

兵庫、昭62不11、平元.12.8

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合近畿地方本部
申 立 人 国鉄労働組合近畿地方本部兵庫地区本部鷹取分会

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別紙「配属一覧表」氏名欄記載の申立人組合員らに対して、西日本旅客鉄道株式会社設立委員が同委員会委員長名で行った昭和62年4月1日付け配属命令を取り消し、同人らを同表中、元職場欄記載の所属職場又はそれに相当する所属職場に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、前項の復帰を実施するに当たっては、申立人らと誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写し受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人らに交付しなければならない。

記

当社設立委員が昭和62年4月1日付けで貴組合所属組合員に対して行った兵労委昭和62年（不）第11号事件に係る配属発令は、貴組合所属を理由とする不利益取扱いであり、貴組合の団結に対する支配介入であるとして、兵庫県地方労働委員会から労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、今後このような行為をしないよう誓約します。

平成 年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合近畿地方本部兵庫地区本部鷹取分会

執行委員長 A 2 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号）及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（昭和61年法律第88号）に基づき、昭和62年4月1日に設立された日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法

人（日本国有鉄道改革法第11条第2項に規定する承継法人をいう、以下同じ。）の一つで、肩書地に本社を置き、本州の西日本地域を中心として主に鉄道事業等を営む株式会社であり、その社員は本件審問終結時約5万900名である。

- (2) 会社鷹取工場（以下「工場」という。）は、神戸市須磨区大池町5丁目1番1号に所在し、国鉄時代は大阪鉄道管理局に所属する機関であったが、本社とは独立した権限を持つ同管理局と同格の地方機関であり、会社発足後は、会社近畿圏運行本部に所属する工場であり、昭和62年10月1日の会社組織改正により、鉄道事業本部に所属する神戸管理部門の現業機関となり、工場で勤務する社員は、本件審問終結時約990名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部（申立て時は、国鉄労働組合近畿地区本部と称していたが、昭和62年9月27日の同本部第2回定期大会で名称変更した。以下「近畿地本」という。）は、昭和62年3月31日までは国鉄の、同年4月1日以降は国鉄の承継法人等の職員で組織する国鉄労働組合（昭和22年6月5日結成、以下「国労」という。）の地方組織で、会社の近畿地方を中心とする職場に勤務する者を主たる構成員とする労働組合であり、その組合員は本件審問終結時約4,900名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部兵庫地区本部鷹取分会（申立て時は、国労近畿地区本部鷹取支部と称していたが、昭和62年9月27日の前記(3)の第2回定期大会で名称変更した。以下「鷹取分会」という。）は、近畿地本の下部機関で、工場に勤務する組合員で構成される労働組合であり、その組合員は本件審問終結時523名である。

別紙「配属一覧表」記載の者（以下「申立人組合員ら」という。）は、会社に雇用されている職員で、全員近畿地本及び鷹取分会（以下「申立人ら」という。）の組合員である。

2 国鉄改革について

(1) 赤字の発生

国鉄は、昭和30年代以降のわが国の高度経済成長期における産業構造の変化等に伴う急激なモータリゼーションを始めとする輸送構造の変化に対する対応の遅れ等により、昭和39年度初めて単年度で赤字を計上して以来、経営悪化の一途をたどり、昭和55年度には単年度で1兆円を超える赤字を計上し、巨額の債務を抱えるに至った。

(2) 第2次臨時行政調査会の基本答申

昭和55年3月16日、内閣総理大臣の諮問機関である第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－基本答申－」（以下「臨調答申」という。）が政府に提出された。

これには、①国鉄再建のため、5年以内に国鉄の事業を分割・民営化する、②新経営形態移行までに、(7)職場規律を確立するため、職場におけるヤミ協定及び悪慣行の是正並びに現場協議制度の改訂を行う等の緊

急にとるべき措置、③強力な実行推進体制を整備するため、内閣に「国鉄再建関係閣僚会議」を、また、総理府に「国鉄再建監理委員会」を設置する等の内容が提言されていた。

(3) 臨調答申を受けた閣議決定及び政府声明

昭和57年9月24日、政府は、前記(2)の臨調答申を受けて、職場規律の確立等を内容とする「日本国有鉄道の事業の再建を図るため当面緊急に講ずべき対策について」を閣議決定し、「国鉄の再建は未曾有の危機的状況にあり、一刻の猶予も許されない非常事態に立ち至っている。その再建は国家的課題であり、政府は総力を結集してこれに取り組む。」との声明を発表した。

(4) 監理委の設置及び緊急提言

昭和58年6月10日、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法（昭和58年法律第50号）に基づき、内閣総理大臣の諮問機関である日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委」という。）が設置され、同年8月2日、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」と題する第1次緊急提言が政府に提出された。

これには、現行制度において講ずべき措置として、「経営管理の適正化」、「事業分野の整理」、「営業収支の改善及び債務増大の抑制」の3点を指摘し、①職場規律の確立については、現在行われている措置を着実に推進し、幹部職員が積極的に現場と接触するほか定期的な総点検を行う、②職員の多能的運用、輸送活動に即応した勤務形態の設定、各職種全般にわたる実作業時間の改善等の措置により、私鉄並みの生産性を目指して各職場の要員数を縮減する必要がある、このため新規採用の原則停止を継続し、配置転換の促進を図る、③関連事業からの増収に努める等の内容が提言されていた。

また、昭和59年8月10日、監理委は、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針（第2次）について」と題する第2次緊急提言を政府に提出した。

これには、①国鉄は、昭和62年度における新経営形態への移行の円滑化を図るため、私鉄並みの生産性を前提とした効率的な要員配置とすることが不可欠で、このため第1次緊急提言で示した所要定員の縮減を可能な限り、現行経営形態の期間中に実施する、②これに伴い生ずる余剰人員の雇用調整策として、退職勧奨制度の見直し、休職制度及び派遣制度の拡充を図る、③国鉄の事業範囲を拡大し、多角経営を進めることによって職域を拡大する、④職場規律の確立を継続する等の内容が提言されていた。

(5) 監理委の最終答申

昭和60年7月26日、監理委は、「国鉄の経営が悪化した最大の原因は、公社という自主制の欠如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いう認識」にたって、①昭和62年4月1日から、旅客鉄道事業部門（以下「旅客部門」という。）を6分割し、また、貨物鉄道事業部門（以下「貨物部門」という。）を全国一元的な独立事業体として切り離し、それぞれ民営化する、②新事業体の適正要員規模は、旅客部門約15万8,000名、貨物部門約1万5,000名、バス部門等約1万名、計18万3,000名とし、旅客部門に適正要員規模の2割程度の人員を上乗せ、その他の組織を併せて全体で約21万5,000名とする、③約9万3,000名の余剰人員については、分割・民営化前に約2万名の希望退職募集を行い、分割・民営化に当たって、旅客会社に約3万2,000名の人員を移籍させ、再就職が必要な残り約4万1,000名の職員は「旧国鉄」（現在の日本国有鉄道清算事業団の意。以下同じ。）に所属させる、④旅客部門に上乗せした人員は、関連事業の積極的展開等で有効活用を図る、等を内容とする「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために」と題する答申（以下「最終答申」という。）を、政府に提出した。

(6) 最終答申に関する閣議決定及び政府声明

昭和60年7月30日、政府は、前記(5)の最終答申を最大限に尊重し、国鉄改革のための措置について速やかに成案を得て、所要の施策を実施に移す旨の「日本国有鉄道再建監理委員会の『国鉄改革に関する意見』に関する対処方針について」を閣議決定し、その旨の政府声明を行った。

(7) 8万6,200名の削減方針

昭和60年10月9日、国鉄は、「今後の要員体制についての考え方」により、最終答申に沿う分割・民営化を前提とした職員8万6,200名の削減方針を発表し、国労を始め各組合に提案した。

(8) 国鉄改革のための基本方針

昭和60年10月11日、政府は、①旅客部門を6分割し、貨物部門を全国1社として分離独立させ、それぞれ国鉄の出資による特殊会社とする、②国鉄は、新経営形態への移行のため、最大限の要員の合理化を進め、これにより生ずる余剰人員問題は、国鉄及びその清算等のための組織において最大限の努力を行う、③新経営形態への移行時期は昭和62年4月1日とし、そのための所要の法律案を国会に提出する等を内容とした前記(5)の最終答申に沿った「国鉄改革のための基本方針について」を閣議決定した。

(9) 国鉄改革関連諸法の成立

昭和61年2月、政府は、①日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和61年法律第76号。以下「希望退職法」という。）、②日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）、③旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律（以下「会社法」という。）、④新幹線保有機構法（昭和61年法律第89号）、⑤日本国有鉄道清算事業団法（昭和61年法律第90号）、⑥日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再

就職の促進に関する特別措置法（昭和61年法律第91号。以下「再就職促進法」という。）の各法案を閣議決定し、同年3月3日、以上6法案を第104回通常国会（以下「第104回国会」という。）に提出した。

同年3月14日、政府は、⑦鉄道事業法（昭和61年法律第92号）、⑧日本国有鉄道改革法等施行法（昭和61年法律第93号）、⑨地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律（昭和61年法律第94号）の各法案を閣議決定し、同月18日、第104回国会に提出した（上記②ないし⑨の各法律を合せて以下「国鉄改革関連8法」という。）。

同年5月21日、このうち、国鉄職員の「希望退職制度」を主な内容とする希望退職法が成立し、同月30日公布された。

残りの国鉄改革関連8法案は、継続審議とされ、同年6月2日の衆議院の解放により廃案となったが、同年9月11日、第107回臨時国会（以下「第107回国会」という。）に再提出され、同年11月28日、成立した。

なお、同日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という。）は、国鉄改革関連8法の法案採択に際し、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること。」等の附帯決議を行った。

同年12月4日、国鉄改革関連8法は公布され、同日施行された。

(10) 国鉄の分割・民営化

国鉄改革関連8法の施行により、昭和62年4月1日をもって、国鉄の旅客部門を6分割して国が設立する株式会社（以下「旅客会社」という。）に、また、国鉄の貨物部門を旅客部門の経営と分離し国が設立する株式会社（以下「貨物会社」という。）に引き継がせる等とともに、国鉄が承継法人に事業等を引き継いだときは、国鉄を日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に移行させ、承継法人に承継されない残余の資産、債務等の処理業務のほか、平成2年4月1日までの時限立法である再就職促進法に基づき、臨時に承継法人に採用されず清算事業団職員となった者の再就職促進業務を清算事業団に行わせることとなった。

3 国鉄における労使関係について

(1) 国鉄改革共闘委員会

昭和57年2月20日、日本労働組合総評議会、全国産業別労働組合連合、国労、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。）、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。）及び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。）は、前記2(2)の臨調答申に国鉄の分割・民営化が盛り込まれないことを目指して、国鉄改革共闘委員会を結成した。

(2) 職場規律問題

前記 2 (2) の臨調発足後、国鉄における職場規律の問題が各方面で注目され、議論されるようになった。

昭和57年 3 月 5 日、国鉄総裁は、運輸大臣が国鉄に対し職場規律の総点検を実施し厳正な措置を講じるよう指示したことを受けて、部内各長に「職場規律の総点検及び是正について」を通知し、いわゆるヤミ慣行・ヤミ協定の是正、現場協議制の適正な運用及び業務管理の適正等を指示し、職場規律の総点検結果の報告を命じた。

