

長野、昭62不1、平元.8.10

命 令 書

申立人 国鉄労働組合
申立人 国鉄労働組合長野地方本部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社
被申立人 東日本旅客鉄道株式会社長野支社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人らに所属する別表1及び同2記載の組合員に対して、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 別表1記載の組合員136名に対しては、他組合との差別を解消する限度で、同表記載の「国鉄当時の本務」に相当する職名で、その業務に就労させ、その際、他組合の組合員と差別することなく担務指定を行うこと。
 - (2) 別表2記載の組合員80名に対しては、他組合の組合員と差別することなく担務指定を行うこと。
- 2 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、前項の実施に当たり、申立人国鉄労働組合又は申立人国鉄労働組合長野地方本部から、協議又は団体交渉の申入れがあった場合は、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 3 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、職制による次の行為により、申立人らの組合運営に支配介入してはならない。
 - (1) 申立人らに所属する組合員に対して、組合からの脱退を求めること。
 - (2) 申立人らに所属する組合員以外の従業員に対して、申立人らに加入しないよう求めること。
- 4 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、本命令書受領後速やかに、下記の文書を申立人らに手交するとともに、同文の写しを、長野支社の現業機関における従業員向け掲示板等の従業員の見やすい場所に7日間掲示し、併せて同文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に、楷書で明瞭に墨書して、長野支社入口の従業員の見やすい場所に毀損することなく7日間掲示しなければならない。

記

当社にかかわる次の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為であると認定されました。当社は、今後このような行為を行わないようにいたします。

- 1 昭和62年4月1日の配属において、貴組合所属の組合員を営業課駐在及びセールスセンターに集中的に配置したこと。
- 2 長野運転区において、貴組合に所属するA1、A2、A3の3名に対して、昭和62年4月1日から、1か月間の日勤勤務を指定したこと。

- 3 貴組合に所属するA4及びA5に対して、貴組合からの脱退を求め、又は貴組合に加入しないよう求めたこと。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

執行委員長 A6 殿

国鉄労働組合長野地方本部

執行委員長 A7 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B1

- 5 申立人らの被申立人東日本旅客鉄道株式会社長野支社に対する申立てを却下する。
- 6 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の職員によって結成され、日本国有鉄道改革法に基づき、昭和62年4月1日、新たに設立された六つの旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社等の承継法人が国鉄の事業を引き継いだ後は、承継法人及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）の職員によって組織されている労働組合である。肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員数は約44,000名である。

なお、東日本旅客鉄道株式会社の営業範囲に対応する国労の下部組織として、申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）が置かれている。

(2) 申立人国鉄労働組合長野地方本部（以下「長野地本」という。）は、昭和25年10月、国鉄の長野鉄道管理局管内、長野鉄道工場等に勤務する職員によって結成され、現在は、国労及び東日本本部の下部組織として、東日本旅客鉄道株式会社長野支社に勤務する従業員並びに同支社の営業範囲である地域に勤務する他の承継法人及び清算事業団の職員によって組織されている労働組合である。肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員数は約1,340名である。

(3) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、日本国有鉄道改革法に基づき、昭和62年4月1日、国鉄が経営していた事業のうち、東日本地域における旅客鉄道事業等を引き継いで新たに設立された会社である。肩書地に本社を置き、本件申立時における資本金は2,000億円、従業員数は約82,500名である。

(4) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社長野支社（以下「長野支社」という。）は、会社の一構成組織として肩書地に設置されたものであり、本件申立

時における従業員数は約4,000名である。

- (5) 会社には、現在、前記東日本本部のほかに、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）傘下の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）傘下の東日本鉄道産業労働組合（以下「東鉄産労」という。）、全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）等の労働組合が存在する。

2 国鉄改革の経緯

(1) 臨時行政調査会の答申

ア 国鉄は、昭和39年度に初めて欠損を生じて以来、財政再建を図るために数次にわたる再建計画を策定し実施してきたが、その経営は悪化の一途をたどり、昭和55年度には単年度で1兆円を超える欠損を生じた。このような状況の中で、国鉄は巨額の債務を負うに至り、昭和56年度末における長期負債の合計額は、16兆1,515億円に達した。

イ 昭和56年3月に発足した臨時行政調査会に設けられた第四部会は、三公社五現業、特殊法人等の在り方について検討し、昭和57年5月17日、部会報告を行った。このうち、国鉄改革については、次のような内容である。

- ① 自主性のある経営、的確な管理等のため、5年以内に国鉄を分割・民営化する。
- ② 新しい経営形態に移行するまでの間、職場規律の確立、新規採用の停止、貨物部門の縮小・合理化等11項目の緊急に講ずべき措置を実施する。
- ③ 国鉄再建の実行体制を整備するため、国鉄再建監理委員会を設置する。

ウ 臨時行政調査会は、昭和57年7月30日、内閣総理大臣に対して行った第三次答申の中で、国鉄に関しては、5年以内の分割・民営化、緊急に講ずべき措置の実施、国鉄再建監理委員会の設置等を答申した。

(2) 再建監理委員会の設置と「国鉄改革に関する意見」

ア 昭和57年8月10日、内閣は、臨時行政調査会の答申を尊重する旨の閣議決定を行った。また、同年9月24日には、国鉄の事業の再建を図るために当面緊急に講ずべき対策10項目が閣議決定された。この10項目の内容は、「職場規律の確立」「新規採用の原則停止」「設備投資の抑制」「貨物営業の合理化」「地方交通線の整理の促進」「乗車証制度の見直し」「運賃の適正化」「兼職議員の承認の見直し」「資産処分等の促進等による積極的増収」「自動車・工場・病院の合理化等」である。

イ 昭和58年6月10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」に基づき、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。再建監理委員会は、2次にわたり、「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」と題する緊急提言を行った。

その内容は、次のとおりである。

(ア) 第一次緊急提言（昭和58年8月2日）

① 経営管理の適正化

肥大化・硬直化した管理機構の見直し、企業性の欠如した体質からの脱却、職場規律の確立

② 事業分野の整理

地方交通線のバス等への転換、貨物運送の拠点間直行輸送方式への転換、荷物輸送・自動車・工場・病院の営業体制の合理化

③ 営業収支の改善及び債務増大の抑制

経費の縮減、全国一律運賃制度の是正、旅客増収施策の展開、関連事業からの増収、設備投資の抑制、資産の売却

(イ) 第二次緊急提言（昭和59年8月10日）

① 国鉄事業再建についての基本認識

現在の公社制及び全国一元的経営から脱却する必要がある、基本的には分割・民営化の方向を念頭に置いて、今後具体的方策を検討する。

② 当面緊急に措置すべき事項

- ・要員対策（要員の一層の縮減と余剰人員対策の推進等）
- ・用地の実態把握及び整理のための推進体制の確立
- ・事業分野の整理（地方交通線、貨物輸送、自動車）
- ・その他（管理機構の見直し、職場の改善、関連事業）

ウ 昭和60年7月26日、再建監理委員会は、最終意見として、「国鉄改革に関する意見—鉄道の未来を拓くために—」を内閣総理大臣に提出した。

この最終意見は、国鉄が輸送構造の変化に的確に対応できずに経営の破綻を招いた理由は、公社制度の下で全国一元的な運営を行ってきたことにあるとし、具体的には、経営の自主性の喪失、不正常的な労使関係、事業範囲の制約、経営管理の限界を越えていること、画一的な運営、不合理な依存関係等の問題点を指摘した。そして、国鉄改革のためには分割・民営化が必要であると結論づけ、具体的には、①国鉄の旅客鉄道部門を六つの旅客会社に分割する、②新幹線は、保有主体が一括して保有し、旅客会社に貸し付ける、③鉄道貨物事業、基幹的通信、研究所等はそれぞれ独立の事業体とする、④新事業体の設立後、鉄道事業を行わなくなった国鉄を清算法人的組織「旧国鉄」に改組する、などの方法を示した。

また、この最終意見は、昭和62年度当初の国鉄の職員数を約276,000名、他方、新事業体の適正要員規模を約183,000名とし、約93,000名の余剰人員が生ずると予測した。そして、これらの余剰人員対策として、①移行前に約20,000名の希望退職者を募る、②各旅客会社には過

重な負担とならない程度として、鉄道旅客部門の適正要員規模のほぼ2割に当たる約32,000名を移籍させる、③残りの約41,000名は「旧国鉄」の所属とし、3年を限度として再就職のために職業指導、教育訓練や就職斡旋等を行うこととした。

(3) 国鉄改革諸法の成立

ア 昭和60年7月30日、内閣は、再建監理委員会の最終意見を尊重する旨の閣議決定を行った。

また、同年10月11日には、「国鉄改革のための基本的方針について」の閣議決定を行い、国鉄改革の実施時期を昭和62年4月1日とし、必要な法案を次期通常国会に提出すること、国鉄に最大限の合理化努力を求め、それを前提として政府も支援していくことなどを決定した。

イ 昭和60年10月11日の閣議決定を受けて、国鉄改革に関する9法案が作成され、昭和61年の2月から3月にかけて、順次第104回国会に提出された。このうち「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」（以下「61特措法」という。）は、先行して審議され、同年5月に成立し公布された。61特措法を除く8法案は、第104回国会の閉会后継続審議とされたが、衆議院の解散により一旦廃案となった。

なお、この61特措法は、国鉄の長期債務の軽減と希望退職者に対する特別給付金の支給等に関するものであり、これを受けて、国鉄は、各組合に提案した上で、同年6月30日から希望退職者の募集を行った。

ウ 廃案となった8法案は、第107回国会に再度提出され、両議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会での審議を経て、昭和61年11月28日に成立し、同年12月4日に公布された。

この国鉄改革に関する八つの法律(以下「国鉄改革関連法」という。)は、次のとおりである。

「日本国有鉄道改革法」（以下「改革法」という。）

「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」（以下「会社法」という。）

「新幹線鉄道保有機構法」

「日本国有鉄道清算事業団法」

「日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法」

「鉄道事業法」

「日本国有鉄道改革法等施行法」（以下「改革法等施行法」という。）

「地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律」

なお、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会は、この国鉄改革関連法の施行に当たって政府が配慮すべき事項を列挙した附帯決議を行った。その中には、「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。」という項目がある。

エ 改革法に定められた国鉄改革の基本方針、国鉄の事業等の引継ぎ等は、概要、次のとおりである。

- ① 国鉄改革は、昭和62年4月1日実施する。 (第5条)
- ② 六つの旅客鉄道株式会社を設立し、国鉄の経営する旅客鉄道事業をそれぞれの地方ごとに分割して引き継がせる。 (第6条)
- ③ 新幹線鉄道保有機構を設立し、新幹線鉄道の施設の一括保有及び貸付けの業務を行わせる。 (第7条)
- ④ 日本貨物鉄道株式会社を設立し、国鉄の経営する貨物鉄道事業を引き継がせる。 (第8条)
- ⑤ 旅客自動車運送事業は、各旅客鉄道株式会社に引き継がせるが、更に各旅客鉄道株式会社の検討を経て、経営の分離を図るための方策をとる。 (第10条)
- ⑥ 電気通信・情報処理・試験研究のうち、一体的な運営が適当である業務等は運輸大臣が指定する別の法人に引き継がせる。(第11条)
- ⑦ 国鉄を清算事業団に移行させ、承継法人に承継されない資産、債務等の処理や、臨時に、職員の再就職の促進を図るための業務を行わせる。 (第15条)
- ⑧ 運輸大臣は、閣議決定を経て、承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲、承継させる資産・債務・その他の権利義務、承継法人の職員数等に関する基本計画を作成する。また、国鉄は、基本計画に従い、承継法人ごとに実施計画を作成する。 (第19条)
- ⑨ 運輸大臣の認可を受けた実施計画において定められた国鉄の事業等は、承継法人の成立の時ににおいて、それぞれ承継法人に引き継がれる。 (第21条)

3 国鉄時代の労使関係

(1) 職場規律の是正をめぐる動き

ア 昭和56年当時、国鉄内には、最大の組合である国労のほかに、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、全動労等が存在していた。

イ 国鉄におけるいわゆる悪慣行、ヤミ協定、現場協議制の運用の乱れ等の問題については、昭和56年10月に国会で取り上げられて以降、マスコミでも報道されるようになった。

これら職場規律の問題については、昭和57年5月に出された臨時行政調査会の第四部会報告において、緊急に措置すべき項目の一つとして挙げられていたほか、同年8月に出された昭和56年度の日本国有鉄

道監査報告書においても、①規定外休暇の付与、突発休等のいわゆる悪慣行、ヤミ協定、②現場協議制の運用の乱れによる職場管理の弱体化、③職場規律の乱れからくる現場管理者に係る過重な負担、が指摘された。この報告書は、更に、国鉄が職場規律の確立に全力を挙げて取り組み、国民の信頼を回復すべきであるとした。

ウ 国鉄は、昭和56年11月に職場規律の改善を命ずる内容の職員局長名での通知を発するとともに、昭和57年3月には、運輸大臣の指示を受けて、職場規律の総点検の実施、ヤミ慣行・ヤミ手当の是正、現場協議制の本旨に則った運用、業務管理の適正化と接遇の改善等を命ずる総裁名での通達を発した。

エ 国鉄は、現場協議制（現場の労働条件に関する事項を現場の労使が協議する制度で、国労との間では昭和43年から行われていた。）の運用の乱れが職場混乱の大きな原因になっているとして、現場協議の委員数の削減、審議対象の明確化、予備打合せの義務付け等を内容とする改定案を各組合に対して提示した。国労は、改定案が現場協議を一方的な意思伝達機関にするものであるとして、この改定には応じなかった。その結果、国労との現場協議に関する協約は、昭和57年11月30日で失効した。

(2) 余剰人員調整策をめぐる動きと雇用安定協約の失効

ア 昭和59年2月のダイヤ改正において、貨物輸送体制の転換等により、業務量に応じた要員体制の見直しが行われた。その結果、余剰人員は、全国で約25,000名に達し、以後、余剰人員対策が大きな課題となった。

イ 昭和59年6月5日、国鉄は、各組合に対し、余剰人員調整策として、退職制度の見直し、休職制度の改訂・拡充、派遣制度の拡充の三つの制度について検討を進めていることを明らかにするとともに、これら余剰人員調整策の整備・有効活用を前提として「雇用の安定等に関する協約」（昭和46年3月、機械化、合理化の実施に当たって、本人の意に反する免職、降職を行わないことなどを定めた協約。以下「雇用安定協約」という。）を存続することとしたい旨を提示した。

