

広島、昭63不2・平元不4、平2.4.11

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合広島地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合に係る別表に記載のA1外8人に対する配属発令及びA2を除くA1外7人に対する出向発令を取り消し、A1を除く8人を同表の原職欄に記載の所属職場・職種又はこれに相当する職務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

平成2年 月 日

国鉄労働組合広島地方本部  
執行委員長 A3 殿

西日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役 B1

当社が、貴組合に係るA1、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A2、A10に対して行った配属発令及びA1、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10に対して行った出向発令は、いずれも広島県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。

今後、このような行為は繰り返さないようにするとともに、これを機に正常な労使関係の形成に努めます。

- 3 申立人のその余の申立ては、棄却する。

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」又は「新会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。以下「改革法」という。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、本州の西日本地域における事業を承継して設立された株式会社であり、大阪市に本社を置き、設立時の従業員数は51,538人であった。
- (2) 申立人国鉄労働組合広島地方本部（以下「組合」という。）は、国鉄労働組合（以下「国労」という。）及び国鉄労働組合西日本本部（以下「国

労西日本」という。)の下部組織であり、昭和25年11月、当時の国鉄に勤務する職員によって結成されたものであり、平成元年4月1日現在の組合員数は660人であった。

- (3) 会社には国労西日本以外の労働組合として、全国鉄動力車労働組合(以下「全動労」という。)に所属する全国鉄動力車労働組合西日本地方本部、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。)に所属する西日本旅客鉄道労働組合(以下「西鉄労」という。)、日本鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。)に所属する西日本鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)、国鉄西日本動力車労働組合等がある。

## 2 国鉄の分割民営化の経緯

- (1) 昭和56年3月16日に発足した臨時行政調査会(以下「臨調」という。)は、昭和57年7月30日、その第3次答申において、国鉄の分割民営化等を提言した。

同年9月24日、政府は、国鉄経営の危機的状況に鑑み、臨調第3次答申の趣旨にそって、当面、緊急に講ずべき対策として、①職場規律の確立等、②新規採用の原則停止等、③設備投資の抑制等10項目の対策について閣議決定を行った。

- (2) 前記臨調答申を踏まえ、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)が施行され、同日、総理府内に日本国有鉄道再建監理委員会(以下「監理委員会」という。)が設置された。

同年8月2日、監理委員会は、「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について」として、次の3項目を柱とした第1次緊急提言を行ったが、国労は、同月19日から23日までの全国大会で国鉄の分割民営化反対の方針を決定した。

①経営管理の適正化、②事業分野の整理、③営業収支の改善及び債務増大の抑制

- (3) 昭和59年8月10日、監理委員会は、前年8月2日の第1次緊急提言に続き、第2次緊急提言を行った。

監理委員会は、この提言において、①国鉄経営の現状、②国鉄経営の破綻原因、③現行経営形態の問題点等6項目について基本認識を示した後、①要員対策、②用地の取扱い、③事業分野の整理、④その他の4項目について当面緊急に措置すべき事項を提示した。

- (4) 昭和60年7月26日、監理委員会は、政府に対し、「国鉄改革に関する意見—鉄道の未来を拓くために—」(以下「意見書」という。)を提出した。

この意見書は、国鉄の経営が悪化した最大の原因を、公社という自主性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求め、根本原因を除去するため、経営形態そのものにメスを入れ、昭和62年4月1日を期して、適切な事業単位に分割するとともに民営化を行う(昭和62年度発足時の新事業体全体に移籍する

要員の総数を約215,000人とする。) というものであった。

意見書提出の4日後、政府は、前記監理委員会の意見を最大限尊重する旨の閣議決定を行った。

- (5) 昭和61年5月30日、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）が成立した。同法とともに、第104回国会に提出された改革法外7法（以下「国鉄改革関連8法」という。）は廃案となったが、以後再度提出され、同年11月28日、第107回国会の参議院本会議で可決・成立した。

なお、国鉄改革関連8法の成立に際し、参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「特別委員会」という。）は、「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。

また、同月25日、特別委員会において、C1運輸大臣は、改革法第23条第2項に関連して、「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はありますが、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、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と述べた。

- (6) 昭和61年12月4日、国鉄改革関連8法が施行され、昭和62年4月1日、国鉄は六つの旅客鉄道株式会社、日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）等12の法人に分割された。

### 3 国鉄等の労使関係

- (1) 昭和57年3月5日、国鉄総裁は、運輸大臣の指示に基づき、関係機関の長に対し、ヤミ慣行、ヤミ協定など職場規律の乱れや現場協議の本旨に反する運用等の職場実態について総点検を行い、問題点を把握の上、是正措置を講ぜられたい旨の「職場規律の総点検及び是正について」という通達を発した。

以後、この総点検は、昭和60年9月の総点検に至るまで、8回にわたって行われた。

- (2) 昭和57年7月19日、国鉄は、昭和43年以来国鉄の各職場で行われてきた現場協議制度に替わり、現場協議の目的、対象範囲、審議方法等をかなり制限した非公開の現場協議委員会制度を新たに設けるという改訂案骨子を各組合に示した。この改訂案骨子は、同年8月19日、改訂条文案として各組合に示され、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）は、この改訂案を受諾した。

同年12月1日、国鉄は、動労、鉄労、全施労と、「現場協議委員会に関する労働協約」等を締結したが、国労、全動労とは交渉が妥結せず、国労、全動労とは同日以降、無協約状態となった。

- (3) 昭和58年8月22日、国鉄は、関係機関の長に対し、職員一人ひとりの日々の勤務状況を的確に把握するためとして、全職場に統一的な職員管理台帳の作成を指示した。

この職員管理台帳は、担当助役が日常の勤務状況により記録する職員管理票に基づき、昭和58年度から四半期ごとに、各職員の勤務、執務態度、業務遂行能力、業務成果、教育、意欲、私行上、健康状態等あらゆることを記入することとされ、適性判断、教育、指導育成、能力開発、人事考課等の台帳として活用するというものであった。

- (4) 昭和59年2月1日、ダイヤ改正が行われた。国鉄では、このダイヤ改正に伴う合理化等により、昭和58年度において、約25,000人の余剰人員が生じることとなった。

