

東京、昭62不72・73・74・75、平5.8.3

命 令 書

申立人 国鉄労働組合東京地方本部

62年不第72号
62年不第73号
62年不第74号
62年不第75号

申立人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部

62年不第72号
62年不第73号
62年不第74号
62年不第75号

申立人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部池袋駅分会
(62年不第72号)

申立人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部大塚駅分会
(62年不第73号)

申立人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部巢鴨駅分会
(62年不第74号)

申立人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部駒込駅分会
(62年不第75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駅分会、同大塚駅分会、同巢鴨駅分会および同駒込駅分会に所属していた別表「本件発令等一覧表」記載の組合員のうち、No.3 A 1、No.11 A 2およびNo.19 A 3を除く各組合員に対し、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配転発令・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日以降の配転発令・兼務発令・出向発令がいずれもなかったものとして取り扱い、同表「原職の所属・職名」欄記載の所属・職名に復帰させ、駅の「本来業務」に相当する業務に就か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と池袋駅、大塚駅、巢鴨駅および駒込駅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 4 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 5 殿
国鉄労働組合東京地方本部新橋支部池袋駅分会
執行委員長 A 6 殿
国鉄労働組合東京地方本部新橋支部大塚駅分会
執行委員長 A 7 殿
国鉄労働組合東京地方本部新橋支部巣鴨駅分会
執行委員長 A 8 殿
国鉄労働組合東京地方本部新橋支部駒込駅分会
執行委員長 A 9 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平成5年4月1日までの間、貴組合所属の組合員22名に対して行った都労委昭和62年不第72号、同第73号、同第74号および同第75号事件に係る各発令（配転発令・兼務発令・出向発令）は、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

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

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「新会社」または「会社」という。）は、昭和62年4月1日、「日本国有鉄道改革法」（以下「国鉄改革法」という。）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、現業機関として駅、要員機動センター等を置いている。
- (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、京浜東北線等の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駅分会（以下「池袋駅分会」という。）は、会社の池袋駅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75名である。
 - ④ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部大塚駅分会（以下「大塚駅分会」という。）は、会社の大塚駅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22名である。
 - ⑤ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部巣鴨駅分会（以下「巣鴨駅分会」という。）は、会社の巣鴨駅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6名である。
 - ⑥ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部駒込駅分会（以下「駒込駅分会」という。）は、会社の駒込駅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15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5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（平成元年6月、略称を「JR総連」と改めたが、本件が問題となった当時の略称に従い、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。）、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5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、国鉄改革法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続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条第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。

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分間の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。なお、この職場総点検の約60項目のなかには、バッジ着用の有無は含まれていない。

- 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、退職制度の見直し、休職制度の改定・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、これに真っ向から反対し、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。

こうした状況のなかで国労は、組合員本人の意向を無視する派遣の強制、強要等が行われぬよう監視する趣旨で、各組合員に対し胸ポケットに入る「人権侵害・不当労働行為等 点検・摘発メモ帳」（縦19cm、横8cmの大きさで「人権侵害・不当労働行為等 点検・摘発メモ帳」と2行に記載された部分がポケットの上に出る。以下「点検・摘

発メモ帳」という。)を配付し、現場管理者の言動等をメモする運動に取り組んだ。

- 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を発表し、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、上記の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、後期カのとおり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10日付の後記人事異動と同時に同センターを廃止した。

カ 以上のような「余剰人員調整策」（59年6月）、「再建監理委員会の最終意見」（60年7月）、「人材活用センター設置」（61年7月）等の国鉄の分割民営化諸施策に抗議し反対するために、国労は、59年から61年にかけてその都度ワッペン着用闘争を行った。上着左ポケット下部等に着用したワッペン（縦4.5cm、横5.5cm）には、「わたくしは国鉄の分割・民営化に反対です 国労」「国鉄分割・民営化反対 雇用安定協約を守れ 一時帰休・退職強要反対 N R U 国鉄労働組合」などの、統一された不動文字が印刷されていた（なお、これらのようなワッペン着用闘争は、新会社発足後は行なわれていない。）。

キ 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A10委員長です。・・・私はこれからA10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、61年7月8日～10日の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あげます。」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

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 国鉄時代から国労は、組合バッジ（縦1.1cm、横1.3cm、四角形、その中NRUと表示してある。）を制服の襟に着用していたが、当時この着用がとりたてて問題とされたことはなかった。しかし会社は、新会社発足と同時に、新しい就業規則を制定し、「服装の整正」や「勤務時間中等の組合活動」について、下記のとおり規定した。これにより会社は、総務部長名で各長宛に62年5月28日付「服装違反者に対する方針について」との文書を出し、「社章、氏名札の未着用者および組合バッジ等の着用者に対し、先に人事課長・勤労課長名の事務連絡（62年4月21日付、4月28日付）を発し、・・・厳しく注意・指導を行い改善を指導したところである。・・・さらに強力に取り組みたい。」とし、加えて「違反者については、服装等整正状況記録表に具体的事象を記入しておくこと」を指示した。

さらに翌29日、東京圏運行本部長名で「社員に告ぐ」との文書を出し、「・・・服装の整正を定めた規則さえ遵守できないということは、・・・国民の信頼を失わしめる重大な行為である。」と述べ、厳重に対処するとの警告を行った。これに基づき現場の管理者は、「組合バッジ」を着用する国労組合員に対して、その取外しを指導・注意するよう再三指示した。

<該当する就業規則条文>

第20条 （服装の整正）

- 1 制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を着用しなければならない。
- 2 社員は、服装等の着用にあたり、常に端正に着用するよう努めなければならない。

3 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。

第23条 (勤務時間中等の組合活動)

社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。

- ② 62年5月25日、会社のB1常務取締役(当時)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、必要でない社員の峻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。反対派は峻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B4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。このうち営業系統の駅の余剰人員は、所要人員約9,700名に対して約600名であった。

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（駅長等）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 具体的な人選は次のような手順で行うこととされている。

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

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

そこで会社は、東日本本部の申し入れによって62年5月22日以降開始された「出向基準」に関する団体交渉において、上記考え方とその規程上の根拠とを説明し、かつ出向の目的、出向期間、出向者の賃金の扱い方を文書で提示したが、同本部は、「出向」が国鉄時代の派遣と同様、本人の同意を得て行うべきであるという立場に基づく案を強く主張した。

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

3 池袋駅と大塚、巣鴨、駒込の3駅における国鉄時代の労使関係等の推移

(1) 池袋駅と大塚駅等3駅の概要

① 池袋駅

池袋駅は、東京圏運行本部（前記のとおり平成2年9月1日以降は東京地域本社と改称。）における営業系統の現業機関である駅（62年4月1日現在、356か所）の一つで1日当たりの乗降客が新宿駅に次いで全国で2番目に多いターミナル駅である。同駅は、国鉄時代は東京北鉄道管理局（以下「北局」という。）に所属していたが、会社が発足した62年4月当時の同駅の社員数は、駅長以下209名である。

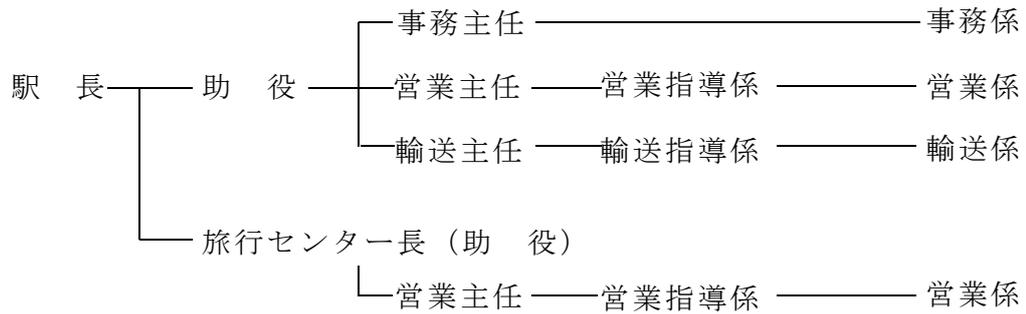
② 大塚、巣鴨、駒込の3駅

上記3駅は、池袋地区指導センター（会社は、主要駅を中心にいくつかの現業機関をまとめ、地区指導センターを設けている。この3駅は、国鉄時代はいずれも池袋駅と同様、北局に所属。）の管轄に属している。そして、62年4月会社発足当時の3駅の社員数は、大塚駅が駅長以下33名、巣鴨駅が駅長以下31名、駒込駅が駅長以下30名である。

(2) 駅の指揮命令系統と職務内容および営業職員の担当業務等

① 駅の指揮命令系統

池袋駅における指揮命令系統は、以下のとおりである。



(注1) 上記「営業指導係」は、国鉄時代には「営業管理係」と称していた。

(注2) 国鉄時代の営業係と運輸系の指揮命令系統は、
営業管理係 — 営業係 — 運輸指導係 — 運輸係となっていた。

また、大塚、巢鴨、駒込の3駅における指揮命令系統は、上記池袋駅の営業の場合と同じである。

② 駅の職務内容および営業職員の昇進

上記のうち、駅長は駅業務全般の管理および運営を、助役は駅長の補佐または代理を、事務は庶務、経理等の業務を行う。また、営業（営業主任、営業指導係、営業係）は、切符、定期券等の発売を行う出札業務および切符の入検、集札や運賃精算、案内等を行う改札の業務を行う。輸送（輸送主任、輸送指導係、輸送係）は、ホームでの列車扱いとホームの清掃、終電・初電時の乗客との対応、内勤室においての電話対応、書類配送等の業務を行う。なお、大塚駅等3駅は、営業係が輸送の業務も担当する。（以上の業務を本件においては、以下「本来業務」ないし「本務」という。）。また、旅行センターでは、総合旅行商品の販売、旅行案内、乗車券の発売等を行っている。このような業務の形態は国鉄時代と基本的に変わっていない。

