

神奈川、昭62不18、平元.2.8

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

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

1. 被申立人は、別紙「組合員目録」記載の2、4、5、8ないし14、17、19及び20の各組合員に対する中原電車区以外への配転命令並びに同目録記載の1、3、6の各組合員に対する起こし番勤務への担務指定を取消し、同目録記載の1ないし33の各組合員を原職（又は原職相当職）に復帰させなければならない。
2. 被申立人は、上記第1項の申立人所属の各組合員の原職復帰の具体的方法について、申立人と協議し、調整しなければならない。
3. 被申立人は、本件中原電車区における申立人所属の組合員の配転、助勤並びに担当業務に関し他組合所属の組合員と差別すること、あるいは申立人所属の組合員に対し脱退勧奨等を行うことなどして、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、本命令後速やかに、次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、被申立人本社正面玄関及び中原電車区の庁舎入口の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、貴組合に所属する組合員に対し、本来の職場から排除し、あるいは貴組合員に対し脱退勧奨等を行うなどして、貴組合の弱体化を企図し、その組織・運営に支配介入したことは、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条第1号及び第3号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ここに誓約いたします。

平成 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

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「新会社」又は「会社」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、旧日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が11の法人に分割、民営化されたことに伴う承継法人の1つである。

会社は、国鉄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の1都16県）における事業を承継し、肩書地に本社を置き、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。

本件申立て当時の会社の従業員数は、約82,000名である。

なお、本件中原電車区は、東京圏運行本部下の1電車区であり、川崎駅と立川駅を結ぶ南武線の電車基地として電車の運転とその保守及び修繕部門を担当する機関であり、本件申立て当時の区長はB2（以下「B2区長」という。）であり、当該電車区の社員数は約280名である。

- (2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、国鉄の職員で組織された労働組合であったが、国鉄が分割、民営化された後は、上記会社を含む6つの旅客鉄道事業会社及び国鉄清算事業団に勤務する者等によって組織する労働組合である。

本件申立て当時の国労の組合員数は、約44,000名である。

- (3) 申立人国労東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、国労及びその下部組織である申立外国労東日本本部の下部組織であり、上記会社のうち、東京を中心とした地域に勤務する者等によって組織する労働組合である。

本件申立て当時の東京地本の組合員数は、約13,000名である。

- (4) 申立人東京地本横浜支部（以下「横浜支部」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、川崎及びその周辺地域に勤務する者等によって組織する労働組合である。

本件申立て当時の横浜支部の組合員数は、約2,200名である。

なお、本件中原電車区には、横浜支部の下部組織として、横浜支部中原電車区分会（以下「分会」という。本件申立て当時の分会員数は、約130名である。）があり、また、後記第1の1の(5)で認定した東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。本件申立て当時の分会員数は、約180名である。）の分会がある。

(5) 会社には、国労以外に、昭和26年5月に国労から分かれた国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、昭和43年10月に国労から分かれた鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び昭和46年4月に国労から分かれた全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）等が昭和62年2月に結成した全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。本件申立て当時の組合員数は、約130,000名である。）所属の東鉄労（本件申立て当時の組合員数は、約50,000名である。）と、昭和62年2月以降に国労から分かれ、新会社の6エリア単位に組織し設立した日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。本件申立て当時の組合員数は、約30,000名である。）所属の東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。本件申立て当時の組合員数は、約7,000名である。）等の労働組合がある。

2 本件発生にいたる前提事情

(1) 新会社設立にいたる経緯

① 昭和56年3月16日に発足した第2次臨時行政調査会（以下「第2臨調」という。）は、同年7月30日に第3次答申を行い、国鉄の分割・民営化を基本とする答申を行い、ア．基本的に5年以内に分割・民営化する、イ．国鉄再建の推進体制として「日本国有鉄道再建監理委員会」（以下「監理委」という。）を設置すべきことを提言した。

この第2臨調の答申を受けて、政府は、監理委を設置するための法案を第97国会に提出し、昭和58年5月13日、法律第50号として「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」を成立させた。

② この法律の成立により、昭和58年6月10日、総理府に監理委が設置され、昭和60年7月26日、監理委は、ア．国鉄を昭和62年4月1日を目途に分割し民営化する、イ．旅客部門を6地域に分割する、ウ．分割・民営後の新事業体の適正要員規模は、158,000人（バス部門や関連事業部門を含めると、168,000人）とする、ただし、余剰人員が膨大であることにかんがみ、新事業体の各旅客会社には、旅客鉄道部門については適正要員規模の2割増とし、その他バス部門を加えて、各旅客部門の要員数を合計で200,000人とする、その他、鉄道貨物事業の要員数を15,000人弱とし、それに研究所の要員等を含め、総計を約215,000人とする、という「国鉄改革に関する意見」を最終答申として提出した。

③ 政府は、昭和60年10月11日、監理委の最終答申にそった「国鉄改革のための基本方針」を決定し、国鉄改革関連9法案を第107国会で成立させ、翌61年12月4日、国鉄分割・民営化の新会社発足準備にあたり、設立委員16名を任命した。同年12月11日、第1回の設立委員会は、各承継法人の採用基準等を決定した。

その後、政府は、同年12月16日、国鉄改革法第19条の規定により、

各承継法人に移行する職員数を決定したが、これによると、総数を215,000人としたが、新会社の採用者数を89,540人とした。

- ④ 同年12月24日、国鉄は、設立委員会の決定に基づき、職員約240,000人に対し「配属先希望調査表」を配布したが、これによると、採用基準に合致する職員数は230,400人であり、清算事業団を除く11の各承継法人への採用を希望する者は219,430人であった。

また、採用条件に合致する230,400人には、各承継法人における労働条件を記載した文書を添えて、各承継法人への就職申込書を兼ねた「承継法人の職員となることに関する意思確認書」を交付し、227,600人分を回収した。

- ⑤ 昭和62年2月7日、国鉄は、各承継法人ごとの「採用候補者名簿」を作成して設立委員会に提出し、同委員会は、第3回設立委員会において国鉄の提出した各承継法人の採用候補者名簿を了承した。

この国鉄の提出した各承継法人の採用候補者名簿によると、採用者総数205,586人（定員215,000人）で、9,414人の定員割れがあった。

この採用候補者名簿に基づき、同月16日、設立委員会から採用決定者に対し、各承継法人への採用通知が発せられた。

昭和62年3月3日、国鉄は、各承継法人の設立、移行へ向けて、人事異動（新会社等の採用職員の配属）内示を開始し、同月10日付けで発令した。

同月16日、設立委員会は、新会社など11法人に採用された約200,100人の職員に、各承継法人における所属、勤務箇所、職名、等級、給与等の労働条件を記した配属先通知書の手交を開始した。

- ⑥ 同年3月23日、新会社の創立総会が開催され、その後、順次他の承継法人の創立総会が開催された。

これらの各承継法人の創立総会開催後の結果、4月1日の6旅客鉄道会社等に採用された社員は200,648人で、欠員は14,352人であり、新会社においては、基本計画89,540人に対し、名簿記載者数は84,343人で、欠員は5,197人であった。

