

命 令 書

申立人 国鉄労働組合
申立人 国鉄労働組合札幌地方本部
申立人 国鉄労働組合青函地方本部
申立人 国鉄労働組合旭川地方本部
申立人 国鉄労働組合釧路地方本部

被申立人 北海道旅客鉄道株式会社
被申立人 日本貨物鉄道株式会社
被申立人 北海道旅客鉄道株式会社設立委員 Y1
(消滅)
被申立人 北海道旅客鉄道株式会社設立委員 Y2
(消滅)
被申立人 日本貨物鉄道株式会社設立委員 Y1
(消滅)
被申立人 日本貨物鉄道株式会社設立委員 Y2
(消滅)

主 文

- 1 被申立人北海道旅客鉄道株式会社は、同社に採用を希望している別表第1記載の組合員を、昭和62年4月1日をもって同社の社員に採用したものとして取り扱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、同社に採用を希望している別表第2記載の組合員を、昭和62年4月1日をもって同社の社員に採用したものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人北海道旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社は、上記第1項及び第2項を履行するに当たり、就労すべき職場・職種について、申立人らと協議しなければならない。
- 4 被申立人北海道旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社は、別表第1及び同第2記載の組合員が就労するまでの間、同人らが昭和62年4月1日にそれぞれ上記被申立人らの社員として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われた賃金額との差額を、同人らに対し、支払わなければならない。

- 5 被申立人北海道旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社は、本命令受領後、速やかに申立人らに対して次の文書(ただし、陳謝文 1 は北海道旅客鉄道株式会社、陳謝文 2 は日本貨物鉄道株式会社とする。)を手交するとともに、同文書を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白色木板にかい書で墨書し、上記被申立人らの各本社及び各支社(日本貨物鉄道株式会社にあつては、北海道支社とする。)の正面入口の見やすい場所に、10 日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文 1

昭和 62 年 4 月 1 日の採用及び同年 6 月 1 日の補充採用に際し、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理由に当社の社員として採用しなかった行為は、今般、北海道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。

ここにその責任を認め、深く陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約致します。

平成 年 月 日(掲示する初日を記載すること。)

国鉄労働組合

執行委員長 X1 様

国鉄労働組合札幌地方本部

執行委員長 X2 様

国鉄労働組合青函地方本部

執行委員長 X3 様

国鉄労働組合旭川地方本部

執行委員長 X4 様

国鉄労働組合釧路地方本部

執行委員長 X5 様

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y3 ㊞

陳 謝 文 2

昭和 62 年 4 月 1 日の採用に際し、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理由に当社の社員として採用しなかった行為は、今般、北海道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。

ここにその責任を認め、深く陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約致します。

平成 年 月 日(掲示する初日を記載すること。)

国鉄労働組合

執行委員長 X1 様

国鉄労働組合札幌地方本部

執行委員長 X2 様

国鉄労働組合青函地方本部

執行委員長 X3 様

国鉄労働組合旭川地方本部

執行委員長 X4 様

国鉄労働組合釧路地方本部

執行委員長 X5 様

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 Y4 ㊞

6 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人北海道旅客鉄道株式会社(以下「北海道会社」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、北海道地方における旅客鉄道事業、同事業に附帯する事業、旅客自動車運送事業等を承継して設立された会社で、肩書地に本社を、函館市、旭川市及び釧路市にそれぞれ支社を置き、資本金146億円、職員約1万3,000人である。
- (2) 被申立人日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物会社」という。)は、昭和62年4月1日、改革法に基づき、国鉄が経営していた貨物鉄道事業、同事業に附帯する事業等を承継して設立された会社で、肩書地に本社を、全国に北海道支社等259事業所を置き、資本金323億円、職員約1万2,000人である。
- (3) 北海道会社及び貨物会社(以下、この2社を「両会社」という。)の被申立人設立委員Y1及び同Y2は、旅客鉄道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。)に基づき、各旅客鉄道株式会社(以下「旅客会

社」という。)及び貨物会社の設立に関して、発起人の職務を行うため、運輸大臣から任命された者であった。

なお、昭和 62 年 4 月 1 日、両会社の成立により、設立委員の地位は消滅した。

- (4) 申立人国鉄労働組合(以下「国労」または「国労本部」という。)は、昭和 22 年 6 月 5 日、国鉄の職員により結成され、現在は、国鉄の事業を承継して設立された旅客会社、貨物会社等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、肩書地に本部を、全国に 1,742 の支部及び分会を置き、結審時において、組合員約 4 万 2,000 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 組合を「動労ら」という。)

- (5) 申立人国鉄労働組合札幌地方本部(以下「札幌地本」という。)は、昭和 25 年 11 月 20 日、国鉄の職員により結成され、現在は、北海道会社の本社、貨物会社の北海道支社及び清算事業団の北海道雇用対策部札幌支部に勤務する者等で組織する労働組合で、肩書地に本部を、下部組織として 36 の支部及び分会を置き、結審時において、組合員約 1,100 人である。
- (6) 申立人国鉄労働組合青函地方本部(以下「青函地本」という。)は、昭和 25 年 12 月 1 日、国鉄の職員により結成され、現在は、北海道会社の函館支社、貨物会社の函館営業センター及び清算事業団の北海道雇用対策部函館支部に勤務する者等で組織する労働組合で、肩書地に本部を、下部組織として 31 の支部及び分会を置き、結審時において、組合員約 300 人である。
- (7) 申立人国鉄労働組合旭川地方本部(以下「旭川地本」という。)は、昭和 25 年 12 月 7 日、国鉄の職員により結成され、現在は、北海道会社の旭川支社、貨物会社の旭川営業所及び清算事業団の北海道雇用対策部旭川支部に勤務する者等で組織する労働組合で、肩書地に本部を、下部組織として 35 の支部及び分会を置き、結審時において、組合員約 1,500 人である。
- (8) 申立人国鉄労働組合釧路地方本部(以下「釧路地本」という。)は、昭和 25 年 12 月 5 日、国鉄の職員により結成され、現在は、北海道会社の釧路支社、貨物会社の釧路営業所及び清算事業団の北海道雇用対策部釧路支部に勤務する者等で組織する労働組合で、肩書地に本部を、下部組織として 20 の支部及び分会を置き、結審時において、組合員約 800 人である。
- (9) 北海道会社及び貨物会社北海道支社には、申立外組合として、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。)に所属する北海道旅客鉄道労働組

合(以下「北鉄労」という。)、全国鉄動力車労働組合連合会(以下「全動労」という。))に所属する全国鉄動力車労働組合北海道地方本部(以下「全動労道地本」という。))及び日本鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。))に所属する北海道鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。))等の労働組合がある。

2 国鉄改革等の経緯

- (1) 昭和 56 年 3 月 16 日、臨時行政調査会(以下「臨調」という。))が発足し、臨調は、国鉄の赤字対策について、国鉄再建のための抜本的対策が必要であることを指摘し、翌年 7 月 30 日、国鉄の分割・民営化を基本とするなどの第 3 次答申(以下「基本答申」という。))を政府に提出した。
- (2) 基本答申を受けた政府は、国鉄の再建に総力を結集して取り組むとの声明を発表し、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(以下「臨時措置法」という。))が成立した。
- (3) 昭和 58 年 6 月 10 日、臨時措置法に基づき、日本国有鉄道再建監理委員会(以下「監理委」という。))が設立され、同年 8 月 2 日、監理委は政府に対し、①職場規律を確立すること、②私鉄並みの経営効率化を図ること、③赤字地方線を廃止すること等を骨子とする「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」(以下「第 1 次緊急提言」という。))を提出し、次いで、翌年 8 月 10 日、国鉄の経営形態の変更を内容とする第 2 次緊急提言を行った。

これに対して国鉄は、昭和 60 年 1 月 10 日、昭和 62 年度から国鉄を民営の全国 1 社制とし、昭和 65 年度(平成 2 年度)までに分割を含め見直すなどを内容とする「経営改革のための基本方策」を監理委に提出した。

同年 7 月 26 日、監理委は、政府に対し、①旅客部門を 6 地域に分割する、②貨物部門を分離して 1 社とする、③新幹線は一括して保有機構に所有させ、これを旅客会社に貸し付けるなどを骨子とする「国鉄改革に関する意見」(以下「最終意見」という。))を提出した。

- (4) 昭和 60 年 7 月 30 日、政府は、最終意見を最大限尊重する旨の閣議決定を行い、その後、改革法等国鉄の改革に関連する 9 法案を第 104 国会に提出した。この 9 法案のうち、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、残る改革法等の 8 法(以下「国鉄改革関連法」という。))は、第 107 国会に提出され、同年 11 月 28 日に成立し、翌月 4 日公布された。
- (5) 昭和 61 年 12 月 4 日、運輸大臣は、旅客会社及び貨物会社等(以下「新会社等」という。))の設立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

設立委員会を設置し、同委員会は、同月 11 日から翌年 3 月 17 日までの間、新会社等の①職員採用基準の設定、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、④定款案の決定等のため 4 回開かれた。

(6) 昭和 62 年 2 月 16 日、国鉄は、設立委員会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。

(7) 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た。

3 本件発生までの労使関係

(1) 分割・民営化に対する各組合の対応

ア 分割・民営化に対する考え方

(ア) 国労本部は、国鉄の分割・民営化に対して、①運賃が利用者の負担増になること、②全国ネットのダイヤが崩壊すること、③事故の対応が遅れること、④貨物の広域輸送が困難になること、⑤不採算線区は営業停止ないし廃止につながること、⑥労働条件が著しく低下すること等の理由からこれに強く反対していた。

(イ) その後、国労本部は、国鉄の分割・民営化に関する法案の成立阻止が難しくなった情勢を踏まえて、国鉄を分割・民営化するに当たって、政府に対しては、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す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等を、また、国鉄に対しては、①広域異動による玉突き配置転換や人材活用センター(以下「人活センター」という。)への担務指定をしないこと、②賃金不払いや、超過労働をさせないこと等を具体的に要求した。

(ウ) 昭和 61 年 7 月 22 日、国鉄第 49 回定期全国大会が千葉で開催され、中央執行委員長は、①余剰人員問題に真正面から取り組むこと、②必要なときには機敏に決断すること、③紛争行為を中止すること等の妥協案を示唆した。

(エ) 同年 10 月 9 日、国労第 50 回臨時全国大会が修善寺で開催され、①労使共同宣言と雇用の安定等に関する協約(国鉄の機械化、近代化、合理化等の実施に伴う職員の雇用の安定と労働条件の改善を図るための協約。以下「雇用安定協約」という。)の締結、②不当労働行為等の提訴取下げ、③点検、摘発行動の中止等を内容とする緊急方針が提案されたが、討論の未否決され、従来の分割・民営化反対の方針を堅持していくことが決定された。その結果、執行部の交代が行われた。その後、国労組合員のうち、国

鉄の分割・民営化に対して柔軟路線をとろうとするグループは、昭和 62 年 2 月 28 日、鉄産総連を結成した。

- (オ) 昭和 58 年 8 月 2 日、動労は、同日監理委が政府に提出した第 1 次緊急提言に対して、雇用と生活を守ることを基本に国鉄分割・民営化反対の見解を表明したが、その後、昭和 61 年 2 月ころから、一転して国鉄の分割・民営化容認の立場をとった。
- (カ) 昭和 59 年 6 月 26 日、鉄労は、地域本社制導入等を内容とする「国鉄経営再建に関する鉄労の意見と提言」を決定し、事実上、国鉄の分割・民営化を認めた。
- (キ) 昭和 61 年 7 月 18 日、動労ら及び真国鉄労働組合(昭和 61 年 4 月 13 日、国労から脱退した者を中心に結成された。以下「真国労」という。)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。
- (ク) 道内においても、ほぼ中央と同様の動きがみられ、国鉄労働組合北海道本部(以下「国労道本」という。)においては、分割・民営化に対し、柔軟路線をとろうとするグループが、昭和 62 年 1 月 31 日鉄産労を結成した。

イ 雇用安定協約と余剰人員対策

- (ア) 昭和 59 年 7 月 10 日、国鉄は組合側に対し、①退職条件として、退職時に 56 歳以上の者については特別昇給を行わず、在職条件として 55 歳以上の在職者については、定期昇給、賃金引き上げ及び昇格を行わないこと、②職員の申し出による休職は、退職前提の場合は 55 歳以下、復職前提の場合は 50 歳未満であること、③一般職員の国鉄関連企業等への派遣(出向)は、所属長が 3 年以内の期間で決定すること等の余剰人員対策(以下「調整 3 項目」という。)を提案した。これに対して、国労本部は、調整 3 項目は職員の雇用不安をもたらす首切りにつながるものであるとして、反対の意思を表明した。
- (イ) 同年 10 月 11 日、国鉄は、国労に対し、調整 3 項目が妥結されなかったとして雇用安定協約の破棄を通告した。しかし、昭和 60 年 4 月 9 日、国鉄は、国労との間で派遣(出向)、休職問題等が妥結したので、雇用安定協約の破棄通告を撤回し、同協約は同年 11 月 30 日まで存続した。
- (ウ) 動労は、調整 3 項目について、当初国労と同様に反対の意思を表明していたが、同年 4 月 8 日に、55 歳以上の在職条件及び退職条件について国鉄と協定を締結した。その後、動労らは、調整 3 項目について国鉄と妥結した。

