

東京、昭62不76、平2.10.2

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部上野支部  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野車掌区分会  
申 立 人 X 1  
申 立 人 X 2

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野車掌区分会に所属する申立人X 1および同X 2に対し、次の措置を講じなければならない。
  - (1) 申立人X 1については、設立委員のなした別表記載の昭和62年4月1日付配属通知による兼務発令及び被申立人会社のなした同じく別表記載の同年5月20日付兼務発令、同年6月2日付在勤発令、同年6月26日付配転・兼務命令、63年4月21日付配転発令がいずれもなかったものとして取扱い、別表「原職に相当する所属・職名」欄記載の松戸車掌区車掌に復帰させること。
  - (2) 申立人X 2については、設立委員のなした別表記載の昭和62年4月1日付配属通知による兼務発令および被申立人会社のなした同じく別表記載の同年5月20日付兼務発令、同年6月2日付在勤発令、同年7月10日付向発令がいずれもなかったものとして取扱うこと。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社正面玄関および松戸車掌区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上野支部

支部執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野車掌区分会

執行委員長 A 3 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、昭和62年4月1日付ないしそれ以降63年4月21日までの間、貴組合所属の組合員X1氏および同X2氏に対して行った都労委昭和62年不第76号事件に係る発令（兼務発令・配転発令・出向発令）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。）

- 3 被申立人会社は、前各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) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（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」および「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」に基づいて日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域（本州の青森県から静岡県の一部まで1都16県）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（62年7月31日）約82,500名である。そして、会社は、首都圏の列車・電車の運行を掌る部門として東京圏運行本部（平成2年9月1日、東京圏運行本部と東京圏営業本部が統合され、東京地域本社となった。）を設け、現業機関として車掌区、電車区、保線区、駅等を置いている。
- (2) ① 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（昭和22年結成、以下「国労」という。本件申立て当時組合員数約42,000名）および会社の上記事業地域に対応した国労の下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）に所属する労働者のうち、東京を中心とする地域で勤務する者等で組織する国労および東日本本部の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約13,000名である。
- ② 申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部（以下「上野支部」という。）は、会社の経営する東北線の秋葉原・大宮間、常磐線の日暮里・取手間等の区域の車掌区、電車区、保線区、駅等の現業機関に勤務する者等で組織する東京地本の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約1,700名である。
- ③ 申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野車掌区分会（以下「上野車掌区分会」もしくは「分会」または「国労分会」という。）は、会社の上野車掌区および松戸車掌区（本件申立て当時は「上野車掌区松戸車掌支区」と称していたが、後記のとおり、63年3月、現在の名称に改められた。）に勤務する者等で組織する上野支部の下部の労働

組合であり、本件申立て当時の組合員数は101名である。

- ④ 申立人 X 1 (以下「X 1」という。)は、昭和53年3月国鉄に入社し、55年10月、当時の上野車掌区隅田川車掌支区で車掌補となり、56年3月池袋車掌区で車掌となった。57年7月上野車掌区松戸車掌支区に転出し、60年3月同支区で専務車掌となったが、後記経緯により61年8月、国鉄から上野車掌区人材活用センターへ担務指定され、62年3月上野要員機動センター兼務等の発令を受けた。さらに、62年4月以降は、後記のように設立委員および会社から別表「本件発令等一覧表」記載の発令を受け、現在、池袋ベンディング事業所で「大清水」の販売業務に従事している。

また同人は、入社後、国労に加入し、59年1月上野車掌区分会の青年部委員となり、61年1月以降は分会青年部長の役職にある。このほか同人は、57年に、国労東京地本青年部の地方委員、63年に、国労東京地本上野支部青年部の常任委員（組織部長）等を歴任した。

- ⑤ 申立人 X 2 (以下「X 2」という。)は、昭和53年9月国鉄に入社し、55年10月、当時の上野車掌区隅田川車掌支区で車掌補となり、57年10月上野車掌区松戸車掌支区で車掌となったが、後記経緯により61年8月、国鉄から上野車掌区人材活用センターへ担務指定され、62年3月事業部兼務等の発令を受けた。さらに、62年4月以降は、後記のように設立委員および会社から別表「本件発令等一覧表」記載の発令を受けたが、平成元年7月出向を免ずる発令を受け、現在、松戸車掌区で車掌の業務に従事している。

また同人は、入社後、国労に加入し、55年1月上野車掌区分会の青年部委員となり、56年以降は分会青年部書記長、同青年部長を歴任し、61年1月以降は分会青年部書記長の役職にある。このほか同人は、57年から58年にかけて、国労東京地本青年部の地方委員等を歴任した。

- (3) なお、会社を含むいわゆる J R 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「J R 総連」と改めたが、本件当時の略称に従い、以下「鉄道労連」という。）、同年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。）、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、上記「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。）、鉄道労働組合（43年10月20日結成。以下「鉄労」という。）、日本鉄道労働組合（46年4月27日に結成された全国鉄施設労働組合〈以下「全施労」という。〉、61年4月13日に結成された真国鉄労働組合〈以下「真国労」という。〉等が統合して61年12月19日に結成。）等で構成されていた（これらの組合は、その後解散し、現在では J R グループ各社毎に鉄道労連傘下の単組として組織されている。）。

そして、会社には現在、前記国労傘下の東日本本部のほか、鉄道労連傘下の東日本旅客鉄道労働組合(62年8月結成。以下「東鉄労」という。)、鉄産総連傘下の東日本鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。61年12月の結成当初は「東日本鉄道労働組合〈東日労〉」と称していた。)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日に設置された「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、同年8月2日いわゆる「第1次緊急提言」を、翌59年8月10日いわゆる「第2次緊急提言」を政府に提出した後、60年7月26日、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しか道はない、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年度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158,000名に2割程度上乗せした190,000名に、バス事業10,000名、貨物部門等約15,000名を加えたもの。)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。同法においては、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、当該会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる(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於いて、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、同年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、上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」とするが「関連企業等へ出向を命ぜられることがあり、その場合には出向先」とすること、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」その他会社の行う事業に関する業務とするが、「出向を命ぜられた場合は出向先の業務」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」（1位から5位までの希望順位欄が設けられていた。）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」（後記第1、2(2)④ア参照）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、東日本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84,343名であった（ちなみに、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。同社の「基本計画」人員は89,540名。）。

- ⑤ 設立委員は、62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41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年頃から、「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日には再建整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 国鉄は、57年3月以降、60年9月まで約3年半にわたり、いわゆる「ヤミ手当」の慣行等職場規律の総点検を実施し、その結果いくつかは是正された点もみられたが、59年11月の運輸大臣談話でも指摘された「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。
  - ③ 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名の余剰人員を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、勸奨退職を促進する）、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」について妥協したが（「退職制度」については60年4月妥結）、国労は、これに真向から反対し、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日には前記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日頃、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上記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。

