

東京、昭62不63、平元. 11. 21

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上野支部
申 立 人	国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野保線区分会
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
申 立 人	X 6
申 立 人	X 7
申 立 人	X 8
申 立 人	X 9
申 立 人	X 10
申 立 人	X 11
申 立 人	X 12
申 立 人	X 13
申 立 人	X 14
申 立 人	X 15
申 立 人	X 16
申 立 人	X 17
申 立 人	X 18
申 立 人	X 19
申 立 人	X 20
申 立 人	X 21
申 立 人	X 22
申 立 人	X 23
申 立 人	X 24
申 立 人	X 25
申 立 人	X 26
申 立 人	X 27
申 立 人	X 28
申 立 人	X 29
申 立 人	X 30
申 立 人	X 31
申 立 人	X 32

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合東京地方本部、同上野支部および同上野保線区分会に所属する別表記載の組合員に対し、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 設立委員のなした別表記載の昭和62年4月1日付配属通知による兼務発令（但し、別表No.23～No.32の各組合員を除く。）および被申立人会社のなした同じく別表記載の同年4月2日以降における兼務発令・配転発令（但し、別表No.30の組合員に対する昭和63年4月21日付兼務を免ずる発令を除く。）をそれぞれ撤回して、別表「原職に相当する所属・職名」欄記載の所属職名に復帰させたうえ、本命令交付後3か月以内に改めて組合所属の如何によらない公正な仕方で配属の発令を行うこと（但し、再発令が行われるまでの間、別表記載の組合員の担当業務は現状のままとする。）。
 - (2) 上記の再配属の具体的方法に関し、申立人国鉄労働組合東京地方本部または申立外国鉄労働組合東日本本部から協議ないし団体交渉の申入れを受けた場合は、誠実にこれに応じること。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社正面玄関および上野保線区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

年 月 日

国鉄労働組合東京地方本部

地方執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合東京地方本部上野支部

支部執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野保線区分会

分会執行委員長 X 22 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

設立委員および当社が、昭和62年4月1日付ないしそれ以降63年8月1日までの間、貴組合所属の組合員に対して行った都労委昭和62年不第63号事件に係る発令（兼務発令・配転発令）は、いずれも不当労働行為であると東京都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。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「新会社」または「会社」という。）は、後記のような経緯で昭和62年4月1日、「日本国有鉄道改革法」および「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」に基づいて日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域（本州の青森県から静岡県の一部まで1都16県）における事業を引き継いで設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件申立て当時（62年7月6日）約82,500名である。そして、会社は、首都圏の列車・電車の運行を掌る部門として東京圏運行本部を設け、現業機関として駅、保線区、建築区、機械区等を置いている。
- (2)① 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、申立外国鉄労働組合（昭和22年結成、以下「国労」という。本件申立て当時組合員数約42,000名）および会社の上記事業地域に対応した国労の下部組織であ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、東京を中心とする地域で勤務する者等で組織する国労および東日本本部の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約13,000名である。
- ② 申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部（以下「上野支部」という。）は、会社の経営する東北本線の秋葉原・大宮間、常磐線の日暮里・取手間等の区域の駅、保線区、車掌区、電車区、運転所等の現業機関に勤務する者等で組織する東京地本の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約1,700名である。
- ③ 申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野保線区分会（以下「上野保線区分会」もしくは「分会」という。）は、会社の上野保線区に勤務する者等で組織する上野支部の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は136名である。
- ④ 申立人 X 1（別表、本件発令等一覧表のNo. 1、以下括弧内のNo.は同表のNo.である。）、同 X 2（No. 2）、同 X 3（No. 3）、同 X 4（No. 4）、同 X 5（No. 5）、同 X 6（No. 6）、同 X 7（No. 7）、同 X 8（No. 8）、同 X 9（No. 9）、同 X 10（No.10）、同 X 11（No.11）、同 X 12（No.12）、同 X 13（No.13）、同 X 14（No.14）、同 X 15（No.15）、同 X 16（No.16）、同 X 17（No.17）、同 X 18（No.18）、同 X 19（No.19）、同 X 20（No.20）、同 X 21（No.21）、同 X 22（No.22）、同 X 23（No.23）、同 X 24（No.24）、同 X 25（No.25）、同 X 26（No.26）、同 X 27（No.27）、同 X 28（No.28）、同 X 29（No.29）、同 X 30（No.30）、同 X 31（No.31）および同 X 32（No.32）の計32名（以下一括して「申立人組合員ら」という。なお、当初の申立人は34名であったが、うち2名は退職し申立てを取下げた。）は、いずれも上記申立人組合所属の

組合員で、新会社発足直前までは上野保線区に勤務していたが、後記経緯による人事異動により、現在は大部分の者が保線業務以外の業務に従事している。申立人組合員らの職歴および組合歴は、別表、本件発令等一覧表中の「職歴、組合歴」欄記載のとおりである。

- (3) なお、会社を含むいわゆるJRグループには、現在、国労以外に、62年2月2日に結成された全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。)、同年2月28日に結成された日本鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。)、49年3月31日に結成された全国鉄動力車労働組合(以下「全動労」という。)等全国規模の労働組合がある。ちなみに、上記「鉄道労連」は、結成当初、国鉄動力車労働組合(26年5月23日に結成された「日本国有鉄道機関車労働組合」が34年に名称を変更。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(46年4月27日に結成された全国鉄施設労働組合<以下「全施労」という。>、61年4月13日に結成された真国鉄労働組合<以下「真国労」という。>等が統合して61年12月19日に結成。)等で構成されていた(これらの組合は、その後解散し、現在ではJRグループ各社毎に鉄道労連傘下の単組として組織されている。)

そして、会社には現在、前記国労傘下の東日本本部のほか、鉄道労連傘下の東日本旅客鉄道労働組合(62年8月結成。以下「東鉄労」という。)、鉄産総連傘下の東日本鉄道産業労働組合(61年12月の結成当初は「東日本鉄道労働組合」と称していた。以下「鉄産労」という。)等の労働組合がある。

2 国鉄改革(分割民営化)と労使関係の推移

(1) 国鉄改革の経緯

- ① 昭和56年3月発足した臨時行政調査会(第2次)は、翌57年7月30日「行政改革に関する第3次答申」において、国鉄の分割民営化、再建に取り組むための推進機関(国鉄再建監理委員会)の設置等を政府に答申した。

そして58年6月10日設置された「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。)は、同年8月2日いわゆる「第1次緊急提言」を、翌59年8月10日いわゆる「第2次緊急提言」を政府に提出した後、60年7月26日、国鉄事業を再生させるには62年4月1日を期して分割民営化を断行するしか道はない、との「国鉄改革に関する意見」(最終意見)を政府に提出した。その内容は、国鉄の旅客鉄道部門を北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道会社に分割するとともに、貨物部門を貨物鉄道会社(全国1社制)として分離するなどというものであり、また62年度発足時の新事業体の要員規模を全国で215,000名(旅客鉄道部門の適正要員規模158,000名に2割程度上乗せした190,000名に、バス事業10,000名、貨物部門等約15,000名を加えたもの。)とした。ちなみに、60年4月当時の国鉄

職員数は約307,000名であった。

- ② 61年11月28日、「日本国有鉄道改革法」（以下「国鉄改革法」という。）など国鉄改革関連法が成立したことに伴い、国鉄の行っていた事業の大部分は、62年4月1日をもって6旅客鉄道会社等11の新事業体に引き継がれ、残りは日本国有鉄道清算事業団に移行することとなった。
- ③ 61年12月4日、政府は同日公布施行された「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」附則第2条に基づき、6旅客鉄道会社および貨物鉄道会社の設立委員を任命した。同法においては、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）ほか、当該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（同第2項）と定められている。

また、前記国鉄改革法第23条は、新事業体への職員の採用手続きを定めたが、その概要は以下のとおりである。

（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の基準を提示して、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附則第2項の規定（注：62年4月1日をもって日本国有鉄道法および同法施行法を廃止する旨の規定。）の施行の際現に国鉄の職員であるものは、承継法人の成立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される。

（第4項）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、同項の規定による提示の方法、第2項の規定による職員の意思の確認の方法その他前3項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸省令で定める。

（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項）～（第7項） （略）

- ④ 61年12月11日、6旅客鉄道会社および貨物鉄道会社の第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。）が開催され、「国鉄改革スケジュール」を確認するとともに、職員の

採用基準を決定した。同スケジュールによれば、(i)設立委員は承継法人の労働条件・採用基準を決定し、国鉄に通知する(12月)、(ii)これを受け、国鉄は職員の配属希望調査を行い(61年12月～62年1月)、これを集計・分析・調整したうえ、候補者名簿を作成して設立委員に提出する(62年2月)、(iii)設立委員は職員を選考して採用者を決定(62年2月)するとともに、その後、さらに職員の配属を決定して国鉄に内示する(62年3月)、(iv)内示を受けた国鉄は配転計画を策定し、配転発令する(62年3月)、との手順を定めていた。ただし、実際には配属の決定・内示は、必ずしもこの手順どおりに進められたわけではなかった。

ついで、同年12月19日の第2回設立委員会で新事業体における労働条件の細部を決定し、上記職員の採用基準とともにこれを国鉄に提示した。この労働条件の内容として、「就業の場所」は、「各会社の営業範囲内の現業機関等」とすること、また、「従事すべき業務」は、「旅客鉄道事業およびその付帯事業」その他会社の行う事業に関する業務とすること等が定められていた。

国鉄は、同年12月24日、前記採用基準に該当しないことが明らかなる者を除く職員230,400名に対し、新事業体11社分の労働条件と採用基準を記載した書面および承継法人の職員となる意思表示と就職申込を兼ねた「意思確認書」(1位から5位までの希望順位欄が設けられていた。)を配付し、同確認書を翌62年1月7日までに提出するよう示達した。国鉄は提出された「意思確認書」によって、新事業体に就職を希望した219,340名について、採用基準を前提に、希望順位を最優先するとともに「職員管理調書」(後記第1、2(2)⑤ア参照)で勤務状況を把握するなどして205,586名の「採用候補者名簿」を作成し、62年2月7日設立委員に提出した。なお、東日本旅客鉄道株式会社への就職を希望し、同名簿に登載されたのは84,343名であった(ちなみに、同社等5社に係る同名簿記載人員は、運輸大臣が61年12月に定めた「基本計画」の数を下回るものであった。同社の「基本計画」人員は89,540名。)

- ⑤ 設立委員は、62年2月12日の第3回設立委員会で、上記「採用候補者名簿」に記載された者全員を各事業体に採用する旨決定し、国鉄を通じてこれらの者に「採用通知」を交付した。
 - ⑥ 設立委員はこれらの者に対し、62年3月16日以降、設立委員会委員長名で同年4月1日付の所属、勤務箇所、職名等を記載した「通知」(以下「配属通知」という。)を、国鉄を通じて交付した。
- (2) 新会社移行前における国鉄の労使関係と余剰人員問題
- ① 国労は、前記臨時行政調査会第3次答申が発表された昭和57年頃から、「国民の国鉄」を守り、組合員の雇用を確保するとして、国鉄の分割民営化に反対する立場を明らかにし、57年11月16日には再建監理

