

命 令 書

再審査申立人 西日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 全国鉄動力車労働組合西日本地方本部

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、再審査被申立人全国鉄動力車労働組合西日本地方本部（以下「組合」という。）所属の組合員である別表記載の者のうち、既に同表の「本来の職場・職種」の「所属職場」欄記載の職場に相当する職場及び「職名」欄記載の職名に相当する職務に復帰した者並びに退職者を除いた者について、改めて公正な方法で配属の見直しを行い、復帰すべきものと判定した者を、同表の「本来の職場・職種」の「所属職場」欄記載の職場に相当する職場及び「職名」欄記載の職名に相当する職務に復帰させなければならない。
- 2 会社は、上記第1項を履行するに当たり、復帰すべきものと判定した者の復帰の具体的方法、時期等について、組合と協議しなければならない。
- 3 会社は、上記第1項による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、当委員会に報告しなければならない。
- 4 会社は、組合所属の組合員に対し、配属について、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、組合の組織、運営に支配介入してはならない。
- 5 会社は、本命令交付後、速やかに組合に対して、下記の文書を交付しなければならない。

記

当社が、貴組合に所属する組合員に対して、昭和62年4月1日付け及び同月2日以降、開発分室及び事業分室に配属発令したことは、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

全国鉄動力車労働組合西日本地方本部

執行委員長 X 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y 1 ㊟

- 6 組合のその余の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、西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、昭和62年4月1日付け及び同月2日以降の配属発令において、全国鉄動力車労働組合西日本地方本部（以下「組合」という。）所属の組合員91名に対し、鉄道本来業務と異なる開発分室、事業分室に配属したことが不当労働行為であるとして、同年7月14日に申立てのあった事件である。なお、組合は、会社が、上記組合員を同年10月1日付けで直営店舗等の関連事業を業務とする「事業所」に本務発令をしたことなどが不当労働行為であるとして、平成元年2月7日に救済内容の追加を行っている。
- 2 初審大阪府地方労働委員会は、平成元年12月27日付けで、上記の各配属発令は、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、上記91名に対する昭和62年4月1日から平成元年1月31日までの間の各配属発令を取り消し、組合と協議の上、組合所属のいかんによらない公正な方法で再配属を行うこと及び文書手交を命じた。
- 3 会社は、これを不服として、同2年1月10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、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、西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、本件初審審問終結時（平成元年4月28日）、その従業員数は約51,500名である。
- (2) 再審査被申立人組合は、昭和62年3月31日までは国鉄の職員によって、同年4月1日以降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全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。組合員数約1,600名）の下部組織で、会社に勤務する職員等を構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件再審査審問終結時（平成2年11月27日）、その組合員数は約400名である。
- (3) 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は、全動労のほか、国鉄労働組合（以下「国労」という。）、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。）、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、昭和62年2月に全日本鉄道労働組合総連合会を結成し、同月28日には、国労を脱退した旧主流派が、日本鉄道産業労働組合総連合会(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、組合のほかに、国労に所属する国労西日本本部、全日本鉄道労働組合総連合会に所属する西日本旅客鉄道労働組合、鉄産総連に所属する西日本鉄道産業労働組合等の労働組合がある。

## 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年度末には約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月に発足した第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。この答申では、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、経営監理の適正化(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は分割・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、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5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。）を閣議決定した。基本計画では、承継法人全体の職員数は215,000名、会社にあつては53,400名とされていた。

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「意見確認書」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、意見確認書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53,000名で基本計画の職員数を400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、国鉄が提出した各鉄道会社の採用候補者名簿に搭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、当該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、さらに新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及び勤務箇所・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 鉄道会社の代表取締役及び非常勤役員には、国鉄出身者以外の者が多く選出されているが、常勤役員は国鉄の役員又は管理職であった者が大半であった。これを会社についてみると、会長、社長を除く常勤役員13名のうち10名が国鉄の役員又は管理職であった者であった。

