

青森、昭62不6・7・8、平2.10.15

命 令 書

申立人 国鉄労働組合
申立人 国鉄労働組合盛岡地方本部
申立人 国鉄労働組合盛岡地方本部青森支部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社
被申立人 東日本旅客鉄道株式会社盛岡支社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人らに所属する別記「組合員目録」記載の組合員について、各組合員の意向を尊重しながら、申立人らと協議し、同目録記載の原職又は原職相当職に復帰させ、本来の業務に従事させなければならない。
- 2 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、この命令書の写しの交付の日から7日以内に、下記の文書を申立人らに手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合盛岡地方本部

執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合盛岡地方本部青森支部

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

当社が貴組合に所属する組合員に対して行った次の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると青森県地方労働委員会において認定されました。

よって、当社は、今後このような不当労働行為を繰り返さないことを誓います。

- 1 青森車掌区、青森運転所、八戸運転所及び青森保線区の組合員13名に対し、昭和62年6月22日及び同年7月6日付けで出向を命じたこと。
- 2 青森車掌区及び同車掌区八戸支区の組合員13名に対し、昭和62年4月1日付けで青森駅兼務及び八戸駅兼務を命じたこと。
- 3 青森車掌区及び同車掌区八戸支区の組合員107名に対し、昭和62年4月4日、同年5月25日及び同年7月1日から車掌業務以外の業務へ勤務指定したこと。

3 申立人らのその余の申立を棄却する。

別記 組合員目録

氏名	原職
A4	青森保線区青森支区 蟹田保線区管理室 施設技術係
A3	青森車掌区 車掌
A7	青森車掌区 車掌
A9	青森車掌区 車掌
A11	青森車掌区 車掌
A13	青森車掌区 車掌
A15	青森章掌区 車掌
A17	青森車掌区 車掌
A19	青森車掌区 車掌
A21	青森車掌区 車掌
A23	青森車掌区 車掌
A25	青森車掌区 車掌
A27	青森車掌区 車掌
A29	青森車掌区 車掌
A31	青森車掌区 車掌
A33	青森車掌区 車掌
A35	青森車掌区 車掌
A37	青森車掌区 車掌
A39	青森車掌区 車掌
A41	青森車掌区 車掌
A43	青森車掌区 車掌
A45	青森車掌区 車掌
A47	青森車掌区 車掌
A49	青森車掌区 車掌
A51	青森車掌区 車掌
A53	青森車掌区 車掌
A55	青森車掌区 車掌

氏名	原職
A5	青森車掌区 車掌
A6	青森車掌区 車掌
A8	青森車掌区 車掌
A10	青森車掌区 車掌
A12	青森車掌区 車掌
A14	青森車掌区 車掌
A16	青森車掌区 車掌
A18	青森車掌区 車掌
A20	青森車掌区 車掌
A22	青森車掌区 車掌
A24	青森車掌区 車掌
A26	青森車掌区 車掌
A28	青森車掌区 車掌
A30	青森車掌区 車掌
A32	青森車掌区八戸支区 車掌
A34	青森車掌区八戸支区 車掌
A36	青森車掌区八戸支区 車掌
A38	青森車掌区八戸支区 車掌
A40	青森車掌区八戸支区 車掌
A42	青森車掌区八戸支区 車掌
A44	青森車掌区八戸支区 車掌
A46	青森車掌区八戸支区 車掌
A48	青森車掌区八戸支区 車掌
A50	青森車掌区八戸支区 車掌
A52	青森車掌区八戸支区 車掌
A54	青森車掌区八戸支区 車掌
A56	青森車掌区八戸支区 車掌

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「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、本州の東日本地域における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、従業員は本件申立て当時約8万2,500名である。
- (2) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社盛岡支社（以下「支社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道盛岡鉄道管理局（以下「盛鉄局」という。）が管轄していた青森県から岩手県にかけての地域を事業区域とする東日本旅客鉄道株式会社盛岡支店（以下「支店」という。）として、管内の現業機関である駅、車掌区、運転所、保線区等を統括するために、肩書地に設置された地方機関の一つで、平成2年4月1日、会社の組織変更により名称替えとなったものであり、従業員は本件申立て当時約6,800名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月5日、国鉄の職員により結成され、昭和62年4月1日以降は国鉄の事業を承継して設立された各株式会社に勤務する者等で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員は本件申立て当時約4万2,500名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合盛岡地方本部（以下「盛岡地本」という。）は、国労及びその下部組織で会社の事業区域に対応する労働組合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。）の下部組織で、支店の事業区域内に勤務する者等で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員は本件申立て当時約2,600名である。
- (5) 申立人国鉄労働組合盛岡地方本部青森支部は、盛岡地本の下部組織で、青森県内に勤務する者等で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員は本件申立て当時約1,000名である。
- (6) 会社には、東日本本部ほか、全日本鉄道労働組合総連合会に所属する東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）に所属する東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）等の労働組合がある。

2 国鉄改革の経過

(1) 第二次臨時行政調査会の答申

ア 国鉄は、昭和39年度に欠損を生じて以来、数次にわたる再建対策にもかかわらず、経営悪化の一途をたどり、巨額の累積債務を抱えるに至った。

イ 昭和57年7月30日、第二次臨時行政調査会は、「行政改革に関する第三次答申—基本答申—」（以下「基本答申」という。）を内閣総理大臣に提出したが、この中で、国鉄の経営悪化をもたらした原因として、

次の諸点を指摘した。

- ① 急激なモータリゼーションを始めとする輸送構造の変化に対して、公共性の観点が強調され過ぎ、対応が著しく遅れてきたこと。
- ② 国会及び政府の過度の関与、地域住民の過大な要求、管理限界を超えた巨大な企業規模、国鉄自体の企業意識と責任感の喪失などの理由から企業性を発揮できず、いわゆる「親方日の丸」経営といわれる事態に陥ったこと。
- ③ 労使関係が不安定で、ヤミ協定、悪慣行の蔓延など職場規律の乱れがあり、合理化が進まず、生産性の低下をもたらしたこと。
- ④ 収入に比し異常に高い人件費比率、年齢構成のひずみからくる膨大な年金・退職金、累積債務に対する巨額な利子の負担が認められること。

そして、同調査会は、改革方策を答申したが、その要旨は、次のとおりであった。

- ① 経営形態の変更を行うものとし、5年以内に分割・民営化を行うこと。
- ② その推進機関として、「国鉄再建監理委員会」を設置し、分割案及び再建計画の決定等を行うこと。
- ③ 新形態移行までの間に、緊急に、職場規律の確立等11項目を実施すること。

ウ 同年9月24日、政府は、「日本国有鉄道の事業の再建を図るために当面緊急に講ずべき対策について」を閣議決定し、緊急に、職場規律の確立等10項目に取り組むこととした。

当該10項目は、基本答申の11項目に対応する内容のものであった。

(2) 国鉄再建監理委員会の意見

ア 昭和58年6月10日に設置された日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）は、昭和60年7月26日、「国鉄改革に関する意見」を内閣総理大臣に提出した。

その要旨は、次のとおりであった。

- ① 国鉄の分割・民営化は昭和62年4月1日実施とすること。
- ② 旅客部門は全国を6つの地域に分割し、貨物部門は全国一元的に運営すること。
- ③ 昭和62年度の鉄道旅客部門の適正要員規模は15万8千名程度と推計されるが、余剰人員が膨大であること等の事情を勘案して、旅客鉄道会社には2割程度を上乗せした19万名を要員として移籍するものとし、さらに、バス等のその他部門の適正要員約1万名を加えて、移行当初は旅客鉄道会社全体で20万名程度とすること。
- ④ 鉄道貨物事業の要員は約1万5千名弱と見込まれ、これに鉄道旅客部門の要員20万名を合わせて、新事業全体に移籍する要員の総計は約21万5千名となるか、昭和62年度首における国鉄の在籍職員は

約27万6千名と予測されるので、約6万1千名の余剰人員が見込まれることとなるが、そのうち2万名は移行前の希望退職の応募を期待し、残り4万1千名は移行後に再就職のための対策を必要とする職員（特別対策対象者）として清算法的組織に所属させ、3年を限度として教育訓練等を実施すること。

イ 昭和60年7月30日、政府は、監理委員会の「国鉄改革に関する意見」を最大限に尊重し、国鉄改革のための措置について速やかに成案を得て、所要の施策を実施に移すものとする旨の閣議決定を行った。

ウ 昭和61年5月21日、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律」が成立し、希望退職者に対して特別給付金が支給されることとなったため、国鉄職員の退職の促進が図られることとなった。

(3) 国鉄改革関連法の成立

ア 政府は、昭和61年9月に開催された第107回臨時国会に、「日本国有鉄道改革法案」等国鉄改革関連8法案を提出した。

イ 同年10月8日、運輸大臣C1（以下「C1運輸大臣」という。）は衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、法律案が成立してから新会社が発足するまでの間の準備手続について、次のように答弁した。

「改革法等が成立をいたしますと、まず当然行わなければならないのは法令の公布であり、同時に第三者機関の発足であります。また、設立委員会、評価審査会を発足させなければなりません。そして、基本計画を政府が確定をいたしますと、ここの中で承継の職員数が決まってしまうと、承継法人の設立委員の方々はそれぞれの会社における労働条件とか採用基準を御決定になります。そして、それを国鉄当局に対して通知されるわけでありまして、国鉄は、その時点から今度は職員の配属希望の調査を開始いたします。」

「そして、その調査票の提出を受けましてから後、今度は国鉄当局がそれを集計し、分析し、調整し、……。そして、一応候補者の名簿を作成をいたしました段階で、それぞれの承継法人、各企業に対してこの候補者名簿を提出いたします。それぞれの承継法人はその名簿の中から職員の選考をし、採用を内定し、通知をし、その応諾の返事を受けて採用の決定をいたします。そして今度は、それぞれの承継法人、会社の中でその職員の配属を検討し、配属を決定され、そして今度は、それを受けて国鉄当局は配転の準備をしましてまいりませうけれども、配転計画を決定し、配転発令をし、……。そして、新たな職場における移行慣熟の期間を経て新会社のスタートに結びつくわけでありまして。」

ウ 同年11月25日、C1運輸大臣は、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、承継法人の職員となるべき者の選定を行うこ

ととなる国鉄の立場について、次のように答弁した。

「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員等の示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけでありますが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」

エ 同月28日「日本国有鉄道改革法」〔以下「改革法」という。〕等国鉄改革関連8法が成立し、同年12月4日、公布された。

(4) 設立委員の任命等

ア 昭和61年12月4日、運輸大臣は、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条の規定に基づき、東日本旅客鉄道株式会社設立委員（以下「設立委員」という。）を任命した。

設立委員は、同条により、会社の設立に関して発起人の職務を行い、また、改革法第23条に定めるもののほか会社はその設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た。

イ 改革法第23条は、次のように規定している。

第23条 承継法人の設立委員（当該承継法人が第11条〔電気通信等に関する業務等の引継ぎ〕第1項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあっては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。）は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。

2 日本国有鉄道は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する日本国有鉄道の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、その職員どなるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出するものとする。

3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第2項〔日本国有鉄道法等の廃止〕の規定の施行の際現に日本国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される。

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

5 承継法人（第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人

を除く。)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。

(以下略)

ウ また、改革法第2条第2項の規定により、国鉄は、その組織の全力を挙げて、改革法に定める方針に基づく施策が確実かつ円滑に実施されるよう最大限の努力を尽くさなければならないとされていた。

(5) 設立委員による承継法人の設立

ア 昭和61年12月11日、第1回設立委員会が開催され、承継法人の職員の採用基準が決定された。

イ 同月16日、政府は、改革法第19条第1項に規定する基本計画を閣議決定した。

当該基本計画においては、次のような事項が定められていた。

- ① 承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲に関する基本的な事項
- ② 承継法人に承継させる資産、債務並びにその他の権利及び義務に関する基本的な事項。
- ③ 国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数。
- ④ その他承継法人への事業等の適切かつ円滑な引継ぎに関する基本的な事項。

なお、国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの総数は21万5,000名とされ、このうち会社の従業員は8万9,540名とされた。

ウ 同月19日、第2回設立委員会が開催され、職員の労働条件が決定された。

エ 同月20日、国鉄は、「承継法人の労働条件・採用基準の周知方及び職員の意味確認の実施について」と題する総裁名の文書をもって、設立委員会から提示された労働条件及び採用の基準について、直ちに全職員に周知徹底を図るとともに、承継法人の職員となることに関する意思の確認を同月24日から昭和62年1月7日正午までの間に実施するよう各地方機関の長等あて通達を發した。

なお、設立委員会から提示された労働条件には、次のような記載があった。

1. 就業場所

各会社の営業範囲内の現業機関等において就業することとします。ただし、関連企業等へ出向を命ぜられることがあり、その場合には出向先の就業場所とします。

2. 従事すべき業務

(各旅客鉄道株式会社)

旅客鉄道事業及びその附帯事業並びに自動車運送事業その他会社の行う事業に関する業務とします。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とします。

- オ 昭和62年2月7日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、承継法人別に、職員となる意思を表示した者の中から、当該承継法人に採用となるべきものを選定して作成した名簿を設立委員会に提出した。
- カ 同月12日、第3回設立委員会が開催され、会社の組織・機構及び8万4,343名の採用内定者が決定された。
- キ 設立委員会は、同月16日以降、国鉄を通じて、採用内定者に対し、同月12日付けで設立委員長B2名による採用通知書を交付した。
当該採用通知書には、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す旨の記載があった。
- ク 設立委員会は、同年3月16日以降、国鉄を通じて、採用内定者に対し、同年4月1日付けで配属される所属、勤務箇所・職名、等級、賃金を記載した通知書を交付した。
当該通知書に記載された所属等は、同年3月31日における国鉄の最後の所属等を同年4月1日における会社の所属等に機械的に読み替えたものであり、設立委員会が個別の人事について判断し、決定したものでなかった。
- ケ 同年3月17日、第4回設立委員会が開催され、会社役員の内定及び定款の決定が行われた。

