

大分、昭62不6、平元.5.12

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合
申 立 人 国鉄労働組合大分地方本部

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、同社に採用を希望している別紙救済対象者名簿記載の組合員を、昭和62年4月1日をもって同社の職員に採用したものであるもの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、前記1を履行するに当たり、就労すべき職種及び職場について、申立人ら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同人らが就労するまでの間、同人らが昭和62年4月1日に同社に採用されていたならば得るはずであった賃金相当額（一時金を含む）と申立外日本国有鉄道清算事業団において支払われた賃金額（一時金を含む）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、本命令書受領後、速やかに申立人らに対して、下記文書を交付しなければならない。

記

昭和62年4月1日に実施された日本国有鉄道の分割・民営化に伴う承継法人の職員の採用に関し、貴組合員を当社の職員として採用しなかった行為は、大分県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。

当社は、今後、このような行為を繰り返すことのないよう留意します。

年 月 日

国鉄労働組合
執行委員長 A 1 殿
国鉄労働組合大分地方本部
執行委員長 A 2 殿

九州旅客鉄道株式会社
代表取締役 B 1 ㊟

理 由

第一 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人九州旅客鉄道株式会社（以下「九州旅客会社」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）及び

旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律に基づき、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、九州地域における事業を承継して設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、その従業員数は約15,000人である。

(2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という）は、昭和22年国鉄の職員により結成された労働組合であり、申立時現在は肩書地に本部をおき、国鉄の事業を承継して設立された各法人及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という）に勤務する者等によって組織する労働組合であって、昭和62年6月現在の組合員数は約42,590人である。

(3) 申立人国鉄労働組合大分地方本部（以下「大分地本」という）は、国労及びその下部組織である国労九州本部の下部組織であって、旧国鉄の地方機関である大分鉄道管理局に対応する国労組織であり、肩書地に本部を置き、下部組織として1支部、4分会を持つ。本件申立時の組合員数は41人である。

2 国鉄改革の経過

(1) 第二臨時行政調査会

昭和56年3月に発足した内閣総理大臣の諮問機関である第二臨時行政調査会（以下「臨調」という）は、翌年7月30日、行政改革に関する基本答申を政府に提出した。この答申による国鉄再建策は、5年以内に国鉄の事業を分割し、各分割企業を民営化するというものであった。

(2) 再建監理委員会

これを受けて政府は、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法を成立させ、同法により昭和58年6月日本国有鉄道再建監理委員会を設置した。同委員会は、昭和60年7月「国鉄改革に関する意見」を政府に提出したが、それには旅客鉄道事業の6分割、貨物分離で1社とするほか、余剰人員対策などに関する意見が述べられていた。政府はこの意見にそって昭和60年10月「国鉄改革のための基本方針」を閣議決定した。

(3) 国鉄改革関連法案の成立と設立準備室の設置

日本国有鉄道改革法案をはじめとする国鉄改革関連8法案は、昭和61年10月28日衆議院において、同年11月28日参議院において可決成立、同年12月4日公布された。なお、国鉄職員の希望退職制度を主な内容とする日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律は、同年5月に成立している。これらの法律により、国鉄の事業・資産の大部分は昭和62年4月1日を期して設立される、北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道株式会社（以下「6旅客会社」という）、日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という）、新幹線鉄道保有機構（以下「機構」という）、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（以下「承継法人」または「新会社」という）に引き

継がれ、引継後の国鉄は清算事業団に移行することになった。同年12月3日、国鉄社内に6旅客会社、貨物会社及び機構の設立準備室と清算事業団移行準備室が設立され、更に、これに併せて6旅客会社の本社所在予定地に設立準備室分室が設置された。準備室の職員は、国鉄本社職員局の人事、労政担当者、総局や主要な管理局の人事課、労働課の職員を中心に構成された。

(4) 設立委員の任命から改革完了まで

昭和61年12月4日、運輸大臣は、旅客会社及び貨物会社等に関して発起人の職務を行う設立委員を任命した。設立委員は設立委員会を構成し、同委員会は、同月11日から翌年3月17日までの間、4回に亘り開催され、①新会社の職員採用基準②労働条件③国鉄が提出した採用候補名簿による職員の採用④新会社の定款等を決定した。

承継法人職員の採用手続については後述するが、その最終段階として、国鉄は設立委員会の採用決定に基づき昭和62年2月16日以降、採用する職員に対し設立委員長名義の採用通知を交付した。

また、国鉄の事業と資産の大部分は予定どおり、昭和62年4月1日をもって承継法人に引き継がれ、国鉄の残部は清算事業団に移行した。

3 九州旅客会社と国鉄との関連

九州旅客会社は、以上の経過により承継法人の一つとして設立された株式会社であるが、法的性格においては特別法により設立された特殊会社であり、国鉄同様運輸大臣の強力な監督下に立つ。

その株式総数を国鉄が引き受けたうえ、経営安定基金として、国鉄は九州旅客会社に対して、3,877億円にのぼる債務を負担した。また、事業用資産は国鉄から土地、家屋、軌道、その他必要な資産一切を承継した。

また、業務は上述のとおり九州における国鉄の事業を引き継ぎ、その旅客・貨物の輸送業務は改革の前後を通じて瞬時の休みもなく継続された。

職員は改革法により全員国鉄から受け入れ、退職手当については、国鉄在職期間を通算する処置が講じられた。

そして、経営陣は取締役12人中常勤10人であるが、そのうち7人は国鉄幹部出身者が占める。しかも、代表取締役社長には国鉄九州総局長が就任している。更に、このように九州旅客会社を動かす枢要な地位について国鉄幹部のうち5人は新会社発足前から設立準備室において設立作業に関与していた者であって、以上の状況は次表のとおりである。

九州旅客会社 における地位	氏 名	国鉄における地位	九州旅客会社設立 準備室における地位
取締役社長	B 1	九州総局長	室長事務取扱
常務取締役 (鉄道事業本部長)	B 2	運転局長	分室付
常務取締役 (総合企画本部長)	B 3	総裁室審議役	分室付
取締役 (総務部長)	B 4	旅客局総務課長	分室付
取締役 (関連事業部長)	B 5	九州総局 経営改革準備室次長	分室長
取締役 (熊本支店長)	B 6	熊本鉄道管理局 次長	
取締役 (鹿児島支店長)	B 7	鹿児島鉄道管理局 次長	

4 国鉄改革までの労使事情

(1) 職場規律問題

昭和56年に発足した臨調の第4部会で国鉄の問題について議論が始まると同時に、国鉄における職場の実態が各方面で注目されるようになり、国鉄総裁は、昭和57年2月5日、「職場規律の総点検及び是正について」という通達を出し、同年4月「職場規律の点検結果」を運輸大臣に報告した。

