

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
同 国鉄労働組合東京地方本部
同 国鉄労働組合東京地方本部横浜支部
同 国鉄労働組合東京地方本部国府津支部

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 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1～4記載の者のうち、既に、同表の「国鉄当時の勤務箇所・職名」欄の運転士の本務に復帰した者を除く再審査被申立人組合所属の組合員について、改めて公正な方法で昭和62年4月1日付け配属発令及び兼務発令の見直しを行い、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) 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「国鉄当時の勤務箇所・職名」欄の勤務箇所における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) 上記(1)の措置を講じるに当たり、上記配属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、再審査被申立人と協議すること。
 - (3) 上記(1)による配属の見直しの経過、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、当委員会に報告すること。
- 2 会社は、再審査被申立人組合所属の組合員に対する今後の配属ないし勤務指定について、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、再審査被申立人の組合運営に支配介入してはならない。
- 3 会社は、本命令交付後、速やかに再審査被申立人に対して、下記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に対して行った昭和62年4月1日付け配属発令及び兼務発令は、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 1 殿
国鉄労働組合東京地方本部
執行委員長 X 2 殿
国鉄労働組合東京地方本部横浜支部
執行委員長 X 3 殿
国鉄労働組合東京地方本部国府津支部
執行委員長 X 4 殿

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 Y 1 ㊞

5 再審査被申立人のその余の各救済申立てを棄却する。

II 会社のその余の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、国鉄労働組合東京地方本部横浜支部（以下「横浜支部」という。）の弁天橋電車区分会外2分会及び同国府津支部（以下「国府津支部」という。）の国府津運転所分会外1分会所属の組合員207名に対し、昭和62年4月1日付け配属命令において、本務である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5月29日に申立てがあった事件である。

なお、申立人組合は、退職及び組合脱退等を理由に、同63年5月6日付けで救済対象者を207名から196名に変更した。

2 初審神奈川県地方労働委員会は、同63年10月20日に、設立委員及び会社による上記1の配属発令は労働組合法第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申立人組合所属の組合員196名に対する上記1の配属発令を動労等他組合との差別を解消する限度で取り消し、原職に復帰させること、②復帰の具体的方法について、申立人組合と協議、調整すること、③運転士組合員の配属に関し、他組合に所属する運転士組合員と差別することによって、組合の運営に支配介入してはならないこと、④誓約書の掲示を命じた。

3 会社は、これを不服として、同年11月2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、下記2の経緯で、昭和62年4月1日、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5月29日）約82,000名である。

なお、会社は、首都圏の列車、電車の運行を掌る部門として東京圏運行本部を設置し、その下に現業機関として電車区、運転区等を置いている。

- (2) 再審査被申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）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。）に勤務する者等によって組織される労働組合であり、本件再審査結審時（平成元年11月22日）の組合員数は約38,000名である。
- (3) 再審査被申立人国労東京地方本部（以下「東京地本」という。）は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者等によって組織される労働組合で、本件再審査結審時の組合員数は約11,500名である。
- (4) 再審査被申立人横浜支部及び国府津支部は、東京地本の下部組織であり、会社の事業地域のうち、それぞれ横浜、川崎周辺地域及び小田原周辺地域の職場に勤務する者によって組織される労働組合であり、本件再審査結審時の組合員数は、横浜支部が約1,900名、国府津支部が約500名である。

なお、本件は、横浜支部の弁天橋電車区分会、東神奈川電車区分会及び大船電車区分会並びに国府津支部の伊東運転区分会及び国府津運転所分会（国府津運転区及び国府津電車区に勤務する国労の組合員で組織されている。）に係る事件である。

- (5) 国鉄時代における、国鉄の職員等で組織される労働組合としては、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。）、真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）等があったが、このうち、昭和61年12月に全施労、真国労等は日本鉄道労働組合（以下「日鉄労」という。）を結成し、さらに、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、本件初審申立時、東日本本部のほか、鉄道労連の下部組織である東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）、鉄産総連の下部組織である東日本鉄道産業労働組合（以下「東鉄産労」という。）等の労働組合があった。

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、債務等の処理を清算事業団に行わせ、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、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同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鉄審議の過程で、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。」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。

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（昭和61年12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、調整したうえ、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、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。

