

岩手、昭62不4、平2.12.18

命 令 書

申立人 国鉄労働組合  
申立人 国鉄労働組合盛岡地方本部  
申立人 国鉄労働組合盛岡地方本部盛岡支部  
  
被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに所属する別紙1から別紙3記載の組合員に対して、次の措置を講じなければならない。
  - (1) 別紙1記載の申立人ら所属組合員を、同表「昭和62年3月9日現在の所属、職名及び乗務」欄記載の所属、職名及び乗務に相当する所属、職名及び乗務に復帰させること。
  - (2) 別紙2記載の申立人ら所属組合員を、同表「昭和62年6月の所属、職名及び勤務指定」欄記載の所属、職名及び勤務指定又はそれに相当する所属、職名及び勤務指定に復帰させること。
  - (3) 別紙3記載の申立人ら所属組合員を、同表「昭和62年6月の所属、職名及び勤務指定」欄記載の勤務指定に復帰させること。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、本件命令書交付の日から7日以内に、下記文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合  
執行委員長 A1 殿  
国鉄労働組合盛岡地方本部  
執行委員長 A2 殿  
国鉄労働組合盛岡地方本部盛岡支部  
執行委員長 A3 殿

東日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役 B1

設立委員が、昭和62年3月16日以降の配属通知により同年4月1日付けで貴組合員6名に対して行った兼務発令及び当社が、昭和62年7月から貴組合員21名に対して行った勤務指定は、他組合所属の組合員と差別して貴組合員を不利益に取り扱い、かつ、貴組合を弱体化するための支配介入であるとして、今般岩手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ので、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、本州の東日本地域における事業を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、本件申立て当時の従業員数は、約8万3,000名である。  
会社は、支店の一つとして盛岡支店（以下「支店」という。）を設け、その下に現業機関として、駅、車掌区、客車区、信号通信区、電力区、運転区、保線区等を置いている。支店の事業区域は、岩手県全域並びに青森県、秋田県及び宮城県の一部であり、旧日本国有鉄道盛岡鉄道管理局（以下「盛鉄管理局」という。）の事業区域と同じである。
- (2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年、国鉄の職員により結成され、昭和62年4月1日以降は、国鉄の事業を承継して設立された各会社及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に勤務する者等で組織する労働組合で、肩書地に本部を置き、本件申立て当時の組合員数は、約4万2,500名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合盛岡地方本部は、国労及びその下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部の下部組織で、会社の事業区域のうち、岩手県及び青森県を中心とする地域で勤務する者等で組織する労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は、約2,700名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合盛岡地方本部盛岡支部（以下「支部」という。）は、国鉄労働組合盛岡地方本部の下部組織で、会社の事業区域のうち、岩手県を中心とする地域で勤務する者等で組織する労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は、約1,700名である。
- (5) 会社には、国労以外に、全日本鉄道労働組合連合会（以下「鉄道労連」という。）に所属する東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）及び日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）に所属する東日本鉄道産業労働組合並びに全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）等の労働組合がある。

#### 2 会社発足までの労使事情等

##### (1) 国鉄改革の経過

###### ア 国鉄改革

(ア) 国鉄は、昭和39年度に赤字に転じて以来、その経営は、悪化の一途をたどり、数次にわたる経営再建計画が実施されたが好転せず、昭和50年代に入り経営は益々悪化し、巨額の累積債務を抱えるに至った。

このような状況の中で、昭和56年3月16日に発足した臨時行政調

査会（第2次）は、翌57年7月30日に、①国鉄の分割民営化、②改革推進のための機関（国鉄再建監理委員会）の設置、③新形態移行までの間、緊急にとるべき措置（職場規律の確立、新規採用の停止など11項目）等をその内容とする「行政改革に関する第3次答申－基本答申－」を政府に提出した。

- (イ) これを受けた政府は、昭和57年9月24日、当面緊急に講ずべき対策として、前記11項目と同内容の「緊急対策10項目」を閣議決定し、さらに、同年11月19日、国鉄再建関係閣僚会議を設置した。

こうして、翌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」が制定され、これに基づき、同年6月10日、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が設置された。

- (ウ) 監理委員会は、昭和58年8月2日に第1次緊急提言を、翌59年8月10日に第2次緊急提言を行い、昭和60年7月26日に「国鉄改革に関する意見」（以下「最終意見」という。）を政府に提出した。

この最終意見による国鉄改革の具体的方法は、①昭和62年4月1日を目途に分割民営化する、②旅客部門は6地域に分割し、貨物部門は全国1社制とする、③昭和62年度旅客鉄道部門の適正要員規模を約15万8,000名とし、これにバス部門等に必要な約1万名、さらに貨物部門や研究部門に必要な約1万5,000名を加えた約18万3,000名が新事業体における適正要員であると推計した。しかし、余剰人員（年度当初で約9万3,000名と予測）が膨大であることから、旅客鉄道部門については、適正要員規模の2割程度（約3万2,000名）を上乗せして、約19万名とし、全体では、約21万5,000名とするものであった。

なお、そのうち東日本地域の旅客鉄道会社（会社）の要員数は、約8万9,000名とするものであった。

- (エ) 昭和60年7月30日、政府は、前記最終意見を最大限尊重し、国鉄改革のための措置について速やかに成案を得て、所要の施策を実施に移す旨の閣議決定をした。こうして、改革法を始めとする9法案が国会に提出され、このうち、国鉄職員の希望退職募集に係る「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」が、昭和61年5月21日に成立し、改革法など8法案が、同年11月28日に成立した。

- (オ) 昭和62年4月1日、改革法に基づき、国鉄が行っていた事業の大部分は、6旅客鉄道会社等11の承継法人に引き継がれ、残りは清算事業団に移行した。

#### イ 承継法人の職員の採用・配属等

- (ア) 承継法人の職員の採用等に関連する法律の条文

承継法人の発起人としての設立委員及び承継法人の職員の採用に

ついて、改革法等には次のように規定されていた。

a 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の附則（抜粋）

第2条 運輸大臣は、それぞれの会社ごとに設立委員を命じ、当該会社の設立に関して発起人の職務を行わせる。

2 設立委員は、前項及び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。）第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる。

b 改革法（抜粋）

第2条 （省略）

2 日本国有鉄道は、日本国有鉄道の改革が国民生活及び国民経済にとって緊急の課題であることを深く認識し、その組織の全力を挙げて、この法律に定める方針に基づく施策が確実かつ円滑に実施されるよう最大限の努力を尽くさなければならない。

第23条 承継法人の設立委員（当該承継法人が第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあっては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。）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職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示し、職員の募集を行うものとする。

2 日本国有鉄道は、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日本国有鉄道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。

3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、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項の規定の施行の際現に日本国有鉄道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。

4 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。

5 承継法人（第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。）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。

6 第3項の規定により日本国有鉄道の職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法(昭和28年法律第182号)に基づく退職手当は、支給しない。

7 承継法人は、前項の規定の適用を受けた承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間を当該承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。

(イ) 改革法に定める職員の採用手続きに関する国会答弁

昭和61年11月25日の参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、C1運輸大臣は、改革法第23条に定められた採用手続きに関して、「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけではありますが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と答弁した。

(ウ) 承継法人の職員の採用・配属等

a 昭和61年12月4日、政府は、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条の規定に基づき、6旅客鉄道株式会社及び貨物鉄道株式会社の設立委員を任命した。

次いで、同月11日、6旅客鉄道株式会社及び貨物鉄道株式会社の第1回設立委員会が開かれ、承継法人の職員の採用基準が決定された。

b 同月16日、政府は、改革法第19条の規定に基づき、「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。この基本計画によると、国鉄職員のうち承継法人の職員となる者の総数は、21万5,000名で、監理委員会の最終意見と同数であったが、承継法人別の職員数は、この意見と若干異なっており、会社については、8万9,540名であった。

c 同月19日に開催された第2回設立委員会において、会社の職員の労働条件が決定され、採用基準と共に国鉄に提示された。これを受けて、同月24日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、この労働条件及び採用基準を記載した文書を添えて、承継法人への就職申込書を兼ねた「承継法人の職員となることに関する

意思の確認書」を採用基準に合致する全職員に対して配付し、昭和62年1月7日正午までに提出するよう示達した。

- d 昭和62年2月7日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、承継法人への職員となるべき者を選定し、設立委員に対し採用候補者名簿を作成し提出した。
- e 同月12日、第3回設立委員会において、採用候補者名簿に記載された者全員を採用する旨が決定され、同日付の採用通知書を同月16日以降、国鉄を通じて採用内定者に交付した。
- f 3月10日、国鉄は、希望退職者、公的部門への転出者などの後補充と会社への移行が滞りなく行われることを目的とした国鉄最後の人事異動を行った。
- g 設立委員は、3月16日から国鉄を通じて、採用内定者に対して、4月1日付けの会社の配属先を通知した。その勤務箇所、職名については、現に従事している国鉄の勤務箇所、勤務内容をそのまま会社の勤務箇所、職名に読み替えて通知したものであった。

## (2) 会社発足までの労使事情

### ア 職場規律の確立等

昭和56年臨時行政調査会発足後、国鉄における現場の実態が各方面で注目されるようになり、同年11月9日、国鉄職員局長が、「職場規律の確立について」を関係機関に通知した。

