

京都、昭62不13、平元. 8. 4

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合近畿地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合近畿地方本部所属の別表1及び2に記載した組合員に対する、西日本旅客鉄道株式会社設立委員が同委員会委員長名で行った昭和62年4月1日付け配属発令及び西日本旅客鉄道株式会社が行った昭和62年10月1日付け配属発令をそれぞれ取り消し、別表1及び2の「62年3月1日の所属、職名」欄記載の所属、職名又はそれに相当する所属、職名に復帰させなければならない。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合近畿地方本部に対し、下記の文書を交付しなければならない。

記

当社設立委員が昭和62年4月1日付けで、また当社が同年10月1日付けで貴組合所属の組合員に対して行った京労委昭和62年（不）第13号事件に係る配属発令は、いずれも京都府地方労働委員会において労働組合法第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認定されました。よって、今後このような行為を繰り返さないことを誓約し、これを機に円満健全な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部
執行委員長 A 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日（以下年号の「昭和」は省略）、「日本国有鉄道改革法」（以下「改革法」という。）第1条に定められた「日本国有鉄道の改革」（以下「国鉄改革」という。）の結果、新たに設立された同法第11条第2項にいう日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（以下「承継法人」又は「新事業体」という。）のひとつであり、国鉄が経営していた旅客鉄道事業等のうち、主として北陸・近畿・中国各地方における事業を承継

した株式会社で、本件申立時、その従業員数は約51,500人であった。

- (2) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部（以下「地本」という。）は、国鉄労働組合（以下「国労」という。）の地方組織であり、会社、日本貨物鉄道株式会社関西支社及び日本国有鉄道清算事業団等の近畿地方に所在する事業所に勤務する者によって組織された労働組合で、本件申立当時その組合員数は約5,400人であった。地本は、会社等の設立に伴う国労の組織改正により、国鉄当時の国労大阪地方本部、同南近畿地方本部及び同福知山地方本部のほぼすべての組織が統合されたものである。地本には、京都府における下部組織として京都支部が置かれ、同支部に京都地域分会、梅小路運輸分会及び向日町地域分会が置かれた。

50年6月28日採決された国労の綱領には、「われわれは、人たるに値する生活ができるような賃金の確保……働ける間の雇用の安定……をめざしてたたかう。」「われわれは、国鉄経営の民主化をはかり、すべての国民の社会的な権利としての交通を守り確立するためにたたかう。」などと規定されている。

- (3) 国鉄には、62年3月当時、国労のほか、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」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。）等の全国的規模の労働組合があった。

鉄産総連は、61年12月から62年1月にかけて結成された西日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）等の6労働組合が結成した労働組合である。

鉄道労連は、62年2月2日、国鉄動力車労働組合（26年5月23日結成、以下「動労」という。）、鉄道労働組合（43年10月20日結成、以下「鉄労」という。）、日本鉄道労働組合（61年12月19日、全国鉄施設労働組合＜以下「全施労」という。＞及び真国鉄労働組合＜以下「真国労」という。＞等により結成）及び鉄道社員労働組合（62年1月23日、全国鉄道協議会連合会等の4労働組合の統合により結成）によって結成された。なお、全国鉄道協議会連合会は、静岡鉄道産業協議会を皮切りに、61年6月から8月にかけて全国17地区で結成された鉄道産業協議会を一本化して8月21日に結成されたものである。

全動労は、49年3月31日、政党支持の自由をめぐり動労から分離した国鉄職員により結成された労働組合である。

これらの労働組合のうち、鉄産総連を結成した6労働組合、真国労及び鉄道社員労働組合を結成した4労働組合は、61年4月から62年1月にかけて国鉄改革に対する評価あるいは方針等の違いを理由として国労を脱退した組合員が中心となって結成された。

2 国鉄改革（分割民営化）に至る経緯について

- (1) 国鉄は、30年代後半からの我が国の輸送構造の変化及びこれに伴う競争の激化により国内輸送シェアを激減させ、その結果39年度に単年度欠

損を生じて以来、経営悪化の一途をたどり、55年度には単年度で1兆円を超える欠損を生じ、巨額の累積債務を抱えるに至った。

(2) こうした事態に対して、国鉄外部においては次のような対策がとられた。

① 55年11月28日に成立した「日本国有鉄道経営再建促進特別措置法」（以下「国鉄再建法」という。）は、国鉄は、事業量・職員数等の経営規模、業務運営の能率化、経営管理の適正化等を内容とする計画（以下「経営改善計画」という。）を立て、それを実施しなければならないと定めた。

② 56年3月設置された臨時行政調査会は、7月30日、「行政改革に関する第3次答申」を政府に提出した。同答申は、国鉄について、

ア 5年以内に国鉄の事業を分割し、各分割体を基本的に民営化すること

イ 分割民営化を実行に移すために強力な推進体制を整備すること

ウ 新経営形態への移行までの間に、職場規律の確保、現場協議制度の改善、配置転換の促進、要員数の合理化等の措置を緊急にとること

などを提示した。

③ 57年9月24日、政府は「今後における行政改革の具体化方策について」を閣議決定し、国鉄改革を5年以内に実現するとした。

④ 58年5月13日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」が制定され、同法に基づき6月10日、総理府に「日本国有鉄道再建監理委員会」（以下「監理委員会」という。）が設置された。

監理委員会は、8月2日に「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」（以下「第1次緊急提言」という。）と、59年8月10日に「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針（第2次）について」（以下「第2次緊急提言」という。）と、60年7月26日に「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」（以下「最終意見」という。）と、それぞれ題する意見書を政府に提出した。

第1次緊急提言は、現行制度において講ずべき措置として、経営管理の適正化、事業分野の整理、営業収支の改善及び債務増大の抑制の3点を指摘し、第2次緊急提言は、分割民営化を再建策の基本的方向とするとしたうえ、当面、事業の運営に実際に必要な職員数（所要定員、以下「要員」という。）の削減及びそれにより生じた余剰人員の雇用の調整、事業分野の整理、管理機構の見直し、職場規律の確立等を行うよう求めた。

さらに、最終意見では、国鉄は、公社であるため生産性向上意識やコスト意識が乏しくなる面があり、また、全国一元的組織であるが故

に、経営者が現業機関の実態を把握し経営意思を徹底させることが極めて困難になって、職場規律が乱れている面がある、これらの問題点は構造的なものであり、経営形態そのものを改革する必要があるとして、その具体的な改革方法を次の内容で提言した。

ア 旅客部門を地域別に6分割し、貨物部門を独立させ、新幹線の保有主体を別に設ける。その実施時期を62年4月1日とする。

イ 経営形態については、株式会社が最も適切であるが、国鉄の事業及びその改革を円滑かつ確実に実施するために、「国自らがイニシアティブをもって強制的に設立する特殊会社」を国鉄の全額出資により設立する。

ウ 適正要員数を、鉄道旅客部門約158,000人、鉄道貨物部門約15,000人、バス部門等約10,000人とし、鉄道旅客部門に適正要員数の2割の人数（関連事業等の要員に充てる）を上乗せし、その他の組織を併せて全体で約215,000人（うち会社は約53,000人）とする。

エ 余剰人員対策として、62年度当初の国鉄職員約276,000人から上記適正要員を除いて生じる余剰人員約93,000人について、希望退職者を約20,000人見込み、関連事業等の要員に約32,000人を充て、残余の約41,000人を再就職のための対策を必要とする職員として、職業指導・教育訓練等再就職のための組織的かつ専門的な取り組みをするため「旧国鉄」（清算事業団）に雇用する。

⑤ 最終意見を受けて、60年7月30日、政府は同意見を最大限尊重することを閣議決定し、国鉄改革に関する関係閣僚会議を設置し、8月7日、国鉄余剰人員雇用対策本部の設置を閣議決定した。また、7月31日、運輸省は国鉄改革推進本部を設置した。