国鉄時代の営業職員の昇進は、およそ次のとおりである。まず、臨時雇用員として採用され2か月程度の経験を経て準職員に、さらに、6か月程度を経て正職員となる。そして、入社2年後に、係職登用試験を受験する資格が出来る。

営業職員は、営業係（掛）試験に合格すると、各駅の営業係に配属される。営業係に3年間在職すると、営業管理係の受験資格を得る。

(3) 池袋駅と3駅における国鉄時代の労使関係の推移

① 池袋駅分会等四分会の分割民営化反対運動

池袋駅分会は、かねてから新橋支部傘下の拠点分会の一つとして、47年頃職業病調査を実施したり、その後池袋駅改良工事に伴う環境改善の要求を駅当局に行うなどの活動を行ってきたが、60年4月、国労新橋支部池袋地区協議会（同分会を含む池袋駅付近の関係分会12分会で

構成する共闘組織)の構成メンバーとして、東京の北部地域における他の労働団体とともに、国鉄の分割民営化に反対し、「国民の国鉄をめざす東京北部協議会」の組織を作り、これに参画するなどの活動をしてきた。そして、池袋駅分会とともに大塚駅分会、巣鴨駅分会、駒込駅分会の各分会(以下池袋駅分会を合わせ「四分会」という。)も、上記構成メンバーに参画し同様の活動を行ってきた。

② 職場規律の総点検に対する四分会の組合員らの対応等

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が、四分会の組合員らは、58年9月頃から61年4月頃にかけて、ネームプレート着用拒否闘争やワッペン着用闘争を断続的に実施した。これに対し池袋駅および前記3駅の各駅の駅長、首席助役、助役らの管理職は58年10月頃から、ネームプレートを着用していなかったり、ワッペンを着用していた四分会の組合員らに対し、「何故ネームプレートを着けないのか」、「ワッペンをはずせ」等の注意・指導をしたが、これら組合員の多くは、これに従おうとしなかったことから、管理職との間でしばしばトラブルが生じた。そして国鉄は、ワッペンのとりはずし等の業務命令に従わなかったこれらの組合員に対し、60年9月と61年5月、訓告処分に付するとともに、61年7月、夏季手当の5%カットを行った。

③ 進路希望アンケート調査に対する四分会の組合員らの対応等

前記のように国鉄は、60年12月から61年1月にかけて国鉄の分割民営化を前提とした進路希望アンケート調査を実施したが、四分会の組合員の多くは、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。このため各駅の助役らは「お前の意思で書いたのか、組合の指令なのか」などと詰問した。

④ 四分会の組合員らに対する人材活用センターへの担務指定

ア 池袋駅分会のA11ら12名に対する担務指定

(ア) ところで、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、池袋駅分会においても国労を脱退するものが出始めた。そして、国鉄が以下のような人材活用センターへの担務指定を行う直前の61年7月頃の池袋駅分会の組織状況は、組合員有資格者219名中175名(組織率約80%、同年4月1日時点では94%)に落ち込んだが、それでもなお同駅における組合別の人数では高い水準を維持していた。

(イ) 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、北局管内の駅においては、上野、大宮、松戸、宇都宮の4か所に人材活用センターが設置された。そして、池袋駅においては、同年7月5日付

と7月22日付で、上野駅人材活用センターへ24名、大宮駅人材活用センターへ5名、松戸駅人材活用センターへ1名の計30名がそれぞれ担務指定された。この30名は全員池袋駅分会の国労組合員であった。

上記上野駅人材活用センターに担務指定された者のなかには、61年7月5日付で指定された池袋駅分会の青年部常任委員のA12(別表「本件発令等一覧表」中のNo.13、当時池袋駅「営業係」、以下「A12」という。)、7月22日付で指定された同駅分会(以下同じ)副執行委員長(以下「副分会長」という。)のA11(同表No.1、当時池袋駅「営業係」、以下「A11」という。)、副分会長のA13(同表No.2、当時池袋駅「営業管理係」、以下「A13」という。)、執行委員のA1(同表No.3、当時池袋駅「営業係」、以下「A1」という。)、青年部長のA14(同表No.4、当時池袋駅「営業係」、以下「A14」という。)、執行委員のA15(同表No.5、当時池袋駅「営業係」、以下「A15」という。)、執行委員のA16(同表No.6、当時池袋駅「運輸指導係」、以下「A16」という。)、執行委員のA17(同表No.7、当時池袋駅「営業係」、以下「A17」という。)、青年部常任委員のA18(同表No.9、当時池袋駅「営業係」、以下「A18」という。)ら9名の分会関係役員とA19(同表No.10、当時池袋駅「営業係」、以下「A19」という。)、A2(同表No.11、当時池袋駅「営業係」、以下「A2」という。)の2名の分会組合員が含まれていた。また、大宮駅人材活用センターに担務指定された者のなかには、7月22日付で指定された青年部常任委員のA20(同表No.8、当時池袋駅「営業係」、以下「A20」という。)が含まれていた。以上の12名はいずれも本件の救済対象者である。

なお、上記池袋駅における本件救済対象者の別表「本件発令等一覧表、原職の所属・職名」記載の職名は、国鉄当時の職名に該当する新会社の職名である、後記の大塚駅、巣鴨駅および駒込駅における本件救済対象者の職名も同様である。

(ウ) A12 (No.13) は、61年6月29日、上野人材活用センターへの担務指定の事前通知を受けた際、B5 駅長にその理由を質したところ、同駅長は「上部の判断です。私にはわかりません。」などと言うのみであり、また同様の事前通知を受けた他の分会組合員らも、A12と同様その理由を質したが、同駅長は「局が決めたことだ。」「局長命令だ。」などと繰り返すのみであった。

なお、同センターへの担務指定を受けたA13 (No.2) は、同年7月24日、出札助役から「20数年も出札をやってきて一度のミスもないし、一度たりとて欠勤・遅刻は駅の調書にのっていないよ。私、出札助役一人じゃどうにもならないよ。国労は分割民営化反対の方針が強いからね……。9月からの運賃値上げがある

ので、その準備をお願いします。赴任についてはできるだけ延ばすように駅長にも話すから。」と言われ、結局、同人は8月17日に同センターに赴任した。ちなみに、池袋駅における61年7月1日時点の余剰人員は13名（休職者を除く）であったが、上記30名の人材活用センターへの担務指定が行われた61年7月中に、17名が転入し、さらに同年11月には、前記広域異動により約30名が転入している。

(エ) 前記のようにA12(No.13)は、61年7月5日付で上野駅人材活用センターに担務指定されたが、同センターが未だ具体的に発足していなかったため、7月中は池袋駅で、清掃、倉庫の整理等の仕事に従事し、同センター赴任後は、各駅の朝夕の通勤対策の応援や、上野駅階段での特別改札、同駅の清掃等の業務に従事した。同年7月22日付で同センターに担務指定された他のA11(No.1)、A13(No.2)、A1(No.3)、A14(No.4)、A15(No.5)、A16(No.6)、A17(No.7)、A18(No.9)、A19(No.10)およびA2(No.11)の10名もA12とほぼ同様の業務に従事した。

また、大宮駅人材活用センターに担務指定されたA20(No.8)は、主に埼京線各駅の清掃業務に従事した。

イ 大塚駅分会のA21ら6名に対する担務指定

(ア) 61年7月頃の大塚駅分会の組織状況は、組合員有資格者42名中国労組員が39名を占めていた（組織率93%、61年4月1日時点とほぼ同じ）。

(イ) 大塚駅においては、61年7月5日付と7月22日付で上野駅人材活用センターへ6名、大宮駅人材活用センター、松戸駅人材活用センター、宇都宮駅人材センターへ各1名、計9名がそれぞれ担務指定され、全員大塚駅分会の国労組合員であった。

9名のなかには、61年7月5日付で上野駅人材活用センターへ担務指定された大塚駅分会の書記長のA21（別表「本件発令等一覧表」中No.15、当時大塚駅「営業係」、以下「A21」という。）、7月22日付で上野駅人材活用センターへ指定された執行委員のA22（同表No.16、当時大塚駅「営業係」、以下「A22」という。）、同A23（同表No.17、当時大塚駅「営業係」、以下「A23」という。）、同A24（同表No.18、当時大塚駅「営業係」、以下「A24」という。）、また、7月22日付で大宮駅人材活用センターに指定された分会執行委員長（以下「分会長」という。）のA25（同表No.14、当時大塚駅「営業係」、以下「A25」という。）、同じく7月22日付で松戸駅人材活用センターへ指定された執行委員のA3（同表No.19、当時大塚駅「営業係」、以下「A3」という。）ら計6名の分会役員が含まれていた。これらの6名はいずれも本件の救済対象者である。

