

東京、昭62不70・71、平3.11.26

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部  
{ 62年不第70号  
62年不第71号 }  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部  
{ 62年不第70号  
62年不第71号 }  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部池袋車掌区分会  
(62年不第70号)  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部浦和車掌区分会  
(62年不第71号)

被 申 立 人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部池袋車掌区分会および同浦和車掌区分会に所属または所属していた別表「本件発令等一覧表」記載の各組合員に対し、設立委員のなした同表記載の昭和62年4月1日付配属通知による兼務発令および被申立人会社のなした同表記載の同年4月2日以降の兼務発令・配転発令がいずれもなかったものとして取扱い、同表「原職に相当する所属・職名」欄記載の所属・職名に復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社正面玄関および池袋車掌区、浦和車掌区の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合東京地方本部  
地方執行委員長 A 1 殿  
国鉄労働組合東京地方本部新橋支部  
支部執行委員長 A 2 殿  
国鉄労働組合東京地方本部新橋支部池袋車掌区分会  
執行委員長 A 3 殿  
国鉄労働組合東京地方本部新橋支部浦和車掌区分会  
執行委員長 A 4 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、昭和62年4月1日付ないしそれ以降63年10月19日までの間、貴組合所属の組合員に対して行った都労委昭和62年不第70号および同第71号事件に係る発令（兼務発令・配転発令）は、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

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

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「新会社」または「会社」という。）は、昭和62年4月1日、「日本国有鉄道改革法」および「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」に基づいて日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域（本州の青森県から静岡県の一部まで1都16県）における事業を引き継いで設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件申立て当時（62年7月31日）約82,500名である。そして、会社は、首都圏の列車・電車の運行等を掌る部門として東京地域本社（平成2年9月1日、会社の東京圏運行本部と東京圏営業本部とを統合した。）を設け、現業機関として車掌区、電車区、駅等を置いている。
- (2)① 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（昭和22年結成、以下「国労」という。本件申立て当時組合員数約42,000名。）および会社の上記事業地域に対応した国労の下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）に所属する労働者のうち、東京を中心とする地域で勤務する者等で組織する国労および東日本本部の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約13,000名である。
- ② 申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部（以下「新橋支部」という。）は、会社の経営する山手線、武蔵野線、京浜東北線等の車掌区、電車区、駅等の現業機関に勤務する者等で組織する東京地本の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約3,400名である。
- ③ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部池袋車掌区分会（以下「池袋車掌区分会」または「池車分会」という。）は、会社の池袋車掌区に勤務する者等で組織する新橋支部の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組員数は97名である。
- ④ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部浦和車掌区分会（本件申立て当時は「国鉄労働組合東京地方本部新橋支部大宮車掌区浦和車掌

支区分会」と称していたが、63年10月、現在の名称に改められた。以下「浦和車掌区分会」または「浦車分会」という。）は、会社の浦和車掌区（本件申立て当時は「大宮車掌区浦和車掌支区」と称していたが、後記のとおり、63年3月、現在の名称に改められた。）に勤務する者等で組織する新橋支部の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は117名である。

- (3) なお、会社を含むいわゆるJRグループには、本件審査の終結した平成2年7月現在、国労以外に、62年2月2日に結成された全日本鉄道労働組合総連合会（平成元年6月、略称を「JR総連」と改めたが、本件当時の略称に従い、以下「鉄道労連」という。）、同年2月28日に結成された日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）等全国規模の労働組合がある。ちなみに、「鉄道労連」は、結成当初、国鉄動力車労働組合（26年5月23日に結成。「日本国有鉄道機関車労働組合」が34年に名称を変更。以下「動労」という。）や鉄道労働組合（43年10月20日結成。以下「鉄労」という。）、日本鉄道労働組合（46年4月27日に結成された全国鉄施設労働組合＜以下「全施労」という。＞、61年4月13日に結成された真国鉄労働組合＜以下「真国労」という。＞等が統合して61年12月19日に結成。）等で構成されていた（これらの組合は、その後解散し、JRグループ各社毎に単組が組織されている。）。

そして、会社には、本件審査の終結した平成2年7月現在、前記国労傘下の東日本本部のほか、鉄道労連傘下の東日本旅客鉄道労働組合（62年8月結成。以下「東鉄労」という。）、鉄産総連傘下の東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。61年12月の結成当初は「東日本鉄道労働組合＜東日労＞」と称していた。）等の労働組合がある。

## 2 国鉄改革（分割民営化）と労使関係の推移

### (1) 国鉄改革の経緯

- ① 57年7月の臨時行政調査会（第2次）による国鉄の分割民営化の答申を受け、58年6月、国鉄改革の方策を検討する機関として「日本国有鉄道再建監理委員会」（以下「再建監理委員会」という。）が設置された。同委員会は、60年7月26日、国鉄事業を再生させるには62年4月1日を期して分割民営化を断行するしか道はないとの「国鉄改革に関する意見」（最終意見）を政府に提出した。その骨子は、国鉄の旅客鉄道部門を北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道会社に分割するとともに、貨物部門を貨物鉄道会社（全国1社制）として分離するというものであり、62年度発足時の新事業体の要員規模を全国で215,000名（旅客鉄道部門の適正要員規模158,000名に2割程度の余剰人員を上乗せした190,000名に、バス事業等10,000名、貨物部門等15,000名を加えたもの。）とするものであった。
- ② 61年11月28日、「日本国有鉄道改革法」（以下「国鉄改革法」という。）など国鉄改革関連法が成立したことに伴い、国鉄の行っていた事業の

大部分は、62年4月1日をもって6旅客鉄道会社等11の新事業体に引き継がれ、残りは日本国有鉄道清算事業団に移行することとなった。

- ③ 61年12月4日、政府は「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」附則第2条に基づき、6旅客鉄道会社および貨物鉄道会社の設立委員を任命した。同法においては、設立委員は当該会社の設立に関して発起人の職務を行う（附則第2条第1項）ほか、当該会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる（同第2項）と定められている。

また、国鉄改革法第23条は新事業体への職員の採用手続を定めたが、それは概ね次のような手順で行われることとされている。(ア) 承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行う（第1項）。(イ) 国鉄は前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する国鉄の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出する（第2項）。(ウ) 前項の名簿に記載された国鉄の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者で・・・現に国鉄の職員であるものは、承継法人の成立の時に於いて、当該承継法人の職員として採用される（第3項）。

そして、同法は、採用手続に係る設立委員の行為について、「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」（同法第23条5項）旨定めている。

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

ついで、設立委員は、同年12月19日の第2回設立委員会で新事業体における労働条件の細部を決定し、職員の採用基準とともにこれを国鉄に提示した。この労働条件の内容として、就業の場所は各会社の営

業範囲内の現業機関等とすること、また従事すべき業務は旅客鉄道事業およびその付帯事業その他会社の行う事業に関する業務とすること等が定められ、主な業務としては鉄道事業に関する営業、運転、施設、電気又は車両関係の駅区所における業務のほか、関連事業の業務等が挙げられていた。

国鉄は、同年12月24日、職員230,400名に対し、新事業体の労働条件と採用基準を記載した書面および承継法人の職員となる意思表示と就職申込を兼ねた「意思確認書」を配付し、同確認書を翌62年1月7日までに提出するように示達した。国鉄は、提出された「意思確認書」によって、新事業体に就職を希望した219,340名の中から205,586名を選定して「採用候補者名簿」を作成し、62年2月7日、これを設立委員に提出した。なお、東日本旅客鉄道株式会社の「採用候補者名簿」に登載された者は84,343名であった。

