

栃木、昭62不3・6、平元.9.22

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部宇都宮支部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に所属する別表記載の番号2、5ないし16、18、20ないし38、40ないし58の組合員に対し、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 設立委員が東日本旅客鉄道株式会社設立委員会委員長名でなした別表記載の昭和62年4月1日発効の配属通知における兼務発令及び被申立人のなした同じく別表記載の同年4月2日以降における各発令をそれぞれ撤回し、別表「配属されるべき勤務箇所、職名」欄記載の所属、職名に復帰させ、各職場において本来職務を担当すべく定められた要員に該当する社員と同種、同内容の業務に勤務指定すること。
 - (2) 前号の原職復帰及び勤務指定の具体的方法に関し、申立人と協議し、調整すること。
- 2 被申立人は、別表記載の番号3及び39の申立人所属組合員に対し、各職場において本来職務を担当すべく定められた要員に該当する社員と同種、同内容の業務への勤務指定をしなければならない。
- 3 被申立人は、今後、申立人に所属する組合員に対して配転、配属又は勤務指定をするに当たって、申立人組合員である故をもって不利益取扱いし、申立人の組織及び運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令を受領後速やかに、下記文書を縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙に鮮明に墨書して被申立人本社の正面玄関及び別表記載の申立人組合員らが勤務すべき各事業所の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

設立委員及び当社が昭和62年4月1日付けないし同年4月2日以降、貴組合所属組合員に対して行った配属発令（兼務発令、配転発令）及び勤務指定は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号で禁止されている不当労働行為であると栃木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にいたします。

平成 年 月 日

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B 1

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合東京地方本部宇都宮支部

執行委員長 A 2 殿

5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者など

- (1) 被申立人東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、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、本州の東日本地域（主として東北及び関東地方）における事業を承継して設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件申立当時約82,500名であった。そして、会社は、首都圏の列車、電車の運行をつかさどる部門としての東京圏運行本部（以下「運行本部」という。）を設け、現業機関として、宇都宮保線区などを置いている。
- (2) 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、国鉄の事業を承継した法人（以下「承継法人」という。）及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）で働く労働者などで組織する申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）並びにその下部組織で会社の上記事業地域で勤務する者などで組織する申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）に所属する労働者のうち、会社の上記事業地域における東京を中心とする地域で勤務する者などで組織する、国労及び東日本本部の下部の労働組合であり、独自の規約、決議機関、執行機関等を有する。組合員数は、本件申立当時約13,000名であった。
- (3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部宇都宮支部（以下「宇都宮支部」という。）は、会社の事業区域のうち宇都宮周辺地域に勤務する者などで組織する、東京地本の下部の労働組合であり、独自の規約、決議機関、執行機関等を有する。組合員数は、本件申立当時678名であった。
- (4) 会社には、上記東日本本部のほか、全日本鉄道労働組合総連合会所属の東日本鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合所属の東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）などの労働組合が存在している。

2 国鉄改革の経緯

(1) 臨時行政調査会による国鉄分割・民営化の答申

国鉄の経営は、昭和39年度に赤字に転じて以来、年々悪化していった。昭和44年以来数次にわたって、政府及び国鉄において、経営再建対策が立案、実施されてきたにもかかわらず、そのいずれもが失敗した。

昭和56年3月、臨時行政調査会（以下「臨調」という。）が発足した。

昭和57年7月30日、臨調は、「行政改革に関する第3次答申」（以下「基

本答申」という。)の中で、国鉄の分割・民営化、再建推進機関の設置などを政府に答申した。

(2) 日本国有鉄道再建監理委員会の設置と「国鉄改革に関する意見」

政府は基本答申を受け「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」(以下「事業再建臨時措置法」という。)案を国会に提出した。昭和58年5月13日、同法は成立した。同法に基づき、同年6月10日、日本国有鉄道再建監理委員会(以下「監理委」という。)が発足した。昭和60年7月26日、監理委は、「国鉄改革に関する意見」(以下「最終意見」という。)を政府に提出した。

最終意見は、国鉄の経営が悪化した最大の原因は、公社という自主性の欠落した制度の下で、全国一元の巨大組織として運営されている現行経営形態そのものに内在するとして、国鉄事業を再生するためには、分割・民営化を断行するしかないとした。

また、同意見は、昭和62年度の旅客鉄道部門の適正要員規模を158,000名と推計するが、余剰人員が膨大であるなどの事情を勘案して、適正要員規模の2割程度を上乗せした要員(190,000名)を移籍することとし、承継法人全体に移籍する要員数の総計を215,000名とした。

(3) 国鉄改革関連法の成立

昭和60年7月30日、政府は、最終意見を最大限に尊重する旨の閣議決定を行い、改革法を始めとするいわゆる国鉄改革関連9法案を国会に提出した。このうち、「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」は、昭和61年5月21日成立し、「改革法」、「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」(以下「会社法」という。)、 「日本国有鉄道清算事業団法」(以下「清算事業団法」という。)など国鉄改革関連8法は、同年11月28日成立した。

(4) 国鉄改革の概要

国鉄改革関連8法の成立により、国鉄改革の内容が固まったが、その概要は次のとおりである。

ア 国鉄の旅客鉄道部門を六つの旅客鉄道株式会社(以下「旅客会社」という。)に分割・民営化し、貨物鉄道部門は、日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物会社」という。)が一元的に運営し、4新幹線鉄道は、新幹線鉄道保有機構が一括保有することとした(改革法第6条～第8条)。

イ 累積債務の処理や職員の再就職の促進業務は、国鉄の法人格を引き継ぐ清算事業団の業務とされた(改革法第15条、清算事業団法第1条、同法附則第2条)。

ウ 6旅客会社及び貨物会社(以下「鉄道7社」という。)の財産の出資は、承継計画に従いすべて国鉄が行うこととされ、その承継は運輸大臣の定める「基本計画」及びそれに基づき国鉄が策定した「実施計画」

によってなされ、各線区、営業キロ駅数の区分、土地建物、車両、所有株式その他の資産（負債も含む）の一つずつ詳細に定められ承継された（会社法附則第6条、改革法第19条、第21条）。

エ 鉄道7社の株式は、全部国鉄に割り当てられた（会社法附則第5条）。

オ 承継法人の職員は、すべて国鉄の職員から採用されることとされた。

なお、職員の採用手続は、改革法第23条に概要次のとおり定められている。

第1項 承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用基準を提示して、職員の募集を行うものとする。

第2項 国鉄は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する国鉄の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出するものとする。

第3項 前項の名簿に記載された国鉄の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって、昭和62年4月1日に現に国鉄の職員であるものは、承継法人の成立の時に於いて、当該承継法人の職員として採用される。

第5項 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。

第6条 第3項の規定により、国鉄の職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法に基づく退職手当は支給しない。

第7項 承継法人は、前項の規定の適用を受けた承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国鉄の職員としての引き続いた在職期間を、当該承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。

(5) 設立委員の任命

昭和61年12月4日、運輸大臣は、鉄道7社の設立委員を任命した。会社法においては、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（附則第2条第1項）とされ、承継法人の職員の採用手続のほか、当該会社が、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（同第2項）と定められている。