翌57年3月4日、運輸大臣が国鉄に対し、ヤミ手当や突発休など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必要があると指示したことにより、翌5日、国鉄総裁は、①ヤミ慣行、ヤミ協定の是正、②現場協議制度の本旨にたしかえた運用、③業務管理の適性化に努めること等を指示し、職場規律の総点検の結果を報告するよう命じた。国鉄は、その後も昭和60年9月の第8次まで約3年半にわたって、この職場規律総点検を実施した。

国労は、いわゆる悪慣行問題等に対する国鉄の対応は、労使の協議・交渉を無視する不当なものであるとの態度をとり、勤務時間中の入浴規制、無料乗車証の廃止、ワッペン着用、現場協議制の問題などに関して、各職場において、職制と組合員との間に多くのトラブルが発生した。

### イ 余剰人員調整策と国労の反対闘争

昭和59年7月10日、国鉄は、同年2月のダイヤ改正により生ずることとなった余剰人員対策の具体策として、①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。）、②休職制度の改訂・拡充（現行の退職前提休職制度を改訂するほか、新たに復職前提の休職制度を設ける。）、③派遣制度の拡充（現行の指定職職員の派遣制度を一般職員に拡充する。）という余剰人員

調整策（以下「3項目」という。）を各労働組合に提案した。

同年10月9日、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）は、国鉄と休職制度及び派遣制度について妥結した（退職制度については、昭和60年4月8日に動労及び全施労が、同月10日に鉄労がそれぞれ国鉄と妥結した。）。

他方、国労は、当初この提案を拒否したため、昭和59年10月10日、国鉄は、国労との団体交渉を打切るとともに、雇用の安定等に関する協約（以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告した。その後、公共企業体等労働委員会の仲裁裁定等を経て、翌60年4月9日、国鉄と国労は3項目について妥結し、「職員の派遣の取扱いに関する協定」（以下「派遣協定」という。）等が締結された。

この派遣協定締結に際し、派遣の場合も、本人の同意により行うものとし、管理者による強制・強要は行わない旨を確認するとともに、先に国鉄が破棄通告した雇用安定協約についても、有効期限を同年11月30日まで延長することとし、ようやく余剰人員調整策をめぐる問題が決着した。

ところが、国労は、国鉄が派遣・休職など事実上強要しているとして、「私の意思として、休職を申し出たり、「派遣」を希望する気持ちはありません。したがって、今後私に対する休職または「派遣」についてのいっさいの話し合い、説得をお断りします。」という文書を所属長に提出したり、「退めない、休まない、出向かない」と書いた壁新聞を掲示し、ビラを配付するといった、いわゆる「三ない運動」を展開した。これに対し、国鉄は、昭和60年5月25日及び同年10月24日の2度にわたり、「三ない運動」を中止するよう国労に申し入れた。

#### ウ 雇用安定協約の失効

昭和60年11月30日、国鉄は、動労、鉄労及び全施労と「雇用安定協約」を再締結し、その有効期限を昭和62年3月31日まで延長したが、国労に対しては、前記昭和60年4月9日の労使協定に沿った対応をしていないとして、「雇用安定協約の継続締結はできない。」旨通告した。これにより同協約は、国労との関係では失効し、以後無協約状態となった。

#### エ 労使共同宣言と国労の対応

昭和61年1月13日、国鉄は、「労使共同宣言」の締結を各労働組合に提案した。同宣言案は、国鉄改革にあたり、労使は、真面目に働く意思のある職員がその生活の基盤を失うことがあってはならないとの共通の認識に立ち、雇用安定の基盤を守るという立場から、以下の項目について、一致協力して取り組むことを宣言するとして、①諸法規を遵守し、リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等服装を整え、酒気帯び勤務、点呼妨害などの根絶に努める、②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、③派遣制度、退職勧奨を積極的に推進し、将来の雇用の場の確保・拡充について労使が一致協力する、④国鉄改革推進労使会議など、労使間のルールに則った話し合いの場を従来にも増して活性化し、活用していくという内容のものであった。

この提案に対し、同日、動労、鉄労及び全施労は受諾したが、国労は、労働運動の否認につながり、事実上民営化の容認を求めるものであるとして、これを拒否した。

#### オ 職員管理調書の作成

昭和61年3月、国鉄は、人事管理の徹底と職場における管理体制の確立のため、新たに職員の勤務成績を評定する職員管理調書の作成に着手した。

同調書は、調査対象期間を昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとし、調査項目を「基本事項」、「特記事項」、「評定事項」に区分しており、このうち「特記事項」欄には、一般処分、労働処分など7項目があり、「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、勤務時間中の組合活動、現状認識など21項目があった。

国鉄は、同調書を人材活用センターへの配置、採用候補者名簿作成の際に資料として使用した。

#### カ 広域異動

昭和61年3月4日、国鉄は、余剰人員対策を進めていくために、雇用の場に見合った規模に余剰人員を調整していく必要があるとして、いわゆる広域異動を行う旨、各労働組合に説明をした。その要旨は、①北海道、九州に勤務する職員で異動先の地区を将来とも生活の場として希望する者を対象とする、②募集期間は、同月20日から1か月とし、条件が整った者から逐次異動を行い、同年7月末を目途に完了させる、③応募は、本人の希望に基づくこととするが、勤務成績等を勘案する、④将来の配置に際しての希望は、可能な限り優先的に配慮するというものであった。

これに対して国労は、広域異動は配転であり、かつ、労働条件の変更であり、団体交渉事項であるとして、団体交渉を求めると共に、協議のルール化を強く求めた。

なお、動労、鉄労及び全施労は、基本的に了解し、国鉄と具体的な協議を重ね、3月14日、協定を締結した。

#### キ 人材活用センター

(ア) 国鉄は、職員局長名で昭和61年6月21日付け「要員運用の厳正化について」という通達を各総局長、各鉄道管理局長に対して発し、昭和61年度首の余剰人員数は、全国で約3万8,000名であり、現在進めている合理化が完了した時点では、約8万名を超える余剰人員



が見込まれるとし、もし、このまま放置しておけば、それぞれの職場において、大量の職員のブラ日勤の状態が生ずるとして、同年7月1日以降、その余剰人員を集中的に一括管理する「人材活用センター」を設置し、団体旅行の募集などの増収活動、外注業務の直営化などによる経費節減、他系統への多能化教育などを行い、当分の間、余剰人員の継続した安定的な運用に努めるよう指示した。

人材活用センターは、全国で同年11月1日現在、約1,440か所に設置され、約1万8,500名が配置されたが、その約80パーセントが国労組合員であった。

(イ) 昭和61年7月1日、盛鉄管理局においても、管内に43か所の人材活用センターが設置された。

その後、人材活用センターは増設され、同年11月現在では約480名の職員が配置されたが、その約90パーセントが国労組合員であった。

盛鉄管理局における人材活用センターでは、主にクリーン作戦と呼ばれる草取り、草刈り、窓ふき、側溝のドブさらい等の雑作業に職員を従事させていた。

#### ク 改革労協の結成と第二次労使共同宣言

昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）は、「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）を結成した。同月30日には、国鉄と改革労協は「国鉄改革労使協議会」を設置し、さらに、8月27日、第二次労使共同宣言を締結した。

この時期に、B2国鉄総裁は、鉄労の大会に出席し、「難局を乗り切るために、いろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行ったが、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。」旨発言し、同時に余剰人員対策について、「まじめな職員を一人たりとも路頭に迷わせてはならない。」「立派な職員が新会社に行けるようにしたい。」旨表明し、一層の協力を求めた。

また、同月28日、B2国鉄総裁は、国鉄が国労及び動労を相手に提起した、昭和51年2月のいわゆるスト権ストに対する202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労に関する部分について、これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させるためとして、取り下げる旨を発表した。

なお、改革労協に加わった組合は、昭和62年2月、鉄道労連を結成した。

#### ケ 国労組合員の推移

国労組合員数の推移は、次表のとおりで、昭和56年5月当時、24万3,800名を擁する国鉄内の最大組合であったが、前記のように、国鉄は、昭和60年11月30日、国労に対し、雇用安定協約の継続締結はで

きないと破棄を通告する一方、動労、鉄労及び全施労とは、雇用安定協約を再締結するとともに、翌61年1月13日、労使共同宣言を締結し、同年3月の広域異動、7月の人材活用センターの設置、改革労協との第二次労使共同宣言の締結など、分割民営化に向けた施策を順次実施していった。

こうした状況のもと、昭和61年4月13日には、雇用安定協約の締結を主張するグループが、国労を脱退して真国労を結成し、また、多数の組合員が国労を脱退し、国鉄と労使協調路線をとっている動労、鉄労等に参加していった。国労は、同年7月22日から、千葉市で開催された第49回定期大会において、中央執行委員長が、雇用確保と国労の組織を守るため、大胆な妥協が必要であるとし、労使共同宣言、雇用安定協約の締結を含めて柔軟に対応していく意向を示唆し、雇用と組織を守る運動方針案を採択したが、同年10月9日から、静岡県修善寺町で開催された第50回臨時全国大会において否決され、執行部は総辞職した。新執行部は、労使共同宣言の締結は、雇用と組織を守る道ではなく、どんなに苦しくとも団結を固めて闘い続けようと、従来どおり、分割民営化反対の立場を堅持することを明らかにした。

