

熊本、昭62不1、平元.4.25

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合  
申 立 人 国鉄労働組合熊本地方本部  
申 立 人 国鉄労働組合熊本支部  
申 立 人 国鉄労働組合熊本地方本部城南支部

被申立人 九州旅客鉄道株式会社  
被申立人 日本貨物鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、同社に採用を希望している別表第1記載の組合員を、昭和62年4月1日付けで社員に採用したものと取り扱い、就労させなければならない。
- 2 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、同社に採用を希望している別表第2記載の組合員を、昭和62年4月1日付けで社員に採用したものと取り扱い、就労させなければならない。
- 3 被申立人九州旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社は、上記第1項及び第2項を履行するにあたり、就労すべき職場、職種等について、申立人らと誠意をもって協議するものとする。
- 4 被申立人九州旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社は、別表第1及び第2記載の組合員が就労するまでの間、同人らが昭和62年4月1日に上記被申立人らの社員として採用されていたならば受けるはずの賃金相当額と、申立外日本国有鉄道清算事業団において実際に支払われた賃金額との差額を、同人らに対して支払わなければならない。
- 5 被申立人らは、本命令後速やかに、下記の文書を申立人らに手交しなければならない。
- 6 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

記 1

平成元年 月 日  
(手交日を記載すること。)

国鉄労働組合  
執行委員長 A1 殿  
国鉄労働組合熊本地方本部  
執行委員長 A2 殿  
国鉄労働組合熊本支部  
執行委員長 A3 殿  
国鉄労働組合熊本地方本部城南支部

執行委員長 A 4 殿

九州旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

昭和62年4月1日の採用に際し、当社が貴組合の組合員を採用しなかったことは、今般熊本県地方労働委員会から、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認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記 2

平成元年 月 日

(手交日を記載すること。)

国鉄労働組合

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合熊本地方本部

執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合熊本支部

執行委員長 A 3 殿

国鉄労働組合熊本地方本部城南支部

執行委員長 A 4 殿

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 B 2

昭和62年4月1日の採用に際し、当社が貴組合の組合員を採用しなかったことは、今般熊本県地方労働委員会から、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認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

## 第 1 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人九州旅客鉄道株式会社（以下「九州会社」という。）は、「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。）に基づき、九州地方において、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を引き継ぎ、昭和62年4月1日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員は本件審問終結時約15,000人である。
- (2) 被申立人日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という。）は、改革法に基づき、国鉄が経営していた貨物鉄道事業を引き継ぎ、昭和62年4月1日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員は本件審問終結時約12,000人である。
- (3) 九州会社と貨物会社（以下これら2社を「両会社」又は「新会社」という。）の設立委員B 3及びB 4は、「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」(昭和61年法律第88号。以下「鉄道会社法」という。)に基づき、両会社の設立に関して、発起人の職務を行うため、運輸大臣から任命された者であった。

なお、昭和62年4月1日、両会社の成立により、設立委員の地位は消滅した。

(4) 申立外日本国有鉄道清算事業団(以下「清算事業団」という。)は、改革法及び「日本国有鉄道清算事業団法」(昭和61年法律第90号。以下「清算事業団法」という。)に基づき、①旅客鉄道株式会社等が国鉄から事業等を引き継ぎ、また、その権利及び義務を承継した後、国鉄の債務の償還、資産の処分等を適切に行うこと、②その職員のうち再就職を必要とする者についての再就職の促進を図るための業務を行うこと、などを目的として、昭和62年4月1日に設立された法人であり、東京都に主たる事務所を置き、その職員は本件審問終結時約10,300人である。

(5) 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九州会社他10社、清算事業団に勤務する者等によって組織する労働組合であり、本件審問終結時の組合員は約38,000人である。

(6) 申立人国鉄労働組合熊本地方本部(以下「熊本地本」という。)は、国労の下部組織で、両会社の事業地域のうち、熊本県と大牟田地域の職場に勤務する者並びに清算事業団の熊本雇用対策支部熊本第一雇用対策支所(以下「熊本第一支所」という。)、同熊本第二雇用対策支所(以下「熊本第二支所」という。)、同八代雇用対策支所(以下「八代支所」という。)及び同大牟田雇用対策支所(以下「大牟田支所」という。)に勤務する者で組織する労働組合であり、本件審問終結時の組合員は123人である。

なお、熊本地本は、下部組織として、熊本支部、城南支部及び大牟田支部を置いている。

(7) 申立人国鉄労働組合熊本支部は、熊本地本の下部組織であって、両会社の事業地域のうち、熊本県の北部地域に勤務する者並びに清算事業団の熊本第一支所及び熊本第二支所に勤務する者によって組織する労働組合であり、本件審問終結時の組合員は86人である。

(8) 申立人国鉄労働組合熊本地方本部城南支部は、熊本地本の下部組織であって、両会社の事業地域のうち、熊本県の南部を中心とした地域に勤務する者及び清算事業団八代支所に勤務する者によって組織する労働組合であり、本件審問終結時の組合員は15人である。

なお、国鉄労働組合熊本地方本部人吉支部は、昭和63年3月19日、同城南支部に統合された。

## 2 国鉄の分割・民営化の経緯

(1) 昭和56年3月16日、臨時行政調査会(会長C1、以下「臨調」という。)が発足した。

(2) 昭和57年7月30日、臨調は、国鉄については、①分割・民営化、②新

- 形態移行までの間緊急にとるべき措置（職場規律の確立、新規採用の原則停止等11項目）、③改革の推進体制として国鉄再建監理委員会（仮称）の設置、などを内容とする「行政改革に関する第3次答申」（以下「基本答申」という。）を政府に提出した。
- (3) 昭和58年3月14日、臨調は、国鉄については、基本答申で指摘した改革方策を早急に実施すべきであるとした「行政改革に関する第5次答申－最終答申－」を政府に提出した。
- (4) 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」（昭和58年法律第50号）が成立し、同年6月10日、これに基づき、日本国有鉄道再建監理委員会（委員長B5、以下「監理委員会」という。）が設置された。
- (5) 昭和58年8月2日、監理委員会は、国鉄における職場規律の確立、私鉄並の経営効率化及び赤字ローカル線の廃止等を内容とする「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」（以下「第一次提言」という。）を政府に提出した。
- (6) 昭和59年8月10日、監理委員会は、①分割・民営化の方向で再建の具体策を検討、②私鉄並の生産性と要員、③地方交通線廃止、などを内容とする「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針（第2次）について」を政府に提出した。
- (7) 昭和60年7月26日、監理委員会は、①旅客部門を6地域に分割、②貨物部門は切り離して1社、③新幹線は一括保有で旅客会社に貸付け、④分割・民営化の実施は昭和62年4月1日、⑤新事業体の適正要員規模は183,000人、⑥約93,000人の余剰人員については、分割・民営化前に約20,000人を希望退職募集、約32,000人を新事業体旅客会社で雇用、残り約41,000人は旧国鉄に所属することとし3年間で転職、などを内容とする「国鉄改革に関する意見」を政府に提出した。
- (8) 昭和60年10月11日、政府は、①効率的な経営形態の確立、②要員合理化及び余剰人員対策、③長期債務等の処理、④国鉄の清算等のための組織、⑤退職手当の取扱い及び共済制度、⑥金融・税制上の配慮、⑦改革の実施時期等、などを内容とする「国鉄改革のための基本的方針について」を閣議決定した。
- (9) 昭和60年12月13日、政府は、①国における採用、②特殊法人等に対する採用の指導等、③地方公共団体に対する採用の要請、④一般産業界に対する採用の要望、などを内容とする「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針について」を閣議決定した。
- (10) 昭和61年5月21日、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（昭和61年法律第76号）が成立した。
- (11) 昭和61年11月28日、第107回国会で、①改革法、②鉄道会社法、③「新幹線鉄道保有機構法」（昭和61年法律第89号）、④清算事業団法、⑤「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」(昭和61年法律第91号。以下「再就職促進特別措置法」という。)、⑥「鉄道事業法」(昭和61年法律第92号)、⑦「日本国有鉄道改革法施行法」(昭和61年法律第93号。以下「改革法等施行法」という。)、⑧「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」(昭和61年法律第94号)の各法律(上記①ないし⑧の法律を以下「国鉄改革関連8法」と総称する。)が成立した。
- (12) この結果、国鉄改革の実施時期は、昭和62年4月1日とし、改革の基本方針としては、旅客鉄道事業の分割及び民営化、新幹線鉄道の一括保有及び貸付け、貨物鉄道事業の分離及び民営化、電気通信等に関する業務等の引継ぎ、国鉄の清算事業団への移行、承継法人の職員の採用手続き、などが定められた。

### 3 国会答弁等

- (1) 昭和61年10月20日、衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会(以下「衆院特別委員会」という。)において、C2運輸大臣(以下「C2運輸大臣」という。)は、なぜ全職員の承継ができないかについて、「新会社発足時に215,000人でスタートするわけであり、これには鉄道業務そのものに係る要員体制の中で必要になる要員数に加えて、新会社が発足当初必要となる他の業務あるいは将来の関連事業への移行というものを頭に置きながら、スタートの時点でも鉄道業務そのものから見れば約2割の余分な人員を抱えてスタートをするわけであり。」と答弁した。
- (2) 昭和61年10月21日、衆院特別委員会において、B4日本国有鉄道総裁(以下「B4総裁」という。)は、労使共同宣言(後記4の(1)のウの(イ)参照。以下同じ。)に調印しない組合に対する基本的態度について、「労使共同宣言に調印のできないあるいはすることに反対である組合に対しましては、私ども信頼を持ってません。したがって、雇用安定協約を結ぶことができないということでございます。」と答弁した。
- (3) 昭和61年10月21日、衆院特別委員会において、B4総裁は、労働条件を整備していくにあたり、雇用安定協約締結の有無により差別するかどうかについて、「私ども、……各組合に対しまして全く公平、平等、無差別、この原則で対応をいたしております。その組合員がどの組合に属するかによりましてその待遇その他を絶対に差別はいたしておりません。」と答弁した。
- (4) 昭和61年11月12日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会(以下「参院特別委員会」という。)においてC2運輸大臣は、組合活動家が排除されるのでは、との質問について、「残念ながら非常に多くの職員に、清算事業団において雇用の機会の確保、再就職の援助等の各種の対応のなかで計画的な全員の再就職を図る、その機会を待っていただくわけですが、こうした状況のなかで、……所属する労働組合による選別というようなものが行われるとは私は考えてはおりません。また、あつ

てはならないことだと思えます。」と答弁した。

- (5) 昭和61年11月20日、参院特別委員会において、B4 総裁は、職員管理調書を名簿作成の判断資料にするかとの質問に、「基準のなかに勤務成績ということがあるとするならば、私ども、それに基づきまして判断する材料といたしましては、現在私どもが持っております職員管理調書、…によりまして判断していく……。」と答弁した。
- (6) 昭和61年11月25日、参院特別委員会において、C2 運輸大臣は、国鉄の法律上の立場、資格について、「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はありますが、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。」と答弁した。
- (7) 昭和61年11月28日、参院特別委員会は、国鉄改革関連8法の法案採決に際し、「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、客観的かつ公平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。」などの附帯決議を行った。

#### 4 国鉄改革をめぐる労使事情

##### (1) 分割・民営化に対する各組合の対応等

###### ア 分割・民営化に対する各組合の対応

- (ア) 国労は、昭和56年3月の臨調設置以来の国鉄改革の動きに対し、「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」という立場に立ち、①運賃が利用者の負担増になること、②運賃収入の配分が複雑になること、③全国ネットダイヤが崩壊すること、④事故の場合の対応が遅れること、⑤貨物の広域輸送が困難になること、⑥非採算線区は、営業停止・廃止につながること、⑦労働条件が低下すること、⑧92,000人が職場を追われること、などの理由をあげて、国鉄の分割・民営化に反対した。
- (イ) 昭和60年4月から8月まで及び昭和61年4月ころ、国労は、国鉄の分割・民営化反対のキャンペーンとして、ワッペン着用闘争を行った。これに対して、国鉄は、同闘争の参加者について、昭和60年9月11日、約59,200人に、さらに、昭和61年5月30日、約25,000人に、戒告、訓告、厳重注意等の処分を行った。
- (ウ) 昭和61年7月22日から同月25日まで、国労の第49回定期大会が千葉で開催された。この大会で、第一次労使共同宣言（後記ウの(ア)参照。以下同じ。）を受諾し、雇用安定協約を締結して、組合員の雇用を守ることが国労の進むべき道であるとする旨の中央執行委員会の決定に対し、論議が交わされた。