(6) 会社の発足

- ア 昭和62年4月1日、改革法に基づき、国鉄の分割・民営化が実施され、会社が発足した。
- イ 同日、会社は、社長名による「昭和62年4月1日における東日本旅客鉄道株式会社の社員の採用、勤務指定、等級、呼称及び採用給については、別に辞令を発するものを除き、東日本旅客鉄道株式会社設立委員会委員長名の通知のとおり発令があったものとみなす。」こととする通達を発した。

3 国鉄時代の労使関係

(1) 職場規律の総点検

- ア 昭和56年11月9日、国鉄は、職員局長名で「職場規律の確立について」と題する文書を各地方機関の長等あて通知し、国会において、いわゆるヤミ休暇等の悪慣行問題が指摘されていることから、職場規律の確立のための具体的措置を講ずるように指示した。
- イ 昭和57年3月5日、国鉄は、運輸大臣の指示を受けて、総裁名で「職場規律の総点検及び是正について」と題する文書を各地方機関の長等あて通達し、①ヤミ慣行、ヤミ協定について指導、是正を行うこと、②現場協議制度の本旨に立ち返った運用を指導すること、③服装や接

遇等の改善を行うこと、④3月末日を目途に職場規律の総点検を行うことを指示した。

なお、職場規律の総点検は、これ以降昭和60年9月まで、9回にわたって実施された。

(2) 現場協議協約の失効

昭和57年7月19日、国鉄は、労使間で課題となっていた「現場協議に関する協約」について、その改定案を提示した。

国労は、これより先、国鉄に対して、当該協約の改訂について解明要求を行っていたが、これに対する回答がなく、かつ、当該改定案は現場協議制度の基本を変質させ、骨抜きにしようとするものであるとして、改定には応じなかった。このため、当該協約は、同年11月30日をもって失効した。

なお、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）の3組合は、改定に応じた。

(3) 余剰人員調整策の提案と雇用安定協約の失効

ア 昭和59年7月10日、国鉄は、退職制度の見直し、休職制度の改訂・拡充及び派遣制度の拡充を内容とする余剰人員調整策を各労働組合に提案した。

このうち、派遣制度の拡充については、指定職員のみを対象とする現行の派遣制度を指定職員以外の職員についても設けるというものであった。

当該提案に対し、動労、鉄労及び全施労の3組合は、余剰人員調整策のうち、休職制度の改訂・拡充及び派遣制度の拡充について、同年10月9日に協定を締結し、退職制度の見直しについても、昭和60年4月10日までに協定を締結した。

しかし、国労との間では合意に至らず、昭和59年10月10日、国鉄は余剰人員調整策に係る国労との交渉を打ち切り、翌日、雇用安定協約を昭和60年1月11日をもって解約したい旨の通告を行った。

雇用安定協約は、昭和46年3月2日に国鉄と国労が締結した労働協約であり、機械化、近代化、合理化等の実施に伴って、本人の意に反する免職及び降職は行わない旨定められてあった。

その後、公共企業体等労働委員会への調停申請などを経て、昭和60年4月9日、国鉄と国労は、余剰人員調整策に係る3協定を締結したことから、国鉄は、雇用安定協約の解約通告を撤回し、当該協約の有効期限は、同年11月30日まで延長された。

イ 余剰人員調整策に係わる3協定のうち「職員の派遣の取扱いに関する協定」の「附属了解事項」及び「議事録確認」の中には、職員から派遣希望調書を徴し、派遣職員の決定に際しては本人の同意書を提出させ、同意書の提出に当たっては強制・強要は行わないこと、また、

同意書の提出がないことをもって、不利益な扱いはしないこと等が明記されていた。

ウ 国労は、余剰人員調整策に係る3協定締結後、国鉄による休職、派遣の強制・強要や本人の希望を無視する動きに対する取組みを強めるためとして、人権侵害・不当労働行為等点検摘発メモ帳及び退職、休職、派遣を断わる旨の箇所長あての提出文書を作成し、各地方本部へ送付した。

エ 同年5月25日、国鉄は職員局長名で国労に対し、余剰人員調整策に係る3協定を締結したにもかかわらず、国労が休職や派遣を断わる旨の文書を箇所長あてに提出したり、「やめない、休まない、出向かない」（3ない運動）というスローガンの壁新聞や立看板等を掲示したりしているとして抗議するとともに、このような状況が解消されない限り、雇用安定協約は再締結されない旨文書で申入れを行い、また、同年10月24日にも同様の趣旨の申入れを文書で行った。

オ 国鉄は、動労、鉄労及び全施労の3組合との間で、同年12月1日付けで「雇用安定協約の有効期間延長に関する協定」（有効期限昭和62年3月31日）を締結した。

一方、国鉄と国労との間では締結されず。昭和60年11月30日をもって雇用安定協約が失効した。

カ 国鉄は、同年12月から昭和61年1月にかけて、分割・民営化に伴う職員の進路希望アンケート調査を実施したが、国労は、当該アンケート調査は分割・民営化を前提とするものであり、組合員を動揺させ、団結を破壊しようとするものであるとして、アンケート調査への回答に当たっては、分割・民営化に反対である旨の記載を行うよう指令を発したことから、多数の組合員が指令に従った。

このため、国鉄は、国労の指令は当該アンケート調査を妨害するものであるとして、国労からの雇用安定協約の延長の申し出には応じないこととした。

(4) 第一次労使共同宣言

昭和61年1月13日、国鉄は、「労使共同宣言」案を各労働組合に提案し、動労、鉄労及び全施労の3組合は、「労使共同宣言」を締結した。

その要旨は次のとおりであった。

- ① 労使は安定輸送確保のため諸法規を遵守し、リボン・ワッペンの不着用等服装の整正を行い、飲酒、酒気帯び勤務、点呼妨害等の根絶に努める。
- ② 労使は、鉄道事業の再生を図るために必要な合理化について、一致協力して積極的に推進する。
- ③ 労使は、余剰人員対策について、派遣制度、退職勧奨等を推進し、雇用の場の確保、拡充について一致協力する。
- ④ 労使は、「国鉄改革推進労使会議」等労使間のルールに則った話

合いの場を活性化し、活用していく。

これに対し、国労は、押し付け的な提案で、労働運動を規制しようとするものであるとして締結には応じなかった。

(5) 職員管理調書の作成

昭和61年3月、国鉄は、これまで各地方機関ごとに作成していた職員管理台帳に加えて、職員の意識・意欲に係る問題に踏み込んだ最終的総点検とするため、統一した様式による「職員管理調書」の作成に着手した。

職員管理調書の調査対象期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとされ、調査項目は、次のようなものであった。

基本事項 … 氏名、職名、年令、現住所、部内資格等

特記事項 … 一般処分（回数、受けた年度）、労働処分（回数、受けた年度）、昇給、昇格、行賞、派遣実績、復職前提休職の予定

評定事項 … 業務知識、技能、計画性、業務処理の速さ手際良さ、判断能力、責任感、自発性、協調性、業務改善、職場の秩序維持、服装の乱れ、指示・命令、態度・言葉使い、勤務時間中の組合活動、勤務に対する自覚・責任感、出退勤、信頼、増収活動、現状認識、総合判定

当該調査期間中、国労は、国鉄の分割・民営化反対などのストライキを行ったり、勤務時間中、「わたくしは国鉄の分割・民営化に反対です。国労」と書いたワッペン（3×4センチメートル）を制服の胸に着用するいわゆるワッペン闘争を行ったりしていたため、多数の組合員が労働処分を受けていた。

これに対し、動労、鉄労及び全施労の3組合では、当該調査対象期間中、労働処分を受けた組合員はほとんどいなかった。

なお、職員管理調書は、承継法人への職員の採用の際、資料の一つとして使用された。

(6) 広域異動

昭和61年3月4日、国鉄は、広域異動の実施について、各労働組合に対して、説明を行った。

これによると、広域異動は、余剰人員対策の推進のため、北海道及び九州地域に勤務する職員を対象に、余剰人員の地域的アンバランスを調整するというものであるとされた。

動労、鉄労及び全施労の3組合は、当該説明に対して、基本的に了解し、細部を協議した上で、同月14日に協定を締結した。

国労は、広域異動は団体交渉事項に当たるとして、国鉄に対して団体交渉を求めたが、団体交渉は行われなかった。

(7) 真国労の結成

昭和61年4月13日、雇用安定協約や労使共同宣言の締結などを目指す

として国労を脱退した組合員約1,200名が、「真国鉄労働組合」（以下「真国労」という。）を結成した。

(8) 人材活用センターの設置

昭和61年6月21日、国鉄は、職員局長名で各総局長及び各鉄道管理局長あてに、同年7月1日以降、人材活用センターを設置し、余剰人員の運用を図るよう通達した。

当該通達では、余剰人員の活用策として、増収施策、経費節減策及び他系統への多能化教育等が示されていた。

人材活用センターへの配置は、一般異動又は兼務発令により駅や車掌区などに配属した上で、人材活用センターへ担務指定をするというものであり、短期間のローテーションを組んで運用することはせず、当分の間、継続して安定的な運用に務めることとされた。

同年11月1日現在、全国に約1,440か所の人材活用センターが設置され、約1万8,500名が配置されており、そのうち81パーセントが国労所属組合員であった。同時期に、盛鉄局管内では約70か所に約480名が配置され、そのうち約93パーセントが国労所属組合員であった。

人材活用センターでの業務内容は、草取り、窓ふき、サビ落とし、ペンキ塗り、側溝の泥上げ、袋縫い等であり、特に業務が指示されない場合もあった。

なお、この当時、国鉄内では、「人材活用センターに入れば新会社に行けない。」といわれていた。

(9) 改革労協と第二次労使共同宣言

昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労及び真国労は、「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）を結成し、同年8月27日、改革労協は、国鉄と「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（第二次労使共同宣言）を締結した。

その要旨は、次のとおりであった。

- ① 労使は、「民営・分割」による国鉄改革に向かって一致協力する。
- ② 組合は、今後争議権が付与された場合においても、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。
- ③ 労使は、今後さらに必要な教育の一層の推進を図るとともにそれぞれの立場で職員の指導を徹底する。

(10) 国労千葉大会

昭和61年7月22日から同月25日にかけて、国労は、千葉市において、第49回定期大会を開催し、執行部が大胆な妥協をも含めた運動方針案を提出し、激しい論議の末、原案どおり決定し、具体的戦術については、中央闘争委員会に一任することとした。

(11) 202億円訴訟

昭和61年8月28日、国鉄は、昭和50年の「スト権奪還統一スト」に関し国労と動労を相手に提起していた202億円の損害賠償請求訴訟について、

動労に関しては、動労が採ってきた労使協調路線を将来にわたって定着させるために取り下げる旨発表し、昭和61年9月3日、当該訴えを取り下げた。

(12) 国労修善寺大会

昭和61年10月9日から同月10日にかけて、国労は、静岡県修善寺町において、第50回臨時大会を開催し、執行部が提案した大胆な妥協を内容とする緊急方針案を否決した。

これにより、執行部が総辞職し、新執行部が選出され、新執行委員長A57は、次のような就任挨拶を行った。

「労使共同宣言の締結は、雇用と組織を守る道ではなく、新執行部は決してこの道をとらない。」

「分割・民営化の一つの狙いである国労つぶしを許さず、どんなに苦しくても団結を固めて戦い続ける。」

(13) 鉄産総連の結成

昭和61年12月から昭和62年2月にかけて、国労の旧執行部を支持する組合員が国労を脱退し、各地において鉄産労等の組合を結成していたが、同月28日、これらの組合が結集して鉄産総連を結成した。

鉄産総連は、結成大会において、労使間の諸問題は団体交渉等で解決を図るよう全力を挙げ、紛争行為については自粛し、新会社の経営基盤の確立に協力すること等を宣言した。

(14) 国鉄幹部の言動

ア 昭和61年5月21日、国鉄職員局次長B3（以下「B3職員局次長」という。）は、動労東京地方本部の各支部三役会議に招待されて講演し、次のように述べた。

「……分割・民営化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A58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、A58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いまよくやるということでありまして……。」

「われわれとしては新事業体の運営を徹底的に所定の効果を挙げるためには、そのなかに、人間の考え方、人間の労使関係はノーマルなものになっていなくてはダメだと、そういう意味で、先般……と『共同宣言』を結んだことは、ひとつのカギになっている。それをいかに実現するかということが新事業体の運営で非常に大事であり、それが唯一の道ではないかと考えている。」

イ 同年5月頃、国鉄車両局機械課長B4（以下「B4機械課長」という。）は、各機械区所長あての書簡を発したが、その中には、次のような記述があった。

「いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。」

「職員の意識改革とは、端的に言えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であり、……。」

「そのためには、管理者は自分の機械区は自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠である。この居直りが事態を改善してゆく。」

「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしないう職員、意識転換に望みを託し得ない職員等は、もうあきらめて結構です。」

いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです。」

ウ 同年7月8日から開催された鉄労の第19回定期全国大会に出席した国鉄総裁B5（以下「B5総裁」という。）は、挨拶の中で次のように述べた。

「お招きをうけよろこんで参上した。理解協力頂いている鉄労の大会に出席することは当然である。呼ばれればどの組合大会にも出席するが、招かざる客であってはダメだ。」

「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行ったが、鉄労のスピーディ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。」

「余剰人員対策には万全を期したい。まじめな職員を一人たりとも路頭に迷わせてはならない。」

「立派な職員が新会社に行けるようにしたい。」

(15) 盛鉄局における幹部等の言動

ア 昭和61年5月から8月頃にかけて作成された盛鉄局労働課課員B6（以下「B6盛鉄局労働課員」という。）の「弁強聴」と題するノートには、次のような記述があった。

「5/28 青森駅臨時幹部会

62・4の時点、調印をしない組合にいる者はいない」

「6/10 組合対策打合会議（会計）

検討した結果は、国労から脱する場合の方法をD、Tから宣伝してもらい徹底する」（注国鉄内においては、動労を「D」と、また、鉄労を「T」と呼称することがあった。）

「6/27

新事業体へ移行する場合、古いものは持ち込まない、少なくとも国労の意識をもった者等」

「8/12

9月末までに共同宣言を結んだ組合が国労を上回るよう」

イ 同年11月の「学園もりおか第3号」に、盛鉄局総務部B7（以下「B7盛鉄局総務部長」という。）の記事が記載されたが、その中には、次のような記述があった。

「対決色を一層鮮明にした新執行部の誕生により、一般の国労組合員は雇用不安の中で”野ざらし”状態となっているが、組合員の雇用不安感を払拭する道は唯ひとつしかなかろう。当局が明示している条件を満たし、共同宣言と雇用安定協約を結ぶことである。」

