

静岡、昭63不9、平5.10.20

命 令 書

申立人 国鉄労働組合東海本部  
申立人 国鉄労働組合静岡地方本部  
  
被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに所属する別表1記載の組合員のうち、番号1、3、4、10、11、15、19、22及び57を除く53人について、同人らに対して行った別表1の「発令の状況」欄記載の②の昭和63年4月1日付けの発令をなかったものとして取り扱い、同人らを同表の「元職場、元職名に相当する職場、職名」欄の職場、職名へ再配属させる可能性を回復するための措置方法につき、速やかに申立人らと協議しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

国鉄労働組合東海本部  
執行委員長 A1 様  
国鉄労働組合静岡地方本部  
執行委員長 A2 様

東海旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 B1

当社が、貴組合所属のA3組合員ほか61名に対して昭和63年4月1日付けで行った発令は、今般、静岡県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、「日本国有鉄道改革法」（昭和61年法律第87号。以下「改革法」という。）及び「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」（昭和61年法律第88号。以下「鉄道会社法」という。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（改革法第11条第2項の承継法人をいう。以下

同じ。)の一つとして昭和62年4月1日に設立されたもので、東海地域を中心として主に鉄道事業を営む法人であり、肩書地に本社を置き、その職員数は会社発足時約2万1,400人であった。

なお、会社には、静岡市に静岡支社があり、その職員数は会社発足時約4,400人であった。

(2) 申立人国鉄労働組合東海本部(以下「国労東海本部」という。)は、昭和62年3月1日に結成され、会社、日本貨物鉄道株式会社東海支社及び日本国有鉄道清算事業団法(昭和61年法律第90号。以下「清算事業団法」という。)に基づき設立された日本国有鉄道清算事業団(以下「清算事業団」という。)に勤務する職員を構成員とする労働組合で、国鉄労働組合(以下「国労」という。)の下部組織であり、肩書地に本部を置き、審問終了時の組合員数は、約2,900人であった。

(3) 申立人国鉄労働組合静岡地方本部(以下「国労静岡地本」という。)は、昭和25年11月17日に結成され、同62年3月31日までは、国鉄の静岡鉄道管理局(以下「静鉄局」という。)管内の国鉄職員などで組織した労働組合であったが、同年4月1日以降は、会社の静岡支社、同支社地域内の新幹線運行本部などの関係各業務機関、日本貨物鉄道株式会社静岡支店及び関連企業に勤務する職員で組織する労働組合で、国労東海本部の下部組織であり、肩書地に本部を置き、審問終了時の組合員数は、720人であった。

(4) 会社には、国労のほかに、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。昭和62年2月に結成され、組合員数は約13万人、その後鉄道労連はJR総連に略称変更)に所属する東海旅客鉄道労働組合(以下「東海労」という。)があったが、本件申立後の平成3年8月11日にJR東海労働組合(以下「JR東海労」という。)が東海労から分裂しJR総連に所属するとともに、東海労は日本鉄道労働組合連合会に所属した。

また、会社にはほかに、日本鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。昭和62年2月に結成され、組合員数は約2万8,000人)に所属する東海鉄道産業労働組合(以下「東海鉄産労」という。)などの組合がある。

なお、上記各組合が結成される以前に、国鉄には国労のほかに、国鉄動力車労働組合(昭和26年5月23日結成。以下「動労」という。)、鉄道労働組合(同43年10月20日結成。以下「鉄労」という。)及び全国鉄施設労働組合(同46年4月27日結成。以下「全施労」という。)などの組合があった。

## 2 国鉄改革の経緯

(1) 昭和56年3月16日、内閣総理大臣の諮問機関である第2次臨時行政調査会(以下「臨調」という。)が発足した。臨調は、同年7月10日に第1次答申、同57年2月10日に第2次答申、同年7月30日に「行政改革に関する第3次答申」(以下「基本答申」という。)を政府に提出した。

この基本答申には、国鉄再建のため5年以内に行う国鉄事業の分割・民営化のほか、そのような新形態に移行するまでの間、とるべき措置として職場規律の確立、新規採用の停止、貨物営業の合理化など緊急11項目の提言が含まれていた。

(2) 昭和57年9月24日、政府は基本答申を受けて、当面緊急に講ずべき対策として、上記基本答申の11項目と同じ内容の「緊急対策10項目」を閣議決定し、同日、国鉄事業の再建は国家的課題であり、総力を結集してこれに取り組む、との声明を発表した。

(3) 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」(昭和58年法律第50号)が制定された。この法律に基づき、同年6月10日、国鉄事業に関し効率的な経営形態確立の方策を検討するため、内閣総理大臣の諮問機関として国鉄再建監理委員会（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、現行制度の下においてもできるかぎり経営の悪化を食い止め、さらに実質的に改善の方向を目指すため、緊急に諸般の措置を講ずる必要があるとして、経営管理の適正化（職場規律の確立など）、営業収支の改善及び債務増大の抑制（要員削減など）などを内容とした第1次緊急提言を政府に提出した。

つづいて、同59年8月10日、監理委員会は、第2次緊急提言を政府に提出した。この内容は、現行の経営形態では国鉄事業の再建は不可能であり、基本的には分割・民営化の方向で再建の具体的方策を検討する必要があるとし、さらに当面緊急に措置すべき事項として要員削減など4項目を実施する必要があるとしていた。

(4) 昭和60年7月26日、監理委員会は、国鉄経営の破綻をもたらした最大の原因は、公社という制度の下で全国一元的な運営を行ってきたことにあり、国鉄事業を再生させるには、同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」と題する最終答申（以下「監理委員会答申」という。）を政府に提出した。

監理委員会答申の内容は、以下のとおりであった。

- ① 国鉄の旅客鉄道部門を6地域に分割する。
- ② 貨物部門を切り離して全国1社制とする。
- ③ 新幹線は別主体が一括保有し、これを旅客鉄道会社に貸付け、研究所などを独立させる。
- ④ 分割・民営化の時期は昭和62年4月1日とする。
- ⑤ 新事業体の要員適正規模は、旅客鉄道部門15万8,000人、バス部門等1万人、貨物部門・研究所など1万5,000人、合計18万3,000人とする。
- ⑥ 約9万3,000人の余剰人員については、旅客鉄道会社に要員適正規模の約2割程度（約3万2,000人）を移籍させ、これ以外の余剰人員の解消策として分割・民営化前に約2万人の希望退職者を募集し、残りの約4万1,000人を分割・民営化後に再就職のための対策を必要とす

る職員として旧国鉄（清算事業団をさす。）に所属させ、3年間で転職させる。

- (5) 昭和60年10月9日、国鉄は、分割・民営化を前提として職員8万6,200人の削減方針を発表し、国鉄の各組合に提案した。
- (6) 昭和60年10月11日、政府は、国鉄の分割・民営化の時期を同62年4月1日とし、このため必要な法律案を次期国会に提出することを閣議決定した。
- (7) 昭和61年2月から3月にかけて政府は、次の各法律の案を閣議決定し、第104回国会に提出した。
  - ① 日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和61年法律第76号）
  - ② 改革法
  - ③ 新幹線鉄道保有機構法（昭和61年法律第89号）
  - ④ 鉄道会社法
  - ⑤ 清算事業団法
  - ⑥ 鉄道事業法（昭和61年法律第92号）
  - ⑦ 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（昭和61年法律第91号）
  - ⑧ 日本国有鉄道改革法等施行法（昭和61年法律第93号）
  - ⑨ 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（昭和61年法律第94号）このうち、国鉄職員の希望退職者募集を主な内容とする上記①の法律は同61年5月21日に成立し、残りの上記②ないし⑨の各法律（以下「国鉄改革関連8法」という。）の案は衆議院の解散により廃案になったが、その後、第107回国会に再提出された。
- (8) 昭和61年10月9日、衆議院（第107回国会）の国鉄改革に関する特別委員会（以下「衆議院特別委員会」という。）において運輸大臣は、承継法人の設立時の人員枠について、「……関連事業等を運営する場合に、その分野に従事し得る要員をも含み、同時に離職者の数をできるだけ減らしたいということから算定しております。」と答弁した。
- (9) 昭和61年10月20日、衆議院特別委員会において運輸大臣は、「基本計画の定める承継法人の職員数は、鉄道事業そのものからみれば約2割の余分な人員を抱えてスタートする。」と答弁した。
- (10) 昭和61年10月21日、衆議院特別委員会において国鉄総裁は、「労使共同宣言に調印できない、あるいは、することに反対である組合に対しましては、私ども信頼を持ってません。したがって、雇用安定協約を結ぶことができないということがございます。」と答弁した。
- (11) 昭和61年11月25日、参議院（第107回国会）の国鉄改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という。）において運輸大臣は、「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、民法に照らしてい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らうかと考えております。」と答弁した。

(12) 昭和61年11月28日、国鉄改革関連8法が国会で成立した。なお、参議院特別委員会は、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。」などを含む13項目の附帯決議を行った。

(13) 昭和61年12月4日、国鉄改革関連8法は公布され、同62年4月1日までに施行された。

本件に係る法律の主要な内容は、以下のとおりである。

ア 国鉄の事業の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営が困難となっている事態に対処して、これらの事業に関し輸送需要の動向に的確に対応し得る新たな経営体制を実現するため、国鉄の経営形態の抜本的な改革を行う。(改革法第1条)

イ 旅客鉄道事業、貨物鉄道事業などを分割・民営化し、所定の法人に引き継がせる。(改革法第6条ないし第11条)

ウ 国鉄長期債務などを承継法人へ承継させる。(改革法第13条)

エ 国鉄は清算事業団に移行し、同事業団は、承継法人へ承継されない残余の資産・債務などの処理業務のほか承継法人に採用されなかった職員の再就職の促進を図るための業務を臨時に行う。(改革法第15条)

