

京都、昭62不16、平元.8.29

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合近畿地方本部
申 立 人 国鉄労働組合福知山地区本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

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

記

当社設立委員が昭和62年4月1日付けで、また当社が同年10月1日付けで貴組合所属の組合員に対して行った京労委昭和62年(不)第16号事件に係る配属発令は、いずれも京都府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。よって、今後このような行為を繰り返さないことを誓約し、これを機に円満健全な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部
執行委員長 A 1 殿
国鉄労働組合福知山地区本部
執行委員長 A 2 殿

西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社「以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日(以下年号の「昭和」は省略)「日本国有鉄道改革法」(以下

「改革法」という。)第1条に定められた「日本国有鉄道の改革」(以下「国鉄改革」という。の結果、新たに設立された同法第11条第2項にいう日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)の承継法人(以下「承継法人」又は「新事業体」という。)のひとつであり、国鉄が経営していた旅客鉄道事業等のうち、主として北陸・近畿・中国各地方における事業を承継した株式会社で、本件申立て当時、その従業員数は約51,500人であった。

- (2) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部(以下「地方本部」という。)は、国鉄労働組合(以下「国労」という。)の地方組織であり、会社、日本貨物鉄道株式会社関西支社及び日本国有鉄道清算事業団等の近畿地方に所在する事業所に勤務する者によって組織された労働組合で、本件申立て当時、その組合員数は約5,400人であった。地方本部は、会社等の設立に伴う国労の組織改正により、国鉄当時の国労大阪地方本部、同南近畿地方本部及び同福知山地方本部のほぼすべての組織が統合されたものである。

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

- (3) 申立人国鉄労働組合福知山地区本部(以下「地区本部」という。)は、国労及び地方本部の下部組織であり、会社、西日本JRバス株式会社及び日本国有鉄道清算事業団等の北近畿地域に所在する事業所に勤務する者によって組織された労働組合で、本件申立て当時、その組合員数は264人であった。地区本部には、62年11月14日の組織改正までは、下部組織として福知山建築区分会などが置かれていた。なお、地区本部は、申立て当時は国鉄労働組合福知山地方本部という名称であったが、62年11月14日に現名称に変更したものである。

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

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

鉄道労連は、62年2月2日、国鉄動力車労働組合(26年5月23日結成、以下「動労」という。)、鉄道労働組合(43年10月20日結成、以下「鉄労」という。)、日本鉄道労働組合(61年12月19日、全国鉄施設労働組合<以下「全施労」という。>及び真国鉄労働組合<以下「真国労」という。>等により結成)及び鉄道社員労働組合(62年1月23日、全国鉄道協議会連合会等の4労働組合の統合により結成)によって結成された。なお、全国鉄道協議会連合会は、静岡鉄道産業協議会を皮切りに、61年6月か

ら8月にかけて全国17地区で結成された鉄道産業協議会を一本化して8月21日に結成されたものである。

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

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

2 国鉄改革（分割民営化）に至る経緯について

(1) 国鉄は、30年代後半からの我が国の輸送構造の変化及びこれに伴う競争の激化により国内輸送シェアを激減させ、その結果39年度に単年度欠損を生じて以来、経営悪化の一途をたどり、55年度には単年度で1兆円を超える欠損を生じ、巨額の累積債務を抱えるに至った。

(2) こうした事態に対して、国鉄外部においては次のような対策がとられた。

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

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

ア 5年以内に国鉄の事業を分割し、各分割体を基本的に民営化すること

イ 分割民営化を実行に移すために強力な推進体制を整備すること

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

などを提示した。

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

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

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

(以下「最終意見」という。)と、それぞれ題する意見書を政府に提出した。

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

さらに、最終意見では、国鉄は、公社であるため生産性向上意識やコスト意識が乏しくなる面があり、また、全国一元的組織であるが故に、経営者が現業機関の実態を把握し経営意思を徹底させることが極めて困難になって、職場規律が乱れている面がある、これらの問題点は構造的なものであり、経営形態そのものを改革する必要性があるとして、その具体的な改革方法を次の内容で提言した。

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

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

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

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

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

61年11月28日、国鉄改革の実施に必要な立法措置として、改革法のほか、「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」(以下「鉄道会社法」という。),「日本国有鉄道清算事業団法」及び「鉄道事業法」等が国会で成立した。

改革法等は、国鉄改革の方法に関して、以下のように定めた。

- ア 国鉄の旅客鉄道事業を6分割し、国が設立する株式会社（以下「旅客会社」という。）に引き継がせ経営させる。（改革法第6条）
- イ 国鉄の貨物鉄道事業を旅客鉄道事業の経営と分離し、国が設立する株式会社（以下「貨物会社」という。）に引き継がせ経営させる。（改革法第8条）
- ウ 新幹線鉄道の施設を一括して保有する新幹線鉄道保有機構を設立し、旅客会社への貸付け業務を行わせる。（改革法第7条）
- エ 国鉄の事業が承継法人に引き継がれることに伴い、国鉄を清算事業団に移行させ、承継法人に引き継がれない資産・債務等の処理等のほか、臨時にその職員の再就職の促進を図る業務を行わせる。（改革法第15条）
- オ 承継法人の職員は、設立委員と国鉄が行う一定の手続を経て、国鉄職員の中から採用する。（改革法第23条）
- カ 国鉄改革の実施時期並びに旅客会社及び貨物会社の設立時期は、62年4月1日とする。（改革法第5条、鉄道会社法附則第9条）

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

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

55年11月25日、国労と動労は、国鉄再建法の制定に抗議してストライキを行った。

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

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

57年3月、全国4,831か所の現業機関の職場規律の総点検を行った国鉄は、4月26日、全国管理局長会議を開いて、ア・悪慣行・ヤミ協定の即刻解消、イ・現場協議制度の乱れの是正等を指示した。これ以後、61年3月まで8次にわたる総点検が行われた。

