

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合岡山地方本部岡山運転分会
同 X

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、申立人X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昭和62年4月1日付け配属発令を取り消し、同年3月9日当時の岡山運転所電車運転士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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社(以下「被申立人会社」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。)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(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のうち主として北陸、近畿及び中国地方における事業を引き継いで設立された株式会社で、肩書地に本社を、また、岡山、広島などに7支社を置き、本件申立時(昭和62年10月30日)の従業員数は約51,500人である。

申立外西日本旅客鉄道株式会社岡山支社(以下「岡山支社」という。)は、被申立人会社の支社の一つであり、日本国有鉄道岡山鉄道管理局(以下「岡鉄局」という。)管内であった地域を統括し、本件申立時の従業員数は約4,400人である。

- (2) 申立人国鉄労働組合岡山地方本部岡山運転分会(以下「岡山運転分会」という。)は、申立外国鉄労働組合(以下「国労」という。)及びその下部組織である申立外国鉄労働組合西日本本部(以下「西日本本部」という。)並びにその下部組織である申立外国鉄労働組合岡山地方本部の下部組織であり、被申立人会社に雇用された者のうち、岡山運転所及び岡山気動車区(平成元年3月11日の組織改正により、岡山電車区、岡山運転区及び岡山電車区岡山気動車支区となる。)に配属された国労組合員をもって組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は54人である。

なお、岡山運転分会は、独自の組合規約を備え、かつ、独自の議決機関、執行機関及び財政を有する一つの独立した労働組合であるが、申立

時、その組合規約中に労働組合法第5条第2項第8号に定める規定（同盟罷業の開始手続に関する規定）を具備していなかった。しかし、その後昭和63年4月1日、組合規約を改正し、同規定を具備するに至っている。

- (3) 申立人X（以下「X」という。）は、岡山運転分会の組合員であり、被申立人会社の従業員である。
- (4) 被申立人会社には、西日本本部以外の労働組合として、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）に所属する西日本旅客鉄道労働組合（以下「西鉄労」という。）日本鉄道産業労働組合連合（以下「鉄産総連」という。）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 国鉄改革の経緯について

(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1兆円を超える欠損を生じ、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、その第4部会報告において、国鉄再建のための抜本的対策の必要性を指摘し、昭和57年7月30日、行政改革に関する第3次答申（基本答申）において、国鉄を分割・民営化するとの基本方針とともに職場規律の確立その他の緊急に講ずべき措置等を提言した。

(3) 閣議決定及び政府声明

臨調の基本答申を受けた政府は、昭和57年9月24日、緊急に措置すべき事項に関し「日本国有鉄道の事業の再建を図るために当面緊急に講ずべき対策について」を閣議決定し、「国鉄の再建は未曾有の危機的状況にあり、一刻の猶予も許されない非常事態に立ち至っている。その再建は国家的課題であり、政府は総力を結集してこれに取り組む。」との声明を発表した。

(4) 日本国有鉄道再建監理委員会の設置と緊急提言

昭和58年5月13日「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」が成立し、同法に基づき、同年6月10日、内閣総理大臣の諮問機関として総理府に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。

同年8月2日、監理委員会は、職場規律の確立、私鉄並みの経営効率化、赤字ローカル線の廃止などを提言した「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」（第1次緊急提言）を政府に提出した。

さらに、昭和59年8月10日、監理委員会は、分割・民営化を念頭において再建の具体策を検討する必要ありとし、私鉄並みの生産性と要員、地方交通線廃止などを提言した「日本国有鉄道の経営する事業の運営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次緊急提言）を政府に提出した。

(5) 監理委員会の最終答申

昭和60年7月26日、監理委員会は、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」と題する最終答申を政府に提出した。この答申で、監理委員会は、国鉄経営破綻の最大の原因は、公社制度の下で全国一元の巨大組織として運営してきた経営形態そのものにあり、よって、現行制度での再建は不可能であるとし、国鉄事業を再生させるには、速やかに分割・民営化を断行する以外に道はないとの基本認識にたつて、具体的には、①旅客部門を6地域に分割する、②貨物部門を分離して1社とする、③新幹線は一括して保有機構に所有させ、これを旅客会社に貸付ける、④分割・民営化の実施は昭和62年4月1日とする、⑤同時点で予測される国鉄在籍職員数約276,000人に対し、新事業体の適正要員規模は約183,000人とする、⑥約93,000人の余剰人員については、移行前に約20,000人の希望退職者を募集し、移行時点で旅客鉄道会社に約32,000人を移籍させ、残りの約41,000人は旧国鉄に所属の上、3年間で他企業等へ再就職させる、などの改革方法を示した。

(6) 最終答申に対する政府の方針決定

昭和60年7月30日、政府は、監理委員会の最終答申を最大限に尊重する旨の閣議決定を行い、その旨の声明を発表した。

また、同年10月11日には、最終答申に沿った「国鉄改革のための基本方針」の閣議決定を行い、国鉄改革の実施時期を昭和62年4月1日とし、必要な法律案を次期通常国会に提出することなどを決定した。

(7) 国鉄改革関連法の成立

国鉄改革に係る法律案は、昭和61年2月から3月にかけて順次国会に提出された。このうち、国鉄職員の希望退職制度を主な内容とする「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、第104回国会で成立し、同月30日公布・施行された。さらに、次の8つの法律（以下「国鉄改革関連8法」という。）が同年11月28日、第107回国会で成立し、同年12月4日公布・施行された。

ア 日本国有鉄道改革法

イ 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

ウ 新幹線鉄道保有機構法

エ 日本国有鉄道清算事業団法

オ 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

カ 鉄道事業法

キ 日本国有鉄道改革法等施行法

ク 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

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

(8) 改革法の概要

国鉄改革の基本法とも言うべき改革法の概要は、次のとおりである。

ア 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）。

イ 国鉄改革は、昭和62年4月1日に実施する（第5条）。

ウ 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）。

エ 新幹線鉄道保有機構を設立し、新幹線鉄道の施設の一括保有及び貸付け業務を行わせる（第7条）。

オ 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）。

カ 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）。

キ 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）。

ク 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、それぞれ、承継法人に引き継がれる（第21条）。

ケ 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）。

3 国鉄における労使関係について

(1) 職場規律の総点検

昭和56年の臨調発足後、国鉄における職場の実態が各方面で注目され

るようになった。

昭和57年1月、ブルートレインの検査業務に係る手当問題が新聞紙上で報道されたのを契機として、同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、手当支給、休暇付与、現場協議等の実態について総点検を実施し、その調査結果に基づき適正な措置を講じるよう指示した。

これを受けて、翌日、国鉄総裁は、関係機関に対し、ヤミ慣行・ヤミ協定の是正、現場協議制の適切な運用、業務管理の適正化などを内容とする「職場規律の総点検及び是正について」と題する通達を発し、職場規律の確立を指示した。以後、この総点検は、昭和60年9月まで、8次にわたり実施された。

(2) 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、国鉄の分割・民営化に反対して「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の共同歩調を取った。