(16) 各労働組合の組織状況

昭和56年から会社発足に至るまでの間の組合別組織人員は、次表のとおりであり、国労の組合員は、昭和61年後半から急速に減少した。

（単位：人）

年月日	国 労	動 労	鉄 労	そ の 他
56. 5. 1	243,800	44,293	45,775	13,248
57. 5. 1	236,897	43,489	43,144	12,874
58. 5. 1	223,920	41,049	39,142	11,975
59. 5. 1	208,459	38,281	35,365	11,360
60. 5. 1	187,484	33,906	31,696	11,430
61. 5. 1	162,971	31,351	28,867	15,329
61. 6. 1	161,181	30,892	28,994	16,147
61. 7. 1	157,116	31,181	30,369	17,896
61. 8. 1	145,982	31,478	33,188	24,487
61. 9. 1	135,761	33,042	36,141	30,829
61. 10. 1	121,925	33,946	39,252	36,879
61. 11. 1	110,010	35,166	42,080	43,185
61. 12. 1	98,242	35,236	43,683	51,648
62. 1. 1	85,349	35,854	44,609	59,887
62. 2. 1	64,721	35,237	44,098	77,960
62. 3. 1	61,353	34,690	43,328	80,295

（注）「その他」には、全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）、全施労、鉄産総連などのほか、未加入も含む。

4 会社の余力人員と出向に関する規定

(1) 会社における余力人員の状況

昭和62年4月1日現在の会社の従業員は8万2,469名で、自動車運送事業を含む鉄道輸送事業に必要な要員は約7万3,000名であり、要員を超え

る人員（以下「余力人員」という。）が約1万名いた。

なお、会社は、政府の指示を受けた日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）の要請に応じて、同年8月1日付けで清算事業団から752名を追加採用した。

(2) 支店における余力人員の状況

昭和62年4月1日現在の支店の従業員は約6,800名で、鉄道輸送事業に必要な要員は約4,800名であり、余力人員が約2,000名いた。

これらの余力人員の系統別内訳は、駅や車掌区の営業系統に約1,000名、運転所などの運転系統に約450名、保線区や建築区の施設系統に約280名、電力区や信号通信区の電気系統に約120名、非現業部門や医療部門に約150名であった。

このため、支店は、鉄道事業附帯業務部門、旅行業部門及び関連事業部門の3つの部門に余力人員を配置し、各部門において、グループ等を編成して活用することとした。

同年6月1日現在の支店における固定化した余力人員は560名であり、その所属組合別内訳は、国労が405名（72.3パーセント）、東鉄労が145名（25.9パーセント）、鉄産労が10名（1.8パーセント）であった。

(3) 各現場における状況

昭和62年6月1日現在の青森車掌区、同車掌区八戸支区（以下「八戸車掌支区」という。）、青森運転所、八戸運転所及び青森保線区における従業員の配置状況及び組合別内訳は、次表のとおりであった。

（単位：人）

項目 箇所	従業員数	組合別従業員					要員	余力人員
		国労	東鉄労	鉄産労	全動労	非組員		
青森車掌区	264	207	56	0	0	1	127	137
八戸車掌支区	67	41	26	0	0	0	41	26
青森運転所	428	14	284	0	0	3	287	141
八戸運転所	199	13	182	0	3	1	123	76
青森保線区	149	63	85	0	0	1	107	42
うち蟹田保線 管理室	8	6	2	0	0	0	8	0

(4) 出向に関する就業規則の規定

会社の就業規則第28条は、次のように規定している

- 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 出向を命ぜられた社員の取扱いについては、出向規程（昭和62年4月人達第2号）の定めるところによる。
- (5) 出向規程の内容
会社の出向規程は、出向の定義及び発令について、次のように規定している。
- 第2条 「出向」とは、社員としての地位を保有したまま、会社の命により、関連会社又は団体等（以下「出向先」という。）に勤務することをいう。
- 第3条 出向を命ずるにあたっては、出向先の業務内容及び就労条件を明示する。
- 2 事前通知は、原則として発令の14日前までに行う。
- なお、同規程は、このほか出向中の取扱い、就労条件、賃金等について、詳細に規定している。
- 5 会社発足後の労使関係
- (1) 労働協約の締結
昭和62年4月23日、会社と東日本本部は、「労働協約」（有効期限同年9月30日）を締結した。
- 労働協約第39条は、団体交渉事項について、次のように規定していた。
- 第39条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。
- (1) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項
- (4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- (5) その他の労働条件の改訂に関する事項
- (6) この協約の改訂に関する事項
- また、労働協約第80条は、組合員が本人の出向についての事前通知内容に苦情を有する場合は、その解決を簡易苦情処理会議に請求することができる旨規定していた。
- (2) 第1回団体交渉の経過
- ア 昭和62年5月12日、東日本本部は、会社に対し、①出向の基準については、本人の申し出を前提に団体交渉により決定すること、②団体交渉により出向の基準が決定されるまで取扱いは行わないこと等を申し入れ、団体交渉の開催を求めた。
- イ 同月22日、会社と、東日本本部は、第1回団体交渉を開催した。
- 当該団体交渉において、東日本本部は、出向は大きな労働条件の変

化であり、不安なく出向するため、本人の同意を前提とすべきであり、個々具体的な基準を設けることを要求する旨主張した。

これに対し、会社は、出向は就業規則、出向規程に基づき、人事、任用の一つとして行うものであり、出向先などにより個々にケースが異なり、個々に判断していくことになるので、基準というのはなじまない旨回答した。

東日本本部は、出向は民間に多く見られ、出向を否定しないが、このことで争いは好ましくないと思っている旨発言した。

席上、東日本本部が、「現場では、言うこと聞かなければ出向だという事象がある。通達などで指導すべきだ。」と指摘したのに対し、会社は、「当方としてはそのようなことは把握していないが、言われるような事実があれば、当然正しく指導する。」と答えた。

(3) 第2回団体交渉の経過

ア 昭和62年5月25日、東日本本部は、会社に対して、次のような文書により、団体交渉の開催を申し入れた。

国労東日本 第15号 1987年5月25日
東日本旅客鉄道株式会社 代表取締役 B1 殿
国鉄労働組合東日本鉄道本部 執行委員長 A59
出 向 の 基 準 に つ い て
労働協約第39条第3号の出向に関する基準について、以下のとおり確立するよう要求する。
尚、夏臨の労働条件についても、別に申し入れるので団体交渉を行うこととされたい。
記
1 募集により行う。
2 強制・強要はしない。
3 第1項によっても、必要要員に満たない場合は、次による。 (1) 再募集を行う。 この場合は社員に対し個々に説明し、了解を得たうえで実施する。 (2) 社員の生活状況等も充分勘案し、実施する。 (3) 通勤時間、通勤距離等についても、常識をこえない範囲で、実施する。
4 出向後、健康をはじめ、生活状況等の事由により、復職の申し出があった場合は、努めて応じることとする。
5 出向の期間については、6ヵ月を標準とし、長くても一年間とする。

以 上。

イ 同月26日、会社と東日本本部は第2回団体交渉を開催し、会社は、その場で次のような文書を提示した。

関連会社等への出向の推進について

62. 5. 26

会社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、民間企業にふさわしい人材の育成を図ること等が必要であるとの観点から、今後関連会社等への出向を推進することとする。

1 期日 昭和62年6月15日以降

2 取扱い方

東日本旅客鉄道株式会社就業規則本則第28条に基づき、社員を上記の目的のため、関連会社又は団体等に出向させる場合の取扱いについては、出向規程によるほか以下による。

(1) 出向期間は、原則として3年以内とする。

(2) 出向期間を延長する場合は、出向規程第3条に準じて取り扱う。

(3) 出向社員に対する賃金の支給基準は、出向先での業務内容、出向先の賃金水準等を勘案し決定する。

また、会社は、同月25日付けの東日本本部の要求に対する回答として、会社の考え方を次のとおり示した。

- ① 出向は、転勤、転職などと同様に業務上の必要から行うもので、人事の一環であるから、募集により行う考えはない。
- ② 出向は、出向規程に基づき原則14日前までに事前通知を行い、苦情があればルールに則って取り扱っていく。
- ③ 再募集はない。また、生活状況等の勘案、通勤時間、通勤距離等については、前広にデータをとることもあるが、あくまでも、出向は人事の一環であり、就業規則、出向規程、今回提示した「関連会社等への出向の推進について」により取り扱っていく。
- ④ 本人の心身故障等の場合には、本人の事情や受入れ会社の都合などを総合的に勘案し判断していく。
- ⑤ 出向期間を原則3年以内とするのは、出向の目的が関連会社の指導・育成、民間企業にふさわしい人材の育成を図ること等から、この程度の期間が必要と考えたものであり、2年ということもあり得る。
- ⑥ 出向期間の延長は、出向規程第3条に準じて取り扱う。

席上、東日本本部が、「今朝も、言うことを聞かないと出向だというのが起きている。」と指摘したのに対し、会社は、「当方としてはそのような事実は把握していないが、言われるような事実があれば正し

く指導する。」と答えた。

(4) 第3回団体交渉の経過

昭和62年5月29日、会社と東日本本部は、第3回団体交渉を開催した。

当該団体交渉においても、本人の同意の要否が問題になったが、会社は、前回までと同様、出向は、転勤、転職等と同様に人事の一環と考えており、業務上の必要によって行うものであり、本人の同意は必ずしも必要と考えておらず、現時点においては、本人の希望等の調査はしていない旨発言した。

そして、会社は、「必要な説明は済んでいると考えているが、なお、具体的な提起があれば引き続き交渉していきたい。」「いずれにしても、6月15日以降実施していきたいと考えており、是非理解をいただきたい。就業規則、出向規程及び5月26日に提起した内容を踏まえて実施していきたいと考えている。」と述べた。

席上、東日本本部が、「労働組合所属による差別はないと言われたが、現実にはある。将来に有形、無形の不安がある。」と発言したのに対し、会社は、「公正に判断して実施する。」と答えた。

(5) 第4回団体交渉の経過

ア 昭和62年6月5日、東日本本部は、会社に対し、「出向についての『事前通知』の撤回と団体交渉での誠意ある解決について」と題する文書をもって、①出向の基準について団体交渉中であることを踏まえ、同月1日以降行った事前通知を直ちに中止し、撤回すること、②現在行おうとしている出向について、直ちに団体交渉を開催することを申し入れた。

イ 同月9日、会社と東日本本部は、第4回団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、会社は、同月5日の申し入れに対して、「出向についての会社側の考え方は、既に明らかにしたとおりであり、事前通知の中止、撤回をする考えはない。」と回答した。

一方、東日本本部は、「交渉の場面と現場実態が違う。例えば、復帰する場合は大方元所属というのを現場長は『絶対、ここには帰れない』と言って出向に出そうとしている。当然、簡易苦情として上がっているが、そういう人が管理者として居座っており、改革に反する発想である。」「また、『駄目な者は出向』、『国労にいれば出向』というのが定着しており、関連事業にどう結びつけるかがない。労使が納得して行うのが良策である。」と主張した。

これに対して、会社は、「『出向から帰っても絶対戻れない』との発言はないと思うが、もしあれば指導したい。なお、元所属に戻すのは基本と考えている。」「『駄目な者、国労にいれば云々』については、所属組合と出向者の決定は何ら関連なく出向に関する指導もしてきたところである。」「個々の社員の人事であり、総合的に勘案し判断したものであり、組合別に云々ということありえない。」と答えた。

(6) 第5回団体交渉の経過

ア 昭和62年6月15日、東日本本部は、会社に対し、「出向命令撤回の申し入れ」と題する文書により、①神奈川地労委をはじめ関係地労委での決定が行われるまでの間、出向命令の実施を延期すること、②出向の基準について、誠意をもって団体交渉に応ずること、また、出向の基準についての合意を得るまでは、出向の事前通知は出さないことなどを求めた。

イ 同月17日、会社と東日本本部は、第5回団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、東日本本部は、「現場では多くの問題が出ている、地方を指導すべきだ。」、「現場では公然と差別行為が行われている。いくつかのテープもある。出向の理由を聞いたら『言うことをきかないから出向させた』などと言っている箇所もある。本当に指導しているのか。」と発言した。

これに対し、会社は、「信じられないことであるが、もし言われるような事実があるとすれば正しく指導する。」と答えた。

(7) 第6回団体交渉の経過

ア 昭和62年6月20日、東日本本部は、会社に対し、出向の基準に関して団体交渉を開催するよう申し入れた。

イ 同月22日、会社と東日本本部は、第6回団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、会社は、「健康に異常が生じた場合は総合的に判断するとか、個人の希望については前広に把握する。出向期間の6か月ないし1年の要求については、出向の性格からして原則3年以内とし、実質、今回は6か月から2年となっていることなど合意できる部分もあったと理解している。しかし、募集によることは了解できない。」と発言した。

(8) 第7回団体交渉の経過

昭和62年7月16日、会社と東日本本部は、第7回団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、会社は、「貴組合は本社前で集会、座り込みを行い、『我々は出向に行かない』などと演説している。出向命令に対して一斉に3日間の年休を取って、……。』と発言し、会社の信用を著しく失墜させ、看過できないものであるとした。