57年3月9日、国労、動労、全施労及び全動労の4組合は、国鉄再建問題4組合共闘会議を発足させ、24日、「すべての国鉄労働者への訴え」を発表した。その内容は、職場の労働運動を破壊しようとする狙いで、労使関係が国鉄再建の最大の障害であるとの宣伝が意図的になされ、国鉄は自らの責任を放棄して労使慣行を一方的に破棄してきていると非難するとともに、国鉄労働者は世論による批判の対象となっている問題については改める必要があるというものであった。

57年7月19日、国鉄は国労等に対し「現場協議に関する協約」の改訂を提案し、11月30日までに合意に達しない場合は、同協約を再締結しない旨を申し入れた。現場協議とは、現場の各機関ごとに労使の協議機関を設置して、労働条件に関する事項について協議する制度で、43年に労働協約で定められたものであり、国労以外の労働組合も同様の制度について協約を締結していた。国労は、国鉄の提案が、協議事項や協議回数を制限するものであると批判しその撤回を要求したが、国鉄が拒否したため11月30日までに合意を得ることができず、同協約は失効した。なお、動労、鉄労及び全施労（以下「動労ら」という。）は、国鉄の提案に同意し「現場協議委員会に関する協定」を締結した。

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

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

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

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

調査票に記入するよう組合員に指示した。

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

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

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

イ 必要な合理化を一致協力して積極的に推進する

ウ 余剰人員対策として派遣・勸奨退職・希望退職に積極的に取り組む

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

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

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

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

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

国鉄は、57年3月から職場規律の総点検を行ってきたが、第8次総点検の終了後においても職員の意識・意欲については問題が残っていると、61年3月、職員の意識・意欲についての総点検の集大成と

するとともに、管理者が職員個人を把握し、業務運営・職員管理に活用するため、職員一人ひとりについて「職員管理調書」を作成することを決め、管理者に対し4月7日までに各職員の調書を作成するよう命じた。

同管理調書の作成に当たっては、調査対象期間を58年4月1日から61年3月31日までとし、「基本事項」、「特記事項」、「評定事項」の3項目について、管理者自身が記入することとされていた。また、特記事項として、「一般処分」及び「労働処分」のそれぞれについて停職・減給等の種別ごとに処分を受けた回数、派遣の経験・希望の有無、復職前提休職の該当者か否かなどを記載し、評定事項として、業務遂行に関する事項のほか、「職場秩序を乱す行為（点呼妨害・体操不参加・管理者への暴言等を含む）の有無」、「服装の乱れ（リボン・ワッペンの着用、氏名札の未着用等）の有無」、「勤務中の組合活動の有無」、「増収活動への積極性」、「『国鉄の厳しい現状』の認識」等の項目について3ないし5段階の選択肢から該当するものを選ぶこととされていた。

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

61年5月21日、国鉄の職員局次長であるB2（以下「B2職員局次長」という。）は、動労が開催した会議に出席して、「分割民営を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA3委員長です。……私はこれから、A3の腹をぶんなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんですが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはいまやうまくやるということでありまして……。」と述べた。

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

この文書には、「国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提である。職員の意識改革とは、端的に云えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であり、真面目に働く意思のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込むということである。……従って、当面職員の意識改革を行うということは、……必ずそこに労使の対決が生じ、これを避けて通ることは不可能である。……管理者は自分の機械区は自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠である。」「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしぬ職員、意識転換に望みを託し得ぬ職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員を

こちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです。……どうか、職員に対して云いにくいことをズケズケ云ってください。その結果、機械区が潰れてもかまいません。そのような機械区は、新事業体になったらいいのです。区所長が良かれと思ってやったことに対しては、私自身の責任なのです。」などと書かれてあった。

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

国鉄は、61年8月1日現在、全国で12,730人を人活センターに配置した。

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

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

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

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

改革労使協を設置する話合いの場で、B5鉄労組合長は、「改革協議会の組合所属の職員の雇用は守られたものとわれわれは考えており、自負心もある。」「(鉄道)産業協議会そのものは結構だが現象面として、今まで国労の分会長であった者がその中心人物になっているとい

う例もあり、何か免罪符のようにになっているやに見受けられる。……意識改革なしに、単に産業協議会をつくるという現象面だけで免罪されるというようなことは、将来の労使関係を考えた場合、良い傾向ではない。」「企業人教育や派遣などに協力してこなかった者が、意識改革もなしに形を整えるだけで免罪されるということのないようにしてもらいたい。」と、B4 総裁は、「職員管理という立場から、各職員の勤務状況を把握しているが、本人の進路希望とその勤務状況を一体化し、真面目に働いている職員については、最大限その希望をかなえてやりたい。」と、それぞれ述べた。

61年7月22日から、国労は千葉市で第49回定期全国大会を開いた。この大会では、毎月多数の組合員の脱退が続く状況下において、組織と雇用を守るため場合によっては大胆な妥協が必要であり、技術上の諸問題については中央闘争委員会に一任するとの執行部の提案に対して、緊急で重大な問題の決定については事前又は事後に機関に諮る旨の修正を加えた運動方針が決定された。

61年8月27日、国鉄と改革労協は「第2次労使共同宣言」を締結した。

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

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

61年10月9日から、国労は静岡県修善寺町で第50回臨時全国大会を開き、執行部は、労使共同宣言締結や不当労働行為申立ての取下げなどを含む「大胆な妥協」を内容とする緊急方針案を提案したが、この提案は否決され、執行部は総辞職した。かわって、新執行部が選出され、国労はこれまでの分割民営化反対の方針を堅持していくことを決定した。

