

東京、昭62不96、同63不32、平2.8.28

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部  
〔62年不96号〕  
〔63年不32号〕  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部  
〔62年不96号〕  
〔63年不32号〕  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部東京第一運転所分会  
〔62年不96号〕  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部東京第二運転所分会  
〔62年不96号〕  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部東京保線所分会  
〔63年不32号〕  
  
被 申 立 人 東海旅客鉄道株式会社  
〔62年不96号〕  
〔63年不32号〕

主 文

- 1 被申立人東海旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部東京第一運転所分会、同東京第二運転所分会および同東京保線所分会に所属する別表Ⅰ、ⅡおよびⅢ記載各組合員に対し、別表Ⅰ、ⅡおよびⅢの「設立委員の62年4月1日付配属通知による発令」欄記載の兼務発令および同「62年4月2日以降の発令」欄記載の発令がそれぞれなかったものとして取り扱い、同別表Ⅰ、ⅡおよびⅢの「本務に相当する所属・職名」欄記載の所属・職名に復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に所属する組合員に対する今後の配属に関し、他組合所属の組合員と差別取扱いをすることによって申立人組合の組織・運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に明瞭に墨書して、被申立人会社の本社正面玄関および東京第一車両所、東京第二車両所、三島車両所、東京運転所、東京保線所および小田原保線所の各事業所の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合東京地方本部

地方執行委員長 A 1 殿  
国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部  
支部執行委員長 A 2 殿  
国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部東京第一運転所分会  
執行委員長 A 3 殿  
国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部東京第二運転所分会  
執行委員長 A 4 殿  
国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部東京保線所分会  
執行委員長 A 5 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、昭和62年4月1日付で貴組合所属の組合員に対して行った都労委昭和62年不第96号事件および同昭和63年不第32号事件に係る配属通知による兼務発令は、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前第1項および第3項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「新会社」または「会社」という。）は、後記のような経緯で昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、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、主として東海地方および東海道新幹線における事業を引き継いで設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件申立て当時約22,000名である。そして会社は、新幹線の運行を掌る部門として新幹線運行本部を設けていたが、63年2月1日付組織改正により同本部を新幹線鉄道事業本部と改組した。また、その下に会社の東京地区における現業機関として車両所、運転所、保線所および電気所等を置いている。
- (2)① 申立人国鉄労働組合東京地方本部（25年11月18日結成、本件申立時の組合員数約13,000名。以下「東京地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（22年6月5日、国鉄の職員により結成された労働組合であり、現在は、国鉄の事業を引き継いで設立された会社を含む6旅客鉄道株式会社に勤務する者等によって組織される労働組合である。本件申立時の組合員数は約42,000名。以下「国労」という。）および申立外国鉄労働組合東日本本部の下部組織であって、被申立人会社および申立外東日本旅客鉄道株式会社の事業地域のうち東京を中心とする地

域で勤務する者によって組織される労働組合である。

- ② 申立人国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部（41年3月結成、本件申立時の組合員数約950名。以下「新幹線支部」という。）は、被申立人会社の経営する新幹線の東京地域の車両所、運転所、保線所および電気所等の現業機関を中心に勤務する者等で組織する東京地本の下部組織の労働組合である。
  - ③ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部東京第一運転所分会（39年8月結成、本件申立時の組合員数319名。以下「東一運分会」という。）、申立人同東京第二運転所分会（50年7月結成、本件申立時の組合員数127名。以下「東二運分会」という。）および申立人同東京保線所分会（39年10月結成、本件申立時の組合員数223名。以下「保線所分会」という。）は、新幹線支部の下部組織であって、それぞれ会社の前記組織改正前の新幹線運行本部東京第一運転所（現在、新幹線鉄道事業本部東京第一車両所等）、同東京第二運転所（現在、同東京運転所）、同東京保線所（現在、同東京保線所等）などに勤務する者で組織される労働組合である。
- (3) 国鉄改革法に基づき設置された会社を含む各旅客鉄道会社等（いわゆるJRグループ）には、現在国労以外に、62年2月2日に結成された全日本鉄道労働組合総連合会（平成元年6月、略称を「JR総連」と改めたが、本件申立て当時の略称に従い、以下「鉄道労連」という。）、62年2月28日に結成された日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）および49年3月31日に結成された全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）等全国規模の労働組合がある。ちなみに「鉄道労連」は、結成当初、国鉄動力車労働組合（26年5月23日に結成された「日本国有鉄道機関車労働組合」が34年に名称を変更。以下「動労」という。）や鉄道労働組合（43年10月20日結成。以下「鉄労」という。）等で構成されていた（動労および鉄労はその後解散し、現在では各旅客鉄道会社ごとに鉄道労連傘下の単位組合が組織されている。）。

会社には前記国労傘下の東京地本（東京地域）のほか、鉄道労連傘下の東海旅客鉄道労働組合（62年9月結成、62年12月現在約13,000名。以下「東海労」という。）等の労働組合がある。

## 2 国鉄改革（分割民営化）と労使関係の推移

### (1) 国鉄改革の経緯

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

そして58年6月10日設置された「日本国有鉄道再建監理委員会」（以下「再建監理委員会」という。）は、60年7月26日、国鉄経営が破綻した原因は、公社制度の下で巨大組織による全国一元的な運営を行っ

てきたことにあり、現行制度での再建はもはや不可能であるから、国鉄事業を再生させるには62年4月1日を期して分割民営化を断行する以外に道はない、との「国鉄改革に関する意見」（最終意見）を政府に提出した。その内容は、国鉄の旅客鉄道部門を北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道会社に分割するとともに、貨物部門を貨物鉄道会社（全国1社制）として分離するなどというものであり、また62年発足時の新事業体の要員規模を全国で215,000名（旅客鉄道部門の適正要員規模に2割程度上乗せなどしたもの。）とした。ちなみに、60年4月当時の国鉄職員数は約307,000名であった。

- ② 61年11月28日、「日本国有鉄道改革法」（以下「国鉄改革法」という。）など国鉄改革関連法が成立したことに伴い、国鉄の行っていた事業の大部分は、62年4月1日をもって6旅客鉄道会社等11の新事業体に引き継がれ、残りは日本国有鉄道清算事業団に移行することとなった。
- ③ 61年12月4日、政府は同日公布施行された「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」附則第2条に基づき、6旅客鉄道会社および貨物鉄道会社の設立委員を任命した。同法において、設立委員は、当該会社の設立に関して発起人の職務を行う（附則第2条第1項）ほか、当該会社がその成立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる（同第2項）と定められている。

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

- （第1項）承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。
- （第2項）国鉄は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する国鉄の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出するものとする。
- （第3項）前項の名簿に記載された国鉄の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第2項の規定（注：62年4月1日をもって日本国有鉄道法および同法施行法を廃止する旨の規定。）の施行の際現に国鉄の職員であるものは、承継法人の成立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される。
- （第4項）第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第2項の規定による職員の意思の確認の方法、その他前3項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸省令で定める。

(第5項) 承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。

(第6項)～(第7項) (略)

- ④ 61年12月11日、6旅客鉄道会社および貨物鉄道会社の第1回設立委員会(以下鉄道7社の設立委員会を単に「設立委員会」という。)が開催され、「国鉄改革のスケジュール」を確認するとともに、職員の採用基準を決定した。同スケジュールによれば、(i) 設立委員は承継法人の労働条件・採用基準を決定し、国鉄に通知する(12月)、(ii) これを受け、国鉄は職員の配属希望調査を行い(61年12月～62年1月)、これを集計・分析・調整したうえ、候補者名簿を作成して設立委員に提出する(62年2月)、(iii) 設立委員は職員を選考して採用者を決定(62年2月)するとともに、その後、さらに職員の配属を決定して国鉄に内示する(62年3月)、(iv) 内示を受けた国鉄は配転計画を策定し、配転発令する(62年3月)、との手順を定めていた。ただし、実際には配属の決定・内示は、必ずしもこの手順どおりに進められたわけではなかった。

ついで、61年12月19日の第2回設立委員会で新事業体における労働条件の細部を決定し、前記職員の採用基準とともにこれを国鉄に提示した。この労働条件の内容として、「就業の場所」は、「各会社の営業範囲内の現業機関等」とされ、また、「従事すべき業務」は、「旅客鉄道事業およびその付帯事業(略)、その他会社の行う事業に関する業務」とすること等が定められていた。

国鉄は、同年12月24日、前記採用基準に該当しないことが明らかな者を除く職員230,400名に対し、新事業体11社分の労働条件と採用基準を記載した書面および承継法人の職員となる意思表示と就職申込を兼ねた「意思確認書」を配付し、同確認書を翌62年1月7日までに提出するよう示達した。国鉄は提出された「意思確認書」によって、新事業体に就職を希望した219,340名について、採用基準を前提に、希望順位を最優先するとともに「職員管理調書」で勤務状況を把握するなどして205,586名の「採用候補者名簿」を作成し、62年2月7日、設立委員に提出した。なお、東海旅客鉄道株式会社への就職を希望し、同名簿に登載されたのは21,941名であった(ちなみに、同社の「基本計画」人員は25,200名であり、同社等5社に係る同名簿記載人員は、運輸大臣が61年12月に定めた「基本計画」の数を下回るものであった。)

- ⑤ 設立委員は、61年2月12日の第3回設立委員会で、上記「採用候補者名簿」に記載された者全員を各事業体に採用する旨決定し、国鉄を通じてこれらの者に「採用通知」を交付した。
- ⑥ 設立委員はこれらの者に対し、62年3月16日以降、設立委員会委員

長名で同年4月1日付の所属、勤務箇所、職名等を記載した「通知」（以下「配属通知」という。）を、国鉄を通じて交付した。

(2) 新会社移行前における国鉄の労使関係と余剰人員問題

① 国労は、前記臨時行政調査会第3次答申が発表された昭和57年ころから、「国民の国鉄」を守り、組合員の雇用を確保するとして、国鉄の分割民営化に反対する立場を明らかにし、57年11月16日には再建監理委員会設置法案反対の2時間ストライキを、翌58年5月13日にも同様の理由で29分間のストライキを実施した。そして再建監理委員会設置後も、同委員会が「第2次緊急提言」で国鉄の分割民営化を示唆した59年8月10日、後記余剰人員調整策に反対し、全国404か所で始業時から2時間のストライキを実施し、さらに翌60年8月5日には前記再建監理委員会の「国鉄改革に関する意見」（最終意見）に抗議し、1時間のストライキを実施した。このほか国労は、断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行い、また、以上の闘争と並行して不当労働行為摘発運動なども行った。

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

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

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

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

- ③ 国鉄労使は、職場における労働問題について、従来から「現場協議に関する協約」（国労とは43年4月に締結）に基づき、現場の労使による協議を行ってきた。

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

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

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

国鉄は、同年8月4日と9月8日に上記順法闘争に対する処分（解雇1名を含む。）、11月24日には上記2時間ストに対する23,301名の処分を行う一方、この間の10月10日ころ、国労に対し、労使関係の信頼の基盤が失われたとして「雇用の安定等に関する協約」（合理化の実施に伴って本人の意に反する免職・降職を行わない旨定めている。以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告した。しかし、その後の60年4月9日、国鉄と国労の間で「職員の派遣の取扱いに関する協定」および「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」（派遣、休職

