

京都、昭63不2、平元.5.31

命 令 書

申立人 国鉄労働組合近畿地方本部
申立人 X 1
申立人 X 2

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社
被申立人 日本貨物鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人X 1を昭和62年4月1日付けで被申立人の職員として採用したものと取り扱うとともに、同人に対し、同日以降就労させるまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額（既に日本国有鉄道清算事業団から支払われた金額を除く）に年率5分の割合による金員を加算した金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人X 2を昭和62年4月1日付けで被申立人の職員として採用したものと取り扱うとともに、同人に対し、同日以降就労させるまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額（既に日本国有鉄道清算事業団から支払われた金額を除く）に年率5分の割合による金員を加算した金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合近畿地方本部及びX 1に対し、下記1の文書を交付しなければならない。
- 4 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合近畿地方本部及びX 2に対し、下記2の文書を交付しなければならない。

記 1

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採用に際して、国鉄労働組合の組合員であるX 1を採用しなかったことは、京都府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められました。よって、これを機に円満健全な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部
執行委員長 A 1 殿
X 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B 1

記 2

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採用に際して、国鉄労働組合の組合員であるX 2を採用しなかったこ

とは、京都府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められました。よって、これを機に円満健全な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部

執行委員長 A 1 殿

X 2 殿

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 B 2

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「西日本旅客会社」という。）は、昭和62年4月1日（以下年号の「昭和」は省略）、「日本国有鉄道改革法」（以下「改革法」という。）第1条に定められた「日本国有鉄道の改革」（以下「国鉄改革」という。）の結果、新たに設立された同法第11条第2項にいう日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（以下「承継法人」又は「新事業体」という。）のひとつであり、国鉄が経営していた旅客鉄道事業等のうち、主として北陸・近畿・中国各地方における事業を承継した株式会社で、本件申立当時、その従業員数は約51,500人であった。
- (2) 被申立人日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という。）は、62年4月1日、国鉄改革による承継法人のひとつとして、国鉄が経営していた貨物鉄道事業等を承継して設立された株式会社で、本件申立当時、その従業員数は約12,000人であった。
- (3) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部（以下「近畿地本」という。）は、国鉄労働組合（以下「国労」という。）の地方組織であり、西日本旅客会社、貨物会社関西支社及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）等の近畿地方に所在する事業所に勤務する者によって組織された労働組合で、本件申立当時、その組合員数は約5,400人であった。近畿地本は、西日本旅客会社等の設立に伴う国労の組織改正により、国鉄当時の国労大阪地方本部（以下「国労大阪地本」又は「大阪地本」という。）、同南近畿地方本部及び同福知山地方本部のほぼすべての組織が統合されたものである。近畿地本には、京都府における下部組織として京都支部が置かれ、同支部に、京都地域分会、梅小路運輸分会及び向日町地域分会が置かれた。
- (4) 申立人X1（以下「X1」という。）及び申立人X2（以下「X2」という。）は、西日本旅客会社等の設立以前は国鉄の職員であって大阪鉄道管理局（以下「大鉄局」という。）梅小路駅に勤務していたが、同会社等

の設立にあたり希望した会社に採用されることなく、清算事業団の職員となり京都雇用対策支所に勤務している。両名は、国労の組合員であり、近畿地本京都支部に属している。

- (5) 国鉄には、62年3月当時、国労のほか、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）及び全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。）等の全国的規模の労働組合があった。

鉄産総連は、61年12月から62年1月にかけて結成された西日本鉄道産業労働組合等の6労働組合が結成した労働組合である。

鉄道労連は、62年2月2日、国鉄動力車労働組合（26年5月23日結成、以下「動労」という。）、鉄道労働組合（43年10月20日結成、以下「鉄労」という。）、日本鉄道労働組合（61年12月19日、全国鉄施設労働組合＜以下「全施労」という。＞及び真国鉄労働組合＜以下「真国労」という。＞等により結成）及び鉄道社員労働組合（62年1月23日、全国鉄道協議会連合会等の4労働組合の統合により結成）によって結成された。なお、全国鉄道協議会連合会は、静岡鉄道産業協議会を皮切りに、61年6月から8月にかけて全国17地区で結成された鉄道産業協議会を一本化して8月12日に結成されたものである。

全動労は、49年3月31日、政党支持の自由をめぐり動労から分離した国鉄職員により結成された労働組合である。

これらの労働組合のうち、鉄産総連を結成した6労働組合、真国労及び鉄道社員労働組合を結成した4労働組合は、61年4月から62年1月にかけて国鉄改革に対する評価あるいは方針等の違いを理由として国労を脱退した組合員が中心となって結成された。

2 国鉄改革（分割民営化）に至る経緯について

- (1) 国鉄は、30年代後半からの我が国の輸送構造の変化及びこれに伴う競争の激化により国内輸送シェアを激減させ、その結果39年度に単年度欠損を生じて以来、経営悪化の一途をたどり、55年度には単年度で1兆円を超える欠損を生じ、巨額の累積債務を抱えるに至った。

- (2) こうした事態に対して、国鉄外部においては次のような対策がとられた。

① 55年11月28日に成立した「日本国有鉄道経営再建促進特別措置法」（以下「国鉄再建法」という。）は、国鉄は、事業量・職員数等の経営規模、業務運営の能率化、経営管理の適正化等を内容とする計画（以下「経営改善計画」という。）を立て、それを実施しなければならないと定めた。

② 56年3月設置された臨時行政調査会は、7月30日、「行政改革に関する第3次答申」を政府に提出した。同答申は、国鉄について、
ア 5年以内に国鉄の事業を分割し、各分割体を基本的に民営化すること

イ 分割民営化を実行に移すために強力な推進体制を整備すること
ウ 新経営形態への移行までの間に、職場規律の確保、現場協議制度の改善、配置転換の促進、要員数の合理化等の措置を緊急にとることなどを提示した。

- ③ 57年9月24日、政府は「今後における行政改革の具体化方策について」を閣議決定し、国鉄改革を5年以内を実現するとした。
- ④ 58年5月13日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」が制定され、同法に基づき6月10日、総理府に「日本国有鉄道再建監理委員会」（以下「再建監理委員会」という。）が設置された。

再建監理委員会は、8月2日に「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」（以下「第1次緊急提言」という。）と、59年8月10日に「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針（第2次）について」（以下「第2次緊急提言」という。）と、60年7月26日に「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。）と、それぞれ題する意見書を政府に提出した。

第1次緊急提言は、現行制度において講ずべき措置として、経営管理の適正化、事業分野の整理、営業収支の改善及び債務増大の抑制の3点を指摘し、第2次緊急提言は、分割民営化を再建策の基本的方向とするとしたうえで、当面、事業の運営に実際に必要な職員数（所要定員、以下「要員」という。）の削減及びそれにより生じた余剰人員の雇用の調整、事業分野の整理、管理機構の見直し、職場規律の確立等を行うよう求めた。