同月 9 日、国労、動労、全施労及び全動労は、合同中央執行委員会を開催し、国鉄再建問題 4 組合共闘会議を発足させ、同月12日、上記の国鉄総裁通知に対する抗議を国鉄に申し入れた。

昭和57年 3 月から60年 9 月まで、国鉄は、8 次にわたる職場規律の総点検を実施し、この中で、事実上、いわゆるヤミ休暇・ヤミ専従、勤務時間中の組合活動、組合のスローガンを入れたリボン・ワッペン等の平常時の着用、指定場所以外へのビラ・看板・横断幕の掲示等が未是正項目として指摘され、職場規律の是正が行われた。

(3) ブルートレインのヤミ手当問題

昭和57年 1 月、ブルートレインのいわゆるヤミ手当問題が、日刊紙で報道されたことを受けて、国鉄は、個々の職員に対し、違法に支給を受けていた手当を返還するよう請求したところ、鉄道労働組合(昭和43年10月20日結成。以下「鉄労」という。)所属の職員は直ちに、動労所属の職員は同年 6 月に、これに応じて返還した。

一方、国鉄は、返還しなかった国労及び全動労所属の職員を相手として、同年 7 月返還を求める訴訟を提起した。

結局、国労所属の職員は、昭和62年 2 月まで返還しなかった。

(4) 臨調答申を受けた政府声明に対する抗議

昭和57年 9 月24日、前記 2 (3) の政府声明に対し、国労など 4 組合は、「広範な労働者・国民と連帯し、真の国鉄再建のためにたたかう」という抗議声明を発表した。

(5) 現場協議制度

昭和57年 7 月19日、国鉄は、従来から行われてきた現場協議（労働組合の分会と現場の責任者との間で行う職場単位の交渉制度。以下「現場協議制度」という。）が悪い労使慣行発生の温床となっているとして、国労を始め各組合に対し、同年11月30日に期限満了となる現行の現場協議に関する協約を再締結する考えがない旨を申し添えて、現場協議制度の改訂案し、各組合と交渉を続けた。

同年12月 1 日、国鉄は、国鉄の提案した改訂案どおりの新協約である「現場協議委員会に関する協定」を動労及び全施労と、また、「職場委員会に関する協約」を鉄労と締結したが、国鉄と国労及び全動労との交渉は決裂し、同日以降現場協議に関する協約は失効し、無協約状態となった。

なお、同年12月以降、動労は、争議行為を行わなくなった。

(6) 余剰人員調整策の提案と雇用安定協約の拒否

昭和59年6月5日、国鉄は、同年2月に行ったダイヤ改正以降クローズアップされてきた余剰人員問題に関して、「余剰人員対策について」を各組合に提示し、「退職制度の見直し」、「休職制度の改訂・拡充」、「派遣制度の拡充」の三つの調整策（以下「余剰人員調整3項目」という。）の早急な整備と有効な活用が急務である旨を説明し、その後、具体的内容について検討を加えて、同年7月10日、退職制度の見直し、職員の申出による休職、及び職員の派遣については、それぞれ同年10月10日から実施し、また、「職員の申出による休職」の特例については、同年10月1日から実施する旨の「余剰人員調整策」を提案した。この際、国鉄は、この対策の円滑な実施を前提として、「機械化、近代化及び合理化等の実施に当たっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る。②本人の意に反する免職及び降職は行わない。③必要な転換教育等を行う。」等を内容とする「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。昭和46年3月2日、国鉄は、国労とこの協約を締結していた。）の継続が可能である旨を併せて提示した。

その後、各組合と協議を重ねたところ、動労、鉄労及び全施労とは、同年10月9日、一定の修正後、「職員の派遣の取扱いに関する協定」（以下「派遣協定」という。）及び「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」（以下「休職協定」という。）を締結した。

国鉄と国労及び全動労とは、同年7月の提案以来交渉を重ねたが、同年10月10日の実施予定日までに妥結せず、交渉を打ち切った。

同月11日、国鉄は、国労及び全動労に対し、「有効期限の定めのない協定等の取扱いに関する協定」（以下「期限のない協定の取扱い」という。）の趣旨に基づき、昭和60年1月11日をもって、雇用安定協約を解約する旨通告した。

その後、国鉄と国労とが「期限のない協定の取扱い」第4項に則って交渉を重ねた結果、昭和60年4月9日、国労が、余剰人員調整3項目を受け入れ、国鉄と「派遣協定」及び「休職協定」を締結したので、同日、国鉄は、国労に対する雇用安定協約の解約申入れを撤回し、同協約を同年11月30日までの有効期限のある協約に改定した。

しかし、その後、国労が同組合員に余剰人員調整3項目に反対する指導等を行い、非協力的な態度を継続したので、国鉄は、国労に対し、このような指導を中止するよう申し入れるとともに、「派遣協定」及び「休職協定」の締結者としての責務に欠けているとして、同年10月24日、締結の趣旨が十分に生かされない限り、雇用安定協約を再締結しない旨申し入れた。

結局、国労については同協約は再締結されず、同年12月1日以降、無協約状態となった。

なお、国鉄と動労、鉄労及び全施労とは、昭和62年3月31日までの期限で、雇用安定協約の継続を協定した。

(7) 監理委の最終答申に対する国労の対応

国労は、かねてから「国民の国鉄を守り、組合員の雇用を確保する」との立場から国鉄の分割・民営化の動きに反対することを明らかにしていたが、昭和60年8月5日、前記2(6)の政府声明に反対する全国的規模のストライキを行った。

国鉄は、他の争議行為を含めて同年10月5日、6万4,387名(そのうち、国労は、6万4,126名)の大量処分を行った。

また、国労は、同年4月及び昭和61年4月、「わたくしは国鉄の分割民営化に反対です」というワッペンを胸に付けるいわゆるワッペン着用闘争を行ったが、国鉄は、同闘争の参加者に対し、昭和60年9月、約5万9,200名に、また、昭和61年5月、約2万9,000名に、戒告、訓告及び嚴重注意等の処分を行った。

(8) 第1次進路希望アンケート調査

昭和60年12月11日、国鉄は、昭和61年度の転職希望者把握のため、全職員を対象とする第1次進路希望アンケート調査(国の機関及び地方自治体等への転職希望に関する調査)を実施すると発表した。

同月13日、国鉄は、前記2(8)の閣議決定に基づき、昭和61年1月6日を回答期限として同調査を実施した。

同日、国労は、同組合員に対し、「①調査が5,000万署名の全国的な成果に対する巻き返し策の一つであり、国鉄労働者の動揺と競争をあおるきわめて悪らつな政治的策謀であることなどを組合員に徹底する。②調査には拙速に対応せず、組織的に対処するため、別に指示する12月17日までアンケートへの記入及び提出はしないよう徹底する。」旨の闘争指令を、また、同月25日、「アンケートについては組合員個人が記入することとし、記事欄に『私は分割・民営化に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。』と記載する。」旨の闘争指令を発した。

昭和61年1月16日、国鉄は、全国総務部長会議において、出席者に対し、「調査に対して、白紙のアンケート用紙を提出した者及び提出しない者を現場長が個々に呼び出して、個人の意思か、組合の指導によるものかを質し、白紙のアンケート用紙を提出した者は旧国鉄へ行くことになる」と述べることにする。」旨指示した。

(9) 第1次労使共同宣言の提案と各組合の対応

昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し、「雇用の安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」として、「①安定輸送の確保、安全輸送の維持が国鉄労使に対する国民の信頼の基盤であり、労使は諸法規を遵守し、全力を挙げてこれを実現する。②輸送サービスに従事する者として、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、お客様に不快感を与えない折り目正しいサービスの提供に努める。③厳しい競争場裡において将来を展望し得る企業体質を作るために必要な不可欠な合理化は、労使が一致協力して積極的に推進し、鉄道事業の再生、強化を図っていくための新しい事業運営の体制を確立する。④労使は、余剰人員対策として、(ア)派遣制度、退職勧奨等を積極的に推進する、(イ)新たな希望退職制度の法的措置がなされた後は、その円滑な運用により、目標の達成に向けて積極的に取り組む、(エ)職員の将来の雇用の場の確保、拡充について一致協力する。」等を内容とする労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という。）の案を示し、これに同意するよう要請した。

同日、国鉄と動労、全施労及び鉄労は、同共同宣言を締結し、これを発表したが、国労はこれに反対し、締結に至らなかった。

同月16日、国労は、同共同宣言案に対する態度として、「①中身は到底受け入れられるものでなく、国会審議すらない時点で『答申』を既成事実化するという国会軽視であり、反動的性格を露骨にしたものである。②3,300万人以上もの署名をいただいた国民のみなさんに対しても『分割・民営化』を容認する『共同宣言』を受諾することは背信行為であり、まともな労働組合のとり態度ではない。③労使が共同宣言を行うとすれば宣言とともに労働条件などについて具体的内容が協定化されるのが常識であり、今回の『宣言』にはそのような具体性がなく、労働者の諸権利を放棄し、丸ハダカになり、得るものは何もない。④想定するに国労を孤立化させようとする苦肉の策としかいいようがない。⑤われわれは、このような当局の労働者分断策を許さず、職場・地域から一層団結し、共闘を強化することを内外に明らかにする。」等と発表した。

(10) 職員管理調書

昭和61年2月28日、国鉄は、従来、各地方機関独自に作成していた個々の職員の管理台帳（以下「職員管理台帳」という。）に加えて、職員個々の勤務実態にかかる職員管理調書を作成し、職員の意識・意欲にかかわる問題についての職場規律の総点検の集大成とすることを決定した。

同年3月5日、国鉄は、各機関の長に、職員個々の勤務実態等の把握を統一的行うため、同年4月2日現在の職員（指定職員及び管理甲職員を除く。）を調査対象として、職員管理調書を作成する旨通知した。

その調査対象期間は、昭和58年4月1日ないし61年3月31日であり、その内容には、①一般処分及び労働処分並びに表彰の種類、回数等、②職場の秩序を乱す行為（点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む。）の有無、③リボン、ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイ等について、指導されたとおりの服装の有無、④勤務時間中の組合活動の有無、⑤国鉄の厳しい現状を認識し業務に取り組んでいるか、等の項目が含まれていた。

職員管理調書は、本社でコンピューターに入力され、人材活用センタ

一に配属する際及び国鉄が新会社の採用候補者名簿を作成する際の資料として使用された。

(11) 広域異動

昭和61年3月4日、国鉄は、余剰人員対策を円滑に進めるため、雇用の場が地域的に偏在している状態を踏まえ、余剰人員の地域的なバランスを調整していくことが必要であるとして広域異動を行うこととし、各組合に説明を行ったところ、動労、全施労及び鉄労は、直ちに広域異動を基本的に了解し、実施を前提に細部について早急に詰めていきたいとの姿勢を示し、国鉄と具体的な協議を重ね、同月14日協定を締結した。