同年7月19日、国鉄は各組合に対し現場協議制度の廃止と職場における業務命令権の確立を主眼とした「現場協議に関する協約」の改訂を提案した。しかし、国労との交渉は同年11月30日決裂し、協約は失効した。

当時国鉄には、国労の外に国鉄動力車労働組合（以下「動労」という、組合員約4万人）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という、組合員約4万人）及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という）などが併存していたが、これら3組合は同日改訂を受諾した。

その後、国鉄は職場における作業のやり方、休憩のとり方などの慣行を変更し、業務命令を多発するようになり、これに違反したということで国労組合員が大量に処分された

(2) 国鉄当局の分割・民営化に関する態度

分割・民営化問題については、国鉄当局は当初から臨調路線に同調していたわけではなく臨調の基本答申の出される直前の昭和56年5月、国鉄当局が運輸大臣に提出した「経営改善計画」の中では、既に予想されていた分割民営論に対抗して35万人体制に要員を削除することにより、分割・民営化を避けつつ、昭和60年をもって財政再建を達成しようとする意見を展開している。その後、昭和60年1月の段階で国鉄当局が策定した「経営改善基本方策」も、昭和62年度から民営全国1社制とし、昭和65年度まで実行して不具合があれば、その時点で分割を検討するとい

うものであった。しかし、この方策の出された年の6月B8総裁が退き、新しくB9総裁が就任するに及んで当局の針路はついに分割・民営化の方向に転舵され、ここに国労などと全面的に相反する立場に立つことになった。

(3) 各組合の対応

国労は、国鉄赤字の原因は無計画な借金政策による投資にあるとして、公共交通機関としての国鉄の再建策を掲げ、分割・民営化に一貫して反対していた。動労、全施労も当初は国労と一緒に昭和57年2月10日には「国鉄改革共闘委員会」を、同年3月9日には「国鉄再建問題四組合共闘会議」を結成し、国鉄の分割・民営化に反対の態度をとった。しかし、同年夏以降動労の態度に変化が見られるようになり、翌58年3月以降動労、鉄労、全施労は一切闘争を行わなくなり、国労、全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という）のみが闘争を行った。そして、昭和61年1月に第一次労使共同宣言を締結したときから、動労の改革に同調する立場への転換が決定的になった。全施労も動労とほぼ同一の歩調をとって路線を転換し、最後まで改革反対の立場をとったのは国労と全動労のみとなった。なお、鉄労は当初から分割・民営化に協力するという態度をとっていた。

(4) 余剰人員調整の提案と雇用安定協約の失効

昭和59年6月5日、国鉄は、余剰人員対策3項目（派遣、退職前提休職及び復職前提休職）を各組合に提案した。鉄労、動労、全施労は同年10月これを受諾したが、国労は受諾しなかったため、国鉄は国労との交渉を打ち切るとともに、「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という）の解約を通告した。

その後昭和60年4月9日、国労が上記3項目提案を受諾したため国鉄は、雇用安定協約の解約通告を撤回し、昭和60年11月30日を改定期限とする協約が再締結された。しかし、国鉄はその後の状況によりこの改定期限後における協約の継続を拒否し、その後国労との間で同協約は締結されなかった。

(5) 第一次労使共同宣言

昭和61年1月13日、国鉄は、総裁、委員長交渉において「労使共同宣言案」を各組合に提示した。同宣言案は、「雇用安定の基礎を守るという立場から国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」として、①労使の諸法規の遵守、リボン、ワッペン不着用、氏名札の着用、飲酒酒気帯び勤務、点呼妨害等の根絶に努めること。②鉄道事業の再生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。③余剰人員対策として、派遣制度、退職勧奨の推進、希望退職の目標達成に積極的に取り組むことなどを内容としていた。鉄労、動労、全施労は同日共同宣言を提案どおり受諾したが、国労は拒否した。その後国鉄は労使共同宣言を結ばないなら

ば、雇用安定協約を結ばないということで国労組合員に対して雇用不安をかきたてた。

(6) 職員管理調書

昭和61年3月、国鉄は管理局ごとにあつた「職員管理台帳」をもとに、「職員管理調書」を作成するよう総裁通達を発した。同調書は、昭和61年4月2日現在の職員を調査対象とし、調査対象期間は昭和58年4月から昭和61年3月31日までで、調査項目として基本事項、特記事項及び評定事項があつた。

特記事項は、一般処分、労働処分、昇給、昇格の項目があり、「処分（一般処分、労働処分とも）については、発令日ベースではなく、通告日ベースで記入すること。労働処分については、昭和58年7月2日処分通知を行った『58.3 闘争』から記入すること」とされていた。

評定事項には、業務知識、技能、計画性、業務処理の速さ、手際よさ、正確さ、協調性、職場の秩序維持（職場の秩序を乱す行為として点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む。）、服装の乱れ（リボン、ワッペン、氏名札、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。）、勤務時間中の組合活動、現状認識（国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか。）など20項目と総合評定があつた。

なお、同調書は、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いわゆる振り分けの基礎資料として使われた。

(7) 広域異動

昭和61年3月、国鉄は各組合に北海道、九州から東京、大阪、名古屋への広域異動を提案し、同月14日動労、鉄労、全施労は妥結した。

大分鉄道管理局管内では運転士の大半は動労組合員であつたため、その方針に従いかなりの人が広域異動や出向に応じ、国鉄も要員を勘案することなく広域異動者や出向者を優先的に取り扱つたため、豊後森機関区、南延岡機関区では運転士の不足が生じた。

一方、受け入れ地区の一つである東京の電車区では、国労組合員である電車運転士はほとんど後述する人材活用センターに配属され、その穴埋めに動労の組合員が配属された。そのため、これらの電車区では、国労がほとんどもつていた36協定の締結権が全部動労に移つた。

(8) 人材活用センター

昭和61年7月1日、国鉄は合理化により大量の余剰人員が生じたので、増収活動、経費節減のための業務、各種の教育等を実施することで人材の活用を図るとして人材活用センター（以下「人活」という）を全国的に設置した。

同日以降、大分鉄道管理局管内では、非組合員18人を含む245人が人活に配属されたが、そのうち161人（66%）が国労（組織率約46%）の組合員であつた。

しかも、国労組合員は本務についていた人でも配属されたのに対し、

鉄労、動労組合員は辞める予定の人、直営売店で働いて本務をはずされていた人ばかりが配属された。

同年11月1日、人活の収容人員は全国で18,000人を超え、そのうち約80%が国労組合員であった。

人活での仕事は、パソコン教育、切符のセールス、無人駅の特別改札のほか、機械設備の解体作業やペンキ塗り、列車の運転室の掃除、草むしり、文鎮作りなどであり、全然仕事がない人もいた。