(ウ) A 21 (No.15) は、61年 6 月 30日、B 6 駅長から自宅宛の電話で、上野駅人材活用センターへの担務指定の事前通知を受けたので、翌日その理由を質したところ、同駅長は「君が優秀だからだ」「局の指示である」などと言うのみであり、また、同様の事前通知を受けた他の分会組合員らも A 21と同様その理由を質しても、同駅長は同旨のことを繰り返すのみであった。ちなみに、大塚駅における61年 6 月時点での営業の余剰人員は 2 名であったところ、国鉄は同駅に 5 名を転入させ、その直後に前記 A 21ら 9 名の分会組合員に対する人材活用センターへの担務指定を行った。

(エ) 前記のように A 21 (No.15) は61年 7 月 5 日付で上野駅人材活用センターへ担務指定されたが、前記池袋駅の A 12の場合と同様、同センターが未だ具体的に発足していなかったため、7 月中は大塚駅で草むしりや自転車整理の業務に従事し、同センター赴任後は上野駅構内の清掃のほか、各駅への助勤等の業務に従事した。同年 7 月 22日付で上野駅人材活用センターに担務指定された A 22 (No.16)、A 23 (No.17)、A 24 (No.18) の 3 名もほぼ同様の業務に従事した。

大宮駅人材活用センターに担務指定された A 25 (No.14) は、埼京線各駅ホーム等の清掃業務に、松戸駅人材活用センターに担務指定された A 3 (No.19) は、松戸駅のホーム等の清掃業務に従事した。

ウ 巣鴨駅分会の A 26ら 2 名に対する担務指定

(ア) 61年 7 月頃の巣鴨駅分会の組織状況は、組合員有資格者 27 名中 27 名全員が国労組合員であった（組織率 100%、61年 4 月 1 日時点も同じ）。

(イ) 巣鴨駅においては、61年 7 月 5 日付と 7 月 22日付で上野駅人材活用センター 3 名、松戸駅人材活用センターへ 4 名、宇都宮駅人材活用センターへ 1 名、計 8 名が担務指定されたが、この 8 名はいずれも巣鴨駅分会の国労組合員であった。上野駅人材活用センターに担務指定された者のなかには、61年 7 月 5 日付で指定された巣鴨駅分会の書記長 A 26 (別表「本件発令等一覧表」中の No.21、当時巣鴨駅「営業係」、以下「A 26」という。)、また、松戸駅人材活用センターに担務指定された者のなかに、7 月 22日付で指定された同分会執行委員長 (以下「分会長」という。) の A 27 (同表 No.20、当時巣鴨駅「営業係」、以下「A 27」という。) が含まれていた。この 2 名は本件の救済対象者である。

(ウ) A 26 (No.21) は、61年 6 月 30日、B 7 駅長から上野駅人材活用センターへの担務指定の事前通知を受けた際、その理由を質したところ、同駅長は「適材適所である」「局の人事運用である」と言うのみであった。ちなみに、巣鴨駅における61年 7 月時点の営

業の余剰人員は1名であったところ、国鉄は前記のように巢鴨駅分会の8名を人材活用センターに担務指定する一方で、他駅から7名を同駅に転入させている。

- (エ) 前記のようにA26 (No.21) は、61年7月5日付で上野駅人材活用センターに担務指定されたが、前記池袋駅のA12や、大塚駅のA21の場合と同様、同センターが未だ具体的に発足していなかったため、7月中は巢鴨駅構内の草むしりや自転車整理の業務に従事し、同センター赴任後は上野駅での特別改札や各駅の清掃業務に従事した。また、松戸駅人材活用センターに担務指定されたA27 (No.20) は、松戸駅の清掃、特別改札の業務に従事した。

エ 駒込駅分会のA28に対する担務指定

- (ア) 国鉄が以下のような人材活用センターへの担務指定を行う直前の61年7月頃の駒込駅分会の組織状況は、組合有資格者31名中、国労組合員が25名を占めていた（組織率81%、61年4月1日時点もほぼ同じ）。

- (イ) 駒込駅においては、61年7月22日付で上野駅人材活用センターへ2名が担務指定されたが、ともに駒込駅分会の国労組合員であった。そのうちの1名は同分会の分会執行委員長（以下「分会長」という。）A28（別表「本件発令等一覧表」中のNo.22、当時駒込駅「営業係」、以下「A28」という。）であり、A28は本件の救済対象者である。他の1名は分会組合員のK₁であり、当初本件救済対象者であったが、平成2年11月7日付で、同人についての申立てが取り下げられた。そしてこの担務指定に関しては、次のような経緯がある。すなわち、61年7月22日、A28は上野駅人材活用センターへの事前通知を受けた際、B8助役に対して、同駅全体の人材活用センターへの指定候補者を聞いたところ、同助役は、A28のほか分会書記長のS、分会組合員K₁の3名と補欠候補として副分会長のK₂の計4名を挙げた。そして、この話のあった3～4日後に分会書記長のSが国労を脱退した。この結果、上記のようにA28とK₁の2名が同センターに担務指定されることになった。なお、国労を脱退したSは、今日に至るまで駒込駅の営業係として勤務している。

- (ウ) A28 (No.22) は、B9 駅長から上記担務指定の事前通知を受けた際、その理由を質したところ、同駅長は「総合的判断に基づいて」と言うのみで、その内容を聞いても具体的な回答をしなかった。

ちなみに、A28は上記のように7月22日付で上野駅人材活用センターへの担務指定を受けたものの、同人の後任者が来るまでの約1か月間は駒込駅で通常の勤務を行い、同人材活用センターへ赴任したのは8月に入ってからであった。

(エ) 赴任後のA28は、上野駅で助勤、特別改札、清掃の業務に従事した。

4 国鉄の62年3月10日付配転発令・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本件配転発令・兼務発令

(1) 国鉄の62年3月10日付配転発令・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日付の発令は、新事業体への採用者決定をふまえ、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。この発令によって関連事業へ配置された職員は、東京圏運行本部管内では62年4月1日現在、約1,200名であった。

63年3月10日付で人材活用センターが廃止されたことに伴い、前記4駅から上野駅人材活用センター等で勤務していた四分会の本件救済対象者に対しても、担務指定解除の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配転発令と兼務発令が行われた。

ア 池袋駅分会のA11ら12名に対する配転発令・兼務発令

国鉄は、A13ら7名（No.2、No.13、No.6、No.8～No.11）に対し、以下のような配転発令を行った。すなわち、A13（No.2）に対し「上野要員機動センター営業管理係」へ、A1（No.3）、A18（No.9）、A19（No.10）ら3名に対し「上野要員機動センター営業係」へ、A16（No.6）に対し「上野要員機動センター運輸指導係」へ、A20（No.8）に対し「上野要員機動センター大宮支所営業係」へ、A2（No.11）に対し「我孫子駅営業係」への配転発令をそれぞれ行った。ちなみに、新会社が発足した62年4月1日当時、東京圏運行本部には要員機動センターが3か所（東京、上野、新宿）、その下に支所が9か所置かれており、その主な業務は、特別改札（臨時ボックスでの切符販売等）、波動（各駅周辺の催し物の開催時等の場合に対応）、助勤（欠員等に伴う一時的応援）等であったが、62年6月以降は、ベンディング業務（飲料水「大清水」の販売）が加わるようになった（但し、後記63年4月の組織改正以降は、ベンディング事業所が新たに設置されたことに伴い「大清水」業務は要員機動センターの業務ではなくなった。）。

また、国鉄はA11ら5名（No.1、No.4、No.5、No.7、No.13、）に対し、以下のような兼務発令を行った。すなわち、A11（No.1）に対し「上野要員機動センター営業係兼務、事業部兼務」、A14（No.4）に対し「上野要員機動センター大宮支所営業係兼務、事業部兼務」、A15（No.5）に対し「大宮駅営業係兼務」、A17（No.7）に対し「上野営業係兼務」、A12（No.13）に対し「上野要員機動センター営業係兼務、事業部兼務」の兼務発令をそれぞれ行った。

イ 大塚駅分会のA25ら6名に対する配転発令・兼務発令

国鉄は、A 3 (No.19) に対し「馬橋駅営業係」への配転発令を行った。また国鉄は、A 25ら 5 名 (No.14～No.18) に対し、以下のような兼務発令・在勤地発令を行った。すなわち、A 25 (No.14)、A 22 (No.16)、A 23 (No.17) の 3 名に対し「事業部兼務、大宮駅在勤」、A 21 (No.15)、A 24 (No.18) の 2 名に対し「事業部兼務、上野駅在勤」の兼務・在勤発令を行った。

ウ 巢鴨駅分会の A 27ら 2 名に対する配転発令・兼務発令

国鉄は、A 26 (No.21) に対し「上野要員機動センター営業係」の配転発令を行った。また、国鉄は、A 27 (No.20) に対し「巢鴨駅営業係兼上野要員機動センター大宮支所営業係兼務、事業部兼務」への兼務発令を行った。

