

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  
〃 国鉄労働組合長野地方本部

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及び別表2記載の組合員について、改めて公正な方法で配属及び担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記載の組合員107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、同表記載の「国鉄当時の本務」に相当する職名で、その業務に就労させ、その際、他組合の組合員と差別することなく担務指定を行うこと。
    - (2) 別表2記載の組合員67名のうち、担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担務指定を行うこと。
    - (3) 上記(1)及び(2)の措置を講ずるに当たり、配属及び担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項による配属及び担務指定の見直しの経過、判定の結果並びに配属及び担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、次の行為により、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。
    - (1) 再審査被申立人らに所属する組合員に対して、再審査被申立人らからの脱退を求めること。
    - (2) 再審査被申立人らに所属する組合員以外の従業員に対して、再審査被申立人らに加入しないよう求めること。
  - 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、①昭和62年4月1日の配属において、貴組合に所属する組合員について、長野支社の営業課駐在への配属及びセールスセンターへの担務指定を行ったこと、②長野運転区において、貴組合に所属するX1、X2、

X 3 の 3 名 対 して、 昭 和 62 年 4 月 1 日 か ら 1 か 月 間 の 日 勤 勤 務 を 指 定 し た こ と、 ③ 貴 組 合 に 所 属 す る X 4 及 び X 5 対 して、 貴 組 合 か ら の 脱 退 を 求 め、 又 は 貴 組 合 に 加 入 し な い よ う 求 め 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

執 行 委 員 長 X 6 殿

国 鉄 労 働 組 合 長 野 地 方 本 部

執 行 委 員 長 X 7 殿

東 日 本 旅 客 鉄 道 株 式 会 社

代 表 取 締 役 Y 1 ㊟

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 会 社 の そ の 余 の 本 件 再 審 査 申 立 て を 棄 却 す る。

## 理 由

第 1 当 委 員 会 の 認 定 し た 事 実

1 当 事 者 等

(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、 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、 日 本 国 有 鉄 道 ( 以 下 「 国 鉄 」 と い う 。 ) が 経 営 し て い た 旅 客 鉄 道 事 業 の う ち 東 日 本 地 域 ( 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、 本 件 初 審 申 立 時、 そ の 従 業 員 数 は、 約 82,500 名 で あ る。

な お、 会 社 の 長 野 支 社 ( 以 下 「 長 野 支 社 」 と い う 。 ) は、 会 社 の 長 野 県 地 域 を 統 括 し、 本 件 初 審 申 立 時、 そ の 従 業 員 数 は 約 4,000 名 で あ る。

(2) 再 審 査 被 申 立 人 国 鉄 労 働 組 合 ( 以 下 「 国 労 」 と い う 。 ) は、 昭 和 62 年 3 月 31 日 ま で は 国 鉄 の 職 員 等 に よ っ て、 同 年 4 月 1 日 以 降 本 件 再 審 査 審 問 終 結 時 に お い て は 承 継 法 人 及 び 日 本 国 有 鉄 道 清 算 事 業 団 ( 以 下 「 清 算 事 業 団 」 と い う 。 ) の 職 員 等 に よ っ て 組 織 さ れ る 労 働 組 合 で あ り、 肩 書 地 に 事 務 所 を 置 き、 本 件 再 審 査 審 問 終 結 時、 そ の 組 合 員 数 は 約 30,000 名 で あ る。

な お、 会 社 の 営 業 範 圍 に 対 応 す る 国 労 の 下 部 組 織 と し て、 申 立 外 国 労 東 日 本 本 部 ( 以 下 「 東 日 本 本 部 」 と い う 。 ) が 置 か れ て い る。

(3) 再 審 査 被 申 立 人 国 労 長 野 地 方 本 部 ( 以 下 「 長 野 地 本 」 と い う 。 ) は、 国 鉄 の 長 野 鉄 道 管 理 局 ( 以 下 「 長 鉄 局 」 と い う 。 ) 管 内 の 職 場 等 に 勤 務 す る 職 員 等 に よ っ て 結 成 さ れ、 現 在 は、 国 労 及 び 東 日 本 本 部 の 下 部 組 織 で あ

って、長野支社の営業範囲である地域に勤務する職員等によって組織されている労働組合である。肩書地に事務所を置き、本件再審査審問終結時、その組合員数は約1,100名である。

- (4) 国鉄時代には、国鉄の職員等で組織する労働組合として、国労のほか昭和26年5月に結成された国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、同43年10月に結成された鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、同46年4月に結成された全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、同49年3月に結成された全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）、同61年4月に結成された真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）、同年12月に結成された日本鉄道労働組合（全施労、真国労等が統合。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、同年2月28日には、下記3の(12)のイのとおり、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。

なお、会社には、本件再審査審問終結時、国労のほかに、鉄道労連傘下の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）、鉄産総連傘下の東日本鉄道産業労働組合（以下「東鉄産労」という。）、全動労等がある。

## 2 国鉄改革の経緯

### (1) 臨時行政調査会の答申

イ 国鉄は、昭和39年度に欠損を生じ、同55年度までの間に数次にわたって経営再建計画を実施したが、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。また、国鉄のいわゆる年金財政も年々逼迫度を加えていった。

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、①5年以内の国鉄の分割・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が提言されていた。

同年8月10日、政府は、この答申を最大限尊重すること、所要の施策を実施に移すこと等を閣議決定した。

ロ 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構ずべき対策について」を閣議決定し、その中で「職場規律の確立等」として、①ヤミ協定及び悪慣行の是正、②現場協議制度の改善、③人事管理の強化の各事項を挙げた。

### (2) 国鉄再建監理委員会の答申

イ 昭和58年5月13日、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関

する臨時措置法が成立した。これに基づき、同年6月10日、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が設置された。

- ロ 同60年7月26日、監理委員会は、「国鉄経営が破綻した原因は公社という制度の下で巨大組織による全国一元的な運営を行ってきたことにあり、現行制度における再建はもはや不可能であるから、国鉄事業を再生させるには同62年4月1日を期して分割・民営化を断行するしか道はない。」との趣旨を含む「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（うち貨物部門15,000名弱）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、③同年4月時点の約93,000名の余剰人員のうち、上記②の適正要員に上乗せした約32,000名を除く約61,000名については、新事業体移行前に約20,000名の希望退職を募集し、残りの約41,000名を再就職のための対策を必要とする職員として国鉄の清算法的組織の「旧国鉄」に所属させ、3年間で転職させる、④貨物部門については全国一元的に事業を運営できる独立した事業体とする等の内容であった。

### (3) 国鉄改革関連法の成立

- イ 政府は、昭和61年2月12日、①日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために同61年度において緊急に構すべき特別措置に関する法律の法案を、同年3年3日、②改革法、③鉄道会社法、④新幹線鉄道保有機構法、⑤日本国有鉄道清算事業団法、⑥日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法の各法案を、同月18日、⑦鉄道事業法、⑧日本国有鉄道改革法等施行法、⑨地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律（上記②ないし⑨の法律を併せて、以下「国鉄改革関連8法」という。）の各法案を、それぞれ国会に提出した。

上記各法案は、第104回及び第107回国会においていずれも成立して、同年12月4日までに公布された。

- ロ 国鉄改革関連8法によれば、国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、公共企業体による全国一元的経営体制の下においてはその事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難となっている事態に対処して、これらの事業に関し、輸送需要の動向に的確に対応し得る新たな経営体制を実現するため、国鉄の経営形態の抜本的な改革を行うこととし

(改革法第1条)、このため、①国鉄の旅客鉄道事業を分割して会社ほか5つの旅客鉄道株式会社(以下「旅客会社」という。)に引き継がせ、国鉄の貨物鉄道事業を分離して日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物会社」という。)に引き継がせることとし(改革法第6条から第11条まで)、②承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務を清算事業団に行わせ(改革法第15条)、③清算事業団は、旅客会社及び貨物会社の唯一の株主となり(鉄道会社法附則第5条及び清算事業団法附則第2条)、④改革の時期は同62年4月1日とされている(改革法第5条)。

ハ 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の基準(以下「採用基準」という。)を提示して、職員の募集を行う(第1項)。

(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(第2項)。

(なお、改革法施行規則第12条第2項では、採用候補者名簿には、「当該名簿に記載した職員の選定に際し判断の基準とした資料を添付するものとする。」と規定されている。)

(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(第3項)。

(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(第5項)。

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

(イ) 同61年10月8日、衆議院の国鉄改革に関する特別委員会において、運輸大臣は、上記(3)のイの国鉄改革関連8法が成立してから承継法人が発足するまでの準備手続に関する質問に対し、「改革法等が成立いたしますと、……設立委員会、評価審査会を発足させなければならない。そして、基本計画を政府が確定すると、ここの中で承継の職員数が決まり、承継法人の設立委員はそれぞれの会社における労働条件とか採用条件を決定します。そして、それを国鉄当局に対して通知する。」、「国鉄は、その時点から今度は職員の配属希望の

調査を開始する。……一人一人の職員の、……調査表の提出を受けてから後、今後は国鉄当局がそれを集計し、分析し、調整し、……一人一人の相談をする。」「候補者の名簿を作成した段階で、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する。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する。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すけれども、配転計画を決定し、配転発令をし、引っ越しを必要とする方もありましょう、……。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る。」との趣旨を答えた。

- (ロ) 同年11月25日、参議院の国鉄改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という。）において、運輸大臣は、改革法に基づく承継法人の採用手続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。採用基準の中に勤務成績が取り上げられ、その中で処分歴が判断要素とされる場合でも、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績を示すようなことはあり得ないと思うし、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との関係については、「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従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。

さらに、同月28日、参議院特別委員会は、国鉄改革関連8法の法案採決に際し、政府に対し、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配属するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること。」との項目を含む附帯決議を行った。

- ホ 同日、国鉄は、国鉄改革関連8法の成立を受けて、各承継法人への移行に係わる業務を円滑かつ確実に推進するため、本社に副総裁を長とする移行推進委員会を設け、さらに同年12月3日には、各承継法人への移行に係わる業務を行う設立準備室を承継法人ごとに設置した。なお、採用候補者名簿の作成等承継法人の職員の採用関係業務は、本社職員局をはじめとする人事担当部局が行った。

へ 同月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当時のY2国鉄総裁（以下「Y2国鉄総裁」という。）を含む16名を、各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。

なお、鉄道会社法附則第2条第1項及び第2項は、設立委員は、鉄道会社の設立に関する発起人の職務及び改革法第23条に定める職務を行うほか、鉄道会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができると規定している。

(4) 承継法人の職員の募集、採用等

イ 承継法人の職員の採用手続については、上記(3)のハのとおり、改革法第23条に規定されている。

ロ 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。

また、採用基準については、①同61年度末において満55歳未満であること、②職務の遂行に支障のない健康状態であること、③国鉄在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を国鉄における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること等が決定された。

ハ 同61年12月12日、国鉄は国労と団体交渉を行い、席上、国労が同年12月3日付けで国鉄に提出した「(改革)法の実施に伴って当局の責務として行う業務は何か、権限、当事者能力はどの範囲か明らかにすること。」との解明要求事項に対して、国鉄は、「基本計画、設立委員の指示に基づき準備を万全に進める。そのことが当局の責務である。また、当局の責任の範ちゅうは、職員の配属のための諸作業等、準備作業のすべてである」旨回答した。

ニ 同月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、承継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。

ホ 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、上記採用基準とともに国鉄に提示された。

ヘ 同月24日、国鉄は、上記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載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」（以下単に「意思確認書」という。）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。

ト 同月30日、長野地本は、長鉄局のY3局長（以下「Y3局長」という。）に対して、「進路希望及び配属に関する緊急申入れ」として、①採用にあたっては、本人の希望を尊重すること、②配属にあたっては、現地・現職を基本とし、居住地・通勤時間等を充分考慮すること等の申入れを行った。これに対して会社は、新会社の採用、配属等については、「設立委員会等が決定し実施して行く事柄であり、国鉄地方当局として明らかにできる事項ではない。」旨文書で回答した。

チ 国鉄が、鉄道会社の採用候補者名簿を設立委員会に提出するまでの経過は、次のとおりであった。

(イ) 国鉄は、同月7日から鉄道会社の採用候補者名簿の作成を開始し、主として下記3の(6)の職員管理調書により職員の勤務状況を把握し、採用候補者の具体的な選定作業については、各鉄道管理局の人事課長等が同調書を主たる資料として行った。