この余剰人員対策として、国鉄は、同年6月5日、①退職制度の見直し、②休職制度の改定・拡充、③派遣制度の拡充からなる「余剰人員対策について」と題する文書を提示し、余剰人員対策についての基本的考え方及び対策を各組合に明らかにした。国労、全動労、動労、鉄労、全施労の各組合は、この余剰人員対策にいずれも反対する旨の抗議声明を発表した。

なお、ダイヤ改正は、その後も数回にわたって行われたが、その都度合理化が行われ、余剰人員が生じることとなった。

- (5) 昭和59年7月10日、国鉄は、前記「余剰人員対策について」と題する文書に基づき、具体的内容について検討を加えたものとして「余剰人員の調整について」（以下「調整策」という。）を各組合に提案した。国鉄と各組合の団体交渉は、連日にわたって行われ、動労、鉄労、全施労は、基本的に調整策を受け入れることを決定するとともに、以後、調整策の趣旨にそって積極的に対応した。

国労及び全動労は、調整策に納得せず、同年10月11日、国鉄は、昭和50年7月1日に締結した「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を、昭和60年1月11日をもって解約したい旨の通知を行った。その後、同年4月9日に国労が、同年6月3日に全動労が調整策を受諾したため、国鉄は、国労及び全動労と同年11月30日を期限とする雇用安定協約の再締結を行った。

- (6) 昭和60年7月26日、前記2の(4)のとおり、監理委員会は政府に意見書を提出したが、この意見書に対し、国労、全動労、動労、全施労の各組合は、分割民営化を許さず、公共交通としての国鉄を守り抜くとともに、国鉄労働者の雇用を確保するために、組織をあげて闘い抜く旨の共同抗議声明を発表した。

- (7) 昭和60年12月1日、国鉄は、調整策に積極的に協力を続けた動労、鉄

労、全施労とは、有効期間を昭和62年3月末日までとした雇用安定協約の再締結を行ったが、国労、全動労については、調整策に非協力を打ち出す等の状況があるとして、雇用安定協約の再締結を拒否した。

(8) 昭和60年12月5日、運輸大臣は、第8回職場総点検の結果についての談話を発表した。

この談話において、運輸大臣は、前回までの総点検と比較して、氏名札の着用率の顕著な改善がみられるものの、勤務時間中の組合活動等の未是正項目があり、協力的な改善策を希望する旨の要望を行った。

(9) 昭和60年12月13日、国鉄は、関係機関の長に対し、余剰人員対策として、公的部門における採用のための調査を主目的とする全職員を対象とした進路アンケートの実施を指示した。

国労は、この進路アンケートについて、国鉄の分割民営化問題が具体化して作業が進められる状況でないこと及び国会の審議も進んでいないという状況下で、国鉄の分割民営化は既定の事実という立場に立って調査が実施されるとして、このアンケートに反対の態度を示した。

(10) 昭和61年1月13日、国鉄は、動労、鉄労、全施労と、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、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いう第1次労使共同宣言を締結した。

**【第1次労使共同宣言（要旨）】**

(1) 労使は、国鉄改革の当事者として、以下の課題について最善の努力を尽くす。

- ① 諸法規を遵守すること。
- ② リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等服装を整える。
- ③ 企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努める。

(2) 新しい事業運営の体制を確立する。

(3) 余剰人員対策について、労使は次の点に具体的に取り組む。

- ① 派遣制度を積極的に推進する。
- ② 退職勧奨を積極的に推進する。
- ③ 新たな希望退職制度の法的な措置がなされたのちには、労使は目標の達成に向けて積極的に取り組む。
- ④ 職員の将来の雇用の場の確保、拡充について労使が一致協力する。

(4) 労使の話合いの場を活性化し、活用する。

国労は、この労使共同宣言を、国鉄の分割民営化に向けての協力と屈服を迫るものだとして、全動労とともに、その締結を拒否した。

(11) 昭和61年3月5日、国鉄は、関係機関の長に対し、職員管理調書の作成を指示した。この職員管理調書は、①調査対象期間を昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までに設定し（その間大きく変化したと思われる場合については、最近1年間の具体的事象をとらえて評定する。）、②処分（一般処分、労働処分とも）についてはすべて通告日ベースで記入するというものであり、③現場等への備えつけの履歴カードには記載さ

れることとされていない訓告、嚴重注意についても記入を行うというものであった。

この結果、昭和57年12月以降、ストライキを行っていない動労組合員の労働処分については、職員管理調書に記載されないことになる一方、ワッペン等の着用による訓告、嚴重注意を受けた国労及び全動労組合員の労働処分は職員管理調書に記載されることとなった。

なお、この職員管理調書の記入事項は、次のようなものであり、前記(3)の職員管理台帳とともに、人事考課等の台帳として活用され、昭和62年3月10日付けの人事異動において参考にされた。

#### 【職員管理調書の記入事項】

##### 基本事項

勤務箇所、氏名等

##### 特記事項

①一般処分、②労働処分、③昇給、④昇格、⑤行賞、⑥派遣、⑦復帰前提休職

##### 評定事項

①業務知識、②技能、③計画性、④業務処理の速さ、手際良さ、⑤業務処理の正確さ、⑥判断能力、⑦責任感、⑧自発性、⑨協調性、⑩業務改善、⑪職場の秩序維持、⑫服装の乱れ、⑬指示、命令、⑭態度、言葉使い、⑮勤務時間中の組合活動、⑯勤務に対する自覚、責任感、⑰出退勤、⑱信頼、⑲増収活動、⑳現状認識、㉑総合評定  
(12) 昭和61年3月20日、国鉄は、余剰人員の地域的アンバランスを調整するためとして、第1次広域異動の募集を行った。この広域異動は、北海道及び九州地区から東京・名古屋・大阪地区への異動を行うというもので、全国で約3,400人を目標として実施された。

その後、同年4月8日に募集対象範囲の拡大、同年9月に第2次広域異動の募集が行われたが、動労、鉄労、全施労は積極的にこれに応じた。  
(13) 昭和61年4月、国鉄は、企業及び企業に働く職員としての認識を深めるとして、約70,000人を対象として、企業人教育を実施することを決定した。

