

鹿児島、昭62不1、平元.5.8

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 被申立人は、別表記載の組合員を昭和62年4月1日付けで被申立人の社員に採用したものと取り扱わねばならない。
- 2 被申立人は、別表記載の組合員の就労すべき職場及び職種について、申立人らと協議しなければならない。
- 3 被申立人は、昭和62年4月1日以降別表記載の組合員を就労させるまでの間に、同人らが被申立人より受けるはずであった賃金相当額（賞与・諸手当を含む。ただし、既に日本国有鉄道清算事業団から支払われた金額を除く。）を同人らに支払わねばならない。
- 4 被申立人は、本命令受領後速やかに、下記の文書を申立人らに手交しなければならない。

記

平成元年 月 日

国鉄労働組合
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

当社が、昭和62年4月1日付けで職員を採用するに際し、貴組合の組合員を貴組合の組合員であること及び貴組合の組合活動をしたことを理由に採用しなかったことは、今般、鹿児島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、ここにその責任を認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

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「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。）が経営していた旅客鉄道事業等のうち、九州地方における旅客鉄道事業等を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、職員数は本件審問終了時約15,000名である。

(2) ①申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、国鉄の事業を承継して設立された承継法人（改革法第11条に定めるものをいう。以下同じ。）及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に勤務する者等で組織する労働組合であり、組合員数は本件審問終了時37,320名である。

② 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、国労の地方組織で、鹿児島県内の事業所及び宮崎県内の一部の事業所に勤務する者等で組織する労働組合であり、組合員数は本件審問終了時227名である。

なお、同地本には、申立時に下部組織として、鹿児島県支部（以下「鹿児島県支部」という。）及び宮崎県支部があった。

(3) 会社には、現在、国労のほか、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。昭和26年5月23日結成。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。昭和43年10月20日結成。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。昭和46年4月27日結成。）及び真国鉄労働組合（以下「真国労」という。昭和61年4月13日結成。）など国労から分かれて結成された組合によって昭和62年2月2日結成された全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）に所属する九州旅客鉄道労働組合、昭和62年1月25日国労から分かれて結成された九州鉄道産業労働組合（以下「九産労」という。）等の組合がある。

なお、九産労をはじめとする各鉄道産業労働組合は、昭和62年2月28日、日本鉄道産業労働組合総連合を結成した。

2 国鉄改革について

(1) 第2次臨時行政調査会

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、翌年7月30日、第3次答申（基本答申）を政府に提出し、国鉄の再建に関して分割・民営化による抜本策のほか、職場規律の確立など11項目の緊急に措置すべき事項及び国鉄再建監理委員会（以下「監理委」という。）の設置を提言した。

(2) 監理委の設置と緊急提言等

ア 第1次緊急提言

政府は、基本答申を受けて、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案を国会に提出し、昭和58年5月13日、同法が成立した。

同年6月、同法第4条により監理委が総理府内に設置され、監理委は、①職場規律の確立、②私鉄なみの経営効率化、③赤字ローカル線の廃止などを含む第1次緊急提言を政府に提出した。

イ 第2次緊急提言

昭和59年8月10日、監理委は国鉄の分割・民営化を明示し、①余剰人員対策、②用地売却、③私鉄なみの生産性と要員、④地方交通線の廃止などを含む第2次緊急提言を行った。

ウ 最終意見

監理委は、昭和60年7月26日、①旅客部門を6地域に分割、②貨物部門は分離して1社にすること、③新幹線は一括して保有機構に所有させ、旅客会社に貸付けることなどを内容とする「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために」（以下「最終意見」という。）を政府に提出した。

(3) 国鉄改革と政府のとした措置

ア 昭和60年7月30日、政府は最終意見を最大限に尊重する旨の閣議決定を行った。

イ 昭和60年10月11日、政府は監理委の最終意見に沿った「国鉄改革のための基本方針」を閣議決定した。

ウ 昭和60年12月13日、政府は昭和65年度（平成2年度）当初までに公的機関で30,000名の国鉄余剰人員の受入れを目標とするなどの「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。

(4) 国鉄改革関連法案の成立

政府は国鉄の改革に関連する次の9法（以下「国鉄改革関連法」という。）の法案を国会に提出し、このうちアの法案は昭和61年5月21日に、残りの8法案は同年11月28日に成立した。

この結果、国鉄の事業は6旅客会社等の承継法人に引き継がれるとともに、国鉄は、清算事業団に移行し、承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務などを行うことになった。

ア 日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のための昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律

イ 日本国有鉄道改革法

ウ 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。）

エ 新幹線鉄道保有機構法

オ 日本国有鉄道清算事業団法（以下「清算事業団法」という。）

カ 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。）

キ 鉄道事業法

ク 日本国有鉄道改革法等施行法（以下「施行法」という。）

ケ 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

(5) 設立委員会の設置から新会社への移行まで

ア 昭和61年12月4日、運輸大臣は、継承法人の設立委員を任命した。

設立委員は、設立委員会を設置し、同委員会は、同年12月11日から翌年3月17日までの間、新会社の①職員の採用基準の決定、②労働条件の決定、③国鉄が提出した採用候補者名簿による採用内定者の決定、④定款案などの決定のため4回開催された。

イ 昭和62年2月16日、国鉄は、設立委員の新会社等への採用内定に基づき、職員に対し、設立委員長名の採用通知書を交付した。

ウ 昭和62年4月1日、改革法に基づき、国鉄が行っていた事業は新会社等に引き継がれ、国鉄は、清算事業団に移行した。

3 本件発生までの労使関係

(1) 職場規律問題

ア 昭和57年1月、国鉄の職場規律の実態がマスコミで問題にされ、国鉄は、職場規律の確立に関する運輸大臣の指示を受けて、ヤミ慣行・ヤミ協定の是正、現場責任者と労働組合の分会との間で行う交渉制度である現場協議に関する協約（以下「現場協議協約」という。）の改善などを内容とする「現場規律の総点検及び是正について」を通達した。

イ 昭和57年7月19日、国鉄は、現場協議協約の改定案を各組合に提示した。鉄労、動労及び全施労は、同年11月30日、国鉄と改定について妥結したが、国鉄と国労との交渉は決裂し、同年12月1日以降、国鉄と国労との同協約は失効した。

ウ 国鉄は、職場規律を確立するため、現場協議により、認められていた時間内洗身を廃止する措置を行ったが、これに対して国労は、長年の慣行を無視するものであるとして、反対闘争を行った。

また、職場の管理者は、作業場の指示・伝達である点呼を行うに際し、起立したまま「ハイ」と返事する立席呼名を要求するようになり、これに従わなかったり、作業場等の質問をした者に対しては、点呼妨害として取り扱い、昇給の減額、あるいは、勤務評定の対象としたほか、従来、あまり問題とされていなかったバッジ・ワッペン・腕章等についても、その取りはずしを強要するようになり、着用者に対しては、本来の業務からはずすなどの対応を行った。

このほか、「職場には労使関係はなく、上司と部下の関係だけだ。」として、現場協議により労使間の確認事項とされていた作業の方法・内容・安全面等の指示を業務命令として行うようになった。

(2) 国鉄改革と各組合の対応

ア 昭和57年3月9日、国労、動労、全施労及び全国動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。昭和49年3月31日結成。）は、国鉄再建問題四組合共闘会議を発足させ、国鉄の分割・民営化に反対の立場をとった。

