

命 令 書

再審査申立人 東日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人	国鉄労働組合東京地方支部
同	国鉄労働組合東京地方本部上野支部
同	上野新幹線第二運転所分会
同	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
同	X 7
同	X 8
同	X 9
同	X 10
同	X 11
同	X 12
同	X 13
同	X 14
同	X 15
同	X 16
同	X 17
同	X 18
同	X 19
同	X 20
同	X 21
同	X 22
同	X 23

主 文

I 本件初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、別表1記載の者のうち、既に上野新幹線第二運転所の本務に復帰した者を除く再審査被申立人ら所属の組合員について、改めて公正な方法で配属及び勤務指定の見直しを行い、是正すべきものと判定した者について、次の措置を講じなければならない。

- (1) 別表1記載のX1、X2、X3、X4、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13、X14、X15、X16、X21、X23及びX26（以上18名）のうち、配属を是正すべきものと判定した者に対しては、上野新幹線第二運転所の運転士又は主任運転士の本務に復帰させ、その際、他組合の組合員と差別することなく勤務指定を行うこと。
- (2) 別表1記載のX17、X18、X19、及びX20（以上4名）のうち、勤務指定を是正すべきものと判定した者に対しては、他組合の組合員と差別することなく勤務指定を行うこと。
- (3) 上記(1)及び(2)の措置を講ずるに当たり、配属及び勤務指定を是正すべきものと判定した者の就労の具体的方法、時期等について、再審査被申立人らと協議しなければならない。
- 2 会社は、上記第1項による配属及び勤務指定の見直しの経過、判定の結果並びに配属及び勤務指定が公正に行われたことについて、それらに用いた資料を添えて、当委員会に報告しなければならない。
- 3 会社は、再審査被申立人ら所属の組合員に対し、配属及び出向並びに勤務指定について、組合員であることを理由に不利益に取り扱うことにより、再審査被申立人らの組合運営に支配介入してはならない。
- 4 会社は、本命令交付後、速やかに再審査被申立人らに対して、次の文書を交付しなければならない。

記

当社が、貴組合所属の組合員らに対して、上野新幹線第二運転所における配属発令及び勤務指定に関し、組合員であることを理由に不利益に取り扱ったこと及びそれらにより貴組合の組織、運営に支配介入したことは、いずれも不当労働行為であると中央労働委員会により認定されました。

今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 X24 殿

国鉄労働組合東京地方本部上野支部

執行委員長 X25 殿

国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野新幹線第二運転所分会

執行委員長 X3 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1 ㊟

- 5 再審査被申立人らのその余の本件各救済申立てを棄却する。

II 再審査申立人会社のその余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）、東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）の設立委員及び会社が、上野新幹線第二運転所に勤務する国鉄労働組合（以下「国労」という。）の組合員25名に対し、昭和62年4月1日付け配属発令並びに同日以降に行った兼務発令、配転発令、出向発令及び勤務指定において、国労に所属することを理由に新幹線の運転業務から外したことが不当労働行為であるとして、同年7月6日に申立てがあった事件である。
- 2 初審東京都地方労働委員会は、平成元年6月13日に、設立委員及び会社による上記1の各発令等は労働組合法第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して、会社に対し、①組合員25名に対する上記1の兼務発令、配転発令、出向発令等がいずれもなかったものとして取り扱うとともに、本務復帰後の勤務指定に当たり、組合所属の如何によらない公正な取扱いをすること、②今後の兼務発令、配転発令、出向発令等に関し差別的取扱いをすることによる支配介入の禁止、③上記①についてのポストノティス等を命じた。
- 3 会社はこれを不服として、同年6月28日、初審命令の取消しと救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人会社は、昭和62年4月1日、下記2の経緯で、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）及び旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律（以下「鉄道会社法」という。）に基づき、改革法第11条第2項に規定する承継法人（以下「承継法人」という。）の一つとして、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域（青森県から静岡県の一部まで1都16県）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、その従業員数は、本件初審申立時（昭和62年7月6日）約82,500名である。

また、会社においては、首都圏の列車・電車の運行を掌る東京圏運行本部を設置し、同本部に東北・上越新幹線（以下単に「新幹線」という。）の電車の検査・修繕を担当する現業機関として上野新幹線第一運転所（以下「上一運」という。）及び新幹線の運転を担当する現業機関として上野新幹線第二運転所（以下「上二運」という。）がある。

- (2) 再審査被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、申立外国労及びそ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の職場に勤務する職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件再審査結審時（平成2年4月6日）約11,500名である。
- (3) 再審査被申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部（以下「上野支部」という。）は、東京地本の下部組織であり、会社の経営する東北本線の

秋葉原・大宮間、常磐線の日暮里・取手間を中心とする駅、車掌区、電車区、運転所等の現業部門に勤務する職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件再審査結審時約1,840名である。

- (4) 再審査被申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部上野新幹線第二運転所分会（以下上二運分会」という。）は、上野支部の下部組織であり、会社の上二運に勤務する者等で組織する労働組合であり、本件再審査結審時の組合員数は25名である。

- (5) 再審査被申立人 X 1（別表1「本件配属等一覧表」のNo.1、以下括弧内のNo.は同表のNo.である。）、同 X 2（No.2）、同 X 3（No.3）、同 X 4（No.4）、同 X 5（No.5）、X 6（No.6）、同 X 7（No.7）、同 X 8（No.8）、同 X 9（No.9）、同 X 10（No.10）、同 X 11（No.11）、同 X 12（No.12）、同 X 13（No.13）、同 X 14（No.14）、同 X 15（No.15）、同 X 16（No.16）、同 X 17（No.17）、同 X 18（No.18）、同 X 19（No.19）、同 X 20（No.20）、同 X 21（No.21）、同 X 22（No.22）、及び同 X 23（No.23）、の23名並びに再審査被申立人組合所属の組合員である X 26（No.24）、及び同 X 27（No.25）（以下それぞれ「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」、「X 5」、「X 6」、「X 7」、「X 8」、「X 9」、「X 10」、「X 11」、「X 12」、「X 13」、「X 14」、「X 15」、「X 16」、「X 17」、「X 18」、「X 19」、「X 20」、「X 21」、「X 22」、「X 23」、「X 26」、及び「X 27」という。）の計25名（以下一括して「X 1ら25名」という。）は、いずれも国労の組合員であり上二運分会の構成員であって、会社発足直前までは新幹線の運転業務に従事していたが、後記経緯による人事異動により、本件再審査結審時には大部分の者が同運転業務以外の関連事業等の業務に従事している。なお、再審査被申立人組合員らの職歴及び組合歴は、別表1「本件配属等一覧表」中の「氏名、職歴、組合（分会）暦」欄記載のとおりである。

- (6) 国鉄時代には、国鉄の職員等で組織される労働組合として、国労のほか、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。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）、真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）、昭和61年12月に全施労、真国労等が統合して結成した日本鉄道労働組合（以下「日鉄労」という。）等があったが、このうち動労、鉄労、日鉄労等は同62年2月に全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）を結成した。

また、同月には、国労を脱退した旧主流派は、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）を結成した。

そして、会社には、本件再審査結審時、東日本本部のほかに、鉄道労連に所属する東日本旅客鉄道産業労働組合（以下「東鉄労」という。）、鉄産総連に所属する東日本鉄道産業労働組合（以下「東鉄産労」という。）、全動労の東日本支部等がある。

2 国鉄改革の経緯

(1) 臨時行政調査会の答申

国鉄は、昭和39年度に欠損を生じて以来、経営悪化の一途をたどり、同57年度には約18兆円という巨額の累積債務を抱えるに至った。

このような状況の中で、同56年3月発足した第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）は、翌57年7月30日、「行政改革に関する第3次答申－基本答申－」（以下「臨調答申」という。）を政府に提出した。この答申には、①国鉄の分割・民営化、②国鉄再建監理委員会の設置、③新経営形態移行までの間に緊急に講ずべき措置（職場規律の確立等11項目）が提言されていた。

(2) 国鉄再建監理委員会の答申

イ 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、同年8月に、経営管理の適正化（職場規律の確立等）、要員縮減等を内容とする「第1次緊急提言」を翌59年8月には、国鉄事業の再建は基本的に分割・民営化の方向で具体的方策を検討する等の「第2次緊急提言」を政府に提出した。

ロ 同60年7月26日、監理委員会は、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」と題する最終答申（以下「監理委員会答申」という。）を政府に提出した。

この答申によると、国鉄改革の具体的方法は、①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、②同62年度における旅客鉄道事業を遂行するための適正要員規模を158,000名とみて、これにバス事業、貨物部門、研究所等で必要な25,000名を加えて、全体の適正要員規模を183,000名と推計し、これに6旅客鉄道会社の適正要員の2割程度の約32,000名を上乗せして、新事業体発足時の要員規模を215,000名とする等であった。

(3) 国鉄改革関連法の成立

イ 昭和61年11月28日、改革法等国鉄改革に関連する8法（以下「国鉄改革関連8法」という。）が成立した。

国鉄改革関連8法では、①国鉄の旅客鉄道事業を分割して会社ほか5つの旅客鉄道会社に引き継がせることとし、②承継法人に承継されない資産、債務等の処理を日本国有鉄道精算事業団（以下「精算事業団」という。）に行わせ、③改革の時期は同62年4月1日とされていた。

ロ 承継法人の職員の採用手続については、改革法第23条で次のとおり規定している。

(イ) 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基準を提示して職員の募集を行う。

(ロ) 国鉄は、上記(イ)によりその職員に対し労働条件及び採用基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意

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の採用基準に従い、その職員となるべき者（以下「採用候補者」という。）を選定し、その名簿（以下「採用候補者名簿」という。）を作成して設立委員等に提出する。

(ハ) 採用候補者名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって昭和62年3月31日現在国鉄職員であるものは、承継法人の職員として採用される。

(ニ) 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。

ハ 国鉄改革関連8法の各法案に関する国会審議の過程で、次のような国会答弁等が行われた。

同61年11月25日、参議院の国会改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という。）において、運輸大臣は、改革法に基づく承継法人の採用手続き等に関する質問に対し、「……あくまでもこの基準というものは設立委員がお決めになるものでありますけど、私はその内容について、所属する労働組合によって差別が行われるようなものであってはならないと思う。」との趣旨を答えた。また、改革法に基づく採用事務に関する設立委員と国鉄の関係については、「国鉄は、設立委員の補助者の立場で、設立委員の定める基準に従い選定する。」「設立委員の示す採用基準にしたがって承継法人の職員の具体的な選定作業を行う国鉄当局の立場は、設立委員等の採用事務を補助するもので、法律上は準委任に近いものであるから、どちらかといえば代行と考えるべきではないか。」との趣旨を答えた。

ニ 同年12月4日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項に規定する設立委員として、6つの旅客鉄道会社及び貨物会社（これら7法人を併せて以下「鉄道会社」という。）に共通するものとして16名を、各鉄道会社独自のものとして2名ないし5名（会社にあっては3名）をそれぞれ任命した。

(4) 承継法人の職員の募集、採用等

イ 昭和61年12月11日、鉄道会社合同の第1回設立委員会が開催され、「国鉄改革のスケジュール」が確認され、鉄道会社の職員の労働条件についての基本的な考え方及び各会社の採用基準が決定された。

これらによれば、スケジュールとしては、①設立委員は、鉄道会社の、労働条件・採用基準を決定し、国鉄に通知する（同月）、②これを受けて、国鉄は、職員の配属希望調査を行い（同月～同62年1月）、これを集計、分析、調整した上、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出する（同年2月）、③設立委員は、職員を選考して採用者を決定する。（同月）、④設立委員は、鉄道会社での配属を決定して国鉄に