- ハ 同日、会社は、「昭和62年3月31日現在日本国有鉄道の職員（昭和62年3月31日に退職した者を除く）であって、西日本旅客鉄道株式会社設立委員会委員長から採用の通知を受けている者は、採用を辞退した者を除いて、昭和62年4月1日付で西日本旅客鉄道株式会社社員に採用されたものとする。ただし、役員となる者は除く。なお、配属及び職名については、あらかじめ西日本旅客鉄道株式会社設立委員会委員長及び西日本旅客鉄道株式会社社長から通知されたとおりとする。」旨の社長通達を發した。そして、この社長通達により役員を除く従業員4月1日付けの勤務箇所、職名は、3・16配属通知のとおりとされた。また、業務内容等は、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全動労等の対応

上記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て、全動労は、「公共交通としての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、全動労は、国労、動労及び全施労とともに、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」支給問題を始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。）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、全動労等が分割・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24,500名の余剰人員が生じた。そこで、国鉄は、同年7月、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調整政策を各組合に提示し、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、全動労とは、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、国鉄は全動労に対し、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、同年6月3日、国鉄と全動労は、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日まで継続することで合意した。

ロ その後、国鉄は、全動労に対し、雇用安定協約を再締結する条件として余剰人員調整策の積極的推進についての協力を提案したが、全動労はこの条件を拒否したことから、同協約は再締結されず、同年11月30日をもって失効した。

(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定められた服装を整える、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「第一次労使共同宣言」を提案した。

動労、鉄労及び全施労（3組合を総称して以下「動労ら」という。）は、同宣言に調印したが、全動労及び国労は、提案の仕方が唐突である等として調印を拒否した。

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。

なお、国鉄は、第一次労使共同宣言の調印の要請を拒否した全動労に対しては、第二次労使共同宣言への調印の要請をしなかった。

(5) 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年間とて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、①業務知識・技能等、②職場の秩序を乱す行為（点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む）の有無等、③リボン・ワッペン、氏名札、安全幅、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、④勤務時間中の組合活動の有無等、⑤国鉄の厳しい現状を認識し業務に取り組んでいるか等21項目について評定するようになっており、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2の(5)の3・10人事異動の際の資料として用いた。

(6) 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「人活センター」という。）を設置した。

これに対し、全動労は、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、同月1日、全国1,010か所に人活センターを設置し、職員を逐次担務指定した。

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、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、電車の床に付いたガム剥がし、便所掃除等の業務を行った。

ハ 同年9月1日現在で、大阪鉄道管理局（以下「大鉄局」という。）で人活センターに担務指定された職員は、管理職を除いて743名であり、大鉄局管内の各労働組合員数に対する比率は、全動労7.8%、国労8.6%、動労0.05%、鉄労1.7%、全施労2%、真国労1%であった。

ニ 国鉄は、3・10人事異動を行ったが、下記4の(1)のとおり、大鉄局においては、人活センターを廃止するとともに、開発部、事業部にそれぞれ分室を新設した。

(7) 全動労組合員の組合活動に対する懲戒処分

全動労は、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・民営化に反対して、ストライキやワッペン着用闘争等を実施した。

全動労における同60年のストライキ等の状況をみると、同年3月5日に「国鉄分割・民営化反対」の29分間のストライキ（以下「3・5スト」という。）を、同年8月5日に「監理委員会答申抗議」の29分間のストライキ（以下「8・5スト」という。）を、同年11月28日に「国鉄の分割・民営化反対と合わせて、雇用安定協約再締結」をスローガンに掲げて29分間のストライキ（以下「11・28スト。」）を実施した。また、同年3月1日から同年4月26日までは「国鉄分割・民営化反対、85春闘勝利、60・3ダイヤ改悪反対」の、同年7月15日から同年8月5日までは「国鉄分割・民営化反対」の、それぞれ就業時間中のワッペン着用闘争を行った。

これに対し国鉄は、同60年10月5日に3・5スト及び8・5ストに関し停職1名を含む86名の、同61年2月7日に11・28ストに関し減給3名を含む137名の、同60年9月13日に上記ワッペン着用闘争に関し戒告11名を含む181名の、それぞれ処分を行った。

(8) 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労働組合と国鉄改革に反対する行動を展開する全動労、国労等の労働組合とが共存する労使関係の下において、国鉄の管理職らは、