イ 国労は、その後、分割・民営化反対のための5,000万人署名運動やワッペン着用闘争などを行ったが、動労及び全施労は、鉄労とともに国

鉄と労使共同宣言を締結し、分割・民営化に協力する立場を鮮明にした。

- ウ 昭和61年10月9日、国労は、第50回臨時全国大会（修善寺大会）を開催し、執行部は、労使共同宣言の締結等労使協調路線をとり、雇用と組織を守ることを内容とする運動方針案を提示したが、翌10日、同方針案は否決されるとともに、新執行部が選出され、国労は、分割・民営化に反対する立場を維持することになった。

これに対して、旧執行部の提示した路線を支持する組合員は、地方本部の役員を中心に、新組合結成に向かい、昭和61年12月から翌年1月にかけて、九産労などの6鉄道産業労働組合を結成した。

九産労は、昭和62年1月25日結成され、同月28日、国鉄と労使共同宣言を締結した。

(3) 余剰人員調整策と雇用安定協約

昭和59年7月10日、国鉄は、余剰人員対策として、①55才以上の者については、定期昇給・賃金引上げ、昇職・昇格を行わないことによる勧奨退職の促進、②一時帰休制度、③派遣制度（出向など）の拡充の3項目（以下「調整3項目」という。）を各組合に提案した。

国鉄と動労、鉄労及び全施労は、同年10月10日、調整3項目について妥結したが、国労はその受諾を拒否したため、国鉄は、国労との交渉を打ち切り、調整3項目に合意しない限り、雇用の安定等に関する協約（以下「雇用安定協約」という。）を破棄すると通告した。

なお、雇用安定協約は、改革法の成立に伴い廃止された日本国有鉄道法第29条において、「業務量の減少その他経営上やむを得ない事由が生じた」場合には、本人の意思に反して免職又は降職することができることに對し、同条の発動による免職等はしないことを内容とするものである。

昭和60年4月9日、国鉄と国労が調整3項目について妥結したため、国鉄は、雇用安定協約の破棄通告を撤回し、同協約は、同年11月30日まで存続することとなった。

しかし、同年10月24日、国鉄は国労が依然として調整3項目に非協力的であることを理由として同協約の再締結はできない旨申し入れ、同年11月30日、同協約の継続を拒否した。動労、鉄労及び全施労は同日、国鉄と雇用安定協約を再締結したが、国労は、同年12月1日以降、同協約について国鉄と無協約状態となった。

(4) 進路希望アンケート調査の実施

- ア 昭和60年12月11日、国鉄は、国鉄改革に向けての余剰人員対策の一環として、公務員等の公的部門への転出意向を把握するため、進路アンケート調査の実施を発表した。

調査項目は、公的部門として国・政府関係機関又は地方公共団体、その他の進路先として、国鉄関連企業、一般産業界、旅客鉄道会社又

は貨物会社・その他の新事業団体等について、1ないし10の選択肢が付され、希望する進路先を優先順位の高い順に3つ選び、記入するというものであった。

イ この進路希望アンケート調査に対して、昭和61年1月11日、国鉄が発表したサンプリング調査の結果によると、動労、鉄労及び全施労の組合員は、ほぼ100%の者が、国鉄が指示したとおりの回答を行ったが、国労の組合員は、その51.7%の者が優先順位を記入せず、また、同月30日に発表された進路希望アンケート調査の最終結果においても、28.2%の者が優先順位を記入しなかった。

(5) 第1次労使共同宣言の締結

昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対して、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、①安定輸送の確保、安全輸送の維持のため諸法規を遵守すること、②輸送サービスに従事する者としてリボン・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鉄道事業の再生のために必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進すること、⑤余剰人員対策については、退職勧奨・派遣制度等を積極的に推進し、新たな希望退職制度の法的な措置がなされたのちには、労使はその円滑な運用により目標の達成に向けて積極的に取り組むこと、また、職員の将来の雇用の場の確保・拡充について、労使が一致協力すること等を内容とする労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という。）を提案した。

動労、鉄労及び全施労は、同日、第1次労使共同宣言に調印したが、国労は、同宣言の内容は労働組合が自らの役割を放棄するものであるとして、調印を拒否した。

(6) 広域異動の実施

ア 昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、北海道及び九州に勤務する職員を対象に、3,400名を、本州地域に異動させる広域異動の実施を提案した。

この提案に対して、国労は同意しなかったが、鉄労、動労及び全施労は、同月14日、協力することを表明した。

イ 同月20日、国鉄は、広域異動の募集を開始した。動労は、募集に積極的に応じ、異動者のうち動労組合員が占める割合も高かった。動労組合員が配属された職場では、要員として鉄道業務に就いていた国労組合員が「玉突的」に余剰人員とされる例がみられた。

ウ 広域異動に応じた者の将来の配属については、「本人の希望が最優先に配慮される」とされた。

(7) 企業人教育

ア 昭和61年4月3日、国鉄は、職員70,000名（管理者10,000名、大卒者5,000名及び一般職員55,000名）を対象に、企業人教育を実施する

と発表した。

- イ この教育は、職員ひとりひとりに企業人としての考え方と行動力を身につけさせることを目的として行われ、その内容は、国鉄の現状・民間企業の存立基盤・活力ある職場づくりについての小グループによる共同討議、団体行動訓練、部外講師による特別講義、ビデオ学習等であった。
- ウ 鹿児島県内における企業人教育は、管理者並びに鉄労及び動労の組合員を対象に始められ、その後、国労の組合員に対して行われた。
- エ 国鉄のB2職員局次長が昭和61年4月22日に行った講演の内容が、雑誌「汎交通」の同年8月号に発表されたが、この中で同人は、企業人教育について、「現在、民間企業のための企業人意識を持たせるために、70,000名ほど9月末までに教育を完了する。ここで教育がなされますと、本人も希望し、あるいは成績を判定し、教育に触れて、民間人としての気持ちを持たせるようにしたということでもありますから、当然、本人の希望が優先的に配慮されるような条件を整えた形になり得る。それが例外なしということになる訳ではございませんけれども、プロバビリティの問題としては、そういったことでもあります。」と述べている。

(8) 人材活用センター

ア 人材活用センターの設置とその状況

- (ア) 昭和61年6月24日、国鉄は、派遣、休職の調整策に応じている職員を除く余剰人員を集中的に一括管理するため、人材活用センターを設置すると発表し、同年7月1日、全国1,010箇所に入材センターが設置された。
- (イ) 人材活用センターへの発令（担務指定）は、一般異動又は兼務により駅や区に配置したうえで行うこととされた。
- (ロ) 人材活用センターへ担務指定する職員については、勤務成績に基づき、所属長がその権限と責任において適材適所の考え方で配置したとされ、また、配置期間については、余剰人員の活用策として従来行われていた短期ローテーション方式はとらず、通常の人事によるものと同様であることとされた。
- (エ) 昭和61年11月1日における全国の人材活用センターの設置数及び配置者数は、1,438箇所、18,510名であったが、配置者の約81%は国労組合員であった。

なお、同年11月1日における国労の組織率は、47.7%であった。

イ 鹿児島県内の人材活用センターの状況

- (ア) 鹿児島県内には、鉄道部門の人材活用センターが20箇所設置されたほか自動車部門の人材活用センターが1箇所設置され、306名が配置された。

これら306名は、次表のとおり、担務指定が行われた17箇所の人

材活用センターに配置されたが、担務指定時における所属組合別の人数は、国労組合員304名、鉄労組合員2名であり、配置者の99.3%が国労組合員であった。国労組合員304名のうち66.4%にあたる202名は、国労を脱退し他組合に加入した。その内訳は、鉄労に加入した者19名、動労に加入した者5名、九産労に加入した者178名であった。国労所属を変えなかった者は、大多数の者が採用されず、志布志保線区では23名全員が、鹿児島自動車営業所では11名全員が不採用となった。

