

東京、昭62不69、平2.7.17

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部  
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部池袋運転区分会  
  
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、同新橋支部および同池袋運転区分会に所属する別表記載の組合員に対し、次の措置を講じなければならない。
  - (1) 設立委員のなした別表記載の昭和62年4月1日付配属通知による兼務発令（但し、別表（No.14、No.23～No.40の各組合員を除く。）および被申立人会社のなした同じく別表記載の同年4月2日以降の兼務発令・配転発令・出向発令をそれぞれ撤回して、別表「設立委員の62年4月1日付配属通知による本務・兼務発令」欄の「本務」に復帰させたいうえ、本命令交付後すみやかに改めて組合所属の如何によらない公正な仕方で配属の発令を行うこと（但し、再発令が行われるまでの間、別表記載の組合員の担当業務は現状のままとする。）。)
  - (2) 上記の再配属の具体的方法に関し、申立人国鉄労働組合東京地方本部または申立外国鉄労働組合東日本本部から協議ないし団体交渉の申入れを受けた場合は、誠実にこれを応じること。
- 2 被申立人会社は、被申立人会社の池袋運転区所属における運転士に対する「交番勤務」、「予備勤務」および「日勤勤務」などの勤務指定に当り、同運転区の申立人組合所属の運転士に対し、すみやかに組合所属の如何によらない公正な勤務指定を行わなければならない。
- 3 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運転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運転区分会

執行委員長 A 3 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

設立委員および当社が、昭和62年4月1日付ないしそれ以降63年11月15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69号事件に係る発令（兼務発令・配転発令・出向発令）および勤務指定は、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。）

- 4 被申立人会社は、前記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。）は後記のような経緯で昭和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・電車の運行を掌る部門として東京圏運行本部を設け、現業機関として電車区、運転区、駅、車掌区等を置いている。
- (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、京浜東北線等の電車区、運転区、車掌区、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運転区分会（以下「池袋運転区分会」もしくは「分会」という。）は、会社の池袋運転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合員数は76名である。

(3) なお、会社を含むいわゆるＪＲグループには、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（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。）、49年３月31日に結成された全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）等全国規模の労働組合がある。ちなみに、上記「鉄道労連」は、結成当初、国鉄動力車労働組合（26年５月23日に結成された「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、現在ではＪＲグループ各社毎に鉄道労連傘下の単組として組織されている。）。

そして、会社には現在、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（61年12月の結成当初は「東日本鉄道労働組合」と称していた。以下「鉄産労」という。）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 昭和56年３月発足した臨時行政調査会（第２次）は、翌57年７月30日「行政改革に関する第３次答申」において、国鉄の分割民営化、再建に取り組むための推進機関（国鉄再建監理委員会）の設置等を政府に答申した。

そして58年６月10日設置された「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。）は、同年８月２日いわゆる「第１次緊急提言」を、翌59年８月10日いわゆる「第２次緊急提言」を政府に提出した後、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。その内容は、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）として分離するなどというものであり、また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割程度上乗せした190,000名に、バス事業10,000名、貨物部門等約15,000名を加えたもの。）とした。ちなみに、60年４月当時の国鉄職員数は約307,000名であった。

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、政府は同日公布施行された「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、当該会社がその成立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる（同第2項）と定められている。

また、前記国鉄改革法第23条は、新事業体への職員の採用手続きを定めたが、その概要は以下のとおりである。

（第1項）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、職員の募集を行うものとする。

（第2項）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指示されたときは、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ものとする。

（第3項）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あって附則第2項の規定（注：62年4月1日をもって日本国有鉄道法および同法施行法を廃止する旨の規定。）の施行の際現に国鉄の職員であるものは、承継法人の成立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される。

（第4項）第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第2項の規定による職員の意思の確認の方法その他前3項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸省令で定める。

（第5項）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。

（第6項）～（第7項） （略）

- 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、鉄道7社の設立委員会を単に「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（12月）、（ii）これを受け、国鉄は職員の配属希望調査を行い（61年12月～62年1月）、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（62年2月）、（iii）設立委員は職員を選考して採用者を決定（62年2月）するとともに、その後、さらに職員の配属を決定して国鉄に内示する（62年3月）、（iv）内示を受けた国鉄は配転計画を策定し、配転発令する（62年3月）、との手順を定めていた。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、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、上記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ていた。

国鉄は、同年12月24日、職員230,400名（採用基準に該当しない者を除く）に対し、新事業体11社分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明と就職申込を兼ねた「意思確認書」（1位から5位までの希望順位欄が設けられていた。）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名について、採用基準を前提に、希望順位を最優先するとともに「職員管理調書」（後記第1、2(2)④イ参照）で勤務状況を把握するなどして205,586名の「採用候補者名簿」を作成し、62年2月7日設立委員に提出した。なお、東日本旅客鉄道株式会社への就職を希望し、同名簿に登載されたのは84,343名であった（ちなみに、同社等5社に係る同名簿記載人員は、運輸大臣が61年12月に定めた「基本計画」の数を下回るものであった。同社の「基本計画」人員は89,540名）。

- 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、国鉄を通じてこれらの者に「採用通知」を交付した。
  - ⑥ 設立委員はこれらの者に対し、62年3月16日以降、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、前記臨時行政調査会第3次答申が発表された昭和57年ころから、「国民の国鉄」を守り、組合員の雇用を確保するとして、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日には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。そして再建監理委員会設置後も、同委員会が「第2次緊急提言」で国鉄の分割民営化を示唆した59年8月10日、後記余剰人員調整策に反対し、全国404か所で始業時から2時間のストライキを実施し、さらに翌60年8月5日には前記

再建監理委員会の「国鉄改革に関する意見」（最終意見）に抗議し、1時間のストライキを実施した。このほか国労は、断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行い、また、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 国鉄における労使関係は、昭和56年秋の臨時国会での「職場慣行」に関する論議と、翌57年1月23日、東京機関区の運転検査業務に係るいわゆる「ヤミ手当」支給問題が新聞報道されたことを契機に、以後、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。

このような中で、運輸大臣は57年3月4日、国鉄に対し、「国鉄再建のためには、国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である」として、「ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じる」よう指示した。これを受け、国鉄の全国4,831か所の現業機関で、3月末日までに、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31項目、現場協議制度の運用実態14項目など全体で約60項目にわたる総点検が実施された。

この職場規律問題は、同年7月30日の前記臨時行政調査会第3次答申、それに続く9月24日の閣議決定でも緊急対策の必要性を指摘されたが、国鉄は、職場規律の確立があらゆる施策の基盤をなすものであるとして、上記57年3月の総点検を皮切りに、以後毎年2回、60年9月の第8次総点検まで約3年半にわたってこれを実施した。総点検開始後、ヤミ手当等職場規律の乱れとして指摘されていた慣行は徐々に解消したが、他方、飲酒運転による脱線事故、非現業部門の不祥事、金銭取扱い事故等が発生するなど、是正されていないものもみられた。また、国鉄が職場規律問題の一環として是正をめざし、59年11月29日の運輸大臣談話においても改善を指摘された「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。

こうしたことから、国鉄は、職員の意識、意欲の向上策・改善策については是正が進んでいないとして、60年以降、管理者による職員の個人把握・個別指導を強化するとともに、この結果を人事考課、人事配置等に積極的に活用するようになった。

- 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名の余剰人員を生じることになったことから、同年6月5日、退職制度の見直し（現行制度を維持しつつ、在職条件・退職条件を見直し、勧奨退職を促進する）、休職制度の改定・拡充（現行の退職前提休職制度を改めるほか、新たに復職前提の休職制度を設ける）および派遣制度拡充（現行の指定職職員の派遣制度を一般職員に拡充する）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、同年10月9日、「休職制度」と「派遣制度」について妥結

したが（「退職制度」については60年4月妥結）、国労は、これに真向から反対し、6月18日から同月30日までワッペン着用闘争、7月6日と7日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。

国鉄は、同年8月4日と9月8日に上記順法闘争に対する処分（解雇1名を含む。）、11月24日には上記2時間ストに対する23,301名の処分を行う一方、この間の10月10日ころ、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」（合理化の実施に伴って本人の意に反する免職・降職を行わない旨定めている。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、国鉄と国労の間に「職員の派遣の取扱いに関する協定」および「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」（派遣、休職何れの場合も、本人の同意により行うものとし、管理者は強制、強要は行わない旨確認されている。）を締結すると同時に、先に国鉄が破棄通告した「雇用安定協約」についても、有効期間を60年11月30日までとする「覚書」を締結し、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、鉄労等との間で「雇用安定協約」を締結したが、国労との間では、国労が派遣等について上記60年4月9日の労使協定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、以後、無協約状態となった。

- ④ 政府は、60年12月13日「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針について」を閣議決定し、国鉄の余剰人員を国等公的部門で30,000名受入れるよう取組む旨発表した。一方、60年6月26日就任したB2国鉄総裁は、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態度を明らかにした。かくして、国鉄は、60年4月当時の職員数が約307,000名、いわゆる所要人員は281,500名であったが、私鉄並みの効率的業務遂行をめざすとして、61年11月のダイヤ改正までに約195,000名の要員体制を確立するとの大規模な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、61年度の公的部門での職員採用に対処するため、全職員を対象に、公務員への転出希望の有無などを尋ねるアンケート調査を実施する旨発表し、その後、実施した。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いた。

