

静岡、昭62不2、平2.8.22

命 令 書

申立人 国鉄労働組合
申立人 国鉄労働組合静岡地方本部

被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに所属する別表1の氏名欄記載の組合員を同表の所属、職名欄記載の所属、職名又はそれに相当する所属、職名の社員として取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

国鉄労働組合
執行委員長 A1 様
国鉄労働組合静岡地方本部
執行委員長 A2 様

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役 B1

当社発足に当たり、貴組合所属のA3組合員ほか30名に対して昭和62年4月1日付けで行った配属は、今般、静岡県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定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

別表 1

	氏 名	所 属	職 名
1	A 3	沼津運転区	電気機関士
2	A 4	沼津運転区	車両検査係
3	A 5	沼津運転区	電車運転士
4	A 6	沼津駅	営業係
5	A 7	沼津駅	運転係
6	A 8	沼津保線区	事務係
7	A 9	沼津保線区	技術係
8	A 10	沼津保線区	保線副管理長
9	A 11	沼津保線区	保線管理係
10	A 12	沼津電力区	電気技術係
11	A 13	沼津電力区	電気技術係
12	A 14	富士運転区	電車運転士
13	A 15	富士運転区	電車運転士
14	A 16	富士運転区	電車運転士
15	A 17	富士運転区	電車運転士
16	A 18	富士電力区	電気技術係
17	A 19	甲斐岩間駅	営業係
18	A 20	富士保線区	保線管理係
19	A 21	情報システム室	情報運用係
20	A 22	情報システム室	運用管理係
21	A 23	情報システム室	課員
22	A 24	静岡車掌区	専務車掌
23	A 25	浜松車掌区	車掌
24	A 26	舞阪駅	営業係
25	A 27	豊橋電車区	電車運転士
26	A 28	豊橋電車区	車両検査係
27	A 29	豊橋駅	営業係
28	A 30	新幹線静岡保線所静岡支所	技術係
29	A 31	新幹線静岡保線所静岡支所	電機保線係
30	A 32	新幹線静岡保線所三島支所	技術係

(注) 所属、職名は、昭和62年3月9日時点の本務としての所属、職名である。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（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。以下「改革法」という。）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。以下「鉄道会社法」という。）に基づき、昭和62年4月1日設立された日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（改革法第11条第2項の承継法人をいう。以下同じ。）の一つで、東海地域を中心として主に鉄道事業を営む法人であり、肩書地に本社を置き、その職員数は会社発足時約2万1,400名であった。

なお、会社には、静岡市に静岡支社があり、その職員数は会社発足時約4,400名であった。

(2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月5日に結成され、昭和62年3月31日までは、国鉄の職員などで組織した労働組合であったが、同年4月1日以降は、承継法人並びに改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（昭和61年法律第90号。以下「清算事業団法」という。）に基づき設立された日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）の職員などで組織する労働組合であり、その組合員数は会社発足時約4万4,000名であった。

(3) 申立人国鉄労働組合静岡地方本部（以下「国労静岡地本」という。）は、昭和25年11月16日に結成され、昭和62年3月31日までは、国鉄の静岡鉄道管理局（以下「静鉄局」という。）管内の国鉄職員などで組織した労働組合であったが、同年4月1日以降は、会社の静岡支社、同支社地域内の新幹線運行本部などの関係各業務機関、日本貨物鉄道株式会社静岡支店及び清算事業団静岡雇用対策室などの職員で組織する労働組合であり、肩書地に本部を置き、その下部組織として会社発足時には9支部を置いていた。

(4) 会社には、国労のほかに、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）昭和62年2月に結成され、組合員数は約13万名。）に所属する東海旅客鉄道労働組合と日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。昭和62年2月に結成され、組合員数は約2万8,000名。）に所属する東海鉄道産業労働組合（以下「東海鉄産労」という。）などの組合がある。

なお、上記各組合が結成される以前に、国鉄には国労のほかに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。）、鉄道労働組合（昭和43年10月20日結成。以下「鉄労」という。）及び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。）などの組合があった。

2 国鉄改革の経緯

- (1) 昭和56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。）が発足した。臨調は、同年7月10日に第1次答申、同57年2月10日に第2次答申、同年7月30日に「行政改革に関する第3次答申」（以下「基本答申」という。）を政府に提出した。

この基本答申には、国鉄再建のため5年以内に行う国鉄事業の分割・民営化のほか、そのような新形態に移行するまでの間、とるべき措置として職場規律の確立、新規採用の停止、貨物営業の合理化など緊急11項目の提言が含まれていた。

- (2) 昭和57年9月24日、政府は基本答申を受けて、当面緊急に講ずべき対策として、上記基本答申の11項目と同じ内容の「緊急対策10項目」を閣議決定し、同日、国鉄事業の再建は国家的課題であり、総力を結集してこれに取り組む、との声明を発表した。

- (3) 昭和58年5月13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）が制定された。この法律に基づき、同年6月10日、国鉄事業に関し効率的な経営形態確立の方策を検討するため、内閣総理大臣の諮問機関として国鉄再建監理委員会（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、現行制度のもとにおいてもできるかぎり経営の悪化を食い止め、さらに実質的に改善の方向を目指すため、緊急に諸般の措置を講ずる必要があるとして、経営管理の適正化（職場規律の確立など）、営業収支の改善及び債務増大の抑制（要員削減など）などを内容とした第1次緊急提言を政府に提出した。

つづいて同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。この内容は、現行の経営形態では国鉄事業の再建は不可能であり、基本的には分割・民営化の方向で再建の具体的方策を検討する必要があるとし、さらに当面緊急に措置すべき事項として要員削減など4項目を実施する必要があるとしていた。

- (4) 昭和60年7月26日、監理委員会は、国鉄経営の破綻をもたらした最大の原因は、公社という制度のもとで全国一元的な運営を行ってきたことにあり、国鉄事業を再生させるには、同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」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。

監理委員会答申の内容は、以下のとおりであった。

- ① 国鉄の旅客鉄道部門を6地域に分割する。
- ② 貨物部門を切り離して全国1社制とする。
- ③ 新幹線は別主体が一括保有し、これを旅客鉄道会社に貸付け、研究所などを独立させる。
- ④ 分割・民営化の時期は昭和62年4月1日とする。
- ⑤ 新事業体の要員適正規模は、旅客鉄道部門15万8,000名、バス部門等

- 1 万名、貨物部門・研究所など 1 万 5,000 名、合計 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、旅客鉄道会社に要員適正規模の約 2 割程度（約 3 万 2,000 名）を移籍させ、これ以外の余剰人員の解消策として分割・民営化前に約 2 万名の希望退職者を募集し、残りの約 4 万 1,000 名を分割・民営化後に再就職のための対策を必要とする職員として旧国鉄（清算事業団をさす。）に所属させ、3 年間で転職させる。
- (5) 昭和 60 年 10 月 9 日、国鉄は、分割・民営化を前提として職員 8 万 6,200 名の削減方針を発表し、国鉄の各組合に提案した。
- (6) 昭和 60 年 10 月 11 日、政府は、国鉄の分割・民営化の時期を同 62 年 4 月 1 日とし、このため必要な法律案を次期国会に提出することを閣議決定した。
- (7) 昭和 61 年 2 月から 3 月にかけて政府は、次の各法律の案を閣議決定し、第 104 回国会に提出した。
- 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）
 - ② 改革法
 - ③ 新幹線鉄道保有機構法（昭和 61 年法律第 89 号）
 - ④ 鉄道会社法
 - ⑤ 清算事業団法
 - ⑥ 鉄道事業法（昭和 61 年法律第 92 号）
 - ⑦ 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）
 - 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）
- このうち、国鉄職員の希望退職者募集を主な内容とする上記①の法律は同 61 年 5 月 21 日に成立し、残りの上記②ないし⑨の各法律（以下「国鉄改革関連 8 法」という。）の案は衆議院の解散により廃案になったが、その後、第 107 回国会に再提出された。
- (8) 昭和 61 年 10 月 9 日、衆議院（第 107 回国会）の国鉄改革に関する特別委員会（以下「衆議院特別委員会」という。）において運輸大臣は、承継法人の設立時の人員枠について、「……関連事業等を運営する場合に、その分野に従事し得る要員をも含み、同時に離職者の数をできるだけ減らしたいということから算定しております。」と答弁した。
- (9) 昭和 61 年 10 月 20 日、衆議院特別委員会において運輸大臣は、「基本計画の定める承継法人の職員数は、鉄道事業そのものからみれば約 2 割の余分な人員を抱かえてスタートする。」と答弁した。
- (10) 昭和 61 年 10 月 21 日、衆議院特別委員会において国鉄総裁は、「労使共同宣言に調印できない、あるいは、することに反対である組合に対しま