(3) 現場協議に関する協約と各組合の対応

昭和57年7月19日、国鉄は、各組合に対し、現場の労働条件に関する紛争を円滑に解決する目的で設けられた現場協議制に関する協約の改訂を提案した。

これに対し、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、動労及び全施労は、国鉄の改訂案を受け入れ、新たな現場協議に関する協約を締結したが、国労は、改訂案に反対し、公共企業体等労働委員会に調停を申請するなどしたが、結局、交渉を決裂し、同年11月30日に協約の期間満了を迎え、同年12月以降は無協約状態となった。

なお、同年12月以降、動労は、ストライキを行わなくなり、国鉄の諸施策に協力するようになった。

(4) 余剰人員調整策と各組合の対応

昭和59年6月5日、国鉄は、昭和59年度首で24,500人が余剰人員となるという「昭和59年度要員計画」及び退職制度の見直し、休職制度の改訂・拡充（一時帰休の導入）、派遣制度の拡充（関連企業への出向）を内容とする「余剰人員対策」を発表し、同年7月10日、各組合に対し、退職制度の見直し、休職制度の拡大、派遣に関する取扱いの3項目及び休職制度の経過措置に関して「余剰人員調整策」を提案した。

国労はこれに反対し、同年8月10日には、全国363か所で始業時から2時間のストライキを実施した。

その後、同年10月9日、鉄労、動労及び全施労は、大筋で合意し、これを受諾したが、国労は、事実上の首きりであるとして反対の態度を取り続けた。

同月11日、国鉄は、余剰人員調整策の3項目に合意しないことを理由

に、国労に対し、「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を破棄することを通告した。

次いで、同年11月24日には、上記国労の2時間ストライキに対して23,301人の大量処分を行った。

その後、昭和60年4月9日、国鉄は、国労との間に、特別退職協定、昇給協定及び派遣・休職問題について合意が成立したとして、国労に対する雇用安定協約の解約通告を撤回し、同協約の有効期限を同年11月30日までとした。

(5) 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、監理委員会の最終答申に対して、共同の抗議声明を発表した。

また、同月29日から8月2日まで行われた国労第48回定期全国大会において、国労は、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。

(6) 雇用安定協約と各組合の対応

昭和60年11月30日、国鉄は、同月で期限切れとなる雇用安定協約について、鉄労、動労及び全施労とは同協約を再締結したが、国労に対しては、余剰人員調整策に対抗して行われていた三ない運動（辞めない、休まない、出向かない）の中止が地方機関に徹底していると確認できないとして、継続締結を拒否したため、12月1日以降無協約状態となった。

(7) 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「雇用の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協力して取り組む。」として、次のことなどを内容とする「労使共同宣言」（以下「第1次労使共同宣言」という。）を提案した。

ア 労使は諸法規を遵守し、安定輸送の確保と安全輸送の維持に全力をあげる。

イ 折り目正しい輸送サービスを提供するため、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る。

ウ 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。

エ 余剰人員対策としては、派遣制度及び退職勧奨を推進し、希望退職に積極的に取り組む。

同日、鉄労、動労及び全施労は、第1次労使共同宣言に調印したが、国労は、到底受け入れられるものではないとして、同宣言に調印しなかった。

(8) 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していた職員の管理台帳に加えて、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、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日現在の職員を対象に、昭和58年4月1日から61年3月31日までを調査対象期間としており、調査項目は、「基本事項」、「特記事項」「評価事項」に区分されていた。このうち「特記事項」欄には、一般処分、労働処分などの7項目についての状況を、また、「評価事項」欄には、業務知識、技能、計画性などの20項目と総合評価の計21項目についての評価を記載することとなっていた。

この職員管理調書は、承継法人の職員採用等の資料として利用された。

なお、昭和58年3月以降、労働処分の対象となった者は、ほとんどが国労組合員であり、職員管理調書の調査対象期間が上記のとおり設定されたため、結果として、国労組合員が職員管理調書では不利に扱われることになった。

(9) 広域異動の実施

昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、「余剰人員対策を円滑に進めるため、雇用の場が地域的に偏在している状態を踏まえ、余剰人員の地域的なバランスを調整していくことが必要である。」として、広域異動を実施する旨説明した。

これに対し、鉄労、動労及び全施労は、広域異動を基本的に了解し、同月14日妥結したが、国労は、団体交渉による解決を主張し、同14日には団体交渉応諾の仮処分申請を行うなどした。

同月20日、国鉄は、予定通り広域異動の募集を開始したが、国労は、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行った。これに対し、国鉄は、5月30日、大量処分を行った。

このような中で、国鉄は、同年5月1日以降、募集に応じた職員に対して広域異動を実施し、その後、同年12月までの間に、合計3,818人に対して広域異動を行った。

(10) 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、「国鉄経営の現状に鑑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と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、同年4月中旬から約5か月間に、約7万人の職員を対象に「企業人教育」を実施する旨説明した。

これに対し国労は「企業人教育」の実施について、17項目にわたる説明を求めるとともに、同月9日には闘争指示を行い、これに反対したが、国鉄は、同月15日から予定通り受講希望者の募集を開始した。

(11) 国鉄本社職員局次長の発言

昭和61年5月21日、B1国鉄本社職員局次長は、動労の役員の会議に

出席し、次のような発言をした。

「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A1委員長です。・・・私はこれから、A1の腹をブンなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらぬという時点で、つまり、やらないということはいまややるということでありまして・・・。」

(12) 国鉄本社車両局機械課長の書簡

昭和61年5月、B2国鉄本社車両局機械課長は、各機械区所長に対し、次のような趣旨の文書を送付した。

「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。職員の意識改革とは、端的に言えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、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。」「イデオロギーの強い職員や話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。」

(13) 人材活用センターの設置

昭和61年6月21日、国鉄本社職員局長は、「要員運用の厳正化について」と題する通達を関係機関に対して発し、「人材活用センター」の設置を指示した。これは、昭和61年度首においての国鉄の余剰人員数は約38,000人に達しており、さらに、今後の合理化により80,000人を超える余剰人員が発生することが予定されているため、「人材活用センター」において余剰人員を集中的に一括管理し、その効率的な運用を図るというものであった。

同年7月1日、「人材活用センター」が全国1,010か所に設置されたが、同センターで実際に行われた業務は、草取り、ペンキ塗り、便所掃除などであり、同センターへ担務指定された職員からは強い不満が出た。

同年11月1日現在、同センターに担務指定された職員数は18,510人であり、その所属組合別内訳は、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。

ちなみに、同日現在の所属組合別組合員数は、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、国鉄が行った同センターへの人員の選抜が、組合間で不公正であるとして、国鉄に対し抗議を続け、その人選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。

(14) 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、次のような運動方針を決定した。

ア 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。

イ 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。

ウ 「連合組合」の結成を目指し、協議、検討を続ける。

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。

(15) 第2次労使共同宣言の締結

昭和61年8月27日、国鉄と改革労協は、次のことなどを内容とする「第2次労使共同宣言（今後の鉄道事業のあり方についての合意事項）」に調印した。

ア 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。

イ 改革労協は、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。

ウ 企業人として自覚し、望ましい職員像に向けて労使それぞれが職員指導を徹底する。

(16) 損害賠償請求訴訟の取下げ

昭和61年8月28日、国鉄総裁は、昭和50年11月26日から同年12月3日までの間、国労及び動労を含む公労協が行った「スト権スト」に関して、国鉄が昭和51年2月国労や動労を相手方として202億円の損害賠償を求めて提訴した訴訟について、動労は、昭和57年12月以来ストライキを行わず、また、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は、その行使を自粛することを明言している上、分割・民営化に協力したなどとして、動労については前記の訴えを取り下げる旨の談話を発表した。