⑥ 61年11月28日、国鉄改革の実施に必要な立法措置として、改革法のほか「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。）、「日本国有鉄道清算事業団法」及び「鉄道事業法」等が国会で成立した。

改革法等は、国鉄改革の方法に関して、以下のように定めた。

ア 国鉄の旅客鉄道事業を6分割し、国が設立する株式会社（以下「旅客会社」という。）に引き継がせ経営させる。（改革法第6条）

イ 国鉄の貨物鉄道事業を旅客鉄道事業の経営と分離し、国が設立する株式会社（以下「貨物会社」という。）に引き継がせ経営させる。（改革法第8条）

ウ 新幹線鉄道の施設を一括して保有する新幹線鉄道保有機構を設立し、旅客会社への貸付け業務を行わせる。（改革法第7条）

エ 国鉄の事業が承継法人に引き継がれることに伴い、国鉄を清算事業団に移行させ、承継法人に引き継がれない資産・債務等の処理等のほか、臨時にその職員の再就職の促進を図る業務を行わせ

る。(改革法第15条)

オ 承継法人の職員は、設立委員と国鉄が行う一定の手続を経て、国鉄職員の中から採用する。(改革法第23条)

カ 国鉄改革の実施時期並びに旅客会社及び貨物会社の設立時期は、62年4月1日とする。(改革法第5条、鉄道会社法附則第9条)

なお、同日、参議院の国鉄改革に関する特別委員会は、これらの法案採決に際し、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること。」との項目を含む附帯決議を行った。

(3) 国鉄改革に向けた国鉄内部における施策及び国鉄の労使関係は次のようであった。

- ① 55年11月25日、国労と動労は、国鉄再建法の制定に抗議してストライキを行った。
- ② 56年5月、国鉄が策定した経営改善計画は、経営の重点を鉄道特性を發揮し得る分野に置き、それ以外の分野については大幅に減量化して要員規模を60年度当初までに74,000人(変更後の計画では104,000人)削減し35万人(変更後の計画では32万人)にするというものであった。しかし、同計画の前提とされた輸送量が減少したため計画を上回る要員削減が実施され、59年度までに要員が126,900人削減され、余剰人員は59年度当初において24,000人、60年度当初において25,500人となった。

さらに、60年7月の最終意見を受けて、国鉄は新事業体移行時の要員規模を195,000人以下とする大規模な合理化案を立てた。

- ③ 57年3月、全国4,831か所の現業機関の職場規律の総点検を行った国鉄は、4月26日、全国管理局長会議を開いて、ア.悪慣行・ヤミ協定の即刻解消、イ.現場協議制度の乱れの是正等を指示した。これ以後、61年3月まで8次にわたる総点検が行われた。
- ④ 57年3月9日、国労、動労、全施労及び全動労の4組合は、国鉄再建問題4組合共闘会議を発足させ、24日、「すべての国鉄労働者への訴え」を発表した。その内容は、職場の労働運動を破壊しようとする狙いで、労使関係が国鉄再建の最大の障害であるとの宣伝が意図的になされ、国鉄は自らの責任を放棄して労使慣行を一方的に破棄してきていると非難するとともに、国鉄労働者は世論による批判の対象となっている問題については改める必要があるというものであった。
- ⑤ 57年7月19日、国鉄は国労等に対し「現場協議に関する協約」の改訂を提案し、11月30日までに合意に達しない場合は、同協約を再締結しない旨を申し入れた。現場協議とは、現場の各機関ごとに労使の協

議機関を設置して、労働条件に関する事項について協議する制度で、43年に労働協約で定められたものであり、国労以外の労働組合も同様の制度について協約を締結していた。国労は、国鉄の提案が、協議事項や協議回数を制限するものであると批判しその撤回を要求したが、国鉄が拒否したため11月30日までに合意を得ることができず、同協約は失効した。なお、動労、鉄労及び全施労（以下「動労ら」という。）は、国鉄の提案に同意し「現場協議委員会に関する協定」を締結した。

- ⑥ 59年6月5日、国鉄は国労等に、ア．勸奨退職の促進を図るための退職制度の見直し、イ．退職前提休職制度の拡充、復職前提休職制度の新設、ウ．派遣制度の拡充、を内容とする余剰人員対策（以下「余剰人員調整3項目」という。）を示し、この対策の円滑な実施を前提として「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を存続させることとしたい旨を併せて提示した。雇用安定協約とは、合理化の実施に伴う本人の意に反する降職・免職を行わないことを定めた労働協約で、国労は46年3月に国鉄とこの協約を締結している。

国労は余剰人員調整3項目に反対して、ワッペン着用闘争、始業時から2時間のストライキ等を行った。

59年10月11日、国鉄は国労に対し、余剰人員調整3項目について合意に至らなかったため雇用安定協約を解約する旨申し入れたが、その後、合意が成立したことにより、雇用安定協約の有効期限を60年11月30日までとすることに同意した。しかし、国鉄は、60年10月24日、国労が余剰人員調整3項目に非協力的な態度をとり続けており、それを改めない限り雇用安定協約の再締結には応じられないとしたため、11月30日に国鉄と国労の間の同協約は失効した。他方、動労らは雇用安定協定を再締結した。

- ⑦ 60年12月11日、国鉄は国労等に対し、公務員への転出希望の有無等に関するアンケート調査を全職員を対象に行うことについて協力を要請した。国労は調査に対する態度を保留していたが、動労らは調査の実施を了承し、国鉄は、61年1月6日を提出期限として調査票をすべての職員に配付した。国労は、「私は分割・民営に反対です」などと調査票に記入するよう組合員に提示した。

国鉄は、16日、全国総務部長会議を開いて、アンケートの未提出者、白紙提出者の意思を確認するため面接を行うことを決め、国労はそれに反対し中止するよう国鉄に申し入れたが、国鉄は国労組合員の半数が未記入者であり、職場管理上職員の意思を確認する必要があるとして面接を実行した。

- ⑧ 61年1月13日、国鉄は国労等に対し「労使共同宣言（案）」を提示しその締結を求めた。同宣言案は、国鉄改革が成し遂げられるまで

ア 諸法規を遵守し安全で安定した輸送を実現すること及びリボン・ワッペンの不着用や氏名札の着用等定められた服装を整える

ことなどに最善の努力をする

イ 必要な合理化を一致協力して積極的に推進する

ウ 余剰人員対策として派遣・勸奨退職・希望退職に積極的に取り組む

エ 以上の事項を推進するため、労使間のルールに則った話し合いの場を活用する、などとしていた。

この提案に対し、動労らは即日同意し国鉄とともに「労使共同宣言」として発表した。国労は、同宣言案は労働組合活動を否定し、国鉄の分割民営化を前提としてその容認を求めるものであるなどと批判して締結を拒否した。

- ⑨ 61年3月4日、国鉄は国労等に対し、雇用の場が地域的に偏在している状況において余剰人員対策を円滑に進めるためには余剰人員の地域的なアンバランスをなくす必要があるとして、「広域異動」を行うことを提示した。

第1陣の広域異動の内容として示されたのは、ア．募集対象は、北海道から東京、名古屋方面へ2,500人、九州から大阪方面へ900人、イ．募集期間は3月20日から1か月、異動は逐次行い7月末に完了させる、ウ．異動者の決定に当たっては勤務成績等を考慮する、エ．原則として従前の業務と同系統内での異動とし、また、必要な教育、訓練を行った上で「本務グループ」に編入する、オ．将来の配属に関しての希望は可能な限り優先的に配慮する、というものであった。

広域異動について、国労は、労働条件にかかわるものであるから団体交渉により解決を図るべきであると主張したが、国鉄は、通常の人事異動であって団体交渉事項にあたらぬとして対立し、労働条件に関する具体的要求の団体交渉には応じるとしつつも、団体交渉の結果にかかわらず3月20日に広域活動に応じる職員の募集を始めた。動労らは国鉄の説明を受け入れ、3月20日、国鉄は募集を開始した。

