

茨城、昭62不3、平元.6.22

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合  
申 立 人 国鉄労働組合水戸地方本部  
  
被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、別表 I 「氏名及び住所」欄記載の申立人ら所属組合員につき、同表「配転配属前職場職名」欄記載の職場、職名に相当する業務に就労することを認めなければならない。  
なお、この件に関し、申立人らが団体交渉ないし協議の申入れをした場合には、誠実にこれに対応しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人ら所属組合員の配転配属に関し、他組合所属の組合員と差別することにより、申立人ら組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後3日以内に、申立人らに対して下記の誓約書を手交するとともに、同誓約書を縦90センチメートル・横180センチメートルの白紙に鮮明に墨書し、被申立人水戸支社の各入口及び全職場の社員らの見やすい場所に毀損することなく、10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社が、貴組合員らに対して行った今回の配転配属の発令は、他組合員と差別して貴組合員を不利益に取り扱うとともに、貴組合を弱体化するために行った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると茨城県地方労働委員会において認定されました。

よって、当社は、ここにその責任を認め、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

年 月 日

東日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役 B 1

国鉄労働組合  
執行委員長 A 1 殿  
国鉄労働組合水戸地方本部  
執行委員長 A 2 殿

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「被申立人」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「国鉄改革法」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（北海道を除く青森県から静岡県の一部まで、1都16県）における事業を承継して設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、その従業員数は設立時約82,500名である。

被申立人は、設立時、その地方機関の一として東京圏運行本部を設け、その下に国鉄水戸鉄道管理局の事業地域（茨城県のほぼ全域並びに福島、宮城及び栃木各県の一部の地域）における鉄道運行（常磐線の大部分、真岡線、水戸線、水郡線及び磐越東線の一部）を管理する水戸運行部を設置した。

水戸運行部は、昭和62年4月1日、従業員数約3,600名で発足したが、昭和63年4月1日、被申立人の組織機構改正により水戸運行部、東京圏営業本部水戸営業支店及び本社関連事業本部開発企画部水戸駐在の三組織が併合されて本社直属の水戸支社となると同時に、その管理する事業地域が変更されて磐越東線及び常磐線の宮城県地域の部分が東北地域本社の管理下へ移行された。また、同年4月11日、真岡線を独立して経営する会社が設立されて水戸支社の管理する事業から除かれた。

なお、水戸支社の従業員数は約3,700名である。

(2) 申立人国鉄労働組合（以下「申立人国労」という。）は、昭和22年6月、国鉄の職員により結成された労働組合であり、現在は国鉄の事業を承継して設立された各会社及び国鉄清算事業団（以下「清算事業団」という。）に勤務する者等によって組織された労働組合であって、肩書地に本部を置き、本件申立て時の組合員数は約44,000名である。

なお、被申立人に対応する申立人国労の下部組織として国鉄労働組合東日本鉄道本部（以下「国労東日本本部」という。）がある。

(3) 申立人国鉄労働組合水戸地方本部（以下「申立人国労水戸地本」という。）は、水戸支社に勤務する者によって組織され、申立人国労及び国労東日本本部の下部の労働組合である。

申立人国労水戸地本には、本件申立て時、茨城及び福島の2支部と41の分会があり、組合員数は約780名である。

(4) 国鉄には、申立人国労のほか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。）等の労働組合があった。

また、昭和62年4月1日被申立人設立後、被申立人には申立人国労のほか全日本鉄道労働組合連合会（以下「鉄道労連」という。）及び日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）に所属する東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）等の労働組合がある。

## 2 国鉄改革等の経過について

(1) 国鉄は昭和39年ごろから赤字経営となり、その後昭和50年代に入り赤

字はますます増大し経営が悪化した。

昭和56年3月、第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）が発足し、臨調は、昭和57年2月10日の第2次答申及び同年5月17日の臨調第4部会報告などにおいて、国鉄問題について赤字解消のために国鉄分割・民営化などを提言していたが、同年7月30日、国鉄の赤字解消、再建に関し国鉄分割・民営化を基本方針とする第3次答申を提出した。

これを受けて政府は、同年11月30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」（以下「臨時措置法」という。）案を国会に提出し、臨時措置法は昭和58年5月成立した。

- (2) 臨時措置法に基づき、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、昭和60年7月26日、監理委員会は「国鉄改革に関する意見－国鉄の未来を拓くために－」を政府に提出したが、その内容は、①旅客部門を6地域に分割 ②貨物部門は1社 ③新幹線鉄道は保有機構が一括所有し、旅客会社に貸し付ける等を骨子とし、「新事業体全体に移籍する要員の総計は約215,000人となる」としていた。

そして、上記要員数は、国鉄の余剰人員が膨大であることから、「旅客鉄道会社には鉄道旅客部門について適正要員規模の2割程度を上乗せした要員を移籍すること」としたものであり、また、「この2割程度の上乗せ要員については、旅客鉄道会社において関連事業の積極的展開等で逐次その有効な活用を図る」との意見が述べられていた。

- (3) 監理委員会の上記意見を受けて政府は、昭和61年3月、「国鉄改革法」案等国鉄改革関連9法案を国会に提出した。このうち「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」は同国会で成立したが、残る8法案は廃案となったため、同年9月、これら8法案は、再度国会に提出され、同年11月成立し、同年12月4日に公布施行された。

この結果、国鉄の事業、資産、債務及びその他の権利義務の大部分は昭和62年4月1日をもって新たに設立される被申立人を含む6旅客会社等11の新事業体に引き継がれ、その余は清算事業団に移行することとなった。

### 3 国鉄分割・民営化をめぐる労使関係について

- (1) 申立人国労は、国鉄分割・民営化の動きが出た当初から組合員の雇用を確保する立場で国鉄分割・民営化に反対する態度を明らかにし、①国鉄職員の約3分の1の労働者が事実上解雇されることになる ②分割・民営化はローカル線の切り捨てなどにつながるもので、「公共交通」の理念に反する ③分割・民営化は申立人国労の弱体化をも意図している等の理由により一貫して強く反対してきた。

- (2) 臨調の第2次答申が出された昭和57年2月10日、日本労働組合総評議会（以下「総評」という。）、全国産業別労働組合連合、申立人国労、動

労及び全施労等による「国鉄改革共闘委員会」が発足し、同年3月9日、申立人国労、動労及び全施労等による「国鉄再建問題4組合共闘会議」が結成され、国鉄分割・民営化反対運動を展開した。

- (3) 昭和59年6月5日、国鉄は各労働組合に対し余剰人員対策として退職制度の見直し、職員の申出による休職の取扱い及び派遣に関する取扱いを提案した。

同年10月9日、上記3項目のうち退職制度の見直しを除き国鉄は動労、鉄労及び全施労と妥結したが、申立人国労は派遣及び休職等について本人の意に反した強制・強要は行わないことを要求したため交渉が難航し、申立人国労と国鉄との間には妥結が見られなかった。

