

宮崎、昭62不1、平元.4.28

命 令 書

申立人 国鉄労働組合
申立人 国鉄労働組合鹿児島地方本部
被申立人 九州旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、別紙1救済対象者名簿記載の組合員を、昭和62年4月1日以降同社の社員に採用したものととして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、上記第1項を履行するに際し、それぞれの組合員が就労すべき職種、職場等について、申立人組合と誠実に協議しなければならない。
- 3 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、別紙救済対象者名簿記載の組合員に対し、昭和62年4月1日以降就労させるまでの間、同人らが同社に採用されていたならば得たであろう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いを受けた賃金額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、本命令受領後、速やかに申立人組合に対して次の文書を手交しなければならない。

記

当社が、国鉄改革に伴う職員採用において、貴組合の組合員を貴組合所属の組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に昭和62年4月1日付けで社員として採用しなかったことは、宮崎県地方労働委員会において、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。

よって、ここに遺憾の意を表するとともに、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日
(交付日を記入すること)

国鉄労働組合
中央執行委員長 A1 殿
国鉄労働組合鹿児島地方本部
執行委員長 A2 殿

九州旅客鉄道株式会社
代表取締役 B1 ㊟

- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

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、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。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（改革法第11条第2項に規定する承継法人をいう。以下同じ。）の一つとして九州地方における旅客鉄道事業等を引き継いで設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、資本金160億円、社員数発足時約1万5000人である。
- (2) 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、昭和62年4月1日、改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（以下「清算事業団法」という。）に基づき、国鉄から承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務等及び承継法人に採用されなかった国鉄職員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設立された法人であり、その職員数は審問終結時約8000人である。
- (3) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月5日、国鉄の職員により結成された労働組合で、現在は、承継法人及び清算事業団に勤務する者等で組織する労働組合であり、肩書地に本部を置き、その組合員数は改革法成立時約9万8000人、審問終結時約3万8000人である。

なお、国労から分かれた労働組合として、国鉄動力車労働組合（昭和26年5月結成。以下「動労」という。）、鉄道労働組合（昭和43年10月結成。以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（昭和46年4月結成。以下「全施労」という。）等があった（以下この3組を「動労ら」という。）。

- (4) 申立人国鉄労働組合鹿児島地方本部（以下「鹿児島地本」という。）は、昭和25年12月1日、国労の地方組織として国鉄の職員により結成された労働組合で、現在は、九州会社の鹿児島支社及び清算事業団の鹿児島雇用対策支部に勤務する者等で組織する労働組合であり、肩書地に本部を、下部組織として6分会を置き、その組合員数は改革法成立時約1600人、審問終結時約230人である。

なお、鹿児島地本の宮崎県における下部組織として、国鉄労働組合鹿児島地方本部宮崎県支部（以下「宮崎県支部」という。）があり、組合員数は改革法成立時約360人であったが、昭和62年5月には約100人に減少した。その結果、支部組織が廃止され、同年6月1日、新たに国鉄労働組合鹿児島地方本部宮崎地区協議会（以下「宮崎地区協議会」という。）が組織されると同時に、分会組織も宮崎県支部当時の12分会から2分会に統廃合された。

- (5) 申立人は、昭和63年11月18日、当初、被申立人としていた西日本旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社を取り下げ、また、平成元年4月11日、当初、申立人となっていた宮崎地区協議会を取り下げた。

- (6) 申立人の組合員で本件申立てによる救済対象者（以下「本件組合員」という。）は、申立時76人、審問終結時66人（別紙1 救済対象者名簿のとおり）である。
- (7) 九州会社には、申立組合以外に、全日本鉄道労働組合総連合会（動労らを中心に昭和62年2月結成。）、全国鉄動力車労働組合連合会（昭和49年3月結成。）及び日本鉄道産業労働組合総連合（昭和62年2月結成、以下「鉄産総連」又は「鉄産労」という。）の各傘下の労働組合等がある。

2 国鉄改革の経緯

- (1) 昭和56年3月16日、第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）が発足し、臨調は、翌年7月30日、「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。
- 基本答申では、国鉄の経営悪化による赤字の増大が国家財政の大きな負担となっているとされ、その原因として、企業意識と責任感の欠如、職場規律の乱れ、管理限界を超えた巨大な企業規模、国会及び政府の過度の関与などが指摘された。そして、公社制度を抜本的に改め、効率的経営形態に変えるために分割・民営化が必要であるとし、その推進体制として、「国鉄再建監理委員会」（以下「監理委」という。）等の設置を、また、新形態移行までの間に緊急にとるべき措置として、職場規律の確立、現場協議制の改善等11項目を提言した。
- (2) 昭和57年9月24日、政府は、基本答申を受けて行政改革大綱を閣議決定した。その中で、国鉄については、5年以内に事業再建の全体構想を設定し実現を図るとし、また、緊急にとるべき措置についても、早急に実施に取り組むことを決定した。
- (3) 昭和58年5月13日、「日本国有鉄道の事業の推進に関する臨時措置法」（国鉄再建監理委員会設置法）が成立し、同年6月10日、監理委が設置された。
- (4) 昭和58年8月2日、監理委は、「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」（第1次緊急提言）を政府に提出し、職場規律の確立、要員数の縮減、地方交通線の整理の促進などを提言した。
- (5) 昭和59年8月10日、監理委は、第2次緊急提言を行い、国鉄の経営形態について、多様な交通機関の発達等でもはや全国一元的運営の必要性がなく、また、私鉄等と比べても特に公共性を求める必然性は乏しいとして、分割・民営化の方向で、私鉄並みの生産性を前提とした要員配置と余剰人員対策、地方交通線の整理の一層の促進などを提言した。
- (6) 昭和60年7月26日、監理委は、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために」（以下「最終答申」という。）を政府に提出した。その骨子は、①旅客部門を6地域に分割する、②貨物部門は旅客部門と切り離して一社とする、③新幹線は一括保有で旅客会社に貸し付ける、④分割・民営化は昭和62年4月1日に実施する、⑤新事業体の適正要員規模は約18

万3000人とし、移籍要員は約21万5000人とする、⑥約9万3000人の余剰人員対策を行うなどであった。

- (7) 昭和60年7月30日、政府は、最終答申を最大限尊重する旨閣議決定するとともに、同年10月11日、「国鉄改革のための基本方針について」を閣議決定し、翌年2月から3月にかけて国鉄改革関連9法案を第104回国会に提出した。

このうち、「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、残る8法案は、同年11月28日、第107回国会で成立した。

- (8) 昭和61年12月16日、政府は、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。

- (9) 昭和62年4月1日、改革法等に基づき九州会社等11の承継法人が発足した。これにより、国鉄の行っていた事業は各承継法人に引き継がれ、また、国鉄は清算事業団に移行した。

3 国鉄改革を巡る労使関係

- (1) 国鉄改革に対する各組合の対応

ア 国 労

- (ア) 国労は、かねてから国鉄の分割・民営化の動きに対し、国民の足としての国鉄を守り、組合員の雇用確保等の立場から反対の方針を取っており、監理委の最終答申に対しても、①全国ネットのダイヤが崩壊すること、②貨物の広域輸送が困難になること、③労働条件が低下することなどの理由から反対した。

- (イ) 昭和61年10月9日・10日、国労第50回臨時大会が開催され、労使共同宣言と雇用の安定等に関する協約（合理化等に当たって、本人の意に反する免職及び降職は行わないなど4項目からなる。以下「雇用安定協約」という。）の締結、点検・摘発行動の中止等労使協調路線への転換を内容とする「当面する情勢に対する緊急方針」が提案されたが、否決され、従来の方針を堅持していくことが決定された。その結果、執行部は総辞職し、新執行部が選出された。

- (ウ) 同年11月17日、国労は、分割・民営化に反対する立場をとりながらも、国鉄改革関連法案の成立阻止が難しくなった情勢を踏まえて、政府に対し、①新会社等の要員規模を拡大すること、②組合の所属や思想等を理由による選別をしないこと、③北海道、九州については特別に配慮し、地元での雇用確保の措置を講ずることなどを要求した。

イ 鉄産労

国労第50回臨時大会において提案された労使協調路線転換の緊急方針を支持する国労旧主流派らは、雇用の確保と労働条件の維持確保を目標に国労から脱退し、昭和62年1月下旬から2月末にかけて新会社

ごとに鉄産労を結成し、同年2月28日、鉄産総連を結成した。

ウ 動 労

- (ア) 昭和58年8月2日、動労は、監理委が政府に提出した第1次緊急提言に対して、職場と仕事と生活を守ることを基本に国鉄の分割・民営化反対の見解を表明したが、昭和61年1月13日に労使共同宣言を締結するなど、一転して国鉄の分割・民営化容認の立場をとった。
- (イ) 昭和61年7月8日から10日にかけて動労第42回定期大会が開催され、事実上、分割・民営化を認めた運動方針を決定した。同大会にはB2国鉄総裁が初めて来賓として出席した。

エ 鉄 労

- (ア) 昭和59年6月26日、鉄労は、地域本社制導入など事実上の分割・民営化を認める内容の「国鉄経営再建に関する鉄労の意見と提言」を決定し、さらに、翌年3月2日には、「鉄労提言の具体策」を決定して明確に分割・民営化の方針を打ち出した。
- (イ) 昭和60年8月6日から8日にかけて鉄労第18回年次全国大会が開催され、分割・民営化を推進するなどの運動方針を決定した。同大会には、B2国鉄総裁が国鉄の歴史上初めて来賓として出席した。

オ 国鉄改革労働組合協議会

昭和61年7月18日、動労ら及び真国鉄労働組合（同年4月13日、国労から脱退した者を中心に結成された。）は、国鉄の分割・民営化に協力する立場から、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、同年7月30日、国鉄改革の実現に一致協力して取り組むため労使が意見の交換を行うことを目的として、国鉄との間に国鉄改革労使協議会（以下「改革労使協」という。）を設置した。

(2) 職場規律の問題等

ア 職場規律の問題

- (ア) 昭和56年の臨調発足後、国鉄における職場の実態が各方面で論議されるようになり、昭和57年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、職場における悪慣行などの総点検の実施と是正措置を指示した。
- (イ) 同年3月5日、国鉄総裁は、運輸大臣の指示を受けて、①ヤミ慣行、ヤミ協定は直ちに是正すること、②現場協議制度について制度の本旨に立ち返った運用の指導をすること、③職員がその使命、職責を全うする体制を作るために業務管理の適正を図ること、④旅客へのサービス等に新たな認識の下に取り組むことなどを内容とする「職場規律の総点検及び是正について」の通達を出した。
- (ウ) 同年7月19日、国鉄は、「現場協議に関する協約（以下「現場協議協約」という。）について、協議の対象範囲、開催回数、時間等の限定等を内容とする改定案を組合側に提示し、同年11月30日までに合意に達しないときには、協約を締結しないという提案をした。

これに対し、動労らは、同協約を再締結したが、国労は、現場協議制度を骨抜きにするものであるとしてこれを拒否し、同年12月以降、昭和43年以来続いた現場協議協約は失効した。

- (エ) その後も、国鉄は、職場規律について総点検を行ったが、これに対し、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った。
- (オ) 各職場において、管理者は、従来、労使慣行として認められていた組合旗の掲揚、組合掲示物の掲示板使用、国鉄用地内での組合活動等を禁止し、また、組合バッジ、ワッペン、氏名札、点呼妨害等の問題を取り上げ、次のような発言等を行った。

- a 宮崎駅では、昭和61年8月から10月にかけて、鹿児島鉄道管理局（以下「鹿鉄局」という。）から管理者を動員して、連日のように「国労バッジを外しなさい。外さないと後で後悔しますよ。」と言ひ、宮崎車掌区では、昭和61年初めから点呼において、「帽子をかぶりなさい。」「国労バッジを外して下さい。」と言ひ始めた。

- b 宮崎保線区では、次のような事例があった。

- (a) 昭和59年頃から、点呼において、ワッペン、国労バッジ、氏名札等の問題を取り上げ、「ワッペンを外せ、国労バッジを外せ。」と言ひ始め、昭和60年に入ると、「このままでは承継法人には採用されません。」「ネームプレートを着用しない人は、昇給をしない。」と言ひてきた。そして、昭和61年に入ると、点呼での出来事を、毎日、鹿鉄局に報告するようになった。

- (b) 昭和61年11月19日、B3助役が、人活センターの点呼において、国労バッジ等の問題を取り上げ、「だてにしていると思うな、勤務評価の対象になる。」と言ひ、また、同月26日にはB4保線区長が、「赤タオル（分割・民営化反対と書いてある）、国労バッジ、点検摘発メモ帳は、勤務時間内の組合活動であり、すべてが勤務評価の対象になるということを忘れないように。」と言ひた。

- c 宮崎電力区では昭和59年から、宮崎信号通信区では昭和60年から鹿鉄局の課長、係長クラスの職員が頻繁に来て点呼に立会うようになり、国労バッジ、襟章などに目を付けて、「規定違反だ、バッジを外せ。」「知恵を出さず、汗も出さない者は立ち去れ。」などと言ひた。

- d 油津保線管理室（油津保線支区）では、次のような状況であった。

- (a) 昭和58年頃から、管理者は、国労バッジ、ワッペン、呼名点呼等の問題を取り上げ、これらに対する質問等に対しては、「すべて勤務時間中の組合活動として現認する。」「昇給にひびく。」

「どういう立場でものを言っているのか。」「国労、協約、協定、そんなものは関係ない。」などと言った。

(b) 昭和60年に入ると、管理者は、点呼の中で連日のように国労バッジ、襟章、氏名札、点検摘発メモ帳、増収、広域異動等の問題を取り上げ、「意識改革しなければ鉄道の仕事には残れない。」「基本的な事が守れないと来年の振り分けの材料になる。」「呼名点呼での返事がないということは「私は国鉄に残らなくてもいいです」という意思表示をしているものと受け止めます。」などと言い、また、鹿鉄局の課長、係長クラスの職員が点呼に立ち会い、「バッジを外しなさい、国鉄は分割・民営化に向けて進んでいます。だから意識改革をしてもらわなければならない。」などと言った。

(c) そして、昭和61年に入ると、「基本的なことができない悪い職場はじゃんじゃんつぶしていく。」「10月1日から指差呼唱、勤務時間内の更衣、メモ帳、国労バッジの着用などは職務専念義務違反として現認する。」などと言った。

e 都城保線管理室(都城保線区)では、次のような事例があった。

(a) 昭和57年に現場協議制度がなくなった頃から指差呼唱、国労バッジ、リボン・ワッペン等の問題を取り上げ始めた。

(b) 昭和59年頃は、点呼の中で分割・民営化の話をするようになり、ワッペン、国労バッジ着用者に対し「外しなさい。外さなければ新会社に採用されるか保障しない。」などと言い、また、当局の指示に従わない者に対しては、「あなた達の代わりは幾らでもいます。国労バッジを着用している人は、現場に出てはなりません。意識改革をしなさい。」などと言った。