この際、国鉄は、各組合に対して、「①応募は本人の希望に基づくか、異動者の決定は勤務成績等を勘案して行う。②同系統の異動を基本とするが、希望がある場合は、異系統への異動も行う。③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。④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。」等と説明し、動労、全施労及び鉄労との協定にも同文の条項が折り込まれ、さらに協議過程において、本人の希望に基づき新事業体へ配属されることが示唆された。

これに対し、同月12日、「広域異動の実施は、国鉄関連法案の最終的な決定を待たずに、職員の具体的な選別に着手することであり、絶対認めることはできない。」旨を表明していた国労は、「職員の遠隔地への『異動』は、通常の人事異動で済ますことのできない新たな制度であり、あくまで団体交渉で解決すべきである。」旨の申入れを行い、全動労も同様の申入れを行った。さらに、国労は、同月14日、東京地方裁判所に、国鉄を相手方として、広域異動問題に関し団体交渉を求める仮処分申請を行ったりしたが、結局、団体交渉を開催するに至らなかった。

一方、国鉄は、広域異動の第1次募集を同年3月20日から、また、第2次募集を同年8月25日から開始し、併せて計3,818名の広域異動を発令した。そして、これらの者が本務グループへ配属されたことに伴い、その配属先職場で同種業務に従事していた国労組合員等が、人材活用センターに配置転換される等の人事異動が行われた。

その後、国鉄と国労との間で、10数回の話し合いを経た後、第2次の広域異動の実施完了直前の同年11月22日に至り、ようやく両者間でほぼ他組合の協定と同一内容で合意に達した。

(12) 企業人教育

昭和61年4月3日、国鉄は、「国鉄経営の現状に鑑み今後を展望するとき、職員一人一人が企業人としてふさわしい考え方と行動力を身につけることが、活力ある経営を通して鉄道事業の未来を切り拓いていくために、現在何よりも必要とされている。」との見地から、同年4月中旬から約5か月間、職員7万人を対象に「企業人教育」を実施する旨各組合に説明した。

同日、動労、全施労及び鉄労は、この提案に基本的に賛成し、積極的に対応する方針を示したのに対し、国労は、国鉄に「企業人教育」実施について、17項目にわたる説明を求めるとともに、同月9日、①「企業人教育」のねらいと本質について、「マル生教育」と民間企業の事例ともあわせ職場討議を組織する、②思想教育、差別支配を排除することを基本に地方の要求を加味した要求書を作り、地方交渉を行う、③交渉では、この問題が団体交渉事項であり、教育内容は知識・技能教育に限るべきであることを明確にさせる等を内容とする闘争指示を行い、これに反対した。

(13) B2車両局機械課長書簡

昭和61年5月、B2国鉄車両局機械課長は、各機械区所長あてに、「余剰人員対策に伴う再雇用の鍵を握っているのは管理者であって、組合ではないこと。処分歴があっては、どこの企業でも再雇用に対し難色を示すこと。むしろ採用はない。(中略)等を、心ある一人一人の職員に充分理解させることが必要となります。区所の職員全体が不良職員というわけではなく、心ならずも大勢に引きずられている職員が多いというのが実態でもあるからです。

是非、個別に心ある職員と話し合い、理解を深めさせて頂きたい。

イデオロギーの強い職員や話しをしても最初から理解しようとししない職員、意識改革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。(後略)」といった書簡を出した。

(14) 人材活用センター

昭和61年7月1日、国鉄は、①昭和61年度首の余剰人員は、約3万8,000名で、現在進めている合理化が完了した時点で、8万名を超える余剰人員が発生することが予定され、②所要を上回る人数については、従来各地方機関ごとに行ってきた要員運用方を統一的に整理し、可能な限り集中的に配置し、今後の事業の活性化に備えて、新しい事業分野の展開に努めたり、職員の多能化を図っていくとして、新たに全国1,010箇所に入材活用センターを設置した。この結果、従来、短期間のローテーションで行われていた担務指定が、通常の人事異動により行われることとなり、過員が固定化された。

同年9月1日現在、同センターの収容人員は1万5,210名で、同年10月1日には、1万7,720名となり、そのうち約80パーセントが国労(同年10月1日現在の組織率約50パーセント)組合員であった。

これら職員の同センターへの担務指定は、職員管理台帳、職員管理調書等を入選の資料として行われた。

同センターでの仕事は、竹細工、コンコースのモップかけ、銘板磨き、

文鎮作り、電車等の清掃、草刈り、ペンキ塗り等であった。

昭和62年3月10日ころ、同センターは廃止された。

(15) 改革労協と第2次労使共同宣言

昭和61年7月18日、動労、全施労、鉄労及び真国鉄労働組合（同年4月13日結成。以下「真国労」という。）は、国鉄の分割・民営化に協力する立場から、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成した。

同月30日、国鉄と改革労協は、国鉄改革の円滑な実現に一致協力して取り組むため、国鉄改革労使協議会を設置した。

同年8月27日、国鉄と改革労協は、「①国鉄の鉄道事業再生のための現実的な処方箋は、民営・分割による国鉄改革を基本とするほかはない。②今後の鉄道事業の発展のためには、相互の理解と信頼に基づいた協調的な労使関係の確立が何よりも重要であるとの観点から、『国鉄改革労使協議会』が今後の鉄道事業における労使関係の機軸として発展的に位置づけられるよう、緊密な連携、協議を行っていくことの帰結として、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。③今後の鉄道事業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のみならず、企業人として自覚し、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ことについて、労使は完全に認識を一にし、今後は、さらに必要な教育の一層の推進を図るとともに、労使それぞれの立場において職員指導を徹底する。」等を内容とする第2次労使共同宣言を締結した。

同日、国労は、同共同宣言について、「①改革労協は分割・民営化を積極的に推進する立場を明確にし、一定期間のストライキ権行使の自粛を前提に、所属組合員の新事業体への採用の約束をとりつけようとしたと思われる。②しかし、新事業体への職員採用に当たり所属組合によって差別・選別することは、法律上も許されない。③国労は国鉄改革・再建の必要性を十分認識しているが、同時にその過程で職員の雇用を完全に確保することが最大の使命であると考えている。」との見解を発表した。

なお、改革労協に加わった組合は、同年2月2日、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）を結成した。

(16) 損害賠償請求の取下げ

昭和61年8月28日、国鉄総裁は、「（前略）動労は、57年12月以来ストライキを行わず、また『労使共同宣言』において、国鉄改革が実現するまでの間ストライキ等違法行為を行わないと宣言し、さらに『第2次労使共同宣言』において、新事業体移行後スト権が付与された場合においても、健全経営が定着するまでは、その行使を自粛することを明言しました。（中略）これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させることは、今後の鉄道事業の健全な発展にとって大変有益であ

ると考えます。(中略)これらの情勢に鑑み、動労については『202億円訴訟』を取り下げ、これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたいと思います。(後略)」との談話を発表した。

同年9月3日、国鉄は、スト権スト(昭和50年11月26日から同年12月3日までの間、国労及び動労を含む公共企業体等労働組合協議会が官公労働者にストライキ権を付与することを求めて行ったストライキをいう。)に関し、昭和51年2月に国労及び動労を共同被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労についてのみ訴えを取り下げ、その理由として、「動労が再度の労使共同宣言で分割・民営化に全面協力し、新会社移行後もスト権行使は自粛することを約束するなど、当局との一層緊密な連携を確約したので、労使協調路線を将来にわたって定着させるため」と発表した。

(17) 国労大会の経緯

昭和61年7月22日から25日にかけて、国労の第49回定期全国大会が千葉市で開催された。この大会では、同年7月ころ以降国労組合員が毎月1万人程度脱退し、改革労協に所属する動労、鉄労等に加加入していく状況下において、国鉄の分割・民営化問題をめぐり、労使共同宣言及び雇用安定協約の締結に应ずるか否かが主要な焦点となっていたが、中央執行委員長は、組織と雇用を守るための大胆な妥協を示唆した。しかし、その内容が「余剰人員問題に真正面から取り組む」、「必要な効率化を行う」、「紛争行為を中止する」等であったため、労使共同宣言締結賛成の主流派とこれに反対する反主流派との間に路線対立が表面化した。

さらに、この問題をめぐり、同年9月24日に予定されていた国労中央闘争委員会が、反対派の妨害行為のため開催できなくなった。

同年10月9日及び10日に修善寺町で開催された国労の第50回臨時全国大会では、労使共同宣言を締結する等の執行部提案が否決され、主流派の中央役員が総辞職した。

さらに、同年11月以降、国労からの脱退者が相次ぎ、昭和62年2月28日、それらの者により日本鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。)が結成された。

4 承継法人の職員の募集・採用決定及び配属について

(1) 国鉄改革関連8法の審議過程における政府見解

ア 配属の決定

昭和61年10月8日、第107回国会の衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、C1運輸大臣は、C2委員の質問に対し、「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てまいりますけれども、配転計画を決定し、配転命令をし、(中略)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スタートに結びつくわけであります。」と答弁し、同月22日、同委員会において、C3 政府委員は、C4 委員の質問に対し、「採用予定者というものが決定をいたしますと、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。」と答弁した。

イ 承継法人の職員の選定作業

昭和61年11月25日、第107回国会参議院特別委員会において、C1 運輸大臣は、改革法第23条第2項によって、国鉄が承継法人の職員となるべきものを選定するという法律上の資格に関するC5 委員の質問に対し、「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ものは、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、民法に照らしていえば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と答弁した。

(2) 設立委員の任命

昭和61年12月4日、運輸大臣は、会社法附則第2条第1項の規定に基づき、改革法第6条第2項に規定する六つの旅客会社、及び同法第8条第2項に規定する貨物会社（これら7法人を併せて以下「鉄道会社」という。）、並びに同法第7条に規定する新幹線鉄道保有機構の設立に関して発起人の職務を行う設立委員として、16名の共通委員、及び2ないし5名の各社委員（会社の委員は5名）、計37名を任命した。

設立委員の職務については、発起人の職務及び改革法第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（会社法附則第2条第2項）とされており、改革法第23条は、承継法人の職員の採用について、「①承継法人の設立委員は国鉄を通じ、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採用の基準を提示して、職員の募集を行う（第1項）。②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（第2項）。③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3項）。④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4項）。⑤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5項）。」等と規定しており、また、同法施行規則（昭和61年運輸省令第41号）第9条は、「法第23条第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」として、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（第1号）」等と規定していた。

(3) 第1回設立委員会

昭和61年12月11日、鉄道会社の設立委員は、合同の第1回委員会を開催し、総数21万3,540名の鉄道会社の職員採用予定数（このうち、会社は、5万3,400名）を了承するとともに、改革法第23条第1項の規定に基づき、「移行時点には基本的には現行の国鉄における労働条件を大幅に変更しないよう配慮する。」等の承継法人の「職員の労働条件」についての基本的考え方、及び「職員の採用基準」を決定した。

決定された「職員の採用基準」は、「①国鉄在職中の勤務の状況からみて、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。②広域異動の募集に依じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用については、特段の配慮をすること。」等となっていた。