翌10日、国鉄は申立人国労、国鉄千葉動力車労働組合及び全国鉄動力車労働組合連合会に対し「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告した。

昭和60年4月9日、申立人国労は国鉄との間で前記3項目について協定を締結し、同日、国鉄は申立人国労に対し雇用安定協約の破棄通告を撤回した。

- (4) 申立人国労は総評を始めとする他の労働組合とともに国鉄分割・民営化反対の署名運動を全国的に展開していたが、同年8月5日、申立人国労は、国鉄分割・民営化反対のストライキを実施した（いわゆる8・5ストライキ）。

一方、同月6日、鉄労は第18回定期全国大会を開催し、国鉄分割・民営化を支持する運動方針を採択した。この大会には、B2国鉄総裁（以下「B2総裁」という。）が出席して来賓あいさつを行った。

- (5) 国鉄は申立人国労に対し、申立人国労が「辞めない、休まない、出向かない」といういわゆる「三ない運動」を展開したことを理由に雇用安定協約の継続締結を拒否したため、雇用安定協約は、同年11月30日をもって失効した。一方、国鉄は、動労、鉄労及び全施労と雇用安定協約を再締結した。

- (6) 昭和61年1月13日、国鉄は申立人国労を始めとする各労働組合に対し「労使共同宣言」（以下「第1次共同宣言」という。）を提案したが、その内容は、①労使は諸法規を遵守し、全力を挙げてこれを実現する ②リボン・ワッペン不着用 ③新しい事業運営の体制を確立する ④希望退職について労使は積極的に取り組む等であった。

申立人国労は、上記第1次共同宣言の締結を拒否したが、動労、鉄労及び全施労は同日第1次共同宣言に調印した。

- (7) 同年3月、国鉄は各労働組合に北海道、九州から東京、大阪へ約3,400名の職員の広域異動を提案し、これに対し申立人国労は反対したが、国鉄は動労、鉄労及び全施労の同意を得て実施した。

また、同年3月5日付け総裁通達に基づき「職員管理調書の作成等について」と題する文書が発せられ、その後、職員管理調書が作成された。

(8) 同年4月、国鉄は、企業人教育を実施することを明らかにするとともに、B2総裁名で国鉄の方針に理解を求める内容の書簡を職員に送付した。

これに対し、申立人国労は、国鉄に対し企業人教育に関しては教育内容等について8項目の申入れをし、総裁書簡については雇用不安を助長するものとして抗議するよう組合員に指示した。

(9) 国鉄分割・民営化案が具体化されてくる過程で、申立人国労内部においても国鉄分割・民営化を推し進める動きが現れ、同年4月13日、申立人国労脱退者により真国鉄労働組合（以下「真国労という。」）が結成された。

(10) 同年5月21日、東京都内で動労東京地本各支部三役会議が開かれ、B3国鉄職員局次長（以下「B3次長」という。）が出席し、B3次長は、「……これに対しては『分割・民営』を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA3委員長です。……私はこれから、A3の腹をブンなぐってやろうと思っています。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よくやるということでありまして……」等と発言した。

また、同月、B4国鉄車両局機械課長（以下「B4課長」という。）名で全国の各機械区所長あてに文書が送付された。この文書においてB4課長は、「4月10、11日のK労のワッペン闘争でいえば、15パーセントの職員がワッペンを着用しております。……いくら業研や提案で実績をあげても、ワッペン着用1回で消し飛んでしまうのです。ここで、次の諸点を再度認識する必要があります。」として、国鉄改革の完遂には職員の意識改革が必要であるが、意識改革とは、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員にすることであるから、職員の意識改革を行うためには労使の対決は避けられないとの考えを述べ、さらに「個別に心ある職員と話し合い、理解を深めさせて頂きたい。イデオロギーの強い職員や、話をしても最初から理解をしようとしないう職員、意識転換に望みを託し得ない職員等は、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。」等と述べた。

(11) 国鉄は、同年6月21日付け「要員運用の厳正化について」と題する職員局長通達に基づき、余剰人員を集中的に一括管理するため、同年7月1日以降速やかに「人材活用センター」を設置することとした。

(12) 同年7月、鉄労及び動労が、同年8月、全施労がそれぞれ大会を開催したが、各大会にはこれら組合の代表が来賓として出席し、あいさつした。

また、各大会に出席したB2総裁は、国鉄改革に対する各組合の対応を称賛し、まじめな職員を1人たりとも路頭に迷わせないようにすることが必要などと述べ、さらに、動労大会では「国鉄の組合の中にも『体は大きい、非常に対応が遅い組合』があります。この組合と仮に、昔『鬼の動労』といわれたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたしますと、これは国鉄改革どころではない。そのことを想像するたびに、私は背筋が寒くなるような感じがします。」などと発言した。

- (13) 同年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国労からなる「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）が結成され、その後、改革労協は、同月30日には国鉄と「国鉄改革労使協議会」を設置し、さらに同年8月27日、①鉄道事業のあるべき方向について ②あるべき労使関係について ③望ましい職員像について等に関し「労使共同宣言」（以下「第2次共同宣言」という。）を締結した。

これに伴い、翌28日、国鉄は東京地方裁判所に係属中の動労に対する損害賠償請求訴訟を取り下げる旨の総裁談話を発表し、同年9月3日、国鉄は上記訴えを取り下げた。

- (14) 同年7月31日、東京南鉄道管理局運転部において総務課長は申立人国労組合員A4に対し、「今のまま、国労に入ったまんま、ということではどうにもならないな。どんなに意欲がどれだけあって、何があったって、A4君についていえば、そのことを僕は証明しなければならないものな。それを、国労にはいってますからではな。……今、国労は、国鉄改革に協力していないんだし、しませんというのだから、お前がそこに居るといことは、お前もそういうことだ、ということだろう。……お前がいう、国労のままというのは認める気はないよ。……どうしても動労に入れないというのであれば、とにかく、その間、1回ぬけて、しばらく様子を見て。そのことが、あんたの証明になるわけだよ。……。」などと発言した。

また、同年8月11日開かれた東京建築工事局次長・課長会議で、B5次長は「今のところまだ100人ちょっと欠けるという脱退者ということで、是非過半数までもっていきたい」と発言した。

- (15) 昭和62年2月、鉄労及び動労のほか日本鉄道労働組合や鉄道社員労働組合が鉄道労連を結成し、鉄産労ほか5労働組合により鉄産総連が結成された。
- (16) このような状況の中で、申立人国労の組合員は減少し、組織比率も昭和61年4月には7割弱であったが、昭和62年2月には3割弱となった。

#### 4 国鉄水戸鉄道管理局における労使関係について

##### (1) 人材活用センター

昭和61年7月1日、土浦駅など18カ所に人材活用センターが設置され、32名の職員が配置されたが、うち31名が申立人国労組合員、1名が動労組合員であった。水戸鉄道管理局においては、同年12月1日時点で