国労は、このアンケート調査に対して、国鉄改革法成立前に分割民営化を前提とした調査を行うべきでないと国鉄を批判したが、調査には応ずることとし、下部機関に対しては、アンケート回答用紙の希望欄とは別に「分割民営化に反対します。」などの記載を指示

したところ、約半数の国労組合員は希望順位欄を空白にしたまま、上記のような文言を記載してこれを提出した。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 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、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、調査項目は「基本事項」「特記事項」「評定事項」の3つに区分し、そのうち、「特記事項」欄には、調査対象期間中の「一般処分」および組合行動に関する「労働処分」（両処分とも通告日ベースで記入）など7項目を記載し、「評定事項」欄には、業務遂行に関する事項のほか、「職場の秩序維持」、「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」、「現状認識」など21項目を記載するものとされていた（国鉄はこのようにして作成した職員管理調書を、前述のとおり、新事業体職員の採用手続に係る「採用候補者名簿」作成の際、職員の勤務状況等を判断する資料として使用した。）。

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労働処分は行われていない。

ウ 国鉄は、61年3月4日、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。その際、異動先においては必要な教育、訓練を行ったうえで、本務グループに編入することを基本とする、異動先における将来の配属に際しての希望は、可能な限り優先的に配慮するなどの説明がなされた。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運動を展開する一方、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。

このようななかで、国鉄は5月1日以降7月30日までの第1陣の広域異動で2,582名を発令し（東京地区は1,753名）、その後12月1日までの第2陣の広域異動で1,236名を発令した（東京地区は867名）。

エ 国鉄は、61年4月現在で余剰人員が約38,000名（当時の職員数約277,000名、いわゆる所要人員約239,000名）にのぼり、さらに、60年10月以降進められている合理化が完了する61年11月のダイヤ改正



時には80,000名を超えると見込まれた。

こうしたことから、国鉄は61年6月24日、上記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り、このまま放置すれば大量の「ブラ日勤」の状態が生ずるとして、同年7月以降、全国の駅、区等に「人材活用センター」を設置する旨を発表した。そして、本務に従事する職員と余剰人員を分離した上、この余剰人員を同センターにおいて集中的に一括管理して、団体旅行募集などの増収活動、外注業務直営化などによる経費節減、他系統への多能化教育等を行い、当分の間継続して安定的運用に努めるものとした

国労は同日、国鉄の発表に対し、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59年2月ダイヤ改正時以降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。そして、8月1日現在、同センターに配置された職員は、管理要員を含めて14,160名にのぼった。

国鉄は、人材活用センターへの職員配置については、日常の勤務成績等を総合的に判断して行うとしていたが、具体的な選定基準を国労に示すことはしなかった。同センターは、11月1日現在、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、電車の床についたガム剥がし、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、便所清掃、文鎮づくり等に従事したりした。

その後、人材活用センターに配置された職員は、62年1月1日現在、管理要員を含め約23,300名に達したが、国鉄は分割民営化直前の同年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。

オ 国鉄は、前記のように61年11月までに195,000名の要員体制を達成するとして、60年10月以降、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、上記目標を上回る約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。

他方、国鉄は、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、本務従事者の退職に伴う欠員補充等の人事異動を逐次実施した。そして後記のように、新事業体に採用される者が決定した62年2月中旬以降、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日ころこれをほぼ完了した。

- ⑤ 国鉄は、61年1月13日、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」「派遣制度・退職勧奨を積極的に推進し、希望退職に積極的に取り組む」旨等を内容とする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、国労は提案の仕方が唐突であるなどとしてこれを受け取らず、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もので拒否するほかないとの見解を表明した。

- ⑥ 61年7月18日、動労、鉄労等4組合は「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）を結成し、同月30日国鉄との間で「国鉄改革労使協議会」を設置した。そして、8月27日国鉄と改革労協は、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、国鉄改革に向けての提携、協力関係を深めていった。ちなみに、その後の62年2月2日、改革労協を中心として前述のように鉄道労連が結成され、組合員約126,000名を擁する国鉄内最大組織となった。
- ⑦ このような状況のなかで、61年5月21日、国鉄本社のB3職員局長は、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A4委員長です。……レーガンがカダフィーに一撃を加えました。あれで、国際世論はしばらく動きがとれなくなりました。私はこれからA4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いまよくやるということでありまして……』などと発言した。

同年5月、国鉄本社のB4車両局機械課長は、全国の各機械区・所長に宛て、国鉄改革のためには職員の意識改革が大前提であり、この意識改革とは「当局の考え方を理解でき、行動出来る職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であり、真面目に働く意志のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込む」ことである、「いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことです。良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです」などという内容の書簡を発した。

また、国鉄のB2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耐えない。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

いが、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。

そして、同年8月28日、B2総裁は、51年に国労、動労に対して提起したいわゆるスト権ストにかかる202億円損害賠償請求訴訟を、動労分については取下げる旨発表した。

- ⑧ 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、動労、鉄労と共同歩調をとる方針を明らかにした。また同年10月9日の国労の第50回臨時大会（修善寺大会）で、執行部は雇用安定協約締結のため必要な効率化を推進し、労使共同宣言締結の意思を明らかにするなどの「当面する情勢に対する緊急方針」を提案したが否決され、総辞職し、これに伴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堅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日時点では組合員165,403名（組織率68%）を擁する国鉄内最大組合であったが、とりわけ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（組織率27%）と激減した。ちなみに、61年4月1日時点における動労の組合員は31,353名（13.0%）、鉄労の組合員は28,720名（11.9%）であったのに対し、62年2月1日の時点では、動労の組合員36,143名（15.9%）、鉄労の組合員は48,332名（21.2%）と増加した。

### (3) 労使関係についての新会社の態度

- ① 新会社発足前後のころから、現場の管理者に向け、「組合バッジ」を着用する国労組合員に対してそのとりはずしを指導・注意するようにとの指示が再三なされた。なお、従前は「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。
- ② 62年5月25日、会社のB5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。2ヶ月経ったから遠慮なく申すが、もう我慢できない。非常に危険な状態になっている。当分は立上がって闘う必要がある。闘争心、競争心を忘れないように。」「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。人間を正しい方向へ向ける会社の努力が必要だ。」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、この人達はいわば迷える小羊だと思います。……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ご援助頂くことを期待し……」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。

そのため会社は、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、現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、その余剰は運転系統（運転士・検修）がもっとも多く約1,800名（うち運転士約1,200名）であった。

国鉄時代、上記余剰人員については、関連企業への派遣、直営売店への配置などの方策がとられていたが、新会社移行後の東京圏運行本部の運転系統におけるいわゆる活用策は、直営店舗（物品販売・飲食等）や自動販売機による販売などの関連事業に係る業務への配置、車両の清掃等を内容とするクリーンアップ作業の実施、外部委託していた定期券販売業務を会社で行うためのコーディング作業の実施、日本国有鉄道清算事業団から請け負った廃車解体作業の実施などであった。

- 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異動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、運転関係についていえば、施策実施の時（例えば、直営店舗の開設）に運転関係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、どの社員を運転関係業務に就けるかという勤務指定は、運転区等においては当該区長の権限とされており、区長は勤務成績良好と評価した社員を運転関係業務に勤務指定している。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、国労所属の運転関係社員の業務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、ほとんどの国労所属の社員に対して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、余剰人員が存する運転区等において相対的に勤務成績不良とされた社員は、運転関係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。同管理課では、運転区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、適性、家庭事情、通勤事情などを勘案して候補者を決定し、同管理課に報告する。同管理課では、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。

(5) 東日本本部の申入れに係る出向をめぐる団体交渉と会社の対応

- ① 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、会社設立過程から命令によって行うことが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「出向の推進についてと題する文書」で提示したが（同本部の考え方を示した「出向の基準について」と題する文書に対応するもの。）、同本部は「出向」は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5月26日の第2回団体交渉において、6月15日以降会社の考え方により出向を実施する方針を表明し、5月29日の第3回団体交渉の終了した段階においては出向を実施する態度に出、6月3日から5日までの間、国労組合員30名その他計36名に出向の事前通知を行ったところ、東日本本部は同通知の撤回を要求した。

- ② 上記事前通知以降、会社は、6月18日の出向発令までの間、東日本本部の事前通知撤回要求および出向は「募集」「本人の同意」によることを骨子とする「第1次国労案」に関し、6月5日第4回団体交渉、6月17日第5回団体交渉を行ったが、そこでは、出向は国鉄時代の派遣と同様「本人の同意」に基づいて行うべきであるとする東日本本部の主張と、新会社における新しい出向である人事の一環として命令で行う旨の会社の主張が相互に繰り返された。この対立状況は、出向発令後の6月20日の第6回団体交渉から7月24日の第8回団体交渉においても継続した。この間、東日本本部は、7月16日の第7回団体交渉で、出向は「募集」によるべきだとするそれまでの案を修正した「第2次国労案」を提示したが、同案においても出向は「本人の同意」に基づいて行うべきであるとの主張の眼目には変わりがなく、同本部は交渉でもその主張を繰り返した。他方、会社は、「出向」は経営目的のための人事の一環であり、「本人の同意」制は認めないとの立場を繰り返し主張しつつ、本人の希望を含めデータは「前広に」把握することなども表明した。

