

福岡、昭62不14、平元. 8. 24

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合
申 立 人 国鉄労働組合門司地方本部
申 立 人 X 1
申 立 人 X 2
申 立 人 X 3
申 立 人 X 4
申 立 人 X 5

被申立人 九州旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び同X 5に対し昭和62年3月16日付でなした同年4月1日の配属命令を撤回し、同人らを主文別表記載の勤務箇所において就労させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び同X 5を昭和62年4月1日付で主文別表記載の職名にあったものとして取り扱い、同人らのうち、X 2、X 3及びX 4については同表記載の等級に格付するとともに、主文第1項によってX 1ら5名が就労する迄の間の賃金差額を支払わなければならない。

主文別表

申 立 人	被申立人会社における勤務箇所	職 名	等 級
X 1	財 務 部 資 材 課	課 員	
X 2	財 務 部 資 材 課	主 席	7 等 級
X 3	財 務 部 資 材 課	課 員	6 等 級
X 4	財 務 部 資 材 課	主 席	7 等 級
X 5	財 務 部 資 材 課	課 員	

- 3 被申立人は、本命令交付後5日以内に、下記文書を申立人組合及び個人申立人X 1ら5名にそれぞれ手交するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に明瞭に墨書して、被申立人会社の本社（北九州市所在の旧本社を含む）の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

国鉄労働組合の組合員X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び同X 5に対し昭和62年3月16日付でなした同年4月1日の配属命令は、同人らが国鉄労働組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い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と福岡県地方労働委員会にお

いて認定されました。

今後はこのような行為をしないよう留意致します。

平成 年 月 日（手交日及び掲示初日を記載）

国鉄労働組合

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合門司地方本部

執行委員長 A 2 殿

X 1 殿

X 2 殿

X 3 殿

X 4 殿

X 5 殿

九州旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第 1 申立人らの請求する救済内容は次のとおりである。

1 被申立人九州旅客鉄道(株)は、申立人ら組合の組合員で（別表 1）記載の申立人らに対し、（別表 2）記載のとおり同人らの日本国有鉄道における原職ないし原職相当職というべき被申立人九州旅客鉄道(株)財務部資材課に勤務する職員として取り扱わなければならない。

2 陳謝文の交付及び掲示。

（別表 1）

申 立 人	所 属 (被申立人会社)	勤務箇所 ・ 職 名
1 X 1	本 社	博 多 駅・営 業 係
2 X 2	本 社	博 多 駅・営 業 指 導 係
3 X 3	本 社	博 多 駅・営 業 指 導 係
4 X 4	本 社	香 椎 駅・営 業 指 導 係
5 X 5	本 社	(但し、昭和 63 年 2 月 8 日付で戸畑駅 香 椎 駅・営 業 指 導 係)

（別表 2）

申 立 人	日本国有鉄道における原職			被申立人会社における原職ないし原職相当職等 (但し、昭和 62 年 4 月現在)		
	所 属	職 名	職 群	所 属	職 名	等 級
1 X 1	需 給 課	課 員	6 職群	九州旅客鉄 道(株)本社財 務部資材課	課 員	3 等 級
2 X 2	購 買 課	主 席	10 職群	同	主 席	7 等 級

3	X 3	需給課	課員	9職群	同	課員	6等級
4	X 4	需給課	主 席	10職群	同	主 席	7等級
5	X 5	需給課	課 員	6職群	同	課 員	3等級

第2 認定した事実

I 当事者等について

- 1 被申立人九州旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日（以下「昭和」は略す。）、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、九州地域における事業を承継して設立された会社であり、肩書地に本社を置き、62年4月1日当時の従業員数は14,589名である。
- 2 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、22年に国鉄の職員により結成された労働組合であり、56年当時約244,000名の組合員を擁する国鉄内最大の労働組合であったが、改革法に基づく国鉄の分割・民営化後は、それらの分割各社及び国鉄清算事業団（以下「清算事業団」という。）に勤務する職員によって組織されており、62年4月1日当時の組合員数は約44,000名である。
- 3 申立人国鉄労働組合門司地方本部（以下「門司地本」という。）は、国労の下部組織であって、被申立人会社の事業地域のうち、福岡、佐賀、長崎の各地域の勤務者及び清算事業団に勤務する職員によって組織する労働組合であり、61年当時約12,000名の組合員を擁していたが、62年4月1日当時の組合員数は約2,500名である。
- 4 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び同X 5（以下「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」及び「X 5」という。また、この5名を総称して以下「X 1ら5名」という。）は、いずれも被申立人会社の駅に勤務する者であり、全員国労の組合員である。
- 5 国労以外の主な労働組合としては、国鉄時代には鉄道労働組合（以下「鉄労」という。56年当時の組合員数は約46,000名。）、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。56年当時の組合員数は約44,000名。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。56年当時の組合員数は約3,000名。）等があったが、現在の会社には、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。鉄労、動労、全施労などが結集して62年2月に結成され、本件審問終結時の組合員数は約130,000名。）に所属する九州旅客鉄道労働組合（以下「九鉄労」という。62年9月6日に結成され、63年4月1日現在の組合員数は約11,000名。）、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。国鉄民営化への動きの中で主として国労から脱退した組合員によって62年2月28日に結成され、本件審問終結時の組合員数は約35,000名。）に所属する九州鉄道産業労働組合（以下「九州鉄産労」という。62年1月25日に結成され、63年4月1日現在の組合員数は約2,900名。）等がある。

II 国鉄改革関連法の成立について

- 1 56年3月16日に発足した第2次臨時行政調査会（以下「第2臨調」という。）は、57年7月30日の最終答申において、国鉄再建に関しては5年以内の分割・民営化、新規採用の停止等11項目の緊急に措置すべき事項及び再建に取り組むための推進機関（国鉄再建監理委員会）の設置等を政府に提言した。
- 2 57年9月24日、政府は、第2臨調の提言を受けて、当面緊急に講ずべき対策として上記11項目と同内容の「緊急対策10項目」を閣議決定し、さらに同年11月19日、「国鉄再建閣僚会議」を設置した。翌58年5月13日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」が制定され、これに基づき、同年6月10日、国鉄事業の効率的な経営形態確立のための方策を検討する機関として「日本国有鉄道再建監理委員会」（以下「再建監理委」という。）が設置された。
- 3 再建監理委は、58年8月2日、組織の簡素化、職場規律の確立、経営管理の適正化等を内容とする「第1次緊急提言」を政府に提出し、次いで59年8月10日、国鉄事業再建の分割・民営化方向での具体的検討等を内容とする「第2次緊急提言」を行い、さらに、60年7月26日には下記要旨の「最終意見」を政府に提言した。
 - (1) 経営形態について
国鉄の事業を6旅客会社、1貨物会社、新幹線一括保有機構及び研究所等に分割し、経営の効率化を図るとともに、公社制度を廃止して民営化する。なお、実施時期は62年4月1日とする。
 - (2) 要員規模について
新事業体全体の要員規模は、余剰人員の存在を考慮し旅客鉄道会社の適正要員規模に2割程度を上乗せした215,000人とする。
 - (3) 余剰人員対策について
新会社発足時なお予測される余剰人員約41,000人については、3年を限度として旧国鉄（清算事業団）に雇用を継続し、再就職のための取組みを行う。新事業体は要員充足の必要性が生じた場合はこれらの者を優先雇用する。
なお、旧国鉄は、新事業体が引き継がない旧国鉄の長期債務の整理等も行う。
- 4 政府は、再建監理委の最終意見を受けて、62年4月1日をもって国鉄を分割・民営化することとし、そのための基本方針を60年10月11日に、また、同年12月13日には余剰人員対策の基本方針を閣議決定した。
そして、政府は、国鉄改革関連9法案を国会に上程し、下記(1)の法律は61年5月21日に、(2)乃至(9)の法律は同年11月28日にそれぞれ可決成立した。
 - (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
 - (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「鉄

道会社法」という。)

- (4) 新幹線鉄道保有機構法
- (5) 日本国有鉄道清算事業団法
- (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（以下「再就職特別措置法」という。）
- (7) 鉄道事業法
- (8) 日本国有鉄道改革法等施行法
- (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

なお、以上の各法を総称して「国鉄改革関連法」という。

5 国鉄改革関連法は、国鉄の分割・民営化の目的及び方法並びに職員の採用手続等について、次のように定めている。

- (1) 破綻した国鉄事業の再建は、現行の公共企業体による全国一元的経営体制ではなく、新たな経営体制を実現し、もって国民生活及び国民経済の安定及び向上を図る（改革法第1条）べく、旅客鉄道事業を北海道、東日本、東海、西日本、四国及び九州に6分割し、その経営組織を株式会社としてそれぞれ引き継がせる（同法第6条）。

貨物鉄道事業については、これを旅客鉄道事業と分離し、その経営組織を株式会社として引き継がせる（同法第8条）。

新幹線鉄道については、新幹線鉄道保有機構を設立して施設を一括保有させるとともに、旅客会社への貸付業務を行わせる（同法第7条）。

また、連絡船事業、旅客自動車運送事業及び電気通信等に関する業務等も、それぞれ承継法人に引き継がせる（同法第9条乃至第11条）。

なお、日本国有鉄道は、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（同法第2条第2項）。

- (2) 承継法人の職員の採用については、承継法人の設立委員は、国鉄を通じてその職員に対し労働条件及び採用の基準を提示して職員の募集を行い（改革法第23条第1項）、国鉄は、承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認したうえ、採用の基準に従って承継法人の職員となるべき者を選定して名簿を作成し（同条第2項）、名簿に記載された国鉄職員のうち設立委員から採用する旨の通知を受けた者が、承継法人の成立時に職員として採用される（同条第3項）。

なお、第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項は、運輸省令で定める（同条第4項）こととされ、同省令の関係条項は下記のとおりである。

「<日本国有鉄道改革法施行規則（昭和61年運輸省令第41号）（抜粋）>

第九条 法第二十三条第一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（以下略）

- 一 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

(第二号から第十一号まで省略)」

そして、承継法人の職員の採用について、承継法人の設立委員がした行為及び同設立委員に対してなされた行為は、それぞれ承継法人がした行為及び同法人に対してなされた行為とする（改革法第23条第5項）。

また、退職手当は、承継法人に採用された職員に対しては支給せず（同条第6項）、承継法人を退職する際に、国鉄職員としての在職期間を承継法人の在職期間とみなして取り扱う（同条第7項）。

さらに、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、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（鉄道会社法附則第2条）。

6 国鉄改革関連法を審議するため、衆・参両院に設置された日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「特別委員会」という。）において、次のような説明・答弁がなされている。

(1) 労使共同宣言に調印しない組合に対する基本的態度について「労使共同宣言に調印のできない或はすることに反対である組合に対しましては、私ども信頼をもてません。従いまして、雇用安定協約を結ぶことができない。」（B 2 国鉄総裁61. 10. 21衆・特別委員会会議録第8号29頁）。

(2) ア 承継法人の職員採用基準及びその手続について

「承継法人の設立委員の方々は、それぞれの会社における労働条件とか採用基準を御決定になり……それを国鉄当局にたいして通知をされる……国鉄はその時点から、今度は職員の配属希望の調査を開始いたします……その調査表の提出を受けましてから後、今度は国鉄当局がそれを集計し、分析し、調整し……候補者の名簿を作成いたし……それぞれの承継法人、各企業にたいしてこの候補者名簿を提出いたします。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致します。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……それを受けて国鉄当局は……配属計画を決定し、配転発令をして……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……。」（C 1 運輸大臣61. 10. 8衆・特別委員会会議録第4号5頁。）

イ 職員の採用方法について

「この改革法は、新事業体の職員の採用は新規採用によるというふうになっておる……。」（C 2 労働大臣61. 10. 20衆・特別委員会会議録第7号その1・17頁）。

ウ 承継法人の職員採用過程における国鉄の位置付けについて

「新会社の設立委員が任命されてから職員の採用に至るまでの過程においては、現在の国鉄当局はいわばその設立委員の補助者としての立場で職員個々の方々の希望を伺い、……集計し、……調整するとい

う意味での補助者の役割をするわけであります。」(C 1 運輸大臣61.10.22衆・特別委員会会議録第9号11頁)。

エ 国鉄の名簿作成行為と設立委員の関係について

「名簿作成等につきましては国鉄がこれを行う……これは法律的にみますと、事実行為の委託といたしますか、準委任、民法でいいますと準委任という関係になろうかと思えます。そういう意味で、同人格かどうかという観点から私ども考えたことはございませぬけれども、法律的にいいますと民法でいうところの準委任、これに近いものであろうという風に思えます。」(C 3 総括審議官61.11.21参・特別委員会会議録第6号39頁)。

オ 設立委員が職員の選定を国鉄に依頼する理由及び国鉄の法律上の立場について

「承継法人の職員の具体的な選考作業は、設立委員などの示す採用の基準にしたが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……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。」(C 1 運輸大臣61.11.25参・特別委員会会議録第8号8頁)。

