

大阪、昭62不67、平元.12.27

命 令 書

申 立 人 全国鉄動力車労働組合西日本地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合に所属する別表記載の組合員に対する同表記載の昭和62年4月1日より平成元年1月31日までの間の各配属の発令を取り消し、申立人組合と協議の上、組合所属のいかんによらない公正な方法で再配属を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国鉄動力車労働組合西日本地方本部

執行委員長 A 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社の貴組合員A 2氏外90名に対する、昭和62年4月1日より平成元年1月31日までの間の各配属の発令については、いずれも大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という）は、昭和62年4月1日、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等のうち本州の西日本地域における旅客鉄道事業等を承継して設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員は本件審問終結時約5万1,500名である。
- (2) 申立人全国鉄動力車労働組合西日本地方本部（以下「組合」という）は、昭和62年3月31日までは国鉄に、同年4月1日以降は会社などの国鉄の承継法人等に雇用されている職員をもって組織されている全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という組合員数約1,600名）の地方組織で、

会社に勤務する職員を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400名である。

2 国鉄改革について

- (1) 昭和57年7月30日、内閣総理大臣の諮問機関である臨時行政調査会(56年3月発足、会長C1)は、「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)を政府に提出した。この答申には、国鉄の再建のため5年以内に国鉄の事業を分割し民営化するとの基本方針とともに、職場規律の確立等について緊急にとるべき措置に関する提言が含まれていた。

同年9月24日、政府は、上記答申を受けて、5年以内に国鉄の事業再建を図るとの旨を含む「今後における行政改革の具体化方策について」(行政改革大綱)を閣議決定した。

- (2) 昭和58年5月20日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」が成立し、同年6月10日、同法に基づき、内閣総理大臣の諮問機関である「国鉄再建監理委員会」(以下「監理委員会」という)が設置され、同年8月2日、監理委員会は、「国鉄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」と題する提言(第1次緊急提言)を政府に提出した。これには、国鉄における職場規律の確立、私鉄並の経営効率化及び赤字ローカル線の廃止等が提言されていた。

次いで、翌59年8月10日、監理委員会は、第2次緊急提言を政府に提出した。これには、国鉄について、分割・民営化の方向で再建の具体策を検討する必要があるとして、私鉄並の生産性と要員、地方交通線廃止等が提言されていた。

- (3) 昭和60年7月26日、監理委員会は、「国鉄改革に関する意見—鉄道の未来を拓くために」と題する最終答申(以下「監理委員会答申」という)を政府に提出した。それには「①旅客部門を6地域に分割する、②貨物部門は切り離して1社とする、③新幹線は一括保有で旅客会社に貸付ける、④分割・民営化の実施は62年4月1日とする、⑤新事業体の適正要員規模は18万3,000名とする、⑥約9万3,000名の余剰人員については、分割・民営化前に約2万名の希望退職を募集し、約3万2,000名を新旅客会社でかかえ、残り約4万1,000名は旧国鉄(現在の国鉄清算事業団)に所属させ、3年間で転職させる。」旨記載されていた。

- (4) 昭和60年10月11日、政府は、監理委員会答申に沿った「国鉄改革のための基本方針」を閣議決定し、国鉄改革の時期を62年4月1日として施策を進め、次期国会に関連法律案を提出する旨決定した。

次いで、翌61年2月から3月にかけて、「日本国有鉄道改革法案」をはじめとする国鉄改革関連法案を国会に提出した。

- (5) 昭和61年11月25日、参議院の特別委員会において、運輸大臣は、「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員(承継法人の設立に関して発

起人の職務等を行う者であり、改革法第23条第1項に規定する承継法人の設立委員をいう。以下同じ)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、どちらかといえれば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と述べた。

(6) 昭和61年11月28日、国鉄改革関連8法が成立した。

なお、同日、参議院の特別委員会は、国鉄改革関連8法の法案採決に際して、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること。」との項目を含む附帯決議を行った。

(7) 昭和61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。

国鉄改革の基本法である改革法によれば、「輸送需要の動向に的確に対応し得る新たな経営体制を実現し、…(中略)…これに即応した効率的な経営体制を確立するための国鉄の経営形態の抜本的な改革」を行うこととし(第1条)、国は必要な施策を総合的かつ計画的に実施し、国鉄改革を確実かつ円滑に遂行しなければならず、国鉄はその組織の全力を挙げて施策が確実かつ円滑に実施されるよう最大限の努力を尽くさなければならないとし(第2条)、改革の実施時期を62年4月1日とし(第5条)、国鉄の事業を分割して承継法人に引き継がせる(第6条ないし第11条)とともに、承継法人の職員は、設立委員等が国鉄を通じ、国鉄職員に対し、労働条件及び採用基準を提示して募集を行い、国鉄が承継法人の職員となる意思を表示した者の中から選定して承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し、設立委員等が同名簿に記載された者の中から採用することとした(第23条)。また、残余の資産、債務等の処理業務及び承継法人に採用されず国鉄清算事業団(以下「清算事業団」という)の職員となった者の再就職の促進を図るための業務を清算事業団に行わせることとした(第15条)。さらに、国鉄事業の引継ぎ、権利及び義務の承継、承継法人の職員の総数及び承継法人ごとの数等については、運輸大臣が閣議決定を経てこれに関する基本計画を定めることとした(第19条)。

3 設立委員等による承継法人の職員の採用・配属手続について

(1) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、同日施行された「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」(以下「鉄道会社法」という)附則第2条第1項の規定に基づき、改革法第6条に規定する6旅客会社及び同法第8条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(これら8法人を併せて以下「鉄道法人」という)の設立委員37名を任命した。

鉄道会社法附則第2条によれば、「設立委員は、……当該会社の設立に

関して発起人の職務を行い」、「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於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる。」とされている。

(2) 改革法第23条は、承継法人の職員の募集・採用手続を定めており、これによれば、

- 「① 設立委員等は、国鉄を通じてその職員に対し、労働条件及び採用基準を提示して、承継法人の職員の募集を行う。(第1項)
- ② 国鉄は、これに応じて承継法人の職員になることに関する国鉄職員の意思を確認したうえ、採用基準に従って承継法人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 名簿に記載された職員のうち、設立委員等から採用通知を受けた者が承継法人の職員として採用される。(第3項)
- ④ 承継法人の職員の採用について、設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれ承継法人がした行為及び承継法人に対してなされた行為とする。(第5項)
- ⑤ 国鉄職員が承継法人の職員となる場合には退職手当は支給しない。(第6項)」

