル深度化配置転換により、運転士として乗務していたときに得ていた乗務員手当が支払われなくなり、X 7は月約1万5千円の、X 8は月5千円程度の各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、X 7とX 8は、組合の中で数少ない、平成になってから採用された社員（以下「平成採用社員」という。）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った。また、両名は、準備委員会結成の前から職場で若い社員に組合への加入を勧めていた者であったが、本件ライフサイクル深度化配置転換により、その活動は著しく困難になるなど組合活動に影響が出た。

(2) 会社の主張

ライフサイクル深度化施策による配置転換は、以下のとおり、会社の合理的な人事施策を実現するために、所属組合にかかわらず、対象となる社員に対して一律に行われるものである。組合の組織運営を支配し、これに介入するものではなく、したがって、本件ライフサイクル深度化配置転換は不当労働行為に当たらない。

ア ライフサイクル深度化施策の合理性について

ライフサイクル深度化施策は、会社を取り巻く環境が人口減少及び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、輸送の安全・安定化やサービスに対し利用客から厳しい目が向けられている状況下に適切に対応するため、特に列車運行の要である駅輸送業務、車掌業務、運転士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。この人事施策は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、合理性も担保されている。

イ ライフサイクル深度化施策の実施根拠について

組合は、ライフサイクル深度化施策は、就業規則に基づき実施することができないものであり、労働協約（覚書）を締結していない組合の組合員には適用できないと主張するが、以下のとおり、組合の主張は失当である。

(ア) ライフサイクル深度化施策は、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ところ、会社の就業規則第28条では、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。そして、本件ライフサイクル深度化配置転換は、会社の合理的な人事施策を実現するために行われるものであって、これは「業務上の必要がある場合」に該当する。したがって、会社は、対象運転士に対して、就業規則第28条に基づき転勤及び転職を命ずることができる。

(イ) 上記のとおり、ライフサイクル深度化施策による配置転換は、就業規則第28条により命ずることができるものであり、所属する組合が協定を締結していないことは異動を拒否する正当な理由とならない。会社は、団体交渉においても、ライフサイクル深度化施策による配置転換は、任用の基準により行う旨回答してきた。なお、ライフサイクル深度化施策に関し、各労働組合に提案した内容やそれをどのようにして進めるかということについては通達で定めている。

(ウ) シニア制度は、定年退職により会社の社員でなくなった者に適用されるものであるから、会社と社員の間の雇用契約を律する就業規則に規定することがふさわしい事項ではなく、また、この制度を維持するためには、グループ会社の雇用を拡大させるために

業務委託を推進していくことが不可欠である。そのため、各労働組合との労働協約をもってシニア制度を定め、各労働組合の協力のもとに行われるようにすることとしたものである（このように、シニア制度は会社と組合間の合意に基づくものであるから、協約締結を拒否した組合は、会社に対してその組合員にシニア制度を適用するよう求める根拠がなく、その組合員もまた会社に対してシニア制度を適用するよう求める権利を有するものではない）。これに対し、ライフサイクル深度化施策は、シニア制度と異なり、現に会社と雇用関係のある社員の任用関係に関する施策であるから、所属組合が協定を締結しているか否かにかかわらず、対象となる全社員に適用することとするのが相当である。

- (エ) 組合は、会社が作成した深度化提案文書において「通常の異動の他に、全員が40歳までに駅へ異動することとする」とあることから、ライフサイクル深度化施策による異動は「通常の異動」ではなく、就業規則第27条の任用の基準で運用することはできないと主張するが、就業規則第27条は、会社が、任用の基準に基づいて社員の任用を行うことを定めるものであり、これに異動を含む全ての任用が含まれていることは規定の文言上明らかである。すなわち、就業規則上、「通常の異動」と「そうでない異動」との間に区別がなされているわけではなく、その定義規定も置かれていない。就業規則の「通常の異動」とは、日常的に使われている用語として、「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ことから、組合の主張は誤りである。

ウ 経済的不利益と組合活動への影響について

組合は、運転士職から駅に異動になると、乗務員手当が支給されなくなるから、不利益取扱いであると主張するが、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施策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のであるから、ライフサイクル深度化施策による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とはできない。

また、会社は、ライフサイクル深度化施策の実施に伴い、基本給を1号俸加算するなどの配慮をしているところ、この1号俸加算は、退職まで減ぜられることはなく、しかも、基本給が上昇し、都市手当、期末手当及び退職手当を増加させるものであるから、やはり、これをもって不利益取扱いということとはできない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、動力車職場を基本に、会社の千葉支社（以下「千葉支社」という。）、日本貨物鉄道株式会社関東支社、国鉄清算事業団を承継する法人及びこれらの関連会社に関係のある者で組織された労働組合であり、本件初審救済申立時の組合員は約400名であった。組合には10の支部があり幕張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、肩書地に本社を置き、昭和62年4月1日、日本国有鉄道の

分割・民営化により発足した、東日本エリアを中心とする旅客運輸業を主な事業として営む株式会社であり、本件初審救済申立時の従業員は約6万1000名であった。

- (3) 会社には、組合のほかに、東労組、国鉄労働組合（以下「国労」という。）、鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）、ジェイアール東日本労働組合、ジェイアール労働組合等の労働組合がある。
- (4) 会社と組合の間には、会社発足（昭和62年4月）以降、現在に至るまで、20件弱の不当労働行為事件が係属し、その一部は当委員会において救済命令が交付され、確定している。

2 幕張車両センターの業務等

(1) 幕張車両センターの業務について

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、千葉支社の管内には、幕張車両センター及び京葉車両センターがある。

幕張車両センターには、21年9月1日の時点で、本区と千葉、成田、一ノ宮、木更津、鴨川及び館山の6つの派出所があったが、館山派出所は22年3月13日に、要員（退職補充）の手配ができなかったため、廃止され、成田派出所は24年3月17日に廃止された。

(2) 本区の業務について

ア 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。

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、在姿のままで機器を取り外すことなく劣化などの状態を検査し、消耗品の取替えの他、各部の調整・清掃・給油等を行うものであり、従来型車両の検査をいう。

また、機能保全とは、14年4月以降に製造された車両である新系列車両（209系以降の車両等）を対象とする検査で、交番検査に相当するものである。

交番検査と機能保全では、一部検査周期が異なり、モニタによる確認で検査の省略ができることなどの差異はあるが、検査の作業内容は大幅に変わるものではなく、いずれも、車両検査業務の中では基礎的な作業である。

なお、21年9月現在、交番検査と機能保全の業務の比率は、おおむね2対1であった。

(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に当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、消耗品の取替え、車両の状態・機能の確認を行うものである。

ウ 本区で各人が担当する業務を決めることを担務の指定といい、同指定は幕張車両センター所長の権限により行われる。また、本区において担務の変更があった場合、賃金等の労働条件の変更は基本的にない。

(3) 派出所の業務について

各派出所の主な業務は、臨時検査と仕業検査であり、具体的には、消耗品の取替え、車両の状態・機能の確認、車両の突発的な事故や故障への対応等である。なお、突発的な事故や故障に対応するためには、車両職としての技術力や様々な経験を有していることが必要であるため、派出所には、長期勤続のベテランが配置される。

3 幕張車両センターの要員及び配置

(1) 21年9月1日時点の車両職の要員需給について

ア 幕張車両センターには180名の社員が配置されていたが、そのうち管理者、事務を除く156名が車両職であった。

イ 本区に配置された115名の車両職は、別表1のとおり、交番検査・機能保全が20名、臨時検査が23名、転削が4名、構内・仕業検査が34名、信号が11名、計画が8名、技術管理室が15名であり、交番検査・機能保全及び臨時検査に要員数より19名多く、転削班に要員数より1名多くの車両職が配置されていた。

なお、構内（車両入換）業務には、上記2(2)イ(ウ)のとおり、動力車免許が必要なところ、本区における動力車免許保有者の要員需給は逼迫していた。

ウ 派出所に配置された41名の車両職は、別表2のとおり、千葉派出所が13名、一の宮派出所が6名、成田派出所が6名、木更津派出所が7名、館山派出所が4名、鴨川派出所が5名であった。各派出所の要員数の目安は、配置員数と同数であり、派出所に過員はいない状況であった。

(2) 21年9月1日時点における車両職の年齢構成について

ア 別表3及び別図1のとおり、車両職156名のうち、50歳以上は88名（56％）と過半数を超え、45歳以上は110名（71％）と7割を超え、中高年齢層が非常に多い。他方、40歳以上45歳未

満は1名、35歳以上40歳未満は6名と非常に少なく、それより若い層である30歳から35歳未満は14名（9%）、25歳以上30歳未満は21名（13%）であった。なお、組合の組合員も、69名のうち、24歳、25歳、29歳の3名を除く66名（96%）は、全員47歳以上で、中高年齢層に偏った年齢構成になっていた。他方、平成採用の若手社員のほとんどは、東労組の組合員であった。

また、21年度に14名（うち組合の組合員は4名）、22年度に18名（同12名）、両年度だけでも合計32名（同16名）の車両職が、それぞれ定年退職を予定していた。

イ 別表4及び別図2のとおり、車両職156名のうち、派出所に配属されている41名はいずれも45歳以上（最も若い者で47歳であり、平均年齢は55歳）であった。

なお、派出所における車両職の定年退職予定者は、21年度に6名（本区は8名）、22年度に9名（同9名）、両年度だけでも合計15名（同17名）いた。

(3) 交番検査・機能保全班の配置等について

ア 交番検査は基礎的な検査であり、臨時検査や仕業検査の方が知識、経験及び応用力が要求される。このため、車両職は、交番検査の経験を積んだ後に、臨時検査や仕業検査に担務変更されるが、従来は、交番検査班に、長期勤続のベテランを一定程度残す取扱いがなされていた。

イ 会社は、15年5月、各労働組合に対し、「車両メンテナンス近代化（第Ⅲ期）計画の実施について」と題する文書で、車両職の新入社員は、一旦、総合車両センターに2年程度配属させ、車両メンテナンスの基礎を習得させた上で車両センターに配属を行うこと、実施時期は16年4月1日とすることを提案し、これにつき、組合とも団体交

渉を行った。

その後、幕張車両センターの新入社員については、4月に入社後、6月には大宮総合車両センターに異動させ、約11か月間、基礎技術の教育を受けさせた後、幕張車両センターに戻し、本区の交番検査・機能保全班に配属させる取扱いが行われるようになった。なお、同様の取扱いは、同車両センターだけでなく、京葉車両センターや他支社でも行われていた。

ウ 新入社員について上記イの取扱いがなされるようになったため、交番検査・機能保全班のベテランは、新しく配属される新入社員に押し出されるような形で、他の班へ担務変更されていき、若手社員だけによる検査体制が組まれるようになった。

その結果、幕張車両センターにおいては、交番検査・機能保全班のベテランが徐々に減り、21年6月以降は、同班に配属された全員が平成採用社員となった。なお、20年2月に同班に所属していた20名のうち、組合の組合員は、7名であったが、全員ベテランであったため、他の班へ担務変更されることとなった。その結果、同班の組合の組合員は、同年10月には3名、21年3月には2名となった後、同年6月にはいなくなり、同班に所属する社員は東労組の組合員だけとなった。

なお、平成採用社員は、基礎的な業務を行う交番検査・機能保全班に配属された後、仕業検査等の他班へ担務変更されるか、場合によっては支社の車両課等に配置転換されるのが通常であった。

エ 組合は、21年6月3日、千葉支社の支社長（以下「千葉支社長」という。）に対し、「幕張車両センターの交番検査において、ベテランをことごとく外し、若手だけによる検査体制が組まれているが、こうした事態は、これまでベテランが長年にわたり車両検修業務を積み重

ねる中で修得・蓄積してきた技術や経験等を継承する仕組みを解体するばかりか、ベテランへの新たな技術の教育をも困難にするなど、運転保安上も重大な問題である」として、①幕張車両センターにおける交番検査要員の配置について、千葉支社の考え方を明らかにすること、②偏った交番検査要員の配置を見直すこと等の申入れを行った。

会社は、これに対し、①幕張車両センターの車両職の配置は、交番検査の各パートにおける技術の向上を基本的な目的として、計画的に配置を行っていること、②担務指定については、作業実態や本人の適性に合わせている旨回答した。

オ 21年6月12日、交番検査の担当者が、従来型車両の電動発電機に異常摩耗を発見したが対応できず、同年5月まで交番検査を担当していた者が、急遽、対応したことがあった。同様の事態は、同月中にもう1回あったが、その後は発生しなかった。