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、従事すべき業務等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、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、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)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、運輸省に設置された設立委員会の事務局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新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、承継法人及び清算事業団が発足し、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清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 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(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労働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。
- なお、東京地本も、分割・民営化に反対し、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を各労働組合に提示し、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、同日をもって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、各労働組合に対し、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、鉄労及び全施労（以下「動労ら」という。）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労働組合は、「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取りまとめ、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、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) 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人事異動の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か所で、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、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 本件弁天橋、東神奈川及び大船の各電車区並びに国府津及び伊東の各運転区（以下「本件電車区等」という。）においても、余剰人員とされた者のうち一部の者は、茅ヶ崎機関区と新鶴見運転区に設置された人活センターに担務指定され、同センターで車内の清掃、草刈り、銘板磨き、文鎮作り等の業務に従事した。

ニ 国鉄は、分割・民営化直前の上記2の(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、余剰人員対策を進めていくうえで、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各労働組合に対して、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、本件電車区等についても、大船電車区に運転士68名、東神奈川電車区に同37名、国府津運転区に31名が北海道等から配属された。これらの運転士は主として動労組合員であった。同人らに対しては、気動車や機関車の運転士から電車の運転士に養成する転換教育が行われた。

ハ 上記2の(5)イのとおり、国鉄は、昭和61年11月までに約186,000名で業務を遂行する体制を確立した。そして、同62年4月に発足する新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に余剰人員が発生したため、これらの余剰人員を各電車区等に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。

(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 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等の各労働組合と国鉄改革に反対する行動を展開する国労らの労働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Y4職員局次長（以下「Y4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、X5（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Y5車両局機械課長（以下「Y5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。

ハ 同年8月11日、本社のY6東京建築工事局次長（以下、「Y6次長」という。）は、同局の次長・課長会議において、「今のところ、まだ100人ちょっと欠けるという脱退者ということで、是非過半数までもっていきたくて、こう思っています。……各人の説得の仕方というのは、それぞれいろいろあると思います。……その辺は十分、ひとつの手だけではなくて、回り道や、すべての手段をつくしてください。」と発言した。

(11) 国労等の組合員数の推移

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、国鉄内の最大の労働組合であったが、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、組合員数は約65,000名（組織率約27%）に激減した。

そして、同62年4月の各労働組合の組合員数は、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。

4 国鉄時代の勤務指定の状況等

(1) 運転区等における運転士の勤務指定の方法は、昭和60年のダイヤ改正前までは、全員に対し、交番勤務（交番表（動力車乗務員仕業計画表）により1か月間の本線乗務の内容が具体的に特定されている勤務形態）→予備勤務（交番勤務の運転士が年休等で休む場合の代替要員、あるいは臨時・団体列車といった波動的な運転要員等として待機を指定される勤務形態）→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。

(2) 同年3月、国鉄は、ダイヤ改正に合わせて乗務の効率化を図るため、新勤務体制（従来1日当たり2時間強～3時間強の乗務時間を4時間強～5時間強とする）をとった結果、余剰人員が生じた。そこで、運転士の勤務指定の方法を、それまでのローテーション方式から各人ごとに交番勤務と予備勤務に区分して勤務を指定する方法に変更した。

また、新たに余剰人員対策として、日勤勤務（特定の業務がなく必要に応じて現場長が指示する業務を行う勤務形態で、運転業務には携わらないもの）を導入した。その具体的業務内容は、電車の清掃、通路のペンキ塗り、構内の草むしり等であった。

(3) 本件電車区等における上記のダイヤ改正以降の交番勤務、予備勤務及び日勤勤務の指定方法をみると、国労組合員の多くが予備勤務又は日勤勤務に指定されたのに対し、動労所属の組合員は、ほとんどの者が交番勤務に指定された。

(4) 同61年9月、国府津、伊東の両運転区の国労組合員は、勤務指定の差別について、横浜地方裁判所に仮処分申請を行った。この申請人の中には、国府津運転区のX6、X7、X8、伊東運転区のX9、X10、X11、X12の7名（以下「X6ら7名」という。）も含まれていたが、この7名は同年12月15日以降翌年の4月1日までの間に国労を脱退し動労に加入後、仮処分の申請を取り下げた

5 本件配属等の経過等

(1) 本件電車区等における3・10人事異動の状況

イ 上記2の(5)のとおり、主に昭和62年3月10日に、国鉄は一般職員の人事異動を行った。

本件電車区等における別表1～5記載の国労組合員である運転士182名（以下「本件組合員」という）は、この3・10人事異動により、駅営業係兼務、事業部兼務、要員機動センター営業係兼務、運転検修係