オ 運輸大臣は、国鉄の事業等の承継法人への適正かつ円滑な引継ぎを図るため、閣議の決定を経て、そ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を定め、この基本計画にしたがい国鉄に実施計画を作成すべきことを指示し、運輸大臣の認可した実施計画により国鉄の事業等を承継法人に引き継がせる。(改革法第19条、第21条及び第22条)

カ 承継法人の職員の採用については、設立委員が国鉄を通じて、国鉄の職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して募集を行い、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から承継法人の職員となるべき者を国鉄が選定して、採用候補者名簿を作成し、設立委員が同名簿に登載された者の中から行う。(改革法第23条)

キ カにおいて提示する労働条件の内容となるべき事項は、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項などとする。(改革法第23条及び同施行規則「昭和61年規則第41号」第9条)

ク 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。(改革法第23条)

ケ 設立委員は、会社の設立に関して発起人の職務、改革法第23条に定める職務のほか、会社がその設立の時ににおいて事業を同滑に開始するための必要な業務を行うことができる。(鉄道会社法附則第2条)

コ 国鉄の改革は、昭和62年4月1日に実施する。(改革法第5条)

### 3 設立委員による承継法人の職員の採用手続等

(1) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、6旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社及び新幹線鉄道保有機構の設立委員を任命した。

同月11日、6旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の第1回設立委員会(以下「設立委員会」という。)において承継法人の職員採用基準が決定された。

(2) 昭和61年12月16日、政府は、「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、国鉄の職員のうち承継法人の職員となる者の総数は、21万5,000人とされ、そのうち会社の職員数は2万5,200人とされた。

なお、基本計画による人員枠は、監理委員会答申に沿って、おおむね業務遂行に必要な人員の2割増しで決定された。

(3) 昭和61年12月19日、第2回設立委員会において、承継法人の職員の労働条件が決定された。

この中で、有給休暇の付与日数の算定の基礎となる勤続年数については、「国鉄の職員としての勤続年数は、会社の職員としての勤続年数とみなすこと」、退職手当の額の計算に当たっての在職期間については、「国鉄の職員としての引き続いた在職期間は、会社の職員としての在職期間とみなすこと」、従事すべき業務については、「旅客鉄道事業及びその附帯事業……とすること」、また、主な業務は「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」とそれぞれ決定された。

(4) 昭和61年12月24日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、承継法人の職員の採用候補者名簿を作成するために、国鉄職員に対し、設立委員が定めた承継法人の職員の労働条件及び採用基準を記載した書面並びに承継法人の職員となることに関し、その意思を確認するための意思確認書の用紙の配布を始めた。

意思確認書のあて先は国鉄総裁となっており、第1から第5希望まで承継法人を記入する欄が設けられ、提出期限は同62年1月7日正午までとなっていた。

(5) 昭和62年2月8日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員に対し、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。

名簿登載者総数は20万5,586人で、基本計画の定員枠を9,414人下回っ

ていた。会社については、名簿登載者数は2万1,941人で、基本計画の定員枠を3,259人下回っていた。

- (6) 昭和62年2月12日、第3回設立委員会において、設立委員は、国鉄が提出した採用候補者名簿に登載された者全員を採用内定者とする旨決定した。同委員会は、国鉄の選定結果を信頼して、同名簿の中からさらに採用候補者を絞ることはしなかった。

同月16日以降、設立委員は、各承継法人の設立委員会委員長名で採用内定者に対し、国鉄を通じて同月12日付けの採用通知書を交付した。この文書には、「あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。」と記載されていた。

- (7) 昭和62年3月16日以降、設立委員は、前記採用決定者に対し、設立委員会委員長名で次のような同年4月1日付け配属先を記載した通知書を国鉄を通じて交付した。

昭和62年3月 日	
殿	
〇〇鉄道株式会社設立委員会 委員長 B 2	
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	

- (8) 昭和62年3月20日、運輸大臣は、改革法第19条第5項の規定に基づき、同月4日に国鉄が作成した「国鉄の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（以下「実施計画」という。）を認可した。国鉄改革関連8法、基本計画及び実施計画により、①承継法人は、会社を含む6旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社、新幹線鉄道保有機構、鉄道通信株式会社、鉄道情報システム株式会社及び財団法人鉄道総合技術研究所の11法人とする、②国鉄の事業及び業務のすべては11の承継法人が引き継ぎ、国鉄の資産の約85パーセント、長期債務の約34パーセントを帳簿価格により承継し、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぐ、③承継法人の設立時に発行する株式は、すべて国鉄が引き受け、同年4月1日以降は、清算事業団に帰属することとされた。

各承継法人の創立総会は、同月23日から25日にかけて開催された。そ

の結果、役員（取締役、監査役）の大半は国鉄出身者で占めた。  
(9) 昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足し、事業が開始された。

#### 4 国鉄改革に向けての国鉄における労使関係

(1) 昭和57年2月10日、日本労働組合総評議会（以下「総評」という。）、全国産業別労働組合連合、国労（同年5月1日当時の組合員23万6,897人）、動労（同年5月1日当時の組合員4万3,489人）、全施労（同年5月1日当時の組合員2,798人）及び全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。同49年3月31日結成。同57年5月1日当時の組合員3,036人）の各組合は、国鉄改革共闘委員会を結成した。

(2) 昭和57年7月19日、国鉄は、国鉄再建のため必要であるとして、現場責任者と労働組合の分会との間で行う職場単位の交渉制度を定めた「現場協議協約」の改定案を各組合に提示した。

同年11月30日、全施労、動労及び鉄労は、上記協約の改定について妥結したが、国労との改定交渉は決裂し、同日をもって国労と国鉄との上記協約は失効した。

(3) 昭和60年8月6日、鉄労は、第18回定期大会において、国鉄の分割・民営化を支持する運動方針案を決定した。なお、この大会には国鉄総裁が初めて出席した。

(4) 昭和60年9月11日、国鉄は、国労が行った国鉄の分割・民営化反対のためのワッペン闘争に参加した約5万9,200人の職員に対し処分の通告を行った。

(5) 昭和60年11月30日、国鉄は、派遣、一時帰休、若年退職の施策に国労が協力していないとして、国労に対して同46年3月2日に締結された「雇用安定協約」（機械化、近代化及び合理化などの実施に当たっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る、②本人の意に反する免職及び降職は行わない、③必要な転換教育を行う、などを内容とする協約をいう。）の再締結を拒否したため、同協約は同日をもって期間満了により失効した。

なお、国鉄は、全施労、動労及び鉄労との間では、同60年11月13日に「雇用安定協約」を再締結した。

(6) 昭和60年12月11日、国鉄は、国鉄改革の前提となる余剰人員対策の一環として、同61年度における公務員など公的部門への転職希望者を把握するため、進路アンケート調査を実施すると発表した。

アンケートの調査項目は、公的部門として国・政府関係機関又は地方公共団体、その他の進路先として国鉄関連企業、一般産業界、旅客鉄道会社、貨物会社など1から10の選択肢が記載されており、そのうちから優先順位の高い順に希望先を三つ選んで記入させるというものであった。同61年1月11日、国鉄が進路アンケート調査の結果について、国労組合員のうちの約8,500人についてサンプル調査をしたところ、51.7%の者が



希望順位を記入せず、分割・民営化反対とだけ記入していた。

- (7) 昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という。）の案を提示した。その宣言には、国鉄改革に当たり、雇用安定の基盤を守るためには、経営全般にわたる国民各層の信頼と共感を得ることが必要であり、そのため国鉄改革が成し遂げられるまでの間、①安全で便利な輸送を提供すること、そしてそのために労使は諸法規を遵守すること、②お客様に誠意のこもった応対をしていくことが輸送サービスに従事する者としての基本であり、そのためにリボン・ワッペン不着用、氏名札の着用など定められた服装を整えること、③飲酒・酒気帯び勤務、点呼妨害など企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努めること、④鉄道事業の再生を図るために、必要な合理化について労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立すること、⑤余剰人員対策については、退職勧奨、希望退職制度、派遣制度などを積極的に推進すること、⑥職員の将来の雇用の確保などについて労使が一致協力すること、などの項目が挙げられていた。国鉄は、同日、全施労、動労及び鉄労と第1次労使共同宣言を締結したが、国労は調印を拒否した。

同月16日、国労は同宣言（案）に関して声明を行った。その内容は、①同宣言（案）は、国会審議すらない時点で基本答申を既成事実化するという国会軽視であること、②労働者の諸権利を放棄し、丸裸となり、得るものもなく、到底受け入れられるものではないこと、③国労だけを受諾できないようにし、国労を孤立化させようとするものであること、④労働者分断策を許さず、職場・地域から、より一層団結し、共闘を強化するというものであった。

- (8) 昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し余剰人員の解消策ないし緩和策として、北海道及び九州に勤務する職員を対象に東京・大阪地区などへ異動させる広域異動（その規模は合計3,400人）の実施を提案した。同月14日、全施労、動労及び鉄労は、この提案を了解した。

国労は、職員の将来の生活設計に大きな影響を及ぼすので、団体交渉を十分行った上で結論を出すべきであると主張したが、国鉄は同月20日に募集を開始した。

同年5月1日、第1陣として、346人の職員が北海道及び九州から東京・大阪地区などへ転勤となった。この募集に応じたのは動労の組合員が多く、動労の組合員が配属された運転関係部門においては、そこに従事していた国労の組合員が「玉突的」に余剰人員となり、他へ配置転換される例がみられた。

- (9) 昭和61年3月5日、国鉄は、同年4月2日在職の一般職員を対象に、管理者に対し職員管理調書の作成を通達した。その内容は、基本的事項、特記事項、評定事項の3項目に分かれており、調査対象期間は、同58年4月1日から同61年3月31日までとされていた。なお、動労は、同58年

4月1日以降、争議行為を行っておらず、争議行為を行った動労の組合員に対し、国鉄が最後に処分の通知を行ったのは同年3月26日であった。

ア 特記事項は、一般処分、労働処分、昇給、昇格、行賞、派遣、復職前提休職の7項目からなっていたが、「調査用紙記入にあたっての注意事項」によれば、一般処分と労働処分の欄のみ記入することとされていた。