(3) 附帯決議について

61年11月28日、国鉄改革関連8法の成立に際し参議院において「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。」との附帯決議がなされ、C 1 運輸大臣は、その趣旨を尊重し政府として努力していく旨発言した(特別委員会会議録第10号17頁)。

III 国鉄改革に至る労使関係について

- 1 第2臨調で国鉄再建等が審議される過程において、57年2月20日には、日本労働組合総評議会(以下「総評」という。)、全国産業別労働組合、国労、動労、全施労及び全国鉄動力車労働組合連合会は国鉄改革共闘委員会を、また、同年3月9日には、国労、動労、全施労及び全国鉄動力車労働組合連合会は国鉄再建問題四組合共闘会議を設置し、ともに国鉄の分割・民営化に反対する態度を表明した。一方、鉄労は、国鉄の分割・民営化を推進する方針を採った。

なお、国労の国鉄分割・民営化に対する基本的態度は、国鉄それ自体が国民の共有財産であり、公共交通機関であるので、国民の交通権確保の点からこれに反対するというものであった。

- 2 57年2月2日、政府によって設置された国鉄再建に関する小委員会は、同年3月4日に検討結果を発表したが、その要旨は、国鉄再建の鍵を握るのは国鉄職員の士気であり、職場秩序及び規律であるとして、現場協議(分

会単位の交渉制度)に関する協約(以下「現協協約」という。)の破棄、悪慣行の是正及び管理体制の強化を求めるものであった。

3 57年7月9日、国鉄は、関係組合に対して現協協約の改訂案を提示して交渉に入り、動労、鉄労及び全施労は妥結したが、国労は、この改訂案は職場内組合活動を抑圧するものであるとの立場をとり、交渉は進展せず、公共企業体等労働委員会の調停に付されたが解決に至らず、同年12月1日、現協協約は失効した。

4 国鉄は、57年11月のダイヤ改正までは、国鉄内に複数の労働組合が存在していることをふまえて、団体交渉に関しては同時妥結をその基本的な態度としていたが、ダイヤ改正後は、動労、鉄労及び全施労の3組合と先行妥結するようになり、その結果職員の約70%を組織していた国労は取り残されるという状況が生じた。

5 (1) 59年6月5日、国鉄は、組合に対して余剰人員対策3項目(退職勧奨促進・一時帰休制度・派遣。以下「調整策」という。)を提示し、交渉を開始した。

同年10月10日、この調整策について国鉄は、動労、鉄労及び全施労の3組合と妥結し、日本国有鉄道法第29条の免職・降職の規定の適用除外について定める雇用の安定に関する協約(以下「雇用安定協約」という。)の継続締結を行った。

一方、国労は、この調整策について本人の希望を尊重し、本人の同意を得ることを条件としたため妥結に至らず、同年10月11日をもって国鉄は国労に対して雇用安定協約を破棄する旨通告したが、60年9月4日に至って国鉄は国労との雇用安定協約の破棄通告を撤回し、同年11月30日まで存続させることで合意した。

(2) 60年10月24日、国鉄は、国労に対し、調整策に関して非協力が続けば雇用安定協約の再締結はできない旨申し入れた。そして、同年11月30日、国鉄は、国労が調整策を積極的に推進しないことを理由に、雇用安定協約の継続締結を拒否したため、同協約は、12月1日失効した。

6 国労は、先の再建監理委の最終意見に抗議し、60年8月5日、就労時間内2時間の職場集会を行った。これに対し国鉄は、同年10月、この職場集会に参加した国労組合員約64,000人に対して戒告等の処分を行った。

7 (1) 60年12月11日、国鉄は、進路希望アンケート調査の実施を発表した。

この調査の目的は、同年10月11日に閣議決定された「国鉄改革のための基本方針について」に基づき、改革の不可欠の前提とされている国鉄の余剰人員対策の一環として、職員が公的部門その他の選択肢のうちいずれを希望するのかを調査するものであり、翌61年1月6日が回答期限となっていた。

(2) 国労は、この進路希望アンケート調査に関しては、国鉄改革に関する法律も制定されていない状況の下で進路調査を行うことはおかしいとして、「私は分割・民営に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。」

と記載し回答する方針を決定した。

この結果、約半数の職員が優先順位を記入せず、分割・民営化反対などと記入して、国鉄の指示どおりの回答を行わなかった。

この回答を受けた国鉄は、「国労の組織的な妨害行為があったことは明らかで、こうした状況では雇用安定協約の再締結には応じられない」との意向を表明した。

一方、動労、鉄労及び全施労の3組合については、ほぼ100%の組合員が調査の趣旨に沿う回答を行った。

- 8 61年1月13日、国鉄は関係組合に対して、要旨次のような労使共同宣言（以下「第1次共同宣言」という。）に同意を求めた。

労使は、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、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。

- (1) 諸法規の遵守。
- (2) リボン・ワッペン等の不着用、氏名札の着用等定められた服装を整える。
- (3) 飲酒・酒気帯び勤務、点呼妨害等企業人としてのモラルにもとる行為の根絶。
- (4) 鉄道事業の再生を図るために必要な合理化は、労使が一致協力して積極的に推進する。
- (5) 余剰人員対策については、労使が一致協力する。
- (6) 上記の事柄を積極的に推進していくために「再建問題懇談会」等を活用していく。

これに対して国労は、宣言文について事前に何の相談もなく、当局が一方的に作成したものであること、さらに、その内容が組合の諸活動を制約し、また、法律の成立前に事実上の分割・民営化への協力を意味するものであるとしてこの宣言への同意を拒否した。

他方、動労、鉄労及び全施労は、宣言文について事前に国鉄と協議を行ったうえでこれに調印した。

- 9 国鉄幹部の発言等

- (1) 61年2月25日、第1次共同宣言に調印した動労、鉄労及び全施労の3組合と国鉄総裁は、再建問題懇談会を開催し、国鉄改革労使協議会の設置について協議を行った。さらに、同年5月14日には、第1次共同宣言調印4組合（この時点では、既調印3組合に加え真国鉄労働組合が同年4月13日に結成され、同宣言に調印していた。）と国鉄の間で連絡会議が開催され、同年6月10日には、上記4組合と運輸大臣との間で雇用問題についての会談が行われた。

この会談の様様を同月18日付け動労が発刊する動力車新聞は、「いまの国労では組合員守れぬ」との見出しで、概略次のように報じた。

「本部は6月10日、4組合合同でC4運輸大臣と会談した。これはかねてから雇用、労使問題などで大臣の見解を求めていたのに政府が応え

たもので、席上、C5委員長は『大臣と国鉄総裁は動労大会に出席し、4組合の雇用問題で前向きの見解を』、『労使問題は国会の場でなく労使間で詰めるよう指導を』など要請した。

これに対し運輸大臣は、『総裁とともに大会には出席する』、『真面目に働き国鉄改革に取り組む職員一人ひとりの雇用は、政府として責任をもって保障する』、『国会で労使問題が団交のようになるのは異常であり、国鉄の現状への共通の認識のもとに基本を踏まえ対処したい』、また、共同宣言などを評価するとともに『C5委員長の4組合が一つの組織にとの提言は承知しており、私も1企業1組合が持論である』と表明した。この日の会談では、動労の広域異動をはじめ現実を直視した取組みを運輸大臣が評価するとともに、雇用と生活の確保にむけて4組合としてより一層の保障を取り付けたものとなった。」

- (2) 61年5月21日、東京で動労の東京地本各支部三役会議が開催された。この席上、国鉄本社B3職員局次長は講演し、次のように述べた。

「A6の腹をブン殴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……我々としては新事業体の運営を徹底的に所定の効果を挙げるためには、その中に、人間の考え方、人間の労使関係はノーマルなものになっていなくてはダメだと、そういう意味で、先般……共同宣言を結んだことは、一つのカギになっている。それをいかに実現するかということが、新事業体の運営で非常に大事であり、それが唯一の道ではないかと考えている。」

- (3) 61年7月10日、国鉄総裁は、動労大会に出席し、「国鉄の改革推進に対する動労の全面的協力に感謝する。動労の華麗な転進は、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。」と挨拶した。

- (4) 61年7月18日、第1次共同宣言に調印した4組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成した。

同月30日には、改革労協と国鉄は、初めての国鉄改革労使協議会を開催した。

この場の状況について、同年8月6日付動力車新聞は「将来にわたりお付き合いを」、「所属組合員にパスポートを」という見出しを付けて、要旨次のように報じた。

「国鉄総裁から『労使共同宣言に賛同された各組合が協議会をつくられたことは大変意義深い……今後も当協議会を通じて意思疎通をはかり、改革の完遂にむけて一体となって取り組んでいきたい。皆さん方は……将来にわたり我々とお付き合い願いたい……。』という挨拶があり、改革労協からは、『労使協議会は経営問題のみを扱うのではなく、民営化された後の労使関係の健全化を目指して結成されたものであることから、そ

の点についての議論を行うべきである。我々改革協議会の組合所属の職員の雇用は守られたものと考えており……その次の話として“パスポート等”の問題がある。当局側もこれらの点について十分考慮し、協議を進めて欲しい……。』という意見が述べられた。続いて各組合より、新事業体の機構、経営規模、新生組合の取扱い、改革に反対する勢力への措置、新事業体に向けた職員の意識改革などについて意見が表明され、B3職員局次長が、『新事業体のありかたについては……時期をみて組合に対して事前に説明したい……新しく生れた組合については、労使が一致し、約束したことを守るという意味が確認できれば、共同宣言、雇用安定協約を結ぶのは当然のことだと考えている。労使関係のあり方については、お互いの認識に差はないと思う。』と見解を明らかにした。」

(5) 61年8月24日、動労の全地本三役会議が開催され、この会議の内容について、同月27日付動力車新聞は次のように報じた。

「二度と雇用不安を招かない新事業体の基盤を確立するために“反対”のみで何の努力もしない国労を解体し、改革推進組合・グループと連携をとりながら動労がその中心となって、国鉄改革と新たな労働運動を主導していくことが全体で確認された。しかも、新事業体移行の準備は着々と進められており、国労解体は早期に成し遂げていかなければならないことも強調された。」

なお、動労は、同年9月総評から脱退した。

10 61年8月27日、国鉄は、改革労協と概要下記の労使共同宣言（以下「第2次共同宣言」という。）を締結した。

国鉄と改革労協は、「国鉄改革に当たり真面目に働く意思のある職員がその生活の基盤を失うことがあってはならない」との共通認識を基本に、真摯に協議を重ね、連携、協調を図りつつ、余剰人員対策の完遂のために全力を尽してきた。

既に労使が推進中の「第1次共同宣言」に加えて、今後の鉄道事業の発展のため一層の努力をすることにより、労使協調の成果を期することとする。

(1) 鉄道事業のあるべき方向について

改革労協は、鉄道事業再生のための現実的な処方箋は、政府及び国鉄が推進している「民営・分割」による国鉄改革を基本とするほかはないという認識をもつに至った。

(2) あるべき労使関係について

今後の鉄道事業の発展のためには……協調的な労使関係の確立が何よりも重要である。

改革労協は、この観点に立ち組織的統合への一層の努力を払うとともに「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付けられるよう、緊密な連携、協議を行う。……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) 望ましい職員像について

今後の鉄道事業は、そ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ことはもちろん、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担わるべきである。この考えにたち、労使はこれまでも積極的に派遣、休職制度、退職勧奨のいわゆる三本柱、直営売店、広域異動等を推進し、さらには第1次共同宣言に則り着実な努力を重ねてきた。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の指導を徹底する。

これに対し国労は、第2次共同宣言が、スト権放棄、分割・民営化を労使一体となって推進すること等を内容とするため、その締結を拒否した。

- 11 61年8月28日、国鉄は、要旨下記の総裁談話を発表し、50年のスト権ストに関しての国労及び動労に対する202億円損害賠償請求事件について、動労に関する部分を取り下げた。

「動労は、57年12月以来ストライキを行わず、また、第1次共同宣言において、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2次共同宣言において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、また、57年以来国鉄の諸施策に積極的に協力をしてきており、更に、第2次共同宣言において民営・分割による国鉄改革に賛成し、動労側が提起し係争中の訴訟について、紛争状態を解消したいとの申出を受けた。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。

なお、国労については、今日まで訴訟を取り下げるべき事情が生じていないので、従来通り訴訟を維持し、その早期決着を目指していく。」

- 12 61年3月4日、国鉄は、関係組合に対して広域異動を提案した。

国鉄は、この広域異動の目的を、余剰人員が大量に生じたので九州、北海道から本州に広域異動を行って要員調整を行うものであると説明した。

国労を除く3組合は、この提案に合意したが、国労は、あくまでも組合員本人の希望を尊重するという方針をとり、機関としての具体的な対応は何等決定しなかった。

この広域異動に関して、香椎駅長は、後記IVの1の(3)、イで認定のとおりメモを書いている。

- 13 鉄産労の結成

- (1) 61年7月、国労は、第49回全国大会を開催し、雇用と組織を守る方針を決定したうえ、情勢の変化に対する具体的な対応を執行部に一任した。

同年10月、第50回臨時全国大会（以下「修善寺大会」という。）を開催し、執行部は大胆な妥協、路線転換で雇用と組織を守るとする方針を提案したが、これは否決され、従来どおりの分割・民営化に反対の立場を