委員会設置法案反対の2時間ストライキを、翌58年5月13日にも同様の理由で29分間のストライキを実施した。そして再建監理委員会設置後も、同委員会が「第2次緊急提言」で国鉄の分割民営化を示唆した59年8月10日、後記余剰人員調整策に反対し、全国404か所で始業時から2時間のストライキを実施し、さらに翌60年8月5日には前記再建監理委員会の「国鉄改革に関する意見」（最終意見）に抗議し、1時間のストライキを実施した。このほか国労は、断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行い、また、以上の闘争と並行して不当労働行為摘発運動なども行った。

- ② ところで、国鉄における労使関係は、昭和56年秋の臨時国会での「職場慣行」に関する論議と、翌57年1月23日、東京機関区の運転検査業務に係るいわゆる「ヤミ手当」支給問題が新聞報道されたことを契機に、以後、不正常的な労使関係であるとして社会的に注目されるようになっていた。

このような中で、運輸大臣は57年3月4日、国鉄に対し、「国鉄再建のためには、国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である」として、「ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施し、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、国鉄の全国4,831か所の現業機関で、3月末日までに、ヤミ協定、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンの着用等31項目、現場協議制度の運用実態14項目など全体で約60項目にわたる総点検が実施された。

この職場規律問題は、同年7月30日の前記臨時行政調査会第3次答申、それに続く9月24日の閣議決定でも緊急対策の必要性を指摘されたが、国鉄は、職場規律の確立があらゆる施策の基盤をなすものであるとして、上記57年3月の総点検を皮切りに、以後毎年2回、60年9月の第8次総点検まで約3年半にわたってこれを実施した。総点検開始後、ヤミ手当等職場規律の乱れとして指摘されていた慣行は徐々に解消したが、他方、飲酒運転による脱線事故、非現業部門の不祥事、金銭取扱い事故等が発生するなど、是正されていないものもみられた。また、国鉄が職場規律問題の一環として是正をめざし、59年11月29日の運輸大臣談話においても改善を指摘された「ワッペンの着用」については、前記国労の分割民営化反対運動のなかでの着用闘争が行われていたため、所期の結果を達成できなかった。

こうしたことから、国鉄は、職員の意識、意欲の向上策・改善策については是正が進んでいないとして、60年以降、管理者による職員の個人把握・個別指導を強化するとともに、この結果を人事考課、人事配置等に積極的に活用するようになった。

- ③ 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」（国労とは43年4月に締結）に基づき、現場の労使に

よる協議を行ってきた。

ところが、前記57年3月の職場規律の総点検の結果、この現場協議につき、多すぎる開催回数、長すぎる1回あたりの時間、現場長の権限外事項の協議など、多くの問題点が現場から報告された。国鉄は、これらの原因が同協約自体に内包されているとして、同年7月19日以降、国労など5組合に現行協約を再締結しないことを明示したうえ、協約の改訂を提案した。この改訂案は、現場における紛争解決機関として「現場協議委員会」を設置するとともに、協議の対象範囲を限定し、その運営ルールを明確化したものであった。

これに対し国労は、上記改訂案は従来の現場協議を制限するものであり、そのように制限を加えては現場における問題を労使交渉で解決することはできないとしてこれに反対したが、鉄労、動労および全施労は国鉄の改訂案を受け入れ、57年11月30日協約を締結した。国労および全動労は、結局妥結せず、現場協議に関しては同年12月以降無協約状態となった。

- ④ 国鉄は、59年2月のダイヤ改正時の合理化により、同年4月1日現在で24,500名の余剰人員を生じることになったことから、同年6月5日、退職制度の見直し（現行制度を維持しつつ、在職条件・退職条件を見直し、勸奨退職を促進する）、休職制度の改定・拡充（現行の退職前提休職制度を改めるほか、新たに復職前提の休職制度を設ける）および派遣制度拡充（現行の指定職職員の派遣制度を一般職員に拡充する）の3項目を含む余剰人員調整策を発表した。これに対し、動労と鉄労は、同年10月9日、「休職制度」と「派遣制度」について妥結したが（「退職制度」については60年4月妥結）、国労は、これに真向から反対し、6月18日から同月30日までワッペン着用闘争、7月6日と7日に全国規模の順法闘争、8月10日には前記2時間のストライキを実施した。

国鉄は、同年8月4日と9月8日に上記順法闘争に対する処分（解雇1名を含む。）、11月24日には上記2時間ストに対する23,301名の処分を行う一方、この間の10月10日頃、国労に対し、労使関係の信頼の基盤が失われたとして「雇用の安定等に関する協約」（合理化の実施に伴って本人の意に反する免職・降職を行わない旨定めている。以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告した。しかし、その後の60年4月9日、国鉄と国労の間で「職員の派遣の取扱いに関する協定」および「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」（派遣、休職何れの場合も、本人の同意により行うものとし、管理者は強制、強要は行わない旨確認されている。）を締結すると同時に、先に国鉄が破棄通告した「雇用安定協約」についても、有効期間を60年11月30日までとする「覚書」を締結し、余剰人員調整策をめぐる問題はひとまず決着した。ところが、その後の同年11月30日、国鉄は、動労、鉄労等

との間で「雇用安定協約」を締結したが、国労との間では、国労が派遣等について上記60年4月9日の労使協定に即した対応をしていないとして、同協約の継続締結を拒否し、以後、無協約状態となった。

- ⑤ 政府は、60年12月13日「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針について」を閣議決定し、国鉄の余剰人員を国等公的部門で30,000名受入れるよう取組む旨発表した。一方、60年6月26日就任したB2国鉄総裁は、前記「再建監理委員会」の意見に沿って事業体制を整備して行くとの態度を明らかにした。かくして、国鉄は、60年4月当時の職員数が約307,000名、いわゆる所要人員は281,500名であったが、私鉄並みの効率的業務遂行をめざすとして、61年11月のダイヤ改正までに約195,000名の要員体制を確立するとの大規模な合理化計画を策定し、分割民営化に向けた諸施策を実施するとともに、全国各機関の合理化を行い、これに伴って生ずる余剰人員についての対策を強化するようになった。これに関しては、以下のような事実が認められる。

ア 国鉄は、従来から職員管理台帳を作成し、これを職員の管理に用いていたが、61年3月、人事管理の徹底と職場の管理体制確立のため、61年4月2日現在の一般職員を対象に全国的に様式を統一した「職員管理調書」を作成することとし、これを実施した。その際、調査対象期間は58年4月1日から61年3月31日までとされ、調査項目は「基本事項」「特記事項」「評定事項」の3つに区分し、そのうち、「特記事項」欄には、調査対象期間中の「一般処分」および組合行動に関する「労働処分」（両処分とも通告日ベースで記入）など7項目を記載し、「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」（リボン、ワッペン等の着用、氏名札の不着用等）、「勤務時間中の組合活動」、「現状認識」など21項目を記載するものとされていた（国鉄はこのようにして作成した職員管理調書を、前述のとおり、新事業体職員の採用手続に係る「採用候補者名簿」作成の際、職員の勤務状況等を判断する資料として使用した）。

なお、国労以外の有力組合の一つであった動労は57年12月までは、しばしばストライキ等の闘争を実施していたが、その後ストライキは行っておらず、上記ストライキに関する58年3月の処分以降、動力組合員に対する労働処分は行われていない。

- イ 国鉄は、61年3月4日、各組合に対し、余剰人員対策を進めていく上で、余剰人員の規模を各地区間で調整する必要があるとして、特に余剰人員の割合の高い北海道および九州から東京地区、名古屋地区および大阪地区への広域異動を実施する旨（募集開始3月20日）協力を求めた。その際、異動先においては必要な教育、訓練を行ったうえで、本務グループに編入することを基本とする、異動先における将来の配属に際しての希望は、可能な限り優先的に配慮するな

どの説明がなされた。動労、鉄労等はこれを基本的に了解し、3月14日妥結したが、国労は広域異動についての団交応諾を求める運動を展開する一方、4月10日から12日まで分割民営化反対・広域配転の一方的実施に抗議するなどとして、ワッペン着用闘争を実施した。この闘争に対し国鉄は、5月30日、29,089名の処分通告を行った。

このようななかで、国鉄は5月1日以降7月30日までの第1陣の広域異動で2,582名を発令し（東京地区は1,753名）、その後12月1日までの第2陣の広域異動で1,236名を発令した（東京地区は867名）。

ウ 61年4月、国鉄は各組合に対し、同月中旬以降おおむね5か月間に約70,000名を対象に「企業人教育」を実施する旨説明した。これに対し国労は、職業（技能）教育の範囲を超え、企業意識を注入する思想攻撃であるなどと批判したが、国鉄は予定通り実施した。

エ 国鉄は、61年4月現在で余剰人員が約38,000名（当時の職員数約277,000名、いわゆる所要人員約239,000名）にのぼり、さらに、60年10月以降進められている合理化が完了する61年11月のダイヤ改正時には80,000名を超えると見込まれたことから、61年6月24日、このような大量の余剰人員を従来の活用策・調整策で解消させることは不可能であり、このまま放置すれば大量の「ブラ日勤」の状態が生ずるとして、同年7月以降、全国の駅、区等に「人材活用センター」を設置する旨発表した。そして、本務に従事する職員と余剰人員を分離した上、この余剰人員を同センターにおいて集中的に一括管理して、団体旅行募集などの増収活動、外注業務直営化などによる経費節減、他系統への多能化教育等を行い、当分の間継続して安定的運用に努めるものとした。

国労は、人材活用センターの設置は余剰人員を固定化しないという59年2月ダイヤ改正時以降の運用に反するなどとして抗議したが、国鉄は7月1日以降、同センターを設置し、逐次職員を配置していった。

国鉄は、同センターへの職員配置については、日常の勤務成績等を総合的に判断して行うとしていたが、具体的な選定基準を国労に示すことはしなかった。同センターは、11月1日現在、1,438か所に設置され、約18,500名（管理要員を除く）の職員が配置され、このうち、国労組合員は81%、動労組合員は7%、鉄労組合員は6%であった（なお、当時の国労の組織率は約48%であった。）同センターに配置された多くの国労組合員は、転換教育を受けたり、沿線等の草刈り、電車の床についたガム剥がし、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、便所清掃、文鎮づくりに従事したりした（なお、同センターは、分割民営化直前の62年3月上旬の後記人事異動と同時に廃止された）。