エ 駒込駅分会の A 28に対する配転発令・兼務発令

国鉄は、A 28 (No.22) に対し「上野要員機動センター営業係」への配転発令を行った。

② 上記配転発令を受けた池袋駅分会の A 13ら 7 名、巢鴨駅分会の A 26、駒込駅分会の A 28は、要員機動センターの業務に従事した。

しかし、池袋駅分会の A 2 (No.11) は、配転先の我孫子駅で、同じく、大塚駅分会の A 3 (No.19) は配転先の馬橋駅でそれぞれの本来業務 (A 2 は改札、A 3 は出札) に従事することになった。

また、上記兼務発令を受けた池袋駅分会の A 11ら 5 名、大塚駅分会の A 25ら 5 名および巢鴨駅分会の A 27らは、62年 3 月 16 日以降新会社移行後の同年 5 月 19 日までの間、上野駅と大宮駅の講習会場でそれぞれ作文、接客マナー等のビデオ鑑賞、売店実習等の講習を受けた。ちなみに、上野駅の受講者は 120 名、大宮駅での受講者は 80 名であったが、全員国労組合員で、多数の組合役員が含まれていた。

(2) 設立委員の 62 年 4 月 1 日付配属通知による本件発令・兼務発令

① 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て、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、本件救済対象者の前記池袋駅分会の A 11ら 12 名 (No. 1～No.11、No.13)、大塚駅分会の A 25ら 6 名 (No.14～No.19)、巢鴨駅分会の A 27ら 2 名 (No.20、No.21) および駒込駅分会の A 28 (No.22) に対する 62 年 4 月 1 日付配属通知による本件配転発令・兼務発令は、国鉄の行った前記 62 年 3 月 10 日付配転発令・兼務発令の内容を新会社の勤務箇所等に読み替えたものであり、その具体的内容は、別表「設立委員の 62 年 4 月 1 日付配属通知による本務・兼務、又は、同日付配転発令」欄記載のとおりである。

ちなみに本件救済対象者の、人材活用センターに担務指定された当時の分会役職と本件配転発令・兼務発令当時のそれとは、若干の例外 (池袋駅分会の No. 1、No. 4、No. 8、No. 9、No.13) を除き、変動がない (別表「組合歴」欄参照)。

また前記のような配転発令・兼務発令を受けたのは、池袋駅では上記A11ら12名、大塚駅では上記A25ら6名、巣鴨駅では上記A27ら2名、駒込駅では上記A28のみであった。

- ② 前記国鉄時代の62年3月10日付で配転発令を受けた池袋駅分会のA13ら7名(No.2、No.3、No.6、No.8～No.11)、大塚駅分会のA3(No.19)、巣鴨駅分会のA26(No.21)および駒込駅分会のA28(No.22)は、上記62年4月1日付配転発令により、いずれも新会社発足と同時に国鉄時代から同人らが所属していたこれらの駅から離れることになるとともに、A2(No.11)とA3(No.19)以外の者はこれまでの駅の本来業務とは異なる要員機動センターでの助勤業務等に従事することになった。

また、前記国鉄時代の62年3月10日付兼務発令を受けた池袋駅分会のA11ら5名(No.1、No.4、No.5、No.7、No.13)、大塚駅分会のA25ら5名(No.14～No.18)および巣鴨駅分会のA27(No.20)は、上記62年4月1日付配属通知後も、国鉄時代に引き続き同年5月19日まで上野駅と大宮駅の各会場で前記講習を受けた。

- (3) 新会社発足前後の頃における四分会の組織状況・職場状況等

ところで、新会社に移行する62年4月前後の頃四分会の組織状況・職場状況等は、以下のようなものであった。

- ① 池袋駅分会の場合

組合員有資格者215名(兼務者を含む。以下同じ)中、国労組合員が80名(組織率37%、前記61年7月当時は80%)となり、2分の1以下にまで落ち込んだ。

ちなみに、会社は、前記のように新会社発足後、組合バッジ着用者に対し、取り外すよう繰り返し注意するようになったが、池袋駅においては、62年6月にこれに従わなかった池袋駅分会の組合員5名に厳重注意がなされ、13名の組合員には夏季手当5%のカットが行われた。

- ② 大塚駅分会の場合

組合員有資格者37名中、国労組合員が23名(組織率62%、前記61年7月当時は93%)に減少した。なお、国鉄時代の61年7月以降、人材活用センターに担務指定されたA25(No.14)らが分会の執行委員会や職場集会に出席すると、当時のB6駅長から「君達は出ていけ。この職員ではないんだ。」などと言われた。ちなみに、大塚駅分会において、61年12月に1名、62年1月に4名が同分会を脱退した。これら5名の脱退者の中には、前記人材活用センターに担務指定された9名のうち3名(執行委員1名と組合員2名)が含まれており、この3名はその後平成2年8月、他労組に加入し、現在は山手線内の他の駅の営業係として、出・改札業務に従事している。残りの2名は、現在も大塚駅の営業係で勤務している。

- ③ 巣鴨駅分会の場合

組合員有資格者34名中、国労組合員が6名(組織率18%、前記61年

7月当時は100%)に激減した。

ちなみに、巢鴨駅分会においては、61年10月に6名、11月に2名、62年1月に2名、2月に5名と脱退者が相次いだ。このなかには、前記人材活用センターに担務指定されなかった執行委員2名が含まれており(62年2月脱退)、この2名はその後他労組に加入し、現在も巢鴨駅営業係に勤務している。また、前記人材活用センターに担務指定された8名の中の執行委員1名もこれら脱退者のなかに含まれており、同人はその後、他労組に加入し、62年4月1日付発令で、秋葉原駅営業係に配属された。

④ 駒込駅分会の場合

組合員有資格者27名中、国労組合員が15名(組織率56%、前記61年7月当時は81%)と減少した。

ちなみに、駒込駅分会においては、61年8月に3名が同分会を脱退し他労組に加入した。このなかには前記のように、人材活用センターへの指定候補者になっていた当時の分会書記長Sも含まれており、同人は現在も駒込駅営業係に勤務している。

5 会社の62年5月20日付配転発令・兼務発令およびその後の各発令

(1) 62年5月20日付配転発令・兼務発令

①ア 池袋駅分会のA11ら5名に対する配転発令・兼務発令

会社は、62年5月20日付で前記上野駅と大宮駅での受講を終了したA11ら5名(No.1、No.4、No.5、No.7、No.13)に対し、次のような配転発令と兼務発令を行った。すなわち、A15(No.5)に対し「大宮駅営業係」へ、A12(No.13)に対し「上野要員機動センター営業係」への配転発令をそれぞれ行った。この配転により、両名はこれまでの池袋駅を離れ、A15(No.5)は、大宮駅旅行センターで渉外業務に、A12(No.13)は、要員機動センターでの業務に、それぞれ従事することとなり、これまでの本来業務とは異なる仕事に従事することになった。

また、同日付で会社は、A11(No.1)に対して「上野駅兼務、上野駅在勤」、A14(No.4)に対して「上野駅兼務、上野在勤」、A17(No.7)に対し「巢鴨駅兼務、巢鴨在勤、関連事業本部兼務」の兼務発令をそれぞれ行った。

イ 大塚駅分会のA25ら5名に対する配転発令・兼務発令

会社は、同じく62年5月20日付で前記上野駅と大宮駅での受講を終了したA25ら5名(No.14~No.18)に対し、次のような配転発令と兼務発令を行った。すなわち、A22(No.16)に対して「上野要員機動センター大宮支所営巢係」への配転発令を行った。この配転により同人は、これまでの大塚駅を離れるとともに、要員機動センターで、これまでの本来業務とは異なる仕事に従事することになった。また会社は、A25(No.14)に対し「北浦和駅兼務、北浦和駅在勤」、

A 21 (No.15)、A 24 (No.18) の 2 名に対し「上野駅営業係兼務、関連事業本部兼務、上野駅在勤」A 23 (No.17) に対し「秋葉原駅兼務、秋葉原駅在勤」の兼務発令をそれぞれ行った。

ウ 巣鴨駅分会の A 27 に対する兼務発令

会社は、62年 5 月 20 日付で大宮駅での受講を終了した A 27 (No.20) に対し「御徒町駅兼務、御徒町駅在勤」の兼務発令を行った。

(以上ア～ウについては、別表「62年 5 月 20 日付配転発令・兼務発令」欄参照。)

エ なお、以上のような配転発令・兼務発令を受けたのは、上記 3 駅ではこれらの者だけであり、他組合所属の組合員に対しては行われなかった。

- ② 上記配転発令を受けた者は、これまでと異なり、駅の営業以外の業務に従事した。すなわち、池袋駅分会の A 15 (No. 5) は、大宮駅旅行センターで渉外業務に、A 12 (No.13) は上野駅構内でワゴンセールというカステラ等のみやげ販売業務に、大塚駅分会の A 22 (No.16) は大宮駅構内の特別清掃業務に従事した。また上記兼務発令を受けた池袋駅分会の A 11 (No. 1)、A 14 (No. 4)、大塚駅分会の A 21 (No.15)、A 24 (No.18) は上野駅構内で、池袋駅分会の A 17 (No. 7) は巣鴨駅構内で、大塚駅分会の A 25 (No.14) は北浦駅和構内で、巣鴨駅分会の A 27 (No.20) は御徒町駅構内でそれぞれ直営店「サンクス」で販売業務に従事した。大塚駅分会の A 23 (No.17) は秋葉原駅の直営店「喜多」でそば・うどんの販売業務に従事した。

