

岡山、昭62不2、平3.3.15

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合岡山地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別表1記載の申立人国鉄労働組合岡山地方本部組合員（ただし、別表1番号欄のNo.13、No.15、No.18、No.23、No.25、No.27、No.29、No.30、No.31、No.35、No.39、No.40、No.41、No.45の14人を除く。）32人に対して、西日本旅客鉄道株式会社設立委員が、同委員会委員長名で行った同表(ウ)欄「昭和62年4月1日における勤務箇所・職名」記載の発令を取り消し、同表(エ)欄「復帰を求める勤務箇所・職名」記載の所属・職名又はそれに相当する所属・職名に復帰させなければならない。

被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別表1記載の申立人国鉄労働組合岡山地方本部組合員のうち、同表番号欄のNo.15、No.18、の2人について、別表2(ク)③欄「主な担当業務」記載の勤務の指定を取り消し、いわゆる本来業務に指定しなければならない。

2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合岡山地方本部組合員の勤務箇所・職名の配置及び勤務の指定を行うに当たって、他組合所属の社員と差別することにより、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合岡山地方本部に対し、本命令後速やかに次の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合岡山地方本部

執行委員長 A 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 B 1

当社設立委員が、貴組合員A 2外45人に対して昭和62年4月1日付けで行った配属の発令は、岡山県地方労働委員会によって労働組合法第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。よって、今後かかる行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申 立 人

申立人国鉄労働組合岡山地方本部（以下申立人組合」という。）は、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。昭和22年6月5日結成、昭和62年4月1日現在組合員数約44,000人。）及び申立外国鉄労働組合西日本本部の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、主として西日本旅客鉄道株式会社（以下「被申立人会社」という。）、日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という。）等に勤務する社員を構成員としており、昭和62年4月1日現在の組合員数は約830人で、6支部39分会で組織されていた。

(2) 被申立人等

被申立人会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。以下「改革法」という。）並びに旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律（昭和61年法律第88号。以下「鉄道会社法」という。）に基づき、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等のうち、主として北陸、近畿及び中国地方における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を、岡山、広島などに支社を置き、会社設立時の従業員数は約51,400人である。

なお、被申立人会社のほか北海道、東日本、東海、四国、九州の各旅客鉄道株式会社、新幹線鉄道保有機構、貨物会社、鉄道通信株式会社、鉄道情報システム株式会社及び財団法人鉄道総合技術研究所（以下11法人を併せて「承継法人」という。）が併せて設立された。

(3) 被申立人会社岡山支社

申立外被申立人会社岡山支社（以下「岡山支社」という。）は、被申立人会社の支社の1つであり、その所管区域は、国鉄岡山鉄道管理局（以下「岡鉄局」という。）管内であった地域をほぼ統括し、会社設立時の従業員は約4,460人である。

(4) 他の労働組合の状況

被申立人会社には、国労以外に全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。昭和62年2月2日結成、昭和62年4月1日現在組合員数約89,900人。）に所属する西日本旅客鉄道労働組合、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。昭和62年2月28日結成、昭和62年4月1日現在組合員数約27,700人。）に所属する西日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）等の労働組合がある。

2 国鉄改革の経過

(1) 赤字の発生

国鉄は、昭和30年代後半からの我が国の輸送構造の変化及びこれに伴う競争の激化により国内輸送シェアを逐年低下させ、その結果昭和39年度に初めて欠損を生じて以来、経営悪化の一途をたどり、昭和55年度においては単年度で1兆円を越える欠損を生じ、巨額の累積債務を抱えるに至った。

(2) 第2次臨時行政調査会の発足と答申

昭和56年3月16日に発足した第2次臨時行政調査会（以下「臨調」と

いう。)は、昭和57年5月17日、その第4部会報告において、国鉄について分割・民営化という経営形態の変更を指摘し、さらに同年7月30日、臨調基本答申において、国鉄の事業を分割し、各分割体をそれぞれ民営化するとの基本方針とともに、職場規律の確立等11項目の新形態移行までの間にとるべき措置等を提言した。

政府は、同年8月10日の閣議において、この答申を最大限に尊重するとともに速やかに実施する旨の決定を行い、同年9月24日の閣議で、国鉄の再建に総力を結集して取り組むとの声明を発表するとともに、基本答申の趣旨に沿って緊急に講ずべき対策を決定した。

また、国鉄の事業の再建を推進するに当たり、重要な施策等について協議調整を行うため、内閣に国鉄再建関係閣僚会議を設置することも決定された。

(3) 日本国有鉄道再建監理委員会の設置と第1次提言

昭和58年5月13日、参議院本会議において「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」が可決成立した。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。）が総理府に設置された。

同年8月2日、監理委員会は、内閣総理大臣に対して「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」として、①経営管理の適正化、②事業分野の整理、③営業収支の改善及び債務増大の抑制の3項目を柱とした第1次提言を行った。

(4) 監理委員会の第2次提言

昭和59年8月10日、監理委員会は、更に内閣総理大臣に対し「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針（第2次）について」（第2次提言）を提出した。この提言において監理委員会は、①国鉄経営の現状、②国鉄経営の破綻原因、③現行経営形態の問題点、④鉄道輸送の役割、⑤経営形態変更についての基本的考え方、⑥経営形態変更に伴う長期債務等の処理についての考え方の6項目について基本認識を示した後、①要員対策、②用地の取扱い、③事業分野の整理などについて当面緊急に措置すべき事項を提示した。

同月14日、政府は閣議を開き、この提言を「最大限に尊重し、更に一層所要の施策の推進を図るものとする。」という決定を行った。

(5) B2国鉄総裁の就任

昭和60年6月21日、内閣総理大臣は国鉄の分割に批判的なB3国鉄総裁の更迭を決め、同月24日には同総裁から辞表が提出された。またこれと同時に、分割に反対していた副総裁や常務理事も辞任した。

同月25日、B2前運輸事務次官が国鉄総裁に就任し、分割・民営化に協力する旨表明した。

(6) 監理委員会の最終答申

昭和60年7月26日、監理委員会は、内閣総理大臣に対して「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」（最終答申）を提出した。

この「意見」の内容は、国鉄事業を再生するには、現在の公社制度及び全国一元的組織運営に伴う弊害を除去するため、思い切った改革が必要であり、速やかに分割・民営化施策を断行する以外に道はないとした上で、①旅客部門を6地域に分割、②貨物部門は切り離して1社、③新幹線は一括保有して旅客会社に貸付け、④分割・民営化の実施時期は昭和62年4月1日、⑤新事業体の適正要員規模は183,000人などとするものであった。そして、昭和62年度在籍者数約276,000人のうち、約93,000人の余剰要員については、①約20,000人は分割・民営化前に希望退職を募集する、②約32,000人は新旅客会社で雇用する、③残り約41,000人は旧国鉄に所属させ、3年間で転職させるというものであった。

なお、その後昭和61年9月12日に閣議決定された「国鉄職員再就職計画について」により、新旅客会社で雇用する者以外の約61,000人の余剰人員については、公的部門（国・地方公共団体・特殊法人等）へ約30,000人、関連企業へ約21,000人、一般企業へ約10,000人の受入れを求めることが決定された。

政府は監理委員会の最終答申を受けて、昭和60年7月30日の閣議において、この意見を「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ものとする。」との決定を行った。

また、同年10月11日の閣議において、「国鉄改革のための基本の方針について」の決定を行った。その内容としては、①旅客鉄道部門を本州3社と北海道、四国、九州の各社に分割し、国鉄出資の特殊会社とする、②新幹線は、新幹線保有主体が一括保有し、本州の3社が借り受けて運営する、③貨物部門を分離・独立させ、全国1社の国鉄出資の特殊会社とするなど、基本的に監理委員会の意見に沿って、国鉄改革を具体的に実施していくこととされていた。

(7) 国鉄改革関連法の成立

昭和61年5月21日、第104回国会において「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」が可決成立した。この法律とともに同国会に提出されていた、改革法外7法（以下「国鉄改革関連8法」という。）は、廃案になったが、第107回国会に再提出され、同年11月28日に成立し、同年12月4日公布・施行された。

なお、国鉄改革関連8法は次のとおりである。

- ①日本国有鉄道改革法
- ②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
- ③新幹線鉄道保有機構法
- ④日本国有鉄道清算事業団法

- ⑤ 日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法
 - ⑥ 鉄道事業法
 - ⑦ 日本国有鉄道改革法等施行法
 - ⑧ 地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律
- (8) 改革法の概要

改革法の概要は、次のとおりである。

- ① 国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においては事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難になっているため、輸送需要の動向に的確に対応し得る効率的な経営体制の確立をめざして、国鉄の経営形態を抜本的に改革する。(第1条)
 - ② 国鉄改革は、昭和62年4月1日に実施する。(第5条)
 - ③ 北海道、東日本、東海、西日本、四国及び九州の各旅客会社を設立し、国鉄が経営している旅客鉄道事業を引き継がせる。(第6条)
 - ④ 新幹線鉄道保有機構を設立し、新幹線鉄道の一括保有及び貸付け業務を行わせる。(第7条)
 - ⑤ 貨物会社を設立し、国鉄が経営している貨物鉄道事業を旅客鉄道事業の経営と分離して引き継がせる。(第8条)
 - ⑥ 国鉄を清算事業団に移行させ、承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務等のほか、臨時に、その職員の再就職の促進を図るための業務を行わせる。(第15条)
 - ⑦ 運輸大臣は、承継法人に引き継がせる事業等、承継法人に承継させる資産、債務並びにその他の権利及び義務、国鉄職員のうち承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数等について基本計画を定め、そして、国鉄に対し、承継法人ごとに、事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画の作成を指示し、この実施計画を認可する。(第19条)
 - ⑧ 実施計画において定められた国鉄の事業等は、承継法人の成立の時において、それぞれ、承継法人に引き継がれる。(第21条)
 - ⑨ 承継法人の職員は、設立委員等が行う一定の手続を経て、国鉄職員の中から採用される。(第23条)
- (9) 参議院附帯決議

国鉄改革関連8法の成立に際し、参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会は、昭和61年11月28日、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること。」との事項を含む13項目の附帯決議を行った。

(10) 設立委員の任命と採用基準の決定

昭和61年12月4日、国鉄改革関連8法が公布・施行され、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項の規定に基づき、6旅客会社及び貨物会社（以下7社を併せて「新会社」という。）の各社共通の設立委員16人と会社別の設立委員18人の計34人の委員を任命し、被申立人会社についても21人の設立委員を任命した。

設立委員の職務は、鉄道会社法附則に次のとおり定められている。

<p>〔鉄道会社法附則〕</p> <p>（設立委員）</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

同月11日、設立委員は、第1回設立委員会を開催し、改革法第23条の規定に基づき職員の採用基準を決定した。

(11) 基本計画及び実施計画の作成

昭和61年12月16日、政府は、閣議により「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。）を決定した。

この基本計画は、改革法第19条第1項に基づくもので、承継法人ごとに、①承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲に関する基本的な事項、②承継法人に引き継がせる資産、債務並びにその他の権利及び義務に関する基本的な事項、③国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数、④その他承継法人への適切かつ円滑な引継ぎに関する基本的な事項が定められていた。

なお、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215,000人であり、そのうち被申立人会社の職員となる者の数は53,400人であった。

そして同日、運輸大臣から国鉄総裁に対し、この基本計画に従い、「日本国有鉄道の事業の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画」（以下「実施計画」という。）を作成することが指示された。この実施計画は、①当該承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲、②当該承継法人に承継させる資産、③当該承継法人に承継させる国鉄長期債務及びその他の債務などについて策定するものとされていた。

(12) 労働条件の決定

昭和61年12月19日、設立委員は第2回設立委員会を開催し、改革法第23条第1項に基づき、各承継法人の労働条件を決定した。

この労働条件には、①就業の場所、②従事すべき業務、③就業時間等、

④休日、⑤有給休暇などが定められていたが、そのうち採用時の基本給については、おおむね現行と同水準を保障すること、また、年次有給休暇については、国鉄の職員としての勤続年数は、会社の職員としての勤続年数とみなすこと、さらに、退職手当については、国鉄の職員としての引き続いた在職期間は、会社の職員としての在職期間とみなして取り扱うことなどが決められていた。

(13) 採用内定者の決定

昭和62年2月12日、設立委員は、第3回設立委員会を開催し、改革法第23条第2項に基づき国鉄が提出した、承継法人ごとの採用候補者名簿のとおり採用内定者を決定した。

(14) 国鉄最後の人事異動

国鉄は、昭和62年3月10付けを中心に最後の大規模な人事異動（以下「昭和62年3月10日付け人事異動」という。）を行った。

この異動は、同年2月に新会社への採用内定者が決定したことを踏まえ、退職者に対する補充を行うとともに、それぞれ採用される新会社に応じた職場に職員を配置し、新会社の設立時における円滑な業務の開始に備えて行われたものであった。

(15) 新会社の創立総会の開催と新会社の発足

昭和62年3月下旬、新会社は、それぞれ創立総会を開催した。

被申立人会社でも同月24日に創立総会を開催して定款・役員などを正式決定した。なお、常勤役員は次のとおりであり、15人中11人が国鉄の役員又は職員の出身者であった。

被申立人会社常勤役員名簿 (15名)

役 職 名	氏 名	前 職
代表取締役会長	B 4	(株)アサヒビール代表取締役会長
代表取締役社長	B 1	(株)モノレールエージェンシー取締役
常務取締役副社長	B 5	国鉄本社総裁室長
常 務 取 締 役	B 6	国鉄大阪鉄道管理局長
常 務 取 締 役	B 7	国鉄大阪鉄道管理局次長
常 務 取 締 役	B 8	国鉄下関工事事務所長
常 務 取 締 役	B 9	(株)帝国石油顧問
取 締 役	B 10	国鉄金沢鉄道管理局長
取 締 役	B 11	国鉄本社総裁室文書課長
取 締 役	B 12	国鉄本社職員局労働課長
取 締 役	B 13	国鉄本社車両局機械課長
取 締 役	B 14	国鉄本社車両局管理課長
取 締 役	B 15	(株)住友銀行赤坂支店長
取 締 役	B 16	(株)大阪ターミナルホテル常務取締役 (元京都駅長)