- (エ) 昭和61年10月9日から10日にかけて、修善寺で開催された国労の第50回臨時全国大会では、執行部の交替が行われ、新執行部によって、これまでの分割・民営化反対の方針を堅持していくことが決定された。
- (オ) 一方、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）及び全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。）は、国労などとともに、昭和57年2月20日、国鉄改革共闘委員会を結成した。
- (カ) 昭和57年3月9日、動労、全施労及び全動労は、国労とともに、国鉄再建問題4組合共闘会議を設置し、同月12日、国鉄が同月5日付けで発した職場総点検通達に抗議した。
- (キ) 昭和58年8月2日、動労は、監理委員会の第一次提言に対して、「職場と仕事と生活を守る」を基本に、分割・民営化に反対の意思を表明した。しかし、既に昭和57年12月ころから闘争を行わなくなっており、昭和61年1月には、第一次労使共同宣言を締結するなど、分割・民営化容認の立場をとるようになった。
- (ク) また、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）は、もともと分割・民営化推進を一貫して主張しており、昭和59年6月26日、中央委員会において、「国鉄経営再建に関する鉄労の意見と提言」を決定し、事実上分割・民営化を認める態度を明らかにした。

#### イ 改革労協の結成

昭和61年7月18日、国鉄の分割・民営化に協力する立場の鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合（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、議長に鉄労の執行委員長であるC3（以下「C3議長」という。）を選出した。

さらに、翌62年2月2日には、これら改革労協を中心として分割・民営化に協力する組合は、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。

#### ウ 労使共同宣言と202億円損害賠償請求訴訟の取下げ

- (ア) 昭和61年1月13日、動労、鉄労及び全施労（以下これら3組合を「動労ほか2組合」という。）は、国鉄の提示した労使共同宣言（以下「第一次労使共同宣言」という。）に同意した。それは、「国鉄改革にあたり、真面目に働く意思のある職員がその生活の基盤を失うことがあってはならないという点について、……共通の認識に立ち、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……一致協力して取り組む……。」との基本的認識に基づいて、次のような項目を確認するものであった。①安定輸送の確保、安全輸送の維持が国鉄労使に対する国民の信頼の基盤であり、労使は諸法規を遵守し、全力を挙げてこれを実現する。②一

人一人のお客様に明るく笑顔で誠意のこもった対応をしていくことが輸送サービスに従事する者としての基本であり、そのためには、まず第一に、リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない、折り目正しいサービスの提供に努めることとする。③鉄道事業の再生を図るため、必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の態勢を確立することとする。④余剰人員対策について、退職勧奨・派遣制度等を積極的に推進する。

これに対し、国労は、国鉄の提示した案に同意せず、同月16日、「第一次労使共同宣言の案に対する態度」を発表した。その内容は、①中身は到底受け入れられるものではなく、国会審議すらない時点で臨調答申を既成事実化するという国会軽視であり、反動的性格を露骨にしたものである、②3,300万名以上もの署名をいただいた国民の皆さんに対しても分割・民営化を容認する第一次労使共同宣言を受諾することは背信行為であり、まともな労働組合の取る態度ではない、③労使が共同宣言を行うとすれば宣言とともに労働条件などについて具体的内容が協定化されるのが常識であるが、第一次労使共同宣言にはそのような具体性がなく、労働者の諸権利を放棄し、丸裸となり、得るものは何もなく、国労を孤立化させるものである、④我々は、このような国鉄の労働者分断策を許さず、職場・地域からより一層団結し、共闘を強化することを内外に明らかにする、などであった。

(4) 昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協と労使共同宣言（以下「第二次労使共同宣言」という。）を締結した。その内容は、第一次労使共同宣言締結以来、「労使の信頼関係は一段と深まり、ひとり余剰人員対策にとどまることなく、鉄道事業の再生を達成し今後の鉄道事業が健全な発展を遂げるために労使は何をなすべきかについて、更に広汎な共通認識を持つに至った。」として、「①民営・分割による国鉄改革を基本とするほかない、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企業人として自覚し、望ましい職員像へ向けて労使それぞれ職員指導を徹底する。」であった。

これに対して、同日、国労は、「①改革労協は『分割・民営』を積極的に推進する立場を明確にし、一定期間のストライキ権行使の自粛を前提に、所属組合員の新事業体への採用の約束をとりつけようとしたと思われる、しかし②新事業体への職員採用にあたり所属組合によって差別・選別することは法律上も許されない、③国労は国鉄改革・再建の必要性を十分認識しているが、同時にその過程で職員の雇用を完全に確保することが最大の使命であると考えている。」との見解を発表した。

(ウ) 第二次労使共同宣言が改革労協と締結されたその翌28日、B4総裁は、次のような談話を発表した。

「動労は、57年12月以来ストライキを行わず、また『労使共同宣言』において、国鉄改革が実現するまでの間ストライキ等違法行為を行わないと宣言し、さらに『第二次労使共同宣言』において、新事業体移行後スト権が付与された場合においても、健全経営が定着するまでは、その行使を自粛することを明言しました。……このような事実から判断すると、動労に関する限り、違法ストが再び行われるおそれは除去されたものということができますし、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ことは、今後の鉄道事業の健全な発展にとって大変有益であると考えます。……したがって、これらの情勢に鑑み、動労については『202億訴訟』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としたいと思います。」

(エ) 昭和61年9月3日、国鉄は、昭和50年秋のいわゆるスト権ストに対して提起していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に係る部分の訴えを取り下げた。

(2) 職場規律の確立をめぐる対立

ア 昭和57年3月、従来から規律の乱れとともに現場協議（労働組合の分会と現場の責任者との間で行う職場単位の交渉制度）の運用の乱れが各方面から強く指摘されていたなかで、国鉄は、運輸大臣の是正指示を受けて、職場規律の総点検を実施した。

イ 昭和57年7月19日、国鉄は、総点検の結果、現場協議の制度のなかに要因があるとの認識から、国労及び動労ほか2組合に対し、協議の対象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協約を破棄すると通告した。

動労ほか2組合は、国鉄の提案した改訂案を直ちに受け入れた。

このころ以降、国労及び全動労を除く各組合は、争議行為を行っていない。

ウ これに対し、国労は、国鉄の改訂案は、労働組合の団交権あるいは団結権を公然と否定するものであるとして、これを拒否した。

したがって、国労については、同年12月1日以降現場協議に関する協約は失効し、以後現場協議の制度がなくなった。そのため、全国の各職場において、作業後の入浴規制、ワッペン不着用等の問題に関して管理者と国労組合員との間に多くのトラブルが発生した。

エ その後も国鉄は、職場規律について数次にわたって総点検を実施し、ワッペン着用禁止、作業後の入浴規制等のほか、ネクタイ、ワイシャツ、名札等の着用等の問題を取り上げ、賃金カットなどの処分の対象とした。

オ 熊本鉄道管理局管内では、次のような通知が出された事例があった。

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
| 電力区長殿  | 事務連絡<br>昭和59年6月27日<br>総務課長<br>電力課長 |
| 職場規律について   |                                    |
| 職場規律の確立については、工務部長指示（昭和59年6月26日付）に基づき、下記の事項について全力をあげ是正されたい。 |                                    |
| 1. 勤務の厳正   |                                    |
| (1) 点呼の厳正  |                                    |
| 点呼は始業時刻と同時に立席呼名で実施すること。                                    |                                    |
| (2) 出務表管理  |                                    |
| 出務表は個人で捺印させ、始業時刻後直ちに管理者が保管すること。                            |                                    |
| (3) 勤務管理   |                                    |
| ア. 年休の承認にあたっては、業務上支障の有無を判断し、業務に支障する場合は時季変更権を行使すること。        |                                    |
| イ. 遅参、早退等については、正しい勤務認定を行うこと。                               |                                    |
| ウ. 勤務時間中における業務以外の外出は、外出簿に記入させ管理者の承認を受けさせること。               |                                    |
| エ. 過去、現場協議等で取決めた規制等は破棄すること。                                |                                    |
| (4) 休憩時間の厳正  |                                    |
| 定められた休憩時間以外は認めないこと。又、休憩時間終了後は直ちに業務開始すること。                  |                                    |
| 2. 作業管理の厳正   |                                    |
| —省略—   |                                    |
| 3. 組合活動  |                                    |
| (1) 施設管理権  |                                    |
| 当局が承認した組合掲示板を除いて一切組合所有物の設置を認めないこと。違法な設置物は直ちに撤去すること。        |                                    |
| (2) 組合費の徴収等  |                                    |
| 勤務時間中における組合関係資金の徴収、機関紙等の配布、横断幕の掲出等の組合活動は一切認めないこと。          |                                    |
| (3) 服装   |                                    |
| ワッペン、腕章の制服への着用は、点呼を繰り返して取外しを命令し個人にも注意すること。                 |                                    |

カ 熊本鉄道管理局管内では、次のような状況であった。

- (ア) 従来、朝からは、点呼はなく、業務指示のための通達程度しか行われていなかったが、職場と私生活の区切りをつけるということで、「一斉立席呼名点呼」が行われるようになった。

- (イ) 朝の点呼の際、ワッペンを着用している組合員に対して、管理者数人で取り囲んで、「ワッペンを外しなさい。」「処分の対象とします。」などと言って、ワッペンを外すように強要するようなことが連日のように行われた。
  - (ウ) 朝の点呼の際、ワッペンを着用している組合員がいると、点呼を始めず、作業の指示をしなかった。その結果、ひどいときには、昼まで立ったままの状態であることもあった。
  - (エ) 国労バッジをはめていると、「バッジを外すまでは仕事をしないでよい。」と言われ、仕事をしようとペンを持つと、ペンを取られるというようなことがあった。

国労バッジをはめていると、車を必要とする屋外作業にもかかわらずキーボックスに施錠して、鍵を出せないようにし、出かけさせないようにするようなことがあった。
  - (オ) 昼休みであっても支区長の承認なしには、外で食事することもできなくなった。
  - (カ) ワッペン着用を指示した組合のビラが、組合掲示板から一方的に撤去されるというようなことがあった。
- (3) 余剰人員調整策と雇用安定協約の締結拒否
- ア 昭和59年6月5日、国鉄は、昭和59年度の要員計画と「余剰人員対策」を発表した。その内容は、昭和59年度期首で24,500人、昭和60年度期首には28,000人ないし30,000人が、余剰人員となり、その対策として、①退職制度の見直し＝勸奨退職の促進、②休職制度の改定・拡充＝一時帰休の導入、③派遣制度の拡充＝関連企業等への出向、の「三項目」を検討中であるというものであった。
  - イ 昭和59年7月10日、国鉄は、余剰人員対策「三項目」の具体策として、組合側に対し、①退職条件として56歳以上の者の特別昇給は行わず、在職条件として55歳以上の者の定期昇給、賃金引き上げ、昇職及び昇格は行わない、②職員の申し出による休職は、退職前提の場合は55歳以下、復職前提の場合は50歳未満であること、③一般職員の国鉄関連企業等への派遣(出向)は所属長が3年以内の期間で決定すること、などの「余剰人員調整策」(以下「調整三項目」という。)を提案した。

これに対して、国労は、調整三項目は事実上の首切りであるとして、「一人の首切りも許さず“分割・民営化”反対闘争の一環として、組織の総力をあげストライキ闘争など壮大な闘いに総決起するものである。」との声明を発表した。
  - ウ 昭和59年8月10日、国労は、調整三項目提案の撤回を求めて、全国27地本363カ所の職場で始業時から2時間のストライキを行った。さらに、国労は、調整三項目に対する非協力運動(いわゆる「3ない運動」)などの反対運動を展開した。
  - エ 昭和59年10月11日、国鉄は、国労に対し、調整三項目が妥結されな

かったとして雇用安定協約の破棄を通告した。

しかし、昭和60年4月9日、国鉄は、国労との間で派遣（出向）、休職問題等が妥結したので、雇用安定協約の破棄通告を撤回した。

オ 昭和60年10月24日、国鉄は、国労に対し、「余剰人員調整策に非協力が続くなれば雇用安定協約は再締結できない。」との申し入れを行った。

カ 昭和60年11月30日、国鉄は、国労に対し、「中央委員会決定（3ない運動の中止）が地方機関に徹底していると確認できない。」として、雇用安定協約の継続を拒否し、同年12月1日以降、雇用安定協約は失効した。