しては、私ども信頼を持てません。したがって、雇用安定協約を結ぶことができないということでございます。」と答弁した。

- (11) 昭和61年11月25日、参議院（第107回国会）の国鉄改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という。）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、民法に照らしていれ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らうかと考えております。」と答弁した。
- (12) 昭和61年11月28日、国鉄改革関連8法が国会で成立した。なお、参議院特別委員会は、国鉄改革関連8法の法案採決に際し、「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。」などを含む13項目の付帯決議を行った。
- (13) 昭和61年12月4日、国鉄改革関連8法は公布され、同62年4月1日までに施行された。

本件に係る法律の主要な内容は以下のとおりである。

ア 国鉄の事業の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営が困難となっている事態に対処して、これらの事業に関し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するため、国鉄の経営形態の抜本的な改革を行う。

（改革法第1条）

イ 旅客鉄道事業、貨物鉄道事業などを分割・民営化し、所定の法人に引き継がせる。

（改革法第6条ないし第11条）

ウ 国鉄長期債務などを承継法人へ承継させる。（改革法第13条）

エ 国鉄は清算事業団に移行し、同事業団は、承継法人へ承継されない残余の資産・債務などの処理業務のほか承継法人に採用されなかった職員の再就職の促進を図るための業務を臨時に行う。（改革法第15条）

オ 運輸大臣は、国鉄の事業等の承継法人への適正かつ円滑な引継ぎを図るため、閣議の決定を経て、そ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を定め、この基本計画にしたがい国鉄に実施計画を作成すべきことを指示し、運輸大臣の認可した実施計画により国鉄の事業等を承継法人に引き継がせる。（改革法第19条、第21条及び第22条）

カ 承継法人の職員の採用については、設立委員が国鉄を通じて、国鉄の職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して募集を行い、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から承継法人

の職員となるべき者を国鉄が選定して、採用候補者名簿を作成し、設立委員が同名簿に登載された者の中から行う。(改革法第23条)

キ カにおいて提示する労働条件の内容となるべき事項は、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項などとする。(改革法第23条及び同施行規則(昭和61年規則第41号)第9条)

ク 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。(改革法第23条)

ケ 設立委員は、会社の設立に関して発起人の職務、改革法第23条に定める職務のほか、会社がその設立の時ににおいて事業を円滑に開始するための必要な業務を行うことができる。(鉄道会社法附則第2条)

コ 国鉄の改革は、昭和62年4月1日に実施する。(改革法第5条)

3 設立委員による承継法人の職員の採用手続等

(1) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、6旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社及び新幹線保有機構の設立委員を任命した。

同月11日、6旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の第1回設立委員会(以下「設立委員会」という。)において承継法人の職員採用基準が決定された。

(2) 昭和61年12月16日、政府は、「日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画(以下「基本計画」という。)を閣議決定した。

基本計画によると、国鉄の職員のうち承継法人の職員となる者の総数は、21万5,000名とされ、そのうち会社の職員数は2万5,200名とされた。

なお、基本計画による人員枠は、監理委員会答申に沿って、おおむね業務遂行に必要な人員の2割増しで決定された。

(3) 昭和61年12月19日、第2回設立委員会において、承継法人の職員の労働条件が決定された。

この中で、有給休暇の付与日数の算定の基礎となる勤続年数については、「国鉄の職員としての勤続年数は、会社の職員としての勤続年数とみなすこと」、退職手当の額の計算に当たっての在職期間については、「国鉄の職員としての引き続いた在職期間は、会社の職員としての在職期間とみなすこと」、従事すべき業務については、「旅客鉄道事業及びその附帯事業……とすること」、また、主な業務は「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」とそれぞれ決定された。

(4) 昭和61年12月24日、国鉄は、改革法第23条第2項に基づき、承継法人の職員の採用候補者名簿を作成するために、国鉄職員に対し、設立委員が定めた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承継法人の職員となることに関し、その意思を確認するための意思確認

書の用紙の配布を始めた。

意思確認書の宛先は国鉄総裁となっており、第1から第5希望まで承継法人を記入する欄が設けられ、提出期限は同62年1月7日正午までとなっていた。

- (5) 昭和62年2月8日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員に対し、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。

名簿登載者総数は20万5,586名で、基本計画の定員枠を9,414名下回っていた。会社については、名簿登載者数は2万1,941名で、基本計画の定員枠を3,259名下回っていた。

- (6) 昭和62年2月12日、第3回設立委員会において、設立委員は、国鉄が提出した採用候補者名簿に登載された者全員を採用内定者とする旨決定した。同委員会は、国鉄の選定結果を信頼して、同名簿の中からさらに採用候補者を絞ることはしなかった。

同月16日以降、設立委員は、各承継法人の設立委員会委員長名で採用内定者に対し、国鉄を通じて同月12日付けの採用通知書を交付した。この文書には、「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の承諾があったものとみなします。」と記載されていた。

- (7) 昭和62年3月16日以降、設立委員は、前記採用決定者に対し、設立委員会委員長名で次のような同年4月1日付け配属先を記載した通知書を国鉄を通じて交付した。

昭和62年3月 日	
殿	
〇〇鉄道株式会社設立委員会 委員長 B2	
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	
賃 金	
記 事	

(8) 昭和62年3月20日、運輸大臣は、改革法第19条第5項の規定に基づき、同月4日に国鉄が作成した「国鉄の事業等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り、①承継法人は、会社を含む6旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社、新幹線鉄道保有機構、鉄道通信株式会社、鉄道情報システム株式会社及び財団法人鉄道総合技術研究所の11法人とする、②国鉄の事業及び業務のすべては11の承継法人が引き継ぎ、国鉄の資産の約85パーセント、長期債務の約34パーセントを帳簿価格により承継し、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぐ、③承継法人の設立時に発行する株式は、すべて国鉄が引き受け、同年4月1日以降は、清算事業団に帰属することとされた。

各承継法人の創立総会は、同月23日から25日にかけて開催された。その結果、役員（取締役、監査役）の大半は国鉄出身者で占めた。

(9) 昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足し、事業が開始された。

4 国鉄改革に向けての国鉄における労使関係

(1) 昭和57年2月10日、日本労働組合総評議会（以下「総評」という。）、全国産業別労働組合連合、国労（57年5月1日当時の組合員23万6,897名）、動労（57年5月1日当時の組合員4万3,489名）、全施労（57年5月1日当時の組合員2,798名）及び全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。49年3月31日結成。57年5月1日当時の組合員3,036名）の各組合は、国鉄改革共闘委員会を結成した。

(2) 昭和57年7月19日、国鉄は、国鉄再建のため必要であるとして、現場責任者と労働組合の分会との間で行う職場単位の交渉制度を定めた「現場協議協約」の改定案を各組合に提示した。

同年11月30日、全施労、動労及び鉄労は、上記協約の改定について妥結したが、国労との改定交渉は決裂し、同日をもって国労と国鉄との上記協約は失効した。

(3) 昭和60年8月6日、鉄労は、第18回定期大会において、国鉄の分割・民営化を支持する運動方針案を決定した。なお、この大会には国鉄総裁が初めて出席した。

(4) 昭和60年9月11日、国鉄は、国労が行った国鉄の分割・民営化反対のためのワッペン闘争に参加した約5万9,200名の職員に対し処分の通告を行った。

(5) 昭和60年11月30日、国鉄は、派遣、一時帰休、若年退職の施策に国労が協力していないとして、国労に対して同46年3月2日に締結された「雇用安定協約」（機械化、近代化及び合理化など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必要な転換教育を行う、などを内容とする協約をいう。）の再締結を拒否したため、同協約は同日をもって