何れの場合も、本人の同意により行うものとし、管理者は強制、強要は行わない旨確認されている。)を締結すると同時に、先に国鉄が破棄通告した「雇用安定協約」についても、有効期間を60年11月30日までとする「覚書」を締結し、余剰人員調整策をめぐる問題はひとまず決着した。ところが、その後の同年11月30日、国鉄は、動労、鉄労等との間で「雇用安定協約」を締結したが、国労との間では、国労が派遣等について前記60年4月9日の労使協定に即した対応をしていないとして、同協約の継続締結を拒否し、以後、無協約状態となった。

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

ア 国鉄は、分割民営化への準備として60年12月11日以降翌61年1月6日まで、全職員に対し、公務員等公的部門への進路希望をたずねることを主目的とするアンケート調査（国、地方公共団体のほか、分割民営化後の新事業体等の選択肢を掲げ、希望順位をつけて三つ選ばせるというもの。）を実施した。動労、鉄労はこれに応じたが、国労は、国鉄改革法成立前にこのような調査を行うべきでないと批判し、アンケート回答用紙に、希望順位の記載とは別に「分割・民営化に反対します。」などと記載して提出するよう下部機関に指示した。国鉄に提出された国労組合員の回答のうち約半数には、希望順位欄の記入がなく、「分割・民営化に反対します」などと記載されていた。

イ 国鉄は、従来から職員管理台帳を作成し、これを職員の管理に用いていたが、61年3月、人事管理の徹底と職場の管理体制確立のため、61年4月2日現在の一般職員を対象に全国的に様式を統一した「職員管理調書」を作成することとし、これを実施した。その際、調査対象期間は58年4月1日から61年3月31日までとされ、調査項目は「基本事項」「特記事項」「評定事項」の3つに区分し、そのうち、「特記事項」欄には、調査対象期間中の「一般処分」および組合行動に関する「労働処分」（両処分とも通告日ベースで記入）など7項目を記載し、「評定事項」欄には、業務遂行に関する事項の



ほか、「職場の秩序維持」、「服装の乱れ」（リボン、ワッペン等の着用、氏名札の不着用等）、「勤務時間中の組合活動」、「現状認識」など21項目を記載するものとされていた。国鉄はこのようにして作成した職員管理調書を、前記新事業体職員の採用手続に係る「採用候補者名簿」作成の際、職員の勤務状況等を判断する資料として使用した。

なお、国労以外の有力組合の一つであった動労は57年12月までは、しばしばストライキ等の闘争を実施していたが、「職員管理調書」の調査対象期間とされた58年4月以降は、ストライキは行っておらず、その後動労組合員に対する労働処分は行われていない。

ウ 国鉄は、61年3月4日、各組合に対し、余剰人員対策を進めていく上で、余剰人員の規模を各地区間で調整する必要があるとして、特に余剰人員の割合の高い北海道および九州から東京地区、名古屋地区および大阪地区への広域異動を実施する旨（募集開始3月20日）協力を求めた。その際、異動先においては必要な教育、訓練を行ったうえで、本来業務（本務）のグループに編入することを基本とする、異動先における将来の配属に際しての希望は、可能な限り優先的に配慮するなどの説明がなされた。動労、鉄労等はこれを基本的に了解し、3月14日妥結したが、国労は広域異動についての団交を求める運動を展開する一方、4月10日から12日まで分割民営化反対・広域配転の一方的実施に抗議するなどとして、ワッペン着用闘争を実施した。この闘争に対し国鉄は、5月30日、29,089名の処分通告を行った。

このようななかで、国鉄は5月1日以降7月30日までの第1陣の広域異動で2,582名を発令し（東京地区は1,753名）、その後の12月1日までの第2陣の広域異動で1,236名を発令した（東京地区は867名）。なお、本件で問題となる各職場への広域異動の状況については後記のとおりである。

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

国労は、人材活用センターの設置は余剰人員を固定化しないという59年2月ダイヤ改正時以降の運用に反するなどとして抗議したが、国鉄は7月1日、全国1,010か所に同センターを設置し、同月5日以降、逐次職員を配置していった。なお、本件で問題となる各職場から同センターに配置指定された者の状況は後記のとおりである。

国鉄は、同センターへの職員配置については、日常の勤務成績等を総合的に判断して行うとしていたが、具体的な選考基準を国労に示すことはなかった。同センターは11月1日現在、1,438か所に設置され、約18,500名（管理要員を除く）の職員が配置され、このうち、国労組合員は81%、動労組合員は7%、鉄労組合員は6%であった（当時の国労の組織率は約48%）。同センターに配置された多くの国労組合員は、転換教育を受けたり、沿線等の草刈り、電車の床についてのガム剥がし、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、便所清掃・文鎮づくり等に従事した。

その後、同センターへ配置された職員は、62年1月現在、管理要員を含め約23,300名に達したが、国鉄は分割民営化直前の62年3月上旬に実施した後記人事異動と同時に、同センターを廃止した。

オ 国鉄は、前記のように61年11月までに195,000名の要員体制を達成するとして、60年10月以降、全国各機関で合理化を進めてきたが、さらに新事業体への円滑な移行のためには国鉄改革実施以前に新事業体移行時の業務遂行体制を確立しておく必要があるとして、61年11月ダイヤ改正に伴う合理化を実施した。

国鉄はこれらの合理化により、61年11月時点で予定を上回る約186,000名の業務遂行体制を確立し、これをそのまま62年4月の新事業体移行時の業務遂行体制とした。

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

- ⑥ ところで国鉄は、61年1月13日、各組合に対し、「労使は諸法規を遵守し、安定輸送の確保・安全輸送の維持に全力をあげる。輸送サービスのため、リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない」、「鉄道事業再生のため、労使は一致協力して必要な合理化を積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する」等を内容とする4項目の「労使共同宣言（案）」（第1次）を提示した。これに対し、動労、鉄労等は同日同提案を受諾・締結したが、国労は提案の仕方が唐突であるなどとしてこれを受け取らず、同月16日、同提案は労働運動・ストライキ権を否認し、事実上分

割民営化の容認を求めるもので拒否するほかないとの見解を表明した。

- ⑦ 61年7月18日、動労、鉄労等4組合は、「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）を結成し、同月30日、国鉄との間で「国鉄改革労使協議会」を設置した。そして、8月27日、国鉄と改革労協は、争議の自粛を含む「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（第2次労使共同宣言）を締結し、国鉄改革に向けての提携、協力関係を深めていった。ちなみに、その後の62年2月2日、改革労協を中心として前述のように鉄道労連が結成され、組合員約126,000名を擁する国鉄内最大組織となった。
- ⑧ このような状況のなかで、61年5月21日、国鉄本社のB3職員局次長（現在、会社の副社長）は、動労の東京地本各支部三役会議に招かれた席上国鉄改革問題にふれ、「『分割・民営』を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA6委員長です。……レーガンがカダフィに一撃を加えました。あれで、国際世論はしばらく動きがとれなくなりました。私はこれからA6の腹をブンなぐ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はいまやるといことでありまして……」などと発言した。

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

また、国鉄のB2総裁は、同年7月、鉄労の定期大会に来賓として出席し、「鉄労のスピーディな対応には感謝に堪えない。国鉄改革の大きな原動力である。」などと鉄労を賞賛するとともに、ほぼ同時期に動労の定期大会にも出席し、「国鉄の組合のなかにも『体は大きい、非常に対応が遅い組合』があります。この組合と仮に、昔『鬼の動労』といわれたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたしますと、これは国鉄改革どころではない。……あらためて動労のみなさんに絶大なる敬意と賞賛の言葉を申し上げます。」などと挨拶した。

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

- ⑨ 以上のような事態の推移のなかで、61年4月13日、国労組合員約1,400

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

こうして国労は、61年4月1日時点で組合員165,403名（組織率68%）を擁し、国鉄内最大組合であったが、とりわけ7月以降毎月10,000名以上が脱退し、62年2月1日までに、組合員62,165名（組織率27%）と激減した。ちなみに、61年4月1日時点における動労の組合員は31,353名（13.0%）、鉄労の組合員は28,720名（11.9%）であったのに対し、62年2月1日の時点では、動労の組合員36,143名（15.9%）、鉄労の組合員は48,332名（21.2%）と増加した。なお、本件で問題となる各職場での国労組合員の減少については後記のとおりである。

### 3 本件兼務発令とその選考基準等

- (1) 前記のように、国鉄は、61年11月のダイヤ改正時に新事業体移行時の要員体制を設定し、これに伴う職員の配置を同月以降翌62年3月まで順次実施したが、とくに62年3月10日付の人事異動は、新会社への採用者決定をふまえ、新会社発足をスムーズに行うためにそれぞれ採用される会社に応じた職場に職員を配置する必要からも行われたものであり、大規模な人事異動であった。すなわち、国鉄は、採用決定者に対して所属・勤務箇所・職名等を記載した配属通知を交付したが、このうち本件申立てに係る国労組合員についての配属通知は本務発令と併せ、前記のような余剰人員を関連事業分野において活用することとされ、これら関連業務を兼務するという形式の発令（以下「兼務発令」という。）であった。そして、設立委員は、3月16日以降、この兼務発令の内容を新会社の所属・勤務箇所等に読み替え、国鉄を通じてそれぞれ配属通知による兼務発令を行ったが、その具体的内容を本件で問題となる東一運分会、東二運分会および保線所分会の各組合員についてみると、別表Ⅰ、ⅡおよびⅢの「設立委員の62年4月1日付配属通知による発令」欄中の「兼務」欄記載のとおり新幹線運行本部運輸部あるいは営業本部東京営業支店が兼務の職場とされている。この兼務発令を受けた者は、後に詳述するとおり、すべて国労組合員であって、東京第一運転所の場合では63名、東京第二運転所の場合では45名、東京保線所の場合では26名であって、いずれの場合も他組合所属の者はいなかった（但し、助役を除く）。そして、申立人らは、後記のとおり、本件において、この設立委員による62年4月1日付配属通知による兼務発令（以下「本件兼務発令」という。）が不当労働行為であるとして争っている（なお、兼務発令と同時に「駐在地」

が発令されているが、この発令は兼務発令に付随して勤務箇所を指定する発令であるので、とくに必要のある場合を除き、以下の兼務発令についての記述ではこのような「駐在地」の発令は省略する。)

- (2) ところで、会社は、本件兼務発令に係る職員の選考について、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て決定したという。しかし、本件審査において、会社は、その選考基準について、各人の勤務成績や個々の生活事情などを考慮して行ったというだけで、その具体的内容を明らかにしなかった。他方、会社は、勤務成績のよい者をまず本務につけたというが、勤務成績には服装の整正状況の悪いこと、つまり国労バッジの着用や国鉄時代のワッペン着用などがその判断材料とされたものとみられる。
- (3) なお、会社は、申立人組合員らの62年7月から63年12月の間における勤務実態およびこれに対する処分（括弧内）として次のような例をあげている。すなわち職務びん乱行為の例として、組合バッジ着用などが理由の夏季手当5%減額の件で、多数が東京保線所小田原支所長を取り囲み暴言をはいたり、同支所長の机のガラス板を割ったこと（戒告あるいは嚴重注意）、新幹線のグリーン車を利用させろと不正に車掌にせまったこと（出勤停止30日または戒告）、東京第一運転所構内で分会ニュースのビラを配布し続けたこと（嚴重注意）、小田原駅内での助役の雨漏り調査を妨害したこと（嚴重注意）、東京事業管理所各店舗に「元の職場に戻せ」とか「不当処分撤回しろ」などのビラを多数長期にわたり掲示したこと、定められた社章、氏名札を着用せずかえって組合バッジを着用したこと（戒告）、東京駅のうどん店「グル麺」に無断でテレビを持ち込み、助役がこれを撤去しようとしたのを妨害したこと（戒告）などである。さらに業務指示違反ないし悪い執務態度の例として、昇給通知に不満があるので理由を確かめるといい無断で東京駅構内の職場を離れたこと（戒告）、始業点検時に上長に暴言をはき机を蹴って破損させたこと（戒告）、店舗内で新聞、雑誌等を読み客にきちんと対応しなかったこと、店舗の営業時間を守らなかったこと（戒告）などである。