とる新執行部が選出された。

路線転換の方針を否決された旧執行部（以下「旧主流派」という。）は、現在の国労では組合員の雇用は守れないとして、同年12月3日、鉄産総連の結成準備会を発足させ、翌62年2月28日にこれを結成した。

- (2) 九州においても、旧主流派を支持する組合役員が中心となって、61年11月頃から、雇用を守るためとして、「新しい労働組合の創造を本部に求める署名」活動等を開始した。そして、上記署名者等は、同年12月下旬以降国労を集团的に脱退し、翌62年1月25日に九州鉄産労を結成し、程なく国鉄との間に労使共同宣言及び雇用安定協約を締結し、職場規律の遵守等に努めた。

IV 国鉄改革に伴う労務政策について

- 1 (1) 61年3月11日、国鉄は、職員管理調書の作成を発表した。国鉄は、従来、職員管理台帳を保有し、職員の入社以降の勤務成績等を記録、作成していたが、これは全国的に統一されたものではなかった。そこで国鉄は、57年以降政府から職場規律の乱れを指摘されていたこともあって、国鉄全体を統一様式で把握する目的で同調書の作成を決めたもので、同調書は、従来の職員管理台帳と共に、後日の承継法人職員採用の資料となった。

同年3月27日、国労は、職員管理調書作成のための調査の即時中止を求めて団体交渉を申し入れたが、国鉄は、これは管理運営事項であって組合と協議すべきものではないとの理由で拒否した。

- (2) 職員管理調書は、職員の氏名、住所、所属等を記載する基本事項、一般処分、労働処分、昇給等を記載する特記事項及び業務知識、技能、責任感、協調性、職場の秩序維持、服装の乱れ、態度・言葉使い、増収活動、現状認識等21項目からなる評定事項に区分されており、記入上の注意事項として、調査対象期間は、58年4月1日から61年3月31日迄とすること、処分（一般処分、労働処分とも）については、発令日ではなく通告日で記入すること、労働処分については、58年7月2日処分通知を行った58・3闘争から記入することとされていた。
- (3) 61年9月、国鉄は、職員管理調書の見直しを行った。

これは、4月に評定を実施して以降、考え方も変わり評価も良くなった職員がいるということから行われたもので、例えば、増収活動に協力した者や国労を脱退し他労組に加入した者は、現状認識が良くなったとして評点が上げられた。

この間の事情を示すものとして、次のような事例が見られる。

<61年9月3日付香椎駅長のメモ（抜粋）>

ア 今後の労務対策

労使共同宣言グループとの連携を更に深めて事に対処してゆく。

第2次労使共同宣言の方向で職員の意識改革の土台をつくってもらいたい。

イ 雇用対策

広域異動は、部下に生活ができるようにしてあげるという気持ちで当ってくれ。

第1次広域（本局386名）は大半動労の協力によるものであった。動労は血と汗を出し組織を崩してまで協力した。今回は私達の方でやるしかない。

鉄道の仕事を続ける最後のチャンスを与えてやることができると考えて全力投入をされたい。

ウ 人 活

いささかなりとも救える目のある職員は全力をあげて救ってやること。

しかし言っても聞かない職員はほっとくしかしょうがない。

人活＝清算事業団ではない。人活から救ってやる人をぜひ申告してほしい。

エ 職場規律

法案が11月に通れば後は振り分けるだけ、それまでに立直らせること。

オ 新 会 社

最も早くやる事……人の振り分け、全てのデータ処理は終わっている。データ（CP）の修正は10月。

これから2ヶ月をいかに過ごすか（修正が出来るので立直りのラストチャンス）。

カ 博多地区の職場

第2次労使共同宣言の方向に職員をもってゆくこと。

ゴネ得（広域には応募しない、共同宣言とは反対の行動をとる）は絶対許さない。

キ 意識改革

60.8	スト	約3,500名参加	} 全く意識は変わっていない。
61.4	ワッペン	〃	

ク 労働組合

点検、摘発行動強化中…… “不当労働行為”

点呼等で労務指揮権を最大限に活用しビシビシやってもらいたい。

2(1) 61年4月3日、国鉄は、職員7万人を対象に企業人教育を行うことを発表した。

国鉄は、その目的について、親方日の丸意識やサービス精神の欠如等を払拭して、活力ある経営を通じ鉄道事業の未来を拓くために、職員一人ひとり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と説明した。

この点に関連して、同年5月30日に開催された香椎駅幹部会において、企業人教育は第1次労使共同宣言を実行できる職員をつくるものである

との国鉄当局の談話が報告された。

- (2) 受講者の決定は、箇所長が作成した推薦調書（推薦理由、点呼・服装状態、増収活動等を含む平素の勤務状態、箇所長評定等が記載事項）によって行われた。

なお、この教育の受講者は、「一般職ではあっても中間管理職的な地位の職員が中心であり、国労は、全員が参加する方針をとったがその数は少数にとどまった。

- (3) 企業人教育は、2泊3日の日程で、鉄道学園において実施された。

この教育において当局は、受講者に対して、新生鉄道を担う選ばれた人であること、組合バッジ・ワッペン等を着ける人ではないだろうこと等を強調し、団体行動訓練、現状の分析と討議、労使共同宣言の討議等を行わせ、最終日には、職場でリーダーとなって意識改革の先頭に立つよう強調するとともに、各受講生に3つの実行目標を提出させた。この3つの実行目標は、各人の職場長に通知され、各職場で実績のチェックをすることになっていた。

なお、国労の方針どおり、バッジを着けて入校した組合員に対しては、バッジをはずすように指示があり、これを拒否すると別室に隔離され、翌日もまた同様の指示があり、これも拒否すると昼頃退校させられた。

- (4) 企業人教育を終了して職場に帰った国労組合員は、国労が方針として立席呼名点呼等を拒否していたにもかかわらず、立席呼名点呼等を受け入れるようになった。

- (5) 61年6月頃以降、職場内には多数の非公式の国鉄改革推進組織が結成された。

このインフォーマル組織は、主に企業人教育終了者を中心に結成されたものであり、これに参加した国労の組合員は、日時をおかずに国労を脱退し、他の組合に加入していった。

- 3 国鉄は、国鉄改革の諸作業が進展していくなかで、希望退職による職員の減少が見込まれるとしても、余剰人員の数が膨大なものとなるため、この対策として61年7月1日以降人材活用センター（以下「人活センター」という。）を設置し、諸々の教育訓練を施すなどして、要員運用を行っていくことを決定した。

V 新会社発足について

- 1 国鉄は、改革法及びその関連法が成立したのを受けて、国鉄業務の新事業体への円滑かつ確実な移行の推進に遺漏なきを期するため、本社内に副総裁を長とする移行推進委員会を設け、61年12月3日、それぞれの会社ごとに設立準備室を設置した。この設立準備室は、①旅客会社等の設立に伴う具体的な業務移行の準備及びその実施の推進に関する事、②旅客会社等の設立に関連して他の関係設立準備室及び部外関係機関との連絡調整に関する事が主な業務とされ、各設立準備室長事務取扱には国鉄の常務理事が、次長、分室長等には国鉄上層部の職員が任命された。

なお、これら職員の多くは、その後新会社の役員あるいは上級管理職等に採用された。

- 2 61年12月4日、運輸大臣は、各会社共通設立委員16名及び会社別設立委員2乃至5名を任命した。そして、下記のとおり設立委員会が開催され、それぞれの事項が決定された。

第1回 61年12月11日 ○委員長（B4）
○採用の基準及び労働条件についての基本的な考え方（基本的には現行の労働条件を大幅には変更しないこととする。）

第2回 61年12月19日 ○労働条件の詳細

第3回 62年2月12日 ○2月7日に国鉄から提出された採用候補者名簿の一括承認

第4回 62年3月17日 ○各法人の定款の案、役員候補者等

- 3 61年12月16日、運輸大臣は、基本計画を決定し、承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲に関する基本的な事項等と併せて国鉄職員のうち承継法人の職員となるものの総数（215,000人）及び承継法人ごとの数（九州旅客鉄道株式会社15,000人）を決定した。

なお、国鉄は、上記基本計画を受けて実施計画（運輸大臣の認可を受けた後は承継計画）を作成したが、その計画では、①国鉄の事業及び業務のすべては11の承継法人に引き継がせる、②承継法人は、国鉄資産の約85%、長期債務の約34%を帳簿価格により承継し、残余の資産及び債務は清算事業団が引き継ぐ、③旅客会社及び貨物会社の設立時に発行する株式はすべて国鉄（清算事業団）に帰属する、こと等がもりこまれていた。

- 4 (1) 設立委員から各承継法人の職員の労働条件及び職員採用の基準の提示を受けた国鉄は、61年12月24日、職員に対して意思確認書を配布して、翌62年1月7日正午までに箇所長に提出するよう指示した。

なお、設立委員が国鉄を通じて国鉄職員に提示した各鉄道会社職員の労働条件（抜粋）は下記のとおりである。

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 就業の場所
各会社の営業範囲内の現業機関等において就業することとします。ただし、関連企業等へ出向を命ぜられることがあり、その場合には出向先の就業場所とします。</p> <p>2 従事すべき業務
(各旅客鉄道株式会社)
旅客鉄道事業及びその附帯事業並びに自動車運送事業その他会社の行う事業に関する業務とします。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とします。
(主な業務)
(1) 鉄道事業に関する営業、運転、施設、電気又は車両関係の駅区所における業務</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

(2)～(6) (略)

(7) 関連事業の業務

3～4 (略)

5 有給休暇

有給休暇については、次のとおりとします。

(1) 年次有給休暇

付与日数は、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、以降1年を増すごとに1日ずつ加算し、20日を限度とします。有効期間は2年間とします。なお、日本国有鉄道の職員としての勤続年数は、会社の職員としての勤続年数とみなします。また、勤続年数が1年未満の者については、勤続3ヶ月の出勤率が8割以上の場合に、6日を付与します。

(2) (略)

6～8 (略)

9 退職手当 別紙2参照

10 以下 (略)

なお、上記「9 退職手当」の項の「別紙2」の内容は次のとおりである。

退 職 手 当

1～4 (略)

5 日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間は、会社の職員としての在職期間とみなして取り扱います。

(2) 意思確認書の回収結果、11の承継法人を希望する者の総数は、基本計画の215,000人に対し219,300人であったが、これに関連して、62年1月30日付鉄労新聞は、「配属で区別」との大見出し付で次のように報じた。

「C6議長（鉄労組合長）ら中央改革協代表は1月29日、当局との間に国鉄改革労使協議会を開き……新会社への希望者が219,300名にとどまったことに関連して『労使共同宣言にもとづきまじめに努力してきた正直者がバカをみるようなことが絶対にあってはならない』と強く主張した……これに対しB2総裁らは……『……共同宣言の精神に則って努力した職員は当然報われる』と言明した。」

また、以上の記事に続いてこの日のやりとりの模様が次のように記載されていた。

(改革協) 「何事もフィニッシュが大切である。それは結果である。努力してきた各職員が報われるようにしていただきたい。その立場で職場で指摘されている問題について、当局の方向性を打ち出していきたい……。」

(当局) 「苦労してきた職員に報いる問題意識は同じである。スケジュールとして今、名簿の作成中である。それから配属ということであるが、この考え方を基本として取り組んでい

く……。」

(3) 職員から意思確認書の提出を受けた国鉄は、採用候補者名簿の作成作業に入り、62年2月7日に採用候補者名簿を設立委員会に提出した。

5 (1) 62年2月12日設立委員会は、上記採用候補者名簿を修正することなく承認し、名簿登載者全員を新会社に採用する旨決定した。

(2) 62年2月16日以降、採用が決定した採用候補者名簿登載者に対して、箇所長等が、一人ひとりを駅長室等に呼び入れて設立委員長名による新会社への採用通知を直接手渡した。

(3) 上記採用通知による九州内の組合別採否の状況は以下のとおりであった。

区分	総数	希望者数	採用者数	採用率
国 労	3,493 人	2,450 人	1,113 人	45.4 %
鉄 産 労	1,297	1,091	965	88.5
鉄 労	5,497	4,540	4,540	100
動 労	3,817	3,244	3,242	99.9
鉄 社 労	1,413	1,373	1,373	100
日 鉄 労	1,424	1,254	1,253	99.9

(注) 国労、鉄産労は門司地本関係のみ、他は九州全体の数である。

(4) 新会社に採用されなかった職員は、62年4月1日以降、清算事業団において、再就職を必要とする者と指定され現在に至っているが、再就職特別措置法が失効する平成2年4月1日までに再就職できなかった職員は失職を余儀なくされる。