同年7月10日、国鉄は、これら三つの制度の内容を具体化し、同年10月10日から実施したい旨、各組合に提案した。

ウ 昭和59年10月9日、国鉄と動労、鉄労、全施労とは、この余剰人員調整策のうち、継続協議とした退職制度の見直しを除く、休職制度の改訂・拡充及び派遣制度の拡充について協定を締結した。

しかしながら、国労とはこれら2項目についても妥結に至らず、同年10月10日、団体交渉は打ち切られた。翌11日、国鉄は、労使関係の基盤が失われたとして、国労に対し、雇用安定協約を昭和60年1月11日をもって解約する旨の通告を行った。国労との間では、その後、公共企業体等労働委員会（以下「公労委」という。なお、公労委は、昭和62年4月国営企業労働委員会と名称を変え、更に、昭和63年10月に

は中央労働委員会に統合されている。)の仲裁裁定を経て、昭和60年4月9日、上記3項目について協定が締結された。そして、同日、雇用安定協約について、有効期限を同年11月30日までとする覚書が取り交わされた。

エ 昭和60年11月、国鉄は、国労が余剰人員調整策についての協定を締結したにもかかわらず、各地方の現場において「3ない運動」(余剰人員調整策の3項目に対して、辞めない、休まない、派遣・出向に応じないという運動)を行っているとして、雇用安定協約の継続締結を拒否する旨の通告を行った。これにより、同協約は、同年11月30日で失効し、以後、国労との間では締結されなかった。

(3) 分割・民営化に対する各組合の対応

ア 国労は、昭和60年7月29日から8月2日にかけて、名古屋市で行われた全国大会において、分割・民営化反対の方針及び分割・民営化反対の5千万人署名に取り組むことを決定した。

そして、この大会直後、国労は、分割・民営化反対のための時限ストライキ及びワッペン着用闘争を行った。

国鉄は、これらに対し、同年9月、全国で約59,200名の処分を行った。長野地本においても2,700名を超える組合員が処分された。

イ 昭和60年8月、国鉄のB2総裁(以下「B2総裁」という。)が、分割・民営化に賛成の方針を決定していた鉄労の全国大会に出席した。国鉄総裁が、組合の大会に出席したのは、これが初めてであった。

なお、この時期における分割・民営化に対する組合の運動方針としては、国労、動労が「阻止」、鉄労が「推進」の立場であった。

ウ 国労は、昭和61年4月10日から同月12日にかけて、全国統一行動として分割・民営化反対のワッペン着用闘争を行った。同年5月30日、国鉄は、これらのワッペン着用に対して、全国で約30,000名の処分を行った。長野地本においても2,000名を超える組合員が処分された。

また、この闘争期間中、県内においては、ワッペンの着用をめぐる、国労組合員が駐車場の隅に立たされるなどのトラブルも発生した。

(4) 第一次労使共同宣言をめぐる動き

ア 国鉄は、余剰人員問題の解決のためには、経営全般にわたる労使の自助努力に対する国民の信頼と共感が不可欠との認識に立ち、昭和61年1月13日、各組合に対して、概要、次のような労使共同宣言(以下「第一次共同宣言」という。)を提案した。

雇用安定の基盤を守るため、労使は一致協力して、以下の項目に取り組む。

- ① 安定輸送の確保、安全輸送の維持、リボン・ワッペンの不着用及び氏名札の着用など不快感を与えないサービスの提供、飲酒・酒気帯び勤務及び点呼妨害の根絶等の課題に最善の努力をする。
- ② 鉄道事業の再生、強化に必要な合理化を推進する。

③ 派遣制度、退職勧奨の推進、希望退職制度の円滑な運用、将来の雇用の場の確保・拡充等の余剰人員対策に積極的に取り組む。

④ 労使間のルールに則った話合いの場を活性化し、活用する。

イ この第一次共同宣言について、動労、鉄労、全施労は、提案のあった昭和61年1月13日付けで締結したが、国労は、提案の仕方が唐突であり、また、余剰人員調整策を積極的に推進するという立場はとり得ないとして、締結を拒否した。

なお、第一次共同宣言は、地方においても締結され、同年3月5日、動労、鉄労、全施労の各長野地方本部と長野鉄道管理局（以下「長鉄局」という。）との間で締結された。

ウ 第一次共同宣言の第4項に基づき、締結した3組合と国鉄との間では、労使の話合いの場の活性化が図られた。

一方、国労との話合いの場としては、昭和51年6月に「再建問題等懇談会」が設置されていたが、国労はその役割が終了したとの考えを示し、昭和60年12月以降中断状態になっていた。その後、昭和61年5月12日に「経営問題・雇用問題に関する懇談会」が設置されたが、国労がILOに送った雇用安定協約に関する書簡をめぐって紛糾し、国鉄は、同年6月末に同懇談会の凍結を通告した。

エ 昭和61年5月14日、国鉄の労務、人事担当の部署である職員局のB3次長（以下「B3職員局次長」という。）らが、第一次共同宣言を締結した動労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）の幹部と話合いを行った。この席上、国鉄側は、国労との雇用安定協約の締結問題に触れ、労使共同宣言を締結しなければ同協約を締結しない考え方には変わりがない旨の説明を行った。

オ 昭和61年5月21日、動労東京地方本部の各支部三役会議に、国鉄からB3職員局次長ら3名が出席した。この会議において、同次長が講演を行い、「……『分割・民営』を遅らせれば自然に展望が開けるといふ理論を展開している人達がいる。国労のA8委員長です。……私はこれから、A8の腹をブンなぐってやろうとおもっています。……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……。」と発言した。

(5) 国鉄改革推進グループの動き

ア 昭和61年5月、56年・57年本社大卒採用者で構成する国鉄若手有志の代表が、本社前で「国鉄改革の完遂に向けて」というビラを配布した。このビラには、第一次共同宣言を締結した組合の組織拡大を通じ、国鉄改革の完遂に向けて取り組む決意が述べられていた。

また、この有志の決意表明文には、「国鉄改革に真っ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。」と記載されていた。

イ この時期、全国で、様々な国鉄改革推進の自主的グループが結成された。昭和61年6月29日、これら国鉄改革推進団体の主催による「国鉄改革に取り組む職員の集い」が開催され、第一次共同宣言を締結した4組合が参加するとともに、B2総裁も出席した。

ウ 長鉄局管内においても、昭和61年6月20日、同局の現場管理者等により「黎明会」が結成された。また、同年7月21日、同局の幹部を除く非現業職員により「さわやか会」が結成された。この時期、「黎明会」のほかにも、各地区で管理職職員によるグループが結成されていたが、組合員有資格者が加入するものは、この「さわやか会」が初めてであった。

(6) 職員管理調書の作成

昭和61年3月、国鉄は、「職員管理調書」を作成し、全国一斉に職員の勤務成績等の調査、査定を行った。

この調書は、「基本事項」として、氏名、年齢、現住所、部内資格等、「特記事項」として、一般処分、労働処分、昇給、昇格、「評定事項」として、業務知識、技能、計画性、業務処理の速さ・手際良さ、業務処理の正確さ、判断能力、責任感、自発性、協調性、業務改善、職場の秩序維持、服装の乱れ、指示・命令、態度言葉使い、勤務時間中の組合活動、勤務に対する自覚・責任感、出退勤、信頼、増収活動、現状認識、総合評定を記載するものであった。

このうち、「特記事項」は、昭和58年度から昭和60年度の3年間を調査期間としていた。動労は、昭和57年12月以降、争議行為を行わなくなっていたことから、この期間中に労働処分を受けた者は、主として国労組合員であった。

なお、この調書は、国鉄が、承継法人の採用候補者名簿を作成する際の資料の一つとして用いられた。

(7) 査定制度の導入

昭和61年5月、国鉄は、夏季及び冬季の期末手当について、査定制度を導入することを決定した。この査定制度は、手当額の決定に当たって、期間率（欠勤期間により70%を限度として減額）、成績率（勤務成績により5%の増減）を加味するものであり、昭和61年度の夏季手当から適用された。

長鉄局管内及び長野鉄道工場等においては、同年度の夏季手当について5%減額された者の9割以上が国労組合員であった。

(8) 人材活用センターの設置

ア 昭和61年7月、国鉄は、余剰人員の増加に伴い、各系統の技術力の活用及び経費節減、増収、教育等の各種施策を総合的に実施し、人材の有効的活用を図ることを目的として、全国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。

人活センター所員の指定は、箇所長の権限によって行われるものと

され、当面、短期間のローテーション運用は行わないとされた。

人活センターは、昭和62年1月1日時点で、全国に約1,440箇所設置され、約21,000名が配置されていたが、その約80%が国労組合員であった。

イ 人活センターは、長鉄局管内及び長野鉄道工場においても20箇所に設置され、昭和61年9月時点では、管理者を除き約670名が配置されていたが、その約97%が国労組合員であった。なお、この時点における長野地本の組織率は、組合員有資格者の約75%であった。

人活センターに指定された職員は、草むしり、ペンキ塗り、建物の取壊し、無人駅やホームでのキップの販売等の業務を行った。

長野地本は、この人活センターの設置及び配置について、時間外集会や座込みなどの抗議活動を行うとともに、配置の取消しを求めて裁判所へ訴えを提起した。

(9) 新組合の結成と改革労組協、鉄道労連の結成

ア 昭和61年4月13日、国労から脱退した者を中心にして、真国労が結成された。この真国労は、国鉄と第一次共同宣言を締結した。

イ 昭和61年7月8日から同月10日にかけて、動労の全国大会が開催され、挨拶に立ったC1委員長は、「労使共同宣言に調印した鉄労、全施労、真国労との4組合共闘をさらに強め、できるだけ早く組織統一をめざす。」と述べた。

また、大会最終日に来賓として出席したB2総裁は、挨拶の中で、「動労の華麗なる転身は戦後の労働運動史上の大きな節目となると同時に、これが国鉄改革の推進力ともなっている。」と述べた。

ウ 同時期、鉄労の全国大会が開催され、挨拶に立ったC2組合長代行は、「動労、全施労、真国労との間で、近く『ゆるやかな協議会』の結成について具体的な協議に入っていく。」と述べた。

また、昭和61年7月9日の大会2日目に来賓として出席したB2総裁は、挨拶の中で、「鉄労を中心とした4組合の協力が国鉄改革の原動力だ。……これまで以上に協力をお願いしたい。」と述べた。

エ 昭和61年7月18日、国鉄と第一次共同宣言を締結した動労、鉄労、全施労及び真国労の4組合は、「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労組協」という。）を結成した。この結成式に出席したB2総裁は、「私としても心強く感謝している。……真面目に働く人が路頭に迷うことのないよう頑張る。」と述べた。

このような中央での動きに合わせ、同年8月22日、動労、鉄労、全施労の各長野地方本部が、「国鉄改革労働組合長野協議会」を結成した。この結成に出席した長鉄局のB4局長（以下「B4局長」という。）は、同協議会の幹部が国労をマンモスに例えたのを受けて、「マンモスは急激な気候変化に適応できず、滅びていった。」と述べた。

オ 昭和61年7月30日、国鉄本社において、改革労組協と国鉄との初め

ての話合いが行われた。この席上、B2 総裁は、「各地における新組合結成の動きについては、それぞれ真面目な気持ちでやっているものと思う。これらの動きは、ここに居られる皆さん方より、改革に非協力的な組合に影響を与えるのではないかと思う。」と述べた。

同日、国鉄と改革労組協は、国鉄改革労使協議会を設置した。

カ 昭和61年8月27日、国鉄と改革労組協は、概要、次のような第二次労使共同宣言を締結した。

① 鉄道事業のあるべき方向について

「分割・民営」による国鉄改革を基本として、一致協力する。

② あるべき労使関係について

協調的な労使関係の確立のため、国鉄改革労使協議会が今後の労使関係の基軸として発展的に位置づけられるよう緊密な連携、協議を行う。また、組合は、鉄道事業の健全な経営が定着するまで争議権の行使を自粛する。

③ 望ましい職員像について

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、今後、更に必要な教育の推進を図るとともに、労使それぞれの立場において職員の指導を徹底する。

キ この第二次労使共同宣言の締結を受けて、翌28日、B2 総裁は、いわゆる202億円損害賠償訴訟（国労と動労がスト権奪還を目指して昭和50年に行ったストライキに対する損害賠償請求事件）を、動労については取り下げることを発表した。その理由としては、動労がとってきた労使協調路線を評価し、これを将来にわたって定着させるためであるとされた。一方、国労については、取り下げべき事由が生じていないことから訴訟を維持することとした。

国労は、昭和62年3月、このような措置が不当労働行為に該当するとして、公労委に救済申立てを行った。

ク この時期、全国的に、国労を脱退した者を中心として国鉄改革推進派の組合の結成が相次いだ。

県内においても、国労から脱退した者を中心にして「長野鉄道協議会」が結成され、昭和61年8月18日、初の総決起大会が開催された。この大会には、B4 局長ら長鉄局の幹部のほか、動労、鉄労、全施労の各長野地方本部の委員長も出席し、国鉄改革の推進を呼びかけた。

なお、この大会に先立ち、同協議会は、長鉄局と第一次共同宣言及び雇用安定協約を締結した。

このほか、長野鉄道工場を中心として長野車両労働組合、電気、保線を中心とした職場で長野鉄道工務労働組合等が結成された。

ケ 昭和62年2月、改革労組協の4組合と新たに結成された国鉄改革推進派の組合が結集して、鉄道労連を結成した。

(10) 国労組織の動揺と鉄産総連の結成等

ア 国労は、昭和61年7月22日から千葉県で開催された定期全国大会において、分割・民営化反対の方針は維持するが、「大胆な妥協」の道も模索することを決定した。同年9月30日、国労は、中央闘争委員会を開き、臨時全国大会に提案する「当面する情勢に対する緊急方針」を決定した。この緊急方針は、雇用安定協約の締結を図るため、不当労働行為救済申立て等を取り下げる、点検・摘発行動を中止する、労使共同宣言を締結するなどの内容を含むものであった。

この緊急方針は、同年10月9日から同月10日にかけて、静岡県修善寺町で開催された臨時全国大会において否決された。これにより、執行部は総辞職し、A9を委員長とする新執行部が選出された。

昭和62年2月、国労から脱退した者が中心となって、鉄産総連を結成した。

イ 長野地本においては、昭和62年1月10日開催された臨時大会において、執行部が総辞職し、A7を委員長とする新執行部が選出された。

同年1月24日、総辞職した旧執行部が中心となって、東鉄産労長野地方本部を結成した。

ウ 昭和62年1月30日、新たに選出されたA7委員長以下組合三役らが、長鉄局へ就任の挨拶に行き、B4局長ら長鉄局の幹部と会見した。

この席上、同委員長の挨拶に対して、B4局長は、昭和61年8月の長野地本の運動方針書を持ってきて、「昨年11月、分割・民営化法案は国会を通ったんだ。にもかかわらず、分割・民営化反対をまだ言っている。何でも反対の国労とはうまくやれるはずがないではないか。」「大体ここにこういうことが書いてあるから問題なんだ。大会でも何でも開いて変えればいいではないか。」と発言した。