- (エ) 同年10月24日、国鉄は、国労に対し、調整3項目につき非協力的な態度が続くなら雇用安定協約は再締結できない旨申し入れ、11月13日、組合側に対し、同月30日で有効期間満了となる同協約について、①各組合と個別に締結する、②有効期間は昭和62年3月31日までとすると提示した。
- (オ) 国鉄は、動労らと雇用安定協約を再締結したが、国労に対しては、再締結の用意はあるが、入口問題での整理が先決であるとして、その再締結を拒否した。その結果、国労は、雇用安定協約について無協約状態となった。

ウ 労使共同宣言

- (ア) 昭和61年1月13日、国鉄は、組合側に対し、①安定輸送の確保、安全輸送の維持のための諸法規を遵守すること、②折目正しいサービス提供のため、リボン・ワッペン不着用、名札の着用等定められた服装を整えること、③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、④余剰人員対策については、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等を内容とする労使共同宣言(以下「第1次共同宣言」という。)に同意するよう要請した。
- (イ) 同日、動労らは、第1次共同宣言に調印したが、国労本部は、同宣言の内容は、労働者の諸権利を放棄するもので労働者側には何も得るものがないとして、その要請を拒否した。
- (ウ) 同年4月18日、動労らは、国労に先行して国鉄から新賃金の回答を受け、また、「労使共同宣言実行連絡協議会」を発足させた。
- (エ) 同年8月27日、国鉄は、改革労協との間で①分割・民営化による国鉄改革を基本とすること、②鉄道事業の健全な経営が定着するまで争議権の行使を自粛すること、③企業人として自覚し、望ましい職員像へ向けて労使それぞれ指導を徹底すること等を内容とする第2次共同宣言(以下「第2次共同宣言」という。)を調印した。
- (オ) 同年9月3日、国鉄は、昭和50年11月26日から12月3日までの間、官公労働者がストライキ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202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する訴えを取り下げた。国鉄は、その理由として、「動労が共同宣言で分割・民営化に全面協力し、新会社移行後もストライキ権行使は自粛すること等を確約したので、労使協調路線を将来にわたって定着させるため」と発表した。
- (カ) 国鉄と国労本部との間では、第2次共同宣言の調印が行われず、このことから、雇用安定協約は再締結されなかった。

(キ) 道内においても、国労道本は、第1次共同宣言は、①スト権の否定、②労働運動の初歩的活動の否定、③分割・民営化の事実上の容認、④選別の容認を意味するものとして、その調印を拒否した。また、第2次共同宣言も調印されることがなかった。

(2) 組合活動・慣行に対する一方的破棄、抑制

ア 職場規律等

(ア) 昭和56年11月9日、国鉄の職員局長は、「職場規律の確立について」の通知を全国の鉄道管理局等に対して行った。

(イ) 昭和57年3月5日、運輸大臣の指示を受けて、国鉄総裁は、①ヤミ慣行、ヤミ協定は直ちに是正すること、②現場協議制について制度の本旨に沿った指導をすること、③業務管理の適正を図ること等を内容とする「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、組合側に対し、協議の対象範囲の明確化や開催回数、時間等の制限を内容とする「現場協議に関する臨約」(以下「現場協議協約」という。)の改訂案を提示したが、国労本部はこれを拒否し、同年12月1日以降、現場協議協約について無協約状態になった。これに対して、動労らは、同年11月30日、国鉄との間で同協約を再締結した。

(エ) その後も国鉄は、職場規律について定期的に総点検を行い、ワッペンの着用、ステッカーの貼付、組合旗の掲揚等を禁止し、ネクタイ、ワイシャツ、名札の着用等の問題を取り上げ、その状況を勤務成績に反映させた。

(オ) 国労本部は、国鉄総裁の職場規律総点検の一方的な通達に対して、組合として職場実態をつかんで対処するため、国労独自の調査を行った。国労は、いわゆる労使慣行の問題等に対する国鉄の対応は、労使の協議、交渉を無視する不当なものであるとの態度をとり、そのため各職場において、作業後の入浴規制、ワッペンの不着用、ネクタイの着用等の問題に関して管理者と国労組合員との間に多くのトラブルが発生した。

(カ) 道内においても、昭和59年に入ってから国鉄北海道総局(昭和60年3月20日付けで北海道総局及び北海道総局札幌鉄道管理局は統合し、組織が改変された。以下「道総局」という。)は、ワッペンの着用、ステッカーの貼付、組合旗の掲揚等に対する処分を行うとともに、組合事務所在地内の立看板、横断幕等の撤去を通告した。このため、職場規律問題で労使の対立が見られた。

イ 組合活動に係る労使慣行の破棄

(ア) 昭和61年以降、国鉄は、国労に対し、職場規律が当局の命令、指示ど

おりに守られない場合には、従来、労使間で行われてきた組合事務所等の便宜供与について、経費節減を理由として、掲示板の設置の制限ないし撤去、組合事務所の鉄道電話の撤去、電気、水道、暖房の規制、休憩室のテレビの撤去等を行う旨通告した。

(イ) 道内においても、同年3月ころから、道総局は、国労の各地方本部に対し、職場規律総点検のため、組合事務所用地内の立看板、横断幕等に対する撤去を通告し、これに従わない場合には、組合事務所用地の使用を取り消すほか、組合事務所の電話、組合掲示板を撤去するなどの措置をとると通告した。

(ウ) 同年3月24日、道総局は、組合側に対し、経費節減を理由に、便宜供与について①組合掲示板を1現業1組合1掲示板とする、②組合事務所の電気、水道料を有料化する、③テレビの設置箇所数を従来の692箇所から146箇所(休憩室等)にするなどの見直しをして、一方的に実施する旨通告し、その実現を図った。

(3) 分割・民営化に向けての従業員教育

ア 企業人教育

(ア) 昭和61年4月3日、国鉄は、組合側に対し、職員7万人を対象に向こう5箇月間、1回につき3ないし4日の日程で企業人教育を行うことを提示した。企業人教育の目的は、活力ある経営を通じて鉄道事業の未来を切り開いていくため、国鉄職員のそれまでの親方日の丸意識の払しょく、コスト意識やサービス業意識の高揚により、職員に企業人意識とその行動力を身につけさせるというものであった。

(イ) 企業人教育について、動労らは、全面的に賛意を表し、積極的に対応していくという態度であった。これに対して、国労は、企業人教育問題は、交渉ないし協議事項であるとして、国鉄に対し団体交渉を求めたが拒否され、企業人教育は一方的に実施された。

(ウ) 企業人教育の内容は、①行動訓練、②私(自己)の現状分析、③民間企業の存立基盤、④活力ある職場づくり、⑤私(自己)のこれからの目標等であった。

(エ) 全国の受講者数は約5万5,000人であり、国鉄は、その選定について、駅長等現場長の意見を付された希望者カードに基づき、勤務成績良好の者から行ったと説明した。

(オ) 道内においても、企業人教育が実施され、その受講者数は約7,000人であった。

- (カ) 道総局は、企業人教育を実施するに当たって、企業人教育と新会社等との関係について、企業人教育は民間企業の考え方等を学ぶことを目的とするものであって、新会社等への移行を前提にするものではなく、受講者であっても、新会社等への採用を約束するものではない、と説明した。しかし、結果的には、企業人教育の受講者のほとんどが新会社等に採用された。
- (キ) 道総局管内、国鉄旭川鉄道管理局(以下「旭鉄局」という。)管内及び道総局管内小樽保線区の企業人教育受講者の状況は次表のとおりであり、国労組合員の受講者数は、他労組の組合員に比べ極めて少なかった。

(人)

管内		組合名		
		国 労	他労組	未加入
道総局管内	組合員数	5,655	4,844	364
	受講者数 (比率)	524 (19)	2,250 (81)	
旭鉄局管内	組合員数	2,632	1,226	64
	受講者数 (比率)	51 (25)	147 (72)	7 (3)
道総局管内 小樽保線区	組合員数	112	32	3
	受講者数 (比率)	1 (10)	9 (90)	

注 昭和61年10月1日現在。()内はパーセントで、空欄は不明

イ インフォーマルグループ

- (ア) 企業人教育の受講者は、その教育の過程で、国鉄の改革をしていくには、職場に戻ってから具体的にどのような行動をしなければならないかを求められていたが、昭和61年6月ころ、これら受講者が中心となって国鉄改革のための推進グループ(以下「インフォーマルグループ」という。)が全国で結成されていった。
- (イ) インフォーマルグループの目的は、おおむね、①企業人としての意識改革に努めること、②鉄道事業再生の最善の方法として、国鉄の分割・民営化を図ること、③会員相互の親睦を図ること等であった。また、インフォーマルグループの構成は、一般職員、現業職員、非現業職員、現場管理者から成っていたが、結成式には、通常、管理者が出席して激励のあいさつをした。

(ウ) 道内においても、道総局・各鉄道管理局から現場に至るまで数多くのインフォーマルグループが結成された。

(エ) 昭和61年7月25日、道総局営業部総務課長は現場長打合会議において、「企業人教育は、営業の当初計画560人に対して、実績340人である。9月分の営業の割当てがない。これは、企業人教育を修了した者の具体的行動が営業の場合起きていないためである。管内で他系統の場合、4ないし5箇所改革グループができている。9月も割当てが来るよう企業人教育を受けた者の具体的行動が出るようにしてもらいたい。決して不当労働行為をすれと言っているのではない。」とあいさつした。この会議には、室蘭駅等の駅長、首席助役ら23人が出席していた。

(オ) 国鉄釧路鉄道管理局(以下「釧鉄局」という。)管内においては、23のインフォーマルグループが結成された。同年8月11日結成された「拓勝会」の結成式で、釧鉄局人事課長は、「企業人教育の終わった人を中心として、こういう会をもったことに敬意を表する。バックアップすることを含めて相談にのることもある。」とあいさつした。また、同じく帯広駅長は、「意識改革推進会議を、企業人教育を終えた人を中心にして下からの盛り上がりを見て、心から敬意を表する。また、心を一つにした行動を起こしたことに敬意を表する。釧鉄局は意識的に遅れている。みんながこうしての活躍を期待する。」とあいさつした。

こうして結成された拓勝会は、帯広駅に所属する一般職員32人で構成されていた。

(カ) 道総局管内においては、57のインフォーマルグループが結成された。そのうちの「札工鉄道建設みらい会」結成の経緯は、次のようなものであった。

国鉄本社の建設局は、国鉄の改革を推進するため、「鉄道建設みらい会」を結成したが、その指導により、全国の建設部門に19のインフォーマルグループが結成された。札幌工事事務所(以下「札工事務所」という。)においても、同年7月9日、「札工鉄道建設みらい会」(以下「札工みらい会」という。)が建設局指導の下に結成された。札工みらい会は、札工事務所に所属する一般職員265人で構成されていた。

札工みらい会の結成後、従来、予算や業務関係の調整等を行っていた計画係長会議は、実質的に札工みらい会推進のための会議になり、同会が計画係長会議の重要な位置を占めていた。札工事務所の管理者らは、札工みらい会の会員の拡大について、「みらい会に加入しない者は、札工事務所

職員として、また、建設技術者としてその資質に欠ける。」などと発言し、半ば、業務命令的に札工みらい会への加入を勧誘した。

同月 22 日、札工事務所の指導の下に、札工みらい会を母体とした国労脱退者から成る札幌工事労働組合(以下「札工労」という。)が結成された。昭和62年2月16日の新会社等への採用内定時において、全国の工事局(所)職員約 5,500 人のうち、不採用者は 34 人であったが、その全員が札工事務所の職員で、国労の支部、分会、青年部等の役員又はその経験者であった。

札工事務所の組合別採用、不採用等の状況は、次表のとおりである。

(人)

項目 組合名	新 会 社 等			不採用	公的部門及 び民間会社	退職	計
	北海道 会 社	東 日 本 旅客鉄道 株式会社	清算事業 団 資 産 管 理 部				
国 労	0	5	12	34	8	0	59
札工労	100	1	52	0	29	5	187
未加入	0	0	12	0	0	0	12

(キ) 道総局管内及び釧鉄局管内のインフォーマルグループ結成の状況は次表のとおりである。

道総局管内インフォーマルグループ一覧表

名 称	発足年月日	所 属	会員数(人)	備 考
札幌北斗会	(昭和) 61.6.19	現場	札幌北 斗 会から東 室蘭北 斗 会までの 合計 711	現場管理者
小樽北斗会	同上	同上		同上
岩見沢北斗会	同上	同上		同上
滝川北斗会	同上	同上		同上
苫小牧北斗会	同上	同上		同上
東室蘭北斗会	同上	同上		同上
轟 轟 会	61.6.25	同上		33
自 翔 会	61.6.27	同上	50	同上
創 成 会	61.6.30	非現業	688	非現業職員
たるまえ会	同上	苫小牧機関区	34	一般職員