内示し、国鉄はこれによって配属計画を策定して、異動の発令を行う（同年３月）こととし、労働条件については、基本的に国鉄での労働条件を大幅に変更しないよう配慮するとされた。

ロ 同61年12月16日、政府は、改革法第19条第１項に基づき、「日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」（以下「基本計画」という。）を閣議決定し、この中で国鉄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を決めた。それによると、小計法人全体の職員数は215,000名、会社にあつては89,540名とされた。

ハ 同月19日、鉄道会社合同の第２回設立委員会が開催され、鉄道会社における職員の就業の場所、従事すべき業務など「労働条件」の細部が決定され、採用基準とともに国鉄に提示された。

ニ 同月24日、国鉄は、採用基準に該当しないことが明白な者を除く職員約230,400名に対し、承継法人の労働条件と採用基準を記した書面及び承継法人の職員となる意思を表明する国鉄総裁あての「意思確認書」の用紙を配付し、同62年１月７日正午までに提出するよう示達した。なお、意思確認書の用紙には採用を希望する承継法人名を複数記入できる欄が設けられ、同確認書は就職申込書を兼ねることとされていた。

ホ 同年２月７日、国鉄は、鉄道会社の採用候補者名簿を各鉄道会社の設立委員会あて提出した。全承継法人の採用候補者名簿に搭載された職員数は205,586名であり、基本計画の職員数を9,414名下回っていた。このうち、会社の採用候補者名簿搭載者は84,343名と基本計画の職員数を5,197名下回るものであった。

ヘ 同月12日、鉄道会社合同の第３回設立委員会が開催され、国鉄が提出した上記採用候補者名簿に登載された者全員を各鉄道会社に採用することが決定され、同月16日以降、各鉄道会社の設立委員会は、採用を決定した者（以下「採用予定者」という。）に対し、国鉄を通じて、各設立委員会委員長名で同月12日付けの採用通知を交付した。

(5) 国鉄の３・10人事異動

イ 国鉄は、昭和61年11月のダイヤ改正により、会社への移行を見通した業務遂行体制（全国で186,330人の要員体制及びダイヤ編成）を作り上げた。

ロ 国鉄は、同61年度末の退職者及び転職者がほぼ確定し、さらに会社への採用予定者が決定されたことを踏まえて、一般職員については、主に同62年３月10日に人事異動（以下「３・10人事異動」という。）を実施して、会社への移行に向けての配置をほぼ完了させた。

なお、上記(4)イの国鉄改革のスケジュールによれば、「設立委員は、鉄道会社での配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はこれによって配属計画を策定して、異動の発令を行う。」こととされていたが、実際に

は、設立委員から国鉄に対する内示はなかった。

(6) 設立委員による 3・16配属通知

イ 設立委員は、採用予定者に対して、昭和62年3月16日以降、国鉄を通じて設立委員長名で「昭和62年4月1日付で、あなたの所属、勤務箇所、職名等については、下記のとおりとなります。」との通知（以下「3・16配属通知」という。）を交付した。

ロ この通知に記載されていた所属、勤務箇所・職名については、国鉄の3・10人事異動の配属内容を、設立委員会事務局である運輸省が国鉄の協力を得て作成した読み替えの移行表を用いて、そのまま機械的に会社の組織等に読み替えたものであった。また、等級及び賃金については、国鉄在職中の給与等を会社のものに読み替えたものであった。

(7) 承継法人等の発足

イ 昭和62年4月1日、承継法人及び精算事業団が発足し、国鉄の行っていた事業の大部分は承継法人に引き継がれ、残余の資産、債務の処理業務及び承継法人に採用されなかった職員の再就職の促進を図るための業務が精算事業団に移行した。

ロ 会社の社長には、元国鉄再建監理委員会委員のY2が就任し、副社長には、国鉄常務理事のY3が就任した。なお、常勤役員17名中11名が国鉄の幹部であった者であった。

ハ 上二運においても、国鉄時代に同所長であったY4（以下「Y4所長」という。）がそのまま所長に就任した。

ニ 同日、会社は、「4月1日に別に発令がない限り、設立委員による3月16日の通知内容で発令があったものとみなす。」旨の社長通達を発した。そして、指定職を除く従業員については、同日付けでの個別発令は行われなかったことから、これらの者の勤務箇所、職名は、3・16配属通知の内容どおりであった。また、会社発足時における勤務箇所及び業務内容は、実質的には前日の3月31日と何ら変わるものではなかった。

3 国鉄時代の労使関係

(1) 国鉄改革についての国労等の対応

上記第2の2(1)の臨調の審議の過程で高まってきた国鉄の分割・民営化の考え方に対し、国労は、「公共交通としての国鉄と国鉄労働者の雇用と職場を守る」という立場から、一貫して反対した。

また、動労、全施労及び全動労は、国労とともに、昭和57年3月9日、国鉄再建問題4組合共闘会議を結成し、国鉄の分割・民営化に反対する運動に取り組んだが、その後、この問題について各組合間で対応に差が生じた。

(2) 職場規律の総点検と規律是正をめぐる対立

イ 昭和57年初め頃、いわゆる「ヤミ手当」支給問題をはじめとして国

鉄の職場に規律の乱れがあるとして新聞等で度々取り上げられたことや、臨調、監理委員会等からの指摘もあって、職場規律の確立が問題とされるようになった。

ロ 国鉄は、運輸大臣の指示を受けて、同年3月5日、各機関の長に対して、いわゆる「ヤミ協定」、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンの着用、呼名点呼、安全帽等の着用、突発休、現場協議制度の運用実態等約60項目にわたる職場規律の総点検（以下「総点検」という。）を同月末日までに実施するよう指示した。

ハ 国鉄は、同年以降毎年2回、同60年9月まで8次にわたって総点検を実施し、これによって「ヤミ手当」等の慣行は徐々に解消したが、是正されない項目もみられた。特にワッペン着用の禁止については、同年4月から8月まで及び同61年4月頃、国労等が分割・民営化に反対する運動の中でワッペン着用闘争を行ったこともあって、所期の目的を達成できなかった。

(3) 余剰人員調整策をめぐる対立及び雇用安定協約の破棄

イ 国鉄においては、昭和59年2月のダイヤ改正等に伴う合理化により、同年4月1日現在で約25,000名の余剰人員が生じた。そこで、国鉄は、①退職制度の見直し、②休職制度の改定・拡充、③派遣制度の拡充の3項目を含む余剰人員の調整策（以下「余剰人員調整策」という。）を各組合に提示し、同年10月9日までに妥結しない場合は、雇用安定協約を破棄すると通告した。しかし、国労とは、同日までに余剰人員調整策について妥結しなかったため、国鉄は国労に対し、翌60年1月11日をもって雇用安定協約を破棄する旨通告したが、公共企業体等労働委員会の仲裁裁定に基づき、余剰人員調整策に関する協定を締結し、雇用安定協約を同年11月30日まで存続することで合意した。

ロ ところが、国労組合員は、国鉄が派遣、休職等を事実上強要しているとして、全国各地で「やめない、休まない、出向かない」とする、いわゆる3ない運動を展開したため、国鉄は国労に対し、同年11月30日、国労組合員が上記イの協定どおりに対応していないとして、「雇用安定協約の継続締結はできない。」旨を通告し、翌日以降国労との間の同協約は失効した。

(4) 労使共同宣言の調印をめぐる動き等

イ 昭和61年1月、国鉄は、各組合に対し、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は、信頼関係を基礎に一致協力して、①安全輸送のための諸法規を遵守する、②リボン・ワッペンの不着用等服装を整える、③必要な合理化を積極的に推進する、④派遣制度・退職勧奨等を積極的に推進すること等を内容とする「労使共同宣言」を提案した。

動労らは、同宣言に調印したが、国労は、提案の仕方が唐突である等としてこれを受け取らず、調印を拒否した。

ロ 同年7月、動労ら及び真国労の4組合は、「国鉄改革労働組合協議

会」(以下「改革労協」という。)を結成した。さらに同月、国鉄と改革労協は、国鉄改革に協力して取り組むため、「国鉄改革労使協議会」を設置した。

同年8月、国鉄と改革労協は、①民営・分割による国鉄改革を基本とする、②改革労協は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企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる望ましい職員像に向けて労使が指導を徹底すること等を内容とする第二次労使共同宣言に調印した。

一方、国労は、この労使共同宣言の調印に応じなかった。

(5) 進路希望アンケート調査の実施

国鉄は、昭和60年12月、全職員を対象に、公務員等公的部門への転職希望に関する進路希望アンケート調査を実施した。動労、鉄労はこれに応じたが、国労は、改革法成立前にこのような調査を行うべきでないと批判し、アンケート回答用紙に、希望順位の記載とは別に「分割・民営化に反対します。」などと記載して提出するよう下部機関に指示した。国鉄に提出された国労組合員の回答のうち約半数は、当該指示に従って提出されたものであった。

(6) 職員管理調書の作成

イ 昭和61年3月、国鉄は、8次にわたる総点検の結果をとりまとめ、今後の職員管理に活用するため、職員の勤務状況、意識、意欲に焦点を当てた全国統一様式の職員管理調書を作成するよう、各鉄道管理局長等あてに指示した。同通達では、評定の対象期間を同58年4月1日から同61年3月31日までの3年間とすることとなっていた。

ロ 職員管理調書の調査項目は基本事項、特記事項、評定事項の三つに区分されていた。

(イ) 特記事項には、一般処分及び労働処分の内容・回数及び表彰の種類・回数及び表彰ごとの種類・回数、派遣の業績等の項目があった。

(ロ) 評定事項には、「業務知識」、「技能」等の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」等21項目を記載することとなっており、職場における態度、管理者に対する姿勢に関する事項とともに、職場の秩序等に関する事項が多くを占めていた。

ハ 国鉄はこのようにして作成した職員管理調書を、採用候補者名簿を作成する際の資料として使用したほか、上記第2の2(5)の3・10人事異動の際の資料として用いた。

(7) 人材活用センターの設置

イ 昭和61年7月、国鉄は、余剰人員の有効活用を図ることを目的として、全国に人材活用センター(以下「人材センター」という。)を設置した。

これに対し、国労は、労使の合意が必要であるとして同センターの設置に反対したが、国鉄は逐次職員を担務指定し、同年11月1日当時全国1,547ヵ所で、約18,800名（管理要員を除く）の職員を担務指定した。これを組合所属別にみると、国労組合員が約80%（当時の国労の組織率は約50%程度）であった。

ロ 人活センターに担務指定された職員は、転換教育を受けたり、沿線等の草刈り、電車の床に付いたガム剥がし、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、便所清掃、文鎮作り等の業務を行った。

ハ 国鉄は、分割・民営化直前の上記第2の2(5)の3・10人事異動において人活センターへの担務指定を解き、同センターを廃止した。

(8) 広域異動等の実施

イ 昭和61年3月4日、国鉄は各組合に対し、余剰人員対策を進めていく上で、余剰人員の規模を各地区間で調整する必要があるとして、特に余剰人員の割合の高い北海道及び九州から東京地区、名古屋地区及び大阪地区への広域異動を実施する旨協力を求めた。動労・鉄労等はこれを基本的に了解したが、国労は広域異動に関する団交を求める運動を展開する一方、分割民営化反対・広域配転の一方的実施に抗議するとして、ワッペン着用闘争を実施した。

こうした状況の中で、国鉄は、同年5月1日から7月30日までの第1陣の広域異動で2,582名を発令し、その後同年12月1日までの第2陣の広域異動で更に1,236名を発令した。

ロ 国鉄が同年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名が配属されたが、そのうち上二運には北海道からディーゼル車の運転士20名が配属された。これらの20名の運転士は、いずれも動労の所属であった。同人らは、同年6月から11月までに新幹線運転士としての転換教育を受け、同月11日に全員が新幹線電車運転士として発令され、12月から新幹線の運転業務に就いた。