カ 交番検査・機能保全班の責任者であるリーダーは、毎日の業務の確認作業及び作業終了後の検査場所を施錠することとなっているため、リーダーの超過勤務の実態は、同班の勤務の状況を示しているところ、超過勤務の対応回数及び総時間数について、①組合の組合員が同班に在籍していた20年6月から21年5月の期間と、②同班が平成採用社員のみになった同年6月から22年5月の期間とを比較した結果、上記①では対応回数が87回、総時間数が98時間であったのに対し、上記②では対応回数が76回、総時間数が52時間となっており、ベテランがいなくなったことにより同班の超過勤務が多くなるといった事態は生じていない。

キ 交番検査・機能保全班に21年3月1日以降に転入し、25年5月1日までに転出した11名の担務期間は、平均1年6か月であり、その中に、1年未満の者が3名、1年強の者が3名いた。また、同日、

同班に在任中の１３名の中には、在任期間が、４年７か月や３年１１か月と長い者がいたほか、３年程度の者が４名、２年程度の者が４名、１年程度の者が３名であった。

４ 予備要員及び予備要員見習

(１) 予備要員について

予備要員とは、各派出所において社員の年休、病欠等により欠員が生じた場合に、その業務を代わって行うため、本区や別の派出所から補充される臨時的な要員であり、特定の派出所の予備要員として指定される。予備要員に指定されるのは、車両職の社員の一部である。予備要員に指定されても、本務に変更はなく、予備要員としての勤務は月に１回ないし２回程度で、勤務のない月もある。

会社は、毎月２５日に発表される翌月分の勤務指定表により、各人に対し、予備要員として勤務する翌月の日付及び派出所を指定する。予備要員にするための特別な任命行為やこれを解除する行為はない。したがって、ある派出所の予備要員として勤務指定された者は、その後、いつでも、当該派出所の予備要員に指定され得る。

(２) 予備要員見習について

予備要員としての勤務に先立ち、指定先となる派出所の業務を習得するため、１０日程度の見習勤務を行うこととされているが、同見習勤務は、必ずしも連続して行われているわけではなく、いつまでに終了させるか等の定めもない。

予備要員見習の勤務指定も、予備要員と同様に、毎月の勤務指定表により、各人に対し、予備要員見習として勤務する日付と派出所が指定される。

なお、予備要員見習についても、特別な任命行為やこれを解除する行為はない。

(3) 予備要員及び予備要員見習の人選基準について

予備要員の人選は、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の経験、事故、故障等への対応能力、動力車免許の有無、通勤事情等を総合的に勘案して行われる。

予備要員見習は、予備要員となるための見習であるので、その人選基準は予備要員と同じである。

予備要員の人選基準と、派出所への配置転換の人選基準とは、その目的の違いに応じて異なっている。両基準に共通するのは、派出所の業務ができる者を対象とし、技術管理、計画、構内（車両入換）、信号及び車輪転削の担務者は、原則として対象者としなないことである。

(4) 予備要員及び予備要員見習の指定状況について

別表5のとおり、21年9月1日の時点で、本区において、各派出所に予備要員あるいは予備要員見習として勤務指定されたことがある者は13名おり、そのうち、9名が組合の組合員であった。

(5) 予備要員の派出所への配置転換について

幕張車両センターでは、派出所で欠員が生じた場合に、原則として、当該派出所の予備要員が配置転換されていたが、予備要員になれば必ず当該派出所に配置転換されるものではなかった。

5 任用の基準等

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）（昭和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。 」

6 本件配置転換

(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。

(2) 本件配置転換により、組合の幕張支部三役4名のうち3名、支部役員全体でみても12名のうち5名が、本区から派出所に配置転換となった。個々の配置転換の状況は、下記(3)ないし(5)のとおりである。

(3) X1配置転換及びX2配置転換について

ア X1配置転換について

(ア) 会社は、館山派出所のZ3（動力車免許保有者、組合の組合員）が21年9月30日に退職するため、その補充として、鴨川派出所のZ1（組合の組合員）を配置転換し、さらに、その補充として、X1副支部長を鴨川派出所に配置転換することとした。

(イ) 21年9月1日の時点で、館山派出所には、本区と各派出所に所属する者を合わせて9名の予備要員がおり、当時、鴨川派出所に所属していたZ1はその1人であった。Z1は、以前、館山派出所に

在勤したことがあり、予備要員として館山派出所で勤務すること
も多かった。同人は、自宅の最寄駅が館山駅であったことから、鴨川
派出所から館山派出所へ配置転換された場合、通勤時間が短縮され
ることが見込まれた。

- (ウ) 21年9月1日の時点で、鴨川派出所の予備要員は、本区に所属
するX1副支部長のほか、館山派出所に所属する4名がいたが、当
時、鴨川派出所への配置転換を希望している者はいなかった。

X1副支部長（自宅の最寄駅は外房線勝浦駅）は、本区（総武線
幕張本郷駅）までの通勤時間が約1時間40分であったが、鴨川派
出所へ配置転換された場合、通勤時間が約30分となり、約1時間
10分短縮されることが見込まれた。

X1副支部長は、昭和27年10月生まれであるため、21年1
0月1日時点の年齢は56歳であり、24年10月末には定年退職
をすることが見込まれた。

- (エ) X1副支部長の本区における担務は、臨時検査であった。
(オ) X1副支部長は、組合の幕張支部において組合員の動員指示や組
織の拡大等の組合活動をしていた。
(カ) 会社は、X1副支部長に対し、21年9月16日付け事前通知書
を交付し、同年10月1日付けで鴨川派出所への配置転換を命じた。
(キ) X1配置転換の後、鴨川派出所には館山派出所に所属する予備要
員がまだ4名いたため、会社は、鴨川派出所の予備要員を新たに養
成しなかった。

X1配置転換直後に、鴨川派出所に配属していた5名及び館山派
出所に配属していた4名のうち、X1副支部長とZ1は動力車免許
を有していなかったが、その他の者は同免許を保有していた。なお、
他の派出所においても、全員が動力車免許を保有していたわけでは

ない。

イ X 2 配置転換について

(ア) 会社は、木更津派出所の Z 4（国労の組合員）が 21 年 11 月 30 日に退職するため、その補充として、同派出所への配置転換を希望していた千葉派出所の Z 5（国労の組合員）を気動車に関する教育を行うため 2 か月前倒しで配置転換し、さらに、その補充として、X 2 書記長を千葉派出所に配置転換することとした。また、会社は、千葉派出所の Z 7（鉄産労の組合員）が同年 10 月 31 日に退職するため、その補充として、Z 6（組合の組合員）を同派出所に配置転換することとした。なお、木更津派出所には、本区にも派出所にも、予備要員がいなかった。

(イ) 21 年 9 月 1 日の時点で、本区に所属する千葉派出所の予備要員は、まだ見習勤務中であった X 3 副支部長、X 6 支部長、X 5 執行委員及び Z 10 の 4 名を除くと、X 2 書記長、Z 6 及び Z 2（東労組の組合員）の 3 名であった（別表 5）。

a このうち、Z 2 は、12 年 4 月 1 日に入社しており、16 年 10 月 1 日に交番検査・機能保全班に、17 年 11 月 1 日に臨時検査班に、21 年 3 月 1 日に交番検査・機能保全班に、X 2 配置転換後の 22 年 4 月 25 日に京葉車両センターにそれぞれ配属された。

Z 2 は、19 年 5 月 7 日に車両故障のミスをし、同年 7 月 4 日に嚴重注意の処分を受けたが、引き続き、臨時検査班に所属していた。

Z 2 が臨時検査班から交番検査・機能保全班に担務変更された 21 年 3 月 1 日当時、同班に所属する車両職の中で、交番検査・機能保全の全てのパートを経験している者はいなかった。

Z 2 は、21 年 3 月 1 日までに、新系列車両の修繕を担当したことはなかった。

Z 2 は、2 2 年 4 月 2 5 日に京葉車両センターへ異動する前の 6 か月間に、若手社員に対して、交番検査のパートのうち、A、B、C 及び D のパートの指導を行い、その際指導した若手社員は 1 1 名いた。

- b X 2 書記長は、本区での勤務経験が 1 4 年であったのに対し、Z 6 は、5 年であった。また、本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間は、X 2 書記長（自宅の最寄駅は外房線勝浦駅）が約 1 時間 4 0 分であったのに対し、Z 6（自宅の最寄駅は総武線千葉駅）は約 2 0 分であった。

X 2 書記長の通勤時間は、千葉派出所へ配置転換された場合、約 1 時間 2 0 分となり、約 2 0 分間の短縮が見込まれた。

X 2 書記長は、昭和 3 4 年 1 1 月生まれであり、2 1 年 1 0 月 1 日時点の年齢は 4 9 歳であった。

- (ウ) X 2 書記長の本区における担務は、臨時検査であった。
- (エ) X 2 書記長は、組合の幕張支部において主に組合費の管理をしていた。
- (オ) 会社は、X 2 書記長に対し、2 1 年 9 月 1 6 日付け事前通知書を交付し、同年 1 0 月 1 日付けで千葉派出所への配置転換を命じた。

ウ 組合は、2 1 年 9 月 1 7 日、千葉支社長に対し、X 1 副支部長及び X 2 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、館山派出所の要員については、動力車免許保有者の補充を直ちに行うこと等を求める団体交渉の申入れを行った。

組合と会社は、同月 2 9 日、団体交渉を行った。

会社は、同団体交渉において、X 1 配置転換及び X 2 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、X 1 副支部長は 5 7 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、X 1 副支部長及び X 2 書記長の在籍年数はそれほど長くないこと等述べた。

エ 2 1 年 1 0 月 1 日、X 1 副支部長は鴨川派出所へ、X 2 書記長は千葉派出所へ、それぞれ配置転換された。

なお、X 1 副支部長は、配置転換に伴い、所属する組合支部も幕張支部から鴨川支部に変更となったが、X 2 書記長は、千葉派出所の組合員は幕張支部の所属であるので、配置転換に伴う組合支部の変更はなかった。

オ Z 6 は、2 1 年 1 1 月 1 日、千葉派出所へ配置転換された。

(4) X 3 配置転換について

ア X 3 副支部長は、2 1 年 8 月 2 5 日に発表された同年 9 月分の勤務指定表において、千葉派出所の予備要員の見習勤務を初めて指定され、同月 1 日、同月 7 日、同年 1 1 月 5 日及び同月 2 5 日にそれぞれ見習勤務を行った。なお、X 3 副支部長は、本区における翌日の仕業検査の検査計画を立てる A 1 という業務を、同年 1 0 月 5 日、同月 7 日、同月 1 0 日及び同月 1 4 日の計 4 日間行ったが、同年 9 月と同年 1 1 月には行わなかった。同年 9 月から 1 1 月までの間の A 1 の業務は、Z 11、Z 12、Z 13 及び Z 21 の 4 名がそのほとんどを行った。

イ 会社は、千葉派出所の Z 9（組合の組合員）が 2 2 年 1 月 3 1 日に退職するため、その補充として、X 3 副支部長を配置転換することとした。

ウ X 3 配置転換の当時、千葉派出所への配置転換を希望している社員はいなかった。また、当時の千葉派出所の予備要員で本区所属の者は、X 3 副支部長（構内・仕業検査班）、X 6 支部長（臨時検査班）、X 5 執行委員（臨時検査班）、Z 10（臨時検査班、東労組の組合員）及

びZ 2（交番検査・機能保全班、東労組の組合員）の5名であった。
なお、Z 10は、X 3配置転換の7か月後の22年9月に、本区の臨時
検査班から技術管理室へと担務変更された。

本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間は、X 3副支部長（自宅
の最寄駅は内房線岩井駅）が約1時間40分、X 6支部長（自宅の最
寄駅は総武線新検見川駅）が約5分、X 5執行委員（自宅の最寄駅は
内房線袖ヶ浦駅）が約50分であった。千葉派出所に配置転換された
場合、X 3副支部長とX 5執行委員の通勤時間は、いずれも約20分
短縮することが見込まれた。

X 3副支部長は、昭和33年4月生まれであり、22年2月1日時
点の年齢は51歳であった。

エ X 3副支部長の本区における担務は、構内・仕業検査班の仕業検査
であった。

オ X 3副支部長は、組合の幕張支部において組合費の徴収や共済を担
当していた。

カ 幕張車両センターY 3副所長らは、22年1月21日、X 3副支部
長に対し、同年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。X 3副支部長は、同通知に対し、拒否の意思表示をした。