このように、東日本本部と会社との間の「出向の基準」に関する団体交渉は事前通知以降も継続され、遅くとも第8回目の交渉においては、双方がそれぞれの立場に基づく主張を出し尽くし、行き詰まりに達した。なお、同本部は、その後（平成元年4月ころまで）この件に関する団体交渉の申し入れをしなかった。

- ③ 東日本本部は、上記①および②等の「出向の基準」に関する団体交渉における会社の対応は不誠実で団体交渉拒否に当たるとして当委員会に救済を申立てた。

これに対し当委員会は、上記①の段階で、会社がいささか性急に出

向の実施に踏み切った点や、事前通知された出向についての説明がいささか不備であった点はあるものの、その前後を通じて会社は、東日本本部の要求や主張に対しては、団体交渉や苦情処理手続によってなすべき対応を行い、かつこれをほぼ尽くしたものと認められ、東日本本部が求める出向に関する団体交渉については、62年5月から7月末の間の交渉を全体として見れば、労働組合法第7条第2項の団体交渉拒否を構成する不誠実団体交渉に当たるまでとはいえないと判断し、これを棄却した（都労委、昭和62年不第41号・42号事件、平成元年6月6日決定。）。

### 3 池袋運転区の概要と同所における労使関係等の推移

#### (1) 池袋運転区の概要

##### ① 担当業務と勤務形態

ア 池袋運転区は山手線（34キロ）の電車の運転業務および山手線、埼京線の検修（車両検査・修理）の業務を担当している。

なお、同運転区は、池袋電車区と称されていたが、61年3月ダイヤ改正時の車両基地の統廃合により全ての車両が山手電車区に移管された際、現在の名称に変更された（ちなみに、会社発足時の東京圏運行本部には運転系統として、18電車区、12運転区、6運転所、1客車区が置かれている。）。

##### イ 運転士の業務と勤務形態

(ア) 運転士は、国鉄入社後、運転業務に係る専門的な教育・訓練を受けた職種であり、主として営業線での電車運転業務を行うこととされており、通常の勤務形態は「交番勤務」および「予備勤務」である。

「交番勤務」は、交番表により一定の期間で循環する勤務形態で、毎月25日に翌月分を指定して発表される。交番勤務に指定された場合、運転士にとっては、その期間の勤務内容を事前に知ることができるため、交番勤務は一般的には後記の予備勤務などより生活設計をたてやすい勤務形態と理解されている。また、勤務はすべて電車への乗務であることから諸手当（乗務員手当、超過勤務手当、旅費等）が加算される。

他方、「予備勤務」は、交番勤務と同じく毎月25日に発表されるが、突発的・臨時的に発生する乗務のために待機するほか、交番勤務者が年次有給休暇をとった場合などの穴埋めの仕事につくという勤務形態であり、通常、乗務回数は交番勤務者より少ない。

このほか、「100予備勤務」（乗務中の運転士が突発的に病気となった場合の代替乗務等）、「200予備勤務」（電車の乱れを整理する業務）、「構内運転業務」（電車区構内での運転業務）などがある。

(イ) 上記のような勤務形態に対し、後記のように60年5月以降、国

鉄は新たに「日勤勤務」という勤務指定を行うようになった。この「日勤勤務」は、特定の業務がなく、必要に応じて区長が指示する業務を行う勤務形態である。

ウ 検修職の業務

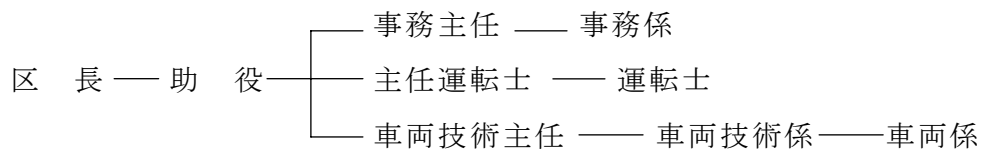
(ア) 車両技術主任、車両技術係、車両係（以下、三者を一括して「検修職」という。）の業務は、車両の仕業検査（消耗品の補充取替等の72時間毎に行う定期検査）、A T C 特性検査（自動列車制御装置等の検査）、ホーム検査（営業運転中の電車の事故等の検査）等の検査や修繕等である。

(イ) なお、国鉄は後記のとおり、61年3月ころ、検修職としての本来業務とは別に「過員グループ」を設置し、同年7月以降はこれらの者を「人材活用センター」に配置した。

② 人員構成と指揮命令系統

本件審査終結前の63年10月1日時点の同運転区における所要人員は、171名（管理者9名＜区長1名、助役8名＞、事務5名、運転士138名、検修職19名）とされているところ、現在人員は、198名で、27名の余剰人員（その内訳は運転士22名＜出向3名、兼務14名のほか日勤2名、見習3名＞、検修職5名＜出向1名、兼務3名のほか1名＞。）がある。なお、この余剰人員に後記の本件配転の対象者（63年11月15日付発令を除く。）は含まれていない。

また、同運転区の指揮命令系統は以下のとおりである。



(2) 新会社発足前までの池袋運転区における労使関係

① 池袋運転区分会の活動状況と組織人員

前記のとおり、国労は、国鉄の分割民営化反対の運動を展開してきた（第1、2(2)）が、池袋運転区分会においても、58年から60年にかけて「順法闘争」、「時限ストライキ」等を実施したほか、ワッペン着用闘争、不当労働行為点検摘発ノート携帯運動等を断続的に行った。また同分会は、池袋地区協議会（国労東京地本新橋支部の池袋地区における運転区・車掌区・駅区等の12分会で構成する共闘組織。）の構成メンバーとして、都の北部地域における他の支援団体等とともに59年10月国鉄の分割民営化に反対する地域の集会に参加したり、60年以降もこの種の地域の集会や街頭宣伝活動に参加したり、あるいは国鉄当局に安全・サービス問題を要求するなどの行動に参加した。

ところで、60年4月1日時点の池袋運転区における組合別の組織人員は国労205名、動労114名であったが、1年後の61年4月1日時点では、国労130名、動労116名とほぼ拮抗するようになった。



② 進路希望アンケート調査の実施

前記のように国鉄は60年12月から61年1月にかけて進路希望アンケート調査を実施したが、池袋分会所属の組合員らの多くは、国労の指示に従って、調査表下部の余白欄に「今後も引き続いて国鉄で働きたい」などと記載し、これを提出した。

これに対し、池袋電車区の区長、助役らは、アンケート調査終了後の61年1月ころ、就業時間中、分会所属の組合員らを個別に所長室などへ呼び出し、「進路調査表は自分の意思で書いたものか」、「組合にいわれたものではないか」、「このままでは新会社にいけなくなる」等といった。

③ 広域異動による運転士の配置

前記のように国鉄が61年5月以降第1陣の広域異動を実施した際、東京地区へは1,753名が配置されたが、そのうち、池袋運転区には北海道から機関士やディーゼル車の運転士44名が配属された。これらの者は、いずれも動労に所属する者で、同年9月から翌年3月までに電車運転士としての転換教育により38名が順次発令され、山手線の運転業務に就いた。他方、61年4月以降国労池袋分会所属の運転士10名に対し、田端運転所で機関車運転士の資格を取るための転換教育が行われ、うち、11月から転換教育を受けていた5名の者は、後記本件申立てに係る救済対象者のなかに含まれている。なお、上記動労組合員の配属により、61年11月現在の池袋運転区における運転士の組織人員は国労組合員56名となり動労組合員の67名を下回るようになった。

また、上記広域異動者が配属された際、区長、助役らは分会所属の組合員らに対し、「このままでは新会社に行けないぞ」、「広域異動のなかで、玉突きとして出される。血の入れかえをやられるよ」等といった。

④ 職場規律の総点検および「一口諮問」「知悉度調査」等と分会所属組合員らの対応

ア 国鉄は、前記のとおり57年3月以降60年9月まで約3年半にわたって、職場規律の総点検および是正を指示し、池袋運転区においても、分会所属の組合員らに対し、管理者によるワッペンの着用、ネクタイの不着用などについて注意・指導が行われたが、これに従わないことがあった。

イ また、同運転区においては、60年7月から62年3月ころまでの間、運転士に対し、点呼の際業務に関する知識を求める「一口諮問」や毎月（2時間）の運転技能等に関する訓練の際理解度を知るための調査用紙による「知悉度調査」を行ったが、これに対して、分会はこれまでの指導訓練の方法を一方的に変えるものであるなどとして、これに反対した。そして、分会所属の組合員のなかには、「一口諮問」の回答を拒否したり、「知悉度調査」に白紙で提出したりする

者がいた。

ウ さらに、同運転区では、61年4月以降、顧客へのサービス等の理由で運転台の背面にある遮光カーテンを上げて運転するよう指導を強めたが、これに対して分会は、カーテンを開放すると気が散るなどの理由を挙げ、否定的な態度をとった。そして同分会所属の組合員のなかには、これに関する管理者の指示に従わない者がいた。