(2) 本件発生にいたる労使事情

- ① 職場規律及び現場協議制をめぐる紛争

ア 第2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るようになり、昭和56年11月、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発した。

翌57年3月4日、運輸大臣が国鉄に対し、「ヤミ手当や突発休、ヤミ休暇、現場協議の乱れ等の悪慣行などについては誠に遺憾なことであり、これら全般について実態調査を行なう等総点検を実施し、調査結果に基づき、厳正な措置を講ずる必要がある。」と指示したことにより、翌5日、国鉄総裁は、「職場規律の総点検及び是正について」という通達を発した。

この通達の要旨は、(ア)ヤミ慣行、ヤミ協定は直ちに是正、(イ)現場協議制の本旨にたちかえった運用の指導、(ウ)業務管理の適正などを指示し、職場総点検の結果を報告するように命じたものであった。

イ 昭和57年7月19日、国鉄は、「現場協議に関する協約」の改定案を各組合に提示し、同年11月30日までに上記協約がまとまらなければ破棄すると提案した。

この国鉄の提案に対し、動労、鉄労、全施労は調印・妥結したが、国労は現場協議制を労働条件の協議の場から単に国鉄の提案を話し合う場に変更させるものであるとして拒否したため、同年12月1日から無協約状態となった。

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、ワッペン着用の禁止や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。

ウ 本件中原電車区においても、現場協議制は15年にわたって実施され、職場の労働条件などについて労使の間で協議が行われてきた。

しかし、前記無協約状態後は、中原電車区区長は分会の交渉要求に応ぜず、労働条件等に関し一方的に通告することが多くなった。

例えば、昭和57年9月の日勤者（検査検修係）の退勤前30分の入浴の禁止、同59年の風呂場の鎖錠、「59.2ダイヤ改正」反対のワッペン闘争に対する区長名の「職員に告ぐ」の告示、同年10月の一時帰休、派遣に関する指示等である。

② 広域異動

ア 昭和61年3月4日、国鉄は、余剰人員対策として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、いわゆる「広域異動」を行う旨を各組合に説明した。

その要旨は、(ア)第一陣として、北海道から東京・名古屋地域を中心に約2,500人を広域異動させ、また九州から大阪地域を中心に約900人を広域異動させる、(イ)応募した職員のうち条件の整ったものから逐次異動し、同年7月末を目途に完了させる、(ウ)広域異動にあたっては、勤務成績等を勘案する、(エ)将来の配属に際し、その希望は可能なかぎり優先的に配慮するというものであった。

この国鉄の説明に対し、国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、全施労は基本的に同意し、同年3月14日に協定を締結した。

国鉄は、同年3月20日に募集を開始し、同年5月9日にその募集を締め切ったが、目標3,400人に対し3,515人の応募があり、そのうち実際に広域異動した者は、2,582人であった。

国鉄は、同年8月25日に第2次広域異動の募集を開始し、同年9月3日、対象地域を盛岡、秋田、新潟、金沢、米子及び広島の6管

理局へ拡大した。

この第2次広域異動は、同年10月31日に募集を締め切ったが、応募したものは1,711人であった。

イ 本件中原電車区における昭和60年4月における組合員数は、国労所属の分会員が180名、動労所属の分会員が100名であったが、上記広域異動により、昭和61年5月から同年11月の間に、北海道及び新潟から運転士関係27人、検査・検修関係21人、事務1人の49人の動労所属の組合員が配属された結果、昭和62年3月末では、国労所属の分会員130名に対して、動労所属の分会員が180名になった。

これら広域異動者の中には、気動車や機関車の運転士であったものが多かったため、電車の運転士を養成する転換教育が行われた。

この転換教育は、短時間に行われ、また本線勤務に馴れないこともあって、昭和62年4月1日から昭和63年4月5日までの間に、本件中原電車区管内において、機器取扱いのミス、停止位置行き過ぎ、出勤遅延等の初歩的事故（ミス）が約40件発生しており、中には同一人が事故（ミス）を3～4回引き起こしたものもあった。

また、検査・検修関係では、電車の検査・検修の経験のない広域異動者がほとんどであったため、本件中原電車区の検査・検修関係の職員（国労所属の組合員）による教育が行われた。

上記の広域異動者の受け入れにより、本件中原電車区の昭和62年4月1日における社員数は、標準数（定員）216人に対し、実社員数281人となり、65人が過剰人員となった。

このため、従来いた社員が過剰人員とされて本務から外され、他の職務への転換教育、派遣又は兼務（配転）等に回されたが、これらの本務から外された職員のすべてが国労所属の組合員であった。

③ 職員管理調書と企業人教育

ア 国鉄は、昭和61年3月11日、一般職25万人の「職員管理調書」を新たに全国一斉に作成するように各現場長宛に指示した。

この職員管理調書の作成は、従来、職員の勤務実態等については各管理局等地方機関ごとに職員管理台帳を作成していたが、第8次にわたる総点検を経ても、職員の意識・意欲にかかわる問題が未だ残され、今まで管理者の個人把握が不十分であったとして、職員の意識・意欲にかかわる問題の総点検の集大成として行うものであるとして実施された。また、この職員管理調書の作成により、業務運営面や職員管理面においても有効に活用できることが意図されていた。

この職員管理調書の調査項目は、「特記事項」として、一般処分、労働処分、昇給、昇格、行賞、派遣及び復職前提休職の7項目のほか、業務知識、技能、計画性、業務処理の速さ・手際良さ、正確さ等計21項目にわたり、3～5段階で、現場長が評価することにな

っていた。この特記事項7項目については、過去3年間（昭和58年4月1日から昭和61年3月31日）分を記載することとされていた。

イ 国鉄は、昭和61年4月3日、職員7万人を対象に向こう5ヶ月間に、「企業人教育」（一回3～4日間）を行うことを各組合に提示し、同月15日から受講者の応募を始めた。この企業人教育は、「職員一人一人が企業人として、ふさわしい考え方と行動力を身につけることが、活力ある経営を通して、鉄道事業の未来を切り開いてゆくために必要とされている。」として、「企業及び企業に働く職員としての認識を深めることができる。」ようにしようとするものであった。

本件中原電車区では、この企業人教育に動労所属の組合員が多く参加したが、2名の国労所属の組合員も参加した（いずれも受講後に国労を脱退している。）。

④ 人材活用センター

ア 昭和61年6月21日、国鉄は、各総務局長や鉄道管理局長宛に「要員運用の厳正化について」と題する通達を發し、「人材活用センター」を設置することを指示し、同月24日、各組合に提示した。

同年7月1日、国鉄は、全国1,010ヶ所に人材活用センターを設置し、同月5日に331ヶ所の人材活用センターに2,360人を配属し、同年11月1日には全国1,438ヶ所に人材活用センターを設置し、28,510人を配属させた。配属された職員の約8割が国労所属の組合員であった。

イ 本件中原電車区でも、昭和61年8月に、国労所属の組合員9名が、八王子機関区人材活用センターに配属された。

当時、八王子機関区人材活用センターに配属された40名の全員が国労所属の分会の役員又は活動家といわれる者であった。上記9名の組合員も分会の役員又は活動家であり、執行委員2名、青年部役員（執行委員）5名が含まれていた。新たに青年部の役員になったものは、別紙組合員目録に数名含まれている。

