

新潟、昭62不3・5、平元.6.22

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合新潟地方本部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人国鉄労働組合新潟地方本部に所属する別紙記載の組合員のうちA1、A2、A3、A4、A5、A6及びA7に対する昭和62年4月1日付け配属発令中、兼営業開発部事業課課員又は営業開発担当の部分、その余の各組合員に対する同発令中、勤務箇所、兼営業開発部事業課課員又は営業開発担当の部分並びに全組合員に対する昭和62年7月1日付け又は同月10日付け出向発令をいずれも取り消し、同人らを本来の勤務箇所における本来業務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、上記の組合員の復帰に係る具体的方法について、速やかに申立人組合と協議し、調整しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合に所属する組合員の今後の配属ないし出向について、他組合（全国鉄動力車労働組合を除く。）所属の組合員と差別取扱いをすることによって、申立人の組織・運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、この命令書写し交付の日から5日以内に、縦55センチメートル、横80センチメートル大の白色木板に下記のとおり黒字で明瞭に書いて、これを10日間、被申立人会社新潟支社の正面出入口の見易い場所に、毀損することなく、掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合所属の組合員A8ほか22人に対して行った昭和62年4月1日付けの配属発令と同年7月1日、10日付けの出向発令は、新潟県地方労働委員会によって、労働組合法第7条第1号、第3号に違反する不当労働行為に当たると認定されましたので、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

国鉄労働組合新潟地方本部

執行委員長 A9 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B1

(注：年月日は、掲示した日を記載すること。)

- 5 申立人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) 申立人

申立人国鉄労働組合新潟地方本部（以下「地本」という。）は、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「本部」という。）の下部組織であって、東日本旅客鉄道株式会社新潟支社に所属する社員並びに同新潟支社管内に所在する日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」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。）の事業所に勤務する者等で組織する労働組合であって、昭和62年4月1日当時の組合員数は約600人、うち上記新潟支社に所属する組合員数は約500人である。

(2) 被申立人

ア 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」又は「本社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。以下「改革法」という。）に基づき、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、東日本地域（青森県から静岡県の一部までの1都16県をいう。）における事業を承継して設立された会社であって、肩書地に本社を置き、その社員数は設立当時約82,500人である。

イ 会社新潟支社（以下「支社」という。）は、会社の地方機関として、旧国鉄新潟鉄道管理局（以下「新鉄局」という。）の管内（新潟県の大部分並びに山形県、福島県及び群馬県の一部の地域をいう。）を承継して管理・統括し、その社員数は昭和62年4月1日当時約6,500人である。

(3) 被申立人会社における労働組合

ア 会社における労働組合

会社には、現在、前記の本部のほかに、全日本鉄道労働組合総連合会所属の東日本旅客鉄道労働組合（前身は東日本旅客鉄道労働組合連合会。以下「東鉄労」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合所属の東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）、全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）の下部組織である全動労東日本地方本部等の労働組合がある。

イ 支社における労働組合

支社には、現在、申立人地本のほかに、東鉄労新潟地方本部、鉄産労新潟支部、全動労東日本地方本部新潟支部の労働組合がある。

2 国鉄改革の経緯

(1) 臨時行政調査会の基本答申

昭和57年5月17日、第二次臨時行政調査会（以下「第二臨調」という。）は、その第4部会報告において、国鉄を再建するためには現行の公社制度を抜本的に改める必要がある旨指摘し、さらに、同年7月30日、「行政

改革に関する第3次答申－基本答申－（以下「基本答申」という。）において、①国鉄の分割・民営化、②再建に取り組むための推進機関の設置、③新形態移行までの緊急に講ずべき措置（職場規律の確立など11項目）等を政府に答申した。同年8月10日、政府は上記基本答申を尊重する旨閣議決定した。

(2) 国鉄再建監理委員会の対応

ア 昭和57年9月24日、基本答申を受けた政府は、国鉄改革について、①5年以内に事業の再建を図る、②国鉄再建監理委員会設置のための法律案を次期国会に提出する、③国鉄再建閣僚会議を設置する等を閣議決定し、同日当面緊急に講ずべき対策として、基本答申の11項目と同内容の「緊急対策10項目」を併せて決定した。

イ 昭和58年5月13日、「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（昭和58年法律第50号）が制定され、同法に基づき、同年6月10日、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が発足した。

ウ 同年8月2日、監理委員会は、①経営管理の適正化（組織の抜本的見直し、役員・職員の自覚、職場規律の確立）、②事業分野の整理、③営業収支の改善及び債務増大の抑制（要員縮減等）を内容としたいわゆる「第1次緊急提言」を政府に提出した。

また、昭和59年8月10日、監理委員会は、①現行経営形態では国鉄事業の再建は不可能であり、基本的には分割民営化の方向で再建の具体的方策を検討する、②当面緊急に措置すべき事項として要員縮減など4項目を実施する必要があるとのいわゆる「第2次緊急提言」を政府に提出した。

エ 昭和60年1月10日、国鉄は、昭和62年度から国鉄を民営の全国1社制とし、昭和65年度（平成2年度）までの分割を含め見直すことなどを内容とする「経営改革のための基本方針」を監理委員会に提出した。

オ 同年7月26日、監理委員会は、「国鉄改革に関する意見」（以下「最終意見」という。）を政府に提出した。

この最終意見は、「国鉄の経営が悪化した最大の原因は、公社という制度の下で全国一元の巨大組織として運営されている現行経営形態に内在するのであり、現行制度を前提とする国鉄事業の再生はもはや不可能であるから、抜本的改革（分割・民営化）が必要である」として、①国鉄の旅客鉄道部門を6旅客鉄道会社に分割する、②旅客鉄道会社全体の要員規模は、鉄道旅客部門での約158,000人と、これに余剰人員対策として約2割(31,600人)を上乗せし、またバス部門等(約10,000人)を加えた約200,000人であり、そのうち東日本旅客鉄道会社は約89,000人である、③新事業体全体での要員規模は、上記200,000人に貨物事業(約15,000人)を加えた約215,000人である、④昭和62年4月時点で予測される余剰人員(約93,000人)の解決策として、上記

2割の上乗せ要員以外に、新事業体移行前に約20,000人を希望退職で募集し、残りの約41,000人は移行後に再就職のための対策を必要とする職員として旧国鉄(清算事業団)に所属させるという内容であった。

(3) 国鉄改革関連法

ア 昭和60年7月30日、政府は、最終意見を最大限尊重し、国鉄改革のための措置について速やかに成案を得て所要の施策を実施に移す旨閣議決定し、同年10月11日、政府は、新経営形態への移行時期を昭和62年4月1日として施策を進め、次期国会に法律案を提出する旨閣議決定した。

イ 昭和61年2月12日、政府は、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(以下「希望退職法」という。)案を閣議決定し、また、同月28日、改革法、旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律(以下「鉄道会社法」という。)等の5法案を閣議決定し、さらに、同年3月14日、鉄道事業法等の3法案を閣議決定し、いずれも第104回国会に提出した。

ウ 同年5月21日、第104回国会で希望退職法が成立したが、改革法等の8法案は、衆議院の解散により廃案となり、その後第107回国会に提出した。

エ 同年11月25日、運輸大臣は、改革法等の審議に当たり参議院の特別委員会において、「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はありますが、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かと考えております。」と述べた。

オ 同年11月28日、改革法等の国鉄改革関連8法が成立した。

なお、同日、参議院の特別委員会は、国鉄改革関連8法の法案採決に際し、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方式については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること」との項目を含む付帯決議を行った。

3 国鉄改革をめぐる労使関係の経緯

(1) 職場規律の総点検

ア 昭和56年秋の臨時国会での「職場慣行」に関する論議を受け、同年11月9日、国鉄職員局長は、「職場規律確立について」の通知を関係機関に対して行った。

イ 昭和57年1月28日、国鉄副総裁は、関係機関への「業務管理の適正について」の通達により、手当の運用を厳正化するよう指示した。

ウ 同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、「ヤミ手当等悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施する」よう指示し、「調査結果に基づき厳正な措置を講ずる必要がある」とした。

同月5日、上記指示を受けた国鉄総裁は、下部機関に対し、①ヤミ慣行、ヤミ協定の是正、②現場協議制度の本旨に立ち返った運用、③業務管理の適正及びサービス等の新たな認識などについて職場規律の総点検及び是正を指示し、その結果を報告するよう命じた。

エ 国鉄は、職場規律の確立があらゆる施策の基盤をなすとの観点から、昭和57年3月から昭和60年9月までの約3年半にわたり、第8次総点検までこれを実施した。

なお、新鉄局においては、第1次総点検で「ヤミ休暇」、「ヤミ手当」、「勤務時間中の組合活動」等約50項目が職場規律の乱れとして是正を指摘された。

オ 総点検開始後、「ヤミ手当」等については徐々に減少していったが、「勤務時間中の入浴」についてはその廃止が速やかに行われず、また国労及び全動労組合員による勤務時間中の「ワッペン着用」は、総点検終了時点においても続いていた。

カ 昭和57年6月3日、新鉄局は、ワッペン着用の問題について、「懲戒処分を含め」、「き然たる態度でのぞむ」旨の通知を職員に対して行った。また、地本に対しては、同年11月12日から昭和60年4月16日にかけて、ワッペン・点検摘発メモ帳等の着用の禁止や違法スト及びサボタージュ・順法闘争の計画の中止を申し入れた。なお、「点検摘発メモ帳」とは、管理者の言動をチェックするためのメモ帳を胸ポケットに差し込み、上部2、3センチメートル程はみ出した部分にスローガン等を記入するというものであった。

キ 昭和60年7月31日、新鉄局は管内各長に対し、「ワッペン等着用禁止の徹底について」の通達により、ワッペン取り外しの指導強化、着用状況についての職員管理台帳への記載等を指示した。なお、地本組合員のリボン・ワッペン着用については、昭和46年、47年ころの生産性向上運動反対闘争の終結後は、これをめぐる特段の紛争や混乱はなかった。

(2) 現場協議に関する協約

国鉄労使は、職場における労働問題について、従前から「現場協議に関する協約」（国労とは、昭和43年4月締結）に基づき、現場の労使による協議を行ってきた。職場規律の総点検の結果、この現場協議について、多くの問題点が指摘されたため、昭和57年7月、国鉄は、協議の対象となる事項の明確化や開催回数及び協議時間の限定等を内容とする「現場協議に関する協約」の改定を各組合に提案した。

これに対し、国労及び全動労は、現行協約の再締結を求めたが、交渉は妥結せず、同協約は同年11月30日で失効し、翌12月1日以降無協約状

態となった。一方、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）は、改訂提案に応じた。

(3) 余剰人員の発生と新鉄局での活用策

ア 国鉄は、昭和59年2月のダイヤ改正において、貨物の輸送システムの転換を中心とする合理化を行い、事業運営に必要な職員数が312,500人であるという結論に達した。同年4月1日現在の職員数が約337,000人であったことから、24,500人の余剰人員を生じることになった。

イ 新鉄局では、事業運営に必要な職員数が10,093人であるという結論に達し、同年4月1日現在の職員数が11,319人であったことから、1,226人の余剰人員を生じることになった。その後の合理化の結果、昭和60年4月1日には1,745人、昭和61年4月1日には1,559人の余剰人員が発生した。

ウ 新鉄局は、昭和59年3月から昭和61年7月までの間、営業系統職員の有効活用策として、新潟駅ほかに臨時季節波動に対する助勤及び特別改札等を業務内容とする営業機動隊要員の配置を行った。

また、昭和60年3月から昭和61年7月までの間、運転系統職員の有効活用策として、新潟運転所ほかに余剰車両の解体・売却、新幹線高架下の除草等を業務内容とする業務開発センターを設置し、さらに、昭和60年7月から施設系統職員の有効活用策として、新潟保線区ほかに軌道作業や除草等を業務内容とする線路保守グループを設置し、それぞれ要員を配置した。

