

兵庫、昭62不8、平元.8.11

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 被申立人は、別表「配属一覧表」氏名欄記載の申立人組合員らに対して、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日付け配属命令及び被申立人が行った昭和62年10月1日付け配属命令をそれぞれ取り消し、同人らを同表中、昭和62年3月1日現在欄記載の所属職場、職名又はそれに相当する所属職場、職名に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、前項の復帰を実施するに当たっては、申立人と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写し受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人に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組合員に対して行った兵労委昭和62年（不）第8号事件に係る配属発令は、いずれも貴組合所属を理由とする不利益取扱いであり、貴組合の団結に対する支配介入であるとして、兵庫県地方労働委員会から労働組合法第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しないよう誓約します。

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、日本国有鉄道改革法（昭61年法律第87号）及び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（昭和61年法律第88号）に基づき、昭和62年4月1日に設立された日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（日本国有鉄道改革法第11条第2項に規定する承継法人をいう、以下同じ。）の一つで、肩書地に本社を置き、本州の西日本地域を中心として主

に鉄道事業等を営む株式会社であり、その職員は本件審問終結時約5万1,300名である。

- (2) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部は、昭和62年3月31日までは国鉄の、同年4月1日以降は国鉄の承継法人等の職員で組織する国鉄労働組合(昭和22年6月5日結成、以下「国労」という。)の地方組織で、会社の近畿地方を中心とする職場に勤務する者を主たる構成員とする労働組合であり、その組合員は本件審問終結時約4,830名である。

申立人組合が救済を求める別表「配属一覧表」記載の者(以下「申立人組合員ら」という。)は、会社に雇用されている職員で、全員申立人組合の組合員である。

2 国鉄改革について

(1) 赤字の発生

国鉄は、昭和30年代以降のわが国の高度経済成長期における産業構造の変化等に伴う急激なモータリゼーションを始めとする輸送構造の変化に対する対応の遅れ等により、昭和39年度初めて単年度で赤字を計上して以来、経営悪化の一途をたどり、昭和55年度には単年度で1兆円を超える赤字を計上し、巨額の債務を抱えるに至った。

(2) 第2次臨時行政調査会の基本答申

昭和56年3月16日、内閣総理大臣の諮問機関である第2次臨時行政調査会(会長C1、以下「臨調」という。)が発足し、昭和57年5月17日の同第4部会報告において、国鉄再建のための抜本的対策の必要性が指摘され、同年7月30日、「行政改革に関する第3次答申—基本答申—」(以下「臨調答申」という。)が政府に提出された。

この答申には、①国鉄の再建のため、5年以内に国鉄の事業を分割・民営化する、②新形態移行までの間に、(ア)職場規律を確立するため職場におけるヤミ協定及び悪慣行の是正並びに現場協議制度の改訂を行う、(イ)新規採用を原則として停止し、私鉄並みの生産性を目指す等の緊急にとるべき措置、③強力な実行推進体制を整備するため、内閣に内閣総理大臣を議長とする「国鉄再建関係閣僚会議」を、また、総理府に「国鉄再建監理委員会」を設置する等の内容が提言されていた。

(3) 臨調答申を受けた閣議決定及び政府声明

昭和57年9月24日、政府は、前記(2)の臨調答申を受けて、職場規律の確立、新規採用の原則停止等を内容とする「日本国有鉄道の事業の再建を図るため当面緊急に講ずべき対策について」を閣議決定し、「国鉄の再建は未曾有の危機的状況にあり、一刻の猶予も許されない非常事態に立ち至っている。その再建は国家的課題であり、政府は総力を結集してこれに取り組む。」との声明を発表した。

(4) 監理委の設置及び緊急提言

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(昭和58年法律第50号)に基づき、内閣総理大臣の諮問機

関である日本国有鉄道再建監理委員会（委員長C2、以下「監理委」という。）が設置された。

同年8月2日、監理委は、「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」と題する第1次緊急提言を政府に提出した。これには、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、①職場規律の確立については、現在行われている措置を着実に推進し、幹部職員が積極的に現場と接触するほか定期的な総点検を行う、②職員の多能的運用、輸送活動に即応した勤務形態の設定、各職種全般にわたる実作業時間の改善等の措置により、私鉄並みの生産性を目指して各職場の要員数を縮減する必要がある、このため新規採用の原則停止を継続し、配置転換の促進を図る、③関連事業からの増収に努める等の内容が提言されていた。

また、昭和59年8月10日、監理委は、「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」と題する第2次緊急提言を政府に提出した。これには、①国鉄について、昭和62年度における新しい経営形態への移行の円滑化を図るため、私鉄並みの生産性を前提とした効率的な要員配置とすることが不可欠であり、このため第1次緊急提言で示した所要定員の縮減を可能な限り、現行経営形態の期間中に実施する、②これに伴い生ずる余剰人員の雇用調整策として、退職勧奨制度の見直し、休職制度及び派遣制度の拡充を図る、③国鉄の事業範囲を拡大し、多角経営を進めることによって職域を拡大する、④余剰人員解消の一助とするため、駅売店等の構内営業の一部を直営化する、⑤職場規律の確立を継続する等の内容が提言されていた。

(5) 監理委の最終答申

昭和60年7月26日、監理委は、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために」と題する答申（以下「最終答申」という。）を、政府に提出した。

これには、「国鉄の経営が悪化した最大の原因は、公社という自主制の欠如した制度の下で全国一元の巨大組織として運営されている現行経営形態そのものに内在するという認識」にたって、①昭和62年4月1日から、旅客鉄道事業部門（以下「旅客部門」という。）を6分割し、また、貨物鉄道事業部門（以下「貨物部門」という。）を全国一元的な独立事業体として切り離し、それぞれ民営化する、②新幹線は一括保有し、旅客会社に貸し付ける。③新事業体の適正要員規模は、旅客部門約15万8,000名、貨物部門約1万5,000名、バス部門等約1万名、計18万3,000名とし、旅客部門に適正要員規模の2割程度の人員を上乗せ、その他の組織を併せて全体で約21万5,000名とする、④約9万3,000名の余剰人員については、分割・民営化前に約2万名の希望退職募集を行い、分割・民営化に

当たって、旅客会社に約3万2,000名の人員を移籍させ、再就職が必要な残り約4万1,000名の職員は「旧国鉄」（現在の日本国有鉄道清算事業団の意、以下同じ。）に所属させる、⑤旅客部門に上乘せした人員は、関連事業の積極的展開等で有効活用を図る等の内容が含まれていた。

(6) 最終答申に関する閣議決定及び政府声明

昭和60年7月30日、政府は、前記(5)の最終答申を最大限に尊重し、国鉄改革のための措置について速やかに成案を得て、所要の施策を実施に移す旨の「日本国有鉄道再建監理委員会の「国鉄改革に関する意見」に関する対処方針について」を閣議決定し、その旨の政府声明を行った。

(7) 8万6,200名の削減方針

昭和60年10月9日、国鉄は、「今後の要員体制についての考え方」により、最終答申に沿う分割・民営化を前提とした職員8万6,200名の削減方針を発表し、国労を始め各組合に提案した。

(8) 国鉄改革のための基本方針

昭和60年10月11日、政府は、①旅客部門を6分割し、貨物部門を全国1社として分離独立させ、それぞれ国鉄の出資による特殊会社とする、②国鉄は、新経営形態への移行のため、最大限の要員の合理化を進め、これにより生ずる余剰人員問題は、国鉄及びその清算等のための組織において最大限の努力を行う、③新経営形態への移行時期は昭和62年4月1日とし、そのための所要の法律案を国会に提出する等を内容とした最終答申に沿った「国鉄改革のための基本方針について」を閣議決定した。

(9) 国鉄改革関連諸法の成立

昭和61年2月12日、政府は、

① 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（昭和61年法律第76号。以下「希望退職法」という。）の法案を閣議決定した。

また、同年2月28日、政府は、

② 日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）

③ 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。）

④ 新幹線保有機構法（昭和61年法律第89号）

⑤ 日本国有鉄道清算事業団法（昭和61年法律第90号。以下「事業団法」という。）

⑥ 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（昭和61年法律第91号。以下「再就職促進法」という。）

の各法案を閣議決定し、同年3月3日、政府は、以上6法案を第104回通常国会（以下「第104回国会」という。）に提出した。

さらに、同年3月14日、政府は、

⑦ 鉄道事業法（昭和61年度法律第92号）

- ⑧ 日本国有鉄道改革法等施行法（昭和61年法律第93号。）
- ⑨ 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（昭和61年法律第94号）

の各法案を閣議決定し、同月18日、第104回国会に提出した（上記②ないし⑨の各法律を合せて以下「国鉄改革関連8法」という。）。

同年5月21日、このうち、国鉄職員の「希望退職制度」を主な内容とする希望退職法が成立し、同月30日公布された。

残りの国鉄改革関連8法案は、継続審議とされ、同年6月2日の衆議院の解散により廃案となったが、同年9月11日、第107回臨時国会（以下「第107回国会」という。）に再提出され、同年11月28日、成立した。

なお、同日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という。）は、国鉄改革関連8法の法案採択に際し、「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。