なお、国鉄は、動労ほか2組合と雇用安定協約を継続することとした。

#### (4) アンケート調査の実施

ア 昭和60年12月11日、国鉄は、公的部門への転出の希望者を把握するため、全職員に対するアンケート調査（以下「アンケート調査」という。）を実施すると発表した。

イ 昭和60年12月13日、国労は、アンケート調査には拙速に対応せず、組織的に対処し、同月17日まで回答用紙を提出しないよう指令した。

ウ 昭和60年12月16日、熊本鉄道管理局総務部長は、各長にアンケート調査について事務連絡を行った。それには、「公的部門における採用の枠取り作業において、国鉄として最大の枠を確保してもらうためにも、職員の気持ちを正しく認識してもらうことが必要であることから、これらを主目的として実施するものである。」、「2. 対象職員指定職員を含む全職員（昭和61年1月1日現在において退職前提休職中の者を除く。）」、「5. 回答用紙の回収 アンケートの回収は必ず本人から、箇所長又は直属の管理者に手渡しさせ、本人以外又は組合の代表者から回答が提出された場合は、受取りを拒否すること。」、「8. 受取りを拒否する職員がいた場合 拒否理由を明確にした上で状況及び理由を別紙調査表に記録し報告すること。＊記録する際相手側と対応した管理者名、場所、日時等を記入すること。」との記載があった。

エ 昭和60年12月25日、国労は、アンケート調査への対応としては、①組合員個人が記入することとし、記事欄に、「私は分割・民営に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。」と必ず記載する、②昭和60年度末退職を希望している場合は、記事欄に、「私は分割・民営に反対です。」と記載し、項目の記入はしない、③派遣、復職前提休職の該当組合員にも徹底する、④各分会ごとに個々の組合員が当局に対して回答用紙を提出する前に必ずコピーを取って分会に控えることを徹底する、との闘争指令を行った。

オ 昭和61年1月6日、国鉄は、アンケート調査の提出を締め切った。

カ 昭和61年1月11日、国鉄は、アンケート調査について、サンプリング集計した結果、動労ほか2組合は、ほぼ100パーセントの組合員が

アンケート調査の趣旨に沿って回答したが、国労は、27.5パーセントの組合員であったと発表し、これは、「組織的な妨害行為があったことは明らかで、こうした状況では雇用安定協約の再締結には応じられない。」との考え方を明らかにした。

(5) 広域異動

ア 昭和61年3月4日、国鉄は、分割・民営化に向けて、各労働組合に「広域異動」を説明した。その骨子は、①異動規模は第1陣として北海道から東京・名古屋地域を中心に約2,500人、九州から大阪地域を中心に約900人の計3,400人、②希望者募集は、3月20日から1カ月間、条件が整ったものから逐次異動、7月末目途に完了、③異動にあたっては勤務成績等を勘案、④将来の配属に際しての希望は可能なかぎり優先的に配慮、というものであった。

イ これに対し、国労は、広域異動は、「団体交渉で解決するのが当然」、「強制・強要にわたらず、あくまで本人の希望を尊重することと、受入地区に雇用不安をもたらさないことを基本に、団交で現実的・具体的解決を求めていく。」との談話を発表した。

ウ 動労は、広域異動に合意した。

エ 昭和61年5月9日、国鉄は広域異動の第一次応募を締め切った。応募者は、全国で3,515人で、これらの組合別内訳は、国労803人、動労2,090人、鉄労304人、全動労3人、全施労5人、その他310人であった。

応募者は、逐次配属された。

(6) 分割・民営化に向けての従業員教育

ア 企業人教育

(ア) 昭和61年4月3日、国鉄は、職員の企業意識の高揚を図るため、職員70,000人を対象に、向こう5カ月間、1回3～4日間で「企業人教育」を行うと組合側に提示した。その内容は、①団体行動訓練、②企業存立基盤及びその中における自らの役割と位置づけについての討論、などであった。

(イ) これに対し、同日、動労は、国鉄の提案を了解し、積極的に対応する方針をとった。

(ウ) 昭和61年4月9日、国労は、企業人教育は団体交渉事項であるとして、教育内容について明確にさせるとともに、不当労働行為、人権侵害、特定の思想の押しつけなどは絶対に行わないことを国鉄に申し入れた。

(エ) 企業人教育において、国鉄は、受講者に対し、選ばれた人であり、今後職場では、リーダーとなって意識改革の先頭に立つよう繰り返し強調した。

また、受講者に対して、今後の職場における実行目標を提出させた。この実行目標は、職場で国鉄改革のため何をするか、増収活動

にどう取り組むか、などを記載するようになっていた。

この実行目標は、各人の職場長に通知され、実績のチェックがなされることになっていた。

#### イ インフォーマルグループ

昭和61年6月ころから、企業人教育の受講者が職場に戻ると、これらの者が中心となって、全国各地で国鉄改革のための推進グループ(以下「インフォーマルグループ」という。)が結成された。

熊本鉄道管理局管内においても、同年6月26日、現場管理者352人による「火の国会」が、同年7月1日、企業人教育受講者350人による「不知火会」が、同年7月14日、熊本車掌区の派遣体験者と企業人教育修了者17人による「業務研究会」が、同年8月2日、人吉機関区の派遣体験者と企業人教育修了者26人による「一新会」が結成された。

インフォーマルグループに入った者は、ほとんど国労を脱退していた。そして、分割・民営化推進のビラ配りなどをした。

#### (7) 人材活用センター

ア 昭和61年6月24日、国鉄は、合理化などで抱える余剰人員を一括管理するため全国の主要現場に人材活用センター(以下「人活センター」という。)を7月から設置し、8月末までに逐次配置すると発表した。

これに対し、同日、国労は、抗議声明を発表した。その骨子は、①選別であり、容認できない、②労働条件にかかわり団体交渉を行うべきだ、③労使間の合意を無視した過員の特定化であり勤務成績うんぬんの選別・恫喝だ、というものであった。

イ 昭和61年7月1日、国鉄は、全国1,010カ所に人活センターを設置した。

同年8月20日、国鉄は、同月18日現在での人活センター職員配置状況をまとめた。それによると、人活センターの職員配置数は14,170人、組合別では、国労80パーセント、動労10パーセント、鉄労5パーセント、全動労3パーセント、その他2パーセントであった。

ウ 熊本鉄道管理局管内でも、昭和61年8月10日現在で、381人が人活センターに発令され、そのうち、国労組合員は98パーセントを占める376人(当時の熊本地本の組織率約80パーセント)であった。なお、その376人のうち、146人は、熊本地本、各支部及び分会の役員であった。

人活センターにおける仕事は、草むしり、ペンキ塗り、駐輪場の整理、廃止になった線路の撤去などであった。人活センターの建物は、合理化等で空き部屋になったところを使用する例が多く、壁や天井は汚れてじめじめしており、ダニが発生するなど、衛生環境のよくない場所であった。

エ B6職員局職員課総括補佐の『「人材活用センター」設置について』という論文が「国有鉄道9月号」に掲載され、次のようなことが書かれていた。

『人材活用センター』への職員の配置にあたっては、……通常の人事異動と同様、日常の勤務成績等を総合的に判断し、所属長がその権限と責任において、適材適所の考え方で職員の配置を行ってきている。……鉄道の本来業務に配置する職員は、公平の見地からも、本人の資質、能力、意欲など勤務成績を総合的に判断して決定していくというのは、企業秩序の維持向上の大原則であると考えている。……『人材活用センター』への配置は、余剰人員の特定化そのものではないか、という見方もあるが、余剰人員の特定化とは、職員個人を国鉄経営にとって余剰な職員として指定することを意味するものであり、……『人材活用センター』への担務指定は、決して余剰人員の特定化を意味しない。本来業務従事者から希望退職、公的部門への転出等が生じた際は『人材活用センター』から本来業務に充当していく等を考えれば、そのことは明白である。」

オ 昭和61年10月16日、国鉄は、全国ブロック別総務部長会議で、人活センターの配置について概ね次のように指示した。

現行スペースの範囲内での最大限の配置を図るが、スペースに限界があるため、現行配置要員のなかで勤務成績等に優れ、本務要員として活用する必要がある者（更正者も含む。）については、人間の差し替えを積極的に行うこと。また、時期については雇用情勢も判断しつつ、11月中、下旬に固めて一挙に配置する方向で検討すること。

(8) 国鉄幹部の発言及び他組合の動向

ア 昭和60年8月6日、B4 総裁は、鉄労の第18回全国大会に出席し、あいさつした。歴代総裁のなかで労働組合大会に来賓として出席したのはこれが初めてであった。

イ 昭和61年4月18日、衆議院運輸委員会で、61年度中に2万名の希望退職がそろわなかった場合、余った職員はどうするのか、もし予定が達成できない場合、日鉄法（日本国有鉄道法（昭和23年法律第256号）の意。）第29条第4号の発動はあるのか、さらに雇用安定協約を結んでいる組合にも発動するのか、という旨の質問に対して、B7 国鉄常務理事は、「法律的には日鉄法第29条第4号の発動は可能であるというぐあいに考えております。」「雇用安定協約の締結のなされている組合員については、そういったことは生じ得ないというぐあいに考えております。」と答弁した。

日鉄法第29条の規定は次のとおりである。

第29条 職員は、左の各号の一に該当する場合を除き、その意に反して、降職され、又は免職されることがない。

(1) 勤務成績がよくない場合

(2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり又はこれに堪えない場合

(3) その他その職務に必要な適格性を欠く場合

- (4) 業務量の減少その他経営上やむを得ない事由が生じた場合
- ウ 昭和61年5月21日、B 8 職員局次長は、動労東京地本各支部三役会議で、「私はこれから、A 5（当時の国労委員長）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うまくやるということでありまして……。」と発言した。
- エ 昭和61年5月、B 9 車両局機械課長は、各機械区所長あてに、「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、端的に云えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体意識を持ち得る職員であり、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ということである。」、「そのためには、管理者は自分の機械区は自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠である。この居直りが事態を改善してゆく。」、「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めない職員、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。」という内容の文書を出した。
- オ 昭和61年7月9日、B 4 総裁は、鉄労第19回定期全国大会に出席し、「鉄労を中心とした4組合の協力が国鉄改革の原動力」とあいさつした。
- カ 昭和61年7月10日、B 4 総裁は、動労第42回定期全国大会にも出席し、「動労の華麗な転身は戦後の労働運動史上の大きな節目となると同時に、これが国鉄改革の推進力ともなっている。」とあいさつした。
- キ 昭和61年7月30日、国鉄と改革労協は、改革労使協議会を開催した。その中で、改革労協のC 3 議長は、「労使協議会は、経営問題のみを扱うのではなく、昭和62年4月に民営化された後の労使関係の健全化をめざして結成されたものであることから、その点についての論議をおこなうべきである。われわれ改革協議会の組合所属の職員の雇用は守られたものと考えており、自負心もあるが、その次の話として“パスポート等”の問題がある。当局側もこれらの点について十分考慮し、協議を始めてほしい。」との意見を述べた。
- ク 昭和62年1月29日、同じく両者の間で改革労使協議会が開かれた。この中で、C 3 議長は、希望調査の集計結果が明らかになり、新会社への希望者が219,300人にとどまったことに関連して、「労使共同宣言にもとづき、まじめに努力してきた正直者がバカをみるようなことが絶対にあってはならない。」と主張した。これに対して、B 4 総裁ら

は、「労使共同宣言は労使関係の基本であり、国鉄改革の原動力である。「鉄道労連」が新しい事業体の中核である。」「まじめな者が損することのないよう公平感が維持される必要があり、苦勞してきた職員の気持ちに報いる問題意識は同じ」、「第二次労使共同宣言の重要性は、新事業体においても益々重要である。共同宣言の精神に則って努力した職員は、当然報われる。」と発言した。

ケ 昭和62年2月2日、鉄道労連の結成大会が開催された。その中で、「新会社の採用・配属に関する特別決議」が採択された。その内容は、①国鉄改革に反対する不良職員が採用されかねない、しかし、このようなことは許されるものではない、②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る、正直者が馬鹿をみるということがあってはならない、汗も涙も流さぬ不良職員が現地で採用されるなどということは、われわれは絶対に認めない、③職員の採用にあたっては、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を区別するのは当然である、というものであった。