組合は、同年1月22日付けで千葉支社長に対し、組合の幕張支部
の弱体化を意図しているとして上記通知を撤回するよう申し入れた。

しかし、会社は、X 3副支部長に対し、22年1月23日付け事前
通知書を交付し、同年2月1日付けで千葉派出所への配置転換を命じ
た。

キ 組合は、22年1月25日、千葉支社長に対し、X 3副支部長に対
する上記事前通知書を撤回すること、X 3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入れを行った。

組合と会社は、同月 27 日、団体交渉を行った。

会社は、同団体交渉において、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、X 3 副支部長を選出した旨述べた。

ク X 3 副支部長は、22 年 2 月 1 日、千葉派出所へ配置転換された。

なお、X 3 副支部長については、千葉派出所の組合員が幕張支部所属であったことから、配置転換に伴う組合支部の変更はなかった。

(5) X 4 配置転換及び X 5 配置転換について

ア X 4 配置転換について

(ア) 会社は、成田派出所の Z 14（動力車免許保有者、組合の組合員）が 22 年 2 月 28 日に退職するため、その補充として、X 4 執行委員（動力車免許保有者）を配置転換することとし、同派出所の Z 16（動力車免許保有者、組合の組合員）が 22 年 5 月 31 日に退職するため、その補充として、同派出所への配置転換を希望していた Z 15（構内・仕業検査班、動力車免許保有者、東労組の組合員）を同年 6 月 1 日付けで同派出所へ配置転換することとした。

(イ) X 4 配置転換の当時、本区に所属する成田派出所の予備要員は、X 4 執行委員（構内・仕業検査班）、Z 15（構内・仕業検査班、東労組の組合員）及び Z 17（構内・仕業検査班、国労の組合員）の 3 名であり、3 名とも動力車免許を持っていた。

上記 3 名の本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間は、X 4 執行委員（自宅の最寄駅は鹿島線鹿島神宮駅）が約 1 時間 50 分、Z 15（自宅の最寄駅は千葉都市モノレール天台駅）が約 20 分、Z 17（自宅の最寄駅は総武線稲毛駅）が約 10 分であった。成田派出所（成田線成田駅）への配置転換された場合、X 4 執行委員の通勤時間は、約 1 時間短縮して約 50 分となり、上記 3 名の中で最も短縮

することが見込まれた。

X 4 執行委員は、昭和 3 7 年 3 月生まれであり、2 2 年 3 月 1 日時点の年齢は 4 7 歳であった。

(ウ) X 4 執行委員は、本区において、構内・仕業検査班の構内担当を務めていた。X 4 執行委員の本区での勤務期間は、5 年程度であった。

(エ) X 4 執行委員は、組合の幕張支部において、組織拡大のため、若手社員に業務外注化の問題を訴えるなどの組合活動をしていた。

(オ) 会社は、X 4 執行委員に対し、2 2 年 2 月 2 1 日付け事前通知書を交付し、同年 3 月 1 日付けで成田派出所への配置転換を命じた。

(カ) X 4 執行委員は、本区に勤務していた際、新系列車両の検査を行ったことはなかった。しかし、X 4 配置転換の後、X 4 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。

イ X 5 配置転換について

(ア) 会社は、木更津派出所の Z 19（組合の組合員）が 2 2 年 6 月 3 0 日に退職するため、その補充として、気動車に関する 2 か月の教育期間及び Z 19 の 4 0 日の年休残を考慮の上、X 5 執行委員を 4 か月前倒して、同派出所へ配置転換することとした。

(イ) X 5 配置転換の当時、本区に所属する木更津派出所の予備要員はいなかった。また、仕業検査及び臨時検査業務が行える社員の中で、同派出所への配置転換を希望していた社員はいなかった。

そして、本区の臨時検査班の社員のうち、仕業検査が行える者は、X 6 支部長、X 5 執行委員、Z 20（東労組の組合員）及び Z 10（東労組の組合員）の 4 名であった。なお、Z 10 は、X 5 配置転換の 6 か月後の 2 2 年 9 月に、本区の臨時検査班から技術管理室へと勤務

変更された。

上記4名のうちZ10を除く3名の本区（総武線幕張本郷駅）までの通勤時間は、X6支部長（自宅の最寄駅は総武線新検見川駅）が約5分、X5執行委員（自宅の最寄駅は内房線袖ヶ浦駅）が約50分、Z20（自宅の最寄駅は総武線錦糸町駅）が約30分であった。木更津派出所への配置転換された場合、X5執行委員の通勤時間は、約40分短縮して約10分となり、上記3名の中で最も通勤時間が短縮することが見込まれた。

X5執行委員は、昭和33年6月生まれであり、22年3月1日時点の年齢は51歳であった。

(ウ) X5執行委員の本区における担務は、臨時検査であった。X5執行委員の本区での勤務期間は、5年程度であり、同人は、新系列車両の検査を行ったことがなかった。

(エ) X5執行委員は、組合の幕張支部において、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。

(オ) 会社は、X5執行委員に対し、22年2月19日付け事前通知書を交付し、同年3月1日付けで木更津派出所への配置転換を命じた。

ウ 組合は、22年2月19日、千葉支社長に対し、X5執行委員に対する上記事前通知書を撤回すること、X4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などを求める団体交渉の申入れを行った。

組合と会社は、22年2月24日、団体交渉を行った。

会社は、同団体交渉において、X4執行委員を配置転換することとしたのは、成田派出所の経験があり、勤務地が自宅から近いことが理由であり、X5執行委員を配置転換することとしたのは、退職の補充であり、気動車が扱えることなどが理由である旨述べた。

エ 22年3月1日、X5執行委員は木更津派出所へ、X4執行委員は成田派出所へ、それぞれ配置転換された。

オ 上記配置転換により、X5執行委員は、組合支部も幕張支部から木更津支部に変更になったが、X4執行委員については、成田派出所の組合員が幕張支部の所属であったことから、組合支部の変更はなかった。

カ X4執行委員は、成田派出所に配置転換になった後、動力車免許を必要とする電車の分割併合作業を行っていたが、22年12月のダイヤ改正により、同作業は行われなくなった。

キ X4執行委員は、24年3月17日、成田派出所の廃止に伴い、本区に配置転換され、構内・仕業検査班において構内業務を担当するようになった。

ク Z15は、22年6月1日、成田派出所へ配置転換された。

7 本件予備要員見習勤務指定

- (1) 会社は、21年7月25日、同年8月分の幕張車両センターの勤務指定表を発表した。同勤務指定表において、X6支部長及びX5執行委員は、千葉派出所の予備要員の見習として勤務指定された。

上記勤務指定表におけるX6支部長及びX5執行委員の予備要員見習勤務は、各日付に対応する「指定」欄に「チハA」、「チハB」、「チハC」、「チハD」と印字されており、「変更」欄に手書きで加筆されたものではない。「チハA～D」の「チハ」は千葉派出所を、「A～D」は各業務内容を示しており、例えば、X6支部長については、21年8月11日に「チハA」、同月19日に「チハB」、同月25日に「チハC」、同月31日に「チハD」が指定されていた。

- (2) 組合は、21年7月31日、千葉支社長に対し、X6支部長ら組合の中心的な役員について、予備要員見習の勤務指定を行わないこと及び派

出所への配置転換を中止することなどを申し入れた。

これに対し、会社は、就業規則の任用の基準にのっとって社員の任用は行っており、担務指定は、作業実態や本人の適性に合わせ指定していることなどを回答した。

(3) 組合と会社は、21年8月20日、団体交渉を行った。

組合は、同団体交渉において、会社に対し、X6支部長ら組合の中心的な役員の予備要員見習の勤務指定を中止することなどを求めたが、会社は、予備要員を増やす目的で今回の予備要員見習の勤務指定を行った旨回答するにとどまった。

そして、X6支部長及びX5執行委員は、予備要員見習期間が終了した後、千葉派出所の予備要員として勤務指定されるようになった。

X6支部長は、千葉派出所の予備要員に勤務指定されてからも配置転換はなく、本区で臨時検査を担当し続けているが、X5執行委員は、上記6(5)エのとおり、22年3月1日付けで木更津派出所に配置転換された。

8 ライフサイクル深度化施策

(1) 会社は、3年度以降、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（主に駅営業）、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、会社は、18年頃になって、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会社を取り巻く環境が厳しくなり、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、求められるサービスのレベルが高まっていることから、鉄道運行部門全体の連携強化を図り、安全レベルを向上させ、豊富な経験と知識に基づく最適なサービスを実現することを目指し、駅輸送、車掌、運転士の3

業務を列車運行の要として、これらの連携を強化し、上記3業務を経験した「運輸のプロ」を養成するライフサイクル深度化の人事施策（ライフサイクル深度化施策）を導入することとした。

なお、従前のライフサイクル運用では、駅輸送に関わる業務経験が少ないまま運転士を養成していたが、新たに導入するライフサイクル深度化施策では、駅輸送の業務として、車内点検、ホーム業務、事故の対応業務などを経験することとされていた。

- (2) 会社は、18年10月、各労働組合に対し、「『ライフサイクル』の深度化について」と題する文書（深度化提案文書）により、以下のような提案を行った。

「1 基本的な考え方

鉄道事業配属社員については、『駅→車掌→運転士』の『ライフサイクル』を中心とした運用を実施してきた。こうした運用により、車掌・運転士の双方の業務を理解する人材が育つなどの成果があがっているが、鉄道事業配属採用を開始後、15年もの歳月が経過し、一定の見直しをすべき時期が来ている。また、お客さま視点に立脚したサービス・業務遂行を徹底していく必要性、運輸業務全般に習熟した人材を育成していく必要性、及び鉄道運行部門全体の安全レベルの向上を図る必要性が高まっている。

このような観点から、以下のとおり運転士から先の運用等を明示することとする。

2 実施事項

(1) 社員運用

東京・横浜・八王子・大宮・高崎・水戸・千葉の首都圏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、通常の異動の他に、全員が40歳まで

に駅へ異動することとする。なお、駅においてはホーム業務等の駅輸送業務等に従事することを基本とする。

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。

(2) 賃金等の取扱い

成案が得られ次第、別途提案する。

3 実施時期

19年10月1日とする。

- (3) 動労総連合は、18年11月9日、会社に対し、「『ライフサイクル』の深度化」に関する申し入れ」と題する文書で、①「『ライフサイクル』の深度化」について制度を新設する具体的な理由及び目的、②首都圏7支社における運転関係及び営業関係の要員需給、③深度化提案文書の2(1)の「一定の期間、運転士の業務に従事した後」として考えている期間、④配置転換の人選の考え方、⑤ライフサイクル深度化施策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。

これに対し、会社は、19年2月15日、①従来のライフサイクル運用を深度化し、「運輸のプロ」を育成して運転士、駅、司令等に配置することで、安全・サービスレベルの向上を図りたいと考えていること、②今後とも、業務運営に必要な要員は確保していくこと、③上記の「一定の期間」については、任用の基準にのっとり取り扱うこと、④鉄道事業配属採用社員で運転士職についた者については、通常の異動の他に、40歳までに全員が駅輸送業務等に従事すること、⑤賃金等の取扱いについては、成案が得られ次第、別途提案すること等を回答した。

- (4) 会社は、19年9月27日、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、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。

- (5) 会社は、20年1月10日から同月11日にかけて、各労働組合に対し、「『ライフサイクル』の深度化に伴う賃金の取扱いについて」と題する文書により、ライフサイクル深度化施策では、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号俸の加算、職務手当の増額及び深夜早朝勤務手当の増額を行うこと、同施策の実施期日を20年4月1日とすること等を提案した。
- (6) 動労総連合は、20年2月14日、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」と題する文書を提出した。動労総連合は、同文書において、今回の会社提案では、運転士復帰時の1号俸加算及び職務手当、深夜早朝手当等の一部を改訂としているものの、組合側が当初から要求してきたライフサイクル深度化施策の提案の撤廃、営業職場における系統的な要員確保・養成等について、一切拒否する極めて不当な対応である旨述べ、①営業職場の要員需給が逼迫している現状を踏まえ、営業専門職を養成する体制を確立するとともに、ライフサイクル深度化施策の提案を撤回すること、②今後の乗務員手当に関する会社の考え方を明らかにすること、③ライフサイクル深度化施策に関する具体的な人選の考え方、時期、人数及び配属先を明らかにすること等を求め、団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、20年3月4日、①ライフサイクル深度化施策の趣旨は、駅輸送業務等に関する要員事情の改善を図ることではなく、「鉄道運行部門全体の安全レベルの向上を図る必要性」を満たすことにあり、ライフサイクル深度化施策の提案を撤回する考えはないこと、②同施策実施後の乗務員手当等については、引き続き必要な検討を行うこ