(6) 会社の職員の採用基準と労働条件

昭和61年12月11日、鉄道7社第1回設立委員会（以下、鉄道7社の設立委員会を単に「設立委員会」という。）において、次のとおり、「東日

本旅客鉄道株式会社の職員の採用基準」が決定された。

- 1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。
- 2 職務遂行に支障のない健康状態であること。
(なお書省略)
- 3 国鉄在職中の勤務状況からみて当社の業務にふさわしい者であること。

なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、国鉄における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。

(以下省略)

同年12月19日、第2回設立委員会において、「北海道旅客鉄道株式会社、東日本旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社、九州旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の職員の労働条件」が次のとおり決定された。

- 1 就業の場所
各会社の営業範囲内の現業機関において就業することとする。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。
- 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する。「主な業務」の一つとして「関連事業の業務」がある。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とする。

(7) 運輸大臣の基本計画

昭和61年12月16日、政府は、「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。この中で、国鉄の職員のうち、承継法人の職員となる者の総数及び承継法人ごとの数を定めた。総数は215,000名で、会社は89,540名であった。

(8) 職員の意思確認及び採用候補者名簿の作成

昭和61年12月24日、国鉄は、改革法第23条第2項に基づき、承継法人の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配布を始めた。

昭和62年2月7日、国鉄は、設立委員会に対して、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。会社の名簿記載者数は、84,343名であった。

(9) 承継法人の採用者の決定

昭和62年2月12日、第3回設立委員会において、国鉄が提出した採用候補者名簿に記載された者全員を採用する旨の決定がされた。同月16日以降、各承継法人の設立委員会委員長名で採用内定者に対し、「あなたを

昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。」と記載した、同年2月12日付け採用通知書を国鉄を通じて交付した。

こうして採用された会社の社員数は、会社発足時、82,469名となり、基本計画89,540名には達しなかったが、旅客輸送業務に必要な要員数（約73,000名）を上回り、約9,000名の余力が存在することとなった。

(10) 国鉄の人事異動と設立委員の通知

国鉄は、会社発足に向け、昭和62年3月10日までに退職者の補充を含めた大幅な人事異動を行った。

この異動は、同年3月31日から同年4月1日にかけて、事業が円滑に移行できるよう企図されたものであった。

設立委員は、同年3月10日までの人事異動終了後の国鉄における配置を会社設立時点における勤務箇所、職名等に読み替えて、これを同年4月1日付け配属発令として採用者全員に対し、会社設立委員会委員長名をもって、同年3月16日以降通知した。

(11) 会社の設立

昭和62年4月1日、会社が成立した。

会社の役員は、21名中11名が国鉄出身者であった。

また、会社の主な管理者は、国鉄の管理者が横滑りした。

3 国鉄における労使関係

(1) 職場規律の総点検

昭和57年3月4日、運輸大臣は、悪慣行の総点検を国鉄に指示した。同月5日、国鉄は、「職場規律の総点検及び是正について」という総裁通達を出して、いわゆるヤミ慣行などを是正すること、現場協議を本旨にかえて運用することなどを指示し、職場規律の総点検の結果を報告するよう命じた。国鉄は、その後も昭和62年9月まで半年に1回の割合で総点検を行い、職場規律の確立として、ワッペン着用の禁止、氏名札着用の指示、規定どおりの点呼の励行などを取り上げ、その状況を勤務成績に反映させていた。

これに対して国労は、いわゆる悪慣行問題などに対する国鉄の対応は、労使の協議、交渉を無視する不当なものであるとの態度をとった。ワッペン着用の禁止、呼名点呼の際の氏名呼び捨てなどに関して、各職場において、管理者と国労組合員との間に多くの対立が発生した。

(2) 現場協議協約の改定提案

国鉄労使は、職場における労働問題について、従来から「現場協議に関する協約」（以下「現場協議協約」という。）に基づき、現場の労使による協議を行ってきた。

昭和57年7月19日、国鉄は、現場協議制が悪慣行等を生んだとして、各労働組合に対し、協議の対象範囲、交渉時間などの制限を内容とする

現場協議協約の改定を提案した。

同年11月30日、国鉄と国労の交渉が決裂したため、国鉄と国労の間の現場協議協約は失効した。同日、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）は、改定に応じた。

(3) 余剰人員調整策

昭和59年7月10日、国鉄は、各労働組合に対して、退職制度、休職制度、派遣制度からなる余剰人員調整策（以下「3項目」という。）を提案した。

同年10月9日、国労が、修正提案を拒否すると、国鉄は、団体交渉を打ち切るとともに「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告した。この雇用安定協約は、本人の意思に反して免職、降職されないこと、配転に当たっては本人の意向を十分尊重すること等を内容とした。

同日、動労、鉄労及び全施労は、国鉄と休職制度及び派遣制度について妥結した。退職制度については、動労及び全施労は、昭和60年4月8日、鉄労は、同月10日、それぞれ国鉄と妥結した。

同年4月9日、国鉄と国労は、3項目について妥結し、休職の申出及び派遣の同意書の提出について、強制強要は行わない旨を確認した。同日、国鉄は、雇用安定協約の破棄通告を撤回した。

ところが、国労は、組合員に対し、「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。」という文書を箇所長あてに提出するよう指導するとともに「やめない、休まない、出向かない」と大書きした壁新聞などを掲示する、あるいは配布するなどいわゆる「3ない運動」を展開した。

これに対し国鉄は、同年5月25日及び同年10月24日の二度にわたり、「3ない運動」の中止を国労に申し入れた。

同年11月30日、国鉄は、国労に対して、雇用安定協約の継続締結を拒否した。同日、動労、鉄労及び全施労は、国鉄と雇用安定協約を再締結した。

(4) 労使共同宣言

昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し、次のような概要の労使共同宣言案を提示した。

ア 労使は、諸法規を遵守し、安定輸送の確保、安全輸送の維持に全力を挙げる。輸送サービスのため、リボン、ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない。酒気帯び勤務、点呼妨害などの根絶に努める。

イ 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。

ウ 派遣制度、退職勧奨を積極的に推進し、希望退職に積極的に取り組む。将来の雇用の場の確保、拡充について労使が一致協力する。
エ 「国鉄改革推進労使協議会」など、労使間のルールに則った話し合いの場を活性化、活用していく。

同日、動労、鉄労及び全施労は、この労使共同宣言案に合意、調印をし、国鉄総裁と組合幹部が、共同で記者会見をした。国労は、労使共同宣言の中身は、国会審議すらない時点で、最終意見を既成事実化するという国会軽視であり、労働組合運動存立の基本を奪い取るものであるとして労使共同宣言の締結を拒否した。

(5) 職員管理調書

昭和61年3月、国鉄は、職場総点検を集大成して、全社的に職員の勤務成績を評定する職員管理調書を作成することとした。

職員管理調書は、職員管理台帳を基に作成され、調査項目を「基本事項」、「特記事項」及び「評定事項」に区分している。このうち「特記事項」欄には、「一般処分」及び「労働処分」など7項目を記載することとし、「労働処分」については、昭和58年7月に処分を行った「58.3闘争」から記入することになっていた。「評定事項」欄には業務遂行に関する事項のほか、「職場の秩序維持」、「服装の乱れ」、「勤務時間中の組合活動」、「現状認識」など21項目があった。