このような経過の後、同年11月以降、さらに大量の脱退者が生じ、翌62年2月28日には、国労の旧主流派を中心とした鉄産総連が結成された。

こうして、国労組合員は、激減していき、会社発足時の昭和62年4月1日には、約4万4,000名となった。

なお、同時期における鉄道労連は約9万名、鉄産総連は約2万7,000名であった。

年 月 日	国労組合員数
昭和 56 年 5 月 1 日	243,800
昭和 57 年 5 月 1 日	236,897
昭和 58 年 5 月 1 日	223,920
昭和 59 年 5 月 1 日	208,459
昭和 60 年 5 月 1 日	187,484
昭和 61 年 5 月 1 日	162,971
6 月 1 日	161,181
7 月 1 日	157,116
8 月 1 日	145,982
9 月 1 日	135,761
10 月 1 日	121,925
11 月 1 日	110,010
12 月 1 日	98,242
昭和 62 年 1 月 1 日	85,349
2 月 1 日	64,721

3月1日	61,353
4月1日	44,012

コ 国鉄幹部・現場管理者の発言等

- (ア) 昭和61年5月21日、B3職員局次長は、動労東京地本各支部三役会議に招かれて講演し、「分割民営化を遅らせれば自然に展望が開けるといふ理論を展開している人達がいる。国労のA4委員長です。」「私は、これから、A4の腹をぶん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、うまくやるということでありまして…」などと述べた。
- (イ) 昭和61年5月頃、B4国鉄本社車両局機械課長は、各機械区所長宛て書簡の中で「国鉄改革を完遂するには職員の意識改革が大前提である。」「当面職員の意識改革を行うということは、過去の労働慣行に基づく職員の意識と新事業体の進むべき道との闘いであり、必ずそこに労使の対決が生じ、これを避けて通ることは不可能である。」と指摘し、「そのためには、管理者は自分の機械区は、自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠である。」「イデオロギーの強い職員や話しをしても最初から理解しようとしぬ職員、意識転換に望みを託し得ぬ職員等は、もうあきらめて結構です。」「いま大切なことは、良い社員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです。」などと述べた。
- (ウ) B5国鉄常務理事・職員局長は、昭和62年4月発行の国労委季報第71号の中で「労使協調路線をとろうという人達が圧倒的多数になっている状況を踏まえ、今後も、これを労使関係の基軸として、この流れを育て、定着させる中で新事業体の健全な労使関係の実現を早期に果したいと考えています。」と述べた。
- (エ) B6盛鉄管理局総務部長は、「学園もりおか3号(61.11)」の「国労よどこへ行く」と題した記事の中で「対決色を一層鮮明にした新執行部の誕生により、一般の国労組合員は雇用不安の中で“野ざらし”状態となっているが、組合員の雇用不安感を払拭する道は唯ひとつしかなかる。当局が明示している条件を満たし、共同宣言と雇用安定協約を結ぶことである。」と述べた。
- (オ) B7盛鉄管理局労働課職員(その後、青森駅助役)の「弁強聴」と題した会議メモには、「5/28青森駅臨時幹部会 62.4の時点、調印をしない組合にいる者はいない。」「6/10組合対策打合会議 国労から脱する場合の方法をD. Tから宣伝してもらい徹底す

る。」「6/10 運転部長勉強会 労使共同宣言 マジメに働く意志のない職員には雇用の場を確保はできない。」「6/16 課長会議 ② 労使共同宣言をしている組合 提示＝妥結の姿をつくる。事前の交渉を強め。」「6/27 ※新事業体への移行する場合、古いものは持ち込まない。少なくとも国労の意識をもった者等。」「7/16 昨日の部長勉強会 ○人活、○勤務成績の良悪でつらぬく。苦情処理等でも。」「8/12 9月末までに共同宣言を結んだ組合が国労を上回るよう。」などと記入されていた。

### 3 会社発足後の労使事情等

#### (1) 余力人員

会社発足時における社員数は、8万2,469名であったが、会社では、輸送業務に必要な要員を、約7万3,000名と算出し、約1万名が、いわゆる余力人員であると考えていた。

会社発足時、支店には約6,800名社員がいたが、このうち、鉄道輸送業務に必要な要員は約4,800名であり、約2,000名が余力人員であるとされていた。支店における余力人員の内訳は、駅、車掌区等の営業系統に約1,000名、運転系統に約500名、施設系統に約250名、電気系統に120数名、その他120数名となっていた。

支店は、余力人員対策を重視し、外注業務の直轄化、旅行センターの拡充強化、直営店舗の拡充、新規事業の拡大、勤務指定の変更等を行い、その活用を図ったほか、より有効な活用策として、出向の推進に取り組んだ。

#### (2) 出向発令をめぐる不当労働行為事件

昭和62年2月から8月にかけての申立人ら所属組合員らに対する出向発令について、申立人らは、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（岩労委昭和62年（不）第1号・第2号・第3号）。

当委員会は、平成元年5月31日に同事件の命令書を交付し、その中で上記出向発令について「被申立人は、申立人らを嫌悪し、弱体化する意図を持って申立人組合員らに対して、不利益を伴う出向を命じたものと認められ、本件出向は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である」と判断した。

#### (3) 組合バッジの着用をめぐる争い

会社発足後の昭和62年4月から5月にかけて、支店では、国労組合員及び全動労組合員の一部が組合バッジを着用していた。これに対し、支店は、就業規則に定める服装整正規定違反であるとし、その取り外しを指示したところ、組合バッジ着用をめぐり、職制と組合バッジ着用者の間でトラブルが発生した。

このうち全動労組合員の組合バッジ着用に対して会社は夏季手当減額措置を行ったところ、全動労らは、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（岩労委昭和62年（不）第5号）。

当委員会は、平成元年8月11日に同事件の命令書を交付し、その中でこの組合バッジを理由とする夏季手当減額措置について「被申立人の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である」と判断した。

(4) 昭和62年6月実施のアンケート

昭和62年6月8日、支店は、主に意欲面を中心に社員のその年度の目標を聞くという趣旨で、支店社員全員を対象にアンケートを実施した。

アンケートの内容は、大別して「今後の目標等」、「資格等」及び「その他の意見欄」からなっていたが、そのうち「今後の目標等」は、提案件数、プラス10（増収活動の通称）、各種論文、MAC活動（小集団活動の通称）及びチャレンジなどという各項目ごとに昭和61年度の実績と昭和62年度の目標を調査するものであった。

アンケートの提出期限は、同月13日で、回収率は最終的に100パーセントとなった。また、提出された各社員のアンケート調査結果は、後記の盛岡車掌区における昭和62年7月からの勤務指定の際、参考資料として使用された。

なお、盛岡車掌区全体で、アンケート項目のうち「今後の目標等」について集計すると、概ね、国労組合員と他組合員とでは、他組合員の方が意欲が高く、また、後記の乗務グループと活用グループとでは、乗務グループの方が意欲が高いという結果が出た。

(5) 会社幹部等の発言

ア 会社幹部の発言

昭和62年5月25日、会社のB8常務は、昭和62年度経営計画の考え方等説明会において、労務政策に関し、「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た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か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。当分は立上って闘う必要がある。」「制度をいくらよくしても社員管理ができなければ意味がない。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。

また、同年8月に開かれた東鉄労の大会において、会社のB1社長は、「今後も皆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ということはいうまでもありません。残念なことは、今一企業一組合という姿で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。」「このような人達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。この人たちはいわば迷える小羊だと思います。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える小羊を救ってやって頂きたい、皆さんがこういう人達に呼びかけ、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する。」などと挨拶をした。

#### イ 支店幹部の発言

後記昭和62年7月の勤務指定後、次のような発言があった。

(ア) 昭和63年1月頃、支店B9次長は、地域間異動の会議の際、「ダダをこねた者が最後に本務ではダメだ。国労以外ならどこでも良い。」「生首では切らないが、徹底して国労と他組合員との差をつけろ。」「支店内異動もあわせて実施していく。意識改革問題も考慮し五月雨式に随時異動を実施していく。」などと述べた。

(イ) 昭和63年4月12日、支店B10工務部長は、好摩保線駐在事務室において、ストライキに参加した国労組合員15名（好摩のいわゆる保守グループで、組合活動家が多かった。）に対して、「皆さんは御自分の立場を分かってんのかな。皆さん野球で言うと一軍のレギュラーじゃなくてね、二軍ですよ。よくね、そういう立場で居ながら企業に反抗する、そういう態度取れるなどと思って、今ね、JRの方じゃどんなことを検討しているかというね、保線全体を子会社化しよう、皆外に出そうと検討を始めているわけですよ。」「私は、出来れば工務部長としてね、保線もJRのなかで仕事をしていくように守って行きたいと思ってますけども、皆さんがこう言う態度を取るんであれば、皆さんまでも連れて行く気はないですよ。」「社長の言うことをきいて企業に貢献する気が有るのか、それとも、どうか別の親分の言うことをきいて企業に反抗する態度を続けるのか、皆さん自分で良く考えるんだな。決して、今迄のような温情のある部長とは違いますから。盛岡はね、他の地方局に比べるとね五年ぐらい遅れてますよ。よそでは当たり前になっている事がここでは行われていないですね。それを直すために東京から来ましたんでね。是非、御自分の人生ですから大事にして、皆さんの家族や皆さんが、路頭に迷うことのないように、よく考えて行動してください。」などと述べた。

