

命 令 書

申立人 国鉄労働組合
同 国鉄労働組合東京地方本部
同 国鉄労働組合東京地方本部横浜支部
同 国鉄労働組合東京地方本部国府津支部

被申立人 東日本旅客鉄道

主 文

- 1 被申立人は、別表2記載の申立人組合所属組合員について行った本件配属発令を取消し、同人らを旧日本国有鉄道における本来の勤務箇所に相当する勤務箇所において、かつ、本来の職名に相当する職名により就労させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合所属の本件組合役員の勤務箇所・職名の発令等に関し、他組合所属の社員と差別することによって、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後速やかに、次の内容の誓約書を申立人に対して手交するとともに、縦2メートル、横3メートルの白色木板に鮮明に墨書し、被申立人本社玄関及び別表2記載の申立人組合所属組合員らが勤務すべき職場の見やすい場所に、き損することなく、10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

昭和62年4月1日に実施された国鉄の分割民営化と当社の発足に際し、職員の配属に当たって、貴組合の多数の役員活動家に対して関連事業本部・営業係・要員機動センター等の兼務を命ずるなどし、その本来の職場と職務から排除する差別を行うと同時に、その職場における貴組合の弱体化を企図して、その運営に支配介入いたしました。このことは、神奈川県地方労働委員会が今般認定しましたとおり、労働組合法第7条に該当する不当労働行為でありました。よって、当社は、その責任を認め、深く反省するとともに、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。

昭和 年 月 日

国鉄労働組合

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

執行委員長 A 3 殿

国鉄労働組合東京地方本部国府津支部

執行委員長 A 4 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」または「新会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、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会社で、肩書地に本社を置き、その従業員は約8万2,000名である。会社は、首都圏の列車・電車の運行を司る部門として東京圏運行本部を設け、その下に現業機関として、電車区、運転区等を置いている。

(2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年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する労働組合であって、一時期を除き組織率70パーセント程度の多数を組織していたが、本件申立て時の組合員数は約4万4,000名である。

なお、国労から分れた労働組合として、昭和26年、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）が、昭和43年、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び昭和46年、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）がそれぞれ結成された。

(3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、国労及びその下部組織である国労東日本本部の下部組織であって、会社の事業地域のうち東京を中心とする地域に勤務する者によって組織する労働組合であって、本件申立て時の組合員数は約1万2,800名である。

(4) 申立人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部（以下「横浜支部」という。）及び同国府津支部（以下「国府津支部」という。）は、東京地本の下部組織であって、会社の事業地域のうち、横浜、川崎周辺地域及び小田原周辺地域に勤務する者によって組織する労働組合であって、本件申立て時の組合員数は、横浜支部が約2,200名、国府津支部が約600名である。

なお、本件関係では、横浜支部68分会のうち7分会、国府津支部25分会のうち5分会が対象である。

(5) 会社には、国労以外に、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。組合員数約13万名）に所属する東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。組合員数約5万名）、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。組合員数約3万名）に所属する東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。組合員数約7,000名）等の労働組合が存在している。

2 国鉄改革等の経過について

(1) 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、その第4部会報告において、国鉄再建のための抜本的対策が指摘され、昭和57年7月30日、臨調の第3次答申（基本答申）は国鉄の分割民営化等を提言した。

(2) これを受けて政府は、「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」の成立をはかり、同法により昭和58年6月に「日本国有鉄道再建監理委員会」（以下「監

理委」という。)が設置された。監理委は、同年8月に第一次緊急提言を、翌年8月に第二次緊急提言を行い、昭和60年7月「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。

- (3) 政府は、「最終意見」を最大限尊重する旨の閣議決定を行うとともに、国鉄改革関連9法案を第104回国会に提出した。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」は、昭和61年5月30日に成立した。残り8法案は衆議院の解散により廃案となったが、総選挙後の第107回国会に再提出され、同年10月28日衆議院において、11月28日参議院において、それぞれ可決成立し、同年12月4日に公布施行され、国鉄の行っていた事業の大部分は昭和62年4月1日をもって新しい事業体に引き継がれることになった(以下「国鉄改革」という。)

国鉄改革の経過の主な概要及びこれに関する主な事情等は別表1のとおりである。

3 本件発生までの労使事情について

(1) 職場規律問題

昭和56年臨調発足後、国鉄における職場の実態が各方面で注目され、議論されるようになり、同年11月には国鉄職員局長が、「職場規律の確立について」という通知を関係機関に対し行った。

昭和57年3月、運輸大臣が悪慣行の総点検を指示したことにより国鉄総裁は、社内に対し「職場規律の総点検及び是正について」という通達を出し、いわゆるヤミ慣行等を是正すること、現場協議を本旨にかえて運用することなどを指示し、職場規律総点検の結果を報告するよう命じた。

また一方、東京北、東京南、東京西の各鉄道管理局長は、各組合の執行委員長に対し、職場規律の確立について、ことの重要性を理解し、その対応にあたるよう申し入れた。

さらに国鉄は、各労働組合に対し、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」の改訂を提案したところ、国労との交渉は決裂し同協約は同年11月30日で失効したが、動労、鉄労及び全施労は改訂に応じた。

国鉄は、その後も定期的に総点検を行い、職場規律の確立としてワッペン着用禁止、名札着用の指示などを取り上げその状況を勤務成績に反映させていた。

国労は、いわゆる悪慣行問題等に対する国鉄の対応は労使の協議・交渉を無視する不当なものであるとの態度をとり、退区時間前に入浴規制、背面カーテン、ワッペン不着用、ネクタイ着用の問題などに関して、各職場において職制と組合員との間に多くのトラブルが発生した。

(2) 余剰人員調整策の提案と雇用安定協約の拒否

昭和59年7月、国鉄は、同年2月に行ったダイヤ改正でクローズアップされてきた余剰人員対策として、①退職制度の見直し②休職制度③派遣制度の3項目(3本柱)を各組合に提案したところ、動労、鉄労及び全施労は同年10月一定の修正後これを受諾した。国労は、その受諾を拒否したため国鉄は国労との交渉を打ち切るとともに「雇用の安定等に関する協約」(以下「雇用安定協約」という。)の破棄を通告した。

雇用安定協約は、その後国労が上記3項目を受け入れたため、昭和60年11月30日を期限として再締結されたが、国鉄は、国労が3項目の実施に協力していないことを理由と

して、当該期限後の雇用安定協約の継続を拒否し、国労については以後同協約は締結されなかった。

(3) 監理委の最終意見と労働組合の対応

昭和60年7月、監理委は、最終意見を内閣総理大臣に提出した。それは、「国鉄の経営が悪化した最大の原因は、公社という自主性の欠如した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そのものに内在するという認識」に立って、旅客鉄道事業の6労割・民営化、貨物鉄道の分離民営化、余剰人員対策、長期債務の処理などについて言及するものであった。