⑤ 第1次労使共同宣言

昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対して、第1次「労使共同宣言」に同意するよう要請した。

同宣言は、「雇用安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革がな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、(ア)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、(イ)必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進、(ウ)余剰人員対策について、派遣制度、退職勧奨の推進、希望退職の目標達成に積極的に取り組むというものであった。

この国鉄の要請に対し、動労、鉄労、全施労は上記労使共同宣言に調印したが、国労はこれを拒否したため、昭和46年から毎年更新され

ていた「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）は、昭和60年12月以降無協約状態となった。

国労所属の組合員の人材活用センターへの配属や広域異動者の多数の受け入れ状況の中で、本件中原電車区では、昭和61年2月から同62年2月までの間に、約30名の国労所属の組合員が脱退し、他労組に加入した。

⑥ 第2次労使共同宣言

国鉄は、昭和61年8月27日、(ア)民営、分割による国鉄改革を基本とする、(イ)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、(ウ)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という内容の第2次労使共同宣言を国鉄改革労働組合協議会（動労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合（昭和61年4月13日、国労からの脱退者により結成された組合で、組合員は約1,200名。）が昭和61年7月18日に結成した組合。）の間に締結した。

国労は、昭和58年8月の第45回定期大会において、「国鉄の分割、民営化」阻止を運動方針とし、昭和61年10月の第50回臨時大会において、国労執行部は、労使共同宣言と雇用安定協約の締結や不当労働行為などの提訴取下げ及び点検、摘発行為の中止などを内容とする「緊急方針」を提案したが否決され、これまでの「分割・民営化」反対の方針を貫くことが決定された。

⑦ 国労をめぐる国鉄及び新会社の態度

ア 国鉄「分割、民営化」反対の運動を展開していた国労に対し、国鉄のB3職員局次長は、昭和61年5月21日の動労の会議において、「私は、これからA4（当時の国労の委員長）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おもうんでありますが、不当労働行為をすれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまりやらないということはいまやるということでありまして・・・」と述べた。

イ また、昭和62年8月10日の東鉄労の第2回大会において、B1社長は、「JR東日本を立派な会社にする・・・そのためには労使協調に基づいた労使関係の安定が最重要課題であるという認識のもとに一企業一組合に向かって発展的解消するという形であった・・・一企業一組合というのが望ましいことはいままでもない。残念なことは東鉄労以外にも一つの組合があり、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ことは会社の将来にとって非常に残念なことです。この人たちはいわば迷える子羊だと思います。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える子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、名実とも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・・・」と挨拶した。

⑧ 電車運転士の交番勤務と予備勤務等について

ア 国鉄時代、電車運転士には、通常の勤務形態として、交番勤務（電車運転士の仕事の単位（仕業）を組み合わせて交番表（循環するように組み合わせた表）に基づいて勤務すること。）と予備勤務（交番勤務者が休暇等で欠けた場合の代替要員や一部波動業務（団体列車、臨時列車の運転）の要員の勤務をいう。）があった。

一般に、予備勤務者は、交番勤務であるため、実際に乗務する回数が少なくなり、1ヶ月の乗務予定が定まっている交番勤務者と比べると乗務手当、特勤手当及び旅費などにおいて減収となることが認められる。

従来は、交番勤務と予備勤務（以下これらを「運転本務」または「本務」ともいう。）は一定のローテーションをもって運営されていた。

その他、電車運転士には、電車運転に従事しない者として日勤勤務という制度がある。日勤勤務指定された者は、区長等現場管理者の指示による業務に従事するが、その業務内容は運転業務とは関係のない雑用的な業務である。

イ 本件中原電車区においても、昭和60年のダイヤ改正に伴う新勤務体制（従来1日当たり2時間強～3時間強の乗務時間を4時間強～5時間強の乗務時間とする。）により、余剰人員が生じたので、従来のローテーション方式に替え、交番勤務者と予備勤務者に区分して指定されることになった。

ところで、昭和60年8月に発表された勤務指定によると、国労所属の組合員は、1～2ヶ月間で交番勤務と予備勤務を移動しているのに対し、動労所属の組合員は連続して交番勤務となっている。また、国労所属の組合員で脱退して、動労に加入した者は、その翌月から交番勤務に指定される例もあった。

このような勤務制は、新会社になっても継続されており、昭和62年4月1日の勤務状況では、交番勤務を指定された国労所属の組合員は10名であるのに対し、東鉄労所属の組合員は78名であり、また、予備勤務を指定されたのは、国労所属の組合員が19名であるのに対し、東鉄労所属の組合員は2名となっており、しかもこの2名の東鉄労所属の組合員は、事故を起こしたために予備勤務に回されたものである。

3 本件配属について

(1) 第1次配属について

① 電車運転士の「日勤勤務」への担務指定

ア 昭和62年4月1日、B2区長は、別紙組合員目録記載（以下「目

録記載」という。) 1ないし9の組合員に対し、電車運転士勤務を外し、「日勤勤務」の担務指定を行った。

これらの組合員は、同年3月10日の国鉄の行った人事異動では、全員が「中原電車区運転士(本務)」として発令されたが、同月16日の設立委員会の通知では、「中原電車区運転士(日勤)」又は「中原電車区運転士(本務)」という発令を受けている。これらの組合員のほとんどが、分会の役員又は活動家であった。

さらに、B2区長は、同年5月1日以降、目録記載10の組合員に対し、電車運転士勤務を外し、「日勤勤務」の担務指定をしたが、上記組合員は、昭和62年3月10日の国鉄の行った人事異動では、「中原電車区運転士(本務)」として発令され、同月16日の設立委員会の通知でも、「中原電車区運転士(本務)」という発令を受けており、また、目録記載11の組合員は、昭和62年3月10日の国鉄の行った人事異動では、「東所沢電車区運転士(本務)」として発令され、同月16日の設立委員会の通知では、「東所沢電車区運転士(日勤)」という発令を受けたが、その後同年5月20日付けで東所沢電車区から中原電車区に配属され、「日勤勤務」の担務指定を受けている。

これら日勤勤務の担務指定を受けた組合員(目録記載11の組合員を除く。)に対し、B2区長は、同年4月6日から個別的に区長室へ呼び出して、面談を行ったが、その際、「気持ちが変わったか」などと発言している。

イ 日勤勤務に指定された組合員の勤務内容は、区長がそのつど指示することになっているが、実際には昭和62年4月1日から同年5月19日までは諸規程の自習、資料作成等を指示し、次いで、同年5月20日からは「クリーンアップ作業」として、電車の天井清掃、扇風機・整風板の清掃、網棚・支え棒の雑巾がけ等を行わせた。これら作業は、下請会社である関東車両整備(株)が国鉄時代から車両の清掃業務として請け負っているものとほぼ同一内容であった。

その後、このクリーンアップ作業は、同年6月13日に中止となり、新たに「コーディング作業」として、会社コード、個人コード、名前、性別、生年月日、乗車区間、駅コード等の記入作業が命じられた。