(c) 昭和60年に入ると、鹿鉄局から課長、係長クラスの職員が点呼に立ち会い、国労バッジ、襟章などに目を付け、「服務規定違反だ、バッジを外しなさい。」「知恵も出さず汗も出さないものはさっさと去れ。」などと言い、また、組合員が返事をするまでということで1時間以上立たせた状態にしたこともあった。

イ 大量処分

(ア) 昭和58年3月、国労及び鹿児島地本は、合理化反対闘争を行ったが、これに対し、国鉄は、同年7月2日、免職8人を含む745人の処分を通告した。

(イ) 昭和58年5月13日、国労は、国鉄再建監理委員会設置法反対の29分ストを、また、昭和59年7月6日・7日には余剰人員問題解決などの順法闘争を行ったが、これに対し、国鉄は、同年8月4日、29分スト及び順法闘争に関して停職を含む2600人の処分を、同年9月8日、順法闘争に関して解雇を含む1680人の処分を通告した。

- (ウ) 昭和59年8月10日、国労は、分割・民営化反対の2時間ストを行ったが、これに対し、国鉄は、同年10月24日、停職16人を含む2万3301人の処分を通告した。
 - (エ) 昭和60年4月頃から、国労は、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が、これに対し、国鉄は、昭和60年9月11日、約5万9200人、昭和61年5月30日、約2万9000人に対し、戒告を含む処分を行った。
 - (オ) 昭和60年8月5日、国労は、国鉄の分割・民営化答申に反対するストライキを行ったが、国鉄は、同年10月5日、このストライキ及び同年3月19日の年金改悪ストなどに対し、6万4126人の処分を通告した。
 - (カ) 動労らは、昭和57年12月末頃から争議行為を行わなくなっていた。
- (3) 雇用安定協約
- ア 昭和59年6月5日、国鉄は、組合側に対し、余剰人員対策として、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（以下「3項目」という。）などを示すとともに、3項目の円滑な実施を前提に雇用安定協約を再締結したいと提案した。これに対して、組合側は、3項目は首切りにつながるなどの理由で反対した。
 - イ 同年10月9日、国鉄は、組合側に対し、3項目のうち休職制度及び派遣制度についての早期妥結を提案した。これに対し、動労らは妥結したが、国労は妥結しなかった。
 - ウ 同年10月11日、国鉄は、国労に対し、雇用安定協約の破棄を通告したが、翌年4月9日、3項目について妥結したため破棄通告を撤回し、同協約は昭和60年11月30日まで存続した。
 - エ 昭和60年11月13日、国鉄は、同月30日で期限切れとなる雇用安定協約の再締結について、有効期間を昭和62年3月31日までとし、動労らと妥結した。一方、国労に対しては、3項目への非協力的な態度を取り続けている限り再締結できないとして再締結を拒否し、同年12月1日以降も同協約を締結しなかった。
- (4) 進路アンケート調査
- ア 昭和60年12月11日、国鉄は、公的部門の昭和61年度採用分への転職希望者を把握するため、全職員を対象とする第1次進路アンケート調査（以下「調査」という。）の実施を発表した。その内容は、事実上、分割・民営化を前提としているものであった。同日、動労らは調査実施を了承した。
 - イ 同月25日、国労は、調査は国鉄労働者の動揺と競争をあおるものであるなどとして、アンケート用紙に「私は分割・民営化に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。」と記載する方針を決定した。
 - ウ 昭和61年1月16日、国鉄は、全国総務部長会議において、調査に対して白紙のアンケート用紙を提出した者及び提出しない者を現場長が

個々に呼び出して、「個人の意思か組合の指導によるものか」を質し、「白紙のアンケート用紙を提出した者は、旧国鉄に行くことになる」と述べることにする」旨を指示した。

(5) 労使共同宣言

ア 第1次労使共同宣言

(ア) 昭和61年1月13日、国鉄は、組合側に対し、労使共同宣言（第1次）に同意するよう要請した。その内容は、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、①諸法規を遵守し、安定輸送の確保、安全輸送に全力をあげること、②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ること、③酒気帯び勤務、点呼妨害等企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努めること、④鉄道事業の再生に必要な合理化を積極的に推進すること、⑤余剰人員対策として、派遣制度、退職勧奨等を積極的に推進することなどの項目について、一致協力して取り組むというものであった。

(イ) 動労らは、同日付けで同宣言に調印したが、国労は、①国会審議すらない時点で最終答申を既成事実化するものである、②労働者の諸権利を放棄するものである、③国労を孤立化させるものであるなどとして、その要請を拒否した。

イ 第2次労使共同宣言

(ア) 昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協と第2次労使共同宣言について合意、調印した。その内容は、①分割・民営化による国鉄改革を基本とし、その実施に向かって労使が一致協力すること、②改革労使協を今後の労使の機軸とし、緊密な連携、協議を行うこと、③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こと、④企業人としての自覚を有した望ましい職員像へ向けて、必要な教育の一層の推進を図るとともに、労使それぞれの職員指導を徹底することなどであった。

(イ) 同日、国労は、複数の労働組合が存在する中で改革労使協を労使関係の機軸とすることは、正しい労務政策とは考えられないなどとする見解を発表した。結局、国労と国鉄との間では、同宣言の調印は行われなかった。

ウ 202億円訴訟の動労分取下げ

昭和61年9月3日、国鉄は、昭和50年に行われた官公労働者のいわゆるスト権ストに関し、国労及び動労に対し提訴していた202億円の損害賠償訴訟のうち、動労に対する訴えを取り下げた。これについて、国鉄は、動労が昭和57年以来ストライキを行わず、職場規律の是正、合理化等にも積極的に協力してきており、さらに、労使共同宣言において、新会社移行後もスト権行使を自粛し、分割・民営化に協力することなどを約束したので、本件取下げにより、「労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたい。」という内容のB2国鉄総裁談話

を発表した。

エ 労使共同宣言と労務政策

昭和61年9月3日付け香椎駅長の各幹部あてのメモには、今後の労務対策について、「(1)労使共同宣言グループの連係を更に深めて事に対処していく。現時点で8000名をオーバーした。(2)第2次労使共同宣言の方向で職員の意識改革の土台をつくってもらいたい。」と記載されていた。

(6) 広域異動

ア 昭和61年3月4日、国鉄は、組合側に対し、余剰人員対策を円滑に推進するため、北海道、九州に集中している余剰人員を東京、大阪等に異動させるという広域異動計画について説明した。

イ 同年3月14日、動労らは、広域異動計画を了解し、協定を締結した。他方、国労は、広域異動は交渉事項であるとして団体交渉を求めたが、拒否された。

ウ 国鉄は、同年3月20日から10月31日までの間、広域異動を実施し、その結果、5226人が応募し3818人が異動した。応募者数を組合別にみると、第1次労使共同宣言を締結している動労は2267人、鉄労は663人であったのに対し、国労は1294人であった。

(7) 企業人教育

ア 昭和61年4月3日、国鉄は、組合側に対し、公企業の中で培われた親方日の丸意識やコスト意識、サービス意識の欠如等を払拭し、企業人としての考え方と行動力を身に着け、活力ある経営を通して鉄道事業の未来を切り開いていくことを目的として、企業人教育を行うことを提案した。

この教育は、大卒採用者、現業管理者、一般職員等7万人を対象としたもので、教育の主な内容は、①企業及び企業人について、②私達をめぐる現状分析、③活力ある職場づくり、④私のめざす企業人像、⑤団体行動訓練などであった。

イ これに対し、動労らは、意識改革、雇用の場の確保を進めるためにも賛成であるとした。他方、国労は、経営側が労働者に行う教育は、技能及び知識教育に限定されるべきであるなどとして反対の態度を示した。

ウ 当時、職場では、企業人教育を受講すると採用に有利になると言われており、国労は、受講しなければ採用の振り分けの材料になるとして受講を希望するという方針をとったが、受講は、まず管理者、動労ら組合員、そして国労組合員という順序で行われた。また、受講者のうち、国労組合員の中には、国労脱退を求められる者もいた。

(8) 人材活用センター

ア 昭和61年6月24日、国鉄は、合理化等に伴う余剰人員を集中管理するため、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。)を設置すると発表し、同年7月1日に全国で1010箇所設置した。

イ 国鉄は、人活センターの設置前においては、全国の主要現場に要員センター等を設置し、余剰人員を1か月から3か月のローテーションで配置していたが、人活センターへの担務指定は、長期に固定化するものであった。

ウ 同年6月24日、国労は、人活センター設置に対し、①選別であり容認できない、②労働条件に係り団体交渉を行うべきである、③「過員」の特定化であるなどとの抗議声明を発表した。

エ 人活センターは、同年11月1日には全国で1438箇所に増設され、担務指定された職員は1万8510人であった。その組合別の構成は、国労1万4960人で80.8%、動労1370人で7.4%、鉄労1090人で5.9%、全動労430人で2.3%、その他660人で3.6%であった。

オ 国鉄は、人活センターへの職員の配置については、業務能力、勤務成績等により現場長が判断するので、その具体的基準は明らかにできないとしていたが、実際には職員管理調書が利用され、人活センター配置の対象とされた職員は、同調書において1ないし5段階の評価中、総合評価4ないし5の低い評価を受けているものであった。

カ 人活センターにおいては、増収活動、経費節減、教育等が行われることになっていたが、実態は伐採、ペンキ塗り、竹細工、老朽設備等の撤去、用地測量等の財産調査も行われた。

キ 鹿鉄局管内の宮崎県内地域（以下「宮崎」という。）では、昭和61年7月から同年11月にかけて、宮崎駅、宮崎車掌区等10箇所に人活センターが設置され、実際には、都城運転区を除く9箇所に137人の職員が担務指定された。

ク 宮崎車掌区人活センターは、昭和61年7月に宮崎駅隣の鹿鉄局総合庁舎1階に設置され、国労1人、鉄産労2人の計3人が担務指定されたが、業務内容は降格扱いの車掌業務であり、列車を一度も降りることはなく、通常の人活センターにおける業務は全く行われなかった。

ケ 宮崎運転区人活センターは、昭和60年4月、余剰人員の配置のために設置された要員センターから分離して設置され、従来からの要員センターには動労の組合員が19人、人活センターには国労の組合員10人（最終的には11人）及び退職予定の動労組合員1人が担務指定されたが、業務内容は両センターとも同じで、要員センター設置当初から行っている竹細工、ペンキ塗り、草取り等であった。

コ 人活センターに担務指定された組合別の状況をみると、担務指定時は動労1人、組合未加入1人を除く135人全員が国労組合員であったが、担務指定後の最終の状況は、国労103人で75.2%、鉄産労25人で18.2%、動労1人で0.7%、鉄労6人で4.4%、組合未加入2人で1.5%となっていた。

サ 人活センターに担務指定された者の採用率は、国労組合員は87人のうち9人で10.3%、鉄産労の組合員は22人のうち15人で68.2%、また、鉄労の組合員6人、組合未加入者1人は全員が採用された。

(9) 国労脱退工作

国鉄は、分割・民営化の過程において、全国各地で国労組合員に対し種々の脱退工作を行った。宮崎においても、次のような事例があった。

(宮崎駅)

ア 昭和61年10月、B5宮崎駅首席助役は、A3組合員に対し、「君は旅行取扱主任の資格を取ったけれども、国労においては新会社に残れないぞ。」と言った。その後、同組合員は、同年11月、国労を脱退し、動労に加入した。

イ 同年11月、B6宮崎駅長は、A4組合員ほか数名の組合員に対し、「俺がいる間は、国労組合員を宮崎駅の所要員から一人残らずいなくなるようにしてやる。」と言った。

ウ 同年11月、B6宮崎駅長らは、A5組合員に対し、「君は、一応企業人教育を受けたが、新会社に残れるとは限らない。君は新会社に必要な枠から少しはみでている。そのためには、私が言うまでもなく意識改革者として行動で示してもらいたい。」と言った。

エ 同年11月頃、B7南宮崎駅長とB8同駅助役は、同駅勤務のA6宮崎県支部執行委員、A7宮崎駅自治区分会長ら3人が宮崎駅人活センターに担務指定された後、残った組合員6人に対し、「分割・民営化に反対すればいつでも転勤させる、意識を変えなければ新会社には残れない。」と言った。その後、6人は全員国労を脱退し、鉄産労、鉄労に加入した。

(宮崎車掌区)

オ 昭和61年9月中旬、鹿鉄局のB9係長は、宮崎車掌区の組合員のうち、主に企業人教育や非現業試験を受けた者及び内勤者の壮年層に対し、また、同局のB10係長が同じく青年層に対し、「このままでは新会社に行ける保証がない。意識改革が必要だ。」と言った。その後、10数人が国労を脱退し、壮年層は鉄労に、青年層は動労に加入した。

カ 同年11月頃、B11宮崎車掌区長は、A8組合員に対し、「君は今評価が3だが、国労を抜けると点数を上にしてやる。」と言った。その後、同組合員は国労を脱退し、動労に加入した。

(宮崎機関区)

キ 昭和61年12月、B12宮崎機関区長は、同区南宮崎派出所のA9組合員に対し、「君は企業人教育を受講しているので国労を脱退するように。」と言い、また、同区要員センター担務のB13助役は、同派出所のA10、A11の両組合員に対し、「新会社に残りたいなら国労を脱退した方が良策である。」と言った。その後、3人は国労を脱退し、動労に加入した。

(宮崎信号通信区)

ク 昭和61年10月以降、鹿鉄局のB14係長、B15係長らは、宮崎信号通信区の各組合員に対し、「意識改革をしなければ今のままではだめだ。」と言った。

ケ 昭和62年1月、鹿鉄局のB14係長は、九州電力㈱に採用が内定していたA12宮崎電通分会長に対し、「1月28日がタイムリミットだ。意識改革することで採用するとは言い切れないが、国労にいたら絶対にだめだ。君は仕事もできるしもったいないと思わないのか。」と言った。その後、同組合員は国労を脱退し、鉄労に加入した。

(油津保線管理室)