さらに、最終意見では、国鉄は、公社であるため生産性向上意識やコスト意識が乏しくなる面があり、また、全国一元的組織であるが故に、経営者が現業機関の実態を把握し経営意思を徹底させることが極めて困難になって、現場規律が乱れている面がある、これらの問題点は構造的なものであり、経営形態そのものを改革する必要性があるとして、その具体的な改革方法を次の内容で提言した。

ア 旅客部門を地域別に6分割し、貨物部門を独立させ、新幹線の保有主体を別に設ける。その実施時期を62年4月1日とする。

イ 経営形態については、株式会社が最も適切であるが、国鉄の事業及びその改革を円滑かつ確実に実施するために、「国自らがイニシアティブをもって強制的に設立する特殊会社」を国鉄の全額出資により設立する。

ウ 適正要員数を、鉄道旅客部門約158,000人、鉄道貨物部門約15,000人、バス部門等約10,000人とし、鉄道旅客部門に適正要員数の2割の人数（関連事業等の要員にあてる）を上乗せし、その他の組織を

併せて全体で約215,000人（うち西日本旅客会社約53,000人）とする。

エ 余剰人員対策として、62年度当初の国鉄職員約276,000人から上記適正要員を除いて生じる余剰人員約93,000人について、希望退職者を約20,000人見込み、上記関連事業等の要員に約32,000人をあて、残余の約41,000人を再就職のための対策を必要とする職員として、職業指導・教育訓練等再就職のための組織的かつ専門的な取組みをするため「旧国鉄」（清算事業団）に雇用する。

⑤ 最終意見を受けて、60年7月30日、政府は同意見を最大限尊重することを閣議決定し、国鉄改革に関する関係閣僚会議を設置し、8月7日、国鉄余剰人員雇用対策本部の設置を閣議決定した。また、7月31日、運輸省は国鉄改革推進本部を設置した。

⑥ 61年11月28日、国鉄改革の実施に必要な立法措置として、改革法のほか、「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。）、「日本国有鉄道清算事業団法」及び「鉄道事業法」等が国会で成立した。

改革法等は、国鉄改革の方法に関して、以下のように定めた。

ア 国鉄の旅客鉄道事業を6分割し、国が設立する株式会社（以下「旅客会社」という。）に引継がせ経営させる。（改革法第6条）

イ 国鉄の貨物鉄道事業を旅客鉄道事業の経営と分離し、国が設立する株式会社に引継がせ経営させる。（改革法第8条）

ウ 新幹線鉄道の施設を一括して保有する新幹線鉄道保有機構を設立し、旅客会社への貸付け業務を行わせる。（改革法第7条）

エ 国鉄の事業が承継法人に引き継がれることに伴い、国鉄を清算事業団に移行させ、承継法人に引き継がれない資産・債務等の処理等のほか、臨時にその職員の再就職の促進を図る業務を行わせる。（改革法第15条）

オ 承継法人の職員は、設立委員と国鉄が行う一定の手続を経て、国鉄職員の中から採用する。（改革法第23条）

カ 国鉄改革の実施時期並びに旅客会社及び貨物会社の設立時期は、62年4月1日とする。（改革法第5条、鉄道会社法附則第9条）

なお、同日、参議院の国鉄改革に関する特別委員会は、これらの法案採決に際し、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること。」との項目を含む附帯決議を行った。

(3) 国鉄改革に向けた国鉄内部における施策及び国鉄の労使関係は次のようであった。

① 55年11月25日、国労と動労は、国鉄再建法の制定に抗議してストラ

イキを行った。

- ② 56年5月、国鉄が策定した経営改善計画は、経営の重点を鉄道特性を發揮し得る分野に置き、それ以外の分野については大幅に減量化して要員規模を60年度当初までに74,000人（変更後の計画では104,000人）削減し35万人（変更後の計画では32万人）にするというものであった。しかし、同計画の前提とされた輸送量が減少したため計画を上回る要員削減が実施され、59年度までに要員が126,900人削減され、余剰人員は、59年度当初において24,000人、60年度当初において25,500人となった。

さらに、60年7月の最終意見を受けて、国鉄は新事業体移行時の要員規模を195,000人以下とする大規模な合理化案を立てた。

- ③ 57年3月、全国4,831か所の現業機関の職場規律の総点検を行った国鉄は、4月26日、全国管理局長会議を開いて(ア)悪慣行・ヤミ協定の即刻解消、(イ)現場協議制度の乱れの是正等を指示した。これ以後、61年3月まで8次にわたる総点検が行われた。
- ④ 57年3月9日、国労、動労、全施労及び全動労の4組合は、国鉄再建問題4組合共闘会議を発足させ、24日、「すべての国鉄労働者への訴え」を発表した。その内容は、職場の労働運動を破壊しようとする狙いで、労使関係が国鉄再建の最大の障害であるとの宣伝が意図的になされ、国鉄は自らの責任を放棄して労使慣行を一方向的に破棄してきていると非難するとともに、国鉄労働者は世論による批判の対象となっている問題については改める必要があるというものであった。
- ⑤ 57年7月19日、国鉄は国労等に対し「現場協議に関する協約」の改訂を提案し、11月30日までに合意に達しない場合は、同協約を再締結しない旨を申し入れた。現場協議とは、現場の各機関ごとに労使の協議機関を設置して、労働条件に関する事項について協議する制度で、43年に労働協約で定められたものであり、国労以外の労働組合も同様の制度について協約を締結していた。国労は、国鉄の提案が、協議事項や協議回数を制限するものであると批判しその撤回を要求したが、国鉄が拒否したため11月30日までに合意を得ることができず、同協約は失効した。なお、動労、鉄労及び全施労（以下「動労ら」という。）は、国鉄の提案に同意し「現場協議委員会に関する協定」を締結した。
- ⑥ 59年6月5日、国鉄は国労等に(ア)勸奨退職の促進を図るための退職制度の見直し、(イ)退職前提退職制度の拡充、復職前提退職制度の新設、(ウ)派遣制度の拡充、を内容とする余剰人員対策（以下「余剰人員調整3項目」という。）を示し、この対策の円滑な実施を前提として「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約という。）を存続させることとしたい旨を併せて提示した。雇用安定協約とは、合理化の実施に伴う本人の意に反する降職・免職を行わないことを定めた労働協約で、国労は46年3月に国鉄とこの協約を締結している。

国労は余剰人員調整3項目に反対して、ワッペン着用闘争、始業時から2時間のストライキ等を行った。

59年10月11日、国鉄は国労に対し、余剰人員調整3項目について合意に至らなかったため雇用安定協約を解約する旨申し入れたが、その後、合意が成立したことにより、雇用安定協約の有効期限を60年11月30日までとすることに同意した。しかし、国鉄は、60年10月24日、国労が余剰人員調整3項目に非協力的な態度をとり続けており、それを改めない限り雇用安定協約の再締結には応じられないとしたため、11月30日に国鉄と国労の間の同協約は失効した。他方、動労らは雇用安定協約を再締結した。