(4) 余剰人員調整策と雇用安定協約

ア 昭和59年6月5日、国鉄は、余剰人員対策として、①退職制度の見直し（勧奨退職の促進）、②休職制度の改定・拡充（一時帰休の導入）、③派遣制度の拡充（関連企業等への出向）を発表した。

そして、同年7月10日、国鉄は、各組合に上記3項目の具体策として余剰人員調整策（以下「3項目」という。）を提示し、同年10月10日から実施したい旨提案した。

その際、国鉄は、「3項目」の制度の定立及びその有効な活用が各組合の協力によって図られることを前提に、合理化の実施に伴って本人の意に反する免職及び降職は行わない旨定めた「雇用の安定等に関する協約」（国労とは、昭和46年3月に締結。以下「雇用安定協約」という。）を存続する旨各組合に提示した。

イ 同年10月9日、動労、鉄労及び全施労は、「3項目」について妥結した。

ウ 同年10月11日、国鉄は、同月10日までに「3項目」について妥結しなかった国労及び全動労に対し、雇用安定協約の破棄を通告した。

エ 昭和60年4月9日、国鉄と国労との間で、「3項目」について妥結し、「職員の派遣の取扱いに関する協定」及び「職員の申出による休職の

取扱いに関する協定」が締結された。その際、派遣、休職いずれの場合も本人の同意により行うものとし、管理者による強制・強要は行わない旨確認された。また同時に、先の「雇用安定協約」についても、有効期限を同年11月30日までとする合意がなされ、余剰人員をめぐる問題は決着した。

オ 同年5月以降、国労は、国鉄が派遣、休職などを事実上強要しているとして、派遣に応ずる意思のない旨書面にして所属長に一斉に提出するよう下部機関に指示した。また、国労は、「やめない、休まない、出向かない」をスローガンとしたいわゆる「3ない運動」を展開した。

カ 同年10月24日、国鉄は、国労に対し、「余剰人員調整策に非協力が続くなれば雇用安定協約は再締結できない」旨の申入れを行い、さらに翌11月13日、各組合に対し、同協約締結の条件として、①各組合との個別の締結、②昭和62年3月31日までを有効期限とすることを提示した。

キ 同月20日、国労は、中央委員会において、状況の変化に留意し3ない運動を中止する旨決定した。

ク 同月30日、国鉄は、国労に対し、先の中央委員会での決定が地方機関に徹底していないとして、雇用安定協約の再締結を拒否した。その結果、国鉄・国労間では無協約状態となった。なお、国鉄は動労、鉄労及び全施労とは、同協約を更新している。

ケ 雇用安定協約の破棄により、国労組合員の中には、解雇されるかも知れないという動揺が生じた。

また、動労などから、「3項目」に積極的に応じなければ新会社に採用されないなどと宣伝が行われ、国労組合員に雇用不安が生じた。

コ 新鉄局管内において、昭和62年4月1日の会社移行時までに派遣に応じた職員は、動労344人、鉄労183人、国労4人、管理職等53人の合計584人であった。

サ 新鉄局では、派遣に当たって職員から派遣希望調書を取り、個々の職員の同意を得て実施していた。

(5) 国労の分割・民営化反対運動等

ア 昭和57年7月末、国労は、定期大会において第二臨調の前記基本答申に対決することを決定し、また昭和58年8月の定期大会では、監理委員会の前記「第1次緊急提言」をふまえ、分割・民営化阻止の方針を決定した。

イ 昭和59年8月10日、地本は、分割・民営化反対、余剰人員対策、「3項目」撤回等を掲げて2時間のストライキを実施した。また、このころから、地本組合員によるワッペン着用運動等がより積極的に展開されるようになった。

ウ 同年11月24日及び昭和60年6月1日、新鉄局は、上記ストライキは違法であり、それへの参加は職場放棄であるとして、参加者等に対し、訓告ないし戒告の処分を行った。

- エ 昭和60年8月5日、地本は、監理委員会による前記「最終意見」に抗議して1時間のストライキを実施した。新鉄局は、ストライキの参加者に対し、同年10月5日及び昭和61年3月5日に訓告、戒告及び減給等の処分を行い、さらに同年4月、昇給の際1号俸少なく措置した。
- オ 昭和60年9月13日、新鉄局は、ワッペン着用者に対し、嚴重注意ないし訓告の処分を行った。
- カ 昭和61年4月10日から3日間、地本は、分割・民営化反対全国統一行動の一環としてのワッペン着用闘争を実施し、これに対し新鉄局は同年5月30日、訓告処分を行った。
- キ 地本は、ワッペン着用等のほかにも、点検摘発メモ帳の着用や、分割・民営化反対署名運動等を行った。
- (6) 動労等との労使共同宣言と202億円訴訟（動労分）の取下げ
- ア 国鉄は、昭和61年1月13日、各組合に対し、「労使共同宣言（案）」を提示した。
- これは、国鉄改革に当たり、国鉄を愛し続けてきた職員に十分な雇用の場を確保するため、労使共通の認識に立ち、雇用安定の基盤を守る立場から労使は一致協力して、①労使の諸法規の遵守、リボン・ワッペンの不着用、点呼妨害等の根絶などに努めること、②必要な合理化は一致協力して積極的に推進すること、③余剰人員対策について具体的に取り組むことなどの項目からなるものであった。
- イ これに対し国労は、突然の提案であり、「労使共同宣言（案）」は分割・民営化を前提とし、争議権を否認しているとして、締結を拒否した。また、全動労も締結を拒否した。
- 他方、動労、鉄労及び全施労は、国鉄の提案どおり締結した。
- ウ 昭和61年1月13日に、「労使共同宣言」を締結した動労、鉄労及び全施労は、その後真国鉄労働組合とともに「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）を結成し、国鉄と改革労協とで「国鉄改革労使協議会」を設置した。
- エ 同年8月27日、国鉄と改革労協は、「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（第二次労使共同宣言）を締結し、①民営・分割による国鉄改革を基本とするほかないこと、②改革労協は鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛すること、③企業人として自覚し、望ましい職員像へ向けて労使それぞれ職員指導を徹底することなどの項目に取り組むこととして、国鉄改革に向けて連携・協力関係の度を深めていった。
- オ 国鉄は、国労と動労に対し、両組合が実施した「スト権スト」により202億円の損害を被ったとして、昭和51年2月に損害賠償請求訴訟を提起していたが、昭和61年8月28日、B2国鉄総裁が動労の2回にわたる労使共同宣言の締結等を評価し、「労使協調路線を将来にわたって定着させるため」として、動労についてのみ「202億円訴訟」を

取り下げを表明し、同年9月3日、国鉄は、「202億円訴訟」のうち動労分についてのみ取り下げを行った。

(7) 職員管理調書

ア 国鉄は、昭和57年3月から昭和60年9月までの間に8次にわたり実施した職場総点検の総仕上げとして、昭和61年3月、従来の地方機関ごとの職員管理台帳に加えて、全国的に様式を統一した「職員管理調書」を、同年4月2日現在の職員を対象として作成した。

イ 同調書は、調査対象期間を昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとしており、調査項目を、「基本事項」、「特記事項」及び「評定事項」の3つに区分している。「基本事項」には職員の勤務箇所、氏名等の項目について、「特記事項」には一般処分、公共企業体等労働関係法違反等の労働処分等の項目について、「評定事項」には業務知識、技能、服装の乱れ（リボン・ワッペン等の着用状況）、指示・命令に対する態度、勤務時間中の組合活動、現状認識、総合評定等の項目について、それぞれ記載することとした。

ウ その後国鉄は、昭和61年10月16日の全国ブロック別総務部長会議において、職員管理調書に同月1日までの最新データを盛り込むよう指示した。なお、このころは国労の脱退者が急増している時期でもあった。

エ 国鉄は、このようにして作成した職員管理調書を、承継法人職員の採用手続に係る「採用候補者名簿」登載の際、人選を行うための資料として使用した。

オ なお、動労がストライキ等の労働争議を行ったのは昭和57年12月までであり、これに関する処分が翌年3月に行われて以降、動労組合員に対する労働処分は行われていない。一方、昭和58年以降、動労争議を行って処分を受けたのは、国労、全動労の組合員のみであった。ちなみに、新鉄局管内における昭和50年から昭和61年までの主要労働争議の概況は、国労29回、全動労7回、動労60回、全施労5回であった。

(8) 広域異動の実施

ア 昭和61年3月、国鉄は、余剰人員対策を円滑に進めていくため余剰人員の地域的バランスを調整する必要があるとして、広域異動を行う旨各組合に説明した。

この国鉄の説明に対し、国労及び全動労は、団体交渉で解決すべきことを主張し、協議のルール化を要求したが、動労、鉄労及び全施労は基本的に了解した。

イ 新鉄局においても、会社移行時には約3,000人の余剰人員が見込まれるとして、同年4月17日から10月31日までの間、2次にわたり広域異動の募集を行い、合計768人が異動し、うち国労組合員は6人であった。

(9) 希望退職の募集と実施状況

- ア 監理委員会の最終意見では、余剰人員の解消策として、新事業体移行前に約20,000人の希望退職を募集することとされたが、政府もこの意見に沿って余剰人員対策を進めることを昭和60年12月に閣議決定した。
- イ 昭和61年5月、職員の退職の促進を図るため、希望退職者の優遇措置等を定めた希望退職法が成立したことから、国鉄は同法に基づき、同年6月30日から第1次希望退職者の募集を開始し、最終的には昭和62年3月末日までに約39,000人が希望退職した。
- (10) 人材活用センターの設置
- ア 全国の状況
- (ア) 国鉄は、昭和61年11月のダイヤ改正により大量の余剰人員が見込まれたことから、従来行っていた活用策や調整策では余剰人員の解消が不可能であるとして、同年7月1日に人材活用センター（以下「人活センター」という。）を設置した。これに対し、国労は労使の合意が必要であるとして設置に反対したが、国鉄は逐次職員を人活センターへの担務指定という形で配置し、同年11月1日現在では、全国1,438箇所に管理者を除いて約18,500人の職員が配置された。
- (イ) 国鉄は、人活センターへの職員配置については、適性、能力、勤務成績等を総合的に判断して行うとし、職員管理台帳や職員管理調書を人事考課資料として用いた。
- イ 新鉄局の状況
- (ア) 新鉄局においても、同年7月1日に人活センターが設置され、それに伴い従来余剰人員活用策として運用されてきた営業機動隊、業務開発センター等は8月末までに廃止された。
- (イ) 同年9月1日現在、新鉄局で人活センターに配置された職員は、管理職を除いて284人であり、その組合別の内訳は、国労146人（組織人員約800人）、鉄労110人（組織人員約5,700人）、動労26人（組織人員約1,100人）、全動労2人（組織人員15人）であった。
- (ウ) 人活センターに配置された動労及び鉄労の組合員のほとんどは、直営売店での販売、車検業務、転換教育等の業務に従事したが、国労及び全動労の組合員は全員、構内整備、ペンキ塗り、洗濯、便所掃除等に従事した。
- (11) 分割・民営化に反対する組合についての国鉄幹部の言動
- ア 本社車両局機械課長の書簡
- 昭和61年5月、国鉄本社のB3車両局機械課長は、職員の意識改革の必要性について全国の各機械区所長あて書簡で、「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしめない職員、意識転換に望みを託しえない職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職

場を2極分化することなのです」と述べた。

イ 国鉄総裁の発言

(ア) 同年7月、国鉄のB2総裁は、動労の定期大会及び鉄労の定期大会に来賓として出席し、国鉄の分割・民営化に協力的な両組合の姿勢に謝意を表した。

(イ) 同年10月21日、国鉄のB2総裁は、衆議院国鉄改革特別委員会で、「労使共同宣言に調印のできないあるいはすることに反対である組合に対しましては、私ども信頼を持ってません。」と発言した。

