

命 令 書

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

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社
同 日本貨物鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社は別表 2 記載の組合員の第一希望に応じ、次の措置を含め、同人ら 9 名を昭和 62 年 4 月 1 日付けで各被申立人の社員として採用したものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 同人らの旧日本国有鉄道において就労していた本務である職務に相当する職務に就かせること。
 - (2) 昭和 62 年 4 月 1 日以降就労させるまでの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額(既に日本国有鉄道清算事業団から支払われた金額を除く)に年 5 パーセントの割合による金員を加算して同人らに支払うこと。
- 2 被申立人らは、本件組合員の上記職務就労に伴う諸問題についての協議に、誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、本命令後速やかに、次の誓約書を申立人に対して手交するとともに、縦 2 メートル、横 3 メートルの白色木板に鮮明に墨書し、被申立人本社入口及び別表 2 記載の組合員のうち X1、X2、X3、X4 及び X5 が勤務すべき各職場の見やすい場所に、き損することなく、10 日間掲示しなければならない。

誓 約 書

昭和 62 年 4 月 1 日に実施された日本国有鉄道の分割民営化に伴う承継法人の職員の採用に関し、当社が貴組合員である X1、X2、X3、X4 及び X5 を採用しなかったことは、組合活動を理由とするものであり、神奈川県地方労働委員会が今般認定しましたとおり、労働組合法第 7 条第 1 号及び同第 3 号に該当する不当労働行為でありました。よって、当社は、その責任を認め、原職相当職への就労など命令主文の措置をとることを誓約します。

昭和 年 月 日

国鉄労働組合

執行委員長 X6 殿

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 X7 殿

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

執行委員長 X8 殿

国鉄労働組合東京地方本部国府津支部

執行委員長 X9 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1

- 4 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、本命令後速やかに、次の誓約書を申立人に対して手交するとともに、縦2メートル、横3メートルの白色木板に鮮明に墨書し、被申立人本社入口及び別表2記載の組合員のうちX10、X11、X12及びX13が勤務すべき各職場の見やすい場所に、き損することなく、10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

昭和62年4月1日に実施された日本国有鉄道の分割民営化に伴う承継法人の職員の採用に関し、当社が貴組合員であるX10、X11、X12及びX13を採用しなかったことは、組合活動を理由とするものであり、神奈川県地方労働委員会が今般認定しましたとおり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為でありました。よって、当社は、その責任を認め、原職相当職への就労など命令主文の措置をとることを誓約します。

昭和 年 月 日

国鉄労働組合

執行委員長 X6 殿

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 X7 殿

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

執行委員長 X8 殿

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 Y2

理

由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社(以下「東日本会社」という。)は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域(北海道を除く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、肩書地に本社を置き、その従業員数は約8万2,000名である。被申立人日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物会社」という。)は、同様に国鉄が経営していた貨物鉄道事業を承継して設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、その従業員数は約1万2,000名である。(なお、以下東日本会社及び貨物会社を共通して指称する場合「会社」又は「新会社」という。)

(2) 申立人国鉄労働組合(以下「国労」という。)は、昭和22年国鉄の職員により結成された労働組合であり、現在は、国鉄の事業を承継して設立された各会社及び国鉄清算事業団(以下「清算事業団」という。)に勤務する者等によって組織する労働組合であって、一時期を除き組織率70パーセント程度の多数を組織していたが、本件申立て時の組合員数は約4万4,000名である。

なお、国労から分れた労働組合として、昭和26年、国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)が、昭和43年、鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)及び昭和46年、全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という。)がそれぞれ結成された。

(3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部(以下「東京地本」という。)は、国労及びその下部組織である国労東日本本部の下部組織であって、会社の事業地域のうち東京を中心とする地域に勤務する者によって組織する労働組合であって、本件申立て時の組合員数は約1万2,800名である。

(4) 申立人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。)及び同国府津支部(以下「国府津支部」という。)は、東京地本の下部組織であって、会社の事業地域のうち、横浜、川崎周辺地域及び小田原周辺地域に勤務する者によって組織する労働組合であって、本件申立て時の組合員数は、横浜支部が約2,200名、国府津支部が約600名である。

(5) 会社には、国労以外に、全日本鉄道労働組合総合会(以下「鉄道労連」という。組合員数約13万名)に所属する東日本旅客鉄道労働組合(以下「東鉄労」という。組合員数約5万名)、日本鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。組合員数約3万名)に所属する東日本鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。組合員数約7,000名)等の労働組合が存在している。

2 国鉄改革等の経過について

- (1) 昭和 56 年 3 月、第 2 次臨時行政調査会(以下「臨調」という。)が発足し、その第 4 部会報告において、国鉄再建のための抜本的対策が指摘され、昭和 57 年 7 月 30 日、臨調の第 3 次答申(基本答申)は国鉄の分割民営化等を提言した。
- (2) これを受けて政府は、「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」の成立をはかり、同法により昭和 58 年 6 月に「日本国有鉄道再建監理委員会」(以下「監理委」という。)が設置された。監理委は、同年 8 月に第一次緊急提言を、翌年 8 月に第二次緊急提言を行い、昭和 60 年 7 月「国鉄改革に関する意見」(以下「最終意見」という。)を政府に提出した。
- (3) 政府は、「最終意見」を最大限尊重する旨の閣議決定を行うとともに、国鉄改革関連 9 法案を第 104 回国会に提出した。このうち国鉄職員の「希望退職制度」を主な内容とする「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和 61 年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律」は、昭和 61 年 5 月 30 日に成立した。残り 8 法案は衆議院の解散により廃案となったが、総選挙後の第 107 回国会に再提出され、同年 10 月 28 日衆議院において、11 月 28 日参議院においてそれぞれ可決成立し、同年 12 月 4 日に公布施行され、国鉄の行っていた事業の大部分は昭和 62 年 4 月 1 日をもって新しい事業体に引き継がれ、国鉄は、清算事業団となることになった(以下「国鉄改革」という。)

国鉄改革の経過の主な概要及びこれに関する主な事業等は別表 1 のとおりである。

3 本件発生までの労使事情について

(1) 職場規律問題

昭和 56 年臨調発足後、国鉄における職場の実態が各方面で注目され、議論されるようになり、昭和 57 年 3 月、運輸大臣が悪慣行の総点検を指示したことにより、国鉄総裁は、社内に対し「職場規律の総点検及び是正について」という通達を出し、いわゆるヤミ慣行等を是正すること、現場協議を本旨にかえて運用することなどを指示し、職場規律総点検の結果を報告するよう命じた。

さらに国鉄は、各労働組合に対し、協議の対象範囲の明確化や開催回数・時間等の制限を内容とする「現場協議に関する協約」の改訂を提案したところ、国労との交渉は決裂し同協約は同年 11 月 30 日で失効したが、動労、鉄労及び全施労は改訂に応じた。