- ⑦ 60年12月11日、国鉄は国労等に対し、公務員への転出希望の有無等に関するアンケート調査を全職員を対象に行うことについて協力を要請した。国労は調査に対する態度を保留していたが、動労らは調査の実施を了承し、国鉄は、61年1月6日を提出期限として調査票をすべての職員に配付した。国労は、「私は分割・民営に反対です」などと調査票に記入するよう組合員に指示した。

国鉄は、16日、全国総務部長会議を開いて、アンケートの未提出者、白紙提出者の意思を確認するため面接を行うことを決め、国労はそれに反対し中止するよう国鉄に申し入れたが、国鉄は国労組合員の半数が未記入者であり、職場管理上職員の意思を確認する必要があるとして面接を実行した。

- ⑧ 61年1月13日、国鉄は国労等にたいし「労使共同宣言(案)」を提示しその締結を求めた。同宣言案は、国鉄改革が成し遂げられるまで
ア 諸法規を遵守し安全で安定した輸送を実現すること及びリボン・ワッペンの不着用や氏名札の着用等定められた服装を整えることなどに最善の努力をする

イ 必要な合理化を一致協力して積極的に推進する

ウ 余剰人員対策として派遣・勸奨退職・希望退職に積極的に取り組む

エ 以上の事項を推進するため、労使間のルールに則った話合いの場を活用する、などとしていた。

この提案に対し、動労らは即日同意し国鉄とともに「労使共同宣言」(以下「第1次労使共同宣言」という。)として発表した。国労は、同宣言案は労働組合活動を否定し、国鉄の分割民営化を前提としてその容認を求めるものであり、また希望退職について組合員個人によるのではなく労働組合が対象者を選別することを求めるものである、などと批判して締結を拒否した。

- ⑨ 61年3月4日、国鉄は国労等に対し、雇用の場が地域的に偏在している状況において余剰人員対策を円滑に進めるためには、余剰人員の地域的なアンバランスをなくす必要があるとして、「広域異動」を行

うことを提示した。

第1陣の広域異動の内容として示されたのは、(ア)募集対象は、北海道から東京、名古屋方面へ2,500人、九州から大阪方面へ900人、(イ)募集期間は3月20日から1か月、異動は逐次行い7月末に完了させる、(ウ)異動者の決定に当たっては勤務成績等を考慮する、(エ)原則として従前の業務と同系統内での異動とし、また、必要な教育、訓練を行った上で「本務グループ」に編入する、(オ)将来の配属に関しての希望は可能な限り優先的に配慮する、というものであった。

広域異動について、国労は、労働条件にかかわるものであるから団体交渉により解決を図るべきであると主張したが、国鉄は、通常の人事異動であって団体交渉事項にあたらぬとして対立し、労働条件に関する具体的要求の団体交渉には応じるとしつつも、団体交渉の結果にかかわらず3月20日に広域異動に応じる職員の募集を始めた。

動労らは国鉄の説明を受け入れ、3月20日、国鉄は募集を開始した。

- ⑩ 国鉄は、57年3月から職場規律の総点検を行ってきたが、第8次総点検の終了後においても職員の意識・意欲については問題が残っているととして、61年3月、職員の意識・意欲についての総点検の集大成とするとともに、管理者が職員個人を把握し、業務運営・職員管理に活用するため、職員一人ひとりについて「職員管理調書」を作成することを決め、管理者に対し4月7日までに各職員の調書を作成するよう命じた。

同管理調書の作成に当たっては、調査対象期間を58年4月1日から61年3月31日とし、「基本事項」「特記事項」「評定事項」の3項目について、管理者自身が記入することとされていた。また、特記事項として、「一般処分」及び「労働処分」のそれぞれについて停職・減給等の種別ごとに処分を受けた回数、派遣の経験・希望の有無、復職前提休職の該当者か否かなどを記載し、評定事項として、業務遂行に関する事項のほか、「職場秩序を乱す行為（点呼妨害・体操不参加・管理者への暴言等を含む）の有無」、「服装の乱れ（リボン・ワッペンを着用、氏名札の未着用等）の有無」、「勤務中の組合活動の有無」、「増収活動への積極性」、「『国鉄の厳しい現状』の認識」等の項目について3ないし5段階の選択肢から該当するものを選ぶこととされていた。

国鉄は、この調書を、承継法人の職員採用に当たって承継法人の職員となるべき者の名簿（以下「職員候補者名簿」という。）を作成するに際し、職員の勤務状況を判断する資料として用いた。

- ⑪ 61年5月21日、国鉄の職員局次長であるB3（以下「B3職員局次長」という。）は、動労が開催した会議に出席して、「分割民営を遅らせれば自然に展望が開けるといふ理論を展開している人達がいる。国労のA2委員長です。……私はこれから、A2の腹をぶんなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにや

っていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはどうまくやるということでありまして……。」と述べた。

- ⑫ 61年5月、国鉄の車両局機械課長であるB4は、機械区の区所長にあてて文書を送付した。

この文書には、「国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提である。職員の意識改革とは、端的に言えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であり、真面目に働く意思のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込むということである。……従って、当面職員の意識改革を行うということは、……必ずそこに労使の対決が生じ、これを避けて通ることは不可能である。……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。」、「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。……どうか、職員に対して云にくいことをズケズケ云ってください。その結果、機械区が潰れてもかまいません。そのような機械区は、新事業体になったらいいのです。区所長が良かれと思ってやったことに対しては、私自身の責任なのです。」などと書かれてあった。

- ⑬ 61年7月1日、国鉄は梅小路駅を含め全国の現業機関1,010か所に「人材活用センター」（以下「人活センター」という。）を設置した。人活センターは、61年度当初約38,000人、61年11月見込み約80,000人の余剰人員の発生への対策の一つとして、余剰人員を集中的に配置して新しい事業分野を開発したり職員の多能化を図るとして設置された。

国鉄は、61年8月1日現在全国で12,730人を人活センターに配置した。

国労大阪地本管内の事業所の人活センターに配置された所属組合別の職員の人数は、62年1月20日には、国労が1,343人、動労が154人、鉄労が349人、全動労が51人、その他24人となった。なお、2月1日現在の国労大阪地本管内の所属組合別の組合員数は、国労6,781人、動労2,842人、鉄労8,755人、全動労239人、その他3,676人であった。

人活センターに配置された職員は、転換教育を受けたり、沿線等の草刈り、駅ホーム等のペンキ塗り、竹細工、文鎮づくり等に従事した。梅小路駅の人活センターに配置された職員も、パソコン教育を受けたり構内の除草やガラス拭きに従事した。