(ロ) 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登載された職員数は、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登載者数は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。

リ 同月12日、鉄道会社合同の第3回設立委員会が開催され、国鉄が提出した各鉄道会社の採用候補者名簿に登載された者全員を当該鉄道会社に採用することが決定された。

さらに、この席上、設立委員会の事務局である運輸省から、「国鉄が、3月上旬までに、新会社への移行を考慮した人事異動を行う」との報告がなされ、設立委員会は、この人事異動の結果を踏まえて、同年3月31日現在勤務している職場をそのまま新会社における職場とする旨の包括的な配属の方針と、設立委員長名で採用を決定した者（以下「採用予定者」という。）に対して、新会社における勤務箇所・職名・等

級等を個別に通知する等の作業手順を決定した。

ヌ 同年2月16日以降、各鉄道会社の設立委員会は、採用予定者に対し、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。

なお、「採用通知」を交付された者のうち、承継法人全体で4,938名が採用を辞退した。

(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、新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）を作りあげた。

また、国鉄は、上記(3)のホのとおり、同月28日には、本社内に副総裁を委員長とする移行推進委員会を、同年12月3日に各承継法人ごとに設立準備室を設置するなど、新会社への移行に向けた組織体制を整えた。

ロ 国鉄は、同61年度末の退職者及び転職者がほぼ確定し、さらには新会社への採用予定者が決定されたことを踏まえて、同62年2月14日から3月10日までの間に順次人事異動を実施し、一般職員については、主に同年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、新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)のロ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。

ハ 長鉄局においては、国鉄の3・10人事異動の一環として、下記4の(1)のイの営業部旅客課駐在及びセールスセンター新設に伴う人事異動が実施された。

(6) 設立委員による3・16配属通知

イ 設立委員は、上記(4)のロの第3回設立委員会において決定されたとおり、採用予定者に対して、次のような、新会社における勤務箇所、職名等を記載した設立委員長名による昭和62年3月16日付けの通知書（以下「3・16配属通知」という。）を、国鉄を通じて交付した。

昭和62年3月16日
殿
東日本旅客鉄道株式会社設立委員会 委員長 Y4
通 知
昭和62年4月1日付けで、あなたの所属、勤務箇所、職名等については、下記のとおりとなります。

記

所属	
勤務箇所・職名	
等級	
賃金	
記事	

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、設立委員会の事務局である運輸省が国鉄の協力を得て作成した読替えの移行表を用いて、そのまま機械的に新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。

なお、この通知の様式は設立委員が作成し、印刷及び具体的な事項の書込み作業は、国鉄が行った。

(7) 承継法人等の発足

イ 昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足し、国鉄の行っていた事業の大部分は6旅客会社等の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清算事業団に移行した。なお、会社は基本計画で定められた職員数を7,071名下回る82,469名で発足した。このうち、長野支社の職員数は約4,000名であったが、当時の輸送事業部門に必要な要員数は約3,300名であった。

ロ 会社の役員は、会長、社長を除く常勤役員17名のうち11名が国鉄の役員または管理職であった者であった。また、長野支社においても、支社長は国鉄本社の出身であり、次長以下の幹部も長鉄局の管理職であった者であった。

ハ 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。

指定職を除く従業員については、同日付けでの個別の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の対応

上記2の(1)の昭和56年3月に発足した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、一貫して国鉄の分割・民営化に反対した。

また、動労、全施労及び全動労は、国労とともに、同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、ブルートレインの検査係に対して実際に乗務していないにもかかわらず、国鉄が乗務手当を支給していたいわゆる「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新聞等で度々とりあげられたことや、上記2の(1)及び(2)のとおり臨調、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。

同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、「国鉄の再建のためには、国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である。」として、「ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行うなど総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じる。」よう指示した。これを受けて、国鉄は、同月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、安全帽の着用、突発休等31項目、現場協議制度の運用実態等14項目等約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。

ロ 国鉄と国労の間には、同43年に締結した「現場協議に関する協約」（以下「現場協議協約」という。）があり、同協約に基づき、職場における諸問題を、国労の分会と現場の責任者との間で協議していた。しかし、同57年7月19日、国鉄は、上記総点検の結果、現場協議制には開催時間が長時間にわたるなど多くの問題点があるとして、国労並びに同様の協約を有する全動労、動労、鉄労及び全施労（動労、鉄労及び全施労の3組合を、以下「動労ら」という。）に対し、協議対象の明確化や開催回数、時間等の制限を内容とする協約の改定案を提示し、同年11月30日までに交渉がまとまらなければ現行の協約を破棄すると通告した。動労らは、改定案を受け入れて、同年12月1日、協約を締結したが、国労は、同改定案は現場協議を制限するものであるとして反対し、結局妥結に至らず、同日以降現場協議協約は失効した。また、全動労も妥結に至らず、同労組と国鉄の間の現場協議に関する協約は失効した。

ハ 国鉄は、同57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」等の慣行は除々に解消したが、是正されない項目もみられ、特にワッペンの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。

なお、長野地本も、分割・民営化に反対して、上記のワッペン着用闘争を展開した。

(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24,500名の余剰人員が生じた（なお、長鉄局管内では約540名の余剰人員が生じた。）。そこで、国鉄は、同年6月5日、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。）を発表し、同年10月10日から実施したいとして、同年7月10日、その細目を各組合に提示した。

ロ その後、国鉄は同年10月9日までに余剰人員調整策について妥結しないと国鉄と国労の間で締結していた「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を破棄すると主張し、同月11日、国労に対し、同60年1月11日をもって破棄する旨通告した。雇用安定協約とは、同46年3月2日に国鉄と国労との間で締結されたもので、「機械化、近代化及び合理化等の実施にあたっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る、②本人の意に反する免職及び降職は行わない、③必要な転換教育等を行う。」旨を内容とするものであった。

しかし、国鉄と国労は、公共企業体等労働委員会（以下「公労委」という。）の仲裁裁定に基づき、同60年4月9日、余剰人員調整策に関する3つの協定を締結し、雇用安定協約についても同年11月30日まで存続することで合意し、余剰人員調整策をめぐる問題は一応の決着をみた。

なお、同年10月9日、動労らは、継続協議とした退職制度に関する協定を除く休職制度及び派遣制度に関する協定を締結した。

ハ ところが、国労組合員は、国鉄が派遣、休職など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」とする運動（余剰人員調整策に対する国労組合員による非協力運動を以下「3ない運動」という。）を展開した。

ニ これに対して、国鉄は、同年11月30日、国労組合員が職場で同年4月9日に締結した上記ロの協定どおりに対応していないとして、国労に「雇用安定協約の継続締結はできない。」旨を通告し、これにより、同年12月1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

イ 昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し、「労使共同宣言」の案を示して、同意するよう要請した。その内容は、「国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は、信頼関係を基礎として、以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」として、①労使は安全輸送のため諸法規を遵守する、②リボン・ワッペンの不着用、氏名札の

着用等定められた服装を整える、③必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する、④余剰人員対策について、派遣制度、退職勧奨等を積極的に推進する等の項目を挙げていた。(以下、この宣言を「第一次労使共同宣言」という。)

同日、動労らは、同宣言に調印した。これに対し、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。

また、同年3月5日、動労らの各長野地方本部は、長鉄局との間で、それぞれ上記の第一次労使共同宣言と同じ趣旨の労使共同宣言に調印した。

- ロ 同年7月18日、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30日、国鉄と改革労協は、国鉄改革に協力して取り組むため、労使が率直に意見の交換を行うことを目的として「国鉄改革労使協議会」を設置した。

同年8月27日、国鉄と改革労協は、「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)」に調印した。その内容は、①鉄道事業のあるべき方向として、民営・分割による国鉄改革を基本とするほかはない、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へ向けて労使が指導を徹底する等であった(以下、この宣言を「第二次労使共同宣言」という。)

なお、国労は、第二次労使共同宣言の調印に応じなかった。

- ハ 上記のような中央の動きに合わせて、同月22日、動労らの各長野地方本部が、「国鉄改革労働組合長野協議会」を結成した。この結成式に出席した長鉄局のY3局長は、同協議会の幹部が国労をマンモスに例えたのを受けて、「マンモスは急激な気候変化に適応できず、滅びていった。」と述べた。

#### (5) 国鉄改革推進グループの動き

- イ 昭和61年5月29日、同56年及び同57年本社大卒採用者で構成する国鉄若手有志の代表が、本社前で「国鉄改革の完遂に向けて」というビラを配布した。このビラには、第一次労使共同宣言を締結した組合の組織拡大を通じ、国鉄改革の完遂に向けて取り組む決意が述べられていた。

また、この有志の決意表明文には、「国鉄改革に真っ向から反対する国労に加入しているという状況は、もはや許されるべき時ではない。」と記載されていた。

- ロ この時期、全国で、様々な国鉄改革推進の自主的グループが結成された。同年6月29日、東京でこれら国鉄改革推進団体の主催による「国鉄改革に取り組む職員の集い」が開催され、第一次労使共同宣言を締結した4組合の代表が参加するとともに、Y2国鉄総裁も出席した。
- ハ 長鉄局管内においても、同月20日、同局の現場管理者等約1,000名に

より「黎明会」が結成された（会長はY5長野車掌区長。以下「Y5車掌区長」という。）。また、同年7月21日、同局の幹部を除く非現業職員約500名により「さわやか会」が結成されたが、同会は、目的として「本会は、国鉄改革に向けて、自らの意識改革と職場の活性化により、会員相互の団結と協調を図り、信州の鉄道の明日を切り拓いていくこと」としていた。この時期、「黎明会」のほかにも、既に各地区で管理職職員によるグループが結成されていたが、組合員有資格者が加入するものは、この「さわやか会」が初めてであり、その後も各地区に一般職員を中心とする国鉄改革推進グループが結成されていった。

(6) 職員管理調書の作成

イ 国鉄では、従来から各鉄道管理局等地方機関独自にその機関に所属する職員の勤務実態等について、職員ごとに職員管理台帳が作成されていた。そして、第5次から第8次の職場規律の総点検として、点呼時において全部又は一部の者が返事をしないこと、安全帽の不着用、ワッペンを着用、突発休等がみられたので、国鉄は、その指導状況を記録するため、同台帳に記載し、これを勤務成績に反映させることとしていた。また、国鉄は、これらの職場規律の是正については、個人指導を行うなどしてその徹底を図っていた。

昭和61年3月、国鉄は、運輸大臣からの指摘もあり、職場規律の総点検の集大成として職員個人の意識・意欲の実態把握を全国統一的に行い今後の職員管理に活用するため、職員管理台帳に加え、職員管理調書を作成するよう、同月5日付けの総裁通達（職労第857号）により各鉄道管理局長等あてに指示した。同通達では、同年4月2日現在の管理職及び退職前提退職者を除く一般職員約25万名を対象とし、評定の対象期間を同58年度から同60年度までの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る。

(イ) 「基本事項」には、当該職員の勤務箇所名、氏名、職名、年齢、部内資格等を記入することとなっている。

(ロ) 「特記事項」には、一般処分及び労働処分の種類ごとの回数及び時期並びに昇給等に関する項目について記入することとなっている。

(ハ) 「評定事項」には、「1.業務知識」、「2.技能」、「4.業務処理の速さ、手際良さ」のほか、「9.協調性」、「10.業務改善」等20の項目が掲げられ、その有無等を評定することとされている。このうち、例えば、「11.職場の秩序維持」の項目では、点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む職場の秩序を乱す行為の有無等を、「12.服装の乱れ」の項目では、リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイ等について、指導された服装をしているか否かを、「15.