しかし、以上のことは、本件で問題とされる62年4月1日付兼務発令がなされた以降のことであって、しかも兼務発令者のごく一部の者についてのことや行為者の特定されないものがあり、またいちがいに申立人組合員のみを責められない事情もみうけられる。

#### 4 会社における関連事業の展開と組織改正

- (1) 会社発足当初から会社には約2,000名（東京地区約300名）の余剰人員（会社発足後、会社は「余裕人員」と呼んでいるが前後の説明の便から「余剰人員」という。）が生じていた。このため、会社としては、人員の有効活用、経営基盤の確立といった面からみて、関連企業への出向と併せ他の私鉄各社と同様、鉄道事業以外にも関連事業の展開を図ることが必要とされていた。従って、62年6月発表の62年度事業計画によると「関

連事業比率が私鉄並びに J R 他社に比べても低位にある当社にとって、関連事業の展開は、将来の経営にとって最も重要な課題の一つであるとされた。そして、同年度において、具体的には駅構内あるいは列車内において行う営業活動やオレンジショップ等直営店舗（当時92店舗）における収入等により164億円の事業収入の目標を掲げたが、その結果直営事業169億円、子会社関連事業39億円計208億円と目標を超える実績をあげた。さらに63年度には直営事業169億円、子会社関連事業106億円合計275億円の目標を掲げたが、年度の上期目標139億円に対し145億円の実績をあげており、これら関連事業が順調に推移しているものとみられる。

- (2) これら関連事業を推進するために、会社は、62年4月当時、本社にスタッフ部門として関連事業本部を置き、事業を担当するための部門として新幹線運行本部運輸部とその下の現業機関が会社の直営店舗等の業務を所管し、また、営業本部とその下の現業機関（東京営業支店など）が旅行営業関係業務をそれぞれ所管することとなった。その後、会社は組織の再点検を行い、計画部門、営業部門および事業部門の強化と責任体制の明確化を図る観点から、鉄道事業分野については、新幹線部門と在来線部門とを明確に分離する事業本部制を確立する組織改正を63年2月1日付で行った。すなわち、従来鉄道事業本部の下の新幹線運行本部であったものを新幹線鉄道事業本部として独立させ、ここに営業部を新設し、同部が直営店舗等の業務や旅行営業関係業務を所管することとなった。またさらに、会社は、63年4月1日付をもって、本件兼務発令のままの業務執行により生ずる本務および兼務の両組織を通じての二元的指揮系統といった問題を解消し、関連事業の運営を主たる業務とする独立した現業機関として、本件に係るものとしては新幹線鉄道事業本部営業部の下に東京事業管理所（駐在は、東京、三島）および新横浜事業管理所（同じく、新横浜、小田原）が設けられた。

その後も、会社は事業拡大に伴う組織整備を行っているが、例えば、63年9月1日付で大企業からの乗車券購入等の需要に直接対応できるシステムとして「お届けセンター」を設けたり、平成元年1月から都内の一部コンビニエンスストアを通じて同様に直接乗車券発行のできる組織態勢をとっている。

- (3) 以上のような会社組織の改正等に伴い、会社は、本件兼務発令を受けた各組合員に対し、63年2月1日付をもって上記営業部へ兼務のままの発令（運輸部兼務の者）とか兼務を解いて同部を「本務」とする発令（営業本部東京営業支店兼務の者の一部）を行ったり、さらには63年4月1日付をもって2月1日付営業部兼務となった者に対し、東京および新横浜事業管理所へ「本務」の発令などを行った（このような組織改正に伴い、申立人組合員らの殆どは、その職種が変更され、兼務の業務内容がそのまま「本務」とされることとなったが、同人らが本来業務であるとして、本件において復帰を求めている本務とは区別する意味から、以下

これを括弧書きで記載する。)

会社発足以降の上記各兼務あるいは「本務」の各発令は、別表Ⅰ、ⅡおよびⅢの「62年4月1日以降の発令」欄記載のとおりである。

## 5 労使関係についての会社の態度

(1)① 国労組合員は、国鉄当時から組合バッジを着用していたが、国鉄からとりたてて問題とされることはなかった。しかし、新会社発足前後のころより、国鉄および会社はこれを問題とするようになり、会社は、組合バッジを着用している国労組合員に対し、62年5月27日ないし31日の間に「厳重注意」の発令を行い、同年7月に支給された夏季手当から5%を減額した。

②ア 会社のB3取締役総合企画本部長（現在、会社の副社長）は、62年5月28日、静岡での各現場長を集めた会議において、「会社がスタートしてから2か月を振り返ると予想よりスムーズなスタートが出来た。……（略）……うまくいった点、……（略）……K（国労）の崩壊があげられる。もしKが1年前の勢力であったならば、うまくはいかなかったと思う。鉄道労連を主体によい労使関係となっている。労使共同宣言も締結している。30数年間の長い間使ってきた就業規則の変更も全く問題なく新しいものに変えた。しかし、労使関係というものは、いつでも気を緩められるものではない、常に管理者の管理の下におけるようにしなければならない。……（略）……従って少しでも気持ちを緩めるとまた元の木阿彌である。鉄道労連といえども数組合が結合しているのであり、いつこのなかからはみ出す組合がでるかもわからない。組合については、常に気を緩めることのないように。」と発言した。

イ また会社のB1社長は、「JR東海労新聞新年号」（63年1月25日付）において、東海労A7委員長代行と対談を行っているが、同代行が「私達は『社員は企業の繁栄がなくてはダメだ』ということで社会に認められる良識ある組合として『一企業一組合』を目指します。そして、組織率75%、この目標に向かって昨年組織整備をしました。」と発言したのをうけて、同社長は、「今、委員長代行のおっしゃったことで私も全く同感だと思います。……（略）……（そして、日本有数の大企業になるには）『安定的労使関係』です。東海労の皆さん方との経営協議会等を中心とした新しい姿での労使関係のあり方を追及していく。」と語った。

(2)① 前記のような、国労組合員に対する兼務発令につき、62年5月6日国労新幹線協議会は、会社新幹線運行本部長にあてて、ア、兼務発令者をいったん発令前の職場に戻すこと、イ、同発令は組合所属を理由としたとみられるので撤回すること、ウ、兼務発令者の選考基準と業務内容を明かにすることなどについて団交を申し入れた。これに対し会社は、団交事項にあたらぬとして団交申入れは拒否したが、5

月29日、同協議会に対し、上記アについて、会社の人事運用は管理運営事項であり応じられない、イについて、そのようなことはない、ウについて、会社の人事運用なので明かにできない、いろいろな条件をみて決定している、業務内容については就業規則に基づき業務箇所の管理者が指示するなどとの見解を表明した。同協議会は、その後も会社に対し団交応諾を求めたが、団交事項にはあたらないとして会社から拒否された。

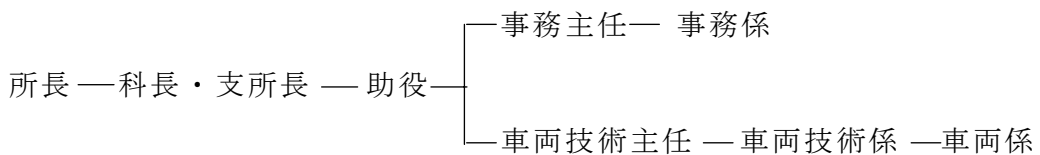
- ② 国労新幹線協議会は、63年1月27日、2月1日付組織改正に伴う兼務発令者の身分上の地位などについて団交を求めたが、会社は、本社と国労本部間の中央での交渉事項であり下部機関での団体交渉になじまないとの見解を表明した。さらに、同協議会は、同年3月11日、会社に対し、4月1日付組織改正により事業管理所が新設されることに伴う業務内容や兼務者あるいは発令行為などについて明かにするよう団交を求めたが、会社は、団交には応じることがなく、業務内容などは既に説明してある、単なる組織変更以外は発令を行うなどの見解を表明した。

## 6 東京第一運転所における労使関係等の推移と本件兼務発令等

### (1) 東京第一運転所の概要

東京第一運転所は、会社の新幹線運行本部（新幹線鉄道事業本部）の現業機関の一つであって、新幹線車両の検査および修繕をその業務とし、本件申立て当時は、品川駅構内（港区港南）に本所、品川区八潮に大井支所、静岡県三島駅構内（駿東郡長泉町）に三島支所の3事業所を有していたが、63年4月1日付の組織改正により、これら事業所は、東京第一車両所、東京第二車両所、三島車両所とそれぞれ名称を改めたが、以下、本件においてはとくに必要のない限り3事業所をまとめて旧称のまま東京第一運転所という。

東京第一運転所は、所長以下799名（62年10月1日現在）で構成されており、その指揮命令系統は、以下のとおりである。



### (2) 業務内容

東京第一運転所の業務である車両の検査は、車両技術係が行い、その指示に基づいて車両係が修繕を行うものであり、車両技術主任が両係の技術指導に当たっている。検査には、定期検査と臨時検査があり、さらに前者は、交番検査と仕業検査に分けられる。交番検査とは、該当車両が走行期間30日もしくは走行距離3万キロメートル以内で行う検査であり、仕業検査とは、走行時間48時間以内で行う検査である。交番検査では、要員59名で4時間、仕業検査は要員6名で1時間という制限時間内



に1編成(16両)の新幹線車両について、修繕・調整・部品交換等の検査を行い、必要箇所についてはこれを終えなくてはならない。このような限られた時間内での作業のため、工具としては点検ハンマー1つを片手にして、目視(パンタグラフのすり板等消耗度などのチェック)あるいは触手し、点検ハンマーでたたいた反応音で修繕等の要否を判断するということからこれら作業には相当程度の実務経験を要するものとみられる。

(3) 広域異動と人材活用センターへの配置

東京第一運転所の要員状況は、61年3月ころ業務上必要とされる要員数とほぼ合致し、いわゆる余剰人員といった者はなく、同運転所職員の殆どが本来の検査あるいは修繕等の業務についていた。しかし、61年5以降、前記のとおり行われた広域異動あるいは静岡県を含む首都圏各県からのいわゆる中域異動に伴う123名の異動者(動労組合員)が東京第一運転所に対しても配置されたため、同年9月ころには144名の余剰人員が生じることとなった。このため前記のような経緯で設けられることとなった人材活用センター(本所、大井支所、三島支所)に多数の分会役職者らを含む国労組合員のみ40名が配置指定され、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、電車の床についたガムはがしなどを行った。