同年12月4日、国鉄改革関連8法は公布され、同日施行された。

(10) 国鉄の分割・民営化

国鉄改革関連8法の施行により、昭和62年4月1日をもって、①国鉄の旅客事業を6分割して国が設立する株式会社（以下「旅客会社」という。）に引き継がせる、②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。）に引き継がせる、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業務を行わせる等（改革法第6条ないし第11条）とともに、国鉄が承継法人に事業等を引き継いだときは、国鉄を日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に移行させ、承継法人に承継されない残余の資産、債務等の処理業務のほか、昭和65年4月1日までの時限立法である再就職促進法に基づき、臨時に承継法人に採用されず清算事業団職員となった者の再就職促進業務を清算事業団に行わせる（改革法第15条、事業団法第1条、同法第26条、同法附則第7条）こととなった。

3 国鉄における労使関係について

(1) 国鉄改革共闘委員会

昭和57年2月20日、日本労働組合総評議会、全国産業別労働組合連合、国労、国鉄動力車労働組合（昭和26年5月23日結成、以下「動労」という。）、全国鉄施設労働組合（昭和46年4月27日結成、以下「全施労」という。）及び全国鉄動力車労働組合連合会（昭和49年3月31日結成、以下「全動労」という。）は、前記2(2)の臨調答申に国鉄の分割・民営化が盛り込まれないことを目指して、国鉄改革共闘委員会を結成した。

(2) 職場規律問題

昭和56年11月9日、臨調発足後、国鉄における職場規律の問題が各方

面で注目され、議論されるようになったので、国鉄は、職員局長名による「職場規律の確立について」を各鉄道管理局長に通知し、職場規律の確立のために特段の努力を傾注し、早急にその改善を図るべく、具体的措置を講じるよう指示した。

これを受けて、各鉄道管理局長は、各組合に職場規律の確立についての協力を申し入れた。

昭和57年3月4日、運輸大臣が、国鉄に対し職場規律の総点検を実施し厳正な措置を講じるよう指示したことを受けて、翌日、国鉄総裁は、部内各長に「職場規律の総点検及び是正について」を通知し、いわゆるヤミ慣行・ヤミ協定の是正、現場協議制の適正な運用及び業務管理の適正等を指示し、職場規律の総点検結果の報告を命じた。

同月9日、国労、動労、全施労及び全動労は、合同中央執行委員会を開催し、国鉄再建問題4組合共闘会議を発足させ、同月12日、上記の国鉄総裁通知に対する抗議を国鉄に申し入れた。

昭和57年3月から60年9月に至るまで、国鉄は、8次にわたる職場規律の総点検を実施し、この中で、事実上、ヤミ休暇（組合行事などのための規定外の休暇）、マル日付与（公休、非休、非番等に団体交渉や現場協議あるいは各種行事等に参加・出席した場合に、後日休暇を付与すること）、ヤミ専従（公共企業体等労働関係法（昭和23年法律第257号）等の正規の手續に基づく組合専従者以外で、本来業務に従事すべき職員が、勤務時間中に組合業務を行うこと）、勤務時間中の組合活動（勤務時間中の組合情報誌の印刷、ビラ・横断幕の作成、分会大会・執行委員会等の開催、組合費の徴収、労金事務、オルグ活動など）、組合のスローガンを入れたりボン・ワッペン又は赤腕章の平常時の着用、指定場所以外へのビラ・看板・横断幕の掲示などが未是正項目として指摘され、職場規律の是正が行われた。

(3) ブルートレインのヤミ手当問題

昭和57年1月、ブルートレインのいわゆるヤミ手当問題が、日刊紙で報道されたことを受けて、国鉄は、個々の職員に対し、職員が違法に支給を受けていたヤミ手当を返還するよう請求したところ、鉄道労働組合（昭和43年10月20日結成、以下「鉄労」という。）所属の職員は直ちに、動労所属の職員は同年6月に、これに応じて返還した。

一方、国鉄は、返還しなかった国労及び全動労所属の職員を相手として、同年7月返還を求める訴訟を提起した。

結局、国労所属の職員は、昭和62年2月まで返還しなかった。

(4) 臨調答申を受けた政府声明に対する抗議

昭和57年9月24日、前記2(3)の政府声明に対し、国労など4組合は、「広範な労働者・国民と連帯し、真の国鉄再建のためにたたかう」という抗議声明を発表した。

(5) 現場協議制度

昭和57年7月19日、国鉄は、従来から行われてきた現場協議（労働組合の分会と現場の責任者との間で行う職場単位の交渉制度、以下「現場協議制度」という。）が悪い労使慣行発生の温床となっているとして、国労、鉄労、動労及び全施労に対し、同年11月30日に期限満了となる現行の現場協議に関する協約を再締結する考えがない旨を申し添えて、現場協議制度の改訂案を提案し、同年8月19日にはその具体的な改訂条文案を提示して各組合と交渉を続けた。

同年12月1日、国鉄は、国鉄の提案した改訂案どおりの新協約である「現場協議委員会に関する協定」を動労及び全施労と、また、「職場委員会に関する協約」を鉄労と締結したが、国鉄と国労及び全動労との交渉は決裂し、同日以降現場協議に関する協約は失効し、無協約状態となった。

なお、そのころ以降、動労は、争議行為を行わなくなった。

(6) 余剰人員調整策の提案と雇用安定協約の拒否

昭和59年6月5日、国鉄は、同年2月に行ったダイヤ改正以降クローズアップされてきた余剰人員問題について、「余剰人員対策について」を各組合に提示し、「退職制度の見直し」、「休職制度の改訂・拡充」、「派遣制度の拡充」の三つの調整策（以下「余剰人員調整3項目」という。）の早急な整備と有効な活用が急務である旨を説明し、その後、具体的内容について検討を加えて、同年7月10日、退職制度の見直し、職員の申出による休職、及び職員の派遣については、それぞれ同年10月10日から実施し、また、「職員の申出による休職」の特例については、同年10月1日から実施する旨の「余剰人員調整策」を提案した。この際、国鉄は、この対策の円滑な実施を前提として、「機械化、近代化及び合理化等の実施に当たっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る。②本人の意に反する免職及び降職は行わない。③必要な転換教育等を行う。」等を内容とする「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。国労とは、昭和46年3月2日この協約を締結していた。）の継続が可能である旨を併せて提示した。

その後、各組合と協議を重ねたところ、動労、鉄労及び全施労とは、同年10月9日、一定の修正後、「職員の派遣の取扱いに関する協定」（以下「派遣協定」という。）及び「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」（以下「休職協定」という。）を締結した。

国鉄と国労及び全動労とは、同年7月の提案以来交渉を重ねたが、同年10月10日の実施予定日までに妥結しなかったため、交渉を打ち切った。

同月11日、国鉄は、国労及び全動労に対し、「有効期限の定めのない協定等の取扱いに関する協定」（以下「期限のない協定の取扱い」という。）の趣旨に基づき、昭和60年1月11日をもって、雇用安定協約を解約する旨通告した。

その後、国鉄と国労とが「期限のない協定の取扱い」第4項に則って

交渉を重ねた結果、昭和60年4月9日、国労が、余剰人員調整3項目を受け入れ、国鉄と「派遣協定」及び「休職協定」を締結したので、同日、国鉄は、国労に対する雇用安定協約の解約申入れを撤回し、同協約を同年11月30日までの有効期限のある協約に改定した。

しかし、その後、国労が同組合員に余剰人員調整3項目に反対する指導等を行い、非協力的な態度を継続したので、国鉄は、国労に対し、このような指導を中止するよう申し入れるとともに、「派遣協定」及び「休職協定」の締結者としての責務に欠けているとして、同年10月24日、締結の趣旨が十分に生かされない限り、雇用安定協約を再締結しない旨申し入れた。

結局、国労については同協約は再締結されず、同年12月1日以降、無協約状態となった。

なお、国鉄と動労、鉄労及び全施労とは、昭和62年3月31日までの期限で、雇用安定協約の継続を協定した。

(7) 監理委の最終答申に対する国労の対応

国労は、かねてから「国民の国鉄を守り、組合員の雇用を確保する」との立場から国鉄の分割・民営化の動きに反対することを明らかにしていたが、昭和60年8月5日、前記2(6)の政府声明に反対する全国的規模のストライキを行った。

国鉄は、他の争議行為を含めて同年10月5日、6万4,387名(そのうち、国労は、6万4,126名)の大量処分を行った。

また、国労は、前記2(5)の最終答申の前後の同年4月及び昭和61年4月、「わたくしは国鉄の分割民営化に反対です」というワッペンを胸に付けるいわゆるワッペン着用闘争を行ったが、国鉄は、同闘争の参加者に対し、昭和60年9月、約5万9,200名に、また、昭和61年5月、約2万9,000名に、戒告、訓告及び厳重注意等の処分を行った。

(8) 第1次進路アンケート調査

昭和60年12月11日、国鉄は、昭和61年度の転職希望者把握のため、全職員を対象とする第1次進路希望アンケート調査(国の機関及び地方自治体等への転職希望に関する調査、以下「調査」という。)を実施すると発表した。