北 星 会	61. 7. 1	現場	346	現場管理者
北 黎 会	同上	本局	46	大卒、有隣会若手
白樺会 若手有志の会	61. 7. 3		92	大卒地方採用者
北海道研鑽会	同上		98	高専卒地方採用者
大 和 会	61. 7. 4	岩見沢第二機関区	26	一般職員
新 栄 の 会	61. 7. 5	苗穂機関区	26	同上
稚 穂 会	61. 7. 5	札幌運転区	115	一般職員
プラタナスの会	同上	滝川機関区	46	同上
羊 蹄 会	同上	倶知安機関区	40	同上
21世紀の鉄道 事業を創る会	61. 7. 6	岩見沢第一機関区	46	同上
北 翔 会	同上	追分機関区	43	同上
白 鳥 会	61. 7. 7	室蘭機関支区	43	同上
北 晋 会	61. 7. 8		30	非現業職員
札工鉄道建設み らい会	61. 7. 9	札幌工事事務所	265	現場管理者 非現業職員
新 匠 会	61. 7. 14	小樽築港機関区	37	一般職員
克 己 の 会	61. 7. 15	鷲別機関区	72	同上
学 進 会	61. 7. 16		57	非現業職員
行 動 会	61. 7. 18	札幌駅	29	一般職員
明日の鉄道を発 展させる会	61. 7. 21	室蘭地区	28	同上
札 盛 会	同上	札幌車掌区	48	
北 辰 会	同上		52	非現業職員
明 翔 会	61. 7. 23		52	道内興輝関係 職場職員
北斗会連合会	61. 7. 24	現場	(711)	現場管理者
一心会	61. 7. 25	小樽駅	9	一般職員
日の出会	61. 7. 29	苫小牧客貨車区	12	同上
軽川会	61. 7. 31	手稲駅	9	同上
MLU会	61. 7. 31	デザイン室	5	一般職員
活力ある鉄道を	61. 8. 7	室蘭保線区	9	同上

造る会				
琴友会	同上	琴似駅	6	同上
こぶし会	同上	岩見沢客貨車区	47	同上
大地会	同上	札幌客貨車区	27	同上
石勝会	61. 8. 8	室蘭保線区	4	同上
拓進行動隊	同上		101	非現業職員
貨翔会	同上	札幌貨物ターミナル駅	6	一般職員
あすなろ会	61. 8. 9	室蘭車掌区	7	同上
北進会	61. 8. 11	岩見沢保線区	19	同上
ハマナス会	同上	静内保線区	14	同上
追分北進会	61. 8. 12	追分地区	11	同上
哲進会	同上	苗穂駅	10	同上
翔会	同上	小樽保線区	22	同上
企孝増進会	61. 8. 19	大麻駅	10	同上
新輪会	同上	岩見沢駅	4	同上
札進会	61. 8. 21	札幌保線区	22	同上
飛翔会	同上	倶知安保線区	5	同上
創建会	61. 9. 19	小樽、札幌、苗穂、 苫小牧通信区	22	同上
啓発同志会	61. 9. 19	道総局電気部	7	一般職員
改革電推会		新夕張電気区、岩 見沢通信区追分班		同上

注 空欄は不明

釧鉄局管内インフォーマルグループ一覧表

名 称	発足年月日	所 属	会員数(人)	備 考
おおぞらの会	(昭和) 61. 6. 18	帯広運転区	144	一般職員

新 鋭 会	61. 6. 27	局、学園、健診センター	379	係長以下の職員
新 和 会	61. 7. 10	帯広運転区(新得)	27	一般職員
リフォーム清見の会	61. 7. 24	帯広運転区(池田)	39	同上
明 翔 会	同上	釧路機械区	7	同上
拓 釧 会	61. 7. 29	管内	484	職場管理者
創 和 会	61. 7. 30	(旧)釧路機関区	208	一般職員
オホーツクの会	61. 8. 6	同上(斜里)	9	同上
拓 勝 会	61. 8. 11	帯広駅	32	同上
拓 輜 会	61. 8. 29	車輛所	30	同上
金山育成会	61. 9. 4	帯広保線区(金山)	11	同上
新 翔 会	61. 9. 6	同上(新得)	16	同上
勇 進 の 会	61. 9. 8	(旧)釧路客貨車区	11	同上
電 翔 会	61. 9. 21	帯広電気区	6	同上
帯広拓陽会	61. 9. 23	帯広保線区	16	一般職員
丹 頂 会	61. 9. 25	標茶駅連区	17	同上
新生おびしゃ会	61. 9. 27	帯広車掌区	78	同上
根室東照会	61. 10. 5	根室保線区	12	同上
鶴 標 会	同上	標茶保線区・釧路電気区(標茶)	14	同上
拓 鋭 会	61. 10. 17	釧路保線区・釧路保線区(白糖)	20	同上
輝 翔 会	61. 10. 19	横検センター・地区工事区	16	同上
建 林 会	61. 10. 24	釧路栄林区・釧路建築区	18	同上
企 創 会	61. 10. 25	釧路電気区	14	同上

(4) 分割・民営化に向けての要員対策

ア 人材活用センター

(ア) 昭和 61 年 6 月 24 日、合理化等で大量の余剰人員を抱えていた国鉄は、本来の鉄道業務に就く職員以外の職員を一括管理するため、全国の主要現場に人活センターを設置すると発表し、同年 7 月 1 日、人活センターが、全国で 1,010 箇所を設置された。その後、同年 11 月 1 日には、全国 1,438 箇所に増設され、担務指定された職員は 1 万 8,510 人であった。

人活センターへの担務指定者は、人活センター職員として固定され、ほとんどの者は国労組合員であった。その組合別の構成は、国労 1 万 4,980 人で 81 パーセント、動労 1,370 人で 7 パーセント、鉄労 1,090 人で 6 パーセント、全動労 430 人で 2 パーセント、その他 660 人で 4 パーセントであった。

(イ) 人活センターでの業務は、切符の外商等の増収活動や教育訓練がなされることとなっていたが、実際には、ペンキ塗り、構内ごみ拾い、ポイント掃除、ガラス磨き、草刈り等も行われていた。

(ウ) 道内においては、同年 10 月 20 日時点で、人活センターが 206 箇所設置され、2,885 人の職員が担務指定されていた。その組合別の構成は、国労 2,449 人で 85 パーセント、動労 59 人で 2 パーセント、鉄労 28 人で 0.9 パーセント、全動労 285 人で 9.8 パーセント、全施労 22 人で 0.8 パーセント、その他 42 人で 1.5 パーセントであった。

(エ) 旭鉄局管内の人活センター担務指定の状況をみると、担務指定者数は 1,409 人でそのうち国労は 1,373 人で 97 パーセント、他労組は 36 人で 3 パーセントであった。人活センター担務指定の国労組合員 1,373 人のうち、969 人の組合員はその後、清算事業団に配属された。

(オ) 人活センター担務指定後の状況をみると、例えば、道総局管内苗穂機関区の担務指定者数は 93 人であり、その組合別の構成は、国労 11 人で 12 パーセント、動労 17 人で 18 パーセント、全動労 63 人で 68 パーセント、その他 2 人で 2 パーセントであった。ところが、道総局は、動労の組合員には技術養成の教育を優先的に受けさせて人活センターの担務指定を解いたため、人活センターの廃止時には、動労組合員は 1 人もいなかった。

イ 多能化教育

(ア) 昭和 61 年 7 月 21 日、国鉄は、職員が他の系統の職務を遂行し得る能力を身につけることによって、今後の鉄道事業の効率的運営を期するとともに、異系統配置転換を容易にするため、職員の多能化教育(以下「多能化教育」という。)を全国の各鉄道管理局等で実施すると表明した。

(イ) 同年 8 月 13 日、国労本部は、多能化教育が労働条件の変更に係る事項

であり、その対応策として、国鉄との間で、①多能化教育を実施する根拠は、職員管理規程第24条第3項(職員の現在担当する職務について、主としてその知識及び技能の向上改善を図ることを目的として行うもの)を適用することができないので、同条同項の趣旨を類推し、総裁通達によるものとする、②多能化教育による職場内教育は、鉄道学園教育と同等同質のものである、③多能化教育の目的は、企業人教育のそれと同様、実務を通して企業意識を身につけるためのもので、規模は約1万人とし、企業人教育と重複する者も出る、④多能化教育受講者が異系統の職種に配置転換となる場合には、昇職試験に合格した者を配置するなどの事項について確認した。

(ウ) 道内においても、各鉄道管理局で多能化教育が実施された。この多能化教育によって、国鉄の中で要員数の少ない運転職場に所属する機関士を主な構成員としている動労組合員が、俗に国労職場といわれている営業系統の駅や保線区等の職場に配置されていった。

そのため、国労組合員が、排除され職場を奪われることもあった。

(エ) 旭鉄局管内における多能化教育受講者の職種別発令の結果は、次表のとおりであり、これによれば、主に機関士から営業と保線関係の職種に変更された。

発令前の職名 発令前的人数 発令後の職名 (人)

発令前の職名 発令前的人数	発令後の職名						
	機関士	車両 検査長	車両 検査係	運 転 検修係	事務係	運転係	計
	40	1	7	7	3	2	60
車 掌 見 習	4	0	2	4	0	2	12
保線管理係	4	0	0	0	0	0	4
保管係兼 重保係	9	0	0	0	1	0	10
電気技術係	3	0	2	0	0	0	5
建築管理係	3	0	0	0	0	0	3
営 業 係	17	1	3	3	2	0	26

注 昭和61年10月1日現在

(オ) 釧鉄局管内中標津駅の場合についてみると、昭和61年11月のダイヤ改

正によって、同駅の定員は 15 人に減員されたが、翌月、他の駅から動労の組合員ら 7 人が、多能化教育(車掌及び営業関係職種)を受講するため同駅に発令され、昭和 62 年 2 月 16 日時点における同駅の現員は 32 人であった。このうち、人活センターへ担務指定された者は 1 人もおらず、退職予定の 3 人を除く 29 人が新会社等への採用を希望していた。29 人の職員の組合別構成は、国労 16 人、鉄道社員労働組合(昭和 62 年 1 月に結成し、その後、鉄道労連に加盟。以下「社員労」という。)7 人及び動労 6 人であった。

同月 16 日、同駅の職員のうち 14 人が北海道会社に採用の内定を受けたが、その組合別の構成は、国労 2 人、社員労 6 人及び動労 6 人であって、多能化教育を受けた動労及び社員労の組合員ら 7 人全員が採用の内定を受けた。また、釧路車掌区、新得保線区、釧路営林区等においても、中標津駅と同様の状況にあった。

(カ) 国鉄青函船鉄道管理局(以下「青函局」という。)管内五稜郭車両所の場合についてみると、多能化教育を受講した動労組合員 6 人全員が両会社に採用されたが、国労組合員は、多能化教育に当たっていた者を含め、9 人が不採用になった。

また、函館駅 10 人、五稜郭駅 3 人、長万部駅 3 人、函館車掌区 4 人、函館保線区 10 人、木古内保線区 4 人、長万部保線区 7 人、八雲保線区 5 人、函館電気区 3 人及び船舶部 6 人の計 55 人の多能化教育を受けた動労組合員全員が、両会社に採用された。

(5) 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て種々の脱退工作を行い、道内においても、次のような事例があった。

ア 昭和 61 年初めころ、道総局運転車両部 Y5 総務課長は、同部の課長補佐及び係長に対し、各課における国労組合員の組合脱退の勧誘を指示した。

イ 同年 6 月ころ、青函局管内五稜郭駅 Y6 駅長は、日ごろから、国労の役員や一般組合員に対し、「国労においては、新会社に残れない。組合役員が君達の生活の責任をもてるか。私達(駅長ら管理者)は、君達の生活を守る。」と言った。

ウ 同年 7 月上旬、青函局工務部長 Y7 は、現場長を同部に集め、「国労を脱退すれば、新会社に残す。」と発言し、同人らに、国労組合員の組合脱退を勧誘させた。

エ 同月 22 日、青函局管内木古内保線区 Y8 区長は、国労の X21 組合員を区長室に呼んで同人に対し、「意識改革をしなさい。新しい流れを作ったらどう

か。」と言った。

オ 同年8月11日、青函局工務部の管理者らは、木古内保線区所属の国労の組合代表2人を同部に呼び出し、同人らに対し、「新会社に残るためにも、国労を脱退して全施労に加入しなさい。できれば、8月15日の朝までに決断しなさい。他の国労組合員にも組合脱退を指導するように。」と言った。

カ 同年夏ころ、道総局管内沼ノ端駅Y9駅長は、国労組合員であった同駅の職員3人に対し、「新会社に残るにはどうすればいいのか分るだろう。」、また、「新会社に採用されたければ意識改革をしなければ駄目だ。」と言った。

キ 同年12月から翌年2月にかけて、旭鉄局管内北旭川駅Y10駅長は、国労北旭川駅分会所属組合員X6に対し、「国労にいたのでは新会社への採用は難しい。動労が北旭川の職場をねらっている。早く決断した方がよいと思う。」と言った。

ク 昭和61年末から翌年1月にかけて、札幌地本X7副委員長は、道総局Y11総務部長と雇用問題について話し合いを続けてきたが、最終的にY11部長から、「国労から組織的に脱退し、分裂組織を結成すれば雇用について考えましょう。」との意向が示された。その後、昭和62年1月ころから札幌地本において組織的な大量の組合脱退があった。

ケ 国労からの脱退工作は、昭和62年2月16日の新会社等への採用通知後も行われた。例えば、前記のY6駅長は、国労の元役員を駅長室に呼び出し、カセット・テープレコーダ所持の有無を確認のため同人のボディチェックをした上、同人に対し、「国労にいては地元に残れない。君が中心になって動いてくれば、国労はなくなる。君自ら国労を脱退し仲間を引き連れていってくれ。」と組合脱退を求めた。

その後、五稜郭駅の国労組合員68人のうち、66人が組合を脱退した。

(6) 組合別組織人員の推移

全国及び道内の組合別組織人員の推移は、次表のとおりであり、昭和62年3月における国労組合員数は、昭和61年5月と比較すると約3分の1に著しく減少した。

全国の組合別組織人員の推移

(人)

組合名 時点	国 労	動 労	全動労	鉄 労	全施労	未加入	その他
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
1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	5,684	8,077	62,770
3月1日	61,353	34,690	2,222	43,328	5,197	8,010	64,866