② 検修職の「特修班」への担務指定

ア 昭和62年4月1日、会社は、目録記載12ないし18の組合員に対し、「特修班」へ担務指定した。

これらの組合員は、同年3月10日の国鉄の行った人事異動では、全員が「中原電車区車両検査係(本務)」として発令され、同月16日の設立委員会の通知では、目録記載16及び18を除いた組合員は、「中原電車区車両検査係(本務)」という発令を受けている。

また、目録記載16及び18の組合員は、同月16日の設立委員会の通

知では「中原電車区車両検査係（特修）」という発令を受けている。

これらの組合員は、従来検修・保線関係の職場において、技術管理室、交番検査（電車の各機器を定期的に検査する。）、機動検査（電車の各機器等を臨時に検査する。）または仕業派出検査（電車が出発する前等に定期的に検査する。）に就労していた。

この特修班指定につき、分会や組合員は、本務と特修班との交替について検修助役に問い質したところ、同助役はローテーションで2～3名ずつ行う旨回答したが、その後、同助役は、「胸のものをはずしたらすぐ戻す」として特修班から本務に戻すことはなかった。

会社は、目録記載19の組合員に対し、同年4月1日から、従来従事していた事務の仕事を外し、同年5月26日から新鶴見操車場の貨車解体（特修班に指定された者が担当する業務）の事務へ担務指定した。

この目録記載19の組合員は、同年3月10日の国鉄の行った人事異動では、「中原電車区事務係（本務）」として発令され、さらに同月16日の設立委員会の通知でも、「中原電車区事務係（本務）」という発令を受けている。

イ 特修班の職務内容は、同年4月1日から同年5月20日までは列車無線延長コードの取り付け作業、車両ドア戸袋内補修及び清掃作業であった。これらの作業は、中原電車区の車両192両のうち、64両を終了した時点で中止となり、組合員は、同年5月21日以降「クリーンアップ作業」として、電車戸袋内のガラス拭き、字幕の清掃等を命じられた。これらの作業も前記関東車両整備(株)が請け負っていた業務とほぼ同じ内容の作業であり、時として、同社が清掃し終えた直後の車両を再び清掃するようなこともあった。

③ 「日勤勤務」及び「特修班」への担務指定の選定理由

会社は、目録記載1ないし11の組合員を日勤勤務に担務指定し、また目録記載12ないし19の組合員を特修班へ担務指定したのは、新会社発足当時、本件中原電車区は、過員状態であったため、国鉄当時の勤務態度、勤務意欲、向上心及び執務態度（規律性、責任感等を含む。）を総合的に判断して、勤務成績の良好な者から順次電車の運転士や検修部門の本務に割り振り、特に勤務成績の劣る者を日勤勤務や特修班へ配属したものであるとしている。

会社の疎明によれば、訓告や戒告あるいは減俸という処分を受けた者の中で、一番多く処分を受けた者は8回であるが、平均すると3～4回である。しかし、1度も処分を受けたことがない者も数人含まれている。

そして、これらの者は、通常4号昇給すべきところ、昭和61年度の昇給でも1～3号しか昇給しなかった者が多く、同年の期末手当でも5パーセント減となっている者がほとんどであるが、これらの処分あ

るいは減俸等は国労の方針に基づく出勤即点呼闘争やワッペン闘争等による労働処分にに基づくものであることが認められる。

これに対し、本務に従事している者で、以前国労所属の組合員であったが、途中で東鉄労に加入した社員の中には、入浴闘争、順法闘争あるいはワッペン闘争等により嚴重注意や訓告処分を3～4回受けた者も多く、必ずしも勤務成績の良好である者が、本務に就けられたと認定することはできない。

なお、会社は、その後、目録記載2、4、5、8ないし14、17及び19の組合員を目録記載のように配転させたが、その人選基準として、「本務から外れている者」を対象としたことを明らかにしている。

(2) 第2次配属について

① 目録記載20ないし27の組合員の「特修班」への担務指定

ア 会社は、昭和63年1月1日以降、目録記載20ないし27の組合員の検修本務を外し、「特修班」へ担務指定した。

これらの組合員は、昭和62年3月10日の国鉄の行った人事異動では、全員が「中原電車区車両検査係（本務）」として発令され、また同月16日の設立委員会の通知でも、全員が「中原電車区車両検査係（本務）」という発令を受けている。

イ これらの組合員は、全員検修職の技能者として経験豊かであった。目録記載21の組合員は車両技術主任（国鉄当時の車両検査長）であったが、昭和62年11月末の主任会議で、B4検修助役は「会社の方針に従えない人は不要だ。組合一本化が会社の繁栄につながり、ひいては社員、家族の幸せになる。12月のボーナス5パーセントアップは、組合異動の期待も入っている。」、B5検修助役は「いまは増収・提案・小集団などはもう古い。あとは組合を変わるだけだ。」、B6首席助役は「国労の方針は時代遅れで、会社の方針は全てであり、会社にタテつく人は不要で除外される。今は民営になったのであるから会社の方針は全てである。将来の保証はない。」と発言している。

目録記載20の組合員は技能管理室の指導担当をしていたが、昭和62年12月に、B4検修助役から「1月から特修へ行ってもらえない。」と言われ、同人が「自分が国労にいるからか」と尋ねると、「はっきりそうだというとは不当労働行為になるのでそれは言えない。」と述べ、同人が国労を脱退する意思はない旨述べると、「来年から、特修でいい。」と発言した。

ウ これら特修班に指定された組合員に対して、B2区長は、電車天井広告枠の増設作業、側引戸上部の宣伝板アクリルカバーの取替、側引戸Hゴム取替作業、側引戸奥レール撤去作業、ピット平床化工事、構内作業通路の敷石整備等を指示したが、これらの作業は、前記外注の整備会社が行っていたものや広告会社が行うことができる

作業又は「単純作業」であって、検修本務の技術や経験を必要とする作業とはいえなかった。

② 目録記載28ないし33の「特修班」への担務指定

ア 会社は、その後、昭和63年2月25日に目録記載28ないし33の組合員の検修本務を外し、「特修班」へ担務指定を行った。

これらの組合員は、昭和62年3月10日の国鉄の行った人事異動では、全員が「中原電車区車両検査係（本務）」として発令され、また同月16日の設立委員会の通知でも全員が「中原電車区車両検査係（本務）」という発令を受けていた。

これらの組合員のうち、目録記載28ないし30の組合員は、従来車両技術係として仕業検査の業務に従事していたが、昭和63年3月13日のダイヤ改正により、東鉄労所属の3名の運転士が過員となったためその教育係を命じられ、教育期間を終了すると特修班に担務指定されたものである。

また、目録記載31ないし33の組合員は、従来、誘導係を東鉄労所属の組合員など6名とともに担当していたが、同じく右ダイヤ改正により誘導係が3名に削減されたため、特修班への担務指定を受けたものである。

イ これら特修班に指定された者に対して、B2区長は、ピット平板工事、構内作業通路の敷石整備、パンタグラフ昇降台の絶縁作業、列車無線の取付ビスの取替え作業、B1コンデンサーの交換作業、ローカルヒューズの取替え、冷房スイッチの交換作業を指示したが、これらの作業は、単純作業といわれるものであって、少なくとも検修職のベテランが従事する、検修本務の技術や経験を必要とする作業内容であるとは認められない。