勤務時間中の組合活動」の項目では、職員の組合活動に関する協約所定以外の勤務時間中の組合活動の有無等を、「19. 増収活動」の項目では、この活動に積極的か否かを、「20. 現状認識」の項目では、国鉄の厳しい現状を認識し業務に取り組んでいるか否かを評定するようになっている。

そして、これら評定事項をみると、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る。

(ニ) この調書は採用候補者名簿を作成する際の資料として用いられたほか、上記2の(5)の3・10人事異動における配属を決定する際の資料として用いられた。

(7) 人材活用センターの設置

イ 昭和61年7月、国鉄は、余剰人員の増加に伴い、各系統の技術力の活用及び経費節減、増収、教育等の各種施策を総合的に実施し、人材の有効的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「人活センター」という。）を設置した。

なお、それまで国鉄は、余剰人員については短期間のローテーションを組んで運用していたが、効率的な運用を疎外しかねないとして、当面、短期間のローテーション運用は行わないものとされた。

人活センターは、同62年1月1日時点で全国に1,440か所設置され、約21,000名が配置されていたが、その約80%が国労組合員であり、国労に留まった者のほとんどは、人活センターが廃止されるまで、同センターへの担務指定が解かれることがなかった。

ロ 人活センターは、長鉄局管内及び長野工場においても20か所に設置され、同61年9月時点では、管理者を除き約670名が担務指定されていたが、その約97%が国労組合員であった。なお、この時点における長野地本の組織率は、組合員有資格者の約75%であった。

人活センターに担務指定された職員は、草むしり、ペンキ塗り、建物の取壊し、無人駅やホームでのキップの販売等の業務を行った。

長野地本は、この人活センターの設置及び担務指定に対して、時間外集会、座込み、現場長に対する抗議の申入れなどの抗議行動を行うとともに、担務指定の取消しを求めて裁判所へ訴えを提起した。

ハ 国鉄は、同62年3月10日上記2の(5)の国鉄の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、同時に同センターを廃止した。

(8) 国労以外の各組合の国鉄改革に対する対応等

イ 昭和61年8月27日、国鉄と改革労協は、第二次労使共同宣言に調印し、翌28日、国鉄は、同50年秋に、国労、動労等が公共企業体等職員にストライキ権を付与することを求めて行ったストライキ（以下「スト権スト」という。）に関し、国労及び動労を被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する訴えを取

り下げの方針を明らかにした。その際、国鉄は、「動労は再度の労使共同宣言でストライキ等違法行為を行わないと宣言し、新会社移行後においてもスト権行使は自粛することを明言した。また、動労は、国鉄の諸施策に積極的に協力し、さらに『民営・分割』による国鉄改革に賛成し、これに一致協力して尽力する旨約束した。よって、動労については当訴訟を取り下げ、動労の労使協調路線を将来にわたって定着させる礎にしたい。」旨のY2国鉄総裁の談話を発表し、同年9月3日、動労に対する訴えを取り下げた。

ロ 同62年2月2日、改革労協を中心として国鉄の分割・民営化に協力する組合は、鉄道労連を結成した。

鉄道労連のX8会長は、同年3月5日付けの「公益企業レポート」誌上で、新会社の首脳部に望むこととして、「第二次共同宣言を守ってもらいたい。」「本来採用されない人達を基本計画により採用した訳ですから、この人達を本務に絶対つけないということをやってもらわないと、もともと国鉄改革に反対な訳ですから、本務についてドライバーや車掌をやりますといつストライキをやるかわかりません。こんなことをやらせていることは民間ではなじまない訳ですから、絶対に頭の中において経営に当たって欲しいと思います。」などと述べた。

(9) 国労組合員の組合活動に関する懲戒処分

イ 国労は、上記のとおり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、継続的にストライキ、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、就労時間中も国労バッジの着用をすることがあった。

これに対して、国鉄は、国労組合員について、①同59年11月24日に、余剰人員調整策に反対して同年8月10日に行ったストライキ(2時間)に参加したことを理由に停職16名を含む約23,300名の処分を、②同60年9月11日に、国鉄分割・民営化反対のワッペンの着用及び氏名札の未着用を理由に約59,200名の処分を、③同年10月5日に、年金法改悪反対を掲げて同年3月19日に行ったストライキ(29分)、監理委員会答申に抗議し国鉄分割・民営化阻止を掲げて同年9月5日に行ったストライキ(1時間)に参加したこと等を理由に停職14名を含む約64,130名の処分を、④同61年5月30日に、国鉄分割・民営化反対のワッペンを着用したことを理由に約29,000名の処分を、それぞれ行った。なお、長野地本においても、②の処分で約2,700名が、④の処分で約2,000名が、それぞれ処分の対象となった。

同年12月、国労及び国労の関係地方本部は、②の処分は、処分の仕方において差別が存在するなど恣意的なものであること、ワッペン着用は慣行化された正当な組合活動であり、職務の遂行に何ら支障をもたらさないものであること等を理由に公労委に不当労働行為の救済申

立てを行ったが、国鉄の分割・民営化が決定された後の同62年1月から4月にかけて申立てを取り下げた。

ロ なお、動労がストライキを行ったのは同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) 国鉄の分割・民営化前年の国労の動き

イ 国労は、昭和61年7月22日から開催した定期大会（千葉大会）において、「雇用確保と組織維持のため、現実的に大胆な対応を行う。」との執行部提案に対して修正案が提出されるなど意見が対立し、同年9月24日に予定されていた中央闘争委員会は、労使共同宣言の締結などの方針を提案しようとした執行部に反対する組合員の行動もあって、開催できなかったが、同月30日に開催された中央闘争委員会においては、労使共同宣言締結の意思を明らかにした「当面する情勢に対する緊急方針」（以下「緊急方針」という。）が決定された。

これを受けて同年10月9日から開催された臨時大会（修善寺大会）においては、この緊急方針は否定され、「分割・民営化は90,000人の首切りを意味し、労使共同宣言は、労組自身が当局とともに選別・差別・合理化を推進することだ。」として、国労は、従来どおり分割・民営化反対の立場を維持することとした。この結果、X9中央執行委員長（以下「X9委員長」という。）ら執行部は総退陣し、新執行部が選出された。

ロ 長野地本は、同年11月27日の執行委員会において、「国鉄改革法案が成立する前に路線転換をしていかないと間に合わない。」「国労を脱退する者を早く当局に報告してコンピュータに入力しないと採用にならない。」として分割・民営化反対から柔軟路線への転換方針を決定した。さらに、同年12月22日には、同地本のX10委員長（以下「X10委員長」という。）らは、新会社単位の組合結成を目指す準備会・長野加入者の会（以下「準備会」という。）を結成し、X10委員長はその会長に就任した。ところが、同62年1月10日に開催された長野地本臨時大会において、X10委員長ら執行部は準備会を作った責任を取る形で総辞職し、副委員長であったX11を委員長とする新執行部が選出され、①国労本部執行部を支持する、②労使共同宣言は結ばない、③国鉄改革法案を踏まえて、一人の職員も路頭に迷わせないなどの基本方針が決定された。

他方、同月24日、長野地本臨時大会で総辞職したX10委員長らは国労を脱退し、東鉄産労長野地方本部を結成した。

なお、同月1日時点の長野地本の国労組合員数は約2,300名であったが、同年3月1日時点では約1,600名となった。

(11) 国鉄の役員、管理職らの言動

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など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 Y2国鉄総裁は、昭和60年8月の鉄労の定期大会の折りに、国鉄総裁として初めて労働組合の大会に出席し、国鉄改革の諸施策への協力に感謝する旨の挨拶を行い、さらに翌61年7月の鉄労及び動労の定期大会にも出席し、同様の挨拶を行った。

ロ 同年5月21日、本社のY6職員局次長（以下「Y6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、X9の腹をフ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つけ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……。」との趣旨を述べた。

ハ 本社のY7車両局機械課長（以下「Y7課長」という。）は、同年5月、管下の機械区所長あてに書簡を送付した。この書簡には、「国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提である。」、「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、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。」、「(広域異動に関して)希望を出していながら4月10、11日のワッペン闘争に参加したり、60年度に処分歴があったり、あるいは管理者であったり、残念ながら今回の第1次発令からは、19人全員が除かれました。……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。……労使対決、あるいは対決とまでゆかなくとも職員に対して言いにくいことを言うなどということをおそれているのは、職員の意識改革は不可能である。」、「イデオロギーの強い職員や話し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。」と記載されていた。また、良い職場になった例として長野機械区の例を挙げ、長野地本長野機械区分会の三役が「区長とともに、工務部長、総務部長のところへ行き、過去の反省と国鉄改革への取組みについての意志を宣言した」と記載されていた。

この時期、同分会の分会長が、同地本の機関代表者会議において、「国労にいては新会社には行けない。総務部長、工務部長、機械区長がそう言っている。」などと発言していたが、その後間もなく同分会の三役は、国労を脱退し他組合に加入した。

ニ 長鉄局管内でも、現場管理者らは、次のような言動をした。

(イ) 同年8月19日、長野車掌区において異常時訓練会が開催された。この訓練会は、業務上の事故があった場合の対応策など必要な事項を職員に周知徹底する場であるが、この日行われたY5車掌区長の講義は、夏山輸送の対応策については若干触れただけで、大半が国鉄改革関連8法や労使共同宣言に関するものであった。

Y5車掌区長はまず、「労使共同宣言で国鉄改革を。」「労使共同宣言は国鉄改革の憲法になっている。」「組合は別として個人として理解してほしい。」の述べ、出席者に労使共同宣言を読ませた後、「新しい組合が生まれた……理解して行動を。」などと述べた。

これに対して長野地本は、同月20日、長鉄局の労働課長に対して、同宣言を締結していない国労組合員にこれを読ませることは不当であるとの抗議を行ったところ、同課長は、現場長を指導する旨答えた。

当時の長野車掌区では、組合員有資格者の約90%以上が国労組合員であった。

(ロ) 同月25日付けの「長野家庭だより」（発行者は総務部長、編集者は文書課長で全職員に配付される長鉄局の機関誌）に、Y5車掌区長の「国鉄改革にむけ全力投球」と題する記事が掲載された。この中には、「相変わらず『分割民営反対』を唱え、行動している一部の職員がいます。誠に残念です。しかしそういう職員に将来をどう考えているのかと聞きますと、その多くは新事業体で働くと言います。世間の常識はそれ程好都合には出来ていません。今こそ脳ミソをそっくり入れ替える位の自己変革が必要です。」と記載されていた。長野車掌区の国労組合員は、国労にいれば新事業体に採用されないのではないかとの不安を抱いていたが、直接の上司がこのような記事を掲載したことにより、職場内に動揺が広がった。

(ハ) 同年11月30日、長野第二運転区人活センターのY8所長（以下「Y8所長」という。）及び長野第二運転区のY9区長（以下「Y9運転区長」という。）下記5の(2)のイのとおり、その後、「長野第二運転区」は「長野運転区」と改称されている。）が、同年9月に同人活センターへ担務指定された長野地本長野運転区分会の分会長であるX12（以下「X12分会長」という。）の自宅を訪れ、同じくX12分会長宅に居合わせた国労組合員4名と共に会食した。その際、Y8所長及びY9運転区長は、「人活センターの指定を解除するから、一旦上諏訪に転勤してもらい、そこで国労を脱退すれば元の運転区に帰す。」旨話した。X12分会長も国労組合員4名に対し、上記と同様の発言を行った。

翌12月1日、この会食に出席した4名を含めた分会員5名は、人活センターの担務指定が解除され、上諏訪機関区に配転となった。そこで国労を脱退した後、元の長野第二運転区に配転となった。ま

た、X12分会長は、同月19日、同分会の定期大会で役員を退任したが、同月26日付けで人活センターの担務指定が解除となると同時に長野第一運転区外勤に配転となり、同62年1月中旬頃に国労を脱退した。

- (二) 同年1月20日、小諸駅人活センターから長野駅運転係に配転となった国労組合員が新任挨拶のために駅長室を訪れたところ、駅長及び首席助役から約2時間指導を受けた。

この中で、駅長は、「相変わらず反抗的グループへ入っているのか。」「国労の幹部の衆だけが、バカだっているんだ。……自分達の主義・主張だけでもってそういう一緒にやってきた人達をみんな路頭に迷わせるんだから大変なことだよなあ。」などと発言した。また、首席助役は、「今の主流派についていくということか。」「……自分が、今、どういう所に所属してどうなっていくのかということをもって判断しないと、後で誰も手伝ってくれない。」などと発言するとともに、国労バッジを外すことを促す発言を再三にわたって行った。当時国労組合員には、国労バッジを外すということが国労脱退を意味するという認識があった。

#### (12) 国労等の組合員数の推移

- イ 国労の組合員数は、昭和61年6月当時約161,000名（組織率約68%）であったが、上記2のとおり国鉄の分割・民営化の動きが本格化した同年7月頃から、毎月1万人以上の組合員が脱退したため、同年11月には、組合員数約110,000名、組織率約48%に、翌62年1月には、組合員数約84,000名、組織率約37%に低下した。また、上記(10)のイのとおり、緊急方針の提案が否決されたため、執行部は総退陣したが、その後旧執行部派は、国労から大量に脱退し、同年2月、鉄産総連を結成した。