道内の組合別地方本部別組織人員の推移

(人)

	地方本部別	国 労	動 労	全動労	鉄 労	全施労	未加入	その他
昭和 61年 5月 1日	釧 路	2,513	670	60	44	1	100	
	旭 川	4,201	1,234	24	27	11	123	
	札 幌	8,348	915	1,293	51	5	285	
	青 函	2,757	805	12	12		83	3
	計	17,819	3,624	1,389	134	17	591	3
6月 1日	釧 路	2,493	587	54	41	1	101	13
	旭 川	4,188	1,071	24	30	9	139	
	札 幌	8,052	966	1,284	166	5	521	8
	青 函	2,749	805	12	12		90	3
	計	17,482	3,429	1,374	249	15	851	24
7月 1日	釧 路	2,461	587	54	41	1	127	13
	旭 川	4,163	997	23	29	9	144	
	札 幌	7,697	975	1,266	222	31	695	9
	青 函	2,698	805	12	18		112	3
	計	17,019	3,364	1,355	310	41	1,078	25

8月 1日	釧路	2,204	528	49	74	1	100	260
	旭川	3,935	842	24	31	9	176	168
	札幌	7,195	1,080	1,195	574	75	442	354
	青函	2,342	686	12	161		310	16
	計	15,676	3,136	1,280	840	85	1,028	798
9月 1日	釧路	2,152	537	49	84	1	119	263
	旭川	3,807	811	23	128	60	56	201
	札幌	6,035	1,155	1,143	855	154	459	1,125
	青函	2,137	688	12	138	82	101	268
	計	14,131	3,191	1,227	1,205	297	735	1,857
10月 1日	釧路	2,031	506	49	114	1	161	288
	旭川	2,632	789	23	48	126	64	249
	札幌	5,655	1,183	1,138	1,051	196	364	1,276
	青函	1,817	699	12	160	163	73	439
	計	12,135	3,177	1,222	1,373	486	662	2,252
11月 1日	釧路	1,916	547	43	120	1	70	425
	旭川	3,448	886	23	162	178	55	321
	札幌	5,403	1,309	1,107	1,120	223	370	1,256
	青函	1,692	636	13	175	148	117	464
	計	12,459	3,378	1,186	1,577	550	612	2,466
12月 1日	釧路	1,869	547	43	123	1	78	446
	旭川	3,317	856	23	74	174	77	516
	札幌	5,293	1,331	1,086	1,131	232	408	1,280
	青函	1,600	629	12	174	169	72	520
	計	12,079	3,363	1,164	1,502	576	635	2,762
昭和 62年 1月 1日	釧路	1,788	545	43	121	1	76	497
	旭川	3,234	764	23	79	180	64	543
	札幌	5,151	1,352	1,059	1,140	228	440	1,316
	青函	1,423	629	12	204	175	88	635
	計	11,596	3,290	1,137	1,544	584	668	2,991
2月 1日	釧路	1,730	546	43	121	1	86	535
	旭川	2,944	764	23	86	194	65	782
	札幌	2,009	1,323	1,060	1,069	233	518	4,236

	青 函	1,355	624	12	220	201	127	579
	計	8,038	3,257	1,138	1,496	629	796	6,132
3月 1日	釧 路	1,592	546	43	121	1	86	669
	旭 川	2,750	773	20	86	200	62	864
	札 幌	1,978	1,310	1,058	1,052	233	478	4,214
	青 函	1,310	608	12	222	135	131	626
	計	7,630	3,237	1,133	1,481	569	757	6,373

注 空欄は不明

4 本件選考の経緯

(1) 国鉄改革関連法

ア 国会における審議経過及び参議院の附帯決議

(ア) 国鉄改革関連法は、①改革法、②鉄道会社法、③新幹線鉄道保有機構法、④日本国有鉄道清算事業団法(以下「事業団法」という。)、⑤日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法(以下「再就職促進法」という。)、⑥鉄道事業法、⑦日本国有鉄道改革法等施行法(以下「施行法」という。)、⑧地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律である。

(イ) 国鉄改革関連法の審議の際、承継法人への職員選別のあり方につき、次のような政府見解が示された。

昭和61年11月25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。)において、承継法人は、国鉄職員以外の者を採用することができないのではないかとの質問に対し、Y12 運輸大臣(以下「Y12 運輸大臣」という。)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であると思います。」と答弁した。

次いで、Y12 運輸大臣は、国鉄職員の賃金その他の労働条件について、新会社等においても承継される旨答弁した。

また、採用の決定に当たり、労働組合加入の有無、労働組合の所属、日本国有鉄道に基づく労働処分の有無を基準とすることは、労働組合法第7条からみて問題があるのではないかとの質問に対しては、Y12 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をするようなことはあり得ないと思いますし、あつてはならないと思います。」と答弁した。

更に、改革法第 23 条第 2 項によって国鉄が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、Y12 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。

- (ウ) 同月 28 日、参院国鉄改革特別委は、国鉄改革関連法の可決に当たり附帯決議を行った。その第 9 項には、同法等の施行による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、特に配慮すべき事項として、①各旅客鉄道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などが示されている。

イ 国鉄改革関連法の関係規定

国鉄改革関連法のうち、特に本件に関係する規定は、次のとおりである。

改革法第 6 条

国は、日本国有鉄道が経営している旅客鉄道事業について、主要都市を連絡する中距離の幹線輸送並びに大都市圏及び地方主要都市圏における輸送そ

の他の地域輸送の分野において果たすべき役割にかんがみ、その役割を担うにふさわしい適正な経営規模の下において旅客輸送需要の動向に的確に対応した効率的な輸送が提供されるようその事業の経営を分割するとともに、その事業が明確な経営責任の下において自主的に運営されるようその経営組織を株式会社とするものとする。

2 国は、旅客鉄道株式会社(前項の規定により旅客鉄道事業を経営する株式会社をいう。)として、次の各号に掲げる株式会社(以下「旅客会社」という。)を設立し、それぞれ、主として当該各号に定める地方において日本国有鉄道が経営している旅客鉄道事業を当該旅客会社に引き継がせるものとする。

- ① 北海道旅客鉄道株式会社 北海道
- ② 東日本旅客鉄道株式会社 東北及び関東
- ③ 東海旅客鉄道株式会社 東海
- ④ 西日本旅客鉄道株式会社 北陸、近畿及び中国
- ⑤ 四国旅客鉄道株式会社 四国
- ⑥ 九州旅客鉄道株式会社 九州

同法第 8 条

国は、日本国有鉄道が経営している貨物鉄道事業について主として長距離の輸送及び大量の輸送の分野において果たすべき役割にかんがみ、一体的かつ適正な経営管理体制の下において貨物鉄道需要の動向に的確に対応した効率的な輸送が提供されるようその経営を旅客鉄道事業の経営と分離するとともに、その事業が明確な経営責任の下において自主的に運営されるようその経営組織を株式会社とするものとする。

2 国は、前項の規定により貨物鉄道事業を経営する株式会社として、日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物会社」という。)を設立し、日本国有鉄道が経営している貨物鉄道事業を貨物会社に引き継がせるものとする。

同法第 19 条

運輸大臣は、日本国有鉄道の事業等の承継法人への適正かつ円滑な引継ぎを図るため、閣議の決定を経て、そ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。)を定めなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- ① 承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲に関する基本的な事項
- ② 承継法人に承継させる資産、債務並びにその他の権利及び義務に関する

る基本的な事項

- ③ 日本国有鉄道の職員のうち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
 - ④ その他承継法人への事業等の適正かつ円滑な引継ぎに関する基本的な事項
- 3 運輸大臣は、基本計画を定めたときは、日本国有鉄道に対し、承継法人ごとに、そ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。)を作成すべきことを指示しなければならない。
 - 4 実施計画は、政令で定めるところにより、次に掲げる事項(第 24 条第 1 項から第 3 項までの規定により日本国有鉄道が日本鉄道建設公団から承継する資産、債務並びにその他の権利及び義務に関する事項を含む。)について記載するものとする。
 - ① 当該承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲
 - ② 当該承継法人に承継させる資産
 - ③ 当該承継法人に承継させる国鉄長期債務その他の債務
 - ④ 前 2 号に掲げるもののほか、当該承継法人に承継させる権利及び義務
 - ⑤ 前各号に掲げるもののほか、当該承継法人への事業等の引継ぎに関し必要な事項
 - 5 日本国有鉄道は、第 3 項の規定による指示があったときは、基本計画に従い実施計画を作成し、運輸大臣の認可を受けなければならない。
(第 6 項及び第 7 項は省略)

同法第 23 条

- 承継法人の設立委員(当該承継法人が第 11 条第 1 項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあっては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。)は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。
- 2 日本国有鉄道は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する日本国有鉄道の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出するものとする。
 - 3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第 2 項の規定の施行の際現に日本

国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される。

- 4 第 1 項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第 2 項の規定による職員の意思の確認の方法その他前 3 項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸省令で定める。
- 5 承継法人(第 11 条第 1 項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。)の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。
- 6 第 3 項の規定により日本国有鉄道の職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法(昭和 28 年法律第 182 号)に基づく退職手当は、支給しない。
- 7 承継法人は、前項の規定の適用を受けた承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間を当該承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。

再就職促進法第 20 条

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。

鉄道会社法附則第 9 条

附則第 6 条の規定により日本国有鉄道が行う出資に係る給付は、改革法附則第 2 項の規定の施行の時に行われるものとし、会社は、商法第 57 条の規定にかかわらず、その時に成立する。

(2) 採用手続

ア 基本計画の作成

- (ア) 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「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。)を決定した。
- (イ) この基本計画の中で、北海道会社の事業等の種類及び範囲を①旅客鉄道事業 歌志内線等道内 26 の営業線に係る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貨物鉄道事業 ①の営業線に係る荷物の運送に関する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連絡船事業 青森・

函館間の航路に係る連絡船事業、④旅客自動車運送事業 北海道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、⑤鉄道施設の変更に関する業務 ①の営業線に関する鉄道施設の変更のうち、旅客輸送需要の動向、関係者との協定等にかんがみ、会社成立後の旅客鉄道事業の適切かつ円滑な運営に必要であると認められるものに関する業務、⑥電気通信に関する業務 会社が国鉄から引き継ぐ事業等を行うのに必要な電気通信に関する業務のうち承継時点において国鉄が運営しているもの(鉄道通信株式会社が引き継ぐものを除く。)、⑦その他の事業等 上記の事業等のほか、承継時点において国鉄が行っている事業等のうち鉄道学園に係る業務、鉄道病院に係る業務等上記の事業等と併せて運営することが適当と認められるもの、と決定し、貨物会社についても、その事業等の種類及び範囲を決定した後、承継法人の職員となる者の総数を 21 万 5,000 人、うち北海道会社 1 万 3,000 人、貨物会社 1 万 2,500 人とした。

イ 国鉄による採用候補者の選定

(ア) 昭和 61 年 12 月 11 日、第 1 回設立委員会が開催され、新会社となる旅客会社及び貨物会社の設立委員長に Y1 を選出した。また、承継法人へ承継すべき職員について 6 項目の採用基準を決定した。

これによる両会社の具体的な採用基準は、別紙 1 及び別紙 2 のとおりである。

更に、新会社等における賃金及び労働条件についての基本的な考え方として、現行の国鉄における水準を大幅に変更しないということを決めた。

新会社等への採用に関し、札幌地本は、道総局に対し団体交渉を申し入れたが、道総局は、労働課長を通じ、この件は設立委員が処理すべき問題であり、団体交渉にはなじまないとしてこれを拒否した。

(イ) 同月 19 日、第 2 回設立委員会は、承継法人における職員の賃金及び労働条件について、①1 週平均の労働時間は現行 40 ないし 48 時間を維持すること、②有給休暇の算定基礎となる在職期間に国鉄の在職期間を含め、付与の条件を過去 1 年間の出勤率 8 割以上とすること、③移行時における賃金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等を決定した。その後同月 24 日、国鉄は、既に退職を予定している者を除く全職員に対し、改革法第 23 条第 2 項の規定に基づき、承継法人の職員となることについて、その希望順位の記載を求める別紙 3 の意思確認書を、承継法人の労働条件や採用基準を記載し

たパンフレットとともに配布した。同時に、清算事業団の管理等に携わる者 2,500 人についても、勤務希望者の調査を行った。

釧路地本は、職員に配布された「北海道旅客鉄道株式会社の採用基準」の件について、釧路局総務部労働課に対し、団体交渉の開催を口頭で申し入れたが、これについては具体的な労働条件ではないという理由で拒否された。

(ウ) 昭和 62 年 1 月 28 日、国鉄は、国労本部に対し、意思確認書の回収状況について説明した。その内容は、①回収が昭和 61 年 12 月 24 日から昭和 62 年 1 月 7 日の正午までの間に行われたこと、②昭和 61 年 12 月 1 日現在の職員 26 万 7,000 人に対し、交付者数 23 万 400 人で回収者数は 22 万 7,600 人であったこと、③このうち、11 の承継法人への希望者は 21 万 9,340 人であり、北海道会社への希望者は 2 万 3,710 人、貨物会社への希望者は 9 万 4,400 人(ただし、第 1 希望とした者は約 7,500 人)、などというものであった。

(エ) 昭和 62 年 2 月 7 日、国鉄は、採用候補者名簿を設立委員に提出した。国鉄は、改革法第 23 条に基づき、設立委員が決定したそれぞれの承継法人の労働条件及び採用基準について、それを国鉄職員に提示し、承継法人の職員となる意思を確認した。これに基づき、各現場等において、採用基準に従って、主として職員管理調書を判断資料として決定された採用候補者につき、本社職員局職員課が集約して採用候補者名簿を作成した。