(12) 各組合の組織概況

昭和62年1月1日現在での国労、動労、鉄労の組合員数と、組合員有資格者に対する組織率の推移は別表1のとおりであり、国労は、組合員の脱退により組織率が激減した。

また、昭和62年2月現在における新鉄局管内の組織状況は、別表2のとおりである。

なお、昭和61年4月から62年3月までの地本脱退者は約150名であり、昭和62年4月1日現在の組合員数は約600人となった。

4 会社職員の採用の経緯

(1) 職員の採用基準と労働条件等

ア 昭和61年12月4日、政府は、鉄道会社法附則第2条第1項の規定に基づき、承継法人の設立委員を任命した。

イ 同月11日、旅客鉄道会社及び貨物会社等の第1回設立委員会が開催され、設立委員はこれらの職員の労働条件について、基本的には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旨の「会社職員の労働条件について基本的な考え方」を決定するとともに、「国鉄在職中の勤務状況からみて、当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、国鉄における既存資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること」等を内容とする「職員の採用基準」を決定した。

なお、設立委員の今後のスケジュールとして、国鉄が作成する採用候補者名簿の提出を受けて、2月中旬に採用者を決定し、3月上旬には会社への配属も決定すること等も併せて確認された。

ウ 同月16日、政府は、「日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」を閣議決定し、このなかで国鉄職員のうち承継法人の職員となるものの総数を215,000人とし、会社については、89,540人と定めた。

エ 同月19日、第2回設立委員会が開催され、設立委員は、会社における職員の賃金及び労働条件について、①1週平均の労働時間は現行40ないし48時間を維持すること、②有給休暇の算定基礎となる在職期間に国鉄の在職期間を含め、付与の条件を過去1年間の出勤率8割以上とすること、③移行時における賃金は現行水準を維持すること、④退

職手当の算定基礎となる在職期間に国鉄の在職期間を含めること等を決定した。

(2) 職員の意思確認と採用候補者名簿

ア 昭和61年12月24日、国鉄は、各承継法人の労働条件と採用基準を記載した書面と昭和62年1月7日を提出期限とする承継法人の職員となることについての意思確認書（就職申込書兼用）の用紙を職員に交付した。

なお、この労働条件には、関連企業への出向があり得る旨の記載があった。

イ 昭和62年2月7日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員に対し、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。名簿登載者総数は205,586人で、基本計画に定められた定員を9,414人下回っていた。

なお、会社については、名簿登載者数は84,343人で、基本計画による定員を5,197人下回っていた。

国鉄は、上記名簿提出の際、「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面も併せて提出した。その書面では、「明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても名簿に記載しなかった」とされていた。

国鉄は、採用候補者の人選及び名簿作成に当たり、前記の採用基準により、既存資料である「職員管理調書」等を活用し、また、処分歴として、一般処分のほか労働処分も含めて評価した。

(3) 採用決定と会社への配属

ア 昭和62年2月12日、設立委員は、第3回設立委員会において、国鉄から提出された採用候補者名簿に登載された全員の採用を決定し、同月16日以降、設立委員会委員長名で、「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」との採用通知を、国鉄を通じて交付した。

なお、この採用通知には、会社での勤務箇所、職名等の記載はなかった。

イ 国鉄は、昭和61年11月のダイヤ改正時に新事業体移行時の要員体制をおおむね確定し、これに対応する職員の配置等を逐次実施してきたが、さらに、会社への採用決定や組織体制等の状況を踏まえ、昭和62年3月10日までに承継法人別帰属箇所への配置換え及び退職者の補充等も含めての大規模な人事異動を終了した。

ウ 同年3月16日以降、設立委員は、設立委員会委員長名で、会社への採用決定者に対し、国鉄を通じて「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」と

の通知（以下「配属通知」という。）を交付したが、この通知は、上記イの国鉄の人事異動における発令内容（所属、職等）をそのまま会社での勤務箇所・職名等に読み替えたものであった。

なお、この配属通知の作成等の実務的作業は、国鉄によりその人事異動の発令日である3月10日ころに集中的に行われた。

エ 上記配属通知を受けた採用決定者は、同年3月31日付けで国鉄を退職し、会社の社長通達により、4月1日付けで、この配属通知の内容で、会社への採用並びに勤務指定の発令があったものとみなされた。

オ 同年4月1日、各新会社が発足し、これまで国鉄の行っていた事業の大部分は各新会社に引き継がれ、残りは清算事業団に移行することとなった。

5 本件配属

(1) 国鉄の人事異動

ア 異動方針

(ア) 会社へ移行すべき要員体制の骨格は、昭和61年11月のダイヤ改正でほぼ確立されていたが、昭和62年3月の人事異動は、①新会社採用内定者の各会社別への配置替え、②公的部門への転出者や希望退職者の後補充、③余力人員の地区別偏在の調整の必要性を踏まえながら、最終的には移行時の体制に合わせ、同年3月31日から4月1日にかけて業務運営が円滑に乗り切れるようにするために行われたものである。

(イ) 新鉄局では、①鉄道輸送事業部門の効率的運営を図るため、同部門には必要要員以外の人員は配置しない、②職場の活性化と知識・技能の向上に役立てるため、人事交流を含めて積極的に異動を行う、③余力人員の活用については、系統や地区を超えた弾力的な異動を行い、経済効果と稼働率の向上を図ることを基本方針として人事異動を行ったとしている。

イ 人選基準

上記目的・方針に基づき、新鉄局では、大多数の職員が鉄道輸送事業部門を希望することから、公平性を保つため同部門には勤務成績の優良な職員を充てることとし、その人事考課に当たっては、職員としての自覚、勤労意欲、執務態度、協調性等の考課項目を用いたとしている。

なお、新鉄局では、勤務成績を総合的に判断する資料として、各地方機関が作成・管理していた職員管理台帳のほか、職員管理調書も使用した。

国鉄では、この異動の結果、余力部門（営業開発担当及び事業開発部管理課兼務要員）に配属された者は勤務成績が良くない者が多かったとしている。

ウ 発 令

新鉄局は、施設・電気系統の職員には同年2月27日に3月4日付けで、運転・営業系統の職員には3月5日に3月10日付けで各発令する旨の事前通知を行い、それぞれ同日付けで発令した。

なお、別紙記載の組合員（以下「本件組合員」という。）は、全員が3月10日付けの発令による異動（以下「本件異動」という。）であり、その所属・職名等は、別紙記載のとおりであった。

エ 異動概要

(ア) 同年3月の人事異動における新鉄局の状況は、幹部職員を除く一般職員の異動者は約1,100人であり、うち100キロメートルを超える遠距離異動者は約100人であった。また、国労組合員の異動者は会社への採用決定者中約250人であった。

(イ) 新鉄局は、この異動に当たり、その管内の運転区、駅、保線区での余剰人員に対応するため、それぞれ、従来の人活センターの施策とほぼ共通する営業開発担当、事業開発部等の活用策を実施することとし、別表3のとおり「営業開発担当」として190人、「事業開発部管理課兼務」として67人が発令され、その多くは国労組合員であった。

なお、発令上は「本来業務」であるが、施設グループと称せられる者が35人おり、全員が国労組合員であった。

(ウ) 本件組合員の場合、23人全員が、上記の営業開発担当又は事業開発部管理課兼務であった。

オ 簡易苦情処理

申立人組合員135人は、3月の異動に係る事前通知を不服として、簡易苦情処理の申告を行い、3月4日付け発令については同月2日に、3月10日付け発令については同月9日に簡易苦情処理会議が開催されたが、いずれも請求は認められなかった。

(2) 会社への配属

ア 昭和62年3月16日以降、設立委員は、前記のとおり、設立委員長名で、同月10日付けでの国鉄の人事異動の内容を、会社に対応する勤務箇所、職名等に読み替えた4月1日付けでの配属通知を交付し、同日付けで発令があったものとみなされた（以下「本件配属」という。）。

この結果、2月12日付けで会社の採用通知を受けた本件組合員らについては、本件異動内容、すなわち3月10日から3月31日までの所属・勤務内容がそのまま4月1日の会社発足時の勤務箇所・職務内容となることとなった。

本件組合員に係る配属通知の内容は、別紙のとおりであり、国鉄時代と同様、兼務を伴うものであった（以下「兼務配属」といい、施設グループへの配属を含めて「本務外配属」という。）。

イ 地本組合員の配属状況

(ア) 本件配属通知における国労組合員の状況は、別表4のとおり運転・

営業・施設系統での会社への採用者341人中194人（57パーセント）が兼務及び施設グループへの配属であり、また、これは、別表3の動労等他組合員を含む同配属者総数292人の66パーセントの高率であった。ちなみに、本件配属前の昭和62年2月における各組合の組織概況は、別表2のとおり国労680人（9パーセント）、動労及び鉄労は計6,500人（89パーセント）であり、組合員数に対する比率では国労が29パーセント、動労及び鉄労は1.4パーセントにすぎなかった。

- (イ) 分割・民営化前1年間（昭和61年4月から62年3月）の新鉄局管内の国労からの脱退者は約150人であり、うち本件配属当時の新鉄局在職者は約125人であった。このうち120人は本件配属後は本来業務に従事したが、大部分は（86人）は貨物会社、車掌区、電気関係区等余剰人員活用策を実施していない機関への配属であり、余剰人員活用策を実施している機関へ配属されながら、本来業務に従事した者は34人であった。そして、この34人には、運転系統の新潟運転所等主要職場での脱退者16人中13人（81パーセント）、施設系統（保線区）の長岡保線区等での脱退者4人全員が含まれている。

ウ 本件組合員の就労状況等

(ア) 配属前の状況

本件組合員は、国鉄当時、ほぼ一貫して電車運転士、車両検査係等の職種で、鉄道輸送事業部門に従事してきた。

- a 運転士（別紙の組合員No.1、3、4、14、17）の業務は、電車、電気機関車の運転であり、専門的教育や訓練を受けてきている。
- b 運転検修係（別紙の組合員No.6、8、9、13、15、16、23）や車両検査係（別紙組合員No.2、5、7、10、11、12）の検査（検修）業務は、両者相協力しての車両の定期的検査や修繕であり、いずれも専門的教育や訓練を受けてきている。
- c 運転係や構内指導係の構内職の業務は、運転係（別紙の組合員No.18、20、21）が列車の誘導作業であり、構内指導係（別紙の組合員No.19、22）は列車の編成や連結作業及びその指導であるが、いずれも専門的知識や技能を必要とし、両者相協力して作業を行っている。

(イ) 配属後の状況

- a 営業開発部事業課及び営業開発担当の兼務者の業務内容は、所属職場及び兼務内容等による相違はあるが、おおむね①文鎮作り（廃品の架線等を利用）、②笹団子、オレンジカード等の物品販売、③構内通路の補修、構内の白線引き、④職場内の床面、トイレ清掃、⑤特別改札（不正防止のための無人駅での切符販売や改札）、⑥切符の訪問販売等であり、少なくとも配属前の本来の職名による業務とはなじみにくい内容であった。

b 施設グループの業務内容は、主として施設区内の除草、施設修繕等であり、少なくとも配属前の本来業務である線路保守作業とは異質であった。

エ 酒田運転区の状況

(ア) 酒田運転区（山形県所在）では、別表5のとおり、国労組合員の会社への採用者52人中36人（69パーセント）が兼務発令であり、これは動労等他組合員を含む配属者総数40人の90パーセントを占めていた。

なお、上記配属者36人中13人が新潟地区及び新津地区へ遠距離異動であったため、全員が単身赴任となった。そして、本件組合員6人（別紙のNo.1、2、3、14、15、16）は、家族と別居しての新潟市での寮生活によって、生活の基盤に大きな変更を受けた。

なお、単身赴任に伴い、本件組合員3人（別紙No.1、3、14）には、昭和62年6月ないし8月から別居手当（月額20,000円）が支給されたが、他の3人は支給要件に該当しないため支給されていない。