コ 昭和61年9月、宮崎保線区油津保線管理室の分会執行三役ほか7人の機関役員らほとんどの役員が宮崎人活センターに担務指定された後、同年11月中頃、鹿鉄局のB16係長とB17係長は、同管理室に残った組合員のうちA13組合員ら7人に対し、「自分自身のことだよ。国労にいてもどうにもならないよ。」「11月28日がタイムリミットだよ。」と言った。その後、7人は全員国労を脱退し、鉄産労、鉄労に加入した。

(都城保線区・都城保線管理室)

サ 昭和61年9月頃、都城保線区のB18事務助役は、同区のA14組合員に対し、「新会社に残りたくはありませんか。今となっては残る道はたった一つしかありません。それは国労を抜けることです。」と言った。

シ 同年11月か12月頃、鹿鉄局のB19係長、B4宮崎保線区長らは、都城保線管理室のA15組合員ら5人に対し、「君たちは職員管理調書では3ランクになっており、このままでは新会社に採用されるかどうか分からない。国労を脱退したら新会社に行く保証をするので脱退するように。」と言い、国労の脱退届と鉄労の加入届を手渡した。その後、全員国労を脱退した。

ス なお、宮崎駅では、組合員による脱退工作として、次のような事例があった。

(ア) 動労、鉄労の役員ら幹部は、鹿鉄局から職員の個人別評価表のコピーを渡され、それをもとに脱退工作を行った。

(イ) 宮崎駅人活センターに担務指定されていたB20元宮崎駅自治区分会書記長は、12月、国労を脱退した後、「近々、九産労を結成する。鹿鉄局が九産労の組合員を採用する人員は800名だから、早く九産労に加入した方が自分のためだ。」と言いながら、脱退工作を行った。

(10) 組合別の組織人員の推移

ア 全国及び宮崎における組合別の組織人員の推移は、次のとおりである。

(ア) 全国の組合別組織人員の推移

(人)

組合別	61. 7. 1	61. 8. 1	61. 9. 1	61.10. 1	61.11. 1	61.12. 1	62. 1. 1	62. 2. 1	62. 3. 1
国 労	157, 116	145, 982	134, 761	121, 925	110, 010	98, 242	85, 349	64, 721	61, 353
動 労	31, 181	31, 478	33, 042	33, 946	35, 166	35, 236	35, 854	35, 237	34, 690
鉄 労	30, 369	33, 188	36, 141	39, 252	42, 080	43, 683	44, 609	44, 098	43, 328
その他	6, 727	13, 684	21, 034	27, 424	34, 099	41, 928	51, 598	69, 883	72, 285
未組織	11, 164	10, 803	9, 795	9, 455	9, 086	9, 720	8, 289	8, 077	8, 010
合 計	236, 557	235, 135	234, 773	232, 002	230, 441	228, 809	225, 699	222, 016	219, 666

(イ) 宮崎県支部単位、分会単位の組合別組織人員の推移

(人)

組織別	組合別	61年 7. 1	8. 1	9. 1	10. 1	11. 1	12. 1	62年 1. 1	2. 1	3. 1	
宮崎県支部	国 労	479	474	458	423	401	356	178	169	167	
	鉄産労	0	0	0	0	0	0	133	128	124	
	動 労	184	185	185	198	201	207	205	213	213	
	鉄 労	0	0	1	26	36	73	104	121	123	
	その他	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
分会	宮崎駅自治区	国 労	109	107	107	95	83	70	45	45	45
		鉄産労	0	0	0	0	0	0	19	19	18
		動 労	0	1	1	7	8	11	11	11	11
		鉄 労	0	0	0	6	8	14	18	18	18
		その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
分会	宮崎車掌区	国 労	72	72	72	55	55	50	21	21	22
		鉄産労	0	0	0	0	0	0	25	25	24
		動 労	0	0	0	6	5	8	12	20	20
		鉄 労	0	0	0	10	11	15	15	20	20
		その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(人)

組織別	組合別	61年 7.1	8.1	9.1	10.1	11.1	12.1	62年 1.1	2.1	3.1	
分	宮崎施設	国 労	55	54	53	51	48	47	7	7	6
		鉄産 労	0	0	0	0	0	0	32	23	21
		動 労	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		鉄 労	0	0	0	2	4	5	9	18	18
		その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	宮崎運転	国 労	14	14	14	14	14	14	10	10	10
		鉄産 労	0	0	0	0	0	0	1	1	1
		動 労	156	156	156	156	157	157	146	145	145
		鉄 労	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		その他	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	宮崎電通	国 労	33	33	39	38	37	32	14	13	11
		鉄産 労	0	0	0	0	0	0	6	6	6
		動 労	0	0	0	0	0	0	5	5	5
		鉄 労	0	0	1	2	3	8	20	19	21
		その他	0	0	0	0	0	0	0	1	1
油津施設	国 労	28	26	26	31	31	28	14	11	11	
	鉄産 労	0	0	0	0	0	0	9	10	10	
	動 労	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	鉄 労	0	0	0	0	0	3	8	10	10	
	その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
会	都城駅 自区	国 労	67	67	67	65	61	44	20	19	19
		鉄産 労	0	0	0	0	0	0	22	23	23
		動 労	0	0	0	1	3	3	3	3	3
		鉄 労	0	0	0	1	2	19	20	20	20
		その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(人)

組織別	組合別	61年 7.1	8.1	9.1	10.1	11.1	12.1	62年 1.1	2.1	3.1
分	国 労	80	80	59	56	56	56	37	37	36
	鉄 産 労	0	0	0	0	0	0	19	17	18
	動 労	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	鉄 労	0	0	0	3	4	4	4	6	6
	そ の 他	1	1	1	1	1	1	1	1	1
会	国 労	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	鉄 産 労	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	動 労	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	鉄 労	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	そ の 他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
会	国 労	18	18	18	15	13	12	7	3	4
	鉄 産 労	0	0	0	0	0	0	0	4	3
	動 労	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	鉄 労	0	0	0	2	4	5	10	10	10
	そ の 他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(注) 宮崎総合分会、都城電通分会を除く。

イ 国労においては、昭和61年7月頃から毎月約1万人の組合員が脱退し、そのほとんどが改革労協所属の組合に加入した。このため、昭和62年3月における国労組合員数は、昭和61年7月と比較すると、全国では約5分の2に、宮崎県支部では約3分の1に減少した。

4 国鉄改革関連法等

(1) 国鉄改革関連法

ア 国鉄改革関連8法は、次のとおりである。

- ・日本国有鉄道改革法
- ・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
- ・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

イ これら国鉄改革関連法のうち、特に本件申立てに係りの規定は、次のとおりである。

(ア) 改革法

- a 改革法は、国鉄による鉄道事業その他の事業の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においては、その事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難となっている事態に対処するため、新たに効率的な経営体制を確立することを目的として、その経営形態の抜本的な改革を行うこととした（第1条）。
- b このため、国鉄の事業を分割して承継法人に引き継がせることとし、旅客鉄道事業は六つの旅客鉄道株式会社（以下「旅客会社」という。）に引き継がせ（第6条）、新幹線鉄道施設は新幹線鉄道保有機構（以下「新幹線保有機構」という。）に一括保有させて旅客会社への貸付け業務を行わせ（第7条、新幹線鉄道保有機構法第1条）、貨物鉄道事業は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、旅客会社の鉄道線路を使用して事業を行わせることとしている（第8条、施行法第12条）。また、電気通信、情報処理、試験研究に関する業務のうち、一体的に運営することが適当なものは、運輸大臣が指定する法人に引き継がせることとされている（第11条）。
- c 国鉄の事業等の具体的な引継ぎ等については、政府が、事業等の種類・範囲、資産、債務及びその他の権利義務の基本的な事項並びに国鉄職員のうち承継法人の職員となる者の総数及び承継法人ごとの数を基本計画で定め、これに従い、国鉄が、承継法人が引き継ぐ事業等の細目を実施計画で定めることとされている（第19条）。
- d 承継法人の職員の採用については、設立委員が、国鉄職員に対し、国鉄を通じて労働条件、採用の基準を提示して募集を行い、国鉄は、承継法人の職員となることに関する意思を確認し、承継法人別にその中から採用の基準に従って職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して判断の基礎資料を添付して設立委員に提出する（第23条第1項、第2項、第4項、施行規則第12条第2項）。そして、その名簿に記載された職員のうち設立委員から採用する旨の通知を受けた者は承継法人の成立時に承継法人の職員として採用される（同条第3項）。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設立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承継法人に対してなされた行為とされる（同条第5項）。
- e 国鉄職員が承継法人の職員となる場合は、退職手当は国鉄からは支給されず（第23条第6項）、承継法人において、国鉄在職期間を承継法人での在職期間とみなして取り扱うこととされている（同条第7項）。
- f 国鉄は、承継法人に事業を引き継いだときは、清算事業団へ移

行し、承継法人に承継されない資産、債務処理等の業務のほか、臨時にその職員の再就職促進のための業務を行うものとされている（第15条）。

(イ) 鉄道会社法

- a 旅客会社及び貨物会社（以下「会社」または「新会社」という。）の設立に当たり、運輸大臣は、設立委員に会社の設立に関する発起人の職務を行わせることとし、また、改革法第23条に定めるもののほか、会社設立時に事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができるとされている（附則第2条）。

そして、商法第167条（定款の認証）、第168条第2項（現物出資）、第181条（検査役の調査）、第185条（変態設立事項の変更）の規定は適用されず（附則第11条）、会社は、商法第57条（会社の成立）の規定にかかわらず、昭和62年4月1日に成立するものとされている（附則第9条）。

- b 会社は、目的外の事業経営（第1条）、新株発行、社債募集、弁済期限が1年を超える資金の借入れ（第5条）、代表取締役の選定及び解職、監査役の選任及び解任（第6条）、毎営業年度の事業計画の決定及び変更（第7条）、省令で定める重要な財産の譲渡又は担保に供す場合（第8条）、定款の変更、利益の処分又は損失の処理並びに合併及び解散（第9条）については、運輸大臣の認可が必要とされ、営業年度ごとの貸借対照表、損益計算書、営業報告書の提出が義務付けられている（第11条）。また、会社は、運輸大臣が監督することになっている（第13条）。
- c 会社設立に際して、国鉄は、発行される株式の総数を引き受け（附則第5条）、承継計画に定めるところにより、財産を出資するものとされている（附則第6条）。

(ウ) 清算事業団法等

- a 清算事業団は、その職員のうち再就職を必要とする者として指定された職員に対し、再就職の促進を図るために必要な業務を行うこととされ（清算事業団法第1条第2項、第26条第3項、再就職促進法第14条）、具体的には、関連事業主等に対して職員の雇入れの要請等を行うほか（再就職促進法第21条、第22条）、教育訓練、求人の開拓及び職業指導、無料の職業紹介事業等を行うこととされている（同法第24条）。また、承継法人は、労働者を雇用する場合には、清算事業団職員を優先的に雇い入れなければならないとされている（同法第20条）。

なお、再就職促進法は、平成2年4月1日限りで失効するとされている（同法附則第2条）。

- b 国鉄職員が清算事業団職員となる場合には、退職手当は国鉄からは支給されず、清算事業団において、国鉄在職期間を清算事業

団在職期間とみなして通算することとされている(施行法第36条)。

- c 日本国有鉄道法(以下「日鉄法」という。)第31条の規定により受けた懲戒処分及び昭和62年4月1日以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ととされ、その場合に、同日以降に懲戒処分を行う場合には、清算事業団の代表者又はその委任を受けた者が行うものとされている(施行法第29条第1項)。

ウ 国鉄改革関連法の可決に際し、参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会(以下「参院国鉄改革特別委」という。)において附帯決議がなされ、その第9項で、国鉄改革の実施に当たり、国鉄職員の雇用と生活の安定を図るため、十分配慮すべき点として次のことが示された。

- 『① 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。
- ② 再就職を必要とする職員については、国の責任において公的部門を初めとする再就職先の確保と必要な援助に万全を期するとともに、公的部門における受入れについては、希望者の意思の尊重、採用目標の達成を図るとともに、国鉄改革実施前に一括して採用を決定・内定するよう極力配慮すること。
- ③ 北海道、九州等の再就職先の確保が極めて困難な地域については、国の援助と各新事業体の労使の自助努力等を踏まえ、できる限り清算事業団職員を新事業体に吸収するよう努めるとともに、地域内における再就職先の確保のための雇用対策に係る現行諸制度の弾力的運用等に努めること。
- ④ 新事業体及び清算事業団の職員の基本的な賃金、労働条件については、国鉄職員時代の実績等をでき得る限り尊重するとともに、国鉄と関係労働組合との間で十分な協議が行われるよう配慮すること。』

(2) 国鉄改革に関する政府見解等

ア 国会における政府見解等

(ア) 昭和61年10月13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(以下「衆院国鉄改革特別委」という。)において、B2 国鉄総裁は、承継法人の職員選定に職員管理調書が使用されるのかという質問に対し、「職員管理台帳は、職員の個々の勤務成績を詳細に記載しております。採用基準の中に勤務成績、これは当然に入るだろうと思いますが、そうした場合におきましては、管理調書は当然に参考にいたします。」と答弁した。

(イ) 同年10月20日、同委員会において、C1 運輸大臣は、電々公社や専売公社のように職員すべてを承継法人に承継できないのかという

質問に対し、「新会社発足時に21万5000人でスタートをするわけ
あります。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まして。」と答弁した。

- (ウ) 同年10月21日、同委員会において、B2国鉄総裁は、雇用安定協
約を国労と締結していないことについての基本的態度を聞かれ、「労
使共同宣言というものは、いわば今雇用問題の大変重要な時期で
ございますので、一般の国民に対しまして労使一体となってやるん
だという姿勢を示す。こういうようなことが両方で一致することが信
頼関係のもとであるというふうに私どもは思っておるわけござい
まして、そうした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
がございまして、雇用安定協約を結ぶことができないということござ
います。」と答弁した。

また、「私ども、繰り返し申し上げておりますが、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
のを絶対に差別はいたしておりません。」と答弁した。

- (エ) 同年10月22日、同委員会において、国鉄のB21常務理事は、職員
管理調書の期間について、なぜ昭和58年4月1日から61年3月31日
までの3年間に区切ったのかという質問に対し、「国鉄は、昭和55
年から6年ぐらいにかけまして職場規律是正に全力を挙げて取り組
んだところでございます。……その成果がその後徐々に上がりつつ
ございますけれども、そういった姿勢に転換いたしましたその時期
がほぼ3年前でございますので、それ以降のものを参考にした、こ
ういうことでございます。」と答弁した。