B2区長は、昭和63年5月25日から屑物入れ製作の作業を指示したが、この作業は、前記第1の3の(1)の②で認定した特修班に指定された組合員との共同作業である。

③ 第2次配属者の選定理由

会社が目録記載20ないし27の組合員を特修班に担務指定したのは、従来国鉄の工場で行っていた業務の一部を本件中原電車区で実施することになったため、従来の検修部門における担当業務とは別個の班を編成して、これに担当させることになったが、これらの業務を遂行するには、技術力、統率力等が必要であるため、これらの能力を基準として選抜したもので、これらの組合員が、他の社員より優れ、あるいは平均的な成績の者であると判断したものである。また、目録記載28ないし33の組合員を特修班に担務指定したのは、昭和63年3月13日のダイヤ改正に伴う合理化により、標準数の改定が生じ、このため現在員の異動が必要となり、勤務成績の劣るこれらの組合員に担務業務の変更を指示したものであるとしている。

会社の疎明によれば、目録記載20ないし27の組合員の中には、嚴重注意や訓告を2～4回受けているが、昇給や期末手当は1号増あるいは5パーセント増の者もあり、逆に昇給で1号減となっている者もいる。

また、目録記載28ないし33の組合員の中には、訓告処分を3回受けた者、昇給や期末手当において減俸処分を受けていた者がいる一方で、処分あるいは昇給及び期末手当等の減俸処分を受けていない者がいることが認められ、これらの組合員は勤務成績が劣るとする会社の主張とは必ずしも一致していない。

また、会社は、目録記載20の者を目録記載のような配転を行ったが、「本務から外れたもの」であることをその人選基準としたと述べている。

4 本件救済申立て

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) 会社は、国労に所属する目録記載2、4、5、8ないし14、17、19及び20の組合員に対する中原電車区以外への配転命令及び目録記載1、3、6の組合員に対する起こし番勤務への担務指定を取消し、さらに目録記載1ないし11の組合員を中原電車区において運転士として、また目録記載12ないし33（目録記載19を除く）の組合員を同電車区検修本務（技術管理室、交番検査、機動検査、仕業派出検査）に、また目録記載19の組合員を同電車区において事務係として、それぞれ就労させなければならない。
- (2) 会社は、国労所属の組合員の配転・助勤ならびに担当業務に関し、他組合所属の組合員と差別することによって、あるいは国労所属の組合員に対し組合脱退勧奨を行うなどして国労の運営に支配介入してはならない。
- (3) ポストノーチス

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ① 国鉄は、ストライキ権行使の自粛宣言をした動労所属の運転士を「広域異動」として、北海道や新潟各局から多数送り込み、意図的に過員状態を創出し、国労所属の組合員を各職場から放逐しようとしたものであり、本件中原電車区の配属もその一端である。

これらの広域異動者、特に電車運転士として配属されたものは、電車運転士としての転換教育が短期間であったこと等から事故が多発した。

- ②ア 会社は、目録記載1ないし19の組合員に対し、勤務成績不良、特に、服装規程違反を指摘し、また電車運転士の資格を有している限り、技術力には差がないので運転本務の人選には、勤務成績や勤務

態度の良好な者から順番に指定したと主張しているが、次の理由によりその人選基準は合理的でなく、妥当でもない。

(ア) 現在交番勤務に従事している者の中には、運転規程違反あるいは運転規程自体の不知のため、重大な事故につながる事故(ミス)をおかした者がいるにもかかわらず運転本務に指定しているが、運転規程や服装規程を公平に適用するならば、このような者こそ日勤勤務に指定されなければならないはずであるから、服装規程違反等は口実であり、国労所属の組合員に対する攻撃以外のなものでもない。

(イ) 国労を脱退して東鉄労に加入した者も、脱退時まで国労の指令に基づいて同様の行為をして国鉄から服装規程違反として処分を受けているにもかかわらず、国労を脱退した直後に交番勤務に指定している。

このことは、国労から脱退することをもって、勤務成績優秀という評価をしたものであり、差別以外のなものでもない。

(ウ) 会社は、事故(ミス)を数回おかした者を運転本務に指定し続ける理由として、運転本務に指定するのは技術面ばかりでなく、仕事への取組みとか意欲を総合判断している旨を主張するが、そうであるならば、会社の主張する「電車運転士の資格を有している限り、技術力には差がない」という人選基準の前提と矛盾する。

(エ) 目録記載12ないし18の組合員は、広域異動者に対し、検修技術を教育したものであるにもかかわらず、これらの組合員を特修班に指定し、技術力の劣る広域異動者を本務に指定したが、これは、上記の組合員が国労に所属しているからにほかならない。

イ 会社は、運転本務や検修本務には標準数の定員しか指定しない旨を主張しているが、他労組の電車運転士が重大な事故を起こし、無期限の乗務停止処分を受けた者がおり、このような者は本来乗務できないものであるので欠員を補充すべきであったにもかかわらず、これをしなかった。このことは、会社が主張する「運転本務や検修本務には、標準数の定員しか指定しない」という主張が、絶対的なものではないことを意味している。

③ 目録記載20ないし33の組合員に関する人選理由は、次の理由により不合理なものであり、その担務変更は不利益である。

ア 会社は、目録記載20ないし27の組合員に関する人選理由について、他の社員より優れあるいは平均的なものを選抜したと主張するが、合理性がない。

もし、会社の主張するような合理的な人選理由で選抜したのであれば、当時中原電車区の検修職場には国労所属の組合員34名、東鉄労所属の組合員32名であったにもかかわらず、東鉄労所属の組合員が1名も特修班に選抜されていないことは不自然である。

イ このことは、上記特修班への指定をするについて、目録記載21及び22の組合員に対し、国労からの脱退を勧奨又は強要した後のものであったことを勘案すれば、国労敵視の意図は明らかである。

ウ 会社は、目録記載28ないし30の組合員に関する人選理由について、特修班の業務に必要、適切と判断したので人選したといいながら、目録記載31ないし33の組合員に関する人選理由については、勤務成績不良を理由として人選し、これら6名の者に特修班で同一の業務を指定する矛盾をおかしている。

このことは、会社の提出した疎明資料を勘案すると、同一の人選理由とすると矛盾するため、別個の理由をつくりだしたものにほかならない。

エ 会社は、目録記載20ないし33の組合員への特修班指定が不利益なものではないと主張するが、これらの組合員が従事させられた業務は、雑用的な業務であり、その仕事上及び精神上的の不利益ははかりしれない。

④ 会社は、目録記載2、4、5、8ないし14、17、19及び20の組合員を、目録記載のとおり、駅の売店、東京要員機動センター（大清水）、貨車解体、営業関係等種々な異職種の職場へ配転したが、多様な異職種の職場であったのであるから、それぞれの配転先ごとの業務内容に見合った人選基準を設定して、人選を行うべきであった。

しかし、会社は、かかる作業は一切行わず、本務外から人選するという基準のみによって決定したものである。

このような配転基準は、合理性がなく、また東鉄労所属の組合員に対する配転では本人の希望や意向にそう配転をするなどしており、組合間差別である。

(2) 被申立人の主張

①ア 広域異動は、国鉄の雇用対策を推進するに際し、職員の余剰率に著しい地域間格差があることから、雇用、配転の機会につき地域間に存するアンバランスを可能な限り解消するために企図されたものである。