人材活用センター配置者の採用状況 (人、%)

人材活用センター の名称	組合別 採用 状況 配置者 数	国 労					九 産 労					鉄 労					動 労				
		配 置 者 数	希 望 者 数	採 用 者 数	不 採 用 者 数	採 用 率	配 置 者 数	希 望 者 数	採 用 者 数	不 採 用 者 数	採 用 率	配 置 者 数	希 望 者 数	採 用 者 数	不 採 用 者 数	採 用 率	配 置 者 数	希 望 者 数	採 用 者 数	不 採 用 者 数	採 用 率
		出水駅	1					1	0	0	0	—									
川内駅	5					4	4	2	2	50						1	1	1	0	100	
伊集院駅	3					3	3	3	0	100											
西鹿児島駅	11	8	7	4	3	57.1	2	2	2	0	100	1	1	1	0	100					
鹿児島建築区	3						3	2	2	0	100										
鹿児島機関区	31	3	1	1	0	100	28	19	19	0	100										
吉松機関区	3	2	1	0	1	0										1	0	0	0	—	
志布志機関区	9	1	1	0	1	0	7	6	4	2	66.7					1	1	1	0	100	
鹿児島運転所	37	12	8	2	6	25	23	20	18	2	90	1	1	1	0	100	1	1	1	0	100
川内保線区	30	10	8	1	7	12.5	15	14	10	4	71.4	5	5	5	0	100					
鹿児島保線区	53	20	11	3	8	27.3	22	21	18	3	85.7	10	10	10	0	100	1	1	1	0	100
吉松保線区	30						29	24	15	9	62.5	1	1	1	0	100					
志布志保線区	26	25	23	0	23	0						1	1	1	0	100					

鹿児島電力区	19	4	1	0	1	0	15	12	9	3	75										
鹿児島信号 通 信 区	13 (2)	6	5	1	4	20	5	3	3	0	100	2 (2)	1 (1)	1 (1)	0	100					
志 布 志 駅	4						4	4	3	1	75										
鹿児島自動車 営 業 所	28	11	11	0	11	0	17	17	8	9	47.1										
計	306 (2)	102	77	12	65	15.6	178	151	116	35	76.8	21 (2)	20 (1)	20 (1)	0	100	5	4	4	0	100

(注) () は、担務指定時点において、当該組合に所属していた者。

(イ) 国労役員（組合三役及び執行委員。ただし、鹿児島地本にあっては青年部長、婦人部長及び特別執行委員を、鹿児島県支部及び分会にあっては書記次長を含む。以下同じ。）総数168名のうち、人材活用センターが設置された職場に勤務する者は103名であったが、その46.6%にあたる48名が各人材活用センターに配置された。このうち54.2%にあたる26名は、国労を脱退し、他組合に加入した。その内訳は、鉄労に加入した者1名、九産労に加入した者25名であった。国労所属を変えなかった者の採用率は20%にすぎなかった。

人材活用センターに配属された国労役員の採用状況 (人、%)

区 分	組合別 採用 状況	国 労					九 産 労					鉄 労				
		配 置 者 数	希 望 者 数	採 用 者 数	不 採 用 者 数	採 用 率	配 置 者 数	希 望 者 数	採 用 者 数	不 採 用 者 数	採 用 率	配 置 者 数	希 望 者 数	採 用 者 数	不 採 用 者 数	採 用 率
鹿児島地本						1	1	0	1	0						
鹿児島県支部		3	3	1	2	33.3	4	4	3	1	75					
分 会		19	17	3	14	17.6	20	17	12	5	70.6	1	1	1	0	100
計		22	20	4	16	20	25	22	15	7	68.2	1	1	1	0	100

分会役員の担務指定の状況についてみると、たとえば、鹿児島施設分会では9名のうち執行委員長及び書記長を含む6名が、鹿児島電通分会では9名のうち執行委員長及び書記長を含む4名が、川内施設分会では7名のうち執行委員長及び執行副委員長を含む5名が、志布志施設分会では三役を含む6名全員が担務指定された。

なお、志布志施設分会では、全役員数22名のうち19名が人材活用センターに配置された。

(ウ) 鹿児島保線区に設置された人材活用センターでは、国労を脱退し他組合に加入した者について、その担務指定を解き、鉄道業務に復帰させるとともに、国労組合員を新たに担務指定するという人事が、つごう4回行われた。このような人事異動は、「血の入れかえ」と

呼ばれた。

(エ) 人材活用センターへの担務指定者は、人材活用センター職員として、増収・経費削減策など本来の鉄道業務以外の業務を行い、また、教育訓練を受けることとされたが、実際は、用地境の杭づくり、草刈りなどであり、ほとんど一日中何も仕事を与えられないこともあった。

(9) 職員管理調書の作成

ア 昭和61年3月5日、国鉄は、職員の勤務評定の資料として、各鉄道管理局ごとに整備保管させていた職員管理台帳の様式が不統一であったため、新たに全国統一の様式による職員管理調書を作成するよう通達した。

イ この調書は、別紙のとおり、昭和61年4月2日現在の一般職員を対象に、基本事項、特記事項及び評定事項の各項目について記入し、同月7日までに提出することとされ、調査対象期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとされていた。

ウ 基本事項は、職員の勤務箇所名、氏名、年令、住所など10項目からなっている。

特記事項は、一般処分、労働処分、派遣、復職前提退職など7項目からなり、このうち、一般処分については、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、労働処分については、一般処分と同様通告日ベースで記入し、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。

なお、一般処分は、業務上の事故などの私的事項を理由として行われる処分であり、労働処分は、組合活動をしたことを理由として行われる処分である。

評定事項は、職場の秩序維持（点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む職場の秩序を乱す行為の有無）、服装の乱れ（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の遵守如何）、指示・命令（作業指示・命令の真剣な受け止め方如何）、勤務時間中の組合活動（勤務時間中の組合活動の有無）、現状認識（国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組む姿勢如何）など20項目のほか、総合評定（20項目についての5段階評価）の項目からなっていた。

(10) 改革労協の結成

昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国労は、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。

(11) 第2次労使協同宣言

昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協との間で、

①改革労協は、国鉄改革について、分割・民営化を基本とするという

認識を持つに至り、労使は、国鉄改革に向かって一致協力して尽力すること。

②改革労協は、今後、争議権が付与された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは、争議権の行使を自粛すること。

③企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる職員となるよう必要な教育の一層の推進を図るとともに、労使それぞれの立場において、職員の指導を徹底すること。

などを内容とする第2次労使共同宣言を調印した。

これに対して、国労は、この宣言の内容は労働基本権の放棄につながるとして、調印を拒否した。

(12) 国鉄の動労に対する損害賠償請求の取下げ

昭和61年8月28日、国鉄は昭和50年11月26日から同年12月3日までの間、国労及び動労を含む官公労労働者がスト権の付与を求めて行った、いわゆるスト権ストに関し、国労及び動労を共同被告として提訴していた総額202億円の損害賠償請求訴訟について、「動労は57年以来、国鉄の諸施策に積極的に協力をし、同年12月以降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2次労使共同宣言において、新事業体移行後も健全経営が定着するまでは、ストライキ権の行使を自粛することなど分割・民営化による国鉄改革に賛成し、一致協力して尽力する旨約束した。」として、「動労については、202億円訴訟を取り下げ、労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたい。」との総裁談話を発表し、同年9月3日、動労に対する訴えを取り下げた。