また、同委員会では、国鉄改革の今後のスケジュールの大筋が固まった。その内容は、①職員の振り分け作業は、新会社の労働条件が決定される第2回設立委員会直後から始まり、国鉄が配属希望調査票を配布して、昭和62年1月上旬に回収し、2月上旬に各社ごとの採用候補者名簿を作成する、②採用候補者名簿の提出を受けた設立委員会は、3回目の会合で選考を行い、2月中旬に採用者を決定する、③3月上旬に新会社での配属が決定され、3月中旬の第4回設立委員会、新会社創立総会を経て、4月1日、新会社がスタートする、というものであり、当日、発表された新会社設立へのスケジュール表によると、新会社による配属の決定の内示を受けて、国鉄が配転計画を策定し、配転発令及び配転を行うこととされていた。

(4) 基本計画の決定等

昭和61年12月16日、改革法第19条第1項の規定に基づき、「国鉄の事業等の引継並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」（以下「基本計画」という。）が閣議決定された。

同日、運輸大臣は、国鉄総裁に対し、この基本計画に基づき「国鉄の事業等の引継並びに権利及び義務の承継に関する実施計画」（以下「実施

計画」という。)の策定を指示した。

基本計画によると、承継法人の職員となる者の数は、前記(3)の第1回設立委員会です承された鉄道会社の職員数に、新幹線鉄道保有機構60名、鉄道通信株式会社570名、鉄道情報システム株式会社280名、及び財団法人鉄道総合研究所550名を加えた総数21万5,000名とされていた。

(5) 第2回設立委員会

昭和61年12月19日、設立委員は、合同の第2回委員会を開催し、改革法第23条第1項の規定に基づき、承継法人における「職員の労働条件」を決定するとともに、代表権を持つ役員の選定についての基本的な考え方をまとめた。

労働条件のうち、有給休暇については、国鉄職員としての在職期間を会社の職員としての在職期間とみなし、過去1年間の出勤率8割以上の者に対し、勤続1年に達したときに12日、以後20日を限度として1年を増すごとに1日ずつ加算して付与する、また、退職手当については、算定方式、支給率は国鉄と同一とし、退職手当の算定となる在職期間に国鉄での在職期間を含めることとされた。

(6) 新会社の労働条件の提示

昭和61年12月20日、国鉄は、前記(5)の第2回設立委員会において新会社の労働条件が決定されたのを受けて、国労及び改革労協に対し、その内容を説明した。

(7) 承継法人の職員となる意思の確認

昭和61年12月24日、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員等から承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示された国鉄は、承継法人の職員の採用候補者名簿の作成を行うため、国鉄の全職員に対し、承継法人における職員の労働条件及び採用の基準を記載した書面、並びに意思確認書の用紙を配付した(意思確認書の提出期限は、昭和62年1月7日とされた。)

同確認書の用紙には、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。(注)この意思確認書は、希望順位欄に記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねます。」と印刷されていた。

(8) 採用候補者名簿の作成及び提出

国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、前記(7)の意思確認作業に引き続いて、承継法人への採用を希望した職員が当該「職員の採用の基準」に合致するか否かを個々に判断したうえで、承継法人ごとの採用候補者名簿を作成し、昭和62年2月7日、設立委員会に提出した。

名簿登載者総数は20万5,586名で、基本計画による定員を9,414名下回っており、また、会社の名簿登載者数は5万2,943名で、基本計画による定員を457名下回っていた。

(9) 第3回設立委員会

昭和62年2月12日、設立委員は、合同の第3回委員会を開催し、同委

員会事務局から新会社の職員の選考結果及び新会社の組織概要の説明を受けた後、国鉄から提出された採用候補者名簿のとおり採用内定者を決定するとともに、新会社の組織の概要を決定した。

この際、同事務局から、前記(8)の国鉄による名簿作成において、広域異動に応じて既に異動した職員は、特段の配慮が払われたこと、及び在職中の勤務状況から見て、明らかに新会社の業務にふさわしくない者(具体的には重い処分を受けた者)と判断された職員は、基本計画に示された数を下回る場合でも名簿に記載しなかったこと等が説明された。

また、決定された組織は、大綱であり、細部については、新会社の経営者が決定することとなっていた。

(10) 採用の通知

昭和62年2月16日以降、設立委員は、前記(9)の採用内定者に対し、同月12日付けの鉄道会社設立委員会委員長名の採用通知を国鉄を通じて交付した。これには、「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。」と記載されていた。

(11) 実施計画の申請

昭和62年3月4日、国鉄は、改革法第19条第5項の規定に基づき運輸大臣に実施計画を申請し、運輸大臣は、申請どおり実施計画を認可した。

(12) 国鉄による人事異動

昭和62年3月上旬、国鉄は、前記(10)の採用結果に従い、昭和61年11月のダイヤ改正に伴う合理化により実現した18万6,000名の要員体制を基準として、年度末退職者の補充等を行うとともに、昭和62年4月1日に発足する新会社が、円滑に事業の遂行ができるようにするため、人事異動を行った。

国鉄のこの異動方針は、旅客会社の基本である輸送業務について、職務態度(職場規律、責任感など)や勤務意欲に、より優れた者を本務に就けるというものであって、主として職員管理調書及び職員管理台帳等を判断材料とした。

(13) 配属先の通知

昭和62年3月16日以降、設立委員は、国鉄を通じて、前記(10)の採用者に対し、鉄道会社の設立委員会委員長名で、前記(12)の人事異動後の勤務箇所・職名等を、新会社の同年4月1日付けのそれに対応する勤務箇所・職名等に引き直し、次のような通知書を手交したが、新会社になってからは、配属通知は改めて行われていない。

「

昭和62年3月 日

殿

西日本旅客鉄道株式会社設立委員会

委員長 B 3

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。

記

所	属	
勤務箇所・職名		
等	級	等級
賃	金	「 」号俸 () 円
記	事	

」

(14) 第4回設立委員会

昭和62年3月17日、第4回委員会において、鉄道会社の定款の案、取締役及び監査役の候補者並びに創立総会の日程等が決定された。

(15) 会社の創立総会

昭和62年3月23日から25日にかけて、鉄道会社の創立総会が開催され、(会社については、同月24日)、第4回設立委員会で決定されたとおり、役員を選出等が行われ、それに引き続いて開催された取締役会で、会長、代表取締役等が決定された。

(16) 退職届の提出

昭和62年3月20日ころ、職員は所属長を通じて、国鉄総裁あてに退職届を提出した。

5 国労の組織率の推移

国労は、分割・民営化の1年前である昭和61年4月1日現在、16万5,403名の組合員を擁する国鉄内最大の労働組合（組織率68.6パーセント）であったが、人材活用センターが設置された同年7月1日現在では、15万5,728名（組織率64.9パーセント）、同年8月1日現在では、14万3,917名（組織率60.3パーセント）となり、同年10月1日には、組合員数が11万7,401名（組織率49.8パーセント）と、初めて国労の国鉄における組織率が、50パーセントを割った。

その後も、国労からの組合員の脱退が相次ぎ、分割・民営化直前の昭和62年2月1日現在の組合員数は、6万2,165名で組織率は27.3パーセントと30パーセントを割り、一方、第2次労使共同宣言を締結していた鉄道労連は、12万5,896名で組織率は55.2パーセントであった。

昭和62年4月現在の組合別の組合員数は、国労4万4,012名（組織率24.4パーセント）、鉄道労連8万9,876名（組織率49.8パーセント）、鉄産総連2万7,654名（組織率15.3パーセント）等であった。

6 鷹取工場について

(1) 工場の概要

ア 業 務

工場は、西日本における車両保全業務の基幹工場として、電気機関

車、ディーゼル機関車及び貨車の検修を行うとともに、近傍の他の工場から委託を受けてエンジン、制輪子、連結器、空制弁類等の検修・製作を行ってきたが、昭和59年7月、高砂工場（高砂市荒井町新浜2丁目2番1号に所在し、工場と同様、車両保全業務を行っていた。）の委託を受けて気動車、客車の検修も開始した。

イ 組 織

工場の組織は、昭和60年4月1日現在、総務課、人事課、経理資材課、車両課、新車検査室、技術課、設備課及びコンピュータ室の管理部門と、鉄工職場、台車職場、内燃機職場、部品職場、組立職場、電車職場、客貨車職場、検査職場、電機職場、工機職場及び第2内燃機職場（上記アの高砂工場が、昭和60年3月機関廃止され、工場の場外職場として発足したもの）の11職場から成る現業部門とがあったが、昭和61年10月、電車職場と客貨車職場は統合されて旅客車職場となり、検査職場は組立職場の中の検査センターとなり、また、電機職場は部品職場に、工機職場は鉄工職場に、第2内燃機職場は内燃機職場にそれぞれ統合された。この結果、現業部門は6職場となり、会社発足後もこの6職場単位で業務運営されている。

ウ 6 職場の業務

鉄工職場は、車両の外板の検修業務及び車両の改造業務を、台車職場は走行部分の検修業務を、内燃機職場はディーゼルエンジンの検修業務を、部品職場は車両の部品の検修業務を、旅客車職場は客車、電車及び貨車の内装並びに床下の配管等の検修業務を、組立職場は機関車及び気動車の内装並びに床下の配管の検修業務をそれぞれ本務としている。

エ 職場の構成等

上記ウの各職場には、職場長の下に4ないし7名の助役が置かれ、助役の下には7ないし14名の作業主任（従前は、作業指導掛。以下「作指」という。）がおり、その下には班長がおり、1班は5ないし10名の職員で構成されている。

また、就業時間は、8時30分から17時8分までであり、その間に、12時から12時45分までの45分間、また、14時45分から15時までの15分間の休憩時間がある。

(2) 国鉄当時の労使交渉

国鉄当時、工場では長らく、年間、半年又は月毎の工事計画、作業手順、要員配置、安全等の労使間の問題については、団体交渉、現場協議等の労使間交渉により解決されており、例えば、次のような内容の確認が、工場と国労大阪地方本部鷹取支部（鷹取分会の前身。以下「支部」という。）間で行われていた。

ア 昭和57年4月19日、「57年度実施計画協議の基調に関する確認事項」で、「①熟練労働力確保のあり方基本認識は、工場がその役割使命を

全うするために、熟練労働力の確保を通して、安定的検修体制の確保を図ることであり、その熟練形成には、長期にわたる実務作業の経験の反復を必要とする。②総裁通達(57.3.5)の職場における取扱いは、交渉における経過及び職場慣行による変更点、若しくは指導に当たっても、労使協議の結論が得られることを前提に、取扱いを実施する。」等を確認した。

イ 昭和57年7月5日、「工場の安定的検修体制に関する協議課題についての確認事項」の中で、「総裁通達によるほか『いわゆる職場規律』の取扱いは、確認事項(57.4.19)による、全各項の関連において協議するものとする。」旨を再確認した。

ウ 昭和57年11月30日、「①現行の現場協議事項は、団体交渉事項とする。②交渉体制等は、今後協議する。」旨の確認事項を締結した。

エ 昭和57年12月25日、「①課題別小委員会の設置は、本場支部間とする。②課題別小委員会の構成員は、従来の小委員会の構成員とする。③小委員会の促進を図るため、職場労使は問題点を自主的には握し意思疎通を図り、反映する。」旨の確認事項を締結した。