意見書においては、要員規模として、新会社発足時、旅客事業16万8,000人、貨物事業1万5,000人弱、計18万3,000人が適正であると判断し、分割民営化にあたって、旅客事業に人員を上乗せし20万人（東日本会社8万9,000人）、貨物事業等に1万5,000人、計21万5,000人を移籍することが適切であるとし、旅客事業の上乗せ要員については、関連事業の積極的展開等で有効活用をはかるべきであるとしている。

国労は、かねてから「国民の国鉄を守り、組合員の雇用を確保する」との立場から国鉄の分割民営化の動きに対し、反対することを明らかにしていた。そこで、同年7月及び昭和61年4月には「わたくしは国鉄の分割民営化に反対です」というワッペンを胸に付けるといういわゆるワッペン着用闘争を行った。国鉄は、これに対して5万9,200名（昭和60年9月）及び2万9,000名（昭和61年5月）に対して処分を行った。鉄労は、同年8月に行った定期大会において、分割民営化を支持することを決定した。同大会には国鉄総裁が来賓として出席した。

(4) 第一次労使共同宣言の締結

昭和61年1月、国鉄は、「労使共同宣言」（以下「第一次労使共同宣言」という。）の締結を各組合に提案した。同宣言案は、「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、一致協力して取り組むことを宣する」として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の課題への最善の努力、②必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進、③余剰人員対策への具体的取組み（派遣・勧奨退職）などを内容としていた。

この提案に対し、動労、鉄労及び全施労は受諾したが、国労はこれを拒否したため、国労については雇用安定協約は昭和60年12月以降無締結のままとなった。

(5) 職員管理調書

昭和61年3月、国鉄は、各地方機関で運用されていた職員管理台帳のほかに全国統一様式により国鉄職員の勤務を評定するために「職員管理調書」の作成を通達した。

評定方法は、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、現状認識などの20項目について3～5段階で評価するもので、調査対象期間は、昭和58年4月1日から同61年3月31日までとされていた。「特記事項」欄には、「一般処分」、「労働処分」の項目があり、記入の際の留意事項によれば「処分（一般処分、労働処分とも）については、発令日ベースではなく、通告日ベースで記入すること。」、労働処分については「昭和58年7月2日処分通知を行った「58.3闘争」から記入すること。」とされていた。

なお、「58.3闘争」は同58年3月に行われた合理化反対の順法闘争である。

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され、本社でコンピューターに入力され、国鉄が新会社の採用候補者名簿を作成する際の資料として使用されたことが認められる。

(6) 広域異動

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に、雇用の場が地域的に偏在している状態を踏まえて、余剰人員の地域的なバランスを調整していくことが必要であるとして広域異動を行うこととし、各組合に説明をした。これに対して国労は、広域異動は、配転でかつ労働条件の変更であるとして、団体交渉を求めるとともに協議のルール化を要求したが、団体交渉は行われなかった。一方、動労、鉄労及び全施労は基本的に了解し、実施を前提に、細部については早急に詰めていきたい旨の姿勢を示して、国鉄と具体的な協議を重ね、同年3月14日協定を締結した。

広域異動は、第一陣として北海道から東京・名古屋地区へ約2,500名、九州から大阪地区に約900名を異動するという規模のものとされ、同年3月20日から募集し、7月末を目途に完了するというものであった。

各組合に対する説明に当たって「異動先における将来の配属に際しての希望は可能な限り、優先的に配慮する。」とされ、上記3組合との協定にも同文の条項が含まれており、さらに協議過程において本人の希望に基づき新事業体へ配属されることが示唆されていた。

広域異動の第二陣は同年10月末まで募集が行われ、約1,700人の応募があった（うち国労組合員は約500人）。

(7) 人材活用センター

昭和61年7月、国鉄は、全国1,010か所に人材活用センターを設置した。従来は、要員機動センターなどが主要現場に置かれ、周辺に勤務する職員がローテーションで行っていたが、人材活用センターについては、異動又は兼務により駅や区へ配置したうえ、人材活用センターへ担務指定するような方法がとられていた。人材活用センターにおいては増収活動（団体旅行の募集など）、経費削減、教育などが行われることになっていた。人材活用センターへの配置は、勤務成績に基づき行ったとされているがほとんどの者は国労組合員であった。

(8) 改革労協と第二次労使共同宣言

昭和61年7月、動労、鉄労、全施労及び同年4月に結成された真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）は、「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）を結成した。国鉄は、同年8月改革労協と第二次労使共同宣言を締結した（国労は同意しなかった。）。その中では、「(改革労協は) 今後争議権が付与された場合においても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」などとされていた。国鉄は、この時期に、総裁が動労、鉄労の大会に出席し、その席上両組合を評価し感謝する旨の発言を行っている。

また、同年8月、国鉄は、「総裁談話」を発表し、国鉄が国労及び動労に対して提起した昭和51年2月に行われたいわゆるスト権ストについての202億円損害賠償請求訴訟のうち動労に対するものを取り下げ、「これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎にしたい」と述べた。

なお、改革労協に加わった組合は、昭和62年2月鉄道労連を結成した。

(9) 国労大会の経緯

昭和61年7月、国労の第49回定期全国大会が千葉で開催された。この大会は、同年5月ころ以降国労組合員が1万人程度脱退し動労、鉄労等に参加していく状況下において、労使共同宣言の締結、雇用安定協約の締結が主要な焦点となっていた。同大会において中央執行委員長は、組織と雇用を守るため大胆な妥協を示唆した。その内容が「余剰人員問題に真正面から取り組む」、「必要な効率化を行う」、「紛争行為を中止する」などであったため、同年10月修善寺で開催された第50回臨時全国大会では、労使共同宣言を締結するなどという提案は否決された。このような経過の後、同年11月以後さらに国労からの脱退者が生じ、翌年2月それらの者により鉄産総連が結成された。

なお、国労の国鉄における組織率は、昭和61年10月に50パーセント以下となり、翌年2月には30パーセントを割った。昭和62年4月においては、鉄道労連約9万人、国労約4万4,000人、鉄産労連約2万7,000人等という状況であった。

4 国鉄改革関連諸法の成立及び設立委員等について

(1) 昭和61年11月28日、国鉄改革関連法が成立し、同年12月4日公布された。これらの法律と同年5月30日成立した法律を含む国鉄改革関連9法は次のとおりである。

- ・日本国有鉄道の経営する事業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規律
- ・日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）
- ・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。）
- ・新幹線鉄道保有機構法
- ・日本国有鉄道清算事業団法（以下「事業団法」という。）
- ・日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法（以下「再就職促進法」という。）
- ・鉄道事業法
- ・日本国有鉄道改革法等施行法（以下「施行法」という。）
- ・地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律

(2) 改革法においては、6旅客会社、貨物会社等後記5の(4)の表記載の11法人（以下「承継法人」という。）への国鉄の事業、資産及び債務等の引継ぎ、承継等については基本計画を運輸大臣が定め、これに基づいて国鉄が実施計画を定めることとされている。

