

愛知、昭62不2、平元. 8. 14

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合名古屋地方本部

被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合所属のA 1 組合員始め14名を、次表所属・職名欄記載の日本国有鉄道における所属・職名に相当する所属・職名の職員として、取り扱わなければならない。

氏 名	所 属	職 名	氏 名	所 属	職 名
A 1	名古屋工場 鉄工職場	工作検査係	A 2	半 田 駅	運 転 係
A 3	名古屋工場 旅客車職場	工作検査係	A 4	美濃太田 運 転 所	運転検修係
A 5	名古屋工場 旅客車職場	工作検査係	A 6	美濃太田 運 転 所	事 務 係
A 7	半 田 駅	運 転 係	A 8	松阪保線区	保線管理係
A 9	半 田 駅	営 業 係	A 10	木曾福島 電 力 区	電気技術係
A 11	半 田 駅	営 業 係	A 12	木曾福島 電 力 区	電気技術係
A 13	東 浦 駅	営 業 係	A 14	中津川駅	運 転 係

- 2 被申立人は、本命令書交付後7日以内に、下記内容を縦100センチメートル、横150センチメートルの白紙全面に明瞭に墨書し、被申立人の本社の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

日本国有鉄道の分割民営化に伴う、貴組合所属のA 1 組合員始め14名に対する配転・配属は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

国鉄労働組合名古屋地方本部

代表者 執行委員長 A 15 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表者 代表取締役 B 1

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人は、肩書地に本社を置き、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）並びに旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律（以下「鉄道会社法」という。）に基づき、主として東海地方において、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業を引き継ぎ、昭和62年4月1日に発足した株式会社である。被申立人の発足当時の従業員数は約21,400名で、鉄道事業本部等の組織を有する。

なお、以下被申立人を含め上記法律に基づき設立された6の旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社を総称して「新会社」という。

(2) 申立人は、新会社の従業員等をもって組織されている国鉄労働組合（以下「国労」という。）及び国鉄労働組合東海本部（国労の被申立人に対応する下部組織）の下部組織であるとともに、被申立人の鉄道事業本部の名古屋を中心とする事業所等に属する従業員を主たる構成員とする労働組合（被申立人の発足当時の組合員数約750名）である。

(3) 被申立人には、申立人を始めとする国労傘下の組合のほか、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）に加盟する東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労」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。）に加盟する東海鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）などがある。

なお、被申立人の発足当時の鉄道事業本部（従業員数約7,200名）に属する各組合の組合員数は東海労約4,900名、鉄産労約1,500名、申立人約560名であった。

2 国鉄の分割民営化の経緯とそれを巡る労使関係等

(1) 57年3月、国鉄は、現場の職場規律に乱れがあるとして、これを是正するため、各職場の職場規律の総点検を行うこととなった。これに対し、国労は、是正すべきものがあれば、労使の交渉によって解決すべきであると主張した。総点検の項目には、勤務時間中の組合活動や点呼状況、リボン・ワッペンの着用状況等が含まれていたが、これ以後、区長等の職制と国労の組合員の間で、点呼時の国労ワッペン着用等を巡り多くのトラブルが生じた。

7月、国鉄は、現場協議に関する協約の改訂を提案したが、国労との交渉は決裂し、以後無協約の状態となった。

国労は、いわゆる悪慣行として問題とされたブルートレインの運転検査手当について、団交を国鉄に申し入れたが、国鉄は職員個人の問題であるとして応じなかった。国労は、国鉄が団交に応じないのは不当労働行為であるとして、同月、公共企業体等労働委員会に救済申立てをした。

同月、第2次臨時行政調査会（公社制度等の見直し等のため56年3月に設置）は、国鉄の分割民営化、悪慣行の是正等を求める基本答申を出し、9月これを受けて、職場規律の確立等の対策に取り組む旨の閣議決定がなされた。

(2) 59年7月、国鉄は、余剰人員対策のため、各組合に退職制度の見直し等の余剰人員調整策を提示した。これに対し、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、動力車労働組合（以下「動労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）は、これを一部修正のうえ、受け入れ、妥結したが、国労はこれを事実上の首切りであるとして拒否し、妥結しなかったため、国鉄は、雇用安定協約の破棄を通告し、無協約状態となった。

60年4月、国労も、職員への強制を行わない旨確認できたとして、余剰人員調整策について妥結し、11月までを期限として雇用安定協約は再締結された。しかし、国鉄は、国労が余剰人員調整策の実施に非協力であるとして、協約の更新を拒否した。

この雇用安定協約は、合理化等の実施にあたっては、職員の意に反する免職を行わないこと等を内容とするものであり、日本国有鉄道法第29条の「経営上やむを得ない事由が生じた場合、職員の意に反して降職又は免職される。」旨の規定の適用に対する歯止めとなるものと考えられていた。

なお、国鉄は、鉄労、動労、全施労については、雇用安定協約を更新した。

(3) 60年7月、国鉄再建監理委員会は、旅客鉄道事業の6分割民営化や貨物鉄道事業の旅客鉄道事業からの分離民営化、余剰人員対策として、新会社に移行する者の関連事業での有効活用や新会社に移行しない者の旧国鉄での雇用を3年を限度として継続し、対策を講じるなどを内容とする最終答申を内閣総理大臣へ提出した。

国労は分割民営化に反対し、そのための闘争としてストライキ（60年8月）やワッペン着用闘争（61年4月等）を行った。これに対し、国鉄はワッペン着用闘争参加者29,000名に対し戒告等の処分を行う（61年5月）などした。

鉄労は、60年8月の大会で分割民営化を支持することを決定したが、同大会にはB2国鉄総裁（以下「B2総裁」という。）が初めて出席した。

(4) 61年1月、国鉄は、リボン・ワッペン不着用、労使の諸法規の遵守、合理化の積極的推進、派遣・勸奨退職の積極的推進等を内容とする労使共同宣言の締結を国労、鉄労、動労、全施労に提案した。

これに対し、国労を除く3組合は、これを受諾した。しかし、国労はこれを拒否し、妥結しなかった。そこで、国鉄は、国労から申し入れられていた、期限切れとなっていた雇用安定協約の再締結を拒否し、その後、協約は締結されなかった。

(5) 61年3月頃、国鉄は、職員管理の一環として、次のような職員管理調書を作成した。

① 記入すべき主な項目

○ 基本項目

- ・ 勤務箇所、氏名、職名、年齢、現住所等

○ 特記事項

- ・ 一般処分・労働処分の有無、種類、回数、年度
- ・ 昇格の短縮・延伸等の有無、回数、年度
- ・ その他

○ 評定項目

- ・ 業務知識、判断能力、職場の秩序維持（点呼妨害、管理者への暴言が含まれる。）、服装の乱れ（リボン・ワッペン等について指導されたとおりの服装をしているか。）、勤務時間中の組合活動、増収活動、現状認識、総合評定等21項目

② 調査対象期間 58年4月1日～61年3月31日

この調書は、職員の勤務成績を把握するための最も適当な資料とされ、新会社採用における参考資料とされた。

- (6) 61年3月、国鉄は、余剰人員対策として、余剰人員の偏在を是正するため広域異動（北海道・九州から東京・大阪・名古屋地区への異動）を行うこととした。鉄労、動労、全施労は、これを基本的に了解したが、国労は、これは、配転であり、労働条件の変更であるとして団交を求めたが、団交は行われなかった。

国鉄は、広域異動は、本人の希望に基づくが、異動者の決定にあたっては、勤務成績を勘案すること、同系統への異動を基本とするが、希望により異系統への異動を行うこと、広域異動に応じた者の異動先についての将来の配属については可能な限り優先的に配慮することとした。