(3) 職場規律問題

ア C6質問と本社による職場管理監査

昭和59年3月12日、第101回国会の衆議院予算委員会で、民社党のC6議員が工場の職場規律問題について質問を行った。

これを受けて国鉄本社は、同月15日から17日にかけて、工場の職場管理監査を実施した。

イ 勤務時間中の組合活動

昭和59年4月以降、工場は、勤務時間中に組合事務所へ行かないように徹底した。

ウ 総員立席呼名点呼

昭和59年4月5日、工場は、いわゆる「総員立席呼名点呼」(以下「総員点呼」という。)を実施した。

従前は、通常、職場内の作業組グループごとに、その日の業務指示を含めた様々な安全問題について、作指による点呼が実施されており、年末年始、職場長等の異動、新規採用者又は退職者のあいさつ等の際に、全員が集まって点呼が行われていた。

総員点呼には、国労所属以外の職員は出てきたが、国労所属の職員はほとんど出てこなかった。また、国労所属の職員は、この総員点呼の実施に反対して、支部の指示により、点呼の際、役員が中心となって、管理職に抗議したり、質問を行う等して、点呼を妨げたり、引き延ばす等したが、これらの行為は、点呼妨害とされ、勤務時間、指示、命令を守らないものとして一般処分とみなされ、職員管理調書の記入の際、評価の対象とされた。

エ 入浴問題

昭和59年7月5日、工場と支部とは、従来の入浴時間を16時45分からに改定していたが、昭和60年5月1日、工場が、勤務時間内の入浴を認めず、16時50分にタイムカードを職員に渡すこととしたので、同月7日から10日までの4日間、支部は、抗議行動を行った。

これに対し、国鉄は、同年6月に550名の賃金カット、同年11月に38名の訓告及び905名の嚴重注意処分を行った。

オ 分会の組合事務所の撤去

国鉄当時、各職場は現業機関であったので、支部は、各職場ごとに分会を置いていたが、昭和60年の年末、工場からの要求により分会の組合事務所を円満に撤去した。

(4) 現場協議制度

前記3(5)の国鉄本社と国労本部間の現場協議に関する協約の失効により、工場においても現場協議ができなくなった。

しかし、昭和57年11月30日以降、昭和62年3月まで、工場と支部とは、課題別小委員会を設けて、業務内容についての現場協議事項を団体交渉の場で話し合った。

(5) 特別非番日

工場と支部間で昭和48年11月30日締結された「日勤（現業）等の労働時間短縮に関する細目協定附属了解事項」（以下「非番日に関する協定」という。）により、工場が特別非番日に出勤を命ずる場合は支部と事前協議を行い、その出勤を時間外労働として取り扱うと定めていたが、工場は、本社本部間の協定等に抵触するとの理由で、昭和60年6月7日以降再三にわたり、その是正について支部と協議したが合意に至らず、同年10月11日、支部は、神戸地方裁判所に対し、非番日に関する協定の「第2項に定める事項を履行せずして、支部組合員に対して、特別非番日の勤務を命じてはならない。」旨の仮処分申請を行い、同日、同内容の決定を得た。

同月23日、工場は、支部に対して非番日に関する協定の破棄を通告し、同協定は消滅したが、その後支部からの申入れにより、昭和61年2月3日、工場が提案していた内容の協定が締結された。

(6) 特別安全衛生教育

昭和56年以降、工場において重大な労働災害事故が発生したため、所轄労働基準監督署の立入検査及び指導、並びに国鉄本社の昭和60年11月19日及び20日の安全衛生監査を受けて、工場は、同月27日以降、10日間のカリキュラムで、安全意識の高揚を目的とした特別安全衛生教育を実施した。

受講対象者は、技能職全員であったが、特に、傷害多発者、重傷害発生者及び重傷害発生のおそれのある者（体操が不十分であったり、ヘルメットを着用しなかったため、安全上の注意を再三受けた者）等が、作業の繁閑を配慮して、職場長の推薦により決定された。

工場は、10日間のカリキュラムを受講後、不合格となった者に対して、①自転車整備、②文鎮、銘板及びメダル磨き、③電線被覆除去、④ホースマット製作の軽作業を課した。

不合格となった者の中には、国労組合員が多く含まれており、そのうち、支部所属組合員10名は、上記軽作業が苦役であるとして、国鉄等に慰謝料を請求する訴訟を神戸地方裁判所に提起したが、平成元年5月、原告ら敗訴の判決があった。

(7) 余剰人員（過員）の調整

ア 廃車解体

(ア) 直 営 化

昭和58年4月、輸送動向の変化に対応しつつ、近代的車両検修体制の基盤の強化を図るとともに、工場の工事量の減少に伴う余剰人員対策及び経費節減の目的から、工場は支部と協議のうえ、従来外注していた廃車解体を直営で施行することとし、貨車職場で貨車の廃車解体を開始した。

(イ) 昭和59年度

昭和59年4月からは、客貨車職場（従前の貨車職場が再編成されたもの）で約10名が貨車及び客車の、また、機関車職場では鉄工職場の応援を受けて約10名が機関車及び気動車の廃車解体を施行した。

また、同年6月1日、工場と支部は、「①工事量と能力の差異による施策は、鉄道工場の使命としての車両に責任を持つ領域とし、今後ともこの基本にたって施行し、今回の廃車解体の直営施行を行う。②屋外作業に伴う労働条件確保は、交渉経過によるほか、誠実に協議する。③作業従事者の選考に当たっては、解体作業終了後、現行作業に復帰させる。」旨の「機関車の廃車解体施行に関する確認」を締結し、過員の固定化、特定化を防止する労使協議を行い、その運用慣行を確立維持してきた。

(ウ) 昭和60年度

昭和60年度に入り、主管職場（点呼、勤務認証、作業指示を受けるいわゆる指揮命令権に入り、作業を行う職場）は、客貨車職場及び組立職場（機関車職場が統合されたもの）となり、約20名が、廃車解体に従事したが、前年度から引き続いて従事した者は2、3名であった。

(エ) 昭和61年度の実施計画に関する交渉

昭和61年3月6日、工場は支部に対し、昭和61年度の廃車解体実施計画について説明を行った。

同月12日、上記実施計画の協議経過の中で、支部は工場に対し、廃車解体への従事は半年交替とするよう要請し、工場はその検討を約束した。同月18日、工場は、支部との交渉の中で、廃車解体への従事は基本的に半年交替とし、同作業終了後は原則として現行作業

に復帰することを確認した。

(オ) 昭和61年度

昭和61年4月、前年度に引き続き、主管職場は客貨車職場及び組立職場であり、解体従事者は他の職場からの応援を得て76名となったが、そのほとんどが国労組合員であった。同年9月、主管職場は旅客車職場に変更された。同年10月、工場は、組合からのローテーションの要請も若干考慮し、工事量の関係から見直しを行い、解体従事者のうち6、7割を交替させた。

イ 昭和59年2月のダイヤ改正に伴う直営領域の拡大

昭和59年2月のダイヤ改正に当たり、余剰人員問題が指摘されるようになった。

工場は、団体交渉の席上において、余剰人員の運用は当局の責任と権限において行うべき事柄であり、具体的労働条件についての提起がない限り、団体交渉で取り扱うべきではないが、余剰人員を特定化する考えはないとの基本的な考え方を明らかにし、当面の間に限定し余剰人員の基本的取扱いを当局見解として示した。

同年1月14日、大阪鉄道管理局と国労大阪地方本部との間で、「過員の平準化を行い、属人的な過員の扱い、職務内容の拡大を行わず、全体の労働条件を確立する」等（同月27日付け）の協議確認が行われた。

この協議確認を受けて、同年4月10日、工場と支部間は、検修増強、技術・技能の強化と計画的教育、直営領域等の課題について施策の具体化を図り、工場の整備計画について事前に説明し協議する旨の覚書を交わした。

ウ 余剰人員の活用策

工場は、余剰人員の活用策として次のような事業を実施した。

(ア) 昭和59年10月、要員活用センター及び設備機動班を設置した。

(イ) 余剰能力の活用及び技術承継等のため、各職場において諸機械、施設等の自主製作等の特別整備工事を計画的に実施することとした。

(ウ) 昭和61年度は、次のaないしcの整備班等を設けた。

a 高砂整備班

昭和61年5月1日、昭和60年3月に機関廃止された高砂工場の建物の取壊し、雑草刈り、溝掃除等の雑作業を行う高砂整備班を設けて、職員を配属した。

配属された職員は、延べ127名で、このうち、国労所属以外の職員は、1名であった。

b 場内整備班

昭和61年8月、工場の場合内整備を行う場内整備班を設け、31名を配属したが、全員が国労組合員であった。

同年7月28日作成の場内整備計画によると、実施期間は同年8月4日ないし昭和62年3月31日であり、その作業内容は、板パレ

ットの製作、スキットの切断、フェンスの塗り替え、部品棚の組立及び塗装、工場周辺の草刈り、溝掃除、古屋根の撤去、構内道路の線引き、洗濯作業等であった。

また、洗濯作業は、昭和61年8月から直営で行われるようになった。

c 人材活用センター

昭和61年8月、本社の指示を受け、事業開発のために人材活用センターを設置し、同月25日、9月1日、11月7日の3次にわたり、計29名を配属したが、全員が国労組合員であった。

その作業内容は、車両検修及び安全等に関する教育、文鎮製作、銘板製作等であった。

昭和62年3月10日ころ、同センターは廃止され、要員は廃車解体、洗濯班、職場機動班等に配置された。

(8) 国労からの脱退

昭和61年8月ころから、工場においても、国労組合員の減少が著しくなった。

また、同年8月18日、国労を脱退し鷹取工場をよくする会（同年6月26日、職場の管理者、管理部門の職員等が中心になって結成した。）に所属していた職員等が「正常な労使関係の維持により組合員の雇用を守るとともに、労使一体となって国鉄改革に取組み、21世紀へ向けた新鉄道事業及びその関連事業の創造を目指すことを基本とする。」として、工場内に、国鉄車輛労働組合鷹取工場支部（以下「車労」という。）を結成した。

(9) 労働処分

前記3(10)の職員管理調書の調査対象期間に、工場で労働処分を受けたリボン・ワッペンを着用及びストライキの参加者は、国労組合員だけであった。

7 本件配属について

(1) 工場の要員数

昭和61年11月19日、国鉄は、昭和62年4月に発足する新会社の要員数に関する資料を発表した。それによると、六つの旅客会社、貨物会社、基幹通信会社（仮称）、システム会社（同）、鉄道総合研究所（同）及び10のバス会社の計20社について18万6,330名とされ、会社は、そのうち4万9,640名で、工場の要員数は850名とされていた。

(2) 国鉄による人事異動

工場では、昭和62年3月末の311名の退職予定者を除いて、約350名の余剰人員が存在し、また、会社発足後の業務として、①車両修繕、車両改造、外注工事及び廃車解体の車両保全業務、②看板及びポスター等の印刷・製作、文鎮及び銘板等のデザイン・製作、各種売店ボックス等の製作、運送業等への展開、営業開発、洗濯業務等の関連事業が予定されていた。このため、国鉄は、職員管理調書等を資料として、昭和62年3