オ 国鉄は、前記のように61年11月までに195,000名の要員体制を達

成するとして、60年10月以降、全国各機関で合理化を進めてきたが、61年11月ダイヤ改正の時点で、上記目標を上回る約186,000名の業務遂行体制を確立し、これをそのまま62年4月の新事業体移行時の業務遂行体制とした。

他方、国鉄は、新事業体への円滑な移行のためには、上記業務遂行体制に応じた職員配置が不可欠であるとして、61年11月以降、本務従事者の退職に伴う欠員補充等の人事異動を逐次実施した。そして後記のように、新事業体に採用される者が決定した62年2月中旬以降、これらの者の配置替え等の大規模な人事異動を実施し、3月10日頃これをほぼ完了した。

- ⑥ 国鉄は、61年1月13日、各組合に対し、「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あげる。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」「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」「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」旨等を内容とする4項目の「労使共同宣言（案）」（第1次）を提示した。これに対し、動労、鉄労等は同日、同提案を受諾・締結したが、国労は提案の仕方が唐突であるなどとしてこれを受け取らず、同月16日、同提案は労働運動・ストライキ権を否認し、事実上分割民営化の容認を求めるもので拒否するほかないとの見解を表明した。
- ⑦ 61年7月18日動労、鉄労等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、同月30日国鉄との間で「国鉄改革労使協議会」を設置した。そして、8月27日国鉄と改革労協は、争議の自粛を含む「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（第2次労使共同宣言）を締結し、国鉄改革に向けての提携、協力関係を深めていった。ちなみに、その後の62年2月2日、改革労協を中心として前述のように鉄道労連が結成され、組合員約126,000名を擁する国鉄内最大組織となった。
- ⑧ このような状況のなかで、61年5月21日、国鉄本社のB3職員局長は、動労の東京地本各支部三役会議に招かれた席上国鉄改革問題にふれ、『『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の腹をブンなぐってやろうとおもっています。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ほうまくやるということでありまして・・・』などと発言した。

同年5月、国鉄本社のB4車両局機械課長は、全国の各機械区・所長に宛て、国鉄改革のためには職員の意識改革が大前提であり、この意識改革とは「当局の考え方を理解でき、行動出来る職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であり、真面目に働く意志のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込む」ことである、「いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことです。良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです」などという内容の書簡を發した。

また、国鉄のB2総裁は、同年7月、鉄労の定期大会に来賓として出席し、「鉄労のスピーディーな対応には感謝に耐えない。国鉄改革の大きな原動力である。」などと鉄労を賞賛するとともに、ほぼ同時期に動労の定期大会にも出席し、「国鉄の組合のなかにも『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。・・・あらためて動労のみなさんに絶大なる敬意と賞賛の言葉を申し上げます。」などと挨拶した。

そして、同年8月28日、B2総裁は、51年に国労、動労に対して提起したいわゆるスト権ストにかかる202億円損害賠償請求訴訟を、動労分については取下げる旨發表した。

- ⑨ 以上のような事態の推移のなかで、61年4月13日、国労組合員約1,400名が国労を脱退して真国労を結成し、動労、鉄労と共同歩調をとる方針を明らかにした。また同年10月9日の国労の第50回臨時大会（修善寺大会）で、執行部は雇用安定協約締結のため必要な効率化を推進し、労使共同宣言締結の意思を明らかにするなどの「当面する情勢に対する緊急方針」を提案したが否決され、総辞職し、これに伴って選出された新執行部は引き続き分割民営化反対の方針を堅持することを明らかにした。総辞職した執行部らの旧主流派はその後62年2月28日、鉄産総連を結成した。

こうして国労は、61年4月1日時点では組合員165,403名（組織率68%）を擁する国鉄内最大組合であったが、とりわけ7月以降毎月10,000名以上が脱退し、62年2月1日までに、組合員62,165名（組織率27%）と激減した。ちなみに、61年4月1日時点における動労の組合員は31,353名（13.0%）、鉄労の組合員は28,720名（11.9%）であったのに対し、62年2月1日の時点では、動労の組合員36,143名（15.9%）、鉄労の組合員は48,332名（21.2%）と増加した。

(3) 労使関係についての新会社の態度

- ① 新会社発足前後の頃から、現場の管理者に向け、「組合バッジ」を着用する国労組合員に対してそのとりはずしを指導・注意するようとの指示が再三なされた。なお、従前は「組合バッジ」の着用がとり

たてて問題とされたことはなかった。

- ② 62年5月25日、会社のB5常務取締役は、「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において、「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という考えは、毛頭持っていない。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。当分は立上がって闘う必要がある。闘争心、競争心を忘れないように。」「会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、とくに東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意をくりかえし、それでも直らない場合は解雇する。人間を正しい方向へ向ける会社の努力が必要だ。」などと述べた。
- ③ 東鉄労は、同年8月6日、定期大会を開催し、旧動労・鉄労などの組合員で構成する完全単一組合への移行を決定したが、この大会に来賓として出席した会社のB1社長は、挨拶のなかで「今後もみなさん方と手を携えてやっていきたいと思いますが、そのための形としては、一企業一組合というのが望ましいことはいうまでもありません。残念なことに今一企業一組合という姿ではなく、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が、この人達はいわば迷える小羊だと思えます。・・・皆さんがこういう人に呼びかけ、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・・・」などと話した。

(4) 新会社における余剰人員とその活用策

- ① 62年4月1日の新会社発足時の社員数は82,469名（採用予定者84,343名のところ、約1,900名が採用辞退。）であったが、会社は鉄道事業を遂行するために必要な社員数を約73,000名とみていたことから、すでにこの時点で約10,000名の余剰人員が存在することになった。

そのため会社は、鉄道輸送業務以外の業務の開拓、外注業務の直営化、鉄道営業収入の増収に向けた営業活動などにより、積極的に余剰人員の活用を図ることとし、国鉄時代に各鉄道管理局に設置した事業部を「関連事業本部」に改組して引き続き本社に置いた。さらに、1年後の63年4月1日には、沿線地域等の不動産開発をはじめ大規模な開発を推進する「開発事業本部」を新設するとともに、「関連事業本部」を一部改組し、構内営業、広告等の事業管理、関連企業グループの一体的管理・指導を行う体制を整えた。

- ② 会社発足時の東京圏運行本部の社員数は約31,400名であったが、国鉄時代の61年11月のダイヤ改正において、現東京圏運行本部に相当する機関の業務遂行体制は約28,400名とされており、会社発足時にすでに約3,000名の余剰があった。そして、62年4月1日現在、同本部内の施設系統（保線・建築）の余剰人員は約300名であった（運転系統が最も多く約1,800名）。

国鉄時代、上記余剰人員については、関連企業への派遣、直営売店への配置などの方策がとられていたが、新会社移行後の東京圏運行本部の施設系統における活用策としては、物品販売・飲食等の直営店舗や自動販売機による販売などの関連事業に係る業務への配置が主なものであった。

- ③ア 会社は、国鉄時代に作成された前記職員管理調書の評価事項および職員管理台帳を引き継ぎ、新たに社員管理台帳を作成した。この社員管理台帳においては、考課区分を業務考課、意欲・態度考課、能力考課の3つとし、それぞれの要素ごとに5ランクで評価がなされる。評価者は第1次が助役、第2次が現場長（区長等）とされている。同台帳には、また、全社員の労働組合所属および専門部長以上の執行委員の役職名が記載されている。会社は同台帳を人事異動全般にわたって活用している。

イ 東京圏運行本部における余剰人員活用策の人選基準としては、施設関係についていえば、施策実施の時に施設関係業務に従事していない社員から人選するものとされている。そして、どの社員を施設関係業務に就けるかという勤務指定は、保線区等においては当該区長の権限とされており、区長は勤務成績良好と評価した社員を施設関係業務に勤務指定している。勤務成績は、平素の社員としての自覚の有無、勤務意欲・執務態度・知識・技能・適格性・協調性が他の者に比し劣るかどうかで判断されるが、会社は、国労所属の施設関係社員の業務能力については他労組所属の社員との差異を格別認めていない反面、職場における規律性を重視し、概ね国労所属の社員は執務態度の面で問題があると評価している。

このような、勤務評価の結果、余剰人員が存する保線区等において相対的に勤務成績不良とされた社員は、施設関係業務に従事できないこととなるから、上記余剰人員活用策の人選基準に該当することとなる。

- ウ 具体的な人選は次のような手順で行うこととされている。

まず、本社もしくは東京圏運行本部が各種の余剰人員活用施策とその要員を決定した場合、同本部総務部人事課は同本部施設部管理課に対し、施策実施のための候補者の人選を依頼する。同管理課では、保線区等の要員状況を見たうえ、業務内容、勤務成績、通勤状況などを勘案して候補者を選考するよう各区長に指示する。これを

受けた区長は、職場の執行体制、社員の職務経歴、日頃の勤務成績、適性、家庭事情、通勤事情を勘案して候補者を決定し、管理課に報告する。管理課では、報告された候補者をもとに部内各課と協議するとともに内容をチェックし、区長と調整した後、候補者を総務部人事課へ報告する。

3 上野保線区における労使関係等の推移と余剰人員問題

(1) 上野保線区の概要

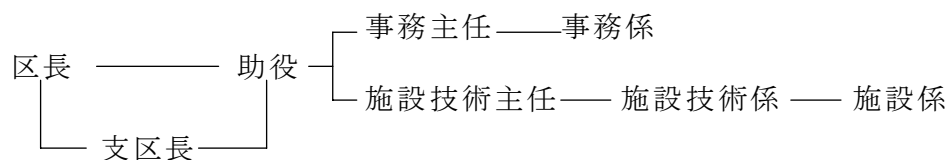
① 組織と担当業務

国鉄時代から置かれていた上野保線区は、会社が発足した62年4月1日当時は、会社の東京圏運行本部の現業機関である保線区(20か所)の一つとして、東北本線沿線の神田・秋葉原から赤羽・川口間、山手線の神田・秋葉原から池袋・目白間、常磐線の上野から日暮里・三河島間、埼京線の池袋から浮間舟渡・戸田公園間を担当区域とし、線路・線路付帯設備の保守管理、工事施工に関する業務および用地管理の業務を担当していた。そして、同保線区には、本区の下に上野保線支区、田端保線支区の二支区と赤羽保線駐在、大塚保線駐在の二駐在が設けられ、さらに上野保線支区に上野電車、上野高架、上野地平の三つの管理室および機械グループが、田端保線支区に日暮里、尾久、田端操の三つの管理室および機械グループが、赤羽保線駐在に王子、東十条、赤羽の三つの管理室、大塚保線駐在に巣鴨、池袋、赤羽台の三つの管理室が置かれていた。これらのうち、管理室は、工事の立合い・監督および線路の巡回・点検を主な業務とし、また、機械グループは大型保守用機械(マルチプルタイタンパー「モーターカー」)を運転し、道床の突き固めを行うことを主な業務としている。