そして、同年4月の各組合の組合員数は、国労約44,000名、鉄道労連約90,000名、鉄産総連約28,000名であった。

- ロ 長野地本の組織率及び組合員数については、同61年6月までは組織率は80%を超え、かつ、組合員数は4,000名を超えていたが、その後組織率は、上記(10)のイの国労の臨時大会（修善寺大会）をはさんだ同年8月から12月にかけて約25%減少して約55%となり、さらに上記(10)のロの長野地本の臨時大会をはさんだ翌62年1月から2月にかけて、1か月間で約600名の組合員が国労を脱退し、その結果、同年3月時点の長野地本の組織率は約36%、組合員数約1,600名となった。

#### 4 本件配属等の経過等

##### (1) 本件配属等の経過

- イ 上記2の(5)のロ及びハのとおり、昭和62年3月10日、国鉄は一般職員の人事異動を行ったが、同日、長鉄局において、営業部旅客課に「駐在」が、主な駅に「セールスセンター」が、新たに設置され、これに

伴う人事異動が行われた。

営業部旅客課駐在は、旅客課直轄の新たな職場として、県内6か所（塩尻、松本、小諸、長野第一、長野第二、飯山）に、また、セールスセンターは、駅長管理下の新たな職場として、県内7か所（上諏訪、塩尻、松本、中込、上田、篠ノ井、長野の各駅）に設置された。

なお、上記3の(7)のハのとおり、同日付けで人活センターは廃止された。

ロ 営業部旅客課駐在への配属は、長鉄局長名の事前通知書により同日付けで、所属及び職名を記載したうえで、「営業部旅客課（〇〇駐在）兼務を命ずる」旨の発令により行われた。

セールスセンターについては、同日に、セールスセンターが設置された駅に所属する職員（同日付けで駅に配転された者を含む。）に対して、駅長の担務指定により行われた。

なお、担務指定は、国鉄当時「現業機関等の長は、必要により担務を指定することができる。」旨の就業規則に基づき行われていた。

ハ 営業部旅客課駐在に配属された国労組合員は、長野地本の指示に従い、簡易苦情処理に関する協約に基づく苦情申告を行った。

ニ 営業部旅客課駐在に配属された職員に対する上記2の(6)のイの3・16配属通知の勤務箇所・職名欄には、本務としての勤務箇所、職名とともに、「営業部旅客課駐在」を会社の組織に読み替えた「営業課駐在」が兼務として記載されていた。例えば、運転区の運転士から配転となった者の記載内容は、「〇〇運転区運転士兼営業課（〇〇駐在）」というものであった。

セールスセンターへの担務指定は、現場長である駅長により行われていたことから、3・16配属通知には、セールスセンターという記載はなく、セールスセンターが設置された駅の営業係、輸送係等がその勤務箇所、職名として記載されていた。

ただし、駅以外の職場から駅に配転となり、セールスセンターの担務指定を受けた者は、営業課駐在の発令と同様、本務である勤務箇所、職名と駅の営業係等との兼務と記載されていた。例えば、運転区の車両技術係から配転となった者についての記載内容は、「〇〇運転区車両技術係兼〇〇駅営業係」というものであった。

ホ 長鉄局の営業部旅客課駐在に配属された職員及びセールスセンターに担務指定された職員は、同年4月1日の会社発足に伴い、そのまま長野支社営業課駐在への配属及びセールスセンターへの担務指定とされた（以下、同日付けの営業課駐在への配属及びセールスセンターへの担務指定を「本件配属等」という。）。

(2) 本件配属等における一般職員の配属状況

イ 営業部旅客課駐在には、昭和62年3月16日時点で、助役を除く一般職員が130名配属されていたが、全員が国労組合員であった。このう

ち2名が会社への採用を辞退したことから、同年4月1日時点での営業課駐在の配属人数は、一般職員が128名、管理者を含めると145名であった。

ロ セールスセンターには、同年3月16日時点で、一般職員が113名担務指定されていたが、このうち108名（95.6%）が国労組合員で、5名（4.4%）が鉄産労組合員であった。113名の中には退職前提退職者が2名いたことから、同年4月1日時点での担務指定とされた者は、国労組合員107名を含む一般職員が111名、管理者を含めると120名であった。

ハ 同年3月16日時点での営業部旅客課駐在及びセールスセンターの設置箇所ごとの一般職員の数、次表のとおりである。

（単位：名）

営業部旅客課駐在			セールスセンター			
箇所名	人数	うち国労	箇所名	人数	うち国労	うち鉄産労
塩尻	25	25	上諏訪	6	6	
松本	23	23	塩尻	16	16	
小諸	15	15	松本	18	17	1
長野第一	39	39	中込	9	8	1
長野第二	18	18	上田	9	9	
飯山	10	10	篠ノ井	14	14	
			長野	41	38	3
計	130	130	計	113	108	5

ニ 同年2月1日時点において、長野第二運転区には171名の運転士がいたが、その組合所属をみると、国労が40名、他組合が131名であった。同月から3月までの間に同運転区から転出した運転士は、国労30名、他組合18名の48名いたが、このうち運転職場以外の職場に異動となった者は、国労21名、他組合3名の24名であった。この国労21名の同年4月1日時点における配属先等をみると、9名が営業課駐在に配属され、12名がセールスセンターに担務指定されていた。

ホ 長野駅に設置された人活センターには一般職員139名が担務指定されていたが、全員が国労組合員であった。このうち103名が会社に採用されたが、その後国労から脱退した30名を除いた73名の配属先等をみると、その過半数を超える41名が営業課駐在に配属（27名）あるいはセールスセンターに担務指定（14名）されていた。他方、国労からの脱退者30名は、全員が営業課駐在及びセールスセンター以外の職場へ配属された。

なお、長野駅の国労長野運輸分会では、同年1月22日に分会臨時大会を開催して新たに三役が選出されたが、これらの新三役はいずれも営業課駐在へ配属された。

(3) 営業課駐在及びセールスセンターにおける業務内容等

イ 営業課駐在は、急速な関連事業の展開が求められる中で設置されたものであるが、当初は定まった業務がなく、その後においても一時的ないしは季節的な業務も行われる職場であった。その業務内容は、直営店舗における販売、車内販売、自動販売機の管理等のほか、駅ホームでの弁当・りんご等の販売業務等であった。

また、セールスセンターは、その組織上の位置づけが旅行センターを補完するものであったことから、他の部署への応援業務に就くなど、要員調整的な面を有する職場であった。その業務内容は、切符の配達、オレンジカードの販売等の渉外業務のほか、応援業務として駅の出改札等の業務などであった。

ロ 本件配属等の対象となった初審命令別表1及び同別表2記載の国労組合員（以下「本件国労組合員」という。）の国鉄当時の本務は、同表の「国鉄当時の本務」欄記載のとおりであり、営業課駐在及びセールスセンターにおいて従事した業務は、国鉄当時の本務が営業系統であった者がセールスセンターに担務指定された場合を除いては、明らかに各人の国鉄当時の本務系統の業務と異なるものであった。

ハ 本件国労組合員で、国鉄当時の本務が運転士、車掌であった者については、乗務した場合に支給されていた特殊勤務手当、乗務旅費等が支給されなくなったことから、月額2万円から約5万円の減収となった。

ニ 本件国労組合員のうち、初審命令別表1記載の番号8 X13ほか11名及び同別表2記載の番号1 X14ほか32名（以下「X13ら45名」という。）は、いずれも昭和59年3月から同61年9月までの間に、当時長鉄局管内の松本駅、塩尻駅、長野駅及び小諸駅に設置されていた要員センターに配属されていたものであり、その後人活センターに担務指定され、同62年3月10日に人活センター廃止と同時に、営業部旅客課駐在に配属あるいはセールスセンターに担務指定されたものである。

この要員センターは、同59年2月のダイヤ改正前の同年1月23日、長鉄局と長野地本との間で締結された、ダイヤ改正に伴い生ずる「過員」の運用に関する協定及びこれに基づき同年4月17日に締結された「要員センターの設置及び運用に伴う労働条件に関する確認事項」により、新たに設置されたものである。

要員センターへの職員の配属は、特定の個人を余剰人員として固定化・特定化するものではなく、ローテーション運用で行われていた。業務内容は、特別改札・除雪作業等の忙しい部門への応援といった季節波動に対応する業務、セールス・団体添乗などといった営業開発に関する業務等、鉄道本来の輸送業務とは異なる業務であった。

(4) 本件配属等の理由

イ 会社は、当委員会の再審査において、本件国労組合員の国鉄当時の

上司の陳述書を書証として提出した。この陳述書には、国鉄当時の職員管理台帳の記録をもとに作成したとする、本件国労組合員全員の勤務成績に関する事象を記載した別表が添付されている。

この中で、会社は本件国労組合員の勤務成績が劣ると判断した理由として、次の点を挙げている。

すなわち、①点呼時に遅れたり返事をしなかったこと、暴言などの点呼妨害行為があったこと、②勤務時間中に多数で所長室に乱入するなどの抗議行動、③用地内での無許可集会への参加、④「民営分割反対・国労」と書かれたワッペンの着用、「民営分割反対・国労」と書かれたタオルのロッカーへの掲出、⑤氏名札の未着用、国労バッジの着用などの点を挙げており、会社は、これらは、いずれも上司の命令に従わず職場規律を乱す行為であると主張している。

ロ そして、当委員会の審問において、証人の元長野運転区長であったY9運転区長は、①昭和61年7月の人活センター設置の前後の時期に、多数の国労組合員が区長室に「国鉄の分割・民営反対」、「(人活センターへの)所員指定を解き元職場に戻せ」とする要求書を持参し、大声で罵声を発していたこと、②これによって、同じフロアで作業をしていた職員の乗務点呼が一時中断するなど業務に支障が生じたこと、③人活センター内にロッカーを用意したにもかかわらず、国労組合員は運転区内で貸与されていたロッカーの明渡しを拒んだことなどについて供述した。

また、証人の元長野運転所助役で長野第二運転区人活センターの所長であったY8所長は、同年2月当時の長野運転所の職場の状況について、①国労組合員のロッカーには「民営分割反対・国労」と書かれた赤と青と黄色のタオルが下げてあり、各人の胸には「民営分割反対・国労」と書かれたワッペンが付けられていたこと、②朝の点呼時の管理者の業務指示等に対して、暴言などの点呼妨害行為があったり、点呼終了後、勤務時間中であるにもかかわらず組合の行事等の連絡を行ったりしたこと、③勤務時間中にうどんを作ったりしていたことに対する上司の注意に従わなかったこと、④業務指示が気に入らないとして、助役を取り囲んだり、所長室へ集団で抗議を行うなどの集団抗議がたびたび行われていたこと及び⑤個人別の勤務成績についての集団抗議時の暴言や私物の撤去指示の拒否の事実があったことなどについて供述した。

(5) 会社発足後の本件国労組合員の配属状況等

イ 会社の組織改正等

(イ) 会社発足から1年経過した昭和63年4月1日、会社は組織改正を行った。この組織改正は、本社機構として人材開発部の新設、関連事業本部の再編成を行うなど大幅なものであった。長野支社においても、課制から部制にするなどの組織改正が行われた。

そして、営業課駐在は、この組織改正により販売促進課駐在となっていたが、同月16日に廃止された。

また、セールスセンターは徐々に縮小され、同年8月1日時点では、長野、松本、篠ノ井の3か所のみとなり、担務指定された者の人数も42名となった。

- (ロ) 会社は、この組織改正に併せて、従来関連事業等に従事していた者に暫定的な意味合いで発令されていた兼務という形の職名を実際に行っている業務に適合した職名とする発令（以下「兼務解消」という。）を行い、これに伴う人事異動を全社一斉に行った。

長野支社においては、同月9日付けで、兼務解消に伴う人事異動が行われた。これにより、従来、「運転士兼〇〇駅営業係」の発令を受け、駅の直営店舗等に従事していた運転士の職名は、「〇〇駅営業係」等に統一された。

この兼務解消は、あくまで職名のみの変更であり、業務内容等の実質的な変更を伴うものではなかった。

なお、運転士が他の職名に異動になった場合には、賃金規定により基本給が2号俸減額されることになっているが、兼務解消に伴い職名が異動した者については、2年開に限り減額されるべき2号俸を保障する特別措置が適用された。