- ⑩ 国鉄は、57年3月から職場規律の総点検を行ってきたが、第8次総点検の終了後においても職員の意識・意欲については問題が残っているととして、61年3月、職員の意識・意欲についての総点検の集大成とするとともに、管理者が職員個人を把握し、業務運営・職員管理に活用するため、職員一人ひとりについて「職員管理調書」を作成することを決め、管理者に対し4月7日までに各職員の調書を作成するよう命じた。

同管理調書の作成に当たっては、調査対象期間を58年4月1日から61年3月31日とし、「基本事項」、「特記事項」、「評定事項」の3項目について、管理者自身が記入することとされていた。また、特記事項として、「一般処分」及び「労働処分」のそれぞれについて停職・減給等の種別ごとに処分を受けた回数、派遣の経験・希望の有無、復職前提退職の該当者か否かなどを記載し、評定事項として、業務遂行に関

する事項のほか、「職場秩序を乱す行為（点呼妨害・体操不参加・管理者への暴言等を含む）の有無」、「服装の乱れ（リボン・ワッペン等の着用、氏名札の未着用等）の有無」、「勤務中の組合活動の有無」、「増収活動への積極性」、「国鉄の厳しい現状」の認識」等の項目について3ないし5段階の選択肢から該当するものを選ぶこととされていた。

国鉄は、この調書を、承継法人の職員採用に当たって承継法人の職員となるべき者の名簿（以下「職員候補者名簿」という。）を作成するに際し、職員の勤務状況を判断する資料として用いた。

⑪ 61年5月21日、国鉄の職員局次長であるB2（以下「B2職員局次長」という。）は、動労が開催した会議に出席して、「分割民営を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA2委員長です。……私はこれから、A2の腹をぶんなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていたいかなければならないと思うんですが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはどうまくやるということでありまして……。」と述べた。

⑫ 61年5月、国鉄の車両局機械課長であるB3は、機械区の区所長にあてて文書を送付した。

この文書には、「国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提である。職員の意識改革とは、端的に云えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であり、真面目に働く意思のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込むということである。……従って、当面職員の意識改革を行うということは、……必ずそこに労使の対決が生じ、これを避けて通ることは不可能である。……管理者は自分の機械区は自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠である。」、「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしめない職員、意識転換に望みを託し得ない職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです。……どうか、職員に対して云いにくいことをズケズケ云ってください。その結果、機械区が潰れてもかまいません。そのような機械区は、新事業体になったらいらなくなります。区所長が良かれと思ってやったことに対しては、私自身の責任なのです。」などと書かれてあった。

⑬ 61年7月1日、国鉄は全国の現業機関1,010か所に「人材活用センター」（以下「人活センター」という。）を設置した。人活センターは、61年度当初約38,000人、61年11月見込み約80,000人の余剰人員の発生への対策の一つとして、余剰人員を集中的に配置して新しい事業分野を

開発したり職員の多能化を図るとして設置された。

国鉄は、61年8月1日現在全国で12,730人を人活センターに配置した。

国労大阪地方本部管内の事業所の人活センターに配置された所属組合別の職員の人数は、62年1月20日には、国労が1,343人、動労が154人、鉄労が349人、全動労が51人、その他24人となった。なお、2月1日現在の国労大阪地方本部管内の所属組合別の組合員数は、国労6,781人、動労2,842人、鉄労8,755人、全動労239人その他3,676人であった。

人活センターに配置された職員は、転換教育を受けたり、沿線等の草刈り、駅ホーム等のペンキ塗り、竹細工、文鎮づくり等に従事した。

- ⑭ B4国鉄総裁（以下「B4総裁」という。）は、61年7月、鉄労の大会に出席して、「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継早に行ったが、鉄労のスピーディな対応には感謝に堪えない。国鉄改革の大きな原動力である。」と、また、動労の大会に出席して、「国鉄の組合の中にも『体は大きいが非常に対応が遅い組合』があります。この組合と仮に、昔『鬼の動労』といわれたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたしますと、これは国鉄改革どころではない。……世の中の激流に臨機応変・弾力的に対応できる動労の体質が、国鉄改革路線の大きな牽引力となっていると、断言しても差しつかえないと思います。あらためて動労の皆さんに絶大なる敬意と賞賛の言葉を申し上げます。」とそれぞれ述べた。

- ⑮ 61年7月18日、動労ら及び真国労の4労働組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成し、30日には国鉄と改革労協は、国鉄改革の円滑な実現に一致協力して取り組むため国鉄改革労使協議会（以下「改革労使協」という。）を設置した。

改革労使協を設置する話合いの場で、C1鉄労組合長は、「改革協議会の組合所属の職員の雇用は守られたものとわれわれは考えており、自負心もある。」「（鉄道）産業協議会そのものは結構だが現象面として、今まで国労の分会長であった者がその中心人物になっているという例もあり、何か免罪符のようにになっているやに見受けられる。……意識改革なしに、単に産業協議会をつくるという現象面だけで免罪されるというようなことは、将来の労使関係を考えた場合、良い傾向ではない。」「企業人教育や派遣などに協力してこなかった者が、意識改革もなしに形を整えるだけで免罪されるということのないようにしてもらいたい。」と、B4総裁は、「職員管理という立場から、各職員の勤務状況を把握しているが、本人の進路希望とその勤務状況を一体化し、真面目に働いている職員については、最大限その希望をかなえてやりたい。」とそれぞれ述べた。

- ⑯ 61年7月22日から、国労は千葉市で第49回定期全国大会を開いた。

この大会では、毎月多数の組合員の脱退が続く状況下において、組織と雇用を守るため場合によっては大胆な妥協が必要であり、技術上の諸問題については中央闘争委員会に一任するとの執行部の提案に対して、緊急で重大な問題の決定については事前又は事後に機関に諮る旨の修正を加えた運動方針が決定された。

⑰ 61年8月27日、国鉄と改革労協は「第2次労使共同宣言」を締結した。

同宣言は、労使は、分割民営化による国鉄改革を基本とするとの認識に立って一致協力する、改革労協は、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛するなどとしていた。

⑱ 61年8月28日、国鉄は、いわゆるスト権ストに関し国労及び動労を被告として起こしていた202億円損害賠償請求訴訟について、「これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させることは、今後の鉄道事業の健全な発展にとって大変有益である」として、動労に対する訴訟を取り下げたが、国労については、訴訟を取り下げるべき事情が生じていないとして、従来どおり訴訟を維持することとした。

⑲ 61年10月9日から、国労は静岡県修善寺町で第50回臨時全国大会を開き、執行部は、労使共同宣言締結や不当労働行為申立ての取下げなどを含む「大胆な妥協」を内容とする緊急方針案を提案したが、この提案は否決され、執行部は総辞職した。かわって、新執行部が選出され、国労は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。

⑳ 62年1月23日、改革労協は「①215,000人の要員規模を確保するためには、一部では、国鉄改革に敵対している者までも新事業体に移行させざるを得ない状況が生みだされている。これは、第2次労使共同宣言にもとることであり、同時に新事業体の経営基盤を根本から揺り動かしかねない事態でもある。②215,000人の要員枠そのものの是非を含めて、正直者が馬鹿を見ない対処方を要求して、緊急に中央・地方で国鉄当局に申し入れることにする。」と地方組織及び加盟組合に通知した。

㉑ 62年2月2日、鉄道労連の結成大会において、「国鉄改革に意欲と情熱を持って、派遣や広域異動に応じたのに対して、汗も涙も流さぬ不良職員が現地で採用されるなどは、絶対に認めない。職員を区別するのは当然である。具体的な処置を求め闘う。」との「新会社の採用・配属に関する特別決議」が採択された。