同月13日、国鉄は、前記2(8)の閣議決定に基づき、昭和61年1月6日を回答期限として調査を実施した。

同日、国労は、同組合員に対し、「①調査が5,000万署名の全国的な成果に対する巻き返し策の一つであり、国鉄労働者の動揺と競争をあおるきわめて悪らつな政治的策謀であることなどを組合員に徹底する。②調査には拙速に対応せず、組織的に対処するため、別に指示する12月17日までアンケートへの記入及び提出はしないよう徹底する。」旨の闘争指令を、また、同月25日、「アンケートについては組合員個人が記入することとし、記事欄に『私は分割・民営化に反対です。引き続き国鉄で働くこ

とを希望します。』と記載する。」旨の闘争指令を発した。

昭和61年1月16日、国鉄は、全国総務部長会議において、出席者に対し、「調査に対して、白紙のアンケート用紙を提出した者及び提出しない者を現場長が個々に呼び出して、個人の意思か、組合の指導によるものを質し、白紙のアンケート用紙を提出した者は旧国鉄へ行くことになると述べることにする。」旨指示した。

(9) 第1次労使共同宣言の提案と各組合の対応

昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し、労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という。）の案を示し、これに同意するよう要請した。

その内容は、「雇用の安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」として、「①安定輸送の確保、安全輸送の維持が国鉄労使に対する国民の信頼の基盤であり、労使は諸法規を遵守し、全力を挙げてこれを実現する。②輸送サービスに従事する者として、リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない折り目正しいサービスの提供に努める。③厳しい競争場裡において将来を展望し得る企業体質を作るために必要不可欠な合理化は、労使が一致協力して積極的に推進し、鉄道事業の再生、強化を図っていくための新しい事業運営の体制を確立する。④労使は、余剰人員対策として、(ア)派遣制度、退職勧奨等を積極的に推進する、(イ)新たな希望退職制度の法的措置がなされた後は、その円滑な運用により、目標の達成に向けて積極的に取り組む、(エ)職員の将来の雇用の場の確保、拡充について一致協力する。」等というものであった。

同日、国鉄と動労、全施労及び鉄労は、第1次労使共同宣言を締結し、これを発表した。国労はこれに反対し、締結に至らなかった。

同月16日、国労は、第1次労使共同宣言案に対する態度を発表した。その内容は、「①中身は到底受け入れられるものでなく、国会審議すらない時点で『答申』を既成事実化するという国会軽視であり、反動的性格を露骨にしたものである。②3,300万人以上もの署名をいただいた国民のみなさんに対しても『分割・民営化』を容認する『共同宣言』を受諾することは背信行為であり、まともな労働組合の取る態度ではない。③労使が共同宣言を行うとすれば宣言とともに労働条件などについて具体的内容が協定化されるのが常識であり、今回の『宣言』にはそのような具体性がなく、労働者の諸権利を放棄し、丸ハダカになり、得るものは何もない。④想定するに国労を孤立化させようとする苦肉の策としかいいようがない。⑤われわれは、このような当局の労働者分断策を許さず、職場・地域から一層団結し、共闘を強化することを内外に明らかにする。」等であった。

(10) 職員管理調書

昭和60年12月5日、運輸大臣は、「8次にわたる職場規律の総点検の結

果、未是正項目については、引き続き徹底した実態把握を行うとともに、新経営形態移行を目前に控えた今日、職場規律の確立が喫緊の課題であるとの認識に立って管理者及び職員の意識改革を含め、強力な改善策を推進することを強く希望する」旨の談話を発表した。

昭和61年2月28日、国鉄は、上記談話を受けて、従来、各地方機関独自に作成していた個々の職員の管理台帳(以下「職員管理台帳」という。)に加えて、職員個々の勤務実態にかかる職員管理調書を作成し、職員の意識・意欲にかかる問題についての職場規律の総点検の集大成とすると決定した。

同年3月5日、国鉄は、各機関の長に、職員個々の勤務実態等の把握を統一的に行うため、同年4月2日現在の職員(指定職員及び管理甲職員を除く)を調査対象として、職員管理調書を作成する旨通知した。

その調査対象期間は、昭和58年4月1日から61年3月31日までであり、その内容には、①一般処分及び労働処分並びに表彰の種類、回数等、②職場の秩序を乱す行為(点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む)の有無、③リボン、ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイ等について、指導されたとおりの服装の有無、④勤務時間中の組合活動の有無、⑤国鉄の厳しい現状を認識し業務に取り組んでいるか、等の項目が含まれていた。

職員管理調書は、本社でコンピューターに入力され、人材活用センターに配属する際及び国鉄が新会社の採用候補者名簿を作成する際の資料として使用された。

(11) 広域異動

昭和61年3月4日、国鉄は、余剰人員対策を円滑に進めるため、雇用の場が地域的に偏在している状態を踏まえ、余剰人員の地域的なバランスを調整していくことが必要であるとして広域異動を行うこととし、各組合に説明を行った。

動労、全施労及び鉄労は、直ちに広域異動を基本的に了解し、実施を前提に、細部については早急に詰めていきたいとの姿勢を示し、国鉄と具体的な協議を重ね、同月14日協定を締結した。

この際、国鉄は、各組合に対して、「①応募は本人の希望に基づくが、異動者の決定は勤務成績等を勘案して行う。②同系統の異動を基本とするが、希望がある場合は、異系統への異動も行う。③異動先においては、必要な教育、訓練を行ったうえで、本務グループに編入することを基本とする。④異動先における将来の配属に際しての希望は、可能な限り優先的に配慮する。」等と説明し、動労、全施労及び鉄労との協定にも同文の条項が折り込まれ、さらに協議過程において、本人の希望に基づき新事業体へ配属されることが示唆された。

これに対し、同月12日、「広域異動の実施は、国鉄関連法案の最終的な決定を待たずに、職員の具体的な選別に着手することであり、絶対認め

ることはできない」旨を表明していた国労は、「職員の遠隔地への『異動』は、通常の人事異動で済ますことのできない新たな制度であり、あくまで団体交渉で解決すべきである」旨の申入れを行い、全動労も同様の申入れを行った。さらに、国労は、同月14日、東京地方裁判所に、国鉄を相手方として、広域異動問題に関し団体交渉を求める仮処分申請を行ったりしたが、結局、団体交渉を開催するに至らなかった。

一方、国鉄は、広域移動の第1次募集を同年3月20日から開始し、同年5月1日、職員346名を北海道及び九州から東京、大阪等へ異動させたのを手始めに、計2,582名の職員を異動させ、次いで、第2次募集を同年8月25日から開始し、結局、第1次と第2次を併せ、合計3,818名に対し、広域異動が発令された。

その後、国鉄と国労との間で、10数回の話し合いを経た後、第2次の広域異動の実施完了直前の同年11月22日に至り、ようやく両者間でほぼ他組合の協定と同一内容で合意に達した。

広域異動発令者のうち、第1次労使共同宣言締結の組合に所属する者は2,513名であり、それらの者が本務グループへ配属されたことに伴い、その配属先職場で同種業務に従事していた国労の組合員が、人材活用センターに配置転換される等の人事異動が行われた。

(12) 企業人教育

昭和61年4月3日、国鉄は、「国鉄経営の現状に鑑み今後を展望するとき、職員一人一人が企業人としてふさわしい考え方と行動力を身につけることが、活力ある経営を通して鉄道事業の未来を切り拓いていくために、現在何よりも必要とされている」との見地から、同年4月中旬から約5か月間、職員7万人を対象に「企業人教育」を実施する旨各組合に説明した。

同日、動労、全施労及び鉄労は、この提案に基本的に賛成し、積極的に対応する方針を示したのに対し、国労は、国鉄に対し、「企業人教育」実施について、17項目にわたる説明を求めるとともに、同月9日、①「企業人教育」のねらいと本質について、「マル生教育」と民間企業の事例ともあわせて職場討議を組織する、②思想教育、差別支配を排除することを基本に地方の要求を加味した要求書を作り、地方交渉を行う、③交渉では、この問題が団体交渉事項であり、教育内容は知識・技能教育に限るべきであることを明確にさせる等を内容とする闘争指示を行い、これに反対した。

(13) B2車両局機械課長書簡

昭和61年5月、B2国鉄車両局機械課長は、各機械区所長あてに、「余剰人員対策に伴う再雇用の鍵を握っているのは管理者であって、組合ではないこと。

処分歴があっては、どこの企業でも再雇用に対し難色を示すこと。むしろ採用はない。(中略)等を、心ある一人一人の職員に充分理解させる

ことが必要となります。区所の職員全体が不良職員というわけではなく、心ならずも大勢に引きずられている職員が多いというのが実態でもあるからです。

是非、個別に心ある職員と話し合い、理解を深めさせて頂きたい。

イデオロギーの強い職員や話しをしても最初から理解しようとしないう職員、意識改革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。(後略)」といった書簡を通知した。

(14) 人材活用センター

昭和61年7月1日、国鉄は、①昭和61年度首の余剰人員は、約3万8,000名で、現在進めている合理化が完了した時点で、8万名を超える余剰人員が発生することが予定され、②所要を上回る人数については、従来各地方機関ごとに行ってきた要員運用方を統一的に整理し、可能な限り集中的に配置し、今後事業の活性化に備えて、新しい事業分野の展開に努めたり、職員の多能化を図っていくとして、新たに全国1,010カ所に人材活用センターを設置した。この結果、従来、短期間のローテーションで行われていた担務指定が、通常の人事異動により行われることとなり、過員が固定化された。