- ④ 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名受入れるよう取組む旨発表した。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。かくして、国鉄は、60年4月当時の職員数が約307,000名、いわゆる所要人員は281,500名であったが、私鉄並みの効率的業務遂行をめざすとして、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。これに関しては、以下のような事実が認められる。

ア 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、前述のとおり、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、その後ストライキは行っておらず、上記ストライキに関する58年3月の処分以降、動労組合員に対する労働処分は行われていない。

イ 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）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応諾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）。

ウ 61年4月、国鉄は各組合に対し、同月中旬以降おおむね5か月間に約70,000名を対象に「企業人教育」を実施する旨説明した。これに対し国労は、職業（技能）教育の範囲を超え、企業意識を注入する思想攻撃であるなどと批判したが、国鉄は予定通り実施した。

エ 国鉄は、61年4月現在で余剰人員が約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る合理化が完了する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とから、61年6月24日、このような大量の余剰人員を従来の活用策・調整策で解消され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」を設置する旨を発表した。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日以降、同センターを設置し、逐次職員を配置していった。

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、具体的な選定基準を国労に示すことはしなかった。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（なお、当時の国労の組織率は約48%であった）。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、電車の床についたガム剥がし、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りした（なお、同センターは、分割民営化直前の62年3月上旬の後記人事異動と同時に廃止された）。

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、61年11月ダイヤ改正の時点で、上記目標を上回る約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。

他方、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日頃これをほぼ完了した。

- ⑤ 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」「派遣制度・退職勧奨を積極的に推進し、希望退職に積極的に取り組む」旨等を内容とする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。

⑥ 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。

⑦ 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A4委員長です。・・・レーガンがカダフィー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A4の腹をブンなぐってやろうとおもっています。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どうまくやるということでありまして・・・』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、「鉄労のスピーディー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発表した。

- ⑧ 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労を結成した。同組合は組合員の雇用を確保するため、早急に雇用安定協約、労使共同宣言を締結していきたいとして、動労、鉄労など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%）を擁する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。

### (3) 労使関係についての新会社の態度

- ① 新会社発足前後の頃から、現場の管理者に向け、「組合バッチ」を着用する国労組合員に対してそのとりはずしを指導・注意するようにとの指示が再三なされた。なお、従前は「組合バッチ」の着用がとりたてて問題とされたことはなかった。
- ② 62年5月25日、会社のB5常務取締役は「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において、「職場管理も労務管理も3月までと同じ考えであり、手を抜くとか卒業しだとかという考えは、毛頭持っていない。とくに東日本の場合は従来と中身は少しも変わっていないのだから。2ヶ月経ったから遠慮なく申すが、もう我慢できない。非常に危険な状態になっている。当分は立上がって闘う必要がある。闘争心、競争心を忘れないように。」「会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、とくに東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意をくりかえし、それでも直らない場合は解雇する。人間を正しい方向へ向ける会社の努力が必要だ。」

などと述べた。

- ③ 東鉄労は、同年8月6日、定期大会を開催し、旧動労・鉄労などの組合員で構成する完全単一組合への移行を決定したが、この大会に来賓として出席した会社のB1社長は、挨拶のなかで「今後もみなさん方と手を携えてやっていきたいと思いますが、そのための形としては、一企業一組合というのが望ましいことはいうまでもありません。残念なことに今一企業一組合という姿ではなく、東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。・・・このような人たちがまだ残っているということは、会社の将来にとって非常に残念なことです、この人達はいわば迷える小羊だと思います。・・・皆さんがこういう人に呼びかけ、話し合い、説得し、皆さんの仲間に迎え入れて頂きたいということで、名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるようご援助頂くことを期待し・・・」などと話した。

(4) 新会社における余剰人員とその活用策

- ① 62年4月1日の新会社発足時の社員数は82,469名（採用予定者84,343名のところ、約1,900名が採用辞退。）であったが、会社は鉄道事業を遂行するために必要な社員数を約73,000名とみていたことから、すでにこの時点で約10,000名の余剰人員が存在することになった。

そのため会社は、鉄道輸送業務以外の業務の開拓、外注業務の直営化、鉄道営業収入の増収に向けた営業活動などにより、積極的に余剰人員の活用を図ることとし、国鉄時代に各鉄道管理局に設置した事業部を「関連事業本部」に改組して引き続き本社に置いた。さらに、1年後の63年4月1日には、沿線地域等の不動産開発をはじめ大規模な開発を推進する「開発事業本部」を新設するとともに、「関連事業本部」を一部改組し、構内営業、広告等の事業管理、関連企業グループの一体的管理・指導を行う体制を整えた。

- ② 会社発足時の東京圏運行本部の社員数は約31,400名であったが、国鉄時代の61年11月のダイヤ改正において、東京圏運行本部に相当する機関の業務遂行体制は約28,400名とされており、会社発足時にすでに約3,000名の余剰があった。そして、その内訳は運転系統が最も多く約1,800名で、営業系統（駅・車掌）は約800名であったが、営業系統の余剰のうちの大半は駅に集中し、車掌の余剰人員は10名程度とごくわずかであった。

国鉄時代、上記余剰人員については、関連企業への派遣、直営売店への配置などの方策がとられていたが、新会社移行後の東京圏運行本部における活用策としては、物品販売・飲食等の直営店舗や自動販売機による販売などの関連事業に係る業務への配置が主なものであった。

- ③ア 会社は、国鉄時代に作成された前記職員管理調書の評価事項およ

び職員管理台帳を引き継ぎ、新たに社員管理台帳を作成した。この社員管理台帳においては、考課区分を業務考課、意欲・態度考課、能力考課の3つとし、それぞれの要素ごとに5ランクで評価がなされる。評価者は第1次が助役、第2次が現場長（区長等）とされている。同台帳には、また、全社員の労働組合所属および専門部長以上の執行委員の役職名が記載されている。会社は同台帳を人事異動全般にわたって活用している。

イ 東京圏運行本部における余剰人員活用策の人選基準としては、施策実施の時に本来業務に従事していない社員から人選するものとされている。そして、どの社員を本来業務に就けるかという人選は勤務成績による。勤務成績は、平素の社員としての自覚の有無、勤務意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性が他の者に比し劣るかどうかで判断されるが、会社は、国労所属の社員の業務能力については他労組所属の社員との差異を格別認めていない反面、職場における規律性を重視し、概ね国労所属の社員は執務態度の面で問題があると評価している。