国鉄は、同調書を、人材活用センターの配属、承継法人への「採用候補者名簿」作成の際の資料とした。

なお、動労は昭和57年12月以降ストライキ等の闘争を実施していなかった。

(6) B2課長の書簡

昭和61年5月、国鉄本社車両局機械課長B2（以下「B2課長」という。）は、各機械区所長にあて次のような書簡を発し、その中で「国鉄改革を完遂するためには職員の意識改革が大前提である。」、「当面職員の意識改革を行うということは、過去の労働慣行に基づく職員の意識と新事業体の進むべき道との闘いであり、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。」、「そのためには、管理者は自分の機械区は自分の責任で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、もう諦めて結構です。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。」と述べている。

(7) B3次長の発言

昭和61年5月21日、国鉄本社職員局次長B3（以下「B3次長」という。）は、動労東京地方本部各支部三役会議に招かれて講演し、『「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。」「レーガンがカダフィーに一撃を加えました。あれで国際世論はしばらく動きがとれなくなりました。私はこれから、A3の腹をブン殴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、私は不当労働行為は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」などと述べた。

(8) 人材活用センター

昭和61年4月1日当時、国鉄の現在員は、約277,000名、所要員は、約239,000名であった。

同年7月1日以降、国鉄は、余剰人員を一括管理する人材活用センターを、全国の各現業機関に設置し、職員を配置していった。

国鉄は、鉄道本来業務に就く者と人材活用センター配置者とを分ける際に、勤務成績を基準とし、成績の良い者から鉄道本来業務に就かせることとしていた。

同年11月1日当時、人材活用センターは、1,547箇所を設置され、18,882名（管理者を除く。）が配置された。このうち、国労組合員は81パーセントを占め、動労組合員は7パーセント、鉄労組合員は6パーセントであった。当時の組織率は、国労48パーセント、動労15パーセント、鉄労18パーセントであった。

人材活用センターに配置された国労組合員の多くは、本務とは関係のない竹細工、文鎮作り、銘板磨き、草刈りなどに従事した。

人材活用センターは、昭和62年3月上旬に実施された人事異動と同時に廃止された。

(9) 第2次労使共同宣言

昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合（同年4月13日、国労からの脱退者で結成された。）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。同年7月30日、国鉄と改革労協は、国鉄改革労使協議会を設置した。

同年8月27日、国鉄と改革労協は、次のような概要の第2次労使共同宣言を調印した。

ア 鉄道事業のあるべき方向について

鉄道事業再生のための現実的な処方せんは、政府及び国鉄の推進している「民営・分割」による国鉄改革を基本とするしかない。

イ あるべき労使関係について

相互の理解と信頼に基づいた協調的労使関係の確立を図り、このような労使関係の帰結として改革労協は、今後争議権が付与された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは、争議権の行使を自粛する。

ウ 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れるべきである。

(10) 202億訴訟の取下げ

国鉄は、国労及び動労を被告として、両組合が昭和50年の年末に実施したストライキによって202億円余りの損害を被ったとして損害賠償請求訴訟（以下「202億訴訟」という。）を提起していたが、昭和61年8月27日、改革労協と労使共同宣言を締結すると、翌28日、国鉄総裁B4（以下「B4総裁」という。）は、動労に対する202億訴訟を取り下げることを表明した。

(11) 国労の分割・民営化反対運動

国労は、「国民の財産と足を守り」、「労働者の雇傭と生活を守る」ことを目指し、国鉄の分割・民営化に反対して、昭和57年11月16日、事業再建臨時措置法案反対の2時間ストライキ、昭和59年8月10日、2時間ストライキ、昭和60年7月、二度にわたるワッペン着用闘争、同年8月5日、ストライキ、昭和61年4月10日から12日までのワッペン着用闘争、5,000万署名運動、リボン着用闘争などの運動を行ってきた。

国鉄はこれらの運動に対して、昭和59年10月24日、同年8月10日のストライキで23,301名、昭和60年9月11日、ワッペン着用闘争で59,200名、昭和61年5月30日、ワッペン着用闘争で29,000名の処分などを行ってきた。

(12) 国労組合員の推移

昭和61年4月以降の国労及び宇都宮支部の組織状況は、次表のとおりである。

	昭和61年 4月 (名)	昭和61年 10月 (名)	昭和62年 3月 (名)	昭和62年 4月 (名)
国 労	165,403	121,925	61,353	44,012
宇都宮支部	2,283	1,629	919	659

4 会社における労使関係

(1) 会社設立当時の国労の姿勢

国労は、組合員に対し、組合バッジの着用を命じ、会社発足後も相変わらず、会社の分割・民営化に反対していた。

(2) 社員管理台帳

昭和62年5月13日、運行本部総務部長は、社員管理台帳の作成を指示し、各人について、組合所属、国鉄時代の昇給昇格実績、賞罰、職員管理調書の評価、企業人教育、小集団活動実績等を記入することとされた。

第1次評定者は助役、支区長、第2次評定者は現場長とされている。

(3) 出 向

運行本部では昭和62年6月3日から5日の間に、36名の者に対して出向の事前通知を発し(第1次出向)、さらに同月25日には71名の者に対して出向の事前通知を発した(第2次出向)。第1次出向の発令者36名のうち30名が、第2次出向の発令者71名のうち52名が国労組合員であり、両者を併せると107名のうち82名(77パーセント)が国労組合員であった。当時の運行本部における組合別組織率は国労33パーセント、東鉄労50パーセント、鉄産労7パーセントであった。

職務内容は、下請関連会社での電車等の清掃、物品の配達、電車内の広告、シール等の取替え、ラーメンの販売、線路保守等の実作業、線路の見張り、草刈りなどであった。

なお、宇都宮保線区の申立人組合員3名に対する昭和62年6月の出向発令は、平成元年3月、当地労委において不当労働行為であると認定された。

(4) B5取締役の発言

昭和62年5月25日、会社取締役B5(以下「B5取締役」という。)は、本社会議室において管理者に対し、「職場管理も労務管理も3月までと同じ考えであり、手を抜くとか卒業したとかいう考えは毛頭もっていない。とくに東日本の場合は従来と中身は少しも変わっていないのだから。2ヶ月経ったから遠慮なく申すが、もう我慢できない。非常に危険な状態になっている」と述べた。

(5) B6部長の視察状況

昭和62年6月5日、運行本部施設部長B6(以下「B6部長」という。)は、運行本部施設部管理課庶務係長及び宇都宮保線区首席助役B7とともに、宇都宮保線区宝積寺保線支区(以下「宝積寺支区」という。)を視察し、機械グループの点呼に立ち会った。その際に、「A4の出向を取り消せ。」などと大声を出す者がいた。

点呼終了後、B6部長は、同行の2名、宝積寺支区長B8及び宝積寺支区助役B9と宝積寺支区事務室において話をした。このとき、点呼の執行、出向者数が話題になった。また、運行本部管内の施設系統の職場で、国労が労働基準法第36条の協定締結権を有しているところはどこかが話題になり、B6部長は、宇都宮保線区、上野保線区、大船保線区及び横浜保線区の4箇所があると話した。

(6) B1社長の発言

昭和62年8月、会社代表取締役B1(以下「B1社長」という。)は、東鉄労第2回定期大会において、「残念なことは今一企業一組合という姿でなく東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。」「このような人たちがまだ残っているということは会社の将来にとって非常に残念なことです、

この人たちはいわば迷える小羊だと思います。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える小羊を救ってやって頂きたい、皆さんがこういう人たちに呼びかけ、話し合い、説得し、皆さんの仲間に迎え入れて頂きたいということで、名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるようご援助頂くことを期待し」などと述べた。