人材活用センターに配置されていた職員は239名であり、申立人国労組合員がその過半数を占めていた。

また、人材活用センターにおける作業内容は草取り、駅のペイント塗り、清掃及び時刻表を見ること等であった。

なお、人材活用センターは、昭和62年3月10日付けで行われた人事異動に伴い廃止された。

(2) 現場長等の言動について

昭和61年5月7日、水戸建築区長は主任を集め、ワッペンを着用すれば新事業体には残れない、組合に向いているか当局側に向いているのかが問われるなどと発言した。また、同年8月21日、水戸建築区において朝の点呼の際、B6水戸鉄道管理局建築係長（以下「B6係長」という。）は、会社の方針に反対する従業員は新会社に残れないとの国鉄幹部の考え方を明らかにした。

また、申立人国労組合員A5は、同年12月8日、水戸駅長らから申立人国労を脱退する決心がついたか否か回答を求められた。

(3) こうした中で昭和61年7月以降、申立人国労水戸地本においても組合員の脱退が相次ぎ、組合員数は、同年7月3,078名、同年12月1,185名、さらに昭和62年4月には780名となった。

5 新会社の社員採用手続について

(1) 昭和61年12月4日、国鉄改革法等8法の公布施行に伴い、各承継法人の設立委員が任命された。「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」附則第2条第2項において、設立委員は会社の設立に関する発起人の職務及び職員の採用のほか、「当該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」を行う権限を付与され、また、国鉄改革法第23条第5項において、承継法人の職員の採用について、設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、承継法人がした行為及び承継法人に対してなされた行為とするとされた。同月11日の第1回設立委員会において昭和62年4月1日に設立される新会社の職員採用の基準が、昭和61年12月19日の第2回設立委員会において職員の労働条件がそれぞれ決定されたが、労働条件については、新事業体発足時には、国鉄の労働条件を大幅に変更しないとの方針がとられた。上記の職員採用の基準及び労働条件は、同日国鉄に提示された。

一方、同月16日、国鉄改革法第19条第1項に基づく「基本計画」が策定され、承継法人の職員総数は215,000人、被申立人の職員総数は89,540人とされた。

(2) 国鉄は、上記職員採用の基準及び労働条件の提示を受けて、同月24日から昭和62年1月7日までの間に、全職員に対し「承継法人の職員となることに関する意思の確認について」と題する書面を交付して、「意思確認書」の提出を求めた。

この「意思確認書」には、「(注) 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ます。」と記載され、さらに、その際同時に配付された承継法人の職員の労働条件を記した書面には「1. 就職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職場所とします。」「2. 従事すべき業務（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。」とそれぞれ記載され、上記「従事すべき業務」の中には、「主な業務」として「関連事業の業務」が含まれていた。

- (3) 「意思確認書」の提出を受けて、国鉄は承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し、同年2月7日に設立委員会に提出した。

設立委員会は、同月12日、名簿に記載された者全員を採用することを決定し、同日付け書面をもって名簿登載者に対しその旨を通知した。

なお、国鉄が上記の名簿を作成したことについて、第107回国会参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会会議録によれば、昭和61年11月21日の同委員会において、政府委員のC1運輸大臣官房国有鉄道再建総括審議官（以下「C1政府委員」という。）は、「法律的に見ますと、事実行為の委託といえますか、民法で言いますと準委任という関係」と説明し、さらに、C2運輸大臣（以下「C2運輸大臣」という。）は、同月25日の同委員会において、「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」と答弁した。

- (4) 昭和62年3月23日、被申立人の創立総会において役員が決定されたが、15人の常勤取締役のうち11人が国鉄の役職員であった。

同年4月1日、被申立人が発足し、その時点で82,469名の社員が採用された。これに先立って、これらの社員は同年3月31日付けで国鉄へ退職届を提出したが、国鉄改革法第23条第6項及び第7項により国家公務員等退職手当法に基づく退職手当は支給されず、被申立人を退職する際に国鉄職員としての在職期間を通算して支給されるとの取扱いがなされた。

さらに、これらの社員の国鉄における勤務歴、処分歴、賞罰、性格及び組合活動歴等を記載した調書が被申立人に引き継がれた。

## 6 被申立人設立後における労使関係について

- (1) 昭和62年4月1日、被申立人は発足と同時に就業規則及び同規則に基づく出向規程を制定し、同年5月労働基準監督署へ届出を行った。

同年4月23日、国労東日本本部は被申立人と労働協約を締結したが、同協約は同年9月30日の有効期間満了により失効し、同年10月1日以降国労東日本本部と被申立人は無協約となった。これに伴い、同協約に定められていた簡易苦情処理制度も消滅した。

(2) 同年5月25日、被申立人本社で開かれた「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において、被申立人のB7常務取締役（以下「B7常務」という。）は、「会社にとって必要な社員、必要でない社員の峻別は絶対に必要……、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、穏やかな労務政策をとる考えはない。『反対派』は峻別し断固として排除する。」と発言した。

また、B8国鉄常務理事職員局長（以下「B8職員局長」という。）は、同年4月25日発行の国労委季報No.71の中で、「労使関係を今年の今頃と比べますと、労使は階級的に対立する存在であるとの認識に立ち、分割民営にも絶対反対との主張をただ繰り返す組合があり、それに心ならずも同調せざるを得ない職員が圧倒的に多かったという状況であったわけですが、今は、労使協調路線を掲げ、建設的な行動を目指すものが圧倒的多数になっております。……労使協調路線をとろうという人達が圧倒的多数になっている状況を踏まえ、今後も、これを労使関係の基軸として、この流れを育て、定着させる中で新事業体の健全な労使関係の実現を早期に果たしたいと考えています。」と述べた。

(3) 同年8月に開かれた東鉄労の統一大会において、B1社長は、「今後も皆さん方と手を携えてやっていきたいと思いますが、そのための形として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2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。……このような人たちがまだ残っているということは会社の将来にとって非常に残念なことですが、この人たちはいわば迷える小羊だと思います。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頂きたい。皆さんがこういう人たちに呼びかけ、話し合い、説得し、皆さんの仲間に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……。」とあいさつした。

同月7日、被申立人は東鉄労との間で、また、同年9月24日、鉄産労との間で「労使共同宣言」をそれぞれ発表した。

## 7 水戸運行部における被申立人設立後の労使関係について

(1) 昭和62年4月ごろ、3回に分けて、各ブロックごとに駅長、区長、所長等の現場長が参加する「総合現場長会議」が水戸運行部長を始め課長なども出席して、水戸運行部総務課主催で開催された。