つぎのような言動をした。

イ 昭和61年5月21日、本社のY2職員局次長（以下「Y2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、「…みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはいまやるといふことでありまして……。」との趣旨を述べた。

ロ 本社のY3車両局機械課長（以下「Y3課長」という。）は、同月、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。」、「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ぬ職員、意識転換に望みを託し得ぬ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。

(9) 全動労の組合員数の推移

イ 全動労の組合員数は、昭和61年1月当時2,569名（組織率0.97%）であったが、人活センターが設置された同年7月頃から、組合員数が減少し、翌62年1月には2,010名（組織率0.88%）になった。

ロ 大鉄局管内における全動労の組合員数は、同61年6月には285名であったが、翌62年2月には234名に減少した。

4 本件配属等について

(1) 分室の設置と同分室への業務発令

イ 国鉄は、上記2の(5)のとおり、昭和62年3月10日を中心に新会社発足に備えた大規模な人事異動を行った。大鉄局においては、会社の鉄道事業部門に12,500人程度配属されることとなったが、鉄道事業部門の適正要員は11,000人程度であったため、この人事異動において余剰人員を関連事業等で活用する必要があるとして、従来設置されていた開発部及び事業部にそれぞれ分室を設置して、そこへ配転を兼務発令の形で行った。

ロ 同月16日以降、上記2の(6)のイのとおり、設置委員は、採用予定者に対して設立委員長名の3・16配属通知を交付したが、上記分室に配属された職員に対する配属通知には、その勤務箇所・職名欄に本務としての勤務箇所・職名と併せて「兼近畿圏運行本部運輸部管理課課員（高槻開発分室）」、「兼近畿圏運行本部運輸部管理課課員（大阪事業分室）」等の専務発令が併記されていた。

(2) 分室への配属について

イ 昭和62年4月1日、会社は、国鉄における西日本地域の旅客鉄道事業等を承継して発足した。分室への配属者は、3・16配属通知で通知

されたとおり、会社の鉄道事業本部の各現業機関に所属し、業務として近畿圏運行本部（旧大阪、天王寺、福地山各鉄道管理局を統合、同年10月1日廃止）運輸部管理課（高槻開発分室等）に配属された。

分室への配属が不当労働行為であるとして組合が救済を求めている全動労の組合員91名（以下「本件組合員」という。）のうち、89名（別表No.1～89）は同年4月1日付けで開発分室又は事業分室の配属となった。（これら89名に係る配属を以下「本件配属」という。）。

また、本件組合員のうち、X2（別表No.90、以下「X2」という。）は同年5月8日に、X3（同No.91、以下「X3」という。）は同年6月11日に、それぞれ奈良電車区車両係から天王寺事業分室に配属された。（本件配属と、これら兩名の配属を併せて、以下「本件配属等」という。）。

本件組合員の氏名、同年4月1日現在（X2及びX3については、同年7月1日現在）における所属職場職名、在勤職場及び職務内容、本来の職場・職種並びに同年3月1日現在の組合役職は、別表のとおりである。

ロ これら分室の設置場所及び業務の概要は次のとおりであった。

(イ) 開発分室は、高槻、大阪第一、大阪第二、神戸、大津の5か所に設置され、職員は、居酒屋チェーン、植木業、パーティ出前サービス、タウン誌編集、洗車業、運転代行、生花宅配サービス等の各種事業の開発調査に従事した。

(ロ) 事業分室は、京都、大阪、神戸、姫路、天王寺の5か所に設置され、職員は、沿線主要駅構内の喫茶店、うどん店、カレーショップ、売店等の直営店舗に配置され、主に接客業務、厨房内作業等に従事した。

これらの業務は、別表の「本来の職場・職種」欄に記載されている職務とは明らか異なるものであった。

(3) 全動労組合員の配属状況

イ 昭和62年4月1日付けの会社の近畿圏運行本部エリアにおける全動労組合員の配属状況をみると、組合員数205名のうち86名（所属組合員数の42%）が分室、119名（同58%）が鉄道事業に配属されている。これに対し、これら全動労組合員と同じ職場に所属していた動労及び鉄労の組合員で分室に配属された者の比率はそれぞれ所属組合員数の3%であった。なお、全動労を脱退し他の組合へ加入した者の配属状況をみると、同61年4月1日から翌62年4月1日の間に全動労を脱退した者54名のうち、分室に配属された者は動労に加入した1名のみであり、しかも、この配属は本人が希望したものであった。