(11) 国労組合員に対する脱退工作等

ア 国鉄本社のB5車両局機械課長(以下「B5機械課長」という。)は、昭和61年5月、全国の機械区所長あてに書簡を発した。この書簡には、「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なない職員、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。」と記載されていた。また、良い職場になった例として長野機械区の例を挙げ、分会三役が区長とともに、工務部長、総務部長のところへ行き、過去の反省と国鉄改革への取組みについての意志を宣言したということが記載されていた。

この時期、長野地本の機械区分会の分会長は、同地本の機関代表者会議において、「国労については新会社には行けない。総務部長、工務

部長、機械区長がそう言っている。」などと発言していたが、その後間もなく同分会の三役は、国労を脱退した。

イ 昭和61年8月25日付けの「長鉄家庭だより」（発行者：総務部長、編集者：文書課長で全職員に配布される長鉄局の機関誌）に、B6（当時黎明会会長で長野車掌区長、以下「B6車掌区長」という。）の「国鉄改革に向け全力投球」と題する記事が掲載された。この中には、「相変わらず『分割民営反対』を唱え、行動している一部の職員がいます。誠に残念です。しかしそういう職員に将来をどう考えているのかと聞きますと、その多くは新事業体で働くと言います。世間の常識はそれ程好都合には出来ていません。今こそ脳ミソをそっくり入れ替える位の自己変革が必要です。」と記載されていた。

長野車掌区の国労組合員は、国労にいれば新事業体に採用されないのではないかとの不安を抱いていたが、直接の上司がこのような記事を掲載したことにより、職場内に動揺が広がった。

ウ 昭和61年8月19日、長野車掌区において、異常時訓練会が開催された。この訓練会は、業務上の必要な事項を職員に周知徹底する場であるが、この日行われたB6車掌区長の講義は、夏山輸送について若干触れただけで、大半が国鉄改革関連法や労使共同宣言に関するものであった。

そして、労使共同宣言を出席した職員に読ませるとともに、「労使共同宣言で国鉄改革を。」「労使共同宣言は国鉄改革の憲法になっている。」「組合は別にして個人として理解してほしい。」「新しい組合が生まれた……理解して行動を。」「分割・民営反対をとらえているのは盲然である。」などと発言した。

これに対して、長野地本は、同月20日、長鉄局の労働課長に対して抗議を行ったところ、同課長は、現場長を指導する旨答えた。

エ 昭和61年11月30日、長野第二運転区の区長と同運転区に設置されていた人活センターの所長は、同センターへの指定を受けていた国労の分会長及び組合員4名と会食し、国労からの脱退勧奨を行った。

翌12月1日、この会食に出席した4名を含めた5名の国労組合員は、人活センターの指定を解除され、上諏訪機関区に配転されたが、国労脱退後、長野第二運転区に再配転された。

オ 昭和62年1月20日、小諸駅人活センターから長野駅に配転になった国労組合員が、同駅の駅長室において約2時間、駅長及び首席助役から指導を受けた。

この中で、駅長は、「相変わらず反抗的グループに入っているのか。」「国労の幹部の衆だけが、バカだっというんだ。」と発言した。また、首席助役は、「今の主流派についていくということか。」と発言するとともに、国労バッジを外すことを促す発言を再三にわたって行った。当時国労組合員には、国労バッジを外すということが国労脱退を意味

するという認識があった。

(12) 国労の組織率の低下

国労は、昭和60年当時、組織率が組合員有資格者の7割を超える国鉄内の最大の組合であった。しかしながら、国鉄の分割・民営化の動きの中で、国労からの脱退者が相次ぎ、昭和62年2月の時点では、その組織率は約26%となった。

長野地本の組織率も、昭和61年6月までは80%を超えていたが、その後減少傾向をたどり、昭和62年3月の時点では約36%となった。

(13) B7職員局長の論文

昭和62年4月の「国労委季報」（監修：国営企業労働委員会事務局、発行：財団法人労委協会）に、国鉄の常務理事・職員局長のB7（以下「B7職員局長」という。）の論文が掲載された。この中には、次のような記述があった。

「労使関係を昨年の今頃と比べますと、労使は階級的に対立する存在であるとの認識に立ち、分割民営にも絶対反対との主張をただ繰り返す組合があり、それに心ならずも同調せざるを得ない職員が圧倒的に多かったという状況であったわけですが、今は、労使協調路線を掲げ、建設的な行動を目指すものが圧倒的多数になっております。そういう目で見れば、労使関係の前提条件になる環境は、従来よりはるかに改善された形で、新事業体はスタートがきれのわけです。……労使協調路線をとろうという人達が圧倒的多数になっている状況を踏まえ、今後も、これを労使関係の基軸として、この流れを育て、定着させる中で新事業体の健全な労使関係の実現を早期に果たしたいと考えています。」

4 職員の採用・配属と会社の設立

(1) 関連する法律の条文

ア 日本国有鉄道改革法第2条
(第1項 省略)

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 日本国有鉄道改革法第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、承継法人の設立の時に於いて、当該承継法人の職員として採用される。
- 4 第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第2項の規定による職員の意思の確認の方法その他前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。
- 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。

ウ 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附則第2条

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

- 2 設立委員は、前項及び日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。以下「改革法」という。）第23条に定めるもののほか、当該会社が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。

エ 日本国有鉄道改革法等施行法附則第37条

この法律の施行前に日本国有鉄道がした行為についての第144条の規定による改正前の公共企業体等労働関係法（次項において「公労法」という。）第25条の5第1項の申立てについては、なお従前の例による。（第2項省略）

（注：公労法第25条の5第1項は不当労働行為救済申立てに関する規定である。）

(2) 改革法に定める職員の採用等に関する国会答弁

- ア 昭和61年10月8日、衆議院の国鉄改革に関する特別委員会において、C3運輸大臣（以下「C3運輸大臣」という。）は、承継法人が発足するまでの準備手続について、次のような答弁を行った。

「それぞれの承継法人はその名簿の中から職員の選考をし、採用を内定し、通知をし、その応諾の返事を受けて採用の決定をいたします。そして今度は、それぞれの承継法人、会社の中でその職員の配属を検討し、配属を決定され、そして今度は、それを受けて国鉄当局は配転の準備をしてまいりますけれども、配転計画を決定し、配転発令をし、お引越しを必要とする方もありましょう、……。」

イ 昭和61年11月25日、参議院の国鉄改革に関する特別委員会において、C3運輸大臣は、改革法第23条に定められた採用手続に関して、次のような答弁を行った。

「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。」

(3) 設立委員の任命と職員の採用

ア 昭和61年12月4日、国鉄改革関連法が公布され、同日、会社法附則第2条に基づき運輸大臣により、設立委員が任命された。

六つの旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社（以下これらの七つの会社を合わせて「新会社」という。）については、共通設立委員16名と各会社ごとの設立委員が任命され、これらの者により新会社の設立委員会が構成された。同会の委員長には、B8が就任し、また、同会に関する事務は、主管の官庁である運輸省が担当した。

イ 昭和61年12月11日、第1回設立委員会が開催され、新会社の採用基準及び労働条件の基本的な考え方が決定された。

採用基準については、①昭和61年度末において満55歳未満であること、②職務の遂行に支障のない健康状態であること、③国鉄在職中の勤務の状況からみて、当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、などが決定された。

労働条件の基本的な考え方については、「基本的には、国鉄の労働条件を大幅に変更しないが、私鉄と著しく異なる部分は必要な修正を行う。」と決定された。

また、この席上確認された国鉄改革のスケジュールによれば、新会社の職員の採用、配属の手続については、次のような手順で進めていくこととされていた。

- ① 設立委員が労働条件、採用基準を決定して、国鉄に通知する。（昭和61年12月）
- ② これを受けて国鉄が、職員の配属希望調査を行い（昭和61年12月

～昭和62年1月)、これを集計・分析・調整したうえで、採用候補者名簿を作成し、設立委員に提出する。(昭和62年2月)

- ③ 設立委員が職員を選考し、採用者を決定する。(昭和62年2月)
その後、更に職員の配属を決定し、国鉄に内示する。(昭和62年3月)
- ④ 配属の内示を受けた国鉄は、配転計画を策定し、配転を行う。(昭和62年3月)

ウ 昭和61年12月12日、国労は、国鉄に対して「解明要求」を行った。この中で、国労からの「法の実施に伴って当局の責務として行う業務は何か、権限、当事者能力はどの範囲か明らかにすること。」という解明事項に対して、国鉄は、「基本計画、設立委員の指示にもとづき準備を万全に進める。そのことが当局の責務である。また、当局の責任の範ちゅうは、職員の配属のための諸作業等、準備作業のすべてである。」旨回答した。

エ 昭和61年12月16日、改革法第19条に基づき「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」(以下「基本計画」という。)が閣議決定された。

この基本計画では、承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲、資産、債務その他の権利義務、更には承継法人の職員数が定められた。これによれば、承継法人の職員の総数は215,000名、会社の職員数は89,540名であった。

オ 昭和61年12月19日、第2回設立委員会が開催され、第1回設立委員会で決定された労働条件の基本的な考え方に基づき、新会社の詳細な労働条件が決定された。

カ 昭和61年12月24日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、採用基準に該当しないことが明らかな職員(満55歳以上の者、退職を希望する職員である旨の認定を受けている者等)を除く全職員に対して、設立委員会で決定された新会社の労働条件、採用基準等を記載したパンフレット及び承継法人の職員となることに関する意思確認書を配布した。この意思確認書は、就職を希望する承継法人を希望順位に従って記載し、昭和62年1月7日までに箇所長に提出することとされた。なお、この意思確認書には、注として「承継法人に対する就職申込書を兼ねます。」と記載されていた。

キ 昭和62年1月30日、長野地本は、B4局長に対して、「採用にあたっては、本人の希望を尊重すること。」「配属にあたっては、現地・現職を基本とし、居住地・通勤時間等を充分考慮すること。」等の申入れを行った。この申入れに対する回答は、1週間後に文書により行われたが、新会社の採用、配属等については、「設立委員会等が決定し実施して行く事柄であり、国鉄地方当局として明らかにできる事項ではない。」と記載されていた。

ク 国鉄は、昭和62年1月7日から、各承継法人の職員となるべき者の名簿作成を開始した。名簿作成には、ほぼ1か月間要し、同年2月7日の深夜、設立委員に提出された。

ケ 昭和62年2月12日開催された第3回設立委員会において、国鉄から名簿作成経過についての説明がなされ、設立委員は、個別に判断することなく、名簿記載の者全員を採用することを決定した。

なお、設立委員は、採用の基準にどの職員が適合するかの資料を有していなかった。

この第3回設立委員会においては、新会社の組織概要も決定された。

更に、この席上、設立委員会の事務を行っていた運輸省から、「国鉄が3月上旬までに新会社への移行を考慮した人事異動を行う。」旨の報告がなされ、これを受けて設立委員は、混乱を防止する観点から、採用決定者に対して、昭和62年4月1日時点での勤務箇所、職名等を通知することを決定した。

新会社の採用決定者数は、次表のとおりであるが、希望退職者が当初の予定を上回ったこと、公的部門への転出が順調に進んだことなどから、北海道・九州旅客鉄道株式会社を除く新会社では基本計画を下回り、総数で9,414名少ない人数となった。

(単位：人)

承 継 法 人	基本計画 (A)	採用決定者 (B)	A - B
北海道旅客鉄道株式会社	13,000	13,000	0
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	84,343	5,197
東海旅客鉄道株式会社	25,200	21,941	3,259
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	52,943	457
四国旅客鉄道株式会社	4,900	4,610	290
九州旅客鉄道株式会社	15,000	15,000	0
日本貨物鉄道株式会社	12,500	12,289	211

(参考)

新幹線鉄道保有機構	60	60	0
鉄道通信株式会社	570	570	0
鉄道情報システム株式会社	280	280	0
(財)鉄道総合技術研究所	550	550	0
承 継 法 人 総 計	215,000	205,586	9,414

コ 設立委員は、昭和62年2月16日以降、会社に採用することと決定した者に対し、次のような採用通知書を、国鉄を通じて交付した。

昭和62年 2 月 12 日

殿

東日本旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B 8

採 用 通 知

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

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

(4) 新会社発足に向けての業務遂行体制の確立

ア 国鉄は、昭和61年11月のダイヤ改正により、新会社への移行を見通
した業務遂行体制を作りあげた。

また、同年11月28日には、本社内に移行推進委員会を設置し、更に、
同年12月 3 日には、同委員会の指揮の下に、新会社発足のための準備
作業を実行段階に移す業務を行う設立準備室を設置するなど、新会社
への移行に向けた組織体制を整えた。

イ 国鉄は、昭和61年度末の退職者及び転出者がほぼ確定し、更には新
会社への採用者が決定されたことを踏まえ、昭和62年 3 月 10 日までの
間に人事異動を順次実施し、新会社への移行に向けての配置をほぼ完
了させた。

なお、前記第 1、 4 (2)アでの運輸大臣の答弁及び前記第 1、 4 (3)
イでの国鉄改革のスケジュールによれば、新会社への移行に向けての
国鉄の配転は、設立委員からの配属の内示を受けて行うこととされて
いたが、実際には、この内示はなかった。

(5) 設立委員による昭和62年 3 月 16 日の通知

設立委員は、会社への採用が決まった指定職を除く職員に対して、次
のような、会社における勤務箇所、職名等を記載した昭和62年 3 月 16 日
付けの通知書を、国鉄を通じて交付した（以下この通知を「設立委員に
よる 3 月 16 日の配属通知」という。）

昭和62年 3 月 16 日

殿

東日本旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B 8

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	
賃 金	
記 事	

設立委員は、採用決定者の配属に関する判断資料を有しておらず、この通知に記載されていた所属、勤務箇所・職名については、国鉄における、同年3月10日の配置内容をそのまま会社の組織等に読み替えたものであり、この通知によって実質的な異動が生じるものではなかった。また、等級、賃金については、国鉄在職中の給与等を会社のものに読み替えたものであった。

なお、この通知の様式は、設立委員が作成し、印刷及び具体的な事項の書き込み作業は国鉄が行った。

(6) 会社の発足

ア 昭和62年3月、第4回設立委員会が開催され、創立総会に関する事項等が決定された。その後、会社は、創立総会を経て、承継計画に定められた国鉄の事業、資産、債務等を引き継ぎ、同年4月1日発足した。