(2) 62年 6 月 26 日付配転発令・兼務発令

- ① 会社は、62年 4 月 1 日付配属通知による発令で、国鉄時代の同年 3 月 20 日付で専従休載を解除された池袋駅分会出身の新橋支部執行委員であった A 29 (別表「本件発令等一覧表」No.12、以下「A 29」という。) を、池袋駅営業係に配属し (同人の原職)、同駅で出札業務に従事させていたが、改めて62年 6 月 26 日付で同人に対し、「上野要員機動センター大宮支所営業係」への配転発令を行った。この配転により、同人は池袋駅の本来業務に 3 か月従事しただけで、同駅を離れるとともに、配転先でこれまでの駅の業務とは異なる仕事 (埼京線各駅の清掃業務等) に従事することになった。
- ② また会社は、前記62年 5 月 20 日付で「上野要員機動センター大宮支所」へ配転発令した大塚駅分会の A 22 (No.16) に対し、これに加えて62年 6 月 26 日付で「関連事業本部兼務、大宮在勤」の兼務発令を行った。そして同人は、大宮駅で「大清水」の自販機の詰め替え、運搬の業務に従事した (以上①②とも別表「62年 6 月 26 日付配転発令・兼務発令」欄参照)。

(3) 62年 7 月 11 日付外向発令

- ① 会社は、前記62年 5 月 20 日付発令により「上野要員機動センター営

業係」に配転し、上野駅構内でカステラの販売等の業務に従事させていた池袋駅分会のA12（No.13）に対し、62年7月11日付で「総務部人事課営業係」を命ずると同時に、平成元年7月10日までの2年間、弘済整備株式会社（三鷹事業所）への出向を発令した（別表「62年7月11日付発令」欄参照）。

- ② 会社の主張によれば、出向者の人選方法としては、出向先の受入れ企業について見通しがついた後、総務部人事課から駅長に出向候補者の推せんを依頼し、依頼を受けた駅長は、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等を総合的に判断し、出向候補者を推せんし、これに基づき人事課で検討のうえ、出向を命ずるとされている。
- ③ A12は、上記出向の事前通知を受けた際、当時のB10上野要員機動センター所長に出向の理由を質したところ、同所長は「これは運行本部長が決めたことで、私は知らない。民間企業にふさわしい人材の育成です。」とだけ説明した。
- ④ A12の出向先である弘済整備株式会社は、建物等の清掃を主たる業務とする会社で、作業員のうち男性の平均年齢は65歳で、大半は他の会社を定年退職した人であり、女性の大半はパート社員である。

A12は、弘済整備株式会社三鷹事業所で、同事業所に出向させられた国労組合員3名とともに、JR三鷹車掌区内の室内、便所、寝室の清掃、ベッドのシーツやふとんの交換、表示の整理、車掌の起こし番等の業務に従事した。

6 63年4月21日付配転発令およびその後の各発令

(1) 63年4月21日付配転発令

- ① 会社は、前記62年5月20日付で直営店舗「サンクス」に兼務発令をしていた池袋駅分会のA11（No.1）、A14（No.4）およびA17（No.7）の3名に対し、改めて63年4月21日付で、直営店舗所在駅の「営業係」への配転発令を行った。同じく会社は、同日付で、大塚駅分会のA25（No.14）、A21（No.15）、A23（No.17）、A24（No.18）の4名および巣鴨駅分会のA27（No.20）に対し、それぞれ直営店舗所在駅の「営業係」への配転発令を行った（別表「63年4月21日付配転発令」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」等の兼務発令を行ってきたところ、63年4月、指揮命令系統を整備するための組織改正により東京圏運行本部に駅業務部を設置し、駅における直営店舗等を駅長の管轄下に置くことにしたことから、上記兼務発令者に対して、改めて直営店舗が置かれている駅の「営業係」へ配転発令するという形式をとったものであるが、実態は、上記販売業務である。この配転発令により上記A11ら3名は池袋駅を、また、A25ら4名は大塚駅を、A27は巣鴨駅をそれぞれ名実ともに離れ、これまでの駅の業務とは異なる仕事に従事することになった。

- ② また会社は、63年4月21日付で、62年4月1日付配転発令により「要員機動センター営業係」に配属していた池袋駅分会の4名、すなわちA20 (No.8) に対し「大宮第二ベンディング事業所事業係」、A18 (No.9) に対し「金町ベンディング事業所事業係」、A19 (No.10) に対し「王子ベンディング事業所事業係」、A29 (No.12、但し同人の上野要員機動センターへの配転は、前記のとおり62年6月26日付) に対し「大宮第一ベンディング事業所事業係」への配転発令をそれぞれ行った。また会社は、同じく同日付で、前記62年6月26日付発令により「関連事業本部兼務」を命じた大塚駅分会のA22 (No.16) に対し「大宮第一ベンディング事業所事業係」への配転発令を、同じく同日付で、前記62年4月1日付配転発令により「要員機動センター営業係」に配属していた巣鴨駅分会のA26 (No.21) に対し「金町ベンディング事業所事業係」へ、駒込駅分会のA28 (No.22) に対し「王子ベンディング事業所事業係」への配転発令をそれぞれ行った。

この措置は、新会社移行後1年を経過した63年4月、「大清水」事業が好調だったことから、この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」を設立することとし、これに伴って、これまで要員機動センターへ配転発令をして、「大清水」業務に従事させてきた、本件救済対象者に対して、「ベンディング事業所」への再配転をしたものである。これにより、上記各分会の組合員らは、引き続き「大清水」等の業務を本務とすることになった。

- ③ 上記各配転発令が行われた直後の63年6月現在、直営店舗のひとつである「サンクス」に配置された者は、東京圏運行本部全体で340名であり、このうち317名が国労組合員であった。また、「大清水」業務を行うベンディング事業所へは、63年4月現在、440名が配置されていたが、このうち国労組合員は413名であった。
- ④ 上記①②の配転発令の時点で、本件救済対象者22名全員が、同人らがそれまで所属していた各駅を離れ、かつ駅の本来業務（但し、A2 <No.11>、A3 <No.19>の2名を除く。）からも離れることになった。
- (2) 平成元年7月10日出向を免ずる発令

会社は、62年7月11日付で弘済整備株式会社三鷹事業所に出向させていた前記池袋駅分会のA12 (No.13) に対し、出向期間満了を理由に、平成元年7月10日付で出向を免ずる発令を行ったが、同日付で、再び出向前の「上野要員機動センター営業係」勤務を命じた。同人は以後、各駅の通勤対策、週末波動の助勤等の業務に従事している。

- (3) 平成2年1月29日付配転発令

会社は、前記63年4月21日付で「大宮第二ベンディング事業所事業係」に配転発令した池袋駅分会のA20 (No.8) に対し、ベンディング事業所の合理化に伴い、平成2年1月29日付で「大宮駅営業係」へ配転発令を行った。しかし、営業係といっても、現実に従事している業務は埼京線

ホームの清掃等である。

(4) 平成2年11月1日付配転発令

会社は、前記63年4月21日付で「北浦和駅営業係」に配転発令し、駅の直営売店「サンクス」に従事させていた大塚駅分会のA25 (No.14) に対し、平成2年11月1日付で「上野要員機動センター大宮支所営業係」への配転発令を行った。同人は各駅の波動業務に従事している。また会社は、同じく前記63年4月21日付で「上野駅営業係」に配転発令し、駅の直営売店「サンクス」に従事させていた大塚駅分会のA24 (No.18) に対し、平成2年11月1日付で「王子ベンディング事業所事業係」に配転発令を行った。同人は同事業所で、「大清水」の自販機の詰め替え・運搬等の業務に従事している。

(5) その後の配転発令・出向発令

当委員会は、本件審問終結後申立人および被申立人に対して事情聴取を行い、平成5年6月1日第1104回公益委員会議において本事案の審問再開を決定、同年7月2日に審問を再開し、同日終結した。この間被申立人会社は、次のような配転発令・出向発令を行った。池袋駅分会A13 (No.2) は、平成4年12月1日付で弘済整備株式会社に出向発令され、清掃業務に従事している。同A1 (No.3) は、平成4年10月14日付で吉川駅営業係に配転発令され、出改札業務に従事している。同A2 (No.11) は、平成4年7月10日に死亡した。同A29 (No.12) および大塚駅分会A22 (No.16) は、平成4年2月17日付で組織変更のため大宮ベンディング事業所事業係に発令され、従前と同様の業務に従事している。大塚駅分会A24 (No.18) は、平成4年2月17日付で東京第一ベンディング事業所事業係に発令され、従前と同様の業務に従事している、(以上、(2)～(5)については、別表「会社のその後の発令」欄参照)。