月 1 日から20日ころにかけて、55名（そのうち、53名が国労組合員であった。）を大阪府吹田市に所在する吹田工場へ異動させるとともに、申立人らの組合員117名に対し、鉄工職場において廃車解体及び洗濯班に、また、電車職場において職場機動班に従事するよう命じる等の工場職員の人事異動を行った。

申立人らの組合員117名のうち、85名は組合の役員又は役員の経験者であり、また、申立人組合員らは、別紙「配属一覧表」中、元職場欄記載の職場に所属していた。

(3) 昭和62年 4 月 1 日付けの配属

昭和62年 3 月16日以降、会社の設立委員は、国鉄を通じて、申立人組合員らを含む工場職員に対し、会社設立委員会委員長名で前記(2)の人事異動後の勤務箇所・職名等を、会社の同年 4 月 1 日付けのそれに対応する勤務箇所・職名等に引き直し、配属通知書を交付したが、その内容は、所属として、「近畿圏運行本部」、勤務箇所・職名として、「鷹取工場○○係（ 級）」となっていた。

この配属通知による申立人組合員らの所属職場は、別紙「配属一覧表」中、発令先欄記載のとおりであり、申立人組合員らは、会社発足以降も引き続きその職場に所属し、同表中、作業内容欄記載の作業に従事するに至った。

しかし、会社は、同年 4 月 1 日以降、申立人組合員らを含む職員に対し、職場指定の通知をしていない。

(4) 工場長による通知

昭和62年 3 月30日から31日にかけて、国鉄鷹取工場長は、同年 4 月 1 日の会社発足時に工場に所属する職員が勤務すべき場所として、次のような通知書を職員に通知した。

「 通 知 書

氏名 ○○ ○○

○○職場に指定する （4 月 1 日付）

昭和62年 3 月30日 鷹取工場長 」

(5) 配属職場（業務）の実態

申立人組合員らの配属職場（業務）の実態は、次のとおりであった。

ア 廃車解体

(ア) 人 選

昭和62年 2 月中旬から下旬にかけて、技術課が職場長のヒヤリングを行い、各職場では職場長が中心となって、国鉄改革の趣旨である業務の効率的な運営を図るため、工場の車両修繕業務の工程を確保する見地から、廃車解体作業が比較的工程に余裕があり、勤務時間を守る意識に欠ける者、特段の理由もなく作業指示に従わなかった者（前記 6 (3)ウの総員点呼を妨げたりした者は、これらに該当すると評価された。）を一つの基準として、職員管理調書等を資料

として人選し、同年3月1日から20日ころにかけて、別紙「配属一覧表」記載の者を含む84名（このうち、中間職の者（廃車解体の実務作業をほとんど行わず、作業指導、技術的指導、安全の確保等の指導的業務を行う者）は5名）は鉄工職場に配属され、廃車解体に従事することとなった。この中には、従前から引き続き従事していた者も含まれていたが、工場は、改めて人選し、従事させた。

(イ) 主管職場の変更

昭和62年3月23日以降、廃車解体の主管職場は、旅客車職場から鉄工職場に変更され、現在に至っている。

(ウ) 作業場

廃車解体は、工場のほぼ中央部に位置するガンドリ一下と工場の西門から大山線に入った屋外の場所の2箇所で行われていた。また、会社は、昭和62年7月6日以降、別紙「配属一覧表」記載の者を含む13名に対し鉄工職場所属のまま、神戸港派出在勤を命じ、貨車の旧修繕場所であった神戸港派出(屋内作業)で廃車解体を行ったが、同年12月以降、同所における廃車解体は工場に移転され、同所では行われなくなった。

(エ) 作業内容

廃車解体は、不要のため廃車となった客車、貨車、機関車等の車両を解体してスクラップ化する作業で、①車両からガラス、内装木工等を外して鉄材のみの状態にする、②鉄材となった車両について外板(屋根と側面周囲)と床下とをガス熔断で切り離し作業をする、③切断された上部にあたる外板部分をフォークリフトを使用して車台から反転させて作業場敷地へ落す、④分離された外板と床下をそれぞれガス熔断によって長さ1,200ミリ、幅500ミリの鉄材に分解又は切除するもので、これらの作業は中腰で行われることが多い。

(オ) 作業の班構成

大山線作業場は4班、ガンドリ一下作業場は2班の構成であり、また、神戸港派出は2班の構成となっていた。

1班は約10名前後の職員から成り、各班は、2組程度のチームを作り、1チームは、ガスバーナーを持って直接熔断作業を行う者1名、ガスバーナー操作者へ熔断箇所の指示をする者1名、放散した火花から発火を防いだり、粉塵を防ぐ等のため周辺に水を撒く者、熔断された鉄板及び鉄材をフォークリフトを使用して運搬及び整理する者等で構成されている。

そして、1、2班が、1車両の解体に当たり、上記(エ)の①ないし③の作業と④の作業を同時並行的に行っている。

作業は、8時50分から開始し、17時8分に終了するが、昼の休憩時間を除き概ね1時間の時間帯をサイクルとして、45分を実作業、15分の待機準備作業という内訳で、チーム人員間で具体的作業を交替

しながら行っている。

(カ) 解体従事者の装備

作業中にガスバーナーを操作して熔断作業に従事する者は、頭部にヘルメットを着用し、火花よけのフェイスガードを被り、口元には有毒物質防護用の防毒マスクを装着し、フェイスガードの下に一眼保護用眼鏡をかけている。さらに、体の前面には作業着の上に耐熱用エプロンを付け、腕は肘まで長手袋をし、足カバーをはめ、安全靴をはいた装備をしている。また、フォークリフトの運転者や鉄板を片付ける者等は、ヘルメットと保護眼鏡を着用している。

一方、廃車解体以外の他職場において、ガス熔断を行う者は、耐熱用エプロンを付けてはいないが、粉塵マスクを装着する等廃車解体とほぼ同様の保護具を使用している。

また、廃車解体に使用するガスバーナーは、それ以外のガス熔断作業で使用するものより出力が大きく、それ以外の作業と違って、連続して使用される。

(キ) 作業環境等

工場の2箇所の作業場は、屋外のセメントの床面に鉄板を敷いた場所であり、夏の炎天下では、ガスバーナーを使用する等のため、かなり高温となる。

また、雨天の場合は、作業ができないので、解体従事者は、作業場の近くの同作業の詰所とは別に設けられている作業詰所等で待機して、スライドやビデオ等による技術教育及び安全教育を主にした教育を受けたり、作業場及び作業工具の整備等をしている。恒常的に行われる工場作業の中で、雨天の場合に全く作業ができないのは、廃車解体だけである。

さらに、作業中には、鉛等の有害物質が出る場合があり、また、鉛中毒予防規則に規定する特別の休息所が必要な作業場に該当する場合があるので、工場は、同規則が定める設備を整え、解体従事者に特別健康診断を受診させている。

なお、廃車解体には、工場の各職場に設置されている詰所の外に、冷暖房施設及びシャワー室の付いた解体従事者専用の詰所が設けられ、また、それ以外の職場では、詰所は休憩時間しか利用できないが、解体従事者については、15分の待機時間についても詰所利用が許可されている。

(ク) 作業中の傷害発生状況

昭和62年度の傷害発生件数は14件で、そのうち1件は、車両の小切り作業中、中横梁と中梁をガス切断していたところ、その終了間際に中横梁と中梁の重みによりくの字に曲がったため、足が下敷きとなり骨折したものである。

昭和63年度の傷害発生件数は12件、そのうち1件は、客車の床下

機器取付部のガス切断終了後、作業場所を移動して次の床下機器を解体するため、車体下部から外へ出ようとして、腰椎及び胸椎圧迫骨折したものである。

イ 洗濯班

昭和62年4月1日付けの発令により、別紙「配属一覧表」記載の者を含む11名は、鉄工職場に配属され、同年3月22日ころ設けられた洗濯班で、毎日洗濯作業に従事している。

その内容は、工場の職員に対して貸与されている作業着を洗濯するものであり、従前は外注であったが、現在は、一つの職場を除いて全て直営で行われている。

洗濯作業は、工程的に比較的余裕のある軽作業であるので、工場は、同年3月中旬、身体の不調を訴えている者、時間的観念の薄い者（上記ア(7)に同じ。）を選任して、従事させた。

ウ 文鎮磨き

昭和62年5月25日、会社は、別紙「配属一覧表」記載の者を含む4名に対し、同年4月1日付けの発令によって配属された元職場である台車職場のまま、文鎮磨き作業（国鉄で使用していた線路のレール及び架線等を利用して、一般に販売する文鎮を製作する作業）に従事させた。

エ 職場機動班

昭和62年4月1日付けの発令により、別紙「配属一覧表」記載の者を含む18名は、部品職場又は旅客車職場に配属され、同年3月1日設けられた職場機動班で、自転車の修理、各職場の清掃用塵取及び灰皿作り、鉄製ごみ収納容器の修理、電車の屋根に貼られている雨漏り防止用のゴム布の張り替え等の雑作業にもっぱら従事した。

(6) ローテーションの申入れ

昭和62年7月13日、近畿地本は、会社に対し、「①廃車解体作業に伴う要員運用は技術力・技能の低下を防ぐためにも、兼務発令及び担務指定期間をローテーションとし、3か月間の指定とされたい。②各箇所での床面（特にピット）の整備を行うこと。」等の申入れを行った。

同月20日、会社は、近畿地本に対し、「①画一的に期間を定めたローテーション的な要員運用は考えていない。要員運用は業務上の必要の都度会社側の責任において行うものである。②作業に必要な床面の整備は行う。」等と回答した。

(7) 傷害撲滅の申入れ

昭和63年11月14日、鷹取分会は工場に、「①廃車解体作業の作業手順・方法を早急に確立・指導すること。②大山線・ガンドリ一下の床面を整備すること。③洗濯作業場の床面整備をすること。④洗濯作業場に換気扇を設置すること。」等を内容とする「傷害撲滅のための申し入れ」を提出した。

これに対して、会社は、床面の整備、換気扇の増設等を行った。

(8) 鷹取工場における組合員の推移

工場における組合員の推移は、次表のとおりであり、昭和62年3月1日現在の工場職員に占める国労組合員の割合は、約58.5パーセントであり、また、鉄労組合員の割合は、約9.8パーセント、車労組合員は、約20.2パーセントであった。

昭和年月日	61. 4. 1	61. 8. 1	62. 3. 1	62. 4. 1	62. 7. 1
国 労 (組織率)	1,297名 (89.1%)	1,088名 (77.1%)	869名 (58.5%)	603名 (55.7%)	595名 (56.0%)
鉄 労	61	71	146	122	121
車 労			300	278	278
鉄 輪 会					33
未 加 入 者	16	171	90	29	29
非 組 合 員	81	82	81	50	6
計	1,455	1,412	1,486	1,082	1,062

第2 判 断

1 却下について

(1) 被申立人は、次のとおり主張する。

ア 申立人組合員らの昭和62年4月1日現在における配属職場及び担当業務の指定は、国鉄が、多数の国鉄職員の退職に対する補充に加え、同日、会社が設立されて事業を開始するに当たり、その業務の円滑な継続を期待し、同年3月10日から20日ころにかけて、申立人組合員らを含む工場に所属する全ての職員の工場内における配置を決定したうえ、使用者としての権限と責任において独自に行った配属職場及び担当業務の指定を、被申立人は、なんら変更することなく、そのまま踏襲したものであり、また、その決定になんら関与していない。

