

滋賀、昭62不2、平元.9.21

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合近畿地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合に所属する別表の氏名欄記載の組合員に対する次の配属発令を取り消し、別表の所属、職名欄記載の所属、職名また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。
 - (1) 設立委員が西日本旅客鉄道株式会社設立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
 - (2) 被申立人が行った昭和62年5月6日付け配属発令
 - (3) 被申立人が行った昭和62年10月1日付け配属発令
- 2 被申立人は、上記1の具体的な復帰の方法について、申立人と協議し調整しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しを受領した日から1週間以内に、縦1メートル、横2メートルの白紙に下記の内容の文章を明瞭に記載して、被申立人の本社正面玄関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

平成 年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部

執行委員長 A 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

貴労働組合所属の下記組合員に対し設立委員が行った昭和62年4月1日付け配属発令ならびに当社が行った同年5月6日付け配属発令および同年10月1日付け配属発令は、いずれも不当労働行為であると滋賀県地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

(別表の氏名欄記載の組合員氏名を転記する。)

(注 年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部（以下「近畿地本」という。）は、国鉄労働組合（昭和22年6月5日結成、以下「国労」という。）の地方組織であり、西日本旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社関西支社、日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）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、その組合員数は本件審問終結時約4,900人である。

なお、近畿地本は、会社設立に伴う国労の組織改正により、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）当時の国労大阪地方本部、同南近畿地方本部およ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。

(2) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「新会社」または「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち、本州の西日本地域を中心とした事業を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、その従業員は本件審問終結時約51,300人である。

(3) 国労と併存する主な組合は、昭和50年代当時、国鉄動力車労働組合（昭和26年5月23日結成、以下「動労」という。）、鉄道労働組合（昭和43年10月20日結成、以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（昭和46年4月27日結成、以下「全施労」という。）、全国鉄動力車労働組合連合会（昭和49年3月31日結成、以下「全動労」という。）等があった。これらの組合の昭和61年1月1日現在の組織率は、国労69パーセント、動労13パーセント、鉄労12パーセント、全施労1パーセントおよび全動労1パーセントであった。

その後、昭和61年4月13日、真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）が国労から分かれて結成され、同年12月19日、全施労、真国労等が日本鉄道労働組合（以下「日鉄労」という。）を結成した。

昭和62年1月23日、前年に国労から分かれて結成された全国鉄道協議会連合会等の4つの労働組合が統合し、鉄道社員労働組合（以下「鉄道社員労」という。）を結成した。同年2月2日には、動労、鉄労、日鉄労および鉄道社員労が全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）を結成し、また、同年2月28日には、昭和61年12月から昭和62年1月にかけて国労から分かれ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つの組合が日本鉄道産業労働組合総連合を結成した。

2 国鉄改革の経過

(1) 昭和56年3月16日、第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）が発足し、昭和57年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。臨調は答申の中で、国鉄について、次のことなどを提言した。

ア 5年以内に事業を分割し、各分割体を基本的には民営化する。

イ 再建に取り組むための推進機関を設置する。

ウ 新形態移行までの間に、職場規律の確立などの11項目の措置を緊急

に講じる。

- (2) これを受けて政府は、「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」の成立をはかり、同法に基づき、昭和58年6月10日、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「再建監理委員会」という。）が発足した。

再建監理委員会は、昭和58年8月2日および昭和59年8月10日にそれぞれ緊急提言を行い、最後に、昭和60年7月26日、「国鉄改革に関する意見—鉄道の未来を拓くために—」と題する意見書（以下「最終意見」という。）を政府に提出した。再建監理委員会は、この最終意見の中で、国鉄経営が破綻した最大の原因は、公社という制度の下で全国一元の巨大組織として運営してきた経営形態にあり、よって現行制度での再建は不可能であるから、経営形態を改めて分割民営化する必要があるとして、具体的方法について、次のことなどを提言した。

ア 旅客部門は全国を6つの地域に分割のうえ、それぞれに旅客鉄道会社を設立し、貨物部門は全国で一社の体制とし、新幹線部門は別主体を設置して、その主体が新幹線施設を一括保有のうえ旅客鉄道会社に貸し付ける。

イ 新事業体の適正要員規模は、約183,000人とする。

ウ 昭和62年度当初における国鉄の在籍職員数を約276,000人と予測すると、約93,000人の余剰人員が発生すると推測されるが、その余剰人員対策としては、移行前に約20,000人を希望退職で募集し、移行時には旅客鉄道会社に鉄道旅客部門の適正要員規模の2割程度である約32,000人を移籍し、残りの41,000人は「旧国鉄」（清算事業団）に所属のうえ、再就職のための対策を講じる。

エ 旅客鉄道会社は、国鉄が行ってきた鉄道旅客事業を引き継ぎ、主としてこれを経営するほか、関連事業等も事業範囲として行うこととする。

- (3) 政府は、昭和60年7月30日、最終意見を最大限に尊重して改革のための施策を実施することを閣議決定すると共に、その旨の声明を発表した。さらに、同年10月11日、新経営形態への移行時期を昭和62年4月1日と定め、国鉄改革のための基本的方針を閣議決定した。

その後、国鉄改革に係る法律案は順次国会に上程され、まず、次のアの法律が昭和61年5月21日に成立し、イからケの法律は同年11月28日に成立した。

ア 日本国有鉄道の経営する事業運営のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律

イ 日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）

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

エ 新幹線鉄道保有機構法

- オ 日本国有鉄道清算事業団法
 - カ 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
 - キ 鉄道事業法
 - ク 日本国有鉄道改革法等施行法
 - ケ 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
- (4) 国鉄改革の基本法である改革法において、改革方法の概要は次のように定められた。
- ア 改革の実施時期は、昭和62年4月1日とする（第5条）。
 - イ 旅客鉄道事業を分割し、北海道、東日本、東海、西日本、四国および九州の6つの各旅客鉄道株式会社（以下「旅客会社」という。）に引き継がせる（第6条）。
 - ウ 新幹線鉄道保有機構を設立し、新幹線鉄道の施設の一括保有および貸付け業務を行わせる（第7条）。
 - エ 貨物鉄道事業を旅客鉄道事業の経営から分離し、日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という。）に引き継がせる（第8条）。
 - オ 国鉄を清算事業団に移行させ、承継法人（6つの旅客会社、新幹線鉄道保有機構、貨物会社および改革法第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人）に引き継がれない資産、債務等の処理業務等のほか、臨時にその職員の再就職の促進を図る業務を行わせる（第15条）。
 - カ 事業等の引継ぎ、権利義務の承継、承継法人の職員となるものの総数および承継法人ごとの数について、運輸大臣は基本計画を定める。次に、同大臣は国鉄に対し、承継法人ごとに、事業等の引継ぎおよび権利業務の承継に関する実施計画の作成を指示し、これを認可する（第19条）。
 - キ 承継法人は、その成立時に、認可を受けた実施計画（承継計画）に定められたとおり、事業等を引き継ぎ、権利義務を承継する（第21条）。
 - ク 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（第23条）。

3 本件発生までの労使事情

- (1) 昭和56年11月9日、国鉄職員局長は、国会において職場管理上の問題が大きく取り上げられたとして、「職場規律の確立について」という通知を関係機関に対して行った。大阪鉄道管理局では、同年11月30日、局長が各組合の執行委員長に対して、職場規律の確立について、ことの重要性を理解し、その対応に当たるよう申し入れた。

昭和57年1月、新聞紙上では、ブルートレインの検査業務に係る手当を皮切りに、いわゆる「ヤミ手当」支給問題が連日報道された。

このような中で、運輸大臣は、同年3月4日、国鉄に対し、「悪慣行」の総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じるよう指示した。

これを受けて、翌日、国鉄総裁は、次のことなどを内容とする「職場規律の総点検および是正について」と題する通達を発した。

ア ヤミ慣行およびヤミ協定を是正する。

イ 現場協議制を制度の本旨に立ち返って運用する。

ウ 総点検を昭和57年3月末までに実施する。

その後、職場規律の総点検が、昭和57年3月の第1次から昭和60年9月の第8次まで約3年半にわたって、毎年2回実施された。

国鉄は、職場規律の是正として、ワッペン等の着用を禁止したが、昭和60年7月および昭和61年4月、国労は国鉄の分割民営化に反対してワッペン着用闘争を展開したところ、昭和60年9月に約59,000人、昭和61年5月に約29,000人の国労組合員が処分を受けた。また、国鉄は勤務時間内の洗身入浴を禁止したが、国労は労使慣行を協議も尽くすことなく一方的に破棄するものであるとして、これに係る賃金カットをめくり訴訟を提起した。その他、職場規律の確立のためのいわゆる悪慣行問題等について、各職場において職制と国労組合員との間に多くのトラブルが発生した。

- (2) 昭和57年3月9日、国労、動労、全施労および全動労は、国鉄の分割民営化に反対して、「国鉄再建問題4組合共闘会議」を発足させた。

なお、その後、この4組合のうちの動労と全施労については、労使協調路線を歩む鉄労と共同歩調をとることとなる。動労は昭和57年8月の定期大会で、闘争形態についてはその時々的情勢を見て柔軟に対応し、多様な戦術をとるとの方針を決定し、同年12月以降はストライキを行わなくなった。