これに対し、東日本本部は、「一方的に、強引にやったからではないのか。」と答えた。

(9) 第8回団体交渉の経過

昭和62年7月24日、会社と東日本本部は、第8回団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、会社は、「本人の同意については、出向は人事の一環として行うものであり、かつ、包括的な合意は得られている。」、「『本人同意』を頭から否定する考えでなく、前広な把握をどう評価するかである。協約は就業規則に優先するが、その中で『本人同意』は極めて重いものであり、出向は経営上の判断として人事の一環で行うもので

ある。」と発言した。

このように、出向の基準に関する会社と東日本本部の団体交渉は、合計8回開催されたが、結局、本人の同意の可否をめぐって、労使は合意に至らなかった。

(10) 支店と盛岡地本との交渉の経過

ア 出向に関する交渉の経過

- (ア) 昭和62年5月13日、盛岡地本は、支店に対し、「出向に関する申し入れ」と題する文書により、出向の計画があれば、その内容を明らかにするよう求めた。
- (イ) 同年6月17日、盛岡地本は、支店に対し、「出向命令撤回の申し入れ」と題する文書により、会社と東日本本部の団体交渉で合意が得られるまで出向の事前通知を出さないこと、既に出された事前通知を撤回すること等を求めた。
- (ウ) 同月24日、盛岡地本は、支店に対し、出向の基準について合意がないまま出向を実施したこと等について、文書により説明を求めた。
- (エ) 同年7月2日、盛岡地本は、支店に対し、国労の組合員が行った簡易苦情申告の処理に関して、説明のための団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (オ) 同月3日、支店は、同年6月24日付けの盛岡地本の説明要求に対して、文書により回答を行った。

この中で、支店は、出向の基準に関して合意がないまま出向を実施したことについて、出向は、就業規則及び出向規程とともに同年5月26日に会社が提示した「関連会社等への出向の推進について」の考え方に基づき実施するものであり、中央で協定が締結された場合には、その内容で取り扱うこととなる旨回答した。

- (カ) 同年8月8日、盛岡地本は、支店に対し、出向の基準や具体的対応及び具体的労働条件について団体交渉を開催するよう申し入れた。

イ 勤務指定に関する交渉の経過

支店と盛岡地本は、出向に関する交渉と並行して、次のとおり、勤務指定問題について交渉を行った。

- (ア) 昭和62年6月24日、盛岡地本は、支店に対し、勤務指定問題に関し、他組合員に比し、差別されている旨の主張をした上で、このまま放置するのであれば、第三者へ訴えてでも解決を図る決意である旨申し入れた。
- (イ) 同年7月3日、支店は、盛岡地本に対し、勤務指定問題については、会社側が組合に対し説明する事項とは考えられないとして、組合側の申し入れに対する見解を示さない旨回答した。
- (ウ) 同月10日、盛岡地本は、支店に対し、同月1日からの勤務指定は差別人事であるとして、早急に撤回するように申し入れた。
- (エ) 同月25日、支店は、盛岡地本に対し、同月1日からの勤務指定は

差別待遇でない旨文書で回答した。これを受けて、同月25日、盛岡地本は、支店に対し、勤務指定問題に関し、団体交渉を開催しよう申し入れた。

(オ) 同年8月3日、支店は、盛岡地本に対し、約1時間にわたって、勤務指定は団体交渉事項でない旨説明した。

(11) 他組合との団体交渉の経過

ア 昭和62年5月26日、会社と東日本本部以外の各労働組合は団体交渉を開催し、会社は、東日本本部に対してと同様に「関連会社等への出向の推進について」の文書を提示した。

同月28日、東鉄労、鉄産労、東日本鉄輪労働組合（以下「鉄輪労」という。）及び鉄道医療協議会は、会社との間で、「出向の取扱いに関する協定」を締結した。

イ 同月26日、会社と東鉄労との団体交渉において、次のような質疑応答があった。

（東鉄労）「広域異動に応じてきた社員は対象にすべきではないと思うがどうか。」

（会 社）「社員の将来に向けた人事運用なので、対象にしないとは言えない。……意欲あるものはさらに伸ばし経営に協力しないものは人件費解消が目的となる。」

（東鉄労）「国鉄時代は出しやすい真面目な組合員に押付けてきたが、そのようなことのないようにされたい。」

（会 社）「派遣先にとって好ましいものとは必ずしもならない。」

（東鉄労）「数を揃えるために真面目な社員を泣かせることのないようされたい、JRの足を引っ張るものをどうするか。」

（会 社）「積極的にやっている人をさらにのばす制度としたい。会社にとって望ましい社員の出向は避けて職場ごとのノルマを課すことはしない。誤った社員管理にならないようにしたい。」

（東鉄労）「『関連会社の指導・育成』は、真面目な社員、『民間企業にふさわしい人材』は、まだ、意識改革のできていない人という意味で理解していいか。」

（会 社）「そのようなことでいいが、『民間企業にふさわしい人材の育成』には、関連事業進出のための人材育成も含まれている。」

(12) 会社幹部の言動

ア 昭和62年5月25日、会社常務取締役B8（以下「B8常務」という。）は、「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」に出席して、次のように述べた。

「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。……制度をいくらよくしても社員管理ができなければ意味がない。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採る考えはない。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、注意を繰り返し、それでも直らない場合は解雇する。人間を正しい方向に向ける会社の努力が必要だ。」

イ 同年8月、会社代表取締役社長B1（以下「B1社長」という。）は、東鉄労の第2回定期大会に出席して、次のように挨拶した。

「今後も皆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ということはいうまでもありません。残念なことは、今一企業一組合という姿で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が、この人たちはいわば迷える小羊だと思います。みなさんをお願いしたいのは、このような迷える小羊を救ってやって頂きたい、皆さんがこういう人たちに呼びかけ、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……。」

また、同月7日、会社は、東鉄労との間で、「社員一人一人が、提案や小集団活動に積極的に参加することはもとより、長い会社生活において最低一度は、他企業への出向あるいは関連事業への従事を経験する。」こと等を内容とする労使共同宣言を締結した。

さらに、同年9月24日、会社は、鉄産労との間で、同趣旨の労使共同宣言を締結した。

(13) 支店における幹部の言動

ア 昭和62年7月15日、盛岡車掌区長B9（以下「B9盛岡車掌区長」という。）は、国労盛岡車掌区分会家族会との間で行われた話し合いで、次のように述べた。

「話はおそらく、今回の本務から外した、と言いますか、そう言えば悪いですが、本来の車掌業務でない業務をさせている、と言うことだと思います。……盛岡車掌区の今回のやり方については、はっきり言って盛岡車掌区だけではありません。それは、足並みを揃えたと言いますか、やったのは青森車掌区、八戸車掌支区、盛岡車掌支区、それから一ノ関車掌支区も一応そういう主旨でやりました。……どんな基準で選んだかが、最も聞きたいところと思うんですが、……車掌としての技術的な面とか、あるいは、知識の面でだめだと言うのでは、決してありません。……いまJR東日本の社員

として何が求められるか、非常に大事な事なんです、残念ながらやはり、その一部組織のひとつの考え方といいますか、そういうものに基づいて行動していると思うんです。」

イ 同年9月22日、青森運転所長B10（以下「B10青森運転所長」という。）は、同運転所検修二科の点呼に立ち会い、同月19日に支店と東鉄労盛岡地方本部が労使共同宣言を締結したことを従業員に報告したが、その際、労使共同宣言を認めない従業員は従業員とみなさない旨発言した。

ウ 昭和63年1月6日、支店の6階大会議室において、支店長以下支店の各課長及び各現業機関の長（以下「現場長」という。）が出席して、地域間異動についての打合せ会議が開催され、その後、引き続いて運輸課会議室において、運転分科会が開催されたが、これらの会議に出席した盛岡第一運転所長B11（以下「B11盛岡第一運転所長」という。）は、次のようなメモを記録した。

「B12次長の挨拶要旨

意識改革問題とセットで最重要施策である。

会社と一緒にやる社員の増加。C社員が本来業務をやるのは！！Cの組織拡大、切りくずしがないように十分注意のこと。（注「B12次長」とは、支店次長のB12のことである。また、支店内においては、国労を「C」と呼称することがあった。）

「運輸課長の挨拶から

盛岡支店の評価、「地域間異動」の基本スタンス等

意識改革の推進が急務であり、地域間異動とセットでの諸施策展開となる。他系統との人事異動もありうる。例えば、他系統の事務係の運転所配置等から始まる可能性がある。施設系統・車掌区のC社員問題は進展はない。青森車掌区などは、管理者の認識は、長が云っていれば良い位の認識で、全くなっていない。

組織改正について……年度末、組織改正と退職前提出向（十分ありうる）とで規模の大きい異動はありうる。」

6 本件出向発令

(1) 出向に関する通常の人選過程

ア 会社は、出向を人事運用の一環として行い、支店は、出向者の人選に関する統一的あるいは一般的な基準を有していなかった。

イ 支店は、出向者の人選に当たり、派遣経験者、多能化教育修了者及び関連事業経験者の順位を低くしたのに対し、活用業務に従事している後補充の必要のない者及び企業意識の低い者の順位を高くした。

なお、昭和62年4月1日現在の支店における派遣経験者、多能化教育修了者及び関連事業経験者の組合別状況は次表のとおりであった。

（単位：人）

項目 \ 組合	国 労	東鉄労	鉄産労	その他	計
派遣経験者	4	168	0	0	172
多能化教育修了者	0	176	0	0	176
関連事業経験者	51	100	12	2	165
計	55	444	12	2	513

- (注) 1 「派遣経験者」とは、国鉄から国鉄の関連企業等に派遣を命じられ、当該派遣先の業務に従事したことのある者をいう。
- 2 「多能化教育修了者」とは、昭和61年の後半に、国鉄が実施した施策により、他系統の職場への異動を受け、短期間の技能教育や訓練を修了した者を言う。
- 3 「関連事業経験者」とは、国鉄内において輸送業務に関連する業務に従事したことのある者をいう。

ウ 支店における出向者の通常の人選過程は、次のとおりであった。

- ① 出向先と業務上の関係の深い主管課が、出向先から提示された条件等を考慮し、さらに要員状況等を勘案して対象とする現場を選定した上、当該現場長に出向目的に沿った候補者を選定するよう依頼する。
- ② 現場長は、現場の業務執行体制や各従業員の職務経歴、日頃の勤務成績、適性、家庭事情、通勤事情、健康状況等を勘案して候補者を決定し、主管課へ報告する。
- ③ 主管課は、現場長から報告された候補者をもとに検討して候補者を決定し、人事担当課へその案を提示する。
- ④ 人事担当課は、その案をもとに最終チェックを加えた後、出向者を決定し発令する。

エ 支店は、出向の発令に当たり、出向規程第3条第2項の規定に基づき、発令の14日前までに書面により事前通知を行い、併せて、出向先の就労条件を記載した書面を手交することとしていた。

なお、支店は、現場長に対し上記事前通知に当たり、人選の理由について、具体的な説明を行うように指示をしていなかった。

(2) 本件出向者の人選理由

本件出向者は別表1記載の13名で、出向先別人選理由は次のとおりである。

ア たかのやへの出向者について

(ア) 株式会社たかのや（以下「たかのや」という。）は、青森市に本社を置き、資本金800万円、従業員約110名で、飲食業等を営んでおり、国鉄時代に3名の派遣職員の受入実績があった。

(イ) たかのやは、年齢が20歳代後半の者4名を要望した。

(ウ) 支店では、運輸課が、特に余力人員の多い現場及び派遣職員の実

績のある現場を選定し、青森駅から1名、青森車掌区から2名及び青森運転所から1名を人選することとし、昭和62年5月中旬、各現場長へ人選を指示した。

- (エ) 青森車掌区長は、余力人員が一番多かった車掌四組のうちから、国鉄時代の派遣職員とほぼ同年齢の27歳ないし29歳の者21名（国労所属18名、東鉄労所属3名）に絞り込んだ。次に、多能化教育修了者については、二つの系統の仕事をこなせる有為な従業員であるということが、支店の方針として示されたため、対象から除外した。残りの者は、全員国労所属組合員であった。

さらに、通勤事情、家庭状況、勤務成績等を考慮し、最後に、出向先では飲食業に従事するということから、接客に対する適性を中心に優劣をつけ、A60（以下「A60」という。）を第一順位に、A61（以下「A61」という。）を第二順位にして計5名を支店に推薦した。

- (カ) 支店は、青森車掌区については、青森車掌区長が付した推薦順位に従い、A60とA61に決定した。

なお、青森駅及び青森運転所の各1名についても、所定の人選過程を経て決定された。

イ 検友社への出向者について

- (ア) 株式会社検友社（以下「検友社」という。）は、青森市に本社を置き、資本金1,300万円、従業員約400名で、会社から在来線の車両に関して検査・修繕（以下「検修」という。）、清掃等の業務を請け負っており、国鉄時代から多くの退職者及び派遣職員の受入実績があった。

- (イ) 検友社は、青森地区3名、八戸地区7名を要望し、そのうち各地区1名は大型自動車運転免許所持者、それ以外の者については検修業務経験者とし、特に、八戸地区については貨車の検修業務経験者を、さらに、ガス溶接、クレーン、玉掛等の各種資格についても配慮を望んだ。

- (ウ) 支店では、運輸課が通勤事情、業務内容等を考慮し、青森地区からは青森運転所、八戸地区からは八戸運転所を選定し、昭和62年6月初旬、各現場長へ人選を指示した。

- (エ) 青森運転所長は、後補充を必要としない余カグループから人選することとし、その中でも既に余力人員活用策として実施していた自動車車検場、セールスセンター、販売グループ、車内販売等の業務に従事している者を除外し、さらに、出向先からの要望である資格、要件を踏まえ、車両技術係（1級）の者3名、車両係（1級）の若手従業員2名及び大型自動車運転免許所持者1名の計6名を人選し、順位を付して支店へ推薦した。（車両技術係は、車両係の上位職である。）