5 本件配転配属について

(1) 昭和62年3月10日付けの人事異動について

ア 概要

国鉄は、本件申立人組合員に対し、別表のとおり昭和62年3月10日付け人事異動（以下「本件人事異動」という。）を行った。

この異動では、勤務成績の良い者から鉄道本来業務に就けられ、勤務成績の判断は、主として職員管理台帳やこれに基づき作成された職員管理調書等を基に、職場規律等の勤務態度を重視して行われた。

本件申立人組合員らが勤務態度が悪いとされた指摘事項のなかには、直接組合活動にかかわる組合バッジ着用や組合の指示によるワッペン着用、点検・摘発メモ帳、また組合としてそのやりかたを問題にしていた呼名点呼などがあった。

本件申立人組合員は、別表記載の番号1（以下本件申立人組合員を表示する際には、別表の番号をもって表示するものとする。）ないし30の30名が上野要員機動センター宇都宮支所内に設置された宇都宮地区関連事業本部（3月31日までは事業部）へ、番号31ないし49の19名が上野要員機動センター宇都宮支所内に設置された宇都宮旅行センターへ、そして番号50ないし57の8名が上野要員機動センター大宮支所内に設置された大宮地区関連事業本部（3月31日までは事業部）へ、番号58が上野要員機動センター大宮支所内の大宮旅行センターへ配置された。これらはすべて鉄道本来業務以外の職種への兼務発令であり、それぞれの配置箇所ですべて3月16日から5月19日まで講習が行われたが、その受講者は全員が国労組合員であり、講習の目的や期間についての説明はなかった。

本件人事異動により、番号8、22、23、31、32、36、39、40は、夜勤手当などがなくなって月1万円から5万円程度の減収となり、番号3ないし5、20、25、29ないし32、34、36ないし38、41、43ないし46、48ないし53、55ないし58の28名の通勤時間が長くなった。また、所属する分会との連絡が十分に取れなくなり、組合活動に支障が生じた者もあった。

なお、国鉄時代、宇都宮地区には8箇所の人材活用センターが設置され、合計148名の職員が配置されていた。配置された時点では147名が国労所属組合員であったが、15名の者が本件人事異動までの間に国労を脱退した。国労に残った132名のうち、退職者や希望により売店等に配置された者及び会社に採用されなかった者を除いた本来業務へ

の配置を希望した者の数は104名であったが、本来業務へ配置された者の数は47名であった。しかし、国労を脱退した15名のうち1名は希望して売店にいったが、残りの14名は全員が本来業務に配置された。

イ 講 習

(ア) 宇都宮地区関連事業本部（番号1ないし30）

3月16日～3月23日

宇都宮の総合庁舎において、ビデオ学習、作文書き、鉄道弘済会の人から伝票整理等について学習した。ビデオは出向復帰者の体験、苦労話、接客マナーなど、作文のテーマは「総務部長に言いたいこと」、「この1年を振り返って」、「私は新会社でこういうことをやりたい」などであった。

3月24日～5月19日

宇都宮駅と小山駅に分かれ、宇都宮駅においては改札を出た正面、コンコース、サンクスの3箇所、小山駅では公衆トイレ付近の壁伝いで販売実習を行った。長机にシートをかけ、最初は子供用の菓子など100円前後の品物を10品ぐらい販売し、その後、千円前後の品物を4、5品増やした。管理者から販売についての指導は一切なく、配置者が売上げを上げるための販売方法についての提案をしても、取り入れようとしなかった。

(イ) 宇都宮旅行センター（番号31ないし49）

3月16日～4月10日

宇都宮の総合庁舎において、関連事業本部配置者と同様のビデオ学習や作文書きを行った。また、接客マナーと称して礼の仕方を学習し、切符の種類、運賃の計算の仕方など営業についての基礎知識を時刻表を中心に学習した。

4月13日～5月19日

宇都宮駅と小山駅に分かれ、オレンジカード販売、旅行センター窓口業務、切符の配達、電話番号などの実習を行った。

(ウ) 大宮地区関連事業本部（番号50ないし57）

ビデオ、作文等の机上学習の後、販売実習を行った。

販売実習は、仕入れから売上げの納金まで作業ダイヤによって行い、ワゴン車に直営物産店の品物を載せて販売した。売店のことを知らない助役が講師となり、実際に必要な知識を教えられず、配置された者がキヨスクに行って品物の陳列の仕方を自主的に学んでくるなどした。

(エ) 大宮旅行センター（番号58）

講習内容は、宇都宮旅行センターの場合と全く同様であった。

(2) 昭和62年4月1日付けの発令

設立委員は、昭和62年3月16日以降、会社設立委員会委員長名により、本件申立人組合員に対し、別表のとおり昭和62年4月1日付け配属発令

(以下「本件配属発令」という。)を行った。

本件配属発令は、本務を鉄道本来職場とする配属と鉄道本来職場以外への兼務発令(以下「本件兼務発令」という。)を含むものであった。

(3) 昭和62年5月20日の配転

ア 概要

会社は、本件申立人組合員に対し、昭和62年5月20日、別表のとおり配転発令を行った。

この配転発令は、講習の終了に伴い行われたもので、本件申立人組合員は全員配転発令を受け、要員機動センターへ29名、直営売店「サックス」へ22名、直営そば屋「喜多」へ3名、宇都宮駅旅行センターへ3名、貨車解体業務へ1名、それぞれ配置された。

要員機動センター配置者29名のうち、18名は関連事業本部から、11名は旅行センターからそれぞれ配置された。サックス、喜多への配置者25名のうち、5名は旅行センターから配置された。貨車解体業務に配置された者は、関連事業本部から配置された。

この配転により、番号2、5ないし9、14、17、18、24、28、50、54、55の14名の通勤時間が長くなった。また、所属する分会の会合などに参加できず、分会内の問題等がわからなくなってしまい、十分に組合活動ができなくなった者もあった。

イ 職場、職務

(ア) 上野要員機動センター

a 宇都宮支所

(a) 本来業務が営業係の者(番号1、11、12、15、16、56)

クリーン作戦(線路の草刈り、ごみ、空き缶拾い)のほか、キュー切符、オレンジカード販売に従事した。昭和62年6月20日からはコーディング作業に従事した。

会社は、販売手数料の節約等を目的として、日本交通公社等に業務委託していた定期券の販売を同年10月から直轄で行うことにした。このため、準備作業として顧客リスト、顧客台帳等の作成作業を行ったが、この過程で日本交通公社等の持つ顧客リストを会社のコンピューターに入力できるように書き直すがコーディング作業であった。コーディング作業は永続性のある業務ではなく一時的な業務であったが、管理者からいつまで続けるのか、その後どうなるのか一切説明はなかった。

(b) 本来職場が信号通信区の者(番号10、20、26、27、29、30、42ないし44、46ないし49、57、58)

クリーン作戦(信号設備のさび落とし、ペンキ塗り)の後、昭和62年6月25日ころからコーディング作業に従事した。また、63年1月にはオレンジカード販売表示器の作成を行った。

(c) 本来職場が保線区の者(番号22、23、35、37、38、41)