- (3) 昭和57年7月19日、国鉄は各組合に対し、現場協議に関する協約の改訂を提案し、併せて現行協約を再締結する意思のない旨を申し添えた。

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、現場の労働条件に関する事項を協議する制度で、昭和43年に労働協約で定められたものであった。

国労は、改訂の具体的内容が従来協約内容から大きく後退したものであるとして反対し、公共企業体等労働委員会に調停を申請したが、両者の主張の隔たりが著しく、自主的解決に尽力する旨の勧告を受けたものの結局妥結せず、昭和57年11月30日に協約の期限満了を迎え、同年12月以降は無協約状態となった。

なお、鉄労、動労および全施労は国鉄の改訂案を受け入れ、同年12月1日、新たな現場協議に関する協約を締結した。

- (4) 国鉄は昭和56年5月に策定した経営改善計画に沿って、その目標とする昭和60年度当初の35万人要員体制に向け、段階的に人員を削減していたが、昭和59年2月、ダイヤ改正に伴って貨物の輸送システム転換を中心とする合理化を行ったところ、約24,500人の大量の余剰人員が発生することとなった。

昭和59年6月5日、国鉄は各組合に対し、次の内容の余剰人員調整策を提示した。

ア 退職制度の見直し

イ 休職制度の改訂、拡充

ウ 派遣制度の拡充

二十数回の交渉を経て、同年10月9日、鉄労、動労および全施労は、「職員の申出による休職取扱いに関する協定」および「職員の派遣の取扱いに関する協定」を締結したが、国労は、国鉄労働者の事実上の首切りにつながるとして反対の態度をとり続けた。

同年10月11日、国鉄は国労に対し、余剰人員調整策に理解と協力が得られないため、「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を維持する基盤が失われたとして、同協約の解約につき、予告通知を行った。

雇用安定協約は、合理化を実施する際、本人の意に反する免職および降職は行わないことなどを定めた労働協約で、国労は昭和46年3月2日に国鉄と締結していた。

昭和60年4月9日、国鉄と国労の間で、休職制度と派遣制度について合意が成立したことにより、国鉄は、国労に対する雇用安定協約の解約手続を取り止め、同協約の有効期限を同年11月30日とする覚書を国労と締結した。

その後、国労は「三ない運動」を展開した。この運動は、「退めない、休まない、出向かない」というスローガンを壁新聞や立看板に掲示したり、あらかじめ組合が「私の意思として、休職を申し出たり、派遣を希望する気持ちはありません。したがって、今後私に対する一切の話し合い、説得をお断りします。」との文面の用紙を印刷しておき、各組合員はこの用紙に氏名を記入して所属長に提出するというものであった。

これに対し、国鉄職員局長は昭和60年5月25日、国労に対し、国労は休職制度と派遣制度に関する労働協約を締結したにもかかわらず、所属組合員に余剰人員調整策について非協力的な態度を取るよう指導しており、かかる指導を中止するよう申し入れた。また、同局長は同年10月24日、国労に対し、先の申入れ後も改善されず、かつ、多くの地方本部大会で休職、派遣制度に応じないとする方針が決定されており、雇用安定協約の再締結は困難である旨を申し入れた。

同年11月30日、国鉄は、各組合との雇用安定協約の期限切れに伴い、鉄労、動労および全施労とは同年12月1日、同協約を再締結したが、国労に対しては再締結しない旨を通告し、以後、無協約状態となった。

(5) 昭和61年1月13日、国鉄は各組合に対し、国鉄改革において余剰人員問題は大きなテーマとなるが、雇用の場の確保のためには、一般産業界などの各方面の支援が不可欠であり、まず、労使が一致協力して自助努力する姿勢を宣言する必要があるとして、次のことなどを内容とする労

使共同宣言（案）を提案し調印を求めた。

ア 労使は諸法規を遵守し、安定輸送の確保と安全輸送の維持に全力をあげる。

イ 運輸サービスのため、リボン・ワッペンの不着用、氏名札の着用等定められた服装を整える。

ウ 鉄道事業再生のため、労使は一致協力して必要な合理化を積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する。

エ 余剰人員対策としては、派遣制度および退職勧奨を推進し、希望退職に積極的に取り組む。

同日、鉄労、動労および全施労は、国鉄と共に、労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という。）に調印した。

国労は、上記アおよびイについては、労働組合としての権利と初歩的運動を否定するものであり、ウについては、分割民営化の容認を求めるものであり、エについては、組合員各自の自由意思をねじ曲げ組合による選別を求めるものであるなどとして、同宣言に調印しなかった。

(6) 昭和61年3月4日、国鉄は各組合に対し、今後、余剰人員対策として、官公庁、関連企業、一般産業界等に雇用の場を求めていく場合、北海道や九州などは本州と比べて雇用の場は少なく、一方、これらの地域は余剰人員の割合が極めて高いため、余剰人員対策を円滑に進めていくためには、あらかじめ、余剰人員を雇用の場に見合った規模に調整しておく必要があるとして、次のような方法で広域異動を実施したい旨を説明した。

ア 募集地域は北海道および九州とし、異動先は東京、名古屋および大阪とする。

イ 募集期間は昭和61年3月20日から1か月とし、条件が整ったものから逐次異動する。

ウ 応募は本人の希望に基づくが、異動者の決定に当たっては、勤務成績等を勘案して行う。

エ 異動先においては、必要な教育と訓練を行ったうえで、本務グループ（鉄道業務に従事するグループ）に編入することを基本とする。

オ 異動先における将来の配属に際し、その希望は可能な限り優先的に配慮する。

これに対し、国労は、遠隔地への異動は通常の人事異動として処理すべき問題ではなく、新たな制度であるとして、団体交渉により解決を図るべきとの態度をとり、裁判所に団交応諾の仮処分申請を行ったり、公共企業体等労働委員会に調停申請を行うなど、広域異動について団体交渉を求める活動を展開した。

昭和61年3月14日、鉄労、動労および全施労は、広域異動の実施に関して国鉄と合意した。

広域異動は第1次と第2次が行われた。異動者の総数は3,818人で、所

属組合別構成は動労が最も多く1,791人、次いで鉄労653人、国労561人、全施労69人などであった。

なお、国労は、第2次の広域異動に関して、募集締切後の昭和61年11月22日、国鉄と合意した。

- (7) 昭和61年3月5日、国鉄総裁は8次にわたり実施した職場規律の総点検後においても、なお、職員の意識と意欲に係わる問題が残っていると、職員の意識と意欲の現状把握および職場総点検の集大成を目的に、全国的に様式を統一した職員管理調書の作成を指示する「職員管理調書の作成について」と題する通達を各機関に発した。

この通達には、「各長においては、職員管理調書の結果について、今後の業務運営面、職員管理面においても有効に活用できるよう、その作成にあたって正確な記述がなされるよう指導されたい。」と書いてあった。

職員管理調書は、調査対象期間を昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとし、基本事項、特記事項および評定事項に大きく分けられていた。

特記事項には、一般処分と労働処分に関する事項があったが、いずれも停職、減給、戒告、訓告および嚴重注意の処分状況を記入するもので、その項目の内容は同じであった。評定事項は、1番から10番までは、業務知識、技能、計画性、業務処理の速さ、手際良さ、責任感、自発性、協調性等の知識・熟練・能力・性質の水準を評定する項目が設けられており、さらに11番から20番までは、職場の秩序維持（職場の秩序を乱すことはあるのか）、服装の乱れ（リボン・ワッペン、氏名札等について、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（勤務時間中に組合活動を行っているか）等の職場規律に関連する項目のほか、増収活動（増収活動に対して積極的か）および現状認識（国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか）の項目が設けられていた。そして、これらの20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び、最後に総合評定として5段階の評価を行うものであった。

職員管理調書は、従前から作成されていた各管理局別の職員管理台帳あるいは職員管理調書と併せて、その後の業務運営面および職員管理面において活用された。

- (8) 昭和61年4月中旬から約5か月間、国鉄は、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必要があるとして、約70,000人の職員を対象目標に企業人教育を実施したが、その内容は、3、4日の期間で民間企業における仕事に対する考え方あるいは取組みについて、討議やVTRの視聴等により学習するものであった。
- (9) 昭和61年5月21日、国鉄本社B2職員局次長は、動労が開催した会議に出席し、次のことなどを発言した。

「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A2委員長です。……私はこれから、A2の腹を

ブン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ありますが、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うまくやるということでありまして……。」

(10) 昭和61年5月、車両局機械課長のB3は、次のことなどを記述した文書を各機械区所長に送付した。

「いくら業務や提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。」「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、極端に言えば、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。このような職員のみが、新事業体に明るい未来を約束する。」「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めない職員、意識転換に望みを託し得ない職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです。」「どうか、職員に対して云いにくいことをズケズケ云って下さい。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。」