なお、本件係属中の63年10月1日、東京圏運行本部においては、保線区等の施設関係職場の組織改正が行われ、上野保線区を含む保線区(以下でも、単に「保線区」という場合は、上野保線区を含む。)については、上記のように本区一支区・駐在一管理室の三段階組織であったものが、支区・駐在が廃止され、本区一管理室(含機械グループ)の二段階組織となった。また、各保線区のエリア(担当区域)の見直しにより、同日以降、上野保線区の従来の担当区域のうち、東北本線沿線の東十条以北と埼京線の北赤羽以北の区域は蕨保線区(旧大宮保線区蕨保線支区)に移管され、秋葉原以南は新橋保線区に移管された。

② 人員構成と指揮命令系統

会社が発足した62年4月1日当時の上野保線区は、区長以下177名(区長1名、支区長2名、助役20名、職員154名)で構成されており、またその指揮命令系統は、以下のようになっている。



(注) 上記「施設技術主任－施設技術係－施設係」は、国鉄時代は「保線管理長－保線副管理長－保線管理係」などと呼ばれていた。また前記のとおり、「支区」「駐在」は、63年10月1日に廃止されたが、「駐在」の管理責任者は助役であった。

(2) 上野保線区における本件各発令に至るまでの間の労使関係と余剰人員問題

① 国鉄時代における組合加入状況

60年12月1日時点の上野保線区における組合所属内内訳は、組合員有資格者250名中、国労（上野保線区分会）組合員は249名で、ほぼ全員が国労に所属していた。

② 現場協議の廃止と分会の対応

ア 上野保線区分会は、職場における安全問題を運動の中心課題の一つとして取り組み、45年頃から上野保線区当局との間における現場協議（前記のとおり、国鉄と国労との間で43年4月「現場協議に関する協約」が締結されていた。）を通じて施設関係職場の労働条件の改善を図ったり、あるいは労働安全衛生委員会（労使各5名の委員で構成され、62年2月まで毎月1回第3金曜日の午前中に開催されていた。）のなかで、安全設備の設置を要求するなどの活動を続け、区当局との間で種々のいわゆる職場慣行を形成してきた。

イ しかし、前記のとおり、国鉄が57年に「現場協議に関する協約」の改訂を提案したが、国労とのあいだでは妥結に至らず無協約状態となったことから、上野保線区においても上記現場協議は行われなくなった。

このような状況の変化に対応して、以後、上野保線区分会は、上記労働安全衛生委員会を通じて区当局に対し、引き続き安全設備・作業方法改善等を要求する一方、これら労働安全の問題や労働条件等の問題について労働基準監督署に申告するなどの活動を行うようになった。その主なものとしては、61年2月の治安警備問題（60年11月の浅草橋駅の放火や信号ケーブル切断事件等の後、再発防止のため上野保線区の職員に治安警備を命じたこと。）で、国労東京地本とともに、上野、王子の労働基準監督署や東京労働基準局に申告や要請を行ったこと、61年3月の作業員転落死問題（分会は転落防止の安全ネット〈貨物線〉の設置を要求していた。）を王子、川口の労働基準監督署に申告したこと、同年9月の超勤未払問題（9月2日の台風で災害警備を命ぜられた職員に超過勤務手当が支払われなかったこと。）を王子労働基準監督署に申告したこと等が挙げられる。そして、これらの問題の処理等をめぐって、分会と区当局との間でしばしば対立が生じた。

③ 点呼方式の変更等と分会の対応

ア 前記のように、国鉄は、57年3月以降60年9月まで約3年半、8

次にわたる職場規律の総点検を実施したのであるが、その間の59年9月の第6次総点検の結果、点呼、ワッペンおよび氏名札に関しては改善がはかばかしくないとの指摘がなされた。

イ 上野保線区における点呼は、42年頃から支区ごとに労使が協議し、ほぼ次のようにして行われていた。すなわち、職員は8時30分までに出勤する、着替え終了後、8時35分頃から着席したまま出欠呼名（さん付け）を受ける、作業指示や連絡事項の伝達等を受ける、というもので、その所要時間は15分程度であった。ところが、59年11月、同保線区においては、上記点呼の方式を次のように改め、これを厳正に実施するようになった。すなわち、(ア)点呼の開始時刻は8時30分とし（作業打ち合わせは前日までに行っておくこと）、服装を整え、安全靴を履いて点呼に臨むこと、(イ)保線管理長または保線副管理長の号令で全員起立すること、(ウ)安全綱領を唱和すること（一日一項目）、(エ)出欠確認（呼名）を受けること（敬称は略）、(オ)作業指示の伝達を受けること、(カ)指差称呼の訓練を行うこと、(キ)時計の整正を行うこと、(ク)点呼終了後全員で体操を行うことというものである。

上野保線区分会は、このような点呼の方式の変更に強く反発し、「立席」（上記イ）、「呼び捨て」（エ）については反対する、作業指示（オ）に対しては安全上の問題点を質問していく、体操（ク）は原則として行うが、体調の悪い者などについての強制には反対する等の方針で臨むこととした。そして、分会の組合員らは、点呼の際、これまでどおり着席したまま点呼を受けたり、敬称なしの呼名には返事をしなかったりした。また、作業指示の際、組合員らが安全上の問題について質問を発するなどしたため、点呼に30分から1時間も要するなどのこともあった。分会は、60年4月には、上野保線区の全職場で一斉に「立席」しないという行動に出たこともあった。

区長、助役らは、以上のように点呼の際の指示に従わない組合員らの行動、これをめぐる組合員と管理者との間のやりとり、あるいは、会社の支給した氏名札等を着用せず、またはワッペン、リボン、バッジを着用している組合員らの状況等を記録し、これを職員管理台帳に転記するなどした。

ウ 前記のように、国鉄の職場規律の総点検は、60年9月まで8次にわたって実施された。国鉄は、これによりヤミ手当等職場規律の乱れとして指摘されていた慣行が徐々に是正されるなど一定の前進がみられたものがあったものの、職員の意識の向上等の改善策については是正が進んでいないとして、60年以降、管理者により職員の個人把握、個別指導を強化するようになった。

エ 60年3月の第7次職場規律総点検に際し、国鉄は、東京北鉄道管理局内施設系統の現地抜打実態調査（3月25日～28日）を実施した。

調査の結果、上野保線区の大塚保線駐在については、「服装の乱れ」「点呼時に起立しない」「点呼執行時刻にクレームをつける」などの事象が見られると指摘された。さらに、同年6月頃から、東京北鉄道管理局の総務部と施設部の管理職を中心とする50～60名の職員らが、上野保線区の各職場を対象に、朝の点呼時から、体操、現場作業、昼休み、夕方の終業時までの状況をチェックした。なお、6月14日、各職場一斉に行われた「職場監査」の際、当局は、詰所の冷蔵庫や個人別ロッカーを点検し、酒、麦茶、そうめんのつゆ等を没収した。

オ こうしたなかで、上野保線区分会は、60年秋頃には、上記のような点呼時における抵抗を止める方針を打ち出し、点呼をめぐる分会と当局との対立状況は次第に沈静化した。なお、60年9月の第8次総点検で上野保線区について指摘された未是正項目には「点呼」の項目はなく、「安全帽の未着用」「定められた服装以外で勤務」（注、ワッペン、バッジ等の着用を指すとみられる。）「非協力職員の存在」「増収活動参加率50%未満」の指摘がされている。他方、60年3月と同年8月の「北鉄道管理局報」では、上野保線区が安全成績優良団体に指定された旨が報じられている。

④ 「保守グループ」への人員の配置

ア 前記のように、B2国鉄総裁が就任した60年6月以降、国鉄は、大規模な合理化計画を策定・実施するとともに、全国各機関の合理化を行い、これに伴って生ずる余剰人員対策を強化するようになったが、本件関連の施設部門では、次のような「保線・土木業務の改善」が行われた（この合理化案は60年7月、国労に提案され、同年12月、妥結した。）。すなわち、線路の重量化・ロングレール化等による線路の検査周期の見直し、保守エリアの見直し、および上記線路の重量化等保安度の向上に伴う機械要員（機械グループ）の見直し等が行われた。この結果、60年12月当時、東京南、北、西鉄道管理局の施設関係職員について約900名の余剰人員が生じた。その活用策として、国鉄は、それまで外注に出していた業務を直轄に戻し、各保線区内の35か所に新たに設けた「保守グループ」に同業務を担当させることとし、その要員として、上記余剰人員のうち約700名をこれに充てた。残る約200名については、国鉄の直営店舗への配属、関連企業への派遣、用地の管理業務要員等に充てた。

イ 上野保線区における余剰人員は115名（当時、同保線区には276名の職員がいたが、所要人員は161名とされた。但し、この余剰人員のなかには、60年12月廃止された「田端機械軌道区」の職員を含んでいる。）であったが、これら115名のうち35名は、60年12月、赤羽保線駐在に新たに設けられた「保守グループ」に、33名は同じく大塚保線駐在に新たに設けられた「保守グループ」にそれぞれ配置さ

れ、残る約50名は他の保線区、機械区等に配転された。

上記両駐在の「保守グループ」に配置された計68名のうち、分会関係（当時の田端機械軌道区分会を含む。同分会は、同区廃止に伴い消滅し、上野保線区分会等の傘下に入った。）の役職者は30名含まれていた（分会執行部役員15名中9名＜執行委員長、副執行委員長2名、執行委員6名＞、分会委員23名中5名、青年部役員7名＜部長、副部長、常任委員5名＞、東京施設協議会幅議長、支部会計監査、元分会書記長および田端機械軌道区分会の執行部役員2名＜副執行委員長、執行委員＞、同青年部役員4名＜部長、副部長、書記長、常任委員＞。）。この人事異動により、従来5か所（本区、上野保線支区、田端保線支区、赤羽保線駐在および大塚保線駐在）の職場に配置されていた分会の役職者が赤羽と大塚の両駐在に集中し、分会の役職者が不在の職場が生じたため、分会は、61年1月26日、臨時大会を開催して役職者の再選出を行うなどした。

ウ 上記「保守グループ」に配置された職員らは、従来外注していたレールのむら取り（列車の通過で、レールの継ぎ目が次第に下降するので、これを平らにする作業。）や、草刈り、古枕木・古レールの片づけ等の業務に従事した。

⑤ 「人材活用センター」への担務指定

ア 前記のように国鉄は、61年7月以降、全国の駅、区等に「人材活用センター」を設置したが、上野保線区においても同年7月、赤羽保線駐在と、大塚保線駐在に同センターが設置され、前記両駐在の「保守グループ」に配置された68名のうち、退職、転出者等を除く54名の職員が、そのまま引き続き両駐在の同センターに担務指定された。これら54名のなかには、前記分会関係役職者30名中28名の者（1名は休職者、1名は上野機械区に転出。）が含まれていた。