(イ) 運転士の通常の勤務形態は、「交番勤務」及び「予備勤務」であり、「交番勤務」は、一定の期間で循環する勤務形態で、交番勤務に指定された場所は、その期間の勤務内容を事前に行き知ることができるため、一般的には後記の予備勤務などより生活設計を立てやすい勤務形態であり、勤務には乗務手当等が加算される。他方、「予備勤務」は、突発的・臨時的に発生する乗務のために待機するほか、交番勤務者が年次有給休暇を取った場合などの穴埋めの仕事に就くという勤務形態であり、通常、乗務回数は、交番勤務者より少ない。

例えば、酒田運転区の場合、従来、おおむね3か月に1回は予備勤務に従事し、組合別での極端なばらつきはなかった。

ところが、分割・民営化直前の昭和62年3月分の交番表では、国労組合員は交番勤務49人中1人であり、ほかは動労の組合員であった。これに対し、予備勤務は37人中28人（76パーセント）が国労組合員、1人が全動労組合員であった。また、上記37人のうち貨物会社採用の8人（国労組合員7人、全動労組合員1人）を除く29人中の9人（全員国労組合員）が、本件配属により新潟運転所（6人、うち本件組合員は別紙のNo.1、3、14、の3人）と新津運転区（3人）へ転勤となり、うち7人は営業開発部兼務要員であった。

(ウ) 上記のとおり、運転士はその運転業務に従事することにより乗務手当等が加算されるが、酒田運転区からの異動者3人を含む本件組合員5人は兼務により乗務の機会がないことから、これらは支給されていない。

(3) 本件組合員の組合活動

ア 国労役員の配属状況は、別表6のとおりであるが、余力部門等へ配属された国労組合員194人中105人（54パーセント）であり、このうち、

例えば、支部及び青年部役員の後記出向を含む配属等の状況は別表7のとおりであった。また、別表8のとおり、本件組合員23人中17人（74パーセント）は地本、分会、青年部等の役員であり、酒田運転区からの転勤者6人全員が、酒田支部あるいは酒田運転区分会の役員であった。このように多数の役員が兼務を含む本務外配属の対象となり、本件配属と後記の出向が、会社発足後の短期間に集中して行われたため、地本はその組織の再編成を余儀なくされるに至った。

イ 本件組合員は、国労組織の中心的活動家として、前記の分割・民営化反対運動や職場闘争に積極的に参加したり、指導的役割を果たしてきた。新鉄局は、主として職場規律の観点から、これらの活動を含む日常の行動を把握するとともに、処分等を行った。

なお、新鉄局が把握した昭和59年4月から会社発足時までの本件組合員の主要な行動事実は次の①、②のとおりであるが、処分等の対象はほとんどが①であった。

- ① ストライキ実施・指導（参加）、ワッペンや点検摘発メモ帳の着用
- ② 勤務時間中の入浴、停車駅（位置）通過、遅刻（10分～1時間29分）、始業点呼や作業指示での反発、ネクタイ未着用、規定外の服装、会社指針の唱和拒否、出務表への代理押印、安全帽のあご紐をかけない作業、点呼時のスリッパばき、必要手順（確認）を経ない入換作業等

6 会社発足

(1) 余剰人員とその活用策

ア 発足時の業務遂行体制

(ア) 会社における余剰人員

前記の第3回設立委員会において、会社の社員として84,343人の採用が決定されたが、その後、約1,900人が採用を辞退したため、会社発足時の社員は82,469人となった。この社員数は、運輸大臣が定めた基本計画（89,540人）を下回ったものの、会社は必要社員を約73,000人とみていたことから、既にこの時点で約10,000人の余剰人員が生ずることになった。

(イ) 支社における余剰人員

会社発足時の支社の社員数は6,500人であり、支社は必要人員を約5,500人とみていたことから、約1,000人の余剰人員が生ずることになった。

イ 活 用 策

会社は、鉄道輸送業務以外の開拓、外注業務の直営化、鉄道営業収入の増収に向けた営業活動などにより、積極的に余剰人員の活用を図ることとした。

支社においても、余剰人員の効率的な運用は緊急の課題であるとし

て、外注・外託業務の引戻し、直営店舗での物品販売・飲食事業等の施策を展開したが、国鉄時からの余剰人員活用策については、従前の営業機動隊、業務開発センター及び線路保守グループが人活センターを経てそれぞれ営業開発担当、営業開発部事業課兼務及び施設グループと変遷したものの、その業務内容はほぼ同様であった。

ウ 社員管理台帳

会社発足後、会社は、国鉄時代に作成された前記職員管理調書の評価内容を引き継ぐとともに、地方機関ごとに作成されていた職員管理台帳をも合わせて統一し、昭和62年4月1日現在で新たに「社員管理台帳」を作成し、これを余剰人員活用を含め、人事異動全般にわたって活用している。

この社員管理台帳は、考課区分を業務考課、意欲・態度考課及び能力考課の3つに分けて、それぞれの要素ごとに5ランクで評定するもので、評定者は第一次が助役・支区長、第二次が現場長とされており、また全社員の所属労働組合及び組合での役職名も記載されている。

(2) 労使関係

国労組合員は、会社発足後も組合バッヂを着用したところ、就業規則違反を理由として、たびたび注意を受けるようになった。国鉄時代には、他組合の組合員も含めて、特に注意や警告を受けることはなかった。

昭和62年8月7日、東鉄労と会社は、「出向あるいは関連事業への従事、健全な労使関係の確立」等についての「労使共同宣言」を締結した。

さらに同年9月21日には、東鉄労新潟地方本部と支社等との間で、上記と同内容の「労使共同宣言」が締結された。

7 本件出向

(1) 出向制度

ア 目的

会社は、大量の余剰人員（会社全体で約10,000人、支社で約1,000人）の存在と内部活用策の運用の実態からみて、内部では十分な雇用吸収力を創出するに至っていないことから、出向は極めて有意義な施策であると考え、出向の目的を、①関連会社の指導、育成を図ること、②民間企業にふさわしい人材の育成を図ることの2点におくとともに、副次効果として、人件費回収という大きな効果も期待した。

イ 出向に関する規程等

(ア) 就業規則

会社の就業規則には、出向に関して、①社員の任用は、人事考課に基づき公正に判断して行うこと、②会社は業務上の必要がある場合は出向を命ずることがあること、なお、社員は正当な理由がなければこれを拒むことができないこと、③出向を命ぜられた社員の取扱いは出向規程の定めによること、④出向を命ずる場合には事前に文書で通知すること、⑤転勤を命ぜられた場合には5日以内に赴任

しなければならないこと等が規定されていた。

(イ) 出向規程

会社の出向の規程には、①「出向」とは、社員としての地位を保有したまま関連会社又は団体等に勤務すること、②出向を命ずるに当たっては、出向先の業務内容及び就労条件を明示し、事前通知は原則して発令の14日前までに行うこと、③出向社員は人事担当部署の所属とし、出向期間中は原則として休職となること、④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こと、また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と、⑤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こと等が定められていた。

ウ 人選基準

新潟車両工業株式会社（以下「車両工業」という。）及び株式会社鉄道事業社（以下「鉄道事業社」という。）への出向者の人選基準は、おおむね次のとおりとされている。

(ア) 両社から、一時に多人数の出向を要請されていたので、鉄道輸送事業部門以外で後補充や異動の必要性の低いところから人選する。その中でも、稼働率と経済性が低い部門より有効な活用を図るといふ業務上の必要性から、営業開発担当と事業課兼務要員を対象とする。

(イ) 通勤条件は、出向前の勤務箇所と比較して悪化しないよう通勤可能な範囲で考慮する。

(ロ) 勤務成績が劣っている社員については、出向の目的に沿って民間企業の業務を実体験してもらうことにより、民間企業にふさわしいものの考え方を身につけてもらうこととする。

(ハ) 業務上必要な検修技術や資格を有する人材を求められたこと（車両工業に限る。）。

(2) 出向発令

ア 本件出向

昭和62年6月16日、支社は、本件組合員7人を含む17人に対し、7月1日付けで、昭和64年6月30日までの出向休職を命ずる（総務部人事課への配置換えを含む。以下同じ。）旨の事前通知を行い、7月1日付けで発令した（以下「第1次出向」という）。また、同月25、26日、支社は、本件組合員16名を含む26名に対し、7月10日付けで、昭和64年7月9日までの出向休職を命ずる旨の事前通知を行い、7月10日付けで発令した（以下「第2次出向」という）。

上記事前通知において、支社は、出向先会社の概要、出向先での就労状況などを記載した「出向先の労働条件等について」と題する書面等を交付したが、本件組合員の多くに対しては、出向先での具体的な業務内容について十分な説明をしなかった。また、支社は、出向の人

選基準を本件組合員及び申立人組合に明示せず、本件組合員に対し事前に出向についての希望を聞くなどの意向打診は行わなかった。

イ 簡易苦情処理等

上記第1次、第2次出向の発令を受けた本件組合員は、異議を留保する旨表明し、それぞれ出向先に赴任した。なお、出向に当たって、いずれも労働協約に基づき簡易苦情処理を申告したが、第1次出向については却下となり、第2次出向については実質的な審議は行われなかった。

(3) 本件組合員の出向状況

ア 出向概要

(ア) 本件出向者43人及び管理職等を除いた32人についての組合別状況は別表9のとおりである。

(イ) 本件出向の出向先は、車両工業、鉄道事業社ほか7社であり、その組合別出向状況は、別表10のとおりであるが、動労等の他組合の出向者の多くは、管理、企画、営業等の業務に従事した。

(ロ) 本件組合員23人の出向状況は、別紙のとおりであり、いずれも本件配属での営業開発部事業課兼務ないし営業開発担当からの出向であった。

(ハ) 昭和62年4月1日、会社は発足と同時に1,697人に対し出向を命じたが、その内訳は、①国鉄時に派遣を命じられた者で、会社発足と同時に出向に切り替わった者1,156人、②清算事業団の業務推進のために出向した者318人、③貨物会社など他のJR各社に出向した者184人、④その他39人であった。

支社における出向の内訳は、上記①に該当する者53人、②に該当する者22人、③に該当する者22人、④に該当する者1人となっており、合計98人であった。

また、昭和63年7月1日現在における上記の昭和62年4月1日付け出向者を含む組合別の出向者数は、別表11のとおりである。

イ 本件組合員の就労状況等

(ア) 業務内容

本件組合員は、いずれもその所属する事業所に対応する支社の現業機関に関する業務に従事することとなったが、その従事する業務の概要は次のとおりであり、国鉄時の本来の業務とは異質な内容であった。

a 車両工業での業務内容は、機関車清掃、部品清掃、モーター修繕、構内の清掃及び除草、トイレ、更衣室の清掃、運転士・検修員を所定時間に起こすいわゆる「起こし番」等であった。

b 鉄道事業社での業務内容は、車両の床・天井・窓ガラス・トイレ・灰皿の清掃、車両内の椅子回転・ゴミ収集・カバー交換等であった。

(イ) 労働条件

1週目の平均労働時間は、出向前は42時間（ただし、出向時に支社の人事課所属となったことから41時間10分）であったが、車両工業では45時間8分、鉄道事業社では45時間となり、3時間以上の増加となった。

また、出向前は4週間に2日の割合での特別休日（年間約26日）があったが、出向先の2社ではこの制度はなかった。

これらについては、出向後の昭和62年10月16日に、会社と本部との間で「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関する協定」（昭和62年4月1日から実施）が締結され、出向時に遡及しての対応が図られた。

ウ 組合活動

別表8のとおり、本件組合員23人中16人（70パーセント）は支部、分会等の役員であり、前記のとおり、本件配属と出向が会社設立後間もない時期に集中したことから、関係組織の役員の変更等の影響を受けた。