(11) 昭和61年6月21日、国鉄職員局長は、「要員運用の厳正化について」と題する通達を関係機関に対して行った。この通達は、昭和61年度当初の余剰人員は約38,000人にのぼっており、現在進めている合理化が完了する昭和61年11月には約80,000人の膨大な余剰人員の発生が予定されるが、事態をこのまま放置しておけば、各職場において大量の職員の「ブラ日勤」の状態が生じることは必至であるため、人材活用センターを設置して要員を運用するというものであった。

国鉄は、各組合に説明した後、昭和61年7月1日、人材活用センターを全国1,010箇所を設置し、余剰人員を同センターに「担務指定」し、集中的に一括管理を行った。なお、職員の配置に当たっては、勤務成績等を総合的に判断し、適材適所の考え方で行ったとしている。

同年9月1日現在、同センターに配置された職員は15,210人であり、所属組合別構成は国労が全体の81パーセントを占め、以下、動労10パーセント、鉄労5パーセント、全動労2パーセント、その他2パーセントとなっていた。(国労の組織率は当時減少の一途を辿っていたが、同年8月1日現在では、60パーセントであった。)

人材活用センターに配置された職員は、草刈、竹細工、文鎮作り等に従事した。

国労は、人材活用センターは国鉄の分割民営化に反対する職員を隔離

収容し、無意味な労働を強制し、他の職員への見せしめとして差別するものであるとして、抗議運動を展開し、各地の裁判所へ同センターへの担務指定命令の効力停止を求める仮処分申請等を行った。

その後、国鉄は、分割民営化直前の昭和62年3月上旬に実施した人事異動と同時に、人材活用センターを廃止した。

(12) 国鉄のB4総裁は、昭和61年7月から8月にかけて開催された鉄労、動労および全施労の各定期大会に来賓として出席し、次のことなどを発言して各組合を賞賛した。なお、国鉄総裁の労働組合大会への来賓出席は、昭和60年8月に開催された鉄労の第18回年次全国大会が最初であった。

ア 鉄労の大会にて（昭和61年7月）

「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行いましたが、鉄労のスピーディな対応には感謝に耐えません。国鉄改革の大きな原動力であります。」

イ 動労の大会にて（昭和61年7月）

「国鉄の組合の中にも『身体は大きい、非常に対応が遅い組合』があります。この組合と仮に、昔の『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。そのことを想像するたびに、私は背筋が寒くなるような感じがします。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支えないと思います。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。」

ウ 全施労の大会にて（昭和61年8月）

「先般来、ご存知のように労使共同宣言に加えて、さらに昨日の第2次労使共同宣言として生まれたわけであります。……将来の健全な企業体を目指して、健全経営が定着するまではスト権を留保するということは、正に画期的なことではないかと信じています。この宣言に加わった鉄労、動労、真国労、そして全施労の大同団結の蔭に、特にその調整役として全施労本部の役員の方の皆さん方の並々ならぬ努力があったことを私は承知しています。改めて心から感謝申し上げる次第でございます。」

(13) 昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労および真国労の4つの組合は、新事業体を展望し、1企業1組合の結成を目指して、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。なお、この改革労協を結成した各組合は、その後、前記第1の1の(3)で記述した経過を経て、昭和62年2月2日、鉄道労連を結成することとなる。

昭和61年7月30日、国鉄と改革労協は、国鉄改革の円滑な実現に一致協力して取り組むための意見交換を行うことを目的として、国鉄改革労使協議会を設置した。

(14) 昭和61年8月27日、国鉄と改革労協は、次のことなどを内容とする第2次労使共同宣言に調印した。

ア 労使は、分割民営化の国鉄改革の実施に向かって、一致協力して尽力する。

イ 国鉄改革労使協議会が今後の労使関係の機軸として位置付けられるよう、労使は緊密な連携および協議を行う。

ウ 組合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。

(15) 上記の第2次労使共同宣言調印の翌日の昭和61年8月28日、国鉄総裁は、次のことなどを内容とする談話を発表した。

「動労については『202億訴訟』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ませんので、従来どおり訴訟を維持し、その早期決着を目指してまいることとします……。」

なお、202億訴訟とは、昭和50年11月から12月にかけて、国労や動労などが行ったスト権奪還統一ストに対して、昭和51年2月、国鉄が202億円の損害賠償を求めて提訴した訴訟である。

(16) 国労は、長期にわたり70パーセント前後の組合組織率を保っていたが、昭和61年4月13日、組合員約1,500人が脱退し、これらの者によって真国労が結成された。真国労は、鉄労、動労、全施労等と共同歩調をとり、労使協調路線をとる方針を明らかにした。

昭和61年7月22日から25日にかけて、国労の第49回定期大会（千葉大会）が開催された。千葉大会では、分割民営化反対から雇用と組織を守ることに重点を切り替えた運動方針案が、A2委員長の率いる執行部から提案された。大会は、この方針をめぐり紛糾したが、最終的には、闘争戦術については中央闘争委員会に一任のうえ、重要問題は大会に諮ることとして、運動方針案は提案どおり採択された。

その後、中央闘争委員会が開催され、労使共同宣言の締結等を含む緊急方針が決定された。この緊急方針は、同年10月9日から10日にかけて開催された第50回臨時大会（修善寺大会）に提案されたが、否決され、これに伴い、A2執行部は総辞職し、これに替わってA3委員長の率いる新執行部が選出され、従来どおり分割民営化反対の立場を堅持することを表明した。

この間、同年7月以降、毎月1万人以上の組合員が脱退し、動労や鉄労などの組合に加入したり、あるいは新組合を次々と結成した。

こうして、昭和61年4月現在で組合員165,403人を擁し組織率69パーセントと国鉄内の最大組合であった国労は、10か月後の昭和62年2月1日現在では、組合員62,165人、組織率27パーセントとなった。

4 新会社設立手続

(1) 昭和61年11月28日、国鉄は、改革法および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のため、本社内に副総裁を委員長とする移行推進委員会を設置した。

同年12月3日、国鉄は、同委員会のもとに、新会社設立に伴う具体的な業務移行の準備あるいは関係機関との連絡調整を目的として、各承継法人および清算事業団ごとに設立準備室を設置した。これに伴い、従前の地区経営改革実施準備室は設立準備室分室に改組され、大阪鉄道管理局には西日本旅客鉄道株式会社設立準備室分室等が設置された。

設立準備室分室には、昭和62年3月までの数次の人事異動により、多数の国鉄幹部職員が異動し、後日発足した旅客会社等の役員および幹部職員になった。

(2) 昭和61年12月4日、改革法および関連法の公布、施行と同時に、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項の規定に基づき、6つの旅客会社および貨物会社について、16名の共通設立委員と2名ないし5名ずつの各社設立委員を任命した。

(3) 設立委員会は次のとおり開催され、それぞれの事項を審議、決定した。

第1回 昭和61年12月11日

設立委員会委員長の選出、職員の労働条件についての基本的な考え方、職員の採用の基準

第2回 昭和61年12月19日

職員の労働条件、代表権を有する役員選定の基本的な考え方

第3回 昭和62年2月12日

国鉄が提出した採用候補者名簿による一括採用、旅客会社等の組織の概要

第4回 昭和62年3月17日

旅客会社等の定款および役員候補者、創立総会の日程等

(4) 昭和61年12月16日、政府は、次のことなどを内容とする「日本国有鉄道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。)を閣議決定した。

ア 各旅客会社は、国鉄の旅客鉄道事業を営業線区ごとに引き継ぎ、その事業に必要な最小限の資産を引き継ぐ。

イ 北海道、四国、九州を除く各旅客会社は、当面収支が均衡し、かつ、将来にわたって事業を健全に運営できる限度で長期債務を承継する。

ウ 国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの総数は215,000人、そのうち新会社は53,400人とする。

この基本計画は、改革法第19条第1項の規定に基づくものであり、これを受けて、同日、運輸大臣は国鉄総裁に対し、承継に関する実施計画を作成するよう指示した。

昭和62年3月4日、運輸大臣は、国鉄から提出された承継法人別の承

継に関する詳細を定めた実施計画を認可した。

同計画によれば、新会社が国鉄から引き継ぐ事業および承継する資産・債務は、旅客鉄道事業が54線区、1,268駅、5,323営業キロ、バス事業が38路線、直営店舗が147店舗、車両が6,904両、宿舍が14,087戸、債務が1兆159億円等とされていた。

(5) 昭和62年3月24日、新会社の創立総会が開かれ、取締役および監査役の選任等が行われた。

(6) 昭和62年4月1日、新会社は改革法第21条および第22条に基づき、運輸大臣の認可を受けた実施計画、すなわち、承継計画に定められた範囲の国鉄の事業を引き継ぎ、権利義務を承継して発足した。

5 職員採用手続

(1) 承継法人への職員の採用手続については、主に改革法第23条において定められているが、この改革法および関連法の法律案を審議した第107回国会の両院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「国鉄改革特別委員会」という。）において、運輸大臣および政府委員は、職員採用手続に関連して、次のとおり答弁した。