なお、当時、道総局において、この採用候補者名簿作成の中心になっていたのは、同局総務部人事課長 Y15 であり、釧路局においては同局次長 Y16 であった。

ウ 設立委員による採用者の決定

(ア) 昭和 62 年 2 月 12 日、第 3 回設立委員会において Y12 運輸大臣は、新会社等への職員採用について、当初の基本計画 21 万 5,000 人に対し、欠員が生ずる結果となった旨あいさつをした。

続いて、同設立委員会では、①その欠員数が 9,414 人であること、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 名であること、③北海道会社は、本社を札幌市に設置して札幌地区を直轄管理することとし、函館市、旭川市及び釧路市にそれぞれ支店を設置することなどが報告され、了承された。

同委員会において了承された採用候補者名簿の登載者数は、北海道会社

が基本計画どおり 1 万 3,000 人であり、貨物会社は基本計画の 1 万 2,500 人に対し、1 万 2,289 人で 211 人下回った。国鉄が作成した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。また、この設立委員会においては、不採用となる者の氏名及びその理由は報告されなかった。

(イ) 同月 16 日以降、国鉄は、採用が内定した職員に対し、各所属長を通じて設立委員長 Y1 名で、同年 4 月 1 日付けで採用されることに決定し、辞退の申し出がない限り、採用について承諾したものとみなす旨の同年 2 月 12 日付け別紙 4 の採用通知書を交付した。

一方、採用の内定がなかった職員に対して、道総局は、総局長名でその旨を伝える別紙 5 の文書を交付したが、その際、不採用となった理由を明らかにしなかった。

例えば、釧路地本は、同月 16 日、採用内定の結果について抗議のため、直ちに釧路局との間で団体交渉を行った。釧路地本は全役員が出席し、釧路局は総務部長、人事課長及び労働課長が出席した。

この席で、釧路地本の抗議に対し、総務部長は、「これは設立委員会が決めたことであり、当局としては全く関知していない。」という態度に終始した。

また、同日、釧路局の釧路情報システム分室に所属する国労組合員 X22 は、不採用通知書を渡された際、これを交付した Y17 総括助役に対し、不採用となった理由について、「採用になった職員より能力が劣っているのですか。」と尋ねたが、同総括助役は、「能力が劣っているわけではない。設立委員が決めたことなので、理由は知らない。」と答えた。

旭川地本の名寄保線区分会でも、同日、国労の組合員は、「不採用になった理由は何か。」と説明を求めたが、同区の管理者は、「異議があれば設立委員会に申し出てくれ。採用・不採用は、設立委員会で決定したことである。」と回答した。

エ 組合別の不採用者数

(ア) 道内における組合別不採用者数及びその不採用率は次表(組合未加入者は除く。以下各表とも同じ。)のとおりである。

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	5,851	2,807	3,044	52.0
全 動 労	1,012	284	728	71.9

鉄産労	2,748	2,174	574	20.9
鉄道労連	8,016	7,969	47	0.6
計	17,627	13,234	4,393	24.9

(イ) 道総局管内において組合別不採用者数及び不採用率の格差が顕著な事例とみられる苗穂駅及び苗穂機関区の状況は次表のとおりである。

苗穂駅

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	75	24	51	68.0
鉄産労	5	5	0	0
鉄道労連	17	17	0	0
計	97	46	51	52.6

苗穂機関区

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	24	5	19	79.2
全動労	250	72	178	71.2
鉄産労	12	10	2	16.7
鉄道労連	188	187	1	0.5
計	474	274	200	42.2

(ウ) 青函局管内における組合別不採用者数及び不採用率の格差が顕著な事例とみられる木古内保線区及び長万部保線区の状況は次表のとおりである。

木古内保線区

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	61	19	42	68.9
鉄道労連	29	29	0	0
計	90	48	42	46.7

長万部保線区

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	111	61	50	45.0

鉄道労連	56	56	0	0
計	167	117	50	29.9

(エ) 旭鉄局管内における組合別不採用者数及び不採用率の格差が顕著な事例とみられる旭川駅及び旭川機関区の状況は次表のとおりである。

旭川駅

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	146	77	69	47.3
鉄 産 労	3	3	0	0
鉄道労連	86	86	0	0
計	235	166	69	29.4

旭川機関区

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	76	3	73	96.1
全 動 労	2	0	2	100
鉄 産 労	36	18	18	50
鉄道労連	330	330	0	0
計	444	351	93	20.9

(オ) 釧鉄局における北海道会社への組合別不採用者数及び不採用率の格差が顕著な事例とみられる釧路保線区及び中標津駅の状況は次表のとおりである。

釧路保線区

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	84	30	54	64.3
鉄道労連	35	35	0	0
計	119	65	54	45.4

中標津駅

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	16	2	14	87.5
鉄道労連	13	12	1	7.7

計	29	14	15	51.7
---	----	----	----	------

(カ) 国労の組合役員については、地本、支部、分会で多数の不採用者がでた。
その顕著な例として、当時札幌地本の在籍専従役員であった7人の採用及び不採用は次表のような結果となっている。

氏名	国労役職	処分内容と回数（職員管理調書の基準による昭和58年7月2日以降の処分）	昭和62年2月16日時点での組合所属	採用・不採用の別
A	札幌地本 企画部長	減給6箇月10分の1 1回 同 3箇月10分の1 1回 戒 告 2回	鉄産労 (書記長)	採用
B	同 上 業務部長	減給3箇月10分の1 1回 同1箇月10分の1 1回 戒 告 2回	同 上 (企画部長)	同上
C	同 上 教宣部長	減給1箇月10分の1 1回 戒 告 1回	同 上 (教宣部長)	同上
D	同 上 組織部長	減給3箇月10分の1 1回 戒 告 1回	同 上	同上
E	同 上 賃対部長	減給3箇月10分の1 1回 同1箇月10分の1 1回 戒 告 2回	同 上 (執行委員)	同上
F	同 上 執行委員	戒 告 1回	国 労 (教宣部長)	不採用
G	同 上 執行委員	減給1箇月10分の1 1回	同 上 (業務部長)	同上

ここでは、国労所属を変えなかった組合役員2人が不採用となったのに対し、国労を脱退し、鉄産労を結成した5人は、上記2人より処分内容が重く、その回数が上回っているにもかかわらず、採用された。

また、旭鉄局管内の組合役員についてみると、鉄道労連の組合役員は、全員採用されたのに対し国労旭川地本の組合役員の不採用者数及び不採用率は次表のような結果となっている。

区 分	①希望者数(人)	採用者数(人)	②不採用者数(人)	不採用率(②/①、%)
地本役員	5	0	5	100.0
支部三役	30	4	26	86.7
分会三役	216	62	154	71.3
総役員数	251	66	185	73.7

オ 両会社の発足

(ア) 昭和 62 年 3 月 4 日、国鉄は、改革法第 19 条第 5 項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。)を発表した。

この実施計画において、北海道会社が承継する事業は、基本計画において示されたものとほぼ同様であり、これに伴い承継する資産として、①営業線に係る 631 の駅・土地・建物などの鉄道施設、②道総局、運転区、札幌鉄道病院、北海道鉄道学園等 32 箇所用地、③気動車等 1,439 両の車両、④5,552 戸の宿舎、⑤八甲田丸等 13 隻の船舶を含む船舶施設、⑥現金、預金、保管有価証券ほかの流動資産等が示され、承継する債務としては仮受金、前受金等が示されていた。

貨物会社の承継する事業としては、①東海道本線等 99 線区、1 万 11 営業キロ、368 の貨物取扱駅による貨物鉄道事業及びその附帯事業、②その他の事業が示され、承継する資産として、①営業線 317 駅の貨物専用部分・土地・建物等の鉄道施設、②鷲別機関区、苗穂工場(一部のみ)など 43 箇所用地、③貨車等 1 万 8,350 両の車両、④3,511 戸の宿舎、⑤現金、預金、保管有価証券の流動資産等が、また、承継する債務として、仮受金、未払利子、民間借入金等が示された。

なお、同年 3 月 20 日、Y12 運輸大臣は、この実施計画を認可した。

(イ) 同月 17 日の第 4 回設立委員会において、両会社の役員候補者及び定款案を決定した。

(ウ) 同月 23 日、両会社の創立総会が開催された。北海道会社の代表取締役社長に道総局の局長 Y3 が、貨物会社の代表取締役社長に国鉄副総裁の Y4 が選任された。また、両会社の常勤役員多くは国鉄の役員及び職員で占められた。

(エ) 昭和 62 年 4 月 1 日、国鉄を承継する法人として両会社が発足し、これに伴い、設立委員としての地位は消滅した。両会社が設立時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。

両会社の設立委員長名で採用通知を受けていた国鉄職員は、既に退職した者を除き、両会社に採用されたが、大量の国労組合員が不採用になった。これらの者のうち、北海道会社への採用を第1希望とした別表第1記載の組合員及び貨物会社への採用を第1希望とした別表第2記載の組合員合計1,704人が、現在も両会社への採用を希望し、救済を求めている。この時点で、北海道会社には281人の、貨物会社には491人の欠員が生じていた。

(3) 職員管理調書

ア 作成目的

(ア) この職員管理調書作成以前には、国鉄においては、従前各鉄道管理局ごとに職員管理台帳が作成されていたが、その評価項目や評価方法がまちまちであった。そこで、統一した基準での勤務評定を行い、この評定の高い職員を優先的に新会社へ配属するため、国鉄は、全国一律様式の職員管理調書を作成することとした。

(イ) 国鉄は、昭和61年3月5日付けの総裁通達(職労857号)で、一般職員の評価に関する職員管理調書を作成するよう各総局及び各鉄道管理局に対し指示した。対象者は同年4月2日に在職する職員で、その評価される期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までの3年間であった。現場長の段階で評価された調書の各鉄道管理局等への提出期限は、昭和61年4月7日と指定された。その後昭和61年9月から10月の間及び昭和62年1月に再評定等がなされた。

なお、昭和58年4月ころには、動労らは争議行為を行わなくなっていた。

(ウ) 国労は、職員管理調書の作成に当たり、国鉄からその様式を示されたが、内容についての具体的な説明は得られなかった。そこで、国労は、その評価項目中、労働処分(労働組合としての活動に関連して、組合員個人になされた処分。業務上又は交通事故などの私的事項に関連しての事実に対してなされる一般処分と区別される。)について、対象となる期間が特定されること、評定者の判断が恣意的になりやすいことなどの問題があるとして、団体交渉を申し入れたが、国鉄は、この件については、管理運営事項に属するものであり、労使間の団体交渉によって決定されるべきものではないとして、これを拒否した。

(エ) 昭和61年8月、国鉄のY18職員局次長が同年4月22日の講演で発言した内容が、雑誌「汎交通」に発表された。

この中で同人は、職員の勤務評定について、①これまでは現場ごとに様々であった職員各人の勤務実態に関する資料が、昭和 58 年から同 60 年にかけて管理局ごとに様式が統一されてきた、②今回は、これらの資料をベースとして、全国的に一本化するということで職員管理調書が作成されている、③これにより法律が成立した場合には迅速に対応できる旨述べている。

(オ) 同年 10 月 13 日、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、新会社等へ採用される際の基準について、Y12 運輸大臣は、採用基準は設立委員が決める旨答弁したのに対し、国鉄総裁 Y2 は、個々の職員の勤務成績を評価した職員管理調書があり、基準には当然勤務成績が入るので、同調書を参考にする旨答弁した。

イ 評定項目

職員管理調書は、基本事項、特記事項及び評定事項について必要事項を記入し、評定を行うことになっていた。

このうち基本事項は、職員の勤務箇所名、氏名等 9 項目について記載するようになっていた。

職員管理調書の特記事項及び評定事項は、別紙 6 のとおりである。国鉄はこの職員管理調書の作成に当たり、別紙 7 の文書を配布した。

ウ 評定者

一般職員について、職員管理調書は、その職員の所属する現場の管理者である駅長や区長等で、評価の結果を記載した調書を、管轄の鉄道管理局等へ提出した。この調書の評価は、各鉄道管理局等の総務部長、人事課長等により総合的な調整がなされた。

エ 評定の実際

(ア) 評定者は、職員管理調書の各評定項目について、国労組合員であること、また、その役員であることを理由に、より低い評価を与え、これに対し、国労を脱退した者にはその評価を高くすることが多かった。

例えば、釧鉄局の釧路運転区における職員管理調書作成の経過は、次のようなものであった。

a 昭和 61 年 3 月、釧鉄局の運用車両課長 Y19 は、現場の管理者を集めた会議で、「国鉄の分割・民営化に反対する人は、新会社にはいない。」と発言した。その後も同様な発言が何度もあったことから、現場の管理者は、分割・民営化に反対している国労の組合員は新会社等に承継すべきではないとの認識を徐々に深めていった。

b 同年4月、当時の釧路客貨車区(その後、昭和61年11月に釧路機関区と統合されて釧路運転区となり、更に昭和62年3月に釧路運転所となった。)の職員管理調書に係る評定会議は、同区の管理者12人全員で行われた。

