

福井、昭62不2・3・4・5・6・8、平元.6.28

命 令 書

申立人 国鉄労働組合北陸地方本部
申立人 国鉄労働組合北陸地方本部福井県支部
申立人 別表ⅠおよびⅡ記載の者

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 被申立人は、次の措置を講じなければならない。
 - 西日本旅客鉄道株式会社設立委員が西日本旅客鉄道株式会社設立委員会委員長名でなした別表ⅠおよびⅡ記載の申立人らに対する昭和62年4月1日付け配属発令および西日本旅客鉄道株式会社がなした別表Ⅱ記載の申立人らに対する同年10月1日付け発令をそれぞれ撤回し、かつ、組合所属のいかんによらない公正な方法による配属等の発令をすみやかに行うこと。
 - 前記公正な方法による配属等の具体的実施に関し、申立人国鉄労働組合北陸地方本部または同国鉄労働組合北陸地方本部福井県支部から協議ないし団体交渉の申入れを受けた場合は、誠実にこれに応じること。
- 被申立人は、申立人組合に所属する組合員に対する今後の配属等に関し、他の労働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組合の組織・運営に支配介入してはならない。
- 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、次に記載する文書を申立人国鉄労働組合北陸地方本部および同国鉄労働組合北陸地方本部福井県支部に交付しなければならない。

誓 約 文

年 月 日

国鉄労働組合北陸地方本部

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合北陸地方本部福井県支部

執行委員長 X 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が行った貴労働組合所属の別表ⅠおよびⅡ記載の組合員に対する昭和62年4月1日付け配属発令および別表Ⅱ記載の組合員に対する同年10月1日付け発令は、いずれも不当労働行為であると福井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します。

注1；年月日は誓約文を交付した日を記載すること。

注 2 ; 誓約文の交付に際しては、別表 I および II の写を添付すること。

4 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

(1) 申立人国鉄労働組合北陸地方本部（以下「北陸地本」という。）は、国鉄労働組合（以下「国労」という。）の地方組織であり、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（日本国有鉄道改革法第11条第2項に規定する承継法人をいう、以下同じ。）である西日本旅客鉄道株式会社金沢支社（昭和62年3月31日までは国鉄金沢鉄道管理局）の事業所に勤務する労働者を主たる構成員とする労働組合である。肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員数は781名である。

なお、北陸地本は全事件の申立人である。

(2) 申立人国鉄労働組合北陸地方本部福井県支部（以下「福井県支部」という。）は、北陸地本の下部組織で、主に福井県内の事業所に勤務する労働者で組織する労働組合で、肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員数は255名である。

なお、福井県支部は全事件の申立人である。

(3) 申立人 X 2 外73名の別表 I および II 記載の者（以下「X 2 外74名」という。）は、いずれも北陸地本および福井県支部の組合員であり、西日本旅客鉄道株式会社の社員である。

(4) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」、「新会社」または「被申立人会社」という。）は、肩書地に本社を置き、日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号、以下「国鉄改革法」という。）および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（昭和61年法律第88号、以下「鉄道会社法」という。）に基づき、昭和62年4月1日に設立された国鉄の承継法人の一つで、本州の西日本地域を中心として旅客鉄道事業等を営む株式会社であり、その社員（以下「職員」ともいう。）数は本件申立時約51,000名である。

なお、西日本旅客鉄道株式会社金沢支社（以下「金沢支社」という。）は、会社の商法上の支店の一つで、元国鉄金沢鉄道管理局管内を統括しており、その職員数は本件申立時約5,770名である。

2 国鉄改革等の経緯

(1) 昭和56年3月に発足した第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）は、昭和57年5月17日、その第4部会報告において、国鉄再建のためには公社制度を抜本的に改める必要がある旨を指摘し、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）において、国鉄を分割民営化するとともに、基本方針とともに、職場規律の確立その他の緊急に講ずべき措置等を提言した。

(2) この基本答申を受けた政府は、昭和57年9月24日、国鉄の再建に総力を結集して取り組むとの声明を発表するとともに、基本答申と同旨の「緊急対策10項目」を閣議決定し、さらに同年11月19日、「国鉄再建閣僚会議」を設けた。

(3) 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、これに基づき、同年6月10日、国鉄事業の効率的な経営形態確立のための方策を検討する内閣総理大臣の諮問機関として、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が設置された。

同年8月2日、監理委員会は、国鉄における職場規律の確立、私鉄並の経営効率化および赤字ローカル線の廃止等を内容とする第1次緊急提言を政府に提出した。また昭和59年8月10日には、分割民営化の方向で再建の具体策を検討し、私鉄並の生産性と要員、地方交通線廃止等の当面緊急に措置すべき事項を実施する必要があるとの第2次緊急提言を行った。

そして昭和60年7月26日、監理委員会は、国鉄経営破綻の原因が全国一元的な運営を行ってきたことにあり、現行制度での再建は不可能であるから国鉄事業を再生させるには分割民営化を断行する以外に道はないとの「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために（最終答申）」を政府に提出した。それでは、①旅客部門を6地域に分割する、②貨物部門を分離して1社とする、③新幹線は一括して保有機構に所有させ、これを旅客会社に貸付ける、④分割民営化の実施は昭和62年4月1日とする、⑤同時点での国鉄職員予測数276,000名に対し、新事業体の適正要員規模は、183,000名とする、⑥余剰人員のうち約32,000名は、新旅客会社で抱え、関連事業の展開等で有効活用を図る、⑦その結果、新旅客会社に移籍させるべき要員215,000名のうち、被申立人会社の要員は、53,000名とする、等が骨子とされていた。

(4) 昭和60年7月30日、政府は、最終答申を最大限尊重する旨の閣議決定を行い、さらに同年10月11日には、国鉄改革の時期を昭和62年4月1日として施策を進めることとし、次期国会に法律案を提出する旨の閣議決定を行った。

こうして、国鉄改革法をはじめとする、いわゆる国鉄改革関連9法案が昭和61年2月から3月にかけて国会に提出された。

このうち、国鉄職員の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（昭和61年法律第76号）」は、同年5月30日に成立したが、残りの国鉄改革法などの8法案は同年6月2日の衆議院の解散により廃案となった。その後、これら8法案は同年9月11日第107回国会に再提出され、同年10月28日衆議院において可決された。

同年11月28日、これら8法案は参議院において可決され、ここに国鉄

改革関連8法は成立した。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法については、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。」との項目を含む附帯決議を行った。

国鉄改革関連8法は、同年12月4日に公布され、同日施行された。

この国鉄改革の基本法となる国鉄改革法は、国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においてはその事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難となっている事態に対処して、これらの事業に関し、輸送需要の動向に的確に対応し得る新たな経営体制を実現し、効率的な経営体制を確立するための国鉄の経営形態の抜本的な改革を行うこととするものであった。

このようにして、国鉄の行っていた事業の大部分は、昭和62年4月1日をもって6旅客鉄道株式会社等11の新事業体に引き継がれ、残りは日本国有鉄道清算事業団（以下「事業団」という。）に移行されることになった。

3 国鉄における労使関係について

(1) 職場規律および余剰人員にかかる労使の対立

ア 昭和56年の臨調発足後、国鉄における職場の実態が社会的に注目されるようになった。

このような中で、昭和57年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対して、ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を指示し、これを受けて国鉄総裁は、同年3月5日、ヤミ慣行、ヤミ協定は直ちに是正すること、現場協議制について制度の本旨に沿った指導をすること、業務管理の適正を図ること等を内容とする「職場規律の総点検及び是正について」という通達を出して、職場規律の確立を指示した。

以後国鉄は、職場規律について定期的に総点検を行ったが、各職場において、作業後の入浴規制、ワッペン不着用、ネクタイの着用等の問題に関して管理者と国労組合員との間に多くのトラブルが発生した。

さらに国鉄は、同年7月19日、各組合に対し、現場協議の対象範囲の明確化や開催回数、時間等の制限を内容とする「現場協議に関する協約」の改訂案を提示したが、国労はこれを拒否し国労との同協約は同年11月30日で失効することになった。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。）および全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）は改訂に応じ、同年11月30日、国鉄との間で同協約を再締結した。

イ 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転換を中心とする合理化を行った結果、大量の余剰人員が発生すること

となった。このため、国鉄は、同年6月5日、①退職制度の見直し＝勸奨退職の促進、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、のいわゆる余剰人員対策「三項目」を発表した。そして、同年7月10日、国鉄は、「三項目」の具体策として「余剰人員調整策」を各組合に対して提案した。

動労、鉄労および全施労は、同年10月9日、一定の修正後これを受諾した。

一方、国労は、国鉄の提案は雇用不安をもたらす事実上の首切りにつながるものであるとしてこれに強く反対し、同年7月には全国的規模で順法闘争を展開し、また同年8月10日には全国統一のストライキを実施した。そこで国鉄は、この順法闘争およびストライキに対する処分を行った。さらに、もはや労使関係の信頼の基盤が失われたものとして、国労との余剰人員調整策に関する交渉を打切るとともに「雇用の安定等に関する協約（以下「雇用安定協約」という。）」の破棄を国労に通告した。

しかし、その後公共企業体等労働委員会の仲裁裁定等もあり、昭和60年4月9日、国労がこの余剰人員調整策を受け入れたので、同時に、先に国鉄が破棄通告した雇用安定協約についても、期限を同年11月30日として再締結された。