監 査 役	B17	国鉄米子鉄道管理局長
-------	-----	------------

同年4月1日、新会社は発足した。新会社は、前記(11)で認定のとおり、実施計画に基づき、国鉄から事業・資産及び一部の債務を承継しており、また役員は、上記のとおり国鉄の役員又は職員の出身者が多数を占め、3月31日まで国鉄が行っていた事業及び業務は、翌4月1日に続き間断なく運営された。

3 国鉄における労使関係

(1) 雇用の安定に関する協約

国鉄と国労の間には、「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）が結ばれていた。

この雇用安定協約は、昭和46年3月に締結されたものであり、その内容は、機械化、近代化、合理化等に伴い雇いを安定し、労働条件の維持改善を図るため、①本人の意に反する免職・降職は行わない、②配置転換に伴い、結果として免職・降職がおきないようにする、③配置転換が生ずる場合は、地方対応機関で十分協議して決めるなどとなっていた。

(2) 職場規律の総点検

昭和57年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対しいわゆるヤミ手当や突発休、現場協議制の運用の乱れ等の悪慣行などについて、実態調査を行うなど総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講ずるよう指示した。

国鉄総裁は、同月5日、上記指示を受けて、①ヤミ慣行・ヤミ手当協定は直ちに是正すること、②現場協議制の制度の本旨に立ち返った運用を指導すること、③業務管理の適正化などを骨子とする「職場規律の総点検及び是正について」という通達を出した。

以後国鉄は、職場規律についての総点検を昭和60年まで定期的に年2回、第8次まで行った。

(3) 国鉄再建問題4組合共闘会議の結成

昭和57年3月9日、国労、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）及び全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。）は、国鉄再建問題4組合共闘会議を結成し、職場規律の総点検通達に抗議するなど共同歩調を取った。

(4) 現場協議に関する協約と各組合の対応

昭和42年12月に公共企業体等労働委員会の「現場における団体交渉及び労働協約締結に関する紛争仲裁委員会」が行った「勧告」に基づいて、昭和43年4月以降国鉄の現場に設けられていた現場協議制度について、国鉄は、昭和57年7月19日、各組合に対して、同制度に代え、その目的・対象範囲・審議方法等をかなり制限した現場協議委員会制度を新たに設けるといふ協約の改訂を申し入れた。そして同年8月19日以降「現場協議委員会に関する協約」の条文案を提示し、同年11月30日、動労、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、全施労とは妥結したが、国労とは妥

結しなかったため、国労との間では同年12月1日以降現場協議に関しては無協約の状態となった。

なお、動労は、このころから争議行為を行わなくなった。

(5) 余剰人員調整策と各組合の対応

昭和59年2月1日にダイヤ改正が行われたが、この改正に伴う合理化等により昭和59年度首において24,500人の余剰人員が発生した。

同年6月5日、国鉄は、要員25,000人の削減を図るという「昭和59年度（1984年度）要員計画について」及び①勸奨退職の促進など退職制度の見直し、②退職前提休職、復職前提休職など休職制度の改定・拡充、③関連企業等への出向など派遣制度の拡充を内容とする「余剰人員対策について」を発表した。

同年7月10日、国鉄は、上記提案の具体策として、「余剰人員調整策」を提案したが、その主な内容は、①年齢56歳以上の者の特別昇給の停止、55歳以上の者の定期昇給・ベースアップの停止を内容とする退職制度の見直し、②退職前提休職制度の全職場への適用拡大、復職前提休職制度の新設を内容とする休職制度の確立、③全職員を対象とする派遣制度の確立などであった。

国労は、当局の余剰人員調整策は絶対に認めることはできないと抗議し、同年8月10日、全国363か所の拠点指定職場で始業時から2時間のストライキを行った。これに対し国鉄は、同年11月24日、停職16人を含む23,301人の大量処分を行った。

一方、動労、鉄労、全施労は、同年10月9日、一定の修正の後、妥結した。

国労と全動労は交渉の継続を主張したが、国鉄、同月10日に団体交渉の打ち切りを文書通告した。

同月11日、国鉄は、国労に対して「雇用安定協約に基づく雇用の安定を維持する基盤が失われたため、同協約を昭和60年1月11日をもって解約したい。」旨通告した。しかしその後、昭和60年4月9日、特別退職協定（仲裁裁定）、昇給協定、派遣・休職問題で交渉が妥結したため、国鉄は前記解約通告を撤回し、同協約は同年11月30日を期限として再締結された。

(6) 最終答申に対する抗議行動

昭和60年7月26日、国労、動労、全施労及び全動労は、同日監理委員会から政府に提出された最終答申に対し、共同の抗議声明を発表した。

また、国労は、同年7月29日から8月2日まで行われた第48回定期全国大会において、分割・民営化を打ち出した監理委員会の最終答申に真っ向から対決する運動方針を決定した。

なお、鉄労は、同年8月6日から8日に行われた第18回年次全国大会において、分割・民営化による国鉄改革の推進などを骨子とする運動方針を決定した。

(7) 雇用安定協約と各組合の対応

昭和60年11月30日、国鉄は、国労中央委員会の3ない運動（辞めない、休まない、出向かない）の中止決定が、地方機関にまで徹底しているとは確認できないとして、国労との間の雇用安定協約の継続締結を拒否し、12月1日から無協約状態となった。

なお、動労、鉄労、全施労とは継続締結した。

(8) 第1次労使共同宣言と各組合の対応

昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し労使共同宣言の案を提示し、動労、鉄労、全施労の3組合は同日付けでこれを受け入れた。

労使共同宣言においては、「雇用安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は、信頼関係を基礎として、以下の項目について一致して取り組むことを宣言する。」として、①安定輸送の確保、安全輸送の維持が国鉄労使に対する国民の信頼の基盤であり、労使は諸法規を遵守し、全力を挙げてこれを実現する、②リボン・ワッペンの不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、不快感を与えない折り目正しいサービスの提供に努める、③飲酒・酒気帯び勤務、点呼妨害等企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努める、④鉄道事業の再生を図るため、必要な合理化は労使が一致協力して、積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する、⑤余剰人員対策について、派遣制度、退職勧奨の推進、希望退職の達成に向けて積極的に取り組むなどの項目が挙げられていた。

これに対し、国労は、国会審議にも入っていない時点で、臨調答申を既成事実化するものであり、内容的にも到底受け入れられないとして、その受取りを拒否した。

(9) 職員管理調書の作成

昭和61年2月28日、国鉄は、従来、各地方機関ごとに作成されていた管理台帳に加えて、全国的に統一した様式をもって、職員個々の勤務実態にかかわる職員管理調書を作成し、職員の意識・意欲にかかわる問題についての総点検の集大成とすることを決定し、同年3月5日付け総裁通達によりその旨通知した。

職員管理調書は、昭和61年4月2日現在の職員を調査対象とし、①調査対象期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとする、②処分（一般処分・労働処分とも）については、通告日ベースで記入する、③労働処分については、昭和58年7月2日処分通知を行った「58・3闘争」から記入することなどとされていた。

〔職員管理調書の記入事項〕

① 基本事項

勤務箇所・氏名・職名・住所など

② 特記事項

一般処分・労働処分・昇給・昇格など計7項目

③ 評定事項

業務知識・技能・計画性・業務処理の早さ・手際よさ・業務処理の正確さ・判断能力・責任感・自発性・総合評価など計21項目

調査対象となった3年間で労働処分の対象となった者は、国労組合員がほとんどであった。また、同調書の作成に当たって、一部の管理局で国労組合員に対する評価が、明らかに合理性に欠け、低位になされていたものがあった。

この職員管理調書は、新会社の職員採用等の資料として利用された。

(10) 広域異動の実施

昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、「今後の余剰人員対策を円滑に進めていくためには、雇用の場が地域的に偏在している状況を踏まえて、余剰人員の地域的なアンバランスを調整していくことが必要である。」として広域異動を行う旨説明した。

これに対し、同日、動労、鉄労、全施労は基本的に了解し、同月14日には妥結したが、国労は、団体交渉による解決を主張し、同月14日には団体交渉を求める仮処分を申請し、また、同月4月10日から12日までを全国統一闘争期間として、ワッペン着用闘争を展開した。この闘争に対して国鉄は、同月5月30日、大量の処分を行った。

このような中で、国鉄は、同年5月1日以降同年12月までの間に合計3,818人に対し広域異動を行った。

(11) 企業人教育の実施

昭和61年4月3日、国鉄は、各組合に対し、「国鉄経営の現状にかんがみ今後を展望するとき、職員一人一人が企業人としてふさわしい考え方や行動力を身につけることが、活力ある経営を通して鉄道事業の未来を切り拓いていくために、現在何よりも必要とされている。」として、企業人教育を行う提案とした。

これに対し国労は、同月9日、この企業人教育について反対の闘争指示を行い、これに反対したが、国鉄は、同月15日から予定どおり受講希望者の募集を開始した。

(12) 国鉄本社車両局機械課長の指示

昭和61年5月、国鉄本社のB13車両局機械課長は、全国の機械区所長に対し、「国鉄改革のためには職員の意識改革が大前提である。意識改革とは、当局の考え方を理解し、行動できる職員を日常の生産活動を通じて作り込むことである。必ずそこに労使の対決が生じるが、これは不可避であり、管理者は、自分の機械区は自分の責任においてつぶすのだといういなおりが不可欠である。今大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことで、良い子、悪い子に職場を2極分化することである。」旨の書簡を送った。

(13) 国鉄本社職員局次長の発言

昭和61年5月21日、国鉄本社のB18職員局次長は、動労の役員の会議

で、「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A3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、A3の腹をブン殴ってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようやっつけていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないという事はうまくやるという事でありまして……。」旨の発言をした。

(14) 人材活用センターの設置

国鉄は、昭和61年6月21日付けで本社職員局長名で各総局長、各鉄道管理局長あてに「要員運用の厳正化について」という通達を出し、同年7月1日以降、全国1,010か所の駅・区などに人材活用センターを設置することとした。これは昭和61年度首の余剰人員数約38,000人に加えて、今後の合理化により、80,000人を超える余剰人員の発生も予定されていることから、これらの各職場に散在する職員を、統一的に集中管理し、他職種への転用のために多能化教育や、平素顧みられていなかった業務の見直し等により、有効な活用を図りたいとするものであった。

そうして、当該の職員を同センターの勤務に就かせるための労務管理上の手続としては、就業規則第26条第2項の定めに従い、同センターが設置された駅・区などの長が、担務を指定（以下「担務指定」という。）することで行われた。

しかし、同センターで実際に行われた業務は、もともと国鉄自体の事業目的に制約があったとはいえ、多くは鉄道沿線の草刈り、ホームのペンキ塗り、無人駅の清掃などで、そのため同センターへ担務指定された職員から強い不満が出た。

同センターは、同年11月1日現在、全国で1,438か所に設置され、18,510人（管理職を除く。）の職員が担務指定されたが、組合別では、国労14,960人（80.8%）、動労1,370人（7.4%）、鉄労1,090人（5.9%）、その他1,090人（5.9%）となっていた。

また、同日現在の所属組合別組合員総数は、国労110,010人（47.7%）、動労35,166人（15.3%）、鉄労42,080人（18.3%）、その他43,185人（18.7%）であった。

このようなことから、国労は、国鉄の行った人材活用センターへの人員の選抜が、組合間で不公正であり、特に国労の組合役員の占める割合が突出しているとして、国鉄に対し抗議を続け、その人選の要領を短期間ごとのローテーションによるなど、組合間で均等に進めるよう要求した。

なお、人材活用センターは、昭和62年3月10日をもって廃止された。

(15) 国鉄改革労働組合協議会の結成

昭和61年7月18日、鉄労、動労、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、①国鉄改革を推進するすべての組合の友好・信頼関係を強化するため諸活動を積極的に行う、②まじめに働く国鉄労働者の雇用を確保するため全力を尽くす、③「連合組織」の結成を目指し、協議・検討を続けることなどを盛り込んだ運動方針を決定した。

なお、改革労協を組織していた各組合は、昭和62年2月2日、鉄道労連を結成した。

(16) 第2次労使共同宣言の締結

昭和61年8月27日、国鉄と改革労協とは、第2次労使共同宣言に調印した。

その要旨は次のとおりである。

① 鉄道事業のあるべき方向について

鉄道事業再生は民営・分割による国鉄改革を基本とするほかなく、労使は、民営・分割による国鉄改革の実施に向かって、一致協力して尽力する。

② あるべき労使関係について

鉄道事業発展のためには新たな労使関係の確立が何よりも重要である。この観点から労使は、改革労協が今後の労使関係の機軸として、発展的に位置付けられるよう、緊密な連携、協議を行う。組合は、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは、争議権の行使を自粛する。

③ 望ましい職員像について

鉄道事業が健全な発展を遂げるためには、業務遂行に必要な知識技能が優れていることはもちろん、企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる職員により担われるべきである。労使はこれまでも積極的に派遣・休職制度等いわゆる三本柱、直营売店の設置、広域異動等を推進してきた。今後は、さらに必要な教育の推進を図るとともに労使それぞれの立場において職員の指導を徹底する。

なお、国労はこの第2次労使共同宣言についても調印していない。

(17) 損害賠償訴訟の取下げ

昭和61年8月28日、国鉄総裁は、「昭和51年2月、国鉄は国労と動労に対し、両組合が行ったいわゆる『スト権スト』により被った202億円の損害につき損害賠償訴訟を提起した。その後動労は、昭和57年12月以来ストライキは行わず、また昭和57年以来国鉄の行ってきた職場規律の是正、合理化、余剰人員対策等の諸施策に協力しており、さらに第2次労使共同宣言により、分割・民営による国鉄改革に賛成し、新事業体移行後スト権が付与された場合においても、健全経営が定着するまでの間、その行使を自粛することを明言しているところから、動労に関する限り、違法ストが再び行われるおそれは除去されたということができ、これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたり定着させることは、今後の鉄道事業の発展にとって大変有益と考え、動労については『202億円訴