- (7) 61年5月、B3国鉄職員局次長（以下「B3次長」という。）は、動労役員に対して行われた、国鉄を取り巻く情勢と当局としての考え方に関する講演において、「私はこれから、A16（国労の当時の委員長）の腹をぶんなぐってやろうと思っています。・・・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いまややるということでありまして・・・。」などと発言をした。

なお、同月、国鉄のB4車両局機械課長は、各機械区の所長にあてた同月付の文書で、「いくら業研や提案で実績を上げても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。職員の意識改革とは、端的に言えば、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、真面目に働く職員を日常の生産活動を通じて作り込むことである。」旨述べた。

- (8) 61年6月、国鉄は、10か月分の賃金を退職金に上積みする希望退職の募集を開始した。10月末までに約18,700名が応じ、その内、国労は約10,000名、動労は約2,000名、鉄労は約1,800名であった。

- (9) 61年7月、国鉄は、余剰人員対策として、人材活用センターを設置した。

そこでの仕事は、コンコースのガムとり、階段の真鍮みがき、草刈り、竹細工作り、車両清掃、不用建物撤去等であった。

従来、余剰人員活用策として設置されていた開発センター等では、職員配置についてローテーション方式がとられていたが、人材活用センターにおいてはその方式をとらず、固定的な運用を行うこととされた。

人材活用センターに配置された者は、全国で約15,000名（9月1日現在）で、国労組合員が81%であり、国鉄名古屋鉄道管理局管内でも、7月第1次分として81名が配置されたが、約80%が国労組合員で、その多くが役員であった。

なお、国労や傘下地方本部の中にはこの配置が不当労働行為であるとして、差止めの仮処分申請を出したところもあった。

- (10) 61年7月、鉄労、動労、全施労及び同年4月に国労脱退者が中心となって結成した真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）が、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革協」という。）を結成した。

8月、国鉄と改革協は、国鉄の分割民営化への尽力、今後争議権が付与されても、鉄道事業の健全な経営が定着するまで、争議行為を自粛することなどを内容とする労使共同宣言を締結した。B2総裁は、この宣言について、これまでの労働運動に例を見ない画期的なことだと述べた。

同月、国鉄は、国労と動労に対し、いわゆるスト権ストによる202億円の損害賠償を請求していた訴訟につき、労使協力して将来の鉄道事業を健全に発展させていくため、訴訟の継続が適切でないとして、動労に対しては訴えを取り下げることとしたが、一方、国労に対しては、訴訟を取り下げるべき事情が生じていないとして訴訟を継続することとされた。

- (11) 61年11月、国鉄の分割民営化を実施するための改革法、鉄道会社法を始めとする国鉄改革関連法8法が成立し、12月公布された。

なお、鉄道会社法附則第2条において、新会社の発起人の職務等を行う設立委員を運輸大臣が任命することとされ、設立委員は、改革法第23条所定の業務（承継法人の労働条件、採用基準の提示、職員の採用）のほか、新会社が成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ものとされた。

61年12月、C1運輸大臣（以下「C1運輸大臣」という。）は、共通設立委員16名、各会社別設立委員18名を任命し、共通設立委員の一人としてB2総裁が任命された。

- (12) 61年11月、国鉄は、分割民営化に向けた全体のスケジュール管理や設立委員の意を受けた具体的な新会社作り等を行うための移行推進委員会（委員長は国鉄副総裁が就任）とそのもとに各会社別に新会社発足の準備作業や設立委員の方針等に従い新会社の社内機構の細部の整備などを進めるための設立準備室（室長は国鉄常務理事が就任）を設置した。

12月、B2総裁は、全国総局長・管理局長会議において、「私は、設立委員の一人でもあり、言わば二重人格の立場だが、国鉄として設立委員

会に要望すべきことは、国鉄として要望していきたい。」「労使関係については、大きな変化が続いているが、これは三月まで続くだろう。移行後は一企業一組合が望ましい。」旨の発言をした。

62年1月22日、改革協は、希望退職者が30,000名を超え国鉄改革に敵対している者まで新事業体に移行させざるを得ない状況が生み出されているとして、要員枠そのものの是非を含めて、正直者が馬鹿を見ない措置をとるよう中央・地方で国鉄に申し入れることとした。

- (13) 62年2月16日から国鉄職員に対し、国鉄を通じ設立委員から新会社の採用通知が出された。新会社の職員は、改革法に基づき国鉄職員から採用され、採用されなかった職員は、日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）の職員となり、3年を限度に再就職対策を受けることとされた。

本州や四国では新会社の希望者は概ね採用されたが、北海道・九州では、採用率は概ね、国労は46%、鉄産総連は80%、鉄道労連はほぼ100%であり、数千名の不採用者が出た。

- (14) 62年4月25日発行の国労委季報において、B5国鉄常務理事兼職員局長（以下「B5理事」という。）は、「労使協調路線を取ろうとする人達が圧倒的多数となっている状況をふまえ、これを労使関係の基軸としてこの流れを育てたい。」旨の意向を表明している。

- (15) 62年3月、国鉄は、年度末退職者の補充と4月1日以降の新会社による事業運営のための人事異動を10日までに行った（以下「本件配転」という。なお、本件申立対象者のA12・A10については、3月10日の中津川電力区への異動をいう。）。

3月12日、国労は、国鉄及び設立委員に対し、本件配転で役員・活動家が本務から排除され、明らかに不当であるので、やり直しを行うことなどを求めて交渉を申し入れたが、両者ともこれに応じなかった。

同月16日、設立委員は、本件配転と同一内容の通知を国鉄を通じて職員に行った（以下「本件配属」という。なお、本件配転と本件配属を総称して「本件配転・配属」という。）。

- (16) 名古屋鉄道管理局管内では、職員約7,300名中約1,300名（18%）に対し、本件配転・配属があった。

申立人組合関係の本件配転・配属の内、申立人が集計した名古屋駅人材活用センターを始めとする17の職場の状況は、次のとおりである。

	国労	国労以外
① 本件配転・配属の発令のあった者	234	102
② 異系統職場（※）又は関連事業本部への 本件配転・配属の発令のあった者	125	25
①に対する②の割合	53%	25%

なお、前記17職場の内、申立人が各組合別の組合員数を把握できた名古屋電力区を始めとする5職場の状況は、次のとおりである。

	国劳	国劳以外
① 従業員総数	224	146
② 本件配転・配属の発令のあった者	77	29
①に対する②の割合	34%	20%
③ 異系統職場（※）又は関連事業本部への 本件配転・配属の発令のあった者	36	3
②に対する③の割合	47%	10%

（※ 国劳は、関連する職名ごとに運輸、施設等の職能別協議会を組織しているが、異系統職場への配転とは、属する職能別協議会を異にする職名間の異動をいう。例えば、工作検査係から施設技術係への変更のように、従前の職名（工作検査係）が属する職能別協議会（工作協議会）とは異なる職能別協議会（施設協議会）に属する職名（施設技術係）への配転があった場合を指す。）