ところがその後、余剰人員調整策の履行について国鉄と国労との間で対立が生じ、国鉄は、国労組合員は同年4月9日の妥結内容どおりには職場で対応していないとして、雇用安定協約の継続を拒否し、国労との間では以後同協約は締結されなかった。

なお、国鉄は、同年11月30日、動労、鉄労および全施労とは雇用安定協約を再締結した。

ウ 昭和61年3月、国鉄は人事管理の徹底と職場における管理体制確立のため、新たに職員の勤務状況、意識・意欲に焦点をあてて問題の所在を明らかにしていく必要があるとして、総裁通達により、一般職員の評価に関する職員管理調書の作成を指示した。

この職員管理調書作成以前には、各鉄道管理局ごとに職員管理台帳が作成されていたが、その評価項目や評価方法がまちまちであったため、全国的に統一した基準での勤務評定を行うことにしたものである。

評定方法は、過去3年間の一般処分、労働処分、賞罰など特記事項のほか、業務知識、技能、計画性、業務処理の速さ・手際良さ、協調性、職場の秩序維持、服装の乱れ、態度・言葉使い、勤務時間中の組合活動、現状認識など20項目について評価するもので、調査対象は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとされていた。

職員管理調書は、昭和57年以来行われてきた職場総点検の集大成として本社でコンピューターに入力され、評価の高い職員を優先的に新会社へ配属するため、新会社の採用候補者名簿を作成する際の資料と

しても利用された。

なお、職員管理調書の「特記事項」欄には、「労働処分」に関する項目があったが、調査対象となった3年間で労働処分の対象となった者は国労組合員がほとんどであった。

エ 合理化等で大量の余剰人員を抱えていた国鉄は、昭和61年6月24日、従来の方法で大量の余剰人員を解消させることは不可能であるとして、同年7月以降、全国の駅、区等に「人材活用センター」を設置すると発表した。これは余剰人員を同センターにおいて集中的に一括管理し、団体旅行募集などの増収活動、外注業務直営化などによる経費節減、他系統への多能化教育等を行い、有効活用を図ろうとするものであった。国鉄は同年7月1日、全国1,010箇所に入材活用センターを設置し、逐次職員を配置していった。この人材活用センターは、同年11月1日時点で全国1,438箇所に設置され、約18,500名(管理職員を除く。)の職員が配置された。

また、国鉄金沢鉄道管理局(以下「金鉄局」という。)においても、人材活用センターは同年12月末時点で57箇所設置され、589名の職員が配置された。

昭和62年1月30日現在、金鉄局管内で人材活用センターへ配置された職員(589名)のうち、71.8パーセント(423名)は国労組合員であった。これに対し、同年2月1日現在、金鉄局管内での国労の組織率は17.7パーセント(1,066名/6,007名)であり、国労組合員(1,066名)のうち、人材活用センターへ配置された者の割合は39.6パーセント(423名)であった。

この人材活用センターでの業務は、除草、ペンキ塗り、トンネル内の泥土処理、不用線路の撤去、無人駅での乗車券販売等であった。

なお、国鉄が分割民営化直前の同年3月10日に行った人事異動の際に、人材活用センターは廃止された。

(2) 分割民営化にかかる労使の対立

ア 国労は、臨調の第3次答申において国鉄の分割民営化方針が発表された昭和57年頃から、一貫して国鉄の分割民営化に反対の立場をとってきた。

昭和60年7月26日、国労は、監理委員会の最終答申について、分割民営化阻止のため断固たたくとの抗議声明を発表し、同年8月5日、これについて国労は、ストライキを実施した。このほか、国労は断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行った。

イ 国鉄は、昭和60年12月に、昭和61年度の転職希望者把握のため、職員を対象に進路アンケート調査を実施した。これについて国労は、分割民営化には反対である旨を表明してこの調査に抵抗した。

ウ 昭和61年1月13日、国鉄は労使共同宣言(以下「第1次労使共同宣言」という。)の案を各組合に提示した。その内容は、「雇用安定の基

盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の項目について、一致して取り組むことを宣言する。」として、①安定輸送、安全輸送の維持が国鉄労使に対する国民の信頼の基盤であり、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、氏名札の着用等定められた服装を整え、不快感を与えない折り目正しいサービスの提供に努める、③鉄道事業の再生を図るため、必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立すること、④余剰人員対策について、派遣制度を積極的に推進し、退職勧奨を積極的に推進する、等の項目が挙げられていた。

これに対し、国労は、第1次労使共同宣言は、国会審議すらない時点で臨調答申を既成事実化するという国会軽視のものであり、また、国鉄が協議の申し入れもなしにその受諾のみを要求するのは非常識であって、その内容も到底容認できるものではないとして同共同宣言の受け入れを拒否した。

一方、動労、鉄労および全施労は、同日、国鉄の提案どおり受け入れ、国鉄と第1次労使共同宣言を行った。

エ 昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労および真国鉄労働組合（同年4月13日結成、以下「真国労」という。）の4組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成し、同年8月27日、国鉄と改革労協とは、第2次労使共同宣言を行った。その内容は、①民営・分割による国鉄改革を基本とするほかはないこと、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、等であった。その後、改革労協を中心とした労使協調路線の組合は、昭和62年2月2日、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）を結成し、国鉄における最大組織となった。第2次労使共同宣言がなされた翌日の昭和61年8月28日、B2国鉄総裁は、全施労の定期大会で挨拶し、昭和50年に国労および動労を含む公共企業体等労働組合協議会が行ったいわゆる「スト権スト」に関し、国鉄が国労および動労を共同被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟について、「動労に対しての提訴を取り下げる。」と述べ、昭和61年9月3日、動労に対する訴えを取り下げた。

なお、国労はこの第2次労使共同宣言についても行っていない。

オ このような国鉄と国労との労使関係の推移の中で、国鉄幹部職員は次のような見解を表明してきた。

昭和61年5月、本社のB3車両局機械課長は、全国の機械区所長に対し、「国鉄改革のためには職員の意識改革が大前提である。意識改革とは、当局側の考え方を理解し、行動できる職員を、日常の生産活動を通じて作り込むことである。必ずそこに労使の対決が生じるがこれは不可避であり、管理者は自分の機械区は自分の責任において潰す

のだという居直りが不可欠である。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で、良い子、悪い子に職場を2極分化することである。」との旨の書簡を送った。

同年5月21日、本社のB4職員局次長は、動労の会議で講演し、「分割・民営化を遅らせれば自然に道が開けるという理論を展開している人達がいる。

国労のA2委員長です。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が、不当労働行為をやれば法律で禁止されているので、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・・・」との旨の発言をした。

同年7月から8月にかけて開催された鉄労、動労および全施労の各大会に出席したB2総裁は、労使共同宣言その他の国鉄改革に関する諸施策への積極的対応に対し、感謝の意を表明するとともに、これら3組合の労使協調路線を高く評価する旨の挨拶を行った。

また、同年9月に開催された動労の北陸地方本部定期大会に出席したB5金鉄局長も、国鉄改革に関する諸施策に対する臨機、迅速な対応に感謝するとともに、動労の行動力が職員のやる気と意識変革に向けての原動力になることを期待する旨の挨拶を行った。

カ 改革労協を中心とした組合が労使協調路線をとり、国労組合員の脱退が相次ぐ中、昭和61年7月、国労は第49回定期全国大会（千葉大会）を開催し、現実的に大胆な対応を行う等の運動方針を決定した。これを受け、同年9月30日、中央闘争委員会は、雇用安定協約の締結のため必要な効率化を推進し、労使共同宣言受け入れの意思を明らかにするなどの「当面する情勢に対する緊急方針」を決定したが、同年10月に開催された第50回臨時全国大会（修善寺大会）においてこの緊急方針は否決され、執行部は総辞職した。これに伴い選出された新執行部は、従来どおり分割民営化反対の立場を堅持することを明らかにした。

このような経過の後、さらに国労からの脱退者が生じ、昭和62年2月28日には、新たに日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）が結成された。

こうして、昭和61年4月1日時点で組合員165,613名を擁し、組織率71.6パーセントと国鉄内の最大組合であった国労は、昭和62年4月1日時点においては、組合員44,012名、組織率25.5パーセントと激減した。同じく金沢支社（金鉄局）管内でも、同時期における対比で2,911名、組織率38.6パーセントであったものが、782名、組織率15.8パーセントへと減少している。

- 4 新会社職員の採用および配属について（昭和62年（不）第2号事件）
 - (1) 国鉄改革関連法による採用の手続等

ア 国鉄改革法

(7) 国鉄改革の基本法である国鉄改革法は、国鉄改革を昭和62年4月1日に実施するものとし（第5条）、国鉄改革の基本方針として、旅客鉄道事業の分割および民営化（第6条）、新幹線鉄道の一括保有および貸付け（第7条）、貨物鉄道事業の分離および民営化（第8条）、電気通信等に関する業務等の別法人への引継ぎ（第11条）、事業団への移行（第15条）などを規定した。国鉄改革法はさらに、国鉄の事業等の引継ぎならびに権利および義務の承継、承継法人の職員となるものの総数および承継法人ごとの数等については、運輸大臣が閣議決定を経てこれに関する基本計画を定めるものとし（第19条）、承継法人の職員の採用手続については、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っては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。）がこれを行う旨定めた（第23条）。