同年9月1日現在、人材活用センターの収容人員は1万5,210名で、同年10月1日には、1万7,720名となり、そのうち約80パーセントが国労(同年10月1日現在の組織率約50パーセント)組合員であった。

これら職員の人材活用センターへの担務指定は、職員管理台帳、職員管理調書等が資料とされた。

人材活用センターでの仕事は、竹細工、コンコースのモップかけ、銘板磨き、文鎮作り、電車等の清掃、草刈り及びペンキ塗り等であり、日によって異なるが、全体として仕事量はあまりなかった。

(15) 改革労協と第2次労使共同宣言

昭和61年7月18日、動労、全施労、鉄労及び真国鉄労働組合(同年4月13日結成、以下「真国労」という。)は、国鉄の分割・民営化に協力する立場から、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。

同月30日、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を設置した。

同年8月27日、国鉄は、改革労協と第2次労使共同宣言を締結した。その内容は、「①国鉄の鉄道事業再生のための現実的な処方箋は、民営・分割による国鉄改革を基本とするほかはない。②今後の鉄道事業の発展のためには、相互の理解と信頼に基づいた協調的な労使関係の確立が何よりも重要であるとの観点から、『国鉄改革労使協議会』が今後の鉄道事

業における労使関係の機軸として発展的に位置づけられるよう、緊密な連携、協議を行っていくことの帰結として、改革労協は今後争議権が付与された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛する。③今後の鉄道事業の健全な発展を遂げるためには、業務遂行に必要な知識と技能に優れているのみならず、企業人として自覚し、向上心と意欲にあふれる職員により担われるべきであることについて、労使は完全に認識を一にし、今後は、さらに必要な教育の一層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指導を徹底する。」等というものであった。

同日、国労は、第2次労使共同宣言について、「①改革労協は分割・民営化を積極的に推進する立場を明確にし、一定期間のストライキ権行使の自粛を前提に、所属組合員の新事業体への採用の約束をとりつけようとしたと思われる。②しかし、新事業体への職員採用に当たり所属組合によって差別・選別することは、法律上も許されない。③国労は国鉄改革・再建の必要性を十分認識しているが、同時にその過程で職員の雇用を完全に確保することが最大の使命であると考えている。」との見解を発表した。

昭和62年1月、改革労協は、国鉄に対し、新事業体への雇用に当たり、21万5,000名の要員を確保するため、国鉄改革に反対している者までを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が、これは、第2次労使共同宣言にもとめるのみならず、新事業体の経営基盤を根本から揺り動かしかねないとの申入れを行った。

なお、改革労協に加わった組合は、同年2月2日、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）を結成した。

(16) 損害賠償請求の取下げ

昭和61年8月28日、国鉄総裁は、「昭和51年2月、国鉄は、国労と動労に対し、両組合が行った違法な『スト権スト』により被った202億円の損害につき、賠償請求訴訟を提起しました。（中略）動労は、57年12月以来ストライキを行わず、また『労使共同宣言』において、国鉄改革が実現するまでの間ストライキ等違法行為を行わないと宣言し、さらに『第二次労使共同宣言』において、新事業体移行後スト権が付与された場合においても、健全経営が定着するまでは、その行使を自粛することを明言しました。（中略）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考えます。（中略）これらの情勢に鑑み、動労については『202億円訴訟』を取り下げ、これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたいと思います。（後略）」との談話を発表した。

同年9月3日、国鉄は、スト権スト（昭和50年11月26日から同年12月3日までの間、国労及び動労を含む公共企業体等労働組合協議会が官公

労働者にストライキ権を付与することを求めて行ったストライキをいう。) に関し国労及び動労を共同被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労についてのみ訴えを取り下げ、その理由として、「動労が再度の労使共同宣言で分割・民営化に全面協力し、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」と発表した。

(17) 国労大会の経緯

昭和61年7月22日から25日まで、国労の第49回定期全国大会が千葉市で開催された。

この大会は、同年7月ころ以降国労組合員が毎月1万人程度脱退し、改革労協に所属する動労、鉄労などに加入していく状況下において、国鉄の分割・民営化問題をめぐり、労使共同宣言及び雇用安定協約の締結に応ずるか否かが主要な焦点となっていた。

同大会において中央執行委員長は、組織と雇用を守るための大胆な妥協を示唆した。しかし、その内容が「余剰人員問題に真正面から取り組む」、「必要な効率化を行う」、「紛争行為を中止する」などであったため、労使共同宣言締結賛成の主流派とこれに反対する反主流派との間に路線対立が表面化した。

さらに、この問題をめぐり、同年9月24日開催予定の国労中央闘争委員会が、反対派の妨害行為のため開催できないという事態が生じた。

同年10月9日及び10日に修善寺町で開催された第50回臨時全国大会では、労使共同宣言を締結する等の執行部提案が否決され、主流派の中央役員が総辞職した。さらに、同年11月以後、国労からの脱退者が相次ぎ、昭和62年2月28日、それらの者により日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）が結成された。

4 承継法人の職員の募集・採用決定及び配属について

(1) 国鉄改革関連諸法の審議過程における政府見解

ア 配属の決定

昭和61年10月8日、第107回国会の衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、C3運輸大臣は、C4委員の質問に対し、「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おりますけれども、配転計画を決定し、配転発令をし、(中略)そして、新たな職場における移行慣熟の期間を経て新会社スタートに結びつくわけであります。」と答弁し、同年10月22日、同委員会において、C5政府委員は、C6委員の質問に対し、「採用予定者というものが決定をいたしますと、そこで新しい会社のそれぞれの配属を検討いた

しまして、そして配転計画をつくります。そして現実の配転を現在の国鉄である間に行いまして、そしてその移行準備としてある一定期間慣熟訓練をする、そして来年の4月1日にその姿で新しい会社に移行していくという姿を考えております。」と答弁した。

イ 承継法人への職員選別のあり方について

昭和61年11月25日、同国会参議院特別委員会において、C3運輸大臣は、改革法第23条第2項によって、国鉄が承継法人の職員となるべきものを選定するという法律上の資格に関するC7参議院議員の質問に対し、「承継法人の職員の具体的な選定作業は、設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけではありますが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らしていえば準委任に近いものでありますから、どちらかといえれ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。

(2) 設立委員の任命

昭和61年12月4日、運輸大臣は、会社法附則第2条第1項の規定に基づき、改革法第6条第2項に規定する6つの旅客会社、及び同法第8条第2項に規定する貨物会社（これら7法人を併せて以下「鉄道会社」という。）、並びに同法第7条に規定する新幹線鉄道保有機構の設立に関して発起人の職務を行う設立委員として、16名の共通委員、2ないし5名の各社委員（会社の委員は5名）併せて、計37名を任命した。

設立委員の職務については、発起人の職務及び改革法第23条に定めるもののほか、当該会社がその設立の時に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（会社法附則第2条第2項）とされており、改革法第23条は、承継法人の職員の採用について、「①承継法人の設立委員は国鉄を通じ、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採用の基準を提示して、承継法人の職員の募集を行う（第1項）。②国鉄は、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国鉄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（第2項）。③前項の名簿に記載された国鉄の職員のうち、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国鉄の職員であるものは、承継法人設立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される（第3項）。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（第4項）。⑤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とされる（第5項）。」等と規定しており、また、同法施行規則（昭和61年運輸省令第41号）第9条は、「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」として、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（第1号）。」等を規定していた。

(3) 第1回設立委員会

昭和61年12月11日、鉄道会社の設立委員は、合同の第1回委員会を開催し、北海道旅客鉄道株式会社1万3,000名、東日本旅客鉄道株式会社8万9,540名、東海旅客鉄道株式会社2万5,200名、西日本旅客鉄道株式会社5万3,400名、四国旅客鉄道株式会社4,900名、九州旅客鉄道株式会社1万5,000名、日本貨物鉄道株式会社1万2,500名、計21万3,540名の鉄道会社の職員採用予定数を了承するとともに、改革法第23条第1項の規定に基づき、「移行時点に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」等の承継法人の「職員の労働条件」についての基本的考え方、及び「職員の採用基準」を決定した。

決定された「職員の採用基準」は、「①職務遂行に支障のない健康状態であること。なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態にあること。②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。③国鉄本社及び本社附属機関に所属する職員並びに全国的な運用を行っている職員からの採用のほか、当社が事業を運営する地域内の業務を担当する地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮すること。④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は、特段の配慮をすること。」等となっていた。

また、この委員会では、国鉄改革の今後のスケジュールの大筋が固まった。その内容は、①職員の振り分け作業は、新会社の労働条件が決定される第2回設立委員会直後から始まり、国鉄が配属希望調査票を配布して、昭和62年1月上旬に回収し、2月上旬に各社ごとの採用候補者名簿を作成する、②採用候補者名簿の提出を受けた設立委員会は、3回目の会合で、選考を行い、2月中旬に採用者を決定する、③3月上旬には新会社での配属が決定され、3月中旬の第4回設立委員会、新会社創立総会を経て、4月1日から新会社がスタートする、というものであり、当日、発表された新会社設立へのスケジュール表によると、新会社による配属の決定の内示を受けて、国鉄が配転計画を策定し、配転発令及び配転を行うこととされていた。