また、承継法人の職員については、運輸大臣が定める上記基本計画において、総数及び承継法人ごとの数が定められ、後記(3)の手続により国鉄職員の中から採用することとしている。

(3) 改革法第23条の規定によれば、会社の職員（社員）の採用については、①承継法人の設立委員は国鉄を通じてその職員に対し、労働条件及び採用の基準を提示して、承継法人の職員の募集を行い、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で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、その名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員から採用の通知を受けた者が承

継法人成立の時にその職員として採用される。③また、承継法人の職員の採用について、承継法人の設立委員がした行為及び同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同法人に対してなされた行為とされる。

なお、以上の職員の採用手続に関し、昭和61年11月25日第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第8号によれば、C1運輸大臣は、C2参議院議員の質問に対し、「承継法人の職員の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。」と答弁している。

以上の手続により、採用されなかった国鉄職員は、清算事業団の職員になるものとされている（事業団法附則第2条、施行法第36条第1項）。

清算事業団は、債務処理業務のほか、昭和65年4月1日までの時限立法である再就職促進法に基づき、承継法人に採用されず清算事業団職員となった者の再就職促進業務を行うものとされている（事業団法第1条第2項、第26条、附則第7条）。

旅客会社及び貨物会社については、その設立に関して発起人の職務を行う設立委員が、会社ごとに運輸大臣によって任命される（鉄道会社法附則第2条第1項）。

- (4) 昭和61年12月4日、6旅客会社及び貨物会社について、16名の共通設立委員と、2～5名の各社設立委員が任命され、設立委員会の会議が開催された。

第1回 昭和61年12月11日 承継法人の職員の採用の基準
労働条件の基本的考え方

第2回 昭和61年12月19日 労働条件の詳細等

第3回 昭和62年2月12日 旅客及び貨物会社の組織・機構 採用内定者決定

第4回 昭和62年3月17日 旅客及び貨物会社の役員内定 定款の決定

- (5) 昭和61年12月16日、「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利・義務の承継等に関する基本計画」が決定され、その中で国鉄職員のうち承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数も決定された。

基本計画によれば、その総数は21万5,000人（東日本会社8万9,540人）であった。なお、監理委最終意見では、昭和62年度期首の人員を27万6,000人と予測し、承継法人職員数は21万5,000人、希望退職者2万人、清算事業団職員4万1,000人と見込まれていた。

5 承継法人（特に新会社）の職員の採用について

- (1) 設立委員会において、承継法人の採用基準と労働条件が決定されたのち、昭和61年12月24日、国鉄は、労働条件の概要と採用基準等を記載した文書とともに、次のアのような様式の意味確認書を対象者に配布し、必要事項を記入したうえ昭和62年1月7日正午までに箇所長に提出すべきものとした。

なお、承継法人の労働条件のうち、各旅客鉄道株式会社「従事すべき業務」は、次のイのとおりである。

ア 意思確認書

「

意思確認書

昭和 年 月 日

総 裁 殿

所 属 機 関
勤 務 箇 所
職 名
氏 名
大 正
生年月日 昭和 年 月 日

私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。

(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。

(※職員コード番号) → ⁸			14
希望順位	承 継 法 人 名	承継法人番号	
1			16
2			18
3			20
4			22
5			24
			26
(記事)	37		

(※通し番号) ³⁹

イ 各旅客鉄道株式会社の「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)

- (1) 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
- (2) 自動車営業所における業務
- (3) 連絡船、さん橋等における業務

北海道旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社に限ります。・・・・・・・・

- (4) 情報システム室における業務
- (5) 乗車券管理センターにおける業務
- (6) 鉄道病院、保健管理所又は鉄道健診センターにおける業務

鉄道病院は、四国旅客鉄道株式会社にはありません。また、保健管理所は東日本旅客鉄道株式会社のみに限ります。

- (7) 関連事業の業務

- (2) 昭和62年2月7日、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設立委員会に提出した。

同名簿の作成に際しては職員管理調書及び各地方機関が管理している職員管理台帳等が資料とされた。

- (3) 昭和62年2月12日、第3回設立委員会が開催され、国鉄から提出された名簿に掲載された者すべてを、それぞれの新会社に採用するということが決定された。

この決定に基づき、同年2月16日以降、決定された個々の国鉄職員に対し、次のような様式の「採用通知」が交付された。

「

昭和62年2月12日

殿

東日本旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B 2

採 用 通 知

あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。

なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。

」

- (4) 基本計画、名簿記載者数の各承継法人別の状況は次のとおりであった。

	基本計画	名簿記載	差
北海道旅客鉄道株式会社	13,000	13,000	0
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	84,343	△5,197
東海旅客鉄道株式会社	25,200	21,941	△3,259
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	52,943	△457
四国旅客鉄道株式会社	4,900	4,610	△290
九州旅客鉄道株式会社	15,000	15,000	0
日本貨物鉄道株式会社	12,500	12,289	△211
計	213,540	204,126	△9,414

(参考)

新幹線鉄道保有機構	60	60	0
鉄道通信株式会社	570	570	0
鉄道情報システム株式会社	280	280	0
財団法人 鉄道総合技術研究所	550	550	0
計	1,460	1,460	0

総計	215,000	205,586	△9,414
----	---------	---------	--------

なお、東日本会社においては、約1,900人の辞退者があり、82,469人で発足した。

6 本件配属について

- (1) 国鉄は、昭和62年3月10日までに大規模な人事異動を行った。これは、昭和61年11月のダイヤ改正で整った業務遂行体制にあわせ、昭和62年2月12日の採用結果、年度末退

職者の補充等に対応するとともに、4月1日確実に新会社を発足させるためのものであった。

国鉄のこの異動の方針は、旅客鉄道会社の基本である輸送業務について、執務態度（職場規律、責任感など）や勤務意欲に、より優れた者を本務に就けるというものであって、主として職員管理台帳を判断資料とした。

本件組合員らは本務として、元来は保線（保線（副）管理長、技術係、事務係等）、信号（技術係、副主任等）、通信（技術係、副主任等）、運転、車両検査検修、専務車掌等を担当していたところ、いずれも異なる職務又は別の職場での勤務を命じられ、いわゆる現地現職を外れた（以下「本件配属」という。）。本務として転勤した者が11名あったが、多くは兼務発令として例えば「〇〇保線区〇〇保線支区保線管理係 東京要員機動センター〇〇支所営業係兼務 事業部兼務」と命じられ、実際は、当分の間関連事業関係の講習等を命じられて、その後売店、ファーストフード、飲料水業務、営業等を命じられることが多かった。

なお、兼務の付いた者のうちその後本務に転勤した者1名、兼務を解かれた者9名（その多くは兼務発令となっていたが本務に従事していた。）がいた反面、兼務として従事していた業務に発令された者があった。

なお、本件申立ての対象である者は、本件配属直前において、分会役員の地位にあった者、支部又はそれ以上の組織単位の役員であった者、地区協議会・職能別協議会の三役の地位にあった者で、本件配属によりいわゆる現地現職から外れた者である（別表2）。