ア C1 運輸大臣の答弁（衆議院国鉄改革特別委員会・昭和61年10月8日）

「一応候補者の名簿を作成いたしました段階で、それぞれの承継法人、各企業に対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ますけれども、配転計画を決定し、配転命令をし、……そして、新たな職場における移行慣熟の期間を経て新会社のスタートに結びつくわけであります。」

イ C2 運輸大臣官房国有鉄道再建総括審議官の答弁（衆議院国鉄改革特別委員会・昭和61年10月22日）

「今私どもが想定しておりますスケジュールによりますと、先ほどの手続を経まして採用予定者というものが決定いたしますと、そこで新しい会社のそれぞれの配属を検討いたしましてそして配転計画をつくります。そして現実の配転を現在の国鉄である間に行いまして、そしてその移行準備としてある一定期間慣熟訓練をする。そして来年の4月1日にその姿で新しい会社に移行していくという姿を考えております。」

ウ C1 運輸大臣の答弁（参議院国鉄改革特別委員会・昭和61年11月25日）

「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけでありますが、この国鉄当局の立場

と申しますのは、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。」

- (2) 昭和61年12月11日、設立委員は第1回設立委員会を開催し、「職員の労働条件についての基本的な考え方」および「職員の採用の基準」を決定した。同会合の終了後、「国鉄改革のスケジュール」が報道陣に配布されたが、その内容は次のとおりであった。

ア 国鉄は職員の配属希望を調査し、候補者名簿を作成して設立委員に提出する（昭和61年12月～昭和62年2月）。

イ 次に、設立委員は承継法人の職員を選考して採用者を決定し、さらに配属を決定して国鉄に内示する（昭和62年2月～3月初旬）。

ウ 国鉄はこの内示を受け、配転計画を策定し、職員を配置転換する（昭和62年3月）。

なお、上記の第1回設立委員会において決定された新会社に関する職員の採用の基準は、年齢が55歳未満であること、職務遂行に支障のない健康状態であること、国鉄在職中の勤務状況からみて新会社の業務にふさわしい者であることなどとされた。

- (3) 昭和61年12月16日、政府は基本計画を閣議決定したが、その中で国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの総数を215,000人と定めた。この職員数は適正要員に2割上乘せした数字であり、再建監理委員会の最終意見と同数であった。

なお、この基本計画において、新会社の職員となるものの数は53,400人とされていた。

- (4) 昭和61年12月19日、設立委員は第2回設立委員会を開催し、「職員の労働条件」を決定し、採用の基準と合わせて国鉄に提示した。

なお、この第2回設立委員会において決定された新会社に関する職員の労働条件は次のことなどが内容とされていた。

ア 就業の場所は、新会社の営業範囲内の現業機関等とする。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。

イ 従事すべき業務は、旅客鉄道事業、同事業の附帯事業、自動車運送事業およびその他新会社の行う事業に関する業務とする。なお、出向を命ぜられた場合は出向先の業務とする。

主な業務は、鉄道事業に関する営業、運転、施設、電気および車両関係の駅区所における業務、自動車営業所における業務などのほか、関連事業の業務とする。

- (5) 昭和61年12月24日から2、3日の間、国鉄は、労働条件、採用基準、各会社の概要を記載した冊子および意思確認書の用紙を職員に配布した。この意思確認書は、承継法人の職員となる意思を表明するものであつ

たが、同時に希望順位に従って記入することとされ、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るというものであった。

昭和62年1月7日までに意思確認書は提出され、早速、国鉄は、職員管理調書等で勤務状況を把握するなど職員選考を行い、名簿の作成に着手した。その結果、承継法人の全体では、就職希望者は219,340人、承継法人別の就職申込延人数は525,720人に対し、名簿に記載された者は205,586人であり、この数字は基本計画の215,000人に比べて9,414人下回るものであった。同年2月7日、国鉄は各承継法人の採用候補者名簿を設立委員に提出した。

なお、新会社に関しては、就職申込人数は80,150人であったが、これに対して名簿記載者は52,943人であり、基本計画の53,400人に比べて457人下回ったものであった。

- (6) 昭和62年2月12日、設立委員は第3回設立委員会を開催し、国鉄が提出した採用候補者名簿に記載された全員について、各承継法人に採用する旨を一括決定した。

そして、設立委員は採用決定した職員に対し、同年2月12日付けの設立委員会委員長名の書面により採用の通知を行った。なお、この採用通知の文書は、同年2月16日以降、国鉄の各所属長から手渡された。

- (7) 昭和62年3月16日以降、設立委員は採用予定者に対し、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。」との文面で、所属、勤務箇所、職名、等級および賃金を記載した通知（以下「配属通知」という。）を交付した。

この配属通知は、設立委員が用紙を印刷して国鉄に交付し、国鉄の人事担当部署において名宛人の氏名、昭和62年4月1日付けの所属、勤務箇所、職名等を記入のうえ各所属長から手渡された。

6 本件配属

- (1) 昭和62年2月12日、設立委員は、別表の氏名欄に記載する申立人組合員（以下「本件対象組合員」という。）であるA4ら16人に対し、同年4月1日付けで採用する旨を設立委員会委員長名で通知した。

- (2) 昭和62年2月27日、国鉄大阪鉄道管理局長は、関係各長に対し、同年4月1日の新会社の発足に向けて、業務運営体制を整備し円滑に業務移行を行うためとして、開発部分室、事業部分室および旅行センター分室（以下「3分室」という。）を設置する旨の通達を行い、同年3月3日、3分室が設置された。

この通達によると、開発部分室については、次のとおりであった。

ア 関連事業の積極的な展開を図るため、新種事業の開発を目的とする。

イ 高槻分室、大阪第一分室、大阪第二分室および神戸分室の4つの分室を設置する。

ウ 担当業務は、新種事業についての基礎的調査、新会社において実施

可能と思われる新種事業のリストアップと検討の深度化、新種事業による実施計画の策定の以上3点に関する業務とする。

当時、開発部の分掌事項は、開発利用計画の策定、旅客ターミナル施設の開発、新規事業の開発等に関することであり、また、組織としては当部に属する課はなく、チームが編成されていた。

- (3) 昭和62年3月、国鉄は大規模な人事異動を行った。

この人事異動は、国鉄によれば、数次にわたる合理化の結果として昭和61年11月のダイヤ改正時に186,000人の要員体制が確立したこと、希望退職者が39,000人発生したこと、承継法人への採用者が決定されたことなどの状況を踏まえて行ったとしている。

- (4) この人事異動によって3分室に配属された職員は、管理職を除くと約780人であり、そのうち国労組合員は7割の約560人（うち、組合役員は約260人）であった。なお、昭和62年2月1日現在の国労の組織率は27パーセントである。

開発部分室に配属された職員は数人ごとにチームを編成し、居酒屋チェーン、高級衣料レンタル、DIY（日曜大工）、ゴルフ打設場、カタログ販売等の種々雑多な事業を対象として、調査業務に従事した。なお、開発部高槻分室における業務の実態は、後述する(8)のとおりであった。

事業部分室に配属された職員は、各駅の構内に設置された売店、喫茶店、うどん屋、カレーショップ等の店舗業務および自動販売機への缶飲料の運搬、投入業務等に従事した。

また、旅行センター分室に配属された職員は、各種切符やオレンジカードの訪問販売または駅頭での宣伝販売等の業務に従事した。

- (5) 本件対象組合員16人中9人が所属していた向日町運転所は、昭和62年3月1日現在では、管理職を除く所員の総数は568人であり、その所属組合別構成は、国労が59パーセントを占める337人、次いで鉄労173人、動労40人、全動労14人、その他に組合未加入者4人となっていた。

上記の568人のうちから3分室へ配属を受けた者は133人であったが、国労は92パーセントを占める122人にのぼった。

また、同運転所においては、昭和61年6月1日から昭和62年3月の人事異動直前までの約9か月間に、国労を脱退して動労や鉄労などの他組合へ加入した者は93人にのぼっているが、その後1人は退職したため、残る92人についてみると、3分室へ配属された者はわずか3人にすぎない。

- (6) 昭和62年3月10日、国鉄は、本件対象組合員であるA5、A6、A7の3人に対し、所属ないしは所属職名を変更する人事異動の発令を行った。

この所属ないしは所属職名の変更は、いずれも、上記3人が所属する職場が貨物会社に引き継がれるため、新会社に採用される当該組合員を新会社に引き継がれる職場へ異動させるためのものであった。これによ

り、各人の所属する職場は、A 5は吹田機関区が大阪運転区に、A 6は梅小路駅が京都駅に、A 7は吹田信号場が京都駅に、それぞれ変更された。

同日、国鉄は、本件対象組合員であるA 4ら16人に対し、各々、開発部（課員）兼務および高槻分室勤務を命ずる人事異動（以下「3. 10配属」という。）を行った。

- (7) 昭和62年3月16日および17日、設立委員は、国鉄を通じて、本件対象組合員であるA 4ら16人に対し、新会社における所属、職名等を記載した配属通知（以下この配属通知による配属を「4. 1配属」という。）を交付した。