と、③同施策の人選については、通常の異動の他に全員が40歳までに駅輸送業務等に従事することを考えているが、実際の異動については任用の基準にのっとり取り扱うことになることなどを回答した。

(7) 会社と東労組は、20年3月18日、ライフサイクル深度化施策に関する覚書を締結した。同覚書には、大要、以下のとおり記載されていた。

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、通常の異動の他に全員を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号俸を加えること。

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 20年4月1日から実施すること。

なお、覚書の「賃金等の取扱い」の「基本給」については、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号俸を加算する旨が、賃金規程第30条第8項に明記された。

(8) 会社とジェイアール東日本労働組合は、20年3月19日、会社と東労組の間の上記覚書と同様の内容の覚書を締結した。

- (9) 会社は、20年3月21日、動労総連合を含む労働組合に対し、「『ライフサイクル』の深度化について（修正）」と題する文書により、上記覚書と同じ内容の覚書の締結を提案した。
- (10) 会社とジェイアール労働組合は、20年3月24日、上記覚書を締結した。
- (11) 20年3月26日、千葉支社の人事担当課長は、「『ライフサイクル』の深度化に伴う異動について（通達）」と題する通達を関係各長に発出した。同通達には、ライフサイクル深度化施策に伴う配置転換の実施について、以下のとおり記載されていた。

ア 対象者

鉄道事業配属採用社員で運転士職に就いた者

イ 運用内容等

- (ア) 上記対象について、一定の期間運転士の業務に従事した後、通常の異動の他に、全員が40歳までに駅へ異動することとする。
なお、駅においては、ホーム業務等の駅輸送業務等に従事することを基本とする。
- (イ) 駅で原則として3年間勤務した後に、運転士として乗務員区所に復帰するケースと、駅等に配置するケースを基本として設定する。
- (ウ) ただし、(イ)で駅に配置する場合は、引き続き1年間駅で勤務した後に、運転士として乗務員区所に復帰できることとする。また、さらに引き続き1年間駅で勤務することとなった場合も、同様とする。

ウ 実施時期

20年4月1日から実施する。

- (12) 動労総連合は、20年4月3日、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）」と題する文書により、上記（７）の覚書の詳細を明らかにすることを求めた。

- （１３） 動労総連合は、２０年４月２５日、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）」と題する文書により、大要、以下の申し入れを行った。

ア 会社は、動労総連合との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という明確な労働協約を締結したことについて、見解を明らかにされたい。

イ 会社は、ライフサイクル深度化施策による運転士から営業職場への配置転換は「任用の基準、通常の人事運用で行う」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。

ウ 会社は、シニア協定（下記 11(1) 参照。）の適用をめぐる動労総連合との団体交渉等において、「少数組合の交渉権を尊重する」旨述べて、動労総連合に所属する組合員にはシニア制度を不適用としてきた。こうした経緯からすれば、ライフサイクル深度化施策も、覚書を締結していない動労総連合所属の組合員には適用されないものと考えるが、会社の見解を明らかにされたい。

- （１４） 会社は、２０年５月中旬、動労総連合に対し、上記（８）及び（１０）の覚書と同じ内容の覚書（案）を示すとともに、ライフサイクル深度化施策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。

９ 本件ライフサイクル深度化配置転換

- （１） 会社は、ライフサイクル深度化施策による配置転換を行うに当たり、同施策が全員を４０歳までに配置転換することとしていたため、３０歳代後半の者を対象として、各職場の要員需給や年齢構成、通勤事情、

本人の希望等を総合的に勘案して人選した。

- (2) 会社は、20年6月1日、ライフサイクル深度化施策による第1次配置転換を実施し、同施策の対象となる運転士1456名のうち66名が配置転換された。

なお、組合の組合員は、第1次配置転換の対象者にならなかった。

- (3) 組合は、20年10月14日、千葉支社長に対し、「『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、ライフサイクル深度化施策による第2次配置転換（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施策による配置転換の対象としないこと等を申し入れた。

これに対し、会社は、第2次配置転換を撤回する考えはなく、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などと回答した。

- (4) 組合は、21年1月6日、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、上記同様の申し入れを行ったが、会社も上記同様に回答した。
- (5) 会社は、21年2月1日、第2次配置転換を実施した。なお、組合の組合員は、第2次配置転換の対象者にならなかった。
- (6) 組合は、21年12月28日、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、ライフサイクル深度化施策に係る第3次配置転換（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施策による配置転換の対象としないこと等を申し入れたが、会社は、これまでと同様に、第3次配置転換を撤回する考えはなく、ライフサイクル深度化施策による配置転換は任用の基準にのっとり実施し

ている旨回答した。

- (7) 会社は、22年1月19日、組合の組合員であるX7に対し、以下のとおり記載されている事前通知書を交付した。

「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

」

- (8) 組合は、22年1月20日、千葉支社長に対し、「申入書」と題する文書により、上記事前通知書を撤回すること、第3次配置転換にX7を選した基準を明らかにすること、X7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、同通知書を交付した根拠を明らかにすることなどを申し入れた。

さらに、組合は、同月22日、千葉支社長に対し、「申入書」と題する文書により、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異なる取扱いを行うこととした根拠を明らかにすることなども申し入れた。

- (9) 会社は、22年1月27日、組合に対し、ライフサイクル深度化施策による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などを回答した。

- (10) X7は、22年2月1日、津田沼駅に配置転換となり、その職種が、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った。これにより、X 7 の賃金は、月額 1 万 5 千円程度の減額となった。

- (11) 組合は、23 年 1 月 14 日、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」と題する文書により、ライフサイクル深度化施策による第 4 次配置転換（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施策による配置転換の対象としないことなどを申し入れた。

- (12) 組合と会社は、23 年 1 月 17 日、団体交渉を行った。

会社が、同団体交渉において、「ライフサイクル深度化施策による配置転換は、就業規則の任用の基準でできる」旨述べたところ、組合が、「就業規則のどこにライフサイクル深度化施策の運用の中身が書かれているのか」と質問したことから、会社は、「就業規則には書いていないが、20 年 3 月に通達が出ているから運用できる」旨回答した。

また、組合が、任用の基準とは何かと質問したところ、会社は、希望の有無、家庭の状況、通勤経路、現職の継続年数、勤続年数などの事情を総合的にみたものを「基準」にして人選する旨回答した。

- (13) 会社は、23 年 1 月 18 日、組合の組合員である X 8 に対し、以下のとおり記載されている事前通知書を交付した。

「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

」

- (14) 組合は、23年1月28日、千葉支社長に対し、「諸要求の解決に向けた申し入れ」と題する文書により、X8に対する上記事前通知書を撤回することなどを申し入れたが、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ものである旨を回答するにとどまった。
- (15) X8は、23年2月1日、千葉駅に配置転換となり、その職種が、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った。これにより、X8の賃金は、月額5千円程度の減額となった。
- (16) なお、ライフサイクル深度化施策による配置転換については、組合だけでなく、東労組等の平成採用社員にも反対者がいた。
- (17) X7は、25年3月1日、運転士として運転業務に復帰した。

10 業務外注化

- (1) 会社は、9年3月、各労働組合に対し、「今後の要員事情と高齢者の雇用の場の確保について」と題する文書により、高齢者の雇用の場を確保するため、鉄道事業の一部をグループ会社等へ委託することを提案した。同文書には、大要、以下のとおり記載されていた。
- ア 8年4月1日現在、社員数は8万500人であり、社員の年齢構成をみると、同年度末で50歳以上の社員数が2万5700人と全社員数の32%を占めている。今後の10年間を見通すと57歳以上の社員数が15～18年度末には1万人弱となる。
- イ 鉄道事業を中心とした安定的な経営基盤づくりを進めていくためには、高齢者の増加に合わせ、今後10年間を見通しながら、年金支給開始年齢の改正をも念頭に置いた高齢者の雇用の場の確保に努めることが重要な課題となる。
- ウ 高齢者の雇用の場の確保のため、具体的には、グループ会社等にお

ける受入れ拡大の検討、グループ会社等に対する一部の鉄道事業の委託等を着実に推進していくこととする。

エ グループ会社等への鉄道事業の一部委託に当たっては、安全性及び業務に必要な技術力が確保されることなどを前提とする。

オ 上記一部委託については、成案が整い次第順次説明し、必要な協議を行う。

(2) 会社は、12年9月、各労働組合に対し、「グループ会社と一体となった業務体制の構築（運輸車両関係）」と題する文書により、定年退職後の雇用の場を確保するため、車両検修業務及び構内入換業務の一部をグループ会社に委託可能な業務とし、グループ一体となった業務体制を構築すること等を提案した。なお、委託可能な業務として、車両検修業務では、交番検査業務（在来線の従来型車両の交番検査）、車輪削正業務（在来線車両の車輪削正業務等）、ATC・ATS特性検査業務、事故復旧業務及び車両の消耗品取替え等の業務が、構内入換業務では、入換業務、誘導業務、車両の解放・連結に伴う業務及び構内計画業務等がそれぞれ挙げられていた。また、上記委託の実施時期は、13年4月1日以降とし、具体的には各支社において計画することとされていた。組合は、業務外注化は、技術継承の断絶、安全の崩壊につながり、労働者の雇用と権利を根本的に破壊するものであるとして、会社の上記提案に反対した。

(3) 会社は、21年10月、各労働組合に対し、「『グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進』について」と題する文書により、定年退職後の業務の確保等のため、グループ会社等への運輸車両関係の業務委託の範囲をさらに拡大すること（以下「新規外注化」という。）を提案した。同文書には、車両センター及び総合車両センター等からグループ会社等へ委託する業務として、①仕業検査業務、②機動班業

務、③駅派出業務（首都圏のホーム検査を専門に行う駅派出を除く。）、④信号業務（直接、本線運行に関わらない車両センター等の構内に限る。）、⑤ホームでの分割・併合業務、⑥資材、倉庫関係業務（新幹線車両に関わる業務を含む。）が挙げられていた。また、上記委託の実施時期は、22年4月以降とし、具体的には各支社において実施することとされていた。

- (4) 動労総連合は、21年11月18日、会社に対し、『『グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進』に関する申し入れ』と題する文書により、今回の新規外注化の提案は、新系列車両の保全検査業務を除く検修・構内業務のほとんどを外注化するものであり、労働者の働く場を奪うとともに、これまで培ってきた車両の検査修繕に関する技術力を解体し、車両の安全を脅かすなど、運転保安を確立する観点からも到底認められないとして、(i) 今日までにグループ会社に委託した業務の要員規模及び業務委託に伴って発生した問題点、(ii) 上記(3)の①ないし⑥の各業務を、新たに委託できると判断した具体的根拠を明らかにすること等を求め、団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、上記(i)について、数百名程度の業務をグループ会社に委託し、効率的で安全性の高い業務体制を構築してきた旨、上記(ii)について、定年退職後に再雇用される社員（以下「エルダー社員」という。下記11(3)参照。）の持つ技術等を活用できる業務であることから新たに委託することにした旨それぞれ回答した。

- (5) 千葉支社は、24年7月頃、各労働組合に対し、「『グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進』について」と題する文書により、新規外注化の実施時期、実施場所及び委託業務等を明らかにした。同文書には、グループ会社等に新たに委託して外注化する業務として、①車輪削正業務（一部委託済み）、入換業務（一部委託済み）、③構内

計画業務、④仕業検査業務、⑤駅派出業務（定例業務として仕業検査業務や入換業務を行っている駅派出に限る。）、⑥信号業務（直接、本線運行に関わらない車両センター等の構内に限る。）等が挙げられ、実施時期は、24年10月1日（ただし、習志野運輸区、幕張車両センター、京葉車両センターの構内計画業務については、業務の整理（持替え等）を実施し、一年後）とされた。

- (6) 会社は、24年10月1日、新規外注化を実施した。具体的には、幕張車両センターにおける業務のうち、①転削業務、②構内・仕業検査業務、③信号業務、④一の宮派出所、木更津派出所及び鴨川派出所の業務を、グループ会社に新規に委託し、これらの業務に従事していた車両職をグループ会社に出向させた。ただし、本区の構内・仕業検査業務班及び木更津派出所の業務の一部は、委託対象から外された。

なお、新規外注化に伴い、会社からグループ会社に65名が出向したが、いずれも在籍出向であり、勤務場所、業務内容、賃金等にも大きな変更はなかった。

新規外注化の結果、幕張車両センターの在籍出向者を含まない車両職の人数は、131名から66名に減少した。そのうち、本区は98名から50名に、派出所は33名から16名にそれぞれ減少した。

