

埼玉、昭62不3、平元.3.27

命 令 書

申立人 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八王子支部
同 国鉄労働組合東京地方本部八王子支部東所沢電車区分会

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、申立人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八王子支部及び同国鉄労働組合東京地方本部八王子支部東所沢電車区分会に所属する別表1及び同2記載の組合員に対してなされた、昭和62年4月1日付け発令による兼務発令並びに同年5月20日付け兼務発令及び転勤発令をそれぞれ撤回し、当該組合員らの勤務箇所を東所沢電車区として、別表1及び同2職名欄記載の主任運転士・運転士又は車両技術係としての職務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、被申立人の東所沢電車区に所属する運転士に対する交番勤務、予備勤務及び日勤勤務などの勤務指定について、公正な勤務指定を速やかに行わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らに所属する組合員に対する今後の配置・配属及び勤務指定に関し、他組合所属の組合員と差別取扱いをすることによって、申立人らの組織・運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令受領の日から5日以内に、下記文書を縦1.5メートル、横2メートルの白紙一杯に明瞭に墨書して、被申立人の本社正面玄関及び東所沢電車区の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。
(年月日は掲示した日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合東京地方本部
執行委員長 A1 様

国鉄労働組合東京地方本部
八王子支部
執行委員長 A2 様

国鉄労働組合東京地方本部
八王子支部東所沢電車区分会
執行委員長 A3 様

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、昭和62年4月1日付け及び同年5月20日付けで行った東所沢電車区分会組合員に対する兼務発令及び転勤発令並びに当社が、同年4月1日以降行った同分会所属の運転士に対する勤務指定は、いずれも労働組合法第7条の第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると埼玉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いたします。

5 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 当事者等

(1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）並びに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。）に基づき、昭和62年4月1日、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北海道を除く熱海以東の東日本地域の事業を承継して設立された株式会社であり、昭和62年4月1日現在の従業員数は約8万2,500人である。

会社は、首都圏における鉄道事業を遂行する地方機関として東京圏運行本部（以下「運行本部」という。）を置き、その下部現業機関の一つとして武蔵野線の運行、車両の検査及び修理を掌る東所沢電車区を設置している。

(2) 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、国鉄の事業を承継した会社等の職員で組織する申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）及びその下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）の下部組織として、東日本本部の組合員のうち東京を中心とする地域に勤務する者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約1万3,000人である。

なお、東京地本は、独自の規約、決議機関、執行機関等を有する労働組合法第2条及び第5条第2項に適合する労働組合である。また、同地本は、規約で、地域ごとに支部を置き、さらに、支部内の職場ごとに分会を置く旨定めるとともに、支部については地域内における団体交渉権を有する決議執行機関として、分会についてはその職場の団体交渉の単位として、それぞれ位置付けている。

(3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部八王子支部（以下「八王子支部」という。）は、東京地本の下部組織として、東京地本の組合員のうち八王子を中心として埼玉、神奈川の一部に勤務する者等で組織する労働組合であり、本件の申立時の組合員数は約1,650人である。

なお、八王子支部は、独自の規約、決議機関、執行機関等を有する労働組合法第2条及び第5条第2項に適合する労働組合である。

- (4) 申立人国鉄労働組合東京地方本部八王子支部東所沢電車区分会（以下「東所沢電車区分会」という。）は、八王子支部の下部組織として、八王子支部の組合員のうち東所沢電車区で勤務する者で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は72人である。

なお、東所沢電車区分会は、独自の規約、決議機関、執行機関等を有する労働組合法第2条及び第5条第2項に適合する労働組合である。

- (5) 会社には、東日本本部のほか、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。昭和62年2月2日結成。結成時公称組合員数約13万人）所属の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。昭和62年8月6日結成。結成時公称組合員数約5万人）、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。昭和62年2月28日結成。結成時公称組合員数約3万人）所属の東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。昭和61年12月22日結成。結成時公称組合員数約7,000人）等の労働組合がある。

2 国鉄改革の経過について

- (1) 昭和57年7月30日、同56年3月に発足した内閣総理大臣の諮問機関である臨時行政調査会は第3次答申（基本答申）を行い、国鉄の分割・民営化、国鉄再建のための推進機関の設置等を答申した。

これを受けて、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が制定され、同法に基づき昭和58年6月10日、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「再建監理委員会」という。）が設置された。

- (2) 昭和58年8月2日、再建監理委員会は、地方交通線対策の推進や職場規律の確立等を内容とする第1次緊急提言を行い、続いて同59年8月10日には、分割・民営化の方向で国鉄再建の具体的内容を検討していくことや私鉄並みの生産性に基づく要員の合理化、地方交通線対策の推進等の経営改善のための緊急措置を内容とする第2次緊急提言を行った。

- (3) 昭和60年7月26日、再建監理委員会は、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」と題する最終意見（以下「最終意見」という。）を提出した。

最終意見は、国鉄の経営破綻の原因が公社制度や全国一元的組織にあると指摘し、国鉄の旅客鉄道部門を全国6地域に分割し、民営化することやその実施時期を昭和62年4月1日とすることなど国鉄改革の具体的方法を述べたものであった。

また、最終意見は分割・民営化の実施時期に当たる昭和62年度の新事業体の適正要員規模を、私鉄並みの生産性を前提として約18万3,000人と推計した。

この適正要員規模は、鉄道旅客部門の要員を約15万8,000人とし、これに旅客会社のバス部門や関連事業部門等の要員約1万人及び鉄道貨物事

業等の要員約1万5,000人を加えたものであった。

他方、最終意見は、昭和62年度当初の国鉄の予測職員数を約27万6,000人としていることから、約9万3,000人の余剰人員が生じることになった。この膨大な余剰人員に対する対策として、国鉄が私鉄に比べて生産性が低いことを考慮の上、最終意見は、旅客鉄道会社の経営に過重な負担にならない限度で余剰人員の一部を旅客鉄道会社に移籍させることとし、旅客鉄道部門の要員の2割程度上乗せした合計約21万5,000人を新事業体全体の妥当な要員数とした。

なお、東日本地域を管轄地域とする旅客鉄道会社（現在の会社に当たる。）の要員については、約8万9,000人としていた。

(4) 昭和60年7月30日、政府は、最終意見を最大限尊重する旨の閣議決定を行い、同年10月11日には、最終意見に沿った形で国鉄改革のための基本方針を閣議決定した。

(5) 政府は、昭和61年2月から同年3月にかけて改革法をはじめとする国鉄改革関連9法案を閣議決定し、第104回国会に提出した。このうち、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21日に成立したが、改革法及び鉄道会社法を含む他の8法案は衆議院の解散のため廃案となった。このため、前記8法案は、総選挙後の第107回国会に再提出され、昭和61年11月28日成立し、同年12月4日公布された。

これより、国鉄の経営する事業については、昭和62年4月1日から北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の各旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社、新幹線鉄道保有機構等（以下「承継法人」という。）及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に引き継がれることになった。

(6) 承継法人の設立については、改革法及び鉄道会社法により、次のとおり定められた。

ア 国鉄改革に関する国並びに国鉄の責務については、改革法に次のとおり定められた。

第2条 国は、この法律に定める方針に従い必要な施策を総合的かつ計画的に実施し、日本国有鉄道の改革を確実かつ円滑に遂行しなければならない。

2 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。

イ 北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の各旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社（以下「承継会社」という。）の設立のため、運輸大臣は、それぞれの会社ごとに設立委員を任命することにな

った。

この設立委員の職務については、鉄道会社法の附則に、次のとおり定められていた。

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。

ウ 承継会社の株式については、鉄道会社法附則第5条により、全て国鉄(昭和62年4月1日以降は清算事業団)の所有するところとなった。

エ 承継法人の職員については、改革法により、設立委員等が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及び採用の基準を提示して募集を行い、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から国鉄が選定して名簿を作成し、設立委員等が同名簿に記載された者の中から採用することとなった。

(7) 改革法をはじめとする国鉄改革関連8法案の参議院「日本国有鉄道改革に関する特別委員会」での審議の中で、C1運輸大臣(以下「C1運輸大臣」という。)は、C2参議院議員の質問に対し、承継法人の職員の採用手続について、次のとおり答弁した。

「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。」

また、同委員会は、同法案の採決にあたり「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13項目の附帯決議を行った。

(8) 昭和61年12月4日、政府は、鉄道会社法附則第2条に基づき、承継会社の設立委員を任命した。

なお、設立委員会に関する事務については、運輸省の各課にそれぞれ事務局が設けられたが、このうち職員の採用等に関する問題については、同省大臣官房国有鉄道部財政課労務室が担当した。

(9) 昭和61年12月16日、政府は、改革法に基づき日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画(以下「基本計画」という。)を閣議決定した。

この基本計画により、会社は主として東北地方及び関東地方において国鉄が経営する旅客鉄道事業を承継し、また、この事業を適切かつ円滑

に運営する上で必要な事業用の資産を承継することになった。

- (10) 昭和62年4月1日、国鉄の事業を承継する6旅客鉄道会社、1貨物会社等の12法人が発足し、事業を開始した。

同年4月1日以降の会社の鉄道事業については、当分の間、国鉄時代のダイヤにより運行され、3月31日から4月1日にわたる事業の引継ぎの時点においても会社の車両は止まることなく運行し、乗務員等の職員も継続して勤務についていた。

- (11) 会社発足時の役員については、下表のとおり、常勤の取締役16人のうち国鉄出身者が11人を占め、また、会社の主たる事業である鉄道事業を管轄する鉄道事業本部長に国鉄時代運転局長を務めたB2がつくなど、会社経営の主な役職には国鉄出身者がついていた。

さらに、国鉄において職員局職員課の課長補佐として希望退職者の募集や承継法人の社員採用等の人事・労務政策を担当していたB3（以下「B3」という。）が会社の人事部勤労課の課長代理として国鉄時代と同様に人事・労務政策を担当する職務についたように、国鉄の人事・労務を担当した者の多くが承継会社の人事・労務担当の職務についた。

氏名	会社役職名	国鉄経歴
B 4	代表取締役会長	
B 1	代表取締役社長	
B 2	代表取締役副社長 (兼鉄道事業本部長)	s . 57 運転局長 s . 60 常務理事
B 5	常務取締役 (兼関連事業本部長)	s . 60 経営計画室長 s . 61 常務理事
B 6	常務取締役 (兼総合企画本部長)	s . 58 経営計画室計画 主幹 s . 60 同審議役
B 7	常務取締役 (兼東京圏営業本部長)	s . 58 盛岡鉄道管理局長 s . 60 建設局長
B 8	常務取締役 (兼東北地域本社長)	s . 50 仙台鉄道管理局長 s . 61 車両局長
B 9	常務取締役 (新規事業開発、監査部担当)	
B 10	常務取締役 (財務部担当)	
B 11	取締役 (建設工事部長)	s . 60 静岡鉄道管理局長
B 12	取締役 (自動車事業部長)	
B 13	取締役 (鉄道事業本部運輸車両部長)	s . 59 工作局車両課長 s . 61 浜松工場長
B 14	取締役 (総合企画本部経営管理部長)	s . 59 電気局電力課長 s . 60 電気局管理課長
B 15	取締役 (鉄道事業本部営業部長)	s . 57 東京駅長
B 16	取締役 (新幹線運行本部長)	s . 58 運転局列車課長 s . 60 東北・上越新幹線 総合指令本部長
B 17	取締役 (東京圏運行本部長)	s . 60 運転局計画課長 s . 62 東京西鉄道管理局 長

一方、運行本部についても、国鉄時代東京西鉄道管理局長であったB 17が運行本部の本部長に就任し、同南鉄道管理局人事課長であったB 18が運行本部人事課長となり、同南鉄道管理局労働課長及び同局文書課長を務めたB 19が運行本部の勤労課長、また、同北鉄道管理局労働課長であったB 20並びに同西鉄道管理局労働課長であったB 21の両人が運行本部勤労課担当課長となるなど、現在運行本部の管轄している地域を管轄していた東京西、同南、同北の各鉄道管理局で人事及び労務等を担当していた者が運行本部の同種及び同等の役職についた。

3 国鉄時代の労使関係について

- (1) 昭和57年2月10日、国労は、日本労働組合総評議会、全国産業別労働組合連合、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）及び全国鉄動力車労働組合連合会（以

- 下「全動労」という。)とともに国鉄改革共闘委員会を結成することを発表し、同年3月9日には、動労、全施労、全動労と国鉄再建問題四組合共闘会議を発足させた。
- (2) 昭和57年3月、運輸大臣は、職場規律の総点検を指示した。これを受けて国鉄は、同月5日、「職場規律の総点検及び是正について」と題する総裁通達を発した。この後、昭和60年9月の第8次職場規律の総点検に至るまで、ほぼ半年ごとに計8回の総点検が行われ、これを基にして地方機関ごとに主として職員の職場規律の管理のための職員管理台帳が作成された。
 - (3) 国労の組合員は、昭和57年5月1日現在23万6,897人で、組織率は70%を占めていた。
 - (4) 昭和57年7月19日、国鉄は、現場協議に関する協約の改定について各労働組合に提案した。これに対し、動労、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全施労は同協約の改定に応じたが、国労との交渉は決裂し、同年11月30日、国労との同協約は期限満了により失効した。
 - (5) 昭和59年6月5日、国鉄は昭和59年度要員計画と余剰人員対策3項目（退職制度、休職制度、派遣・出向）について各労働組合に提案し、動労、鉄労及び全施労とは同年10月9日妥結したが、国労とは同年10月10日に交渉打ち切りとなった。このため国鉄は同年10月11日、昭和46年以来締結されていた雇用安定協約を破棄することを国労に通告した。
同協約は、①本人の意思に反して免職されない、降職されない②配置転換に当たっては本人の意向を十分尊重する③実施に当たっては組合の対応機関と協議するという内容であった。
 - (6) 昭和59年8月4日、国鉄は国労の再建監理委員会設置法反対ストなどに対し2,600人の処分通告を行い、同年9月8日には昭和58年及び同59年の順法闘争に対し1,680人の処分通告を行い、さらに同年11月24日には、同年8月10日に行われた分割・民営化反対等の2時間ストに対して、2万3,301人の処分通告を行った。
 - (7) 昭和60年3月8日、国鉄は国労と同年3月のダイヤ改正に伴う動力車乗務員の勤務体制について妥結した。
 - (8) 昭和60年4月9日、国鉄は特別退職問題、昇給協定、派遣・休職問題について国労と妥結した。このため国鉄は、国労に対する同59年10月11日の雇用安定協約についての破棄通告を撤回し、以後同年11月30日まで同協約が存続することとなった。
 - (9) 昭和60年7月29日から同年8月2日にかけて開催された国労第48回定期全国大会において、国労は、国鉄の分割・民営化反対のための5,000万署名運動の強化、重要段階でのストライキ等の方針を決定した。
 - (10) 昭和60年8月6日、鉄労は第18回定期全国大会で国鉄分割・民営化支持の運動方針を決定した。なお、同大会にはB22国鉄総裁が出席しあいさつを行った。

- (11) 昭和60年9月11日、国鉄は国労の分割・民営化反対ワッペン闘争に対して5万9,200人の処分通告を行い、同年10月5日には監理委員会意見書抗議行動等について国労組合員6万4,126人を含む総数6万4,387人に処分通告を行った。
- (12) 昭和60年11月30日、国鉄は、動労、鉄労及び全施労と雇用安定協約を継続して締結したが、国労については、国労組合員が派遣・休職に応じないことを理由に、同協定を継続できない旨通告した。このため国鉄と国労の間では同協約は同年11月30日をもって失効した。
- (13) 昭和60年12月11日、国鉄は、転出先に関する進路アンケート調査を全職員を対象に行うことを発表し、翌61年1月6日を回答期限として実施した。これに対して国労の指示により、国労組合員の多くは「私は分割・民営化に反対です。引続き国鉄で働くことを希望します。」と記入し、回答した。
- (14) 昭和61年1月13日、国鉄は、各労働組合に労使共同宣言案を提示し、同日、動労、鉄労及び全施労とは同宣言を締結したが、国労は締結を拒否した。

なお、宣言には安定輸送の確保や安全で便利な輸送の提供とともに、輸送サービスの基本としてリボン、ワッペンを着用しないなどの服装の整正や余剰人員対策に労使で具体的に取り組むことがうたわれていた。

- (15) 昭和61年3月4日、国鉄は、業務量が少なく余剰人員の多い北海道等の地域から業務量の多い東京等の地域への職員の広域の配置転換（以下「広域異動」という。）を行うことを各労働組合に提案した。

なお、広域異動の規模は、当初は合計3,400人を目標としていた。

広域異動の実施について国労は反対したが、動労、鉄労及び全施労の各労働組合が国鉄と妥結し、国鉄は同年3月20日から異動希望者の募集を開始した。この募集に応じた北海道を中心とする地域から東京地域に異動した職員は合計約1,000人にのぼり、内訳は、職種ではディーゼル機関車、気動車及び電気機関車の運転士が多くを占め、また、組合別では動労に属する者が多かった。

なお、広域異動が、過員を生じさせ、雇用不安を助長するとの東京地本の申し入れに対して、国鉄は、「広域異動者については、東京地区での業務経験を積ませることにより、早期に業務を修得させ、東京地区に定着させる必要のあることから本務グループに運用することとしたものであり、受入れ職場の雇用不安を助長させるものではない。要員の運用については、当局の責任において行うものである。」と回答した。

- (16) 昭和61年3月5日、国鉄は、職員の意欲、意識等の現状の把握と昭和57年3月以来行われてきた職場総点検の集大成を目的として、全国一斉、一律様式による職員管理調書の作成を各機関に通達した。

同調書は、昭和61年4月2日現在の職員について昭和58年4月1日から同61年3月31日までを対象期間として作成されたが、その主な内容は

職員の履歴的事項の把握に関する部分と、合計21項目にわたる職員の評定事項からなっていた。

職員の履歴的事項の把握に関する部分については、一般処分及び労働処分通告の有無、昇給、昇格、行賞、派遣等について、職員の個々について記入することとなっていた。

同調書作成の対象期間内に2度にわたるストライキを行い、また、ワッペン闘争などで多くの処分通告者を出した国労と全動労を除いては、所属組合員が労働処分の通告を受けた労働組合はなかった。

また、評定事項については、「業務知識」、「協調性」、「業務改善」等に対する評価と並んで①点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を内容とする「職場の秩序維持」②リボン、ワッペン、氏名札、ネクタイ等の着用状況を内容とする「服装の乱れ」③「勤務時間中の組合活動の状況」や「増収活動」への対応④国鉄についての「現状認識」等となっており、いずれも5段階により評定を行うこととなっていた。なお、営業を本務としない電車運転士等の職員が行う時間外の増収活動については、これを行わないことが同調書における評定でマイナス評価を受けることはなかったが、増収活動への積極的参加及び増収活動の実績は高く評価されたため、増収活動に積極的に参加する者が相対的に高い評価を受けることとなった。