なお上二運の新幹線運転士は、これまでも東海道新幹線の運転士から転入した者を除き、在来の電車運転士等から転換教育を受けた者で構成されていたが、同56年8月頃から同60年1月頃にかけて上二運に配属された新幹線運転士については、いずれも新幹線工事の進行に伴い、安全面、営業面から支障がないよう各種の運転等の業務に従事し、その間現地で長期間泊り込む等開業準備に精力的に取り組んだ経緯があった。

ハ 東京三局内異動による人員配置

上記第2の2(5)イ認定のとおり、国鉄は、昭和61年11月までに約186,000名の業務遂行体制を確立した。そして、同62年4月に発足する会社に円滑に移行するためには、移行時の業務遂行体制に応じた職員配置が不可欠であるとして、同61年11月から翌年3月にかけて順次人事異動を実施した。当時の東京北・南・西鉄道管理局（以下「東京

三局」という。) 内においても、同61年11月のダイヤ改正により電車運転士の余剰が発生したため、これらを各区所で平均的に配属する必要があるとして人事異動が行われた(以下「東京三局内異動」という。)。これにより、上二運には、電車運転士と電気機関士17名が配属された。上記広域異動による配属者と同様、同人らはいずれも動労組合員で、同62年3月21日に17名全員が新幹線電車運転士に発令され、同年4月から新幹線の運転業務に就いた。

(9) 国労組合員の組合活動に関する懲戒処分

イ 国労は、臨調答申において国鉄の分割・民営化の方針が発表された昭和57年頃から一貫して国鉄の分割・民営化に反対したほか、余剰人員調整策、広域異動の提案等に反対して、断続的にストライキ、順法闘争及びワッペン着用闘争を行い、また、国労組合員は、就業時間中も国労バッジを着用することがあった。

これに対し国鉄は、上記のストライキ、順法闘争又はワッペン着用闘争に参加したこと等を理由に、同59年から同61年にかけて停職処分等を行った。

ロ 上二運においても、順法闘争又はワッペン着用闘争等の参加者に対して、同60年7月から12月にかけて減給処分又は戒告処分等が行われた。

ハ なお、動労がストライキ等の闘争を実施したのは同57年12月までであり、以後処分を受けるような闘争を行わなくなった。

(10) 国鉄の役員、管理職らの言動

イ 国鉄改革の諸施策を推進する政府及び国鉄に対して協力的な姿勢をとる動労等の各組合と国鉄改革に反対する行動を展開する国労らの組合とが併存する労使関係の下において、国鉄の役員、管理職らは、次のような言動をした。

(イ) 昭和61年5月21日、本社のY5職員局次長(以下「Y5次長」という。)は、動労東京地方本部の会議において、国鉄改革問題に触れ、「……私はこれから、X28(国労委員長)の腹をブンなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんですが、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、うまくやるということでありまして、……。」と述べた。

(ロ) 同年5月、本社のY6車両局機械課長(以下「Y6課長」という。)は、管下の機械区所長あてに書簡を送付した。同書簡には、国鉄改革のためには職員の意識改革が大前提であり、職員の意識改革とは「当局の考え方を理解でき、行動出来る職員であり、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。」、「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。」等と記載されていた。

ロ 上二運においても、管理職らは次のような言動をした。

(イ) 進路希望アンケート調査における言動等

上二運分会の組合員らの多くは、国労の指示・指導もあって、アンケート回答用紙に公的部門への転出希望がないとして希望順位欄を空白にした上、下部余白欄に「分割・民営化に反対します。引き続き現行国鉄の所属・職名で働くことを希望します。」等と記載し、これを提出した。

これに対し、上二運の当時のＹ７所長（以下「Ｙ７所長」という。）は、同アンケート調査終了後の同61年１月18日から数日間、就業時間中に上二運分会の組合員を一人ずつ所長室等へ呼び出し、東京北鉄道管理局の区員も同席する中で、「私の質問にだけ答えること。余計な発言は認めない。」と前置きし、「白紙で出したのは個人の意思か。」「希望が書かれていないが、どこにやられても異存はないと判断する。」等と述べた。そして、同組合員らが「引き続き国鉄で働きたい。」旨答えたところ、同所長は「国鉄を希望するということは、分割民営化になると国鉄は精算事業団になるのでそこを希望することになる。」等と述べた。

なお、入院中のＸ８に対しては同所長と助役が出向き、同様の態様での面談を行った。

(ロ) 広域異動による人員配置の際の言動

上記(8)ロで述べたように、上二運に20名の運転士の配属が行われようとしていた同61年５月、上二運分会委員長のＸ１は、新幹線運転士の現在人員（管理者・事務・内勤の新幹線運転士を除く。以下同じ。）が標準人員（101名）を上回る112名であったことから、Ｙ４所長やＹ８助役に対し、広域異動者を受け入れる必要はないのではないか質したところ、Ｙ８助役は「これは血の入替えだ。」「血の入替えとして、近々のうちに北海道より広域異動者がこの職場に送り込まれてくる。」等と述べた。

(ハ) 意思確認書の提出に係る言動

上記第２の２(4)ニ認定のとおり、国鉄は同61年12月24日、新事業体への採用を決定する手順として、職員に対して翌年１月７日までに意思確認書を提出するよう求めたが、上二運においては、同確認書の希望順位欄の記載の仕方等をめぐって、Ｙ４所長がＸ１８に対し、「（東日本旅客会社）一つだけでなく、東海とか貨物会社とか他の会社も書いておかないと、東日本がだめな場合、精算事業団へ行かさ

れる。」と述べた。また、事務助役は、X 3 に対しこれと同趣旨のことを述べ、これに対し X 3 は、「国会論議、附帯決議、東日本エリア内の要員状況から言うなら、それはありえない。」と述べた。

(二) 上二運からの転出の働きかけ

同62年 1 月から 3 月にかけて、上二運分会の組合員らに対し転出の働きかけが個別に行われ、その際、次のようなやりとりがあった。

① X 21 は、同年 1 月、Y 4 所長から中央鉄道学園への出向を勧められたのに対し、同人は、同学園は 4 月以降精算事業団の所属となる関係上、会社に残ることができるかどうかを懸念し、出向条件等の資料提示を求めた。同所長は「資料は別にある。2 年位すれば現職に復帰できる。」「上局に聞いて知らせる。」等と回答したが、同人には連絡はなかった。後日、同所長は同人に対し「直営店に今希望すれば、1 ～ 2 年で乗務に復帰できる。」と別の職場への転出を勧めたが、同人が転出の理由を尋ねたところ、同所長は「1 年前からのことを胸に手を当ててよく考えてみる。」等と述べた。

② X 22 ら 7 ～ 8 人に対し、同年 3 月、関東鉄道学園への転出の働きかけが集中的に行われた。3 月中旬頃、Y 4 所長が X 22 の自宅に電話し、「関東鉄道学園の事務員を募集している。今のうちに事務員になった方がいいよ。君には合っていると思うよ。売店は大変だよ。」等と述べたり、同年 3 月 18 日、X 13 に対し、上記第 2 の 2 (6) イの 3・16 配属通知を渡す際、「関東鉄道学園の事務を希望しないか。」等と述べたりした。

(11) 国労等の組合員数の推移

イ 昭和 61 年 5 月当時、国労の組合員数は約 163,000 名（組織率約 70%）を擁し、国鉄内最大組合であったが、人活センターが設置された同年 7 月頃から、毎月 1 万人以上の組合員が脱退したため、翌年 2 月には、組合員約 65,000 名（組織率約 27%）に激減した。

ロ 上二運においては、上二運分会が結成された同 57 年 2 月当時の上二運の人員 85 名のうち、国労組合員は、44 名で、動労組合員は 41 名であったが、上記 (8) の広域異動等が行われた同 61 年 6 月から会社移行直前の翌年 3 月までの間の新幹線運転士の標準人員と現在人員の組合別加入状況をみると、次表のとおりであった。

年 月		昭61 6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	昭62 1 月	2 月	3 月
人 員											
標準人員		101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
現在人員		111	131	131	131	130	130	146	145	142	146
内 訳	国 労	53	53	53	48	40	27	27	27	27	27
	動 労	58	78 (20)	78 (20)	82 (20)	89 (20)	101 (20)	118 (17)	117 (17)	114 (17)	116 (17)
	未 加 入				1	1	2	1	1	1	3

注1；所長、助役、事務および指導技術等の内勤者は除外。

注2；（）は転換育成中の者で内数。(20)は広域異動者、(17)は東京三局内異動者。

注3；組合所属別の時点は、各月の初日とした。なお、昭和62年3月に勤労、未加入の者が前月に比し各2名増となっているが、その時期が不明であるので、便宜上、昭和62年3月とした。

4 国鉄時代の発令・勤務指定とその経過

(1) 上二運における昭和62年3月までの勤務指定

イ 上二運所属の新幹線運転士の勤務指定の方法は、開業以来、全員に対しほぼ1か月毎に「交番勤務→予備勤務（又は構内勤務）→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。

なお、これらの勤務形態のうち、交番勤務と予備勤務は、本線の運転に従事するため、構内勤務と対比して本線勤務と呼ばれていた。各業務の概要は次のとおりである。

(イ) 本線勤務は交番勤務と予備勤務に分かれる。

① 交番勤務は交番表（動力車乗務員仕業計画表）により1ヵ月間の本線乗務の内容について、具体的に特定されている勤務形態で毎月25日に翌月分の指定が発表される（以下毎月25日に翌月分の指定が発表されることは予備勤務及び構内勤務において同じ。）。

予備勤務に比べ、1ヵ月間の勤務内容が事前にすべて把握できるため生活設計をたてやすいという利点を有している。

② 予備勤務は、あらかじめ乗務内容が特定されておらず、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等で勤務しない場合などの穴埋めに乗務する勤務形態であり、通常乗務回数は交番勤務者より少ないため、乗務員手当等も減少することになる。

(ロ) 構内勤務は、構内入替え運転を担当し、本線の運転には従事しないため、新幹線運転士にとっては、予備勤務に準じた勤務形態と理解されていた。

ロ 同60年3月以降、国鉄は、新たに日勤勤務（特定の業務がなく、必要に応じて現場長（所長等）が指示する業務を行う勤務形態で、通常、運転業務には携わらないもの。）を導入し、運転系統の各現場長に対し、勤務成績に基づいて上位の者から、交番勤務、予備勤務、日勤勤務の順に勤務指定するよう指導したことから、上二運においてはY7所長名で「5月以降、局（東京北鉄道管理局）指導による新たな考えで乗務割を発表する。」旨掲示した。しかし、上二運における勤務指定は、同62年2月まで基本的に従来のローテーション方式と変わらず、同所所属の新幹線運転士の扱いに差はなかった。

ハ ところが、同62年2月24日、上二運において翌3月分の交番表が発表され、上二運分会所属の組合員27名に対しては、従来のローテーション方式と異なり、3名が交番勤務に、1名が構内勤務に、他の23名

は予備勤務に指定された。これに対し、動労組合員は、見習い中の東京三局内異動の17名を除く全員が従来のローテーション方式と変わらない勤務指定がなされていた。

さらに同日午後、この交番表は一部間違いがあったとして撤回され、翌25日、改めて3月分交番表が発表されたが、同交番表では前日、交番勤務に指定されていた3名と構内勤務に指定されていた1名の上二運分会組合員らは、いずれもそれらの勤務からはずされ、全員が予備勤務に指定し直されていた。これに対し、上二運分会委員長のX1らがY4所長に説明を求めたところ、同所長は即答を避け、翌3月に入ってから「4月以降の人事配置を考慮し、上局の指導で訂正した。」と述べた。