教育の主な内容は、①B2総裁「職員に語る」(VTR)、②企業及び企業人について(討議、部外講師、演習、VTR)、③私達をめぐる現状分析(討議)、④活力ある職場づくり(民間企業の実践例研究、討議、VTR)、⑤私のめざす企業人像、⑥団体行動訓練というもので、実施期間は同年4月中旬以降おおむね5ヶ月間、教育期間は一回当たり3日間又は4日間というものであった。

国労は、企業人教育は、国鉄の分割民営化の先取りであり、国会軽視であるとして、企業人教育に反対の態度を示した。

(14) 昭和61年5月21日、国鉄のB3職員局次長は動労の会議で、「私は、これから、A11(国労委員長)の腹をぶんなぐってやろうと思っていま

す。……不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、……やらないということはいまやるということでありまして……」と述べた。

同じく5月、国鉄のB4車両局機械課長は、各機械区所長宛の文書で、「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、悪い子に職員を二極分化することなのです。」と述べた。

- (15) 昭和61年7月1日、国鉄は、余剰人員の有効な活用を図る必要上、集中的に一括管理を行うものとして、全国1,010箇所の人材活用センターを設置し、広島鉄道管理局（以下「広鉄局」という。）においては、同年10月1日現在で80箇所を設置した。人材活用センターへの担務指定者は、同年9月1日現在で、国労、全動労の組合員が全体の83%を占めていたが、ここでは、ベテランの運転士、機関士、車両検査係等の職員が、ペンキ塗り、構内ごみ拾い、ガラス磨き、草刈り、乗車券の配達販売等、今までの業務とかけ離れた業務を命令された。

なお、国鉄と協調的な立場をとっていた動労は、この人材活用センターの設置を、業務に必要な者とそうでない者を区別するもので、国労、全動労が厳しい選別にさらされることになる一方、動労は意思に反してその対象になることはあり得ないと報じた。

- (16) 昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労及び同年4月13日に国労から脱退した労働者で組織した真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成した。

- (17) 昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協と、「労使の信頼関係は一段と深まり、…労使は何をなすべきかについて、更に広汎な共通認識を持つに至った。よって、その主要な一致点について整理・確認し、……労使協調の成果を期することとする。」として、次のような「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（以下「第2次労使共同宣言」という。）を締結した。

なお、国鉄は、第1次労使共同宣言の調印を拒否した国労、全動労に対しては、第2次労使共同宣言の調印要請を行わなかった。

#### 【第2次労使共同宣言（要旨）】

##### ① 鉄道事業のあるべき方向について

「民営・分割」による国鉄改革を基本とするほかはなく、労使は、国鉄改革の実施に向かって一致協力して尽力する。

##### ② あるべき労使関係について

労使は、「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、協議を行う。組合は今後争議権が付与された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは、争議権の行使を自粛する。

##### ③ 望ましい社員像について

今後の鉄道事業は、企業人としての自覚を有し、向上心と意欲に

あふれる職員により担われるべきである。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の指導を徹底する。

(18) 昭和61年8月28日、国鉄は、動労が昭和57年12月以降ストライキを行わず、また、国鉄改革が実現するまで及び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の間はその行使を自粛することを明言し、更には昭和57年以来国鉄の諸施策に積極的に協力してきたとして、動労については、昭和50年11月のスト権ストに係る202億円の損害賠償請求訴訟の取り下げを決定し、国労については、今日まで訴訟を取り下げるべき事情が生じていないとして、従来どおり訴訟を維持することとした。

(19) 昭和61年10月、国労の第50回臨時全国大会が静岡県の修善寺において開催された。この大会で、執行部が提案した「労使共同宣言」の締結に踏み切る旨の緊急方針が否決され、執行部は総辞職し、国労は、国鉄の分割民営化に反対して闘い続ける道を選んだ。

その後、総辞職した旧執行部派は、昭和62年1月から2月にかけて、国労から脱退して結成された各鉄道産業労働組合をもって、同年2月28日、鉄産総連を結成し、ここに国労は、大きく二つに分かれることとなった。

また、国鉄の分割民営化が進められる中で、国労を脱退して動労、鉄労等へ加入する組合員も相次いだため、昭和61年5月1日現在、全国で組合員約160,000人を擁し、国鉄内の最大組合であった国労は、昭和62年4月1日現在には、約44,000人にまで激減した。

なお、広鉄局管内においても、国労組合員は、昭和61年5月1日現在の9,829人から昭和62年3月1日現在には、1,168人へと激減した。

(20) 昭和62年2月2日、動労、鉄労、日本鉄道労働組合（全施労が真国労等とともに結成）は、鉄道労連を結成した。

なお、その後、西日本地域においても、鉄道労連に所属する西鉄労が結成された。

(21) 昭和62年7月、会社は、社長名で「当面の労働情勢に関する会社の見解」と題する文書を掲示した。この中には「会社としてはこれまで同様、一企業一組合の方向は安定した労使関係の形成・社業の発展の上で重要であるという考えにかわりがない。」旨が、記載されていた。

#### 4 設立委員会による採用手続き、労働条件の明示等

(1) 昭和61年12月4日、国鉄改革関連8法が施行されたことに伴い、承継法人（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。）の設立委員（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。）が選任された。

なお、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。以下「鉄道会社法」という。）附則第2条において、



設立委員は、新会社の設立に関して発起人の職務を行うとともに、改革法第23条所定の業務（承継法人の労働条件、採用基準の提示、職員の採用）のほか、新会社が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ものとされた。

- (2) 昭和61年12月11日、第1回設立委員会が、同年12月19日、第2回設立委員会が開催され、新会社における職員の労働条件及び次のような採用基準が決定された。

【採用基準（要旨）】

①昭和61年度末で年齢満55歳未満であること。②健康状態であること。③国鉄在職中の勤務状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。④退職前提退職を発令されていないこと。⑤退職を希望する職員である旨の認定を受けていないこと。⑥国鉄で再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。

- (3) 昭和61年12月16日、運輸大臣は、改革法第19条により、「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。）を決定した。この基本計画は、承継法人が採用する職員数の合計を215,000人とし、そのうち会社は53,400人を採用するというものであった。

- (4) 昭和61年12月24日、国鉄は、職員に対し、昭和62年1月7日を期限として、承継法人の職員となることについての意思確認、清算事業団への勤務希望調査を行った。