イ 設立委員は、会社の業務開始が円滑に行われるためには、各採用者に対し、予め会社における配置箇所・職名・給与等を明示しておくことが望ましいと考えた。しかし、昭和62年3月時点では会社が設立されていなかったため、設立委員は、職員が同月31日時点の国鉄における職場配置・職名・給与等のまま、同年4月1日を迎えるべきものと判断し、同年3月上旬の異動終了後の国鉄での最終的な配置と考えられた同月中旬時点での職名・給与等を、会社設立時点における職場配置・職名・給与等と取り扱うこととし、同月16日以降設立委員会委員長名で採用者全員に対し、その旨通知した。この通知は、会社が発足する時点での混乱を防止する目的で、確認的に通知した単なる事務連絡に過ぎない。

また、同年3月30日から31日にかけて、国鉄鷹取工場長が職員に対してなした同年4月1日付けの通知は、会社発足を目前にして、業務

の円滑な継続を図る観点から、それ以前に配置されている職場において4月1日以降も就業するよう、その配置されている職場及び業務内容は一切変更することなく、職場名のみを記載して確認的に通知したもので、配属職場の発令をなしたものではない。

ウ 国鉄と被申立人との間には、法人格及び雇用関係の性格において著しい断絶があり、しかも会社の職員は全て新規に採用されたものであり、雇用関係の承継の余地はない。

エ したがって、申立人らが取消しを求める別紙「配属一覧表」記載の者の昭和62年4月1日付けの配属職場及び担当業務の指定は、設立委員ないしは被申立人が関与したものではないから、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号の規定に該当するものとして却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 先ず、会社の設立委員が、開業準備行為である職員の配属についての権限を有していたかどうかを判断する。

(ア) 会社が昭和62年4月1日、前日までの国鉄の事業を承継し、その業務を円滑に開始するためには、物的設備の承継に加え、必要とされる職員の確保及び事業現場への配属を終えていることが不可欠であった。

この目的を達するため、改革法第23条第1項は、設立委員は、国鉄を通じて、その職員に対し、各承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示して、職員の募集を行うものと規定し、さらに同法施行規則第9条第1号は、職員に提示すべき労働条件の内容となるべき事項の一つとして、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を規定している。

(イ) これらの規定は、職員の採用手続に関するもののようであるが、本件のような事業の承継に際しては、職員の採用のみならず、これと密接不可分の関係にある職員の事業現場への具体的配属をも含めた規定と考えられる。

なぜならば、前記第1の4(3)で認定したとおり、昭和61年12月11日に開催された第1回設立委員会において発表されたスケジュール表の中に、設立委員を意味すると解される承継法人の任務として、昭和62年2月中旬の採用決定に引き続き、同年3月上旬に職員の配属の決定が予定されており、承継法人はこれを国鉄に内示し、国鉄がこれを受けて会社の発足に向けての配転計画の策定を行うものとされていること、また、前記第1の4(1)アで認定したとおり、国鉄改革関連8法案の国会審議の過程における運輸大臣及び政府委員の答弁中にも、承継法人が配属を決定し、国鉄はこれを受けて配転計画を決定する旨の発言があるところから見て、配属について何ら法律上の手当てをなさなかったとは考えられないからである。

(ウ) 他方、会社法附則第2条第2項には、「設立委員は、改革法第23条に定めるもののほか、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。」と規定されているところ、会社の事業開始時に、職員を各職場へ配属しておくことは、まさしく事業を円滑に開始するために必要不可欠な業務であったと認められる。

(エ) したがって、設立委員は、職員の採用のみならず、その配属についても、これを決定する権限を法律上付与されていたものというべきである。

イ 次に、会社の設立委員が、職員の配属を決定したかどうかを判断する。

(ア) 会社の設立委員が職員の配属を誤りなく行うためには、採用された職員全員の国鉄時代の経歴、職種及び能力等に関する人事資料を必要とした。

しかるに、このような資料が、配属を決定すべき昭和62年3月ころ、国鉄から設立委員に提出されていたと認めるべき疎明はなく、また、設立委員としても、わずか1か月に満たない期間内に、5万人を超える採用者について、自らの判断のみで適切な配属を決定することは不可能であったと思われる。そこで、設立委員は、会社の円滑な事業の開始のためには、本来は自らの権限である配属決定の実務を、職員の人事資料の保有者である国鉄に委託せざるを得なかったものと考ええる。

(イ) したがって、国鉄が昭和62年3月上旬に行った人事異動は、その時期から見て、前記第1の4(12)で認定したとおり、年度末退職者の補充を行い、かつ、同年4月1日発足時の会社が円滑に事業の開始ができるようにするためのものであり、これが、国鉄の名で行われたとはいえ、単に国鉄が会社の設立時ににおいて、円滑かつ効率的に事業を開始できるよう、最大限の努力を尽くすべき義務の履行として行ったものというよりも、むしろ、本来設立委員の任務とされた会社の設立時における職員の配属を代行したものと解するのが相当である。

(ウ) そうだとすると、前記第1の4(13)で認定したとおり、設立委員が、昭和62年3月16日以降、上記人事異動後の勤務箇所・職名等を、そのまま会社の同年4月1日付けのそれに対応する勤務箇所・職名等に引き直した通知を職員に交付した行為は、国鉄の行った上記代行行為を設立委員の行為とする旨を、職員に告知した手続と認めるべきである。

ウ 次に、設立委員がなした職員の配属が会社の行為となるかについて考えると、改革法第23条第5項には、「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。」と定められているところ、上記ア(ア)及び(イ)で示した判断によれば、同条が採用と配属を殊更に切り離し、後者について設立委員のした行為を当該法人の行為とはなさないものとしたとは到底解されないから、この規定の趣旨は、設立委員のなした職員の配属についても、同じく会社の行為とする旨を定めたものというべきである。

エ 加うるに、会社は、分割・民営化により国鉄とは法人格を異にしたとはいえ、国鉄の本州の西日本地域を中心とする旅客部門を人的・物的両面において、そのまま継承したものであるところ、前記第1の2で認定したとおり、一連の国鉄改革、国鉄の分割・民営化の動きの中での諸般の事情を考慮すれば、国鉄と会社との間には連続性が認められ、国鉄と会社とは実質的同一性を有するものと考えられるから、国鉄のなした職員の配属についても、会社の行為とみなされるべきものと判断する。

オ 以上の次第であるから、設立委員が昭和62年3月上旬から中旬にかけて国鉄に代行させた職員の配属、さらには、設立委員が同年4月1日付けで行った配属につき不当労働行為と目されるものがあるならば、その責任は承継法人である会社に問われるべきこととなるのであり、被申立人の却下の申立ては採用することができない。

2 昭和62年4月1日付けの配属について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

(ア) 国鉄が昭和62年3月10日から20日ころにかけて行った異動により、申立人組合員らは、工場本来の業務から排除され、廃車解体等の業務に従事させられた。

この配属は、分割・民営化に反対し、労使協調方針をとらない国労を弱体化するため、国鉄が行った現場協議制の破棄、ワッペン着用闘争の参加者に対する大量処分、雇用安定協約の解約、人材活用センターへの集中的配置、職員管理調書による差別的評定等の敵視策の延長線上にあり、一方、国鉄は、労使協調の立場にたつ動労、鉄労等を育成するため、国労に所属していると余剰人員とされ、会社に行けないとして雇用不安をあおり、国労からの脱退工作を動労、鉄労等と一体となって行った。

また、廃車解体等の業務に従事する職員が全て申立人らの組合員であり、そのうち組合役員の占める割合が極めて高いことは、国労役員を本来の職場から排除し、国労運動の積極的な担い手であり、拠点的な組織であった鷹取分会の機能を破壊し、その団結権を侵害することを意図して行われたもので、国労を不当に差別したものである。

(イ) 国労は、廃車解体の必要性は認めるが、従来それが余剰人員活用

策の一環として実施されてきたので、それへの配置は、特定の者を固定化せず、人選に当たっては個々人の意思を尊重し、公平、合理的な人員運用を図るべきことを強く要求してきた。

工場で働く労働者は、車両の修理技術にその労働の生き甲斐と誇りを持っており、不要になった車両を解体し、スクラップ化する廃車解体は、工場労働者の生き甲斐と誇りを傷つけ、精神的苦痛を与えるばかりでなく、その作業に長期にわたり従事することによる技術力の低下は、無視できない。

また、それは、屋外作業であり、その従事者は、有害物質の発生、傷害事故の発生という危険に、常に直面している。

(ウ) 工場で働く職員の作業着を洗濯する単純な作業のみに専念させられることは、多年にわたる車両検修業務の知識及び経験が無視し、労働者としての価値を抹殺するものであり、工場労働者にとってこれほどの屈辱と苦痛はない。

(エ) 職場機動班は、高砂整備班から戻ってきた者の大半を本務へ戻さないために、新たに無益、不要なチームを編成し、場当たりの雑務作業に、また、時には過酷な肉体労働である単純作業に、もっぱら従事させるものであり、工場労働者としての誇りや技能を無視した苦役である。

(オ) 文鎮磨き作業は、国鉄が人材活用センターにおいて行ったもっぱら無益、単純な見せしめ作業であり、その作業の強制は、国労組合員、活動家の本務排除の一環に他ならない。

(カ) 国鉄が行ったこれら配属は、会社の設立委員に代わり、会社の開業に向けての準備としてなされたもので、設立委員は、上記異動の結果をそのまま昭和62年4月1日の会社の事業開始時の配属として行ったものであるから、本件配属は、会社が責任を負担すべきものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ これに対して、被申立人は、次のとおり主張する。

(ア) 工場は、国鉄当時西日本における車両検修業務の基幹工場として、重要な地位を占めていたが、労使関係の歪みから生産性は極めて低く、工程の遅れが日常化していた。

そこで、分割・民営化の前後を通じ、増収に寄与する余剰人員の有効活用、要員配置の適正、勤務の厳正等民間会社として厳しい競争に勝ち抜くための前提となる施策を実施してきた。

工程管理については、工程短縮、検修作業の効率化、車両故障防止等に取り組んできたが、とりわけ車両検修業務は、その性質上、車体及び部品の検修工程が複雑に関連し合うため、個々の工程担当者に工程の時間的な厳守を要求し、また、一工程の遅延は全体の作業工程の遅延としてはね返るので、仮に工程が遅延した場合には、

車両運用変更等顧客に多大の迷惑をかける結果、会社業務に重大な影響を及ぼすことが必至である。したがって、これら工程に従事する者は、技術、技能が優れていることはもとより、最低限、勤務時間を守り、管理者の指示命令に従って作業をする者でなければならない。