イ 上記「人材活用センター」に担務指定された上野保線区分会所属の職員らは、当時、新聞で「人材活用センターは実質的には余剰人員の特定化であり、また職員を新旅客会社と清算事業団とに振り分ける前段措置とも解釈される」等と報じられたこともあり、同センターに担務指定されたことについて反発を強めた。なお、61年8月27日、「安全問題及び人権問題・実態公開調査団」の約30名が赤羽保線駐在を訪れた際、これを阻止しようとする北鉄道管理局の管理者等約60名との間で押し問答がくり返されるなどの出来事もあった。

ウ 「人材活用センター」へ担務指定された上記職員らは、前記「保守グループ」におけると同様の業務に従事した。

4 国鉄の62年3月10日付兼務発令と本件62年4月1日付配属通知による兼務発令

(1) 国鉄の62年3月10日付兼務発令および本件62年4月1日付配属通知による兼務発令

① 国鉄の62年3月10日付兼務発令

ア 前記のように国鉄は、61年11月以降62年3月までの間、新事業体移行のための職員配置を順次実施したが、とくに62年3月10日付兼務発令は、新事業体への採用者決定を踏まえ、余剰人員の関連事業分野での活用を図るとして行われた大規模なものであった。

上野保線区においては、62年3月10日付で28名の職員に対し、要員機動センター、事業部、駅等への兼務発令が行われた（なお、新会社が発足した62年4月1日現在、現東京圏運行本部管内で関連事業へ配置された職員は、約1,200名であった）。この兼務発令を受けた28名の組合所属別内訳は、国労組合員24名（うち1名は希望者）、全施労組合員1名（希望者）、助役3名であり、意に反して兼務発令を受けたX1ら23名（別表本件発令等一覧表中のNo.1～No.22およびM<同人は、平成元年3月31日退職し、本件申立てを取下げたので、同表には記載していない>。）は、いずれも、本件申立人分会所属の国労組合員であった。そして、これら23名のうち、16名は、それまで前記「人材活用センター」へ担務指定されていた国労組合員であり、また、この23名のうちには、分会執行委員長X1（No.1同表「組合歴」欄中の下段参照。以下同じ。）、副執行委員長X3、同X11（No.3、No.11）、書記長X9（No.9）の三役が含まれ、その他の者も、殆んどは分会関係の役職者（執行委員X2、同X6、同X7、同X8、同X12、同X17、同X22、同Mの8名<No.2、No.6～No.8、No.12、No.17、No.22、M>、分会委員X5、同X13、同X15、同X16、同X18の5名<No.5、No.13、No.15、No.16、No.18>、青年部長X19<No.19>、青年部書記長X20<No.20>、上部団体の国労東京施設協議会副議長X10<No.10>、上野支部青年部常任委員X21<No.21>）であった。

なお、このほか、上記兼務発令と同じ62年3月10日付で、上野保線区の他の28名の職員に対し、大宮保線区や隅田川貨物準備保線区等への配転発令が行われた。

イ X1ら23名の申立人組合員らは、区長等から上記兼務発令の通知を受けた際、その理由を問い質したが、それに対し区長等は、「適材適所」などと答えるのみであった。

② 本件62年4月1日付兼務発令

前記のように、設立委員は、62年3月16日以降、国鉄を通じて会社への採用内定者に対し、新会社における所属・職名等を記した4月1日付配属通知を交付したのであるが、すでに上記3月10日付兼務発令を受けていた申立人組合員ら23名を含む上野保線区の職員28名に対しては、国鉄の行った上記3月10日付兼務発令の内容を新会社の勤務箇所等に読み替えた兼務発令が行われた。この4月1日付配属通知による兼務発令（以下「62年4月1日付兼務発令」という。）のうち、X1、

X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11、X 12、X 13、X 14、X 15、X 16、X 17、X 18、X 19、X 20、X 21、X 22およびMの申立人組合員ら23名（No. 1～No.22、前記経緯によりMについては掲載していない。）に対して行われた発令の具体的内容は、別表「設立委員の62年4月1日付配属通知・本務／兼務」欄記載のとおりである（なお、兼務発令と同時に「在勤地」発令されている者もあるが、この発令は兼務発令に付随して勤務箇所を指定する発令であるので、以下の兼務発令の記述では、とくに記述する必要がある場合を除き、このような「在勤地」の発令は省略する。）。

③ 申立人組合員らの従事した業務

これらの申立人組合員らは、62年3月16日以降、上野駅の講習会場や売店等で、兼務発令を受けた他の職員らとともに、作文、接客マナー等のビデオ鑑賞、売店実習、オレンジカードの販売等の講習を受けた。また、新会社発足後は、上記講習を5月19日まで引き続き受け、主として駅売店での実習に従事した。

④ 分会の状況

ア 上野保線区分会は、本件兼務発令が行われた62年4月1日時点で、区長を除く同区社員176名中、135名（77%）を組織する同区における最大の組合で、全施労、鉄労等他組合の加入者や未加入者は計41名という状況であった。

イ ところで、兼務発令を受けたX 1ら申立人組合員ら23名は、前記のように殆んどのが、分会関係の役職者の地位にあったのであるが、これについては、前記①に認定したところに加えて、以下のことが指摘される。すなわち、3月10日付発令および本件4月1日付発令においては、分会執行部（三役・執行委員）14名中、X 1ら11名（No. 1～No. 3、No. 6～No. 9、No.11、No.12、No.17、No.22）がその対象者であり、本務に残ったのは後記執行委員のX 26、同X 29ら3名（No.26、No.29および後記S 1）のみであった。また、当時の上部団体役員（東京施設協議会副議長、支部青年部常任委員）と青年部三役のX 10ら4名（No.10、No.19～No.21）が本件発令の対象者となり、青年部三役のうちでは、本務に残ったのは後記青年部副部長のX 27（No.27）1名のみとなった。さらに、分会委員14名中、X 5ら5名（No. 5、No.13、No.15、No.16、No.18）が本件発令の対象となった。一般組合員（99名）中、本件発令の対象となったのは、X 4（No. 4）、X 14（No.14）、Mの3名であるが、このうちX 4は、申立人組合員らのうちで、ただ一人の「施設技術主任」（職制上、助役に次ぐ）であり、X 14は、別表記載のとおり、委員、執行委員歴を有しており、またMも執行委員歴を有する者であった。

このように本件兼務発令により、分会三役が全員転出するなど、分会の組織機能が麻痺したため、分会は直ちに暫定三役を設けるこ

とし、本務に残った後記の組合員 X 23 (No.23) を分会執行委員長代理に、上記執行委員の X 26 (No.26) を分会副執行委員長代理に選出した。

⑤ 安全衛生委員会の状況

ア 上記 3 月 10 日付兼務発令を受けた申立人組合員らのなかには、分会推薦の労働安全衛生委員会委員 5 名中の 4 名 (No. 5、No. 9、No.12、No.16) が含まれていたが、分会が同一メンバーによる同委員会の開催を申し入れたところ、区当局は 62 年 3 月 26 日、兼務発令を受けた職員は委員としては認められないと回答し、そのため、同月の委員会は開催されなかった。

イ 会社発足後、分会は引き続き同委員会の開催を申し入れたところ、区当局は、同年 4 月 7 日、「本務の委員ならば開催に応じてよい」旨回答した。そこで分会は、改めて本務勤務社員のなかから分会推薦委員 5 名を選出し、同月 11 日、同委員会の開催を申し入れたが、区当局はこれに応じようとしなかったため、同月 25 日、その旨王子労働基準監督署に申告した。ちなみに、上記安全衛生委員会委員に選出された 5 名は、上記暫定三役に選ばれた組合員 X 23 (No.23)、執行委員 X 26 (No.26) の両名、執行委員の X 29 (No.29)、後記の組合員 X 32 (No.32) および執行委員 S 1 であった。

⑥ 区長、助役らの言動

62 年 4 月 1 日、B 6 上野保線区長は、区長席前に本区の職員全員を集め、「上野保線区は変わったと言っているが、中身はまったく前と同じだ。・・・ゴミを缶詰にした人間の集まりのようである。ごく一部の人のためにそう見られていたのは損である。・・・組合も今までのようにただ当局とツッパルのみではだめ・・・。職場内においては組合新聞、パンフ、政治活動はだめ。机の上に新聞をおくな。意識改革をしてもらおう。」などと訓示した。また、同月 8 日、B 7 助役は、「まだ (国労) バッジ外してくれないのか。これから広域の人たちがまだ来る。X 24 君 (注、別表 No.24 の申立人組合員) たちみたいに一生懸命やってくれる人を出したくない。今の区長なら本当にだしてしまふかもしれない。」などといった。X 24 は、以後バッジの着用を止めた。

なお、前述のように、バッジ着用に関して国鉄時代には、とりたてて問題とされたことはなかったが、新会社になってからは取り外しの指導が強力に行われるようになったものである。

(2) 本件 62 年 5 月 20 日付配転・兼務発令

① 62 年 5 月 20 日付配転・兼務発令

ア 会社は、62 年 5 月 20 日付で、前記 X 1 から申立人組合員ら 23 名に対して、再び本務以外への兼務発令や兼務を伴う配転発令を行う一方、同年 4 月 1 日付配属通知の時点では本務発令のみを受け本務に従事

していたX23ら11名の職員に対し、新たに兼務発令を行った(以下、一括して「62年5月20日付兼務発令」という。)。新たに兼務発令を受けたX23、X24、X25、X26、X27、X28、X29、X30、X31、X32およびWの申立人組合員ら11名(別表本件一覧表中のNo.23～No.32およびW<同人は62年12月31日退職し、本件申立てを取下げたので、同表には記載していない。>)も、いずれも国労所属の組合員であり、他組合所属の組合員に対するこのような兼務発令は行われなかった。なお、同日付で、新会社発足の際、北海道から広域採用され、上野要員機動センターに所属していた13名の社員が、上記兼務発令を受けた申立人組合員らと入れ替わりに、上野保線区に転入した。

上記新たな兼務発令をうけた11名を含む32名(MおよびWは除外。)の発令の詳細は、別表「62年5月20日付配転・兼務発令」欄記載のとおりである。

イ 上記新たな兼務発令をうけた申立人組合員らは、区長等から同発令通知を受けた際、その理由を問い質したが、それに対し区長等は、「運行本部長の判断で決めたことで私にはわからない。」などと答えるのみであった。