8 出向に関する交渉

(1) 労働協約

昭和62年4月23日、本部と会社は、同年9月30日までを有効期間とする労働協約を締結した。

この労働協約では、経営協議会、団体交渉、苦情処理、簡易苦情処理などについて定められており、①団体交渉は本社及び地方において行い、地方には新潟支社が含まれること、②団体交渉は専ら交渉委員が行い、交渉事項には出向の基準に関する事項、その他労働条件の改訂に関する事項が含まれること、③組合員が労働協約、就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合、その解決を苦情処理会議に請求できること、なお、苦情処理手続によって最終的に決定された事項について関係者は責任をもって実施しなければならないこと、④組合員が出向についての事前通知に苦情を有する場合、その解決を簡易苦情処理会議に請求できること、なお、申告者及び会社は、会議の判定及び決定について最終のものとして従わなければならないこととされていた。

(2) 本社と本部との間の交渉経緯

ア 昭和62年5月12日、本部は、本社に対し、出向問題等に関して次の事項について団体交渉を申し入れた。

- ① 出向の基準については、本人の申出を前提に、団体交渉により決定すること。
- ② 団体交渉により出向の基準が決定されるまでは、取扱いは行わないこと。
- ③ 組合事務所及び組合掲示板等にかかわる細部事項について、早急に団体交渉を行うこと。

- イ 同月22日、本社と本部の間で出向問題に関して第1回目の団体交渉が行われた。本社は、①出向は就業規則、出向規程に基づき、個人的事情も踏まえて、人事の一環として、総合的に判断して行うものであり、本人の同意が必ずしも必要であるとは考えていない、②出向の基準について具体的な問題提起があれば議論していきたいと回答した。
- ウ 同月25日、本部は、本社に対し、労働協約上の出向の基準に関し次の事項について団体交渉を申し入れた。
- ① 募集により行う。
 - ② 強制・強要はしない。
 - ③ ①によっても、必要要員に満たない場合は、次により再募集を行う。
 - ㉠ この場合は社員に対し個々に説明し、了解を得たうえで実施する。
 - ㉡ 社員の生活状況等も充分勘案し、実施する。
 - ㉢ 通勤時間、通勤距離等についても、常識を超えない範囲で実施する。
 - ④ 出向後、健康をはじめ、生活状況等の事由により、復職の申出があった場合は、努めて応じることとする。
 - ⑤ 出向の期間については6か月を標準とし、長くても1年間とする。
- エ 同月26日、本社と本部の間で出向問題に関して第2回目の団体交渉が行われ、本社は、①出向は人事の一環であり、募集は考えていない、②強制・強要について、苦情があればルールに則り取り扱う、③出向期間は2年以内もありうる旨回答した。併せて、「関連会社等への出向の推進について」と題する書面で、①同年6月15日以降、出向を実施する、②出向期間は、原則として3年以内とする、③出向期間の延長や賃金の支給基準等について提案した。
- オ 同月28日、本社は、東鉄労及び鉄産労などの組合とそれぞれ上記「関連会社等への出向の推進について」に基づき「出向の取扱いに関する協定」を締結した。
- カ 同月29日、引き続き、出向問題に関して第3回目の団体交渉が行われた。本社は、前回と同様の考えを繰り返し、必要な説明は済んだと考えているが、具体的な提起があれば引き続き交渉は行っていく、また6月15日以降、出向の発令を実施する旨回答した。
- キ 6月5日、本部は、本社に対し、次の事項について団体交渉を申し入れた。
- ① 6月1日から4日にかけての各地での事前通知は、出向の基準について現在団体交渉中であるから、中止・撤回すること。
 - ② 出向先企業名と主な事業内容、各企業別の出向対象者数と出向期間、それぞれの従事することになる業務内容と労働条件、募集と応募の方法等について明らかにすること。

ク 同月9日、本社と本部の間で出向問題に関する第4回目の団体交渉が行われ、本社は、①事前通知は撤回しない、②団体交渉事項は出向の基準に限られているので、出向先の企業名、事業内容等はなじまない、③募集は考えていない旨回答した。

なお、この席上、本部は、下記の事項を主な内容とする「社員の出向に関する協約（国労案）」を提示した。

① 出向先、出向目的、期間、労働条件、復帰方法等は事前に労使協議（合意）する。

② 出向は募集により行い、強制・強要はしない。

③ 出向後の事情により復帰する場合は元職場とする。

ケ 同月15日、本部は、これまでの事前通知について関係地方労働委員会に救済の申立てをしていたので、本社に対し次のように申し入れた。

① 地方労働委員会の決定が行われるまで、出向命令の実施を延期すること。

② 出向基準の合意を得るまでは事前通知は出さず、既に出された事前通知は撤回すること。

コ 同月17日、本社と本部の間で出向問題に関して第5回目の団体交渉が行われたが、本社は従来の回答を繰り返し、また、出向の基準に関し具体的な問題提起があれば今後も交渉に応じるとして、特に進展はなかった。

サ 同月20日、本部は、本社に対し、①出向命令を中止・撤回すること、②出向基準に関する交渉の開催等を申し入れた。

シ 同月22日、本社と本部の間で出向に関する第6回目の団体交渉が行われたが、本社の回答は従来と同様であった。

ス 7月10日、本部は、本社に対し、6月20日の申入れ事項のほかに、出向先の具体的労働条件の明示についての団体交渉を申し入れた。

セ 同月16日、本社と本部の間で第7回目の団体交渉が行われたが、本社は本部の出向先の労働条件、業務内容は地方で交渉すべきとの主張に対し、出向基準に関する部分は、出向制度の根幹にかかわる全社的な問題であり、地方で交渉すべき事項ではない旨回答し、その他の回答は従来と同様であった。

この交渉の中で、本部は、前記クの国労案を若干修正した次のような「社員の出向に関する協約（第2次案）」を提案した。

① 出向は対象職種の社員に個々具体的に説明し、同意を得る。

② 復帰は、原則として元職場・元職種とする等。

ソ 同月24日、本社と本部の間で出向に関して第8回目の団体交渉が行われた。本社は、本部の「社員の出向に関する協約（第2次案）」に対して、①出向での同意は考えていない、②元職場への復帰は約束できない、③出向の基準に関する事項で、地方での交渉になじむ具体的な提起があれば交渉に応じる旨を回答し、労使双方が対立したまま、

結局合意するに至らなかった。

(3) 支社と地本との間の交渉経緯

ア 昭和62年4月30日、地本の3役と支社の総務部長、勤労課長とが出向問題について話し合ったが、席上、支社側は「当面、出向については考えていない」と述べたものの、その後、5月13日の経営協議会では、支社側は、「出向は、今後、力を入れていく重要な施策の一つである」と述べた。

イ 5月22日、地本は、支社に対し、出向問題等に関して次の事項について団体交渉を申し入れた。

- ① 出向の基準については、本人の申出を前提に、団体交渉により決定すること。
- ② 団体交渉により出向の基準が決定されるまでは出向を行わないこと。
- ③ 組合事務所及び組合掲示板にかかわる細部事項について早急に団体交渉を行うこと。

これに対して支社は、地本の申入れの趣旨を聞き、「本人の申出」とか「出向の基準」は本社・本部間で整理されるべき問題であるという会社側の見解を説明した。

ウ 6月8日、地本は、支社に対し、次の事項について団体交渉を申し入れた。

- ① 支社における「出向」は、現在本部・本社間で団体交渉中であり、協議が整うまで国労組合員の出向は行わないこと。
- ② 支社における「出向」について、出向先企業名と主な業務内容、各企業別・出向対象者数と出向の期間、それぞれの従事することになる業務内容と労働条件、募集と応募の方法等について具体的に明らかにすること。

これに対して支社は、地本の申入れの趣旨を聞き、①「協議が整うまで国労組合員の出向は行わないこと」については、就業規則に基づいて人事の一環として行われるものでありできない、②「出向先の企業名と主な業務内容」等については、人事課や関係部課と相談して判り次第説明する、③「募集と応募の方法」は、制度の根幹にかかわる問題であり一地方機関では決定し得ない全社的な基準の定立の問題であるという会社側の見解を説明した。

エ 同月12日、地本からはA10委員長、A11書記長が、支社からはB4総務部長、B5勤労課労働係長が出席し、いわゆる「トップ折衝」を行った。この中で、支社は、地本に対し、出向の関係については本社・本部間で議論・整理されるべき全社的な基準の定立の問題であり、団体交渉の申入れがあるとはいえすべて地方でできるものではない、地方になじむ具体的な提起があれば検討する旨説明した。

オ 同月19日、地本は、第1次出向の事前通知に抗議し、支社に次の事

項について団体交渉を申し入れた。

- ① 支社における「出向」は、本部・本社で協議が整うまで国労組合員の出向事前通知を撤回すること。
- ② 支社における「出向」について5月22日、6月8日の申入れによるほか、下記事項について明らかにすること。
 - ㊦ 出向先企業の就業規則について個別に提示すること。
 - ㊧ 復職時の勤務箇所・職名は元職場であることを明記すること。
 - ㊨ 賃金の取扱いは、すべて会社基準とすること。
 - ㊩ 出向先の再転勤は行わないこと。
 - ㊪ 特別非番日は、年次有給休暇と同様、会社規程を適用すること。

支社は、地本の申入れの趣旨を聞き、①「協議が整うまで出向の事前通知は撤回すること」については、既に就業規則や出向規程で制度化されている内容に基づき人事の一環で行う以上、撤回はできない、②「出向先企業の就業規則の個別提示」については、組合に対し提示はしないが、当該社員に事前通知の際説明するし既に行っている、「復職時の勤務箇所・職名は、元職場であることを明記すること」等については全社的な基準の定立の問題であると説明した。

カ 同一事項につき本部と地本とで重複する内容の申入れは、国鉄時代を通して、少なくとも最近では例のないことであった。

キ 同月26日、地本は6月16日の事前通知の撤回を求めて本件申立て(昭和62年(不)第3号事件)をしたところ、翌27日、支社は、地本に対し、「申立ては恣意的であり、労使双方の自主的解決を放棄したものである。申立てを取下げ、自主解決を図るべきである」旨を文書で申し入れた。

これに対し、地本は、同月29日、文書で「本件申立ては、労働組合が労働者の労働条件を守るためには当然のことである」と反論した。

別 表 1

各組合の組織状況

(単位：人)

組 合	61年4月1日現在	62年1月1日現在	増△減
国 労	165,403 (69%)	84,247 (37%)	△81,156
動 労	31,353 (13%)	36,279 (16%)	4,926
鉄 労	28,720 (12%)	48,144 (21%)	19,424

(注) () は組合員有資格者に対する組織率

別表 2

新鉄局管内の各組合の組織状況(昭和62年2月現在)

	国 労	全 動 労	動 労	鉄 労	その他	計
(人)						
組合員数	680	15	1,100	5,400	71	7,266
(%)						
組 織 率	9.4	0.2	15.1	74.3	1.0	100.0

別表 3

余力部門等への発令状況(昭和62年3月人事異動)

(単位：人)

発令	組合	国 労	全 動 労	動 労	鉄 労	その他	計
新潟駅営業開発担当		24	0	12	9	2	47
燕三条駅 〃		8	0	0	0	0	8
長岡駅 〃		20	0	9	5	0	34
越後湯沢駅 〃		5	0	2	1	0	8
新津駅 〃		7	0	5	9	0	21
村上駅 〃		3	0	0	12	2	17
酒田駅 〃		29	0	1	2	0	32
直江津駅 〃		9	0	10	4	0	23
小 計		105	0	39	42	4	190
新幹線新潟第一運転所事業開発部管理課兼務		11	0	0	1	0	12
〃 第二 〃		1	0	0	0	0	1
新潟運転所 〃		16	0	2	2	0	20
長岡運転所 〃		9	2	1	0	0	12
直江津運転区 〃		1	0	0	1	0	2
上沼垂運転区 〃		3	0	0	0	0	3
酒田運転区 〃		11	1	0	0	0	12
新津運転区 〃		2	0	2	1	0	5
小 計		54	3	5	5	0	67
新潟保線区施設グループ		13	0	0	0	0	13
新津保線区 〃		9	0	0	0	0	9
長岡保線区 〃		13	0	0	0	0	13
小 計		35	0	0	0	0	35
合 計		194	3	44	47	4	292
組 合 間 比 率		66.4%	1.0%	15.1%	16.1%	1.4%	100%