7 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

本件審査の終結した平成5年7月2日の時点において、本件申立て当時、申立人池袋駅分会、同大塚駅分会、同巣鴨駅分会および同駒込駅分会の四分会に所属していた本件救済対象者22名(以下「申立人組合員ら」という。)は、前記第1.4(2)、5および6の各発令(以下「本件各発令」という。)の結果、No.3A1、No.11A2およびNo.19A3を除きいずれも同人らが従前、各駅において従事していた本来業務には従事していない。

(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、平成3年8月12日現在、駅従業員としての本来業務に従事しなくなったことから、徹夜勤務手当、都市手当等の諸手当が減額され、本来業務に従事した場合と本件各発令による業務に従事した場合による手当の差が、池袋駅分会の組合員の場合には1か月当たり161円から18,538円に、その余の駅分会の組合員の場合

は6,380円から24,271円になっている。

8 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）のおりの方法で行うものとされていたところ、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て適材適所の見地で業務を命じたもので、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、執務態度に劣っていたので本来業務以外の職務を命じたとしている。

そして会社は、これらの具体的事例として、国鉄時代の60年4月以降からの同人らの職場規律に係る事由として、①氏名札を着用しなかったこと、②点呼時に「接客六大用語」を唱和しなかったこと、③勤務時間中に無断で休憩をとったりして、職場離脱を行なったこと、④出改札業務を座って行なったりして、執務態度が不良であったこと、⑤ネクタイ、上着等の不着用により服装の整正がなされていなかったこと、⑥ワッペン、組合バッジを着用したり、「点検・摘発メモ帳」を携帯したこと、⑦組合ビラ等を無断で配付、掲示したこと、⑧これらを注意した駅長・助役らに対し、しばしば反抗的言辞を吐いたり、暴言を弄したりし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

① 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、国労新橋支部傘下の拠点分会の一つである池袋駅分会をはじめとする大塚駅分会、巣鴨駅分会および駒込駅分会の四分会の役員・活動家を各駅から隔離排除して、同人らを本来業務以外の不利益な業務に就かせ、このような差別的取扱いにより各分会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。

② 会社が挙げている勤務成績不良の具体的事例のうち、ワッペンの着用、「点検・摘発メモ帳」の携帯、組合ビラの配付などは、当時の労使関係において必然的に闘争手段として行われたもので、正当な組合活動であり、組合バッジの着用も組合の権利に属するものであり、また氏名札の着用については、組合が団交を申し入れたにもかかわらずこれを拒否して強制的に実施し、「(着けないと) 処分するぞ」などと脅かしたことへの反発であり、ネクタイ、上着の不着用などについても、温度差が激しい地下構内環境を無視した服装の強制への抗議の意味を込めたものであり、組合としてそれぞれ正当な理由を有するものである。また、「接客六大用語」の唱和については、全国有数の乗降客がある山手線の各駅において、人減らし合理化によって、不特定多数の乗降客に声をかける物理的余裕は無いのが実態である。このように会社が挙げている具体的事例は、組合として正当な言い分がある事

例であり、また大部分が組合活動に関するもので、申立人組合員らの勤務成績不良を明らかにするものではない。

- ③ よって、被申立人に対し、別表「本件発令等一覧表」記載の組合員に対する各発令をすべて撤回し（但し、設立委員による62年4月1日付配属通知欄中、兼務発令を受けたNo.1、No.4、No.5、No.7、No.13～No.18、No.20の本務発令およびNo.12の本務発令を除く）、同人らを別表「原職の所属・職名」欄記載の所属・職名に復帰させ、かつこれに加え、同人らが国鉄時代の61年7月の人材活用センターに担務指定される以前の担務に勤務させること並びにポスト・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、同池袋駅分会、同大塚駅分会、同巢鴨駅分会および同駒込駅分会は、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、これに係る申立ては却下されるべきである。

- ② 国鉄による62年3月10日付人事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日付人事発令（配転発令・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、国鉄時代に上記人事発令を受けていた者を、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、引き続き同じような業務に就かせたが、これらは、国鉄の行った上記人事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、かかる人事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、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度等の勤務成績や通勤事情等を考慮して、いわゆる適材適所主義の見地のもとで具体的な担当業務を命じ、転勤を命じたものであって、申立人らの主張するように国労所属を理由としてなされたものではない。そして、駅員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（前記第1、8後段）、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、同池袋駅分会、同大塚駅分会、同巢鴨駅分会および同駒込駅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。

確かに、申立人6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6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6組合ともそれぞれ独自の規約・会計および執行機関を有しており、国労本部の統制の下にありながらも、各組織単位に応じて独立した固有の組合活動をしていることが認められるので、被申立人の上記主張は採用できない。

(2) 会社設立前に行われた新会社職員の配属に関する責任の帰属

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

これら新会社職員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、「会社がその成立の時に必要とする事業を円滑に開始するために必要な業務」を行うことができることとされている（旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律附則第2条）ところ、62年3月16日以降に設立委員会委員長名で行われた4月1日付配属通知による本件配転発令・兼務発令が、新会社の「事業を円滑に開始するために必要な業務」としてなされたものであることは明らかである。そして、前記認定によれば、設立委員会においても、新会社発足のための採用者の配属は、採用手続それ

自体と同じく、本来、設立委員の任務に属することがらであると認識されていたことが窺われる（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62年3月10日付人事発令（配転発令・兼務発令）は、国鉄の名で行われたものではあるが、その目的としては、同年3月末までしか存在しない国鉄のためではなく、もっぱら新会社のためにその業務遂行の人員体制を作りあげようとするものであったことは明らかである（第1、2(1)④前段、同(2)④キ）。

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直すことにより、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日付人事発令（配転発令・兼務発令）が、申立人組合所属の組合員に対する差別取扱いなし申立人組合らに対する支配介入にあたるであれば、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本件配転発令・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 国労および四分会に対する国鉄・会社の態度

(7) 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窺われる（第1、2(3)）。

(イ) 池袋駅、大塚駅、巣鴨駅および駒込駅の四駅においても、池袋駅分会をはじめ大塚駅分会、巣鴨駅分会および駒込駅分会の四分会は、60年4月、地域共闘組織にも加入するなどして分割民営化に反対する活動を行っていたこと（第1、3(3)①）、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、四分会の組合員らはワッペン着用闘争等で当局と対立し処分を受けたり、60年12月から61年1月にかけて行われた進路希望アンケート調査の提出をめぐって各駅当局と対立するなどした（第1、3(3)②③）等の事実からすれば、駅当局ないし国鉄は、国労所属の四分会およびそ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四駅における状況は、新会社移行後においても、前記新会社の国労に対する態度に照らし、そのまま続いていたと認めるのが相当である。

イ 本件各発令に先行する国鉄時代の人材活用センターへの担務指定の状況

国鉄は余剰人員対策として北局管内の上野、大宮、松戸、宇都宮の4か所に「人材活用センター」を設置した。そして池袋駅においては、61年7月、上野駅人材活用センターへ24名、大宮駅人材活用センターへ5名、松戸駅人材活用センターへ1名の計30名が担務指定されたが、全員が国労組合員であり、このなかには上野駅人材活用センターへ担務指定された本件救済対象者の池袋駅分会の副分会長、執行委員等分会の役職者9名と分会組合員2名、計11名が、また大宮駅人材活用センターへ担務指定された本件救済者の組合員1名がそれぞれ含まれていた（第1、3(3)④ア(イ)）。また同時期に大塚駅においては、上野人材活用センターへ6名、大宮駅、松戸駅、宇都宮駅の人材活用センターへ各1名、計9名が担務指定されたが、全員国労組合員であり、このなかには上野駅人材活用センターへ担務指定された本件救済対象者の大塚駅分会の書記長、執行委員3名、計4名と大宮駅人材活用センターへの担務指定された本件救済対象者の分会長、松戸駅人材活用センター担務指定された本件救済対象者の執行委員、計6名が含まれていた（第1、3(3)④イ(イ)）。同様に、巣鴨駅においては、上野駅人材活用センターへ3名、松戸駅人材活用センターへ4名、宇都宮駅人材活用センターへ1名、計8名が担務指定されたが、全員が国労組合員であり（もっとも、この頃の国労の組織率は100%）、このなかには、上野駅人材活用センターへ担務指定された本件救済対象者の巣鴨駅分会の書記長と松戸駅

人材活用センターへ担務指定された同分会の分会長の2名が含まれていた(第1、3(3)④ウ(イ))。同様に、駒込駅においては、上野駅人材活用センターへ2名が担務指定されたが、ともに国労組合員で、うち本件救済対象者の駒込駅分会の分会長1名が含まれていた(第1、3(3)④エ(イ))。

ウ 国鉄の62年3月10日付配転発令・兼務発令および本件各発令と四分会への影響

(7) 国鉄の62年3月10日付人事発令(配転発令・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本件配転発令・兼務発令とその対象者