訟』を取り下げ、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礎としたいと思う。」旨の談話を発表した。

その後、同年9月3日、国鉄は動労に対する同訴訟を取り下げた。

なお、国労については取り下げるべき事情は生じていないとして取下げは行われなかった。

(18) 国鉄総裁の発言

B 2 国鉄総裁は昭和61年7月に行われた鉄労大会に出席し、「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継早に行ったが、鉄労のスピーディな対応には感謝にたえない。国鉄改革の大きな原動力である。……国鉄はマル生以降、苦難の歴史が刻まれた。……しかし、この苦難の中で終始一貫した信念と勇気と行動力の鉄労の存在は画期的であり、絶賛賞賛したい。ほめてもほめすぎることはない。」とのあいさつをした。

同じく同年7月に行われた動労の大会において「私どもは皆さんにいろいろな問題を矢継早に提案してきた。三本柱、労使共同宣言あるいは広域異動の大変な事柄を、動労の皆さんには積極果敢に処置を講じていただいた。この姿勢が私どもにとりましてはありがたく思います。……国鉄の組合の中にも『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。そのことを想像するたびに、私は背筋が寒くなるような感じがします。」とあいさつした。

さらに同年8月28日から30日に行われた全施労の大会において、「全施労の皆様方の国鉄改革への協力につきまして心から感謝申し上げます。先般来、ご存知のように労使共同宣言に加え、さらに昨日の第2次労使共同宣言として生まれたわけであります。……この宣言に加わった、鉄労、動労、真国労、そして全施労の大同団結の陰に、特にその調整役として全施労本部の役員の皆様方の並々ならぬ努力があったことを私は承知しています。改めて心から感謝申し上げます次第でございます。」とあいさつした。

(19) 国労の分裂

昭和61年7月22日から25日まで、国労は千葉で、第49回定期全国大会を開催し、場合によっては大胆な妥協が必要なことがあるなどの運動方針を決定した。

また、同年9月30日、国労中央闘争委員会は、「当面する情勢に対する緊急方針」を決定した。

同年10月9日、10日の両日、国労は、第50回臨時全国大会を静岡県修善寺町で開催したが、中央闘争委員会が提案した①労使共同宣言と雇用安定協約の締結、②不当労働行為などの提訴取下げ、③点検・摘発行動の中止などを内容とする「当面する情勢に対する緊急方針」（9月30日決定）を否決し、これまでの分割・民営化反対の方針を堅持していくこと

を決定した。その結果、現執行部（A3委員長ほか）は総辞職し、新執行部（A4委員長ほか）を選出した。

なお、その後、国労旧主流派は、昭和62年2月28日、鉄産総連を結成した。

(20) 労働組合別組合員数の動向

国鉄の分割・民営化の過程における労働組合別組合員数の動向及び国労脱退者数の状況は次のとおりであった。

労働組合別組合員数の動向（昭和61年7月～昭和62年4月）

	国 労 (%)	鉄産総連 (%)	動 労 (%)	鉄 労 (%)	全施労 (%)	そ の 他 (%)	合 計 (%)
昭61年 7月	(人) 157,116 (66.4)	(人)	(人) 31,181 (13.2)	(人) 30,369 (12.8)	(人)	(人) 17,891 (7.6)	(人) 236,557 (100.0)
8月	145,982 (62.1)		31,478 (13.4)	33,188 (14.1)		24,487 (10.4)	235,135 (100.0)
9月	134,761 (57.4)		33,042 (14.1)	36,141 (15.4)		30,829 (13.1)	234,773 (100.0)
10月	121,925 (52.6)		33,946 (14.6)	39,252 (16.9)		36,879 (15.9)	232,002 (100.0)
11月	110,010 (47.7)		35,166 (13.5)	42,080 (18.3)		43,185 (18.7)	230,441 (100.0)
12月	98,242 (42.9)		35,236 (15.4)	43,683 (19.1)		51,648 (22.6)	228,809 (100.0)
昭62年 1月	85,349 (37.8)		35,854 (15.9)	44,609 (19.8)	6,900 (3.1)	52,987 (23.4)	225,699 (100.0)
2月	64,721 (29.1)		35,237 (15.9)	44,098 (19.9)	5,084 (2.3)	72,876 (32.8)	222,016 (100.0)
3月	61,353 (27.9)		34,690 (15.8)	43,328 (19.7)	5,197 (2.4)	75,098 (34.2)	219,666 (100.0)
4月	44,012 (24.4)	27,654 (15.3)	(鉄 道 労 連)			18,925 (10.5)	180,467 (100.0)
				89,876 (49.8)			

国労脱退者数の動向（昭和61年1月～昭和62年4月）

年 月	脱退者数	年 月	脱退者数	年 月	脱退者数	年 月	脱退者数

61年1月	(人) 225	61年5月	(人) 1,341	61年9月	(人) 11,444	62年1月	(人) 19,484
2月	270	6月	2,517	10月	10,078	2月	2,765
3月	731	7月	9,959	11月	10,453	3月	3,627
4月	1,651	8月	10,018	12月	10,867	4月	699

4 職員採用手続

(1) 改革法の規定

承継法人への職員の採用手続については、改革法等に次のとおり定められている。

〔改革法〕

(承継法人の職員)

第23条 承継法人の設立委員は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の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。

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おいて、当該承継法人の職員として採用される。

4 (略)

5 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。

附 則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、次項の規定は、

昭和62年4月1日から施行する。

(日本国有鉄道法等の廃止)

2 次に掲げる法律は、廃止する。

一 日本国有鉄道法(昭和23年法律第256号)

二 日本国有鉄道法施行法(昭和24年法律第105号)

[改革法施行規則]

(名簿の記載事項等)

第12条 法第23条第2項の名簿には、次に掲げる事項を記載するものとする。

一 氏名

二 生年月日

三 所属する本社の部局、附属機関又は地方機関の名称

2 前項の名簿には、当該名簿に記載した職員の選定に際し判断の基礎とした資料を添付するものとする。

(2) 運輸大臣の国会答弁

昭和61年11月25日、C1運輸大臣は、参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、国鉄が提出する名簿の記載者数は、新会社の職員総数と一致する旨、また、採用通知者数も新会社の職員総数と一致する旨を答弁した。

さらに、同大臣は、「改革法第23条に基づき、承継法人の職員となるべき者を選定する場合における国鉄の法的立場は何か」との質問に対し、「設立委員などの採用事務を補助する者……民法に照らして言えば、準委任に近いもの……どちらかといえば代行と考えるべき……。」と答弁した。

(3) 採用基準の決定

昭和61年12月11日、設立委員は、第1回設立委員会を開催し、新会社の職員の採用の基準を決定したが、その基準は、次のとおりであった。

1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。

(医師を除く。)

2 職務遂行に支障のない健康状態であること。

なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。

3 日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。

なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。

4 「退職前提休職」(日本国有鉄道就業規則(昭和60年6月総裁達第12号)第62条(3)ア)を発令されていないこと。

5 「退職を希望する職員である旨の認定」（日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和61年法律第76号）第4条第1項）を受けていないこと。

6 日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。

* なお、日本国有鉄道本社及び本社附属機関に所属する職員並びに全国的な運用を行っている職員からの採用のほか、当社が事業を運営する地域内の業務を担当する地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮するものとする。

また、広域異動の募集に応じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用については、特段の配慮をするものとする。

(4) 意思確認の方法

国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づく承継法人の採用候補者名簿を作成するため、昭和61年度末において満55歳以上の者等職員採用基準に該当しないことが明らかな者を除く国鉄職員に対し、承継法人の労働条件、採用の基準及び承継法人の概要とともに昭和61年12月24日付けの「承継法人の職員となることに関する意思の確認について」と題する書面を交付した。

そして承継法人の職員となることを希望する者は、意思確認書に必要な事項を記入し、昭和62年1月7日正午までに提出することとされた。

なお、意思確認書の様式は次のとおりであった。

意思確認書

昭和 年 月 日

総 裁 殿

所属機関 _____

勤務箇所 _____

職 名 _____

氏 名 _____ ⑩

大正

生年月日 昭和 年 月 日

私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。

(注) この意思確認書は、希望順位欄に記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねます。

(※ 職員コード番号) → 8 14

希望順位	承 継 法 人 名	承継法人 番 号	
1			
2			
3			
4			
5			

(記事) 37

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

39

(※ 通し番号)

(5) 意思確認の結果

昭和62年1月7日正午、意思確認書の提出は締め切られた。集計の結果、意思確認書は交付された230,400人のうち227,600人分が回収されたが、そのうち承継法人を希望した者の数は219,340人であり、基本計画数を4,340人上回っていた。

(6) 採用候補者名簿の提出

昭和62年2月7日、国鉄は、設立委員等に対し、各承継法人ごとの採用候補者名簿を提出したが、これによると、名簿記載者総数は205,586人で基本計画数を9,414人下回っていた。

なお、国鉄は、同時に提出した「新会社の職員となるべき者の選定結

果について」と題する文書で、選定に当たっての考え方を示しているが、それによれば、名簿記載の具体的判断に当たっては、①在職中の勤務の状況からみて明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても名簿に記載しなかった、②派遣経験者、直営店舗経験者、復職前提退職者など多方面の分野を経験した者については、最大限名簿に記載したなどの説明を付していた。

(7) 新会社職員の決定

昭和62年2月12日、設立委員は、第3回設立委員会を開催し、国鉄が提出した各承継法人ごとの採用候補者名簿のとおり採用内定者を決定した。

(8) 採用通知の交付

設立委員は、昭和62年2月16日以降、新会社の採用内定者に対し、次のような様式の採用通知書を国鉄を通じて交付した。

昭和62年2月12日
殿
西日本旅客鉄道株式会社設立委員会 委員長 B19㊤
採 用 通 知
あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。
なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。

(9) 配属通知書の交付

設立委員は、昭和62年3月16日以降、新会社の採用内定者に対し、次のような様式の通知書を国鉄を通じて交付したが、これは昭和62年3月10日付け人事異動の内容をそのまま新会社の勤務箇所・職務内容に置き換えたものであり、その勤務箇所・職務内容は、新会社発足後も引き継がれることになった。

昭和62年3月 日		
殿		
西日本旅客鉄道株式会社設立委員会 委員長 B19㊤		
通 知		
昭和62年4月1日付けで、あなたの所属、勤務箇所、職名等については、下記のとおりとなります。		
記		
<table border="1"><tr><td style="width: 15%;">所属</td><td></td></tr></table>	所属	
所属		

勤務箇所・職名	
等級	
賃金	
記事	

なお、当該通知に記載されていた賃金は、採用給の形をとっていたが、国鉄最後の賃金が定期昇給したと仮定した場合の金額とおおむね合致する金額となっていた。

(10) 退職届の提出

昭和62年3月、国鉄は、各承継法人に採用された者に対し、次の様式による退職届を提出させた。

退 職 届	
	昭和62年 3 月 日
日本国有鉄道総裁	
B 2 殿	
	所属 _____
	氏名 _____ ⑩
	生年月日 昭和 年 月 日生
	私こと
このたび、 _____ に採用されることになりましたので、採用に伴い日本国有鉄道を退職いたします。	

5 岡鉄局の余剰人員対策

(1) 施策の概要

国鉄では、昭和59年2月のダイヤ改正の際の合理化により、大量の余剰人員が発生し、その後のダイヤ改正のたびごとにその数が増加したため、まず余剰人員活用策として、①増収のための特別改札、②経費節減のための外注作業の一部直営施行、③多能化教育等の実施などを、また、余剰人員調整策として、①関連企業等への派遣、②退職前提の休職制度の適用拡大、③復職前提の休職制度の新設などの施策を、全国的な規模で強力に推進した。

これを受けて岡鉄局でも、①運転部門では非現業部門のプロジェクトの実施や他部門への派遣、旅行センター事業の実施など、②営業部門では営業調査の実施、販売の促進など、③施設部門では線路保守グループの編成、用地管理、資材管理など、④電気部門では外注工事の直営化、レンタサイクルやOA教育事業の実施など、各部門ごとにそれぞれの活用策を展開した。

また、これらに加えて、他系統・異職種への転換のための教育が行われ、さらに、出向についても運輸事業や飲食産業、瀬戸大橋関連事業などを対象に勧奨が進められた。

(2) 人材活用センター

岡鉄局管内では、昭和61年10月末ごろには、38か所の人材活用センターへ376人の職員が担務指定されていた。

これら職員の所属組合別内訳は、申立人組合289人（76.9%）、鉄労22人（5.8%）、動労53人（14.1%）、全施労6人（1.6%）、その他6人（1.6%）となっていた。

本件で救済を求めている申立人組合組合員のうち、同センターへ担務指定された者は別表1番号欄のNo.1、No.3、No.4、No.7、No.8、No.9、No.11、No.17、No.18、No.19、No.20、No.21、No.29、No.32、No.34、No.37、No.39、No.40の18人である。

同人らが従事した仕事は、当初は前記3の(14)で認定したような内容であったが、昭和61年度末からは着札整理、車両清掃などの作業も加えられた。

同センターの仕事が上記のような内容であったため、職員一般からは同センターへの担務指定が単に嫌がられただけでなく、担務指定自体、身分の不安定な余剰人員の一人に加えられたことを意味するものとみなされ、将来の人事処遇を予測して不安に陥ったり、動揺する者も少なくなかった。

特に同センターに担務指定された者の中に、国労組合員の占める率が高かったことから、国労に所属していると新会社に採用され難いという風評すら流れ、その影響で国労からの脱退者が続出した。

昭和61年9月から昭和62年2月までの間に同センターへ担務指定されていた国労組合員のうち、約90人が脱退し、その脱退者の中の13人は、脱退後間もなく、鉄道輸送業務へ復帰した。