なお、同日、前記(2)の労働条件及び採用基準が記載された文書が、新会社へ採用されないことが決定している一部の者を除く全職員に交付された。

- (5) 昭和62年2月7日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、新会社の職員となるべき者を選定し、採用候補者名簿を作成して、設立委員に提出した。

この採用候補者名簿の提出を受け、同月12日、第3回設立委員会が開催された。この設立委員会において、新会社の採用者が正式に決定され、同日付けで、国鉄を通じて、採用通知がなされた。

なお、新会社への採用は、現に国鉄職員であるものに限られており、広く適格者を募り、採用を行うというものではなく、退職そして採用という形式的手続きをとったものであった。

- (6) 昭和62年3月17日、第4回設立委員会が開催された。この設立委員会においては、新会社の役員候補者、創立総会の日程、定款案文の決定がなされた。

同月24日、新会社の創立総会が開催され、新会社の役員が正式に決定し、新会社発足へ向けての準備がほぼ完了することとなった。

5 本件配属及び出向の経緯

(1) 本件で救済を求めるA 1（以下「A 1」という。）、A 4（以下「A 4」という。）、A 5（以下「A 5」という。）、A 6（以下「A 6」という。）、A 7（以下「A 7」という。）、A 8（以下「A 8」という。）、A 9（以下「A 9」という。）、A 2（以下「A 2」という。）及びA10（以下「A10」という。）（以下「A 1外 8人」という。）は、国鉄に入社以来、それぞれ、一貫して検査修理業務、電力業務、信号通信業務、建築業務又は機械業務等（以下「本来業務」という。）に携わってきた。

(2) 昭和61年7月から8月にかけて、広島運転所所属のA 1、A 4、A 5、A 6及びA 7の5人が、前記3の(15)のとおり設置された人材活用センターに、広島電力区所属のA 8、東広島信号通信区所属のA 9が技術センター（人材活用センター）に担務指定となり、車両清掃、ペンキ塗り、カーテンの取替え、不要設備の撤去作業等本来業務とかけ離れた業務に従事することとなった。

広鉄局管内において、人材活用センターに担務指定となった職員の組合別の内訳は、同年10月1日現在で、国労808人（対組合員比率11.3%）、全動労21人（同27.6%）、動労33人（同1.7%）、鉄労1人（同1.1%）、その他5人であった。

なお、広島運転所では、国労の分会役員は、13人中、A 1らも含めて10人が人材活用センターに担務指定された。

(3) 昭和62年2月12日付けで、前記4の(5)のとおり、新会社への採用通知がなされた。

A 1外 8人も、西日本旅客鉄道株式会社設立委員会委員長B 5名（以下「設立委員会委員長名」という。）で、同年4月1日付けで採用されることが正式に決定した。

(4) 昭和62年3月4日、国鉄は、同月10日付けで最後の人事異動を行った。

この人事異動は、同年4月1日の新会社設立時における円滑な業務の開始と効率化を期待してなされたものであった。

本件で救済を求めるA 1外 8人の全員に対して、本来業務の職名のほかに「事業開発部（課員）兼務」が発令され、この発令によりA 1、A 4、A 5、A 6及びA 7の5人が、同年3月16日からVTR研修、関連企業のあらまし、体験学習等の企業人教育を受けることとなり、これは会社発足後の4月4日まで続いた。企業人教育を受けるよう命令されなかったA 8、A 9、A 2及びA10のうち、事務職の手伝いとして広島信号通信区に残ったA 9を除いて、A 8、A 2、A10の3人が従来からの本来業務を行うこととなった。

なお、この人事異動に際し、広鉄局は、管内の各職場における所属組合を記入した職員名簿等により、各人の所属組合を把握していた。

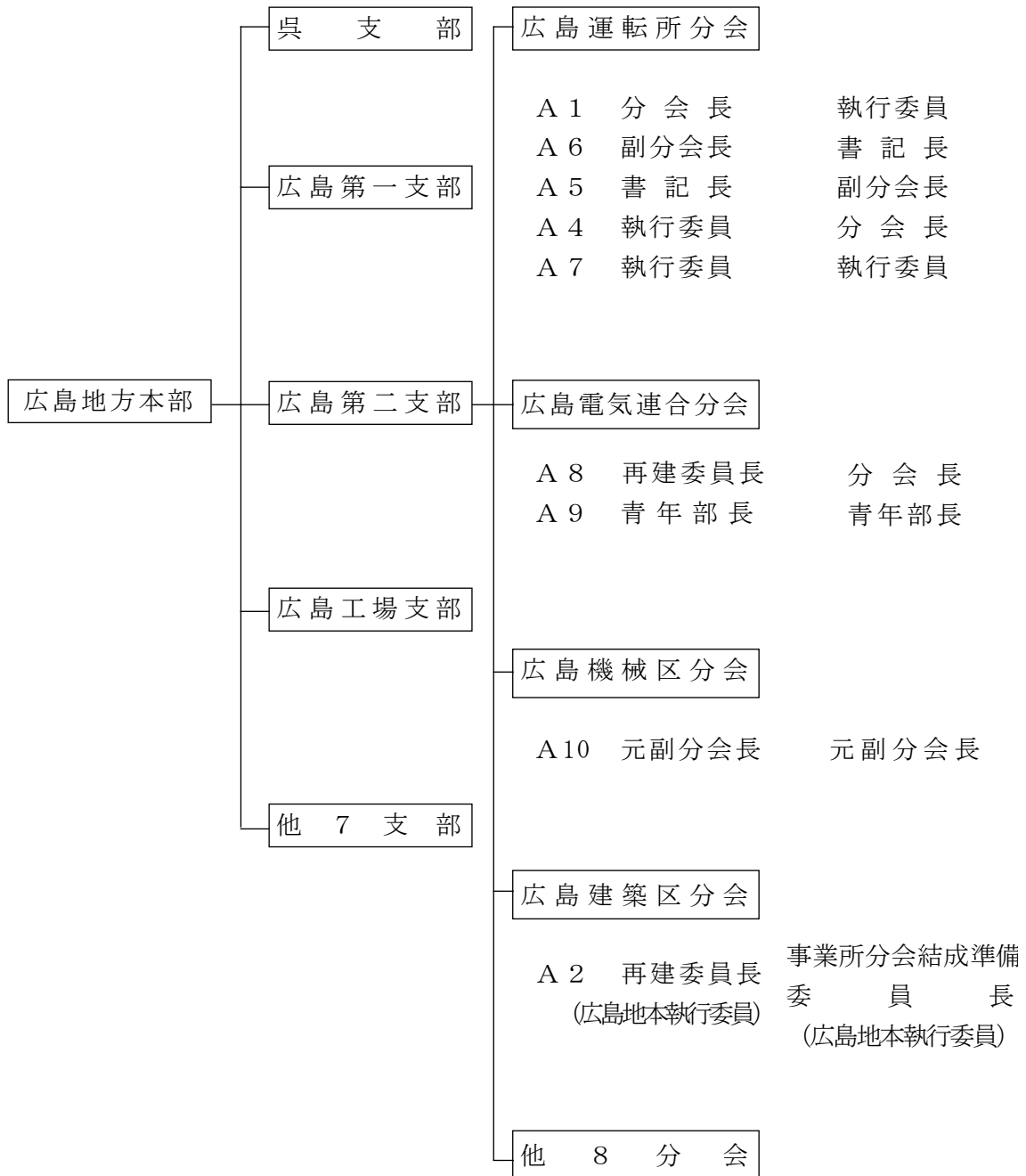
(5) 昭和62年3月5日、A 6を除くA 1外 7人は、前記(4)の人事異動の事前通知について、労使双方の委員で構成し、転勤、転職、降職等に係る苦情の解決を図る機関として設置されている簡易苦情処理会議に対し苦