池袋駅では、人材活用センターに担務指定されていた池袋駅分会の本件救済対象者12名(No.1～No.11、No.13)は、国鉄の62年3月10日付人事異動およびこれに続く設立委員の同年4月1日付配属通知による本件配転発令・兼務発令により、配転となり、または兼務となって業務講習を命ぜられた。また大塚駅では同じく人材活用センターに担務指定されていた大塚駅分会の本件救済対象者6名(No.14～No.19)、巣鴨駅では同じく人材活用センターに担務指定されていた巣鴨駅分会の本件救済対象者2名(No.20、No.21)、駒込駅では同じく人材活用センターに担務指定されていた駒込駅分会の本件救済対象者1名(No.22)が同様であった(第1、4(1)①、(2)①)。そしてこれらの配転発令・兼務発令の結果、池袋駅分会では、書記長、副分会長、執行委員、青年部常任委員の役職者を中心とする分会組合員12名が、駅の本来業務を離れた(配転7名<No.2、No.3、No.6、No.8、No.9、No.10、No.11、但しNo.11の1名は本務に従事>、兼務5名<No.1、No.4、No.5、No.7、No.13>。第1、3(3)④ア～エの各(イ)および第1、4(2)①②<以下の3分会も同じ>)。また、大塚駅分会では分会長、書記長、執行委員の6名が本務を離れた(配転1名<No.19但し本務に従事>、兼務5名<No.14、No.15、No.16、No.17、No.18>)。同じく巣鴨駅分会では分会長と書記長が本務を離れた(配転1名<No.21>、兼務1名<No.20>)。同じく駒込駅分会では分会長が本務を離れた(配転1名<No.22>)。つまり、四分会においては、ほぼ共通して当時の各分会の中核的役職者層が、本務職場から外されていることが認められる。

(イ) その後の本件各発令とその対象者

i 会社は62年5月20日付で、上記62年4月1日付兼務発令を受け、業務講習を終了した池袋駅分会の5名に対し、配転発令・兼務発令(配転2名<No.5、No.13>、兼務3名<No.1、No.4、No.7>、第1、5(1)①ア)を行い、引続き本務以外の業務に従事させた。また、会社は、同日付けで同じく受講を終了した

- 大塚駅分会の5名に対し、配転発令・兼務発令（配転1名<No.16>、兼務4名<No.14、No.15、No.17、No.18>。第1、5(1)①イ）を、巣鴨駅分会の1名（兼務1名<No.20>。第1、5(1)①ウ）に対し兼務発令を行い、引き続き本務以外の業務に従事させた。以上のような配転発令・兼務発令を受けたのは、上記3駅ではこれらの者だけで、他組合所属の組合員に対しては行われなかった（第1、5(1)①エ）。
- ii 次の会社は、62年4月1日付で専従休職が解除されて池袋駅に復帰させた、池袋駅分会の組合員（No.12）を僅か3か月足らずの同年6月26日付で配転発令を行い、配転先で本務以外の業務に従事させた。また会社は、同年6月26日付で、前記同年5月20日付で配転発令していた大塚駅分会の組合員（No.16）にさらに関連事業本部兼務を命じた（第1、5(2)①②）。
- iii さらに会社は、前記62年5月20日付で配転した池袋駅分会の組合員（No.13）に対し、それから僅か2か月足らずの同年7月11日付で弘済整備株式会社三鷹事業所に出向を発令し、同じく同事業所へ出向させた他の国労組合員3名とともにJR三鷹車掌区内の室内、便所、寝室の清掃等の業務に従事させた（第1、5(3)①～④）。
- iv 引き続き会社は、翌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池袋駅分会の3名（No.1、No.4、No.7）、大塚駅分会の4名（No.14、No.15、No.17、No.18）および巣鴨駅分会の1名（No.20）に対し、兼務中の業務を本務とする配転発令を行った。これにより同人らは、それまで所属していた各駅から名実ともに離れることとなったが、当時このような本務以外に配転された者の殆どは、国労組合員で占められていた。また会社は、改めて同じく63年4月21日付で、前記62年4月1日付ないし6月26日付配転発令で要員機動センター勤務を命じていた池袋駅分会の4名（No.8、No.9、No.10、No.12）、大塚駅分会の1名（No.16）、巣鴨駅分会の1名（No.21）および駒込駅分会の1名（No.22）に対し、「ベンディング事業所」を本務とする配転発令を行った。これにより同人らは、これまでの本務とは異なった「大清水」等の業務を本務とすることとなったが、当時このようなベンディング事業所へ配転された者の殆どは国労組合員で占められていた（第1、6(1)①～③）、そして、以上のような63年4月21日付配転発令の結果、同時点において、本件救済の対象となっている申立人組合員ら22名全員が、それまで所属した各駅から完全に離され、かつ、駅の本来業務からも外されることになった（但し、No.11、No.19の2名を除く。第1、6(1)④）。

v なお会社は、その後の平成元年7月10日出向を免ずる発令により前記62年7月11日付で弘済整備株式会社三鷹事業所に出向させていた池袋駅分会の組合員（No.13）を、出向期間満了で復職させたが、従事させている業務は、出向前の要員機動センター業務である（第1、6(2)）。また会社は、平成2年1月29日付配転発令で、前記63年4月21日付でベンディング事業所に配転発令した池袋駅分会の組合員（No.8）を、「駅営業係」勤務としたものの、現実には駅ホーム清掃等の業務に従事させている（第1、6(3)）。さらに会社は、平成2年11月1日付配転発令で、前記63年4月21日付で売店に配転した大塚駅分会の組合員（No.14、No.18）を要員機動センターやベンディング事業所へ配転するなどし、いずれも、これまでの本来業務に従事させていない（第1、6(4)）。

エ 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5年7月2日の時点においても、なお申立人組合員ら22名（No.1～No.22）の殆ど（No.3、No.11、No.19の3名を除く。）は、何れも駅員としての本来業務に従事させられていないのであるが（第1、7(2)）、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駅員としての本来業務に従事し、今後も従事し続けることを期待していたこれらの組合員を、それと著し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術・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、上記のように駅員としての本来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、7(2)）。

② 不当労働行為の成否

ア 上記のように、国鉄のなした62年3月10日付配転発令・兼務発令および設立委員のなした62年4月1日付本件配転発令・兼務発令および会社のなした以降の配転発令・兼務発令の対象者は、いずれも国労傘下の申立人池袋駅分会、大塚駅分会、巣鴨駅分会および駒込駅分会の四分会の三役、執行部ないしその他の役職者を中心とする申立人組合員らで占められていた（第2、2(3)①ウ）。

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、ことに本件においてはその傘下である地域共闘組織の構成メンバーたる上記四分会の存在と活動を嫌悪していた（第2、2(3)①ア）。

そして、本件各発令に先立つ国鉄時代に、すでに四分会の役職者らを中心とする申立人組合員らを含む国労組合員が本件各発令の前兆と見られる「人材活用センター」へ担務指定されていたが（第2、

2 (3)①イ)、その際、申立人組合員らが所属の駅長にその理由を質したのに対し、駅長は、「上部の判断です。私にはわかりません。」「局が決めたことだ。」(第1、3 (3)④ア～エの各(ウ))などと答えるのみで、具体的説明をしなかった。その後の本件各発令の際にも、所長は、「運行本部長が決めたことで、私は知らない。」(第1、5 (3)③)などと答えるのみで同様であった。

そして申立人組合員らの殆どは(No. 3、No.11、No.19の3名を除く。)、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 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、個々人の勤務成績を考慮しつつ適材適所主義によって人選を行ったものであると主張し、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評価事由(第1、8)をもって、人選の主たる根拠としている。

ウ 確かに、被申立人が本件各発令の理由として挙げる申立人組合員らが組合活動として行ったワッペン着用および「点検・摘発メモ帳」の携帯およびバッジ着用(以下「ワッペン・バッジ等の着用」という。)が、就業規則の規定(第1、2 (3)①)に外形的に違反する行為であるとみることはできる。

しかし、労働組合が組合活動として行った行為が就業規則に違反していることを理由に、使用者が不利益な取扱いをなすかどうかは、違反とされた労働者の行為の外形だけから判断するべきでなく、それぞれの行為について、問題とされる組合活動の行われていた時期、目的、手段、方法などの具体的状況、これらの行為が業務等に及ぼした影響、使用者の労働組合ないしその活動に対する姿勢、不公正な言動の有無、人事管理の実情など、その当時労働組合が直面していた労使関係の状況などとの関連から、精査総合して判断するべきである。そして、ワッペン・バッジ等の着用が業務等に及ぼした影響については、その着用が就業時間中に行われ、一過性でなく一定の期間継続して行われる組合活動であることから、

- i ワッペン・バッジ等の着用によって、着用者およびその他の者の業務の遂行に具体的な支障を生じるか否か、
- ii ことに、顧客に接する機会の多い業務に従事する場合、ワッペン・バッジ等の着用により、会社が行う旅客輸送等の事業の安全、効率、快適、正確等に対する会社の信頼を損ない、顧客に不快の念を与えるか否か、
- iii ワッペン・バッジ等の着用による服装の「乱れ」が、会社の従業員間にことさら違和感を醸成し、円滑な業務の遂行に必要な従