なお、国労については、訴訟を取り下げるべき事情が生じていないとして、取下げは行わなかった。

(17) 国労の分裂

昭和61年10月9日、10日の両日、静岡県修善寺町で行われた国労第50回臨時全国大会において、執行部は、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緊急方針案を提案したが、この提案は否決され、執行部は総辞職した。そして、かわって選出された新執行部により、これまでの分割・民営化反对方針を堅持していくことが決定された。

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。

(18) 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組合脱退者数の状況は、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 (%)
昭和 61 年 7 月	(人) 157,116 (66.4)		(人) 31,181 (13.2)	(人) 30,369 (12.8)		(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 (15.3)	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)
昭和 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) 89,876(49.8)			18,925 (10.5)	180,467 (100.0)

国労組合脱退者数の状況（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 承継法人の職員の採用及び配属について

(1) 関連する法律と条文

承継法人への職員の採用手続等については、改革法第23条に次のとおり定められている。

(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（日本国有鉄道法等の廃止）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、承継法人の成立のときにおいて、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き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。

また、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。

(設立委員)

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。

(2) 国鉄改革関連 8 法の審議過程における国会答弁

国鉄改革関連 8 法を審議した第107回国会の両院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「特別委員会」という。）において、運輸大臣及び政府委員は、職員の採用手続に関連して次のとおり答弁した。

ア 昭和61年10月22日、衆議院特別委員会において、C 1 政府委員は、承継法人が発足するまでの準備手続について、「採用予定者というものが決定をいたしますと、そこで新しい会社のそれぞれの配属を検討いたしまして、そして配転計画をつくります。そして現実の配転を現在の国鉄である間に行いまして、そしてその移行準備としてある一定期間慣熟訓練をする、そして来年の4月1日にその姿で新しい会社に移行していくという姿を考えております。」と答弁した。

イ 昭和61年11月25日、参議院特別委員会において、C 2 運輸大臣は、設立委員との関係における国鉄の法律上の立場について、「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。

(3) 設立委員の任命

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、旅客会社6社及び貨物会社（以下7社を併せて「新会社」という。）のそれぞれについて、発起人の職務を行う設立委員を任命した。

(4) 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、改革法第23条第1項の規定に基づき、承継法人の職員の採用基準を決定した。

(5) 基本計画の決定

昭和61年12月16日、政府は、改革法第19条第1項の規定に基づき、「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。

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人とされ、そのうち、被申立人会社の職員となるべき者は53,400人とされていた。

(6) 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項の規定に基づき、承継法人における職員の労働条件を決定した。

(7) 承継法人の職員となる意思の確認

昭和61年12月24日、設立委員会の決定を受けた国鉄は、改革法第23条

第2項に基づき、承継法人の職員の採用候補者名簿の作成を行うため、国鉄職員に意思確認書の配布を開始した。この意思確認書は、昭和62年1月7日までに提出することとされていた。

(8) 採用候補者名簿の提出

国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、前記意思確認作業に引き続いて、承継法人ごとの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。

名簿登載者総数は205,586人で、基本計画に定められた数を9,414人下回っていた。なお、被申立人会社の名簿登載者数は52,943人で、基本計画数よりも457人少なかった。

(9) 採用内定者の決定と採用の通知

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、各承継法人の組織・機構を決定するとともに、国鉄から提出された採用候補者名簿のとおり採用内定者を決定した。

そして、同月16日以降、採用内定者に対し、採用通知書を国鉄を通じて交付した。

(10) 国鉄による人事異動

国鉄は、退職者の補充を行うとともに、承継法人の発足に備えて、その運営が円滑に行われることを目的として、昭和62年3月10日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。

(11) 配属先の通知

昭和62年3月16日以降、設立委員は、前記(9)の採用内定者に対し、設立委員会委員長名で、その所属、勤務箇所、職名等を記載した次のような様式の通知書を、国鉄を通じて交付した。

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 B 3 ㊟

通 知

昭和62年 4 月 1 日付けで、あなたの所属、勤務箇所、職名等については、下記のとおりとなります。

記

所 属	
勤務箇所・職名	
等 級	
賃 金	
記 事	

(12) 新会社の設立総会と発足

昭和62年 3 月 23 日から 25 日かけて、新会社の創立総会が開催された。

被申立人会社についても、同月 24 日に開かれ、定款・役員などが正式に決定された。

なお、選任された常勤役員は、次表のとおりであるが、15 人中 11 人は国鉄の役員及び職員の出身であった。

被申立人常勤役員名簿 (15名)

役 職 名	氏 名	前 職
代表取締役会長	B 4	㈱アサヒビール代表取締役会長
代表取締役社長	B 5	㈱モノレールエージェンシー取締役 (元海上保安庁長官)
常務取締役副社長	B 6	国鉄本社総裁室長兼広報部長
常 務 取 締 役	B 7	国鉄大阪鉄道管理局長
常 務 取 締 役	B 8	国鉄大阪鉄道管理局次長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室長
常 務 取 締 役	B 9	国鉄下関工事事務所長
常 務 取 締 役	B 10	㈱帝国石油顧問
取 締 役	B 11	国鉄金沢鉄道管理局長
取 締 役	B 12	国鉄本社総裁室文書課長
取 締 役	B 13	国鉄本社職員局労働課長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室付

取締役	B 2	国鉄本社車両局機械課長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室付
取締役	B 14	国鉄本社車両局管理課長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室付
取締役	B 15	㈱住友銀行赤坂支店長
取締役	B 16	㈱大阪ターミナルホテル常務取締役 (元京都駅長)
監査役	B 17	国鉄米子鉄道管理局長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室付

同年4月1日、新会社は発足したが、前日まで国鉄が行っていた事業及び業務は、新会社によって間断なく運営された。

5 岡鉄局における余剰人員対策について

(1) 余剰人員の発生とその対策

国鉄改革の動きのなかで、国鉄は、昭和57年11月、昭和59年2月等に行ったダイヤ改正の際に、経営の合理化、効率化を進めたが、その結果、余剰人員が大量に発生した。国鉄では、この余剰人員対策として、①増収を目的とした特別改札や渉外セールス、②経費節減を目的とした外注作業の一部直営化、③他系統への多能化教育、車種転換教育等の教育訓練など様々な活用策を実施したり、前記3の(4)のような調整策を実施するなどして対処していた。

昭和61年11月になされた国鉄最後のダイヤ改正後の昭和62年2月1日現在では、岡鉄局管内においても約2,000人の余剰人員が生じており、岡鉄局でも調整策の実施とともに各系統ごとに各種の活用策を推進していた。