よって、広域異動の結果、広域異動者の転入を受けた職場において余剰率の増大があったからといって、上記配転等を不当なものであると主張することは失当である。

イ 申立人は、運転未熟な広域異動転入者を運転業務に従事させたことにより、運転業務上の事故が多発するにいたったと主張するが、電車運転士としての資格を認定された者は、能力、技術において一定のレベルに達している。

しかし、初めての種類の車両を運転したり、初めての路線を担当する場合には、いわゆる「勘」の問題として、若干の事故（ミス）ともいふべき事態が発生することはありうることであり、これらの

事故（ミス）をことさら針小棒大に主張することは、不当である。

- ②ア 昭和62年4月1日の新会社発足にあたり、中原電車区の電車運転士の標準数は、130名のところ、44名が過員の状態であった。

同電車区では、交番勤務者と予備勤務者を固定配置する方針の下に、勤務成績等を重点に置いて人選し、勤務成績の優れた者から順次交番勤務及び予備勤務に指定していたところ、目録記載1ないし11の組合員は、その勤務成績から、交番勤務及び予備勤務を外し、日勤勤務に指定したのである。

- イ 目録記載12ないし18の組合員は、本件中原電車区の検修職として採用した者であるが、当時、同電車区の検修職の標準数は、57名のところ、16名が過員の状態であった。

このため、過員となった者には、検修業務の周辺業務及び従来外注していた業務を直営として担当させることとし、勤務成績等を考慮して人選した結果、上記の者は、勤務成績等が著しく悪いとの評価を受けた者であるため、検修職の本務を外し、特修班に指定し、その後転勤等を発令したものである。

また、目録記載19の組合員は、事務係の標準数は、8名のところ、4名が過員の状態であり、勤務成績等から新鶴見操車場の事務を指定し、その後、転勤等を発令したものである。

- ウ 上記の組合員は、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入れられた際に、組織の方針としてこれに従わず、国会において国鉄を分割、民営化とするという国鉄改革関連法が成立した後においてさえ、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、管理者らの日常の指示命令に反抗した。

このように組合方針に盲従し、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、人事評価において勤務成績、執務態度、勤労意欲等が著しく悪いとされ、日勤勤務や特修班に指定し、その後転勤等を発令したものである。

よって、目録記載1ないし11の組合員に対する日勤勤務の指定、目録記載12ないし18の組合員に対する特修班の指定及び目録記載19の組合員に対する新鶴見操車場の事務指定並びに転勤等の人選は、合理的でありかつ妥当である。

- ③ア 目録記載の20ないし27の組合員は、昭和63年1月以降、従来工場で実施していた業務の一部を本件中原電車区で実施することにしたため、従来の検修部門とは別個の班を編成し、これらの組合員に担当させることにしたものである。

このため、技術力、新しい組織の統率力等を考慮して選抜したものであり、上記の組合員は他の社員より優れあるいは平均的なものと選抜したものであって、これらの組合員に関する担務指定の変更

を不利益であるということとはできない。

イ 目録記載28ないし33の組合員は、昭和63年3月13日のダイヤ改正に伴い、標準数の改訂があり、現在員の異動が生じ、担当業務の変更が必要となったものである。

企業の日常において担当業務の変更が生ずるのは当然であり、これをもって不利益であるということとはできない。

④ 会社は、新会社発足時において標準数（所要人数）約28,400名のところ約3,000名の余剰人数を抱えて発足したが、標準数による業務態勢で臨むため各社員への担当業務の指定をし、一部社員に対しては転勤として人事異動の発令をしたものである。

この発令に際し、各社員の能力、執務態度を含めた勤務成績、適性、通勤事情等を考慮して、「適材適所」主義の見地から具体的な担当業務又は転勤を命じたものであって、所属組合のいかんを理由に行ったものではない。

当事者は、要旨以上のように主張するので、以下判断する。

2 本件本務外しとその人選基準の妥当性

(1) 申立人は、国労所属の組合員に対する本件本務外しが、いわゆる広域異動に名を借りた国労つぶしの一端として行われた組合間差別であり、また、本件本務外しの人選基準に合理性がなく、国労所属の組合員であることを理由とするものであると主張する。

これに対し、被申立人は、広域異動を行ったのは職員の余剰率に地域間格差があり、これを解消するためにとった措置であると反論する。

国鉄の行った広域異動は、国鉄の分割・民営化を前提とすれば、余剰率の著しい地域間格差があることが明らかになったため、雇用機会の均等を求めて企画されたことは否定し得ないのであるから、その必要性があったことは、これを認めざるを得ないところである。

しかしながら、当時国労が、組合の方針として、国鉄の分割・民営化反対を主張、反対運動を展開し、他方、国鉄は、職場規律の違反者に対して処分等で臨むなど労使関係が深刻な対立を迎えていた状況からすれば、会社は、広域異動の受け入れ職場の各組合に所属する組合員の被る犠牲を可能な限り公平に負担するよう配慮し、広域異動の結果生ずる配属問題についても、所属組合のいかんにかかわらず公平に取扱うべきであったと思われる。

ところで、本件中原電車区においては、余剰社員の本務外しが他労組のそれに比し、国労所属の組合員の比率がきわめて高いことが認められる。これは、本件本務外しについて、国労所属の組合員が、他労組のそれに比し、公平に取扱われなかったことの結果によるものとの疑いを生じさせる。

そこで、会社の主張する本件人選の基準ないし基準適用の妥当性について検討することとする。

(2) 目録記載 1 ないし 19 の組合員に対する本務外し

- ① 会社は、上記記載の組合員を運転職場や検修職場等から外した理由として、昭和62年4月1日の新会社発足当時、本件中原電車区の運転職場では44名、検修職場では16名及び事務職場では4名が過員となっており、国鉄時代の勤務成績、執務態度、勤労意欲等を総合的に勘案して、成績の劣る者を日勤勤務や特修班等に指定し、成績の良い者を運転職場や検修職場等の本務に指定したと主張する。

国鉄は、分割・民営化される際に、前記第1の2の(1)の②で認定したとおり、国鉄における余剰人員が膨大であることにかんがみ、各承継法人は、経営の過重な負担にならない限度として、適正要員規模の2割程度の要員を上乗せした社員を採用することを義務づけられていた。本件中原電車区においても余剰人員の有効活用が、経営の効率的運用をはかるうえで必要であったことが認められる。しかして、会社の業務上からも、また利用者の安全性からしても、その業務従事者には勤務成績の優秀な社員を選別して従事させる必要があることは是認されるところである。

従って、会社が、運転職場や検修職場等の余剰人員を、勤務成績により選別し、成績の劣った者を日勤勤務や特修班等に指定して、余剰人員の有効活用策を講ずることは不当と言うことはできない。

- ② 会社は、この人選について、国鉄時代の勤務成績、特に前記第1の2の(2)の③のアで認定した職員管理調書をその基準とした。

この調書は、動労がストライキ等の組合活動を自粛した昭和58年4月1日における勤務成績を取り上げているが、一般処分以外のいわゆる労働処分の有無が重視されていることがうかがえる。

