

埼玉、昭62不4、平元.5.23

命 令 書

申立人 国鉄労働組合東京地方本部
同 国鉄労働組合東京地方本部上野支部
同 国鉄労働組合東京地方本部上野支部
浦和電車区分会

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合東京地方本部、同国鉄労働組合東京地方本部上野支部及び同国鉄労働組合東京地方本部上野支部浦和電車区分会に所属する別表1及び同2記載の組合員に対してなされた、昭和62年3月16日付け配属通知による同年4月1日付け兼務発令、同年5月20日付け兼務発令及び同年7月10日付け出向発令を、それぞれ撤回し、当該組合員らの勤務箇所を浦和電車区として、別表1職名欄記載の主任運転士、運転士、車両技術係、車両係または事務係としての職務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、被申立人の浦和電車区に所属する運転士に対する交番勤務、予備勤務及び日勤勤務などの勤務指定並びに同電車区の検修職場における勤務指定について、所属組合のいかんによらない公正な勤務指定を速やかに行わなければならない。
- 3 被申立人は、主任運転士A1に対し、指導運転士の担務指定をしなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らに所属する組合員に対する今後の配属発令、勤務指定、担務指定及び出向発令に関し、他組合所属の組合員と差別取扱いをすることによって、申立人らの組織・運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、本命令受領の日から7日以内に、下記文書を縦1.5メートル、横2メートルの白紙一杯に明瞭に墨書して、被申立人の本社正面玄関及び浦和電車区の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。
(年月日は掲示した日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合東京本部
執行委員長 A2 様
国鉄労働組合東京地方本部
上野支部
執行委員長 A3 様

国鉄労働組合東京地方本部
上野支部浦和電車区分会
執行委員長 A4 様

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B1

当社が、昭和62年4月1日付け及び同年5月20日付けで行った浦和電車区分会組合員に対する兼務発令、当社が同年4月1日以降行った同分会所属の運転士及び検修職に対する勤務指定並びに当社が同年7月10日付けで行った出向発令は、いずれも労働組合法第7条の第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると埼玉県地方労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。

6 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）並びに旅客鉄道株式会社及び日本貨物株式会社に関する法律（以下「鉄道会社法」という。）に基づき、昭和62年4月1日、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち北海道を除く熱海以東の東日本地域の事業を承継して設立された株式会社であり、同日現在の従業員数は、約8万2,500人である。

会社は、首都圏における鉄道事業を遂行する地方機関として東京圏運行本部（以下「運行本部」という。）を置き、その下部現業機関の一つとして京浜東北線の運行、車両の検査及び修理を掌る浦和電車区を置いている。

(2) 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、国鉄の事業を承継した会社等の職員で組織する申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）及びその下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）の下部組織として、東日本本部の組合員のうち東京を中心とする地域に勤務する者で組織された労働組合であり、昭和62年4月1日現在の組合員数は、約1万3,000人である。

なお、東京地本は、独自の規約、決議機関、執行機関等を有する労働組合である。また、同地本は、規約で、地域ごとに支部を置き、さらに、支部内の職場ごとに分会を置く旨定めるとともに、支部については地域内に置ける団体交渉権を有する決議執行機関として、分会についてはその職場の団体交渉の単位として、それぞれ位置付けている。

(3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部（以下「上野支部」という。）は、東京地本の下部組織として、東京地本の組合員のうち上野を中心と

して埼玉及び千葉の一部に勤務する者等で組織する労働組合であり、昭和62年4月1日現在の組合員数は、約1,670人である。

なお、上野支部は、独自の規約、決議機関、執行機関等を有する労働組合である。

- (4) 申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部浦和電車区分会（以下「浦和電車区分会」という。）は、上野支部の下部組織として、上野支部組合員のうち浦和電車区で勤務する者で組織する労働組合であり、昭和62年4月1日現在の組合員数は、100人である。なお、浦和電車区分会は、独自の規約、決議機関、執行機関等を有する労働組合である。
- (5) 会社には、東日本本部のほか、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。昭和62年2月2日結成。結成時公称組合員数約13万人）所属の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。同年8月6日結成。結成時公称組合員数約5万人）、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。同年2月28日結成。結成時公称組合員数約3万人）所属の東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。同61年12月22日結成。結成時公称組合員数約7,000人）等の労働組合がある。

2 国鉄改革の経過について

- (1) 昭和57年7月30日、同56年3月に発足した内閣総理大臣の諮問機関である臨時行政調査会は、第3次答申（基本答申）を行い、国鉄の分割・民営化、国鉄再建のための推進機関の設置等を答申した。

これを受けて、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法が制定され、同法に基づき同58年6月10日、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「再建監理委員会」という。）が設置された。

- (2) 昭和58年8月2日、再建監理委員会は、地方交通線対策の推進や職場規律の確立等を内容とする第1次緊急提言を行い。続いて同59年8月10日には、分割・民営化の方向で国鉄再建の具体的内容を検討していくことや私鉄並みの生産性に基づく要員の合理化、地方交通線対策の推進等の経営改善のための緊急措置を内容とする第2次緊急提言を行った。

- (3) 昭和60年7月26日、再建監理委員会は、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」と題する最終意見（以下「最終意見」という。）を提出した。

最終意見は、国鉄の経営破綻の原因が公社制度や全国一元的組織にあると指摘し、国鉄の旅客鉄道部門を全国6地域に分割し民営化することや、その実施時期を昭和62年4月1日とすることなど、国鉄改革の具体的方法を述べたものであった。

また、最終意見は、分割・民営化の実施時期に当たる昭和62年度の新事業体の適正要員規模を、私鉄並みの生産性を前提として約18万3,000人と推計した。

この適正要員規模は、鉄道旅客部門の要員を約15万8,000人とし、これに旅客会社のバス部門や関連事業部門等の要員約1万人及び鉄道貨物事

業等の要員約1万5,000人を加えたものであった。

他方、最終意見は、昭和62年度当初の国鉄の予測職員数を約27万6,000人としていることから、約9万3,000人の余剰人員が生じることになった。この膨大な余剰人員に対する対策として、国鉄が私鉄に比べて生産性が低いことを考慮の上、最終意見は、各旅客鉄道会社の経営に過重な負担にならない限度で余剰人員の一部を各旅客鉄道会社に移籍させることとし、旅客鉄道部門の要員に2割程度上乘せした合計約21万5,000人を新事業体全体の妥当な要員数とした。

なお、東日本地域を管轄地域とする旅客鉄道会社（現在の会社に当たる。）の要員については、約8万9,000人としていた。

(4) 昭和60年7月30日、政府は、最終意見を最大限尊重する旨を閣議決定し、さらに、同年10月11日には、最終意見に沿った形で国鉄改革のための基本方針を閣議決定した。

(5) 政府は、昭和61年2月から同年3月にかけて改革法をはじめとする国鉄改革関連9法案を閣議決定し、第104回国会に提出した。このうち、希望退職制度を主な内容とする日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律は、昭和61年5月21日に成立したが、改革法及び鉄道会社法を含む他の8法案は衆議院の解散のため廃案となった。このため、前記8法案は、総選挙後の第107回国会に再提出され、同年11月28日成立し、同年12月4日公布された。

これにより、国鉄の経営する事業については、昭和62年4月1日から北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の各旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社、新幹線鉄道保有機構等（以下「承継法人」という。）及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に引き継がれることになった。

(6) 承継法人の設立については、改革法及び鉄道会社法により、次のとおり定められた。

ア 国鉄改革に関する国及び国鉄の責務については、改革法に次のとおり定められた。

第2条 国はこの法律に定める方針に従い必要な施策を総合的かつ計画的に実施し、日本国有鉄道の改革を確実かつ円滑に遂行しなければならない。

2 日本国有鉄道は、日本国有鉄道の改革が国民生活及び国民経済にとって緊急の課題であることを深く認識し、その組織の全力を挙げて、この法律に定める方針に基づく施策が確実かつ円滑に実施されるよう最大限の努力を尽くさなければならない。

イ 北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の各旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社（以下「承継会社」という。）設立のための設立委員については、鉄道会社法の附則に、次のとおり定められた。

第2条 運輸大臣は、それぞれの会社ごとに設立委員を命じ、当該会社の設立に関して発起人の職務を行わせる。

2 設立委員は、前項及び日本国有鉄道改革法第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる。

ウ 承継会社の株式については、鉄道会社法附則第5条により、全て国鉄(昭和62年4月1日以降は清算事業団)の所有するところとなった。

エ 承継法人の職員については、改革法により、設立委員等が国鉄を通じて国鉄職員に対し承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示して募集を行い、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から国鉄が選定して名簿を作成し、設立委員等が同名簿に記載された者の中から採用することとなった。

(7) 昭和61年11月25日、改革法をはじめとする国鉄改革関連8法案の参議院「日本国有鉄道改革に関する特別委員会」での審議の中で、C1運輸大臣は、C2参議院議員の質問に対し、承継法人の職員の採用手続について、次のとおり答弁した。

「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけでありますが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば、代行と考えるべきではなかろうと考えております。」

(8) 昭和61年12月4日、政府は鉄道会社法附則第2条に基づき、承継会社の設立委員を任命した。設立委員には、各承継会社に共通の委員である。「共通委員」と各地域を代表する各承継会社の委員とがあり、「共通委員」には、B2国鉄総裁(以下「B2総裁」という。)が含まれていた。

また、設立委員会に関する事務については、運輸省の各課にそれぞれ事務局が設けられ、承継会社の職員の採用等に関する問題については、同省大臣官房国有鉄道部財政課労政室が担当した。

一方、国鉄は、承継会社等の発足に向けて、国鉄から承継会社等への移行準備作業を進めるため、本社内に副総裁を長とする「移行推進委員会」を設けたが、同委員会の指揮下に各承継会社への移行に関わる業務を円滑かつ確実に推進するため、同年12月3日、承継会社ごとの設立準備室を本社内に設置し、各承継会社の移行準備作業にあたらせた。

これらの設立委員準備室の主な業務は、①旅客会社等の設立等に伴う具体的な業務移行の準備及びその実施の推進に関すること②旅客会社等の設立等に関連して、他の関係設立準備室等及び部外関係機関との連絡調整に関することなどであった。

(9) 昭和61年12月16日、政府は、改革法に基づき日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び業務の承継等に関する基本計画(以下「基本計画」

という。)を閣議決定した。

この基本計画により、会社は、主として東北地方及び関東地方において国鉄が経営する旅客鉄道事業を承継し、また、この事業を適切かつ円滑に運営する上で必要な事業用の資産を承継することになった。

- (10) 昭和62年4月1日、国鉄の事業を承継する6旅客鉄道会社、1貨物鉄道会社等の12法人が発足し、事業を開始した。

また、同日以降の会社の鉄道事業については、当分の間国鉄時代のダイヤにより運行され、同年3月31日から4月1日にわたる事業の引継ぎの時点においても会社の車両は止まることなく運行し、乗務員等の職員も継続して勤務についていた。

- (11) 会社発足時の役員については、常勤の取締役16人のうち国鉄出身者が11人を占め、また、会社の主たる事業である鉄道事業を管轄する鉄道事業本部長に国鉄時代運転局長を努めたB3がつくなど、会社経営の主な役職には国鉄出身者がついた。

さらに、国鉄の人事・労務を担当した者の多くが承継会社の人事・労務担当の職務についた。

一方、運行本部についても、現在運行本部の管轄している地域を管轄していた東京西、同南、同北の各鉄道管理局で人事、労務等を担当していた者が運行本部の同種・同等の役職についた。

3 国鉄時代の労使関係について

- (1) 昭和57年2月10日、国労は、国鉄の民営・分割に反対して、日本労働組合総評議会、全国産業別労働組合連合、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）及び全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。）と共に国鉄改革共闘委員会を結成することを発表し、同年3月9日には、動労、全施労及び全動労と国鉄再建問題四組合共闘会議を発足させて国鉄の民営・分割に反対するとともに、国鉄の職場総点検に反対した。

- (2) 昭和57年3月、運輸大臣は、国鉄に対し職場規律の総点検を指示した。これを受けて国鉄は、同月5日、下部機関に対し「職場規律の総点検及び是正について」と題する総裁通達を発した。この後、同60年9月の第8次職場規律の総点検に至るまで、ほぼ半年ごとに計8回の総点検が行われ、これを基にして地方機関ごとに主として職員の職場規律の管理のための職員管理台帳が作成された。

- (3) 昭和57年5月1日現在、国労の組合員は23万6,897人で、組織率は70%を占めていた。

- (4) 昭和57年7月19日、国鉄は、現場協議に関する協約の改定について各労働組合に提案した。これに対し、動労、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全施労は同協約の改定に応じたが、国労との交渉は決裂し、同年11月30日、国労との同協約は期限満了により失効した。

- (5) 昭和59年6月5日、国鉄は、昭和59年度要員計画と余剰人員対策3項

目（退職制度、休職制度、派遣・出向）について各労働組合に提案し、動労、鉄労及び全施労と昭和59年10月9日妥結したが、国労とは同月10日に交渉打ち切りとなった。このため国鉄は、同月11日、昭和46年以来締結されていた雇用安定協約を破棄することを国労に通告した。

同協約は、①本人の意思に反して免職されない、降職されない②配置転換に当たっては本人の意向を十分尊重する③実施に当たっては組合の対応機関と協議するという内容であった。

(6) 昭和59年8月4日、国鉄は、国労の再建監理委員会設置法反対ストなどに対し2,600人の処分通告を行い、同年9月8日には同58年及び同59年の順法闘争に対し1,680人の処分通告を行い、さらに同59年11月24日には、同年8月10日に行われた分割・民営化反対等の2時間ストに対し、2万3,301人の処分通告を行った。

(7) 昭和60年3月8日、国鉄と国労は、同月のダイヤ改正に伴う動力車乗務員の勤務制度（以下「新勤務制度」という。）について妥結した。

(8) 昭和60年4月9日、国鉄と国労は、特別退職問題、昇給協定、派遣・休職問題について妥結し、「職員の派遣の取扱いに関する協定」（以下「派遣協定」という。）などを締結した。このため国鉄は、国労に対する同59年10月11日の雇用安定協約についての破棄通告を撤回し、以後同年11月30日まで同協約が存続することとなった。

(9) 派遣協定の主な内容は、次のとおりであった。

ア 派遣の意義

派遣とは、職員としての身分を保持したまま、関連企業等において総裁の命ずる業務に従事することをいう。

イ 派遣の目的

職員の派遣は、①関連企業の指導・育成・強化②人材の育成③国鉄の業務に関連する事項の調査・研究等、国鉄法に定める国鉄の業務の円滑かつ効率的な遂行のために必要がある場合に行う。

ウ 派遣時の取扱い

(ア) 派遣職員の決定は、本人の職務経歴、適性等を総合的に勘案のうえ、所属長が行う。

(イ) 所属長は、派遣の決定に際し、派遣先、派遣期間、及び派遣先における就労条件を明示し、所定の同意書を提出させるものとする。

(ウ) 職員は、所定の派遣希望調書に記入し、これを提出できるものとする。

エ 派遣期間

派遣期間は3年を超えない範囲とする。ただし、特に必要と認める場合は延長することができる。

オ 所 属

派遣にあたっては、当該職員の属している地方機関等の人事担当課兼務を発令する。

カ 復帰時の取扱い

(7) 派遣の終了後は、原則として派遣前の所属・職名に復帰させるものとする。なお、資格要件及び派遣経歴等を考慮して、適職に就くことができるものとする。

(イ) 復帰にあたっては、必要に応じ教育・訓練等を行うものとする。

(10) また、派遣協定締結に伴って作成された「職員の派遣の取扱いに関する協定附属了解事項」の主な内容は、次のとおりであった。

ア 派遣希望調書は、派遣の有無、及び派遣先に関する希望などを記入するものとする。なお、職員全員に配布するが、提出について強制・強要は行わない。

イ 同意書の提出にあたって、強制・強要は行わない。

(11) 昭和60年7月29日から同年8月2日にかけて開催された国労第48回定期全国大会において、国労は、国鉄の分割・民営化反対のための5,000万署名運動の強化、重要段階でのストライキ等の方針を決定した。

(12) 昭和60年8月6日、鉄労は、第18回定期全国大会で国鉄の分割・民営化支持の運動方針を決定した。なお、同大会にはB2総裁が出席し、あいさつを行った。

(13) 昭和60年9月11日、国鉄は、国労の分割・民営化反対ワッペン闘争に対し5万9,200人の処分通告を行い、同年10月5日には監理委員会意見書抗議行動等に対し国労組合員6万4,126人を含む総数6万4,387人に処分通告を行った。

(14) 昭和60年11月30日、国鉄は、動労、鉄労及び全施労と雇用安定協約を継続して締結したが、国労については、国労組合員が派遣・休職に応じないことを理由に、同協約を継続できない旨通告した。このため、国鉄と国労の間では同協約は同日をもって失効した。

(15) 昭和60年12月11日、国鉄は、転出先に関する進路アンケート調査を全職員を対象に行うことを発表し、同61年1月6日を回答期限として実施した。これに対して、動労、鉄労及び全施労は協力したが、国労が非協力の方針を打ち出した。そこで、国労組合員の多くは国労の指示により、「私は分割・民営化に反対です。引続き国鉄で働くことを希望します。」と記入し、回答した。

(16) 浦和電車区分会では、討議の結果、進路アンケート調査はどの項目を選択しても、結果として「分割・民営化」を認めたいうでの進路希望を調査するものであるとの理解に達し、同分会組合員全員が「分割・民営化」反対の意思を記入して、希望転出先等については無記入のまま、昭和61年1月初めに提出した。

昭和61年1月14日、浦和電車区分会組合員A5は、浦和電車区区長及び同助役に区長室へ呼ばれ、テープレコーダーを目の前に置かれて、「誰の指示でアンケートに回答したのか。」「今なら回答の変更は間に合う。」等と言われた。また、同月18日17時頃、浦和電車区分会執行委員長A4

(以下「A4」という。)は、区長室に呼ばれ、A5組合員と同様の状況下で、区長らから同じような質問を受けたが、A4は、「テープレコーダーを止めなければ質問に答えない」旨述べ、5分間程度で区長室を退出した。

- (17) 昭和61年1月13日、国鉄は、各労働組合に労使共同宣言案を提示し、同日、動労、鉄労及び全施労とは同宣言を締結したが、国労は締結を拒否した。

なお、宣言には、安定輸送の確保や安全で便利な輸送の提供とともに、輸送サービスの基本としてリボン、ワッペンを着用しないなどの服装の整正や余剰人員対策に労使で具体的に取り組むことがうたわれていた。

- (18) 昭和61年3月4日、国鉄は、業務量の少なく余剰人員の多い北海道等の地域から業務量の多い東京等の地域への職員の広域の配置転換（以下「広域異動」という。）を行うことを各労働組合に提案した。

なお、広域異動の規模は、当初は合計3,400人を目標としていた。

広域異動の実施について国労は反対したが、動労、鉄労及び全施労の各労働組合が国鉄と妥結し、国鉄は、昭和61年3月20日から異動希望者の募集を開始した。この募集に応じ北海道を中心とする地域から東京地域に異動した職員は、合計約1,000人にのぼり、その内訳は、職種ではディーゼル機関車、気動車及び電気機関車の運転士が多くを占め、所属組合別では動労に属する者が多かった。

また、広域異動者について国鉄は、「異動先においては、必要な教育、訓練を行った上で、本務グループに編入することを基本とする。」こととし、また、「異動先における将来の配属に際しての希望は、可能な限り、優先的に配慮する。」としていた。

- (19) 昭和61年3月5日、国鉄は、職員の意欲、意識等の現状の把握と同57年3月以来行われてきた職場総点検の集大成を目的として、全国一斉、一律様式による職員監理調書の作成を各機関に通達した。

同調書は、昭和61年4月2日現在の職員について、同58年4月1日から同61年3月31日までを対象期間として作成されたが、その主な内容は、職員の履歴的事項の把握に関する部分と、合計21項目にわたる職員の評定事項からなっていた。