(2) 運転系統での活用策

Xが所属する運転系統職場の変遷は、別紙1のとおりであるが、この運転系統では特に余剰人員が多く、岡鉄局では他系統よりも早くから様々な活用策を実施していた。そして、昭和61年11月の国鉄最後のダイヤ改正の結果、さらに多数の余剰人員が発生したため、従来の活用策の実施箇所を増やしたり、充当人員を増強したほか、自動車乗務員輸送センター、車両総点検チーム、コンピューターソフトハウス等の新たな活用策を実施し、さらに多能化教育や転換教育を積極的に推進する等、その活用を図っていた。

ちなみに、昭和62年2月1日現在では、同系統には692人の余剰人員がいたが、これは、岡鉄局管内全体の余剰人員数の35.5%に当たり、また、運転系統職員の総数の45.3%に当たるものであった。

(3) 人材活用センターの設置

昭和61年7月1日以降全国に設置された「人材活用センター」は、岡鉄局管内においても、同年10月30日現在で岡山気動車区など38か所に設置され、376人の職員が担務指定されていた。その所属組合別内訳は、国

客289人（76.9%）、動労53人（14.1%）、鉄労22人（5.8%）、その他12人（3.2%）となっていた。

ちなみに、同年10月1日現在の所属組合別組合員数は、国労3,009人（52.9%）、動労1,169人（20.6%）、鉄労665人（11.7%）、その他843人（14.8%）であった。

また、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割合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も流れ、このころから国労からの脱退者が続出した。

6 本件配属について

(1) 申立人の経歴

Xは、昭和53年4月1日付けで岡鉄局に準職員として採用され、新見客貨車区構内整備係を振出しに、岡山貨車区列車掛等を経て、念願の電車運転士となり、昭和58年3月1日付けで岡山電車区に配転された以降は、昭和62年3月10日付けで岡山気動車区に配転されるまで、電車運転士として乗務していた。

この間、電車運転士として、特に大きなミスや事故は起こしていなかった。

なお、Xは、国鉄に採用されると同時に国労に加入し、現に同組合員であり、昭和62年9月以降は岡山運転分会の青年部常任委員である。

(2) 採用通知

前記4の(9)のとおり、昭和62年2月12日に新会社への採用内定者が決定され、その後採用通知書が交付されたが、Xも同じ経過で被申立人会社に採用されることが決定した。

(3) 国鉄による人事異動

昭和62年3月4日、Xは、岡鉄局長名で3月10日付けの異動を発令するとの事前通知を受けた。

事前通知書には「岡山気動車区電車運転士を命ずる。」と記載されていた。気動車区に電車運転部門はないため、上司にどういうわけかを尋ねたところ、「雑務をやってもら。理由は人が余るからで、具体的には局が決めたことでわからない。」という旨の答えであった。

(4) 担務指定

昭和62年3月中旬、Xは、岡山気動車区に赴任した。

そして、当時岡山気動車区長であったB18から雑務の担務指定を受けた。雑務作業は、雑務作業指示書に従い、業務を行うものであったが、その内容は主として清掃作業であった。

(5) 昭和62年4月1日付け配属

前記4の(11)のとおり、昭和62年3月16日以降、設立委員は、新会社への採用内定者に対し、4月1日付け発効の配属通知書を交付した。

Xについては、その所属欄には「岡山支社」、勤務箇所・職名欄には「岡山気動車区運転士」と記載されていた。

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対応する勤務箇所、職名等を書き換えたものであり、このため、Xは、同年3月10日以降、さらには、同年4月1日以降も、電車運転士として乗務することができなくなり、また、給与についても特殊勤務手当等において不利となった。

7 岡山気動車区における昭和62年3月10日付け人事異動及び活用策業務従事者の具体的状況について

(1) 昭和62年3月10日付け人事異動

気動車区は、気動車の運行及びそれに付随した業務を行う現業機関の一つであったが、岡山気動車区では、昭和62年3月10日付け人事異動においては、兼務発令者を含めて45人が転入し、16人が転出したため、同年3月31日現在における総職員数は、29人増の177人となっていた。

そして、転入者45人のうち、岡山運転所からの転入者は19人で、国労組合員は、X、A2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）の3人だけであった。

配転前、岡山運転所においては、X、A2は電車運転士として乗務しており、また貨車の車両検査係であるA3は人材活用センターの担務指定を受けていた。

また、転出者16人のうち、国労組合員は6人であったが、いずれも転出先においては当該職種の本業業務には就いていない。

なお、国労組合員の間では、鉄道輸送に直接かかわる業務を本業業務と呼んでいた。

(2) 雑務担務指定者

岡山気動車区においては、以前から3人の雑務作業従事者がいたが、昭和62年3月10日付け人事異動の後には、X、A2、A3の3人が雑務の担務指定を受けた。

なお、Xら3人は異動前においても異動後においても気動車業務への転換教育は受けていない。

(3) 雑務作業及び雑務作業従事者の推移

運転系統における雑務作業は、一時外注化されていたものが、昭和60年4月1日以降、余剰人員の活用策として暫定的に直営化され、職員が行うようになったもので、岡山気動車区においては、職場確保に積極的に取り組んでいた動労の組合員が、数か月から1年程度の期間をもって順次従事していた。

その後、昭和61年7月に人材活用センターが設置されてからは、人材活用センターの担務指定を受けた者で行うこととなり、A4（以下「A4」という。）、A5（以下「A5」という。）、A6（以下「A6」という。）、の3人が従事していたが、昭和62年3月10日付け人事異動の後には、前記(2)のとおり、Xら3人が従事することとなった。

A4、A5、A6とも当初は国労組合員であったが、A4は昭和61年12

月に、A 5 は昭和62年 2 月ごろに国労を脱退している。なお、その後、A 4 と A 5 は本来業務に就いているが、A 6 は現在も就いていない。

(4) 転入者の状況

被申立人会社発足前、岡山気動車区へは、運転の車種が異なる岡山機関区からかなりの数の動労組合員が転入しているが、これらの者はあらかじめ気動車業務への転換教育を受けて転入して来ていた。国労組合員の転入者は、Xを含めて気動車業務への転換教育を受けておらず、転入後は全員活用策業務に従事している。また、被申立人会社発足後、糸崎運転区から転入して来た国労組合員 A 7 は、気動車の運転資格をもつていながら、活用策業務に従事している。

8 岡山支社における活用策業務従事者の概況について

(1) 活用策業務従事者の状況

国鉄当時から余剰人員を活用するため実施されていた各種の活用策は、被申立人会社においても、引き続き実施されていた。

これらの業務は、被申立人会社の業務目的が国鉄当時に比べて大幅に拡大したという事情はあるにしても、国鉄当時の活用策業務としての色彩を濃く残すものであった。

岡山支社においては、昭和62年 7 月当時、588人がいわゆる本来業務以外の活用策業務に従事していた。その所属組合別内訳は、国労357人(60.7%)、鉄産労113人(19.2%)、西鉄労74人(12.6%)、その他44人(7.5%)となっていた。

ちなみに、同年 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%)、西鉄労2,750人(53.4%)、その他596人(11.6%)であった。

(2) 岡山運転所及び岡山気動車区における活用策業務従事者の状況

運転系統の職場である岡山運転所と岡山気動車区においては、昭和62年 7 月当時、余剰人員を活用するため設置された、車両総点検チーム、整備事業センターなどに約100人の社員がいた。その所属組合は、国労と鉄産労がほとんどで、それぞれ約50人ずつを占めていた。これは、国労については岡山運転分会所属組合員の100%、鉄産労については同じ職場の所属組合員の約60%に当たっていた。