イ 会社の役員は、会長、社長を除く常勤役員16名のうち、11名が国鉄出身者であった。また、長野支社においても、次長を始めとする幹部は、長鉄局の幹部職員によって占められた。

ウ 発足時の会社の従業員数は、採用通知を受けながら採用を辞退した者（設立委員による3月16日の配属通知を受けながら辞退した者も含む。）がいたことから採用決定者数を更に下回り、約82,500名であった。

なお、会社に採用となった職員は、全員3月中に国鉄総裁あてに退職届を提出した。

エ 昭和62年4月1日、会社は、「4月1日に別に発令がない限り、設立委員による3月16日の通知内容で発令があったものとみなす。」旨の社長通達を発した。

指定職を除く従業員については、昭和62年4月1日付けでの個別の発令は行われなかったことから、これらの者の勤務箇所、職名は、設立委員による3月16日の配属通知の内容どおりであった。また、会社発足時における勤務箇所及び業務内容は、実質的には前日の3月31日

と何ら変わるものではなかった。

5 営業課駐在及びセールスセンターへの配属

(1) 営業課駐在及びセールスセンターへの配属の経過

ア 昭和62年3月10日、長鉄局において、営業部旅客課駐在及びセールスセンターが新たに設置された。

営業部旅客課駐在は、旅客課直轄の新たな職場として、県内6箇所（塩尻、松本、小諸、長野第一、長野第二、飯山）、セールスセンターは、駅長管理下の新たな職場として、県内7箇所（上諏訪、塩尻、松本、中込、上田、篠ノ井、長野）に設置された。

なお、同日付けで人活センターは廃止された。

イ 営業部旅客課駐在への配置は、昭和62年3月10日付けで、長鉄局長名の「営業部旅客課（〇〇駐在）兼務を命ずる」旨の発令により行われた。

セールスセンターへの配置は、同年3月10日に、セールスセンターが設置された駅に配置されていた職員（同日付けで駅に配転された者を含む。）に対して、駅長の担務指定により行われた。

担務指定は、国鉄当時「現業機関等の長は、必要により担務を指定することができる。」旨の就業規則に基づき行われていた。

会社の就業規則には、担務指定に関する規定はないが、長野支社においては、同支社の業務管理規程及び人事関係取扱（規程）に基づき、箇所長の権限により行われている。

ちなみに、駅の営業関係の担務としては、セールスセンターのほかに出札、改札、旅行センター等がある。

なお、長野支社の人事関係取扱（規程）第2条では、「『箇所長』とは、業務機関の長をいう。『業務機関』とは、支社内各課及びその分室、駐在並びに現業機関をいう。」と定められている。

ウ 営業部旅客課駐在兼務を命ぜられた国労組合員は、全員、長野地本の指示に従い、簡易苦情処理に関する協約に基づく苦情申告を行った。

エ 営業部旅客課駐在に配置された職員に対する設立委員による3月16日の配属通知の勤務箇所・職名欄には、本務としての勤務箇所、職名とともに、「営業部旅客課駐在」を会社の組織に読み替えた「営業課駐在」が兼務として記載されていた。具体的には、運転区の運転士から配置された者の記載内容は、「〇〇運転区運転士兼営業課（〇〇駐在）」というものであった。

セールスセンターへの配置は、箇所長である駅長の担務指定により行われたことから、設立委員による3月16日の配属通知には、セールスセンターという記載はなく、セールスセンターが設置された駅の営業係、輸送係等がその勤務箇所、職名として記載されていた。

ただし、駅以外から駅に配転され、セールスセンターの担務指定を受けた者は、営業課駐在の発令と同様、本務である勤務箇所、職名と

駅の営業係等との兼務と記載されていた。具体的には、運転区の車両技術係から配置された者についての記載内容は、「〇〇運転区車両技術係兼〇〇駅営業係」というものであった。

オ 営業部旅客課駐在及びセールスセンターに配置された職員は、昭和62年4月1日の会社発足に伴い、そのまま営業課駐在及びセールスセンターへの配属となった（以下この営業課駐在及びセールスセンターへの配属を「本件4月1日付配属」という。）。

(2) 営業課駐在及びセールスセンターにおける配置状況

ア 営業部旅客課駐在には、昭和62年3月16日時点で、助役を除く一般職（以下「一般職」という。）が130名配置されていたが、全員が国労組合員であった。このうち2名が会社への採用を辞退したことから、同年4月1日時点での営業課駐在の配置人数は、一般職が128名、管理者を含めると145名であった。

イ セールスセンターには、昭和62年3月16日時点で、一般職が113名配置されていたが、このうち108名が国労組合員であった。113名の中には退職前提退職者が2名いたことから、同年4月1日時点での配置人数は、国労組合員107名を含む一般職が111名、管理者を含めると120名であった。

ウ 昭和62年4月1日時点での営業課駐在及びセールスセンターの設置箇所ごとの一般職の人数は、次表のとおりである。

（単位：人）

営業課駐在			セールスセンター		
箇所	人数	国労組合員	箇所	人数	国労組合員
塩尻	24	24	上諏訪	6	6
松本	23	23	塩尻	15	15
小諸	15	15	松本	18	17
長野第一	39	39	中込	8	8
長野第二	17	17	上田	9	9
飯山	10	10	篠ノ井	14	14
			長野	41	38
計	128	128	計	111	107

エ 昭和62年2月1日時点において、長野第二運転区には171名の運転士が配置されていたが、その組合所属をみると、国労が40名、他組合が131名であった。同年2月から3月までの間に同運転区から転出した運転士は、国労30名、他組合18名の計48名いたが、このうち運転職場以外の職場に配転となった者は、国労21名、他組合3名の計24名であった。この国労21名の同年4月1日における配属先は、営業課駐在9名、セールスセンター12名であった。

オ 長野駅に設置された人活センターには一般職が139名配置されていた

が、全員が国労組合員であった。このうち会社に採用された者は103名であったが、国労からの脱退者30名を除いた73名の配属先をみると、営業課駐在が27名、セールスセンターが14名であった。一方、国労から脱退した30名は、全員営業課駐在及びセールスセンター以外の職場へ配属された。

なお、長野駅における国労の分会三役は、全員、営業課駐在へ配属された。

(3) 営業課駐在及びセールスセンターにおける業務内容等

ア 営業課駐在においては、直営店舗における販売、車内販売、自動販売機の管理、自転車の修理等の業務を行った。

また、セールスセンターにおいては、切符の配達、オレンジカードの販売等の渉外業務を行っていたが、応援業務として駅の出改札等の業務を行うこともあった。

イ 営業課駐在及びセールスセンターに配属された別表1から同4記載の国労組合員（以下「本件申立人ら組合員」という。）の国鉄当時の本務は、同表の「国鉄当時の本務」欄記載のとおりであり、営業課駐在及びセールスセンターにおいて従事した業務は、国鉄当時の本務が営業系統であった者がセールスセンターに配属された場合を除いては、明らかに各人の国鉄当時の本務系統の業務と異なるものであった。

なお、別表4記載の組合員3名は、長野鉄道病院の合理化に伴い、昭和60年3月から、兼務として営業係の職名の発令を受け、国鉄当時の本務である医療系統業務以外の業務に従事していたものであった。

ウ 本件申立人ら組合員で、国鉄当時の本務が運転士、車掌であった者については、乗務した場合に支給されていた特殊勤務手当、乗務旅費等が支給されなくなったことから、月額約2万円から約5万円の減収となった。

エ 営業課駐在は、急速な関連事業の展開が求められる中で設置されたものであり、当初定まった業務がなく、その後においても一時的ないしは季節的な業務も行われる職場であった。

また、セールスセンターは、その組織上の位置づけが旅行センターを補完するものであったことから、他の部署への応援業務に就くなど、要員調整的な面を有する職場であった。

6 会社における関連事業の展開

(1) 国鉄における関連事業

国鉄における関連事業としては、直営店舗等も行われていたが、事業範囲に法律上の制約があったことから、昭和60年度における関連事業収入の事業全体に占める割合は、約3%に過ぎなかった。

(2) 会社における関連事業の展開

ア 会社は、基本計画を約7,000名下回る約82,500名の従業員数で発足したが、これは、鉄道旅客部門に必要な要員とされた約73,000名を

約10,000名上回るものであった。

また、長野支社の発足時の従業員数は約4,000名であったが、これも、鉄道旅客部門に必要な要員とされた約3,300名を約700名上回るものであった。

イ 会社は、再建監理委員会の答申において、事業範囲の制約が国鉄の経営破綻の一因であると指摘されたことを踏まえ、また、経営基盤の強化のために、本社内に関連事業本部を組織するとともに、鉄道旅客部門に必要な要員を上回る従業員を活用して、新規事業の開発や直営店舗等の既存事業の推進を行うなど、関連事業の展開に取り組んでいる。

長野支社においても、直営店舗、駐車場管理等の事業を行うなど関連事業の拡大を図っている。

7 長野運転区における日勤勤務の指定

(1) 運転区における運転士の勤務指定

ア 運転区における運転士の勤務指定は、箇所長である運転区長が決定し、前月の25日に翌1か月分を発表する方法で行われている。

イ 運転士の勤務には、交番勤務、予備勤務、日勤勤務の三つがある。交番勤務は指定された行路に則って乗務する勤務であり、予備勤務は交番勤務の者が年休等で休む場合の予備員や臨時列車等が運転される場合の要員として指定される勤務であり、日勤勤務は乗務以外の業務に就く場合に指定される勤務である。

(2) 長野運転区における日勤勤務の指定

ア 昭和62年3月25日、長野運転区において、会社発足当初の同年4月分の勤務指定が発表された。この勤務指定において、A1、A2、A3の3名の国労組合員（以下この3名を合わせて「A1ら3名」という。）が、1か月間の日勤勤務とされた（以下この日勤勤務の指定を「本件日勤勤務の指定」という。）。

当時長野運転区には運転士が142名いたが、このうち非稼働である者、線路見習予定者、組合専従予定者を除いた112名に対する勤務指定の状況は、交番・予備勤務109名、日勤勤務3名であった。

なお、長野運転区の国労組合員は、日勤勤務の指定を受けたA1ら3名を含めた5名であった。

イ 勤務指定が発表された翌日、A1は、長野運転区のB9区長（以下「B9運転区長」という。）に対して、「日勤とはどういうことか。」と尋ねたところ、同区長は、「電車運転士の職務内容の中には上長の指示命令によるものがあり、その命令によって何でもやってもらう。A1君については環境整備を来月からやってもらう。勤務時間は8時30分から17時8分、期間はいつまでか分からない。ローテーションは一切ない。……仕事についてはその都度私が指示する。3人を選んだ規準は、今までの3人の行動を現場から局にあげ局が適材適所という

ことで判断し指定した。」などと発言した。

昭和62年3月28日、長野地本の長野運転区分会は、同区長に対して、日勤勤務を指定した理由、選出基準等を明らかにすることなどを申し入れたが、これに対する回答は、総合的に判断して適材適所で行ったというものであった。

なお、A1ら3名は、同年5月以降、交番・予備勤務の指定を受けた。

ウ 長野運転区においては、昭和62年4月、A1ら3名のほかに、延べ270名の運転士が日勤勤務に従事した。しかしながら、これらの者はいずれも、予備勤務の指定を受け、結果的に乗務せず日勤勤務とされた者であり、あらかじめ1か月間の日勤勤務の指定を受けた者は、A1ら3名のみであった。

なお、同運転区において、あらかじめ1か月間の日勤勤務の指定が行われたのは、同月のみであったが、松本運転所においては、あらかじめ1か月間の日勤勤務の指定を行うことがあった。

(3) 日勤勤務における作業内容

長野運転区において日勤勤務とされた運転士は、駅舎のトイレ掃除、草取り、フェンスのペンキ塗り等の環境整備、勤務表の線引き等の業務用資料の作成等様々な作業に従事した。

A1ら3名の作業内容も同様であり、日によって異なるものであった。

8 会社における労使関係

(1) 労働組合の動き

昭和62年4月1日時点での長野支社管内における、一般職に係る各組合の組織率は、国労29.3%、動労11.2%、鉄労10.4%、日本鉄道労働組合6.4%、鉄道社員労働組合23.2%、東鉄産労17.6%であった。

なお、同年8月、動労、鉄労、日本鉄道労働組合、鉄道社員労働組合は、組織統一を行い、東鉄労長野地方本部を結成した。

(2) 労働協約の締結をめぐる動き

ア 昭和62年4月1日、会社は、団体交渉、経営協議会、苦情処理、紛争処理等の労使関係の基本的な事項に関する労働協約（以下「基本労働協約」という。）の締結を各組合に対して提案した。この協約は、国労との間では、同月23日、有効期限を同年9月30日として締結された。

同年9月上旬、国労からの改定の申入れを受けて交渉が行われたが、合意に至らず、同年9月30日以降国労との間では失効した。

なお、東鉄労及び東鉄産労との間では、引き続き基本労働協約が締結されている。

イ 昭和62年8月、会社は、東鉄労及び東鉄産労と労使共同宣言を締結した。同宣言は、「鉄道事業の再生と経営基盤の確立」「社員の幸福と誇りに満ちた社風の醸成」「健全な新しい労使関係の確立」の3点に

ついて労使が一致して取り組むというものであった。

(3) 会社幹部の発言

ア 昭和62年5月25日、会社会議室で開催された「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において、人事部等の担当であるB10常務取締役（以下「B10常務」という。）は、「職場管理も労務管理も3月までと同じ考えであり、手を抜くとか卒業したとかいう考えは、毛頭持っていない。とくに東日本の場合は従来と中身は少しも変わっていないのだから。2ヶ月経ったから遠慮なく申すが、もう我慢できない。非常に危険な状態になっている。当分は立上って闘う必要がある。闘争心、競争心を忘れないように。……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、特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。人間を正しい方向に向ける会社の努力が必要だ。」と発言した。

イ 昭和62年8月6日、東鉄労の第2回定期大会に出席したB1代表取締役社長（以下「B1社長」という。）は、挨拶の中で次のように述べた。

「今後も皆さん方と手を携えてやっていきたいと思いますが、そのための形として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。残念なことは今一企業一組合という姿でなく、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。……このような人たちがまだ残っているということは会社の将来にとって非常に残念なことです、この人たちはいわば迷える子羊だと思います。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える子羊を救ってやって頂きたい、皆さんがこういう人たちに呼びかけ、話合い、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。」