(9) 改革労協と第二次労使共同宣言

昭和61年7月、動労、鉄労、全施労などが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。

同年8月27日、国鉄はこの改革労協と第二次労使共同宣言を締結したが、国労及び全動労は拒否した。

第二次労使共同宣言の内容は、①鉄道事業再生のためには民営分割による国鉄改革を基本とするほかない②組合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③望ましい職員像に向けて必要な教育の一層の推進を図るとともに、労使それぞれの立場において職員の指導を徹底するというものであった。

翌28日、国鉄は「総裁談話」で、昭和51年2月に国鉄が国労及び動労に対して提起した、昭和50年に行われたスト権ストにより被った202億円の損害賠償請求訴訟のうち動労に対する部分を、動労は昭和57年12月以来ストライキを行わず「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スト権行使を自粛することを明言したとして取り下げ、「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」との意見を表明した。

なお、改革労協に加わった組合は、昭和62年2月、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。

(10) 国労の分裂

昭和61年10月9日、10日修善寺で開催された国労第50回臨時全国大会で、労使協調路線への転換で雇用と組織を守るとする「緊急対処方針」が否決されたため執行部は総辞職し、A3委員長が選出され分割・民営化反対の方針が決定された。

同年11月6日、大分地本は第56回拡大地方委員会において、本部方針の下では雇用は守られないとして、労使正常化への方針転換を決定した。この決定に従い、同月10日、地本執行委員会は、大分鉄道管理局長に対し、雇用不安の除去、組合所属による差別の解消等について要請した。

これに対し当局は、同月17日「紛争状態・敵対行為を終結し、労使正常化へ地方本部として一步踏み出した。今後これを基礎に労使の信頼関係を築くために労使間で経営問題、雇用問題に関する話し合いを必要に

応じて行うこととしたい」と文書で回答した。

これを受け、同月21日、地本執行委員長は、支部執行委員長、分会執行委員長に対し、職場段階でも労使の信頼関係を確立するため、労使正常化に向けて最大限の取組みを展開すること、職場段階での紛争状態、敵対行為を厳に謹むことなどを指示した。

同年12月5日、熊本において、熊本、大分、鹿児島各地本の全役員、支部代表者が一堂に会し、新事業体における労働組合準備会結成総会が開催され、企業別連合体をめざし、九州鉄道産業労働組合準備会加入署名活動を実施することを決定した。

これを受け、大分地本では九州鉄道産業労働組合準備会加入申し込み書を組合員に配布し、同月15日を目途に集約した。

同月28日、九州鉄道産業大分労働組合（以下「鉄産労」という）が結成され、翌29日大分鉄道管理局と労使共同宣言及び雇用安定協約を締結した。

こうして大分地本は分裂し、昭和61年12月に895人を数えた国労組合員は、昭和62年1月には217人となった。このような国労からの脱退、別組合結成の動きは全国的にみられ、昭和62年2月28日、国労旧主流派により日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」又は「鉄産労」という）が結成された。

一方、大分地本では、昭和62年2月12日付国労中央執行委員長指令に基づき再建委員会が設置され、大分地本の執行権が委ねられた。

(11) 国労組織率の減少

国労の全国における組織率は、昭和60年6月の時点で約70%（約187,000人）を保持していたが、昭和62年1月には約37%となり、新会社発足の昭和62年4月には約24%（約44,000人）に低下した。

因みにこの時点における他組合の組織率は、鉄道労連約50%（約90,000人）、鉄産労連約15%（約27,000人）であった。

なお、大分地本所属組合員は、昭和60年6月には1,418人（組織率約48%）であったが、昭和62年1月には217人、昭和62年4月には53人に減少した。

5 採用手続とその結果

(1) 改革法等の規定する採用手続

改革法第23条の規定によれば承継法人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、これに応じて承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認したうえ、採用の基準に従って承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員に提出し③設立委員は、その名簿に記載された国鉄職員のうちから選定した者に採用を通知し、通知を受けた者が承継法人成立の時にその職員として採用されることとなっている。

また、承継法人の職員の採用について、承継法人の設立委員がした行

為及び同委員に対してなされた行為は、それぞれ承継法人がした行為及び同法人に対してなされた行為とされる。

なお、改革法第19条により各承継法人に採用される国鉄職員の数は、運輸大臣が基本計画で定めることになっているが、この基本計画は、昭和61年12月20日公示され、九州旅客会社では15,000人とされた。

以上の手続により採用されなかった国鉄職員は、日本国有鉄道清算事業団法（以下「事業団法」という）により自動的に清算事業団職員になるものとされている。

清算事業団は、国鉄の債務処理等の業務の外、承継法人不採用で事業団に所属した者等の再就職促進業務を行うことになっているが、その業務の根拠法規は、日本国有鉄道希望退職職員およ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）であって、この法律は平成2年4月1日までの時限立法になっている。

(2) 採用手続に関連して表明された政府見解

昭和61年11月25日、参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という）においてC1運輸大臣は次のような政府見解を示した。

- ア 承継法人の職員は、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ては、現在の国鉄職員のうちから採用されるべきである。
- イ あくまで採用基準は設立委員などが決めるものであるが、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。
- ウ 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基準に従って国鉄当局が行うわけであるが、この国鉄当局の立場は設立委員などの採用事務を補助する立場であって民法に照らして言えば準委任に近い、どちらかといえばその代行と考えるべきではないかと考える。

(3) 参議院特別委員会の附帯決議

改革法等の成立に際し、昭和61年11月28日、上記特別委員会において「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること」を内容とする附帯決議がなされた。

(4) 職員採用をめぐる当局者の言動

ア B10職員局次長発言

昭和61年5月21日、国鉄本社B10職員局次長は、動労東京地本、新幹線地本の各支部三役、動労本部役員との会議に出席し「私はこれから、A4（当時の国労委員長）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、うまくやるということでありまして………」と述べた。

イ 全国ブロック別総務部長会議における本社指示

昭和61年10月16日頃開催された全国ブロック別総務部長会議における本社指示事項の中に、人活への職員の配置についてスペースに限界があるため、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（更生者を含む）については、人間の差し替えを積極的に行うものとする旨記載されている。

ウ 車両局機械課長の文書

昭和61年5月、国鉄本社車両局機械課長B11から全国各機械区所長にあてた文書には「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。……④……労使対決、あるいは対決とまでゆかなくとも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ということをお肝に命ずべきである。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ぬ職員、意識転換に望みを託し得ぬ職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです。……」等と記載されている。

エ 東京建築工事局の動向

昭和61年9月21日の北海道新聞には次のような報道がなされている。
(ア) 東京建築工事局の工事区長が国労組合員に「新工事協（労使協調グループ）に入らなければ新事業体（新会社）には行けない。職員局が絶対にダメだと言っている」と国労脱退を説得した。
(イ) 東京建築工事局の課長会議で幹部が「(国労) 脱退者を過半数までもっていきたい。説得の仕方は一つではなく、すべての手段を尽くしてほしい」と指示した。