期間満了により失効した。

なお、国鉄は、全施労、動労及び鉄労との間では、同60年11月13日に「雇用安定協約」を再締結した。

- (6) 昭和60年12月11日、国鉄は、国鉄改革の前提となる余剰人員対策の一環として、61年度における公務員など公的部門への転職希望者を把握するため、進路アンケート調査を実施すると発表した。

アンケートの調査項目は、公的部門として国・政府関係機関又は地方公共団体、その他の進路先として国鉄関連企業、一般産業界、旅客鉄道会社、貨物会社など1から10の選択肢が記載されており、そのうちから優先順位の高い順位に希望先を三つ選んで記入させるというものであった。同61年1月11日、国鉄が進路アンケート調査の結果について、国労組合員のうち約8,500名についてサンプル調査をしたところ、51.7%の者が希望順位を記入せず、分割・民営化反対とだけ記入していた。

- (7) 昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という。）の案を提示した。その宣言には、国鉄改革に当たり、雇用安定の基盤を守るためには、経営全般にわたる国民各層の信頼と共感を得ることが必要であり、そのため国鉄改革が成し遂げられるまでの間、①安全で便利な輸送を提供すること、そしてそのために労使は諸法規を遵守すること、②お客様に誠意のこもった応対をしていくことが輸送サービスに従事するものとしての基本であり、そのためにリボン・ワッペン不着用、氏名札の着用など定められた服装を整えること、③飲酒・酒気帯び勤務、点呼妨害など企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努めること、④鉄道事業の再生を図るために、必要な合理化について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、⑤余剰人員対策については、退職勧奨、希望退職制度、派遣制度などを積極的に推進すること、⑥職員の将来の雇用の確保などについて労使が一致協力すること、などの項目が挙げられていた。国鉄は、同日、全施労、動労及び鉄労と第1次労使共同宣言を締結したが、国労は調印を拒否した。

同月16日、国労は同宣言（案）に関して声明を行った。その内容は、①同宣言（案）は、国会審議すらない時点で基本答申を既成事実化するという国会軽視であること、②労働者の諸権利を放棄し、丸裸となり、得るものもなく、到底受け入れられるものではないこと、③国労だけを受諾できないようにし、国労を孤立化させようとするものであること、④労働者分断策を許さず、職場・地域から、より一層団結し、共闘を強化するというものであった。

- (8) 昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し余剰人員の解消策ないし緩和策として、北海道及び九州に勤務する職員を対象に東京・大阪地区などへ異動させる広域異動（その規模は合計3,400名）の実施を提案した。同月14日、全施労、動労及び鉄労は、この提案を了解した。

国労は、職員の将来の生活設計に大きな影響を及ぼすので、団体交渉を十分行ったうえで結論を出すべきであると主張したが、国鉄は同月20日に募集を開始した。

同年5月1日、第1陣として、346名の職員が北海道及び九州から東京・大阪地区などへ転勤となった。この募集に応じたのは動労の組合員が多く、動労の組合員が配属された運転関係部門においては、そこに従事していた国労の組合員が「玉突的」に余剰人員となり、他へ配置転換される例がみられた。

- (9) 昭和61年3月5日、国鉄は、同年4月2日在職の一般職員を対象に、管理者に対し職員管理調書の作成を通達した。その内容は、基本的事項、特記事項、評定事項の3項目に分かれており、調査対象期間は、同58年4月1日から同61年3月31日までとされていた。なお、動労は、同58年4月1日以降、争議行為を行っておらず、争議行為を行った動労の組合員に対し、国鉄が最後に処分の通知を行ったのは同年3月26日であった。ア 特記事項は、一般処分、労働処分、昇給、昇格、行賞、派遣、復職前提退職の7項目からなっていたが、「調査用紙記入にあたっての注意事項」によれば、一般処分と労働処分の欄のみ記入することとされていた。

また、「職員管理調書の作成について」によれば、処分は、発令日ベースではなく、通告日ベースで記入し、労働処分については、昭和58年7月2日処分通告を行った「58・3闘争」から記入することとされていた。

- イ 評定事項は21項目からなり、その中には、職場の秩序を乱す行為（点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言などを含む。）はなかったか、リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイなどについて指導されたとおりの服装をしているか、国鉄の厳しい現状を認識して業務に取り組んでいるか、などの項目が含まれていた。
- (10) 昭和61年4月4日、国鉄は、一般職員など7万人を対象に企業人教育を実施したいとして各組合に提案した。
- この教育の趣旨は、職員が企業人としてふさわしい考え方や行動力を身につけることとされ、カリキュラムの内容は、B3総裁の「職員に語る」(VTR)、企業及び企業人について（討議、部外講師、演習など）、私たちをめぐる現状分析（討議）、活力ある職場づくり（民間企業の実践例、研究など）、などとされていた。
- 教育期間は、1回当たり3、4日間で同61年4月中旬から同年9月までの5か月間とされていた。
- (11) 昭和61年5月21日、国鉄のB4職員局次長は動労東京地方本部（新幹線を含む。）各支部三役会議に出席し、その席上において、「私は、これから、A33（当時の国労委員長）の腹をぶん殴ってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっつけていかなければな

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……」と発言した。

また、同年8月11日、B5東京建築工事局次長は、同局の次長・課長会議において、「今のところ、まだ100人ちょっと欠けるといふ脱退者ということで、是非過半数までもっていきたいと、こう思っています。どう選択するのか、どういう言い方をするのか、誰のグループで考えたらよいかとか、いろいろあると思うので、その辺は十分、一つの手だけではなくて、回り道や、すべての手段をつくしてください。」と発言した。

(12) 昭和61年5月30日、国鉄は、国労が行った国鉄の分割・民営化反対のためのワッペン闘争に参加した約2万9,000名に対し処分の通告を行った。

(13) 昭和61年6月24日、国鉄は、派遣、休職の調整策に応じている職員を除く余剰人員を集中的に管理するため、人材活用センターの設置を発表し、同日、各組合に説明を行った。

ア 昭和61年7月1日、国鉄は、全国1,010箇所に入材活用センターを設置した。同年11月1日当時、全国の入材活用センターの設置箇所は1,438箇所、配置された職員は1万8,506名で、組合別の人員割合は、国労81%、動労7%、鉄労6%、その他6%であった。

なお、組合員数は、同年11月1日当時、国労11万0,010名、動労3万5,166名、鉄労4万2,080名であった。

イ 静鉄局管内では、同61年7月25日当時、人材活用センターへ配属された人員は組合別にみると、国労167名、動労18名、鉄労0名、全動労1名であった。また、同年7月の人材活用センターの設置箇所は、営業関係が、沼津駅など15箇所、運転関係は全区所、施設関係は全保線区、電気関係は静岡信号通信区など3箇所であった。

(14) 昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合（国労脱退者により同年4月13日に結成された。）は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成し、同月30日、国鉄と国鉄改革労使協議会の設置について合意した。

(15) 昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協との間で、鉄道事業の在り方についての第2次労使共同宣言を締結した。その内容は、①労使は、政府及び国鉄が推進している分割・民営化を基本とする国鉄改革の実施に向かって一致協力すること、②改革労協は、今後の鉄道事業の発展のためには労使関係の確立がなによりも重要であるとの観点にたつて、組織的統合への一層の努力を払うとともに、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こと、③企業人としての自覚を有し、望ましい職員像に向けて労使それぞれの立場で職員の指導を徹底すること、などであった。

翌28日、国鉄は、国労及び動労を共同被告として提訴していた総額202

億円の損害賠償請求訴訟（同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官公労働者がスト権の付与を求めて行ったストライキ、いわゆるスト権ストに対するもの）のうち、動労に対する訴えの部分を取り下げた。