62年1月23日、改革労協は「ア . 215,000人の要員規模を確保するためには、一部では、国鉄改革に敵対している者までも新事業体に移行させざるを得ない状況が生みだされている。これは、第2次労使共同宣言にもとることであり、同時に新事業体の経営基盤を根本から揺り動かしかねない事態でもある。イ . 215,000人の要員枠そのものは是非を含めて、正直者が馬鹿を見ない対処方を要求して、緊急に中央・地方で国鉄当局に申し入れることにする。」と地方組織及び加盟組合に通知した。

- 21 62年2月2日、鉄道労連の結成大会において、「国鉄改革に意欲と情熱を持って、派遣や広域異動に応じたのに対して、汗も涙も流さぬ不良職員が現地で採用されるなどは、絶対に認めない。職員を区別するのは当然である。具体的な処置を求め闘う。」との「新会社の採用・配属に関する特別決議」が採択された。
- 22 上記のような経過のなかで、国労はその組織人員を大幅に減少させた。61年4月の組合員数は165,403名（組織率68.6%）であり、6月までは引き続き約70%の国鉄職員を組織していたが、7月以後は毎月1万人以上の組合員が脱退する事態が続き、62年の2月には62,165名（組織率27.3%）になった。
- 3 分割民営化の経過と承継法人の職員の採用及び配属について
- (1) 61年11月28日成立した改革法は、第23条で承継法人の職員の採用手続について、設立委員は国鉄を通じその職員に対し労働条件及び採用の基準を提示して職員の募集を行い（第1項）、国鉄は、承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認したうえ採用基準に従って職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員に提出する（第2項）、名簿に記載された国鉄職員のうち設立委員から採用する旨の通知を受けた者が、承継法人の設立時に職員として採用される（第3項）と規定していた。
- (2) 61年11月28日、改革法等の成立を受けて、国鉄は承継法人への円滑かつ確実な移行の推進に遺漏なきを期するためとして、本社に副総裁を長とする移行推進委員会を設け、同委員会の指揮下に各承継法人への移行にかかわる業務を円滑かつ確実に推進するため、12月3日、承継法人ごとの設立準備室を設置した。これらの設立準備室の業務は、旅客会社等の設立に伴う具体的な業務移行の準備及びその実施の推進に関すること、旅客会社の設立等に関連して、他の設立準備室等及び部外関係機関との連絡調整に関すること、などであった。
- (3) 61年12月4日、運輸大臣は鉄道会社法附則第2条の規定に基づき6つの旅客会社及び貨物会社の発起人の職務を行う設立委員34名を任命した。設立委員には、各承継法人共通の委員である共通委員と各承継法人ごとの委員とがあり、共通委員にはB4総裁が含まれていた。設立委員に関する事務は、運輸省の国有鉄道部内に設けられた事務局が担当した。
- (4) 61年12月11日、旅客会社及び貨物会社の設立委員は第1回設立委員会を開催し、承継法人の職員の採用基準を決定した。
- この委員会に提出された「国鉄改革のスケジュール」と題する書面によれば、承継法人の職員の配属については、採用者決定後、承継法人（設立委員）が「配属の決定」をしてこれを国鉄に「内示」する、内示を受けた国鉄は「配転計画策定」をなし、それに基づき「配転発令」を行うこととされていた。
- (5) 61年12月16日、改革法第19条第1項の規定に基づき「国鉄の事業等の

引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画（以下「基本計画」という。）が閣議決定された。このなかで、国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの数は、総数215,000人、そのうち会社については53,400人と定められた。

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

提示された労働条件には、（就業の場所）各会社の営業範囲内の現業機関等、ただし、関連企業等へ出向を命ぜられることがあり、その場合には出向先の就業場所とする、（従事すべき業務）旅客鉄道事業及びその附帯事業並びに自動車運送事業その他会社の行う事業に関する業務、なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とする、などの内容が含まれていた。

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

職員から意思確認書の提出を受けた国鉄は、職員候補者名簿を作成した。

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

- (9) 62年2月12日、第3回設立委員会において、設立委員は、承継法人の組織概要を決定した。また、国鉄から提出された職員候補者名簿に登載された者全員を各承継法人に採用することを決定し、16日以降、設立委員は、採用内定者に対し設立委員会委員長名で「あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについての承諾があったものとみなします。」との採用通知書を国鉄を通じて交付した。

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

- (11) 62年3月16日以降、設立委員は、前記採用内定者に対し、設立委員会委員長名で「昭和62年4月1日付けで、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。」との、所属、勤務箇所、職名、

等級、賃金を記載した通知書を国鉄を通じて順次交付した。その内容は、(10)記載の3月上旬の異動後の勤務箇所、職名等を承継法人の組織機構の名称に改めただけのものであった。

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

(13) 62年4月1日、会社は発足した。

4 62年4月1日付け配属について

(1) 申立人組合員で本件申立ての救済対象であるA4ほか11名(別表1及び2記載の者、以下「A4ら12名」という。)は、62年2月16日以降、国鉄の各所属長から、4月1日付けで会社に採用する旨の設立委員会委員長名の通知を受けた。

(2) 62年3月2日、福知山鉄道管理局(以下「福鉄局」という。)は、地区本部に対し、関連事業の充実のため福知山及び豊岡に駐在を置くこととする旨の説明を行った。

(3) A4ら12名は、62年3月3日、福鉄局長名で3月10日付けの異動を発令するとの事前通知書を受けた。(この事前通知書による人事異動を、以下「3.10人事異動」という。)この事前通知書には、A4ら12名のうちA4ほか7名(別表1記載の者、以下「A4ら8名」という。)に対しては「運輸部営業課兼務を命ずる。福知山駐在を命ずる。」、残りのA5ほか3名(別表2記載の者、以下「A5ら4名」という。)に対しては「運輸部営業課兼務を命ずる。豊岡駐在を命ずる。」と記載されていた。