(4) 基本計画の決定

昭和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。

同日、運輸大臣は、国鉄総裁に対し、この基本計画に基づき「国鉄の事業等の引継並びに権利及び義務の承継に関する実施計画」（以下「実施計画」という。）の策定を指示した。

基本計画によると、承継法人の職員となる者の数は、第1回設立委員会です承されたとおりの鉄道会社の職員数に、新幹線鉄道保有機構60名、鉄道通信株式会社570名、鉄道情報システム株式会社280名、及び財団法人鉄道総合研究所550名を加えた総数21万5,000名とされていた。

(5) 第2回設立委員会

昭和61年12月19日、設立委員は、合同の第2回委員会を開催し、改革法第23条第1項の規定に基づき、承継法人における「職員の労働条件」を決定するとともに、代表権を持つ役員を選定についての基本的な考え方をまとめた。

労働条件のうち、有給休暇については、国鉄職員としての在職期間を会社の職員としての在職期間とみなし、過去1年間の出勤率8割以上の者に対し、勤続1年に達したときに12日、以後20日を限度として1年を増すごとに1日ずつ加算して付与する、また、退職手当については、算定方式、支給率は国鉄と同一とし、退職手当の算定となる在職期間に国鉄での在職期間を含める、こととされた。

(6) 新会社の労働条件の提示

昭和61年12月20日、国鉄は、第2回設立委員会において新会社の労働条件が決定されたのを受けて、国労及び改革労協に対し、その内容を説明した。

(7) 承継法人の職員となる意思の確認

昭和61年12月24日、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員等から承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示された国鉄は、承継法人の職員の採用候補者名簿の作成を行うため、国鉄の全職員に対し、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（意思確認書の提出期限は、昭和62年1月7日とされた。）。

この意思確認書の用紙には、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。（注）この意思確認書は、希望順位欄に記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねます。」と印刷されていた。

(8) 採用候補者名簿の作成及び提出

国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、前記(7)の意思確認作業に引き続いて、承継法人への採用を希望した職員が当該「職員の採用の基準」に合致するか否かを個々に判断したうえで、承継法人ごとの採用候補者名簿を作成し、昭和62年2月7日、設立委員会に提出した。

名簿登載者総数は20万5,586名で、基本計画に定められた定員を9,414名下回っていた。

なお、会社については、名簿登載者数は5万2,943名で、基本計画による定員を457名下回っていた。

(9) 第3回設立委員会

昭和62年2月12日、設立委員は、合同の第3回委員会を開催し、同委員会事務局から新会社の職員の選考結果及び新会社の組織概要の説明を受けた後、国鉄から提出された採用候補者名簿のとおり採用内定者を決定するとともに、新会社の組織の概要を決定した。

この際、同事務局から、国鉄による名簿作成において、広域異動に応じて既に異動した職員は、特段の配慮が払われたこと、及び在職中の勤務状況から見て、明らかに新会社の業務にふさわしくない者（具体的には重い処分を受けた者）と判断された職員は、基本計画に示された数を下回る場合でも名簿に記載しなかったこと等が説明された。

また、決定された組織は、大綱であり、細部については、新会社の経営者が決定することとなっていた。

(10) 採用の通知

昭和62年2月16日以降、設立委員は、前記(9)記載の採用内定者に対し、同月12日付けの鉄道会社設立委員会委員長名の採用通知を国鉄を通じて交付した。これには、「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。」と記載されていた。

(11) 実施計画の申請

昭和62年3月4日、国鉄は、改革法第19条第5項の規定に基づき運輸大臣に実施計画を申請し、運輸大臣は、申請どおり、実施計画を認可した。

(12) 国鉄による人事異動

昭和62年3月上旬、国鉄は、人事異動を行い、同月10日ころまでにこれを完了した。

これは、前記(10)の採用結果に従い、昭和61年11月のダイヤ改正に伴う合理化により実現した18万6,000名の要員体制を基準として、年度末退職者の補充等を行うとともに、昭和62年4月1日に発足する新会社が、円滑に事業の遂行ができるようにするものであった。

国鉄のこの異動方針は、旅客会社の基本である輸送業務について、執務態度（職場規律、責任感など）や勤務意欲に、より優れた者を本務に就けるというものであって、主として職員管理調書及び職員管理台帳等を判断材料とした。

(13) 配属先の通知

昭和62年3月16日以降、設立委員は、国鉄を通じて、前記(10)記載の

採用者に対し、鉄道会社の設立委員会委員長名で、前記(12)の人事異動後の勤務箇所・職名等を、新会社の同年4月1日付けのそれに対応する勤務箇所・職名等に引き直し、次のような通知書を手交した。

昭和62年3月 日

殿

西日本旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B3

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	

(14) 第4回設立委員会

昭和62年3月17日、第4回委員会において、鉄道会社の定款の案、取締役及び監査役の候補者並びに創立総会の日程等が決定された。

(15) 会社の創立総会

昭和62年3月23日から25日にかけて、鉄道会社の創立総会が開催され、(会社については、同月24日)、第4回設立委員会で決定されたとおり、役員を選出等が行われ、それに引き続いて開催された取締役会で、会長、代表取締役等が決定された。

これらによれば、鉄道会社の代表取締役及び非常勤役員には国鉄出身者以外の者が多く選出されているが、常勤役員の大半は国鉄の役員又は職員であった者であり、会社については、常勤役員15名のうち11名が国鉄の役員又は職員であった者である。

(16) 会社の発足

昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足し、事業が開始された。

5 国労の組織率の変遷

国労は、分割・民営化の1年前である昭和61年4月1日現在、16万5,403名の組合員を擁する国鉄内最大の労働組合(組織率68.6パーセント)であったが、人材活用センターが設置された同年7月1日現在では、15万5,728名(組織率64.9パーセント)、同年8月1日現在では、14万3,917名(組織率60.3パーセント)ととなり、同年10月1日には、組合員数が11万7,401名(組織率49.8パーセント)と、初めて国労の国鉄における組織率が、50パーセントを割った。

その後も、国労からの組合員の脱退が相次ぎ、分割・民営化直前の昭和62

年2月1日現在の組合員数は、6万2,165名で組織率は27.3パーセントと30パーセントを割り、一方、第2次労使共同宣言を締結していた鉄道労連は、12万5,896名で組織率は55.2パーセントであった。

昭和62年4月現在の組合別の組合員数は、国労4万4,012名（組織率24.4パーセント）、鉄道労連8万9,876名（組織率49.8パーセント）、鉄産総連2万7,654名（組織率15.3パーセント）等であった。

一方、申立人組合員らの多くが所属していた国労神戸支部の組織率は、昭和60年12月31日現在、1,178名で41.9パーセント、昭和61年10月31日現在、893名で34.4パーセント、昭和62年3月1日現在、615名で25.1パーセントと変遷した。

なお、昭和62年3月1日現在の国労神戸支部の同一地域内における他組合の組織状況は、動労388名（15.8パーセント）、鉄労1,138名（46.3パーセント）、全施労117名（4.8パーセント）等であった。

6 本件配属について

(1) 分室の設置

昭和62年2月27日、国鉄大阪鉄道管理局長（以下「大鉄局長」という。）は、関係各長あてに、同年4月1日の会社の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うため、同年3月3日から開発部分室、事業部分室及び旅行センター分室（これら三つの分室をあわせて以下「分室」という。）を設置する旨を通知した。

これにより、①高槻、大阪第一、大阪第二及び神戸各開発部分室が、②京都、大阪、神戸及び姫路各事業部分室が、③京都、大阪、三ノ宮及び姫路駅各旅行センター分室が、それぞれ設置されることとなった。

(2) 国鉄による人事異動

申立人組合員らは、別表「配属一覧表」中、昭和62年3月1日現在欄記載の所属職場に所属し、職名欄記載の業務に従事していたものであるが、国鉄は、同年3月上旬（同月10日頃までに完了）、国鉄の各現場長又は大鉄局長名で、申立人組合員らに対し、事前通知書により、概ね次のような兼務発令を行った。

「
事前通知書
（所属・職名・氏名）

（発令文）

〇〇駅△△係を命ずる。

□□部兼務を命ずる。

◇◇分室駐在を命ずる。（ 月 日付）

上記のとおり発令するから通知する。

昭和 年 月 日

大阪鉄道管理局長 ）」

この兼務発令により、申立人組合員ら70名のうち組合の前又は元役員であった47名が、分室へ配属された。

例えば、別表「配属一覧表」の番号14のA2国労神戸支部明石電車区分会執行委員長は、神戸開発分室に、また、同24のA3同分会執行副委員長は、神戸駅分室に配属された。

また、この事前通知書により兼務発令された国労所属の電車運転士の中には、国鉄から何回も連続無事故表彰を受けていた者も含まれていた。

(3) 昭和62年4月1日付けの配属

昭和62年3月16日以降、会社の設立委員は、国鉄を通じて、申立人組合員らに対し、会社設立委員会委員長名で前記(2)の人事異動後の申立人組合員らの勤務場所・職名・兼務内容等を、新会社の同年4月1日付けのそれに対応する勤務箇所・職名・兼務内容等に引き直し、配属通知書を交付したが、その内容は、所属として、「近畿圏運行本部」、勤務箇所・職名として、例えば、「〇〇駅△△係(級)兼近畿圏連行本部□□部◇◇課課員(▽▽分室)」等となっていた。