(16) 昭和61年9月2日、動労は、総評を脱退することを正式に通告した。

5 国鉄改革に対する国労等の動向

(1) 国労本部等の状況

ア 昭和60年7月29日から同年8月2日、国労は、第48回定期全国大会（名古屋大会）を開催し、分割・民営化反対を再認識すること、そのために総評を中心として5,000万人の署名運動を行うこと、さらにストライキも辞さないという運動方針を満場一致で決定した。

イ 昭和61年7月22日、国労は、第49回定期全国大会（千葉大会）を開催した。

A33委員長は、冒頭のあいさつの中で「雇用、組織最優先に大胆な妥協を」との雇用確保、組織維持を最重点目標とする運動方針案について、中央執行委員会に一任してもらいたいと述べた。これに対し修正案が出されたが、結局、この修正案は取り下げられ、同運動方針案は採択された。しかし、大胆な妥協をする場合には、事前事後に大会又は中央執行委員会の了承を得ることとされた。

ウ 昭和61年9月30日、国労は、中央闘争委員会において、雇用安定協約を締結するという前提のもとに労使共同宣言を締結すること、そのために分割・民営化反対の方針をおろすこと、公共企業体等労働委員会に係属している不当労働行為救済申立てをすべて取り下げること、人材活用センターについてもこれを認めていくことなど、8項目の緊急対処方針を採決の結果、40対13で採択し、次の大会に提案することを決定した。

エ 昭和61年10月9日、国労は、第50回臨時全国大会（修善寺大会）を開催した。執行部は前記緊急対処方針を内容とする運動方針案を提出したが、翌10日、これを支持する組合員が欠席のまま、同方針案は否決された。同日、執行部は総辞職し、新執行部が選出され、国労はこれまでどおり分割・民営化反対の方針を維持することになった。また、旧執行部の方針を支持した組合員は、同日、「総評・社会党を支持する国鉄連絡協議会」を結成した。

オ なお、動労、鉄労及び全施労は解散し、主としてこれらの組合員などによって昭和62年2月鉄道労連が結成され、また、主として国労を脱退した者や労働組合に所属していない職員などによって同月鉄産総連が結成された。同年4月1日当時の組合別の人員は、国労4万4,012名、鉄道労連8万9,876名、鉄産総連2万7,654名であった。

(2) 国労静岡地本等の状況

ア 昭和61年1月14日、動労静岡地方本部（以下「動労静岡地本」とい

う。)及び鉄労静岡地方本部(以下「鉄労静岡地本」という。)は、静岡鉄局と地方レベルで労使共同宣言を締結したが、国労静岡地本は、国労本部が労使共同宣言を拒否しているため締結しなかった。

イ 昭和61年6月26日、労働組合に所属していない職員と国労を脱退した者約100名が、労使一体となって国鉄改革に取り組むことを基本方針として、当面は労使共同宣言や雇用安定協約などを当局と締結していくとして静岡鉄道産業協議会(以下「静岡鉄産協」という。)を結成した。

ウ 昭和61年9月12日、国労静岡地本は、第40回定期大会を開催した。執行部は、これまで国労本部の指令に基づき国鉄の分割・民営化に反対してきたが、新会社へ全員の採用を求めていくために、「東海会社を創造する会」を結成するなどの緊急方針を提案した。翌13日、執行部の提案に対し、「この段階で国鉄改革の成立を既成の事実として認め、新会社を展望する言動は慎まなければならない。」とする緊急動議が出されたが、この動議は採決の結果、96対43で否決された。

同年10月1日、国鉄静岡地本は、「東海会社を創造する会」の設立趣意書を各分会単位におろし、賛同者の署名活動に移ることになった。

エ 昭和61年10月8日、動労静岡地本、鉄労静岡地本及び静岡鉄産協は、国鉄改革労働組合静岡協議会(以下「静岡改革労協」という。)を結成した。同日、静岡改革労協は、静岡鉄局との間で今後、争議権が与えられた場合でも鉄道事業の経営が安定するまでは、その行使を自粛することなどを内容とする第2次労使共同宣言を締結した。

オ 昭和61年10月27日、国労静岡地本は、国鉄を相手とした不当労働行為の救済申立てを取り下げ、摘発運動を中止して労使正常化を図っていく方針を固め、国労組合員8名が同年7月静岡地方裁判所(以下「静岡地裁」という。)へ提起した人材活用センターへの配属命令差止めを求める仮処分申請を取り下げることなどを決定した。

同月28日、同仮処分申請は取り下げられた。

カ 昭和61年11月13日、国労静岡地本と静岡鉄局とは、当面する課題の解決を積極的に推進すること、安全輸送の確保のため諸法規を遵守すること、新企業体の基盤確立に向けて企業人としての自覚を基本に労使一体となって取り組むこと、などを内容とする労使協調・労使正常化の方針について合意した。

同地本執行部は、各支部に上記合意内容を伝えるとともに、「指令、指示に従った規律ある行動を望む。この決定に反した場合、厳正な対応をとる。」ことを表明した。

キ 昭和62年1月26日、国労静岡地本執行部は、「地本独立と名称変更」を議題とする第41回臨時地方大会(以下「臨時地方大会」という。)を開催し、東海鉄産労を結成した。これに対し、同日、国労本部は、同地本の委員長ら6名の執行権を停止し、沼津支部沼津車掌区分会執

行委員長A34を委員長として7名で構成する地本再建委員会を設置した。また、東海鉄産労が、国労静岡地本の財産の継承を主張していたので、同日、国労本部は、財産保全の仮処分を静岡地裁へ申請した。翌27日、静岡地裁は、国労本部の主張を認める決定をした。

本件申立人である国労静岡地本は、臨時地方大会とその決議は何ら意味もなく、一部組合員が国労から事実上離脱を表明したものにすぎず、国労静岡地本は、再建委員会委員長を代表者として、これまでと同様の権利と機能を有しているとして、現在に至っている。

6 本件配属について

(1) 国鉄の人事異動

ア 昭和61年11月、国鉄は、同62年4月1日に会社に事業を引き継ぐための最終ダイヤ改正を行うとともに、鉄道業務遂行のための要員体制の骨格を整えた。

イ 昭和62年3月10日までに、国鉄は、前記要員体制にあわせ、同年4月1日の会社発足を念頭におき、その業務が円滑に運営されていくための大規模な人事異動を実施した。

ウ 本件に係る静鉄局及びその管内の新幹線総局の機関に勤務する職員の人事異動は、昭和62年3月10日付けで発令された。

この人事異動により事業開発部兼務、営業部兼務とされた者は、駅のコンコースなどに可搬売店を出して干物、花、果物の販売をしたり、直営喫茶のウエイター、駐車場の整理などの業務に就くこととなり、駅の営業係兼務とされた者は、旅行チラシの配布、会社まわりなどによる団体旅行の募集、オレンジカードの販売などの増収活動に従事することになった。また、従前は外部に委託していた業務を余剰人員活用策として直営化し、その業務に担務指定された者もあった。

そして、電車運転士、電気機関士、車掌、駅営業係などの鉄道本来業務から、このような増収活動や余剰人員活用のための新たな業務に就くこととなった者の約72%が国労組合員であった。

このような取り扱いにより、動力車乗務員、列車乗務員であった者にとっては、従来支給されていた乗務手当や旅費が支給されなくなったため、収入面において、動力車乗務員であった者で月平均約5万円、列車乗務員であった者で月平均約3万円の各減収となった。

本件申立対象者は、いずれも国鉄の3月10日付け人事異動直前において、国労静岡地本の本部、支部又は分会の役員（後期(3)参照）として活動していた者で前記人事異動の結果はそれまでの本務（以下「現地・現職」という。）から離れ、別の職場で異なる職務に従事することになった者である。

なお、前記人事異動当時の静鉄局管内の職員の状況は、平成元年11月8日、審問廷における審査委員長の求釈明に対する両当事者の釈明（国労組合員数は申立人ら、それ以外は被申立人の各釈明）によれば、