(9) 国労組合員への脱退工作等

分割・民営化が具体化する昭和59年ころから、熊本鉄道管理局管内でも次のような事例があった。

ア B10荒尾駅長は、点呼時に、「『分割・民営化』は、至上命題だ。今のうちに意識改革しないと新会社に残れません。」「『分割・民営化』反対と、まだ言っている組合があるが、そんな組合にいと採用はされない。自分のことは自分で考えるように。」「机の中だろうが、組合ニュースとか資料とか一切入れるな。業務に必要ということで国鉄が貸しているだけだ」、「職場には、労働組合も憲法もない。あるのは管理者の命令だけだ。」「国鉄の方針に従わない者は、どうなっても知らない。清算事業団にも必ず入られるとは限らない。そういう人は、自分の知人、縁故関係で再就職してもらおう。」などのことを繰り返した。

イ 昭和59年5月12日、熊本電力区のB11区長は、助役会議の席上、あいさつの中で、局の3階（電気部）はだめ、2階（総務部）は私が制圧した、現場は遠慮なくやってほしいとの趣旨の発言をした。

ウ 昭和59年6月29日、某国労組合員は、熊本市新市街で、12人の管理者から、「大学課程同期生は佐賀でがんばった。なぜ君はできないのか。」と言われた。

その後、この組合員は、国労を脱退した。

エ 昭和61年8月29日、A6国労組合員は、広域異動募集の時、瀬高駅の駅長室で、B12駅長から次のようなことを言われた。

「君は99.9%新事業体には残れない。私が資料を出している。私が社長なら100%君はだめだ。今の情勢を話しに家に行くから実家から

両親を呼んでおくように。民間では君のように処分を受けていて、赤インクで書かれ、会社にツバするような者は絶対に採らない。今、心をいれかえたとしても新事業体には残れないかもしれないだろう。広域異動に応募しても行けないかもしれない。」

オ 昭和61年10月ころ、A7国労組合員は、職場の管理者とゴルフをして、その夜、一緒に酒を飲んだ。

その翌日、A7は、国労を脱退した。

カ 昭和61年12月ころ、民間会社に出向している某国労組合員は、B13係長から電話で、「国労にいては新会社に残れない。国労を脱退しろ。」と迫られ、脱退するという返事をした。

その後、この組合員がB13係長のところに行ったところ、国労の脱退届の用紙を渡された。その脱退届の用紙には、鉄労への加入届も印刷されていた。

キ 昭和62年1月、A8国労組合員は、B14電力課長から年賀状をもらった。それには亀と2つ道が描かれており、一方の道を行ったらずっこける、もう一つの道を行ったら、新会社の栄光を勝ち取るというような趣旨のことが表現されていた。

ク 昭和62年1月ころ、A9国労組合員の兄は、近所に住んでいる国鉄の助役から、「おたくの弟さんは羽犬塚の寮にまだ入っているのですか」、「あの羽犬塚の寮に入っていると新会社への採用は絶対はない」、「だからおたくの弟さんを寮からはやく出した方がいいですよ。」と言われた。この羽犬塚の寮というのは、入寮者は10人程度であるが、全員が国労の役員をしている者ばかりであった。

ケ この外にも、管理者による「国労に所属していたら、新会社に行けない。」というような趣旨の発言が頻繁に行われた。

#### (10) 国労の組織率の低下

ア 全国の組合別組織人員の推移は、次のとおりである。

|           | 国 労             | 改 革 労 協 系      |                |              | 全動労          | その他           | 未加入           |
|-----------|-----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
|           |                 | 動 労            | 鉄 労            | 全施労          |              |               |               |
| 61年<br>5月 | 162,971<br>68.3 | 31,351<br>13.2 | 28,867<br>12.1 | 1,588<br>0.7 | 2,373<br>1.0 | 2,210<br>0.9  | 9,158<br>3.8  |
| 6月        | 161,181<br>68.0 | 30,892<br>13.0 | 28,994<br>12.2 | 1,643<br>0.7 | 2,372<br>1.0 | 2,313<br>1.0  | 9,819<br>4.1  |
| 7月        | 157,116<br>66.4 | 31,181<br>13.2 | 30,369<br>12.8 | 1,858<br>0.8 | 2,356<br>1.0 | 2,513<br>1.1  | 11,169<br>4.7 |
| 8月        | 145,982<br>62.1 | 31,478<br>13.4 | 33,188<br>14.1 | 2,568<br>1.1 | 2,272<br>1.0 | 8,844<br>3.7  | 10,803<br>4.6 |
| 9月        | 135,761<br>57.6 | 33,042<br>14.0 | 36,141<br>15.3 | 3,721<br>1.6 | 2,311<br>1.0 | 15,002<br>6.4 | 9,795<br>4.1  |

|           |                 |                |                |              |              |                |              |
|-----------|-----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|----------------|--------------|
| 10月       | 121,925<br>52.6 | 33,946<br>14.6 | 39,252<br>16.9 | 4,721<br>2.0 | 2,192<br>1.0 | 20,511<br>8.8  | 9,455<br>4.1 |
| 11月       | 110,010<br>47.7 | 35,166<br>15.3 | 42,080<br>18.3 | 5,705<br>2.5 | 2,137<br>0.9 | 26,257<br>11.4 | 9,086<br>3.9 |
| 12月       | 98,242<br>42.9  | 35,236<br>15.4 | 43,683<br>19.1 | 6,168<br>2.7 | 2,319<br>1.0 | 33,441<br>14.6 | 9,720<br>4.3 |
| 62年<br>1月 | 85,349<br>37.8  | 35,854<br>15.9 | 44,609<br>19.8 | 6,900<br>3.0 | 2,058<br>0.9 | 42,640<br>18.9 | 8,289<br>3.7 |
| 2月        | 64,721<br>29.1  | 35,237<br>15.9 | 44,098<br>19.9 | 5,084<br>2.3 | 2,029<br>0.9 | 62,770<br>28.3 | 8,077<br>3.6 |
| 3月        | 61,353<br>27.9  | 34,690<br>15.8 | 43,328<br>19.7 | 5,197<br>2.4 | 2,222<br>1.0 | 64,866<br>29.5 | 8,010<br>3.7 |

上段：組合員数（人）、下段：組織率（パーセント）

イ 昭和61年5月には、国労の組織率は、68.3パーセントであった。しかし、同年7月ころから、毎月約10,000人の組合員が脱退したため、同年11月には、国労の組織率は47.7パーセントになった。昭和62年2月には、国労旧主流派が大量に脱退し、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）を結成したため、国労の組織率は、29.1パーセントになり、新会社発足直前の3月には、27.9パーセントとなった。

同年4月の新会社発足時の組合員は、鉄道労連約90,000人、国労約44,000人、鉄産総連約27,000人であった。

ウ 熊本鉄道管理局管内の組合別組織人員の推移は、次のとおりである。

|           | 国 労           | 鉄産労           | 動労          | 鉄労          | 真国<br>労    | 全施<br>労    | 未加<br>入    | 合 計   |
|-----------|---------------|---------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|-------|
| 61年<br>7月 | 2,247<br>82.0 | —             | 259<br>9.5  | 89<br>3.2   | —          | —          | 144<br>5.3 | 2,739 |
| 8月        | 2,169<br>80.3 | —             | 265<br>9.8  | 92<br>3.4   | —          | —          | 175<br>6.5 | 2,701 |
| 9月        | 1,832<br>68.4 | —             | 300<br>11.2 | 147<br>5.5  | 127<br>4.8 | 25<br>0.9  | 246<br>9.2 | 2,677 |
| 10月       | 1,836<br>69.3 | —             | 285<br>10.8 | 146<br>5.5  | 111<br>4.2 | 29<br>1.1  | 240<br>9.1 | 2,647 |
| 11月       | 1,681<br>64.0 | —             | 295<br>11.2 | 281<br>10.7 | 164<br>6.2 | 106<br>4.0 | 102<br>3.9 | 2,629 |
| 12月       | 1,568<br>60.1 | —             | 296<br>11.3 | 315<br>12.1 | 207<br>7.9 | 132<br>5.1 | 91<br>3.5  | 2,609 |
| 62年<br>1月 | 472<br>18.2   | 1,071<br>41.4 | 296<br>11.4 | 318<br>12.3 | 210<br>8.1 | 132<br>5.1 | 91<br>3.5  | 2,590 |

|    |      |       |      |      |     |     |     |       |
|----|------|-------|------|------|-----|-----|-----|-------|
|    | 464  | 1,071 | 296  | 318  | 210 | 132 | 91  | 2,582 |
| 2月 | 18.0 | 41.5  | 11.5 | 12.3 | 8.1 | 5.1 | 3.5 |       |
|    | 452  | 1,070 | 296  | 318  | 210 | 132 | 92  | 2,570 |
| 3月 | 17.6 | 41.6  | 11.5 | 12.4 | 8.2 | 5.1 | 3.6 |       |

上段：組合員数（人）、下段：組織率（パーセント）

エ 熊本鉄道管理局管内においても、熊本地本の組織率は、昭和61年7月には、82.0パーセントであったが、同年12月に大量の脱退者があり、九州鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）が結成された昭和62年1月には、組織率は18.2パーセントになり、新会社発足直前の3月には、17.6パーセントとなった。

国労を脱退した組合員は、昭和61年12月28日、九州鉄道産業熊本労働組合を結成した。そして、昭和62年1月25日、同様の経緯で結成されていた門司、大分及び鹿児島との3組合と共に、鉄産労を結成した。

なお、同年4月の新会社発足のときには、鉄道労連1,216人、国労219人、鉄産労825人であった。

## 5 職員管理調書

(1) 昭和61年3月5日、国鉄は、従前各鉄道管理局等で作成していた職員管理台帳作成のための評価基準及び方法が一定でなかったため、人事管理の徹底と職場における管理体制を確立するため、新たに全国統一の様式による職員管理調書を作成することを決定し、各鉄道管理局等へ通達した。これは、同年4月2日在職の管理職員等を除く一般職員約250,000人を対象に実施され、調査対象期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までの3年間であった。

現場長の段階で作成された調書の各鉄道管理局等への提出期限は、同年4月7日と指定された。

(2) 昭和61年3月27日、国労は、国鉄に対し、職員管理調書の作成を即時中止するよう団体交渉を申し入れた。

(3) 職員管理調書の記載事項は、基本事項、特記事項及び評定事項に分かれており、それぞれの項目は別紙のとおりである。

ア 特記事項のうち、「一般処分」及び「労働処分」については、発令日ベースではなく、通告日ベースで記入することとされていた。とりわけ、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た。

イ 評定事項のうち、職場の秩序維持、服装の乱れ、指示・命令、態度・言葉使い、勤務時間中の組合活動、増収活動等の事項については、国鉄の現状や分割・民営化の必要性の認識を基準として評定されたため、国労の方針に従った組合員は低く評定された。

この運用の実情について、釧路客貨車区では次のようなことがあった。

(ア) 「協調性」については、管理者の言うことを良くきく者は高く評

定され、組合の役員は、言うことを聞かない者として低く評定された。

(イ) 「服装の乱れ」については、リボン・ワッペンを着けている者は、管理者の指導に従わないということで①か②に低く評定された。

(ウ) 現状認識については、国鉄の分割・民営化に反対している国労の組合員は、①か②の評定がつけられたが、この評定の明確な基準がないため、増収活動に努めたり、リボン・ワッペンをあまり着けなかった者は、国鉄の厳しい現状を認識しているとして評定は②よりも高くなることがあった。

(4) 昭和61年9月以降、国鉄は、同年4月に評定された職員管理調書の見直しを行った。

この見直し作業においては、同年4月の評定以後国労組合員が国労を脱退し、他組合に加入すると現状認識がよくなったなどとして評定が上げられたりした。

この間の事情を示すものとして、次のようなことがあった。

ア 昭和61年9月3日付け、B15香椎駅長の「最近の会議等から」と題する幹部宛メモには、次のような記載があった。

|          |   |
|----------|---|
| 各幹部殿     | 61. 9. 3  |
| 最近の会議等から |   |
| 1～3      | —省略—  |
| 4        | 雇用対策  |
| (1)～(2)  | —省略—  |
| (3)      | 広域異動は、部下に生活ができるようにしてあげると云う気持ちで当たってくれ。                                 |
| (4)      | 第一次広域（本局386名）は大半動労の協力によるものであった。動労は血と汗を出し組織を崩してまで協力した。今回は、私達の方でやるしかない。 |
| (5)      | 鉄道の仕事を続ける最後のチャンスを与えることができると考えて全力投入をされたい。                              |
| 5        | —省略—  |
| 6        | 人活  |
| (1)      | 職員の資質向上をはかること。  |
| (2)      | 直営売店の拡大をはかる。（28店、103名）  |
| (3)      | いささかなりとも救える目のある職員は、全力をあげて救ってやること。しかし、云っても聞かない職員はほっとくしかしようがない。         |
| 7        | 職場規律 11月まで  |
| (1)      | 法案が11月に通れば後は振り分けるだけ、これまでに立直らせること。                                     |
| (2)      | —省略—  |