職員の履歴的事項の把握に関する部分については、一般処分及び労働処分通告の有無、昇給、昇格、行賞、派遣等に関し、職員の個々の状況を記入することとなっていた。

同調書作成の対象期間内に2度にわたるストライキを行い、また、ワッペン闘争等を行った国労及び全動労は多くの処分通告者を出したが、その間、他の組合はストライキ等を行わなかったため、他の組合の組合員は労働処分の通告を受けなかった。

また、評定事項については、「業務知識」「協調性」「業務改善」等に対する評価と並んで①点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を内容と

する「職場の秩序維持」②リボン、ワッペン、氏名札、ネクタイ等の着用状況を内容とする「服装の乱れ」③「勤務時間中の組合活動の状況」や「増収活動」への対応④国鉄についての「現状認識」等があげられ、いずれも5段階により評定を行うこととなっていた。なお、営業を本務としない電車運転士等の職員が行う勤務時間外の増収活動については、これを行わないことが同調書における評定でマイナス評価を受けることはなかったが、増収活動への積極的参加及び増収活動の実績は高く評価されたため、増収活動に積極的に参加する者が相対的に高い評価を受けることとなった。

- (20) 昭和61年4月3日、国鉄は、企業人教育について各労働組合に説明した。同教育は、国鉄の民営化に備え、職員の意識改革を目的とするものであった。国労はこれに対し「思想教育」であるとして抵抗したが、動労、鉄労及び全施労は積極的に応じる姿勢をとった。

また、時期を同じくして、職員の多能化を図る目的で多種の教育が行われ、国労に所属する電車運転士の一部は電気機関士への転換を目的とするE L転換教育を受けた。浦和電車区では、国労組合員のみ14人がE L転換教育を受けたが、一般に、これまでE L転換教育の行われた例はなかった。

なお、浦和電車区では電気機関車は使用されていなかった。

- (21) 昭和61年4月13日、国労脱退者によって真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）が結成された。

なお、同年5月1日現在の国労の組合員数は16万2,971人で、組織率は68%を占めており、また、浦和電車区分会組合員は188人で、組織率は55%を占めていた。

- (22) 昭和61年5月に、同56年及び57年国鉄本社入社若手職員を中心とする会（以下「若手有志の会」という。）が結成された。若手有志の会は、「国鉄改革の完遂へ向けて」と題するビラを国鉄職員に配布し、分割・民営化の実現を目的として国鉄改革運動に協力することを明らかにした。

同会は、前記ビラにおいて「国鉄最大の労組である国鉄労働組合は、国鉄がこのような危機的な状況にあるにもかかわらず、現状を全く認識せず、お客様の信頼を得るために当然なすべきこととして、経営全般にわたる労使の自助努力について定めた『労使共同宣言』を締結せず、業務の効率化を否定し、サービスの向上にも背を向けたままという状態です。」と述べ、また、同会の決意表明文では、「ましてや、国鉄改革に真向から反対する国労に加入しているという状況は、もはや許されるべき時ではない。——中略——我々、自らが先頭に立ち、『労使共同宣言』に共鳴する労働組合の組織拡大を通じ、職員の意識改革を推しすすめ、21世紀の鉄道事業に相応しい労使関係を作り上げていくために立ち上がることをここに宣言する。」と述べるなど国労の活動に批判的であった。

その後、全国各地で若手有志の会と同じく国鉄改革を目的とする非公

式な組織（以下「インフォーマル組織」という。）が各地の現場管理者を中心に結成され、国鉄改革を目的として各種勉強会の開催や駅構内等の美化清掃、オレンジカードの販売等の増収活動等多岐にわたる活動を行った。

なお、営業を本務としない電車運転士等の職員が行う増収活動については、自主参加を建前としたため、勤務時間外に行われたにもかかわらず、賃金は一切支払われなかった。

昭和61年6月29日には、インフォーマル組織並びに動労、鉄労、全施労及び真国労の各労働組合の合計16団体の主催により「国鉄改革に取り組む職員の集い」が東京日比谷公会堂を会場に開催された。

同集いにはB2総裁が出席し、あいさつを行った。

- (23) 昭和61年8月12日、浦和電車区の業務用掲示板に、「翔和会」なるインフォーマル組織の会員募集の掲示がなされ、同月23日、動労組合員を発起人とする翔和会が結成された。翔和会は、「国鉄改革に向けて、意欲ある職員の熱意と努力によって、明るく活力ある鉄道事業の未来を切り拓くための活動と体制づくりを進める」ことを設立の目的とし、これを達成するために、労使共同宣言の趣旨を踏まえて、「事故防止、安全確立に向けた活動」「技能、知識を高めるための活動」等を行うとしていた。

当初、このような性格の翔和会に加入する国労組合員はいなかったが、昭和61年8月20日の募集締切間際になって、浦和電車区分会検修職域代表執行委員A6らが同分会組合員に対し、翔和会への加入を呼び掛けた結果、検修職場の同分会組合員の多くがこれに加入し、その後、翔和会に加入した同分会組合員のうちの47人が国労を脱退した。

- (24) 昭和61年5月21日、国鉄のB4職員局次長は、動労の東京地本各支部三役会議に出席し、席上、同人は、「……レーガンがカダフィーに一撃を加えました。あれで、国際世論はしばらく動きがとれなくなりました。私はこれから、A7の腹をブンなぐってやろうとおもっています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまりやらないということはいまやるといふことでありまして……。」等と述べた。

- (25) 昭和61年5月30日、国鉄は、国労の分割・民営化反対のワッペン闘争に対して、合計約2万9,000人の処分通告を行った。

- (26) 昭和61年6月24日、国鉄は、合理化によって生じる余剰人員対策の一環として人材活用センターの設置を発表し、同年7月1日、全国1,010箇所を設置した。その後、同年10月1日現在では、同センターは全国1,383箇所を設置され、合計1万7,720人の職員が配属された。この職員らが従事した職務は、本務以外の増収活動、経費削減施策、転換教育等であったが、国労組合員の中には、木工作业、ペンキ塗り、清掃、草刈り等の雑用を強要された者があった。また、同センターは、配属された職員の

約80%が国労組合員であった。

なお、同センターは、同62年3月10日に廃止された。

(27) 昭和61年7月1日に設置された大宮運転所人材活用センターには、浦和電車区から、浦和電車区分会組合員のみ計8人（うち5人は分会執行委員及び分会青年部委員）が配属され、同月以降、ペンキ塗り、清掃等の雑務に従事した。

なお、その後、この8人のうち2人（分会執行委員及び分会青年部委員）が国労を脱退し、また3人が国鉄を退職（退職前提の休職を含む。）し、さらに1人が他の職場へ転出した結果、この8人のうち会社発足まで分会に残ったのは、わずか2人であった。

(28) 昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労及び真国労の各労働組合は、「国鉄改革を推進するすべての組合の友好、信頼関係の強化」等を主な活動方針とした国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成した。

(29) 昭和61年7月30日、国鉄と改革労協は、国鉄改革労使協議会の設置について合意し、両者は、同年8月27日、第二次労使共同宣言を締結した。

同宣言の主な内容は、①鉄道事業の方向については、民営・分割による国鉄改革を基本として一致協力する②労使関係については、協調的な労使関係の確立のため緊密な連携、協議を行い、健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛する③職員については、企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる職員により鉄道事業が担われるよう教育を一層推進し、労使それぞれの立場において職員の指導を徹底するという3項目であった。

(30) 昭和61年8月28日、国鉄は、動労と国労が同50年11月から12月にかけて行った「スト権スト」に対して同51年2月に提起した総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労分についてのみ訴えを取り下げを表明した。その理由についてB2総裁は、「動労が労使共同宣言及び第二次労使共同宣言で国鉄の分割・民営化に全面的に協力し、新会社移行後もスト権行使は自粛することを約束するなど、当局との一層緊密な連携を確約したので、労使協調路線を将来にわたって定着させるためである。」旨述べた。

(31) 国労は、昭和61年10月9日から翌10日にかけて静岡県修善寺で開催された第50回臨時全国大会（修善寺大会）で、雇用安定協約の締結、不当労働行為等の取下げ、労使共同宣言の締結等を内容とする緊急方針について討議したが、採決でこれを否決し、これまでの分割・民営化反対の方針を堅持して行くことを決定した。このため、国労の執行部は総辞職した。

これを受けて国鉄は、昭和61年10月16日、全国ブロック別総務部長会議を開き、国労の動きについて検討し、各地方機関における各労働組合の組織人員等の状況についての事情聴取を行った。

(32) 昭和61年10月31日、国労は、当時参議院で審議中の国鉄改革関連法案に対する国会闘争の一環として闘争指令第二号を発した。同指令は、国鉄の分割・民営化に反対する行動を指示するもので、具体的には「国労バッジの完全着用をはかること」や「不当労働行為・人権・安全問題などの点検・摘発と社会的糾弾をはかること」等を行動の主な内容としていた。

また、東京地本は、国労バッジの着用について、1986年度及び1987年度運動方針の中で、全員着用に向けて組織的に取り組む旨の方針を定め、昭和62年3月31日には、翌4月1日の会社発足に向けての行動を傘下の各支部執行委員長あてに通知した「当面の諸対策について」と題する文書の中で、「国労バッジは全員が完全に着用するよう再度徹底を期することとする。」旨の指示を行った。

(33) 昭和61年11月1日、国鉄としては最後のダイヤ改正が行われた。このダイヤ改正については、同年4月10日に国鉄から各労働組合に提案されていたが、大きな合理化を伴う国労との交渉が難航し、実施直前の同年10月23日に国鉄と国労の間で妥結に至ったものである。

なお、同年11月1日現在の国労の組合員数は11万10人、組織率は48%となり50%を割った。また、浦和電車区分会の組合員数は126人で、組織率は32%となった。

(34) 昭和61年11月20日、国労脱退者により東日本旅客鉄道東京労働組合が結成され、これ以後、全国各地で旧国労役員を中心とする国労脱退者による労働組合が結成された。そして、これらの労働組合により、同62年2月28日、鉄産総連が結成された。

(35) 昭和62年2月2日、鉄労、動労、日本鉄道労働組合、鉄道社員労働組合等の各組合は鉄道労連を結成した。これにより、同労連の組合員数は合計12万5,896人となり、組織率は55%を占めるに至った。また、同日現在の国労の組合員数は6万2,165人で、組織率は27%となった。

なお、鉄道労連を構成する組合の同61年4月1日現在の組合員数は、合計6万1,650人で、組織率は26%であり、1年弱のうちに鉄道労連を構成する各組合と国労の組織率が逆転する結果となった。

(36) 昭和62年4月1日、国鉄と各労働組合間の労働協約は、日本国有鉄道清算事業団法附則第2条により、清算事業団に引き継がれた。

なお、清算事業団の業務に関連のない労働協約については、同年3月31日をもって破棄された。

4 国労と会社の労使関係について

(1) 昭和62年4月1日、会社は、会社と労働組合の労使関係全般を律する総合的な労働協約の締結について各労働組合に提案し、会社と東日本本部は、同月23日、同労働協約を締結した。

同労働協約は、同年9月30日を有効期限とし、当事者のいずれからも改定の意思表示がないときは、1年間有効期間を自動延長する旨定めら

れていたが、同年8月、国労が同協約の改定を申し入れたため、改定交渉中の同年9月30日、期間満了により失効した。このため国労と会社の間は無協約状態となった。

なお、同日、承継法人発足時の国労組合員数は4万4,012人で、組織率は26%であった。

(2) 会社と東日本本部は、出向について、昭和62年5月22日以降数回にわたり団体交渉を行ったが、結局、「本人の同意」の点で双方の意見が一致しないまま、会社は、同年6月15日以降、出向を実施に移した。

(3) 国労は、国鉄時代、駅長や電車区長等の現場長の承認ないし合意のもとに各駅・電車区等において、国鉄の資産である建物を分会の組合事務所（以下「組合事務所」という。）として占有、使用してきたが、昭和62年4月1日の会社の発足に伴い、東京地本に属する組合事務所に関する契約の当事者としての地位は国鉄から会社に承継されたため、同日以降、国労と会社は組合事務所の貸与条件について交渉を続けた。しかし、賃料の点で合意に至らず、同年6月中旬、会社は各現場長を通じて国労の各分会に組合事務所の退去を通告し、同年8月15日を最終期限とした。

これに対して、東京地本及び東京地本傘下の各支部は、昭和62年8月14日以降2度にわたり、組合事務所の占有使用に対する妨害の禁止を求める仮処分の申請を東京地方裁判所に行った。

他方、会社は、同年12月28日、計91か所の組合事務所について、明渡しを求める訴えを東京地方裁判所に提起した。

(4) 国労の各分会は、国鉄時代から、駅、電車区等の構内にそれぞれ数箇所の組合掲示板を所有するところが多かった。これに対して会社は、国労と締結した労働協約第16条第2項の「会社は、業務上の必要が生じた場合には、前項で指定した掲示場所の変更または取消しをすることができる。」旨の規定を根拠にして、昭和62年9月頃までに、一方的にこれらの国労分会の組合掲示板を撤去し、1か所に集めて他の労働組合の組合掲示板と並べて設置した。

(5) 昭和62年5月25日、会社の本社で開催された「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」の席上、会社の総合企画本部及び人事部を担当するB5常務取締役（以下「B5常務」という。）は、「制度をいくらよくしても社員管理ができなければ意味がない。会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、とくに東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意をくりかえし、それでも直らない場合は解雇する。人間を正しい方向へ向ける会社の努力が必要だ。」と述べた。

(6) 昭和62年6月10日、会社のB1代表取締役社長（以下「B1社長」という。）は、水戸市で記者会見し、同月15日以降実施する社員の出向計画

について、「規模は6、7千人とし、全社員にいずれは1、2回の出向経験をもってもらうことも考えている。」旨述べた。

(7) 昭和62年8月6日、東鉄労は、東京都勤労福祉会館を会場に第2回定期大会を開催し、先に解散を決めた動労、鉄労等の4組合の組合員と助役・区長クラスで結成したJR東日本鉄輪労働組合の組合員からなる、完全単一組合への移行を決めた。同大会には、B1社長をはじめ副社長、常務取締役、人事部長、勤労課長等が来賓として出席し、あいさつに登壇したB1社長は「一企業一組合というのが望ましいということはいうまでもありません。残念なことは今一企業一組合という姿ではなく東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。」と述べ、また「皆さんにお願いしたいのは、このような迷える小羊を救ってやっていただきたい。皆さんがこういう人たちに呼びかけ、話し合い、説得し、皆さんの仲間を迎え入れて頂きたいということで、名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるようご援助頂くことを期待し、私のあいさつを終わります。」と述べてあいさつを締めくくった。

(8) 職員の服装の整正について

ア 国鉄時代、勤務時間中の職員の服装については、就業規則に次のとおり定められていた。

第6条 職員は、服装を端正にし、常に職員としての規律と品位を保つように努めなければならない。

2 職員は、総裁（またはその委任を受けた者）の定めるところに従って、制服等を着用し業務に従事しなければならない。

イ また、バッジ、ワッペン等の制服等への着用については、服制及び被服類取扱基準規程に次のとおり定められていた。

第16条 被服類には、腕章、キ章、服飾等であって、この規程に定めるもの及び別に定めてあるもの以外のものを着用してはならない。

ウ 国鉄は、昭和60年9月30日時点をもって実施された第8次職場規律の総点検において、「今日に至るまで全国的に是正が遅れていたワッペン、氏名札の問題について、処分を含め厳正に対処することにより速やかに是正を図る」ことを基本的考え方の一つとして、服装の整正状況についても詳細に調査を行った。

同総点検の服装の整正状況に関する調査項目は、①リボンの着用状況②ワッペンの着用状況③赤腕章の着用状況④リボン、ワッペン、赤腕章等の着用に対する注意指導の状況⑤指導状況の職員管理台帳等への記録状況等であった。なお、ワッペンの着用状況についての調査は、同総点検から追加されたものであった。

エ 国鉄は、昭和60年9月11日のワッペン闘争処分通告以後、ワッペン着用者に対して多くの処分通告を行ったが、国労バッジ(約1cm四方)の着用については処分通告を行ったことはなく、しかも、職場規律の

総点検の集大成として行った職員管理調書の評定事項としたり、期末手当等の査定に影響を与えたりすることもないなど、国労バッジの着用が着用者への不利益となることはなかった。

オ これに対して会社は、国鉄時代には様々な職場規律の弛緩や職場の紛争が乗客の信頼感を失わしめたという理解の上に立ち、会社の鉄道事業の実施にあたる基本的理念の中で、職場規律の確立をあらゆるものにも増して最も重要とする方針で、社員の服装の整正についても、この規律論を基本として厳しく対処している。

カ 会社は、勤務時間中の社員の服装の整正及び勤務時間中の組合活動について就業規則に次のとおり定めている。

第20条 制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を着用しなければならない。

2 社員は、制服等の着用にあたっては、常に端正に着用するよう努めなければならない。

3 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。

第23条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。

キ 会社は、国労組合員の国労バッジの着用について、制服に不要なものを着用する行為として、就業規則に定める服装整正義務違反ととらえ、また、同バッジの「国労」を意味する表示を就業規則に違反する勤務時間中の組合活動とみなして注意・指導し、着用を是正することを方針としている。

さらに会社は、バッジ等の着用を禁止する理由として、「一般のお客様に悪い印象を与える。」等の旅客業務に対する影響や就業規則遵守を求める規律論を中心としてあげ、電車運転士の電車運転業務等の業務遂行に対する支障の有無については特に考慮していない。

この会社の方針に従い、昭和62年4月1日の会社発足以降、電車区長等の各現場長は、出勤点呼、退区点呼等の際にバッジ等の着用について現認し、注意し、記録に留めることを実施している。

ちなみに、運行本部に属する吉祥寺駅では毎日の点呼の際に使用する点呼簿に、点呼妨害、氏名札の未着用、組合バッジの着用、組合マーク入りのネクタイ、ネクタイピン、バックル及びボールペンの着用ないし携帯、点呼中の態度等のチェック欄を設け、各社員のこれらの状況について詳細に記録している。

なお、会社では、これら服装の整正等の職場規律に関する記録は人事考課の対象となり、期末手当等の査定にも影響を与えている。

ク 運行本部は、昭和62年5月29日、就業規則等に定められている社章及び氏名札の未着用並びに就業規則で禁止されている組合バッジ等の着用について、管理者からの注意・指導を無視し、社章及び氏名札を

着用せず、又は、組合バッジ等を着用して勤務した者に対しては、厳正に対処せざるを得ないことを運行本部長名で社員に警告した。

ケ 国労は、昭和62年3月23日開催の全国委員長・書記長会議で国労バッジ着用運動を実施する旨確認するなど、一貫して国労バッジの着用を指示し、国労組合員は、組合活動の一環として国労バッジ等を着用している。なお、動労等の他組合に属する社員の多くは、同年4月1日以降組合バッジを着用していない。

コ 昭和62年6月12日、会社は、国労バッジの着用等を理由として合計4,830人に訓告等の処分を発令した。これに対して国労組合員は、労働協約に基づき、労使委員による苦情処理会議での審議を求める申告を行った。

サ この他、制服等への着用が組合の団結を誇示するなどの組合活動であるとして、会社の注意・指導及び処分の対象となったものには、①「国民春闘勝利」「分割・民営反対」等の記載のワッペンの着用②国労マーク入りネクタイ、同タイピン、同ボールペン等の着用ないし携帯③「不当労働行為等点検・摘発メモ帳」と題する小冊子（点検摘発ノート）の胸ポケットにさしての携帯等があり、これらの着用ないし携帯に対する注意・指導は国鉄時代から引き続いて行われた。

また、ワッペン、点呼摘発ノート等の着用ないし携帯の禁止の理由についても、ワッペン等記載の内容の是非ではなく、「職務に全く必要の無いものを勤務時間中に一番目につくところに着けて勤務すること」等を注意・指導するなどという規律論を第一とするものであった。