国鉄は、その後も定期的に総点検を行い、職場規律の確立としてワッペン着用の禁止、名札着用の指示などを取り上げその状況を勤務成績に反映させていた。

国労は、いわゆる悪慣行問題等に対する国鉄の対応は労使の協議・交渉を無視

する不当なものであるとの態度をとり、退区時間前に入浴規制、背面カーテン、ワッペン不着用、ネクタイ着用の問題などに関して、各職場において職制と組合員との間に多くのトラブルが発生した。

(2) 余剰人員調整策の提案と雇用安定協約の拒否

昭和 59 年 7 月、国鉄は、同年 2 月に行ったダイヤ改正でクローズアップされてきた余剰人員対策として、①退職制度の見直し②休職制度③派遣制度の 3 項目(3 本柱)を各組合に提案したところ、動労、鉄労及び全施労は同年 10 月一定の修正後これを受諾した。国労は、その受諾を拒否したため国鉄は国労との交渉を打ち切るとともに「雇用の安定等に関する協約」(以下「雇用安定協約」という。)の破棄を通告した。

雇用安定協約は、その後国労が上記 3 項目を受け入れたため、昭和 60 年 11 月 30 日を期限として再締結されたが、国鉄は、国労が 3 項目の実施に協力していないことを理由として、当該期限後の雇用安定協約の継続を拒否し、国労については以後同協約は締結されなかった。

(3) 監理委の最終意見と労働組合の対応

昭和 60 年 7 月、監理委は、最終意見を内閣総理大臣に提出した。それは、「国鉄の経営が悪化した最大の原因は、公社という自主性の欠如した制度の下で全国一元の巨大組織として運営されている現行経営形態そのものに内在するという認識」に立って、旅客鉄道事業の 6 分割・民営化、貨物鉄道の分離民営化、余剰人員対策、長期債務の処理などについて言及するものであった。

意見書においては、要員規模として、新会社発足時、旅客事業 16 万 8,000 人、貨物事業 1 万 5,000 人弱、計 18 万 3,000 人が適正であると判断し、分割民営化にあたって、旅客事業に人員を上乗せし 20 万人(東日本会社 8 万 9,000 人)、貨物事業等に 1 万 5,000 人、計 21 万 5,000 人を移籍することが適切であるとし、旅客事業の上乗せ要員については、関連事業の積極的展開等で有効活用をはかるべきであるとしている。

国労は、かねてから「国民の国鉄を守り、組合員の雇用を確保する」との立場から国鉄の分割民営化の動きに対し、反対することを明らかにしていた。そこで、同年 7 月及び昭和 61 年 4 月には、国鉄の分割民営化に反対する旨を表示したワッペンを胸に付けるといういわゆるワッペン着用闘争を行った。国鉄は、これに対して 5 万 9,200 人(昭和 60 年 9 月)及び 2 万 9,000 人(昭和 61 年 5 月)に対して処分を行った。鉄労は、同年 8 月に行った定期大会において、分割民営化を支持することを決定した。同大会には国鉄総裁が来賓として出席した。(4) 第一次労使共同宣言の締結

昭和 61 年 1 月、国鉄は、「労使共同宣言」の締結を各組合に提案した。同宣言案は、「雇用安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の項目について、一致協力して取り組むことを宣する。」として①労使の諸法規の遵守、リボン・ワッペン不着用、点呼妨害等の根絶などの課題への最善の努力、②必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進、③余剰人員対策への具体的取組み(派遣・勧奨退職)などを内容としていた。

この提案に対し、動労、鉄労及び全施労は受諾したが、国労はこれを拒否したため、国労については雇用安定協約は昭和 60 年 12 月以降無締結のままとなった。

(5) 職員管理調書

昭和 61 年 3 月、国鉄は、各地方機関で運用されていた職員管理台帳のほかに全国統一様式により国鉄職員の勤務を評定するために「職員管理調書」の作成を通達した。

評定方法は、業務知識、技能、計画性、業務処理の速さ・手際良さ、協調性、職場の秩序維持、服装の乱れ、態度・言葉使い、勤務時間中の組合活動、現状認識などの 20 項目について 3～5 段階で評価するもので、調査対象期間は、昭和 59 年 4 月 1 日から同 61 年 3 月 31 日までとされていた。「特記事項」欄には、「一般処分」、「労働処分」の項目があり、記入の際の留意事項によれば「処分(一般処分、労働処分とも)については、発令日ベースではなく、通告日ベース記入すること。」、労働処分については「昭和 58 年 7 月 2 日処分通知を行った「58.3 闘争」から記入すること。」とされていた。

職員管理調書は、昭和 57 年以来行われてきた職場総点検の集大成とされ、本社でコンピューターに入力され、国鉄が新会社の職員となるべき者の名簿を作成する際の資料として使用されたことが認められる。

(6) 広域異動

昭和 61 年 3 月、国鉄は、余剰人員対策を円滑に進めていくために、雇用の場が地域的に偏在している状態を踏まえて、余剰人員の地域的なバランスを調整していくことが必要であるとして広域異動を行うこととし、各組合に説明をした。これに対して国労は、広域異動は、団体交渉の対象であるとして、団体交渉を求めたが、団体交渉は行われなかった。一方、動労、鉄労及び全施労は基本的に了解し、国鉄と具体的な協議を重ね、同年 3 月 14 日協定を締結した。

広域異動は、第一陣として北海道から東京・名古屋地区へ約 2,500 人、九州から大阪地区に約 900 人を異動するという規模のものとされ、同年 3 月 20 日から募集し、7 月末を目途に完了するというものであった。

各組合に対する説明に当たって「異動先における将来の配属に際しての希望は可能な限り、優先的に配慮する。」とされていた。

広域異動の第二陣は同年 10 月末まで募集が行われ、約 1,700 人の応募があった(うち国労組合員は約 500 人)。

(7) 人材活用センター

昭和 61 年 7 月、国鉄は、全国 1,010 か所に人材活用センターを設置した。従来は、要員機動センターなどが主要現場に置かれ、周辺に勤務する職員がローテーションで行っていたが、人材活用センターについては、異動又は兼務により駅や区へ配置したうえ、人材活用センターへ担務指定するような方法がとられていた。人材活用センターにおいては増収活動(団体旅行の募集など)、経費削減、教育などが行われることになっていた。人材活用センターへの配置は、勤務成績に基づき行ったとされており、横浜支部及び国府津支部では同年 10 月には 12 の人材活用センターに約 190 人が配置されていたが、ほとんどの者は国労組合員であった。

(8) 改革労協と第二次労使共同宣言

昭和 61 年 7 月、動労、鉄労、全施労及び同年 4 月に結成された真国鉄労働組合(以下「真国労」という。)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。国鉄は、同年 8 月改革労協と第二次労使共同宣言を締結した(国労は同意しなかった)。