- (オ) 同年11月20日、参院国鉄改革特別委において、C1運輸大臣は、
職員採用に当たり設立委員が判断する際の資料の問題について、「こ
の具体的な内容というものは設立委員がお決めになることであり
ますが、その際に、現在国鉄が有しておる資料というものがそのま
まの形で新会社の設立委員に手渡されることがあったら、これは私
は法的に問題を起こすことではなかろうかと考えております。」と
答弁した。また、B2国鉄総裁は、同問題について、「仮にそうした
基準の中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を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をしていくこと
になるであろうというふうに思うわけでございます。」と答弁した。

- (カ) 同年11月25日、同委員会において、C1運輸大臣は、承継法人は、

国鉄職員以外の者を採用できないのではないかという質問に対し、「少なくともよほど特別の資格とか特別の能力を要求される職種を除いたら、基本的には私は現在の国鉄職員のうちから採用されるべきものであると思います。」と答弁した。

また、改革法第19条の規定に基づき運輸大臣が基本計画で定めた承継法人の職員数と、同23条の規定に基づき設立委員が行う募集人員数及び国鉄が作成する名簿登載者の数とは同数かという質問に対し、「そのとおりであります。」と答弁し、また、設立委員の出す採用通知の数も同数かという質問に対し、「名簿の作成後に……例えば採用基準に全く外れるような事態が生じた場合、あるいはそういう事実が判明した場合……を除けば私は当然そういうことになろうと思います。」と答弁した。

(キ) 同日、同委員会において、C 1 運輸大臣は、採用に当たり労働組合加入の有無、労働組合の所属、日鉄法に基づく過去の労働処分の有無を採用の基準とすることは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条からみて問題があるのではないかという質問に対し、「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います。……その採用基準の中に例えば勤務成績というものを取り上げられ……その中における処分歴等も判断要素の一つになることも、それはあり得るかもしれません。しかし、……その職員の採用手続の過程におきまして、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績をお示しするようなことはあり得ないと思いますし、あってはならないと思います。」と答弁した。

(ク) 同日、同委員会において、C 1 運輸大臣は、改革法第23条第2項により、承継法人の職員となるべき者を選定する国鉄の法律上の立場、資格はどのようなものかという質問に対し、「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。

(ケ) 同日、同委員会において、C 1 運輸大臣は、国鉄が名簿を作成する際の調整の基準には、採用の基準と同様事実上所属労働組合が問題となるようなことは含まれてはならないのではないかという質問に対し、「設立委員の補助者の立場で設立委員の定める採用基準に従って選定を行うわけでありますから、その採用基準の範囲を超えるような選定基準があってはならないということは私も当然のことであろうと思います。」と答弁した。

さらに、国鉄の選定、配属の決定に当たっては、当局と個々の組合員の話し合いだけではなく、組合が関与すべきではないかという質問に対し、「法律論として申し上げるならば、国鉄当局が行う名簿の作成など新会社に移行する職員の選定というものは、設立委員の補助者として行う行為でありますから、国鉄当局が国鉄の組合と団体交渉をする立場にはない……しかし、現実に国鉄の職員の方々が新会社への移行についてそれぞれさまざまな不安を持たれる……私はやはりそうした場合において、個々の組合員の方々のそうした不安というものを吸い上げた組合の意向というものを国鉄当局が聞くための努力というものは当然求められるべき努力であろうと思います。」と答弁した。

イ 国鉄改革関係者等の発言

(7) 昭和61年5月21日、国鉄本社のB22職員局次長は、「動労東京地本（含む新幹線）各支部三役会議」の講演で、「A16の腹をブンなぐってやろうとおもっています。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いまよくやるということでありまして……。われわれとしては新事業体の運営を徹底的に所定の効果を挙げるためには、そのなかに、人間の考え方、人間の労使関係はノーマルなものになっていなくてはダメだと、そういう意味で、先般（共同宣言を結んだ組合名をいう）と「共同宣言」を結んだことは、ひとつのカギになっている。それをいかに実現するかということが新事業体の運営で非常に大事であり、それが唯一の道ではないかと考えている。」と発言した。

(4) 同年8月、国鉄本社のB22職員局次長が同年4月22日に講演した内容が、雑誌「汎交通」に掲載された。その中で、同人は、「現在勤務評定を行うため職員管理調書というのがありまして、……これが数年前の段階では、各現場の各職員の勤務状態がどうなっているかということをチェックした資料というものが全くなかったので、……現場ごとにばらばらのものがあつたの……を管理局別に様式を統一するように指導いたし、……59、60年ぐらいで管理局ごとの個人別の勤務成績を細かく記したものができたのです。……そういうものをベースとして、今回は全国横並びで、一本で勤務評定をしていくということを作業中のございまして、……そういうようなことをやっておくことによって、いざとなったときの本人の希望、あるいは、それを斟酌した上での勤務成績によるデータが揃う……。それに加えて、……一応各人の進路希望をとっておりますので、進路希望、勤務成績、過去における特記事項といったようなものを用意しておくことによって、もし、法律が通った場合には迅速に手際

よくものごとを進めていくことができると考えております。」と述べた。

- (ウ) 昭和61年4月の衆議院運輸委員会において、国鉄のB21常務理事は、昭和61年度中に2万人の希望退職者が応募しなかった場合の余剰人員に関して、日鉄法第29条第4項（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等を除き、本人の意に反して、降職または免職されないというもの）の発動はあるのか、また、雇用安定協約を結んでいる組合に所属する組合員にも発動するのかという質問に対し、「日鉄法第29条第4項の発動は、法律的には可能であると考えている。なお、雇用安定協約を締結している組合に所属する職員には発動は生じ得ない。」と答弁した。

なお、鉄労は、この答弁を受けて、国労は雇用安定協約、配転協定を締結していないので本人の意に反した免職、降職もあり得る、鉄労は締結しているのであり得ないと宣伝した。

- (エ) 同年5月、国鉄本社の車両局B23機械課長は、全国の機械区所長あての文書の中で、①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、②職員の意識改革とは、当局側の考え方を理解でき、行動でき、新事業体と運命共同体的意識を持ち、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、③職員の意識改革を行うということは、過去の労働慣行に基づく職員の意識と新事業体の進むべき道との間の闘いであって、そこに生じる労使の対決を避けて通ることは不可能である、④職員に対して言いにくいことを言うなどということをおそれては、職員の意識改革は不可能である、⑤そのためには、管理者は、自分の機械区は自分の責任で潰すのだという居直りが必要不可欠であるとして各所長の再認識を求め、さらに、「個別に心ある職員と話し合い、理解を深めさせて頂きたい。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。」などと指示した。

5 職員採用の経緯

(1) 職員採用手続

ア 採用基準等の決定

- (ア) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、6旅客会社、貨物会社及び新幹線保有機構の設立委員37人を任命した。その中には、共通設立委員として、B2国鉄総裁が含まれていた。

- (イ) 同年12月11日、第1回設立委員会が開催され、同委員会は、設立委員長に経済団体連合会会長B24を選出し、新会社の職員の採用の

基準について6項目を決定した。

これによる九州会社の具体的な採用の基準は、次のとおりであった。

- 『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、新会社における労働条件については、基本的には現行の国鉄の労働条件を大幅に変更しないよう配慮し、私鉄と著しく異なる部分は、私鉄を参考に必要な修正をすることとした。

- (ウ) 同年12月12日、国労は、国鉄に対して解明要求事項を提出したが、国鉄は、このうち、設立委員の労働条件決定に国鉄が加わるか否かという事項については、「国鉄はその立場にはないので加わらない。組合の要望は総裁を通して設立委員に伝える。」と、また、名簿作成の基準について明らかにすることという事項については、「設立委員から提示されたものによる。団交で決めるという立場には立たない。基準そのものについては、設立委員が決める事項である。」と回答した。
- (エ) 同年12月5日、国労は、B2国鉄総裁を通じて、設立委員会に、①新事業体の労働条件について意見交換を行うための話し合いの場を設置すること、②労働条件の決定に当たっては、組合員の意見を

十分尊重すること、③採用の基準については、参議院における附帯決議の趣旨に則り、所属労働組合の相違や過去の労働処分等を内容としないことなどを、また、12月15日には、採用の基準について、労働処分に類するものを対象としないことなどを、労働条件について、現在の国鉄事業と私鉄事業との差異を十分尊重することなどを要請したが、拒否され、いずれにせよ承継法人の採用の基準、労働条件の問題について、国労と設立委員との間に団体交渉が行われることはなかった。

- (ホ) 基本計画によると、承継法人の職員となるものの数は21万5000人であり、そのうち、九州会社の職員数は1万5000人とされた。
- (カ) 同年12月19日、第2回設立委員会において、新会社の職員の賃金、労働条件について、①労働時間及び休日は、概ね現行と同一内容とすること、②有給休暇の算定基準となる在職期間に国鉄の在職期間を含めること、③採用時における基本給は、現行水準を維持すること、④退職手当の算定基礎となる在職期間に国鉄の在職期間を含めることなどが決定された。

イ 採用候補者名簿の作成

- (ア) 昭和61年12月24日、国鉄は、承継法人の職員の採用候補者名簿の作成を行うため、職員に対し、承継法人の労働条件や採用の基準を記載した書面とともに意思確認書を配布し、その提出期限を翌年1月7日とした。
- (イ) 意思確認書は、名あて人が「総裁殿」となっており、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。」という内容で、承継法人名を希望する順に五つ記入する欄が設けてあった。また、「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。」という注記がされていた。
- (ウ) 昭和62年1月28日、国鉄は、意思確認書の集計結果を次のとおりまとめた。

- 1. 意思確認書交付数 230,400人
- 2. 意思確認書回収数 227,600人
- 3. 承継法人希望者数 219,340人
- 4. 承継法人別就職申込数

承 継 法 人 名	基 本 計 画	就 職 申 込 総 数
北海道旅客鉄道株式会社	13,000	23,710
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	113,350
東海旅客鉄道株式会社	25,200	71,630
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	80,150
四国旅客鉄道株式会社	4,900	10,830
九州旅客鉄道株式会社	15,000	29,270

日本貨物鉄道株式会社	12,500	94,400
新幹線鉄道保有機構	60	37,790
鉄道通信株式会社	570	31,620
鉄道情報システム株式会社	280	23,330
財団法人 鉄道総合技術研究所	550	9,640
承継法人総計	215,000	525,720

(注) 就職申込総数は、希望法人を複数記載しているため、意思確認書回収数とは一致しない。

- (エ) 昭和62年2月7日、国鉄は、意思確認書の提出を受けて採用の基準に従い、承継法人ごとの採用候補者名簿を作成し、設立委員に提出した。
- (オ) 名簿登載者総数は20万5586人で、基本計画に定める職員数を9414人下回っていたが、九州会社については、名簿登載者数は1万5000人で、基本計画に定める職員数と一致していた。

ウ 採用者の決定

- (ア) 昭和62年2月12日、第3回設立委員会において、国鉄は、承継法人への職員採用について、①採用者数は、当初の基本計画21万5000人に対し、9414人の欠員が生じたこと、②在職中の勤務状況からみて明らかに新会社等の業務にふさわしくないと判断される職員については、基本計画に示された数を下回る場合でも名簿に記載せず、その数は承継法人全体で約110人であることなどが報告され、了承された。
- (イ) 同委員会において了承された九州会社の採用候補者名簿の登載者数は、基本計画どおり1万5000人であり、同名簿に登載された者は採用内定者とされ、両者の数は一致していた。
- (ウ) 国鉄は、採用者数が基本計画に対し欠員が生じたことについて、基本計画は適正人員に2割上乘せしてあるので、安全運行に支障はないとしていた。

エ 採用の通知

- (ア) 昭和62年2月16日以降、設立委員は、国鉄を通じ、採用内定者に対して、同月12日付けの設立委員会委員長B24名の採用通知書を交付した。これには、「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。」と記載されていた。
- (イ) 一方、採用の内定がなかった職員に対しては、駅長及び区長等が口頭でその旨を伝えたが、不採用の理由については、「設立委員会が決定したことであるので分からない。」と言うのみで明らかにしなかった。

(2) 職員管理調書

ア 作成目的

- (ア) 国鉄は、職員の勤務状況を把握するために、各鉄道管理局等ごとに職員管理台帳を作成していたが、評価項目がまちまちであった。そこで、昭和61年2月28日、統一した基準による勤務評価を行うため、全国一律の様式で職員管理調書を作成することを決定した。
- (イ) 同年3月11日、国鉄は、職員管理調書の作成を指示した。対象者は、同年4月2日に在職する一般職員で、その評価期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までの3年間であり、同年6月に集計されることになっていた。
- (ウ) 国労は、職員管理調書の作成については、①特記事項の労働処分は、対象となる期間が特定され、労働組合間の差別が明確であること、②評価事項の20項目は、労働組合と組合員の団結権を侵害するものであること、③評価者の判断が恣意的になりやすいものであることなどの問題があるとして反対した。

イ 評価項目

- (ア) 職員管理調書は、「基本事項」、「特記事項」及び「評価事項」について評価することになっていた。

このうち、「基本事項」は、勤務箇所名、氏名等の10項目、「特記事項」は、一般処分、労働処分、昇給、昇格の4項目からなっており、一般処分、労働処分は発令日ベースではなく通告日ベースで、労働処分は昭和58年7月2日に処分通知を行った「58.3闘争」から記入することになっていた。

- (イ) 「評価事項」は、3ないし5段階で評価する20項目と5段階の総合評価からなっており、評価項目中「9協調性」には「業務遂行に当たり、周囲の職員と協調しているか。」、「11職場の秩序維持」には「職場の秩序を乱す行為には、点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等様々なものが含まれる。」、「12服装の乱れ」には「リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、安全靴、あご紐、ネクタイ等について、指導された通りの服装をしているか。」、「13指示・命令」には「作業指示・命令を真剣に受け止めているか。」、「14態度・言葉使い」には「態度・言葉使いは適切か。」、「15勤務時間中の組合活動」には「勤務時間中の組合活動を行っているか。」、「19増収活動」には「増収活動に対して積極的か。」、「20現状認識」には「国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか。」と記載されていた(別添資料)。

なお、現状認識は、国鉄の厳しい現状を認識し、分割・民営化を容認するか否かを問うものであった。

ウ 評価者

一般職員について、職員管理調書の評価者は、その職員の所属する

現場の管理者であった。

エ 評定の実際

釧路鉄道管理局釧路客貨車区における職員管理調書の作成は、概ね次のような方法で行われた。なお、評定に当たりB25区長から、同調書は新会社に残す者を選別するために使用するとの説明があった。