⑤ 検修職職員に対する「過員グループ」への配置と「人材活用センター」への担務指定

ア 池袋運転区においては、61年3月ダイヤ改正時の車両の検査周期延伸等の合理化が実施されたことに伴い、検修職の余剰人員が増加した。同運転区長は、その対策として同年4月から「過員グループ」を設け、勤務成績等を勘案して余剰となったこれら検修職職員24名（国労組合員18名、動労組合員6名）を同グループに配置した。これらの職員は駅構内の草取りや道具の整理等の業務に従事した。

イ また、前記のように国鉄は、61年7月以降、全国の駅、区等に「人材活用センター」を設置したが、池袋運転区においては、同年7月から8月にかけて、「過員グループ」に配置されていた上記検修職24名中の国労組合員18名のうち15名の者が「下十条運転区人材活用センター」（以下「人活センター」という。）に担務指定された。なお、他組合の検修職職員で同センターに担務指定された者はいなかった。そして、これら15名の国労組合員のなかには、後記本件申立てに係る救済対象者10名（うち分会役職者7名）が含まれている。

「人活センター」へ担務指定された上記職員は、転換教育を受けたり、電車の床についたガム剥がし、床掃除、窓ガラスについたボマードなどの拭き取り作業等に従事した。

⑥ 運転士に対する勤務指定方法の変更と分会所属組合員らの予備勤務への集中傾向従来、池袋電車区における運転士の勤務指定は、「交番勤務→予備勤務→交番勤務……」という循環方式（以下「ローテーション方式」という。）で行われていた。ところが、国鉄は、60年3月のダイヤ改正時の合理化により余剰人員が生じたこと、職場規律の総点検実施後も職場規律が保たれていないこと等の理由で、同年3月から4月にかけて、各現場長（電車区長等）に対し、勤務成績に基づいて上位の者から交番勤務、予備勤務、日勤勤務の順に指定するよう指導した。こうしたことから、同年3月、池袋電車区長は「5月からは管理局の指示をまって、各種施策を反映した新しい考え方で交番の作成を行うことといたします」との掲示を行い、同年4月まで従来のローテーション方式による勤務指定を廃止した。そして、同区長は、60年5月、勤務成績等をもとに運転士の交番表を作成することとし、同月の勤務指定において余剰となった運転士4名を日勤勤務に指定したが、全員が池袋分会所属の組合員であった。しかし、60年6月以降新

会社発足までは、日勤勤務に指定された者はいなかった。

ところが、同運転区においては60年12月以降、交番勤務への勤務指定が、動労所属の組合員に集中するようになった反面、予備勤務への勤務指定は国労傘下の池袋分会所属の組合員に集中するようになった（61年1月の交番表では、国労組合員81名中、交番勤務59名、予備勤務22名に対し、動労組合員41名中、交番勤務35名、予備勤務6名。）。

そして、前記電車運転士の転換教育を受けた広域異動者44名（全て動労組合員）が乗務するようになった61年12月以降は、上記のような傾向が一層強まった（62年2月の交番表では、国労組合員63名中、交番勤務30名、予備勤務33名に対し、動労組合員77名中、交番勤務65名、予備勤務12名。）。

#### 4 本件各発令・勤務指定とその経過

##### (1) 新会社発足前後のころ以降の池袋運転区における労使関係

###### ① 池袋運転区分会の組織人員の減少

前記のとおり、国鉄時代の61年4月当時の池袋運転区における国労・動労の組合員数の比率はほぼ拮抗していたが、新会社発足後の62年5月1日現在では、国労76名、動労他149名となり、国労組合員は大幅に減少した。

###### ② 「組合バッジ」着用者に対する処分等

前記のとおり、新会社発足前後のころから、会社は「組合バッジ」を着用する国労組合員にその取外しを指導・注意をするようになり、池袋運転区においても分会所属の組合員に対し同様の働きかけが行われたが、同分会の組合員らはひきつづき「国労バッジ」の着用を続けた。これに対し、会社は、「組合バッジ」の着用等を理由に、62年6月、同分会所属の組合員43名に対し嚴重注意等の処分を、さらに、同年7月の夏季手当支給の際同分会所属の組合員56名に対し5%カット（減額）を実施した。このなかには本件申立てに係る救済対象者全員が含まれていた。

この賃金カットに対して、後記兼務発令されたA5分会執行委員長が「私たちが日々やっている作業について、不都合なことがあるのか。」と同運転区のB6区長に問い質したところ、同区長は「仕事はきちんとやっています。それはもう在勤地の駅長からも報告を受けています。ただし、その胸についているバッジが問題だ。そのバッジさえついていなければ問題はないのだが。」と答えた。

###### ③ 区長の東鉄労・分会結成大会における発言と助役らの国労脱退勧奨発言

ア 上記B6池袋運転区長は、62年5月14日に開催された東鉄労東京・上野地区連合支部池袋運転区統一分会結成大会に来賓として出席し、「国労＝不良社員に対しても遊ばせておくつもりはない。皆さん労連の仲間が流した汗同様のことは必ずやらせる。」と挨拶した。

イ 同運転区のB 7助役は、同年11月10日ころ、後記同年4月分以降の「日勤勤務」に指定された分会所属の組合員A 6に対し、電話で「国労はお金ばかり取って何の補償もしてくれないではないか。町のヤクザだってお金を払えば体を張って守ってくれる。」「今月中に東鉄労に入れば面倒をみる。池袋では回りの目があるから、どこかに転勤希望してもよい。だからよく考えてみろ。」といった。

ウ また、同運転区のB 8助役は、同年9月と10月、後記同年7月1日付兼務発令を受けた分会所属の組合員A 7に対し、夜自宅へ電話をかけ「このまま国労にいたのでは運転士に戻れないよ。できれば、鉄道労連に入ってもらいたいけど、それがだめだったら、鉄産労でもよいから移った方がよい。」といい、また、同じく後記同年7月1日付兼務発令を受けた分会所属の組合員A 8に対しても、電話をかけ「出されたけれどどう思うか、これからどうするのか。63・3ダイヤ改正で乗務キロ増などで要員がたりなくなる。広域の人達ができているが、事故などがあり、乗務させることは心配なので、他の組合に入らなくてもよいから国労を脱退すれば、現地・原職で戻る。」などといった。

エ なお、上記助役らは、62年9月ないし63年2月ころまでの間に、本務に従事している池袋運転区分会所属の組合員らに対しても、国労からの脱退を勧める旨の発言をしている。

(2) 本件各発令・勤務指定に先立つ国鉄の62年3月10日付兼務発令

- ① 国鉄は、62年3月10日付で、池袋運転区に所属する本件救済申立てに係る救済対象者（以下「申立人組合員」という。）のA 5ら22名（別表「本件発令等一覧表」中のNo. 1～No.13、No.15～No.22およびI <同人は当初本件救済を申し立てていたが、63年6月30日退職したことから申立ては取り下げられた。>。）に対し、以下のような兼務発令を行った。すなわち、A 5（No. 1）、A 9（No. 2）、A 10（No. 3）、A 11（No. 7）、A 12（No. 9）、A 13（No.15）、A 14（No.16）、A 15（No.21）およびI ら9名に「事業部兼務」の発令を、A 16（No. 4）、A 17（No.10）、A 18（No.12）ら3名に「要員機動センター営業係兼務、事業部兼務」の発令を、A 19（No. 5）、A 20（No. 6）、A 21（No. 8）、A 22（No.11）、A 23（No.13）、A 24（No.17）、A 25（No.18）、A 26（No.19）、A 27（No.20）、A 28（No.22）ら10名に「駅営業係兼務」の発令をそれぞれ行った。なお、他組合員では、このような兼務発令を受けた者はいなかった。

そして、上記兼務発令を受けた国労組合員22名のうち、11名は検修職で、そのなかの10名（No. 1、No. 3、No. 5、No. 6、No. 7、No.11、No.13、No.17、No.22およびI）は、前記「人活センター」に担務指定されていた者であり、かつA 5（No. 1）は分会執行委員長、A 10（No. 3）は同副執行委員長、A 19（No. 5）、A 20（No. 6）、A 11（No. 7）、A 22（No.11）、A 23（No.13）の5名は執行委員で、これら計7名は検修職職場から選

出されている分会執行部の全メンバーであった（当時の分会執行部のメンバーは15名）。なお、今回兼務発令された検修職のA27（No.20）は、同分会青年部長であった。また、上記検修職11名以外の他の11名は、いずれも運転士で、A9（No.2）は分会副執行委員長、A16（No.4）は書記長、A21（No.8）、A12（No.9）、A17（No.10）、A18（No.12）の4名は執行委員で、これら計6名は、運転士職場から選出されている1名を除く同分会執行部の全メンバーであった。

- ② 上記兼務発令の通知はB6運転区長が行ったが、その際、上記申立人組合員らが兼務発令の理由を問い質したのに対し、同区長は「勤務成績を総合的に判断した」、「上部（運行本部）が決めたことだ」などと答えるにとどまった。兼務発令を受けた申立人組合員ら22名は、上野駅の講習室で講習を受けた後、「事業部兼務」および「要員機動センター営業係兼務、事業部兼務」の発令を受けた者は、各駅「サンクス」売店で実習等を行い、また「駅営業係兼務」発令を受けた者は、駅営業係や旅行センターで渉外の実習とオレンジカードの販売に従事した。
- (3) 本件62年4月1日付配属通知による兼務発令と本件62年4月分以降の勤務指定