- (ハ) 営業課駐在に配属されていた者は、全員が兼務という形での発令を受けていたが、この兼務解消により、直営店舗、自動販売機管理等の業務に従事していた者は「〇〇駅営業係」等、また、車内販売業務に従事していた者は「〇〇車掌区営業係」等の発令をけた。

ロ 昭和62年4月2日以降の配属状況

- (イ) 初審発令交付後、本件再審査審問終結直前の平成2年7月1日までの間に、その間の人事異動によって、本件国労組合員のうち36名が国鉄当時の本務系統の業務に復帰しており、また、6名が会社を退職している。

- (ロ) 本件国労組合員のうち、上記の国鉄当時の本務系統の業務に復帰した者及び退職者を除く、本件再審査命令別表1及び同別表2記載の組合員は、会社発足後の人事異動により、平成2年7月1日時点では、それぞれ同表記載の勤務箇所、職名の発令を受けており、業務内容は、それぞれ同表記載のとおりであった。

そして、これらの組合員の業務内容は、国鉄当時の本務が営業系統であった者がセールスセンターに担務指定された者の場合を除いては、明らかに各人の国鉄当時の本務系統の業務と異なるものであった。また、国鉄当時の本務が営業系統であった者でセールスセンターに担務指定された者についてみても、国鉄当時の業務内容とは異なる直営店舗、自動販売機の管理、駐車場管理の業務等に従事している者が6割を占めていた。

(6) 会社における関連事業の展開

イ 会社は、上記2の(7)のイのとおり、基本計画の職員数を7,071名下回る82,469名で発足したが、これは、鉄道旅客部門の運営に最適な要員数約73,000名を約10,000名上回るものであった。また、長野支社の発足時の従業員数は約4,000名であったが、これも、鉄道旅客部門の運営に最適な要員数約3,300名を約700名上回るものであった。

ロ 会社は、上記2の(2)のロの監理委員会答申において、国鉄時代は公社制度のもとでの事業範囲の制約により多目的事業活動が困難になっており、これが国鉄の経営破綻の一因であると指摘されたことから、会社発足に当たって経営基盤を強化するために、本社内に関連事業本部を組織するとともに、鉄道旅客部門の運営に必要な要員数を上回る従業員を活用して、新規事業の開発や既存事業の推進を行うなど、関連事業の展開に取り組んでいる。

長野支社においても、直営店舗、駐車場管理等の事業を行うなど関連事業の拡大を図っている。

5 本件日勤勤務指定

(1) 運転区における運転士の勤務指定

イ 運転区における運転士の勤務指定は、長鉄局と業務計画等の調整を行ったうえで、現場長である運転区長が決定し、前月の25日に翌1か月分を発表する方法で行われている。

ロ 運転士の勤務には、交番勤務、予備勤務、日勤勤務の3つがある。

交番勤務とは、運転士が指定された行路に則って乗務する勤務であり、予備勤務とは、交番勤務の運転士が年休等で休む場合の代替要員として、あるいは臨時・団体列車といった波動的な運転要員として、さらには事故等の突発的事象への対処要員として待機を指定される勤務のことであり、運転士は通常、交番勤務（約2～3か月間）と予備勤務（約1～2か月間）をローテーションを組んで交互に就労するパターンを繰り返している。日勤勤務は、乗務以外の業務に就く場合に指定される勤務である。

(2) 長野運転区における日勤勤務の指定

イ 昭和62年3月25日、長野運転区（この時期に従前の「長野第二運転区」から「長野運転区」に名称が変更されている。）において、Y9運転区長によって会社発足当初の同年4月分の勤務指定が発表された。

この勤務指定において、X1、X2、X3の3名の国労組合員（以下「X1ら3名」という。）が、1か月間の日勤勤務の指定を受けた（以下この日勤勤務の指定を「本件日勤勤務指定」という。）。

当時の長野運転区には運転士が142名いたが、このうち非稼働である者、路線見習い予定者、組合専従予定者を除いた112名に対する勤務指定の状況は、交番・予備勤務109名、日勤勤務3名であった。

なお、長野運転区の国労組合員は、X1ら3名を含め5名であった。

ロ 勤務指定が発表された翌日、X1は、勤務指定者であるY9運転区長に対して、「日勤とはどういうことか。」と尋ねたところ、同運転区長は、「電車運転士の職務内容の中には上長の指示命令によるものがあり、その命令によって何でもやってもらう。X1君については環境整備を来月からやってもらう。勤務時間は8時30分から17時8分、期間はいつまでかわからない。ローテーションは一切ない。……仕事についてはその都度私が指示する。3人を選んだ規準は、今までの3人の行動を現場から局にあげ、局が適材適所ということで判断し指定した。」などと答えた。

同月28日、長野地本の長野運転区分会は、Y9運転区長に対して、日勤勤務を指定した理由、選出基準等を明らかにすることなどを申し入れたが、これに対する回答は、総合的に判断して適材適所で行ったというものであった。

ハ 長野運転区においては、同年4月、会社発足後も長野支社の長野運転区長となったY9運転区長の下で、X1ら3名以外の運転士が、延べ270日にわたって日勤勤務に従事した。しかしながら、これらの場合はいずれも、予備勤務の指定を受けていたが結果的に乗務せず日勤の勤務とされたものであり、あらかじめ本件日勤勤務指定のような1か月間の予備勤務の指定のない日勤勤務だけの指定を受けたものは、X1ら3名のみであった。

なお、長野運転区において、あらかじめ1か月間の日勤勤務の指定が行われた例は本件日勤勤務指定以外にはみられなかった。

### (3) 日勤勤務の作業内容

長野運転区において日勤勤務とされた運転士は、主に無人駅の清掃、補修、フェンスのペンキ塗り等の環境整備あるいはポスターの作成、勤務表の線引き等の業務用資料の作成等に従事した。

X1ら3名の作業内容も同様であり、その作業内容は日によって異なるものであった。

## 6 会社発足後における労使事情

### (1) 労働組合の動き

昭和62年4月1日時点での長野支社管内における、各組合の組織率は、国労29.3%、動労11.2%、鉄労10.4%、日鉄労6.4%、鉄道社員労働組合23.2%、東鉄産労17.6%であった。

なお、同年8月、長野地域における動労、鉄労、日鉄労、鉄道社員労働組合は、組織統一を行い、東鉄労長野地方本部を結成した。

### (2) 労働協約の締結をめぐる動き

昭和62年4月1日、会社は、団体交渉、経営協議会、紛争処理、苦情処理といった労使関係の基本的なルールに関する労働協約（以下「基本労働協約」という。）の案を各組合に提示し、東鉄労及び東鉄産労との間では直ちに締結した。東日本本部は、この案では組合活動に対

する制約が多すぎるとして修正を要求したものの、結局同月23日、両者間で有効期限を同年9月30日として基本労働協約が締結された。

同年9月上旬、基本労働協約について東日本本部からの改定の申入れを受けて、会社との間で交渉が行われたが合意に至らず、基本労働協約は同年10月1日以降東日本本部との間では失効した。

なお、東鉄労及び東鉄産労との間では、引続き基本労働協約が締結されている。

- ロ 同年8月、会社は、東鉄労及び東鉄産労との間で労使共同宣言を締結した。同宣言は、「これからの会社及び労使関係のあり方について次のように合意に達した」として、「①鉄道事業の再生と経営基盤の確立」、「②社員の幸福と誇りに満ちた社風の醸成」、「③健全な新しい労使関係の確立」の3点を挙げていた。

(3) 会社幹部の言動

- イ 昭和62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、当時の人事部等の担当であるY1常務取締役（以下「Y1常務」という。）は、「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。特に東日本の場合は従来と中身は少しも変わっていないのだから。2か月経つたから遠慮なく申すが、もう我慢できない。非常に危険な状態になっている。当分は立ち上がって闘う必要がある。闘争心、競争心を忘れないように…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。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。」と述べた。

- ロ 同年8月6日、東鉄労の第2回定期大会に出席した当時の会社のY10代表取締役社長は、挨拶の中で次のように述べた。

「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子羊だと思います。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える子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、話合い、説得し、皆さんの仲間に入れて頂きたいということで、名実共に東鉄労が当社における一企業一組合

になるようご援助頂くことを期待し、私の挨拶を終わります。」

(4) 長野支社における現場管理者の言動

イ 昭和62年10月2日、上諏訪保線区塩尻保線支区のY11支区長（以下「Y11支区長」という。）は、国労に復帰したX15を会議室に呼び約30分にわたり話しをしたが、その中で、「どうして国労に加入したのか。」「今さら入るのはおかしい、なぜ相談しなかったのか。」と述べた。また、同月5日、同じく国労に復帰したX16を会議室に呼び、同様の発言をした。

これらのY11支区長の言動に関して、長野地本の塩尻班が同支区長に対して、また、長野地本が長野支社に対して抗議の申入れを行ったが、何らの回答もなかった。

ロ 同年12月3日、長野工場のY12助役は、朝の点呼時に、「(車両の)改造工事が入ってこなかった裏には、国労組合員が東日本に2万人、長野支社に2千人、長野工場に150～160人いる。組織率の割には国労バッジ処分者が多すぎる。これが原因の一つかな。」と述べた。

同63年3月11日、長野地本の長野工場支部は、長野工場のY13工場長（以下「Y13工場長」という。）に対し、現場管理者による国労組合員への国労脱退勧奨の中止を求める申入れを行った。

ハ 同年5月13日、長野駅の営業現場における朝の点呼の際、Y5長野駅長は、「5月12日に、鉄道労連と鉄産労の合同学習会がNBSホールで開かれた。私もその場に出席した。松本や長野を中心に組織統一の動きが高まっている。会社にとっても一企業一組合が望ましいので、皆さんも考えて行動してほしい。」と述べた。

(5) 会社における国労組合員の組合活動に対する懲戒処分

イ 昭和62年6月12日及び同年7月1日、会社は、組合バッジを着用している国労組合員に対し、バッジ着用は就業規則中の、「社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。」との規定に違反し、管理者による再三の指導・注意にもかかわらずなおバッジ着用を続けているとして、訓告、又は嚴重注意の処分を行った。長野支社においても、長野地本で500名を超える国労組合員が処分の対象とされた。

ロ 同年6月、長野工場においては、長野地本の長野工場支部がY13工場長に対して、また、同工場支部の各分会がそれぞれ職場長や助役に対して行った職場改善要求等に対する会社の対応をめぐって、同工場支部の組合分会では職場長に対する抗議行動を行った。

同年9月30日及び10月12日、会社はこの抗議行動に参加した延べ約90名の同工場支部の国労組合員に対して訓告、嚴重注意の処分を行った。

7 長野車掌区指導助役及び長野駅内勤助役の言動

(1) 会社における助役の勤務内容等

イ 会社の現業機関である駅、車掌区等の各箇所においては、業務ごとに担当助役が置かれている。会社の就業規則においては、助役の職務内容として箇所長の補佐又は代理と規定されており、助役は、担当の業務について箇所長の権限を代わって行使するとともに、現場における人事考課の第1次査定を行う権限を有している。

また、助役は、従業員の行動が就業規則に反すると思われる場合は、担当の部下である従業員でなくても注意・指導を行っている。

ロ 助役は、国鉄においては非組合員とされていたが、会社においては新たに組合員資格を有することになり、昭和62年4月に助役等を中心として鉄輪労働組合が結成された。

(2) 長野車掌区指導助役の言動

イ 長野車掌区車掌X4（以下「X4」という。）は、国労組合員であったが、一時期東鉄産労に所属し、昭和62年4月下旬に国労に復帰していた。

同年6月13日の朝、同車掌区のY14指導助役（以下「Y14指導助役」という。）は、国労の掲示板に掲示されていた支援署名の中に、X4の名前を見つけた。同日、X4は年休をとっていたが、翌日の勤務を確認するため午前9時40分頃長野車掌区を訪れた。X4を見かけたY14指導助役は、同人を呼びとめ、その場で立ち話をした。

Y14指導助役は、国労掲示板にX4の名前があったことを告げ、同人の所属組合を尋ねた。X4は、同年4月下旬から国労に復帰したことを述べるとともに、長野車掌区で勤務時間外に行われているオレンジカード販売等の増収活動について、ただ働きをしてまで自分の時間を使う必要はない旨発言した。