(4) 長野支社における職制の言動

ア 昭和62年10月2日、上諏訪保線区塩尻保線支区のB11支区長は、国労に復帰したA10を会議室に呼び約30分にわたり話をしたが、その中で「どうして国労に加入したのか。」「今さら入るのはおかしい、なぜ相談しなかったのか。」と発言した。

また、同月5日、同じく国労に復帰したA11を会議室に呼び、同様の発言をした。

長野地本の塩尻班が同支区長に対して、また、長野地本が長野支社に対して抗議の申入れを行ったが、何らの回答もなかった。

イ 昭和62年11月2日、長野工場のB12工場長が、午後の勤務の開始前、食堂に全員を集めて訓示を行った。この中で同工場長は、「………労使共同宣言がある訳だが、これはJR東日本が本当の鉄道産業を再生し生きていくためにいったい何をすればいいのかといったことがうたわれているが、このすばらしい内容を一人ひとりが理解して行動しているかということと必ずしも一人ひとりがそうなっている状況ではない。」と発言した。

また、同年12月3日、長野工場の助役であるB13は、朝の点呼時に車両の改造工事について触れ、「改造工事が入ってこなかった裏には、国鉄労働組合が東日本に2万人、長野支社に2千人、長野工場に150～160人いる。組織率の割合には国労バッジの処分者が多い。これが原因の一つかな。」と発言した。

ウ 昭和63年5月13日、長野駅の営業職場における朝の点呼の際、B6長野駅長は、「5月12日に、鉄道労連と鉄産労の合同学習会がNBSホールで開かれた。私もその場に出席した。松本や長野を中心に組織統一の動きが高まっている。会社にとっても一企業一組合が望ましいので、皆さんも考えて行動してほしい。」と発言した。

(5) 会社における労使間のトラブル

ア 会社は、昭和62年6月12日及び同年7月1日、組合バッジを着用している国労組合員に対し、就業規則違反を理由として、訓告、嚴重注意等の処分を行った。長野地本においても、500名を超える組合員が処分された。

イ 長野工場においては、長野地本の長野工場支部が、同工場長に対して行った職場要求等をめぐって、昭和62年9月30日及び同年10月12日、延べ約90名の国労組合員に対して訓告、嚴重注意の処分が行われた。

9 長野車掌区指導助役及び長野駅内勤助役の言動

(1) 会社における助役の職務内容等

ア 会社の現業機関である駅、車掌区等の各箇所においては、業務ごとに担当助役が置かれている。会社の就業規則においては、助役の職務内容として「箇所長の補佐又は代理」と規定されており、助役は、担当の業務について箇所長の権限を代わって行使するとともに、現場における人事考課の第一次査定を行う権限を有している。

イ 助役は、国鉄においては非組合員とされていたが、会社においては新たに組合員資格を有することになり、これらの助役等を中心として鉄輪労働組合が結成された。

なお、この鉄輪労働組合は、その後、東鉄労に組織統一されている。

(2) 長野車掌区指導助役の言動

ア 長野車掌区車掌A4（以下「A4」という。）は、国労組合員であったが、一時期東鉄産労に所属し、昭和62年4月下旬に国労に復帰していた。

昭和62年6月13日の朝、同車掌区のB14指導助役（以下「B14指導助役」という。）は、国労の掲示板に掲示されていた支援署名の中に、国労組合員ではないと思っていたA4の名前があるのを見つけ不審に思った。

同日、A4は年休をとっていたが、翌日の勤務を確認するため午前9時40分頃長野車掌区を訪れた。A4を見かけたB14指導助役は、同人を呼びとめ、玄関で立ち話をした。

なお、この時刻は、B14指導助役にとって勤務時間中であった。

イ B14指導助役は、国労掲示板にA4の名前があったことを告げ、A4の所属組合を尋ねた。

A4は、昭和62年4月下旬から国労に復帰したことを述べるとともに、長野車掌区で行われている時間外の増収活動の現状を批判し、「ただ働きはしない。」旨発言した。

これに対して、B14指導助役は、A4が国労に復帰した理由を尋ねるとともに、民間企業の厳しさについて述べた。

この中でB14指導助役は、「増収活動をやっている人とやっていない人の差は当然でてくる。君個人で考えて組合を変ったが、家庭の事も考えてみてくれ。」「労使共同宣言を結んで一丸となっているのに、それに逆行する君の復帰は解せない。国労は増収活動に反対している組合だ。私はきみに対して好意的な目で見ている。一言相談してくれても良かったのではないか。」と発言した。

ウ 長野地本は、昭和62年6月26日、長野支社に対して、B14指導助役の発言が不当労働行為であるとして、事実を調査し、長野支社としての考え方とB14指導助役の責任を明らかにすることを求める申入れを行った。これに対し、長野支社は、B14指導助役から事情を聴取した。

エ 車掌区の指導助役は、車掌の運転保安に関する規程、技術等の指導、訓練を担当し、同区においては、区長、首席助役に次ぐ職位と見られている。

なお、この発言が行われた当時、B14指導助役は、鉄輪労働組合の組合員であった。

(3) 長野駅内勤助役の言動

ア 昭和62年7月8日午後8時過ぎ、長野駅営業係のA5（以下「A5」という。）は、帰宅途中、同じく帰宅途中であった同駅のB15内勤助役（以下「B15内勤助役」という。）に長野駅前の喫茶店に誘われ、約20分間話をした。

この中でB15内勤助役は、「国労へ戻るんだって。」と尋ねるとともに、「将来のことを考えるとあなたのためにならない。会社の方針に反対する組合はダメだ。おたくの入る組合は仕事をしない。」と発言した。また、A5が、「国労に入るつもりでいる。」と述べたのに対し、B15内勤助役は、「組合が変わったので、今は案内所にいるが、出札

に戻れるかどうかわからないぞ。」と発言した。

以前国労組合員であったA5は、当時東鉄労に所属していたが、この発言が行われた直後、東鉄労を脱退し国労に復帰した。

イ 駅の内勤助役の担当は、駅の収入金等の管理及び庶務一般等である。この当時、長野駅には内勤助役を含め助役が15名置かれていたが、駅の案内所の業務を行っていたA5の直接の上司に当たる助役は、営業担当助役であった。

なお、この発言が行われた当時、B15内勤助役は、鉄輪労働組合の組合員であった。

10 昭和62年4月2日以降の配置状況等

(1) 会社の組織改正及び昭和63年4月9日付けの人事異動

ア 発足から1年経過した昭和63年4月1日、会社は組織改正を行った。

この組織改正は、本社機構として人材開発部の新設、関連事業本部の再編成を行うなど大幅なものであった。

長野支社においても、課制から部制にするなどの組織改正が行われた。

イ 会社は、この組織改正に併せて、従来関連事業等に従事していた者に暫定的な意味合いで発令されていた兼務という形の職名を、実際に行っている業務に適合した職名とする発令(当事者のいう「兼務解消」で、以下「いわゆる兼務解消」という。)を伴う人事異動を全社一斉に行った。

長野支社においては、昭和63年4月9日付けで、いわゆる兼務解消を伴う人事異動が行われた。

これにより、従来「運転士兼〇〇駅営業係」等の発令を受け、駅の直営店舗等に従事していた運転士の職名は、「〇〇駅営業係」等に統一された。

このいわゆる兼務解消は、あくまで職名のみの変更であり、業務内容等の実質的な変更を伴うものではなかった。

なお、運転士が他の職名に異動になった場合には、賃金規程により基本給が2号俸減額されることになっているが、いわゆる兼務解消に伴い、職名が異動した者については、2年間に限り減額されるべき2号俸を保障する特別措置が適用された。

ウ 営業課駐在に配属された者は、全員兼務という形での発令であったが、いわゆる兼務解消により、直営店舗、自動販売機管理等に従事していた者は「〇〇駅営業係」等、車内販売に従事していた者は「〇〇車掌区営業係」等の発令を受けた。

(2) 昭和62年4月2日以降の配置状況

ア 営業課駐在は、昭和63年4月1日の組織改正により販売促進課駐在となっていたが、同年4月16日に廃止された。

セールスセンターは徐々に縮小され、同年11月の時点では、長野、

松本、篠ノ井の3箇所のみとなり、配置人数も約40名となった。

イ 本件申立人ら組合員は、昭和62年4月2日以降の人事異動（出向、地域間異動を含む。）及びいわゆる兼務解消により、昭和63年6月22日時点では、別表1から同4記載の勤務箇所、職名の発令を受けていた。また、この時点における業務内容は、同表記載のとおりであり、営業課駐在及びセールスセンターで行っていた業務以外の業務もあった。

このうち、別表1及び同2記載の組合員で、現に業務に従事している者の業務内容は、国鉄当時の本務が営業系統であった者がセールスセンターに配置されている場合を除いては、明らかに各人の国鉄当時の本務系統の業務と異なるものであった。

なお、別表3記載の組合員8名が従事している業務は、国鉄当時の本務系統の業務であった。

ウ 長野支社において、別表1及び同2の「63年6月22日時点における業務内容」欄記載の業務（出改札、旅行センターを除く。）に従事している者は、昭和63年9月14日時点で、約320名いたが、この約88%に当たる約280名が国労組合員であった。

エ 昭和63年4月11日時点において、長野駅には一般職が194名配置されていたが、このうち国労組合員は84名であった。

この時期、同駅において、セールスセンターの担務指定を受けていた一般職は24名いたが、全員国労組合員であった。また、駅の事業事務室に配置され、直営店舗、自動販売機の管理等の業務に従事していた一般職は59名いたが、このうち43名が国労組合員であった。

オ 昭和63年9月1日時点において、北長野運転所には、出向及び兼務者を除いて、一般職が171名配置されていたが、このうち国労組合員は29名であった。

この時期、国労組合員29名のうち、国鉄当時の本務の運転系統業務及び検修系統業務の担務指定を受けていた者は4名であり、残りの25名は環境整備の担務指定を受けていた。

なお、環境整備の担務指定を受けていた者は28名いたが、国労組合員25名を除いた3名のうち2名が担当の助役であった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件4月1日付配属について

(1) 被申立人らの却下主張等について

ア 被申立人らの主張

(ア) 昭和62年4月1日付配属に係る設立委員による同年3月16日の通知は、会社法附則第2条第2項により、会社の発足時における事業の円滑な開始を目的として、国鉄における最終の勤務箇所、職名、賃金等を会社におけるものに読み替え、採用予定者に対して確認的に通知したものに過ぎない。

したがって、設立委員が「使用者」として不当労働行為を行ったものと解する余地はなく、まして会社はその責を負うものではない。

- (イ) 国鉄が昭和62年3月10日までに行った人事異動は、改革法第2条第2項の規定に従って、設立委員と関係なく国鉄本来の義務として独自に行ったものである。

したがって、国鉄と設立委員との間には不当労働行為意思の承継があるべきはずもない。

- (ウ) 設立委員は、発起人の職務を行うとされているが、商法所定の発起人と同様に解することはできず、また、設立委員の行為が新会社の行為とされるのは、改革法第23条第5項によるものであり、その範囲において認められるに過ぎない。

改革法第23条は、設立委員の行為として労働条件・採用基準を示して職員を募集すること、国鉄が作成した名簿の中から職員を採用し、その旨を通知することを規定しているのみであり、採用のための準備行為を行うとか、採用してからその配置を行うことは全く定めていない。また、会社法附則第2条第1項の発起人の職務には、採用した職員の配置までが含まれるものではない。

会社法附則第2条第2項は、設立委員が、新会社の成立のときにおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができるとしているが、他にその業務を委託したり、代わって行わせることのできる規定はなく、ましてや設立委員が国鉄にこれを命じて行わせる権限をもつものではない。また、現に国鉄に対し代行させる委託をした事実とか、指図したとかの事実は全くない。したがって、国鉄が昭和62年3月10日までに行った人事異動は、設立委員が行うべき行為ではなく、また、同法第23条第5項にいう「職員の採用について設立委員のした行為」には当たらない。

- (エ) 設立委員は、改革法第23条によって特に採用権限を付与されたものであって、その権限の範囲は同条に規定する範囲に限られ、国鉄により作成提出された名簿に登載された国鉄職員のうちから採用することのみであり、設立委員の行為を国鉄に行わせるというような関係は、その規定がなく、設立委員が国鉄に行わせる権限のないことは明らかである。

また、運輸大臣の答弁は、一般的な理解を助けるための便宜な表現を用いることもあることから、法律解釈の基準とはなり得ない。

したがって、国鉄の名簿作成は、設立委員の採用行為を代わって行ったものであるとは言えない。

- (オ) 会社は、国鉄から事業・資産等の一部を引き継いでいるが、これは性質の異なる企業への引き継ぎであり、また、雇用関係は、新たな募集と採用によるものと法律で明確に定められている。

つまり、会社と国鉄は全く異なる別法人であり、一般の会社解散

と第二会社の設立、営業譲渡の場合と同視して同一性を有するものとは言えない。

また、会社が国鉄の管理機構を引き継いだという実体をもつものではないことからすれば、国鉄の不当労働行為が当然に会社の不当労働行為となるものではない。

- (カ) 会社は、発足と同時に新たな配置を指定すべきであったが、会社の各種輸送業務は既に進行しており、新たに配置を定める時間がないため、発足時である昭和62年4月1日付けの社長通達により、設立委員の通知内容をそのまま会社の発令とみなすことにしたものである。

したがって、仮に国鉄に不当労働行為意思があったとしても、会社に何ら関係するものではない。

- (キ) 以上のように、国鉄・設立委員・会社は、全く別個の機構であり、それぞれが法律の定めるところにより、国鉄改革のための業務を分担したものである。したがって、これらを一体ないしは承継したとして国鉄の不当労働行為につき、会社にその責を求めることは全く誤りである。

したがって、使用者と解し得ない会社を相手としての本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号により却下すべきである。

また、本件において、被申立人適格を有する者は国鉄であることからすれば、改革法等施行法附則第37条に基づき、国営企業労働委員会が管轄すべきものであり、労働委員会規則第34条第1項第6号により却下すべきである。

- (ク) なお、本件申立人ら組合員は、設立委員による昭和62年3月16日の通知により提示された雇用条件を受諾して、会社との間に雇用契約を合意により成立せしめたことは法理上明らかであることから、この点からも、会社による不当労働行為を問疑する余地はない。

イ 申立人らの主張

- (ア) 設立委員は、新会社の職員の労働条件、採用基準を決定するとともに、採用者を決定し、その旨の通知を発していることからすれば、設立委員と本件配属の対象者の間には採用内定契約が成立したものとと言える。