なお、これらの国労組合員15名のうち11名は、同月27日付けで、八戸、北上、盛岡、一戸の各保線区へ配転された。

#### 4 昭和62年3月10日付けの兼務発令

##### (1) 盛鉄管理局盛岡車掌区の状況

盛鉄管理局盛岡車掌区及び同一ノ関車掌支区においては、昭和61年11月のダイヤ改正に伴う合理化や他系統からの多能化教育修了者の転入な

どにより、本件兼務発令がなされた昭和62年3月10日当時、余剰人員は、盛鉄管理局盛岡車掌区で60～70名、同一ノ関車掌支区で30～40名であった。

また、盛鉄管理局盛岡車掌区及び同一ノ関車掌支区は、従来、数名を除きすべて国労組合員であり、国労の組織率が極めて高い職場であったが、昭和61年7月の人材活用センターの設置以降、脱退者が相次ぎ、さらに、国労以外の労働組合に所属していた他系統からの多能化教育修了者等20数名が転入してきたため、昭和62年3月10日当時、盛鉄管理局盛岡車掌区では、組合員有資格者数約230名中国労組合員が約180名、鉄労組合員が約50名などとなり、また、同一ノ関車掌支区では、組合員有資格者約70名中国労組合員が約50名、鉄労組合員、動労組合員が約15名となった。

## (2) 本件兼務発令

ア 前記第1の2(1)イ(ウ) f の昭和62年3月10日付け人事異動に際し、盛鉄管理局盛岡車掌区及び同一ノ関車掌支区においては、22名が盛岡駅及び一ノ関駅へ兼務発令された。

このうち盛鉄管理局盛岡車掌区では、別紙1記載の本件救済対象者A5、A6及びA7ほか9名が盛岡駅へ兼務発令されたが、その労働組合別内訳は、国労組合員11名、鉄労組合員1名であった。

この中には、退職間近の新幹線乗務の国労組合員2名が含まれていた。そのうちの1名は、昭和56年に車掌長となり、東北新幹線開業時の一番列車に乗務した車掌であり、他の1名は、昭和57年に車掌長となり、乗務員の業務の計画及び指導を行う運用教導掛の経歴を有する車掌であった。この2名は、その後、車掌として列車に乗務することなく会社を退職した。

また、同一ノ関車掌支区では、別紙1記載の本件救済対象者A8、A9及びA10ほか7名が一ノ関駅へ兼務発令されたが、その労働組合別内訳は、国労組合員7名、鉄労組合員3名であった。

一方、同一ノ関車掌支区では、本件兼務発令がなされた日と同日付で、昭和61年11月に多能化教育を修了して車掌見習として配属された10名(動労9名、鉄労1名)が約4か月の見習いを終え、車掌として発令された。

なお、国鉄時代の要員対策の一つである多能化教育においては、現在所属している系統以外の系統の業務に従事することを前提に、募集によって幾つかのコースを設定して教育が行われ、盛鉄管理局においても、車掌科、機械科、建築科などが設定されたが、国労は多能化教育には反対の立場をとり、このため多能化教育に応募した国労組合員はほとんどなく、応募した者の大半は動労組合員であった。

イ 兼務発令された駅での業務は、旅行センターに設置されていた分室での、乗車券の予約、発売、配達及び団体旅行の募集、添乗等のほか、

「ジャスター」での物品の販売などであった。

場合によっては、業務内容について指示されることなく渉外交渉をしたりするということもあり、また、一ノ関駅旅行センター分室では毎日決まった仕事はなかった。

なお、兼務発令された者は、手当、旅費等が減少した。

ウ 兼務発令された者は、昭和62年4月1日に会社が発足した際も、同年3月16日以降の設立委員からの配属通知により、そのまま、駅旅行センター分室へ配属された。

なお、当該兼務発令に係る本件救済対象者のその後の人事異動の状況は、別紙1に記載のとおりである。

## 5 昭和62年7月からの勤務指定

### (1) 盛岡車掌区の状況

会社の発足時、支店には盛岡車掌区及び青森車掌区の二つの車掌区があり、このうち盛岡車掌区には盛岡車掌区本区（盛岡車掌区のうち一ノ関車掌支区を除いたものをいい、以下「本区」という。）及び一ノ関車掌支区（以下「支区」という。）があった。支区は平成元年3月11日の組織改正により、一ノ関運輸区となった。

本区の業務範囲は、東北新幹線（盛岡－上野）、東北本線（青森－仙台）、花輪線（盛岡－大館）、田沢湖線、釜石線などであり、支区の業務範囲は、東北本線（盛岡－仙台）、大船渡線である。

昭和62年7月1日現在、本区にはB11車掌区長（以下「B11区長」という。）ほか助役8名、社員約210名が配置されていた。このうち車掌職にある者は190数名で、車掌業務遂行に必要とされていた人員は154名であり、40数名が余力人員とされていた。

また、同時期、支区にはB12支区長（以下「B12支区長」という。）ほか助役4名、社員約70名が配置されていた。このうち車掌職にある者は63名で、車掌業務遂行に必要とされていた人員は26名であり、37名が余力人員とされていた。

このように余力人員を抱えていた盛岡車掌区では、その活用策として、鉄道事業附帯部門の車内特別改札、駅特別改札、旅行事業部門の販売グループ、関連事業部門の車内販売などにより、余力人員の活用を図ったが、十分に活用し切れなく、日によっては、出勤しても乗務の割当がない出勤予備の者が約20名に達したこともあった。

この時期の本区の国労組合員は、組合員有資格者約220名中約140名で、その組織率は約64パーセントであり、また、支区の国労組合員は、組合員有資格者約75名中約40名で、その組織率は約53パーセントであった。

なお、同時期の会社全体の国労の組織率は、約25パーセントであり、支店全体の国労の組織率は、約40パーセントであった。

### (2) 車掌区における勤務指定等

#### ア 車掌区の職制等



会社における車掌の職名は「主任車掌」と「車掌」で、その職務内容は下記就業規則別表記載のとおりである。

なお、国鉄時代の車掌の職名は、車掌長、専務車掌、車掌の三種類であり、その昇格、昇職は、勤続年数、掛職年数、経験年数等によった。

会社発足後は、このうち車掌長の一部が「主任車掌」となり、その他の者は全員「車掌」となった。

就業規則別表（抜粋）

2. 車掌区	
職名	職務内容
区長	区業務全般の管理及び運営
支区長	支区業務全般の管理及び運営
助役	区長又は支区長の補佐又は代理
	(省略)
主任車掌	車掌の業務及び指導並びにその計画・調整業務 その他上長の指示する業務
車掌	車内における営業及び秩序の維持に関する業務 列車の運転取扱い及び入換えに関する業務 その他上長の指示する業務

(注) 必要により車掌見習を置く。

指揮命令系統

```

graph TD
    A[区長] --- B[助役]
    A --- C[支区長]
    B --- D[主任車掌]
    B --- E[事務主任]
    D --- F[車掌]
    E --- G[事務係]
  
```

#### イ 車掌区の勤務指定

車掌区の勤務指定は、下記就業規則第55条及び盛岡支店業務管理規程第6条の規定に基づいて、現場長である車掌区長が毎月25日までに翌月分の勤務指定を行っていた。

このうち、本区における勤務指定は、その業務範囲に東北新幹線が含まれていたため、新幹線に乗務する組と在来線に乗務する組に組分けされ、さらに、在来線の組は、特急列車、急行列車及び普通列車の走行距離の長短により、1組、2組というように組分けされて行われていた。

なお、国鉄時代に新幹線に乗務した者は、車掌長及び車掌長と同程

度の経験を有する者であった。

就業規則（抜粋）

（勤務の指定及び変更）

第55条 社員の勤務は、毎月25日までに翌月分を指定する。ただし、業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更する。

盛岡支店業務管理規程（抜粋）

（現場長の専決事項）

第6条 現場長は、別表第2に掲げる事項を専決施行するものとする。

別表第2（第6条） 現場長の専決事項

◎ 共通事項

- 1 部下社員（試用社員を含む。）の昇進、降格、昇給、降給、勤務指定、転勤（支店管外にわたるものを除く。）、休職、復職、退職、解雇及び退職手当の支給並びに異動事項等処理すること。ただし、管理職社員、役付医療社員、助役、支区長及び本社人事社員を除く。

注1 「勤務指定」とは、同一所管内（駅区等の場合は、その駅区内をいう。）において勤務箇所又は職名の異動を行うことをいう。

（省略）

- 2 部下社員の担務及び代務を指定すること。

（以下省略）

### (3) 本件勤務指定

#### ア グループ別の勤務指定

支店は、昭和62年6月上旬、車掌区では他の系統で行われていた固定化された余力グループによる人員の活用がなされておらず、余力人員の活用策という点で遅れているとの認識のもとに、人事担当課主催による車掌区長会議において、各車掌区長に対し、翌7月からの勤務指定に当たっては、列車に乗務し車掌の業務に従事するグループ（以下「乗務グループ」という。）と本来の車掌としての業務に従事しないグループ（以下「活用グループ」という。）に分けて勤務指定するよう指示し、また、その人選基準等について、次のような事項を指示した。

(ア) 勤務成績の良い者を乗務グループとする。

勤務成績を判断するにあたっては、社員としての平素の自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適性、協調性を評価項目とし、そのうち特に、勤労意欲、執務態度を重視する。

(イ) 多能化教育修了者は乗務グループとする。

(ウ) 乗務グループと活用グループの勤務指定は、ローテーション方式をとらない。

B11区長は、この区長会議の指示を受けて、B12支区長及び助役らに乗務グループと活用グループの具体的人選をするよう指示した。勤務成績を判断するにあたっては、特に、組合バッジ着用などの服装の整正違反、業務命令違反、出退勤時刻の状況など職場規律違反を重視するよう指示した。