兼務等を発令された。

ロ 本件電車区等における運転士に係る同人事異動の状況を所属組合別にみると、国労組合員では、運転士本務で現地現職へ発令された者（以下「現職発令者」という。）が281名中9名（3.2%）、兼務発令者が219名（77.9%）であるのに対し、動労組合員では、現職発令者が499名中440名（88.2%）、兼務発令者が23名（4.6%）、鉄労組合員では、8名全員が現職発令者等となっている。

また、各電車区・運転区毎の3・10人事異動の状況は次表のとおりである。

本件電車区等における運転士の所属組合別の3・10人事異動の発令状況

電車区・ 運転区名	組合名	組合員数	現職発令者数及び 組合員数に対する 割合	兼務発令者数及び 組合員数に対する 割合	退職予 定者等 の数
弁天橋 電車区	国 労	35	0(0%)	31(88.6%)	4
	全動労	1	0(0%)	1(100%)	0
	動 労	53	46(86.8%)	4(7.5%)	3
	計	89	46	36	7
東神奈川 電 車 区 (注1)	国 労	73	7(9.6%)	56(76.7%)	10
	動 労	150	122(81.3%)	14(11.5%)	3
	計	223	129	70	13
大 船 電車区	国 労	108	1(0.9%)	86(79.6%)	21
	動 労	152	142(93.4%)	5(3.3%)	5
	鉄 労	8	8(100%)	0(0%)	0
	東日労 (注2)	6	6(100%)	0(0%)	0
	計	274	180	68	26
国府津 運転区	国 労	31	0(0%)	19(61.3%)	12
	動 労	98	85(86.7%)	0(0%)	13
	計	129	85	19	25
伊 東 運転区	国 労	34	1(2.9%)	27(79.6%)	6
	動労	46	45(97.8%)	0(0%)	1
	計	80	46	27	7
合 計	国 労	281	9(3.2%)	219(77.9%)	53
	全動労	1	0(0%)	1(100%)	0
	動 労	499	440(88.2%)	23(4.6%)	25
	鉄 労	8	8(100%)	0(0%)	0
	東日労	6	6(100%)	0(0%)	0
	計	795	486	220	78

(注1) 東神奈川電車区の動労組合員数は推計数であるため、合計は一致しない。

(注2) 東日労は、東日本鉄道労働組合をいう。国労旧主流派による会社単位の最初の組織。

ハ なお、動労所属の現職発令者の中には、上記4の(4)認定のX6ら7人も含まれていた。

(2) 本件電車区等における3・16配属通知の状況

上記2の(6)イのとおり、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。

本件電車区等において行われた3・16配属通知の内容は、3・10人事異動の発令内容をそのまま会社発足時の勤務箇所・職名に読み替えたものであった。

3・16配属通知による本件組合員の昭和62年4月1日付けの所属・職名は、別表1～5の「昭和62年4月1日配属通知」欄記載のとおりである(本件組合員に係る同年4月1日付けの配属を、以下「本件配属」という。)

(3) 本件配属における業務内容等

イ 本件組合員の昭和62年4月1日現在の業務内容は、別表1～5の「昭和62年4月1日現在の勤務箇所・業務内容」欄記載のとおりである。本件組合員の多くは、直営店舗における販売、クリーンアップ(電車清掃など)、起こし番、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構習、助勤業務(乗降客の多い時間帯におけるホームでの乗客の尻押し等)、日勤勤務等を命じられた。それらは、同表の「国鉄当時の勤務箇所・職名」欄記載の運転士としての運転業務とは著しく異なるものであった。

ロ 本件配属により、運転業務から外された本件組合員については、乗務員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5万円程度の減収となった。

(4) 本件配属の理由

イ 会社は、初審において、「本件配属に関して、運転士としての本来業務である交番等の本線輸送業務以外に従事させる者と本務に従事させる者との振り分けは、運転の技量、技術での差異はないことから、勤務態度、勤労意欲、協調性、諸規則の遵守態度等勤務成績を重視し、勤務成績の優れた者から本務に就けたものであり、本件組合員は、その勤務成績において、他の同職種にある者に比して劣位にあると評定されたことから、本務以外の業務に従事することが予定される者として、営業係兼務を命ずる等のいわゆる兼務発令がなされたものである。」として、本件組合員の勤務態度及び勤務成績に関する書証(乙第48号証～乙第52号証)を提出した。