(イ) 承継法人の職員の採用等については、国鉄改革法第23条で、①設立委員等は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および採用の基準を提示して、承継法人の職員の募集を行う、②国鉄は、これに応じて承継法人の職員になることに関する国鉄職員の意思の確認をしたうえ採用の基準に従って、承継法人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、③その名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員等から採用の通知を受けた者は、承継法人設立の時に承継法人の職員として採用される、④承継法人の職員の労働条件の内容となるべき事項その他前記の実施に関し必要な事項は、運輸省令（国鉄改革法施行規則第9条では、国鉄改革法第23条第1項の規定による労働条件の内容となるべき事項として「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」が含まれている。）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および当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ当該承継法人がした行為および当該承継法人に対してなされた行為とする、等が規定されている。また、この手続により国鉄職員が承継法人の職員になる場合には、⑥国鉄としての退職手当は支給せず、⑦当該職員が承継法人の職員として退職する際、退職手当の支給にあたっては、国鉄職員としての在職期間を承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱う旨、併せて規定されている。

イ 鉄道会社法

鉄道会社法には、新会社はじめ6旅客鉄道株式会社（以下「旅客会社」という。）および日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という。）の目的、事業等が定められているほか、設立委員については附

則第2条で、①運輸大臣が旅客会社および貨物会社（以下「旅客会社等」という。）ごとに設立委員を任命し、それぞれの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、それぞれの会社が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、旨規定されている。

(2) 新会社職員の具体的採用手続

国鉄改革関連法に基づく新会社職員の採用手続の具体的経過は次のとおりである。

ア 昭和61年12月4日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項の規定に基づき、6旅客会社および貨物会社の設立委員34名を任命した。

イ 昭和61年12月11日、設立委員等は、合同の第1回設立委員会を開催し、国鉄改革法第23条第1項の規定に基づき、承継法人の職員採用基準を決定した。

ウ 昭和61年12月16日、国鉄改革法第19条第1項の規定に基づき、「国鉄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（以下「基本計画」という。）」が閣議決定された。この基本計画では、国鉄職員のうち承継法人の職員となるものの総数は、215,000名、そのうち被申立人会社の職員数は、53,400名と定められた。

エ 昭和61年12月19日、設立委員等は、合同の第2回設立委員会を開催し、国鉄改革法第23条第1項に基づき、承継法人における職員の労働条件を決定した。この労働条件には、就業の場所および従事すべき業務として、次のとおり定められていた。

(ア) 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。

(イ) 従事すべき業務

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。

(主な業務)

○ 鉄道事業に関する営業、運転、施設、電気又は車両関係の駅区所における業務

○ 関連事業の業務

またこの外、①過去一年間の出勤率が8割以上の者が有給休暇の付与対象者となり、付与日数の算定に際しては、国鉄職員としての勤続年数を承継法人の職員としての勤続年数とみなし、②退職手当の額の算定に際しては、国鉄職員としての在職期間を承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱う旨も、併せて定められていた。

オ 設立委員等から承継法人の職員の労働条件および採用の基準を示さ

れた国鉄は、昭和61年12月24日、国鉄改革法第23条第2項の規定に基づき、承継法人の職員の採用候補者名簿の作成を行うため、国鉄職員に対し、承継法人における職員の労働条件および採用の基準を提示するとともに、「意思確認書」の用紙の配付を始めた。この意思確認書は、国鉄総裁宛となっており、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。」との記載があり、希望順位欄に承継法人名を希望順位に従って書くことになっていた。また、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る旨の注記があった。

なお、意思確認書は、昭和62年1月7日正午までに国鉄の箇所長に提出することとされていた。

カ 昭和62年2月7日、国鉄は、国鉄改革法第23条第2項に基づき、設立委員等に対し、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名で、基本計画に定められた定員を9,414名下回っていた。被申立人会社については、名簿登載者数は52,943名で基本計画による定員を457名下回っていた。

キ 昭和62年2月12日、設立委員等は、合同の第3回設立委員会を開催し、国鉄から提出された採用候補者名簿のとおり採用内定者を決定した。そして同年2月16日以降、同年2月12日付け新会社設立委員会委員長名の採用通知書が採用内定者に対し、国鉄を通じて交付された。これには、「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。」と記載されていた。

(3) 新会社発足に伴う職員の配属について

ア 国鉄は、昭和62年4月1日時点での国鉄職員予測数276,000名に対し、同時点での新事業体の適正要員規模は、183,000名とする等を骨子とする監理委員会の最終答申（昭和60年7月26日）に沿って、これに伴う職員の配置を昭和60年10月以降順次実施してきた。昭和61年11月のダイヤ改正を経、国鉄は、その後も新事業体への円滑な移行のために、逐次、欠員補充等の人事異動を行った。特に昭和62年3月10日付けの人事異動は、同年2月に新会社への採用者が決定したことを踏まえ、多数の退職者に対する所要の補充をするとともに、それぞれ採用される旅客会社等に応じた職場に職員を配置し、新会社の設立時における円滑な業務の開始のために必要であるとして行われた。

金鉄局においても、同年3月10日付けの人事異動は、同年3月3日付けの金鉄局長の事前通知により行われており、これによって申立人X2ら74名は、別表IおよびIIの「昭62.3.3金沢鉄道管理局長の事前通知書」欄記載のとおり福井駅もしくは敦賀駅の旅行センター所員または総務部事業開発課課員で福井もしくは敦賀駐在、として配置された。

イ 昭和62年3月16日、新会社の設立委員は、新会社に採用が決定した国鉄職員のうち管理職を除く一般職員に対し、新会社設立委員会委員長名で「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。」との所属、勤務箇所・職名、等級、賃金等を記載した「通知」を国鉄を通じて交付した。なお、管理職は、同年4月1日に新会社から発令を受けた。

この新会社設立委員会委員長名の同年3月16日付け通知については、新会社の設立委員会から国鉄本社に対し、同年3月31日時点の国鉄の配置をもって事実上同年4月1日の新会社発足時における勤務箇所とするため、同年3月10日付け人事異動の時点における配置をもって同年4月1日の勤務箇所として採用内定者に通知するよう連絡があり、新会社設立委員会委員長名の通知の様式が届いた。金鉄局における具体的な事務処理は、新会社の設立委員会からの国鉄本社に対する必要事項の記載指示に基づき、国鉄本社から金鉄局に通知の様式が届き、金鉄局において、名宛人の国鉄における最終の所属、勤務箇所、職名、賃金等を新会社としての組織、名称に機械的に読み替え記載する作業を行い、採用予定者全員に手渡した。

このように、同年4月1日の新会社発足時における職員の配置は新会社設立委員会委員長名による同年3月16日付け通知によってなされ、この配属発令によって、申立人X2ら74名は所属を金沢支社とされ、別表IおよびIIの「昭62.3.16設立委員会委員長による通知書」欄記載のとおり、福井駅営業（指導）係もしくは敦賀駅営業（指導）係（以下「旅行センター」という。）または運輸部営業課課員福井分室もしくは同敦賀分室（以下「営業課分室」という。）へ配属された。なお、この配属発令は勤務箇所・職名に関し、本務として旅行センターへ配属された15名を除き、残り59名については、本務として鉄道輸送業務を発令するとともに、旅行センターまたは営業課分室への兼務を指定し、当該兼務先での勤務を命じるとするものであった。

ウ 昭和62年4月1日、会社は、社報号外第1号に「西日本旅客鉄道株式会社社員の発令について（通達）」を掲載した。その内容は、「同年3月31日現在国鉄職員であり、国鉄改革法により新会社設立委員会委員長から採用通知を受けている者は、同年4月1日付けで新会社社員に採用されたものとし、配属および職名については、あらかじめ同委員長および新会社社長から通知されたとおりとする。」旨のものであった。

同年4月1日の新会社発足時に金沢支社管内の旅行センターまたは営業課分室に配属された社員数は365名であるが、その80.8パーセントにあたる295名が国労組合員によって占められている。その内訳は、次の表1および2のとおりであるが、同時点での金沢支社管内における北陸地本の組織率は、15.8パーセントであった。

次に、同時点において、金沢支社管内の旅行センターまたは営業課分室に配属された者を、労働組合別に組合員数に対する当該配属された者の割合でみると、次の表3のとおり国労組合員は、41.0パーセント（295名／719名）に及んでいるのに対し、他の組合では、いずれも数パーセントにすぎない。

また、同時点で、金沢支社管内の旅行センターまたは営業課分室に配属された申立人組合の役員は、北陸地本で執行委員が6名中4名で

表 1

<旅行センター>

	配属社員数	国労組合員数	構成比 (%)
敦 賀 駅	24	19	79.1
福 井 駅	30	25	83.3
金 沢 駅	30	26	86.6
七 尾 駅	9	7	77.7
高 岡 駅	20	18	90.0
富 山 駅	27	24	88.8
糸魚川駅	23	21	91.3
計	163	140	85.9

表 2

<営業課分室>

	配属社員数	国労組合員数	構成比 (%)
敦 賀	28	23	82.1
福 井	28	16	57.1
金 沢	26	19	73.0
七 尾	14	5	35.7
高 岡	35	32	91.4
富 山	37	33	89.1
糸魚川	34	27	79.4
計	202	155	76.7