また、「職員管理調書の作成について」によれば、処分は、発令日ベースではなく、通告日ベースで記入し、労働処分については、昭和58年7月2日処分通告を行った「58.3闘争」から記入することとされていた。

イ 評定事項は21項目からなり、その中には、職場の秩序を乱す行為（点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言などを含む。）はなかったか、リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイなどについて指導されたとおりの服装をしているか、国鉄の厳しい現状を認識して業務に取り組んでいるか、などの項目が含まれていた。

(10) 昭和61年4月4日、国鉄は、一般職員など7万人を対象に企業人教育を実施したいとして各組合に提案した。

この教育の趣旨は、職員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とされ、カリキュラムの内容は、B3総裁の「職員に語る」(VTR)、企業及び企業人について（討議、部外講師、演習など）、私たちをめぐる現状分析（討議）、活力ある職場づくり（民間企業の実践例、研究など）、などとされていた。

教育期間は、1回当たり3、4日間で同61年4月中旬から同年9月までの5か月間とされていた。

(11) 昭和61年5月21日、国鉄のB4職員局次長は動労東京地方本部（新幹線を含む。）各支部三役会議に出席し、その席上において、「私は、これから、A4（当時の国労委員長）の腹をぶん殴ってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は、不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはどうまくやるということでありまして……」と発言した。

また、同年8月11日、B5東京建築工事局次長は、同局の次長・課長会議において、「今のところ、まだ100人ちょっと欠けるという脱退者ということで、是非過半数までもっていきたいと、こう思っています。どう選択するのか、どういう言い方をするのか、誰のグループで考えたらよいかとか、いろいろあると思うので、その辺は十分、一つの手だけではなくて、回り道や、すべての手段をつくしてください。」と発言した。

(12) 昭和61年5月30日、国鉄は、国労が行った国鉄の分割・民営化反対のためのワッペン闘争に参加した約2万9,000人に対し処分の通告を行った。

(13) 昭和61年6月24日、国鉄は、派遣、休職の調整策に応じている職員を除く余剰人員を集中的に管理するため、人材活用センターの設置を発表し、同日、各組合に説明を行った。

ア 昭和61年7月1日、国鉄は、全国1,010か所に人材活用センターを設置した。同年11月1日当時、全国の人材活用センターの設置箇所は1,438か所、配置された職員は1万8,506人で、組合別の人員割合は、国労81%、動労7%、鉄労6%、その他6%であった。

なお、組合員数は、同年11月1日当時、国労11万0,010人、動労3万5,166人、鉄労4万2,080人であった。

イ 静鉄局管内では、同61年7月25日当時、人材活用センターへ配属された人員は組合別にみると、国労167人、動労18人、鉄労0人、全動労1人であった。また、同年7月の人材活用センターの設置箇所は、営業関係が沼津駅など15か所、運転関係は全区所、施設関係は全保線区、電気関係は静岡信号通信区など3か所であった。

(14) 昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合（国労脱退者により同年4月13日に結成された。）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、同月30日、国鉄と国鉄改革労使協議会の設置について合意した。

(15) 昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協との間で、鉄道事業の在り方についての第2次労使共同宣言を締結した。その内容は、①労使は、政府及び国鉄が推進している分割・民営化を基本とする国鉄改革の実施に向かって一致協力すること、②改革労協は、今後の鉄道事業の発展のためには労使関係の確立がなによりも重要であるとの観点にたつて、組織的統合への一層の努力を払うとともに、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こと、③企業人としての自覚を有し、望ましい職員像に向けて労使それぞれの立場で職員の指導を徹底すること、などであった。

翌28日、国鉄は、国労及び動労を共同被告として提訴していた総額202億円の損害賠償請求訴訟（同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官公労働者がスト権の付与を求めて行ったストライキ、いわゆるスト権ストに対するもの）のうち、動労に対する訴えの部分を取り下げた。

(16) 昭和61年9月2日、動労は、総評を脱退することを正式に通告した。

## 5 国鉄改革に対する国労等の動向

### (1) 国労本部等の状況

ア 昭和60年7月29日から同年8月2日、国労は、第48回定期全国大会（名古屋大会）を開催し、分割・民営化反対を再確認すること、そのために総評を中心として5,000万人の署名運動を行うこと、さらにストライキも辞さないという運動方針を満場一致で決定した。

イ 昭和61年7月22日、国労は、第49回定期全国大会（千葉大会）を開

催した。

A 4 委員長は、冒頭のあいさつの中で、「雇用、組織最優先に大胆な妥協を」との雇用確保、組織維持を最重点目標とする運動方針案について、中央執行委員会に一任してもらいたいと述べた。これに対し修正案が出されたが、結局、この修正案は取り下げられ、同運動方針案は採択された。しかし、大胆な妥協をする場合には、事前事後に大会又は中央執行委員会の了承を得ることとされていた。

ウ 昭和61年9月30日、国労は、中央闘争委員会において、雇用安定協約を締結するという前提の下に労使共同宣言を締結すること、そのために分割・民営化反対の方針をおろすこと、公共企業体等労働委員会に係属している不当労働行為救済申立てをすべて取り下げること。人材活用センターについてもこれを認めていくことなど、8項目の緊急対処方針を採決の結果、40対13で採択し、次の大会に提案することを決定した。

エ 昭和61年10月9日、国労は、第50回臨時全国大会（修善寺大会）を開催した。執行部は、前記緊急対処方針を内容とする運動方針案を提出したが、翌10日、これを支持する組合員が欠席のまま、同方針案は否決された。同日、執行部は総辞職し、新執行部が選出され、国労はこれまでどおり分割・民営化反対の方針を維持することになった。また、旧執行部の方針を支持した組合員は、同日、「総評・社会党を支持する国鉄連絡協議会」を結成した。

オ なお、動労、鉄労及び全施労は解散し、主としてこれらの組合員などによって昭和62年2月鉄道労連が結成され、また、主として国労を脱退した者や労働組合に所属していない職員などによって同月鉄産総連が結成された。同年4月1日当時の組合別の人員は、国労4万4,012人、鉄道労連8万9,876人、鉄産総連2万7,654人であった。

## (2) 国労静岡地本等の状況

ア 昭和61年1月14日、動労静岡地方本部（以下「動労静岡地本」という。）及び鉄労静岡地方本部（以下「鉄労静岡地本」という。）は、静鉄局と地方レベルで労使共同宣言を締結したが、国労静岡地本は、国労本部が労使共同宣言を拒否しているため締結しなかった。

イ 昭和61年6月26日、労働組合に所属していない職員と国労を脱退した者約100人が、労使一体となって国鉄改革に取り組むことを基本方針として、当面は労使共同宣言や雇用安定協約などを当局と締結していくとして静岡鉄道産業協議会（以下「静岡鉄産協」という。）を結成した。

ウ 昭和61年9月12日、国労静岡地本は、第40回定期大会を開催した。執行部は、これまで国労本部の指令に基づき国鉄の分割・民営化に反対してきたが、新会社へ全員の採用を求めていくために、「東海会社を創造する会」を結成するなどの緊急方針を提案した。翌13日、執行

部の提案に対し、「この段階で国鉄改革の成立を既成の事実として認め、新会社を展望する言動は慎まなければならない。」とする緊急動議が出されたが、この動議は採決の結果、96対43で否決された。

同年10月1日、国労静岡地本は、「東海会社を創造する会」の設立趣意書を各分会単位に下ろし、賛同者の署名活動に移ることになった。

エ 昭和61年10月8日、動労静岡地本、鉄労静岡地本及び静岡鉄産協は、国鉄改革労働組合静岡協議会（以下「静岡改革労協」という。）を結成した。同日、静岡改革労協は、静鉄局との間で今後、争議権が与えられた場合でも鉄道事業の経営が安定するまでは、その行使を自粛することなどを内容とする第2次労使共同宣言を締結した。

オ 昭和61年10月27日、国労静岡地本は、国鉄を相手とした不当労働行為の救済申立てを取り下げ、摘発運動を中止して労使正常化を図っていく方針を固め、国労組合員8人が同年7月に静岡地方裁判所（以下「静岡地裁」という。）へ提起した人材活用センターへの配属命令差止めを求める仮処分申請を取り下げることなどを決定した。

同月28日、同仮処分申請は取り下げられた。

カ 昭和61年11月13日、国労静岡地本と静鉄局とは、当面する課題の解決を積極的に推進すること、安全輸送の確保のため諸法規を遵守すること、新企業体の基盤確立に向けて企業人としての自覚を基本に労使一体となって取り組むこと、などを内容とする労使協調・労使正常化の方針について合意した。

同地本執行部は、各支部に上記合意内容を伝えるとともに、「指令、指示に従った規律ある行動を望む。この決定に反した場合、厳正な対応をとる。」ことを表明した。

キ 昭和62年1月26日、国労静岡地本執行部は、「地本独立と名称変更」を議題とする第41回臨時地方大会（以下「臨時地方大会」という。）を開催し、東海鉄産労を結成した。これに対し、同日、国労本部は、同地本の委員長ら6人の執行権を停止し、沼津支部沼津車掌区分会執行委員長A5を委員長として7人で構成する地本再建委員会を設置した。また、東海鉄産労が、国労静岡地本の財産の継承を主張していたので、同日、国労本部は、財産保全の仮処分を静岡地裁へ申請した。翌27日、静岡地裁は、国労本部の主張を認める決定をした。

本件申立人である国労静岡地本は、臨時地方大会とその決議は何らの意味もなく、一部組合員が国労から事実上離脱を表明したものにすぎず、これまでと同様の権利と機能を有しているとして、現在に至っている。

## 6 会社発足に係る配属・発令

### (1) 国鉄の人事異動

ア 昭和61年11月、国鉄は、同62年4月1日に会社に事業を引き継ぐための最終のダイヤ改正を行うとともに、鉄道業務遂行のための要員体

制の骨格を整えた。

イ 昭和62年3月10日までに、国鉄は、前記要員体制にあわせ、同年4月1日の会社発足を念頭におき、その業務が円滑に運営されていくための大規模な人事異動を実施した。