8 新会社

(1) 最も早くやる事・・人の振り分け 全てのデータ処理は終わっている。

データ (c p) の修正は10月

(2) これから2ヶ月をいかに過ごすか (修正が出来るので立直りのラストチャンス)。

9～12 —省略—

13 人活について

(1)～(2) —省略—

(3) 人活＝清算事業団ではない。人活から救ってやる人をぜひ申告してほしい。

14～16 —省略—

以 上、

B 15

イ 昭和61年10月16日、ブロック別総務部長会議（職員課関係）において、職員管理調書の内容を充実させて、10月末までデータを最新のもの（10月1日現在までの内容を盛り込むこと。）にしておくよう見直しの指示がなされた。

ウ 昭和61年11月ころ、釧路客貨車区の例では、インフォーマルグループ（勇進の会（昭和61年9月8日発会））に所属し、しかも国労を脱退して動労に加入した者については、現状認識がよくなったとして、全員評価が上げられた。

(5) 職員管理調書は、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。

6 承継法人の職員の募集及び採用決定

(1) 承継法人の職員の採用については、改革法第23条及び「日本国有鉄道改革法施行規則」（昭和61年運輸省令第42号。以下「改革法施行規則」という。）第9条ないし第12条に規定されている。

その条文は、次のとおりである。

改革法

（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っては、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って附則第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、承継法人の設立の時に於いて、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3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条第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。
- 6 第3項の規定により日本国有鉄道の職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法（昭和28年法律第182号）に基づく退職手当は、支給しない。
- 7 承継法人は、前項の規定の適用を受けた承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間を当該承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。

#### 改革法施行規則

（労働条件の内容となるべき事項）

第9条 法第23条第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は、次に掲げるものとする。ただし、第5号から第11号までに掲げる事項については、同項に規定する設立委員等がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- (1) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (2) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに職員を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (3) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (4) 退職に関する事項
- (5) 退職手当その他の手当、賞与及び最低賃金額に関する事項
- (6) 職員に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- (7) 安全及び衛生に関する事項
- (8) 職業訓練に関する事項
- (9) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (10) 表彰及び制裁に関する事項
- (11) 休職に関する事項

（提示の方法）

第10条 法第23条第1項の規定による提示は、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記載した書面を日本国有鉄道の各作業場の見やすい場所に常時掲示し、若しくは備え付け、又は日本国有鉄道の職員に交付することにより行うものとする。

(職員の意思の確認の方法)

第11条 法第23条第2項の規定による職員の意思の確認は、書面により行うものとする。

(名簿の記載事項等)

第12条 法第23条第2項の名簿には、次に掲げる事項を記載するものとする。

(1) 氏名

(2) 生年月日

(3) 所属する本社の部局、附属機関又は地方機関の名称

2 前項の名簿には、当該名簿に記載した職員の選定に際し判断の基礎とした資料を添付するものとする。

(2) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項の規定に基づき、改革法第6条第2項に規定する6旅客会社、貨物会社及び新幹線鉄道保有機構（これら8法人を併せて以下「鉄道法人」という。）の設立委員37人を任命した。

両会社の設立委員は、各18人であり、そのうち16人は鉄道法人の共通の設立委員であり、両会社の設立委員会委員長には、いずれもB3が就任した。

鉄道会社法附則第2条第1項及び第2項において、設立委員は、当該会社の設立に関して発起人の職務を行うものとし、また当該会社はその成立のときにお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ことと定められている。

(3) 鉄道法人共通の設立委員並びに九州会社及び貨物会社の設立委員の氏名は、次のとおりである。

| 共通の設立委員 |      |
|---------|------|
| B 3     | B 16 |
| B 19    | B 20 |
| B 21    | B 22 |
| B 23    | B 24 |
| B 4     | B 27 |
| B 28    | B 29 |
| B 5     | B 30 |
| B 31    | B 32 |

| 九州会社の設立委員 |      |
|-----------|------|
| B 17      | B 18 |

| 貨物会社の設立委員 |      |
|-----------|------|
| B 25      | B 26 |

(4) 昭和61年12月11日、設立委員は、第1回設立委員会を開催し、改革法第23条第1項の規定により、承継法人の職員の採用の基準を定めるとともに、承継法人における労働条件については、基本的に国鉄における賃

金水準を保障するなど、現行の国鉄における労働条件を大幅に変更しないよう配慮する旨決定した。

なお、両会社の採用の基準の概要は、次のとおりである。

#### 九州旅客鉄道株式会社の職員の採用の基準

- 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、総合的かつ公正に判断すること。
  - 4 「退職前提の休職」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」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。

#### 日本貨物鉄道株式会社の職員の採用の基準

- 1 昭和61年度末において年齢満55才未満であること。
  - 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、総合的かつ公正に判断すること。
  - 4 「退職前提の休職」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」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、広域異動の募集に応じて既に転勤した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。

- (5) 昭和61年12月16日、改革法第19条第1項の規定に基づき、「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の決定について（以下「基本計画」という。）が閣議決定された。
- (6) 昭和62年3月20日、運輸大臣は、改革法第19条第5項の規定に基づき、国鉄が作成した承継法人ごとの、「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実施計画（以下「実施計画」という。）を認可した。
- (7) 国鉄改革関連8法、基本計画及び実施計画によれば、①承継法人は、北海道旅客鉄道株式会社、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、九州会社、貨物会社、新幹線鉄道保有機構、鉄道通信株式会社、鉄道情報システム株式会社及び財団法人鉄道総合技術研究所の11法人とする、②国鉄の事業及び業務の全ては、承継法人が引き継ぐ、③国鉄の資産の大部分と長期債務の約34パーセントは承継法人が、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぐ、④鉄道会社の設立時に発行する株式は、全て国鉄が引き受け、昭和62年4月1日以降は、清算事業団に帰属する、⑤承継法人の職員となる者の総数は、215,000人とし、そのうち、九州会社の職員数は15,000人、貨物会社は12,500人とする、とされた。
- (8) 昭和61年12月19日、設立委員は、第2回設立委員会において、承継法人における職員の労働条件を次のとおり決定した。

1. ～4. 一省略一

5. 有給休暇

有給休暇については、次のとおりとします。

(1) 年次有給休暇

付与日数は、過去1年間の出勤率8割以上の者に対し、勤続1年に達したときに12日、以後1年を増すごとに1日ずつ加算し、20日を限度とします。有効期間は2年間とします。なお、日本国有鉄道の職員としての勤続年数は、会社の職員としての勤続年数とみなします。また、勤続年数が1年未満の者については、勤続3ヶ月の出勤率が8割以上の場合に、6日を付与します。

(2) 一省略一

6. 一省略一

7. 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給

別紙1参照。なお、採用時の基本給は、採用される職名、年齢、学歴、職務経歴等に応じて決定されますが、概ね現行と同水準を保障します。

8. 一省略一

9. 退職手当

別紙 2 参照。

10. ～14. —省略—

退職手当

別紙 2

1. ～ 4. —省略—

5. 日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間は、会社の職員としての在職期間とみなして取り扱います。

(9) 改革法等施行法第29条は、「旧国鉄法第31条の規定により受けた懲戒処分及び改革法附則第2項の規定の施行前の事案に係る懲戒処分については、なお従前の例による。この場合において、同項の規定の施行後に懲戒処分を行うこととなるときは、清算事業団の代表者又はその委任を受けた者が懲戒処分を行うものとする。」と規定している。

(10) 昭和61年12月24日、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員から、承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示された国鉄は、承継法人の職員の採用候補者名簿を作成するため、国鉄職員に対し、承継法人における職員の採用の基準及び労働条件を記載した書面と意思確認書の用紙の配付を始めた。

意思確認書の様式は、次のとおりである。

なお、その記入要領には、「第6希望以下もある場合には、第5希望の下の欄に、上記の要領で記入してください。その際、「希望順位」欄には「6」以降の数を順に記入するとともに、各順位ごとに横線をひいて欄を作ってください。」と記載されていた。

# 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  
(※ 職員コード番号) →  14

| 希望順位 | 承 継 法 人 名 | 承継法人<br>番 号 |
|------|-----------|-------------|
| 1    |           |             |
| 2    |           |             |
| 3    |           |             |
| 4    |           |             |
| 5    |           |             |
|      |           |             |

(記事) 37

(※ 通し番号)<sup>39</sup>

(11) 昭和62年1月7日、意思確認書の提出が締切られた。国鉄が同月28日に発表した意思確認書集計結果によると、意思確認書は227,600人分が回収され、そのうち、承継法人を希望した者の合計は219,340人であった。

就職申し込みは、複数記載しているため、就職申込者の合計は、525,720人であり、そのうち、九州会社は29,270人、貨物会社は94,400人であった。

(12) 昭和62年2月8日、国鉄は、改革法第23条第2項に基づき、設立委員に対し、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。名簿登載者総数は205,586人で、基本計画に定められた職員数を9,414人下回っていた。

なお、九州会社については、名簿登載者数は15,000人で基本計画による職員数と一致しており、貨物会社については、名簿登載者数は12,289人で基本計画による職員数を211人下回っていた。

(13) 国鉄は、採用候補者名簿に添えて、「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面を設立委員に提出した。添付された書面には、「3. 新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」に関し概ね次のように記載されていた。

(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) 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。

(3) 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。

(14) 昭和62年2月12日、設立委員は、第3回設立委員会において、国鉄から提出された採用候補者名簿のとおり採用者を決定した。

(15) 昭和62年2月16日以降、設立委員は、国鉄を通じて、採用決定者に採用通知書を交付した。

九州会社の採用通知書の様式は、次のとおりであった。

|  |
|--|
| 昭和62年 2月12日  |
| 殿  |
| 九州旅客鉄道株式会社設立委員会<br>委員長 B 3 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">印</span> |
| 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。  |

(16) 国鉄は、昭和62年 3月10日付けで、新会社移行に向けての人事異動を行った。

設立委員は、同年 3月16日以降、国鉄における所属、職務、給与等を新事業体のものに置き換えた配属先通知書を採用決定者に対し交付した。

(17) 昭和62年 3月17日、第 4回設立委員会において、承継法人の定款の案、役員候補者、創立総会の日程等が決定された。

同月25日に九州会社の創立総会が、同月23日に貨物会社の創立総会が開催され、役員選任等が行われた。

選任された役員は、表 1 及び 2 のとおりである。

表1 九州会社常勤役員名簿（11人）

（昭和62年3月25日創立総会で決定）

| 役職名     | 氏名   | 国鉄時代の役職名                           | 外部団体                     |
|---------|------|------------------------------------|--------------------------|
| 代表取締役会長 | B 17 |                                    | (株)九州電力取締役相談役（元国鉄理事）     |
| 代表取締役社長 | B 1  | 日本国有鉄道常務理事・九州総局長                   |                          |
| 常務取締役   | B 33 | 本社運転局長・九州旅客鉄道株式会社設立準備室付            |                          |
| 常務取締役   | B 34 | 本社総裁室審議役・九州旅客鉄道株式会社設立準備室付          |                          |
| 取締役     | B 35 |                                    | (株)九州電力大村発電所次長           |
| 取締役     | B 36 |                                    | (株)新日本製鉄開発事業新事業開発企画部担当部長 |
| 取締役     | B 37 | 本社旅客局総務課長・九州旅客鉄道株式会社設立準備室付         |                          |
| 取締役     | B 38 | 九州総局総合企画部企画調整室長・九州旅客鉄道株式会社設立準備室分室長 |                          |
| 取締役     | B 39 | 熊本鉄道管理局次長                          |                          |
| 取締役     | B 40 | 鹿児島鉄道管理局次長                         |                          |
| 監査役     | B 41 | 九州総局事業開発部長                         |                          |

表2 貨物会社常勤役員名簿（11人）

（昭和62年3月23日創立総会で決定）

| 役職名     | 氏名   | 国鉄時代の役職名                    | 外部団体              |
|---------|------|-----------------------------|-------------------|
| 代表取締役会長 | B 42 |                             | (株)日本航空相談役        |
| 代表取締役社長 | B 2  | 日本国有鉄道副総裁                   |                   |
| 常務取締役   | B 43 | 日本国有鉄道常務理事                  |                   |
| 常務取締役   | B 44 |                             | 関東運輸局長            |
| 取締役     | B 45 | 本社貨物局審議役                    |                   |
| 取締役     | B 46 | 本社運転局保安課長・日本貨物鉄道株式会社設立準備室次長 |                   |
| 取締役     | B 47 | 本社建設局建築課長・日本貨物鉄道株式会社設立準備室付  |                   |
| 取締役     | B 48 | 日本貨物鉄道株式会社設立準備室北海道分室長       |                   |
| 取締役     | B 49 |                             | (株)日本通運ペリカン部長     |
| 取締役     | B 50 |                             | (株)日本興業銀行広島支店長    |
| 監査役     | B 51 |                             | (財)日本税務研究センター常務理事 |