(17) 昭和61年4月3日、国鉄は、企業人教育について各労働組合に説明した。同教育は、国鉄の民営化のための職員の意識改革を中心とするものであった。なお、時期を同じくして職員の多能化を図る目的で多種の教育が行われ、国労に所属する電車運転士の一部は、E L 転換と呼ばれる電気機関車運転士への転換を目的とする教育を受けた。

(18) 昭和61年4月13日、国労脱退者によって真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）が結成された。

なお、同年5月1日現在の国労の組合員数は16万2,971人で、組織率は68%を占めていた。

(19) 昭和61年5月、昭和56年及び同57年国鉄本社入社若手職員を中心とする会（以下「若手有志の会」という。）が結成された。若手有志の会は「国鉄改革の完遂へ向けて」と題するビラを国鉄職員に配布し、分割・民営化の実現を目的として国鉄改革運動に協力することを明らかにした。

同会は、前記ビラにおいて「国鉄最大の労組である国鉄労働組合は、国鉄がこのような危機的な状況にあるにもかかわらず、現状を全く認識せず、お客様の信頼を得るために当然なすべきこととして、経営全般にわたる労使の自助努力について定めた『労使共同宣言』を締結せず、業務の効率化を否定し、サービスの向上にも背を向けたままという状態です。」と述べ、また、同会の決意表明文では「ましてや、国鉄改革に真向から反対する国労に加入しているという状況は、もはや許されるべき時ではない。――中略――我々は、自らが先頭に立ち、『労使共同宣言』に

共鳴する労働組合の組織拡大を通じ、職員の意識改革を推しすすめ、21世紀の鉄道事業に相応しい労使関係を作り上げていくために立ち上がることをここに宣言する。」と述べるなど国労の活動に批判的であった。また、この若手有志の会には、国鉄時代職員局労働課に在籍し、会社発足後はB3の部下として人事部勤労課勤務第2係長を務めたB23など、国鉄の労務政策を担当する職員局労働課及び同局職員課の職員9人が参加していた。

その後、全国各地で若手有志の会と同じく国鉄改革を目的とする非公式な組織（以下「インフォーマル組織」という。）が各地の現場管理者を中心に結成され、国鉄改革を目的として各種勉強会の開催や駅構内等の美化清掃、オレンジカードの販売等の増収活動等多岐にわたる活動を行った。

なお、営業を本務としない電車運転士等の職員が行う増収活動については、自主参加を建前としたため、勤務時間外に行われたにもかかわらず、賃金は一切支払われなかった。

昭和61年6月29日にはインフォーマル組織及び動労、鉄労、全施労、真国労の各労働組合の合計16団体の主催により「国鉄改革に取り組む職員の集い」が東京日比谷公会堂を会場に開催された。

同集いには国鉄のB22総裁が出席し、国鉄総裁としてあいさつを行った。

(20) 昭和61年5月21日、国鉄のB24職員局次長は、動労の東京地本各支部三役会議に出席し、席上、同人は「・・・・・・レーガンがカダフィーに一撃を加えました、あれで、国際世論はしばらく動きがとれなくなりました。私はこれから、A4の腹をブンなぐってやろうとおもっています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっつけていかなければならないと思うんでありますが、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・・・・・・。」等と述べた。

(21) 昭和61年5月30日、国鉄は、国労の分割・民営化反対のワッペン闘争に対して、合計約2万9,000人の処分通告を行った。

(22) 昭和61年6月24日、国鉄は合理化によって生じる余剰人員対策の一環として人材活用センターの設置を発表し、同年7月1日、全国1,010箇所を設置した。その後、同年10月1日現在では、同センターは全国1,383箇所に設置され、合計1万7,720人の職員が配置された。この職員らが従事した職務は、本務以外の増収活動、経費削減施策、転換教育等であったが、国労組合員の中には、木工作业、ペンキ塗り、清掃、草刈り等の雑用を強要された者があった。また、同センターに配置された職員の約80%が国労組合員であった。

なお、同センターは、同62年3月10日に廃止された。

- (23) 昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労及び真国労の各労働組合は、「国鉄改革を推進するすべての組合の友好、信頼関係の強化」等を主な活動方針とした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。
- (24) 昭和61年7月30日、国鉄と改革労協は、国鉄改革労使協議会の設置について合意し、両者は、同年8月27日、第二次労使共同宣言を締結した。
- 同宣言の主な内容は、①鉄道事業の方向については「民営・分割」による国鉄改革を基本として一致協力する②労使関係については協調的な労使関係を確立のため緊密な連携、協議を行い、健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛する③職員については、企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる職員により鉄道事業が担われるよう教育を一層推進し、労使それぞれの立場において職員の指導を徹底するという3項目であった。
- (25) 昭和61年8月28日、国鉄は、動労と国労が昭和50年11月から12月にかけて行った「スト権スト」に対して昭和51年2月に提起した総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労分についてのみ訴えを取り下げることがを表明した。その理由についてB22国鉄総裁は、「動労が労使共同宣言及び第二次労使共同宣言で国鉄の分割・民営化に全面的に協力し、新会社移行後もスト権行使は自粛することを約束するなど、当局との一層緊密な連携を確約したので、労使協調路線を将来にわたって定着させるためである。」旨述べた。
- (26) 国労は、昭和61年10月9日から翌10日にかけて静岡県修善寺で開催された第50回臨時全国大会で、雇用安定協定の締結、不当労働行為等の提訴の取下げ、労使共同宣言の締結等を内容とする緊急方針について討議したが、採決でこれを否決し、これまでの「分割・民営化」反対の方針を堅持していくことを決定した。このため、国労の執行部は総辞職した。
- これを受けて国鉄は、同年10月16日、全国ブロック別総務部長会議を開き、国労の動きについて検討し、各地方機関における各労働組合の組織人員等の状況についての事情聴取を行った。
- (27) 昭和61年10月31日、国労は、当時参議院で審議中の国鉄改革関連法案に対する国会闘争の一環として闘争指令第二号を発した。同指令は、国鉄の「分割・民営化」に反対する行動を指示するもので、具体的には「国労バッジの完全着用をはかること」や「不当労働行為・人権・安全問題などの点検・摘発と社会的糾弾をはかること」等を行動の主な内容としていた。
- また、東京地本は、国労バッジの着用について、1986年度及び1987年度運動方針の中で、全員着用に向けて組織的に取り組む旨の方針を定め、昭和62年3月31日には、翌日4月1日の会社発足に向けての行動を傘下の各支部執行委員長あてに通知した「当面の諸対策について」と題する文書の中で「国労バッジは全員が完全に着用するよう再度徹底を期すこ

ととする。」旨の指示を行った。

- (28) 昭和61年11月1日、国鉄時代最後のダイヤ改正が行われた。同改正については、同年4月10日に国鉄から各労働組合に提案されていたが、大きな合理化を伴うため国労との交渉が難航し、実施直前の同年10月23日に国鉄と国労の間で妥結に至ったものである。

なお、同年11月1日現在の国労の組合員数は11万10人、組織率は48%となり50%を割った。

- (29) 昭和61年11月20日、国労脱退者により東日本旅客鉄道東京労働組合が結成され、これ以後全国各地で旧国労役員を中心とする国労脱退者による労働組合が結成された。そして、これらの労働組合により、昭和62年2月28日、鉄産総連が結成された。

- (30) 昭和62年2月2日、鉄労、動労、日本鉄道労働組合、鉄道社員労働組合等の各組合は鉄道労連を結成した。これにより、同労連の組合員数は合計12万5,896人となり、組織率は55%を占めるに至った。また、同日現在の国労の組合員数は6万2,165人で、組織率は27%になった。

なお、鉄道労連を構成する組合の、前年昭和61年4月1日現在の組合員数は合計6万1,650人で、組織率は26%であり、1年弱のうちに鉄道労連を構成する各組合との国労の組織率が逆転する結果となった。

- (31) 昭和62年4月1日、国鉄と各労働組合間の労働協約は、日本国有鉄道清算事業団法附則第2条の規定により、清算事業団に引き継がれた。

なお、清算事業団の業務に関連のない労働協約については、同年3月31日をもって破棄された。

4 国労と会社の労使関係について

- (1) 昭和62年4月1日、承継法人発足時の国労組合員数は4万4,012人、組織率は26%であった。会社は、同日、会社と労働組合の労使関係全般を律する総合的な労働協約の締結について各労働組合に提案し、会社と東日本本部は、同年4月23日、同労働協約を締結した。

なお、同協約は、同年9月30日を有効期限とし、当事者のいずれからも改定の意思表示がないときは、1年間有効期間を自動延長する旨定められていたが、同年8月、国労が同協約の改定を申し入れたため、改定交渉中の同年9月30日、期間満了により失効した。このため国労と会社の間は無協約状態となった。

- (2) 会社と東日本本部は、昭和62年5月22日以降数回にわたり、出向について団体交渉を行った。

東日本本部は同月25日、①出向は募集により行う②出向の強制・強要はしない③出向の期間は6か月を標準とし、長くても1年間とするなどを内容とする「出向の基準について」の提案を行った。これに対して会社は、翌26日開催の団体交渉の席上、「関連会社等への出向の推進について」と題する提案を行い、出向は就業規則、出向規程及び同日提案の「関連会社等への出向の推進について」に基づき行う方針を示し、同年6月15

日以降、労働協約を締結することなく、実施に移した。

- (3) 国労は、国鉄時代、駅長や電車区長等の現場長の承認・合意のもとに各駅・電車区等において国鉄の資産である建物を分会の組合事務所（以下「組合事務所」という。）として占有、使用してきた。

昭和62年4月1日の会社の発足に伴い、これらの組合のうち、東京地本に属する組合事務所に関する契約の当事者としての地位は国鉄から会社に承継された。このため、同年4月1日以降、国労と会社は組合事務所の貸与条件について交渉を続けたが、賃料の点で合意に至らず、同年6月中旬、会社は各現場長を通じて国労の各分会に組合事務所の退去を通告し、同年8月15日を最終期限とした。

これに対して、東京地本及び東京地本傘下の各支部は、昭和62年8月14日以降2度にわたり、組合事務所の占有使用に対する妨害の禁止を求める仮処分の申請を東京地方裁判所に行った。この退去通告を受け、係争中の分会には、本件申立ての東所沢電車区分会を含む八王子支部傘下の12分会が含まれている。

なお、会社は、同年12月28日、東所沢電車区分会の組合事務所を含む合計91か所の組合事務所について、明渡しを求める訴えを東京地方裁判所に提起した。

- (4) 国労の各分会は、国鉄時代から、駅、電車区等の構内にそれぞれ数箇所の組合掲示板を所有するところが多かった。これに対して会社は、国労と締結した労働協約第16条第2項の「会社は、業務上の必要が生じた場合には、前項で指定した掲示場所の変更または取消しをすることができる。」旨の規定を根拠にして、昭和62年9月頃までに、一方的にこれらの国労分会の組合掲示板を撤去し、1箇所に集めて他の労働組合の組合掲示板と並べて設置した。

また、組合掲示板のサイズについても、国労は従来どおりを主張・要求したが、会社は①組合員9人以下の組合の掲示板は紙ばさみ程度②同10人以上は90cm×120cmの掲示板1枚③200人以上は90cm×120cmの倍のサイズの掲示板1枚と定め、一方的に実施した。

このため、八王子支部傘下の豊田電車区における国労分会の掲示板を例にとれば、掲示板の数では7ないし10箇所から1箇所に減り、しかもサイズでは三分の一以下になった。なお、同電車区における鉄道労連に属する組合の掲示板は、組合員数の関係で国労分会の掲示板の倍のサイズとなっている。

ちなみに、豊田電車区の昭和62年8月1日現在の国労分会の組合員は77人で、鉄道労連に属する組合の組合員は228人であった。

- (5) 昭和62年5月25日、会社の本社で開催された「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」の席上、会社の総合企画本部及び人事部を担当するB6常務取締役（以下「B6常務」という。）は、「制度をいくらよくしても社員管理ができなければ意味がない。会社にとって必要な社員、必要

でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。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、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意をくりかえし、それでも直らない場合は解雇する。人間を正しい方向へ向ける会社の努力が必要だ。」と述べた。

(6) 昭和62年8月6日、東鉄労は東京都勤労福祉会館を会場に第二回定期大会を開催し、先に解散を決めた動労、鉄労などの4組合の組合員と助役・区長クラスで結成したJR東日本鉄輪労働組合の組合員からなる完全単一組合への移行を決めた。同大会には、会社のB1社長（以下「B1社長」という。）をはじめ副社長、常務取締役、人事部長、勤労課長等が来賓として出席し、あいさつに登壇したB1社長は「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。残念なことに今一企業一組合という姿ではなく東鉄労以外にも二つの組合があり、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。」と述べ、また「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いただきたい。皆さんがこういう人たちに呼びかけ、話合い、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、私のあいさつを終わります。」と述べてあいさつを締めくくった。

(7) 職員の服装の整正について

ア 国鉄時代、勤務時間中の職員の服装については、就業規則に次のとおり定められていた。

第6条 職員は、服装を端正にし、常に職員としての規律と品位を保つように努めなければならない。

2 職員は、総裁（又はその委任を受けた者）の定めるところに従って、制服等を着用し業務に従事しなければならない。

イ また、バッジ、ワッペン等の制服等への着用については、服制及び被服類取扱基準規程に次のとおり定められていた。

第16条 被服類には、腕章、キ章、服飾等であって、この規程に定めるもの及び別に定めてあるもの以外のものを着用してはならない。

ウ 国鉄は、昭和60年9月30日時点をもって実施された第8次職場規律の総点検において、「今日に至るまで全国的に是正が遅れていたワッペン、氏名札の問題について、処分を含め厳正に対処することにより速やかに是正を図る」ことを基本的考え方の一つとして、服装の整正状況についても詳細に調査を行った。

同総点検の服装の整正状況に関する調査項目は、①リボンの着用状況②ワッペンの着用状況③赤腕章の着用状況④リボン、ワッペン、赤腕章等の着用に対する注意指導の状況⑤指導状況の職員管理台帳等への記録状況等であった。なお、ワッペンの着用状況についての調査は、

同総点検から追加されたものであった。

エ 国鉄は、昭和60年9月11日のワッペン闘争処分通告以後、多くのワッペン着用者への処分通告を行ったが、国労バッジ（1cm四方）の着用については処分通告を受けることなく、職場規律の総点検の集大成として行われた職員管理調書の評定事項とされたり、期末手当等の査定に影響を与たりすることもないなど、国労バッジの着用が着用者への不利益となることはなかった。

オ これに対して会社は、国鉄時代には様々な職場規律の弛緩や職場の紛争が乗客の信頼感を失わしめたという理解の上に立ち、会社の鉄道事業の実施にあたる基本的理念の中で、職場規律の確立をあらゆるものにも増して最も重要とする方針で、社員の服装の整正についてもこの規律論を基本として厳しく対処している。

カ 会社は、勤務時間中の社員の服装の整正及び勤務時間中の組合活動について就業規則に次のとおり定めている。

第20条 制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を着用しなければならない。

2 社員は、制服等の着用にあたっては、常に端正に着用するよう努めなければならない。

3 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。

第23条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。

キ 会社は、国労組合員の国労バッジの着用について、制服に不要なものを着用する行為として、就業規則に定める服装義務違反ととらえ、また、同バッジの「国労」を意味する表示を就業規則に違反する勤務時間中の組合活動とみなして注意・指導し、着用を是正することを方針としている。

さらに会社は、バッジ等の着用を禁止する理由として、「一般のお客様に悪い印象を与える。」等の旅客業務に対する影響や「お客様の財産、生命を預かって運転する以上は、物事をきちんと守るべき人々が運転に携わるべきである。」等の就業規則遵守を求める規律論を中心としてあげ、電車運転士の電車運転業務等の業務遂行に対する支障の有無については特に考慮していない。

この会社の方針に従い、昭和62年4月1日の会社発足以降、電車区長等の各現場長は、出勤点呼、退区点呼等の際にバッジ等の着用について現認し、注意し、記録に留めることを実施している。

ちなみに、運転本部に属する吉祥寺駅では毎日の点呼の際に使用する点呼簿に、点呼妨害、氏名札の未着用、組合バッジの着用、組合マーク入りのネクタイ、ネクタイピン、バックル及びボールペンの着用ないし携帯、点呼中の態度等のチェック欄を設け、各社員のこれらの

状況について詳細に記録している。

なお、これら服装の整正等の職場規律に関する記録は、会社では人事考課の対象となり、期末手当等の査定にも影響を与えている。

ク 運行本部は、昭和62年5月29日、就業規則等で定められている社章、氏名札の未着用及び就業規則で禁止されている組合バッジ等の着用について、管理者からの注意・指導を無視し、社章、氏名札を着用せず、又は、組合バッジ等を着用して勤務した者に対しては、厳正に対処せざるを得ないことを運行本部長名で社員に警告した。

ケ さらに会社は、昭和63年3月25日付けで吉祥寺駅長が吉祥寺駅に所属する社員に対して「組合バッジ及び会社が認めないリボン、ワッペン等を着用する者に対しても厳正に対処していきます。」旨の指示を行うなど各現場長を通して、服装の整正についての指示を行っている。

コ これに対して国労は、昭和62年3月23日開催の全国委員長・書記長会議で国労バッジ着用運動を実施する旨確認するなど、一貫して国労バッジの着用を指示し、国労組合員は、組合活動の一環として国労バッジ等を着用している。なお、動労等の他組合に属する社員の多くは、昭和62年4月1日以降組合バッジを着用していない。

サ 昭和62年6月12日、会社は国労バッジの着用等を理由として合計4,830人に訓告等の処分を発令した。これに対して国労組合員は、労働協約に基づき、労使委員による苦情処理会議での審議を求める申告を行った。

シ この他、制服等への着用が組合の団結を誇示するなどの組合活動であるとして、会社の注意・指導及び処分の対象となったものには①「国民春闘勝利」、「分割・民営反対」等の記載のワッペンの着用②国労マーク入りネクタイ、同タイピン、同ボールペン等の着用ないし携帯③「不当労働行為等点検・摘発メモ帳」と題する小冊子（以下「点検摘発ノート」という。）の胸ポケットにさしての携帯等があり、これらの着用ないし携帯に対する注意・指導は国鉄時代から引き続いて行われた。

また、ワッペン、点検摘発ノート等の着用ないし携帯の禁止の理由についても、ワッペン等記載の内容の是非ではなく、「職務に全く必要の無いものを勤務時間中に一番目につくところに着けて勤務すること」等を注意・指導するなど規律論を第一とするものであった。