- (ア) 評定は、職員管理台帳をもとにして各評定項目ごとに決定された。
- (イ) 各評価項目については文書で示された具体的な判断基準はなかったが、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ので、国労の方針に従った者は、職場秩序の維持、服装の乱れ、指示・命令、勤務時間中の組合活動等の項目において低い評点が付けられた。
- (ウ) 「1業務知識」には、経験年数は考慮せずに評定された。
- (エ) 評定事項のうち「9協調性」の項目については、管理者の言うことを良く聞くか否かで評定され、国労組合員は、管理者の言うことを聞かない者ということで低く評定された。
- (オ) 「11職場の秩序維持」ないし「15勤務時間中の組合活動」の項目では、国労組合員のリボン、ワッペン着用者はそれぞれの項目で1か2の低い評点を付けられた。
- (カ) 「20現状認識」の項目については、分割・民営化に反対している国労に所属していると認識が甘いと判断され、国労の組合員は1か2の評点が付けられたが、増収活動を行ったり、リボン、ワッペンを着けなかったりするような者は、国鉄の厳しい現状を認識しているとして2より高い評点を付けられることもあった。

オ 職員管理調書の見直し

- (ア) 国鉄本社の指示により、昭和61年9月以降、全国的に職員管理調書の見直しが行われ、次のような事例がみられた。
 - a 釧路鉄道管理局釧路客貨車区では、同局の指示に基づいて見直し作業が行われ、これにより、国労脱退者は現状認識が良くなったということで評点が10点ほど上がった。
 - b 松山駅の職員管理調書には、昭和61年9月の見直しについて、「7/26 17:30~18:30松山駅前抗議集会に参加し「分割・民営化」反対、不当な差別、選別に抗議、現状認識ができていない」ことを事由として、同年4月の4又は3ランクの評定が同年9月には5又は4に下げられ、他方、「直営支店で売上げの向上、旅客サービスに努力している、仕事にも前向きに取り組んでいる」として同年4月の5の評定が同年9月には4に引き上げられている状況が記載されていた。
 - c 昭和61年9月3日付け香椎駅長の各幹部あてのメモには、新会社について「(1)最も早くやる事……人の振り分け、すべてのデーター処理は終わっている。データー(CP)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）」と、また、職場規律について、「(1)法案が11月に通れば、あとは振り分けるだけ、それまでは立直せること、(2)モデル職場を見習ってもらいたい」と記載されていた。

- (イ) 昭和61年10月16日、国鉄本社が招集した全国ブロック別総務部長会議で、①職員管理調書の内容を充実させて、今月末までに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）にしておく、②人活センターの現行配置要員の中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（更生者も含む）については、人間の差し替えを積極的に行うものとする、③時期は雇用情勢も判断しつつ、11月中旬から下旬に固めて一挙に配置する方向で検討するなど指示された。

6 組合別の採用状況

- (1) 鹿児島地本及び宮崎県支部の昭和62年2月16日現在の組合別採用状況は、次のとおりである。

ア 鹿児島地本

組合名	採 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不 採 用 者 (人)	採 用 率 (b/a、%)
国 労	290	117	173	40.3
鉄 産 労	691	625	66	90.4
動 労	913	911	2	99.8
鉄 労	823	822	1	99.9
そ の 他	7	7	0	100

イ 宮崎県支部

組合名	採 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不 採 用 者 (人)	採 用 率 (b/a、%)
国 労	116	32	84	27.6
鉄 産 労	105	94	11	89.5
動 労	158	158	0	100
鉄 労	107	107	0	100
そ の 他	2	2	0	100

(注) 宮崎総合分会、都域電通分会を除く。

- (2) 宮崎県支部各分会の組合別採用状況は、次のとおりである。

ア 宮崎駅自治区分会

- (ア) 当分会における採用状況は、次のとおりである。

組合名	採 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不 採 用 者 (人)	採 用 率 (b/a、%)
国 労	29	10	19	34.5
鉄 産 労	18	16	2	88.9

動 労	11	11	0	100
鉄 労	18	18	0	100
そ の 他	0	0	0	—

- (イ) 鉄産労、動労、鉄労の組合員は、全員国労に所属していたもので、鉄産労の組合員は昭和61年12月から、動労、鉄労の組合員は同年9月頃からそれぞれ国労を脱退し、当該組合に加入したものである。
- (ウ) 国労組合員の採用者10人のうち3人は、昭和62年2月頃、同年4月に国労を脱退する旨の誓約書を提出していたもので、同月に鉄産労に加入した。

イ 宮崎車掌区分会

- (ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	11	7	4	63.6
鉄 産 労	20	14	6	70.0
動 労	17	17	0	100
鉄 労	20	20	0	100
そ の 他	0	0	0	—

- (イ) 鉄産労、動労、鉄労の組合員は、動労の7人を除き全員国労に所属していたもので、鉄産労の組合員は昭和61年12月から、動労、鉄労の組合員は同年9月からそれぞれ国労を脱退し、当該組合に加入したものである。

ウ 宮崎施設分会

- (ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	5	2	3	40.0
鉄 産 労	19	16	3	84.2
動 労	0	0	0	—
鉄 労	17	17	0	100
そ の 他	0	0	0	—

- (イ) 鉄産労、鉄労の組合員は鉄労の1人を除いて全員国労に所属していたもので、鉄産労の組合員は昭和61年12月に、鉄労の組合員は同年11月頃からそれぞれ国労を脱退し、当該組合に加入したものである。

エ 宮崎運転分会

- (ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	11	11	0	100
鉄 労	18	18	0	100
そ の 他	0	0	0	—

国 労	8	2	6	25.0
鉄 産 労	0	0	0	—
動 労	99	99	0	100
鉄 労	0	0	0	—
そ の 他	1	1	0	100

(イ) 当分会の所属する職場は、従来から動労が大部分を占めており、上記の動労組合員の採用者99人のうち4人は、昭和61年11月頃から国労を脱退して加入したものである。

オ 宮崎電通分会

(ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 者 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	9	3	6	33.3
鉄 産 労	5	5	0	100
動 労	5	5	0	100
鉄 労	13	13	0	100
そ の 他	0	0	0	—

(イ) 動労を除く鉄産労、鉄労の組合員は、全員国労に所属していたもので、鉄産労の組合員は昭和61年12月に、鉄労の組合員は同年9月頃からそれぞれ国労を脱退し、当該組合に加入したものである。

カ 油津施設分会

(ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 者 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	11	2	9	18.2
鉄 産 労	7	7	0	100
動 労	0	0	0	—
鉄 労	10	10	0	100
そ の 他	0	0	0	—

(イ) 鉄産労、鉄労の組合員は、全員国労に所属していたもので、鉄産労の組合員は昭和61年12月から、鉄労の組合員は同年11月からそれぞれ国労を脱退し、当該組合に加入したものである。

キ 都城駅自治区分会

(ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 者 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	7	4	3	57.1
鉄 産 労	19	19	0	100
動 労	2	2	0	100

鉄 労	14	14	0	100
その 他	0	0	0	—

- (イ) 鉄産労、動労、鉄労の組合員は、全員国労に所属していたもので、鉄産労の組合員は昭和61年12月から、動労、鉄労の組合員は同年9月頃からそれぞれ国労を脱退し、当該組合に加入したものである。
- (ウ) 国労の採用者4人のうち1人は、意思確認書の中で退職の意思表示をしていたにもかかわらず採用されたものである（後日、採用辞退）。

ク 都城施設分会

- (ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 者 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	32	0	32	0
鉄 産 労	13	13	0	100
動 労	0	0	0	—
鉄 労	6	6	0	100
その 他	1	1	0	100

- (イ) 鉄産労、鉄労の組合員は、全員国労に所属していたもので、鉄産労の組合員は昭和62年12月から、鉄労の組合員は同年9月頃からそれぞれ国労を脱退し、当該組合に加入したものである。

ケ 都城運輸分会

- (ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 者 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	3	2	1	66.7
鉄 産 労	0	0	0	—
動 労	23	23	0	100
鉄 労	0	0	0	—
その 他	0	0	0	—

- (イ) 当分会の所属する職場は、従来から動労が大部分を占めている。

コ 都城総合分会

- (ア) 当分会の採用状況は、次のとおりである。

組 合 名	採 用 者 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b / a、%)
国 労	1	0	1	0
鉄 産 労	4	4	0	100
動 労	1	1	0	100
鉄 労	9	9	0	100
その 他	0	0	0	—

- (イ) 上記の鉄産労の組合員4人のうち2人は、国労に所属していたもので、昭和62年1月に国労から脱退し、他の2人は同年2月国労に所属しながら鉄産労に加入したものであり、また、鉄労の組合員は全員国労に所属していたもので、昭和61年10月から国労を脱退し、鉄労に加入したものである。
- サ 宮崎総合分会、都城電通分会については、国労脱退工作等による組織人員の減少等により分会が事実上消滅した。
- (3) 国労役員の採用状況（ただし、会計監査員を除く。）
- ア 機関役員の採用状況は、次のとおりである。
- (ア) 鹿児島地本には5人の役員が在籍し、書記長、執行委員の2人が国労を脱退し、鉄産労に加入したが、新会社への採用を希望した者はいなかった。
- (イ) 宮崎県支部には9人の役員がいたが、国鉄在籍者は8人で、執行委員長、副執行委員長、執行委員計3人が昭和61年12月国労を脱退して鉄産労に加入した。そして、8人全員が新会社への採用を希望し、国労脱退者3人のうち人活センターに担務指定されなかった執行委員1人は採用され、人活センターに担務指定された執行委員長ら2人は採用されなかった。他方、国労に残った5人は、全員採用されなかった。
- (ウ) 10分会のうち特徴的な状況を示す分会は、次のとおりである。
- a 宮崎駅自治区分会には8人の役員がいたが、当分会では国労脱退者はいなかった。そして、全員新会社への採用を希望し、人活センターに担務指定されなかった執行委員2人が採用され、人活センターに担務指定された執行委員長ら6人は採用されなかった。
- b 宮崎施設分会には12人の役員がいたが、人活センターに担務指定されなかった執行三役ら8人が、昭和61年12月から昭和62年1月にかけて、国労を脱退し鉄産労に加入した。この8人の国労脱退者のうち6人と、国労に残った4人のうちもう1人の副執行委員長ら人活センターに担務指定された2人が新会社への採用を希望したが、国労脱退者は全員採用され、国労に残った2人は採用されなかった。
- c 油津施設分会には5人の役員がいたが、人活センターに担務指定されなかった執行委員1人が、昭和61年12月、国労を脱退し、鉄労に加入した。そして、5人全員が新会社への採用を希望したが、国労脱退者1人だけが採用され、国労に残った4人は採用されなかった。
- d 都城駅自治区分会には8人の役員がいたが、人活センターに担務指定されなかった副執行委員長ら5人が、昭和61年12月から昭和62年1月にかけて国労を脱退し、鉄産労に加入した。そして、国労脱退者5人と、国労に残った執行委員長ら3人のうち執行委

員 1 人の計 6 人が新会社への採用を希望したが、国労脱退者は全員採用され、国労に残った執行委員 1 人は採用されなかった。

e 都城施設分会には 8 人の役員がいたが、人活センターに担務指定されなかった副執行委員長 1 人が昭和 61 年 12 月に国労を脱退し、鉄産労に加入した。そして、8 人全員が新会社への採用を希望したが、国労脱退者 1 人だけが採用され、国労に残った 7 人は採用されなかった。

f 都城総合分会には転出者の 2 人を除く 5 人の役員がいたが、1 人の執行委員を除く執行三役ら 4 人が昭和 61 年 11 月から昭和 62 年 1 月にかけて国労を脱退し、鉄産労、鉄労に加入した。そして、5 人全員が新会社への採用を希望したが、国労脱退者 4 人が採用され、国労に残った 1 人は採用されなかった。

イ 昭和 62 年 2 月 16 日現在の役員在籍者の採用状況は次のとおりで、宮崎県支部、各分会の多数の者が採用されなかったが、特に顕著なところは、宮崎県支部並びに宮崎施設、油津施設、都城施設、都城総合の各分会で、1 人も採用されなかった。

区		分	在籍役員 (人)	採 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b/a、%)		
鹿児島 島地本	役員総数		4	0	0	0	—		
	機関役員		4	0	0	0	—		
	執行三役		2	0	0	0	—		
	その他		0	0	0	0	—		
宮崎県 支部	役員総数		13	12	0	12	0		
	機関役員		7	6	0	6	0		
	執行三役		5	4	0	4	0		
	その他		6	6	0	6	0		
分	宮崎 駅自 治区	役員総数		13	13	3	10	23.1	
		機関役員		7	7	2	5	28.6	
		執行三役		4	4	0	4	0	
		その他		6	6	1	5	16.7	
	宮崎 車掌 区	役員総数		5	5	3	2	60.0	
		機関役員		5	5	3	2	60.0	
		執行三役		3	3	1	2	33.3	
		その他		0	0	0	0	—	
	会	宮崎 施設	役員総数		3	3	0	3	0
			機関役員		3	3	0	3	0
			執行三役		3	3	0	3	0
			その他		0	0	0	0	—

区	分	在籍役員 (人)	採 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b/a、%)	
分	宮崎 運 転	役員総数	4	4	1	3	25.0
		機関役員	4	4	1	3	25.0
		執行三役	3	3	0	3	0
		その他	0	0	0	0	—
	宮崎 電 通	役員総数	4	4	2	2	50.0
		機関役員	2	2	1	1	50.0
		執行三役	1	1	0	1	0
		その他	2	2	1	1	50.0
	油 津 施 設	役員総数	7	7	0	7	0
		機関役員	4	4	0	4	0
		執行三役	3	3	0	3	0
		その他	3	3	0	3	0
都 城 駅 自 治 区	役員総数	3	3	1	2	33.3	
	機関役員	2	2	1	1	50.0	
	執行三役	1	1	0	1	0	
	その他	1	1	0	1	0	
会	都 城 施 設	役員総数	13	13	0	13	0
		機関役員	6	6	0	6	0
		執行三役	2	2	0	2	0
		その他	7	7	0	7	0
都 城 運 転	役員総数	3	3	2	1	66.7	
	機関役員	2	2	1	1	50.0	
	執行三役	2	2	1	1	50.0	
	その他	1	1	1	0	100	

区 分		在籍役員 (人)	採 希 望 者 a (人)	採 用 者 b (人)	不採用者 (人)	採 用 率 (b/a、%)	
分	都城総合	役員総数	1	1	0	1	0
		機関役員	1	1	0	1	0
		執行三役	0	0	0	0	—
		その他	0	0	0	0	—
会 計	分会	役員総数	56	56	12	44	21.4
		機関役員	36	36	9	27	25.0
		執行三役	22	22	2	20	9.1
		その他	20	20	3	17	15.0
合 計	支部分会	役員総数	69	68	12	56	17.6
		機関役員	43	42	9	33	21.4
		執行三役	27	26	2	24	7.7
		その他	26	26	3	23	11.5