- (7) 別表6のとおり、業務外注化が推進されるようになった13年度以降、幕張車両センターの車両職において、組合の組合員の占める割合は、本区で減少し（13年7月の41%から24年3月の34%へ減少）、派出所で増加している（13年7月の58%から24年3月の82%へ増加）。

11 定年退職後の再雇用制度

- (1) 再雇用制度に係る協定の締結経緯等について

ア 会社は、12年3月1日、東労組と「シニア雇用に関する協定」

と題する労使協定（シニア協定）を締結した。シニア協定は、13年度から実施される年金制度の改正に伴い、社員が定年退職した後、厚生年金が満額支給を受けられるようになるまでの間、グループ会社等において再雇用の機会を提供される制度（シニア制度）を新設するものであった。なお、シニア協定では、再雇用の場を確保する具体的対策として、10年度から実施している『グループ会社等への鉄道事業業務等の一部の委託』（上記10(1)参照。）を更に深度化して着実に推進することが挙げられていた。

イ 会社は、12年3月6日、東労組と締結したシニア協定と同旨の協定を東日本鉄道産業労働組合と締結し、その後、動労総連合を除く他の労働組合との間でも締結した。

ウ 会社は、12年3月17日、動労総連合に対し、シニア協定案を提示した。動労総連合は、会社に対し、再雇用問題は業務外注化の問題と切り離すべきであると申し入れたが、会社がこれを受け入れなかったことから、シニア協定案の締結には至らなかった。

エ シニア協定を締結した労働組合に所属する組合員には、シニア制度が適用され再雇用の機会が提供されたが、組合の上部団体である動労総連合がシニア協定を締結しなかったため、組合に所属する組合員には、シニア制度が適用されなかった。

(2) シニア制度の適用をめぐる不当労働行為事件について

組合は、13年度から17年度までの各年度に定年退職する組合の組合員に対してシニア制度を適用しなかったことが不当労働行為に当たるとして、千葉県労委に複数の救済申立てを行った（千葉地労委12年（不）第2号、同13年（不）第2号、同15年（不）第1号、同16年（不）第3号、千葉県労委17年（不）第1号）。

千葉県労委は、いずれの事件についても、組合差別の禁止と組合の

組合員に対する再雇用機会の提供を内容とする救済命令を発し、会社は、各救済命令につき、当委員会に再審査を申し立てた（中労委14年（不再）第33号、同16年（不再）第39号、同17年（不再）第20号、同18年（不再）第32号）。

当委員会は、19年2月26日、いずれの再審査事件についても、動労総連合が、シニア協定を締結せず、その結果として組合の組合員にシニア制度が適用されなかったとしても、それは、動労総連合がその自由意思に基づいてシニア協定を締結しないという選択をした結果であるから不当労働行為は成立しないと判断し、初審命令を取り消して、組合の上記救済申立てを棄却する命令を交付した。組合は、これを不服として、19年8月20日、東京地方裁判所に取消訴訟を提起したが、下記(3)のとおり和解が成立した。

(3) シニア制度の廃止等について

会社は、高年齢者等の雇用の安定に関する法律が16年6月に改正されたことに伴い、就業規則に再雇用機会提供制度に関する規定を新設した。これにより、18年4月以降、所属労働組合の別なく一律に同制度が適用されるようになり、13年度から17年度の退職者に適用されていたシニア制度は廃止された。このこともあり、上記取消訴訟については和解が成立した。

また、会社は、20年度から、従来の再雇用機会提供制度に代わる新たな再雇用機会提供制度（以下「エルダー社員制度」という。）を導入し、定年退職後に雇用を希望する社員については、会社に再雇用された上でグループ会社等に出向することになり、車両職であった社員は、前記10の業務外注化により委託された業務に就くことがあった。

第5 当委員会の判断

1 救済利益に関する会社の主張について

会社は、本件配置転換及び本件ライフサイクル深度化配置転換の対象者のうち、既に、本区に戻ったX 4、退職したX 1、及び運転士に復帰したX 7に係る配置転換については、救済利益がない旨主張しており、同主張は、これらの者に係る配置転換については本件審査の対象にならないとの趣旨であるものと思料される。

確かに、X 4は24年3月17日に本区に戻り（上記第4の6(5)キ）、X 7は25年3月1日に運転士に復帰し（同9(17)）、X 1は24年10月に定年退職年齢（60歳）に達する（同6(3)ア(ウ)）ことから、会社が主張の前提とする事実はおおむね認められる。

しかし、そうであったとしても、これらの者に係る配置転換が不当労働行為であるとされた場合には、会社に相応の救済を命じることができるのであるから、本件配置転換後の事情に基づいた会社の上記主張は失当といわざるを得ない。

2 本件配置転換について（争点1）

当委員会も、初審命令の判断のとおり、会社が、X 1副支部長らに対し本件配置転換を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しないと考える。その理由は、以下のとおりである。

(1) 本件配置転換の業務上の必要性について

幕張車両センター内の派出所においては、21年度に6名、22年度に9名の車両職が退職の予定であった上（前記第4の3(2)イ）、過員がいなかった（同3(1)ウ）のであるから、21年10月から22年3月にかけて行われた本件配置転換は、派出所の退職者を補充するため、人員に余裕のある本区から派出所へ配置転換を行ったものであり、業務上の必要性があったことは否定できないものと考えられる。

(2) 人選基準の合理性について

ア 会社は、本件配置転換の際、以下のⅠからⅦまでの7要素（本件人選基準）を総合的に勘案して人選した旨主張する。

Ⅰ 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。

Ⅱ 退職間際の者は、原則として対象者とししないこと。

Ⅲ 効率的運用（見習期間を要せずに、直ちに派出所の業務に就けること）を図るため、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。なお、本区と派出所の双方に予備要員がいる場合は、派出所には要員の余裕が少ないので、基本的には、本区の予備要員を人選の対象とするが、例外的に、予備要員が派出所にしかいない場合や、予備要員のいる当該派出所に余裕がある場合は、派出所の予備要員を人選の対象とすること。

Ⅳ 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。

Ⅴ 通勤状況を考慮すること。ただし、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すること。

Ⅵ 本区での勤務年数を考慮すること。すなわち、勤務年数の長い者を人選すること。

Ⅶ 本人の希望を参考とすること。

イ 上記(1)のとおり、本件配置転換は退職者の人員補充が主目的であるところ、補充に当たっては、業務の効率的運営、社員の就労条件の改善、社員の負担等を考えて、会社が適切な人選基準を定めるべきものである。そして、本件人選基準において考慮された上記7要素は、いずれも業務運営上の必要性や本人の事情に基づくものであり、そ

れ自体が不合理であるとはいえない。

ウ これに対し、組合は、本件人選基準の 7 要素間に優先順位がないとする会社の主張は不合理であり、このことは、上記 7 要素が後付けで主張されたものにすぎないことを示すものである旨主張する。

よって検討するに、21 年 9 月 1 日の時点における車両職の実際の配置数は、本区が 115 名、派出所が 41 名であったところ、その要員需給の状況は、本区でも 20 名程度の余裕しかなく、派出所においては全く余裕がない状況であった（前記第 4 の 3 (1) イウ）。他方、退職者数は、本区が、21 年度に 8 名、22 年度に 9 名と、両年度だけでも合計 17 名に、派出所が、21 年度に 6 名、22 年度に 9 名と、両年度だけでも計 15 名にそれぞれ上っていた（同 3 (2) イ）。

そうすると、会社としては、本区と派出所間の要員を調整し、業務に支障が生じないようにする必要があったところ、上記のような状況においては、派出所の退職者を補充するための配置転換の対象者は、相当限られた候補者の中から選ばざるを得なかったものと認められる。各人の属性が様々であることに鑑みれば、配置転換の対象者を人選するに当たって、上記 7 要素間に優先順位を設けて運用すれば、かえって不合理な結果をもたらしかねず、会社が各々の配置転換において上記 7 要素を柔軟に考慮することとしたのも、不自然とはいえない。もとより、その考慮は合理的に行われるべきであり、組合員に対する差別があってはならないのは当然であるが、上記 7 要素に優先順位がないことをもって、直ちに本件人選基準が不合理であるということは困難であり、会社の主張は後付けであるとする組合の主張を採用することはできない。

(3) 人選基準の適用の合理性について

次に、本件配置転換において、本件人選基準の適用に不合理な点が無かったかにつき、以下、検討する。

ア 鴨川派出所へのX 1 配置転換について

(ア) 会社は、X 1 配置転換の人選に関し、館山派出所のZ 3 が2 1 年9 月3 0 日に退職するため、その補充として、同派出所の予備要員であり、同派出所での勤務経験もあった鴨川派出所のZ 1 を配置転換し、同人の補充として、本区の臨時検査班に所属するX 1 副支部長を同年1 0 月1 日付けで鴨川派出所へ配置転換することとした旨主張し、また、X 1 副支部長を人選した理由について、本区に所属する鴨川派出所の唯一の予備要員であったこと、配置転換により通勤時間が約1 時間1 0 分短縮することを挙げる。

(イ) 会社が、館山派出所のZ 3 の補充としてZ 1 を人選したこと、及び鴨川派出所のZ 1 の補充としてX 1 副支部長を人選したことについては、前記第4 の6 (3) ア(ア)から(ウ)の事実が認められ、本件人選基準のIII (予備要員又は勤務経験者から選定) 及び同V (通勤状況) を考慮したものであって、特段不自然なところはない。

(ウ) 組合は、2 1 年当時の幕張車両センターのY 2 副所長が、X 1 副支部長に、「5 7 歳になるため転勤はない」旨発言したことがあり、このことは、X 1 副支部長が、退職間際の者は原則として対象としないという本件人選基準のII に当てはまっていたことを示している旨主張しているが、退職間際とされる年齢が定まっていたわけではなく（初審第5 回審問におけるY 1 証人の証言）、本件人選基準のII に該当するとは断定し難いこと、仮に、上記発言があったとしても、これが本件配置転換に当たっての約束であったとまではいえないこと、上記(イ)のとおり、本件人選基準を考慮し、予備要員等の事情からX 1 副支部長が選ばれたことに理由があること

からすれば、組合の上記主張を採用することはできない。

- (エ) また、組合は「X 1 配置転換当時、鴨川派出所で必要とされた要員は動力車免許保有者であったにもかかわらず、X 1 副支部長は同免許を所持していなかった上、同時に館山派出所に配置転換された前任者のZ 1 も同免許を所持しておらず、鴨川派出所及び館山派出所の両方において同免許保有者がいないという不合理な状況が生じたのであるから、X 1 配置転換は不合理であった」とも主張する。

しかしながら、X 1 配置転換直後に、鴨川派出所に配属していた5名及び館山派出所に配属していた4名のうち、X 1 副支部長とZ 1 以外は動力車免許を有していたのであって（前記第4の6(3)ア(キ)）、両派出所において同免許保有者がいないという状況は生じておらず、組合の上記主張は前提を欠いているといわざるを得ない。

さらに、他の派出所においても、全員が動力車免許を保有しているわけではなかったこと（同6(3)ア(キ)）、本件人選基準のIVにおいて、資格保有者は後任の確保が困難なため、原則として配置転換の対象としないとされていること、本区における同免許保有者の需給が逼迫している中（同3(1)イ）で、21年度以降は、本区でも派出所でも多くの退職者が予定されていたこと（同3(2)アイ）からすると、同免許保有者を22年3月13日には廃止される館山派出所（同2(1)）へ優先して配置転換できる状況ではなかったといえる。

- (オ) 以上からすると、X 1 配置転換に係る人選が不合理であったと評価することはできない。

イ 千葉派出所へのX 2 配置転換について

- (ア) 会社は、X 2 配置転換の人選に関し、木更津派出所のZ 4が21

年11月30日に退職するため、その補充として、木更津派出所には予備要員がいなかったため、同派出所への配置転換を希望していた千葉派出所のZ5を配置転換し、同人の補充として、本区の臨時検査班に所属するX2書記長を同年10月1日付けで配置転換することとした旨主張し、また、X2書記長を選んだ理由について、当時、千葉派出所への配置転換を希望する社員はいなかったことから、本区に所属する同派出所の予備要員のうち、若手社員の指導を行っていたZ2、及び見習勤務中であったX3副支部長ら4名を除く、X2書記長及びZ6の2名を候補者とし、本区での勤務年数がZ6より長く、千葉派出所への配置転換により通勤時間が約20分短縮されるX2書記長を選んだ旨主張する。