(3) 兼務発令

人材活用センターの勤務の指定は、所属長の行う担務指定によってなされていたが、その職場内に同センターが設けられていない場合は、当然に担務指定の余地がないので、人材活用センターへの担務指定を相当とする職員に対しては、同センターが設置されている他の職場へ兼務の発令を行い、それ以後新たに兼務することとなった職場で、その所属長から同センターへの担務指定がなされていた。兼務発令を受けた職員は、それ以降は新たに兼務することになった職場へのみ出勤することとなり、従前に出勤していた職場は、単に賃金支払の行われる名目だけの職場となった。

このため、兼務発令を受けて同センターに担務指定された者が、従前の職場の分会役員であった場合は、同センターに担務指定されて以降は、役員としての活動は事実上至難となった。

申立人組合組合員のうち、上記の取扱いを受けたのはNo.1、No.3、No.7、No.8、No.21、No.32、No.34の7人である。

(4) 本務ないし本来業務

国鉄は、数次にわたる合理化施策によって、その事業のうち、非採算部門、低効率部門などを外注化したり、要員配置を省略するなどして、鉄道輸送に直接かかわる部署のみに職員を配置する体制を築き上げていた。その結果、職員が日常勤務する仕事の範囲も集約の一途をたどり、職種の特任化・固定化の傾向が進んでいた。

しかしながら、既に前記(1)及び(2)で認定したとおり、余剰人員の増加に伴い、外注化していた事業を直営に戻したり、一部の部署でその見直しが求められるにつれ、直接、鉄道輸送に関しないそれに付随した周辺部分の、いわば間接にしかすぎない仕事が復活し、それにしたがって直接的部門の幾何かの職員が、必ずどこかの間接的部門へ回されることが避けられない状態となった。

国鉄職員の間では、前者の鉄道輸送に直接かかわる業務を「本務」又は「本来業務」といい、それから離れて鉄道輸送に付随する間接的業務に移されることを「本務外し」と呼んでいた。そして「本務外し」となることは、人事評価上では消極にランクされたものと受け止められていた。

(5) 申立人組合組合員数の動向

申立人組合の組合員数は、昭和61年10月当初では3,009人（岡鉄局管内の組合員有資格者総数の52.9%）であったが、昭和62年2月当初には、1,466人（同26.2%）、同年4月当初では834人（同17.7%）に減少した。

この間、特に昭和62年2月には国労が分裂して鉄産労が結成され、国労から約1,200人が脱退し同組合へ加入したため、申立人組合組合員の急激な減員を招いた。

当時の組合別組合員数の動向は以下のとおりである。

時 期	有資格者数	国 労	動 労	鉄 労	全施労	鉄産労	その他
昭 61 年 10 月	5,686 人	3,009	1,169	665	387		456
	100%	52.9	20.6	11.7	6.8		8.0
昭 62 年 2 月	5,589	1,466	1,193	746	477		1,707
	100	26.2	21.4	13.4	8.5		30.5
昭 62 年 4 月	4,711	834	(鉄道労連)				
	100	17.7	2,729			1,011	137
			57.9			21.5	2.9

6 昭和62年3月10日付け人事異動

(1) 人事異動に関する就業規則の定め

国鉄時代の人事異動について、就業規則には次のとおり定められていた。

〔就業規則〕 (人事上の異動)

第18条 職員の人事上の異動（転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、昇給、降給、休職、復職、派遣、休業、復業、退職及び免職）については、所属長又はその委任を受けた者が行う。ただし、総裁が採用を決定した大学卒業者の免職を除く。

第19条 業務上必要ある場合には、職員に人事上の異動を命ずる。

2 職員は、正当な理由なくして、前項の人事上の異動を拒むことはできない。

（事前通知及び簡易苦情処理）

第20条 所属長は、人事上の異動のうち職員の転勤、転職、降職及び免職（懲戒免職を除く。）を行う場合には、文書をもって通知する。

2 職員は、前項の通知の内容について苦情を有するときは、その解決を簡易苦情処理会議に請求することができる。

3 前各項の取扱いについては、職員の勤務指定等を行う場合の事前通知について（昭和32年10月18日総秘第1363号通達）の定めるところによる。

（職の発令等）

第26条 所属長は、職員に対し、当該職員が所属する現業機関等に関する職制に定める職のうちから、その者が従事する職の発令を行う。

2 現業機関等の長は、必要により担務を指定することができる。

また、前記3の(7)で認定したとおり、国鉄と国労の間の雇用安定協約は、昭和60年11月末をもって失効したが、過員の運用については、昭和61年7月に人材活用センターの設置がなされるまでは、労使間で事実上合意の上で行われていた。

(2) 事前通知

前記2の(14)で認定したとおり、国鉄では昭和62年3月10付け人事異動を行うことになり、岡鉄局においても、この異動に関して同月5日から次のような様式の事前通知書の交付を開始した。

事前通知書		
	(所属 職名 氏名)	
(発令文)		(月 日付)
上記のとおり発令するから通知する。		
昭和 年 月 日		
岡山鉄道管理局長 ㊟		

(3) 簡易苦情処理

前記(1)で認定したとおり、国鉄においてはその就業規則において人事異動の事前通知に対する簡易苦情処理の制度があり、また、国鉄と国労の間には、次のような協約が締結されていた。

事前通知及び簡易苦情処理に関する協約

(事前通知)

第1条 所属長は、職員の転勤、転職、降職及び免職（懲戒免職を除く。）を行う場合には、発令の日の7日ないし10日前に本人に対し、文書をもって通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない場合は、5日前とすることができる。

第2条 前条の定めによる事前通知の内容について苦情を有する場合は、この協定の定める手続に従って、その解決を簡易苦情処理会議（以下「会議」という。）に請求することができる。

2 前条の苦情は、本人が箇所長から事前通知書を受けた日の翌日までに申告しなければならない。

昭和62年3月5日から交付された事前通知についても、多数の者から簡易苦情処理の請求があり、簡易苦情処理会議で審議されたが、結論は出なかった。

なお、この異動について、上記手続をとったのは申立人組合組合員だけであった。

(4) 本件申立てに係る配属等

本件救済申立てに係る組合員別の配属等の内容は、別表1記載のとおりである。

①別表1(イ)欄記載の所属・職名は、昭和62年3月10日付け人事異動(ただし、空欄のNo.15、No.18、No.29の3人は転配はなされず、同年4月1日付けで業務の指定変更のみがなされた。)の内容を示す。なお、46人のすべてが本来業務以外の業務に指定された。

②同表(フ)欄は、(イ)欄の発令直前の所属、職名を示す。ただし、昭和61年7月以降にあらかじめ人材活用センターへの担務指定を受けた者で、その際既に兼務発令を受けていた者については、上記注釈にかかわらず、その兼務発令直前の所属・職名を示す。

③同表(ウ)欄は、前記4の(9)で認定したように、昭和62年3月16日ごろに設立委員から通知された内容を示していると同時に、同年4月1日に被申立人会社に採用されたときの勤務箇所・職名をも示す。

④同表(エ)欄は、救済命令によって、前示(ウ)欄の発令を取り消し、本(エ)欄への復帰を求めるとする申立ての内容を示す。

(5) 異動の系統別・所属組合別人数

国鉄が、昭和62年3月1日から同月末までの間に岡鉄局管内(ただし、新幹線総局は含まれない。)で行った配転等人事異動の数と、その系統別・所属組合別内訳(ただし、所属組合については一部は推定)は次のとおりであった。

系	統	別	営	業	運	転	施	設	電	気	合	計
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

系統別の人員 (3.1 現在)	2,914	1,574	813	482	5,783	
人事異動数	728	630	343	120	1,821	
異動数の組合別内訳概数	国 労	220	50	120	60	450
	動 労	3	460	30	1	494
	鉄 労	160	10			170
	日鉄 労			145		145
	社員 労	55	40	30	45	170
	鉄産 労	140	40	1	6	187
	未加入	50		2		52
	非組合	100	30	15	8	153

*非現業職員は、営業欄に計上

*全動労5人は含まず

(6) 組合役員に対する配転命令

上記配転命令を受けた者の中には、当時、申立人組合の下部組織である分会の役員であった者が少なくなかった。

その主な所属と、分会の役職別の内訳は以下のとおりである。

(表中○印を付している者が配転当該者である。なお、配転命令のあった時期の前後ごろに、分会役員の一部の者が申立人組合を脱退しており、その者の把握は下表の中で必ずしも正確でない。)

分会の置かれていた所属	分会長	副分会長	書記長	その他の執行委員
宇野 駅			○	2
倉敷 駅	○	○		1
福山 駅	○	○		3
糸崎 駅	○		○	2
新見 駅			○	3
岡山車掌区	○	○		4
岡山車掌区 津山支区	○		○	2
岡山車掌区 福山派出所		○	○	4
府中電車区	○	○	○	2
岡山気動車区	○		○	1
岡山信号通信区	○		○	1
岡山電力区	○	○○	○	3
岡山保線区	○	○	○	2

*岡山信号通信区以下の所属については、担務指定の変更

上記の各所属箇所のうち、岡山車掌区、岡山車掌区津山支区、岡山車

掌区福山派出所、糸崎駅などで組織されていた国労以外の他組合分会の役員には、この時期に配転命令を受けた者はいない。

ちなみに、上記の配転を命じられた分会役員は、いずれもが本件の配転命令の行われた時期までその活動ができ得ていたわけではなく、前記5の(3)の末尾で触れたように、それ以前に既に人材活用センターに担務指定されていた者もあり、これら役員の実質的な動きは、別表2(オ)欄に示したとおりである。

(7) 配転による収入の減少

申立人組合組合員のうち、別表2(カ)欄に金額の記載のある24人は、昭和62年3月の人事異動によって、当時まで支払を受けていた毎月の平均賃金額が、同年4月以後に同欄記載の金額だけ減額になったと主張するが十分な立証はなされていない。特に、これら減額を招いた積算の内訳は明らかでないし、また、これら組合員は、その後約3か年の間に勤務すべき場所や職名にも異動があり、上記の減収が、今なお引き続いて同様のままであるかどうか不明である。

(8) 通勤事情の悪化

申立人組合組合員のうち、別表2(キ)欄記載の6人は、昭和62年3月の人事異動によって、それまで同欄記載の住所地から、同欄記載の新任地まで通勤することが従前に比べて困難となり、かつ、家族の構成、家庭の事情から転居に難の伴うことも推認される。

国鉄では、岡鉄局管内の主要都市ごとに、職員用の住宅又は宿泊施設を設け、転勤に伴い転居する職員や、勤務時間の都合から、仕事先で宿泊を要する職員のため、低廉な費用でその便宜を図っていたが、昭和62年3月1日から同月末までの間で、職員用の住宅へ入居した職員の数は合計82人に及んでいた。

(9) 職場ごとの個別事情

① 岡山車掌区

同区では、昭和61年半ばごろ、組合員有資格者総数は約310人であり、その全員が申立人組合に所属していた。しかし、昭和61年12月に申立人組合は分会長以下7名が兼務発令を受けて、岡山駅人材活用センターなどへ転出し、それら役員が活動が停頓したこともあって、組織に動揺が生じ、脱退者が続出して、昭和62年3月ごろには約80人にまで減少した。

このようなことから、同分会では組織の再建を図るため、昭和62年2月ごろに新たな陣容をもって役員を選んだが、昭和62年3月10日付け人事異動により新役員総数の9人のうち6人が他へ転出した。

昭和62年3月10日付け人事異動の当時、同区には別に鉄産労組合員約180人、鉄道労連組合員約60人がいたが、前者で5人が配転を受けたのみで、後者にはいなかった。

国労組合員は、上記約80人のうち約10人が配転になった。

役員に関する配転でも、鉄産労分会役員10人のうちの1人のみであった。

また、国労役員が転出し空席となったポストへは、他の職場から他の組合に属する職員が転入して充当された。

② 岡山車掌区福山派出所

昭和62年3月当初、同所の組合員有資格者総数は85人であり、うち国労が43人、鉄産労が40人いたが、配転を受けた者は国労が17人（うち分会役員6人を含む。）であったのに対し、他の組合には該当者はいなかった。

③ 岡山車掌区津山支区

昭和61年半ばごろ、同支区の組合員有資格者総数は約80人であり、うち国労が組合員が約70人いたが、昭和62年2月ごろには27人に減少し、分会役員も多くも鉄産労に加入した。

そこでそのころ組織の再建を図るため、新たな陣容をもって役員を選んだが、新役員の総数5人のうち4人が、昭和62年3月10日付け人事異動によって他へ転出した。

本件の配転を受けた者の人数を組合別にみると、国労27人のうち5人、鉄産労35人のうち2人であり、その他の13人のなかには該当者はいなかった。上記鉄産労2人も、事実上合意の上での転出であった。

同年2月ごろ国労分会の分会長であった者は、同年3月国労を脱退したが、そのまま津山支区から他へ配転を受けることはなかった。

国労組合員が転出し、空席となったポストへは、他の職場から他の組合に属する職員が転入して充当された。

④ 糸崎駅

昭和62年3月ごろ、同駅の組合員有資格者総数は約70人であり、うち国労37人、鉄産労18人、鉄道労連14人などがいたが、配転を受けたのは国労7人のみで、他の組合には該当者はいなかった。上記国労の7人のうち、4人は分会役員であったし、また、うち4人は同駅信号係員であった。その空席となったポストへは、福山、尾道方面から他組合の組合員が転入して充当された。

⑤ 新見駅

昭和62年3月ごろ、同駅の組合員有資格者総数は72人であったが、昭和62年3月10日付け人事異動により配転を受けた者の人数や、同駅に所属しながら本務を外された者の人数などを、組合別に示すと以下のとおりであった。

組 合 名	国 労	鉄道労連	鉄産労	合 計
組 合 員 数	39	27	6	72
配 転 を 受 け た 者	17	2	2	21
本 務 外 し さ れ た 者	13	0	0	13

本来業務にある者	2	23	4	29
不明	7	2	0	9

なお、当時、同駅信号係員であった国労組合員4人は、その全員が配転を受け、それ以後同係には国労組合員は皆無となった。

⑥ 府中電車区

昭和61年10月ごろ、同区に勤務していた職員の組合別人数は、国労39人、動労6人などであったが、その後国労組合員が減少し、昭和62年3月ごろには11人となっていた。