その中では、「(改革労協は)今後争議権が付与された場合においても鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛する」などとされていた。

国鉄総裁はこの時期に、動労、鉄労の大会に出席し、その席上両組合を評価し感謝する旨の発言を行っている。

また、同年 8 月、国鉄は、「総裁談話」を発表し、国鉄が国労及び動労に対して提起した昭和 51 年 2 月に行われたいわゆるスト権ストについての 202 億円損害賠償請求訴訟のうち動労に対するものを取り下げ、「これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎にしたい」と述べた。

なお、改革労協に加わった組合は、昭和 62 年 2 月、鉄道労連を結成した。

(9) 国労大会の経緯等

昭和 61 年 7 月、国労の第 49 回定期全国大会が千葉で開催された。この大会は、同年 5 月ころ以降国労組合員が 1 万人程度脱退し動労、鉄労等に参加していく状況下において、労使共同宣言の締結、雇用安定協約の締結が主要な焦点となっていた。同大会において中央執行委員長は、組織と雇用を守るため大胆な妥協を示唆した。その内容が「余剰人員問題に真正面から取り組む」、「必要な効率化

を行う」、「紛争行為を中止する」などであったため、同年10月修善寺で開催された第50回臨時全国大会では、労使共同宣言を締結するなどという提案は否決された。このような経過の後、同年11月以後さらに国労からの脱退者が生じ、翌年2月それらの者により鉄産総連が結成された。

なお、国労の国鉄における組織率は、昭和61年10月に50パーセント以下となり、翌年2月には30パーセントを割った。昭和62年4月においては、鉄道労連約9万人、国労約4万4,000人、鉄産総連約2万7,000人等という状況であった。

4 国鉄改革関連諸法の成立及び設立委員等について

(1) 昭和61年11月28日、国鉄改革関連法が成立し、同年12月4日公布された。これらの法律と同年5月30日成立した法律を含む国鉄改革関連9法は次のとおりである。

なお、改革法等の成立に際して、参議院において、「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慮するとともに、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」等を内容とする国鉄改革に関する特別委員会の附帯決議がなされた(昭和61年11月28日第107回国会参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会会議録第10号)。

- ・日本国有鉄道の経営する事業運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律
- ・日本国有鉄道改革法(以下「改革法」という。)
- ・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。)
- ・新幹線鉄道保有機構法
- ・日本国有鉄道清算事業団法(以下「事業団法」という。)
- ・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(以下「再就職促進法」という。)
- ・鉄道事業法
- ・日本国有鉄道改革法等施行法(以下「施行法」という。)
- ・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

(2) 改革法においては、6旅客会社、貨物会社等後記5の(4)の表記載の11法人(以下「承継法人」という。)への国鉄の事業、資産及び債務等の引継ぎ、承継等については基本計画を運輸大臣が定め、これに基づいて国鉄が実施計画を定めるこ

ととされている。

承継計画によれば、国鉄の主要資産の約 85 パーセント、長期債務の約 34 パーセントは承継法人に引き継がれた。さらに、6 旅客会社及び貨物会社については国鉄(清算事業団)が全株式を保有しており、役員(取締役、監査役)の過半数を国鉄出身者が占めている。

また、承継法人の職員については、運輸大臣が定める上記基本計画において、総数及び承継法人ごとの数が定められ、後記(3)の手続により国鉄職員の中から採用されることとしている。

なお、承継法人に採用されたため国鉄を退職する職員の退職手当は支給されず、今後承継法人を退職するときの退職手当は国鉄の在職期間を通算して支給するという措置が講じられている。

- (3) 改革法第 23 条の規定によれば、会社の職員(社員)の採用については、①承継法人の設立委員は国鉄を通じてその職員に対し、労働条件及び採用の基準を提示して、承継法人の職員の募集を行い、②国鉄は、これに応じて承継法人の職員になることに関する国鉄職員の意思の確認をしたうえで採用の基準に従って、承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員から採用の通知を受けた者が承継法人成立の時にその職員として採用される。③また、承継法人の職員の採用について、承継法人の設立委員がした行為及び同委員に対してなされた行為は、それぞれ承継法人がした行為及び同法人に対してなされた行為とされる。

なお、以上の職員の採用手続に関し、昭和 61 年 11 月 25 日第 107 回国会参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会会議録第 8 号によれば、橋本竜太郎運輸大臣は、安恒良一参議院議員の質問に対し、「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけですが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と答弁している。

この手続により、採用されなかった国鉄職員は、清算事業団の職員になるものとされている(事業団法附則第 2 条、施行法第 36 条第 1 項)。

清算事業団は、債務処理業務のほか、昭和 65 年 4 月 1 日までの時限立法である再就職促進法に基づき、承継法人に採用されず清算事業団職員となった者の再就職促進業務を行うものとされている(事業団法第 1 条第 2 項、第 26 条、附則第 7 条)。

旅客会社及び貨物会社については、その設立に関して発起人の職務を行う設立委員が、会社ごとに運輸大臣によって任命される(鉄道会社法附則第2条第1項)。

- (4) 昭和61年12月4日、6旅客会社及び貨物会社について、16名の共通設立委員と、2～5名の各社設立委員が任命され、設立委員会の会議が開催された。

第1回 昭和61年12月11日 承継法人の職員の採用の基準
労働条件の基本的考え方

第2回 昭和61年12月19日 労働条件の詳細等

第3回 昭和62年2月12日 旅客及び貨物会社の組織・機構
採用内定者決定

第4回 昭和62年3月17日 旅客及び貨物会社の役員内定
定款の決定

- (5) 昭和61年12月16日、「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利・義務の承継等に関する基本計画」が決定され、そ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も決定された。

基本計画によれば、その総数は21万5,000人(東日本会社8万9,540人、貨物会社1万2,500人)であった。

5 承継法人(特に新会社)の職員の採用について

- (1) 設立委員会において、承継法人の採用基準と労働条件が決定されたのち、昭和61年12月24日、国鉄は、労働条件の概要と採用基準等を記載した資料とともに、次のような様式の意味確認書を対象者に配布し、必要事項を記入したうえ昭和62年1月7日正午までに箇所長に提出すべきものとした。

「 意思確認書

昭和 年 月 日

総 裁 殿

所属機関

勤務箇所

職 名

氏 名 印

大正

生年月日 昭和 年 月 日

私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。

(注)この意思確認書は、希望順位欄に記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねます。

8

14

(※ 職員コード番号)→

希望順位	承継法人名	承継法人番号
1		
2		
3		
4		
5		

16

18

20

22

24

26

(記事)

37

--	--	--

39

(※ 通し番号)

」

- (2) 昭和 62 年 2 月 7 日、意思確認書の提出を受けて、国鉄は、承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し設立委員会に提出した。