(13) 全国の組合別組合員数の推移並びに鹿児島地本及び鹿児島県支部の組合員数の推移

ア 全国の組合別組合員数の推移

全国の組合別組合員数は、次表のとおりである。

国労は、昭和61年5月1日現在、組合員有資格者の68.3%を組織していたが、同年7月から12月まで毎月10,000名を超える組合員が脱退したことにより、同年7月1日現在、66.4%であった組織率は、同年11月1日現在では、47.7%と半数を割り、昭和62年1月には、20,000名を超す組合員が脱退したことにより、同年2月1日現在の組織率は29.2%に減少し、分割・民営化を1箇月後に控えた同年3月1日現在では27.9%の組織率であった。

全国の組合別組合員数の推移 (人)

時点	組合名	組合別組合員数						
		国	労	動	全	鉄	全	未
		労	動	動	労	施	加	他
昭和61年	5月1日	162,971	31,351	2,373	28,867	1,588	9,158	2,210
	6月1日	161,181	30,892	2,372	28,994	1,643	9,819	2,313

7月1日	157,116	31,181	2,356	30,369	1,858	11,169	2,513
8月1日	145,982	31,478	2,272	33,188	2,568	10,803	8,844
9月1日	135,761	33,042	2,311	36,141	3,721	9,795	15,002
10月1日	121,925	33,946	2,192	39,252	4,921	9,455	20,511
11月1日	110,010	35,166	2,137	42,080	5,705	9,086	26,257
12月1日	98,242	35,236	2,319	43,683	6,168	9,720	33,441
昭和 62年 1月1日	85,349	35,854	2,058	44,609	6,900	8,289	42,640
2月1日	64,721	35,237	2,029	44,098	5,084	8,077	62,770
3月1日	61,353	34,690	2,222	43,328	5,197	8,010	64,866

イ 鹿児島地本及び鹿児島県支部の組合員数の推移

鹿児島地本及び鹿児島県支部の組合員数の推移は、次表のとおりであり、昭和62年3月31日現在の組合員数は、昭和61年7月1日現在と比較して、鹿児島地本では16.4%、鹿児島県支部では12.0%に著しく減少している。

鹿児島地本及び鹿児島県支部の組合員数の推移 (人)

区分	61年7月1日	12月1日	62年3月31日	4月1日
鹿児島地本	2,529	1,639	415	275
鹿児島県支部	2,009	1,284	242	165

(14) 国鉄当局の国労に対する考え方

ア 昭和61年5月21日、国鉄のB2職員局次長は、動労の東京地本及び新幹線各支部三役会議に出席し、「私は、これから、A3（当時の国労委員長）の腹をぶんなぐってやろうと思っています。……みんなを不幸にし、道づ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。

イ 昭和61年10月21日、国鉄総裁は、衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、国鉄が国労との間で雇用安定協約を締結していないことについて、「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。

(15) 現場段階での国鉄の態度

国鉄は、全国各地で国労組合員に対して種々の脱退工作を行ったとされているが、鹿児島県内においても次のような現場管理者の言動や人権侵害の事例がみられた。

ア 意識改革

鹿児島県内の職場では、次の事例のように、現場管理者による意識改革の強要等が国労組合員に対して行われた。

- ・ 鹿児島自動車営業所蒲生支所の管理者は、バッジを着用していたA4に対して、「私の言うことが聞けないのか。そんなことでは採用されんぞ。意識改革をしなければ駄目だ。」と言った。
- ・ 昭和61年7月、同支所長B3と助役B4は、毎月14日の「権利デー」に腕章を着用したA4を本来の業務からはずした理由について、「意識改革のできていない人に仕事をさせるわけにいかない。」と言った。
- ・ 昭和61年5月16日、鹿児島自動車営業所の蒲生支所に出向いた同営業所長B5と九州自動車部の係長B6は、A5に対して、「ネームプレートをつけてないですね。つけていない者は旧国鉄ですよ。昇給・昇格ももちろんしませんよ。それでもいいのですか。」と言った。
- ・ 昭和61年10月頃、鹿児島自動車営業所長のB5は、「意識改革のできた人とできない人の血の入れかえをする。」と発言し、多能化教育として動労の組合員を広島鉄道学園で大型2種の免許を取得させ、鹿児島、国分、桜島、山川の各営業所に10名配属した。これにより、国労組合員が余剰人員とされた。
- ・ 川内保線区の首席助役は、A6に対して、昭和61年9月頃から、「呼名点呼に何故応じないのですか。情勢がわかっていらっしゃるのですか。」と言い始め、同年10月中旬頃、「仕事は、誰でも経験を積みばできます。要は意識の改革です。明日からの行動によって判断します。」と言った。
- ・ 鹿児島駅助役B7は、昭和61年11月頃から、同駅長室に一人一人呼び「意識改革をしないと駄目だ。」と言い始めていたが、同月本務をはずされ余剰人員グループに組み入られたA7に対して、「俺の言うことを聞かなければ、後で後悔することになって知らんぞ。」と言った。

以上のほか、意識改革について現場管理者は、「意識改革とは分割・民営化に賛成することだ」、あるいは、「意識改革をしないと新会社に採用されない」、また、「国労を抜けないと新会社に採用されない」などと発言していた事例もあった。

これらのことにより、意識改革とは国労を脱退することであるとの職場雰囲気醸成されたことが認められる。

イ 人権侵害

鹿児島自動車営業所の補助運行管理者A8は、国労バッジをはずさなかったため、昭和60年7月頃本務をはずされ、延べ10日間ほど、桜島の降灰除去作業を強制された。このため、これが人権侵害にあたる

ということで、鹿児島地方裁判所に訴訟を提起し、昭和63年6月27日、10万円の損害賠償が認められた。

4 採用手続について

(1) 承継法人の職員採用方法

承継法人の職員の採用については、改革法第23条により、①承継法人の設立委員等は国鉄を通じ、国鉄職員に対し、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い(第1項)、②国鉄は、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から承継法人の職員となるべき者を選定して名簿を作成し、設立委員等は同名簿に記載された者の中から採用するとされ(第2項及び第3項)、③また、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た(第5項)。この採用手続により採用されなかった国鉄職員については、その再就職の促進を図るための業務を清算事業団に行わせる(同法第15条)こととされた。

(2) その他本件に関する規定

以上のほか、国鉄改革関連法のうち、特に本件に係る規定は次のとおりである。

改革法第12条(経営の安定のための基金)

国は、北海道旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社及び九州旅客鉄道株式会社(以下「北海道旅客会社等」という。)の設立に際し、それぞれに基金を置かせるものとし、その運用により生ずる収益をその事業の運営に必要な費用に充てることにより、北海道旅客会社等の経営の安定を図るものとする。

2 日本国有鉄道は、北海道旅客会社等に対し、前項に規定する基金に充てるために必要な金額に相当する額の債務を負担するものとする。

改革法第13条(国鉄長期債務等の承継等)

国は、承継法人が日本国有鉄道から事業などを引き継ぐに際し、その引き継いだ事業等の健全かつ円滑な運営を阻害しない範囲において、当該承継法人に対し、日本国有鉄道の長期借入金及び鉄道債券に係る債務(以下「国鉄長期債務」という。)その他の債務を承継させる等の措置を講ずるものとする。

2 国は、前項の規定にかかわらず、北海道旅客会社等及び第11条第1項の規定により試験研究に関する業務を引き継ぐ法人に対しては国鉄長期債務を承継させないものとする。

改革法第23条(承継法人の職員)

(第1項ないし第5項は省略)

6 第3項の規定により日本国有鉄道の職員が承継法人と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年法律等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。

施行法第29条（日本国有鉄道の廃止に伴う経過措置）

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。

（第2項以下省略）

鉄道会社法附則第2条（設立委員）

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

2 設立委員は、前項及び日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。

以下「改革法」という。）第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立の時に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。