申立人は、当該職場（分会）における昭和62年3月から4月にかけての異動の概要について別表3のとおり主張しており、上記役員クラスの者については、同表記載のとおりの変動があったものと認められる。

(2) 昭和62年3月16日以降、設立委員長は、新会社に採用が決定した国鉄職員に対し、3月10日までに国鉄が行った人事異動後の状態である当該職員の勤務箇所、職名、職群を新会社のそれらに対応する勤務箇所、職名、等級に続きかえて次のような通知を行った。

「昭和62年3月 日

殿

東日本旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B 2

通 知

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

記

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

」

例えば、上記(1)の例の場合は、「〇〇保線区〇〇保線支区施設係 東京要員機動センター〇〇支所営業係兼務 関連事業本部兼務」となっていた。

(3) 本件配属の結果、当該分会及び対象役員について、例えば次のような影響があった、と申立人は主張している。なお、他組合の役員についてはほとんど異動がなかったことが認められる。

ア 元の職場を離れた役員で、引続き当該分会に所属する者は、勤務終了後、休日等を利用して元の職場を訪ねるが勤務地が異なるため努力に限界があり、組合費の徴集、共済事業が不便である。また、職場の諸問題要求への対応が遅れる。

イ 残された一般組合員が動揺している。

ウ 役員経験のない者が役員となったり地域との結びつきに影書する。

エ 本件配属の結果、同一分会内のほかの職場で本務に従事しているが、通勤や組合活動にとって不便となった（小田原信号通信区、熱海信号通信区—小田原熱海信号通信区分会—のように広範囲な地域にわたる職場の場合）。