ロ また、会社発足後の同年6月1日現在の同エリア内における各労働組合の組合員で分室に配属された人数及びその所属組合の組合員数に対する比率をみると、全動労97名（44.5%）、国労528名（14.8%）で

あり、鉄労、動労、日鉄労、その他合わせて236名（1.3%）であった。

(4) 本件配属等の理由

会社は、本件配属等は、勤務成績やその他の個別の事情を総合的に勘案した上での適材適所の配置の結果であるとして、具体的には、鉄道事業部門には、職場規律が守れ、業務の遂行が正確に出来る人を選定し、開発分室等には、それらの点において問題のある人を選定したなどとしている。そして、本件組合員については、上司の命令に従わず職場規律を乱す行為があったとして、①点呼時暴言を吐くなどの点呼妨害行為、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」と書かれたワッペンの着用、⑤氏名札の不着用を行ったことなどを挙げている。

(5) 本件配属等の結果

本件組合員は、本務として会社の鉄道事業本部の各現業機関に所属し、兼務として近畿圏運行本部運輸部管理課の分室に配属を命じられたが、分室の業務は、運転や検修業務とは全く異なる業務であるため、従来の技術が生かせないこととなった。また、本務から外れたことにより乗務手当、夜勤手当等の各種手当がなくなり、結果として月2～5万円程度の減収となった。

さらに、組合の組織は職場単位で支部、分会が置かれているが、本件配属等により多数の組合役員が異動したため、執行部が構成できず、あるいは組合内部の連絡をとるのが困難となった。

(6) 本件配属等以降の状況

イ 会社は、昭和62年10月1日、関連事業本部の現業機関として新たに直営店舗等の関連事業を業務とする「事業所」を設置し、これに併せて、新たに「事業管理係」、「事業管理主任」等という職名を設けた。

この組織改正により、京都、高槻、大阪第一、大阪第二、奈良、天王寺、神戸、姫路の8か所に「事業所」を設置するとともに、各支社、支店にも同様の業務を行う「事業所」を設置し、従来の分室を「事業所」に吸収した。

同年9月22日、会社は、本件組合員を含む分室に兼務発令した職員に対し、従来の「電車運転士」、「車両技術係」等の職名を「事業管理係」、「事業管理主任」等に変更した上、同年10月1日付けで新たに設置した「事業所」に本務発令した。

なお、この本務発令により、本件組合員の業務内容、勤務箇所等については、従来とほとんど変更がなかった。

ロ 同63年6月1日、会社は、関連事業を行う全額会社出資の子会社を設立し、それまで「事業所」において行ってきた飲食店・物品販売の事業を子会社に行わせることとした。そして、同日付けで本件組合員のうち、57名が子会社に出向した。

なお、本件組合員の平成元年1月31日現在における所属職場、職名

等は別表のとおりである。

### 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、承継法人発足時の職員の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、承継法人の職員の採用等に当たって、設立委員は、募集から採用・配属という一連の行為をすべて国鉄に一任し、包括的に代行させたと判断するのが相当であるとしている。

しかしながら、改革法第23条の規定は、承継法人の職員採用の一連の手続きについて、設立委員と国鉄とにそれぞれの役割と権限を分担関与させている。承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成する国鉄の権限は、国鉄が承継法人の職員採用の一連の手続中、国鉄が分担関与するものとして改革法の明文の規定をもって国鉄に固有独自の権限として与えられた法定の権限であって、他の者が有するその固有の権限に由来する二次的な権限ではない。すなわち、設立委員は、改革法第23条第2項の規定に基づいて国鉄が行う選定及び名簿を作成する行為につき、国鉄を指揮監督する地位・立場にはないことは明らかであり、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あるのではない。