情申告を行ったが（A 6 は事務的手続きに遺漏があったため、口頭申告にとどまる。）、労使双方の委員の意見が一致せず、解決をみることができなかった。

- (6) 国鉄の分割民営化を前提とする諸施策が実施される中、国労組合員は、広島運転所においては、昭和61年8月の160人から昭和62年4月には46人に、広島機械区においては、昭和61年2月の50人から昭和62年3月には21人に、広島建築区においては、昭和61年7月の人材活用センター設置以前の58人から昭和62年2月には3人にまで激減した。

また、組合の広島第二支部を中心とする組織図及び本件で救済を求める組合員の役職は次のとおりであり、元組合役員のA10を除いて、全員が現役の組合役員であった。なお、広島運転所分会は、6人の役員体制であった。

(昭和62年3月10日現在) (昭和62年10月1日現在)



(7) 昭和62年3月16日以降、A1外8人に対して、設立委員会委員長名により、前記(4)の国鉄が行った「事業開発部(課員)兼務」の発令を読みかえた形で、「兼営業開発部事業課(課員)」の同年4月1日付け配属通知がなされ、企業人教育を終えたA1外4人は、同月5日から、ヘッドマーク、銘板、氏名札の作成等の業務に従事することとなった。

また、同年6月、会社は、広島支社管内で、電気関係業務に従事する社員約20人の募集を行い、A8の所属する広島電力区に、電気関係業務未経験の非国労組合員2人を配属した。

なお、同年9月1日現在、会社の広島支社において、「兼営業開発部事業課（課員）」として配属された者の組合別の内訳は、次表のとおりである。

（単位：人）

	国 労	全動労	鉄産労	西鉄労	その他	合 計
組合員数（A）	455	30	3080	3743	227	7,535
組 織 率	6.0%	0.4%	40.9%	49.7%		
兼務人数（B）	54	11	143	28	37	273
（B）／（A）	11.9%	36.7%	4.6%	0.7%		

(8) 昭和62年10月1日、A1外8人に対して、組織改正による事業所設置に伴い、事業所勤務の発令がなされ、A1外8人の職名から本来業務が消えることとなり、同年3月10日の時点では本来業務をはずれなかったA8、A2及びA10もこの時点で本来業務を離れることとなった。

A1外8人は、この発令の事前通知について、簡易苦情処理会議に対し、苦情申告を行ったが、労使双方の意見の一致がみられず、会議は打ち切られることとなり、土産物等の販売、軽食・パンづくり等の業務に従事することとなった。

(9) 昭和63年4月30日、国労西日本と会社は、「広域出向等に関する協定」（以下「出向協定」という。）を締結したが、この協定は、①出向期間は、原則的に3年以内とするとともに、②出向社員に対する賃金の支給、③出向に当たっての公正取扱い、④出向終了後の配置決定等に係る原則的合意事項を協定化したものであった。

同年5月2日、組合は、事業所の子会社化の動きがあるとして、会社に対し、「不当配属としての係争中の懸案事項について、誠意をもって解決を図り、元職場に復帰させる。」等を求めた要求を提出し、同月11日、団体交渉が行われたが、この要求は実現されることはなかった。

同年6月1日、出向協定及び会社の就業規則（出向を命じ得る根拠は明記されていた。）に基づき、A2を除くA1外7のうち、A1及びA4の2人は、ハートアンドアクション、リーテル株式会社西中国支店に、A5、A6、A7、A8、A9及びA10の6人は、ハートアンドアクション、フーズ株式会社西中国支店への出向を命じられた。両社は、いずれも会社の100%出資の子会社であり、前者が従来の直営店舗の物販部門を、後者が飲食部門を吸収したものであり、これら出向者の業務内容は出向前と変更はなかった。

出向を命じられたA1外7人は、簡易苦情処理会議に対し苦情申告を行ったが、この会議にはなじまないとされた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 会社の被申立人適格について

#### (1) 組合の主張

昭和62年3月10日の配転は、被申立人の意思を受けて行われたもので

ある。すなわち、国鉄と会社はその本質的部分においての確固たる連続性・同一性を保持しており、国鉄と被申立人組合員らの間の労働契約関係は、当然に会社に承継される。従って、会社は、本件救済を求める組合員を原職復帰させる権限と責任を負っているということである。

すなわち、国鉄から会社への移行に当たっては、人的構成、財産の引継ぎ、鉄道運行実態等いずれも国鉄の「分割民営」という点を除いて、何ら変わっておらず、また、改革法に基づく国鉄改革の実態は、営業の分割譲渡であり、このような場合、労働契約関係は当然に譲受会社に承継されると解するのが、労働法の大原則である。

会社は、昭和62年3月10日の配転は、会社の関与しないものであると主張するが、既に同月31日で消滅することが決定している国鉄が、同月10日の時点で、自己の責任において、会社への「採用者」の配転を行うことはあり得ないことであり、更に、会社の採用は、国鉄職員のみに限られ、新会社における退職手当の支給に際しては、国鉄時代の在職期間が通算される等、その採用の実態は、承継にほかならない。