なお、会社は、増収キャンペーンの一環として「アルプスライン305」と記載されたリボンの着用を立川電車区管内の運転士等に命じるなど、会社の業務運営上の施策の一環として社員にリボン等の着用を命じることがあった。

(8) 電車運転室の背面ガラスには、遮光カーテン又は背面カーテンと呼ばれるカーテン（以下「遮光カーテン」という。）が設置されていた。

遮光カーテンは、夜間やトンネル内で客室内の照明により運転士の前

方の視野が妨げられるのを防ぐ目的で設けられており、昼間は景色を見る乗客へのサービスのためこれを上げて運転するよう指導されていた。

この遮光カーテンは、かつてラッシュ時の混雑で運転士背後の背面ガラスが割れる事故があったため、一時は一部下げて運転するよう指導されていたが、背面ガラスの強化ガラス化が済み、また、昭和58年頃新聞紙上で「国電の密室運転席」等と報道、批判されたため、国鉄は遮光カーテンを全て上げて運転するよう指導することになった。

これに対して、動労は自発的にカーテン上げを励行したが、国労は、「カーテンを上げて、後ろの方で乗客の姿がチラチラすれば運転士の気が散ることもある。安全運行が先だ。上げる、上げないは運転士個人にまかせる。」という方針であった。

国鉄は、遮光カーテンを下ろしての運転について、乗客の目が届かないようにして勤務中に飲食する乗務員やマンガ・週刊誌等を読みながら乗務する乗務員がいるなど、職場規律の著しい弛緩となっていると判断した。このため、国鉄は昭和61年4月1日から電車乗務員執務基準規程に「電車運転室の遮光カーテンは開けなければならない。」と定め、下げてもよい場合を「夜間帯であって特に必要な場合」及び「特定区間で特に必要な場合」に限定し、注意・指導を行った。

この注意・指導は、添乗記録等を基にして各現場機関の職員管理台帳に「カーテンを開けろと注意したのに開けなかった。」あるいは「渋々従った。」などと記録され、勤務成績把握の一つの要素となった。

会社発足後、会社は遮光カーテンをきちっと上げて、お客さんから見えるような中できちっとした態度で執務することが必要であるとして、遮光カーテンを上げて運転することを動力車乗務員執務標準等に規定し、注意・指導に当たっている。

なお、東所沢電車区の運行する武蔵野線でも、最近では、運転席背後の窓が1か所しかないATC準備工事車と呼ばれる車両が導入されている。

(9) 会社発足後、運行本部は、国鉄時代にエリア別に作成され、地方機関ごとにそれぞれ様式が異なっていた職員管理台帳に替えて統一的な様式の社員管理台帳を作成した。

同台帳は、業務考課（職務遂行結果）、意欲・態度考課（職務遂行態度）及び能力考課（職務遂行結果から推定される能力）の三つの考課を柱として、社員の相対評価と職種・等級に対する配慮等を行う目的で、昭和62年4月1日現在の全社員を対象に作成された。

同台帳は、住所、学歴、生年月日、家庭状況、賞罰、所属組合（役職名を含む。）等について社員の状況を把握するための部分と、業務考課、意欲・態度考課、能力考課について6か月ごとに第一次査定者（一般職については助役又は支区長）及び第二次査定者（同現場長）が5段階で評定する部分及び社員の日々の業務遂行の状況を記入する部分から構成されており、会社の社員管理の中心となるものであった。

同台帳の賞罰等の欄については、一般処分及び労働処分の双方について、会社発足前3か年間の状況を記入するように指示がなされ、また、国鉄時代に作成された職員管理調書の昭和61年度の最終評価を21項目の項目ごとにそのまま同台帳に記入するようになっていた。

なお、同台帳は、その後廃止されたが、会社は同台帳と同種・同等の書式を作成し、これに基づき社員の人事管理を行っている。

- (10) 昭和62年6月、会社は、昭和62年度夏季手当の支給に当たり、期末手当（夏季手当）支給対象人員に関する調査を各箇所を対象に行った。

同調査は、昭和62年6月1日現在在職の一般社員の同年4月1日から同年5月31日までの間の勤務成績を調査するもので、各箇所長が、社員管理台帳及び手持ちの記録簿等に基づき、対象期間中勤務成績の優秀な者については夏季手当の5%増を、また、特に優秀である者については同手当の10%増を推薦し、逆に、勤務成績が良好でない者については同手当の5%減を報告し、さらに、減給、戒告の懲戒処分及び訓告処分による減額該当者については、その減額の理由を会社に報告するものであった。

減額該当者について報告する事項としては、①社員管理台帳における業務考課及び意欲・態度考課の評価②突発的な休み③注意・指導に対する態度不良④社員に非のある旅客苦情⑤バッジ、点検摘発ノート等の不要物の着用ないし携帯や社章・氏名札の未着用等の服装の状況、⑥調査対象期間内の処分の状況等があげられていた。

ちなみに、昭和62年度夏季手当支給の際の査定結果を運行本部に属する拝島保線区を例にとってみると、次のとおりであった。

国労組合員については、増額査定を受けた者はなく、53%の者がゼロ査定を受け、44%の者が5%の減額査定を受け、そして、3%の者が10%の減額査定を受けている。

これに対して、鉄道労連に所属する組合の組合員については、減額査定を受けたものはなく、9%の者が10%の増額査定を受け、28%の者が5%の増額査定を受け、そして、63%の者がゼロ査定を受けている。

なお、この夏季手当の際の人事考課の評価点の分布状況は、国労組合員が全て平均以下であったのに対し、鉄道労連に所属する組合の組合員は全て平均以上となっていた。

また、昭和62年度の年末手当の支給では、八王子支部に属する組合員の443人が5%の減額査定を受け、東京地本全体では2,535人が5%の減額査定を、13人が10%の減額査定を受けている。

5 安全・サービス黒書と非常事態宣言について

- (1) 国労は昭和62年9月、「安全・サービス黒書」（以下「黒書」という。）と題する冊子を発表した。国労は、この黒書の中で国鉄の分割・民営化を境として事故が大幅に増加した旨主張し、分割・民営化前の昭和61年4月の事故件数32件が1年後に当たる分割・民営化後の同62年4月には70

件に増加し、同61年5月の38件が同62年5月には71件に、また同61年6月の50件が同62年6月には62件にそれぞれ増加した旨の数字をあげている。

また、黒書はこの事故増加の理由として、運転業務でいえば、国労所属のベテラン運転士を本務から外し、かわりに広域異動者等の運転教育不十分な運転技術の劣る他労組所属の社員を運転業務につかせたことをあげている。そして、ホームをオーバーランする事故やドア、電気機器等の取扱いに関するミス等の事故が多発し、これらの初歩的なミスの続発が大事故につながる危険性があることを指摘している。

- (2) 会社は、安全対策を担当する部署として、会社発足時から本社に安全対策部を置き、また、運行本部に運輸部（昭和63年4月1日、運輸車両部に改組）保安課を設け、鉄道業務の安全対策に当たっている。

しかし、会社は、黒書の内容について調査した結果、同書の内容があまりに信頼できないとして、黒書が指摘する事故原因については、何等特別な対策等を行っていない。

- (3) 昭和63年7月1日、運行本部の総務部勤労課は傷害情報No.7と題するビラを発行した。同情報は、見出しに「非常事態宣言、傷害事故が多発」と大きく掲げ、次のとおり警告している。

「去る5月30日に高崎支社で電力区社員がつい落死亡、6月に入り14日にJR北海道で保線区社員が触車死亡、19日にはJR九州で電力社員の感電死亡事故が発生している。このように、傷害事故の3悪が発生しているが、当運行圏本部においても感電事故やつい落事故が発生しており、一歩間違えば死亡に繋がるものである。1:29:300。傷害事故が多発すると何時か大きな事故が・・・非常事態である。」

なお、同情報の月別発生状況によると、運行本部管内の月別の事故数は、昭和62年4月の6件が1年後の同63年4月には14件に増加し、同62年5月の14件が同63年5月には30件に、また、同62年6月の28件が同63年6月には44件にそれぞれ増加した。

- (4) 昭和63年7月7日、運行本部に属する三鷹電車区では、運行本部の運輸車両部運用課のB25課長代理（以下「B25課長代理」という。）を講師に迎えて、同電車区の助役、指導員、運転士等を対象に講演会が開催された。

この講演会においてB25課長代理は、「国労社員は、東京圏で約1割乗務しているが、62年度の事故件数300いくつかのうち5件しか起こしていない。本来なら1割乗務しているんだから、30いくつか出てもおかしくない。しかし、出ないのはなぜか、事故を起こしたら大変だという追いつめられた中で、頑張っているからである。だが追いつめられた中でがんばるのは駄目である。」等と述べた。

- (5) 昭和63年7月12日、運行本部に属する豊田電車区は「7月分の責任事故発生状況について（7月1日～7月10日）」と題する次のような掲示を

行い、事故の減少について努力するよう指示した。

「7月に入り10日現在で、すでに33件の責任事故が発生しています。駅関係で17件、車掌区、運転区所関係で11件、工事業者関係で5件となっています。乗務員関係では、停止位置不良が4件と多く発生している。また、注意を要するものとしては、早発事故が2件発生している。発車時刻をまったく見ずに発車させるということは、乗務員としてははずべき事故である。乗り遅れたお客様の気持ちを思い、絶対に起こしてはならない事故である。7月は事故多発月であります。社員全員力を合わせて責任事故を少しでも減らして、夏季輸送を完遂しましょう。」

6 本件配属、配転の経過について

(1) 要員体制の推移について

ア 再建監理委員会の第二次緊急提言によれば、昭和59年4月1日現在の国鉄の職員数は約33万7,000人であった。このうち列車の運行などの事業の運営に必要な職員数（以下「所要定員」という。）は、約31万2,500人であり、両者の差の約2万4,500人が余剰人員であった。

国鉄は、独自の合理化により昭和60年度初めにおける所要定員を28万1,500人に削減したが、同年7月26日に提出された再建監理委員会の最終意見は、国鉄の分割・民営化予定の昭和62年度の承継会社の適正要員規模を18万3,000人とするものであった。

イ 国鉄は最終意見を受けて独自に合理化を検討し、昭和60年10月9日、翌61年11月1日のダイヤ改正までに約19万5,000人を所定要員とする体制を確立することを各労働組合に提案し、その後、合意に達した。さらに、国鉄は現場機関ごとに所定要員の見直しを行い、この積上げの結果、昭和61年11月1日のダイヤ改正までに18万6,000人を所定要員とする体制を確立した。

また、この体制は、昭和62年4月1日の承継会社発足における要員体制の確立という性格を有するものであった。

ウ 昭和61年12月16日に閣議決定された基本計画により、国鉄職員のうち承継法人の職員となる者の総数は21万5,000人と決定され、また、会社の職員数は8万9,540人と決定された。

なお、この職員数は、再建監理委員会の最終意見を尊重して決定されたものであった。

エ 昭和62年4月1日、会社の発足時点での社員数は8万2,469人であった。

この社員数は、基本計画に定めた適正要員規模を約7,000人下回ったため、政府の指導及び清算事業団からの協力依頼を受けて、会社は、同年8月1日、北海道及び九州地区の清算事業団職員から752人を追加採用した。この結果、社員総数は約8万3,000人となった。

なお、会社発足後、各現場機関からの積上げにより会社が積算した鉄道事業運営のための必要要員数は約7万3,000人であり、このため、

約1万人の社員が余力人員となった。

この余力人員について会社は、再建監理委員会の最終意見を踏まえて、直営店舗の充実・展開、関連事業の充実、新規事業の展開、セールス等の増収活動の推進及び関連会社への出向等で活用する方針を立て、実施している。

オ 会社発足時点での運行本部に属する社員数は、約3万1,400人であった。昭和61年11月1日のダイヤ改正に備えて、現場ごとに所要員の見直しを行い、積算された運行本部の鉄道事業運営に関する必要要員数は約2万8,400人であったため、運行本部全体で約3,000人の余力人員が生じていた。このうち、運転士及び検修職等の運転系統に属する社員については、社員数約7,800人に対して、必要要員数は管理職約350人、事務職約250人、運転士・機関士約3,500人、検修・保守部門約1,900人の合計約6,000人で、約1,800人の余力人員が生じ、運行本部全体の余力人員の過半数を占めた。

なお、運転系統に属する社員に余力人員が多かった理由の一つとしては、国鉄時代に行われた広域異動により、東京を中心とする地区に異動した約1,000人のうち約700人が運転士・機関士等の運転系統職員であったことがあげられる。

この後、昭和62年8月1日付けで追加採用者約500人が運行本部に配属されたため、その後の退職者を差し引いても同年12月現在で約3,350人の余力人員が運行本部に存在した。

これらの余力人員の活用策として①駅構内における物販、飲食店等の直営店舗及び自動販売機による販売業務②系統別需給の平準化を目的とした駅業務③電車の非常に汚れの目立つ箇所の特設な清掃（以下「クリーンアップ作戦」という。）④日本交通公社等に委託していた定期券販売業務を会社で直接行うための顧客リストのコンピューター管理準備作業（以下「コーディング作業」という。）⑤清算事業団管理の駅留置貨車等の廃車解体作業等が行われた。

このため、運行本部では昭和62年12月1日現在で1,228人の社員が直営店舗に配置され、また、246人の社員が「大清水」等の飲料類の自動販売機による販売業務（以下「大清水」という。）に配置されていた。これらの社員の組合別内訳については、東鉄労346人、国労1,016人、全動労79人、鉄産労26人となっており、また、組合未加入は7人となっていた。

また、これらの社員のうち会社発足後に直営店舗等に配属された社員は約1,200人で、他の約300人については国鉄時代から継続して同一の直営店舗等で業務に従事していた。

カ 東所沢電車区の所属人員は、昭和61年11月のダイヤ改正時現在182人、同62年3月1日現在208人、そして同年4月1日の会社発足時現在195人と推移した。

東所沢電車区の担当業務遂行のための基準人員については、昭和61年11月のダイヤ改正時に143人と定められ、会社発足後もこの要員数そのまま同電車区の標準数として引き継がれたため、現在員から基準人員又は標準数を差し引いた余力人員は、昭和61年11月現在で39人、同62年3月1日現在で65人、同年4月1日現在で52人と推移した。なお、この4月1日現在の余力人員52人のうち46人が運転士、また、5人が検修関係の職務に従事する社員であった。

この東所沢電車区における余力人員発生の原因は、国鉄時代に推し進められた合理化政策（乗務員の乗務率の向上、電車等の検修の合理化、事務の近代化等）及び他機関からの同電車区への大量異動であった。

昭和61年11月5日には、運転士の地域的な偏在を理由として運転士30人が東京北鉄道管理局管内から東所沢電車区に配属され、また、同年9月から翌62年1月にかけて北海道から広域異動の運転士18人が同電車区に配属された。

このため、東所沢電車区所属の運転士については基準人員を大幅に上回ることになった。なお、この東京北鉄道管理局管内からの異動者及び広域異動者の所属組合については、全員が当時動労に所属する職員であった。

(2) 会社の社員採用手続の経過について

ア 会社を含む承継法人の職員採用手続きについては、改革法の第23条に次のとおり定められていた。

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、承継法人の成立のときにおいて、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3項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸

省令で定める。

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。

6 第3項の規定により日本国有鉄道の職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法（昭和28年法律第182号）に基づく退職手当は、支給しない。

7 承継法人は、前項の規定の適用を受けた承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間を当該承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。

イ 設立委員会が、職員に対して提示する労働条件の内容については、運輸省令に次のとおり定められていた。

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。（但書き省略）

1 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

2 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに職員を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

（以下省略）

ウ 承継会社の設立委員は、昭和61年12月11日、第1回設立委員会を開き、承継会社の職員の労働条件についての基本的な考え方及び職員の採用基準等について決定した。

職員の労働条件については、「基本的には現行の国鉄における労働条件を大幅に変更しないよう配慮することとする。ただし、私鉄と著しく異なる部分については、私鉄の労働条件を参考にしつつ所要の修正を行う。」と決定された。

また、職員の採用基準については、「①昭和61年度末において年齢満55歳未満であること②職務遂行に支障のない健康状態であること③国鉄在職中の勤務状況からみて、会社の業務にふさわしい者であること。なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、国鉄における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。」等と決定された。

エ この承継会社の職員の採用基準の決定に際し、会社の職員の採用については、「広域異動の募集に応じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用について特段の配慮をする。」旨決定された。

オ この決定に従い、設立委員会事務局は承継会社各社の具体的な労働

条件案を作成し、昭和61年12月19日開催の第2回設立委員会で承継会社各社の労働条件が決定された。同日、この労働条件及び採用基準が設立委員から国鉄に示され、これを受けて国鉄は同月24日から昭和62年1月7日までの間に国鉄職員の意思確認を実施した。

この意思確認は、採用基準外の職員を除く全職員を対象として実施された。また、その内容は、各職員が採用を希望する各承継法人名を意思確認書に希望順位順に記入し、国鉄総裁あてに提出するものであり、また、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たものでもあった。なお、意思確認書用紙の交付と一緒に各承継会社の労働条件及び採用基準を示す書面が各職員に配布された。

この際、職員に示された労働条件は、次のとおりであった。

1 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。

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連する業務とします。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とします。

（以下省略）

カ この意思確認の結果、会社を第1希望とした国鉄職員は、約8万9,830人で、基本計画の適切要員数を約300人上回っていたが、他方、日本貨物鉄道株式会社を第1希望とした職員は、基本計画に定めた1万2,500人を大幅に下回る約7,500人であった。

キ そこで国鉄は、改革法第23条第2項の基準に基づき、この意思確認書を基に、前記のような各承継法人間の第1希望者数の不均衡を調整の上、各承継法人の職員となる者の名簿を作成した。

この名簿については、鉄道管理局、工場等の各地方機関の人事担当課が各現場管理者から職員の勤務状況等を聴取し、職名別の必要数に職員を充当する形で作成され、国鉄本社で最終的に調整された。

なお、この名簿作成については、各承継法人の採用基準及び基本計画で定めた職員数を中心に判断されたが、昭和62年4月1日の会社発足以降、鉄道業務が円滑に遂行できるかどうかという点についても考慮された。

ク 昭和62年2月7日、国鉄は各承継会社の社員候補者名簿を各承継会社の設立委員に提出した。会社の社員候補者名簿に登載された人数は8万4,343人で、基本計画を5,197人下回っていた。

同月12日開催の第3回設立委員会では、この名簿登載の職員についてさらに選定してしぼり込むことなく包括的に承継され、名簿登載者

全員が採用されることになった。

この決定により、設立委員は、国鉄を通じ昭和62年2月12日付けの書面をもって職員に採用の通知を行った。

会社の採用通知は次のような様式で、実際には、同月16日以降職員に通知された。

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 B26
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。