なお、本件配属のうち、兼務発令とした者に対する判断の理由として、被申立人は例えば次のような事項をあげている。

ア 指示命令に反抗的（「助役が勝手にやれ」などの発言）

イ 服装の整正欠如（指示に対して返事だけはするが実施しない）

ウ 組合ワッペン取り外し注意不服従

エ 部下の業務能力評価白紙提出

オ 着席点呼に対する注意をにらみ返す。

カ 無断欠勤、氏名札不着用

キ 違法ストライキ参加

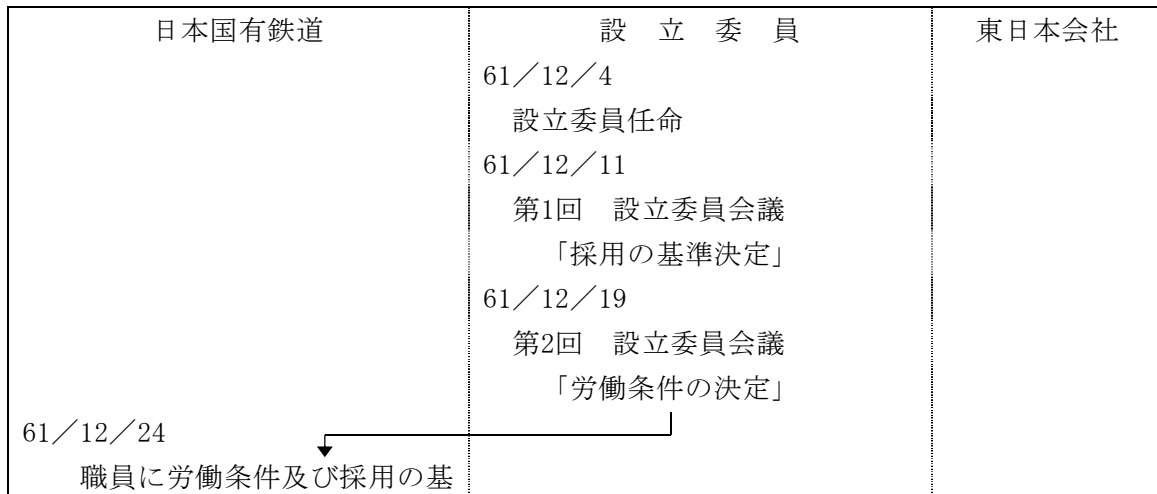
ク 安全綱領を唱和せず（「ナンダオメエ」と暴言）

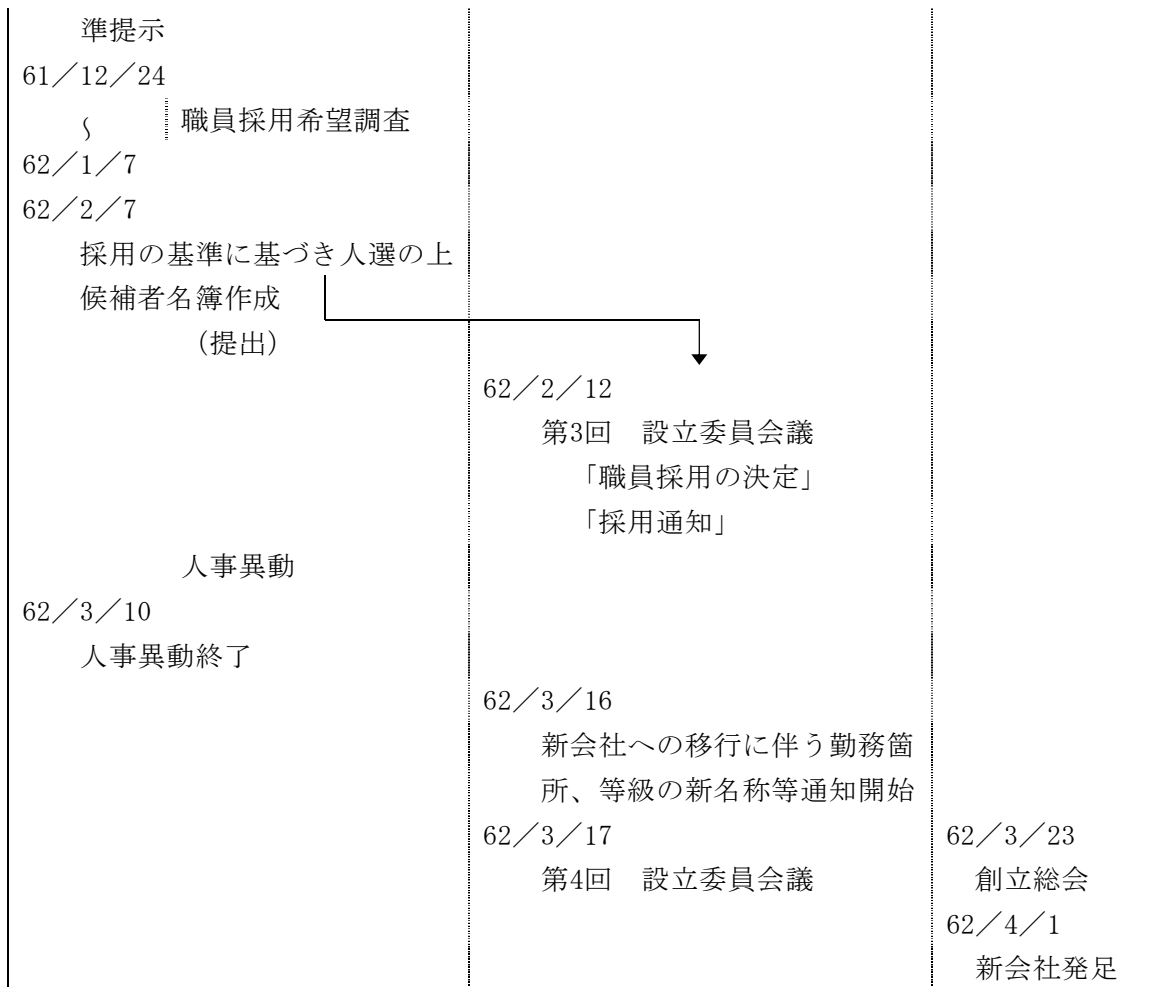
ケ 安全帽着用指示不服従

コ 長時間にわたるつるし上げ的行為

また、本務として異動させた者（その後異職種への従事を命じられた者を除く）については、勤務成績は通常（以下）であって、経営効率化を期待して転勤させたなどとしている。

(4) 改革法に基づく職員の採用手続等を図示すると概ね次のとおりである。





7 国労を除く他組合の動向と国鉄の態度について

(1) 国鉄幹部の発言

ア 昭和61年5月21日、B3職員局次長は、動労東京地本各支部三役会議に出席し、「私はこれから、A5(当時の国労委員長)の腹をぶん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ややるということでありまして・・・」と発言した。

イ 同年7月及び8月に開催された動労、鉄労及び全施労の各大会に来賓として出席したB4国鉄総裁は、「国鉄の組合のなかにも、体は大きいが非常に対応が遅い組合があります。この組合と仮に、昔、鬼の動労と言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。・・・臨機応変、弾力的に対応できる動労の体質が、国鉄改革路線の大きな牽引力となっていると断言しても差しつかえないと思います。」「難局を乗り切るために、いろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行ったが、鉄労のスピーディーな対応には感謝に耐えない。国鉄改革の大きな原動力である。」「この宣言(労使共同宣言)に加わった鉄労、動労、真国労、そして全施労の大同団結の陰に、特にその調整役として、全施労本部の役員の方の皆さん方の並々な努力があったことを私は承知しています。」などのあいさつを行った。同時に、

余剰人員対策について「相当な人数を適正配置することは、大変難しい局面にあるが、まじめに働く職員が路頭に迷うようなことのないよう、万全を期する」旨を表明し、これら組合に対し、一層の協力を求めた。

ウ 同年8月11日、B5東京建築工事局次長は、同局の次長・課長会議において、「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、こう思っています。・・・各人の説得の仕方というのは、それぞれいろいろあると思います。・・・その辺は十分、ひとつの手だけではなくて、回り道や、すべての手段をつくしてください。」と発言した。

(2) 国労以外の他組合の動向

ア 前記昭和61年7月及び8月の動労、鉄労及び全施労の各大会において、これら組合の代表も来賓としてあいさつを行った。

動労大会において、C3鉄労書記長は「(新事業体における新しい労働運動)の共通理念は、国鉄労働運動を形骸化し、しかも、多くの労働者に雇用不安をかもし出した国労運動を打倒する闘いを追求していきたくて考えているわけです。」と述べ、また、鉄労大会でC4全施労委員長は「国鉄改革に反対する国労は今や崩壊寸前であり、われわれは力を合わせて国労解体をさらに促進しよう。」と述べた。さらに全施労大会では、C5動労委員長が「どんどん(改革労協が)組織を伸ばし、駄目な労働組合は消えてもらうより方法がありません。」と述べた。

イ 同62年1月29日、改革労協と国鉄当局との間で国鉄改革労使協議会が開かれた。席上、改革労協は、①現在、希望退職に応ずる職員が増大しており、国鉄改革に敵対している者までも新事業体に移行させざるを得ない状況が生み出されている、②これは第二次労使共同宣言にもとることであり、新事業体の経営基盤を根本から揺り動かしかねない事態でもある、として、国鉄当局に対し、「まじめに努力してきた正直者が馬鹿をみるようなことがあってはならない」旨の申入れをした。

ウ 同年2月2日の鉄道労連結成大会において、新会社の採用等に関して特別決議が採択された。

この決議の内容は、新会社は第二次労使共同宣言の趣旨にそって、まじめに努力した者によって担われるべきであり、職員の採用に当たっては、改革に努力している職員と努力せず妨害している職員と区別するのは当然であるということなどであった。

エ その後、C3鉄道労連会長は、マスコミの取材に応じ、新会社の首脳部に望むことの1つとして、「本来採用されない人達を基本計画により採用した訳ですから、この人達を本務に絶対に就けないということをやってもらわないと、もともと国鉄改革に反対な訳ですから、本務に就いてドライバーや車掌をやりますと、いつストライキをやるかわかりません。こんなことをやらせていることは、民間ではなじまない訳ですから、絶対に頭の中において経営に当たって欲しいと思います。」と述べた。

8 会社発足後の鉄道輸送業務以外の業務への配属状況について

(1) 4月1日発足以降会社は、本来の鉄道輸送事業以外の分野でも新たな事業を開始したが、その中核となるものとして関連事業本部があり、ここでは駅やプラットホームでの飲食店や売店等の直営店舗の経営を主要事業としている。

(2) 東京圏運行本部管内において、いわゆる余剰人員(輸送業務以外の要員)とされた者

は、運転士以外の者を含めると、約3,500名（従来からのいわゆる余力人員が、3,000名、新たに清算事業団からの採用者が、北海道から約500名）で、これらの者のうち、出向者760名、休職者50名等を除いた約2,500名が、輸送業務以外での活用対象とされている。

会社は、余剰人員の活用問題について、民間企業にふさわしい能力をつけるための多能化の問題、外注経費の節約のための直轄化の問題、収入をあげて経営基盤の確立のための事業拡大の問題の三つの柱をあげている。

これらいわゆる余剰人員の主な配属先は、直営店舗1,200名、大清水（飲料水）の販売関係250名、廃車解体業務160名、コーティング（乗客のコード作り）業務150名、駅での渉外業務100名、従来の外注を直轄にした各種業務250名等となっている。

- (3) 会社は、国鉄時代に兼務発令をされた者を対象にして、関連事業や輸送業務以外の分野での事業が具体化した都度国鉄当時の勤務成績やその後の会社職員としての勤務成績を判断材料としながら、その具体的な配属をその都度決定している。

この配属を決定する際の人事考課の要素として会社は、各人の執務態度、勤労意欲、適格性、協調性、通勤事情、家庭環境をあげ、また規律性の問題として、ワッペン、リボン、バッジ、ネクタイ等の着用の状況を含む服装の問題、上長の指示に従っているかどうか等の問題をあげ、それらの要素を総合的に勘案して配属を決定したと主張している。また、これらの要素の主要なものは、国鉄当時の職員管理台帳、会社になってからは社員管理台帳に必要事項を記載することとしており、会社の人事を決定する際は、国鉄当時の職員の状況をも参考にしながら決定をしている。