この配属通知による申立人組合員らの所属職場・職名・在勤職場は、別表「配属一覧表」中、昭和62年4月1日現在欄記載のとおりであり、申立人組合員らは、同日の会社発足以降も引き続きその職場で勤務するに至った。

(4) 配属職場の実態

申立人組合員らが勤務することになった分室は、次のとおりであった。

ア 開発分室

開発分室(国鉄当時は、開発部分室)は、近畿圏運行本部運輸部管理課に所属し、大阪第一分室、大阪第二分室、高槻分室、神戸分室、及び大津分室が設置され、居酒屋チェーン、高級衣料レンタル、デリカテッセン(お惣菜屋)、ふとん丸洗い、便利屋、パチンコ屋、保育所、バイク宅急便、カタログ販売、生け花宅配サービス、ワープロ入力サービス、貸し植木サービス、及び洗車場業などの業種の開発調査が班分けのうえ課題として与えられていたが、調査研究をするに当たっての特別な教育はほとんど行われず、各業種の開発計画を調査立案するのに必要な資料や設備等がほとんど置かれていなかった。

イ 事業部分室

事業部分室は、近畿圏運行本部運輸部管理課に所属し、大阪、京都、神戸及び姫路に設置され、職員は各駅構内にある喫茶店、アイスクリーム屋、パン屋、うどん屋、売店(ダイヤショップ)、お好み焼き屋など直営店舗に配置され、発足当初の店舗は、設備面等において不備が認められた。

また、臨時売店は、須磨、明石、西明石、姫路の各駅構内に設けられ、100円均一の歯ブラシ、ゴム紐、軽石などを販売していた。

例えば、明石駅構内に設置された直営店舗「待夢」は、かつての国鉄の小荷物預り所の跡地に設置され、詰所がなく、帳票類の整理ができない状態であり、特にテイクアウトでは、設置当初は、お好み焼き、

タコ焼き、回転焼きを販売していたが、店内が非常に狭く、換気扇及び扇風機が備えられておらず、暑かったので、会社は換気扇及び扇風機を備え付けるとともに、回転焼きをかき氷に変更した。また、臨時売店は、当初ワゴンで行っていたが、会社は防寒設備として石油ストーブ又は電気ストーブを設置した。

ウ 旅行センター分室

旅行センター分室は、近畿圏運行本部に所属し、大阪、京都、三ノ宮及び姫路に設置され、もっぱら切符や旅行パックの訪問販売を行っていた。

同分室では、当初旅行業法による登録がなく、国鉄時代は、国鉄乗車券類、また、会社発足後はJR券類しか取り扱うことができなかったが、昭和62年7月1日、旅行業の登録認可が下り、同日以降それ以外の旅券を取り扱うことができるようになった。

また、申立人組合員らの一部が配属された三ノ宮旅行センター神戸分室は、神戸駅構内の倉庫と車庫との間の従来人材活用センターの部屋として利用されていた場所に設置されたが、同駅構内には、同分室のほかに、旅行センターの上部組織である旅券発行のための機械等の設備を整えた神戸営業支店が設置されていた。

同分室は、旅券発行のための機械が設置されていないため、日本旅行、神戸営業支店、又は三ノ宮駅構内にある本室等で発券してもらう必要があった。しかも、その発足当初、備品等がほとんどなかったので、職員は廃物を利用して備品を整えたりした。また、営業用の電話は1本しか設置されておらず、交通費及び名刺の支給がなく、パンフレット等の営業用の資料も不足し、営業用の自動車等もなく、時刻表も職員2人に1冊しか与えられていなかったが、これらは会社によって順次改善された。

(5) 分室における組合構成比

昭和62年4月1日現在、旧国鉄大阪鉄道管理局管内の分室に配属された職員数(管理職を除く)は780名であったが、このうち国労は566名で70パーセントを超えており、鉄労は57名、動労は45名、全動労は58名、西日本鉄道産業労働組合(昭和62年1月30日結成、以下「鉄産労」という。)は51名、未加入者3名となっていたが、配属前の同年3月1日現在の組合別の組織状況は、国労5,454名(組織率27.7パーセント)、鉄労8,282名(組織率42.0パーセント)、動労1,750名(組織率8.9パーセント)、全動労238名(組織率1.2パーセント)、鉄産労1,530名(組織率7.8パーセント)、その他2,452名となっていた。

したがって、分室に配属された職員の組合別の配属率は、国労約10.4パーセント、鉄労約0.7パーセント、動労約2.6パーセント、全動労約24.4パーセント、鉄産労約3.3パーセントとなっていた。

これを例えば、申立人組合員らの元職場である淀川電車区について見

ると、同電車区における配属前の国労の組織率は、約30パーセントであったのにもかかわらず、次表のとおり、国労組合員の約70パーセントが分室へ配属された。

淀川電車区に分室への配属状況（昭和62年4月1日現在）

組合名	配属前の組合員数	分室への配属数	分室への配属率
国 労	68 名	48 名	70.6 %
鉄 労	49	2	4.1
動 労	76	1	1.3
鉄産労	17	0	0.0
全動労	5	5	100.0
真国労	30	0	0.0
未加入	1	0	0.0
計	246	56	22.8

(6) 明石電車区における配属状況及び組合構成比の変化

国労の拠点として、国鉄当時、ストライキ闘争の中心的役割を果たしていた、国労神戸支部明石電車区分会のある明石電車区における配属状況等は次のとおりであった。

ア 国労所属の運転士の兼務発令

明石電車区に所属する職員のうち、前記(3)の配属によって、国労所属の運転士43名のうち、本務である運転士として留まった者は18名で、他の25名は兼務発令され、前記(4)の分室に配属された。

この配属により、当時、運転士で分会の役員をしていた者は、全員兼務発令され、本務には残れなかった。

一方、昭和61年4月以前から動労に所属する運転士64名及び鉄労に所属する運転士7名は、全て本務である運転士として留まった。

また、昭和61年4月から昭和62年4月までの1年間に国労を脱退して動労に所属した14名、及び鉄労に所属した10名の運転士、並びに広域異動で明石電車区に配属された動労所属の運転士37名は、全員本務に留まった。

イ 組合構成比の変化

申立人組合員らの元職場である明石電車区における組合の組織状況の変化は、次のとおりであった。

組合名	昭和62年4月1日	昭和62年10月1日
国 労	85 名	42 名
鉄 労	32	28
動 労	229	222
管 理 者	0	11
非組合員	12	1
未加入	1	1

計	359	305
---	-----	-----

ウ 運転士の給与

前記(3)の配属による分室への兼務発令により、国労に所属する運転士は、昭和62年4月1日以降、特勤手当等が支給されなくなり、給与所得が減少した。

(7) 昭和62年10月1日の組織改正に伴う配属

昭和62年10月1日、会社は、将来の経営基盤の確立に当たって、中心的な役割を担う営業本部及び関連事業本部の体制強化等を図るためとして、所要の組織改正を行うとともに、申立人組合員らの兼務を外し、申立人組合員らを別表「配属一覧表」中、同日現在欄記載の所属職場・職名に配属した。

当該組織改正により、事業部分室及び開発分室は、関連事業本部管理部管理課に所属する事業所に統括され、また、旅行センター分室は、従来の旅行センター本室と統合され、営業本部に所属する旅行センターとされた。

この結果、申立人組合員らのうち、開発分室及び事業部分室に勤務していた者は、事業所に所属することになり、その勤務場所は、駅構内の臨時売店、アイスクリーム、シュークリーム、お好み焼き等を販売する直営売店等であり、旅行センター分室に勤務していた者は、旅行センター（場所そのものは、従来の旅行センター分室と同じで、名称のみが変更された）に所属することになり、従前と同様の業務に従事している。

第2 判 断

1 却下について

(1) 被申立人は、次のように主張する。

ア 申立人組合員らの昭和62年4月1日現在における配属は、同年3月上旬、国鉄が、多数の国鉄職員の退職に対する補充に加え、会社の発足時における円滑な業務の開始と民営の効率化を期待し、申立人組合員らを含む採用予定者の国鉄内における配置を決定したうえ、使用者としての権限と責任において独自に行った国鉄職員の異動による配属のままであり、被申立人があらたに異動・配属したものではない。

イ 被申立人は、商法上の株式会社として設立されたのであるから、その発起人である設立委員は、「法定要件を充たした財産引受」を除いては、「株式会社設立に必要な行為」のみをなすことができる。

したがって、設立委員が、開業準備行為に属する職員の採用及び配属を行うためには、法による明文の定めを要するところ、改革法第23条は、設立委員は同条所定の手続に従い、一連の職員採用手続について、国鉄と責任を分担して関与することができる旨を定めているに過ぎない。

ウ 設立委員は、会社の業務開始が円滑に行われるためには、各採用者に対し、予め会社における配置箇所・職名・給与等を明示しておくこ

とが望ましいと考えた。

しかし、昭和62年3月時点では会社が設立されていなかったため、設立委員は、職員は同月31日時点の国鉄における職場配置・職名・給与等のまま、同年4月1日を迎えるべきものと判断し、同年3月上旬の異動終了後の国鉄での最終的な配置と考えられた同月中旬時点での職名・給与等を、会社設立時点における職場配置・職名・給与等と取り扱うこととし、同月16日以降設立委員会委員長名で採用者全員に対し、その旨通知した。この通知は、会社が発足する時点での混乱を防止する目的で、確認的に通知したものであって、単なる事務連絡に過ぎない。