したがって、設立委員は、現実の使用者としてその者の配属等を行う人事権行使の主体と解することができ、労働組合法第7条にいう使用者に該当する。

- (イ) 会社は、その業務、資産等を国鉄から引き継ぎ、株式は国鉄の法人格を引き継いだ清算事業団がすべてを保有し、その人的構成として業務の中核的部分に国鉄の役員及び幹部職員が就任していることなどからすれば、会社と国鉄とは営業譲渡等の場合における「実質的同一性の法理」が適用される関係にある。

また、国鉄の事業、事務等は、昭和62年3月31日から同年4月1日にかけて、中断されることなく会社に引き継がれた実態を有するものである。

したがって、会社は、本件配属及び担務指定における国鉄の不当労働行為についての責任を負う。

(ウ) 国鉄による昭和62年3月10日までの人事異動は、全く独自に行ったものではなく、設立委員が、その人事異動を承認した上で、採用と同様、準委任・代行として国鉄に配置を行わせたものであるとみるべきである。

(エ) 採用と配属が一体のものとして成り立つことは当然であり、設立委員と国鉄の関係が、準委任・代行の関係であることからすれば、国鉄が行った昭和62年3月10日付けの人事異動と設立委員が行った同年3月16日の配属通知は、いずれも改革法第23条第5項にいう「職員の採用について設立委員がした行為」と言うべきである。

したがって、同規定により、本件配属の責任が会社に帰属するのは当然である。

(オ) 本件申立人ら組合員は、会社の配属に向けた昭和62年3月10日付けの国鉄による人事異動に対して苦情申告を行っている。また、設立委員による同年3月16日の配属通知には苦情申告の制度がなく、更には、採用と配属が一体であることからすれば、これに対する異議は、即、採用辞退とみられるものであり、採用か否かの二者択一を迫られたものである。

したがって、同通知に対する異議の申し出がなかったことをもって合意による雇用契約が成立しているとして、会社の責任を問うことができないとする主張は成り立たない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 会社の従業員の採用及び配属に係る経過は、前記認定第1、4(3)から(6)のとおりである。すなわち、

① 国鉄は、第1回及び第2回設立委員会で決定された新会社の採用基準、労働条件を提示して、新会社の職員となる意思確認を行い、採用基準に従って採用候補者名簿を作成し、設立委員に提出した。

② 設立委員は、第3回設立委員会において、名簿登載者全員を採用することを決定し、採用通知書を、昭和62年2月16日以降、国鉄を通じて、採用決定者に交付した。

③ 国鉄は、採用者の決定を踏まえ、同年3月10日までの間に人事異動を順次実施し、新会社への移行に向けての配置をほぼ完了させた。

④ 設立委員は、国鉄の行った上記配置内容をそのまま会社の所属、勤務箇所、職名に、また、国鉄在職中の給与等を会社のものに読

み替え、それが同年4月1日付けの会社における配属先等になる旨の通知書を、同年3月16日以降、国鉄を通じて、採用決定者に交付した。

- ⑤ 同年4月1日、会社は、特別に発令がない限り、上記設立委員の通知内容をそのまま会社の発令内容とみなす旨の社長通達を発した。

(イ) 改革法第23条は、前記認定第1、4(1)イのとおり、新会社の職員の採用において、設立委員及び国鉄が行う行為について規定している。また、上記(ア)のとおり行われた実際の採用手続において、設立委員自身が採用者を個別に選定するための資料を有していなかったことから、国鉄の作成した名簿登載者全員を、格別判断することなく採用すると決定していることは、前記認定第1、4(3)ケのとおりである、これらのことからすれば、国鉄が行った名簿作成は、設立委員の採用決定の準備行為を代わって行ったものと解するのが相当である。

このことは、前記認定第1、4(2)イのとおり、国会審議の中で、C3運輸大臣が、新会社の職員の選定作業を行う国鉄の立場を、「設立委員の採用事務を補助するもの、法律上は準委任に近いもの、どちらかといえば代行と考えるべきである。」旨の答弁を行っていることから首肯できるものである。

(ウ) 会社の発足時における配属先の決定については、実際には上記(ア)のとおり行われたものである。

通常、新しく設立される会社の従業員の採用、配属等は、会社が、会社発足後において行うものである。

しかし、今回の国鉄の分割・民営化においては、会社を円滑に発足させ、国鉄の行ってきた事業を中断させることなく、会社に移行させることが重要な課題であったことから、会社発足前に、採用する職員を選定し、発足時における職員の配属先、担務指定、勤務指定を定めておくなど、あらかじめ会社発足時における業務遂行体制を整えておく必要があったものと認められる。

改革法は、会社の職員の採用については、前記認定第1、4(1)イのとおり、設立委員が決定する旨定めているが、職員の配属等については、明確な規定を置いていない。

そこで、会社発足時における配属等を含む業務遂行体制を整えておくべき者を検討すると、職員の採用を行う権限は設立委員に与えられており、また、会社法附則第2条第2項において、設立委員は、「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。」とされていることから、設立委員がその地位にあったものと考えられる。

したがって、設立委員は、会社発足時における配属等を、業務遂

行体制の確立の一環として、会社のために行うことができるものと解するのが相当である。

実際に行われた配属等の手続においては、設立委員が、会社発足時における混乱を防止する観点から、昭和62年3月16日付けの配属通知により、職員の配属先を会社発足前に職員に周知させ、この通知内容を会社が同年4月1日付けの社長通達によって、改めて会社の発令とみなしている。

これらのことを総合して判断すれば、設立委員は、会社発足時における配属等を会社のために定め、会社がその発足時において確認したものとみるべきである。

ところで、前記認定第1、4(5)のとおり、設立委員は、採用決定者の配属に関する判断資料を有するものではなかったことから、会社発足前に職員の配属先等を決定する場合には、国鉄の全面的協力を得る必要があったものと思料される。

国会審議において、C3運輸大臣が、「採用決定後、承継法人がその配属をし、それを受けて国鉄が配転を行う。」旨の答弁を行っていることは、前記認定第1、4(2)アのとおりである。また、第1回設立委員会の席上確認された国鉄改革のスケジュールには、「新会社の配属は設立委員が決定し、この決定を受けて国鉄が具体的な配転を行う。」旨の記載があったことは、前記認定第1、4(3)イのとおりである。更に、第3回設立委員会の席上、設立委員は、国鉄が3月上旬までに新会社への移行を考慮した人事異動を行う旨の報告を受け、採用決定者に対して、昭和62年4月1日時点での勤務箇所、職名等を通知することを決定したことは、前記認定第1、4(3)ケのとおりである。

また、国鉄が、昭和61年12月12日の国労の解明要求に対して、「自己の責務として、基本計画、設立委員の指示に基づき準備を万全に進める。また、責任の範ちゅうは、職員の配属のための諸作業等、準備作業のすべてである。」旨の回答をしていることは、前記認定第1、4(3)ウのとおりである。

これらの事実からすれば、実際には、前記認定第1、4(4)イのとおり、設立委員から国鉄に対し、会社の配属に関する具体的な内示等がなかったとしても、国鉄が、設立委員に代わって、会社発足時における具体的な職員の配属先等を、あらかじめ定めておくとの認識が、設立委員、国鉄の双方にあったものと認められる。

更に、前記認定第1、4(4)イのとおり、国鉄が昭和62年3月10日までに行った配置が、新会社への移行に向けて行われたものであったことを総合して判断すれば、この国鉄による配置は、設立委員に代わって、会社発足時における業務遂行体制を整えたものと解するのが相当である。

以上要するに、設立委員は、会社のために、配属、担務指定、勤務指定を含む配置をすることができ、国鉄は、その会社発足時ににおける配属等を、設立委員に代わって行ったものとみるべきである。よって、この国鉄の配置に不当労働行為が存する場合には、その責を会社が負うべきものである。

このことは、改革法第23条第5項の趣旨からしても、首肯できるものである。

よって、被申立人らの、国鉄による昭和62年3月10日までの人事異動が設立委員と関係なく独自に行ったものであるとの主張、設立委員による3月16日の配属通知が設立委員が使用者として行った行為ではないとの主張及び会社発足に向けての国鉄の配置について会社が責を負わないとの主張は、いずれも採用できない。

- (エ) セールスセンターへの配置は、箇所長の担務指定によって行われたものであり、通常の人事異動と同様勤務箇所の変更として所属長の権限により行われた営業部旅客課駐在への配置と、性質の異なる行為であることは、前記認定第1、5(1)イのとおりである。そして、このセールスセンターへの配置については、前記認定第1、5(1)エのとおり、設立委員による3月16日の配属通知には何ら記載されていなかったものである。

しかしながら、上記(ウ)のとおり、会社を円滑に発足させるためには、設立委員は、担務指定を含めた業務遂行体制を整えておく必要があったことからすれば、会社発足に向けて国鉄が、設立委員に代わって行った担務指定に不当労働行為が存する場合には、その責を会社が負うべきものである。

- (オ) 会社と国鉄の関係についてみると、会社が国鉄の資産・事業を引き継いで発足していること、従業員を国鉄職員のみから採用していること、更には、会社の全株式を国鉄の法人格を引き継いだ清算事業団が保有していることなどの事実が認められ、全く新たな会社設立の場合と異なる面を有することは否定できない。

しかしながら、一般の偽装解散、営業譲渡の場合に認められている、いわゆる「実質的同一性の法理」が会社と国鉄との関係に適用されるかについて判断するまでもなく、本件4月1日付配属についての責任を会社が負うべきものであることは、上記(ウ)、(エ)のとおりである。

- (カ) 被申立人らは、本件において、被申立人適格を有する者は国鉄であり、改革法等施行法附則第37条により、国営企業労働委員会が取り扱うべき事件であると主張する。

しかしながら、本件は、労働組合法が適用される昭和62年4月1日の会社の配属に係る申立てであり、当委員会が取り扱うことは、同規定に何ら抵触するものではない。

よって、被申立人らの主張は採用できない。

(キ) なお、被申立人らは、会社に採用された職員が、設立委員による3月16日の配属通知に記載された勤務箇所、職名等の雇用条件を受諾し、雇用契約を成立させていることを理由として、本件申立人ら組合員が、会社による不当労働行為を問えないと主張する。

しかしながら、設立委員による3月16日の配属通知に対して異議を申し立てる制度があったとは認められず、会社発足後間もない昭和62年4月18日に本件申立てが行われていることからすれば、同通知に対する異議が出されなかったことをもって、本件申立人ら組合員が同通知に記載された配置内容を容認しているとは到底解されない。

よって、被申立人らの主張は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

申立人らは、要旨、次のとおり主張する。

本件4月1日付配属は、国鉄の分割・民営化に反対の方針を堅持した申立人らを嫌悪していた国鉄が、承継法人への採用差別によってその壊滅を図ることができなかったことから、会社の配属に当たって、設立委員、会社と一体になって行った不当な差別、不利益扱いの配置である。

すなわち、輸送部門の拠点となる職場から、申立人らの役員、活動家を始めとする組合員を排除し、精神的にも、経済的にも不利益な職場である営業課駐在及びセールスセンターに集中的に配属することにより、申立人らの活動に重大な支障を与えるとともに、その弱体化を意図して行った不当労働行為である。

本件申立人ら組合員は、長年の経験や試験等を経て登用された地位、専門的分野でのキャリアを無視され、自己の仕事に対する誇りも傷つけられた。また、車掌、運転士、駅の運転係であった者は、超過勤務手当、特殊勤務手当等が支給されなくなったことにより、月額約2万円から5万円の減収となっている。更には、会社が多数の潜在的余剰人員を抱えている中で、鉄道輸送部門に配属された者との比較において雇用不安を被っている。

これに対し被申立人らは、要旨、次のとおり主張する。

国鉄の定めた配属は、各人の平素の勤務成績、能力及び適性等を判断し、適材適所に配置したものであり、差別的取扱いなどと言われる筋合いにはない。

輸送部門の合理化が進み、余力人員が生じていることからすれば、運転業務の資格を有する者が、輸送部門から外れることはやむを得ない結果である。また、乗務員としての給与を受けていることからすれば、給与面での不利益を被ってはいない。

営業課駐在及びセールスセンターは、関連事業部門、旅行事業部門の充実・発展を図っていくものとして設置されたものであるが、会社にと

っては、輸送部門、旅行事業部門、関連事業部門のそれぞれが重要なものであり、輸送部門以外への配置が不利益になるものではない。

なお、本件配属は、形式的にも本質的にも全く新たな採用に伴って行われたものであって、自由裁量の行われる場であり、その配置につき不当労働行為の批判の許されないものである。

よって、以下判断する。

ア 国鉄時代の労使関係について

(ア) 申立人らと国鉄との労使関係については、前記認定第1、3のとおりであるが、両者の対立関係は、職場規律の是正の問題を契機に顕在化し、その後、国労が国鉄の分割・民営化に反対の方針を堅持したことから、深刻化していったことが認められる。

(イ) 職場規律の問題は、昭和56年以降マスコミで報道され、また、臨時行政調査会においても取り上げられていた。この問題をめぐって、昭和43年以降締結されていた「現場協議に関する協約」が、昭和57年11月30日以降失効したことは、前記認定第1、3(1)エのとおりである。

また、昭和59年2月に行われたダイヤ改正以降、大きな課題となった余剰人員対策に関し、国鉄から提案された余剰人員調整策をめぐり、昭和46年以降締結されていた雇用安定協約が失効したことは、前記認定第1、3(2)のとおりである。

(ウ) 国鉄の分割・民営化については、昭和57年5月の臨時行政調査会の第四部会報告でその方向が示された。その後、昭和60年7月、再建監理委員会の最終意見として提出され、この最終意見を尊重する旨の閣議決定がなされていた。

国労は、同月行った全国大会において、分割・民営化に反対の方針を決定し、その後、ワッペン着用闘争等を展開した。国鉄は、これらのワッペン着用等に対し、大量の処分を行ったことは、前記認定第1、3(3)ア及びウのとおりであり、国鉄改革をめぐり両者の対立関係が強まっていったことがうかがえる。

(エ) 一方、国鉄は、鉄労、動労、全施労とは、昭和61年1月に第一次共同宣言を締結し、更には、これら3組合に真国労を加えて結成された改革労組協と、同年8月に分割・民営化の推進等を内容とする第二次労使共同宣言を締結するなど、国鉄改革推進の方針をとった組合とは協調関係にあったことが認められる。この協調関係は、前記認定第1、3(9)イ及びウのとおり、B2総裁が、同年7月に動労、鉄労の全国大会に出席し、両組合に讃辞を呈し、国鉄改革推進に当たっての協力を呼びかけていることからもうかがえる。

(オ) 昭和61年8月、国鉄が、動労の労使協調路線を評価し、いわゆる202億円損害賠償訴訟を動労については取り下げ、国労との間では維持したことは、前記認定第1、3(9)キのとおりである。