9 国鉄改革関連法のうち特に本件に関係する規定について

(1) 改革法第2条第2項

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

(2) 改革法第23条

（承継法人の職員）

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

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

3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第2項の規定の施行の際現に日本国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立の時に於いて、当該承継法人の職員として採用される。

4 第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第2項の規定による職員の意思の確認の方法その他前三項の規定の実施に

関し必要な事項は、運輸省令で定める。

「運輸省令第42号（昭和61年12月4日）

（労働条件の内容となるべき事項）

第9条 法第23条第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項は、次に掲げるものとする。ただし、第5号から第11号までに掲げる事項については、同項に規定する設立委員等がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

1 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

（第2号から第11号まで省略）

5 承継法人（第11項第1項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。）の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。

(3) 鉄道会社法附則第2条

（設立委員）

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

2 設立委員は、前項及び日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。以下「改革法」という。）第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる。

10 本件申立てについて

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 本件配属の撤回、「配属されるべき勤務箇所・職名」において就労（対象組合員別表2のとおり）させること

(2) 配属差別による支配介入禁止

(3) ポストノーチス

第2 判断及び法律上の根拠

1 却下について

(1) 当事者の主張

ア 被申立人は、次のように主張する。

(ア) 会社の設立委員（以下「設立委員」という。）がした採用予定者に対する昭和62年3月16日付けの「所属、勤務箇所、職名等」の通知は、国鉄における同人らの最終の所属、勤務箇所、職名等を機械的に4月1日発足時の会社におけるものに読み替え確認的に通知したものに過ぎず、設立委員が特段の人事異動を発令したのではない。

なお、国鉄は、従前から国鉄改革論議における提言等を踏まえて国鉄の立場と責任において逐次合理化の実施と職場規律の確立を進めてきたものである。

3月10日付けをもってした人事異動も、このような人事配置の一環として、新会社発足に当たり、鉄道輸送が円滑に移行できるよう、改革法第2条第2項に基づき、国鉄の判断と責任においてなされたものであり、設立委員の関知するものではない。

(イ) 会社は、改革法に基づき新たに設立された株式会社であって、会社と国鉄との間において引き継ぐべき事業等の内容は、同法において厳格に規定され、この範囲に限られているのであり（改革法第21条、第22条）、特に国鉄職員の雇用関係については、同法第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となっているのであって、会社が、本件組合員ら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」する筋合にないことは条文上明白である。

したがって、本件の国労所属の組合員の配属問題は、国鉄が自己の判断と責任においてなした上記3月10日付けの人事異動に関するものであり、改革法の解釈上会社に「承継」される余地がないものである。

(ウ) なお、国鉄と分割・民営化された新会社との関係を「会社の組織変更」あるいは「営業の分割・譲渡」等の関係と同視して、雇用関係上の責任が新会社に「承継」されるとすることも、改革法第23条において特別の定めがなされていることを無視する論であり誤りである。

以上、要するに、改革法第23条により、新会社の職員については特段の採用手続等が定められ、国鉄から新会社に対する雇用関係の当然承継が明確に排除されているいわゆる国鉄改革関連法のもとでは、国鉄が使用者となした行為の責任を会社が負う余地はなく、申立人らの主張は、明らかに失当であるから却下すべきである。

なお、上記(ア)の3月16日付けで設立委員がした通知は新会社発足時における担当職務、給与等の雇用条件を明示したものであるから、本件組合員らは、これを受諾して最終的には、4月1日に会社との間に雇用契約を合意により成立せしめたこととなり、この面からも、本件申立ては却下すべきである。

イ これに対して、申立人は、次のように主張する。

(ア) 会社発足の昭和62年4月1日における職員の配属は、同日前に発令しておくとするれば、設立委員の人事権の行使として行う以外にはなく、国鉄の3月10日付けの人事異動を確認的に知らせたとする3月16日付け通知が何らの判断も権限もなく行われたというのは詭弁である。

いやしくも、新会社の発足という形式を貫こうとすれば、所属、勤務箇所、職名、賃金等について新たな発令が行われなければならないのは理の当然である。

しかも、承継法人の設立委員は単なる発起人以上のものであり、「当該会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる」（鉄道会社法附則第2条第2項）と法律上広く開業準備行為をなしうることとなり、それはまた設立委員の行った開業準備行為はそのまま会社の行為とみなされるべきことを示している。

上記職員の配属は、まさにこの開業準備行為に該当する。

したがって、改革法第2条第2項は設立委員を免責する根拠にはならない。

(イ) 一般に、営業譲渡や旧会社の解散・廃止と新会社の設立などの場合に、雇用関係の承継が争われた事案は少なくない。国鉄の分割・民営化も、これらの場合と類似する面が多い。

この種の事案では、労働委員会は前後の企業の実質的同一性に着目して判断されることが定着している。

そこで国鉄と承継法人である会社との関係をみると①事業・業務内容の同一性②資産、権利関係の承継③人的構成の同一性④労務政策の一貫性・連続性など、上記命令例に認められていると同様の実質的同一性が認められる。

以上、改革諸法の構成からしても、また、国鉄と承継法人との実質的同一性からしても、本件配属に関しては、国鉄の不当労働行為は会社のなした不当労働行為として、会社が原状回復の責任を負わなければならない。

(2) 判断

上記当事者の主張について以下判断する。

ア 今次国鉄の分割・民営化に当たっては、改革関連法という特別法が制定されている以上、会社が主張するように、一般の会社解散・新会社設立とか営業譲渡における雇用関係承継の法理をそのまま適用し得るかについては議論があり得るところである。

そこで改革関連法に従って、本件国労所属の組合員に関する配属決定が会社の責めに帰し得るか否かについてみることにする。

イ 前記第1の9の(2)で認定の改革法第23条第1項、第2項及び第3項の「職員の採用」に関しては、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とされている（改革法第23条第5項）。

ところで、本件国労所属の組合員に関する配属決定の経緯をみると、前記第1の4、5及び6で認定のとおり、①設立委員は、昭和61年12月11日から改革法第23条に定める職員採用の手続きを進め、翌62年2月12日採用者を決定し、同月16日採用者全員に対し採用決定の通知をしている。この採用手続に当たって設立委員が示した「労働条件」中、従事すべき業務については、「鉄道事業に関する営業、運転・・・」等包括的に表示されていた。②そして国鉄は、3月10日付けで、4月1日の新会社発足を念頭に置いて会社等に採用が決定されている者を対象に大幅な人事異動を行った。本件で問題となっている国労所属の組合員は、この人事異動によって兼務発令又は配属替えの対象になったものである。③その後、設立委員は、同月16日付けで、採用者の4月1日発足時における所属、勤務箇所、職名等は同人らの国鉄における最終（つまり上記3月10日付けの異動後の状態）のそれをそのまま引き継ぐこととして、その旨採用決定者に通知している。