このような、勤務評価の結果、相対的に勤務成績不良とされた社員は、本来業務に従事できないこととなるから、上記余剰人員活用策の人選基準に該当することとなる。

ウ 具体的な人選は次のような手順で行うこととされている。

まず、本社もしくは東京圏運行本部が各種の余剰人員活用施策とその要員を決定した場合、同本部総務部人事課は、車掌の場合には同本部運輸部（63年4月以降は運輸車両部）管理課に対し、施策実施のための候補者の人選を依頼する。同管理課では、車掌区等の要員状況を見たうえ、業務内容、勤務成績、通勤状況などを勘案して候補者を選考するよう各区長に指示する。これを受けた区長は、職場の執行体制、社員の職務経歴、日頃の勤務成績、適性、家庭事情、通勤事情等を勘案して候補者を決定し、管理課に報告する。管理課では、報告された候補者をもとに部内各課と協議するとともに内容をチェックし、区長と調整した後、候補者を総務部人事課へ報告する。

④ 国鉄時代には、余剰人員対策として関連企業などへの「派遣」制度（前記60年4月9日「職員の派遣の取扱いに関する協定」）があり、「本人の同意」に基づいて運用されていた。しかし、新会社における「出向」は、多数存在する余力を活用して事業を展開する必要上、命令によって行うことが、会社設立過程から採用者に事前に明示され、かつ、会社発足時に発効した就業規則等（同規則27条、28条1～3項、29条。出向規程3条1・2項）にもその点が明示された。

そこで会社は、東日本本部の申し入れによって62年5月22日以降開始された「出向基準」に関する団体交渉において、上記考え方とその

規程上の根拠とを説明し、かつ出向の目的、出向期間、出向者の賃金の扱い方を文書で提示したが、同本部は「出向」は国鉄時代の派遣と同様、本人の同意を得て行うべきであるという立場に基づく案を強く主張した。

このような基本的対立のなかで、会社は、6月3日以降、出向の事前通知を、次いで出向の発令をそれぞれ行った（第一次出向発令〈6月18日～30日〉、第二次出向発令〈7月1日～30日〉）。なお、上記出向発令の対象者は、東京圏運行本部全体で109名であったが、このうち82名が国労に所属していた。

### 3 上野車掌区における労使関係等の推移

#### (1) 上野車掌区の概要

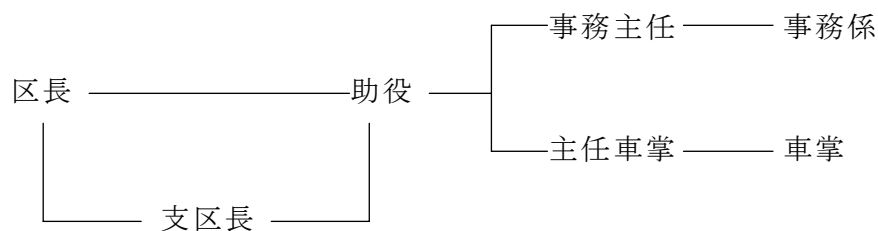
##### ① 組織と担当範囲

国鉄時代から置かれていた上野車掌区は、会社が発足した62年4月1日当時、東京圏運行本部の現業機関である車掌区（16か所）の一つとして、東北本線（上野から青森間）、高崎・信越線（上野から長岡間、上野から直江津間）、東北・上越新幹線（上野から盛岡間、上野から新潟間）、常磐線（上野から仙台間）を担当していた。そして、同車掌区には、本区の下に主として常磐線を担当する松戸車掌支区が設けられていた。

なお、本件係属中の63年3月、東京圏運行本部において車掌区の組織改正が行われ、上記松戸車掌支区は松戸車掌区となり、上野車掌区から分離、独立した。

##### ② 指揮命令系統と勤務形態

本件申立当時（62年7月31日）の上野車掌区の職員は、区長以下約530名であり、その指揮命令系統は、以下の通りである。



（注）上記「主任車掌——車掌」の職名は、国鉄時代は「運教——車掌長——専務車掌——車掌」となっていた。

職員の勤務形態は、区長、支区長、助役、事務（事務主任、事務係）は全員内勤勤務であるが、車掌（主任車掌、車掌）は、一部内勤勤務者を除き、大半は列車等に乗務している。そして、乗務する車掌は、主として車両最後部の運転室でドアの開閉操作を担当する者（通称「運転車掌」）と、車内改札を担当する者（通称「車改車掌」）とに分けられる。なお、このほか、主として国鉄時代に、所要人員を上回った車掌が配置され、これら車掌は災害・事故発生時のダイヤ回復業務・営

業収入確保のための車内特別改札（通称「車内特改」）等の業務に従事していた。

ちなみに、本件申立人のX1およびX2は、国鉄時代、人材活用センターへ担務指定される以前は、松戸車掌支区を勤務地として常磐線に乗務する運転車掌で、概ね、夜勤を含んで4日間で循環する勤務形態であった。

(2) 国鉄時代の上野車掌区における労使関係等の推移

① 国鉄時代の車掌の要員状況と組合加入状況

59年2月のダイヤ改正時の合理化で、ヤード（貨物車の連結などを行う操車場のこと）が廃止・縮小されたため、若手職員を中心に車掌への登用試験が実施され、大量の車掌が養成された。上野車掌区には、当時の北鉄道管理局管内の武蔵野操車場、大宮操作場から約100名が転入した。

これら転入した車掌を含めた上野車掌区における組合所属別内訳としては、61年1月の第1次労使共同宣言が締結された直後の頃は、組合員有資格者約600名全員が国労傘下の上野車掌区分会に所属し、他組合員は零であった。このうち、ヤードからの転入者（若手）が多かったため約230名が同分会の青年部を占めていた。

② 真国労結成当時のX1およびX2の組合活動

61年4月13日、国労上野支部を脱退した組合員らが中心となって、「労使共同宣言に調印し、雇用安定協約の締結をめざす」として真国労が結成された。上野車掌区においても、分会執行委員の一部がこれに呼応して、「分割民営化反对方針では雇用が守れない」「国労にいると新会社に採用されない」などの宣伝を行うようになり、松戸車掌支区のヤード出身の青年部所属組合員の間で、国労脱退の動きが表面化した。

当時、分会青年部長であったX1および同書記長であったX2の両名は、これらの動きに対して、「真国労の主張はデマ宣伝である」などと反論し、分割民営化に反対する立場から、連日連夜にわたりビラを配付したり、組合員の自宅に電話するなどして、組合員の説得活動を行った。そして、同年4月から6月にかけて、松戸車掌支区の青年部員を中心に約30名が国労を脱退して真国労に加入したものの、青年部員約200名は国労にとどまった。