(9) 電車運転室の背面ガラスには、遮光カーテン又は背面カーテンと呼ばれるカーテン（以下「遮光カーテン」という。）が設置されていた。

遮光カーテンは、夜間やトンネル内で客室内の照明により運転士の前方の視野が妨げられるのを防ぐ目的で設けられており、昼間は景色を見る乗客へのサービスのため、これを上げて運転するよう指導されていた。

この遮光カーテンは、かつて、ラッシュ時の混雑で運転士背後の背面ガラスが割れる事故があったため、一時は一部下げて運転するよう指導されていたが、背面ガラスの強化ガラス化が済み、また、昭和58年頃、新聞紙上で「国電の密室運転席」等と報道、批判されたため、国鉄は遮光カーテンを全て上げて運転するよう指導することになった。

これに対して、動労は自発的にカーテン上げを励行したが、国労は、「カーテンを上げて、後ろの方で乗客の姿がチラチラすれば運転士の気が散ることもある。安全運行が先だ。上げる、上げないは運転士個人にまかせる。」という方針であった。

国鉄は、遮光カーテンを下ろしての運転について、乗客の目が届かないようにして勤務中に飲食する乗務員やマンガ・週刊誌等を読みながら乗務する乗務員がいるなど、職場規律の著しい弛緩となっていると判断した。このため、国鉄は、昭和61年4月1日から電車乗務員執務基準規

定に「電車運転室の遮光カーテンは開けなければならない。」と定め、下げてもよい場合を「夜間帯であって特に必要な場合」及び「特定区間で特に必要な場合」に限定し、注意・指導を行った。

この注意・指導は、添乗記録等を基にして各現場機関の職場管理台帳に「カーテンを開けると注意したのに開けなかった。」あるいは「渋々従った。」などと記録され、勤務成績把握の一つの要素となった。

会社発足後、会社は、遮光カーテンをきちっと上げて、お客さんから見えるような中できちっとした態度で執務することが必要であるとして、遮光カーテンを上げて運転することを動力車乗務員執務標準等に規定し、注意・指導に当たっている。

- (10) 会社発足後、運行本部は、国鉄時代にエリア別に作成され、地方機関ごとにそれぞれ様式が異なっていた職員管理台帳に替えて統一的な様式の社員管理台帳を作成した。

同台帳は、業務考課（職務遂行結果）、意欲・態度考課（職務遂行態度）及び能力考課（職務遂行結果から推定される能力）の三つの考課を柱として、社員の相対評価と職種・等級に対する配慮等を行う目的で、昭和62年4月1日現在の全社員を対象に作成された。

同台帳は、住所、学歴、生年月日、家族状況、賞罰、所属組合（役職名を含む。）等について社員の状況を把握するための部分と、業務考課、意欲・態度考課、能力考課について6か月ごとに第一次査定者（一般職については助役又は支区長）及び第二次査定者（同現場長）が5段階で評定する部分並びに社員の日々の業務遂行の状況を記入する部分から構成されており、会社の社員管理の際の中心となるものであった。

同台帳の賞罰等の欄については、一般処分及び労働処分の双方について、会社発足前3か年間の状況を記入するよう指示がなされ、また、国鉄時代に作成された職員管理調書の昭和61年度の最終評価を21項目の項目ごとにそのまま同台帳に記入するようになっていた。

なお、同台帳は、その後廃止されたが、会社は同台帳と同種・同等の書式を作成し、これに基づき社員の人事管理を行っている。

- (11) 昭和62年6月、会社は、昭和62年度夏季手当の支給に当たり、期末手当（夏季手当）支給対象人員に関する調査を各箇所を対象に行った。

同調査は、昭和62年6月1日現在在職している一般社員について、同年4月1日から同年5月31日までの間の勤務成績を調査するもので、各箇所長が、社員管理台帳、手持ちの記録簿等に基づき、対象期間中の勤務成績が優秀な者については夏季手当の5%増を、また、特に優秀である者については同手当の10%増を推薦し、逆に、勤務成績が良好でない者については同手当の5%減を報告し、さらに、減給、戒告の懲戒処分及び訓告処分による減額該当者については、その減額の理由を会社に報告するというものであった。

減額該当者について報告する事項としては、①社員管理台帳における

業務考課及び意欲・態度考課の評価②突発的な休み③注意・指導に対する態度不良④社員に非のある旅客苦情⑤バッジ、点検摘発ノート等の不要物の着用ないし携帯や社章・氏名札の未着用等の服装の状況、⑥調査対象期間内の処分の状況等があげられていた。

ちなみに、昭和62年度夏季手当支給の際の査定結果を運行本部に属する拝島保線区を例にとってみると、次のとおりであった。

国労組合員については、増額査定を受けた者はなく、53%の者がゼロ査定を受け、44%の者が5%の減額査定を受け、そして、3%の者が10%の減額査定を受けている。

これに対して、鉄道労連に所属する組合の組合員については、減額査定を受けた者はなく、9%の者が10%の増額査定を受け、28%の者が5%の増額査定を受け、63%の者がゼロ査定を受けている。

なお、この夏季手当の際の人事考課の評価点の分布状況は、国労組合員が全て平均以下であったのに対し、鉄道労連に所属する組合の組合員は全て平均以上となっていた。

5 本件配属について

(1) 要員体制について

ア 再建監理委員会の第2次緊急提言によれば、昭和59年4月1日現在の国鉄の職員数は約33万7,000人であった。このうち列車の運行など事業の運営に必要な職員数（所要定員）は、約31万2,500人であり、両者の差の約2万4,500人が余剰人員であった。

国鉄は、独自の合理化により昭和60年度初めにおける所要定員を28万1,500人に削減したが、同年7月26日に提出された再建監理委員会の最終意見は、国鉄の分割・民営化予定の昭和62年度の承継会社の適性要員規模を18万3,000人とするものであった。

イ 国鉄は、最終意見を受けて、それに沿うべく合理化を検討し、昭和60年10月9日、翌同61年11月1日のダイヤ改正までに約19万5,000人を所定要員とする体制を確立することを各労働組合に提案し、その後、合意に達した。さらに、国鉄は、現場機関ごとに所定要員の見直しを行い、昭和61年11月1日のダイヤ改正までに18万6,000人を所定要員とする体制を確立した。

また、この体制は、昭和62年4月1日の承継会社発足における要員体制の確立という性格を有するものであった。

ウ 昭和61年12月16日に閣議決定された基本計画により、国鉄職員のうち承継法人の職員となる者の総数は21万5,000人と決定され、また、会社の職員数は、8万9,540人と決定された。

なお、この職員数は、再建監理委員会の最終意見を尊重して決定されたものであった。

エ 昭和62年4月1日、会社の発足時点での社員数は8万2,469人であった。

この社員数は、基本計画に定めた適正要員規模を約7,000人下回ったため、会社は、政府の指導及び清算事業団からの協力依頼を受けて、同年8月1日、北海道及び九州地区の清算事業団職員から752人を追加採用した。この結果、社員総数は約8万3,000人となった。

なお、会社発足後、会社が積算した鉄道事業運営のための必要要員数は約7万3,000人であり、このため、約1万人の社員が余力人員とされた。

この余力人員について会社は、再建監理委員会の最終意見を踏まえて、直営店舗の充実・展開、関連事業の充実、新規事業の展開、セールス等の増収活動の推進及び関連会社への出向等で活用する方針を立て、これらを実施している。

オ 会社発足時点での運行本部に属する社員数は約3万1,400人であったのに対し、昭和61年11月1日のダイヤ改正に備えて現場ごとに所要要員の見直しを行い積算された、運行本部の鉄道事業運営に関する必要要員数が約2万8,400人であったため、運行本部全体で約3,000人の余力人員が生じていた。このうち運転士、検修職等の運転系統に属する社員については、社員数約7,800人に対して、必要要員数は、管理職約350人、事務職約250人、運転士・機関士約3,500人、検修・保守部門約1,900人の合計約6,000人であったため、約1,800人の余力人員が生じ、運行本部全体の余力人員の過半数を占めた。

なお、運転系統に属する社員に余力人員の多かった理由の一つは、国鉄時代に行われた広域異動により東京を中心とする地域に異動した約1,000人のうち、約700人が運転士・機関士等の運転系統職員であったことである。

この後、昭和62年8月1日付けで追加採用者約500人が運行本部に配属されたため、その後の退職者を差し引いても同年12月現在で約3,350人の余力人員が運行本部に存在した

これらの余力人員の活用策として、①駅構内における物販、飲食店等の直営店舗及び自動販売機による販売業務②系統別需給の平準化を目的とした駅業務③電車の非常に汚れが目立つ箇所の特設清掃（以下「クリーンアップ作戦」という。）④日本交通公社等に委託していた定期券販売業務を会社で直接行うための顧客リストのコンピューター管理準備作業（コーディング作業）⑤清算事業団管理の駅留置貨車等の廃車解体作業⑥関連会社への出向等が行われた。

運行本部では、昭和62年12月1日現在で1,228人の社員が直営店舗に配属され、また、246人の社員が「大清水」等の飲料類の自動販売機による販売業務に配属されていた。これらの社員の組合別内訳については、東鉄労は346人、国労は1,016人、全動労は79人、鉄産労は26人となっており、組合未加入は7人となっていた。

また、これらの社員のうち、会社発足後に直営店舗等に配属された

社員は約1,200人で、他の約300人については国鉄時代から継続して同一の直営店舗等で業務に従事していた。

なお、同日現在における運行本部の出向者数は761人で、その所属組合別内訳は、東鉄労は348人、国労は167人、鉄産労は11人となっており、組合未加入は235人となっていた。

カ 浦和電車区の所属人員（区長及び助役を除く。）は、昭和61年4月現在306人、翌5月現在328人、同年8月現在375人、同年11月のダイヤ改正時現在376人、翌同62年3月1日現在361人、そして同年4月1日の会社発足時現在330人と推移した。

浦和電車区の担当業務遂行のための基準人員（区長及び助役を除く。）については、昭和61年11月のダイヤ改正時に249人と定められ、会社発足後もこの要員数がそのまま同電車区の標準数をして引き継がれたため、現在員から基準人員又は標準数を差し引いた余力人員は、同月現在で127人、翌同62年3月1日現在で112人、同年4月1日現在で81人と推移した。なお、この4月1日現在の余力人員81人のうち、69人が運転士、10人が検修職、2人が事務職であった。

この浦和電車区における余力人員発生の主な原因は、国鉄時代に実施された車両基地の統廃合及び広域異動であった。

昭和60年3月のダイヤ改正時点で、下十条電車区及び池袋電車区の検修部門が廃止され、後日、これらの電車区に所属していた検修要員約50人が浦和電車区に異動してきたほか、検修要員の見直し、業務の兼掌化も行われた。また、同61年5月1日付で、浦和電車区に29人の広域異動者が異動してきた。その職種別内訳は、運転士18人、検修職8人、その他3人であった。また、その後も、同年12月頃まで広域異動者があり、広域異動者の累計は69人（うち約32人が運転士）となった。なお、これら広域異動者はほとんど動労組合員で、国労組合員は1人もいなかった。

(2) 会社の社員採用手続きについて

ア 会社を含む承継法人の職員採用手続きについては、改革法第23条に次のとおり定められていた。

第23条 承継法人の設立委員（当該承継法人が第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあつては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。）は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。

2 日本国有鉄道は、前提の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する日本国有鉄道の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設

立委員等に提出するものとする。

- 3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第2項の規定の施行の際現に日本国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立のときにおいて、当該承継法人の職員として採用される。
- 4 第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第2項の規定による職員の意思の確認の方法その他前3項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸省令で定める。
- 5 承継法人（第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。）の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。

（以下省略）

イ 設立委員が、職員に対して提示する労働条件の内容については、運輸省令に次のとおり定められていた。

第9条 法第23条第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項は、次に掲げるものとする。（但書省略）

- 1 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 2 始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに職員を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

（以下省略）

ウ 承継会社の設立委員は、昭和61年12月11日、第1回設立委員会を開き、承継会社が発足する同62年4月1日までの「国鉄改革のスケジュール」について確認し、承継会社の職員の労働条件についての基本的な考え方、職員の採用基準等について決定した。

「国鉄改革のスケジュール」については、次のとおりであった。

- (ア) 昭和61年12月、設立委員は承継法人の労働条件及び採用基準を決定して、国鉄に通知する。
- (イ) これを受けて国鉄は、同61年12月～同62年1月に職員の配属希望調査を行い、これを集計・分析・調整のうえ、同年2月、候補者名簿を作成して設立委員に提出する。
- (ウ) 同年2月、設立委員は、職員を選考して採用者を決定する。
- (エ) 同年3月、設立委員は、職員の配属を決定して国鉄に内示する。
- (オ) 同年3月、内示を受けた国鉄は、配転計画を策定し、配転の発令を行う。

職員の労働条件については、「基本的には現行の国鉄における労働条件を大幅に変更しないよう配慮することとする。ただし、私鉄と著しく異なる部分については、私鉄の労働条件を参考にしつつ所要の修正を行う。」と決定された。

また、職員の採用基準については、「①昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。②職務遂行に支障のない健康状態であること。③国鉄在職中の勤務状況からみて、会社の業務にふさわしい者であること。なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、国鉄における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。」等と決定された。

エ この承継会社の職員の採用基準の決定に際し、会社の職員の採用については、「広域異動の募集に応じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用について特段の配慮をする。」旨決定された。

オ この決定に従い、設立委員会事務局は承継会社各社の具体的な労働条件案を作成し、昭和61年12月19日開催の第2回設立委員会で承継会社各社の労働条件が決定された。同日、この労働条件及び採用基準が設立委員から国鉄に示され、これを受けて国鉄は同月24日から同62年1月7日までの間に国鉄職員の意思確認を行った。

この意思確認は、採用基準外の職員を除く全職員を対象として実施された。また、その内容は、各職員が採用を希望する各承継法人名を意思確認書に希望順位順に記入し、国鉄総裁あてに提出するものであり、また、この意思確認書は、希望順位欄に記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねたものであった。なお、意思確認書用紙の交付と一緒に各承継会社の労働条件及び採用基準を示す書面が各職員に配布された。

この際、職員に示された労働条件は、次のとおりであった。

1 就業の場所

各会社の営業範囲内の現業機関等において就業することとします。ただし、関連企業等へ出向を命ぜられることがあり、その場合には出向先の就業場所とします。

2 従業すべき業務（各旅客鉄道株式会社）

旅客鉄道事業及びその附帯事業並びに自動車運送事業その他会社の行う事業に関する業務とします。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とします。

（以下省略）

カ この意思確認の結果、会社を第1希望とした国鉄職員は、約8万9,830人で、基本計画の適正要員数を約300人上回っていたが、他方、日本貨物鉄道株式会社を第1希望とした職員は、基本計画に定めた1万2,500人を大幅に下回る約7,500人であった。

キ そこで国鉄は、改革法第23条第2項に基づき、この意思確認書を基に、前記のような各承継法人間の第1希望者数の不均衡を調整のうえ、各承継法人の職員となる者の名簿を作成した。

この名簿については、鉄道管理局、工場等の各地方機関の人事担当

課が各現場管理者から職員の勤務状況を聴取し、職種別の必要数に職員を充当する形で作成され、国鉄本社で最終的に調整された。

なお、この名簿作成については、各承継法人の採用基準及び基本計画で定めた職員数を中心に判断されたが、昭和62年4月1日の会社発足以降、鉄道業務が円滑に遂行できるかどうかという点についても考慮された。

ク 昭和62年2月7日、国鉄は、各承継会社の社員候補者名簿を各承継会社の設立委員に提出した。なお、この名簿提出の際、「明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断された者については、名簿に登載しなかった」旨の報告が設立委員に対してなされた。

会社の社員候補者名簿に登載された人数は8万4,343人で、基本計画を5,197人下回っていた。

同月12日開催の第3回設立委員会では、この名簿登載の職員についてさらに選定してしぼり込むことなく包括的に承認され、名簿登載者全員が採用されることになった。

この決定により、設立委員は、国鉄を通じ同日付けの書面をもって職員に採用の通知を行った。

この採用通知は次のような様式で、実際には、同月16日以降職員に通知された。

昭和62年2月12日
殿
東日本旅客鉄道株式会社設立委員会
委員 長 B 6
採 用 通 知
あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。
なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。

ケ 採用通知後、昭和62年3月31日までの間に全国で約4,900人（うち会社への採用通知を受けた者を受けた約1,900人）が採用を辞退した。

昭和62年4月1日、承継法人に採用された者や公的部門に転出した者等を除いた他の国鉄職員と国鉄との雇用関係は、清算事業団との雇用関係に移行された。

(3) 昭和62年3月10日付けの人事異動について

ア 国鉄職員局は、要員体制の確立、希望退職者及び公的部門転出者等の決定並びに承継法人への採用者の決定等の状況を踏まえて、昭和62年3月10日頃までに人事異動を行うよう各地方機関を指導した。

この人事異動は、職員の勤務成績、適性、能力等を判断して適職につけることを基準とし、また、この勤務成績等の把握は各地方機関が作成・管理していた職員管理台帳に基づいて行われた。

イ この3月10日付けの人事異動により、昭和61年度末の希望退職者約3万9,000人及び公的部門転出者約7,200人に対する補充等が行われ、また、昭和62年2月12日に決定された承継法人ごとの採用者にあわせて形での要員の異動が行われた。

なお、この人事異動について国鉄は、改革法に定めた国鉄改革への協力義務に従ったものだとしている。

ウ しかしながら、会社発足後の昭和62年8月5日、運行本部総務部長B7（以下「B7総務部長」という。）は、国労差別職場実体調査団（早稲田大学C3教授らの労働法学者）に対して、配属について次のとおり説明した。

「本年4月1日の配属通知は、設立委員会の責任で行ったものである。ただし、設立委員会が特別のスタッフを持っていたわけではないので、採用並びに配属に伴う実際の業務は国鉄の職員が代行した。」

また、B7総務部長は、質疑応答の中で次のとおり回答した。

「現在の配属の大部分は昭和61年11月ダイヤ改正時の配属で既に達成されていた。本年2月16日の採用通知以降の配属（3月10日頃）は、手続的には設立委員会の決定だが、新会社発足後のことを考えて、国鉄がそれに従った人事異動を発令した。」

エ 昭和62年3月10日付けの人事異動では、現在の運行本部管轄地域に相当する地域で運転系統の職員約1,040人に対して兼務発令（以下「3月10日付け兼務発令」という。）がなされた。

この兼務発令により、同年4月1日の会社の発足に向けて、売店等の直営店の事業展開に職員を活用することが必要であるとして、約280人の職員が直営店等での勤務につくための講習会の受講を命じられ、また、約120人の職員が直接直営店での実習に従事することを命じられた。

他の約640人の職員については、駅での営業活動の推進及び職員の系統別需給のアンバランスの平準化を目的とするとして、駅兼務の発令がなされ、各駅に配属された。

なお、この兼務発令の人選について、国鉄は各現場長に対し、余力人員から選ぶよう指示した。

オ 浦和電車区では、別表1のNo.1A4～No.22A8の浦和電車区分会組合員22人（以下「A4ら22人」という。）を含む46人に対して、3月10日付け兼務発令がなされた。このうち、A4ら22人の浦和電車区分会における役職名及び兼務発令の内容については、別表1の「組合役職」欄及び「3月10日付け兼務発令」欄記載のとおりであった。

カ 昭和62年3月3日、A4ら22人は、一人ずつ区長室に呼ばれて浦和電車区B8（以下「B8区長」という。）から3月10日付け兼務発令の事前通知を受けた。この際、A4が同区長に対し、兼務発令を受ける理由を明確にするよう求めたところ、同区長は、「管理運営事項で