- (イ) 会社が、木更津派出所には予備要員がいなかったため、同派出所での勤務を希望していたZ5を千葉派出所から配置転換したことについては、前記第4の6(3)イ(ア)の事実が認められ、本件人選基準のIII（予備要員又は勤務経験者から選定）及び同VII（本人の希望）を考慮したものであったといえる。
- (ウ) 会社が、Z5の補充として、本区に所属する千葉派出所の予備要員から人選することとしたことについては、前記第4の6(3)イ(イ)の事実が認められ、本件人選基準のIII（予備要員又は勤務経験者から選定）を満たし、前記第4の4(5)のとおり、派出所で欠員が生じた場合に原則として当該派出所の予備要員を配置転換するという従来からの取扱いに沿うものであった上、上記予備要員のうち、X3副支部長ら4名を人選対象から外したのは、同6(3)イ(イ)のとおり、まだ見習勤務中であったことを考慮したものであったと認められる。
- (エ) 会社が、若手社員の指導を行っていたことを理由にZ2を配置

転換の人選から除外したことにつき、組合は、「交番検査の全てのパートを経験しておらず、新系列車両の修繕を担当したこともない Z 2 を、若手社員の指導に当たらせることは不自然、不合理であり、東労組の組合員である Z 2 を派出所へ配置転換させずに、組合の組合員を派出所へ配置転換した組合差別であった」旨主張するが、以下のとおり、Z 2 が派出所への配置転換から外されたことに不自然なところはなく、同主張を採用することはできない。

- a 確かに、交番検査の全てのパートを経験したベテランを若手社員の指導者にするには理由があると考えられるが、①交番検査・機能保全は基礎的な検査業務であり（前記第 4 の 3 (3) ア）、②交番検査・機能保全班にベテランがいなくなった 21 年 6 月に、業務上の不都合が生じたことは 2 回あったが、それ以降はなかった（同 3 (3) オ）上、③ベテランがいなくなったことにより、同班の超過勤務が多くなるといった事情は生じていないこと（同 3 (3) カ）からすると、同班は、長期勤続のベテランを指導者として配置しなければ、業務が成り立たないような部署ではなかったと認められる。

実際にも、交番検査・機能保全班の人員の配置状況をみると、かつては、ベテランを一定程度残す取扱いがなされていたが（同 3 (3) ア）、16 年頃から、入社 2 年目の社員が配属されるようになって（同 3 (3) イ）、ベテランが他の班へ担務変更されるようになり（同 3 (3) ウ）、その結果、21 年 6 月 1 日以降、同班は全員が平成採用社員となった（同 3 (3) ウ）。同班における人員配置は、Z 2 が同班へ担務変更となった 21 年 3 月頃には、既に、ベテランが長期間在任していたかつての状況とは異なっていた。

- b また、Z 2 が新系列車両の修繕を行ったことがなかった点については、①従来型車両と新系列車両の検査では、一部検査周期が異なる等の差異はあるが、検査の作業内容は大幅に変わるものではなく、いずれも、車両検査業務の中では基礎的な作業であること（前記第4の2(2)イ(ア)）、②Z 2 が交番検査・機能保全班に担務変更された21年当時、幕張車両センターでは、従来型車両が新系列車両の倍程度扱われていたこと（同2(2)イ(ア)）に鑑みると、新系列車両について未経験であるZ 2 が若手社員の指導に当たったことが、特段不自然とはいえない。
- c さらに、会社がZ 2 を派出所に配置転換しなかったことについては、派出所には、長期勤続のベテランを充てることとされており（前記第4の2(3)）、現に、21年9月1日の時点で、派出所の車両職の年齢は、最も若い者で47歳であり、平均は55歳であったこと（同3(2)イ）からすれば、その時点でまだ30歳程度であったと考えられるZ 2（同6(3)イ(イ)a）を派出所に配置転換させることの方がむしろ異例であったといえる。
- d なお、組合は、「Z 2 が21年3月に交番検査班に異動してからわずか1年後の22年4月に京葉車両センターに異動している点が不自然である」とも主張する。しかし、交番検査・機能保全班の担務期間は、同班に21年3月1日以降に転入し、25年5月1日までに転出した11名についてみると、平均1年6か月と短くなっており、1年未満の者が3名、1年強の者が3名いたこと（前記第4の3(3)キ）からすると、Z 2 が1年で同班から異動したことが、特段不自然であるとはいえない。
- (オ) 会社が、Z 6（組合の組合員）との比較において、X 2 書記長を選任したことについては、前記第4の6(3)イ(イ)bの事実が認め

られ、本件人選基準のⅤ（通勤状況）及び同Ⅵ（勤務年数）を考慮したものであったといえる。

- (カ) 以上からすると、X 2 配置転換に係る人選が不合理であったと評価することはできない。

ウ 千葉派出所への X 3 配置転換について

- (ア) 会社は、X 3 配置転換の人選に関し、千葉派出所の Z 9 が 2 2 年 1 月 3 1 日に退職するため、その補充として、本区の構内・仕業検査班に所属する X 3 副支部長を同年 2 月 1 日付けで配置転換することとした旨主張し、また、X 3 副支部長を人選した理由について、当時、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ことから、本区に所属する同派出所の予備要員であった X 3 副支部長、X 6 支部長、X 5 執行委員、Z 10 及び Z 2 の 5 名から人選することとしたが、このうち、交番検査・機能保全班で若手社員の指導を行っていた Z 2、及び技術管理室候補であった Z 10 を人選の対象から外し、残る 3 名については、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 か月と差がなかったが、千葉派出所に配置転換された場合、X 3 副支部長と X 5 執行委員の短縮される通勤時間がほぼ同じであったため、通勤時間が約 1 時間 4 0 分と最も長い X 3 副支部長を人選した旨主張する。

- (イ) 会社が、千葉派出所の予備要員である、X 3 副支部長、X 6 支部長、X 5 執行委員、Z 10 及び Z 2 の 5 名から人選したことについては、前記第 4 の 6 (4) ウの事実が認められるところ、本件人選基準のⅢⅢ（予備要員又は勤務経験者から選定）を満たし、同 4 (5) のとおり、派出所で欠員が生じた場合に原則として当該派出所の予備要員を配置転換するという従来からの取扱いに沿うものであったといえる。

このうち、Z 2 が派出所への配置転換の対象から外されたことが不自然といえないことは、上記イ(エ)で判断したとおりである。

また、Z 10 は、実際に、X 3 配置転換の 7 か月後の 2 2 年 9 月に、本区の臨時検査班から技術管理室へと担務変更されており（前記第 4 の 6 (4) ウ）、残る 3 名の X 3 副支部長（構内・仕業検査班）、X 6 支部長（臨時検査班）及び X 5 執行委員（臨時検査班）のうち、通勤時間を勘案して X 3 副支部長を人選したことについても、前記第 4 の 6 (4) ウの事実が認められ、本件人選基準の V（通勤事情）を考慮したものであって、不自然なところはない。

(ウ) 組合は、「翌日の仕業検査の検査計画をたてる A 1 という、余人をもって代え難い重要な業務に従事してい X 3 副支部長を派出所に配置転換するのは不合理であった」旨主張するが、X 3 副支部長が、予備要員見習勤務を行った期間中に、本区において A 1 業務を行ったのは、2 1 年 1 0 月の 4 日間だけであり、9 月と 1 1 月には全く行っていなかった（前記第 4 の 6 (4) ア）のであるから、X 3 副支部長が本区における A 1 業務のための余人をもって代え難い存在であったと評価することはできないのであって、組合の上記主張は採用できない。

(エ) 以上からすると、X 3 配置転換に係る人選が不合理であったと評価することはできない。

エ X 4 配置転換について

(ア) 会社は、X 4 配置転換の人選に関し、成田派出所の Z 14 が 2 2 年 2 月 2 8 日に退職するため、その補充として、本区の構内・仕業検査班に所属する X 4 執行委員を同年 3 月 1 日付けで配置転換することとした旨主張し、また、X 4 執行委員を人選した理由について、当時、成田派出所を希望している社員には Z 15（構内・

仕業検査班) がいたが、成田派出所では、Z 14の後にも同年 5 月 31 日付けで Z 16が退職する予定であったことから、先に退職する Z 14の補充者は、遠い場所から通勤している者から人選することとし、当時、本区に所属する成田派出所の予備要員であった X 4 執行委員、Z 15及び Z 17の 3 名のうち、通勤時間が最も長く、かつ、成田派出所への配置転換により最も短縮 (約 1 時間) される X 4 執行委員を人選した旨主張する。

- (イ) 会社が、成田派出所の予備要員だった X 4 執行委員、Z 15 及び Z 17 の 3 名から人選したことについては、前記第 4 の 6 (5) ア (イ) の事実が認められるところ、本件人選基準の III (予備要員又は勤務経験者から選定) を満たし、同 4 (5) のとおり、派出所で欠員が生じた場合に原則として当該派出所の予備要員を配置転換するという従来からの取扱いに沿うものであったといえる。

また、会社が、3 か月以内に成田派出所へ 2 名の退職者の補充を行う必要が生じることから、X 4 配置転換において、先行する補充者として、同派出所への配置転換を希望していた Z 15 よりも X 4 執行委員を充てたことについては、同 6 (5) ア (イ) の事実が認められるところ、本件人選基準の V (通勤事情) を考慮し、遠距離通勤の解消を図ったものであって、特段不自然なところはない。

- (ウ) 組合は、「新系列車両の機能保全業務の経験を積んだ者を派出所に配置転換するべきであったにもかかわらず、同業務の経験がなく、不安を抱えていた X 4 執行委員を配置転換したのは不合理である」旨主張する。

しかしながら、従前より、派出所で欠員があった場合には、本件人選基準の III (予備要員又は勤務経験者から選定) のとおり、原則として予備要員が配置される取扱いになっていた (前記第 4 の

4 (5)) のに対し、新系列車両の機能保全業務は、従来型車両の検査と比べて作業内容は大幅に変わるものではなく、いずれにしても基礎的な作業である (同 2 (2) イ (7))。そして、同業務ができることは本件人選基準に挙げられておらず、上記事情からすると、派出所の欠員補充の人選条件として、予備要員であることよりも同業務の経験があることをあえて優先させるべきであったとはいえないから、組合の上記主張を採用することはできない。

(エ) また、組合は、「会社は、動力車免許を持つ者の要員需給が逼迫していたと主張する一方、22年12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がなくなること承知で、動力車免許を持つX4執行委員を同派出所へ配置転換したのは不合理である」旨主張する。

しかしながら、本区において動力車免許の保有者の要員需給は逼迫していた (前記第4の3(1)イ) もの、成田派出所においては、22年3月1日から同年12月のダイヤ改正までは同免許の保有者が必要とされていたのであり、退職したZ14及びZ16はいずれも同免許を保有していたのであるから (同 6 (5) ア (7))、組合の上記主張を採用することはできない。

(オ) 以上からすると、X4配置転換に係る人選が不合理であったと評価することはできない。

オ 木更津派出所へのX5配置転換について

(ア) 会社は、X5配置転換の人選に関し、木更津派出所のZ19が22年6月30日に退職するため、その補充として、本区の臨時検査班に所属するX5執行委員を同年3月1日付けで配置転換することとした旨主張し、また、X5執行委員を人選した理由について、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

社員もいなかったことから、本区の社員のうち仕業検査及び臨時検査が行える社員、すなわち、構内・仕業検査班、臨時検査班、計画班及び技術管理班の社員から人選することとしたが、計画班及び技術管理班については後任の確保が困難であることから、構内・仕業検査班については本区での動力車免許を持つ者の需給が逼迫していることから、いずれも人選から外し、臨時検査班の中で、仕業検査が行える X 6 支部長、X 5 執行委員、Z 20 及び Z 10 の 4 名のうち、技術管理室候補であった Z 10 を外した 3 名の中で、木更津派出所への配置転換により通勤時間が最も短縮される X 5 執行委員を人選した旨主張する。

- (イ) 会社が、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ことから、本区の社員のうち仕業検査及び臨時検査が行える社員から人選したことについては、前記第 4 の 6 (5) イ (i) の事実が認められるところ、本件人選基準の III (予備要員又は勤務経験者から選定) 及び同 I (派出所の業務である臨時検査と仕業検査を行える者から選定) を考慮したものと認められる。

また、会社が、計画班及び技術管理班については後任の確保が困難であることから、構内・仕業検査班については動力車免許保有者の需給が逼迫していた（前記第 4 の 3 (1) イ）ことから、いずれも人選対象から外したことについては、本件人選基準の IV (「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なさいこと」) を考慮したものと認められる。

そして、Z 10（東労組の組合員）は、実際に X 5 配置転換の 6

か月後の22年9月に、本区の臨時検査班から技術管理室へと勤務変更されており（同6(4)ウ）、同人がX5配置転換において人選対象から外されたことに不自然なところはない。