(2) 上二運における3・10人事異動の状況

イ 3・10人事異動において、X1 (No.1)、X2 (No.2)、X3 (No.3)、X4 (No.4)、X5 (No.5)、X6 (No.6)、X7 (No.7)、X26 (No.24)、及びX27 (No.25)、(以下「X1ら9名」という。)は、駅営業兼務、関連事業本部兼務又は要員機動センター兼務を発令された。

ロ X1ら9名に対する上記イの兼務発令の通知は、同年3月4日頃、上二運のY4所長が行ったが、その際、同人らは、同所長に兼務発令の選考基準やその理由を問い質したのに対し、同所長は、「会社の方針と上からの指示による。」、「適材適所の人事配置。」、「幹電運（新幹線電車運転士）としての技能は大変優れているが、今日まで諸施策に協力していただけなかった。」等と答えた。

そして同人らのうちX1 (No.1)、X2 (No.2)、X3 (No.3)、X4 (No.4)、X5 (No.5)、X6 (No.6)及びX7 (No.7)、の7名（以下「X1ら7名」という。）は、簡易苦情処理申請を行ったが却下され、異議を留めて3月16日、それぞれ発令先に赴任した。

(3) 上二運における3・16配属通知の状況等

イ X1ら9名に対する3・16配属通知とその後の経過

(イ) 上記第2の2(6)のとおり、昭和62年3月16日以降、設立委員は、採用予定者に対し、設立委員長名の3・16配属通知を交付した。X1ら9名に対してなされた3・16配属通知は、3・10人事異動の発令の内容をそのまま会社の勤務箇所に読み替えたものであり、別表1中のA欄の「兼務」欄記載のとおりであった（X1ら9名に係る同年4月1日付けの配属を、以下「本件配属」という。）。

(ロ) X1ら7名は、同年3月16日以降同年5月19日まで、上野、大宮、宇都宮等の講習会場で、他の兼務発令を受けた職員ら（上二運の属する東京北鉄道管理局内では264名で、全員国労組合員であった。）とともに、作文、接客マナー等のビデオ鑑賞、オレンジカードの販売等の講習を受けた。

また、残る2名のうちX26 (No.24) は直営店の「プレゼントショ

ップ」で土産物販売等の業務に、X 27 (No.25) は直営店の「コーヒーショップ」でコーヒー、カレー等飲食物提供の業務に、同年 3 月 16 日以降それぞれ従事した。

ロ X 8 ら 16 名に対する 3・16 配属通知とその後の経過

- (イ) 同年 3 月分の交番表で、予備勤務に指定されていた X 8 (No. 8)、X 9 (No. 9)、X 10 (No.10)、X 11 (No.11)、X 12 (No.12)、X 13 (No. 13)、X 14 (No.14)、X 15 (No.15)、X 16 (No.16)、X 17 (No.17)、X 18 (No.18)、X 19 (No.19)、X 20 (No.20)、X 21 (No.21)、X 22 (No.22)、及び X 23 (No.23) (以下「X 8 ら 16 名」という。) に対する 3・16 配属通知は、いずれも「本務 (職名)」の発令であったが、同年 3 月 25 日発表の同年 4 月分の交番表では、同人らはいずれも日勤勤務に指定され、これがそのまま会社における交番表とされた (別表 1 中の A 欄「本務」欄記載のとおり。X 8 ら 16 名に係るこの勤務指定を、以下「本件日勤勤務指定」という。)

なお、このような日勤勤務に指定された者の中には、動労組合員 5 名も含まれていた。

- (ロ) X 8 ら 16 名に対する日勤勤務の指定は、同年 5 月 19 日まで行われ、同人らは、上野駅新幹線構内での旅客案内、パソコン講習、上二運庁舎内外の清掃等に従事した。

他方、同じく日勤勤務に指定された 5 名の動労組合員は国鉄時代の同 61 年 11 月から取り組んできた「経済運転研究プロジェクトチーム」(動力費節減を主なテーマとする新幹線電車の経済運転マニュアル等の作成等を任務とし、同 62 年 10 月に終了。) の業務に従事し、繁忙期には運転業務に従事した。

- (ハ) 同年 4 月 1 日以降、X 8 ら 16 名らは、乗務を外されたことに抗議しその理由を質すため所長室に赴いたところ、Y 4 所長は「一人で来れば説明する。」と述べて退室する等の態度をとっていた。その後、同所長は「みんな優秀だし、誰でも幹電通の仕事をしたいという気持ちはわかる。しかし、(日勤勤務の業務は) 誰かがやらなければならない。」旨を述べ、また日勤勤務指定の基準については「言うべきものではない。」としか答えなかった。また、同月 7 日から 9 日にかけて、同所長は X 8 らと個別に面談し、直営店 (関連事業本部) や営業 (駅営業係・要員機動センター) への転出を勧めたが、同人らは応じなかった。なお、上二運分会は、この問題の取り扱い等についての要求書を作成し、同所長に話を申し入れたが、同所長は同要求書の受領を拒んだ。

5 会社の発足

(1) 会社発足時の業務体制等

- イ 会社発足時の従業員数は、82,469 名であり、鉄道輸送事業部門の運営に必要な人員を約 10,000 名上回っていた。また、会社発足時の東京

圏運行本部の社員数は、約31,400名であり、鉄道輸送事業部門の運営に必要な人員を約3,000名上回っていた。

ロ 会社は、これら余力人員の活用を図るため、鉄道輸送業務以外の業務開拓、外注業務の直営化及び鉄道営業収入の増収に向けた営業活動を行うこととし、本社に、引き続き「関連事業本部」を置き、東京圏運行本部において、①直営店舗や自動販売機による物品や各種飲料の販売等の業務、②車両清掃作業の業務、③外注していた定期券販売業務を会社で行うための顧客リストの整理業務（以下「コーディング業務」という。）等を実施した。

ハ 会社は東京圏運行本部管内では、設立当初、国鉄時代に作成された上記第2の3(6)の職員管理調書及び職員管理台帳を引き継いで作成した社員管理台帳（甲第82号証）を資料として、人事考課を行っていた。この社員管理台帳では、考課区分を業務考課（考課要素：仕事の成果、仕事の創意工夫、指導・育成）、意欲・態度考課（同：積極性、責任感、規律性、協調性）、能力考課（同：知識、判断力、技能）の3つに分けて、各要素毎に5ランクで評価するものとし、評価者は、第1次が助役、第2次が現場長とされていた。

(2) 会社発足後の労使関係

イ 会社は、同62年4月1日の会社発足を機に、新しい就業規則・出向規程を整備し、業務上の必要がある場合、社員に転勤、出向等を命じ、社員は正当な理由がなければこれを拒むことはできない（就業規則第28条）こととし、同年5月26日、これに沿った関連会社等への出向の推進に関する協定の締結を各組合に申し入れた。これに対し、東鉄労及び東鉄産労は、同月28日同協定の締結に応じたが、国労は、締結に応じなかった。

ロ 同年5月25日、会社の会議室で開催された「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において、人事部等の担当役員であったY1常務取締役（以下「Y1常務」という。）は、「……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、特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。……」と述べた。

ハ 同年8月6日、東鉄労の第2回定期大会に出席した会社のY2代表取締役社長（以下「Y2社長」という。）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。……皆さんにお願いしたいのは、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……」と挨拶した。

ニ 国労組合員は会社発足後も組合バッジを着用していたが、会社は就業規則違反を理由としてたびたび注意をするようになった。

会社は、東京圏運行本部管内で同年４月から５月にかけて二回にわたり、組合バッジ等の着用に関して調査を行った。

6 会社発足後の発令・勤務指定の経過

(1) 昭和62年５月20日付、同年６月26日付及び同年７月１日付の配転・兼務発令等

イ 昭和62年５月20日付配転・兼務発令

(イ) 会社は、同62年５月20日付で、上記第２の４(3)イ(ロ)の講習を終了したX 1 (No. 1)、X 4 (No. 4)、X 5 (No. 5)、及びX 6 (No. 6)の４名（以下「X 1ら４名」という。）と、X 8 (No. 8)、X 9 (No. 9)、X 10 (No. 10)、X 11 (No. 11)、X 12 (No. 12)、X 13 (No. 13)、X 14 (No. 14)、X 15 (No. 15)、X 16 (No. 16)、X 17 (No. 17)、X 18 (No. 18)、X 19 (No. 19) 及びX 20 (No. 20) の13名とを合わせた17名（以下「X 1ら17名」という。）に対し、上二運の運転士又は主任運転士から上一運の運転士又は主任運転士への配転を発令し、同時に、X 1ら４名に対しては要員機動センターへの兼務を発令した。

また、会社は、同日付で、X 2 (No. 2)、X 3 (No. 3)、X 7 (No. 7)、X 21 (No. 21)、X 22 (No. 22) 及びX 23 (No. 23) の６名に対し、駅兼務、駅営業指導係兼務、駅兼務・関連事業本部兼務を、それぞれ発令した（別表１中のB欄記載のとおり。）。

(ロ) 上記(イ)のとおり配転・兼務発令を受けた組合員らは、Y 4 所長に対し、これらの発令の理由等を質したが、同所長は、「適材適所である。」、「幹電運としての技能は大変優れているけれども、社の方針としてこういう発令が上局からあった。」等と答えるのみであった。

(ハ) 以上の各発令により、上一運に配転されたX 1ら17名は新幹線車両をバケツ、タワシ等で清掃する作業（以下「クリーンアップ作戦」という。）に、駅営業指導係兼務発令のX 3 (No. 3) はセールスセンターで団体旅客の募集等を行う旅行セールスの業務に、駅兼務発令のX 2 (No. 2) 及びX 7 (No. 7) の２名は直営店の「サンクス」で新聞、雑誌等の販売業務に、駅兼務・関連事業本部兼務発令のX 21 (No. 21) は直営店の「喜多」でうどん・そばの販売の業務に、同発令のX 22 (No. 22) は「プレゼントショップ」でカステラ等贈答品の販売業務、同発令のX 23 (No. 23) は「ベル２号」でコーヒー・カレー等飲食物の販売業務に、それぞれ従事した。

ロ 昭和62年６月26日付兼務発令

(イ) 会社は、「クリーンアップ作戦」が６月末で終了することに伴い、X 1 (No. 1)、X 4 (No. 4) 及びX 6 (No. 6) の３名（以下「X 1ら３名」という。）に対し、同年６月26日付で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１中のＣ欄記載のとおり。）。

- （ロ） 上記（イ）の発令により、X 1 ら 3 名は、いずれもベンディングサービスセンターで、工場から運ばれてきた「大清水」を倉庫に搬入し、また各駅に設置された自動販売機にこれを搬入して補充し、現金、空き缶を回収する業務（以下「大清水業務」という。）に従事した。

ハ 昭和62年 7 月 1 日付配転・兼務発令と同年 7 月以降の勤務指定

- （イ） 会社は、X 8（No. 8）、X 9（No. 9）、X 10（No.10）、X 11（No.11）、X 12（No.12）、X 13（No.13）、X 14（No.14）、X 15（No.15）及び X 16（No.16）の 9 名（以下「X 8 ら 9 名」という。）に対し、新たに同 62 年 7 月 1 日付で、上一運所属のまま、要員機動センター営業指導係（営業主任）兼務を発令した。

また、会社は、X 17（No.17）、X 18（No.18）、X 19（No.19）、及び X 20（No.20）の 4 名（以下「X 17 ら 4 名」という。）に対し、上二運への再配転（3・16配属通知と同内容の本務発令）を発令した。しかし、X 17 ら 4 名に対する同年 7 月分以降の勤務指定はいずれも日勤勤務であった（別表 1 中の C 欄記載のとおり。）。