これに対して、Y14指導助役は、X4が国労に復帰した理由を尋ねるとともに、民間企業の厳しさについて述べた。この中で同指導助役は、「増収活動をやっている人とやっていない人の差は当然でてくる。君個人で考えて組合を変ったが、家庭の事も考えてみてくれ。」「労使共同宣言を結んで一丸となっているのに、それに逆行する君の復帰は解せない。国労は増収活動に反対している組合だ。私は君に対して好意的な目で見ている。一言相談してくれても良かったのではないか。」と述べた。

ロ 長野地本は、同年6月26日、長野支社に対して、Y14指導助役の発言が不当労働行為であるとして、事実を調査し、長野支社としての考え方と同指導助役の責任を明らかにすることを求める申入れを行った。これに対し、長野支社は、Y14指導助役から事情を聴取した。

ハ 車掌区の指導助役は、車掌の運転保安に関する規程、技術等の指導、訓練を担当し、同区においては、区長、首席助役に次ぐ職位と見られている。

なお、この発言が行われた当時、Y14指導助役は、鉄輪労働組合の

組合員であった。

(3) 長野駅内勤助役の言動

イ 昭和62年7月8日午後8時過ぎ、長野駅営業係のX5（以下「X5」という。）は、帰宅途中、同じく帰宅途中であった同駅のY15内勤助役（以下「Y15内勤助役」という。）に長野駅前の喫茶店に誘われ、約20分間話をした。

この中でY15内勤助役は、「国労へ戻るんだって。」と尋ねるとともに、「将来のことを考えるとあなたのためにならない。会社の方針に反対する組合はダメだ。おたくの入る組合は仕事をしない。」と発言した。また、X5が、「国労に入るつもりでいる。」と述べたのに対し、同内勤助役は、「組合が変わったので、今は案内所にいるが、出札に戻れるかどうかわからないぞ。」と発言した。

以前、国労組合員であったX5は、当時東鉄労に所属していたが、この発言が行われた直後、東鉄労を脱退し国労に復帰した。

ロ Y15内勤助役の担当は、駅の収入金等の管理及び庶務一般等であり、部下はいなかった。この当時、長野駅には内勤助役を含め助役が15名置かれていたが、駅の案内所の業務を行っていたX5の直接の上司に当たる助役は、営業担当助役であった。

なお、この発言が行われた当時、Y15内勤助役は、鉄輪労働組合の組合員であった。

第2 当委員会の判断

1 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、承継法人発足時の職員の配属、担務指定、勤務指定を含む配置手続における国鉄と設立委員及び承継法人の関係に関する初審命令の判断には誤りがあるとして、次のとおり主張する。

イ 初審命令は、設立委員は承継法人発足時の職員の配属、担務指定、勤務指定を含む配置をすることができる判断する前提として、まず、新会社の職員の採用に関して、国鉄は設立委員の採用決定の準備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、改革法第23条による職員の募集から採用に至る過程において、国鉄が採用の準備行為を行ったという評価をすることも、それは設立委員に代わって行ったということとはできない。同条はもともと採用候補者の選定等を設立委員の行為とはせず、国鉄の行うことと定めているものであって、国鉄は同条に定められた自己の義務として行ったものである。

また、運輸大臣が国会の答弁で、承継法人の職員採用手続における国鉄の立場を「設立委員の採用事務を補助するもの、法律上は準委任に近いもの、どちらかと言えば代行と考えるべきものである。」と述べているが、大臣答弁は法律解釈の基準を示したのではなく、条文の

目指すもの、いわば立法目的を比喩的に述べたに過ぎないというべきである。

- ロ 初審命令は、上記の採用決定の準備行為を国鉄が代行したとの判断を前提におき、改革法には新会社のための配属、担務指定、勤務指定を含む配置について明確な規定はないが、鉄道会社法附則第2条第2項により設立委員がこれを行う地位にあったものであるとし、設立委員長名で3・16配属通知を行っているが、実際には国鉄が設立委員に代わって新会社発足時における業務遂行体制を整えたものであるとしている。

しかしながら、設立委員の業務を国鉄等が代わって行うとすべき何の規定もないのに、かかる判断は許されるものではない。本来発起人は設立行為に関する職務を行うものであり、開業準備行為を行うことはできず、職員の採用・配属などはこれを行うことのないものである。

改革法においては、同法第23条第1項ないし第3項で特に規定して設立委員に採用行為をさせているものであるが、これは発起人になく特別な職務であるから、同条第5項において、採用についての効力が会社に及ぶことを定めているのである。もし、設立委員の行為は、いずれもそのまま当然に新会社に効力が生ずるとするならば、同項は不要な規定となるといわねばならない。

- ハ 国鉄が昭和62年3月10日頃までに行った3・10人事異動は、同年3月31日までの国鉄の運営と新会社の発足を念頭におき、国鉄職員に対して使用者として有する人事権に基づいて行ったものであることは自明のことであり、その際、新会社の発足を考慮したとしても、改革法第2条第2項に規定された組織の全力を挙げて、この法律に定める方針に基づく施策が確実かつ円滑に実施できるよう最大限の努力を尽くさねばならないとされていることに基づき、国鉄固有の責務としてなしたものであって、これをもって設立委員の行為の代行であると解する余地はない。

- ニ 3・16配属通知は、日本国有鉄道法の廃止により同年4月1日以降従来の国鉄の配置は効力を失うので、これに伴う混乱を避けるため、従来のまま業務を遂行していればよい旨通知したものであるが、これは、設立委員は当該会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するため必要な業務を行うことができる旨の鉄道会社法附則第2条第2項の規定により行ったものであって、その目的からしても設立委員が国鉄の不当労働行為意思を追認したとか、承継したとかいふべきものではない。

付言すれば、3・16配属通知は、設立委員から採用する旨の通知を受けた者の国鉄における同年3月16日当時の雇用条件の内容を新会社における所属・勤務箇所、職名、等級、賃金等に読み替えて、同日以降採用予定者に通知したものである。

したがって、本件通知は、採用予定者の国鉄時代における最終の担当職務、給与等が新会社発足時の担当職務、給与等になることを通知し、新会社へ就職を希望する者が最終的にその諾否を決定する参考とさせたものである。

要するに、本件通知は、会社の採用予定者につき国鉄における最終の勤務箇所、職名、賃金等を会社におけるものに読み替えて確認的に通知したものにすぎず、それ以上に採用予定者に対して、従前の勤務箇所と異なる箇所、従前と異なる勤務を命ずる等労働条件にかかわることに関し実質上の変更をきたすものではないことは明らかであるから、設立委員が「使用者」として不当労働行為をなしたものと解する余地はない。

ホ 以上のとおり、国鉄、設立委員、新会社はそれぞれ改革法、会社法の定めるところに従いその職務を行ったものであり、代行というような関係ではない。もちろん法規の定めるところに従ってそれぞれが自己の所定の行為を行った国鉄と新会社の間には不当労働行為意思の承継などあるはずはなく、もとより設立委員の行為に不当労働行為責任を問擬される余地はない。また国鉄の行為の責任を新会社が負うべきものではない。

したがって、国鉄の行った配置に不当労働行為があるときは、会社が責任を負うべきものとする初審命令は誤りである。

よって、本件救済申立ては却下されるべきである。

(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1の2の(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、その旨を国鉄を通じて、採用通知を行っている。その後、同2の(5)から(7)まで認定のとおり、同年3月10日頃までに新会社への移行に向けて3・10人事異動が行われ、さらに同月16日、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日承継法人の発足に至っている。

また、長鉄局にあつては、同4の(1)認定のとおり、国鉄の3・10人事異動の一環として営業部旅客課駐在及びセールスセンターの設置に伴う人事異動が行われ、その後3・16配属通知を経て、同年4月1日の会社発足時の本件配属等に至ったものである。

ロ 会社は、国鉄が設立委員のなすべき採用の準備を代行したものでないと主張するので、この点について判断する。

承継法人職員の採用手続については、同2の(3)のハ認定のとおり、

改革法第23条に規定されている。すなわち、同条第1項は、承継法人職員の募集に当たり、設立委員等は承継法人職員の労働条件及び採用基準を国鉄に掲示すること及び承継法人職員の募集は設立委員等が「国鉄を通じ」で行うことを規定しており、第2項は、国鉄が、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たうえで、採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成を行い、これを設立委員に提示することを規定している。

上記のとおり、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、上記承継法人の採用手続は、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っつ一連の過程を経て完結するものであり、同2の(3)のニの(ロ)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せるものと解することができる。

ハ 会社は、設立委員は職員の承継法人発足時の配属などを行うものではなく、3・10人事異動は、国鉄がその固有の責務としてなしたもので、設立委員の行為の代行と解する余地はないと主張しているので、この点について判断する。

上記ロで判断したとおり、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、改革法の各条項の文言上は必ずしも明確ではない。

しかしながら、同2の(4)のロ及びリ認定のとおり、①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、②同62年2月12日の第3回設立委員会で、設立委員会の事務局である運輸省から「国鉄が、3月上旬までに、新会社への移行を考慮した人事異動を行う」との報告がな

され、設立委員会は、この人事異動の結果を踏まえて、同年3月31日現在勤務している職場をそのまま新会社における職場とする旨の包括的な配属の方針と、設立委員長名で3・16配属通知を行うこと等の作業順序を決定していることが認められる。これらの事実からみると、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してされていたことが認められる。なお、上記②に関しては、同2の(5)のロ認定のとおり、設立委員から国鉄に対して、当初予定されていたスケジュールどおり会社の配属に関する具体的な内示があったとは認められないけれども、このことは上記判断に影響を及ぼすものではない。

ところで、同年2月12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等に至る経過をみると、同2の(5)及び(6)認定のとおり、国鉄は3・10人事異動によって新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等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、かつ新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新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上記ロ判断のとおり、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。

同2の(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の(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

輸送業務など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るという事情があり、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などを併せ考えると、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の(3)のハの(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、上記判断のとおり、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、同条第5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、設立委員がこの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 なお、同4の(1)のニ認定のとおり、セールスセンターへの担務指定とされた者に対する3・16配属通知にはセールスセンターが設置された駅の営業係等がその勤務箇所、職名として記載されていたが、セー

ルスセンターという記載はなかったものであり、この点でセールスセンターへの担務指定は営業課駐在への配属とは異なった取扱いがなされている。

ところで、同(1)の及びホ認定のとおり、3・10人事異動において長鉄局長による発令ではなく駅長の担務指定によってセールスセンターに配置された者が、そのまま3・16配属通知を経て本件配属等においても、3・10人事異動におけると同様にセールスセンターへの担務指定とされている。これらの事実からすると、本件配属等においてセールスセンターへの担務指定とされた者に対する3・16配属通知には上記のとおりセールスセンターという記載はなかったけれども、この配属通知は、3・10人事異動におけるセールスセンターへの担務指定を踏まえたうえで、本件配属等においてもセールスセンターへの担務指定とすることを当然の前提として行われたものというべきである。

よって、上記のとおり3・16配属通知において営業課駐在への配属とセールスセンターへの担務指定が異なる取扱いをなされていても、上記イからトまでの判断はセールスセンターへの担務指定の場合にも妥当するものである（以下、本件のセールスセンターへの担務指定についても、営業部旅客課駐在ないし営業課駐在への配属と同じく「配属」という。）。

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。

## 2 本件配属等と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、昭和62年4月1日付けの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 初審命令は、著しい組合員の減少について、国鉄改革の過程において、国鉄幹部の国労に対する嫌悪感・弱体化の意向や脱退を促す動きによって国労組合員が大量に脱退し国労組合員が減少したとし、これをもって国鉄の労務政策と無関係であるとは認められないとしている。

ところで、国労組合員が急激に減少を示した同61年10月は、同月9日から修善寺において国労の臨時大会が開催され、執行部の分割民営に対する妥協案が否決された時期であり、また12月は、同月10日長野市において開催された国労長野地本の拡大地方委員会で同様に妥協案が否決された時期である。また、同年11月には国鉄改革関連8法案が臨時国会で成立している。

このような分割民営の国鉄改革の流れの中にあって、国労組合員の中にも、このまま国労の指導に従って分割民営に反対し続けたのでは、新会社に採用されないのではないかとの不安が激増したことなどにより、上記の時期に国労組合員の急激な減少をみたものであり、その凋落は、多くの国労組合員に受け入れられない指導方針と、その指導の強行による内部分裂の結果によるものである。このような明白な事実