あるほか、各支部・各分会でも執行委員・分会長等が多数含まれている。

なお、申立人 X 2 ら74名のうち、30余名は同時点の北陸地本または

福井県支部もしくはその分会の役員である。

表 3

	計		鉄道輸送業務職場
	旅行センター	営業課分室	
国 労 719 名	140 名	155 名	(41.0%) 295 名 (59.0%) 424 名
鉄 労 2,365 名	12 名	6 名	(0.8%) 18 名 (99.2%) 2,347 名
動 労 846 名	6 名	4 名	(1.2%) 10 名 (98.8%) 836 名
その他の組合 530 名	5 名	8 名	(2.5%) 13 名 (97.5%) 517 名

エ 旅行センターについて

(ア) 設置場所

福井駅旅行センターは、国鉄当時の福井駅小荷物扱い室の跡に設置され、また敦賀駅旅行センターは、国鉄当時の敦賀駅人材活用センターの跡に設置されているが、いずれも駅の横の路地に面した人目につきにくい場所にある。

(イ) 業務内容

旅行センターにおける業務は、基本的な業務内容としては、宣伝活動に関する業務、各種市場調査に関する業務、販売に関する業務等とされており、具体的には、乗車券のセールス・配達、旅行案内チラシの配布、無人駅の特別改札・乗車券発売、ホームにおける特急券回収・旅客案内、駅構内における乗車券類の臨時発売、列車行先表示板の取替え、浮浪者対策としての夜間パトロール、臨時売店、冬期除雪要員、等の業務である。このように、旅行センターの業務は、旅行業に限らず、多岐にわたっている。

(ウ) 旅行センターには、マルス端末機（切符の発券機）などの設備は設置されていない。乗車券類、ホテル券、航空券等の販売に際しては、国鉄当時から設置されている駅の窓口（みどりの窓口）またはこれに併設されている旅行センター（以下「本来旅行センター」という。）に、その都度、予約状況を問い合わせたり、出かけて行って乗車券等の発券・交付を受けている。

また、乗車券の発売等を業務とする旅行センターとしては本来旅行センターと比べて窓口の照明も暗く、接客のための設備、備品等も粗末なものであり、来客を受け入れる施設としての差異は歴然としている。

(エ) 昭和62年7月から会社も旅行業法が適用されることになり、同法に基づく外務員証が、本来旅行センター従事者にはただちに交付さ

れ、翌月には直接旅行業に従事しない駅構内従業員にも交付されている。しかるに、旅行センターに配属された者については、同人らが会社に対し何度もその交付を要求したにもかかわらず、全員に交付されたのは1、2箇月後であった。

- (オ) 旅行センターに配属された者にとって、そこでの業務内容は、長年の鉄道輸送部門における経験、技能とは異なるものであり、同人らがかつて鉄道輸送業務に従事していたときに支給された職務手当等は、旅行センターでは支給されていない。

オ 営業課分室について

(ア) 設置場所

営業課福井分室は、国鉄当時の南福井客貨車区建物の跡に設置され、営業課敦賀分室は、国鉄当時の敦賀電力区人材活用センターの跡に設置された。

(イ) 業務内容

営業課分室における業務は、新種事業の基礎的調査業務、新種事業の実施計画業務、直営店舗に関する業務等が基本的業務とされていたが、この外に無人駅の調査・整備・清掃、臨時売店、コインロッカーの見回り、荷物一時預り、菓子・ジュース類の普通列車内販売、直営店舗での販売、冬期除雪要員、等の業務を行っている。

- (ウ) 営業課分室では、新種事業の調査、企画が基本的業務とされているが、そのために必要な備品、消耗品は十分でなかった。また、店舗開店の際には必要である市場調査においては、重視されるべき早朝、夕方の調査活動が勤務時間外ということで制限されるなど、業務実施にあたって様々な制約があった。営業課分室長の指示により、直営店舗開設の実施計画を作成して金沢支社へ報告してもその具体化などの取扱いについては検討中であるなどという以外明確な回答がなく、ときには、そのうちに同一の場所で異なった内容の店舗が金沢支社で計画され、開設されている。なお、仕事の切れ目には、次の仕事が明示されずに仕事のない空白の日が生じたこともある。

昭和62年夏には、企画立案業務は一時中断して、「夏期における増収施策と無人駅清掃のクリーンアンドクリーン作戦」が実施された。クリーンアンドクリーン作戦の業務は、無人駅におけるホームの白線ひき、安全柵の塗り替え、手すりのペンキ塗り、駅名板の書き替え等であった。夏期増収施策としては、普通列車での車内販売、臨時売店、手荷物一時預り等が業務とされた。なお、普通列車は、通勤、通学客が主であり、ジュース・菓子類の車内販売を利用する客は、ごくわずかであった。

- (エ) 営業課分室に配属された者にとって、そこでの業務内容は、旅行センターの場合と同じく長年の鉄道輸送部門における経験・技能とは異なるものであり、鉄道輸送業務に従事していたときに支給され

た職務手当等も支給されていない。

5 新会社発足後における出向・配転等について

(1) 昭和62年10月1日付けの組織改正に伴う発令について

(昭和62年(不)第4号事件)

ア 鉄道会社法の制定により、会社は、国鉄時代からの鉄道輸送部門のほか、関連事業部門、旅行業部門への事業の拡大・開発が可能となった。昭和62年10月1日、会社は、関連事業および旅行業の拡充・発展を一つの柱とするとして会社組織の抜本的改正を行った。

この組織改正により、金沢支社においては、売店・食堂等の直営店舗等関連事業を担当する現業機関として、敦賀、福井、金沢、七尾、高岡、富山、糸魚川の7箇所事業所が設置され、営業課分室はこれらの事業所に発展的に吸収された。現業機関として設置された事業所については、新しい職制が制定された。

なお、旅行センターについては、金沢支社では組織改正はなかった。

イ 昭和62年10月1日付けの組織改正に併せて、金沢支社においては、同年9月22日の金沢支社長名の事前通知により営業課分室および旅行センターに配属されている社員に対し、別表Ⅱの「昭62.9.22金沢支社長による事前通知書」欄記載のとおり同年10月1日付けで発令した。

当該発令は、営業課分室に配属されている社員については、新たに新設の事業所へ配属し、昭和62年3月16日付け新会社設立委員会委員長名の通知の「本務内容」を解除し「事業管理係」をもって単独職名とし、旅行センターに配属されている社員については、昭和62年3月16日付け新会社設立委員会委員長名の通知の「本務内容」を解除し「兼務内容」をもって単独職名とするものであった。

この組織改正に伴う発令により、申立人X3外61名の別表Ⅱ記載の者(以下「X3ら62名」という。)は、従来の本務を外されて、従来の兼務を新たに本務とされた。これは、従来給料の受領と年次有給休暇の取得の関係で所属していた鉄道輸送業務の職場から切り離されるものであった。

なお、これによりX3ら62名の勤務場所、業務内容等は、従前とほとんど変わるものではなかった。

(2) 出向について(昭和62年(不)第3号事件)

ア 昭和62年4月1日、国鉄改革法に基づいて新会社が発足し、職員が採用されたが、職員採用にあたっては、昭和61年12月24日、国鉄は、全職員に対して、新会社の職員となることに関する意思の確認を行ったが、その際に示された新会社職員の労働条件が記載してある書面には、就業の場所としては「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、関連企業等への出向を命ぜられることがあり、その場合は出向先の就業場所とします。」と、従事すべき業務としては「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には、出向先の業務とします。」と明示されていた。

また、新会社が発足時に定めた就業規則第28条には、次のとおり規定されている。

1. 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については、出向規程（昭和62年4月人達第2号）の定めるところによる。

なお、当該就業規則は、過半数で組織する労働組合の意見を聞いたうえで、その意見書を添えて昭和62年5月16日までに各地の労働基準監督署に届け出た。

イ 新会社発足後、各組合から出向に関する要求が出され、会社との間で協議が重ねられた。昭和62年7月13日、会社は各組合の本部に対し「出向の取扱いに関する協定（案）」を提示した。同年7月14日、会社は国労以外の組合とは妥結し、協定化したが、国労とは妥結に至らず、その後も両者の間で交渉が行われた。

その後、昭和63年4月30日、会社と国鉄労働組合西日本鉄道本部との間で、出向期間や出向終了後の配置等を内容とする「広域出向等に関する協定」が締結された。なお、同協定は、同年4月19日、会社と西日本旅客鉄道労働組合本部および西日本鉄道産業労働組合本部との間でも締結されている。

ウ 昭和62年10月21日、会社は、金沢支社長名で事前通知を行い、敦賀駅旅行センターに在勤中の申立人組合員X4に対し日本電設工業株式会社への出向命令を、また、福井駅旅行センターに在勤中の申立人組合員X5および敦賀事業所に在勤中の申立人組合員A3に対し名工建設株式会社への出向命令を、それぞれ同年11月4日付けで発した。

この事前通知に先立って、同人らに対し駅長、事業所長等から数回にわたり打診がなされ、出向先での就労条件等の提示もあったが、人選理由等については、「適任者であり、金沢支社の命令だから」とする外は具体的な説明がなかった。