オ 九州他管内の動向

国鉄香椎駅長B12の「最近の会議等から」という昭和61年9月3日付のメモには

- 「3 (1) 労使協同宣言グループとの連携を更に深めて事に対処してゆく。
……………
(2) 第二次労使協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。
……………
4 (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。

6 (3) いささかた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、言っても聞かない職員はほっとくしかしようがない。

7 (1) 法案が11月に通ればあとは振り分けるだけ……………

8 (1) ……………データー (c p) の修正は10月。

10(2) 第二次労使協同宣言の方向に職員をもってゆくこと。ゴネ得は絶対許さない。

13(3) ……………人活から救ってやる人をぜひ申告してほしい。……」と記載されている。

また、現実に国鉄九州総局営業部総務課第二職員係長、早岐駅総括助役、長崎車掌区助役等が国労組合員に対し国労脱退工作を行っていた。

カ 団体交渉要求と国鉄の対応

国労門司地方本部は国鉄九州総局長に対し、昭和61年12月11日付の書面をもって、九州における国鉄改革の内容、「組合間差別は行わない」という国鉄総裁の言明の地方における具体的保障等について説明を求めたが、当局の回答は「新事業体の設立に関する事項につた。

次いで、国労西部ブロック本部が同総局長に対し、同月13日付の書面をもって同様な内容の説明を求めたが、当局の回答は同じであった。

更に、昭和62年1月19日、国労門司地方本部は、同じく九州総局長に対し、意思確認書による希望調査結果を会社毎に明らかにする、九州における雇用確保の具体的方策を明らかにする等の要求項目を掲げて交渉・協議を申し入れたが、当局は「国鉄労使間で協議する事柄ではない」としてこれに応じなかった。

また、採用通知が出されはじめてから、同年2月19日、同地方本部は同じく九州総局長に対し、名簿不記載理由、選考方法の具体的基準等の明示を求めて協議・交渉を申し入れたが、当局の回答は「職員の採用は労使間で話し合う事柄ではない」ということであった。

そこで、同地方本部は同月27日、新会社設立委員長及び九州旅客会社設立委員に対し、名簿記載人員や選考方法の具体的基準の明示等を求めて協議・交渉の申し入れをしたが回答はなかった。

なお、職員の募集、意思確認から採用通知までの間、大分地本と当局との団体交渉は、当局側の拒否により全く行われていない。また、九州旅客会社発足後、大分地本から同社大分支店に対し、昭和62年5月25日、同年8月29日、同年9月10日の3度、採用問題等につき団体交渉を申し入れたが、いずれも実現していない。

(5) 採用の実施

- ア 昭和61年12月24日、国鉄は、設立委員会の決定した採用の基準及び労働条件を記載した書面を全職員に配布し、意思確認書を使用して、承継法人の職員となることに関する職員の意思確認を開始した。昭和62年1月7日、職員の意思確認手続を締め切った。
- イ 意思確認書の提出を受けた国鉄は、承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し、昭和62年2月7日、設立委員に提出した。九州旅客会社については基本計画の職員数と同じ15,000人が名簿に記載されていた。
- ウ 昭和62年2月12日、第3回設立委員会が開催され、国鉄から提出された名簿に記載された者すべてを、それぞれの会社に採用することが決定された。この採用決定に基づいて、同月16日以降、個々の国鉄職員に対し採用通知が交付された。新会社に採用されなかった者に対しては、その旨口頭で通告されたが、不採用の理由は説明されなかった。
- エ 名簿に記載された者のうち、九州旅客会社においては411人の辞退者があり、14,589人で発足した。

(6) 採否結果の分析

ア 全国の状況

承継法人の職員への採用を希望していた者のうち採用されなかった者は全国で6,793人であり、その所属労働組合別の状況は概ね次表のとおりである。

総数	国労	全動労	鉄産労	鉄道労連	千葉動労
6,793	4,810	868	1,070	33	12

イ 九州の状況

九州における所属組合別の採用者、採用率は概ね次表のとおりである。

組合名	総数	希望者	採用者	採用率 (%)
国 労	4,531	2,949	1,270	43.1
鉄産労	3,650	3,156	2,663	84.4
動 労	3,817	3,244	3,242	99.9
鉄社労	1,413	1,373	1,373	100.0
日鉄労	1,424	1,254	1,253	99.9
全動労	117	100	32	32.0

この数字を地元の新聞は「路線の差歴然と」との見出しをつけて報道した。

なお、この表には組合員5,497人を擁する鉄労が抜けているが、その不採用者は3人以下である。

ウ 九州旅客会社大分支店の状況

九州旅客会社大分支店の採用率は次表のとおりであり、国労は、鉄労、動労、鉄産労などに比較して著しく低率である。

組合名	希望者	採用者	採用率 (%)
国 労	53	15(12)	28.3
鉄産労	531	496(447)	93.4
動 労	405	404(404)	99.8
全動労	2	0	0
日鉄労	96	96(96)	100.0
鉄 労	866	864(863)	99.8
その他	335	333(327)	99.4
合 計	2,288	2,208(2,149)	96.5

※採用者の（ ）内は九州旅客会社採用者数

労使共同宣言を締結し、労使協調路線をとった鉄道労連を構成する組合である鉄労、動労、日鉄労の組合員の採用率は99.8%、100%と極めて高い。また、昭和61年末国労を脱退した者により組織された鉄産労組合員の採用率は93.4%であるのに、国労組合員の採用率は28.3%にすぎない。

エ 国労役員の採用状況

昭和61年12月1日当時の大分地本、各支部役員の総数は64人であり、離籍者や昭和62年3月末日までの退職者、公的部門就職者を除いた人数は54人であった。

このうち、昭和62年4月1日まで国労組合員のまま新会社に応募した者は5人であるが、全員不採用となった。これに反し、この日までに脱退して鉄産労に加入し、新会社に応募した46人については、39人が採用された。

また、不採用になった国労の5人のうち3人は、その後脱退して鉄産労に加入したので、同年6月の九州旅客会社の追加募集の際に採用されたが、国労に残っていた2人はついに採用されなかった。

オ 追加採用の状況

九州旅客会社の採用内定者は15,000人であったが411人の辞退者が生じたので補充のため昭和63年4月14日から20日までの間、清算事業団職員の中から社員の募集を行い、同年6月1日、411人を追加採用し

た。

清算事業団大分雇用対策支所からは55人が追加採用に応募し、38人が採用された。このうち国労組合員は19人応募5人採用、鉄産労は33人応募32人採用、全動労は2人応募2人とも不採用、鉄労は1人応募し採用された。