㉒ 上記のような経過のなかで、国労はその組織人員を大幅に減少させた。61年4月の組合員数は165,403名（組織率68.6%）であり、6月までは引き続き約70%の国鉄職員を組織していたが、7月以後は毎月1万人以上の組合員が脱退する事態が続き、62年の2月には62,165名（組織率27.3%）になった。

3 分割民営化の経過と承継法人の職員の採用及び配属について

(1) 61年11月28日成立した改革法は、第23条で承継法人の職員の採用手続について、設立委員は国鉄を通じその職員に対し労働条件及び採用の基準を提示して職員の募集を行い（第1項）、国鉄は、承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認したうえ採用基準に従って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に提出する（第2項）、名簿に記載された国鉄職員のうち設立委員から採用する旨の通知を受けた者が、承継法人の設立時に職員として採用される（第3項）と規定していた。

(2) 61年11月28日、改革法等の成立を受けて、国鉄は承継法人への円滑かつ確実な移行の推進に遺漏なきを期するためとして、本社に副総裁を長とする移行推進委員会を設け、同委員会の指揮下に各承継法人への移行にかかわる業務を円滑かつ確実に推進するため、12月3日、承継法人ごとの設立準備室を設置した。これらの設立準備室の業務は、①旅客会社等の設立に伴う具体的な業務移行の準備及びその実施の推進に関すること、②旅客会社の設立等に関連して、他の設立準備室等及び部外関係機関との連絡調整に関すること、などであった。

(3) 61年12月4日、運輸大臣は鉄道会社法附則第2条の規定に基づき6つの旅客会社及び貨物会社の発起人の職務を行う設立委員34名を任命した。設立委員には、各承継法人共通の委員である共通委員と各承継法人ごとの委員とがあり、共通委員にはB4総裁が含まれていた。設立委員に関する事務は、運輸省の国有鉄道部内に設けられた事務局が担当した。

(4) 61年12月11日、旅客会社及び貨物会社の設立委員は第1回設立委員会を開催し、承継法人の職員の採用基準を決定した。

この委員会に提出された「国鉄改革のスケジュール」と題する書面によれば、承継法人の職員の配属については、採用者決定後、承継法人（設立委員）が「配属の決定」をしてこれを国鉄に「内示」する、内示を受けた国鉄は「配転計画策定」をなし、それに基づき「配転発令」を行うこととされていた。

(5) 61年12月16日、改革法第19条第1項の規定に基づき「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」（以下「基本計画」という。）が閣議決定された。このなかで、国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの数は、総数215,000人、そのうち会社については53,400人と定められた。

(6) 61年12月19日、第2回設立委員会が開催され、承継法人における職員の労働条件が決定され、第1回設立委員会で決定された職員の採用基準とともに国鉄に提示された。

提示された労働条件には、①（就業の場所）各会社の営業範囲内の現業機関等、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する、②（従事すべき業務）旅客鉄道事業及

びその附帯事業並びに自動車運送事業その他会社の行う事業に関する業務、なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とする、などの内容が含まれていた。

- (7) 61年12月24日、国鉄は国鉄職員に対し、承継法人における職員の労働条件及び採用の基準を記載した書面並びに「意思確認書」の用紙を配付した。意思確認書は、承継法人の職員となることに関する意思を確認するためのものであり、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。」と記載されており、希望順位と承継法人名を記入するようになっていた。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ており、提出期限は62年1月7日正午であった。

職員から意思確認書の提出を受けた国鉄は、職員候補者名簿を作成した。

- (8) 62年2月7日、国鉄は設立委員に対し承継法人ごとの職員候補者名簿を提出した。名簿登載者総数は205,586人で、基本計画に定められた数を9,414人下回っていた。なお、会社の名簿登載者は52,943人で基本計画の数よりも457人少なかった。

- (9) 62年2月12日、第3回設立委員会において、設立委員は、承継法人の組織概要を決定した。また、国鉄から提出された職員候補者名簿に登載された者全員を各承継法人に採用することを決定し、16日以降、設立委員は、採用内定者に対し設立委員会委員長名で「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、採用することについての承諾があったものとみなします。」との採用通知書を国鉄を通じて交付した。

- (10) 62年3月上旬、国鉄は、退職者の補充等とともに、新事業体移行に向けて61年11月のダイヤ改正で定められた要員体制を前提に、承継法人への職員の採用者決定を踏まえ、採用される承継法人に応じた職場に職員を配置するための人事異動を行った。

- (11) 62年3月16日以降、設立委員は、前記採用内定者に対し、設立委員会委員長名で「昭和62年4月1日付で、あなたの所属、勤務箇所、職名等については、下記のとおりとなります。」との、所属、勤務箇所、職名、等級、賃金を記載した通知を国鉄を通じて交付した。その内容は(10)記載の3月上旬の異動後の勤務箇所、職名等を承継法人の組織機構の名称に改めただけのものであった。

- (12) 62年3月17日、第4回設立委員会が開かれ、各会社の定款が決められるとともに役員が内定された。24日には会社の創立総会が開催され、第4回設立委員会で決定したとおり役員を選任等が行われた。

- (13) 62年4月1日、会社は発足した。

4 62年4月1日付け配属について

- (1) 申立人組合員で本件申立ての救済対象であるA3ほか34名（別表1及び2記載の者、以下「A3ら35名」という。）は、62年2月16日以降、国

鉄の各所属長から、4月1日付けで会社に採用する旨の設立委員会委員長名の通知を受けた。

(2) 大阪鉄道管理局（以下「大鉄局」という。）では、62年2月27日付けの「旅行センター分室の設置について」等の局長名の通知により、3月3日、旅行センター分室、事業部分室及び開発部分室（以下3分室を併せて「旅行センター分室」という。）が設けられた。

① 旅行センター分室は、京都駅等4か所に設置された。2月27日付け大鉄局長の通知によると、「会社発足に向けて業務運営体制を整備し、円滑に業務移行を行い、積極的な増収活動を図るため……設置する。」とされ、その担当業務は、ア．旅客関係の渉外業務、イ．旅行相談等、ウ．市場開発、エ．その他増収活動に関連する諸業務とされていた。なお、大鉄局管内には、余剰人員活用策として、60年6月1日から旅行センター分室と同じ内容の業務を担当する営業開発センターが設けられていたが、旅行センター分室との関係は明確ではない。

② 事業部分室は、京都駅等4か所に設置された。62年2月27日付け大鉄局長の通知によると、「会社発足に向けて、直営事業の業務運営体制を整備し、円滑に業務移行するため、……設置する。」とされ、その担当業務は、店舗の管理、加工・販売業務、仕入業務、帳票整理業務等とされていた。

③ 同時に「会社発足に向けて、業務運営体制を整備し円滑に業務移行を行い関連事業の積極的な展開を図るため、新種事業開発を目的とし」、高槻等4か所に開発部分室が設置された。

(3) A3ら35名は、62年3月初旬、大鉄局長名で3月10日付けの異動を発令する事前通知書を受けた。（この事前通知による人事異動を、以下「3.10人事異動」という。）

この人事異動で、A3ら35名のうち同人を含む26名（別表1記載の者、以下「A3ら26名」という。）は、京都駅旅行センター分室（以下「センター分室」という。）勤務を命ぜられたが、その事前通知書は、「京都駅営業係を命ずる」としたものと「京都駅運転係兼営業係を命ずる」としたうえで鉛筆書きで「旅行センター分室」と書き加えられたもの、「京都駅運輸指導係を命ずる」とし鉛筆で「旅行センター分室担務に指定する」と記入したものなど統一されたものではなかった。

また、A3ら35名のうち残りのA4ほか8名（別表2記載の者、以下「A4ら9名」という。）は、同じくこの異動で事業部京都分室（以下「事業分室」という。）に配属されたが、その事前通知書には、現所属・職名を記したうえで「事業部事業課（課員）兼務を命ずる、京都分室駐在を命ずる、京都駅在勤を命ずる」と記載されていた。