この事前通知について、同人らは、北陸地本との合意もなく一方的な指名であり同意できない旨の不同意通知書を金沢支社長に送付した。

同人らのそれぞれの出向先における業務内容等は、次のとおりであった。

(ア) X4は、国鉄の電力区業務経験者であり、国鉄当時は電力区電気技術副主任であった。出向先での業務内容は、主として被申立人会社の電気設備関係の下請業務であり、被申立人会社の社員の監督の下で作業に従事している。また出向先では、国鉄の電力区勤務時に

比べて夜間作業が多くなっている。

(イ) X 5 および A 3 は、ともに国鉄の保線区業務経験者であり、国鉄当時、X 5 は保線区保線副管理長、A 3 は保線区保線管理係であった。出向先での業務内容は、主として被申立人会社の保線（軌道保守）関係の下請業務であり、被申立人会社の社員の監督の下で作業に従事している。また出向先では、旅行センター勤務時に比べて1週間当たりの平均労働時間が、3時間増加し、45時間となっている。

その後、X 4 は、昭和63年10月1日付けで西日本電気システム株式会社へ再出向し、A 3 は同年4月1日付けで会社へ復帰し敦賀事業所で勤務に就いている。

なお、金沢支社における出向状況は別表Ⅲのとおりであって、同年8月1日時点で401名が出向しており、そのうち国労組合員は64名で、全体の16パーセントとなっている。直営店舗が会社の子会社により経営されることになったことに伴う出向を除いたいわゆる一般出向については、出向者255名のうち国労組合員は38名で、15パーセントの割合となっている。

(3) 直営店舗への配転について

(昭和62年（不）第5号、同第6号、同第8号事件)

ア 会社は、会社事業の安定運営および健全な発展を期するとして新規事業を開発推進している。

昭和62年10月27日、金沢支社は各組合に対し敦賀駅および小松駅の直営店舗の開設について資料を交付し説明した。その翌日、北陸地本は、金沢支社に対して当該直営店舗の開設に伴う団体交渉の申入れを行い、その後も交渉を重ねたが、労使の合意は成立していない。

同年10月28日、会社は、金沢支社長名で事前通知を行い、敦賀事業所に在勤中の申立人組合員X 6、X 7およびX 8に対して敦賀駅のベーカリーショップへの配転命令を、また、福井事業所に在勤中の申立人組合員A 4に対して小松駅の居酒屋への配転命令を、それぞれ同年11月4日付けで発した。

この事前通知の交付に際して、同人らは所属事業所長に対し、一方的で突然のことであるとして人選理由等についての質問をしたが、「人事運用の一環であり説明は要せず、金沢支社の判断でありわからない」とする外は具体的説明がなかった。この事前通知について、同人らは、北陸地本との合意がないにもかかわらず一方的に事前通知を発したとして、不同意通知書を金沢支社長に送付した。

X 6 および X 7 は、会社の直営店舗である敦賀駅ベーカリーショップ「ホットブラボーまいたうん」の店員として勤務している。（なお、同「ホットブラボーまいたうん」は、昭和63年6月1日、会社の子会社であるハートアンドアクションフーズ株式会社に引き継がれたため、その時点で出向扱いになっている。）X 8 は、会社の直営店舗である

敦賀駅ベーカリーショップ「ホットブラボーまいたうん」で店員として勤務した後、昭和63年6月1日、元の職場である敦賀事業所に復帰した。また、A4は、小松駅の居酒屋「安宅」に勤務している。（なお、同「安宅」は、昭和63年6月1日、会社の子会社であるハートアンドアクションフーズ株式会社に引き継がれたため、その時点で出向扱いになっている。）

イ 会社は、昭和62年度雪害対策等に対処し、冬期要員としての電車、機関車等の要員を確保するため、運転士の資格を有している者で、従前より福井駅に開設されていた直営店舗「サンクス福井店」に配置している社員を、福井運転区へ転勤させることになった。その後補充が必要となったため、会社は、昭和62年11月9日、金沢支社長名で事前通知を行い、同年11月16日付けで福井事業所に在勤中の申立人組合員X9に対して、福井駅の直営店舗「サンクス福井店」への配転命令を発した。

その後、会社は、さらに福井運転区の車両検修要員を確保する必要が生じたため、車両検修経験者で福井駅の直営店舗「サンクス福井店」に配置している社員2名を、福井運転区へ転勤させることになった。その後補充が必要となったため、会社は、同年11月30日、金沢支社長名で事前通知を行い、同年12月7日付けで福井事業所に在勤中の申立人組合員X10およびX11に対して、福井駅の直営店舗「サンクス福井店」への配転命令を発した。

上記3名に係る事前通知の交付に際して、同人らは所属事業所長に対し、一方的で突然のことであるとして人選理由等についての質問をしたが、いずれも具体的説明はなかった。

この事前通知について、同人らは、金沢支社長に対し、北陸地本との交渉も進展していない状況での一方的命令である等の異議を留めて配転に応ずる旨を通知した。

X9およびX10は、それぞれ福井駅の「サンクス福井店」店員として勤務した後、昭和63年6月1日、元の職場である福井事業所へ配転になったが、X11は、同年6月1日、会社の子会社であるハートアンドアクションリーティル株式会社へ出向になり、以降「ハートショップ福井」において店員として勤務している。

ウ 本件7名が直営店舗へ配転された直後である昭和62年12月11日時点での金沢支社における直営店舗数は22店あり、126名の職員が配置されているが、うち国労組合員は37名で全体の30パーセントを占めている。同日時点における国労組合員の本件直営店舗への配属者数は、「ホットブラボーまいたうん」で6名中3名、「安宅」で8名中4名、「サンクス福井店」で7名中3名となっている。これらの内訳は、別表IVのとおりである。

第2 判 断

1 本件4月1日付けの配属について（昭和62年（不）第2号事件）

(1) 被申立人適格について

ア 被申立人の主張

(ア) 本件4月1日の新会社発足時における配属について新会社設立委員としては、国鉄の3月10日付け人事異動終了後において国鉄での最終的な配置と考えられる3月中旬時点での所属、勤務箇所、職名等を新会社設立時点におけるそれに読み替えて機械的、確認的に3月16日付け新会社設立委員会委員長名で通知したまでであり、設立委員が特段の「人事異動」を発令したと言うべきものではなく、被申立人が不当労働行為をなしたものと解する余地はない。

(イ) 国鉄の3月10日付け異動は、国鉄が国鉄改革法第2条第2項に基づき使用者としての責任と判断のもとになした人事異動であって被申立人は何ら関知するものではなく、国鉄と法人格が異なる被申立人については、これが「使用者」に擬せられるべきものではなく、被申立人の不当労働行為の成立を認める余地はない。

(ウ) 職員の雇用関係については、国鉄改革法第23条において定められた手続を経て新規に職員が採用されることになっているのであって、被申立人は申立人組合員等と国鉄との間において存在した従前の雇用関係を昭和62年4月1日以降承継する筋合いにないことは、明文上明白であり、国鉄が使用者としてなした行為の責任を新会社である被申立人が負う余地はない。

国鉄は、承継法人の職員となるべき者を、設立委員により示された採用基準に従い、その裁量により独自に選定する権限を法律によって付与されていると言うべきであり、設立委員は国鉄の行う承継法人の職員の選定および名簿作成について国鉄を指揮監督するような地位、立場にない。

(エ) 新会社に設立委員のした行為の法律効果が帰属するのは、国鉄改革法第23条第5項により、設立委員が採用に関してなした権限内の行為に限られることは自明のことであり、事実行為等設立委員のなした一切の行為がこれに含まれると解する余地はない。

(オ) 国鉄は、新会社の発足とともに事業団という特殊法人に移行したものであって、国鉄と同一性、連続性を有するものは、事業団である。

また、国鉄と新会社との間では、法人の法的性格、事業内容、意思決定および執行機関の人的構成、企業会計、雇用関係の規制等において決定的断絶があり、形式的にも実質的にも同一性がない。

(カ) 以上のとおり、被申立人は個々の配置について何の判断もなしておらず、特段の人事異動をしたものではないので、被申立人に対して不当労働行為を問擬される余地は一切なく、被申立人としての適格性を欠くもので、本件4月1日付け配属に関する申立ては却下さ

れるべきである。

また、本件申立人X12は、昭和62年4月1日に営業課敦賀分室へ配属されたが、昭和63年3月25日付けで「福井運転区運転士(2級)を命ずる。」と発令し、現在鉄道輸送部門で運転士として勤務しているのであり、申立ては却下すべきである。

イ 申立人らの主張

(ア) 本件4月1日付けの配属の準備行為として行った国鉄の3月10日付け人事異動は、設立委員がなすべき配属決定を国鉄が代行したものであって設立委員の行為そのものと目される。

設立委員の行為の代行としての国鉄の行為について、その効果が新会社に帰属するのは明らかであり、被申立人は同異動につき、責任を負うことは多言を要しない。

(イ) 新会社発足を控えた本件申立人X2ら74名の配属決定は、国鉄改革法第23条第1項にいう「労働条件」の具体的内容として、本来設立委員によってなされるべきものである。ところが、新会社は国鉄の行っていた事業を引き継ぎ、その職員も国鉄職員をもって充てたものであるから、新会社発足に向けて職員の採用基準および配属を含む労働条件の決定、採用者の決定などについては、国鉄の全面的協力なしには、実現不可能であった。