① 本件62年4月1日付配属通知による兼務発令

ア 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者に対し、新会社における配属・職名等を記した配属通知を交付したのであるが、池袋運転区における上記申立人組合員A5ら22名（No.1～No.13およびNo.15～No.22。但し、前記経緯によりIについては別表に掲載していない。）に対する同年4月1日付配属通知における兼務発令（以下「62年4月1日付兼務発令」という。）は、国鉄の上記3月10日付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・兼務発令」中の「兼務」欄記載のとおりである（なお、兼務発令と同時に「在勤地」発令をなされている者もあるが、この発令は兼務発令に付随して勤務場所を指定する発令であるので、とくに記述する必要がある場合を除き以下の兼務発令の記述においてはこのような在勤地発令は省略する。）。ちなみに、これら申立人組合員22名の62年4月1日時点の池袋分会における役職の状況は、前記国鉄時代の62年3月10日付兼務発令時点のそれと変わりはない。

なお、4月1日付で他組合の組合員4名も兼務発令を受けたが、これらの者はいずれも本人が希望して国鉄時代から関連事業に従事していたものである。

- イ 新会社移行後、会社は、国鉄が3月16日から実施してきた上記(2)①の事業部兼務（設立委員の通知は「駅兼務・関連事業本部兼務」）

の発令を受けたA 5 (No. 1) ら 9 名に対する講習を 4 月 1 日以降も継続し、兼務先の各駅の直営店「サンクス」で販売業務等に従事させ、5 月 19 日までこれを実施した。また、上記(2)①の駅営業係兼務(設立委員の通知も「駅営業係兼務」で同じ)の発令を受けたA 19 (No. 5) ら 10 名は、4 月以降も引き続き講習を受け、同月中旬以降、兼務先の各駅においてオレンジカードの販売業務等に従事した。そして、上記(2)①の要員機動センター営業係兼務・事業部兼務(設立委員の通知は「要員機動センター営業係兼務・関連事業本部兼務」)の発令を受けたA 16 (No. 4) ら 3 名は、上記事業部兼務発令者と同様に直営店「サンクス」の販売業務に従事した。

② 本件62年 4 月分以降の勤務指定

ア 前記のように、池袋運転区長は60年12月以降、動労所属の運転士を「交番勤務」に集中的に勤務指定する一方、国労所属の池袋分会所属の運転士においては「予備勤務」に集中的に勤務指定するようになり、61年12月以降は一層その傾向が強まったのであるが、会社は、新会社発足時の62年 4 月分以降の勤務指定において設立委員の62年 4 月 1 日付配属通知の際、本務発令のみを受けていた申立人組合員13名に対し新たに「日勤勤務」を指定した(別表「池袋運転区における62年 4 月分以降の勤務指定」欄参照。)。すなわちA 29(No.14)、A 30 (No.23)、A 31 (No.24)、A 32 (No.25)、A 6 (No.26)、A 33 (No.27)、A 34 (No.28)、A 35 (No.29)、A 36 (No.30)、A 37 (No.31)、A 38 (No.32) およびA 39(No.40)およびS(同人は当初本件救済を申立てていたが、63年 2 月国労を脱退し、申立てを取下げたので、別表には掲載していない。)の計13名は「日勤勤務」に勤務指定されたが、全員国労所属の運転士であり、他組合所属の運転士で「日勤勤務」に指定された者はいなかった。なお、上記A 31(No.24)、A 32(No.25)、A 33(No.27)、A 38 (No.32) およびSの 5 名は、上記設立委員の62年 4 月 1 日付配属通知で本務発令を受けた際、「田端運転所兼務」の発令も受けているが、これは同人らが、国鉄時代の前記61年11月からの転換教育(機関士)により62年 3 月末の時点まで同運転所に所属していたことによるものである。

そして、「日勤勤務」に指定された上記13名のうちの 5 名、すなわちA 29 (No.14) は分会執行委員、A 30 (No.23) は同元執行委員、A 32 (No.25) は同副青年部長、A 34 (No.28) は同青年部書記長、A 37 (No.31) は同青年部委員であった。ちなみに、A 29 (No.14) の「日勤勤務」指定により、運転士職場における本務に従事する分会役職者は零となった(分会執行部として残った者は事務職 1 名のみ。)

また、池袋運転区長は、62年 5 月分以降の勤務指定においても、次頁の表(「日勤」欄)のように、ひきつづき国労組合員に対して「日勤勤務」の勤務指定を行った。

イ 国労組合員で「日勤勤務」に指定された上記申立人組合員 A29ら13名は、製本、資料整理、列車ダイヤの作成、メモ用紙作りなどの業務に従事した。

組合員所属別・年度別乗務員勤務指定一覧表

(単位：名)

区 分		昭 和 62 年									昭和 63 年	
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
交 番	国 労	25	16	7	8	8	8	8	7	3	7	5
	動 労	70	79	88	87	87	87	87	87	81	88	90
	そ の 他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
予 備	国 労	10	18	27	18	16	16	16	15	9	5	7
	動 労	20	11	3	4	4	4	4	4	10	15	16
	そ の 他	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0
日 勤	国 労	13	13	7	3	4	4	4	4	2	2	2
	動 労	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	そ の 他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

注 1 62年 6 月以降国労組合員の日勤勤務者の人数が減少したのは、後記兼務発令によるものとみられる。

2 62年12月～63年 2 月の動労組合員 1 名の日勤勤務者は、入院療養中の者である。

(4) 本件62年 5 月20日付～63年11月15日付各発令等

① 本件62年 5 月20日付配転・兼務発令

ア 会社は、62年 5 月20日付で、設立委員から「要員機動センター兼務・関連事業本部兼務」を発令された A18 (No.12)、「駅兼務・関連事業本部兼務」を発令された A15 (No.21) の両名に対しクリーンアップ作業（車両清掃等）等の要員として「武蔵小金井電車区・新宿要員機動センター立川支所兼務」の兼務を伴う配転を発令した（別表「62年 5 月20日付配転・兼務発令」欄参照。）。

なお、B 6 池袋運転区長は、東京圏運行本部運輸部管理課から武蔵小金井電車区の上記要員が逼迫しているので数名の職員を推薦して欲しいとの要請をうけ、通勤事情を最優先に考え上記両名を含め数名を推薦したところ、上記両名がその対象になったとしている。ちなみに62年 4 月 1 日当時、武蔵小金井電車区においては、余剰人員が52名いたことが認められる。この両名は、その後、後記のとおり、さらに出向させられた。

イ 会社は、同日付で、設立委員から「駅兼務・関連事業本部兼務」を発令された A 5 ら 9 名のうち A 5 ら 6 名 (No. 1、No. 3、No. 7、No.15、No.16、および I) および「要員機動センター営業係兼務・関連事業

本部兼務」を発令されたA16ら3名のうちA16(No.4)、A17(No.10)の2名、計8名に対し、直営店舗要員として就労先の「駅兼務」ないし「駅在勤」の発令を行い、また設立委員から「駅営業係兼務」を発令されたA19ら10名のうち、A19ら3名(No.5、No.6、No.8)に対しても同じく直営店舗要員として「駅兼務・関連事業本部兼務」を発令した(別表「62年5月20日付配転・兼務発令」欄参照)。

また、設立委員から上記「駅兼務・関連事業本部兼務」を発令されたA9(No.2)、A12(No.9)の2名(同日付で「日勤勤務」の指定も受けている。)および「駅営業係兼務」を発令されたA23(No.13)、A28(No.22)の2名、計4名に対し、クリーンアップ作業およびコーディング作業(定期券購入者の名簿転記)要員として「要員機動センター兼務」を発令した。さらに、設立委員から上記「駅営業係兼務」を発令された者のうちA22(No.11)、A24(No.17)、A25(No.18)、A26(No.19)、A27(No.20)の5名に対し、渉外セールス要員として「駅営業指導係兼務」ないし「駅在勤」を発令した(別表「62年5月20日付配転・兼務発令」欄参照)。

ウ 会社は、同日付で、前記62年4月分の日勤勤務の指定を受けていたA29ら13名のうちA29(No.14)、A30(No.23)、A31(No.24)、A32(No.25)、A6(No.26)およびSの6名に対し、立喰いソバ店、コーヒーショップ、駅物産店要員として「駅兼務・関連事業本部兼務」の発令を行った(別表「62年5月20日付配転・兼務発令」欄参照)。

エ そして、同区長は、上記イで同日付「要員機動センター兼務」を発令されたA9(No.2)、A12(No.9)の両名に対し、同年5月分以降の日勤勤務に勤務指定し、また、すでに同年4月分の日勤勤務の指定を受けていたA33ら7名(No.27~No.32、No.40)に対し、同日からクリーンアップ作業を、ひきつづき6月15日からはコーディング作業を指示した(別表「62年5月20日付配転・兼務発令」欄参照)。