## (2) 会社の主張

国鉄と承継法人たる会社との関係は、国鉄の事業等並びに権利及び義務が当然に引き継がれるわけではなく、改革法に基づき、その引継ぎはあくまでも承継計画の定めるところによってなされるものであり、また、清算事業団という承継法人に引き継がれない業務等の処理に当たる法主体が存在するのであるから、国鉄と承継法人との間には、法的人格としての同一性、実態としての同一性を認めることはできない。

昭和63年3月10日の人事異動は、国鉄が会社の設立時における円滑な業務の必要から、国鉄がその責任と権限において行ったものであり、会社はこの人事異動には無関係である。

会社は、本件救済を求める組合員全員について、設立日前日の同月31日の配属のままとしたものであり、不当労働行為の成立を認める余地はなく、この申立ては却下されるべきである。

## (3) 当委員会の判断

### ア 新会社の職員の採用及び配属の行為主体について

(ア) 改革法第23条によれば、承継法人の職員の採用については、設立委員は、国鉄を通じ、その職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して、職員の募集を行い（同条第1項）、国鉄が採用基準に従って職員を選定し、その名簿を作成して、設立委員に提出し（同条第2項）、設立委員が、その名簿に記載された職員の中から採用者を決定して採用通知を行う（同条第3項）旨、規定されている。承継法人の職員の採用について、前記第1の2の(5)で認定のとおり、当時の運輸大臣は、国鉄の立場は、「設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場」であり、「代行と考えるべき」であると答弁している。そして、現実の職員採用の経過か

らみると、前記第1の4の(5)で認定のとおり、国鉄は、職員の人選、候補者名簿の作成、採用通知等の具体的事務を行っており、国鉄は採用事務については、設立委員を代行したものと解される。

(イ) 次に、本件で問題になっている昭和62年3月10日付けの人事異動については、前記(ア)により新会社に採用された職員の人員配置を、新会社成立後に決定しては間に合わず、その配置を事前に決定しておくことは、鉄道会社法附則第2条第2項の設立委員の「新会社の成立の時に、事業を円滑に開始するために必要な業務」と解され、現実にも本件人事異動は前記第1の5の(4)で認定のとおり、新会社の設立時における円滑な業務の開始と効率化を期待してなされており、本件人事異動のわずか21日後に旅客鉄道事業を終了する国鉄がその権限と責任において行ったものというべきではない。すなわち、国鉄が行った本件人事異動は、新会社発足後における事業運営のための人員配置を、設立委員に代わって行ったものと解される。

更に、前記第1の5の(7)で認定のとおり、同年4月1日付け配属通知は、本件人事異動を読みかえた形でなされており、本件人事異動をそのまま設立委員が追認したものと解するのが妥当である。

(ウ) そして、改革法第23条第5項には、「職員の採用について、……設立委員がした行為は、……承継法人がした行為とする。」旨の規定があり、本件人事異動及び昭和62年4月1日付け配属通知は、職員の採用と連続不可分な具体的措置としてなされているので、これらも、この規定に含まれていると解さざるを得ず、当該承継法人たる新会社がした行為となる。

#### イ 国鉄と新会社との間の雇用関係について

実態面については、前記第1の4の(2)及び(5)で認定のとおり、新会社への採用は、国鉄時代の勤務状況が採用基準として掲げられるとともに、現に国鉄職員である者に限られており、退職そして採用という形式的手続きをとったものに過ぎず、そして新会社の職員となる場合、国鉄職員としての退職手当は支給せず、新会社は、新会社の職員の退職に際し、国鉄職員としての在職期間と新会社の職員としての在職期間を通算することと規定された(改革法第23条第6項及び第7項)。

また、新会社は、賃金体系、資格、勤続年数等の主要経歴等を引き継いでおり、そして国鉄時代に主要ポストについていた多くの者がそのまま新会社の役員として名を連ねていたことが認められる。

従って、分割民営化により、国鉄と法人格を異にしたとはいえ、新会社は雇用関係についても国鉄との間に実質的に継続性を有するものといわねばならない。

#### ウ 結 論

前記ア及びイのとおり判断することは、労働組合法第7条の立法趣

旨にも合致しており、本件申立てを却下すべきとする会社の主張には理由がない。

## 2 本件配属について

### (1) 組合の主張

ア 本件で救済を求める組合員は、国鉄への入社以来、一貫して車両検査、電気、通信、機械、建築という業務に従事してきたが、昭和61年7月の人材活用センターの設置以後は、合理的理由がまったく存在しないにもかかわらず、異職種配転を命じられ、本来の職場から排除された。

この配転は、組合役員を狙いうちにしたものであり、組合間差別の配転であり、本人の同意を得ない強制的配転であり、かつ、不合理な配転であった。

これは、本件で救済を求める組合員が、国労組合員（役員）であるが故に行われたものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に定める不当労働行為である。

イ 会社のいう余剰人員は、検査周期の延伸を行う等、安全やサービスを犠牲にして作り出されたものであり、公共交通の使命を果たすためにはむしろ必要な要員である。

ウ 本件で救済を求める組合員は、例えば、①事故を未然に防止して、国鉄から表彰を受けたり、②検修業務に関する自主的なサークルを作り、業務についての研鑽を深めたり、③自ら鉄道学園への入学を希望したり、④検修マニュアルを工夫して作成し、職場の者に配布したり、⑤2級建築士等の各種資格を有しているなど、いずれも優れた技術力を有するとともに、仕事に対して意欲的な職員であった。

会社は、本件で救済を求める組合員は、いずれも勤務成績が悪いとしているが、会社がいう勤務成績は、いずれも職場規律に係るものであり、かつ、極めて主観的なものである。

### (2) 会社の主張

ア 会社は、改革法により、明らかに国鉄と断絶されているので、国鉄当時、いかなる考え方に立って人事異動が行われたかを主張し得る立場にないが、会社において調査したところによれば、次のとおりである。

すなわち、労働契約は労働者が自己の労働力の処分を使用者に委ねることであるから、労働の種類、態様、場所について特段の合意がないかぎり、使用者はこの包括的合意に基づく労働者の処分権によって、業務上の必要性により、配転をなすことができる。