(注) その他の役員……宮崎県支部、各分会の青年部の役員、旧地区協議会の役員等。

7 新会社の発足

(1) 事業の引継ぎ等

ア 政府は、基本計画の中で、事業等の種類及び範囲については、①旅客鉄道事業、②貨物鉄道事業、③旅客自動車運送事業、④鉄道施設の変更に関する業務、⑤電気通信に関する業務、⑥情報の処理に関する業務、⑦試験研究に関する業務等の、また、資産、債務並びにその他の権利及び義務については、資産、長期債務、契約に係る権利及び義務等の基本的事項を決定した。

イ 昭和62年3月4日、国鉄は、各承継法人に引き継ぐ事業、資産及び長期債務等の細目を定めた国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画（以下「実施計画」といい、認可後は「承継計画」という。）を運輸大臣に認可申請し、同年3月20日認可された。

ウ 承継法人は、基本計画及び実施計画に基づき、国鉄の資産の約85%、長期債務の約34%を帳簿価額により承継することとされた。

エ 基本計画によると、九州会社の事業等の種類及び範囲は、①九州地方の旅客鉄道事業のうち、改革法附則第2項の規定の施行の時（以下「承継時点」という。）において国鉄が経営しているもの、②前記①の営業線に係る貨物鉄道事業のうち、承継時点において国鉄が経営しているもの、③九州地方に置かれている国鉄の自動車営業所に係る旅客自動車運送事業のうち、承継時点において国鉄が経営しているものなどとされた。

なお、長期債務については承継されないこととされた。

オ 実施計画によると、九州会社が引き継ぐ事業及び承継する資産は、①29線区の営業線に係る旅客鉄道事業、②619の駅、土地、建物等の鉄道施設、③九州総局、鹿児島鉄道管理局、運転区等42箇所の用地、④1949両の車両、⑤6線区の営業線に係る貨物鉄道事業、⑥12路線の旅客自動車運送事業、⑦210台の営業用自動車、⑧4555戸の宿舍などとされた。

(2) 創立総会

昭和62年3月23日から同月25日にかけて各会社の創立総会が開催され（九州会社については同月25日）、役員を選出等が行われた。これによれば、承継法人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任されているが、常勤役員の多くは国鉄の役員または職員で占められていた。

九州会社の役員については、次表のとおりで、常勤役員11人のうち9人が国鉄の役員（元役員を含む。）又は職員であった者である。

九州旅客鉄道株式会社役員名簿

役職名	氏名	日本国有鉄道時の役職名※印は外部団体・民間企業
代表取締役 会長	B 26	※九州電力(株)取締役会長（元 日本国有鉄道理事）
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 27	本社 運転局長・九州旅客鉄道会社設立準備室付
常務取締役	B 28	本社 総裁室審議役・九州旅客鉄道会社設立準備室付
取締役	B 29	※九州電力(株)大村発電所次長
取締役	B 30	※(株)新日本製鉄開発事業開発企画部担当部長
取締役	B 31	本社 旅客局総務課長・九州旅客鉄道会社設立準備室付
取締役	B 32	九州総局 総合企画部企画調整室長 ・九州旅客鉄道会社設立準備室分室長
取締役	B 33	熊本鉄道管理局 次長
取締役	B 34	鹿児島鉄道管理局 次長
取締役（非常勤）	B 35	※(株)佐賀銀行取締役会長
取締役（非常勤）	B 36	※九州電力(株)取締役副社長
監査役	B 37	九州総局 事業開発部長
監査役（非常勤）	B 38	※(株)鹿児島銀行取締役頭取

(3) 新会社の発足

昭和62年4月1日、国鉄を承継する法人として新会社が発足したが、国鉄時代の運賃、列車ダイヤなどはそのまま新会社に引き継がれ、前日まで国鉄が行っていた旅客、貨物等の事業業務は、新会社によって間断かつ支障なく運営された。なお、新会社が設立に際して発行した株式は、全額国鉄が引き受け、同年4月1日以降、清算事業団がこれを保有した。

8 清算事業団における状況

(1) 昭和62年4月1日、承継法人に採用されなかった者は、自主退職した

者を除いて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た。これにより、九州会社を第一希望としながら不採用となった本件組合員は、清算事業団職員として清算事業団鹿児島雇用対策支部宮崎雇用対策支所又は同支部都城雇用対策支所に配置された。

- (2) 清算事業団は、教育訓練、職業指導及び職業紹介事業等の再就職促進業務を行う義務を負っているが、実際の業務は、求人案内等の紹介が主であり、職員はほとんど自主学习で過ごしている。例えば、都城雇用対策支所の場合、求人案内等の紹介の外は週に1度のソフトボールなどの行動訓練と漢字の書き取りを行わせるのみで、残りの時間は自主学习に充てられている。
- (3) 清算事業団に配属された本件組合員は、賃金面において昇給、昇格がなく、また、本来の業務に伴う乗務手当等の各種手当が支給されていない。さらに、期末手当等についても格差が生じており、例えば、昭和62年夏季手当、冬季手当の場合、本件組合員は本給の1.5か月分、1.9か月分が支給されるのに対し、九州会社に採用された者は本給の2.1か月分、2.8か月分となっている。その結果、本件組合員は、九州会社に採用された者と比べ、昭和62年4月から昭和63年9月までの期間において、38万円から85万円程度少ないことが認められる。
- (4) 職員の身分保証等について、法律上明確な規定がないため、本人やその家族は、再就職促進法が失効する平成2年4月1日までに再就職が決まらない場合は、清算事業団から解雇されるのではないかという生活上の不安をもっている。
- (5) 九州会社の不採用自体が「不採用者＝失格者」として社会的に評価されがちななかで、職員の家族は「肩身の狭い」思いをしている。

9 追加募集

昭和62年4月13日、九州会社は、採用辞退による欠員補充を行うため、採用予定日を同年6月1日、採用人員を約400人とし、九州地区に勤務する再就職を必要とする者として指定された清算事業団の職員を対象として職員の募集を行った。募集に当たっての採用基準として、国鉄及び清算事業団在職中の勤務状況からみて当社の業務に就くことがふさわしい者であること、九州会社の指定する地域で指定する業務に就く意思のあることなどが示された。

その結果、411人が採用され、九州会社は、その時点で基本計画どおりの1万5000人体制となった。

第2 判断（却下の主張について）

1 被申立人の主張の要旨

被申立人は、申立人らの本件申立ては正式の審査手続を経て不当労働行為の有無の判断をするまでもなく直ちに却下すべきであるとして、次のように主張する。

- (1) 労働委員会規則（以下「規則」という。）第34条第1項第5号該当

- ア 新事業体の職員採用手続について、改革法は、
- (ア) 運輸大臣は、「承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数」を定める（第19条第2項第3号）。
 - (イ) 設立委員は、「日本国有鉄道を通じ、……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」（第23条第1項）。
 - (ウ) 国鉄は、「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……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」（第23条第2項）。
 - (エ) 「名簿に記載された日本国有鉄道の職員から、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者」（であって新事業体発足時に国鉄に在職する者だけ）が、「承継法人の職員として採用される」（第23条第3項）と明文をもって規定し、実際の採用手続も当該規定どおり行われた。
- イ 同法第23条の規定及び実際の手続によれば、設立委員と国鉄の採用手続における権限は明確に区分され、相互に関連しないことになっている。
- ウ そして、国鉄と被申立人とは異なる別個独立の法人格を有するものであり、国鉄は新事業体の職員となるべき者を国鉄の責任と判断に基づいて独自に選定し、名簿に記載したものである。
- エ したがって、名簿に記載されない者は、設立委員が採用・不採用の決定を行う場合の対象外であったので、たとえ名簿に記載され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、設立委員はこれを採用することが不可能であった。
- オ この点からすれば、設立委員は、本件組合員との関係では使用者としての権限を行使し得る立場になかったと言うべきであり、設立委員はもちろん被申立人は、本件組合員に対する関係では労組法第7条に定めるいわゆる「使用者」に該当しないことは明白であり、また、不当労働行為に該当する不利益処分を行った事実もない。
- カ なお、被申立人は、国会の議を経た特別の改革法に基づいて国鉄とは別個独立の株式会社として設立されたものであり、また、その社員の採用は「新規採用」であって「振り分け手続」ではないので、「営業譲渡」、「実質的同一性」、「雇用承継関係」等に関する一般論を適用する余地はない。
- キ よって、本件申立ては、規則第34条第1項第5号の「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき」に該当するので、直ちに却下すべきである。
- (2) 規則第34条第1項第6号該当(1)
- ア 申立人らは、被申立人に対し、本件組合員を昭和62年4月1日以降被申立人の社員として取り扱うことを求めている。

- イ 被申立人は、改革法等により設立された私法人であり、企業活動の根幹に係るものとして「採用の自由」を有している。
- ウ 労働委員会が被申立人に対し本件組合員を被申立人の社員として取り扱うことを命ずることは、被申立人の採用の自由を侵害し、救済命令に内在する制約を越えることになるので労働委員会の裁量権の範囲を逸脱した違法なものになり、法律上不可能と言わざるを得ない。
- エ よって、申立人らの請求する救済内容は、規則第34条第1項第6号の「法令上……実現することが不可能であることが明らかなき時」に該当するので、直ちに却下すべきである。
- (3) 規則第34条第1項第6号該当(2)
- ア 改革法第23条第3項の規定によれば、設立委員は、国鉄の作成した名簿に記載された者の中からのみ採用し得たものであるから、名簿に記載されなかった者については、その採用を行うことができなかったものである。
- そして、このことは、名簿に記載されていない本件組合員が本来は名簿に記載されるべきであった場合でも、同様である。
- イ また、仮に本件組合員の採用手続の過程において不当労働行為があったとして、労働委員会が名簿に記載されていない本件組合員の採用を命ずることになれば、九州会社は基本計画において定められた1万5000人を超える職員を採用しなければならないことになる。
- ウ したがって、本件組合員について救済命令を発することは、改革法第23条の規定に反する違法なものと言うべきであり、また、基本計画以上の人数を採用することになるという意味でも、法律上不可能なことを強制することになる。
- エ よって、申立人らの請求する救済内容は、規則第34条第1項第6号に該当することが明らかであるので、直ちに却下すべきである。

2 当委員会の判断

(1) 被申立人主張1の(1)―当事者適格について

- ア 労組法第7条は、使用者が行う一定の行為を不当労働行為として禁止しており、不当労働行為の主体は使用者であることを要件としているが、その意義については法令上これを定めていない。
- したがって、使用者の意義は、抽象的には救済命令の内容を実現する権限と能力を有するものと理解されているが、具体的には不当労働行為制度の目的に照らして事案ごとに具体的に解釈しなければならない。
- イ そこで、国鉄が本件組合員を名簿に登載せず、したがって設立委員が本件組合員を採用しなかったことについて、被申立人が不当労働行為制度上の使用者となり得るか否かについて検討する。
- (ア) 企業の実質的關係からみた使用者性
- a 九州会社は、承継法人の一つとして設立された株式会社で、国

鉄とは別個独立の法人であるが、国鉄と九州会社の企業の実態としての関係は、

- (a) 営業についてみると、九州会社は、国鉄が経営していた九州地方の旅客鉄道事業等を引き継ぎ、列車ダイヤ、運賃もそのまま維持し、また、営業活動も九州会社の発足により切断されることなく継続されていること（前記第1の7(1)エ・オ、(3)）。
- (b) 物的側面についてみると、九州会社は、旅客鉄道事業等の運営に必要な土地、建物、鉄道施設及び車両等の資産をすべて国鉄から帳簿価額で引き継ぎ（前記第1の7(1)ウ・オ）、また、国鉄は、承継計画で定める財産を出資し、株式の全部を引き受けるものとされていること（鉄道会社法附則第5条、第6条）。
- (c) 人的側面についてみると、九州会社設立時において、職員の採用対象はあくまで国鉄職員に限定されており（改革法第23条）、また、常勤役員も多くは国鉄出身者が占めていたこと（前記第1の7(2)）。
- (d) 労働条件についてみると、国鉄職員が、承継法人の職員となる場合、退職手当は国鉄からは支給されず、その額の計算に当たっては、国鉄の在職期間を承継法人の在職期間とみなして通算され（改革法第23条第6項、第7項）、また、有給休暇の付与日数の算定についても退職手当と同様とされ、さらに、承継法人の職員の基本給は国鉄と同水準のものが維持されていること（前記第1の5(1)ア(カ)）。
- (e) 国鉄時代に受けた懲戒処分については、国鉄改革以前に国鉄が行った懲戒処分の効果が承継法人に採用された後も継続し、国鉄時代の未処理の懲戒処分については、清算事業団から「委任」を受けた者がその処分を行うことになっていること（施行法第29条第1項）。
- (f) 承継法人は、労働者を雇用する場合には、清算事業団職員を優先的に雇用すべき義務が定められていること（再就職促進法第20条）。

がそれぞれ認められる。

- b これらを総合的に考察すると、国鉄と九州会社との企業の実態は、営業内容自体、その基礎となる物的関係、人的関係及び労働条件等において同一であると判断せざるを得ない。
 - c このように企業の実態に同一性が認められる場合には、不当労働行為制度上の労働関係において、従来 of 企業体に代わり新たな企業体に使用者の地位が承継され、新たな企業体に使用者性を認めるべきものと理解する。
- (イ) 採用手続からみた使用者性
- a 採用行為（手続）の意義

(a) 一般に、会社における社員の採用は、会社の期待する社員の確保の目的の下に行われる①採用基準（条件）の決定、②具体的募集（雇用契約についての申込み）、③応募者に対する資質・能力・品性その他必要な事項の調査、④その結果の判定、⑤採用者の決定、⑥採用者への通知（雇用契約についての承諾）等の諸行為から成る一連の統一的な手続である。

(b) したがって、社員の採用に関する権限は、最終的に一箇所に集中される一個の権限であって、その一部を二個以上の機関に分離し、それぞれ独立せしめることは理論上不可能なものである。