このような経緯からすると、本件で問題となっている国労所属の組合員に対する発令は、外形上、昭和62年3月10日、国鉄時代に国鉄によって決定されたものであって、会社は、単に、それをそのまま引き継いだものともいえる。

ウ この3月10日付けの国鉄による人事異動は、新会社に採用が決定された者を対象にしたものであり、新会社の発足を念頭に置き新会社の事業運営のためになされたものであることは、会社も、肯定しているところである。ただし、それは、改革法第2条第2項に定められた国鉄の責務を果たしたものであって、会社に帰責される改革法第23条5項にいう「職員の採用」とは別異の事柄であるから、会社に帰責されるべきことではないと主張している。

しかしながら、新会社の発足に当たり、事業運営上の必要人員の確保と、それらの人にどのような仕事をさせるか（所属、勤務箇所、職名等の指示）は、必要不可分の

事柄と思料される。

前記第1の9の(2)で認定のとおり、改革法も、職員の採用に当たって承継法人の設立委員が決定しておくべき「労働条件」の内容については「就労の場所及び従事すべき業務に関する事項」(運輸省令第9条第1項第1号)と定めているのである。

このように、新会社発足を控えた本件国労所属の組合員の「所属、勤務箇所、職名等」の決定は、改革法第23条第1項に定める「労働条件」の具体的内容として、設立委員によってなされるべき筋合いのものであったといえよう。

ところで、今次国鉄の分割・民営化によって設立された会社と国鉄の関係をみると、もともと新会社は、合理化によって職員数を減員することはあっても、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の職員の採用に関する採用基準及び労働条件(配属を含む)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と認められる。

この職員の採用に関しては、前記第1の4の(3)で認定のとおり、国会審議の場において、当時の運輸大臣は、国鉄の立場は、「設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場」であり、「民法に照らして言えば準委任」に近く、「代行と考えるべき」であると答弁しているところである。

つまり、改革法第23条第1項において国鉄を「通じ」という趣旨は、職員の募集という単純な行為をなさしめたということにつきるものではなく、少なくとも国鉄職員との関係では、採用及び配属を含む労働条件に関し国鉄は設立委員の行為を代行したと解することが相当である。

そうすると、国鉄が新会社の運営のためにした3月10日付けの人事異動は、改革法第23条第1項の設立委員の決定する行為である「労働条件」について国鉄が設立委員の行為を代行したことになり、同条第5項にいう「当該承継法人がした行為」に該当するものと解される。したがって、国鉄が新会社の運営のためにした新会社採用決定者の配属決定そのものに不当労働行為が存在した場合には、「当該承継法人がした行為」として会社が労働組合法上の使用者としての責任を負うことは、同法第7条の立法趣旨からしても当然である。

よって、本件の国労所属の組合員の配属問題は、もっぱら、国鉄の判断と責任においてなされ、会社に承継される余地がないとの会社の主張は採用することができない。

エ さらに会社は、3月16日付けで、設立委員がした新会社発足時における担当職務等の通知は、雇用条件を明示したものであるから、本件で問題となっている国労所属の組合員らも、これを承諾して、4月1日に会社との間に合意により雇用契約を成立せしめたことになるとも主張する。

確かに、本件国労所属の組合員に関する3月10日付けの国鉄のなした人事異動は、採用手続中に設立委員が決定する行為である「労働条件」に含まれるものとした当委員会の上記判断からすれば、3月10日付けの人事異動の結果を確認的に通知したとする3月16日付け設立委員のした通知により、新会社における担当職務(雇用条件)が具体的に明示されたことになる。

しかし、前記第1の5の(3)で認定のとおり、昭和62年2月16日以降、採用決定者に

対する設立委員長名の「採用通知」には、4月1日付けで採用することと、辞退の申し出がない限り採用について承諾があったものとみなすことが明記されている。

しかも、仮に、3月16日付けの通知について異議があったとしても、異議は即辞退の申し出とみられるおそれが大であってみれば、設立委員の採用通知は、組合員に採用か否かの二者択一を迫ったことになり、加えて、この配属決定に不当労働行為が存在する場合には、そのことも含んだ承諾を求めたことにもなる。したがって、異議の申し出がなかったことをもって合意による雇用契約の成立があったとして、会社の責任を問うことができなくなったものとは解することはできない。

オ　ところで、国鉄と新会社との関係については、前記第1の3の(3)で認定のとおり、監理委最終意見において、国鉄の終営形態（公社制）及び経営規模（全国一元の巨大組織）が問題とされ、国鉄改革が行われた経緯からみても、従来の国鉄の事業・業務自体は形を変えて継続しているという連続性の実態は否定し得ないものである。

以上、会社の本件却下の主張は、いずれも理由が認められず採用することはできない。

2 本件配属について

(1) 当事者の主張

ア　申立人は、概略次のように主張する。

(ア) 国鉄の行った昭和62年3月10日付けの人事異動により、申立人組合の横浜支部分会及び同国府津支部分会の役員等が、現地現職を外されたのは、当該組合の破壊と見せしめによる組合員の動揺を図るためである。

(イ) すなわち、国鉄は、今次分割・民営化に当たり、これに反対する国労を敵視して、当局の攻撃に対して闘う役割を担っている分会の主要メンバーを職場から隔離し一方では幹部の抜けた元の職場の組合員を、管理者を使って徹底的に切り崩すという国労つぶしを行っている。

国鉄当局は、多くの国労組合員に対し、自由自在に他職場他職種に異動させるための便法として兼務発令という形態をとり、この結果運転職場では国労の現地現職者はほとんど皆無と行って過言でない状態に陥いられ、それ以外の各職場では、役員・活動家を中心に大量の国労組合員が職場から排除されたのである。

なお、国鉄の国労敵視は、3月10日に至る間の言語に絶する仕事上の差別（強制収容所とまで評された人材活用センターへの収容など）や、分割・民営化に協力する路線を歩んだ他組合に対する態度などをみれば、明瞭である。

(ウ) 会社は、3月10日付けの人事異動は、職員の執務態度等勤務成績によったとして、主として国労の方針、指示に基づく職場闘争としての組合員の行為を服務規律違反の事実として挙げている。

しかし、同種行為をした他組合（動労）員については、故意に評定の対象外となるようにしたり、業務能力については何ら問題ないことを無視するなど明らかに組合間差別があり、執務態度等勤務成績によったというのは口実にすぎない。