ウ 静鉄局及びその管内の新幹線総局の機関に勤務する職員の人事異動は、昭和62年3月10日付けで発令された。

本件申立対象者（別表1の62人）のうち、番号56のA6（以下「A6」という。）を除いて、この人事異動により事業開発部兼務、営業部兼務とされた者は、駅のコンコースなどに売店を出して土産品などの販売をしたり、直営喫茶店のウエイターなどの業務に就くこととなり、また、駅の営業係兼務とされた者は、旅行チラシの配布、会社まわりなどによる団体旅行の募集、オレンジカードの販売などの増収活動に従事することになった。

そして、電車運転士、車掌、駅営業係及び車両係などの鉄道本来業務から、このような増収活動や余剰人員活用のための新たな業務に就くこととなった者の約72%が国労組合員であったが、当時の国労の組織率は約16%であった。

会社は、この人選については、「従来からの鉄道本来業務に従事することを希望する職員が多い中で、勤務成績等を総合評価して検討した結果によって決定したものであり、本件組合員が関連事業に多く存することは、その勤務成績が相対的に劣位にあることを反映している。」とした。

また、本件申立対象者のうち、A6以外の者は、いずれも国鉄の同年3月10日付け人事異動直前において、国労静岡地本の本部、支部又は分会の役員ないしは組合員として活動していた者であった。

(2) 設立委員の配属通知及び同配属に係る当委員会の命令

前記(1)の国鉄の人事異動により、静鉄局管内で鉄道本来業務から離れることになった者は、333人で、このうち約240人が国労組合員であった。この約240人のうちに、本件申立時点での申立対象者90人（別表1の61人「A6を除く。」及び別表2の29人）が含まれていた。

昭和62年3月16日、設立委員は、設立委員会委員長名で、会社に採用が決定した国鉄職員に対し、国鉄の3月10日付け人事異動の内容を会社の対応する所属、勤務箇所、職名等に読み替えて各人に4月1日付けの配属先を記載した通知書を国鉄を通じて交付して配属の決定をした。

この配属について、国労及び国労静岡地本は、これは国労組合員に対する不当な配属であるとして、当委員会に、組合の役員を申立対象者（別表2の番号1ないし27の27人を含む。）とした申立てを同年3月31日に行った。

この申立てについて当委員会は、静労委昭和62年（不）第2号事件（以下「62年2号事件」という。）として、平成2年8月22日の命令で「昭和62

年3月10日付け国鉄の人事異動をうけて、設立委員がその内容をそのまま新会社に対応する『所属、勤務箇所、職名等』に読み替えて通知した同年4月1日付け本件配属は、本件申立対象者らが、国労所属組合員であること、とりわけ国労静岡地本の本部、支部又は分会の役員として活動していることを理由になした不利益取扱いであると同時に、申立人らの組合の弱体化を図った支配介入行為であると判断せざるを得ず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。」とし、別表2の番号1ないし26の26人を含む国労組合員30人に対して昭和62年3月9日時点の本務である所属、職名又はそれに相当する所属、職名の社員として取り扱うことを命令した。

本件申立対象者のうち、別表2の29人については62年2号事件で救済命令が出された等の理由で、申立ての取下げがされた。この結果、本件申立対象者は別表1の62人となった。

この62人のうち、A6を除く61人についての同62年3月10日付けの国鉄の人事異動の発令及び設立委員の同年4月1日付け発令による職場、職名は、別表1の「発令の状況」欄の①のとおりであった。

なお、A6は、清算事業団から同年8月1日付けで会社に採用され、豊橋駅の営業係兼務として駅の売店で販売業務に従事した。

## 7 会社発足後の労使関係

### (1) 労使共同宣言の締結拒否

昭和62年4月30日、会社は、東海労の前身である東海旅客鉄道労働組合連合会（以下「東海労連」という。）及び東海鉄輪会との間で、また、同年5月13日、東海鉄産労との間で、「東海旅客鉄道株式会社の経営基盤確立に向けて」と題して、①会社経営のあるべき方向、②会社の労使関係、③会社のあるべき社員像などについて共同宣言を締結した。

しかし、国労東海本部は、この共同宣言は国労の組合活動の停止にも等しい内容であるとして、この締結をしなかった。

### (2) 国労バッジ着用に対する処分

国労は、会社発足後も組合員に対して組合バッジ着用を指示し、国鉄の分割・民営化に反対していた。この国労組合員の組合バッジ着用に対し、会社は就業規則第20条違反であるとして、昭和62年5月27日、処分通告を行った。これに対し、国労は、この国労バッジが国労組合員であることの誇りとお互いに国労組合員であることの連帯と団結を高めるためのシンボルであり、正当な組合活動であると主張し、会社に対し、「訓告」、「嚴重注意」などの処分の撤回を求め、強く抗議した。

### (3) 出向に関する協定の締結拒否及び出向命令に係る当委員会の命令

昭和62年6月1日、会社は、東海労連、東海鉄輪会及び東海鉄産労との間で「社員の出向に関する協定」及び「『社員の出向に関する協定』附属確認」を締結した。この協定及び同附属確認は、社員が関連会社等へ出向した場合における身分、出向期間、就労条件、帰在時の所属箇所等

を定めたものである。

一方、国労東海本部は、会社との団体交渉において、本人の出向同意の要否について、合意に至らず、同協定を締結しなかった。この交渉の間に国労東海本部は、出向の強制に反対し、「行きたくない—も正当な理由」とする考え方を国労組合員に示した。

この出向に関して、同年10月20日に国労東海本部と国労静岡地本は、国労組合員に対して不利益な取扱いと組合の弱体化を図るために出向命令が行われたとして、当委員会に出向命令の撤回を求める申立てを行った。

この申立てについて当委員会は、静労委昭和62年（不）第6号事件（以下「62年6号事件」という。）として、平成2年10月22日の命令で「本件申立に係る出向命令は国労を嫌悪する被申立人が、他組合と差別してその人選を行ったものと認めるのが相当であり、それは、国労組合員に対する不利益取扱いであると同時に、申立人ら組合の運営に介入するものでもあるので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。」とし、国労組合員2人について、出向命令を撤回し、出向前の職又はこれに相当する職に復帰させなければならないと命令した。

## 8 事業管理所の設置

### (1) 直営店舗等での業務

ア 本件申立対象者が従事していた直営店舗等の業務は、国鉄時代には日本国有鉄道第3条の規定に基づき、「鉄道事業、連絡船事業、自動車運送事業及び石油パイプライン事業の各事業に附帯する事業と、これら各事業の目的を達成するために必要な業務」の中の一つであった。

静鉄局内では、昭和60年4月1日から、余剰人員対策の一つとして、鉄道弘済会から店舗を借り受け静岡、浜松、豊橋の各駅構内において土産品などの販売事業を行った。こうして、国鉄時代に開業した直営店舗等は、静岡支社管内においては25か所であった。

イ 会社になってからは、直営店舗等での業務は、関連事業の一つとされ、鉄道会社法第1条に基づき、「構内営業、構内広告等の旅客鉄道事業に附帯する事業のほか、中小企業者への配慮をしつつ、運輸大臣の認可を受けてその他の事業を営むことができる。」の中の事業として位置付けられた。

会社は、昭和62年度の事業計画の中で、関連事業について、「関連事業比率は、私鉄並びにJR他社と較べても低位にある当社にとっては、関連事業の展開は将来の経営にとって最も重要な課題の一つである。」とした。

同62年度に静岡支社管内では、直営店舗等が17か所新設され、一方廃業、子会社に移管されたものは14か所であり、年度末時点の直営店舗等は28か所であった。

また、会社は、同63年度の事業計画の中で、「本年度は、鉄道事業が



もつ利点を最大限生かすため、関係する地元との協調を図りながら、各種小売業、飲食店等直営店舗のチェーン化及び活性化等を推進しつつ、直営店舗の増設等積極的な展開を図る。また、その他の62年度に開始した事業について、その経営基盤の強化を図りながら積極的に取り組むこととする。」とした。同63年度に静岡支社管内では、直営店舗が新たに2か所設置され、年度末時点の直営店舗等は30か所であった。

しかし、平成元年度以降、静岡支社管内では不採算、駅改良工事等のため店舗数は減少し、平成3年度末の直営店舗等は21か所であった。

## (2) 事業管理所設置の提案

昭和63年2月18日、会社は各組合に対して、事業管理所の設置を提案（以下「会社提案」という。）した。その内容は、「現行の現業部門における業務執行体制は、鉄道事業本部、支社、支店の営業部又は運輸課への兼務発令という形の中で対処しており、関連事業の運営体制の整備という観点から早急に体制整備を図る必要がある。以上のような考えから、関連事業の運営を主たる任務とする独立した現業機関を設置すること。」とした上で、

① 機関の名称 事業管理所

② 事業管理所設置の考え方

直営店舗等の実態に応じて鉄道事業本部長、支社長、支店長が適宜設置することとなるが、直営店舗等に従事する社員の在勤箇所、在勤者数を勘案し当面主として複数の在勤箇所を単位として機関を設置する。

③ 職制（後述(6)）

④ 発令 事業管理所への本務発令とする。（後述(4)）

⑤ 賃金の取扱い（後述(9)）

⑥ 昇進の取扱い（後述(7)）

⑦ 実施時期 昭和63年4月1日

との提案をした。

なお、前記(1)のイの昭和63年度の会社の事業計画の中には、この事業管理所についての記載はなかった。

## (3) 会社提案に対する各組合の対応

この会社提案に対して国労東海本部は、昭和63年3月3日付けの文書で、同62年3月10日の配属差別が地方労働委員会で係争中の事柄（62年2号事件）であり、事業管理所の設置に当たっては、まず労使で配属差別問題について解決してから実施すべきであるとした上で、会社に対して①現在、営業部等への兼務発令者は、元職場若しくは、希望する輸送本来業務に戻すこと、②直営事業への要員配置については、その上で希望者を公募し決めること、③新規事業、直営店、子会社等の将来計画を必要要員規模を含め、具体的に明らかにすること等13項目の要求を会社