- ⑤ 設立委員は、62年2月12日の第3回設立委員会で、上記「採用候補者名簿」に記載された者全員を各事業体に採用する旨決定したうえ、同月16日以降、設立委員会委員長名で、国鉄を通じてこれらの者に「採用通知」を交付し、さらに3月16日以降、これら採用内定者に対し、同じく設立委員会委員長名で、同年4月1日付の所属、勤務箇所、職名等を記載した「通知」（以下「配属通知」という。）を、国鉄を通じて交付した。
- (2) 新会社移行前における国鉄の労使関係と余剰人員問題
- ① 国労は、昭和57年頃から、国鉄の分割民営化に反対する立場を明らかにし、57年11月16日、再建監理委員会設置法案反対の2時間ストライキを、翌58年5月13日にも同様の理由で29分間ストライキを実施した。そして同委員会設置後も、59年8月10日、後記余剰人員調整策に反対して2時間のストライキを、さらに翌60年8月5日、同委員会の前記「国鉄改革に関する意見」に抗議するとして1時間のストライキを実施したほか、断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行った。なお、国労は、以上の闘争と並行して不当労働行為摘発運動なども行った。
  - ② ところで、国鉄における労使関係は、昭和57年1月、いわゆる「ヤミ手当」支給問題が新聞報道されたことを契機に、不正常的な労使関係であるとして社会的に注目されるようになっていた。  
こうした中で、同年3月、国鉄は運輸大臣の指示を受け、全国の現業機関で、「ヤミ協定」、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンの着用等全体で約60項目にわたる職場規律の総点検を行い、その後、60年9月まで8回にわたりこれを実施した。しかし、ワッペンの着用については、前記国労の分割民営化反対運動のなかでの着用闘争が行われていたため、所期の結果を達成できなかった。
  - ③ 国鉄は、59年2月のダイヤ改正時の合理化により、同年4月1日現

在で24,500名の余剰人員が生じたため、同年6月5日、退職制度見直し、休暇制度の改定・拡充および派遣制度の拡充の3項目を含む余剰人員調整策を発表した。これに対し、動労と鉄労は、当初批判的であったものの結局妥結したが、国労は、これに真向から反対し、6月にワッペン着用闘争、7月に全国規模の順法闘争、8月10日には前記2時間のストライキを実施した。

これらの闘争に対し、国鉄は、同年8月以降、1名の解雇を含む大量の処分を行う一方、10月10日頃、国労に対し、労使関係の信頼の基盤が失われたとして「雇用の安定等に関する協約」（合理化実施に伴って意に反する免職・降職を行わない旨定めたもの。以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告した。しかし、その後の60年4月9日、国労も「派遣制度」および「休職制度」について妥結すると同時に、有効期間を60年11月30日までとする「雇用安定協約」についての「覚書」を締結したことにより、余剰人員調整策をめぐる問題はひとまず決着した。

ところが、その後の同年11月30日、国鉄は、動労、鉄労との間で「雇用安定協約」を継続締結したが、国労との間では、国労が派遣等について上記60年4月9日の合意に即した対応をしていないとして、同協約の継続締結を拒否した。

- ④ 国鉄は、前記「再建監理委員会」の意見に沿って事業体制を整備して行くとの方針で、60年10月、翌61年11月ダイヤ改正時までに約195,000名の要員体制を確立するとの合理化計画を策定し、分割民営化に向けた諸施策を実施するとともに、全国各機関の合理化を行い、これに伴って生ずる余剰人員についての対策を強化するようになった。これに関しては、以下のような事実が認められる。

ア 国鉄は、60年12月11日、分割民営化への準備として、公務員への転出希望の有無などをたずねるアンケート調査を実施する旨発表し、その後これを実施した。同アンケート調査は、61年度の公的部門での職員採用に対処するため、管理職を含む全職員を対象に希望者を調査するというものであり、新事業体への移行が行われる場合、最終的に職員の帰属等を決定するための希望調査は改めて後日実施するとされた。

同アンケートは進路先として、国、地方公共団体、関連企業、一般産業界と並んで分割民営化後の新事業体も選択肢に入っており、職員にこれらの中から希望する進路を順位をつけて三つ選ばせるというものであった。

国労はこのアンケート調査に対し、国鉄改革法成立前に分割民営化を前提にした調査を行うべきでないとして国鉄を批判した。しかし、調査には応じることとし、下部機関に対しては、アンケートの回答用紙に、希望順位の記載とは別に「分割民営化に反対します。」

などの記載を指示した。このアンケート調査は61年1月6日終了したが、国鉄に提出された国労組合員の回答用紙のうち約半数は、希望順位欄を空欄にしたまま、「分割民営化に反対」などと記載したものであった。なお、動労、鉄労、全施労の組合員はほぼ全員希望順位を書いて提出した。

イ 61年1月13日、国鉄は、各組合に対し、「労使は諸法規を遵守し、安定輸送の確保・安全輸送の維持に全力をあげる。輸送サービスのため、リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない」「鉄道事業再生のため、労使は一致協力して必要な合理化を積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する」等を内容とする4項目の「労使共同宣言(案)」(第1次)を提示した。これに対し、動労、鉄労等は同日同提案を受諾・締結したが、国労は同月16日、同提案は労働運動・ストライキ権を否認し、事実上分割民営化の容認を求めるとの見解を表明し、これを拒否した。

ウ 国鉄は、従来から職員管理台帳を作成し、これを職員の管理に用いていたが、61年3月、人事管理の徹底と職場の管理体制確立のため、61年4月2日現在の一般職員を対象に全国的に様式を統一した「職員管理調書」を作成することとし、その後これを実施した。その際、調査対象期間は58年4月1日から61年3月31日までとされ、調査対象期間中の「一般処分」、「労働処分」のほか、業務遂行に関する事項と並んで、「服装の乱れ」(リボン、ワッペン等の着用、氏名札の不着用等)、「勤務時間中の組合活動」などを記載するものとされていた。

なお、国労以外の有力組合の一つであった動労は57年12月までは、しばしばストライキ等の闘争を実施していたが、その後ストライキは行っておらず、上記ストライキに関する58年3月の処分以降、動労組合員に対するいわゆる労働処分は行われていない。

エ 61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、余剰人員対策を進めていく上で、余剰人員の規模を各地区間で調整する必要があるとして、特に余剰人員の割合の高い北海道および九州から東京地区、名古屋地区および大阪地区への広域異動を実施する旨(募集開始3月20日)協力を求めた。動労、鉄労等はこれを基本的に了解し、3月14日妥結したが、国労は広域異動についての団交応諾を求める一方、4月10日から12日まで分割民営化反対・広域配転の一方的実施に抗議するなどとして、ワッペン着用闘争を実施した。この闘争に対し国鉄は、5月30日、29,089名の処分通告を行った。

このような中で、国鉄は5月1日以降12月1日までの広域異動で3,818名を発令した(東京地区は2,620名)。

オ 61年6月24日、国鉄は、前記合理化が完了する61年11月ダイヤ改

正時には余剰人員が80,000名を超えると見込まれたことから、このような大量の余剰人員を従来の活用策・調整策で解消させることは不可能であるとして、同年7月以降、全国の駅、区等に人材活用センターを設置したうえ、当分の間、この余剰人員を同センターにおいて一括管理し、団体旅行募集等の増収活動、他系統への多能化教育等を継続して行う旨発表した。これに対し、国労は同日、人材活用センターの設置は余剰人員を固定化しないという従来の運用に反するなどとして抗議したが、国鉄は7月1日以降、同センターを設置し、逐次職員を配置していった。

11月1日現在、同センターは1,438か所に設置され、約18,500名（管理要員を除く）の職員が配置され、このうち、国労組合員は81%、動労組合員は7%、鉄労組合員は6%であった（なお、当時の国労の組織率は約48%であった）。同センターに配置された多くの国労組合員は、転換教育を受けたり、沿線等の草刈り、壁・天井・ホームのペンキ塗り、便所掃除、文鎮づくり等に従事したりした。

その後、国鉄は分割民営化直前の62年3月上旬の後記人事異動と同時に同センターを廃止した。

カ 国鉄は、前記のように全国各機関で合理化を進めてきたが、61年11月ダイヤ改正の時点で目標を上回る約186,000名の業務遂行体制を確立し、これをそのまま62年4月の新事業体移行時の業務遂行体制とした。そして、新事業体への円滑な移行のためには、上記業務遂行体制に応じた職員配置が不可欠であるとして、61年11月以降人事異動を逐次実施し、新事業体への採用者が決定した62年2月中旬以降はこれらの者の配置替え等の大規模な人事異動を実施し、3月10日頃これをほぼ完了した。

- ⑤ このような状況の中で、61年5月21日、国鉄本社のB2職員局次長は、動労の東京地本各支部三役会議に招かれた席上国鉄改革問題にふれ、『分割・民営』を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA5委員長です。・・・私はこれからA5の腹をブンなぐってやろうとおもっています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんですが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはどうまくやるということでありまして・・・」などと発言した。

また、国鉄のB3総裁は、同年7月、鉄労の定期大会に来賓として出席し、「鉄労のスピーディーな対応には感謝に堪えない。国鉄改革の大きな原動力である。」などと鉄労を賞賛するとともに、ほぼ同時期に動労の定期大会にも出席し、「国鉄の組合のなかにも『体は大きい、非常に対応が遅い組合』があります。この組合と仮に、昔『鬼の動労』といわれたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたし



ますと、これは国鉄改革どころではない。・・・あらためて動労のみなさんに絶大なる敬意と賞賛の言葉を申し上げます。」などと挨拶した。

- ⑥ 以上のような事態の推移のなかで、61年4月13日、国労組合員約1,400名が国労を脱退して真国労を結成した。真国労は組合員の雇用を確保するため、早急に雇用安定協約、労使共同宣言を締結していきたいとの方針を明らかにし、61年7月18日、動労、鉄労および全施労とともに「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）を結成し、8月27日、改革労協は国鉄との間で、争議の自粛を含む「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（第2次労使共同宣言）を締結した。

一方、同年10月9日、国労執行部は第50回臨時大会（修善寺大会）で、雇用安定協約締結のため必要な効率化を推進するなどの「当面する情勢に対する緊急方針」を提案したが否決されたため総辞職し、これに代わって選出された新執行部は引き続き分割民営化反対の方針を維持することを明らかにした。総辞職した執行部らの旧主流派はその後62年2月28日、鉄産総連を結成した。

こうして、国労は、61年4月1日時点で組合員165,403名を擁する国鉄内最大組合であったが、同年7月以降毎月10,000名以上が脱退し、62年2月1日までに、組合員62,165名となった。ちなみに、同年2月2日、前記改革労協を中心として結成された鉄道労連は組合員約126,000名を擁する国鉄内最大組織となった。

(3) 労使関係についての新会社の態度

- ① 国鉄時代においては「組合バッジ」の着用がとりたてて問題とされたことはなかったが、新会社発足前後の頃から、会社は現場の管理者向け、「組合バッジ」を着用する国労組合員に対して、その取り外しを指導・注意するよう再三指示した。
- ② 62年5月25日、会社のB4常務取締役は「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において、「職場管理も労務管理も3月までと同じ考えであり、手を抜くとか卒業し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。」「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。」などと述べた。
- ③ 東鉄労は、同年8月6日、定期大会を開催し、旧動労・鉄労などの組合員で構成する完全単一組合への移行を決定したが、この大会に来賓として出席した会社のB1社長は、挨拶のなかで「今後もみなさん

方と手を携えてやっていきたいと思いますが、そのための形としては、一企業一組合というのが望ましいことはいうまでもありません。残念なことに今一企業一組合という姿ではなく、東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。・・・このような人たちがまだ残っているということは、会社の将来にとって非常に残念なことです・・・皆さんがこういう人に呼びかけ、話し合い、説得し、皆さんの仲間に迎え入れて頂きたいということで、名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるよう・・・」などと話した。

#### (4) 新会社における余剰人員とその活用策

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

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

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

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

- ③ア 会社は、国鉄時代に作成された前記職員管理調書の評価事項および職員管理台帳を引き継ぎ、新たに社員管理台帳を作成した。この社員管理台帳においては、考課区分を業務考課、意欲・態度考課、能力考課の3つとし、それぞれの要素ごとに5ランクで評価がなされる。評価者は第1次が助役、第2次が現場長（区長等）とされている。同台帳には、また、全社員の労働組合所属および専門部長以上の執行委員の役職名が記載されている。会社は同台帳を人事全般

にわたって活用している。

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

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

ウ 具体的な人達は次のような手順で行うこととされている。

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

### 3 池袋車掌区、浦和車掌支区の概要と両車掌区における国鉄時代の労使関係等の推移

#### (1) 池袋車掌区、浦和車掌支区の概要

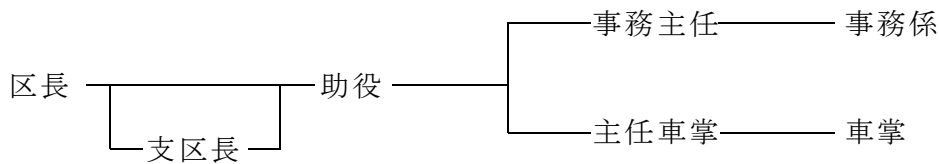
##### ① 組織と担当範囲

会社が発足した62年4月1日当時、会社は東京圏運行本部管内に、車掌の業務を担当する現業機関として16車掌区と3車掌支区を置いていた。このうち、本件池袋車掌区は、山手線内回り（全線）と埼京線（一部）を主として担当し、本件大宮車掌区浦和車掌支区（以下「浦和車掌支区」という。なお、同支区は63年3月の組織改正で浦和車掌区となった。）は、武蔵野線（全線）と京浜東北線（約3割程度）を主として担当していた。

なお、国鉄時代には、池袋車掌区と浦和車掌支区は、上野車掌区（本区）、上野車掌区松戸車掌支区、大宮車掌区（本区）、宇都宮車掌区とともに、東京北鉄道管理局（以下「北局」という。）に所属していた。

##### ② 指揮命令系統と職務内容

池袋車掌区、浦和車掌支区（以下、便宜上「両車掌区」という。）における指揮命令系統は、以下のとおりである。



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

上記のうち、区長（支区長）は区（支区）業務全般の管理および運営を、助役は区長（支区長）の補佐または代理を、事務（事務主任、事務係）は庶務、経理等の業務を行うとされ、全員内勤勤務である。一方、車掌（主任車掌、車掌）については、職名とは別に、列車に乗務せず交番表の作成や乗務員の指導等を担当業務とする「内勤車掌」と呼ばれる者と、列車に乗務し車両最後部の運転室でドアの開閉操作や車内放送等を担当業務とする「運転車掌」と呼ばれる者がある。なお、時期により、営業収入増加のため、車内の乗り越し・無札の者に乗車券を積極的に販売することを担当業務とする「特改車掌」と呼ばれる者も置かれている。

池袋車掌区の社員は、会社発足時、区長以下146名で、その内訳は、区長1名、助役4名、事務4名、車掌130名（内勤10名、運転120名）と兼務者7名であった。また、同じく浦和車掌支区の社員は151名で、その内訳は、支区長1名、助役3名、事務3名、車掌140名（内勤5名、運転137名）と兼務者2名であった。

## （2）両車掌区における国鉄時代の労使関係等の推移

### ① 池車分会および浦車分会の分割民営化反対運動

池車分会は、57年頃から、「国鉄労働者は皆さんに訴えます」「民営分割に反対します」等のビラを豊島区内の家庭に配布したり、59年頃から、池袋駅東口で定期的にビラやパネルを使用して、国鉄の分割民営化に反対する活動を行った。また、浦車分会も、58年頃から「国鉄赤字の原因は政府にある」等のビラを浦和市内で配付したり、59年頃には、「分割民営化に断固反対して闘う」等のビラを武蔵野線利用者に配布するなどの活動を行った。

さらに、上記池車分会および浦車分会（以下「両分会」という。）は、国労新橋支部池袋地区協議会（両分会と池袋駅付近の駅関係9分会、池袋電車区分会の計12分会で構成する共闘組織）の構成メンバーとして、60年5月、東京の北部地域における他の労働団体とともに「国民の国鉄をめざす東京北部連絡会」の結成に参画したり、61年11月には、上記池袋地区協議会の構成メンバーとして巣鴨駅前分割民営化反対の32時間のハンガーストライキに参加したり、その後も各種の集会、デモ等に参加するなどした。

② 職場規律の総点検に対する両分会の組合員らの対応等

両分会は、かねてから、国労新橋支部の列車乗務員の拠点分会として、毎年のダイヤ改正に伴う行路表（車掌の乗務ダイヤ）等に関する分会要求や2回連続泊まり勤務の改善要求などを行ったり、ダイヤ改正に反対する順法闘争に参加するなどしてきた。

ところで、前記のように国鉄は、57年3月から60年9月までの間、8回にわたり、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンの着用等職場規律の総点検を実施したのであるが、池車分会の組合員らは、58年9月頃から60年7月頃にかけて、ワッペン着用闘争やネームプレート着用拒否闘争を断続的に実施し、浦車分会の組合員らも、同じ頃ワッペン着用闘争を実施したり、ネームプレートを分会で預かる闘争などを実施した。このため、59年5月、北局は、池袋車掌区を重点職場に指定して営業部長らが職場点検したのをはじめ、60年6月にも、管理職らが同様の点検を行い、また、浦和車掌支区においても、60年6月と8月に北局の管理職らが職場点検を行った。しかし、両分会の組合員らは当局の指示に従おうとしなかったため、国鉄は、9月17日、池車分会の組合員86名と浦車分会の組合員119名を訓告処分にした。