イ　これに対して、被申立人は、概略次のように主張する。

(ア) 保線業務、電気業務について多くの希望者があり、過員が生じる場合において、人事考課上の評価判断の結果として、その評価が比較的に劣る者が、本来業務以外

の他の業務に従事するため兼務を命ぜられることになったとしても、これは人事管理上極めて当然のことである。

しかして、国労は国鉄が世論の厳しい指弾を受け、職場規律の弛緩ともいふべき悪慣行等の是正方が申し入れられたのに対しても、組織の方針としてこれに従わず、かつ、国鉄の経営形態変更問題に関しても、国策としてその基本方針が明確にされた後において、特に国会において分割・民営化とする改革法等の国鉄改革関連法が成立した後においてさえ、なお、分割・民営化反対を主張し、改革実施に向けての国鉄の諸施策の遂行にことごとく抵抗反対し、各職場においては、国鉄管理者らの日常の指示、命令に反抗すべきことを示唆する態度に出た。

このような組合方針に盲従する国労所属の本件組合員らが、勤務中に上司の指示、命令に従わない等多くの就業規則に違背する行為を行ったため、他の正常に勤務する職員との比較において、その勤務成績が著しく劣るものと評定されたものであって、その結果、国労組合員のうち兼務発令を受けた者の比率が、他の組合に属する者より高い数値となったとしても、組合間差別として問題にすべきことではない。

(イ) 本件組合員らの一部の者について、その後の勤務の変動を申立人らは言及するが、これは、新会社である被申立人会社の組織変更等に応じて新会社発足時の勤務をこれに対応させ、あるいは所要の調整を行ったものにすぎず、格別の配転が行われたと解すべきものではない。

また、本件組合員のうち、本務から外されているという事実関係にない者については、本件申立ては失当である。例えばA 6ら11名の者については、3月10日付け人事異動によって配転があったことを受けて設立委員がこれを確認したにとどまり、その後、被申立人会社が同人らの本務を外したとか、兼務を発令したという関係にはない。さらに、A 7ら9名の者は、その後兼務が免ぜられたことにより、新会社発足直前又はその後の配転先の本務に従事している者である。

(2) 判 断

ア 国鉄改革をめぐる労使事情

(ア) 前記第1の3で認定のとおり、昭和56年の「臨調」設置以来の国鉄改革の動きに対して、国労は、赤字の主因は政治的要請による過大な設備投資と、これによってもたらされた膨大な負債による金利の圧迫にあり、土地を中心とした含み資産の正当な評価などを考慮すれば、国鉄の経営破綻は偽装であるとの認識の下に「国民の国鉄を守り、組合員の雇用を確保する」との立場から、分割・民営化に反対した。

以後、国鉄当局の行った国鉄改革のための職場規律の確立、余剰人員対策（3項目提案）、広域異動などの諸施策にも反対し、ワッペン着用などの職場闘争を強化した。これに対して、国鉄当局は、雇用安定協約の継続拒否、大量の処分などを行い、労使関係は深刻な対立へと発展した。

他方、他組合である動労は、当初国労と同一歩調をとっていたが、昭和57年7月以降運動方針を転換し、鉄労や全施労とともに国鉄改革に協力する路線を歩んだ。

以後、動労など3組合は、国鉄当局の行った国鉄改革のための諸施策を受け入れ、また、民営化後の労使関係を含めて、ストライキ権の行使、ワッペン着用等の職場闘争の自粛などを内容とする「労使共同宣言」を受諾した。これに対して、国鉄当

局は、雇用安定協約の継続、広域配転者に対する配属希望の優先配慮、いわゆる202億円損害賠償請求訴訟のうち動労に対する部分の取下げなどで報いたり、各組合大会などに総裁はじめ幹部が出席するなど、労使協調の姿勢を誇示した。

なお、上記国鉄当局の職場規律の確立は、国鉄経営破綻の一因とする世論、臨調の指摘や政府（運輸大臣）の是正指示を踏まえたものではあるが、その対象の多くは、長い間（中には国鉄創業以来）の慣行であったり、現場協議制などによる労使の交渉によったものであってみれば、その廃止、是正には労使の協議を通じ、労働組合の納得、合意を得る努力をすべき筋合いのものであったと思料される。にもかかわらず、国鉄当局は、十分な協議を行うことなく廃止、是正を決めて各職場において、当局の指示、命令に従うよう求めたのであるから、かかる指示、命令に対する不服従について、国労組合員にも行き過ぎた行為があったとしても、その責めを国労組合員にのみ負わせることには疑問がある。

(イ) 本件配属により、対象分会における組合活動への支障は、前記第1の6の(3)で認定したところ及び審問の全趣旨からみて、甚大なものであったことが推認されることとあり、また、他組合の役員らがほとんど異動していないと認められることに照らしても、国労が、本件配属について組合間差別があったと受け取ったことには無理からぬものがあったといえる。

イ 申立て対象分会役員らに対する異職務・異職場への配属

前記第1の6の(1)で認定したとおり、申立人組合横浜支部及び同国府津支部における申立て対象分会役員はほとんど元の職場以外に配属される結果となった。

このことについて、会社は、人事考課上の評価、特に勤務に関する上司の指示、命令に従わない等、就業規則に違背する行為があったためであると主張し、救済を求めている対象者について各人別に該当する具体的理由を乙第52号証から乙第65号証によって立証している（もっとも各人毎に指摘されている事実は、前記第1の6の(3)で認定のとおりであって、いつ、どこで、どのような状況の下で、だれの指示に従わなかったのか等が確定されていないものであるから、各人毎にその理由の当否を判断することはできない。）。

しかしながら、会社が、現場で勤務する職員としての適格性を判断するのに、技術の優劣、実績等をみることよりは、勤務上の規律の観点に殊更に重視したこと、しかも、問題とされた上司の指示、命令不服従等の事実の多くは、国労の方針、指示に基づく組合活動であったと認められるうえ、このことについては上記アの(ア)で判断したように、その責めを国労組合員にのみ負わせることに疑問があるのであるから、会社の本件配属については、他意を疑わせるものがある。

また、勤務評定の基礎とされた職員管理調書（そのもとになった各職場ごとに作成されている職員管理台帳も含め。）が、前記第1の3の(5)で認定のように、昭和58年3月闘争以降の労働処分から記載することとして、それ以前の国労と同一歩調をとっていた動労組合員の同種行為を評定の対象外としていることからすると、国鉄改革に協力的か否かを尺度としたのではないかとの疑いがある。

以上に加えて、上記ア判断の労使事情、さらには、前記第1の7で認定の国鉄幹部の発言や、他組合の動向などを併せ考えると、本件国労所属の組合員（役員）に対す

る異なる職務又は他の職場への配属は、かつて現場協議制の下で活発に活動してきたと認められる役員らを当該分会から排除し、その弱体化を企図したものと認めざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断する。

3 救済について

本件救済対象者の中には、被申立人が主張するとおり、本務から外されているという事実関係にない者及び新会社発足後兼務を免じられている者が相当数含まれていることは認められる。

しかしながら、本件不当労働行為の特色が、国労分会に対する干渉にある点に鑑み、その是正措置としては、本件配属を取消し、本件対象者らの国鉄在職当時の本務である元の勤務箇所、職名に相当する勤務箇所、職名に配属させ、実際に就労させることを相当と思料するから、主文のとおり命ずるものである。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和63年11月4日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋 田 成 就

(別表 略)