昭和62年2月の会社への採用通知者は4,686名、そのうち国労組合員は約770名であり、前記人事異動により「現地・現職」から離れることとなった者は333名、そのうち国労組合員は約240名である。したがって、当時の国労組織率は約16%であったのに対し、「現地・現職」から離れた者のうち国労組合員の占める割合は、約72%であったことになる。

(2) 設立委員の配属通知

昭和62年3月16日、設立委員は、設立委員会委員長名で、会社に採用が決定した国鉄職員に対し、国鉄の3月10日付け人事異動の内容を会社の対応する所属、勤務箇所、職名等に読み替えて各人に4月1日付けの配属先を記載した通知書を国鉄を通じて交付して配属の決定（以下「本件配属」という。）をした。本件申立対象者の配属の状況は、別表2のとおりであり、従事する職務内容は、前記3月10日付け国鉄による人事異動の結果をそのまま踏襲したものであった。

(3) 本件配属の状況等

本件申立対象者らの所属職場における本件配属の状況等は、次のとおりであった。

ア 沼津運転区

会社に採用になった者は、管理者を除き218名で、組合所属別では国労組合員155名、別組合員63名であった。

このうち本件配属によって「現地・現職」に残った者は、国労組合員155名のうち55名で、残りの100名は他へ転出し、別組合員は全員職場に残った。

本件申立対象者は、A3、A4及びA5の3名である。

当時、A3、A4は、それぞれ国労沼津運転区分会執行委員長及び書記長として、A5は、国労沼津支部執行委員として活動していた。

同人らは、昭和61年12月、人材活用センター所員として指定され「現地・現職」を離れて以来、再び「現地・現職」に戻ることができなかった。

なお、この職場は、従前は沼津機関区と称していたが、同62年3月1日、沼津運転区と改称した。

イ 富士運転区

会社に採用になった者は、管理者を除き97名で、組合所属別では国労組合員44名、別組合員53名であった。

このうち、本件配属によって「現地・現職」に残った者は、国労組合員44名のうち32名で、残りの12名は他へ転出し、別組合員は全員職場に残った。

本件申立対象者は、A14、A15、A16及びA17の4名である。

当時、A14は国労富士運転区分会執行委員長、A15、A16及びA17はそれぞれ国労富士身延支部の書記長、副執行委員長及び再建委員長

として活動していた。

また、A14、A15及びA16の3名は昭和61年7月、人材活用センター所員として指定され「現地・現職」を離れて以来、再び「現地・現職」に戻るができなかった。

なお、この職場は、従前は富士電車区と称していたが、同62年3月1日、富士運転区と改称した。

ウ 豊橋電車区

会社に採用になった者は、管理者を除き112名で、組合所属別では国労組合員20名、別組合員92名であった。

このうち本件配属によって「現地・現職」に残った者は、国労組合員20名のうち8名で、残りの12名は他へ転出し、別組合員は全員職場に残った。

本件申立対象者は、A35、A27及びA28の3名である。

当時、同人らは、それぞれ国労豊橋機関区分会の執行委員長、副執行委員長及び書記長として活動していたが、A35は、平成元年10月31日会社を退職した。

なお、この職場は、昭和61年11月、豊橋機関区と中部天竜機関区とが統合され豊橋電車区となった

エ 静岡車掌区

会社に採用になった国労組合員15名のうち、本件配属によって5名が他へ転出した。この5名のうち4名は、国労静岡車掌区分会の再建委員長、執行委員（2名）及び青年部長として活動していた者であった。

本件申立対象者は、A241名である。A24は、昭和62年2月10日以降、同分会再建委員長として活動していた。

オ 浜松車掌区

昭和61年4月1日現在、国労組合員は160名であったが、その後退職、別組合への加入などで脱退者が相次ぎ、組合員は減少し、同62年2月16日の会社採用通知時には20名となっていた。

このうち本件配属で「現地・現職」に残った者は10名であった。残りの10名は他へ転出することになった。

本件申立対象者は、A251名である。当時、同人は、国労浜松支部書記長として活動していた。

カ 沼津駅

会社に採用になった者は、管理者を除き99名で、組合所属別では国労組合員22名、別組合員77名であった。

このうち、本件配属によって「現地・現職」に残った者は、国労組合員22名のうち14名で、残りの8名は他へ転出し、別組合員は全員職場に残った。

本件申立対象者は、A6及びA7の2名である。当時、同人らは、

国労沼津駅分会の執行委員長及び副執行委員長として活動していた。
また、同人らは、昭和61年12月、人材活用センター所員として指定され「現地・現職」を離れて以来、再び「現地・現職」に戻ることができなかった。

キ 豊橋駅

会社に採用になった者は約120名で、国労組合員13名であった。

国労組合員のうち、本件配属によって「現地・現職」に残った者は10名で、残りの3名は他へ転出することになった。

本件申立対象者は、A291名である。同人は、昭和62年1月26日国労静岡地本の臨時地方大会の影響で、国労豊橋支部も支部役員を筆頭に大量の脱退者が出る状況の中で、翌27日同支部再建委員となった。

ク 舞阪駅

国労は、舞阪駅を含む5駅で、国労浜名分会を組織していた。昭和61年8月現在、同分会には7名の国労組合員がいたが、同62年2月1日現在には、脱退者もあり2名となった。

この2名のうち、本件申立対象者のA26は浜松駅へ転出し、他の1名は、3月末で退職した。その結果、同分会に組合員はいなくなった。

A26は、同年1月27日からは国労浜松支部再建委員、同年2月25日からは同支部執行委員として活動していた。

ケ 甲斐岩間駅

甲斐岩間駅の属する国労身延線第二分会には、昭和62年2月当時は100名を超える組合員がいたが、会社発足時には10名であった。

本件配属により国労組合員は、全員他職種に配置換えとなった。

本件申立対象者はA191名である。同人は、同56年3月1日、甲斐岩間駅営業係に配属されたが、同61年7月17日、身延駅人材活用センター所員として指定され、本件配属によって身延駅営業係に配属されたうえ、身延乗務員宿泊所管理人として担務指定された。同人は、当時、同分会の執行委員長として活動していた。

なお、本件配属の結果、甲斐岩間駅には国労組合員はいなくなった。

コ 沼津保線区

会社に採用になった者は、111名で、組合所属別では国労組合員89名、別組合員（非組合員を含む）22名であった。

このうち、本件配属によって「現地・現職」に残った者は、国労組合員89名のうち79名で、残りの10名は他へ転出し、別組合員は全員職場に残った。

本件申立対象者は、A8、A9、A10及びA11の4名である。

当時、A8及びA9は、それぞれ国労沼津保線区分会の執行委員長及び書記長として、A10及びA11は、それぞれ国労沼津支部の書記長及び執行委員として活動していた。

同人らは、昭和61年7月から8月までの間に人材活用センター所員

として指定され「現地・現職」を離れて以来、再び「現地・現職」に戻ることができなかった。

サ 富士保線区

会社に採用になった者は、全員で51名、組合所属別では国労組合員9名、別組合員42名であった。

このうち本件配属によって、他へ転出することになった者は、国労組合員及び別組合員それぞれ1名ずつであった。

本件申立対象者は、A201名である。当時、同人は、国労静岡地本の執行委員として活動していた。

シ 沼津電力区

会社に採用になった者は、全員で39名で、組合所属別では国労組合員12名、別組合員等27名であった。

このうち本件配属によって他へ転出することになった者は3名で、全員が国労組合員であった。

本件申立対象者は、A12及びA13の2名である。当時、同人らは、それぞれ国労沼津電力区分会の執行委員長及び副執行委員長として活動していた。

なお、他職場へ転出した残りの1名は、同分会の書記長であった。

ス 富士電力区

会社に採用になった者は、全員で20名、組合所属別では国労組合員7名、別組合員等13名であった。

このうち本件配属によって他へ転出することになった者は2名で、全員が国労組合員であった。

本件申立対象者は、A181名である。同人は、昭和44年に国労に加入、同46年に国労沼津電力区分会執行委員をはじめ各役員を務めたが、同62年2月から富士電力区分会再建委員長として活動していた。