あり、民営化に向けて何でもできるようにするためだ。」「意見があれば、苦情処理委員会があるので、そこで述べて欲しい。」旨答えた。

キ 3月10日付け兼務発令の事前通知を受けた後、A4ら22人は、この事前通知を不服として簡易苦情処理の申請を行ったが、全員について却下された。

ク A4ら22人のうち、上野駅構内店舗「ベル」に配属されてコーヒー等の販売業務に従事したA9を除く、その他の21人は、昭和62年3月16日から同年5月19日まで、下表のとおりに分かれて、それぞれの会場で行われた講習会に参加を命ぜられた。講習会の内容は、「この1年間の体験……総務部長にこれだけは言っておきたい」「これから私はどうしたいか」等をテーマとした作文及び接客マナー、商品知識に関する実務基礎知識等の机上の講習並びに販売等の実習であった。販売実習は、別表1の「3月16日から従事した実習業務の主な内容」欄記載のとおり、小山駅、大宮駅、与野駅等において、オレンジカードの販売及び構内売店での業務に従事するというものであった。

なお、希望して直営店等に配属された者たちは、このような講習・実習の対象とならず、直営店等に赴任した。

講習会場	氏名
上野要員機動センター	A10 (1人)
同 宇都宮支所	A4 A11 A12 A13 A14 (5人)
同 大宮支所	A15 A16 A17 A18 A19 A20 A21 A22 A23 A24 A25 A26 A27 A28 A8 (15人)

ケ 浦和電車区において、3月10日付け兼務発令を受けた職員の昭和62年4月1日現在の組合別人数及び比率は、浦和電車区分会組合員は100人中24人、率で24%であるのに対し、動労組合員は183人中21人、率で11%、真国労組合員は47人中1人、率で2%となっていた。

また、これを職種別でみると、①運転士については、浦和電車区分会組合員は62人中16人、率で26%であるのに対し、動労組合員は115人中12人、率で10%であった。②検修職については、浦和電車区分会組合員は33人中5人、率で15%であるのに対し、動労組合員は63人中9人、率で14%、真国労組合員は44人中1人、率で2%であった。さらに③事務職については、浦和電車区組合員が5人中3人、率で60%であるのに対し、動労組合員5人及び真国労組合員3人については該当者がいなかった。

コ 3月10日付け兼務発令を受けた浦和電車区分会組合員の中には、別表1のとおり、分会執行委員長、分会副執行委員長2人及び分会書記

長のいわゆる分会三役をはじめ、4人の分会執行委員及び3人の分会特別執行委員（以上分会役員13人中11人）の外、分会乗務員会交番委員長らが含まれていた。

サ 分会役員については、この11人の外に1人が希望により兼務発令を受けているため、結局、分会役員でこの兼務発令を受けたのは13人中12人となって、残ったのは労金担当の特別執行委員A29ただ1人となり、分会の組合活動は壊滅的打撃を受けた。

シ この結果、従来3か月に2回程度開催していた執行委員会の開催が困難となり、特に新会社が発足した昭和62年4月には、1回も執行委員会を開催することができなかった。

なお、執行委員会は、会計監査員を除いた分会役員で構成されていた。

ス さらに、このような兼務発令を受け、本来の業務である電車の運転から外された運転士については、当然のことながら、乗務することによって支給される乗務員手当等が支給されなくなったため、月当たり概ね4～6万円程度の減収となった。

セ この兼務発令者の人選については、浦和電車区においても主管部である東京北鉄道管理局運転部から、余力の対象となる職員の中から人選するよう指示がなされた。

このため、浦和電車区は、この兼務発令者の主管部への推薦について、職員管理台帳等に基づき成績の劣位の者から推薦した。

(4) 3月16日付け配属通知について

ア 昭和62年3月16日以降、会社の設立委員会は、同委員会委員長名で、会社に採用を決定した者を対象に、会社発足後の所属、勤務箇所、職務等についての通知（以下「3月16日付け配属通知」という。）を次のような様式で行った。

昭和62年 3 月 日

殿
東日本旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B 6

通 知

昭和62年 4 月 1 日付けで、あなたの所属、勤務箇所、
職名等については、下記のとおりとなります。

記

所 属	
勤務箇所・職名	
等 級	等 級
賃 金	「 」 号 俸 (円)
記 事	

- イ 3月16日付け配属通知は、昭和62年3月10日に行われた国鉄の人事異動後の職員の所属、勤務箇所、職名等をそれぞれ職員の採用される承継会社での所属、勤務箇所、職名等にそのまま機械的に読み替えたものであった。この配属通知により、同年2月12日付け採用通知を受けた者については、同年3月10日の人事異動後から同月31日までの間の国鉄での所属、勤務箇所、職名等が、実質的にはそのまま同年4月1日の会社発足時点での所属、勤務箇所、職名等となることになった。
- ウ A 4ら22人も3月16日付け配属通知を受けたが、同人らの同通知記載の勤務箇所・職名等の内容については、浦和電車区の主任運転士、運転士、車両技術係、車両係及び事務係に加えて、別表1の「昭和62年3月16日付け配属通知による同年4月1日付け兼務発令」欄記載のとおりであった。
- (5) 昭和62年4月1日、会社は、発足とともに「採用並びに勤務指定等について」と題する、「昭和62年4月1日における東日本旅客鉄道株式会社の社員の採用、勤務指定、等級、呼称及び採用給については、別に辞令を発するものを除き、東日本旅客鉄道株式会社設立委員会委員長名の通知のとおり、発令があったものとみなす。」旨の社長通達第2号(以下「社長通達」という。)を発した。
- この社長通達により、昭和62年4月1日以降の社員の所属、勤務箇所、職名等は、3月16日付け配属通知のとおりとされた。したがって、同年4月1日時点の社員の所属、勤務箇所、職名の状況は、国鉄時代の同年3月31日の状況と何ら変わらないことになった。
- (6) 昭和62年5月20日付け兼務発令について

ア 昭和62年5月19日から翌20日にかけて、運行本部は、合計1,500人(うち同年5月20日付け発令者約600人)を対象に兼務発令(以下「5月20日付け兼務発令」という。)を含む人事異動の発令を行った。

イ 同人事異動の発令を受けた社員のうち約600人については、昭和62年3月16日から同年5月19日まで開催されていた講習会、さらには、営業業務の実習に従事していた者であった。

ウ 浦和電車区においては、講習に参加し、実習に従事した別表2のNo.1及びNo.3～No.22記載のA4ら21人(以下「A4ら21人」という。)に対して、昭和62年5月20日付け別表2の「5月20日付け兼務発令」欄記載のと通りの兼務発令が再びなされたのに加え、さらに、同日付けで国労運転士12人が新たに兼務発令を受けて直営店等に配属された。このうち、A4ら21人は、この兼務発令により、別表2の「5月20日付け兼務発令後従事した業務の内容」欄記載のとおり、A4が小山駅旅行センターから宇都宮駅旅行センターに再配属されて渉外セールス等に従事することになったほか、A21ら9人が大宮駅等の構内売店等から北千住駅等の構内売店サンクス、秋葉原駅構内のそば店等に再配属され、新聞、タバコ、そば、うどん等の販売業務等に従事することになり、また、A16ら8人が浦和電車区に再配属されたうえ、同日同電車区内に設置されたクリーンアップ班に属し、電車のドアのごみ取り、扇風機の清掃、銘板(「日本国有鉄道」)外し等の業務に従事することになった。なお、A22ら3人の職場は従前のままであった。

一方、同日付けで、3月10日付け兼務発令により他の箇所へ配属されていた動労組合員21人のうち6人(運転士4人、検修職2人)が、浦和電車区での本務に復帰した。

エ この時期、会社は、「お客様を大切に」をスローガンに、良質で多様なサービスを鉄道利用者に提供することを目的とするキャンペーンを実施し、その一環としてクリーンアップ作戦を行った。クリーンアップ作戦の内容は、運転区所で日勤勤務についている余力人員を活用して、普段外注で行われている車両清掃のうち特に汚れが目立つ部分を特に清掃させるというものであった。この清掃部分については、各区所で判断することになっていたが、主に清掃が行われたのは扇風機の羽根の部分や横風ファンの吹き出し口、床のコーナー、戸袋の内部等で特に汚れが目立つ部分であった。

浦和電車区では、A16ら8人のほか、検修職場で本来の業務から外されていた車両技術係及び車両係各1人、日勤勤務の指定を受けていた運転士6人並びに昭和62年3月10日付けで運転士としての辞令を受け、検修職場に配属されていた検修誘導運転士5人の計21人でクリーンアップ班を編成し、クリーンアップ作戦を実施した。クリーンアップ班に所属した者は、全て浦和電車区分会組合員であった。

なお、クリーンアップ班は、同年7月からフレッシュアップ班と名

称を変え、業務の内容も電車のカーテン洗い等が変わった。

オ 昭和62年5月20日現在、浦和電車区で兼務発令を受けている者の組合別人数及び比率は、浦和電車区分会組合員は98人中36人、率で37%であるのに対して、動労組合員は183人中15人、率で8%、真国労組合員は48人中1人、率で2%であった。

これを職種別にみると、①運転士については、浦和電車区分会組合員は61人中28人、率で46%であるのに対し、動労組合員は115人中8人、率で7%であった。②検修職については、浦和電車区分会組合員は32人中5人、率で16%であるのに対し、動労組合員は63人中7人、率で11%、真国労組合員は45人中1人、率で2%であった。さらに③事務職については浦和電車区分会組合員は5人中3人、率で60%であるのに対し、動労組合員5人及び真国労組合員3人については該当者がいなかった。

カ 昭和62年5月20日付けの発令は、運行本部総務部人事課が行ったものであるが、対象者の選定資料として用いられたのは、当時、会社の全社統一的な社員管理台帳が整備されていなかったため、各現場機関が保管する社員の日々の指導記録等であった。

キ 5月20日付け兼務発令によって、浦和電車区分会では、分会書記長ら5人の分会役員が浦和電車区に戻ったものの、執行委員会の開催は相変わらず困難で、昭和62年5月16日以降同年8月まで執行委員会を開催することができなかった。また、分会組合員全員を対象とする職場集会の開催はもっと困難で、同年2月以降は全く開催できなくなった。

(7) 人事異動における社員選定の基準について

ア 会社は、社員の任用基準、転勤、出向等について次のとおり就業規則に定めている。

第27条 社員の任用は、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は、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。

2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3 出向を命ぜられた社員の取扱いについては、出向規程（昭和62年4月人達第2号）に定めるところによる。

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

イ 会社が昭和62年8月7日に東鉄労と締結した労使共同宣言には、次のような項目が含まれていた。

「激しい社会の変化に対応し、民間企業に相応しい能力を身につけ

るため社員一人一人が、提案や小集団活動に積極的に参加することはもとより、長い会社生活において最低一度は、他企業への出向あるいは関連事業への従事を経験する。」

なお、国労は、この労使共同宣言を会社と締結していない。

ウ 会社は、社員の勤務成績及び資質を考慮して、社員を適材適所に配属することを人事運用の基本とするが、特に、会社にとっては初年度である昭和62年度については、設立後間もないことから、輸送業務に、より優秀な社員をつけることを基本方針として人事運用を行ったと主張している。

エ 運行本部における関連事業部門従事者の人選手続及び経過は次のとおりであった。

(ア) 会社の本社関連事業本部は、新設直営店舗の開業等の関連事業の展開と要員の需給について運行本部総務部人事課（以下「人事課」という。）と打合わせを行い、開業日、開店の規模、社員の必要数等の諸元が決定した段階で人事課に連絡する。

(イ) これを受けて人事課は、運輸部、車両部、施設部、電気部等の主管部に人選の基準を示して候補者の人選を依頼する。この際、余力人員の系統別及び地域別偏在状況をみて、各主管部の推薦者数を指示する。

なお、実際の人選においては、鉄道事業に従事する社員からの大きな配置転換は望めないことを理由として、各主管部の現場に存在する余力人員から人選するよう基準が示され、また、運転系統に余力人員が多いことを理由として、運輸部管理課に多くの人数を推薦するよう指示がなされた。

(ウ) 主管部管理課は、要員状況、業務内容、勤務成績、通勤状況等を考慮して候補者を選考するよう各現場長に指示し、各現場長はこれを受けて、社員の人事考課、資質等を踏まえた推薦名簿を作成し、主管部管理課に提出する。主管部管理課は、この推薦名簿から勤務成績、通勤事情、店舗の状況、店舗による接客の度合い等を勘案して総合的な名簿を作成し、人事課に提出する。

なお、浦和電車区の5月20日付け兼務発令に際しても、主管部管理課からの指示により、余力人員とされている者が兼務発令の候補者として推薦された。

(エ) 人事課は、この名簿をもとに現場長と通勤事情、健康状態、生活状況等について最終チェックを行い、対象者を決定する。なお、会社は、この際、ほぼ同一の資質を有すると判断される人材が複数候補として上がった場合には、通勤事情を最も重視し、また、現場長及び主管部で人選する際には、組合所属、組合役職の変更等の組合関係の事情については一切考慮しないと主張している。

オ 昭和62年5月20日付けでなした発令の際、会社は、会社発足後間も

ないことを理由に、会社独自で勤務成績を把握していないとして、職員管理台帳等の国鉄時代の勤務成績を主に使用した。

職員管理台帳には、①労働処分の有無②点呼の際に席を立たない、また名前を読み上げても返事をしない。③国労シャツ、国労ネクタイ、国労タイピン、国労バッジ等を着用し、注意に対して「いまの発言は不当労働行為」等と大声で発言する④体操に参加しない⑤サンダル履きで勤務する⑥教育訓練の諮問用紙を白紙、無記名で提出するなどの行為が有ったか否かということが記されていた。

これらについては、それぞれが服務規律違反等となるばかりでなく、再三の注意に従わない場合には業務指示不服従とみなされた。また、職場内で不要な質問・発言等を大声で繰り返し行うことは職場内を暗くし、ひいては職場内の協調により保たれている安全で快適な輸送サービスを阻害することとなり、職場規律に対する阻害と評価された。

カ 会社での勤務成績の評価は、平素から社員としての自覚に欠ける者かどうか、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等に優れているか否かを基準として決定するが、国鉄時代の職場規律の著しい弛緩の反省の上に立ち、服務規律の厳正な履行を確保するため、就業規則をはじめとする職場規律違反の有無を特に重視した。

したがって、職場規律違反を行ったと判断された者や業務指示に従わなかったと判断された者の勤務成績は相対的に低くなった。

キ 会社は、社員の提供するサービスの向上や余力人員対策等を目的として、勤務成績の良好な者から優先的に乗務員としての業務につかせることを方針としている。したがって、勤務成績が劣ると判断された者は余力人員となり、兼務発令の対象となった。

(8) 簡易苦情処理会議について

ア 会社発足後、会社と国労が昭和62年4月23日に締結した労働協約により、兼務発令、出向発令等に対する苦情については、同協約に基づく簡易苦情処理会議で審議されることになった。

イ 苦情処理の請求、簡易苦情処理会議の構成、審議及び効力については、労働協約に次のとおり定められていた。

第83条 会議は、会社を代表する委員2人と組合を代表する委員2人をもって構成する。

2 簡易苦情処理委員の任期、氏名、名簿の交換及び補欠委員については、第63条から第66条の定めを準用する。

第85条 苦情の申告を受け付けたときは、直ちに会議を開催し、発令の日までにその苦情を処理しなければならない。ただし、発令の日までに判定ができなかった場合は、第6章に定める苦情処理手続きに移すかどうかその取扱いを決定しなければならない。

なお、集团的労使関係については、団体交渉の範囲であるとして簡易苦情処理会議で審議する事項とはならなかった。このため、同会議

で審議される内容は、労働協約・協定等の運用について個人が苦情を有する場合に限定された。

ウ 運行本部は、昭和62年5月20日付けでなした発令について同月13日に事前通知を行ったが、これに対して浦和電車区分会組合員を含む国労組合員877人は、簡易苦情処理の請求を行った。この国労組合員の職種別内訳は、営業232人、運転372人、施設194人及び電気79人となっていた。

また、請求の内容は、直営店、要員機動センター等への配属等の事前通知について、この異動が自分の希望に合わないとするものがほとんどであった。

エ この請求は、請求事項別にまとめられ、昭和62年5月18日開催の簡易苦情処理会議で、労使双方の委員の出席のうえ審議された結果、請求者全員に対して、「却下」又は「対立」（意見が対立し結果をみるに至らなかった。）の裁定がなされた。このため、請求者全員について、請求は容認されなかった。

オ 運行本部では、会社発足以後昭和62年末までの間に計25回の簡易苦情処理会議と、同会議と同じく労働協約に基づく一般苦情処理会議1回を開催し、計1,488人の苦情処理請求を処理したが、審議の結果はいずれも「却下」若しくは「対立」であった。

なお、1,488人の組合所属別内訳は、国労組合員1,486人、全動労組合員2人となっていた。

6 本件勤務指定について

(1) 国鉄時代の昭和60年3月に行われたダイヤ改正に伴い設けられた新勤務制度により、これまで42%程度であった乗務率（乗務員の出勤時間から退区時間までの総勤務時間に対する実乗務時間の比率）が私鉄並みの50%台に引き上げられた結果、これ以降、余力人員が顕在化することになり、例えば、当時の国鉄の西、北、南の各鉄道管理局管内では合計約1,800人の乗務員の余力人員が生じた。

(2) 乗務員の勤務指定に関する手続、内容及び基準について

ア 乗務員の勤務指定については、就業規則及び業務管理規程に基づき、現場長が毎月25日までに翌月分を公表し、休憩室、点呼場等乗務員の見やすい所に掲示することになっていた。

イ 乗務員の勤務指定の構成は、交番、予備及び日勤からなっていたが、その内容は次のとおりであった。

(ア) 交番勤務とは、例えば、浦和～高崎間のような、乗務員が実際に乗務する一つの行路を定めた単位（以下「仕業」という。）を交番表に従って順番に乗務して行く勤務である。

交番勤務は、実際に電車に乗務する勤務であるから、そのための諸手当が支給される。

(イ) 予備勤務とは、交番で仕業が指定された乗務員が年休等で休んだ

場合等に、代わりにこの仕業に乗務する勤務である。この予備勤務の要員については、基本的には年休、祭日等の交番勤務者の非稼働日に充当できるよう査定され、また、臨時列車運行の必要な区所については、この運行に必要な要員についても含めて決定される。

なお、予備勤務につく乗務員は、電車区に出勤し、乗務員詰所等で待機するが、このうちホーム事務室で常時待機し、緊急の場合の運転に備える勤務を特に「100予備」と呼んでいる。

(ウ) 日勤勤務とは、新勤務制度になって以降余力人員に対して指定された乗務しない勤務形態であり、当初は、区長の業務指示により環境整備や危険箇所を示す「トラマーク」のペンキ塗り等を行っていた。

ウ 乗務員の勤務指定に関する基準については、次のとおりであった。

(ア) 新勤務制度となるまでは、勤務指定は、ローテーション方式で行われていた。ローテーション方式とは、交番勤務から予備勤務への変更が一定期間を単位として交替で順番に行われることであった。ローテーションの内容は、区所の規模により異なるが、例えば1～2か月間交番勤務についた乗務員は15日間予備勤務につき、その後再び交番勤務につくというような運用がなされていた。

(イ) 新勤務制度の発足により、乗務員の余力が発生したが、当初は、予備勤務を増やすことで対応していた。しかしながら、国鉄は、多数の予備勤務者がホームの詰所等で待機することを「ブラ勤」等と新聞報道されたことを機に、新たに日勤勤務の指定を行い、余力を活用することを決定し、昭和60年5月頃から実際に日勤勤務の指定が行われるようになった。

また、この際、これまでのローテーション方式による勤務指定を取り止め、勤務成績順に交番勤務、予備勤務及び日勤勤務の指定を行うようになった。これは、当時行われていた職場規律の総点検の観点に立ち、職場規律の維持を最重要視し、あわせて、乗務員のモラルの低下を防ぐことが目的とされていた。

(ウ) 会社発足後会社は、国鉄時代と同様に、乗務員について交番勤務、予備勤務及び日勤勤務の指定を行っている。

また会社は、国鉄時代と同様、勤務成績の良好な者を原則として優先的に交番勤務につけることを勤務指定の基準としている。この勤務成績は、勤労意欲、執務態度、協調性等から総合的に判断されるが、サービス規律の厳正な履行という会社の方針に基づき、勤務成績の評価の際には就業規則等の職場規律違反が最も重視されている。