に申し入れた。

これに対し、会社は、同63年3月8日の団体交渉で、上記申入れの①及び②については、「社員の配置は、通常の人事異動としてやるもので、能力、意欲、適性、勤務成績等を考慮して行うもので各人の希望で行うものでない。」とし、③については、「年度毎の事業計画はすでに明らかにしているが、会社の関連事業収入は1.6%と他社に比べ低い数字である。将来にわたり、極めて重要なものである。」との回答をしたが、結局労使の合意をみないままに事業管理所は同年4月1日に設置された。

一方、東海労及び東海鉄産労はこの提案について、提案のあった日に了解した。

#### (4) 本件発令について

##### ア 発令形式

本件申立対象者に対する事業管理所への昭和63年4月1日付けの発令（以下「本件発令」という。）は、別表1の62人のうち番号38のA7から同44のA8までの7人を除く55人については、会社の静岡支社長名で別表1の「発令の状況」欄の②のように「〇〇事業管理所営業係…あるいは営業指導係・営業主任…を命ずる。」との内容で、また駐在の者にはこれに加えて「〇〇駐在を命ずる。」との内容で、それぞれ発令された。上記、A7からA8までの7人については会社の新幹線鉄道事業本部長名で発令されたが、そのうちA7からA9までの5人は別表1の同欄の②のように「新横浜事業管理所営業係…または営業指導係…を命ずる。静岡支社兼務を命ずる。」との内容で、番号43のA10は同じく「新横浜事業管理所営業指導係を命ずる。小田原駐在を命ずる。」、番号44のA8は同じく「新横浜事業管理所営業係を命ずる。小田原駐在を命ずる。」との内容で、それぞれ発令された。これらの発令については、発令日の数日前に事前通告書により行われた。

この発令の結果、発令上からは別表1の国鉄時代の鉄道本来業務である「元職場、元職名に相当する職場、職名」欄の職場、職名（以下「本務」という。）がなくなった。

また、本件発令は、国労静岡地本の分会三役以上の者を申立対象者として、同62年3月9日時点の「所属、職名」に戻すことを求める62年2号事件が当委員会に係属している間に行われた。

なお、会社は、本件発令の約1か月前の同63年2月18日、同月19日の両日に同月25日付けで、国労静岡地本の静岡支部組合員に対して配置転換を命ずる事前通知をした。しかし、同支部では、A11（国労静岡支部執行委員長）、A12（同支部副執行委員長）、A13（同支部副執行委員長）、A14（同支部執行委員）、A15（同支部青年部書記長）、A16（同支部信通区分会書記長）、A17（同支部同分会執行委員）、A18（国労静岡地本会計監査員）及びA19（同地本電気職協事務長）の9人について、同支部の機能を低下させるものとして、転職命令の撤回

と本人が希望する本来業務に戻すことを求める要請を文書などで行った。このうち、A15以外の8人は、本件申立対象者であったが、会社は、A11とA12への発令については事前通知日の翌日の19日に取り消した。

#### イ 組合別の発令状況

静岡支社管内では、沼津、静岡、浜松の各事業管理所が設置された。また、静岡支社管内以外でも本件申立対象者が関係する事業管理所として、新横浜事業管理所が設置された。

この事業管理所への組合別発令状況は次表のとおりであった。

事業管理所名	計	沼津	静岡	浜松
組合名	人数 (構成比)	人数	人数	人数
国 労	108 (65%) (55)	19 (9)	52 (29)	37 (17)
全 動 労	5 (3%)	—	—	5
東海鉄産労	6 (4%)	—	4	2
鉄道労連	46 (28%)	4	20	22
合 計	165 (100%)	23	76	66

(注) 人数欄の下段 ( ) は本件申立対象者数

昭和63年4月1日当時の国労静岡地本の組合組織率は約13% (組合員総数6,030人のうち、国労800人、全動労30人、東海鉄産労1,800人、鉄道労連他3,400人) であったが、事業管理所へ発令された165人 (組合に所属しない1人を除く。) のうち、国労組合員は約65%を占めていた。

また、事業管理所に配属された国労の組合員108人には助役はいなかったが、鉄道労連の組合員46人のうち18人は助役であり所長の補佐又は代理として業務全般の管理及び運営を職務内容としていた。

そして、静岡支社以外で、本件申立対象者7人 (国労静岡地本新幹線支部所属) が発令された新横浜事業管理所には、全体で34人 (組合に所属しない1人を除く。) が発令された。このうち28人が国労組合員で約82%を占めていた。

#### ウ 各事業管理所への発令状況及び勤務場所

本件申立対象者 (別表1の62人) の各事業管理所への発令状況は、次のとおりであるが、この発令により勤務場所の変更を伴った者は、A3 (別表1の番号1)、A20 (同12)、A21 (同21) 及びA22 (同45) の4人で大部分の者は勤務場所の変更を伴うものでなかった。

(ア) 沼津事業管理所に発令された者は23人で、このうち本件申立対象者はA3 (別表1の番号1) をはじめ9人であり、勤務場所は、三島、沼津、御殿場の各駅であった。

(イ) 静岡事業管理所に発令された者は76人で、このうち本件申立対象

者はA23（別表1の番号10）をはじめ29人であり、勤務場所は、新富士、清水、静岡、焼津、藤枝の各駅であった。

(ウ) 浜松事業管理所に発令された者は66人で、このうち本件申立対象者はA22（別表1の番号45）をはじめ17人であり、勤務場所は、掛川、袋井、浜松、豊橋の各駅であった。

(エ) 上記(ア)、(イ)、(ウ)以外に本件申立対象者では、新横浜事業管理所兼静岡支社に発令されたA7（別表1の番号38）、A24（同39）の2人は静岡駅が、A25（同40）、A26（同41）及びA9（同42）の3人は浜松駅が、そして新横浜事業管理所に発令されたA10（同43）及びA8（同44）の2人は小田原駅が、それぞれ勤務場所であった。

(5) 事業管理所の業務内容

事業管理所の業務内容は、別表1の「業務の内容」欄のとおり、売店での土産品などの販売及び喫茶店でのウェイター・調理などであり、これは、国鉄が昭和62年3月10日付けで行った人事異動による業務及びそれを受けて行われた同年4月1日付け配属通知に基づく業務内容とほぼ同じであった。

なお、A6の事業管理所での業務内容は、会社に採用された同63年8月1日の業務内容とほぼ同じであった。

(6) 事業管理所に係る組織体制

事業管理所での業務内容は、国鉄当時には静鉄局の事業開発部が担当していた。

会社になってからは、本社では、関連事業本部が担当して関連事業の在り方について方針決定を行い、静岡支社においては、当初、営業課が担当していたが、昭和63年2月1日の組織改正により営業部ができ、その下の管理課に事業管理担当課が設けられ担当した。

この事業管理所の職制として、本件申立対象者に関係するものとして、所長、助役、営業主任、営業指導係、営業係などの職名が置かれ、これが指揮命令系統となった。このうち、所長は事業管理所業務全般の管理及び運営を行い、助役は所長の補佐又は代理がその職務内容であった。また、営業主任、営業指導係及び営業係は、構内営業に関する業務が主な職務内容であった。

(7) 事業管理所の昇進制度等

ア 昇進制度における昇進ルート

昭和62年11月20日、会社は、「昇進の基準について」を、勤労情報号外により社員に示すとともに、各組合にも提示した。そして、同63年1月に制度として定立した。

事業管理所の昇進の基準については、運輸部門における駅に所属する社員と同様の扱いとした。

この中の昇進ルートは、図1のとおりであるが、この昇進ルート上では、事業管理所に発令されたもののうち、営業主任及び営業指導係

の者は、事業管理所以外への昇進ルートは設けられなかった。また、営業系の者は車掌・運転士への昇進ルートは設けられたが、車掌・運転士以外への昇進ルートは設けられていなかった。この場合も元職名が車掌だった者は、改めて試験を受けなければ車掌になることはできなかった。この結果、昇進ルート上で元職名に戻るができる者は、本件申立対象者62人中で元職名が車掌であったA27(別表1の番号9)及びA28(同29)の2人だけであった。

これについて、会社は、他の部門及び非現業への異動は昇進という概念ではなく、いわゆる人事異動として取り扱うこととした。

しかし、会社は、この人事異動についての具体的な時期、方法などについては、申立人らに対して説明はしなかった。

そして、本件申立対象者62人の内、本件発令の昭和63年4月1日以降後述9の平成3年11月19日の人事異動が行われるまでの約3年8か月間に、子会社に出向になったA29(別表1の番号31)を除いて、事業管理所から本務など別の部門に異動になったものはいなかった。