等とされた。

(3) 昭和61年12月11日、鉄道法人の設立委員は、第1回設立委員会を開催し、承継法人設立までのスケジュールを確認し、概ね次のとおり進めて行くこととするとともに、改革法第23条第1項の規定に基づき承継法人の職員の採用基準を決定した。

承継法人設立までのスケジュールの概要

- ① 設立委員は、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を決定し、国鉄に通知する。(61年12月)
 - ② これを受けて国鉄は、職員の採用先希望調査を行い、これを集計した上、候補者名簿を作成して設立委員に提出する。(62年2月)
 - ③ 設立委員は、職員を選考して採用者を決定する(62年2月)とともに、その後、職員の配属を決定して国鉄に内示する。(62年3月)
 - ④ これを受けて国鉄は、配転計画を策定して配転する。(62年3月)
- (4) 昭和61年12月16日、政府は、改革法第19条第1項の規定に基づき、「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」(以下「基本計画」という)を閣議決定した。
- (5) 昭和61年12月19日、設立委員は、第2回設立委員会を開催し、改革法第23条第1項の規定に基づき、次のとおり承継法人における職員の労働条件を決定し、採用基準とともに国鉄に提示した。

「各旅客鉄道株式会社の職員の労働条件

1 就業の場所

各会社の営業範囲内の現業機関等において就業することとします。

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します。

2 従事すべき業務

旅客鉄道事業及びその付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します。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とします。

(主な業務)

(1) 鉄道事業に関する営業、運転、施設、電気又は車両関係の駅区所における業務

(2)～(6) 省略

(7) 関連事業の業務

3 (以下省略)

なお、有給休暇の付与日数の算定期間となる在職期間には国鉄での在職期間を含めるとともに、退職手当の算定基礎となる在職期間についても国鉄での在職期間を含めることとされていた。

- (6) 昭和61年12月24日、国鉄は、設立委員からの承継法人の職員の労働条件及び採用基準の提示を受けて、承継法人の職員の採用候補者名簿を作成するため、全職員に対して、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を記載した書面並びに意思確認書の用紙の配布を始め、62年1月7日正午までに意思確認書を提出するよう指示した。

なお、意思確認書の用紙は、国鉄総裁宛となっており、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。」との記載及び「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。」との注記があり、第5希望まで承継法人を記入する欄が設けられていた。

- (7) 国鉄は、上記により提出された意思確認書等に基づき、採用希望職員が採用基準に合致するか否か等を個々に判断したうえ、昭和62年2月7日、設立委員会に対し、改革法第23条第2項に基づき、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。

- (8) 昭和62年2月12日、設立委員は、第3回設立委員会を開催し、国鉄から提出された採用候補者名簿に記載された者全員を採用する旨決定した。

そして、同月16日以降、設立委員は、採用決定者に対し、同月12日付けの設立委員会委員長名の採用通知書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。」との記載があった。

- (9) 昭和62年3月10日を中心に、国鉄は、大規模な人事異動を行った。

この人事異動は、上記の承継法人職員の採用結果及び希望退職者、年度末退職予定者の補充等に対応するとともに、承継法人移行時の業務遂行体制にあわせ、同年4月1日の承継法人発足に備えるためのものであった。

(10) 昭和62年3月16日以降、設立委員は、採用決定者に対し、下記の様式の設立委員会委員長名による配属通知を国鉄を通じて交付した。この配属通知の内容は、国鉄が主として同年3月10日に行った上記人事異動の内容をそのまま鉄道法人の所属、勤務箇所、職名等に置き替えたものであった。

(配属通知)

昭和62年3月 日	
殿	
〇〇〇旅客鉄道株式会社設立委員会 委員長 B 2	
通 知	
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	

(11) 昭和62年3月17日、第4回設立委員会において、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、次いで、同月23日から25日にかけて、鉄道法人の創立総会が開催され（会社については同月24日開催）、上記設立委員会の決定のとおり役員を選任等が行われた。

(12) 昭和62年3月20日、運輸大臣は、改革法第19条第3項の規定に基づき国鉄が作成した承継法人ごとの「国鉄の事業の引継ぎ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）を認可した。

国鉄改革関連8法、基本計画及び実施計画によれば、①承継法人は会社を含む11法人とする、②承継法人は国鉄の事業及び業務の全てと、帳簿価格で国鉄の資産の約85%、長期債務の約34%を引き継ぎ、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぐ、③鉄道会社の設立時に発行する株式は全て国鉄が引き受け、62年4月以降、清算事業団に帰属することとされた。

4 国鉄における労使関係について

(1) 昭和57年2月20日、国鉄労働組合(61年4月当時、組合員数約16万5,400名、組織率68.6%、以下「国労」という)、動力車労働組合(61年4月当

時、組合員数約3万1,300名、組織率13.0%、以下「動労」という)、全国鉄施設労働組合(61年4月当時、組合員数約1,500名、組織率0.7%、以下「全施労」という)及び全国鉄動力車労働組合連合会(61年4月当時、組合員数約2,400名、組織率1.0%、62年3月2日、全国鉄動力車労働組合(全動労)と名称変更)は、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、日本労働組合総評議会等と共に国鉄改革共闘委員会を結成した。

(2) 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、就業時間中の組合活動、リボン・ワッペン着用等の禁止、職場集会のための構内空き地の提供拒否、組合掲示板の管理強化、組合事務所での組合旗の掲揚禁止、組合事務所の明渡し要求及び実力撤去等を行った。

(3) 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制度(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)が悪しき労使慣行を生んできたとして、国労、鉄道労働組合(61年4月当時、組合員数約2万8,700名、組織率11.9%、以下「鉄労」という)、動労、全施労(以下、鉄労、動労及び全施労を併せて「鉄労ら」という)及び全動労の5組合に対し、「現場協議に関する協約」の改訂案を提示し、57年11月30日までに交渉がまとまらなければ現行協約を破棄すると通告した。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するものであった。