(18) 昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足し、それぞれ事業が開始された。

なお、九州会社は、基本計画で定められた職員数を411人、貨物会社は、495人下回って発足した。

(19) 改革法成立後、国労は、承継法人の職員の労働条件、採用の基準等について、国鉄及び設立委員に対して団体交渉を申し入れたが、応じられなかった。

また、熊本地本としても、改革法成立後、上記同様の点について、熊本鉄道管理局に団体交渉を申し入れたが、応じられなかった。

## 7 本件救済対象組合員の不採用

(1) 昭和62年1月、本件救済対象組合員58人（以下「本件組合員」という。）のうち56人は、国鉄から配付を受けた意思確認書の希望順位欄に九州会社又は貨物会社と記入し、A10及びA11は、何も記入せずに国鉄に提出した。

(2) 昭和62年2月8日、国鉄は、採用候補者名簿を両会社の設立委員に提出したが、本件組合員は、その名簿に登載されていなかった。

(3) 昭和62年2月16日以降、第3回設立委員会で採用決定された者には、九州会社及び貨物会社設立委員長B3名の採用通知が交付されたが、本件組合員には、採用通知は交付されなかった。

(4) 昭和62年4月1日、本件組合員は、熊本県内の清算事業団各支所に再就職を必要とする職員（以下「清算事業団職員」という。）として配属された。

清算事業団職員の状況は、次のとおりである。

ア 再就職促進特別措置法は、承継法人の優先雇用等清算事業団職員の再就職を図るための措置を規定しているが、これも平成2年3月31日限り失効することとなっており、清算事業団職員のその後の処遇については、明らかでない。

イ 清算事業団職員の労働条件は、定期昇給及び昇格はなく、夏季及び年末一時金は両会社の職員より低額である。

ウ 清算事業団職員の日常の業務は、1カ月に1回、清算事業団から新聞や職業安定所のビラなどの求人企業のリストを与えられ、その中から自己の再就職先を探すというのが主なものであり、自学自習の毎日である。

エ 清算事業団職員は、その職員であるが故をもって、再就職が困難な状況にあり、また保証人になることを断られたり、結婚を許さないと言われたりした。

## 8 組合別採用状況等について

(1) 九州地区における各組合別の承継法人への採用率は、次のとおりである。

(人)

| 組 合 名 | 採用希望者数 | 採用者数          | 採用率 % |
|-------|--------|---------------|-------|
| 国 労   | 2,949  | 1,270 (1,059) | 43.1  |
| 鉄 産 労 | 3,156  | 2,663 (2,438) | 84.4  |
| 鉄 労   | 4,540  | 4,540 (不 明)   | 100.0 |
| 動 労   | 3,244  | 3,242 (2,841) | 99.9  |
| 鉄 社 労 | 1,373  | 1,373 (1,199) | 100.0 |
| 日 鉄 労 | 1,254  | 1,253 (1,173) | 99.9  |
| 全 動 労 | 100    | 32 ( 22)      | 32.0  |
| 合 計   | 16,616 | 14,373        | —     |

(注) ( ) 書きは、九州会社への採用者数である。

- (2) 熊本鉄道管理局管内における各組合別の承継法人への採用率は、次のとおりである。

(人)

| 組 合 名 | 採用希望者数 | 採用者数              | 採用率 % |
|-------|--------|-------------------|-------|
| 国 労   | 161    | 25 [ 21] ( 1.6)   | 15.5  |
| 鉄 産 労 | 834    | 579 [ 548] (36.3) | 69.4  |
| 鉄 労   | 324    | 317 [ 305] (19.9) | 97.8  |
| 動 労   | 253    | 253 [ 251] (15.9) | 100.0 |
| 日 鉄 労 | 413    | 412 [ 395] (25.9) | 99.8  |
| 未 加 入 | 8      | 7 [ 7] ( 0.4)     | 87.5  |
| 合 計   | 1,993  | 1,593 [1,527]     | —     |

(注) [ ] 書きは、採用された者のうち九州会社に採用された者の数である。

( ) 書きは、全採用者に占める各組合の採用者の割合である。

- (3) 熊本地本、各支部及び分会の役員の採用状況は、次のとおりである。  
(人)

| 熊本地本<br>・各支部<br>及び分会<br>役員数 | 左の62.2.16現在<br>所属組合別内<br>訳 |     | 採用<br>者数 | 不採用<br>者数 | 退職<br>者数 | 公的部<br>門内定 | 採用<br>率<br>% |
|-----------------------------|----------------------------|-----|----------|-----------|----------|------------|--------------|
|                             |                            |     |          |           |          |            |              |
| 266                         | 国 労                        | 69  | 6        | 45        | 12       | 6          | 11.8         |
|                             | 鉄産労                        | 175 | 92       | 70        | 2        | 11         | 56.8         |
|                             | 改革労                        | 22  | 18       | 0         | 1        | 3          | 100.0        |

- (4) 大牟田保線区における九州会社への各組合別の採用状況は、次のとおりである。

(人)

| 組合名 | 採用希望者数 | 採用者数 | 採用率 % |
|-----|--------|------|-------|
| 国 労 | 17     | 2    | 11.8  |
| 鉄産労 | 27     | 24   | 88.9  |
| 全施労 | 21     | 21   | 100.0 |
| 未加入 | 0      | 0    |       |

- (5) 大牟田保線区の人活センターにおける採用状況は、次のとおりである。

昭和62年2月16日現在 (人)

| 組合名 | 組合員数 | 九州会社採用<br>希望者数 | 採用者数 | 採用率<br>% |
|-----|------|----------------|------|----------|
| 国 労 | 20   | 15             | 0    | 0.0      |
| 鉄産労 | 8    | 8              | 5    | 62.5     |

- (6) 昭和62年4月13日、九州会社は、社員募集要項を発表して募集を行い、清算事業団職員の中から、同年6月1日付けで411人を採用した。  
同年5月15日、貨物会社は、社員募集要項を発表して募集を行い、清算事業団職員の中から、同年8月1日付けで30人を採用した。  
なお、九州会社の追加募集における熊本地区での組合別の採用状況は、次のとおりである。

(人)

| 支 所 名  | 組合名 | 応募者数 | 採用者数 | 採用率 % |
|--------|-----|------|------|-------|
| 熊本第一支所 | 国 労 | 16   | 8    | 50.0  |
|        | 鉄産労 | 44   | 31   | 70.5  |
| 熊本第二支所 | 国 労 | 11   | 6    | 54.5  |
|        | 鉄産労 | 50   | 34   | 68.0  |
| 大牟田支所  | 国 労 | 34   | 4    | 11.8  |
|        | 鉄産労 | 30   | 24   | 80.0  |
| 八 代支所  | 国 労 | 8    | 4    | 50.0  |
|        | 鉄産労 | 22   | 12   | 54.5  |
| 合 計    | 国 労 | 69   | 22   | 31.9  |
|        | 鉄産労 | 146  | 101  | 69.2  |

## 9 その他

被申立人らは、本件は、審問を行うまでもなく、法律判断によって処理されるべき事案に属するとして、当地労委での証人調べに全く出席しなかった。

## 第2 判 断

### 1 被申立人適格について

#### (1) 当事者の主張の要約

##### ア 被申立人らの主張

- (ア) 改革法により、新事業体の職員については新規採用によるものとし、その手続きを法定しているものであるから、この規定によらないで新事業体の職員に採用されることは、法律上不可能である。
- (イ) 国鉄が新事業体の職員となるべき者を選定して、名簿に記載する行為は、改革法第23条第2項によって国鉄に付与された権限であり、国鉄の責任と判断に基づいて独自に行われるべきものである。また、同条第3項によれば、設立委員は、国鉄の提出した「名簿に記載された職員のうちから」新事業体の職員を採用するものとされており、国鉄の選定した者とは別に独自に採用権を行使しうるものとしていることからみても、国鉄の名簿作成行為が国鉄の権限に属することは明らかなどころである。

したがって、名簿に記載されていない者については、たとえ名簿に記載しないことが違法であり、名簿に記載されるべきであったとしても、設立委員においてこれを採用する余地は法律上全くない。

本件組合員は国鉄の作成した名簿に記載されず、設立委員の採否の対象とならなかったのであるから、本件における被申立人としての設立委員は勿論、新事業体である被申立人らと、本件組合員との間に雇用関係は存在せず、労働組合法第7条にいう使用者としての権限を行使しうる立場になかったものというべきであり、被申立人

らにつき不当労働行為を問題とする余地のないことは明白である。

(ウ) 本件において問題とされる新事業体の職員の採用については、申立人らが主張する「営業譲渡」、「実質的同一性」、「承継関係」等に係る一般論に依拠する論議を生ぜしめる余地がないように、特に改革法第23条において立法措置が講ぜられているのであるから、かかる格別の措置と無縁な一般的事例と本件とを同次元において論じえないことは当然である。本件は、当該特別規定の定めるところに従って解釈、判断されれば足り、安易に類似性などを論ずることは誤りである。

(エ) 以上のとおり、被申立人らは、本件組合員との関係では使用者でもなければ、不当労働行為に該当する不利益処分をなした事実もないので、労働委員会規則第34条第1項第5号に該当するものとして本件申立てを却下すべきものである。

#### イ 申立人らの主張

(ア) 改革法は、採用行為の主体＝採用権限が、設立委員にあることを当然の前提としている。

改革法第23条の諸手続きは、すべて設立委員の採用決定に向けた一連のプロセスとして位置づけられるものであり、国鉄の名簿作成は、その手段ないし便宜にすぎない。

国会答弁で、採用手続きに関して国鉄は設立委員の「補助ないし代行」の立場に立つと答弁されている。

したがって、国鉄の行った職員の選定行為の結果は、すべて設立委員に帰属し、設立委員の行為と同一視されるのである。

そして、改革法第23条第5条は、設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれの承継法人に対してなされたものとする規定する。これは、一般の株式会社の設立の場合、設立中の会社の発起人がした行為は、当然に設立会社に帰属するとの法理を国鉄改革にも適用するため明文化したものであり、その行為には、法律上正当な行為はもちろん違法な行為も含まれ、設立後の承継法人はその行為の責任を負うことになる。

したがって、本件の設立委員のした行為は当該承継法人の行為とされ、その行為の責任が帰属することになる。

(イ) 従来、営業譲渡、合併もしくは旧会社の解散と新会社の設立などの場合に、新規採用の形式をとりつつ特定の者を組合活動歴を理由に採用拒否し、その不当労働行為性が争われた事案が少なくない。国鉄の「分割・民営化」もこれらの場合と同様である。

このような場合に、労働委員会は前後の企業の実質的同一性を根拠として不当労働行為を認めることが定着している。

実質的同一性の基準としては、①事業・業務内容、②株式所有関係、③役員・管理職の人的関係、④財産・権利関係、⑤従業員の同

一性、などである。国鉄と承継法人の関係にも同様の事実があり、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、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、被申立人らはその責任を負わねばならない。

(2) 判 断

ア まず、本件不採用につき、新会社が被申立人として適格性を有するか否かについて、改革法等に沿って判断する。

- (ア) 前記第1の6の(1)で認定したとおり、改革法第23条の規定によれば、新会社の職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、職員の募集を行い、②国鉄は、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、採用の基準に従って、承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し、③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の成立の時にその職員として採用される。④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。

そこで、実際に行われた経過をみると、前記第1の6で認定したとおり、①設立委員は、昭和61年12月11日、第1回の設立委員会を開催して承継法人の職員の採用の基準を決定し、②同月19日の第2回設立委員会において、承継法人の職員の労働条件を決定した。③これを受けて、同月24日、国鉄は、意思確認書の用紙を配布し始め、④昭和62年2月8日、国鉄は、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、設立委員に提出した。⑤設立委員は、同月12日、第3回設立委員会を開催して国鉄の提出した名簿のとおり採用者を決定し、⑥同月16日以降、採用者に対し採用決定の通知を行った。