この評定会議は、一般職員退勤後の午後5時30分から同9時30分ないし10時30分ころまで、約1週間を要して続けられ、提出期日の関係で途中日曜日も出勤して行われた。

c この会議の冒頭、職員管理調書が配布され、現場長である釧路客貨車区長Y13(以下「Y13区長」という。)から、この調書は新会社に残す者とそうでない者とを振り分けるために使用されるという趣旨の話があったが、評定すべき項目に係る具体的な基準についての説明は一切なかった。

この評定会議に出席した検修総括助役Y14(以下「Y14総括助役」という。)は、昭和61年2月13日の異動により、釧路客貨車区に配属され、また、Y13区長自身も同じ時期に異動してきたばかりであった。

d 評定会議はY13区長が司会をし、まず首席助役が、採用後の勤務状況等を記載した職員管理台帳等を参考にした上での評価点を発表した。これについて各管理者が意見を述べ、最終的にはY13区長が評定点を決定した。

e 職員管理調書の評定事項のうち、「1. 業務知識」から「6. 判断能力」までは、比較的客観的な評価がなされたが、「9. 協調性」以降は、国労の組合員である者、また、その役員や活動家は全体として低い点数となった。組合の役員及び活動家については、「9. 協調性」の項目は、「業務遂行に当たり、周囲の職員と協調しているか。」を問うものであったが、管理者の言うことを聞かない者として点数が下げられた。

「11. 職場の秩序維持」から「15. 勤務時間中の組合活動」までは、国労の組合員でリボン・ワッペンをつけている者は、ほとんど1ないし2と評価された。「20. 現状認識」については、分割・民営化に反対していた国労組合員は評価を下げられ、特に分会役員等については、「現状認識に著しく欠けている。」や「国鉄がどうなっているのか関心がうすい。」の選択肢に該当するとしと評価が1ないし2となった。

分割・民営化を認める者については5の評価とし、評価の点数1の者がその点数を上げるためには国労脱退が第1条件であり、増収活動をした者は、多少点数が上げられた。

「20. 現状認識」の点数が低い場合、これが他の項目の評定にも影響し、全体の点数が大きく下がることもあった。全般的に見ると、総合点数 80 点に近い者が上位に位置し、下位の者は 40 点台となった。国労の組合役員及び活動家は、50 点以下に評価された。

f 評定会議の中で Y14 総括助投は、対象となる職員の評定の方法が安易な点に危ぐを抱き、「(評価によっては)個人が先どうなるのかわからないのだから、もう少し慎重になってはどうか。」と発言し、評定事項の「1. 業務知識」の項については、「経験年数の長い者が当然評価が高くなるような基準ではおかしい。」と発言した。また、仕事の内容では満点に近い人が、国労の組合員やその活動家であるということで「20. 現状認識」を低く評価され、これに関連して他の多くの項目も点数が下げられて、全体の点数が低くなることについて、「考え方さえ良ければ、仕事は二の次で良いのか。」と疑問を投げかけたが、取り上げられなかった。評価の総合点数で何点の者が新会社等へ行けるのかは、この会議では特に示されなかった。

以上の評価を終えた後、Y13 区長は、職員管理調書を釧鉄局へ提出した。

(イ) 職員管理調書の評価点がどのように利用されていたかを示す例として、また、職員管理調書の作成に当たって基礎的な資料として使われた職員管理台帳、職員調書等に記載された評定の例として次のような事例がある。

a 美唄駅における要員配置計画表では、職員管理調書の得点と独自の総合評定(同駅においては、職員管理調書の総合評定とは逆に 1 が最も良い評価であり、5 が最も悪い評価となっていた。以下、赤平駅、岩見沢駅、滝川駅も同様である。)に基づいて、「現行」の人員 19 人について、「改正」の人員として駅務に残す者 7 人と余剰人員として人活センターに「転入」させる者 12 人とに振り分けられていた。「転入」に振り分けられたのは、高齢を理由とする 3 人を除き、すべて「現状認識が欠けている。」という職場長の考えによるものであり、更に特定政党への加入の事実も付記されていた。そして、その評価の具体的内容も組合意識が強いと評価された者 5 人、組合迫従型と評価された者 1 人、組合指示に忠実であると評価された者 1 人などであった。

同駅においては、国労に所属していた組合員 X8、X9 の 2 人が不採用となった。特に X8 に係る職員調書には「年間総評」における「箇所長意見」として、昭和 58 年度は「業務は誠実に遂行している。分会執行

委員で組合活動は活発である。管理者に対し反抗的であるが、個人では突張らない。集団となると先鋭的行動をとる。」と評価され、昭和 59 年度は「業務には誠実であるが、組合意識が強力であり作業ダイヤ説明会等では意識的に発言・追求してくる。管理者の行動等についてメモしている模様である。」と記載されていた。

b 赤平駅においては、職員管理調書の評価に基づいて要員配置計画表を作成していた。これによれば、同様の評価の者が他にもいたにもかかわらず、国労の組合員 X10、X11 の 2 人のみが国労にとどまったため、不採用となった。これに対し同駅の鉄労及び鉄産労の組合員は、退職予定者を除き全員採用となった。特に、昭和 62 年 1 月当時、国労の組合員で勤務中に飲酒の上無断で自宅に戻り欠勤した者でも、その後国労を脱退し、鉄産労に加入して採用となった。

同駅の同年 2 月 16 日における国労組合員の不採用者数及び不採用率は次表のとおりである。

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	2	0	2	100
鉄 産 労	21	21	0	0
計	23	21	2	8.7

c 岩見沢駅においては、営業開発センターの職員を対象に職員管理調書の評価一覧表を作成していた。この中で、輸送管理係に所属し国労の岩見沢支部執行委員長をしていた X12 は、総合評価 4、得点数 51、現状認識 1 とされ、営業係兼構内指導係に所属し同支部の青年部長をしていた X13 は、総合評価 4、得点数 49、現状認識 2 とされていた。しかし、両人は国労を脱退し、鉄産労に加入した後、採用された。

これに対し、運転係兼構内指導係に所属しこれまで組合役員歴のなかった X14 は、両人より評価の高い総合評価 3 とされていたが、国労にとどまり、不採用となった。

同駅における国労組合員の不採用者数及び不採用率は、次表のとおりである。

組合別	㉑希望者数(人)	採用者数(人)	㉒不採用者数(人)	不採用率(㉒/㉑、%)
国 労	84	7	77	91.7

鉄産労	106	70	36	34.0
鉄道労連	5	4	1	20.0
計	195	81	114	58.5

注「不採用者数」に不採用決定後退職した者を含む。

d 滝川駅においては、管理者により職員管理調書の評定に基づいて、昭和61年7月20日現在の職員の個人調書が作成され、対象となる職員の順位が付けられていた。

この個人調書には、職員管理調書の総合評定、得点数、現状認識に対する評価点が示されていた。この中で札幌地本の専従役員をしていたX15とX16は、それぞれ106位(総合評定3、得点数50、現状認識1)と107位(総合評定3、得点数50、現状認識1、対象となった職員中最下位である。)であり、また国労の滝川駅連書記長をしていたX17は80位(総合評定4、得点数48、現状認識1)に位置していた。

昭和62年2月16日、同駅における採用結果は、鉄産労の組合員84人、国労の組合員4人の応募に対し、鉄産労は、昭和62年1月31日の鉄産労結成時に国労を脱退してこれに加入した上記の3人を含め、全員が採用され、国労の組合員は1人のみ採用された。

e 新旭川駅においては、国労組合員X18について、職員管理調書の評定の資料となった職員管理台帳が作成されていたが、年度ごとの「箇所長意見」欄に、昭和59年度は「組合意識が抜けない。決められた仕事を行えばよいという考え方が強い。国鉄の厳しい現状を理解できない。」と、また昭和60年度は「組合オンリー、作業変更・伝達等にクレームをつける。作業ダイヤ以外は管理者の仕事と思っている。(不適當)」と記載されていた。更に、この台帳の欄外には、「組合員意識が抜けない。運転主任の立場にありながら助役の作業変更伝達等にクレームをつける。作業ダイヤ以外は管理者の仕事と思っている。最古参でありながら常に非協力のリーダーとなっている。(不適當)」と重ねて記載されていた。この結果、同人は、同駅において昭和61年6月29日付けで作成されていた新会社等への雇用承継のために職員を総体及び担務別に順位付けた「新旭川駅職員名簿」という文書の中で、運転主任6人中最下位に、総体順位(全職員42人。ただし、評価対象者41人)でも31位と評価されていた。

昭和62年2月16日、同人は国労に所属し続けて不採用となったが、総体順位で同人の前後に位置していた30位及び32位の2人は、昭和61

年 10 月に国労を脱退して新会社等に採用となった。

f 興部駅において、職員管理調書の評定の資料となった職員管理台帳が作成されていたが、国労組合員の 1 人について年度別の「箇所長意見」の欄に、昭和 59 年度は「組合意識が強く影の先導者となっている。」と、また、昭和 60 年度は「(興部) 駅分会書記長として組合意識が強く、上司の指示が浸透しない障害となっている一員である。」と記載されていた。

同駅においては、新会社へ国労の組合員 13 人が応募したが、9 人が採用され、上記の評価を受けた者を含め 4 人が不採用となった。

g 遠軽機関区においては、昭和 61 年 7 月 8 日付けで「職員の意識改革に対する取組み状況(調査表)」が作成されていた。これには、当時の職場規律に関し、国労組合員のみを対象とし、点呼時に返事をするか、服装の乱れはないか、接客用語をきちんと唱和するか、国労バッヂを着用していないかについて、その達成率を記録していた。また、ワッペンの着用状況についても、当時、分割・民営化に反対していた国労組合員 19 人、全動労組合員 9 人の計 28 人のみを調査対象とし、その着用率を記録していた。当時、遠軽機関区長 Y8 は、その調査表の「現場長として職員管理等で、現在何が問題と考えていますか。」という欄に「いかに、真の企業人たる意識をもたせるか。…大部分の職員は、すでに国鉄再建グループに分かれて、プラス 10、提案などの取り組みを始めている。従って、残りの労使共同宣言に同意していない一部職員をどう目覚めさせるかが大きな課題であり、機会あるごとに現状の国鉄について色々話しをしているが、組織で決められたからと言ってあまり効果はない。種々の応用動作で理解させるべく努力をする一方、指導記録簿等に記入し、いざという時の準備を進めている。」と記載していた。文中、「プラス 10」とは、当時国鉄がその増収を目指した活動であり、全職員を対象に 1 人 10 万円の切符等の販売義務を課し、この達成により国鉄全体の営業収入を 10 パーセント程度上昇させるというものであった。

h 名寄保線区における昭和 60 年 12 月当時の職員配置状況は、次表のとおりであり、管理者以外すべて国労組合員であった。

(人)

定員	90 (うち管理者 11)
現在員	15 (同上 16)
過員	67

管理者である名寄保線区長 X19 は、同月 10 日、同駅の職員について、「新会社に行かせたいもの」を無印に、「旧国鉄に残したいもの」をピンク色に、「定員の関係でどちらとも言えないもの」をオレンジ色に塗り分けた一覧表を作成した。

昭和 61 年 8 月 30 日から同年 12 月 30 日にかけて、同区の企業人教育を受けた者が中心となって次々と国労を脱退し、全施労に加入した。これらの者は、その理由に国労に所属していると新会社等に採用される可能性が少ないなどを挙げ、将来の雇用に対する不安を表明して脱退していった。一方で、全施労の新加入者に対する歓迎会等においては、同区長や管理助役らが出席してあいさつをした。

昭和 62 年 2 月 16 日における同区の不採用者数及び不採用率は、次表のとおりであり、人活センターに配属された国労組合員であってもその後国労を脱退して鉄道労連に加盟の全施労に加入した者は、すべて採用された。

組合別	①希望者数(人)	採用者数(人)	②不採用者数(人)	不採用率(②/①、%)
国 労	104	34	70	67.3
鉄道労連	24	23	1	4.2
計	128	57	71	55.5

注 鉄道労連の「不採用者数」は、北海道開発局への採用内定者

オ 再評定等

(ア) 再評定等の時期

昭和 61 年 9 月から 10 月にかけて、同年 4 月段階で評定された職員管理調書について、評価の点数を見直すため再評定が行われた。

同年 10 月 16 日、国鉄は、全国ブロック別総務部長会議を東京で開催した。

このうち、北海道・東北ブロック会議では、道総局、旭鉄局、青函局、釧鉄局等の各総務部長を集め、職員管理調書の内容を充実させるために、同年 10 月 1 日現在までの内容を盛り込むという形でデータを最新のものにすること、これによって見直しした職員管理調書を 10 月末までに作

成するよう指示した。

更に、昭和 62 年 1 月には、再々評定も行われた。

(イ) 再評定等の内容

再評定等においては、国労を脱退している者に対し高い点数を与えるという評価を行うことが多かった。その具体例として、釧路客貨車区における作業の経過は、次のようなものであった。

a 釧路局から釧路客貨車区に対し、職員管理調書の評価を見直すように指示があった。

評価の見直しの評定会議においては、昭和 61 年 4 月の場合と同様、全管理者が集まって当時の区長が司会し、さきに評定した者について、改めて 1 人ずつ再評定していった。その際、同年 9 月 8 日に釧路客貨車区の講習室を使って発会式を行ったインフォーマルグループの勇進会（一般職員 11 人が参加）の会員について、国労を脱退しなかった組合員 X20(以下「X20 組合員」という。)を除いて全員その点数を上げた。

国労を脱退しなかった X20 組合員については、インフォーマルグループの勇進会に参加しただけでは評価できないということになり、国労を脱退し動労に加入すれば評価を上げるということで、見直しがなされなかった。