ケ 採用通知後、同年3月31日までの間に全国で約4,900人（うち会社への採用通知を受けた者約1,900人）が採用を辞退した。

昭和62年4月1日、承継法人に採用された者や公的部門に転出した者等を除いた他の国鉄職員と国鉄との雇用関係は、清算事業団との雇用関係に移行された。

(3) 昭和62年3月10日付けの人事異動について

ア 国鉄職員局は、要員体制の確立、希望退職者及び公的部門転出者等の決定並びに承継法人への採用者の決定等の状況を踏まえて、昭和62年3月10日頃までに人事異動を行うよう各地方機関を指導した。

この人事異動は職員の勤務成績、適性、能力等を判断して適職につけることを基準としたが、また、この勤務成績等の把握は各地方機関が作成・管理していた職員管理台帳に基づいて行われた。

イ この3月10日付けの人事異動により、昭和61年度末の希望退職者約3万9,000人及び公的部門転出者約7,200人等に対する補充が行われ、また、昭和62年2月12日に決定された承継法人ごとの採用者にあわせた形での要員の異動が行われた。

なお、この人事異動について国鉄は、改革法に定めた国鉄改革への協力義務に従ったものだとしている。

ウ しかしながら、会社発足後の昭和62年8月5日、運行本部総務部長B27（以下「B27総務部長」という。）は、国労差別職場実態調査団（早稲田大学C3教授らの労働法学者）に対して、配属について次のとおり説明した。

「本年4月1日の配属通知は、設立委員会の責任で行ったものである。ただし、設立委員会が特別のスタッフを持っていたわけではないので、採用並びに配属に伴う実際の業務は国鉄の職員が代行した。」

また、B27総務部長は、質疑応答の中で次のとおり回答した。

「現在の配属の大部分は昭和61年11月ダイヤ改正時の配属で既に達成されていた。本年2月16日の採用通知以降の配属（3月10日頃）は、手続的には設立委員会の決定だが、新会社発足後のことを考えて、国鉄がそれに従った人事異動を発令した。」

エ 3月10日付け人事異動では、現在の運行本部管轄地域に相当する地域で運転系統の職員約1,040人に対して兼務発令（以下「3月10日付け兼務発令」という。）がなされた。

この兼務発令により、同年4月1日の会社の発足に向けて、売店等の直営店の事業展開に職員を活用することが必要であるとして、約280人の職員が直営店等での勤務につくための講習会の受講を命じられ、また、約120人の職員が直接直営店での実習に従事することを命じられた。

他の約640人の職員については、駅での営業活動の推進及び職員の系統別需給のアンバランスの平準化を目的とするとして駅兼務の発令がなされ、各駅に配置された。

なお、この兼務発令者の人選について、国鉄は各現場長に対し、余力人員から選ぶよう指示した。

オ 東所沢電車区では、同電車区で電車運転士又は車両検査係として勤務していた、別表1のNo.1～No.13記載のA5ら申立分会組合員13人（以下「A5ら13人」という。）に対して3月10日付け兼務発令がなされ、A5ら13人は他の職場に配置され、本務以外の職務に従事することになった。この、A5ら13人の受けた兼務発令の内容については、別表1のA5ら13人の「3月10日付け兼務発令」欄記載のとおりであった。

そして、A5ら13人のうち別表1のNo.1～No.6記載の者については「3月10日付け兼務発令」欄記載のとおり、配置された各駅で出改札業務等についたが、別表1のNo.7～No.13記載の者は、昭和62年3月10日に、それまで配置されていた人材活用センターが廃止され、一旦東所沢電車区に戻ったが、同日付けでこの兼務発令を受け、また、同時に講習会の受講を命じられ同月16日から三鷹、八王子、新宿等の各所に設けられた講習会場において講習を受講した。

なお、A5ら13人は、この兼務発令について、労働協約に基づく苦情処理の申告を行った。

カ この兼務発令者の人選については、東所沢電車区においても主管部である東京西鉄道管理局運転部から、余力の対象となる職員の中から人選するよう指示がなされた。

このため、東所沢電車区は、この兼務発令者の主管部への推薦について、職員管理台帳等に基づき成績の劣位の者から推薦した。

また、運転士として採用される予定で講習を受け、昭和62年3月10日付けで運転士としての発令を受けた職員（以下「57予科生」という。）については、東所沢電車区の属する東京西鉄道管理局管内では、勤務

成績にかかわらず全員に対して兼務発令が行われた。なお、東所沢電車区に属する57予科生は3人であった。

(4) 3月16日付け通知について

ア 昭和62年3月16日以降、会社の設立委員会は、同委員会委員長名で会社の採用予定者全員を対象に、会社発足後の職務等についての通知（以下「3月16日付け通知」という。）を次のような様式で行った。

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 26		
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		

イ 3月16日付け通知は、昭和62年3月10日に行われた国鉄の人事異動後の職員の勤務箇所、職名等をそれぞれ職員の採用される承継会社での勤務箇所、職名等の呼称にそのまま機械的に読み替えたものであった。この通知により、昭和62年2月12日付け採用通知を受けた者については、同年3月10日の人事異動後から同月31日までの間の国鉄での所属、勤務内容等が、実質的にそのまま同年4月1日の会社発足時点での所属、職務内容等となることになった。

ウ 3月10日付け兼務発令を受けたA 5ら13人も3月16日付け通知を受けたが、同通知記載の勤務箇所・職名等の内容については、東所沢電車区の主任運転士、運転士又は車両技術係に加えて、別表の1の「3月16日付け通知兼務職名」欄記載のとおり通知された。

この勤務箇所・職名等に関する内容は、A 5ら13人に対する3月10日付け兼務発令の内容をそのまま会社の対応する勤務箇所・職名等に読み替えたものであったため、A 5ら13人の兼務発令以降の実際の勤務箇所及び勤務内容等は、同年3月31日まで引き続くばかりでなく、会社発足後も引き継がれることになった。

このため、A 5ら13人は、昭和62年3月10日以降、そしてさらに続いて同年4月1日以降も東所沢電車区で本務とする運転士及び車両技

術係として職務に従事することができなくなった。

なお、東所沢電車区において、3月16日付け通知により兼務発令を受けた職員の組合別人数及び比率は、東所沢電車区分会組合員72人中13人、率で18%に対して、動労組合員112人中11人で率10%となっていた。

- (5) 3月10日付け兼務発令を受けた者の一部が受講することとなった講習会（以下「講習会」という。）は、昭和62年3月16日、東京地区では28か所に開設され、会社発足後の同年5月19日まで引き続いて接客業務等についての講習が行われた。

この講習会の講師は、各系統の管理職、事業部に属する非現業の営業職員及び現業の営業職員等であった。

なお、講習受講者の一部は、講習の進捗状況が良好であることを理由として、同年5月6日に売店への配置がなされた。

ちなみに、この講習会は、三鷹電車区でも、東京西鉄道管理局管内の旅行センター、要員機動センター、直営売店、出向先等から営業、運転、施設及び電気の各系統に属する職員243人を集めて開催された。

三鷹電車区で行われた講習は、講義、作文、事例研究等を内容とするものであった。作文のテーマとして与えられたものは、「私の歩んできた道」、「私の一番楽しかった思い出」、「私の一番腹のたったこと、私は〇〇氏（匿名）を恨む」、「私のめざす企業人像」等であり、また、事例研究は、「私の目を見た職場」、「接客技術の基本」等を内容とするものであった。なお、同電車区での講習会は、会社発足後も体験実習、販売実習等を中心に引き続いて行われた。

- (6) 昭和62年4月1日、会社は発足とともに「採用並びに勤務指定等について」と題し、「昭和62年4月1日における東日本旅客鉄道株式会社の社員の採用、勤務指定、等級、呼称及び採用給については、別に辞令を発するものを除き、東日本旅客鉄道株式会社設立委員会委員長名の通知のとおり、発令があったものとみなす。」旨を内容とする社長通達第2号（以下「社長通達」という。）を発した。

この社長通達により、昭和62年4月1日以降の会社の社員の所属、勤務箇所、職名等は、3月16日付け通知のとおり発令された旨みなされることとなった。この結果、同年4月1日時点での社員の勤務箇所、職務内容等の状況は、国鉄時代の同年3月31日の状況と何ら変わらないことになった。

- (7) 昭和62年5月20日付け発令について

ア 昭和62年5月19日から翌20日にかけて、運行本部は、合計1,500人（うち5月20日付け発令者約600人）を対象に兼務発令を含む人事異動の発令を行った。

イ 同人事異動の発令を受けた社員のうち約600人については、昭和62年3月16日以降同年5月19日まで開催されていた講習会の終了に伴い、

売店、旅行センター等での営業業務に再配置となった者であった。

ウ 東所沢電車区においても、3月10日付け兼務発令に伴い講習会に参加していた別表1のNo.7～No.13記載の東所沢電車区分会組合員A6ら7人（以下「A6ら7人」という。）に対して、別表1の「5月20日付け兼務発令」欄記載のとおり兼務発令が行われ、A6ら7人は5月20日付けで旅行センター及び駅構内売店サンクスに再配置され、営業業務に従事した。

また、新たに別表1のNo.14～No.24記載の東所沢電車区分会組合員A7ら11人（以下「A7ら11人」という。）に対して、別表1の「5月20日付け兼務発令」欄記載のとおり兼務発令（以下、前記A6ら7人の発令とあわせて「5月20日付け兼務発令」という。）が行われ、A7ら11人は駅構内売店サンクス、スタンド・バー、そば・うどん店、駅構内みやげ売店及びコーヒーショップに配置され、営業業務に従事した。

エ さらに、東所沢電車区では、昭和62年5月20日付けで別表2のNo.1～No.13記載の東所沢電車区分会組合員A8ら13人（以下「A8ら13人」という。）に対して、別表2の「5月20日付け転勤発令」欄記載のとおり豊田電車区、武蔵小金井電車区及び中原電車区への転勤発令（以下「5月20日付け転勤発令」という。）がなされた。

この5月20日付け転勤発令は、5月20日付け兼務発令と異なり、A8ら13人の所属箇所の変更を伴うものであったが、A8ら13人に発令された職名は、東所沢電車区におけるA8ら13人の職名と同じく、車両技術係又は運転士であった。しかしながら、A8ら13人が転勤先で実際に従事した職務の内容は、クリーンアップ作戦の一環である電車の送風口等の掃除、車両の国鉄名の銘板外し、コーディング作業等であった。

なお、このA8ら13人のうち、A9、A10及びA11を除く10人については、同年7月に別表2の「7月発令等」欄記載のとおり再発令がなされ、それぞれ転勤、兼務、助勤の発令を受けて他の職場で本務以外の職務に従事することになった。

オ また、5月20日付け兼務発令及び5月20日付け転勤発令（以下あわせて「5月20日付け発令」という。）を受けた東所沢電車区分会組合員のうち、発令時に東所沢電車区で勤務についていたのは、講習会に参加していたA6ら7人を除くA7ら11人及びA8ら13人の計24人であった。A7ら11人及びA8ら13人の職務の内訳は、主任運転士3人、運転士18人及び車両技術係3人となっていた。この主任運転士及び運転士計21人は、発令時には全員が日勤勤務についており、また、車両技術係は、全員が特修班に属し、車両の側灯ガラス磨き等の職務に従事していた。

東所沢電車区で5月20日付け発令を受けた者の組合所属別内訳は、

兼務発令では国労組合員18人に対し、全動労組合員及び動労組合員各1人、そして転勤発令では発令を受けた者の全員が国労組合員となっていた。

カ この5月20日付け発令は、運転本部総務部人事課が行ったものであるが、対象者の選定資料として用いられたのは、当時、会社の全社統一的な社員管理台帳が整備されていなかったため、各現場機関が保管する社員の日々の指導記録等であった。

(8) クリーンアップ作戦について

ア 会社は、「お客さまを大切に」をスローガンとして、良質で多様なサービスを鉄道利用者に提供することを目的とするキャンペーンを実施したが、その一環として車両の清掃を行うクリーンアップ作戦が行われた。

クリーンアップ作戦とは、運転区所で日勤勤務についている余力人員を活用して、普段外注で行われている車両清掃のうち特に汚れが目立つ部分を特に清掃させるものであった。この清掃部分については、各区所で判断することになっていたが、主に清掃が行われたのは扇風機の羽根の部分や横風ファンの吹き出し口、床のコーナー、戸袋の内部等で特に汚れが目立つ部分であった。

イ クリーンアップ作戦は、会社の方針で、作業能率の面から車両配置区を中心に行われることになったため、配置車両を持たない区から車両配置区に人員の異動が行われた。A8ら13人に対する5月20付け転勤発令も、これを目的とするものであった。東所沢電車区は、配置車両を持たなかったため、A8ら13人は車両配置区である豊田電車区等へ異動し、クリーンアップ作戦に従事することになったものである。

なお、東所沢電車区は留置線を持ち、ラッシュ明けの10時から14時までの間及び夜間、武蔵野線の運用車両の多くが収容されていたが、昼間には車両の仕業検査及び機械による車両の外板清掃が行われ、また夜間には外注の機械作業が行われていたため、日勤勤務指定者が、同電車区では作業できない状況にあり、これがA8ら13人の異動の理由であった。

ウ A8ら13人のうち5人の異動先である豊田電車区は、配置車両約700両を持つ電車区で、武蔵野線の運用車両に関しては入場予備及び運用予備の車両10両ほどが終日収容されている程度であったが、他に中央線用や甲府方面の中距離車両が収容されていたため、クリーンアップ作戦はこれらの車両を対象に行われた。

なお、武蔵野線の運用車両の多くは東所沢電車区で外注の機械清掃を行い、大きな清掃修繕等については豊田電車区で行っていた。

エ 豊田電車区では、コーディング作業の発生のためクリーンアップ作戦は約3週間で打ち切れ、以後、クリーンアップ作戦で対象とされた部分の清掃は外注で行われた。

(9) コーディング作業について

ア 会社は、販売手数料の節約等を目的として、日本交通公社等に業務委託していた定期券の販売を昭和62年10月から直轄で行うことにした。このため、準備作業として顧客リスト、顧客台帳等の作成作業を行ったが、この過程で日本交通公社等の持つ顧客リストを会社のコンピュータに入力できるように書き直すのがコーディング作業であった。

イ 会社は、コーディング作業に従事させる要員については余力人員を活用することとしたため、クリーンアップ作戦を行っていた区所では同作業を中止し、余力人員をコーディング作業に当てた。

運行本部の管内では、電車区、運転区等合計37区所の運転職場のうち、車両配置区を中心に28区所でコーディング作業が行われた。このうち、国鉄時代の東京西鉄道管理局管内でみると、豊田電車区等車両配置区の全てを含むほとんどの電車区でコーディング作業が行われたが、東所沢電車区では余力人員のいないことを理由に同作業は行われなかった。このため、クリーンアップ作戦に従事するため豊田電車区等へ異動した東所沢電車区分会組合員らは、異動先の電車区においてコーディング作業に従事した。

なお、東所沢電車区では、昭和62年8月に再び3人の余力人員が生じた。この3人については日勤勤務が指定され、待機若しくは草取り等の雑用が命じられ、コーディング作業に従事することはなかった。

このため、この日勤勤務者の一人が、東所沢電車区でのコーディング作業の有無について同電車区のC4助役に質したところ、C4助役は、「8月の初め頃、運行本部に聴いたら、当電車区から他の電車区に出してコーディング作業をやらせているので、話があわなくなるのでその作業はやらないとのことでした。」と説明した。

(10) 人事異動における社員選定の基準について

ア 会社は、社員の任用基準及び転勤、出向等について次のとおり就業規則に定めている。

第27条 社員の任用は、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

第28条 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いについては、出向規程（昭和62年4月人達第2号）に定めるところによる。

第29条 会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合には、事前に文書をもって通知する。

イ 会社が昭和62年8月7日に東鉄労と締結した労使共同宣言には、次

のような項目が含まれていた。

「激しい社会の変化に対応し、民間企業に相応しい能力を身につけるため社員一人一人が、提案や小集団活動に積極的に参加することはもとより、長い会社生活において最低一度は、他企業への出向あるいは関連事業への従事を経験する。」

なお、国労は、この労使共同宣言を会社と締結していない。

ウ 会社は、勤務成績及び社員の資質を考慮して、社員を適材適所に配置することを人事運用の基本とするが、特に、会社にとっては初年度である昭和62年度については、設立後間もないことから、輸送業務に、より優秀な社員をつけることを基本方針として人事運用を行ったと主張している。

エ 運行本部における関連事業部門従事者の人選手続及び経過は次のとおりであった。

(ア) 会社の本社関連事業本部は、新設直営店舗の開業等の関連事業の展開と要員の需給について運行本部総務部人事課（以下「人事課」という。）と打合わせを行い、開業日、開店の規模、社員の必要数等の諸元が決定した段階で人事課に連絡する。

(イ) これを受けて人事課は、運輸部、車両部、施設部、電気部等の主管部（以下「主管部」という。）に人選の基準を示して候補者の人選を依頼する。この際、余力人員の系統別、地域別偏在状況をみて、各主管部の推薦者数を指示する。

なお、実際の人選においては、鉄道事業に従事する社員からの大きな配置転換は望めないことを理由として、各主管部の現場に存在する余力人員から人選するよう基準が示され、また、運転系統に余力人員が多いことを理由として、運輸部管理課に多くの人数を推薦するように指示がなされた。

(ウ) 主管部管理課は、要員状況、業務内容、勤務成績、通勤状況等を考慮して候補者を選考するよう各現場長に指示し、各現場長はこれを受けて、人事考課及び社員の資質等を踏まえた推薦名簿を作成し、主管部管理課に提出する。主管部管理課は、この推薦名簿から勤務成績、通勤事情、店舗の状況、店舗による接客の度合い等を勘案して総合的な名簿を作成し、人事課に提出する。

なお、東所沢電車区の5月20日付け兼務発令に際しては、管理課からの指示により、日勤勤務の指定を受けていた余力人員が兼務発令の候補者として推薦された。

(エ) 人事課は、この名簿をもとに現場長と通勤事情、健康状態、生活状況等について最終チェックを行い、決定する。なお、会社は、この際、ほぼ同一の資質を有すると判断される人材が複数候補として上がった場合には、通勤事情を最も重視し、また、現場長及び主管部で人選する際には、組合所属、組合役職の変更等の組合関係の事