B11区長は、具体的人選にあたっては、会社発足後の勤務成績のほか、会社発足前1、2年の国鉄時代の勤務成績に関する資料及び同年6月に支店が実施したアンケートの調査結果も参考にし、最終的には所属労働組合等も記載された人選案により支店とも相談のうえ、6月20日頃に人選を終了し、同月25日に、本件昭和62年7月分の勤務指定が発表された。

イ 本件勤務指定により活用グループとされた者

上記アの結果、本区では、別紙2及び別紙3記載の本件救済対象者A11、A12、A13、A14、A15、A16、A17、A18、A19、A20、A21及びA22ほか17名が活用グループとされ、後記の「駅派遣」、「車内販売」、「雑日勤」に勤務指定された。

また、支区においては、別紙2記載の本件救済対象者A23、A24、A25、A26、A27、A28、A29、A30及びA31ほか18名が活用グループとされ、後記の「特別改札」、「車内販売」、「雑日勤」に勤務指定された。

本区、支区とも活用グループとされた者は、全員国労組合員であった。

このうち、本件救済対象者A13、A15、A17、A19及びA22ほか5名は、昭和62年4月から5月にかけて組合バッジを着用していたため、就業規則に定める服装整正規定に違反し勤務成績が不良ということを理由として、いずれも本件勤務指定で活用グループとされた。

また、活用グループには、本区では、支部盛岡車掌区分会の委員長、副委員長、書記長等の役員の全てが、支区では、支部一関車掌区分会の副委員長、書記長等の役員の多くが含まれており、さらに、本件勤務指定により、活用グループとされた者は、手当、旅費等が減少した。

ウ 本件勤務指定にかかる支区での交渉

昭和62年6月25日、支区の業務掲示板に勤務割に関する「特改行路の指定について」という掲示があり、社員に対しては、7月分の勤務割指定表が配付された。

翌26日午後1時から、支部一関車掌区分会は、支区長室において、B12支区長と本件勤務指定について、約1時間の交渉をした。

この中で、組合側が人選は誰がしたのかと質したのに対し、B12支区長は、「主体的には私だが、支店との調整で決めた。」「私だけの判断でなしに支店の判断が入っている。細部にわたって打ち合わせている。」などと答え、また、組合別に分けたように見えると質したのに

対し、「そのことは認めざるを得ない。ただ業務面で優劣をつけるつもりはない。若干、新会社になってから意欲面が問われる。国鉄時代と違い、基本の仕事だけでは成り立たない。」「一生懸命やっている人、例えばプラステン、マック、提案などの意欲の面を評価した。」などと答えた。

(4) 本件勤務指定の内容

ア 本区における勤務指定の内容等

(ア) 勤務指定の内容

本区では、活用グループとされた者は、別紙2及び別紙3に記載のとおり、「駅派遣」、「車内販売」、「雑日勤」に従事することとなった。

その業務内容は、次のとおりであった。

a 駅派遣

駅派遣の業務内容等については、昭和62年6月25日付けの盛岡車掌区長名の「駅派遣による乗車券発売及び乗車指導の実施について」と題する文書に、次のように記載されていた。

<p>駅派遣による乗車券発売及び乗車指導の実施について</p> <p>標題について収入確保、乗車客のマナー向上のため下記により行路を設定し、関係駅に派遣する。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 実施期日 昭和62年7月1日以降当分の間</p> <p>2 駅派遣の仕事</p> <p>(1) 無人駅における乗車券発売(乗車券類持参)、乗車指導及び集札補助〔赤坂田、龍ヶ森、北森、春木場、新花巻(釜石線ホーム)〕</p> <p>(2) 委託駅における乗車指導及び集札補助〔古館、滝沢、大釜〕</p> <p>(3) 派遣駅でのホーム、待合室等の簡単な清掃</p> <p>※往復の列車で補助とあるものは、車内においても乗車指導、清掃(空カン等大きいゴミの処分)を実施すること。</p> <p>(以下省略)</p>
---

駅派遣に勤務指定された者は、上記5か所の無人駅及び3か所の委託駅へ派遣されたが、派遣駅は1日毎に変えられた。

このうち赤坂田駅への派遣は、10時1分出勤、10時41分盛岡駅出発、12時頃赤坂田駅到着、休憩後、13時頃から勤務に就き、16時35分頃赤坂田駅出発、18時盛岡駅到着、18時20分退勤という勤務形態であった。赤坂田駅に派遣された者は、6本の列車を担当し、10名程度の乗降者の集札業務、駅舎の清掃等に従事したほかは、駅舎の待合室などで待機しているという状況であった。10月過ぎからは、暖房器具がないため風邪をひく者が増え、冬になっ

て、赤坂田駅への派遣は中止された。

なお、ほとんどの無人駅は乗降客が少なく、乗車券の発売額は、全体で1日1万円程度であった。

b 車内販売

業務内容は、列車内でのガム、スナック類、ジュース類等菓子類の販売であった。

車内販売の乗務区間は、盛岡～安比高原～盛岡～八戸～盛岡（勤務時間10時間22分）と盛岡～安比高原～盛岡～平館～盛岡（勤務時間7時間42分）の2区間で、1日2名ずつ2組あたり、1日の売上額は、前者では、7,000円から1万8,000円程度、後者では、2,000円から1万2,000円程度であった。

c 雑日勤

業務内容は、庁舎、便所、風呂場の清掃及び宿泊施設のシーツ、まくらカバーの洗濯などであった。

なお、国鉄時代は、勤務交番で予備に割り当てられた者が交代でこれらの仕事に従事していた。

(4) その後の勤務指定等

当該活用グループのうち本件救済対象者のその後の勤務指定及び人事異動の状況は、別紙2及び別紙3に記載のとおりである。

この間、昭和63年3月に、「駅派遣」、「車内販売」、「雑日勤」は廃止されたが、その後は、盛岡駅に到着した列車内の忘れものの見回り、窓の開閉、グリーン車へのおしぼりの配達などをする「車内見回り」や、盛岡～日詰間の列車などに乗務し、急行券、乗車券を販売する「特別改札」に従事させられた。

なお、本件救済対象者のうちA15、A16、A17、A18、A19、A20、A21及びA22は、別紙3に記載のとおり、本件勤務指定が行われる前の昭和62年6月時点では新幹線に乗務していたが、現在は在来線に乗務している。

イ 支区における勤務指定の内容等

(7) 勤務指定の内容

支区では、活用グループとされた者は、別紙2に記載のとおり、「特別改札」、「車内販売」、「雑日勤」に従事することとなった。

その業務内容は、次のとおりであった。

a 特別改札

支区における特別改札には、次の二つの業務があり、具体的作業を伴わない出勤予備をはさんで、これを順繰りに担当していた。

(a) 列車内での乗車券の発売、改札、案内等

業務内容は、一ノ関～気仙沼間、一ノ関～小牛田間等における車掌業務の補助であり、なかには、かつて多能化教育修了者として見習い中であった者を指導した者が、当該勤務に指定さ

れた結果、その者の補助に回るという例もあった。

乗車券の売上額は、1日3,000円程度で、少ない時は200円程度ということもあった。

(b) 駅派遣

駅派遣には、無人駅と有人駅への派遣があった。

このうち、無人駅は、陸中門崎駅と有壁駅であり、その業務内容は、乗車券の販売、集改札の補助のほか、駅舎、便所の掃除、広場の清掃、花壇の手入れ等であった。陸中門崎駅の乗降者は、1日100名ぐらいであったが、その8、9割は定期券の使用者で、1日の乗車券の発売額は、1万円程度であった。

また、有人駅は、摺沢駅及び千厩駅であり、その業務内容は、駅改札口での集改札補助、駅舎、便所の掃除、ごみの焼却等であった。

b 車内販売

業務内容は、列車内でのジュース類、あめ、ガム等菓子類の販売であった。

車内販売の乗車区間は、一ノ関～花巻間であり、2名1組で2往復するというものであったが、車内販売を担当する者は4名おり、車内販売と出勤予備を交互に繰り返していた。1日の売上額は、3,000円程度であった。

c 雑日勤

業務内容は、庁舎の拭き掃除、掃き掃除、茶道具の整理、トイレの清掃及び洗濯等であった。

雑日勤を担当する者は2名おり、交互に雑日勤と出勤予備を繰り返していた。

(4) その後の勤務指定等

当該活用グループのうち本件救済対象者のその後の勤務指定及び人事異動の状況は、別紙2に記載のとおりである。

この間、昭和63年3月に「車内販売」は廃止されたが、これに替えて、「特別改札」という勤務指定のなかで、列車内での乗車券の発売、改札、案内等、駅派遣及び雑日勤に従事させられた。

(5) 本件勤務指定にかかるその後の交渉等

ア 団体交渉の申入れ等

昭和62年7月10日頃、本件勤務指定について、国労側は、会社側に対して差別人事であるとしてその撤回を申入れたが、会社側は「正當に評価して、適材適所の考え方で行った勤務指定である。」旨回答した。同月25日頃には、国労側は、本件勤務指定について団体交渉の申入れをしたが、8月3日、会社側から「団体交渉をするようなものではない。」旨の回答があった。