(ロ) 使用者性の承継の有無をうんぬんするまでもないが、国鉄と被申立人との間で①事業・業務の内容、②財産・権利関係、③株式所有関係、④役員・管理職等の人的構成、⑤従業員の要素、⑥労務政策、に一貫性・連続性が認められるので、被申立人は、国鉄と実質的同一性をもった企業として発足したものであることは明らかである。

(ハ) 以上のとおり、本件4月1日付け配属は、設立委員がなすべき配属決定を国鉄が本件3月10日付け異動を行うことにより代行したものであって、設立委員の行為そのものと目される。

ウ 当委員会の判断

(ア) 国鉄の昭和62年3月10日付け人事異動は、前記第1の4(3)アで認定したとおり、同年2月に新会社その他の承継法人への採用者が決定されたことを踏まえ、それぞれ採用される旅客会社等に応じた職場に職員を配置し、新会社の設立時における円滑な業務の開始のために必要であるとして行われた。

新会社の設立委員は、前記第1の4(3)イで認定したとおり、当該国鉄の人事異動結果を新会社での所属、勤務箇所、職名、賃金等として機械的に読み替えた同年3月16日付け新会社設立委員会委員長名の「通知」を、国鉄を通じ採用決定者に交付することにより、本件4月1日付け配属発令を行った。

(イ) 同年4月1日に新会社を発足させるには、それまでに事業運営上必要な要員を確保し、当然その配属を決定しておく必要があったが、

新会社は国鉄の事業を引き継ぎ、その職員も国鉄の職員をもって充てたのであるから、新会社における職員の採用基準・労働条件の決定、採用者の決定等については、国鉄の全面的協力なしには実現できるものではなかった。この手続を定めたのが国鉄改革法第23条である。

- 新会社の職員の採用については、国鉄改革法第23条第1項から第3項までの規定およびこれに基づく実際の採用手続からみて、設立委員が自ら示した採用基準に則ってその判断と責任によって行ったものであり、一方、採用手続における国鉄の行為は、設立委員のために新会社職員の採用の準備行為を代行したものであると解される。
- (ウ) 前記採用手続に関する権限の外、鉄道会社法附則第2条で設立委員は、「会社が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。」と規定されており、これによって設立委員は新会社発足のための採用者の配属についてもその主体となり、他方、實際上国鉄によって行われる配属の準備行為は、国鉄が設立委員のなすべき「事業を円滑に開始するために必要な業務」を包括的に代行するものであると思料される。このことは、国鉄が行った同年3月10日付けの人事異動は、同年3月末日までしか存続しない国鉄自身の業務の運営のために必要とされたものではなく、新会社への事業の円滑な移行のために行われたものであり、稼働中の国鉄の事業を新会社その他の承継法人に引き継がせるものとした国鉄改革法の規定に照らしても明白である。なお、同年3月16日付け新会社設立委員会委員長名の「通知」の作成等の実質的作業も、設立委員の指示に基づき国鉄において行われている。
- (エ) このように、本件4月1日付け配属の手続においても、採用手続と同様、設立委員が自らの判断と責任で新会社職員の配属を決定するという建前の下にその実際上の準備と事務を包括的に国鉄に代行させる方式がとられたものであり、新会社における配属のための国鉄の同年3月10日付けの人事異動は、新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、国鉄が設立委員に代わって行った措置とみるのが相当である。従って、国鉄の同年3月10日付け人事異動が専ら国鉄の責任において行われたとする会社の主張は採用できない。
- (オ) 結局、国鉄が行った同年3月10日付け人事異動は、設立委員が新会社移行後の人員体制の形成という業務の遂行を国鉄に包括的に代行させて行ったものであり、設立委員は、その後この人事異動を確認したうえで、同年3月16日付け新会社設立委員会委員長名の「通知」により、採用決定者に対し、新会社の配属を確定的に通知することによって、新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。従って、設立委員が国鉄に包括的に代行させた

当該国鉄の人事異動の中に不当労働行為にあたる配属が存する場合には、それは国鉄を代行者とする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べきは当然である。

(カ) 次に、国鉄改革法第23条第5項では、承継法人の職員の採用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する旨、規定されているが、この規定は、設立委員が新会社の事業の円滑な開始のために採用と密接に関連して行う配属についても当然に適用されるべきものである。さらに、このことについては、本件申立における問題点が、刑事責任や不法行為責任のそれにあるのではなく、国鉄の同年3月10日付け人事異動の中に不当労働行為にあたる配属が存する場合において、国鉄を代行者とする設立委員の責任を不当労働行為制度の中で新会社に帰属させるべきかという点にあることから考えても妥当する。従って、設立委員の前記不当労働行為について新会社が責任を負うべきことは当然である。

(キ) また、被申立人は、形式的にも実質的にも国鉄と同一でないと主張するが、国鉄改革が行われた経過からみても、従来为国鉄の事業、業務自体は形を変えて継続し、引き継がれているという連続性の実態は否定し得ないものである。

(ク) なお、被申立人は、本件申立人X12が現在鉄道輸送部門で運転士として勤務しているので、本件申立ては却下すべきであると主張するが、そのような復帰の事実があったとしても、本件申立人X12に対して一旦本件4月1日付け配属がなされた以上、不当労働行為に該当しないことが明らかであるとは言えず、本件X12に係る申立てを却下すべき事由は認められない。

(2) 不当労働行為の成否について

ア 申立人らの主張

(ア) 本件4月1日付け配属は、国鉄の分割民営化以前から行われてきた国鉄による国労敵視政策の延長であり、申立人組合員に対する人材活用センターへの差別的配転政策を継承し、採用の段階において申立人組合員を排除できなかつた被申立人が、国鉄の分割民営化後においても申立人組合員および役員を余剰人員として特定し、人材活用センター類似の職場である旅行センターおよび営業課分室を設置し、ここに申立人組合員および役員を集中的に隔離し差別した不当労働行為である。

(イ) また、具体的には、次の不当労働行為性が認められる。

1] 被申立人の金沢支社管内の旅行センターおよび営業課分室配属者の大部分が国労組合員によって占められていた。この配属比率は、人材活用センター配属者に占める国労組合員の比率を上回るものであった。

2] 旅行センターおよび営業課分室に配属された申立人組合員は、

国労以外の他組合員と比べて著しく多く、この反面、本来職場に申立人組合員が6割程度しか配属されなかったのに対し、国労以外の他組合員はほぼ全員本来職場に配属された。

- 3] 北陸地本および福井県支部の役員の圧倒的多数が旅行センターおよび営業課分室に配属された。
- 4] 申立人X 2ら74名がいわば隔離状態にされ、その結果、支部活動、分会活動は著しく困難になり、かつ本来職場における組合活動にも著しい不便をきたした。
- 5] 申立人X 2ら74名が配属された旅行センターおよび営業課分室での仕事は、同人らが長年培ってきた鉄道輸送本来業務における技能、経験とは無縁な単純作業、雑務であり、見せしめの労働である。さらに、そこへ配属された者は、次々と関連会社へ強制出向を命ぜられ、そこは、「強制出向待合室」の様相を呈しており、精神的不利益を受けている。

また、本件配属の結果、かつて本来業務に従事していたときに比べ、旅費、超勤手当、職務手当、特殊勤務手当等のすべてを支給されなくなり、著しい減収となる経済的不利益を受けている。

イ 被申立人の主張

- (ア) 昭和62年4月1日付けの被申立人会社発足に際しての社員の配置は、国鉄における配置そのままに、被申立人として判断をするいとまもなく、初めて会社発足日に社報号外第1号に掲載する方法により通達し、配属を一括発令したものである。このように被申立人は個々の配置について何の判断もなしていないのであるから、本件4月1日付け配属に関して不当労働行為意思の働く余地はない。
- (イ) 申立人X 2ら74名は、雇用契約上、被申立人のいずれの就業の場所、どのような業務であっても、これに従事することを合意のうえ採用されたのであって、同人らの当初の就業の場所、業務等に関し、被申立人は何ら雇用契約に違反していない。
- (ウ) 鉄道部門だけが本来の業務という考え方は、関連事業の拡大、余裕社員の有効活用を図る新会社の実情とは著しく遊離しており、会社においては、いわゆる本来業務、非本来業務という区別は通用しないものであるばかりでなく、会社の一部の業務を「みせしめ」的業務と指称して非難するのは、職業に貴賤の区別を持ち込むものである。国鉄の3月10日付け人事異動の具体的選考にあたっては、通常の場合における職員の配置と同じく、個々人の日々の勤務成績、職務経験、能力、適正、企業マインド成熟度等を総合的に勘案し、いわゆる適材適所の人事配置上の考慮のもとに、それぞれの業務に従事すべき者が決定されたのである。
- (エ) また、基本給は転勤、転職によって変わるものではないが、手当は仕事によって変わるのは当然であるから、基本的に賃金上の不利

益はない。

- (㉔) なお、本件申立ては、配属に関する問題であり、その事実認定については、人事考課のうえでの組合差別について適用されてきた、いわゆる大量観察方式になじまない。