A4ら12名は、この異動についての希望聴取を受けたことはなく、配属先の業務に関して適性検査を受けていないこともあり、選考基準等について説明を求めたところ、福鉄局からは「適材適所として総合的に判断した。」という抽象的な説明しかなされず、具体的な勤務箇所や勤務内容も示されなかった。

(4) 62年3月9日、地区本部が、福鉄局に対し、駐在の勤務場所・業務内容・人員選考基準等について説明を求めたところ、福鉄局は、駐在の業務については売店等の従来業務・臨時列車内の販売・新規事業の開発・自動車整理である旨説明したが、選考基準については具体的な説明をしなかった。

(5) 福鉄局では、「余裕社員」の活用のためとして59年夏頃から62年2月までに8店の直営店舗及び工業化農業多田山試作場(以下「多田山農場」という。)を設置しており、また、3月27日に9店目の直営店舗としてサンショップ西舞鶴を設置した。8店の直営店舗及び多田山農場に既に配置されていた職員並びに新たにサンショップ西舞鶴に配置する職員に対しても、3.10人事異動などで運輸部営業課兼務を命じる発令がなされた。

なお、サンショップ西舞鶴を除く直営店舗及び多田山農場の職員について、福鉄局は、各直営店舗等の設置に先立ち、管内の職員に対し勤務

場所・勤務時間・業務内容を明示した公募を行い、これに応募した職員を配置していた。

(6) 福鉄局管内の62年3月27日における福知山駐在及び豊岡駐在を含む関連事業に従事する職員の配置は次のとおりであった。

(単位：人)

組合名 配置	国 労	全 動 労	鉄 労	動 労	全 施 労	鉄 産 労	社 員 労	未 加 入	合 計
直 営 店 舗			4			(3) 16	2		(3) 22
多 田 山 農 場							1	1	2
駐 在	福 知 山	(10) 10				(4) 4			(14) 4
	豊 岡	(4) 4	(1) 1			(3) 3			(8) 8
	小 計	(14) 14	(1) 1			(7) 7			(22) 22
合 計 (A)	(14) 14	(1) 1	4			(10) 23	3	1	(25) 46
割 合 ・ %	(56.0) 30.4	(4.0) 2.2	8.7			(40.0) 50.0	6.5	2.2	(100.0) 100.0
62.2.20の組 合員数 (B)	333	12	499	446	62	781	307	70	2,510
割 合 ・ %	13.3	0.5	19.9	17.8	2.5	31.0	12.2	2.8	100.0
62.3.20の組 合員数 (C)	185	11	387	399	48	676	240	26	1,972
割 合 ・ %	9.4	0.6	19.6	20.2	2.4	34.3	12.2	1.3	100.0
A / B ・ %	(4.2) 4.2	(8.3) 8.3	0.8	-	-	(1.3) 2.9	1.0	1.4	(1.0) 1.8
A / C ・ %	(7.6) 7.6	(9.1) 9.1	1.0	-	-	(1.5) 3.4	1.3	3.8	(1.3) 2.3

注1 ()内は、公募によらず配属された職員の数及び割合で、職員数については、内数である。

2 多田山農場に1名、福知山駐在に4名及び豊岡駐在に2名配置されている助役は除く。

(7) 国労福知山建築区分会においては、3.10人事異動により組合員5名が福知山駐在又は豊岡駐在とされ、また、5名が退職したり清算事業団職員となったことから、62年3月1日に26名いた国労組合員のうち4月以降福知山建築区で本来業務に従事した職員は16名となった。福知山建築区分会にいた10名の役員についてみると、その中心となる地区本部書記長、国労福知山地方建築協議会議長、同副議長(分会副委員長)、同事務長(分会執行委員)、分会執行委員長の5名が駐在とされ、分会執行委員1名が清算事業団職員となったため、本務職場に勤務する役員は、年齢

が30歳未満で役員歴の少ない4名のみとなった。

- (8) 62年3月23日以降、A4ら12名は4月1日における所属勤務箇所、職名等を示す設立委員長名の通知書を受けた。(以下この通知書による配属を「4.1配属」という。)この通知書には、各人の3.10人事異動以前の勤務箇所・職名をそのまま会社における勤務箇所・職名に読み替えたものに加え、「兼運輸部運輸三課(福知山事業分室)」又は「兼運輸部運輸三課(豊岡事業分室)」と記載されていた。4.1配属によりA6及びA7(以下「A6ら2名」という。)が綾部駅勤務とされたほかは、従来の勤務箇所が変わった者はなかった。

なお、3.10人事異動などで運輸部営業課兼務となり直営店舗及び多田山農場に配置されていた職員も、4.1配属により運輸部運輸三課兼務とされ、福知山事業分室又は豊岡事業分室(以下「分室」という。)に配属されたが、従来と同様に直営店舗及び多田山農場の運営にあたり、A4ら12名は交替で一時的に多田山農場の支援をしたほかはこれらの業務に従事することはなかった。

- (9) A4ら12名を含む3.10人事異動で福知山駐在又は豊岡駐在を命じられた22名は、62年3月16日から同月28日まで福知山鉄道学園において「普通課程第一回特設職員科(関連事業分科)」と称する関連事業に関する研修を受けた。この研修の内容は、「関連事業のあらまし」、「接客マナー」、「フロントサービス」などの講義や行動訓練を受けるものであった。

また、A4ら8名は、62年3月30日頃会社における業務内容として、福知山事業分室についての説明を受けるとともに、同月30日から4月4日まで同事業分室の職場研修を受けた。この職場研修は、「直営店舗の基礎知識」、「直営店舗の1日の作業例」、「直営店舗ができるまで」、「関連事業の概要」などの講義を受けるとともに、多田山農場や直営店舗の見学をするというものであった。