- （ロ） 上記（イ）の発令により、X 8 ら 9 名は、同年 7 月から 8 月までの間、北海道方面への夜行列車にオートバイを積み込む作業に従事し、その後、同人らは特改業務（ボックスでの臨時の切符販売）と助勤業務（乗降客の多い時間帯におけるホームでの尻押しや競輪客等の整理）に従事した。

また、X 17 ら 4 名は、コーディング業務に従事した。

（2） 昭和62年 7 月10日出向発令

- イ 会社は、同62年 7 月10日、X 5（No. 5）に対し、総務部人事課主任運転士を命ずるとともに、平成元年 7 月 9 日までの 2 年間、国鉄車輛整備株式会社東大宮事業所（以下「国鉄車輛整備」という。）に出向させる発令をした（別表 1 中の C 欄記載のとおり。）。

- ロ 上記イの出向発令については、上記第 2 の 5 (2)イのような経緯があったが、会社は、同62年 6 月以降、逐次、出向を実施し、翌63年 6 月 1 日までの間にその対象となった社員は東京圏運行本部管内で313名にのぼった。組合所属別内訳は、東鉄労186名、国労99名、東鉄産労13名、組合未加入15名であった。このうち、上二運において出向の対象となった者は、X 5 と同62年12月に本人の希望により出向発令された助役の 2 名であった。

- ハ 本件出向に先立つ同62年 6 月25日、X 5 は、上一運の Y 9 所長に呼ばれ、国鉄車輛整備への出向を内示され、同社の業務概要、労働条件等の説明を受けたが、その際、同人が出向の基準等を質したのに対し、同所長は、「基準は私にもわからない。」、「出向先のノウハウを得るのに適している人物であるからで、それ以外のことは人事課サイドで決

めたことで、私は知らない。」等と述べた。X 5 は異議を留めて出向先へ赴任した。

ニ X 5 の出向先である国鉄車輛整備の主たる業務は、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た仕事の内容は、会社の運転士が仮眠などする尾久客車区東大宮派出所の廊下、便所、風呂、寝室等の清掃作業であった。

(3) 昭和62年 8 月11日付、同63年 1 月26日付及び同年 4 月11日付発令

イ 会社は、大清水業務に従事していた X 1 (No. 1) に対し、さらに、同62年 8 月11日付で浜松町駅から品川駅への在勤地変更の発令を行った(別表 1 中の C 欄記載のとおり。)

ロ 次に、会社は、セールスセンターの業務に従事していた X 3 (No. 3) に対し、同63年 1 月26日付で要員機動センター営業指導係兼務への業務変更の発令を行った(別表 1 中の D 欄記載のとおり。)。同人は、駅で特改業務や助勤業務等に従事した。

ハ 引き続き、会社は、ベンディングサービスセンターの業務に従事していた X 6 (No. 6) に対し、同63年 4 月11日付で上野駅から北柏駅への在勤地変更の発令を行った(別表 1 中の D 欄記載のとおり。)。また、会社は、特改業務や助勤業務等に従事していた X 8 (No. 8) に対し、同日付で上野駅から王子駅への在勤地変更の発令を行った(別表 1 中の D 欄記載のとおり。)。在勤地変更後、同人らはベンディングサービスセンターで大清水業務に従事した。

(4) 昭和63年 4 月21日付配転発令と本務復帰の発令

イ 昭和63年 4 月21日付配転発令

(イ) 会社は、X 1 (No. 1)、X 4 (No. 4)、X 6 (No. 6) 及び X 8 (No. 8) の 4 名に対して、同63年 4 月21日付で、ベンディング事業所事業指導係に配置転換する発令をした。

この発令は、大清水業務のベンディング事業が好調であったことから、関連事業部門の業務を担当する現業機関として新たにベンディング事業所が設置され、それに伴って、これまで大清水業務に従事させるために行ってきた要員機動センターへの兼務発令を、ベンディング事業所への本務発令とするためのものであった(別表 1 中の D 欄記載のとおり。)。また、それは、「新幹線運転士」の職名を失わせ、本務における職種変更を生ずる点でこれまでの発令と異なるものであった。

なお、同年 7 月当時、ベンディング事業所に配置されている社員は約600名で、そのうち、東鉄労の組合員は管理者と事務係であり、実際のベンディング業務はほとんど国労組合員で占められていた。

(ロ) また、会社は、直営店舗で販売等の業務に従事していた X 2 (No. 2)、X 7 (No. 7)、X 21 (No.21)、X 23 (No.23)、X 26 (No.24) 及び X 27 (No.25) の 6 名に対し、同日付で、改めて各々の勤務する直営

店舗所在駅の駅営業指導係(営業主任)に配置転換する発令をした。

この発令は、同63年4月に会社が組織改正により東京圏運行本部に駅業務部を設置し、直営店をその所属としたことから、従来、関連事業本部兼務等の発令によっていたものを改め、当該店舗が置かれている各駅への本務発令としたものである(別表1中のD欄記載のとおり。)。この発令もまた、これまでと異なり、「新幹線運転士」の職名を失わせ、職種変更を生ずるものであった。

なお、同年、6月1日当時、直営店の「サンクス」へ配置された社員数は340名で、国労組合員は317名であった。

ロ 兼務を免ずる発令及び上二運への配転発令

会社は、「プレゼントショップ」の業務に従事していたX22(No.22)に対し、同63年4月21日付で、駅兼務・関連事業本部兼務を免ずる発令をした(別表1中のD欄記載のとおり。)。これにより同人は、本件再審査結審時、新幹線運転業務に従事している。

また、会社は、駅営業指導係に配置転換され、「コーヒーショップ」の業務に従事していたX27(No.25)に対し、同年6月30日付で、上二運新幹線運転士へ配置転換する発令をした(別表1中のD記載のとおり。)。これにより同人は、本件再審査結審時、新幹線運転業務に従事している。

さらに、会社は、国鉄車輛整備に出向していたX5(No.5)に対し、平成元年7月10日付で、「出向を免じ、上二運新幹線主任運転士を命ずる」旨発令した(別表1中のD欄記載のとおり。)。これにより同人は、本件再審査結審時、新幹線運転業務に従事している。

(5) 本件配属等の理由

イ 会社は、本件配属から発足後の上記(1)ないし(4)までの各発令・勤務指定(以下「本件配属等」という。)を行うに当たって、その人選基準として、勤務成績や執務態度等を考慮したとして、上二運の昭和62年3月10日現在員、対象者数162名に係る、組合別及び各人別(X1から25名以外は無記名)の評価を記した「上野新幹線第二運転所個別事象総括表」と題する書証(乙第245号証)を、本件再審査において提出した。

ロ 同書証に記載されている評価項目としては、職場規律に関する事項として、①ワッペンを着用、②ネクタイの未着用、③管理者への反発、④現場長への抗議、⑤勤務時間中の組合事務所立入、⑥乗務員の氏名放送状況(乗務する際に車内放送する自分の氏名を車掌に報告しなかったこと、また、乗務終了後の点呼時に、車内氏名放送を行ったかの助役の確認の質問に答える必要がない、あるいは組合の指示で答えないと発言したこと)、⑦一口諮問(乗務前点呼の際に、助役から受ける安全や事故防止に係わる質問)に無回答⑧アンケート調査の白紙提出、⑨組合バッジを着用、⑩部内阻害(乗務員自身のミス等により、

列車が30分以上遅れたり、又は、器物破損により50万円以上の損害を出した場合の「部内阻害A」と、それら以外の「部内阻害B」がある。）、⑪遅刻の各項目を挙げ、会社は、以上11項目についてはマイナス評価とした。また、勤労意欲に関する事項として、①提案件数、②増収実績、③小集団活動、④意見発表等、⑤業務研究会活動、⑥余剰人員調整策等協力の各項目を挙げて、会社は、これらをプラス評価とした。

なお、同書証には、知識、技能等職務能力に関する事項についての記載はなかった。

ハ 別表2は、同書証のうちX1ら25名の分を挙げたものである。

これによると、同61年度においてほぼ全員が「ワッペンを着用」、「アンケート調査の白紙提出」、「乗務員の氏名放送状況」の3項目に該当するとしており、そのほか個別に「ネクタイの未着用」、「管理者への反発」、「一口諮問に無回答」、「勤務時間中の組合事務所立入」等の項目に該当するとしている。そして、処分欄には労働争議による処分、部内阻害Bをおこしたことに伴う処分等を挙げている。

逆に、プラス評価となる、「提案件数」、「増収実績」、「小集団活動」及び「余剰人員調整対策協力」等については、下記へで述べるとおりである。

なお、部内阻害BとしてX7（No.7）、X10（No.10）及びX16（No.16）の4件が指摘されているが、中でも同61年9月に発生したX7（No.7）のものは、居眠りによりATCブレーキが作動しホーム中央で停車したことがマスコミに取り上げられ、停職3ヵ月の処分を受けたものである。しかしながら、同年5月から同62年1月にかけて、これと同種ないし、より重大とみられる運転事故等が29件（国労組合員6件、動労組合員23件）発生しているが、それらの者に対する処分は乗務停止1日程度のものであった。

ニ 別表3は、同書証のうちX1ら25名以外の上二運所属の職員のうち同61年3月から翌年5月にかけて国労を脱退し、動労ないし東鉄労に加入した旧国労組合員33名の分をまとめたものである。これによると、同人らについてもX1ら25名と同様、同61年度において、ほぼ全員が「ワッペン着用」、「アンケート調査の白紙提出」、「乗務員の氏名放送状況」の3項目に該当するとしているが、国労脱退後はマイナスに評価される事項の該当が全くなく、逆に小集団活動への参加や余剰人員調整対策等への取組みをほぼ全員が行っているとしている。

ホ また、別表4は、これらの評価項目を組合別にまとめた総括表である。これによると、昭和60年度において、動労組合員にはマイナス評価となる「職場規律に関する事項」に関する各項目の該当が一つもないのに対して、国労組合員は11項目中9項目に該当しており、該当数の多いものとして、例えばワッペンの着用で611回となっている。しかしながら、同61年度になると、国労組合員のマイナス評価項目の該

当が減り、11項目中7項目となり、その該当回数も各項目で1～4回となっている。さらに同62年度には、11項目中3項目に減り、「ネクタイの未着用」、「組合バッジを着用」、「遅刻」に該当するのみとなっている。なお、組合バッジに関しては、上記第2の5(2)二のとおり、会社は、その発足の前後から注意をするようになったため、同62年度から該当する事になったものである。

ヘ 他方、プラス評価とされた「勤労意欲に関する事項」のうち、「提案件数」及び「増収実績」についてみると、同60年度から61年度にかけて、国労組合員一人当たりの件数及び実績は、動労組合員を上回っているが、会社が発足した同62年度には逆転している。また、「小集団活動」や「余剰人員調整策等協力」の各項目については、同61年度から同62年度にかけて、動労組合員のみが取り組んだとされており、国労組合員にはほとんど該当者はいない。特に、「余剰人員調整策等協力」については、動労は同61年度、62年度には組合員全員が該当するとされているのに対して、国労は、同61年度で4名、同62年度で2名が該当しているにすぎない。

(6) 本件配属等の結果

イ 本件再審査結審時現在、X 1ら25名が現実に従事している業務は、上記第2の6(4)ロ認定のとおり、X 22 (No.22)、X 27 (No.25) 及びX 5 (No. 5) の3名が新幹線運転士として本務に従事しているほかは、X 17ら4名 (No.17～20) は、上二運に所属しながらも日勤勤務に指定され、本来業務に従事しておらず、その他の者はいずれも上二運以外で運転業務以外の業務に従事している（別表1中のE欄記載のとおり。）。