6 (1) 国鉄は、62年3月10日付で、同年4月1日の新会社移行に向けての大規模な人事異動（配属）を行い、本件九州地方資材部においてはその部長名で発令された。これについて国鉄は、61年12月16日に決定された基本計画に基づき62年3月31日までの要員体制、業務遂行体制が確立されたので、これに伴う最終的な人事異動を行ったもの、即ち、同年4月1日を円滑に乗り切るための異動であると説明した。

(2) 62年3月16日以降、国鉄は、新会社採用職員に対して、設立委員長名の新会社における所属、勤務箇所、職名、給与等を記載した配属先通知書を手交したが、これは、上記国鉄の人事異動の内容をそのまま新会社の組織・機構に対応させて読み替え、62年4月1日における勤務箇所、職名等として通知したもので、これらの事務は国鉄が行った。

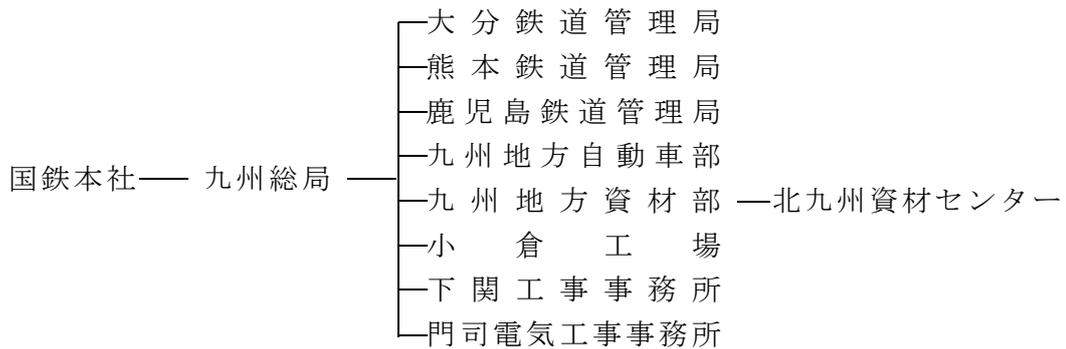
7 62年4月1日、新会社が発足し、各社毎に事業を承継した。

VI 本件発生に至る経緯について

1 国鉄九州総局九州地方資材部（以下「資材部」という。）の機構とこれに対応する国労の組織

(1) 国鉄九州総局関係の組織機構は次表のとおりである。

国鉄九州総局関係の組織機構図



(2) 資材部は、国鉄九州総局所管の機関として地方の各鉄道管理局と同格に位置付けられ、国鉄九州総局が使用する物品、資材等の調達・保管を業務とする。その機構は、総務、需給、購買の各課から成り、需給課では現場から購入依頼のあった物品の調達について、新規購入によるか在庫によるか等の調整を、購買課では物品を購入する際の契約を担当していた。

また、資材部にはその直轄の機関として北九州資材センター（以下「資材センター」という。）が設けられ、資材部で契約購入した部品の保管に当たっていた。

(3) 国鉄では、職員の職種に応じて「現業」、「非現業」という一般呼称が用いられており、「現業」とは現場において実際に作業を担当する職員を、「非現業」とはそれらを除きたいわゆる管理部門の職員を指すものとされ、資材部の職員は「非現業」として、また、資材センターの職員は「現業」として位置付けられていた。

(4) X 1 ら 5 名の所属する分会の上部組織である門司地本中央支部（以下「中央支部」という。）についてみれば、62年 2 月当時、門司地本にはその下部組織として 7 つの支部が設けられており、中央支部はその一つであった。

同支部は、主に国鉄九州総局直轄の事務系非現業職員を中心に組織されたものであり、その下部組織として 7 つの分会が設けられていたが、X 1 ら 5 名は、いずれも資材部及び資材センターの職員で組織する九州地方資材部分会（以下「資材部分会」という。）に所属していた。

2 国鉄の分割・民営化へ向けての中央支部と資材部分会の組織動向

(1) 中央支部の組織する非現業の職場では、61年 6 月頃になると、翌 7 月の衆参両院同時選挙結果が国鉄改革の行方に大きな影響を与えることが想定されていたこともあって、国鉄改革を推進する政党を応援する動きも出始め、労使それぞれの場で国鉄改革を推進するか否かについて一定の意思表示が求められるといった状況が生じていた。

この衆参両院同時選挙は、国鉄改革を推進する自由民主党の圧勝に終わり、国鉄改革法案の国会成立は必至の情勢となった。

(2) この頃、中央支部の非現業職場では、企業人教育受講者が中心となっ

て非公式の国鉄改革推進組織が形成され始め、資材部においても、非組合員である総務課のB5企画監査係長（このポストは使用者の利益代表者として公労委によって「認定告示」されていた。）を中心に同年7月12日に31名をもって「創資会」が旗上げをした。

同会発足の趣意書は次のとおりであった。

趣 意 書

国鉄の改革は、実施に向けて正に秒読みの段階にさしかかっている。

この時期において職員一人ひとりの意識改革は必須条件であり、急を要する課題である。国鉄改革推進において具体的な実行案を策定する当事者である我々非現業職員は、この改革こそが鉄道を再生する唯一の道であると確信し、実践活動を惜しまない覚悟である。

今や改革に向けては多くの問題が山積している。その一つ一つを解決していくための鍵をにぎっているものは、我々の意識と情熱であり、これなくしてはどんな解決策も画餅に帰することになってしまう。全職員が信頼し合い一丸となって改革に取り組むかどうかの事の成否を決すると言っても過言ではない。

我々非現業職員は、効率的な業務体制づくりなど日常業務に精励することは当然のこととして、積極的に民間的発想の修得、民営手法の導入に心掛け業務知識を蓄えなければならない。

非現業業務は、改革を目前にして繁忙を極めている。ともすれば自己をとりまく全体の動きにうとくなりがちである。

今こそ新しい経営形態をめざして、グローバルな視野でものを考える企業人集団となり、一体となって改革に取り組む体制づくりが必要である。

このため、我々は自ら考え「行動する資材」を旗印に一致団結し、ここに「創資会」として発足させ、総力をあげて国鉄改革の完遂に立ち上がることを決意するものである。

昭和61年7月12日

創資会一同

(3) 資材部においては、国労組合員に対する創資会への加入呼びかけが、企業人教育受講者等によって勤務時間中に一人ひとりを職場の会議室に呼び出すといった方法で行われたため、国労は、これは当局の関与した国労脱退工作であるとして資材部当局に抗議する一方、公労委に対し不当労働行為の救済申立てを行う準備をしたが申立てには至らなかった。

なお、61年8月20日には創資会のメンバーを中心に九州鉄道協議会（以下「九鉄協」という。九鉄協は国鉄改革の推進を綱領の一つに掲げた。）が結成され、同協議会はその後鉄道労連に加盟した。

(4) 61年4月当時、中央支部は1,966名（15分会）、うち資材部分会は93名の組合員を擁していたが、翌5月頃から非現業の職場を中心に徐々に組合員の脱退が増え始め、同年9月頃迄には中央支部及び資材部分会の組

合員数はそれぞれ774名（12分会）と42名に激減した。

(5) 61年11月、中央支部の闘争委員会において、先の修善寺大会で決定された国労の運動方針を変更し、労使共同宣言締結の道を歩むよう求める署名（「働く仲間の雇用を守り、労使関係の正常化を求める署名」）を開始する旨の決議がなされる際、X 1、X 4外1名の者がこの決議に反対意見を述べたが、結局反対意見は否決された。その結果、同年12月にかけて上記署名活動がなされ、これらの署名は、修善寺大会で決定された国労の方針に反対の意思を表示するものとして、その署名簿は、国鉄当局側にも提出された（この署名を行った者は後に殆どが国労を脱退し、九州鉄産労に加盟した。）。このようにして、次第に中央支部の内部においても国鉄改革をめぐる意見の対立が顕著となった。

(6) 61年12月頃になると、中央支部では執行委員会が修善寺大会における国労の方針に反対する者で主に構成されていたことから、その執行機能が麻痺状態となり、当時中央支部の副委員長であったX 1らが闘争委員会や執行委員会の開催を再三要請したが開催に至らず、翌62年1月16日、ようやく闘争委員会が招集された。しかし、この席で当時の中央支部の三役を含む役員の殆ど（前記修善寺大会における国労の方針に反対の者）が辞職する事態となり、結局この日の闘争委員会は成立せず中央支部の機能は完全に停止した。

一方、資材部分会でも61年12月に分会長をはじめ多数の役員が脱退し、中央支部同様分会の機能は大幅に低下し、62年1月当時における組合員数は、中央支部で188名（9分会）、資材部分会で14名へとさらに減少した。

(7) 62年1月25日、九州では、修善寺大会で決定された国労の方針に反対する組合員らによって結成された九州鉄産労が国労からたもとを分かつ形で正式に発足したが、中央支部や資材部分会においては国労に残った組合員によって組織再建の動きが始まり、同年1月18日にはX 1、X 2、X 3、X 4らが中心となって中央支部の再建準備会を設置した。同月23日に再建委員会が開催され、その委員長にX 1、同副委員長にX 4外1名が、同書記長にX 3がそれぞれ選任された。さらに、翌2月21日には中央支部の再建臨時大会において同支部の執行委員長にX 1、副委員長にX 4外1名が、書記長にX 3がそれぞれ選任され、同支部の再建活動に取り組むことになった。

一方、資材部分会においても同年1月20日に再建大会が開催され、執行委員長にX 2、書記長にX 3が選任され、X 5も執行委員に選任された。

3 資材部における新会社発足に向けた要員体制

(1) 60年7月26日の再建監理委の国鉄改革に関する最終意見を受けた国鉄当局は、「今後の要員体制の考え方について」と題する文書（60年10月9日付）をもって人員削減を中心とする合理化案を国鉄の各組合に提案し

た。

この合理化案は、新会社の発足に向けて61年11月に予定されていたダイヤ改正に備え、その要員体制を事前に整えておく必要から61年10月末までに完了させるものとされていた。

- (2) この提案では、国鉄の職種系統別に目標とすべき要員規模が設定され、資材部門については当時全国で約1,800名いた人員(本社を除く)を1,100名まで縮減するものとされ、さらにこの提案の際に示された62年4月1日に発足予定の6つの新事業体(旅客鉄道会社)別の要員数によれば、九州地域で発足予定の新事業体における資材関係の「所要員」は90名とされていた。
- (3) 資材部門の要員を1,100名とすることについては、国労も、現業部門(資材センター)から400名、残りを非現業部門から削減することで合意をした。

この合意を受けて、資材部と資材部分会との間でも資材部の要員体制に関しての交渉が行われた結果、現業部門(資材センター)は27名削減し5名体制とすること、非現業部門は16名削減し85名体制とすることで合意した。これにより、61年11月1日当時における資材部の要員体制は90名となった。

なお、この90名の要員体制は、62年4月1日に発足予定の新会社にも引き継がれる旨の確認が資材部における交渉の中でなされ、当時の交渉委員であった資材部のB6総務課長(以下「B6課長」という。)もこの交渉の中で「非現業部門は85名体制で新会社へ移行する」との説明を行い、また、国鉄が61年11月20日の新聞紙上において、62年4月1日発足予定の新会社の基本的な要員内訳として発表した「九州旅客会社地域の地方機関別・系統別要員数」でも「九州資材90名」とされていた。

さらに、61年10月、資材部長は、資材部分会から「62年4月1日以降の業務執行体制を明らかにされたい」との申し入れを受けていたことに対し、「62年4月以降の資材業務のあり方については、本社に資材プロジェクトチームが設置され検討が進められているところである。国鉄の組織がどのように変わろうとも企業として存続していく限り資材業務の重要性、果たす役割については基本的に変わりはないと考えている。」との回答を行った。

- (4) 一方、この頃国鉄本社の資材局において、全国の地方資材部長及び資材管理室長を集め、資材局長出席のもとに「全国資材部長・室長会議」が行われたが、この会議では次のような国会想定質問に関する資料(㊟扱い)が資材局によって準備されていた。

問9 各新会社の資材部門の組織や要員はどうか。それに係る資材部門の調達経費はどのように処理されるのか。

資材の調達機能をより効率的に発揮し、かつ、永年に亘り蓄積された購買ノウハウ・関連業界に対する影響力を発揮して経営改善に寄与するため、各新会社においても、資材の取扱規模又は購入規模等に応じた資材部又は資材課等の内部組織を設置する必要がある。

なお、大手私鉄においては、各社とも資材部門が設置され、それぞれの会社で必要とする資材の調達、配給等の業務を実施している。

また、資材システムの要員規模については、現行の本社部門を除き、約1,100名とされているが、この要員規模は、大手私鉄の全従業員に占める資材部門の要員の比率と比べても、ほぼ同様の水準にある。

民営分割後の資材部門の調達経費は、原則として、各新会社の一般管理費で経理することになり、現行の用品勘定は、資材業務の効率化等により取扱経費率が低下し、税法上、取扱経費を購入価格に加算する必要がなくなることから、廃止することになる。