なお、青年部長のX1は、国労が同年4月10日から12日まで行った分割民営化反対・広域配転の一方的実施に抗議するなどの「ワッペン着用闘争」に参加し、同年5月30日、国鉄から訓告処分を受けた。

③ X1およびX2に対する人材活用センターへの担務指定

ア 前記のように国鉄は、61年7月以降、全国の駅、区等に余剰人員対策として「人材活用センター」を設置したが、上野車掌区においても8月1日、上野駅構内に上野車掌区人材活用センターが設置さ

れ、上野車掌区（本区、支区）、大宮車掌区（本区、支区）、池袋車掌区から計15名の車掌が同センターに担務指定された。この15名は全員国労組合員で、うち14名は大宮車掌区分会、大宮車掌区浦和車掌支区分会、池袋車掌区分会の各分会長と各書記長を含む組合の役職者であった。

上野車掌区から担務指定された者は、松戸車掌支区所属のX 1（分会青年部長）、X 2（分会青年部書記長）のほか、上野車掌区本区所属の申立外A（国労東京地方運輸協議会副議長。当時56才で現在は退職。）およびH（国労上野地区協議会議長。当時51才で現在は退職。）の4名だけであった。その結果、上野車掌区分会の青年部では、当時、青年部副部長が欠員であったため、本務職場における青年部三役が不在となった。

イ 61年7月25日、X 1、X 2の両名は、同センター勤務を命ずる事前通知を受けた際、その理由を質したところ、B 6松戸支区長は、「余剰人員の有効活用」「勤務成績不良」「適材適所」などと説明した。

ちなみに、前記のように国鉄は、同センターへの職員配置の具体的な選定基準を国労に示すことはしなかったが、当時新聞では「人材活用センターは実質的には余剰人員の特定化であり、また職員を新旅客会社と清算事業団とに振り分ける前段措置とも解釈される」などと報道されていた。

ウ X 1、X 2の両名は、同センターにおいて、一か月のうち約半分は常磐線に乗務して「車内特改」の業務に従事し、残る半分は上野駅の臨時ボックスで特別改札の業務に従事した。そして、両名は、日勤勤務となったため夜勤手当がなくなり、また、乗務回数が約半分となったため乗務手当も半減した。

エ ちなみに、X 1、X 2の両名が所属していた松戸車掌支区における7月1日時点の所要人員は138名で、実働人員が143名となっていたので、いわゆる余剰人員は5名であった。そして、7月18日に宇都宮車掌区から4名が転入し、8月1日に上記X 1、X 2の2名が人材活用センターへ転出したため、同年8月1日時点の余剰人員は差し引き7名となった。

#### ④ 東日労結成当時のX 1およびX 2らの組合活動

61年10月9日、国労は臨時大会（修善寺大会）で分割民営化反対の方針を堅持することを確認したが、これに批判的な国労八王子支部を脱退した組合員らが中心となって、61年11月21日、東日本旅客鉄道東京労働組合（以下、61年11月22日結成された東日本鉄道労働組合も含めて「東日労」という。なお、「東日労」はその後、東日本鉄道産業労働組合「鉄産労」となった。）が結成された。

上野車掌区においても、東日労上野車掌区分会（以下「東日労分会」



という。)の結成準備が国労分会の分会長Tや同書記長Nらによって進められた。そして、同年11月30日には、上野車掌区庁舎の地下1階ロッカー室に机を持ち込んで東日労分会の結成準備を行っていた前記TおよびNらのところに、分会のX1、X2、執行委員であった後記A5ら4名が、国労東京地本役員や同上野支部役員らとともに押しかけ、T、Nらとの間で「正式の手続きをとっていない国労脱退用紙は返却する。」などのやりとりがあった。

さらに、X1、X2らが、「車掌区当局が(T、Nら東日労に)早速部屋を提供した。」として当局に抗議したところ、首席助役は、「東日労分会からは、まだ、結成通知を受けていない。」ことを認め、首席助役は、TやNらを退去させた。

翌12月1日、東日労分会の結成通告が局になされたが、分会長は前記T(前国労分会長)で書記長は前記N(同分会書記長)などであり、国労分会員の多くがそのまま東日労の分会員として組織された。この結果、東日労分会は約420名で同区における最大組合となり、国労分会は約170名と少数派となった。また、青年部員も、約170名が東日労の分会員となり、国労分会員は約30名と激減した。

#### 4 国鉄の62年3月10日付兼務発令および設立委員の62年4月1日付配属通知による兼務発令

##### (1) 国鉄の62年3月10日付兼務発令

① 前記のように国鉄は、61年11月以降62年3月までの間、新事業体移行のための職員配置を順次実施したが、とくに62年3月10日付兼務発令は、新事業体への採用者決定を踏まえ、余剰人員の関連事業分野での活用を図るとして行われた大規模なものであった。この兼務発令によって関連事業へ配置された職員は、東京圏運行本部管内では62年4月1日現在、約1,200名であった。

上野車掌区においては、62年3月10日付で、X1およびX2に対し、人材活用センターへの担務指定を解く通知書が交付されたものの、それに代えて同日付で、X1に対しては「上野要員機動センター営業係兼務・事業部兼務」、X2に対しては「事業部兼務・上野駅在勤」を命ずる発令が行われた(なお、前記申立外のAおよびHは不採用。)

② X1、X2は、B6松戸車掌支区長に上記兼務発令の理由を問い質したが、同支区長は、「上からの指示」「余剰人員の有効活用」と答えるのみであった。

##### (2) 設立委員の62年4月1日付配属通知による兼務発令

前記のように、設立委員は、62年3月16日以降、国鉄を通じて会社への採用内定者に対し、新会社における所属・職名等を記した4月1日付配属通知を交付したのであるが、すでに国鉄の上記3月10日付兼務発令を受けていたX1およびX2に対しては、同兼務発令の内容を新会社の勤務箇所等に読み替えた兼務発令が行われた。この4月1日付配属通知

による兼務発令（以下「61年4月1日付兼務発令」という。）の具体的内容は、別表「設立委員の62年4月1日付配属通知・本務／兼務」欄記載のとおりである。

なお、松戸車掌支区でこの兼務発令を受けたのは、本件X1、X2およびその他1名だけであった。

(3) X1およびX2が従事した業務

X1およびX2は、62年3月16日以降、業務講習の受講を命ぜられ、上野駅の講習会場で、兼務発令を受けた他の職員らとともに、作文、接客マナー等のビデオ観賞、売店実習、オレンジカードの販売等の講習を受けた。ちなみに、この上野駅の講習会場には120名の職員が配置されたが、全員が国労組合員であった。このうち、上野車掌区から配置されたのは本件X1、X2の両名だけである。