- ⑭ B5国鉄総裁（以下「B5総裁」という。）は、61年7月、鉄労の大

会に出席して、「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継早に行ったが、鉄労のスピーディな対応には感謝に堪えない。国鉄改革の大きな原動力である。」と、また、動労の大会に出席して、「国鉄の組合の中にも『体は大きいが、非常に対応が遅い組合』があります。この組合と仮に、昔『鬼の動労』といわれたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたしますと、これは国鉄改革どころではない。……世の中の激流に臨機応変・弾力的に対応できる動労の体質が、国鉄改革路線の大きな牽引力となっていると、断言しても差しつかえないと思います。あらためて動労の皆さんに絶大なる敬意と賞賛の言葉を申し上げます。」と、それぞれ述べた。

- ⑮ 61年7月18日、動労ら及び真国労の4労働組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成し、30日には国鉄と改革労協は、国鉄改革の円滑な実現に一致協力して取り組むため国鉄改革労使協議会（以下「改革労使協」という。）を設置した。

改革労使協を設置する話合いの場で、C1鉄労組合長は、「改革協議会の組合所属の職員の雇用は守られたものとわれわれは考えており、自負心もある。」「（鉄道）産業協議会そのものは結構だが現象面として、今まで国労の分会長であった者がその中心人物になっているという例もあり、何か免罪符のようにになっているやに見受けられる。……意識改革なしに、単に産業協議会をつくるという現象面だけで免罪されるというようなことは、将来の労使関係を考えた場合、良い傾向ではない。」「企業人教育や派遣などに協力してこなかった者が、意識改革もなしに形を整えるだけで免罪されるということのないようにしてもらいたい。」と、B5総裁は、「職員管理という立場から、各職員の勤務状況を把握しているが、本人の進路希望とその勤務状況を一本化し、真面目に働いている職員については、最大限その希望をかなえてやりたい。」と、それぞれ述べた。

- ⑯ 61年8月27日、国鉄と改革労協は「第2次労使共同宣言」を締結した。

同宣言は、労使は、分割民営化による国鉄改革を基本とするとの認識に立って一致協力する、改革労協は、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛するなどとしていた。

- ⑰ 61年8月28日、国鉄は、いわゆるスト権ストに関し国労及び動労を被告として起こしていた202億円損害賠償請求訴訟について、「これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させることは、今後の鉄道事業の健全な発展にとって大変有益である」として、動労に対する訴訟を取り下げたが、国労については、訴訟を取り下げるべき事情が生じていないとして、従来どおり訴訟を維持することとした。

- ⑱ 62年1月23日、改革労協は、「①215,000人の要員規模を確保するためには、一部では、国鉄改革に敵対している者までも新事業体に移行

させざるを得ない状況が生みだされている。これは、第2次労使共同宣言にもとることであり、同時に新事業体の経営基盤を根本から揺り動かしかねない事態でもある。②215,000人の要員枠そのものの是非を含めて、正直者が馬鹿を見ない対処方を要求して、緊急に中央・地方で国鉄当局に申し入れることにする。」と地方組織及び加盟組合に通知した。

- ⑩ 62年2月2日、鉄道労連の結成大会において、「国鉄改革に意欲と情熱を持って、派遣や広域異動に応じたのに対して、汗も涙も流さぬ不良職員が現地で採用されるなどは、絶対に認めない。職員を区別するのは当然である。具体的な処置を求め闘う。」との「新会社の採用・配属に関する特別決議」が採択された。

3 分割民営化の経過と承継法人の職員の採用について

- (1) 61年12月4日、運輸大臣は鉄道会社法附則第2条の規定に基づき6つの旅客会社及び貨物会社の発起人の職務を行う設立委員34名を任命した。
- (2) 61年12月11日、旅客会社及び貨物会社の設立委員は第1回設立委員会を開催し、承継法人の職員の採用基準を以下のとおり決定した。

新会社の職員の採用の基準

- 1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること(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(以下略)
- 3 国鉄在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。

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、日常の勤務に対する実績等を、国鉄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 ないし6 (略)

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

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

- (3) 61年12月16日、改革法第19条第1項の規定に基づき「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。)が閣議決定された。このなかで、国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの数は、総数215,000人、西日本旅客会社53,400人、貨物会社12,500人と定められた。
- (4) 61年12月19日、第2回設立委員会が開催され、承継法人における職員の労働条件が決定され、先述の職員の採用基準とともに国鉄に提示された。

このなかで、有給休暇の付与日数の算定基礎となる勤続年数について、国鉄の職員としての勤続年数を会社の職員としての勤続年数とみなすこと及び退職金の算定基礎となる在職期間に国鉄における在職期間を含めることなどが規定されていた。

- (5) 61年12月24日、国鉄は国鉄職員に対し、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及び「意思確認書」の用紙を配付した。意思確認書は、承継法人の職員となることに関しての意思を確認するためのものであり、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。」と記載されており、希望順位と承継法人名を記入するようになっていた。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ており、提出期限は62年1月7日正午であった。

職員から意思確認書の提出を受けた国鉄は、職員候補者名簿を作成した。名簿の作成に当たって、国鉄は前記(2)記載の採用基準第3項を受けて、58年4月1日以降の3年間に6か月以上の停職処分又は2回以上停職処分を受けた者は新事業体の職員としてふさわしくないとの基準を設定し、これに該当する者は名簿に登載しなかった。この基準によって、名簿に登載されなかった者は、定員割れとなった本州、四国で約80人であり、このうち国労組合員は64人であった。また、大鉄局管内では、この理由による名簿不登載者は8人であり、国労組合員は7人でうち5人が労働処分によるものであった。

- (6) 62年2月7日、国鉄は設立委員に対し承継法人ごとの職員候補者名簿を提出した。名簿登載者総数は205,586人で、基本計画に定められた数を9,414人下回っていた。なお、西日本旅客会社の名簿登載者は52,943人で基本計画の数よりも457人少なく、貨物会社の名簿登載者は12,289人で基本計画の数よりも211人少なかった。

- (7) 62年2月12日、第3回設立委員会において、設立委員は、国鉄から提出された職員候補者名簿に登載された者全員を各承継法人に採用することを決定し、16日以降、設立委員は、採用内定者に対し設立委員会委員長名で「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の承諾があったものとみなします。」との採用通知書を国鉄を通じて交付した。

- (8) 62年3月16日以降、設立委員は、前記採用内定者に対し、設立委員会委員長名で「昭和62年4月1日付で、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。」との、所属、勤務箇所、職名、等級、賃金を記載した通知を国鉄を通じて交付した。

4 X1、X2の停職処分について

- (1) 61年7月1日、梅小路駅に人活センターが設置され、7月5日から、第1次分として5人の職員が同センターへの担務指定を受け、10日に2人、11日に1人、12日に2人がそれぞれ同センターに配置された。この

時点で、国鉄は、人活センターが設置される以前の6月25日に編成した7月の勤務予定表について再編成等の措置をとらなかったため、7月10日以後、人活センターに配置された職員の勤務の補填が必要となった。