エ したがって、申立人が取消しを求める昭和62年4月1日付けの配属は、設立委員ないし被申立人が関与したものではないから、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号の規定に該当するものとして却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 被申立人は、会社の設立委員は、開業準備行為である職員の配属については、権限を有していなかったと主張するので、先ずこの点について判断する。

(ア) 会社が昭和62年4月1日、前日までの国鉄の事業を承継し、その業務を円滑に開始するためには、物的設備の承継に加え、必要とされる職員の確保及び事業現場への配置を終えていることが不可決であった。

この目的を達するため、改革法第23条第1項は、設立委員は、国鉄を通じて、その職員に対し、各承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示して、職員の募集を行うものと規定し、さらに同法施行規則第9条第1号は、職員に提示すべき労働条件の内容となるべき事項の一つとして、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を規定している。

(イ) これらの規定は、職員の採用手続に関するものの如くであるが、本件のような事業の承継に際しては、職員の採用のみならず、これと密接不可分の関係にある職員の事業現場への具体的配置をも含めた規定と考えられる。

なぜならば、前記第1の4(3)で認定したように、昭和61年12月11日に開催された第1回設立委員会において発表されたスケジュール表の中に、設立委員を指すと判断される承継法人の任務として、昭和62年2月中旬の採用決定に引き続き、同年3月上旬に職員の配属の決定が予定されており、承継法人はこれを国鉄に内示し、国鉄がこれを受けて会社の発足に向けての配転計画の策定を行うものとされていること、また、前記第1の4(1)アで認定したように、国鉄改革関連8法案の国会審議の過程における運輸大臣及び政府委員の

答弁中にも、承継法人が配属を決定し、国鉄はこれを受けて配転計画を決定する旨の発言があるところから見て、配属について何ら法律上の手当てをなさなかったとは考えられないからである。

(ウ) 他方、会社法附則第2条第2項には、「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。」と規定されているところ、会社の事業開始時に、職員を各職場へ配置しておくことは、まさしく事業を円滑に開始するために必要不可欠な業務であったと認められる。

(エ) したがって、設立委員は、職員の採用のみならず、その配属についても、これを決定する権限を法律上付与されていたものというべきである。

イ 次に、会社の設立委員が、職員の配属を決定したかどうかを判断する。

(ア) 会社の設立委員が職員の配置を誤りなく行うためには、採用された職員全員に関する国鉄時代の経歴、職種及び能力等に関する人事資料を必要とした。

しかるに、このような資料が、配属を決定すべき昭和62年3月ころ、国鉄から設立委員に提出されていたと認めるべき疎明はなく、また、設立委員としても、わずか1か月に満たない期間内に、5万人を超える採用者について、自らの判断のみで適切な配置を決定することは不可能であった。そこで、設立委員は、会社の円滑な事業の開始のためには、本来は自らの権限である配属決定の実務を、職員に関する人事資料の保有者である国鉄に委託せざるを得なかった。

(イ) したがって、国鉄が昭和62年3月上旬に行った人事異動は、その時期から見て、前記第1の4(12)で認定したように、年度末退職者の補充を行い、かつ、同年4月1日発足時の会社が円滑に事業の開始ができるようにするものであり、これが、国鉄の名で行われたとはいえ、単に国鉄が会社の設立時に於いて、円滑かつ効率的に事業を開始できるよう、最大限の努力を尽くすべき義務の履行として行ったものというよりも、むしろ、本来設立委員の任務とされた会社の設立時における職員の配置を代行したものと解するのが相当である。

(ウ) そうだとすると、前記第1の4(13)で認定したように、設立委員が、昭和62年3月16日以降、上記人事異動後の勤務箇所、職名等を、そのまま会社の同年4月1日付けのそれに対応する勤務箇所、職名等に引き直した通知を職員に交付した行為は、国鉄の行った上記代行行為を設立委員の行為とする旨を、職員に告知した手続と認めべきである。

ウ 次に、設立委員がなした職員の配属が会社の行為となるかについて

考えると、改革法第23条第5項には、「承継法人の職員の採用について…当該法人の設立委員がした行為は…当該法人がした…行為とする。」と定められているところ、上記ア(ア)及び(イ)で示した判断によれば、同条が採用と配属を殊更に切り離し、後者について設立委員のした行為を当該法人の行為とはなさないものとしたとは到底解されないから、この規定の趣旨は、設立委員のなした職員の配置についても、同じく会社の行為とする旨を定めたものというべきである。

エ 以上の次第であるから、設立委員が昭和62年4月1日付けで行った職員の配属、さらには、その前提として、設立委員が国鉄に代行させて行った同年3月上旬の配属につき不当労働行為と目されるものがあるならば、その責任は承継法人である会社に問われるべきこととなるのであり、被申立人の却下の申立ては採用することができない。

2 昭和62年4月1日付けの配属について

(1) 当事者の主張

ア 申立人は、次のように主張する。

(ア) 国鉄が昭和62年3月上旬行った異動により、申立人組合員らは、鉄道輸送という本来業務から排除され、開発分室、事業部分室及び旅行センター分室の異職種業務に兼務の形式で配属された。

この配属は、国労に対し、現場協議制の破棄、ワッペン着用闘争の参加者に対する大量処分、雇用安定協約の解約、人材活用センターへの集中的配置等の敵視策をとる一方、労使協調の立場にたつ勤労、鉄労などを育成する労務政策の一環としてなされたものであり、また、国労所属電車運転士等を鉄道輸送事業の職場から排除してストライキの影響を受けないようにし、かつ国労の分会役員等を排除して、国労運動の積極的な担い手であり、拠点的な組織であった分会の機能を破壊することにより、分割民営化に反対し、労使協調方針をとらない国労を弱体化させ、その団結権を侵害することを意図して行われたものであり、国労を不当に差別したものである。

(イ) 会社は、国鉄によって行われた本件配属は民間企業マインドに著しく欠ける職員を関連事業部門に配置したと主張するが、“国鉄時代”において国鉄部内で使用されていなかった「民間企業マインド」という概念を人事の基準として主張することは、本件配属の不当労働行為性を隠そうとするものであり、また、民間企業ではなかった“国鉄時代”に、「民間企業マインド」というあいまいな概念を配属基準としたこと自体、合理性を欠く。

(ロ) 国鉄が行った上記異動は、会社の設立委員に代わり、会社の開業に向けての準備としてなされたもので、設立委員は、上記異動の結果をそのまま昭和62年4月1日の会社の事業開始時の配属として行ったものであるから、本件配属は、会社が責任を負担すべきものであり、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。

イ これに対して、被申立人は、次のように主張する。

(ア) 国鉄は、最終答申により、「移行前に、徹底した合理化により新事業体の要員数で事業を行い得る体制を整える」べき責務と、改革法第2条第2項の規定により、会社が設立時において円滑かつ効率的に業務を開始しうる最大限の努力を尽くすべき義務を負担していた。

このため、国鉄は、会社の発足に向けて、多くの就業希望者があ
る鉄道事業部門に優秀な人材を配置し、その創業時を円滑に乗り切
り、長期的に、収益を確保しうる会社の経営基盤を整備するととも
に、他方、企業間競争に直面している関連事業部門には、その業務
の性格・内容に鑑み、接客の基本や商売の難しさを理解させる点で、
民間企業マインドを養うに適しているので、それに著しく欠ける者
を配置し、日常業務の実践を通じて自己研さんをさせるという観点
から、昭和62年3月上旬の人事異動を行ったものである。

(イ) したがって、本件異動は、国鉄が、職員の能力、意欲、服務規律
の遵守等の勤務成績や、職員の個別事情を総合的に判断し、適材適
所の観点から、従来から行ってきた人事異動の一環として行ったも
のであって、特定の組合に所属していることや、組合の活動歴の有
無を考慮にいられたことは全くない。

もし、関連事業部門へ配置された者の組合所属に差異があったと
しても、上記基準による公正な人事異動から生じた結果に過ぎない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件配属に至る国鉄と国労の関係

(ア) 前記第1の3(2)、(3)及び(5)で認定したとおり、昭和56年11月
の臨調発足後、国鉄における職場規律問題が論議されるようになった
際、国労は、ブルートレインのいわゆるヤミ手当問題や現場協議
制問題等について、国鉄の組合中、最も国鉄の方針に反対する姿勢
をとり、この結果、国鉄との間の現場協議に関する協約が失効する
に至り、さらに、前記第1の3(6)で認定したとおり、余剰人員問
題についても、国鉄の提案した対策に反対する指導を組合員に対し
て行い、昭和60年12月以降雇用安定協約が再締結されるに至らず、
会社発足時まで無協約状態が続いた。

(イ) また、その間、国労は、前記第1の2(5)及び(6)、並びに3(7)
で認定したとおり、昭和60年7月政府に提出された監理委の分割・
民営化方針及びこれを尊重して実施に移す旨の政府声明に対しても
強く反対し、全国的規模のストライキを行ったほか、二度にわたる
ワッペン着用闘争を実施して、多数の処分者を出し、国鉄との関係
がさらに悪化した。