なお、会社の陳述によると、車両技術係（1級）の者については、対象となった4名（国労所属2名、東鉄労所属2名）のうち、年齢が40歳の者1名（東鉄労所属）を除外し、若手従業員のリーダー格の30歳代の残り3名を人選したが、このうち「電車、ディーゼルカー、客車」の検修資格を有し年齢37歳で常盤村から通勤するA62（以下「A62」という。）を第一順位とし、「電車、客車、貨車」の検修資格を有し年齢37歳で青森市内から通勤する者（東鉄労所属）を第二順位とし、「電車、客車」の検修資格を有し年齢39歳で青森市内から通勤する者（国労所属）を第三順位とした。また、車両係（1級）の者については、対象となった4名（全員国労所属）のうち、野辺地町から通勤している者1名と業務上の負傷により通院中の者1名を除外し、残り2名を人選したが、このうち上位職への足掛かりとさせるべくA63（以下「A63」という。）を第一順位とし、大型自動車運転免許所持者については、対象者がA64（以下「A64」という。）のみであったので、A64を推薦した。

(カ) 八戸運転所長は、派遣経験者及び出向経験者を除き、貨車の検修資格を有する者17名（国労所属11名、東鉄労所属6名）を対象とした。

次に後補充を必要としないよう考慮して、旅客サービス班の業務に従事している者6名（国労所属4名、東鉄労所属2名）、自動車車検場の業務に従事している者1名（東鉄労所属）、技術管理の業務に従事している者1名（東鉄労所属）を除外し、さらに、7月以降廃車解体作業に従事する予定の者2名（東鉄労所属）及び旅客サービス班の業務に従事する予定の者1名（国労所属）を除外して、残ったA65（以下「A65」という。）、A66（以下「A66」という。）、A67（以下「A67」という。）、A68（以下「A68」という。）、A69（以下「A69」という。）及びA70（以下「A70」という。）の6名を人選し、さらに、大型自動車運転免許所持者は、A71（以下「A71」という。）のみであったので、貨車の検修資格は有していなかったがA71を人選して、計7名を支店へ推薦した。

なお、A65及びA66は、出向の事前通知を受ける1か月前頃まで、技術管理、旅客サービス班の業務に従事していたが、その後担当業務の変更を受けていた。

(カ) 支店は、青森運転所長から推薦のあった者の中から、車両技術係（1級）のA62、車両係（1級）のA63及び大型自動車運転免許所持者としてただ一人推薦のあったA64に決定し、八戸運転所長から推薦のあった7名をそのまま決定した。

ウ 仙建工業への出向者について

(ア) 仙建工業株式会社（以下「仙建工業」という。）は、仙台市に本社を置き、資本金2億5,000万円、従業員約1,100名で、会社から軌

道工事及び線路に関する土木工事を受け負っており、国鉄時代から多くの退職者及び派遣職員の受入実績があった。

- (イ) 仙建工業は、普通自動車運転免許所持者で軌道工事の経験のある者2名を要望し、そのうち1名は管理者クラスの者、他は30歳代で津軽線の線路保守業務に明るい者を望んだ。
- (ウ) 支店では、工務課が管理者クラスの1名は支店から、他の1名は青森保線区から人選することとして、昭和62年6月初旬、青森保線区長へ人選を指示した。
- (エ) 青森保線区長は、津軽線の保守を担当している青森支区蟹田保線管理室から出向させることとし、要件に該当する者2名を人選し、このうち津軽線における経験年数が4年2か月で施設技術係（施設係の上級職）のA4（以下「A4」という。）を第一順位とし、同じく2年4か月の者（東鉄労所属）を第二順位として、支店へ推薦した。

なお、当時、A4は、蟹田町の町営アパートに入居していたが、自宅の所在する青森市内への転勤を希望していた。

- (オ) 支店は、青森保線区長の推薦に基づき、第一順位のA4に決定した。

(3) 本件出向者への発令経過等

ア たかのやへの出向者

(ア) A61について

- a 昭和62年6月5日、青森車掌区首席助役B13（以下「B13首席助役」という。）は、青森車掌区長が不在であったため、青森車掌区長室において、A61に「事前通知書」と「出向先の就労条件等について」と題する書面（以下「事前通知書等」という。）を交付した。

A61は、B13首席助役に対し、人選の理由を尋ねたが、B13首席助役は、総合的判断である旨の答えに終始した。

- b A61の出向期間は同月22日から2年間で、勤務場所はたかのやの「肉のハナマサ観光通店」であった。
- c A61は、同月6日付けで、出向は本人の同意を得てから行うべきであるとして、発令を取り消すよう求めて簡易苦情申告票を提出した。

- d A61は、同月22日から同店において、にぎり寿司及び焼肉等の調理、皿洗い並びにウェイターの業務に従事した。

ここでの勤務時間は午後2時から午後11時まで、1週間の労働時間は48時間、休日は毎週月曜日であった。

- e A61は、勤務先の業務がぎりぎりの人数で運営されているため、出向先で休暇を取ったことはなかった。また、A61には、妻と子が一人いたが、会社で車掌の業務に従事していた頃と比較して、

家族との団欒の時間が短くなった。

加えて、A61は、盛岡地本の青年部常任委員をしていたが、常任委員会の開催日が日曜日となっていたため、出向に出てからは常任委員会に参加できなくなり、次の役員改選時に辞任した。

f A61は、出向期間の満了により、平成元年6月22日、青森車掌区の車掌業務に復帰した。

(イ) A60について

a 昭和62年6月5日、B13首席助役は、A60に事前通知書等を交付した。

b A60の出向期間は同月22日から2年間で、勤務場所はたかのやの「居酒屋村さ来国道店」であった。

c A60は、同月6日付けで、出向は本人の同意を得てから行うべきであるとして、発令を取り消すよう求めて簡易苦情申告票を提出した。

d A60は、同月22日から同店において、ウェイターの業務に従事した。

ここでの勤務時間は午後4時から午前1時まで、1週間の労働時間は48時間、休日は1週につき1日であった。

e A60は、出向期間の満了により、平成元年6月22日、青森車掌区の車掌業務に復帰した。

イ 検友社への出向者

(ア) A64について

a 昭和62年6月19日、青森運転所検修二科長B14は、青森運転所検修二科長室において、A64に事前通知書等を交付した。

b A64の出向期間は同年7月6日から3年間で、勤務場所は青森県観光物産館であった。

c 同年6月19日、A64は、職務内容等が明確にされていないとして、国労青森運転所分会の執行委員長A72（以下「A72執行委員長」という。）とともに、青森運転所の総務科長B15（以下「B15総務科長」という。）に面会し、職務内容や人選の理由などについて尋ねたところ、B15総務科長は、職務内容は具体的には出向先で示されるものと思う、選考は総合的な判断によるものである旨答えた。

翌日、A72執行委員長は、B10青森運転所長に面会し、出向先の具体的な業務内容及び人選について尋ねたところ、B10青森運転所長は、業務内容は受入側の事情によってその都度変わることもあり得る、人選は各人の適性等を総合的に勘案したものである旨答えた。

d A64は、同月19日付けで、出向に当たっては公募の上、本人の同意を得て行うのが当然であるとして、一方的な出向発令を取り

消すよう求めて簡易苦情申告票を提出した。

- e A 64は、同年7月6日から同物産館の建物の警備及び駐車場の管理業務に従事し、大型自動車を運転することはなかった。

なお、A 64は、技術職であることから、3年間の出向のブランクによる技術の低下に不安を抱いていた。

また、A 64は、国鉄時代、人材活用センターへ配属されたことがあった。

- f A 64は、昭和62年8月26日、青森市内で開催された盛岡地本主催の野球大会において右上腕骨を骨折し、同年12月25日まで4か月間療養生活を送った。

A 64の入院中に、B 15総務科長はA 64へ見舞いの電話をしたが、その際、A 64に対し、「そろそろ考えたらいいいんじゃないのか、アンタも自衛隊出身だったら世の中がどういうものか分かるだろう。」と述べた。

これに対し、A 64は、「国労をやめる気持ちはありません。」と答えた。

- g A 64は、出向期間の満了により、平成2年7月6日、青森運転所の検修業務に復帰した。

(イ) A 62について

- a 昭和62年6月20日、B 10青森運転所長は、青森運転所長室において、A 62に事前通知書等を交付し、異議がある場合は、簡易苦情処理会議に申告できる旨説明した。

- b A 62の出向期間は同年7月6日から3年間で、勤務場所は検友社青森事業所の青森駅派出であった。

- c A 62は、同年6月21日付けで、出向は望んでおらず、一切の打診や相談もなされずに発令されたことは不満であるとして、発令を取り消すよう求めて簡易苦情申告票を提出した。

- d A 62は、同年7月6日から同派出において、寝台列車のシート、枕カバー及び特急列車の椅子クロス積み下ろし作業並びに車両の清掃に従事したが、同年10月1日から、勤務場所を青森運転所内へ変更され、検友社が会社から請け負っている車両清掃業務に係る簡易な事務に従事した。

- e A 62は出向期間の満了により、平成2年7月6日、青森運転所の検修業務に復帰した。

(ウ) A 63について

- a 同時期、A 63は、事前通知書を交付された。

A 63の出向期間は昭和62年7月6日から3年間で、勤務場所は青森駅ビル「ラビナ」であった。

- b A 63は同年6月21日付けで、出向は望んでおらず、一切の打診や相談もなされずに発令されたことは不満であるとして、発令を

取り消すよう求めて簡易苦情申告票を提出した。

- c A 63は、同年7月6日から同駅ビルにおいて、空調設備の管理に従事したが、平成元年3月19日から勤務場所を青森運転所内に変更され、検友社が会社から請け負っている車両の検修業務に従事した。

なお、A 63は、国鉄時代、人材活用センターへ配属されたことがあった。

- d A 63は、出向期間の満了により、平成2年7月6日、青森運転所の検修業務に復帰した。

(エ) A 65、A 66、A 67、A 68、A 69、A 70及びA 71について

- a 昭和62年6月19日、八戸運転所長B 16は、八戸運転所長室においてA 65、A 66、A 67、A 68、A 69、A 70及びA 71の7名（以下「A 65ら7名」という。）に事前通知書等を交付し、人選は総合的判断により行ったもので、原職に復帰させるかは不明であり、3年間で帰るとはいえない旨説明した。

なお、A 65は、当時、国労八戸運転所分会の青年部長であった。

- b A 65ら7名の出向期間は昭和62年7月6日から3年間で、勤務場所は八戸運転所と同一の敷地内に所在する検友社八戸支所であった。

- c A 65ら7名は、同年6月20日付けで、本人の同意を得ない一方的な発令であり、出向先の労働条件や出向期間満了後の処遇が不明であること等を理由として簡易苦情申告票を提出した。

なお、A 71は、出向までの間に、これまで未経験であった貨車の検修教育を受けることとなったため、特に、簡易苦情申告票に、短期間の転換教育で貨車の検修を覚えられるか不安である旨記載した。

- d A 65ら7名は、同年7月6日から同支所において、気動車及び客車の清掃並びに貨車の軽易な検修業務に従事した。

- e 昭和63年2月4日、八戸運転所助役B 17は、A 69及びA 70を飲酒に誘い、居酒屋「一番鳥」へ入ったところ、八戸運転所首席助役B 18（以下「B 18首席助役」という。）及び八戸運転所総括助役B 19（以下「B 19総括助役」という。）と同席となった。その席で、B 18首席助役は、A 69及びA 70に対し、「3年間検友社にいて戻ってこれなかったらどうする。」と述べ、B 19総括助役は、ダイヤ改正や地域間異動のからみで八戸運転所に要員補充の必要が生じている旨述べ、さらに、B 18首席助役は、自らが東鉄労八戸支部の副委員長であったことから、組合を替われれば東鉄労は出向から戻す努力をする旨述べた。

- f A 68、A 69及びA 71の3名は、検友社が会社から請け負っていた業務が縮小されたことにより、平成元年4月1日、八戸運輸区

(平成元年3月11日の組織変更により、八戸運転所と八戸車掌支区が統合されたもの)の検修業務に復帰し、A65、A66、A67及びA70の4名は、出向期間の満了により、平成2年7月6日、八戸運輸区の検修業務に復帰した。

なお、A71は、出向先において、大型自動車の運転に従事したことはなかった。

ウ 仙建工業への出向者

(ア) 昭和62年6月21日、青森保線区長B20は、青森保線区長室において、A4に事前通知書等を交付し、併せて、出向先である仙建工業の就業規則を手渡した。

(イ) A4の出向期間は昭和62年7月6日から3年間で、勤務場所は青森市内に所在する仙建工業青森出張所であった。

(ウ) A4は、同年6月22日付けで、団体交渉で合意に至っていない中で一方的発令は認められないこと等を理由として、簡易苦情申告票を提出した。

(エ) A4は、同年7月6日から同出張所において、軌道工事の監督及び設計計画の業務に従事した。

(オ) A4は、出向期間の満了により、平成2年7月6日、会社に復帰し、青森保線区東青森保線管理室において保線業務に従事することとなった。

エ 簡易苦情処理会議の開催状況

昭和62年6月17日、本件出向者の提出した簡易苦情申告票を受けて、労使双方の委員が出席の下、A61及びA60について、また、同月25日、A64、A62、A63、A65、A66、A67、A68、A69、A70、A71及びA4について、簡易苦情処理会議が開催されたが、委員の合意に至らず、事前通知どおりの発令となった。

(4) 組合別出向者数

ア 会社における組合別出向者数の状況は、次表のとおりである。

(単位：人)

発令日 \ 組合名	国 労	東鉄労	鉄産労	その他	計
62. 4. 1	155	954	7	581	1,697
62. 4. 2～62. 5. 1		1		3	4
62. 5. 2～62. 6. 1		9		2	11
62. 6. 2～62. 7. 1	103	60	9	3	175
62. 7. 2～62. 8. 1	159	75	20	12	266
62. 8. 2～62. 9. 1	25	26	7	2	60