② 本件62年6月23日付・26日付兼務発令

ア 会社は、62年6月23日付で、すでに日勤勤務の指定を受けていた前記A34ら4名(No.28~No.31)に対し、列車の行先札交換(サボ)作業の要員として「駅営業指導係兼務」を発令し、また、同日付で、同様に日勤勤務の指定を受けていた前記A33(No.27)に対し、駅業務、通勤対策などの要員として「要員機動センター兼務」を発令した(別表「62年6月23日付・26日付兼務発令」欄参照)。

イ また会社は、6月26日付で、前記5月20日付で「要員機動センター兼務」を発令されていたA12(No.9)に対し、「大清水」自動販売機の詰め替え作業要員として「要員機動センター営業指導係兼務、関連事業本部兼務」を発令した(別表「62年6月23日付・26日付兼務発令」欄参照)。

③ 本件62年7月1日付・7日付・16日付兼務・配転発令



ア 会社は、新たに62年7月1日付で、設立委員の62年4月1日付配属通知の際、本務発令のみを受けていた申立人組合員8名の運転士、すなわちA40 (No.33)、A41 (No.34)、A7 (No.35)、A42 (No.36)、A43 (No.37)、A8 (No.38)、A44 (No.39) およびO (同人は当初本件救済を申立てていたが、63年9月30日退職したことから、申立てを取下げたので、別表には掲載していない。) に対し、バイクの積み込み作業等の駅業務の要員として、それぞれ「上野要員機動センター営業指導係兼務」を発令した(別表「62年7月1日付・7日付・16日付兼務発令および配転発令」欄参照)。

イ また会社は、同年7日付で、すでに前記日勤勤務の指定を受けていたA38 (No.32) に対し、駅コーヒーショップ要員として「松戸駅兼務・関連事業本部兼務」を発令した(別表「62年7月1日付・7日付・16日付兼務発令および配転発令」欄参照)。

ウ さらに会社は、同月16日付で、前記「要員機動センター兼務」を発令されていたA23 (No.13)、A28 (No.22) に対し、廃車解体要員としてそれぞれ「大宮運転区車両技術係」「松戸電車区車両技術係」への配転を発令をした(別表「62年7月1日付・7日付・16日付兼務発令および配転発令」欄参照)。

④ 本件63年4月21日付・22日付配転発令・兼務を免ずる発令およびその他の配転発令

ア 会社は、63年4月21日付・22日付で、すでに直営店舗要員として兼務発令した前記A5ら16名(No.1、No.3～No.8、No.10、No.14～No.16、No.23～No.26、No.32) に対し、改めて直営店舗所在駅の「営業係」「営業指導係」「営業主任」に職種変更を伴う配転発令を行った。さらに、前記A12 (No.9) に対しても同年4月21日付で改めて新設した「ベンディング事業所事業指導係」に職種変更を伴う配転発令を行った(別表「62年4月21日付・22日付配転発令および兼務発令を免ずる発令」欄参照)。

イ また会社は、同年9月1日付で、すでに「駅営業係」を発令されていたA11 (No.7) に対し、特掃チームの要員(クリーンアップ作業)として「浦和電車区車両係」へ配転を発令をした(別表「63年9月1日付配転発令」欄参照)。

ウ さらに会社は、同年11月15日付で、「松戸電車区車両技術係」を発令されていたA28 (No.22) に対し、廃材の運搬等の作業要員として「川越電車区車両技術係」への配転を発令をした(別表「63年11月15日付配転発令」欄参照)。

⑤ 配属先における申立人組合員らの就労状態

上記①～④のような発令を受けた申立人組合員らは、配属先で次のような業務に従事した。

すなわち、直営店舗に配属された者は、「鉄道関連商品販売店」、「飲

食店」、「D P E 店」、「駅売店」、「喫茶店」、「ハンバーガーショップ」、「ベーカリー」、「ミルクスタンド」等で、調理、ウェイター、レジ、新聞、雑誌、物品類の販売などの業務に従事した。「要員機動センター」に配属された者は、クリーンアップ作業として、電車の天井・網棚・蛍光灯・扇風機・冷房の吹き出し口の拭き掃除などに従事するとともに、後に設置された「ベンディング事業所」への配属者と同様の大清水業務などに従事した。駅の営業要員として駅に配属された者は、改札、列車行先表示札の取替え業務などに従事した。

また、廃車解体要員、廃材整理要員として「大宮運転区」「松戸電車区」等に配転された者は、不用となった貨車をバーナーで切断する作業や信号ケーブルの銅線の被膜剥離作業等に従事した。

(5) 本件62年 7 月10日 付出向発令

① 本件出向発令

会社は、前記62年 5 月20日付で武蔵小金井電車区へ配転すると同時に要員機動センターへの兼務発令をした申立人組合員 A18 (No.12)、A15 (No.21) の両名に対し、62年 7 月10日付発令で、新たに「総務部人事課運転士」を命ずると同時に64年（平成元年） 7 月 9 日までの 2 年間、それぞれ「関東車両整備株式会社小金井営業所」（以下「関東車両」という。）、「弘済整備株式会社池袋事業所」（以下「弘済整備」という。）への出向を命じた（別表「同年 7 月10日 付出向発令」欄参照）。

② 本件出向の人選経過

ア 武蔵小金井電車区の B 9 区長は、62年 6 月上旬ころ東京圏運行本部運輸部管理課から、民間企業に相応しい人材の育成ということを重視し社員を出向させるので、余剰人員の中から候補者を推薦することとの指示を受けた。

イ そこで、同区長は、62年 6 月 1 日時点における同電車区の余剰人員72名（前記のとおり62年 4 月 1 日当時の余剰人員は52名）の中から、年齢の若い社員と勤務成績を考慮したとして、A18、A15の両名の他数名の者を同管理課に推薦した。

ウ 同区長は、同月中旬ころ、同管理課から、A18、A15の両名の他 2 名が関連企業の関東車両、弘済整備等へ出向させることが決定したとの連絡を受けた。

③ 本件出向発令の際の説明

本件出向に先立つ62年 6 月25日、A18、A15の両名は、他の 2 名と共に同区長に呼ばれ、それぞれ関東車両、弘済整備等への出向の事前通知書を手渡され、出向先の会社の概要・労働条件等の説明を受けたのであるが、その際、A18らが出向の人選基準等を問い質したのに対し、同区長は「わからない」、「上（運行本部）が決めたことだ」などと答えただけで、それ以外に具体的な説明はしなかった。A18、A15

の両名は異議を留めて出向先に赴任した。

④ 本件出向先での業務

ア A18の場合

A18の出向先である関東車両の主たる業務は、列車の清掃・検修整備・会社事務所建物の清掃であるが、同人が実際に従事している仕事の内容は、車両内のゴミ清掃、床にこびりついたガムはがし、床みがき、窓ガラスの掃除等の清掃作業である。

イ A15の場合

A15の出向先である弘済整備の主たる業務は、会社事務所建物の清掃であるが、同人が実際に従事している仕事の内容は、トイレの清掃、布団直し、風呂の掃除、起こし番（車掌の交替要員を起こして回る）等の作業である。

(6) 本件各発令・勤務指定の結果

① 本件審査の終結した平成元年4月1日時点においては、申立人組合員ら40名（No.1～No.40）が現実に従事している業務は、別表「平成元年4月1日現在従事している業務」欄記載のとおりであり、いずれも運転士・検修職の本来業務に従事していない。

② 申立人組合員らの減収

申立人組合員らのうち運転士であった者は、本件各発令・勤務指定の結果、運転士としての本来業務に従事しなくなったことから、乗務手当等の諸手当が支給されないことになり、本来業務の交番勤務等に従事した場合と比較すると、月平均約40,000～50,000円の減収となっている。

また、申立人組合員らのうち検修職であった者は、本件各発令の結果、本来業務に従事した場合と比較すると、月平均約16,000～20,000円の減収となっている。

(7) 本件各発令・勤務指定の理由

会社は、以上のような本件各発令・勤務指定を行うに当たっての人選基準として、池袋運転区における社員の勤務成績を重視したとし、申立人組合員らは他の組合員らに比し業務処理能力の面では大差がなかったが、勤労意欲、勤務態度とりわけ、職場規律の面で著しく劣っていたので、本件各発令・勤務指定の対象になったとしている。そして、会社が国鉄時代の60年4月ころから会社発足後の63年4月ころまでの間における申立人組合員らの職場規律違反の主たる事由として挙げているところのものは以下のようにほぼ共通している。すなわち、①ワッペンを外すよう注意しても従わなかったこと、②組合バッジを外すよう注意しても従わなかったこと、③点呼の際、点呼を拒否したり、返事しなかったり、遅刻したり、氏名札を着用しなかったりしたこと、④点呼や訓練時にあるいはその他職場内で管理者へ抗議したり、暴言を吐いたりしたこと、⑤一口諮問で回答を拒否したり、知悉度調査で白紙を提出したこと、⑥