以上のように追加採用においても全動労とともに国労の採用率が悪い。

この追加採用にあたり、清算事業団の大分雇用対策支所から九州旅客会社に対し追加採用応募者選別資料として提供した採用候補者名簿においては、各人について所属組合を鉄産労はQ、国労はK、全動労は全Dという具合に識別符号を明記しており、追加採用の時点でも当局側は組合別を特に意識していることを明示している。

6 救済対象者とその周辺の状況

救済対象者（以下「対象者」という）16人は、改革の前後を通じて国労組合員である。この対象者の所属分会、組合役職、人活配属、志望会社等は別紙救済対象者名簿のとおりであって、人活に配属された者はそのうち14人である。

改革に際しては、16人のうち15人は九州旅客会社のみを希望し、残りの1人は第1希望としてこれを希望し、いずれも意思確認書にその旨記載し、所定の期限までに箇所長に提出したが、いずれも不採用になり、その通告を受けた。

これらの16人は、人活設置前の昭和61年6月末現在、大分機械区、大分車掌区、大分運転所、大分信号通信区、別府駅連合区、豊肥運輸などの分会に所属していたので、まずこれらの分会の状況を述べ、次いで対象者らが新会社に不採用となった結果所属することとなった清算事業団の状況に論及する。

(1) 所属分会の状況

ア 大分機械区分会の状況

昭和61年6月当時この分会で、執行委員長、書記長、執行委員はそれぞれ対象者のA5、A6、A7であり、さらに対象者A8、A9、A10がこれに所属していた。

大分機械区では昭和61年6月当時、管理職を除く24人の全職員は国労の組合員であったが、人活設置直後の同年8月4人が国労を脱退し、動労に1人、鉄労に3人が加入した。更に、同年11月までに2人が鉄労に加入したが、これらの6人は全員が新会社に採用された。残った国労組合員18人のうち、7人が同年12月31日に国労を脱退し鉄産労に加入したが、これらの者は4人だけが採用された。

一方、国労を脱退しなかった11人については、昭和62年2月に1人が退職し、対象者6人を含む10人は全員不採用となった。対象者のA8は九州総局長賞を受けた経歴もある。

この機械区では9人の国労組合員が人活に配属されたが、一方では昭和61年10月か11月頃、他の職種の職場から鉄労や動労の組合員8人が兼務という形で配属されてきた。この8人も全員が九州旅客会社に採用されそのうち6人が新会社の機械区に配属された。したがって、新会社発足にあたって九州旅客会社大分支店機械区の職場には、国労組合員は皆無となった。

また、前述した追加採用にあたって、この機械区の鉄産労加入者4人（昭和62年4月1日以後の加入者を含む）は全員採用されたのに対し、国労組合員については7人が応募したのに1人だけしか採用されなかった。

昭和61年9月か10月頃、対象者の1人であるA9は、助役から酒場で「意識改革をすれば分割民営になってもJRに残れるがまだ考え方はかわらんか」と勧誘されたが、A9はその勧誘を断り国労を脱退しなかった。そして、九州旅客会社へ不採用となった。

また、国労を脱退して鉄労に加入したある職員は大分鉄道管理局の工務部長から「君へのプレゼントだ」ということで、国労の脱退用紙と鉄労の加入用紙をもらい、新会社に採用された。

イ 大分車掌区分会

この分会では、対象者のA2が分会副委員長、同A11が執行委員であった。大分車掌区では昭和61年4月1日段階では国労組合員が100人、鉄労組合員が78人という組合別組織状況であった。同年7月の人活配属者は13人で、その全てが国労組合員であった。

そして、それらの組合員を余剰人員として人活に配属したまま、昭和61年1月26日には、他の職場から車掌の資格も経験もない国労以外の組合に所属する22人の職員を車掌見習いとして、この車掌区に配属した。

その後、8人の国労組合員が鉄労に、1人が動労に、57人が鉄産労にそれぞれ加入した。更に、29人の国労組合員が退職したり、公的部門へ就職し、新会社に応募したのは結局4人であったが、採用されたのは1人のみであった。

これに対し鉄労、動労は応募者全員が採用され（合計92人、元管理者7人を含む）、その中には国労から脱退して、それらの組合に加入した9人も含まれている。

鉄産労も66人が応募して65人が採用され、1人だけが不採用となったがこの人も追加採用され最終的には全員が採用となった。この追加採用についても国労組合員3人が応募したのに、1人だけしか採用されず、対象者のA2、A11の2人は不採用となった。なお、対象者A11は大分鉄道管理局長褒賞を受けている。

ウ 大分運転所分会

この分会には対象者のA12が所属している。大分運転所においては、

昭和62年2月16日当時の運転士は約216人であるが、新会社に応募して不採用となったのは2人だけであり、1人はこのA12である。A12は昭和61年9月に、運転士が広域異動応募により不足したため、豊後森機関区に助勤となった。このような運転士不足の中で、同年12月8日には他の国労組合員とともに人活に配属され、ほとんどの仕事が列車の運転室の掃除であった。A12は運転部長表彰を2度も受けた経歴もあるが不採用となった。

なお、九州旅客会社は、発足以来運転士が不足し、貨物会社からの出向で運転士の不足を補う一方、昭和62年8月と昭和63年8月に運転士（気動車）資格試験を行い、運転士を養成している。

エ 大分信号通信区分会

この分会には対象者のA13が所属していた。大分信号通信区に所属する職員数は、昭和61年4月1日段階では約79人であり、その内約32人が国労組合員であった。ところが、新会社の募集段階では国労組合員で応募したのは対象者のA131人であり不採用となった。国労以外の組合に所属していた者は、61人が応募し全員が採用された。

オ 別府駅連合区分会

この分会には対象者のA14、A15が所属していた。昭和58年頃の別府駅連合区分会を構成する別府駅から杵築駅までの職場では、職員総数は約120人であったが、その内国労組合員は68人で過半数を占めていた。

昭和61年4月1日段階では、職員総数約100人に対し国労組合員は約40人になった。そして、昭和61年12月の鉄産労の結成に伴う国労組合員の大量脱退により、国労組合員は退職予定者の2人と対象者のA14、A15の合計4人となった。

新会社の募集に対し、国労組合員は対象者2人が応募したが、2人とも不採用と成り、鉄道労連、鉄産労に所属する応募者は全員採用された。このような経過で九州旅客会社の別府駅から杵築駅までの職場には国労組合員は皆無となった。