なお、上記の点について、初審命令は当時の運輸大臣の答弁等を引用しているが、大臣答弁等は、承継法人の一連の職員採用手続についての改革法第23条の規定が商法の法体系下における発起人の地位を前提としての特別規定であることや、同条の明白な文理解釈をも全く無視しており、法解釈上格別の意義をもつものではない。

ロ 初審命令は、設立委員は採用者を決定した後、職員の配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はその内示を受けて配転することになっていたが、実際には、設立委員は職員の配属の決定について自らこれを行う体制になかったことから、国鉄が設立委員の事務補助者としての職員の配属先の決定とその通知を行ったことが認められるとしている。

しかしながら、設立委員の業務は、鉄道会社法附則第2条第2項の規定にあるように承継法人の組織案を立案するとか、採用内定者に対して昭和62年3月31日の職場配置のまま同年4月1日を迎えるべき旨あらかじめ通知する等最小限度の事実行為を行うものであって、採用内定者一人ひとりの個別的事情に着目して、職場配置を行うといった性格のものとは解することは、改革関連法全体の仕組みからいっても、合理的ではない。

ハ 初審命令は、国鉄が行った3・10人事異動は、国鉄が設立委員の代行者の立場で、会社発足に備えて行ったものであるとしている。

しかしながら、国鉄は、同年3月31日まで鉄道事業の運行に責任を有している立場にあって、同日現在における鉄道事業と要員体制のまま同年4月1日承継法人の設立と事業の開始を迎えるのであるから、国鉄が3・10人事異動を実施するに当たってこのことを念頭におくことは理の当然であって、国鉄が国鉄の人事異動を行うについて設立委員の権限を代行するという法理は存在しない。すなわち、国鉄職員に対する人事権限は、国鉄のみが専有する固有のものであって、設立委員は、当該人事について何の権限も有しないのである。

ニ 初審命令は、設立委員の3・16配属通知は、会社の職員として採用決定した者に対する「就労の場所及び従事すべき業務」の決定通知であって、しかも職員の採用と本件配属がいずれも同年4月1日付けの発効として行われ、事業は瞬時も休むことなく継続されていることからしても、本件配属行為は、採用行為に付随する、密接不可分の行為であり、改革法第23条5項の規定は、本件配属行為についても適用されるものと解すべきであり、設立委員が行った本件配属の行為責任は、承継法人である会社に帰属するとしている。

しかしながら、企業における労働者の採用と配置に関する法律上の取扱いをみても、採用は企業と労働者との間の労働契約締結の問題であり、配置は企業の労働者に対する人事権の行使としての職場配置の問題であって、両者は異なった範疇の法律行為である。

また、特別の立法措置としての改革法の規定において、本来「開業準備行為」について一般的な権限を有しない設立委員を「開業準備行為」のうち職員の採用手続きに関与せしめるについては、職員の採用手続きを定める改革法第23条の規定中に設立委員が職員採用についての包括的権限を有することにつき明文の規定を設けない限り、設立委員は改革法所定の手続きに従ってのみ一連の職員採用手続きに分担関与することができるにすぎず、改革法第23条第2項の規定が国鉄に対して分担関与する権限を与えた国鉄による「選定」行為と「名簿を作成」する行為について、設立委員は容喙介入する権限は有しないのである。

ホ 以上のとおり、国鉄、設立委員、会社はそれぞれ改革法、鉄道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、国鉄が設立委員の代行として一連の採用・配属行為を行ったというような関係にはない。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題とされる余地はない。また国鉄の行為の責任を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、その採用手続きも、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日以降、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。

また、大鉄局にあつては、同4の(1)及び(2)認定のとおり、3・10人事異動の一環として分室の設置に伴う人事異動を行い、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に至っている。

ロ 承継法人の職員採用手続きについては、同2の(3)のロ認定のとおり、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き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）事件についての平成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かせたとみられる。すなわち、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、承継法人の職員採用手続きは、設立委員による国鉄を通じての職員の募集に始まり、最終的に設立委員が承継法人の職員を採用するという一連の過程を経て完結するものであり、このように設立委員のなすべき手続き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つたものと解される。