ロ X 1ら25名は、本件各発令・勤務指定により、新会社発足後の同62年4月以降、新幹線運転士として乗務しない間、乗務手当等の乗務に関する諸手当が支給されないこととなり、本来業務である交番勤務等に従事した場合と比べると、月平均約5万円程度の減収となった（ただし、本務に復帰したX 22 (No.22) については同63年4月まで、X 27 (No.25) については同63年6月まで、X 5 (No. 5) については平成元年7月までである。）。

ハ 上記第2の2(5)認定の国鉄による3・10人事異動により、上二運分会の役員6名（委員長、副委員長、書記長、執行委員各1名及び分会委員2名で別表1中の「組合（分会）歴」欄記載のとおり。）は、上野以外の大宮及び宇都宮で講習を受講することになった。

その後、上記第2の6(2)認定の同62年7月10日付向発令の時点では、上記組合役員を含むX 1ら25名は9日所の職場に分散し、上二運に実際に勤務するのはX 17 (No.17)、X 18 (No.18)、X 19 (No.19)、及びX 20 (No.20) の4名のみとなった。

さらに、本件初審終結直前の同63年7月20日時点では、10か所の職場に分散した。なお、平成2年4月6日現在上二運に勤務する者は、

上記イのとおり 3 名が復帰し 7 名となっている。

(7) 上二運における組合別の本務・非本務従事者数の推移等

3・10人事異動から同63年7月20日までの間の上二運における本務従事者（本務発令され、かつ新幹線に現実に乗務している者）と、非本務従事者（被配転者、被出向者及び本務発令されているが兼務や日勤勤務に指定され、新幹線に乗務していない者）の人数の推移を組合別に示すと、次表のとおりになる。

組合別 \ 時点		3・10 人事異動	昭62. 4. 1 付発令・ 勤務指定	昭62. 5. 20 付発令（配 転兼務）	昭62. 7. 10 付出向発令 の時点	初審終結直前 （昭63. 7. 20）
国 労	本務従事者	18名	0	0	0	2
	非本務従事者	9名	25	25	25	23
	計	27名	25	25	25	25
動 労 東鉄労	本務従事者	113名	108	101	101	99
	非本務従事者	3名	8	14	14	17
	計	116名	116	115	115	116
未加入	本務従事者	1名	0	0	0	0
	非本務従事者	2名	2	2	2	1
	計	3名	2	2	2	1
合 計		146名	143	142	142	142

注1 所長、助役、事務及び指導技術等の内勤者は除外。

注2 昭和63年4月21日付発令時の国労の本務従事者は1名、非本務従事者は24名である。

注3 再審査結審時の国労の本務従事者は3名、非本務従事者は22名である。

これによると、本件配属等に先立つ3・10人事異動が行われた時点で、すでに、国労組合員に比し、本務従事者の圧倒的多数が動労組合員で占められており、会社が発足した同年4月1日の時点においては、国労組合員の本務従事者は零となり、全員が非本務従事者となったのに比し、動労組合員のみが本務従事者となっていた。そして、上記(5)イのとおり同61年3月から翌62年5月にかけて国労を脱退し、動労又は東鉄労に加入した者も、退職ないし直営店等へ転出した少数の者を除き、上二運における、これら本務従事者の中に含まれていたことが認められる。すなわち、これらの国労脱退者の大多数の者は、上二運における同62年3月分の勤務指定で、従来どおり、本務従事者として扱われ、新幹線に乗務し、会社発足後の同62年4月及び5月分の勤務指定においても、引き続き同様の取扱いを受けた。

第3 当委員会の判断

1 再審査被申立人組合の申立人適格について

会社は、再審査被申立人東京地本、同上野支部及び同上二運分会（以下三つの組合を総称して「三組合」という。）は、それぞれ国労の下部組織に過ぎず、独立した労働組合ではないので、不当労働行為の救済申立人適格を有せず、かつ、初審命令も、国労に対する不当労働行為性のみを問題としているのであるから、これら三組合の救済申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、三組合は、それぞれ独自の規約・会計及び執行機関を有

し、固有の組合活動を行っていることが認められ、かつ、再審査被申立人であるX 1ら25名は、国労組合員であるとともに、これら三組合それぞれの組合員でもあり、会社の同人らに対する配属発令及び勤務指定が、三組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い並びに三組合の組織、運営に対する支配介入を構成するか否かが問題となるものであることから、三組合が本件救済申立てにつき申立人適格を有することは明らかであり、会社の主張は採用できない。

2 承継法人発足時の職員配属手続における国鉄と設立委員及び承継法人の関係について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 国鉄は、昭和62年3月10日までに、退職者の補充を含めた大幅な人事異動を行った。これについて新会社の設立委員会は、意見を述べる等これに関係したりした事実はなく、国鉄の独自の意思と責任において実施された異動であったのである。

その後、各会社の設立委員は、同年3月16日以降新会社発足までに、採用を決定した者に対し、同年4月1日の勤務箇所、職名等を通知したが、その勤務箇所、職名は同人らが現に従事している国鉄の勤務箇所、職務内容をもとに、これをそのまま機械的に新会社の勤務箇所、職名に読み替えたものであり、人事異動に類する実質的な行為は、全く存しないのである。

ロ 初審命令は、設立委員は承継法人発足時の職員の配属をすることができると判断する前提として、まず、新会社の職員の採用に関して、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行為を設立委員に代わって行ったものであるとしている。

しかしながら、新企業体の発足に当たって国鉄の協力が必要であったことは法律自体からも明らかであるが、国鉄の行ったことが、全て設立委員が行うべき準備行為を代行したものというべきものではない。

改革法は、このような事態に関連する法律関係を明確にするために、特別な立法措置を講じて新企業体の設立、職員の新規採用等を定めるとともに、新企業体の発足に際し、国鉄がいかなる範囲において、また、いかなる法的手続によって新企業体に協力するかについて、特に制定されたものである。それ故、新企業体発足を目前に控えた時期に行われた人事異動といえども、それが国鉄の責任において行われたものである以上、その結果がその後に発足する新企業体における職員配置と事実上関連するからといって、特段の規定がないにもかかわらず、国鉄が法律上、新企業体（ないしその設立委員）を「代行」して3・10人事異動を行ったとして会社に不当労働行為責任を問うことは明らかに誤りである。

ハ また、新審命令は、「この規定（改革法第23条第5項）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。」とし、会社が国鉄の行った3・10人事異動の責任を負う論拠として改革法第23条を援用する。

しかしながら、同条は専ら新企業体の職員の募集及び採用について規定するものであって、その他の事項について規定しているものではない。同条は、採用に関する手続について、国鉄及び設立委員の各権限及び任務分担を法律上明確にする意味を有するにとどまり、3・10人事異動のように採用手続と別個に行われた国鉄によるものとはなんら関係がない。

国鉄が行った3・10人事異動は、従前の国鉄業務を国鉄が廃止されることとなる昭和62年3月31日まで円滑に実施し、かつ、新会社発足に当たり、鉄道輸送業務が円滑に移行できるようにとの観点から改革法第2条第2項に基づいて国鉄の判断と責任においてなされたものであって、改革法第23条を適用する余地はない。

(2) よって、以下判断する。

イ 承継法人の職員の募集、採用から承継法人の発足及び本件配属等に至るまでの経過をみると、前記第2の2(4)認定のとおり、承継法人の職員の募集は国鉄を通じて行われ、その採用手続も、国鉄により、国鉄職員の中から設立委員の提示した採用基準に基づいて採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成が行われ、これを受けて設立委員が採用候補者名簿登載者全員をそのまま採用することを決定し、昭和62年2月16日以降、採用予定者に対し、国鉄を通じて採用通知を行っている。その後、同2(5)から(7)まで認定のとおり、会社への移行に向けて3・10人事異動と実質的に同じ内容で3・16配属通知が行われ、同年4月1日の承継法人の発足に至っている。

ロ 承継法人職員の採用手続については、同2(3)ロ認定のとおり、改革法第23条に規定されており、改革法は承継法人の職員採用手続に国鉄を関与させているが、この点に関する設立委員と国鉄の関係については、中労委平成元年（不再）第4・5号日本貨物鉄道・北海道旅客鉄道（北海道不採用）事件・平成5年12月15日付け再審査命令等において、当委員会が判断したとおり、改革法は事実行為に限って採用候補者の選定事務を国鉄に行わせたとみられ、かつ、設立委員のなすべき手続の一部を委ねられた国鉄の立場は、設立委員の補助機関の地位にあったものと解される。また、国鉄、設立委員が承継法人とは別個の法主体として構成されているとはいえ、承継法人の職員の採用手続は、国鉄を通じての職員の募集に始まり、最終的に承継法人の職員に採用されるという一連の過程を経て完結するものであり、同2(3)ハ認定のとおり、参議院特別委員会において運輸大臣が、設立委員に対する国鉄の関係を、いわば「準委任」ないし「代行」と答弁しているのは、単に説明の便宜によるというよりは、国鉄が設立委員の補助機関の地

位にあることを平明に説明したもので、国鉄の行為の責任は、設立委員に帰属されるべきものと解することができる。

ハ 上記のとおり、承継法人の職員採用手続上の権限については、設立委員が当該承継法人の職員の募集から採用の決定に至るまでの行為について最終的な権限を有するものと解されるが、承継法人発足時の所属、勤務箇所・職名等を決定する職員配属の権限の所在については、改革法の各条文の文言上は必ずしも明確ではない。

しかしながら、同 2 (4)イ認定のとおり、昭和61年12月11日の鉄道会社合同の第 1 回設立委員会で確認された「国鉄改革のスケジュール」では、「設立委員は、職員を選考して採用者を決定する（同62年 2 月）」、「設立委員は、鉄道会社での配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はこれによって配属計画を策定して、異動の発令を行う（同年 3 月）」こととされていたことからすると、国鉄改革に関しては、承継法人発足時の職員の採用と配属とが密接不可分なものとされていたことが認められる。

ところで、同年 2 月16日以降、採用予定者に対して採用通知が交付された後の本件配属に至る経過をみると、同 2 (5)及び(6)認定のとおり、国鉄は 3・10人事異動によって会社への移行に向けての配置を完了し、これと実質的に同じ内容で 3・16配属通知が国鉄を通じて交付されていることが認められる。

このように、短期間のうちに連続的に採用予定者の決定及び本件配属の決定が行われたのは、国鉄改革の時期が同年 4 月 1 日と改革法に定められ、かつ、会社は発足時において、国鉄の行っていた鉄道輸送業務等を中断することなく継続させることが要請されていたという国鉄改革の特殊性から、採用予定者の決定から会社発足時までの間にその配属を決定しておく必要があったことによるものである。

すなわち、国鉄改革の特殊性からすると、採用と配属とは密接不可分なものとして決定されるべき事項であり、国鉄改革における承継法人発足時の職員の配属は、採用行為の一環として把握されるべきであると考えられる。

したがって、①承継法人の職員採用手続上の権限は、改革法第23条により設立委員にあると解されること及び②承継法人発足時の職員の採用と配属は密接不可分なものとして決定されるべき事項であることからすると、承継法人の職員配属を決定する権限は、採用行為の一環として改革法第23条によって採用手続上の最終的な権限を有する設立委員に付与されていたものと解するのが相当である。

ニ 次に、承継法人発足時の職員配属手続における国鉄と設立委員の関係について検討する。

前記第 2 の 2 (6)認定の 3・16配属通知は、設立委員が自らの権限に基づいて決定した事項を採用予定者に通知したものであると認められ

る。そして、3・16配属通知は、同2(5)認定の国鉄の3・10人事異動と実質的に同じ内容で、これに依拠して実施されたものであるが、この場合の国鉄と設立委員の関係については、上記ロで判断した承継法人発足時の職員採用手続の場合と同様に次のように解される。