A3ら35名は、この異動については希望聴取を受けたことはなく、配属先の業務に関して適性検査を受けたこともなかった。

(4) 大鉄局管内の62年4月1日現在の旅行センター分室等への組合所属別

の配置状況は、概ね次のとおりであった。

組合名 機関名	国 労	鉄 労	動 労	鉄産労	全動労	未加入	合 計
旅行センター 分 室	87 (44)	32	27	12		1	159
うち京都分室	32 (18)	7	1	2		1	43
事 業 部 分 室	317 (111)	19	15	35	42	1	429
うち京都分室	55 (15)	2	4	4	4		69
開 発 部 分 室	162 (103)	6	3	4	16	1	192
合 計 (A)	566 (258)	57	45	51	58	3	780
割 合 ・ %	72.6	7.3	5.8	6.5	7.4	0.4	100.0
62.3.1 の組合 員 数 (B)	6,523	8,753	2,799	—	238	751	22,809
割 合 ・ %	28.6	38.4	12.3	—	1.0	3.3	100.0
A / B ・ %	8.7	0.7	1.6	—	24.4	0.4	3.4

注1 国労欄については、()内に各級の組合役員及びその他の役職員を内数で示した。

2 62.3.1組合員数には、上掲各組合のほか全施労等その他組合員3,745人(16.4%)が含まれる。

(5) 3.10人事異動において国労京都支部では次のような支部及び分会役員の異動状況が発生した。

分会名等	委員長	副 委員長	書記長	執 行 委 員	分 室 配 属 者	備 考
京 都 支 部		○	○	5 / 7	5	
京 都 運 輸 分 会	○	○	○	8 / 10	1	
電 力 区 分 会	○		○	0 / 4	0	副委員長は2名
山 陰 運 輸 分 会	○			2 / 3	0	副委員長は2名 委員長及び執行委員の 1名は希望による異動
梅 小 路 運 輸 分 会	○		○	3 / 10	1	
梅 小 路 貨 車 区 分 会	○	○	○	4 / 6	6	
梅 小 路 機 関 区 分 会	○	欠	○	2 / 6	4	執行委員のうち2名は 退職

向日町運転所分会	○	○	○	9 / 9	12	副委員長は2名、両名異動
西 京 都 分 会		○	○	0 / 1	1	執行委員は退職

注1 委員長、副委員長及び書記長については、異動した場合を○で示した。執行委員については、「異動者数／委員数」で示した。

- 2 「欠」は3. 10人事異動当時欠員であったもの。
- 3 分室配属者欄には、異動した委員長、副委員長、書記長及び執行委員のうちセンター分室等に配属された者の数を記載した。
- 4 国労京都支部には、上記の8分会のほかに京都車掌区分会等4分会があった。

その結果、例えば向日町運転所分会では、以下のような状況になった。

62年3月1日現在の向日町運転所の職員の所属組合別構成は、国労337名、全動労14名、動労40名、鉄労173名、未加入4名であった。このうち、3. 10人事異動により兼務発令を受け旅行センター分室等に配属された者は、国労121名、全動労4名、動労0名、鉄労3名であり、それぞれ組合員の35.9%、28.6%、0%、1.7%であった。

また、国労については分会役員13名と青年部役員4名のすべてが異動対象となり、そのうち1名のみは本人の希望による配置転換であったが、その他の16名は希望に反し旅行センター分室等への兼務発令を受けた。一方、動労及び鉄労については組合役員は一人も配置転換されていない。

他方、61年10月以降62年3月までの間に、国労を脱退し鉄労に加入した者が81名、動労に加入した者が11名いたが、これらの者については、退職者4名を除くと鉄労に加入した者3名が事業部分室に配属された以外は、向日町運転所で鉄道業務の遂行に必要な業務（以下「本来業務」という。）にとどまった者が77名、希望して配置転換を受けた者が8名であった。なお、事業部分室配属となった鉄労の3名については、61年11月のダイヤ改正によって従来従事していた業務が廃止された事情があった。

そして、62年3月時点で337名いた国労組合員のうち4月以降向日町運転所で本来業務に従事した者は118名（35.0%）であり、同じく173名の鉄労組合員は136名（78.6%）、40名の動労組合員は32名（80%）が向日町運転所で本来業務に就くことになった。

- (6) 62年3月16日以降、A3ら35名は同年4月1日における所属勤務箇所、職名等を示す設立委員長名の通知を受けた。（以下この通知による配属を「4. 1配属」という。）この通知の内容は、国鉄の3. 10人事異動における配属をそのまま会社の勤務箇所名、職名等に読み替えたものであり、この通知によりA3ら35名の勤務箇所及び業務内容が変わることはなかった。

- (7) 京都駅旅行センター分室について

- ① 京都駅には従来から京都駅旅行センターが存在し、62年3月3日セ

センター分室設置以後62年10月の組織改正までは「本室」（以下「センター本室」という。）と呼ばれていた。センター本室は、一般客の目につきやすい場所にあったが、センター分室は、一般利用者の通路とは鉄柵で区切られ入口の鉄扉に「管理者の許可なく入室できません 京都駅長」とはり紙された一角の3階にあった。

このセンター分室は非常に狭く、その面積は62年4月発足時の職員47名一人当たり換算すると約0.99㎡であり、国鉄時代の旅行センター設置基準によって算出した1人当たり3.34㎡を大幅に下回っていた。

- ② センター分室の業務は、旅客関係の渉外業務、旅行相談、市場開発等センター本室と同様の業務とされていたが、職員が実際に行っていたのは切符の配達、沿線開発と称する決められた地域のセールス、月数回のオレンジカードの販売などであった。これに対し、センター本室ではカウンターにおける販売業務と大口需要家である企業単位の渉外活動を行っていた。

センター分室職員のうち助役4名を除いた43名中、3.10人事異動以前に接客業務に従事していた者は2名のみであり、大半の者は運転系統又は貨物の営業関係に従事していたので、上記の業務内容は異職種に相当するものであった。

また、センター分室配属後は、本来業務に従事していたとき支給されていた職務手当等は支給されなくなった。

センター分室職員は午前9時40分に点呼を受け、10時から外回りをし午後2時（その後午後3時に変更された。）には帰室して、依頼を受けた切符の手配や次の計画を作り、午後6時18分に終了点呼を受けることになっていた。

- ③ センター分室には切符を発券する端末機等はなく、センター分室職員は一定の手続でセンター本室に発券を依頼し切符を入手する仕組みになっていた。しかし、センター分室の申込依頼がセンター本室の発券担当者に届くのは1日に2回とされており、指定券が取れるか否かのセンター本室からの回答は通常翌日になるため、センター分室の職員は、急ぐ場合には一般客の利用する切符の発券状況確認装置を利用したり、駅の電話予約センターに電話で指定券の有無を確認したりしていた。また、繁忙期にはセンター本室からの回答が遅れることもありセンター分室職員が、自ら代金を立て替えて通常の窓口に並んで一般客と同様に切符発売を受けることもあった。

センター分室には、顧客の要求に速やかに応えるために必要な観光地のガイドブックや詳細な内容の宿泊施設の一覧表、周遊券を組むために必要な専用の全国地図などは配置されていなかった。

また、63年2月まで営業用の名刺は支給されておらず、62年8月までは地域セールスのための交通費も支給されなかった。

- (8) 事業部京都分室について

- ① 事業部京都分室は、京都駅に設置され、62年4月当時、京都駅みやび2号（立ち食いうどん店）、草津ダイヤパーラー（喫茶店）等の駅構内の飲食店を4店舗、京都駅ダイヤショップ等の物品販売店を3店舗運営しており、そのほか駅構内での郷土土産品の臨時売店業務等も行っていた。