同書証は、本件組合員一人一人について、その具体的行動事実を2ないし3列挙したものであり、そこに記載されている事項は、各人と

もほとんどが組合活動に関する事項（ワッペン着用、国労バッジの着用、不当労働行為摘発メモの携帯、用地内での無許可集会、抗議行動等）であり、それらに対して注意や指導がなされた旨記載されていた。

また、このほかに、氏名札の未着用、始業点呼時の態度不良、遮光カーテンの取扱違反、ネクタイ未着用等について注意や指導がなされた旨が記載されていた。

しかしながら、それら列挙した事実が、いつ、どこで、どのような状況の下で行われ、誰の指示に従わなかったのか等の具体的状況についての記載はなかった。

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。

- ロ また、東京運行圏本部運輸部管理課担当のY7課長（以下「Y7課長」という。）は、初審の審問において、運転士の技能について「昭和60年以降は、再教育が非常に多くなった。」、「線路の習熟度、乗客の数（重量）等経験を積むことにより運転ミスは減少する。」、「再教育を受ける者は、乗務員に成り立ての者及び運転に問題があるとした者で、現場長なり指導担当が判断する。」旨の証言を行った。

6 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、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、車両清掃作業の業務、コーディング業務（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）等を実施した。

(2) 会社発足後の労使関係

- イ 会社は、昭和62年4月1日の発足を機に、新しい就業規程・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労働組合に申し入れた。

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「Y 1 常務」というのは、「……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 Y 2 代表取締役社長（以下「Y 2 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……」との趣旨を合む挨拶をした。

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 2 回にわたり、組合バッジ等の着用に関して調査を行った。

7 会社発足後の本件組合員の配属状況

(1) 会社の組織改正等

会社発足から 1 年を経過した昭和 63 年 4 月、会社はベンディング事業（「大清水」というブランドの清涼飲料の販売事業）が好調であったことから、関連事業部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を設置するとともに、東京圏運行本部に駅業務部を設置し、直営店をその所属に置く等の組織改正を行った。これにより、これまでベンディング事業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に、関連事業本部兼務等の兼務発令を当該店舗が置かれている各駅への本務発令とした。

(2) 昭和 62 年 4 月 2 日以降の配属状況等

イ 初審命令交付後、本件再審査結審時の平成元年 11 月 22 日までに、その間の人事異動によって、本件組合員のうち、別表 5 記載の弁天橋電車区の X 13 及び X 14、東神奈川電車区の X 15、X 16、X 17、X 18、X 19、X 20、X 21 及び X 22 国府津運転区の X 23、伊東運転区の X 24、X 25 及び X 26 の 14 名（以下「X 13 ら 14 名」という。）が、いずれも国鉄当時の勤務箇所及び本務に復帰している。

ロ 本件組合員のうち、国鉄当時の勤務箇所及び本務に復帰した X 13 ら 14 名を除く別表 1 ～ 4 記載の者は、会社発足後の人事異動により、本件再審査結審時点（平成元年 11 月 22 日）では、それぞれ同表「再審査結審時現在における勤務箇所・職名」欄記載の勤務箇所・職名の発令を受けており、その業務内容は、「再審査結審時現在における業務内容」欄記載のとおりであった。

X13ら14名を除く本件組合員の勤務箇所・職名及び業務内容をみると、①運転士として国鉄当時の本務である運転業務に従事しているものの、勤務箇所が国鉄当時の勤務箇所ではない者（別表1に記載する者）、②運転士として国鉄当時の勤務箇所に所属しているものの、国鉄当時の本務である運転業務とそれ以外の業務（起こし番）の交互の勤務指定を受け、又は、専ら、起こし番、クリーン、構内、車両係等への勤務指定を受けている者（別表2に記載する者）、③運転士ではあるものの、国鉄当時の勤務箇所でなく、かつ、本務以外の起こし番等の勤務指定を受け、又は助勤等の業務に従事している者（別表3に記載する者）、④運転士ではなく、国鉄当時の本務である運転業務とは著しく異なる直営店舗での販売の業務又は「大清水」の販売の業務等に従事している者（別表4に記載する者）のいずれかであった。