会社の人事に関する就業規則上の規定(抜粋)は、次のとおりであった。

「第27条 社員の任用は、社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

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

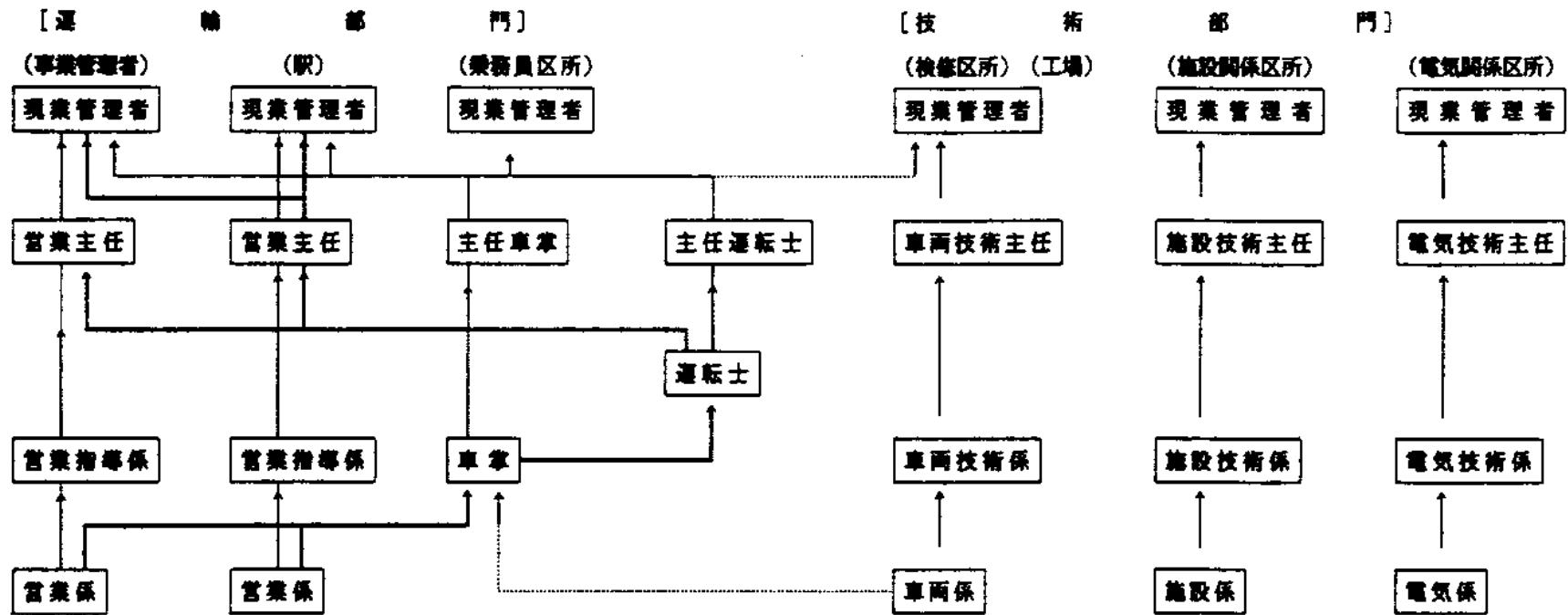
2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3 社員の昇職及び昇格(以下「昇進」という。)の取扱いについては、昇進規程(昭和63年9月人達第32号)の定めるところによる。」

なお、国鉄時代は、駅の職員にしる車掌にしる、また運転士にしる、それぞれ一旦その系統の仕事に就いたら、通常の場合は退職に至るまでその系統で仕事をするという人事運用がされていた。

図1

昇進ルート



(注) — は昇進ルート、—— は運輸系統における最短の昇進ルート、- - - は経過措置としての昇進ルートを示す。

#### イ 昇進制度における昇進資格年限

会社は、昇進ルートと同時に昇進試験に必要な年限を定めた昇進資格年限（図2）を定めた。その中で、経過措置が設けられてはいたが、例えば、図2のとおり、2等級から3等級に昇進するためには、駅及び事業管理所の中で営業2級の者が、営業1級になるルートでの昇進資格年限（図2の丸数字）は5年であるが、他のルートの昇進資格年限は2年であった。

この昇進制度は、給与の基本給と連動するものであるため、昇進資格年限が長いと昇進が遅れ、給与面で不利な場合が生じた。

図2

昇進資格年限

	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級	9等級	
運 輸 部 門	○ 駅・事業管理所 → 車掌 → 運転士 → 駅と昇格していく者									
	営業3級 ①	営業2級 ②	車掌3級 ③	運転士2級 ④	運転士1級 ⑤	営業主任2級 ⑥	営業主任1級 ⑦	現業管理者 ⑧	現業管理者 ⑨	
	○ 駅・事業管理所 → 車掌 → 運転士と昇進していく者									
	営業3級 ①	営業2級 ②	車掌3級 ③	運転士2級 ④	運転士1級 ⑤	主任運転士2級 ⑥	主任運転士1級 ⑦	現業管理者 ⑧	現業管理者 ⑨	
○ 駅・事業管理所 → 車掌と昇進していく者										
営業3級 ①	営業2級 ②	車掌3級 ③	車掌2級 ④	車掌1級 ⑤	主任車掌2級 ⑥	主任車掌1級 ⑦	現業管理者 ⑧	現業管理者 ⑨		
○ 駅・事業管理所の中で昇進していく者										
営業3級 ①	営業2級 ⑤	営業1級 ⑤	指導係2級 ④	指導係1級 ④	営業主任2級 ⑤	営業主任1級 ⑤	現業管理者 ⑥	現業管理者 ⑥		
技 術 部 門	○ 検修区所・工場関係									
	車両係3級 ①	車両係2級 ②	車両係1級 ③	車両技術係2級 ④	車両技術係1級 ⑤	車両技術主任2級 ⑥	車両技術主任1級 ⑦	現業管理者 ⑧	現業管理者 ⑨	
	○ 施設関係									
施設係3級 ①	施設係2級 ②	施設係1級 ③	施設技術係2級 ④	施設技術係1級 ⑤	施設技術主任2級 ⑥	施設技術主任1級 ⑦	現業管理者 ⑧	現業管理者 ⑨		
○ 電気関係										
電気係3級 ①	電気係2級 ②	電気係1級 ③	電気技術係2級 ④	電気技術係1級 ⑤	電気技術主任2級 ⑥	電気技術主任1級 ⑦	現業管理者 ⑧	現業管理者 ⑨		
非 現 業	課員 ①	課員 ②	課員 ③	課員 ②	課員 ③	課員 ③	主席 ④	主席 ⑤	主席 ⑤	
○ 情報システム室（現業）、事務係については技術部門の昇進資格年限と同様とする。										

(注) 丸数字は、昇進資格年限を示す。



(8) 乗務員養成計画及び試験結果

平成3年5月22日、会社は、「平成3年度乗務員養成計画」に基づき運転士約140人、車掌約230人を募集した。この養成の具体的方法として、昇進による養成のほか、転職による養成として、募集対象者を運転士の場合は、同年6月1日現在車掌2級または1級の者とし、車掌の場合は、同年6月1日現在営業（輸送）指導係2級または1級の者とした。

そして、同年6月20日、車掌については、応募者が養成計画に充たなかったため再度募集をした。

しかし、会社は、この乗務員養成計画の実施に当たり、事業管理所に所属する元職名が運転士や車掌であった者を乗務員に戻す措置は採らなかった。

また、この乗務員養成計画に基づく試験結果は、国労静岡地本の調査によると、運転士の試験では、在来線の場合、東海労は29人中22人合格（合格率76%）、東海鉄産労は3人中2人合格（合格率67%）、国労は18人中1人合格（合格率6%）で、新幹線の場合では、東海労は28人中4人合格（合格率14%）、東海鉄産労は受験者なし、国労は4人全員不合格（合格率0%）であった。一方、車掌試験では、東海労は55人中50人合格（合格率91%）、東海鉄産労は4人全員合格（合格率100%）、国労は16人中8人合格（合格率50%）であった。

なお、本件申立対象者では、元職名が車掌であったA28（別表1の番号29）及びA30（同52）が車掌試験を受けたが不合格であった。

(9) 事業管理所設置に伴う賃金の取扱い

昭和63年2月18日の会社提案で、賃金の取扱いについては、経過措置として、動力車乗務員（運転士及び主任運転士）の職名にある者が同63年4月1日に事業管理所に勤務する場合は、同66年3月31日までの3年間に限り、賃金規程第30条第8項に規定する基本給の調整を行わないとして、この間は動力車乗務員に支給される2号俸を減じなかった。

このため、元職名が運転士及び主任運転士であった動力車乗務員の者は、事業管理所設置の3年後の平成3年4月1日から、基本給の2号俸（月額2,000円ないし4,000円）が減じられた。本件申立対象者では、A31（別表1の番号3）をはじめ、A32（同4）、A23（同10）、A33（同11）、A20（同12）、A34（同13）、A35（同15）、A36（同19）、A37（同22）、A38（同57）及びA39（同58）の11人が動力車乗務員であった。

(10) 事業管理所への人員配置

会社は、事業管理所を昭和63年4月1日に設置はしたが、この事業管理所に新たな人員の補充・増員は行わなかった。また、平成3年度に初めて高卒者の採用が始まり、静岡支社に同年度に103人、翌4年度に73人の新入社員が配属されたが、事業管理所には一人も配属されなかった。

また、会社は、これら新入社員の教育については、社員研修センターで行うとともに、実務については、現場に配属して、その現場で教育さ

せるという方針であったが、事業管理所での教育・研修は行われなかった。

#### (11) 事業管理所の経営内容

平成3年11月に総務庁行政監察局は、事業管理所の業務を含む関連事業の収支について、「JR旅客各社では、店舗別、事業別の収支管理は行っていない上、関連事業収入にかかる中長期的な経営目標を設定していないなど、事業展開の対処方針や経営の効率化の具体的推進方針を確立していない。この結果、事業又は事業所（店舗）の中には、収支が赤字で、その赤字幅も拡大しているにもかかわらず、十分な改善策が講じられないまま継続して運営されているのがみられる。」との報告書を出した。

また、会社も、社員の平均年齢は41歳（平成4年4月当時）であり、事業管理所では人件費すら全部が賄えないことを認めていた。

#### 9 本件申立後の申立対象者の状況

本件申立対象者は、申立時の昭和63年12月23日には91人であったが、62年2号事件の命令の救済対象者と重複していた別表2の番号1ないし26の26人については、申立人らから、平成2年10月5日に取下げられた。また、同時に別表2の番号27ないし29の3人についても、同年10月現在既に会社を退職しているため取下げられた。この結果、本件申立対象者は別表1の62人となった。このうち、本件申立日以後の人事異動で事業管理所以外の職場に配属になった者は、A3（別表1の番号1）など下記の10人であり、その職場、職名は別表1の「発令の状況」欄の③のとおりである。