また、本件勤務指定についての苦情処理の申告がなされたが、労使

委員の合意が見られず判定に至らなかった。

イ B11区長と支部盛岡車掌区分会員の家族との話し合い

昭和62年7月15日午後7時35分頃、区長室において、B11区長と本件勤務指定で活用グループとされた支部盛岡車掌区分会員の家族との話し合いが行われたが、その中でB11区長は「話しはおそらく、今回の本務から外した、と言いますか、そう言えば悪いですけど、本来の車掌の業務でない業務をさせている、ということだと思います。私もそのつもりで臨みます。」、「どんな基準で選んだかが、最も聞きたいところと思うんですが、これは、旦那さん方にも申し上げましたが、車掌としての技術的な面とか、あるいは、知識の面でだめだというのでは、決してありません。不適格とか、心身ともに取り組みを含めて、だめだと言うことは決してありませんし、まして、社会人として、人間としてだめだと言う事ではありません。ただ、いまJR東日本の社員として何が求められるか、非常に大事な事なんです、残念ながらやはり、その一部組織のひとつの考え方と言いますか、そういうものに基いて行動していると思うんです。」、「ただね、改革労協の人達は色々な面で一生懸命やっている。それは実態としてあります。ですから、色々な面でやっている人はそれなりに」などと述べた。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張要旨

申立人らは、次のとおり主張する。

ア 国鉄が行った昭和62年3月10日付け人事異動の発令は、設立委員が新会社移行後の人員体制の形成という業務の遂行を国鉄に包括的に代行させて行ったものであり、設立委員は、その後この人事異動の結果を確認したうえ、同年3月16日以降設立委員会委員長名で採用予定者に対し新会社の配属を確定的に通知することによって、新会社移行のための人員体制を完成させたものである。そうである以上、設立委員が国鉄に包括的に代行させた3月10日付け人事異動の発令が不当労働行為に当たる場合には、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って、設立委員が責任を負うべきは当然である。

そして、設立委員が不当労働行為の責任を負うべきである以上、設立委員の不当労働行為について新会社即ち被申立人が責任を負うべきことも当然である。ただし、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員体制を整えるという手法が取られ、新会社職員の採用については、このような手法に鑑み、「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」（改革法第23条第5項）とされており、この規定の趣旨は、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

った配属についても当然及ぼされるべきものであるからである。

国鉄、設立委員、会社の3者は別個独立の存在であるとして、国鉄の介在や会社の設立によって上記設立委員の不当労働行為の責任が切断されるとするのは、労働組合法第7条の反組合的行為を事実上是正して労使関係の正常化を図るという不当労働行為救済制度の趣旨を没却するものとして批判されなければならない。

イ 国鉄の分割民営化は、労働者の権利と公共交通を守る立場からこれに反対する国労を弱体化させる攻撃と一体となって進められた。そして、国労攻撃の主要な手段となったのが、分割民営化に協力をした労働組合、組合員と国労、国労組合員を差別するという組合間差別の労務政策であった。組合間差別を通じて国労の弱体化、解体を図るという労務政策は、国労に対するさまざまな不当労働行為となってあらわれ、分割民営化後の被申立人の労務政策の基調となっており、国鉄及び被申立人が連続した一体のものとして国労に対する不当労働行為政策を推し進めてきた。

ウ 国鉄及び被申立人は、余剰人員の有効活用の名のもとに本来業務に従事する者と余剰人員活用策に従事する者とを峻別、固定化し、国労組合員を本来業務からはずし、余剰人員活用策に組み入れるという「血のいれかえ」というべき施策を強行したものであった。

(ア) 盛鉄管理局盛岡車掌区において、分割民営化直前の昭和62年3月10日、12名（うち国労組合員11名）が盛岡駅旅行センター分室に兼務発令を受け、これによりはじめて、本来業務とは異なる職務に固定化される状況が生じた。

その後、同年7月1日、本区において、被申立人はそれまでローテーション方式を組んで行われていた余剰人員活用策（駅派遣、車内販売、雑務）担当者を峻別し、固定化する勤務指定を行った。即ち、駅派遣17名、車内販売9名、雑務3名の合計29名が本来の業務をはずされたが、その全てが国労組合員であり、勤務指定における組合間差別はあまりに明らかである。

(イ) 盛鉄管理局盛岡車掌区同様、一ノ関車掌支区においても、昭和62年3月10日、10名（うち国労組合員7名）が一ノ関駅旅行センター分室に兼務発令を受け、これによりはじめて、本来業務とは異なる職務に固定化される状況が生じた。

その後、同年7月1日、支区において、被申立人はそれまでローテーション方式を組んで行われていた余剰人員活用策（特別改札、雑日勤、駅派遣、車内販売）担当者を峻別し、固定化する勤務指定を行った。即ち、特別改札等の業務に従事することとなった職員は27名であったが、その全てが国労組合員であり、勤務指定における組合間差別は、支区においても極めて顕著である。

エ いかにか大量の余剰人員が発生したといえ、一定の職種にあった労働



者を、その職種に本来的な業務からはずし、それと甚だしく異なる余剰人員対策的業務に従事させることは、例え、かかる権限が労働契約上使用者に委ねられているとしても、それを望まない当該労働者にとっては、従来の経験や技術、技能を全く生かすことができず、かつ、余剰人員として不安定な境遇に置かれることを余儀なくされたものであって、「不利益な取扱い」であることは明らかである。そして、このような本務はずしは、組合活動への参加の困難性を通じて、組合組織にも大きな動揺を生ぜしめた。

さらには、本務をはずされることにより、特別手当が支給されず、また超勤手当や夜勤手当はごくわずかしか支給されず、賃金面においても「不利益な取扱い」に当たることは明らかである。

オ 本件本務はずし（活用グループ）該当者の選定理由の一つである勤務成績なる基準についても、被申立人において、活用グループに勤務指定された申立人ら組合員が勤務成績において一様に劣っていたことの疎明をしてないばかりか、勤務指定を行った盛岡車掌区長及び一ノ関車掌支区長は、いずれも技能や職務遂行能力等においては差異がないことを認めている。

また、そもそも、勤労意欲や服務規律を重視して行われたとされる勤務成績の評価自体、何ら客観性を有するものではない。そして、その結果が著しく国労に偏った峻別であった以上、国労差別の意図が明確であると言わざるを得ない。

カ 結局本件本務はずしは、国鉄の「分割民営化」の推進に国労が反対し、他の組合は協力するという状況の中で、それらの方針に賛成する国労以外の他組合の組合員に比し、それらに反対する国労組合員を、そのような方針を掲げて反対している同組合に所属しているが故に、本来業務からはずし、余剰人員対策的業務に就かせるという不利益な取扱いであると言わざるを得ない。

従って、本件本務はずしは、国労組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、国労組織の弱体化を図る支配介入であることは明らかである。

## (2) 被申立人の主張要旨

被申立人は、次のとおり主張する。

ア 国鉄が行った昭和62年3月10日付けの人事異動は、定期的な人事異動であった。即ち、国鉄は毎年、年度末に退職者が大量に出ることから、年度末の2月から3月に定期的に異動を実施してきたところであるが、昭和61年度は、通常の年度末退職者のほかに、「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」に基づく希望退職者、公的部門への転出予定者が大量に出たほか、昭和62年2月中旬の時点で、職員のうち承継法人に採用になる者が確定したことを踏まえて、国鉄の判断と責任

において3月10日までに大規模な人事異動を順次実施した。この人事異動は上記の必要性から当然なされるべきものであるが、その際、4月1日以降新会社における業務が円滑に運営されるよう配慮することは、改革法関連法令に照らし当然のことである(改革法第2条第2項)。しかし、この人事異動は改革法第23条所定の採用手続きを行う設立委員と何ら関係を有するものでないことは、改革関連法令の規定に照らし極めて明白であり、国鉄独自の判断と責任において行われたものであることも明白である。そして、設立委員と国鉄との具体的関係において、新会社の社員の人事異動に関し関係法令上、具体的委託乃至命令の関係はなく、又、設立委員は、新会社発足までの間において国鉄が何らの不当な意思をもって人事異動を行ったか否かを問擬し得る立場にもなかつたこともまた明白である。上記人事異動は、国鉄が主体的立場において実質的な行為を行ったものであり、特段の規定がない以上、その行為に関する責任は国鉄に帰することは当然であり、被申立人の責任に帰するとの主張は筋違いというべきである。

以上、申立人らの主張する救済対象者のうち、昭和62年3月10日付け異動発令によるA5、A6及びA7(以上、盛岡車掌区)、A8、A9及びA10(以上、一ノ関車掌支区)に対する救済申立てについて、被申立人に当事者適格がない。

イ 昭和62年4月、会社が発足した時の社員数は、約8万3,000名であったが、これに対し、本来の旅客輸送業務での必要要員は、約7万3,000名であり、約1万名は余力人員であった。支店内でみると約2,000名は余力人員であった。そのため作業密度が低く新生会社として緊張感ある活性化した職場に程遠いものがあつた。

特に車掌区においては、余力人員活動の施策実施が遅れ、少ない仕事を多くの人員で回してやっていた状況であつた。このように会社発足時、支店における経営基盤の確立は先ず余力人員の有効活用が緊急の課題となつていた。

ウ このため支店は、適度な緊張感を持って、まず意欲に富む成績優秀者により鉄道本来の輸送業務をきちんとこなし、そして結果的に職場規律が弛緩するような事態を防止し、又、安全、正確な輸送の達成を確保する。そしてこの業務従事から漏れる社員については、グループ或いはチーム編成により、中身の濃いノウハウも蓄積でき、実効の上がるような活用を図り、その効果を期待するという考え方から余力乗務員を乗務グループと活用グループに分けて余力人員を活用する施策を採り、昭和62年7月の勤務の指定から実施することとした。