62. 9. 2～62. 10. 1	11	62	8	1	82
62. 10. 2～62. 11. 1	12	32	1	6	51
62. 11. 2～62. 12. 1	24	30	7	6	67
62. 12. 2～63. 1. 1	23	31	2	1	57
63. 1. 2～63. 2. 1	12	38	2	16	68
63. 2. 2～63. 3. 1	15	70	8	2	95
63. 3. 2～63. 4. 1	44	375	10	108	537
63. 4. 2～63. 5. 1	24	39	2	5	70
63. 5. 2～63. 6. 1	12	38	3	14	67
63. 6. 2～63. 7. 1	19	48	1	5	73
63. 7. 2～63. 8. 1	1	24	2	2	29
63. 8. 2～63. 9. 1	10	42	2	2	56
63. 9. 2～63. 10. 1	25	107	3	20	155
63. 10. 2～63. 11. 1	26	55	4	7	92
63. 11. 2～63. 12. 1	16	50	3	2	71
63. 12. 2～64. 1. 1	14	31	3	2	50
64. 1. 2～元. 2. 1	9	68	8	4	89
元. 2. 2～元. 3. 1	14	396	8	152	570
計	753	2,661	120	958	4,492

(注) 62. 4. 1における出向者のうち、1,156名は派遣から引続き出向に切り替わった者であり、502名は清算事業団又は他の承継法人へ出向した者である。

イ 支店における組合別出向者数の状況は、次表のとおりである。

(単位：人)

発令日 \ 組合名	国 労	東鉄労	鉄産労	その他	計
62.4.1	4	128		20	152
62.4.2~62.5.1					
62.5.2~62.6.1					
62.6.2~62.7.1	17	9		2	28
62.7.2~62.8.1	18	6		3	27
62.8.2~62.9.1	3	1		1	5
62.9.2~62.10.1			1	1	2
62.10.2~62.11.1					
62.11.2~62.12.1	2	7			9
62.12.2~63.1.1		1			1
63.1.2~63.2.1	2	6			8
63.2.2~63.3.1	2	19			21
63.3.2~63.4.1	11	59			70
63.4.2~63.5.1					
63.5.2~63.6.1	8	4			12
63.6.2~63.7.1	10	12			22
63.7.2~63.8.1	1	2			3
63.8.2~63.9.1	2	5			7
63.9.2~63.10.1	12	20	1		33
63.10.2~63.11.1	10	3			13
63.11.2~63.12.1	4	2			6
63.12.2~64.1.1		3			3
64.1.2~元.2.1	1	1			2
元.2.2~元.3.1	5	41		4	50
計	112	329	2	31	474

(注) 62.4.1における出向者のうち、135名は派遣から引続き出向に切り替わった者であり、17名は清算事業団又は他の承継法人へ出向した者である。

ウ 各労働組合の組織状況

昭和62年6月1日現在における会社及び支店の各労働組合の組織状況は、概ね、次表のとおりである。

(単位：人)

組合名 所属	国 労	東 鉄 労	鉄 産 労	そ の 他
会 社	21,000 (25.4)	41,900 (50.8)	7,000 (8.5)	12,600 (15.3)
支 店	2,450 (36.0)	3,430 (50.5)	130 (1.9)	759 (11.6)

(注) カッコ内は、各労働組合の組織率(%)である。

7 出向に関連する協定

- (1) 昭和62年10月16日、会社と東日本本部は、「出向先における1週平均労働時間数が41時間10分を超える場合における賃金の特別措置に関する協定」を締結した。

当該協定により、出向先における1週平均労働時間が41時間10分を超える場合は、昭和62年4月1日に遡及して、その超える時間について、1時間当たりの賃金額に100分の125を乗じて得た額が支給されることとなった。

- (2) 昭和63年6月24日、会社と東日本本部は、「昇進の基準に関する協定」を締結した。

当該協定の締結交渉の中で、出向者が昇進試験を受験する場合には他の従業員に比して、不利益にならないように扱うことが確認された。

8 本件兼務発令

- (1) A3ほか4名に対する兼務発令

昭和62年3月、国鉄青森車掌区長B21は、別表2記載の国鉄青森車掌区車掌A3(以下「A3」という。)ほか4名に対し、同年3月10日付けで青森駅営業係兼務を命ずる旨の事前通知を行った。

この5名の勤務場所は青森駅旅行センター分室で、業務内容は旅行勧誘等のセールスであった。

なお、この5名のうちA3とA7は、青森車掌区人材活用センターから引き続いて配属されることとなった。

- (2) A32ほか7名に対する兼務発令

同じ時期、国鉄八戸車掌支区長B22は、別表2記載の国鉄八戸車掌支区車掌A32(以下「A32」という。)ほか7名に対し、昭和62年3月10日付けで八戸駅営業係兼務を命ずる旨の事前通知を行った。

この8名の勤務場所は八戸駅旅行センター分室で、業務内容は旅行勧誘等のセールス及び乗車券類の販売・配達であった。

なお、この8名のうちA38は、八戸車掌支区人材活用センターから引き続いて配属されることとなった。

(3) 労働条件

本件兼務命令を受けた者は、列車に乗務しないため、乗務手当等が支給されず、減収となった。

また、会社の就業規則によれば、青森駅旅行センター分室及び八戸駅旅行センター分室における1週平均労働時間は42時間とされ、車掌の1週平均労働時間40時間に比較して2時間長い。

なお、この兼務発令を受けた13名は、全員国労所属組合員であった。

9 本件勤務指定

(1) 昭和62年4月4日からの勤務指定

ア 青森車掌区長は、別表3記載の青森車掌区主任車掌A73ほか9名に対し、昭和62年4月4日から営業開発センターの業務に従事するよう勤務指定した。

この勤務指定を受けた10名は、全員国労所属組合員であった。

イ 営業開発センターの業務内容は乗車券類の販売・配達やセールス活動で、青森車掌区の2階会議室に設置されていた。

なお、青森車掌区の営業開発センターは、国鉄時代の昭和60年9月頃に発足し、50歳以上の職員を対象にローテーションで勤務指定が行われ、乗車券類の販売等を担当していた。

ウ 昭和62年12月下旬、青森車掌区助役B23(以下「B23助役」という。)は、営業開発センターへの勤務指定を受けたA74(以下「A74」という。)に電話し、その中で、「旧知の仲なので友人として話したいが、今の会社の方針を知っていると思う。あんたが所属している組合は、会社の方針に反対しているので、いくら会社の為に働いているといっても、そうならないことになる。したがって、会社の方針に協力して発展に頑張っている東鉄労の方に変わった方がいいと思うがどうだろう。」と話し、その後、昭和63年2月下旬にも、「国労は会社の方針に従っていない。そこにいれば、いくらけっばても無駄だ。」と話した。

なお、A74は、営業開発センターにおいて、年間約1,000万円程度の売上実績を上げ、営業成績は良好であった。

(2) 昭和62年5月25日からの勤務指定

ア 青森車掌区長は、別表4記載の青森車掌区車掌A75ほか12名に対し、昭和62年5月25日から車内販売への業務に従事するよう勤務指定した。

この勤務指定を受けた13名は、全員国労所属組合員であった。

イ この13名は、当該指定勤務を受けてから、普通列車に乗り込んで、物品の販売に従事したが、その後、新たな勤務指定を受けて、駅構内等の除雪や無人駅での特別改札(乗車券の販売、回収)等に従事した。

(3) 昭和62年7月1日からの勤務指定

ア 支店は、昭和62年6月初旬に開催された人事課主催の車掌区長会議において、統一的かつ適正な要員管理を行うために、同年7月1日以降、車掌を「乗務グループ」と「活用グループ」の二つのグループに

区分するよう各車掌区長に対し指示した。このグループ分けに当たっては、勤務成績によること、多能化教育修了者を乗務グループに指定すること、安易な交流を避け、乗務グループと活用グループのローテーションによる運用を行わないこととした。

イ 青森車掌区長は、支店の指示に基づき、勤務成績が良好な者を優先させ、141名を乗務グループとして指定した。また、青森車掌区長から指示を受けた八戸車掌支区長は、同様に34名を乗務グループとして指定した。

その結果、昭和62年3月10日付け兼務命令を受けた13名、同年4月4日からの勤務指定を受けた10名、同年5月25日からの勤務指定を受けた13名及び今回の勤務指定を受けた別表5記載の84名を合わせた120名が青森車掌区及び八戸車掌支区の活用グループとされたが、これらは全員国労所属組合員であった。

ウ 青森車掌区長は、勤務成績の判定に当たって、従業員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等が他の者に比較して優れているかどうかを判断の基準にしたが、特に、組合バッジの着用、服装の乱れ、業務命令違反等職場規律違反の行為の有無を重視し、国鉄時代の「職員管理台帳」に記載されていた事項も参考とした。

エ 昭和63年3月2日、B23助役は、昭和62年7月1日からの勤務指定により車掌業務から庁舎内清掃の業務に変更されたA76(以下「A76」という。)に対し、「組合を変わらないか。」と述べ、さらに、昭和63年3月10日にも、東鉄労の組合加入届けを出して、「移ってほしい。」、「国労にいれば協約が締結されないので、何されるかわからない。」、「移れば、自分に任せておけば野辺地でもどこでも行ける。」などと述べ、A76が、「断ればどうなるか。」と尋ねると、「それらしい手続きをする。」と述べた。

A76は、同年12月21日、国労を脱退し、平成元年3月に野辺地駅営業指導係へ転勤になった。

(4) 本件勤務指定における労働条件

会社の就業規則によれば、本件勤務指定を受けた者の1週平均労働時間は、車内販売等列車に乗務して行う勤務指定を受けた場合を除き、42時間ないし47時間とされ、車掌の1週平均労働時間の40時間に比較して、2時間ないし5時間長い。

本件勤務指定を受けた107名は、列車に乗務して行う勤務指定を受けた場合を除き、乗務手当等が支給されず、減収となった。

(5) 車掌区における職制

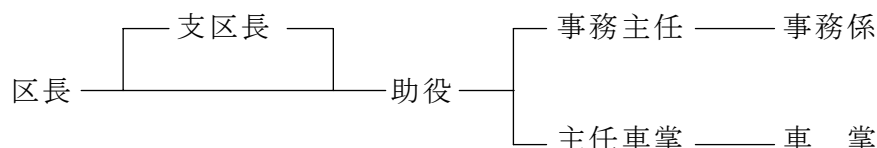
ア 会社の就業規則別表第1の2は、車掌区における職制について、次のとおりとしている。

職名	職務内容
区長	区業務全般の管理及び運営

支 区 長	支区業務全般の管理及び運営
助 役	区長又は支区長の補佐又は代理
事 務 主 任	事務系の業務及び指導並びにその計画・調整業務 その他上長の指示する業務
事 務 係	庶務、経理、資材及び契約に関する業務 その他上長の指示する業務
主 任 車 掌	車掌の業務及び指導並びにその計画・調整業務 その他上長の指示する業務
車 掌	車内における営業及び秩序の維持に関する業務 列車の運転取扱い及び入換えに関する業務 その他上長の指示する業務

(注) 必要により車掌見習いを置く。

指揮命令系統



イ 盛岡支店業務管理規程第6条及び別表第2によれば、車掌区における従業員（支区長、助役を除く。）の勤務指定の権限は、車掌区長の専決とされている。

なお、乗務グループと活用グループのグループ分けは、青森車掌区においては、青森車掌区長から指示を受けた助役が中心となって、また、八戸車掌支区においては、青森車掌区長から指示を受けた支区長が中心となって行った。

ウ 会社発足後、車掌区において、労働組合の組合員資格を有しない者は、車掌区長のみである。

なお、国鉄時代には、支区長及び助役は、組合員資格を有しなかったが、会社発足後は組合員有資格者とされ、昭和62年5月23日、助役等が中心となって鉄輪労を結成し、同年8月、鉄輪労は東鉄労に統一された。

10 不当労働行為の救済申立て

- (1) 昭和62年6月30日、申立人らは、別表1記載のA61及びA60に係る本件出向発令について、不当労働行為であるとして、救済申立てを行った。
(昭和62年（不）第6号事件)
- (2) 同年7月22日、申立人らは、別表1記載のA61及びA60を除く11名に係る本件出向発令について、不当労働行為であるとして、救済申立てを行った。(昭和62年（不）第7号事件)
- (3) 同年8月14日、申立人らは、別表2ないし別表5記載の120名に係る本件兼務発令及び本件勤務指定について、不当労働行為であるとして、救

済申立てを行った。

(昭和62年(不)第8号事件)

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張旨

(1) 申立人の主張要旨

ア 本件出向発令について

(ア) 国鉄は、国労に対して、一貫して敵視政策を取ってきたが、分割・民営化が打ち出されると、これに反対する国労に対し、弱体化、破壊を意図した攻撃を行ってきた。

会社は、国鉄の国労敵視政策を承継し、さらに、これを強化してきており、国労所属組合員を本来の業務からはずし、雑作業、販売業務、廃車解体などに従事させ、この勤務差別を強化したものとして出向制度を発足させ、これによって、国労からの脱退を迫り、国労の弱体化を狙っている。

(イ) 会社は、就業規則を一方的に制定し、それを根拠に一方的に出向を命令し得るとして、国労及び国労所属組合員に一切秘密裡に準備し、事前の打診も一切なく、出向の事前通知を行ってきたものである。

(ウ) 会社は、本件出向が行われた昭和62年6月から8月にかけて、国労所属組合員に偏って出向を発令している。これについて、会社は、本件事件の審問において、人選の理由を疎明したが、果たして当初からそのような理由で人選が行われたかどうか疑問である上、その理由は極めて薄弱であり、本件出向者の出向先での業務が本来の業務とは全く無縁のものが大部分で会社が主張する目的とは整合性がないことからすれば、本件出向が国労に対する攻撃の一環として行われたことは明白である。

なお、会社は、会社発足以後の出向者の累計を見れば、国労所属組合員に偏ってないと主張するが、会社発足時点において、派遣から出向に切り替わった者については、国鉄時代の派遣が本人の同意を前提としていたことからすると、本件出向と同一に論じるべきでなく、また、清算事業団及び他の承継法人への出向者についても、一般の民間会社への出向とは目的が異なることから、同一に論じるべきでない。さらに、不当労働行為の判断においては、事後の状況を考慮に加える必要はないものであり、しかも、同年9月以降の発令については、国労所属組合員以外の者の出向先の実態も明らかでないから、国労所属組合員の出向と同一視すべきでない。