また、この講習は新会社発足後の5月19日まで継続され、両名は、上野駅構内の売店「サンクス」で販売業務の実習等に従事した。

(4) 当時の車掌の要員状況および分会の状況

① 国鉄は、新事業体への移行のための措置として、車掌への転職等を行ったが、62年1月から3月にかけては、鉄道公安官42名を車掌に転換養成して各車掌区に配属した。

その結果、新会社が発足した62年4月1日時点の東京圏運行本部における車掌の要員状況は、標準数（要員配置の一つの目安として設けられているもの）で約3,200名となり、現在員は前記のとおりそれを10名程度上回っていた。しかし、X1、X2の両名が所属していた松戸車掌支区における標準数は130名で、1名欠員であった。

② この間、鉄産労（東日労）分会の結成により、分会員が170名～180名程になった国労分会では、62年3月末までに100名近くが退職したが、新会社発足後、鉄産労から約20名が国労に復帰したため、62年4月末日現在の松戸車掌区における組合所属別内訳は、国労約100名、鉄産労約420名～430名、東鉄労約50名～60名となり、以後しばらくこのような状況が続いた。

5 会社の62年5月20日付兼務発令およびその後の各発令

(1) X1およびX2に対する62年5月20日付兼務発令

① 会社は、62年5月20日付で、X1およびX2に対して、同年4月1日付発令に代えて再び本務以外への兼務発令を行った。また同年6月2日には加えて両名に、在勤発令を行った（別表「62年5月20日付兼務発令・62年6月2日付在勤発令」欄参照。）。

X1は、当時のB7要員機動センター所長にその理由を質したところ、所長は、「意識改革ができていないからだ。」などと言った。

なお、この兼務発令直後の6月1日現在、松戸車掌支区所属で兼務発令を受けているのは、本件X1、X2の両名だけであった。

② X1およびX2は、上野駅構内でワゴンによるカステラ、せんべい

などの土産物の販売業務に従事した。

ちなみに、上野駅構内でワゴン販売に従事したのはX 1、X 2を含む6名で、ほとんどが国労に所属する分会の役員クラスであった。

(2) X 1 に対する62年6月26日付配転・兼務発令

- ① 会社は、前記62年5月20日付で上野要員機動センター兼務を命じ上野駅でワゴンによる販売業務に従事させていたX 1に対し、さらに同年6月26日付で同センター営業係を本務とする配転発令を行い、併せて関連事業本部兼務の発令を行った（別表「62年6月26日付配転・兼務発令」欄参照。）。この発令で、X 1は車掌の職名を失った。

X 1は、発令の理由を質したが、松戸支区長は、「適材適所」と答えるのみであった。

- ② X 1は、この配転発令で「池袋ベンディングセンター」に勤務することとなり、そこで「大清水」の販売業務に従事した。この業務は、工場から運ばれてきた「大清水」（缶コーヒー等）を倉庫に搬入し、各駅に設置してある自動販売機にこれを搬送して補充し、現金、空き缶を回収するものである。

ちなみに、池袋ベンディングセンターには、19名の社員が配置されたが、全員が国労組合員であった。

(3) X 2 に対する62年7月10日付出向発令

- ① 本件出向発令

会社は、前記62年5月20日付で上野要員機動センター兼務を命じて上野駅構内でワゴンによる販売業務に従事させていたX 2に対し、62年7月10日付で「総務部人事課車掌」を命ずると同時に、64年（平成元年）7月9日までの2年間、弘済整備株式会社（品川事業所）への出向を発令した（別表「62年7月10日付出向発令」欄参照。）。

- ② 出向者の人選方法

会社の主張によれば、出向者の人選方法としては、出向先の受け入れ企業について見通しがついた後、車掌の場合であれば、運輸部管理課から車掌区長（支区長も含む）に出向候補者の推薦を依頼し、依頼を受けた車掌区長は、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、試験成績等を総合的に判断し、出向候補者を推薦し、これに基づき人事課で検討のうえ出向を命ずるとされている。

- ③ 本件出向発令の際の説明

本件発令に先立つ62年7月4日、出向の事前通知がなされた際、X 2がその理由を質したところ、B 6松戸車掌支区長は、「これは運行本部長が決めたことで、私は知らない。ただ、民間企業にふさわしい人材の育成ということ。」とだけ説明した。また、同時に交付された「出向先の就労条件等について」の書面には、品川駅構内で駅舎清掃と車掌区雑用の業務に従事すること等が記載されていた。

- ④ 本件出向先での業務

X 2 の出向先である弘済整備株式会社は、建物等の清掃を主たる業務とする会社で、作業員のうち男性の平均年齢は約65才で大半が他の会社を定年退職した人であり、女性の大半はパート社員である。また、会社からの出向者は国労組合員が18名（63年12月現在）で、他組合員はわずかであった。

X 2 は、弘済整備株式会社品川事業所の用務員作業ダイヤに従って、JR品川車掌区の車掌が使用している建物の、室内や便所の清掃、ゴミ処理、シーツ、毛布の交換等の業務に従事した。

なお、X 2 の出向先の実労働時間は、車掌の本務者が週平均40時間程度であるのに対し45時間23分と延長されたが、62年10月16日会社と国労間で、いわゆる「賃金の特別措置に関する協定」が締結され、62年4月1日にさかのぼって実施されたことにより、実労働時間延長に伴う賃金面の是正が行われた。

(4) X 1 に対する63年4月21日付配転発令

- ① 会社は、前記62年6月26日付で上野要員機動センター営業係に配転を命じて「大清水」の販売業務に従事させていたX 1 に対して、改めて63年4月21日付で池袋ベンディング事業所事業係への配転発令を行った（別表「63年4月21日付発令」欄参照。）。この措置は、会社が上記「大清水」事業を関連事業本部から分離・独立させ、新設を含む25か所の「ベンディング事業所」の業務としたことに伴うものである。
- ② 上記発令後、X 1 は引き続き「大清水」業務に従事した。なお、この「大清水」業務を行うベンディング事業所に配置されている社員数は、63年7月現在約600名で国労組合員が大部分を占めている。東鉄労の組合員は管理者と事務係であり、肉体的労働を伴う缶コーヒー等の搬入・出、現金回収の業務などはほとんど国労組合員で占められていた。
- ③ 当時の車掌の要員状況および分会の状況
  - ア 会社は、63年1月から2月にかけて、3月のダイヤ改正に伴う輸送力増強のため、運転、電気、施設などの全系統から車掌への転換募集を行い、200名の応募者から117名を車掌に転換養成して各車掌区に配属した。この結果、63年4月1日現在の東京圏運行本部における車掌の標準数は3,190名となり、実働員は3,250名となった。