また、同2の(3)のハ認定のとおり、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、また、国鉄の行為の責任は設立委員に帰属されるべきものに関することができる。

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き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き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。これらを併せ考えると、設立委員は、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とみることができ、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き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)のロの(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は、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日付け及び同月2日以降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、国鉄改革の過程における労使関係につき、全動労は、国労とともに一貫して国鉄の分割・民営化方針に反対し、国鉄当局と厳しい対立関係にあり、さらに、全動労の運動方針やその活動等が他の組合と大きく異なっていると、そのことをもって直ちに全動労組合員が異質であるとの判断をすることはできないとしている。

しかしながら、これらの判断は、国鉄の分割・民営化に対する全動労の行為が法律上あるいは職場規律上許容される範囲内の問題として捉えている点において極めて皮相的であり、ことの実態を見誤るものである。すなわち、国鉄の分割・民営化に対する全動労がとった対応は、国労と同様に、不可避となった分割・民営化に関し、その主義主張の域にとどまらず国鉄の経営施策に関する現実の反対運動、非協力行為を積極的に具現したものであって、違法な組合活動を頻発し、職場規律素乱の是正に頑強に抵抗する等の職場闘争を繰り返し、新企業体発足後の現在においてもなお分割・民営化反対を公然と標榜している点において極めて特異なものがある。

ロ 初審命令は、国鉄が行った3・10人事異動及びこれと同一内容の本件配属は、新会社発足に際し、労使共同宣言を締結していない全動労の組合員をできるだけ鉄道事業部門から排除し、争議行為等による業務への支障の少ない関連事業部門に集中的に配属したものであると判断している。

しかしながら、国鉄は、上記人事異動において職員の配置を決定するに当たっては、職員の能力、意欲、服務規律の遵守、適性について勤務成績やその他の個別の事情を総合的に判断し、適材適所の観点から各鉄道管理局長の責任と権限の下に独自に行ってきたものである。すなわち、会社が円滑に発足して当面の収益部門たる輸送事業の運営及び経営に支障をきたさないこと、将来の収益部門の支柱となる関連事業分野への職員の有効配置ということを念頭に当該人事異動を行ったものである。

また、X2及びX3については、いずれも天主寺事業分室兼務の社員が人事異動で転出したため、その補充のため、社員の能力、意欲、適性等勤務成績やその他の個別事情を総合的に判断して人選したものである。

ハ 初審命令は、全動労の組合員が本件配属等により国鉄入社以来これまで従事してきた鉄道事業から排除され、全くの異業種の業務に従事することになったため、従来からの技術を活かせなくなっただけでなく、乗務手当等がなくなり減収となったと判断している。

しかしながら、分室における事業は会社設立と同時にスタートをきった新事業であり試行錯誤を繰り返しつつ事業展開を図っていかざるを得ず、その意味で設置当初は、物的設備やソフト面で必ずしも十分でなかった点が仮にあったとしてもそれはやむを得ない程度であり、

それも現在では事業の重要性を踏まえた上で改善・充実されていっており、組合が主張するような不利益職場ではない。

なお、人事異動による諸手当の増減は、勤務態様の変化に必然的に伴うものであって、単なる経済的不利益と目すべきものでなく、勤務の態様が常に不変であることを前提とする初審判断は誤っている。

ニ 初審命令は、いわゆる大量観察方式による立証手段の採用に当たっては、比較する各集団の構成員が全体的に同質であることを前提とすべきであるとしながら、国鉄職員当時における各人の勤務成績、能力等が両集団間で大きく異なり、両集団の構成員が異質であることを明らかにする疎明がなされていないとして、大量観察方式を採用して本件救済申立てに係る組合員につきその所属組合による差別がなされたと判断している。

しかしながら、本件組合員を含む全動労所属の組合員は、同58年以降同62年2月までの間、悪慣行の是正、職場指導の過程においても、抵抗運動と職場闘争を続け、また、毎年何回となく政治目的の違法ストライキを繰り返し、あるいは各職場において勤務時間中の各種組合活動を公然と行っていた。よって本件事案においては、組合間差別問題を入れる余地は皆無であり、大量観察方式による便宜的な立証手段はその前提としての合理的基盤を欠いている。