情については一切考慮しないと主張している。

- オ 5月20日付け発令の基礎となった「余力人員の人选基準」については、次のとおりであった。
- (ア) ①点呼の際に席を立たない、また名前を読み上げても返事をしない②国労シャツ、国労ネクタイ、国労タイピン、国労バッジ等を着用し、注意に対して「いまの発言は不当労働行為」等と大声で発言する③体操に参加しない④サンダル履きで勤務する⑤教育訓練の試問用紙を白紙、無記名で提出することなどについては、それぞれ服務規律違反等となるばかりでなく、再三の注意に従わない場合には業務指示不服従とみなされる。
 - (イ) 職場内で不要な質問・発言等を大声で繰り返し行うことは職場内を暗くし、ひいては職場内の協調により保たれている安全で快適な輸送サービスを阻害することとなり、職場規律に対する阻害と評価される。
 - (ウ) 勤務成績は、平素から社員としての自覚に欠ける者かどうか、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等を基準として決定するが、国鉄時代の職場規律の著しい弛緩の反省の上に立ち、特に服務規律の厳正な履行を確保するため、就業規則をはじめとする職場規律違反の有無を勤務成績評価の際に重視する。
このため、職場規律違反を行うと判断される者や業務指示に従わないと判断される者の勤務成績は相対的に低くなる。
 - (エ) 会社は、社員の提供するサービスの向上や余力人員対策等を目的として、勤務成績の良好な者から優先的に乗務員としての業務につかせることを方針としている。したがって、勤務成績が劣ると判断された者は余力人員となった。
 - (オ) 会社は、会社発足後の初期の時期においては、会社独自で勤務成績を把握していないことを理由として、職員管理台帳等の国鉄時代の勤務成績を使用した。
- (11) 簡易苦情処理会議について
- ア 会社発足後、会社と国労が昭和62年4月23日に締結した労働協約により、兼務発令、転勤発令等に対する苦情については、同協約に基づく簡易苦情処理会議で審議されることになった。
 - イ 苦情処理の請求、簡易苦情処理会議の構成、審議及び効力については、労働協約に次のとおり定められていた。
 - 第83条 会議は、会社を代表する委員2人と組合を代表する委員2人をもって構成する。
 - 2 簡易苦情処理委員の任期、氏名、名簿の交換及び補欠委員については、第63条から第66条の定めを準用する。
 - 第85条 苦情の申告を受け付けたときは、直ちに会議を開催し、発令の日までにその苦情を処理しなければならない。ただし、発令

の日までに判定ができなかった場合は、第6章に定める苦情処理手続きに移すかどうかその取扱いを決定しなければならない。

2 審議にあたっては、各側委員の一致をみた場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め、報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。

第86条 申告を受けた苦情の内容が、第80条第1項の定めによる苦情として取り扱うことが、適当であると認められる場合を除き、これを却下するものとする。

第90条 苦情申告者及び会社は、会議の判定及び決定については、最終のものとし、これに従わなくてはならない。

なお、集团的労使関係については、団体交渉の範囲であるとして簡易苦情処理会議で審議する事項とはならなかった。このため、同会議で審議される内容は、労働協約・協定等の運用について個人が苦情を有する場合に限定された。

ウ 運行本部は、5月20日付け発令について、就業規則に基づき、同月13日に事前通知を行ったが、これに対して東所沢電車区分会組合員を含む国労組合員877人が簡易苦情処理の請求を行った。この国労組合員の職種別内訳は、営業232人、運転372人、施設194人及び電気79人となっていた。

また、請求の内容は、直営店、要員機動センター等への配置、クリーンアップ作戦のための転勤等の事前発令について、この異動が自分の希望にあわないとするものがほとんどであった。

エ この請求は、請求事項別にまとめられ、昭和62年5月18日開催の簡易苦情処理会議で会社、組合双方の委員の出席の上審議された。

オ この審議の結果、請求者全員に対して「却下」又は「意見が対立し結果をみるに至らなかった」（以下「対立」という。）旨の裁定がなされた。このため、請求者全員について、請求は容認されなかった。

カ 運行本部では、会社発足以後昭和62年末までの間に計25回の簡易苦情処理会議と同会議と同じく労働協約に基づく一般苦情処理会議1回を開催し、計1,488人の苦情請求を処理したが、審議の結果はいずれも「却下」もしくは「対立」であった。

なお、1,488人の組合所属別内訳は、国労組合員1,486人、全動労組合員2人となっていた。

7 本件勤務指定の経過について

(1) 国鉄時代の昭和60年3月に行われたダイヤ改正に伴い、鉄道輸送事業に携わる乗務員（以下「乗務員」という。）の運用合理化が行われ、乗務員の労働条件の変更が行われた。その経過については次のとおりであった。

ア 昭和60年3月のダイヤ改正前の乗務員の労働条件については、国労と国鉄の間で結ばれた労働協約に基づく内達1号により規定されてい

た。この内達1号に基づく乗務員の勤務体制（以下「旧勤務体制」という。）では、乗務員の出勤時間から退区時間までの総勤務時間に対する実乗務時間の比率（以下「乗務率」という。）はおよそ42%程度であった。旧勤務体制の勤務時間は1日平均で6時間40分、週40時間と定められていたため、仮に乗務率を40%と仮定すると、乗務員の実乗務時間は1日約160分となるものであった。

イ 国鉄は昭和60年3月のダイヤ改正に伴い、内達1号を廃止し、新勤務制度を制定した。同制度に基づく勤務体制（以下「新勤務体制」という。）では乗務率が私鉄並みの50%台に引き上げられたため、仮に1日の勤務時間を6時間40分乗務率を50%と仮定すると、実乗務時間は200分となり、旧勤務体制と比べ40分実乗務時間が増えることとなった。これは東所沢電車区に所属する運転士の乗務する武蔵野線では、東所沢電車区と府中本町間の往復程度の乗務時間に相当した。

なお、新勤務体制の勤務時間は従前と変わらなかったため、乗務員の拘束時間は増え、その分休息时间、待合せ時間、仮眠時間等はそれぞれ若干ずつ減る結果となった。

ウ この新勤務体制による乗務率の向上により、乗務員の合理化が行われ、余力人員が顕在化することになった。

例えば、当時の国鉄の西、北、南の各鉄道管理局管内では合計約1,800人の乗務員の余力人員が生じた。

(2) 乗務員の勤務指定に関する手続、内容及び基準について

ア 乗務員の勤務指定については、就業規則及び業務管理規程に基づき、現場長が毎月25日までに翌月分を公表し、休憩室、点呼場等乗務員の見やすい所に掲示することになっていた。

イ 乗務員の勤務指定の構成は、交番、予備、日勤からなっていたが、その内容は、次のとおりであった。

(ア) 交番勤務とは、例えば浦和～高崎間のような乗務員が実際に乗務する一つの行路を定めた単位（以下「仕業」という。）を交番表に従って順番に乗務していく勤務である。

(イ) 予備勤務とは、交番で仕業が指定された乗務員が、年休等で休んだ場合等に代わりにこの仕業に乗務する勤務である。この予備勤務の要員については、基本的には年休、祭日等の交番勤務者の非稼働日に充当できるよう査定され、また、臨時列車運行の必要な区所については、この運行に必要な要員についても含めて決定される。

なお、予備勤務につく乗務員は、電車区に出勤し、乗務員詰所等で待機するが、このうちホーム事務室で常時待機し、緊急の場合の運転に備える勤務を特に「100予備」と呼んでいる。

(ウ) 日勤とは、新勤務体制になって以降、余力人員に対して指定された乗務しない勤務形態であり、当初は、区長の業務指示により環境整備や危険箇所を示す「トラマーク」のペンキ塗り等を行っていた。

(エ) これらの他にラッシュタイムの通勤対策に従事する「通対」や泊まり勤務の運転士を起こす「起こし番」の勤務を指定される場合もあった。

ウ 乗務員の勤務指定に関する基準については、次のとおりであった。

(ア) 旧勤務体制では、勤務指定はローテーション方式で行われていた。

ローテーション方式とは、交番勤務から予備勤務への変更が一定期間を単位として交替で順番に行われることであった。ローテーションの内容は区所の規模により異なるが、例えば1ないし2か月間交番勤務についた乗務員は15日間予備勤務につき、その後再び交番勤務につくというような運用がなされていた。

(イ) 新勤務体制の発足により、乗務員の余力が発生したが、当初は、予備勤務を増やすことで対応していた。しかしながら、国鉄は、多数の予備勤務者がホームの詰所等で待機することを「ブラ勤」等と新聞報道されたことを機に、新たに日勤勤務の指定を行い、余力を活用することを決定し、昭和60年5月頃から実際に日勤勤務の指定が行われるようになった。

なお、この際これまでのローテーション方式による勤務指定を取り止め、勤務成績順に交番勤務、予備勤務及び日勤勤務の指定を行うよう指示がなされた。これは当時行われていた職場規律の総点検の観点に立ち、職場規律の維持を最重要視し、あわせて乗務員のモラルの低下を防ぐことが目的とされていた。このため、職場規律違反者等を中心として、職員管理台帳等に基づき勤務成績が悪いと評価されたものが日勤勤務を指定され、そこで、以後、日勤勤務指定者が固定化されることになった。

(ウ) 会社発足後会社は、国鉄時代と同様に乗務員について交番勤務、予備勤務及び日勤勤務の指定を行っている。

また会社は、国鉄時代と同様、勤務成績の良好な者を原則として優先的に交番勤務につけることを勤務指定の基準としている。この勤務成績は勤労意欲、執務態度、協調性等から総合的に判断されるが、サービス規律の厳正な履行を会社の方針とすることに基づき、勤務成績の評価の際には就業規則等の職場規律違反が最も重視されている。

(3) 八王子支部及び東所沢電車区分会組合員の勤務指定の状況について

八王子支部組合員の属する中野、豊田、小金井、三鷹、東所沢の各電車区及び拝島運転区（以下「中野電車区等」という。）の勤務指定の状況の推移については、下表のとおりである。

交番勤務については、昭和61年4月以降、中野電車区等のいずれにおいても国労組合員の指定は減少傾向にあったが、昭和61年11月のダイヤ改正以降激減し、会社発足の昭和62年4月には、中野、豊田、東所沢の各電車区で指定ゼロとなった。さらに同年8月の勤務指定では、

中野電車区等に属する国労組合員は、三鷹電車区の9人、拝島運転区の2人の合計11人しか交番勤務についていない。また、日勤勤務については、中野電車区等では、豊田電車区を除いてほぼ会社の発足した昭和62年4月以降に指定がなされ、いずれにおいても国労組合員が中心に指定されている。なお、国労組合員が交番勤務に指定されなくなった結果、他組合の組合員は、ほとんどが毎月とも交番勤務につく状況となっている。

()内は他組合員数

電車区等名	勤務指定	昭和61年4月	昭和61年10月	昭和62年1月	昭和62年4月	昭和62年8月
中野	交番	77(38)	59(56)	22(129)	0(143)	0(143)
	予備	32(1)	36(1)	39(20)	19(15)	8(26)
	日勤	0(0)	0(0)	0(0)	19(0)	8(0)
豊田	交番	18(27)	10(39)	6(43)	0(49)	0(49)
	予備	16(1)	15(2)	19(3)	1(16)	0(15)
	日勤	0(0)	7(0)	5(0)	10(0)	5(0)
小金井	交番	31(32)	27(36)	5(53)	4(59)	0(63)
	予備	17(2)	22(1)	10(13)	15(5)	7(13)
	日勤	1(0)	0(1)	0(2)	0(0)	5(5)
三鷹	交番	54(29)	24(59)	16(66)	20(62)	9(73)
	予備	28(0)	50(5)	43(5)	27(2)	22(4)
	日勤	0(0)	0(0)	0(0)	7(0)	7(0)
東所沢	交番	46(23)	20(49)	17(60)	0(77)	0(77)
	予備	9(10)	20(11)	19(38)	15(8)	9(14)
	日勤	0(0)	0(0)	0(0)	20(1)	3(0)
拝島	交番	22(46)	25(43)	23(40)	17(46)	2(61)
	予備	18(3)	12(7)	15(7)	14(7)	19(7)
	日勤	0(0)	0(0)	0(0)	3(2)	5(0)

* 予備には100予備を含む。

(4) 東所沢電車区の運転士の勤務指定の状況について

ア 昭和61年4月の勤務指定で交番勤務についた国労運転士は46人、交番勤務者の全体に対する比率は67%と動労運転士の22人、率で32%を大きく上回っていた。

イ 同年7月から8月にかけて国労運転士計11人が人材活用センターに配置となり、また、見習運転士計15人が運転士の発令を受けた。この見習運転士の組合別内訳は動労12人、国労3人であった。

同年8月の勤務指定では、交番勤務についた国労運転士は34人、率で49%となり、動労運転士の35人、率で51%をやや下回るようになった。

ウ 同年10月になると、北海道から広域異動者9人が交番勤務につくことになった。この広域異動者の所属組合は全て動労であった。

同月の勤務指定では、交番勤務についた国労運転士は20人、率で29%

と動労運転士の48人、率で70%を大きく下回るようになった。

エ 同年11月、東京北鉄道管理局管内から30人の運転士（以下「北局転入者」という。）が東所沢電車区に配属となった。北局転入者の所属組合は全て動労であった。また、国労を脱退し他の組合に加入した者が7人あった。

同月の勤務指定は、交番勤務についての国労運転士は31人、率で40%となり、動労運転士は45人、率で58%となった。

オ 同年12月、北海道からの広域異動者4人が交番勤務についての。この広域異動者の所属組合は全て動労であった。

同月の勤務指定では、交番勤務についての国労運転士は11人、率で14%、動労運転士の66人、率で86%を大きく下回った。

カ 昭和62年2月、北局転入者30人が交番勤務についての。

同月の勤務指定では、交番勤務についての国労運転士はわずか2人、率で3%となり、動労運転士75人、率で97%とほとんどを占めた。

キ 同年3月、57予科生3人が同月10月付けで運転士としての発令を受け、同時に兼務発令を受けた。この57予科生のうち2人は国労組合員であった。また、同月、北海道からの広域異動者3人が交番勤務についての。この広域異動者の所属組合は全て動労であった。

同月の勤務指定で交番勤務についての者は、全員が動労運転士であった。

なお、3月10日付けの兼務発令で、57予科生を含む11人の国労運転士が駅に配置され、または、講習会を受講をすることになった。

ク 同年4月1日、会社が発足したが、前月25日に発表された勤務指定で4月の交番勤務の指定を受けた運転士は、前月に引き続いて全員が動労運転士であった。また、国労運転士20人、全動労運転士1人の合計21人に対して日勤勤務の指定が行われた。

東所沢電車区では、昭和60年5月及び同年7月から8月頃、1、2人の運転士に対して日勤勤務の指定が行われた例はあったが、このような多人数に対する指定はこれが最初であった。

日勤勤務の指定を受けた運転士21人は、同年4月1日から東所沢電車区において民営化のための運転法規の修正作業に従事したが、この作業は1週間程度で終了し、以後は、運転取扱心得の自習以外特に命じられた業務はなかった。

なお、国鉄時代に希望退職した者等があったため、広域異動者18人のうちでは17人が、北局転入者30人のうちでは27人が会社に採用され、引き続き東所沢電車区で勤務についている。

ケ 同年5月には、5月20日付け発令が行われ、日勤勤務指定を受けていた運転士22人（5月から、国労運転士1人が新たに日勤勤務の指定を受けている。）全員が他の区所に配置された。

コ 同年8月、さらに国労運転士3人に日勤勤務の指定が行われた。こ

の日勤勤務の指定を受けた運転士が従事した業務の内容は、東所沢電車区での草むしりや待機等であった。

サ 東所沢電車区での組合別の乗務員の勤務指定状況は、下表のとおりであった。

(昭和61年4月～昭和62年8月)

勤務指定	組合名	S.61 4月	5	6	7	8	9	10	11	12	S.62 1月	2	3	4	5	6	7	8
交番	国労	46	40	40	42	34	29	20	31	11	17	2	77	77	77	77	77	77
	労働	22	23	28	26	35	39	48	45	66	58	75	77	77	77	77	77	77
	その他	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
予備	国労	6	13	13	9	13	11	20	10	22	16	31	33	12	11	13	13	8
	労働	10	8	3	7	8	8	11	46	35	38	21	18	8	9	7	6	12
	その他					1				2	2	2	1					
100 予備	国労	3	2	2	2	3	2		2	3	3	3	3	3	3	1	1	1
	労働		1	1	1		1		1							2	2	2
	その他																	
日勤	国労													20	21			3
	労働													1	1			
	その他																	
組合別 計	国労	55	55	55	53	50	42	40	43	36	36	36	36	35	35	14	14	12
	労働	32	32	32	34	43	48	59	92	101	96	96	95	85	86	86	85	91
	その他	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1			
合計		88	88	88	88	94	91	100	136	139	134	134	132	121	122	100	99	103

(5) 東所沢電車区の運転士の勤務指定の特徴について

ア 広域異動者及び北局転入者については、ほぼ全員が5か月～6か月間交番勤務につき、その後1か月程度予備勤務につき、再び交番勤務につくなどの交番勤務中心の勤務指定を受けている。

イ また、昭和60年10月から同62年10月までの間に国労を脱退し、動労に加入した運転士15人についても、ほぼ全員が交番勤務中心の勤務指定を受けている。

例えば、昭和61年11月21日に国労を脱退したA12運転士(以下「A12運転士」という。)は国労在籍の昭和61年4月～5月は100予備勤務、同年6月には予備勤務、同年7月～9月は再び100予備勤務、同年10月～11月には予備勤務についていたが、国労脱退後、同年12月から昭和62年4月までの間交番勤務につき、同年5月の予備勤務をはさんで6月以降も交番勤務についている。

これに対して、国労運転士であるA13(以下「A13運転士」という。)は、昭和62年2月から3月にかけては予備勤務の指定を受け、また、同年4月からは、交番勤務の指定を受けることなく、6か月連続して100予備勤務の指定を受けている。

ウ 東所沢電車区では、昭和60年5月及び同年7月から8月頃に日勤勤務の指定が行われたが、この時には東所沢電車区分会の申入れにより、日勤勤務者を固定化せず、およそ1か月単位で交番勤務、予備勤務、日勤勤務等と勤務を循環させるローテーション方式による勤務指定が行われた。これに対して、会社が昭和62年4月以降東所沢電車区で行

った勤務指定では、日勤勤務者を固定化し、また、日勤勤務につく者を余力人員とみなして兼務発令及び転勤発令の該当者を選んだため、一度日勤勤務の指定を受けた運転士は、以後ほとんどが本務につくことはできなかった。

(6) 東所沢電車区分会組合員の勤務成績について

ア 国鉄時代、東所沢電車区では、職員管理台帳により職員の勤務成績が評価されていた。同台帳は、区長及び助役が職員の日頃の事象を克明に「いつ」「だれが」「どこで」というような形でメモし、これを転記し捺印する形で作成された。