昭和62年3月10日付け人事異動により、上記11人全員が、糸崎運転区へ配転されたが、それと入れ替わりに、糸崎運転区から11人が転入したが、転入して来た11人は全員が鉄道労連組合員であった。

糸崎運転区へ転出11人は、転出先で電車運転の業務に従事することではなく、日勤雑務に就いていた。また11人のうち2人は、昭和62年末ごろから昭和63年春ごろまでの間に、再び府中電車区に戻されて電車運転の業務に就くようになったが、その2人とも府中電車区へ戻された後、間もなく国労を脱退し他組合へ加入した。

昭和62年3月ごろの同区における職員の組合別人員は、国労が上記のとおり11人で、そのほか鉄産労3人、鉄道労連24人などであった。

(10) 被申立人会社の事業スタート

被申立人会社は、昭和62年4月1日からその事業をスタートしたが、国鉄によって行われ昭和62年3月10日付け人事異動と、被申立人会社発足時の社員配置の関係は、前記2の(14)及び4の(9)で認定したところである。

7 岡山支社の余剰人員対策

(1) 被申立人会社の事業目的及び職制

被申立人会社の事業目的は、その定款によれば旅客鉄道事業、旅客自動車運送事業のほか、旅行業、倉庫業、飲食業、小売業なども含まれており、日本国有鉄道法（昭和23年法律第256号）第3条に定められていた鉄道事業及びその附帯事業の経営などに限定されていた国鉄の業務に比べて、大幅に拡大されたものとなっている。

岡山支社においても発足と同時に幅広く関連事業、旅行事業などを展開した。

一方、各現業機関における職制（職名及び職務内容）も、業務の能率的かつ円滑な遂行を図ることを目的として新たに定められたが、おおむね国鉄における職制と近似したものとなっている。

(2) 被申立人会社の就業規則

被申立人会社が昭和62年4月1日から施行した就業規則中に、人事異動などに関しては以下の定めがある。

〔就業規則〕

第28条 会社は、業務上の必要がある場合は、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。

2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3 出向を命ぜられた社員の取扱いについては、出向規程（昭和62年4月 達第 号）の定めるところによる。

（職制）

第48条 職制は、別表第1に定める職名、職務内容及び指揮命令系統とする。

2 社員は、現業機関において、職制の定めるところにより、誠実に職務を遂行しなければならない。

（職の配置）

第49条 会社は、現業機関に、別表第1に定める当該現業機関の職制のうちから必要な職を置く。

2 会社は、業務上の必要がある場合は、前項にかかわらず現業機関に別表第1に定める職制のうちから必要な職を置く。

3 会社は、現業機関以外の業務機関であっても、業務上の必要がある場合は、前項に準じて必要な職を置く。

（勤務種別の指定）

第54条 社員の勤務は、別表第2に規定する勤務種別の中から指定する。

2 業務上の必要がある場合は、2種以上の異なった勤務種別を組み合わせて指定する。

附 則

1 （省略）

2 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条第3項の規定に基づき採用された者については、第26条第1項ただし書の規定により、社員として採用することとする。この場合、その者の日本国有鉄道の職員としての勤続年数は、別に定めのない限り、会社における社員としての勤続年数とみなす。

3及び4 （省略）

5 改革法第23条第3項の規定に基づき採用された者については、昭和62年4月1日付で、附則第2項に規定する勤続年数（1年未満の端数は1年とする。）に基づき、第71条第1項により計算した日数の年休を付与する。

(3) 余剰人員対策の経過概要

昭和62年4月1日、岡山支社には約4,400人の社員が配置されたが、そのうちいわゆる本来業務部門へ約3,400人が、残る約1,000人がいわゆる余剰対策部門若しくは関連事業部門に配属された。

余剰人員の活用策として進められていた事業も、当初は未経験であつ

たことなどから試行錯誤を余儀なくされていたが、逐次体制の整備や慣熟の度を加えるにつれ、企業として軌道に乗りつつある。

しかしながら、かつて人材活用センターで営まれ、職員から不評を買った仕事の一部が、その後若干の改善が行われたとはいえ、今なお被申立人会社の職場の一部に残り続けていることも否めない。

(4) 業務内容ごとの実情

申立人組合組合員46人が平成2年8月現在で配属されている勤務箇所・職名・担当している業務内容は別表2(ク)欄①②③に記載のとおりである。

① 暫定直営駅勤務

岡山支社は、平成元年3月から11月までの間に約130人の社員を対象として特別研修を行い、これらの社員をもって、新会社発足当時は委託駅であったが、その後暫定的に直営となった駅などに配属し、出札など駅業務に従事させた。申立人組合組合員のうちNo.1、No.2、No.6、No.8、No.20、No.21、No.33、No.34の8人がこれらの駅に配属されている。

② 線区管理

駅業務の一部とされているが、主としてポイント清掃、無人駅管理、集札箱の収納等を行うものであり、No.22、No.26、No.28、の3人の申立人組合組合員が配属されている。

③ 岡山事業所

岡山支社は、昭和62年10月、岡山、倉敷、福山の3か所へ事業所を設置し、直営店舗などの管理・運営をさせているが、このうち、岡山事業所にはNo.16の申立人組合組合員が配属されている。

④ 子会社への出向

昭和63年4月に被申立人会社の全額出資によってハート・アンド・アクション・リーテイル株式会社とハート・アンド・アクション・フーズ株式会社が設立され、リーテイル社は主として店舗による物品販売を、フーズ社は飲食店の経営等を始めた。この両社には被申立人会社の社員が出向していて、申立人組合組合員のNo.4、No.7、No.12、No.14の4人が出向に応じている。

国鉄労働組合西日本本部と被申立人会社との間には、昭和63年4月30日付けの覚書をもって、出向に関する合意が成立し、賃金や出向期間について協定がなされているが、3か年の出向期間が満了した際の、その後については、本来業務に復帰できるとの確実な見通しはない。

なお、上記4人はその出向に当たり、労働協約に基づく簡易苦情処理の請求をしている。

⑤ マリン美化チーム

昭和63年7月、瀬戸大橋線のマリンライナー号の客車清掃業務を目

的として、チーム編成がなされ、申立人組合組合員のNo.18、No.42、No.44、No.46の4人が配属されている。

⑥ 車両総点検チーム

客車の窓枠の取替え、シートの張替え、カーテンの更新などのリフレッシュ業務を行うチームであり、申立人組合組合員のNo.19、No.43の2人が配属されている。

⑦ 整備事業センター

各運転所に設けられ、主として清掃、当直補助などに従事するもので申立人組合組合員のNo.17がこれに配属されている。

⑧ その他営業活動など

旅行センター、特別企画販売、営業調査、特別改札、無人駅の清掃管理などの業務に申立人組合組合員のNo.3、No.5、No.9、No.10、No.11、No.15、No.24、No.32、No.36、No.37、No.38の11人が就労している。

⑨ 本来業務への再配転

No.13、No.23、No.25、No.27、No.29、No.30、No.31、No.35、No.39、No.40、No.41、No.45の12人は新会社発足後の再配転によって駅の出改札などの本来業務に従事することとなった。

(5) 車掌職の新規配属

岡鉄局では、昭和62年3月10日付け人事異動で、車掌の有資格者のうち申立人組合組合員25人を、他の職種に属する職場へ配転し、車掌以外の業務に従事させた。

また、岡山支社では同年4月1日から岡山車掌区の車掌の有資格者のうち、申立人組合組合員38人を本来の車掌業務から、それ以外の余剰人員対策業務である特別改札に従事させた。

同年末にはその人員は15人に減じたが、うち12人は国労組合員であった。

このように相当数の車掌の有資格者を車掌以外の業務に従事させる一方で、岡山支社は、昭和63年3月に広く一般社員を対象に車掌科入学試験を行い、新たに約10人の車掌見習いを岡山車掌区に配属したが、その後平成元年2月にも車掌科入学試験を行った。

(6) 職名変更

申立人組合組合員No.42、No.43、No.44、No.46の4人は電車運転士の資格を有する者であるが、平成2年3月10日ごろにその職名を車両技術係へ変更され、被申立人会社賃金規程に定める基本給の調整規定により賃金が2号俸減額となった。これは国鉄当時の「動力車乗務員の基本給表の適用方等について（通達）」における基本給の調整方法を、新会社においても引き続き準用した結果のものであった。

(7) 本務外しにみられる組合間の比較

新会社発足後、既に4年近くの経過したが、前記(4)で認定したとおり、今日の職場にいまだいわゆる「本務外し」といわれる業務が現存し、相

当の社員が引き続いてそれに従事している。

もとよりこの間に、新たに展開した種々の事業の占める比重が、鉄道輸送事業との対比で徐々に高まりつつあり、また、余剰人員対策と称せられてきた職場の組織や、その仕事の内容にも若干の変動があり、これらの事情から、将来「本来業務」といわれる言葉の意味内容や、それが社員間で用いられる趣旨も逐次変化していくことも考えられぬでもない。

しかしながら少なくとも現在なお、社員の間で「本務外し」が問題として認識されており、また、「本務外し」をめぐる組合間の格差の存在が、申立人組合から強く非難されていることも事実であって、その一部の状況は以下のとおりである。

① 岡山支社における本務外しの状況（昭和62年7月現在）

	総 数	国 労	鉄産労	鉄道労連	その他
人 数	588	357	113	74	44
%	100	60.7	19.2	12.6	7.5

なお、昭和62年6月1日現在の所属組合別組合員数は、国労845人（16.4%）、鉄産労957人（18.6%）、鉄道労連2,750人（53.4%）、その他596人（11.6%）である。

② 岡山運転所における余剰人員対策部門の組合別人数

組 合 別	昭和62年4月1日	昭和63年2月1日
国 労	27	32
鉄 産 労	47	3
鉄 道 労 連	18	0

③ 福山駅における関連事業部門の組合別人数（平成元年6月現在）

部 署	総 数	国 労	その他
旅行センターセールス室 （乗車券等販売）	7	6	1
（オレンジカード販売）	5	5	0
増収対策室	9	9	0

④ 事業所（岡山・倉敷・福山）勤務社員の組合別人数（昭和62年10月1日現在）

組 合 名	国 労	鉄産労	鉄道労連
社 員 数 A	53	31	100
組 合 員 数 B （昭和62年8月1日）	829	959	2,829
A / B （ % ）	6.4	3.2	3.5

(8) 申立人組合の抗議行動

申立人組合は、被申立人が国労を嫌悪し、国鉄時代に引き続き国労組合員を不当に不利益扱いしているとして、これに対して、組合員間の連帯を強化し、その結束を図る目的で、組合バッジの着用を指示していた

が、昭和62年10月1日から同年11月30日までの間で、延べ131人の組合員が着用した。

これに対し被申立人会社は、昭和63年7月1日に夏季手当を支給するに当たり、上記組合バッジを着用した者については勤務成績の良好でない者として、その額を一般の社員と比較し一律に5パーセント減額した。

以上は、当委員会に顕著な事実である。

8 本件申立人組合組合員に係る民事訴訟事件

(1) 新見事件

本件で救済を求めているA19、A20の両名は、岡山地方裁判所に本件配属発令の効力停止等仮処分の申請を行ったが、昭和63年10月27日にいずれも却下の決定があり、さらに広島高等裁判所岡山支部に抗告をしていたが、平成2年2月23日に抗告棄却の裁判があった。

A19の申請理由は、本件配属発令は①労使慣行を無視したものである、②業務上の必要性が欠如している、③同人の生活破壊を招くものである、④不当労働行為に当たるというものであったが、裁判所は、①労使慣行についての疎明がない、②本件配属発令の必要性、岡山駅での当該業務の必要性はともに認められる、③同人は新見駅近くの宿舎にも住んでいた、④他所への配属発令を受けた組合員の人数に組合間格差が認められるが、いまだ組合活動に支障はないと判示した。

A20の申請理由は、本件配属発令は①業務上の必要性が欠如している、②同人の生活破壊を招くものである、③不当労働行為に当たるというものであったが、裁判所は、①本件配属発令には必要性があった、②妻が病気である上、子供が転校しなければならないなどの事情は認められるが、夜勤を免除されており、また、宿舎の提供がなされている、③新見運転区の国労組合員は4名に回復したなどと判示した。

なお、この事件についての本案訴訟は提起されていない。

(2) 福山事件

申立人組合組合員A21ら5名は、昭和63年1月に広島地方裁判所福山支部へ、本件配属発令後に行われた再配転の効力停止を求めて仮処分の申請を行い、この事件は目下審理が続いている。

第2 判 断

1 両当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 救済の請求

本件の配属発令及び勤務指定は、国鉄、設立委員、新会社が共通の意思で、申立人組合組合員を主要な職場から排除して、新会社の旅客輸送業務に対する申立人組合の影響力を減殺すること及び申立人組合組合員を他の組合の組合員より不利益に待遇することにより、申立人組合の組織の弱体化を図ったものであり、これらの行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反した不当労働行為であるから、以下

の救済を求める。

ア) 被申立人は、別表 1 記載の申立人組合組合員に対して行った、同表(ウ)欄記載の勤務箇所・職名(ただし、No.15、No.18、No.29、の 3 人については、業務内容の記載のみ。)を取り消し、同表(エ)欄記載各勤務箇所・職名に復帰させなければならない。

イ) 被申立人は、申立人組合組合員の勤務箇所への配置、職務内容への勤務指定に当たり、申立人組合組合員以外の社員と比較し、不利益な待遇をすることを通じて、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

ウ) 陳謝文の手交、揭示

イ 国鉄と設立委員、新会社との関係

ア) 実質同一性

新会社は、国鉄の事業や資産の大部分を承継しており、その役員の多くは国鉄の幹部をもって充て、社員も国鉄の職員をもって構成されている。また、事業の運営や労働の実態についても昭和62年3月31日から翌4月1日にわたり変動はない。分割・民営化によって新会社は別法人として設立されたというものの、国鉄が事実上分割されたただけであって、両社は社会的実体として同一の組織である。