遮光カーテンを開放するよう注意したが、従わなかったことと等である。  
会社は、このほかに各人別の事由も付加している。

なお、これら個人別事由は、前記職員管理台帳および社員管理台帳の  
記載内容から結論部分を書き出したものであるとしている。

(8) 国労脱退者の従事業務

- ① 当初本件の申立人組合員であった前記Sは、他の申立人組合員らと同様、ワッペン着用、知悉度調査白紙提出、一口諮問解答拒否、遮光カーテン開放拒否等を行ったとして、前記のように新会社移行後の62年4月分以降の勤務指定で、「日勤勤務」に指定され、さらに62年5月20日付で「駅兼務・関連事業本部兼務」の発令を受け、我孫子駅コーヒーショップ「ベル」の業務に従事していたのであるが、同人は翌63年2月国労を脱退した（その後、東鉄労に加入）。そして同人は63年2月12日付で「兼務を免ずる」発令を受け、池袋運転区に戻り、同年8月以降運転士としての本務に従事している。
- ② なお、上記のほか、池袋運転区においては、61年1月から63年3月までの間、30名（運転士25名、検修職5名）の池袋運転区分会所属の組合員が国労を脱退し、その後、主に動労（東鉄労）に加入した。これらの者は、希望で出向・転勤した者を除き、ほぼ全員が運転士、検修職の本来業務に従事している。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

本件62年4月1日付配属通知による兼務発令およびその後の兼務・配転・出向発令並びに62年4月分以降の勤務指定（「本件各発令・勤務指定」）は、国鉄・設立委員および会社の三者が一体となって、申立人組合員らが、国鉄の分割民営化に反対してきた国労に所属するがゆえに、会社設立時の62年4月1日付「配属通知」、会社設立後の各発令（兼務発令・配転発令および出向発令）および勤務指定において、国労の拠点組織である池袋地区協議会の有力組合たる申立人池袋運転区分会の役職者等の組合員を大量に同運転区の本務職場から排除することを狙ってなされた差別的取扱であるとともに、このような屈辱的差別取扱により組合員の動揺を誘い、申立人分会を壊滅させることを企図してなされた支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

① 申立人組合員らの申立人適格について

申立人国労東京地本、同新橋支部および同池袋運転区分会は、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・勤務指定の理由について

申立人組合員らに対する本件各発令・勤務指定は、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、適格性等の勤務成績や通勤事情等を考慮して、適材適所主義の見地のもとで個々の転勤ないし業務担当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、池袋運転区における運転士・検修職の社員は業務遂行能力の面では大差がないのであるが、上記のようなその選定に当たっては、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ずることがあっても止むを得ない。

また、出向については、被申立人会社が設立当初より余剰人員を抱えていたことから、事業の安定した運営と健全な発展を期すべく、関連会社の指導・育成を図るとともに、民間企業に相応しい人材の育成を図るため、関連会社への出向を積極的に行うことを計画してきた。そして、被申立人が申立人組合員A18、同A15両名に対し申立外関東車両整備および同弘済整備に出向を命じたのもその一例にすぎず、両名の出向は、他の出向事例におけると同様、出向の目的に沿って同人らの勤労意欲、執務態度、知識、適格性等を総合的に判断して行われたものであり、組合所属のいかんによってなしたものではない。このことは、申立人組合以外の他の組合所属の者も現実に多数出向していることから明らかなである。

2 当委員会の判断

(1) 申立人組合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、同新橋支部および同池袋運転区分会の三者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、申立人三組合は、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三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、これら各三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（第1、2(1)⑤）を踏まえ、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、本件においても同日付で兼務発令をなした（第1、4(2)）。そして、設立委員は3月16日以降、設立委員会委員長名で、国鉄の上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、国鉄を通じ採用決定者に4月1日付配属通知を行った（第1、2(1)⑥）。

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（第1項、第2項、第3項）およびこれに基づく実際の採用手続（第1、2(1)④前段）からすると、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の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、本件で問題の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において事業を円滑に開始するために必要な業務」を行うことができるとされている（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本件兼務発令を含む4月1日付配属通知が、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ることが窺われる（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自身のためではなく、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上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オ）。

以上の点に照らせば、国鉄の上記人事異動は、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き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らに対する差別的取扱または支配介入にあたるとすれば、それは、いわば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員体制を整えるという手続・方法がとられ、新会社職員の採用については、このような手法にかんがみ、「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）と規定されている。この規定の考え方は、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る。このことは、本件における問題が、刑事責任や不法行為責任の所在の問題ではなく、設立委員の不当労働行為の責任を不当労働行為救済制度のなかで新会社に帰属させるべきか、ないしはさせうるかという問題であることを考えると、一層妥当する。したがって、設立委員の不当労働行為について新会社が責任を負うべきことも明らかである。

(3) 本件各発令・勤務指定の不当労働行為性について

① 本件各発令・勤務指定に至る経緯とその対象者

ア 国労および分会に対する国鉄・会社の態度

(ア) 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、他組合は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)①②③）。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)④⑤⑥）、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)⑦）、国鉄を承継して62年4月に発足した新会社の

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）池袋運転区においても、61年１月の進路希望アンケート調査記入に係る区長の分会所属組合員に対する発言、同年５月以降、広域異動者が同運転区に配属された際の区長・助役らの分会所属組合員に対する発言、あるいは60年７月から62年３月ころの点呼時の「一口諮問」、訓練時の「知悉度調査」、運転時の「遮光カーテン開放」等をめぐる現場管理者と同分会ないし同分会所属組合員らとの対立状況（第１、３（２）②③④）、とりわけ、同分会が国労傘下の新橋支部の拠点組織である池袋地区協議会の構成メンバーとして、59年11月以降国鉄の分割民営化に反対する地域集会等にしばしば参加するなど活発な活動を続けていたこと（第１、３（２）①）等からすれば、国鉄ないし区当局は、国労所属の同分会ないし同分会所属組合員らに対して、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運転区における状況は、新会社移行後においても62年７月ころの組合バッジ着用をめぐる区長と分会長とのやりとり（第１、４（１）②）、同年５月の東鉄労・統一分会結成大会の際における区長発言（第１、４（１）③ア）等に照らせば、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池袋運転区における検修職に対する配置・担務指定と運転士に対する勤務指定の状況

池袋運転区においては、61年４月、検修職の余剰人員対策として「過員グループ」を設け、検修職職員24名（国労組合員18名、動労組合員6名）を配置し、ひきつづき、同年７月以降、同グループに配置していた上記国労組合員18名のうち、15名の者を「人活センター」に担務指定したが、他組合の組合員で同センターに担務指定された者はいなかった。しかも、これら15名のなかには分会役職者7名を含む申立人組合員10名がその対象とされた（第１、３（２）⑤）。

また、同運転区の運転士に対する勤務指定において、60年12月以降、交番勤務が動労組合員に集中する反面、予備勤務への勤務指定が国労組合員に集中するようになり、新会社発足直前の62年２月ころは、この傾向が一層顕著になった（第１、３（２）⑥）。

ウ 国鉄の62年３月10日付兼務発令および本件各発令・勤務指定と分会への影響

（ア）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、池袋運転区においては、国労所属の申立人組合員A５ら22名（検修職11名、運転士11名）に対し関連事業等への兼務発令が行われたが、他組合所属の組合員に対し



ては、国鉄時代から希望して関連事業等へ従事している者以外にはこのような兼務発令は行われなかった（第1、4(2)①および第1、4(3)①ア）。そして、これら意に反して兼務発令の対象となった22名は、上記のとおり全員が国労組合員であるとともに、うち、検修職の11名中10名は、前記「人活センター」に担務指定された者であった（第1、3(2)⑤）。

そして、上記兼務発令の結果、池袋分会の検修職場から選出されている分会執行委員長、副執行委員長を含む分会執行部7名全員と青年部長1名が他の一般組合員の検修職職員3名とともに本務を離れた。また、運転士職場から選出されている分会副執行委員長、書記長を含む執行部のほとんど（6名）が他の一般組合員の運転士5名とともに本務を離れた（第1、4(2)①および第1、4(3)①ア）。つまり、同分会においては、当時の三役をはじめとする執行部15名中13名もの役職者を中心とする組合員らが本務から外されていることが認められる。

(イ) 本件62年4月分以降の勤務指定における「日勤勤務」指定とその対象者

また、会社は新会社発足後の62年4月分以降の運転士に対する勤務指定において、新たに「日勤勤務」の勤務指定を行ったが、その対象者はいずれも国労所属の申立人組合員13名のみで、他組合所属の組合員に対しては行われなかった。そして、上記兼務発令に続き、現職の分会執行委員1名を含む元執行委員や副青年部長、青年部委員ら5名の活動家層を中心とする組合員らが本務から外されることになった（第1、4(3)②ア）。これにより運転士職場から選出されている執行部のメンバーも零になった。

(ウ) 本件62年5月20日付・63年11月15日付各発令等の対象者

ついで会社は、前記申立人組合員らを対象に62年5月20日付配転・兼務発令および62年6月23日～26日付兼務発令を行ったが、担当業務はいずれも本務以外のクリーンアップ作業、コーディング作業、「大清水」業務あるいは販売業務等であった（第1、4(4)①②）。

さらに会社は、62年7月1日付で新たに申立人組合員の運転士8名に対し、兼務発令を行い（第1、4(4)③ア）、また同月7日付、同月16日付で、前記申立人組合員らのうち、3名に対し兼務発令・配転発令を行ったが担当業務はいずれも本務以外のバイク積込作業、販売業務、廃車解体作業であった（第1、4(4)③イウ）。