同名簿の作成に際しては職員管理調書及び各地方機関が管理している職員管理台帳等が資料とされた。

- (3) 昭和 62 年 2 月 12 日、第 3 回設立委員会が開催され、国鉄から提出された名簿に掲載された者すべてを、それぞれの新会社に採用するということが決定された。

この決定に基づき、同年 2 月 16 日以降、決定された個々の国鉄職員に対し、次のような「採用通知」が交付された。

「

昭和 62 年 2 月 12 日

殿

東日本旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 Y3

採用通知

あなたを昭和 62 年 4 月 1 日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。

なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。

(4) 基本計画、名簿記載者数の承継法人別の状況は次のとおりであった。

	基本計画	名簿記載	差
北海道旅客鉄道株式会社	13,000	13,000	0
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	84,343	△5,197
東海旅客鉄道株式会社	25,200	21,941	△3,259
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	52,943	△457
四国旅客鉄道株式会社	4,900	4,610	△290
九州旅客鉄道株式会社	15,000	15,000	0
日本貨物鉄道株式会社	12,500	12,289	△211
計	213,540	204,126	△9,414

(参考)

新幹線鉄道保有機構	60	60	0
鉄道通信株式会社	570	570	0
鉄道情報システム株式会社	280	280	0
財団法人 鉄道総合技術研究所	550	550	0
計	1,460	1,460	0

総計	215,000	205,586	△9,414
----	---------	---------	--------

名簿に記載された者のうち、全国で約 4,900 人の辞退者があった。そのうち東日本会社においては、約 1,900 人の辞退者があり、82,469 人で発足した。また、貨物会社においては、約 280 人の辞退者があった。

なお、政府は、国鉄職員の再雇用対策の一つとして国鉄関連企業 2 万 1,000 人、国及び特殊法人 1 万 8,500 人、地方自治体 1 万 1,500 人の雇用を確保又は要請した。

このような事情もあり、監理委最終意見では、昭和 62 年度期首の人員を 27 万 6,000 人と予測し、承継法人職員数は 21 万 5,000 人、希望退職者 2 万人、清算事業団職員 4 万 1,000 人と見込まれていたが、希望退職者は予想を上回り約 3 万 9,000 人となった。

承継法人発足時の要員体制については、昭和 61 年 10 月 9 日第 107 回国会衆議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会議録第 5 号によれば、橋本竜太郎運輸大臣は、山下八洲夫衆議院議員の質問に対して、「……………関連事業等を経営す

る場合に、その分野に従事し得る要員をも含み、同時に離職者の数をできるだけ減らしたいということから算定しております。」と答弁している。

(5) 改革法に基づく職員の採用手続等を図示すると概ね次のとおりである。

日本国有鉄道	設 立 委 員	東日本会社・貨物会社
<p>61/12/24 職員に労働条件及び採用の 基準提示</p> <p>61/12/24 ～ 職員採用希望調査</p> <p>62/1/7 62/2/7 採用の基準に基づき人選の 上候補者名簿作成</p> <p>(提出)</p> <p>人事異動</p> <p>62/3/10 人事異動終了</p>	<p>61/12/4 設立委員任命</p> <p>61/12/11 第1回 設立委員会 「採用の基準決定」</p> <p>61/12/19 第2回 設立委員会 「労働条件の決定」</p> <p>62/2/12 第3回 設立委員会 「職員採用の決定」 「採用通知」</p> <p>62/3/16 新会社への移行に伴う勤 務箇所、等級の新名称等</p>	

	通知開始 62/3/17 第4回 設立委員会議	62/3/23 創立総会 62/4/1 新会社発足
--	-------------------------------	------------------------------------

6 採用の基準と選定の結果について

(1) 設立委員の提示した東日本会社の職員の採用の基準は次のとおりであった（貨物会社の場合も概ね同じ内容であった）。

「

- 1 昭和 61 年度末において年齢満 55 才未満であること。（医師を除く。）
- 2 職務遂行に支障のない健康状態であること。

なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。

- 3 日本国有鉄道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、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公平に判断すること。

- 4 「退職前提の休職」（日本国有鉄道就業規則(昭和 60 年 6 月総裁達第 12 号)第 62 条(3)ア)を発令されていないこと。
- 5 「退職を希望する職員である旨の認定」（日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和 61 年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律(昭和 61 年法律第 76 号)第 4 条第 1 項)を受けていないこと。
- 6 日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和 65 年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。

* なお、日本国有鉄道本社及び本社附属機関に所属する職員並びに全国的な運用を行っている職員からの採用のほか、当社が事業を運営する地域内の業務を担当する地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮するものとする。

また、広域異動の募集に応じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用については、特段の配慮をするものとする。

」

(2) 新会社の職員となるべき者の選定に当たっての考え方として、国鉄は設立委員に対して次のように示した。

「

- (1) 選定にあたっては、意思確認書に示された個々の職員の希望を最大限に考慮するとともに、各新会社の業務の円滑な運営を図るため、職種構成にも配慮しつつ必要な要員の確保に努めた。
- (2) 本社等に所属する職員及び全国的運用を行っている職員からの採用のほか、各会社の地域内の地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮して選定した。

なお、広域異動の募集に応じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用については、特段の配慮を行った。この結果、北海道から 681 名、九州から 145 名の計 826 名を本州 3 旅客会社の名簿に記載した。

- (3) 名簿記載の具体的判断にあたっては以下のような考え方で対処した。
 - ① 健康状態の判断にあたっては、心身の故障により長期にわたって休養中の職員についても、回復の見込み、長期的にみて職務遂行に対する支障の有無の判断においては、できる限り弾力的に解釈した。
 - ② 在職中の勤務の状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても名簿に記載しなかった。
 - ③ 派遣経験者、直営売店経験者、復職前提退職者など多方面の分野を経験した者については、最大限名簿に記載した。

」

(3) また、選定作業結果について同じく次のように示した。

「

以上の結果、北海道、九州にあつては、希望者数が採用予定数を大きく上回る状況の中での選定となったが、一方、東日本旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社においては、希望退職及び公的部門の一括選抜の進展もあり、名簿記載数が基本計画で示された数を下回る結果となった。

なお、いずれの会社においても、会社の業務の円滑な運営を行っていくために必要な要員は確保されている。

」

なお、(当地労委昭和 62 年(不)第 13 号及び第 14 号事件審問速記録)によれば、

当該事件の被申立人証人は、本州及び四国においては「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」という採用の基準に該当しない人間として、一定の重い処分(公労法を含めて違法なことをやったことに対する処分)を取り上げたと聞いている旨の証言をしている。

7 本件不採用について

承継法人の職員への採用を希望していた者のうち採用されなかった者の所属労働組合別の状況は概ね次表のとおりであったと認められる。

単位 人

地 域	総 数	国 労	全動労	鉄産労 (鉄産 総連)	鉄道 労連	千葉 勤労
全 国	6,793	4,810	868	1,070	33	12
北海道	4,473	3,072	800	574	27	-
九 州	2,243	1,679	68	493	3	-
本 州	75	57	0	3	3	12
四 国	2	2	0	0	0	-