この設立委員の配属通知は、各々、所属欄には「近畿圏運行本部」と、また、勤務箇所と職名欄には別表の所属、職名欄記載の所属、職名に加えて、「兼近畿圏運行本部運輸部管理課課員（高橋開発分室）」と記載されていた。

そして、この勤務箇所、職名等に関する内容は、昭和62年3月10日付け配属の人事異動の内容をそのまま新会社の対応する勤務箇所、職名等に読み替えたものであったため、A 4ら16人に関する同年3月10日付け配属以降の実際の勤務箇所および職務内容が新会社発足後も引き継がれることとなった。このため、A 4ら16人は、同年3月10日以降、そして、さらに同年4月1日以降も別表の所属、職名欄に記載する鉄道部門を本務とする職務に従事することができなくなり、また、上記の職務に従事していたときに支給された職務手当等も支給されなくなった。

- (8) 昭和62年3月18日、国鉄から開発部高槻分室へ配属を受けていた本件対象組合員16人を含む職員が、同分室に着任した。

高槻分室の職員の総数は94人で、管理職を除く89人の所属組合別構成は、国労75人、全動労11人、鉄産労1人、鉄労1人、その他に組合未加入者1人であった。

職員は、15のテーマ別に、5人から8人ごとのチームに編成された。これにより、分室の組織は、管理者については分室長を筆頭に副分室長および3人のマネージャーの合計5人の助役であり、一般職員は、チーフ4人、15のチームに編成された職員が84人、それ以外に庶務1人の体制とされた。なお、15のテーマは次のとおりであった。

居酒屋、高級衣料レンタル、デリカテッセン、補助栄養食品販売、ふとん丸洗いサービス、便利屋、リサイクル業、物流管理会社、DIY、輸入業、宅配業、イベント業、ビデオ映画館、タウン誌編集業、ゴルフ打設場。

着任当日、分室の管理者は、開発部が作成した関連事業や新規事業に関する「開発の概要」と題する冊子を職員に配布したが、分室には、開発に関する参考図書は皆無であり、筆記具や用紙等の文房具ですら各職員に行き渡らなかった。

本件対象組合員ら分室の職員は、開発部分室の設置目的、組織上の位置付け、調査地域、事業展開の地域等について、分室の管理者に対し説明を求めたが、管理者は、「私たちもあなたたちと同じです。わかりません。」と返答するだけであった。なお、分室の5人の管理者は、他の職員と同様に、駅、運転所、貨車区等鉄道部門の現業機関の職場から高槻分室に配置転換されたものであった。

- (9) 昭和62年3月23日および24日、国鉄大阪鉄道管理局の開発部から2人の職員が高槻分室に来室し、分室の職員に対し、「開発の概要」の冊子に沿って開発について説明した。その際、分室の職員は、説明者に対し、新会社における関連事業本部と高槻開発分室の組織関係および指揮監督の系列等について質問したが、明確な説明はなされなかった。

- (10) 昭和62年4月1日、会社が発足した。

これに伴い、本件対象組合員であるA4ら16人は、昭和62年3月16日および17日の設立委員の配属通知の内容のとおり、鉄道事業本部の現業機関である各職場に所属しながら、同本部の下の近畿圏運行本部の運輸部管理課課員を兼務のうえ、同運輸部の高槻開発分室に勤務し、その従事する業務は、鉄道事業本部と異なる関連事業本部が所管するところの開発業務となった。

- (11) 昭和62年4月14日、会社は、社内向けの広報紙である「近畿圏運行本部報」に、「運輸部管理課、運輸二課及び運輸三課の分室設置について」と題する近畿圏運行本部長名の通達を登載した。この通達は次のことなどを内容としていた。

ア 運輸部管理課分室として、京都事業分室、大阪事業分室、神戸事業分室、姫路事業分室、高槻開発分室、大阪第一開発分室、大阪第二開発分室および神戸開発分室を設置する。

イ 運輸二課分室として、天王寺事業分室を設置する。

ウ 運輸三課分室として、福知山事業分室および豊岡事業分室を設置する。

エ 事業分室の担当業務は、直営店舗等の開発に係わる基礎的調査業務、直営店舗等の管理業務等とする。

オ 開発分室の担当業務は、新種事業の基礎的調査業務、新種事業の実施計画業務等とする

カ この通達は昭和62年4月1日から適用する。

- (12) 国鉄当時の開発部高槻分室および会社発足後の高槻開発分室に勤務した職員は、昭和62年3月23日および24日の開発部職員による説明を最後に、その後、専門的指導を受けることなく、図書館で文献を調べたり、会社の直営店舗、日本たばこ産業(株)関西工場およびその他一般企業を見学して、開発調査を進めた。

- (13) 昭和62年4月28日、会社は、本件対象組合員であるA4ら16人に対し、同年5月6日付けで「運輸部管理課（課員）兼務を命ずる、大津開発分

室勤務を命ずる」旨の事前通知書を近畿圏運行本部長名で交付した。同年5月6日、会社は、上記内容の配属（以下「5.6配属」という。）を行った。

(14) 昭和62年5月7日、A4ら16人は大津開発分室に着任した。

同分室の職員の総数は41人で、組織は、管理者については分室長および2人のマネージャーの合計3人の助役であり、一般職員はチーフ2人、7チームに編成された35人および庶務1人であった。このうち、管理者と庶務の4人以外の37人は、いずれも高槻開発分室から異動した職員であった。また、管理職を除く38人の所属組合別構成は、国労32人、全動労4人、鉄労1人、その他に組合未加入者1人であった。大津開発分室では、7つのテーマ別に5人ごとのチームが編成されたが、この7つのテーマは高槻開発分室の15のテーマの中から移されたもので、次のとおりであった。

物流管理会社、DIY、輸入業、宅配業、ビデオ映画館、タウン誌編集業、ゴルフ打設場。

(15) 着任当初、筆記具や用紙等の文房具はなく、参考図書も高槻開発分室から持参した数冊の書籍だけであったが、昭和62年5月下旬になって文房具は揃った。

本件対象組合員ら分室の職員は、分室長に対し、事業展開の地域、予算、規模等について質問したが、分室長は「わからない。」と返答するだけであり、また、関連事業本部から開発調査に関する具体的指導はなかった。

このような中で、分室の職員は、図書館で文献を調べたり、テーマに関係する企業を訪問するなど開発調査を進め、昭和62年7月30日に中間報告書を、同年9月29日に最終報告書をそれぞれ会社に提出した。

7 本件申立て後の経過

(1) 昭和62年6月22日、近畿地本は当委員会に本件申立てを行った。申立人の求める救済内容は、申立人組合に所属する30人の組合員に対して、会社が昭和62年5月6日付けで行った大津開発分室への配属を取り消し、別表の所属、職名欄記載の職場、職名あるいはそれに相当する職場、職名に配属させ、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ることおよび謝罪文の手交、掲示であった。

なお、上記30人の組合員のうち14人については、後述する(7)のとおり、後日、救済対象者から外されている。

(2) 昭和62年10月1日、会社は、京阪神地区における本社鉄道事業本部と近畿圏運行本部の重層的管理の改善、営業本部と関連事業本部の体制強化、福知山支店と和歌山支店の新設等を目的として、組織改正を行った。

関連事業本部については、従前は2課1チームの組織体制であったが、この組織改正により、同本部の下に管理部および開発部が置かれ、2部6課1チームの体制とされ、さらに、直営店舗等関連事業の積極的な展

開を図るとして、京都、高槻、大阪第一、大阪第二、奈良、天王寺、神戸および姫路の8箇所、新たに現業機関として事業所が設置された。

これに伴い、開発分室および事業分室は、事業所に吸収されることとなった。

- (3) 昭和62年10月1日、会社は、本件対象組合員であるA4ら16人に対し、関連事業本部勤務・京都事業所事業管理係・大津駅兼務を命ずる人事異動の発令（以下「10.1配属」という。）を行った。

これまで、A4ら16人は、鉄道事業本部に所属しながら、関連事業本部が所轄する新規事業の開発調査の業務に従事してきたが、10.1配属により、鉄道事業本部を離れ所属自体が関連事業本部となった。

なお、この発令に伴い、従来は毎月の給料受領および年次有給休暇取得手続等で関係を保っていた本務の職場と切り離されることとなった。

- (4) 大津開発分室の廃止に伴い、同分室の41人の職員のうち、40人が京都事業所に所属することとなったが、昭和62年11月1日までの約1か月間はそのまま大津に留まった。

その間、同年10月29日に帳票管理について講習を受けた以外は、各職員に配布された「接客マニュアル」および「衛生管理と事故防止」と題する冊子を自習するだけの毎日であった。

- (5) 昭和62年11月2日、会社は、本件対象組合員であるA4ら16人に対し、大津駅兼務を免じ、京都駅兼務を命ずる人事異動の発令を行った。

即日、同人らを含む大津開発分室の室員であった40人は京都駅に着任し、駅構内の各所に設置された臨時売店の業務に従事した。この臨時売店は移動式の簡易設備であり、物産品および菓子類を販売した。