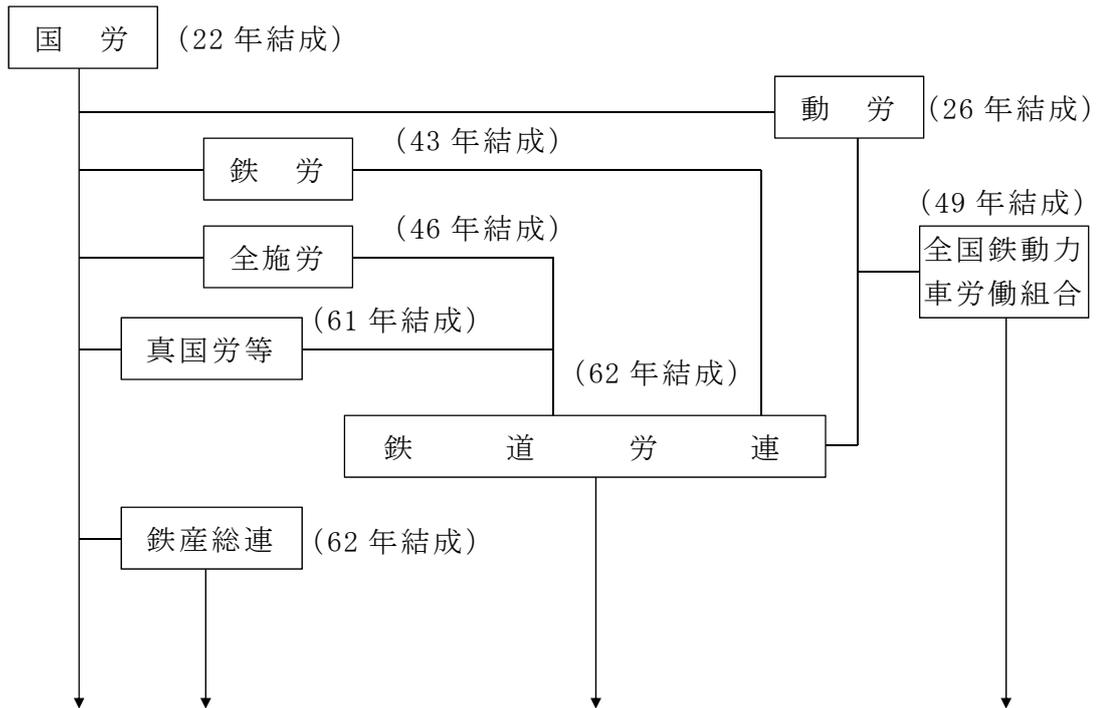
(17) 国鉄の運営していた鉄道事業は、62年4月1日から新会社が分割して引き継ぎ、中断すること無く運営している。

62年4月30日、被申立人と東海劳の前身である東海旅客鉄道労働組合連合会及び東海鉄輪会は、共同宣言を締結したが、それには、「組合は協調的な労使関係を基調とした組織の完全統合を図る。争議権の行使を必要とするような労使紛争は発生しないとの認識をしている。」旨述べられている。

63年2月27日、東海劳の定期大会及び同労組のC2委員長の復帰を祝うパーティーに被申立人の社長ら幹部が出席した。

3 国鉄及び新会社における労働組合の状況

(1) 国鉄及び新会社における主な労働組合の組織変遷の概略は次のとおりである。



(2) 国労及び申立人の組合員数及び組織人員比率は別表1のとおりである。

即ち、国労は、57年1月組合員数248,905名、組織率71%であり、61年1月まで概ねこの組織率を保っていたが、7月には157,116名、組織率66%となり、62年4月には44,012名、組織率24%となった。

申立人も、61年4月組合員数約7,800名、組織率82%であったが、その後組合員が減少し、11月には6,831名、組織率56%となり、62年4月には745名、組織率9%となった。また、従来、申立人傘下には、107分会あったが、62年7月頃までに、13の分会に再編成された。

4 本件申立対象者に対する本件配転・配属の状況等

(1) 本件申立対象者

本件申立対象者A1始め14名の主な職歴・組合歴は、別表2のとおりであり、本件配転・配属の状況は、次のとおりである。

氏 名	配転・配属時の所属・職名	配 転 ・ 配 属 先
A 1	名古屋工場鉄工職場 工作検査係	大垣保線区岐阜支区施設技術係
A 3	名古屋工場旅客車職場 工作検査係	大垣保線区岐阜支区施設技術係
A 5	名古屋工場旅客車職場 工作検査係	松阪保線区松阪支区施設技術係
A 7	半 田 駅 運 転 係	名古屋駅輸送係兼関連事業本部※
A 9	半 田 駅 営 業 係	名古屋駅営業係兼関連事業本部※
A 11	半 田 駅 営 業 係	名古屋駅営業係兼関連事業本部※
A 13	東 浦 駅 営 業 係	名古屋駅営業係兼関連事業本部※
A 2	半 田 駅 運 転 係	名古屋駅輸送係兼関連事業本部※
A 4	美濃太田運転所 運転検修係	美濃太田運転所車両係 兼関連事業本部美濃太田駅駐在※

A 6	美濃太田運転所 事務係	美濃太田運転所事務係 兼関連事業本部名古屋駅駐在※
A 8	松阪保線区松阪支区 保線管理係	名古屋保線区笠寺保線支区施設係
A10	木曾福島電力区 電気技術係	中津川電力区 電気係
A12	木曾福島電力区 電気技術係	中津川電力区 電気係
A14	中津川 駅 運転 係	名古屋駅輸送係兼関連事業本部※

(注 本件配転と本件配属で所属・職名の名称は異なるが、実質的内容は全く同一であるので、この表には、本件配属における名称を用いた。また、兼務発令を受けたA 7始め8名(※)は、関連事業本部の業務に従事し、名古屋駅輸送係(A 7の場合)等の業務には従事していない。)

(2) 名古屋工場

- ① 名古屋工場は、車両・車両部品の修繕改造等を主な業務内容とする職場である。

名古屋工場における本件申立対象者は、A 1、A 3及びA 5の3名である。

A 1は、44年から約16年間、名古屋工場で塗装業務に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により保線区に配属され、4月から踏切業務に従事することとなった。

A 3は、45年から約17年間、名古屋工場で電機関係業務に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により保線区に配属され、4月からA 1と同じ踏切で踏切業務に従事することとなった。

A 5は、54年から約8年間、名古屋工場で電機関係業務に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により保線区に配属され、6月から線路点検業務等に従事することとなった。

- ② 名古屋工場には国労の支部があり、A 1、A 3、A 5は、それぞれ44年、47年、43年から支部の役員等を歴任していた。なお、61年4月には組合員数478名(組織人員比率97%)であった。

また、支部内には分割民営化反対対策委員会が設置され、61年6月以降、ほぼ連日にわたって、分割民営化反対等のビラを配布した。A 1ら3名は、この委員会のメンバーであり、ビラの内容書きはこの3名がほとんど行い、ビラの配布もこの3名が中心となっていた。

61年10月、名古屋工場に人材活用センターが設置され、6名(全員国労組合員)が配置され、テニスコートの金網張り、椅子の布の張替えなどに従事した。

この内5名は分会の役員であり、A 1もこの中の一人であった。同人が、職場長に人材活用センターに選ばれた理由について説明を求めたところ、職場長は「総合的に判断した。」旨述べた。

改革法成立直前の11月27日から28日にかけて、当時の名古屋工場支部の国労組合員の約3分の2(約210名)が脱退し、支部の副委員長ら3名の役員が辞任した(なお、委員長は退職予定者であった。)。支

部は全員集会を開き、臨時執行部を作った。この時、A 1は分会書記長を、A 3、A 5は支部執行委員を務めていたが、新たに、それぞれ特別執行委員、副委員長代行、書記長代行の職務を兼務することとなり、本件配転・配属当時もその役職にあった。

12月に年末一時金が支給されたが、先に人材活用センターに配置された国労組合員6名の内、その後国労を脱退した者1名を除いて、他の5名は支給額が5%カットされていた。A 1が、職場長にカットの理由について説明を求めたところ、職場長は「勤務成績だ、体操に出るのが遅い、言葉遣いが悪い、意識改革ができてない。」旨述べた。

名古屋工場支部は、62年2月には組合員数104(20%)となり、その後も組合員数が減少し、支部としての機能が保てなくなったため、7月頃までに名古屋工場分会に組織変えとなった。