この人事異動のうち、平成3年11月19日の発令でA31（同3）、A32（同4）、A23（同10）、A33（同11）、A35（同15）、A36（同19）、及びA37（同22）の7人は本務の職名である運転士又は主任運転士に、A38（同57）は同年12月10日の発令で本務の職名である主任運転士（昭和62年3月10日当時の職名は運転士）にそれぞれ戻った。これらの人事異動は、当時、東海労から旧動労系の組合員を中心にしたJR東海労が同年8月11日に新たに結成され、そのJR東海労が、大卒運転士の養成研修の中止などの要求を掲げて初のストライキを予定したため、会社はその対策として、運転士の確保に努めていた中で行われたものであった。

また、A3（同1）は同4年3月1日の発令で駿河小山駅での出札・改札等の業務に就き、A29（同31）は同3年4月5日の発令で東海整備㈱に出向するなどの人事異動が行われた。

以上の結果、別表1の62人中上記10人を除いた52人が、結審時において事業管理所の業務に従事している。

なお、申立人らは同4年9月7日、本務に戻った上記のA35とA38の2人について、本務に戻せとする内容の申立てを取り下げた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張要旨

(1) 申立人ら

ア 昭和61年7月、国鉄は、分割・民営化を控えて、国労に所属する多数の組合員を鉄道本来業務から排除し、同組合員らを余剰人員であるとして「人材活用センター」等に配置した。同62年3月には、「人材活用センター」は廃止されたものの、新たに「事業開発部」と「旅行センター分室」が設置され、同月10日付けをもって国労組合員を再度余剰人員であるとしてここに配置した。この配属により、これら国労組合員は、事業開発部兼務、営業部兼務等として鉄道本来業務から外されたまま、同年4月1日の会社発足後においても鉄道本来業務以外の業務に従事することになった。

この配属について申立人らは、国労に対する不利益取扱いや支配介入があったとして、組合の分会三役以上の役職についている者41人にしぼって全体の代表として同年3月31日に不当労働行為救済の申立て（62年2号事件）を行った。

こうした中で、会社は、関連事業を行う独立した業務機関として事業管理所を同63年4月1日に設置した。この事業管理所の設置に伴う発令により、例えば、これまで「沼津運転区運転士兼営業部沼津在勤」という兼務をもって売店などに働いていた者の職名は、本来業務の運転士という職名が外され「営業指導係」などという職名に変更された。

すなわち、事業管理所へ配属されることにより、国鉄時代から働いてきた本来の職場と職名上からも完全に切り離されて、異系統への差別排除が固定化され、本来の職場へ戻れない結果となった。

このように、本件の本務外しは、不当配属者をさらに鉄道事業と無関係な仕事に追いやった上、その固定化を図るもので、その対象者が国労組合員に集中しているところからみても、新たな国労差別を重ねようとする不利益取扱いであり支配介入行為である。

イ 被申立人は、昭和62年3月10日付け発令は除斥期間を経過しており、労働組合法第27条第2項の規定により却下すべしというが、同条項は、救済申立権の行使期間を定めたものであり、適法な申立てを契機として、いかなる救済を与えられるべきかは、労働委員会の裁量に委ねられている。したがって、本件の場合、事業管理所に配属されている申立対象者を本務の鉄道本来業務に復帰させることなくして不当労働行為救済の目的は達し得ない。

仮に、上記発令が除斥期間の点で問題になるとしても、同62年3月10日付け発令と同63年4月1日付け発令とは申立人所属組合員を差別するという同一の不当労働行為意思に発しているもので、時間的な連続性を有するものである。また、同62年3月10日付け発令という準備行為がなければ、同63年4月1日付け発令はなかったものであり、同発令をもって、被申立人の配属差別が完成したものといえる。このような場合、不当労働行為は継続しているものであり、何ら却下事由にな

り得ない。

ウ 被申立人は、現在の配属の実態は、昭和62年3月上旬、国鉄がその責任において実施した配属決定に由来するものであるから、これに被申立人が「使用者」として関与したとされる余地はないと主張する。

しかし、国鉄と被申立人との企業組織形態の変動の関係については、旧会社と新会社とが実質的に同一であるときの雇用承継に関する一般原則が適用される。また、改革法第19条、第23条と被申立人の使用者性の関係においても、①承継法人の職員と国鉄職員の身分の継続性、②承継法人の職員の採用手続き上からみて、国鉄の労働契約関係は会社に承継され、会社が労働組合法第7条の「使用者」として評価を受けることは否定できない。

さらに、平成2年8月22日の62年2号事件の命令でも国鉄の人事異動について、設立委員がその責任を負うことは当然としている。

## (2) 被申立人

ア 本件において、申立人らが不当労働行為を問疑する昭和63年4月1日付けの発令は、国鉄が行った同62年3月10日の配属決定を、新会社設立に伴う採用に際しそのまま受け入れた被申立人が、その後の組織改正との関連において、それに関連する全社員を対象として行った形式上の整理的発令替にすぎない。そして、組合員らが、いわゆる本務に従事しない業務実態は、同63年4月1日付けの発令によって新たに生じたものではなく、従前からの状態が継続しているにすぎないのであり、それによって特段の不利益が生じたものではない。

イ 申立人らは、「昭和62年3月の配属」及び「昭和63年4月1日の配属」が不当労働行為であるというが、そのうち前者に係る申立ては、「その行為の日から1年を経過した」後である同63年12月23日になされたものであるから、労働組合法第27条第2項、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下すべきものである。

この点に関し、申立人らは、本件が「継続する行為」に該当するというが「昭和62年3月の配属」は、国鉄が行った別個独立の行為であり、その後の「昭和63年4月1日の配属」は、被申立人の組織改正に伴い別個独立して行われたものである。このように両者は、それぞれ別個の発令者が独立して、しかも異なる時期に完結的に終了するものとして行われたものであるから到底「継続する行為」には当たらない。

ウ 申立人らが指摘する組合員の現在の配属の実態は、国鉄の分割・民営に際し、昭和62年3月上旬、被申立人の設立前に、その円滑な業務の開始と経営の効率化を期待して、国鉄がその責任において実施した職員の異動の一環として措置された配属決定に由来するものであるから、これに被申立人が「使用者」として関与したとされる余地はない。また、この配属自体、当時、国鉄に余剰人員が存在し、それが運転、営業系統に特に偏在したため、異系統への異動を実施するなどして余

剰人員の均衡化を図っていたものである。その人選に当たっては、従来からの鉄道本来業務に従事することを希望する職員が多い中で、勤務成績等を総合評価して検討した結果によって決定したものであり、国労組合員が関連事業に多く存することは、その勤務成績が相対的に劣位にあることを反映している。

## 2 当委員会の判断

### (1) 本件発令の状況

ア 昭和63年4月1日付けの事業管理所設置に伴う本件発令で、会社の静岡支社管内において、本務がなくなった165人の発令対象者のうち108人、すなわち約65%が国労組合員で占められており、当時の国労静岡地本の組合組織率約13%と対比しても異常な高率であった。また、国労組合員108人には、助役として発令された者は一人もいなかった。

一方、上記発令対象者のうち、鉄道労連に所属する組合員は46人で約28%と国労組合員に次いで多いが、このうちの18人は助役として所長を補佐又は代理して管理的業務を行う立場であり、これを除いた同組合員はわずか28人で約17%を占めるだけであった（第1の8の(4)のイ）。

イ 被申立人は、本務に従事しない業務実態は本件発令により生じたものではなく、国鉄がその責任において職員の人事異動の一環として実施した配属決定に由来するものであるから、被申立人が「使用者」として関与したとされる余地はないと主張する。

確かに、本件申立対象者が、鉄道本来業務以外の業務に従事することになったのは、昭和62年3月10日付けの国鉄の人事異動を受けて、設立委員が同月16日に行った同年4月1日付けの配属通知によってであり、この業務実態が、本件発令により大きく変化したわけではない。

しかしながら、本件においては、事業管理所の設置に伴う同63年4月1日付けの発令により、これまで付いていた本務が外されたことが問題となっており、その発令者は被申立人にほかならないから、この点について被申立人が「使用者」の責任を問われる立場にあることは当然のことである。

### (2) 本件発令の不利益性

被申立人は、本件発令によって本件申立対象者の勤務の実態が変化したものでないことはもとより、それによってこれらの者に特段の不利益が生じたものでないと主張する。

しかし、本件発令により本件申立対象者62人のうち、元職名が車掌だった2人を除いた60人は、昇進ルート上では、事業管理所での売店、喫茶店などの営業業務に限定されてしまい、本務に戻る可能性を失った（第1の8の(7)のア）。

このため、これらの者は、国鉄職員になって以来、長年にわたり培ってきた技術、経験を生かすことができる運転士、車掌、施設係などの鉄

道本来業務に戻る期待感を奪われた。

このことについて、会社は他の部門への異動は、いわゆる「人事異動」で行うとしているが、この「人事異動」についての時期、規模などの具体的な説明を行ってはいない。

また、本件申立日の昭和63年12月23日から結審時の平成4年11月までの約3年11か月の間の本件申立対象者の異動状況をも、JR東海労のストライキ対策を背景にして元職名に戻った8人の運転士を除いて、事業管理所から本務に戻った者はいなかった（第1の9）。

そして、昇進ルート上、本務に戻るルートが残されている元職名が車掌だった2人も、車掌になるためには、改めて試験を受けなければならないが、この試験結果においても国労組合員の合格率は他の組合の合格率に比べて著しく低いために、国労においては鉄道本来業務に戻れないという不安感が高まった（第1の8の(8)）。

このように、鉄道本来業務から外されて以来、一貫して本務に戻せと主張してきた本件申立対象者にとって、発令上からも本務が外され、事業管理所に配属されたことにより、現在の業務に固定化されてしまうという精神的苦痛が生じ、さらに、本務復帰への絶望感を抱かせるにいたったことは容易に推察することができる。