このような改革法第23条の規定及びその運用をみると、新会社の職員の採用手続きにおいて、国鉄は実務上重要な役割を遂行したと認められる。

- (イ) 改革法第23条第2項による承継法人の職員となるべき者の選定は、本来であれば設立委員が行うべき採用事務であるが、限られた時間で大量の職員を選定する必要があり、そのため、国鉄職員の使用者である国鉄をその衝に当たらせたものであると認められる。

また、その採用手続きにおける国鉄の行為は、国鉄職員の使用者として自らのためになしたものであるというよりも、新会社設立のためになした行為と認められる。しかも、国鉄の行為と設立委員の行為が

あいまって始めて新会社の職員の採用決定が可能となるのであり、かつ、その採否決定の権限は、改革法第23条第3項により、設立委員にあることは明らかである。

そうすると、改革法第23条により、職員の採用手続きについて国鉄が行うべきこととされている行為は、本来新会社の設立委員のなすべき職員採用手続きの一部を法が、實際上、国鉄に行わせることとしたものであり、その国鉄の行為の効果は、結局、法的には、採用決定者たる設立委員に帰属するものと解するのが相当である。

前記第1の3の(6)で認定したとおり、運輸大臣が国会答弁で国鉄の名簿作成は、法的には「準委任」ないし「代行」と答弁しているのも、同旨と解される。実際にも、設立委員は始めに採用の基準を決定した後は、募集から選定までの事実上の採用決定は国鉄が行い、国鉄の作成した名簿登載者全員をそのまま採用決定したのである。

したがって、本件採用手続きにおける国鉄の行為は、設立委員の行為とみなされるのである。

- (ウ) さらに、改革法第23条第5項によって「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。」と規定されているのであるから、設立委員の採用に関する行為については、新会社にその責任が帰属するのである。
- (エ) 被申立人らは、名簿不登載者については、設立委員の採否の対象外にあったものであり、本件組合員との間では何らの行為もなしていない。したがって、改革法第23条第5項によって新会社が責任を負う理由がない旨主張する。

しかし、一連の改革手続きの実態をみれば、そう形式的に解釈することはできない。申立人ら主張の設立中の会社の法理が妥当するか否かはともかくとして、改革法第23条第5項の法意は、むしろ、職員の採用に関しての責任を承継する旨を定めたものと解すべきである。したがって、不採用措置についても、新会社が責任を承継するものと解するのが自然である。

- (オ) これに反し、国鉄、設立委員及び新会社の三者はそれぞれ責任主体を異にするから、新会社への移行過程において国鉄の行為が介在することにより、設立委員の責任が新会社に承継されないことは、労働組合法第7条に定める不当労働行為救済制度の趣旨にもとるものといわなければならない。
- (カ) 以上、要するに、本件採用手続きにおける国鉄の行為は、設立委員の行為とみなされ、それは新会社の行為となるのであるから、国鉄が新会社の採用候補者名簿を作成する過程において国鉄の不当労働

働行為意思に基づく行為が存在した場合には、新会社は、使用者として不当労働行為の責任を負うべきものと解するのが相当である。

イ 次に、国鉄と新会社の実質的關係についてみる。

- (ア) 新会社の事業、資産等については、前記第1の1の(1)及び(2)、6の(7)で認定したとおり、
  - a 新会社は、改革法によって、国鉄の承継法人の一つとして設立され、鉄道事業を主たる業務とすること、
  - b 新会社は、事業に必要な資産、施設、機構等の全てを国鉄から引き継ぎ、かつ、その事業は絶え間なく継続され、11の承継法人の業務は有機的に関連していること、
  - c 新会社の設立時に発行する株式は全て国鉄が引き受け、その後清算事業団に帰属されたこと、などが認められる。
- (イ) 新会社の職員構成等については、前記第1の3の(1)、6の(7)、(10)、(14)及び(17)、7の(4)のアで認定したとおり、
  - a 職員は、改革法第23条第1項の規定により、全て国鉄職員から採用することとなっており、実際にもそのとおり行われたこと、
  - b 新会社の役員は、一部に国鉄出身者以外の者がいるものの、常勤役員のほとんどは国鉄出身者によって占められていること、
  - c 再就職促進特別措置法によれば、設立後の新会社が職員を採用する場合は、清算事業団の職員を優先的に採用すべきこととされていること、
  - d 新会社の職員数は、基本計画によれば、業務上適正な人数を上回って設定されていること、
  - e 国鉄職員が国鉄を通じて設立委員に提出した意思確認書には、就職を希望する承継法人を5つ以上記入する欄が設けられていたこと、などが認められる。
- (ウ) 次に、新会社の職員の労働条件については、前記第1の6の(4)、(8)及び(9)で認定したとおり、
  - a 新会社における賃金は、国鉄時代の賃金水準が維持されること、
  - b 新会社の職員の退職手当は、改革法第23条第6項及び設立委員会で定めた労働条件の規定によるものとし、国鉄からは支給されず、新会社が国鉄時代からの在職期間を通算して支給するとされ、また、有給休暇付与条件についても国鉄時代の在職期間が通算されること、
  - c 改革法等施行法第29条第1項により、国鉄が行った懲戒処分は、新会社に採用された後も継続し、さらに未処理の懲戒処分についても、清算事業団から「委任」を受けて新会社が行うとされていること、

などが認められる。

(エ) 以上(ア)ないし(ウ)を総合的に併せ考慮すれば、国鉄の分割・民営化により設立された新会社は、法形式的には国鉄と別個の法人格になったとはいえ、実質的同一性を有するものといわなければならない。

ウ 以上、改革法の解釈からも、実質的關係からも、新会社は、本件不採用につき、労働組合法第7条の使用者として責任を有し、ひいては被申立人適格を有するものと判断する。したがって、名簿作成は国鉄の独自の判断と責任で行われたものであり、新会社はその責任を負わないとする被申立人らの主張は採用できない。

エ ところで、申立人らは、当初、昭和62年3月26日に被申立人を新会社の設立委員B3及び同B4として本件申立てを行い、同年8月11日に被申立人の表示を新会社に改める（追加変更する。）とした。

これに対し、被申立人らは、昭和62年4月1日以降、設立委員は消滅しており、新会社が設立委員を当然承継する関係にないから、本件申立ては終了したはずであると主張する。

確かに、新会社の発足に伴い設立委員は消滅したが、上記で述べたとおり、新会社の職員採用に関する設立委員の責任は新会社に承継されるべきものであるから、本件申立ては、適法に係属しているものというべきであり、被申立人らの主張は採用できない。

## 2 不当労働行為の成否について

### (1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人らは、次のように主張する。

(ア) 被申立人らは国鉄と意思相通じ、名簿登載＝採用手続にあたって、国労の組合員であることを唯一の理由にして他の組合と著しい差別をしたものであり、同時にまた国労の各級機関役員を集中的に名簿不登載＝不採用にすることによって、国労の組合活動を危殆に陥し入れ、もって国労の弱体化、団結破壊を企図したものである。

① まず、国鉄九州総局全体をみても、鉄労・動労・日鉄労など、国鉄との間で労使共同宣言を締結した改革労協に所属する組合員に対しては、ほぼ全員希望する承継法人の職員となる旨の採用通知が発せられ、また、国労から脱退した組合員で組織された鉄産労の場合でも、全体として84.4パーセントが採用されるに至っている。しかし、国労の場合には、門司地本において2,450名の希望職員のうちその45.4パーセントの1,113名のみ採用通知がなされたにすぎず、大分地本の場合は28.3パーセントにあたる15名のみ、熊本地本の場合は15.5パーセントにあたる25名のみ、鹿児島地本の場合も41.1パーセントにあたる117名の者に採用通知が発せられただけである。

② また、申立人ら各支部の実情を各分会ごとに整理してみると、

各支部のうち活動家の多い熊本保線区分会、宮地駅分会、熊本電力区分会、八代駅連合分会、人吉機関区分会、人吉保線区分会、荒尾駅班などは採用率0パーセントとなっており、熊本客貨車区分会（18パーセント）、などが極端に採用率が低くなっている。

③ さらに申立人ら熊本地本の各支部・分会ごとに役員の採用状況について検討すると、支部・分会役員のうち採用されたのはわずか9パーセントにすぎず、他組合員と比較して、その差は余りにも大きい。

(イ) このように、承継法人への採用状況を組合ごとにとらえただけでも、本件の名簿不登載＝不採用が、申立人ら国労とその組合員に対するいわれなき差別であったことは明白である。

したがって、被申立人らは、国鉄と実質的同一性をもった「使用者」として、本件不当労働行為について責任を負うべきであるから、①被申立人らは、申立人ら組合員のうち九州会社、貨物会社の職員となる旨の意思確認書を提出し、採用通知を受けなかった者について、昭和62年4月1日以降それぞれの者らの希望する九州会社などの社員として取り扱い、就労させること、②被申立人らは、それぞれ①の申立人ら組合員に対し、昭和62年4月1日以降それぞれ社員として取り扱われるに至った日までの間に受けるはずであった給与相当額の支給をすること、及び③陳謝文を交付し、掲示すること、との内容の命令を求める。

イ 被申立人らは、実体審理の必要を認めないとして、主張・立証をしていない。

## (2) 判 断

ア 本件不採用に至るまでの労使関係

(ア) 前記第1の4の(1)のアで認定したとおり、経営破綻した国鉄を再建するためには、分割・民営化を基本とした抜本的な改革が必要であるとする旨の臨調答申が政府に提出され、国鉄改革が本格的に推進されてゆくなかで、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」との立場から、①運賃が利用者の負担増になること、②運賃収入の配分が複雑になること、③全国ネットダイヤが崩壊すること、④事故の場合の対応が遅れること、⑤貨物の広域輸送が困難になること、⑥非採算線区は、営業停止、廃止につながること、⑦労働条件が低下すること、⑧92,000人が職場を追われること、などの理由をあげて、一貫して分割・民営化に反対した。

(イ) 前記第1の4の(2)ないし(8)で認定したとおり、国鉄は、臨調等の指摘や政府の是正指示を受けて、ヤミ慣行の是正等を内容とする職場規律総点検運動を実施したが、国労は、いわゆる労使慣行の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、そのため、全国の各職場で作業後の入浴

規制、ワッペンの着用等の問題に関して管理者と国労組合員との間に多くのトラブルが発生した。この間、国鉄は、現場協議に関する協約の改定案を提示したが、国労との交渉が決裂し、協約は失効した。また、国鉄は、国労のワッペン着用闘争に対して大量処分を行った。その後も国鉄は、職場規律について数次にわたる総点検を実施し、ワッペン着用等の問題を取り上げ、勤務評価の対象とした。

昭和59年6月、国鉄は、余剰人員対策を発表した。国労は、その実施をめぐって、いわゆる「3ない運動」や時限ストを行った。これに対し、国鉄は、調整三項目が妥結されないとして同年10月、雇用安定協約の破棄を通告した。その後いったん撤回されたものの、再度継続を拒否し、同協約は失効した。

このように、職場規律の確立、余剰人員対策などをめぐって労使間の対立は激化した。以後、国労は、転職希望者の把握のためのアンケート調査に対する非協力、労使共同宣言の締結拒否、国鉄職員の企業意識を高めるための企業人教育や余剰人員対策を円滑に進めるための広域異動についての団交要求など、国鉄が進める分割・民営化に向けての諸施策に対しても反対の態度を維持した。

(ウ) 一方、前記第1の4の(2)ないし(8)で認定したとおり、動労、鉄労及び全施労は、分割・民営化に協力する路線を歩み、アンケート調査、労使共同宣言、企業人教育、広域異動等の国鉄の諸施策に協力した。この間、鉄労は、昭和60年8月の大会で分割・民営化への協力を決定し、また、動労、全施労も翌年1月の労使共同宣言受諾後、国鉄改革に協力することになった。そして、これらの組合などで改革労協が結成された。その後、昭和62年2月、改革労協を中心にして鉄道労連が結成され、全面的な協力へ向けて大同団結していった。これに対し、国鉄は、労使協調の姿勢を示し、雇用安定協約の締結に応じたり、いわゆる202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労についてのみ訴えを取り下げたりした。また、国鉄の総裁及び幹部は、各組合大会に出席し、組合の態度を高く評価する発言をしている。