なお、このことは、採用手続の一部の権能の行使を他の機関に委任すること、例えば、試験の実施を委託することを認めることができることとは別論である。

(c) この点に関する被申立人の主張は、採用行為（手続）を分断し、設立委員が上記①、②及び⑥等の行為、すなわち採用の通知等のみを行い、国鉄が上記③及び④等の行為、すなわち職員の選定・名簿作成等を行ったことをとらえて被申立人の使用者性を否認しようとするものであり、その理論の建て方自体、採用の手続の実体を無視した余りにも近視的なものと言わざるを得ない。

b 改革法の定める採用手続—設立委員と国鉄との関係

(a) 同法第23条に定める採用手続は、上記1(1)アで被申立人が主張するとおりである。

(b) 同法第23条の規定によると、設立委員は、「日本国有鉄道を通じ、……職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示し」、かつ、「日本国有鉄道を通じ、……職員の募集」を行い（第1項）、さらに、採用行為（手続）に関する諸作業を終了した国鉄は、「その名簿を作成して設立委員等に提出」し（第2項）、設立委員は、その中から（職員となるものを決定し）「採用する旨の通知」を行う（第3項）としており、これらのことは、採用行為（手続）の主体が設立委員にあること、したがって採用行為についての最高かつ究極の意思決定権者が設立委員であることを意味するものと理解する。

なお、設立委員が承継法人の職員となるものを決定する権限を有するか否かについては、同法同条の文理上から直接には明らかではないが、設立委員が採用行為の主体であることからすれば、設立委員が実質的な決定権を有することは当然であり、被申立人も当委員会の求釈明に対する回答でこれを認めるところである。

(c) それと同時に、採用の基準の提示、意思確認、職員となるべ

きものの選定・名簿作成等の採用行為（手続）に関する一部の任務と権能を与えられた国鉄は、同法同条によって設立委員の採用行為（手続）の一部に関する権能を授与されたもの、比喩的に言えば、採用行為の一部について下請させられたものと理解する。

- (d) この場合、同法同条には、国鉄が設立委員の指示に従うべき旨の明文の規定がないことからすると、被申立人の主張どおり国鉄は、設立委員の意思に拘束されることなく、自分の責任と判断において採用に関する諸手続を行い得るものと解され、その意義は、設立委員に対し代行ないし履行補助者というより準委任の関係に立つことを意味するものと解すべきである。

このように、国鉄は、設立委員の受任者の立場で承継法人の職員となるべき者の選定や名簿作成を行ったものと解すべきであり、このことは、前記第1の4(2)ア(ク)で認定したとおり、同法案を審議した国会の場においてC1運輸大臣が、「国鉄当局の立場……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」あり、「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。」と答弁していることから、微妙なニュアンスの違いはあるけれども、裏付けられ、被申立人の主張のごとき単なる「説明の便宜」などと解すべきではない。

- (e) なお、被申立人は、国鉄が承継法人と別個独立の法人であることを強調するが、受任者が委任者と異なる法主体であることはむしろ当然である。

また、被申立人は、国鉄が自己の責任と判断で職員の選定と名簿の作成をしたことを根拠として、設立委員と国鉄は無関係である旨強調するが、そのことは、両者の関係について準委任説を裏付ける理由にはなっても、両者が別個独立の権限を有し相互に無関係であるとの主張を裏付けるものではない。

c 本件採用手続の実際

- (a) 本件採用手続は、上記bで判断したとおり設立委員が最高かつ究極の権限に基づいて行うものであるが、一応形式的には、法定どおり行われたものであるといえる。

- (b) しかし、設立委員は、改革法上国鉄が提出した名簿の中から更に採用者を選定することができたにもかかわらず、前記第1の5(1)ウ(イ)、エ(ア)で認定したとおり、国鉄の作成した名簿に登載された者をそのまま採用者として決定し、採用通知を行ったものである。

- (c) このことは、国鉄が行った「職員となるべき者」についての

選定すなわち国鉄の実質的判断を、設立委員がそのまま援用したものと云わなければならない。

設立委員が最終的・実質的な採用権限を放棄したなどということはある得ないものであるから、このことは、国鉄の行った選定の結果と設立委員が採用しようとする者との判断ないし決定が一致したものと理解するほかはない。

(d) この点から言っても、本件職員の採用について国鉄と設立委員が無関係であるとする被申立人の主張は理由がない。

d 以上のように、設立委員は、本件採用手続における最高かつ究極の責任者であり、その手続の一部を国鉄に準委任し、国鉄の実質的判断をそのまま援用したのであるから、国鉄が行った採用手続についても責任を負うべきものである。

e 設立委員と承継法人の関係

(a) 鉄道会社法附則第2条は、運輸大臣は設立委員に会社の設立に関する発起人の職務（設立準備行為）を行わせ、併せて、設立委員は、改革法第23条に定めるもののほか、会社が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（開業準備行為）を行うことができると規定しており、設立委員は、本件職員の採用を含む開業準備行為を行ったものである。

(b) また、改革法第23条第5項は、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……は、……当該承継法人がした行為……とする」と規定している。

(c) 設立委員と承継法人の関係をこのように考察すると、いずれにしても設立委員の採用行為の効果は承継法人に帰属することとなる。

f 以上の点から判断すれば、国鉄が行った承継法人の職員となるべき者の選定、名簿作成の行為についても、その責任は設立委員を介して承継法人に帰属し、承継法人は、この採用手続の点からも被申立人適格を有するものと解すべきである。

ウ 以上の点から、被申立人は、国鉄と会社の企業としての実質的な面からも、また、採用手続の面からも、使用者性が認められる。

したがって、国鉄が九州会社の職員となるべき者の選定、名簿作成を行う際に不当労働行為が存在したとすれば、九州会社が被申立人適格を有するものとして救済命令の内容を実現すべき義務があり、また、その権限と能力を有するものである。

エ よって、この点に関する被申立人の主張は理由がない。

なお、被申立人は、改革法第23条の規定による採用手続は「新規採用」であって「振り分け手続」でないから、「営業譲渡」の場合等の一般論の適用がないと主張するが、当委員会は、本件事案の検討の結果、使用者性を認めるものであり、また、次の(2)で判断したとおり

いわゆる「新規採用」ではないので、いずれにしても理由がない。

(2) 被申立人主張 1 の (2) について

ア 一般の私法人が企業活動の根幹に係るものとして採用の自由を有していることは、一応そのとおりと理解されている。

しかしながら、改革法に基づき設立された私法人である被申立人が当然に採用の自由を有するか否かについては、検討を要する。

イ そこで、この点について検討するに、

(ア) 一般の私法人は、商法等に基づく一般的な手続により設立されるものであるのに対し、被申立人は、公営企業である国鉄の分割・民営化という特殊な目的のために、特に改革法という特別法に基づき設立された特殊な私法人であること（改革法、鉄道会社法）。

(イ) 承継法人の職員の採用の対象となる者は、一般私法人の社員の採用とは異なり、特に国鉄職員に限定されていること（改革法第23条）。

(ウ) 承継法人の職員数は、閣議の決定を経て運輸大臣が定めることとされ（改革法第19条）、また、その職員数には適正要員数の約2割の過剰な人員が含まれていること（前記第1の4(2)ア(イ)）。

(エ) 一般の社員採用の場合は、採用された者が社員を採用した企業に組み込まれ、不採用となった者は従前の社会的地位に留まっているのに反し、これを承継法人の職員の採用についてみれば、採用された者は公営企業と私企業の区別はあるものの鉄道事業等に継続的に勤務することができるのに対し、不採用となった者は鉄道事業等の業務から外されて清算事業団に移行し、やがて平成2年4月1日には退職を余儀なくされることと思われること。

換言すれば、一般の不採用者は、不採用によってその社会的地位に変動がないのに反し、本件の不採用者は、その地位が変動するという一般の社員の採用の場合とは、採用者・不採用者の地位（結果）が逆転していること。

がそれぞれ認められる。

ウ 以上の事実を総合すると、本件の採用・不採用は、いわゆる一般私法人の採用・不採用とは性質を異にし、申立人の主張どおり国鉄職員の振り分けの意義を有するものと言わなければならない。

そして、以上のことと、国鉄の分割・民営化の目的が破綻状態にあった国鉄の再建策にあったことや後記第3の3(1)イ(イ)で指摘した本件不採用の不利益性を併せ考えると、本件不採用は、形式上いわゆる「新規採用」の方式を採用した「整理解雇」と理解されなければならない。

それ故にこそ、前記第1の4(1)ウで認定したとおり、参院国鉄改革特別委でも附帯決議がなされ、本件の採用手続においては、特に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要望されたのである。

エ したがって、採用の自由を前提とする被申立人の主張は、その余の点を判断するまでもなく、本件については妥当するものと言えず、理由がない。

(3) 被申立人主張の1の(3)について

ア 被申立人は、本件組合員は名簿に登載されていなかったのをこれを採用することは法律上不可能であることを主張するが、上記(1)イ(イ)で判断したとおり、承継法人の職員の採用権限は最終的に設立委員に帰属し、国鉄が採用の前提となる採用の基準に合致する者を選定した行為及びその名簿を作成した行為は、設立委員の準委任を受けたものとして行ったもので、設立委員が責任を負うべきものであるから、本件組合員は国鉄が作成した名簿に登載されていなかったが故に、設立委員はその採用をすることができなかったという被申立人の主張は、理由がない。

むしろ、参院国鉄改革特別委の附帯決議よりすると、設立委員は採用権者として、国鉄の不当な名簿の作成を監視し、それを是正すべき義務を負っているものと理解すべきであるから、この点からも、被申立人のこのような主張は、首肯できない。

イ また、被申立人は、名簿に記載されていない者を採用すれば、基本計画に定められた1万5000人を超えることになるので、これらの者を採用することは法律上不可能であると主張するが、仮に不当労働行為がなければ、適正な職員1万5000人が名簿に登載されたはずであり、被申立人のこの点に関する仮定主張を認めることは、不当労働行為をした者はその不当労働行為をした結果を理由に不当労働行為の責任を負わなくて良いということ認めることになり、このような論理は採用できない。

ウ 何より、労働委員会は、申立人の申し立てた救済内容に拘束されるものではないから、妥当で実現可能な命令を出せばよいものであって、直ちに却下せよとすることにはならない。

なお、この点についての当委員会の考えは、後記第4の救済方法及び法律上の根拠で述べるとおりである。

エ よって、この点に関する被申立人の主張も理由がない。

第3 判断（不当労働行為の成否について）

1 申立人の主張の要旨

- (1) 申立人国労は、主として国鉄の職員で組織された全国単一の労働組合であり、申立人鹿児島地本は、国鉄の地方機関である九州総局本局に対応する国労の地方組織である。
- (2) 被申立人九州会社は、鉄道会社法に基づいて昭和62年4月1日に発足した会社であり、当会社の設立委員B24外18人は、同法附則第2条の規定に基づき運輸大臣から任命され、改革法第23条の規定に基づいて被申立人の採用手続を行ったものである。

- (3) 上記設立委員は、被申立人会社の成立前である昭和62年2月16日から18日頃までの間、被申立人の社員の採用通知を行ったが、本件組合員66人は、九州会社に採用されなかった。そしてその中には、申立人の機関役員が集中的に含まれていた。
- (4) 本件組合員に対する不採用は、国労組合員であることの故をもってなされた不利益な取扱い（労組法第7条第1号）であると同時に、労働組合を結成、運営することに対する弱体化、団結破壊を企図した支配介入（同法同条第3号）である。
- (5) 本件組合員を不採用とした採用手続は実質的には国鉄が行ったものであるが、国鉄は設立委員と意思を通じて一体となって行ったものである。
- (6) 設立委員は、設立中の会社の機関であり、設立委員の行為の効果は、会社設立後は被申立人会社がした行為とみなされるから、設立委員、したがってまた被申立人は、使用者としてその責任を負うべきである。
- (7) よって、被申立人は、本件組合員を昭和62年4月1日以降その社員として取り扱い就労させ、差額賃金を支払うとともに、別紙2の陳謝文を交付し、かつ一定期間、一定場所に掲示せよ。

2 被申立人の主張と対応

被申立人は、本件申立ては前記第2の1で主張するとおり不適法であることは明白で、本件審理に当たっては法的判断で足りるので、徒に審問を行う必要はないとして、二度の調査と最後陳述に出席した以外は審問手続に関与せず、申立人申請の証人に対する反対尋問権を行使することも自らの証人の申請をすることもしなかった。

3 当委員会の判断

(1) 具体的不当労働行為者

ア 本件採用手続が、設立委員の採用の基準の決定、国鉄の意思確認と選定並びに名簿登載と名簿の提出、設立委員の採用者の決定とその通知の各手順で行われたことは、前記第1の5(1)で認定したとおりである。

イ 申立人は、国鉄の行った選定及び名簿登載について不当労働行為があった旨主張するので、この点について検討する。

(ア) 国鉄の不当労働行為意思について

a 宮崎における組合所属別の採用状況は、前記第1の3(8)サ及び6で認定したとおりであり、国労と他の組合との間には次のとおり顕著な外形的差別があった。

(a) 鹿児島地本単位における組合所属別の採用状況は、国労組合員の採用率は40.3%となっているのに対し、動労の組合員の採用率は99.8%、鉄労のそれは99.9%となっており、また、承継法人の発足直前に国労を脱退して結成された鉄産労の組合員の採用率は90.4%となっており、外形的差別は明らかである。

(b) そして、宮崎県支部単位における組合所属別の採用状況は、

国労組合員の採用率は27.6%となっているのに対し、動労及び鉄労の組合員は全員採用され、また、鉄産労の組合員の採用率は89.5%となっており外形的差別は更に顕著となっている。

(c) 国労の機関役員の採用状況は、宮崎県支部の役員は全員採用されず、また、分会の役員の採用率は、25.0%となっており、上記(b)よりすれば、他の組合に比べ非常に低率であったものと推測される。

(d) 人活センターに配置された者の組合所属別の採用状況は、国労組合員の採用率は10.3%と極端に低く、これに対し、鉄労の組合員は全員採用され、鉄産労の組合員の採用率は68.2%となっている。

b 本件発生までの労使関係については、前記第1の3で認定したとおりである。すなわち、

(a) 国労は、かねてから国鉄の分割・民営化反対の立場をとり、この方針で組合活動を行ってきた。

そして、国鉄は、昭和57年以来、職場規律や労使慣行の是正、現場協議制度の解消など徹底した組合活動の規制に取り組み、これらを組合との十分な協議を経ることなく一方的に実施した。

これに対抗して国労は、労使慣行等の問題であるとの態度を取り続け、また、分割・民営化反対等の立場でストライキ、ワッペン着用などの闘争を行ったため、以来労使の対立が深刻化していった。

さらに、国鉄は、余剰人員対策に非協力的であるとして国労との間の雇用安定協約の再締結を拒否したため、昭和60年12月以降、無協約状態となるなど、その労使関係は次第に悪化していった。