ただし、A6ら2名は3月30日及び31日の2日間の職場研修を受け、4月1日からは綾部駅に赴任した。

- (10) 4.1配属により、A4ら12名は分室兼務となったが、分室の業務内容は次のとおりとされていた。

直営店舗等の開発にかかわる基礎的調査業務

直営店舗等の管理業務

その他上長の命じる業務

- (11) 福知山事業分室に配属されたA4ら8名のうちA6ら2名を除く6名は実際には次のような業務を行った。

物品販売事業

62年4月以降、福知山駅ではほぼ常設の臨時売店が、また、亀岡駅、天の橋立駅及び丹後由良駅では客の多い時期に臨時売店が開設された。また、春日町(兵庫県氷上郡)及び柏原町(同)では当地の祭りの開催される日に露店が出された。これらの臨時売店において、菓子類・

北海道特産品・佃煮・シメジ・季節の果物・鉄道部品（行先標、置物等）・カバン・カブト虫・干し魚等の物品販売を行った。

また、7月から8月にかけて会社所有建物の屋上でビアガーデンが開設され、突き出し等の料理の調理を行い生ビールとともに販売した。

駐車場整備事業

福知山鉄道病院跡地、綾部駅構内の清算事業団所有地及び西舞鶴駅自動車整理場を駐車場として活用するため、草むしりの後、線路の軌道敷の脇に余っているバラスを運び駐車場にまくなどの整備作業を行った。

他職場支援事業

62年8月下旬から9月下旬にかけて無人駅を管理する駅を示す案内板を20数枚作成する作業を当該管理駅に代わって行った。

10月以降は、人員が不足している多田山農場へ派遣され、シメジ栽培の支援として、シメジ栽培用のプラスチックピンの洗浄やシメジのパック加工などの作業を行った。また、12月以降は、シイタケ栽培の実験準備として、原木（くぬぎの木）の切り出し作業を行った。

調査業務

福知山駅、並河駅、相野駅、柏原駅等の交通量及び周辺店舗等の調査を行った。

(12) 綾部駅に配置されたA 6ら2名は、62年4月から有料化された綾部駅前広場の駐車場の管理を行った

(13) 豊岡事業分室に配属されたA 5ら4名は次のような業務を行った。

物品販売事業

62年4月以降、豊岡駅及び竹野駅に開設された臨時売店で、菓子類・北海道特産品・シメジ・カバン・鉄道部品・干し魚等の物品販売を行った。

キャンプ場管理事業

箱石浜（熊野郡久美浜町）にある旧国鉄時代の保養所を海水浴のキャンプ場とするための整備作業に従事し、この施設が有料化された後、62年、63年の夏季に入場料の徴収、テントの貸し出し、ジュース類の販売等の業務を行った。

調査業務

豊岡駅前の交通量調査や野里駅及び京口駅近辺のスーパーマーケットの店舗数調査などを行った。

(14) A 4ら12名は上記(11)ないし(13)で認定した業務に従事することとなったが、分室に配属された者の3.10人事異動以前の職種は建築関係の技師、運転士、事務職、営業職等であり、上記の業務内容とは異職種に相当するものであった。また、3.10人事異動後は、鉄道本来業務に就いていたときに支給されていた職務手当等が支給されなくなり賃金が減少した。

- (15) A 4ら12名は、前記(11)ないし(13)で認定した業務等を分室長等の指示により交替で行ったが、その業務の長期的計画あるいは将来展望等は示されなかった。
- (16) (11)の で述べたピアガーデンは、調理研修・作業手順の打合せ等の準備がほとんど行われぬままオープンしたため、調理業務が忙しくなり、検便を受けていない職員が調理業務を手伝うなどの事態が生じた。また、(13)の で述べたキャンプ場の開設に当たっては、保養所を有料化して開放するために必要とされる運輸省の事業認可を得なかったため、同省から指導を受けることとなった。
- (17) 直営店舗と臨時売店の運営は、いずれも分室の業務とされていたが、実質的にその運営は区別され、A 4ら6名及びA 5ら4名はもっぱら臨時売店の運営のみに携わった。一方、直営店舗については建物を改築、新築するなどの設備投資がなされたが、臨時売店においては設備投資はほとんどなされず、福知山駅の臨時売店開設に当たっては、物品販売に必要な販売台を廃材の利用、助役所有の山からの竹材採取及び室長等の個人負担などにより会社予算を使わず制作し、また、豊岡駅の臨時売店においても、販売台は机の上に布をかぶせたものを使うなどの状態であった。
- (18) 62年12月から63年1月にかけての福知山駅前臨時売店における物品販売はテントを立てて行われたが、申立人組合員の要求によりビニールで前面の覆いがなされストーブが入られた後でも、かなりの寒さを伴うものであった。また、綾部駅前の駐車場管理においても、62年8月28日に改善されるまでの駐車場の詰所は広さ1m四方、高さ2m程度の大きさのプラスチック製のもので、風通しが悪く、温度が43度に達することもあった。
- 5 本件申立て後の経過
- (1) 地方本部及び地区本部は、62年8月11日、当委員会に本件申立てを行った。
- 申立人らの求める救済内容は、次のとおりであった。
- 被申立人は、申立人組合に所属する組合員に対し62年4月1日付けで行った福知山事業分室あるいは豊岡事業分室への配属を取り消し、62年3月1日当時の職場・職種あるいはそれに相当する職場・職種に配属させ、他の職員と一切差別することなく鉄道本来の業務に従事させなければならない。
- 謝罪文の掲示
- なお、この時点で救済対象とされていた組合員は、福知山事業分室配属者9名及び豊岡事業分室配属者4名合計13名であった。
- (2) 62年10月1日、会社は、今後の積極的な事業の展開及び業務の効率化を目的とするとして、組織改正を行った。この改正によって、福知山事業分室及び豊岡事業分室は、従来の近畿圏運行本部運輸部運輸三課の分