再就職促進法第20条（承継法人の優先雇用）

承継法人は、労働者（指定法人にあつては、承継業務職員に限る。）を雇い入れる場合には、清算事業団職員を優先的に雇い入れるようにしなければならない。

(3) 国鉄改革関連法案の審議過程における政府及び国鉄総裁の見解

ア 昭和61年11月20日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「参院国鉄改革特別委」という。）で、国鉄総裁は、新会社の職員の採用の基準として勤務成績が示された場合の対応について、「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、現在私どもがっております職員管理調書、この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。この調書のやり方、中身等は私ども客観的・公正なものとして内部資料として持つておるものでございますので、そうした資料に基づきまして、適切な判断のもとにおきまして名簿の作成になることになるであろうというふうに思うわけでございまして、そうした後におきまして設立委員の御判断を仰ぐということに相なろうかと思ひます。」と答弁した。

イ 昭和61年11月25日、参院国鉄改革特別委で、承継法人は国鉄職員以外の者を採用することはできないのではないかとの質問に対して、運輸大臣は、「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ひます。」と答弁した。

また、職員採用の決定において、労働組合加入の有無、加入組合の別、日本国有鉄道法に基づく過去の労働処分の有無を基準とすることは、労働組合法第7条の規定からみて問題があるのではないかとこの質問に対して、運輸大臣は、「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。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。

さらに、国鉄が改革法第23条第2項の規定により承継法人の職員となるべき者を選定するという法律上の資格に関して、運輸大臣は、「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。

次に、設立委員が採用通知を発する人員数について、名簿登載者数の場合の同数になるかとの質問に対して、「名簿の作成後に特殊なケース、たとえば、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といったような、ごく限定された例外は理論的にはあり得ると思います。しかし、そういうことを除けば、私は当然そういうことになろうと思います。」と答弁した。

(4) 参議院国鉄改革特別委員会の附帯決議

昭和61年11月28日、参院国鉄改革特別委は、国鉄改革関連法の可決にあたり附帯決議を行った。その第9項には「国鉄改革の実施に当たって国鉄職員の雇用と生活の安定を図るため十分な配慮をするべき事項として、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、所属組合等による差別が行われることのないよう特段の留意をすること。」が示された。

(5) 承継法人の職員の募集及び採用の決定について

ア 本件会社の職員数

昭和61年12月16日、政府は、改革法第19条第1項に規定する「国鉄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。これによると、承継法人の職員となる者の総数は215,000名とされ、このうち、会社の職員数は15,000名であった。

イ 職員採用の基準

昭和61年12月11日、第1回設立委員会が開催され、承継法人の職員の採用の基準を決定した。

設立委員の提示した会社の職員の基準は、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。
- 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」〔日本国有鉄道就業規則（昭和60年6月月総裁達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あっせんを受け、再就職先から昭和65年度（平成2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。

」

ウ 職員の労働条件

昭和61年12月19日、第2回設立委員会が開催され、承継法人の職員の労働条件が決定された。

そのうち、年次有給休暇及び賃金に関する規定は、次のとおりである。

「

・有給休暇

有給休暇については、次のとおりとします。

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。

・賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及びの時期並びに昇給

別紙1(省略)参照。なお、採用時の基本給は、採用される職名、年齢、学歴職務経験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。

」

エ 採用候補者名簿の提出及び採用決定

昭和61年12月24日、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の作成を行うため、全職員に対し、承継法人における職員の労働条件及び採用の基準を記載した書面並びに意思確認書の用紙の配付を始めた。

昭和62年2月7日、国鉄は、承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し、設立委員に提出した。

昭和62年2月12日、第3回設立委員会が開催され、設立委員は国鉄から提出された名簿のとおり採用内定者を決定した。

オ 採用通知書の交付

昭和62年2月16日以降、国鉄は、採用が内定した者に対し、所属長を通じて次のような採用通知書を交付した。

昭和62年2月12日
殿
九州旅客鉄道株式会社設立委員会 委員長 B 8
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。

一方、採用の内定のなかった職員に対しては、口頭で不採用の通知がなされたが、その際、不採用の理由について、所属長からの説明は行われなかった。

カ 配属先等の通知書の交付

昭和62年3月16日以降、国鉄は、承継法人の職員に内定した者に対して、配属先等に関する次のような通知書を交付した。

昭和62年 3 月 16 日

殿

九州旅客鉄道株式会社設立委員会
委員長 B 8

通 知

昭和62年 4 月 1 日付けで、あなたの所属、勤務箇所、職名等については、下記のとおりとなります。

記

所 属	
勤務箇所・職名	
等 級	
賃 金	
記 事	

(6) 組合別の採用状況

ア 鹿児島鉄道管理局管内（鹿児島県及び宮崎県の一部）の組合別の採用状況は、次表のとおりであり、希望者2,724名に対し、2,482名が採用され、採用率は91.1%であった。

組合別の採用率は、国労が40.3%であったのに対し、鉄労99.9%、動労99.8%、九産労90.4%であった。

鹿児島鉄道管理局管内の組合別採用状況 (人、%)

組合別	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	290	117	173	40.3
鉄 労	823	822	1	99.9
動 労	913	911	2	99.8
九 産 労	691	625	66	90.4
その他	7	7	0	100
計	2,724	2,482	242	91.1

イ 鹿児島県内における組合別の採用状況は、次表のとおりであり、希望者2,228名に対し、2,080名が採用され、採用率は93.4%であった。

組合別の採用状況は、国労が44.4%であったのに対し、鉄労99.9%、動労99.7%、九産労90.6%であった。

鹿児島県内における組合別採用状況 (人、%)

組合別	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	162	72	90	44.4
鉄 労	717	716	1	99.9
動 労	758	756	2	99.7
九産労	585	530	55	90.6
その他	6	6	0	100
計	2,228	2,080	148	93.4

組合別の採用率の格差が顕著な職場の例として、たとえば、川内保線区、志布志保線区及び鹿児島自動車営業所の採用状況は、次のとおりである。

なお、川内保線区及び志布志保線区の国労以外の組合に所属する者は、全員国労から組合所属を変えた者である。

川内保線区 (人、%)

組合別	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	8	1	7	12.5
鉄 労	47	47	0	100
動 労	8	8	0	100
九産労	24	20	4	83.3
計	87	76	11	87.4

志布志保線区 (人、%)

組合別	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	35	4	31	11.4
鉄 労	16	16	0	100
九産労	8	8	0	100
計	59	28	31	47.5

鹿児島自動車営業所 (人、%)

組合別	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	13	1	12	7.7
動 労	44	44	0	100
九産労	44	34	10	77.3
計	101	79	22	78.2

ウ 国労役員の採用状況

(ア) 鹿児島地本、鹿児島県支部及び同支部の分会の役員168名のうち73.2%にあたる123名は、国労を脱退し、他組合に加入した。その内訳は、鉄労に加入した者10名、動労に加入した者1名、九産労に加入した者112名であった。

国労役員の採用状況 (人、%)

組合別	役員数	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	45	37	18	19	48.6
鉄 労	10	8	8	0	100
動 労	1	1	1	0	100
九 産 労	112	94	80	14	85.1
計	168	140	107	33	76.4

(イ) 鹿児島地本の役員のうち在籍の3名は九産労に脱退加入し、採用希望者2名のうち1名が採用された。

(ウ) 鹿児島県支部の役員の採用状況は、次のとおりである。

(人、%)

組合別	役員数	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	3	3	1	2	33.3
九 産 労	7	7	4	3	57.1
計	10	10	5	5	50.0