また、同年7月以降、国鉄は、余剰人員の有効活用等を目的として、全国に人活センターを設置したが、長鉄局管内及び長野鉄道工場に設置された同センターに配置された一般職の約97%が国労組合員であり、長野地本の組織率約75%と比較して高いものであったことは、前記認定第1、3(8)イのとおりである。

(カ) 昭和61年5月、国鉄の労務担当の幹部であるB3職員局次長が、動労東京地方本部の会議に出席し、「私はこれから、A8の腹をブンなぐってやろうとおもっています。……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うまくやるということでありまして……。」と発言したことは、前記認定第1、3(4)オのとおりである。

また、同じ時期、国鉄本社のB5機械課長が、「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……。」「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。」などと記載した書簡を全国の機械区所長あてに発し、また、その中で、分会三役が過去の反省と国鉄改革への取組みについての意志を宣言した長野機械区を、良い職場になった例として挙げていることは、前記認定第1、3(11)アのとおりである。この時期、長野地本の機械区分会の分会長が、「国労においては新会社に行けない。総務部長、工務部長、機械区長がそう言っている。」などと発言し、その後間もなく同分会三役が国労を脱退していることからすれば、書簡の中に記載されていた分会三役は、長野地本の分会三役を指していると解するのが相当である。

これら国鉄幹部の発言は、明らかに分割・民営化に反対する国労を嫌悪し、その弱体化の意図を表明したものと言わざるを得ない。

(キ) 昭和62年4月の国労委季報において、国鉄のB7職員局長が、「労使関係を昨年の今頃と比べますと、労使は階級的に対立する存在であるとの認識に立ち、分割民営にも絶対反対との主張をただ繰り返す組合があり、それに心ならずも同調せざるを得ない職員が圧倒的に多かったという状況であったわけですが、今は、労使協調路線を掲げ、建設的な行動を目指すものが圧倒的多数になっております。そういう目で見れば、労使関係の前提条件になる環境は、従来よりはるかに改善された形で、新事業体はスタートがきれのわけです。」などと述べていることは、前記認定第1、3(13)のとおりである。これは、国労の組織率が低下し、労使協調路線を掲げる職員が圧倒的多数になったことにより、国鉄の労使関係ははるかに改善されたとするものであり、このことから、国鉄の労務担当の幹部が国労

に対して嫌悪感を抱いていたと認められる。

この国労に対する嫌悪感は、前記認定第1、3(9)エの国鉄改革労働組合長野協議会の結成式におけるB4局長の発言及び前記認定第1、3(10)ウの長野地本の執行部との会見における同局長の発言からもうかがえる。

- (ク) 昭和61年8月、B6車掌区長が、「長鉄家庭だより」に国鉄改革に反対している国労組合員の雇用不安をあおる内容の記事を掲載したことは、前記認定第1、3(11)イのとおりであり、また、同区長が、異常時訓練会において、出席者全員に労使共同宣言を読ませるとともに、「分割・民営反対を唱えているのは盲同然である。」などと発言したことは、前記認定第1、3(11)ウのとおりである。

また、同年11月には、長野第二運転区の区長らが、人活センターに指定されていた国労組合員に対して脱退勧奨を行ったことは、前記認定第1、3(11)エのとおりである。

更に、昭和62年1月には、小諸駅人活センターから長野駅に配転になった国労組合員に対して行われた指導の中で、同駅の駅長が国労の幹部を誹謗する発言を行い、同駅の助役が、再三にわたって国労バッジを外すことを促したことは、前記認定第1、3(11)オのとおりであり、このことは、同組合員に対し、暗に国労脱退を促したものと解せざるを得ない。

これらの現場管理者の言動は、明らかに上記(カ)、(キ)の国鉄幹部の国労に対する嫌悪感及び弱体化の意を体して行われたものと言わざるを得ない。

- (ケ) 国労は、昭和60年当時、その組織率が約7割を超える国鉄内の最大の組合であった。しかしながら、国鉄改革をめぐる動きの中で、脱退者が相次ぎ、組合員が短期間に大きく減少し、昭和62年2月には、その組織率が約26%となったことは、前記認定第1、3(12)のとおりである。

このような著しい組合員の減少は、上記(カ)、(キ)、(ク)の国鉄幹部の国労に対する嫌悪感、弱体化の意図、現場における国労脱退を促す動き等からすれば、たとえ、執行部の交替等による国労内部の動揺があったにしても、国鉄の労務政策と無関係であるとは認められない。

よって、国労組合員の減少は、国鉄改革に反対を続けた組合指導者の頑な態度に組合員が失望した結果であり、国鉄の支配介入によるものではないとする被申立人らの主張は採用できない。

- (コ) 以上のとおり、国鉄改革をめぐる動きの中で、国鉄は、改革推進の立場をとる組合との協調関係を強める一方、反対の方針を堅持した国労に対する嫌悪感を強め、その弱体化を意図していたものと言わざるを得ない。

なお、被申立人らは、国鉄総裁が、その立場として、国鉄改革に協力する組合に一層の協力を求め、讃辞を呈することは、当然であると主張するが、そのこと自体は上記判断に何ら影響を与えるものではない。

イ 営業課駐在及びセールスセンターへの配属について

(ア) 営業課駐在及びセールスセンターにおける配置状況は、前記認定第1、5(2)ア及びイのとおり、会社発足時の昭和62年4月1日時点で、営業課駐在に配属された一般職128名全員、セールスセンターに配属された一般職111名中107名が国労組合員であった。

会社発足時における一般職に係る長野地本の組織率は、前記認定第1、8(1)のとおり29.3%であり、これと比較すれば、営業課駐在及びセールスセンターへの配属が、著しく国労組合員に偏ったものと認められる。

(イ) 会社において、鉄道旅客部門に必要な要員を上回る従業員がいることは、前記認定第1、6(2)アのとおりであり、国鉄当時の本務系統以外の業務に就く従業員が存在することは否定できないものと思料される。また、会社がこれら鉄道旅客部門の要員を上回る従業員を活用して、関連事業の展開を積極的に進めていることは、前記認定第1、6(2)イのとおりであり、会社が関連事業部門の充実、発展を図っているとの被申立人らの主張も首肯できるものである。

(ウ) 本件申立人ら組合員が、国鉄当時の本務が営業系統でセールスセンターに配属された者を除き、国鉄当時の本務系統の業務と異なる業務に従事していることは、前記認定第1、5(3)イのとおりである。

これら国鉄当時の本務系統以外の業務に従事している組合員は、会社発足後も、国鉄当時の本務系統の業務に従事している者との比較で考えれば、別表4記載の組合員3名を除き、本件4月1日付配属により、従来の資格、技術、技能、経験を生かせなくなるなどの不利益を受けていると認めざるを得ない。

よって、輸送部門以外への配属が不利益にならないとの被申立人らの主張は採用できない。

(エ) 申立人らは、本件申立人ら組合員が雇用不安を被っていると主張するが、上記(イ)のとおり、会社が関連事業の展開を積極的に進めていることからすれば、申立人らの主張するような雇用不安は、直ちには認められない。

しかしながら、前記認定第1、5(3)エのとおり、営業課駐在は、一時的ないしは季節的な業務も行われる職場であり、セールスセンターは、要員調整的な職場であることからすれば、別表4記載の組合員3名及び国鉄当時の本務が営業系統でセールスセンターに配属された者を含め本件申立人ら組合員は、このような職場に配属され

たことにより、就労先や業務内容が変更されるのではないかといった不安感を絶えず抱くなどの精神的な不利益を受けているものと思料される。

- (オ) 本件申立人ら組合員で、国鉄当時の本務が運転士、車掌であった者については、特殊勤務手当、乗務旅費等が支給されなくなったことにより、月額約2万円から約5万円の減収となっていることは、前記認定第1、5(3)ウのとおりであり、経済的な不利益を受けていることが認められる。

よって、給与面での不利益を被っていないとする被申立人らの主張は採用できない。

- (カ) 本件申立人ら組合員の中には、長野駅における国労の分会三役が含まれていたことは、前記認定第1、5(2)オのとおりであり、本件4月1日付配属が、申立人らの分会活動に及ぼした影響も無視できないものと認められる。

- (キ) 営業課駐在及びセールスセンターに、このように国労組合員が集中して配属されたことについて、被申立人らは、各人の平素の勤務状況、適性等を判断した適材適所の配置の結果であるとの主張をしているが、この適材適所であるとの具体的な立証は何ら行っていない。

長野第二運転区における、会社への移行に向けた人事異動により、異職種の職場へ配転された運転士の組合所属をみると、著しく国労組合員の割合が高く、異職種の職場へ配転になった国労組合員全員が、営業課駐在及びセールスセンターに配属されたことは、前記認定第1、5(2)エのとおりである。

また、長野駅の人活センターに配置されていた国労組合員のうち、会社に採用された者の半数以上が営業課駐在及びセールスセンターに配属され、一方、国労から脱退した30名全員が営業課駐在及びセールスセンター以外の職場に配属されたことは、前記認定第1、5(2)オのとおりである。

これらの事実からすれば、本件4月1日付配属が、国労組合員であることを理由として行われたものと認めざるを得ず、被申立人らの主張は採用できない。

ウ 結 論

以上を総合して判断すれば、会社が鉄道旅客部門に必要な要員を上回る従業員を活用して、関連事業等の展開を行う必要性は認められるとしても、その一環として行われたとする本件4月1日付配属が、適材適所の配置としてなされたものというよりも、むしろ国労組合員であることを理由とした配置と解するのが相当であり、国鉄改革に反対していた国労を嫌悪しその弱体化を意図して、本件申立人ら組合員を国鉄当時の本務から外し、精神的にも経済的にも不利益となる営業課

駐在及びセールスセンターに集中的に配置したものと云わざるを得ない。

よって、本件申立人ら組合員に対する本件4月1日付配属は、国労組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、他の国労組合員に動揺を与えることにより、申立人らの弱体化を意図した支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

そして、この不当労働行為の責任を会社が負うべきものであることは、前記第2、1(1)ウ(ウ)及び(エ)で判断したとおりである。

なお、被申立人らは、本件4月1日付配属が、新規採用に伴うものであり、不当労働行為の批判は許されないと主張する。

しかしながら、前記第2、1(1)ウ(ウ)のとおり、新会社の発足が全く新たな会社設立の場合と異なる面を有するものであり、その採用手続においても、国鉄職員のみを対象としたものであるなど、通常の新規採用と異なる面を有することからすれば、被申立人らの主張は採用できない。

(3) 昭和62年4月2日以降の配置状況等について

申立人らは、要旨、次のとおり主張する。

昭和63年4月の会社の組織改正に伴い、長野支社においても、営業課駐在が廃止され、また、セールスセンターは本件申立て以降一部縮小、廃止されている。しかしながら、本件申立人ら組合員の業務内容等は、基本的には何ら変わっておらず、依然として差別、不利益扱いが継続されている。

また、同年4月9日付けのいわゆる兼務解消は、本件申立人ら組合員の不利益を将来的に固定化する差別、不利益扱いであるとともに、申立人らに対する支配介入である。

これに対し被申立人らは、要旨、次のとおり主張する。

昭和63年4月9日付けのいわゆる兼務解消を伴う人事異動は、関連事業等に従事していた従業員の暫定的かつ複雑な内容の職名を、基本的には、従事している業務に適合した職名としたものである。

これは、会社発足後1年が経過し、関連事業についての体制整備が進み、更に積極的に事業展開を行う必要から、同年4月1日に行われた組織改正に併せて、各人の昇進経路を明確化するなどの理由から行ったものである。

つまり、職名のみの変更であり、業務の内容、賃金等は実質的には何ら変更がなく、また、国労組合員のみを対象として行ったものではないことからすれば、不当労働行為に当たるものではない。

したがって、本件申立人ら組合員に対する差別、不利益扱いが依然として継続されているとの主張は失当である。

よって、以下判断する。

ア 昭和63年4月9日付けの人事異動について

(ア) 会社は、昭和63年4月の組織改正に併せて、いわゆる兼務解消を伴う人事異動を全社一斉に行い、長野支社においては、同年4月9日付けでこれを行った。このいわゆる兼務解消は、従来、兼務の発令を受け、関連事業等に従事していた従業員の職名を、実際に行っている業務に適合した職名にしたものであり、これにより業務内容等が変更されるものではなく、職名のみを変更する発令であったことは、前記認定第1、10(1)イのとおりである。

なお、これにより、運転士の職名を外された者については、2年後に基本給が2号俸減額されることになることも、前記認定第1、10(1)イのとおりである。

(イ) 会社が、関連事業の展開を積極的に進めていることは、前記認定第1、6(2)イのとおりであり、このことからすれば、被申立人らの主張する、いわゆる兼務解消の業務上の必要性については、必ずしも否定できるものではない。また、このいわゆる兼務解消が、国労組合員に対してのみ行われたものではなく、その他ことさら国労組合員のみを不利益に取り扱うことを意図してなされたものであるとの疎明がない以上、昭和63年4月9日付けのいわゆる兼務解消を伴う人事異動それ自体が、不当労働行為であるとまでは判断できない。

よって、申立人らの主張は採用できない。

イ 昭和62年4月2日以降の配置状況について

(ア) 本件申立人ら組合員は、昭和62年4月2日以降、前記認定第1、10(2)ア及びイのとおり、営業課駐在の廃止、セールスセンターの廃止・縮小等に伴い、様々な勤務箇所、業務に従事することになった。

また、昭和63年4月9日付けのいわゆる兼務解消により、従来営業課駐在に配置され関連事業を行っていた運転士の職名が、「〇〇運転区運転士兼営業課（〇〇駐在）」から「〇〇駅営業係」等になったことは、前記認定第1、10(1)ウのとおりである。

(イ) 本件申立人ら組合員の昭和63年6月22日時点における勤務箇所、職名及び業務内容は、別表1から同4記載のとおりである。

別表1及び同2記載の組合員で、現に業務に従事している者は、国鉄当時の本務が営業系統でセールスセンターに配置されている者を除き、引き続き国鉄当時の本務系統の業務とは異なる業務に従事しており、これによる不利益を受けていることが認められる。なお、国鉄当時の本務が営業系統でセールスセンターに配置されている者については、要員調整的な職場に配置されていることによる不利益が認められることは、前記第2、1(2)イ(エ)のとおりである。

別表3記載の組合員8名は、国鉄当時の本務系統の業務に就いていることから、本件4月1日付配属による不利益が解消されている

と認めることが相当である。

別表4記載の組合員3名は、昭和60年3月から、国鉄当時の本務である医療系統業務以外の業務に従事していることは、前記認定第1、5(3)イのとおりであり、本件4月1日付配属によって受けたと認められる不利益は、国鉄当時の本務系統以外の業務に従事しているという不利益ではなく、一時的ないしは季節的な業務も行われる職場に配属された不利益であるが、この不利益は、営業課駐在の廃止に伴い解消されたことが認められる。