- ③ 名古屋工場は、技能者を中心とする職場であり、一度工場に技能者として配置された者は、退職まで工場内で業務に従事するのが常態であった。また、A 1とA 3は中部鉄道学園で技能者として養成された者であった。A 5も高校の電気科を卒業し、電機関係職場への配転希望者の募集に応募し、現在の電機職場に配置された者である。

従来、名古屋工場から工場外への配転は、希望に基づく工場間の配転や電車区などにある関連業務への配転以外は、ほとんど行われていなかった。

工場の必要作業量に対する配置人員の関係では、61年4月から62年3月の内、4月と1月以外はすべて欠員の状態であり、61年6月から62年3月までの間、工場の現場からの転出者は8名(全員国労組合員で、清算事業団に5名とA 1ら3名)のみであり、転入者は約60名であった。

また、A 1の出した本件配転についての苦情申告に対し、裁定書において当局は、「要員を調整したものであり、一般的な転勤である。人選に際しては総合的に判断した。」旨述べた。

- ④ A 1ら3名は、給与面での格付けが新会社への移行に伴い、従来の配置のままであれば、5等級に格付けされる予定が、本件配転・配属により一つ下の4等級に格付けされ、勤務地の変更に伴い、都市手当が減額された。

名古屋工場では、日勤のみで集団で作業していたが、A 1とA 3は、本件配転・配属の結果、24時間制の交替勤務の踏切業務で他の職員と接触する機会のない職場に配置された。

(3) 半田駅等

- ① 武豊線沿線には、半田駅、東浦駅等があり、これらの駅に勤務する国労組合員によって、半田分会が組織されていた。

半田分会における本件申立対象者は、A 7、A 9、A 11、A 13及びA 2の5名である。

A 7 は、49年から約12年間、武豊線沿線の駅で線路の信号の操作等に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により関連事業本部の業務に従事することとされた。

A 9 は、51年から約10年間、半田駅で出札等に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により関連事業本部の業務に従事することとされ、7月から名古屋駅構内の臨時売店業務に就いた。

A 11は、52年から半田駅で便所掃除、踏切作業、改札等に従事し、61年9月から東浦駅で改札等に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により関連事業本部の業務に従事することとされ、7月から名古屋駅構内の臨時売店業務に就いた。

A 13は、48年から約13年間、東浦駅で改札等に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により関連事業本部の業務に従事することとされ、7月から名古屋駅構内の臨時売店業務に就いた。

A 2 は、44年から武豊線沿線の駅で出改札や信号操作等に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により関連事業本部の業務に従事することとされ、7月から名古屋駅構内の臨時売店業務に就いた。

関連事業本部の業務には、全体で91名が従事することとされたが、この内87名（96%）が国労組合員であった。

これらの者は、本件配転・配属のあった62年3月から7月頃までの約3か月間は、笹島駅の跡地に勤務したが、約3週間の研修以外には、実際には具体的業務は、与えられなかった。その後は、名古屋駅構内の臨時売店業務や特急しなの号の自動販売機のジュース補充等に従事している。

- ② 59年頃、武豊駅の助役は、「国鉄の将来に不安を抱く職員が多くなっている。この不安を逆手にとって絶好のチャンス到来と意識改革を図っている。職員に対し、暇を見つけて、『将来ともに国鉄職員でありたいならば今のうちに親方日の丸意識を改めるべきだ。いまならまだ、間に合うよ。』と話している。」旨を管理者向け雑誌に書いた。

半田分会は61年4月には組合員数37名（組織人員比率97%）で、この頃行ったワッペン着用闘争で33名が訓告等の処分を受けた。また、半田駅において、7月頃、国労組合員と管理者の間でネクタイの着用等を巡りトラブルが生じていた。

半田分会の組合員25名は、61年度夏期手当で、支給額が5%カットされた。

61年10月頃から12月頃にかけて、半田駅の国労組合員は、半田駅長から「こういう世の中だから意識改革をしろ、そうすれば、駅長の責任で新会社へ残れるようにしてやる。」などと言われた。

刈谷駅人材活用センターが設置され、12月までにA 7ら5名を含む19名（全員国労組合員）がそこに配置され、駅・沿線の草取り、便所の掃除等に従事した。

62年3月の本件配転・配属当時、A7は半田分会の執行委員長、A9は副執行委員長、A11は書記長、A13とA2は執行委員であった。

- ③ 61年4月以前からの半田分会の組合員(37名)の中で、3名が脱退し、9名が退職などしたが、残りの25名全員が配転されたため、61年4月以前からの半田分会の組合員で、本件配転・配属後半田分会に残った組合員は一人もいなかった。また、後に転入してきた組合員(6名)の中には役員経験者はおらず、半田分会は、62年5月消滅した。なお、脱退した3名は従来の職場に残った。

- ④ A7ら5名は、従前知多郡の町や刈谷市から半田駅、東浦駅、大府駅等に通勤していたが、本件配転・配属に基づき、名古屋駅(笹島)に通勤することとなり、その後、申立人の専従となったA7を除き、臨時売店業務等に従事している。

(4) 美濃太田運転所

- ① 美濃太田運転所(従前の名称は美濃太田機関区)は、気動車の点検・修繕等を主な業務内容とする職場である。

美濃太田運転所における本件申立対象者は、A4及びA6である。

A4は、41年から約20年間、美濃太田運転所で気動車の整備に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により関連事業本部美濃太田駅駐在の業務に従事することとされた。ここでは、約3週間の研修以外に具体的業務は、与えられなかった。

6月、大垣電車区に配転され電車解体に従事し、11月、関連事業本部岐阜駅駐在に配転され、以後臨時売店業務に従事している。

A6は、事務係試験合格の後、52年から約10年間、美濃太田運転所で貯金・旅費計算等の事務に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により関連事業本部の業務に従事することとされた。

6月、関連事業本部多治見駅駐在に配転され、以後臨時売店業務に従事している。

- ② 61年4月に行われたワッペン着用闘争で、美濃太田機関区分会の組合員(224名)の内175名が、訓告処分を受けた。

A4を含む29名の組合員は、61年度夏期手当で、支給額が5%カットされた。

7月、美濃太田機関区人材活用センターが設置され、A4はそこに配置され、ヘッドマークの作成、レール撤去、ペンキ塗り等に従事した。

10月、美濃太田機関区分会は、国鉄分割民営化と人材活用センターに反対する72時間のハンガーストライキを分会独自で取り組み、A6は、マイクによる街頭宣伝、チラシ配布を行った。

11月、A6も人材活用センターに配置された。人材活用センターに配置された者は合計74名(全員国労組合員)であった。先に夏期手当で5%カットを受けた29名の内、A4を含む28名がここに配置された。

この頃、A 6 が、区長に対し、人材活用センターに自分が選ばれた理由を聞いたところ、区長は、「単なる仕事の指定で1年交替だから大した問題ではない。」旨述べた。

A 4 及び A 6 を含む55名（内人材活用センター発令者は52名）の組合員は、61年度年末手当で、支給額が5%カットされた。

62年3月の本件配転・配属当時、A 4 は美濃太田機関区分会の執行委員長、A 6 は、書記長であった。このころ、A 4 らが、助役に対し、本件配転・配属先の業務内容及び自分らが選ばれた理由を聞いたところ、助役は、「仕事の内容は分からない。君達もここに来てから考えよ。」などと述べた。また、同助役はA 4 らに対し、「総務部長が、『新会社に採用されたが、納得できる人格になってほしい。とにかく美濃太田はといわれる。なぜか考えてほしい。』旨訓示した。」旨述べた。

- ③ 61年7月頃、美濃太田運転所には377名の職員がおり、この内、美濃太田機関区分会に属する国労組合員は229名（組織人員比率61%）であり、国労組合員以外の者は148名いた。