また、同台帳は、主管部である東京西鉄道管理局運転部からの指導に基づき、統一的な用紙を使用して記載が行われたため、同じ主管部に属する区所ではほぼ同一の記載内容となっていた。

なお、職員の勤務成績については、職場規律を最大のポイントとして評価を行うよう主管部から指導されていた。

イ 会社発足後、東所沢電車区では、社員管理台帳及び同種のものにより社員の勤務成績の評価が行われている。勤務成績については、仕事の知識、技能、指導力、協調性、積極性等多くの面から総合的に判断されるとしているが、会社になってからも、勤務成績の評価については、国鉄時代と同様に職場規律を最大のポイントとしている。

ウ 本件兼務発令を受けたA 5ら13人並びにA 7ら11人及び転勤発令を受けたA 8ら13人については、いずれも東所沢電車区の社員の中では勤務成績が劣ると評価された者たちであったが、A 5ら13人、A 7ら11人及びA 8ら13人の会社が主張する勤務成績評価の主な基礎となったものは、①ワッペン、国労バッジ、点検摘発ノート、黒リボン等の制服への着用及び携帯並びに氏名札、ネクタイ等の未着用等を内容とする服装の整正義務違反②点呼拒否、点呼時無返事、乗務日誌に「差別をやめろ」等の赤スタンプを押し点呼を受けること③体操不参加④訓練試問用紙への氏名未記入⑤遮光カーテンを下げての運転乗務⑥助役に対する暴言等職場規律違反の行為を繰り返し行い、上司の注意にも従わなかったことなどであった。

なお、東所沢電車区では、これらの服装整正義務及び職場規律に反する事象について、国鉄時代から会社発足後現在まで、ほぼ同一の内容の注意・指導が引き続いて行われている。

8 申立人ら及び同所属の組合員らの受けた不利益について

(1) 国労組織の変動について

ア 国労の昭和61年5月から同62年4月1日までの1年間の人数並びに組織率の変動については、下表のとおりであった。

年 月	人 数 (人)	組織率 (%)	対前月減少数 (人)
s 61. 5	162,971	68	
6	161,181	68	1,790
7	157,116	66	4,065
8	145,982	62	11,134
9	135,761	58	10,221
10	121,925	52	13,836
11	110,010	48	11,915
12	98,242	47	11,768
s 62. 1	85,349	38	12,893
2	64,721	29	20,628
3	61,353	28	3,368
4	44,012	26	17,341

イ 八王子支部の組合員数も大幅に減少した。この結果、八王子支部傘下の分会が置かれている区所の中で、国労組合員が過半数を占める区所は、昭和61年3月1日現在では、80区所中76区所、率で95%を占めていたものが、同62年8月1日現在では、日本貨物鉄道株式会社及び清算事業団所属を含む82区所中15区所、率で19%と大幅に減少した。特に中野電車区等（中野、豊田、小金井、三鷹、東所沢の各電車区及び拝島運転区）では、組合員の減少が目立ち、同期間内に組合員が956人から499人へと457人の減少を示し、組織率でも68%から31%と大幅に低下した。なお、このうち、中野電車区等で勤務についている乗務員は、日勤勤務指定者を含めて合計116人にすぎない状況となっている。

八王子支部の組合員数及び組織率の変動については、下表のとおりであった。

年 月	人 数 (人)	組織率 (%)	対前月減少数 (人)
s 61. 4	4,304	82	
5	4,263	81	41
6	4,231	80	32
7	4,153	79	78
8	4,147	76	6
9	3,925	71	222
10	3,511	65	414
11	2,361	50	1,150
12	2,361	44	0
s 62. 1	2,034	38	327
2	1,989	40	45
3	2,055	40	(増) 66
4	1,662	33	393

ウ 同時期の東所沢電車区における東所沢電車区分会組合員及び他労組の組合員の人数の変動については、下表のとおりであった。

なお、3月10日付け兼務発令を受けたA5ら13人については東所沢

電車区分会に所属しているが、実際には他の区所で勤務についていたため、昭和62年4月1日現在、東所沢電車区で勤務する分会組合員は59人であった。また、5月20日付け発令により新たにA7ら11人が兼務発令を受け、また、A8ら13人が転勤発令を受けたため、同日以降、分会組合員は59人、実際に東所沢電車区で勤務する分会組合員は35人となった。

年 月	国 労 (人)	動 労 (人)	全動労 (人)
s 61. 4	91	63	1
5	91	72	1
6	91	72	1
7	89	79	1
8	87	86	1
9	84	85	1
10	79	87	1
11	81	92	1
12	74	127	1
s 62. 1	73	121	1
2	73	123	1
3	72	113	1
4	72	112	1

(2) 兼務発令等による組合活動上の影響について

ア 八王子支部は、組合規約の定めにより支部役員として執行委員長、執行副委員長、書記長及び執行委員7人をおいているが、このうち、執行委員長は、昭和62年4月1日以降、清算事業団の所属となり、また、組合専従4人を除く他の支部役員5人については全員が、そば・うどん店の直営店、大清水及び要員機動センターでの職務に配置されたため、支部執行委員会の開催等の組合活動に支障が生じている。

イ 中野電車区等の国労分会（以下「中野等6分会」という。）では、それぞれ規約の定めにより、分会役員として執行委員長、副委員長、書記長（以下「分会三役」という。）及び数人の執行委員をおいているが、中野等6分会の分会三役のうち、実際に中野電車区等で勤務についている者は、3人に過ぎず、他の分会三役15人については、そば・うどん店、サンクス等の直営店、大清水及び駅での改札等の業務に配置され、また、執行委員についても11人が中野電車区等にとどまるのみで、他の31人については、分会三役と同様に、そば・うどん店、サンクス等の直営店、大清水、駅での改札業務、要員機動センター、貨車解体等の職務に配置されている。

このため、中野等6分会では、いずれも執行委員会の開催が困難な状態となっており、また、組合役員のおよそ4分の3を欠くため、組合活動一般にも大きな支障が出ている。

ウ 東所沢電車区分会では、規約の定めにより、分会役員として執行委

員長、副委員長、書記長、執行委員 6 人及び特別執行委員 1 人の合計 10 人をおいているが、この分会役員の状況については、次のとおりであった。

(ア) 3月10日付け兼務発令を受けた組合員には、副委員長 A14、執行委員 A15、同 A3 及び同 A16 の計 4 人が含まれていた。このうち、A15 については、会社発足後も引き続いて目黒駅兼務の発令により同駅で勤務し、また、A14、A3 及び A16 の 3 人は、講習会受講後、5月20日付け兼務発令により、それぞれ新宿駅構内売店サンクス、吉祥寺駅旅行センター及び吉祥寺駅構内売店サンクスに配置され、勤務についている。

(イ) 5月20日付け兼務発令で、新たに書記長 A17 及び執行委員 A18 が兼務発令を受けた。この発令により、両人は、それぞれ新宿駅のコーヒー・スタンド「スタンディー」及び三鷹駅のそば・うどん店「かいじ」に配置され、勤務につくことになった。

また、5月20日付け転勤発令により、執行委員長 A10 及び特別執行委員 A19 が、それぞれ豊田電車区及び武蔵小金井電車区に配属された。A19 はさらに、同年 7 月 1 日付けの兼務発令を受け、上野要員機動センターで勤務することになった。

なお、東所沢電車区分会の規約では、転勤した者は分会から離籍することになっていた。

(ウ) この結果、同年 5 月 20 日以降、東所沢電車区で勤務する分会役員は、執行委員 2 人となり、また、他の分会役員の実際の勤務場所及び勤務条件が様々に異なることになったため、同分会では執行委員会が開催できない状況となった。このため、同分会では、昭和 62 年 4 月 28 日に開催された執行委員会を最後に、それまで月 2 回程度開催されていた執行委員会に代えて、執行部連絡会議を開くことで対応した。

同連絡会議は、当日出席可能な分会役員を集めて、毎週土曜日に開催され、組合活動の連絡調査等に当たっているが、出席できる役員も少なく、また、分会活動の中心である役員のほとんどが同電車区で勤務していない状況とあいまって、組合活動に対する大きな支障となっている。

(3) 東所沢電車区での交番担当及び指導担当の担務指定について

ア 東所沢電車区では、国鉄時代、国労運転士 2 人及び動労運転士 1 人に対して兼務助役の担務指定がなされていた。兼務助役は、職名は運転士であったが乗務せず、運転助役とともに点呼簿や勤務予定表の作成等を行う職務に当たっていた。

会社発足後、この職務は、交番担当の運転士に引き継がれたが、会社に採用された国労運転士 1 人については、交番担当の担務指定を受けず、代わって、動労運転士が交番担当の担務指定を受けたため、昭

和62年4月1日以降の交番担当は、全て動労運転士となった。

イ また、東所沢電車区では、国鉄時代、国労運転士2人、動労運転士3人に対して、指導兼務の担務指定がなされていた。この指定を受けた運転士は、乗務員の訓練、添乗指導等を担当するが、会社の発足以降、この担務指定についても、国労運転士2人に代わって動労運転士が指定を受けたため、この指導担当は全て動労運転士となった。

(4) 東所沢電車区分会組合員の受けた不利益について

ア 本件で救済を求める、別表1及び別表2記載のA10ら東所沢電車区分会組合員37人の職名別の内訳は、主任運転士及び運転士32人、車両技術係5人となっている。

このうちA20ら主任運転士及び運転士32人（以下「A20ら32人」という。）は、いずれも運転士になることを希望して国鉄に入社し、運転士になるための学園教育を受け、運転士としての見習いを行い、厳正な運転士登用試験に合格して運転士となった者たちである。

しかしながら、A20ら32人のほとんどは会社発足後、兼務発令、転勤発令及び日勤勤務の指定により運転業務から外され、駅での改札の業務や直営店、旅行センター等での営業業務、クリーンアップ作戦やコーディング作業等に従事しており、本人が希望し、かつ、職務に誇りを持つ電車運転の職務についていない。

また、このため、運転士が交番勤務等について乗務した場合に支給される乗務員手当及び乗務に基づく超過勤務手当、祝日手当並びに夜勤手当等が支給されないため、A20ら32人の毎月の賃金は交番勤務に付いた場合と比較して、およそ3万円～6万円の減収となった。

一方、A14ら車両技術係5人（以下「A14ら5人」という。）についても、A20ら32人と同じく、会社発足後は直営店での勤務や貨車の解体作業等に従事し、長年の経験と技術を持つ検修の職務についていない。

A14ら5人のうちA8（以下「A8」という。）は、5月20日付け転勤発令により豊田電車区に転勤したが、同年7月20日付けで再び松戸電車区武蔵野派出所に転勤となり、同所で貨車解体作業に当たっている。この貨車解体作業は、廃車となった貨車をガス溶断し解体するもので、A8がこれまで経験したことのない作業であり、そして危険性のある作業である。また、この作業はA8のこれまでの検修の経験、技量を生かせるものでもない。

イ 5月20日付け転勤発令を受けたA8ら13人のうちの多くの者は、転勤によって通勤時間がそれまでより1時間以上増えることになった。

別表2のNo.8記載のA21（以下「A21」という。）は、埼玉県大里郡の自宅から片道3時間近くかかる武蔵小金井電車区に転勤となり、また、同じくNo.5記載のA22（以下「A22」という。）は、埼玉県大里郡の自宅から片道3時間半以上かかる豊田電車区に転勤となった。こ

のため、A22は、東所沢電車区の区長に「とても通勤できる時間ではない。転勤をとりやめてくれ。」と申し入れたが、区長の答えは「業務上必要だ。」というものであった。

なお、A21並びにA22の両人は、転勤後それぞれ武蔵小金井電車区及び豊田電車区でクリーンアップ作戦及びコーディング作業に従事したが、昭和62年7月1日付けで今度は兼務発令を受け、両人とも上野要員機動センターに配置され、定期券の顧客名簿作り、上野駅改札業務、新幹線ホームの案内業務、モトトレイン（上野～函館間をバイクを載せて走る列車）のバイクの積み下ろし、特改ボックスでの特別補充券、特急券等の販売等様々な業務についている。

ウ また、別表2のNo.2記載のA9（以下「A9」という。）のように、短期間のうちに数度の転勤や勤務場所の変更を経験した者も多い。

A9は、昭和61年4月17日に拝島運転区から三鷹電車区に転勤したが、同年11月4日には三鷹電車区から豊田電車区へ、そして翌62年3月14日には豊田電車区から東所沢電車区に転勤し、さらに、5月20日付け転勤発令により再び豊田電車区へ戻った。

エ 昭和62年4月1日の会社発足後、日勤勤務を指定された者たちに対しては運転法規の修正作業に従事した4月当初を除いてほとんど仕事が与えられなかった。このため、日勤勤務者は「仕事がなくてブラブラしていいのか。」「この職場から出されるのでは・・・、出されたらその職場でやっていけるか。」「出向に出されたらどうなるか、事業部に出されて勤まるか。」等々と不安な日々を送った。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの救済申立て資格について

ア 被申立人の主張

被申立人は、本件申立人である東京地本、八王子支部及び東所沢電車区分会は、いずれも全国単一組織である申立外の国労の一下部組織にすぎず、独立した組合ではないから、独自の不当労働行為救済申立てを行う資格がなく、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

イ 申立人らの主張

被申立人の前記主張は、最終陳述書において突然主張されたものであり、これに対する申立人らの主張は、最終陳述書提出後においても上申書等によりなされていない。

(2) 本件兼務発令及び転勤発令について

ア 申立人らの主張

(ア) 国鉄と会社は、①事業・業務内容②資産、権利関係③株式所有関係④役員・管理職の同一性⑤一般職員の同一性⑥労務政策の一貫性、連続性等の点からみて、実質的に同一である。

このような場合の承継企業の不当労働行為の帰責に関しては、「実

質的同一性の法理」が確立している。

したがって、この法理によれば、国鉄の行った不当労働行為は、会社の不当労働行為意思の存在を問題にすることなく会社に帰責される。

法的には、国鉄と会社は別法人とされているが、その実質は同一であり、国鉄から会社への移行に至る一連の行為は、国鉄の側からみれば、会社に承継させていくことを予定し、かつ、目的として行われたものであり、また、会社の側からみれば、新法人に至る不可分の一過程であって、両者は重なって一つの評価を受けるべきものである。

国鉄の行った3月10日付けの兼務発令が、国労組合員の職場からの排除を狙った不当労働行為であることは、国鉄改革前後の労使関係から明らかであるから、国鉄の不当労働行為は、会社の不当労働行為として、会社が原状回復の責任を負う。

また、会社の不当労働行為意思を問題にするにしても、会社の役員や管理職の大部分は、不当労働行為の主体であった国鉄の役員や管理職にほかならないから、そこに国労敵視の意思が継続されていることは疑問の余地がないものである。

(イ) 国鉄の分割・民営化は、一面では、国鉄内の労使関係の上で、決定的な使用者優位を確立するために行われたものである。この分割・民営化に反対し続けた国労に対しては、民間会社への移行により国労が争議権を手に入れることから、国労を闘わない労働組合に変質させることを目的とし、そして、分割・民営化路線に従わない国労組合員を職場から放逐することを狙って国労攻撃が展開されてきたが、本件の兼務発令及び転勤発令等は、これらと一連一体の継続する不当労働行為の一部である。

本件3月10日付け兼務発令は、採用段階で排除することができなかった国労組合員を本務及び原職場から排除し、講習会等に収容して、国労脱退強要の手段とし、また、国労の組織破壊を行うことを目的としたものである。

そして、昭和62年4月1日には、会社が、この兼務発令を追認する形でこの状況を積極的に引き継いだものである。

さらに会社は、5月20日付けで再び国労組合員を狙った不当な発令を行った。この5月20日付け発令によりそれまで講習会に収容されていた国労組合員は再び勤務場所の変更を命じられ、また、新たに兼務発令及び転勤発令により国労組合員が本務及び原職場から排除されるなど会社の国労攻撃は、引き続いて行われている。

すなわち、本件兼務発令及び転勤発令は、国労潰しを狙って国鉄及び会社が組織的に行った国労組合員に対する重大な差別取扱いであると同時に、この差別を見せしめとして国労組織の切り崩しを狙

った不当労働行為である。

- (ウ) 会社は、兼務発令等の人選基準として職場規律をほとんど唯一の基準とする勤務成績をあげるが、この職場規律論は、国労組合員を職場から排除するための口実にすぎない。鉄道輸送事業の運営にとって最も重要なことは、安全輸送の確保であるが、会社は、社員の運転能力や検修能力、技術の修得度、熟練性、業務遂行速度や正確性を判断対象とせず、職場規律の順守のみを勤務成績評価の基準としている。

また、この職場規律違反の具体的内容としても、会社があげる国労バッジ、ワッペンを着用等についても、国労が組合活動そのものとして、また、団結の表明として国鉄時代から継続して行っている行為を、会社が一方的に就業規則等で規制し、職場規律違反とするものであり、組合員が組合バッジや要求に書いたワッペンを着用して就労したとしても、それは、労働契約上の義務の履行について、なんらの障害をもたらすものではなく、国労に限らず一般に組合活動として行われている正当な組合活動である。

このように、この職場規律論の具体的内容は、本来、成績評価の際に、これらの事象に基づき、勤務成績が低位に評価されるべきでない内容であり、この職場規律論は、組合活動及び組合員の団結意思の表明そのものを職場規律違反とする組合攻撃である。

- (エ) 会社の国労に対する組合差別、不当労働行為により、国労のベテラン運転士が本務から外され、直営店等での営業業務に従事させられ、代わりに運転教育未熟かつ不十分な他組合の運転士が運転業務についている。

この結果、国労が発表した黒書のとおり国鉄時代に比べて事故が多発しており、会社も非常事態宣言を出している。それにもかかわらず会社は、国労組合員の本務排除を第一目標としており、この姿勢は、国労差別を断固やりぬく不当労働行為意思の強固な現われである。

イ 被申立人の主張

- (ア) 国鉄の分割・民営化に際しては、改革法をはじめとする特別法が定められ、国鉄と会社とは別法人とされている。また、会社が国鉄から承継する範囲は厳格に法定され、会社は、国鉄の事業は承継するが、職員の雇用関係は承継しない。会社は改革法に基づき、新たに社員を採用したのであり、このような特別法により雇用関係が定められている場合には、雇用関係の承継に関する一般論である実質的同一性の法理は適用できない。

- (イ) 3月10日付けの人事異動は、そもそも不当労働行為ではない。同人事異動は、改革法に定める国鉄改革への協力義務に従い、国鉄が、独自の判断と権限に基づき、自己の職員を対象に行ったものであり、