また、引き続き会社は、平成元年2月2日付で109名の車掌を転換養成して、各車掌区に配属した。
  - イ なお、分会は、これに先立つ62年12月から63年1月にかけて首席助役らが分会の組合員らに対して脱退強要を行っているとして、63年1月12日、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った（都労委昭和63年不第5号。係属中。）。

また、63年4月12日付で、分会書記長A 5に兼務発令を、さらに同月21日付でベンディング事業所へ配転発令を行ったことについて

同年5月9日、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った（都労委昭和63年不第35号。係属中。）。

(5) X 2 に対する平成元年7月10日出向を免ずる発令

62年7月10日付発令で弘済整備株式会社に出向していたX 2は、平成元年7月9日に出向期間が満了し、同年7月10日付で出向を免ずる発令を受け、同人は、松戸車掌区に車掌として復帰した。

(6) 本件各発令の結果

① X 1 および X 2 が現在従事している業務

本件審査の終結した平成元年8月10日の時点において、X 1 はベンディング事業所で「大清水」の販売業務に従事しており、上記4(2)および5(1)～(4)の本件兼務・配転・出向発令（以下「本件各発令」という。）以降、本来業務に従事していない。また、X 2 は前記のとおり出向を免ずる発令を受けて松戸車掌区に復帰し、車掌の本来業務に従事している。

② X 1 および X 2 の減収

X 1 および X 2 は、本件各発令の結果、X 1 については現在まで、X 2 については平成元年7月9日まで、車掌としての本来業務に従事しなかったことから、乗務手当等の諸手当が支給されないこととなり、車掌としての本来業務に従事した場合と比較して減収となっている。

(7) 会社の挙げる本件各発令の理由

東京圏運行本部における余剰人員活用策のための人選は、前記認定(第1、2(4)③)のとおりの方法で行うものとされているところ、会社は、本件各発令を行うに当たっては、X 1、X 2 両名の勤務成績、通勤事情等を考慮したとし、両名らは他の社員に比し、業務遂行能力の面では大差はないが、勤労意欲、執務態度、とりわけ職場規律の面で著しく劣っていたので本件各発令の対象になったとしている。すなわち、会社は、国鉄時代の60年7月頃から会社発足後の62年4月頃までの間における両名の職場規律に係る事由として、(ア)氏名札、ネクタイ、社章、エプロン（売店実習時）を着用しなかったこと、(イ)ワッペン、点検摘発メモ（職制の介入等を記入するために国労が作成したもの）、組合バッジをとり外すよう注意したが、これに従わなかったこと、(ウ)管理者にしばしば反抗的言辞を吐いたり、反論したりしたこと、(エ)業務講習会で会社の指示に従わなかったこと（作文を提出しなかったこと、新聞を読んでいたこと、組合アノラックを着用していたこと）等を挙げている。

なお、上野車掌区における他組合所属の社員や国労所属の他の社員についての勤務成績等の資料は、本件審査においては提出されていない。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

会社によるX 1、X 2 両名に対する「本務はずし」の本件各発令行為

は、会社が国鉄の分割民営化に反対してきた国労を嫌悪し、国労の拠点分会の一つである上野車掌区分会の青年部の部長および書記長という中枢活動家を同車掌区職場から隔離排除して、同人らを不利益な業務に従事させ、このような屈辱的差別取扱により組合の組織的動揺をひき起こし、その解体を狙った組合の組織運営に対する支配介入行為である。

ところで、X 2については、平成元年7月10日付で出向を免ずる発令がなされ、同日付で松戸車掌区車掌に復帰しているが、この出向免除の発令は出向の期間満了に伴うものであって、従前の出向発令を撤回してなされたものではないから、申立人らには撤回すべき出向発令のなされていた期間内の身分上の地位の回復とこれに伴う賃金上の不利益の回復等について、なお救済の利益が存するというべきである。

よって、以下のとおりの救済を求める。

① 被申立人は、別表「本件発令等一覧表」記載の申立人X 1およびX 2に対する各発令中、設立委員による62年4月1日付配属通知欄の本務発令および平成元年7月10日付出向を免ずる発令を除くすべての発令を撤回し、申立人X 1についてはこれを本務たる松戸車掌区の車掌職に従事させなければならない（申立書の記載によれば申立人らは、両名に対する国鉄の62年3月10日付兼務発令の撤回を求めているが、本件において申立人らは、救済として62年4月1日付配属通知によって定められた本務すなわち上野車掌区松戸車掌支区（現松戸車掌区）車掌への復帰を求めているのであるから、それより以前の兼務発令の撤回を問題とする必要はない。したがって、これは上記設立委員が読み替えて通知した62年4月1日付兼務発令の撤回を求める趣旨と解すべきである。）。

② 陳謝文の手交・掲示および社報への掲載

(2) 被申立人の主張

① 申立人組合らの申立人適格について

申立人国労東京地本、同上野支部および同上野車掌区分会は、いずれも、全国単一組織である申立外国労の下部組織にすぎず、独立した労働組合ではない。したがって、これら各申立人には、本件申立資格がないというべきであるから、これに係る申立は却下されるべきである。

② 国鉄による62年3月10日付兼務発令およびこれに係る新会社の行為について

国鉄による62年3月10日付兼務発令は、国鉄改革法第2条第2項に基づき、もっぱら国鉄の判断と責任においてなされたものであるから、それに関する問題は、日本国有鉄道清算事業団に承継される余地はあるにしても、国鉄と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。

そして、被申立人会社は、国鉄時代にこれら兼務発令を受けて62年

3月16日から3月31日まで講習会や関連事業の業務に就いていた者を、設立委員の62年4月1日付配属通知（これは、国鉄における最後の勤務箇所、職名等を新会社における勤務箇所・職名等に読み替えたものにすぎない。）に基づき、5月19日まで、引き続き同じような業務に就かせたが、これらは、国鉄の行った上記兼務発令の当然の結果であり、そのこと自体、不当労働行為とされるべきものではない。よって、かかる兼務発令の撤回を求める本件申立ては不適法であり、却下されるべきである。

③ 申立人X2に対する出向発令について

被申立人会社は、62年7月10日付で、X2に対して弘済整備株式会社への出向を命じたが、当初指定されていた出向期間2年が経過したので、既に元年7月10日付で、同人に松戸車掌区車掌を命じ、同人は元職場に復帰している。