国鉄は、鉄労らと改訂案どおり協約を締結したが、国労及び全動労との交渉は決裂し、同年12月1日以降、国労及び全動労については「現場協議に関する協約」は失効し、それまで14年間続いた現場協議制度がなくなった。

次いで、国鉄と各組合の間では、議員兼職制度の廃止、無料乗車証制度の変更等これまでの労使間の慣行及び協定が大幅に変更された。

なお、この当時以降、国労及び全動労を除く各組合は、争議行為を行わなくなった。

(4) 昭和59年6月5日、国鉄は、同年2月のダイヤ改正に伴う合理化の結果、約2万4,500名の余剰人員が生じたため、①退職制度の見直し、②休職制度の改定・拡充、③派遣制度の拡充の3項目を主な内容とする余剰人員調整策(以下「調整策」という)を発表し、同年7月10日、各組合に対してその細目を提示した。

国鉄は、動労及び鉄労と、調整策のうち休職及び派遣制度について妥結し、国労及び全動労に対し、「雇用の安定等に関する協定」(46年3月2日に締結され、機械化、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・降職は行わず、必要な転換教育等を行うとの旨の協定、以下「雇用

安定協約」という)の破棄を通告した。

- (5) 昭和60年6月3日、国鉄と全動労の間で「職員の派遣の取扱いに関する協定」及び「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」が締結された。また、同年7月9日、「雇用安定協約」についても、有効期間を同年11月30日までとする覚書を締結した。
- (6) 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」と題する書面により、管理委員会答申に沿う分割・民営化を前提として、61年11月のダイヤ改正までに約19万5,000名の要員体制を確立し、職員8万6,200名を削減するとの合理化計画を発表し、各組合に提案した。
- (7) 国鉄は、全動労に対し、全動労組合員で派遣を申し出る者がいないので雇用安定協約を再締結する条件として調整策の積極的推進の意思表示を提案したが、全動労はこの条件を拒否し、雇用安定協約は再締結されず、同年12月1日以降、同協約は失効した。

なお、国鉄と鉄労らとは、雇用安定協約の継続を協定した。

この直後、国労、全動労でかなり多くの者が脱退した。

- (8) 昭和60年12月11日、国鉄は、61年度の転職希望者の把握のため、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、地方公共団体、関連企業等への転職希望に関する調査、以下「進路調査」という)を実施すると発表した。

61年1月6日、進路調査は終了したが、同月16日、国鉄は、全国総務部長会議において、「進路調査に対して白紙のアンケート用紙を提出した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なのかを質し、白紙のアンケート用紙を提出した者は旧国鉄に行くことになる」との旨指示した。

- (9) 昭和61年1月13日、国鉄は、労使共同宣言(以下「第1次労使共同宣言」という)の案を各組合に提示して、同意するよう要請した。その内容は、「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安全輸送の確保、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。②一人一人のお客様に明るく笑顔で誠意のこもった応対をして行くことが輸送サービスに従事する者としての基本であり、そのためには、まず第一に、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、折り目正しいサービスの提供に努めることとする。③鉄道事業の再生を図るため、必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立することとする。④余剰人員対策について、派遣制度等を積極的に推進し、退職勧奨を積極的に推進する。」等の項目が挙げられていた。

同日、国鉄と鉄労らは、第1次労使共同宣言を締結し、発表した。

同月16日、国労は、第1次労使共同宣言案を拒否する態度を発表した。

その内容は、「①中身は到底受け入れられるものではなく、国会審議すらない時点で臨調答申を既成事実化する国会軽視であり、反動的性格を露骨にしたものである。②分割・民営化を容認する第1次労使共同宣言を受諾することは国民に対する背信行為であり、まともな労働組合のとり態度ではない。③第1次労使共同宣言には労働条件の協定化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このような国鉄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。」等であった。

- (10) 昭和61年2月28日、国鉄は、職員の勤務実態などの把握を統一行的に行い、人事管理の徹底と職場における管理体制の確立を図るためとして、同年4月2日在職の一般職員約25万人を対象に、全国統一の様式で「職員管理調書」を作成することを決定した。

その記載対象期間は、58年4月1日から61年3月31日までとされ、その記載項目は、「基本事項」、「特記事項」、「評定事項」に区分し、「特記事項」欄には、一般処分及び労働処分並びに表彰の種類及び回数など7項目について、「評定事項」欄には、業務知識、業務処理能力、意欲等に関する事項の他、職場秩序を乱す行為の有無、服装の乱れの有無（リボン・ワッペン、氏名札等の着用状況）、勤務時間中の組合活動の有無、国鉄の厳しい現状を認識しているか等の21項目について記載することとされた。

国鉄は、この職員管理調書を後記(13)記載の人材活用センターへの職員配置の際の人選の判断資料及び承継法人の採用候補者名簿を作成する際の職員の勤務成績等の判断資料として用いた他、人事異動の際の人選の判断資料としても用いた。

- (11) 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、余剰人員の割合の高い北海道及び九州地区から東京、名古屋、大阪地区への配置転換（以下「広域異動」という）を実施する旨、各組合に対し説明し、その際、広域異動は通常の人事異動であり組合との協議事項ではないが、労働条件については交渉に応じるとし、同月20日から募集を開始する旨述べた。

これに対し、国労及び全動労は、広域異動は団交事項であるとして団体交渉を要求した。一方、鉄労らは、基本的に広域異動を了解した。

同月20日、国鉄は、予定どおり広域異動の募集を開始し、同年5月1日、募集に応じた職員に対して、第1次の広域異動を行い、その後、同年12月までの間に、合計3,818名に対して広域異動を行った。

このうち、第1次労使共同宣言を締結している動労の組合員が主に運転系統の現業機関へ配属された。

- (12) 昭和61年4月3日、国鉄は、「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、鉄道事業の未来を切り拓いて行くために現在何よりも必要とされている」として、企業人としての認識

を深めるため、同月中旬以降、約5か月間に約7万名の職員を対象に「企業人教育」を実施する旨、各組合に対し説明した。これに対し、国労及び全動労は、こうした「企業人教育」は企業意識の注入という思想攻撃であるとして抗議し、その実施に反対したが、国鉄は、同月15日から予定通り受講希望者の募集を開始した。