カ 豊肥運輸分会

この分会では執行委員長A16、副委員長A17、書記長A18の三役が対象者であった。豊肥運輸分会を構成する三重町駅から竹田駅までの職場では、昭和61年6月の人活設置直前、国労組合員が19人、鉄労組合員が9人、非加入が1人であった。竹田駅人活配属者は合計10人で、その内7人が国労組合員、3人が鉄労組合員であった。しかし、鉄労組合員の3人は全て50歳以上の者で、既に配属決定前に退職する意思表示をしていた者であり、そのうち2人は配属とは名ばかりで人活への収容は全くなく、それまでの職務を退職まで続けた。

新会社の採用にあたっては、国労組合員に脱退者や退職者があったため、5人が新会社に応募し全員不採用となったが、鉄労、動労、鉄

産労組合員は、新会社に応募した者全員が採用された。

なお、前述した追加採用においては、国労組合員は1人のみが採用となった。

竹田駅では、昭和60年3月頃からかなり国労組合員が担務をはずされて草取りなどをさせられる状況になり、昭和61年5月頃には対象者A18は、便所の汚物がにじみ出て、うじ虫がはい回るようなところで素手で草むしりをさせられた。

この駅では、昭和61年8月から12月にかけて駅長ら管理者が職員の全家庭を訪問し、当時国労組合員であった2人に対し「業務も非常にまじめだが、現状では局は意識改革をしたとみてくれない」等と説得した。その結果、その2人は国労を脱退し新会社に採用された。

また、三重町駅では、首席助役と鉄労分会長と一緒に当時の国労組合員の家庭訪問をし、国労を脱退して鉄労に加入するよう勧誘した。その結果、その国労組合員は国労を脱退して鉄労に加入し、新会社に採用された。

(2) 対象者らが所属している清算事業団の現況

国鉄が清算事業団に移行した昭和62年4月1日をもって、本件対象者は、再就職を必要とする職員として清算事業団大分雇用対策支所大分第一支所に配属された。同時点で大分雇用対策支所には、大分第一支所、大分第二支所、柳ヶ浦支所、南延岡支所があった。このうち大分第二支所には公的部門採用内定者が配属された。あとの3支所には再就職を必要とする職員及び自ら清算事業団を希望した者約90人が配属されており、国労組合員が約半数を占めていた。

大分雇用対策支所大分第一支所の場合、旧国鉄建築区の中にある建物の2部屋が再就職必要職員のためにあてられた。その部屋は、折り畳みの長机、パイプイス、個人用ロッカー以外に備品はなかった。そういうところに1部屋20人から30人ぐらいつつ入れられ、そこが対象者らの就業場所であった。最初は休憩室もなく、昭和62年8月頃ようやく10畳の休憩室（旧建築区の休憩室）が設けられたが、そこはダニがたくさんいて消毒が必要であったなど環境上問題のある部屋であった。

清算事業団では再就職促進のための業務として、発想の転換に関する講話、電話応待、訓練校見学、一般民間会社への入社心がまえの講義等の民間講座をグループ別に行ったこともあるが、基礎教育ということで国語の読み方や書取り、社会一般常識とかワープロ、パソコン修得などの「自学自習」が時間的には多い。

就職のあっせんについては、清算事業団内に職業相談室が設置され職業相談に応じているが、ほとんど実効があがっていない。

本件対象者の収入の面については、3年間の基本給こそ保障されているが、新会社に採用された者に比べて、昇給、昇格の資格がなく、乗務手当等の勤務手当は全くつかず、更に、一時金でも昭和62年度の支給率

は、九州旅客会社のそれが夏2.1か月、年末2.8か月分であったのに対して、対象者らは夏1.5か月、年末2.1か月分であった。

また、清算事業団に配属されたことは、再就職促進法に定める3年の期間内に再就職がきまらない場合事業団から放逐されることも予想され極めて身分上不安定な地位にある。また、「不採用者」ということで一般社会から何らかの問題があったと見られ、再就職が極めて困難な状況にある。

再就職促進法第20条によれば、承継法人は労働者を雇い入れる場合には、清算事業団職員を優先的に雇い入れなければならないとしているが、昭和62年6月1日より後、本件結審時まで対象者ら清算事業団職員に対して九州旅客会社の追加募集は行われていない。

第二 判 断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人の主張

ア 国鉄改革にあたり、国鉄は承継法人職員の採用候補者名簿を作成する権限を委ねられたが、その以前においても国鉄は当時分割・民営化に反対していた国労の組合員を人活へ配属するなどの露骨な差別政策をとっていた。また、採用候補者名簿作成については明らかに国労所属組合員にとって不利となる評定項目を有する職員管理調書を用い、かつ、恣意的な評定手続によって、国労の組合員を殊更不利に扱った。

国鉄の国労敵視は一方において国労組合員に対する「国労には新会社に残れない」という管理者の恫喝、不当な処分による攻撃、人活への隔離、他方において分割民営化協力路線を選んだ別組合に対する好意的態度を見れば明らかである。

イ 新会社の職員採用にあたって組合間差別があることは不採用者数から見ても明白である。すなわち、全国で6,793人の国鉄職員が新会社への採用を拒まれたが、そのうち国労組合員は4,810人（70.8%）を占めた。

九州では不採用となった2,243人のうち、1,679人（74.9%）が国労組合員である。九州旅客会社大分支店管内においても鉄労、動労、日鉄労の採用率がそれぞれ100%、鉄産労の採用率が93.4%であるのに、国労の採用率は28.3%であった。

ウ 従来、営業譲渡、合併もしくは旧会社の解散・新会社の設立が同時に行われるような場合に営業譲受会社、合併後の新会社、新設会社などが労働者の新規採用の形態をとりつつ、営業譲渡会社または合併、解散により消滅する会社における従業員の特定の者をその組合活動歴を実質的な理由として採用を拒否した場合に、その不当労働行為性が争われた事案が少なからず存在する。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、労働委員会の不当労働行為救済命令に当たって

は、前後の企業の実質的同一性を根拠として、営業譲渡を受けた会社、合併によって生じた会社、解散企業の実体を承継した新設会社などに、不当労働行為責任を認める救済方法がほぼ定着している。そこで、国鉄と承継法人である九州旅客会社との関係をみると(ア)事業・業務内容(イ)株式所有関係(ウ)役員、管理職の人的関係(エ)財産、権利関係(オ)従業員の同一性など上記命令例に認められていると同様の実質的同一性が認められる。

エ また、改革法第23条の規定による承継法人の職員採用は、募集の対象が国鉄職員のみ限定されているなど通常の労働者の採用とは異なるもので、その諸手続は、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付けられたものである。設立委員は採用基準を作成し、形式的に採用通知を発するものの、採用業務の核心部分たる募集選定については、すべて国鉄に委ねたものとみるべきである。

国鉄の行った職員の募集、選定は、事実上の採用決定であり、設立委員は国鉄の行為の結果を自らの名において「採用通知」を通して追認したものにすぎない。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し得るものである。