セ 情報システム室

昭和60年7月、組織改正に伴い非現業の経理部情報管理室と現業の情報区が一元化され、情報システム室が設立された。国労の分会としては従前の情報区分会がそのまま残った。

本件申立対象者は、A21、A22及びA23の3名である。

当時、A21、A22及びA23は、それぞれ国労情報区分会の執行委員長、書記長及び副執行委員長として活動していた。

同人らは、同61年12月、人材活用センター所員として指定され「現地・現職」を離れて以来、再び「現地・現職」に戻ることができなかった。

ソ 新幹線静岡保線所

会社に採用を希望した職員全員が採用されたが、本件配属により国労組合員12名が他へ転出することとなった。

本件申立対象者は、A30、A31及びA32の3名である。

A30及びA31は静岡保線所静岡支所、A32は同三島支所にそれぞれ所属し、A30は、国労静岡地本の執行委員として、A31及びA32は、それぞれ国労静岡新幹線支部の書記長及び執行委員として活動していた。

同人らは、昭和61年10月、人材活用センター所員に指定され「現地・現職」を離れて以来、再び「現地・現職」に戻ることはできなかった。

	氏名	国鉄の62年3月10日付け人事異動		設立委員の62年4月1日付け配属通知	
		本務	兼務	本務	兼務
1	A3	(沼津運転区) (電気機関士)	事業開発部 沼津駐在 三島派出在勤	沼津運転区 運転士	営業課 課員 沼津駐在
2	A4	(沼津運転区) (車両検査係)	富士駅 営業係	沼津運転区 車両技術係	富士駅 営業指導係
3	A5	(沼津運転区) (電車運転士)	事業開発部 沼津駐在 沼津派出在勤	沼津運転区 運転士	営業課 課員 沼津駐在
4	A6	(沼津駅) (営業係)	事業開発部 沼津駐在 沼津派出在勤	沼津駅 営業係	営業課 課員 沼津駐在
5	A7	(沼津駅) (運転係)	事業開発部 沼津駐在 沼津派出在勤	沼津駅 運送係	営業課 課員 沼津駐在
6	A8	(沼津保線区) (参務係)	事業開発部 沼津駐在 沼津派出在勤	沼津保線区 沼津保線支区 事務係	営業課 課員 沼津駐在
7	A9	(沼津保線区) (技術係)	事業開発部 沼津駐在 沼津派出在勤	沼津保線区 沼津保線支区 施設係	営業課 課員 沼津駐在
8	A10	(沼津保線区) (保線副管理長)	事業開発部 沼津駐在 三島派出在勤	沼津保線区 沼津保線支区 施設技術係	営業課 課員 沼津駐在
9	A11	(沼津保線区) (保線管理係)	事業開発部 沼津駐在 沼津派出在勤	沼津保線区 沼津保線支区 施設係	営業課 課員 沼津駐在
10	A12	(沼津電力区) (電気技術係)	事業開発部 沼津駐在 三島派出在勤	沼津電力区 電気技術係	営業課 課員 沼津駐在
11	A13	(沼津電力区) (電気技術係)	事業開発部 沼津駐在 三島派出在勤	沼津電力区 電気技術係	営業課 課員 沼津駐在
12	A14	(富士運転区) (電車運転士)	事業開発部 富士駐在 富士派出在勤	富士運転区 運転士	営業課 課員 富士駐在
13	A15	(富士運転区) (電車運転士)	事業開発部 富士駐在 富士派出在勤	富士運転区 運転士	営業課 課員 富士駐在
14	A16	(富士運転区) (電車運転士)	静岡駅 営業係	富士運転区 運転士	静岡駅 営業指導係
15	A17	(富士運転区) (電車運転士)	静岡駅 営業係	富士運転区 主任運転士	静岡駅 営業主任
16	A18	(沼津電力区) (電気技術係)	事業開発部 沼津駐在 三島派出在勤	富士電力区 電気係	営業課 課員 沼津駐在
17	A19	身延間駅 営業係		身延駅 営業係	
18	A20	(富士保線区) (保線管理係)	事業開発部 静岡駐在 静岡派出在勤	富士保線区 富士駐在 施設係	営業課 課員 静岡駐在
19	A21	静岡駅 営業係	事業開発部 静岡駐在 静岡派出在勤	静岡駅 営業係	営業課 課員 静岡駐在
20	A22	静岡駅 営業係	事業開発部 静岡駐在 静岡派出在勤	静岡駅 営業指導係	営業課 課員 静岡駐在
21	A23	浜松駅 営業係		浜松駅 営業指導係	
22	A24	(静岡車掌区) (専務車掌)	浜松駅 事業開発部 浜松駐在 浜松派出在勤	静岡車掌区 車掌	営業課 課員 浜松駐在
23	A25	浜松駅 営業係	事業開発部 浜松駐在 浜松派出在勤	浜松駅 営業指導係	営業課 課員 浜松駐在
24	A26	浜松駅 営業係	事業開発部 浜松駐在 浜松派出在勤	浜松駅 営業係	営業課 課員 浜松駐在
25	A27	(豊橋電車区) (電車運転士)	事業開発部 豊橋駐在 豊橋派出在勤	豊橋電車区 運転士	営業課 課員 豊橋駐在
26	A28	(豊橋電車区) (車両検査係)	事業開発部 豊橋駐在 豊橋派出在勤	豊橋電車区 車両技術係	営業課 課員 豊橋駐在
27	A29	(豊橋駅) (営業係)	事業開発部 豊橋駐在 豊橋派出在勤	豊橋駅 営業係	営業課 課員 豊橋駐在
28	A30	(新幹線静岡保線所静岡支所) (技術係)	営業部 静岡西在勤	静岡保線所 静岡支所 施設技術係	運輸部 静岡駐在
29	A31	(新幹線静岡保線所静岡支所) (重機保線係)	営業部 静岡西在勤	静岡保線所 静岡支所 施設係	運輸部 静岡駐在
30	A32	新幹線静岡保線所静岡支所 技術係	営業部 静岡西在勤	静岡保線所 静岡支所 施設係	運輸部 静岡駐在
31	A35	(豊橋電車区) (電車運転士)	事業開発部 豊橋駐在 豊橋派出在勤	豊橋電車区 主任運転士	営業課 課員 豊橋駐在

(注) 1 国鉄の62年3月10日付け人事異動本務欄の()は、兼務のみ発令され、本務が変わらない者の本務を示す。

2 No.17 A19は、身延駅営業係となり身延乗務員宿泊所の管理人に担務指定された。

3 No.21 A23は、浜松駅営業係(営業指導係)となり、他の営業係(営業指導係、営業主任)兼務の発令を受けた者と同様、旅行センター分室在勤となった。

4 No.31 A35は、平成元年10月31日、会社を退職した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 被申立人適格

(1) 当事者の主張要旨

ア 被申立人

(ア) 国鉄は、昭和62年4月1日の分割・民営化に際し、その実施前、同年3月上旬、会社の設立を念頭におきその円滑な業務の開始と経営の効率化を期待して、国鉄がその責任において職員の異動を実施した。

会社の設立委員は、採用決定者に対し、同年3月16日付けの「所属、勤務箇所、職名等」の通知を行った。これは、国鉄が会社設立の趣旨に則して十分検討を行った措置を前提として、国鉄における最終の「所属、勤務箇所、職名等」を同年4月1日発足時の会社におけるものに読み替えて通知したもので必要な事務連絡を行ったにすぎない。

すなわち、本件組合員に関する会社の職場への配属は、国鉄がその責任において実施した職員の異動の一環をなすものであり、会社はその責を負う筋合いはない。

(イ) 改革法第23条は、新企業体の社員の募集及び採用について規定するものであり、同条は採用に関する手続きについて、国鉄及び設立委員の各権限及び任務分担を法律上明確にする意味を有するにとどまり、本件配属決定のように採用手続きと別個に行われた国鉄による行為など何ら関係するものでない。したがって、本件配属決定について同条を適用する余地はなく、また国鉄が設立委員を代行して配属決定を行ったという余地もない。