室から福知山支店の現業機関へと変更され、それぞれ福知山事業所、豊岡事業所と名称を変更した。

会社は、A 4ら12名を含む分室の職員に対し組織改正に伴う異動を10月1日付けで発令（以下「10.1配属」という。）した。A 4ら12名に対する発令内容は、従来の本務の職を外し事業管理主任あるいは事業管理係とするものであった。分室に勤務している者にとって、この発令によって従事する業務内容が変化することはなかったが、本来業務の職場と完全に切り離されることとなった。

また、10.1配属において、福知山事業分室の職員1名が福知山駅の営業係へ、豊岡事業分室の職員1名が和田山駅の営業係へそれぞれ異動し、鉄道本来業務に従事することとなったが、両名はいずれも鉄産労の組合員であった。

この両名3.10人事異動前はいずれも輸送係であったこと及び分室に配属されている国労組合員には3.10人事異動前に営業係であったものが2名いたことから、申立人組合員は分室長に対し、元営業係の者を差し置いて、元輸送係の者を営業係に配属したことは不当であるとの抗議を行った。申立人らは、この発令は4.1配属の不当性を承継し、さらに永続化、固定化するものでそれ自体が新たな不当労働行為であるとして、求める救済内容に「62年10月1日付けで行った配属の取り消し」を追加した。

- (3) 63年10月、西舞鶴駅駐車場の廃止に伴い、同駐車場の管理業務に従事していた国労組合員A 8が、和田山保線区に配属され鉄道本来業務に就いたとして、申立人らは、11月10日、救済対象者をA 4ら12名に限定して救済を求める旨の申立変更を行った。

第2 判 断

当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

- (1) 被申立人は、不当労働行為責任を負担する。

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

4.1配属は、開業準備行為ないし改革法第23条第1項にいう「労働条件」の具体化として設立委員の権限に属し、その過程における設立委員の行為の効果は同条第5項により被申立人に帰属する。そして、3月上旬の国鉄の名による配属は、4.1配属が承継法人の職員採用手続と密接不可分の関係にあったこと及び現実の配属作業は国鉄の協力なしには不可能であったことから、承継法人の職員採用過程における職員候補者名簿登載手続と同様、国鉄が設立委員の準委任を受け、ない

しは設立委員を代行して行ったものと解するのが相当である。

- (2) 4.1配属は、国鉄の分割民营化に反対してきた申立人組合員を承継法人の職員採用の段階で排除できなかったため、会社設立時に事業内容も不明確な分室を設け、申立人組合員を差別的に配属したものである。分室職員のうち申立人組合員の占める割合は高く、組合役員を中心にした分室への集中は、本来業務から見せしめ的に国労組合員を排除し、組合員を分断することによって国労組織の解体をめざした不当労働行為である。
- (3) 10.1配属は、4.1配属の際の兼務発令による暫定的取扱いを本務とすることにより、差別配属の固定化とそれによる国労組織の弱体化をもたらす新たな不当労働行為である。

2 被申立人の主張

- (1) 不当労働行為救済申立ての相手方当事者となる使用者とは解し得ない被申立人に対して提起された本件は、以下の理由で却下されるべきである。

設立委員のなした3月16日以降の通知は、4月1日における国鉄から新会社への移行を円滑にする目的で、とりあえず国鉄での最終的な配置と考えられる3月中旬時点の勤務箇所・職名等を確認的に通知しただけのものであり、格別の意味を持つものではない。したがって、本件組合員の現職場に関する配属は、国鉄が3月10日の異動により、使用者としての権限とその責任において独自に決定したものであり、4月1日に新会社として発足した被申立人が責任を負うものではない。

承継法人と国鉄は、法人としての性格をはじめ種々の相違点がある異質の法人であり、また、承継法人が国鉄から承継するものは改革法により限定されており、国鉄を包括承継したものではない。

配属は改革法第23条第1項にいう「労働条件」ではないから、3.10人事異動を国鉄が設立委員を代行して行った行為ととらえ、本件配属を同条第5項により承継法人がした行為として被申立人に責任を負わずことはできない。

以上、
、
で明らかのように、仮に国鉄が行った3.10人事異動が不当労働行為だとしても、その責任は日本国有鉄道清算事業団が引き継ぐべきであり、被申立人が責任を負担すべきものではない。

- (2) 国鉄の行った配属は、業務上の必要性に基づき行っているものであり、かなりの余剰人員を抱える状況では関連事業部門への人事異動も必要不可欠であり、国労組合員といえどもその対象となることは当然である。また、申立人は3.10人事異動により国労組合員が多数関連事業部門に異動した旨主張するが、これは、当時国労が関連事業の拡大に反対であったため、国労組合員には直営店舗等の募集に応じるものが少なく、国労組合員の中に関連事業部門の業務に適任とされる者が多く残っていたためである。

また、本件組合員は関連事業に固定されてしまうものではなく、被申

- 立人の全体の業務の中で別の部門への異動もあり得る。
- (3) 62年10月1日付け配属は、機構改革に伴うもので、実質的には従前の配置と同一であり、新たな配属と目されるものではない。

当委員会の判断

1 却下の主張について

- (1) 前記第1の3の(11)及び4の(8)で認定したところからすれば、設立委員会委員長名の通知による4.1配属は外形上は国鉄が独自に行った3.10人事異動を機械的に引き継いだもののようにも見える。そこで、この両者の関係を検討する。