(13) 昭和61年6月24日、国鉄は、「①現在約3万8,000名の余剰人員のうち約1万6,500名が派遣・休職の調整策に応じており、現存の余剰人員は約2万1,500名である、②余剰人員は今後さらに増加することが予想されるので、新たに全国の駅、区等に『人材活用センター』を設置し、余剰人員を集中的に一括配置して有効活用を図っていく。」との旨発表した。

(14) 昭和61年7月、国鉄は、余剰人員を継続的かつ安定的に運用するために一括集中管理して増収施策、経費節減、教育等に有効活用するとして、全国1,010か所に人材活用センター（以下「人活センター」という）を設置した。従来は、要員機動センターなどが主要現場に置かれ、周辺に勤務する職員がローテーションで行っていたが、人活センターについては、異動または兼務により駅や区へ配置したうえ、人活センターへ担務指定するような方法がとられていた。

大阪鉄道管理局の運転系統において人活センターが設置されているのは吹田、宮原、姫路、梅小路各機関区、淀川、森ノ宮電車区などの15か所であり、対象人員は計310名、その内全動労の組合員は21名で6.7%、国労の組合員は281名で90.6%を占め、それ以外の対象者は8名（動労組合員1名、鉄労組合員3名、未加入者4名）であった。

なお、大阪鉄道管理局下の組合員数に占める人活センター配属者数は、全動労組合員が7.8%と最も高く、組合役員が11名も含まれていた。

人活センターにおける業務内容は下記のとおりとなっていたが、ほとんど一日中何の仕事もなく待機することもしばしばあった。

吹田機関区

乗務員	○A機器操作の教育
検修係	ポイント清掃、標識整備等の環境整備、運転室清掃等の車両美化

宮原機関区

検査係、検修係	自転車の分解、整備 ○A機器による教育、ペンキ塗り、ロッカー整理等の環境整備
---------	---

淀川電車区

乗務員	駐車場整備、車両美化
検修係	車両の椅子の下にあるヒーターや網棚の清掃 窓の隅に貼ってあるゴムの取り替え等の車両美化

森ノ宮電車区

乗務員	座席の下の蹴り込みや運転室の清掃等車両美化
-----	-----------------------

姫路機関区

乗務員 線路図表の印刷ミスの訂正

検査係 運転室清掃等の車両美化、灰皿清掃

なお、国鉄は、人活センターを62年3月上旬に行った人事異動と同時に廃止した。

- (15) 昭和61年7月18日、鉄労らと真国鉄労働組合（同年4月13日、国労東京地方本部から脱退した者を中心に結成され、結成時の組合員数約1,200名）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。

次いで、同月30日、国鉄と改革労協とは、「国鉄改革労使協議会」を設置した。

- (16) 昭和61年8月27日、国鉄と改革労協とは、第2次労使共同宣言を締結、発表した。その内容は、「①民営・分割による国鉄改革を基本とする。②改革労協は鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛する。③企業人として自覚し、望ましい職員像へ向けて労使それぞれ職員指導を徹底する。」というものであった。

同日、国労は、第2次労使共同宣言について、「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取り付けようとしたと思われる。しかし、②新事業体への職員採用に当たり所属組合員によって差別・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。

- (17) 昭和61年9月3日、国鉄は、50年11月26日から同年12月3日にかけて行われたスト権スト（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、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、動労に対する訴えのみを取り下げ、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。

- (18) 昭和61年10月9日及び10日、国労は、第50回臨時大会（修善寺大会）を開催し、執行部は、①労使共同宣言と雇用安定協約の締結、②不当労働行為などの提訴取り下げ、③点検・摘発行動の中止などを内容とする緊急方針を提案したが否決され、これまでの分割・民営化反対の方針を堅持していくことを決定した。

- (19) 昭和62年2月2日、鉄労、動労、日本鉄道労働組合（61年12月19日、真国鉄労働組合と全施労が統合して結成、組合員数約1万人）及び鉄道

社員労働組合（62年1月23日結成、組合員数約3万名）は、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。

次いで、同月28日、国労を脱退した旧主流派によって結成された鉄道産業労働組合は、その連合組織として日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産労」という）を結成した。

この結果、61年4月当時、組合員約16万5,400名（組織率68.6%）を有する国鉄内最大組合であった国労の組合員は、62年2月には約6万2,100名（組織率27%）となり、さらに同年4月には約4万4,000名にまで急減した。

なお、同年2月当時、鉄道労連は約12万6,000名（組織率55%）鉄産労は約2万1,000名（組織率9%）という組織状況であった。

5 本件配属と会社発足後の配属等について

(1) 昭和62年3月10日を中心に、国鉄は、前記3.(9)記載のとおり、会社発足に備えた大規模な人事異動を行った。

国鉄は、この人事異動において余剰人員を関連事業等で活用する必要があるとして、同年3月3日に新設した開発部分室及び事業部分室、(以下2分室を「分室」という)への配転を主に兼務発令の形で行った。

分室への配転の一般的選定基準について、国鉄は、会社発足後の関連事業部門の拡大強化を図る必要性から職員の潜在能力の開発育成、ノウハウの修得等が急務であることから、職員の勤務成績、企業マインドの熟成度等を総合的に勘案したとした。

62年3月9日、組合はこの異動について大阪鉄道管理局長に対し、組合の役員、活動家を狙い撃ちしたもので、「事業部」、「開発部」兼務として本来業務を奪う暴挙であると抗議し、「事前通告」による発令、配転を中止し団体交渉で解決するよう、また「事業部」、「開発部」の組織、業務内容等について明らかにするよう申し入れた。しかし、これに対する回答はなかった。

(2) 昭和62年3月16日以降、会社の設立委員は、会社への採用決定職員に対し、前記3.(10)記載のとおり同年4月1日付け発効の配属通知を国鉄を通じて交付した。(以下「本件配属」という)