このいわゆる元職場は、申立人らが、申立人X2について復帰を求めていた職場であり、既に元職場復帰が実現している以上、申立を維持する利益はない。したがって、この点に関する本件申立は却下されるべきである。

④ 本件各発令の理由について

申立人らに対する本件各発令は、余剰人員の活用という重要な課題に対処するために行ったものである。これを行うに当たっては、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度等の勤務成績や通勤事情等を考慮して、いわゆる適材適所主義の見地のもとで具体的な担当業務を命じ、転勤を命じたものであって、申立人らの主張するように国労所属を理由としてなされたものではない。そして、車掌はいずれも試験に合格し、その後、教育や訓練などを経ているもので、その業務遂行能力の面では個別に大差がないのであるが、本件各発令の該当者を選定するに当たっては、業務遂行能力以外の日頃の勤労意欲や執務態度に重点が置かれるのは当然であって、申立人らが他の者に比し、これらの点で劣っている以上、本務以外の職務に従事するよう命ぜられることがあるのは止むを得ない。

また、出向については、被申立人会社は設立当初より余剰人員を抱えていたことから、事業の安定した運営と健全な発展を期すべく、関連会社の指導育成を図るとともに、民間企業に相応しい人材の育成を図るため、関連会社への出向を積極的に行うことを計画してきた。そして、被申立人が申立人X2に対し申立外弘済整備株式会社に出向を命じたのは、同人の社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、適格性等を総合的に判断して行われたものであり、これにより、差別や不利益を被ることは全くない。また、X2がいわゆる元職場に復帰していること等の点からみても、本件出向は同人の組合所属の如何によったものでなく、また、その他同人を嫌悪してなされたものでない

ことは明らかである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 申立人組合らの申立人適格について

被申立人は、申立人国労東京地本、同上野支部および同上野車掌区分会の三者は申立外国労の下部組織にすぎず、独立性を欠くので、本件申立人適格を欠くと主張する。

たしかに、申立人三組合は、いずれも国労の組合員でもって構成され、国労本部とこれら申立人三組合との組織上の関係は、被申立人主張のように、いわゆる上部・下部の関係にある。しかし、これら各三組合ともそれぞれ独自の規約・会計および執行機関を有しており、国労本部の統制の下にありながらも、各組織単位に応じて独立した固有の組合活動をしていることが認められるので、被申立人の上記主張は採用できない。

### (2) 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、2(1)⑤)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X1およびX2に対しても同日付で兼務発令をなした(第1、4(1)①)。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(第1、2(1)⑥)。

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、「会社かその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務」を行うことができることされている(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前段)。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。(第1、2(1)④前段、同(2)④オ)。

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、申立人組合員に対する差別取扱いし申立人組合らに対する支配介入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・方法を取り、「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)と規定している。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り、従って、設立委員の上記不当労働行為について被申立人会社は責を免れないものといわなければならない。

(3) 本件各発令の不当労働行為性について

① 国労に対する国鉄、会社の態度

国鉄の分割民営化推進以前、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(第1、2(2)①～③)。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(第1、2(2)④～⑥)、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(第1、2(2)⑦)、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これと同様であったことが伺われる(第1、2(3))。

② 上野車掌区における労使の状況とX1、X2の行動

上野車掌区においても、国鉄が推進した分割民営化の施策に関して協力的な立場を取る動きが表面化し、61年4月から6月にかけて、国労を脱退して真国労に加入する者が出はじめた。これらの動きに対して、当時、X 1（61年1月から青年部長）およびX 2（56年以降青年部書記長、青年部長を歴任し61年1月から同書記長）は、分割民営化の施策に反対する立場から組合員の説得活動を積極的に行うなどして、分割民営化の施策に関して協力的であった真国労と対立した。またX 1は、分割民営化の施策に反対する国労のワッペン着用闘争に参加して、訓告処分を受けるなどした（第1、3(2)②）。

また、61年12月には、国労分会の組合員の3分の2以上が集団で東日労分会に組織され、国鉄の分割民営化の施策に協力的となったのに対し、X 1およびX 2は、国労東京地本や同上野支部の役員らとともに東日労分会の結成準備の場所に押しかけたり、首席助役に、「車掌区当局が東日労に部屋を提供した。」と抗議するなどした（第1、3(2)④）。

以上のことから、X 1およびX 2は、少なくとも61年4月頃より以降、分割民営化施策に反対する分会青年部の活動において、中心的な役割を演じていたものと認められる。

③ X 1、X 2に対する一連の発令等とそれに関する諸事実

ア 人材活用センターへの担務指定

国鉄が余剰人員対策として設置した「上野車掌区人材活用センター」には、上野車掌区や他の車掌区から計15名が担務指定されたが、全員が国労組合員で、現職の分会長3名、書記長3名など組合の役職者が14名含まれていた（第1、3(2)③ア）。

上野車掌区からは、本件X 1およびX 2とほか2名が担務指定されたが、全員が国労に所属する組合の役職者であり、特に分会青年部では、青年部長X 1および同書記長X 2が担務指定され、当時、青年部副部長が欠員であったため、本務職場における青年部三役がすべて不在となった（第1、3(2)③ア）。

イ 国鉄の62年3月10日付兼務発令および設立委員の本件62年4月1日付配属通知による兼務発令

国鉄の62年3月10日付人事異動およびそれに続く設立委員の4月1日付本件発令により業務講習の受講を命ぜられたのは、上野車掌区においては本件X 1およびX 2だけであり、他組合所属の組合員はいなかった。また、この講習が行われた上野駅の講習会場には120名の職員が配置されたが、全員が国労組合員であった（第1、4(3)）。

ウ その後の発令

会社は、62年5月20日付で、上記X 1およびX 2に対して、再び兼務発令を行ったが、兼務発令を受け上野駅でワゴン販売に従事したのはX 1およびX 2を含む6名で、これらの者はほとんどが国労

に所属する分会の役員クラスであった（第1、5(1)）。

ついで会社は、前記X1に62年6月26日付で配転・兼務発令を、また、63年4月21日付で配転発令を行ったが、同人に対する62年6月26日付の配転発令は、職種変更を伴うものであった（第1、5(2)①、同(4)①）。

さらに会社は、62年5月20日付で要員機動センターに兼務発令をしていたX2に対し、それから僅か2か月足らずの同年7月10日付で出向を発令したが、X2の出向先である弘整備株式会社に会社から出向している者は、63年12月現在、国労所属の組合員が18名で他組合員はわずかであった（第1、5(3)）。