また、両分会は、新橋駅職員が盗みの嫌疑を受けて自殺した事件に抗議し、8月30日から31日の2日間、他の国労新橋支部所属の各分会とともに、黒リボンを胸に着けて列車に乗務（黒リボン着用闘争）した。これに対し国鉄は、池車分会の組合員21名と浦車分会の組合員数名を10月9日付で訓告処分ないし嚴重注意処分に付した。

③ 進路希望アンケート調査に対する両分会の組合員らの対応

前記のように国鉄は、60年12月、進路希望アンケート調査を実施したが、両分会の組合員らの多くは、国労の指示に従い、希望順位欄を空白にしたまま、下部余白欄に「私は分割民営化に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。」などと記載し、これを提出した。

61年1月、池袋車掌区の区長、首席助役らは、希望順位欄を空白にしてアンケートを提出した池車分会の組合員らを区長室に個別に呼び出し、組合の指示の有無や組合員らの意思について問い質したうえ、区長らは、「引き続き国鉄で働くということは清算事業団に行くことだ」などと言い、その模様をテープレコーダーに録音した。また、この頃、同様のことが浦和車掌支区においても、浦車分会の組合員に対して行われた。

④ 真国労結成当時の両分会の組織状況

前記のように61年4月13日、国労を脱退した組合員らによって真国労が結成されたが、同年4月28日、池車分会の組合員の一部（14名）もこれに呼応して、真国労池袋車掌区分会を結成した。また、この頃、浦車分会でも、2名が国労を脱退して真国労に加入するなど国労脱退者が出はじめた。

この結果、同年5月時点で、国労傘下の池車分会の組織状況は、組合員有資格者165名中147名（組合率89%、同年1月時点は98%）となり、同じく国労傘下の浦車分会のそれは、組合員有資格者154名中152名（99%、同年1月時点は100%）となったが、国労の組織率は依然高い水準を維持していた。

⑤ 池車分会のA6、A7、A8、A9、Iの5名および浦車分会のA10、A11の2名に対する人材活用センターへの担務指定

ア 前記のように国鉄は、61年7月以降、全国の駅、区等に余剰人員対策として「人材活用センター」を設置したが、北局管内の車掌区では上野と宇都宮の2か所に人材活用センターが設置された。そして、上野車掌区人材活用センターには、池袋、上野、大宮の車掌区と浦和、松戸の車掌支区から計15名の車掌が8月1日付で担務指定された。この15名は全員国労組合員で、上野車掌区分会を除き、池車分会、浦車分会、大宮車掌区分会では各分会委員長と書記長が含まれていた。

すなわち、同センターに担務指定されたのは、池車分会においては、執行委員長（以下「分会長」という。）のA6（別表「本件発令等一覧表」中のNo.1）、書記長のA7（No.2）、執行委員（元分会長で当時は前記国労池袋地区協議会の事務長を兼務）のA8（No.3）、青年部長のA9（No.4）および新橋支部執行委員（元分会長）のI（同人は当初、本件救済を申立てていたが、平成2年3月31日退職したことから申立ては取下げられた。）の5名で、Iを除く4名は本件の救済対象者である。また、浦車分会においては、執行委員長（以下「分会長」という。）のA10（No.8）書記長のA11（No.9）の2名で、本件の救済対象者である。

イ 61年7月25日、池車分会の分会長A6は、同センター勤務を命ずる事前通知を受けた際、その理由を質したところ、B5池袋車掌区長は、「勤務成績を総合的に勘案し（北）局が決めたので、私はそれ以上説明できません」などと言うのみであった。また、浦車分会の分会長A10も、同日、その理由を質したところ、B6浦和車掌支区長は、「局が総合的に判断して発令したものである」などと繰り返した。

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

ウ 同センターに担務指定された上記両分会のA6・A10ら7名は、同センターで、一か月のうち約半分はそれぞれの乗務線区、すなわち池袋車掌区出身のA6ら5名は主として山手線で、浦和車掌区出

身のA10ら2名は主として武蔵野線、京浜東北線で、車内補充券の販売等の業務に従事し、残る半分は上野駅の臨時ボックスで特別改札の業務に従事した。

エ　ところで、61年7月末時点の池袋車掌区におけるいわゆる余剰人員は10名程度であったが、上記A6ら5名が人材活用センターへ担務指定された結果、61年8月時点での同車掌区の所要人員154名に対し実働人員が159名となり、余剰人員は5名となった。また、同じく浦和車掌支区における余剰人員は4名であったが、A10ら2名が人材活用センターへ担務指定された結果、同車掌支区の所要人員152名に対し実働人員が154名（但し当時の病欠者2名を含む。）となり、余剰人員は2名となった。

しかし、池袋車掌区では、その後の同年9月から10月にかけて、職員が前記公的部門等へ転出したため欠員状態となり、池車分会では、A6ら5名を同センターから戻すよう求めたが、当局はこれに応じなかった。そして同車掌区には、同年11月、貨物の列車掛等から12名が転入し、同年12月には、車掌に転換養成された16名が転入した。

また、浦和車掌支区にも、61年11月、6名が転入し、同年12月には車掌に転換養成された16名が転入した。

- 4　新会社発足時の両車掌区における車掌の要員状況等とその後の労使関係
- (1) 新会社が発足した62年4月1日時点の東京圏運行本部における車掌の要員状況は、標準数(要員配置の一つの目安として設けられているもの)の約3,200名に対して、現在員は前記のとおり、それを10名程度上回っていた。そして池袋車掌区では標準数138名に対し現在員はそれを1名上回る139名であり、浦和車掌支区では標準数、現在員とも149名であった。

一方、組合加入状況は、池袋車掌区においては、組合員有資格者145名中107名(組織率76%)が国労傘下の池車分会に所属し、浦和車掌支区においては、組合員有資格者151名中117名(組織率77%)が国労傘下の浦車分会に所属していた。

- (2) 分会組合員らのバッジ着用等

ところで会社は、新会社発足後、社章・氏名札の未着用者、組合バッジ等の着用者に対しては厳正に対処する方針を決め、62年4月から5月にかけて各現場長にこれを順守させるよう指示した。会社の指示に従わなかった池車分会の組合員23名と浦車分会の組合員7名は、6月12日、嚴重注意処分をうけた。

そして、6月以降は、池車分会と浦車分会の組合員らは、国労のマーク付きのネクタイを着用したり、国労が配付した黄色いボールペンを胸ポケットに差し込んだり、車掌の腕章を黄色のピンで止めて列車に乗務するなどした。このため、池袋車掌区長や浦和車掌支区長らは、両分会の組合員らによる上記のような行為をとり止めるよう再三指示して、両

分会と対立した。また、運転車掌のあごひも着用をめぐっても、その必要性がないと主張する両分会の組合員らと会社は対立した。

(3) 車掌区長らの言動と両分会の組織状況

- ① 新会社発足当時、池袋車掌区における内勤者（助役、事務、内勤車掌）は18名で、うち11名が国労所属であったが、同人らは列車に乗務しないため、日常、区長と接する機会が多かった。

62年4月の初め頃、B7池袋車掌区長は、国労の内勤者に対し、「内勤の皆さんが頑張ってくれても、国労が36協定を締結しないので超勤をつけることができない」とか、「JRになったのだから、内勤という指導的立場にいる者が先頭になって意識改革をしてもらわなければこまる」などと言い、その後もしばしば「意識改革は出来たか」などと言った。また、同区長は、国労の運転車掌に対しても、「君はいつになったら意識改革が出来るんだ」「もう意識改革は出来たか」などと言った。

このような区長の言動に前後して、62年5月29日、内勤者8名が集団で国労を脱退し、さらに同年9月25日には、残る内勤者3名も国労を脱退し、国労の内勤者は零になった。そして、内勤者以外の国労からの脱退者も23名にのぼり、同年9月末時点での組合組織の割合は、国労所属組合員73名に対して他組合所属組合員（少数の未加入者を含む）72名となり、池車分会の組織率が過半数割れ寸前となった。

なお、上記のような区長発言は、その後63年に入ってから、引き続き行われたが、これに対し池車分会が抗議したり、同年9月、豊島区内の労働団体等が区長に抗議を申し入れたり、国労新橋支部が区長に抗議通告書を送付するなどの対立状況が続いた。