(ウ) さらに、国労は、前記第1の3(8)、(9)、(11)及び(12)で認定し

たとおり、国鉄が分割・民営化を目標として行った職員に対する第1次進路アンケート調査に対して、アンケート用紙に分割・民営化に反対する旨を記載する闘争指令を組合員に出したほか、国鉄の第1次労使共同宣言の提案に対し、反対の態度を表明し、余剰人員対策のための広域異動の国鉄の提案についても、その実施完了の直前に至るまで反対し、企業人教育についても、基本的に反対する姿勢をとり、いずれも国鉄の提案を原則的に受け容れた動労等の他組合とは、際立って異なった方針をとり続けていた。

(エ) また、国鉄は、前記第1の3(14)で認定したとおり、昭和61年7月、人材活用センターを設置したが、同年10月ころ、約50パーセントの組織率であった国労所属組合員が、1万7,000名余の人材活用センター収容人員中、約80パーセントを占めることになったため、国労と国鉄との対立は、極めて深刻化するに至った。

(オ) 以上のような国労の姿勢と行動に対し、国鉄は、前記第1の3(13)で認定したとおり、国鉄の方針を理解しない職員を切り離し、2極分化するとの管理者の書簡に表れるような分断方針を採用したほか、前記第1の3(16)で認定したとおり、国労及び動労に対して提訴した「スト権スト」に関する202億円の損害賠償請求訴訟のうち、労使協調路線をとるに至った動労に対する訴訟のみは、協調路線を定着させるためとして、取り下げたにもかかわらず、国労に対する訴訟は、これを継続することとした。

(カ) 以上のような経過を総合すると、国鉄は、分割・民営化に協力する動労等の他組合の方針を評価する一方、これに一貫して反対する国労に対しては、これを批判し、嫌悪する姿勢を明瞭に示していたものと認められる。

イ 本件配属の実情

前記第1の6(5)で認定したとおり、昭和62年4月1日現在、旧国鉄大阪鉄道管理局管内の分室に配属された職員のうち、国労所属組合員の占める割合は、70パーセントを超えていたが、同年3月1日現在の同管理局管内の国労所属組合員の占める割合は、約28パーセントであり、この比率は同年4月1日現在でも、大きな異同はなかったものと推認されるので、国労所属組合員が分室へ配属された割合は、全動労を除く他組合所属の組合員に比べて、極めて高率であった。例えば、淀川電車区においても、国労の組織率約30パーセントに対し、分室への配属率は、70パーセントを超えていた。

さらに、前記第1の6(6)で認定したとおり、明石電車区においては、国労所属運転士43名のうち、25名が分室への兼務発令を受けたのに対し、昭和62年4月1日の1年以上前から、動労又は鉄労に所属していた運転士は、全員が運転士の本務に留まり、また、本件配属前1年間に国労から動労又は鉄労に移籍した運転士及び広域異動で明石電車区

に配属された動労所属の運転士の全員が、運転士の本務に留まっている。

以上のような事実は、本件配属に当たり、国労所属組合員が差別的に取り扱われ、分室へ配属されたことをうかがわせるものである。

さらに、分室職場の実態を見てみると、前記第1の6(4)で詳細に認定したとおり、物的設備を含む職場環境が悪く、分室設置当初において特に著しかったものと認められ、また、運転士については、前記第1の6(6)ウで認定したとおり、給与所得の減少の不利益をも受けている。

ウ 不当労働行為の成否

(ア) 被申立人は、申立人組合員らが関連事業部門へ多く配属されたとしても、公正な人事異動の結果に過ぎないと主張する。

(イ) そこで考えてみるのに、本件配属の資料とされたのは、前記第1の3(10)及び4(12)で認定したとおり、職員管理台帳及び職員管理調書等であるが、職員管理調書の調査対象期間が昭和58年4月1日以降とされているところ、前記第1の3(5)及び(6)で認定したとおり、そのころ、なお国鉄の方針に反対していたのは、国労及び全動労のみであり、国労所属組合員は、前記第1の3(7)で認定したとおり、昭和60年4月のワッペン着用闘争で同年9月に、また、同年8月のストライキで同年10月に国鉄から労働処分を受けたことが認められ、その事実が職員管理調書に記入されたことが推認できるから、国鉄は、昭和61年3月に調査対象期間を決定するに当たり、労働処分については、国労所属組合員に大量の該当者が出ることを予想していたといえることができる。

(ロ) また、前記第1の3(10)で認定したとおり、職員管理調書の記載内容とされた「国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか。」との基準、あるいは、被申立人が本件の審査においてあらたに主張する「民間企業マインド」の欠如については、その内容が極めて抽象的であり、判定者の主観に左右される余地があったと認められるうえ、申立人組合員らが、この基準に照らし、如何なる点で不利益に判定されたかを示す資料は一切提出されていない。

(ハ) 他方、申立人組合員ら各自につき、その本務の遂行能力、適性等が、動労等の他組合所属の組合員と比較して劣っていたことを示す資料も一切提出されておらず、かえって、前記第1の6(2)で認定したとおり、兼務発令された国労所属の電車運転士の中には、国鉄から何回も連続無事故表彰を受けていた者があったことを認めることができる。

(ニ) さらに、申立人組合員らは、いずれも国鉄の輸送業務に従事すべき職員として採用され、以来そのための訓練を受け、経験を積んできた者であるから、将来にわたって同じ職務を継続できる期待を有

していたと考えられる。したがって、本件配属により、その意に反し、全く未経験の職場へ配属したことは、申立人組合員からその期待を奪うとともに、従来と著しく異なる業務に従事しなければならないという苦痛を与え、これまでの経験と能力を発揮できないという精神的な苦痛を与える結果となったと認められる。

(カ) 以上のような事実に、上記ア及びイの事実、特に、昭和62年4月1日付けの配属から遡って1年間に、国労から動労又は鉄労に移籍した運転士は、昭和60年4月のワッペン着用闘争、同年8月のストライキに参加し、そのことが職員管理調書に記入されたと考えられるのに、全員が本務である運転士に留まっていることを総合して判断すると、本件配属は、申立人組合員らについて、その本務遂行能力、適性等に重点を置いて行われたものというよりも、国鉄の分割・民営化路線に一貫して反対してきた国労組合員であること、あるいは国労の方針に従って、行動したことが主要な判定要素としてなされた不利益扱いと認めざるを得ず、ひいては、国労の弱体化を目的として行ったものと認められるから、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と判断する。

3 昭和62年10月1日付けの配属について

(1) 当事者の主張

ア 申立人は、本件配属は、昭和62年4月1日付けの差別配属を固定化するために行った不当労働行為であると主張する。

イ これに対し、被申立人は、会社発足後の運営状況を検討し、従来の兼務発令による社員管理及び業務管理上の指揮監督の複雑さを解消し、関連事業部門の発展強化に備えたものであると主張する。

(2) 当委員会の判断

本件配属は、前記第1の6(7)で認定したとおり、会社の組織改正に伴うものであり、兼務発令による管理上の複雑さを解消する一方、兼務発令を受けていた者の業務自体には、従来と変化をもたらさなかったものである。

しかしながら、兼務発令を受けていた者から見れば、従来、形式上は残っていた本務復帰の可能性が全く断ち切られたと受け取り、精神的苦痛を感じたであろうと推認されるうえ、分室への配属自体が、前記2(2)ウで判断したとおり不当労働行為と認められるものであるから、これを固定化する効果をもたらす本件配属も、また同様に労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断する。

4 大量観察方式について

(1) 被申立人は、本件の審理で採用された大量観察方式は、審理の便宜の見地から行う間接事実立証の一態様であるに過ぎず、母集団構成員と、これと対比すべき他集団構成員が全体的に見て同質であり、両集団の構成員間に異なる取扱いを受ける合理的な理由がないことが前提であるべ

きであるが、申立人組合員らが所属する国労の構成員と他組合の構成員とは、国鉄の考慮した配属基準に照らし、全体的に異質の集団と認められるから、大量観察方式にはなじまないと主張する。

(2) 当委員会の判断

大量観察方式による不当労働行為の審理、判断に当たっては、比較すべき各集団が、全体的に同質でなければならないことは、被申立人の主張するとおりである。

しかしながら、本件のように、国鉄の考慮した配属基準そのものが明確さに欠け、判定者の主観の介入する余地が大きいという、その基準の適用が、前記2(2)イで判断したように、所属組合間の異動で左右された疑いがあり、また、各集団構成員間で、配属決定するうえで重要な基準となるべき本務遂行能力、適性等を比較できる資料が全く提出されていない場合には、審査の目的を達するために大量観察方式によることも許されると解されるので、被申立人の主張は採用しない。

5 救済について

以上のとおりであるから、別表「配属一覧表」記載の申立人組合員らに対する昭和62年4月1日付け及び同年10月1日付けの配属をそれぞれ取り消し、同表記載の元職場ないしはこれに相当する職場への復帰を命ずる必要があるが、これらの職場には既に他の職員が配置されていると考えられるので、申立人組合と被申立人会社との間で団体交渉を行わせる必要を認める。また、労働組合法第7条第3号に関する救済としては、主文第3項に記載した内容の文書交付をもって足りると考える。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成元年8月11日

兵庫県地方労働委員会
会長 元原利文 ㊟

(別表 略)