別表 4

系統別配属状況（国労）

（単位：人）

系統 採用者	配属	運転	営業	施設	計
	配属	169	69	103	341
営業開発 担当	56	49		105	
兼営業開発部 事業課	54			54	
施設グループ			35	35	
計	110 (65%)	49 (71%)	35 (34%)	194 (57%)	
本来業務	59	20	68	147	

（注）（ ）は採用者に対する比率

別表 5

酒田運転区の配属状況

（単位：人）

組合 採用者	配属	国労	全動労	動労	鉄労	計
	配属	52	1	94	45	192
営業開発 担当	酒田駅	12		1	2	15
	酒田 運転区	11	1			12
兼 営業開発 部事業課	新潟 運転所	12				12
	新津 運転区	1				1
計	36 (69%)	1 (100%)	1 (1%)	2 (4%)	40 (21%)	
本来業務	16 (31%)		93 (99%)	43 (96%)	152 (79%)	

（注）（ ）は採用者に対する比率

別 表 6

国労役員の配属状況

(単位：人)

配属	配属数 及び役員	国配 属数 労	地 本 役 員	支 部 三 役	支 部 執 行 委 員	分 会 役 員	青 年 部 員	計
新潟駅営業開発担当		24		2		5	1	8
燕三条駅 "		8			2	4		6
長岡駅 "		20	1	2	1	10	3	17
越後湯沢駅 "		5			2	2	1	5
新津駅 "		7	1	2	1	1		5
村上駅 "		3				2		2
酒田駅 "		29			1	9	1	11
直江津駅 "		9		1	1	2	2	6
小 計		105	2	7	8	35	8	60
新幹線新潟第一運転所 兼 営業開発部事業課		11				3		3
第二 "		1				1		1
新潟運転所 "		16		1	2	6	1	10
長岡運転所 "		9				3	4	7
直江津運転所 "		1				1		1
上沼垂運転区 "		3						0
酒田運転区 "		11		1				1
新津運転区 "		2					1	1
小 計		54		2	2	14	6	24
施設グループ		35		1	4	13	3	21
合 計		194	2	10	14	62	17	105

別 表 7 (その1)

支部役員の配属等状況

(単位：人)

	副		書記長	執 行 委 員					計
	委員長	委員長							
新 潟	○	○		○	○	◎			5
下 越	○	○	◎	○	◎	△	△	△	8
中 越	○		○	○	○				4
直江津			○	○					2
酒 田	○	△		○	▲	▲			5
計	10			14					24

別 表 7 (その2)

青年部役員（地本及び支部）の配属等状況

(単位：人)

	部 長	副部長	書記長	常任委員			計
地 本	▲	△	○	△			4
新 潟	△		△	○	◎	▲	5
下 越		△		○			2
中 越				○	○	○	3
直江津	○	○					2
酒 田	○						1
計	9			8			17

- (注) ○ 兼務及び施設グループ
◎ 配属後、本件出向
△ 配属後、他支部に所属
▲ 他支部に所属後、本件出向

別 表 8

本件組合員の組合役職名

氏 名	配属発令時	出向発令時
A 8	酒田運転区分会乗務班副班長	
A 12	酒田支部執行委員	新潟運転所分会副委員長
A 13	酒田運転区分会乗務班事務長	〃 執行委員
A 1	新幹線新潟第二運転所分会副分会長	新幹線新潟第二運転所分会副委員長
A 14	新幹線新潟第一運転所分会長	長岡運転所分会執行委員
A 15	新潟支部青年部常任委員	
A 16		
A 2		
A 3	新潟支部青年部常任委員	新潟支部青年部常任委員
A 4	新幹線新潟第一運転所分会書記長	新幹線新潟第一運転所分会書記長
A 5		
A 6		
A 17	上沼垂運転区分会長	新潟運転所分会執行委員
A 18	酒田運転区分会副分会長	〃
A 19	酒田支部執行委員	新潟支部執行委員
A 20	酒田運転区分会執行委員	〃
A 21	東新潟機関区分会執行委員	長岡運転所分会執行委員
A 7	下越支部書記長	下越支部書記長
A 22	〃 執行委員	〃 執行委員
A 23		長岡運輸分会書記長
A 24		
A 25	新潟支部組織部長	新潟支部執行委員
A 26	地本青年部長	地本青年部長

別 表 9

組合別出向状況

(単位：人)

出向		組合			計
		国 労	全 動 労	動 労 等 他 組 合	
発 令	7月1日 (第1次)	7 (7)		10 (7)	17 (14)
	7月10日 (第2次)	17 (17) (内1名は申立外)	1 (1)	8 (0)	26 (18)
計		24 (24)	1 (1)	18 (7)	43 (32)
支社における 組 合 員 数		428	14	4,995	5,437
出 向 者 の 比 (%)		5.6	7.1	0.4	0.8

(注) () は管理職ないし管理部門に属する助役・主席等を除いた内数

別 表 10

組合別、出向先の状況 (第1次、第2次出向)

(単位：人)

組合		国 労	全 動 労	動 労 等 他 組 合	計
出向先					
車 両 工 業		7		6 (注1)	13
鉄 道 事 業 社		16	1	1 (注2)	18
東日本キヨスク株 ほ か 6 社		1 (申立外)		11 (注3)	12
計		24	1	18	43

(注1) 6人中1人は企画・開発関係

(注2) 営業・経理関係

(注3) コンピューター、管理、企画、営業、総務関係

別 表 11

出向者数（昭和63年7月1日現在）

（単位：人）

組 合 区 分	国 労	全 動 労	東 鉄 労	そ の 他 の 組 合	未 加 入 等	計
会 社 (%)	638 (18.9)	7 (0.2)	1,888 (55.9)	102 (3.0)	745 (22.0)	3,380 (100.0)
支 社 (%)	33 (15.3)	1 (0.5)	173 (80.0)		9 (4.2)	216 (100.0)

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件却下の申立てについて

(1) 当事者の主張

ア 被申立人の主張

(ア) 国鉄の昭和62年3月10日付け人事異動は、会社発足時に事業を円滑に移行させるべく国鉄独自の責任において実施したものであり、会社と国鉄は、法人の法的性格、事業内容、役員の人的構成、納税義務の存否、会計及び契約の規制等が異なり、会社が国鉄から引き継いだ事業内容等は改革法で限定された範囲内であるので、実質的同一性は認められない。

したがって、国鉄の人事異動に関連する本件申立てについては、会社は労働組合法上の使用者ではないので却下されるべきである。

(イ) 設立委員による同月16日以降の4月1日付け配属通知は、会社への採用決定者が現に従事している国鉄時代の最後の勤務箇所、職名等を、そのまま会社の組織・名称に対応させて機械的に読み替えて、確認的に通知したものにすぎないので、設立委員が使用者として不当労働行為をなしたと解する余地はない。

会社の4月1日付け通達は、設立委員による上記配属通知のとおり、みなし発令したにとどまり、新たな異動を伴うものではないので、この発令についても会社の不当労働行為を問疑する余地は全くないものである。

イ 申立人の主張

(ア) 会社発足時の社員の配属に関し、設立委員が行った4月1日付け通知は、改革法第23条等に基づく「開業準備行為」の一環であり、これに先だつ国鉄による3月10日付け人事異動は、設立委員の権限である配属の決定を国鉄が代行したものであるから、国鉄の行為は設立委員の行為、すなわち承継法人（会社）の行為となる。

(イ) 国鉄の資産、権利関係等は、清算事業団に帰属するもの以外は、すべて承継法人に引き継がれており、また、事業内容、人的構成等からも国鉄と会社とは実質的に同一である。

(ウ) 以上により、国鉄の異動における配属について、そこに不当労働行為があれば、会社が労働組合法上の責任を負うのは当然である。

(2) 当委員会の判断

ア 先に認定のとおり、本件配属は、外形上、発令主体の異なる国鉄による本件異動によって既に決定された職場、職名等を、設立委員及び会社が、そのまま機械的に引き継いだにすぎないとも見受けられる。そこで、国鉄による3月10日付け人事異動と設立委員による3月16日以降の配属通知との関係について検討することとする。

イ 会社の職員の採用については、改革法第23条において、設立委員が会社の労働条件及び採用基準を提示し、国鉄を通じて職員の募集を行

い（第1項）、次いで、国鉄が上記採用基準に従って職員を選定し、候補者名簿を作成して設立委員に提出し（第2項）、さらに、設立委員が上記候補者名簿に登載された職員の中から採用者を決定して採用通知を行うこととされており（第3項）、先に認定のとおり、実際の採用過程も法律の定めるこれらの手順に従って行われていた。

上記のとおり改革法第23条の規定とこれに基づく採用手続の実際からみて、会社の職員の採用は設立委員が自らその判断と責任とによって行ったものであり、他方、採用手続における国鉄の行為は、単に設立委員のために会社職員の採用の補助にとどまらず、その重要な部分において設立委員の準備行為を代行したものであると解するのが相当である。

ウ 本件で問題の配属の手続についても、設立委員は、「承継法人の職員の労働条件の内容となるべき就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（改革法第23条第4項、日本国有鉄道改革法施行規則（昭和61年運輸省令第41号））」の業務のほか、広く「会社はその成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（鉄道会社法附則第2条）」こととなっている。そして、先に認定のとおり、第1回設立委員会で職員の採用や配属の決定時期を決めていることから、設立委員会では、会社発足のための採用者の配属の主体はあくまで設立委員であり、国鉄によって行われる本件異動はその準備行為として国鉄が設立委員のなすべき業務を包括的に代行するものであると認識されていたと解される。

国鉄が行った3月10日付けの人事異動は、3月末日までしか存続しない国鉄自身の業務運営のための必要とされたものではなく、専ら会社への事業の円滑な移行のために行われたものである。そして、3月16日以降交付された設立委員の配属通知の作成等の実務的作業も、国鉄において行われた。

以上のとおり、本件配属の手続においても、前記採用手続と同様、実際上の準備を包括的に国鉄に代行させる方式がとられた。

したがって、会社における配属のための国鉄の3月10日付け人事異動は、会社移行後の業務遂行の人員体制を作り上げるという設立委員の業務を国鉄が代わって行ったものと解するのが相当である。

エ 以上により、設立委員は、その後この人事異動の結果を確認した上、3月16日以降委員長名で採用決定者に対し会社の配属を通知して、会社移行のための人員体制を完成させたものとみるのが相当である。

したがって、上記人事異動が不当労働行為に当たる場合は、国鉄を行為者とする設立委員の不当労働行為というべきであって、設立委員が労働組合法上の使用者として責任を負うべきである。

改革法第23条第5項には、「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は、当該承継法人がした行為とする」旨規

定されているので、国鉄を行為者とする設立委員の不当労働行為について会社が責任を負うべきことも当然である。

以上のとおり、上記判断に反する本件申立てを却下すべきとの被申立人の主張は採用できない。

2 本件配属について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

国鉄は、分割・民営化の過程において、意図的な余剰人員対策の下で、分割・民営化に対する国労潰しを企図してきた。

国鉄による本件異動をそのまま容認した本件配属は、会社発足に当たり、基本となる鉄道輸送事業部門から国労組合員を狙い打ち的に排除したものであり、また、異動後の就労状況は、経済的、精神的あるいは組合活動上不利益であることが顕著である。