(エ) 鹿児島県支部の分会役員の採用状況は、次のとおりである。

(人、%)

組合別	役員数	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	42	34	17	17	50
鉄 労	10	8	8	0	100
動 労	1	1	1	0	100
九 産 労	102	85	75	10	88.2
計	155	128	101	27	78.9

なお、志布志施設分会では、分会三役を含む全役員22名のうち21名は、国労所属を変えず、会社への採用を希望したが、全員不採用となり、鉄労に加入した1名は、採用された。

(7) 会社の発足

ア 昭和62年3月4日、運輸大臣は、改革法第19条第5項の規定に基づく「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」という。)を認可した。国鉄改革関連法、基本計画及び実施計画によれば、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、日本貨物鉄道株式会社、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、財団法人鉄道総合技術研究所及び会社の11法人とされ、また、これら11法人は、国鉄の事業又は業務のすべてを引き継ぎ、国鉄の資産の約85%を帳簿価格により、長期債務は約34%をそれぞれ引き継ぐこととされ、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぐこととされた。

さらに、新会社の設立に際して発行する株式は、国鉄がすべて引き受け、これは昭和62年4月1日以降、清算事業団に帰属することとされた。

イ 昭和62年3月17日、第4回設立委員会が開催され、会社の役員候補者及び定款案などが決定された。

ウ 昭和62年3月25日、会社の設立総会が開催された。選任された会社の役員は次表のとおり、常勤役員11名のうち8名が国鉄の役員又は職員であった者である。

会社常勤役員名簿

役 職 名	氏 名	国鉄時代の役職名	外部団体・民間企業の役職名
代表取締役会長	B 9		九州電力(株) 取締役相談役 (元国有鉄道理事)
〃 社長	B 1	常務理事兼九州総局長	
常 務 取 締 役	B 10	本社運転局長	
〃	B 11	本社総裁室審議役	
取 締 役	B 12		九州電力(株) 大村発電所次長
〃	B 13		新日本製鉄(株) 開発事業開発企画部担当部長
〃	B 14	本社旅客局総務課長	
〃	B 15	九州総局総合企画部企画調整室長	
〃	B 16	熊本鉄道管理局次長	
〃	B 17	鹿児島鉄道管理局次長	
監 査 役	B 18	九州総局事業開発部長	

エ 鹿児島鉄道管理局の幹部職員の九州旅客鉄道株式会社における役職名は、次表のとおりである。

氏名	国鉄時代の役職名	九州旅客鉄道(株)へ移行後の役職名
B 17	総務部長	鹿児島支店長
B 19	文書課長	西鹿児島駅長
B 20	地方交通線部長	鹿児島支店運輸課長
B 21	〃 補佐	宮崎営業事務所副長
B 22	事業開発室補佐	鹿児島保線区長
B 23	人事課長	鹿児島支店総務課長
B 24	労働課長	鹿児島支店総務課副長
B 25	主計課長	本社総合企画本部企画副長
B 26	運輸部長	本社関連事業部勤務
B 27	営業課長	本社販売課副長
B 28	〃 補佐	都城駅長
B 29	工務部長	本社関連事業部開発担当部長
B 30	〃 保線課長	鹿児島支店工務課長
B 31	〃 工事課長	大分支店工務課長
B 32	工事課補佐	鹿児島支店営業担当副長
B 33	信号通信課長	社員研修センター研修室長
B 34	電力課長	鹿児島支店電気担当課長

- オ 昭和62年4月1日、会社が発足し、業務が開始された。
- (8) 清算事業団の状況
- ア 昭和62年4月1日、改革法及び清算事業団法に基づき清算事業団が設立された。清算事業団は、国鉄から移行した法人で、承継法人に承継されなかった国鉄長期債務等の償還、土地その他資産の処分等の業務を行うとともに、承継法人に採用されなかった者等その身分が国鉄から清算事業団に承継された者で再就職促進法により「再就職を必要とする職員」（以下「清算事業団職員」という。）の再就職の促進を図るための業務を平成2年3月31日までの3年間行うことを目的としている。
- イ 清算事業団職員は、具体的な業務を明示されず、「企業開拓」と称して企業訪問するよう命ぜられる等のほか、大半の時間を「自学自習」するよう命ぜられている。
- ウ 清算事業団職員は、昇給・昇格はなく、また、期末手当についても会社と採用されている職員と比較して低額である。たとえば、昭和63年夏期手当についてみると、会社に採用された者は2.1箇月の支給に対して、1.5箇月の支給であった。
- エ 国鉄時代の同一の賃金であった者で、会社に採用された者と清算事業団に配属されている職員について、昭和62年4月1日から1年間の給与を例をあげて比較すれば次のとおりである。

(例1)

勤続年数	12年	
旧職名	保線副管理長	
62.4所属	清算事業団	九州旅客鉄道(株)
基本給	182,500円	189,700円
扶養手当	10,000円	12,000円
通勤手当	3,800円	
総支給額	196,300円	201,700円
毎月の差額	5,400円	
賞与(夏)	288,750円	423,570円
賞与(冬)	404,250円	564,760円
小計	693,000円	988,330円
賞与の差額	295,330円	
年間の差額	360,130円	

(例2)

勤続年数	12年	
旧職名	専務車掌	
62.4所属	清算事業団	九州旅客鉄道(株)
基本給	171,200円	176,900円
扶養手当	13,300円	12,000円
乗務手当等	通勤手当 11,400円 住宅手当 16,750円	68,398円
総支給額	212,650円	257,298円
毎月の差額	44,648円	
賞与(夏)	276,750円	396,690円
賞与(冬)	387,450円	528,920円
小計	664,200円	925,610円
賞与の差額	261,410円	
年間の差額	797,186円	

(例3)

勤続年数	19年	
旧職名	技術係	
62.4所属	清算事業団	九州旅客鉄道(株)
基本給	212,400円	226,500円
扶養手当	10,000円	5,000円
乗務手当等	通勤手当 11,000円 住宅手当 1,000円	通勤手当 2,000円 住宅手当 2,500円 他 1,277円
総支給額	234,400円	240,277円
毎月の差額	5,877円	
賞与(夏)	333,600円	486,150円
賞与(冬)	467,040円	648,200円
小計	800,640円	1,134,350円
賞与の差額	333,710円	
年間の差額	404,234円	

(9) 補充採用

昭和62年5月15日、会社は、昭和62年6月1日付けで採用する411名を内定した。鹿児島支店管内の組合別採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

なお、この補充採用においても、採用されなかった者に対して、不採用の理由は明らかにされなかった。

(人、%)

組合別	希望者数	採用者数	不採用者数	採用率
国 労	157	4	153	2.5
九 産 労	65	42	23	64.6
そ の 他	6	2	4	33.3
計	228	48	180	21.1

5 本件申立についての被申立人の対応

被申立人は、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であるので、申立人らの申出に係る証人に対して反対尋問権を行使する必要を認めず、法律判断に必要な主張立証を行うときを除き、審問手続には関与しないとして、事実審理を行った審問にはすべて欠席した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張要旨

ア 被申立人の職員として、設立委員から採用通知を受けた者の組合所属別採用率をみると、申立人ら組合に所属する組合員は、他組合に所属する者の採用率と比較して著しく低く、不当な差別的取扱いを受けた。

イ これは、国鉄の行った不当な選別行為を設立委員がそのまま承認したことによる。設立委員は、改革法第23条により、国鉄を通じ、その職員に対して被申立人の職員の労働条件及び採用の基準を提示して募集を行い、被申立人の職員となる者に対し、採用通知を発することとされていたのであるから、申立人ら所属の組合員の労働条件について決定的な影響力を持つものとして使用者の地位に立ち、かつ、その責任を負うべきである。