大手私鉄でも清算勘定を設けて計理している企業はない。

〔参考〕 1 主な私鉄の資材従業員比率

会社名	全従業員 (人)	資材従業員 (人)	比率 (%)
東武	11,557	110	1.0
西武	3,814	32	0.8
東急	5,957	41	0.7
名鉄	6,915	30	0.4
近鉄	11,056	100	0.9

2 国鉄の用品取扱経費総額（60年度）

25,691 百万円

(5) 90名の要員体制が決定した後、資材部においては、職員の希望退職や国鉄以外の公的部門への転職などにより約65名の現員となった。このため資材部分会は、新会社の発足へ向けて業務がふくそうしている中で欠員状態が生じていることは問題であるとして、団交において資材部当局に善処方を申し入れた。

なお、国鉄の61年7月以降の全国的な人活センター設置の一環として、資材センターにも人活センターが設置されたが、資材部からは1名も配置されなかった。

VII 本件配属について

1 X 1ら5名の被申立人会社への採用

62年2月16日、X 1ら5名は、下記の九州旅客鉄道株式会社設立委員会

委員長名による被申立人会社への採用通知を受けた。

昭和62年 2 月 12 日

殿

九州旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B 4 ㊟

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。

なお、資材部をはじめ中央支部の組織する非現業の職場では国労組合員も含め、被申立人会社への採用率はほぼ100%であった。

2 X 1 から 5 名の 62 年 4 月 1 日の配属（本件配属）に至る経過

(1) 62 年 3 月 7 日、X 1 から 5 名は、資材部の B 7 総務課長（以下「B 7 課長」という。）から一人ずつ資材部長室に呼ばれ、配転の「事前通知」（国鉄時代この「事前通知」は人事異動発令日の一週間前になされていたもので、後記認定のとおり 3 月 10 日に行われた。）に先立って口頭により下記内容の配転を知らされた。

内容 氏名	所 属	勤務箇所・職名
X 1	九州総局勤務	博多駅・営業係
X 2	九州総局勤務	博多駅・営業係
X 3	九州総局勤務	博多駅・営業係
X 4	九州総局勤務	香椎駅・営業係
X 5	九州総局勤務	香椎駅・営業係

なお、この日資材部では X 1 から 5 名の外に、資材部に在籍していた 4 名の女性全員に対しても駅の営業係への配転を知らされた（女性 4 名の所属組合は九鉄協 2 名、鉄産労 1 名、組合無加入者 1 名であったが、いずれも以前国労に所属していたことがある。）。

この日、X 1 を資材部長室に呼んだ際 B 7 課長は、「実は X 1 さんから叱られるかも知れないが、今日は事前通知の事前通知ということでお知らせしておきます。」と前置きした上で、X 1 には九州総局勤務で博多駅

の営業係として同駅の直営売店で勤務してもらうことになるであろうと伝えた。

X 1 は、突然の話に驚き、現業機関への一方的な配転は資材部では今までに例がない旨同課長に抗議するとともに、配転に至った事情の説明を求めたが、同課長からはこれに対する説明はなかった。

- (2) 同月10日、X 1ら5名は、B 7課長から同月7日の口頭による配転の説明と同内容の資材部長名による下記「事前通知」書（発令日は3月16日）を渡された。また、前記4名の女性にも「事前通知」書が渡された。

なお、この「事前通知」は、前記第2-Vの6、(1)で認定の新会社の発足へ向けて国鉄が全国的規模で行った人事異動の一環としてなされたものである。

事 前 通 知		
氏	名	

配	転	先

(3 月 1 6 日 付)		
上記のとおり発令するから通知する		
昭和62年 3 月 1 0 日		
九州地方資材部長		

この「事前通知」書を渡される際、X 1 は、同課長から「博多駅では『マイタウン』という国鉄の直営売店での勤務になるもようだ。」と告げられ、そこでの勤務表を渡された。同勤務表には「現行」及び「62年4月以降」の勤務形態毎に始業、終業の時刻が記されており、X 1 は、自宅が北九州市の門司区であったことから、同人に適用される「62年4月以降」の勤務形態如何によっては始業時刻に間に合う通勤電車がない旨申し入れたが、同課長は、「それは行ってからにしてくれ、私の方では何とも言えません。」と答えた。同じくX 5 も、同課長に配転の理由を尋ねたが何の説明もなかった。

- (3) 当日、組合側は、X 1ら5名が非現業職から駅の営業係という現業職への配転通知を受けたことについて、資材部当局にその理由の説明を求めた。これをうけて3月12日に苦情処理委員会がもたれたが、結局資材部当局から具体的な配転理由の説明はなかった。

ただ、3月7日に口頭による配転通知が行われた数日後（3月10日以前）、前記B7課長（同課長は62年2月の人事異動までは大分鉄道管理局に勤務していた。）は、資材部長室におけるX2との雑談の中で、「B6前総務課長（62年2月の人事異動でB7課長と交替。）が国労に所属している者は全員出すようにもう手配をしてしもうとる、どうにかやったんですがどうにもならないようだ。」と語った。

- (4) 3月16日、X1ら5名は、B7課長から62年4月1日以降の同人らの被申立人会社における所属、勤務箇所・職名、等級、賃金額を明らかにした九州旅客鉄道株式会社設立委員会委員長名の下記「通知」書を渡された。

この「通知」は、被申立人会社への採用通知を受けた者について、これらの者の3月16日（3月10日の「事前通知」で示された発令日）における国鉄での就労場所、従事している業務（職名）をそのまま被申立人会社の組織・機構に対応させて読み替え、62年4月1日における勤務箇所・職名としたものであり、3月16日時点で資材部に勤務していた者は、この通知により会社の財務部資材課に配属指定された。

昭和62年3月16日

殿

九州旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B4 ⑩

通 知

昭和62年4月1日付で、あなたの所属、勤務箇所、職名等については、下記のとおりとなります。

記

所 属	本 社
勤務箇所・職名	
等 級	
賃 金	
記 事	

この日の「通知」によるX1ら5名の被申立人会社における62年4月1日の勤務箇所・職名、等級は下記のとおりであった。また、当日もX1

ら5名に対し現業職に配転されたことについての理由の説明はなかった。

なお、X2、X3、X4については、一週間後に、職名に誤りがあったとして当局から次表右欄のとおり訂正通知がなされた。

内容 氏名	所属	勤務箇所・職名	等級	3月16日の一週間後に 訂正された職名
X1	本社	博多駅・営業係（1級）	3等級	訂正なし
X2	本社	博多駅・営業係	4等級	営業指導係（2級）
X3	本社	博多駅・営業係	4等級	営業指導係（2級）
X4	本社	香椎駅・営業係	4等級	営業指導係（2級）
X5	本社	香椎駅・営業係（1級）	3等級	訂正なし

(5) 本件配属は、前記第2-VIの3、(5)で認定のとおり「90名の要員体制」を大幅に下回る現員状態の下で実施されたものであるが、被申立人会社を除く他の5つの旅客鉄道会社では、前記認定第2-VIの3、(2)の60年10月9日付の合理化提案の際に示された要員体制がそのまま引き継がれた。

3 X1ら5名の職務経歴と組合経歴

(1) X1は、30年12月1日国鉄共済組合に採用され、同共済組合の福祉事業部物資部の門司事業所行橋配給所に配属となり、国鉄職員とその家族に対する生活物資の配給を担当していた。

56年3月31日に同共済組合の合理化に伴ってこれを退職し、引き続き同年4月1日準職員として国鉄に採用され、同年10月には正式に職員となり、資材センターに配属された。その後、57年10月に関西鉄道学園において1カ月間の資材業務に関する教育課程（「関西鉄道学園普通課程特設資材事務科」）を終了し、61年4月1日に資材部の需給課課員となり、62年3月16日の配転発令まで同職にあった。

組合活動の面では、X1は、57年6月に資材部分会の執行委員となったのをはじめ、58年12月から60年2月まで同分会の執行副委員長を、60年2月から61年5月まで同分会の執行委員を、また、59年11月からは中央支部の執行委員を、60年11月からは同支部の執行副委員長をそれぞれ歴任し、62年1月23日には同支部の再建委員長に、同年2月21日には同支部の執行委員長に選出された。

(2) X2は、42年3月に臨時雇用員として国鉄に採用され、44年4月1日には正式に職員となり、戸畑駅の踏切保安掛や運輸係、構内係等を経て53年8月11日に資材センターの事務掛となった。その後、54年5月1日資材部の需給課課員となり、さらに購買課課員を経て59年9月28日に資材部が独自に行った管理職登用資格試験（資材関係法規等の専門科目を含むもの。）に合格した後、60年10月1日に資材部の購買課主席に昇格し、62年3月16日の配転発令まで同職にあった。

なお、X2が主席に昇格した頃、購買課には18名の契約担当者がおり、

年間約1万から1万2千件程度の契約を処理していたが、X2はこれら契約のうち1人で約3千から3千5百件を担当した。特に61年度については、新会社発足へ向けて国鉄で使用していた車輛の更新が急務となり、契約量も通常の年より金額にして2億円程増加し、購買課全体での年間契約額は約80億円に達したが、これらのうち、X2は、約12億円の契約を取り扱った。

組合活動の面では、X2は、56年11月に資材部分会の執行委員となったのをはじめ、59年11月には同分会の執行副委員長に、62年1月20日には同分会の執行委員長となった。また、同人は、このような職場における組合役職に加え、58年9月からは国労内における資材関係の全国的職能協議会である全国総務経理協議会資材分科会の副会長を務め、60年9月には同分科会の会長となった。

- (3) X3は、44年10月に渋谷駅の臨時雇用員として国鉄に採用され、45年10月には正式に職員となり、その後は阿佐ヶ谷駅や中野駅の営業係として電車の到発着や駅の改札業務等に携わった。その後、57年10月1日から資材センターの庶務係として公用車の運転や物品関係の補助的業務を担当し、58年12月1日には関西鉄道学園において資材業務に関する教育課程（「関西鉄道学園普通課程第2回特設資材事務科」）を終了し、59年4月15日に資材部の総務課課員となり、システム第1係において資材関係全般に亘るデータのコンピューターへの入出力関係の業務を担当し、さらに、61年4月1日には資材部の需給課課員となり、施設係において国鉄で使用するレールや枕木などの調達業務に従事して、62年3月16日の配転発令まで同職にあった。

なお、同人は、60年11月14日には、コンピューターへの入出力データ作成業務に関する業務研究発表会において優秀な成績をおさめたとして、資材部長から表彰を受けた。

組合活動の面では、X3は、61年5月に資材部分会の書記長となり、62年1月23日には中央支部の再建委員会の書記長に、また、同年2月21日には同支部の書記長に選出された。

- (4) X4は、43年10月1日に準職員として国鉄に採用され、44年4月1日には正式に職員となり、戸畑駅の構内作業掛（機関車の入替作業等）や交通保安係（踏切関係の業務）、門司鉄道病院の事務掛として勤務した。その後55年4月7日に資材センターに配属され、事務掛として保管物品の品質や数量の管理、誤送のチェックなどの業務を担当し、56年4月1日から資材部の需給課課員となって国鉄で使用する机や椅子や自動券売機など物品契約の手配等を担当していたが、60年10月1日には需給課の主席に昇格し、また、同月15日には管理職登用資格試験（X2が合格した試験と同様のもの）に合格し、62年3月16日の配転発令まで同職にあった。

組合活動の面では、X4は、資材センターに移った55年4月に資材部

分会の執行委員となったのをはじめ、60年11月からは中央支部の執行委員を務め、また、62年1月23日には同支部の再建副委員長に、さらに62年2月21日には同支部の執行副委員長に選出された。

- (5) X 5 は、資材部が独自に行った採用試験に合格して55年4月1日に準職員として国鉄に採用され、55年10月1日には正式に職員となり、大分資材センターや北九州資材センターにおいて物品の受け払いや配給の業務に就いた後、57年3月に資材部の総務課課員となって資材業務に関するコンピューターの入出力業務に携わり、59年3月15日に需給課課員となって、62年3月16日の配転発令まで同職にあった。

なお、同人は、資材関係の新規採用者を対象に行われた資材業務に関する初歩的な教育課程である「関西鉄道学園初等課程資材科」を55年7月31日に終了したのをはじめ、57年1月29日には「関西鉄道学園普通課程特設コンピューター科」を、また、58年10月14日には「関西鉄道学園昭和58年度普通課程第1回特設資材事務科」を終了した。

組合活動面では、X 5 は、57年6月以降資材部分会の執行委員のポストにあり、62年1月20日の資材部分会の再建大会においても執行委員に選出された。

- (6) X 1 から5名は、いずれも過去において争議行為への参加等に対する労働処分や一般処分等を受けたことはなく、業務遂行上のミス等を指摘されることもなかった。

4 X 1 から5名の被申立人会社における62年4月1日以降の職務内容

- (1) X 1 は、博多駅の営業係として勤務しているが、担当業務は当初説明を受けていた直営売店での勤務ではなく、遺失物・放送係に配属され、列車内における忘れ物や乗り過ごし客の確認等の業務についている。