ア ところで、上記職員管理調書の作成基準日とされる昭和58年4月1日以前にあっては、他労組である動労も、国労と同様あるいはそれ以上に活発な組合活動を行っており、そして、組合活動に基づく労働処分を受けていた者と多数あった事実を照らすと、職員管理調書の上記基準日を境にして、国労所属の組合員の組合活動による労働処分の事実を問題とするのは、動労所属の組合員の場合と比較して公平さに疑いがもたれるところである。

イ 目録記載 1 ないし 19 の組合員が、昭和62年3月10日の国鉄の人事異動では「中原電車区運転士（本務）」、「中原電車区車両技術係（本務）」又は「中原電車区事務係（本務）」として、同月16日の設立委員会の人事異動では、目録記載の3及び10の組合員は「中原電車区運転士（本務）」として、また目録記載12、13、14、15及び17の組合員が「中原電車区車両技術係（本務）」として、目録記載19の組合員が「中原電車区事務係（本務）」として、それぞれ発令を受け、その他の組合員が「中原電車区運転士（日勤）」又は「中原電車区車両技術係（特修）」としての発令を受けたことは前記認定の

とおりである。

しかし、前記設立委員会の発令においては、すでに勤務成績により、「本務」と「日勤」又は「特修」者が区分されているにもかかわらず、「本務」発令者が、同年4月1日に特段の理由なく、日勤勤務又は特修班等へ担務指定したことには手続上も疑問なしとしない。

ウ 会社は、電車運転士はその資格を有している限り、その技術や技量には程度の差がないことを前提として、目録記載1ないし11の組合員を本務から外して日勤勤務に指定したと主張している。

しかし、前記第1の2の(2)の②のイで認定したとおり、本件中原電車区管内において、昭和62年4月1日から同63年4月5日までの間に、初歩的事故（ミス）が約40件も発生しており、そのほとんどが広域異動者を含めた他労組の組合員が引き起こしたものである。この結果からみても、同じく電車運転士としての資格を持つ者であっても、その能力、技術において、経験や実績等から程度の差があることを否定できない。

エ 目録記載1ないし19の組合員は、国鉄時代の入浴闘争やワッペン・バッジ闘争あるいは遮光カーテンの開放不実施等の職務規律違反を理由とした労働処分やその処分に基づく昇給や一時金において不利益な措置を受けている。

ところで、これらの指示や命令等の不服従による職務規律違反に伴う処分等は、国労の指令に基づく組合活動を理由としたものと認められるが、同様な処分を受けた者は他労組の組合員にも含まれていることからすれば、同様の処分を受けた多数の運転士の中から、目録記載の組合員が特に選定された理由は必ずしも明らかとはいえない。

これらの処分を受けた者の中で、現在東鉄労に所属しているが、従来は国労に所属し、目録記載の組合員と同様な行為を行って国鉄から処分を受けた者が、運転本務や検修本務に指定されていることは、前記第1の3の(1)の③で認定したとおりである。

他方、上記認定のとおり、現在日勤勤務や特修班に指定されているが、分会の役員又は活動家であることを除けば、処分歴の全く無い者も勤務成績の悪い者とされているものがあるという事実からみると会社の取扱いには公平性を欠くとの感を免れない。

オ 目録記載の組合員と同様に組合活動を理由として労働処分を受けた者が、昭和62年3月23日に国労を脱退し東鉄労に加入した直後の同月25日の勤務発表では、B2証人のいう「本人が今後は会社の規則を守るという宣言をした」ことをもって、「交番勤務」に指定されている。この者が2日前まで国労の指令に従い、遮光カーテンの開放等の指示に従わず目録記載の組合員と同一歩調をとっていたこ

とからすれば、同人が国労を脱退したことが、勤務成績優秀者として交番勤務に指定される理由であったと推認される。

カ 目録記載12ないし18の組合員は、そのほとんどが「中原電車区車両検査係（本務）」として採用され、また広域異動者に対し初歩から検修技術を教えた者である。

検修職においては、経験や実績がその技能力に表れるものであることを考慮すれば、本務の人選にあたって、これらの実績を考慮するのが自然であるにもかかわらず、会社は過去の服務規律違反の有無に重点を置いて人選をしたことが認められ、その妥当性に疑問が持たれるところである。

また、前記第1の3の(1)の②のアで認定したとおり、特修班に指定するに際し、担当助役は、一たん一定のローテーションで行う旨を約束しておきながら、組合員が「胸のものを外さない」という理由でこれを履行していない。

- ③ 以上会社が本件人選を行うにあたり、国鉄時代の勤務成績、特に労働処分の有無をことさら重視し、その結果、技能者としての適格性が無視ないし軽視されたこと、前記第1の2の(2)の⑦のイで認定したとおり、会社の国労に対する嫌悪的態度が認められること及び上記第2の2の(1)で認定したように、本件本務外しにおいて国労所属の組合員の比率が他の労組に比べ著しく高いこと、その他会社の主張する理由に十分な合理性が認められないこと、を総合的に判断すれば、本件本務外しは、国労所属の組合員、特に分会の役員や活動家を運転職務や検修職場等の本務から外し、分会の活動を減殺しようとする意図して行われたものと認めざるをえない。

また、電車運転士や検修職は高度の技術を要請される職務であり、本件本務外しによって生ずるその技術力の低下あるいは雑仕事に就勞させられることによる誇りの喪失という精神的苦痛を受けたことを推認するには難くない。特に電車運転士は、前記第1の2の(2)の⑧のアで認定したとおり、乗務できないことによる乗務手当や特勤手当等の経済的不利益を被っていること、組合員がこのような不利益を被ることによって生ずる申立人組合の組織的動揺を考慮すれば、会社のかかる行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断される。

- (3) 目録記載20ないし27の組合員に対する本務外し

- ① 会社は、目録記載20ないし27の組合員を検修本務から外し特修班に指定したのは、従来工場で実施していた業務の一部を中原電車区で実施することとしたため、技術力や統率力等を考慮して勤務成績の優れた者あるいは平均的な者を選抜したもので、不利益な措置ではない旨を主張する。

確かに、会社が主張するように、従来中原電車区で担当していなか

った新たな業務を遂行する以上、経験豊かで勤務成績の優秀な者を選抜し、新たな業務に従事させることは一般論として是認できるところである。また前記第1の3の(2)の③で認定したとおり、会社の提出した疎明資料によれば、上記8名の組合員は、前記第2の2の(2)記載の者に比べ、処分歴も少なく、又昇給や期末及び夏季手当において平均あるいはそれ以上と評価されていたことが認められる。

- ② 上記8名の組合員は、昭和62年3月10日の国鉄の行った人事異動及び同月16日の設立委員の行った人事異動では、いずれも「中原電車区車両技術係（本務）」としての発令を受け、検修本務で培われた技術や技量及び経験を豊富に有する技能者であった。

しかし、会社が、上記8名の組合員を特修班に指定し、従事させた業務内容は、前記第1の3の(2)の①のウで認定したとおり、従来中原電車区で外注の整備会社が行っていた作業や広告会社が行うことができる作業又は「単純作業」と言われるものであり、少なくとも検修本務で培われた技術や技能を持つ者が従事するにふさわしい作業内容であるとは到底認められない。