この、使用者の業務上の必要性とは、労働力の適正配置、業務上の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化等企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、余人をもって容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当ではなく、



業務上の必要性を肯定すべきこととなる。

昭和62年3月10日の国鉄での人事異動も、会社の設立時における円滑な業務の開始と効率化を期待し、このような業務上の必要性に基づき、勤務成績等その他の個別的事情を勘案して行うという基本的考え方にたって行われたものであり、組合差別の意図はない。

イ 会社の広島支社において、昭和62年4月1日の新会社発足時点における必要人員は6,100人程度であり、約1,600人が余剰人員であった。

他方、会社が、企業として経営基盤を確立するため、鉄道事業部門の充実を図ることはもちろんのこと、関連事業部門の育成及び強化を図ることが何よりも重要であった。

このような情勢下にあつて、会社の社員が、会社に採用されたときの職名及び職務内容を理解しようとはせず、国鉄時代の職、職務内容に偏執することは、到底許容されるべきことではない。

ウ 本件で救済を求める組合員らの、国鉄当時からの勤務成績は、①作業事故防止のための保護具を着用せずに作業したり、氏名札を着用しなかったり、職場の施策・方針等にことごとく反対して、業務指示に従わないなど、業務に対する取り組み意欲や協調性が欠如していること、②勤務時間中に職場を放棄して争議行為に参加したり、ワッペンを着用して就業するなど、規律面で職場に悪影響を及ぼしていること、③争議行為等による労働処分を受けたり、勤務成績不良による昇給減額や期末手当の減額を受けていること、④更には、私的な面で借金の催促電話が職場にかかってくるなど、寮の生活規律を乱したり、夜間事故に対する職員の非常招集にほとんど不在であったりするなど、職員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等に問題のある職員であつて、職場においても、常に勤務成績下位に位置する職員であった。

従つて、車両検査業務等に多くの希望者があり、過員が生じる場合、人事考課上の結果として、これらの者の評価が比較的劣る者として、兼務発令を受けることになつたとしても、これは人事管理上当然のことであり、不当な取扱いといわれる筋合いはない。

組合は、兼務発令を受けた者の比率が、他の組合に属する者の比率より高くなっている旨を主張するが、仮にそうなつているとしても、勤務成績の人事評価の結果、そうなつているに過ぎない。

### (3) 当委員会の判断

ア 国鉄の国労に対する態度

前記第1の3の(10)で認定の第1次労使共同宣言の締結、同3の(17)で認定の第2次労使共同宣言の締結など、国鉄の分割民営化を前提とする諸施策に対し、動労、鉄労等は協力したが、国労は、反対する立場を一貫して取り続けた。

こうした状況下における前記第1の3の(14)で認定の国鉄のB3職

員局次長及びB 4 車両局機械課長の発言内容等、同 3 の(18)で認定の動労に対する202億円の損害賠償請求訴訟の取り下げの決定及び国労に対する訴訟の維持、同 3 の(19)で認定の国労組合員数の大幅な減少並びに同 5 の(2)で認定の人材活用センターに担務指定となった国労組合員の数及びその業務内容からみて、国鉄は、分割民営化に反対する国労を嫌悪していたことがうかがえる。

イ 本件配属の状況について

前記第 1 の 5 の(4)、(7)及び(8)で認定のとおり、国鉄は、昭和62年 3 月10日付けで人事異動を行い、これを読みかえた形で、設立委員会が同年 4 月 1 日付けで配属通知を行い、更に、会社が同年10月 1 日付けで事業所勤務の発令を行ったが、広島支社において「兼営業開発部事業課(課員)」として配属された者の組合別の内訳は、同年 9 月 1 日現在で、国労54人(対組合員数比率11.9%)、全動労11人(同36.7%)、鉄産労143人(同4.6%)、西鉄労28人(同0.7%)、その他37人となっており、組合員数に比較して国労組合員、全動労組合員の比率が高いことが認められる。

また、前記第 1 の 5 の(5)及び(8)で認定のとおり、A 1 外 8 人は、いずれも簡易苦情処理会議に対し、苦情申告を行っており、その意思に反してなされた配属であることが認められる。

しかも、前記第 1 の 5 の(6)で認定のとおり、A 1 外 8 人の全員が、現役の組合役員あるいは組合役員経験者であり、これらの者が組合活動の上で、中心的役割を担っていたことが認められ、本件配属は、組合活動に少なからざる影響を与えたことがうかがえる。

ウ 本件配属の必要性及び人選の合理性について

会社は、前記(2)のア及びイのとおり、使用者は、労働者と特段の合意がない限り、使用者の業務上の必要性により配転をなすことができるとし、本件配属についてもこの考え方により、広島支社において約1,600人の余剰人員が存在することから、業務上の必要性が存在するために行ったもので、組合を差別するものではないと主張する。

会社の主張するとおり、関連事業部門の拡充・拡大を図るという業務上の必要性とともに、広島支社における約1,600人の余剰人員対策として配転等を行う必要性は認め得るところであるが、この場合においても、配転命令権は無制限に行使し得るというものではない。すなわち、A 1 外 8 人は、国鉄に入社以来、一貫して本来業務に従事し、その技術を蓄えてきたものであり、かかる異職種への配転をなす場合、それ相当の合理的配転理由を示すことが要求される。

ところが、会社はどのような配転基準によって本件配属が行われたかについて、具体的配転基準を示さず、勤務成績等を勘案して行うという基本的考えによって行ったとし、本人らの勤務成績が常に下位に位置する旨を主張する。よって、その評価が適切になされているかに

ついて検討する。

(7) A 1 外 8 人の勤務成績について

会社は、A 1 外 8 人について、前記(2)のウのとおり、総じて職員としての自覚、勤務意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等に問題のある職員であって、職場においても常に勤務成績下位に位置する職員であったと主張する。

会社が主張するように、A 1 外 8 人には、争議行為への参加等による労働処分、ワッペン着用、保護具あるいは氏名札の未着用等が認められるが、争議行為への参加等の労働処分がことさらに強調され、A 1、A 4 の事故防止による運転所長表彰、A 1 の自主サークルの結成、A 6 の検修マニュアルの作成、A 8 らの取得資格等についての評価は軽視されていることがうかがえる。そして、職務命令違反とする職務命令の多くも、前記第 1 の 3 の(14)で認定の B 3 職員局次長の発言等にもみられるように、国労及び国鉄間の正常とはいえない難しい労使関係の中でなされたものである。また、A 10 らの借金の催促電話等、私生活上のことがことさらに取りあげられている。