その後、石山駅、守山駅、西大津駅等の各駅構内の臨時売店の業務にも従事したが、本件対象組合員の中には、毎日の通勤で乗降する地元の駅の構内にて100円均一菓子を販売する業務を命ぜられた者もいた。

- (6) 昭和63年6月、会社は、全額出資による飲食および物販会社を設立した。飲食会社は喫茶店、ファーストフード店、うどん屋等の飲食店舗の展開を図り、物販会社はコンビニエンスストア等の小売店舗の展開を図ることを目的としており、この子会社の設立により、原則として会社の従来の直営店舗は吸収され、また、子会社の社員には会社の余裕職員を出向させることとなり、会社は、順次出向命令を発令した。

- (7) 本件申立て当初の救済対象者は30人であったが、申立て後、11人は飲食および物販会社に出向し、また、1人は鉄道事業部門の電車区に配属され、2人は退職した。

出向に先立つ昭和63年4月30日、会社と国労西日本本部は「物販、飲食部門の事業分離に伴う覚書」を交わし、出向期間は原則として3年とし、出向終了後は原則として鉄道事業部門に配置する方針等を会社は示していた。

その後、申立人は、上記の鉄道事業部門復帰者1人と退職者2人に出

向者11人を加えた合計14人について、救済対象者から外した。

- (8) 昭和63年7月4日、会社は各組合に対し、グリーン事業等の実施について説明を行い、一部手直しのうえ同年9月10日から実施した。

この事業は、観葉植物を貸与して定期的に交換する業務、花や苗木を栽培して駅頭で販売する業務、コンクリートの柱や柵を製作する業務および町中を広告自動車で巡回する業務であった。

同事業の実施に伴い、本件対象組合員であるA4、A5、A8およびA9の4人は花の栽培の業務に、A10およびA11は奈良事業所に配置転換のうえ、同じく花の栽培の業務に、A6、A7、A12、A13、A14およびA15の6人は観葉植物の配送の業務にそれぞれ従事した。

なお、A16、A17、A18およびA19の4人は、従来どおり臨時売店の業務に従事した。

第2 判 断

1 却下の主張について

(1) 開発分室への配属について

ア 被申立人の主張

申立人が不当労働行為であると主張してその救済を求める開発分室への配属は、昭和62年3月10日付けで国鉄が使用者として、その権限と責任において決定し行ったものであって、被申立人はその責を負うべき当事者ではない。

イ 申立人の主張

昭和62年3月10日付けで国鉄が行った開発分室への配属は、次のとおり、被申立人自らの行為と判断されるところである。

- ① 設立委員の採用通知により、いわゆる「採用」の内定契約（解除条件付労働契約）が成立しており、被申立人（設立委員）は現実の人事権行使の主体であった。
- ② 採用、配属手続の実際および改革法第23条に基づいて判断すると、国鉄が設立委員の「準委任」ないし「代行」として行ったものであると解され、同条第5項により、設立委員がした行為は被申立人がした行為と判断される。

仮に、同配属が国鉄の行為であったとしても、被申立人と国鉄との間には、事業内容、資産および債務、職員、組織体制、職制ならびに管理体制上のポストにおいて同一性が認められ、改革法の規定の上からも実質的に同一であることがうかがえることから、被申立人が不当労働行為責任を負うべきである。

ウ 当委員会の判断

開発分室への配属の経緯をみると、昭和62年2月12日に設立委員が設立委員会委員長名で採用通知し、国鉄は同年3月10日付けで高槻開発分室への配属を行った。設立委員はこの国鉄の異動の内容をその新会社の対応する勤務箇所、職名等に読み替えて、同年3月16日および17

日に同年4月1日付けの配属通知を交付した。このような経緯からすると、設立委員の配属決定は、外形上は国鉄が同年3月10日付けで行った配属をそのまま引き継いだかのごとくである。

しかし、以下に述べるように3.10配属は、設立委員が、本来自らの権限と責任において行うべき配属決定を、国鉄に包括的に代行させて行ったというべきものであり、被申立人の主張は採用できない。

- ① 改革法第23条第1項は、「承継法人の設立委員は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件……を提示して、職員の募集を行う」と規定し、同条第4項はその「労働条件の内容となるべき事項」は「運輸省令で定める」と規定している。それを受けて運輸省令では、「労働条件の内容となるべき事項は、次に掲げるものとする」として、その第1号に「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を掲げている。また、鉄道会社法附則第2条によると設立委員は「当該会社の設立に関して発起人の職務を」行うものとされ、「(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」とされている。これらの規定から判断して、会社発足時における職員の配属の決定権は基本的に設立委員の権限に属するとみるべきである。
- ② 実質的に考えても、新会社の発足時に円滑に事業を開始するためには、一時の停滞も許されない鉄道業務の性質上、あらかじめ昭和62年3月中に同年4月1日における会社の人事配置を決定し、業務執行体制を整えておく必要があるが、同年3月中にそれを行うことができるのは設立委員を除いてはない。
- ③ また、第1回設立委員会の後、報道陣に配布された「国鉄改革のスケジュール」によれば、採用者を決定した後、設立委員によって配属の決定がなされ、これが国鉄に内示されるものとされており、この当時、設立委員においては、設立委員が配属の決定を行うものであると認識していたことがうかがえる。
- ④ さらに、昭和61年10月8日に開かれた衆議院国鉄改革特別委員会において、C1運輸大臣は、承継法人が職員の配属を検討、決定し、それを受けて国鉄が配転の準備をするとの趣旨の答弁を行っており、また、C2政府委員も同月22日の同委員会で同様の趣旨の答弁を行っている(第1の5の(1)のア、イ)。
- ⑤ なお、新会社の職員の採用に関して、C1運輸大臣は昭和61年11月25日の参議院国鉄改革特別委員会で、国鉄の立場は準委任に近く、代行と考えるべきではないかと答弁している(第1の5の(1)のウ)。
- ⑥ このように新会社の職員の配属は、設立委員の判断と責任で行うべきものとされていたのであって、実際の手続において3.10配属が国鉄の名で行われたのは、設立委員が独自の事務担当組織と資料

を持たなかったため、多数の採用者の具体的な配属は、国鉄の協力をなくして行うことは不可能であることから、設立委員が国鉄に包括的に代行させたものというべきである。そして、設立委員はこの人事異動を確認のうえで4. 1配属を行うことによって、昭和62年4月1日会社発足時における体制を完成させたとみるのが相当である。

- ⑦ したがって、改革法の規定上からも、また、実際の手続上においても、昭和62年3月10日の国鉄の人事異動は設立委員が自らの権限と責任で行うべき採用内定者の配属決定を国鉄に包括的に代行させたものであると解されるのであり、その人事異動に不当労働行為に当たる配属決定があれば、設立委員がその責任を負うべきである。
- ⑧ 次に、改革法第23条第5項において、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」は「当該承継法人がした行為……とする」と規定されている。新会社の円滑な事業の開始のためには職員の配属を考慮せずに職員の採用を決定することができないのであるから、このような採用と密接に関連した職員の配属についてもこの規定の趣旨にのっとりその責任の所在を判断すべきものである。また、不当労働行為制度の趣旨や設立委員が会社発足後は存在しないことから判断して、設立委員に不当労働行為のそしりを受けるべきものがあれば新会社がその責任を負うべきものである。

(2) 請求する救済内容について

ア 被申立人の主張

申立人の請求する救済内容は、国鉄が行った3. 10配属の取消しを求めることなく、大津開発分室への命令の取消しのみを求めて高槻開発分室以外の新たな職場配置を求めるものであり、法令上実現不可能な救済を求める申立てに該当し、労働委員会規則第34条第1項第6号により、却下されるべきである。

イ 申立人の主張

設立委員は設立委員会委員長名で、昭和62年3月16日および17日に、同年4月1日付けで、本務の所属、職名以外に兼務として「近畿圏運行本部運輸部管理課課員（高槻開発分室）」を命じ、さらに被申立人が同年4月28日に同年5月6日付けで「運輸部管理課（課員）兼務・大津開発分室勤務」を命じている。この同年5月6日付け命令により、運輸部管理課兼務を重ねて命じているのであるから、先の兼務命令は効力を失っており、高槻開発分室への配属命令の取消しを特に求める必要がない。

ウ 当委員会の判断

申立人は、開発分室への配属が不当労働行為であると申し立てているのであり、高槻開発分室から大津開発分室への配属のみが不当労働行為であると申し立てているのではないことは明らかである。ただ、

配属命令の文言上、兼務発令が重ねて出されている点に着目して、高槻開発分室への命令が効力を失っていると解釈したことにより上記のような請求する救済内容の表現となったものであって、開発分室への配属の取消しと鉄道事業の本来業務への復帰を求めていることが本旨であるから、特に実現不可能な救済命令を求めているものとはいえず、却下事由には該当しない。