会社の社員の配属ではない。よって、会社にその効果が帰属することはない。

また、この3月10日付けの人事異動について、国鉄が設立委員の代行者として行ったとする見解があるが、設立委員は、この人事異動について国鉄に権限を委任したり、なんらかの指示をしたという事実は一切なく、国鉄に対して、会社の社員の配属についての代行権限を与えたことは全くない。

- (ウ) 会社の設立準備に当たっては、国鉄から会社への移行時に列車の運行に支障が生じないようにすることが非常に重要な課題であった。したがって、個々の職員の配属に関し実質的判断をなし得る資料を有しない設立委員は、国鉄の行った3月10日付けの人事異動の結果である昭和62年3月31日現在の勤務箇所、職名等をそのまま同年4月1日のものとせざるを得なかった。

このため、各採用予定者の国鉄における最終の勤務箇所、職名等がそのまま会社の勤務箇所、職名等になることを、全採用予定者にあらかじめ知らせたのが、3月16日頃交付された設立委員長名による通知である。この通知は、兼務発令の通知ではない。要するに、この通知は、国鉄における最終の勤務箇所、職名等を会社の勤務箇所、職名等に機械的に読み替えて書面をもって知らせたものにすぎず、それ以上に採用予定者に勤務箇所の変更や職務内容の変更等、労働条件に関する実質上の変更を行うものではないから、設立委員が「使用者」として不当労働行為をなしたとする余地はない。

また、この通知により、採用予定者に対して、会社での具体的な勤務箇所、職名等が明示されたのであり、採用予定者は、この具体的な勤務箇所等を踏まえた上で、昭和62年4月1日までに採用決定を辞退しない限り、この通知の内容の雇用契約が会社との間に成立することになるのである。したがって、もし、採用予定者がこの通知に記載された勤務箇所、職名等に不満がある場合には、4月1日までに辞退の申出をし、自己の希望に沿う就職先を求める自由があったのであり、本件で救済を求める者についても、この通知で示された勤務箇所、職名等を十分知りつつ、そのような条件のもとでの採用を希望したのであるから、自ら選択した結果について、不当労働行為と非難するのは背理である。よって、会社の不当労働行為を問われる余地はない。

- (エ) 会社は、昭和62年4月1日付けの社長通達をもって、3月16日付け通知の内容のとおり会社の配属の発令があったものとみなした。

この配属発令は、会社の人事権に基づいて実施したものであるが、内容的には国鉄最後の配属と全く同じであることを確認したのみであって、新たな異動を一切伴わないものであるから、会社の不当労働行為意思が入り込む余地は全くない。

(ウ) 会社発足後、会社が行った兼務発令、転勤発令については、専ら勤務成績を中心に本人の適性、通勤事情等を加味して総合的に判断して発令しており、所属組合のいかんを人選の理由にしてはいない。

また、誰を鉄道輸送業務につかせ、誰を関連事業の業務につかせるかという人選の基準については、競争原理を導入して、社員の提供するサービスの向上を図るべく、原則的に従来勤務における勤務成績の良好な者から優先的に鉄道輸送業務につかせている。

したがって、兼務発令を受けた者の中に申立人らの組合員が多かったとしても、それは、その者の勤務成績が悪かったためであり、組合差別ではない。

会社は、設立当初から1万人にのぼる余力人員をかかえ、この余力人員の有効な活用を図る高度の必要性がある。また、この余力人員の存在については、国労も認めている。申立人らの組合員も、改革法に定められた採用手続の中で、直営店等の関連事業に従事することがあることを提示され、それを知りつつ、会社への入社を希望したのであるから、兼務発令についても包括的に合意している。

また、5月20日付け転勤発令は、クリーンアップ作戦に従事する者の異動のために行われたものである。同作戦は、お客様に対するサービスの向上と余力人員の活用を目的として行ったものであり、同作戦に従事する者には、余力人員をあてたのみで、所属組合のいかんを理由としていない。

よって、不当労働行為は、成立しない。

(カ) 会社の勤務成績の評価については、平素社員としての自覚があるかどうかや、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等が他の者に比べて優れているかどうかなどを基準に公正に決定している。

職場規律の著しい弛緩が国鉄の経営破綻の重要な原因となったことなどから、会社は、職場規律の維持、厳守を図るため、就業規則違反をはじめとする職場規律違反の行為の有無を勤務成績評価の際、重視しているが、所属組合のいかんについては考慮していない。

国労組合員の一部には、就業規則に違反して国労バッジを着用したまま就業するなど職場規律違反の行為を繰り返し行い、注意指導にも従わない者があり、このように意識的に職場規律違反の行為を繰り返す者たちの勤務成績は、他の者に比べて劣ったものとならざるを得ないのである。

(キ) 申立人らは、国労組合員の運転士を運転業務から外したため事故が増加していると主張するが、申立人らがこの主張の根拠とする黒書には誤りが多く全く信頼できない。

会社は、本社及び運行本部に安全対策を担当する部署を置き、安全対策に当たっている。

また、会社が出した非常事態宣言は、気の緩みからの傷害事故が多いので、気を引き締めるために出したものにすぎない。

(3) 本件勤務指定について

ア 申立人らの主張

運転士の勤務指定には、交番勤務、予備勤務等があるが、運転士は、乗務手当等が支給され、乗務予定の定まっている交番勤務につくことを希望する。このため、運転士の間には差別が生じないように、従来ローテーション方式による勤務指定が行われてきた。

ところが、国鉄は、動労運転士等の東京地域への大量の広域異動や運転士の運用合理化により、運転区所に意図的に過員体制を作り出し、また、職場規律論に基づき勤務成績の優秀な者から乗務させる方式をとり、動労運転士を優先的に本線乗務につけて、国労運転士の乗務を大幅に減少させた。これは、明らかに国労に対する不当労働行為である。

会社発足後も、この国労運転士の「乗務外し」は、引き続いて行われており、4月以降、国労運転士はほとんどが交番勤務から外されて日勤勤務の指定を受け、雑用等に従事させられており、これは、申立人らの組合員に対する不利益取扱い及び申立人らに対する支配介入である。

イ 被申立人の主張

会社は、運転士の勤務指定ローテーション方式をとっていない。勤務指定については、勤務成績の良好な者を原則として、優先的に交番勤務につけるという基準で行っている。ローテーション方式によって勤務指定を行うと、意識的に職場規律違反を繰り返す勤務成績不良の社員と勤務成績優秀な社員とを同様に扱うことになり、かえって悪平等となり、業績に影響するばかりか、他の者の士気にも関わる。このため、会社は、やる気のある勤務成績の良好な者を交番勤務につけ、その者の熱意と努力に報いることとしている。

会社が、民間企業として発展していくためには、適材適所の精神に則って公平な人事運用や勤務指定を行うことが是非とも必要であり、会社がローテーション方式を取らず、勤務成績に基づく勤務指定を行うことは、十分合理性がある。

2 当委員会の判断

前記の判断1当事者の主張に基づき、本件命令を結論づけるに必要な主要事項について判断すると、次のとおりである。

(1) 申立人らの救済申立て資格について

労働組合法第7条違反の不当労働行為について、労働委員会に救済申立てをする場合の申立人の範囲については、明確な規定がないため、事案によって議論の生ずることもあるが、少なくとも本件については、申立人である東京地本、八王子支部及び東所沢電車区分会に本件救済申立

てを行う適格性を容認することができるので、会社の主張を認めることはできない。

その理由は、元来、不当労働行為救済申立事件における申立組合の資格審査は、労働組合法第2条及び第5条第2項に定める労働組合としての「自主性」及び「民主性」について、実質的ないし形式的に審査するものであって、東京地本、八王子支部及び東所沢電車区分会は、全国単一組織である国労の一下部組織であっても、いずれも認定した事実1の(2)、(3)及び(4)のとおり独自の規約を備え、かつ、独自の決議機関及び執行機関等を有し、労働組合法第2条及び第5条第2項に適合する労働組合と認めることができるからである。

(2) 3月10日付け兼務発令の不当労働行為性について

申立人らは、国鉄時代、国労の組織破壊を目的として国労攻撃が連続して行われ、3月10日付け兼務発令もこれと一連一体の不当労働行為であると主張する。これに対して、被申立人は、国鉄の行った3月10日付け人事異動の発令についても、不当労働行為は存在しないと主張する。

よって、以下、国鉄の行った3月10日付け兼務発令について判断する。

国労は、動労、全施労及び全動労と国鉄再建問題四組合共闘会議を構成し、国鉄の分割・民営化に反対し、動労等他組合の方針転換にもかかわらず、その後も一貫して分割・民営化に反対し続けてきたことは、認定した事実3の(1)、(6)、(9)、(11)、(13)、(21)、(26)、(27)などに示すとおりである。

これに対して国鉄は、分割・民営化に協力する組合とは、労使共同宣言及び第二次労使共同宣言を締結し、現場協議に関する協約や雇用安定協約を改定したにもかかわらず、国労に対しては、これらの協約を失効せしめたことは、認定した事実3の(4)、(5)、(8)、(12)、(14)、(24)及び(26)のとおりである。

さらに、国鉄は、認定した事実3の(25)のとおり、国鉄が提起した「スト権スト」に対する総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち動労分についてのみ訴えを取り下げることがを表明している。

また、国鉄の労務政策の中心となって活動していたB24職員局次長が、認定した事実3の(20)のとおり「・・・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ほうまくやるということでありまして・・・」と述べた直後に、国鉄は、認定した事実3の(21)のとおり国労の分割・民営化反対のワッペン闘争に対して、合計約2万9,000人にのぼる処分通告を行い、また、同3の(22)のとおり人材活用センターを設置して、国労組合員を主に同センターに配置し、本務以外の業務に従事させている。

これらの結果、国労の組合員数は、認定した事実3の(3)及び同8の(1)アのとおり、昭和57年5月の約23万人から昭和61年5月には約16万人に減少し、さらに、この約1年後の昭和62年4月の会社発足時には、約4

万4千人に減少したことが認められる。

また、3月10日付け兼務発令の発せられた状況をみても、認定した事実6の(3)エ、カのとおり、国鉄は、各現場長に対し、余力人員から兼務発令者を選ぶように指示し、東所沢電車区でも、兼務発令者は、職員管理台帳等に基づき成績の劣位の者から推薦されている。そして、認定した事実8の(2)ウ(ア)のとおり、東所沢電車区でこの兼務発令を受けた同分会組合員には、分会副委員長及び分会執行委員3人が含まれていたこと、発令当時、雇用安定協約が失効し、兼務発令についての協議方法を持たなかった東所沢電車区分会組合員に対して、動労組合員よりも高い率で発令が行われていること(3月10日付け兼務発令を機械的に読み替えた、3月16日付け通知で、兼務発令を受けた者の組合別の比率は認定した事実6の(4)ウのとおりである。)、認定した事実6の(3)オ及び同6の(5)のとおり、兼務発令を受けた者は、本務から外されて、さして意義の認められない講習会の受講を命じられたり、駅での出改札業務等に従事させられていること、この業務発令が、会社の発足のわずか約20日前に行われていることなど、これらの諸点を総合的にみると、3月10日付け兼務発令は、会社の発足に備え、国労の組織破壊を目的として、国労所属の組合員を職場から排除し、国労からの脱退を強要することを狙って行われた不当労働行為と判断せざるを得ない。

(3) 3月10日付け兼務発令と会社の責任について

申立人らは、国鉄と会社は実質的に同一であり、また、国鉄の行った3月10日付け兼務発令は、国労潰しを目的とした不当労働行為であるから、この不当労働行為の責任は、会社に帰すると主張する。これに対して、被申立人は、国鉄と会社は改革法に基づき別法人とされており、また、3月10日付け兼務発令は、国鉄が独自の判断と権限に基づき行ったものであるから、会社はその責任を問われることはない、また、会社の配属について国鉄に代行させたこともないと主張する。

よって、以下、これについて判断する。

国鉄改革と会社の設立に関する経過については、認定した事実2の(1)～(11)のとおりであるが、国鉄から会社をはじめとする承継会社への事業等の承継については、認定した事実2の(5)、(6)及び(9)のとおり、改革法等の関連法規及び基本計画により、引き継ぐ範囲が定められており、職員については、認定した事実2の(6)エ及び同6の(2)のとおり直接には国鉄の雇用関係を承継せず、承継法人は、国鉄職員の中から新たに職員を採用する手続であったことが認められる。

しかしながら、国鉄から会社への承継の状況を実質的な面からみると、認定した事実2の(5)、(6)ウ、エ、(9)、(10)及び(11)のとおり、①会社は、東北地方及び関東地方において国鉄が経営する旅客鉄道事業を承継し、また、昭和62年3月31日から同年4月1日の間、車両は止まることなく運行したこと②会社は、事業を適切かつ円滑に運営する上で必要な

事業用の資産を国鉄から承継していること③会社の株式は、全て国鉄が所有していること④会社の役員及び主要な役職には、国鉄の出身者がつき、国鉄時代とほぼ同一の職務についていることなどの事実が認められ、また、認定した事実3の(2)のとおり、国鉄が昭和57年以降、労務政策の中心としてきた職場規律の是正を、同4の(7)オのとおり自らの労務政策の基本的方針としている。

さらに、勤務成績の把握についても、認定した事実6の(10)オ(オ)のとおり、職員管理台帳等の国鉄時代の勤務成績をそのまま使用している。そして、東所沢電車区では、認定した事実7(6)ウのとおり服装整正義務及び職場規律に反する行為に対する注意・指導が、国鉄から会社への移行後も連続して行われていたことが認められる。

会社を含む承継法人の職員採用に際しての国鉄の立場については、国鉄改革関連8法案の参議院特別委員会の審議の中で、C1運輸大臣は「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。」と答弁したことが、認定した事実2の(7)のとおり認められ、また、認定した事実6の(3)ウのとおり、会社の運行本部のB27総務部長は、「本年2月16日の採用通知以降の配属(3月10日頃)は、手続的には設立委員会の決定だが、新会社発足後のことを考えて、国鉄がそれに従った人事異動を発令した。」と述べていることが認められる。

国鉄と会社との関係は、実質的に同一である旨や主張や配属について、国鉄が会社の代行をして行ったとする主張があるが、当地労委としては、これらの判断をするまでもなく、本件では、会社が自ら認め、主張しているように、会社は、認定した事実6の(6)のとおり、昭和62年4月1日付けの社長通達を発して、自らの権限に基づき、3月10日付け兼務発令と同一の内容の発令を行っていることが認められる。この社長通達は、3月10日付け兼務発令を機械的に読み替えた3月16日付け通知を、会社の4月1日付け発令とみなすものであるから、当然、この発令によって3月10日付け兼務発令と同一内容の発令を会社が自ら行ったことになり、会社は、この兼務発令に伴う責任を免れ得ないものである。

会社は、この社長通達の内容が、新たな異動を一切伴わないものであるから不当労働行為は成立しないと主張するが、この通達による発令により申立人らは、組合役員が多くが職場から排除されるなど組合活動上の不利益を受けたことは明白で、不当労働行為は成立すると考えられるから、これを回復する責任は、会社が負わざるを得ない。

また、たしかに会社にとっては、国鉄から会社への移行時に列車の運行に支障が生じないようにすることが非常に重要な課題であり、そのためには、国鉄の行った3月10日付け人事異動の結果である昭和62年3月31日現在の勤務箇所、職名等をそのまま会社の4月1日現在の勤務箇所、職名等とせざるを得なかったとする主張や独自のスタッフを持たなかつ

た設立委員が、会社だけでも約8万2千人に及ぶ社員の能力、適性等について把握した上で適材適所に配置することが困難であったとする主張は、一応容認できるところであるが、設立委員が、会社の発足にあたって、職員の勤務箇所等について、国鉄時代の状況を受け入れざるを得なかったとする経緯やその具体的な必要性についての会社の疎明はない。3月10日付け兼務発令と同時に講習会の受講を命じられ、3月31日現在、講習会に参加していた職員等については、適性を生かした箇所への配属がすぐにも可能であったにもかかわらず、特に新しい発令を行うこともなく、国鉄時代に引き続いて講習会に参加させていたこと、4月1日以降も社員の配置について見直しを行ったという疎明がないこと、認定した事実6の(7)のとおり、会社の行った5月20日付け兼務発令及び転勤発令が、申立人らの組合員を本務及び原職場から排除して、それまで講習会に参加していた者を直営店に再配置し、また、新たな発令により申立人らの組合員を直営店に配置し、さらに、他電車区へ転勤させ、クリーンアップ作戦等に従事させるなど3月10日付け兼務発令とほぼ同じ傾向を持った発令であることなどの諸点をあわせ考えれば、昭和62年4月1日の段階においても、会社は、4月1日付け発令を、申立人らの組合員に対する差別及び申立人らの組織破壊を招くことを承知の上で行ったと判断せざるを得ない。

さらに、会社は、A5ら13人などの兼務発令を受けた者は、3月16日付け通知により、初めて会社での具体的な勤務箇所、職名等を明示されたのであり、この勤務箇所、職名等に不満があった場合には、4月1日までに会社への採用を辞退する自由があり、この勤務箇所、職名等を十分知りつつ会社への採用を希望したのであるから、自ら選択した結果を不当労働行為であると主張するのは背理であると主張する。しかしながら、会社への採用手続は、認定した事実6の(2)のとおり、設立委員が国鉄を通じて国鉄職員に対して募集を行い、これに対して国鉄職員が意思確認書を提出して就職の申込みを行い、設立委員が認定した事実6の(2)クの様式により採用者全員に対して採用通知を行ったものである。

よって、3月16日付け通知が社員の募集における労働条件の提示であり、これに不満な場合は、採用を辞退する自由があったとする会社の主張は、認めがたい。

ましてや、A5ら13人は、認定した事実6の(3)オのとおり、3月10日付け兼務発令について労働協約に基づく苦情処理の申告を行っており、その発令から数日しか経過しない時期に通知された同一内容の通知について承諾の上、採用されたとは認めがたい。

(4) 5月20日付け兼務発令及び転勤発令について

申立人らは、国労の組織破壊を狙った3月10日付け兼務発令を会社が積極的に引き継いで、5月20日付け兼務発令を行い、それまで講習会に参加していた職員を再び他の勤務場所へ配置し、また新たに兼務発令及

び転勤発令を行って申立人らの組合員を本務及び原職場から排除したことは、申立人らの組合員に対する重大な差別取扱いであると同時に、この差別を見せしめとした国労組織の切り崩しであると主張し、また、A 8ら13人が転勤先で従事した、クリーンアップ作戦は、特に必要な業務ではなく、国労組合員に対する嫌がらせであると主張する。これに対して被申立人は、会社が行った兼務発令及び転勤発令は、勤務成績を中心に本人の適性、通勤事情等を加味して総合的に判断しており、所属組合のいかんを理由に発令していないとし、また、申立人らの組合員も兼務発令を受けることについて包括的に合意していると主張する。さらにクリーンアップ作戦については、余力人員の活用のため行ったもので、同作戦に従事する者についても、余力人員をあてたのみで、所属組合のいかんを理由として人選していないと主張する。