(3) 浦和電車区の運転士の勤務指定の状況について

ア 昭和61年5月の勤務指定では、交番勤務に指定された運転士68人中、国労運転士は40人、交番勤務者全体に対する比率では59%と動労運転士の28人、率で41%を大きく上回っていた。

イ 同年7月になると、交番勤務に指定された運転士68人中、国労運転士が33人、率で49%であるのに対し、動労運転士は35人、率で51%となり、その割合が逆転した。

ウ 同年10月は、広域異動者が交番勤務につくことになったこともあり、同月の勤務指定では、交番勤務に指定された運転士68人中、国労運転士は18人、率で26%と動労運転士の50人、率で74%を大きく下回ることになった。

エ ところで、浦和電車区においても、翌月の交番表は当月の25日昼頃までに公表されることになっていた。しかし、同年10月分の交番表については9月25日の夕方になっても公表されなかったため、分会執行委員A18（以下「A18」という。）が、同電車区の交番担当B9助役に対し「なぜ25日の昼に交番発表ができないのか。」と問うたところ、同助役は、「交番はできているが、当日（25日）になって突然乗務員の変更（交番と予備）を上から言われるので、非休を入れる時の乗務作業があり早く発表できない。」「発表できるだけの準備はできているが、上からの指示がないので発表できない。」等と答えた。

オ 昭和62年4月には、交番勤務に指定された運転士68人中、国労運転士が11人、率で16%であるのに対し、動労運転士57人、率で84%となった。

カ 浦和電車区の運転士には、本線乗務の運転士のほかに、①構内の運転を専門に行う「構内運転士」、②指導業務を行う「指導運転士」、③ダイヤの調整業務を行う「技術運転士」、④担当の助役と共に点呼簿や勤務予定表を作成する「兼務助役運転士」及び⑤検修職場に配属されて検修業務についている「検修誘導運転士」がいる。

これらのうちの①～④の運転士については、昭和62年4月1日現在、構内運転士15人中全員を動労運転士が占めたのをはじめ、指導運転士については5人中4人を、技術運転士については2人中1人をそれぞれ動労運転士が占め、さらに、兼務助役運転士については3人全員を動労運転士が占めた。したがって、これらのうち、国労運転士は指導運転士に1人（同年4月10日国労を脱退）及び技術運転士に1人がついていたにすぎない状況であった。

なお、検修誘導運転士には、昭和62年3月10日付けで運転士としての発令を受けた運転士（以下「57予科生」という。）20人がついていたが、これらの者は、運転士としての発令を受けながら本来の運転業務に従事せず、検修職場に配属されて検修業務に従事している者たちで、その所属組合別内訳は、国労10人、動労10人となっていた。

キ また、同年4月から、国労運転士のみ13人が日勤勤務に指定された。日勤勤務者が従事した業務は、構内のペンキ塗り、ゴミ、古資料の焼却、運行本部への使い番、資料づくり、広域異動者の各職場への案内等であった。

ク 同年4月、日勤勤務を指定されている運転士及び本来の業務から外されている検修職を中心に、B8区長らが区長面談と称して個別に呼び出し、事業本部ないし直営店舗への転出を勧めた。区長面談を受けたうちの一人で、当時予備勤務に指定されていたA30国労運転士は、B10企画助役から「不当労働行為になるかも知れないが、そろそろ頭の切り替え時ではないか。」等と言われた。

ケ 日勤勤務に指定された国労運転士13人のうち、A31運転士ら2人以外は、その後、いずれも駅構内売店サンクスあるいはコーヒーショップ等に転出した。

浦和電車区に残ったA31運転士にしても、昭和62年4月1日から同年5月20日まで日勤勤務を指定された後、交番勤務者に欠員が生じたため翌5月21日から7月31日まで交番勤務を指定されただけで、翌8月1日からはまた日勤勤務を指定されて、同日以降、乗務していない。

このように、一旦日勤勤務を指定されるなど本来の業務から外れると、その後は本来の業務には戻れないのが常態化した。これは検修職場においても同様であった。

コ 同年5月には、交番勤務に指定された運転士68人中、国労運転士は12人、率で18%であるのに対し、動労運転士は56人、率で82%となった。また、日勤勤務に国労運転士のみ5人が新たに指定され、同年4月から指定されていた13人と合わせて18人の国労運転士が日勤勤務者となった。

サ なお、会社は、全ての運転士が国鉄入社後運転等に関わる専門的な教育・訓練を受け、厳正な運転士登用試験に合格してきており、運転士間に運転技能等における優劣は特に存在しないと認めている。

シ 勤務指定の状況については、次表のとおりであった。

勤務指定	組合名	S.61 5月	6	7	8	9	10	11	12	S.62 1月	2	3	4	5
交 番	国 労	40	40	33	28	28	18	15	17	20	18	17	11	12
	動 労	28	28	35	40	40	50	53	51	48	50	51	57	56
予 備	国 労	15	13	15	19	16	25	21	22	19	27	36	10	4
	動 労	8	6	2	3	6	8	8	8	12	13	6	7	11
日 勤	国 労	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	18
	動 労	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(4) 浦和電車区における検修職場の勤務指定の状況について

ア 昭和62年4月1日現在の浦和電車区における検修職場の職務分担は次のようになっており、車両技術主任13人、車両技術係99人及び車両係8人並びに検修誘導運転士20人、計140人の社員が配属されていた。

- ①技術管理室（車両の管理、運行計画、故障の調査等）
- ②交番検査（3万kmごとの車両の定期点検及び修繕）

③仕業検査（車両の定期点検及び故障車両の修理）

④機動班（故障車両の修理）

イ 同年4月1日以降、前記①～④のうち、①技術管理室には、国労組合員は、1人も配属されておらず（1年前には、配属されていた15人全員が国労組合員であった。）、②交番検査には、46人配属されているうちの8～9人で、③仕業検査には3人となっている。

ウ 同年4月1日、検修職場では、検修職3人及び57予科生5人の計8人が検修の業務から外された。この8人のうち、動労組合員は検修職の1人のみで、他は全員が国労組合員であった。そして、動労組合員は、本来の業務にこそつかないまでも技術管理室の手伝いを命じられた。しかし、他の国労組合員7人は、詰所内の清掃、年休整理簿等の印刷等の雑務を命じられ、時には何の指示も与えられないこともあり、このようなときには、全員で相談して電車の制動装置の調整等を行った。

なお、他の57予科生15人（国労組合員5人、動労組合員10人）は、検修業務に従事している。

エ また、全ての検修職が、国鉄入社後、車両の検査・修繕に関わる専門的な教育・訓練を受けてきている。

(5) ベンディング作業について

ア 昭和62年6月、主管部管理課から、ベンディング作業従事者について余力人員の中から推薦するよう指示があり、浦和電車区ではこれを受け、6人を推薦した。

イ 管理課では、選考の結果、クリーンアップ班に属していた別表2のNo.6 A18及び同表のNo.8 A20（以下「A20」という。）をベンディング作業要員として決定した。

ウ A18及びA20は、同年6月26日から、大宮のベンディングセンターに助勤を命じられ、同日から同センターでベンディング作業に従事した。

エ ところで、ベンディング作業は、駅のホームに設置されている自動販売機へコーヒー、お茶等の缶入り飲料を補充したり、自動販売機の売上金を回収したりするもので、合わせると100kg程にもなる缶入り飲料が入った箱を台車に積んで電車に乗り、階段を昇り・降りする作業であった。

オ A18は、腰痛の持病があり、過去、昭和47年に腰痛で公傷の認定を受け、さらに、同50年及び同54年には腰痛で入院したこともあった。

また、A20は当時52歳で、推薦対象者の中では最高齢者であった。

カ さらに、昭和62年7月23日、5月20日付け兼務発令により浦和電車区に再配属されてクリーンアップ班に属していた、別表2のNo.4 A16、No.7 A19及びNo.20 A27は、B8区長から「急な話だが、明日から池袋のベンディングセンターへ助勤に行ってくれ、期間は2か月間」と命

じられた。これに対してこの3人は、その場で、「急に言われても困る。」「そんな一方的な話をきくわけにはいかない。」等と抗議したが、やむなく翌24日には赴任した。

この助勤については、主管部管理課から余力人員の中から5人を推薦するよう指示があり、浦和電車区ではこれを受けて、前記の3人を含む国労組合員のみ6人を推薦した。この6人の中には、別表2のNo.5 A17（以下「A17」という。）も含まれていた。A17は、前記3人の場合と同様、同年7月23日にB8区長から池袋のベンディングセンターへの助勤を命じられた。しかし、この際、A17が「自宅（高崎市）から池袋までは遠いので、通勤できない。」「これは『会社を辞めろ』と言うのと同じだ。」等と述べたところ、同区長は「本部にきいてみる。」旨答え、その後、この助勤発令を撤回する旨電話で連絡してきた。

その結果、別の国労組合員がA17の代わりに助勤を命じられ、結局、池袋のベンディングセンターへ助勤を命じられた5人は全員が国労組合員であった。

キ このように、5月20日付け兼務発令により浦和電車区に再配属された分会役員5人を含む8人のうち、A17を除いた分会役員4人を含む5人が、昭和62年6月26日付け及び同年7月24日付け助勤発令を受けた。

7 本件A1に対する担務指定について

(1) A1（以下「A1」という。）は、昭和28年3月国鉄に入社して、同37年4月16日に電車運転士となり、同55年3月から同62年3月31日まで、指導担当の運転士（以下「指導運転士」という。）として運転士の訓練資料の作成、見習運転士の教育等の業務に従事してきた。また、同人は、当時5人いた指導運転士の中では指導運転士としての経験が最も長かった。しかし、同年4月1日付けで同人が会社から受けた発令は主任運転士の発令で、指導運転士の担務を外されており、同人は同日以降、本線の運転業務（交番、予備）に従事している。

また、A1は、昭和28年5月以来、国労の組合員である。

なお、指導運転士にはその業務の性質上、従来、主任運転士の中から、人望の厚いベテラン運転士がついている。

(2) 指導運転士の発令は、浦和電車区の推薦に基づいて行われた。

国鉄時代である昭和62年3月、主管部である東京北鉄道管理局運転部から浦和電車区に対し、会社になってからの浦和電車区における指導運転士について人選し推薦するよう指示があり、その際主管部が示した人選の基準は、民間企業にふさわしい資質、素養、意欲等といったものであった。

そこで浦和電車区長は、これらを基準にして人選を進め、結局、現に指導運転士である者についてはA1を除いた全員を推薦し、また、A1

の代わりには、会社の主張するところによると、A 1 に比べ意欲（提案活動、増収活動等）、協調性に優れていると評価でき、かつ、直営店での業務に経験のある動労運転士 C 4 を推薦した。

- (3) ところで、昭和62年2月、A 1 は、B 11指導担当助役から「いままでどおり指導にいたいのなら、考えを変えなくてはだめだ。」と言われた。
- (4) 昭和62年3月10日、A 1 はB 8 区長に呼ばれ、同区長から「中央学園（国分寺市）でカリキュラム等の作成に行かないか。」と言われたのに対し、「なぜ、私が行かなくてはならないのか。通勤が遠くなる（A 1 の住所は上尾市）から行かない。」と答えた。
- (5) 昭和62年4月1日現在の浦和電車区における指導運転士の標準数は5人となっていた。このうち、A 1 を除く他の4人はすべて国鉄時代から引き続いての指導運転士であり、国鉄時代指導運転士であったにもかかわらず会社になった時点で指導運転士の職を外されたのは、A 1 のみであった。

A 1 の後任には、動労運転士 C 4 がついた。

- (6) この結果、昭和62年4月1日以降、指導運転士のうち国労運転士はA 32（以下「A 32」という。）のみとなり、他の4人の指導運転士は全て動労運転士となった。さらに、同月10日にA 32が国労を脱退したため、同日以降、指導運転士に国労組合員はいなくなった。

A 32の指導運転士としての経験は、A 1 よりも1年ほど少なかった。

なお、A 32は、同年1～3月にかけて、A 4 に対し何回となく「国労にはいられない。」「国労を脱退するかもしれない。」「国労に残るか指導業務をとるか考えている。」等と言っていた。

8 本件出向について

- (1) 運行本部は、昭和62年6月16日から同月20日にかけて、国労組合員30人を含む計36人に対して出向を発令した（以下「第一次発令」という。）。
- (2) 運行本部は、昭和62年6月25日、本件において救済を求めている浦和電車区分会組合員A 28・当時24歳（以下「A 28」という。）及び同A 8・当時24歳（以下「A 8」という。）をはじめとして、国労組合員52人を含む計71人に対し、同年7月10日から出向を命ずる旨の事前通知を行い、同日付けで発令した（以下「第二次発令」という。）。

この第一次発令及び第二次発令によって、出向を命じられた社員は、計107人となった。また、このうち82人が、国労組合員であった。

- (3) A 28及びA 8 は、昭和62年6月25日、B 8 区長に呼ばれ、同区長から、それぞれの出向先である関東車両整備株式会社及び鉄道整備株式会社への出向を命ずる旨の記載と共に次のような発令文の記載された事前通知を手交された。

ア 出向期間を昭和64年7月9日までとする。

イ 出向休職を命ずる。

ウ 賃金は会社基準により支給する。

(4) 昭和62年7月10日、A28及びA8は、共に異議を留めてこの出向発令に従い、それぞれの出向先に赴任した。

(5) A28が従事した業務等について

ア A28は、浦和電車区運転検修係として交番検査等に従事していたが、3月10日付け兼務発令により、別表1のNo.21「3月10日付け兼務発令」欄記載のとおり大宮駅営業係兼務を命じられ、同月16日以降、講習に参加し、同駅においてオレンジカードの販売、旅行センターでの客の案内等の実習業務に従事した。その後同人は、5月20日付け兼務発令により、別表2のNo.21「5月20日付け兼務発令」欄記載のとおり上野要員機動センター大宮支所兼務を命じられ、出向発令までの間、浦和電車区に戻ったうえでクリーンアップ班に属し、電車内の清掃業務に従事していた。

イ A28の出向先である関東車両整備株式会社（以下「関東整備」という。）は、会社の下請会社で、車両の清掃、検査、修繕等をその業務としている会社である。A28は、浦和市の自宅から同社尾久事業所に勤務し、ブルートレインの客車内の清掃、寝台車の毛布等の解体等に従事した。この作業は、夏季には摂氏50度近くまで上った車内での作業となるため、倒れた者もあった。さらに、同人の関東整備における労働時間は1週48時間（昭和63年4月からは46時間）となり、会社の時と比べ、6時間（昭和63年4月からは4時間）増えた。

なお、同社の社員は50歳前後の者が多く、これらの者のほとんどが同社に再就職した者であった。

(6) A8が従事した業務等について

ア A8は、浦和電車区電車運転士として交番勤務等に従事していたが、3月10日付け兼務発令により、別表1のNo.22「3月10日付け兼務発令」欄記載のとおり事業部兼務大宮駅在勤を命じられ、昭和62年3月16日以降、講習に参加し、同駅の構内売店サンクスにおいてタバコ、新聞等の販売実習業務に従事した。その後同人は、5月20日付け兼務発令により、別表2のNo.22「5月20日付け兼務発令」欄記載のとおり上野要員機動センター大宮支所兼務を命じられ、出向発令までの間、浦和電車区に戻ったうえでクリーンアップ班に属し、電車内の清掃業務に従事していた。

イ A8の出向先である鉄道整備株式会社（以下「鉄道整備」という。）は、会社の下請会社で、新幹線車両内の清掃を主な業務としている。A8は、栃木県塩谷郡の自宅から同社新上野事業所に勤務し、新幹線用のおしぼりの積下ろしとリネン類の運搬に従事した。この職場は、上野駅地下5階にあるため騒音が激しく、しかも塵芥が浮遊するなど、労働環境は劣悪であった。さらに、同人の労働時間は1週48時間となり、運転士のときの40時間に比べ週当たり8時間増えた反面、運転士ならば付くはずの各種手当がなくなったことにより、会社で運転士と

しての本来の業務についていたときに比べ、月収は約2万円（当時の月収の約1割相当分）の減収となった。

なお同社の正式社員は、ほとんどが50歳位の人たちであった。

(7) 会社の出向制度について

出向については、就業規則の外、出向規程等に次のとおり定められていた。

ア 出向規程

（出向の意義）

第2条 「出向」とは、社員としての地位を保有したまま、会社の命により、関連会社又は団体等（以下「出向先」という。）に勤務することをいう。

（出向発令）

第3条 出向を命ずるにあたっては、出向先の業務内容及び就労条件を明示する。

2 事前通知は、原則として発令の14日前までに行う。

（出向中の取扱い）

第4条 出向中の社員（以下「出向社員」という。）は、人事担当部署の所属とする。

2 （省略）

第5条 出向期間中は、原則として休職とする。

2 出向期間中は勤続年数に通算する。

（就労条件）

第8条 出向社員の労働時間、休憩時間、休日、休暇等は、出向先の規定による。

2 年次有給休暇の付与日数、有効期間等については、原則として会社の規定による。この場合、出勤率は、出向先の規定する、会社の公休日、特別休日、及び就業規則本則第72条各号に相当する日をもって、算出するものとする。

（賃金の支給）

第11条 出向社員に対する賃金の支給は、出向先基準又は会社基準に区分して行う。

イ 労使協定

昭和62年10月16日に会社と国労が妥結した、「出向先における1週平均労働時間数が41時間10分を超える場合における賃金の特別措置について」と題する協定により、出向先の労働時間が会社の労働時間よりも長くなる場合に、その長くなった部分については賃金単価に100分の125を乗じた額を会社が補てんする旨の制度が、同年4月に遡って適用されている。

(8) 出向に関する団体交渉の経過について

ア 昭和62年5月22日以降、会社と東日本本部は、出向に関し計9回に

わたる団体交渉を行った。

イ 昭和62年5月25日、東日本本部は、①出向は募集により行う②出向の強制・強要は行わない③出向の期間は6か月を標準とし、長くとも1年間とするなどを内容とする「出向基準について」の提案を会社に対して文書により行った。

ウ 翌26日開催された団体交渉において会社は、次のような内容の「関連会社等への出向の推進について」と題する書面を東日本本部に提示した。

(ア) 会社事業の安定した運営と健全な発展を期すべく、①関連会社の指導、育成を図るとともに②民間企業にふさわしい人材の育成を図ること等が必要であるとの観点から、今後関連会社等への出向を推進するものとする。

(イ) 昭和62年6月15日以降実施する。

(ウ) 就業規則第28条に基づき社員を出向させる場合の取扱いは、出向規程によるほか次のとおりとする。

a 出向期間は、原則として3年以内とする。

b 出向期間を延長する場合は、出向規程第3条に準じて取り扱う。

c 出向社員に対する賃金の支給基準は、出向先での業務内容、出向先の賃金水準等を勘案して決定する。

エ また、昭和62年5月26日の団体交渉において会社は、前記イの東日本本部の提案に対して「出向は、関連会社の指導、育成を図るとともに、民間企業にふさわしい人材の育成を図ることを目的に行うもので、一般の転勤・転職と同じだから、募集により行う考えはない。」「強制・強要の件については、労働協約（簡易苦情処理）で扱う。」と答えるとともに、出向については、就業規則及び出向規程、それに本日提案した前記ウの「関連会社等への出向の推進について」で十分である旨述べた。さらに、東日本本部が、「多くの職場で『国労にいる者は出向に出す』『言うことをきかぬ者は出向だ』などというオドシまがいの言動が管理者によってふりまかれている。このような実態をどう思うか。」と質問したのに対し、会社は「当方としてはそのような事実を把握していないが、言われるような事実があれば、当然正しく指導する。」旨答えた。

オ 昭和62年5月28日、会社は、東鉄労、鉄産労等とそれぞれ団体交渉を行った結果、これらの組合とは、提案どおり（東日本本部に提示したのと同じ内容）の内容をもって「出向の取扱いに関する協定」を締結した。