- (2) 61年7月当時、X1、X2（以下「X1ら」という。）は、いずれも梅小路駅において構内指導係として勤務しており、X1は「切り方」（貨車の入替え作業）を、X2は「空気制動方」（貨車のエアホースの解結作業）を担務していた。

梅小路駅におけるX1らの勤務形態は、午前8時35分から翌日午前8時35分までの24時間拘束の一昼夜交替勤務と非番及び午前8時35分から午後5時10分までの待命日勤の組合せで行われていたが、6月25日に作成公表された7月の勤務予定表によれば、X1らの勤務は、7月11日は一昼夜交替勤務、12日は非番、13日は待命日勤、14日は一昼夜交替勤務とされていた。

- (3) 7月12日午後、X1の自宅に梅小路駅のB6助役から電話があり、13日の勤務を一昼夜交替勤務に勤務変更することについて打診を受けたが、X1が「13日は用事がある」旨を述べて断ったところ、B6助役は用事の内容を確認することなく、電話を終えた。なお、X1は、13日には、9月15日に予定されていた結婚式の打合せのため、婚約者の家を訪れる約束があった。

同じく12日深夜、X2もB7助役（以下「B7助役」という。）からの電話で、切り方の一昼夜交替勤務への勤務変更について打診を受けたが、「切り方の業務には2年間も携わっていないので危険である、また13日には用事がある」旨を述べて、断った。この時、B7助役は13日の用事の内容の確認は行っていない。なお、X2には、13日の夜、大阪で高校時代の友人と会い、会社を辞めるか否かの相談を受けるという予定があった。

- (4) 7月13日、X2は、午前8時20分頃梅小路駅の西部運転室に出勤し、B7助役に対し前日に受けた勤務変更の打診について抗議を行った。その際、X2は、同助役の机上にあった点呼表を見て、自分の勤務が一昼夜交替勤務に変更されていることに気づいたので、この勤務変更につきB7助役らに抗議を行った。

他方、X1は、日勤の予定で西部運転室に出勤したところ、X2が前記のとおり抗議をしていたので、点呼表で自分の勤務を確認したところ、一昼夜交替勤務と記載されていたためX2とともにB7助役らに抗議を行った。

X1らが抗議を続けているとき、X1らに対し口頭で一昼夜交替勤務を命じる業務命令が出された。そして、始業時間となり、X1は、待命日勤の予定であったが切り方の日勤には応じることとして、切り方の業務に就き、X2は、予定どおり待命日勤に就いた。

X1らは、国労組合員とともに休み時間も抗議を繰り返した。その際、

本来13日の一昼夜交替勤務に就く予定であった人活センターに担務指定された2名の職員が、助役らに対し夜間の勤務に就くことを申し出たが、助役らはこれに答えることはなかった。また、上記両名の他にも3名の西部運転所属職員が夜間の勤務に就きうる条件があった。

X 1 らは、日勤の終了する午後5時10分以後に退社した。

(5) 13日、同じ梅小路駅の東部運転でも同様に一昼夜交替勤務の補填が必要な事態が生じたが、管理職以外の者には、同意を得たうえで補填に必要な勤務の日勤だけを行わせ、夜間の勤務については業務命令を発することなく、助役と運転主任で対応した。

(6) 国鉄の就業規則細則職員勤務基準規程第33条には、一昼夜交替勤務の予定・確定について、「①勤務予定表は、毎月25日までに翌1箇月分を作成し公表する、②勤務は、4日前に確定する、③勤務確定後、やむを得ない場合は、本人の生活設計を充分配慮して勤務の変更を行うことができる」と規定されていた。

また、国鉄職員局の「国鉄の勤務に関する諸問題」と題する解説書によれば、「当日の勤務変更については、本人の生活設計に対して最大限の配慮を行うなど、慎重に行うこと」と記載されていた。

(7) 61年8月8日、X 1 らは停職6か月の処分通告を受け、10月16日付けで停職処分（以下「10.16処分」という。）が発令された。発令通知書には、事由として、「昭和61年7月13日17時29分頃、勤務時間中管理者の注意を無視して勤務を放棄し、よって業務の正常な運営に支障を与えたことは職員として著しく不都合であった。」と記載されていた。

(8) 国鉄と国労の懲戒の基準に関する協約には、処分に不服がある場合は弁明弁護の手続をとることができるとの規定があり、本件停職処分についても、61年9月26日、大鉄局で弁明弁護の手続が行われた。この手続において、国鉄当局が、資料不足であるので再度調査をするとして休憩を求めたため、休憩に入ったが、手続はその後再開されることなく、10月16日に処分通知書が交付された。

(9) 61年11月5日、X 1 らは、京都地方裁判所に10.16処分効力停止の仮処分申請を行い、62年1月9日、これを認める決定が出された。国鉄は、この決定を不服として、京都地方裁判所に決定の取消しを求めて異議申立を行ったが、63年9月28日、上記の仮処分を取り消す理由はないとの判決が出された。

なお、X 1 らは、62年2月18日、停職期間中給与から控除された金額の支払いを命ずる京都地方裁判所の仮処分決定を得ている。

(10) 62年1月9日付けの10.16処分の効力を停止する仮処分を受けて、X 1 ら及び国労は梅小路駅当局に対し、X 1 らの就労を求めたが、当局はX 1 らを就労させることはなかった。

(11) 61年当時、国労京都支部梅小路運輸分会は、90%の組織率を維持し、国労本部の国鉄分割民営化反対の方針に従って活動していたが、そのな

かで、人活センターに配置された鉄労組合員が国労に加入したという事実もあった。

X 2 は、53年国鉄入社後直ちに国労に加入し、54年以降梅小路運輸分会青年部の常任委員や書記長、副部長を歴任し積極的に国労の活動に参加してきた。

また、X 1 は、国鉄の分割民営化には強く反対し、国労の方針に従って反対運動に参加し、分割民営化反対の地域署名を一人で約700集めるなどの活動を行っていた。

5 本件不採用について

(1) 62年1月、国鉄から配付を受けた意思確認書の用紙に、X 1 は希望順位1位に西日本旅客会社を、希望順位2位に貨物会社を記入し、X 2 は希望順位1位に貨物会社を、希望順位2位に西日本旅客会社を記入し、それぞれ国鉄に提出した。

(2) X 1 らの仮処分に携わった代理人らは、B 5 総裁、B 8 大鉄局長及びB 9 梅小路駅長に対し、1月23日付けの文書で、10.16処分をもって職員候補者名簿への登載について、いかなる不利益取扱もしないことなどを申し入れた。

これに対し、大鉄局長は、1月29日付けで裁判所に仮処分決定の異議申立を行っている段階であるから、要望には添いかねる旨回答した。この回答は、B 5 総裁及び梅小路駅長の回答をも兼ねるものであった。