イ) 国鉄と設立委員の関係

国鉄では新会社が昭和62年4月から発足することに備えて、あらかじめ新会社での配置にそろえ、同年3月10日に国鉄職員に対する配転、兼務発令、担務の指定変更などを行った。設立委員は、同月16日に上記の人事異動の内容を、新会社における4月1日以降の人事配置とし、そのままこれを読み替え、国鉄を通じ、新会社の採用予定者あてにその配属通知を行った。これらは、国鉄が設立委員の事務を補助し、設立委員が行う新会社職員の採用に関する行為を委任を受けて処理したもの、ないし設立委員の行うべき事務を代行したものである。

したがって、国鉄が行った上記の各行為に不当労働行為が認められるときは、設立委員もその責任を負う。

ウ) 改革法第23条第5項

改革法第23条第5項には「承継法人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。」旨の規定がある。新会社の設立委員が昭和62年3月16日に行った、採用予定者に対する同年4月1日以後の人事配置に関する配属通知において、不当労働行為が認められるならば、上記法条の定めに従って新会社が当然にその責めを負うべきである。

ウ 救済を命ずべき使用者の範囲

労働組合法第7条各号にいう使用者とは、当該不当労働行為が行われた当時の労働契約当事者に限られるものではない。労働委員会は、

不当労働行為が行われた以後に使用者の人格などに変動があったとしても、その労働者の受けた不利益を事実上も回復させるため、最もそれに適当する立場にある使用者に対して、救済を命じることができる。

エ 本来業務復帰者

新会社発足以降の再配転によって、現在鉄道輸送の業務の範囲内の勤務箇所・職名・担当業務にあるのは別表2記載のNo.13、No.23、No.25、No.27、No.29、No.30、No.31、No.35、No.39、No.40、No.41、No.45の12人である。しかしながら、昭和62年3月当時の勤務箇所・職名・担当業務とは異なり、いまだその不利益性に変化はない。

(2) 被申立人の主張

ア 余剰人員対策と適材適所の配置

国鉄が昭和62年3月10日に発令した人事異動及び設立委員が同年4月1日付けで採用社員について定めた勤務の配置は、従前における勤務成績を正当に評価して行った。また、鉄道輸送に直接関しないそれ以外の事業に対して社員を配置したのは、国鉄時代から生じていた膨大な余剰人員の調整並びに活用のためだけでなく、むしろ新会社の事業目的が拡大したことに伴ったもので、いずれも適材適所による人選で配置している。したがって申立人組合や申立人組合組合員に対して、他の組合や他の組合の組合員と差別して不利益に取り扱ったことはない。

イ 中央労働委員会を管轄とする主張

別表1記載の申立人組合組合員のうち、No.30からNo.38までの9人は福山駅（広島県福山市）で、No.39、No.40の二人は福山保線区福山支区（同）で、またNo.41からNo.46までの6人は糸崎運転区（広島県三原市）で、それぞれ勤務する者であるから、同人らの救済請求がその余の申立人組合組合員の請求と併合してなされている以上、労働組合法第25条第2項及び同法施行令第27条の規定により本件の管轄は中央労働委員会にある。

ウ 労働組合の当事者適格

労働組合の組合員個々の労働契約に関する処分は、当該組合員の固有のものであって、労働組合が組合の資格で所属組合員の権利を処分することは許されない。申立人組合の請求している救済の内容は、申立人組合組合員の個々にかかわる配属発令、勤務指定の各取消し、撤回を求め、従前の地位への復帰を請求するものであるから、申立人組合は本件申立ての当事者適格を欠いている。

エ 設立委員と開業準備行為

設立委員会が昭和62年3月16日に申立人組合組合員らを同年4月1日以降の新会社の社員採用予定者とし、同日から勤務すべき勤務箇所・職名・給与等を知らせた配属通知の行為は、鉄道会社法附則第2条第2項に基づく開業準備行為であり、また株式会社の発起人としてその

職務を行ったものである。したがって、上記配属通知は、改革法第23条にいう職員の採用行為とすべきではない。

オ 労使関係の切断

申立人組合組合員らは昭和62年3月31日をもって国鉄を退職した。そして同年4月1日から新会社へ新たに採用された者である。国鉄と新会社とは人格を異にした別法人であって、その事業目的も大幅に相違する。したがって申立人組合組合員との間の労働契約に連続性はない。国鉄が同年3月10日に行った人事異動はもとより、その前後の人事に関する処理についての責めを、設立委員会や新会社が負うことはない。申立人組合の主張については、少なくとも設立委員において不当労働行為意思があったことが立証されなければならない。

カ 職場・職名の変動

国鉄が、職員の就業について定めていた所属・職名の名称やその内容は、新会社において改編された。申立人組合組合員らが国鉄で就業していた当時の職場や職名は存しない。申立人組合の請求が国鉄当時の職場や職名への復帰を救済の内容とするものであるならば、それは新会社にとって現実不可能なことであって、申立ては却下されねばならない。

キ 不利益の消滅

別表2記載の申立人組合組合員のうち、No.1、No.2、No.4、No.6、No.7、No.8、No.12、No.13、No.14、No.16、No.20、No.21、No.22、No.23、No.25、No.26、No.27、No.28、No.29、No.30、No.31、No.33、No.34、No.35、No.39、No.40、No.41、No.45の28人の平成2年8月現在における勤務箇所・職名・担当業務は、いずれも鉄道輸送業務の範囲内のもので、申立人組合主張の本来業務であるから、被救済利益は消滅した。

2 当委員会の判断

(1) 管轄（第2の1の(2)のイ）についての判断

本件申立ての時において、申立人組合の主たる事務所は、岡山市内にあることは明らかであり、労働組合法施行令第27条第1項にのっとり、当委員会が本件の管轄を有することに疑いはなく、被申立人の主張は採用できない。

(2) 当事者適格（第2の1の(2)のウ）についての判断

労働組合法第7条各号について、法が救済の道を設けたゆえんは、労働者の団結権や団結行動を保護することにあるのであって、たとえ不当労働行為が直接的に個々の組合員に不利益をもたらす場合においても、その個別の不利益取扱いに対し救済を求めることが、労働者の団結権を保護する上で必要である限り、その労働組合の名においても組合員個々の権利の救済を請求することができるのであるから、被申立人の主張には根拠がない。

(3) 救済の請求（第2の1の(1)のア、イ、ウ、エ及び(2)のア、エ、オ、

カ、キ) についての判断

ア 国鉄改革と国労

ア) 国鉄改革の諸施策に対する各組合の対応状況

前記第1の3の(2)ないし(4)において認定のとおり、国鉄では、昭和57年3月ごろから職場規律の総点検運動が推進され、さらに従前の「現場協議に関する協約」の改訂が各組合あて提案されるなど、改革に向けての動きが具体化した。これに対し国労は終始反対し抵抗する姿勢を貫いていたが、動労、鉄労、全施労は現場協議に関する協約の改訂案を受入れるなど柔軟な対応を示していた。その結果、上記協約は、国労との間では同年11月30日をもって失効することとなった。

また、前記第1の3の(5)において認定のとおり、国鉄は、昭和59年7月に各組合に対し余剰人員調整策を提示して協力を求めたが、動労、鉄労、全施労が一定の修正の後これを受け入れたのに対し、国労は、強く反対し、時限ストライキ等をもってこれに抵抗した。そのため国鉄は、上記反対闘争について大規模な処分を行い、国労との間の対立を深めた。

また国鉄は、そのころかねて各組合との間で締結されていた雇用安定協約を、動労、鉄労、全施労などとの間では継続締結したけれども、国労との間では合意が得られず、期間満了を機会に更新しなかった。

このように国鉄改革の諸施策が漸次動き始めて、労使の間で論議が高まりつつあったころから、既に上記のとおり、職場規律や余剰人員の問題などをめぐり、国鉄と国労の間では際立った対抗関係が続いていたが、動労などの他組合との間では協調関係が保たれ、このような組合ごとの対応の相違はその後も続いた。

その後、前記第1の2の(5)、第1の3の(8)、(10)及び(11)で認定のとおり、国鉄ではB2総裁を迎えて、国鉄の分割・民営化を進める幅広い施策が展開されるようになり、昭和61年1月には労使共同宣言案の提示、同年3月には余剰人員調整のための広域異動の提案、同年4月には企業人教育の提案等々相次いで各組合に対し協調の呼びかけがなされた。このような国鉄の分割・民営化を目指す動きに対し、各組合の態度は、前記第1の3の(6)、(8)及び(10)で認定のとおり、まず鉄労が昭和60年8月の大会でその支持の方針を決め、動労、全施労も昭和61年1月に労使共同宣言に加わってこれを支持する方針を明らかにした。また、動労、鉄労などの組合は広域異動などの提案も受け入れた。さらに以上の3組合を中心にして昭和61年7月には改革労協が結成され、昭和62年2月に鉄道労連の発足をみた等いずれも分割・民営化に協調する動きが続いた。

しかしながら国労は、これらに対しても引き続き批判的ないし反

対の立場を崩さず、なかにはワッペン着用闘争をもってこれと真っ向から対抗するところもあったし、前記第1の3の(19)及び(20)で認定のとおり、昭和61年7月、同年10月と2回にわたる大会の討議を経て、引き続き分割・民営化には反対を続けることを確認した。もともとこの間、一方では国労組合員の中に、上記の路線に批判的な立場に傾く者も少なくなく、組合員の脱退が相次ぐようになり、昭和62年2月には多数の脱退者らによって鉄産総連が結成されて、結局事実上分裂するまでになった。

イ) 人材活用センター

さきに、前記第1の3の(5)で認定したとおり、国鉄では昭和59年2月のダイヤ改正の際に約24,500人の余剰人員が生じ、その後さらに大量の余剰人員が増え、それらの転用・活用のため、いわゆる「余剰人員調整策3項目」の実施や、監理委員会の意見に従って希望退職の勧奨、民間や自治体への転職、広域異動による調整などに努めたが、容易にはその解消をみるまでには至らなかった。

そして、前記第1の3の(14)で認定したとおり、昭和61年7月に人材活用センターの設置を行い、同年11月1日現在では全国で約1,400か所の同センターへ約18,500人の余剰人員を集中して一括管理し、転換教育を行う等により有効な活用を図ろうとしたが、同センターにおける日常の仕事の多くは、鉄道沿線の草刈りや駅舎のペンキ塗り、無人駅の清掃などであったため、社会的にも批判を受けたところがあった。

岡鉄局においても、前記第1の5の(2)で認定のとおり、昭和61年7月から人材活用センターを設置し、同年10月30日現在で、管内に38か所を設置するとともに合計376人の職員を担務指定していた。

しかしながら、同センターにおける日常の仕事は、前同項で認定のとおり、従来の鉄道輸送の仕事と比較して全く異質の慣れないものばかりで、しかも閑散、単調な作業も少なくなく、同センターへ担務指定された職員の中には、国鉄での自己の将来に希望を失ったり、新会社への採用に不安を抱く者もあった。さらには同センターで勤務していた国労組合員のうち国労を脱退した者が、脱退後間もなく旧来の作業に戻った事例なども生じて、組合所属のいかんをめぐって動揺する国労組合員も少なくない有様となった。

そうして注目されなければならないのは、同センターに担務指定された職員の、所属組合別人数比を見ると、前記第1の3の(14)で認定したとおり、昭和61年11月1日時点で国労組合員が81%弱を占め、国鉄全体の組合員有資格者総数の中で国労組合員の人数比が、同日時点で48%弱であったことから、前記の率は、国労組合員が目立って高率で担務指定を受けていたといわなければならない。

ウ) 国鉄幹部の発言

国鉄のB18職員局次長が昭和61年5月に動労の会議に出席して行った発言、B2総裁が同年7月に鉄労の大会に出席して述べたあいさつの一部、B13機械課長が同年5月に各機械区等の管理者へ送った書面の一節、さらに国鉄が同年8月にかねて地方裁判所へ損害賠償の訴を提起していた相手方のうち、動労に対する部分を取り下げ、その節B2総裁が発表した談話の一部など、既に前記第1の3の(12)、(13)、(17)及び(18)で認定のとおりであるが、これらは総じて、当時の国鉄の首脳部が国鉄の分割・民営化に協調的であった動労、鉄労などに対して好意を持って賛辞を贈る一方で、これに反対し抵抗する国労に強い嫌悪感を抱いていたことを如実に物語っている。

エ) 職員管理調書の作成

国鉄が昭和61年4月ごろに新たに作成した職員管理調書は、前記第1の3の(9)で認定のとおり、その評定期間を昭和58年4月1日を始期としていること、制裁に関する記載を一般処分と労働処分とに分ち、争議行為に起因する制裁を他のものと区分していたこと、分割・民営化に協力的態度を示していた動労では昭和57年12月からストライキなどの闘争を行っていないので、前記労働処分の記載にほとんど無縁であったこと、しかし国労においては、上記期間も引き続き分割・民営化反対の闘争を続けていたことから、結局、その労働処分欄の記載は、所属する労働組合いかんによって、たちまち有利・不利を明別できる結果となっていた。

勤務評定の査定期間をどのように設定するかは、従前の経過や当面の目的等により一律には決し難いところではあろうが、この職員管理調書が新会社の発足に備えて、社員の採用、発足当初の勤務配置のための資料として利用されたものである以上、果たして過去3年間をもって妥当としたか、どうかは極めて疑問である。むしろそれ以上に、国鉄の分割・民営化に対する協力・非協力に対応し、動労などの組合員には有利に、国労に属する組合員には不利に傾くことを、あえて容認した上で、上記のような期間設定をしたものと認められる。

オ) 国労に対する不利益待遇意思

以上の、前記ア)ないしエ)に至る一連の事実をみると、国鉄が、少なくとも分割・民営化を直前にした昭和62年2月ごろには、分割・民営化に反対し、その施策にことごとく抵抗を続ける国労に対しては嫌悪の情を抱き、その組織の弱体化を図るため、同組合員を冷遇することもやむなしとしていたことを推認し得るし、他方、分割・民営化に賛成し、協調の態度を示していた鉄労、動労、全施労などの組合員を優遇し、それら組合の協力を得て分割・民営化を果たそうとする意思を固めていたこともうかがえる。