エ 昭和62年6月上旬、支店において開催された支店管内車掌区長会議において、支店は車掌区における余力乗務員活用策として乗務に従事する乗務グループと、活用策に従事する活用グループに分離して、7月1日から実施すること、分ける作業にあたっては、勤務成績のいい

者から乗務グループに指定し、多能化教育修了者は乗務グループに入れ、乗務グループと活用グループについてはローテーション方式をとらない等の指示と指導をした。

人選の基準は、勤務成績によるということなので、盛岡車掌区長は、支区長、助役らとともに、平素の業務を通じ把握している勤務成績に社員管理台帳、その他保管資料や、その頃実施されたアンケートの調査結果を参考にして人選を進めた。車掌業務は、管理者と離れ、単独で直接接客業務に従事するものであるから、執務態度と勤労意欲の面を特に重視した。

オ 本件勤務指定において活用グループに指定されたのは、本区において29名、支区において27名である。全員申立人らの所属であるが、多能化教育修了者を除き上記人選基準である勤務成績の良否による人選の結果、そのように現れたのである。昭和62年6月8日から同月13日までに実施した「アンケート」調査の結果により明らかのように、活用グループの国労所属の社員は、勤務成績において劣後にあることを裏打ちしている。

本件勤務指定は、上記のとおり労働力の適正配置、業務能率増進、能力開発、業務運営の円滑化措置として、勤務成績の良い社員から会社本来の鉄道輸送業務に従事することにした結果、その厳選に漏れた社員が活用グループ勤務の指定になったものであるから、組合別の差別の意図や動機などとは全く関わりがない。

カ 申立人らの主張する社員のうち、本区のA15、A16、A17、A18、A19、A20、A21及びA22の8名は、遅くとも平成元年3月頃から、毎月の勤務の指定により車掌として列車に乗務し、車掌業務に従事しているのであるから、これらの者は、最早救済利益を失っているというべきである。

また、上記の8名を除く他の社員は、支店の転勤発令行為によって、いずれも駅の営業指導係あるいは営業係として転勤したものであるから、この転勤発令の存在により、被救済資格を失っているというべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 昭和62年3月10日付け兼務発令に係る被申立人の当事者適格

ア 会社は、前記第1の2(1)アで認定した経過をたどり、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち、本州の東日本地域における事業を承継して設立された。

国鉄と会社との関係について、その人的関係についてみると、形式的には、国鉄退職、設立委員による新規採用という手続きになっているが、実質的には、会社の社員はすべて国鉄職員から採用し、職員の退職手当の支給に関しても、国鉄時代の在職期間を会社の在職期間に通算する取扱いとされており、また、その物的関係についても、会社

の事業に必要な施設、資産の大部分を国鉄から引継いでいることから、その連続性、一体性があると認められる。

イ 会社への職員の採用及び配属は、前記第1の2(1)イ(ウ)で認定したとおりの経過をたどって行われたが、そのうち採用については、改革法第23条の規定及びそれに基づく実際の採用手続きにおいて国鉄が作成した採用候補者名簿に記載された者全員を採用すると決定していることから、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きの行為を行ったものと認められ、そのことは、前記第1の2(1)イ(イ)で認定した国会審議の中でのC1運輸大臣の答弁からも首肯できる。

次に、本件で問題となっている配属手続きについては、改革法は、明確な規定は置いていない。そこで、配属手続きについての国鉄と設立委員との関係について以下検討する。

前記第1の2(1)イ(ア)で認定したとおり、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条の規定により、設立委員は、上記採用手続きに限らず、「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とされている。前記第1の2(1)イ(ア)で認定した3月16日以降の設立委員による4月1日付けの配属通知は、会社も認めるように、採用予定者に会社における勤務箇所、職名等を明示し、就業すべき業務を明示しておく必要があったため、上記の「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」としてなされたことは明らかであり、採用予定者の配属についても、採用と同様、設立委員の行うべき業務であったものと認められる。

さらに、この配属通知の基となった国鉄最後の3月10日付けの人事異動については、その目的は、同月末日までしか存在しない国鉄自身のためではなく、もっぱら会社のためにその業務遂行の人員体制を作り上げようとするものであったことは明らかであり、また、配属の主体であった設立委員には、独自のスタッフがなく、膨大な数の社員の配属、職名等を短期間の内に検討して決定することは不可能であり、国鉄の全面的協力なしにはなし遂げられなかったことを考えると、上記で判断した採用と同様、国鉄の3月10日付けの人事異動は、国鉄が会社発足時における配属を設立委員に代わって行ったものとみるのが相当である。配属手続きに関する国鉄と設立委員の関係が以上のおり解される以上、国鉄が行った3月10日付けの人事異動に不当労働行為があったとすれば、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って、3月16日以降の設立委員による当該兼務発令と同じ内容の配属通知と相まって、設立委員がその責任を負うべきものと解される。

そして、国鉄から会社への移行過程において、現に稼働している国

鉄の事業をそのまま会社に承継させるべく、国鉄改革関連法の規定に基づく設立委員が会社の人員体制を整えるという方法がとられ、採用についての改革法第23条第5項の「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。」旨の規定は、採用と密接な関係にある設立委員の「事業を円滑に開始するために必要な業務」としての配属についても当然及ぼされるものと思料され、設立委員の上記不当労働行為については、会社がその責任を負うべきものと解される。

ウ 以上のとおり、会社と国鉄との間には、実質的な連続性、一体性が認められ、また、法的にも、会社は、国鉄、設立委員の不当労働行為の責任を負うべきものと解されることから、国鉄が行った昭和62年3月10日付け異動発令について、被申立人には当事者適格がないとする主張は採ることができない。

(2) 本件の背景をなす労使関係

ア 会社発足までの労使関係

(ア) 国鉄は、前記第1の2(1)アで認定したような経過をたどり、昭和62年4月1日に、6旅客鉄道株式会社等11の承継法人等に分割、民営化された。その過程における労使関係は、前記第1の2(2)アで認定したとおり、職場慣行の見直しをめぐって多くのトラブルが発生した。また、前記第1の2(2)イで認定したとおり、昭和59年7月、国鉄が3項目の余剰人員調整策を各労働組合に提案し、動労、鉄労及び全施労は受け入れたが、国労が当初この提案を拒否したため、国鉄は、団体交渉を打ち切り雇用安定協約の破棄を通告するなど国労との対立が激化し、公共企業体等労働委員会の仲裁裁定等を経て、昭和60年4月、国労との間でも派遣協定等が締結され、雇用安定協約も同年11月30日まで延長された。しかし、雇用安定協約については、国鉄は、動労、鉄労及び全施労とは、同年11月30日に再締結したものの、国労に対しては、国労がいわゆる三不運動を展開し、前記4月の労使協定に沿った対応をしていないとして、継続締結はできないと通告した。

(イ) 前記第1の2(2)エ、カ及びクで認定したとおり、動労、鉄労及び全施労は、国鉄の昭和61年1月の労使共同宣言、同年3月の広域異動の各提案についても受諾し、さらに、同年7月真国労を加えて改革労協を結成し、国鉄と第二次労使共同宣言を締結して、国鉄の分割民営化を支持し、全面的に協力していった。国労は、同年7月の大会で、中央執行委員長が雇用と組織を守るため大胆な妥協を示唆し、方針を転換することとしたが、同年10月の大会で、提案が否決され、国労の分割民営化反対の方針は一貫して変わらず、国鉄と国労は対立したままであった。

さらに、余剰人員を一括管理する人材活用センターに、国労組合

員が集中的に配置されたこと等も加わり、国労は組合員数が激減し、短期間のうちに国鉄内の少数組合となった。

- (ウ) 前記第1の2(2)コ(ア)及び(イ)で認定したとおり、昭和61年5月、国鉄のB3職員局次長は、動労の東京地本各支部三役会議で、「A4の腹をぶん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……不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、……やらないということは、うまくやるということであり……」などと、当時の国労委員長を嫌悪する発言を行い、また、B4機械課長は、各機械区所長宛て書簡の中で、「国鉄改革を完遂するには職員の意識改革が大前提である。……必ずそこに労使の対決が生じ、これを避けて通ることは不可能である。……そのためには、管理者は、自分の機械区は自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠である。」と国労との対決姿勢を示し、さらに「良い社員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです。」などと、国鉄の方針に協力する者と反対する者を分け、国鉄に協力する動労、鉄労及び全施労の職員を増加させることを指示している。

また、B2国鉄総裁は、前記第1の2(2)クで認定したとおり、鉄労の大会に出席し、「鉄労のスピーディな対応には感謝に堪えない。」と鉄労を賞賛し、改革労協と第二次労使共同宣言を締結した翌日には、動労がこれまでとってきた労使協調路線を定着させるためとして、動労に対する202億円訴訟を取り下げる旨を発表するなど、国鉄は分割民営化の方針に賛成する組合の路線を高く評価し、それらとの協調関係をことさらに推進する一方、分割民営化に反対の姿勢を取り続ける国労を嫌悪していたものと認められる。