(3) 62年2月16日までに、国鉄は梅小路駅の職員に対し、設立委員会委員長名の採用通知書を交付したが、X 1 らには交付されなかった。

(4) 62年3月26日、国鉄は、X 1 らに対し「昭和60年法律第90号により日本国有鉄道清算事業団職員となる。昭和61年法律第91号により再就職を必要とする職員に指定する。関西雇用対策部勤務を命ずる。京都雇用対策支所勤務を命ずる。(4月1日付)」と記載された事前通知書を交付した。

(5) 62年4月1日、X 1 らは清算事業団の職員となったが、毎日自学自習を命じられるだけであった。

清算事業団においては、昇給昇格は行われず、一時金も承継法人より0.6か月分少ないなどのため、承継法人の職員と比べて、X 2 の場合で63年当時年間約30万円程度の差があり、この差は、昇給昇格がないため、今後さらに拡大することが予想される。

また、国鉄退職希望職員及び清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法が、平成2年4月1日限りでその効力を失うこととされているため(同法附則第2条)、その後における清算事業団職員の身分保障はされていない。

6 本件審査手続における被申立人らの対応

近畿地本及びX 1 らは、63年2月10日、当委員会に本件申立てを行った。申立人らの請求する救済内容は、次のとおりである。

- (1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人 X 1 を昭和62年 4 月 1 日以降被申立人会社の職員として取扱い、同日以降同人が受けるべき賃金とこれに対する年 5 分の利息を支払わなければならない。
- (2) 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人 X 2 を、昭和62年 4 月 1 日以降被申立人会社の職員として取扱い、同日以降同人が受けとるべき賃金とこれに対する年 5 分の利息を支払わなければならない。
- (3) ポストノーティス

被申立人らは、本件申立ては労働委員会規則第34条第 1 項第 5 号及び第 6 号に該当し速やかに却下すべきである旨答弁し、調査に出席し答弁書と同様の主張に基づく準備書面及び関係書証を提出したが、最後陳述を行った最終審問を除いて、その必要を認めないとして審問には出席しなかった。

第 2 判 断

I 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

X 1 らに対する10.16処分は不当労働行為で無効であり、その停職処分を受けたことを唯一の理由としてなされた本件「採用拒否」もまた不当労働行為となる。

そして、被申立人らは以下の理由により、本件不当労働行為の責任を負担することになる。

- (1) 「国鉄と被申立人らの企業体としての同一性は……明らかで」あり、「申立人両者を含む国鉄職員は新会社に当然承継されるべきものである以上、……国鉄が申立人両者を名簿に登載しなかったこと及び設立委員が両名を……『採用』拒否した行為は実質的な解雇に他ならない。」、また「企業承継の前後を通して企業体としての同一性が認められるとき、不当労働行為責任を承継企業に負わせることは多言を要しない。」
- (2) これが認められなくても、
 - ① 「国鉄と被申立人らにおいて労働政策、組合対策を担う管理運営者である企業経営者の同一性、すなわち使用者としての同一性が認められる」、「かように国鉄と被申立人らは使用者としての同一性をもっているとき、企業の形態にどのような変更があろうとも、また労働契約の存否をこえて使用者として不当労働行為責任を免れ」ない。
 - ② 「(承継法人の職員採用手続において) 設立委員は国鉄の行為の結果を自らの名において、採用通知の形で認知した。したがって、……採用にかかわる国鉄の行為はすべて設立委員の行為と同一視しうる。」また、改革法第23条第 5 項で、採用に関する設立委員の行為は承継法人の行為とされているので、「本件採用拒否は被申立人らの行為として把握されるところから、(被申立人らは) 自ら不当労働行為責任を負う」。

2 被申立人の主張

本件申立ては、以下の理由により、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。

(1) 次の①から③の理由により、被申立人らが本件において労働組合法(以下「労組法」という。)第7条の「使用者」に該当しないことは明白である。

① 「改革法の明文により被申立人ら新会社の従業員は、国鉄職員の中から……新規に採用されるものであることは、全く疑いの余地がない」、また「国鉄と新会社の間では、法人の法的性格、事業内容、執行機関の人的構成、企業会計、雇用関係の規制等において決定的断絶があり、国鉄と新会社が実質的同一性を有する」とはいえない。したがって、「申立人らと国鉄との従来の雇用関係が、当然に移転ないし承継されないことが明らかである」。

② 「国鉄が……承継法人……の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成するのは、……設立委員と国鉄との間に……委託契約が存するからではない。」「したがって、国鉄のなす……行為は、法によって直接与えられた国鉄固有の権限と解するほかなく」、また「設立委員は国鉄の行う承継法人の職員の選定及び名簿作成について、国鉄を指揮監督するような地位、立場にない。」それ故、「仮に国鉄が申立人らを名簿に登載しないことにつき、何らかの責任が問擬されることがあったとしても、……設立委員がその責任を負うような法律関係にないことは明らかである。」

③ 改革法第23条第5項は、「同条の規定により設立委員が国鉄職員に労働条件を提示したり、採用通知を発するなど、採用に関して設立委員に与えられた権限の範囲内の行為に限って、これを承継法人の行為とすることにより、その法律効果を承継法人に帰属させることを目的としたもの」であり、「事実行為等設立委員の一切の行為がこれに含まれると解する余地はない。」したがって、「仮に設立委員が本件採用に関して労組法第7条違反に問擬される行為があったとしても、その責を新会社が負うなどという解釈は……失当である」。

(2) 承継法人の職員採用手続は改革法第23条が明定しており、この法定手続と別個に承継法人の従業員たる地位を設定することは、実定法に抵触する。また、雇用関係を設定する命令は、憲法上保障された企業の採用の自由を侵害するものである。したがって、申立人が求める救済内容は、労働委員会に許された救済命令の範囲を著しく逸脱し、法令上実現が不可能なものである。

II 当委員会の判断

1 被申立人適格について

(1) 改革法第23条は、承継法人の職員の採用手続について、設立委員は国鉄を通じその職員に対し、労働条件及び採用の基準を提示して職員の募集を行い(第1項)、国鉄は、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設立委員に提出する（第2項）、名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員から採用する旨の通知を受けた者が、承継法人の設立時に職員として採用される（第3項）と規定しており、実際の承継法人の職員の採用過程（以下「採用過程」という。）も前記第1の3の(2)、(4)ないし(7)で認定したとおり、法律に定められた手順に従って行われている。

改革法が、承継法人の職員の採用は設立委員によるものとしながら、職員候補者名簿の作成を国鉄にさせることとしたのは、承継法人が国鉄の旅客・貨物等の鉄道事業を引き継ぎ、かつその職員も国鉄職員のみから採用するものとされたことによると解されるが、そうすると、この法律の規定そのものが、採用過程において、本来設立委員の権限に属すべきものを便宜上国鉄に一部代行させることを予定していたものということができる。関係者も当時そのように理解していたことは、61年11月25日、参議院国鉄改革特別委員会における運輸大臣の「……国鉄当局の立場……は、設立委員などの採用事務を補助するものとして立場」であり「民法に照らして言えば準委任に近い……代行と考える」という答弁からも窺えるところである。