本件配属の内容は、前記3.(10)記載のとおり国鉄の人事異動の内容をそのまま会社の所属、勤務箇所、職名等に置き替えたものであり、分室等への配転職員に対する配属通知には、その勤務箇所欄に「兼近畿圏運行本部運輸部管理課課員(高槻開発分室)」、「兼近畿圏運行本部運輸部管理課課員(大阪事業分室)」等の兼務発令が併記されていた。

(3) 昭和62年4月1日付けの会社近畿圏運行本部エリア(旧大阪、天王寺、福知山各鉄道管理局を統合、同年10月1日廃止)の配属先をみると、会社に採用された全動労組合員で組合が調査の対象とした207名のうち86名(42%)が事業、開発分室に、121名(58%)が鉄道事業に配属されている。全動労を脱退して鉄労、動労等の別組合に加入した者はほとんど

が鉄道事業に配属されている。また、同じく会社に採用された国労組合員の42%が事業、開発分室に配属されている。

一方、鉄労、動労の組合員で事業、開発分室に配属されたのは会社に採用された者の3%であった。

因みに、近畿圏運行本部エリアでの組合組織率は全動労1%、国労16.7%、その他82.3%である。

- (4) 昭和62年4月1日現在、本件申立てにおいて組合が救済を求める対象者91名の「氏名、所属職場、職名、在勤職場、その職務内容及び本来の職場、職種、及び昭和62年3月1日現在の組合役職」一覧は別表のとおりである。

なお、上記91名のうちA3は昭和62年5月8日に、A4は同年6月11日に、それぞれ車両係から天王寺事業分室に配属され、両名以外の89名は同年4月1日付けで鉄道業務に従事しない分室勤務となった。(以下91名の配属を「本件配属等」という)

申立人組合の組織は職場単位で分会、支部が置かれているが、本件配属等により多数の組合役員が異動したため、執行部が構成できず、あるいは連絡をとるのが非常に困難となった。

- (5) 本件配属等により分室に配属になった職員は、国鉄入社以来これまで従事してきた鉄道業務とは全く異業種の業務に従事することとなり、収入面において次のような差異が生じた。

- ① 電車運転士については、乗務手当、夜勤手当がなくなり、月平均約5万円程度の減収となった。
- ② 電車運転士以外についても、各種手当がなくなり、月平均2～3万円の減収となった。

- (6) 昭和62年4月1日、国鉄における本州の西日本地域の旅客鉄道事業等を承継して会社は発足し、職員は、本件配属どおりの所属、勤務箇所での業務に従事したが、4月以降の分室等の概要は次のとおりであった。

- ① 開発部分室は、高槻、大阪第一、大阪第二、神戸、大津の5分室が設置され、職員は、班分けされた上、鉄道事業以外の異業種の居酒屋チェーン、植木業、パーティ出前サービス、タウン誌編集、洗車業、運転代行、生花宅配サービス等の各種事業の開発調査に従事した。
- ② 事業部分室は、京都、大阪、神戸、姫路の4カ所（駅構内）に設置され、組織上は近畿圏運行本部運輸部管理課に所属していたが、職員は、沿線主要駅構内の喫茶店、うどん店、カレーショップ、売店等の直営店舗に配置され、主に接客業務、厨房内作業等に従事した。

- (7) 上記分室に配属された職員の大部分が全動労、国労の組合員であり、かつ組合役員がかなりの比重を占めていた。

分室配属者は、本来会社の鉄道事業本部の各現業機関に所属し、兼務として近畿圏運行本部運輸部管理課に配属を命じられたが、運転や検査・検修業務とは全く異なる業務であるため、慣れない接客や作業環境の悪

い職場に従事し、また本務がはずれたことにより乗務手当が支給されず減収となった。

- (8) 昭和62年9月7日、会社は、同年10月1日から関連事業本部の現業機関として新たに「事業所」を設置し、これに併せて、就業規則を一部改正し、新たに「事業管理係」、「事業管理主任」等という職名を設ける旨発表し、各組合に説明した。

同月22日、会社は、同年4月1日付けで分室に兼務発令した職員に対し、従来の「電車運転士」、「車両技術係」等の職名を「事業管理係」、「事業管理主任」等に変更した上、同年10月1日付けで新たに設置した「事業所」に本務発令した。(以下「2次配属」という)

- (9) 昭和62年10月1日、会社は組織改正を行い、関連事業本部を従来の2課1チームから2部6課1チームに拡充し、その現業機関として、京都、高槻、大阪第一、大阪第二、奈良、天王寺、神戸、姫路の8カ所に直営店舗等の関連事業を業務とする事業所を設置するとともに各支社、支店にも同様の業務を行う事業所を設置した。

この組織改正により、従来の開発部分室及び事業部分室は事業所に吸収された。

- (10) 上記組織改正に伴う配属により事業所に本務発令された職員は、その職名が「事業管理係」、「事業管理主任」等に変更され、その所属が電車区等から事業所に変更となり、これに伴い給料、年休取得手続き等の身分に関する事項も全て事業所で行うこととなり、電車区等との関係はなくなった。

一方、その業務内容、就労場所及び労働条件については、従来とほとんど変更がなかったが、会社は、事業所において関連事業に従事する者のうち特に指定された者については職務手当を支給した。

- (11) 会社は、2次配属以後も、他の事業所への配属、事業所内での異動及び就労場所の変更等を行った。(対象者の内訳は別表のとおり)

- (12) 昭和63年3月16日、会社は、同年4月に関連事業を行う全額会社出資の子会社「ハートアンドアクション・フーズ株式会社」及び「ハートアンドアクション・リーティル株式会社」(以下「子会社」という)を設立し、それまで事業所において行ってきた飲食・物品販売の事業を子会社に行わせることとする旨各組合に対して説明した。

組合は、団体交渉で会社が不当な差別的配属を改めようとせず、かえって差別を固定化するものだとして子会社への出向についての協定に調印していない。

- (13) 昭和63年8月頃から、会社は緑化業、自動車広告業、境界標等整備事業のいわゆるグリーン事業等を開始し、臨時売店に配属されていた者を中心に全動労、国労の組合員を配置した。