国労組合員229名の内、84名が脱退し、国労に留まった145名中94名は退職などし、残りの51名全員が配転されたので、本件配転・配属後、従来の職場に残った者はいなかった。このため、美濃太田機関区分会は、62年4月には広域異動により転入してきた1名（1%）となり、消滅した。

国労を脱退した84名の内、退職者等は6名、配転された者は44名で、残りの34名が従来の職場に残った。なお、配転された者の内、10名はその後の再度の配転により、美濃太田運転所へ戻ってきている。

また、国労組合員以外の者（148名）の内、退職者等は34名で、配転された者は22名で、残りの92名は従来の職場に残っている。なお、配転された者の内、2名はその後の再度の配転により、美濃太田運転所へ戻ってきている。

(5) 松阪保線区

- ① 松阪保線区は、線路の点検・レール交換等の線路保守作業を主な業務内容とする職場である。

松阪保線区における本件申立対象者は、A 8 である。A 8 は、58年から約3年間、松阪保線区松阪支区で線路保守作業に従事していたが、62年3月の本件配転・配属により名古屋保線区笠寺支区に配属され、4月、笠寺保線管理室に勤務することとなったが、5月、名古屋保線区名古屋支区（笹島保線管理室）に配転された。

なお、名古屋工場における本件申立対象者のA 5 が、本件配転・配属によって松阪保線区松阪支区に配属された。

- ② 61年7月、A 8 は人材活用センターへの発令を受けたが、翌月からの個別面談で、支区長らの質問に答えて「分割民営化は反対である。」

旨述べた。

62年1月31日、A8は、国労の三重県支部再建のための特別再建委員に指名された。

2月16日、A8は支区長から「松阪保線区は定員が一杯なので大垣の方に転勤になるだろうから、心の準備をしておけ。」などと言われ、A8が人選について尋ねたところ、「今までの状態を考えてみろ、君が一番良く分かっているはずだ。」などと言うのみで具体的理由は明言されなかった。

翌日、A8は、三重県支部の大会で執行委員に選任され、62年3月の本件配転・配属当時、その役職に就いていた。三重県支部は、傘下に9分会を擁していたが、その後、組合員数の減少等により紀勢線地域分会（組合員数31名）として再編成された。

- ③ 松阪保線区の国労組合員は、61年7月頃には組合員数115名（組織人員比率100%）であったが、この内、89名が脱退し、国労に留まった26名中17名が退職などし、残りの9名全員が配転され、本件配転・配属後、従来職場に残った者はいなくなった。このため、62年4月には、他所から転入してきた者2名（2%）のみとなった（内1名はA5）。

国労を脱退した89名の内、退職者等は21名で、配転された者は2名、残りの66名が従来職場に残った。

松阪保線区において、被申立人に採用された者及びその者の内、同区から転出した者の状況は次のとおりであった。

	国 労	国 労 以 外
採用者（転出）	3（2）	128（4）

また、松阪保線区の国労組合員は、松阪施設分会に属していたが、分会全体でも本件配転・配属後まで従来職場に残った組合員はいなかった。この分会は、三重県支部の紀勢線地域分会への再編成に伴い、消滅した。

- ④ A8は、従来、通勤時間が自転車で10分程度であったのが、電車通勤となり片道2時間以上かかるようになった。
- (6) 木曽福島電力区等

- ① 木曽福島電力区は、電力設備の保守点検作業を主な業務内容とする職場である。

木曽福島電力区における本件申立対象者は、A10及びA12である。

A10は、44年から約17年間、A12は、43年から約18年間、旧松本電力区管内（60年松本電力区、信濃大町電力区、木曽福島電力区に分かれた。）で電気設備の保守点検等に従事していたが、62年3月、名古屋鉄道管理局木曽福島電力区に配転となり、同月、本件配転・配属により中津川電力区電気係に配属された。

A12は、その後更に63年7月、多治見電力区電気係に配転となった。

- ② 60年10月、木曽福島電力区分会が結成され、A10が結成時の分会長

であった。この分会発足後まもなくの頃、同人が国労バッジを着用したところ謹慎を命じられたことがあった。

61年4月、国労の分割民営化反対のワッペン着用闘争が行われ、3日間のワッペン着用の指令が出た。この当時、木曾福島電力区分会と上諏訪電力区分会の分会長は、A10とA12であった。

ワッペン着用闘争の1日目(4月10日)、長野鉄道管理局の電力課長からA10に直接異例の電話がかかり、「ワッペンを取るよう指導しろ。」と言われた。

2日目、同課長が、木曾福島電力区を訪れ、A10らに対し、「これからも広域異動がある。木曾福島は一部の組合員によって動かされている。」などと話した。

同日、上諏訪電力区において、A12は、長野鉄道管理局の係長と区長から「局長らが大変怒っている。よその分会は分会長が判断しているから、ここでも判断しろ。」などと言われた。

2日目までこの闘争を継続したのは、国労長野地方本部管内の電気関係9分会中木曾福島電力区分会と上諏訪電力区分会のみであった。

木曾福島電力区分会のワッペン着用闘争当時の三役を始めとする6名の組合員は、61年8月に設置された松本電力区人材活用センターに転出となり、上諏訪電力区分会の当時の分会役員も、10月までに全員区外に転出した。

松本電力区人材活用センターには、A10及びA12を含む19名(全員国労組合員で大半が組合役員や元役員)が配置され、支障樹木の伐採、除草作業に従事した。

木曾福島電力区分会は、61年4月頃には組合員数27名(組織人員比率100%)であったが、62年3月には14名(74%)となり、上諏訪電力区分会は、61年7月頃には組合員数25名(96%)であったが、62年3月には8名(40%)となった。

③ 62年3月1日、人材活用センターの廃止に伴い、A10とA12は、木曾福島電力区に配転されたが、同月10日には、本件配転により中津川電力区に配転された。A12が、人選理由の説明を求めたところ、木曾福島電力区の区長は、「上が決めたことなので、知らない。」旨答えた。一方、同区長はA10に対しては、「中津川電力区との交流と経営コストを考えて行った。」旨述べた。

④ 本件配転・配属当時、A12は、義父母と妻と松本市内に住み、A10は、父、母(病氣)、妻と子と塩尻市内に住んでいた。

このため、中津川に通勤するとすれば、何れも2時間以上かかることとなるが、当時、中津川駅8時54分着の電車が存在し、通勤することは可能であった。しかし、中津川電力区の区長は、始業までに6分しかなく気持ちの切替えができないとして、この電車での通勤は認めなかった。そのため、両名とも自宅からの通勤はできなくなり、単身

赴任することとなった。

配属先の中津川電力区は、本件配転・配属当時、国労組合員はいなかった。

(7) 中津川駅

- ① 中津川駅における本件申立対象者は、A14である。

A14は、53年から運転係となり、59年からは、中津川駅で、電車誘導、踏切業務等に従事していたが、61年3月、中津川駅開発センターに配置された。そこでA14は、6月までは草むしりや看板作りに、62年1月までは信号業務に、3月の本件配転・配属までは売店・駐車場管理業務等に従事した。その後、62年3月の本件配転・配属により関連事業本部の業務に従事することとされた。

6月、関連事業本部多治見駅駐在に配転され、以後臨時売店業務に就いている。

- ② 61年10月頃の個人面談で、中津川駅のA17組合員は、首席助役から「A14らに付いて行ってもおまえの将来のためにはならない。」などと言われた。

A14は、A18組合員やA19組合員とともに、中津川駅等の国労組合員に対し、鉄産労に行かないようオルグをしていた。

また、本件配転・配属前、A14は、中津川駅の管理職から「現状認識ができていない。分割民営化に反対している者が新会社に採用されるわけではない。」などと言われていた。