また、鉄産労組合員はこのころからその多数が当該職種の本来業務に復帰し、活用策業務従事者が減っているが、国労組合員はあまり変わっていない。

(3) 岡山運転所及び岡山気動車区における雑務作業従事者の状況

上記(2)の活用策業務従事者のうち、岡山運転所においては、昭和62年10月 1 日現在で10人の雑務作業従事者がいたが、その所属組合は、国労 8 人、西鉄労 2 人であった。

また、岡山気動車区においては、昭和63年 2 月 9 日現在においても 3 人が雑務作業に従事しており、その所属組合は、全員国労であった。も

っとも、同所ではその後、国労2人、西鉄労1人となっている。

9 岡山運転分会組合員数の推移及び従事業務について

(1) 組合員数の推移

岡山運転分会の組合員数は、昭和61年7月1日時点で136人（組合員有資格者数の約40%）、岡山客貨車区の廃止により職員数が増えた同年11月1日時点では162人（同約40%）であったが、その後脱退者が相次ぎ、昭和62年2月1日時点では62人（同約15%）、同年4月1日時点では44人（同約10%）となっている。

(2) 組合員の従事業務と脱退者の従事業務

岡山電車区岡山派出所においては、昭和61年4月時点で53人の岡山運転分会所属組合員がいたが、その後脱退が相次ぎ、昭和63年2月時点で国労に留まった者は、他への転出者1人を含めて11人となっている。

そして、同所における脱退者は、その後、ほぼ全員が当該職種の本来業務に就いている。

一方、岡山運転分会所属の組合員は、昭和62年12月1日時点では、全員が、清掃作業、車両美化、建屋周辺の草取りなどの活用策業務に就いており、当該職種の本来業務に就いている者はいない。

(3) A2の脱退とその後の従事業務

Xと同様に、昭和62年3月10日付け人事異動で岡山運転所から岡山気動車区に配転され、電車運転士でありながら雑務作業に従事していたA2は、「運転士に戻りたい。」「国労にいたのでは展望がない。」等の発言をしていたが、その後同年8月国労を脱退した。

その後A2は、岡山運転所での自動車による乗務員輸送業務に欠員生じ、同人に適性ありとの理由から、同年10月5日付けで岡山運転所に配属となり、同業務に従事した。そして、その後同年11月25日からは、本来業務である電車運転士の業務に従事している。

なお、同年10月当時、岡山運転所には、車両総点検チーム、整備事業センターに約40人の余剰人員がおり、また、乗務員輸送業務従事者も4か月程度の従事期間で入れかわっていた。

第2 判 断

1 却下の主張について

(1) 被申立人の主張

ア 岡山運転分会の申立人適格

岡山運転分会の規約には、労働組合法第5条第2項第8号に掲げる規定が含まれておらず、同分会は不当労働行為の救済申立てをなし得る労働組合としての適格を有しない。したがって、同分会が労働組合法第2条及び第5条第2項の要件に適合する労働組合である旨の立証がなされない限り、同分会に係る申立てについては、労働委員会規則第34号1項第2号の規定により却下されるべきである。

イ 被申立人適格

Xは、被申立人会社において岡山運転所に配属されたことはない。Xが岡山運転所に所属していたのは、昭和62年3月10日付けで、国鉄により、同人に岡山気動車区での勤務を命ずる旨の発令がなされる前までの国鉄当時のことである。

被申立人会社は、国鉄とは別個独立の法人であり、改革法等の立法により特に承継を規定されたもののほかは、国鉄のなした行為について責任を負うものではない。国鉄の法人格をそのまま承継するのは、国鉄清算事業団であり、国鉄時代の発令行為について被申立人会社を相手とするのは、明らかに労働組合法第7条に規定する「使用者」の判断を誤ったものと言うべきである。

さらに、本件申立てが、Xの「岡山気動車区」への配属の取り消しを求めるなら、その配属は、被申立人会社設立委員会委員長によってなされたものであるので、これを不当労働行為であるとしてその取消しを求める申立ては、被申立人会社設立委員会ないしその委員長を相手方としてなされるべきものであり、この点からしても、本件申立ては、不当労働行為の「使用者」でない被申立人会社を「使用者」とする誤りを犯しているものと言うべきである。

結局、国鉄当時におけるXの「岡山運転所」から「岡山気動車区」への転勤については、国鉄（ないしは国鉄清算事業団）を相手方とする救済申立てをするほかなく、被申立人会社設立委員会委員長によるXの「岡山気動車区」への配属については、被申立人会社設立委員会ないしその委員長を相手方とする救済申立てをするほかないもので、いずれにしても、被申立人会社に対するXの勤務箇所に関する救済申立ては不適法である。このことは、改革法及び鉄道会社法の規定によると、承継法人の職員の採用は、国鉄と国鉄職員との雇用関係が被申立人会社に承継されるのではなく、新規採用であることは明らかであり、また、被申立人会社には、Xに対する「岡山気動車区」への配属の効果が帰属するだけであることは明らかであるので、当然と言うべきものである。

したがって、被申立人会社を相手とする本件救済申立ては、被申立人会社は「使用者」でないことの上に、したがって、また、被申立人会社に不当労働行為意思が入る余地もないことも加わって、労働委員会規則第34条第1項第5号の規定により却下されるべきである。

ウ 請求する救済内容の実現可能性

申立人らは、Xを岡山気動車区に配属して、雑役担務に指定した業務命令の取消しと、岡山運転所運転士の本来業務に復帰させることを求めている。

被申立人会社の岡山気動車区でのXの勤務に関しては、昭和62年3月16日付けで被申立人会社設立委員会が委員長名でなした通知がある。しかし、これは被申立人会社が昭和62年4月1日に発足するに当たり、

同社における配属箇所（Xの場合、岡山気動車区）等を指定したもので、配置転換を命ずる内容のものではない。被申立人会社におけるXの勤務箇所は、同人が採用された当初から「岡山気動車区」だけであり、申立人らがこの「岡山気動車区」への配属の取消しを求めるのであれば、それは採用後の最初の配属先の取消しを求めるもので、勤務箇所をなくすことを求めることに帰着する。また、申立人らは、Xの岡山運転所運転士の「本来業務」への「復帰」を求めているが、被申立人会社が「異動」をさせていない以上、「復帰」も考えられないし、さらに「本来業務」の意味も明らかでない。この点について、申立人らは、「岡山運転所に配属して列車・動力車運転の業務に就労させなければならない。」という趣旨であるとしているが、「岡山運転所に配属」することを求めるならば、それは被申立人会社に対して、岡山運転所への新たな人事異動を救済命令により求めるものであって、不当労働行為がなされなかったと同じ元の状態への回復を目的とする不当労働行為救済制度の趣旨を逸脱することとなる。