事業分室に配属された者は、上記の各店舗における販売業務に従事することとなったが、これらの者の3.10人事異動前の職種は、助役3名を除く69名中1人だけが事務職でありその他は運転士や車両検修係等運転関係の業務に携わっていた者で、上記販売業務は従来とは異職種に相当するものであった。また、事業分室配属後は、従来本来業務に就いていたときに支給されていた職務手当等は支給されなくなった。

- ② 3.10人事異動で配属された職員は、例えば、みやび2号店では2日間の見習いののち実際の仕事にはいったが、前任者からは業務に関し特段の引継ぎは受けておらず、就労時点では食品衛生関係の講習や検便も受けていなかった。みやび2号の職員休憩室はホームの階段の下のスペースであり、手狭なうえ当初は換気扇や冷房装置もなかった。また、営業用被服（はっぴ、ズボン、前掛け、長靴等）の支給も不十分であり、62年8月22日には、職員が助役に対し文書で被服の支給を要求した事実もあった。

5 本件申立て後の経過

- (1) 地本は、62年6月22日、当委員会に本件申立てを行った。申立人の求める救済内容は、次のとおりであった。

- ① 被申立人は、申立人組合に所属する組合員に対し、62年4月1日付けで行ったセンター分室あるいは事業分室への配属を取り消し、62年3月1日当時の職場・職種あるいはそれに相当する職場・職種に配属させ、他の職員と一切差別することなく鉄道本来の業務に従事させなければならない。

- ② 謝罪文の手交、掲示

なお、この時点で救済対象とされていた組合員は、センター分室配属者26名及び事業分室配属者55名合計81名であった。

- (2) 62年10月1日、会社は、今後の積極的な事業の展開及び業務の効率化を目的とするとして、組織改正を行った。この改正によって、事業分室は京都事業所と名称を変更し鉄道事業本部から関連事業本部に移管された。また、センター分室はセンター本室と一体化し京都旅行センターと名称を変更し、従来の鉄道事業本部の近畿圏運行本部から同じ鉄道事業本部内の営業本部に移管された。

会社はA3ら35名を含むセンター分室及び事業分室の職員に対し組織改正に伴う異動を10月1日付けで発令（以下「10.1配属」という。）した。センター分室職員に対しては、本来業務に就き得る従来の所属、職

名を変更し、京都旅行センターの営業係又は営業指導係とする発令であり、事業分室職員に対しては、従来の本来業務に関する職を外し事業管理係又は事業管理主任とする発令であった。センター分室及び事業分室に勤務している者にとって、この発令によって従事する業務内容が変化することはなかったが、本来業務の職場と完全に切り離されることとなった。

申立人は、この発令は4. 1 配属の不当性を承継し、さらに永続化、固定化するものでそれ自体が新たな不当労働行為であるとして、求める救済内容に「62年10月1日付けで行った配属の取り消し」を追加した。

(3) 63年3月16日、会社は組合に対して「総合サービス企業を目指し経営の多角化により事業領域を拡大して経営の安定、発展を図る」ため会社が100%出資して飲食及び物品販売会社を設立することを説明した。

6月から飲食会社としてハートアンドアクション・フーズ株式会社が、物品販売会社としてハートアンドアクション・リーティル株式会社が発足したが、これに先立つ4月30日、会社と国労西日本本部は両会社への出向に関して「物販、飲食部門の事業部門の事業分離に伴う覚書」を交わした。その内容は、①出向社員に対する賃金は会社基準で支給する、②出向期間は原則として3年とする、③両会社の就業規則は、賃金、職制等を除き会社の現行規則とほぼ同様のものとする、などであった。

本件申立て当初の救済対象であった事業分室配属者55名中43名については上記の出向協定に基づき、6月1日に34名、7月5日に1名、10月18日に8名の者がハートアンドアクション・フーズ株式会社又はハートアンドアクション・リーティル株式会社に出向し、3年後の本来業務への復帰が約束された。また、63年4月5日から電車区に配属されて本来業務に就いた者が3名いる。

残りのA4ら9名は10月1日以後も京都事業所事業管理系の職員として、京都駅西口に設置された「バラエティショップ」における食料品の販売又は石山駅や向日町駅の臨時売店での食品等の販売に従事している。

申立人は、上記の経過をふまえて、申立て当時の事業分室勤務者については、救済対象者をA4ら9名に限定して救済を求める旨の申立変更を行った。

第2 判 断

I 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

(1) 被申立人は、不当労働行為責任を負担する。

① 被申立人は、分割された範囲において、国鉄が有していた人的並びに物的施設に関する権利義務を引き継ぎ同一の事業を営んでいること、国鉄の労務政策を実施してきた担当者も、引き続き被申立人の労務政策を担当していることなどから、国鉄と被申立人の企業体としての同一性は明らかであり、被申立人に不当労働行為責任を負わせ得ること

は多言を要しない。

- ② 4. 1 配属は、開業準備行為ないし労働条件の具体化として設立委員の権限に属し、その過程における設立委員の行為の効果は被申立人に帰属する。そして、3月上旬の国鉄の名による配属は、4. 1 配属が承継法人の職員採用手続と密接不可分の関係にあったこと及び現実の配属作業は国鉄の協力なしには不可能であったことから、承継法人の職員採用過程における職員候補者名簿登載手続と同様、国鉄が設立委員の準委任を受け、ないしは設立委員を代行して行ったものと解するのが相当である。
 - (2) 4. 1 配属は、国鉄の分割民営化に反対してきた申立人組合員を承継法人の職員採用の段階で排除できなかつたため、会社設立時に組織的位置付けが不明確な事業分室、センター分室等を設け、申立人組合員を差別的に配属したものである。分室職員のうち国労組合員の占める割合は圧倒的に高く、組合役員を中心にした分室への異常な集中は、意図的な選別としか考えられない。同配属は、本来業務から見せしめ的に国労組合員を排除し、組合員を分断することによって国労組織の解体をめざした不当労働行為である。
 - (3) 10. 1 配属は、4. 1 配属の際の兼務発令による暫定的取扱いを本務とすることにより、差別配属の固定化とそれによる国労組織の弱体化をもたらす新たな不当労働行為である。
- 2 被申立人の主張
- (1) 被申立人が、不当労働行為救済申立ての相手方当事者たる使用者と解し得ないことは以下のとおりであるから、本件は却下されるべきである。
 - ① 設立委員がなした採用内定者に対する62年3月16日以降の通知は、国鉄の行った3. 10人事異動による職員の配置を確認的に通知しただけのものであり、同人事異動は、多数の退職者に対する補充に併せて承継法人の円滑な業務の開始と民営の効率化を期待して国鉄がその業務の必要性により改革法第2条第2項に基づき自らの責任と権限において独自に行ったものである。この人事異動及び通知に関しなんらの判断もしていない被申立人が不当労働行為を行ったと解する余地はない。
 - ② 改革法第23条は、職員の雇用関係の承継について混乱が生じることのないように特段の立法措置を講じたものであり、国鉄と承継法人の関係については、このような特段の立法措置と無縁な営業譲渡等の一般的事例を前提に論じることとはできない。また、国鉄と承継法人は、法人としての性格をはじめ種々の相違点がある異質の経営体であり、両者の実質的同一性を根拠に被申立人は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の使用者に該当すると主張することは誤っている。
 - (2) 国鉄の行った配属は、承継法人の当面の収益部門である鉄道事業部門に優秀な人材を配置し、未だ業務に対する取り組み姿勢が甘く民間企業

マインドに著しく欠ける者を、教育的観点から民間企業マインドの育成に適した関連事業部門へ配属したものであり、公正な人事異動の結果において所属組合によるアンバランスが生じたにすぎない。

- (3) 62年10月1日、会社は関連事業の充実強化を図るため組織改正を実施した。これに伴いA3ら35名を含む者について、職場名及び職名の変更が行なわれたが、実際の勤務場所や職務内容に変化はなく実質的な人事異動というべきものではない。また、この組織改正以降も、事業所や旅行センターの「旧分室」から鉄道本来業務に異動した者がおり、「(10.1配属は)差別配属を固定化するもの」という申立人の主張は当たらない。