イ 昭和62年3月10日付け人事異動等

ア) いわゆる本務外し

国鉄によって行われた昭和62年3月10日付け人事異動若しくは被申立人会社によって行われた同年4月1日付けの業務の指定変更の結果、申立人組合組合員46人が上記各日以後に従事することになった業務は、別表1(ウ)欄の「業務内容」として記載したところと同じである。

これらの業務は、前記第1の5の(4)で認定したとおり、いわゆる「本務外し」といわれるものであって、それまでの永年の経験や、培われていた技術を活かす余地はなく、しかも将来にわたる不安に駆られたり、国鉄マンとしての誇りも傷つけられるような内容であるから、国鉄職員として働いてきた者をこれらの業務に従事させることは、明らかに不利益な処遇であると言わざるを得ない。

もとより前記第1の5の(4)で認定したように、当時の国鉄における職場と職員との間の需給関係からして、余剰人員の調整・活用のいずれの策にも、おのずから限界があり、相当数の職員をこれら「本務外し」とするほかなかった事情は理解し得ないわけではない。しかし、その対象とすべき職員の人選に当たっては、公平かつ適正な基準に基づいて行われることが緊要であり、恣意にわたったり、不当な差別の生じる人選が行われることは到底許されないのである。

イ) 分会役員に対する配転

前記第1の6の(6)で認定したとおり、本件の配転は、申立人組合傘下の分会役員を多く含み、申立人組合の中でも、分会長の職にあった者7人、副分会長の職にあった者5人、書記長の職にあった者7人、執行委員の職にあった者24人に及んでいる。

また、これら分会の中には役員の出・脱退に伴い、その後に再編成されたばかりの新役員が早速に配転を受けている例もあり、いさか追い打ちの感さえ否めないものがある。

いうまでもなく労働組合の団体行動の盛衰は、その指導に当たる役員らの活動によるところが多く、分会のいわゆる三役の全部又はその一部を突然に欠いたときは、その組合運動に影響の生じることは明らかである。

ウ) 組織の弱体化

前記第1の6の(9)で認定したとおり、昭和62年3月10日付け人事異動によって岡山車掌区、岡山車掌区津山支区、岡山車掌区福山派出所、糸崎駅、新見駅、府中電車区などでは、国労の分会役員及び同組合員の全員、あるいは多くの者が転出し、そのためこれらの職場では既存の国労組織が無力化に等しい状態となっている。しかも上記の駅・区では転出した国労組合員のもとのポストへ、他の組合の組合員を転入させて充足している事情もいくつか認められる。

上記の各駅・区では、従来その職場の職員の大多数が国労に加入

していた。したがって、これらの職場で国労がストライキに突入したときは、その駅・区の機能は麻痺し、たちまち列車の運行に支障が生じていた。そこで分割・民営化される被申立人会社としては、公共企業体等労働関係法の制限から外れることもあって、それ以後における事業の運営を考慮し、その基幹部門である鉄道輸送関係職場から、国労の勢力をあらかじめ排除しておく必要に動かされ、それに沿って上記のような配転を実施したとみるべきである。

だからこそ、その補充には、かねて分割・民営化に協調の動きを示していた他の組合の組合員をもって充てるとともに、いわゆる「本務外し」の対象からも外すことによって、その協調に応えたとも看取される。

エ) 収入の減少、通勤事情の悪化

前記第1の6の(7)で認定したとおり、収入の減少を訴えていた申立人組合組合員24人は、いずれもその後の再配転による職場や職名の異動などにより、賃金収入の現況に変動を生じた可能性もあると考えられるが、その点については、双方とも何らこれらを明らかにしなかった。

また、前記第1の6の(8)で認定したとおり、本件配転に伴う通勤に関する不利益の増加は、今日の交通事情や被申立人会社が用意している宿舎・宿泊所の内容、さらに社会一般の転勤に対する考え方の変化などを総合すると、その立証の限りでは、かかる不利益をもって不当労働行為に当たるとはいえない。

オ) 国労と他組合との間の取扱いの差異

前記第1の5の(2)で認定のとおり、岡鉄局管内の人材活用センターへ担務指定された職員の所属労働組合別人数を、単純比のみならず、組合員総数との対比の面からみても、国労が他組合と比較して不利益な取扱いを受けていたことが顕著に認められた。

これに加えて前記第1の6の(9)で認定したとおり、岡鉄局管内の6駅・区ではあったが、昭和62年3月10日付け人事異動によって、国労組合員が他の組合の組合員と比較して、明らかに不利益な処遇を受けていたことも認められる。さらに岡鉄局管内の主要職場のほとんどの部署で、いわゆる「本務外し」のなされている割合が、国労組合員にだけ著しく集中していることも明白というべきである。本件の昭和62年3月10日付け人事異動の全容を全社的に詳細・綿密に確知するには、なお資料として十分とはいえないけれども、後で判断を示すとおり、諸般の事情を総合すれば、全社的にも、国労組合員だけが差別されて不利益な待遇を受けたものと認めるほかはない。

ウ 国鉄、設立委員及び新会社の関係

ア) 設立委員の権限

前記第1の4の(1)で認定のとおり、承継法人の職員採用については、改革法第23条において①承継法人の設立委員等は、国鉄を通じてその職員に対し、労働条件及び採用の基準を提示して職員の募集を行い（第1項）、②国鉄は、承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認した上、採用の基準に従って承継法人の職員となるべき旨を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出し（第2項）、③名簿に記載された職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者が承継法人成立時にその職員として採用される（第3項）と規定されている。

また、前記第1の4の(1)で認定のとおり、改革法施行規則第12条の規定では、設立委員への名簿提出に際し、「当該名簿に記載した職員の選定に際し判断の基礎とした資料を添付するものとする。」とされており、さらに、前記第1の2の(10)で認定のとおり、鉄道会社法附則第2条によると、設立委員は、発起人の業務を行うとともに、「改革法第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立のとき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。」とされているのであるから、設立委員は、国鉄が行った選別の内容を是正することもできたと考えられる。以上のことから、新会社の職員の採用については、設立委員が採用手続の主体であり、しかも、採否の終局的な決定権者であったことは明らかである。

イ) 新会社職員の選定行為

前記第1の2の(10)、(12)、第1の4の(3)及び(6)で認定のとおり、設立委員は、分割・民営化に伴う新会社の職員採用に関して、昭和61年12月の第1回及び第2回設立委員会において、労働条件及び職員採用基準を決定したが、その際、当該基準の第3項では、「日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。」と定められた。

そうして、前記第1の4の(5)ないし(9)で認定のとおり、国鉄は、この採用基準に基づき、意思確認書において新会社への採用を希望した者の中から、それぞれの新会社の職員となるべき者を選定して、採用候補者名簿を作成し、昭和62年2月7日、設立委員等に提出した。なお、在職中の勤務の状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断された者については、採用候補者名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても採用候補者名簿には記載されていない。

設立委員は、同月12日、第3回委員会を開き、国鉄から提出された採用候補者名簿に記載された者全員をそれぞれの新会社に採用することを決定し、同月16日以降、設立委員会委員長名の採用通知書を国鉄を通じて該当者に交付した。

このように、設立委員は、自ら提示した職員採用基準についての

具体的な解釈・運用を国鉄に一任し、新会社の職員の実質的な選定を国鉄に委ね、国鉄から提出された採用候補者名簿に記載されている者全員をそのまま、それぞれの新会社の職員に採用することを決定した。

ウ) 職員選定における国鉄の立場

前記第1の4の(2)で認定のとおり、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、承継法人の職員を選定する国鉄当局の立場を「設立委員などの採用事務を補助するもの…民法に照らして言えば、準委任に近いもの…どちらかといえば代行と考えるべき…。」と答弁している。

エ) 採用行為に伴う責任の承継

以上ア)ないしウ)の事実を総合して判断すると、新会社の職員の採用については、設立委員が権限を持ち、設立委員の判断と責任において職員採用基準及び労働条件を決定し、さらに、採用者を決定したものと認められる。

その際、設立委員が採用決定の基礎とするため、国鉄に行わせた募集行為から採用候補者名簿作成行為に至る一連の行為は、あくまで設立委員の責任において行うべき採用手続の一環として、設立委員の指導監督の下に、設立委員の代行者たる国鉄に行わせた行為と解するのが相当である。したがって、国鉄が設立委員の代行者としてなしたそれらの一連の行為については、当然に設立委員が責任を負うべき立場にある。

ところで、前記第1の4の(1)で認定のとおり、改革法第23条第5項では「承継法人の職員の採用については、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。」と規定されているが、この規定は、単に「適式になされた採用措置」だけではなく、採用をめぐる一切の行為に伴う責任が承継法人に承継されることを定めた責任承継規定であって、国鉄が設立委員の代行者として行った新会社の職員の採用に関する一切の行為に伴う責任は、設立委員の責任となることを介して、結局、すべて承継法人に帰属することになる。

オ) 配属に伴う責任の承継

以上是新会社の職員の採用手続に関する判断ではあるが、本件の配属手続についても、上記ア)の後段で触れたように、鉄道会社法附則第2条によって、新会社発足のための採用者の配属を行う主体は、あくまで設立委員であったし、実際上国鉄によって行われたその配属を含む準備行為は、国鉄が設立委員のなすべき「事業を円滑に開始するために必要な業務」を包括的に代行したものであると考えるべきで、これと別異に解すべき事情は何もない。

国鉄が行った昭和62年3月10日付け人事異動は、既に前記第1の2の(14)で認定のとおり、同年3月末までしか存続しない国鉄自身の業務運営のために必要とされたものではなく、専ら新会社への事業の移行のためなされたものであった。

そうして、同月16日ごろから採用予定者に対して交付された、設立委員の配属通知に関する実務作業も、前記第1の4の(9)で認定のとおり、設立委員の指示によって国鉄において行われた。このように採用の手続も、配属の手続も、設立委員が自らの判断と責任において、新会社の配属を行う建前の下で、実際の準備なりその事務を、包括的に国鉄に代行させていたのであった。

したがって、昭和62年3月10日付け人事異動が国鉄の責任の限りで行われたとする被申立人の主張は採用できない。

以上の点からみて、国鉄が代行した昭和62年3月10日付け人事異動の中に、不当労働行為に当たるものが存する場合は、国鉄を行為者とする設立委員自身の不当労働行為としなければならない。

もちろん、改革法第23条第5項の規定は、採用行為と密接に関連して行われる配属行為についても当然に及ぼされるべきものである。

かくして、国鉄が設立委員の代行者として行った、新会社の職員の配属に関する一切の行為に伴う責任は、設立委員の責任となることを介して、結局、すべて承継法人に帰属することとなる。

カ) 不当労働行為の被申立人適格

不当労働行為事件についての被申立人適格は、一般的に言って、事件を効果的に解決する上で、被申立人となることが最も適切かつ有意義である者に認められるのであって、これを、その不当労働行為を行った直接の使用者とか、その時点で使用従属関係にあった当事者に限るいわれはない。

本件においては、国鉄が設立委員の代行者として、新会社の職員となるべき者の配属行為を行い、その中の不当労働行為と認むべきものの有無を問題としているのであるから、改革法第23条第5項により、そうした国鉄の行った配属行為に伴う責任の終局的な帰属主体である新会社をもって、適格を有する被申立人となることが最も適切かつ有意義である。

国鉄、設立委員、新会社の三者を厳格に別個独立の存在として対置させ、その間、国鉄の介在や会社設立によって、設立委員の不当労働行為責任が前後に切断されると解することは、法が不当労働行為救済制度を設けて、それらの事実上の是正を図り、労使関係の正常化を期待する制度本来の趣旨を没却するもので、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

キ) 国鉄と新会社との実質的關係

前記第1の2の(11)、(12)及び(15)で認定のとおり、事業・資産

及び債務の連続性、労働条件の継続性、役職員の人的連続性等から観察するならば、新会社が、国鉄の事業等を分割・民営化して設立された株式会社であり、国鉄と法人格を異にするとはいえ、両者の間には実質的同一性があると認められる。

このように、国鉄と新会社の間の実質的同一性が存在するからこそ、国鉄が設立委員の代行者として行った、新会社の職員の採用に関する一切の行為に伴う責任を、承継法人に帰属させる必要があったと解される。すなわち、改革法第23条は、国鉄と新会社との間の実質的同一性が存在するという実態を反映したものといえるのである。

ク) 本件配属の実質的意味

国鉄の分割・民営化に際して行われた新会社の職員の採用及びその配属は、形式的には、新会社の新規採用とされているが、その実態は、国鉄が国鉄職員のみを対象とし、国鉄自身が作成した職員管理調書等に基づいて選別を行った結果を、設立委員がそのまま追認したにすぎないもので、例えば対象者を国鉄職員に限定することなく広く一般社会から募集をし、その中で適格者を選抜し、新規採用したものとはその性質を全く異にするものであった。国鉄と承継法人の間には実質的同一性があるという点と、こうした承継法人による採用及びそれに伴う配属という形式を併せ観察すると、承継法人による職員の採用という形式は、国鉄の職員を昭和62年4月1日以降にどのように配置すべきかに関する、事実上継続する労働関係の一過程における配転・兼務の発令にすぎなかったといっても過言ではない。

もっとも、申立人組合組合員のうち、既述のNo.15、No.18、No.29の3人に対しては配転の発令がなく、被申立人会社がその従事する業務についての指定を行っているから、上記の判断を加えるまでもない。

エ 本件救済手続に関する若干の判断

ア) 人事異動における労働契約上の規範

使用者が労働者と労働契約を締結するに当たっては、本来、労働条件を明示し、勤務の場所や担当する業務などについても、その同意を得なければならないのであるから、その後に契約内容を変更するためには、その都度改めて同意を得る必要があるとみななければならない。特に労働契約締結後、労働関係が継続する間に、労働者がその職場に愛着を抱いたり、慣熟した技術を生かし得る仕事からは離れ難い心情を持つことも当然のことである。一方、使用者においても、その事業内容の開拓や、経済変動、さらには従業員の新陳代謝などの事情から、その労働者に対して配転・転職、さらには出向を指示したり、場合によっては解雇や退職勧奨を余儀なくされるこ