ウ 被申立人の職員の採用に関して、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、改革法第23条第5項により、それぞれ承継法人たる被申立人がした行為及び被申立人に対してなされた行為とされているのであるから、被申立人は、設立委員及び国鉄が一体となって行った本件選別行為の責任を負うべきものである。

エ さらに、国鉄と被申立人との関係についてみると、事業等の同一性、権利義務の承継、人的構成の同一性、労務政策の一貫性・連続性など、両者の間に、明らかな実質的同一性が認められるのであって、この点からも、被申立人は、本件選別行為の責任を負うべきものである。

(2) 被申立人の主張要旨

- ア 被申立人は、改革法に基づき、国鉄の経営していた事業を承継する法人として新たに設立された株式会社であって、その雇用する職員は、同法により新規に採用したものであって、国鉄と国鉄職員との間に存在した従前の雇用関係が当然承継されるものではない。
- イ なお、被申立人と国鉄との関係については、実質的同一性などの関係があるとして、雇用関係上の責任が被申立人に承継されるとすることは、改革法の立法趣旨からして誤りである。
- ウ 被申立人の職員として採用されるためには、国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した名簿に記載される必要があったが、この名簿に記載されていなかった本件不採用者に対して、設立委員は採用通知を発する権限はなく、したがって、同人らに対して使用者としての権限を行使し得る立場にはなかったのであり、被申立人を使用者として救済を求める余地はない。
- エ 申立人らの請求する救済内容は、改革法の手続きによらず本件不採用者との間に雇用関係を生ぜしめ、かつ、基本計画に定められた採用人員枠を無視することとなり、また、企業に保障された採用の自由を侵すものであり、かかる内容の救済命令を発することは、労働委員会の裁量権を逸脱するものである。
- 以上、要するに、本件申立ては、使用者に該当しない者を被申立人としたものであり、かつ、法令上実現することが不可能なことを求めるものであって、労働委員会規則第34条第1項第5号及び第6号に該当するので却下されるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 被申立人適格

- ア 改革法第23条に基づき、本件不採用者らを国鉄が承継法人の職員となるべき者の名簿に記載せず、設立委員が同人らに対し採用通知を発しなかったことについて、会社が被申立人としての適格を有するか否かについて判断する。
- (ア) 改革法に基づく採用手続
- ① 前記第1の4の(5)のエで認定したとおり、承継法人の職員の採用は、設立委員が承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を決定したことを受けて、国鉄が、承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿を設立委員に提出し、名簿に記載された者を対象に採用通知を発した。
- ② 国鉄は、職員の採用基準に基づき、国鉄職員のなかから、承継法人の職員となるべき者を選定したが、採用の基準の第3項は職員は「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」であることとし、勤務の状況については「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

ることとされており、その「ふさわしい者」の具体的判断基準は国鉄に委ねられている。

- ③ 前記第1の4の(3)のイで認定したとおり、運輸大臣は、国鉄が作成する名簿に登載される人数と設立委員が採用通知を発する人数は一致する旨の答弁をしているが、前記第1の4の(5)のエで認定したとおり、設立委員は、昭和62年2月7日国鉄から提出された名簿に記載された者を対象に、同年2月12日、全員に採用通知を発している。
- ④ 前記第1の4の(3)のイで認定したとおり、採用手続における国鉄の立場について、運輸大臣は、「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、「民法に照らして言えば準委任」に近く、どちらかといえば「代行」と考えるべき旨の答弁をしている。

(イ) 国鉄と承継法人の実質的關係

承継法人は、国鉄改革関連法に基づき、国鉄とは法人格を別にする株式会社として設立された私法人であるが、両者の実質的關係について、以下の事実が認められる。

① 事業、資産

前記第1の4の(7)のオで認定したとおり、会社は、国鉄が経営していた九州地域における旅客鉄道事業等を引き継ぎ、昭和62年4月1日会社設立と同時に営業を開始していること。

前記第1の4の(7)のアで認定したとおり、会社は、国鉄から旅客鉄道事業に必要な資産を帳簿価格で引き継ぐこととされていること。

鉄道会社法附則第5条によれば、会社には、国鉄の負担により基金が設けられ、会社の経営の安定を図るものとされていること。

鉄道会社法附則第5条において、会社の設立に際して発行される株式は、全部国鉄が引き受けるものとされていること。

② 会社の役員及び職員

前記第1の4の(7)のウで認定したとおり、会社の常勤役員11名のうち、その大部分は国鉄出身者が占めていること。

改革法第23条の規定により、会社の職員はすべて国鉄職員から採用し、また、再就職促進法第20条によれば、会社の設立後の職員の採用について、元職員である清算事業団職員を優先的に採用しなければならないと規定されていること。

③ 会社の労働条件等

改革法第23条第7項及び前記第1の4の(5)のウで認定したとおり、会社採用時の基本給は、概ね国鉄の水準を保障するとされ、会社の職員として採用される者の退職手当については、会社を退職する時に、国鉄の職員としての在職期間を通算して支給するこ

とし、また、有給休暇の付与日数についても、国鉄の勤続年数を通算することとしていること。

施行法第29条第1項によれば、国鉄が行った懲戒処分の結果は、会社に採用された後もその効果が継続し、まだ行われていない懲戒処分については、清算事業団の代表者又はその委任を受けた者が行うこととされていること。

イ 以上のことから判断すると、採用手続に関しては、上記アの(ア)で述べたとおり、設立委員が承継法人の職員として採用通知を発するについて、設立委員が行うべき採用・不採用の実質的選定を国鉄に代行させたものと解するのが相当であり、国鉄が採用手続において行った職員選定行為は、設立委員自身の職員選定行為であるとみるべきである。

そして、改革法第23条第5項は、職員の採用について設立委員がした行為は、承継法人がした行為とみなすと規定している。

したがって、国鉄が行った職員選定及び名簿登載行為は、承継法人の行為とみなすべきである。

また、国鉄と承継法人との関係については、後者は国鉄改革関連法により、前者の事業及びその経営形態が分割・民営化されたことに伴い設立された私法人であり、国鉄とはその法人格を異にしていることは認められるものの、上記アの(イ)で述べたとおり、両者の間には、その事業内容の連続性、資産の承継関係、役員及び職員の人的連続性、会社の株式の保有関係及び労働条件の連続性が認められ、実質的な同一性があるものと言わなければならない。

要するに、会社は、本件不採用者との関係において、被申立人適格を有するものと解するのが相当であって、国鉄が行った会社の職員の選定及び名簿登載行為に不当労働行為があれば、その責任は会社に帰属するものである。

(2) 改革法第23条と救済命令

ア 被申立人は、改革法第23条の手続によらずに、本件不採用者らの採用を命ずることは、企業に保障されている採用の自由に抵触するものであり、労働委員会の裁量権を逸脱する違法なものであると主張する。

しかしながら本件の場合は、会社の職員の採用について、改革法第23条が、会社の職員となるべき者を国鉄職員に限定し、かつ、会社が成立した時点において国鉄職員であることとしており、対象者を広く一般から募集する通常の新規採用とは、その性質を異にするものと言わなければならない。

また、国鉄と会社の間の実質的同一性があることは、前記2の(1)のイで判断したとおりである。このような場合において、不当労働行為があると認められるとき、労働委員会が、その原状回復措置として救済命令を発することは、労働委員会の裁量権の範囲であり、企業の採用の自由に抵触するものではない。

イ 被申立人は、改革法第23条の手続によらないで職員を採用することはできないのであって、それ以外の方法で採用することは改革法第23条に違反し、法律上実現不可能なものであると主張する。