- ② また、新会社発足当時、浦和車掌支区における内勤者（支区長、助役、事務、内勤車掌）は12名で、うち5名が国労所属であった。

62年5月、着任したB8浦和車掌支区長は、同年8月30日、国労の内勤車掌3名に対し、「うちの会社は組合運動をやらしてもらっては困る。内勤さんだけでも会社の方針に従ってもらいたい」などと言い、12月6日にも、「指導者としては適任者であるが、ストをやる組織、会社の方針に反する組織にいたのではダメだ」などと言った。さらに、その後の63年2月25日にも、国労の内勤車掌2名に対し、「国労のままではダメである。運転車掌に戻ってもらう」などと言った。

このような支区長の言動に前後して、上記3名の内勤車掌のうち、1名が62年12月、さらに1名が翌63年3月、国労を脱退したが、脱退しなかった残る1名は、その後、内勤車掌を外され運転車掌として列車に乗務させられている。そして、62年8月から63年3月にかけて内勤者を含め計11名が国労を脱退し、63年3月末時点での組合組織の割合は、国労所属組合員105名に対して他組合所属組合員（少数の未加入者を含む）59名となり、浦車分会の組織率が約64%となった。



なお、上記のような支区長発言をめぐって、62年12月、浦和地区の労働団体が支区長に抗議を申し入れたり、埼玉県内の労働団体等が抗議を申し入れるなど、支区当局との対立状況が続いた。

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

(1) 国鉄の62年3月10日付兼務発令

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

池袋車掌区においては、62年3月10日付で、A6ら5名（No.1～No.4およびI）に対し、人材活用センターへの担務指定を解く通知書が交付されたものの、それに代えて同日付で次のような兼務発令が行われた。すなわち、A6（No.1）に対しては「上野要員機動センター営業係兼務、事業部兼務」、A7、A9（No.2、No.4）に対してはそれぞれ「事業部兼務、上野駅在勤」、A8（No.3）、I（但し、同人については前記経緯により別表に記載していない。）に対してはそれぞれ「上野要員機動センター大宮支所営業係兼務、事業部兼務」が発令された。また、浦和車掌支区においても、同じく3月10日付で、A10ら2名（No.8、No.9）に対し、人材活用センターへの担務指定を解く通知書が交付されたものの、それに代えて、それぞれ「上野要員機動センター大宮支所営業係兼務、事業部兼務」の発令が行われた。

② A6は、B7池袋車掌区長に上記兼務発令の理由を問い質したところ、同区長は、「(北)局が総合的に判断し適材適所に配置した」と説明するのみであった。また、A10も、B6浦和車掌支区長に上記兼務発令の理由や内容を問い質したところ、同支区長は、「具体的内容は着任先で説明する。当面、机上教育をする」と答えるのみであった。

(2) 設立委員の62年4月1日付配属通知による兼務発令

前記のように、設立委員は、62年3月16日以降、国鉄を通じて会社への採用内定者に対し、新会社における所属・職名等を記した4月1日付配属通知を交付したのであるが、すでに国鉄の上記3月10日付兼務発令を受けていた池袋車掌区のA6ら5名および浦和車掌支区のA10ら2名に対しては、同兼務発令の内容を新会社の勤務箇所等に読み替えた兼務発令が行われた。この4月1日付配属通知による兼務発令（以下「62年4月1日付兼務発令」という。）の具体的内容は、別表「設立委員の62年4月1日付配属通知・本務／兼務」欄記載のとおりである。

なお、このような兼務発令を受けたのは、池袋車掌区では上記A6ら5名のほか1名（売店を希望した国労組合員）だけであり、浦和車掌支

区では上記A10ら2名だけであった。

(3) A6らが従事した業務

兼務発令を受けた池袋車掌区のA6ら5名および浦和車掌支区のA10ら2名は、いずれも、国鉄時代の62年3月16日以降新会社発足後の5月19日まで、業務講習の受講を命ぜられ、A6、A7、A9（No.1、No.2、No.4）ら3名は上野の講習会場で、A8、A10、A11（No.3、No.8、No.9）およびIら4名は大宮の講習会場で、兼務発令を受けた他の職員らとともに、作文、接客マナー等のビデオ観賞、売店実習等を行った。ちなみに、この上野の講習会場には120名の職員が、また、大宮の講習会場には90名の職員が配置されたが、全員が国労組合員であった。

6 会社の62年5月20日付兼務発令およびその後の各発令

(1) 62年5月20日付兼務発令

① 会社は、62年5月20日付で、上野と大宮で業務講習を命じていた前記池袋車掌区のA6ら5名（No.1～No.4、I）および浦和車掌支区のA10ら2名（No.8、No.9）に対して、同年4月1日付発令に代えて再び本務以外への兼務発令を行った。また同年6月2日にはこれに加えて、要員機動センターへの兼務を命じていた池袋車掌区のA9（No.4）、Iの両名および浦和車掌支区のA10（No.8）に在勤発令を行った（別表「62年5月20日付兼務発令・62年6月2日付在勤発令」欄参照。）。

なお、このような兼務発令を受けたのは、池袋車掌区では上記A6ら5名だけであり、また同じく、浦和車掌支区では上記A10ら2名だけで、他組合所属の組合員に対しては行われなかった。

② A6（No.1）は、秋葉原駅構内の直営店「喜多」でうどん・そばの販売業務に、A7（No.2）は、御徒町駅構内の直営店「サンクス」で販売業務に、A8（No.3）は、南浦和駅構内の直営店「サンクス」で販売の業務に、A9（No.4）は、ラッシュ時の応援・乗客案内等の「助勤」や「清掃」等の業務に従事した。また、IとA10（No.8）は、大宮駅のエスカレーターの手すり磨きや階段のガム取り等の「特別清掃」の業務に、A11（No.9）は、北浦和駅構内の直営店「サンクス」で販売の業務に従事した。

ちなみに、A6（No.1）が配属された秋葉原の直営店「喜多」の社員13名は、全員が国労組合員で、うち現職の分会長がA6を含め4名いた。また、A11（No.9）が配属された北浦和駅の「サンクス」の社員も全員国労組合員であった。

(2) A10に対する62年6月26日付配転・兼務発令

① 会社は、前記62年5月20日付で上野要員機動センター大宮支所兼務を命じ、大宮駅で「特別清掃」等の業務に従事させていたA10（No.8）に対し、さらに同年6月26日付で同センター営業指導係を本務とする配転発令を行い、併せて関連事業本部兼務の発令を行った（別表「62年6月26日付配転・兼務発令」欄参照。）。A10は、この職種変更を伴

う配転発令で、車掌の職名を失った。

A10は、発令の理由を質したが、B8浦和車掌支区長は、「運行圏本部が業務の必要上やったことである」と答えるのみであった。なお、上記発令は、浦和車掌支区においては、A101名に対してのみ行われた。

- ② A10は、この配転発令で「大宮ベンディングセンター」に勤務することとなり、そこで「大清水」の販売業務に従事した。この業務は、工場から運ばれてきた「大清水」（缶コーヒー等）を倉庫に搬入し、各駅に設置してある自動販売機にこれを搬送して補充し、現金、空き缶を回収するものである。

ちなみに、大宮ベンディングセンターに配属された社員は、管理者を除き、全員が国労組合員であった。

## 7 63年4月11日付兼務発令およびその後の各発令

### (1) 63年4月11日付の池車分会の組合員らに対する新たな兼務発令

- ① 会社は、63年4月11日付で、それまで池袋車掌区で車掌の本来業務に従事していたA12、A13、A14（No.5～No.7）に対し、新たに兼務発令を行った（別表「63年4月11日付兼務発令」欄参照。）。

A12は、兼務発令の理由を質したが、B7池袋車掌区長は、「運行本部で決めたことであり、通常の人事異動である」「あなた方に説明する必要もないし、その気もない」などと答えた。このような兼務発令は、「大清水」業務の拡大に伴い、東京圏運行本部の車掌区全体で上記A12ら3名を含む計8名に対して行われたものである。

兼務発令を受けた上記A12ら3名はいずれも国労組合員であり、とりわけ、A12（No.5）は、池車分会の執行副委員長（以下「副分会長」という。）として、前記のように62年5月20日付兼務発令で転出した分会長のA6、書記長のA7のあとの同分会の中心的役員であったが、この発令により、池車分会の三役全員が本務を離れることになった。

- ② この兼務発令で、A12とA14は「上野ベンディングセンター」に、A13は「金町ベンディングセンター」に勤務することとなり、いずれも「大清水」の販売業務に従事したが、同金町ベンディングセンターに配置された社員は、助役を除き全員が国労組合員であった。
- ③ 当時の車掌の要員状況