また、特修班の業務に従事させるについて、上記8名の組合員が繰り返し当該電車区の管理者等に人選の理由を求めても、会社は、「職場活性化のため」とか「会社方針であるので従ってもらうしかない」など十分な説明もせず、一方的に担務変更を行った。

会社は、特修班への指定は不利益な措置ではないと主張するが、同人らが本件本務外しにより、技術力の低下や仕事に対する誇りを傷つけられるという精神的な不利益を受けたことは推認するに難くない。

- ③ 目録記載20の組合員は技術管理室で指導担当をしており、目録記載21の組合員は車両技術主任として、中原電車区において重要な地位を占めていた。前記第1の3の(2)の①のイで認定したとおり、当該電車区の助役は、国労の組合方針を批判する発言をし、同人らに国労からの脱退を働きかけた。これらの各助役の言動は、B2区長の意を体し、その地位を利用して同人らの脱退を勧奨あるいは強要したものと認められ、そして、B2区長は、同人らが助役の働きかけにも応じないとみるや、特修班へ一方的に担務変更の指定をしたものである。

- ④ 以上、会社が目録記載20ないし27の組合員を特修班へ指定したのは、同人らが技術力や統率力等を有していたからというよりは、むしろ同人らが、会社やその管理職の指示に従わず、国労に所属していることを主たる理由としたものであると判断される。

このことは、当委員会の審問で、B2区長が、現在検修本務に就いている者でも特修班の仕事は代替可能であると証言していることからもうかがえる。

よって、上記目録記載の組合員に対する検修本務外し及び脱退勧奨等の行為は、前記認定の会社の国労に対する嫌悪的態度等を総合的に

考慮して、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものと判断される。

(4) 目録記載28ないし33の組合員に対する本務外し

① 会社は、目録記載の28ないし33の組合員は、昭和63年3月13日のダイヤ改正に伴ない標準数の改定があり、現在員の異動が生じたため担当業務の変更が必要となり検修本務から外したものであり、このようなことは企業の日常において当然生起するものであると主張し、また、B2区長は、目録記載28ないし30の組合員は勤務成績が優秀かあるいは平均的な者であるが、目録記載31ないし33の組合員は勤務成績が悪かったため検修本務から外したと主張している。

② 確かに、会社は、ダイヤ改正により合理化をはかり、余力が出ればその者を他の業務に振り分け、有効活用をはかろうとしており、そのことは一般的には是認される場所である。

ところで、会社は、目録記載28ないし30の組合員は勤務成績が優秀ないし平均的なものであるが、目録記載31ないし33の組合員は勤務成績の劣る者であるとしながら、同人らを同様に特修班に指定し、同一の業務を担当させている。

特に、目録記載28ないし30の組合員は、前記第1の3の(2)の②のAで認定したとおり、東鉄労所属の組合員でかつ電車運転士であったものが運転職場で過員になると、上記3名にその教育係を命じ、その教育期間終了後に、検修技術の未熟な者を本務に就け、教育係の上記3名を特修班に指定するなど、その取り扱いは不自然である。

このことは、同人らの技術や能力あるいは経験という勤務実績と、担当すべき業務の内容を判断して選定したものではなく、上記の組合員が、単に国労に所属していたため選定したものであると認められる。

これらの組合員が検修本務から外され、特修班の仕事をさせられたことによる不利益性は、前記第2の2の(2)の③で判断したところと同様であり、また、そのことによって組合活動に与えた影響が少なくないことも前記と同様である。

よって、会社が行った同人らに対する検修本務外しは、前記認定の会社の国労に対する嫌悪的態度等を総合的に考慮すれば、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものと判断される。

3 本件配転とその人選基準の妥当性

(1) 会社は、目録記載2、4、5、8ないし14、17、19及び20の組合員を目録記載のように、東京要員機動センター（大清水）、売店、貨車解体、駅の営業関係などに配転を行った。

そして、その配転の理由として、各社員の能力、執務態度を含めた勤務成績、適性、通勤事情等を考慮して、いわゆる「適材適所」主義の見地から配転を行ったものと主張する。

なお、会社は、目録記載の組合員に関する配転理由については、前記

本務外しの場合と異なり、その疎明を具体的に示していない。

- (2) 当時の会社における配転の人選手続は、まず、事業部から東京圏運行本部の総務部人事課に人事の要請があり、これを受けて同人事課が運輸部に対して人員要請の説明を行い、運輸部が現場長である区長あて具体的人選の指示をし、区長が人選を行い、その人選結果を上記運輸部にあげて、健康状態及び通勤距離を確認のうえ、発令を行っていたが、運輸部が、区長に示した人選基準は単に「本務に従事している者以外から人選せよ」というものであり、それぞれの配転先の業務内容に見合った人選基準が示されることなく、区長に大幅な権限が付与されていたことが認められる。そして、区長は、運行本部から人員の要請があれば、本人の健康状態や通勤距離を調査するだけで、配転先の業務内容や本人の能力や適性を考慮することなく本務に就いていないものの中から任意に人選していたものである。

この結果、目録記載5の組合員のように、運転士として就労中に、遮光カーテンの開放をめぐる乗客とトラブルを起こしたことが配転の理由として挙げられているにもかかわらず、対人関係が重視される接客の多い駅の出改札やホーム案内等の営業部門に配転されたという事例もあり、会社のいう「適材適所」主義によるという主張は受け入れ難い。

他方、当委員会の審問の中で、B2区長は、本件中原電車区における東鉄労所属の組合員の配転に関しては、同人らの勤務意欲等を十分高く評価したとして、本人希望にそった配転を2～3件行った旨証言しているが、なぜ国労所属の組合員と、その取扱いに差異があるのかについては明らかにしていない。

- (3) 結局、目録記載2、4、5、8ないし14、17、19及び20の組合員に対する配転は、いずれも会社の主張する人選基準について十分な妥当性を見出すことができない。しかして、会社に友好的な組合に所属していた者には、本人の意向や希望にそった配転がなされているところからすれば、本件配転は、目録記載の組合員が、新会社の方針に反する組合活動を行っている国労に所属していることを理由として行われた差別的な取扱いと判断せざるを得ない。また、本件配転が前記第2の2の(2)の③で判断したとおり不利益な取扱いであり、これによって国労所属の組合が組合運営に動揺を受けたことはいずれも否定できないから、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものと判断される。

4 救済の方法について

本件申立ては、運転士、検修職及び事務職の本務外し並びに配転が組合間差別の不当労働行為に当たるとしてその救済を求めたものである。

そこで、本件国労所属の組合員の本務外し及び配転に関して、主文第1項でその措置の取消し及び原職（又は原職相当職）復帰を命じたが、その結果、本務担当の社員数が標準数（定員）を著しく上回る結果となることは避けられないので、各組合員の原職復帰の具体的な方法については、さ

らに標準数や時期等につき労使間の誠実な協議により調整することが妥当であると判断し、第2項の措置を命じた。

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

平成元年2月8日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就

(別紙 略)