第3 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、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。新会社の設立委員は、意見を述べる等これに関与した事実はなく、この異動は、国鉄の独自の意思と責任において実施されたものであった。

その後、各会社の設立委員は、同月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。

ロ 初審命令は、「新会社発足に向けての職員の採用に関する採用基準及び労働条件（配属を含む）の決定、採用者の決定などについては、国鉄の全面的協力なしには実現不能であったと認められる」としたうえで、本件のような国鉄の責任において行われた配属決定についても、改革法第23条第1項にいう「国鉄を通じ」という規定が適用されるとし、しかも、その趣旨は国鉄が設立委員会の行為を「代行」したことになるという。

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が、当然にかかる結論を正当化するものではない。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、新企業体を目前に控えた時期に行われた配属決

定といえども、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」して本件配属決定を行ったとして会社と同配属決定に係る不当労働行為責任を問うことは明らかに誤りである。

ところで、初審命令は、会社がかかる責任を負う論拠として改革法第23条を援用するが、同条がもっぱ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ることは、その規定をみれば明らかであり、その他の事項について規定しているものでないことは否定しえないところである。このことは、同条が、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、本件配属決定のように採用手続と別個に行われた国鉄による配属決定などとなんら関係するものではないことを明らかに示していることとなるのであるから、本件配属決定について改革法第23条を適用する余地はなく、したがって国鉄が設立委員を代行してかかる配属決定を行ったなどという余地はない。

ハ また、初審命令は、3・10人事異動が「新会社の運営のためにした」こと、さらには、同人事異動が「改革法第23条第1項の設立委員の決定する行為である『労働条件』について国鉄が設立委員の行為を代行したことになる」として、同人事異動が改革法第23条第5項にいう「当該承継法人がした行為」に該当するという。

しかしながら、改革法第23条第1項にいう「労働条件」とは、同条第4項において、運輸省令において定められた事項とされているところから明らかなとおり、労働契約の基本的内容をなす事項であり、本件人事異動に基づく配属決定のような個別、具体的な内容にまで及ぶものではないことは自明のことであって、法律的にはもとより実質的にみても、設立委員が新企業体発足前にかかる配属決定を行うことは、改革法上要求されていないのであるから、あたかもこれを設立委員が提示すべき「労働条件」に属するかのようによい、本件配属決定が設立委員の行為であるとして会社への責任帰属を論じる初審命令はこじつけと言わざるを得ない。

(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に至るまでの経過をみると、前記第2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、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日の承継法人の発足に至っている。

- ロ 承継法人の職員採用手続については、同2の(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せられる。

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の(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き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の(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62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の(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。

へ 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)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 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 電車運転士として多くの希望者があり、過員が生じる場合において、人事考課上の評価判断の結果として、その評価が比較的劣る者が、電車運転士の本来業務以外の他の業務に従事するため兼務発令を命ぜられることとなったとしても、これは、人事管理上極めて当然のことである。

しかして、国労は、国鉄が世論の厳しい指弾を受け、職場規律の弛緩とも言うべき悪慣行等の是正方が申し入れられたのに対しても組織の方針としてこれに従わず、かつ、国鉄の経営形態変更問題に関しても、国策としてその基本方針が明確にされた後において、特に国会において分割・民営化とする改革法等の国鉄改革関連法が成立した後においてさえ、なお分割・民営化反対を主張し、改革実施に向けての国鉄の諸施策の遂行にことごとく抵抗、反対し、各職場においては、国鉄管理者らの日常の指示、命令に反抗すべきことを示唆する態度に

出た。

このような組合方針に盲従する国労所属の本件運転士らが、勤務中に上司の指示、命令に従わない等多くの就業規則に違背する行為を行ったため、他の同種にある者との比較において、その勤務成績が著しく劣るものと評定されたものであって、その結果、国労組合員のうち兼務発令を受けた者の比率が他の組合に属する者より高率となったとしても、組合間差別として問題にすべきことではない。

- ロ 初審命令は、これに関連して3・10人事異動によって上述の兼務発令がなされたことに関し、「本件国労所属の運転士に対する異職種への配属が、他組合と比べ異常に高率であったことは、ストライキ権回復後の新会社の労使関係を考慮して、鉄道会社にとって基幹部門である運転部門から国労組合員を排除するため、動労組合員など他組合員と差別して取り扱ったものと認めざるを得ない」としているが誤った見解である。