に目を覆い、著しい組合員の減少は国鉄の労務政策によるものと論じてみても、到底受け入れられるものではない。

ロ 初審命令は、国労組合員が多く営業課駐在及びセールスセンターに配置されたことをもって不当労働行為であるとしているが、これは平素の勤務状況、適性等を判断し、適材適所の配置をした結果である。

ところで、もともと国鉄は余剰人員が多く、新会社においてもこの状態は改められていなかったものであるから、鉄道本来の輸送業務とされる業務に希望者全員を就けることができないので、勤務成績の順位に従って国鉄は配置したものである。すると、必要な人員配置の都合上、勤務成績の劣る者は、鉄道本来の輸送業務に配置されないのはやむを得ないものである。そのため営業課駐在及びセールスセンターに国労組合員が多く配置される結果となったものである。したがって、このことは、個人の勤務成績によるものであるから、これをもって不当労働行為ということはできない。

(2) よって、以下判断する。

イ 本件の労使事情について

(イ) 前記第1の2の(1)から(3)まで認定のとおり、昭和57年7月の臨調答申及び同60年7月の監理委員会答申により国労の分割・民営化等を内容とする国鉄改革が実施されることとなり、同61年12月には国鉄改革関連8法が公布された。

これに対し国労は、同3の(1)から(4)まで及び(7)認定のとおり、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」などを行った。

他方、国鉄は、同3の(2)認定のとおり、職場規律の是正を強く打ち出し、同3の(9)認定のとおり、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の(1)、(2)及び(4)認定のとおり、当初、国鉄の分割・民営化等について、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など、国鉄改革に協力する姿勢をとるに至った。

そして、同3の(8)のイ認定のとおり、国鉄は、スト権ストに関し、国労及び動労を被告としていた総額202億円の損害賠償請求訴訟のうち、国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協調的な動労の姿勢を評価して、動労に対する訴えを取り下げた。

(ハ) 同3の(7)認定のとおり、同61年7月、全国的に人活センターが設置されたが、長鉄局管内及び長野工場の人活センターに担務指定された者のうち約97%は国労組合員であり、このうち国労に留まった

者のほとんどは同62年3月に人活センターが廃止されるまでそこで  
の担務指定を解かれることはなかった。また、人活センターに担務  
指定された者の業務は草むしり、ペンキ塗り等であり、本来業務と  
の関連性は薄いものであった。

以上のような状況から、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人活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の(12)認定のとおり、国労の組合員数は、国鉄の分割・  
民営化の動きが本格化した同61年7月以降激減した。

- (二) 同3の(11)のイ認定のとおり、国鉄改革が進められる中で、Y2国  
鉄総裁は、同60年8月の鉄労の定期大会に、国鉄総裁として初めて  
労働組合の大会に出席し、翌61年7月にも鉄労及び動労の定期大会  
に出席して、国鉄改革の諸施策への協力に感謝する旨の挨拶を行っ  
た。

さらに、同(11)のロ及びハ認定のとおり、国鉄本社のY6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  
Y7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、X9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) 長鉄局管内においても、同3の(11)のニ認定のとおり、同年8月19  
日に開催された長野車掌区の異常時訓練会において、Y5車掌区長  
は出席者に対し、「労使共同宣言は国鉄改革の憲法になっている。」、  
「新しい組合が生まれた……理解して行動を。」などと述べたり、  
同月25日付けの長鉄局の機関誌で、同区長は「国鉄改革にむけ全力  
投球」と題して、「相変わらず『分割民営反対』を唱え、行動して  
いる一部の職員がいます。誠に残念です。……その多くは新事業体  
で働くと言います。世間の常識はそれ程好都合には出来ていません。  
今こそ脳ミソをそっくり入れ替える位の自己変革が必要です。」と  
述べている。さらに、同年11月30日には、長野第二運転区人活セン  
ターのY8所長らが、人活センターに担務指定されていた国労組合  
員に対して、「人活センターの指定を解除するから、一旦上諏訪に  
転勤してもらい、そこで国労を脱退すれば元の運転区に帰す。」な  
どと述べたり、同62年1月20日には小諸駅人活センターから長野駅  
に配転となった国労組合員に対して、駅長が、「相変わらず反抗的  
グループへ入っているのか。」、「国労の幹部の衆だけが、バカだっ  
ていうんだ。」などと述べている。このように長鉄局管内の現場管  
理者らは、国労組合員に対して国労からの脱退を示唆する言動を行  
っている。

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等を通じて、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などを併せ考えると、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。

ロ 本件配属等について

- (イ) 前記第1の4の(1)認定のとおり、本件国労組合員は、同年3月10日に営業部旅客課駐在及びセールスセンターに配属され、これと実質的に同じ内容で設立委員長名の3・16配属通知を受け、同年4月1日の会社発足に伴い、この配属通知の内容どおり、本件配属等となったものである。

同4の(2)のイからハまで認定のとおり、同年3月16日時点で、営業部旅客課駐在及びセールスセンターに配属された一般職員の所属組合別の割合をみると、営業部旅客課駐在については国労組合員が100%、セールスセンターについては国労組合員が95.6%、鉄産労組合員が4.4%となっている。当時の長野地本の組織率は、同3の(1)のロ認定のとおり約36%であったことに徴すれば、営業部旅客課駐在及びセールスセンターに配属された一般職員の中に占める国労組合員の割合は、極めて高率であり、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。

- (ロ) ところで、本件においては、国鉄内に複数の労働組合が併存しているものであるが、同じ企業体の従業員からなる複数の集団について、能力、勤労意欲、勤務態度等の評価において上記の如き著しい格差を肯認しうるほどの質的な差異は認められないのが通常であるから、この著しい格差の根拠となる特段の事情の疎明がない場合には、このような著しい格差をもって組合間差別の存在を推認する根拠とすることは首肯されるものである。

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

まず、同4の(6)認定のとおり、会社は、鉄道旅客部門に必要な要員を上回る従業員を活用して、関連事業の展開に取り組んでいたことが認められるから、もともと国鉄は余剰人員が多く、新会社においても同様の状態であったので、輸送業務に希望者全員を就けることはできなかつたとする会社の主張は首肯できる。

- (ニ) 次に、輸送業務に希望者全員を就けることはできなかつたとしても、何故に本件のように営業部旅客課駐在及びセールスセンターへの配属が国労組合員に極端に偏ったものとなったのかという点に関

する会社の主張を検討する。

この点に関して、会社は、本件配属等は適材適所の配置の結果であるとし、国鉄は勤務成績の順位に従って配置したものであるから勤務成績の劣る者は鉄道本来の輸送業務に配置されないのはやむを得ない旨を主張する。そして、当委員会の審問において、同4の(4)認定のとおり、会社から本件国労組合員の勤務成績が劣ると評価した具体的理由に関する書証が提出され、会社申請の証人について、証人尋問が行われた。

- (ホ) これらの会社の主張及び疎明について判断するに、まず会社は本件国労組合員の勤務成績に関する事項を示すのみで、他の一般職員のそれを明らかにしてはならず、これでは本件国労組合員が他の一般職員に比較して勤務成績が劣ると評価したことの疎明としては不十分であるといわざるを得ない。また、会社の提出した書証に挙示されている事項は主に本件国労組合員の職場規律に反する事項であり、適材適所の配置をなすに当たって重要と考えられる職業能力等に関する事項は含まれておらず、会社の主張は不自然との感を免れないものといえよう。
- (ハ) なお、会社は、勤務成績が劣る理由として、本件国労組合員に抗議行動、無許可集会、ワッペン着用、国労バッジ着用、点呼妨害、氏名札の未着用等の規律違反行為のあったことを指摘している。確かに、同3の(2)のハ及び(7)のロ認定のとおり、本件国労組合員にワッペン着用や抗議行動などの行為のあったことは認められるが、これらの行為が、その勤務成績にどの程度反映されたかについて十分な疎明はない。
- (ニ) 以上からすると、本件の営業部旅客課駐在及びセールスセンターへの配属における上記(イ)のような著しい格差の存在を肯認するには、会社の疎明は不十分であるといわざるを得ず、本件の営業部旅客課駐在及びセールスセンターへの配属が、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、上記イで判断したとおり、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、本件の営業部旅客課駐在及びセールスセンターへの配属は、余剰人員対策に乗じて本件国労組合員を本務からはずすために行われたものとみるのが相当である。
- (ヒ) また、本件国労組合員の営業課駐在及びセールスセンターにおける業務内容等は、同4の(3)のイからハまで認定のとおり、直営店舗における販売や駅ホームでの弁当の販売業務等、切符の配達等の渉外業務や応援業務としての駅の出改札等の業務である。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ることから、本件国労組合員には、営業課駐在及びセールスセンターへの配属によって、従来 of 技能や経験を業務に活かすこ

とができなくなるなどの仕事上の不利益が存し、かつ、これらの職場が季節的な業務も行われる職場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、業務内容が変更されるのではないかといった不安感を抱くなどの精神的な不利益が存したことが認められる。また、国鉄当時の本務が運転士、車掌であった者については特殊勤務手当、乗務旅費等が支給されなくなるなどの経済的不利益が認められ、さらに、同4の(2)のホ認定のとおり、分会の三役がいずれも営業課駐在に配属されたために、国労の分会活動上の支障をきたしたことも認められる。

#### ハ 結論

以上総合してみると、国鉄改革に係る諸施策を進める中で、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、国鉄が3・10人事異動の一環として本件の営業部旅客課駐在及びセールスセンターへの配属を行い、これに基づいて、設立委員が3・16配属通知を経て本件国労組合員について本件配属等を行ったことは、同組合員の組合所属あるいは組合活動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。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1の(2)で判断したとおりである。

なお、会社は、本件国労組合員は、3・16配属通知で示された雇用条件を受諾して雇用契約を合意により成立させたものであるから、この配属通知に関し、会社の不当労働行為を問擬する余地はないなどと主張するが、本件国労組合員は、3・16配属通知に示された雇用条件に関して組合間差別があったとして、本件配属等に関する会社の不当労働行為責任を問題としているものであって、3・16配属通知で示された雇用条件の全てを容認しているわけではないのであるから、この主張は採用できない。

- (3) ところで、本件配属等における不当労働行為責任の帰属に関しては、上記1の(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、本件配属等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1の2の(7)のハ認定のとおり、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、現に同年4月1日から3・16配属通知の内容のとおり、本件配属等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等を実行に移したものとみることができ、本件配属等を会社自身の行為ととらえることができる。

そして、本件配属等を会社の行為としてとらえた場合も、会社は国労と国鉄の対立が激化する中で発足したものであり、さらに、同(7)の口認定のとおり、会社発足時の幹部の多くは国鉄幹部であったところ、上記2の(2)のイ並びに後記4の(2)のニ及びホで判断したとおり、①会社発足前の同61年5月、当時の国鉄のY6次長らに不当労働行為を示唆する言動が認められ、会社発足後の同62年5月のY1常務らにも国労を嫌悪する言動が認められること、②長鉄局管内においても、会社発足前の同年1月、長野駅長による国労組合員に対する国労からの脱退を示唆する言動が認められ、会社発足後の同年6月及び7月のY14指導助役らの言動が国労からの脱退を勧奨したものと認められることなどから、会社は、国鉄当時に引き続き、その発足当初においても国労を嫌悪していたものと認められるので、本件配属等が不当労働行為に当たるとする上記2の(2)のハの判断と同一の結論に帰着する。

### 3 本件日勤勤務指定について

(1) 会社は、本件日勤勤務指定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 本件日勤勤務指定は、国鉄時代において、毎月25日に翌月分の運転士の勤務指定を現場長の権限と責任の範囲で行ったものである。本件の場合、当該現場長は、昭和62年3月25日に交番勤務・予備勤務・日勤勤務を指定したものであり、設立委員の行うべきことを代行したものであるのではない。

したがって、設立前の国鉄の行為に会社が責を負う理由は全くない。

ロ 上記日勤の指定は国鉄によって行われたが、これは業務上の必要があったこと、他区所においても余剰人員の有効活用策として行われたこと、人選に当たっては勤務成績に基づき行われたものであるから、不当労働行為といわれるものではない。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の5の(1)認定のとおり、運転士の勤務指定は、現場長である運転区長によって、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るものである。本件日勤勤務指定も、同(2)認定のとおり、昭和62年3月25日に当時の長鉄局のY9運転区長によって会社発足後の翌4月分のものとしてなされ、会社発足後も長野支社の運転区長となった同区長の下で実施されているものである。