② 従事業務

上記32名の申立人組合員らのうち、X1(No.1)は「東京ベンディングセンター」で、「大清水」業務に従事した。同業務は工場から運ばれてきた「大清水」(缶コーヒー等)を倉庫に搬入し、各駅に設置してある自動販売機にこれを搬送して補充し、現金、空き缶を回収するものである。X2、X3、X4(No.2、No.3、No.4)は大塚、東川口、我孫子で、それぞれ、主として「クリーン作戦」と称する線路の草刈り、空き缶拾いの業務に従事した。X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X14、X15、X17、X18、X19、X20、X21ら15名(No.5～No.12、No.14、No.15、No.17～No.21)は、上野、日暮里、巢鴨、北千住、南浦和、大塚、柏、松戸、田端の各駅に設置してある直営店「サンクス」で、それぞれ新聞・雑誌・たばこ等の販売業務に従事した。X13、X16、(No.13、No.16)は、秋葉原駅の直営店「喜多」でうどん・そばの販売業務に従事した。X22(No.22)は、大宮駅旅行センターで旅行セールス等の業務に従事した。X23(No.23)は、我孫子駅のコーヒーショップ「ベル」で飲食物の販売業務に、X24(No.24)は、上野駅の土産物店「プレゼントショップ」で販売業務に、X25、X26、X27、X28、X29、X30、X31、X32(No.25～No.32)は、池袋駅におけるコーヒーショップ「ベル」で飲食物の、直営店「喜多」でうどん・そばの、直営店「プレゼントショップ」で土産物の、直営店「サンクス」で新聞・雑誌・たばこ等の販売業務にそれぞれ従事した。

③ 本件兼務発令と分会の状況

ア 上記5月20日付発令により新たに兼務発令された申立人組合員ら11名（No.23～No.32およびW）は、X30（No.30）を除き、いずれも分会関係の役職者ないし役職歴を有する者（安全衛生委員会委員を含む）であり（同表「組合歴」欄参照。）、この兼務発令により、本務に残っている分会関係の役職者が以下のようにさらに減少した。すなわち、前記62年4月1日付兼務発令で本務に残っていた分会執行部の執行委員3名中分会副執行委員長代理のX26とX29の2名（No.26、No.29）および分会執行委員長代理となった組合員X23（No.23）が上野保線区から転出することになったため、本務に残っている執行委員は1名（S1）のみとなった。また、同じく本務に残っていた青年部副部長のX27（No.27）が同保線区から転出することになったため、同分会の青年部三役が不在となった。

イ また、この兼務発令により、前記62年4月、新たに安全衛生委員会委員に選出されたX23（No.23）、X26（No.26）、X29（No.29）、X32（No.32）の4名が転出することになったため、同保線区における分会推薦の安全衛生委員会委員は上記執行委員1名（S1）のみとなった。このため分会は、同年6月以降、分会推薦の安全衛生委員会委員に対しては兼務発令等の不利益取扱をしないよう区当局に申し入れたり、王子労働基準監督署に申告を行ったりした。なお、安全衛生委員会は翌63年5月まで開催されなかった。

ウ なお、会社は、本件発令に引き続き、同年6月18日付で分会委員A4と青年部常任委員A5に出向を発令した（都労委昭和62年不第41号事件命令書＜平成元年6月6日決定＞参照）。

(3) 本件62年6月26日付兼務発令から63年4月11日までの各発令

① 62年6月26日付兼務発令

会社は、前記62年5月20日付で東京要員機動センター兼務を命じ「東京ベンディングセンター」に配置していたX1（No.1）に対して、さらに同年6月26日付で「上野要員機動センター大宮支所営業係兼務」を命じ、同人を「大宮ベンディングセンター」に配置し、引き続き「大清水」の販売業務に従事させた。また、同じく前記62年5月20日付で上野要員機動センター兼務を命じ「クリーン作戦」に従事させていたX2、X3、X4（No.2～No.4）に対して、同年6月26日付で「上野要員機動センター営業係兼務・関連事業本部兼務」等を命じ、X2（No.2）を「池袋ベンディングセンター」に、X3（No.3）を「上野ベンディングセンター」に、X4（No.4）を「大宮ベンディングセンター」に配置し、それぞれ「大清水」の販売業務に従事させた（別表「62年6月26日付兼務発令」欄参照。）。

② 63年1月4日付兼務発令

会社は、前記62年5月20日付で関連事業本部兼務を命じ池袋の「サンクス」に配置していたX32（No.32）に対して、翌63年1月4日付で

「上野要員機動センター営業係兼務」を命じ、同人を「池袋ベンディングセンター」に配置し「大清水」の販売業務に従事させた。これは、変形勤務職場に勤務していたX32が、家庭の事情から本務への復帰を強く希望し、東京地本などもその旨申し入れた結果行われたもので、X32は本務への復帰はかなえられなかったが、日勤勤務のベンディングセンターに勤務することになったものである（別表「63年1月4日付兼務発令」欄参照。）。

③ 63年4月11日付在勤地変更の発令

次いで会社は、前記62年6月26日付で「大宮ベンディングセンター」に配置していたX1、X4（No.1、No.4）に対して、63年4月11日付で、在勤地を浦和に変更する発令を行い、両名を「浦和ベンディングセンター」に配置し、引き続き「大清水」の販売業務に従事させた（別表「63年4月11日付在勤地変更の発令」欄参照。）。

④ 上記発令の間における分会の状況

ア 前記のとおり、分会は、前記62年5月20日付兼務発令が行われて以降、上野保線区における分会役職者のほとんどが不在となったため、62年10月、大会を開催し役員改選等を行った。この大会では、同保線区の本務職場から5名の執行委員が選出されたものの、残る5名の執行委員と三役4名については、前記兼務発令を受けた申立人組合員らから選出された。また、分会委員についても、15名中10名については上野保線区の本務職場から選出されたが、5名については兼務者や出向者から選出された。

イ なお、分会は、63年1月から同年3月にかけて区長や助役が分会の組合員らに対して脱退強要を行ったとして、同年3月10日、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った（都労委昭和63年不第15号。係属中。）。

(4) 本件63年4月21日～23日付配転発令および兼務を免ずる発令

① 本件63年4月21日～23日付配転発令

ア 会社は、前記62年6月26日付で「上野要員機動センター営業係兼務・関連事業本部兼務」等を命じたX2、X3（No.2、No.3）、63年1月4日付で「上野要員機動センター営業係兼務」を命じたX32（No.32）、63年4月11日付で在勤地変更を命じたX1、X4（No.1、No.4）の計5名（いずれも「大清水」の販売業務に従事）に対して、改めて63年4月21日付で「ベンディング事業所事業係（事業指導係、事業主任）」に配転を命じた。

この措置は、新会社移行後1年を経過した63年4月、上記「大清水」事業が好調だったことから、会社は、この事業を関連事業本部から分離・独立させ、新設を含む25か所の「ベンディング事業所」の業務とすることとし、それに伴って、これまで「大清水」業務に従事させるために行ってきた「要員機動センター」への兼務発令を、

ベンディング事業所への本務発令としたものである。それは、これまでの発令と異なり、本務における職種の変更を伴うものであった。同配転発令の詳細は、別表「63年4月21日付配転発令」欄記載のとおりである。

上記発令後、同人らは引き続き「大清水」業務に従事した。なお、この「大清水」業務を行うベンディング事業所に配置されている社員数は、63年7月現在約600名で国労組合員が大部分を占めている。東鉄労の組合員は管理者と事務係であり、肉体的労働を伴う缶コーヒー等の搬入・出、現金回収の業務などはほとんど国労組合員で占められていた。

イ また、会社は、前記62年5月20日付で「駅兼務」「駅兼務・関連事業本部兼務」等を命じたX5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19、X20、X21、X23、X24、X25、X26、X27、X28、X29、X31（No.5～No.21、No.23～No.29、No.31）の25名に対して、改めて63年4月21日～23日付発令で、直営店舗所在駅の「駅営業係（営業指導係）」に配転を命じた。

この措置は、会社がこれまで直営店舗へ配置するため「関連事業本部兼務」等の兼務発令を行ってきたところ、63年4月、指揮命令系統を整備するための組織改正により東京圏運行本部に駅業務部を設置し、駅における直営店舗等を駅長の管下に置くことにしたことから、上記兼務発令者に対して、改めて当該店舗が置かれている駅へ配転発令するという形式をとったものである。この配転もまた、これまでの発令と異なり、職種変更を伴うものであった。同配転発令の詳細は、別表「63年4月21日～23日付配転発令」欄記載のとおりである。

上記発令後、同人らは、引き続き直営店舗の業務に従事した。なお、63年6月1日現在、直営店舗の「サンクス」（駅売店）へ配置された340名のうち、国労組合員は317名を占めていた。

ウ ちなみに、上記ア、イの職種変更を伴う申立人組合員ら30名の配転発令が行われた直後の63年4月末時点の上野保線区における組合所属別内訳は、組合員有資格者157名中、国労組合員88名（56%）、東鉄労組合員64名（41%）、鉄産労組合員5名（3%）という状況であった。なお、申立人組合員ら30名は、それぞれ配転先職場の国労分会に所属することになった。

② 63年4月21日付兼務を免ずる発令

他方、会社は、前記62年5月20日付で「駅兼務・関連事業本部兼務」を命じ、池袋の直営店に配置していたX30（No.30）に対して、63年4月21日付で、これらの兼務を免ずる発令を行った（別表「63年4月21日付兼務を免ずる発令」欄）。これにより、同人は62年4月1日付配

属通知における上野保線区赤羽保線駐在施設係の本務に復帰した。

なお、本件救済を求める申立人組合員ら32名のうち、上記X30(No.30)を除く30名は、前記のとおり4月21日から23日にかけて職種変更を伴う配転発令を受けたが、X22(No.22)のみはこの発令を受けず、本務に所属したままで兼務先の業務に従事している。また、63年3月、会社が「施設関係業務の効率化」を図るとして、管理室や機械グループの要員を見直し、標準人員を削減したことに伴い、上野保線区においては、同年5月23日付で国労組合員5名が大宮保線区や我孫子保線区に配転されたが、うち3名は、前記62年10月の分会大会で本務職場から執行委員に補充選出された前記S1とS2、Yであった。

(5) 本件63年8月1日付他保線区への配転発令

- ① 会社は、前記63年4月21日～22日付で「駅営業係（営業指導係）」に配転を命ぜられ、日暮里、柏、秋葉原、松戸、上野、我孫子の各駅の「サンクス」「喜多」「ベル」などで、それぞれ販売業務に従事していたX7、X14、X16、X17、X21、X23の6名(No.7、No.14、No.16、No.17、No.21、No.23)に対して、63年8月1日付で大宮保線区や我孫子保線区に配転を発令した(別表「63年8月1日付配転発令」欄参照)。しかし、X7、X21、(No.7、No.21)は、配転先の「大宮保線区蕨保線支区施設係」に所属しながら、また、X14、X16、X17、X23(No.14、No.16、No.17、No.23)は、配転先の「我孫子保線区施設係(施設技術係)」に所属しながら、いずれも沿線の草刈りやペンキ塗り等の作業に従事しており、本務には従事していない。
- ② ちなみに、前記上野保線区のエリア分割が行われた63年10月時点の上野保線区における組合所属別内訳は、組合員有資格者103名中、国労組合員44名(43%)、東鉄労組合員56名(54%)、鉄産労組合員3名(3%)と、国労上野保線区分会の組織率は過半数を割った。なお、エリア分割によって他の保線区(蕨、新橋)所属となった者は、国労組合員31名、東鉄労組合員9名であった。