クリーン作戦（草刈り、空き缶拾い）の後、昭和62年7月15日ころからコーディング作業に従事した。

保線区では、通常、作業をするとすべての作業を作業日報という書類で報告し、実績を統計するようになっているが、クリーン作戦は作業日報による報告は行わなかった。

(d) 本来職場が運転所の者（番号19）

クリーン作戦（電車の中の清掃）に従事し、クリーン作戦終了後もドアの戸袋内のごみ清掃を行った。

b 大宮支所（番号5）

大宮保線区越谷支区で、草刈り作業に従事した。

c 現在の状況

現在、要員機動センターに残っているのは、宇都宮支所の番号1、16、56の3名のみであり、これらの者は、宇都宮駅や日光駅での特別改札、文挾、下野大沢などの駅のポイント掃除等、要員機動センターの主な業務である他職場への波動業務や助勤業務に従事している。

(イ) サンクス、喜多

a サンクス

宇都宮駅サンクス（番号3、4、13、34、36、40、45）

大宮駅サンクス（番号2、9、24、51ないし53）

久喜駅サンクス（番号6、7、28）

北浦和駅サンクス（番号17、54、55）

与野駅サンクス（番号8、50）

赤羽駅サンクス（番号14）

各サンクスに配置された者は、新聞、雑誌、菓子、ジュース等の販売業務等に従事したが、変則勤務のため職場に泊まり込まねばならないことが、毎月七、八回あった。

b 喜多

宇都宮駅喜多（番号21）

新白河駅喜多（番号25）

黒磯駅喜多（番号39）

各喜多に配置された者は、「立食いそば」の販売業務に従事した。

(ウ) 旅行センター

宇都宮駅旅行センター（番号31ないし33）

旅行センター内に新設されたセールスセンターに配属された。旅行案内のパンフレットを持って戸別訪問をしたり、カウンターで旅行相談などの客の対応をした。

(エ) 貨車解体作業

大宮運転区事務係（番号18）

大宮操車場で貨車解体作業に従事した。

(4) 昭和62年6月26日の配転

会社は、番号5、10、11、15、23、57、58の7名に対し、昭和62年6月26日、別表のとおり配転発令を行った。

この配転発令により、同年5月20日付けで上野要員機動センター宇都宮支所に配置された者のうち番号10、11、15、23、57、58の6名及び上野要員機動センター大宮支所に配置された番号5の計7名が大宮ベンディングセンターに配置された。このとき、大宮ベンディングセンターに配置されたのは本件申立人組合員7名を含む23名であり、全員が国労組合員であった。

番号10、11、15、23、57、58の6名の通勤時間が長くなった。また、所属する分会での組合活動が、ほとんどできなくなってしまった者もいた。

この配転は、夏季の期間、「大清水」という缶入清涼飲料水の販売を行うということとなされた。

ベンディングセンターの作業内容は構内に設置されている自動販売機に「大清水」を補充し、現金を回収して計算したり、備え付けのごみ箱の空き缶を片付けることである。

(5) 昭和63年1月19日以降の配転

ア 昭和63年1月19日の配転

会社は、番号7、8、20、22、27、28、30、35、37、38、41、42、52、53の14名に対し、昭和63年1月19日、別表のとおり配転発令を行った。

この配転発令により、14名全員が宇都宮ベンディングセンターへ配置された。

宇都宮ベンディングセンターへの配置者は、本件申立人組合員14名を含み、全員が国労組合員であった。

イ 昭和63年4月11日の配転

会社は、番号5、12、20、27、29、30、42ないし44、46ないし49、53の14名に対し、昭和63年4月11日、別表のとおり配転発令を行った。

この配転発令により、番号5が浦和ベンディングセンターへ、番号12が宇都宮ベンディングセンターへ、番号20、27、29、30、42ないし44、46ないし49、53の12名が黒磯ベンディングセンターへ、それぞれ配置された。

黒磯ベンディングセンター配置者18名は、1名を除いて全員国労組合員であった。

浦和ベンディングセンター配置者15名も、1名を除いて全員国労組合員であった。

ウ 昭和63年4月12日の配転

会社は、番号23に対し、昭和63年4月12日、別表のとおり配転発令を行った。この配転発令により、番号23は浦和ベンディングセンター

へ配置された。

エ 昭和63年4月21日の配転

会社は、番号26に対し、昭和63年4月21日、別表のとおり配転発令を行った。

この配転発令により、番号26は黒磯ベンディングセンターへ配置された。

オ 昭和63年4月21日の組織改正

会社は、関連事業部門に従事している者に対し、昭和63年4月21日、駅営業係又は営業指導係、ベンディング事業所事業係又は事業指導係へ別表のとおり発令を行った。

これにより、これらの者の兼務発令が解消となった。

これは、会社が発足2年目を迎えるに当たり、本格的に関連事業を推進するために組織改正を実施し、兼務発令を受けて関連事業部門に従事していた社員すべてを対象として行ったものであった。

カ 昭和63年5月1日の配転

会社は、番号19に対し、昭和63年5月1日、別表のとおり配転発令を行った。

この配転発令により、番号19は上野要員機動センター宇都宮支所兼務が免ぜられ、小山電車区車両係として本来職場に復帰したが本務内余剰グループとして勤務した。

キ 昭和63年8月1日の配転

会社は、番号3、4、6、17、21、25、36、39の8名に対し、昭和63年8月1日、別表のとおり配転発令を行った。

この配転発令により、番号3、39の2名が宇都宮運転所へ、番号4、17の2名が小山電車区へ、番号6が小山保線区へ、番号21、25、36の3名が黒磯保線区へそれぞれ配置された。

(ア) 宇都宮運転所

番号3は宇都宮運転所車両技術係として、番号39は宇都宮運転所運転士として、本来職場である宇都宮運転所に復帰したがいずれも本来業務には従事させられず、電車の窓ふき、草刈り等の雑役に従事し、更に平成元年3月からは文鎮作りの作業に従事している（以下「本件勤務指定」という。）

(イ) 小山電車区

番号4と番号17の2名は、小山電車区車両技術係として本来職場に復帰したがいずれも本来業務には就けずに電車のボックス席の取り付け作業等に従事させられた。

ク 昭和63年10月1日の配転

会社は、番号6、21、25、36の4名に対し、昭和63年10月1日、別表のとおり配転発令を行った。（以下(3)、(4)、(5)のAないしクの配転発令を総称して「本件配転発令」という。）

この配転発令により、番号6は古河在勤、番号21、25、36の3名は黒磯在勤となった。

ケ 昭和63年12月5日の発令

会社は、番号50に対し、昭和63年12月5日、同日から平成元年12月4日までの専従休職を発令した。

コ 平成元年2月1日の勤務指定

会社は、番号4、17、19に対し、平成元年2月1日、本来業務である検査検修業務に勤務指定した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人

ア 国鉄が行った本件人事異動に関し、不当労働行為が存在するとすれば、会社はその責任を負うべきである。その理由は、会社は、分割された国鉄の事業を、国鉄とほぼ同一の人的組織で運営し、しかもその事業に伴う資産の大部分を国鉄から引き継いでいるなど、事業、業務内容、財産、権利関係、株式所有関係、役員、管理職、一般職員など、すべての要素にわたって国鉄と物的、人的に同一性を有するからである。

また、本件人事異動は、改革法第23条第1項で設立委員が決定すべきとされている「労働条件」について国鉄が代行したものであり、同条第5項にいう「当該承継法人がした行為」に該当する。したがって、本件人事異動に不当労働行為が存在するとすれば、会社が労働組合法の使用人としての責任を負うことは当然である。