池袋車掌区においては、63年1月当時、新規に養成された3名の車掌が転入し、過員は3名となっていたが、上記A12ら3名が転出した結果、標準数、現在員とも137名となり過員の状態は解消された。ちなみに、その後、同年7月のダイヤ改正で、同車掌区の標準数が9名増の146名になるなど、同車掌区の業務量は増加している。

### (2) 63年4月21日付配転発令

- ① 会社は、前記62年5月20日付で兼務を命じ、駅で売店の業務に従事させていたA6、A7、A8、A11（No.1、No.2、No.3、No.9）の4

名に対して、改めて63年4月21日付でそれぞれ所属している駅への配転発令を行った（別表「63年4月21日付発令」欄参照。）。この措置は、会社がこれまで直営店舗へ配置するため「関連事業本部兼務」等の発令を行っていたのを改め、指揮命令系統を整備するための組織改正を行い、駅における直営店舗を駅長の管下に置くことにしたことに伴い、改めて配転発令するという形式をとったもので、職種変更を伴う発令である。

また、同じく、前記62年6月26日付で兼務を伴う配転を命じ「大清水」の販売業務に従事させていたA10（No.8）とIの2名、おなじく63年4月11日付で兼務を命じ「大清水」の販売業務に従事させていたA12、A13、A14（No.5、No.6、No.7）の3名に対して、改めて63年4月21日付でそれぞれ所属しているベンディング事業所事業係への配転発令を行った（別表「63年4月21日付発令」欄参照。）。この措置は、会社が上記「大清水」事業を関連事業本部から分離・独立させ、新設を含む25か所の「ベンディング事業所」の業務としたことに伴うもので、これも職種変更を伴う発令である。

- ② 上記配転発令が行われた直後の63年6月現在、東京圏運行本部全体で340名の社員が「サンクス」に配置されているが、その組合所属別内訳は、国労317名、全動労20名、東鉄労3名であり、本件ではA7ら3名（No.2、No.3、No.9）がそこで販売の業務に従事している。

また、「大清水」業務を行うベンディング事業所に配置されている社員数は、63年4月現在440名でその組合所属別内訳は、国労413名、全動労10名、東鉄労17名であったが、東鉄労の組合員は管理と事務係であり、肉体的労働を伴う缶コーヒー等の搬入・出、現金回収の業務などはほとんど国労組合員で占められていた。本件ではA12ら5名（No.5～No.8、No.10）がそこで販売の業務に従事している。

- ③ 池車分会長のA6（No.1）や同書記長のA7（No.2）は、前記兼務発令の当時、しばしば池袋車掌区を訪ね、分会員に対し激励行動等を行っていたが、その際、B7車掌区長から退出を求められても、同人らは「本務箇所は池袋車掌区だ。ここにいて何が悪い」などと反論していた。しかし、上記63年4月21日付配転発令がなされた以降は、同車掌区長らは、同人らが池袋車掌区に姿を現すと、「部外者は帰って下さい」などと言ひ、帰るまでつきまとうようになった。

また、浦和車掌支区においても、浦和分会長のA10（No.8）は、前記62年6月26日付配転発令がなされた後も、しばしば、年休の問題や労働安全衛生委員の選出問題等で浦和車掌支区を訪ねたが、B8車掌支区長は、同配転発令前の兼務発令当時とは異なり、A10を目撃すると、「A10さん、誰に断って入ってきたのですか。業務に関係ない人は出て行って下さい」というような対応をするようになった。そして、A11（No.9）に対しても、上記63年4月21日付配転発令がなされた以

降は、同車掌区長らは、これと同様の対応をするようになった。なお、A10は62年12月8日、同分会長を退き特別執行委員になった。

(3) 63年10月19日付の浦車分会組合員A15に対する新たな配転発令

- ① 会社は、63年10月19日付で、それまで浦和車掌区で車掌の本来業務に従事していたA15（No.10）に対し、新たに王子ベンディング事業所への配転発令を行った。（別表「63年10月19日付配転発令」欄参照。）この発令は浦和車掌区においては、A15に対してのみ行われたものであるが、A15は浦車分会の副執行委員長（以下「副分会長」という。）として、前記のように、国鉄の62年3月10日付兼務発令および設立委員の62年4月1日付配属通知による兼務発令で転出した分会長のA10（No.8）と書記長のA11（No.9）のあとの同分会の中心的役員であった。この発令により、国鉄時代から浦車分会で中心的役割をしていた三役が本務を離れることになった。

上記配転発令後、A15が浦和車掌区を訪ねると、B8車掌区長は「部外者は出ていってくれ」というような対応をするようになった。A15は63年11月15日、副分会長を退き、特別執行委員になった。

- ② この配転発令で、A15は「王子ベンディング事業所」に勤務することとなり、「大清水」の販売業務に従事したが、同事業所に配置された社員は、管理者を除き全員が国労組合員であった。
- ③ 当時の浦和車掌区の要員状況

浦和車掌区においては、上記A15が配転される直前の63年10月1日当時、標準数161名、現在員163名で、過員は2名となっていたが、上記A15配転後の同年12月には、京葉線の開業で標準数が13名増加し、元年3月のダイヤ改正でも標準数が7名増加して181名となるなど同車掌区の業務量は増加している。そして、その間、ほぼこれに見合う人員が同車掌区に転入している。ちなみに、平成元年1月には、東京圏運行本部全体で200名の車掌が他の職種から転換養成され、浦和車掌区にも9名が転入するなど、車掌の業務量は総体として増加している。

8 本件各発令の結果

(1) 申立人組合員らが現在従事している業務と所属分会

本件審査の終結した平成2年7月5日の時点において、申立人組合所属の組合員A6ら10名（No.1～No.10、以下「申立人組合員ら」という。）は、前記「5(1)(2)、6(1)(2)、7(1)(2)(3)」の本件兼務発令、配転発令（以下「本件各発令」という。）以降、いずれも車掌の本来業務に従事しておらず、現実に従事している業務は、別表「平成2年7月5日現在の従事業務」欄記載のとおりである。

なお、上記申立人組合員らのうち、A9（No.4）以外の9名は、現在、すべて配転先の国労傘下の各分会に所属している。

(2) 申立人組合員らの減収

申立人組合員らは、本件各発令の結果、現在まで車掌としての本来業務に従事しなくなったことから、特殊勤務手当(乗務員手当、平均約13,000円)、乗務員旅費、夜勤手当、超過勤務手当等の諸手当が支給されなくなり、車掌としての本来業務に従事した場合と売店等に勤務して交代制勤務手当(平均約2,000円)等を受ける場合とを比較すると、1か月当たり平均3万円から4万円程度の減収となっている。

#### 9 会社の挙げる本件各発令の理由

東京圏運行本部における余剰人員活用策のための人選は、前記認定(第1、2(4)③)のとおりの方法で行うものとされているところ、会社は、本件各発令を行うに当たっては、申立人組合員らの勤務成績、通勤事情等を考慮したとし、同人らは他の社員に比し、業務遂行能力の面では大差はないが、勤労意欲、執務態度、とりわけ職場規律の面で著しく劣っていたので本件各発令の対象になったとしている。すなわち、会社は、国鉄時代の60年5月頃から会社発足後の元年6月頃までの間における同人らの職場規律に係る事由として、(ア)氏名札、ネクタイ、あごひもを着用しなかったこと、(イ)ワッペン、組合バッジをとり外すよう注意したが、これに従わなかったこと、(ウ)管理者にしばしば反抗的言辞を吐いたり、反論したりしたこと、(エ)組合マーク入りネクタイ、黄色のピン、黄色のボールペンをとり外すよう注意したが、これに従わなかったこと等を挙げている。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

会社による本件各発令行為は、会社が国鉄の分割民営化に反対してきた国労を嫌悪し、国労新橋支部の拠点分会の一つである池袋車掌区分会と浦和車掌区分会の中心的活動家を両車掌区職場から隔離排除して、同人らを本来業務とは関係ない不利益な業務に就かせ、このような差別的取扱いにより組合員の不安をあおり、その壊滅を狙った、組合の組織運営に対する支配介入行為である。

よって、被申立人は、別表「本件発令等一覧表」記載の組合員に対する各発令中、設立委員による62年4月1日付配属通知欄の本務発令を除くすべての発令を撤回し、同人らを原職に相当する所属・職名欄記載の所属・職名に勤務させることおよびポスト・ノーティスを求める。