すなわち、国鉄改革に当たり承継法人には、その設立と同時に鉄道輸送業務等の国鉄の主要な業務を引き継がせ、その事業を中断することなく継続させることが要請されるという業務上の特殊性が存し、また、同年4月1日に新事業体による業務の開始が法定されていたという事情があり、かつ、承継法人の職員の募集対象者は国鉄職員に限定され、配属を決定するための資料は国鉄のみが有しており、設立委員自らがこれを行うことができない事情にあったこと等を併せ考えると、設立委員が、国鉄に職員の配属決定事務を3・10人事異動という形で行わせたものとみることができるもので、この場合の国鉄の立場は、設立委員の補助機関の地位にあったものと解される。

ホ 上記のとおり、承継法人発足時の職員配属を決定する権限は設立委員にあり、国鉄は設立委員の補助機関の地位にあったものと解されるから、承継法人職員の配属を決定するに当たっての国鉄の行為の責任は、設立委員に帰属されるべきものである。よって、国鉄の行った3・10人事異動において、労働組合の所属等による差別的取扱いと目される行為があり、設立委員が3・16配属通知を行った結果、それが不当労働行為に該当すると判断される場合、その責任は設立委員に帰属させることが、法の趣旨に沿うものと解される。

ヘ さらに、承継法人発足時の職員配属手続における設立委員と承継法人の関係について検討するに、同2(3)ロ(ニ)認定のとおり、改革法第23条第5項は、承継法人の職員の採用に関し、設立委員のした行為は当該承継法人のした行為とする旨規定している。この規定は、承継法人職員の採用に関する設立委員の行為につき、その効果とともに責任も承継法人に帰属させようとするものといえる。そして、上記のとおり、承継法人の職員配属を決定する権限は、採用行為の一環として、同条によって採用手続上の最終的な権限を有する設立委員に付与されているものと解されるから、同条同項にいう「承継法人の職員の採用に関し、設立委員のした行為」には、承継法人職員の配属に関し設立委員のした行為も含まれていると解すべきである。

したがって、承継法人の職員配属が決定される過程で設立委員が負うべき不当労働行為とされる行為の責任は、改革法第23条第5項により、承継法人の職員配属に関する設立委員に係る行為の効果とともに、承継法人に帰属すると解することが相当である。

ト 上記のとおりであるので、承継法人発足時の職員配属を決定する過程で、国鉄が行った3・10人事異動において、労働組合の所属等による差別的取扱いと目される行為があり、設立委員が3・10人事異動に

基づいて、3・16配属通知を行った結果、それが不当労働行為に該当すると判断される場合、その責任は会社に帰属するものである。

チ また、本件日勤勤務指定について検討すると、前記第2の4(1)認定のとおり、新幹線運転士の勤務指定は、現場長である上二運の所長によって前月25日に翌月分を発表するという形で、毎月定期的に行われていたものである。本件日勤勤務指定も、同4③ロ認定のとおり、昭和62年3月25日に当時の上二運のY4所長によって会社発足後の翌4月分のものでなされ、会社発足後も同所の所長となった同所長の下で実施されたものである。

これらの事実からすると、本件日勤勤務指定は、会社発足時の職員配属が決定された後の具体的な勤務方法を定めるものとして、会社発足直前に国鉄当時の現場長によってなされたものであるが、会社は、会社発足後これを追認したうえ、会社の責任と権限で、これを具体的に実施したものと認められる。

したがって、本件日勤勤務指定についても不当労働行為に該当すると判断されるものがあれば、会社はそれについて責任を負うものといわざるを得ないものである。

リ 以上により、この点に関する本件初審命令の判断は、結論において相当であり、会社の主張は採用できない。

3 本件配属等と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、本件配属等が不当労働行為に当たるとした初審命令は誤りであるとして、次のとおり主張する。

イ 会社は、国の定めた政策により、設立当初から多数の余力人員を抱えていた。このため、他の民営鉄道並みの生産性の実現に向けて、要員の合理化を進めるとともに、余力人員の活用のため鉄道輸送業務以外の新規事業の展開を図る必要があった。しかも、本件事案のような運転職場においては、その所属運転士はいずれも試験あるいは養成訓練を経ているものであって、おおむねその技量に大差はない。

しかしながら、上述のとおり鉄道輸送事業等に必要な人員を大幅に上回る配置がなされ、効率的な運営が要求される以上、本件職場における余力人員は、本来職務以外の職務に就くことを求めざるを得ず、その選定に当たって運転技量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る。乙第245号証によっても明らかなように、国労所属の者の方が、それ以外の者に比して勤務成績が劣っていたのである。

したがって、会社のように余力人員を有していた企業において、本来的な業務に就ける者とそれ以外の業務に就ける者とを選別する必要が生じた場合に、勤務成績の劣る国労所属の者を他の業務に振り分ける結果が生じたとしても何ら不思議ではなく、本件配属等は、組合間の差別に当たらない。

ロ 初審命令は、これに関連して「国鉄や会社にとっては、分割・民営化に反対の方針を掲げる国労に所属していることが問題なのであって、会社の主張する勤務成績上の理由はそのような国労の組合員を他組合の組合員と差別して本来業務を外す取扱いにするための口実として用いられているにすぎない」としているが、誤った見解である。

上述したところからも明らかなように、国鉄や会社が問題としたのは、分割・民営化に反対することそれ自体ではなく、これに藉口する「職場規律に違反する行為」である。会社は、社員の配属や勤務指定に当たっては、従来の勤務成績や執務態度等を考慮して適材適所の見地からこれを行ってきたのであり、職場規律に違反する行為があるか否かを勤務成績等の良否判断の資料とするのは使用者として当然の行為である。国鉄改革の経緯に徴すれば、国労は、国鉄の分割・民営化に関し頑強に反対し、それが国鉄業務の運営上不利益に反映されているのであるから、かかる非協力度が人事運営面に反映することはあり得るところであって、このような事情を考慮せず本件配属等を論難する初審命令は公正な判断とはいえない。

ハ これらに関連して初審命令は、上二運においては、職員の勤務指定に当たって、いわゆるローテーション方式によっていたが、昭和62年3月から国労組合員のみをこれから外し、予備勤務としたとするが誤りである。

国鉄においても、会社においても、勤務指定は勤務成績に基づいて行っており、組合所属の如何によってこれを行ってはいない。

現に、同所においても、交番勤務、予備勤務、構内勤務を指定してきたが、それは、ローテーション方式というものではなく、余剰を抱えている場合には、全員に希望する勤務を指定することはできないのであって、それを日勤勤務に指定するようにしていたのである。

よって、以下判断する。

(2) 本件配属等に関する労使事情について

イ 前記第2の3(1)から(5)まで及び(8)イ認定のとおり、国労は、国鉄の分割・民営化に一貫して反対の立場をとり、余剰人員調整策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に反対してストライキやワッペン着用闘争、3ない運動等を行った。

他方、国鉄は、同3(2)及び(9)認定のとおり、職場規律の是正を強く打ち出し、ストライキ等に参加した国労組合員の処分を行った。こうした中で、両者の対立は激化したものと認められる。

ロ 一方、同3(1)、(4)及び(5)認定のとおり、当初国鉄の分割・民営化について、国労とともに反対運動を行っていた動労及び全施労は、その後、分割・民営化容認の立場に転じ、鉄労及び真国労とともに改革労協を結成し、国鉄の求めに応じ労使共同宣言の調印を行う等、国鉄改革に協力する姿勢をとるに至った。

ハ 同 3 (7)認定のとおり、昭和61年 7 月全国に人活センターが設置され、同年11月 1 日現在同センターに担務指定された者のうち約80%は国労組合員であった。また、同センターに担務指定された国労組合員の業務は、構内設備、ペンキ塗り、洗濯、便所掃除、除草等であり、本来の業務との関連性は薄いものであった。

これらのことから、人活センターに担務指定された国労組合員は本来の業務と直接関連のない同センターへの担務指定が固定化され、国労を脱退しないままでは余剰人員として承継法人には採用されなくなるのではないかと危惧したことが推認される。

そして、同 3 (11)イ認定のとおり、国労の組合員数は、人活センターが設置された同年 7 月以降激減した。

ニ 同 3 (10)イ認定のとおり、国鉄本社の Y 5 次長が同年 5 月の動労東京地方本部の会議の席上で行った発言や同本社の Y 6 課長が管下の機械区所長に送付した同月付けの書簡の内容等にみられるように、国鉄の幹部は、国労の X 28 委員長に対する敵意を示し、あるいは国労に対する不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

ホ 上二運においても、同 3 (10)ロ認定のとおり、Y 8 助役が同61年 5 月に上二運分会委員長の X 1 に対して行った発言や、Y 4 所長が同62年 1 月から 3 月にかけて本件国労組合員らに対して行った言動にみられるように、現場管理者らは、国労組合員に対して不利な取扱いを示唆する言動を行っていた。

ヘ 以上のとおり、①動労らが国鉄の分割・民営化、余剰人員対策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力する態度をとる中で、国労はあくまでこれらの施策に反対の態度を変えず、各地で国鉄と国労との対立が激化していたこと、②人活センターへの国労組合員の集中的な担務指定、国鉄幹部や現場管理者らの不当労働行為を示唆するような言動を通じて、国労に所属していると承継法人への採用等について不利な取扱いを受けるとの雰囲気醸成されていたこと等を併せ考えると、国鉄改革に係る諸施策を進める中で、国鉄は、国労を嫌悪していたものと認められる。

ト さらに、会社発足後においても、同 5 (2)ロ及びハ認定のとおり、Y 1 常務や Y 2 社長の発言にみられるように、会社幹部は、国鉄時代に引き続き国労を嫌悪していたと認められる。

また、同 5 (2)ニ認定のとおり、国労組合員は会社発足後も組合バッジを着用していたが、会社は就業規則違反を理由としてたびたび注意をするようになり、同62年 4 月から 5 月にかけて 2 回にわたり、組合バッジ等の着用について調査を行う等、会社と国労は、国鉄時代に引き続いて対立関係にあったものと認められる。

(3) 本件配属等について

前記第 2 の 6 (7)認定のとおり、会社設立以降、上二運において本務に

従事しているのは専ら動労（東鉄労）所属の組合員で、国労組合員は本件配属等によって、ほとんど本務に従事していないというような著しい格差が認められる。

イ そこで、上記のような著しい格差の根拠となる特段の事情があるか否かを検討する。

この点に関し、会社は、もともと国鉄は余剰人員が多く、会社設立後も多くの余力人員を抱えており、本件配属等がかかる状況下において勤務成績の劣る者を鉄道輸送業務以外の業務に配置したものであって、やむを得ないものであると主張する。

確かに、同3(8)認定のように、国鉄は余剰人員が多く、国鉄が余剰人員対策として広域異動等を実施し、また、会社においても同様の状態であったので、鉄道輸送業務に希望者全員を就けることができなかったとする会社の主張は、当時の状況に照らしそれ自体は不当なものとはいえない。しかしながら、本件の上二運においてみるならば、同3(10)ロ及び(11)ロ認定のように、標準人員を上回る人員が広域異動等により配置され、Y8助役が「広域異動は血の入替えである」旨の発言をしていることにかんがみると、それらがやむを得なかったとする会社の主張には疑問がある。

ロ 次に、鉄道輸送業務に希望者全員を就けることができなかったとしても、何故に本件のように国労組合員のみが本務以外の業務に従事するという偏ったものになったのかという点に関する会社の主張を検討する。

この点に関し、会社は、本件配属等は適材適所の配置の結果であるとし、本件運転職場においては、その所属運転士の技量に大差はなく、勤労意欲や勤務態度等において差があるのであり、これらの点で劣る者を鉄道本来の輸送業務に配置しないことは不当ではなく、組合間の差別ではない旨を主張する。そして、当委員会の審問において同6(5)認定のとおり、会社から本件国労組合員の勤務成績判断の基礎となる事象に関する書証（乙第245号証）が提出された。