イ 国鉄の分割・民営化に至る過程においては、様々な国労弱体化攻撃がかけられ、会社発足後においても、残った国労組合員に対する執拗な国労解体攻撃がかけられてきた。

本件人事異動は、余剰人員対策として劣悪な環境の下で非人間的な業務に従事させられてきた人材活用センター収容者を中心とする国労の役員、活動家層を、何らの合理性もなく専ら国労をねらうためのものにすぎない勤務成績の名の下に、同センターの廃止に伴い再び国労所属の故をもって引き続き隔離するものであり、その目的は、本来職場での影響力を排除するとともに、他の組合員に対するみせしめとし、国労からの脱退を図るという国労つぶしにあったことは明らかである。

ウ 昭和62年5月20日の配転は、講習受講者を実際の職場に振り分けたものであるが、講習と職場の間には全く関連性がなく、振り分けについて何ら合理的な理由がない。

その後、サンクスなどに残っている者を除いて、短期間の間に頻繁に配転がなされたが、配転の前後における職種、職場の間に何の関連もない。これらの配転は、業務上の理由や必要とは何の関係もないものであり、国労つぶしをねらったものである。

また、昭和62年5月20日に番号1、昭和63年8月1日に番号3、39が、それぞれ配属されるべき勤務箇所に復帰したが、本来業務以外に勤務指定され、一時的、暫定的な雑役に従事させられている。

エ 鉄道輸送業務に従事してきた申立人組合員が、会社の国労敵視政策の下で本来の業務から切り離されているが、同じ労働者でありながら技術、能力、経験などによってではなく、所属する労働組合の別や活動家かどうかなどで従事する業務に区別を設け、しかもこれを固定化することは差別的取扱いそのものであり、労働者にとってこれ以上の不利益はない。

度重なる配転で、労働者としての人格、技能、経験を無視するかのよう担当業務を変更させられているが、身に付けた技術等が生かせない、あるいは新たに身に付かないという不利益がある。

さらに、一部の者については通勤時間が長くなったり、本来業務に就けないために夜勤手当などがなくなり減収となったなどの不利益がある。

また、度重なる配転のため、分会と職場が対応せず、結局所属する分会での活動ができず、分会自体の活動力も低下するなど組合及び組合員にとっての不利益も著しい。

オ 以上、本件人事異動、本件兼務発令、本件配転発令及び本件勤務指定は、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

よって、番号2、5ないし16、18、20ないし38、40ないし58に対する本件兼務発令及び本件配転発令を撤回し、配属されるべき本来職場において本来職務を担当させること、番号1、3、39を、本来職務に勤務指定すること、今後の配属、配転及び勤務指定に関し、他組合所属の組合員と差別扱いをすることによって支配介入をしてはならないこと、並びに陳謝文の掲示、手交を求める。

(2) 被申立人

ア 申立外国労は、全国単一組織であって申立人東京地本、申立人宇都宮支部は国労の下部組織にすぎず、それぞれ独立した労働組合ではないから、これら申立人は不当労働行為の救済申立てをする権利を有せず、申立資格がないというべきである。

イ 本件人事異動が、改革法第2条第2項に基づいて国鉄の判断と責任とにおいてなされたことは規定上明らかであり、被申立人は何ら関知するものではない。被申立人は、改革法に基づき新たに設立された株式会社であって、被申立人と国鉄との間において引き継ぐべき事業等の内容は同法において厳格に規定され、この範囲に限られている。特に職員の雇用関係については、同法第23条において定められた手続を経て、新規に職員が採用されることとなっているのであって、被申立人が本件申立人組合員らと国鉄の間において存在した従前の雇用関係を昭和62年4月1日以降「承継」する筋合いにないことは明白である。

また、昭和62年3月16日以降、設立委員は、会社への採用を決定された者に対し、国鉄の勤務箇所、職務内容等を基に、これをそのまま機械的に会社の勤務箇所、職名に読み替えて通知した。

通知書の記載作業そのものは、単純な読み替え的なものであり、記載事務は国鉄においてなしたのであって、設立委員は通知を発し、交付するに際し、職員の配属に関し実質的判断をなしうる資料を有せず、また、何らの判断もしていない。

ウ 会社への採用を希望するものは、会社における就労に関する事項や職務内容等を十分承知の上で採用されたのである。したがって、昭和62年4月1日に確定的にこれらを受諾して就労した者については、その内容に応じた新雇用契約が被申立人との間において成立したこととなるのである。

エ 国鉄は、職場規律の是正、改善を図るため、運輸大臣の指示により職場規律の総点検を実施し、その改善に努力してきた。しかし一部の職員の中には、依然として職場規律の乱れがみられたため、最後まで国鉄はこれらの是正に取り組むとともに違反者に対しては勤務成績に反映させていた。

また、一方では、合理化を進め、余剰とされる人員について他職へ転換するための教育を行い、積極的な増収活動としての営業活動、経費の節減を目的とする外注業務の直轄化にも積極的に従事させてきていた。この場合の具体的人選に当たっては、通常の場合における職員の配置と同じく、自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性など勤務成績を総合的に勘案して、いわゆる適材適所主義の立場から、他職場への配属替えなどがなされていた。

本件で申立人らが問題とする本件人事異動の際も同様であった。

オ 会社は、昭和62年5月以降、休業店舗の再開と店舗の新設の準備を進めるなどし、講習終了後、適性などを見て人員配置を実施した。人事異動は正に会社の業務の必要性に基づき行うものであって、希望によってのみ人事異動を行えば、事業の運営が不可能となることは明らかである。

また、会社は、業務遂行に必要な人員を大幅に上回る余力人員を抱えており、効率的な業務運営が求められる以上、これら余力人員は鉄道業務以外の業務に就くことを配慮せざるを得なかった。その場合、おおむねその業務遂行能力については大きな差はなく、鉄道業務以外の業務に当てべき余力人員の選定に当たっては、日ごろの勤労意欲や執務態度により重点が置かれるのは当然である。そして、申立人組合員らが他の者と比較してこれらの点で劣っていたのであるから、いわゆる本来業務以外の業務に従事するように命ぜられることがあるのはやむを得ないものである。

カ 会社全体の収益性を高める上には、鉄道輸送業務の周辺にある関連

事業にいかに取り組み、その収益力を高めるかにかかっていると云っても過言ではない。

このような関連事業は、国鉄改革に当たり、会社に期待されている効率的運営にとって重要な地位を占めるものであるから、鉄道輸送事業からこれら関連事業に配属替えされたとしても、それによる不利益も生じなければ、それが差別とされる点は全くない。

本件配属による異動によって、特段申立人組合員らの生活上あるいは組合活動上、著しく不利益を与えたものとは言えず、また、この程度の不利益は甘受すべき範囲内のことである。

キ 以上、本件人事異動、本件配属発令、本件配転発令及び本件勤務指定は不当労働行為には当たらない。

よって本件申立ては理由がなく速やかに却下若しくは棄却されるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 申立人の申立資格について

申立人の申立資格について、被申立人は、上記1の(2)のAのとおり主張するので、次のとおり判断する。

不当労働行為救済申立事件における労働組合の申立人適格は、労働組合法第2条及び第5条第2項に定める労働組合としての「自主性」及び「民主性」についての要件に適合する労働組合であれば容認できるところ、本件申立人である東京地本及び宇都宮支部は、前記認定した事実1の(2)及び(3)のとおり、国労の下部組織ではあるものの、独自の規約を備え、かつ、独自の決議機関及び執行機関等を有し、労働組合法第2条及び第5条第2項に適合する労働組合と認めることができる。