業員間の協調的関係を毀損するか否か、

iv その他ワッペン・バッジ等の着用による服装の「乱れ」を、職場規律の違反ないし業務阻害行為と評価すべき特段の事情が存在するか否か、

の観点に即して、不利益な取扱いの理由になりうるかどうかを吟味すべきものである。

エ 本件ワッペン着用は、国鉄の余剰人員調整策、再建監理委員会の最終意見および国鉄の人材活用センター設置に抗議し、反対する目的の下に行われたもので、縦4.5cm、横5.5cm、の大きさのプレートに「わたくしは国鉄の分割・民営化に反対です 国労」などと印刷され、59年から61年にかけて、数波に分け、一定期間に限って上着左胸ポケット下部等に着用されたものであり（第1、2(2)④カ）、また「点検・摘発メモ帳」の携帯は、国鉄当局により「雇用安定協約」の継続締結が拒否されたという状況下で、組合員に対する派遣の強制・強要等が行われないよう監視する趣旨で、一定期間に限り行われたもので、縦19cm、横8cm、の大きさで、「点検・摘発メモ帳」と記載された部分が胸ポケットの上にできるようにされていた（第1、2(2)③）。これらの着用ないし携帯は、いずれも被申立人会社発足後は行われていない。

以上のようにワッペン着用ないし「点検・摘発メモ帳」の携帯は、組合が特定の要求・抗議などの闘争目的を使用者に示す圧力的闘争手段の性質を示し、ひいて使用者に対する社会的批判を喚起しようとする宣伝行為として性質を有するものということができ、この点で後記バッジの着用とは区別して考えなければならない。

申立人らのワッペンおよび「点検・摘発メモ帳」の着用ないし携帯は、前記のとおり国鉄の余剰人員調整策、再建監理委員会の最終意見および人材活用センター設置等組合員らの雇用ないし労働条件の確保・維持にとって重大な影響の生ずることが必至とされた極めて特殊な事情の下で行われたものであること、その形状については、一部顧客に不快の念を抱かせるものであったと想像しうるにしても、そこに記載された文言は、もっぱら会社に向けられた抗議・要求を表すものであって、他組合の方針を攻撃するなど、その組合員らとの間にことさら違和感を醸成する内容ではなかったとみられること、さらに新会社移行後は一切行われていないこと等からすると、先に当委員会が示した i ~ iv の各観点に照らし、本件の場合にはまさに、違法性阻却が認められて然るべき事案であって、畢竟本件ワッペン着用およびメモ帳携帯行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱したとまではいえないというべきである。従って、これらを不利益な取扱いの理由とすることはできない。

オ 本件組合バッジは、縦1.1cm、横1.3cmの四角形で、その中にNR

Uと表示してあるもので、制服の襟に着用されていた（第1、2(3)①前段）。

バッジの着用それ自体は、日常的な服装の一部として、もっぱら企業内において着用者の組合的立場ないし所属を表徴させる平常の団結行為であるところ、国鉄分割民営化が進められる過程で、申立人組合から多数の脱退者が続出するに至って、申立人組合および同組合員らにとって、団結を示威し、仲間意識を強化、確認するために組織防衛上必要な組合活動と意識されるようになり、新会社発足後も多く申立人組合員らによって着用が継続された（第1、2(3)①）。

被申立人は、62年4月1日、就業規則を制定し、服装の整正に関する規定（第1、2(3)①）等を設け、62年4月21日以降各職場にバッジ等の取外しの指示を行い、この指示に基づき、申立人組合員らが勤務する職場においても、助役等の管理者により、着用者に対する取外しの指導ないし注意を一斉に開始した（第1、2(3)①）。そして取り外さない申立人組合の組合員らに対し、再三就業規則に違反するとして、厳重注意および夏季手当5%カット等の処分を行った（第1、4(3)①）。

しかしながら、このようなバッジ着用は、他の組合に所属する組合員らの場合と同様に、国鉄時代には、国鉄当局によってとりたてて問題とされことはなかった。また57年3月から60年9月まで8回にわたり、約60項目におよぶ詳細な職場規律の総点検の際にも、バッジ着用の有無は含まれておらず、問題視されてもいなかった（第1、2(2)②）。

このことと前記バッジの形状等を併せ考えると、申立人組合員らのバッジ着用は、業務に支障を生じさせたり、顧客に不快の念を抱かせたり、他組合の組合員らとの間に違和感を醸成させたりしたとはみられず、また、その他職場規律違反ないし業務阻害行為と評価するに足るべき特段の事情もないのであるから、当委員会が先に示したi～ivの各観点に照らし、職場規律を乱す就業規則違反として、正当な組合活動の範囲を逸脱したものということとはできない。従って、このことを本件各発令の理由とすることはできない。

カ 被申立人は以上のほか、申立人組合員らが「氏名札を着用しなかったこと」「ネクタイ、上着の不着用により、服装の整正がされていなかったこと」「勤務時間中に無断で休憩をとったりして、職場離脱を行ったこと」「出改札業務を座ったまま行ったりして、勤務態度が不良であったこと」などの行為を挙げ、申立人組合員らの勤労意欲、執務態度が劣っているとして、不利益に取り扱ったことの根拠としている。被申立人が挙げる理由中には、申立人組合が組合員の労働条件に係るものとして問題視している事項や、他方、仮に

そのような事実があるとすれば、誠実に職務を履行すべき従業員として義務に違背し、なんらかの不利益な取扱いの理由とされてもやむを得ないものがある。しかしながら、被申立人の挙げるこれらの行為について、その行われた時期、回数、行為時のやり取りなど具体的事情に関しては、十分な疎明がない。

また、被申立人は、申立人組合員らには上司に対する反抗的言辞が多いとも指摘するが、その事実関係が、必ずしも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、ここにいる反抗的言辞とは、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。

キ さらに被申立人は、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、何故か被申立人は、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、この点にもはなはだ首肯し難いものがある。事実、申立人組合員らのなかには、無遅刻・無欠勤で業務能力も優れていたと思われる者も、本件発令の前兆とみられる国鉄の61年7月の「人材活用センター」に担務指定されていることが窺われる（第1、3(3)④ア(ウ)中段)。またこの「人材活用センター」は、余剰人員の活用ということで始められたものの、本件に関する限り、申立人組合員ら国労組合員らの担務指定と引換えに他からこれに見合う人数を補充していることが窺われ（第1、3(3)④ア～エの各(ウ)後段)、必ずしも建前どおり行われていたとも見られない。とりわけ、申立人組合員らと同様、上記職場規律上のマイナス事由に該当していたと思われる国労組合員であっても、国労を脱退し他組合に加入した者は、「人材活用センター」への担務指定を免れ、今日に至るまで引き続き同じ駅に勤務していたり（第1、3(3)④エ(イ)、あるいは、一旦「人材活用センター」に担務指定された者でも、その後国労を脱退し、他組合に加入した者は、他の駅の営業係として引き続き本来業務に従事している（第1、4(3)②③）。以上のような事実を徴すれば、被申立人の主張する上記規律違反等の事由は、本件申立人組合員らを他組合の組合員と区別して本務を外す取扱いをするための口実として用いられているに過ぎない、とみるべきである。

ク 以上ア～キを総合考察すると、申立人組合員らに対する本件各発令が、申立人組合員個々人の執務態度、とりわけ職場規律面での評価や適材適所主義など、業務上の正当な事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ねばならない。

③ 結 論

以上の諸点を総合勘案すれば、被申立人の挙げる申立人組合員らに対する本件各発令の理由には合理性がなく、結局、本件各発令は、国労を嫌悪し、とりわけその傘下にある四分会の存在とその活動を嫌悪した被申立人会社が、申立人組合員らがこれら各分会の活動家であり、少なくともその所属組合員であるが故に、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、それらの者を各本務職場から排除し続けることによって、これらの職場を基盤とする四分会の組織力・活動力を弱め、もって四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。

(4) 救済方法について

本件各発令を受けた申立組合員ら22名のうちNo.3、No.11、No.19の3名を除く19名に対する救済としては、設立委員のなした別表記載の62年4月1日付配属通知による本件各発令（配転発令、兼務発令）および会社のなしたその後の本件各発令（配転発令、兼務発令＜在勤地発令を含む＞、出向発令）をそれぞれ撤回させて、別表記載の「原職の所属・職名」に復帰させることが相当と考える。なお、申立人らは、「担務」を特定すること（出札、改札、内勤ホーム）をも求めているが、本件で命ずる上記職名は、前記で認定したいわゆる営業係としての本来業務を指すものであるから、それまでの必要はないと考える。

もっとも、申立人組合員らのうち、A2（No.11）、A3（No.19）の2名については、国鉄時代の61年7月の「人材活用センター」への担務指定が解除された後の62年3月10日付人事異動と設立委員会の62年4月1日付配転発令・兼務発令において、A2は我孫子駅営業係に、A3は馬橋駅営業係にそれぞれ発令されているが、同各駅で、A2およびA3は出改札業務に従事しているのであるから、駅の本来業務に従事していると言わなければならない。A2およびA3については、すでに原職に相当する所属・職名に就いているので、主文の程度をもって足りると思料する（A2は、平成4年7月10日死亡。）。

またA1（No.3）は、設立委員の62年4月1日付配属通知により、上野要員機動センター営業係へ配属され、各駅への助勤業務に従事していたが、平成4年10月14日付で吉川駅営業係に発令され、駅本来の業務である出改札業務に従事することとなったので、同人に対する不利益は解消されたと認められるので、主文の程度をもって足りると思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社の行った申立人組合員らに対する本件各発令は、いずれも労働組合法第7条に該当する。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5年8月3日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏

(別表 略)