(6) 会社の挙げる本件各発令の理由

会社は、上記(1)②および(2)～(5)の本件配転・兼務発令(以下「本件各発令」という。)を行うに当たっての人选基準として申立人組合員らの勤務成績、通勤事情等を考慮したとし、同人らは他の組合員らに比し、業務遂行能力の面で大差はないが、勤労意欲、執務態度、とりわけ職場規律の面で著しく劣っていたので本件各発令の対象になったとしている。すなわち、会社が国鉄時代の60年4月頃から会社発足後の本件各発令が行われた63年10月頃までの間における申立人組合員らの職場規律に係る事由としているものは、ほぼ共通しており、①点呼時に、指示された方式に従うよう注意したのに対し、しばしばこれに従わなかったこと(立席しなかったこと、安全帽を着用しなかったこと、制服<上着>を着用しなかったこと、氏名札を着用しなかったこと、作業説明を妨害したこ

と、体操を実施しなかったこと等)、②ワッペン、組合バッジのとり外しを注意したが、これに従わなかったこと、③点呼等の際に、管理者にしばしば反抗的言辞を吐くなどの態度をとったこと等を挙げている。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

会社による「本務はずし」の本件各発令行為は、会社が国鉄の分割民営化に反対してきた国労を嫌悪し、国労のなかでも圧倒的な組織力・行動力を有していた拠点分会たる上野保線区分会の役員と中心的活動家を同保線区職場から排除することによって、同分会の機能を麻痺させ、もって同分会の組織を壊滅させようとしたものである。そして、会社の挙げる本件各発令行為の理由には何ら合理性がない。とすれば、このような本件各発令行為は、明らかに国労所属の組合役員・活動家である申立人組合員らを本務職場から排除することによって分会の活動力を削ぎ、ひいては分会の組織の崩壊を狙った組合の組織運営に対する支配介入行為であるので、以下のとおり救済を求める。

① 被申立人は、別表「本件発令等一覧表」記載の申立人組合員らに対する各発令（但し、同表No.23のX23～No.32のX32までの10名については62年4月2日以降の各発令。）を撤回し、同人らを上野保線区の本務（施設係、施設技術係、施設技術主任、事務係）にそれぞれ従事させなければならない。

② 陳謝文の手交・掲示および社報への掲載

(2) 被申立人の主張

① 申立人組合らの申立人適格について

申立人国労東京地本、同上野支部および同上野保線区分会は、いずれも、全国単一組織である申立外国労の下部組織にすぎず、独立した労働組合ではない。したがって、これら各申立人には、本件申立資格がないというべきであるから、これに係る申立は却下されるべきである。

② 国鉄による62年3月10日付兼務発令およびこれに係る新会社の行為について

国鉄による62年3月10日付兼務発令は、国鉄改革法第2条第2項に基づき、もっぱら国鉄の判断と責任においてなされたものであるから、それに関する問題は、日本国有鉄道清算事業団に承継される余地はあるにしても、国鉄と人格を異にする被申立人会社に承継されるなどということは国鉄改革法の解釈上あり得ない。ところで、被申立人会社は、国鉄時代にこれら兼務発令を受けて62年3月16日から3月31日まで講習会や関連事業の業務に就いていた者を、設立委員の62年4月1日付配属通知（別表「本件各発令等一覧表」のNo.1～No.22。これは、国鉄における最後の勤務箇所・職名等を新会社における勤務箇所・職

名等に読み替えたものにすぎない。)に基づき、5月19日まで、引き続き同じような業務に就かせたが、これは、国鉄の行った上記兼務発令の当然の結果であり、そのこと自体、不当労働行為とされるべきものではない。よって、かかる兼務発令の撤回を求める本件申立ては不適法であり、却下されるべきである。

③ 本件各発令の理由について

ア 国鉄は、57年3月から60年9月まで8次にわたる職場規律の総点検を実施し、その改善に努力してきたが、職員のなかには依然として服装の乱れ、管理者に対する非協力など職場規律の乱れがみうけられたため、引き続きそれらの是正に取り組み、これを勤務成績に反映させていた。そして、その頃、国鉄においては、経営改善の結果生じた余剰人員対策として他職場への配置替等の施策を講ずることにしたが、その人選に当たっては、いわゆる適材適所の立場から上記のような執務態度など勤務成績が考慮された。前記申立人組合員らに対する62年3月10日付兼務発令も同様の立場から行われたといえる(但し、この兼務発令および同年4月1日付配属通知による兼務発令については、前記のような次第で、その不当労働行為性を云々されても被申立人としては関知する限りでない)。

イ ところで、申立人組合員ら(別表「本件各発令等一覧表」のNo.1～No.32)は、国鉄時代に引き続き、新会社発足後も、国鉄の分割民営化に反対する国労の方針に盲従し、依然として、管理者の指示・命令に反抗するなど就業規則に違反する行為に及んだ。一方、被申立人会社は、新会社発足後、民営鉄道にふさわしい効率的業務遂行体制で臨むため、本務以外の他職場への兼務発令等人事異動を行ったのであるが、その実施に当たっては、上記国鉄におけると同様、社員の勤労意欲・執務態度等の勤務成績や通勤事情等を考慮し、いわゆる適材適所の見地から正当に社員を評価してこれを行ったのである。その結果、申立人組合員らには、程度の差こそあれ、いずれも、勤務時における規律違反の事象がみられたので、他職場への兼務発令等を命じたものであり、組合所属の如何を理由にしたものではない。

2 当委員会の判断

(1) 申立人組合らの申立人適格について

被申立人は、申立人国労東京地本、同上野支部および同上野保線区分会の三者は申立外国労の下部組織にすぎず、独立性を欠くので、本件申立人適格を欠くと主張する。

たしかに、申立人三組合は、いずれも国労の組合員でもって構成され、国労本部とこれら申立人三組合との組織上の関係は、被申立人主張のように、いわゆる上部・下部の関係にある。しかし、これら各三組合ともそれぞれ独自の規約・会計および執行機関を有しており、国労本部の統

制の下にありながらも、各組織単位に応じて独立した固有の組合活動をしていることが認められるので、被申立人の上記主張は採用できない。

(2) 会社設立前に行われた新会社職員の配属に関する責任の帰属

① 前記認定のように、国鉄は、第3回設立委員会（62年2月12日）において新会社への採用者が決定されたこと（第1、2(1)⑤）を踏まえ、職員をそれぞれ、採用される会社の業務体制に応じて配置し直すため、主として62年3月10日付で大規模な人事異動を実施し、本件においても同日付で兼務発令をなした（第1、2(2)⑤オ、同4(1)①）。そして、設立委員は3月16日以降、設立委員会委員長名で、国鉄の上記人事異動の内容をそのまま新会社における所属、勤務箇所、職名、賃金等に読み替えて、国鉄を通じ採用決定者に4月1日付配属通知を行った（第1、2(1)⑥）。

これら新会社職員の採用および配属のうち、新会社職員の採用は、国鉄改革法第23条の規定（第1項、第2項、第3項）およびこれに基づく実際の採用手続（第1、2(1)④前段）からすると、設立委員が定めた採用基準に則り、設立委員の判断と責任において行われたのであって、国鉄は、設立委員のなすべき行為を代行する立場で、採用候補者名簿の作成その他の採用手続上の行為を行ったものと解される。

そこで、これとの対比で、本件で問題の配属手続について考えると、まず、設立委員は、上記採用手続に限らず、「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」を行うことができるとされている（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附則第2条）ところ、62年3月16日以降に設立委員会委員長名で行われた本件兼務発令を含む4月1日付配属通知が、新会社の「事業を円滑に開始するために必要な業務」としてなされたものであることは明らかである。そして、前記認定によれば、設立委員会においても、新会社発足のための採用者の配属は、採用手続それ自体と同じく、本来、設立委員の任務に属することがらであると認識されていたことが窺われる（第1、2(1)④前段）。また、設立委員による上記配属通知の基礎となった国鉄の3月10日付兼務発令等の人事異動は、国鉄の名で行われたものではあるが、その目的としては、同年3月末までしか存在しない国鉄自身のためではなく、もっぱら新会社のためにその業務遂行の人員体制を作り上げようとするものであったことは明らかである（第1、2(1)④前段、同(2)⑤オ）。

以上の点に照らせば、国鉄の上記人事異動は、設立委員の任務および責任に属する新会社職員の配属を国鉄が代わって準備したものであり、設立委員は、国鉄が準備したその人事異動に基づき、同年3月16日以降、それを新会社における配属に読み替えたものを設立委員会委員長名で被採用者に通知しなおすことにより、新会社移行のための人員体制を完成させたものとみるのが相当である。

新会社移行時の配属手続きについての国鉄と設立委員の関係が以上のようなものであったと解される以上、国鉄の名で行われた上記3月10日付兼務発令が申立人組合らに対する支配介入にあたるのであれば、それは、いわば国鉄を行為者とする設立委員自身の不当労働行為であり、従って、設立委員がそれに読み替えを施して3月16日以降に設立委員会委員長名で行った4月1日付配属通知もまた、上記行為と一体をなす不当労働行為としての評価を免れないというべきである。

- ② そして、今回の国鉄改革においては、現に稼働している国鉄の事業をそのまま新会社に承継させるべく、設立委員が新会社の人員体制を整えるという手続・方法がとられ、新会社職員の採用については、このような手法にかんがみ、「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。」(国鉄改革法第23条第5項)と規定されている。この規定の考え方は、設立委員が新会社の事業の円滑な開始のために採用と密接に関連して行う配属についても当然に及ぼされるべきものである。このことは、本件における問題が、刑事責任や不法行為責任の所在の問題ではなく、設立委員の不当労働行為の責任を不当労働行為救済制度のなかで新会社に帰属させるべきか、ないしはさせうるかという問題であることを考えると、一層妥当する。したがって、設立委員の上記不当労働行為について新会社が責任を負うべきことも明らかである。
- (3) 本件各発令の不当労働行為性について
- ① 本件各発令に至る経緯とその対象者
- ア 国労および分会に対する国鉄、会社の態度
- (7) 国鉄の分割民営化推進以前、すでに国鉄と国労との対立が激化し、他方、他組合は国鉄と協調的關係にあったことは先に認定したとおりである(第1、2(2)①～④)。その後国鉄が推進した分割民営化の施策に関しても、他組合は協力的であったのに対し、国労はこれに反対し(第1、2(2)⑤～⑦)、その結果として国鉄と国労との対立が尖鋭化した。以上の状況のもとで、国鉄は、他組合との対比において国労の方針ひいてはその存在自体を嫌悪し(第1、2(2)⑧)、国鉄を承継して62年4月に発足した新会社の国労に対する態度もこれと同様であったことが窺われる(第1、2(3))。
- (イ) 上野保線区においても、現場協議が行われなくなった57年7月以降、分会が職場における安全の問題や労働条件等の問題について労働基準監督署に申告するなどしたことから、その処理をめぐって区当局との間でしばしば対立が生じたり(第1、3(2)②イ)、あるいは、区当局が、それまで行われていた点呼の方式を59年11月以降変更し、これを厳正に実施したことについて、分会が反発