ひきつづき会社は、翌63年4月21日付・22日付で申立人組合員ら17名に対し配転発令を行ったが、これはそれまでの兼務発令の内容を本務発令としたもので、職務変更を伴うものであった（第

1、4(4)④ア)。なお、同年9月1日付と、11月15日付で前記申立人組合員2名に対し配転発令が行われたが、実際に従事した業務は、いずれも本務以外のクリーンアップ作業等であった(第1、4(4)④イウ)。

(エ) 本件62年5月20日出向発令の対象者

前記のように62年5月20日、申立人組合員A18(No.12)、同A15(No.21)の両名は、「武蔵小金井電車区の要員が逼迫している。」との理由で、本務以外のクリーンアップ作業要員として同電車区へ配転された(第1、4(4)①ア)。しかし、同年4月1日当時の同電車区では、余剰人員が52名いることからして要員が逼迫しているとの上記配転理由の合理性には疑わしいものがある。そして両名は、それから僅か2か月足らずの同年7月10日付で、本件出向発令を受けたのであるが、両名が出向の事前通知を受けた際、出向の理由を区長に質したのに対し、区長が「わからない」「上(運行本部)がきめた」等と答えたことからすれば、出向対象者の人選の合理性について疑わしいものがあり、しかも出向先での業務は両名の本務とはほとんど係り合いのない清掃業務等であること(第1、4(5)④アイ)、加えて既に前記で判断した上記一連の兼務・配転発令等の経緯をも併せ考えれば、余剰人員活用のための出向の必要性について一般論としては認められるとしても、本件両名が出向の対象とされたのは、両名が国労所属の組合員であったことに起因しているのではないかとの疑念が強く持たれる。

(オ) 本件各発令・勤務指定に関する助役らの言動

ところで、前記認定のとおり、池袋運転区のB7助役は、前記62年4月分以降の「日勤勤務」に勤務指定された池袋分会の一般組合員であるA6(No.26)に対し、同年11月10日ころ、「今月中に東鉄労に入れば面倒を見る。」等と発言していること(第1、4(1)③イ)、同じく同運転区のB8助役が、同年7月1日付で兼務発令を受けた池袋分会の一般組合員であるA7(No.35)、A8(No.38)の両名に対し、同年9月と10月ころ、「このまま国労にいたのでは運転士に戻れないよ」「出されたけどどう思うか……国労を脱退すれば、現地・原職に戻れる」などと発言していること(第1、4(1)③ウ)等の事実を徴すれば、上記一連の本件各発令・勤務指定は前記のように同分会の役職者のみにとどまらず、一般組合員らについてもその対象とされていたことが窺われる。

エ 本件各発令により申立人組合員らの被っている不利益

(イ) 本件審査の終結した平成元年4月1日時点においてもなお、申立人組合員ら40名(No.1～No.40)は、いずれも運転士、検修職の本来業務に従事させられていない(第1、4(6)①)。これまで一定の専門的な経験を要する上記業務に従事し、今後も従事しつづ

けることを期待していた申立人組合員らを、それとかけ離れた非熟練的な非専門的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、申立人組合員らは、上記のように技術職員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、4(6)②）。

## ② 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本件62年4月分以降の「日勤勤務」の勤務指定の対象者は、いずれも分会の三役、執行部ないしその他の役職者・役職経験者を中心（これらの役職者は総計35名中19名）とする国労組合員で占められているが、このほか発令対象者には、分会の一般組合員もかなり含まれており（16名）、これに続くその後の62年7月1日付兼務発令でも、一般組合員が対象となっている（8名）。すなわち、池袋運転区においては、分会執行部をはじめとする活動家層のみならず同分会の一般組合員も本件各発令・勤務指定の対象とされていた（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、ことにその傘下の拠点組織である池袋地区協議会の構成メンバーたる申立人池袋運転区分会の存在と活動を嫌悪していた（①ア）。本件各発令に先立つ国鉄時代にすでに検修職場の申立人組合員らは本件各発令の前兆とみられる「過員グループ」へ配置され、「人活センター」へ担務指定され、また運転士においても動労組合員が集中的に交番勤務に勤務指定されるのに反し、国労組合員は集中的に予備勤務に勤務指定される傾向が強まっていた（①イ）、そして、申立人組合員らは、本件各発令・勤務指定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（①エ）。以上のとおりの事実を認定することができ、この事実を照らせば、本件各発令・勤務指定は、会社が国労を嫌悪し、ことにその傘下の池袋運転区分会を嫌悪する余り、分会の三役をはじめとする活動家層にとどまらず、進んで一般組合員にも狙いをつけ、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分会の活動力・組織力を弱め、もって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・勤務指定に先立つ国鉄の62年3月10日付兼務発令について、区長にその理由を質したのに対し、「勤務成績を総合的に判断した」「上部（運行本部）が決めたことだ」などと答えるのみで（第1、4(2)②）、具体的な説明がなかったこと

も、上記推認を裏打ちする資料といえる。

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・勤務指定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マイナスの評価事由をもって(第1、4(7))、その主たる根拠としている。

(7) 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同人らの行為を、概して、職場規律を損なうおそれがないとはいいいきれない。

(イ) しかし、まず会社は、申立人組合員らの点呼や訓練時あるいはその他職場における反抗的な態度ないし言動等を問題としているが、その事実関係が具体的に明らかにされていないので、安易に評価を下し難いものがある。さらに会社は、適材適所主義の見地に立って本件各発令・勤務指定を行ったというが、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にもかかわらず、何故か会社は職場規律上のマイナス面だけを取り上げており、この点にも首肯し難いところがある。

とりわけ、申立人組合員らと同様、知悉度調査で白紙を提出したり、一口諮問で回答を拒否したり、あるいは、遮光カーテンの開放に従わなかったりしたこと等の規律違反等の事由に基づき本件62年4月分以降の勤務指定で「日勤勤務」の指定を受け、ひきつづき本件62年5月20日付兼務発令の対象となった当初の申立人組合員であった運転士が、翌63年2月、国労を脱退するや、直ちに兼務が解かれ、同年8月以降は運転士としての本務に従事している等の事実(第1、4(8)①②)に徴すれば、会社の主張する上記規律違反等の事由は、他組合の組合員と区別して本務を外す取扱をするための口実に用いられているに過ぎないのではないかと疑いを抱かざるをえない。

(ウ) これを要するに、申立人組合員らに対する本件各発令・勤務指定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。

#### ⑧ 結 論

以上の諸点を総合勘案すれば、本件各発令・勤務指定は、国労を嫌悪し、とりわけその傘下にある池袋運転区分会の存在とその活動を嫌悪した会社が、申立人組合員らが同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や勤務指定について不利益な取扱をするとともに、それらの者を本務職場から排除

することによって同職場を基盤とする分会の活動力・組織力を弱め、もって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) 救済の方法について

① 本件各発令（兼務発令・配転発令・出向発令）の場合

本件各発令（兼務発令・配転発令・出向発令）を受けた申立人組合員らに対する救済としては、(ア) 設立委員がなした別表記載の62年4月1日付配属通知における兼務発令および会社のなした同じく別表記載の同年5月20日以降における兼務発令・配転発令（在勤発令を含む）・出向発令をそれぞれ撤回させて、別表の62年4月1日付配属通知欄の「本務」の所属職名に復帰させたうえ（ちなみに、同日付で「田端運転所兼務」を発令された前記A31<No.24>、A32<No.25>、A33<No.27>、A38<No.32>の4名（第1、4(3)②ア）についても、同兼務なしの「本務」のみに復帰させるのが相当である。）、(イ) 本命令交付後すみやかに改めて組合所属の如何によらない公正な仕方で配属のやり直しをするように、命ずるのが相当と考える。そして、上記(イ)の再配属を実施するに当たっては、配属の具体的方法について会社と組合との間で実情に即した具体的な協議を行ったうえでこれを実施する必要性も存するので、(ウ) 会社が申立人東京地本またはその上部組合たる申立外国労東日本本部から上記再配属の実施に関連する問題について協議ないし交渉の申入れを受けた場合は、これに誠実に応ずべきことを命ずることとする。

なお、本件においては上記(ア)のように本件配属発令を撤回させて申立人組合員らを所属職名上本来業務に復帰させることを命ずるけれども、申立人組合員らの配属に関する実際上の担当業務の是正それ自体は、本件の内容や経緯にかんがみれば、ポストノータイスによる救済のほかは、(イ)による将来の再発令に委ねるほかない。したがって、(イ)による再発令がなされるまでの間における担当業務は現状のままとする。ちなみに、この間における申立人組合員らの乗務員手当等の手当面での原状回復については、申立人東京地本または申立外国労東日本本部と被申立人との間の協議ないし交渉によって解決されるのが望ましい。

② 本件勤務指定の場合

本件「日勤勤務」の指定を受けた申立人組合所属の運転士に対する救済としては、会社は命令交付後すみやかに、同人らに対して勤務指定の仕方を組合所属の如何によらない公正な方法に改めるべきである。

なお、上記①による配属やり直しの結果、申立人組合員らが運転士および検修職のいわゆる本務に復帰するような場合においては、被申立人は上記と同様の方法により公正な勤務指定を行うべきであることは当然である。

### 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・勤務指定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2年7月17日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏

(別表 略)