ウ 当委員会の判断

- (㉕) 被申立人は、昭和62年4月1日付けの被申立人会社発足に際する社員の配置は、国鉄における配置をそのままに、被申立人として判断をするいとまもなく社報号外第1号に掲載する方法により通達し、配属を一括指令したものであり、被申立人の不当労働行為意思の働く余地はないと主張するが、この点については、前記第2の1(1)ウで判断したとおり、もし、設立委員の行為に不当労働行為があれば、その責任が被申立人に帰属することは当然である。

- (㉖) そこで、不当労働行為の成否について、以下判断する。

- 1) 新会社発足に伴う職員の配属については、前記第1の4(3)ア、イ、ウで認定したとおりである。
- 2) 申立人X2ら74名に対する本件4月1日付け配属の不利益性についてみると、旅行センターおよび営業課分室の業務内容は前記第1の4(3)エ、オで認定したとおりであり、当該配属の基礎となった国鉄の同年3月10日付け人事異動以来一貫して、同人らは精神的不利益を、また、一部の者については経済的不利益を受けたものと推認される。
- 3) 被申立人は、本件4月1日付け配属における申立人X2ら74名に対する人選の合理的理由について、何ら具体的説明を行っていない。
- 4) 被申立人は、本件4月1日付け配属について大量観察方式による事実認定になじまないと主張するが、本件の審問終結時に至るまで被申立人は本件4月1日付け配属に関与していないという形式論に終始するのみであり、個別具体的に本件4月1日付け配属の合理性について申立人らに対する反論および反証を行わなかったのであるから、当委員会としては、いわゆる大量観察方法をとらざるを得ない。
- 5) 本件4月1日付け配属における申立人組合員の旅行センターおよび営業課分室への配属割合を見ると、次のとおりである。

被申立人の金沢支社管内の旅行センターおよび営業課分室に配属された者のうち、申立人組合員の割合は、それぞれ85.9パーセントおよび76.7パーセントであるが、これは同時点での金沢支社管内における申立人北陸地本の組織率が15.8パーセントであることからみれば、著しく高率である。

申立人組合員719名のうち旅行センターおよび営業課分室に配属された者は295名で、その割合は、41.0パーセントであるのに

対し、他の労働組合の組合員の場合、その割合は、総数3,700名に対して41名、1.1パーセントにとどまっている。つまり、鉄道輸送業務職場には、申立人組合員のうち59.0パーセントの者が配属されたのに対し、他の労働組合員は98.9パーセントもの者が配属されている。

旅行センターまたは営業課分室に配属された者の中には、北陸地本の執行委員が6名中4名であるほか、申立人北陸地本および同福井県支部の役員が、多数含まれている。また、申立人X2ら74名の中にも、福井県支部またはその分会の役員が多く含まれている。

6) 国鉄における労使関係を見てみると、前記第1の3で認定したとおり、①国鉄改革をめぐり、鉄労等他組合が国鉄の施策に協力的であるのに対し、国労は分割民営化反対の方針を堅持し、ことごとく国鉄と対立していたこと、②国鉄幹部職員が国労嫌悪の意思を表明したこと、③申立人組合員がその組織率の2倍強にも及ぶ高率で人材活用センターに配置させられ、除草、ペンキ塗り、トンネル内の泥土処理などの余剰人員対策的非本来的業務に従事させられたこと、などが認められる。

7) 以上を総合的に判断すれば、国鉄の同年3月10日付け人事異動は、国鉄の施策にことごとく反対しつづけていた国労を嫌悪し、その組織弱体化を意図して、申立人X2ら74名を国労組合員であるが故に鉄道輸送業務などの本来的業務から外し、同人らにとって全く異職種である旅行センターおよび事業開発課における余剰人員対策的業務に就かせるという不利益取扱いを行ったものと推認することができる。

また、国鉄は、同人らに対する不利益取扱いによって、申立人組合員を動揺させて、申立人らの組織の弱体化を図ったものと認めることができる。

(ウ) 以上のとおり、国鉄の同年3月10日付け人事異動の結果の責任については、前記第2の1(1)ウで判断したように設立委員自身の責任となり、それ故に被申立人が不当労働行為責任を負うものであり、同異動をそのまま認めた同年3月16日付け新会社設立委員会委員長名「通知」による本件4月1日付け配属発令については、申立人X2ら74名が申立人組合員であるが故に旅行センターおよび営業課分室に配属されたと認められ、同人らに対する不利益取扱いおよび申立人らの組織の弱体化を意図した不当労働行為と認められる。

2 本件10月1日付け組織改正に伴う発令について

(昭和62年(不)第4号事件)

(1) 申立人らの主張

ア 本件10月1日付けの組織改正に併せて行われた発令は、旅行センタ

一および営業課分室配属者について発せられており、従って、殆ど国労組合員のみが、その不利益を強要されているものであって、4月1日付けの差別的配属を恒久化するものであり、これにより申立人組合の組織の破壊、弱体化を狙った不当労働行為である。

イ 被申立人は、国労組合員、活動家を鉄道輸送本来業務から徹底して隔離、排除するため申立人X3ら62名に対し、本件発令を行ったものである。これは、分割民営化以前から行われてきた国労敵視政策の延長にあり昭和61年7月以降の人材活用センターへの差別的不当配属政策を継承したものである。そして、ここに国労組合員排除のシナリオを完成させたものである。

ウ 4月1日の会社設立時点における配属では、鉄道輸送本来業務の職場が本務とされ、兼務としていわば暫定的に旅行センターや営業課分室に配属されていたのに、本件発令により、本来職場である元職場から身分的に全く切り離されることになり、給料なども全て新たに駅、事業所から支給されることになった。本件発令は、会社設立当初の不当配属人事を固定化し、本来職場とのつながりを断ち切り、異職種配転をもたらす点で、申立人組合員に与える不利益は大である。

エ 本務が付いている限りは、いつかは自分の技術が生かせる本務へ戻れると信じていたが、一縷の望みであった本務職名すら本件発令により一方的に奪われ、本来職場への復帰の望みが断ち切られた。

(2) 被申立人の主張

ア 会社発足後半年を経過する10月1日、総合サービス企業となることを目指し、関連事業および旅行業の拡充・発展を一つの大きな柱として会社組織を抜本的に改正することとし、併せて人材の有効活用を図ることとした。組織改正に併せて新たに現業機関として設置した事業所については、新しい職制を制定し、兼務を廃止して単独職名とし、旅行センターについても兼務を廃止して単独職名とし、それぞれ与えられた職務に専念できるようにした。本件10月1日付け組織改正に伴う発令は、関連事業の充実強化を図ることを目的とした業務上の必要性からなしたものであり、職務の内容、勤務場所、賃金等についても従前のそれとさしたる差異はなく、また職名も関連事業に専念するためのものであって、今後も適材適所に人材を配置し、企業の活性化を図っていく考えであり、人事を固定化するものではない。

よって、本件10月1日付け組織改正に伴う発令は、申立人らの主張するような不当労働行為にあたらぬ。

イ なお、本件申立ては、比較されるべきグループが欠如しており、大量観察方式による事実認定の合理的基盤は存しない。

(3) 当委員会の判断

余剰人員を抱えて発足した被申立人会社にとって、その従業員を有効に活用し経営基盤を確立するためにもその関連事業の拡大が必要である

ことは認められる。

しかしながら、本件10月1日付け組織改正に伴う発令は、申立人X3ら62名にとって、勤務場所、業務内容が前記第1の5(1)で認定したとおり、従前とほとんど変わりのないものであり、単に給料受領や年次有給休暇取得の取扱いを鉄道輸送業務の職場から切り離したにすぎない。また、現実に申立人らが従事している業務も一貫性がなく、被申立人が主張するように関連事業の充実強化を図るものと、一概には認めがたく、むしろこの組織改正に伴う発令は昭和62年4月1日付け配属に伴う不利益の一層の強化につながっている。

また、被申立人が同年4月1日付け配属について、新会社として判断をするいとまもなかった旨主張するが、しかし、その後当該配属を是認する形でそのひと続きの行為として、本件10月1日付け組織改正に伴う発令を行ったことを考慮すると、むしろ、関連事業の充実強化に名を借りて、申立人らに対する不利益取扱いと認められる同年4月1日付け配属に引き続き、組織改正を理由として申立人X3ら62名を異職種に固定化しようとしたものであり、もって、申立人らの組織を弱体化しようとした不利益取扱いであると認めざるを得ない。

3 本件出向（昭和62年（不）第3号事件）および本件配転（昭和62年（不）第5号、同第6号、同第8号事件）について

(1) 申立人らの主張

ア 本件出向について

(ア) 本件出向において、被申立人は、申立人組合員X4、X5およびA3（以下「X4ら3名」という。）に対して、人選基準および人選理由を具体的に明示することなく、同人らの意向を無視して一方的に強行したものである。

1] ところで、被申立人は、新会社の職員採用にあたって労働条件として出向があることを提示しており、同人らは出向のあることを了解したうえで被申立人会社に採用されたというが、当時同人らは、新会社に採用されるか否かの二者択一を迫られて不安で深刻な立場に立たされていたものであり、「出向条項が入っているから採用希望はしない。」と言える立場になかった。