上述の如く、国鉄改革が進捗する過程において、国労が誤った職場闘争として、職場規律是正への非協力、業務命令への反抗等を所属組合員に対し指導していたため、それらの指導に基づいて職場闘争を実践することに伴って勤務成績が劣位となる国労所属組合員らが多数存在したことにより、それら勤務成績が劣位である者の組合別の比率が国労に高率となったという単なる結果に過ぎず「国労組合員を排除するため」などという認定は事柄の実質を見失ったものである。

- (2) よって、以下判断する。

イ 本件配属に関する労使事情について

- (イ) 前記第2の3の(1)から(5)まで及び(9)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の(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3、同3の(1)、(4)及び(5)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。

- (ハ) 同3の(10)認定のとおり、国鉄本社のY4次長が昭和61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Y5課長が同月、管下の機械区所長に送付した書簡の内容、さらには、同年8月の同本社のY6次長の東京建築工事局の次長・課長会議における発言にみられるように、国鉄の幹部は、国労のX5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。

(二) 同 3 の(7)認定のとおり、同年 7 月、全国的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、沿線等の草刈り、電車の床についたガム剥がし、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、便所清掃、文鎮作り等であり、本来の業務との関連性は薄いものであった。

(ホ) 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 の(11)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昭和61年 7 月以降激減した。

(ハ) 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国鉄幹部らの不当労働行為を示唆するような言動、人活センターへの国労組合員の集中的な担務指定等を通じて、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。

(3) 本件配属等について

前記第 2 の 5 の(1)及び(2)認定のとおり、本件組合員は、3・10人事異動により駅営業係兼務、事業部兼務、要員機動センター営業係兼務、運転検修係兼務等を命ぜられ、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、本件配属となったものである。

同 5 の(1)ロ認定のとおり、本件電車区等において、同年 3 月10日時点で兼務発令された運転士の比率を所属組合別にみると、国労組合員が約78%であるのに対して、動労組合員が約 5 %等となっており、国労組合員の割合が極めて高率であり、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。

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。

確かに、同 3 の(8)認定のとおり、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、輸送業務に希望者全員を就けることはできなかったとする会社の主張は、本件電車区等の状況に照らせば首肯できる。

ロ 次に、輸送業務に希望者全員を就けることは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、本件運転職場においては、その所属運転士の技量に差異はなく、勤労意欲や勤務態度等において差があることから、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、初審において、同5の(4)イ認定のとおり、会社から本件組合員の勤務態度及び勤務成績に関する書証(乙第48号証～乙第52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、会社は、電車運転士の技量、技術に差異はないとしており、運転士であれば一定の技術水準が確保されていることから、本務発令する上で技術の優劣は問わないで良いとするものである。しかしながら、同5の(4)ロ認定のとおり、Y7課長が初審の審問において行った、「昭和60年以降運転士の再教育が非常に多くなった」、「再教育を受ける者は、乗務員に成り立ての者及び運転に問題のある者で現場長なり指導担当が判断する。」等の証言からも、運転士の技能、技術に差異があること、また、会社が運転士の技術水準に問題意識をもっていたことは明らかである。しかるに、会社は本件配属に当たって勤務態度等を重視し、勤務態度等の優れた者から本務に就けたとしており、運転士の技術、技量が何ら考慮されていないことは不自然である。また、会社が本件組合員の勤務態度及び勤務成績を示すものとして提出した書証(乙第48号証～乙第52号証)に列举されている事項をみると、同5の(4)イ認定のとおり、そのほとんどが組合活動に関する事項であり、しかも、それらがいつ、どこで、どのような状況の下で行われたのか、誰の指示に従わなかったのか等の具体的状況についての記載もない。また、これらの行為が本件組合員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もなく、比較対象となりうる他の職員の勤務成績も示されていない。

(ロ) なお、同5の(1)ハ認定のとおり、国労を脱退したX6ら7名が現職発令者であったことについて、会社は、国労を脱退したほとんどの者は、国鉄当局の業務上の指示・命令を遵守していたという勤務実態にあり、これら7名も国労脱退後、当局の業務上の指示・命令を遵守して勤務したことにより、その勤務成績、勤務態度に係る評価が向上したことは容易に推測され、そのため、3・10人事異動において本務発令がなされたものであると主張する。