本州における国労所属の不採用者 57 名のうち、国労東京地本組合員(大半は分会役員またはその経験者)は 29 名(うち 1 名は、清算事業団のみを希望)であり、そのうち横浜支部組合員 11 名(東京地本執行委員 1 名を含む)、国府津支部組合員 1 名、計 12 名であり、そのうち別表 2 記載の 9 名について本件申立ての対象とされている。

なお、上記 29 名の最近の懲戒処分歴として停職 6 か月以上又は停職 6 か月未満 2 回以上の処分を受けていることが、ほぼ共通している。申立人の主張によれば、その処分理由は、労働処分 17 名(本件不採用者 9 名を含む)、労働処分と飲酒 1 名、その他(暴力行為、乗車証不正使用等)8 名であるが、本件不採用者らについては、いずれも労働処分である。なお、本州の鉄産労所属組合員 3 名については労働処分 2 名、その他 1 名である。

8 国労を除く他組合の動向と国鉄の態度について

(1) 国鉄幹部の発言

ア 昭和 61 年 5 月 21 日、Y4 職員局次長は、動労東京地本各支部三役会議に出席し、「私は、これから、X14(当時の国労委員長)の腹をぶん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おまぐやるということでありまして…」と発言した。

イ 同年7月及び8月に開催された動労、鉄労及び全施労の各大会に来賓として出席したY5 国鉄総裁は、「国鉄の組合のなかにも、体は大きいが非常に対応が遅い組合があります。この組合と仮に、昔、鬼の動労と言われたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたしますと、これは国鉄改革どころではない。…臨機応変、弾力的に対応できる動労の体質が、国鉄改革路線の大きな牽引力となっていると断言しても差つかえないと思います。」「難局を乗り切るために、いろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行ったが、鉄労のスピーディーな対応には感謝に耐えない。国鉄改革の大きな原動力である。」「この宣言(労使共同宣言)に加わった鉄労、動労、真国労、そして全施労の大同団結の陰に、特にその調整役として、全施労本部の役員の皆さん方の並々ならぬ努力があったことを私は承知しています。」などのあいさつを行った。同時に、余剰人員対策について「相当な人数を適正配置することは、大変難しい局面にあるが、まじめに働く職員が路頭に迷うようなことのないよう、万全を期する」旨を表明し、これら組合に対し、一層の協力を求めた。

ウ 同年8月11日、Y6 東京建築工事局次長は、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いと、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。

(2) 国労以外の他組合の動向

ア 前記昭和61年7月及び8月の動労、鉄労及び全施労の各大会において、これら組合の代表も来賓としてあいさつを行った。

動労大会において、X15 鉄労書記長は「(新事業体における新しい労働運動)の共通理念は、国鉄労働運動を形骸化し、しかも、多くの労働者に雇用不安をかもし出した国労運動を打倒する闘いを追求していきたいと考えているわけです。」と述べ、また、鉄労大会でX16 全施労委員長は「国鉄改革に反対する国労は今や崩壊寸前であり、われわれは力を合わせて国労解体をさらに促進しよう。」と述べた。さらに全施労大会では、X17 動労委員長が「どんどん(改革労協が)組織を伸ばし、駄目な労働組合は消えてもらうより方法がありません。」と述べた。

イ 同62年1月29日、改革労協と国鉄当局との間で国鉄改革労使協議会が開かれた。席上、改革労協は、①現在、希望退職に応ずる職員が増大しており、国鉄改革に敵対している者までも新事業体に移行させざるを得ない状況が生

み出されている、②これは第二次労使共同宣言にもとることであり、新事業体の経営基盤を根本から揺り動かしかねない事態でもある、として、国鉄当局に対し、「まじめに努力してきた正直者が馬鹿をみるようなことがあってはならない」旨の申入れをした。

ウ 同年2月2日の鉄道労連結成大会において、新会社の採用等に関して特別決議が採択された。

決議の内容は、新会社は第二次労使共同宣言の趣旨にそって、まじめに努力した者によって担われるべきであり、職員の採用に当たっては、改革に努力している職員と努力せず妨害している職員と区別するのは当然であるということなどであった。

エ その後、X15 鉄道労連会長は、マスコミの取材に応じ、新会社の首脳部に望むことの1つとして、「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に就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、本務に就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。」と述べた。

9 清算事業団の状況について

昭和62年4月1日、国鉄は清算事業団となり、本件不採用者は清算事業団職員として「再就職を必要とする職員」に指定され、清算事業団新鶴見雇用対策支所又は同鴨宮雇用対策支所に配置された。

清算事業団の雇用対策部門には、承継法人不採用となった者、年齢55歳以上のため採用の対象外となった者、採用辞退者、公的部門採用試験合格者(前倒し)等が所属している。

再就職促進のための業務として清算事業団は、座学(VTR学習等)、企業見学、再就職相談、情報提供、所定の施設における受講措置(自動車運転、外国語等)、ワープロの設置等を行っているが「自学自習」が時間的には比較的多いことが認められる。

また、本件不採用者の収入の面については、会社に採用された者に比べて昭和62年4月から同63年6月の期間についてみると例えば夏季一時金は1.5か月分(会社の場合は2.1か月分)とされていることなどにより約44万円～85万円程度少ないことが認められる。

再就職促進法によれば、承継法人は労働者を雇い入れる場合には清算事業団職員を優先的に雇い入れるようにしなければならないとしているが、本州の清算事

業団職員に対しては本件結審時まで追加募集は行われていない。

また、再就職促進法は、原則として昭和 65 年 4 月 1 日限りその効力を失うこととされており(同法附則第 2 条)、清算事業団職員(雇用対策部門)のその後の処遇については、必ずしも明確ではない。

10 国鉄改革関連法のうち特に本件に係る規定について

(1) 改革法第 23 条

(承継法人の職員)

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

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

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

4 第 1 項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第 2 項の規定による職員の意思の確認の方法その他前三項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸省令で定める。

5 承継法人(第 11 条等 1 項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。)の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。

(2) 鉄道会社法附則第 2 条

(設立委員)

第 2 条 運輸大臣は、それぞれの会社ごとに設立委員を命じ、当該会社の設立に関して発起人の職務を行わせる。

2 設立委員は、前項及び日本国有鉄道改革法(昭和 61 年法律第 87 号。以下「改革法」という。)第 23 条に定めるもののほか、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に必要な業務を行うことができる。

11 本件申立てと被申立人の不出頭について

(1) 申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

① 各被申立人は、本件組合員に対し、それぞれ同人らを昭和62年4月1日付けで各被申立人の職員として採用したものととして取扱い、同人らの国鉄における原職又は原職相当職に就労させるとともに、昭和62年4月1日以降上記就労させるまでの間に就労していたならば得たであろう賃金相当額に年6分の割合による額を付加して支払わなければならない。