(エ) 本件出向により、出向者各人においては、労働時間が長くなったり、休暇が取れなくなるなど労働条件が低下したり、勤務先の変更により組合活動に支障を来したりするなどの著しい不利益を受けている。

また、長年従事してきた職務に対する誇りを傷つけられたり、技能の低下に不安を感じたり、出向前の職場に復帰できるかどうか不安を感じたりするなどの精神的負担も計り知れない。

(オ) よって、本件出向命令は、国労及び国労所属組合員を敵視する姿勢のもとに他組合と差別して、国労所属組合員に対して不利益な取扱いを行い、同時に、国労を弱体化するために敢行されたものであり、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。

イ 本件兼務発令及び本件勤務指定について

(ア) 本件兼務発令及び本件勤務指定を受けた者は、本来業務からはずされ、旅行勧誘等のセールス、乗車券類の販売・配達、車内での物品販売、無人駅での乗車券の販売・回収、駅構内等の除雪、雑日勤と称する職場内での清掃・洗濯、臨時に行う改札等、本来の車掌業務とかけ離れた業務や臨時的業務に従事させられており、差別感を強いられるとともに、勤務時間が長くなったり、乗務手当等が支給されなくなるなど労働条件において不利益を蒙っており、将来への著しい不安感を抱いている。

(イ) 従来、業務分担は、原則として、固定化することなく、ローテーションにより行われて来ていたにもかかわらず、本件業務発令及び本件勤務指定により本務はずしを受けた者は、全員国労所属組合員であり、これ以後、本来業務以外の業務に固定化されることとなったもので、明らかに国労に対する差別を意図したものである。

(ロ) 各現場長は、人選に当たって、支店の指示により、多能化教育修了者を乗務グループに指定したというが、当該指示は全員が東鉄労に所属する多能化教育修了者を特別に優遇し、国労所属組合員を差別するものである。

その上、具体的人選の指示を受けた助役らは、勤務成績評定の基礎となる一般従業員の行動に関する日常的なチェックを行っているが、助役らは東鉄労に所属しており、各現場において、国労所属組合員に対し国労からの脱退を示唆した事実もあり、国労所属組合員に対し公正な判断を行うとは考えられず、ひいては、勤務成績評定そのものが疑問である。

(ハ) 盛岡地本は、このような差別を行わないよう支店に申し入れ、団体交渉の開催も申し入れたが、支店は、これを無視したまま団体交渉に応じていない。

(ニ) 会社は、本件兼務発令を行ったのは国鉄であるとして、本件兼務発令に関する当事者適格を有していないと主張しているが、労働組合法第7条において不当労働行為をしてはならないとされている「使用者」は、限定的に解釈されるべきではなく、労働組合の団結権の行使に直接利害関係があり、労働組合の団結権の行使を侵害ないし

支配し得る地位にあるのかどうかにより判断されなければならない。

本件兼務発令は、発令後わずか半月余りの期間しか存続し得ないことが明らかであった国鉄の要員配置策あるいは労務政策により行われたものというよりも、むしろ、昭和62年4月1日以降、国鉄の事業を引き継ぎ、経営を担うこととなる会社の要員配置策あるいは労務政策をにらんで、その意に沿うものとして、設立委員会の補助者の地位にあった国鉄が行ったものである。

そして、会社は、国労と対立関係にあった国鉄による本件兼務発令を、何らの考慮もせず4月1日以降もその発令に基づく職務に就かせることにより是認し、会社の労務管理に活用したものである以上、その責任を負うのは当然のことである。

- (カ) よって、本件兼務発令及び本件勤務指定は、団体交渉の協議も尽くさないまま、国労及び国労所属組合員を敵視する姿勢のもとに他組合と差別して、国労所属組合員に対して不利益な取扱いを行い、同時に、国労を弱体化するために敢行されたものであり、労働組合法第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為である。

なお、その後、本件兼務発令及び本件勤務指定により本務をはずされた者は、人事異動により配置転換されたり、勤務指定の変更を受けているが、本件兼務発令及び本件勤務指定を受ける前の職務に復帰した者は少なく、たとえ復帰しても、優等列車に乗務していた者が普通列車に乗務することになるなど、降格ともいえる状況に置かれている者が多いので、本件救済対象者全員について、本件兼務発令及び本件勤務指定前の所属及び職務への復帰を求めるものである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 本件出向発令について

- (ア) 会社は、国鉄から承継した膨大な長期債務及び本来の鉄道事業等に必要な人員を大巾に上回る多数の余力人員を抱えて発足した。

このような状況の下で、会社は経営基盤の確立が求められ、関連会社の指導育成及び民間企業にふさわしい人材の育成のために、出向制度を設けたものである。これによって、これら多数の余力人員を活用することができ、また、将来の多角経営及び異業種進出のためのノウハウの獲得を目的とした人材を育成することができ、さらに、人件費を回収することもできるものであった。

- (イ) 出向については、承継法人の職員の募集に当たって国鉄職員に提示された「労働条件」により周知徹底され、国労所属組合員も当該「労働条件」の内容を「認識」して応募し採用された以上、包括的同意を与えたものというべきである。

また、会社発足と同時に制定された就業規則の内容は、出向に関する定めも含めて、前記「労働条件」に明示されたところと実質的

にほぼ同一であり、さらに、就業規則の中の出向についての規定及び出向規程の内容に何ら不合理はないのであるから、会社が出向を命じる権限を有していることは明らかである。

(ウ) 会社は、本件出向者の人選に当たっては、出向先の要望を考慮し、現場の要員状況、業務執行体制等を勘案した上で、本人の職務経歴、勤務成績、適性、家庭事情、健康状態等を含めて総合的に判断して行っており、一時的に、国労所属組合員への発令が多くなったとしても、会社発足以後の出向者の累計を見れば、国労所員組合員に偏っていないことは明らかであり、国労の主張は、全く根拠を欠く言い掛かりに過ぎない。

(エ) 出向は、人事の一環として行うものであり、出向によって、転勤、転職等社内間の異動に比べて、著しく不利益となることはなく、ある程度の受忍はやむを得ないものというべきであり、本件出向についても、出向期間を2年又は3年とし、労働条件として最も重要な賃金や年次有給休暇について、不利益とならないよう配慮しているものである。

また、会社は、就労条件が変更されることによって生ずる不安感を解消するため、出向者各人に就労条件や業務内容等を明示し、説明を行って出向させているものである。

(オ) 以上のように、会社は、国鉄の長期債務及び多数の余力人員を抱えて発足した事情の下に、本件出向発令を人事運用の一環として行ったものであり、不当労働行為に該当するものではない。

イ 本件兼務発令及び本件勤務指定について

(ア) 本件兼務発令は、国鉄が行ったものであり、昭和62年4月1日に新たに設立された会社が行ったものではないから、会社は、当事者適格を有さず、したがって、本件兼務発令に関する申立ては、却下されるべきである。

(イ) 本件勤務指定は、本来の鉄道輸送業務に必要な要員を大巾に上回る人員を抱えて発足した会社が、これらの余力人員の効率的活用策の一環として行ったものである。

会社は、発足後、各従業員の業務能力、勤務成績、勤務態度、通勤事情、適性等を総合的に考慮して、適材適所主義の立場で、これらの人員をして鉄道輸送業務以外の業務に従事させ、あるいは、国鉄時代に下請業務とされていた業務に従事させるなどして、企業の合理的、効率的運営を図っており、本件勤務指定もその一つに過ぎないものである。

(ウ) 国労は、本件勤務指定により本務はずしを受けた者は全員国労所屬組合員であると主張するが、これも、所詮、会社が適材適所の立場で従業員を正当に評価し、具体的に勤務指定を行った結果、偶々、国労が主張するようにな状況になったに過ぎないといえるに止まり、

会社が格別その所属組合によって差別したことによるものではない。

また、本件勤務指定は、転居や通勤事情の変更を伴うものではなく、何らの不利益性も認められず、組合活動や国労の団結権を阻害するものでないことは明らかである。

(エ) 支店は、盛岡地本の申入れに対し、差別待遇でない旨回答し、団体交渉の申入れに対しても、団体交渉事項でない旨説明するなど理解を得るため誠実に対応しており、団体交渉拒否を指摘されるいわれはない。

(オ) 本件申立ての対象とされた国労所属組合員に対する本件勤務指定は既に変更されており、救済の利益がないものであり、そもそも、会社は、不当労働行為といわれる行為は行っていないことからして、本件申立ては、棄却されるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 労使関係

ア 国鉄時代の労使関係について

昭和56年以降、国鉄は、職場規律の総点検を実施するとともに、昭和57年7月、各労働組合に現場協議協約の改定を提案したところ、他組合は当該改定案に応じたが、国労は当該改定案に応じなかったため、現場協議協約が失効した。

また、昭和59年7月、国鉄は、各労働組合に余剰人員調整策を提案したところ、他組合は当該提案に応じたが、国労は当該提案に応ぜず、同年10月、国鉄は、国労に対し、雇用安定協約の解約を通告したことから、両者間に紛争が生じたが、昭和60年4月に至り、国労は、国鉄の提案した余剰人員調整策の締結に応じた。

次いで、昭和61年1月、国鉄は、各労働組合に労使共同宣言を提案したところ、他組合は当該提案に応じたが、国労は当該提案に応ぜず、また、同年3月、国鉄は、各労働組合に広域異動の実施について説明したところ、他組合は協議に応じて協定の締結に至ったものの、国労は団体交渉事項であるとして、団体交渉を求めたが団体交渉の開催には至らなかった。

なお、同年7月、国鉄は、全国に人材活用センターを設置したが、これに配属された職員は約1万8,500名で、そのうち約81パーセントが国労所属組合員であった。

そして、同年8月、改革労協は、国鉄と第二次労使共同宣言を締結し、同年9月、国鉄は、動労の採ってきた労使協調路線を定着させるためとして、202億円訴訟のうち動労に関する部分を取り下げた。

このような状況の中で、同年5月、B3職員局次長は新事業体の運営においては労使共同宣言の実現が重要である旨の発言を行い、同年5月頃、B4機械課長は新事業体には当局側の考え方を理解できる職員が必要である旨の書簡を発し、同年7月、B5総裁は鉄労大会にお

いて鉄労の協力的対応に対して感謝する旨の挨拶を行い、同年11月、B 7 盛鉄局総務部長は組合員の雇用不安を払拭するためには労使共同宣言と雇用安定協約の締結が不可欠である旨の記事を寄せ、同年5月から8月頃、B 6 盛鉄局労働課員は新事業体には労使共同宣言を締結しない国労に所属する者はいらない旨ノートに記述していた。

このように、国鉄は分割・民営化を目指して諸施策を推進したのに対し、国労はあくまで分割・民営化反対の運動方針を堅持し、非妥協的な態度をとっていたことが認められる。そして、国鉄は、労使協調路線を採る組合と共同して新たな労務管理策を打ち出す一方で、労使協調路線を受け入れようとしない国労を嫌悪し、国労所属組合員を差別することによって、国労を弱体化させようとしていたことが推認される。

さらに、同年3月、国鉄は職員管理調書の作成に着手し、当該調査対象期間を昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとしたが、当該調査期間中、国労が国鉄の分割・民営化反対のストライキやワッペン闘争を実施していたので、国労所属組合員が他組合に所属する組合員と比較して、相対的に低い評価となることが容易に推測され、この調査自体国労差別の姿勢が窺われる。

イ 会社発足後の労使関係について

昭和62年5月、B 8 常務が会社の方針は職場管理においても労務管理においても国鉄時代と同一であり、国労所属組合員を峻別し、排除するという厳しい労務政策を採る旨の発言を行ったこと及び同年8月、B 1 社長が東鉄労の定期大会において国労所属組合員を迷える小羊に比喻した上で、このような迷える小羊を説得し東鉄労に迎え入れて欲しい旨の挨拶を行った事実から、会社は、国鉄時代の労務政策を踏襲して、国労を嫌悪し国労所属組合員を差別する姿勢を堅持していることが推認される。また、会社は、国労の弱体化のため労使協調路線を採る東鉄労が国労所属組合員に働きかけることを期待していたことが推認される。

さらに、同年7月のB 9 盛岡車掌区長の発言、同年9月のB 10 青森運転所長の発言及び昭和63年1月のB 11 盛岡第一運転所長のメモから、会社の意向が支店をはじめ各現場にまで浸透していたことが認められる。

(2) 本件出向発令

ア 出向の必要性

会社は、国鉄から承継した膨大な長期債務及び多数の余力人員を抱える中で、緊急に経営基盤の確立を図る必要があった。

一方、従来から余力人員活用策として実施していた鉄道事業附帯業務部門、旅行業部門及び関連事業部門における活用には限界があったことから、国鉄時代から実施されている派遣（出向）を拡大する必要

があったと認められる。また、これについて、東日本本部は、団体交渉において、出向は民間企業に一般に見られるもので、出向そのものを否定しない旨の発言を行っており、制度としての出向を認めている。

イ 人 選

(ア) 国労所属組合員への偏りについて

申立人は、本件出向発令が国労所属組合員に偏って行われたと主張し、被申立人は、会社発足以後の出向者の累計を根拠にその偏りを否定している。

そこで、これら会社発足以後の出向者について見ると、国鉄により派遣を命じられていた者で会社発足により出向に切り替わったものについては、国鉄における派遣が本人の同意を得て実施されていたのに対し、会社における出向は本人の意思にかかわらず実施されていることを考えれば、これを本件出向と同一に論じることは適当でない。

また、会社発足時に清算事業団及び他の承継法人へ出向した者についても、本件出向のような民間会社への出向と同一に論じることは適当でない。

さらに、昭和63年1月のB11盛岡第一運転所長のメモの中に、年度末に退職を前提とする出向が十分あり得る旨の記述があり、事実、同年3月から4月にかけて出向者が特に多くなっていることからすれば、東鉄労を中心とした退職を前提とする出向が行われたものと推測され、本件出向と同一に論じることは適当でない。