このように国鉄当局に協力的立場をとるようになった動労組合員を広域異動させ、その結果生じた余剰人員として、国労組合員を人材活用センターに配置指定することを、当時「血の入れ替え」と称していた。

(4) 「あゆみの会」結成等

① 会社発足前の61年8月末ころから、B5東京第一運転所副所長および一部国労組合員が中心となって、インフォーマル組織「あゆみの会」結成に向けての動きがあり、8月26日の世話人会の席上、B6東京第一運転所総務科長は、「本社の運転局が運転関係の職場では動労以外は認めないとしているので、協議会・鉄労・無所属ではだめで、すべて動労ということにしたい」と発言したり、また同所のB7助役は、「本社から国労は全部クビだと聞いている。『あゆみの会』は、パイパン(無所属)になる会だ。運転所はパイパンになってカンベンしてもらおう。」などといって、東一運分会員に対し「あゆみの会」への加入を呼びかけた。そして9月3日、同会は発足した。同発会式において、B8東京第一運転所所長は、分割民営化に向けた職員の意識改革を要求し、分割民営化に反対の立場をとって新会社への雇用は困難である趣旨の挨拶を行った。「あゆみの会」に加入した東一運分会員は、その後大半が国労を脱退し動労に加入した。

② 会社発足後、本件兼務発令を受けた東一運分会員が本務から離れていったが、62年6月、東京第一運転所のB9三島支所長は、同所の各助役に対して、「大事なことは管理台帳であって、これは是非とも記入すること、また、記入すべき内容を作り出す必要がある。これを書

かない管理者は最低である。」とか「扱い難い人（すでに兼務発令された東一運分会員を指す。）は排除されたと思う。従ってどんなことをやっても、いっても問題を生じないのであって、また、生じたときが一番良いと考えられたい。これからの課題として特に厳しく対処する。」趣旨の指示をした。

(5) 分会員の減少

東一運分会の組織人員は、61年6月時点で564名であり、動労の約200名を大きく上回り、組織率も7割を超えていた。しかし、それ以降同分会の組織人員は減少を続け、他方動労のそれは増加したため、61年12月に両者の組織人員は逆転し、62年4月時点では同分会員323名に対し動労のそれは432名となり、東一運分会の組織率も約4割2分となった。

(6) 組合所属別本件兼務発令等と組合活動への影響

① 東京第一運転所に所属する職員のうち、62年4月1日付をもって本件兼務発令を受けた者を組合所属別にみると、次表のとおりであって、兼務発令者63名は、すべて国労組合員であった。

この63名のうち、その後国労を脱退したり、会社を退職した者を除く59名（別表ⅠのNo.1～No.59）が本件において救済を求めている者である。

	組合員数	本 務	兼 務
国 労	323	260	63
鉄道労連	432	432	0
その他	4	4	0

（但し、鉄道労連組合員のうち助役および出向者を除く。また、国労組合員の本務とされた260名のうち61名は、後記の警備班とされ事実上本務から外されていた。）

② さらに以上の東一運分会員について、組合役職との関係をみると、分会執行委員16名中11名（三役を含む）が、本所班（会社組織の本所、支所に対応して分会の下に「班」を組織している。）執行委員20名中15名が、大井支所班執行委員7名中3名が、そして三島支所班執行委員14名中5名がそれぞれ本件兼務発令をうけ、さらに各執行委員中分会では3名が、本所班では2名が、大井支所班では3名がそして三島支所班では1名がそれぞれ後記警備班の指定を受けた。

こうしたことから、本件兼務発令によって分会役員が多くがかつての本務職場を離れて、後記のとおり各所に配属されたため、本務職場に残った国労組合員とのあるいは兼務発令された者相互の日常的な対話などは困難となり、とくに数名の者によって運営される直営店舗の場合などでは、接する組合員がごく限られることとなるなど、組合活動上必要な連絡・討議、ニュースの配付などに支障が生じている（このような事情は、後記東二運分会および保線所分会の場合も同様である。）。

(7) 本件兼務発令等と警備班

- ① 前記のように、設立委員が国鉄を通じて行った62年4月1日付兼務発令の具体的内容は、別表Ⅰの「設立委員の62年4月1日付配属通知による発令」欄記載のとおりである。これを本件で問題となる東一運分会所属組合員59名についてみると、本務は東京第一運転所の車両技術係あるいは車両係であり、それぞれ本所、大井支所および三島支所に所属しているが、うち40名が新幹線運行本部運輸部に兼務発令され（別表ⅠのNo.1～No.40、うちNo.38、No.39、No.40の3名は小田原が駐在地とされ、他の37名はいずれも東京が駐在地とされた。）、残る19名が営業本部東京営業支店に兼務発令された（別表ⅠのNo.41～No.59、うちNo.41～No.50の10名は東京が駐在地とされ、No.51～No.59の9名は小田原が駐在地とされた。）。

これら59名は、後記のとおり、会社の組織改正等によりその都度発令をうけるなかで、その殆どの者について兼務の業務内容が「本務」とされたのであるが、当初の兼務発令が直营店舗の業務に係る上記運輸部所属であるか又は旅行営業関係業務に係る上記東京営業支店所属であるかによって、その後の研修・業務内容そしてその後の発令内容が異なっているため、以下それぞれの職場単位でこの両グループに分けて認定する（このことは、後記東京第二運転所、東京保線所の場合も同様である。）。

- ②ア また、62年4月1日付で本務に発令された東一運分会所属組合員260名のうち61名（本所35名、大井支所17名、三島支所9名）については、4月以降の勤務割当てにおいてもっぱら警備班とされ事実上本務の業務につくことはなかった（同班は、国労組合員のみで編成され他労組の者はいない。）。ところで、この警備班とは、「過激派」による浅草橋駅焼打ち事件などの反省から新幹線基地などの施設あるいは車両を自らの手で警備するために設けられたとされるが、基地内を昼間4回、夜間10回巡回するというもので、当時マスコミから『ブラ勤JR』、実際の仕事につくのはわずかに1時間程度で、あとは詰め所で待機、日がな新聞や雑誌を読むなどして過ごすだけという職場がある。（朝日新聞62年5月13日付）などと批判され、62年10月以降、その要員もその後他へ出向を発令されるとか部品解体作業班など他の業務につくようになり、この警備班は事実上解消されることとなった（なお、本件62年不第96号事件申立て当初、申立人らは、東一運分会員のみがこの警備班に勤務割当てされたことについても差別取扱い等であるとして救済を求めていたが、元年1月20日、この申立てに係る部分は取り下げられた。）。  
イ 以上に先立って、62年3月10日、東京第一運転所大井支所では18名（すべて国労組合員）が警備班の勤務割当てを受けた。このうち5名は、国労を脱退し動労あるいは鉄労に加入したが、直ちに4月か

ら本務につくことになり、代わって他の国労組合員5名が警備班に勤務割当てされた。このような経緯の一例として、次のKの例が認められる。

62年3月10日、警備班とされた国労組合員のKは、警備業務についていたが、助役達が口々に「国労にいたのでは大井支所には残れない」などというのをきいて国労を脱退した。このことを知った勤労のD大井支部委員長から「国労を脱退したのなら支所長に会いに行け」といわれて、Kは、3月23日ころ支所長室にB10支所長を訪れた。Kが国労を脱退したことを告げると、同支所長は、「はいわかりました。勤務（勤務割を作成する勤務担当のこと）に連絡しておく」といった。Kは、3月末日まで警備班であったが、4月には本務に戻った。

(8) 本所、大井支所および三島支所における本件兼務発令等とその業務実態

① 本所の場合

ア 62年4月1日付で新幹線運行本部運輸部（東京駐在）の兼務発令を受けたA8ら24名（No.1～No.24）は、62年4月1日～8月11日の間、東京第一運転所検修庁舎において、「自学自習」と称する業務指示を受けた。その内容は、午前8時30分に出勤して担当助役の点呼を受け、午後5時8分の退庁点呼まで殆ど仕事はなく、時刻表の「会社営業案内」部分を読む程度のものであった（以下の「自学自習」の内容もほぼ同様である。）。そして、この期間中、4月から6月にかけて3班に分かれてそれぞれ3週間にわたって静岡県三島市の会社研修センターにおいて「社員多能化教育」を受けた。

このうち、A9（No.24）は、4月21日から24日まで鉄道弘済会で研修を受け、25日か東京駅ワゴン売店での販売実習を行い、A10（No.2）とA11（No.14）は、4月24日から東京駅コンコースでの旅客案内業務の実習を行なった後、3名は7月9日から「こだま」車内での販売業務に従事した。

そして、8月12日～11月16日の間、A8ら21名は、（No.1～No.24のうち、No.2、No.14、No.24の3名を除く）東京駅八重洲コンコースの仮設店舗でジュースやアイスクリーム販売の実習に従事した。

また、この間、10月28日からA12（No.4）は、「サンクス東京1号店」（東京駅構内にあり、雑誌、新聞、清涼飲料、菓子類の販売）に、10月29日からA13（No.9）、A14（No.22）およびA9の3名は、駐在地を新横浜駅とされ同駅構内のハンバーガーショップに、10月30日からA15（No.10）、A16（No.11）およびA17（No.23）の3名は、「DPE東京」（東京駅八重洲北口コンコースにあり、フィルム等の販売や写真の焼付等の取次）に配属され（その後、A16は車内販売等に配属）、それぞれ現在に至っている。

つづく、11月17日～同月30日の間、A 8ら15名（No. 1～No.24のうち上記No. 2、No. 4、No. 9、No.10、No.11、No.14、No.22、No.23、No.24の9名を除く）は、「関連事業研修」として会社関連企業（東海キヨスク(株)、日本食堂(株)、新横浜ステーション(株)等）の業務を見学した後、A 8（No. 1）は、12月1日から「こだま」での車内販売等に、残る14名は、12月2日から「オレンジショップ1号ないし3号店」（東京駅八重洲南口改札口等コンコースにあり、みやげ物、ジュース、菓子等の販売）あるいはそば・うどん店等に配属され、なおこの間、A 10は、「こだま」での車内販売から「オレンジショップ南口店」に、A 11は、そば・うどん店に配属されてそれぞれ現在に至っている。

以上A 8ら24名は、63年2月1日付の前記組織改正に伴い、直営店舗の所管が新幹線運行本部から同本部が名称を改めた新幹線鉄道事業本部に新設の営業部に移管されたため、同人らは形式的に営業部兼務を発令されたが、担当業務の内容には変更はなかった。そしてさらに、4月1日付の前記組織改正により営業部に東京事業管理所と新横浜事業管理所が設けられたことに伴い、同人らは兼務発令を解かれ、東京事業管理所あるいは新横浜事業管理所（A 13、A 14およびA 9）へそれぞれ「本務」発令され（職名も営業係や営業指導係などに改められた。）、現在に至っている。

なお、4月1日にA 18（No. 5）は「サンクス東京2号店」に、A 19（No. 8）は「こだま」での車内販売に、A 20（No.17）は「オレンジショップ南口店」に、平成元年11月1日にA 21（No.19）は新横浜事業管理所へ発令されてハンバーガーショップにそれぞれ配属され、現在に至っている。