更に、改革法第23条第5項によれば、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されている。したがって、同条項による行為には、承継法人の職員の採用に当たって行われた組合所属による差別等の法律上違法な行為も含まれ、昭和62年4月1日の九州旅客会社の設立後は設立委員らの行為を承継した九州旅客会社が、本件選別行為による責任を負うべきである。

オ 新会社に不採用となった清算事業団に所属する本件対象者を含む国労組合員は、再就職促進法が3年間の時限立法であるため、3年間だけは身分が保障され、その間、事業団により再就職のための教育と紹介を受けることになっているが、国鉄時代と同程度の条件での再就職先はほとんどなくその身分は極めて不安定であり、経済的にも承継法人の職員と比べて昇給、昇格がないこと、乗務手当等の勤務手当が全くつかず、一時金支給率にも格差があることなど重大な不利益を受けている。

しかも、再雇用促進事業の実態は、かつて従事していた仕事から引き離され、主な仕事が自学、自習であることなどから労働者にとって精神的に苛酷なものであるほか、清算事業団に所属するという事自体により様々な社会的に不利益な評価を受けている。

カ 以上のとおり被申立人が行った新会社への不採用行為は、実質的な整理解雇であり、申立人らの組合員に対するその組合所属及び組合活

動を理由とする不利益な取扱いであるとともに、申立人らを敵視し、その弱体化を図った支配介入行為であり、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。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、国鉄とは別個独立の法人格を有する株式会社として、国会の議を経た改革法等関連法令に基づき設立された私法人である。したがって、「請求する救済の内容」に記載されている「申立人ら組合員のうち被申立人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」と被申立人との間には、何らの雇用に関する実態はもとより、使用者としての権限を行使しうる関係にもない。

また、改革法等関連法令は、国鉄の職員の雇用関係については、新事業体に従来の雇用関係が当然に移転又は承継されるものとはせず、新事業体は新たな採用手続を行い、新規採用者を決定し、新事業体の職員とするものと定めている。改革法第23条は新事業体の設立委員は、国鉄の作成し、提出した名簿に記載された者を対象としてのみ新事業体の職員の採否を決定することができ、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ったとしても、設立委員においてこれを採用する余地は全くないものとしている。

したがって、新事業体である被申立人は、本件組合員に対する関係では、不当労働行為法における「使用者」に該当しないから、被申立人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。

また、新事業体たる被申立人と国鉄との間に承継関係、実質的同一性を論じる余地は、法文の規定上ありえない。

イ 申立人は、被申立人に対し、本件組合員を昭和62年4月1日より被申立人の社員として取り扱うことを求めているが、企業の採用の自由は企業活動の根幹にかかわるものとして保障されているのであるから、改革法の採用規定を無視して労働委員会がかかる命令を発することは、裁量権の範囲を逸脱する違法なものである。即ち、改革法第23条第3項は国鉄の作成した名簿に記載されていない者については、採用できない旨規定しているのであるから、名簿に記載されていない本件組合員については、被申立人の職員として取り扱うべき旨の命令を発することは法令の規定に反して許されないというべきであって、申立人らの請求する救済内容は、法令上実現することが不可能である。

ウ 更に、15,000人を超える候補者が名簿に記載されたとすれば、その総数は、基本計画において定められた15,000人を超えることとなり、その余剰の人数を設立委員が採用することは法律上不可能であった。したがって、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、この点においても法令の規定に違反する。

エ 被申立人へ不採用となった者についても、解雇その他不利益な措置がとられるわけではなく、昭和62年4月1日以降も国鉄より移行した

清算事業団の職員として、当然にその雇用関係が承継されている。

オ 以上のとおり、被申立人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く、申立人らの請求する救済の内容は法令に照らし実現不可能であるから、本件申立ては却下されるべきである。

2. 不当労働行為の成否

(1) 被申立人と国鉄は実質的に同一性を保持し、申立人らに対する関係において使用者性が連続し、採用手続において国鉄に不当労働行為があれば、被申立人がその責任を負うべきである。

被申立人と国鉄との関係は前認定のとおりで、被申立人は自らを新しく設立された私法人であると主張するが、決して単純な私的会社ではなく、法律により設立され、運輸大臣の厳重な監督に服する特殊会社であり、講学上は国鉄と同様公企業に属し、決して全く異質なものに転換したわけではない。

また、企業としての実質に着眼すれば、株式総数を国鉄が引き受け、九州旅客会社に対しては、その経営安定基金として、国鉄が多額の債務を負担し、事業用資産もすべて国鉄から承継するなど資本、資金ないし資産の面での密接なつながりを示している。

また、経営陣に注目すると、被申立人の取締役12人、常勤取締役10人であるが、その常勤役員中7人は国鉄出身である。更に、代表取締役社長の職については旧国鉄九州総局長であって、被申立人の経営権は旧国鉄幹部により掌握されていると言って過言ではない。

更に、業務は国鉄の九州における鉄道による旅客輸送事業等を引き継ぎ、その輸送業務は改革の前後を通じ瞬時の休みもなく継続された。

そして職員は全部国鉄職員の中から採用され、採用された職員の退職手当については国鉄在職期間を通算することになっている。また、その採用については、国鉄当局が採用候補者名簿を作成し、設立委員といえども、その名簿記載者以外の者を採用できないという法的規制をなし、しかも現実には基本計画に定める定員一杯の人員しか候補者として記載しなかったため、事実上新会社の採用権限は国鉄当局に委ねられており、これまた国鉄と被申立人との強い連繫を示すものである。

以上のとおり、被申立人と国鉄とは資本、資金、経営、事業、職員とその採用などいずれをとっても密接不可分なつながりを保持するものであって、これらの状況を総合すれば被申立人と国鉄は実質的には同一性を維持し、国鉄が申立人らに対し有していた使用者性は被申立人に承継されている。したがって、採用とはいいながら、その採用手続及び事実経過をみれば、純然たる一般の新規採用とは異なっていると認められ、もし、その職員採用過程における国鉄の選別行為に不当労働行為が成立するならば、それは直ちに被申立人の不当労働行為となる。

被申立人は新事業体であるから「使用者」に該当しないと主張するが、

以上の理由により、この主張は認めることはできない。

改革法審議に際し当時の運輸大臣は採用手続における国鉄の設立委員に対する関係について、事務補助、準委任、代行などという言葉を使って説明しているが、これらの言葉の真意も新会社が設立委員という存在を介する形で国鉄の行為に対し責任を有することを認めたものと考えられるのであって、その行為は法律行為のみならず、不当労働行為のような違法行為に及ぶものと解するのが相当である。

- (2) 採用手続の過程で、国鉄は対象者を含む国労組合員をその所属組合及び組合活動の故をもって、採用候補者名簿に記載せず、九州旅客会社に採用させないようにして、かつ、申立人らの弱体化をはかって支配介入行為をなした。