2 不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

新会社への移行に伴う職員の採用手続において、国労組合員を集中的に採用拒否するという不当労働行為が行われてきたが、本州では定員割れであり、ほとんどの国労組合員を採用せざるを得ないこととなったため、新会社における国労差別対策としてとられたのが配属差別であり、この配属差別の一つが本来業務を離れた3分室への国労組合員の集中的な配属であり、本件申立ての配属差別は、このような国労に対する団結権侵害の一環としてなされたものである。本件救済対象組合員は次の①②および③のように配属され、さらに④のとおり本務を一方的に変更されている。

① 昭和62年3月10日 開発部兼務（高槻分室）

② 昭和62年4月1日 近畿圏運行本部運輸部管理課課員兼務（高槻開発分室）

③ 昭和62年5月6日 同（大津開発分室）

④ 昭和62年10月1日 関連事業本部勤務・京都事業所事業管理係

その後は、臨時売店での販売やグリーン事業等の業務に従事させられ、本来の職務から排除されている。

開発分室は近畿圏運行本部運輸部管理課に所属し、本来の開発担当部署である関連事業本部開発企画課・同開発チームとは組織のうえで別のものとされていた。高槻開発分室では、予算措置はほとんどなされず、設置目的および位置付けについての具体的説明や業務上の具体的な指導もなかった。また、大津開発分室においても、予算は明確でなく、備品等も十分でなかった。これらの配属が国労組合員であるがゆえに行われた差別配属であることは、所属組合別割合を見れば明らかである。昭和62年9月に至り、機構改革が発表され、本件対象組合員は同年10月1日付けで、関連事業本部勤務・京都事業所事業管理係となり、本務から完全に外され、差別配属が永続化、固定化されることとなった。結局、これらの配属は分割民営化に反対し最後まで国労にとどまってきた組合員に対する配属差別であり、この配属差別をとおして国労脱退を迫り、もしくは退職の道を選択させようとする不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

国鉄が、本件対象組合員に対して行った人事配置は、適材適所主義を基本において、当面の収益部門である鉄道事業部門に優秀な人材を配置して創業期を乗り切り、関連事業には民間企業マインドに欠ける者を配置して、日常業務を通して教育するとともに関連事業の運営に関するノウハウを獲得することを期待する考えのもとに人事異動を行ったものであり、所属組合のアンバランスがあるとしても、それはこのような考え方に基づく公正な人事異動の結果にすぎない。

なお、職場規律面における評価に、人事考課上重要な要素として重みを持たせたのは、職場規律の乱れが国鉄の経営破綻の大きな要素となった経緯にかんがみてのことである。

次に、10. 1 配属については、会社発足後の会社運営状況を検討した結果、関連事業本部直轄現業機関として事業所を設け、開発分室は事業分室とともに発展的に吸収し、開発分室で行っていた業務は一定の成果を得て新規事業課に引き継ぎ、今後の関連事業部門の発展、拡充に備えることとしたものである。したがって、本件対象組合員についての職名変更は関連事業部門の積極的な発展、拡充に備え、従来の兼務発令による社員管理、業務管理における指揮監督の複雑さを単純合理化する見地に立って行った合理的な措置である。

また、事業所から鉄道事業本部への異動や、新設の飲食会社等への出向等、必要な都度、人事異動を行っており、本件対象組合員に対する鉄道事業部門以外への配属を永続化、固定化するものとの申立人主張は事実と反する。

なお、開発分室、事業所の位置付けについては、他の私鉄における関連事業の収益に寄与する割合からみても明らかなように、被申立人にとって関連事業の展開は必要不可欠であり、今後の発展、拡充に大きな期待を寄せているところであり、その職場実態については、スタートをしたばかりの新事業であって、試行錯誤を繰り返しつつ、事業展開を図っていかざるをえず、当初は物的施設やソフト面で必ずしも十分でなかった点が仮にあったとしても、それはやむを得ない程度であって、その後、大いに改善、充実されている。

以上のとおり、本件申立てについて、不当労働行為が成立する余地はない。

(2) 当委員会の判断

ア 国鉄改革をめぐる労使関係について

昭和57年3月に国鉄総裁は「職場規律の総点検および是正について」の通達を発し、その後、昭和60年9月までに合計8回の職場規律の総点検を行い、ワッペン等の着用も職場規律の是正として禁止していたが、国労は国鉄の分割民営化に反対してワッペン着用闘争を展開し、それにより処分を受けた（第1の3の(1)）。

昭和57年7月、国鉄は各組合に対し現場協議に関する協約改訂の提

案を行い、現行協約を再締結する意思のないことを表明し、鉄労、動労および全施労は国鉄の改訂案を受け入れたが、国労は受け入れず、同年12月以降は無協約状態となった（第1の3の(3)）。

昭和59年6月に国鉄は各組合に余剰人員調整策を提案した。鉄労、動労および全施労は受け入れたが、国労は事実上の首切りにつながるとして反対の態度をとり続けたので、国鉄は雇用安定協約を維持する基盤が失われたとして同協約の破棄通告を行った。昭和60年4月に国鉄と国労の間で休職制度と派遣制度について合意が成立したため雇用安定協約の破棄通告を解除したが、国労が「三ない運動」を展開し、余剰人員調整策に非協力的であるため、国鉄は雇用安定協約の再締結を拒否した（第1の3の(4)）。昭和61年1月になると国鉄は各組合に対し、労使共同宣言（案）を提案し、鉄労、動労および全施労は同宣言に調印したが、国労は分割民営化を容認するものであるとして調印をしなかった（第1の3の(5)）。国鉄は、ついで広域異動を実施したい旨提案し、鉄労、動労および全施労はこれらについても合意したが、国労は団体交渉応諾の闘争を行った（第1の3の(6)）。

このように国労が分割民営化反対の立場を堅持していたが、鉄労の分割民営化支持の方針に続いて動労および全施労も第1次労使共同宣言受諾後は民営化を支持する方針をとるようになり、昭和61年7月には改革労協が結成され、同年8月に国鉄と改革労協の間で第2次労使共同宣言が調印され、昭和62年2月には鉄道労連が結成された（第1の3の(13)(14)）。

国鉄は昭和61年7月1日に人材活用センターを設置し余剰人員を同センターへ担務指定し、集中的に一括管理を行った。同年9月1日現在において同センターへ配置された職員は15,210人であるが、所属組合別構成は、国労が全体の81パーセントを占め、以下、動労10パーセント、鉄労5パーセント、全動労2パーセント、その他2パーセントとなっており、国労組合員が圧倒的多数を占めていた。国労組合員等は、同センターにおいて草刈、竹細工、文鎮作り等の作業に従事させられた（第1の3の(11)）。

国労は昭和61年7月の千葉大会では分割民営化反対の立場から雇用と組織を守ることに方針を切り替える運動方針案を採択したが、同年10月の修善寺大会で労使共同宣言の締結などの緊急方針を否決し、再び分割民営化反対の方針を堅持することとなった（第1の3の(16)）。

鉄労、動労、全施労等が分割民営化に協力し、鉄道労連結成へと動くなかで国労は分割民営化反対の立場を堅持し、国鉄との対立関係が続いていた。また、このような中でB4国鉄総裁は昭和61年7月から8月にかけて、鉄労、動労および全施労の各大会に出席し、分割民営化に賛成協力するこれらの組合を賞賛する発言を行い、同年8月28日には動労に対する202億円損害賠償請求訴訟を取り下げる談話を発表

し、これらの組合との協調関係を推進しようとした（第1の3の(12)(15)）。

また、B2職員局次長は暗に不当労働行為をほのめかす発言を行い、B3車両局機械課長は分割民営化に協力的か否かを尺度として、職員を評価する態度を明らかにした（第1の3の(9)(10)）。

このように国鉄は分割民営化に協力する鉄労、動労および全施労と協力関係を積極的に推進する反面、分割民営化に反対する国労を嫌悪し、対立関係にあったことが認められる。

イ 開発分室等への配属状況と実態について

(ア) 開発分室等への配属状況

国鉄は昭和62年3月に3分室を設置し、大規模な人事異動を実施したが、この人事異動によって3分室へ配属された職員は、管理職を除くと約780人でありそのうち国労組合員は約560人で約7割を占めていた（第1の6の(2)(3)(4)）。また、本件対象組合員16人中9人が所属していた向日町運転所から3分室へ配属された職員のうち国労組合員は実に92パーセントに及んでいたが、一方同運転所において国労を脱退した組合員の中で3分室に配属されたのは92人中わずか3人であった（第1の6の(5)）。

高槻開発分室の管理職を除く職員は89人であるが、そのうち国労組合員は75人で84パーセントを占めていた（第1の6の(8)）。また、大津開発分室の管理職を除く38人の職員のうち、国労組合員は32人で同じく84パーセントを占めていた（第1の6の(14)）。