- (2) X 2 及びX 3 は、博多駅の営業指導係としてX 1 と同じ業務に従事している。

- (3) X 4 は、香椎駅（福岡市東区）の営業指導係として同駅の「マイタウン」という被申立人会社の直営売店の中のうどん店での勤務に就いたが、そこでの勤務は交替制が採られており、同人の勤務当番如何によっては自宅（北九州市門司区）の最寄り駅から始発の電車に乗っても始業時刻に間に合わないという状態であった。そのため、同人は、香椎駅近くにアパートを借り、自宅とこのアパートの2カ所から通勤を続けていたが、同年10月に被申立人会社の直営店舗が戸畑駅（北九州市戸畑区）に新設されることに伴う社員募集（募集要綱には、「業種」として「ベーカリー and 喫茶（製造、販売）」と明示されていた。）があった際、通勤上の不便を解消するためこれに応募し、63年2月8日以降戸畑駅の「マイタウン」において営業指導係としてパンの製造、販売業務に従事している。

- (4) X 5 は、営業係として香椎駅の改札業務に就いている。

なお、X 5 は、当初香椎駅の「マイタウン」の中のうどん店での勤務になるとの説明を受けていたが、4月1日の赴任時、まだ同人の具体的

業務は決まっておらず、およそ3日後、改札係に配属された。

また、X5の着任当日、同駅のB8首席助役は、同人に対し「まだX5は国労か、香椎駅に国労はいらんから辞めれ。」と発言した。

- 5 被申立人会社に採用された資材部職員（資材センターを含む）の62年4月1日当時における配属状況（採用者65名について）及びこれらの者の本件配属前における所属組合別内訳は次表のとおりである。

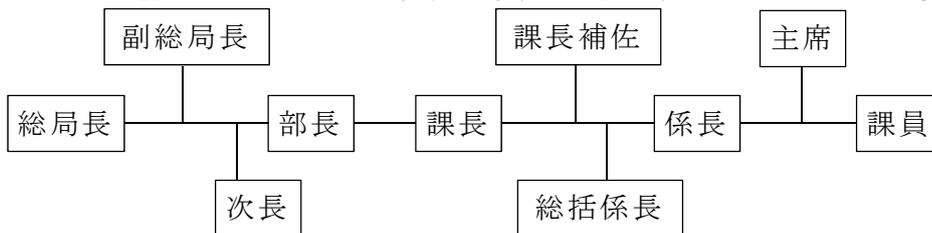
配属先 人数	被 申 立 人 会 社					清 算 事 業 団	
	(イ)財務部資材課	(ロ)北九州資材センター	(ハ)非現業職場	(ニ)清算事業団へ出向(本務要員)	(ホ)駅		
計 65	43	5	5	2	9	1	
本件配属前の所属組合別内訳	非組合員	9	7	1	0	0	1 (女)
	九鉄協	32	25	3	2	0	2 (女)
	九州鉄産労	11	6	1	3	0	1 (女)
	国労	13	5 〔内4名は62年4月1日国労脱退、残り1名はその後出向〕	0	0	2 〔62年4月1日国労脱退〕	5 (申立人5名)

6 本件配属の与えた影響

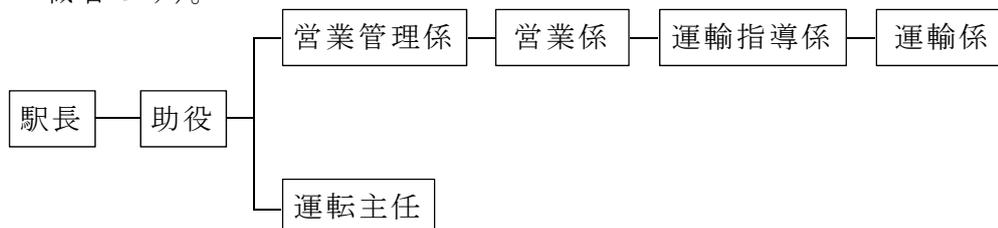
(1) 国鉄と被申立人会社の職制及び給与制度

ア 国鉄の職制及び給与制度

(ア) 九州総局内における非現業職員の職制は次のとおりである。



(イ) 現業職員の職制は次のとおりである（本件に係る駅における職名のみ）。

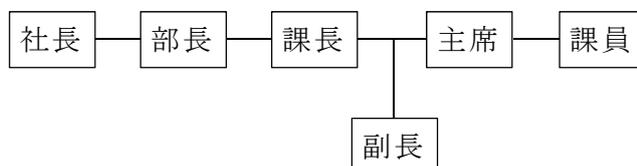


(ウ) 一般職とされる者に適用される職群（賃金上の格付）とこれに対応する職名は次のとおりである（本件に係る職名のみ）。

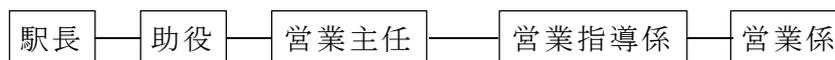
職群	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
非現業		課員	課員	課員	課員	課員	課員	主席	主席	主席	主席	主席
現業（駅）	運輸係	運輸指導係	運輸指導係	運輸指導係	運輸指導係	運輸指導係	運輸指導係	運輸管理主任	運輸管理主任	運輸管理主任	運輸管理主任	運輸管理主任

イ 被申立人会社の職制及び給与制度

(ア) 非現業職員の職制は次のとおりである。



(イ) 現業職員の職制は次のとおりである（本件に係る駅における職名のみ）。



(ウ) 一般社員とされる者に適用される等級（賃金上の格付）とこれに対応する職名は次のとおりである（本件に係る職名のみ）。

等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9
非現業	課員	課員	課員	課員	課員	課員	主席	主席	主席
現業（駅）	（営業3級）係	（営業2級）係	（営業1級）係	（営業指導2級）係	（営業指導1級）係	（営業2級主任）	（営業助1級主任）役	助駅役長	助駅役長

(2) 被申立人会社に採用された資材部職員のうち、前記第2-VIIの5の表中(イ)、(ロ)、(ハ)、(ニ)の者(以下「他の資材部職員」という。)の国鉄時代における職群・職名は、被申立人会社では次のように格付された。

国鉄での格付		被申立人会社での格付
12.13	職群(主席)	9等級(主席)
11	職群(主席)	8等級(主席)
10	職群(主席)	7等級(主席)
9	職群(課員)	6等級(課員)
8	職群(課員)	5等級(課員)
7	職群(課員)	4等級(課員)
6	職群(課員)	3等級(課員)

(3) X1から5名の職制上及び給与上の格付の推移は次のとおりである。

格付の推移 氏名	3月10日付の配転の 事前通知前の格付		3月10日付の配転の 事前通知による格付		3月16日付の設立委員 長名の通知による格付	
	職名	給与	職名	給与	職名	給与
X1	課員	6職群	営業係	明示されず	営業係 (1級)	3等級
X2	主席	10職群	営業係	9職群 〔主席・10 職群の賃 金保障〕	営業 指導係 (2級)	4等級
X3	課員	9職群	営業係	明示されず	営業 指導係 (2級)	4等級
X4	主席	10職群	営業係	9職群 〔主席・10 職群の賃 金保障〕	営業 指導係 (2級)	4等級
X5	課員	6職群	営業係	明示されず	営業係 (1級)	3等級

(4) 国鉄時代における配転の取扱い及び非現業職員と現業職員の給与制度適用上の差異

ア 国鉄時代の配転の取扱い

国鉄時代における非現業と現業間の異動は、原則として次のように行われていた。すなわち、国鉄に採用されて駅に勤務する者（現業）の場合は、一般に運輸係としての業務に就き、年功を経た後運輸指導係となるが、営業係や営業管理係に昇進するためにはその都度資格試験に合格しなければならず、さらに、営業管理係や運転主任から管理職登用資格試験に合格すると現業機関においては助役に昇格し、その者が非現業機関に配転される場合は課員として配属されていた。また、過去において駅等の現業機関から非現業機関の課員として配転になった者の殆どは営業管理係や運転主任以上のポストの者であり、逆に非現業機関の課員以上のポストの者が現業機関に配転になる場合は、殆どが助役以上のポストで配属されていた。

一方、資材部における人事異動は、その職務の専門性から、殆どが資材部内部（資材センターを含む）間で行われ、非現業、現業を問わず他系統の職場への転出は殆ど行われていなかった。

イ 国鉄時代の非現業職員と現業職員の給与制度適用上の差異

国鉄時代においては、給与制度の適用上非現業職員は現業職員より有利に取り扱われていた。すなわち、例えば高校卒業採用者の場合、現業職員には採用時3職群が適用され、7職群までしか昇格せず、しかも7職群に到達するまでには通常の場合28年を要するが、非現業職員の場合は採用時から4職群が適用され、職務経歴が17年以上の者には10職群まで昇格する資格が与えられていた。

(5) 本件配属によりX1ら5名が受けた身分上、経済上の変動

ア X2、X3及びX4について

(ア) 上記3名の格付等は次表のとおりである。

氏名	格付等	本件配属前の格付	左の職群に対応する他の資材部職員の被申立人会社での等級格付	X2、X3及びX4の被申立人会社での格付	
	職群	等級	左の等級に対応する駅における職名	等級	職名(駅)
X2	10	7	※助役または営業主任(1級)	4	営業指導係(2級)
X3	9	6	※営業主任(2級)	4	営業指導係(2級)
X4	10	7	※助役または営業主任(1級)	4	営業指導係(2級)

(注) ※印欄の職名は、上記6、(1)、イ、(ウ)に掲げる各等級とこれに対応する職名表に基づくものである。

上記表のとおり、X2及びX4は、身分上、現業職に配属されたことのほか、他の資材部職員に比べ3ランク下位の、X3は、2ランク下位の等級に格付された。

(イ) このことにより、この3名は、賃金自体の引き下げは受けなかったものの、他の資材部職員と同様の等級格付を受けるとした場合に

比べ、将来に亘って昇給時の賃金上昇率が低下することになり、また、63年2月の被申立人会社における6、7、8、9の各等級に格付されていた者全員に対する1号俸引き上げの措置を受けることができなかった。

- (ウ) この結果、同人らが他の資材部職員と同様の等級格付を受けるとした場合の賃金と実際の賃金との間には次の格差が生ずることとなり、この格差は平成2年以降も毎年拡大する。

(現行の賃金ベースに基づく数値一単位：円)

区分	昭和62年4月	昭和63年2月	昭和63年4月	平成元年4月
X2	－ 900	－ 2,400	－ 2,700	－ 3,100
X3	－ 600	－ 2,400	－ 2,600	－ 3,100
X4	－ 300	－ 1,800	－ 2,400	－ 2,700

- (エ) また、前記(5)、ア、(7)の表のとおり、他の資材部職員と同様の等級格付を受けるとした場合、X2及びX4は7等級となり、これに対応する駅における職名は助役または営業主任(1級)となるが、実際は4等級の営業指導係(2級)に格付された。同様にX3の場合は6等級となり、これに対応する駅における職名は営業主任(2級)となるが、実際は4等級の営業指導係(2級)に格付された。

イ X1及びX5について

この両名は、他の資材部職員と同様の等級格付を受けたが、本件配属により現業職となったことによる身分上の不利益及びそのことにより国鉄時代から引き続き非現業の課員であった者に対する各人の昇給時における被申立人会社の昇格措置を受けられないという不利益を受けた。このため、同人らが非現業職にあったとした場合の賃金と実際の賃金との間には次の格差が生ずることとなり、この格差は平成2年以降も毎年拡大する。

(現行の賃金ベースに基づく数値一単位：円)

区分	昭和63年4月	平成元年4月
X1	0	－ 2,300
X5	－ 2,200	－ 2,400

VIII 門司地本における組織人員の減少と組織の再編について

- 1 九州における国労組合員数の推移と中央支部及び資材部分会の組合員数の推移は以下のとおりである。

- (1) 九州における国労組合員数の推移(地方本部別)

(単位：人)

昭和 地本名	61年7月	61年12月	62年3月	62年4月
門司	11,791	6,007	3,479	2,494
大分	1,221	895	170	48

熊 本	2,247	1,568	452	219
鹿児島	2,529	1,639	414	275
計	17,788	10,109	4,515	3,036

(2) 中央支部及び資材部分会の組合員数の推移

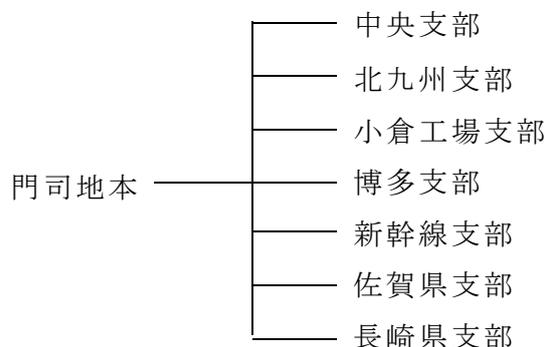
(単位：人)