さらに、会社が、X6支部長、X5執行委員及びZ20（東労組の組合員）の3名のうち、通勤時間が最も長く、配置転換により通勤時間が最も短縮されるX5執行委員を人選したことについては、前記第4の6(5)イ(イ)の事実が認められ、本件人選基準のV（通勤状況）を考慮したものであって、不自然なところはない。

(ウ) 組合は、「新系列車両の機能保全業務の未経験者であり、本区に来てから約5年にすぎないX5執行委員が、通勤時間の短縮を理由に木更津派出所に配置転換されるのは不合理である」旨主張する。

しかしながら、X5執行委員は、単に通勤時間が短縮されることから人選されたわけではなく、臨時検査と仕業検査を行えること等が考慮されて人選されたものである。また、新系列車両の機能保全業務は、従来型車両の検査と比べて作業内容は大幅に変わるものではなく（前記第4の2(2)イ(ア)）、同業務ができることは本件人選基準にも挙げられておらず、さらに、本区での経験が約5年間であることがX5執行委員の人選を不合理なものにするほど短いというような事情も見当たらないから、組合の上記主張は採用できない。

(エ) 以上からすると、X5配置転換に係る人選が不合理であったと評価することはできない。

カ 以上の次第であるから、本件配置転換において、いずれの幕張支部の役員との関係においても、本件人選基準の適用に不合理なところがあったとは認められない。

(4) 本件配置転換による不利益について

組合は、本件配置転換による不利益として、X 1 副支部長らの組合活動上の支障を挙げる。

本件配置転換では、約 5 か月の間に、組合の幕張支部三役 4 名のうち 3 名、支部役員全体でみても 1 2 名のうち 5 名が、本区から派出所に配置転換になっているところ、一般的には、組合の役員、特に三役をほぼ同時期に配置転換することは、組合活動に影響を与える可能性があるといえる。

しかしながら、本件配置転換の対象となった幕張支部の 5 名の役員のうち、X 2 書記長（組合費の管理等の担当）、X 3 副支部長（組合費の徴収や共済の担当）及び X 4 執行委員（組織拡大等の担当）の 3 名は、本件配置転換により勤務場所が変わったものの、所属する組合支部に変化はなかった（前記第 4 の 6 (3) イ (エ)・エ、同(4)オ・ク、同(5)ア (エ)・オ）のであるから、本件配置転換が組合活動に影響を与えていたとしても、これが大きいものであったとは認められない。また、X 1 副支部長（動員指示や組織拡大等の担当）及び X 5 執行委員（物資販売等の担当）は、本件配置転換により所属する組合支部が変更になったものの（同 6 (3) ア (オ)・エ、同(5)イ (エ)・オ）、これにより組合活動に大きな影響が生じたことも証拠上うかがわれない。

(5) 本件配置転換における会社の意図について

ア 会社発足（昭和 6 2 年 4 月）以降、労働委員会に、会社と組合の間の不当労働行為事件が多数係属していること（前記第 4 の 1 (4)）からすれば、会社と組合の間には、長期間にわたり厳しい労使の対立関係があったことがうかがわれ、本件配置転換では、複数の幕張支部の役員、特に三役が同時期に配置転換されており、これが組合活動に影響を与える可能性があることは会社も認識し得たと考えられる。

イ しかしながら、上記(4)で述べたとおり、本件配置転換によって、組合活動に大きな影響が生じたことは証拠上うかがわれない。

ウ また、会社が、派出所には長期勤続のベテランを充てる方針を採っており、同方針が不合理ともいえないこと（同2(3)）、幕張車両センターには約156名の車両職がいたものの、そのうち派出所の業務ができる長期勤続のベテランの数は限られていたこと（例えば、40歳以上の車両職は111名（別表3、4））、幕張車両センターでは、要員に余り余裕がない中で（同3(1)イウ）、21年9月以降の2年度内に32名（うち派出所は15名）もの退職者が予定されていたこと（同3(2)イ）、本件配置転換の対象となったX1副支部長らは、本件配置転換当時、47歳から56歳であったこと（同6(3)ア(ウ)・イ(イ)b、(4)ウ、(5)ア(イ)・イ(イ)）などの事情を考え合わせれば、会社が12名いた幕張支部の役員を異動させないよう配慮しようとしても、限界があったものと考えられる。

エ なお、組合は、会社が業務外注化に強く反対する組合の抵抗力・闘争力を減殺することを目的として、幕張支部の役員に対する本件配置転換を開始した旨主張しており、確かに、会社が新規外注化を提案した時期（前記第4の10(3)）と、本件配置転換の開始時期（同6(3)）は、いずれも21年10月で符合している。

しかしながら、幕張車両センターにおいて、21年9月以降の2年度内に32名（うち派出所は15名）もの退職者が予定されていたため（同3(2)イ）、会社は、退職者の雇用の場を確保するための業務外注化と、派出所で続出する退職者の補充とに、同時に対応せざるを得ない状況にあったことが認められる。

したがって、新規外注化の提案と派出所への本件配置転換開始の時期が重なったことを不自然ということはできず、他に会社の不当

な目的を推認させる証拠もないことから、組合の上記主張を採用することはできない。

(6) 結論

本件では、会社と組合の間に、長期間にわたる厳しい労使の対立関係があった上、本件配置転換により、約5か月の間に、組合の幕張支部三役4名のうち3名、支部役員全体でみても12名のうち5名が、本区から派出所に配置転換となっており、組合が、本件配置転換は、幕張支部の役員を狙った恣意的な配置転換である旨主張するのも理解できないわけではない。

しかしながら、以上のとおり、本件配置転換は、業務上の必要性に基づき、不合理とはいえない人選基準に沿って行われたものと認められ、会社が本件配置転換に当たり、あえて幕張支部の役員を配置転換の対象としたとは認められず、さらに、組合が本件配置転換による不利益として主張する組合活動への影響については、これが大きなものであったとは証拠上うかがわれないから、本件配置転換が労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとすることはできない。

また、本件配置転換によって複数の幕張支部の役員が同時期に配置転換されたことが、結果的に組合の運営に一定の影響を与えたとしても、上記のとおり、本件配置転換は、業務上の必要性に基づき実施され、対象者の人選においても不合理とはいえないのであるから、会社が、組合を弱体化することを企図して本件配置転換を行ったとまでは認められず、本件配置転換が労組法第7条第3号の支配介入に当たるとすることもできない。

3 本件予備要員見習勤務指定について（争点2）

当委員会も、初審命令の判断のとおり、会社が、X6支部長及びX5執行委員に対し本件予備要員見習勤務指定を行ったことは、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当しないと考える。その理由は、

以下のとおりである。

- (1) 組合は、「派出所の予備要員見習に勤務指定されると、いつ派出所に配置転換されるか分からない状態に置かれることになるところ、会社は、本件予備要員見習勤務指定により、組合の支部長や執行委員をそのような状況において、継続的な組合活動に支障を生じさせ、組合の弱体化を図った」旨主張する。

しかしながら、予備要員は、各派出所において社員の年休、病休等により欠員が生じた場合に、その業務に代わって行うため、本区又は別の派出所の社員から予め指定する者であり（前記第4の4(1)）、会社がその指定を行うことには業務上の必要性が認められる。

また、予備要員（後に予備要員となる同見習）の人選は、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の経験、事故・故障等への対応能力、動力車免許の有無、通勤事情等を総合的に勘案して行うこととされており（同4(3)）、この基準に特段不合理な点は認められない。そして、会社は、本件予備要員見習勤務指定の人選に関し、当時の臨時検査班及び構内・仕業検査班（合わせて57名）の担務者の中から、退職間際の社員（9名）、当時要員が逼迫していた運転免許保有者（21名）、泊勤務が病気や家庭事情などによりできない社員（6名）、車両検査修繕業務の経験の足りない社員（7名）、主任や研修当直やA長など代替者がいない業務に就いている社員（3名）、すでに派出所の予備要員を行っている社員（6名）等を除き、残る数名の者の中から通勤等を考慮した結果、X6支部長及びX5執行委員を人選したというのであるから、この人選が不合理であるとはいえない。

さらに、会社が、組合の活動に支障を生じさせることを目的に、本件予備要員見習勤務指定を行ったと認められるような事情も証拠上見当た

らないのであるから、組合の上記主張は採用できない。

- (2) ちなみに、組合は、「会社は、21年7月25日に発表した同年8月分の勤務指定表において、X6支部長及びX5執行委員の具体的見習予定日は指定せず、実際には、数日前になって指定するなど、その指定の仕方が異常であった」旨主張する。

しかしながら、X6支部長及びX5執行委員の予備要員見習の勤務は、21年7月25日に発表された同年8月分の勤務指定表において、通常どおり指定されており（前記第4の7(1)）、X6支部長も当審第1回審問においてこの点について否定していないから、組合の上記主張は採用できない。

- (3) 以上のとおり、予備要員を指定することには業務上の必要性があり、本件予備要員見習勤務指定は、不合理とはいえない人選基準に基づいて行われたものであり、会社が、組合の活動に支障を生じさせることなどを企図してこれを行ったという事情も認められないことからすれば、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるといふことはできない。

4 本件ライフサイクル深度化配置転換について（争点3）

当委員会も、初審命令の判断のとおり、会社が、ライフサイクル深度化施策に関する労働協約（覚書）を締結していない組合に所属するX7及びX8に対し、本件ライフサイクル深度化配置転換を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しないと考える。その理由は、以下のとおりである。

- (1) ライフサイクル深度化施策の趣旨目的について

ライフサイクル深度化施策は、列車運行の要である駅輸送、車掌及び運転士の業務の連携を強化し、これらの3業務を経験した「運輸のプロ」を養成することにより、サービスや安全性の向上等を図ることを目的と

しており、その内容は運転士全員を40歳までに駅に異動させて、一定期間、駅輸送業務等に従事させるものである（前記第4の8(1)(2)）。そして、会社は、同施策の導入に当たって、基本給の1号俸加算などの措置を講じ（前記第4の8(7)）、経済的不利益にも配慮しているほか、組合ら労働組合にも説明し（同8(2)(3)(5)(6)(9)(14)、同9(3)(4)(6)(9)(12)(14)）、他の労働組合の了解を得て、労働協約（覚書）の締結をしていた（同8(7)(8)(10)）のであるから、同施策が鉄道会社の人事政策として適切であるかどうかにつき、組合との間で意見の相違があり得るにしても、それ自体が合理性を欠くとはいえない。

(2) ライフサイクル深度化施策の実施根拠について

組合は、「ライフサイクル深度化施策は、就業規則に基づき実施することはできないものであるから、労働協約（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。

ア しかしながら、会社の就業規則第28条第1項には「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」と規定されており（前記第4の5）、同規定により、運転士職の者を一定期間駅へ異動させること等を内容とするライフサイクル深度化施策を実施することができると解する余地があることは明らかである。

イ 実際にも、会社は、ライフサイクル深度化施策に関する組合との交渉において、当初から、繰り返し、「実際の異動については、任用の基準にのっとり取り扱う」旨述べていた（前記第4の8(3)(6)(14)、同9(3)(4)(6)(12)(14)）のであり、就業規則に基づいて同施策を実施できると考えていたものと認められる。

他方、組合の側も、上記交渉において当初は、会社が就業規則の任用の基準にのっとりライフサイクル深度化施策を行う旨説明してい

たことを、特段問題視しておらず（同 8 (3) (6)）、会社が別労組らと覚書を締結した後の 20 年 4 月 25 日付け団体交渉申入書においても、組合は、会社が就業規則にのっとって同施策を行うと説明していたにもかかわらず、他の労働組合と覚書を締結したことの理由等を会社に問い質すにとどまり（同 8 (13) イウ）、同施策は就業規則にのっとって行える性質のものではないとの主張はしていなかったものである。

ウ 組合は、本件救済申立てに至り、「ライフサイクル深度化施策による配置転換は、社員の一部（7 支社の社員）のみを対象としており、具体的な配置転換の必要性や本人の同意の有無を考慮することなく、会社が一方的に対象者を指定して行われているのであるから、通常の異動を対象とした規定である就業規則を根拠として実施することはできない」旨主張している。

しかしながら、ライフサイクル深度化施策は、上記(1)のとおり、それ自体が合理性を欠くとまではいえないものであり、会社としては職種転換を伴う配置転換を新たに導入しようとする以上、同施策について組合に十分に説明し、その納得を得た上で行うことが望ましかったとはいえるものの、組合との間に労働協約を締結できなければ、その組合員に対する実施が不可能であったとまではいえない。