そして、職員の雇用関係については、改革法第23条において定められた手続きを経て新規に採用された者に限り会社の社員たる地位を取得するのであって、本件申立てに係る組合員らが、従前、国鉄との間において有していた雇用関係を、昭和62年4月1日以降承継する筋合いにない。

すなわち、会社は新規採用者に対し、配属先を含め、国鉄が定めていた従前の雇用条件に相当する条件をそのまま提示し、これが受諾されることにより新雇用契約が成立したものである。

要するに、会社は、従前の雇用条件を前提として新規採用を行ったにすぎず、「使用者」として特段の処分を行ったものでもないし、営業譲渡に関する法理が適用され雇用関係が承継される余地もない。

以上のとおり、本件においては、改革法第23条により会社の社員について特段の採用手続きが定められ、国鉄から新会社に対する雇用関係の当然承継が排除され、申立てに係る組合員の配属先は、会社の新規採用に際して提示された条件内容であるから、会社が「使用者」として本件申立てに係る組合員に対し配属の処分をしたこと

を前提とする申立人らの主張は誤りである。

したがって、労働委員会規則第34条第1項第5号により、本件申立ては却下されるべきである。

イ 申立人ら

(ア) 国鉄改革は、国鉄が従前から営んでいた事業を分割して、出資又は譲渡の方法によりそのまま各承継会社へ移行させるという実態を有し、実質的には営業の分割、譲渡であり、経営組織形態の変更にすぎず、企業の実体に変更はない。

労働関係についてみると、営業譲渡をめぐる判例理論として、労働契約の新経営組織への承継は有力な潮流として認められ、今回の改革法による分割・民営化の場合にも適用される。

したがって、会社が本件処分をなした実質的な使用者であることは間違いない。

(イ) 改革法上の「採用」は、通常の新規採用とは極めて異なった性格のものである。

すなわち、①新会社の社員について、国鉄退職時に退職金が支給されず、会社退職時の退職金の計算の基礎に国鉄の職員としての在職期間が通算されること、②採用の自由の制限として社員募集の対象が国鉄職員に限定されていること、③国鉄職員の新会社に採用される者と採用されない者との人数比をみると、大多数が新会社に採用されることが予定され、会社の場合は定員割れで、希望すれば全員が採用される客観的条件があり、採用が原則であること。これらことは社員の「採用」が新規採用ではなく、国鉄職員の「承継」であることを如実に示している。つまり、改革法第23条は「採用」という法形式をとっているものの、その実質をみれば新規採用とは違い、国鉄職員としての身分を有している者を新会社に「承継」する者と清算事業団に行かされる者との振り分ける手続きを定めたものにすぎない。そして、「採用」が職員の「承継」であることは、新会社に対する労働契約の「承継」関係が当然に発生するのであるから、国鉄と新会社との間に「使用者」の地位の断絶などありえない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社発足時の配属決定

昭和62年3月10日付けで国鉄は、会社への移行に向け最終の人事異動を発令した（第1の6の(1)）。

設立委員は、この人事異動の内容をそのまま会社の対応する「所属、勤務箇所、職名等」に読み替えて、同月16日に、同年4月1日付けの配属先の通知書を、採用決定者に対し国鉄を通じて交付した（第1の6の(2)）。このような設立委員のなした会社への配属決定は、一見、国鉄がその独自の責任において行った3月10日付けの人事異動を、単

純に機械的に引き継いだごとくにみられないこともない。

イ 設立委員の権限と責任

しかしながら、改革法第23条第1項は、「承継法人の設立委員……は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の労働条件……を提示して、職員の募集を行う」と規定し、同条第4項で「労働条件の内容となるべき事項……は、運輸省令で定める。」と規定している。これをうけて改革法施行規則第9条では「労働条件の内容となるべき事項」として、同条第1号で「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を掲げている。また、鉄道会社法附則第2条によると、設立委員は「当該会社の設立に関して発起人の職務」を行うものとされ、「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おいて事業を円滑に開始するために必要の業務を行うことができる。」とされている（第1の2の(13)）。

これらの規定から判断すると、会社発足時における職員の配属の決定はその採用と密接不可分の関係にあり、基本的に設立委員の権限に属するとみるべきである。したがって、会社発足時の職員の配属決定は、設立委員の判断と責任において行うべきものであるが、実際の手続きにおいて、国鉄が昭和62年3月10日付けで新会社の発足にそなえて会社採用決定者の人事異動を行ったのは、設立委員が独自の事務組織と人事資料を持たなかったため、多数の採用者の具体的配属が国鉄の協力なくしては行うことが不可能であったことから、設立委員が国鉄に包括的に代行させたものというべきである。

そして、設立委員は、この国鉄による人事異動を確認のうえ4月1日付けの配属を行うことによって、会社発足時の人員体制を完成させたとみるのが相当である。このように、改革法の規定上からも、また、実際の手続上においても、昭和62年3月10日付けの国鉄の人事異動は設立委員が自らの権限と責任で行うべき採用決定者の会社への配属を正式の決定に先立って、国鉄に包括的に代行させたものであると解せられるのであるから、前記国鉄の人事異動に不当労働行為があるとすれば国鉄を行為者とする設立委員自身の不当労働行為があったことになり、これについて設立委員がその責任を負うべきことは当然である。

なお、被申立人は、同年3月16日に、設立委員がした会社発足時における担当職務等の通知は、雇用条件を明示したもので、本件申立対象者はこれを受諾して同年4月1日付けの雇用契約を成立せしめたと主張する。

確かに同年3月16日に設立委員が通知したことにより、会社における雇用条件が具体的に明示されたことになる。そして、本件申立対象者らは、同通知にしたがって新業務に就いたものであるが、同時に本件配属に不当労働行為があるととして同月31日に当委員会に対し本件申立をもしている。このことは、同通知に記載された内容を容認してい

るとはいえず、むしろ異議をとどめて受諾就労したものとみるべきであり、したがって、これを受諾したから新たな雇用契約が成立したとの被申立人の主張は採用できない。

ウ 次に、改革法第23条第5項において、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」と規定されている。(第1の2の(13)のク)。

会社の円滑な事業の開始のためには、職員の配属を考慮せずに職員の採用を決定することができないのは当然であり、採用と密接に関連した職員の配属についても、この規定の趣旨に則ってその責任の所在を判断すべきものである。

また、不当労働行為制度の趣旨や、設立委員が会社発足後は存在しないことから、設立委員に不当労働行為のそしりを受けるべきものがあれば、会社がその責任を負わなければならないことは当然である。

2 本件配属の不当労働行為の成否

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人ら

国鉄の分割・民営化に伴い、国鉄は、昭和62年3月10日付けで大規模な人事異動を発令し、会社へ採用される職員の会社への具体的な配属を行った。

この配属では、鉄道本来業務からみれば余剰とされる職員を事業開発部兼務、営業部兼務等として本務に従事させることなく他の職場へと転出させ、本来業務から外した。

このような配属には、合理性がなければならず、所属組合の別による差別は許されないことは当然である。国鉄の分割・民営化に反対して闘ってきた国労に対し、これまで国鉄当局は、雇用安定協約を締結せず、雇用不安をあおるとともに、国労に加入していると不利益な扱いを受けることを、人材活用センターへの担務指定にみられたように事実をもって行ってきた。このような差別行為の総仕上げとして、国鉄と設立委員会は、差別的な兼務発令等をして、国労組合員、特に支部・分会役員を狙い撃ちにした。

このように、国鉄が国労つぶしの不当労働行為の総仕上げをこの人事異動に託したこと、そして、設立委員がこれを阻止するどころか事実上是認し、同年3月16日の所属、勤務箇所、職名等の通知で国鉄の不当労働行為を追認したことは明白である。

イ 被申立人

国鉄改革の必要性は、国民の総意に基づくものであるが、この改革の経過において、国鉄における職場規律の弛緩が国会及び世論によって取りざたされ、基本答申においても、職場規律の紊乱が国鉄破産の重大な原因の一つであると指摘されたことから、その是正が国鉄改革の喫緊の問題であると認識され、国鉄全組織一丸となって職場規律の