② ポストノース

(2) なお、被申立人らは、「申立人らの申立てを却下する旨の命令を求める」という答弁書及びその他同様の主張に基づく準備書面等及び関係書証を提出するにとどめ、審問には、その必要を認めないとして出頭しなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 却下について

(1) 当事者の主張の要約

ア 被申立人らは、次のように主張する。

(ア) 被申立人らは、改革法に基づき新たに設立された株式会社であって、被申立人らと国鉄との間において引き継ぐべき事業等の内容は、同法において厳格に規定され、この範囲に限られているのであり(改革法第21条、第22条)、特に国鉄職員の雇用関係については、同法第23条において定められた手続を経て、新規に採用されることとなっているのであって、被申立人らが、本件組合員らと国鉄との間において存在した従前の雇用関係を昭和62年4月1日以降「承継」する筋合いにないことは条文上明白である。

(イ) しかし、被申立人らの社員としての身分を取得するためには、国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した名簿に記載されることが必須の条件であり、この名簿に記載されていない本件不採用者に対して、設立委員は採用通知を発する権限を有せず、したがって同人らは社員としての地位を取得する余地は全くないものであって、被申立人らを使用者として救済を求める余地はない。

(ウ) しかも、新企業体成立時における社員の採用については改革法第23条に法定されている以外の申立てにそのような採用を強いられるものではない。

(エ) なお、国鉄と分割・民営化された新会社との関係を「会社の組織変更」あるいは「営業の分割・譲渡」等の関係と同視して、雇用関係上の責任が新会社に「承継」されるところは、改革法第23条において特別の定め

がなされていることを無視する論であり誤りである。

(オ) 以上、要するに、改革法第 23 条により、新会社の職員については特段の採用手続等が定められ、国鉄から新会社に対する雇用関係の当然承継が明確に排除されているいわゆる国鉄改革関連法のもとでは、国鉄が使用者としてなした行為の責任を新会社である被申立人らが負う余地はなく、申立人らの主張は、明らかに失当であるから却下さるべきである。また、申し立てている請求内容にそのような救済命令は改革法の規定及び採用自由の法理からみて労働委員会の裁量権を逸脱することは明白である。

イ これに対して、申立人らは、次のように主張する。

(ア) 設立委員は、いわゆる開業準備行為として、職員採用行為のほか、「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に必要な業務を行うことができる」ものとされている(鉄道会社法附則第 2 条第 2 項)。そして、それはまた設立委員の行った開業準備行為はそのまま被申立人会社の行為とみなされるべきことを示している。

そして、国鉄は設立委員の業務の実施機関となっていたものとみるべきであり、国鉄改革関連法案審議の国会における運輸大臣の答弁においても、採用について国鉄は設立委員の補助者、代行者であると位置づけられている。

(イ) 一般に、営業譲渡や旧会社の解散・廃止と新会社の設立などの場合に、雇用関係の承継が争われた事案は少なくない。国鉄の分割・民営化も、これらの場合と類似する面が多い。

この種の事案では、労働委員会は前後の企業の実質的同一性に着目して判断することが定着している。

そこで国鉄と承継法人である被申立人会社との関係をみると①事業・業務内容の同一性②資産、権利関係の承継③人的構成の同一性④労務政策の一貫性・連続性など、上記命令例に認められていると同様の実質的同一性が認められる。

(ウ) 以上、改革諸法の構成からしても、また、国鉄と承継法人との実質的同一性からしても、本件不採用に関しては、国鉄が名簿に記載しなかったことによる不当労働行為は、被申立人らのなした不当労働行為として、被申立人らが原状回復の責任を負わなければならない。

(2) 判断

上記当事者の主張について以下判断する。

ア まず、国鉄改革に関する基本的な事項について定めている改革法その他改

革関連法に従って、本件国労所属の組合員を、国鉄が承継法人の職員となるべき者の名簿に記載せず、設立委員が採用通知を発しなかったことにつき、新会社が被申立人としての適格性を有するか否かについてみることにする。

(ア) 改革法によれば、設立委員の定める労働条件及び採用基準に従い、国鉄職員のうちの採用希望者の中から必要人員を選定することとされている(改革法第23条第1項、第2項、第3項)。

そして、この「職員の採用」については、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されている(改革法第23条第5項)。

ところで、前記第1の4の(4)及び5で認定したとおり、①設立委員は、昭和61年12月11日から改革法第23条に定める職員採用の手続きを開始し、②国鉄は、昭和62年2月7日、意思確認書の提出を受けて、承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し、設立委員会に提出し、③設立委員は、同月12日採用者を決定し、同月16日以降採用者に対し採用決定の通知を行った。

このような経緯からすると、本件で問題となっている申立人組合の組合員の新会社への不採用については、国鉄が深くかかわっていたといえる。

(イ) そこで、今次国鉄の分割・民営化によって設立された被申立人各会社と国鉄の関係をみると、もともと新会社は、国鉄の行っていた事業を引き継ぎ、その職員も国鉄職員をもって充てたのであるから、新会社発足に向けての職員の採用基準の決定、採用者の決定などは、国鉄の全面的協力なしには実現不可能であったと認められる。しかして、この職員の採用に関しては、前記第1の4の(3)で認定したとおり、国会審議の場において、当時の運輸大臣は、国鉄は「設立委員などの採用事務を補助する」ものとしての立場にあり、「民法に照らして言えば、準委任」に近く、「代行と考えるべき」であると答弁している。したがって、改革法第23条第1項にいう「国鉄を通じ」とは、設立委員が国鉄をして職員の募集という手続行為をなさしめたということにつけるものではなく、職員の「採用」及び「不採用」の決定についても設立委員のなすべき行為を国鉄に代行させたものと解するのが相当である。

そうすると、国鉄が行った新会社の職員となるべき者の選定は、同条第5項にいう「当該承継法人がした行為」とみなされる。したがって、国鉄が行った当該選定行為に関し不当労働行為が存在した場合には、当該承継

法人としての新会社においてその責めを負うべきものであり、新会社を使用者として救済を求める余地はないとの被申立人らの主張は採用し得ない。

イ 次に、国鉄と新会社との実質的關係についてみる。前記第1の2の(3)で認定したとおり、監理委最終意見において、国鉄の経営形態(公社制)及び経営規模(全国一元の巨大組織)が問題とされ、国鉄改革が行われた経緯に加え、前記第1の4の(2)で認定したとおり、①財産の引き継ぎ状況、②株式は国鉄が移行した清算事業団がすべて保有していること、③11の承継法人の業務は有機的に関連していること、④職員の当然承継は行われなかったにしても、新会社に採用された者について、国鉄から退職手当は支給されず、今後承継法人を退職する時の退職手当が国鉄の在職期間も通算して支給されるものとした法的措置がなされていること、及び⑤新会社職員は国鉄職員の中から選定され、役員を過半数を国鉄出身者が占めていることなどの実情からみて、従来の国鉄の事業・業務自体が形を変えて継続しているという連続性の実態は否定し得ないものである。