また、Xの職名の「運転士」の職務内容には「列車の運転」という職務内容は存在しない上、Xは動力車のうちの「電車」の運転をする資格を有するだけで、その他の動力車の運転をする資格をもたないのであるから、同人を「列車・動力車運転の業務」に就労させることを求めることはできないし、さらに、これは被申立人会社の現業機関の現場長の専決に属する「勤務割」指定を救済命令をもってなすことを求めるもので、この点でも原状の回復を目的とする不当労働行為救済制度の趣旨を逸脱することとなる。以上によれば、申立人らの「請求する救済の内容」は、法令上、ないし事実上実現することが不可能であることが明らかであり、労働委員会規則第34条第1項第6号の規定により却下されるべきである。

(2) 申立人の主張

ア 岡山運転分会の申立人適格

岡山運転分会は、手続を踏んで結成され、組合規約、執行体制、財政も確立されている。また、労働組合法第5条第2項第8号に定める規約要件については、その後組合規約を改定して具備しており、同分会は労働組合法に定める組合資格を有する労働組合である。

イ 被申立人適格

被申立人会社と国鉄とは、鉄道輸送事業、施設、資産、人的構成等において承継関係は明白であり、その組織的同一性は社会的公知の事実にも属するものである。Xに対する国鉄当時の本務外しの配転を発令した組織的意思決定機構、人的構成、労務管理の方向性は、被申立人会社発足に接続するいかなる時点でも、いささかの断絶・ズレをも示してはいない。被申立人は、設立委員会をもち出してこの間の切断を図ろうとするが、設立委員会の具体的作業で、特段の留意をもって独

自の判断で処理した形跡は皆無である。実態は、職員の採用、配属・配置等の事務を国鉄に代行させたものであり、通知・発令の書面にのみその名称が使用されたにすぎない。

したがって、設立委員会の発令は、実質的には国鉄の行為の外装にすぎないから、その行為は被申立人会社の行為として評価されるものである。

ウ 請求する救済内容の実現可能性

Xに対する本件配属命令は、「国労の組合員であることの故をもって」なされた「不利益な取扱い」である以上、取り消さなければならないことは、制度的要求ないし規範的命題である。

被申立人は、設立過程のいわば原初的発令である以上原職場はあり得ないと抗弁するが、事実関係の実質に着目して法的評価・判断を下すべき不当労働行為制度においては、前提的にとるを得ない議論である。核心的問題は、本件配属通知ないし発令行為が不当労働行為を構成するか否か、に集約されるべきであって（制度目的上ないし申立ての性質上）、それ以外の思惑を容れる余地はない。しかも、職場・職務の配属・配置をとらえて不当性を糾弾するためには、本来的職場・職務に発令すべきであるという命題・要求が前提とされる。

なお、請求する救済の内容は、「被申立人は、申立人Xを岡山気動車区に配属して、雑務作業に就労させる業務命令を取り消し、岡山運転所に配属して列車・動力車運転の業務に就労させなければならない。」という趣旨である。

(3) 当委員会の判断

ア 岡山運転分会の申立人適格

岡山運転分会は、独自の組合規約を備え、かつ、独自の議決機関、執行機関及び財政を有し、一つの独立した労働組合であるが、申立時、その組合規約に労働組合法第5条第2項第8号に掲げる同盟罷業の開始手続に関する規定を有していなかった。しかし、労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に定める資格要件は、命令のなされるまでに具備すれば足ると解されるもので、同分会は、前記第1の1の(2)で認定のとおり、昭和63年4月1日、その組合規約の改定により、同法第5条第2項第8号に掲げる規定を具備しており、労働組合法上の要件を具備した労働組合となっている。

したがって、この点についての被申立人の却下の主張は採用することができない。

イ 被申立人適格

ア) 国鉄、設立委員及び新会社の関係

前記第1の4の(1)で認定のとおり、承継法人の職員の採用については、改革法第23条において、①承継法人の設立委員は、国鉄を通じ、その職員に対し、労働条件及び採用基準を提示して、職員の

募集を行い（同条第1項）、②国鉄は、職員の意思を確認したうえ、採用の基準に従って承継法人の職員を選定し、その名簿を作成して、設立委員に提出し（同条第2項）、③設立委員は、その名簿に記載された職員の中から採用者を決定して採用通知を行う（同条第3項）旨、規定されている。

上記の規定と、前記第1の4の(3)ないし(11)で認定の、設立委員と国鉄によってなされた実際の採用手続、そして前記第1の4の(2)で認定の、国会審議の中でのC2運輸大臣の「国鉄の立場は、設立委員の採用事務を補助するもの、法律上は準委任に近いもの、どちらかといえば代行と考えるべきである。」旨の答弁などを総合して判断すると、新会社の職員の採用については、設立委員が権限を有し、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、採用者を決定したものであり、一方、採用手続における国鉄の行為は、設立委員の指導監督の下に、設立委員の採用決定の準備行為を代行したものと解される。

他方、職員の配属に関しては、明確な規定がなされていないが、職員の採用を行う権限は設立委員に与えられており、また、鉄道会社法附則第2条第2項において、「設立委員は、・・・当該会社がその成立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる。」とされており、職員を各職場へ配属しておくことは、まさに必要な業務であると認められることから、配属についても設立委員がその主体であったと考えられる。

したがって、設立委員は、職員の採用のみならず、その配属についても、これを決定する権限を有していたというべきである。

ところで、設立委員としても、配属決定の実務については、採用手続と同じく国鉄の協力なしにはできるものではなかったと思われるし、現実にも独自の判断で配属決定をした形跡はない。

これらのことを考慮した上で、国鉄が行った昭和62年3月10日付け人事異動について考察すれば、その実施時期が新会社発足の直前であり、しかも新会社の発足時における円滑な業務の開始を目的としていることから、国鉄の名で行われたものとはいえ、実際には、本来設立委員の任務であった新会社設立時における職員の配属業務を、国鉄が代行したものと解するのが相当である。そうすると、設立委員が、昭和62年3月16日以降に行った配属通知の交付は、国鉄で行った上記代行行為を設立委員の行為として追認し、その旨を職員に告知したものと解される。

イ) 不当労働行為責任

上記ア) で判断したとおり、国鉄が行った昭和62年3月10日付け人事異動は、設立委員が、新会社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

の後この人事異動を追認した上で、採用内定者に対し、新会社での配属を通知することによって、その人員体制を完成させたものとみるのが相当である。

したがって、設立委員が国鉄に包括的に代行させた当該国鉄の人事異動の中に不当労働行為に当たる配属が存する場合には、それは国鉄を代行者とする設立委員自身の不当労働行為であり、当然に設立委員が責任を負うこととなる。

次に、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、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、規定されているが、この規定は、採用行為に付随し、これと密接不可分の行為である配属についても当然に適用されるべきものである。

したがって、国鉄が設立委員の代行者として行った新会社の職員の配属に関して不当労働行為があれば、それは設立委員の責任となることを介して、結局、承継法人がその責任を負うこととなる。

ウ) 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、その行為を行った使用者に限定されるものではなく、事件を効果的に解決する上で、被申立人とするのが最も適切かつ有意義である者に認められるものである。

本件においては、国鉄が設立委員の代行者として行った新会社の職員となるべき者の配属行為の不当労働行為性をめぐる争いが事件の核心をな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とされる新会社を被申立人とするのが最も適切かつ有意義であることは言うまでもない。