ところで、国鉄が設立委員が示した採用基準に基づいて職員候補者名簿を作成したことからすれば、設立委員は提示した採用基準が守られているか否かを当然監督できるはずであること、また、前記第1の2の(2)の⑥で認定した参議院国鉄改革特別委員会の附帯決議によれば、「採用方法について所属組合による差別等が行われることのないよう留意すること」とされており、設立委員が、国鉄の名簿作成について附帯決議に指摘されたような事態が起こらないよう配慮すべきは当然であること、さらに、改革法施行規則第12条の規定では、設立委員への名簿提出に際し、国鉄が「当該名簿に記載した職員の選定に際し判断の基礎とした資料を添付するものとする。」とされているのは、国鉄の名簿作成行為に妥当でない点があれば設立委員においてこれを是正しうるための規定と考えられることなどからすれば、設立委員は、職員候補者名簿の作成について国鉄を指揮監督すべき地位にあったといえる。そして、鉄道法附則第2条によると、設立委員は発起人の業務を行うとともに「改革法第23条に定めるもののほか、当該会社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。」とされているのであるから、国鉄の職員候補者名簿作成に対する点検行為も設立委員の権限として行い得たというべきである。してみると、採用過程における国鉄による設立委員の代行は、設立委員の指揮監督のもとに行われる代行であったということになる。

要するに、国鉄は、設立委員を代行してその指揮監督のもとに実質上の採用決定を行ったというべきであり、この採用過程における国鉄の行

った行為は、設立委員の行為と見るべきである。よって、国鉄が行った行為は、国鉄固有の権限によるものでありその責任は設立委員には及ばないとする被申立人らの主張は採用できない。

- (2) 上記のように、改革法第23条と鉄道法附則第2条は、あいまって設立委員に設立後の承継法人のために職員の採用のほかその円滑な事業の運営を可能ならしめるべく広範な権限を与えており、設立委員は承継法人の存在態様に決定的な影響を与える地位にあったといえる。特に改革法第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。」と規定されており、設立委員の行為を承継法人の行為と同視さえしている。加えて、承継法人成立後は、国鉄は清算事業団となって鉄道事業から離れ、また、設立委員は不存在に帰することとなっている。したがって、不当労働行為制度の趣旨からして、設立委員の作為・不作為に不当労働行為のそしりを受けるものがあるとするれば、その責任は承継法人に承継されるものと解される。

なお、改革法第23条第5項によって承継法人が不当労働行為の責任を負うべきであるとの申立人の主張に対し、被申立人らは同項にいう「採用について」の行為は改革法第23条に規定された設立委員の権限内の行為に限定されると主張する。しかし、承継法人の不当労働行為責任の負担に関する当委員会の上記の見解によれば、いずれの解釈に従うも、承継法人の責任が肯定されることとなるので、特にこの点については判断する必要がない。

- (3) 以上要するに、設立委員の行為と同視し得るところの国鉄が行った採用過程の行為が不当労働行為と認定されれば、当該承継法人においてその責任を問われることとなるのであるから、被申立人らの被申立人適格を有しない故に本件申立てを却下すべきであるとの主張は採り得ない。

2 不当労働行為の成否について

前記第1の3の(5)、4の(7)で認定したところによれば、X1らが61年7月13日に勤務変更の業務命令に従わなかったことを理由として停職6か月の10.16処分を受けたこと、国鉄が職員候補者名簿を作成するに当たってX1らを登載しなかったのは、同人らが停職6か月の処分を受けていたことによるものであることが認められる。

申立人らは、この10.16処分は無効であったにもかかわらず、この処分を理由として本件不採用がなされたのであり、国鉄はX1らが国労組合員であった故に差別的に取り扱ったものであると主張する。

- (1) そこで、まず、X1らに対する10.16処分について検討する。

① 10.16処分の理由とされた7月13日の勤務変更命令について

前記第1の4の(1)、(3)及び(4)で認定したところによると、X1らに対して行われた勤務変更にかかる事情は以下のとおりであったと認

められる。

X 1 らが命じられた 7 月 13 日の一昼夜交替勤務は、61 年 7 月 1 日に梅小路駅に設置された人活センターに担務指定された職員の勤務の補填にかかるものであったから、13 日の勤務予定の変更が必要なことは、13 日の 4 日前すなわち 9 日より以前に既に判明していたにもかかわらず、国鉄は、6 月 25 日に編成した勤務予定をそのまま確定させた。

梅小路駅の B 7 助役らは前日の 12 日の午後ないし夜に至って、X 1 らに勤務変更の打診を行ったのであるが、X 1 らが 13 日は用事があるなどの理由でこれを断ったところ、その内容を確認することなく打診を打ち切り、13 日当日にも、X 1 らにその所用の内容を問うなどのことをしないまま、勤務変更の業務命令を発した。

ところで、前記第 1 の 4 の (6) で認定したとおり、当日の勤務変更については生活設計に対する最大限の配慮が必要とされていたのであるから、B 7 助役らは X 1 らに対し、積極的に所用の有無やその内容を問うべきであったところ、それを怠り、しかも、X 1 らが用事がある旨述べていたにもかかわらず、その内容を確認しなかったというのであるから、勤務変更に当たって両名の生活設計について配慮していたとはどうてい考えられない。

さらに、前記第 1 の 4 の (4) で認定したとおり、X 1 ら以外に当日の夜間の勤務に就き得る職員がいたこと、及び前記第 1 の 4 の (5) で認定したとおり、同日、同じ梅小路駅の東部運転でも一昼夜交替勤務の補填が 2 名必要になったが、夜間の勤務については業務発令を発することなく助役らに対応していることからすれば、X 1 らに業務命令を発する以外の方法もとり得たと思われる。

してみると、この X 1 らの勤務の変更は、勤務の予定・確定及びその変更について国鉄自身が定め、運用していたところと著しく異なるものであり、勤務変更の要件を欠くものといわざるを得ず、しかも、業務命令の必然性にも疑義があるのであるから、X 1 らに対する勤務変更の業務命令は不当であり、X 1 らに対しその意に反して強制し得ないものと認めざるを得ない。

② 10.16 処分の不当性について

前記①で判断したとおり、X 1 らに対する 7 月 13 日の勤務変更の業務命令は強制し得ない不当なものというべきであること、また、前記第 1 の 4 の (8) で認定したとおり、処分に不服のある者に対して開かれている弁明弁護の手續が途中で中断されたまま停職処分が発令されたこと、さらに、前記第 1 の 2 で認定したような国鉄の分割民営化をめぐる国労が国鉄と鋭く対立していた時期に、前記第 1 の 4 の (11) で認定したとおり、国労梅小路分会が高い組織率をもって活発に分割民営化反対の活動を行い、X 1 らが梅小路分会の分会員としてその方針に従って活動していたことを総合的に考慮すると、国鉄は X 1 らの国