しかも、前記第1の5の(3)で認定したとおり、本件会社の職員採用の手続をみると、国鉄が、新会社の職員となるべき者の名簿に記載した職員はすべて新会社に採用されていることが認められる。

したがって、仮に国鉄に、不当労働行為意思がなかったならば、申立人組合員は当然その名簿に記載され、新会社に採用される関係にあったものと認められる。

このような実態からみても、本件不採用者について、選定行為に関し不当労働行為が存在した場合には、新会社が使用者として原状回復の責任を負うべきものと思料され、この見地からも新会社を使用者として救済を求める余地はないとの被申立人らの主張は採用し得ない。

ウ さらに、被申立人らは、不採用者らは、清算事業団に対して不採用の責任(損害の賠償)を問うことは別として会社に対する救済申立ては失当であると主張する。

本件不採用者らが申立時において清算事業団に雇用されていることは、被申立人らの主張するとおりであるが、申立人らは、本件組合員らが新会社に採用されなかったことを不当労働行為として争っているものであり、上記で判断したように、被申立人らが使用者として原状回復の責任を負うべき地位にある以上、被申立人らの上記主張は採用することはできない。

以上、被申立人らの本件却下の主張は、いずれも理由が認められず採用す

ることはできない。

エ なお、労働委員会の裁量権に関する被申立人らの主張については後記 3 における判断のとおりである。

2 本件不採用について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人らは概ね次のように主張する。

(ア) 国鉄職員の新会社への不採用は、整理解雇と性質を同じくするものであり、国鉄と JR が有機的企業体として実質的同一性を保ちながら、不必要な要員や好ましくない労働組合員ないし活動家を企業から排除しようとする性格を有するものである。

本件不採用は、採用手続に乗じて、国鉄の分割民営化に際し、これに反対する国労に対する組合差別の一環としてその活動家を排除した不当労働行為である。

なお、国鉄の国労敵視は、「国労においては新会社に残れない」として管理者による脱退強要、不当な処分攻撃、人材活用センターへの隔離や分割・民営化に協力する路線を歩んだ別組合に対する態度などをみれば明白である。

(イ) 組合間差別があることは、不採用者数からみても明白である。すなわち、全国で約 6,800 人の国鉄職員が新会社への採用を拒まれ、国労組合員は実にそのうち 4,810 名 (70.8%) を占めた。本州で不採用となった 75 名のうち 57 名が国労組合員である。分割・民営化当時少数派組合となっていた国労から不採用者の大多数が選択された。さらに、東京地本、横浜・国府津両支部の割合を比較すると本州の職員の一割に満たない東京地本から 29 名、更に、その 2 割程度の両支部から 12 名の不採用者が出ている。これをみても組織率が比較的高く、活動的な部分に対する狙い撃ちの性格が歴然としている。

(ウ) しかも、本州各社においては定員割れの状況にあった。すなわち監理委答申における提言、さらにこの考え方に基づいて制定された希望退職法、再就職促進法の趣旨からみて、国鉄改革諸法は、余剰人員整理法であると同時にその反面として基本計画に具体化された承継法人ごとの人数は最低限これを確保するという雇用保障の性格を帯びていたものであり、その人員で新会社の経営は十分成り立つと見込まれていたものである。

そして、分割・民営化に際しての希望退職の募集によって当初見込みの 2 万人を超えて約 3 万 9,000 人が応募した結果、本州・四国においては採

用希望者数が計画数を下回ったにもかかわらず 77 名が不採用とされたことは異常とさえいえる。

(エ) 国鉄の行った社員となるべき者の選別は恣意的に行われたものである。改革法に基づいて設立委員が定めた各社の採用基準の中に「日本国有鉄道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、日本国有鉄道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。」との項目が設けられていた。この項目自体抽象的であるのみならず「既存の資料」としての職員管理調書の運用自体公正なものとはいえない。すなわち、調査対象期間を動労の変質直後から設定し、内容的にも労働処分を特記事項とするなど国労所属であること、活動家であることによって低い点がつけられるようになっていた。

(オ) 本州・四国においては、過去一定の重い処分を受けた者が除かれた基準となっていることがうかがわれる。

しかし、設立委員の示した採用基準の中の「勤務の状況」の解釈として、職員管理調書に記載された労働処分を含む一定の処分歴を唯一の採否の振り分けに用い、定数を割り込んで不採用者を捻出した国鉄の態度及びそれを容認した設立委員の態度は、本州から主要な役員・活動家を排除しようとした不当労働行為である。

(カ) 本件申立対象者 9 名は、いずれも国労東京地本横浜支部、国府津支部その傘下における各分会において組合役員を務め活発な活動家であったため狙い撃ちにされたものである。

そして、同人らは、国鉄は JR と名前を変えて存続し、走り続けているのに、自らの意思によらずその企業体から排除され鉄道労働者としての地位を喪失せしめられた。

清算事業団で再就職促進措置を受け、給料も取得しているといっても実態はそれとは大きく離れている。

イ 被申立人らは、前記第 1 の 11 の(2)で認定したとおり、不採用自体については、主張・立証を行っていない。

(2) 判断

ア 国鉄改革をめぐる労使事情

前記第 1 の 3 で認定したとおり、昭和 56 年の「臨調」設置以来の国鉄改革の動きに対して、国労は、赤字の主因は政治的要請による過大な設備投資と、これによってもたらされた膨大な負債による金利の圧迫にあり、土地を中心

とした含み資産の正当な評価などを考慮すれば、国鉄の経営破綻は偽装であるとの認識のもとに「国民の国鉄を守り、組合員の雇用を確保する」との立場から、分割・民営化に反対した。

以後、国労は、国鉄当局の行った国鉄改革のための職場規律の確立、余剰人員対策(3項目提案)、広域異動などの諸施策にも反対し、ワッペン着用などの職場闘争を強化した。これに対して、国鉄当局は、雇用安定協約の継続拒否、組合員の大量処分などを行い、労使関係は深刻な対立へと発展した。