エ この間の車掌の要員状況

新事業体移行のための措置として鉄道公安官42名らが車掌に転換養成されたこともあり、62年4月1日時点の東京圏運行本部における余剰人員は10名程度であったが、本件X1およびX2が所属していた松戸車掌支区では1名欠員という状態であった。（第1、4(4)①）。

また会社は、63年1月から2月にかけて、ダイヤ改正に伴う輸送力増強のため117名の車掌を転換養成したり、平成元年2月にも、109名の車掌を転換養成するなどした（第1、5(4)③ア）。

オ 本件各発令によってX1およびX2が受けた不利益

(ア) 本件審査の終結した平成元年8月10日の時点においても、申立人X1は車掌の本来業務に従事させられていない（第1、5(6)①）。また、X2は出向期間が満了となった平成元年7月9日までの間、本来業務に従事しなかった（第1、5(5)）。

これまで、一定の業務上の経験の積み重ねが要請される上記車掌業務に従事し、今後も従事しつづけることを期待していたX1およびX2を、それと全くかけ離れた単純素朴な業務に従事させることは、X1およびX2にとっては、それまで培ってきた技能・経験を生かすことができないという意味において不利益であることは否めない。

(イ) 本件X2に対する出向については、かりに被申立人主張のように、民間企業にふさわしい人材の育成を図る等の側面があるとしても（第2、1(2)④後段）、出向先で現実に従事した品川車掌区の建物清掃や車掌区雑用等の業務（第1、5(3)④）は、車掌を自負する同人にとって精神的苦痛を伴うものであることが推認されるのであって、その面での不利益性も認められる。

(ウ) なお、X1およびX2は、上記のように車掌としての業務に従事できなかった結果、手当等賃金面でも不利益を受けている（第1、5(6)②）。

④ 本件各発令の理由と不当労働行為の成否

X 1 および X 2 が本件各発令を受けた際、その理由を所属の支区長に質したが、支区長は、「余剰人員の有効活用」「運行本部長が決めたことで私は知らない」などというのみで具体的にはその説明をしなかった（第 1、4 (1)②、同 5 (2)①、同 (3)③）。

これに関しては、まず車掌の員数は、東京圏運行本部全体としても、また X 1、X 2 らの所属していた松戸車掌支区においても、さほどの余剰があったわけではなく、かえって、他職種から車掌への転換養成がなされていたことは前記認定（第 1、4 (4)①、同 5 (4)③ア）のとおりである。

つぎに、被申立人は本件審査において、X 1 および X 2 に対する本件発令はいずれも業務上の正当な理由に基づいたものであり、これを行うに当たっては、個々人の勤務成績等を考慮しつつ適材適所主義によって人選を行ったと主張し、前記のように両名に共通して挙げられているその執務態度、とりわけ職場規律の面でのマイナスの評価事由（第 1、5 (7)）をもって、人選の主たる根拠としている。

しかしながらこの点については、仮に被申立人が両名のマイナスの評価事由として挙げている事実の存在が外形的に認められるとしても、それらの事実が、それぞれ具体的にどのような状況のもとで生じたのかが必ずしも明らかにされているわけではなく、また、両名以外の国労所属および他組合所属の社員との比較が示されているわけでもない。

また会社は、適材適所主義の見地に立って本件各発令を行ったといいつつ、本件発令の実際の理由としては職場規律上のマイナス事由を挙げているのみであるが、そもそも、一般に適材適所というときは、まずもって本来業務における実績、能力、新職種への適応性、順応性などが重視されるべきであるのに、それらの点に関しては何ら具体的な主張も疎明もなされていない。

以上によれば、本件においては、会社は、本件各発令が業務上の正当な理由にもとづいてなされたとの疎明を行ったとは言い難い。むしろ、前記のとおり国鉄および会社が分割民営化施策に反対する国労を嫌悪していたこと、X 1 および X 2 が少なくとも 61 年 4 月頃以降において分会青年部の組合活動の中心人物であったこと、同年 8 月に上野車掌区人材活用センターに担務指定されたのが両名を含めてほとんどすべて国労の組合役職者であったこと、62 年 3 月 10 日付の国鉄の発令および 4 月 1 日付本件発令により業務講習の受講を命ぜられたのが上野車掌区では X 1 および X 2 の両名のみであったこと、両名のほか上野駅で受講したのがすべて国労組合員であったこと等の事実からすれば、X 1 および X 2 に対する上記担務指定および 62 年 3 月 10 日付発令と、それに続く本件各発令は、いずれも国鉄および会社が、両名が国労および本件分会の組合活動を行ったことの故をもって不利益を課し、その意気を沮喪させ、かつ、両人を本来の職場から排除することで同

職場を基盤とする分会の活動力・組織力を弱め、分会の運営に対し支配介入しようとしてなされた不当労働行為であると認めるのが相当である。

(4) 申立人 X 2 に関する救済の利益について

被申立人は、X 2 は平成元年 7 月 10 日付で、申立人が復帰を求めている松戸車掌区に車掌として復帰したので、申立を維持する利益がなく、したがって本件申立は却下されるべきであると主張する。

しかしながら同人が本務に復帰するまで、撤回されるべき発令のなされていた期間内の身分上の地位の回復とそれに伴う賃金上の不利益の回復等については、なお救済の利益が消滅したものとはいえず、したがってその限度において被申立人の上記主張は採用の限りでない。

(5) 救済の方法

本件兼務・配転および出向を命ずる各発令が不当労働行為に当たるものであることは、前記判断のとおりであるので、X 1 については、本務復帰の原状回復の妨げとなっている別表 62 年 4 月 1 日付兼務発令および 62 年 5 月 20 日以降の兼務・配転発令がいずれもなかったものとして取扱い、会社の組織改正による車掌区の名称変更等の事情を考慮して、別表「原職に相当する所属・職名」欄記載の松戸車掌区に車掌として復帰させることを命ずるが、他方、現在、すでに本務に復帰している X 2 については、別表 62 年 4 月 1 日付兼務発令および 62 年 5 月 20 日以降の兼務・出向発令がいずれもなかったものとして取扱うよう命ずるに止める。

なお、このように本件各発令がなかったものとして取扱うに当たり、X 1 および X 2 の受けた経済上の不利益の回復が必要となる場合に、その具体的方法について申立人国鉄労働組合東京地方本部または申立外国鉄労働組合東日本本部から協議ないし団体交渉の申入れがあったときは、会社はこれに誠実に応ずることが望まれる。

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・配転および出向の各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 10 月 2 日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏

(別表 略)