同日の東鉄労との団体交渉の中で、東鉄労が「出向目的の『関連会社の指導・育成』は、まじめな社員、『民間企業にふさわしい人材の育成』は、まだ意識改革のできていない人という理解でいいか。」と質問したのに対し、会社は「そのような理解でいいが、『民間企業に

ふさわしい人材の育成』には、関連事業進出のための人材育成も含まれている。」旨答えた。

カ 同月29日開催された東日本本部との団体交渉において、東日本本部が「我々としては、本人同意が認められない限り、出向は了解できない。」と述べたのに対し、会社は「出向は転勤・転職と同じと考えているので、本人の希望とか、了解を得る必要はないと考える。」「具体的な提起があれば引続き交渉していきたい。いずれにしても、6月15日以降実施していきたいと考えている。」と述べた。

キ 昭和62年6月16日から同月20日にかけて、会社は、第一次発令を行った。

ク 第一次発令の事前通知がなされた後の同月9日開催された団体交渉において、東日本本部が『出向の基準については団体交渉中である』ことを踏まえて今回の『事前通知』を直ちに中止し、撤回するように求めたのに対し、会社は「人事の一環として事前通知を行ったものであるから、中止、撤回をする考えはない。」旨答えた。

(9) その後においても、会社と東日本本部は、昭和62年6月17日及び同月22日並びに本件出向発令の事前通知があった後の同年7月16日及び同月24日に団体交渉を行ったが、結局、「本人の同意」をめぐる両者の主張が一致しないまま、現在に至っている。

(10) 昭和62年12月1日現在における運行本部の出向者数は761人であり、その所属組合別内訳は、東鉄労は348人、率で46%、国労は167人、率で22%、鉄産労は11人、率で1%、未加入は235人、率で31%となっていた。また、これらのうちの同年4月2日以降の出向者数は157人であり、その所属組合別内訳は国労は79人、率で50%、東鉄労は61人、率で39%、鉄産労は11人、率で7%となっており、未加入は6人、率で4%となっていた。

(11) 会社の昭和63年3月1日現在における出向者数は計2,169人で、その所属組合別内訳は、東鉄労は1,175人、率で54%、国労は461人、率で21%、その他（未加入者を含む。）は533人、率で25%となっていた。

また、同日現在の運行本部における出向者数は計696人で、その所属組合別内訳は、東鉄労は343人、率で49%、国労は166人、率で24%、その他（未加入者を含む。）は187人、率で27%となっていた。

(12) 本件出向の人選の経過について

ア 昭和62年6月上旬、運行本部運輸部管理課は、要員状況をみて、業務内容、勤務成績、通勤状況等勘案のうえ、余力人員の中から出向させる社員を推薦するよう浦和電車区に指示した。

なお、本件の場合、受入れ先の関東整備及び鉄道整備のいずれからでも、「人」ないし「資格」等に関する特別の指定なり希望はなかった。

イ 浦和電車区は、これを受けて、当時存在した15人の余力人員の中から、職場規律の遵守いかに重視して人選を行い、A28及びA8を含む3人を運行本部運輸部管理課に推薦した。

なお、A28は、昭和62年4月1日以降、国労バッジ着用について計24回の注意・指導を受けており、A8は国労バッジ着用及び氏名札未着用について計37回の注意・指導を受けている。

ウ 運行本部運輸部管理課は、この3人の中からA28及びA8を選び決定した。

エ 昭和62年6月25日、B8区長は、A28及びA8を区長室に呼び、兩人に対し事前通知書を手交した。この際、B8区長は、兩人に対し、それぞれの出向先の就業規則、就労条件、業務概要、出向に当たっての事務手続等について説明した。

9 浦和電車区分会組合員の勤務成績について

(1) 国鉄時代、浦和電車区では、職員管理台帳に基づき職員の勤務成績が評価されていた。同台帳は、区長及び助役が職員の日々の事象を具体的にメモし、これを転記する形で作成された。

なお、職員の勤務成績については、勤務意欲・態度を重視し、特に職場規律を最大のポイントとして、これらを総合的にみて評価を行うよう主管部から指導されていた。

(2) 会社発足後、浦和電車区では、社員管理台帳に社員の日々の事象が記録され、これに基づき勤務成績が評価されている。勤務成績について、職場規律を最大のポイントとしていること等については、会社になってからも国鉄時代と変わらない。

(3) 本件における兼務発令及び出向発令を受けて本来の業務から外された者並びに日勤勤務を指定されるなどして本来の業務から外された者たちは、いずれも浦和電車区の社員の中では、相対的に勤務成績が劣ると評価された者たちであった。

これらの者たちの勤務成績評価の際に会社が基礎とした主な事象は、国鉄時代のものとしては、①戒告等の労働処分の状況②分割・民営化反対等のワッペン着用③勤務時間中のネクタイ、氏名札等の未着用等の服装整正違反④訓練諮問の白紙回答⑤点呼時の態度不良等の職場規律違反行為であった。また、会社になってからのものとしては、国労バッジの着用、氏名札の未着用等の服装整正義務違反を繰り返し行い、注意・指導にも従わないことなどであった。

10 国労、上野支部及び浦和電車区分会の組合員数、組織率の変動及び他労組の組合員数の変動については、下表(1)、(2)及び(3)のとおりである。

(1) 国労の組合員数及び組織率の変動

年 月	人 数 (人)	組 織 率 (%)	対前月減少数 (人)
s 61. 5	162,971	68	
6	161,181	68	1,790
7	157,116	66	4,065
8	145,982	62	11,134

9	135,761	58	10,221
10	121,925	52	13,836
11	110,010	48	11,915
12	98,242	47	11,768
s 62. 1	85,349	38	12,893
2	64,721	29	20,628
3	61,353	28	3,368
4	44,012	26	17,341

(2) 上野支部の組合員数及び組織率の変動

年 月	人 数 (人)	組 織 率 (%)	対前月減少数 (人)
s 61. 4	6,101	75	
5	5,206	65	895
6	5,153	64	53
7	5,004	62	149
8	4,707	59	297
9	4,288	52	419
10	3,773	46	515
11	3,450	42	323
12	2,755	39	695
s 62. 1	2,149	27	606
2	2,075	26	74
3	2,024	26	51
4	1,670	23	354

(3) 浦和電車区分会組合員及び他組合の組合属の人数の変動

年 月	計	国 労	動 労	真国労	全鉄産業 協議会	非加入	非 組
61. 4	318	189	117				12
5	340	188	140				12
6	341	188	141				12
7	344	188	142			1	13
8	388	188	187				13
9	386	149	192	33			12
10	382	139	197	34			12
11	388	126	201	47	2		12
12	389	127	203	47			12
62. 1	374	126	190	47			11
2	374	126	188	47	2		11
3	373	126	186	47	2		12
4	342	100	183	47			12

第2 判 断

1 申立人らの救済申立て資格について

(1) 当事者の主張

被申立人は、本件申立人である東京地本、上野支部及び浦和電車区分会は、いずれも全国単一組織である申立外の国労の一下部組織にすぎず、独立した組合ではないから、独自の不当労働行為救済申立てを行う資格がなく、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

(2) 判 断

被申立人の前記主張は、最終陳述書において突然主張されたものであり、これに対する申立人らの主張は、最終陳述書提出後においても上申書等によりなされていない。

よって、以下これについて判断する。

労働組合法第7条違反の不当労働行為について、労働委員会に救済申立てをする場合の申立人の範囲については、明確な規定がないため、事案によって議論の生ずることもあるが、少なくとも本件については、申立人である東京地本、上野支部及び浦和電車区分会に本件救済申立てを行う適格性を容認することができるので、会社の主張を認めることはできない。

その理由は、元来、不当労働行為救済申立事件における申立組合の資格審査は、労働組合法第2条及び第5条第2項に定める労働組合としての「自主性」及び「民主性」について、実質的ないし形式的に審査するものであって、東京地本、上野支部及び浦和電車区分会は、全国単一組織である国労の一下部組織であっても、いずれも認定した事実1の(2)、(3)、(4)のとおり、独自の規約を備え、かつ、独自の決議機関、執行機関等を有し、労働組合法第2条及び第5条第2項に適合する労働組合と認めることができるからである。

2 本件兼務発令、本件兼務発令による配属（以下「本件配属」という。）、勤務指定及び担務指定について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

(ア) 国鉄と会社は、①事業・業務内容②資産、権利関係③株式所有関係④役員・管理職の同一性⑤一般職員の同一性⑥労務政策の一貫性、連続性等の点からみて、実質的に同一である。

このような場合の承継企業の不当労働行為の帰責に関しては、「実質的同一性の法理」が確立している。

したがって、この法理によれば、国鉄の行った不当労働行為は、会社の不当労働行為意思の存在を問題にすることなく会社に帰責される。

法的には、国鉄と会社は別法人とされているが、その実質は同一

であり、国鉄から会社への移行に至る一連の行為は、国鉄の側からみれば、会社に承継させていくことを予定し、かつ、目的として行われたものであり、また、会社の側からみれば、新法人に至る不可分の一過程であって、両者は重なって一つの評価を受けるべきものである。

国鉄の行った3月10日付け兼務発令が、国労組合員の職場からの排除を狙った不当労働行為であることは、国鉄改革前後の労使関係から明らかであるから、国鉄の不当労働行為は、会社の不当労働行為として、会社が原状回復の責任を負う。

また、会社の不当労働行為意思を問題にするにしても、会社の役員や管理職の大部分は、不当労働行為の主体であった国鉄の役員や管理職にほかならないから、そこに国労敵視の意思が継続されていることは疑問の余地がないものである。

- (イ) 国鉄の分割・民営化は、一面では、国鉄内の労使関係の上で、決定的な使用者優位を確立するために行われたものである。この分割・民営化に反対し続けた国労に対しては、民間会社への移行により国労が争議権を手に入れることから、国労を闘わない労働組合に変質させることを目的とし、そして、分割・民営化路線に従わない国労組合員を職場から放逐することを狙って国労攻撃が展開されてきたが、3月10日付け兼務発令及び5月20日付け兼務発令は、これらと一連一体の継続する不当労働行為の一部である。

3月10日付け兼務発令は、採用段階で排除することができなかった国労組合員を本務及び原職場から排除し、講習会等に收容して、国労脱退強要の手段とし、また、国労の組織破壊を行うことを目的としたものである。そして、昭和62年4月1日には、会社が、この兼務発令を追認する形でこの状況を積極的に引き継いだものである。

さらに会社は、同年5月20日付けで再び国労組合員を狙った不当な発令を行った。この5月20日付け兼務発令により、それまで講習会に收容されていた国労組合員は再び勤務場所の変更を命じられ、本務及び原職場から排除されるなど会社の国労攻撃は、引き続いて行われている。

すなわち、本件兼務発令は、国労潰しを狙って国鉄及び会社が組織的に行った国労組合員に対する重大な差別取扱いであると同時に、この差別を見せしめとして国労組織の切り崩しを狙った不当労働行為である。

- (ロ) 会社は、兼務発令等の人選基準として職場規律遵守をほとんど唯一の基準とする勤務成績をあげるが、鉄道輸送業務を運営する会社としては、社員の運転能力や検修能力、技術の修得度、熟練性、業務遂行速度や正確性を勤務成績の基準とすべきであり、これらを判断対象とせず、職場規律の遵守のみを勤務成績評価の基準とするこ

の職場規律論は、国労組合員を職場から排除するための口実にすぎない。

また、この職場規律違反の具体的事象として会社があげる国労バッジ、ワッペンを着用等についても、国労が組合活動そのものとして、また、団結の表明として国鉄時代から継続して行っている行為を、会社が一方的に就業規則等で規制し、職場規律違反とするものであり、組合員が組合バッジや要求を書いたワッペンを着用して就労したとしても、それは、労働契約上の義務の履行について、なんらの障害をもたらすものではなく、国労に限らず一般に組合活動として行われている正当な組合活動である。

このように、この職場規律論の具体的内容は、本来、成績評価の際に、これらの事象に基づき、勤務成績が低位に評価されるべきでない内容であり、この職場規律論は、組合活動及び組合員の団結意思の表明そのものを職場規律違反とする組合攻撃である。

(エ) 運転士の勤務指定には、交番勤務、予備勤務等があるが、運転士は、乗務手当等が支給され、乗務予定の定まっている交番勤務につくことを希望する。このため、運転士の中に差別が生じないように、従来ローテーション方式による勤務指定が行われてきた。

ところが、国鉄は、動労運転士等の東京地域への大量の広域異動や運転士の運用合理化により、運転区所に意図的に過員体制を作り出し、また、職場規律論に基づき、勤務成績の優秀な者から乗務させる方式をとり、動労運転士を優先的に本線乗務につけて、国労運転士の乗務を大幅に減少させた。これは、明らかに国労に対する不当労働行為である。

会社発足後も、この国労運転士の「乗務外し」は、引き続いて行われ、昭和62年4月以降、国労運転士はほとんどが交番勤務から外されて日勤勤務の指定を受け、雑用やクリーンアップ作戦に従事させられている。これは、申立人らの組合員及び申立人らに対する不当労働行為である。

また、車両技術係、車両係及び検修職場に配置された57予科生の運転士についても、国労組合員のうち7人が本務から外され、電車区内の雑用やクリーンアップ作戦に従事させられている。これは、申立人らの組合員及び申立人らに対する不当労働行為である。

(オ) A 1 は、昭和55年3月から指導運転士であったが、同62年4月1日、何等の理由もなく指導運転士を解任され、その後後任には動労運転士がついた。浦和電車区には、指導運転士が5人いるが、このうち指導運転士を外されたのはA 1のみであった。その後、他の国労の指導運転士1人が脱退したため、同電車区では、国労所属の指導運転士はいなくなった。

このA 1に対する指導運転士外しは、国労所属の者を職場におけ

る指導的立場から排除することを目的とした不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) 国鉄の分割・民営化に際しては、改革法を始めとする特別法が定められ、国鉄と会社とは別法人とされている。また、会社が国鉄から承継する範囲は厳格に法定され、会社は、国鉄の事業は承継するが、職員の雇用関係は承継していない。会社は改革法に基づき、新たに社員を採用したのであり、このような特別法により雇用関係が定められている場合には、雇用関係の承継に関する一般論である実質的同一性の法理は適用できない。

(イ) 国鉄の行った昭和62年3月10日付けの人事異動は、そもそも不当労働行為ではない。この人事異動は、改革法に定める国鉄改革への協力義務に従い、国鉄が、独自の判断と権限に基づき、自己の職員を対象に行ったものであり、会社の社員の配属ではない。よって、会社にその効果が帰属することはない。

また、この3月10日付けの人事異動について、国鉄が設立委員の代行者として行ったとする見解があるが、設立委員は、この人事異動について国鉄に権限を委任したり、なんらかの指示をしたという事実は一切なく、国鉄に対して、会社の社員の配属についての代行権限を与えたことは全くない。

(ウ) 会社の設立準備に当たっては、国鉄から会社への移行時に列車の運行に支障が生じないようにすることが非常に重要な課題であった。したがって、個々の職員の配属に関し実質的判断をなし得る資料を有しない設立委員は、国鉄の行った昭和62年3月10日付けの人事異動の結果である同年3月31日現在の勤務箇所、職名等をそのまま同年4月1日のものとせざるを得なかった。

このため、各採用予定者の国鉄における最終の勤務箇所、職名等がそのまま会社の勤務箇所、職名等になることを、全採用予定者にあらかじめ知らせたのが、同年3月16日頃交付された設立委員長名による通知である。この通知は、兼務発令の通知ではない。要するに、この通知は、国鉄における最終の勤務箇所、職名等を会社の勤務箇所、職名等に機械的に読み替えて書面をもって知らせたものにとすぎず、それ以上に採用予定者に勤務箇所の変更や職務内容の変更等、労働条件に関する実質上の変更を行うものではないから、設立委員が「使用者」として不当労働行為をなしたとする余地はない。

また、この通知により、採用予定者に対して、会社での具体的な勤務箇所、職名等が明示されたのであり、採用予定者は、この具体的な勤務箇所等を踏まえた上で、同62年4月1日までに採用決定を辞退しない限り、この通知の内容の雇用契約が会社との間に成立することになるのである。したがって、もし、採用予定者がこの通知に記載された勤務箇所、職名等に不満がある場合には、同日までに

辞退の申出をし、自己の希望に沿う就職先を求める自由があったのであり、本件で救済を求める者についても、この通知で示された勤務箇所、職名等を十分知りつつ、そのような条件のもとでの採用を希望したのであるから、自ら選択した結果について、不当労働行為と非難するのは背理である。よって、会社の不当労働行為を問われる余地はない。

- (エ) 会社は、昭和62年4月1日付けの社長通達をもって、同年3月16日付けの設立委員長名の通知の内容のとおり会社の配属の発令があったものとみなした。

この配属発令は、会社の人事権に基づいて実施したものであるが、内容的には国鉄最後の配属と全く同じであることを確認したのみであって、新たな異動を一切伴わないものであるから、会社の不当労働行為意思が入り込む余地は全くない。

- (オ) 会社発足後、会社が行った5月20日付け兼務発令等については、専ら勤務成績を中心に本人の適性、通勤事情等を加味して総合的に判断して発令しており、所属組合のいかんを人選の理由にしてはいない。

また、誰を鉄道輸送業務につかせ、誰を関連事業の業務につかせるかという人選の基準については、競争原理を導入して、社員の提供するサービスの向上を図るべく、原則的に従来勤務における勤務成績の良好な者から優先的に鉄道輸送業務につかせている。

したがって、兼務発令を受けた者の中に申立人らの組合員が多かったとしても、それは、その者の勤務成績が悪かったためであり、組合差別ではない。

会社は、設立当初から1万人にのぼる余力人員をかかえ、この余力人員の有効な活用を図る高度の必要性があった。また、この余力人員の存在については国労も認めている。申立人らの組合員も、改革法に定められた採用手続の中で、直営店等の関連事業に従事することがあることを提示され、それを知りつつ、会社への入社を希望したのであるから、兼務発令についても包括的に合意している。

よって、不当労働行為は成立しない。

- (カ) 会社は、勤務成績の評価について、平素社員としての自覚があるかどうかや、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等が他の者に比べて優れているかどうかなどを基準に公正に決定している。

職場規律の著しい弛緩が国鉄の経営破綻の重要な原因となったことなどから、会社は、職場規律の維持、厳守を図るため、就業規則違反をはじめとする職場規律違反の行為の有無を勤務成績評価の際重視しているが、所属組合のいかんについては考慮していない。

国労組合員の一部には、就業規則に違反して国労バッジを着用し

たまま就業するなどの職場規律違反の行為を繰り返し行い、注意、指導にも従わない者があり、このように意識的に職場規律違反の行為を繰り返す者たちの勤務成績は、他の者に比べて劣ったものとならざるを得ないのである。

(キ) 会社は、運転士の勤務指定にローテーション方式をとっていない。

勤務指定については、原則として、勤務成績の良好な者を優先的に交番勤務につけるという基準で行っている。ローテーション方式によって勤務指定を行うと、意識的に職場規律違反を繰り返す勤務成績不良の社員と勤務成績優秀な社員とを同様に扱うことになり、かえって悪平等となり、業績に影響するばかりか、他の者の士気にも関わる。このため、会社は、やる気のある勤務成績の良好な者を交番勤務につけ、その者の熱意と努力に報いることとしている。

会社が、民間企業として発展していくためには、適材適所の精神に則って公平な人事運用や勤務指定を行うことが是非とも必要であり、会社が運転士や検修職員の勤務指定について、ローテーション方式を取らず、勤務成績に基づく勤務指定を行うことは、十分合理性がある。

(ク) 会社の社員は、その設立に伴い、新たに採用したものであるから、国鉄時代に指導運転士であった者について、会社が指導担当の指定をしなかったとしても、会社が指導運転士から解任したものであるものではない。