その後、管理者全員による評定会議はなく、釧路運転区となってからは、元釧路機関区系の管理者が、釧路運転区の職員全員を評定し、その職員管理調書を区長へ提出した。同年 12 月以降、この職員管理調書は区長室に鍵をかけて保管され、助役等の入室も一切認められなかった。そして昭和 62 年 1 月の再々評定は、当時の区長及び首席助役だけで行われた。

b 同年 2 月 16 日、釧路運転区において、昭和 61 年 12 月から翌年 2 月にかけての国労脱退者は、全員新会社等に採用の内定を受けた。その結果、同区の不採用者数及び不採用率は、次表のとおりである。

組合別	㊤希望者数(人)	採用者数(人)	㊦不採用者数(人)	不採用率(㊦/㊤、%)
国 労	92	11	81	88
全 動 労	40	6	34	85
鉄道労連	241	210	31	12.9
計	373	227	146	39.1

(4) 新会社等発足後の事情

ア 清算事業団における処遇

(ア) 清算事業団は、昭和 62 年 4 月 1 日、国鉄から移行した法人で、事業団法に基づき新会社等の承継法人に承継されなかった国鉄長期債務等の償還、土地その他の資産の処分等の業務を行うとともに、臨時に再就職を必要とする職員について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 年間に限り行うことを目的としている。

清算事業団は、本部を東京都に、北海道雇用対策部の地方組織を各地に置き、管理業務に要する職員数を約 2,500 人とし、また、再就職促進のための指定対象者を当初約 4 万 1,000 人と予定していたが、実際にはこれを大きく下回った。

(イ) 不採用決定後自主的に退職した者を除き、昭和 62 年 4 月 1 日現在で清算事業団に所属する者の道内における組合別人員及びその構成比は、次表のとおりである。

組合別	人数(人)	構成比(%)
国 労	2,741	67.9
全 動 労	708	17.5
鉄 産 労	542	13.4
鉄道労連	48	1.2
計	4,039	100

注 組合員有資格者を対象とし、そのうち出向職員、退職前提退職者、公的部門の内定者及び組合未加入者を除く。

(ウ) 清算事業団に所属している者は、具体的な仕事を与えられず、主として自学自習することを命ぜられている。具体的に清算事業団函館雇用対策支所の場合、希望者のみに、1 日 1 時間程度一般常識を養うため、国家公務員採用試験の高卒者を対象とした問題について学習を受けさせるが、残りの時間は自学自習に充てられている。同支所では、病院、銀行等への所要により外出する場合には、外出承認簿による許可が必要とされている。

また、清算事業団に再就職促進の指定を受けて所属している者は、賃金面においても昇給・昇格がなく、本来の業務に関する各種手当や時間外手当が支給されず、期末手当等についても両会社に採用された者との間に格差が生じている。例えば昭和 62 年夏期手当の場合、両会社に採用された者は、本給の 2.1 箇月分の支給に対し、清算事業団に所属する者は 1.5 箇月分(ただし、管理業務に所属する者は 1.9 箇月分)であった。

(エ) 清算事業団に配属されたことは、本人及びその家族にとって経済的不利益のみならず、精神的な不利益をも被り、一般社会から、何らかの問題があったと見られ、「不採用者」とのレッテルを貼られて、再就職が極めて困難な状況にある。

イ 補充採用

昭和 62 年 5 月 15 日、清算事業団に所属する職員を対象として北海道会社が行った欠員補充について、採用の内示があった。これにより同年 6 月 1 日付けで北海道会社の社員として採用になった者の組合別希望者数、採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

なお、本件の補充採用においても、具体的な採用の基準及び不採用の理由は、明らかにされなかった。

組合別	①北海道会社 採用希望者数(人)	②採用者数(人)	採用率 (②/①、%)
国 労	1,901	82	4.3
全 動 労	544	6	1.1
鉄 産 労	408	157	38.5
鉄道労連等	94	36	38.3
計	2,947	281	9.5

第 2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

ア 被申立人両会社の発足に当たり、改革法第 23 条第 2 項に基づき、両会社の採用候補者名簿を作成することとされていた申立外国鉄は、その職員の選別を行う以前においても、当時、分割・民営化に反対していた申立人ら国労の組合員を人活センターへ配属するなどの露骨な差別政策をとっていた。その上で、採用候補者名簿作成の際、明らかに申立人らの組合に所属する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使い、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。

昭和 61 年 12 月 4 日、被申立人両会社設立委員 Y1 及び同 Y2 は、改革法第 23 条により、国鉄を通じ、その職員に対して両会社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、承継法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。したがって、被申立人設立委員らは、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

の地位に立つべきものである。

そして、設立委員らは、国鉄が設立委員の職務の準委任を受け、又は代行して作成した採用候補者名簿において、国労組合員が大量に不登載となるという不当な選別結果をそのまま採用した。

イ 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不当な行為も含まれ、よって、昭和 62 年 4 月 1 日の被申立人両会社の設立後は、設立委員らの行為を承継した被申立人両会社が、本件選別行為に係る責任を負うべきものである。

ウ 被申立人両会社に不採用となった清算事業団に所属する国労組合員は、その再就職促進業務が 3 年間に限定されているため、その身分が極めて不安定な地位にあり、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、職務手当、期末手当等に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、自学自習等を強要されていることなどにより、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ことでの様々な社会的不利益を受けている。

エ 以上のとおり、被申立人らが行った両会社への不採用行為は、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から、①申立人らの組合員で被申立人両会社に採用を希望した者について、これを被申立人両会社の従業員として取り扱うとともに、同人らを国鉄当時における原職あるいは原職相当職で就労させること、②昭和 62 年 4 月 1 日以降、これらの組合員について、賃金、一時金その他一切の給与等に関し、被申立人両会社の従業員との間で不利益の生じないように取り扱うこと、③上記各請求に係る陳謝文を手交し、かつ、掲示するとの内容の命令を求める。

(2) 被申立人らの主張

ア 被申立人設立委員らは、申立人ら組合の本件不採用となった組合員との間において雇用関係を有しないので、労働組合法第 7 条にいう使用者の立場に立たないものである。

イ 被申立人両会社は、改革法等により、公法人であった国鉄が分割・民営化される際に、これを引き継ぐ新事業体の一つとして、昭和62年4月1日に発足した。しかし、改革法第23条の規定により、不採用となった者との間では労働契約が存在しない以上、何ら使用者の地位に立たないものである。

また、被申立人北海道会社は、同年6月の補充採用に当たっても、憲法上保障された企業の採用の自由に基づいて、自社の業務にふさわしい者を総合的かつ公正に判断して採用したものであるので、不採用者との間においては何ら雇用関係がなく、使用者に当たらない。

ウ 申立人らは、その組合員を被申立人両会社の従業員として取り扱うことを求めているが、改革法の手続をとらずに労働委員会がこれと別個に救済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り、また、発足後の被申立人両会社に雇用契約の成立を強制するような救済命令を発することは、被申立人両会社に保障された採用の自由を侵すもので、命令の限界を超えるものとなり、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な事柄に属するものである。

エ また、不採用になった者は、解雇その他の不利益な取り扱いを受けることはなく、清算事業団に所属し、その職員としての身分及び生活が保障されているとともに、再雇用促進の措置が講ぜられることになっている。

オ 以上のとおり、本件申立ては、使用者に当たらない者を被申立人としたものであり、また、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ことが明らかであるので、これを却下するとの命令を求める。

よって、以下判断する。

2 被申立人適格

(1) 本件の選別行為は、次のような経緯でなされている。

ア 前記第1の2の(5)及び4の(2)のイの(ア)で認定のとおり、昭和61年12月4日の国鉄改革関連法の公布を経て、両会社の設立委員が任命され、同月11日の第1回設立委員会において、承継法人の職員の採用基準が設定されるとともに、労働条件についての基本的な考え方も決定された。

イ 前記第1の4の(2)のアの(ア)及び(イ)で認定のとおり、同年12月17日、政府は、基本計画を作成し、新会社等の承継法人に引き継ぐ事業等の種類及び範囲を決定した。

この基本計画においては、北海道会社に承継すべき職員数が1万3,000人、また、貨物会社に承継すべき職員数は1万2,500人とされていた。

ウ 前記第1の4の(2)のイの(イ)及び(ウ)で認定のとおり、同年12月24日、

国鉄は、退職を予定している者を除く全職員に対し、承継法人への就職申込書を兼ねた国鉄総裁あての意思確認書を配布した。昭和62年1月7日までに同確認書を回収し、その結果、北海道会社に対する採用希望者は2万3,710人、貨物会社を第1希望とする者は約7,500人であった。

エ 前記第1の4の(2)のイの(エ)で認定のとおり、これらの採用希望者の中から、だれを承継法人の職員に採用するかの選別は、国鉄によりなされ、その際の主要な資料とされたのは、国鉄の職員管理調書であった。同調書に基づいて作成された採用候補者名簿は、同年2月7日に設立委員に提出された。

オ 前記第1の4の(2)のウの(ア)及び(イ)で認定のとおり、同年2月12日の第3回設立委員会では、両会社の名簿掲載者全員(北海道会社1万3,000人、貨物会社1万2,289人)が採用内定者と決定され、同月16日以降、これら採用内定者に対し、設立委員長名の採用通知書が交付された。

カ 前記第1の4の(2)のオの(エ)、4の(4)のアの(ア)及び(イ)で認定のとおり、同年4月1日、承継法人の発足に伴って、採用通知を受けていた者は、新会社等に採用され、これに対し、不採用者は清算事業団に配属された。

キ 設立委員会で決定された承継法人の労働条件については、前記第1の4の(1)のイ、4の(2)のアの(ア)及び(イ)、同(2)のイの(イ)及び(2)のオの(ア)ないし(ウ)で認定のとおり、退職手当、有給休暇等について、国鉄の在職期間が通算されているとともに、国鉄時代の賃金水準が維持されている。

また、同年3月20日に運輸大臣が認可した実施計画によると、被申立人両会社は、その事業に必要な資産、債務のすべてを国鉄から引き継いでいる。同時に、常勤役員のお多くは国鉄の役職員によって占められた。

(2) 以上の事実によれば、被申立人両会社は、分割・民営化により、国鉄とは法人格を異にしたとはいえ、事業内容、資産、施設、役職員、労働条件の承継ないし継続等からみて、国鉄と実質的に同一性を有するものといわなければならない。

確かに、改革法は、雇用関係の承継につき、国鉄職員は、一たん国鉄を退職して承継法人が採用し、採用者の決定を設立委員が行う旨定めている。しかし、承継法人の採用といっても、その実態は、国鉄が、国鉄職員のみを対象とし、国鉄が作成した管理調書等に基づいて選別を行っており、設立委員はそのまま選別結果を追認したにすぎない。しかも、採用者の労働条件については継続性が認められる。つまり、全体としてみると、承継法人の発足に際し、国鉄が職員を選別し、設立委員が採用通知を発するとの法形式をとって、余剰人員を整理したにすぎないというべきである。したがって、被申立人両会社は、承継法

人のために国鉄がなした本件選別行為につき、労働組合法第7条にいう使用者としての責任は免れ難く、被申立人適格を有する。

なお、被申立人両会社は、その使用者性を否定する根拠として、改革法第23条の規定を挙げ、同条第5項の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の規定につき、それは、あくまでも適式になされた職員の採用行為のみを対象とすると主張している。

しかし、被申立人両会社と国鉄の実質的同一性、一連の採用手続の経過、更に、前記第1の4の(1)の(イ)及び(ウ)で認定の国会における審議経過及び参議院の附帯決議第9項の趣旨からみて、そのように限定的に解することはできない。むしろ、同項の趣旨は、職員の採用をめぐる責任の承継について規定したものと解すべきである、したがって、不採用措置についても、その責任は被申立人両会社に承継され、国鉄のした選別が組合間差別とみなされるならば、その責任は、被申立人両会社の設立委員ひいては被申立人両会社にも及ぶ。

- (3) ところで、申立人らは、両会社の設立委員 Y1 及び同 Y2 についても、被申立人として救済申立てをしている。

昭和62年4月1日の両会社成立前においては、両会社の設立委員は、法律上、職員の採用基準の設定及び労働条件を決定する権限を有していた。しかし、本件において、両会社の成立により設立委員としての地位が消滅し、これにより職員の選別に当たって設立委員が行った行為による責任は、被申立人両会社に承継された。

3 不採用行為の不利益性

- (1) 本件の不採用措置については、次のような事実がみられる。

ア 前記第1の4の(1)の(イ)及び同(1)の(イ)で認定のとおり、選別の対象となった者は、国鉄職員のみとされていた。

イ 前記第1の4の(1)の(イ)及び4の(2)の(イ)で認定のとおり、承継法人に採用される者については、国鉄時代における退職手当、有給休暇の在職期間を通算するなどの労働条件を承継するとされていた。

ウ 清算事業団に所属する職員の処遇については、次のような事実がみられる。

(ア) 前記第1の4の(ア)及び(イ)で認定のとおり、昭和62年4月1日の新会社等の発足に際し、採用通知を受けなかった者は、自主的に退職した者を除き、清算事業団に所属した。これら清算事業団に所属した者について、前記第1の4の(4)の(ア)で認定のとおり、清算事業団の再就

職促進業務は3年間に限定されている。

(イ) 前記第1の4の(4)の(ウ)で認定のとおり、清算事業団に所属している者には、①昇給・昇格がないこと、勤務に就くことを前提とする職務手当が支給されないこと、期末手当の支給率に差異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の格差がある、②本来の職務に就けず、自学自習等を余儀なくされているなど顕著な不利益が存在する。

(ウ) 前記第1の4の(4)の(エ)で認定のとおり、清算事業団に所属したことにより、本人及び家族は、精神的にも不利益を被っている。

(2) 以上の事実によれば、本件不採用は、一般的な新規採用の事案におけるそれとは異なり、清算事業団に所属する者について3年の猶予期間があるとはいえ、実質的には、整理解雇的措置といえることができる。この措置は、通常 of 整理解雇に比べ、不利益の程度は少ないといえるにせよ、その不利益性は否定し難いものである。

4 選別の不当労働行為性

(1) 顕著な外形的差別の存在

ア 本件不採用の結果について、次のような事実がみられる。

(ア) 前記第1の4の(2)の(ア)ないし(オ)で認定のとおり、道内における国労組合員の承継法人への不採用率は、分割・民営化を容認していた他組合の組合員に比し、極めて高く、殊に、道総局管内の苗穂駅及び苗穂機関区、青函局管内の木古内保線区及び長万部保線区、旭鉄局管内の旭川駅及び旭川機関区、釧鉄局管内の釧路保線区及び中標津駅において、国労組合員の不採用が顕著であった。

(イ) 前記第1の4の(2)の(カ)で認定のとおり、国労役員の不採用者は極めて多く、他労組の役員及び国労を脱退した役員との間に明白な格差が存在していた。

(ウ) 前記第1の4の(4)の(イ)で認定のとおり、北海道会社発足後の補充採用においては、国労組合員の採用率が極めて低かった。

(エ) 被申立人両会社は、これら顕著な外形的差別が存在するにもかかわらず、一貫してそれについての相当な事由を明らかにしていない。

イ 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外形的にも顕著な組合間差別を行ったものであることは明らかである。

(2) 採用基準の問題点

ア 設立委員が職員に示した採用基準について、次のような事実がみられる。

(ア) 前記第1の4の(2)の(イ)の(ア)で認定のとおり、設立委員が提示した両

会社の採用基準は別紙 1 及び同 2 のとおりであった。

(イ) 前記第 1 の 4 の (2) のイの (エ) 及び同 (2) のウの (ア) で認定のとおり、実際の人選は国鉄が設立委員に代わって行ったもので、設立委員は、国鉄の作成した採用候補者名簿をそのまま追認したにすぎない。

(ウ) 前記第 1 の 4 の (2) のイの (ア)、同イの (イ) 及び同 (2) のウの (イ) で認定のとおり、国鉄は、この採用基準に基づく具体的な選別基準を明らかにせず、札幌地本の団体交渉の要求に対しても、団体交渉になじまないとの理由を挙げてこれを拒否し、不採用者本人にもその理由を明らかにしなかった。

(エ) 前記第 1 の 4 の (2) のイの (エ) で認定のとおり、国鉄が選別につき実際に使用していたのは、主に別紙 6 の職員管理調書であった。

イ 以上の事実によれば、設立委員が示した別紙 1 及び同 2 の採用基準では、具体的な人選をなし得るものではなかったといえる。すなわち、それらの第 1 項、第 2 項、第 4 項ないし第 6 項は、基準として比較的明確なものといえるが、その一方で實際上最も重要な基準と思われる第 3 項は、極めて抽象的な基準であり、そのみで多数の職員を的確に選別することは不可能であった。

(3) 評定項目の問題点

ア 国鉄が具体的な人選に主として使用したのは職員管理調書であるが、その項目について前記第 1 の 4 の (3) のイ及び同 (3) のエの (ア) で認定のとおり、①職員管理調書の特記事項中、労働処分について通告日ペースとし、昭和 58 年 7 月 2 日付け処分通知から記入するよう明記していたこと、②評定事項中、「12. 服装の乱れ」では、組合活動としてリボン・ワッペン等を着用した者をも対象にし、かつ、「20. 現状認識」では、実質的に国鉄の分割・民営化の是非について問うものであったことなどの事実がみられる。

イ 以上の事実によれば、本件職員管理調書は、その評定項目において、国労所属の組合員や組合活動家を殊更不利に評価するものである。すなわち、労働処分は昭和 58 年 7 月 2 日付け処分通知から記入することにより、国鉄が動労との協力関係を維持するため、その調査対象期間の直前まで国労と同様の処分を受けていた動労組合員の処分歴を評定の対象外に置くための措置と推定されるものである。加えて、本来集団的な組合活動上の行為に対してなされた労働処分を考課の対象にすることは、個人の勤務能力評価の観点からなされるべきものである新会社等への職員の選考の趣旨に明らかに反する。

また、評定事項中、①「11. 職場の秩序維持」及び「13. 指示命令」は、当該職場で労使慣行をめぐる紛争において積極的な役割りを果たした国労の組

合員を不利に取り扱うことになる、②「12. 服装の乱れ」は、組合の指示によりリボン・ワッペン等を着用した申立人らの組合員を不利に取り扱うことになる、③「15. 勤務時間中の組合活動」は、職場における業務以外の種々の活動の中で、特に組合活動だけを取り上げて殊更不利に評価することになる、④「9. 協調性」、「14. 態度・言葉使い」、「16. 勤務に対する自覚、責任感」、「18. 信頼」等は、必ずしも組合活動のみを対象にしているわけではないが、国労の組合役員の積極的な言動が、当該項目の評価において不利に取り扱われた事実があり、実質的には、国労所属であることやその組合活動が評価に密接な関連を持つものといえる、特に、⑤「20. 現状認識」は、実質的には国鉄の分割・民営化についての賛否を問うものであり、これに明確に反対の態度を示していた国労所属の組合員が不利に取り扱われることになり、極めて問題の多いものであった。したがって、このような項目の職員管理調書を使用して、承継すべき職員の選別を行ったことは、当時活発な組合活動をしていた国労の組合員及びその役員を殊更不利に取り扱うこととなり、その一方で、動労組合員を有利に扱うなどしている点において、明白な組合間差別を生じさせるものといえる。殊に、動労に対する優遇措置は、前記第1の3の(1)のウの(オ)及び同3の(4)のイで認定のとおり、202億円損害賠償請求訴訟の取下げ、多能化教育の実施等においてもみられる。

(4) 職員管理調書作成の実際

ア 職員管理調書及びその基礎資料となった職員管理台帳等の作成に当たって、その評定作業等については、次のような事実がみられる。

(ア) 前記第1の4の(3)のエで認定のとおり、職員管理調書の実際の評定に当たって、国労の組合員またその役員・活動家であることを理由に低い評価を与えており、その具体例として、釧路客貨車区があり、また、職員管理調書の評価の利用及び評定者の国労役員等に対する評価の例として、美唄駅、赤平駅、岩見沢駅、滝川駅、新旭川駅、興部駅、遠軽機関区、名寄保線区の事例があった。

(イ) 前記第1の4の(3)のオの(イ)で認定のとおり、再評定等に当たっては、国労を脱退した者に高い評価を与えており、その具体例として釧路客貨車区の実例があった。

イ 以上の事実によれば、同調書の評定項目自体に問題があるばかりでなく、その運用においても、国鉄は、国労の組合員やその役員・活動家に対し、不利な取扱いをしたものといえる。とりわけ、昭和61年9月から10月にかけての、また、昭和62年1月の再評定等において、国労を脱退した組合員の評

価を上げたり、国労を脱退した役員を有利に扱ったりしたことは、正に国労に所属するゆえに、殊更不利に評価したものである。

(5) 国鉄の不当労働行為を推定させる背景的事実

ア 国鉄の分割・民営化に向けての本件選別行為に関連して、次のような事実がみられる。

(ア) 前記第1の3の(2)のア及びイで認定のとおり、国鉄は、国労の組合活動を直接制約する措置として、ワッペン着用等の組合活動の規制を強めるとともに、長期間にわたり維持されていた労使慣行、とりわけ、組合事務所・掲示板貸与等の職場内組合活動に関する慣行を、相当な理由を明らかにすることなく、一方的に破棄した。

(イ) 前記第1の3の(5)で認定のとおり、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がなされた。

(ウ) 前記第1の3の(3)のア及びイで認定のとおり、国鉄は、分割・民営化に批判的な国労を嫌悪し、意識改革のための企業人教育において、国労組合員のままでは承継法人に採用されないとの雰囲気職場内に醸成した。その上で、企業人教育の受講者を中心に種々のインフォーマルグループを結成させ、その活動を積極的に助長し、別組合の結成若しくは加入へと導いた。

(エ) 前記第1の3の(4)のアで認定のとおり、国鉄は、余剰人員対策として人活センターを設置し、主に国労組合員を配属した。その結果、国労組合員のままでは、新会社等に不採用になるとの雰囲気が職員間に生まれ、国労脱退に拍車をかける事態となった。

(オ) 前記第1の3の(4)のイで認定のとおり、主に動労組合員の所属する職場の規模が縮小されるのに伴って発生する「余剰人員」対策との名目の下に、動労組合員の職場を確保するため、多能化教育が実施された。この教育を受けた動労組合員は、新職場において採用され、その結果、国労組合員が排除され、不採用となる事例があった。

イ 以上の事実によれば、当時、国鉄の一方的な労使慣行の破棄や直接的な脱退工作により国労の組織に動揺を与え、かつ、人活センターの設置や企業人教育、多能化教育等によって、直接的間接的に国労の組合員を排除するための準備手続を進めていたことは明らかである。

(6) 不当労働行為の成否

ア 上記のとおり、①承継法人へ採用するに当たって、国労組合員及びその役員をその組合所属を理由に選別したという顕著な外形的差別が存在すること、

②選別に当たって使用された職員管理調書には、その項目の中に明らかに国労に所属する者及び組合活動を不利に取り扱うものや、文言上はともかく、実質的に国労に所属する者及びその組合活動を不利に取り扱うものがあること、③職員管理調書を作成する際の具体的な評定作業等をみても国労に所属する者は低い評価を受け、再評定等の際、国労を脱退した組合員、殊にその組合役員を有利に扱うなど組合所属による評価がなされていること、④国鉄は、労使慣行の一方的破棄、国労組合員を対象にした人活センターの設置、企業人教育受講者によるインフォーマルグループ結成の助長等の様々な国労対策を行い、これにより、国労組合員の大量脱退が生じたこと、⑤国鉄は、選別に当たって、組合の要求にもかかわらず、人事権、管理権を理由に選別基準を全く明らかにせず、不採用者本人に対してもその理由を明らかにしていないばかりか、本件の審問終結時に至るまで被申立人両会社も同様の態度を取り続けてきたことが明らかである。

イ 以上の点から総合判断すると、昭和62年2月に、承継法人への移行のため、国鉄が行った選別行為は、国鉄の分割・民営化に反対していた国労組合員及びその役員を、国鉄に同調し分割・民営化を容認していた他組合の組合員及びその役員と差別して行った不当労働行為であり、これによって生ずる責任は、被申立人両会社に帰し得るものである。

結局、被申立人両会社が行った昭和62年4月1日の本件不採用の措置は、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。

また、被申立人北海道会社の昭和62年6月1日付けの補充採用における不採用の措置は、以上のような同社発足までの経緯、補充採用時にも見られる顕著な組合間差別の存在等から判断し、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。

5 救済方法

本件において、当委員会が、被申立人らの不採用措置を労働組合法第7条第1号及び第3号に該当すると判断したのは、既に述べたとおり、不採用措置といっても実質的には一定の猶予期間を置いた整理解雇的措置にほかならないからである。そこで、当委員会は、当該不当労働行為がなされなかったならば生じていたであろう状態を形成するため、最も実効性のある救済として、主文第1項及び第2項の採用命令を発することとした。

この点につき、被申立人両会社は、改革法により定められた手続を経ることなく社員を採用することは、法律上不可能であり、このような救済命令は許されないと主張する。しかし、採用過程において本件不当労働行為がなかったならば、

申立人らの組合員は改革法に基づいて両会社に採用され得るものであり、同人らの採用を命ずる救済は、必ずしも改革法に反するものではない。

もっとも、本件において、全体として採用差別が国労組合員であるがゆえに行われたとの立証はなされているが、他方、別表第1及び同第2記載の個々の組合員につき、国労に所属していなければ両会社に採用されたであろうと判断し得るまでの個別的立証はなされていない。しかし、このような概括的立証にとどまったのは、当委員会が、本件審査過程において、被申立人両会社に対し、十分にその機会を与えたにもかかわらず、全く反証、反論を行わなかったからである。このような場合に主文の第1項及び同第2項の採用命令を発し得ないとするのは、不合理といわざるを得ない。

また、申立人らの組合員個々人の就労すべき職場・職種の決定については、被申立人両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とし、主文第3項のとおり命ずることとした。

更に、別表第1及び同第2記載の組合員について、被申立人両会社に採用されるまでの間、昭和62年4月1日に両会社に採用されていたならば得ることのできた賃金相当額(期末手当等の諸手当を含む。)と申立外清算事業団に所属して実際に受領した賃金額との差額を、被申立人両会社に支払わせることが必要なので、主文第4項のとおり命ずることとした。

第3 結 論

以上の次第であるから、被申立人両会社が昭和62年4月1日に申立人ら組合の別表第1及び同第2に記載する組合員を採用しなかったこと並びに被申立人北海道会社が同年6月1日の欠員補充において申立人ら組合の別表1に記載する組合員を採用しなかったことは、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ので、主文第1項ないし第5項のとおり救済をなすのが適当と判断する。

申立人のその余の申立てについては相当でないと認めるので、これを棄却する。

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1月12日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治 ㊟