(b) 他方、動労は、当初、国労とともに分割・民営化の動きには反対の立場をとっていたが、昭和57年12月以降は争議行為を行わず、雇用安定協約の再締結、労使共同宣言の締結など一転して分割・民営化容認の立場をとり、国鉄の分割・民営化へ向けての諸施策に対し協力的な立場をとった。

これに応じて、国鉄は、昭和50年のスト権スト202億円損害賠償請求訴訟の動労分を取り下げ、また、組合大会にB2国鉄総裁が出席するなど、動労との協調路線を推進し、密接な協力関係に入った。

(c) さらにまた、国鉄は、分割・民営化に協力する立場から結成された動労らの改革労協との間に改革労使協を設置し、これを今後の労使の機軸とするなどして労使協調路線を深めた。

c 人活センターの状況は、前記第1の3(8)で認定したとおりである。

- (a) 国鉄は、その余剰人員対策として昭和61年7月から人活センターを設置したが、同センターの設置は余剰人員を特定化するものであった。
 - (b) また、国鉄は、本件職員採用の選定の資料として使用された職員管理調書を人活センターへの職員配置の資料として使用し、その結果、国労組合員が同センターに集中的に配置されることになり、さらに、国労組合員の大部分が採用されないことにつながっていった。
 - (c) そして、同センターの設置と時期を合わせて、国労組合員の大量脱退が始まった。
 - (d) これらを総合的に判断すると、国鉄は、同センターを設置することにより承継法人の採用要員を作り、また、同センターを利用して国労脱退工作を展開したことが認められる。
- d 本件選考の経緯については、前記第1の5で認定したとおりである。
- (a) 国鉄は、設立委員が提示した採用の基準に基づき採用候補者名簿を作成したが、本件不採用は、前記第2の2(2)で判断したとおり、実質的には整理解雇に相当するものであるから、設立委員が決定した採用の基準は、それ自体において基準の明確性、客観性及び合理性を要請されるものでなければならない。
ところで、設立委員が決定した採用の基準は、前記第1の5(1)ア(イ)で認定したとおり第1項から第6項まであり、このうち第3項以外の内容は、すべて客観的、具体的に判定し得るものであるが、第3項は「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」とされ、「当社の業務にふさわしい者」であるか否かの判断は抽象的で曖昧であり、実質的な整理解雇の基準としての明確性等の諸要件を欠く不備・不十分な基準であると言わなければならない。
 - (b) そして、その判断は、「国鉄の既存の資料」に基づきなされたものであり、具体的にはその資料としては、前記第1の4(2)ア(オ)・イ(イ)で認定したとおり、B2国鉄総裁が国会で「職員管理調書によりまして判断をしていくことになるであろうというふうに思うわけでございます」と答弁し、また、国鉄本社のB22職員局次長が講演で、「現在勤務評定を行うため職員管理調書というのがあります……もし、法律が通った場合には迅速に手際よくものごとを進めていくことができると考えております。」と発言していることなどから明らかなように、主に職員管理調書を使用したことが認められる。
 - (c) そこで、前記第1の5(2)で認定した職員管理調書の内容について検討する。そのうち、特記事項の労働処分についてみる

と、調査対象期間が昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までの3か年と限定され、処分は、発令日ベースではなく、通告日ベースで記入することとし、かつ、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。

このことは、国労と同様の行動をしていた動労が、昭和57年12月から労働処分の対象となる争議行為等を一切放棄した直後以降の労働処分について評価されることになっていることから判断すると、職員管理調書の評定の上で、殊更、動労の組合員を有利に取り扱うためのものであったことが推認される。

(d) また、特記事項中の労働処分及び評定事項中の各項目については、調査対象期間が昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとなっており、このことは、現場協議制度が破棄され、国鉄との間にあつれきが生じ、また、一貫して分割・民営化に反対する方針をとっていた国労に所属する組合員にとっては、不利に取り扱われやすいものがあったことが認められる。

(e) さらに、前記第1の6で認定したとおり、国労から脱退して動労又は鉄労に加入した者は全員が、また、鉄産労に加入した者はその大部分が採用されているが、これらの者は、国鉄の分割・民営化の直前の昭和61年9月頃から国労を脱退したものであるから、国労を脱退することにより昭和58年4月1日以降の不利益な評価が取り消され、逆に評価が高く変更されたものと推定できる。

(f) 以上のことは、前記第1の5(2)エ・オ(ア) aで認定したとおり、釧路客貨車区においては、国鉄の分割・民営化に反対している国労組合員は全体として低く評価されていたものであるが、国労脱退者は、同区における昭和61年9月の再評定において、現状認識が良くなったということで評定が10点ほど上がり、また、同5(2)オ(ア) bで認定したとおり、松山駅の職員管理調書において、分割・民営化反対等の松山駅前の抗議集会に参加した国労組合員は、「現状認識ができていない」として、昭和61年4月の評定で4又は3ランクの評定を受けていた者が同年9月のそれでは5又は4に下げられていることから、このことが裏付けられる。

(g) 以上のとおり、職員管理調書の評定は、各個人の職務上の技能とか能力というよりも、分割・民営化に反対する組合に所属しているか否か、その方針で行動するか否かなどで左右される内容のものであり、また、労働処分の項目は、同調書の調査対象期間、労働処分記載上の取扱いから、動労の組合員に比して国労組合員を不利に取り扱うものとなっている。

本来、社員の採用については、職務上の能力等を基本に、客

観的、公正な手続を経て選定されるべきであり、本件は特に国鉄の分割・民営化に伴う職員の採用で実質的には整理解雇であるということからすれば、承継法人の職員は、参院国鉄改革特別委の附帯決議にもあるように、客観的妥当な採用の基準と公正な手続により採用されるべきであり、分割・民営化に賛成か反対かといった所属労働組合の方針と採用の如何を結び付けることは合理的理由のないものである。

いずれにせよ、国鉄は、分割・民営化に反対する国労及び同組合の方針に従って活動する組合員を承継法人から排除するよう職員管理調書を運用し、その結果、国労の組合員の採用率が他の組合の採用率に比して極端に低くなるよう操作したものと判断せざるを得ない。

- e 国鉄幹部の国労に対する意思は、前記第1の4(2)ア(ウ)・イ(ア)(エ)で認定したとおり、B2国鉄総裁の「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」との答弁、国鉄本社のB22職員局次長の「A16の腹をブンなぐってやろうとおもっています。……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……うまくやる……。われわれとしては新事業体の運営を徹底的に所定の効果を挙げるためには、……「共同宣言」を結んだことは、ひとつのカギになっている」との発言、同社車両局B23機械課長の「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ないう職員、意識転換に望みを託しえない職員等は、もうあきらめて結構です」との指示内容などから判断すると、国鉄幹部は、国労を嫌悪し、国労脱退工作を示唆する指示を行ったことが認められ、また、労使共同宣言を締結していない国労に所属する組合員を承継法人の職員として採用することに消極的であったことが推認される。
- f 宮崎における国労脱退工作は、前記第1の3(9)で認定したとおりであり、管理者は、宮崎駅、宮崎車掌区、宮崎機関区、宮崎信号通信区、油津保線管理室等の各職場で、国労組合員に対し露骨な国労脱退工作を行った。
- g 国労脱退者の採用状況は、前記第1の6で認定したとおりであり、宮崎県支部単位では、国労を脱退し、鉄産労に加入した者の採用率は89.5%と大部分の者が採用され、動労、鉄労に加入した者は全員採用されている。他方、国労に留まった者は27.6%と大半が不採用となっている。
- また、宮崎県支部単位の機関役員のうち国労脱退者は、2人を除き全員採用された。
- h 以上の点を総合すると、国鉄に不当労働行為の意思があったこ

とは容易に推認できる。

- (イ) 国労組合員に対する不利益取扱いについて
 - a 名簿登載者は、前記第1の5(1)イ(エ)・ウ(イ)・エ(ア)で認定したとおり承継法人に採用され、名簿不登載者は、前記第1の8(1)で認定したとおり清算事業団に移行した。
 - b 名簿不登載者したがって九州会社に採用されず清算事業団に配置された本件組合員の状況は、前記第1の8(2)ないし(5)で認定したとおりであり、本件組合員は、名簿登載者したがって九州会社に採用された者に比べて、鉄道事業等の本来の業務に従事できないばかりでなく、身分的（平成2年4月1日には清算事業団の職員としての身分を失う恐れがあること）、経済的（賃金、手当等に差が生じること）、社会的（不採用者即不真面目な者等と見られがちなこと）、精神的（以上の諸事実に基づく精神的苦痛）に不利益性を有していることは多くを論ずるまでもない。
- (ウ) 不利益取扱いの理由について
 - a 申立人組合の組合員の不採用の理由が国労組合員であることを唯一の理由とするものであることは、上記(ア)で述べたところからも推定できること。
 - b 被申立人は、本件不採用者について不採用となった理由が国労の組合員であること以外に他の理由が存在したことについて、何らの主張も立証もしていないこと。
 - c 以上の事実を総合すると、上記(イ)の不利益取扱いの理由は、本件組合員が国労の組合員であったこと以外には存在しない。
- (エ) 組合に対する支配介入について
 - a 国鉄が不当労働行為意思を有していたことは、上記(ア)で述べたとおりであること。
 - b 特に国鉄が申立人組合に対し、いわゆる組合の組織破壊即ち支配介入の意思を有していたことは、上記(ア) e・fにより明白であること。
 - c 宮崎県支部単位において申立人組合員の採用率が27.6%で、他の組合員の採用率に比し著しく低いことは、上記(ア) a (b)で述べたとおりであること。
 - d 多数の組合員に対する不利益取扱いが同時に組合に対する支配介入の意味を併せ持つことは、理論上当然であること。
 - e 国鉄の国労脱退工作により、前記第1の3(10)で認定したとおり国労組合員が著しく減少し、このため前記第1の1(4)で認定したとおり宮崎県支部は廃止され、また、分会組織も宮崎県支部当時の12分会から2分会に統廃合されたこと。
- (オ) 以上、総合的に判断すると、国鉄について不当労働行為があったことは明白と言わなければならない、国鉄の行った不当労働行為が存

在する以上、その責任が設立委員に帰することは既に前記第2の2(1)イ(イ) a ないし d で判断したとおりであり、設立委員に不当労働行為があったか否か、あるいは、設立委員と国鉄とが意思を通じていたか否かを論ずる必要はない。

(2) 不当労働行為の成立

ア 以上の検討の結果からすると、国鉄が本件組合員を被申立人の職員となるべき者の名簿に記載せず、設立委員が本件組合員を採用しなかったことは、被申立人の発足に際し、国鉄の分割・民営化に反対していた国労の役員及びその所属組合員を、分割・民営化に賛成し国鉄改革に協力的な態度をとっていた他の組合に所属する組合員と差別して不利益に取り扱い、もって申立人らの団結権の破壊と組織の弱体化を図ったものと判断せざるを得ず、かかる行為は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ そして、国鉄と設立委員の関係及び設立委員と承継法人の関係は、既に前記第2の2(1)イで判断したとおりであり、承継法人たる九州会社は、上記不当労働行為を自ら行ったものとして、その責任を負わなければならない。

第4 救済方法および法律上の根拠

当委員会は、本件不採用の原状回復措置として主文第1項ないし第4項の命令を発することとしたので、以下説明する。

1 主文第1項について

(1) 救済命令は、不当労働行為の主体である使用者に一定の事実上の作為、不作為を命じることで、団結権に対する侵害を可能な限り排除し、不当労働行為がなかったならば生じなかったであろう状態への回復を図るものであり、これは、単に不当労働行為に該当する行為の撤回を命ずることのみに限定されることなく、事件の実情に即した実効性のある救済方法をも取り得るものと解する。

(2) これを本件についてみれば、国鉄の名簿登載の段階で不当労働行為が行われ、その結果として本件組合員が採用されなかったのであるから、不当労働行為に該当する行為の撤回としての名簿の見直しや採用ということを含め各種の救済方法が考えられるが、端的な原状回復措置としては、事実上本件組合員を採用したのものとして取り扱うよう被申立人に命ずることが最も実効性のある救済方法であり、このような救済命令を発することは、労働委員会の権限に属するものと考えられる。

(3) 同時に、当委員会は、本件組合員を全員採用された者と同一の取り扱いを命ずることとしたが、申立人は、不利益取扱について概括的立証は行ったけれども、本件組合員が国労に所属していなければ九州会社に採用されたであろう適格性を有していたと判断されるまでの個別的立証はしていない。

しかし、①本件組合員の再就職促進業務が3年に限定されているなど

の現実かつ差し迫った不利益性が存在する状況に鑑み、簡易かつ迅速に処理することが要請されたこと、②当委員会は、被申立人に対し、本件審査過程において十分主張・立証の機会を与えたにもかかわらず、被申立人は、本件組合員が採用されるべき適格性を有してなかったことについては主張も立証を行わなかったこと、③申立人組合の救済対象者は、本件申立時は76人であったが、審問終結時には66人に減少しており、実際的には全員救済とは言えないことを併せ考えると、申立人の概括的立証によって、本件組合員の全員について事実上採用されたもの同一の取扱いを命ずることが相当であると考ええる。

(4) このことは、再就職促進法第20条の規定に基づく承継法人の清算事業団からの優先採用義務によっても、支持されるものと考ええる。

2 主文第2項について

この点については、九州会社及び諸般の事情を考慮すると、当事者の協議によることが最も妥当であると思料したからである。

3 主文第3項について

本件組合員が九州会社に採用されなかった結果、九州会社に採用された者と比べて賃金額において不利益が存在したため、金銭上の原状回復を行う必要があったからである。

4 主文第4項について

申立人は、別紙2の陳謝文の交付及び掲示を求めているが、①現在、国民一般は、危機的状況にあった国鉄の再建策としての分割・民営化は成功であったと評価していること、②公営企業である国鉄の企業形態をそのまま維持するか私企業に移行するか、また、分割するか否かは、結局、主権者たる国民の意思、したがって国会の議決によるほかはないと考えられるところ、申立人らは、改革法の成立前とはもかく、その成立の後も反対の立場をとり続けたことからすると、申立人らのかたくなな態度にも全く責任がなかったとは言い切れないことなどを考慮し、当委員会は、その内容を主文第4項記載の内容に変更し、かつその手交をもって足りると考える。

5 法律上の根拠

以上の次第で、九州会社が昭和62年4月1日に本件組合員を採用しなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるので、主文のとおり救済を命ずるのが相当であると判断する。

申立人のその余の申立て（陳謝文の掲示）については、相当でないと認めるので、これを棄却することとする。

よって、労組法第27条及び労委規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成元年4月28日

宮崎県地方労働委員会
会長 吉良啓

(別添資料 略、別紙 略)