したがって、申立人に本件申立資格がないとする被申立人の主張は、認めることはできない。

(2) 被申立人適格について

被申立人は、本件人事異動については、被申立人適格がない旨を上記1の(2)のイのとおり主張し、申立人は、上記1の(1)のAのとおり主張するので、次のとおり判断する。

会社成立の経緯については、前記認定した事実2のとおりであるが、国鉄の旅客鉄道事業は、会社を始めとする六つの旅客会社に引き継がれている。

会社は、主として東北及び関東地方における事業を承継して設立されたものであって、発足時の会社の資産、債権債務関係は、すべて国鉄から引き継いだものである。また、会社の株式についても、すべて国鉄に割り当てられた。

会社の役員に関しても、その過半数が国鉄出身者で占められており、職員に関してもすべて国鉄職員から採用され、なかでも主な管理者は国鉄からの横滑りである。職員の退職手当の支給に関しても、国鉄の在職

期間を会社の在職期間に通算する取扱いとされている。

また、前記認定した2の(5)のとおり、設立委員は承継法人の職員の採用手続のみならず、「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」を行うこととされており、会社発足のための採用者の配属は、正にこうした業務に当たり、設立委員が自ら決定すべきものと認められる。

本件人事異動は、国鉄によって、専ら会社への事業の円滑な移行のために行われたものであり、それを裏付けるように、本件配属発令は、本件人事異動の内容と全く同一のものであった。

したがって、本件人事異動は、外形上は国鉄が行ったとみられるものの、実質的にはその内容、目的からして会社発足のための採用者の配属という設立委員の行うべき業務を、国鉄が代行したものとみるのが相当である。

したがって、本件人事異動の中に不当労働行為に該当するものがあつた場合には、設立委員がその責めを負うべきものであり、さらに、改革法第23条第5項の規定の「採用」には、採用と密接に関連する配属をも含むものと解するのが相当であることから、設立委員が責めを負うものとされる本件人事異動に伴う本件配属についての不当労働行為の責任は、承継法人たる会社がその責めを負うものであると認められる。

以上のように、会社と国鉄の実質的同一性からみても、さらには国鉄、設立委員及び会社との法的関係からみても、会社は、国鉄が採用決定者に対して行った本件人事異動に不当労働行為が存在した場合には、労働組合法の使用人としての責任を負うべきものであるから、国鉄の行為に何ら関知しない会社には使用人としての責任がないとする被申立人の主張は認められない。

なお、被申立人は、会社と申立人組合員との合意による雇用契約の存在に関して上記1の(2)のウのように主張するが、その意図するところは、雇用契約を合意により成立せしめたものであるから、会社による不当労働行為を問擬する余地はない旨主張しているやにうかがわれる。しかし、申立人組合員は、不当労働行為による配属や配転まで承認して会社に採用されたわけではないから、その主張は採用できない。

(3) 本件人事異動の人選について

本件人事異動の人選に係る合理性の有無、組合差別の有無などについて、申立人は上記1の(1)のイのとおり主張し、被申立人は上記1の(2)のエのとおり主張するので、次のとおり判断する。

前記認定した事実3の(6)、(7)、(9)、(10)及び(11)のとおり、国鉄時代、国労が分割・民営化反対運動を行っている中で、B3次長が動労の会議に出席し、分割・民営化に反対する国労の運動方針を嫌悪する発言をしたこと、B2課長が国鉄職員の意識改革を行うには、管理者は自分の機械区は自分の責任で潰すという居直りが必要である旨を各機械区長

に指示していたこと、B4 総裁が、国鉄が改革労協と第2次労使共同宣言を締結した翌日に、202億訴訟のうち動労に対する部分を取り下げることが表明したこと、国鉄と国労が対立関係にあったことなどを考え併せると、国鉄は、国鉄の分割・民営化に反対の姿勢を取り続ける国労及び国労組合員に対しては嫌悪の情の下に厳しい労務政策で臨んでいたことが推認できる。

いよいよ国鉄から会社に移行するという最終段階を迎えた国鉄は、事業の円滑な移行が行われるように、昭和62年3月10日までに大幅な人事異動を行ったことは前記認定した事実2の(10)のとおりである。

本件人事異動で、本件申立人組合員の配置先は、鉄道本来業務以外の職種であった。

本件人事異動に当たっての国鉄の人選基準の基本的な考え方は、前記認定した事実5の(1)のAのとおり、勤務成績の良い者から鉄道本来業務に就けられ、勤務成績の悪い者ほど関連事業に配置されるというもので、勤務成績の判断は、主として職員管理台帳やこれを基に作成された職員管理調書等を参考としながら国鉄時代の労務管理政策の最大の課題であった職場規律等の勤務態度を重視して行われた。

これからすると、本件申立人組合員らが鉄道本来業務以外の職種に配置されたということは、勤務成績が悪かったということであり、被申立人は、本件申立人組合員らの勤務成績に関する具体的な事由について立証している。

しかし、個々の勤務態度が悪いとされた指摘事項の中には、組合員の私的な勤務態度に関するものもあるが、多くは直接組合活動にかかわるもので、組合バッジ着用、組合指示によるワッペン着用や点検・摘発メモ帳、組合が問題視している呼名点呼等である。

人選基準としての勤務成績が勤務態度であり、これが実は職場規律違反の有無ということになっているが、このことは被申立人も認めている適材適所による人選とどのように整合するのか甚だ疑問である。鉄道本来業務と会社全体の収益性を考慮して新たに展開しようとする関連事業とにそれぞれ配置される社員を選別するとき、正に適材適所主義を導入することに何ら違和感はないが、その者の有する生来の資質である性格やこれまでに習得した知識や技術、それらを総合して得られる適性などを重視せず、これらはすべての社員にほぼ平均化されて有されているものとし、ことさら規律違反の有無に執着する人選基準は、合理性がないものと認めざるを得ない。一方、前記認定した事実3の(5)の職員管理調書の作成過程、前記国鉄の国労嫌悪の情の下での厳しい労務管理、更に、前記認定した事実5の(1)のイのとおり、申立人組合員らはさして意義があるものとは思われぬような講習を受けさせられていること、前記認定した事実5の(1)のAのとおり、この講習を受けた者は全員国労組合員であったこと、かつて宇都宮地区内の8箇所の人材活用センターに配置

されていた国労組合員のうち、国労を脱退した者とそうでない者との間に配属上の大きな差異があることなどを考え併せると、本件人事異動には、会社への移行時期に国労を排除しようとする意図の下に国労組合員であることを理由とした人事異動がなされたと断ぜざるを得ない。

(4) 本件兼務発令について

本件兼務発令のなされた経緯は、前記認定した事実2の(10)のとおりであり、本件兼務発令の基礎となる本件人事異動が上記判断(3)のとおり、国労組合員であることを理由としたものであることから、本件兼務発令もまた同様の性格を有したものである。