この会議においては、集団討議方式によりグループごとに「原因」、「対策」及び「スローガン」等が討議されたが、そのテーマの1つとして、「『会社を潰してもかまわないと思っているような人と一緒には仕事は出来ない』この社長の意志を、現場運行部門の管理者としてどのように受け止めかつ実行していくのか」が取り上げられ、「会社を潰してもかまわないと思っている人」としては「組合意識の強い人」、「教条主義、主張

で飯が食べていけると思っている人」、「『職場に労働運動を』と主張する社員」等があげられ、さらに、社長の意志を管理者として実行していく「対策」としては、「出向させて意識を改革させる」、「随時適切な処置－排除－」、「意識改革の重要性を認識させる」、「遠隔地へ転勤させる」、「基本的には辞めてもらう」などの意見が出された。これらの意見を水戸運行部総務課がとりまとめ、同年6月、総務課人事担当課長名で業務上の参考資料として参加者に送付した。

- (2) 同年6月から7月にかけて、「良識ある国労組合員の皆さんに訴える」及び「良識あるJR水戸社員に訴える」と題する文書（以下「ビラ」という。）が、JR水戸を守る有志一同名で水戸運行部内の業務用掲示板に約1カ月間掲示された。

「良識ある国労組合員の皆さんに訴える」ビラには、「国労は組織的にも、財政的にも崩壊を迎えることになった……良識ある国労組合員の皆さん、このようなことでよいのでしょうか。この際、国労から決裂を！」と、また、「良識あるJR水戸社員に訴える」のビラには、「会社の方針に反対しているあるグループは、エセ革新の不良社員の牛耳る暴力団まがいの過激派グループとなっています。……こんな連中の指導をうける運動が正しい労働運動といえるのでしょうか。……不良社員は、新会社にふさわしくありません。新会社が嫌いなようですから、早くやめてもらいましょう。」とそれぞれ記載されていた。

## 8 本件配転配属について

### (1) 国鉄及び設立委員会の配転配属発令

- ① 国鉄は、水戸鉄道管理局において、昭和62年2月25日、115名の職員に対し配転配属を発令し「以下「2・25配転」さらに同年3月10日、379名の職員に対し配転配属を発令した（以下「3・10配転」という。）。

これら2回の発令により、別表I記載の申立人ら所属組合員は同表のとおり配転配属を命ぜられたが（ただし、同表10番A6、11番A7、17番A8及び23番A9を除く。）、同表1番A10、2番A11、3番A12、4番A13、5番A14、6番A15、7番A16、8番A17、9番A18、12番A19、13番A20、14番A21、15番A22、16番A23、18番A24、19番A25、20番A26及び21番A27は兼務発令の形で従来の保線区の業務から無人駅あるいは直営店へ配属された。

- ② 設立委員会は、先に国鉄を通じて採用を決定した国鉄の職員に対し、同年3月16日付けで新会社における所属、勤務箇所及び職名等を通知したが（以下「3・16通知」という）、この「3・16通知」による勤務箇所及び職名は「2・25配転」及び「3・10配転」のそれとほぼ一致していた。
- ③ 上記①の発令を受けた者のうち、「2・25配転」において58名が、「3・10配転」においては203名が申立人らの組合員であり、いずれの場合も発令対象者総数の5割を越えていた。当時、国鉄水戸鉄道管理局の総

職員数は、約3,800名であり、申立人国労水戸地本の組合員は約780名で、組織比率は約2割であった。

(2) 被申立人の水戸運行部及び水戸支社における配転配属発令

- ① 被申立人は、昭和62年4月1日付けの社長名通達により、昭和62年4月1日における社員の採用、勤務指定、等級、呼称及び採用給については「3・16通知」のとおり発令があったものとみなす旨を社員に明示した。これにより別表Ⅰの申立人ら所属組合員の勤務箇所等は同表のとおりとされた。
- ② 同年4月6日、同表11番A7に対して、さらに同月27日、同表17番A8に対して同表のとおり配転配属が発令された。これらにより同人らは兼務発令の形で従来の保線区の業務から直営店へ配属された。
- ③ 同年7月1日、同表1番A10、3番A12、5番A14及び6番A15に対して同表のとおり配転配属が発令され、同人らはそれぞれ再度別の無人駅で勤務することとなった。
- ④ 同年11月1日、同表8番A17及び9番A18に対して同表のとおり配転配属が発令され、同人らは用地管理室において用地の承継登記業務に従事することとなった。

なお、用地管理室は国鉄から承継した用地の登記関係の業務を行うために新設された職場で、配属された7名全員が申立人ら所属の組合員であった。
- ⑤ 同年12月10日、同表2番A11及び4番A13に対して同表のとおり配転配属が発令され、同人らはそれぞれ再度別の無人駅で勤務することとなった。
- ⑥ 昭和63年1月16日、同表6番A15に対して同表のとおり配転配属が発令され、同人は直営店でパンの製造販売業務に従事することとなった。さらに、同年2月25日、同表7番A16に対して同表のとおり配転配属が発令され、同人は上記④の用地管理室へ配置換えとなった。また、同年3月22日、同表27番A28に対して同表のとおり配転配属が発令され、同人は踏切道の看守業務に従事することとなった。
- ⑦(ア) 同年4月1日から同月5日の間、同表1番A10、2番A11、3番A12、4番A13、5番A14、6番A15、11番A7、12番A19、13番A20、14番A21、15番A22、16番A23、17番A8、18番A24、19番A25、20番A26及び21番A27に対して同表のとおり「営業係を命ずる」発令がなされた。

上記17名は、本件一連の配転配属において兼務発令を受け、無人駅あるいは直営店の業務に従事していたが、本発令によって兼務発令を解消され、以後は「営業係」としてこれらの業務に従事することとなった。

なお、上記の「営業係を命ずる」発令は、約100名に対してなされたが、その中には申立人ら所属の組合員が上記17名の外にも多数

含まれていた。

また、同年11月1日時点において、水戸支社の直営店に勤務する社員は130名で、そのうち約4割に相当する54名が申立人らに、41名が東鉄労に、19名が鉄産労に、9名が国鉄水戸動力車労働組合に、7名が動力車労働組合にそれぞれ所属する組合員である。同時点の申立人国労水戸地本の組織比率は約2割である。

(イ) また、同年4月1日、同表10番A6、22番A29及び23番A9に対して同表のとおり配転配属が発令された。この際、同人らを含む180名が発令を受けたが、そのうち約40名が申立人ら所属の組合員であった。

⑧ 同月11日、同表5番A14及び26番A30に対して同表のとおり配転配属が発令された。これにより、A14は直営店でパンの製造販売業務に、またA30は踏切道の看守業務に従事することとなった。

⑨ 同年5月17日、同表1番A10、2番A11、3番A12及び4番A13に対して同表のとおり配転配属が発令され、これにより無人駅への配属がすべて廃止された。

上記4名は、本発令により用地保守グループに配属され、線路・建造物の保守及び用地の管理等の業務に従事したが、この用地保守グループは第2人材活用センターであるとの不満が申立人らの組合員などから出されていた。また、用地保守グループには約50名が配属されたが、そのうち大多数が申立人ら所属の組合員であった。