安治川口駅のオフィスの例では、会社の鉄道敷地と民間所有地との境界に立てるコンクリート製の境界標を製造しており、配属者は全動労組

合員2名、国労組合員10名のみであった。また、同オフィスでは作業場や風呂の設備等が不十分であった。

第2 判 断

1 当事者（被申立人）適格について

(1) 当事者の主張要旨

ア 会社は、次の理由により、会社が労働組合法第7条における使用者に該当せず、本件配属に係る申立てが労働委員会規則第34条第1項第5号に該当するので却下されるべきであると主張する。

- ① 本件配属は、国鉄が使用者としての権限とその責任において、昭和62年3月上旬に行った最終の人事異動と全く同一内容のものであって、同年4月1日に発足した会社がその責を負うべき筋合にない。
- ② 会社の設立委員は、改革法第23条の規定に従いその範囲でのみ会社の職員採用手続に関与しているに過ぎない。即ち、改革法が設立委員を「開業準備行為」のうちの職員採用手続に特に関与させるについて、設立委員が「職員採用の包括的権限」を有することにつき明文の規定を設けていない以上、設立委員は同法23条の規定に従ってのみ一連の職員採用手続に分担関与できるに過ぎず、設立委員が分担関与した職員採用手続は、国鉄が作成した名簿に登載された者を承継法人の設立時にその職員として採用する旨の通知を発した時点で完了している。

なお、同法23条5項における「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」とは同条1項ないし3項に掲げる行為のみをいう。

また、会社の設立委員が行った本件配属通知は、会社発足時の混乱を防止する見地から、国鉄が行った最終の人事異動の配置、職名、給与等そのまま、会社の組織、給与表等に合わせて、確認的、機械的に通知したものであって、単なる事務連絡に過ぎず、会社の設立委員は、国鉄が行った人事異動について全く何らの判断もしていない。

- ③ 会社は、その経営方針と責任体制の違い、労使関係の適用諸法規の違い及び企業体として適用を受けるべき諸法規の違いにおいて、国鉄とは異質かつ別個の経営体である。

イ これに対し、申立人は次のとおり主張する。

本件配属は、会社の設立委員と国鉄が一体となって行ったものであり、会社の行為であることは明らかである。

即ち、会社の設立委員は、会社発足に備えて予め職員の配置体制を実現しておくため、その当時、人事権を行使していた国鉄をして、本件配属に先立ち、本件配属と同一の配転を行わせた。そして、これに続いて、会社の設立委員は、採用行為の一環として本件配属を行ったが、これは、国鉄改革法23条5項の規定により会社の行為である。

また、会社の設立委員即ち会社は、採用決定者との間における昭和62

年4月1日を効力発生の始期とする労働契約の当事者（雇主）であるから、使用者として本件配属の行為責任を有している。

さらに、会社と国鉄とは、次のことから企業体として、また使用者として実質的同一性を有しており、国鉄における雇用関係と会社における雇用関係とは連続性を有しているから、この点からも、会社は本件配属及び国鉄の事前配転の行為責任を有している。

- ① 会社は、国鉄の事業、資産、債務等を地域的に分割して承継している。
- ② 国鉄は、法形式上は分割、民営化され、経営主体が株式会社に変更されたが、その実質においては、企業実体に変更がなく同一性を保持している。即ち、株式は全て清算事業団の所有とされ当面売却予定がなく、職員の採用についても、改革法23条による採用手続がその実質においては新規の採用ではなく国鉄職員の地位の承継の手続であり、また会社の副社長以下の役員、幹部社員は全て元国鉄の幹部職員であり、労使関係の当事者である使用者の職制、労務担当者もほぼ従前のままである。

よって、以下判断する。

(2) 当事者適格の有無について

ア まず、会社と国鉄の関係についてみるに、前記第1. 1 (1)、2 (7)、3 (2)、(5)ないし(12)によれば、

- ① 会社は国鉄の承継法人の一つとして設立されたものであり、承継法人はその事業に必要な資産、施設及び機構等の全てを国鉄から引き継ぎ、事業は瞬時も休むことなく継続されたこと、
- ② 職員は、全て国鉄職員から募集、採用されたこと、また承継法人の職員となった者は、国鉄から退職手当が支給されず、承継法人での退職手当は国鉄での在職期間が通算され、有給休暇付与条件も国鉄での勤務を通算するとされていること、が認められる。

イ 次に、設立委員の職員採用及び配属手続についてみるに、前記第1. 2 (5)、3 (1)、(3)、(8)ないし(10)によれば、

- ① 設立委員は、国鉄の作成した採用候補者名簿に登載された者を全員そのまま採用決定していること、
- ② 国鉄の名簿作成行為について、運輸大臣は、参議院特別委員会において「国鉄の名簿作成行為は、設立委員が行うべき採用業務の『事務補助』であり、法的には『準委任』ないし『代行』である」旨説明していること、
- ③ 鉄道会社法附則第2条において、「設立委員は、…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。」とされていること、
- ④ 設立委員は、国鉄の3月人事異動のすぐ後に、これと全く同一内容の配属通知を国鉄を通じて行っていること、

⑤ 第1回設立委員会で確認された「国鉄改革のスケジュール」によれば、設立委員は採用者を決定した後、職員の配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はその内示を受けて配転することになっていたが、実際には、設立委員は職員の配属の決定について自らこれを行う体制になかったことから、国鉄が設立委員の事務補助者として職員の配属先の決定とその通知を行ったこと、が認められる。

ウ 以上のことから、承継法人の職員の採用等に当たって、設立委員は、募集から採用・配属という一連の行為を全て国鉄に一任し、包括的に代行させたと判断するのが相当である。

即ち、3月人事異動は、国鉄が設立委員の代行者の立場で、会社発足に備えて行ったものであり、また、これに続く設立委員の本件配属通知は、会社の職員として採用決定した者に対する「就労の場所及び従事すべき業務」の決定通知であって、しかも職員の採用と本件配属がいずれも4月1日付け発効として行われ、事業は瞬時も休むことなく継続されていることからしても、本件配属行為は、採用行為に付随する、これと密接不可分の行為であると解される。

したがって、「承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為…は、…当該承継法人がした行為…とする。」との改革法第23条第5項の規定は、本件配属行為についても適用されるものと解すべきであり、国鉄における雇用関係と会社におけるそれとは実質的に継続していることをも併せ考えると結局、設立委員が行った本件配属の行為責任は、承継法人である会社に帰属するものと判断される。