他方、別組合である動労は、当初国労と同一歩調をとっていたが、昭和57年7月以降運動方針を転換し、鉄労や全施労とともに国鉄改革に協力する路線を歩んだ。

以後、動労など3組合は、国鉄当局の行った国鉄改革のための諸施策を受け入れ、また、民営化後の労使関係を含めて、ストライキ権の行使、ワッペン着用等の職場闘争の自粛などを内容とする国鉄との「労使共同宣言」の締結を受諾した。これに対して、国鉄当局は、雇用安定協約の継続、いわゆる202億円損害賠償請求訴訟のうち動労に対する部分の取下げなどで報いたり、各組合大会などに総裁はじめ幹部が出席するなど、労使協調の姿勢を示した。なお、上記国鉄当局の職場規律の確立は、国鉄経営破綻の一因とする世論、臨調の指摘や政府(運輸大臣)の是正指示を踏まえたものではあるが、職場規律違反の対象とされたものの多くは、長い間(中には国鉄創業以来)の労使慣行であったり、現場協議制などによる労使の交渉によったものであってみれば、その廃止、是正には労使の協議を通じ労働組合の納得、合意を得る努力をすべき筋合いのものであったと思料される。にもかかわらず、国鉄当局は、十分な協議を行うことなく廃止、是正を決めて各職場において、当局の指示、命令に従うよう求めたのであるから、かかる指示、命令にたいする不服従について、国労組合員にも行き過ぎた行為があったとしても、その責めを国労組合員にのみ負わせることには疑問がある。

イ 本件不採用

(ア) 前記第1の9で認定したとおり、本件不採用者らは、4月1日以降は清算事業団の職員としてその雇用関係が承継された。

しかし、前記第1の9で認定したとおり、収入面での不利益は勿論、再就職促進対象者として昭和65年4月以後の処遇が必ずしも明確ではないため、本件組合員らが将来について大きな不安感をもっていることが認められ、再就職の教育訓練も必ずしも十分行われているとはいいがたい実態も併せ考えると、同人らの精神的不利益は少なからぬものがあるといえる。

しかも、本件不採用者らは、国鉄職員として永年従事してきた鉄道業務から自らの意思によらずに除かれたものである。したがって、本件不採用は実質的には解雇に匹敵するほどの不利益取扱いであると解せられる。

- (イ) ところで、前記第1の6で認定したとおり、設立委員が提示した東日本会社、貨物会社の職員の採用基準中には、「日本国有鉄道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、日本国有鉄道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」との項目があった。そして、新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方として、国鉄は「在職中の勤務の状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても名簿に記載しなかった」と設立委員に示した。この点について、具体的には、職員が一定の重い処分を受けているということが判断基準とされたものと認められる。

本件不採用者らは、別表2で認定したとおり、いずれも最近において、停職6か月以上又は停職6か月未満2回以上の懲戒処分(前記第1の7で認定したとおり、いずれも労働処分である。)を受けていることが認められ、これが不採用の理由となったものと一応みることができ、これと異なる疎明がない以上そう推認せざるを得ない。

そこで、このような取扱いが正当なものといえるかどうかについて判断することとする。

- (ウ) 前記第1の4の(1)で認定したとおり、改革法等の成立に際して参議院における特別委員会においては、「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慮するとともに、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」との附帯決議がなされていた。また、上記(イ)で判断したとおり設立委員は、職員の勤務の状況について「総合的かつ公正に判断すること」としていた。それにもかかわらず、本件対象者らが新会社の業務にふさわしい者であるか否かの判断に際しては、職員の技術の優劣、実績等をみることなく、勤務上の規律の観点だけが殊更に重視されている。また、労働処分の理由となった事実は、国労の組合活動であったと認められるが(前記第1の11の(2)で認定したとおり、この点について、被申立人は防禦していない)、これら労働処分の対象となった国労所属組合員の行為については、既に国鉄時代において、それら

の行為を理由として処分が行われているのであるから、本件不採用が組合員の労働処分を理由とするものと認められる以上、同一事項について二重の処分が行われたことになる。

以上のように、国鉄当局の同人らに対する取扱いが公正なものであったかについては多分に疑問があり、さらに、前記第1の7で認定したとおり、全国の不採用者の約70パーセントの者が組合組織率30パーセントを割っていた国労組合員であったことを考えあわせると一層その感を強くせざるを得ないといわねばならない。

また、選定の資料とされた職員管理調書(そのもとになった各職場ごとに作成されていた職員管理台帳も含め)が、前記第1の3の(5)で認定したように、昭和58年3月闘争以降の労働処分から記載することとして、それ以前に国労と同一歩調をとっていた動労組合員の同種行為を評定の対象外としていることからすると、国鉄改革に協力的か否かを評定の尺度としたのではないかとの疑いがある。

(エ) 次に、前記第1の5の(4)で認定したとおり、東日本会社及び貨物会社においては、採用決定者が運輸大臣が示した基本計画における人員を下回っていた。再就職促進法が制定され、政府においても国鉄職員の再雇用対策として国、地方自治体及び産業界に対して雇用の確保を要請していたこと及び前記第1の5の(4)で認定したとおりの承継法人発足に当たっての要員体制に対する考え方などからみて、経営が成り立つ限り新会社は、できるだけ多くの人員を採用すべき立場にあったものと考えられる。そうである以上、基本計画における人員を下回っていた状況であったにもかかわらず、あえて採用しなかったことについては、特別な事情が必要であると考えられるが、この点について会社は疎明を行っていない。

ウ 不当労働行為の成否

上記判断したところ及び労使事情からみて、被申立人各会社が本件対象者らを採用しなかったことは、結局、同人らが国労組合員であること及び活発な組合活動をしたこと(同人らはいずれも組合役員又はその経験者である)を嫌悪し、採用手続に藉口して新会社への採用から排除したものであって、それにより、同人らは経済的及び精神的不利益を受け、また、これによって申立人組合が受けた組織的動揺も少なくないものであるから労働組合法第7条第1号及び同第3号に該当する不当労働行為と解するほかはない。

なお、本州地域における不採用者中には、前記第1の7で認定したとおり、鉄産労組合員3名(うち2名は労働処分)を含んでいるが、その労働処分はい

ずれも国労所属時の行為を問われたものと認められ、上記判断を左右するものではない。

3 救済方法について

以上のとおりであるから、原状回復措置として、被申立人らに対して別表2記載の者について採用したものとしての取扱い(各第一希望としていた会社)、及び旧国鉄時代における職務(本務)に相当する職務への就労等主文のとおり命ずるものである。

また、本件組合員らが上記職務に就労した場合の清算事業団職員としての身分との調整その他勤務条件などの諸問題については、被申立人との間の協議によって決することを適切と考える。

上記の是正措置は、承継法人としての被申立人らに対し、不当労働行為の原状回復措置として、事実上の取扱いを命じるものであり労働委員会の裁量の範囲内のものと思料する。また、前記第1の4の(2)で認定したとおり、新会社発足に当たっての社員の採用は、対象者を限定することなく広く募集をし、適格者を選抜し新規採用するものとはその性質を全く異にするものであるから、労働委員会が上記採用取扱いを命じることは、被申立人らの主張するいわゆる採用自由の法理にもとるものとはいえない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和63年12月16日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋田成就 ㊞

「別紙 略」