また、賃金面においても、本務が動力車乗務員の場合には、事業管理所設置の3年後の平成3年4月1日から、基本給の2号俸が減じられることになった（第1の8の(9)）。

さらに、昇進制度において、事業管理所に配属された場合には、昇進資格年限において本務での職名のルートに比べて昇進が遅くなる場合が生じた。この結果、賃金面で不利な場合が生じた（第1の8の(7)のイ）。

### (3) 事業管理所の組織上の位置付け

事業管理所が設置された昭和63年度の会社の事業計画を見ても、事業管理所に関する記載はなく、将来の店舗の計画、人員配置などについても具体的なものは示されなかった上（第1の8の(1)のイ）、実際に事業管理所設置以降も増員は行われなかった（第1の8の(10)）。特に平成3年度になって、会社は初めて高卒の新規採用職員を静岡支社に配属したが、事業管理所には一人も配置しなかった上、新規採用職員の職場研修先にさえもされなかった（第1の8の(10)）。

また、事業管理所の設置により、組織体制は整備されたものの直営店舗の経営面においては、大半が赤字で人件費も出ていない状況は変わっていなかった（第1の8の(11)）。

さらに、前記(2)で指摘したように、事業管理所に配属された場合には、昇進資格年限において本務での職名のルートに比べて昇進が遅くなる場合が生じた（第1の8の(7)のイ）。

そして、会社は昭和63年度の事業計画において、直営店舗の増設等積極的な展開を図るとしながらも、実際には事業管理所の設置により、そ

の事業内容が特に強化された形跡はなく（第1の8の(1)のイ、(10)及び(11))、前記(2)の「本件発令の不利益性」も併せ考えれば、事業管理所の設置は、余剰人員対策として国鉄時代に設けられた職場を、組織及び人的配置上において鉄道本来業務の職場から切り離して固定化する側面があったと認めざるを得ない。

#### (4) 労使事情

##### ア 国鉄改革をめぐる労使事情

国鉄当時の労使事情を振り返ってみると、国労は、国鉄改革の一環として提案していた現場協議協約の改定、労使共同宣言の調印、余剰人員の解消策のための広域異動などについて、いずれもこれを拒否し、国鉄の分割・民営化に終始一貫して反対していた（第1の4の(2)、(7)及び(8)）。

一方、国鉄は、国労に対し、雇用安定協約の再締結を拒否した（第1の4の(5)）。このような労使事情の下で、国鉄総裁は、労使共同宣言に反対する組合には信頼がもてないと発言し（第1の2の(10)）、他の国鉄の幹部らも国労を敵視する発言をした（第1の4の(11)）。

他方で、国鉄総裁は、国鉄改革を支持する運動方針を決定した鉄労の大会に初めて出席した（第1の4の(3)）。また、国鉄は、国鉄改革につき、初めは国労と同一歩調をとっていたのに、動労が後に労使協調路線に転換したため、いわゆる202億円損害賠償請求訴訟のうち動労に対する部分を取り下げた（第1の4の(15)）。

さらに、本件申立対象者（A6を除く。）が現在の業務に従事することになった昭和62年3月10日及び同年4月1日の配属、発令の有力な資料とされたはずの職員管理調書は、同58年3月の闘争以降の労働処分から記載することとされた。しかし、この時期以降、それまで国労と同一歩調をとっていた動労の組合員は争議行為を行っていないので（第1の4の(9)）、このような基準時の設定の仕方は、一貫して国鉄の分割・民営化に反対し、この時期以降も争議行為を行っていた国労組合員に対して不利に働いたものと推測される。

そして、本件申立対象者（A6を除く。）が現在の業務に従事することになった、上記の同62年3月10日及び同年4月1日の配属、発令について、当委員会は、62年2号事件（平成2年8月22日命令）において、国労組合員30人に対する昭和62年4月1日付けの配属が不当労働行為であると判断をした（第1の6の(2)）。

##### イ 会社発足後の労使事情

昭和62年4月1日の会社発足後、会社は、東海労連、東海鉄輪会及び東海鉄産労との間で、労使共同宣言を締結したが、国労東海本部は、この共同宣言は国労の組合活動の停止にも等しい内容であるとして、この締結に応じなかった（第1の7の(1)）。また、国労は、会社発足後も組合員に対して組合バッジ着用を指示し、国鉄の分割・民営化に

反対していたが、この国労組合員の組合バッジ着用に対し、会社は就業規則違反であるとして、同年5月27日、処分通告を行った。これに対し、国労は、正当な組合活動であると主張し、会社に対し、処分の撤回を求め強く抗議した（第1の7の(2)）。さらに、同年6月1日、会社は、東海労連、東海鉄輪会及び東海鉄産労との間で「社員の出向に関する協定」を締結したが、国労東海本部は、本人の出向同意の要否について、会社と合意に至らず同協定を締結しなかった。この出向に関して、申立人らは、当委員会に出向命令の撤回を求める救済の申立て（62年6号事件）を行ったが、当委員会は、平成2年10月22日の命令で、会社が国労組合員2人に対して行った出向命令は不当労働行為であると判断した（第1の7の(3)）。

以上のように会社発足後においても、会社と申立人らとの間には、緊張・対立関係があった。

#### (5) 本件発令の理由

被申立人は、本件発令は、組織改正に伴い関連する全社員を対象として行った形式上の整理的発令替にすぎないと主張する。

確かに、兼務発令という形の発令方式を、関連事業の運営体制の整備という観点から改める必要性があった事情は理解できないものではない。

しかし、会社も認めているように、事業管理所の設置前の直営店舗等への配属自体、国鉄時代に余剰人員が存在し、それが運転、営業系統に特に偏在したため、異系統への異動を実施するなどして余剰人員の均衡化を図るために行われたもので、その人選に当たっては、従来からの鉄道本来業務に従事することを希望する職員が多い中で、勤務成績評価において、相対的に劣位にあるとする者を配置していた（第1の6の(1)のウ）。これに対して、国労は、配置された大部分が国労組合員であったところから、この配置自体が、不当労働行為であるとして会社に強くその撤回を求めていたものであった。

こうした労使事情の下で、事業管理所の設置及びそれに伴う本件発令が行われたものであるが、前記(3)の「事業管理所の組織上の位置付け」で判断したように、これらの行為は、会社が直営店舗等の関連事業の拡大を図るものというより、むしろ、それまでの業務実態を組織及び人的配置上から固定化する性格のものであった。

これらのことを併せ考えれば、本件発令は、兼務発令で直営店舗等に配属された者を、事業管理所の名の下にその配属を固定化することにより、同人らに対し国労にいたのでは、鉄道本来業務に戻れなくなってしまうという絶望感をもたらしたことは明らかである。

すなわち、本件発令は、本件申立対象者らが、会社の方針に対立する国労に所属していることを理由に、同人らの鉄道本来業務への復帰の可能性をほとんど無きに等しい状態にしたものと推認せざるを得ない。

#### (6) 不当労働行為の成否



以上を総合すると、昭和63年4月1日の事業管理所の設置に伴う本件発令は、本務を外し、事業管理所という新しい組織名の下に配属することにより、国鉄時代から働いてきた本来の職場及び職名から完全に切り離して、現在の職場に固定化を図るもので、その対象者が国労組合員に集中しているところからみても、本件申立対象者が、国労所属組合員であること、とりわけ、国労静岡地本の本部、支部、分会の役員又は組合員として活動していることを理由になした不利益取扱いであると同時に、申立人らの組合の弱体化を図った支配介入行為であると判断せざるを得ず、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。

(7) 「継続する行為」について

申立人らは、昭和62年3月10日、同年4月1日及び同63年4月1日付けの各配属・発令が同一の不当労働行為意思に発しているもので、不当労働行為の形態、種類も同じで、時間的な連続性もあるため、「継続する行為」であるとし、同62年3月10日付けの発令に遡及して、その配属がなかった状態にまで回復することが、不当労働行為の救済に当たると主張する。

しかし、配属、発令に関する会社の人事上の決定行為は、その行為があった時点でその都度完了するものであるから、たとえ、同62年3月10日付け及び同年4月1日付けの配属、発令に対し1年の除斥期間内に救済申立てをすることができなかつた特段の事情があつたとしても、これら一連の発令を継続する行為としてとらえ同年3月10日付けの発令前の本務に戻せとする主張は採用することはできない。

3 救済の方法

(1) 主文第1項について

本件では、国労組合員であるがゆえに心ならずも鉄道本来業務を外され直営店舗等に配属されていた申立対象者について、将来における本務への復帰可能性がなおある程度期待できる状態にあつたにもかかわらず、会社は昭和63年4月1日付けの発令行為によりこれらの者の本務への復帰を一層困難におとし入れたものであつて、そのゆえにこの発令が不当労働行為に当たるものとされるのであるから、その救済の方法は、申立対象者の地位を発令前の状態にまで回復させることでなければならない。

しかし、本件が国労組合員だけを対象とした人事発令ではなく、事業管理所設置という組織改正に伴つて全社的に行われた発令であつたこと、会社の事業は国鉄当時に比べて関連事業の展開等で範囲が拡大してきている一方、拡大の過程において駅舎の改良工事などが行われ、このため本件申立対象者の中には戻るべき職場が既に失われているものが生じていること、さらに、一部には身体的条件の面で本務に戻るための適性、能力に変化をきたしている者もいて、必ずしも一律の取り扱いになじまない実情にあることもうかがわれるので、これらの点を勘案すると、本件救済の方法として主文第1項のとおり協議を命ずることが相当である。

ただし、本件発令以後の人事異動により、本件申立対象者のうちA31（別表1の番号3）、A32（同4）、A23（同10）、A33（同11）、A36（同19）及びA37（同22）の6人は既に「元職名」に発令され、さらに、A3（同1）も「元職名」そのものではないが既に駅業務に発令されているので、救済利益が失われたものとして同人らについての申立てを棄却することとする。

(2) 主文第2項について

申立人らは、謝罪文の掲示をも求めているが、本件にあらわれた諸般の事情を考慮して主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、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5年10月20日

静岡県地方労働委員会  
会長 土屋連秀 ㊟

(別表 略)