#### (2) 被申立人の主張

##### ① 申立人らの申立人適格について

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

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

について

国鉄による62年3月10日付兼務発令は、国鉄改革法第2条第2項に基づき、もっぱら国鉄の判断と責任においてなされたものであるから、それに関する問題は、日本国有鉄道清算事業団に承継される余地はあるにしても、国鉄と人格を異にする被申立人会社に承継されるなどということは国鉄改革法の解釈上あり得ない。

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

③ 本件各発令の理由について

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

2 当委員会の判断

(1) 申立人らの申立人適格について

被申立人は、申立人国労東京地本、同新橋支部、同池袋車掌区分会および同浦和車掌区分会は申立外国労の下部組織にすぎず、独立性を欠くので、本件申立人適格を欠くと主張する。

たしかに、申立人四組合は、いずれも国労の組合員でもって構成され、国労本部とこれら申立人四組合との組織上の関係は、被申立人主張のように、いわゆる上部・下部の関係にある。しかし、これら各四組合ともそれぞれ独自の規約・会計および執行機関を有しており、国労本部の統制の下にありながらも、各組織単位に応じて独立した固有の組合活動をしていることが認められるので、被申立人の上記主張は採用できない。

(2) 会社設立前に行われた新会社職員の配属に関する責任の帰属

① 前記認定(第1、2(1)⑤)のように、国鉄は、第3回設立委員会(62年2月12日)において新会社への採用が決定されたことをふまえ、職員をそれぞれ、採用される会社の業務体制に応じて配置し直すため、主として62年3月10日付で大規模な人事異動を実施した。本件においても同日付で兼務発令をなした(第1、5(1)①)。次いで、設立委員は、3月16日以降、設立委員会委員長名をもって国鉄の前記人事異動の内容をそのまま新会社における所属、勤務箇所、職名、賃金等に読み替えて、国鉄を通じて採用決定者に4月1日付配属通知による本件兼務発令を行った(第1、5(2))。

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

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

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

新会社移行時の配属手続についての国鉄と設立委員の関係が以上のようなものであったと解される以上、国鉄の名で行われた上記3月10日付兼務発令が、申立人組合所属の組合員に対する差別取扱ないし申



立人組合らに対する支配介入にあたるのであれば、それは、国鉄を行為者とする設立委員自身の不当労働行為であり、従って、設立委員がそれに読み替えを施して3月16日以降に設立委員会委員長名で行った4月1日付配属通知による兼務発令もまた、上記行為と一体をなす不当労働行為としての評価を免れないというべきである。

- ② そして、今回の国鉄改革においては、現に稼働している国鉄の事業をそのまま新会社に承継させるべく、設立委員が新会社の人事体制を整えるという手続・方法を取り、「承継法人の職員の採用について、・・・当該承継法人の設立委員がした行為・・・は、・・・当該承継法人がした・・・行為とする。」(国鉄改革法第23条第5項)と規定している。この規定の考えかたは、設立委員が新会社の事業の円滑な開始のために採用と密接に関連して行う配属についても当然に及ぼされるべきものであり、従って、設立委員の上記不当労働行為について被申立人会社は責を免れないものといわなければならない。
- (3) 本件各発令の不当労働行為性について

① 本件各発令に至る経緯とその対象者

ア 国労および両分会に対する国鉄・会社の態度

(イ) 国鉄の分割民営化推進以前、すでに国鉄と国労との対立が激化し、他方、他組合が国鉄と協調的關係にあったことは、先に認定したとおりである(第1、2(2)①～③)。その後、国鉄が推進した分割民営化の施策に関しても、他組合は協力的であったのに対し国労はこれに反対し(第1、2(2)④)、その結果として国鉄と国労との対立が尖鋭化した。以上の状況のもとで、国鉄は、他組合との対比において、国労の方針ひいてはその存在自体を嫌悪し(第1、2(2)⑤)、国鉄を承継して62年4月に発足した会社の国労に対する態度もこれと同様であったことが伺われる(第1、2(3))。

(イ) 池袋車掌区および浦和車掌支区においても、国鉄の分割民営化推進以前から、池車分会および浦車分会は、分割民営化に反対する活動を行っていたこと(第1、3(2)①前段)、57年3月から60年9月まで職場規律の総点検が行われた頃も、両分会の組合員らはワッペン着用闘争等で当局と対立したり(第1、3(2)②)、進路希望アンケート調査の記入をめぐる、区長・支区長と両分会の組合員らに対立したりしたこと(第1、3(2)③)、とりわけ、両分会が、国労新橋支部の地域共闘組織である池袋地区協議会の構成メンバーとして、60年5月、東京の北部地域における他の労働団体との「連絡会」結成に参加したり、61年11月には分割民営化反対のハンガーストライキに参加したりしたこと(第1、3(2)①後段)等からすれば、国鉄ないし区当局は、国労所属の両分会ないし両分会の組合員らに対して嫌悪の念を抱いていたことが窺

われる。このような国鉄時代の池袋車掌区および浦和車掌支区における状況は、新会社移行後においても、両分会の組合員らを行った組合バッジの着用や国労マーク付きネクタイ、黄色いボールペン等の着用をめぐり、区長、支区長と対立したり(第1、4(2))、62年4月から63年にかけての、区長、支区長による両分会所属の内勤車掌らに対する言動等(第1、4(3)①、同7(2)③)に照らせば、そのまま続いていたものと認められる。

イ 本件各発令に先行する国鉄時代の担務指定の状況

国鉄が余剰人員対策として設置した「上野車掌区人材活用センター」には、北局管内の5車掌区(支区)、分会単位では4分会から計15名が担務指定されたが、全員が国労組合員で、上野車掌区分会を除く池車分会、浦車分会、大宮車掌区分会ではすべて現職の分会長、書記長が含まれていた(第1、3(2)⑤)。

そして、池袋車掌区で担務指定されたのは、池車分会の分会長、書記長、執行委員(元分会長)、青年部長、支部役員(元分会長)の5名であり、また、浦和車掌支区で担務指定されたのは、浦車分会の分会長、書記長の2名で、いずれも本件救済の対象とされている者(但しIを除く。)である(第1、3(2)⑤)。

ウ 国鉄の3月10日付兼務発令および本件各発令と両分会への影響

(7) 国鉄の62年3月10日付兼務発令および設立委員の本件62年4月1日付配属通知による兼務発令とその対象者

国鉄の62年3月10日付人事異動およびそれに続く設立委員の4月1日付本件兼務発令により業務講習の受講を命ぜられたのは、池袋車掌区においては、前記人材活用センターに担務指定されていた池車分会の役職者5名(No.1～No.4とI)だけであり、浦和車掌支区においても、前記人材活用センターに担務指定されていた浦車分会の役職者2名(No.8～No.9)だけであった。なお、これらの兼務発令を受けて業務講習を受講した者(上野会場120名、大宮会場90名)は、全員国労組合員であった(第1、5(3))。

そして、上記兼務発令の結果、池車分会では、分会長、書記長、執行委員(元分会長)、青年部長、支部役員(元分会長)の5名が車掌の本務を離れ、また、浦車分会では、分会長、書記長の2名が同じく車掌の本務を離れた。つまり、両分会においては、ともに当時の中核的役職者が本務から外されていることが認められる。

(イ) その後の各発令とその対象者

会社は、62年5月20日付で、上記池車分会の5名と浦車分会の2名に対して、再び兼務発令を行い、本務以外の業務に従事させたが、この兼務発令を受けたのは、池袋車掌区では上記5名だけであり、また同じく浦和車掌支区でも上記2名だけで他組合所属

の組合員に対しては行われなかった。(第1、6(1)①)。

ついで会社は、同年6月26日付で、上記2名中の1名(No.8)に兼務を伴う配転発令を行ったが、浦和車掌支区でこのような発令を受けたのは、同人だけであり、同人は車掌の職名を失った(第1、6(2)①)。