⑩ 同年10月1日、同表7番A16及び10番A6に対して同表のとおり配転配属が発令され、同人らは新設されたコンクリート工場室でコンクリート製の用地杭及び柵垣等の製造に従事することとなった。

本件一連の配転配属について、同表の申立人ら所属組合員は、それぞれ、人選の理由及び業務の内容などについて助役等に質問したが、多くの場合「適材適所である」との外には具体的な説明はなされなかった。

### (3) 本件配転配属の内容

① 別表11番ないし27番の申立人ら所属組合員は、別表Ⅱのとおり、国鉄入社間もない時期に申立人国労に加入し、積極的に組合活動に参加しており、「2・25配転」ないし「3・10配転」発令時、ほぼ全員が申立人国労水戸地本の支部、分会及び青年部等の役員であったが、本件一連の配転配属発令によって大多数のものがそれぞれの所属する支部、分会等の組織区域外の職場へ配属された。

② また、前記(1)及び(2)の発令によって、上記の申立人ら所属組合員の通勤事情は次のような状況となった。

別表Ⅰ25番A31、26番A30及び27番A28は、いずれも「2・25配転」により通勤時間が片道3時間を超えたため、通勤が困難になり、A31は茨城県水戸市から福島県石川郡へ住居を移した。A30及びA28はそ

れぞれ家庭の事情により住居を移すことができないため、宿舎を借りたり、知人、友人宅に寝泊りして通勤することも少なくなかった。また、同表22番A29も前記(2)・⑦・(イ)の発令により通勤時間が片道3時間を超えたため、福島県原町市から水戸市へ単身赴任した。同表3番A12は、「3・10配転」により通勤時間が片道2時間以上となったため、午前8時始業の勤務の関係上通勤困難となり茨城県土浦市から水戸市へ住居を移したが、前記(2)・③の配転配属により通勤時間がさらに片道1時間30分以上長くなったため、再度福島県相馬郡へ住居を移した。さらに、同表17番A8は通勤時間が片道1時間以上長くなったことにより、午前6時30分始業の勤務の関係上通勤困難となり、福島県いわき市から水戸市へ住居を移した。

以上の外、同表の申立人ら所属組合員のほぼ全員が従来より通勤時間が長くなった。とりわけ、直営店に勤務している組合員については、勤務時間が最も早い始業が午前6時30分、最も遅い就業が午後9時であるため、本件配転配属前に比べ1時間ないし2時間出勤時間が早くなり、帰宅時間も同程度遅くなった。

- ③ 同表1番A10、2番A11、3番A12、4番A13、5番A14、6番A15及び7番A16の7名は、「3・10配転」によって配属された無人駅において、被申立人発足後缶ジュースの販売に従事した。「3・10配転」の際、上記7名の外申立外7名の計14名が無人駅へ配属されたが、14名全員が申立人ら所属の組合員であった。無人駅での勤務はおおむね午前8時ごろから午後7時ごろまでであったが、ほとんどの無人駅の利用客は1日平均30人前後であり、しかも駅舎近くの場所にジュース類の自動販売機が設置されていた。

A16が配属された常陸青柳駅においては、昭和62年4月1日から昭和63年2月24日迄の間のジュースの売上げは37本であったが、他の無人駅においてもほぼ同じような状況であった。A16は駅長などに対し、列車利用客が立ち寄らない駅舎内よりもホームの待合室など売上げの向上が見込まれる場所での販売を提案したが、販売場所は変更されなかった。また、A12が勤務していた下小川駅でのジュース販売について、西金駅長は、売上げは見込まれない旨発言した。

一方、昭和62年7月以降、いずれの無人駅においても鉄道電話が撤去されたため外部との連絡が困難になり、また、A13の配属された駒ヶ嶺駅では、駅舎に「関係者以外立入禁止」の札がはられた。

- ④(ア) 同表8番A17、9番A18、11番A7、12番A19、13番A20、14番A21、15番A22、16番A23、19番A25、20番A26及び21番A27など直営店に配属された申立人ら所属の組合員は、数日間の見習を受けて、うどん、そば、ラーメン、お好み焼き等の軽食類の調理販売及び喫茶店等の飲食業務あるいは土産品等の販売に従事した。A17が当時勤務していた平保線区には、営業係を希望して1カ月間の研修

を受けた職員が数名いたが、これらの職員はいずれも営業係へは配属されなかった。

(イ) 同表 7 番 A 16 は 2 級土木施工管理技士の、8 番 A 17 は 1 級土木施工管理技士の資格をもち、それに伴う手当を支給されていたが、「3・10配転」後は、同手当を支給されなくなった。

- ⑤ 無人駅及び直営店においては、一人勤務ないし変則交替勤務のため、同表の申立人ら所属組合員の多くが集会や会議等への出席が困難になったり、職場活動や地区活動が制約された。
- (4) 本件配転配属発令に係る不当労働行為救済申立ての経緯
- ① 昭和62年 6 月 12 日、申立人らは、別表 11 番 A 10、5 番 A 14、7 番 A 16、8 番 A 17、9 番 A 18、12 番 A 19、21 番 A 27、24 番 A 32、25 番 A 31、26 番 A 30 及び 27 番 A 28 の 11 名について、前記 (1) ・ ① 及び ② 並びに (2) ・ ① の発令の取消し及び同表記載の「配転配属前職場職名」での就労を求める本件救済申立てを行った。
- ② 昭和63年 3 月 25 日、申立人らは、同表 1 番 A 10、5 番 A 14、7 番 A 16、8 番 A 17 及び 9 番 A 18 の 5 名について、前記 (2) ・ ③、④ 及び ⑥ の発令の取消し及び同表記載の「配転配属前職場職名」での就労を求める追加申立てを行った。
- ③ 同年 3 月 31 日、申立人らは、同表 1 番 A 10、2 番 A 11、3 番 A 12、4 番 A 13、5 番 A 14、6 番 A 15、11 番 A 7、12 番 A 19、13 番 A 20、14 番 A 21、15 番 A 22、16 番 A 23、17 番 A 8、18 番 A 24、19 番 A 25、20 番 A 26 及び 21 番 A 27 の 17 名について、前記 (2) ・ ⑦ ・ (ア) の発令の取消し及び同表記載の「配転配属前職場職名」での就労を求める追加申立てを行うとともに、同表 10 番 A 6、22 番 A 29 及び 23 番 A 9 の 3 名について、前記 (2) ・ ⑦ ・ (イ) の発令の取消し及び同表記載の「配転配属前職場職名」での就労を求める追加申立てを行った。
- ④ 同年 4 月 9 日、申立人らは、同表 5 番 A 14 について、前記 (2) ・ ⑧ の発令の取消し及び同表記載の「配転配属前職場職名」での就労を求める追加申立てを行った。