(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2の3の(1)から(4)まで及び(7)認定のとおり、全動労は、国鉄の分割・民営化に一貫して反対の立場をとり、国労とともに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等を行った。

他方、国鉄は、同3の(2)及び(7)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全動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)及び(4)認定のとおり、当初、国鉄の分割・民営化等について、全動労、国労と同様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(8)認定のとおり、国鉄改革が進められる中で、国鉄本社のY2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Y3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見られるように、国鉄幹部は、国鉄改革に反対する労働組合に対し、不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

(ニ) 同3の(6)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、大鉄局において、同年9月1日現在で同センターに担務指定された職員の各所属組合員に対する比率をみると、全動労が7.8%、国労が8.6%、動労が0.05%、鉄労が1.7%等と組合間で顕著な格差があった。

また、同センターに担務指定された全動労の組合員の業務は、沿線等の草刈り、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。

- (ホ) これらのことから、同センターに担務指定された全動労の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、全動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(9)認定のとおり、全動労の組合員数は、人活センターが設置された同年7月以降減少した。

- (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、全動労は国労とともにあくまでこれら施策に反対の態度を変えず、各地で国鉄との対立が激化していたこと、②国鉄幹部らの国鉄改革に反対する労働組合に対する不当労働行為を示唆する言動、人活センターへの全動労の組合員の集中的な担務指定等を通じて、全動労に所属していると承継法人への採用等について不利益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、国鉄は全動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) 同4の(1)及び(2)認定のとおり、本件組合員のうちX2及びX3を除く89名は、同62年3月10日を中心に分室への配転を兼務発令の形で行われ、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。加えて会社発足後間もなく、X2は同年5月8日、X3は、同年6月11日に、それぞれ奈良電車区車両係から天王寺事業分室に配属となった。

そして、同4の(3)のイ認定のとおり、全動労組合員が所属する職場において、4月1日付けで分室に配属された職員の所属組合ごとの組合員数に対する割合は、近畿圏運行本部エリアでは鉄労、動労の組合員の各3%と対比して全動労の組合員は42%と高い割合を占めていた。また、同ロ認定のとおり、会社発足後の同年6月1日現在、同エリア内における分室に配属された職員の各所属組合員数に対する比率は、全動労44.5%、国労14.8%、鉄労、動労、日鉄労、その他を合わせて1.3%であって、全動労の組合員中、分室に配属された者の比率は他の組合に比べて著しく高く、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) 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(1)のイ認定のとおり、国鉄当時から余剰人員が多く、その活用のために関連事業が展開されており、また、会社においても同様の状態にあったと認められるので鉄道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。

- (ハ) 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、何故に全動労組合員のうち分室に配属された者の比率が動労らのそれと比較して著しく高いものとなった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、勤務成績やその他の個別の事情を総合的に勘案した上での適材適所の配置の結果であるとして、具体的には、①鉄道事業部門には、職場規律が守れ、業務の遂行が正確にできる人を選定し、開発分室等には、それらの点において問題のある人を選定したこと、②以前に派遣とか直営店舗に従事した人以外から関連事業部門へ配属したもので、鉄道事業部門が会社の基幹産業であり、関連事業部門は将来大事な部門になるであろうとの位置付けのもとに、関連事業部門での仕事の経験を出来るだけ多くの人にもってもらおうとの方針の下に行われたものであると主張する。

これらの会社の主張及び疎明について判断するに、会社の提出した書証及び証言で挙示されているものは主に全動労組合員の職場規律に関するものであり、適材適所の配置をなすに当たって重要と考えられる職務能力等に関するものは含まれていない。また、関連事業部門に従事した経験の無い者を開発分室等に配属したと主張するが、これに対する具体的疎明はなく、本件組合員が関連事業を経験した後においても本来の職場に戻すことなく関連事業部門に固定化しているものであり、かつ、関連事業部門での仕事の経験を出来るだけ多くの人にもってもらおうとの上記会社の方針と併せ考えると会社の主張は不自然との感を免れないものである。