さらに会社は、翌63年4月11日付で、池袋車掌区の3名(No.5～No.7)に対し、新たに兼務発令を行ったが、このなかには、前記池車分会の分会長と書記長が兼務発令を受けて転出した後の池車分会の中心を担っていた副分会長が含まれていた。この発令により、同分会の三役全員が本務から外されることになった(第1、7(1)①)。引き続き会社は、63年4月21日付で、前記62年5月20日付兼務発令で売店勤務を命じていた4名(No.1～No.3、No.9)および同じく62年6月26日付兼務発令で「大清水」の販売業務を命じていた2名(No.8とI)と63年4月11日付兼務発令で「大清水」の販売業務を命じていた3名(No.5～No.7)の計9名に対して、兼務中の業務を本務とする配転発令を行ったが、この発令は職種変更を伴うものであった(第1、7(2)①)。この配転以降、両分会の分会長や書記長が、池袋車掌区や浦和車掌区を訪ねると両車掌区長らは、同人らを部外者扱いにして、職場へ入らせないような対応をするようになった(第1、7(2)③)。

そして、会社は、63年10月19日付で、新たに浦車分会の1名(No.10)に対し配転発令を行ったが、この1名は、浦車分会の副分会長で、前記国鉄の62年3月10日付兼務発令および設立委員の本件62年4月1日付配属通知による兼務発令の結果、当時の分会長や書記長が転出した後の、同分会の中心的役員であったが、この発令により、国鉄時代からの同分会三役が本務から外されることになった(第1、7(3)①)。

ちなみに、上記申立人組合員らの勤務先の社員構成は、駅関係では秋葉原駅の「喜多」、北浦和駅の「サンクス」が全員国労組合員で占められていた(第1、6(1)②)ほか、63年6月現在の東京圏運行本部全体における「サンクス」への配置状況も、国労組合員にかたよっていた(第1、7(2)②)。また、ベンディング事業所関係でも、「大宮ベンディングセンター」、「金町ベンディングセンター」が全員国労組合員で占められていた(第1、6(2)②、7(1)②)ほか、63年4月現在の東京圏運行本部全体における状況も、国労組合員にかたよっており、他組合員はわずかであった(第1、7(2)②)。

#### エ この間の車掌の要員状況

池車分会は、61年9月から10月にかけて池袋車掌区に欠員が生じたので、前記国鉄時代の61年8月に余剰人員対策として人材活用セ

ンターに担務指定された、池袋車掌区の申立人組合員であるA6ら5名(No.1～No.4、I)を同車掌区へ戻すよう求めたが、当局はこれに応じなかった(第1、3(2)⑤エ)。そして、会社発足時の東京圏運行本部における車掌の余剰人員は10名程度であったが(第1、3(2)⑤エ、4(1))、その後のダイヤ改正に伴う輸送力増強等のため多数の車掌が転換養成され車掌の標準数は増加しており(第1、7(3)③後段)、池袋車掌区においても、浦和車掌区においても、ともに標準数がかなり増加する(第1、7(1)③、同(3)③)など、両車掌区の業務量が増大し、これに見合う車掌も両車掌区に転入したが、申立人組合員らは、その対象から外された。

オ 本件各発令により申立人組合員らが被っている不利益

(ア) 本件審査の終結した平成2年7月5日時点においても、なお、申立人組合員ら10名全員(No.1～No.10)は、いずれも車掌の本来業務に従事させられていないのであるが(第1、8(1))、これまで、一定の業務上の経験の積み重ねが要請される上記車掌業務に従事し、今後も従事しつづけることを期待していたこれらの組合員を、それと全くかけ離れた単純素朴な業務に従事させることは、申立人組合員らにとっては、それまで培ってきた技能・経験を生かすことができないという意味において不利益であることは否めない。

(イ) なお、これらの組合員は、上記のように車掌としての業務に従事できなくなった結果、手当等賃金面でも不利益を受けている(第1、8(2))。

② 本件各発令の理由と不当労働行為の成否

ア 上記のように、国鉄の62年3月10日付兼務発令、本件62年4月1日付兼務発令およびそれ以降の兼務・配転発令の対象者は、いずれも分会の三役、執行部を中心とする国労組合員で占められていた(第2、2(3)①ウ(ア)(イ))。ところで国鉄および会社は、新会社発足の前後を通じて、国労を嫌悪し、ことにその傘下の地域共闘組織の構成メンバーたる申立人池車分会と浦車分会の存在と活動を嫌悪していた(第2、2(3)①ア(ア)(イ))。本件各発令に先立つ国鉄時代に、すでに申立人両分会の中心的役職者が本件各発令の前兆とみられる「人材活用センター」へ担務指定されていた(第2、2(3)①イ)。上記「人材活用センター」担務指定後は、車掌区に欠員が生じて、申立人組合員らを本務職場に戻さず、また、新会社移行後も、両車掌区の標準数が増加し、他から車掌を転入させているにもかかわらず、申立人組合員らは本務職場に戻されていない(第2、3(3)①エ)。また、本件発令後、とりわけ職種変更を伴う配転発令が行われた以降は、池袋、浦和の両車掌区の区長らは、両分会の分会長、書記長らが両車掌区を訪ねると、部外者扱いとする態度を示すよう

になった（第2、2(3)①ウ(イ)）。そして、申立人組合員らは、本件各発令以降今日に至るまで、依然としていずれも本務以外の非専門的業務に従事させられ経済的にも不利益を受け続けている（第2、2(3)①エ）。

イ もっとも、被申立人は、申立人組合員らに対する本件各発令はいずれも業務上の正当な理由に基づいたものであり、これを行うに当たっては、個々の人の勤務成績等を考慮しつつ適材適所主義によって人選を行ったと主張し、前記のように申立人組合員らに共通して挙げられているその執務態度、とりわけ職場規律の面でのマイナスの評価事由（第1、9）をもって、人選の主たる根拠としている。（ア）なるほど、会社が申立人組合員らのマイナス評価の根拠として挙げる上記のような行為が同人らにあるとすれば、概して、職場規律を損なうおそれがないとはいいきれない。

（イ）しかしながら、このうち、ワッペン・組合バッジの着用や黄色のピン・ボールペンの着用等は、国労の統一行動として行われたもので申立人組合員ら以外の両分会所属の国労組合員もこれに参加していたと思われるのに、何故に本件各発令に関し、分会の中心人物と目される申立人組合員らについてだけこれが問題とされなければならないのか釈然としない。なお、バッジ着用は国鉄時代には問題とされることはなかったものである。

また会社は、申立人組合員らには上司に対する反抗的言辭が多いとも指摘するが、その事実関係が具体的に明らかにされていないので、安易に判断を下し難いのみならず、ここにいう反抗的言辭とは、当局との対立が昂揚した場における興奮の余の発言とも思われるので、その判断には考量の余地があるものと考えられる。

さらに会社は、本件各発令は適材適所主義の見地に立って行ったというが、一般に適材適所というときは、まずもって本来業務における実績、能力、新職種への適応性、順応性などが重視されるべきであるのに、何故か会社はこれに触れることなく、職場規律上のマイナス面だけを取り上げており、はなはだ首肯し難いものがある。

（ウ）これを要するに、申立人組合員らに対する本件各発令が業務上の正当な理由に基づいてなされたとする上記会社主張の合理性については、甚だ疑わしいものがあるといわざるをえない。

ウ 以上のような事実を照らせば、本件各発令は、会社が国労を嫌悪し、とりわけその傘下の拠点職場と目されていた池車分会および浦車分会を嫌悪する余り、それぞれの分会の三役をはじめとする活動家層の国労組合員に狙いをつけ、それらの者に本務職場から外すという不利益な取扱いを課することによってその意気を沮喪させるとともに、それらの者を本務職場から排除することによって、同職場

を組織の基盤とする両分会の活動力・組織力を弱め、もって両分会の弱体化を図ったものと推認するに十分である。

なお、申立人組合員らが、本件各発令に先立つ国鉄の61年8月1日付「人材活用センター」への担務指定および本件各発令を受けた際、所属の区長および支区長にその理由を質したのに対し、区長および支区長は、「(北)局が総合的に判断し適材適所に配置して発令した」「運行圏本部が業務の必要上やったことである」「あなた方に説明する必要もないし、その気もない」などというのみで具体的にはその説明をしなかったこと(第1、3(2)⑤イ、6(2)①、7(1)①)も、上記推認を裏打ちする資料といえる。

### ③ 結 論

以上を要するに、本件各発令は、国労を嫌悪し、とりわけその傘下の池車分会および浦車分会の存在とその活動を嫌悪した会社が、申立人組合員らが両分会執行部の役員・活動家であるが故に、それらの者に対しその配属について不利益な取扱いをするとともに、それらの者を本務職場から排除することによって両分会の弱体化を図ろうとした支配介入であると認めることができる。

## 第3 法律上の根拠

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

平成3年11月26日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏

(別表 略)