以上要するに、会社は、設立委員が行った本件配属について当事者適格を有するものと解するのが相当であり、会社の主張は失当である。

2 本件配属等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

本件配属等は、全動労組合員を鉄道本来業務とは縁のない職種に意に反して配属させたものであり、組合員に精神的苦痛を与え経済的にも不利益を与えたばかりか、他の国鉄労働者から隔離したりして全動労に所属するが故の見せしめ的な差別的取扱いを行い全動労に団結することを著しく困難にさせようと狙ったもので、明白な不当労働行為である。

イ これに対し、会社は次のとおり主張する。

(ア) 本件配属は、国鉄が使用者としての権限とその責任において行った最終の人事異動と全く同一内容のものであり、会社の設立委員が会社発足時における混乱を防止する見地において、会社の組織、給与表等に合わせて、確認的、機械的に通知したものであって、単なる事務連絡に過ぎない。

即ち、会社は、国鉄の行った最終の人事異動及びこれに続く設立委員の行った本件配属に関して全く何らの判断も行っていないのであるから、本件配属について会社が不当労働行為責任を負う余地は全く存しない。

(イ) 国鉄が行った最終の人事異動は、次の方針によりなされ、その際、特定の組合に所属していることや組合活動歴の有無を考慮に入れたことはなく、公正な人事異動の結果、関連事業部門へ配置された者の所属組合にアンバランスを生じたに過ぎない。

即ち国鉄では、人事異動において職員の配置を決定するに当たっては、職員の能力、意欲、服務規律の遵守、適性等についての勤務成績やその他の個別事情を総合的に判断して、適材適所の観点から行って来ており、本件の人事異動においてもこの基本的な考え方は何ら変わらない。

しかしながら、特に本件人事異動に当たっては、新会社発足に際して、当面の収益部門である鉄道事業部門の運営に支障を来さないこと及び将来の支柱的収益部門である関連事業部門への職員の有効配置という二点を念頭において人事異動を行った。即ち、鉄道事業部門に優秀な職員を配置し、これにより創業開始時を円滑に乗り切るとともに、他方、関連事業部門には未だ業務に対する取組み姿勢が甘く民間企業意識に欠ける者を配置して、民間企業精神を養うこととしたものである。

(ウ) 本件申立人組合員の業務への取組み姿勢、取組み意識の低さは、組合員らの各事業所等における職場規律の乱れ等として随所にみられるが、これらは同人らの所属する組合の「職場運動方針」等に従って「職場闘争」を実行してきた結果であり、以上のことからみて、また、勤務成績、民間企業マインドの熟成度の見地から比較して、本件申立人組合員が属する集団構成員とその他の職員からなる集団構成員とは異なる特性を持つ異質の職員層からなる集団であることは明らかであり、この点において両集団の構成員が全体的にみて同質であることを大前提とする大量観察方式による簡易立証手段を採る合理的基盤は存在しない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

会社の主張(ア)について検討するに、既に前記第2. 1(2)において判断したとおり、会社は、設立委員の行った本件配属に関して、その行為責任を負うものと解されるから、会社の主張(ア)は失当である。

次に、会社の主張(イ)について検討するに、

ア まず、国鉄が行った最終の人事異動及びこれと同一内容の本件配属についてみるに、前記第1. 4(10)、5(1)ないし(6)によれば、

① 国鉄は、昭和61年4月以降、職員管理調書を作成し、これを人活

センターへの職員配置の際及び承継法人の採用候補者名簿作成の際の人選の判断資料として活用した他、人事異動の際の人選の判断資料としても活用したのであるが、同調書の記載対象期間は、全動労及び国労以外の組合が争議行為を行わなくなった58年4月からの3年間であり、その記載項目のうち「特記事項」欄には一般処分の他、労働処分の有無等について、「評定事項」欄には、業務成績・能力等の他、リボン・ワッペン・氏名札の着用等の職場規律の遵守、国鉄の現状認識の有無等、組合の活動方針いかんにより左右される事項についても詳細に記載することとされていたこと、

- ② 本件配属により会社の分室に配属された職員の所属組合別構成割合は、近畿圏運行本部エリアでは鉄労、動労の組合員の3%と対比して会社に採用された全動労組合員は42%と国労と同様高い割合を占めていること、
- ③ 本件配属等により分室に配属された職員は、国鉄入社以来これまで従事してきた鉄道業務から排除され、全く異業種の業務に従事することとなったため、従来からの技術を生かせなくなっただけでなく、乗務手当等がなくなり減収となったこと、が認められる。

イ 次に、国鉄における労使関係についてみるに、前記第1.4(1)ないし(17)によれば、

- ① 全動労は国労とともに一貫して国鉄の分割・民営化方針に反対し、国鉄の行った余剰人員調整策、進路調査、広域異動、企業人教育、人活センターの設置等にことごとく反対し、60年12月以降、雇用安定協約が失効し、その労使関係は厳しい対立状態にあったこと、
- ② 一方国鉄は、57年11月30日に全動労及び国労を除く組合と「現場協議に関する協約」の改定を行い、また当時以降、全動労及び国労を除く組合は争議行為を行わなくなったこと、さらに国鉄は、全動労及び国労を除く組合とは、二度にわたり労使共同宣言を締結、発表し、労使協調関係を強めていったこと、が認められる。

ウ 以上の事実からすれば、この人事異動及び本件配属の結果、当時の組合員構成割合を勘案しても、全動労組合員が他組合（国労を除く）の組合員と比べて極めて高い割合で分室に配属されたことは明らかであって、本件人事異動の主たる判断資料となった職員管理調書の記載項目、記載対象期間からみても、分室配置職員の所属組合間の極めて大きな不均衡が、会社の主張するような特定の組合所属や組合活動歴等を考慮に入れない公正な人事異動の結果であるとは考えられない。

一方、分室配属職員の会社における勤務状況については、部分的に疎明がなされたものの、国鉄職員当時における各人の能力、意欲、適性、勤務成績等を勘案した人選の合理性を疎明する資料等は一切提出されていない。