しかしながら本件の場合、会社の職員の採用に際し、不当労働行為がなかったとすれば、本件不採用者らは改革法第23条の採用手続に基づいて採用され得るものであり、同人らの採用を命ずる救済は、採用に関し不利益取扱いがなかったと同じ状態に本件不採用者らを取り扱えという事実上の取扱いを求めるものであって、不当労働行為の原状回復措置であるから、改革法の規定に反するものではない。

(3) 本件不採用について

ア 不採用行為の不利益性

(ア) 前記第1の4の(8)で認定したとおり、本件不採用者らの身分は、再就職促進法が定める3年間に限定され、その後の身分については、特段の法律上の規定がなく明確でないことから、本件不採用者らは、将来に大きな不安を抱いており、また、同人らに対する再就職のための業務も不十分で、大半の時間を自学自習するよう命ずるなど、実際には放置した状態にあり、本件不採用者らは、精神的な苦痛を被っている。さらに、収入については、会社の社員と比較して、著しく低下していることが認められる。

イ 顕著な外形的差別

会社の職員の採用結果については、国労組合員と鉄労及び動労の組合員並びに九産労の組合員との間に、採用率において次のような顕著な差別が認められる。

(ア) 前記第1の4の(6)のアで認定したとおり、所属組合別の採用状況についてみると、国労組合員の採用率が40.3%であったのに対し、鉄労組合員及び動労組合員の採用率はそれぞれ99.9%と99.8%であり、九産労組合員の採用率は90.4%であった。また、国労組合員としての意識が特に強く団結が強固であった職場においては、その採用率は一層低かった。

(イ) 前記第1の4の(6)のイで認定したとおり、国労組合員と国労から他組合に所属を変えた者の採用状況についてみると、国労から他組合に所属を変えた者は全員採用された職場があるなど、国労組合員の採用率は、国労から他組合に所属を変えた者の採用率と比較して著しく低かった。

(ウ) 前記第1の3の(8)のイの(ア)で認定したとおり、人材活用センターに配属された国労組合員で国労所属を変えなかった者の採用状況についてみると、全員が採用されなかった職場があるなど、国労所属を変えた者の採用率に比較して著しく低かった。

(エ) 前記第1の4の(6)のウで認定したとおり、国労役員と、採用通知がなされる直前に国労所属を変えた国労役員の採用状況について

みると、国労役員の採用率が48.6%であったのに対し、鉄労又は動労に加入した者の採用率は100%であり、九産労に加入した者の採用率は85.1%であった。

ウ 不当労働行為意思

(ア) 国鉄の国労に対する姿勢

① 前記第1の3で認定したとおり、国労は、国鉄の分割・民営化による国鉄改革に終始反対し、国鉄が国鉄改革の一貫として行った現場協議制度の是正を含む職場規律の確立、長年の労使慣行の是正、調整3項目、広域異動といった提案に対し、反対ないし消極的な態度に固執したため、国鉄は、国労との現場協議協約及び雇用安定協約の継続を拒否するなど、労使関係は深刻な対立の道を歩んだ。

前記第1の3の(15)で認定したとおり、現場段階においては、国労を抜けないと採用されないのではないかとの職場雰囲気醸成され、意識改革の必要性が強調された。

また、国労バッジをはずさなかった国労組合員を酷暑の中、桜島の降灰除去作業をさせるなど、人権侵害の事例もあった。

さらに、前記等1の3の(8)のイで認定したとおり、余剰人員対策として設けられた県内の人材活用センターに国労組合員を集散的に配置し、その配置者の大部分(99.3%)は国労組合員で占められた。そして、人材活用センターでは、いわゆる血の入れかえが行われていたのである。

なお、全国的には、昭和62年11月における国労組合員の人材活用センターへの配属率は、当時の国労の組織率を上回っていた等の状況が発生している。

その結果、前記第1の3の(13)のイで認定したとおり、人材活用センターの設置時期以降、国労組合員の大量の脱退が始まり、国鉄の分割・民営化直前の鹿児島県支部の国労組合員数は、昭和61年7月の組合員数の12%に激減している。

以上の事実によれば、国鉄は国労を嫌悪し、国労組合員に雇用不安と動揺を与えて国労の弱体化を進めたことが認められる。

(イ) 職員管理調書

前記第1の4の(3)のアで認定したとおり、国鉄は、承継法人の職員となるべき者の選定にあたり、職員の採用の基準第3項の「日本国有鉄道における既存の資料」として職員管理調書を利用したと認められるが、この職員管理調書には、次のような問題点がある。

前記第1の3の(9)のウで認定したとおり、特記事項のうち労働処分について、通告日ベースで記入し、調査対象期間の始期となる労働処分を昭和58年7月2日付けで処分通知を行った「58.3闘争」としたことは、それ以前に国労とともに活発な組合活動、争議行為

を行っていた動労組合員の処分歴を評定の対象から除外することとなり、他方、国労組合員に不利に働くと容易に推測されること、評定項目の11「職場の秩序維持」、12「服装の乱れ」、13「指示命令」、15「勤務時間中の組合活動」及び20「現状認識」は、職場規律の強化・国鉄改革に反対していた国労組合員及び組合役員等の活動家に不利に働くと推測されることなどである。

エ 不当労働行為の成否

上記アないしウから判断すると、国鉄が本件不採用者らを名簿に登載しなかった行為は、国鉄の分割・民営化に反対していた国労を嫌悪し、本件不採用者ら国労組合員を会社の職員の採用手続を利用して、実質的な整理解雇措置として、国鉄の分割・民営化に賛成していた他の組合に所属する組合員と差別して行った不利益取扱いであり、かつ、申立人ら組合の弱体化を図った支配介入であると判断せざるを得ず、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。

そして、本件不当労働行為によって生じた責任は、設立委員が国鉄に代行させていた事情、国鉄と会社の実質的な同一性の事情を考えると、会社が負うべきことは、前記2の(1)のイで判断したとおりである。

なお、本件申立てに関し、申立人らは、いわゆる大量観察を中心とした立証を行い、別表記載の組合員らが積極的に会社に採用されるべきであったという個別的立証については、一応の疎明にとどまっている。

しかし、この点については、被申立人が不採用の理由を明らかにせず、審問に出頭して積極的な反論、反証を行わなかった事情のもとでは、やむを得ないと判断する。

3 救済方法

別表記載の組合員らは、平成2年3月31日までの雇用は確保されているとはいえ、それ以降については、何ら身分上の保障はなく、現状でも極めて不安定な状態に置かれている。

そこで、当委員会は、全員が国労所属を理由になされた不当労働行為により不採用になったのであるから、最も実効性のある原状回復措置として主文第1のとおり命ずることとした。

なお、現実問題として、これらの原状回復措置を行えば、会社の設立時の職員定数を超え、新たな経営問題を発生させるという認識もあり得るが、これは、今後、会社の責任で解決すべき課題である。

そして、本件不採用者ら個々人の就労すべき職場及び職種については、会社の発足後の事情等を考慮し、労使間の協議に委ねることが適当であると判断し、主文第2のとおり命ずることとした。

また、本件不採用者らが昭和62年4月1日以降会社の職員として就労するまでの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額（既に清算事業団か

ら支払われた金額を除く。)を会社に支払わせることが必要であるから、主文第3のとおり命ずることとした。

次に、申立人らは陳謝文の掲示をも求めているが、主文第4をもって足りると考える。

よって、当委員会は、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5月8日

鹿児島県地方労働委員会
会長 濱島速夫

(別表 略、別紙 略)