- ③ 中津川駅の国労組合員は、61年4月頃には組合員数60名（組織人員比率100%）であったが、62年3月の本件配転・配属直前には38名（59%）となった。

この時の中津川駅の職員の配置状況は、国労組合員は、本務外が25名、本務が13名で、国労組合員以外は、26名全員が本務に就いていた。

そして、本件配転・配属による異動状況は次のとおりであった。

	異動のなかった者	異動のあった者	退職者等
国 労	2	27(3)	9
国 労 以 外	22	4(0)	0

() 内は、関連事業本部

本件配転・配属の後、異動の無かった国労組合員2名も国労を脱退したため、本件配転・配属当時中津川駅にいた国労組合員は、一人もいなくなった。中津川駅の国労組合員は、従来中津川運輸分会に属していたが、この分会は組織の再編成に伴い、消滅した。

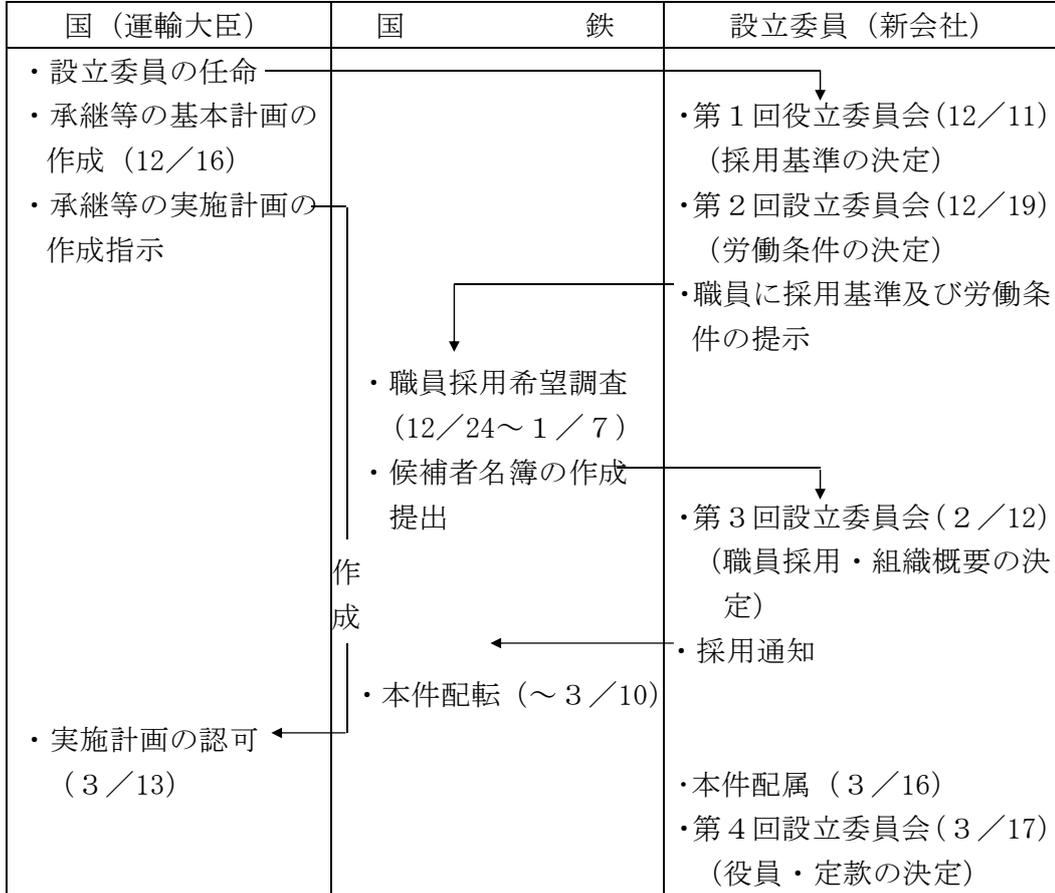
なお、A14とともに、オルグをしていた、A18組合員とA19組合員も本件配転・配属により、関連事業本部の業務に従事することとなった。

- ④ A14は、長野県に住んでおり、それまで中津川駅までの通勤が約45分であったのが、本件配転・配属によって名古屋駅（笹島）まで通勤

していた時は、片道約3時間かかった。

5 新会社の設立と事業の引継ぎ等

(1) 新会社の設立や事業の引継ぎ等の手続の流れを図示すると概ね次のとおりである。



(2) C1 運輸大臣は、国鉄の事業等の承継法人（新会社等）への適正かつ円滑な引継ぎを図るため、閣議の決定を経て、基本計画を定めた。それには、承継法人の職員となる者の総数及び各承継法人ごとの総数やそれらに引き継がれる事業等の基本的な事項などが定められていた。

それに基づき、新会社は、国鉄の経営していた旅客鉄道事業、貨物鉄道事業、旅客自動車事業、電気通信に関する業務（鉄道通信株式会社が、新会社の事業運営に関連するため一体的に運営することが適当とされ、引き継ぐ業務を除く。）及びこれらの事業等と併せて運営することが適当と認められる事業等を引き継ぎ、これらの事業等を適切かつ円滑に運営する上で必要最小限の事業用資産も承継した。

また、事業の引継ぎ及び資産の承継に伴い承継することが適当とされる契約等に係る権利・義務も承継することとされ、既に国鉄が当事者となっている訴訟の権利・義務の内、新会社が承継する権利・義務に係るものは、新会社による訴訟参加等の措置を講じるものとされた。

なお、被申立人については、飯田線を始めとする15の営業線及び静岡自動車営業所を始めとする6の自動車営業所に係る旅客鉄道事業や旅客

自動車事業等を引き継いだ。

また、国鉄の作成した実施計画には、被申立人の引き継ぐべき権利・義務が、個々の売買契約等の目録ごとに詳細に定められていた。

(3) 被申立人の役員（17名）の内、9名が国鉄出身者であり、この9名はすべて常勤の役員（全員で13名）となった。

(4) 新会社等の職員採用は、改革法第23条に基づき、次のとおり行われた。

- ・ 設立委員は、採用基準、労働条件（就業の場所、従事すべき業務等）を決定し、国鉄を通じ国鉄職員に示した。
- ・ 国鉄は、その職員に新会社等の職員となることの意味確認をしたうえで、設立委員から示された採用基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成した。
- ・ 設立委員は、国鉄が作成した名簿に記載された者の全員を採用することを決定し、それぞれの職員に対し、国鉄を通じ採用通知を發した。

61年11月25日、採用事務における国鉄と設立委員等の関係について、C1運輸大臣は国会において、「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、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば、代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と答弁している。

また、新会社の採用通知の書面への氏名の記入等の実作業も国鉄が行った。

(5) 本件配属は、本件配転が、国鉄としての最終的な配置であり、3月31日までその配置のまま行くことを前提に、4月1日からの新会社における所属、勤務箇所、職名について、本件配転による配置のままであることを知らせるものであり、本件配転に該当しなかった者にも、全員従前の配置のままの配属通知が行われた。この本件配属の職員への通知の書面への氏名の記入等も国鉄が行った。

61年10月8日、C1運輸大臣は国会において、「・・・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、・・・新たな職場における移行慣熟の期間を経て新会社のスタートに結びつくわけにあります。」との答弁をしている。

また、同大臣は、11月28日、改革法等成立後の記者会見において、「これからの日程を考えると、まさにせっぱ詰まっている。・・・配属が決まった後、・・・慣熟訓練に要する時間もそれほど縮められないので、作業を短縮する準備をしていく。」と述べた。

B2総裁は、62年2月、職員の採用決定のされた第3回設立委員会終

了後の談話で、「設立委員会において、・・・この名簿に基づいて採用通知を個々の職員に対して行うようご指導をいただいた。・・・今後国鉄としては、効率的な要員配置、適材適所の人事配置等を目指して、残された作業を精力的に処理し、設立委員会をはじめとする関係の方々のご期待にこたえてまいる所存である。」旨述べた。