(5) 本件配転発令及び勤務指定について

本件配転発令及び勤務指定について、申立人は上記1の(1)のウのように主張し、被申立人は上記1の(2)のオのように主張するので、次のとおり判断する。

前記認定した事実5の(3)、(4)及び(5)のとおり、本件申立人組合員に関係のある配転は、会社移行後頻繁になされた。

昭和62年5月20日の配転は、講習の終了に伴い講習受講者を要員機動センター、直営売店、貨車解体業務、旅行センター業務等へ配置をしたものである。この配転により、申立人組合員ら58名は、上野要員機動センター宇都宮支所へ28名、同大宮支所へ1名、直営売店「サンクス」へ22名、直営そば屋「喜多」へ3名、宇都宮旅行センターへ3名、貨車解体業務へ1名、それぞれ配置された。

この配転に当たって被申立人は、講習がいわゆる余力人員の活用策の一環として行われていたのだから、講習終了後は講習の目的に従った人事異動を行うのは当然だと主張するが、前記認定した事実5の(1)のイ及び(3)によれば、配置先の具体的業務と講習内容とを見比べたとき、要員機動センターに配転された29名に関しては、要員機動センターの業務であるクリーン作戦と称される線路の草刈り、ごみ、空き缶拾いと彼らが受けた講習との間に何らの関連性がなく、また、旅行センターで講習を受けた者が、直営売店や直営そば屋に配置されるなど必ずしも被申立人のいう講習目的に従った人事異動がなされているとは認めがたい。

昭和62年6月26日以降数回にわたって行われた配転は、前記認定した事実5の(4)及び(5)のとおり、ベンディングセンターへの配置（各ベンディングセンター間の配転を含む。）と本務及び本務内余剰グループへの配転である。

この中でも昭和62年6月26日の配転では、本件申立人組合員のうち、上野要員機動センター宇都宮支所及び同大宮支所に配置されていた7名が大宮ベンディングセンターに配置になっているが、これら7名を含む大宮ベンディングセンターの配置者は全体で23名であり、そのすべてが国労組合員である。

この大宮ベンディングセンターと同様なことは、昭和63年1月19日の

宇都宮ベンディングセンターへの配置にも認められる。

前記認定した事実3の(5)及び(12)並びに4の(2)、(4)及び(6)のとおり、社員管理台帳の記載事項の中に国鉄時代の昇給昇格実績や賞罰、職員管理調書の評価などがあることに見られる国鉄時代の労務管理資料の会社への承継の事実や、国労組合員が減少を続けている中で、B5取締役が会社になったからといって職員管理も労務管理も国鉄時代と何ら変わらない旨の発言をしたこと、B1社長が「一企業一組合」の形で東鉄労に統合されるよう国労組合員に対する働きかけを東鉄労に望んでいる旨の発言をしたことなどから、会社は、国労及び国労組合員を嫌悪する国鉄時代の労務政策を引き継いでいることが推認できる。

さらに、昭和62年6月26日の大宮ベンディングセンター、昭和63年1月19日の宇都宮ベンディングセンターへの配置の状況とを考え併せると、被申立人は、依然として、本件人事異動の組合所属を理由とする配属の事実を固定化し、以降の関連事業部内の配転についても、同様な考え方を継続しようとする意図を有しているものとの疑いが極めて濃厚である。

昭和62年5月20日以降の配転で、番号1、4、17、19の4名は本来職場及び本来業務に復帰し、番号50は昭和63年12月5日から平成元年12月4日までの専従休職となったけれども、番号3、39の2名が本来職場に復帰しているものの依然として本来業務以外の業務に従事しており、残りの51名も依然として本来職場、本来業務以外の業務に従事している。

こうした度重なる配転などのうち本件申立人組合員番号1、4、17、19の4名に対する配転を除く配転などすなわち依然として本来職場、本来職務に復帰させない内容を有する本件配転発令及び本件勤務指定は、本件人事異動に内在する組合差別の状態が継続しているものと判断せざるを得ない。

(6) 不利益性について

本件人事異動を始めとする一連の配転や勤務指定に伴う不利益性について、申立人は、上記1の(1)のエのとおり主張し、被申立人は上記1の(2)のカのとおり主張するので、次のとおり判断する。

本件人事異動、本件兼務発令並びに本件配転発令及び本件勤務指定が、申立人組合員の知識、技能、適格性や経験などを考慮せず、国労組合員であることを理由になされたことは、前記判断(3)ないし(5)のとおりである。

前記認定した事実5の(1)のアのとおり、申立人組合員は、本件人事異動により、長年培ってきた技術や経験などを無視され、異職種である関連事業部門へ配転され、屈辱感を抱くに至るような内容の講習を受けさせられ、更に度重なる配転を受け、依然として、大部分の者が関連事業部門にとどまっている。申立人組合員が引き続き、組合差別を理由とする配転と自己を正当に評価されないことに基づく屈辱感を抱かされていることは、会社の関連事業の必要性を認めたとしてもなお、精神的不利

益に当たると認められる。

また、前記認定した事実5の(1)のア、(3)のア及び(4)のとおり、一部には通勤時間が長くなった申立人組合員もおり、更に本来職場から排除された結果、本来なら取得できたであろう夜勤手当等がなくなり、月1万円から5万円程度の減収になった申立人組合員がいることも認められる。

通勤時間の延長などにより、分会組合員との連絡が十分に取れなくなり、分会活動に積極的に参加することに支障が生じている申立人組合員がいることも、前記認定した事実5の(1)のア、(3)のア及び(4)のとおり認められる。

以上のとおり、本件申立人組合員は、本件人事異動、本件兼務発令、本件配転発令及び本件勤務指定により、そのすべての者が精神的不利益を受け、加えて一部の者は経済上又は組合活動上の不利益を受けていることが認められる。

(7) 不当労働行為の成否について

以上、上記判断(1)ないし(6)を総合して判断すると、国鉄、設立委員及び会社は、国鉄の分割・民営化に反対の姿勢を取り続ける国労及び国労組合員に対して、国鉄から会社への移行の時期及び会社発足後において、国労組合員であるが故に不利益な本件人事異動、本件兼務発令、本件配転発令及び本件勤務指定を行ったものであり、同組合員らをして、国労からの脱退を意図したものであると判断せざるを得ない。

したがって、本件人事異動、本件兼務発令、本件配転発令及び本件勤務指定は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。ただし、前記認定した事実の5の(3)のイの(ア)のcのとおり、番号1は、昭和62年5月20日の発令による配転により、同人が国鉄時代に勤務していた上野要員機動センター宇都宮支所営業指導係（同人が配属されるべき勤務箇所職名欄記載の勤務箇所職名に同じ。）に勤務していることが認められ、そこで担当している業務は、本来業務であると認められるから、本来業務への勤務指定を求めるその請求は、これを棄却する。

(8) 救済方法について

申立人は、本件兼務発令、本件配転発令及び本件勤務指定が国労組合員であるが故に行った不当労働行為に当たるとしてその救済を求めたものである。そこで番号2、5ないし16、18、20ないし38、40ないし58に対し、主文第1項第1号で本件兼務発令及び本件配転発令をそれぞれ撤回し、原職復帰及び勤務指定を命じたが、原職復帰者が多数にのぼることから、直ちに原職復帰及び勤務指定をさせるには、困難な事情もあると認められるので、労使間の誠実な協議により調整することが妥当であると判断し、同項第2号の措置を命じた。

以上のとおりであるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条

の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成元年 9 月 22 日

栃木県地方労働委員会
会長 櫻井清

(別表 略)