会社の指導運転士は、会社が採用した主任運転士、運転士の中から採用後に指導担当の指定をしたものであって、その際、指導担当の指定をするかどうかは、勤務成績や勤務意欲などを総合的に判断して決定しており、また、特に指導運転士は、他の社員の手本になるべき社員なので、民間企業人としての意識を十分身につけているかどうかを重視して人選している。指導担当の指定は、なんら不当労働行為といわれるものではない。

(2) 判 断

よって、以下これらについて判断する。

ア 浦和電車区分会組合員に対する昭和62年4月1日の会社発足時の本件兼務発令及び本件配属の状況について

(ア) 昭和62年4月1日の会社発足時で、浦和電車区において兼務発令を受けている者の割合を所属組合別の率で比較すると、認定した事実5の(3)ケのとおり、国労組合員は100人中24人、率で24%であるのに対し、動労組合員は183人中21人、率で11%、真国労組合員は47人中1人、率で2%となっており、国労組合員に対する兼務発令の割合がかなり高くなっている。

(イ) 兼務発令を受けた浦和電車区分会組合員は、認定した事実5の(3)コ、サのとおり、分会執行委員長、分会副執行委員長2人及び分会

書記長の分会三役全員をはじめとして、分会執行委員4人、分会特別執行委員3人に及び、分会役員13人中11人が兼務発令を受け兼務先に配属され、残った分会役員2人のうち、1人が希望により兼務発令を受け兼務先に配属されたため、浦和電車区に残った分会役員は、労金担当の特別執行委員A29ただ1人という状況であった。また、分会役員以外にも分会乗務員会副会長、分会乗務員会交番委員長、分会青年部副部長ら、分会の活動家らが含まれており、浦和電車区分会の機能は停止状態に追い込まれている。

(ウ) 以上のとおり、国労の浦和電車区分会組合員及び同分会役員と他の組合の組合員との取扱いには著しい差があると認めざるを得ない。

イ 浦和電車区組合員に対する昭和62年5月20日時点の本件兼務発令及び本件配属の状況について

(ア) 昭和62年5月20日時点で、浦和電車区において兼務発令を受けている者の割合を所属組合別の率で比較すると、認定した事実5の(6)オのとおり、国労組合員は98人中36人、率で37%であるのに対し、動労組合員は183人中15人、率で8%、真国労組合員は48人中1人、率で2%となっており、国労組合員に対する兼務発令の割合が著しく高くなっている。

(イ) 昭和62年5月20日付けの配属の状況について

認定した事実5の(4)ア、(6)ウのとおり、3月16日付け配属通知により兼務発令を受けて、他の箇所で勤務していた浦和電車区所属の動労組合員21人中6人が、昭和62年5月20日付けで当該兼務発令を免ぜられ、浦和電車区での本務（運転士4人、検修職2人）に配属された。

一方、同じく兼務発令を受けて他の箇所で勤務していたA4ら21人は、従前の兼務発令を免ぜられ、同日再び新たな兼務発令を受けて、宇都宮駅旅行センターに配属されたり、北千住駅、秋葉原駅等の構内売店、そば店等に配属されたのに加え、国労組合員の運転士のみ12人が同日新たに兼務発令を受け、直営店等に配属された、また、同日、A4ら21人のうち、A16ら8人には上野要員機動センター大宮支所兼務が新たに発令されたが、同人らは全員浦和電車区に配属され、同日浦和電車区設置されたクリーンアップ班に属し、本務とは全く異なる電車のドアのごみ取り、扇風機の清掃、銘板外し等の業務に従事させられた。

(ウ) 以上の本件配属等の状況をみると、国労組合員と他の組合の組合員との取扱いには歴然とした差があることが認められる。

ウ 浦和電車区分会組合員に対する本件勤務指定の状況について

(ア) 昭和62年4月時点での浦和電車区における運転士に対する勤務指定の状況は、認定した事実6の(3)オ～キのとおり、交番勤務に指定された運転士68人中、国労運転士は11人、率で16%であるの対

し、動労運転士は57人、率で84%となっている。

また、構内運転士15人、兼務助役運転士3人は全て動労組合員であり、指導運転士5人中4人、技術運転士2人のうち1人が動労運転士であった。

国労運転士は、指導運転士1人及び技術運転士1人という状況であったが、そのうち指導運転士1人は昭和62年4月10日、国労を脱退したため、国労運転士は技術運転士1人のみとなった。また、日勤勤務には国労運転士のみ13人が指定され、本来の運転業務とは全く異質の構内ペンキ塗り、ゴミ等の焼却、使い番等の業務に従事した。

同年5月には、認定した事実6の(3)ケ、コ、シのとおり、さらに国労運転士のみ5人が日勤勤務に指定され、計18人の国労運転士が日勤勤務者となった。浦和電車区においては、このころから、一旦日勤勤務に指定されると、その後、本来の運転業務に戻されないことが常態化してきた。

以上のとおり、浦和電車区においては、交番勤務に指定された運転士は、動労組合員が圧倒的に多く、国労組合員はわずかであり、特に日勤勤務に指定され、運転士の本来の業務から外された運転士は全て国労組合員という状況であり、国労組合員と他の組合の組合員との取扱いには極端な差があることが認められる。

(イ) 昭和62年4月時点での浦和電車区における検修職場での勤務指定の状況は、認定した事実6(4)イ、ウのとおり、技術管理室には、国労組合員は1人も指定されず、交番検査に指定された46人中、国労組合員はわずか8～9人という状況であった。また、同月1日、検修職場では、8人の者が検修の本来業務から外され、詰所内の清掃、年休整理簿等の印刷等の雑務に従事したが、この8人のうち7人までが国労組合員で、動労組合員はわずか1人であった。

以上のとおり、検修職場においても、国労組合員と他の組合の組合員との取扱いには著しい差があることが認められる。

(ウ) クリーンアップ班の設置について

認定した事実5の(6)ウ、エのとおり、昭和62年5月20日、浦和電車区に、運転業務、検修業務等の本来の業務とは全く無関係の電車のゴミ取り、扇風機の清掃、銘板外し等の業務を専門的に行う「クリーンアップ班」が設置された。

同日、上野要員機動センター大宮支所兼務の発令を受けた8人と、日勤勤務の運転士6人、車両技術係及び車両係各1人並びに57予科生5人の計21人がクリーンアップ班に指定され、電車の床のコーナー、扇風機の羽根の部分、戸袋の内部等の清掃等の業務に従事した。その後、クリーンアップ班は、同年7月、フレッシュアップ班と名称を変え、電車のカーテン洗い等の業務となった。

このクリーンアップ班に指定された者は、全員国労組合員であり、他の組合の組合員は1人もいなかった。

エ 本件A1に対する担務指定について

(ア) A1は、認定した事実7の(1)、(5)、(6)のとおり、国鉄時代に、昭和55年3月から同62年3月31日まで指導運転士として、運転士の訓練資料の作成、見習運転士の教育等の業務に従事してきた。同人は、浦和電車区に5人いた指導運転士の中では、指導運転士としての経験が最も長かった。

また、5人のうちA1とA32の2人が国労運転士で、他の3人は動労運転士であった。

(イ) A1に対する昭和62年4月1日付け発令は、認定した事実7の(1)、(5)のとおり、所属浦和電車区、職名主任運転士であり、指導運転士の担務を外されていた。

一方、国鉄時代、浦和電車区の指導運転士であった他の4人は、会社になってからも全員が引続き指導運転士の担務指定を受け、また、A1に代わって、新たに動労運転士1人が指導運転士としての担務指定を受けた。

(ウ) 会社発足直後の指導運転士の動向については、認定した事実7の(6)のとおり、昭和62年4月1日の時点では、浦和電車区の5人の指導運転士のうち、国労運転士はA32ただ1人で、他の4人は全員動労運転士であった。しかも、A32は、会社発足のわずか10日後に国労を脱退したので、浦和電車区の指導運転士には国労組合員は1人もいなくなった。

(エ) 以上のとおり、指導運転士の担務指定については、国労組合員と他の組合の組合員との取扱いに著しい差があることが認められる。

オ 本件兼務発令、本件配属、勤務指定及び担務指定の不利益性について

(ア) 認定した事実5の(3)ク、(6)ウ、同6の(3)キ、(5)のとおり、浦和電車区分会組合員らは、本件兼務発令、本件配属及び勤務指定により、運転士、検修職及び事務職の本来の業務から外され、駅旅行センター、駅構内直営店等において、オレンジカード、新聞、タバコ、そば・うどん、コーヒー等の販売、自動販売機への缶入り飲料の運搬や電車及び電車設備の清掃作業等に従事してきた。

認定した事実6の(3)サ、(4)エのとおり、運転士は、運転業務に係わる専門的な教育訓練を受け、厳正な運転士登用試験に合格してきた者であり、また、検修職の者は、車両の検査及び修繕に係わる専門的な教育訓練を受けてきた者であり、かつ、各々の専門分野において、経験を蓄積してきた専門技術者である。別表1及び別表2のとおり、A4ら22人のうち16人が運転士、4人が検修職、2人が事務職であるが、彼らは①彼らが望んでいる専門分野の本来の業務

につけず、培ってきた専門技術及び経験を全く生かせなくなり②余力人員対策業務として、短期間のうちに職場を転々とさせられ、様々な業務に従事させられるなど不安定な立場に置かれ③特に運転士については、認定した事実5の(3)スのとおり、乗務員手当等が支給されなくなったため、1か月当たり4～6万円の減収となったなどの不利益が生じている。

- (イ) また、浦和電車区分会は、認定した事実5の(3)コ～シ、(6)ウ、キのとおり、昭和62年4月1日時点で、分会執行委員長、分会副執行委員長2人、書記長の分会三役をはじめ、分会役員13人中11人が浦和電車区から転出させられ、分会機能を喪失する程の壊滅的打撃を受けた。同年5月20日には、書記長ら5人の分会役員が浦和電車区に再配属されたが、分会執行委員長、分会副執行委員長及び2人の分会役員は、宇都宮駅、秋葉原駅、北千住駅等に再配属されるなど、執行委員会の開催は、相変わらず困難な状況であった。

さらに、本件配属等により分会執行委員らに与えた前記不利益は、他の浦和電車区分会組合員に動揺をきたし、申立人らの組合組織に不利益な影響を及ぼしたことは十分うかがえる。

- (ウ) A1は指導運転士から外され、主任運転士の発令を受けて、本線の運転業務に従事しているが、認定した事実7の(1)、(5)のとおり、国鉄時代の昭和55年3月から同62年3月31日まで7年間の長きにわたり指導運転士として後輩運転士の指導、訓練資料の作成を行ってきたもので、国鉄時代、浦和電車区に5人いた指導運転士の中で、指導運転士の経験が最も長く、豊富であった。それにもかかわらず、A1ただ1人が指導運転士を外され、現場で本線の運転業務に従事させられたのであり、指導者として、また、運転技術者としての誇りと人格を傷つけられる不利益を受けた。

A1に対する上記不利益は、他の浦和電車区分会組合員に動揺を与え、認定した事実7の(6)のとおり、国労運転士でただ1人指導運転士の担務指定を受けたA32が、会社発足の10日後に、国労を脱退するという影響が現れている。

カ 国鉄及び会社における労使関係の状況について

- (ア) 国鉄における労使関係の状況について

国鉄時代の労使関係については、認定した事実3の(1)～(36)のとおりであるが、主な経緯を要約すると、国労は、昭和57年3月、臨時行政調査会の国鉄の民営・分割の論議やマスコミの「国鉄労使の悪習慣」報道がなされる中で、分割・民営反対の立場を明らかにし、動労、全施労及び全動労と国鉄再建問題四組合共闘会議を発足させた。

時を同じくして、国鉄は、「職場規律の総点検運動」を開始し、その後、昭和60年9月まで、8次にわたる総点検を行ったが、その

間、国労は一貫して分割・民営化に反対し、反対運動として、リボン及びワッペンを着用し、総点検に抵抗した。

国鉄は、昭和57年7月に現場協議に関する協約の改定を各労働組合に提案し、動労、鉄労及び全施労は同協約の改定に応じたが、国労はこれを拒否し、国労との同協約は同年11月30日失効した。

昭和59年6月、国鉄は、要員計画と余剰人員対策3項目について各労働組合に提案し、動労、鉄労及び全施労とは妥結したが、国労は反対したため同年10月、国労との交渉は打ち切りとなった。この間、国鉄は、国労の行った再建監理委員会設置法反対スト、分割・民営化反対等の2時間スト等に対し、大量の処分通告を行い、国鉄と国労の対立は激しくなり、国鉄は、同月、国労との間で昭和46年以来締結されていた雇用安定協約を破棄した。

昭和60年8月、国労は、分割・民営化反対運動のため、重要段階でのストライキ等の方針を決定した。他方、鉄労は、同月、分割・民営化支持の運動方針を決定している。

以後国労は、国鉄が実施ないし提案した、同年12月の分割・民営化を想定した転出先に関する進路アンケート調査、翌61年1月の労使共同宣言案及び同年3月の広域異動に対し、いずれも非協力的に反対をし続けた。

これに対して、動労、鉄労及び全施労は、アンケート調査に協力し、労使共同宣言を国鉄と締結し、広域異動の実施について国鉄と妥結した。なお、動労、鉄労及び全施労は、昭和61年1月労使共同宣言を国鉄と締結した以後、国鉄の分割・民営化に賛成する立場をとるようになった。

昭和61年7月、動労、鉄労、全施労及び真国労は、改革労協を結成し、同月、国鉄と改革労協は第二次労使共同宣言を締結した。

一方、国労は、同年10月、臨時全国大会において、雇用安定協約の締結、労使共同宣言の締結の方針を採用しようとしたが、紛糾の末、従来どおり分割・民営化反対の方針を堅持することを決定した。

昭和62年2月に至り、鉄労、動労等分割・民営化を支持する組合が糾合して鉄道労連を結成した。このため、同労連の組織率は55%を占めるに至った。他方、国労の組織率は、同年57年5月1日当時70%を占めており、同61年5月時点においても68%を占めていたが、その後減少し続け、わずか8か月後の同62年2月、鉄道労連結成時には27%と激減し、少数組合になった。

(4) 会社発足後の労使関係の状況について

認定した事実4の(1)～(11)のとおり、会社発足直後の昭和62年4月、会社と各労働組合は、労使関係全般にわたる労働協約を締結したが、国労は同協約の改定を申し入れたため、交渉継続中の同年9月30日、国労と会社との同協約は期間満了により失効し、無協約

状態となった。

国労は、会社発足直前に国労バッジ着用運動を展開し、その後も一貫して国労バッジの完全着用を組合員に指示している。これに対して会社は、バッジ着用は就業規則に定める服装整正義務違反とみなし、かつ、勤務時間中の組合活動として注意・指導を繰り返し、着用状況を詳細に記録して人事考課の重点的対象にしている。

また、会社と国労は、出向に関する「本人の同意」をめぐり、意見が対立し、交渉を継続中に会社は出向を実施するなど、国労と会社の対立は厳しい状況にあった。

キ 国鉄及び会社の国労に対する態度について

(7) 国鉄は、分割・民営化に一貫して反対し、前述のとおり、ワッペン着用闘争等の闘争を行い、労使共同宣言の締結を拒否し、アンケート調査や広域異動に反対して抵抗し続ける国労を嫌悪する一方、分割・民営化に賛成して労使共同宣言を締結した動労等の組合とは殊更に友好協力関係を誇示したことが認められる。特に顕著な例をあげると、認定した事実3の(24)、(30)のとおり、昭和61年5月21日国鉄のB4職員局次長は動労の会議に出席し、席上「A7の腹をブンなぐってやろうと思っています…不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないと言うことはうまくやるということでありまして…」等と述べ、さらに、同年8月28日に、国鉄は動労と国労に対して提起していた「202億円の損害賠償請求訴訟」のうち、動労分についてのみ訴を取り下げ、その理由としてB2総裁は「動労が分割・民営化に全面的に協力し、新会社移行後もスト権行使は自粛することなど、当局との一層緊密な連携を確約したので、労使協調路線を将来にわたって定着させるためである。」旨述べている。

(4) 認定した事実4の(5)、(7)のとおり、会社は、会社の方針と対立し続けている国労及び国労組合員に対し、強硬な労務政策をとり、国労が一層弱体化することを望んでおり、他方、会社の方針に賛成している東鉄労とはより一層の協力、協調関係を求め、東鉄労が国労組合員を吸収して会社における一企業一組合になるよう期待していたことが認められる。

例えば、会社のB5常務は「会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、とくに東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し、断固として排除する。……処分、注意、処分、注意をくりかえし、それでも直らない場合は解雇する。……」と会社の会議の席上述べており、また、東鉄労の第2回定期大会の席上、B1社長は「一企業一組合というのが望ましいということはいうまでもありません。……東鉄労以外にも二つの組合があ

り、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。」「皆さんがこういう人たちに呼びかけ……皆さんの仲間に迎え入れて頂きたい……。」とあいさつをしている。

ク 勤務成績の基礎となった職員管理調書及び社員管理台帳について

(ア) 認定した事実3の(19)のとおり、国鉄は、昭和61年3月5日、職場規律の総点検の集大成として、職員管理調書の作成を指示した。同調書は、記入対象期間を同58年4月1日から同61年3月31日までとし、職員の履歴事項の中に、一般処分のほか労働処分通告の有無を記入することにしたため、上記対象期間中分割・民営化に反対し、2度にわたるストライキを行い、また、ワッペン闘争等で職場規律の総点検に抵抗し続け、多くの処分通告者を出した国労及び全動労に所属する組合員は、上記対象期間中ストライキを行わなかった動労、鉄労等他の組合に所属する組合員に比し、評定が不利なことは火を見るより明らかであった。

(イ) 認定した事実4の(10)のとおり、会社発足後、運行本部は、職員管理台帳に替えて社員管理台帳を作成したが、同台帳の賞罰等の欄に会社発足前3か年間の労働処分を記入するようにしたため、前記(ア)のとおり、国労に所属する組合員に不利になるものであった。

会社は、その後同台帳を廃止したが、同台帳と同種・同等の書式（以下「社員評価台帳」という。）を作成し、これに基づき社員の人事管理を行っている。また、認定した事実4の(8)キ、ク、ケのとおり、国労組合員は組合活動の一環として国労バッジを着用しているが、会社は、これを服装整正義務違反及び勤務時間中の組合活動とみなし、バッジの着用を確認し、注意し、記録に留め、上記社員評価台帳に転記し、人事考課の対象としており、会社発足後、動労等他の組合は組合活動としてバッジ着用運動等を行っていないことから、国労組合員が専ら注意の対象とされ、勤務成績において不利な取扱いとなっている。

なお、認定した事実4の(8)エ、キのとおり、国鉄時代は国労バッジの着用が着用者への不利益とはならなかったこと、国労バッジのサイズは、約1cm四方にすぎず、関係者以外には識別し難いこと、会社自身も業務遂行上一切支障がないことを認めていることからすると、会社は、国労が組合の方針としてバッジ着用運動を行っているそのことを問題とし、国労組合員のバッジ着用を殊更職場規律違反とみなして、勤務成績に反映させているものと認められる。

ケ 本件兼務発令、本件配属、勤務指定及び担務指定の選定基準について

認定した事実5の(1)エのとおり、国鉄の分割・民営化推進の過程において余力人員が生じ、昭和62年4月1日の会社発足時点において、その算定根拠は明確ではないが、会社の本来業務である鉄道輸送業務

には必要でないと判断した約1万人の余力人員が生じていたことが認められる。したがって、会社の立場からすれば、この余力人員活用対策が緊急の課題の一つであったことはうなずけるところである。

ところで、国鉄及び会社は、鉄道輸送業務と余力人員活用対策業務である関連事業業務、出向等に誰をどのように発令し、勤務指定するかについては、専ら職場規律を最重点とする勤務成績を中心に、本人の適性、通勤事情等を加味して行っており、所属組合のいかんを人選の基準にしていないと主張する。しかし、会社は、A4ら22人が、知識、技能、経験等を総合した業務遂行能力や適性の上で他の者に比し劣っているとの疎明を一切せず、A4ら22人の労働処分、国労バッジ、ワッペンを着用等服装整正義務違反等による注意、処分の頻度を中心とする職場規律違反を疎明するのみである。