国鉄、設立委員及び新会社の三者を厳格に別個独立の存在として把握し、不当労働行為責任が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、可能な限り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あり、採用できない。

エ) 国鉄と新会社との実質的關係

前記第1の4の(1)で認定のとおり、新会社への職員の採用の対象者は国鉄職員に限定されており、また、退職手当については、国鉄職員としての退職手当は支給せず、新会社退職時に国鉄の在職期間と通算して支給するとされている。さらに、前記第1の4の(12)で認定のとおり、例えば、被申立人会社の常勤役員15人中11人が国鉄の役員又は職員の出身者で占められている。そして、昭和62年3月末日まで国鉄が行っていた事業及び業務は、同年4月1日から新会社によって間断なく運営されている。

以上の事実から、新会社は、分割・民営化によって国鉄とは法人格を異にしたとはいえ、雇用関係の継続性、役職員の人的連続性、事業の連続性等からみると、両者は実質的同一性を有するものと認められる。

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にはほかならない。

オ) 結 論

以上ア)ないしエ)によれば、本件配属の行為責任は、承継法人である被申立人会社に問われるべきものであると判断される。

したがって、この点についての被申立人の却下の主張は採用することができない。

ウ 請求する救済内容の実現可能性

被申立人は、申立人らが求めている救済内容は、法令上ないし、事実上実現することが不可能である旨主張する。

これに対して、申立人らの主張は、前記第2の1の(2)のウのとおりであるが、その論旨は必ずしも明確ではない。しかし、申立人らの求める救済内容は、その主張に係る不当労働行為が事実上なかった状態への回復を求めているものであると思われるし、労働委員会もまた、事実の実情に即した実行性のある救済方法を取り得るものである。

仮に申立人らが回復を求めているその名称の職場・職務が、制度上に既に存在しなくなっていたとしても、前記イのア)及びエ)で判断したとおり、その間の相違・位差は、労使の協議によれば、新会社の現存する職場・職務の中で、それにもっとも類似し相当するものを調整し、選択することは、いとも容易である。

したがって、被申立人の前記主張は採用することができない。

2 本件配属について

(1) 申立人の主張

Xは、国鉄当時、岡山運転所に配属され、電車運転士として勤務していた。そして、その間事故その他適格を疑うべき何らの理由のないにもかかわらず、岡山運転所から岡山気動車区への配転を命じられ、電車運転士の職名でありながら雑務作業に従事させられている。この発令そのものが不当労働行為であるが、さらに、被申立人会社は、昭和62年4月1日からの民営化に伴い、同人をそのまま岡山気動車区に配属し、運転士の職名を与えながら現実には同職場の雑務作業に従事させている。

これは、Xが国労組合員であることを嫌悪してなされた不利益取扱いである。その不当労働行為意思是、Xと同様に電車運転士でありながら岡山運転所から岡山気動車区に配転され、運転士の本来業務を外されて

雑務に従事させられていた元国労組合員 A 2 が、昭和62年 8 月ごろ国労を脱退するや、機を逸せず同人を本来職場に復帰させたことに如実に表れている。

また、被申立人会社の X に対する不利益取扱いは、同人の申立人分会からの脱退を心理的に強制しようとするもので、ひいては同分会の組織運営に介入しようとする意図を持つものである。

したがって、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に違反する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア) 使用者は、業務上の必要性に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものであり、国鉄による本件配転及び担務指定についても、①特に運転士には余剰員が多く、相当数の職員を活用策業務に従事させる必要があったこと、②雑務作業などの整備事業も必要な業務であったことなどから業務上の必要性に基づくものであった。そして、その人選については、勤務態度、業務意欲、勤務成績等の諸事情を総合的に考慮して決定したものである。また、X と同様に運転士でありながら雑務作業に従事している者は少なくなく、その所属組合は区々であり、所属組合別による不利益取扱いは一切行っていない。X に対し、「雑務作業」を指定したのは、同人は電車についての運転士の資格があるけれども、気動車についての運転士の資格がないためで、被申立人会社においては、これに加えて、同人が国鉄当時から既に岡山気動車区に転勤して来ていて、雑務作業の担務に就いていたことよりして、同じ雑務作業への指定がなされたものである。

イ) A 2 の配転も、要員の需給を考慮し、適性、業務遂行能力などを勘案した総合的判断によるものであり、また、国労組合員であることを理由に雑務作業に従事させられたものではない。その後、同人は、昭和62年10月 5 日付けで岡山運転所に配属され、乗務員輸送の仕事に従事したが、これは乗務員輸送要員に欠員が生じ、同人に同業務に適性ありと判断されたところから、これに従事させることになったものであり、国労を脱退したが故ではない。また、この乗務員輸送業務は、列車による輸送を本来業務というのであれば、その本来業務には属さないものである。

ウ) 被申立人会社には、X を岡山運転分会から脱退させる意図も、また同分会の組織運営に介入する意図もないことは言うまでもないことである。

(3) 当委員会の判断

ア 国鉄改革をめぐる労使関係

ア) 前記第 1 の 3 の(1)ないし(3)で認定のとおり、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、引き続いて「現場協議に関する協約」の改訂が各組合あてに提案されるなど、改革へ

向けての動きが具体化した。これに対し、鉄労、動労及び全施労は、現場協議の改訂案を受け入れるなど柔軟な対応を示したが、国労は、終始反対し抵抗する姿勢を貫いていた。その結果、上記協約は、国労との間で同年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(4)で認定のとおり、国鉄は、余剰人員対策として、昭和59年7月に各組合に余剰人員調整策を提案して協力を求めたが、鉄労、動労及び全施労が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。さらに、国鉄は、かねて各組合との間で締結されていた「雇用安定協約」を、余剰人員調整策をめぐる対立から、国労との間では更新しなかった。

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おり、一方、国鉄と動労などの他組合の間では協調関係が保たれていた。

- イ) その後、国鉄では、監理委員会の最終答申を踏まえて、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、前記第1の3の(7)、(9)及び(10)で認定のとおり、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実施説明等を相次いで行い、各組合に対して協調を呼びかけた。これらに対し、鉄労、動労及び全施労は、労使共同宣言の受諾、広域異動への協力など国鉄の方針を受け入れ、これと協調する動きをとっていたが、国労は、引き続いて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り、国鉄と国労との関係は更に悪化した。
- ウ) このような国労の姿勢と行動に対し、国鉄は、前記第1の3の(11)及び(12)で認定の、国鉄幹部職員による、不当労働行為を行うことをほのめかす発言や、国鉄の方針を理解しない職員を切り離し、2極分化するとの書簡からもうかがえるような強硬な態度を示し、また、前記第1の3の(16)で認定のとおり、動労の労使協調路線を評価し、いわゆる202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する訴訟のみは取り下げたが、国労に対する訴訟は、これを継続することとした。
- エ) また、国鉄は、前記第1の3の(13)で認定のとおり、昭和61年7月に「人材活用センター」を設置したが、同年11月1日現在で、約48%の組織率であった国労組合員が、同センターに担務指定された職員のうち約81%を占めていた。

オ) 以上のような経過を総合すると、国鉄は、分割・民営化に協力する鉄労、動労及び全施労の方針を評価し、協力関係を推進する反面、これに一貫して反対する国労には、これを批判し、嫌悪感をもって対処していたものと認められる。