このように、A 1 外 8 人が、検査修理等の業務を行う上で、技量的にみて、どのような点が優れ、どのような点が劣っていたのか、業務を行う上での適格性はどうかといった観点からの疎明はなされていない。

更に、本件は、組合間差別の問題であるにもかかわらず、国労に属さない他の組合員と比較しての疎明もなされていないなど、国鉄の就業規則に定められている知識、技能、執務態度、適格性等に関して、公正な評価が行われたということについて疑いがある。

以上、A 1 外 8 人の勤務成績が常に下位に位置するとの評価は、妥当かつ公正なものとは認め難い。

(4) 職員管理調書等について

前記第 1 の 3 の(11)で認定のとおり、職員管理台帳及び職員管理調書は、本件昭和62年 3 月10日付けの人事異動の参考にされた。

ところで、職員管理調書は、①調査対象期間が昭和58年 4 月 1 日以降であり、かつ、処分が通告日ベースで記入することとなっており、前記第 1 の 3 の(18)で認定のとおり、動労が昭和57年12月以降ストライキを行わなくなったため、動労の労働処分が記載対象からはずれることとなり、②懲戒処分に至らない訓告、嚴重注意が記載されることとなったため、国労、全動労のワッペン等の着用闘争による処分が特に記載されることとなり、③評定事項には評価者の主観に左右され易い事項があるという問題があり、職員管理調書は、国労及び全動労の組合員の勤務成績が意識的に下位に誇張して評価され易い傾向があるのではないかとの疑いがある。

しかも、A 1 外 8 人が勤務成績等について、職員管理調書におい

てどのように評価されていたかの疎明はなかった。

なお、職員管理台帳によるA 1外8人の評価もまったく疎明されなかった。

エ 本件配属の不利益性について

前記第1の3の(15)及び同5の(8)で認定のとおり、昭和61年7月1日の人材活用センターの設置以来、本来業務をはずされることすなわち余剰人員に特定されることという認識が全社的な雰囲気として流れていたという状況の下で、国鉄入社以来、一貫して本来業務に従事し、かつ、その職務を遂行するために知識、技能を磨いてきたA 1外8人が、その意に反してヘッドマークの作成、土産物の販売等の業務に従事させられたことは、大きな精神的苦痛であったと推認される。

また、前記第1の5の(6)及び(8)で認定のとおり、広島運転所分会では、組合役員6人中A 1、A 4、A 5、A 6及びA 7の5人が、広島電気連合分会では、A 8及びA 9の組合役員全員が、広島建築区分会では、組合役員A 2が、それぞれ本来業務をはずされ、店舗等の業務に従事することとなり、従来の職場での組合活動が制約を受けることとなったことが認められる。

オ 結 論

以上、前記アからエに加え、前記第1の5の(2)で認定の人材活用センターに担務指定となった国労の広島運転所分会の役員の数、同5の(6)で認定の広島運転所等での国労組合員の大幅な減少、同5の(7)で認定の電気関係社員の募集及び広島電力区への電気関係業務未経験の非国労組合員2人の配属並びに同5の(7)及び(8)で認定のA 1外8人の業務実態をも総合して判断すれば、本件配属発令は、分割民営化に協力する動労等を高く評価し、業務上の必要性に藉口し、A 1外8人が分割民営化に反対する国労の組合員であることを理由としたものであり、かつ、組合の弱体化を狙ったものと推認せざるを得ず、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 本件出向について

(1) 組合の主張

会社は、昭和62年3月10日の兼務発令、同年10月1日の事業所発令を、更に本格的に進めるため、本件で救済を求める組合員9人中8人について、昭和63年6月1日付けで、会社の100%の子会社であるハートアンドアクション、リーテル株式会社西中国支店又はハートアンドアクション、フーズ株式会社西中国支店への出向を命じた。

これは、前記2つの配転と同じく、国労の組織解体を狙ったものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に規定する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

本件出向は、出向協定及び会社の就業規則に基づき、会社の業務上の必要性により、社員としての適性、能力等を総合的に勘案し、公正に行

ったものであり、組合が主張するような国労の組織破壊を狙ったものではない。

よって、この申立ては、棄却されるべきである。

### (3) 当委員会の判断

A 1 外 1 人が出向となったハートアンドアクション、リーテル株式会社及びA 5 外 5 人が出向となったハートアンドアクション、フーズ株式会社は、会社の100%出資の子会社であり、A 1 外 7 人の業務内容に変更がなかったことは、前記第 1 の 5 の (9) で認定のとおりであり、その意味では本件出向は、同 5 の (7) 及び (8) で認定の配属状態をそのまま継続しているものである。

会社が、社員に出向を命じ得ることについては前記第 1 の 5 の (9) で認定のとおり、出向協定及び会社の就業規則上認められるものの、これは無制限に許されるものではない。本件では、A 1 外 7 人について、その適性、能力等国労に属さない他の組合員と比較して、どのように公正に評価して人選をしたのか会社の疎明が十分でなく、また、本人の意思に反してなされていること及び本件配属に至る経緯等も併せ考えれば、本件配属を事実上継続した本件出向発令は、本件配属発令が不当労働行為と判断される以上、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せざるを得ない。

### 4 被救済利益について

本件で救済を求める A 1 は、平成元年11月30日付けで定年となり、同日付けをもって会社を退職したものであるため、主文第 1 項記載の原職復帰の救済を行うことはできない。

主文第 2 項記載の文書の交付については、文書の交付が、A 1 外 8 人の個人的な雇用関係上の権利利益の回復を図るものでなく、専ら組合活動一般に対する侵害の除去ないし予防を目的とするものであるため、組合に、A 1 外 8 人に関して、その救済を与えることが相当であると判断する。

なお、申立人は、陳謝文の掲示及び手交を求めているが、主文どおりの救済が相当であると判断する。

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 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 2 年 4 月 11 日

広島県地方労働委員会  
会長 山根志賀彦 ㊞

(別表 略)