II 当委員会の判断

1 却下の主張について

- (1) 前記第1の3の(11)及び4の(6)で認定したところからすれば、設立委員会委員長名の通知による4.1配属は外形上は国鉄が独自に行った3.10人事異動を機械的に引き継いだもののようにも見える。そこで、この両者の関係を検討する。

- ① まず、4.1配置についてみる。鉄道会社法附則第2条第2項の「設立委員は、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」との規定から、鉄道事業の円滑な移行について必要な業務の執行を期待されている設立委員にとって、国鉄から承継法人への移行時に特別の支障を生じることなく鉄道輸送業務を継続させることは、その重要な職務であったというべきである。そして、この職務を遂行するためには62年4月1日の新事業体発足時における職員の配置等をあらかじめ決定し、採用内定者に対して事前に通知しておくことが必要であったが、上記の鉄道会社法の規定によれば、設立委員にはその権限が与えられていたとみるべきであり、このことは、前記第1の3の(4)で認定したとおり、第1回の設立委員会に提出された「国鉄改革のスケジュール」の中で、設立委員を意味するものと解される「承継法人」が配属の決定を行うとされていたことによっても裏付けられる。

ところが、設立委員は、前記第1の3の(3)で認定したとおり独自の事務担当者を持たず、採用配属等の人選にあたって独自の資料を有さなかったうえ、承継法人は国鉄の事業を引き継ぎその職員はすべて国鉄職員をもって充てたので、設立委員にとって5万人を超える職員の配属を短期間に検討し決定することは、国鉄の全面的な協力なしには不可能であった。

- ② 次に、3.10人事異動についてみると、この異動は、前記第1の3の(10)で認定したとおり、退職者の補充等の意味をも有するものの、主として新事業体の体制を確立するために行われたものと認められるので、同異動は形式的には国鉄が国鉄職員に対して行ったものである

が、実質的には62年2月16日以降に承継法人への採用の通知を受けた採用内定者に対して4月1日以降の配属を確定させるために行われたものというべきである。

- ③ また、国鉄の承継法人への移行に伴う職員の配属と密接に関連していた承継法人による採用自体については、前記第1の3の(1)で認定したとおり、改革法は第23条の規定において、承継法人の職員の採用は設立委員によるものとしながら、職員候補者名簿の作成を国鉄にさせることとしており、この法律の規定そのものが、採用過程において本来設立委員の権限に属するべきものを国鉄に一部代行させることを予定していたものといえることができる。関係者も当時そのように理解していたことは、61年11月25日、参議院国鉄改革特別委員会における運輸大臣の「……国鉄当局の立場……は設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場」であり「民法に照らして言えば準委任に近い……代行と考える」という答弁からも窺えるところである。そして、前記第1の3の(6)ないし(9)によれば、実際の採用手続も、この法律の規定どおり行われたと認められる。
- ④ さらに、前記第1の3の(2)で認定したとおり、国鉄内に各承継法人ごとの設立準備室が設置され、承継法人の設立準備業務を進め設立委員との連絡調整を行っていたこと、及び前記第1の3の(11)で認定したとおり、採用内定者に対する62年3月16日以降の設立委員会委員長名の配属通知の作成配付等の実務作業も設立委員の指示に基づき国鉄において行われたことが認められる。
- ⑤ これらの事情を総合的に判断すれば、設立委員が自らの責任と権限において新事業体における配属を行うこととされていたところ、設立委員は、国鉄の行った3.10人事異動を、3月16日以降の通知によってそのまま固定化し新事業体移行時の人員体制すなわち4.1配属を完成させたものであり、3.10人事異動は、新事業体移行後の業務遂行の人員体制を作り上げるという本来設立委員が自ら行うべき業務を国鉄が代って行った措置とみるのが相当である。
- 要するに、国鉄は3.10人事異動において設立委員を代行して4.1配属にかかる実質上の配属決定を行ったといえるべきであり、この配属過程における国鉄の行った行為は、設立委員の行為とみるべきである。よって、3.10人事異動は国鉄がその責任と権限において独自に行ったものとする被申立人の主張は採用できない。
- (2) 上記のように、改革法第23条と鉄道会社法附則第2条はあいまって、設立後の承継法人のために職員の採用のほかその円滑な事業の運営を可能とするよう広範な権限を設立委員に与えており、設立委員は承継法人の存在態様に決定的な影響を与える地位にあったといえる。特に改革法第23条第5項によれば「承継法人の職員の採用について当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為

- は、それぞれ当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。」と規定されており、採用に関しては設立委員の行為を承継法人の行為と同視さえしている。加えて、承継法人成立後は、国鉄は清算事業団となって鉄道事業から離れ、また、設立委員は不存在に帰することとなっている。これらの事情と不当労働行為制度の趣旨からして、設立委員の作為・不作為に不当労働行為のそしりを受けるものがあるとするれば、その責任は承継法人に承継されるものと解されるべきである。
- (3) 以上要するに、設立委員の行為と同視し得るところの国鉄が行った配属に関する行為が不当労働行為と認定されれば、当該承継法人においてその責任を問われるべきことになるから、被申立人が本件申立ての当事者たり得ないことを理由に本件申立てを却下すべきであるという主張は採用できない。

2 不当労働行為の成否について

(1) 4. 1 配属について

① 配属の状況について

前記第1の4の(4)で認定したとおり、4. 1 配属においてセンター分室及び事業分室に配属された申立人組合員は、センター分室職員43名中32名でその割合は74.4%であり、事業分室の場合で69名中55名、79.7%を占めており、他の組合と比較して著しく高率であった。大鉄局管内全体でも旅行センター分室等に配属された者の72.6%が申立人組合員であるが、62年3月1日時点での国労大阪地方本部に対応する区域での組合加入有資格者のうち国労組合員は28.6%であったことからすれば、国労組合員と他の組合の組合員との取扱いには著しい差があったと認めざるを得ない。

この4. 1 配属の内容を実質的に決定した3. 10人事異動においては、前記第1の4の(5)で認定した向日町運転所の例にみられるように、国労組合員は極めて高い割合で意に反する配置転換を受けたが、国労脱退者は大半が希望どおりの配属となっていることから、国労組合員であるが故の差別的取扱いがあったことが推認される。

さらに、同じく前記第1の4の(5)で認定したとおり、国労京都支部及び京都支部の各分会の役員は極めて多数が配置転換されていること、向日町運転所分会では13名の分会役員が全員配置転換されたうえ、分会役員以外にも青年部役員や各班の役員等分会の活動家が多数配置転換され、このうち多くの者がセンター分室等に配属された状況からみると、国労の役員や活動家が特に差別的に取り扱われたとの疑いを抱かざるを得ない。そして、このように各級の組合役員等が大量に配置転換されたことにより、執行委員会の開催さえ不可能になった分会もあり、国労京都支部で最も活発に活動していた分会の一つである向日町運転所分会においてさえ、従来の分会活動に戻るまでに4か月以上を要した事実も認められる。

② 4. 1 配属に至る時期の国鉄の労使関係

ア 前記第1の2の(2)の④及び⑤で認定したとおり、監理委員会の最終意見を受けて、60年7月頃から国鉄の分割民営化が具体的に推進されだしたと認められるが、この時期の前後を通じて、国労はその綱領にいう「国民の足としての……国鉄」を守り組合員の雇用を確保する立場から国鉄の行った国鉄改革のための諸施策に一貫して反対の姿勢を示した。

60年7月以前、前記第1の2の(3)の③ないし⑥で認定したとおり、国労は、国鉄の職場規律確立運動や余剰人員対策をめぐって国鉄と対立し、ワッペン着用闘争や時限ストライキ等を実施した。他方、動労等は、当初こそ国労とともに国鉄改革に対し批判的な姿勢を示したが、57年7月の現場協議協約改定以後国鉄と協調的な方針をとることとなった。この過程において、国労と国鉄の間では、現場協議協約及び雇用安定協約の更新ができないなど深刻な対立が発生した。