まず、4.1配属についてみる。鉄道会社法附則第2条第2項の「設立委員は、改革法第23条に定めるもののほか、当該会社その成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる」との規定から、鉄道事業の円滑な移行について必要な業務の執行を期待されている設立委員にとって、国鉄から承継法人への移行時に特別の支障を生じることなく鉄道輸送業務を継続させることは、その重要な職務であったというべきである。そして、この職務を遂行するためには62年4月1日の新事業体発足時における職員の配置等をあらかじめ決定し、採用内定者に対して事前に通知しておくことが必要であったが、上記の鉄道会社法の規定によれば、設立委員にはその権限が与えられていたとみるべきであり、このことは、前記第1の3の(4)で認定したとおり、第1回の設立委員会に提出された「国鉄改革のスケジュール」の中で、設立委員を意味するものと解される「承継法人」が配属の決定を行うとされていたことによっても裏付けられる。

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

次に、3.10人事異動についてみると、この異動は、前記第1の3の(10)で認定したとおり、退職者の補充等の意味も有するものの、主として新事業体の体制を確立するために行われた異動と認められるので、同異動は形式的には国鉄が国鉄職員に対して行ったものであるが、実質的には62年2月16日以降に承継法人への採用の通知を受けた採用内定者に対して4月1日以降の配属を確定させるために行われたものというべきである。

なお、A4ら12名は、3.10人事異動では福知山駐在又は豊岡駐在とされ、4.1配属では分室に配属されたが、駐在と分室の関係を検討すると、前記第1の4の(9)で認定したとおり、駐在の業務は関連事業に関する研修を受けることのみであり、この研修は期間・内容等を勘

案すると実質的には4.1配属後の分室業務に向けての研修であった。したがって、駐在は分室設立を前提にその人的準備のために設けられたものであり、駐在と分室は一体のものというべきである。

また、国鉄の承継法人への移行に伴う職員の配属と密接に関連していた承継法人の採用自体については、前記第1の3の(1)で認定したとおり、改革法は第23条の規定において、承継法人の職員の採用は設立委員によるものとしながら、職員候補者名簿の作成を国鉄にさせることとしており、この法律の規定そのものが、採用過程において本来設立委員の権限に属するべきものを便宜上国鉄に一部代行させることを予定していたものといえることができる。関係者も当時そのように理解していたことは、61年11月25日、参議院国鉄改革特別委員会における運輸大臣の「……国鉄当局の立場……は、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場」であり、「民法に照らして言えば準委任に近い……代行と考える」という答弁からも窺えるところである。そして、前記第1の3の(6)ないし(9)によれば、実際の採用手続も、この法律の規定どおり行われたと認められる。

さらに、前記第1の3の(2)で認定したとおり、国鉄内に各承継法人ごとの設立準備室が設置され、承継法人の設立準備業務を進め設立委員との連絡調整を行っていたこと、及び前記第1の3の(11)で認定したとおり、採用内定者に対する62年3月16日以降の設立委員会委員長名の配属通知の作成配付等の実務作業も設立委員の指示に基づき国鉄において行われたことが認められる。

これらの事情を総合的に判断すれば、設立委員が自らの責任と権限において新事業体における配属を行うこととされていたところ、設立委員は、国鉄の行った3.10人事異動を、3月16日以降の通知によってそのまま固定化し新事業体移行時の人員体制すなわち4.1配属を完成させたものであり、3.10人事異動は、新事業体移行後の業務遂行の人員体制を作り上げるという本来設立委員が自ら行うべき業務を国鉄が代わって行った措置とみるのが相当である。

要するに、国鉄は3.10人事異動において設立委員を代行して4.1配属にかかる実質上の配属決定を行ったというべきであり、この配属過程における国鉄の行った行為は、設立委員の行為とみるべきである。よって、3.10人事異動は国鉄がその責任と権限において独自に行ったものとする被申立人の主張は採用できない。

- (2) 上記のように、改革法第23条と鉄道会社法附則第2条はあいまって、設立委員に設立後の承継法人のために職員の採用のほかその円滑な事業の運営を可能とするよう広範な権限を与えており、設立委員は承継法人の存在態様に決定的な影響を与える地位にあったといえる。特に改革法第23条第5項によれば「承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行

為は、それぞれ当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。」と規定されており、採用に関しては設立委員の行為を承継法人の行為と同視さえしている。加えて、承継法人成立後は、国鉄は清算事業団となって鉄道事業から離れ、また、設立委員は不存在に帰することとなっている。これらの事情と不当労働行為制度の趣旨からして、設立委員の作為・不作為に不当労働行為のそしりを受けるものがあるとすれば、その責任は承継法人に承継されるものと解されるべきである。

なお、配属が改革法第23条第1項にいう「労働条件」に当たるので、同条第5項の規定により、被申立人がその責任を負うべきであるとの申立人の主張に対し、被申立人は、配属は同条第1項にいう「労働条件」に含まれないと主張する。しかし、いずれにせよ、承継法人の不当労働行為責任の負担に関する当委員会の上記の見解によれば、承継法人の責任が肯定されることとなるので、特にこの点について判断する必要がない。

- (3) 以上要するに、設立委員の行為と同視し得るところの国鉄が行った配属に関する行為が不当労働行為と認定されれば、当該承継法人においてその責任を問われるべきこととなるから、被申立人が本件申立ての当事者たり得ないことを理由に本件申立てを却下すべきであるという主張は採用できない。

2 不当労働行為の成否について

(1) 4.1配属について

配属の状況について

4.1配属において分室に配属された職員46名のうち公募によらず配属された職員は、前記第1の4の(6)で認定したとおり25名であり、そのうち国労組合員は14名であるから、その割合は56.0%となり、地区本部管内の組合加入有資格者のうち国労組合員の占める割合が62年2月20日時点で13.3%、3月20日時点で9.4%であったことからすれば、国労組合員と他の組合の組合員との取扱いには著しい差があったと認めざるを得ない。なお、分室に配属された職員には多田山農場及び直営店舗（サンショップ西舞鶴を除く）に配置された者もいるが、これらの者は、前記第1の4の(5)で認定したとおり勤務場所・勤務時間・勤務内容等を示した公募に応じ本人の希望により配属されているのに対し、A4ら12名を含む他の分室配属者は、公募によっていないため、勤務場所等の条件を示されず、本人の意向によらず配属されており、両者を同列に扱うのは適当でないとする。