よって、当事者の疎明が比較的詳細になされた本件出向発令のあった昭和62年6月ないし8月頃にかけての出向に限定して、国労への偏りがあつたか否か判断すると、会社がこの時期に出向を発令した者は501名であり、このうち国労所属組合員は287名であるから、その比率は57.2パーセントであり、この時期の国労の会社における組織率が25.4パーセントであったことからすれば、国労所属組合員に偏っていたことが認められる。また、支店がこの時期に出向を発令した者は60名であり、このうち国労所属組合員は38名であるから、その比率は63.3パーセントであり、この時期の国労の支店における組織率が36.0パーセントであったことからすれば、同じく国労所属組合員に偏っていたことが認められる。

(イ) 人選理由について

- a A61及びA60の人選過程において、多能化教育修了者を人選の対象から除外しているが、出向の目的が民間企業にふさわしい人材の育成にあることからすれば、多能化教育修了者を初めから出向対象から除外したことに合理的な理由を認めることはできず、支店における多能化教育修了者の全員が労使協調路線を採る東鉄労所属組合員であることを併せ考えれば、会社は、国労所属組合

員を出向させるための方便として多能化教育修了者を人選の対象から除外したものと判断せざるを得ない。

- b A 64の人選理由は、大型自動車運転免許所持者であることとされているが、A 64が出向先において大型自動車の運転業務に従事した事実はない。

また、A 62の人選理由は、若手従業員のリーダー格たる30歳代の車両技術係（1級）で「電車、ディーゼルカー、客車」の検修資格を有していたこととされるが、A 62の出向先における業務は、当初、シーツ、枕カバー及び椅子クロスの積み下ろし作業並びに車両の清掃であり、その後、車両清掃業務に係る簡易な事務に変更されているものの、いずれにしても、車両係の上位職である車両技術係の職にあつて高度な技術を有していたA 62を当てるほどの業務内容とは認められず、現場長が出向先の要望を超える人選基準を設けたことに合理的な理由を認めることはできない。

さらに、A 63の人選においては、上位職への足掛かりとさせるべく第一順位にしたとされているが、A 63は、3年間の出向期間のうち約1年8ヵ月、青森駅ビル「ラビナ」において空調設備の管理に従事していたものであり、検修と全く関連性がない業務に従事することが、なぜ上位職への足掛かりとなるのか疑問である。

- c 八戸運転所の出向者の人選に当たって、対象とされた貨車の検修資格者のうち、旅客サービス、技術管理等の業務に従事している者が除外された結果、人選の対象が国労所属組合員のみとなったのは、恣意的基準によってこれらの者を除外したためと判断せざるを得ない。

また、A 71の人選理由は、大型自動車運転免許所持者であることとされているが、A 71が出向先において大型自動車の運転業務に従事したという事実はない。

- d A 4の人選においては、現場長は、A 4の所属する青森支区蟹田保線管理室から出向させることとしたが、当時の青森保線区の従業員は149名で、余力人員は42名であったのに対し、蟹田保線管理室は従業員8名（国労所属6名、東鉄労所属2名）で、余力人員はいなかったのであるから、人選の対象を蟹田保線管理室に限定する必要はなく、むしろ、青森保線区の従業員全員を対象として、津軽線の保守業務に明るい者を人選した方が合理的であったはずである。

- e よって、本件出向においては、人選過程及び人選理由に多くの疑問があり、出向者が合理的な理由によって人選されたと認めることはできない。

- (ウ) 出向者への配慮について

会社は、会社発足以後本件出向を実施するまでの間に出向に関す

る従業員に対しての希望等の調査を行っていなかったこと、また、本件出向に当たり本人への事前の打診を行っていなかったこと、さらに、事前通知の際具体的な人選理由の説明を行っていなかったことが認められる。

現に、本件出向者の中には、人選理由が明確でないと感じたり、一切の打診や相談もなく事前通知を受けたことを理由に簡易苦情処理会議に申告した者がいたことからすれば、会社は、本件出向者の不安を解消ないし柔らげるための配慮において、欠ける面があったといわざるを得ない。

ウ 不利益性

(ア) A61について

A61は、出向先において、出向前の業務と全くかけ離れた業務に従事し、勤務時間が深夜にわたりかつ1週間当たり8時間長くなったこと、休暇が取れなかったこと、家族との団欒の時間が短くなったこと及び盛岡地本の青年部常任委員の職を辞任せざるを得なかったことが認められる。

(イ) A60について

A60は、出向先において、出向前の業務と全くかけ離れた業務に従事し、勤務時間が深夜にわたりかつ1週間当たり8時間長くなったことが認められる。

(ウ) A64について

A64は、出向先において、出向前の業務と全くかけ離れた青森県観光物産館における建物の警備及び駐車場の管理に従事したが、この業務は、A64の技能を發揮し得るようなものとはいえず、3年間の出向のブランクによる技術の低下に不安を抱いていたことが認められる。

(エ) A62について

車両技術係（1級）という高度な技術を有していたA62の出向先における業務は、シーツ、枕カバー及び椅子クロスの積み下ろし作業並びに車両の清掃で、その後、青森運転所内において、車両清掃業務に係る簡易な事務に変更されているが、いずれにしても、A62の有している技能を發揮し得るような業務とはいえない。

(オ) A63について

A63は、出向先において、当初、空調設備の管理に従事したが、出向前の業務とは全くかけ離れたものであり、A63の技能を發揮し得るような業務とはいえない。

その後、A63は、勤務場所を青森運転所内へ変更され、出向前と同じ検修業務に従事したが、出向前の職場において、出向者として勤務することに屈辱感を覚えたことは容易に推認される。

(カ) A65ら7名について

A 65ら 7 名が出向先において従事した業務は、気動車及び客車の清掃並びに貨車の軽易な検修であり、A 65ら 7 名の技能を発揮し得るようなものとはいえず、出向前の職場において、出向者として勤務することに屈辱感を覚えたことは容易に推認される。

また、出向に当たって、現場長が 3 年間で復帰できるとはいえない旨説明したため、A 65ら 7 名が出向期間中、出向前の職場に復帰できるかどうか不安を感じていたことが認められる。

(キ) A 4 について

A 4 は出向前は施設技術係として、現場において指示する立場にあったが、出向により、会社従業員から指示される立場に変わったことから、施設係の上位職である施設技術係としての職務に対する誇りを傷付けられたと推認することができる。

(ク) よって、本件出向者 13 名は、出向によって、そのほとんどが出向前の業務とかけ離れたものに従事させられるとともに、勤務時間等労働条件において、著しい不利益を蒙っており、また、組合活動が妨げられると言う不利益が生じていたことも認められる。

さらに、出向者各人について、技術が低下することへの不安、会社復帰についての不安、職務に対する誇りを傷付けられたりするなど精神的に不安定な状況に置かれたことが認められる。

エ 不当労働行為の成否

前記第 2 の 2 の (1) 記載のとおり、会社は、国労を嫌悪していたものであり、このような状況の中で本件出向発令が行われたものであるが、前記第 2 の 2 の (2) のイ及びウ記載のとおり、本件出向者の人選過程及び人選理由には多くの疑問があり、合理的な理由によって人選されたとは認められず、しかも、それぞれ著しい不利益が認められる。

よって、国鉄の分割・民営化に至る経過及び会社発足当時緊急に人員活用策の確立に迫られていた会社の事情を勘案しても、なお本件出向発令は、本件出向者が国労に所属するが故の人選であり、本件出向者に対する不利益取扱いであるとともに、国労の組織の弱体化を目的としたものであって、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判断せざるを得ない。

(3) 本件兼務発令及び本件勤務指定

ア 兼務発令に関する当事者適格

会社は、昭和 62 年 4 月 1 日に新たに設立された法人であり、国鉄とは法人格を異にするものである。しかしながら、そもそも会社が設立されるに至った経緯を見れば、第二次臨時行政調査会が国鉄の経営悪化の事情等から国鉄の経営形態の変更を内容とする答申を行い、監理委員会が国鉄の分割・民営化に関する具体的な意見を提出し、政府が改革法等国鉄改革関連法案を提案し、国会においてこれらの法律案が可決され、改革法の施行により国鉄は分割・民営化の実現に至ったも

ので、会社は、国鉄から事業、資産、債務、職員等を引き継いでおり、国鉄と人的にも物的にもその実質において同一性を有している。

加えて、昭和62年3月16日以降、設立委員会は、個別の人事について判断することなく、会社が発足する同年4月1日の所属等について、同年3月31日における国鉄の最後の所属等を同年4月1日における会社の所属等に機械的に読み替えて記載した設立委員会委員長名の通知を国鉄を通じて交付しており、さらに、会社は、同年4月1日、同日における所属等については設立委員会委員長名の通知のとおり発令があったものとみなす旨通達している。これらの事実を徴するとき、会社は、国鉄による本件兼務発令を追認したもののいわざるを得ず、会社がその責任を負うのは当然である。

本件兼務発令においても、会社と実質的な同一性を有する国鉄が行ったものであること及び前述のとおり追認がなされていることから、会社が当事者適格を有することは明らかである。

イ 兼務発令及び勤務指定の必要性及び人選

(ア) 会社発足当時、会社に多数の余力人員が存在していたことからすれば、従業員の有効な活用を図るため、これらの者を本来の鉄道輸送業務以外の業務に従事させることは、やむを得ないものといわなければならない。

その際、公平に行われた勤務成績評定等に基づき、本来の鉄道輸送業務に従事する者とそれ以外の業務に従事する者を選び分けるというのであれば、それ自体、不合理なものとはいえない。

(イ) ところで、被申立人は、本件勤務指定を受けた者が全員国労所属組合員であることについて、適材適所の立場で正当に評価した結果であると主張している。

しかし、乗務グループと活用グループを区分するに当たり、多能化教育修了者を無条件に乗務グループに指定したことについて見ると、多能化教育修了者は、以前、他系統の職場に所属していた従業員であって短期間の教育修了後、車掌業務に配置されたものであり、この多能化教育修了者を優先して乗務グループに指定したことに合理性は見当たらず、支店における多能化教育修了者が全員東鉄労に所属していたことからすれば、むしろ、東鉄労所属組合員を乗務グループに組み入れようとする意図を有していたことが窺われる。

また、本件勤務指定において、青森車掌区長から指示を受けて従業員のグループ分けに当たった助役らは東鉄労に所属し、その中には、国労所属組合員に対し、国労から脱退するよう示唆する発言を行う者もあり、これらの者が行った従業員の評価が公平であったとは認め難い。

なお、B9盛岡車掌区長も人選の理由として、車掌としての技量、知識などではなく、人選された者が国労の考え方に基づいて行動し

ていることによる旨発言している。

よって、本件勤務指定は、従業員を正当に評価したものとはいえず、国労所属組合員を意図的に差別したものといわざるを得ない。

(ウ) なお、本件兼務発令を受けた者についても全員が国労所属組合員であり、その人選の合理性を認めるに足りる疎明はない。

したがって、本件兼務発令は、本件勤務指定と同様、国労所属組合員を不当に差別したものといわざるを得ない。

ウ 不利益性

本件兼務発令及び本件勤務指定を受けた者は、本来の車掌業務とかけ離れた業務に従事し、これにより乗務手当等がつかなくなり、また、勤務時間が長くなるという不利益が認められる。

ところで、本件勤務指定を受けた者が従事していた業務は、元々、ローテーションにより勤務指定が行われていたものであり、また、本件兼務発令を受けた者の業務内容も営業開発センターにおける業務と大差のないものと認められるが、本件兼務発令及び本件勤務指定により、本来の車掌業務以外の業務に固定されたことによって、差別感とともに将来への著しい不安感を強いられたという精神的不利益も十分に推認することができる。

エ 不当労働行為の成否

前記第2の2の(1)記載のとおり、会社、国労嫌悪の下に、本件兼務発令の勤務形態を継続させ、また、本件勤務指定を行ったものであるが、前記第2の2の(3)のイ及びウ記載のとおり、本件兼務発令及び本件勤務指定については、合理的かつ公平な人選が行われたとは認められず、しかも、本件兼務発令及び本件勤務指定を受けた者には、賃金及び労働時間における不利益のほか、差別感とともに将来への著しい不安感を強いられたという不利益も認められる。

よって、国鉄の分割・民営化に至る経過及び会社発足当時緊急に人員活用策の確立に迫られていた会社の事情を勘案しても、なお本件兼務発令及び本件勤務指定は、国労に所属しているが故の人選であり、本件兼務発令及び本件勤務指定を受けた者に対する不利益取扱いであるとともに、国労の組織の弱体化を目的としたものであって、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判断せざるを得ない。

なお、申立人は、昭和62年（不）第8号事件において、会社とともに支社をも被申立人として申し立てているものであるが、会社の一構成部分に過ぎない支社を会社と同列に被申立人として扱わなければならない格別の理由を認めることはできないから、これを棄却する。

また、申立人は、本件勤務指定に関し、盛岡地本が昭和62年7月25日に支店に団体交渉の申入れに行ったが、支店がこれに応じないとして、これが団体交渉拒否に当たると主張しているが、これを認めるに

足りる疎明はないから、これを棄却する。

(4) 救済方法について

以上により、昭和62年（不）第6号、同第7号及び同第8号事件について、当委員会は、当該不当労働行為を受けた組合員を当該不当労働行為を受ける前の所属及び職名（以下「原職」という。）に復帰させ、本来の業務に従事させることが相当であると判断する。

ただし、上記組合員のうち、既に会社を退職した者、国労を脱退した者及び原職に復帰し本来の業務に従事している者については、上記救済を受ける利益がないものと認め、これを除外する。

なお、会社における組織及び要員配置状況が大きく変化しているので、原職相当職に復帰させることもやむを得ないものと認め、また、具体的な実施に当たっては、各組合員の意向を尊重しながら、会社と国労が協議することが適当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成2年10月15日

青森県地方労働委員会
会長 高橋牧夫 ㊟

(別表 略)