- (エ) また、前記第1の2(2)コ(エ)及び(オ)で認定したとおり、B6盛鉄管理局総務部長は、「国労よどこへ行く」の記事の中で、「対決色を一層鮮明にした新執行部の誕生により、一般の国労組合員……の雇用不安感を払拭する道は唯ひとつ……当局が明示している条件を満たし、共同宣言……を結ぶことである。」旨述べ、B7盛鉄管理局労働課職員の会議メモには、「国労から脱する場合の方法をD・Tから宣伝してもらい徹底する。」「新事業体への移行する場合、古いものは持ち込まない。少なくとも国労の意識を持った者等。」とあり、盛鉄管理局においても、国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

#### イ 会社発足後の労使関係

- (ア) 前記第1の3(5)アで認定した、昭和62年5月のB8常務の昭和62年度経営計画に関する会議における「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たとかという考えは毛頭

持っていない。……もう我慢できない……当分は立ち上がって闘う必要がある。」「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、……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。」旨の発言、また、同年8月のB1社長の東鉄労大会における「一企業一組合というのが望ましい……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。……皆さんがこういう人たちに呼びかけ、話し合い、説得し、皆さんの仲間に迎え入れて頂きたい……。」などの発言は、会社が国鉄時代と同様に、国労を嫌悪し、国労及びその組合員に対し、強硬な労務政策で臨む一方、協力的な東鉄労が会社における唯一の組合となるよう国労組合員に対し呼びかけ、説得等の働きかけを望んでいたものと認められる。

(イ) また、前記第1の3(5)イで認定した、支店B9次長の地域間異動の会議の際の「ダダをこねた者が最後に本務ではダメだ。国労以外ならどこでも良い。」「生首では切らないが、徹底して国労と他組合員との差をつける。」「支店内異動もあわせて実施していく。意識改革問題も考慮して五月雨式に随時異動を実施していく。」の発言、B10工務部長の好摩保線駐在事務室での「皆さん野球で言う……二軍ですよ。よくね、そういう立場で居ながら企業に反抗する、そういう態度取れるなどと思って、……社長の言うことをきいて企業に貢献する気が有るのか、それとも、どっか別の親分の言うことをきいて企業に反抗する態度を続けるのか……皆さんの家族や皆さんが、路頭に迷うことのないように、よく考えて行動してください。」などの発言から、支店においても、国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

ウ 以上のとおり、国鉄及び会社は、一貫して申立人らに対して、不当労働行為意思を持ち、申立人らを弱体化させるため、組合間差別の労務政策をとってきたものと認められる。

(3) 昭和62年3月10日付けの兼務発令等

ア 本件兼務発令は、多くの余剰人員を抱える盛鉄管理局盛岡車掌区においては、止むを得ない面があったと認められるものの、その人選について見ると、盛岡車掌区においては、なぜ東北新幹線開業時の一番列車に乗務した車掌や車掌運用教導掛の経歴を有するベテラン車掌を余剰人員の活用の対象としたのか、また、同一ノ関車掌支区においては、従来からの車掌を一度に10名（国労7名、鉄労3名）も転出させ、同日付けで経験の浅い見習い車掌（多能化教育修了者）10名（動労9名、鉄労1名）を車掌に発令したのかなど、その妥当性に疑問がある。

イ 本件兼務発令者の労働組合別内訳について見ると、前記第1の4(1)で認定したとおり、本件兼務発令がなされた当時の盛岡車掌区の国労

の組織率は約80パーセント、一ノ関車掌支区では約70パーセントであり、本件兼務発令者に占める国労組合員の割合は、一ノ関車掌支区では高くないものの、盛岡車掌区では兼務発令者11名中国労働組合員が10名で約90パーセントとなっており、国労組合員の占める割合が高くなっている。

ウ 本件兼務発令された者が従事した業務は、乗車券の予約、発売、配達等の業務であり、前記第1の4(2)イで認定したとおり、業務内容について指示されることもなく渉外交渉をしたり、また、一ノ関駅旅行センター分室では毎日決まった仕事というのではなく、車掌本来の技能、技術、経験を生かせる職場ではなかった。

また、本件兼務発令は、経済的にも手当等の減収を伴うものであった。

エ 以上のとおり、本件兼務発令は、一ノ関車掌支区では、ベテラン車掌を車掌職から外して多能化教育修了者を車掌職に就かせるなど、その人選の妥当性に疑問があるうえ、組合間比率でも盛岡車掌区では、国労の比率が高く、また、本件兼務発令が不利益を伴うことは明白であること、被申立人から本件兼務発令全体について疎明がないこと、さらには、前記の国鉄改革をめぐる国鉄と国労の対立状況などを総合的に勘案すると、国鉄と対立関係にあった国労の組合員を他組合員と差別する意図のもとに行われたものと認められ、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判断する。

なお、設立委員が昭和62年3月16日以降の配属通知により行った当該3月10日付け兼務発令と同内容の同年4月1日付け兼務発令につき、会社が、その責任を負うべきことは、前記で述べたとおりである。

#### (4) 昭和62年7月からの勤務指定

ア 前記第1の5(1)で認定したとおり、会社発足時の支店には、相当数の余力人員があり、本件勤務指定が問題となっている本区においては40数名が、支区では37名が余力人員であるとされており、車掌区独自では十分に活用できない状況にあった。このような状況の車掌区に対して、余力人員対策を重視していた支店が、その余力人員の活用について指導、指示することは十分首肯できるところである。

しかしながら、被申立人は本件勤務指定について、意欲に富む成績優秀者により鉄道本来の輸送業務をこなし、結果的には職場規律が弛緩するような事態を防止し、安全、正確な輸送の達成を確保する、そして、活用グループに勤務指定された者については、中身の濃いノウハウも蓄積でき、実効の上がるような活用を図る旨主張するが、前記第1の5(4)で認定した実際に行った活用策である「駅派遣」、「車内販売」、「雑日勤」、「特別改札」等の内容を見ると、乗降者の少ない無人駅での駅舎等の清掃、売上額の少ない在来線の列車内での菓子類の販売、車掌区の便所、風呂場等の清掃及びシーツの洗濯、グリーン車



へのおしぼりの配達等、いずれも車掌本来の業務と比べると付随的補助的業務、単純作業と認められ、会社の言う中身の濃いノウハウの蓄積とはいかなるものかなど、活用策そのものについて疑問がある。

イ 支店が各車掌区に対して指示した乗務グループと活用グループの勤務指定に際しての人選基準は、前記第1の5(3)アで認定したとおり、勤務成績の良い者、多能化教育修了者を乗務グループとすること、勤務成績を評価する際は、特に、勤労意欲、執務態度を重視することというものであった。

しかし、被申立人からは、勤務成績の良否の判断について、組合バッジの着用のほか具体的疎明がなく、また、組合バッジの着用については、組合バッジ着用が単に就業規則に違反するという一事をもって直ちに勤務成績不良であると判断しているが、当該判断の妥当性には疑問がある。

また、多能化教育修了者については、乗務グループとすることを指示しているが、余力人員として多くの車掌を抱えていた盛岡車掌区において、なぜ車掌としての経験の浅い多能化教育修了者を全員乗務グループとしたのか、当該人選基準の妥当性についても疑いを持たざるを得ない。

さらに、本件勤務指定で活用グループとされた者の中には、組合役員が多く含まれており、また、本件勤務指定の最終的な決定者であったB11区長は、本件勤務指定で活用グループとされた支部盛岡車掌区分会員の家族との話し合いの中で、前記第1の5(5)イで認定したような発言を行っており、これは、本件勤務指定の人選過程において、所属労働組合が考慮されていたことをうかがわせるに足るものと認められる。

ウ 本件勤務指定がなされた昭和62年7月当時の本区の国労の組織率は、前記第1の5(1)で認定したとおり、約220名中約140名で約64パーセントとなっており、支区では約75名中約40名で約53パーセントであった。

本件勤務指定により活用グループとされた者は、全員国労組合員であり、著しく国労組合員に偏った人選であると認められる。

エ 本件勤務指定により活用グループとされた者の多くは、前記第1の5(4)で認定したとおり、同年7月以降1年以上にわたり、乗降客の少ない無人駅において駅舎の清掃に従事したり、売上の少ない在来線の車内で菓子類の販売に従事したり、車掌本来の技能、技術、経験とはあまり関係のない業務に従事しており、不利益性は明らかである。

また、本区では支部盛岡車掌区分会の役員全員が、支区でも支部一関車掌区分会の役員の大半が活用グループとされ、組合活動に与えた影響は無視できず、また、経済的にも手当等の減収を伴うものであった。

オ 以上のとおり、本件勤務指定は、その人選の妥当性に疑問があるうえ、活用グループとされた者は全員国労組合員であり、また、本件勤務指定が不利益を伴うことは明白であること、さらには、前記の会社発足後の会社と国労の対立状況などを総合的に勘案すると、会社と対立関係にあった国労の組合員を他組合員と差別する意図のもとに行われたものと認められ、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判断する。

(5) 被救済利益

別紙3記載の本件救済対象者8名については、その後の勤務指定により、在来線の車掌業務に従事していると認められるものの、本件勤務指定以前に従事していた新幹線の車掌業務に復帰しておらず、不当労働行為により従前とは異なる勤務指定を受けた不利益はなお存するものと認められ、また、別紙1及び別紙2記載の者は、その後の人事異動により駅等へ異動しており、車掌としての業務には就いていないと認められ、いずれも被救済利益は失われていないものと思料する。

3 救済方法

申立人らは、陳謝文の手交と掲示を求めているが、当委員会としては主文の救済をもって足りるものと思料する。

第3 法律の適用

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成2年12月18日

岩手県地方労働委員会  
会長 畑山尚三

(別紙 略)