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り、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。よって、本件においては、この会社発足後の会社の行為について不当労働行為の成否を検討すれば足りると解される。

したがって、設立前の国鉄の行為に会社が責を負う理由はないとする会社の主張は当を得ないものである。

ロ 次に、不当労働行為の成否について検討する。

本件日勤勤務指定に関して、長野運転区における勤務指定の状況等についてみるに、同5の(2)のイ及びハ認定のとおり、同年4月当時、長野運転区には、国労組合員5名を含む142名の運転士がいたが、本件日勤勤務指定の対象とされたのはこの5名の国労組合員のうちのX1ら3名であったこと及び同運転区において、あらかじめ1か月間の予備勤務の指定のない日勤勤務だけの指定が行われた例は、本件日勤勤務指定以外にはみられなかったことが認められる。また、同5の(3)認定のとおり、日勤勤務の作業内容は、主に無人駅の清掃、補修等であり、X1ら3名は1か月間にわたって、運転士として乗務する機会を与えられず、これらの作業に従事したことが認められる。

そして、同5の(2)のロ認定のとおり、X1の本件日勤勤務指定に関する質問に対して、Y9運転区長は、「(日勤勤務指定の)期間はいつまでかわからない。ローテーションは一切ない。」などと答えていることが認められる。

これらの事実からすると、本件日勤勤務指定は、1か月間にわたってX1ら3名の国労所属の運転士に対して乗務の機会を与えないという全く異例の措置であったことが認められ、また、これに関するX1の質問等に対するY9運転区長の対応も具体的な理由の説明を行わないなど適切ではなかったことが認められる。

上記のとおりであるので、本件日勤勤務指定には業務上の必要性があったなどとする会社の主張には、これを認めるに足りる疎明はなく、X1ら3名の勤務成績が劣るとする主張についても疎明は不十分である。

よって、この点に関する会社の主張は採用できない。

ハ 以上の事実に加えて、①上記2の(3)で判断したとおり、会社発足時の幹部の多くは元国鉄幹部であり、会社幹部及び長野支社の現場管理者らの国鉄当時及び会社発足後の言動から、会社は、その発足当初において国労を嫌悪していたものと認められること、②前記第1の5の(2)のハ認定のとおり、Y9運転区長も国鉄当時から会社発足後も引き続いて長野支社長野運転区の現場管理者として従事しているものであるから、会社発足当初においても、これらの者は国鉄当時におけると同様に国労を嫌悪していたと認められること等を併せ考えれば、本件日勤勤務指定は、X1ら3名に対して不利益な勤務を指定することにより、国労組合員に動揺を与えることを意図して行われたものと判断

せざるを得ない。

よって、本件日勤勤務指定は、X 1 ら 3 名の組合所属の故に不利益扱いが行われ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 本件助役らの言動について

- (1) 会社は、Y 14 指導助役及び Y 15 内勤助役の言動（以下「本件助役らの言動」という。）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。

初審命令が本件助役らの言動について、国労らの運営に対する支配介入であるとしたのは、いずれも事実誤認によるものである。すなわち、① Y 14 指導助役の言動は、X 4 が国労に加入したのを現場管理者として確認したのに止まり、支配介入を行ったものではない、② Y 15 内勤助役の言動については、帰宅途中の喫茶店における雑談に過ぎず、同人は X 5 の直接の上司でもない。鉄輪労働組合の組合員として行った組合員間の勧誘活動とも考えられ、会社はこれらに関与した事実もない。

- (2) よって、以下判断する。

イ 前記第 1 の 7 の (2) のイ 認定のとおり、昭和 62 年 6 月 13 日、Y 14 指導助役は、国労掲示板の支援署名の中に X 4 の名前があるのを見つけ、① 同人に所属組合を尋ねたこと、② その際に「君個人で考えて組合を変ったが、家庭の事も考えてみてくれ。」「労使共同宣言を結んで一丸となっているのに、それに逆行する君の復帰は解せない。国労は増収活動に反対している組合だ。私は君に対して好意的な目で見ている。一言相談してくれても良かったのではないか。」と述べていることが認められる。

これらの言動は、会社の主張するように X 4 が国労に加入したのを現場管理者として確認したのに止まるというものでなく、X 4 の国労復帰を非難する趣旨をも含んでいるものと認められる。

ロ 同 7 の (3) のイ 認定のとおり、同年 7 月 8 日、Y 15 内勤助役は、① 帰宅途中の X 5 を喫茶店に誘い、「国労へ戻るんだって。」と尋ねるとともに、「将来のことを考えるとあなたのためにならない。会社の方針に反対する組合はダメだ。おたくの入る組合は仕事をしない。」と述べ、さらに、② X 5 が国労復帰の意向を示したのに対して「組合が変わったので、今は案内所にいるが、出札に戻れるかどうかわからないぞ。」とも述べていることが認められる。

これらの言動は、会社の主張するように喫茶店における雑談に過ぎないというのではなく、国労を非難し、国労に復帰した場合の不利益を示唆するものであると認められる。

ハ ところで、会社における助役の勤務内容等については、同 7 の (1) の

イ認定のとおり、助役は担当業務について現場長の権限を代わって行使するとともに、現場における人事考課の第1次査定権者でもあるし、自らの担当部署以外の従業員に対しても職場規律等に関して注意・指導を行っていることが認められる。

このような助役は、会社の現場管理者として従業員の労務管理を行い、会社の労務政策を推進する立場にあったものである。

- ニ 本件助役の言動が行われた当時の会社における労使事情についてみると、同6の(3)のイ認定のとおり、同年5月、当時の会社の人事部等の担当であるY1常務は、「職場管理も労務管理も3月までと同じ考えであり、……会社の方針派と反対派が存在する限り、……おだやかな労務対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。」などと述べていることが認められる。また、長野支社においては、本件助役らの言動が行われた以降の同年10月から12月の間、同6の(4)のイ及びロ認定のとおり、支区長が、国労に復帰した従業員に対して、「どうして国労に加入したのか。」「今さら入るのはおかしい、なぜ相談しなかったのか。」と述べたり、朝の点呼時に長野工場の助役が、「(車両の)改造工事が入ってこなかった裏には、国労組合員が東日本に2万人、長野支社に2千人、長野工場に150~160人いる。組織率の割には国労バッジ処分者が多すぎる。これが原因の一つかな。」などと述べていることが認められる。

これらの会社幹部及び現場管理者の発言からすると、会社は、会社の方針に反対する国労を嫌悪し、国労に対して厳しい労務政策をとっていたものと認められ、長野支社の現場管理者も、この会社の労務政策を受けて、国労からの脱退を示唆する言動を行っていたものと認められる。

- ホ 上記のとおり、①本件助役らの言動は、国労を非難したり、国労復帰を非難する趣旨を含んでいるものであること、②助役は会社の現場管理者として、従業員の労務管理を行い、人事考課の第1次査定権者であること、③当時の労使事情をみると、会社は国労を嫌悪していたものであり、本件助役らの言動が行われた以降においても、長野支社の工場長や支区長が同様の言動を行っていたことが認められる。

したがって、これらを併せ勘案すると、本件助役らの言動は、他の現場長らの言動と相呼応していることからみて、これが組合の所属を確認したとか組合員間の勧誘活動であるとかいうことはできないものであり、国労に対して厳しい労務政策をとっている会社及び長野支社の意を体して、国労からの脱退を勧奨したものと認められ、これは会社が分会とその上部組織である長野地本及び国労の組織の弱体化を企図した支配介入に当たると判断するのが相当であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 5 救済方法について

(1) 本件配属等に係る救済方法について

イ 国労らは、本件救済申立てにおいて、昭和63年6月22日付けの準備書面で、請求する救済内容を補正している。

その中で、国労らは、①初審命令別表1記載の組合員については、本件配属等を取り消し、同62年3月15日以前の本来の勤務箇所及び職名による業務に就労させ、担務指定に当たっては他組合の組合員と比較して、差別、不利益扱いをしてはならないことを、②同別表2記載の組合員については、本件配属等を取り消し、各勤務箇所における各職名における担務指定に当たっては、他組合の組合員と比較して、差別、不利益扱いをしてはならないことを、それぞれ求めている。このうち、②に関しては、初審長野県地方労働委員会は、初審命令主文第1項において国鉄当時の本務への原職復帰までを命じることなく、他組合と差別することなく担務指定を行うことを命じることで足りるとしているものである。これに対して、国労らは再審査申立てを行っていないのであるから、当委員会としても、初審命令主文第1項の認める限度で、本件配属等に係る具体的救済方法として、下記ロのとおり命じることとする。

なお、本件国労組合員の中には、前記第1の4の(5)のロ認定のとおり、初審命令交付後の会社の人事異動などにより、国鉄当時の本務系統の業務に復帰している者36名及び退職者6名が含まれている。当委員会としては、これら42名の者については主文第1項の対象者から除くこととする（別表1及び別表2記載の組合員にはこれら42名の者は含まれていない）。

ロ 上記2の(2)のハ判断のとおり、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ところ、本件の具体的救済を行うに当たっては、会社に鉄道旅客部門の運営に必要な要員数を上回る従業員がいること、会社がこれらの従業員を活用して関連事業の展開に取り組んでいること、上記のとおり既に国鉄当時の本務系統の業務に復帰している者も相当数いること等に鑑みると、会社に対し、別表1及び別表2記載の組合員につき、直ちに国鉄当時の本務に相当する職務への配属ないし他組合との差別なき担務指定を行うよう命じることは妥当でない。そこで、鉄道旅客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担務指定の見直しを行うことを命じるものとし、その結果、①別表1記載の組合員107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、同表記載の「国鉄当時の本務」に相当する職名で、その業務に就労させ、その際、他組合の組合員と差別することなく担務指定を行うこと、②別表2記載の組合員67名のうち、担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担務指定を行うことを、それぞれ、会社に命じることとする。

ハ 配属及び担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をすることを会社に命じることとする。

ニ この場合において、その配属及び担務指定の見直しの経過、判定の結果並びに配属及び担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、当委員会に報告することを会社に命じることとする。

ホ また、初審命令は会社に対して文書の交付及び文書の掲示を命じているが、諸事情を考慮して、当委員会としては、これに代えて主文Ⅰの４のとおり文書の交付を命じることを相当と認める。

ヘ なお、会社は、初審命令主文第１項記載の組合員のうち、X13ら45名は、機械化・近代化・合理化等の実施に伴い、国鉄と国労との間で成立した「配置転換に関する協定」に基づいて、長鉄局と長野地本の間で協定が締結され、それらにより配置転換されたものであるばかりか、これに伴って勤務箇所の異動や職種の変更の生じた者は近代化特別手当の支給を受けているのであるから、会社発足に当たり、要員センターへの配置転換前の勤務箇所・職種に就労させる義務はなく、同人らについては不当労働行為に当たるものではないと主張する。

確かに、X13ら45名については、前記第１の４の(3)のニ認定のとおり、昭和59年３月から同61年９月までの間に、長鉄局管内の要員センターに配属され、その後人活センターに担務指定され、本件配属等に至ったことが認められる。

しかしながら、本件において、X13ら45名について不当労働行為とされるのは、要員センターへの配属ではなく、会社発足時における本件配属等であり、また、本件配属等の具体的な救済措置としては、上記判断のとおり、本件国労組合員を国鉄当時の本務に相当する業務に就労させるべきであるところ、X13ら45名が要員センターで行っていた業務は本務ではなかったものである。よって、会社の主張は採用できない。

(2) 本件日勤勤務指定に係る救済方法について

本件日勤勤務指定は、昭和62年４月の１か月間のみであり、同年５月以降行われていないことから、主文Ⅰの４のとおり文書交付のみを命じることを相当とする。

(3) 本件助役らの言動に係る救済方法について

本件助役らの言動については、上記４の(2)で判断したとおり、国労らに対する支配介入と認められるので、主文Ⅰの３及び４のとおり命じる。なお、初審命令は会社に対して文書の交付及び掲示を命じているが、当委員会としては、主文Ⅰの４のとおり文書交付のみを命じることを相当とする。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文Ⅰ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8年10月2日

中央労働委員会

会長 萩澤 清彦 ㊟

「別表 略」