62年4月1日付の被申立人の社報第1号で、会社としても、従業員全員について、配置が本件配転・配属の結果の配置のままであることを告示した。

- (6) 本件申立対象者は、何れも申立人の組合員であるとともに、被申立人の従業員である。また、本件申立対象者が本件配転時に属していた国鉄時代の所属に相当する所属は、何れも被申立人の職場となっている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 被申立人の被申立人適格

(1) 被申立人の主張要旨

被申立人は、以下の理由により、本件配転・配属については労働組合法第7条の使用人ではなく、従って、本件申立てにつき被申立人適格がないとして、却下を求めている。

- ① 本件配転は、年度末退職者の補充と新会社の確実かつ円滑な業務の開始を期待し、国鉄がその独自の判断のもとに行ったものである。この時点では被申立人は設立されておらず、その設立委員もその意向等を入れる余地はなかった。

本件配属は、新会社が発足する時点で混乱のないよう、各採用者が、どこの職場へどのような労働条件で就労するのかについて、それが、国鉄における最終の職名、給与等であることを、設立委員が予め確認的に（換言すれば機械的に）通知したものであって、これは単なる事務連絡に過ぎず、自らの判断と責任において、労働者に対し人事権を行使したのではなく、そこに不当労働行為をなしたと解する余地はない。

また、株式会社設立にあたっての発起人の権限は、設立に必要な行為のみをなしうるに過ぎず、一切の開業準備行為をすることはできない。開業準備行為について、一般的な権限を有しない被申立人の設立委員は、改革法23条に規定する採用手続に従ってのみ、一連の職員採用手続に分担・関与することができるに過ぎず、設立委員の行った行為の内、被申立人のした行為とされるのは、この採用手続のみであって、本件配属はこれにあたらぬ。

- ② 国鉄と被申立人の間では、法人の法的性格等において決定的断絶があり、被申立人は、法的側面はもとより、実体上も経営方針等に大きな相違が認められ、企業としての同一性は認められないので、本件配転に係る国鉄の責任を被申立人が承継するいわれはない。

(2) 判断

① 設立委員の権限と責任

改革法第23条によれば、新会社の職員の人事に関し、設立委員は、国鉄を通じて職員の労働条件及び採用の基準を提示して、職員の募集を行う権限を有し（第1項）、国鉄は、設立委員の示した基準に基づき、国鉄職員が新会社の職員となる意思を確認したうえで、新会社の職員となるべき者を選定し、その名簿を設立委員に提示すること（第2項）としている。そして、設立委員は、国鉄が提出した名簿の中から、新会社の職員を採用するものとしている（第3項）。

また、鉄道会社法附則第2条第2項によれば、設立委員は、新会社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こととされている。

そこで、具体的な人事の経過についてみると、第1、5、(4)で認定したとおり、まず、設立委員の提示した労働条件には、就業の場所、従事すべき業務等について記載があり、個々の職員の採用にあたっては、これらの事項についても具体的な指定がなされることが予定されていたものと考えられる。そして、国鉄は職員の人選、名簿の作成、採用通知等の具体的な事務を行っている。

また、第1、2、(15)及び5、(5)で認定したとおり、国鉄は、62年3月10日までに、その名において本件配転を行ったが、設立委員は、3月16日に新会社の職員となるべき者に対して、新会社における所属、勤務箇所、職名については、本件配転による配置のままである旨通知した。

なお、この通知事務も国鉄によって行われた。

以上述べたとおり、改革法第23条の規定及び現実の職員採用の経過からみると、新会社の人事については、設立委員に全面的に権限と責任が与えられ、国鉄は、設立委員を補助する立場から、人事に関する事務を設立委員のために代行したものと考えるのが相当である。

国鉄の行っている旅客鉄道事業は、その高度な公共性に鑑み、一時的たりとも停滞することは許されないのであるから、設立委員によって採用された新会社の職員の人員配置を、新会社成立後に決定しては間に合わず、その配置を事前に決定しておくことは、まさに鉄道会社法附則第2条第2項に規定する新会社成立時の事業の円滑な開始のために必要な業務であり、この業務をなし得る主体は、設立委員というべきであって、第1、2、(15)、(17)及び5、(2)で認定したとおり、本件配転の僅か21日後に、旅客鉄道事業を終了する国鉄の任務というべきではない。国鉄がなした本件配転は、新会社の発足後における事業運営のための人員配置を、設立委員に代わって行ったものと解すべきである。

第1、5、(5)で認定したとおり、C1運輸大臣が、「承継法人において配属を決定し、それを受けて国鉄が配転を行う。」旨の答弁をし

たこと、B2 総裁が、新会社の採用職員が決定された後の談話で、「今後は、設立委員の期待にこたえるべく人事配置を行う。」旨述べていることは、新会社の人事に関する設立委員と国鉄の以上に述べた関係を前提としたものといえる。

以上のことを総合的に勘案すれば、本件配転は、採用事務と同様、新会社の事業運営のための準備行為にほかならず、設立委員の行った本件配属は、設立委員が自らの権限と責任において、国鉄の代行した人員配置を最終的に確認したものと考えられる。

従って、本件配転に不当労働行為が存在するとすれば、その責任は国鉄に本件配転を代行させ、それを本件配属によって確認した設立委員が負うべきものと考えられる。

② 被申立人への帰責

改革法第23条第5項には、設立委員が採用について行った行為は、被申立人らの行った行為とする旨の規定がある。

①において述べたとおり、設立委員は、新会社の人事について、職員の採用のみならず、配属を含む労働条件等について決定する権限と責任を有するものであり、設立委員がなした本件配属は、人員体制の整備という点で職員の採用と密接不可分な具体的措置としてなされたものというべきである。

従って、改革法第23条第5項が規定する「承継法人の職員の採用について・・・設立委員がした行為」には、本件配転・配属も含まれているものといわなければならない。

よって、被申立人の主張②について判断するまでもなく、被申立人は本件配転・配属に関する本件申立ての被申立人適格を欠くものとは言えない。

2 不当労働行為の成否

(1) 当事者の主張

① 申立人

本件配転・配属は、国鉄が被申立人ら新会社に分割民営化される時期に全国一斉に行われた、国労の組合員を他の組合員と差別して不利益な取扱いをすることにより、国労から脱退させ、国労組織の壊滅を意図した不当労働行為である。

本件配転・配属により異動させられたのは、国労組合員に多いが、その中でも大きな不利益を受ける異系統への配転、兼務発令による本務外し、遠隔地への配転は圧倒的に国労組合員に集中している。

本件申立対象者に対する本件配転・配属は、その配転の理由についても、また、その人選についても何ら合理性は見いだせない。

本件申立対象者の14名は、申立人組合の管内で本件配転・配属によって不当に差別され、不利益を受けている国労組合員を代表して不当労働行為の救済を求めるものである。

② 被申立人

被申立人は不当労働行為の成否について何ら主張していない。

(2) 判 断

① 国鉄分割民営化を巡る労使関係

第1、2、(1)～(4)、(7)、(12)及び(14)で認定した総点検実施に伴うトラブル、雇用安定協約の破棄通告、分割民営化に対する闘争とこれに対する処分、雇用安定協約の再締結拒否、B3次長の発言、B2総裁発言、B5理事の紙上での意向表明などから、国鉄と国労の間には、分割民営化を巡り、次第に深刻な対立が生じていったことが認められる。

一方、第1、2、(3)、(4)及び(10)で認定した鉄労大会へのB2総裁の出席、労使共同宣言、動労に対する訴えの取下げなどから、国鉄と分割民営化を受け入れた労働組合の間では、次第に協調関係が築かれていったことが認められる。