本件組合員は、他組合員と比較して業務遂行能力等が劣っているものでなく、勤務成績不良とはいえない。

以上により、本件配属は、国労組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、国労組織の弱体化を企図してなした支配介入である。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件異動は、会社の組織、要員体制を前提として、会社への移行を円滑に乗り切ることを目的として実施したものであり、その内容は、採用決定者の会社別帰属箇所への配置換えや転出、退職者の後補充等であった。

その異動の基本方針は、①鉄道輸送事業部門には、効率的運営を図るため、基本的には必要人員しか配置しない、②職場の活性化と知識・技能の向上に役立てるため、人事交流を含めて積極的に異動を行う、③余力人員の活用については、系統や地区を超えた弾力的な異動を行い、経済効果と稼働率の向上を最優先に取り組む等であった。

以上の目的と方針に基づき、職員個々の異動決定に当たっては、厳正な人事考課に基づき適材適所で実施した結果、営業開発担当及び事業開発部管理課兼務に勤務成績の良くない職員が多く充てられることとなったものである。

(イ) 本件組合員らは、改革法の手続を経ての新規採用であり、その際会社の労働条件を知悉の上、配属通知記載の勤務箇所、職名等を受諾して会社との間に雇用契約を合意により成立せしめたものであるから、会社若しくは設立委員による不当労働行為が成立する余地はない。

(2) 当委員会の判断

ア 労使関係

(ア) 国鉄と国労との関係

先に認定したとおり、国労は、国鉄の分割・民営化の動向に対し、一貫して反対し、職場規律の確立、余剰人員対策の一環としての3項目、広域異動、人活センター等の国鉄の具体的諸施策にも反対した。一方、国鉄は、国労の「3ない運動」に対する雇用安定協約の継続拒否やワッペン着用者、ストライキ参加者への処分等を行い、労使は深刻な対立関係にあったことが認められる。

(イ) 他組合と国鉄との関係

動労は、当初国労と同一歩調をとっていたが、昭和57年ころから、鉄労及び全施労とともに次第に国鉄改革に協力的姿勢をとるようになり、前記国鉄の諸施策（3項目、広域異動等）をも受け入れる方向へと轉身し、リボン・ワッペン等不着用、会社発足後における争議権行使の自粛等を内容とする第二次労使共同宣言を昭和61年8月27日に締結した。

これに対し、国鉄は、動労と雇用安定協約を継続し、202億円損害賠償請求訴訟のうち動労に係る分を取り下げるなどした。

また、B2総裁は、動労及び鉄労の組合大会及び衆議院の特別委員会において、各組合の協力的姿勢を賞賛するとともに、非協力的な国労を暗に非難する等、他組合との労使協調の姿勢を強調した。

以上のことから、国鉄と動労及び鉄労とは協調的労使関係にあったことが認められる。

(ウ) 地本と新鉄局との関係

地本においても国労本部の方針に従いリボン・ワッペン、点検摘発メモ帳等着用運動、ストライキ闘争等を展開し、これに対し新鉄局は処分等を繰り返すなど、労使は深刻な対立関係にあったことが認められる。

余剰人員対策の一環として設置された人活センターの新鉄局における昭和61年9月1日当時の状況は、次のとおりであった。

担務指定者284人中、動労・鉄労組合員は合わせて136人（組合員数の2パーセント）であるのに対し、国労組合員が146人（組合員数の18パーセント）であり、組合員数に対する比率では、国労組合員がはるかに高率であった。また、担務者は新鉄局の一括管理下におかれ、その業務内容は、先に認定のとおり本来業務とは異質な作業が主体であった。

運転士は、通常、交番勤務と予備勤務を一定間隔で交互に従事していたが、酒田運転区の場合、昭和62年3月の交番表では、交番勤務49人中国労組合員は1人であり、他方、予備勤務37人中国労組合員は28人という状況であった。

以上のことから、新鉄局の地本に対する厳しい姿勢がうかがわれる。

(エ) 国労組合員の減少

上記事情のなかで、会社への採用や雇用に対する不安感等が高まり、国労組織は動揺し、脱退者が相次ぎ、組合員は激減するに至った。とりわけ、会社発足前の昭和61年4月から12月までに、約8万人（組合員の50パーセント）が脱退し、また、昭和61年4月から昭和62年3月までの地本脱退者は約150人であり、昭和62年4月現在の組合員は約600人に減少し、地本組織に動揺をきたしたことがうかがえる。

イ 本件配属の組合別状況

(ア) 会社に採用された国労組合員341人の系統別状況は、先に認定のとおりであり、本務外配属者194人は、本件異動の対象者とされた国労組合員約250人の78パーセントであり、他組合の組合員を含む本務外配属者総数292人の66パーセントであった。

また、酒田運転区の場合、兼務配属者40人中、国労組合員が36人であり、同時に100キロメートルを超える遠距離異動を伴った兼務配属者13人は全員が国労組合員であった。

(イ) 先に認定したとおり、国労組合員の本務外配属が高率である反面、昭和61年4月から昭和62年3月までの地本脱退者のうち、会社に採用された職員の多くが、本来業務に配属されるなど、優遇されていることが認められる。

(ロ) 上記(ア)(イ)の事情に照らせば、国労組合員が、全動労を除く他組合と比較して、配属上、差別があったことがうかがえる。

ウ 配属による不利益性と地本の組織運営に対する影響

(ア) 本件本務外配属は、先に認定の従事業務の実態からみれば、いわゆる本来業務とは異質であり、事実上、本来業務への就労の機会が与えられていない。本件組合員は、いずれも特定職種のための専門的教育、訓練を受け、特有の技能や知識を有しているにもかかわらず、これらを活用できないことが認められる。これら本来業務への復帰時期あるいは可能性さえ判然としない状況であること、とりわけ酒田からの転勤者は13名全員が単身赴任を余儀なくされる等、精神的苦悩を伴うものであって、本件組合員の不利益性は顕著であるといわざるをえない。

(イ) 運転士は、その業務に従事した場合、乗務手当等が支給されるが、その業務に従事できないことからこれらの手当は支給されず、賃金面での不利益性も認められる。

(ロ) 国労組合員の本務外配属者194人中、地本、支部、分会、青年部の三役を含む組合役員が105人（54パーセント）であり、後記の出向も含めて、これら配属、出向等が一定時期に集中したことから、地本は組織の再編成を余儀なくされ、組合活動上の支障が生じたことが認められる。

エ 勤務成績

- (ア) 会社は、本件異動は厳正な人事考課に基づき適材適所で実施したものであり、その結果、鉄道輸送事業部門に勤務成績の良好な者が集まり、本件組合員を含む勤務成績の良くない者が、新たに設けられた営業開発担当及び事業開発部管理課兼務に多く充てられたにすぎないと主張する。
- (イ) しかし、その人事考課は、先に認定したとおり職員管理台帳、職員管理調書等の人事資料に基づき行われたものであるが、この管理調書での労働処分歴は、その評定期間が昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までに限定されている。昭和50年以降昭和57年までの新鉄局管内の労働争議は動労が圧倒的に多かったが、昭和58年以降は国労と全動労だけであり、したがって、上記期間内に労働処分を受けたのは国労と全動労の組合員のみとなり、必然的に国労と全動労の組合員は低評価にならざるを得ない状況であった。
- (ウ) また、先に認定のとおり、職員管理調書の「評定事項」として、服装の乱れ（リボン・ワッペン等の着用状況）、勤務時間中の組合活動、現状認識等の項目があり、他方、国労組合員は国鉄の分割・民営化に反対する国労の方針に従い、組合活動として勤務時間中にワッペンや点検摘発メモ帳を着用していたのであるから、上記評定項目において、本件組合員ら国労組合員が動労や鉄労に比較して低い評価をされていたことがうかがわれる。
- (エ) 人事考課は、その技能、適格性、執務態度等の総合的かつ公正な判断であるべきことは会社の主張するとおりであるが、労働処分歴のほかその技能、適格性、執務態度等を総合的かつ公正に判断したことをうかがわせる疎明資料の提出がないので、本件組合員については、他職員との比較で勤務成績が劣っていたかどうかの判断はできない。

オ 結 論

以上を総合すると、本件異動は争議権回復後の会社での労使関係を主眼として、分割・民営化に一貫して反対してきた国労組合員を嫌悪して、本来業務である鉄道輸送事業部門から排除するために実施した不利益取扱いであり、併せて国労組合員の動揺を誘い、国労組織の弱体化を企図した支配介入と判断せざるを得ず、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

先に判断のとおり、国鉄の3月10日付け人事異動は設立委員が行うべき配属を国鉄に包括的に代行させたものであるから、本件異動における配属に関する国鉄の不当労働行為は設立委員の不当労働行為となり、したがって、会社が責任を負うべきは当然である。

また、被申立人は、本件組合員らは改革法の手続による新規採用であり、その配属通知に記載の勤務箇所、職名等を知悉し受諾して、会社との間に雇用契約を締結したものであるから、不当労働行為が成立

する余地がないとも主張する。

しかし、国鉄が代行した配属決定に不当労働行為があれば、通知内容を受諾したからといって当該不当労働行為性までも許容したものでなく、何ら通知内容を受諾したことに拘束されるものとは解し得ないので、被申立人の主張は採用できない。

3 本件出向について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

本件出向は、支社が、地本と協議をすることなく、組合員個人の同意も得ずに強行したものであり、これにより、当該組合員の賃金・労働時間・休暇等の労働条件、職務内容等に著しい不利益を受け、また組合活動上の支障が生じた。

さらに、本件配属に続く本件出向によりますます本来の職場から引き離されたもので、甚だしい不利益取扱いといえる。

今回、出向発令を受けた組合員は、既に本件配属において不当労働行為がなされているものであり、組合差別は明白である。

以上により、本件出向は、国労組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、国労組織の弱体化を企図してなした支配介入である。

イ 被申立人の主張

本件出向者の人選は、社員の勤務状況、生活状況等を総合的かつ公正に判断して行った。たまたま、両社から一時に多人数の出向が要請されたので、後補充や異動の必要性が低いところ、なかでも稼働率と経済性が低い部門の有効活用を図る業務上の必要から、事業課兼務要員と営業開発担当を対象としたところ、本件組合員全員を含む国労組合員の多くが兼務要員ないし営業開発担当とされていたため、結果として本件組合員が選ばれたにすぎない。

出向期間は2年とし、期間経過後は、原則として元の職場に復帰することとし、賃金、労働条件等については、会社の基準によることとしているのであるから、出向社員に実質的な不利益を課するものではない。

なお、出向の実施に当たっては、国労と数次にわたり十分に団体交渉を行い、その方策について説明してきたところであり、本件出向は国労組合員であるが故の差別ではない。

また、昭和63年7月1日現在の出向状況では、国労組合員は、少数であり、組合間差別はあり得ない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件出向者の人選

(ア) 先の認定のとおり、本件配属の結果、本件組合員全員のほか国労組合員の多くが、後補充や異動の必要性の低い、いわゆる余力部門に兼務要員や営業開発担当として配置されていたので、これらを出

向の対象とすれば、おのずから国労組合員が多く選ばれることとなるが、上記配属が組合差別の不当労働行為であることは、先に判断したところであり、会社が本件出向に当たり、その是正に努めたこととはうかがわれない。

(イ) 会社は、勤務状況、生活状況等を総合的かつ公正に判断したと主張するが、その評価については、先に認定のとおり、国鉄時の職員管理調書の内容を引き継いだ社員管理台帳を使用していることから、これまで国鉄と対立してきた本件組合員ら国労組合員は、会社においても必然的に低評価とならざるをえないこととなり、このような人選基準自体、合理性、妥当性を欠くものといわざるを得ない。

イ 本件出向の組合別状況

(ア) 本件出向の組合別状況は、先の認定のとおり、支社での出向者43人中国労組合員24人（56パーセント、ただし、1人は本件での救済を求めている。）、全動労組合員1人、他組合員18人であるが、上記43人中には、管理職ないし管理部門に属する助役・主席が11人（全員が他組合員）が含まれている。