以上24名については、平成元年2月27日現在、上記のような発令状況であり兼務発令の者はいなくなった。

イ 62年4月1日付で営業本部東京営業支店（東京駐在）の兼務発令を受けたA 22ら10名（No.41～No.50）は、62年4月1日～同月20日の間、東京第一運転所検修庁舎において、自習資料の作成や東京駅構内の見学などを行い・その間、4月8日から15日まで芝弥生会館で特別講習（フロントサービス等の研修）を受けた。そして、4月20日以降同人らは、顧客開発、乗車券類の電話による注文、発券手配および配達などを主な業務とし、ときには駅頭や団地などで宣伝チラシの配布や乗客流動調査のための車内添乗、多客期におけるホームでの旅客案内なども行うセールス担当と東京駅改札口やホームでの旅客案内と東京駅八重洲口、中央口および南口でのオレンジカード販売を主な業務とするフロント担当の両グループに分かれて業務を行うことになった。

そして、A 23（No.42）は、4月20日から、A 24（No.47）は、10月

1日から、それぞれ指定席管理の担当業務に従事している。また、A 25 (No.44) は、10月1日から宣伝担当に、A 22 (No.41) と A 26 (No.49) は、63年1月25日からセールス担当にそれぞれ担当業務が変更した。

さらに、63年2月1日付組織改正に伴い、A 25は営業部営業課に、A 22と A 27 (No.45) は同部旅行業課にそれぞれ「本務」発令され (A 27は新横浜渉外室勤務)、残る7名は、営業課または旅行業課に兼務のまま発令され、団体募集その他のセールス業務に従事した。その後、同年9月1日付でA 24、A 28 (No.48)、A 26およびA 22の4名は、営業部営業課に、「本務」発令され、お届けセンター (大企業と端末機を結んだ乗車券の発券) 業務に従事し、翌平成元年1月17日付でA 23は、営業部営業課に「本務」発令され、コンビニエンスストアを通じての発券業務に従事し、それぞれ現在に至っている。

以上10名については、平成元年2月27日現在、上記のような発令状況であり兼務発令のままであるのは、A 29 (No.43)、A 30 (No.46) およびA 31 (No.50) の3名である。

## ② 大井支所の場合

62年4月1日付で新幹線運行本部運輸部 (東京駐在) の兼務発令を受けたA 32ら13名のうち10名 (No.25～No.37のうちNo.28、No.31、No.34を除く) は、三島市の会社研修センターでの研修や東京駅構内での旅行案内あるいは移動式ワゴンによるみやげ物類の販売実習を行った後、7月20日前後から東京駅構内の臨時店舗でのみやげ物販売や「こだま」車内での販売実習に従事した。このうち、A 32 (No.25)、A 33 (No.26) およびA 34 (No.27) の3名は、現在も車内販売を続けているが、A 35 (No.29) はD P Eに配属され、それぞれ現在に至っている。なお、A 36 (No.30) およびA 37 (No.33) は、10月29日から新横浜駐在に発令され、新横浜駅構内店舗での実習の後、12月24日からは同駅構内に新たに開設されたハンバーガーショップでの調理・販売業務に従事し現在に至っている。

当初、上記10名と同様の研修を受けたA 38 (No.28) およびA 39 (No.31) は10月29日に新横浜駐在に発令され、新横浜駐車場の管理 (同駅高架下にある駐車場の整備、巡視および利用者の募集) や同駅での旅客案内に従事したあと、上記のA 36およびA 37と同じ業務に従事、また、A 40 (No.34) は7月22日から東京駅八重洲コンコースの仮設店舗での販売実習などを行った後、11月20日からは「オレンジショップ南口店」での販売業務に従事してそれぞれ現在に至っている。

そして、前述の63年2月1日付の組織改正に伴い、全員が改めて営業部兼務を発令され、4月1日には東京事業管理所ないし新横浜事業管理所へ「本務」発令され現在に至っている。

なお、A 41 (No.36) およびA 42 (No.37) は62年12月22日から東京駅新幹線ホーム上に開設された「グル麺」 (うどん、そばの調理、販売

店舗)に、A43 (No.32) は63年4月1日に「D P E 東京」にそれぞれ担当業務替えされ、A44 (No.35) は4月30日付で新横浜事業管理所に配転され、ハンバーガーショップでの業務に従事している。

以上13名については、平成元年2月27日現在、上記のような発令状況であり、兼務発令の者はいなくなった。

③ 三島支所の場合

62年3月16日付で新幹線運行本部運輸部(小田原駐在)の兼務発令を受けたA45ら3名(No.38~No.40)は、4月から7月にかけて鉄道弘済会での講習(4月21日~24日)あるいは名古屋の会社研修センターでの研修(5月27日~6月17日)などを受けた後、小田原駅構内のワゴン売店での販売実習(7月7日まで)を行い、7月9日からは「こだま」車内における販売業務に従事し、A46 (No.39)のみは車内販売を続けているが、A47 (No.40)は10月29日から新横浜駅のハンバーガーショップでの販売業務に従事し、A45 (No.38)は、平成元年1月17日からお届けセンターの業務に従事してそれぞれ現在に至っている。

他方、営業本部東京支店(小田原駐在)の兼務発令を受けたA48ら9名(No.51~No.59)は、62年4月1日から5月30日まで三島支所庁舎の一室で「自学自習」を指示され、その後6月1日から6日まで新横浜駅会議室でのフロントサービス等についての講習、6月8日から27日までは東京駅構内で、続いて6月30日から7月19日まで小田原駅構内でそれぞれオレンジカードの販売や旅客案内の研修を受けた。そして、A49ら5名(No.55~No.59)は、7月20日以降、小田原駅で引き続きオレンジカード販売等のセールス業務に従事し、A48ら4名(No.51~No.54)は、東京駐在に担当業務替えされ、同日以降東京駅でセールス業務に従事している。

さらに、前述の63年2月1日付組織改正に伴い、A50 (No.53)、A49 (No.55)、A51 (No.57) およびA52 (No.59)の4名は営業部旅行業課(小田原駐在)に「本務」発令され渉外関係の業務につき、その後A48 (No.51) およびA53 (No.58)の両名は、同年9月1日付で営業部営業課に「本務」発令され団体計画・管理の業務や前記お届けセンターの業務についてそれぞれ現在に至っている。

以上12名については、平成元年2月27日現在、上記のような発令状況であり、兼務発令のままであるのは、窓口案内やオレンジカード販売を行っているA54 (No.52)、A55 (No.54) およびA56 (No.56)の3名である。

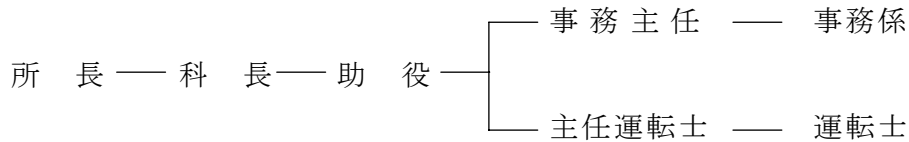
7 東京第二運転所における労使関係等の推移と本件兼務発令等

(1) 東京第二運転所の概要

東京第二運転所は、会社の新幹線運行本部(新幹線鉄道事業本部)の現業機関の一つであって、東京・新大阪間の東海道新幹線の運転を業務としており、63年4月1日の組織改正により、東京運転所と名称を改め

たが、以下本件においては、とくに必要のない限り旧称のままの東京第二運転所という。

東京第二運転所は、所長以下522名（62年10月1日現在）の人員で構成されており、その指揮命令系統は以下のとおりである。



このうち運転士を本務とする者は、約500名（62年10月現在）であり、運転士の養成およびその業務内容は、以下のとおりである。

### (2) 新幹線運転士の養成と業務内容

新幹線運転士の養成ルートには、新規に養成する場合と在来の電車運転士、電気機関士等から転換する場合とがある。前者がいわば正規の養成ルートといえるものであり、運転所において車両の検査・修繕の業務に一定期間つくことによって中央鉄道学園入学の受験資格をうることができ、これに合格すると（学科試験、医学適性検査等があり、平均競争率10倍位）、同学園において、新幹線車両の構造等の学科の学習が6か月と運転の練習や故障の処理等の実務訓練6か月を経て国家試験に合格して初めて新幹線運転士に任命されるのである（後者の場合も、各種テストを受け、学園教育、実務訓練につくが期間が短い）。

また、東海道新幹線には運転士2人が乗務し、1人が運転して、他の1人は車両の検査（場合によっては応急処置）を担当している。運転にあたっては、その安全性、定時性、快適性に留意するのは当然のことであるが、とくに定時性については乗務員作業票（行路表）により各駅の通過あるいは到着そして発車時分（30秒単位）が定められており、この定時を守るためには線路の勾配、カーブ、トンネル等の地理的状況を熟知し、しかも自動制御装置（ATCブレーキ）が急にかかることによって快適性を損ねたり、線路を傷つけることを防ぐために同装置が作動する前に手動ブレーキで速度を調節することがある。また走行中の検査とは、全車両について気密、空調、照明、洗面所などの異常の有無をチェックしたり、列車の揺れが線路の異常によるものかどうかを感じとることなどにより、異常に気づいたときは、各種線路あるいは所定の応急処置をとる。以上のことから、新幹線運転士として熟達するには、相当程度の経験が求められるものとみられる。

### (3) 広域異動と人材活用センターへの配置

東京第二運転所の要員状況は、62年5月ころまでは業務上必要とされる要員数とほぼ合致し、いわゆる余剰人員はなかった。しかし、61年7月以降、同所に対しても広域あるいは中域異動に伴う151名の異動者（すべてが当時の動労組合員）が配置されたため、同年9月ころには141名の



余剰人員が生じることとなった。

こうしたことから、61年8月以降、東二運分会の分会長、分会執行委員ら国労組合員のみ10人が人材活用センター（東京指令所内、62年1月から大井支所内）へ配置指定され、広域異動者が新幹線運転士となるために必要となる研修用の資料作りや車両の清掃などの作業に従事した。

人材活用センターへの配置指定された東二運分会の分会員A57（別表ⅡのNo.6）の場合、61年8月11日、同人は、B11運転科長から8月18日付をもって同センターに指定するといわれただけで、理由は明らかにされなかったが、8月26日、同センターにおいて、B12助役から「今の組合（国労）の考え方ではだめだ、国鉄当局と同じ考え方にならなければ、この人材活用センターから出ることは無理です。」「あなた達が考え方を変えなければ新会社に残れない。」といわれた。

また、人材活用センターの指定を受けたこれらA57らに特徴的なことは、新幹線運転士であった同人らが、9月16日からE L 転換教育（電気機関士の資格を取るための教育）を受けることを指定されたことである。A57らは、浜松機関区において、講習1か月、実務訓練2か月の教育を12月まで受けることとなったが、この間、管理者から「E L 転換教育に行った者は戻ってこれない」などの話を聞かされた。

さらに62年1月27日、B13所長は、前記A57らに対し、「今回の話は自分の職がどうなるかっていう雇用不安を、ここが当局のポイント、1番きたくないところでありまして、1番きたくない、1番皆さんの弱いところをついているわけです。そうしないとあなたの雇用は不安、あぶないですよといっているわけです。」「組合差別やってません。国会で答弁しているでしょう。管理者が公平に扱うのは当然の義務だなんてそりゃそうだけど、現実問題は違うぞ。ものの見方をかえれば自由自在な選択措置はあるぞ」などと語った。