しかしながら、会社からはこれら7名について、国府津及び伊東の両運転区の本件組合員の勤務成績の差異についての疎明がなく、かえって職員の組合所属を重視していたのではないかと疑わざるを

得ない。

ハ 以上からすると、本件電車区等において、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ためには、会社の疎明は不十分であるといわざるを得ず、本件配属が、会社が主張するように、本件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、同3の(10)認定のとおり、国鉄幹部等の不当労働行為を示唆する言動からすると、本件配属は、余剰人員対策に乗じて本件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、本件組合員が本件配属により、配置された職場における業務内容は、同5の(3)認定のとおり、直営店舗における販売業務、クリーンアップ、起こし番、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、助勤業務、日勤勤務等で、いずれも本件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、本件組合員には、これまで運転士として培ってきた技能や経験を活かすことが出来なくなる等の仕事上の不利益が存し、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、従事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、電車に乗務できなくなった結果、乗務員手当等が支給されなくなるなどの経済的不利益が認められる。

3 結論

(1) 以上を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、前記第2の5の(1)認定のとおり、国鉄が3・10人事異動の一環として本件組合員に対して、駅営業係兼務、事業部兼務、要員機動センター営業係兼務、運転検修係兼務等への発令を行い、これに基づいて、設立委員が3・16配属通知を経て本件配属を行ったことは、本件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、上記第3の1の(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2の2の(7)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2の(7)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、同3の(10)認定のとおり、会社発足前の同61年5月、当時の国鉄のY4次長らに不当労働行為を示唆する言動が認められ、また、同6の(2)口認定のとおり、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。

4 本件救済方法について

- (1) 本件組合員の中には、前記第2の7の(2)イ認定のとおり、再審査結審時において、国鉄当時の勤務箇所及び本務に復帰しているX13ら14名が含まれている。

当委員会としては、これら14名については救済利益がないものとして主文第1項の対象者から除くこととする。

なお、国労らは、本件救済申立てにおいて、平成元年11月22日（再審査結審日）付けの準備書面(3)で、昭和62年5月29日付け本件初審の不当労働行為救済申立書の別紙組合員目録記載の組合員のうち、Z1、Z2、Z3（以上弁天橋電車区）、Z4、Z5、Z6（以上東神奈川電車区）、Z7、Z8、Z9、Z10、Z11、Z12、Z13（以上大船電車区）、Z14（伊東運転区）の14名については、国労脱退又は退職を理由に目録から抹消するとしており、これら14名については、本命令別表1～5から除いてある。

- (2) また、本件組合員は、前記第2の7の(2)認定のとおり、再審査結審時において、運転士として国鉄当時の勤務箇所に所属しているものの、本務とそれ以外の業務（起こし番）の交互の勤務指定を受けて、又は、専ら、起こし番、クリーン、構内、車両係等への勤務指定を受けている者等が認められるところ、本件救済申立ての趣旨は、運転士として、勤務内容を含め、国鉄当時の勤務箇所への復帰を求めているものと認められることから、配属と併せ勤務指定についても、本件組合員を他組合の組合員と差別することなく行うことを会社に命ずることが相当である。
- (3) さらに、上記第3の3判断のとおり、本件配属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、上記(1)のとおり既に国鉄当時の勤務箇所及び本務に復帰している

者も相当数いること等を考慮すると、X13ら14名を除く本件組合員につき、直ちに国鉄当時の勤務箇所における本務に相当する職務への配属を行うよう命じることは妥当ではない。そこで、X13ら14名を除く本件組合員について、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の見直しを行い、別表1～4の「国鉄当時の勤務箇所・職名」欄記載の勤務箇所における本務に相当する職務に復帰すべきものと判定した者を、再審査申立人と復帰の具体的方法、時期等について協議のうえ、復帰させること、その際、勤務指定についても、本件組合員を他組合の組合員と差別することなく行うことを会社に命じることとする。

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、当委員会に報告することを併せて会社に命じることとする。

- (4) 併せて、今後の配属ないし勤務指定に関し、国労組合員であることを理由に不利益に取り扱うことによって同組合の運営に支配介入してはならないこと及び再審査被申立人に対して文書交付することを会社に命じることとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、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10年 3 月18日

中央労働委員会

会長 山口 俊夫 ㊟

「別表 略」