そこで、この11人を除いた場合、出向者32人中国労組合員24人（75パーセント）、全動労組合員1人、他組合員7人となり、国労組合員が圧倒的に多数を占めることとなる。

上記出向者43人の出向先会社は、先の認定のとおり、本件で争われている車両工業については出向先13人中国労組合員7人、他組合員6人であり、鉄道事業社については出向社18人中国労組合員16人、全動労組合員1人、他組合員1人であり、両社合計で国労組合員は23人（74パーセント）であった。

なお、両社以外の出向会社は7社であり、国労組合員1人（救済対象外）のほかは11人全員が他組合員であった。

上記のことから、国労組合員が全動労を除く他組合と比較して、出向上差別があったことがうかがえる。

(イ) 会社は、昭和63年7月1日現在の出向状況からも明らかなおとおり、組合間差別はありえないと主張するが、各出向者の所属、職名、就労状況等が明らかではないので、本件出向とは比較することはできない。

ウ 出向による不利益性と地本の組織運営に対する影響

(ア) 両社への出向者は、主としてその所属する出向会社の事業所に対応する支社の現業機関（運転区、運転所、駅等）に就労しており、その業務の概要は先に認定のとおりであるが、そのほとんどは構内・トイレ・更衣室の清掃、構内除草、車両内外の清掃、ゴミ収集等の各人の本来業務とは異質な内容の作業であった。

これに対して、他組合員の場合、車両工業出向者6人中1人、鉄道事業社1人及び他企業（7社）出向社11人全員は、管理、企画、

営業等の業務であって、少なくとも本件組合員の業務とは異質な業務であり、会社の他意を疑わざるを得ない状況であった。

(イ) 先に認定のとおり、本件組合員は国鉄でほぼ一貫して、運転士等の特定職務に従事してきたのであるが、出向後の業務は、上記のとおり少なくとも国鉄時の本来業務とは異質であり、本件出向では本件配属時よりも、さらにその技能等を活用する場を奪われたものといわざるを得ない。また、本来業務へ復帰するとしても、特殊技能を要する運転士の場合、相当の職場復帰訓練等を要すると認められることから、このような状況下での本件組合員の精神的苦悩は顕著であるといえる。

(ウ) 先に認定のとおり、本件出向者23人中中国労組合役員は16人（70パーセント）であり、先の本件配属を含めて地本は組織の再編成を余儀なくされ、組合活動上の支障が生じたことが認められる。

エ 出向者への意向打診等

(ア) 会社への採用募集に当たり、国鉄がその職員に事前に交付した会社の労働条件に関する書面には、出向を命じられることがある旨の記載があり、また会社の就業規則に業務上の必要がある場合には出向を命じることができ、社員は正当な理由がなければこれを拒むことができない旨記載されており、さらに出向社員の労働時間などは出向先の規定によることなどの就労条件を明記した出向規程も定められている。

このことから、本件組合員は、会社では出向のあること及び諸規程に明記された範囲での出向の諸条件をあらかじめ了解していたといえることができる。

しかし、国鉄時代においては出向に類する派遣制度があり、国鉄と国労は、職員を関連企業に派遣するには、本人の同意を必要とする旨の労働協約を締結していた。ちなみに、新鉄局では、事前に派遣希望調書により各人の意向を確認していた。そうすると、国鉄が会社に移行しても、申立人組合員らが、当初、国労と国鉄の間の上記協約を念頭において会社の出向制度を理解したとしてもやむを得ないところである。

したがって、会社が発足して間もないころ、本件組合員らが、出向は本人の意思を無視して一方的に実施しないものと理解していたとしてもあながち不当視するに当たらない。

(イ) 先に認定したとおり、既に国労と本社との間で出向に関する団体交渉が行われており、本人の同意その他出向の基準について、労使間で対立が生じていたときであったこと、本件出向は余剰人員調整策の一環としての要素が重視されていたこと、兼務配属の発令後、数か月という短期間内の出向であったこと等から、会社としては、本人に対し、より慎重かつ行き届いた配慮が必要であったと思われる。

る。

ところが、先に認定のとおり、会社は、本人に対する出向発令の事前通知時に、出向先での就労条件等を記載した書面などを交付したが、その前に出向予定者に対して出向の目的、人選基準、出向先での具体的な業務内容などについて説明の上、本人の意向や個別的事情につき打診又は説得したりする努力をほとんどしていなかった。

オ 結 論

以上を総合すると、余剰人員の存在あるいは民営化に伴う企業の活性化のために出向制度が必要であったことを否定するものではないが、本件出向が、先に不当労働行為と判断した本件配属を前提としていること、配属時の国労嫌悪の姿勢がその後改まった特段の事情も認められないことから、本件出向は、申立人組合を嫌悪した会社が、同組合員を会社発足後間もない時期に集中的に職場から排除するため、本件組合員に対し不利益取扱いに当たる本件出向を発令し、併せて、国労組合員の動揺を誘い、ひいては国労組織の弱体化を企図し支配介入したものであるとして、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為であると判断する。

4 出向に関する団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

地本は、昭和62年5月22日、6月8日及び同月19日、文書をもって上記の出向問題につき支社に対し団体交渉を申し入れたが、支社は全くこれに応じようとしなかった。

労働協約によれば、支社は団体交渉の設置単位として明記されており、また出向が団体交渉事項であることが明示されているのであるから、支社が誠実に団体交渉に応ずる義務があることは明らかである。したがって、団体交渉に応じようとしめない支社の態度は、国労潰し・敵視政策の現われであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) 本社・本部間で議論されるべき制度の根幹にかかわる基準定立の問題に関し、本社・本部間で誠実に団体交渉を行っていたのであるから、労働協約上当事者となっているという理由をもって新潟支社を始め、各支社・支店等の「地方」単位で交渉決定するとすれば、全社的統一的な人事制度にかかわる基準に不均衡、不整合が発生し、不都合が生じる結果となる。

(イ) 支社においても、地本の申入事項について再三にわたり、これを応諾できない理由を説明し、併せて説明できる事項については具体的に説明し協力を求めてきたものであり、団体交渉を誠実に行わなかったとか、これを拒否したといわれる筋合いはない。

(2) 当委員会の判断

ア 先に認定のとおり、昭和62年4月23日に締結された労働協約によれば、出向の基準に関する事項は団体交渉の対象事項とされていること、支社も団体交渉の設置単位とされていること、協約上、本社と支社の交渉事項の区分がなされていないこと等から、出向の基準に関する事項については、本部・本社と重複して地本・支社も団体交渉の権利義務があるものと認められ、支社が正当な理由がないのに、上記事項についての地本の団体交渉を応諾しない場合、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立することとなる。

そこで、以下検討する。

イ 先に認定のとおり、地本は本件出向の事前通知がなされる前の同年5月22日と6月8日に出向問題についての団体交渉を支社に申し入れ、第1次事前通知がなされた後の同月19日にも出向問題について、団体交渉を申し入れた。

その交渉事項は、いずれも、出向は募集によって行い、本人の申出を前提とし、出向の基準は団体交渉で決定するとの趣旨であり、団体交渉で協議が整うまで出向は行わないとするものであった。

いずれも、本部が5月10日、6月5日に本社に申し入れた出向問題についての団体交渉の交渉事項とそれぞれ同一の趣旨であることが認められ、ともに出向の基準に関する事項に当たることが認められる。

ウ 先に認定のとおり、会社は、出向に関し、就業規則では、「会社は業務上の必要があれば出向を命ずることがあり、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。出向を命ぜられた社員の取扱いは出向規程による」旨定め、出向規程では出向社員の労働時間、休日、休暇等について定めている。

したがって、出向の基準に関する事項を交渉事項とする団体交渉は、上記就業規則、出向規程の定めとも関連する場合には、本部・本社間で交渉し決定することが合理的であると判断され、特段の事情のない限り、地本・支社間で交渉することを相当とする理由はない。

エ ところで、本部が本社に申し入れた前記出向の基準に関する事項についての団体交渉は、先に認定したとおり、5月22日（第1回）、26日（第2回）、29日（第3回）、6月9日（第4回）、17日（第5回）、22日（第6回）、7月16日（第7回）、24日（第8回）と継続して行われ、本社は5月26日全社的に適用される「関連会社等への出向の推進について」との協定案を本部に提示したが、本部はこれを拒否するとともに、6月9日に「社員の出向に関する協約（国労案）」を、7月16日には同第2次案を本社に提示した。いずれの案も、会社の国労組合員に一律適用される内容のものであった。

このように、地本が支社に申し入れた交渉事項に相当する内容の交渉が本部・本社間で継続して協議されていたことが認められ、かかる

状況下で地本・支社間に同一事項について重複して交渉をしなければならぬ必要性は認められない。

オ 先に認定のとおり地本が支社に申し入れた上記イの団体交渉に係る支社の見解は、出向は就業規則に基づいて行う人事の一環であり、本人の同意とか申出は必要とは考えていない、出向は募集により行い、その方法について団体交渉で取り決めるのは制度の根幹にかかわる問題で一地方機関では決定し得ない全社的な基準の定立の問題であるとするものである。そして、申入れの都度この見解を地本に伝え、6月12日のトップ折衝の際も明らかにしていることも先に認定のとおりである。

上記見解で団体交渉に応じなかったことが、合理性を欠くものと即断することはできない。

カ 先の認定のとおり、地本は6月8日の団体交渉の申入れにおいて、「支社における出向は、現在本部・本社間で団体交渉中であり、協議が整うまで出向は行わない」ことを要求しており、地本もまた、本部・本社間で解決されるべき問題として理解していたのではないかともうかがわれるし、このような同一事項についての重複申し入れ、同時並行交渉は、国鉄時代を通じ前例のないことが認められる。

キ 結 論

以上を総合すると、地本が昭和62年5月22日、6月8日、同月19日に支社に申し入れた交渉事項に関する限り、支社が応諾しなかったことをもって、直ちに正当な理由がないものとは認め難い。

もともと、会社と東鉄労が昭和62年5月28日、「関連会社等への出向の推進について」に基づく、「出向の取扱いに関する協定」を締結後、なお、交渉事項が本部・本社間にあるにもかかわらず、支社が本件出向を発令し、出向者本人に対しても十分な説明等がなされなかったことは、先に認定のとおりであり、支社の対応に誠実さを欠くことは認められるが、本件団体交渉申入れを応諾しなかったことをもって労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であるとは判断し難い。

5 救済方法等について

- (1) 本件組合員の救済については、設立委員の業務の代行としての国鉄の昭和62年3月10日付け人事異動の中に、不当労働行為が存したのであるから、旧日本国有鉄道における同月9日現在の所属及び職名の本来業務に相当する勤務箇所及び業務に復帰させることが相当であると判断したものである。
- (2) 申立人は、国鉄による昭和62年3月10日付け人事異動と設立委員による同年4月1日付け配属のいずれもの取消しを請求しているが、先に判断のとおり、国鉄の行為は設立委員の配属行為に包含されることから、設立委員による同年4月1日付け配属の取消しを命じることで足りるものと判断したものである。

(3) 当委員会は、所属組合による不利益取扱いを判断したものであるので、その解消を含む具体的復帰方法については、実情に詳しい労使の協議・調整により対応するのが相当であることにかんがみ、主文第2項の措置を命じたものである。

(4) 申立人は、本件申立てにおいて支社をも被申立人としてその責任を求めるが、不当労働行為救済命令の名宛人としての「使用者」は、労働組合法第7条の「使用者」と同一であり、法律上の独立した権利義務の帰属主体であることを要し、企業主体である法人の構成部分にすぎないものは「使用者」には当たらないのであるから、支社を除いて会社にのみ救済を命ずるものである。

6 法律上の根拠

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6月22日

新潟県地方労働委員会
会長 小出良政 ㊟

(別紙 略)