(イ) これら会社の主張及び疎明について判断するに、まず、会社は、上二運所属運転士の技量に大差はないとしているが、新幹線のような高速運転業務では、その技量の評価はより重視すべきものと考えられ、現に、同5(1)ハ認定のとおり、会社が、その人事考課に使用した社員管理台帳では人事考課区分として意欲・態度考課の外に、技能等を考課要素とする能力考課や仕事の成果等を考課要素とする業務考課を設けている。しかるに、会社の提出した書証（乙第245号証）に列挙されている事項をみると、職場規律及び勤労意欲等に関する事項のみであり、これらの事項と同様に運転士の適材適所の配置をなすに当たって重要と考えられる運転技能等の職務能力に関する事項は含まれておらず、本件配属等をなすに当たっての会社の

主たる判断基準及びその意図を窺わせるものがあり、会社が主張するような適材適所の配置を行ったことを疎明する資料としては充分とはいえない。

- (ロ) 次に、会社を取り上げた事項を個別に検討すると、職場規律に関する事象は総じて会社設立前の昭和60年度に集中して生じており、会社設立後の同62年度は専ら組合バッチ着用が取り上げられていることは、上記第3の3(2)で判断したとおり、本件の労使全体の対立状況が強く反映されているものである。

ところが、本件国労組合員について個別にみると、ワッペン着用に関しては、X 9 (No. 9) について同60年度から同62年度までの全期間通じて全く指摘がされていないし、組合バッチ着用についても、X 8 ら15名 (No. 8 ~ 20、24、25) については、指摘がなされていない。

- (ハ) 続いて、勤労意欲に関する事項についてみると、前記第2の6(5)へ認定のとおり、提案件数及び増収実績では、昭和60年度及び同61年度では国労組合員（その後国労を脱退した者を含む。）の方が動労組合員の者より一人当たりの平均では上回っている。

- (ニ) 処分歴についてみると、本件国労組合員の中には、ワッペン着用闘争等のため戒告・減給等の懲戒処分を受けたX 1 ら12名 (No. 1 ~ 7、11、13、17、18、20) もいるが、X 8 ら11名 (No. 8、9、12、14、15、19、21~25) のように何ら処分も受けていない者が含まれている。他方、国労を脱退し動労ないし東鉄労に加入した33名の中には、国労所属当時、X 1 ら12名と同様の理由により戒告や減給等の懲戒処分を受けている者が6名いる。しかしながら、同6(5)ニ認定の国労脱退者は、同6(7)認定のように本件国労組合員と異なり大多数の者は、会社設立後も従来どおり本務に従事している。

- (ホ) これらのことからすれば、乙第245号証は、本務を外すかどうかという重要な決定を行うにあたって、適材適所で行ったとする会社側の主張の十分な根拠となるものとはいいがたく、かえって職員の組合所属や組合活動を重視していたことを疑わせるものといわざるを得ない。

- (ヘ) さらに、本件配属等のうち、昭和62年4月1日付けの兼務発令の人選結果をみると、同4(3)イ認定のとおり、上二運では全員国労組合員であり、これらの9名の中には分会三役が含まれていた。

また、同年4月分の日勤勤務指定の人選結果をみると、同4(3)ロ(イ)認定のとおり、動労組合員5名も同様に日勤勤務指定を受けているが、同人らが実際に従事した業務は、同4(3)ロ(ロ)後段認定のように本件国労組合員らとは全く異なり、本来の運転業務に関わりの深いものであった。

- ハ 以上のことからすると、上二運において、会社設立以降、所属する

労働組合の如何によって著しい格差が認められるにもかかわらず、その格差の根拠を妥当なものとして是認するには、会社の疎明は不十分であるといわざるを得ず、本件配属等が、会社が主張するように、本件国労組合員の勤務成績の結果であるとするには疑問がある。むしろ、上記第3の3(2)で判断したとおり、国鉄幹部や現場管理者らの不当労働行為を示唆する言動からすると、本件配属等は、余力人員対策に乗じて本件国労組合員を本務から外すために行われたとみるのが相当である。

ニ さらに、本件国労組合員が本件配属等により主に配置された職場における業務内容等は、前記第2の6(1)から(4)まで認定のとおり、直営店舗における物品の販売やベンディングサービスセンターでの大清水業務、また、コーディング業務、特改・助勤業務等で、これらの業務は、いずれも本件国労組合員の国鉄当時の本務とは著しく異なるものであった。しかも、本件国労組合員は、同3(8)口後段認定みとおりの長期の転換訓練や新幹線開業に向けて運転技能等の習熟等を経て、新幹線運転士として専門的な技能、経験を要する業務に従事してきた者であり、本件配属等により新幹線運転業務とはかけ離れた臨時的、ときには未熟練的な業務に従事させられるようになったことは、これまで培ってきた技能や経験を生かすことが出来なくなる等の仕事上の不利益が存し、かつ、これらの職場が季節的業務の職場であったり、あるいは要員調整的な面を有する職場であることからすると、従業務に対する将来の見通しについての不安感を抱かざるを得なくなる等の精神的な不利益が存したことが認められる。

また、同6(6)認定のとおり、新幹線に乗務できなくなった結果、乗務手当等が支給されなくなり、経済的不利益も認められ、さらに、上二運分会の三役がいずれも同所以外の職場に配置されたため、国労の分会活動上支障をきたしたことも認められる。

なお、会社は、本件国労組合員らに対して、昭和62年3月分の交番表において、全員予備勤務に指定したことは、組合所属ではなく勤務成績に基づいて行ったものであると主張する。しかしながら、同4(1)口認定のとおり、同所において、当時の国鉄当局から指示された勤務指定は、同62年2月まではほとんどなされたことはなく、事実上ローテーション方式に沿った運用がなされていたことが認められ、会社の主張は採用できない。

4 結論

- (1) 以上を総合してみると、国鉄改革に係る諸施策等を進める中で、国鉄が国労を嫌悪していたと認められる労使事情の下で、前記第2の4(2)イ認定のとおり、国鉄が3・10人事異動の一環として、X1ら9名(No.1～7、24、25)に対して、駅営業兼務、関連事業本部兼務又は要員機動センター兼務への発令を行い、これに基づき設立委員が3・16配属通知

を経て本件配属を行ったことは、同人らの組合所属あるいは組合活動の故に不利益取扱いを行ったものとして労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たり、かつ、そのことによって国労の弱体化を企画したものと認められるから同条第3号の不当労働行為に当たると判断するのが相当である。そして、これらの不当労働行為の責任は、会社が負うべきものであることは、上記第3の2(2)で判断したとおりである。

- (2) ところで、本件配属における不当労働行為責任の帰属に関しては、上記第3の2(2)で判断したとおり、承継法人発足時の職員配属を決定する過程でなされた設立委員の3・16配属通知が不当労働行為に該当すると判断される場合、その責任は会社に帰属するものであるが、次の点からみて、本件配属を会社自身の行為としてとらえることもできるものである。

すなわち、前記第2の2(7)ニ認定のとおり、会社発足時の昭和62年4月1日に、会社は、「4月1日に別に発令がないかぎり、設立委員による3月16日の通知内容で発令があったものとみなす。」旨の社長通達を発し、現に同年4月1日から3・16配属通知の内容のとおり、本件配属が行われたことが認められる。これらの事実からすると、会社は上記通達によって3・16配属通知を追認し、自らが会社発足時の本件配属を現実に実行に移したものとみることができる。

そして、本件配属を会社の行為ととらえた場合も、会社は国労と国鉄の対立が激化していた中で発足したものであり、さらに、同2(7)ロ及びハ認定のとおり、会社発足時において、本社幹部の多くは国鉄本社の幹部であった者であり、また、上二運の所長は国鉄当時と同一の者であるところ、上記第3の3(2)ニ、ホ及びトで判断したとおり、①会社発足前の同61年5月、当時の国鉄のY5次長らに不当労働行為を示唆する言動が認められ、また、会社発足後の同62年5月にはY1常務、同年8月にはY2社長に国労を嫌悪する言動が認められること、②上二運においても、会社発足前の同61年5月、又は同62年1月から3月にかけて、同所長及び同助役らによる不利益取扱いを示唆する言動が認められること等から、会社は、その発足当初においても、国鉄当時から一貫して国労を嫌悪していたものと認められるので、本件配属が不当労働行為に当たるとする上記(1)の判断には変わりはない。

- (3) また、前記第2の4(3)ロ認定のX8ら16名（No.8～23）に対する本件日勤勤務指定についても、同人らの勤務成績が劣るという会社の主張は、疎明が不十分であり、また、上記第3の2(2)チで判断したとおり、本件日勤勤務は会社の責任と権限で実施したものであり、さらに、上記(2)で判断したように、会社は、その発足当初においても、国鉄当時から一貫して国労を嫌悪していたものと認められるので、組合所属あるいは組合活動の故に不利益取扱いを行ったものとして労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たり、かつ、そのことによって国労の弱体化を企図し

たものと認められるから、同条第3号の不当労働行為に当たると判断するのが相当である。

- (4) なお、本件国労組合員は、会社設立後の人事異動についても救済を求めているが、これらの人事異動は、本件配属及び本件日勤勤務指定を前提に引き続き行われたもので、本務から外されている状況に変化はなく、また、従事している業務の内容もほとんど同様であるので、本件配属及び本件日勤勤務指定につき、不当労働行為が成立する以上、重ねて不当労働行為の成否を判断する必要はないと思料する。

5 本件救済方法について

- (1) 前記第2の6(4)ロ認定のとおり、X5(No.5)、X22(No.22)及びX27(No.25)の3名(以下「X5ら3名」という。)は、再審査結審時において、上二運の本務(新幹線運転業務)に復帰していることが認められるので、これらの者については、本務への復帰を命ずる対象者から除外するものとする。
- (2) 上記第3の4判断のとおり、本件配属等について不当労働行為の成立が認められるものであるが、本件の具体的救済を行うに当たっては、会社の従業員数が発足当初から鉄道輸送事業部門の運営に必要な人員を相当数上回るものであったこと、会社が鉄道輸送業務以外の関連事業の展開及び出向制度等によりこれら余力人員の活用に取り組んでいたこと、上記(1)のとおり既に上二運の本務に復帰し新幹線に乗務している者もいること等を考慮すると、X5ら3名を除く本件組合員につき、直ちに国鉄当時の本務への配属ないし他組合との差別のない勤務指定を行うよう命ずることは妥当でない。そこで、X5ら3名を除く本件組合員について、鉄道輸送事業部門及び関連事業部門における要員の需給状況、各人の勤務状況、本人の意向等を考慮し、改めて公正な方法で配属及び勤務指定の見直しを行い、その結果、①再審査結審時において上二運の職場に実際に配属されていないX1ら18名(No.1～4、6～16、21、23、24)のうち、配属を是正すべきものと判定した者に対しては、上野新幹線第二運転所の運転士又は主任運転士の本務に復帰させ、その際、他組合の組合員と差別することなく勤務指定を行うこと、②再審査結審時において上二運の職場に配属されているX17ら4名(No.17～20)のうち、勤務指定を是正すべきものと判定した者に対しては、他組合の組合員と差別することなく勤務指定を行うことを、それぞれ、会社に命ずることとする。

配属及び勤務指定を是正すべきものと判定した者の就労の具体的方法、時期等については、それぞれ、再審査被申立人らと協議することを会社に命ずることとする。

また、上記の配属の見直しの経過、判定の結果及び配属が公正に行われたことについて、それらに用いた資料を添えて当委員会に報告することを併せて会社に命ずることとする。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成9年4月16日

中央労働委員会

会長 山口 俊夫 ⑩

「別表 略」