是正に努めたのである。

これに対し、国労は、旧来の弛緩した職場規律の実情を既得権であると主張し、その是正に頑強に抵抗した。

また、国鉄再建の成否を左右する死活的な重要問題であった余剰人員対策についても真っ向から反対し、いわゆる「3ない運動」を展開し、余剰人員の地域的偏在を改善するための広域異動に関する諸施策等にも不協力、いやがらせの態度をとるなど抵抗し、妨害してきたのである。

これら国労の対応は、社会通念上是認しうる限度を超え、健全な企業運営上相容れないものであることは明らかである。

そして、このような組合の方針に同調する組合員の日常の勤務がその組合意思を反映し、勤務成績評価を劣位にする行動となって表われ、その結果として、そのような組合員の成績評価が、相対的に劣位となりやすかったことは容易に理解しうるはずである。

要するに、勤務成績により鉄道本来業務を担当させるものを選別するという基準は、「国労攻撃」とは全く次元の異なる問題であって、この基準の運用によって、結果的に、国労組合員の中に鉄道本来業務に就けないものが多く出ているとすれば、それは当該組合員が国労の組織としての闘争方針に盲従し、その拘束のもとに新会社の諸施策に対する抵抗、不協力、上司に対する反抗、就業規則違反等明らかに勤務成績を劣位にする行動を繰り返していたからに他ならない。かかる勤務成績評価の実情は、通常の一般企業における取り扱いに照らしてもなんら異常なことではない。

これを本件についてみれば、余剰とされる人員について他の職へ転換するための教育を行い、また、積極的な増収活動、余剰人員活用策としての外注業務にも従事させることとなった。

この場合、余剰とされる職員の具体的選考に当たっては、通常の場合における職員の配置と同じく、業務能力、勤務成績、適正等を総合的に勘案し、従前の本務たる鉄道運行業務とは別個の業務を担当することが適当であると国鉄において判断され、その結果、これに添う人事異動の発令が兼務の形式をもって、国鉄自らの責任において実施されたにすぎない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件配属の状況

会社発足に伴う本件配属で、兼務発令等をされたため「現地・現職」を離れて、他の職場へ転出することになった者のうち約72%が国労組合員であり、このうち本件申立対象者らは、いずれも国労静岡地本の本部、支部又は分会の役員として活動していた者であった。

そして、本件関係職場についてみると、そのうち沼津運転区をはじめ7職場において、別組合員等は全員職場に残ったのに対し、国労組

合員のみが他へ転出することになった。とりわけ国労浜名分会のごときは、国労組合員がいなくなり分会組織が維持できなくなった（第1の6の(1)ないし(3)）。

イ 本件配属の不利益性

本件配属により本件申立対象者らは、増収あるいは余剰人員活用のための業務（被申立人の主張によれば勤務成績が劣位に評価された者を配置したという。）に就くこととなり、その結果、国鉄職員となって以来、運転士、機関士、車掌などの鉄道本来業務に従事し、長年にわたり培ってきた技術、経験を生かすことができなくなった。このようにそれまで従事した経験のない業務に就くこととなった者にとって、仕事上のとまどいなどによる精神的負担はもとより、鉄道本来業務から外されて余剰人員とされたことによる精神的苦痛や、将来展望がはっきりしない関連・新規事業に従事することにより、不安定な心理状態におかれるという不利益を受けたことは容易に推察することができる。

また、運転士、車掌など乗務員の場合には、電車に乗務しないことになるので、乗務手当、旅費が支給されないこととなり、本件配属が賃金面においても不利益な扱いとなった（第1の6の(1)のウ）。

ウ 国鉄改革をめぐる労使事情

国鉄が、国鉄改革の一環として提案していた現場協議協約の改定、労使共同宣言の調印、余剰人員の解消策のための広域異動などについて、国労は、いずれもこれを拒否し、国鉄の分割・民営化に終始一貫して反対していた（第1の4の(2)、(7)及び(8)）。一方、国鉄は、国労に対し、雇用安定協約の再締結を拒否した（第1の4の(5)）。このような労使事情のもとで、国鉄総裁は、労使共同宣言に反対する組合には信頼がもてないと発言し（第1の2の(10)）、他の国鉄の幹部らも国労を敵視する発言をした（第1の4の(11)）。

他方で、国鉄総裁は、国鉄改革を支持する運動方針を決定した鉄労の大会に初めて出席した（第1の4の(3)）。また、国鉄は、国鉄改革につき、初めは国労と同一歩調をとっていたのに、後に労使協調路線に転換した動労との間で、いわゆる202億円損害賠償請求訴訟のうち動労に対する部分を取り下げた（第1の4の(15)）。

さらに、職員の勤務評定の基礎とされ、したがって本件配属の有力な資料とされたはずの職員管理調書が、昭和58年3月闘争以降の労働処分から記載することとされたが、この時期以降、それまで国労と同一歩調をとっていた動労の組合員は争議行為を行っていないので（第1の4の(9)）、このような基準時の設定の仕方は、一貫して国鉄の分割・民営化に反対し、この時期以降も争議行為を行っていた国労組合員に対して不利に働いたものと推測される。

以上のような事実からみると、国鉄は、国鉄の分割・民営化に終始

一貫して反対していた国労を明らかに嫌悪していたと認めざるを得ない。

エ 本件配属の理由

会社は、本件配属に関し、余剰とされる人員について他の職へ転換するための教育を行い、また、積極的な増収活動としての営業活動、余剰人員活用策としての外注業務にも従事させることとなったが、この場合、余剰とされる職員の具体的選考に当たっては、通常の場合における職員の配置と同じく、業務能力、勤務成績、適性等を総合的に勘案し、国鉄自らの責任において実施したと主張する。

確かに、会社には相当数の余剰人員が存在(第1の3の(2)及び(5))することとなり、そのための対策として関連事業や新規事業を展開推進し、そこに要員を配置することは企業の経営施策として当然のことであり、そのための人選として会社主張のように勤務成績等を総合評価して適材を適所に配置することも通常一般に行われている扱いといえよう。

しかしながら、本件配属につき、本件申立対象者らが、業務遂行能力、適性などの点において劣っているとの疎明がなく、かえって上記のような労使事情のもとで、国鉄幹部により「不当労働行為をうまくやる」、「脱退者を過半数までもっていきたい」などの、明らかに国労を念頭においた発言がなされたこと(第1の4の(11))をも勘案すれば、本件配属は、本件申立対象者らが国鉄の方針に対決する国労に所属していることを理由として、同人らを本来業務から排除するためになされたものと推認せざるを得ない。

オ 不当労働行為の成否

以上を総合すると、昭和62年3月10日付け国鉄の人事異動をうけて、設立委員がその内容をそのまま新会社に対応する「所属、勤務箇所、職名等」に読み替えて通知した同年4月1日付け本件配属は、本件申立対象者らが、国労所属組合員であること、とりわけ国労静岡地本の本部、支部又は分会の役員として活動していることを理由になした不利益取扱いであると同時に、申立人らの組合の弱体化を図った支配介入行為であると判断せざるを得ず、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 救済の方法

(1) 主文第1項について

被申立人は、国鉄当時の所属、職名に復帰させる救済内容自体が実現不可能である旨主張するが、不当労働行為の救済は、不当労働行為の態様に即応した方法で事実上それがなかった状態への回復を使用者に対して命ずるものであり、これを本件についてみれば、本件配属に不当労働行為が存在したのであるから、それがなかったと同じ状態、つまり昭和62年3月10日付け国鉄の人事異動前の本務である所属、職名又はそれに相

当する所属、職名の鉄道本来業務への復帰を命ずるのが適当である。よって、主文第1項の措置を命ずることとする。

なお、本件申立対象者A35については、すでに会社を退職（第1の6の(3)のウ)していることから、救済利益が失われたものと判断し、同人についての申立てを棄却する。

(2) 主文第2項について

申立人らは、謝罪文の掲示をも求めているが、本件にあらわれた諸般の事情を考慮し主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成2年8月22日

静岡県地方労働委員会
会長 土屋連秀 ㊟