2] また、被申立人は、昭和62年11月末現在までの出向社員について、国労所属社員に偏ったものではないと主張するが、この中には国鉄当時の派遣者や会社の関連会社の指導・管理にあたる者等が含まれており、単純・労務作業への出向に相当すると推定される者40名のうち、30名は国労組合員となっている。

(イ) 本件出向には、次の不利益事実が認められる。

1] X4ら3名の労働時間は、出向前の週平均42時間労働が、出向後週平均45時間労働となっている。また、被申立人会社ของときは、公休のほかに4週に2回の割合で認められていた特別休暇

が、月1回の土曜日休日が変わり、労働強化となった。さらに、被申立人会社のとくに比べ、仕事の受け持ち範囲が広がったり、夜間作業が多くなることもあった。

2) 同人らは、出向先で被申立人の下請仕事を行い、自分よりも未熟な被申立人の多能工の監督の下に保守作業に従事している。その屈辱感と自らの能力を精一杯発揮できない悔しさは、極めて大きい。

(ウ) 以上のとおり本件出向は、その前段階の4月1日付け配属および10月1日付け組織改正に伴う発令に続いて、国労に対する差別・組織破壊を延長継続するために行われ、しかもX4ら3名に対し国労所属を理由に不利益をもたらすと同時に、申立人らの組織に甚大な不利益をもたらしたものであって、労働組合法第7条第1号および第3号の不当労働行為に該当する。

イ 本件配転について

(ア) 本件配転はいずれも、申立人組合員X6、X7、X8、X9、X10、X11およびA4（以下「X6ら7名」という。）の意向を全く無視し、また、申立人組合との協議を尽くさずに一方的に強行されたものであり、同人らは、拒否した場合不利益処分が予想されたためやむなく、それぞれ異議を保留したうえで配転に応じたものである。

(イ) 本件配転にはX6ら7名にとって次の不利益事実がある。

1) 同人らが配転先で従事させられた売り子、店員などの業務は、鉄道輸送の本来業務を通じて同人らが培ってきた知識、経験、技能とは全く無縁の単純労働、雑作業である。同人らが、こうした業務に従事することは、耐え難い屈辱であって長年の技術者としての誇りを踏みにじられるという極めて深刻な精神的苦痛がある。

2) 本件配転先の労働条件や職場環境は劣悪である。本来職場での業務内容は机上のもの、屋外のものいずれをも含み、変化に富んでいたのに対し、店舗では殆ど立ちづめの業務であり、精神的ストレスは蓄積し、また肉体的疲労も甚だしい。また、交替制勤務によって長時間にわたる勤務となるものがある外、毎月25日に翌月の勤務体制が示されるまでは、公休も含めてどの日が休日になるかわからず、組合活動や社会活動等の計画を立てにくい。

3) 同人らは、その技術、経験を活かすことのできる職場から排除された結果、本来なら当然取得しているはずの特殊勤務手当、超過勤務手当等を一方的に削減され、経済的にも打撃を受けている。

4) 同人らの中には国労の役員、活動家が多く含まれ、本件配転により、組合活動に支障を来たした。

5) また、X9、X10およびX11の「サンクス福井店」への配転は、他組合員3名を本件直営店舗から本来業務職場へ転出させたことに伴うものである。

(ウ) これらのことにより、本件配転は、X 6 ら 7 名を国労組合員であることを理由に 4 月 1 日付け配属および 10 月 1 日付け組織改正に伴う発令に続いて、永久に鉄道本来の輸送業務から排除し、国鉄時代から長年培い、積み重ねてきた技能と経験とは全く無縁の単純労働、雑作業などにみせしめ的に従事させるとともに、一般社員から隔離することによって申立人らの組織破壊・弱体化を狙った不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件出向について

(ア) 本件出向については、被申立人が、X 4 ら 3 名に対しその採用時に人事異動の一環として出向を命ずることのあることを新会社の労働条件として明示しており、同人らのいわゆる包括的同意を受けていたのであるから、出向を命ずるにあたっては、そのつど本人の同意を得る必要はない。

(イ) 本件出向は、被申立人の安定した経営と健全な発展のため、本来の鉄道輸送業務に必要な人員を超える社員がいることと早急に新たな事業の展開が困難な状況にあること等を背景として、関連会社の育成と企業マインドの育成のため、通常の転勤、転職と同一の観点から人事運用の一環として社員の勤務状況、生活状況等総合的かつ公正に判断して行ったものである。

(ウ) 被申立人会社の金沢支社における出向社員は、昭和 62 年 11 月 30 日現在までで 132 名で、そのうち申立人組合所属社員は 27 名であり、また、昭和 63 年 8 月 1 日現在まででは 401 名であり、そのうち申立人組合所属社員は 64 名であって、国労所属の社員に偏しているとの申立人らの主張は何ら根拠がない。なお、同年 8 月 1 日時点までの金沢支社からの出向社員は、X 4 ら 3 名を含め、日本電設工業株式会社へ 9 名、名工建設株式会社へ 6 名となっており、出向者は同人らのみではない。

(エ) しかも X 4 ら 3 名には、就労条件として示したように、出向期間は 2 年とし、賃金および年次有給休暇についても被申立人の基準が適用されることになっており、何ら不利益を課するものではない。

(オ) そのうえ、X 4 ら 3 名の選定にあたっては、人事運用の一環として職務経歴、通勤事情等総合的に判断して行ったものであり、本件出向が申立人らが主張するような不当労働行為にあたるものではない。

イ 本件配転について

(ア) 被申立人は、社員に対して、人事権を有し、本件転勤・転職命令は被申立人会社の人事権に基づく正当な転勤・転職命令であり、不当労働行為とは全く関係ない。

(イ) 申立人らは、従業員に配転を命じるには当該従業員の同意を要す

るという見解を有しているようであるが、これは申立人らの独自の
見解であり、一般に採用できる見解ではない。

かえって、就業規則には、「会社は転勤、転職を命ずることがあ
り、社員は正当な理由がなければこれを拒むことができない。」と
定められている。

(ウ) 被申立人は、事業所における業務内容を勘案するとともに、労働
力の適正配置、社員の能力開発に寄与することを念頭に転勤、転職
を行ったものであって、必要な教育も行っており、まさに、業務上
の必要性に基づいての転勤、転職を行ったものである。

(エ) 本件配属者の人選については、各業務機関の要員需給状態および
業務を遂行する上で、その社員を転勤、転職させることによって生
ずる後補充、または教育養成の必要性等を勘案し、通常の人事異動
の一環として社員としての自覚、勤労意欲等、平素の個人把握に基
づき、通勤方法、年齢等を総合的に判断して行ったものである。

(オ) 金沢支社における各直営店舗への配属者は、申立人組合員のみで
はない。

(カ) 申立人組合の組合役員および組合組織について、被申立人は組合
役員構成、組織の実態を全く知らないところであり、業務上の必要
性に基づき総合的に判断して配置したところ、結果として組合役員
が異動するとなつたに過ぎないものであり、組合役員が故に人事異
動をさせることは組合活動に不利益を与えるとの如き主張は、業務
上の必要性による人事権を否定するものであり、失当である。

その他、申立人らの不利益の主張は抽象的で具体性がない。

(キ) なお、配転後の勤務時間その他勤務実態についても、社会通念上
許容される範囲である。

(3) 当委員会の判断

本件出向および本件配転についての申立人および被申立人の主張は、
前記(1)、(2)のとおり対立しているが、X4ら3名に対する出向および
X6ら7名に対する配転の必要性や人選の合理性の問題はともかくとし
て、申立人らの主張する不利益取扱いについての具体的な事実およびそ
の程度は、当委員会における調査、審問を通じ認定し得た事実が前記第
1の5(2)、(3)のとおりであるので、これを客観的に推認し得る程度に
は明白とはなっていない。

なお、仮に本件出向および本件配転に何らかの不当性があるとしても、
これは主文1(2)に記載のように配属等の具体的実施に関する労使間交渉
で是正されることが期待できる。

5 結 論

(1) 以上のとおり、本件4月1日付け配属発令および本件10月1日付け組
織改正に伴う発令は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する
不当労働行為である。

(2) ところで、申立人らは本件において金沢支社の責任をも主張する。しかし、労働組合法第27条の規定にいう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条の規定にいう「使用者」と同一であり、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要し、法人組織の構成部分にすぎないものはこの「使用者」に該当しない。従って、本件において労働組合法上の「使用者」にあたる会社のみならず、会社のみを当事者として表示するものである。

(3) 申立人らは、別表ⅠおよびⅡ記載の申立人について本件4月1日付け配属発令および本件10月1日付け組織改正に伴う発令を取り消し、鉄道輸送本来の職場に配属し、他組合員と一切差別することなく鉄道輸送本来の業務に従事させることを請求している。

当委員会は、前記第2の1、2で判断したとおり、本件4月1日付け配属発令および本件10月1日付け組織改正に伴う発令を不当労働行為であるとし、被申立人にこれを撤回させ、改めて組合所属のいかんによらない公正な方法によるすみやかな配属等の発令を命ずるものであるが、当該配属等の具体的実施に関しては、申立人北陸地本または同福井県支部との協議により調整させることが相当であると判断する。

(4) なお、申立人らは陳謝文の掲示および手交を求めているが、主文3のとおり誓約文の交付で足りると考える。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成元年6月28日

福井県地方労働委員会
会長 石本理 ㊟

(別表 略)