一方、会社発足後の工場の業務としては、車両保全業務及びその他の関連事業が予定されており、また、工場は、昭和62年3月末の311名の退職者を除いても、約350名の余剰人員を抱えていた。そこで、国鉄は、余剰人員の業務確保のため、廃車解体等各種の作業を手当し、そのうち、車両検修業務とは別に施行することが効率的なものについては、別に作業班を編成して実施していたが、廃車解体等は工場内の作業の中でも比較的工程調整が容易で、作業工程の遅延があってもその影響が極めて軽微であるので、個々人の技術力、経験等を配慮のうえ、車両検修業務に従事する条件に満たない者を、その人事権に基づき適正に職場配置した。

- (イ) 廃車解体等の配置要員が全て国労組合員であるとしても、それは、工場における国労所属の現場作業員の組織率が高率であった昭和62年3月、国鉄が、組合所属ないしは組合活動を考慮することなく、各職員の勤務に対する態度を重視して上記(ア)の基準によってなした公正な人事異動の結果に過ぎないのであるから、本件配属職場及び担当業務の指定が組合所属による不利益取扱いや組合に対する支配介入であるとの非難を受ける余地はない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件配属に至る国鉄と国労の関係

- (ア) 前記第1の3(2)、(3)及び(5)で認定したとおり、昭和56年の臨調発足後、国鉄における職場規律問題が論議されるようになった際、国労は、ブルートレインのいわゆるヤミ手当問題や現場協議制問題等について、国鉄の組合中、最も国鉄の方針に反対する姿勢をとり、この結果、国鉄との間の現場協議に関する協約が失効するに至り、さらに、前記第1の3(6)で認定したとおり、余剰人員問題についても、国鉄の提案した対策に反対する指導を組合員に対して行い、昭和60年12月以降雇用安定協約が再締結されるに至らず、会社発足時まで無協約状態が続いた。

- (イ) また、その間、国労は、前記第1の2(5)及び(6)、並びに3(7)で認定したとおり、昭和60年7月政府に提出された監理委の分割・民営化方針及びこれを尊重して実施に移す旨の政府声明にも強く反対し、全国的規模のストライキを行ったほか、二度にわたるワッペン着用闘争を実施して、多数の処分者を出し、国鉄との関係がさらに悪化した。

- (ウ) さらに、国労は、前記第1の3(8)、(9)、(11)及び(12)で認定し

たとおり、国鉄が分割・民営化を目標として行った職員に対する第1次進路希望アンケート調査に対して、アンケート用紙に分割・民営化に反対する旨を記載するよう闘争指令を組合員に出したほか、国鉄の第1次労使共同宣言の提案に反対する態度を表明し、余剰人員対策のための広域異動の国鉄の提案については、その実施完了の直前に至るまで反対し、企業人教育については、基本的に反対する姿勢をとり、国鉄の提案をいずれも原則的に受け容れた動労等の他組合とは、際立って異なった方針をとり続けていた。

- (エ) また、国鉄は、前記第1の3(14)で認定したとおり、昭和61年7月、人材活用センターを設置したが、同年10月ころ、約50パーセントの組織率であった国労組合員が、1万7,000名余の人材活用センター収容人員中、約80パーセントを占めることになったため、国労と国鉄との対立は、極めて深刻化するに至った。
- (オ) 以上のような国労の姿勢と行動に対し、国鉄は、前記第1の3(13)で認定したとおり、国鉄の方針を理解しない職員を切り離し、2極分化するとの管理者の書簡に表れるような分断方針を採用したほか、前記第1の3(16)で認定したとおり、国労及び動労に対して提訴したスト権ストに関する202億円の損害賠償請求訴訟のうち、労使協調路線をとるに至った動労に対する訴訟のみは、協調路線を定着させるためとして取り下げたにもかかわらず、国労に対する訴訟は、これを継続することとした。
- (カ) 工場においても、前記第1の6(3)、(5)及び(6)で認定したとおり、国鉄による職場規律の是正等の中で、支部と工場との対立は、深刻なものとなった。
- (キ) 以上のような経過を総合すると、国鉄は、分割・民営化に協力する動労等の他組合の方針を評価する一方、これに一貫して反対する国労に対しては、これを批判し、嫌悪する姿勢を明瞭に示していたものと認められる。

イ 本件配属の実態

- (ア) 前記第1の6(7)ア(ア)で認定したとおり、工場は、その工事量の減少に伴う余剰人員の増大から、従来外注していた廃車解体を昭和58年4月から直営で行うようになったが、前記第1の7(5)ア(ウ)及び(オ)ないし(ク)で認定したとおり、廃車解体作業は、概ね1時間の時間帯をサイクルとしてチーム人員間で具体的作業を交替して行っているものの、神戸港派出を除いて、作業は屋外で行われており、特にガスバーナーの使用者は、重装備で作業しなければならない、夏の炎天下では作業場はかなり高温になること、及び鉛等の有害物質の発生するおそれのある職場であり、昭和62年度及び63年度において、それぞれ10件を超える傷害が発生していること等から見て、当該作業が、工場の基幹作業である車両検修業務に比して過酷かつ危険な

作業であることがわかるものである。

そして、前記第1の7(5)ア(エ)で認定したとおり、廃車解体は、不要のため廃車となった客車等を解体してスクラップ化する作業であるから、同作業が工場における業務の一端であるとしても、車両検修業務とはかけ離れた作業であることは否定できず、解体従事者としては、車両検修業務等に従事したいと願うのは、無理からぬところがあると思われる。

このことは、前記第1の6(7)ア(エ)で認定したとおり、支部が工場に対し、廃車解体への従事は半年交替とするよう要請したり、あるいは、前記第1の7(6)で認定したとおり、近畿地本が会社に対し廃車解体作業をローテーションとされたい旨を申し入れる等して、解体従事者の固定化を嫌っていたことから、うなずけるところである。

- (イ) 前記第1の6(7)ウ(ウ) bで認定したとおり、洗濯作業は、従来外注で行われていたが、余剰人員対策と経費節減の目的から、直営で行われるようになったものであり、また、前記第1の7(2)及び(5)で認定したとおり、職場機動班の作業及び文鎮磨き作業も、同じく余剰人員対策の目的で行われるようになったものであるが、いずれの作業も、工場の車両検修業務とは異質の作業であることは明らかであり、これらの作業に固定的に従事させられることは、工場労働者としてのプライドを傷つけるものがあつたであろうと思われる。
- (ウ) さらに、申立人組合員らは、いずれも工場の車両検修業務に従事すべき職員として採用され、以来そのための訓練を受け、経験を積んできた者であるから、将来にわたって同じ職務を継続できる期待を有していたと考えられるにもかかわらず、本件配属により、その意に反して廃車解体等の業務に従事させられたことは、申立人組合員らからその期待を奪うとともに、従来と異なる業務に従事しなければならず、これまでの経験と能力を発揮できないという精神的な苦痛を与える結果となったことは、容易に推認できるところである。

また、今日のような急速な技術革新の時代において、廃車解体等の業務に長期にわたり従事することは、作業員をしてこれまで培われてきた技術、技能の低下を来し、今後他の業務に従事できないのではないかとの不安を抱かすこととなったと思われる。

ウ 本件配属の経過

- (ア) 被申立人は、廃車解体等には、車両検修業務に従事する条件に満たない者を配置したものであって、申立人組合員らが、これらの作業に配属されたとしても、それは、公正な人事異動の結果に過ぎないものであると主張する。
- (イ) そこで考えてみるに、前記第1の3(10)及び(12)で認定したとおり、本件配属の資料とされたのは、職員管理台帳及び職員管理調書

等であるが、職員管理調書の調査対象期間が昭和58年4月1日以降とされているところ、前記第1の3(5)、(6)及び(7)で認定したとおり、そのころ、なお国鉄の方針に反対していたのは、国労及び全動労であったから、国労組合員は、昭和60年4月のワッペン着用闘争で同年9月に、また、同年8月のストライキで同年10月に国鉄から労働処分を受けたことが認められ、その事実が職員管理調書に記載されたことが推認できるから、国鉄は、昭和61年3月に調査対象期間を決定するに当たり、労働処分の記載については、国労組合員に大量の該当者が出ることを予想していたといえることができる。特に、前記第1の6(9)で認定したとおり、工場では、労働処分を受けたのが国労組合員だけであったことは、このことを顕著に表すものと考えざるを得ないものである。

- (り) 工場においては、前記第1の6(3)ウで認定したとおり、工場が職場規律の是正の一環として総員点呼を実施した際、国労所属以外の職員は出席したが、国労組合員は、ほとんど出席せず、その実施に反対する態度をとり、また、点呼の際、支部の指示により組合役員が中心となって、管理職に抗議したこと等が、点呼妨害とされた。

また、前記第1の6(3)エ、(5)及び(6)で認定したとおり、入浴問題についての抗議行動によって、国労組合員が処分を受けたり、さらには、特別非番日問題、特別安全衛生教育問題等における国労組合員の行動が、職員管理調書における評価に多大の影響を与えたであろうと思われる。

これらの行為、行動は、全て支部の指令に基づく組合活動の一環としてなされたものと思われるから、これらの行為、行動が国労組合員個々の適性を直接に示すものではないと考えられるにもかかわらず、国労組合員であったが故に職員管理調書の評価において、その評価を低下させたであろうことは、十分推認できることである。

- (エ) したがって、昭和62年3月における国鉄による人事異動については設立委員による同年4月1日付けの配属により、廃車解体等に配属された職員は、全て国労組合員であり、しかも、その中には、国労役員又は役員経験者がより多く含まれていたことから見れば、国労組合員であり、あるいはその役員であったが故に組合員個々の適性が正当に評価されず、前述した抗議行動ないしはこれに類する行為、行動を行った者が、勤務時間を守る意識に欠けるとか、作業指示に従わない者として、車両検修業務に従事する条件を満たさない者と評価され、廃車解体等に配属されたものと判断せざるを得ないものである。

- (オ) 以上の判断は、工場における国労組合員の組織率が高率であったことを考慮しても、未だその結論を左右するものではない。

なお、被申立人は、申立人組合員ら個々について、その評価資料

に関する疎明方法を提出しているが、一方、これに対する申立人ら提出の疎明方法とを対比した場合、その評価の背後にある事実関係を的確に把握することができず、これらの疎明方法をもってしては、本件配属の公正さ、及び合理性を首肯せしめるものではない。

エ 以上述べたことを総合して判断すると、本件配属は、申立人組合員らについて、その作業遂行能力、適性等に重点を置いて行われたものというよりも、国鉄の分割・民営化路線に一貫して反対してきた国労所属の組合員ないしはその役員であったこと、あるいは国労の方針に従って行動したことが主要な判定要素としてなされた不利益取扱いと認めざるを得ず、ひいては、国労の弱体化を目的として行ったものと認められるから、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と判断する。

3 救済について

以上のとおりであるから、別紙「配属一覧表」記載の申立人組合員らに対する昭和62年4月1日付けの配属を取り消し、同表記載の元職場ないしはこれに相当する職場への復帰を命ずる必要があるが、復帰の実施については、工場内部における業務とも関連するので、申立人らと被申立人会社との間で団体交渉を行わせる必要を認める。また、労働組合法第7条第3号に関する救済としては、主文第3項に記載した内容の文書交付をもって足りると考える。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成元年12月8日

兵庫県地方労働委員会
会長 元原利文 ㊞

(別紙 略)