労組員としての活動を嫌悪して敢えて不当な業務命令を発し、これを前提として10.16処分を行ったものとみることができる。そうすると、この処分もまた当然に不当であるにとどまらず、明らかに不当労働行為の色彩を帯びたものといえることができる。

なお、京都地方裁判所において、10.16処分が無効であるとして、その効力の停止を命ずる仮処分が出されていることは、前記第1の4の(9)で認定したとおりである。

(2) 次に本件不採用について検討する。

① 本件不採用に至る時期の国鉄の労使関係

ア 前記第1の2の(2)の④及び⑤で認定したとおり、再建監理委員会の最終意見を受けて、60年7月頃から国鉄の分割民営化が具体的に推進されだしたと認められるが、この時期の前後を通じて、国労は国鉄の行った国鉄改革のための諸施策に一貫して反対の姿勢を示した。

60年7月以前、前記第1の2の(3)の③ないし⑥で認定したとおり、国労は、国鉄の職場規律確立運動や余剰人員対策をめぐって国鉄と対立し、ワッペン着用闘争や時限ストライキ等を実施した。他方、動労等は、当初こそ国労とともに国鉄改革に対し批判的な姿勢を示したが、57年7月の現場協議協約改訂以後国鉄と協調的な方針をとることとなった。この過程において、国労と国鉄の間では、現場協議協約及び雇用安定協約の更新ができないなど深刻な対立が発生した。

60年7月以後、前記第1の2の(3)の⑦ないし⑩、⑮及び⑯で認定したとおり、国鉄は分割民営化を念頭において、転出希望のアンケート調査、労使共同宣言の締結、広域異動等の諸施策を実施したのに対し、動労らはこれに全面的に協力する方針をとるとともに、組織的にも改革労協から鉄道労連へと動いて、国鉄との間で、改革労使協の結成や第2次労使共同宣言を締結するなど一層緊密な関係を構成するに至った。一方、国労は分割民営化反対の方針を維持し、アンケート調査への非協力、労使共同宣言の締結拒否、広域異動についての団体交渉要求及びワッペン闘争などの対応をした。一方、国鉄は、61年7月には、前記第1の2の(3)の⑬で認定したとおり、人活センターを設置し多数の国労組員を配置するなど、国鉄と国労との対立は一層深刻さを増した。

イ このような経過のなかで、前記第1の2の(3)の⑪で認定したとおり、B3職員局次長は動労主催の会議において、国労委員長に対する嫌悪を表明し、また不当労働行為をも辞さずととりうる発言をしている。また、前記第1の2の(3)の⑭で認定したとおり、B5総裁は、労使協調路線をとる鉄労及び動労を評価し、感謝する発言を行っている。さらに、前記第1の2の(3)の⑱で認定したとお

り、国鉄改革に対する意識によって職員を「良い子」と「悪い子」に区分し前者を守り立てる方針の存在を窺わせる管理職の書簡もある。そして、前記第1の2の(3)の⑩で認定したとおり、動労との労使協調路線を定着させることは大変有益などとして、国鉄は動労に対する202億円損害賠償訴訟を取り下げた。

これらのことからすれば、国鉄は、分割民営化に賛成協力する動労らを高く評価し、それらとの協調関係を推進する反面、分割民営化に反対する国労を強く嫌悪していたことが認められる。

② 不採用の不利益性について

前記第1の5の(5)で認定したとおり、X1らは、62年4月1日以降は清算事業団職員としてその雇用関係が承継された。

しかし、承継法人に採用された者と比べ昇格、昇給や一時金等経済面での不利益があるうえ、平成2年4月1日以後の処遇が明確でないにもかかわらず、再就職のための特段の教育訓練や就職あっ旋を受けることもなく自学自習を命じられているだけと認められるのであるから、X1らがその将来について大きな不安を抱いているのもっともであり、その精神的不利益は小さくないと思われる。

③ 本件不採用の不当性について

前記第1の3の(5)で認定したとおり、国鉄は、設立委員の定めた採用基準第3項を受けて、58年4月1日以降に6か月以上の停職処分等を受けた者は承継法人の職員としてふさわしくないとの基準を設定した。そして、前記第1の4の(7)及び5の(3)で認定したところから、X1らはこの基準に該当するものとして承継法人に採用されなかったことが認められる。

ところで、X1らがこの基準に該当するとされたのは、10.16処分を受けていたためであるが、前記のとおりこの処分は不当労働行為性を有することが認められ、しかも処分の効力停止を命じる仮処分が出されていたにもかかわらずこれを顧慮することなく、前記基準を適用してX1らを敢えて不採用としたことが認められる。

④ 以上①ないし③を総合的に考慮すれば、国鉄がX1らを職員候補者名簿に登載せず、その結果、設立委員が兩名を承継法人の職員として採用しなかった本件不採用は、X1らが国労組合員であること又は兩名の組合活動を理由として兩名を不利益に取扱いもって近畿地本の弱体化を図ったものと判断せざるを得ず、このような行為は労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認めるほかない。

(3) 上記は、申立人の主張・立証により認められるところであるが、被申立人らは、その機会が十分与えられたにもかかわらず、以上の点につき反論・反証を一切行うことがなかったことを付言する。

4 救済内容について

(1) 申立人らは、X1を西日本旅客会社の職員として取扱うこと、X2を

貨物会社の職員として取扱うことを求めているが、被申立人らは、承継法人の職員採用手続は改革法第23条に法定されていること、被申立人らに採用の自由があることから、申立人は法令上実現することが不可能な救済を申し立てていると主張する。

そこで、以下これらについて判断する。

① 改革法第23条について

改革法第23条は、62年4月1日に国鉄が承継法人等に分割民営化される過程における通常の職員採用の方法を定めたものである。改革法が労組法の適用を排除するものでないことは明らかであるから、職員の採用過程において不当労働行為が存在すれば、労働委員会はこれを救済することができることは当然である。そして、62年4月1日以降は、被申立人らは独立した民間会社として、新たに職員を採用できるのであるから、被申立人らのこの点に関する主張は理由がない。

② 採用の自由について

確かに、改革法第23条の文言によると、承継法人の職員については新規採用の法形式が採られているということが出来る。しかしながら、この職員採用に当たっては、募集の対象は国鉄職員に限られているのであり、また前記第1の3の(4)で認定したとおり、退職金や有給休暇の付与日数の算定の基礎となる期間に国鉄在職期間の通算が認められ、また採用された者について退職と採用が間髪を入れず接続しているなど、国鉄と承継法人との従業員の雇用における連続性を考えるならば、その実態は純粋な新規採用とはいえない。したがって、本件のような事情のもとでは職員として採用したものとして取り扱う救済命令は、なお労働委員会の裁量権の範囲内にあるというべきである。

(2) また、申立人らは、謝罪文の交付及び掲示を求めているが、主文3及び主文4のとおり命じることで足りると考える。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成元年5月31日

京都府地方労働委員会
会長 谷口安平