さらに、全動労及び国労が一貫して国鉄の分割・民営化方針に反対

し、国鉄当局と厳しい対立関係にあった一方、国鉄が全動労及び国労を除く組合とは二度にわたり労使共同宣言を締結して労使協調関係を強めていったことを併せ考慮すれば、国鉄は、新会社発足に際し、労使共同宣言を締結していない申立人組合員を国労の組合員とともにできるだけ鉄道事業部門から排除し、争議行為等による業務への支障の少ない関連事業部門に集中的に配属したものと判断するのが相当であり、会社の主張(イ)は失当である。

また、会社の主張(ウ)については、いわゆる大量観察方式による立証手段の採用に当たって、比較する各集団構成員が全体的に同質であることを前提とすべきことは会社主張のとおりであるが、国鉄職員当時における各人の勤務成績、能力等が両集団間で大きく異なり両集団構成員が異質であることを明らかにする疎明がなされておらず、さらに、所属組合の運動方針やその活動等が他の組合と大きく異なっていると、そのことをもって直ちに本件申立人組合員が異質の集団であるとの判断をすることはできず、本件配属等において申立人組合員を他の職員と取扱いを異にする合理的理由とはなり得ないというべきである。したがって、各人の勤務成績、能力等に関する資料及び具体的な配属基準等の資料も一切提出されていない本件においては、いわゆる大量観察方式によらざるを得ないものと思料されるから、会社の主張(ウ)は採用できない。

エ 以上要するに、国鉄が設立委員の代行者の立場で行った最終の人事異動において、また会社の設立委員が本件配属において、申立人組合員を国労を除いた他組合の組合員と比べて極めて高い割合で分室に配属し、鉄道本来業務から排除して異業種の業務に従事させたことは、全動労所属を理由として、同人らを不利益に取り扱い、もって全動労の弱体化を図ったものと判断せざるを得ず、かかる行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、この人事異動及び本件配属においてなされた不当労働行為の責任を会社が負うべきことについては前記第2. 1(2)で判断したとおりである。

3 2次配属及びその後の配属について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

会社は、昭和62年10月1日付けの2次配属により、分室への兼務配属者を本来職場から切り離し、本来職種とは全く異職種の「事業管理係」等の職名に変更した上、事業所等に本務発令した。これは、従来からの兼務発令としての暫定的取扱いから本務として取り扱うことにより、従来からの不当差別配属を永続化、固定化させ、申立人組合員に更に大きな精神的苦痛を与える不利益取扱いであるとともに、全動労の弱体化を図る新たな支配介入の不当労働行為である。また、2次配属以後の事業所等への配属についても、2次配属と一連のものであり、同様の

不当労働行為に該当する。

イ これに対し、会社は次のとおり主張する。

2次配属及び所要の組織改正は、関連事業部門の積極的な拡充に備え、従来の兼務発令による社員管理、業務管理面における指揮監督の複雑な面を単純合理化する見地に立って行った合理的な措置である。また、2次配属は、形式的に兼務発令を解いて単独職名にただけのものであり、所属職場及び職名の変更を伴ったものではあるが、業務内容、勤務場所、労働条件とも基本的に同一であって、実質的な人事異動というべきものではなく、また、決して従業員の配置を固定化するものではない。

したがって、2次配属により、申立人組合員が特段の不利益を受けただけではなく、およそ不当労働行為には該当しない。

なお、2次配属以後の各配属についても、業務の必要上行ったものであり、不当労働行為には該当しない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

会社の主張について検討するに、前記第1. 5 (9)、(10)、(11)によれば、

- ① 会社は、62年10月1日付けで組織改正を行い、関連事業本部を拡充し、その現業機関として新たに事業所を各地に設置し、それまで兼務発令により分室に配属していた職員に対し、従来の「電車運転士」「車両技術係」等の職名を「事業管理係」「事業管理主任」等に変更したうえ、事業所に本務発令したこと、
 - ② 事業所に本務発令された職員は、その所属がそれまでの電車区、運転所等から事業所に変更となり、電車区等との関係が全くなくなったこと、
 - ③ 事業所に本務発令された職員の業務内容、勤務場所及び労働条件については、従来とほとんど変更がなかったこと、
 - ④ 会社は、2次配属以後も、事業所間またはその他への配転を行っていること、
- が認められる。

以上のことからすれば、2次配属は、形式的には会社の主張するように、関連事業部門の拡充に備えて行った組織改正に伴い、兼務発令を解いて単一職名に変更したものであって、業務内容、勤務場所及び労働条件とも従来とほとんど変更がなかったとはいえ、申立人組合員に対して従来の本来業務の職名から全く異業種の職名に変更し、その所属も本来の電車区等から事業所等に変更しており、これは、実質的には従来の兼務発令による配属という暫定的な取扱いを止めて、本件配属等を本務化、定着化させるものであって、これにより申立人組合員に対して、さらに鉄道本来業務に戻れなくなるとの精神的不利益を与えたものと言わざる

を得ず、会社の主張は失当である。

以上要するに、会社が2次配属において、申立人組合員に対して職名変更のうえ事業所等に本務発令したことは、本件配属が前記2(2)判断のとおり不当労働行為である以上、本件配属等を本務化、定着化させることにより、同人らを申立人組合員であるが故に不利益に取り扱い、もって全働の弱体化を図ったものと判断するのが相当であり、かかる行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、会社が2次配属以後に行った申立人組合員に対する事業所等への各配属についても、2次配属と同様、申立人組合員に対する不利益取扱いを継続化させ、もって全働の弱体化を図ったものと判断され、上記と同様の不当労働行為に該当する。

4 救済方法

申立人は、本件申立て対象者について、昭和62年3月1日現在の職場・職種あるいはこれに相当する職場・職種に配属させることをも求めるが、会社が鉄道本来業務以外の関連事業への進出を必要としていること及び鉄道本来業務だけでは過員の存することからすると、組合間の差別をなくする趣旨で協議することが適切であると考えられるので、主文1のとおり命ずるのが相当である。

また、申立人は陳謝文の掲示をも求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

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条により主文のとおり命令する。

平成元年12月27日

大阪府地方労働委員会
会長 寺浦英太郎 ㊟

(別表 略)