よって、以下、判断する。

ア 東所沢電車区で、5月20日付け兼務発令を受け、直営店等で営業業務に従事することになった者の所属組合別内訳は、認定した事実6の(7)オのとおり国労組合員18人、全動労組合員及び動労組合員各1人となっており、国労組合員の比率が著しく高い。

このうちA 6ら7人は、認定した事実6の(3)オのとおり、3月10日付け兼務発令以前は、人材活用センターに配置され、同センターの廃止と同時に3月10日付け兼務発令を受け、さらに、講習会の受講を命じられて3月16日以降、5月19日まで講習を受講していた者たちである。この経過をみれば、A 6ら7人は、国鉄時代から形態と勤務場所を変えて、引き続き本務から排除されていたことが認められる。

また、5月20日付け兼務発令により、新たにA 7ら11人が直営店に配置され、営業業務等に従事することになった経過については、認定した事実6の(7)ウのとおりであるが、A 7ら11人は、認定した事実6の(7)オのとおり、会社が発足した昭和62年4月1日以降、全員が日勤勤務の指定を受けて乗務を外され、認定した事実7の(4)ク及び同8の(4)エのとおり、4月初めを除いてほとんど仕事を与えられず、「この職場から出されるのでは・・・、出されたらその職場でやっていけるか。」等々と不安な日々を送っていた者たちであり、その不安を裏付ける形で発令が行われ、本務から外され、営業業務に従事させられている。

イ 東所沢電車区で、5月20日付け転勤発令を受け、豊田電車区、武蔵小金井電車区及び中原電車区に転勤した者の所属組合は、認定した事実6の(7)オのとおり、全員が国労であった。また、この発令を受けたA 8ら13人のうち、運転士10人は、認定した事実6の(7)オ及び同7の(4)クのとおり、A 7ら11人と同じく、会社の発足した昭和62年4月1日以降は、全員が日勤勤務の指定を受けて、運転業務を外され、ほとんど仕事が与えられない日々を送っていた者たちであり、また、

他の車両技術係3人も、全員が特修班に属して、本来の検修業務と異なる車両の側灯ガラス磨き等の業務に従事していたことが認められる。

A8ら13人の転勤の理由については、認定した事実6の(8)イのとおり、クリーンアップ作戦に従事することが目的であったが、A8ら13人のうちのA22が、発令を受けて「とても通勤できる時間ではない。転勤をとりやめてくれ」と申し入れた際に、区長は「業務上必要だ」と答えたこと、他の電車区等でも国労組合員を中心にクリーンアップ作戦従事のための転勤発令が行われたことが認められること、会社側が転勤の基準として、通勤事情を重視する旨主張しているにもかかわらず、認定した事実8の(4)イのとおり転勤発令を受けた者の多くが、通勤時間がそれまでより1時間以上増えていること、認定した事実8の(4)アのとおり、運転士及び車両技術係として豊富な経験と技量を持つA8ら13人を、あえて本務から外して全く関係のない業務につけたことなどを考えあわせれば、クリーンアップ作戦及び同作戦に従事するための本件転勤発令は、よほどの必要性和緊急性があったはずである。それにもかかわらず、認定した事実6の(8)エのとおり、A8ら13人が、わざわざ転勤して従事したクリーンアップ作戦は、約3週間で打ち切れ、以後、クリーンアップ作戦の対象とされた部分の清掃は、同作戦開始前と同じく外注で行われている。

さらに、クリーンアップ作戦打ち切り後、A8ら13人のうちの多くの者が従事したコーディング作業についても、たとえ会社の主張するように緊急性及び必要性があったとしても、認定した事実6の(9)アのとおり、特にA8ら13人の技量や適性を必要とするものではなく、また、同6の(9)イのとおり、東所沢電車区で昭和62年8月から日勤勤務の指定を受けた余力人員がコーディング作業に従事しなかったことやC4助役の「8月の初め頃、運行本部に聴いたら、当電車区から他の電車区に出してコーディング作業をやらせているので、話があわなくなるのでその作業をやらせないとのことです。」という発言から考えれば、特にA8ら13人を転勤させて従事させる必要性があったとは考えられない。

そして、A8ら13人のうち、A9、A10及びA11を除く10人については、認定した事実6の(7)エのとおり同年7月に再発令を受け、他勤務場所に配置されて、認定した事実8の(4)ア、イのような様々な業務に従事させられている。

会社は、認定した事実6の(10)ウのとおり、適材適所に社員を配置していると主張するが、このような短期間に再配置を繰り返し、特に業務上の必要性の認められないクリーンアップ作戦をはじめとする様々な種類の業務につかせていることや転勤発令を受けた者が全て申立人らの組合員であったことをみれば、会社の主張する「適材適所」論は、実態としては認められず、5月20日付け転勤発令は、所属組合を理由

とした転勤発令と考えざるを得ない。

ウ 5月20日付け発令について、会社は余力人員の活用上必要であったと主張する。たしかに会社が、昭和62年4月1日の発足当時から1万人にのぼる余力人員をかかえ、この余力人員を有効に活用する必要があったことは、認定した事実6の(1)エのとおりであり、また、東所沢電車区でも広域異動や東京北鉄道管理局管内からの異動（以下「地域間異動」という。）の結果、昭和62年4月1日現在で、同電車区での標準数の約36%に当たる52人の余力人員が存在したことが、認定した事実6の(1)カのとおり認められる。

しかしながら、この東所沢電車区の過員状況をみた場合に限るならば、この過員状況は、国鉄時代の広域異動及び地域間異動に主な原因があったと認められる。東所沢電車区の昭和62年4月1日現在の余力人員52人のうち、運転士が46人を占めたことは、認定した事実6の(1)カのとおりであり、これに対して、広域異動者及び北局転入者は、合計48人の全員が運転士で、認定した事実6の(2)エのとおり広域異動者等については、採用についての配慮がなされたため、このうち44人が会社に採用され、会社発足後も同電車区で勤務していること、国鉄は、広域異動者を優先的に本務につける方針であったこと、そして、この44人の所属組合が全て動労であったことが、認定した事実3の(15)、6の(1)カ及び同7の(4)クのとおり認められる。

これらの事実からみれば、東所沢電車区での余力人員は、国鉄の行った広域異動及び地域間異動の結果として生じたものと考えざるを得ず、また、余力人員とされた者が、広域異動及び地域間異動の以前から東所沢電車区で勤務していた東所沢電車区分会組合員にほぼ限られていることからみれば、東所沢電車区での広域異動及び地域間異動は、申立人らの組合員を余力人員とするために意図的に行われたものと判断せざるを得ず、また、この判断を覆すに足る会社側の疎明はない。

エ 会社の4月1日付け発令及び5月20日付け発令により、申立人ら及び同組合員の受けた不利益については、認定した事実8の各項目のとおりである。

国労の組織は、認定した事実8の(1)ア、イ、ウのとおり、国労、八王子支部、東所沢電車区分会の各組織で、大幅に組合員が減少しており、組合活動にも大きな影響を与えている。また、申立人らには、それぞれの組合に在籍するが、兼務発令を受けて、実際には他の職場に配置されている者が多く、同(1)ウのとおり、昭和62年5月20日以降、東所沢電車区で勤務する同分会組合員は、35人にすぎない状況である。

この兼務発令等による原職場からの排除は、認定した事実8の(2)ア、イ、ウのとおり、組合役員の場合特に顕著で、この結果、東所沢電車区分会の分会役員は、昭和62年5月20日以降、10人中2人しか同電車区で勤務していないため、執行委員会の開催等組合活動上の支障

が大きいことが認められる。

また、各組合員についても、認定した事実8の(4)ア、イ、ウ、エのとおり①乗務員手当等を支給されないため、大幅な減収になっていること②本人が勤務を希望し、また、誇りを持つ運転士等の職務につけず、長年の経験と技量を生かせないこと③通勤時間の増加等社会生活上の不利益が生じていること④職場を転々とさせられ、短期間のうちに様々な業務に従事させられ、不安な立場に置かれていることなどの不利益を受けていることが認められる。

この申立人らの受けた不利益を、会社の主張する兼務発令及び転勤発令の必要性と比較してみると、たとえ余力人員の有効活用が、緊急かつ至上の課題であったとしても、会社の主張するほどの業務上の必要性があったとは認めがたい。

オ 会社は、認定した事実6の(10)ウのとおり、会社にとっては初年度である昭和62年度については、設立後間もないことから、輸送業務に、より優秀な社員をつけることを基本方針として人事運用を行ったと主張し、また、兼務発令や転勤発令を受けた者は、勤務成績が悪かった者であると主張する。しかしながら、この勤務成績は、認定した事実6の(10)オ及び同7の(6)ウのとおり、職場規律違反の行為をほとんど唯一の基準としていることが認められ、しかも、兼務発令及び転勤発令の基準は、勤務成績に基づいていることから、兼務発令及び転勤発令は、職場規律違反に対する懲罰的意味あいを持つものとしか考えられない。

会社は、国労の作成した黒書について、認定した事実5の(2)のとおり「あいまいで信頼できない」として、黒書記載の事故の増加を否定するが、会社も同5の(3)及び(5)のとおり、「非常事態宣言」を発するなど、会社発足後事故が増加していることを認めている。そうすると、安全輸送を第一目的とする会社としては、少なくとも300件の小事故が発生すると29件の中事故が発生し、29件の中事故が発生すると1件の大事故が発生するという「1：29：300」という事故発生率の統計上の原則に基づき、黒書にあげられている重複を除いた事故件数や事故内容及び事故原因の分析を早急かつ慎重に行うべきであるが、それを行った事実はない。また、会社が主張するように輸送業務を第一として、より優秀な社員を運転業務に配置するのであれば、勤務成績を基準として人選することには合理性が認められるのであるが、その基準として、職場規律を第一とすることには合理性が認められない。

さらに、国労運転士が事故をほとんど起こしていないことは、認定した事実5の(4)のB25課長代理の発言にもみられるとおり、会社自身も認めており、運転業務に携わるものの人選が、真に勤務成績に基づき、優秀な者を配置するものであるならば、発足後事故が増加している会社としては、運転士の技量の把握に努める必要があるにもかかわらず

わらず、兼務発令等を受けて運転業務から外されている国労のベテラン運転士を含めて、運転士の技量の再評価を行い、適任者を運転業務に配置したという事実はなく、また、事故防止のため、特別な対策を行ったという疎明もない。これらの点からみれば、職場規律論に立脚する勤務成績の評価は、申立人らの組合員を本務及び原職場から排除するための口実と判断せざるを得ない。

また、会社は、国労バッジ等の着用を、勤務時間中の組合活動とみなし、職場規律違反ととらえるが、国労バッジを例にとれば、認定した事実4の(7)キのとおり、会社も業務遂行に対する支障を理由としていないことは明らかであり、また同エのとおり国鉄時代には国労バッジの着用が着用者への不利益とはならなかったこと、同じくエのとおり国労バッジのサイズが1 cm四方にすぎず、関係者以外には判別し難いこと、同シのとおり、会社の施策の一貫として社員にリボン等を着用させることがあること、同コのとおり、動労等の組合は、会社発足以降組合の方針で組合バッジを着用していないことが推認されることなどの事実を考えあわせれば、会社は、認定した事実4の(7)コのとおり、国労が組合の方針として国労バッジ着用を行っていることをことさらにとらえて、職場規律違反とみなし、勤務成績に影響せしめたと考えざるを得ない。たしかに、会社のようなサービス業務については、業務遂行上、ワッペン着用等が業務阻害となる場合も考えられないこともないが、本件の場合には、認定した事実4の(7)キのとおり、会社は、「お客様の財産、生命を預かって運転する以上は、物事をきちんと守るべき人々が運転に携わるべきである。」等と職場規律論を主張し、「一般のお客様に悪い印象を与える。」などと主張するのみで、業務阻害についての会社の具体的な疎明はない。

また、国労組合員が、国労バッジ、ワッペン等を着用並びに携帯することが、認定した事実4の(7)コなどのとおり、組合の指示に基づくものであり、また、この指示については、会社も十分認識していた。

以上から総合的に判断すれば、会社の行為は、国労組合員を意図的に差別して本務及び原職場から排除し、申立人らの組織破壊を行うとともに、申立人らの組合員に対する組合脱退を強要する手段として、職場規律論を中心とする勤務成績評価を採用し、この勤務成績に基づき、5月20日付け兼務発令並びに転勤発令を行ったと判断せざるを得ず、5月20日付け兼務発令及び転勤発令は、国労組合員の脱退強要を狙った不利益取扱い及び国労に対する組織破壊であると判断せざるを得ない。

(5) 本件勤務指定について

申立人らは、国鉄時代行われてきた勤務指定のローテーション方式を廃止し、勤務成績順の指定に変えて、申立人らの組合員を乗務から外したことは、兼務発令及び転勤発令と同じく申立人らの組織破壊と申立人

らの組合員の脱退強要を狙いとして、国鉄時代から会社に至るまで継続して行われた一連の不当労働行為であると主張する。

これに対して、被申立人は、適材適所の精神に従って、勤務指定を行っており、勤務指定でローテーション方式を採らず、勤務成績に基づく勤務指定を行うことは、十分合理性があると主張する。

よって、以下、判断する。

昭和62年4月1日の会社発足以降、国労運転士の交番勤務の指定が著しく減少しているのは、認定した事実7の(3)のとおりであり、八王子支部組合員の属する中野電車区等では、国労組合員は、会社発足以降、ほとんど交番勤務につけない状態となっていることが認められる。また、会社は、認定した事実7の(2)ウ(イ)のとおり、昭和60年3月の新勤務体制以降、同年5月頃から実際に日勤勤務の指定を行ったとしているが、中野電車区等に限れば、認定した事実7の(3)のとおり、ほぼ会社発足以降日勤勤務が指定されるようになった事実が認められ、また、日勤勤務の指定を受けた者の大部分は、国労組合員であった。

東所沢電車区では、認定した事実7の(4)のとおり、昭和61年4月の勤務指定で、交番勤務者全体に対する比率で67%と他組合の運転士を大幅に上回る比率で交番についていた国労運転士が、広域異動者や北局転入者の転入とともに、その比率が著しく低下し、昭和62年2月には、わずか3%しか交番につけず、会社発足以降は、全く交番勤務につけない状況となっている。

これに対して、会社は、勤務指定については、勤務成績の良好な者を原則として交番勤務につけていると主張し、ローテーション方式では、業績に影響するばかりか、社員の士気に関わるとして、勤務成績に基づく勤務指定を行っている。この勤務成績は、認定した事実7の(6)イのとおり、仕事の知識、技能、指導力、協調性、積極性等の多くの面から総合的に判断するとしているが、東所沢電車区分会組合員の日勤勤務指定の理由については、国労バッジやワッペンの着用等の職場規律違反を繰り返し行い、上司の注意にも従わなかったことのみをあげるにすぎない。

しかしながら、東所沢電車区の勤務指定の状況をみると、認定した事実7の(5)ア、イのとおり、広域異動者及び北局転入者は、ほぼ全員が交番勤務中心の勤務指定を受け、また、国労を脱退して動労に加入した運転士15人もほぼ交番勤務中心の勤務指定を受けていることが認められる。さらに、認定した事実7の(5)イに示すとおり、国労を脱退したA12運転士と国労のA13運転士では、勤務指定において、著しい差があったことが認められる。国労を脱退したA12運転士は、国労在籍時には予備、「100予備」勤務の指定を8か月連続して受けていたが、昭和61年11月21日に国労を脱退した後、翌月に当たる同年12月から交番勤務についている。これに対して、A13運転士は、昭和62年2月から8か月間連続して予備、「100予備」勤務の指定を受けている。これらの勤務指定の差については、

会社は、勤務成績の差であると主張するのみで、申立人らの組合員及び広域異動者、北局転入者を含む他組合員の具体的な勤務成績について明らかにしていない。また、A12運転士が交番勤務につくようになった理由についての具体的な疎明はない。

たしかに東所沢電車区に多くの余力人員が存在したことは、認定した事実6の(1)カのとおりであるが、余力人員の存在を理由に、一度日勤勤務の指定をした運転士は、以後ほとんど本務につけなかったことは、認定した事実7の(5)ウのとおりである。

以上のとおり、これらの諸点を総合的に判断すれば、会社が、国鉄時代に行われていた勤務指定のローテーション方式を廃止して、職場規律論に基づく勤務成績による勤務指定を行ったのは、申立人らの組合員を本務から排除し、国労脱退強要を図ることを目的とした不当労働行為であると認めざるを得ない。

(6) 不当労働行為の成否について

会社の国労に対する姿勢は、認定した事実4の(3)のとおり、国労分会の組合事務所の明渡しを求める訴えを提起したこと、同(4)のとおり、国労分会の組合掲示板を一方的に撤去し、他の組合と並べて設置し、また、掲示板のサイズについても一方的に決定したこと、同6の(11)オ、カのとおり兼務発令等についての労働協約に基づく簡易苦情処理会議で、国労組合員の請求は、全て容認されていないこと、同4の(5)のとおり、会社の総合企画本部及び人事部を担当するB6常務が「制度をいくらよくしても社員管理ができなければ意味がない。会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。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、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意をくりかえし、それでも直らない場合は解雇する。人間を正しい方向へ向ける会社の努力が必要だ」と述べ、また、同(6)のとおり、B1社長が東鉄労の第二回定期大会に出席し、「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二つの組合があり、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。」とあいさつし、東鉄労とは労使共同宣言を締結していることなどの諸点から総合的に判断すると、国労の方針を敵視し、一貫して国労と対決するものであったと判断される。

そして、3月10日付け兼務発令については、前記判断2(3)のとおり会社に帰責され、また、5月20日付け発令及び勤務指定の結果は、当然に会社に帰責されるものであるから、本件で救済を求める兼務発令、転勤発令及び勤務指定は、全て会社に撤回し、回復させる責任がある。

会社の国労に対する姿勢と前記判断をあわせ考えれば、本件は、国労の活動方針を敵視する会社が、職場規律論による勤務成績に基づく勤務

指定を採り、国労組合員を乗務から外して日勤勤務を命じ、この日勤勤務者を余力人員とみなして兼務発令及び転勤発令の対象として、本務及び原職場から排除した一連の不当労働行為と断ぜざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件兼務発令及び転勤発令並びに勤務指定は、いずれも労働組合法第7条の第1号及び第3号に該当する。

なお、申立人らは、本件において、被申立人に対し陳謝文の手交を求めているが、主文のとおり命じることによって救済の目的を果たし得るものと判断する。

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

平成元年3月27日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊟

(別表 略)