エ 組合は「深度化提案文書において『通常の異動の他に、全員が 40 歳までに駅へ異動することとする』とあるから、ライフサイクル深度化施策による配置転換は『通常の異動』ではなく、同施策に基づく配置転換を、通常の異動を対象とした就業規則に基づき実施することはできない」などと主張するが、会社が作成した上記文書の「通常の異動の他に」という文言のみをもって、同施策に基づく配置転換は就業規則の対象にならないということも困難である。

オ なお、シニア制度は、シニア協定を締結していない組合の組合員に

適用されなかったが（前記第４の１１（１）エ）、同制度は、定年退職後の社員に再雇用の機会を提供するための制度であり（同１１（１）ア）、現に会社と雇用関係にある社員の任用に関するライフサイクル深度化施策とは、性格・対象が異なることから、シニア制度の適用に係る取扱いをもって、同施策が就業規則に基づき実施できないものであるとはいえない。

カ 以上の次第であるから、ライフサイクル深度化施策は就業規則に基づき実施できないとする組合の主張は採用できない。

（３） 本件ライフサイクル深度化配置転換による不利益について

組合は、本件ライフサイクル深度化配置転換による不利益として、X 7 及び X 8 の減収と組合活動への影響を挙げるところ、確かに、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たため、X 7 につき月額１万５千円程度、X 8 につき月額５千円程度の賃金が、それぞれ減額になったことが認められる（前記第４の９（１０）（１５））。

しかしながら、本件ライフサイクル深度化配置転換によって、乗務員手当が支払われなくなったのは、職種が変更されたことに伴うものであり、賃金規程に基づき変更後の職種に応じて賃金が支払われるようになったことを不合理であるとはいふことはできないし、会社は、当該減額に対し、基本給の１号俸加算などの代替措置を講じており（同８（７））、会社として、相応の配慮をしていたと認められる。また、ライフサイクル深度化施策は、会社の首都圏７支社で運転士職に就いた社員について、一定の期間運転士業務に従事させた後、その全員を対象として４０歳までに駅に配置転換するというもので、所属する労働組合にかかわらず一律に実施されたものであり（前記第４の８（２）（７）～（１１）（１４））、組合の組合員である X 7 及び X 8 のみに賃金の減額が生じたわけではない。

また、本件ライフサイクル深度化配置転換によって、X 7 及び X 8 の組合活動に何らかの影響が生じた可能性は否定できないが、そうした影響は、職種の転換や勤務場所の変更に通常伴う一般的な影響の域を出るものではないと考えられる。

(4) 結論

以上に検討したように、①ライフサイクル深度化施策は、鉄道会社の人事施策として合理性を欠くとはいえず、所属する労働組合にかかわらず一律に実施されたものであり、組合の組合員である X 7 及び X 8 のみに差別的に実施されたわけではないこと、②会社が就業規則に基づいて本件ライフサイクル深度化配置転換を実施できないとはいえないこと、③同配置転換に伴う X 7 及び X 8 の賃金の減額が不合理であったとはいえず、会社は、代替措置を講じるなど、相応の配慮をしていること、④同配置転換による X 7 及び X 8 の組合活動への影響は、職種の転換や勤務場所の変更に通常伴う一般的な影響の域を出るものでなかったと考えられることからすれば、上記賃金の減額や組合活動への影響が組合の組合員であるが故にもたらされたものということとはできない。したがって、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 号の不利益取扱いに当たるということとはできない。

また、①会社が、労働協約（覚書）を締結していない組合の組合員に対し、就業規則に基づいて、本件ライフサイクル深度化配置転換を実施できないとはいえないこと、②ライフサイクル深度化施策は、鉄道会社の人事施策として合理性を欠くとはいえず、所属する労働組合にかかわらず一律に実施されたもので、会社が、組合の弱体化を図って、同配置転換を実施したというような事情も認められないこと、③同配置転換による組合活動への影響は、職種の転換や勤務場所の変更に通常伴う一般的な影響の域を出るものでなかったと考えられることからすれば、同配

置転換が労組法第7条第3号の支配介入に当たるということもできない。

以上のとおり、組合の再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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26年2月19日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ⑩

別表 1 本区における車両職の配置及び要員状況
(2021年9月1日現在)

(単位：人数)

	合 計	交番検査・ 機能保全	臨時 検査	転 削	構内・ 仕業	信 号	計 画
配置人数	100	20	23	4	34	11	8
要員数	80	24		3	36	10	7

(注) 上記数字には、技術管理室（配置人数が15名、要員数が不明）は、含まれていない。したがって、本区の車両職の配置人員は、技術管理室を含めると、合計115名である。

別表 2 派出所における車両職の配置及び要員状況
(2021年9月1日現在)

(単位：人数)

	合 計	千 葉	成 田	一の宮	木更津	館 山	鴨 川
配置人数	41	13	6	6	7	4	5
要員人数	41	13	6	6	7	4	5

別表3 年齢階級別車両職社員数及び組合の組合員数
(2011年9月1日現在)

(単位：人)

	合計	25歳 未満	25～ 30歳 未満	30～ 35歳 未満	35～ 40歳 未満	40～ 45歳 未満	45～ 50歳 未満	50～ 55歳 未満	55～ 60歳 未満	58～ 59歳 未満	59～ 60歳 未満
車両職 社員	156	4	21	14	6	1	22	47	41	18	14
組合の 組合員	69	1	2	0	0	0	16	28	22	12	4
東労組等 の組合員	87	3	19	14	6	1	6	19	19	6	10

(注)「東労組等」には、国労、鉄産労を含む。

別表4 年齢階級・本区及び派出所別車両職社員数
(2011年9月1日現在)

(単位：人)

	合計	25歳 未満	25～ 30歳 未満	30～ 35歳 未満	35～ 40歳 未満	40～ 45歳 未満	45～ 50歳 未満	50～ 55歳 未満	55～ 60歳 未満	58～ 59歳 未満	59～ 60歳 未満
車両職 社員	156	4	21	14	6	1	22	47	41	18	14
本 区	115	4	21	14	6	1	17	30	22	9	8
派出所	41	0	0	0	0	0	5	17	19	9	6

別表５ 本区所属の派出所予備要員の状況

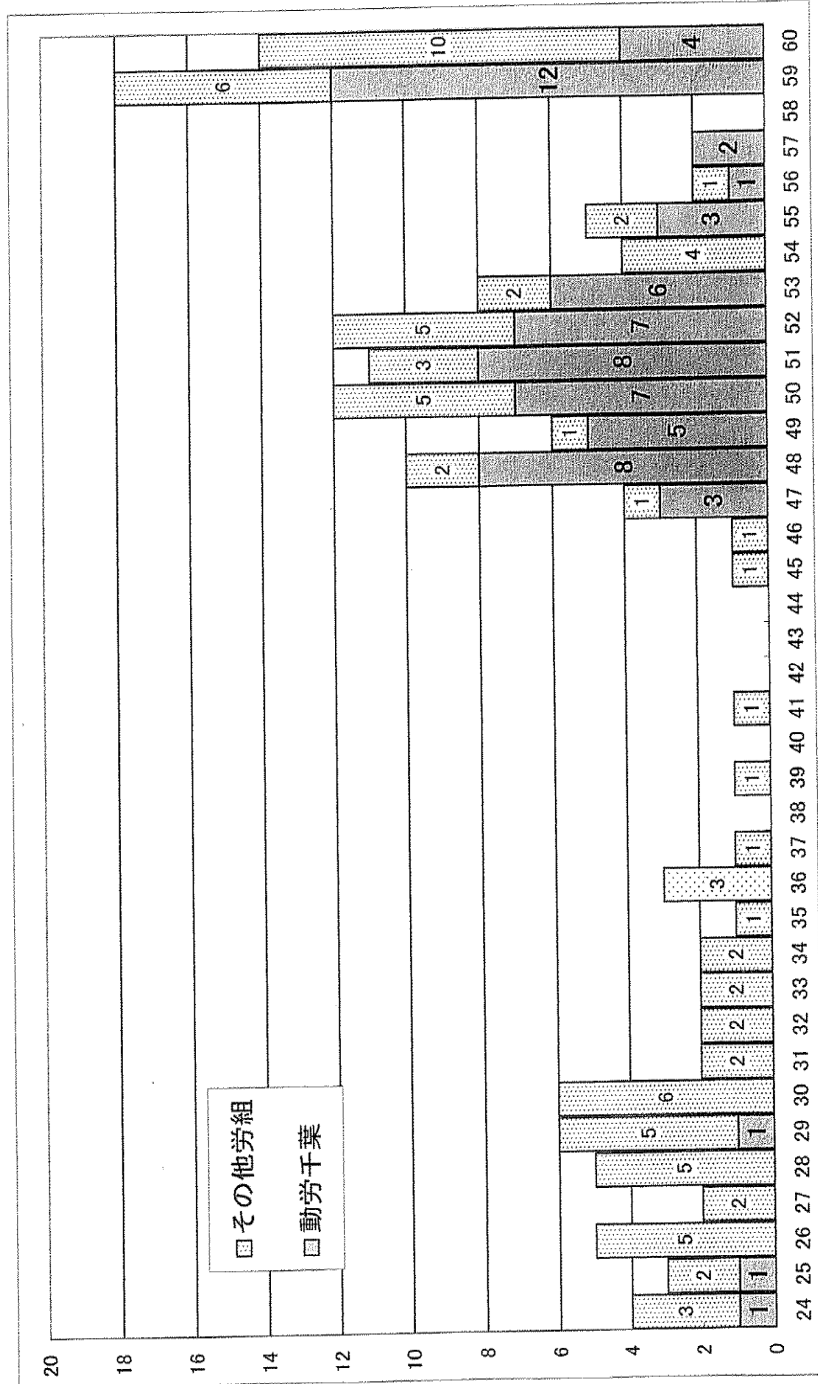
21年9月1日現在

派出所	予備要員	予備要員見習中 (21年8月又は9月に予備要員見習を開始)
千葉	× 2書記長 (21年10月1日に本区の臨時検査班から千葉派出所へ配置転換。組合の役員。) Z 6 (21年11月1日に本区の臨時検査班から千葉派出所へ配置転換。組合の組合員。) Z 2 (21年3月に本区の臨時検査班から交番検査・機能保全班へ担務変更。22年4月に京葉車両センターへ配置転換。東労組の組合員。)	× 3副支部長 (21年9月分の勤務指定表で最初の見習勤務指定。22年2月1日に本区の構内・仕業検査班から千葉派出所へ配置転換。組合の役員。) × 6支部長 (21年8月分の勤務指定表で最初の見習勤務指定。再審査審問終結時も本区の臨時検査班に配属したまま異動なし。組合の役員。) × 5執行委員 (21年8月分の勤務指定表で最初の見習勤務指定。22年3月1日に本区の臨時検査班から木更津派出所へ配置転換。組合の役員) Z 10 (21年8月分の勤務指定表で最初の見習勤務指定。22年9月に本区の臨時検査班から本区の技術管理室へ担務変更。東労組の組合員)
館山	Z 6 (千葉派出所の予備要員でもある。)	0名
鴨川	× 1副支部長 (21年10月1日に本区の臨時検査班から鴨川派出所へ配置転換。組合の役員。)	0名
成田	× 4執行委員 (22年3月1日に本区の構内・仕業検査班から成田派出所へ配置転換。24年3月17日の成田派出所の廃止に伴い、構内・仕業検査班へ復帰。組合の役員。) Z 15 (22年6月1日に本区の構内・仕業検査班から成田派出所へ配置転換。東労組の組合員。) Z 17 (24年9月まで本区の構内・仕業検査班に配属したまま異動なし。国労の組合員。)	0名
木更津	0名	0名
一の宮	2名	0名

別表 6 本区及び派出所の車両職に占める組合の組合員の割合

	合 計	本 区	派 出
13年7月	44.9% (66 人/147 人)	41.4% (48 人/116 人)	58.1% (18 人/31 人)
20年2月	46.0% (75 人/163 人)	37.4% (46 人/123 人)	72.5% (29 人/40 人)
21年6月	45.8% (70 人/153 人)	33.9% (38 人/112 人)	78.0% (32 人/41 人)
22年3月	45.9% (67 人/146 人)	31.7% (33 人/104 人)	81.0% (34 人/42 人)
24年3月	45.8% (60 人/131 人)	33.7% (33 人/ 98 人)	81.8% (27 人/33 人)

第1図 幕張車両センターにおける車両職の組合別年齢構成図 平成21年9月1日現在



第2図 幕張車両センター本区、派出所における車両職の年齢構成図 平成21年9月1日現在