イ 組合間差別の状況

前記第1の6の(3)で認定のとおり、Xは、昭和62年3月10日付け人事異動で岡山気動車区へ配転され、同所において雑務作業に従事している。そして、前記第1の7の(3)で認定のとおり、雑務作業の前任者はいずれも人材活用センターに担務指定された国労組合員であった。

ところで、岡鉄局管内において人材活用センターに担務指定された職員の所属組合別状況をみると、前記第1の5の(3)で認定のとおり、昭和61年10月30日現在で、国労289人(対組合員数比率で約10%)、動労53人(同約4.5%)、鉄労22人(同約3.3%)などとなっており、国労組合員が他の組合の組合員と比較して顕著に不利益な取扱いを受けていたことが認められる。

また、岡山支社において、Xと同様、従来の鉄道輸送に直接かかわった業務ではなく、いわゆる活用策業務に従事している者の所属組合別状況をみると、前記第1の8の(1)で認定のとおり、昭和62年7月当時で、国労357人(対組合員数比率で約42%)、鉄産労113人(同約12%)、西鉄労74人(同約2.7%)などとなっており、人数、対組合員数比率とも国労組合員が群を抜いていることが認められる。

とりわけ、岡山運転分会所属組合員は、前記第1の9の(2)で認定のとおり、昭和62年12月1日現在では全員が活用策業務に従事している状況である。

さらに、前記第1の7の(1)ないし(4)及び第1の9の(2)及び(3)で認定のとおり、国労組合員は依然として雑務作業等の活用策業務に留まっているのに対して、国労脱退者は当該職種の本業業務に復帰しており、国労組合員との間には、その後の従業務務において明らかな差異があることも認められる。

これらの各事実については、被申立人会社からいずれもその事情について合理的な説明はなされておらず、したがって、国労所属の組合員に対しては、国鉄当時はもとより、新会社になってからも引き続き差別扱いがなされていたものと推認される。

ウ 本件配転の業務上の必要性及び人選の合理性

ア) 被申立人は、前記第2の2の(2)のとおり、使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるとし、本件昭和62年3月10日付け人事異動についても業務上の必要性が存在するため行ったもので、組合を差別するものではない旨主張する。なるほど、本件異動当時、多数の余剰人員を抱えており、相当数の職員を活用策業務に従事させる必要があり、その結果、本

人の望まない業務に従事させざるを得なかったことも理解できるし、雑務作業などの整備事業も各現場に必要な業務であったことからして、業務上の必要性は認め得るところであるが、その人選は恣意的にあってはならない。

本件申立人らのように、相当期間にわたり鉄道輸送業務に従事し、その技術を蓄えてきた者にとっては、その職場に愛着を抱いたり、慣熟した技術を生かす仕事から離れ難い心情を持つことは当然あり得ることであるし、とりわけXの場合には、電車運転士から余剰人員活用策業務に従事させることを予定した配転であり、しかも勤務箇所の変更をも伴う配転である。したがって、このような配転をなす場合、人選について公正な配慮と、少なくともそれ相当の合理的配転理由を示し、極力その同意が得られるよう協議説得を重ねる努力が必要である。

この人選の基準について、被申立人は、勤務態度、業務意欲、勤務成績等から総合的に判断したとし、本件についてもその結果である旨主張する。

しかし、Xについては、欠乗、所定停止位置の誤り等を指摘し、問題があるやのようにほのめかすのみで、電車運転士としての業務遂行能力や適性・技術について、同人が他と比較して劣っているとの具体的な疎明はなされていない。また、上記欠乗、所定停止位置の誤り等についても、具体的に業務にどのような支障を生じ、また、その責任の度合いなどについてどのような評価がなされたかなどの十分な疎明はされていない。さらには、他の組合の組合員と比較して適性・技術が劣るとの疎明もされていない。

また前記第1の6の(3)で認定した事実からも明らかなように、昭和62年3月10日付け人事異動に当たって、Xに対して、その同意を得るための努力が十分なされているとも言い難い。

さらに、被申立人は、岡山気動車区において雑務に担務指定したのは、Xが気動車運転士の資格がないためとしているが、前記第1の7の(2)で認定のとおり、Xには気動車運転への転換教育を受けさせていないのであるから、同人を岡山気動車区へ配転させれば、何らかの活用策業務に従事させるよりほかないことは明白であり、雑務担務指定の理由としては納得できるものではない。それどころか、国労組合員であるXら3人が、配転後も含めて転換教育を受けていないという事実疑問の残るところである。さらに、雑務作業従事者を所属組合別にみれば、確かに国労組合員のみではないが、それでも極めて多数を占めていることは否定できないところである。

以上のとおり、本件配転における人選や担務指定については、それが公正かつ合理的に行われたことを納得させる疎明はなされていないのであり、むしろXが国労組合員であることを嫌悪して恣意的

に行われたものと推認せざるを得ない。

イ) A 2 を岡山気動車区へ配転したことについても、Xと同様に具体的な疎明はなされておらず、また、Xとの比較においても、電車運転士としての能力、適性等について特に注目すべき疎明はなされていない。そして、前記第1の9の(3)で認定のとおり、A 2は、昭和62年8月に国労を脱退し、その後間もなく岡山運転所に配属されている。この異動について、被申立人は、同人の適性から判断したもので、国労を脱退したが故のものではなく、また、岡山運転所においては乗務員輸送業務に就かせたのであり、いわゆる本来業務に就かせたわけではない旨主張する。

しかし、8月に国労を脱退したA 2は、同年10月当時、岡山運転所には相当の余剰人員がいたにもかかわらず、同年10月5日付けで岡山運転所に配属されたのであり、しかも、適性ありとされた乗務員輸送業務には極めて短期間従事しただけで、同年11月25日からは他に先んじて電車運転士として乗務している。そして、同人が電車運転士として復帰した理由については具体的に明らかにされておらず、また、Xとの対比においても明らかにされていない。これらのことから、結局、A 2の国労脱退後の配属は、組合所属による取扱いの差異を推認させるものである。

エ 本件配転の不利益性

前記第1の6の(1)で認定のとおり、Xは、昭和58年3月以来、あこがれていた電車運転士として乗務するようになり、相当期間にわたり電車運転士として乗務し、技能を磨いていたが、突然岡山気動車区へ配転され、しかも雑務作業に従事させられたのであるから、仕事に対する不満や将来への不安をもったであろうこと、さらに、これまでの経験と能力を発揮できないということでの精神的な苦痛を被ったであろうことは容易に推認される。

また、前記第1の6の(5)で認定のとおり、Xの賃金は、電車運転士として乗務していた時に比べて減少しており、経済的にも不利益を被ったことが認められる。

オ 結 論

前記1の(3)のイで判断したところに、以上のアないしエを総合して判断すれば、本件配属発令及び勤務指定は、Xが分割・民営化に反対する国労組合員であることを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、かつ、冷遇することによって同人の岡山運転分会からの脱退を狙い、ひいては、岡山運転分会の組織の弱体化を狙ったものと認めざるを得ないものであり、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び

労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成3年3月15日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

(別紙 略)