## 第 2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張の要旨

- ① 本件配転配属のうち、設立委員及び国鉄が行ったものについても被申立人が不当労働行為責任を負うべきである。
- ② 本件追加申立てについて、労働組合法第 27 条第 2 項にいう「1 年を経過した事件」に該当するものはない。
- ③ 被申立人の行った本件配転配属は、申立人国労組合活動家又は申立人国労組合員として正当な組合活動に従事していることを理由とするものであるとともに、申立人国労組織の弱体化を企図するものであるから、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為で

ある。

- ④ よって、本件配転配属前の職場、職名への就労と陳謝文の手交、揭示を請求する。
- (2) 被申立人主張の要旨
- ① 被申立人は、国鉄改革法に基づき新たに設立された株式会社であり、被申立人が国鉄から引き継ぐべき事業等の内容は同法第21条及び第22条において厳格に規定されている。職員は、同法23条において定められた手続を経て、新規に採用されることになっており、被申立人が本件申立てに係る組合員らと国鉄との間の従前の雇用関係を承継することはありえない。したがって、国鉄の行った発令行為について、これを被申立人の行為と同視したり、あるいは、その効果が被申立人に帰属すると解しえないのは法律上当然であるから、本件申立人では却下されるべきである。
- ② 昭和63年3月31日付け本件追加申立てに係る大部分の組合員が別表Iの配転配属前の職場、職名において就労したのは、いずれも昭和62年3月10日発令以前であり、追加申立て時点においては1年を経過しているから、労働組合法第27条第2項により救済の対象とならず、本件申立ては却下されるべきである。
- ③ (ア) 人事異動は、多くの余剰人員を抱え、その活用のために行ったものであり、いずれも、社員としての自覚、勤務意欲、執務態度、適格性及び通勤事情等を総合的に考慮していわゆる適材適所主義の見地の下に行ってきたものである。本件配転配属も同様な基準によるのみならず、申立人ら組合員の雇用契約上の義務の範囲内での異動にすぎない。ちなみに、別表Iの26番A30は、職務そのものの消滅による異動であり、27番A28は余剰人員が生じたための異動であって、異動後の踏切道の看守業務は、輸送係の職務内容となっている。1番A10、2番A11、3番A12及び4番A13の用地保守グループへの異動は、「本来の業務」内での異動にすぎない。8番A17及び9番A18の用地管理室への異動は、同室で扱う承継登記業務が緊急かつ重要な業務であるからに外ならず、また、7番A16及び10番A6のコンクリート工場室における業務は、用地管理業務のために絶対必要な業務であり、これらの異動はいずれも業務上の必要性によるものである。11番A7及び17番A8が勤務することになった直営売店・飲食店業務は、営業係の職務内容となっている。
- (イ) 本件配転配属に関しては、所属組合の如何を理由とするものではなく、組合間の差別は行っていない。
- (ウ) 設立委員は、昭和62年3月16日以降、採用予定者に対し、4月1日からの新会社の勤務箇所、職名、等級及び賃金について、国鉄における勤務箇所、職名をそのまま機械的に読み替えて通知したが、本件申立てに係る組合員らは、新会社の労働条件の中に「従事すべ

き主な業務」の1つとして「関連事業の業務」が含まれていることを知悉のうえ、この通知を受諾し、被申立人との間で合意により雇用契約を成立せしめたものであり、被申立人及び設立委員による不当労働行為が成立する余地はない。

(エ) 以上の点から、本件申立ては棄却されるべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 被申立人適格について

① 本件配転配属は、別表Ⅰのごとく複雑多岐にわたっているが、発令者については、被申立人、国鉄及び設立委員会の三者であり、(i) 昭和62年2月25日の「2・25配転」と同年3月10日の「3・10配転」は、国鉄水戸鉄道管理局の発令による配転配属である。(ii) 次に、設立委員会は、国鉄を通じて採用通知をした国鉄職員に対し、同年3月16日付けで新会社における所属、勤務箇所及び職名等について通知した(「3・16通知」)。この通知は、「2・25配転」及び「3・10配転」とほぼ一致している。なお、同年4月1日、被申立人は社長名で通達を出し、上記「3・16通知」を「発令」とみなすとした。(iii) 昭和62年4月6日以降の配転配属は被申立人の発令したものである(前記第1・8・(1)・①及び②、(2)・①ないし⑩)。

② 被申立人は、上記(i)の国鉄水戸鉄道管理局の発令及び(ii)の設立委員会の通知を、被申立人の行為と同視したり、その効果が被申立人に帰属すると解する余地はないと主張するので、この点について、まず判断する。

(ア) 昭和61年12月4日、国鉄改革法等の公布施行に伴い、運輸大臣が各承継法人の設立委員を任命し、同月に開催された設立委員会において、昭和62年4月1日に設立される新会社の職員採用基準及び職員の労働条件を決定した。これらを提示された国鉄は、全職員に対し、承継法人の職員となるか否かの意思確認書の提出を求め、採用希望職員が採用基準に合致するかを判断し、社員候補者名簿を作成して、昭和62年2月7日に設立委員会に提出した。設立委員会は、同月12日、名簿に登載された者については全員採用を決定し、名簿登載者にこの旨を通知した(前記第1・5・(1)ないし(3))。いずれも国鉄改革法第23条に基づく手続であり、この間の国鉄の行為は、新会社職員の採用に関し、設立委員の行為の代行と解するのが相当である。

(イ) 次に「2・25配転」及び「3・10配転」は、国鉄水戸鉄道管理局の行ったものであるが、すでに設立委員会によって採用決定(国鉄が代行)となった者を対象に、新会社の事業が円滑になされることを目的とする人事異動である。その後、「3・16通知」が設立委員会によって行われ、これによって、新会社における所属、勤務箇所及び職名等が通知されたが、これらは職員が従事している国鉄の勤

務箇所、職名を機械的に読み替えたにすぎない内容のものである。つまり、「3・16通知」は先の「2・25配転」及び「3・10配転」を前提としており、これらとほぼ一致する結果となっている。さらに、被申立人は、昭和62年4月1日に社長名通達で「3・16通知」のとおりが発令があったものとする旨を明示した（前記第1・8・(1)・①及び②、(2)・①）。

(ウ) 上記のとおり、新会社の発足に備えて、設立委員会と国鉄とは、少なくとも新会社の人事体制の確立については、昭和61年12月から同62年3月までの短期間、共同して表裏一体となって作業に当たっていた。この作業は、法律上は設立委員会の責任と判断において実施されることになっているものの実際の事務は幅広く国鉄が委任され、代行していたから、国鉄は設立委員会に全面的に協力していたと認められる。したがって、新会社の人事体制確立のための配転配属において、不当労働行為が行われたとすれば、その時点においては両者が共に責任を負うべきものである。