- (ニ) また、会社は、職場規律違反行為として、全動労組合員に抗議行動、無許可集会、リボン・ワッペン着用、点呼妨害、氏名札の不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)のハ及び同4の(4)認定のとおり、全動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、本件組合員が具体的にどのような職場規律違反を行ったのか、これらの行為が、勤務成績にどのように反映されたかについて具体的な疎明はない。一方、同4の(3)認定のとおり、全動労を脱退し他の組合に加入した54名の配属状況をみると、これらの者は全動労の組合員であった当時

においては、その活動方針に従った活動を行ったと推認されるにもかかわらず、分室に配属された者は1名のみであり、しかも、この配属は本人が希望したものであった。

- (ホ) 以上からすると、本件配属等における上記(イ)のような著しい格差の合理性を肯認するには、会社は具体的な疎明を行ったとはいえず、本件配属等が、会社が主張するように、適材適所の配属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、国鉄は、国鉄改革の諸施策に非協力的な全動労を嫌悪していたこと及び前記第2の2の(7)のロ認定のとおり、会社発足時の幹部の多くは国鉄幹部であったことから、会社は、国鉄時代に引き続き、その発足当初においても全動労を嫌悪していたことからすると、本件配属等は、余剰人員対策に乗じて全動労組合員を本務から排除するために行われたものとみるのが相当である。
- (ハ) しかも、本件組合員の分室における業務内容等は、同2の4の(2)認定のとおり、いずれも本件組合員の国鉄当時の本来業務とは著しく異なるものであることから、本件組合員は、分室への配属によって、従来の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あり、かつ、自分たちの将来に不安感を抱かざるを得ないというような状態に置かれたという点で精神的な不利益があったこと、及び同4の(5)認定のとおり、国鉄当時の本務が運転士であった者については、乗務手当、夜勤手当がなくなり、運転士以外についても各種手当がなくなるなどの経済的不利益が認められる。さらに、本件配属等により多数の組合役員が異動したため、組合活動上の支障を来したことも認められる。

#### ハ 結論

- (イ) 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、国鉄が全動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分室への配属を行い、これに基づいて、設立委員が3・16配属通知により本件配属を行ったことは、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、そのことによって全動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。
- (ロ) 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)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、配属及び職名は、あらかじめ設立委員長及び会社社長から通知されたとおりとする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、会社は全動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、上記2の(2)のイで判断したとおり、会社発足前の同61年5月、当時の国鉄幹部のY2次長らに不当労働行為を示唆する言動が認められ、前記第2の2の(7)のロ認定のとおり、会社発足時の幹部の多くは国鉄幹部であったことから、会社は、国鉄当時に引き続き、その発足当初においても全動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(イ)の判断には変わりがない。

(ハ) また、国鉄当時に引き続き、その発足当初においても全動労を嫌悪していたことが認められる労使事情の下で、会社発足後間もなく、X2及びX3を分室に配属したことは、同人らを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、そのことによって全動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。

(ニ) なお、組合は、本件配属等後の同62年10月1日の組織改正に伴う本件配属等の本務化及び翌63年6月1日の子会社への出向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等を前提に引き続きおこなわれたもので本務から外されている状況に変化なく、また従事している業務内容もほとんど同様であるので、本件配属等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。

### 3 救済方法について

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、会社の従業員数が発足当初から鉄道事業部門の運営に必要な人員を相当数を上回るものであったこと、会社が関連事業の展開によりこれらの余剰人員の活用に取り組んでいたこと等にかんがみると、会社に対し、別表記載の組合員につき、直ちに国鉄当時の職場・職種に相当する職務への復帰を命じることは妥当でない。そこで、別表記載の本件組合員91名のうち既に国鉄当時の本務又は本務相当職に復帰している者及び退職者を除いた者について、鉄道事業部門及び関連事業部門における要因の需給状況、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、本務又は、本務相当職に復帰すべきと判定した者を、組合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。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文Ⅰのとおりに変更するほかは、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、主文のとおりに命令する。

平成9年12月17日

中央労働委員会  
会長 山口 俊夫 ⑩

「別表は略」