#### (4) 「生活を守る会」の結成等

前記人材活用センター設置と同じ時期である61年8月27日、動労が主体となりインフォーマルグループ「新星会」（幹事長は動労役員）が結成され、同日同運転所で行われた発会式で、B13所長は、「国鉄改革のため汗を流そう」などと挨拶した。そして、助役らは、東二運分会員に対し「新星会に入会したらどうか、そうしないと新会社に行けないよ」などと入会を勧誘した。しかし、国労組合員のなかには当時動労に対する警戒心などもあってか、必ずしも所期の人数が集まらなかった。その後、一部国労組合員のなかに「生活を守る会」結成の動きがみられるようになったが、東二運分会員に郵送された「生活を守る会結成について」という文書によると「東二運の要員事情は61年11月から余剰80名、最終的には150～160名になると予想されており」「そのうえダイヤ改正時の所要員（約370名）は全員意識改革が済んだ人を充てる方針があり、不足が生じた場合は第2次広域異動者を迎えなければならない。」などと記載され

ていた。そして「生活を守る会」は、10月4日に結成され、B11運転科長が東二運分会員に対し「まだまだ広域異動者が送りこまれ、国労に所属する限り、新会社に行けない」といったり、B13所長が同分会員を所長室に呼び「国労を脱退して早くパイパンになれ、早くしないと広域異動を押しえられなくなる。国労組合員は一人も職場にいない」などといった。なお、B13所長、B11科長は、新会社発足後もそれぞれ東京第二運転所の所長、運転科長となった。

(5) 管理職の言動

62年5月13日、B14総務科長は、東二運分会員A57に対し、(同人着用の国労のマーク入りのネクタイピンを指して)「そんなものをつけているようでは本務に戻れないぞ」と発言した。

東京第二運転所のB13所長は、62年6月22日開催の小集団管理についての講習会において「今、職場の中で信頼がない、職場が暗い、不公平がある、という話があるが、不公平があつてあたりまえだ、会社の方針に従うかどうかで人事は決まるものだ。人事権は当局にあるのだから、どんな命令でもできるのだ。」とか、「自分の信じた道を君達が自分で選んだのだから自分の行動は自分で責任を持つべきだ、大人なんだから。今日の状況をまねいたことはあなたがたの行動であるので、恨むのであれば自分自身を恨め。国鉄改革は動労のおかげでできた。このことはC1さんも評価していると思う。鉄労は何もやらなかった。ましてや、それに反対している組合なんか、差別があつてあたり前である。」と発言した。

(6) 分会員の減少

東二運分会の組織人員は、61年6月時点で、256名であり、動労の166名を上回り、組織率6割を超えていた。しかし、それ以降同分会の組織人員は減少を続け(61年末までに92名が脱退)、62年4月時点では同分会員が126名に減少したのに対し、他方動労のそれは、国労脱退者の加入や前記広域異動もあつて増加したため、380名となり、東二運分会の組織率も2割5分を割るようになった。ちなみに、61年7月4日以降10月24日までに国労を脱退した者の発令状況を、兼務職場ではない事業本部等に転出した8名を除く東京第二運転所に残った78名についてみると、1名は本務としての事務の業務に就き、残る77名全員は、62年4月1日付発令においては本務である運転士として発令された。

(7) 組合所属別本件兼務発令等とその業務実態

① 東京第二運転所に所属する職員のうち、62年4月1日付をもって本件兼務発令を受けた者を組合所属別にみると、次表のとおりであつて、兼務発令者45名は、すべて国労組合員であつた。この45名のうち36名(別表ⅡのNo.1～No.36)が本件において救済を求めている者である。

所属組合	人数	本務	兼務
国 労	126	81	45

動  労	380	380	0
------	-----	-----	---

また、この45名には分会執行委員など33名の役員のうち委員長を含む17名の役員が含まれていた。

- ② 62年4月1日付で新幹線運行本部運輸部（東京駐在）の兼務発令を受けたA58ら19名（No.1～No.19）は、7月10日ころまで新幹線高架下の詰所における「自学自習」や三島市の会社研修センターでの研修および東京駅での旅行案内、東京駅臨時売店での販売実習について。「自学自習」など東京第一運転所の場合とほぼ同様であるが、ただ研修の行われた詰所の騒音がひどく、新幹線が通過する際には管理者が連絡事項を伝える場合でも、その都度話を中断せざるをえないような状況であった。

東二運分会員のうちA58（No.1）およびA59（No.2）の両名は、7月7日から東京駅の「サンクス店」で雑誌、新聞、清涼飲料、酒、菓子類の販売業務について。

また、A60ら17名（No.3～No.19）は、7月8日あるいは11日から東京駅臨時売店でのみやげ物などの販売と「こだま」車内でのサンドイッチ、コーヒー等の販売に従事しているが、とくに後者は東京駅での業務終了後そのまま三島あるいは静岡に出張して乗務員宿泊所に宿泊し、翌朝ビュッフェ内でコーヒーを作り、駅から搬入したサンドイッチとともに車内販売をするというものである。これら17名のうち後記4名（No.3、No.8、No.5、No.4）を除く13名については、以後も車内販売やみやげ物等の売店、そば・うどん店の業務に従事してそれぞれ現在に至っている。但し、17名のうちA60（No.3）およびA61（No.8）の両名は、11月28日から東京駅八重洲南口の「オレンジショップ」で、みやげ物等の販売、また、A62（No.5）は、車内での販売実習の後、12月24日からは新横浜駅ハンバーガーショップでの調理・販売の業務にそれぞれ従事している。

そして、前記組織改正に伴い、63年2月1日付で19名全員が新幹線鉄道事業本部営業部（東京駐在、但しA62のみ新横浜駐在）に兼務発令されたが、業務の内容には全く変更はなかった。

さらに、同人らは、4月1日付で東京事業管理所（18名）あるいは新横浜事業管理所（A62）に「本務」発令され、その後、63年9月1日付でA59およびA63（No.4）の両名が営業部旅行業課へ「本務」発令されて旅行の販売促進につき、平成元年2月1日付でA62が東京事業管理所に発令され、それぞれ現在に至っている。

以上19名については、平成元年2月27日現在、上記のような発令状況であり兼務発令のままの者はいなくなった。

- ③ 62年4月1日付で営業本部東京営業支店（東京駐在）に兼務発令されたA64ら17名（No.20～No.36）は、4月1日から19日まで「自学自習」（うち1週間は営業の研修）を行った後、企業への乗車券の訪問販売

や電話注文受け、発券および配達などのセールス業務あるいは東京駅臨時窓口での発券あるいはオレンジカードの販売などのフロント業務や東京駅新幹線北口・南口での旅行案内にそれぞれ従事した。

そして、前記63年2月1日付組織改正に伴いA65ら10名(No.22、No.23、No.27～No.30、No.33～No.36)は、営業部旅行業課に「本務」発令され、上記セールス業務に引き続き従事し、A66(No.31)は、営業部営業課に「本務」発令され、商品計画業務に従事して現在も同様であるが、残る6名は営業部への兼務発令であった。

その後、63年9月1日付をもって8名(No.20～No.22、No.24、No.25、No.28、No.29、No.33)がそれぞれ営業部営業課等へ「本務」発令され、お届けセンター等の業務に、また平成元年1月17日付をもって、2名(No.26、No.32)がコンビニエンスストアを通じての発券業務等に従事し、A66を除く残る6名は、引き続き旅行業課の業務に従事してそれぞれ現在に至っている。

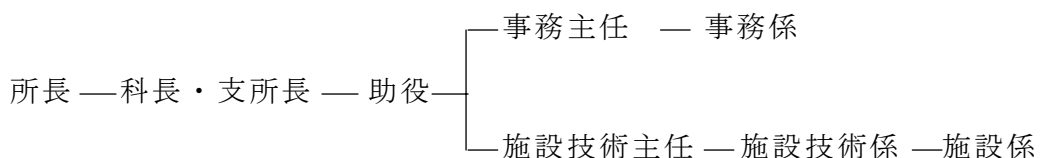
以上17名については、平成元年2月27日現在、上記のような発令状況であり、兼務発令のままの者はいなくなった。

- ④ ちなみに、以上のような各発令が行われた結果、かつて東京第二運転所に所属し新幹線運転士を本務としていた国労組合員121名は、その後さまざまな業務につくこととなった。これを63年7月当時の状況でみると、新幹線運転士としての本務についている者65名(一部事務等も含む。なお、鉄道労連組合員約380名は出向の者を除くと全てその本務についている。)、東京あるいは新横浜の事業管理所に所属し、オレンジショップ、サンクス、車内販売等に従事する者22名、営業部旅行業課あるいは営業部兼務でセールス等の業務についている者17名、さらに清掃や警備等各種関連企業に出向している者17名となっている。
- 8 東京保線所における労使関係等の推移と本件兼務発令等

(1) 東京保線所の概要

東京保線所は、会社の新幹線運行本部(新幹線鉄道事業本部)の現業機関の一つであって、東京から丹那トンネル三島側までの範囲における新幹線の線路その他構築物(高架橋、トンネル、駅舎等)の保守・管理を業務とし、本件申立て当時本所のほかに東京支所、小田原支所の3事業所を有していたが、63年4月1日の組織改正により、本所は廃止され、残る事業所は、東京保線所、小田原保線所などとなったが、以下本件においては、これら事業所をとくに必要でない限り、旧称のまま東京保線所という。

東京保線所は、所長以下349名(62年10月1日現在)の人員で構成されており、その指揮命令系統は以下のとおりである。



(2) 業務内容

保線業務は、保線検査、保線技術および土木の各グループの行う業務に分けることができる。保線検査グループは、列車通過時に列車が形作る線形やその通過音から、あるいは列車に添乗した際の揺れ具合などから線路の異常の有無を判断するものであり、保線技術グループは、保守作業計画をたて、施工業者の行う工事の監督等を行うものであり、また土木グループは、高架橋やトンネル等の構築物の検査・修繕を行うものである。時速220kmで走行する新幹線が安全、快適に運行されるためには、これら保線業務についても相当程度の実務経験が必要であるものとみられる。

(3) 「前進会」の結成等

61年8月ころ、国労を脱退した者により東京保線所にインフォーマル組織「前進会」が「自らの意識改革を図り、企業人として、ふさわしい人格を造りあげる」趣旨であるとして結成された。8月上旬の同所現場長会議においてB15所長は、現場長に対し、「前進会」の活動と考え方にふれて発言したが、その前後から保線所分会員が国労から相次いで脱退した。

(4) 人材活用センターへの配置

61年10月1日、分会役員ら国労組合員のみ43名が人材活用センターに配置指定され、用地杭のペンキ塗り、線路標識の洗浄等の作業に従事した。

(5) 管理職の言動

① 東京保線所のB16所長は、62年4月8日、小田原支所へ行き、支所の2階会議室へ、就業時間中であつた国労組合員のA67およびA68の両名を個別に呼び出した。そして、支所長と助役が同席する場で、A67に対しては、「おまえはクビ覚悟でやっているのか」「おれと心中する度胸があるくらいの気持ちでつけているのか」などと言って、バッジの取り外しを強くもとめたため、同組合員は一時バッジを外した。また、A68に対しては、「子供も奥さんもいるのだから、クビになったら困るだろう」と言って執拗にバッジの取り外しを求めた。

また、同所長は、同月21日には小田原支所の平塚管理室に行き、作業中であつた国労組合員のA69に対して、「バッジを着けて仕事をしても仕事じゃない」などとB17支所長、B18助役とともにバッジ着用を非難した。