とも避け難いところであり、そのため前記第1の6の(1)で認定のとおり、就業規則等に明文でもってこれらの権限を留保しているわけである。しかし、上述の理由に照らして、使用者が労働者に対して配転や転職などを指示しようとするときは、あらかじめその必要なゆえんや相当とする事情を説明し、さらに同人の家族構成・通勤の利便なども考慮し、できる限りその不利益を招くことのないよう検討し、極力その同意が得られるよう協議・説得を重ねるよう努力する必要がある。これに加えて同人が労働組合の指導的地位にあるときは、その人事異動によって組合がその組織・活動の面で受ける影響にも配慮すべきで、いやしくも意図的に組合潰しを狙うような配転等の許されないことは付言するまでもない。

前記ウのキ)及びク)の各項で判断したところからすれば、国鉄は昭和62年3月10日付け人事異動を発令するに当たっては、本件申立人組合組合員はもとより、その余の当該職員、さらには組合自体の意見を徴し、協議を重ね、努めて同意を得るよう努力をすべきであった。

また、前記第1の3の(4)ないし(18)で認定したところから、仮に国労との間で上記趣旨による協議を重ねたとしても、多分、物別れに終わったであろうことも察するに難しくなく、所詮徒労に帰したかも知れないが、だからといって、そうした予断の下に前述の常識的なルールさえも全く無視してよいということにはならない。

イ) 立証の必要性について

さきに認定したとおり、本件の配属が、国労組合員を不利益に扱い、他の組合の組合員を有利に扱ったとして、その間に差別があったとするためには、単に国労組合員の受けた不利益のみを明らかにしただけでは足りず、他組合との間で、配属内容の差異、相互の組合員の均質性、組合員の人数中に占める該当者数の比率の相違を、明らかにしなければならない。

ところで、同じ採用試験を受けて採用された国鉄職員をもって組織されている国労、鉄産労、鉄道労連などの間には、特別の事情がない限り、それぞれの組合の組合員の資質、適性、能力などの面で大きな相違があるとは考えられないし、そもそもそれらの面で相違がないということを申立人組合が立証することは不可能に近い。そうした不可能に近いことを申立人組合に要求することは、公平の理念に反する。

それに対して岡鉄局は、当然のことながら組織人員など陣容が充実しており、しかも人事異動発令の中枢でもあったから、この間の資料を全部にわたって保管していて当然であり、もし申立人組合組合員の資質、適性、能力などが他の組合の組合員に比して劣るのであれば、その点を容易に立証できる立場にある。

このようなことから、当委員会は、実質的公平性を配慮し、被申立人会社に対して所要の証拠の開示を要望してきた。

しかしながら、被申立人会社が本件の配転に直接かかわる資料として提出したのは、前記第1の6の(5)で認定の根拠とした数値のみであり、その内容はもとより本件配転の動向を知るに重要なものではあるが、いまだその一面を示しているにすぎず、特に申立人組合組合員の資質、適性、能力などが他の組合の組合員と比較して劣ることを明らかにし得る資料とはなり得ない。

ウ) 配属等の正当性 (第2の1の(2)のアに対する判断)

被申立人会社は、本件の配属等については適材適所の配置を図り、各社員の勤務成績を正当に評価し、公平に実施したと主張する。

しかしながら、これらについて被申立人会社から何らの立証はなく、これを裏付けるものは何も認められなかった。

エ) 国鉄の分割・民営化をめぐる論議

本件の審問においては、申立人、被申立人とも、国鉄の分割・民営化に関して、その是非をめぐり双方とも極めて精力的な主張・立証を展開したが、国鉄改革の政策のいかんが、不当労働行為の成否とどのようにかかわるのかは、結局、明らかにされなかった。しかし、本件を解決する上では、必ずしもそうした点を明らかにする必要はないと考えられるので、当委員会としては、労働組合法第7条各号の規定にのっとり、その範囲での判断を示すに留めることにした。

オ) 不当労働行為の認定

ア) 不当労働行為意思

前記第2の2の(3)のアないしエで判断したところを総合するならば、昭和62年4月1日付けで申立人組合組合員46人に対して行われた、別表1(ウ)欄記載の配属にかかわる発令、従事すべき業務の指定は、申立人組合を嫌悪し、その弱体化を図る意思で行われたものである。

イ) 不利益待遇・支配介入

No.1、No.4、No.6、No.7、No.8、No.9、No.19、No.21、No.23、No.26、No.32、No.37の12人に対する配属及びNo.18、No.29の2人に対する業務の指定は、各人がいずれも国労分会の分会長・副分会長・書記長であり、分会活動の指導的地位にあったところから、これらの者を従来の職場から排除するいわゆる「本務外し」を行い、もって申立人組合の活動の減殺を図ったものである。

ウ) 不利益待遇・支配介入

No.2、No.3、No.5、No.11、No.12、No.14、No.22、No.25、No.27、No.31、No.33、No.34、No.35、No.36、No.41、No.42、No.43、No.44、No.45、No.46の20人に対する配属は、組合運動に熱心な同人らを排除するいわゆる「本

務外し」を行うことにより、各組合員所属の駅・区における分会組織の消滅若しくは無力化を図り、もってその活動を封じようとしてなされたものである。

エ) 不利益待遇

No.10、No.13、No.16、No.17、No.20、No.24、No.28、No.30、No.38、No.39、No.40の11人に対する配属及びNo.15に対する業務の指定は、同人らが申立人組合組合員であることを理由として、いわゆる「本務外し」なる不利益な取扱いをし、もって組合組織の動揺を図ったものである。

オ) 訴訟事件との関係

① A19について

新見駅における本件配転の実情については、前記第1の6の(6)及び同(9)の⑤でみたところであり、さらに前記第1の2、3、5、6などにわたる、本件をめぐる背景的諸事情をも総合するならば、同人に対する岡山駅への配属は、結局新見駅における国労組織の排除のための一環であり、しかもその主要な一角をしめていたものと認められる。

② A20について

国労の分会役員に対する配転については、前記第1の6の(6)でみたところであるが、特に同人が国労新見運転区班の副分会長として、運転・電気部門の国労組合員多数を指導する地位にあったことや、前記第1の2、3、5、6などにわたる本件をめぐる背景的諸事情を総合するならば、同人に対する岡山運転所への配属は、前記班の活動を減殺するためになされたものと認められる。

カ 被申立人会社における再配転

ア) 再配転

前記第1の7の(1)及び(4)で認定したとおり、被申立人会社は鉄道輸送の事業に加えて、他に幅広い各種の事業を始めた。以来3余年余の間に、前記第1の7の(3)及び(4)で認定のとおり、申立人組合組合員46人のほとんどは、その後に勤務箇所・職名・担当業務の、全部又は一部に変更を生じ、平成2年8月現在では別表2(ク)欄①、②、③のと通りの配置についている。

イ) 不利益性の変動(第2の1の(2)のキ並びに第2の1の(1)のエに対する判断)

①申立人組合組合員のうちNo.13、No.23、No.25、No.27、No.29、No.30、No.31、No.35、No.39、No.40、No.41、No.45の12人は、いわゆる本来業務に就いており、この点の認識は申立人、被申立人間で一致している。

上記12人が本件で復帰を求めている職場等は、当初の申立て時のままであるが、不利益待遇の重要な柱の一つとしていたものが、「本務外し」にあったのであるから、現在ではその限りの不利益性は治

癒しているというべきである。これら12人の中に、2人の分会三役、4人の分会執行委員の経歴者を含む事情は、決して軽視できないところであるが、既に前記第1の2の(1)ないし(8)でみたように、破産同様にあった国鉄の再建という沿革を斟酌するならば、社員においても多少の不利益は甘受しなければならないところであるし、その12人が今直ちに申出の職場へ復帰しなければ、申立人組合の団結権、団体交渉権の消長に明白な影響が生じるとも認め難い。してみれば、本件配属によって受けた不利益は実質回復したものと判断される。

②さらにNo. 1、No. 2、No. 4、No. 6、No. 7、No. 8、No. 12、No. 14、No. 16、No. 20、No. 21、No. 22、No. 26、No. 28、No. 33、No. 34の16人は、現在従事している業務をめぐり、被申立人は本来業務であるとするのに対し、申立人はこれを争うところである。

「本務外し」などについては、前記第1の5の(4)で認定したように、「本来業務」という用語がもともと厳重に定義された概念ではなく、たかだか、輸送業務に直接かかわる範囲の仕事という程度を意味しているだけのことで、そのためその周辺の仕事については見る者によって、鉄道輸送業務とのかかわり合いを、直接であるとするか、間接であるとするかを異にし、あいまいなものが少なくない。したがって、これらの業務の吟味に当たっては、単に「本来業務」であるかどうかの言葉にかかわることなく、専ら不当労働行為救済制度の目的に照らして検討すべきものであろう。

上記16人のうち、No. 1、No. 2、No. 6、No. 8、No. 20、No. 21、No. 33、No. 34の8人は、前記第1の7の(4)で認定したとおり、現在の就労職場は暫定的な運用におかれており、今後の実績を持って固定化の可否が決まるという不安定な部署である。しかも8人のうち4人が分会三役、2人が分会執行委員あったことを併せ考慮すると、現在の業務内容だけから直ちに、その不利益が回復したとは言い難い。

また、No. 4、No. 7、No. 12、No. 14の4人は、既に認定したように子会社に出向している者であるが、3か年の出向期間が満了した際の、その後については、本来業務に復帰できるとの保障は与えられていないし、出向命令を受けた際苦情処理の請求をしている事情を顧みると、同人らの受けた不利益はいまだ回復していないと考えられる。

最後に、No. 16、No. 22、No. 26、No. 28の4人が就労している業務は、前記第1の7の(4)で認定したとおり、いずれもいまだ新会社発足の前後ごろに営まれた余剰人員対策としての色彩を残しており、かつて国鉄で働いてきた職員からは今日といえども敬遠されがちな仕事であって、なお「本務外し」の不利益は回復されていないと考えられる。もっとも、これらの社員の、職場における各所属組合別の人数比が、仮に組合間で均衡が保たれているとか、上記4人のそれ

それぞれの適性に格別の問題が認められる等の特別の事情が認められれば、なお検討の余地もなくはないが、しかし、この面においても次項ウ)で考察するとおりである。

ウ) 組合間差別の未解消

前記第1の7の(7)で認定したように、新会社の発足後4年近くを経過しながら、いわゆる余剰人員対策といわれた業務の運用が今も続いていて、その部門に配置されている社員の所属組合別の人数比をみると、単純な人数の数字の上からも、また組合ごとの組合員総数との割合の比較においても、国鉄時代と同様に国労組合員が極めて高率にある。

ところが、他面では前記第1の7の(5)でみたように、被申立人会社は車掌見習などの新規採用を行っているが、当時当該職種の有資格者を余剰人員としてかかえているのに、何ゆえにそうした有資格者をその業務に就かせないのかという疑問が生じる。しかし、その間の理由・事情については何の釈明も立証もしなかった。

ただし、前記第1の7の(6)で認定のとおり、申立人組合組合員4人については、職名変更にかかわる不利益取扱いの申出があったが、被申立人会社が行ったその根拠は同項で認定したとおりであり、また格別に組合間の較差も認められないから、この申立人の主張は採用しない。

キ 救済の方法

ア) 本件請求にかかる申立人組合組合員46人のうち、前項カのイ)の①で判断した、No.13、No.23、No.25、No.27、No.29、No.30、No.31、No.35、No.39、No.40、No.41、No.45の12人を除いた、その余の34人については、本件配属が不当労働行為に当たり、その受けた不利益については、所要の回復措置を命じるべきものである。

よって上記34人のうち、No.15、No.18を除いた32人に対する救済として、被申立人に対し別表1(ウ)欄記載の各配属等の発令を取り消して、同(エ)欄記載の勤務箇所・職名又はそれに相当する勤務箇所・職名に復帰を命じるのを相当とする。またNo.15、No.18の2人に対する救済として、被申立人に対し別表2(ク)③欄記載の主な担当業務の指定を取り消して、いわゆる本来業務に属する業務に復帰を命じるのを相当とする。

イ) 上記12人については本件配属等によって受けた不利益は、前記判断のとおり既に回復したものと認められるから、その救済の方法としては文書の手交をもって足りるものとする。

ウ) また前項カのイ)の②及びカのウ)で判断したところにかんがみ、被申立人会社に対しては、上記ア)に関する34人の復帰のみならず、今後の社員全般の人事管理についても、申立人組合及び申立人組合組合員に対し、公正を旨とし、その組織運営に支配介入したり、不

当に不利益な扱いをすることのないよう警告をしておく必要がある。

エ) 職場・職名の変動 (第2の1の(2)のイに対する判断)

国鉄の改革によって新会社が設立され、従来の事業内容も大幅に拡大した等のことから、国鉄と新会社の間では両者の機構・組織はもとより、社員の勤務に関する仕組み、勤務箇所の管理範囲・名称、社員の担当する業務・名称などに大小幾多の変更が生じた。したがって、国鉄で用いられていた特定の所属箇所ないし職名と、新会社の勤務箇所ないし職名は、もはや寸分の狂いもない形では存在しないはずのものである。しかしながら、既に認定したとおり、国鉄と新会社とは社会的実体として事実上同一の組織体と言えるのであって、新会社で現行の勤務箇所・職名の中から最も相当し、国鉄当時の所属箇所・職名に最も近似するものを見つけ出すことは、その内容に多少の加減があるにせよ、容易に可能であって、この間の相違は、労使の協議により調整することができると考えられる。

したがって、国鉄当時の職場や職名への復帰は、現実不可能なことであるという被申立人の主張は採用しない。

第3 法律上の根拠

以上の次第で、本件の配属発令及び勤務の指定は、上記判断のとおり、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

よって当委員会は、同法第27条及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3年3月15日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

(別表 略)