② 人材活用センターへの配置及び新会社への採用

第1、2、(9)及び4、(2)～(6)の各々の②で認定したとおり、国鉄は、余剰人員対策として人材活用センターを設置したが、その業務内容は、草刈りなど従前国鉄職員が専任で行っていたとは考えられないものである。また、その時期は第1、2、(8)で認定した希望退職の募集開始の直後であり、国鉄職員にとって、分割民営化に向け将来に不安が生じた時期であると考えられること及び第1、2、(9)で認定したとおり人材活用センターへの配置は固定的であることから考え、そこへ配置された職員の多くにとって、精神的苦痛があったと解される。

第1、2、(9)で認定した人材活用センターへの配置の比率と第1、3、(2)で認定した国労及び申立人の組織人員比率を考えると、国労組合員の人材活用センターへの配置の比率は、国労組合員以外の職員のそれに比べ高いことが認められる。

また、第1、2、(13)で認定したとおり、新会社に採用されない国鉄職員は、3年を限度に再就職対策を受けることとなり、新会社に採用された者に比べ、大きな不利益が生じるものと考えられるが、この新会社への採用率についても、国労組合員とそれ以外の者との間に格差が認められる。

③ 申立人の組織等

第1、3、(2)及び4、(2)②、(3)②及び③、(4)③、(5)③、(6)②、(7)③で認定したとおり、国鉄の分割民営化の過程で、国労及び申立人、本件申立対象者の所属分会等では、何れも短期間の内に、組合員数や組織人員比率が激減している。

第1、4、(2)③で認定したとおり、A1ら3名の属する名古屋工場では、61年6月から62年3月までの配転で、工場の現場から工場外へ

転出したのは、国労組合員のみであり、名古屋工場支部は分会となるに至った。

また、第1、4、(3)～(5)及び(7)の各々の③で認定したとおり、A7ら5名の属する半田分会、A4及びA6の属する美濃太田機関区分会、A8の属する松阪施設分会及びA14の属する中津川運輸分会では、本件配転・配属後、従来の職場に残れた国労組合員は、ほとんどおらず、何れの分会も、分会そのものが消滅し、A8が特別再建委員を務めた三重県支部も分会となるに至った。

以上のとおり、申立人の組織等に大きな影響があったことが認められる。

④ 本件配転・配属の状況

第1、4、(3)、(4)及び(7)の各々の①で認定したとおり、関連事業本部における業務は、具体的には研修以外無かったり、臨時売店等の業務であり、第1、2、(16)で認定した異系統職場への本件配転・配属と同様、従前の配転された者の従来の業務とは大きく異なるものと考えられる。この関連事業本部への本件配転・配属を受けた者は、第1、4、(3)①で認定したとおり、国労組合員が、96%を占めている。

また、第1、2、(16)で認定したとおり、申立人が集計した17職場について見ると、本件配転・配属を受けた者の中で、異系統職場又は関連事業本部へ配属された者の割合は、国労組合員の方が、国労組合員以外の者より高いことが認められる。また、5職場についても、本件配転・配属を受けた者の割合も、本件配転・配属を受けた者の中の異系統職場又は関連事業本部へ配属された者の割合も、何れも国労組合員の比率が、国労組合員以外の者に比べ高いことが認められる。

⑤ 本件申立対象者の本件配転・配属

本件申立対象者14名の本件配転・配属について、被申立人から具体的な人選理由は、何ら主張されていない。

第1、4、(2)で認定したとおり名古屋工場のA1ら3名については、名古屋工場の職員の通例とは異なり、長年にわたり従事していた職場や業務とは、全く異なる職場・業務に従事させられている。しかも、長年にわたり工場勤務に適した技能を習得しているA1らを転出させる一方で多くの者を転入させていることが窺える。

第1、4、(3)及び(4)で認定した半田駅等のA7ら5名及び美濃太田運転所のA4とA6については、長年にわたり従事していた職場や業務とは、全く異なる職場・業務に従事させられている。しかも、配属された関連事業本部では、暫くの間、具体的な業務を与えられなかった事実が認められる。

第1、4、(5)で認定した松阪保線区のA8については、支区長は、A8に定員一杯であり、大垣に転勤になる旨告げている一方で、名古屋工場のA5を、同人にとっては全く異なる職場・業務であるA8の

従前の職場に、入れ替わりの形で配属させている。しかも、同支区長は、A 8 が尋ねた人選理由も明らかにしていない。更に、A 8 自身も、本件配転・配属によって、通勤時間が大幅に増えており、しかも本件配転・配属のすぐあとに、再び配転をさせているのである。

第 1、4、(6)で認定した木曾福島電力区の A10 と A12 については、被申立人は、A10 及び A12 の本件配転・配属の理由について「木曾福島電力区と中津川電力区の技術交流や技術の平準化」を挙げている。

確かに、A10 に対し区長は、中津川電力区との交流と経営コストを考えて行った旨述べているが、それ以上の人選理由等について述べていないし、同区長は本件配転・配属で同じく中津川電力区へ行く A12 に対しても、人選理由については知らない旨述べているのである。また、A10 と A12 は、本件配転・配属の直前に松本電力区から赴任しているのであり、A12 は、本件配転・配属の 1 年 4 か月後には、更に多治見電力区に配置されているのである。しかも、A10 と A12 は、始業時間までに到着可能な列車が存在したにもかかわらず、その使用を拒否され、単身赴任を余儀無くされている。

第 1、4、(7)で認定した中津川駅の A14 については、A 7 らと同様、長年にわたり従事していた職場や業務とは、全く異なる職場・業務に従事させられており、しかも、関連事業本部では、暫くの間、具体的な業務を与えられなかった事実が認められる。更に、A14 自身も本件配転・配属によって、その後の配転によって改善されたとはいえ、通勤時間が大幅に増えたのである。

以上のことから、本件申立対象者の本件配転・配属の人選に合理的な理由があったことを窺わせる事情は認められず、本件申立対象者の全員が、従来とは全く異なる業務内容や勤務場所で業務に従事することにより、不利益を受けているものと認められる。

⑥ 管理者の言動等

第 1、4、(2)～(7)の各々の②で認定した本件申立対象者の所属する職場の管理者の発言、半田駅でのトラブル、ワッペン着用闘争での訓告、国労バッジを巡るトラブル等を総合勘案すると、国鉄は、国労や本件申立対象者らの組合活動を好ましからざるものと考えていたと解される。

⑦ 結 論

以上のとおり、本件配転・配属は、組織人員比率の激減や組合員の配転等による分会の消滅など国労の組織にも大きな打撃を与えたことや、本件申立対象者にも、本務を外され、遠隔地通勤や単身赴任を余儀無くされるなどの不利益の及んでいること、更に管理者の言動などの事情を総合的に勘案すれば、本件申立対象者に対する本件配転・配属は、他の多くの組合が国鉄の分割民营化、労使協調路線に同調する状況のもとで、これに反対する国労や本件申立対象者らの組合活動を

嫌悪し、その組合員に対して不利益な扱いをすることにより、その脱退を促し、組織の弱体化を意図した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

3 救済方法

(1) 主文第1項

本件配転・配属が不当労働行為であり、本来ならば本件配転・配属前の所属・職名への復帰を命ずるのであるが、国鉄の被申立人への移行等に伴う組織変更により、従前の所属名、管轄区域、職名に変更等が生じている可能性があることから、主文第1項のとおり命じることを相当と判断する。

(2) 主文第2項及び第3項

申立人は、陳謝文の掲示と手交を求め、一方、被申立人は、ポストノーチスについて法制度上認められるものではない旨主張するが、主文第2項及び第3項のとおり命じることを相当と判断する。

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

平成元年8月14日

愛知県地方労働委員会
会長 大塚仁 ㊟

(別表 略)