② 東京保線所小田原支所のB17支所長は、62年4月9日、国労組合員A70を会議室に呼び出して、そこに居合せたB19、B20両助役とともに「組合バッジを外しなさい」と迫った。その際、A70が「組合バッジを着用していると、どう業務に支障があるのか」と質問すると、同支所長は、「目ざわりだから業務に支障があるのだ」と答えた。

(6) 昇進試験結果

- ① 63年1月から3月にかけて、会社では新人事制度に基づく人事考課、面接を中心とする初の昇進試験が実施された。これを東京保線所の例で組合所属別に合格者数をみると、次表のとおりである。

等級	職名	国 労			鉄 道 労 連		
		受験者	合格者	合格率	受験者	合格者	合格率
3	施設係1級	80名	33名	41.3%	3名	2名	66.7%
4	施設技術係2級	30	6	20.0	2	1	50.0
5	施設技術係1級	19	4	21.0	9	7	77.8
6	施設技術主任2級	10	2	20.0	7	6	85.7
7	施設技術主任1級	15	0	0	10	6	60.0
8	現業管理者				2	1	50.0
	計	154	45	29.2	33	23	69.7

これによると、国労組合員の平均合格率29.2%に比し、鉄道労連組合員のそれは69.7%ときわだった差異があり、しかも3等級から7等級と上位等級になるに従い、その差が広がっている。とくに7等級（施設技術主任1級）では、鉄道労連組合員の合格率が60.0%であるのに対し国労組合員15名全員が不合格という結果であった。

- ② 東京保線所の職場では、上記試験の前に、国労にいたのでは試験に受からないといった話が流され、14名が試験の発表までに国労を脱退した。そして、試験結果が発表された後、B16所長およびB21副所長は、不合格者の殆どを一人ひとり所長室に呼び出し「何故落ちたか調べてみる」「どこかの組合は反対ばかりしているからなあ」「君は優秀だし職場を明るくしているが、別の方でねえ」などと言った。

(7) 分会員の減少

保線所分会は、61年4月時点で組織率100%であったが、その後減少し、63年10月1日時点では217名組織率74%となった。

(8) 組合所属別本件兼務発令等とその業務実態

- ① 東京保線所に所属する職員のうち、62年4月1日付をもって本件兼務発令を受けた者を組合所属別にみると、下表のとおりであって、兼務発令者26名は、すべて国労組合員であった。

所属組合	人数	本務	兼務
国 労	234名	208名	26名
鉄道労連	20	20	0
その他	7	7	0

(但し、鉄道労連組合員のうち助役を除く)

また、この26名には、分会執行委員18名のうち委員長ら10名が含まれていた。

- ②ア 62年4月1日付で新幹線運行本部運輸部（東京駐在）の兼務発令

をうけたA71ら7名(No.10~No.16)は、同日から7月20日まで(但し、A72(No.12)のみ8月16日まで)、前記同様「自学自習」あるいは会社研修センターにおける研修を行った。その後同人らは、12月3日まで東京駅八重洲コンコースの仮設店舗において清涼飲料やみやげ物類の販売実習さらには部外の各関連企業への見学などを行ったが、すでにA72は8月17日から旅行案内(そして63年4月1日から「オレンジショップ」の業務)に、A71(No.10)とA73(No.15)の両名は、10月29日から東京駅構内の「サンクス東京」(雑誌、新聞、清涼飲料、酒、菓子類の販売)等での業務に従事してそれぞれ現在に至っている。

また、A74(No.11)およびA75(No.16)は「オレンジショップ」での業務に、A76(No.13)は車内販売等の業務に、そしてA77(No.14)は、「ぐる麺」での業務に従事して(但し、A78(No.9)は上記7名と異なり「自学自習」以外は組合専従)、それぞれ現在に至っている。

イ 同じく運輸部(小田原駐在)の兼務発令をうけたA79ら6名(No.17~No.22)は、8月11日まで、小田原駅付近の新幹線高架下詰所における「自学自習」や名古屋市の会社研修センターでの接客マナーなどの研修を行った後、9月12日より小田原駅新幹線改札口付近のコンコースないしホームでのワゴンによるみやげ物類の販売実習やクーラーボックスによる清涼飲料の販売実習を行い、さらに63年1月20日からは「オレンジショップ」での販売等の業務に従事して現在に至っており、この間、A80(No.22)は、62年10月29日付をもって東京駐在に配置転換になり、同年12月25日から「ぐる麺」の業務に従事し、またA81(No.20)は、平成元年2月14日から新横浜駅でのハンバーガーショップの業務に従事してそれぞれ現在に至っている。

また、A82(No.23)のみは、62年4月当初よりみやげ物類のワゴン販売の業務につき、同年9月21日から「サンクス」(小田原駅新幹線改札口付近にあって新聞、雑誌、酒、みやげ物類の販売)での業務について現在に至っている。

以上7名のいずれの場合も、前記と同様、63年2月1日の組織改正に伴い同日付で営業部兼務の発令を受け、さらに同年4月1日付で新横浜事業管理所(但し、A80のみ東京事業管理所)への「本務」発令を受けている。

以上ア、イ併せての15名については、平成元年2月27日現在、上記のような発令状況であり、兼務発令のままの者はいなくなった。

③ 62年4月1日付営業本部東京営業支店に兼務発令をうけたA83ら東京駐在の4名(No.1~No.4)は、4月1日から19日まで「自学自習」および弥生会館での研修の後6月30日まで会社の作成したパンフレットの訂正作業を行い、7月1日からは東京駅八重洲コンコースにおい

てワゴンによるオレンジカードの販売や旅行案内など渉外の業務に従事してそれぞれ現在に至っている。但し、A84 (No. 4) は、63年9月1日付で営業部営業課へ「本務」発令されてお届けセンターの業務につき現在に至っている。

また、同じく営業本部東京営業支店小田原駐在のA85ら3名 (No. 6～No. 8) は、62年4月1日から63年1月8日まで「自学自習」を指示され、同月25日から小田原駅でワゴンによるオレンジカードの販売業務や旅行案内など渉外・宣伝等の業務に従事し (但し、A86 (No. 5) は、上記7名と異なり、「自学自習」以外は組合専従)、それぞれ現在に至っている。

そして、63年2月1日にA86を含む8名が改めて新幹線鉄道事業本部営業部兼務を発令されている。

以上8名については、平成元年2月27日現在、上記のような発令状況にあり、A84を除く7名が兼務発令のままである。

#### 9 本件兼務発令等による不利益

- (1) 本件兼務発令をうけた国労組合員は国家試験に合格し、新幹線運転士として、あるいは新幹線車両の検査・修繕や線路等の保守・管理に係わる技術者としてその本務について訓練と経験を積んできた者であるが、しかし現在は先に認定したとおり、その本務から離れ、ホーム等の直営店舗で新聞、雑誌やオレンジカードを販売し、うどん・そばを調理し販売していたり、乗車券のセールス業務についている。長期間本務を離れることによる同人らの技術力の低下による不利益、そしてこのことから蒙る精神的不利益も少なくないものとみられる。
- (2) また、経済的には、夜勤手当が支給されなくなり、東一運分会あるいは保線所分会の組合員で月額3万円、東二運分会の組合員 (新幹線運転士) の場合では乗務手当が支給されなくなり月額3ないし6万円の減収となるなどの不利益が生じている。(もっとも、63年4月1日から事業管理所勤務の者に対し、月額1千ないし3千円の職務手当が支給されるようになった。)

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

62年4月1日付配属通知による本件兼務発令は、国鉄およびこれを承継する会社が国鉄の分割民営化に反対してきた国労を嫌悪し、会社の基幹業務である東海道新幹線運行の業務に係る東一運分会、東二運分会および保線所分会に所属する国労組合員のうち、とくに各分会の役員、活動家を中心に国労に所属しているというだけの理由で東京第一運転所などの本来的業務を行う職場から排除することによって、国労および上記三分会の壊滅ないし弱体化を意図して行われたものである。このことは、国鉄および会社責任者の言動や本件兼務発令が国労組合員に対してだけ



であることなどからも明らかであり、しかも会社は、本件審査において兼務発令の人選理由を明らかに出来なかった。

以上、本件各組合員が本務をはずされていること自体の不利益性および上記三分会の組合活動への影響を考慮すれば、本件兼務発令は、労働組合法第7条第1号、第3号の不当労働行為に該当することは明白である。

よって、下記のとおり救済を求める。

#### 記

- ① 被申立人は、別紙東京第一運転所分会組合員目録、別紙東京第二運転所分会組合員目録および別紙東京保線所分会組合員目録各記載の申立人組合所属の組合員に対する同目録「現在の所属・職名もしくは現在の兼務発令」欄記載の発令を撤回し、同組合員らを同目録「本来の所属・職名もしくは本務所属・職名」欄記載のとおり、本来業務に従事させなければならない。
- ② 被申立人は、申立人国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部に所属する組合員の配属に関し、他組合に所属する組合員と差別することにより、当該組合の運営に支配介入してはならない。
- ③ 陳謝文の手交および掲示と社報掲載。

#### (2) 被申立人の主張

- ① 国鉄による62年3月10日付兼務発令は、被申立人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改革法に基づき、もっぱら国鉄の判断と責任においてなされたものであって、これに被申立人が「使用者」として関与する余地はなかった。

国鉄は、上記の発令にあたって、通常の場合の職員配置と同じく、各人の業務能力、勤務成績、適性等を総合的に勘案したものであり、業務上の指示に非協力的勤務態度を継続した申立人組合員らが相対的に低位の評価を受けたことも当然であり、同人らは、現在もなお同様の態度をとり続けている。

そして、被申立人は、新規採用者に対し、申立人らのいう「設立委員の62年4月1日付配属通知による発令」によって、国鉄が発令した最後の勤務箇所・職名等を新会社におけるそれらに読み替えて、発足当初の配属先（申立人らは、既に鉄道の本来業務に従事していなかった。）など従前同様の雇用条件を提示し、申立人組合員らもこれを受諾したことにより、新雇用契約が成立することとなった。

したがって、本件申立てに係る問題は、日本国有鉄道清算事集団に承継される余地はあるにしても、国鉄と法人格を異にする被申立人会社に承継されるなどということは、国鉄改革法の解釈上あり得ないし、被申立人会社の不当労働行為とさるべきでないこと雇用契約上の法理からも明らかである。

また、被申立人設立以前の国鉄当時の「原職」への復帰を求める申

立人らの主張自体理由がない。

- ② そして、申立人組合員らに対してなされた62年4月2日以降の各発令は、被申立人会社がその関連事業の展開などの必要性から行ったその後の組織改正等と整合するよう形式上の発令替えを行ったにすぎず、上記組合員らがいわゆる本務たる鉄道運行業務に従事しない業務実態は、これら62年4月2日以降の各発令によって新たに生じたものではなく、会社発足前からの状態が継続しているにすぎない。
- ③ よって、本件申立ては、却下もしくは棄却されるべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 会社設立前に行われた新会社職員の配属に関する責任の帰属