ア 差別の存在

前認定のとおり、国労組合員の承継法人への不採用率は全国においても、九州においても、また九州旅客会社大分支店においても分割・民営化を容認していた他組合の組合員にくらべて極めて高く、対象者が所属した大分機械区、大分車掌区、大分運転所、大分信号通信区、別府駅連合区及び豊肥運輸の各分会を構成する職場単位でみても国労組合員の不採用が顕著であり、他の労働組合の組合員との間に明白な格差が存在していた。

また、大分地本各支部役員の採用率は0%であるのに対し、国労を脱退した役員の採用率は約85%である。

新会社発足後の追加採用についても、国労組合員の採用率は極めて低かった。また、大分雇用対策支所で昭和62年6月の追加採用資料として作成したと認められる採用候補者名簿において、各人につき所属組合が符号で記され、新会社発足後の会社求人においても、なお所属組合が特に意識されていることが認められる。

被申立人は、これら顕著な外形的差別が存在するにもかかわらず、それについての相当な事由を明らかにしていない。

以上の事実によれば、国鉄が本件の選別に当たり、相当な理由がないのに組合間差別を行ったものと認定せざるを得ない。

イ 不採用行為の不利益性

前認定のとおり、昭和62年4月1日の新会社発足に際し、採用されなかった者は、清算事業団に所属することになっており、本件対象者全員これに所属した。これら清算事業団に所属した者は、再就職促進業務が3年間に限定されているため、再就職がきまらない場合、事業団から放逐されることも予想され極めて身分上不安定な地位にある。更に、「不採用者」ということで、一般会社から何らかの問題があったとみられ、再就職が極めて困難な状況にあると認められる。

また、対象者らには昇給、昇格がないこと、乗務手当等の勤務手当が全く支給されないこと、一時金の支給率に差があることなど承継法

人に採用された者との間に賃金面において格差があるほか、本来の職務につけず、「自学自習」の毎日を余儀なくされているなど顕著な不利益が存在する。

したがって、以上の事実及び前記 2 (1) で判断したとおり、承継法人への職員採用は一般の新規採用とは異なっていることを考慮すれば、本件不採用は整理解雇に相当する措置ということができ、その不利益性は明白である。

ウ 国鉄の不当労働行為意思

前認定のとおり、昭和56年の臨調設置以来の国鉄改革の動きに対して国労は、国鉄赤字の原因は無計画な借金政策による投資にあるとして、公共交通機関としての国鉄の独自の再建策を掲げ分割・民営化に一貫して反対していた。以後国労は、国鉄当局の行った職場規律の確立、余剰人員対策（3項目提案）、広域異動などの諸施策にも反対し、闘争を強化した。これに対し、国鉄当局は雇用安定協約の継続拒否、組合員の大量処分などを行い、労使関係は深刻な対立へと発展した。

他方、別組合である動労及び全施労は、当初国労と同一歩調をとっていたが、昭和57年夏頃から漸次その態度に変化がみられ、鉄労とともに国鉄改革に協力する路線を歩むに至った。

以後動労など3組合は、国鉄当局の行った国鉄改革のための諸施策を受け入れ、また、民営化後の労使関係を含めてストライキ権の行使、ワッペン着用等の職場闘争の自粛などを内容とする国鉄との「労使共同宣言」の締結を受諾した。これに対して国鉄当局は、雇用安定協約の継続、202億円損害賠償請求訴訟のうち動労に対する部分の取り下げなどで報いたりするなど労使協調の姿勢を示した。同時に国労に対しては、労使共同宣言を結ばないならば雇用安定協約を結ばないということで雇用不安をかきたてた。新会社の職員となるべき者の名簿作成の基礎資料として使用された職員管理調書においても、その特記事項、評定項目中に国労組合員に不利になると認められる記載があった。

また、国鉄幹部は、昭和61年5月以降各地で国労脱退を「意識改革」と称するなどして、国労を脱退しなければ新会社に採用されないかの如き言動をなした。

更に、昭和61年7月、国鉄は、余剰人員対策という名目で人活を設置し、主に国労組合員を配属した。その結果、ますます国労脱退に拍車をかける事態となった。そのような状況の中で、国労組合員は漸次減少した。また、国労組合員に対し、国鉄の管理者等による直接的な脱退工作もなされた。

以上の点から総合判断すると、少なくとも改革法に基づく職員の選別が日程にのぼった時点において国鉄が国労に嫌悪の情を抱いていたことは明白であって、承継法人移行のため国鉄の行った選別行為は、組合所属及び組合活動を理由として申立人らの組合員を不利益に取り

扱ったものとして、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当すると同時に、申立人ら組合の弱体化をねらったものとして、同条第3号の不当労働行為に該当する。そして、これによる責任は国鉄の使用可能性を承継した被申立人が負うべきものである。

3 救済命令の適法性

被申立人は、九州旅客会社の職員は改革法所定の手続を経てのみ採用されるべきであるのに、救済命令により対象者等をその職員として取り扱うことは、採用手続に関する法令の規定に違反し許されない、また、その場合は基本計画に定める15,000人の定員を上回った人員を採用することになり、この点においても法令の規定に違反すると主張するが、次の理由により、この主張は採用できない。

- (1) まず、改革法所定の手続により採用するというのは、改革実施時点においての手続であって、現に九州旅客会社も追加採用においては、改革法と離れて採用を実施している。しかも労働委員会の救済命令は、労働者の団結権を擁護するため、不当労働行為がなかったと同様な状態を現出すべく発せられるもので、被申立人所論の「採用」とはいささか次元を異にするものであるから、改革時における法定の採用手続とは何のかかわりもない。
- (2) 次に基本計画の定員であるが、この基本計画なるものは改革時点において、国鉄の監督官庁である運輸大臣が、国鉄を名宛人として示した事業承継などに関するプランにすぎないから、現在において労働委員会が発出する命令を拘束するものではない。

第三 救済方法及び法律上の根拠

以上のとおりであるから、原状回復措置として、当委員会は被申立人に対し、主文第1項、第3項及び第4項の命令を発することとした。

また、別紙救済対象者名簿記載の組合員の就労すべき職種、職場の決定については、九州旅客会社の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2項のとおり命ずることとした。

また、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4項をもって足りるものとする。

なお、当委員会は、本件不採用措置が国労に所属していることを理由としてなされたものであるとの概括的立証に基づき、これを不当労働行為であると判断したが、これは、被申立人が審査手続において十分反論の機会を与えられたにもかかわらず、本件を却下すべしとする独自の所論のもとに、その概括的立証に対して反証を行わず、不採用の理由について何ら主張、立証を行わなかったからである。

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12日

大分県地方労働委員会
会長 竹中知之

(別紙 略)