(ウ) 前記認定第1、10(2)ウのとおり、昭和63年9月時点において、長野支社管内で、別表1及び同2の「昭和63年6月22日時点における業務内容」欄記載の業務のうち、出改札等を除く業務に従事している者の約88%が国労組合員であり、一般職に係る組合の組織率に比較して、国労組合員の割合が著しく高いことが認められる。

また、同年4月の長野駅の担務指定の状況をみると、セールセンター、直営店舗等の業務の従事者に国労組合員の割合が高いことは、前記認定第1、10(2)エのとおりであり、同年9月の北長野運転所の担務指定において、国鉄当時の本務の運転・検修系統業務から外され、環境整備の業務に指定されている者に国労組合員が多いことは、前記認定第1、10(2)オのとおりである。

被申立人らは、このように国労組合員が特定の業務に集中して配置されている理由についての具体的な立証は何ら行っていない。

ウ 結 論

以上のことからすれば、昭和62年4月2日以降も、本件申立人ら組合員のうち、別表1及び同2記載の組合員については、引き続き国鉄当時の本務系統の業務に就いていないこと又は要員調整的な職場に配置されていることが認められ、長野支社管内において国労組合員が特定業務に集中して配置されている状況を併せ考えれば、本件4月1日付配属による不当労働行為の状態が解消されていないと認めざるを得ない。

なお、被申立人らは、「昭和62年3月16日の通知」と「昭和63年4月9日付けの人事異動」は全く別個のものであって、救済内容の追加として取り上げられるべきものではないと主張する。

しかしながら、昭和63年4月9日付けの人事異動は、当初の申立内容である本件4月1日付配属に係る申立人ら組合員の、その後の配置状況を示す事実として申し立てられたものであり、これを併せて判断することは何ら問題はなく、被申立人らの主張は採用できない。

2 本件日勤勤務の指定について

申立人らは、要旨、次のとおり主張する。

長野運転区に勤務するA1ら3名の国労組合員に対して、従来全く行われていなかった形態で、昭和62年4月の1か月間を日勤勤務としたことは、

国労組合員であるが故の差別、不利益扱いである。

これに対して被申立人らは、要旨、次のとおり主張する。

A 1ら3名が、昭和62年4月のほぼ1か月間、日勤勤務に指定されていたことは認めるが、この勤務指定は、前月25日の国鉄時代になされたものである。

また、運転士が、日勤勤務を指定され、乗務以外の業務に就くことも実態としてあることで、一時的に行われたA 1ら3名に対する日勤勤務を取り立てて非難することは失当である。

よって、以下判断する。

- (1) 長野運転区に勤務するA 1ら3名の国労組合員が、昭和62年4月の1か月間、日勤勤務の指定を受けたことは、前記認定第1、7(2)アのとおりである。

日勤勤務は、運転士が乗務以外の業務に就く場合に指定される勤務であることは、前記認定第1、7(1)イのとおりであり、この日勤勤務の指定を受けたA 1ら3名が行った作業は、前記認定第1、7(3)のとおり、駅舎のトイレ掃除等の環境整備、勤務表の線引き等の業務用資料の作成等であった。

- (2) 運転士が日勤勤務とされ乗務以外の業務に就くことは、被申立人らの主張のとおり、当該運転区の運転士の要員体制等の関係からすれば、起り得るものであると解される。このことは、前記認定第1、7(2)ウのとおり、長野運転区において、昭和62年4月、A 1ら3名のほかに延べ270名の運転士が、日勤勤務に従事したことからも首肯できる。

- (3) しかしながら、A 1ら3名に対して行われた日勤勤務の指定は、他の運転士の日勤勤務と異なる形態のものであったことは、前記認定第1、7(2)ウのとおりである。すなわち、A 1ら3名に対する日勤勤務が、あらかじめ1か月間の日勤勤務を指定したものであったのに対し、他の運転士に対する日勤勤務は、予備の勤務指定を受けていた者が、結果的に乗務しなかったことにより日勤勤務となったものである。

また、日勤勤務の指定についてのA 1からの問いに対し、B 9運転区長が、「期間はいつまでか分からない。ローテーションは一切ない。」と発言していることは、前記認定第1、7(2)イのとおりである。

これらのことからすれば、A 1ら3名は、昭和62年4月の1か月間、乗務する機会が与えられない日勤勤務を指定されることにより、運転士としての資格、技能を生かせなくなるのではないかとの精神的な不利益を受けたものと認められる。

- (4) 昭和62年4月当時、長野運転区には、国労組合員5名を含む142名の運転士が配置されていたが、本件日勤勤務の指定が、この5名のうち3名の国労組合員に対して行われたものであることは、前記認定第1、7(2)アのとおりである。

また、B 9運転区長が、A 1からの問い及び長野運転区分会の申入れ

に対し、1か月間の日勤勤務を指定したことについて、具体的な理由を説明せず、また、人選の理由についても適材適所で行った旨の回答をしたのみであったことは、前記認定第1、7(2)イのとおりである。

更には、A1ら3名に行われたような形態での日勤勤務の指定は、松本運転所では行われることはあったが、長野運転区においては、同年5月以降行われていないことは、前記認定第1、7(2)ウのとおりである。

したがって、A1ら3名に対し、あらかじめ1か月間の日勤勤務を指定した理由及び人選の理由についての具体的な立証がない以上、本件日勤勤務の指定の必要性及び人選の合理性については疑問を抱かざるを得ない。

- (5) 以上の事実に加えて、前記第2、1(2)ア(ロ)で判断したとおり、当時国鉄が、国労に対して嫌悪感を抱き弱体化の意図を有していたことを併せ考えれば、本件日勤勤務の指定は、A1ら3名に対して、不利益な勤務指定をすることにより、他の国労組合員に動揺を与えることを意図して行ったものと判断せざるを得ない。

よって、本件日勤勤務の指定は、A1ら3名に対する国労組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、申立人らに対する支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、被申立人らは、本件日勤勤務の指定が、国鉄当時の昭和62年3月25日に行われたものであると主張する。これは、本件4月1日付配属に対する主張と同様、本件日勤勤務の指定は国鉄が行ったものであり、会社には責任がない旨の主張と解される。

しかしながら、今回の国鉄改革に当たっては、国鉄が、設立委員に代わって、配属、担務指定、勤務指定を含む配置を行ったとみるべきであると解したことは、前記第2、1(1)ウ(ウ)のとおりであり、本件日勤勤務の指定も、会社発足当初の昭和62年4月の勤務を指定したものであることからすれば、本件日勤勤務の指定に係る不当労働行為の責任を会社が負うべきものと解するのが相当である。

よって、被申立人らの主張は採用できない。

3 長野車掌区指導助役及び長野駅内勤助役の言動について

申立人らは、要旨、次のとおり主張する。

昭和62年6月13日、長野車掌区B14指導助役がA4に対して行った発言は、職制上の地位を利用して、申立人らを誹謗し、A4の国労復帰を取り消すことを意図して行った支配介入である。

また、同年7月8日、長野駅B15内勤助役がA5に対して行った発言は、職制上の地位を利用して、申立人らを誹謗し、A5の国労復帰を思いとどまらせることを意図して行った支配介入である。

これに対して被申立人らは、要旨、次のとおり主張する。

B14指導助役は、国労組合員でないと思っていたA4の名前が国労の掲示板にあったので疑問に思い、A4に対して所属組合を尋ねたものである。

また、B15内勤助役は、帰宅途中A5と会い、喫茶店に入って世間話をしたものである。

したがって、両名の言動に支配介入の事実はなく、また、会社の意思及び指図により面会し会話したものではない。

よって、以下判断する。

(1) B14指導助役の言動について

ア 昭和62年6月13日、国労の掲示板にA4の名前があるのを見つけ、不審に思ったB14指導助役が、同日長野車掌区を訪れた同人を呼びとめ、所属組合を尋ねたことは、前記認定第1、9(2)ア及びイのとおりである。また、この際、「君個人で考えて組合を変ったが、家庭の事も考えてみてくれ。」「労使共同宣言を結んで一丸となっているのに、それに逆行する君の復帰は解せない。国労は増収活動に反対している組合だ。私はきみに対して好意的な目でみている。一言相談してくれても良かったのではないか。」と国労復帰を非難する趣旨の発言をしたことは、前記認定第1、9(2)イのとおりである。

したがって、B14指導助役がA4の所属組合を尋ねただけであると
の被申立人らの主張は採用できない。

イ 昭和62年5月、会社の人事部等の担当のB10常務が、「職場管理も労務管理も3月までと同じ考えであり、………会社の方針派と反対派が存在する限り、……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。」などと発言していることは、前記認定第1、8(3)アのとおりである。このことからすれば、会社は、会社の方針に反対する国労を嫌悪し、弱体化を意図した労務政策をとっていたものと認められる。

助役は、箇所長を補佐し、又は担当業務について代理する権限を有していること、現場における人事考課に関与する立場にあること、国鉄においては非組合員とされていたことは、前記認定第1、9(1)ア及びイのとおりである。これらのことからすれば、助役は、会社の労務政策を知り得る立場にあったと認められる。

更には、車掌区における指導助役は、車掌の運転保安に関する規程、技術等の指導、訓練を担当する助役であることは、前記認定第1、9(2)エのとおりであり、また、このB14指導助役の発言が勤務時間中に行われたものであることは、前記認定第1、9(2)アのとおりである。

以上の事実を併せ考えれば、B14指導助役の発言が、国労を嫌悪し、その弱体化の意図を有していた会社の意を体し、A4の国労復帰を翻意させる意図で行われたものであると解するのが相当である。

よって、B14指導助役の発言は、申立人らの運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) B15内勤助役の言動について

ア 昭和62年7月8日、B15内勤助役が、帰宅途中、A5を喫茶店に誘い、「国労へ戻るんだって。」と尋ねるとともに、「将来のことを考えるとあなたのためにならない。会社の方針に反対する組合はダメだ。おたくの入る組合は仕事をしない。」と会社の方針に反対する国労を誹謗する発言をし、また、A5が国労復帰の意思を表明したのに対し、「組合が変わったので、今は案内所にいるが、出札に戻れるかどうか分からないぞ。」と国労に復帰した場合には、出札に戻れないとの不利益を示唆する発言をしたことは、前記認定第1、9(3)アのとおりである。

したがって、B15内勤助役が世間話をしただけであるとの被申立人らの主張は採用できない。

イ 会社が、国労を嫌悪し、その弱体化を意図した労務政策をとっていたこと、助役が会社の労務政策を知り得る立場にあったことは、上記(1)イのとおりであり、B15内勤助役の発言は、国労を嫌悪し、弱体化の意図を有していた会社の意を体した発言であると認められる。

更に、助役が、現場における人事考課に関与する立場にあることからすれば、たとえB15内勤助役がA5の直接の上司でないとしても、この発言は不利益を示唆することにより、A5の国労復帰を思いとどまらせる意図をもって行われたものと認められる。

以上のことからすれば、B15内勤助役の発言は、申立人らの運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 長野支社の被申立人適格について

申立人らは、会社とともに長野支社を被申立人として申立てているが、労働組合法第27条の規定による救済命令の名宛人とされる「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要し、企業主体である法人の組織の構成部分に過ぎないものを名宛人として救済命令を発することはできないと解するのが相当である。

長野支社は、会社の組織の構成部分であることは明らかであり、長野支社に対する申立ては却下すべきものと判断する。

5 救済方法について

(1) 本件4月1日付配属の是正方法について

ア 申立人らは、別表1及び同4記載の組合員について、営業課駐在及びセールスセンターへの昭和62年4月1日付けの配属並びに昭和63年4月9日付けの勤務箇所、職名の発令を取り消し、昭和62年3月15日以前の本来的勤務箇所、職名による業務に就労させ、担務指定に当たっては、他組合の組合員と比較し、差別、不利益扱いをしてはならないことを求めている。

また、別表2及び同3記載の組合員について、営業課駐在及びセールスセンターへの昭和62年4月1日付けの配属並びに昭和63年4月9

日付けの勤務箇所、職名の発令を取り消し、他組合の組合員と差別、不利益扱いのない担務指定をすることを求めている。

本件4月1日付配属が不当労働行為であり、別表1及び同2記載の組合員216名については、昭和62年4月2日以降も、不当労働行為の状態が解消されていないことは、前記第2、1(2)ウ及び(3)ウで判断したとおりである。したがって、この不当労働行為がなかったと同様な状態に回復させるために、主文第1項のとおり命ずるものである。

この是正に当たっては、長野支社管内における組合組織率等を目安にするなど、合理的な基準に基づき実施すべきものである。

なお、別表1及び同2記載の組合員の中には、昭和63年6月22日の時点において、出向・地域間異動に応じている者、また、休職、病欠等により現に就労していない者もいるが、これらの者についても、本件申立ての救済利益が失われたとまでは解することができないことから、是正を命ずる対象者に含めることが相当である。

別表3及び同4記載の組合員11名については、前記第2、1(3)イ(イ)のとおり、昭和63年6月22日の時点において、本件4月1日付配属による不利益が解消されていると認めることが相当であり、是正を命ずる対象者から除外するものである。

イ 被申立人らは、設立委員による3月16日の配属通知を取り消す権限を会社が有するものではなく、また、本件申立人ら組合員は、昭和62年3月15日以前から、既に国鉄当時の本務である業務に従事していないものであり、これらの者に対して国鉄当時の本務への就労を命ずることは不当であると主張する。

しかしながら、本件申立てにおいて、申立人らが取消しを求めているのは、設立委員による3月16日の配属通知ではなく、会社発足時における配属であることから、この配属の是正を会社に命じ得ることは言うまでもない。

また、会社発足時の配属における不当労働行為によって生じた不利益を是正するために、国鉄当時の本務系統の業務への就労を命ずることは、不当労働行為の現状回復措置として当然になし得るものである。

よって、被申立人らの主張は採用できない。

ウ 主文第1項の実施に当たっては、実情に詳しい当事者間で協議等を行う必要性が存する場合もあることから、主文第2項のとおり命ずるものである。

(2) その他の救済方法について

A1ら3名の国労組合員に対して行われた日勤勤務の指定は、昭和62年4月の1か月間のみであり、同年5月以降行われていないことから、主文第4項による救済を命ずることで十分であると思料される。

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成元年 8 月 10 日

長野県地方労働委員会
会長 山崎博太 ㊟

(別表 略)