- ① 前記認定（第1.3(1)）のように、国鉄は、第3回設立委員会（62年2月12日）において新会社への採用者が決定されたことをふまえ、職員をそれぞれ、採用される会社の業務体制に応じて配置し直すため、主として62年3月10日付で大規模な人事異動を実施した、本件において問題とされる申立人組合員らに対しても同日付で配属通知による兼務発令を行い、次いで、設立委員は、3月16日以降、設立委員会委員長名をもって国鉄の前記人事異動の内容をそのまま新会社における所属、勤務箇所、職名、賃金等に読み替えて、国鉄を通じて採用決定者に4月1日付配属通知による本件兼務発令を行った。

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

そこで、これとの対比で、本件で問題となる配属手続について考えると、まず設立委員は、上記採用手続に限らず、「会社がその成立の時に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（旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律附則第2条）ところ、62年3月16日以降に設立委員会委員長名で行われた4月1日付配属通知による本件兼務発令が、新会社の「事業を円滑に開始するために必要な業務」としてなされたものであることは明らかである。そして、前記認定によれば、設立委員会においても、新会社発足のための採用者の配属は、採用手続それ自体と同じく、本来、設立委員の任務に属することがらであると認識されていたことが伺われる（第1.2(1)④）。また、設立委員による上記配属通知の基礎となった国鉄の3月10日付兼務発令等の人事異動は、国鉄の名で行われたものではあるが、その目的としては、同年3月末までしか存在しない国鉄のためではなく、もっぱら新会社のためにその業務遂行の人員体制を作りあげようとするものであったことは明らかである。

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

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

- ② そして、今回の国鉄改革においては、現に稼働している国鉄の事業をそのまま新会社に承継させるべく、設立委員が新会社の人事体制を整えるという手続・方法がとられたが、新会社職員の採用については、「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。」（国鉄改革法第23条第5項）と規定されている。この規定の考えかたは、設立委員が新会社の事業の円滑な開始のために採用と密接に関連して行う配属についても当然に及ぼされるべきものである。このことは、本件において設立委員の配属に係る不当労働行為の責任を不当労働行為救済制度のなかで新会社に帰属させるべきか、ないしはさせうるかという問題であることを考えると、設立委員の上記不当労働行為について被申立人会社が責任を負うべきことも当然である。
- (2) 本件兼務発令の不当労働行為の成否について
  - ① 国労および本件各分会に対する国鉄および会社の態度
    - ア 国鉄の分割民営化以前、すでに国鉄と国労との対立が激化し、他方、他組合が国鉄と協調的關係にあったことは、先に認定したとおりである。その後、国鉄が推進した分割民営化の施策に関しても、他組合は協力的であったのに対し国労はこれに反対し、その結果として国鉄と国労との対立が尖鋭化した。以上の状況のもとで、国鉄は、他組合との対比において、国労の方針ひいてはその存在自体を嫌悪し、国鉄を承継して62年4月に発足した会社の国労に対する態度も同様であったことが伺われる。
    - イ また、本件各職場においても、国労にいたのでは新会社には採用されないなどといった趣旨の管理職の言動（第1.6(4)①、7(3)）が認められ、これら管理職が関与したとみられるなかで「あゆみの会」「生活を守る会」および「前進会」といった各インフォーマル組織が結成され、これら組織を使って脱退工作が行われたものとみ

られる（第1.6(4)①、7(4)、8(3)）。さらに、前記人材活用センターへの配置指定は、国労組合員のみ偏っており（第1.6(3)、7(3)、8(4)）、とくに東京第二運転所へ広域異動等により在来線の運転士が配属され、これに押し出されたかたちで申立人組合所属の新幹線運転士がとくに理由を示されることもなく人材活用センターに配置指定されたり、E L 転換教育をうけるといったことがみられるが（第1.7(3)）、このことの合理性について、会社からは十分な説明がなされなかった。

ウ 国鉄を継承した会社が一貫して国労を嫌悪してきたとみるべきことは前記のとおりであるが、本件各職場における管理職の国労組合員に対する言動も、新会社発足の前後を通じて変わりがなく（第1.6(4)、7(5)、8(5)）、本件各職場の管理職もまた終始国労組合員に対して嫌悪の情をもって臨んでいたものとみざるを得ない。

その後、63年に実施された会社の昇進試験の状況について、東京保線所の例（第1.8(6)）によると、その合格率は、上位の等級になるに従い国労組合員と鉄道労連組合員とはきわだった差異が生じており、同試験をめぐる同所長らの言動を併せ考えると、国労組合員であることが嫌悪されて、不利益に扱われたとの疑いを払拭しきれない。

## ② 本件兼務発令等とその選考基準

ア 62年4月1日付本件兼務発令の状況を組合所属別にみると、前記認定のとおり、東京第一運転所63名、東京第二運転所45名および東京保線所26名のすべてが国労組合員であり、動労、鉄労など鉄道労連組合員は、一部の助役を除いて全て本務についている（第1.6(6)、7(7)、8(8)）。そして、これら国労組合員の多くは、本件申立人分会（班）の役員であること前記認定のとおりである（第1.6(6)②、7(7)①、8(8)①）。

また、東京第一運転所の場合、62年4月1日付で本務発令された者は260名であったが、そのうち61名は形式的には本務とされながらも、その業務の実態は一定期間にわたり警備班とされ、事実上本務につくことがなかった。そして、これらの者は全て国労組合員であったが、このうち国労を脱退した者は直ちに本務に復帰し、その代わりに他の国労組合員が警備班に指定されている（第1.6(7)②）。

ちなみに、これより先に東京第二運転所の場合、会社発足以前に国労を脱退した77名全員が本務である新幹線運転士に発令されている（第1.7(6)）。

イ 上記のとおり、62年4月1日付配属通知による兼務発令を受けた国労組合員らのうち、本件においていわゆる配属差別であるとして争っている者は、別表Ⅰ、ⅡおよびⅢのとおり東一運分会員59名、

東二運分会員36名および保線所分会員23名であるが、同人らは、62年4月以降も各研修をうけた後、それぞれの配属先において、従前の実務経験が生かされない本務とは異なる業務（各種直営店舗や旅行案内等の業務）に就き、現在に至っていること、別表Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの「現在の業務内容」として記載のとおりであり（第1. 6(8)、7(7)、8(8))、国鉄当時の本務ないし本務相当の業務に戻った者はいない。なお、その間、同人らは、63年2月1日付組織改正によって殆どの者が業務内容の変更のないまま形式的に兼務発令（一部の者は「本務」）をうけ、さらに同年4月1日付組織改正によって、同人らの殆どの者が職種の変更をうけ、当時就労中の兼務の業務がそのまま「本務」とされるに至っている。

ウ 会社は、62年4月1日付本件兼務発令について、同発令に先立って国鉄が発令した最後の勤務箇所・職名等を、たんに会社のそれらに読み替えて発令したにすぎず、実質的な発令行為は、会社とは法人格を異にする国鉄の行ったことであって会社の関与しなかったことであるとし、国鉄当時の選考は、一般的には業務能力、勤務成績、適性等を総合的に勘案して行われたと主張しているが、本件兼務発令に係る選考基準について具体的事由を明らかにすることはなかった（第1. 3(2)）。

なお、会社は、本件審査において、62年7月ないし63年12月の間に、本件申立人組合員らに職務びん乱ないし業務指示違反等の行為があったとしていくつかの例を指摘している（第1. 3(3)）。しかし、これらの行為は、いずれも本件で争われている62年4月1日付兼務発令の事後に発生した事象であって、本件発令の当否についての判断に直接関係せしむべきことがらでないばかりでなく、それは、国労組合員のごく一部の者についてのことであったり、国労組合員のみを責めることのできない事情のみうけられるものなどがある。

エ 以上、本件兼務発令は、国労組合員のみをその対象として選考されているが、その選考基準について、会社は、具体的事由を明らかにすることがなく、しかも、国鉄当時国労バッジ着用やワッペン着用など本件申立てに係る国労組合員と同様の行動をとっていたとみられる旧国労組合員もひとたび国労を脱退するや本務に発令されていること（第1. 6(7)②イ、7(6)）などをも考慮すると、本件兼務発令は、会社の主張するところとは異なり、国労を嫌悪する会社が、現に国労組合員であることを理由として行ったものであったと認めざるをえない。

③ 本件兼務発令に伴う申立人組合員らの不利益および組合活動への影響

ア 本件申立てに係る組合員らは、従来東海道新幹線の運行に係わる車両の検査・修繕、電車の運転および線路等施設の保守、管理など

一定の専門的経験を要する各業務に従事し、今後も同業務に従事し続けることを期待していたところ、本件兼務発令により、現在ではそれとはかけはなれた非熟練的な業務に従事している。同人らにとって、それまでに培ってきた技能・経験を生かすことができないこと、そしてこれら本務を離れているために技能の低下が招来されることが不利益であることは否めないし（第1. 9(1)）、また、会社において、余剰人員の存在する状況のもとで、同人らが余剰人員として位置づけられることは、その者の職種、業務内容に関する将来の見通しを不安定にするものであって、それ自体不利益性を否定できない。

イ また、同人らは、本件各発令により、夜勤手当あるいは業務手当が支給されなくなったため、相当の減収となり、経済的にも不利益を蒙っている。（第1. 9(2)）。

ウ さらに、61年ころから本件各職場において、前記のとおり、余剰人員が配置され、分会役員らが人材活用センターに配置されたり、現場管理職らの脱退工作が行われたが、そのことと併行して分会員が減少することとなったことは、さきに認定のとおりである（第1. 6(5)、7(6)、8(7)）。そして、本件兼務発令等により、各分会（班）の役員などを中心に、同人らは、従前とは異なる各職場に離れて就業することとなったが（その例として、東京第二運転所の場合は第1. 7(7)④）、このため、組合の日常的な諸活動が制約をうけることも看過できない（第1. 6(6)②）。

#### ④ 結 論

以上、①②③に述べたところを総合考察すれば、申立人組合員らに対する62年4月1日付配属通知による本件兼務発令は、国労を嫌悪し、したがって、その下部組織である本件各分会の存在とその活動を嫌悪した会社が、国労組合員のみをその組合所属の故にその本来的業務から排除し、従前の本務以外の職場に勤務させることによって不利益を与え、かかる不利益取扱いを通じて、直接本件各分会の弱体化を図った支配介入に該当するものと判断せざるをえない。

### 3 救済の方法

前記のとおり、本件申立てに係る組合員らは、国労に所属していることが理由とされて、平成元年2月27日現在、本来の業務とは全く異なる別表Ⅰ、ⅡおよびⅢの「62年4月2日以降の発令・現在の業務内容」欄記載の各業務についているが、本件兼務発令を受けた申立人組合員らに対する救済としては、別表Ⅰ、ⅡおよびⅢの「設立委員の62年4月1日付配属通知による発令」欄記載の兼務発令および同「62年4月2日以降の発令」欄記載の発令をそれぞれなかったものとして取り扱い、同人らを別表Ⅰ、ⅡおよびⅢの「本務に相当する所属・職名」欄記載の各本務に復帰させることが相当であると思料する。

但し、現在、会社には多数の余剰人員が存在するので、その対策として会社が関連事業や新規事業を推進し、必要な人員を配置することも是認されるべきであるから、その際、本命令後、もし本件各職場において改めて余剰人員活用策を講ずることが必要となった場合には、会社が組合所属の如何によらない公正な仕方で再発令を行うべきであって、このためには、関係各組合と協議することが望ましい。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行った本件兼務発令は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成2年8月28日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏

(別表 略)