③ 被申立人は、被申立人設立前不当労働行為事件があったとしても、被申立人には責任はないと主張する。

(ア) この点、設立委員会、国鉄及び被申立人は確かに別個独立しているが、上記②判断のとおり国鉄及び設立委員会が人事体制確立について共同して事に当たっており、また、以下に判断するとおり三者が密接不可分の関係にあった以上、不当労働行為責任が被申立人設立によって切断されるとはいえないのである。すなわち、被申立人と国鉄との人的関係をみるに、まず、採用については、形式的には国鉄退職、設立委員会が新規採用という手続になっているが、実質的には国鉄の作成した基準に基づいて採用しているのである。しかも、被申立人の従業員はすべて国鉄職員から採用している。退職手当は、国鉄退職時に支給されず、国鉄時代の在職期間の通算が新会社において認められている。さらに、国鉄時代に昇給・昇格・懲戒などの履歴に関する記録なども同様に被申立人に受け継がれ、被申立人の役員も国鉄当時の役職員が大部分を占めており、労働条件についても国鉄と被申立人との間で大差がない（前記1・5・(1)ないし(4)）。

(イ) 次に物的関係についてみていくと、被申立人は国鉄の事業の一部を引き継ぎ、事業に必要な施設、資産、債務のすべてを引き継いでいる（前記第1・2・(3)）。

(ウ) さらに法人関係をみると、国鉄改革法第23条第5項は、「職員の採用について」、「承継法人の設立委員がした行為」は「承継法人がした行為」とする旨定められており、これは、本件「2・25配転」及び「3・10配転」を前提とする設立委員会の「3・16通知」についても適用されると判断する。すなわち、これらはいずれも昭和62

年4月1日の被申立人の発足に備えての人事体制確立（社員採用）のための一環としてなされているのであり、配転配属が独立してなされているのではなく、採用と一体化してなされたものであるからである。

(エ) 次に、申立人国労対策の面についてみるに、分割・民営化前の国鉄時代と被申立人発足後において変化がなく、継続性、連続性が認められる（後記(3)・①）。

- ④ ところで、一般的にみて、営業譲渡、会社解散、新会社設立などの場合における不当労働行為の使用者としての責任の所在については、実質的同一性（連続性、継続性）が新・旧会社間に存在すれば、上記の使用者責任も承継されるとみるのが不当労働行為制度、とくに救済制度の特色からすれば相当である。本件の場合、先にあげた理由から、国鉄、設立委員及び被申立人ら同一性、連続性は顕著であり、被申立人の主張は認められない。

(2) 労働組合法第27条第2項の「1年を経過する事件」について

- ① 被申立人は、昭和63年3月31日付けの追加申立てのうち、別表I11番A7及び17番A8を除く、2番A11、3番A12、4番A13、6番A15、10番A6、13番A20、14番A21、15番A22、16番A23、18番A24、19番A25、20番A26、22番A29及び23番A9の14名が同表「配転配属前職場職名」に就労していたのは、いずれも昭和62年3月10日以前の発令によるものであり、追加申立て時点においては1年を経過しているから、労働組合法第27条第2項により救済の対象にならないと主張するので、以下この点について判断する。

- ② 上記追加申立てのうち、申立人ら所属組合員同表10番A6及び23番A9は、それぞれ昭和61年7月26日、同10月23日付けで人材活用センターに配転を命ぜられ、他の12名は昭和62年3月10日付けの異動となっている。

ところで、申立人らの最初の救済申立ては昭和62年6月12日付けであるが、この申立書において、組合員11名の配転配属を労働組合法第7条の不当労働行為に該当すると主張するのみならず、昭和61年6月21日付け「要員運用の厳正化」（職員局長通達）に基づく人材活用センターの設置とこれへの組合員の配置などをも不当労働行為と主張し、さらに、「2・25配転」及び「3・10配転」によって、いかに数多くの組合員が不当配転になったかについても詳細に主張している。このように本件追加申立ては唐突かつ異質のものではなく、同一の「申立人」が、所属組合員についてなされてきた不当配転を数字をあげて、別組合と比較しながら「申立人」に対する支配介入に該当すると主張し続けている過程においてなされ、これによって、組合員名を具体的に提示して同法第7条に該当すると救済申立てをしたものである。この点、次の(3)で判断するごとく、申立人国労に対する差別は少なく

とも人材活用センター設置後継続的になされており、本件配転配属も継続的に実施されてきた申立人国労差別の一環としてなされているのであり、追加申立てについても同様である。しかも、同一人に対する配転配属が一度ならず、二度、三度となされている点も同質である。

このように、不当労働行為の一体性・同一類型性、不当労働行為意思の継続性、救済申立て内容の同一性などからみて、本件追加申立ては、すでに申立られている不当労働行為の一環としてなされてきた不当労働行為の救済申立てであるから、初審審問中の本件追加申立てについて、いわゆる「除斥期間」に該当するとの被申立人の主張には理由がない。

(3) 本件配転配属の不当労働行為性について

① 被申立人の労働組合対策

被申立人は、本件配転配属は、組合所属の如何を理由としてなしたものであると主張するので、まず被申立人の労働組合対策について判断する。

(ア) 国鉄分割・民営化をめぐる労使関係

国鉄は、臨時措置法に基づき、分割・民営化に向けて国鉄改革を積極的に推し進める過程において、国鉄分割・民営化に反対する申立人国労と対立し、国鉄改革に協力的な動労や鉄労などの組合との協調関係を維持、推進しようとしていた（前記第1・2・(1)ないし(3)、3・(1)ないし(9)、(12)及び(13)）。そして、国鉄改革を成し遂げるために、国鉄の方針に協力する者と反対する者との職場を二分させ、前者の職員を増加させようとしたのであって、これは、B2総裁を始め国鉄幹部職員の発言や、現場長等の言動から明らかである（前記第1・3・(10)、(12)及び(14)、4・(2)）。

以上からすれば、国鉄は、分割・民営化に反対する申立人国労を嫌悪し、その弱体化を図る意図を有していたと認められる。

(イ) 被申立人設立後における労使関係

被申立人発足後間もない時期に、国鉄の幹部職員であったB8職員局長は、新会社の労使関係について国鉄時代の労使関係が踏襲される旨表明し、また、被申立人のB7常務は、会社の方針に反対する者は排除する旨を明らかにした。さらに、B1社長も一企業一組合が望ましいとの意向から、申立人国労を時代錯誤の組合と批判し、東鉄労が被申立人における唯一の組合となることを期待する旨表明している（前記第1・6・(2)及び(3)）。また、申立人国労を誹謗中傷するピラが水戸運行部の業務用掲示板に約1カ月間掲示されているのを被申立人は黙認していた（前記第1・7・(2)）。これらからすれば、被申立人は、国鉄時代と同様申立人国労を嫌悪し、その弱体化を図る一方、被申立人に協力的な東鉄労などの組合とは、今後も協調関係を推進していく方針であったと認められる。