60年7月以後、前記第1の2の(3)の⑦ないし⑩、⑮及び⑰で認定したとおり、国鉄は分割民営化を念頭において、転出希望のアンケート調査、労使共同宣言の締結、広域異動等の諸施策を実施したのに対し、動労らはこれに全面的に協力する方針をとるとともに、組織的にも改革労協から鉄道労連へと動いて、国鉄との間で、改革労使協の結成や第2次労使共同宣言を締結するなど一層緊密な関係を構成するに至った。一方、国労は分割民営化反対の方針を維持し、アンケート調査への非協力、労使共同宣言の締結拒否、広域異動についての団体交渉要求及びワッペン闘争などの対応をした。国鉄は、ワッペン闘争参加者の大量処分等強硬な姿勢で対処するとともに、61年7月には、前記第1の2の(3)の⑬で認定したとおり、人活センターを設置し多数の国労組合員を配置するなど、国鉄と国労との対立は一層深刻さを増した。

イ このような経過のなかで、前記第1の2の(3)の⑪で認定したとおり、B2職員局次長は動労主催の会議において、国労委員長に対する嫌悪を表明し、また不当労働行為をも辞さずともし得る発言をしている。また、前記第1の2の(3)の⑭で認定したとおり、B4総裁は、労使協調路線をとる鉄労及び動労を評価し、感謝する発言を行っている。さらに、前記第1の2の(3)の⑫で認定したとおり、国鉄改革に対する意識によって職員を「良い子」「悪い子」に区分し前者を盛り立てる方針の存在を窮わせる管理職の書簡もある。そして前記第1の2の(3)の⑱で認定したとおり、動労との労使協調路線を定着させることは大変有益などとして、国鉄は動労に対する202億円損害賠償請求訴訟を取り下げた。

これらのことからすれば、国鉄は、分割民営化に賛成協力する動

労らを高く評価し、それらとの協調関係を推進する反面、分割民営化に反対する国労を強く嫌悪していたことが認められる。

③ 配属の不利益について

前記第1の4の(7)の②及び(8)の①で認定したとおり、4.1配属によってセンター分室及び事業分室に配属されたA3ら35名に与えられた業務は、同人らが国鉄に入社以来蓄積してきた経験、技術、知識等を生かすことのできない異職種の業務であった。特に、事業分室に配属された者には、運転士や検修職の者が多数いたがこれらの者は専門的な教育訓練を受け、その専門分野において経験を蓄積してきた専門技術者であり、これらの者にとって、その意に反して専門的な技術を全く生かすことのできない業務に従事することは、大きな精神的苦痛を与えたと推認できる。また、各分室の業務は対人接触を中心とするものであったが、A3ら35名のほとんどの者は分室配属以前は直接外部の利用者と接触の必要のない職場に勤務していたため、前記第1の4の(7)の①、③及び(8)の②で認定したような極めて不十分な職務環境で不慣れな業務に従事することによる心労は小さくなく思われる。

被申立人は、センター分室等の設置は余剰人員対策としての関連事業展開の一環と意義付けているが、そうすると分室に配属された申立人組合員らは国鉄ないし会社の所要定員には含まれていないいわゆる余剰人員としての不安定な地位に置かれることになるうえ、前記第1の4の(3)で認定したとおり、センター分室配属者が受けた事前通知書の内容は全く不統一であり、なかには一部鉛筆書きで記入されたものもあるなど国鉄内部においてセンター分室自体の組織的位置付けが不明確であったことを窺わせる事実も認められるのであるから、これら分室へ配属された申立人組合員らが不安を抱いたとしても当然である。

さらに、前記第1の4の(7)の②及び(8)の①で認定したとおり、両分室に配属された者が本来業務に従事していたときに支給されていた職務手当等は支給されなくなった。

上記のように、4.1配属において分室へ配属された申立人組合員は経済的不利益はもとより少なからぬ精神的不利益を被ったと認められるのであるが、これらの不利益を伴う配属が、組合員に与える不利益性を通じて組合組織の動揺をきたし得ることも明らかであるといえる。

④ 以上の①ないし③の事情を総合的に判断すると、国鉄は、分割民営化に賛成協力する他組合の組合員とこれに反対する申立人組合員を差別し不利益に取り扱い、かつこれによって申立人組合員を減少させて申立人組合を弱体化させる目的のもとに、4.1配属の内容を実質的に決定した3.10人事異動において申立人組合員を著しく高い割合で

当該組合員らの従来の鉄道業務から外し、前記のような関連事業部門に配置したものと認められる。このような国鉄の行為は労組法第7条第1号の不利益取扱に当たり、かつ、同条第3号の組合運営への支配介入にも当たるものといわざるを得ない。

- ⑤ ところで、被申立人は、前記Iの2の(2)のとおり主張し、組合間のアンバランスは意図的に引き起こされたものではないという。

しかしながら、この主張における民間企業マインドという言葉の内容は必ずしも具体的には明らかにされておらず、極めて抽象的な基準であったといえるのであるが、適用する者の主観に大幅に委ねられるこのような抽象的な基準が配属の基準として妥当か否かがまず問われるところである。しかも本件においては、被申立人は、A3ら35名について誰がどのように「企業マインド」を欠いているのかについての個別的な立証を一切行っていない。

他方、鉄道事業部門には優秀な人材を配置したとするが、この場合の「優秀」の内容は担当業務に対する知識、技能、経験等によって判断されるべきであるところ、A3ら35名が従来従事してきた鉄道業務における業務遂行能力が劣っているとの疎明もなされていない。

してみると、被申立人のこれらの主張については立証が不十分であり、有効な反論として採用することはできない。

- (2) 10. 1 配属について

上記の配属については、申立人は62年4月1日付けの不当な差別配属を固定化するものであり新たな不当労働行為であると主張し、被申立人は10月1日の発令は、配属の前後を通じて勤務箇所や職名は変化することがなく実質的な人事異動ではないうえ、関連事業の充実強化を図る合理的な措置であり「差別配属を固定化するもの」ではないと反論する。

よって以下これについて判断する。

一般的には、余剰人員を抱える会社が従業員を有効に活用し経営基盤を確立するために関連事業の拡大を図ることは首肯できることである。

しかしながら、10. 1 配属はセンター分室及び事業分室配属者にとって、勤務箇所及び従事する業務内容を従前と変化させるものではないことは被申立人も認めることであるから、この配属の効果は給与の受給等を従来の職場から切り離れたにすぎないことになる。そうすると、被申立人が主張するようにこの配属が関連事業の充実強化を図る措置とはとらえ難い反面、これによって名目的にはあれ残されていた本来業務に就き得る所属や職を変更されることとなった申立人組合員らが、本来業務に戻る可能性がなくなったとして精神的動揺をきたしたことも無理からぬことである。

そして、62年6月の本件申立てにより、申立人が4. 1 配属について差別配属であるとの異議を有していたことを認識していたにもかかわらず、被申立人があえて10. 1 配属によって申立人組合員を本来業務から

一層切り離したことは、申立人組合に対する反組合的意図によるものと認めざるを得ない。

結局、被申立人による10. 1配属は、関連事業の充実強化のための組織改正を理由としてA 3ら35名を異職種に固定化し、申立人組合員に精神的不利益を与えるとともに、これによって申立人組合の組織を弱体化しようとしたものといわざるを得ない。このような被申立人の行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱及び同条第3号の支配介入に該当するものである。

3 結 論

以上のところから、4. 1配属及び10. 1配属は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認められる。

なお、4. 1配属の不当労働行為責任を被申立人が負担すべきことは既に判断したところである。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成元年8月4日

京都府地方労働委員会
会長 谷口安平

(別表 略)