(エ) なお、こうしたなかで、前記第1の4の(10)で認定したとおり、国労は、組合員の大量脱退が続き、国鉄内で少数組合となっていた。

(オ) 熊本鉄道管理局管内においても、前記第1の4の(9)及び(10)で認定のとおり、「国労にいては新会社に残れない。国労を脱退しろ。」というような職制による国労脱退徳憑が平素から頻繁に行われていたり、「職場には、労働組合も憲法もない。あるのは管理者の命令だけだ。」というような管理者によるあからさまな国労敵視があったり、点呼に応じない者に対して、朝から昼頃まで起立させられるなど、労働者の人格を傷つけるようなかたちでの反組合的態度があ

ったりしている。また、人活センターへの職員の配属は、国労組合員に集中していた。こうしたなかで、国労熊本地本の組織率が、昭和61年7月以前において80パーセントを超えていたのに対し、分割・民営化直前の昭和62年2月までのわずか半年余のうちに20パーセントを割る程までに衰微することとなった。

- (カ) このような経緯からすると、国鉄は、分割・民営化に賛成、協力する動労などの組合を高く評価し、労使協調の姿勢を意識的に示す一方で、分割・民営化に反対の態度を堅持する国労を嫌悪していたことが認められる。

#### イ 本件不採用

- (ア) 前記第1の2、3、4の(3)ないし(5)、6の認定からすると、今次国鉄の分割・民営化の過程をみれば、経営合理化による膨大な余剰人員削減が主要な課題の一つであった。これを実現するため、政府・国鉄は、希望退職者を募るとともに、国、自治体、産業界等に雇用確保の要請を行い、また、派遣、出向を進め、地域間のバランスを考慮して広域異動を推進したり、さらに、新会社の定員も、経営が成り立つかぎり多くの人員を確保するよう適正要員の2割増とされるなど、様々な余剰人員対策を実施した。こうして国鉄職員の雇用の確保を最大限図ると同時に、なおかつ余剰の人員については、改革法によって鉄道業務から除かれ、清算事業団において再就職の促進を図ることとされたのである。

一方、雇用関係の承継について、改革法第23条第3項は、設立委員は国鉄の作成し提出した名簿に記載された国鉄職員のなかから職員を採用することとしている。しかしながら、実際の職員採用手続きをみれば、国鉄が、自ら作成した職員管理調書によって国鉄職員を選別し、設立委員はその結果をそのまま追認したにすぎないのである。加えて、新会社の職員の労働条件については国鉄時代との継続性が認められる。

こうしてみると、本件組合員の不採用は、国鉄から新会社への移行に際し、法形式上は新規採用の方式を採って行われたとはいえ、実質的には整理解雇的措置として行われたものというべきである。

- (イ) 昭和62年4月1日に発足した新会社の職員は、前記第1の6の(1)及び(8)で認定したとおり、国鉄職員のなかから採用されたのであって、賃金水準は維持され、退職金や有給休暇も国鉄時代から通算されるなどその労働条件等は継続することとなった。

これに対し、前記第1の7の(4)で認定したとおり、本件組合員は、新会社に採用されず、昭和62年4月1日以降、その身分は国鉄から清算事業団に承継されることとなった。

しかし、新会社の職員と比較して、本件組合員の不利益は、昇給がない、乗務手当等の諸手当がないなどの経済的不利益にとどまら

ない。清算事業団においては、自学自習の日が多く、再就職の教育訓練も必ずしも十分ではないうえ、また、再就職促進対象者として平成2年4月以降の処遇が必ずしも明確ではないため、本件組合員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るように、同人らの精神的不利益は少なくない。しかも、清算事業団の職員であるが故に、保証人になれないと言われたり、家族から結婚をあきらめさせられたり、再就職が困難な状況にあるなど社会的にも不利益を被っているのである。

まして、本件組合員は、新会社への採用を希望したにもかかわらず、その意に反して、本来の鉄道業務から除かれたものであってみれば、本件不採用は、3年の猶予期間があるとはいえ、実質的には解雇に等しい不利益取扱いと言っても過言ではないのである。

また、本件不採用によって国労の組合活動に多大の支障をもたらしたことは明らかである。

- (ウ) 前記第1の5の(3)及び(4)、6で認定したとおり、新会社の職員の選定は、設立委員が示した採用の基準及び労働条件を国鉄職員に提示し、その意思を確認したうえで国鉄は、設立委員の採用の基準に従って名簿を作成し、設立委員はその名簿の中から採用者を決定することとなっていた。

そして、実際には国鉄の作成した名簿のとおり設立委員は採用したのであるから、採用にあたって、事実上その選別の基準とされたのは、設立委員の示した採用の基準と国鉄が作成していた職員管理調書であったと認められるので、これにつき検討してみる。

- a 設立委員が提示した新会社の職員の採用の基準は、その第3項で「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。」とされていた。

しかし、設立委員の提示した上記採用の基準も、第3項以外の項目は、客観的な基準で比較的明確なものといえるが、選別にあたって最も実質的かつ重要な基準と思われるこの項目は、「ふさわしい者」という極めて抽象的な基準であるため、評価にあたる国鉄の裁量の余地が多分にあり、その運用次第では差別を生む恐れがあったと認められる。

- b 次に、「既存の資料」として選定の資料とされた職員管理調書の評定項目にも疑問がある。「12. 服装の乱れ」の項目は、「リボン・ワッペン……等について指導された通りの服装をしているか。」というものであったが、当時、国労は分割・民営化に反対し、リボン・ワッペン闘争を行っていたのであるから、その国労の指示

に従って行動する国労組合員の行為が不利に評価されることは明らかである。また、「11. 職場の秩序維持」や「13. 指示・命令」は、労使慣行をめぐってトラブルが発生しており、それも国鉄が十分な事前協議を行わず現場協議制を破棄したことに起因するものであってみれば、この項目によって、そのトラブルの責任を国労組合員にのみ負わせることになりかねない。また、「14. 態度・言葉使い」、「16. 勤務に対する自覚、責任感」も同様であって、トラブルの中で国労組合員に行き過ぎた言動があったとしても、それをもって責任を問うことは適当でないのであって、これらの評定項目によって国鉄の一方的判断がされかねない。とりわけ、「20. 現状認識」の項は、職員の勤務評価に携わる職制が意識改革を強要していた状況から考えると、実質上国鉄が進める分割・民営化に賛成か否かを評価の基準にしたのではないかとの疑いを抱くを得ない。

- c しかも、昭和61年9月以降、国鉄は、同年4月に行った評定の見直しをしたが、同年4月以後国労を脱退し、他の組合に加入した者については、現状認識がよくなったなどとして評定が上げられた事実も認められる。
- d また、同調書には、特記事項として労働処分を記載することとされていたが、職員採用の選考にあたっては、個人の職務能力評価の観点からなされるべきであるにもかかわらず、労働処分について考慮することは、組合員としての活動を不当に取り扱う恐れがあり、設立委員の示した採用の基準第3項の趣旨にもとるといわざるを得ない。

それにもまして、昭和58年4月から昭和61年3月までが評価の対象期間とされていたが、特記事項の労働処分については、発令日ベースでなく通告日ベースで記入することとし、昭和58年7月2日に通告した「58.3闘争」から記載することとされていた。この評定の対象期間は、以前に国労と同一歩調をとっていた動労が方針を転換し、すでに闘争を行っていなかった時期にあたる。一方、国労は、この時期も分割・民営化に反対し、闘争を続けていたのであるから、このように評価の対象を昭和58年3月闘争からと限定したことは、それまでに国労組合員と同様の闘争を行って同様の処分を受けていた動労組合員らを有利に扱うこととなり、一方、国労組合員にとって不利に働くことは明らかであって、国鉄がことさら国労を嫌悪し、差別する意図があったものと疑わざるを得ない。

- (エ) また、前記第1の3の(7)で認定したとおり、参院特別委員会において、「各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こと、及び上記ア判断の労使関係などからすると、新会社の職員の選定にあたっては、組合間差別が危惧されていたのである。

(オ) 前記第1の8の(2)及び(3)で認定したとおり、熊本鉄道管理局管内における採用状況をみると、分割・民営化に一貫して反対していた国労組合員の採用率が15.5パーセントであるのに対し、分割・民営化に協力の姿勢を示した動労など改革労協系の組合員はほぼ100パーセントであり、国労から脱退した者で結成した鉄産労の場合でも69.4パーセントであった。

元国労役員の採用状況をみると、国労に残った組合員の場合、11.8パーセントであるのに対し、国労を脱退して改革労協系の組合に所属した元役員は、100パーセントであり、鉄産労を結成した元役員の場合でも56.8パーセントが採用されている。

これをみれば、国労組合員の採用率が、他組合に比較して著しく低かったことが認められる。

(カ) 前記第1の6の(19)、9で認定したとおり、国鉄及び設立委員は、承継法人の職員の労働条件及び採用の基準等についての国労の団体交渉等の要求に対して応じなかった。また、被申立人らは、本件は審問を行うまでもなく法律判断によって処理されるべき事案に属するものであり、法律判断に必要な主張・立証が必要である場合を除き審問手続きに関与しないとして、実体審理に一度も出席せず、職員選定の合理性について、何らの反論・反証を行わなかった。

ウ 以上ア及びイで述べたとおり、

- ① 本件不採用は、実質的には整理解雇的措置であること、
- ② 本件組合員は、清算事業団に所属し、経済的、精神的及び社会的不利益を被っていること、
- ③ 職員選定の資料として使用された職員管理調書においては、国労組合員であるが故に動労などの組合員と比べて不利に取り扱われる項目があり、また、その運用においても差別して不利に取り扱われたこと、
- ④ 新会社の職員の選定にあたっては、国鉄改革をめぐる労使関係から、また、参院特別委員会における国鉄改革関連8法の法案採決に際し、客観的かつ公正なものとするよう附帯決議がなされたことなどからすると、組合間差別が危惧されていたこと、
- ⑤ 熊本鉄道管理局における採用状況で、新会社への国労組合員及びその役員の採用率が、動労などの組合員と比較して極端に低かったこと、
- ⑥ 被申立人らは、実際に行われた職員選定の合理性について、反論・反証を行わなかったこと、

などが認められる。

これらを総合的に併せ考慮すれば、国鉄が本件組合員を採用候補者名簿に登載せず、設立委員が同人らを新会社に採用しなかったことは、本件組合員が国鉄の分割・民営化に反対する国労の組合員であることを嫌悪し、採用手続きに藉口して、分割・民営化に協力する動労などの組合員と差別して不利益に取り扱い、もって申立人組合の弱体化を企図したものであり、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ると認めざるを得ない。

これによって生ずる責任を被申立人ら新会社が負うべきことは、前記第2の1の(2)で認定したとおりである。

### 3 救済方法について

- (1) 本件不採用は実質的には整理解雇的措置であり、当委員会は、本件職員の採否の決定に、国労組合員であるが故の不当労働行為が介在したものと判断した。

この場合において、被申立人らが審問に欠席し、何らの反論・反証を行わなかった点を考慮すれば、本件組合員全員につき、原状回復を図るため、最も実効性ある救済措置として主文第1項及び第2項の採用命令を発するのが適切であると判断した次第である。

なお、本件組合員のうち、A10及びA11については、意思確認書を白紙で提出したことが認められるので、救済対象者から除くこととした。

また、本件組合員の就労すべき職場、職種等の決定については、新会社発足後の事情等を勘案して、労使間の協議にゆだねることが適切と考えるため、主文第3項のとおり命ずることとした。

さらに、申立人らは、陳謝文の交付及び掲示を求めているが、主文第5項をもって足りると考える。

- (2) 被申立人らは、改革法の手続きによらない採用命令は、法令の規定に反し許されない。また、設立委員は、基本計画において定められた人数を超えて採用することは法律上できなかつたのであるから、これを無視して救済命令によって本件組合員の採用を強制することは法令の規定に反すると主張する。

しかし、当委員会の命令によって基本計画に定める職員数を上回る結果を生じるとしても、それは改革法の手続きに従って採用を命ずるものではなく、当委員会は、本件不採用が不当労働行為であると認定し、原状回復のための事実上の措置として命じるものであるから、労働委員会の裁量の範囲に属する。

- (3) 被申立人らは、採用の自由は企業活動の根幹にかかわるものとして、その自由が保障されており、申立人らの請求する救済内容に沿う命令を発することは労働委員会の裁量権の範囲を逸脱した違法なものであると主張する。

しかし、新会社の発足にあたっての職員の採用は、改革法上採用とい

う表現を用いているものの、その対象を国鉄職員に限定しており、広く募集をし、適格者を選抜する新規採用とはその性質を全く異にするものであるから、被申立人らの主張は採用できない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、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。

平成元年4月25日

熊本県地方労働委員会  
会長 紫垣陸助

(別表 略、別紙 略)