支部・分会名	昭和				
	61年4月	61年9月	62年1月	62年3月	62年5月
中央支部	1,966 (15分会)	774 (12分会)	188 (9分会)	175 (5分会)	131 (5分会)
資材部分会	93	42	14	13	10

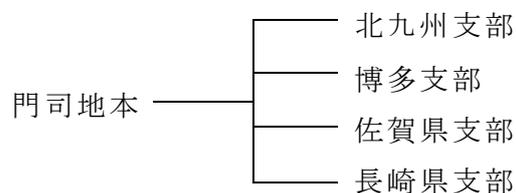
(注) 62年5月の数字は、資材部分会については全て同分会に組合員籍のみを置く者の数であり、中央支部についても非現業職については組合員籍のみを置く者が殆どである。

2 門司地本は、組合員数の減少(前記1、(1))により組織の運営が困難となったため、62年10月に中央支部を北九州支部に統合するなど、次のような組織再編を行った。

(1) 組織再編前の62年2月1日当時の組織



(2) 組織再編後の62年11月1日当時の組織



3 前記Ⅶの5及び上記1の(2)で認定のとおり、新会社になって以降被申立人会社の財務部資材課(北九州資材センターを含む)に勤務する者の中には国労組合員は1名もいなくなり、また、中央支部の組織していた非現業職場においても国労組合員は殆どいない状態となった。

第3 判断及び法律上の根拠

I 本件配属と被申立人適格及び責任の所在について

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 本件X 1ら5名に対する配属の決定は、国鉄と設立委員とが意思相通じ一体となって会社発足に備えてなした不可分一体の行為として捉えられるべきである。すなわち、鉄道会社法附則第2条第2項は、設立委員が広く開業準備行為をなし得ることを定めており、設立委員は、会社における職員の配属を決定する立場にあった。そして設立委員が採用通知を発した後は、会社と採用予定者との間には労働契約関係が生ずるが、4月1日以前に会社での配属を発令しておくとするれば、設立委員の人事権の行使として行う以外にない。しかるに、設立委員は、これを挙げて3月10日の国鉄の配転行為の結果に委ねたものであるから、この国鉄の配転行為に不当労働行為が存在すれば、それは設立委員の行為と同視し得る。そして、配属も採用行為に帰属するものであるから、改革法第23条第5項により、会社はその責任を負うべきである。

イ また、設立委員は、国鉄が名簿作成で国労差別を行ったことを承知しながら、国鉄のかかる不当労働行為意思を積極的に利用こそすれ、これを防止する措置はとらなかった。しかも、会社発足後も、会社は、かかる不当労働行為の結果を容認し、これを是正しようとしめない。

ウ 仮に、上記3月10日の配転を国鉄独自の行為として捉えたとしても、国鉄と承継法人が実質的同一性を有することは明らかである。

よって、会社は本件配属につき、不当労働行為責任を負うべきである。

2 被申立人の主張

ア 本件配属は、62年3月31日までX 1ら5名を含む全ての国鉄職員の労働契約上の使用者としての権限を行使し得た国鉄が、その業務の円滑な遂行と改革法第2条第2項（「国鉄は、組織の全力をあげて、この法律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。」）の義務を尽くすための人事異動（国鉄による62年3月10日の配転先事前通知）として行い、各職員の勤務場所や従事すべき業務を定めたものであり、それら62年3月31日までの国鉄職員の配置は、国鉄独自の判断と責任においてなされたものであって、設立委員の関与するものではなかった。

イ 新事業主体たる被申立人としては、62年4月1日採用予定者の勤務箇所、従事すべき業務は、その前日からの列車の運転業務を中断なく引き継ぐために、3月31日時点の国鉄職員のうち、改革法第23条により設立委員より採用通知を受けた者の、国鉄において就労している場所及び従事している業務を新事業体である被申立人の組織・機構に対応させて、採用予定者の4月1日における勤務箇所、従事すべき業務とすることが最良であり、そのため設立委員は、62年3月16日付をもってそれら採用

予定者の同日時点の勤務箇所、職名を4月1日のそれとして機械的に配属したものである。従って、設立委員が配属についての実質的な判断をなしたのではない。

ウ 改革法第23条第1項により設立委員の提示した労働条件では、就業の場所として、「会社の営業範囲内の現業機関等において就業することとします。ただし、関連企業等へ出向を命ぜられることがあり、その場合には出向先の就業場所とします。」とされ、また、従事すべき業務は、「旅客鉄道事業及びその附帯事業並びに自動車運送事業その他会社の行う事業に関する業務とします。なお、出向を命じられた場合は出向先の業務とします。」となっており、他方、国鉄職員の新事業体の職員となる意思表示には、希望する事業体を特定しているだけであって、勤務場所、従事すべき業務（職種）を限定する内容は含まれていない。

エ 以上のとおり、X1ら5名に対する62年3月10日付配転の事前通知は、国鉄独自の判断でなされた人事異動であり、設立委員は、採用予定者の現に従事している勤務場所及び業務を機械的に読み替えて、4月1日における被申立人の配属先として3月16日に通知したに過ぎないのであって、国鉄のなした事前通知とは関係がない。

しかも、国鉄の組織と被申立人の組織とは全く異質なものであり、被申立人の財務部資材課は、国鉄九州地方資材部の業務を引き継いでいるものではなく、被申立人設立委員によるX1ら5名の配属も、被申立人の新しい組織に則り、その組織の中での配属決定としてなされたものであるから、X1ら5名が当然に被申立人の財務部資材課に勤務指定されることにならないことは法律上明らかである。

従って、申立人らの本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第6号により、法令上実現することができないものとして却下さるべきである。

オ 被申立人は、上記のとおり本件申立ては却下さるべきであるとの主張とともに、予備的に、設立委員ないし被申立人が国鉄と一体となって不当労働行為の意図をもって本件配属の決定をなした事実はなく、被申立人は、申立人が主張するようなことには全く関与していないので申立ては棄却さるべきであると主張する。

2 当委員会の判断

(1) 前記第2-IIの5、(2)に認定のとおり、承継法人の職員の採用手続について、改革法第23条は、承継法人の設立委員は、国鉄を通じてその職員に対し、労働条件及び採用の基準を提示して、職員の募集を行い（第1項）、国鉄は、承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認したうえ、採用の基準に従って承継法人の職員となるべき者を選定し、名簿を作成し（第2項）、名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員から採用する旨の通知を受けた者が、承継法人の成立時に職員として採用される（第3項）と規定し、併せて、承継法人の職員の採用について、

承継法人の設立委員がした行為及び同設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、承継法人がした行為及び同法人に対してなされた行為とされる（第5項）と規定している。

この承継法人の職員採用過程における国鉄と設立委員との関係について、政府及び国鉄は、国会において、「設立委員が任命されてから職員の採用に至るまでの過程においては、現在の国鉄当局はいわばその設立委員の補助者としての……役割をする……。」「名簿作成等につきまして国鉄がこれを行う……これは法律的にみますと事実行為の委託といえますか…民法でいいますと準委任という関係になろう……。」或は「承継法人の職員の具体的な選考作業は……国鉄当局が行う……が、この国鉄当局の立場……は……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ば代行と考えるべき……。」と答弁しているところである（第2-IIの6、(2)、ウ～オ）。

- (2) これを、本件で問題となっている配属についてみれば、先に認定のとおり、設立委員が新会社の職員募集にあたり国鉄を通じ提示した労働条件は、新会社における就業の場所や従事すべき業務に関する概括的なものでしかなく（第2-Vの4、(1)）、新会社が現実に業務を開始するにあたっては、採用した職員を具体的にどのような職場なり業務に就けるかを決定しなければならず、また、今回の国鉄改革においては、国鉄の行っていた業務を翌日から引き続き新会社が引き継ぐという方法がとられたので、この配属の発令もまた62年4月1日の新会社発足以前に行われる必要があった。

この点につき、設立委員は、改革法第23条により新会社の労働条件を決定する立場にあったこと、また、「新会社がその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。」（鉄道会社法附則第2条第2項）とされていることからすれば、この配属決定の主体は設立委員であったものといわねばならない。

- (3) ところで、上記会社発足時の配属は、62年3月10日付の国鉄の全国的な人事異動の結果を設立委員がそのまま会社の組織・機構に対応させて読み替えるという手法がとられたが（第2-Vの6、(2)）、この国鉄の人事異動は、4月1日の新事業体への移行を円滑に乗りきるためのものであり、また、改革法第2条第2項の規定する、国鉄改革に対する国鉄の協力義務を果すために行われたものであることは被申立人も認めているところである。そして、上記3月10日付の人事異動は、X1ら5名の辞令上において3月16日付の「事前通知」とされ、この3月16日は正に設立委員長名義による4月1日付配属辞令の交付日であった。

さらに、設立委員長名義による上記配属通知に関する事務手続も実質的に国鉄によってなされているのであって（第2-Vの6、(2)）、そのことは採用手続の場合と同様、改革法自体が国鉄の全面的協力を予定し、それに基づいて国鉄が設立委員の代行者ないし履行補助者として行動し

たとみれば足りるのである。この点は、新会社への職員採用から配属に至る手順に関し、国会においてなされた、「……それぞれの承継法人は……採用の決定を致します。そして今度はそれぞれの会社のなかでその職員の配属を検討し、配属を決定され……それを受けて国鉄は……配属計画を決定し、配転発令をして……。」との説明（第2-IIの6、(2)、ア）とまさしく付合するものということができる。

(4) 次に、国鉄と被申立人の関係について考察すると、被申立人が国鉄の九州地域における新幹線を除く旅客鉄道部門を承継した事業体であること、その役員や管理職は、主として国鉄の上層部職員が就任していること、一般職員の採用は、国鉄との雇用関係を基礎に国鉄職員のみを対象としてなされたこと、第1回設立委員会において、基本的には職員の現行の労働条件を大幅には変更しないとされたこと、具体的には退職金算定及び年次有給休暇日数に関し、国鉄在職年数を通算するとされていることなどを総合判断すると、国鉄と被申立人の労働関係の実質的継続性はこれを否定できないのである。このような継続性は、本件配属に至る過程においても具体的な事実として示されており、例えば60年10月国鉄が提示した新会社発足に向けての合理化案において、資材部門の要員を1,800名から1,100名に縮減する合意が国鉄と国労間でなされ、その合意をもとに資材部の要員について資材部と資材部分会間で交渉が行われた結果、上記合理化案提示の際に、62年4月1日九州地域で発足予定の旅客鉄道会社における資材関係の「所要員」として示された要員規模どおり、90名体制とすることで合意し、これが対外的に公表され、他の旅客鉄道会社においてもこの「所要員」として示された要員体制がそのまま引継がれている事実、前示のように設立委員は、国鉄の62年3月10日付配転の事前通知を、新会社の配属先として機械的に読み替えて4月1日の配属先とした事実、被申立人会社に採用された旧資材部職員65名のうち、X1ら5名とその余の10数名を除く48名が資材関係職場に配属された事実等は、労働現場の実態的継続性を維持することなしには実現し得なかった本件国鉄の分割・民営化の実態を如実に示すものに外ならない。これを要するに、国鉄と被申立人との労働関係の連続性は否定しうべくもないのである。

(5) 以上を総合すれば、設立委員がその責任においてなすべき会社発足時の職員の配属は、国鉄が3月10日、人事異動の事前通知という形式をとって設立委員を代行することにより分割・民営化後の体制を整え、これを承認した設立委員が、3月16日の設立委員長名の通知として当該職員に交付することによりなされたものとみるのが相当である。よって上記国鉄の人事異動（配属）の中に不当労働行為が存するとすれば、設立委員がその主体として責めを負い、さらに、改革法第23条第5項の、「承継法人の職員の採用について承継法人の設立委員がした行為は……承継法人がした行為とする。」との規定により、設立委員による採用と一体不可

分の本件配属について、会社がその責任を負担すべきは当然である。従って、本件申立ての却下を求める被申立人の主張（被申立人適格を否認する主張も含まれていると解される。）はいずれも理由がなく、被申立人は、本件被申立人適格ないし不当労働行為制度上の責任帰属主体としての立場を免れない。

II 本件配属と不当労働行為の成否について

1 当事者の主張

申立人らは、次のように主張する。すなわち、会社における資材関係の要員規模は、基本計画によっても非現業85名、現業5名とされていたものであり、本件配属時、数十名も欠員が生じていた中で卓越した経験・能力を有し、かつ処分歴もないX1ら5名を配転しなければならない合理性はなかった。また、この5名を従来の職種・職名と全く異質の職務に従事させることについてもその合理的基準は示されていない。

要するに本件配属の意図は、同人らが国労の組合員であり、中央支部や資材部分会の組織再建の中心的役割を担っていたことから、同人らを会社運営上の枢要な部門である非現業の資材職場から排除し、併せてこれらの支部・分会組織を潰滅させることにあったものである。