また、国労福知山建築区分会で見られるように、分会の役員のうち中心となる者が多数配置転換されたことにより、地区本部でも組織率が高く活発な活動を行ってきた同分会では、本務職場で勤務する組合役員が比較的年齢も若く活動歴の少ない4名のみとなり、それ以前の

ような活発な活動が困難になった事実も認められる。

4.1配属に至る時期の国鉄の労使関係

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

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

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

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

これらのことからすれば、国鉄は、分割民営化に賛成協力する動労らを高く評価し、それらとの協調関係を推進する反面、分割民営化に反対する国労を強く嫌悪していたことが認められる。

配属の不利益について

前記第1の4の(14)で認定したとおり、4.1配属によって分室に配属されたA4ら12名に与えられた業務は、同人らが国鉄に入社以来蓄積してきた経験、技術、知識等を直接生かすことのできない異職種の業務であった。A4ら12名の多くは建築関係技師や運転士であったが、これらの者は専門的な教育訓練を受け、その専門分野において経験を蓄積してきた専門技術者であり、これらの者にとって、その意に反して専門的な技術を全く生かすことのできない業務に従事することは、大きな精神的苦痛であったと推認できる。また、分室の業務は対人接触を中心とするものであったが、A4ら12名のほとんどの者は分室配属以前は直接外部の利用者と接触の必要のない職場に勤務していたため、前記第1の4の(17)及び(18)で認定したような不十分な職務環境で不慣れな業務に従事することによる心労は小さくなくとも思われる。被申立人は、分室の設置は余剰人員対策としての関連事業展開の一環と意義付けているが、そうすると分室に配属された申立人組合員らは国鉄ないし会社の所要定員には含まれていないいわゆる余剰人員としての不安定な地位に置かれることになるうえ、前記第1の4の(17)で認定したとおりA4ら12名が従事する分室業務の事業予算は極めて不十分なものであること及び事業内容の多くが臨時的なものであること、また、前記第1の4の(15)及び(16)で認定したとおり十分な検討がなされていない非計画的な業務もあること及び長期的方針や将来展望が示されないなどの状況を考慮すると、これら分室へ配属された申立人組合員が不安を抱いたとしても当然である。さらに、前記第1の4の(14)で認定したとおり、分室に配属された者の賃金は本来業務に従事していたときに比べて減少した。

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

以上のないしの事情を総合的に判断すると、国鉄は、分割民営化に賛成協力する他組合の組合員とこれに反対する申立人組合員を差別し、申立人組合員を不利益に取り扱い、かつ、これによって申立人組合員を減少させて申立人組合を弱体化させる目的のもとに、4.1配属の内容を実質的に決定した3.10人事異動において申立人組合員を著しく高い割合で当該組合員らの従来からの鉄道業務から外し、前記のような関連事業部門に配置したものと認められる。このような国鉄の行為は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱

に当たり、かつ、同条第3号の組合運営への支配介入にも当たるものといわざるを得ない。

ところで、被申立人は、前記の2の(2)のとおり主張し、国労組合員であることを理由に配属したのではないと主張する。

しかしながら、この主張における関連事業部門の業務に適任とされる者という極めて抽象的な概念について、それを具体化する基準は何ら明らかにされておらず、しかも本件においては、被申立人は、A4から12名について誰がどのように関連事業部門の業務に適しているかについて個別的な立証を一切行っていない。

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

(2) 10.1配属について

上記の配属については、申立人らは62年4月1日付けの不当な差別配属を固定化するものであり新たな不当労働行為であると主張し、被申立人は機構改革に伴うもので実質的に配置は変わらず、新たな配属と目されるものではない旨主張する。また、被申立人は、会社の発足に際し過渡的措置として分室職員に兼務発令をしていたが、6か月経過し分室業務が常時業務となっており、職名等を実態に合致することが適当であると考え、兼務扱いを解いたのであり、分室職員に何等の影響を与えるものではない旨の見解を述べている。

よって、以下これについて判断する。

10.1配属は、分室配属者にとって、勤務箇所及び従事する業務内容を従前と変化させるものではないが、給与の受給等が従来の本務職場から切り離されるとともに、名目的にはあれ残されていた本来業務に関する職を解かれることとなった。また、前記第1の5の(2)で認定したとおり10.1配属で鉄道本来業務に配属された2名は国労組合員以外の者であり、分室の国労組合員には当該業務の経験者がいたにもかかわらず配属されなかった。これらのことから、申立人組合員らに、本来業務に戻る可能性がなくなったとして精神的動揺が生じたのも無理からぬことである。

そして、被申立人は、62年8月の本件申立てにより、申立人らが4.1配属について差別配属であるとの異議を有していたことを認識していたにもかかわらず、あえて10.1配属によって申立人組合員らの本務はずしを行ったことは、反組合的意図によるものと認めざるを得ない。

結局、被申立人による10.1配属は、関連事業の充実強化のための組織改正を理由としてA4から12名を異職種に固定化し、申立人組合員に精神的不利益を与えるとともに、これによって申立人組合の組織を弱体化しようとしたものといわざるを得ない。このような被申立人の行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱及び同条第3号の支配介入に該当するものである。

3 結 論

以上のところから、4.1配属及び10.1配属は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認められる。

なお、4.1配属の不当労働行為責任を被申立人が負担すべきことは既に判断したところである。

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

平成元年8月29日

京都府地方労働委員会
会長 谷口安平 ㊞

(別表 略)