して種々の反対行動に出たりする（第1、3(2)③イ）など、区当局と分会との対立が顕著となったことが認められる。

(ウ) 上記(ア)(イ)と、新会社移行時におけるB6保線区長の訓示の内容（第1、4(1)⑥）に照らしてみれば、新会社移行の前後を通じて、国労傘下の分会ないし分会組合員に対し、国鉄、会社および区当局は強い嫌悪の念を抱き続けていたものとみるのが相当である。

イ 本件各発令に先行する国鉄の配置・担務指定の状況

(ア) 国鉄が、60年12月、施設関係職員の余剰人員対策として各保線区に設けた「保守グループ」の要員として、上野保線区においては赤羽保線駐在と大塚保線駐在に計68名の職員が配置されたが、これらの者のうち、30名は分会の役職者で占められていた（第1、3(2)④イ）。

(イ) また国鉄は、61年7月以降、余剰人員対策として、全国各地に「人材活用センター」を設置したが、上野保線区においては、上記「保守グループ」に配置されていた者の大部分（54名）が、引き続きそのまま同保線区の両駐在に設置された「人材活用センター」に担務指定され、しかも、これらの者のうちには、前記分会の役職者28名が含まれていた（第1、3(2)⑤ア）。

ウ 国鉄の62年3月10日付発令および本件各発令と分会への影響

(ア) 国鉄の62年3月10日付兼務発令および設立委員の本件62年4月1日付配属通知による兼務発令とその対象者

国鉄の62年3月10日付人事異動およびそれに続く設立委員の4月1日付本件発令により、上野保線区においては28名の職員が関連事業へ兼務発令されたが、これらの者のうち、意に反して兼務発令を受けたのは、いずれも国労所属の本件X1ら23名の申立人組合員らであった。これら23名のうちには、分会三役が含まれていたほか、殆んどが分会の役職者（執行委員8名、分会委員5名、青年部長、青年部書記長、上部団体役員2名）で占められていた（第1、4(1)①）。

その結果、62年4月1日の時点で、分会執行部（三役・執行委員）で本務に残ったのは、14名中、執行委員3名のみ、青年部三役では副部長1名のみとなるなど、分会の職場における組織機能が麻痺するに至り、分会としては暫定三役を選出するなどの対応を余儀なくされた（第1、4(1)④イ）。また、分会推薦の安全衛生委員会委員についても類似の対応を余儀なくされた（第1、4(1)⑤イ）。

(イ) 本件62年5月20日付配転・兼務発令とその対象者

ついで会社は、62年5月20日付で、上記X1ら申立人組合員ら23名に対して、再び本務以外への兼務発令や兼務を伴う配転発令を

行方、同年4月1日付配属通知の時点では本務発令のみを受けていた11名の職員に対し、新たに兼務発令を行ったが、これらの者もいずれも国労所属の組合員であった（第1、4(2)①ア）。しかも、この新たな兼務発令を受けた11名のうちの10名は分会の役職者ないし役職歴を有する者であった。とりわけ、11名のなかには、前記62年4月1日付配属通知で本務に残っていた分会執行部の3名中2名（1名は暫定の分会副執行委員長代理）、前記暫定の分会執行委員長代理となった者1名および青年部副部長1名が含まれていたため、本務に残った執行委員は1名のみとなり、青年部三役は不在となった（第1、4(2)③ア）。また、分会推薦の安全衛生委員会委員4名もこれに含まれていたため、同委員は1名のみとなった（第1、4(2)③イ）。

(ウ) 本件62年6月26日付発令ないし63年8月1日付発令とその対象者

さらに会社は、前記申立人組合員らを対象に62年6月26日付兼務発令、63年1月4日付兼務発令および63年4月11日付在勤地変更の発令を行ったが、担当業務はいずれも本務以外の販売業務であった（第1、4(3)①～③）。引き続き会社は、63年4月21日～23日付で申立人組合員らに対し配転発令を行ったが、これはそれまでの兼務発令の内容を本務発令としたもので、職種変更を伴うものであった（第1、4(4)①アイ）。さらに会社は、63年8月1日付で申立人組合員ら若干名に対し、他保線区への配転発令を行ったものの同人らは本務には従事させられていない（第1、4(5)①）。結局、申立人組合員らのうちで上記期間中に本務に復帰していると認められる者は、63年4月21日付で兼務を免ずる発令を受けたX30（No.30）一人のみである（第1、4(4)②。但し、勤務先は蕨保線区）。

(エ) 62年10月の分会役員選挙

他方、分会は、62年10月、前記のとおり62年5月20日以降、上野保線区における分会役職者の殆んどが不在となったため、大会を開催し役員選挙を行ったのであるが、同保線区の本務職場からは5名の執行委員が選出されたにとどまり、分会三役を含む執行部役員9名は、いずれも前記兼務発令を受けた申立人組合員らから選出することを余儀なくされるなど（第1、4(3)④）、分会組織の建て直しがはかばかしくなかったことが看取される。

② 不当労働行為の成否

ア 上記のように、国鉄の62年3月10日付兼務発令、本件62年4月1日付および同年5月20日付の兼務発令の対象者は、いずれも分会役職者に極端に集中しており、これを上記①ア、イに述べたところと併せ考えれば、上記各発令およびこれに続くその他の本件各発令が、

分会三役をはじめとする分会執行部その他役職者の活動家層に狙いをつけ、これらの者をその意に反して上野保線区の職場から排除し、もって分会の活動力を弱化しようとする意図のもとにとられた措置であったと推認するに十分である。なお、申立人組合員らが所属の区長等に本件各発令（これに先立つ国鉄の兼務発令を含む。）の理由を質したのに対し、「適材適所」「運行本部長の判断で決めたもので私にはわからない」などというのみで具体的説明がなかったこと（第1、4(1)①イ、同(2)①イ）も上記推認を裏打ちする資料といえる。

イ これに対し、被申立人は、本件発令はいずれも業務上の正当な理由に基づいて行われたものであって不当労働行為に当たらないと主張する。すなわち、会社は、申立人組合員らに対する本件各発令に当たっては、個々人の勤務成績・通勤事情等を考慮しつつ適材適所主義によって人選を行ったとし、前記のように申立人組合員らに共通する事由として挙げられているマイナスの勤務成績・評価をもって、その主たる根拠としている。

(ア) なるほど、会社が申立人組合員らのマイナス評価の根拠として挙げる上記同人らの諸行為は、概して、職場規律を損うおそれあるものといえるから、それなりの責を負うことは免れ得ないものと思われる。

(イ) しかしながら、このうち、ワッペン・バッジ着用は、申立人組合員ら以外の分会国労組合員もこれに参加していたと思われるのに、何故に本件各発令に関し申立人組合員らについてだけこれが問題とされなければならないのか釈然としない。なお、バッジ着用は旧国鉄時代には問題とされることはなかったものである。

また会社は、申立人組合員らの反抗的言辞を指摘するが、その事実関係が具体的に明らかにされていないので、安易に判断を下し難いのみならず、ここにいう反抗的言辞とは、当局との対立が昂揚した場における興奮の余の発言とも思われ、その判断には考量を加える余地があるものと考えられる。

さらに会社は、本件各発令は適材適所主義の見地に立って行ったというが、一般に適材適所というときは、まずもって従来業務における実績、能力ないし新職種への適応性、順応性などが重視されるにもかかわらず、何故か会社はこれに触れることなく、職場規律上のマイナス面だけを取り上げており、はなはだ首肯し難いものがある。

(ウ) これらの諸点について彼此考察をめぐらせば、申立人組合員らに対する本件各発令は会社の業務上の必要性に基づくといわんより、分会の中心メンバーたる申立人組合員らを本務職場から排除して活動力を弱め、もって分会の弱体化を図ることを、その決定

的目的としてなされたものと判断するのが相当である。

③ 結 論

以上を要するに、本件各発令は、国労を嫌悪し、従ってまた上野保線区分会の存在とその活動を嫌悪した会社が、国労の拠点職場の一つとして目されていた同分会執行部の役員・活動家である申立人組合員らを本務職場から排除することによって分会の活動を妨げ、もってその弱体化を図ろうとする意図のもとになされた組合の組織運営に対する支配介入であると認めるに妨げない。

④ 救済の方法について

本件各発令が不当労働行為に当たるものであること（但し、X30<No.30>の兼務を免ずる発令を除く。）は、前記判断のとおりであるが、会社が余剰人員対策として関連事業等を推進して、そこに必要な人員配置をすることも事業体の行動として是認すべきこと、また、前記認定のとおり、63年10月以降上野保線区のエリア分割が行われたこと等の事情を考慮すると、本件各発令を受けた申立人組合員らに対する救済としては、以下の方法によるのが相当と考える。すなわち、(ア)設立委員の62年4月1日付配属通知による別表記載の兼務発令（但し、同表No.24～No.32を除く。）および同年4月2日以降における兼務発令・配転発令（但し、同表記載のNo.30の63年4月21日付兼務を免ずる発令を除く。）をそれぞれ撤回させて、上記エリア分割後の上野保線区における別表「原職に相当する所属・職名」欄記載の職名に復帰させたうえ、(イ)本命令後3か月以内に改めて組合所属の如何によらない公正な仕方で配属のやり直しをするように、命ずることとする（但し、再配属までの間、同人らの担当業務は後記のとおり、現状のままとする。）。そして、上記(イ)の再配属を実施するに当たっては、配属の具体的方法について会社と組合との間で実情に即した具体的な協議を行ったうえで、これを実施する必要性も存するので、(ウ)会社が申立人東京地本またはその上部組合たる申立外国労東日本本部から上記再配属の実施に関連する問題について協議ないし交渉の申入れを受けた場合は、これに誠実に応ずべきことを命ずることとする。

なお、本件においては上記(ア)のように本件各発令を撤回させて申立人組合員らを所属職名上、本来業務に復帰させることを命ずるが、申立人組合員らの実際上の担当業務の是正それ自体は、本件の内容や経緯にかんがみれば、ポストノータイスによる救済のほかは、(イ)による再発令に委ねるのが相当であり、それまでの間における担当業務は現状のままとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行った本件発令は労働組合法第7条第3号に該当する。よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成元年11月21日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏

(別表 略)