このように、国労組合員の開発分室等への配属割合は著しく高率であり、外形上集中的に配属されていることが認められるところである。

(イ) 開発分室の実態

開発分室は、開発の企画等を行う関連事業本部とは組織上結びついておらず、近畿圏運行本部運輸部管理課に属していた。高槻開発分室では15のテーマ別に5人から8人ごとのチームが編成されたが「開発の概要」と題する冊子が配布された以外には、開発に関する参考図書も備えもなく筆記具や用紙等の文房具すら各職員に行き渡らない状態であり、開発分室が組織的にも企画開発の部署につながっていないことから、組合員等が開発研究をしてもそれが生かされることがあるのかどうかも明らかでないことや、調査地域、事業展開の地域についても定かでないことに不安を感じた組合員等が現場の管理職等に説明を求めても明確な回答はなされなかった（第1の6の(8)(9)）。大津開発分室も、高槻開発分室と同様に執務用品が不十分であり、開発調査に関する指導もなかった。大津開発分室に配属された組合員は、大津開発分室への配属は国労組合員の分散化を図ったものとして、さらに不安を深めていった（第1の6の(15)）。

(ウ) 10. 1 配属について

本件対象組合員は、昭和62年10月1日の人事異動により大津開発分室の新規事業調査業務から解任され、関連事業本部勤務・京都事業所事業管理係・大津駅兼務の発令を受けた。この発令がなされるまでは鉄道事業部門の本務の肩書があり、給料等もその所属、職場で受領していたのであるが、この発令により鉄道事業の本来業務から完全に切り離されることとなった(第1の7の(3))。新たな発令を受けたものの、組合員等に与えられた業務としては特になく、一度講習を受けた以外は自習するのみであった(第1の7の(4))。さらに同年11月2日からは京都駅兼務となり、移動式臨時売店での販売業務に従事し、その後、組合員の中には通勤駅での100円菓子の販売を命ぜられた者もあった(第1の7の(5))。また、昭和63年9月からはグリーン事業として構内の花に水をやる作業を担当業務とされた組合員もあった(第1の7の(8))。

ウ 開発分室等への配属の不利益性と組合組織への影響について

鉄道事業にたずさわることにより誇りと生きがいを感じ、運転士や車両係等として、その職業上の知識、技能を高め、かつ磨いてきた職員にとって、鉄道事業の本来業務から外され、自己の能力を発揮することができず、習練してきた技能が日々さびついていく立場に置かれることは、不利益であるといわねばならない。特に、国鉄においては職種に合った資格認定試験、登用試験に合格し、また入所試験を受けた教習所における一定期間の学習を経て資格を取り、その職務に必要な知識や技能を有しているのであるから、異職種への配属の不利益性は大きいといわねばならない。

しかも、新規事業の開発であるにもかかわらず、その具体的な展開について十分な説明や指導がなく、予算措置もほとんど施されておらず、また、組織的にも開発分室が新規事業の企画開発を行う部署として位置付けられていないことから、本件対象組合員が不安感を抱き、開発分室の組織上の位置付けや、業務内容について説明を求めても、現場の管理職等から何ら満足いく説明がなされていないのであるから、その精神的な不安感や焦燥感がわずかなものであったとは考えられないのである。このように、本来業務を外された職業上の不利益に加えて、精神的苦痛という不利益が認められるのである。

また、鉄道輸送事業部門の業務に従事していれば当然に支給されるはずの各種職務手当が支給されないという経済的不利益も認められるところである。

次に、10. 1 配属がなされるまでは、鉄道事業の本来業務に係る本務の肩書があり、給料等も本務の所属職場で取り扱われていて、そこで受領していたのであるが、この発令により鉄道事業の本来業務から完全に切り離されることとなった。国労に所属しているがゆえに

鉄道事業の本来的業務に就くことができないのではないのかとの不安感を抱いていた組合員にとって、この発令により鉄道事業の本来的業務から完全に切り離されることによる精神的苦痛は大きいものがあつたと推察され、新たな精神的不利益が認められるところである。

このような一連の国労組合員に対する不利益取扱いが、国労組合員を動揺させ、そのことが、国労組織の弱体化の要因となったであろうことは十分に考えられるところである。

エ 不当労働行為成否の判断

(ア) 4. 1 配属について

4. 1 配属の内容を実質的に決定した3. 10配属については、国鉄が、適材適所を基本的な考え方として、当時の状況を勘案し、当面の収益部門である輸送事業に支障を来さないことと、将来の支柱的収益部門となる関連事業分野への職員の有効配置との2点を念頭に置いて行ったものであり、鉄道事業部門に優秀な人材を配置し、民間企業マインドに欠ける者を関連事業部門に配置したものであつて、関連事業部門へ配置された者の組合所属にアンバランスがあるのは、その結果にすぎないと、被申立人は主張する。また、関連事業部門は、会社にとって必要不可欠であつて、今後担うべき役割は、極めて大きく、この部門の発展、拡充には大きな期待を寄せていると主張している。

たしかに、同業他社の経営効率から収益の源泉確保に経営の多角化と新規事業の展開が大きく貢献している実績からしても、関連事業の展開の必要性については、首肯されるところである。しかし、本件対象組合員が現実に配属された開発分室の実態は前記第2の2の(2)のイの(イ)のとおりであり、そのような積極的理由による配属であるとはにわかに信じ難いのである。また、配属基準の合理性を判断するに、職員の能力、意欲、服務規律その他の個別の事情を総合的に判断して、適材適所の観点から行つたと被申立人は主張しているところであるが、鉄道輸送事業の業務遂行能力や適性について本件対象組合員が技術、技能等において劣っているとの具体的な疎明はなされておらず、ただ、本件対象組合員が民間企業マインドに欠けるとの疎明をしようとするのみである。被申立人が民間企業マインドを重視する点は理解されなくもないが、しかし、この概念はきわめて抽象的かつ曖昧であるため、それが人選基準として公平に適用される客観的基準として妥当か否か疑問が残るところである。また、この人事異動の判断の資料とされた職員管理調書は、その作成の経過、内容および活用において職員の過去の経歴や将来的育成の観点が不十分であり、人事の資料としてはかなり近視眼的な側面が見受けられ、とりわけその内容において一般的な評定項目の他に分割民営化に反対する国労組合員にとって不利となる項目が多く設

けられていること、また、その評定期間が、動労が労働争議をしなくなり、国労が必然的に低い評価を受けることとなる期間に符合することから判断して、本件配属が合理的な基準に基づき行われたとは信じ難いところである。むしろ前記第2の2の(2)のア、イおよびウの事情から総合的に判断して、本件対象組合員が国鉄の分割民営化に反対の方針をとる国労に所属しているがゆえに、本件対象組合員を嫌悪し、鉄道事業の本来業務から排除するために行われた不利益取扱いであり、また、本件対象組合員に対するこのような不利益取扱いを通じて、その動揺を誘い同組合員を減少させ国労組織を弱体化することを意図した支配介入であると判断せざるを得ない。

(イ) 5. 6 配属について

5. 6 配属については、被申立人側証人は高槻開発分室の担当エリアが広すぎ、地域に密着した開発をするために行ったものであり、その際には通勤事情も考慮して行ったものであると証言している。しかし、15のテーマのうち、大津に移された7テーマが大津の地域に密着したテーマであるかどうか疑問がある。むしろ、高槻開発分室では職場規律上、管理するのに人数が多すぎるために、さらに、国労組合員の分散化を図ったものであると考えざるを得ない。また、4. 1 配属において述べた事情は、この5. 6 配属についても、等しく妥当する同一の性質の行為であると認められる。

(ウ) 10. 1 配属について

10. 1 配属は、本件対象組合員の本務の所属、職名を取り払ったものであり、たとえ、その本務の所属、職名が実質的に給料の受領等で本務の鉄道事業の本来業務とつながっているにすぎないとしても、本件対象組合員にとっては、それが精神的な支えになっていたことがうかがえるのであり、同発令により、鉄道事業の本来業務と完全に切り離されることには大きな精神的な不利益が認められるところである。したがって、10. 1 配属は新たな不利益取扱いといわねばならない。そして、このような不利益取扱いは国労組合員に動揺を与え、ひいては同組合員を国労から脱退させることを目的とした支配介入と判断せざるを得ないのである。

(エ) 結 論

結局、4. 1 配属、5. 6 配属および10. 1 配属は、本件対象組合員が、分割民営化に反対する国労に所属しているが故に行われた一連の不利益取扱いであって、その不利益取扱いを通じての国労への支配介入であると判断せざるを得ないのであり、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であると認められる。

なお、被申立人は、大量観察方式による立証はなじまないと主張するが、被申立人の方が民間企業マインドに欠ける者を配置したといった抽象的な反論を行うのみで、個別具体的な配属理由について、

何ら立証を行わないのであるから、その主張は採用できない。

3 救済方法について

4. 1 配属、5. 6 配属および10. 1 配属は、上記のとおりすべて一連の不当労働行為と判断したところであり、これらの発令の取消しと、本件対象組合員の昭和62年4月1日現在における本務の所属、職名への復帰を命ずるのが適当であると判断し、主文1のとおり命ずるものである。また、具体的な復帰の方法については、労使協議による調整が必要と考えられるので、主文2のとおり命ずるものである。さらに、労働組合法第7条第3号に関する救済として主文3のとおり命ずるものである。

4 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条およ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9月21日

滋賀県地方労働委員会
会長 越後和典

(別表 略)