また、A1についても、浦和電車区の5人の指導運転士と比較して、同人の業務遂行能力や適性が劣っているとの疎明を一切行っていない。

会社が疎明する職場規律違反の多くは、浦和電車区分会組合員らの国労の指示による組合活動としてのワッペン、国労バッジの着用等を対象としており、たとえこれらに多少行き過ぎの点があったとしても、組合活動を勤務成績評価の重点的項目とすることは、浦和電車区分会組合員らが国労に所属し、国労の組合活動をしていることをもって勤務成績評価を劣位にしているものとうかがわれ、本来の業務の適性、能力等による適材適所の配属等がなされなかったとの疑問を強く抱かざるを得ない。

コ 本件兼務発令、本件配属、勤務指定及び担務指定の不当労働行為の成否について

前記ア～ケを総合して判断すると、設立委員の昭和62年3月16日付け配属通知による同年4月1日付け兼務発令及び配属、会社の同年5月20日付け兼務発令及び配属、勤務指定並びに担務指定は、会社が、一貫して分割・民営化に反対し、ワッペン着用闘争等により職場規律総点検に抵抗し、労使共同宣言の締結を拒否し、会社発足後も国労バッジ着用運動を続け、会社の方針に抵抗している国労を嫌悪し、浦和電車区分会組合員らが国労に所属していることをもって、兼務発令、配属、勤務指定及び担務指定において、他の組合に所属する組合員より不利益に取り扱った行為であることが認められるとともに、浦和電車区組合員らを国労に所属しているが故に不利益に取り扱うことによって、申立人らの組合員に動揺を与えるばかりでなく、浦和電車区分会の執行委員のほとんどを職場から排除して、同分会の組織を破壊し、申立人らを弱体化することを企図した支配介入であると認められる。

サ 3月16日付け配属通知と会社の責任について

(7) 浦和電車区分会組合員に対する本件配属の経緯は、認定した事実5の(2)ク、ケ、(3)～(5)によれば、次のとおりであった。

- a 設立委員は、昭和62年2月12日、会社に採用する者を決定し、同月16日、採用決定通知を行った。
- b 国鉄は、同年3月10日付けで、同年4月1日の新会社発足を念頭において会社に採用が決定されている者（以下「採用決定者」という。）を対象に大幅な人事異動を行った。
- A 4ら22人は、全てこの人事異動によって兼務発令を受けた。
- c 設立委員は、同年3月16日、同年4月1日の会社発足時における所属、勤務箇所、職名等を採用決定者に対し通知した。この通知は、同年3月10日付け国鉄の人事異動の内容を会社での勤務箇所、職名等にそのまま機械的に読み替えたものであった。その結果、採用決定者は、同月10日の人事異動から同月31日までの国鉄での所属、職務内容等が実質的にはそのまま同年4月1日の会社発足時点での所属、職務内容等となった。
- d 会社は、同年4月1日付けの社長通達をもって、設立委員の同年3月16日付け配属通知の内容のとおり、会社の配属の発令があったものとみなした。
- (イ) 前記経緯からすると本件3月16日付け配属通知による兼務発令は、外形上は、会社が主張するとおり、昭和62年3月10日付け国鉄の人事異動によって決定されたものであり、設立委員及び会社は、国鉄の人事異動を単に機械的に引き継いだものにすぎないように見える。しかし、①会社も認めるとおり、設立委員にとって、会社の設立準備にあたり、会社の本来業務である鉄道輸送業務が国鉄から会社への移行時に支障が生じないようにすること、すなわち、同年4月1日午前零時をもって列車が停止することなく円滑に継続運行することが緊急の課題であり、そのためには、設立委員は、同日の会社発足時の配属等をあらかじめ決定し、採用決定者に対し事前に通知しておくことが絶対に必要であったこと②認定した事実5の(2)ウのとおり、第1回設立委員会に提出されて確認された「国鉄改革のスケジュール」によれば、設立委員は採用者を決定した後さらに配属を決定して、これを国鉄に内示し、内示を受けた国鉄は配転計画を策定して配転発令することとなっていたこと③鉄道会社法附則第2条によると、設立委員は「会社が設立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる。」とされており、事業を円滑に開始するため会社設立時の社員の配属・職名等を決定する権限が設立委員に付与されていること④しかし、認定した事実2の(8)、同5の(3)ウのとおり、独自のスタッフを持たない設立委員が膨大な数の社員の配属、職名等を短期間の内に検討して決定することは不可能であり、国鉄の全面的協力なしには為し遂げられなかったこと⑤認定した事実2の(8)のとおり、国鉄のB2総裁が「共通設立委員」を兼ねていたこと⑥認定した事実2の(8)のとおり、

国鉄の中に会社の設立準備室が設けられ、設立準備業務を行い、設立委員会との連絡調整を行っていたこと⑦認定した事実2の(6)エ、(7)のとおり、本来設立委員が行うべき会社の職員採用選定作業を、設立委員の権限と責任のもとに国鉄に代行させたことなどが認められる。

以上を総合して判断すると、設立委員は、会社発足時の社員の配属等の作業を、設立委員の権限と責任のもとに、国鉄に代行させ、設立委員の権限において決定したものと認められ、この決定に基づき設立委員は、昭和62年3月16日、同年4月1日付けの配属等の通知を採用決定者に対し行ったものと認めるのが相当である。したがって、設立委員は、国鉄が同年3月10日付けで行った人事異動を、会社の勤務箇所、職名等に機械的に読み替えて、書面をもって通知したにすぎないとの会社の主張は採用することができない。

また、前記判断2の(2)ア、オ(ア)、(イ)、カ(ア)、キ(ア)、ク(ア)、ケを総合して判断すると、国鉄は、設立委員の配属等の作業を代行するにあたり、国労を嫌悪し、国労組合員を他の組合に所属する組合員より不利益に取り扱ったことが認められるとともに、浦和電車区分会の役員をほとんどを職場から排除することによって、同分会の組織を破壊し、申立人らの組合員に動揺を与え、申立人らを弱体化することを企図したことが認められる。

このように、設立委員の権限と責任のもとに配属等の作業を代行した国鉄に不当労働行為意思が認められ、前記判断2の(2)コのとおり、配属等に不当労働行為が存在するのであるから、設立委員自身の不当労働行為であり、設立委員が責任を負うのは当然のことである。

(ウ) 国鉄は、設立委員の昭和62年3月16日の配属等の通知に先行して、同月10日、大幅な人事異動を行っているが、その内容は、設立委員の配属等の通知と実質的には同一のものである。

会社も認めるとおり、設立委員及び国鉄にとって、国鉄から会社への移行時に、鉄道輸送業務に支障をきたさないように円滑に移行させることが緊急な課題であり、そのためには、会社発足時の職員の配属等をあらかじめ決定し、通知しておくとともに、同年4月1日午前零時に職員の配属、配置等の異動をすることによる混乱、停滞を回避すべく、前もって会社発足時の配属等にあわせて人事異動を行い、円滑な移行ができるよう備えておくことが必要であったことが認められる。

この人事異動は、形式的には国鉄が国鉄職員に対して行ったものであるが、実質的には、前述の趣旨からして、国鉄職員であるとともに採用決定者の地位を併わせ持つ者に対し、専ら採用決定者の地位を対象として行われたものであることが認められる。

また、認定した事実2の(8)、同5の(2)ウとおおり、B2総裁が「共通設立委員」に就任していること及び「国鉄改革のスケジュール」からみて、国鉄は、国鉄が作業を代行し、設立委員がその権限と責任において決定した配属等を、設立委員の指示に基づいてか、あるいは設立委員と協議のうえで、国鉄から会社への円滑な移行を目的とする会社の設立準備作業の一つとして行ったものと認めるのが相当である。

しかしながら、本件配属については、前記(イ)で述べたとおり、設立委員が昭和62年3月16日付けでなした同年4月1日付け配属等に、その作業を代行した国鉄の不当労働行為意思が存在し、その配属に不当労働行為が認められるのであるから、国鉄の行ったこの人事異動の法律的性質を云々するまでもなく、設立委員のなした同年3月16日付けの配属等の通知について検討すれば十分である。

- (エ) 前記(イ)で述べたとおり、鉄道会社法附則第2条により設立委員に会社設立時の社員の配属、職名等を決定する権限が付与されている。また、改革法第23条第5項によると「承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為……それぞれ当該承継法人がした行為とする。」と規定されている。

職員の配属等は、採用と密接に関連して行う行為であり、上記規定の趣旨からみて、配属等について設立委員がした行為は当該承継法人がした行為とみなされるべきである。

- (ウ) 会社は、3月16日付け配属通知を受けた申立人らの組合員は、上記通知により初めて会社での具体的な勤務箇所、職名等を明示されたのであり、この勤務箇所、職名等に不満があった場合には、昭和62年4月1日までに会社への採用を辞退する自由があったのであり、この勤務箇所、職名等を十分知りつつ会社への採用を希望したのであるから、自ら選択した結果を不当労働行為であると主張するのは背理であると主張する。しかし、会社への採用手続は、認定した事実5の(2)のとおり、設立委員が国鉄を通じて国鉄職員に対して概括的な就業の場所、従事すべき業務を示して募集を行い、これに対して国鉄職員が意思確認書を提出して就職の申込みを行い、設立委員が、認定した事実5の(2)クの様式により、昭和62年2月12日付けで採用決定者に対して採用決定通知を行ったものである。

その約1か月後に、設立委員は3月16日付け配属通知を採用決定者に行ったのであるが、その配属等は、前記(イ)及び(ウ)のとおり、差別的取扱いの不当労働行為であるから、会社が、自ら行った不当労働行為である配属等について、採用決定者が不満であるなら採用を辞退すべきであり、辞退しないならその配属等を認めたものであると主張することは、不当労働行為の法理からはもちろん信義則上も許されないものである。

3 本件出向発令について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

本件出向発令は、兼務発令等と同様、国労組合員の本務外しの一環であり、出向の場合は特に会社そのものから国労組合員を排除するところに特徴がある。

会社は、国鉄時代の派遣と実態的には全く同じ内容の出向制度を就業規則及び出向規程により一方的に創設し、出向は国鉄時代の派遣と異なり個別の同意を必要としないとして、団体交渉にも誠実に応じず、団体交渉継続中に、一方的に出向発令を強行した。

また、会社は、出向の対象者は、余力人員から人選するとしており、これは会社の方針に従わない国労組合員を余力人員とみなして、会社の職場から排除しようとする不当労働行為である。

この出向発令により、主に運転職場から国労組合員を中心に出向が実施されており、本件で救済を求めるA28及びA8を含む国労組合員は、本人の同意も無いまま一方的に出向発令を受けて、劣悪な労働条件下での単純労働に従事させられている。これは、国労組合員を他労組の組合員と差別して見せしめ的な出向をさせ、国労の弱体化を狙った労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社は、①民間企業にふさわしい人材の育成②関連企業の指導・育成を目的として社員の出向を推進している。

会社の出向制度は、就業規則及び出向規程により、十分整備されている。出向については事前通知制度を設け、この事前通知の内容に不服がある場合には、簡易苦情処理の申告ができることとし、また、出向中の社員に対して会社と同様の労働条件を保証し、出向により経済的に不利益にならないように配慮している。

また、出向についての個別の同意の有無については、会社の社員採用手続の中で、採用希望者に示した労働条件及び就業規則に、個別的な同意を要せず出向発令がなしうる旨明示されており、本件で救済を求める者についても、出向について包括的に同意したうえで会社の社員となっている。

また、会社は、国労東日本本部と出向についての団体交渉を十分に行い、個別の同意の有無を除いては、国労の同意を得ており、個別の同意の点については、交渉が平行線をたどったため、出向発令を行うことを通告したもので、出向の基準について、国労側から新たな提案があれば団体交渉に応ずる旨国労に伝えている。

出向社員の人選については、所属組合のいかんにかかわらず、業務上の必要性に鑑みて、適材適所の観点で人選を行っている。会社は、

全社員について、在職中一度は出向を経験させる方針であるが、出向先が特に出向社員について技術、資格等を限定しない場合には、民間企業の社員としての意識が十分でなく、親方日の丸意識を払拭する必要が高いと考えられる社員、具体的には、現時点において本来の輸送業務に従事していない社員の中から出向社員を選んでいる。また、鉄道事業の特殊性から、現に輸送業務についている社員に対して、出向発令をすることが難しいため、本来の輸送業務に従事していない日勤勤務の社員が出向の対象となりやすかった。

本件のA28及びA8については、いずれも発令時点では、本来の輸送業務に従事していない社員であったが、その中では勤務成績は良い方であり、年齢的にも若かったので、出向により親方日の丸意識を払拭し、民間企業人としてふさわしい人材となって会社に帰ってくることが十分期待できると判断して出向発令したものである。

また、昭和62年6月及び同年7月に行われた出向発令については、国労所属の組合員の比率が高いのは事実であるが、これは、出向対象者が本来の輸送業務に従事していない社員から優先的に選定され、運行本部の管内では運転系統の社員に余力人員が多く存在し、運転系統の余力人員のなかには国労組合員が比較的多かったため、結果的にその時期に発令された出向社員については国労の組合員の比率が高くなったにすぎず、その後出向を積極的に推進した結果、出向社員の組合別数では、国労よりも他組合の方が多くなっている。

(2) 判 断

よって、以下これについて判断する。

ア 出向の必要性について

前記認定した事実5の(1)エのとおり、会社発足時において、会社の算定するところによると、約1万人の余力人員が存在していたこと並びに会社はこの余力人員対策として直営店、関連事業の充実、新規事業の展開及びに関連会社等への出向等の施策を実施、推進していたのであり、会社にとって出向は必要な施策であったことが認められる。

イ 本件出向の状況について

(ア) 認定した事実8の(1)のとおり、会社の運行本部は、昭和62年6月16日から同月20日にかけて36人に対して出向の第一次発令を行ったが、そのうち、国労組合員は30人、率で83%を占めた。

(イ) 認定した事実8の(2)のとおり、同年6月25日、運行本部は71人に対し、同年7月10日から出向を命ずる旨の事前通知を行い、同日付けで第二次発令を行ったが、そのうち、国労組合員は、本件A28及びA8を含む52人、率で73%を占めた。

(ウ) 認定した事実8の(11)のとおり、昭和63年3月1日現在における出向者数は合計2,169人で、その所属組合別内訳は、東鉄労は1,175人、率で54%、国労は461人、率で21%、その他は533人、率で25%

であり、また、同日現在の運行本部における出向者数は合計696人で、その所属組合別内訳は、東鉄労は343人、率で49%、国労は166人、率で24%、その他は187人、率で27%となっている。

(エ) 以上のとおり、昭和63年3月1日においては、会社における出向者数は東鉄労組合員が圧倒的に多くなっているが、会社発足直後の第一次発令及び第二次発令における出向者の数は国労組合員に偏り、国労組合員は他の組合の組合員に比べ極端に不利益な取扱いを受けている。

ウ 本件A28及びA8に対する出向発令の不利益性について

(ア) 認定した事実8の(5)のとおり、A28の本来の職務は検修職の車両係（国鉄時代の職名は運転検修係）である。検修職は、車両の検査及び修繕に関する専門的な教育訓練を受けた技術者であるが、同人が出向先で従事した仕事はブルートレインの清掃及び寝台車の毛布の解体という単純労働作業であり、技術者としての技能及び経験を全く生かせないばかりか、技術者としての誇りを傷つけられるという精神的不利益を受けていることが認められる。

また、出向先の労働時間は会社のそれより当初1週につき6時間も長く、昭和63年4月から改善されたとはいえ、それでも1週につき4時間長く、夏季には、摂氏50度近くまで上がった車内での作業となるなど、労働時間等の労働条件の悪化という不利益を受けている。

(イ) 認定した事実8の(6)のとおり、A8の本来の職務は運転士であり、厳正な運転士登用試験に合格してきた専門技術者であるが、同人が出向先で従事した業務は、新幹線用のおしぼりの積下ろしとリネン類の運搬という単純労働作業であり、運転士としての技能経験を全く生かせないばかりか、専門技術者としての誇りを傷つけられるという精神的不利益を受けていることが認められる。

また、同人は、本来の運転業務に従事することにより得るべき乗務手当等を得られないため約2万円の減収となり、経済的不利益を受けている。さらに、労働時間も運転士としての労働時間に比べ、1週当たり8時間増え、通勤時間も長くなり、職場環境は騒音が激しいなど劣悪なものであり、労働条件の悪化という不利益を受けている。

エ 本件出向の人選について

認定した事実8の(12)のとおり、本件出向につき、出向先企業から「人」ないし「資格」等についての特別な指定はなく、運行本部は浦和電車区の余力人員の中から出向社員を3人推薦させ、そのうちからA28及びA8の2人を選定した。

浦和電車区は、余力人員とした15人の中から、職場規律の遵守いかんを重視して3人を推薦している。

認定した事実4の(8)、同9のとおり、会社は、職場規律を最重点項目として勤務成績を評価し、勤務成績が相対的に劣ると評価された者を会社の本来業務である鉄道輸送業務から外し、余力人員としている。

ところが、会社が勤務成績評価の最大のポイントとしている職場の規律の事象は、国鉄時代の①戒告等の労働処分の状況②分割・民営化反対等のワッペンを着用③服装整正義務違反等及び会社発足後の国労バッジの着用、氏名札未着用等の服装整正義務違反であった。A28及びA8のこれらの職場規律違反とされる行動の主なものは、専ら国労の分割・民営化反対闘争の一環としてのストライキやワッペン闘争、国労バッジ完全着用運動遂行などであり、これらはいずれも国労からの指示による組合活動であるから、このような組合活動を社員の勤務成績評価の最重点対象とすることは、A28及びA8が国労に所属し、国労の組合活動をしているが故に、勤務成績評価を低くして、余力人員とし、出向の対象者としているとの疑念を抱かざるを得ない。

なお、認定した事実8の(12)イのとおり、会社設立後、A28は国労バッジ着用について計24回、A8は国労バッジ着用及び氏名札未着用について計37回の注意・指導を受けているが、すでに判断したとおり、国鉄時代は国労バッジの着用が着用者への不利益とはならなかったこと、国労バッジのサイズは、約1cm四方にすぎず、関係者以外には識別し難いこと、会社自身も業務遂行上一切支障がないことを認めているのであり、会社は、国労が組合の方針としてバッジ着用運動を行っているそのことを問題とし、組合員のバッジ着用を殊更職場規律違反とみなして、勤務成績に反映させているものと認められる。

オ 不当労働行為の成否について

前記ア～エを総合すると、出向制度が会社にとって必要であったことは十分認められるが、本件出向発令には①会社の設立準備段階から会社発足直後にかけての兼務発令及び勤務指定において国労組合員に対し極端に不利な差別的取扱いを行うとともに、浦和電車区分会に壊滅的打撃を与えたのに引き続いて、第一次発令及び第二次発令が連続して行われ、しかも、発令を受けた者の圧倒的多数が国労組合員であったこと②A28及びA8の人選理由には疑問があり、国労の組合活動を主たる理由とし、同人らが国労に所属する組合員であることを問題として行っているものと認めざるを得ないこと③A28及びA8は不利な労働条件を強いられ、経済的及び精神的不利益を受けていること④会社が国労を嫌悪し、国労の弱体化を企図していたことが認められる。

したがって、本件A28及びA8に対する出向発令は、国労を嫌悪した会社が、A28及びA8を不利益に取り扱うとともに、同人らを不利益に取り扱うことによって申立人らの組合員に動揺を与え、もって申立人らの弱体化を企図したものであると判断する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件兼務発令、本件配属、勤務指定及び担務指定並びに出向発令は、いずれも労働組合法第7条の第1号及び第3号に該当する。

なお、申立人らは、本件において、被申立人に対し陳謝文の手交を求めているが、主文のとおり命じることによって救済の目的を果たし得るものと判断する。

よって、労働組合法第27条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。

平成元年5月23日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊟

(別表 略)