② 本件配転配属

(7) 被申立人は、本件配転配属は余剰人員対策であり、また、組合間差別はないと主張するので、以下この点について判断する。

被申立人が主張するとおり、業務上の必要性により、社員としての自覚、勤務意欲、執務態度、適格性、通勤事情等を総合したいわゆる適材適所主義の見地に基づく配転配属であれば、その結果、当該労働者に不利益が生じたとしても不当労働行為には該当しない。

しかしながら、すでに上記①で判断したごとく、申立人国労差別の方針から、上記原則は大きく歪曲されているといわざるをえない。

第1に、人事異動の結果をみるに、申立人ら所属組合員の異動が異常に高率であり、本件申立てに係る組合員の多くは、組合幹部、職場活動家でもある（前記第1・8・(1)・③、(2)・④、⑦及び⑨、(3)・①及び③）。第2に、配転配属先における「適格性」が問題とされるが、本件配転配属先は客観的にみて、必ずしも好まれる職場ではないのみならず、無人駅における缶ジュース販売業務に代表されるごとく、当初から、また結果としても販売の可能性が僅少であり、努力しても売上げ向上の期待できる状況とは認められない（前記第1・8・(2)・⑨、(3)・③）。したがって「適格性」、「適材適所」を考慮した異動とは認められず、民営化し効率的に利益をあげていこうとする被申立人の会社方針に反するうえ、業務上の必要性のない異動でもある。その結果、国鉄マンとしての誇りを傷つけられることとなったことはいうまでもなく、無人駅において孤独に耐え、単純な業務に従事させられたことは精神的不利益取扱いといわざるをえない。第3に、被申立人は、人事異動にあたり「通勤事情」を考慮した旨主張するが、本件配転配属のなかには通勤時間が長くなったり、通勤不可能のため居住地変更を余儀なくされた者もあり、必ずしも「通勤事情」を考慮したものとは認められない（前記第1・8・(3)・②）。第4に、本件配転配属により通勤距離が長くなったり、勤務時間が変更になったため、組合活動に多大の支障を生じることになった例も少なくない（前記第1・8・(3)・②及び⑤）。第5に、被申立人は、人事異動に際して、「社員としての自覚」を考慮したと主張する。国有鉄道から民営化、新会社発足という大変革が行われたのであり、民間会社社員としての「自覚」を求めるのは当然であるとしても、本件異動は、被申立人発足前後の短期間内における配転配属であり、さらに、被申立人のいう「自覚」は、申立人国労からの脱退を意味しており、申立人国労に残ること自体、「自覚」に欠けると国鉄及び被申立人が判断していたことが推認できる（前記第1・3・(10)、(12)及び(14)、4・(2)、6・(2)・及び(3)、7・(1)及び(2)）。そのことは、申立人らに所属する組合員の異動が高率であることから窺い知ることができるのである。

(イ) 国鉄分割・民営化、新会社発足という激動のときにあつては一分割・民営化の当否は別として一被申立人側が、これに反対の方針を強く打ち出して運動を展開してきた申立人ら所属組合員に、新会社発展に協力的か否かについて懸念するのも無理からぬ事情にあつたとしても、国鉄分割・民営化決定以来、国鉄・同水戸鉄道管理局、被申立人・同水戸運行部などは、一貫して組織的に申立人らの弱体化を図っていたことは上記①判断のとおりであり、その方針にそつて本件配転配属がなされたものと認められる。

本件配転配属者27名については、昭和62年4月1日付けで全員問題なく被申立人に採用されており、これは被申立人の社員として適格性があるがゆえに採用基準に合致していたことを推認させるものであり、また、本件配転配属時における申立人ら組合の活動方針は違法とは認められない。さらに、被申立人は、本件配転配属者27名の活動が不当、違法であり、将来にわたつて新会社の発展を阻害し、原職との関係において、適格性に欠ける等特段の事情を明らかにしていない（前記第1・8・(2)・⑩）。よつて、本件配転配属は、被申立人の主張する業務上の必要性による適材適所主義に基づくものとは認められず、申立人らの弱体化を図り、申立人ら所属組合員に対し、申立人国労に加入していると不利益を受けるとの心理的動揺を与えるための処遇であり、それにより、上記の配転配属者の組合活動及び労働条件などに少なからぬ不利益が生じていることは明らかである（前記第1・8・(3)）。

(ウ) 次に、被申立人は、昭和62年3月16日以降、設立委員が国鉄時代の最後の担当職務などをそのまま新会社の担当職務とする旨を通知し、さらに新会社の労働条件の1つに、「関連事業の業務」も「従事すべき業務」の1つとして明示しているから、本件申立てに係る組合員らもこれを知悉のうえ、被申立人との間に雇用契約を合意により成立せしめたものであり、不当労働行為の成立する余地はないと主張する。以下、この点について判断する。

被申立人の主張するごとく、昭和62年に被申立人と本件申立てに係る組合員との間に雇用契約が締結されている（前記第1・5・(2)ないし(4)）。ところで、「3・16通知」は、国鉄行つた「2・25配転」及び「3・10配転」を追認したものであり、被申立人発足当日の社長通達は、「3・16通知」の「とおつり発令があつたものとみなす」ものとした（前記第1・8・(2)・①）。したがつて、先の「2・25配転」、「3・10配転」の不当労働行為性はそのまま「3・16通知」に受け継がれ、さらに、昭和62年4月1日の雇用契約にも受け継がれていると認めるのが相当である。また、「3・16通知」以降、申立人ら所属組合員は、上記通知等の内容に異議があつたとしても、異議の申出により採用辞退と扱われる可能性もあつたことが窺われ、

雇用契約の合意による成立を理由に不当労働行為の成立する余地がないとは判断できない。仮に、かかる合意があったとしても、不当労働行為の成立に消長をきたすものではない。

(エ) 以上からすれば、本件配転配属は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 救済方法について

本件配転配属（配転・兼務発令）が不当労働行為に該当することは前記判断のとおりである。しかし、その内容は別表Ⅰのごとく複雑多岐にわたるのみならず、被申立人が業務上の必要から組織変更、名称変更をしている。そのため、本件の救済としては、配転配属命令を撤回させ、別表Ⅰの各「配転配属前職場職名」に復帰させるよう命ずるのが相当と考えるが、上記のような事情から復帰先の職場、職名については、必要があれば実情に合うべく労使間で具体的な協議をするのが相当である。そのため、被申立人は、申立人らから団体交渉または協議の申入れを受けた場合は、これに誠実に対応すべきことを命ずることとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、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

茨城県地方労働委員会  
会長 山本吉人

(別表 略)