そして、本件配属により、同人らは、経済的・精神的不利益に加え身分上、通勤上及び組合活動上の不利益を受け、国労もこのような組合員に対する見せしめの配転により多大な組織的打撃を蒙った。

この申立人の主張に対し、被申立人は、前記のとおり設立委員ないし被申立人が国鉄と一体となって申立人主張のような不当労働行為を行った事実はなく、申立人の主張は、設立委員の全く関与していない国鉄の配転行為を被申立人に帰責するものであるとの立場に終始し、上記申立人らの主張・立証に対しては何らの反証も行わなかった。

2 当委員会の判断

(1) 新会社の資材職場要員配属状況と本件配属の合理性について

ア 会社に採用された資材部職員65名の62年4月1日の配属状況は、第2-VIIの5に認定のとおりであり、本件申立てにおいてX1ら5名が配属されるべきであったと主張する財務部資材課に配属されたのは43名、北九州資材センターに配属された5名を加えても資材関係職場の要員は48名に過ぎない。

また、財務部資材課に配属された43名の所属組合別内訳をみると、九鉄協25名、非組合員7名、九州鉄産労6名、国労5名であるが、この国労組合員5名のうち、4名は、62年4月1日に国労を脱退し、残る1名も、その後他社に出向となったため、結局、会社発足直後の財務部資材課には、国労組合員は1名も存在しなくなったことが認められる。

ところで、再建監理委の最終意見において新事業体における要員規模等の提言がなされたことを受けた国鉄が、新事業体への移行に備え、

その要員体制を事前に整えておくことを目的に組合と行った合理化交渉の結果、国鉄の提案した内容で労使が合意した資材職場の要員体制は90名であったのであり、そして、資材部における合理化交渉の中でも、「90名の要員体制が新会社にも引き継がれる。」旨の確認がなされ（第2-VIの3、(3)）、当時のB6総務課長が「非現業部門は85名体制で新会社に移行する。」との説明を行っているのである（第2-VIの3、(3)）。これらの合理化交渉後国鉄も、九州地域において発足予定の旅客鉄道会社に採用予定の資材関係の要員数は90名である旨新聞紙上に発表し（第2-VIの3、(3)）、さらに、上記合理化提案の中で目標とされていた全国の資材関係の要員規模1,100名については、「全国資材部長・室長会議」において準備されていた国会想定質問に関する資料によると、これが「大手私鉄並の水準」であるとされ、現実に被申立人会社を除く他の旅客鉄道会社では、上記合理化提案の際に示された各会社毎の資材関係の要員規模がそのまま引き継がれているのである（第2-VIIの2、(5)）。

これらの事実からすれば、設立委員ないし被申立人は、新事業体に移行後の資材関係要員を90名とすることを基本にしてその体制を整える方針であったことは疑う余地がない。しかし、結果的には、職員の希望退職や公的部門への転出等により、62年3月10日の国鉄の「事前通知」時には既に65名となり、予定された要員を25名も下回っていたのである。

にも拘らず、62年4月1日、会社の財務部資材課及び北九州資材センターに配属された者は48名に過ぎず、先の要員計画からみると42名の不足が生じたことが認められるが、労使で合意し、内外にも公表された90名の要員を何故このように大幅に縮減して発足したかの根拠につき、被申立人は何ら明らかにしていない。

イ そこで、X1ら5名が資材職場から転属させられたことについて考察するに、前記第2-VIIの6、(4)、アで認定のとおり、資材部における人事異動は、その業務の専門性に鑑み、資材センターを含む資材部内部間で行われ、資材部職員が現業職場に配転される事例は殆ど見られず、しかも、X1ら5名は、いずれも処分歴や職務遂行上のミス等は特になく、資材部での業務遂行を通じ、あるいは専門的研修を受けるなどにより、資材業務に関する専門的知識・経験を培ってきたのであるから、他に特段の事情がなければ従前と同じく資材職場に配属さるべきであったと解される。にも拘らず被申立人は、X1ら5名を資材職場に配属しなかった特段の理由について何らの疎明もしなかった。そうである以上、X1ら5名を資材職場から排除すべき必要性和合理的根拠を認めることはできない。

なお、資材関係以外の職場に配属された者には、X1ら5名のほか、被申立人会社の非現業職場に配属となった5名、清算事業団に本務要

員として出向した2名及び駅に配属となった4名の女性がいるが、これらの者についても、資材職場に配属しなかった理由につき、被申立人は、何ら明らかにしていない。

(2) 本件配属の不利益性について

前記第2-VIIの6、(5)、アで認定のとおり、申立人X2及びX4は、他の資材部職員に比べ3ランク下位の、同X3は、2ランク下位の等級に格付されたことにより、同所(ウ)で認定の経済的不利益を受け、また、同所(エ)で認定の身分上の不利益を受け、同X1及びX5の場合も、本件配属により、前記第2-VIIの6、(5)、イで認定の経済的不利益を受けたことが認められる。

また、前記第2-VIIの3で認定のとおり、X1ら5名は、資材部の非現業職員として資材業務についての専門的知識・経験を培ってきたものであるが、本件配属により、これらの知識・経験を生かす機会のないうどん店の店員や駅の改札係、遺失物放送係といった職種に配置されたものであり、これが同人らに与えた精神的苦痛も認め得るところである。

さらに、前記第2-VIIの3で認定のとおり、本件配属時、X1は中央支部の執行委員長、X3は同支部の書記長、X4は同支部の副執行委員長、X2は資材部分会の執行委員長、X5は同分会の執行委員といういずれも組合組織の重要なポストにあって、中央支部及び資材部分会の組織再建の中心的役割を担っていたものであるが、本件配属により、これらの組織の所在地から遠方の職場に配置されたことは、同人らがこれらの組合活動を行っていくうえで著しく制約を受ける結果となったと認められる。

加えて、本件配属が他の国労組合員に与えた精神的動揺も少なくなく、それを通じ国労が受けた組織的影響も多大であったことが認められる。

(3) X1ら5名の組合活動歴について

前記第2-VIIの3で認定のとおり、X1ら5名は、従前から中央支部及び資材部分会の重要な役職を歴任し、今回の国鉄改革をめぐる一連の動きの中で、中央支部や資材部分会においても組合員の脱退者が続出する中で依然として国労にとどまり、九州鉄産労の結成により中央支部及び資材部分会の機能が麻痺状態となった際にはその組織再建の中心的役割を担うなど、一貫して国労の方針に基づいて行動し、積極的な組合活動を行ってきたことが認められる。

(4) 国鉄の不当労働行為意思と被申立人への帰責について

ア 前記第2のIIIに認定のとおり、国労は、第2臨調で国鉄再建策が審議される過程を含め本件国鉄の分割・民営化が実施されるまで一貫してこれに反対してきた。これに対し、当初は国労と共闘態勢にあった動労や全施労は、57年7月国鉄の提示した現協協約の改訂に鉄労と共に応じ、59年10月には余剰人員対策3項目(調整策)を妥結し、また、雇用安定協約の継続締結も行った。さらに、61年1月には第1次共同

宣言、同年8月には第2次共同宣言を結ぶなどして、動労など3組合は国鉄の分割・民営化に向けて国鉄と協力、協調した態度を維持し、この間、国鉄本社のB3職員局次長は動労の役員会議（61年5月）で国労の非協力的な態度に対するいらだちと共同宣言の重要性を表明し、61年7月には国鉄総裁も動労大会に出席して、「国鉄の改革推進に対する動労の全面的協力に感謝する。動労の華麗な転進は、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。」と挨拶した。

このような動労などの協調態勢のもとで、61年3月に提案された広域異動にも動労など3組合は積極的に協力し、これらの協力に応じて国鉄は、50年のスト権ストに関してのいわゆる202億円訴訟について、61年8月、「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。」として動労に対応する部分を取り下げた。

上記広域異動などに関して、61年9月3日に香椎駅長が記した国鉄幹部あてメモには、「第1次広域異動（本局386名）は大半動労の協力によるものであった。動労は血と汗を出し組織を崩してまで協力した。」「法案が11月に通れば後は振り分けるだけ、それまでに立直らせること。」「第2次労使共同宣言の方向に職員をもってゆくこと。ゴネ得（広域には応募しない、共同宣言とは反対の行動をとる。）は絶対に許さない。」「60.8スト約3,500名参加、61.4ワッペン約3,500名参加、全く意識は変わってない。」などと記されており、そこでは当時の国鉄現場管理者の国労と動労に対する評価の相違が表白されているのである。確かに見方によれば、従来の国鉄の抜本的な経営改善策として大幅な合理化が避けられない状況の下で、これに協力的であった動労等に対し国鉄が様々な形で報いようとしたについては、国鉄なりの理由があったであろうことは推測できるが、正当かつ合理的な理由に基づかずして、組合の運動方針の差異により組合員の労働条件を差別することが許されないのは多言を要しない。そして、被申立人は、被申立人その他の承継法人への国労組合員の採用が九州において45.4%と、改革労協のほぼ100%に比し極めて低率であったことや、本件資材部門への配属からX1ら5名を排除し、しかも在来の非現業職から現業職に変更したことの相当な理由について何らの疎明も行っていないのである。

イ 前記認定のとおり、3月10日付の配転の事前通知が行われる数日前、B7課長は、X2に対し「B6前総務課長が、国労に所属している者は全員出すようにしてしもうとる…」と語り（第2-VIIの2、(3)）、また、X5が香椎駅に赴任した当日、同駅のB8首席助役は、同人に対し「まだX5は国労か、香椎駅に国労はいらんから辞めれ。」と発言するなど（第2-VIIの4、(4)）、本件配属に密接にかかわる状況下で職制による国労嫌悪の発言がなされている。さらに、資材部におい

ては、国労組合員に対する創資会への加入呼びかけが勤務時間中に職場の会議室を利用して行われるなど（第2-VIの2、(3)）、国鉄改革をめぐる組合間の確執の中で、資材部当局が国労以外の組合に便宜を図ったとも受けとれる動きがあった事実が認められる。

ウ 上記IIの2、(1)で判断のとおり、本件のX1ら5名に対する配属は、その必要性及び合理性が認められないものであるところ、前記第2-VIIの5で認定の資材部職員の配属状況、上記IIの2、(4)、アの本件配属に至る労使間の経緯及び同イの本件配属にかかる事情等に加えて、前記第2のIII及びIVで認定の国鉄改革をめぐる国鉄の国労及び他の組合に対する考え方及び対応の相違、前記第2-Vの5、(3)で認定の会社への採用結果等の事情を総合勘案すると、本件X1ら5名に対する配属は、新会社の運営にとって労使関係のあり方が重要な課題とされていたことを考慮した国鉄及び設立委員が、中央支部や資材部分会において国労組織再建の中心的役割を果たしていた同人らを、新会社の管理的部門である非現業の資材職場から排除することを意図してなした不利益取扱いであり、それを通じて国労の弱体化を図ったものと認めざるを得ない。よって、本件X1ら5名に対する配属は、労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であると判断する。そして、会社が本件配属の不当労働行為責任を負うべきこと上記Iの2で判断したとおりである。

(5) X4の救済利益について

被申立人は、63年2月5日付をもってX4を香椎駅の営業指導係から戸畑駅の営業指導係に転勤させたが、これは同人の希望に基づいて行った配転であるから、X4については本件救済の利益はない旨主張する。

なるほど、X4が戸畑駅に勤務するようになった経緯は、前記第2-VIIの4、(3)で認定のように、X4の応募によるものであるが、同人は、香椎駅での勤務が通勤上極めて困難を伴うものであったので、これを解消するためやむなく戸畑駅での勤務に応募したものであり、これをもって同人が本件配属そのものを是認したものとみることはできない。

そして、現在においてもなお、本件配属による同人の不利益は解消されておらず、同人は本件救済の申立てを維持しているのであるから、X4の救済利益がないとする被申立人の主張には理由がない。

(6) 救済の方法について

申立人らの求める財務部資材課への配属については、先に判断のとおり、被申立人会社における資材関係の要員数は、90名をもってその体制を整える方針であったことが認められるところ、被申立人会社発足時において資材関係の要員として配属されている者の数は、この要員数を大幅に下回っており、X1ら5名を被申立人会社の財務部資材課において就労させるよう命じても、上記方針に基づく資材関係の要員規模の範囲を超えるものではない。また、申立人らの現在の職種は、財務部資材課

に配属された場合に比較すると、身分上現業職になったことに伴う不利益が認められ、かつ、申立人X 2、同X 3、同X 4の3名については、それぞれ3級、2級、3級下位の等級に格付けされたことによる不利益が生じている。これら身分上及び経済上の不利益のうち経済的部分について、申立人らは、申立書において形式上は「請求する救済内容」に掲記していないけれども、審問の全記録によれば不利益取扱いに当たるとして疎明をなしているものであるから、それらの是正措置を不当労働行為の原状回復に含めることは当委員会の裁量に属するところである。

以上の理由により、本件救済として主文のとおり命ずるを相当と思料する。

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成元年 8 月 24 日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄 ㊟