

命 令 書

申立人 国鉄労働組合  
申立人 国鉄労働組合門司地方本部  
申立人 国鉄労働組合門司地方本部北九州支部  
申立人 国鉄労働組合門司地方本部博多支部

被申立人 九州旅客鉄道株式会社  
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 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、同社への採用を希望した別紙組合員目録①に記載の組合員422人を、昭和62年4月1日以降同社の職員として取り扱わなければならない。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、同社への採用を希望した別紙組合員目録③に記載の組合員1人を、昭和62年4月1日以降同社の職員として取り扱わなければならない。
- 3 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、同社への採用を希望した別紙組合員目録②に記載した組合員35人を、昭和62年4月1日以降同社の職員として取り扱わなければならない。
- 4 被申立人らは、上記1項乃至3項を履行するに際しては、それぞれの組合員が就労すべき職種及び職場等について、申立人組合と誠実に協議しなければならない。
- 5 被申立人らは、別紙組合員目録①乃至③に記載の組合員に対し、昭和62年4月1日以降各被申立会社に就労するまでの間に得たであろう賃金相当額(一時金を含む。)と申立外日本国有鉄道清算事業団から支払われた賃金額(一時金を含む。)との差額を支払わなければならない。
- 6 被申立人らは、本命令交付後5日以内に、下記文書を申立人組合にそれぞれ手交するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に明瞭に墨書して、九州旅客鉄道株式会社にあつては本社(北九州市所在の旧本社を含む。)の、西日本旅客鉄道株式会社にあつては新幹線博多駅事務所入口の、日本貨物鉄道株式会社あつては九州支社の、各従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

今般の国鉄改革に伴う昭和62年4月1日の職員採用において、貴組合所属の組合員であること及び貴組合の組合活動を行ったことを理由に採用しなかったことは、福岡県地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第

3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、該当者については直ちに採用手続を行うとともに貴組合に対し遺憾の意を表します。

平成 年 月 日（手交日及び掲示初日を記載）

国鉄労働組合

中央執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合門司地方本部

地方執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合門司地方本部博多支部

支部執行委員長 A 3 殿

国鉄労働組合門司地方本部北九州支部

支部執行委員長 A 4 殿

九州旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

（他の2被申立人もそれぞれの会社名及び代表者によること）

## 理 由

第1 申立人の請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合の組合員であつて、被申立人会社の社員となる旨の意志確認書を提出し、採用通知を受けなかった別紙組合員目録①の組合員らについて、昭和62年4月1日以降被申立人会社の社員として取り扱うとともに、同人らの日本国有鉄道における原職或いは原職相当職で就労させなければならない。
- 2 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の組合員であつて、被申立人会社の社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別紙組合員目録③の組合員らについて、昭和62年4月1日以降被申立人会社の社員として取り扱うとともに、同人らの日本国有鉄道における原職或いは原職相当職で就労させなければならない。
- 3 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合の組合員であつて、被申立人会社の社員となる旨の意志確認書を提出し、採用通知を受けなかった別紙組合員目録②の組合員について、昭和62年4月1日以降被申立人会社の社員として取り扱うとともに、同人の日本国有鉄道における原職或いは原職相当職で就労させなければならない。
- 4 被申立人らは、申立人国鉄労働組合の組合員である別紙組合員目録①乃至③の組合員らについて、昭和62年4月1日以降それぞれ被申立人らの社員と、賃金・一時金その他一切の給与及び昇給などについて不利益のないように取り扱わなければならない。
- 5 陳謝文の交付並びに掲示。

第2 認定した事実

I 当事者等

1 申立人等

- (1) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）に勤務する職員によって結成された労働組合であり、昭和62年4月1日に国鉄が分割・民営化されて後は、国鉄の事業を承継して設立された各会社に勤務する職員及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に勤務する職員によって組織された労働組合である。

国労は結成後殆どの期間にわたって70%程度の組織率を保ってきたが、同61年10月以降は組織率50%を割り、本件申立時の組合員数は約4万4000人である。

なお、国労から分離・独立して、同26年には国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）が、同43年には鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）が同46年には全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）が、同62年には九州鉄道産業労働組合（以下「九州鉄産労」という。）がそれぞれ結成された。

また、被申立人会社には同49年に結成された全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。）も存在する。

- (2) 申立人国鉄労働組合門司地方本部（以下「門司地本」という。）は、国労の下部組織であって、被申立人の事業地域のうち、福岡、佐賀及び長崎3県とその周辺職場及び清算事業団に勤務する職員によって組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は3500人である。
- (3) 申立人国鉄労働組合門司地方本部北九州支部（以下「北九州支部」という。）及び申立人国鉄労働組合門司地方本部小倉工場支部（以下「小倉工場支部」という。）は門司地本の下部組織であって、それぞれ被申立人の事業地域のうち北九州を中心とする職場、小倉工場及び清算事業団に勤務する職員によって組織された労働組合である。

なお、小倉工場支部は、組合員が激減し、支部の機能を果たし得なくなったため、昭和62年11月組織の統廃合を行い、小倉工場分会として北九州支部に統合した。

- (4) 申立人国鉄労働組合門司地方本部博多支部（以下「博多支部」という。）は、門司地本の下部組織であって、被申立人の事業地域のうち博多駅を中心とする職場及び清算事業団に勤務する職員によって組織された労働組合である。

## 2 被申立人

- (1) 被申立人九州旅客鉄道株式会社（以下「JR九州」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、国鉄が経営していた旅客鉄道事業を6分割し、その九州地域における事業等を継承して設立され、肩書地に本社を置く従業員約1万5000人の会社である。
- (2) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「JR西日本」という。）は、同様に国鉄が経営していた旅客鉄道事業を6分割し、その北陸、近畿及

び中国地域の事業等を承継して設立され、肩書地に本社を置く従業員約5万3000人の会社である。

(3) 被申立人日本貨物鉄道株式会社（以下「JR貨物」という。）は、同様に国鉄が経営していた貨物鉄道事業を承継して設立され、肩書地に本社を置く従業員約1万2000人の会社である。

なお、上記3者を総称して以下「被申立人ら」という。

## II 国鉄改革関連法の成立について

1 昭和56年3月16日発足した第二次臨時行政調査会（以下「第二臨調」という。）は、国鉄の再建に関する審議の結果、同57年7月30日の最終答申において、5年以内の国鉄の分割・民営化、新規採用の停止等11項目の緊急に措置すべき事項及び国鉄再建監理委員会（以下「再建監理委」という。）の設置等を抜本的対策として提言した。これを受けて政府は、同年8月10日第二臨調答申を基本的に尊重する旨と、国鉄再建関係閣僚会議の設置を閣議決定した。

2 昭和57年9月24日、政府は行政改革大綱を閣議決定し、5年以内に国鉄の経営形態を変更すること及び再建監理委設置法案の国会提出を決定した。また、第二臨調の最終答申で示された緊急に措置すべき11項目を精査したうえ、国鉄の当面の経営悪化を防ぐための措置として、職場規律の確立、地方交通線の整理促進、議員兼職の禁止等緊急10項目の実施を閣議決定した。

3 昭和58年5月、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成立し、これに基づいて同年6月10日再建監理委が発足し、下記要旨の提言及び答申を行った。

(1) 第1次緊急提言（同58年8月2日）

- ア 組織の簡素化、職場規律の確立など経営管理の適正化
- イ 地方交通線の整理促進、工場等の統廃合等事業分野の整理
- ウ 営業収支の改善及び債務増大の抑制

(2) 第2次緊急提言（同59年8月10日）

- ア 国鉄事業再建の分割・民営化方向での具体的検討
- イ 要員対策の推進、用地処分の促進
- ウ 地方交通線、貨物輸送等事業分野の整理

(3) 最終意見書（同60年7月26日）

ア 経営形態について

国鉄の事業を6旅客会社、1貨物会社、新幹線一括保有方式及び研究所等に分割し、各経営単位が経営の自主制を発揮し、経営の効率化を図り得るようにするとともに、公社制度を廃止して民営化する。なお、実施時期は、同62年4月1日とする。

イ 要員規模について

新事業体の適正要員規模は、18万3000人（旅客鉄道部門16万8000人、貨物鉄道部門1万5000人弱、研究部門等）であるが、余剰人員が膨大

であること等を勘案し、旅客鉄道会社にその適正要員規模の2割程度を上乗せした要員を移籍することとし、この上乗せ要員は、旅客鉄道会社において関連事業の積極的展開等で有効活用を図る。

ウ 余剰人員対策について

昭和62年度当初に予測される余剰人員（特別対策を講ずべき職員）は、約4万1000人であり、これが旧国鉄（後に認定する清算事業団）に所属することとなるが、これらの特別対策対象者については、3年を限度として旧国鉄に雇用を継続し、組織的かつ継続的な再就職のための取組み（職業指導、教育訓練、就職斡旋等）を行うこととする。もとより、新事業体は、これらの者を優先雇用することは当然である。

なお、旧国鉄は、新事業体が引き継がない旧国鉄の長期債務の整理等も行う。

- 4 政府は、再建監理委の最終意見書を受け、昭和60年7月30日にこれの尊重を、更に同年8月7日には、総理大臣を本部長にした国鉄余剰人員雇用対策本部設置をそれぞれ閣議決定した。

また、同年10月11日、政府は、同62年4月1日をもって国鉄を分割・民営化する、その時の具体的方策及びそのための法律案の提出を内容とする国鉄改革のための基本方針を閣議決定した。

更に政府は、同年12月13日、余剰人員対策の基本方針を閣議決定し、雇用の場の確保方針を決定した。

そして、政府は下記の国鉄改革関連9法案を国会に上程し、(1)の法案は同61年5月30日に、(2)乃至(9)の法案は同年11月28日にそれぞれ成立した。

- (1) 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
- (2) 日本国有鉄道改革法
- (3) 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。）
- (4) 新幹線鉄道保有機構法
- (5) 日本国有鉄道清算事業団法（以下「清算事業団法」という。）
- (6) 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「再就職特別措置法」という。）
- (7) 鉄道事業法
- (8) 日本国有鉄道改革法等施行法
- (9) 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

なお、上記9法を総称して「国鉄改革関連法」という。

- 5 国鉄改革関連法は、国鉄の分割・民営化の目的や方法並びに職員の採用手続について、次のように定めている。

- (1) 破綻した国鉄事業の再建は、現行の公共企業体による全国一元的な経営体制ではなく、民営・分割による新たな経営体制を実現し、もって国

民生活及び国民経済の安定及び向上を図る（改革法第1条）べく、旅客鉄道事業を北海道、東日本、東海、西日本、四国及び九州に6分割し、その経営組織を株式会社としてそれぞれ引き継がせる（改革法第6条）。

貨物鉄道事業については、これを旅客鉄道事業と分離し、その経営組織を株式会社として引き継がせる（改革法第8条）。

新幹線鉄道については、新幹線鉄道保有機構を設立して施設を一括して保有させるとともに、旅客会社への貸付業務を行わせる（改革法第7条）。

また、連絡船事業、旅客自動車運送事業及び電気通信等に関する業務等も、それぞれ承継法人に引き継がせる（改革法第9条乃至第11条）。

- (2) 承継法人の職員の採用については、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（改革法第23条第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、採用の基準に従って承継法人の職員となるべき者を選定し名簿を作成し（同条第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、承継法人の成立時に職員として採用される（同条第3項）。

なお、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設立委員に対してなされた行為は、それぞれ承継法人がした行為及び同法人に対してなされた行為とされる（同条第5項）。

また、退職手当は、承継法人に採用された職員に対しては支給されず（同条第6項）、承継法人を退職する際に、国鉄職員としての在職期間を承継法人の在職期間とみなして処理される（同条第7項）。

更に、運輸大臣は、それぞれの会社ごとに設立委員を命じ、当該会社の設立に関して発起人の職務を行わせ、併せて、設立委員は、改革法第23条に定めるもののほか、当該会社がその成立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる（鉄道会社法附則第2条）。

- (3) 国鉄は、承継法人に事業を引き継いだ後は、清算事業団に移行し、承継されない資産、債務等の処理事業を行うほか、臨時にその職員の再就職の促進を図るための業務を行う（改革法第15条、清算事業団法第1条）。

なお、再就職を必要とする職員の早期かつ円滑な再就職の促進を図るため、再就職特別措置法では、国等の関係者の早期かつ円滑な再就職のための努力（第2条）が、承継法人は清算事業団職員を優先雇用すべきこと（第20条）が、また承継法人の清算事業団への協力義務（第23条）が規定されているが、その附則第2条は、本法が平成2年4月1日失効する旨定めている。

- 6 国鉄改革関連法を審議するため、衆・参両院に設置された日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「特別委員会」という。）において、次のような説明・答弁がなされている。

(1)ア 労使共同宣言に調印しない組合に対する基本的態度について

「労使共同宣言に調印のできない或はすることに反対である組合に対しましては、私ども信頼を持ってません。従いまして、雇用安定協約を結ぶことができない」(B2国鉄総裁61・10・21衆・特別委員会会議録第8号29頁)

イ 雇用安定協約締結の有無による労働条件整備に係る差別の存否について

「私ども……各組合に対しまして全く公平、平等、無差別、この原則で対応を致しております。その組合員がどの組合に属するかによりまして、その待遇その他を絶対に差別は致しておりません。」(B2国鉄総裁61・10・21衆・特別委員会会議録第8号30頁)

(2)ア 人材活用センターの設置目的について

「人材活用センター設置の趣旨でございますが……現在過員が非常に多くなって……このまま放置いたしますと、勤務の箇所におきまして勤務の緩みが生じ、それがひいては職場規律の乱れ或は基本的な問題であります安全の問題等々に悪い影響が出るのではないかということを考えまして、鉄道の本来業務に従事すべき者以外の職員を一まとめに致しまして、人材活用センターというところに所属をしていただき、そこで集中的な人材の活用を図る。色々な増収活動なり……各種の教育等々を実施することにより……有効な対策としたいというのがその狙いでございます。教育の内容は……多能化教育……鉄道学園教育……パソコン教育……関連事業教育というようなことをそれぞれの人活センターで独自に組みまして教育を実施しておるところであります。人活センターにどういう職員を配置するか……それぞれの所属長がその権限と責任におきまして、個々の職員の能力、意欲或いは適性というような個々人の職員の様子を十分に総合的に判断を致しまして、そこで適材適所にこれを活用するという意味合いにおきまして配属を決めておる……特定の組合に所属しているからとか、或はまた、組合の活動歴がどうであるかというようなことを全然考慮いたしておるものではございません。」(B2国鉄総裁61・11・25参・特別委員会会議録第8号2頁)

イ 人活センターへの国労組合員発令について

「管理者の数が非常に多数でございますので、一部におきまして誤解が生じておるとするならばそれは大変遺憾なことでございます。したがって今後も細心の注意を払い、絶対に不当労働行為にわたることのないように厳しく指導してまいる……。」(B2国鉄総裁61・11・27参・特別委員会会議録第9号2頁)

(3)ア 国鉄の場合、何故NTT・日本たばこ同様全職員承継できないのかについて

「新会社発足時に21万5000人でスタートする……これには鉄道業務

そのものに係る要員体制のなかで必要になる要員数に加えて、新会社が発足当初必要となる他の業務或は将来関連事業への移行というものを頭におきながら、スタートの時点でも鉄道業務そのものからみれば約2割の余分な人員を抱えてスタートするわけであります。」(C1運輸大臣61・10・20衆・特別委員会会議録第7号その一17頁)

イ NTT・日本たばここと違い包括的承継をしないことで、組合活動家排除等があり得るのではとの質問について

「残念ながら非常に多くの職員に清算事業団において雇用の機会の確保、再就職の援助等の各種の対応のなかで、計画的な全員の再就職を図る、その機会を待っていただくわけではありますが、こうした状況のなかに……所属する労働組合による選別というようなものが行われるとは私は考えてはおりません。また、あってはならない……。」(C1運輸大臣61・11・12参・特別委員会会議録第3号16頁)

(4)ア 承継法人の職員採用基準及びその手続について

「改革法が成立いたしますと……設立委員会、評価審査会を発足させ……同時に会社設立手続きを……そして基本計画を政府が確定を致しますとこの中で承継の職員数が決まってしまうと、承継法人の設立委員の方々は、それぞれの会社における労働条件とか採用基準を御決定になり……それを国鉄当局にたいして通知をされる……国鉄はその時点から、今度は職員の配属希望の調査を開始いたします……その調査表の提出を受けましてから後、今度は国鉄当局がそれを集計し、分析し、調整し……候補者の名簿を作成いたし……それぞれの承継法人、各企業にたいしてこの候補者名簿を提出いたします。それぞれの承継法人はその名簿の中から職員の選考をし、採用を内定し、通知をし、その応諾の返事を受けて採用の決定を致します。そして今度はそれぞれの承継法人、会社のなかでその職員の配属を検討し、配属を決定され……それを受けて国鉄当局は……配属計画を決定し、配転発令をして……新たな職場における移行慣熟の期間を経て新会社のスタートに結びつく……。」(C1運輸大臣61・10・8衆・特別委員会会議録第4号5頁)

イ 職員の採用方法と労働三権との関係について

「この改革法は、新事業体の職員の採用は新規採用によるというふうになっておる……新規採用におきましては一般の民間企業におきましても団体交渉は問題にならない……憲法の条項には違反しない……。」(C2労働大臣61・10・20衆・特別委員会会議録第7号その一17頁)

ウ 承継法人の職員採用過程における国鉄の位置付けについて

「新会社の設立委員が任命されてから職員の採用に至るまでの過程においては現在の国鉄当局はいわばその設立委員の補助者としての立場で職員個々の方々の希望を伺い……集計し……調整するという意味での補助者の役割をするわけであります。」(C1運輸大臣61・10・22



衆・特別委員会会議録第9号11頁)

エ 国鉄の名簿作成行為は設立委員の履行補助者としての行為と  
いうが、設立委員と履行補助者とは同人格かの質問について

「名簿作成等につきましては国鉄がこれを行う……これは法律的に  
みますと、事実行為の委託といたしますか、準委任、民法でいいますと  
準委任という関係になろうかと思えます。そういう意味で、同人格か  
どうかという観点から私ども考えたことはございませんけれども、法  
律的にいいますと民法でいうところの準委任、これに近いものであろ  
うという風に思えます。」(C3総括審議官61・11・21参・特別委員会  
会議録第6号39頁)

オ 設立委員が職員の選定を国鉄に依頼する理由、国鉄の法律上の立場・  
資格について

「承継法人の職員の具体的な選考作業は、設立委員などの示す採用  
の基準にしたがって国鉄当局が行うわけではありますが、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、民法に照らしてい  
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。」(C1運輸大臣61・11・25  
参・特別委員会会議録第8号8頁)

(5)ア 職員選定の際の職員管理台帳の利用の有無について

「職員管理台帳は、職員の個々の勤務成績を詳細に記載してあり  
ます。採用基準のなかに勤務成績、これは当然にはいるだろうと思  
いますが、そうした場合におきましては、管理調書は当然に参考にいた  
します。」(B2国鉄総裁61・10・13衆・特別委員会会議録第6号20頁)

イ 職員管理調書を名簿作成の判断資料にするかについて

(採用)「基準のなかに勤務成績というものがあるとするならば、私  
どもそれに基づきまして判断をする材料といたしましては、現在私ど  
もが持っております職員管理調書……によりまして判断をしていく  
……。」(B2国鉄総裁61・11・20参・特別委員会会議録第5号13頁)

ウ 職員管理調書の評価期間を3年間と限定したことについて

「国鉄は昭和55年から6年ぐらいいかけてまして職場規律是正に全力  
を挙げて取り組んだところでございます。私ども全力を挙げまして職  
場規律の是正に取り組みまして、その成果がその後徐々に挙がりつつ  
ございますけれども、そういった姿勢に転換いたしましたその時期が  
ほぼ3年前でございますので、それ以降のものを参考にした……。」(B  
3常務理事61・10・22衆・特別委員会会議録第9号9頁)

エ 職員管理調書の労働処分の回数について

「今までの処分に対する弁明・弁護は、全部終了しております……  
から当然に管理調書のなかには入っております。それから、係争中の  
ものも、こちらが処分をしたということでございますから、裁判上の

問題は別としましてこれも全部調書のなかには入っております。」(B 2 国鉄総裁61・10・22衆・特別委員会会議録第9号10頁)

オ 新事業体は民間企業であり、日本国有鉄道法(以下「日鉄法」という。)に基づく過去の労働処分の有無が基準となつてはならないのではないかとの質問について

「あくまでもこの(採用の)基準というものは、設立委員などがお決めになるものでありますけれども……その内容について、所属する労働組合によって差別が行われるようなものであつてはならない……その採用基準のなかに例えば勤務成績……を取り上げられることも……あり得る……そして、その中における処分歴等も判断要素の一つになることもそれはあり得る……しかし、その職員の採用手続きの過程におきまして……労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績をお示しするようなことはあり得ない……。」(C 1 運輸大臣61・11・25 参・特別委員会会議録第8号7・8頁)

カ 国鉄が設立委員に提出する報告に符号を付すことについて

「新事業体の職員を採用いたしますのに、設立委員が労働条件或は採用基準をお決めになるわけではありますが、それに基づいて個々の職員の方々に対し、国鉄がいわばその設立委員の補助者の立場でその条件等を知らせ、個々の方々の希望を聞き、集計し、そしてその中からそれぞれの会社のいわば条件に見合う方々をご推薦申し上げるという経緯をとる……。(基準等の)具体的な内容というものは設立委員がお決めになることでありますが、その際に、現在国鉄が有しておる資料というものがそのままの形で新会社の設立委員に手渡されることがあつたら、これは私は法的に問題を起こすことではなかろうかと考えております。」(C 1 運輸大臣61・11・20参・特別委員会会議録第5号13頁)

(6) 附帯決議について

昭和61年11月28日、国鉄改革関連8法の成立に際し参議院において「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」との附帯決議がなされ、C 1 運輸大臣は、その趣旨を尊重し政府として努力していく旨発言した。(特別委員会会議録第10号17頁)

(7)ア 清算事業団職員の段階的給与について

「清算事業団における給与体系というものは、現在の国鉄の勤務の状況において、国鉄の給与体系のなかで受ける給与とは自ら違ったものがあり得ると考えておりますが、私は、本質的には労使交渉事項ではなかろうか。いずれにしても、今後関係者の間において適切な給与体系が設定されるべきものだと考えております。」(C 1 運輸大臣61・11・20参・特別委員会会議録第5号14頁)

イ 清算事業団職員は、3年後に首になることはないとの保証の有無について

「これだけの大改革をやっておるのでございますから、政府もそれ相応の責任を持っておるわけでございます。したがって……1人といえども心配をかけないような体制を作り上げるために、政府も責任をもって全力を注ぐ決心しております。」(C4 総理大臣61・11・20 参・特別委員会会議録第5号15頁)

### III 国鉄改革に至る労使関係について

1 昭和56年3月に発足した第二臨調で、国鉄再建等が審議される過程において、同57年2月20日には、日本労働組合総評議会(以下「総評」という。)、全国産業別労働組合連合並びに国労、動労、全施労及び全動労は国鉄改革共闘委員会を、また、同年3月9日には、国労、動労、全施労及び全動労は国鉄再建問題四組合共闘会議を設置し、ともに国鉄の分割・民営化に反対する態度を表明した。一方、鉄労は、国鉄の分割・民営化を推進する方針を採った。

なお、国労の国鉄分割・民営化に対する基本的態度は、国鉄それ自体が国民の共有財産であり、公共交通機関であるので、国民の交通権確保の点からこれに反対するというものであった。

2 昭和57年2月2日政府によって設置された国鉄再建に関する小委員会(以下「再建小委」という。)は、同年3月4日に検討結果を中間報告として発表したが、その要旨は、国鉄再建の鍵を握るのは国鉄職員の士気であり、職場秩序及び規律であるとして、現場協議(分会単位の交渉制度)に関する協約(以下「現協協約」という。)の破棄、悪慣行の是正及び管理体制の強化を求めるものであった。

3 (1) 昭和57年7月9日、国鉄は、関係組合に対して現協協約の改訂案を提示して交渉に入り、動労、鉄労及び全施労は、改訂案について妥結した。一方、国労は、国鉄が示した改訂案は、職場内組合活動を抑圧するものであるとの立場から、交渉を継続してきたが進展せず、同年10月16日には公共企業体等労働委員会(以下「公労委」という。)に調停申請を行った。同年11月16日、公労委は調停困難であるとして労使の自主解決を勧告し、双方これを受諾したが解決に至らず、同年12月1日、現協協約は失効した。

(2) 昭和57年12月1日、現協協約が失効して以降、職場では次のような状況が現出した。

ア 第二臨調発足後、3K赤字(米・健保・国鉄)キャンペーンが行われるようになり、国鉄は、国労が現場協議制度を積極的に活用した組合活動を行っていた南福岡電車区、鳥栖及び直方気動車区を労務管理強化の重点職場として指定した。

イ 直方機関区においては失効初日以降、当局は、今まで労使間で確認してきた事項は全て無効になったのであり、今後は管理者と部下との

関係のみ存在する、従って労使間の話し合いは無くなったとして、従来は認めていた作業の方式、ルールに関する質問、意見を一切認めず、業務命令として一方的に処理するようになった。

ウ 同58年6月頃から、国鉄は、点呼に関して立席呼名方式を強制し始めた。

点呼とは、管理者が部下職員に対し業務に関する指示、伝達を行うものであり、従前は、職員は着席してメモを取ったりしながら受けていたが、これが起立をして、「ハイ」と返事をする方式に変更され、これに従わなかったり、職員が質問、意見或いは抗議の発言を行うと、当局は、これを点呼妨害した或いは業務指示を妨害したものとして現認し、勤務否認として扱い賃金カットや低勤務評価の対象とする等の対応を行うようになった。

このような点呼の場には、九州総局の管理者が現認のために3乃至5名、大きな現場の場合には10名位が立合をすることがあった。

エ 同59年頃から、博多信号通信区長B4は、点呼で「意識を変えないと新会社には残れないよ。ワッペンや国労バッジをしていては、他の職場より悪く思われますよ。」等と言いだめた。

また、博多信号通信区に出向いた九州総局の管理者も「意識の改革をしなさい。増収活動をしなさい。」等と話した。

オ 同59年2月以降、日田駅長B5は、点呼で「今、自分が何をしなければならぬかを、真剣に考える時期に来ている。誰に給料を貰っているのか。」とか、バッジ、ワッペン、腕章等着用者に対しては「後になって泣くぞ、新会社にはそんなやつはいらん。」と繰り返すようになり、また、同駅長は一方的に、休憩時間以外の休憩室使用を禁止し、国労の掲示板を減らすとともに、掲示した機関紙にもクレームをつけた。

日田駅営業開発センターには、国労組合員だけでなく鉄労組合員も配属されたが、そこでの本来業務は鉄労組合員だけにやらせた。

カ 同60年10月頃、後藤寺駅においては、業務命令で職員を白線（床に白テープで2本線を引いたもの）に並ばせて点呼をしていたが、白線から5センチメートルずれた職員に対して、当局は、1時間分の賃金カットを行ったが、国労の抗議を受けて、九州総局の指示であるとしてこの処分を撤回し、カット相当額を返還した。

キ 国労組合員は、従来から労使間の重要な対立事項に関しては、本部の指示、指令を受けて3日間或いは7日間といった期間を限定して、約4センチメートル四方の大きさで例えば86春闘勝利等と記載したワッペン着用行動を実施していた。また、約1センチメートル四方の国労バッジを、シンボルマークとして日常的に着用していた。これらに対しても、国鉄は取り外しを命じ或いは勤務評価の対象にするとの対応をした。

なお、他の組合の組合員も従前バッジを着用していたが、国鉄が規制の強化をはじめた同58年半ば頃から着用しなくなった。

ク 後記Ⅳの3で認定の人活センター設置後の朝の点呼では、組合バッジ着用等に関し当局は、「そのようなことをやっていれば自分の不利となるだけだ。組合が生活を保障できると考えているのか。当局しか保障できない。後で泣き面をかくなよ。」等の発言を行った。

ケ 点呼の席上、久留米駅長は、「君たちの行動は全てチェックし局に報告している。早く国労バッジをはずさないと、列車に乗り遅れるよ。」と話した。

コ 同61年4月、久留米駅分会副委員長A5は、営業開発センターに担務指定され、ワッペン、腕章を着用して乗車券の臨時窓口発売業務に従事していたところ、B6久留米駅長、助役4名及び九州総局課員2名が突如やって来て、同人にワッペン、腕章を外すように命じ「外さないなら窓拭きをやれ」と言い、駅長らの監視のもと窓拭きをやらされ、その後職務を外されて本駅の個室に連れていかれ「誰の指示か、いつまでも強情はって後悔するなよ。」と追及された。

サ 同59年7月、博多建築区B7事務助役は点呼で、組合の団結タオルを勤務中使用することは時間内組合活動であるとして禁止した。

同61年4月11日、同建築区B8助役は、点呼で国労組合員に対し「返事がなかったことを確認します。後日勤評の対象とします。」「ワッペン着用者については勤務の変更をし、緊急以外は室内業務とします。」と発言した。

同61年8月6日、点呼に立会した九州総局施設部B9総務係長は、「新会社は勤務成績が優先する。仕事だけではなく上司からの命令は絶対に聞いて社長から好かれる職員になりなさい。」と話した。

同61年8月11日、組合員A6は、九州総局施設部建築課B10係長から「貴方は国労を脱退してパイパンになっときなさい。今月いっぱい脱退すればまだ間に合う。」と言われ、その2日後にはB11管理助役から「行動に表わさないと分かりません。」と言われた。

シ 同61年10月、久留米駅に勤務していたA7は国労を脱退したが、その理由を博多支部執行委員A8に次のように話した。

「国労にいれば、国労バッジを着けていれば、絶対採用されない。脱退すれば必ず採用されるとは言えないが、可能性はあると管理者に言われた。」

そこでA8が不当労働行為を止めるよう抗議したところ、B12主席助役は、「本人のためにやっている。先ず採用されることが一番だ、それは不当労働行為ではない。」と言った。

4 国鉄は、昭和57年11月のダイヤ改正までは、国鉄内には複数の労働組合が存在していることに鑑みて、団体交渉に関しては同時妥結をその基本的な態度としていたが、ダイヤ改正後は、動労、鉄労及び全施労の3組合と

先行妥結を行うようになり、職員の約70%を組織していた国労は取り残されるという状況が生じた。

- 5 前期Ⅱの3の(1)で認定のとおり、昭和58年8月2日、再建監理委は組織の簡素化、職場規律の確立など経営管理の適正化等を内容とする第1次緊急提言を行ったが、国労は、この段階では既に国鉄の分割・民営化阻止方針を決定していた。

- 6 (1) 昭和59年6月5日、国鉄は、組合に対して余剰人員対策3項目（退職勧奨促進・一時帰休制度・派遣。以下「調整策」という。）を提示し、交渉を開始した。

これに対して総評は、同年7月29日国鉄の分割・民営化に反対し、調整策は事実上の首切りにつながるとして、断固闘い抜くとの特別決議を行った。

同年10月10日、この調整策について、動労、鉄労及び全施労の3組合は妥結した。

それを受けて国鉄は、上記3組合と日鉄法第29条の免職・降職の規定の適用除外について定める、雇用の安定に関する協約（以下「雇用安定協約」という。）の継続締結を行った。

一方、国労との交渉においては、国労がこの調整策について本人の希望の尊重及び本人の同意を得ることを条件としたため、同年10月11日をもって国鉄は国労に対して雇用安定協約を破棄する旨通告した。

同60年9月4日に至って国鉄は、国労との雇用安定協約の破棄通告を撤回し、この協約は同年11月30日まで存続させることで合意した。

- (2) 昭和60年10月24日、国鉄は国労に対し、調整策に関して非協力が続けば雇用安定協約の再締結はできない旨申し入れた。そして、同年11月30日、国鉄は、国労が調整策を積極的に推進しないということを理由に、雇用安定協約の継続締結を拒否したため、同年12月1日これは失効した。

- (3) 日鉄法は、第29条に「職員は、次の各号の1に該当する場合を除き、その意に反して降職され又は免職されることがない。」との規定を置いているが、「次の各号の1」には「(4)業務量の減少その他経営上やむを得ない理由が生じた場合」が含まれている。

昭和61年4月の衆議院運輸委員会で、昭和61年度中に2万名の希望退職者を募集することに関して、B3国鉄常務理事は次のように答えた。

「日鉄法第29条第4項の発動は、法律的には可能であると考えている。なお、雇用安定協約を締結している組合に所属する職員には発動は生じ得ない。」

- (4) 上記国鉄の発言を受けて、鉄労のビラは、次のように報じた。

「国労は雇用安定協約・配転協定を締結していません。

したがって

本人の意に反した 免職・降職 もあり得ます！！

鉄労は雇用安定協約・配転協定を締結しました。

だから

本人の意に反した 免職・降職 もあり得ません！！」

(5) 昭和61年9月から10月にかけて、日田駅のB13及びB14助役は、出向者を含む国労組合員の職場や家庭に出向き「出向だけでは新会社に残れない。態度で示せ。組合は一人一人の就職の面倒まではみない。就職の世話をするのは管理者だ。」と話した。

また、同年10月鉄労役員B15、B13及びB16は、「鉄労は新会社パスポートを得た。新会社に残るためには鉄労加入しかない。」と国労組合員に働きかけ、同月4名が国労を脱退し鉄労に加入した。

7 昭和60年7月26日、再建監理委は前記Ⅱの3の(3)に認定のとおり、昭和62年4月1日の分割・民営化、適正要員21万5000人、旧国鉄における長期債務整理及び余剰人員対策の3点を提言したが、国労はこれに抗議するため、同年8月5日列車運行に支障を与えない範囲として就労時間内2時間の職場集会を行った。これに対し国鉄は、同年10月、この職場集会に参加した国労組合員約6万4000人に対して戒告等の処分を行った。

8 (1) 昭和60年12月11日、国鉄は、進路希望アンケート調査の実施を発表した。

この調査の目的は、同年10月11日に閣議決定された「国鉄改革のための基本方針について」に基づく改革不可欠の前提とされている国鉄の余剰人員対策の一環として、職員が公的部門を希望するのか、或いはその他の選択肢を希望するのかを調査するものであり、翌61年1月6日が回答期限となっていた。

(2) 国労は、この進路希望アンケート調査に関しては、国鉄の分割・民営化に反対であること、また、そのための法律も制定されていない状況の下で進路調査を行うことはおかしいとして「私は分割・民営に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。」と記載、回答する方針を決定し、下部に徹底させた。

この結果、約半数の職員が優先順位を記入せず、分割・民営化反対などと記入して、国鉄の指示どおりの回答を行わなかった。

この回答を受けた国鉄は、国労との関係で「組織的な妨害行為があったことは明らかで、こうした状況では雇用安定協約の再締結には応じられない」との意向を表明した。

一方、動労、鉄労及び全施労の3組合については、ほぼ100%の組合員が調査の趣旨に沿う回答を行った。

なお、国鉄が、昭和61年1月30日に公表したサンプリング調査結果によると、全国で6分割される旅客鉄道会社希望者は73%であり、第2希望は居住地域内の公的部門となっていた。

9 昭和61年1月13日、国鉄は関係組合に対して、要旨次のような労使共同宣言（以下「第1次共同宣言」という。）に同意を求めた。

労使は、雇用安定の基盤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、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。

- (1) 労使は諸法規を遵守し、全力をあげてこれを実現する。
- (2) リボン・ワッペン等の不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、御客様に不快感を与えない、折目正しいサービスの提供に努める。
- (3) 飲酒・酒気帯び勤務、点呼妨害等企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努める。
- (4) 鉄道事業の再生を図るために必要な合理化は、労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する。
- (5) 余剰人員対策については、退職勧奨、派遣制度等を積極的に推進し、新たな希望退職制度の法的措置がなされた後には、目標達成にむけて積極的に取組み、職員の将来の雇用の場の確保・拡充について労使が一致協力する。
- (6) 上記の事柄を積極的に推進していくために「再建問題懇談会」等労使間のルールに則った話し合いの場を、従来にも増して活性化し、活用していく。

これに対して国労は、宣言文について事前に何の相談もなく、当局が一方的に作成したものであること、更に、その内容が組合の諸活動を制約し、また、法律の成立前に事実上の分割・民営化への協力を意味するものであるとして第1次共同宣言の同意を拒否した。

他方、動労、鉄労及び全施労は、宣言文について事前に国鉄と協議を行ったうえでこれに調印した。

- 10(1) 昭和61年2月25日、第1次共同宣言に調印した動労、鉄労及び全施労の3組合と国鉄総裁とが再建問題懇談会を開催し、国鉄改革労使協議会の設置について協議を行った。更に、同年5月14日には第1次共同宣言調印4組合（この時点では、既調印3組合に加え真国鉄労働組合が同年4月13日に結成され調印していた。）と国鉄の間で連絡会議が開催され、同年6月10日には上記4組合と運輸大臣との間で雇用問題についての会談が行われた。

この会談の様子を同月18日付け動力車新聞は“いまの国労では組合員守れぬ”との見出しで、概略次のように報じた。

『本部は6月10日、4組合合同でC5運輸大臣と会談した。これはかねてから雇用、労使問題などで大臣の見解を求めていたのに政府が応えたもので、席上、B17委員長は「大臣と国鉄総裁は動労大会に出席し、4組合の雇用問題で前向きの見解を」、「労使問題は国会の場でなく労使間で詰めるよう指導を」など要請した。

これに対し運輸大臣は、「総裁とともに大会には出席する」、「真面目に働き国鉄改革に取り組む職員一人ひとりの雇用は、政府として責任をもって保障する」、「国会で労使問題が団交のようになるのは異常であり、国鉄の現状への共通の認識のもとに基本を踏まえ対処したい」、また、共同



宣言などを評価するとともに「B17委員長の4組合が一つの組織にとの提言は承知しており、私も1企業1組合が持論である」と表明した。この日の会談では、動労の広域異動をはじめ現実を直視した取組みを運輸大臣が評価するとともに、雇用と生活の確保にむけて4組合としてより一層の保障を取り付けたものとなった。』

- (2) 昭和61年5月21日、東京で開催された動労の本部及び東京・新幹線各支部三役の会議の席上、国鉄本社B18職員局次長は、次のように述べている。

「A9の腹をブン殴ってやろうと思っています。……不当労働行為をやれば、法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはいまややるということでありまして……我々としては新事業体の運営を徹底的に所定の効果を挙げるためには、そのなかに、人間の考え方、人間の労使関係はノーマルなものになっていなくてはダメだと、そういう意味で、先般……共同宣言を結んだことは、一つのカギになっている。それをいかに実現するかということが、新事業体の運営で非常に重要であり、それが唯一の道ではないかと考えている。」

- (3) 昭和61年7月10日、国鉄総裁は動労大会に出席し「国鉄の改革推進に対する動労の全面的協力に感謝する。動労の華麗な転進は、戦後の労働運動史上の大きな節目となると同時に、これが国鉄改革の推進力ともなっている」と挨拶した。

- (4) 昭和61年7月18日、第1次共同宣言に調印した4組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成した。

同月30日には、改革労協の全役員及び国鉄からはB2総裁、B19副総裁及び常務理事らが出席して初めての国鉄改革労使協議会が開催された。

この場の状況について、同年8月6日付け動力車新聞は「将来にわたりお付き合いを」、「所属組合員にパスポートを」という見出しを付して、要旨次のように報じた。

『国鉄総裁から「労使共同宣言に賛同された各組合が協議会をつくられたことは大変意義深い……今後も当協議会を通じて意思疎通をはかり、改革の完遂にむけて一体となって取り組んでいきたい。皆さん方は……将来にわたり我々とお付き合い願いたい。職員の問題については正念場を迎えることになる。職員管理という立場から各職場の勤務状況を把握している。」という挨拶があり、改革労協からは「労使協議会は経営問題のみを扱うのではなく、昭和62年4月に民営化された後の労使関係の健全化を目指して結成されたものであることから、その点についての議論を行うべきである。我々改革協議会の組合所属の職員の雇用は守られたものと考えており、自負心もあるが、その次の話として「パスポート等」の問題がある。当局側もこれらの点について十分考慮し、協議を始めてほしい……国鉄改革にあたり、地方に

よっては認識がズレているところもあるので、本社の指導徹底方をお願いしたい……」という意見が述べられた。続いて各組合より、新事業体の機構、経営規模、新生組合の取扱い、改革に反対する勢力への措置、新事業体に向けた職員の意識改革などについて意見が表明され、B18職員局次長が「新事業体のあり方については……時期をみて組合に対して事前に説明したい……新しく生れた組合については、労使が一致し、約束したことを守るという意思が確認できれば、共同宣言、雇用安定協約を結ぶのは当然のことだと考えている。労使関係のあり方については、お互いの認識に差はないと思う。大胆かつ細心に対処し、新事業体における健全な労使関係の確立を目指す。」と見解を明らかにした。』

- (5) 昭和61年8月24日、動労の全地本三役会議が組織拡大を課題にして開催され「二度と雇用不安を招かない新事業体の基盤を確立するために“反対”のみで何の努力もしない国労を解体し、改革推進組合・グループと連携をとりながら動労がその中心となって、国鉄改革と新たな労働運動を主導していくことが全体で確認された。しかも、新事業体移行の準備は着々と進められており、国労解体は早期に成し遂げていかなければならないことも強調された」と同月27日付け動力車新聞は報じた。

なお、動労は、同年7月23日、総評からの脱退を決定し、同年9月10日脱退は承認された。

- 11(1) 昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協と概要下記の労使共同宣言（以下「第2次共同宣言」という。）を締結した。

国鉄と改革労協は「国鉄改革に当たり真面目に働く意思のある職員が、その生活の基盤を失うことがあってはならない」との共通認識を基本に、真摯に協議を重ね、連携、強調を図りつつ、余剰人員対策の完遂のために全力を尽してきた。

既に労使が推進中の「第1次共同宣言」に加えて、今後の鉄道事業の発展のため一層の努力をすることにより、労使協調の成果を期することとする。

#### ア 鉄道事業のあるべき方向について

改革労協は、鉄道事業再生のための現実的な処方箋は、政府及び国鉄が推進している「民営・分割」による国鉄改革を基本とするほかはないという認識をもつに至った。

#### イ あるべき労使関係について

今後の鉄道事業の発展のためには、相互の理解と信頼に基づいた協調的な労使関係の確立が何よりも重要である。

改革労協は、この観点に立ち組織的統合への一層の努力を払うとともに「国鉄改革労使協議会」が、今後の鉄道事業における労使関係の機軸として発展的に位置付けられるよう、緊密な連携、協議を行う。

このような労使関係の帰結として、改革労協は、今後争議権が付与

された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは、争議権の行使を自粛する。

ウ 望ましい職員像について

今後の鉄道事業は、その健全な発展を遂げるためには、業務遂行に必要な知識と技能に優れていることはもちろん、企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる職員により担わるべきである。この考えにたち、労使はこれまでも積極的に派遣、休職制度、退職勧奨のいわゆる三本柱、直営売店、広域異動等を推進し、さらには第1次共同宣言に則り着実な努力を重ねてきた。今後は、さらに必要な教育の一層の推進を図るとともに、労使それぞれの立場において職員の指導を徹底する。

これに対し国労は、第2次共同宣言が、経営基盤が安定するまでの間のスト権放棄、分割・民営化を労使一体となって推進すること等を内容とするため、その締結を拒否した。

(2) 昭和61年8月28日、国鉄は要旨下記の総裁談話を発表し、昭和50年のスト権ストに関しての国労及び動労に対する202億円損害賠償請求事件について、動労に関する部分を取り下げた。

「動労は、57年12月以来ストライキを行わず、また、第1次共同宣言において、国鉄改革が実現するまでの間ストライキ等違法行為を行わないと宣言し、さらに「第2次共同宣言」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、その行使を自粛することを明言しました。また、動労は、57年以来職場規律の是正、合理化、余剰人員対策など国鉄の諸施策に積極的に協力をしてきており、更に、第2次共同宣言において民営・分割による国鉄改革に賛成し、これにむかって一致協力して尽力する旨約束いたしました。また、動労からは、動労側が提起し係争中の訴訟30数件について、紛争状態を解消したいとの申出を受けております。

したがって、これらの情勢に鑑み、動労については「202億円訴訟」を取り下げ、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思います。

なお、国労については、今日まで訴訟を取り下げるべき事情が生じていませんので、従来通り訴訟を維持し、その早期決着を目指していく。」

12 昭和61年3月4日、国鉄は関係組合に対して広域異動を提案した。

国鉄は、この広域異動の目的を、余剰人員が大量に生じたので九州、北海道から本州に広域に異動して要員調整を行うものであると説明した。

国労を除く3組合はこの提案に合意したが、国労は、あくまでも組合員本人の希望を尊重するという方針をとり、機関としての具体的な対応は何等決定しなかった。

国鉄は、同月20日、国労の合意がないまま九州及び北海道で広域異動の募集を開始した。

そして、国鉄はこの募集に際して、広域異動に応じた者は、新会社に確実に採用されると発言した。

同年5月9日、国鉄は広域異動の第1次応募を締め切ったが、応募者は全国で3515人であり、これらの応募者は逐次発令された。

その後も広域異動は実施されたが、当局は、その募集に際しては連日のごとく点呼時に、国鉄の分割・民営化は既定の事実であるとして「九州では全員の採用とはならない。九州の雇用状況は厳しい。東京に行けば優先的に採用される。」と話したり、また、同旨の局長名、駅長名の文書を家庭に送付するなどして強力に働きかけた。

昭和61年10月18日、直方気動車区長B20は、人活センター職員に対して「鉄道の仕事をしたい人は、残る方法として2つある。1つは派遣に行った人は約束されている。広域の人は最優先される。また、組合が共同宣言を結んでいるか否かは重大な判断となる。」旨話した。

また、香椎駅長は、広域異動に関して後記IVの1の(4)で認定のとおりのもをメモを書いている。

#### IV 国鉄改革に伴う労使関係について

##### 1 (1) 昭和61年3月11日、国鉄は、職員管理調書を作成することを発表した。

国鉄は、従来、日常の職員管理の資料として職員管理台帳を保有し、職員個々の入社以降の勤務成績等を記録、作成していたが、これは各管理局毎にそれぞれの様式で作成していたものであって、全国的に統一されたものではなかった。

そこで国鉄は、昭和57年以降政府から職場規律の乱れが指摘されたことを受けて、9回にわたって職場総点検を実施し、その総仕上げとして国鉄全体を統一様式で把握する目的で作成するとして、同調書の提出期限を同61年4月7日とした。この対象とされたのは、指定職と管理職の一部を除く職員約25万人であり、同調書は、従来の職員管理台帳と共に、後日の承継法人職員採用の資料となった。

同年3月27日、国労は、国鉄に対して職員管理調書作成のための調査の即時中止を求めて、団体交渉を申し入れたが、国鉄は、これは管理運営事項であって組合と協議すべきものではないとの理由で拒否した。

##### (2) 職員管理調書は、職員の氏名、住所、所属等を記載する基本事項、一般処分、労働処分、昇給等を記載する特記事項及び業務知識、技能、責任感、協調性、職場の秩序維持、服装の乱れ、態度・言葉使い、増収活動。現状認識等21項目からなる評定事項に区分されている(別紙資料1)。

そして、記入上の注意事項として、調査対象期間は昭和58年4月1日から昭和61年3月31日迄とすること、処分(一般処分、労働処分とも)については、発令日ではなく通告日で記入すること、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、記入については必ず管理者自身で行うこと等が示された。

##### (3) 現場での職員管理調書作成のための作業は、概ね次のような方法で行

われた。

ア 職員管理調書作成のための用紙等は管理局から渡されたが、評定者は事前にそれを見ることはなかったし、また、同用紙以外に具体的な基準も示されなかった。

イ 評定は、現場長の統括のもと職員名簿に従って、職員管理台帳をもとにして各評定項目ごとに首席の主導により管理者全員で協議しながら決定されたが、協議が一致しない場合の最終決定は現場長によって行われた。

ウ 評定事項のうち、職場の秩序維持、服装の乱れ、勤務時間中の組合活動、増収活動等の事項については、国鉄の現状や分割・民営化の必要性の認識を基準として評定されたため、国労の方針に従った組合員は低く評定されたほか、運用の実情を摘示すれば次のごとくであった。

(ア) 業務知識について

その業務に従事した期間の長短等は具体的に考慮せず評定された。

(イ) 協調性について

管理者の言うことを良く聞く者、組合の役員をやっている者は言うことを聞かない者という分け方で、評定にはっきりと差があった。

(ウ) 服装の乱れについて

リボン・ワッペンを着けている者は、指導に従わないということで1か2の低い評点にされた。

(エ) 現状認識について

国鉄の分割・民営化に反対している国労の組合員は、概ね1か2の評点をつけられたが、同じ国労の組合員であっても、増収活動をやったり、リボン・ワッペンを余り着けなかった者は、国鉄の厳しい現状を認識しているとして評点は2よりも高いことがあった。

(4) 昭和61年9月、国鉄は、職員管理調書の見直しを行った。

これは、4月に評定を実施して以降、考え方も変り評価も良くなった職員がいるということから行われたものである。そして、具体的な見直し作業は、4月に行った第1回の評定作業と同様、現場長の司会のもと、管理者全員で全職員の評定書のコピーを元にして行われ、例えば増収活動に協力すればもちろんそれなりの評価はされたが、後記IVの2の(5)で認定する国鉄改革推進組織に加入しなくとも国労を脱退し他労組に加入すれば、考え方が良くなった、現状認識が良くなったとして評点が上げられた。

この間の事情を示すものとして、次のような事例が見られる。

ア 昭和61年9月3日付け香椎駅長の幹部宛メモ（抜粋）

(ア) 今後の労務対策

労使共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。

第2次労使共同宣言の方向で職員の意識改革の土台をつくってもらいたい。

(イ) 雇用対策

広域移動は、部下に生活ができるようにしてあげるという気持ちで当たってくれ。

第1次広域（本局386名）は大半動労の協力によるものであった。動労は血と汗を出し組織を崩してまで協力した。今回は私達の方でやるしかない。

鉄道の仕事を続ける最後のチャンスを与えてやることができると考えて全力投入をされたい。

(ウ) 人活

いささかな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ょうがない。

人活＝清算事業団ではない 人活から救ってやる人をぜひ申告してほしい。

(エ) 職場規律

法案が11月に通れば後は振り分けるだけ それまでに立直らせること。

(オ) 新会社

最も早くやる事……人の振り分け 全てのデータ処理は終わっている。

データ（c p）の修正は10月

これから2ヶ月をいかに過ごすか（修正が出来るので立直りのラストチャンス）。

(カ) 博多地区の職場

第2次労使共同宣言の方向に職員を持ってゆくこと。

ゴネ得（広域には応募しない、共同宣言とは反対の行動をとる）は絶対許さない。

(キ) 意識改革

60・8 スト 約3500名参加  
61・4 ワッペン " 全く意識は変わっていない。

(ク) 労働組合

点検、摘発行動強化中…… “不当労働行為”

点呼等で労務指揮権を最大限に活用しビシビシやってもらいたい。

イ 松山駅の事例（昭和61年9月の評定に関するもの）

(ア) 評定の見直しで、評点が5から4に上がった職員に係る変更の事由として、「直営売店で売上の向上、旅客サービスに努力している。

仕事も前向きに取り組んでいる」と職員評定調書に記載されている。

(イ) 他方、評点が4から5に下がった職員については「7/26 17:30～18:30松山駅前抗議集会に参加し「分割・民営化」反対、不当差別・選別に抗議、現状認識ができていないと記載されている。

- 2 (1) 昭和61年4月3日、国鉄は、職員7万人を対象に企業人教育を行うことを発表した。

国鉄は、この企業人教育の目的について、親方日の丸意識やサービス精神の欠如等を払拭して、活力ある経営を通じ鉄道事業の未来を拓くために、職員一人ひとりが企業人としてふさわしい考え方と行動力を身につけることと説明した。

この点に関連して、同年5月30日に開催された香椎駅幹部会において、企業人教育は第1次労使共同宣言を実行できる職員をつくるものであるとの総務部長談話が報告された。

- (2) 受講者の決定は、箇所長が作成した推薦調書（推薦者の推薦理由、点呼・服装状態、増収活動等を含む平素の勤務状態、箇所長評定等が記載事項）によって行われた。

そして、決定の通知は、入所の2乃至3日前に該当者にのみなされ、周囲の職員にわからない形で教育が実施された。

なお、この教育の受講者は、一般職ではあっても中間管理職的な地位の職員が中心であり、国労は全員が参加する方針をとったがその数は少数にとどまった。

- (3) 企業人教育は、2泊3日の日程で、鉄道学園において実施された。

このに教育において当局は、受講者に対して、新生鉄道を担う選ばれた人であること、組合バッジ・ワッペン等を着ける人ではないだろうこと等を強調し、団体行動訓練、現状の分析と討議、労使共同宣言の討議等を行わせ、最終日には、職場でリーダーとなって意識改革の先頭に立つよう強調するとともに、各受講生に3つの実行目標を提出させた。この3つの実行目標は、各人の職場長に通知され、各職場で実績のチェックをすることになっていた。

なお、国労の方針どおり、バッジを着けて入校した組合員に対しては、バッジをはずすように指示があり、これを拒否すると別室に隔離されて1泊し、翌日もまた同様の指示があり、これも拒否すると昼頃退校させられた。

- (4) 企業人教育を終了して職場に帰った国労組合員は、国労が方針として立席呼名点呼等を拒否していたにもかかわらず、立席呼名点呼等を受け入れるようになった。

- (5) 昭和61年6月頃以降、職場内には多数の国鉄改革推進組織（以下「インフォーマル組織」という。）が結成された。

ア 6月27日には、九州総局管内の現場管理者によって「九青会」が結成されたが、その趣意書には概要次のように書かれている。

鉄道経営の健全な運営に向けた経営改革の諸準備は着実に進められており、最早一刻の猶予も許されない重要な時期にあって、今こそ我々管理者は勇気と決断をもって新生鉄道の担い手となるべく行動を開始する必要がある。

イ 8月には、鳥栖地区の企業人教育受講者が中心になって「青鳥会」が結成され、その大会には総務部長、人事課長、施設部長、九青会鳥栖支部長、鳥栖運輸長、各駅長等が来賓として出席した。

青鳥会の目的について、その趣意書には要旨次のように書かれている。

我々は、先般学園において経営技術研修（企業人教育）受講の機会を得ました。研修は、企業人としての意識改革、行動訓練等基礎的、基本的なもので、これで完了ということではなく、むしろこれからがスタートであります。従って、経営技術研修（企業人教育）受講者による「青鳥会」を結成し、更に広く深く研修し、相互啓発を図り、具体的な言動を持って、国鉄改革に邁進するとともに、企業人としての資質を高めることとしたい。

ウ 同じく8月に、門司駅に「新風会」が、門司港駅に「皆人会」が、中間管理職的な企業人教育受講者を中心にして結成された。

新風会の結成趣意書には「門司駅の企業人教育修了者を中心に学んできた精神を実行に移すべく有志一同で『新風会』を結成する……目前に国鉄の経営大改革をひかえ、真の企業人へと脱皮するためには、今我々は何をなすべきかを考え、行動しなければならない……従って今後とも鉄道事業で生計を立てようとするものは、企業方針に従い、門司駅のあらゆる目標達成のため、我々が知恵を出し合い、行動し、結果をもって答えるしかありません……」と書かれている。

この総会には、駅長、局からは4名の課員が出席し「企業人教育をした者だからその立場でやってほしい」、「運転主任は自覚を持って」、「労使共同宣言を知っているか。これからはこの立場を貫かねばならぬ。知らないものは送るから勉強してくれ」等の発言がなされた。

エ 同様に、博多支部内にも博多駅に「創世会」が、竹下駅に「拓進会」が、博多車掌区に「飛祥会」が、久留米駅に「筑水会」が結成された。

オ 上記のごとく、企業人教育受講者が中心となって組織したインフォーマル組織に参加した国労の組合員は、日時をおかずに国労を脱退し、他の組合に加入していった。

企業人教育が開始されて後の門司地本の組合員数の推移は、下表のとおりである。

区 分	61/6	7	8	9	10	11	12	62/1	2
門司地本	5,428	5,388	5,214	4,847	4,282	3,542	3,127	2,262	1,842
北九州支部	3,673	3,640	3,510	3,254	2,827	2,379	2,047	1,807	1,450
博多支部	1,755	1,748	1,704	1,593	1,455	1,163	1,080	455	392
対前月比		△40	△174	△367	△565	△740	△415	△865	△420



- 3 (1) 国鉄は、国鉄改革の諸作業が進展していくなかで、希望退職による職員の減少が見込まれるとしても、余剰人員の数が膨大なものとなるため、この対策として昭和61年7月1日以降人材活用センター（以下「人活センター」という。）を設置し、諸々の教育訓練を施すなどして、要員運用を行っていくことを決定した。

この間の事情について、職員局職員課総括補佐B21は、国有鉄道9月号（昭和61年9月1日発行）に要旨下記のように書かれている。

「7月1日、全国の総局、管理局の現業機関1010箇所に、所要を上回る人員を可能な限り集中的に配置し、効率的な運用を図る目的で人材活用センターが設置された……余剰人員問題については、増収施策、経費節減、教育等その有効な活用に努めるとともに、59年10月からは調整策（派遣、退職前提休職、復職前提休職）を実施するなど、その対策に鋭意取り組んできた……この膨大な余剰人員を顕著な形で解消させていくことは不可能である……事態を……放置しておくならば……それぞれの職場に勤務緩和をもたらすと同時に職場規律の弛緩を招き……安全にまで影響を及ぼすことも懸念される……以上のような背景のもと、鉄道の本来業務には所要に見合う現在員を配置し着実に業務が遂行できる体制をとるとともに、所要を上回る人数については、これまで各地方機関でそれぞれ行ってきた要員運用方を統一的に整理し……可能な限り集中的に配置したうえで、今後の事業の活性化に備えて、新しい事業分野の展開に努めたり、職員の多能化を図っていく……配置にあたっては短期のローテーション方式をとらず、通常の人事ローテーションによる継続した安定的な運用を行う……『人材活用センター』への職員の配置にあたっては……通常の人事異動と同様、日常の勤務成績等を総合的に判断し、所属長がその権限と責任において適材適所の考え方……で……また……鉄道の本来業務に配置する職員は、公平の見地からも、本人の資質、能力、意欲など勤務成績を総合的に判断して決定していくというのは、企業秩序維持向上の大原則である……人材活用センターへの担務指定は、決して余剰人員の特定化を意味しない……顕在している所要を上回る人員については……8月末までに『人材活用センター』への配置をほぼ完了し、経営に少しでも資する形で効率的に活用していくと同時に、鉄道本来の業務の安全、安定的な遂行に万全を期していくこととなる。」

- (2) 国労は、国鉄に対して、人活センターへの担務指定の基準について団体交渉の申入れを行ったが、国鉄はこの担務指定は通常の人事の運用であるとの理由でこれを拒否した。

なお、国鉄は、長崎地方裁判所に係属した人活センターへの担務指定の効力停止仮処分申請事件（昭和61年（ヨ）第155号）の昭和62年3月20日第2回口頭弁論において、人活センターへの担務指定の判断基準については、現場長が各職員の業務能力、勤務成績、勤務態度、通勤状況を

総合判断して、現場長の権限で行っているものであって、これ以上は明らかにできない旨主張している。

- (3) 昭和61年7月5日付け北海道総局営業部作成になる「人材活用センターの要員配置について」の文書には、担務指定される対象者は、過去の合理化によって生じた過員対策として設置している営業開発センターに所属する者のうち、職員管理調書の総合評価5又は4の者及び退職残存者、また、選考の考え方として①職員管理調書総合評価5の者、②職員管理調書総合評価4、現状認識（が悪いとされる）1の者、③職員管理調書総合評価4、現状認識2の者で要注意の者、等と記載されている。
- (4) 昭和61年7月14日付け東京西局総務課長名の管下各長宛ての文書「人活センター用人事調書の提出について」には、人活センターへの担務指定の基準として、職員管理調書の総合評価（人事課査定）4及び5の者と指定すると同時に、最も重要なことは、各職員が職員管理調書の総合評価をあげるためのリカバリーショットを打つことであり、打つように指導することである旨が記載されている。
- (5) 前記Ⅳの1の(4)で認定した昭和61年9月3日付け香椎駅長の幹部宛メモには、人活の項に「いささかな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、ほっとくかししょうがない。」と記載されている。
- (6) 昭和61年10月16日、国鉄は、全国ブロック総務部長会議を開催した。  
この会議には、本社からはB18職員局次長をはじめ職員、勤労及び給与の各課長等が出席し、要旨次の様な指示がなされた。  
ア 広域異動の募集機関が10月までであり、全力投入して応募者の確保に取り組むこと、9月30日までの応募者は11月1日に発令すること。  
イ 隣接局間異動等は、本社の了解後11月末までに終了させること、多能化教育終了者の異系統異動についても11月末までに終ること。  
ウ 職員管理調書のデータは、10月末までにデータを最新のもの（10月1日現在までの内容を盛り込む）にしておくこと。  
エ 人材活用センターの配置については、現行スペース並びにダイヤ改正後不要となり直ちに使えるスペースの範囲内での最大限の配置を図るが、スペースに限界があるため、現行配置要員のなか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（更正者も含む）については、人間の差し替えを積極的に行うこと。また、時期については雇用情勢も判断しつつ、11月中、下旬に固めて一挙に配置する方向で検討すること。
- (7) 人活センターの要員配置に関連して、次のような事例が認められる。  
職員の推薦に関する昭和61年11月27日付け新旭川駅長から運輸部総務課長宛の文書には、概要次のように記されている。  
「上記職員は……昭和61年8月1日付で過去のワッペン着用闘争等の処分により新旭川駅人材活用センター担務に指定され……その後、

国鉄の厳しい現状認識が一段と高まり、日々の営業セールスにも前向きな姿勢で取り組み……提案についても2件あり、公的部門も道庁一般事務を受験し、10月22日には意識改革のため国労を脱退し、鉄産協に加入しております。11月10～12日迄旭川鉄道学園の職員啓発科に入所し意識の高揚を図り、その教育の効果が顕著に現われ……ておりますので、何卒その機会には、人材活用センター担務の指定を解除していただきますようよろしくお願い申し上げます。」

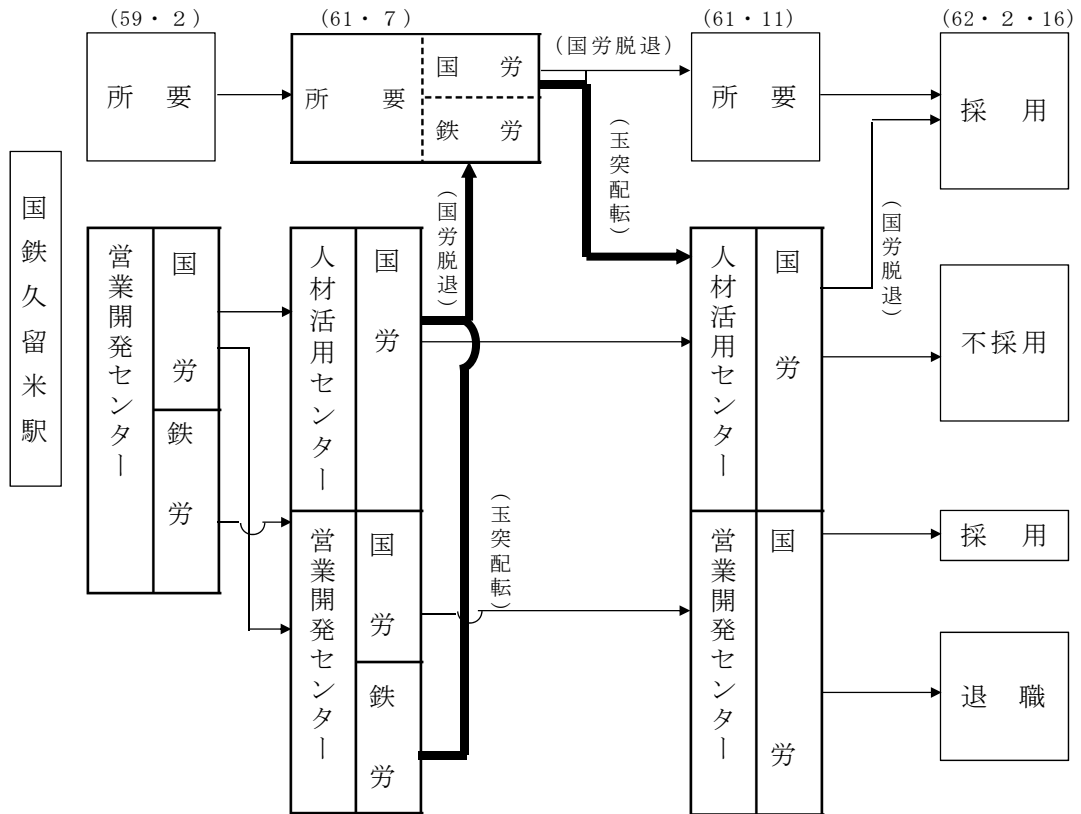
なお、この職員は、12月中旬人活センターからはずされた。

- (8) 前出の営業開発センターは昭和59年2月、貨物輸送部門の合理化実施に伴い生じた約2万5000人の余剰人員を分散、収容する機関として、全国に設置されたものであるが、同センターに配属された職員の業務は、従来経験或いは知得してきた業務とは異なり駅周辺等へのチラシ配布や無人駅における乗車券の臨時販売等であった。

営業開発センター要員の配属は、数ヵ月単位の交替制で、職員を本来の職務と同センターへの配属（余剰人員活用策）とを交互に行う、いわゆるプール方式、循環方式により、属人的に特定化しない方法がとられていた。

しかし、昭和61年7月1日以降設置された人活センターについては「所要（定員）を上回る人数が膨大なものになると、短期間のローテーションを組んで運用を行っていくことは業務運営上煩瑣であり、効率的な運用を阻害しかねないため、有効な活用方を図る必要から、当分の間、継続した安定的な運用に努めることとする。」として、従来の余剰人員の活用策としてのプール方式、循環方式を変更した。

- (9) ア 久留米駅の例で見ると、国鉄は、次のような方法で人活センターへの担務指定を行った。



- (ア) 昭和59年2月に営業開発センターが設置され、ここに余剰人員は配置されたが、これはプール方式、循環方式で運用（定員と過員の交互運用）されてきた。
- (イ) 同61年7月に人活センターが設置されると、営業開発センター職員のうち人活センターへの担務指定を受けるものがあり、両センターに職員が二分された。
- (ウ) 同61年11月に至る動きとして、人活センターにいる国労組合員はそのまま人活センターに残り、また、営業開発センターにいる他組合員及び国労脱退者は所要（定員）に組み入れられた。その結果、国労組合員が、玉突的に人活センターの担務指定を受けた。
- (エ) 営業開発センターの業務とされていた無人駅の臨時乗車券発売所についてもバッジを着けていない国労組合員が配属され、バッジを着けている国労組合員が人活センターの担務指定を受けた。
- (オ) 以上のように、所要員のめまぐるしい動きがあり、この間、次のような事実があった。
- a 昭和61年6月30日、国鉄は、昭和59年迄久留米分会青年部長をしていたA10ら組合の役員、活動家11名に対して、同年7月5日から人活センターに担務指定する旨の業務命令を出した。
- A10がその理由を質すと、上司は「あんたがやってきたことを考えると当然だ。バッジ、ワッペン、腕章着用、呼名拒否など組合的なことばかりやってきて、今はそういう情勢ではない」と答

えた。また、職場に残った組合員に対して、駅長個室に呼び入れたり或いは家庭訪問をしたりして「国労に残っていれば新会社に採用されない」等と話し、国労脱退を勧めた。

- b 久留米人活センターでは、管理者が連日のように点呼の場で「改革まであと〇〇日、民間になってあんたたちのような人を雇うところがあると思うか、よく考え後で後悔するなよ」と発言した。
- c 久留米分会組合員A11は、昭和61年7月から人活センターに配属されたが、その後任には、構内作業とは全く畑違いのブレーキの操作も知らない職員が見習いとして付けられ、数日間の見習指導が終了した後に配属された。

A11が、人活センター主任のB22助役に「何故配属されたのか」と問うと、同助役は、「効率的な運用でやった」と答えたので「全く構内作業等やったことがない者を連れてきて効率的ですか」と重ねて問うと、「うん、効率的なことです」と答えた。

イ 昭和61年7月5日、直方気動車区人活センターに63人の配置命令があったが、そのうち、59人が国労の、3人が全動労の、1人が動労の各組合員であった。

ウ 同月18日、直方機関区人活センターに73人配置されたが、そのうち60人が国労の、9人が全動労の、4人が動労の各組合員であった。

そして、直方機関区に欠員が生じ該当職種の職員が人活センターにいても、人活センター職員からは補充せず、他区の職員で補充した。

エ 同月18日、後藤寺人活センターに国労組合員61人、全動労組合員4人、動労組合員1人が発令された。この動労組合員は、人活センター配転事前通知の3日後に国労を脱退した者であるが、脱退理由について、同人は「国労を脱退すると人活に行かなくてよい、人活に行ったら新会社に採用されない。人活センターへの配転については、事前通知が出ているので廃棄できなかった。これを廃棄すると国労の事前通知も廃棄せんといかんようになる、だから人活に行っても区切りの良い時点で転勤させると助役に言われているので、国労に戻るつもりはない。」と語った。この職員は、同年8月南福岡電車区に転勤し、JRに採用された。

(10) 昭和61年11月現在の門司地本の組合員数と同年11月までの人活センター担務指定者数は、次のとおりである。

区 分	国 労	鉄 労	動 労	全 施 労	全 動 労	そ未 の加 他入	計
組 合 員 数	3,542	1,336	1,136	262	64	130	6,470
北九州支部	2,379	888	741	164	64	64	4,300
博多支部	1,163	448	395	98	0	66	2,170
人活センター配属数	1,394	36	46	0	19	2	1,497
北九州支部	1,027	33	45	0	18	2	1,125
博多支部	367	3	1	0	1	0	372
人活センター配属率(%)	39.4	2.7	4.0	0	29.7	1.5	23.1

#### V 新会社発足について

- 1 国鉄は、改革法及びその関連法が成立したのを受けて、国鉄業務の新事業体への移行について、総合的に研究し、全社を挙げてその推進に取り組み、円滑かつ確実な移行の推進に遺漏なきを期するため、本社内に副総裁を長とする移行推進委員会を設け、この設置目的を達成するために、昭和61年12月3日、それぞれの会社ごとに設立準備室を設置した。そして、この設立準備室は、①旅客会社等の設立に伴う具体的な業務移行の準備及びその実施の推進に関する事、②旅客会社等の設立に関連して他の関係設立準備室及び部外関係機関との連絡調整に関する事が主な業務とされた。

国鉄は、設立準備室を設置した日に、各設立準備室長事務取扱に常務理事を、設立準備室の次長、分室長等に国鉄上層部の職員をそれぞれ発令した。さらに、同月10日には、同じく国鉄上層部の職員を各設立準備室付として発令し、その陣容を整えた。

なお、これら職員の多くは、新会社の役員あるいは上級管理職等に採用されている。

- 2 (1) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、各会社共通設立委員16名及び会社別設立委員2乃至5名を任命した。

そして、下記のとおり設立委員会が開催され、それぞれの事項が決定された。

第1回 昭和61年12月11日 委員長（B23）  
採用の基準及び労働条件についての基本的な考え方（基本的には現行の労働条件を大幅には変更しないとする。）

第2回 昭和61年12月19日 労働条件の詳細

第3回 昭和62年2月12日 2月7日に国鉄から提出された採用候補者名簿の一括承認

第4回 昭和62年3月17日 各法人の定款の案、役員候補者等

- (2) 昭和61年12月16日、運輸大臣は基本計画を決定し、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等と併せて国鉄職員のうち承継法人と職員となるものの総数（21万5000人）及び承継法人ごとの数（九州旅客会社1万5000人、日本貨物会社1万2500人、西日本旅客会社5万3400人）を決定した（改革法第19条1項）。

なお、国鉄は、上記基本計画を受けて実施計画（運輸大臣の認可を受けた後は承継計画）を作成したが、その計画では、①国鉄の事業及び業務のすべては11の承継法人に引継がせる、②承継法人は、国鉄資産の約85%、長期債務の約34%を帳簿価格により承継し、残余の資産及び債務は清算事業団が引き継ぐ、③旅客会社及び貨物会社の設立時に発行する株式はすべて国鉄（清算事業団）に帰属する、こと等がもりこまれている。

(3) 同年12月12日、国労は、国鉄に対して解明要求事項を提出し、それに対する国鉄の回答を得ているが、その主なものは次のとおりである。

ア 設立委員の労働条件決定に国鉄は加わるのかどうか。

（回答）国鉄は、その立場にないので加わらない。組合の要望は総裁を通して設立委員に伝える。

イ 北海道、九州における雇用について明らかにすること。

（回答）雇用の場の確保と広域的な再就職のあっせんをしていく、しかし、地元で雇用の場をすべて確保できるという見通しにはないが、「行けない」という人を強引に連れて行くということとはできない。

ウ 清算事業団の退職条件について明らかにすること。

（回答）改革法施行法第36条で、旧退職手当法の規定で支払うことになっている。

それ以外の条件については団交事項である。

エ 希望調査の方法等は団交で決めるべきだが、当局の名簿作成の基準について明らかにすること。

（回答）設立委員から提示されたものによる。団交で決めるという立場には立たない。

基準そのものについては設立委員が決める事柄である。

希望は数箇所記入できるようにする。1箇所しか希望が記入されていないとき、それがだめならばやめるという意思表示と受けとめる。

(4) 昭和61年12月5日、国労は、設立委員でもある国鉄総裁を通じて設立委員に対し話し合いの場を設置すること、労働条件の決定にあたっては事前に組合に説明し組合の意見を十分尊重すること、採用基準については、参議院の附帯決議に則り所属組合による差別とか労働処分等を内容としないこと等を要請した。

また、同様に、同月15日には、採用基準に関しては職員管理調書の取扱いを慎重にすること、労働処分は基準の対象としないこと等を、労働

条件については、大幅な変更はしないこと等を要請した。

更に、同62年1月29日、国労は、運輸大臣に対して参議院の附帯決議の遵守、職員管理調書及び労働処分（組合活動を理由とする処分）を職員選考基準から除外すること、人活センターの即時廃止等を要請した。

- (5) 設立委員から各承継法人の職員の労働条件及び職員採用の基準の提示を受けた国鉄は、昭和61年12月24日、職員に対して下記の意志確認書を配布して、翌62年1月7日正午までに箇所長に提出するように指示した。



## 意思確認書

昭和 年 月 日

総 裁 殿

所属機関 \_\_\_\_\_

勤務箇所 \_\_\_\_\_

職 名 \_\_\_\_\_

氏 名 \_\_\_\_\_ 印

大正

生年月日 昭和 年 月 日

私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。

(注) この意思確認書は、希望順位欄に記入した承継法人に対する就職  
申込書を兼ねます。

8  14

(※ 職員コード番号) →

希望順位	承 継 法 人 名	承継法人 番号
1		
2		
3		
4		
5		

(記事)

37

--	--	--

39

(※ 通し番号)

なお、設立委員が国鉄を通じて国鉄職員に提示した労働条件及び採用  
の基準は、次のとおりである。

ア 労働条件（抜すい）……（別添資料 2）

イ 採用の基準

J R 九州…………… (別添資料 3)

J R 西日本…………… (別添資料 4)

J R 貨物…………… (別添資料 5)

(6) 昭和62年 1 月 7 日に職員から提出された意思確認書の結果は、次のとおりであった。

意思確認書交付数	230,400人
〃 回収数	227,600人
承継法人希望者数	219,340人

承継法人別就職申込数

	基本計画	就職申込総数
北海道旅客鉄道株式会社	13,000	23,710
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	113,350
東海旅客鉄道株式会社	25,200	71,630
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	80,150
四国旅客鉄道株式会社	4,900	10,830
九州旅客鉄道株式会社	15,000	29,270
日本貨物鉄道株式会社	12,500	94,400
新幹線鉄道保有機構	60	37,790
鉄道通信株式会社	570	31,620
鉄道情報システム株式会社	280	23,330
財団法人 鉄道総合技術研究所	550	9,640
承継法人総計	215,000	525,720

(注) 就職申込総数は、希望法人を複数記載しているため、意思確認書回収数をオーバーしている。

(7) 国鉄は、職員から意思確認書の提出を受けて直ちに採用候補者名簿の作成作業に入り、昭和62年 2 月 7 日に採用候補者名簿を設立委員会（事務局）に提出し、同月12日開催の第3回設立委員会において新会社の職員となるべき者の選定結果について、その職員数等次のような説明を行った。

ア 採用候補者名簿登載者数は次のとおりであったこと。

	基本計画	名簿記載	差
北海道旅客鉄道株式会社	13,000	13,000	0
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	84,343	△5,197
東海旅客鉄道株式会社	25,200	21,941	△3,259
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	52,943	△457
四国旅客鉄道株式会社	4,900	4,610	△290
九州旅客鉄道株式会社	15,000	15,000	0
日本貨物鉄道株式会社	12,500	12,289	△211
計	213,540	204,126	△9,414

(参考)

新幹線鉄道保有機構	60	60	0
鉄道通信株式会社	570	570	0
鉄道情報システム株式会社	280	280	0
財団法人 鉄道総合技術研究所	550	550	0
計	1,460	1,460	0

総計	215,000	205,586	△9,414
----	---------	---------	--------

イ 選定にあたっての考え方

(ア) 各会社の地域内の地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮したこと。

なお、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行ったこと。

(イ) 在職中の勤務の状況からみて明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても名簿に記載しなかったこと。

(ウ) いずれの会社においても、会社の業務の円滑な運営を行っていくために必要な要員は確保されていること。

(8) 昭和62年2月12日設立委員会は、上記採用候補者名簿を修正することなく承認し、登載者全員を新会社に採用する旨決定した。

(9)ア 昭和62年2月16日以降、採用が決定した採用候補者名簿登載者に対して、箇所長等（箇所長またはこれを代理する管理者）が、一人ひとりを駅長室等に呼び入れて下記の採用通知を直接手渡した。

昭和62年 2 月 12 日

殿

九州旅客鉄道株式会社設立委員会

委員長 B 23 印

採 用 通 知

あなたを昭和62年 4 月 1 日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。

なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。

- イ 不採用者に対しては、箇所長等が一人ひとりを駅長室に呼び入れる等して口頭で不採用である旨通知した。
- 不採用の通知を受けた職員がその理由を質すと、箇所長等は、これは設立委員会が決定したことであり、国鉄としては、これを通知するだけであると答えるのみであった。
- ウ 同月17日、国鉄の分割・民営化に反対し、多くの行動に参加し、また、指導してきた久留米分会執行委員 A 12 は、二日市駅長から採用通知が来ていない旨の通知を受けたため、その理由を質したが、駅長は「設立委員で決めたことです。現場には理由書等は何もきていないし、聞いてもいない」と答えた。更に理由を質すと、駅長は「努力はしてみましたが」と言い、傍にいた B 24 助役が、「あんたは仕事は他の人よりもまじめにしてきたことは私達も認めているし、仕事面ではないと思う。1 月に国労バッジと氏名札について指導した時、キチンとしておけばわからんやったばい。」と言った。
- (10) 国鉄は、昭和62年 3 月 10 日付で、新会社の採用職員に対して、同年 4 月 1 日の新会社移行に向けての人事異動（配属）を行った。これについて国鉄は、昭和61年12月16日に決定された基本計画に基づき同62年 3 月 31 日までの要員体制、業務遂行体制が確立されたので、これに伴う最終的な人事異動を行ったもの、即ち、同年 4 月 1 日を円滑に乗り切るための異動であると説明した。
- (11) 昭和62年 3 月 16 日以降、国鉄は、新会社採用職員に対して、設立委員長名の新会社における職務、給与等を記載した配属先通知書を手交した。
- この配属先通知は、国鉄が同月 10 日に行った人事異動の内容と同様のものであった。
- 3 承継法人の職員となる意思確認書を提出したにも拘らず、昭和62年 2 月 12 日付設立委員長名の採用通知を受けなかった申立人組合の本件救済を求める組合員は、別紙組合員目録①乃至③のとおり総数 458 人であるが、組合別等の採否の状況は以下のとおりである。
- (1) 九州内の組合別採用状況

区 分	総 数	希望者数	採用者数	採用率
国 労	3,493 人	2,450 人	1,113 人	45.4%
鉄 産 労	1,297	1,091	965	88.5
鉄 労	5,497	4,540	4,540	100
動 労	3,817	3,244	3,242	99.9
鉄 社 労	1,413	1,373	1,373	100
日 鉄 労	1,424	1,254	1,253	99.9

(注) 国労、鉄産労は門司地本関係のみ、他は九州全体の数である。

(2) 門司地本組合員として労働処分を受けた者の組合別採用状況

北九州支部			博多支部		
区 分	採用者数	不採用者数	区 分	採用者数	不採用者数
国 労	20 人	154 人	国 労	3 人	25 人
鉄 産 労	39	5	鉄 産 労	34	4
鉄 労	9	0	鉄 労	2	0
動 労	3	0	動 労	1	0
その他	0	0	その他	4	0

(注) 鉄産労以下の名欄の数字は、北九州支部については昭和58年度以降、博多支部については同59年度以降の国労脱退者を示す。

(3) 門司地本内における昭和62年1月7日現在の組合役員採用状況(但し、ウの表を除く)

ア 門司地本役員

区 分	総 数	採用者数①	不採用者数②	採用率 $\frac{\text{①}}{\text{①+②}}$
国 労	3 人	0 人	3 人	0%
鉄 産 労	3	3	0	100

(注) 「鉄産労」は、昭和62年1月8日以降鉄産労へ移行した者を示す。

イ 各支部役員(北九州、博多、小倉工場、中央、佐賀、長崎の各支部)

区 分	総 数	採用者数①	不採用者数②	その他	採用率 $\frac{\text{①}}{\text{①+②}}$
国 労	39人	4 人	32人	3 人	11.1%
鉄 産 労	19	14	4	1	77.8
他 労 組	7	7	0	0	100

(注) 「鉄産労」は、昭和62年1月8日以降鉄産労へ移行した者、「他労組」は同日以降鉄産労以外の労組へ移行した者を、「その他」は退職者等を示す。

ウ 各分会役員(北九州、博多、小倉工場の各支部)

区 分	総 数	採用者数①	不採用者数②	そ の 他	採用率 $\frac{\text{①}}{\text{①}+\text{②}}$
国 労	152人	20人	116人	16人	14.7%
鉄 産 労	123	92	18	13	83.6
他 労 組	50	47	0	3	100

(注)「鉄産労」は、鉄産労移行時に国労分会役員であった者を、「他労組」は鉄産労以外の労組加入時(労組未加入者を含む。)に国労分会役員であった者を、「その他」は退職者等を示す。

エ 門司地本内人活センター発令者の組合別採用状況

区 分	採用者数	不採用者数	そ の 他
国 労	119 人	511 人	130 人
北九州支部	98	416	106
博多支部	21	95	24
鉄 産 労	195	38	22
北九州支部	107	11	7
博多支部	88	27	15

(注) 1. 一部分会については、状況把握ができず欠落している。

2. その他の欄は、退職者及び公的部門等への就職者である。

(4)ア 新会社に採用されなかった職員は、昭和62年4月1日以降、清算事業団において再就職を必要とする者と指定され現在に至っている。

清算事業団は、国の策定した再就職促進基本計画に即した実施計画を作成し(再就職特別措置法第14、15条)、関連事業主等にその職員の雇入れを要請する(同法第21、22条)ほか、教育訓練、職業指導及び職業紹介事業等を行う義務(同法第24条)を負っている。しかしながら、清算事業団の実際の業務は、求人案内等の紹介が主で、職員は大部分の時間を自学自習で過ごしている。

また、再就職特別措置法が失効する平成2年4月1日までに再就職できなかった職員は失職を余儀なくされる。

イ 清算事業団職員の賃金等について、それを新会社職員と比較すると、次のような不利益性が認められる。

(ア) 清算事業団職員には、昇給、昇格がなくまた勤務に伴う手当等がない。

(イ) 昭和62年度をみると、清算事業団職員の一時金の支給率は、夏期で0.6か月分、年末で0.7か月分少い。

その結果、次のような差が認められる。

同時期入社で38才、勤続年数19年のA13の場合、国鉄職員時代の基

本給は1,300円少額だったものが、分割後は基本給で5,600円の格差がつき、さらに各種手当の有無で月額15,414円の格差となっている。

また、基本給、手当による格差及び支給率の格差のため、夏期手当で132,480円、年末手当で185,483円の格差がついている。

ウ 上記のような経済的及び身分上の不利益ないし日常生活上の不安定状況は清算事業団職員にとって相当の精神的打撃を伴うのみならず承継法人への不採用自体が家族も含めて社会的に、いわゆる「肩身の狭い」境遇に追い込まれるという精神的不利益も客観的に存在する。

#### 4 昭和62年4月1日、新会社が発足し、事業を開始した。

この新会社発足時には、JR九州の職員数は基本計画に定める職員数を411人下回っていた。

同様に、JR西日本においては1,857人、また、JR貨物においては441人それぞれ基本計画に定める職員数を下回っていた。

同年6月1日、JR九州は、職員411人の追加採用を行い、この時点で基本計画で定める体制となった。

なお、追加採用者411名の組合別内訳は、次のとおりである。

区 分	国 労	九州鉄産労	その他
採用者数	159 人	236 人	16 人

これを門司地本関係でみると次のとおりである。

区 分	希望者	採用者	採用率
国 労	(604) 1,072 人	(68) 129 人	(11.3) 12.0 %
九州鉄産労	(66) 82	(47) 57	(71.2) 69.5
鉄 道 労 連	(4) 6	(2) 4	(50.0) 66.7
そ の 他	(44) 61	(7) 12	(15.9) 19.7

(注) 各欄の( )数は、北九州及び博多両支部に係る内数である。

## VI 鉄産労の結成と関係者の言動

### 1 昭和61年7月、国労は第49回全国大会を開催し、雇用と組織を守る方針を決定したうえ、情勢の変化に対する具体的な対応を執行部に一任した。

同年10月、第50回臨時全国大会(以下「修善寺大会」という。)を開催し、執行部は大胆な妥協、路線転換で雇用と組織を守るとする方針を提案したが、これは否決され、従来どおりの分割・民営化に反対の立場をとる執行部が選出された。

大胆な妥協、路線転換の方針を否決された執行部(以下「旧主流派」という。)は現在の国労では組合員の雇用は守れないとして、同年12月3日鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。)の結成準備会を発足させ、翌62年2月28日にこれを結成した。

2 九州においても、旧主流派を支持する組合役員が中心となって、昭和61年11月頃から、雇用を守るためとして、「新しい労働組合の創造を本部に求める署名」活動等を開始した。

そして、上記署名者等は、同年12月下旬以降国労を集団的に脱退し、翌62年1月25日に九州鉄道産業労働組合（以下「九州鉄産労」という。）を結成し、程なく国鉄との間に労使共同宣言及び雇用安定協約を締結し、職場規律の遵守等に努めた。

3 昭和62年2月16日、国鉄が職員に手交した新会社への採用通知の結果は、鉄産労の組合員の88.5%にあたる965人であった。

このような採用状況に関して、次のような関係者の言動があった。

(1) 九州鉄産労門司地本書記長は、次のように述べている。

「鉄産労を旗あげしたことが間違っていなかったと実感した。私たちが当局の雇用問題だけでなく、分割・民営後の厳しい条件を認識し、新会社の中でも責任もてる労組として当局に訴えてきたことがそれなりに評価された結果だと思う。」

(2) 博多信号通信区、B25区長は、次のような事実を述べている。

分会役員の勤務評価は、当初成績不良と報告していたが、昭和62年1月14日までに国労を脱退して鉄産労に加入した者の勤務評価を、再度九州総局電気部総務課にあげるよう指示があり、その旨報告したらその分会役員は採用された。何故採用されたかわからない。

(3) 博多支部久留米分会副分会長として組合の先頭に立って指導していたA14は、定員5名の庶務係に所属していたが、昭和61年11月の合理化で定員は1名となったにも拘らず、5名全員がそのまま庶務係に配置され、同年11月15日国労を脱退した。

そして上記5名は、誰も人活センターに発令されることなく新会社に採用された。

(4) 同支部久留米分会青年部長A15は組合の先頭に立ち、積極的に組合活動を行ってきたが、昭和61年12月、企業人教育を受け、翌62年1月29日国労を脱退し鉄産労に加入し、J R九州に採用された。

なお、A15青年部長のオルグを受け、国労に留って闘った多くの青年部員が不採用となった。

(5) 北九州支部財政部長として主要な闘争を指導し、また、58年春闘では戒告処分も受けたA16は昭和61年12月31日、国労を脱退し鉄産労に加入し、J R九州に採用された。

## VII 本件審査手続きにおける被申立人の対応について

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号に該当するので却下すべきである旨の答弁書を提出し、その後5回実施した調査のみには出席し、昭和62年11月2日実施の第5回調査において、当委員会に対し、現段階までで結論を出すように主張した。

そして、被申立人らは、同年12月14日以降13回に亘って実施した審問には、



当委員会の出席要請にも拘らず、また、申立人から提出された書証等並びに当委員会作成の調書等をすべて交付したにも拘らず、最後陳述を除き、反論の必要がないとして出席しなかった。

(別添資料1)

#### 職員管理調書の作成等について

この度の総裁通達(職労857号、昭和61年3月5日)の実施にあたっては、「調査用紙記入にあたっての注意事項」によるほか、下記の点に留意して調書を作成し、人事課長(任免係長)へ提出して下さい。

#### 記

1. 調査対象期間中に、転勤があった職員については前勤務箇所長と密接に連絡をとりあい正確に記入すること。
2. 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。  
通告日ベースが不明なところは人事課に問い合わせること。訓告、嚴重注意についても同様とする。
3. 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。
4. 評定者は調査用紙に当該番号等を記入した後、記入用紙にこれらを転記し記入用紙(原本)のみを人事課へ提出すること。  
また、調査用紙は評定者が責任をもって保管すること。
5. 派遣職員の給与マスター上の「勤務箇所名、コード番号」は、「総人事課91341051」と記入すること。
6. 調査項目等、調査の内容については極秘扱いとすること。
7. 局への提出期限は4月7日(月)とする。期日厳守のこと。

#### 調査用紙記入にあたっての注意事項

1. 昭和61年4月2日現在の職員(指定職員及び管理甲職員を除く)を調査対象とする。但し、退職前提退職者については記入の必要はない。
2. 管理乙職員については、基本事項及び特記事項のみを記入すること。
3. 調査対象期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとする。
4. 全ての調査項目については必ず回答し空欄のないようにすること。但し、調査対象期間全てにわたって勤務実態がない者(長期病欠、専従退職、刑事退職、退職等)については基本事項を記入し、特記事項については1.「一般処分」、2.「労働処分」の欄のみを記入すること。
5. 調査対象期間中に派遣された者については、派遣前の職場における本人の実態及び派遣先における実態(局・人事課等と連絡をとり把握すること。)をもとに元所属の箇所長が記入すること。
6. 余剰人員活用策として、自己の勤務箇所以外で就労している場合(直営売店等)には当該箇所の箇所長意見をも加味して記入すること。

7. 「勤務箇所名・コード番号」は給与マスターに合わせること。
8. 記入用紙の「勤務箇所名・コード番号」及び「氏名・職員コード番号」欄はゴム印を使用すること。
9. 現住所欄には「都道府県コード番号表」のコード番号を記入すること。
10. 複数選択可とある場合、該当する番号を左側から若い順に記入すること。

(例)

1	2	4		
---	---	---	--	--

←右欄が余る場合は空欄にしておくこと

該当項目一部内資格 (基本事項)

一般処分、労働処分、昇給 (特記事項)

11. 現住所欄を記入する際、選択番号が1～9の場合は必ず01～09と記入すること。
12. 記入については、必ず管理者自身で行うこと。

(都道府県コード番号表)

01	北海道	13	東京都	25	滋賀県	37	香川県
02	青森県	14	神奈川県	26	京都府	38	愛媛県
03	岩手県	15	新潟県	27	大阪府	39	高知県
04	宮城県	16	富山県	28	兵庫県	40	福岡県
05	秋田県	17	石川県	29	奈良県	41	佐賀県
06	山形県	18	福井県	30	和歌山県	42	長崎県
07	福島県	19	山梨県	31	鳥取県	43	熊本県
08	茨城県	20	長野県	32	島根県	44	大分県
09	栃木県	21	岐阜県	33	岡山県	45	宮崎県
10	群馬県	22	静岡県	34	広島県	46	鹿児島県
11	埼玉県	23	愛知県	35	山口県		
12	千葉県	24	三重県	36	徳島県		

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <b>基本事項</b> (昭和61年4月2日現在で記入すること。)         </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方機関等の名称 _____</li> <li>・ 勤務箇所名・コード番号  <table style="width: 100%; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 70%; text-align: right;">11</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> </table> </li> <li>・ 氏名・職員コード番号  <table style="width: 100%; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 60%; text-align: center;">12</td> <td style="width: 40%; text-align: right;">18</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> </table> </li> <li>・ 職名 _____ ・ 年令 _____ 才</li> <li>・ 現住所（都道府県コード番号を記入）  <table style="width: 100%; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td style="width: 20%; text-align: center;">19</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px;"></td> </tr> </table> </li> <li>・ 現在住んでいる住居の種類  <table style="width: 100%; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 80%;"></td> <td style="width: 20%; text-align: center;">21</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px;"></td> </tr> </table> </li> <li>・ 部内資格（複数選択可）  <table style="width: 100%; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">22</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">24</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 30px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 30px;"></td> </tr> </table> </li> <li>・ 配偶者の有無  <table style="width: 100%; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 80%;"></td> <td style="width: 20%; text-align: center;">25</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px;"></td> </tr> </table> </li> <li>・ 配偶者以外の扶養家族の有無  <table style="width: 100%; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 80%;"></td> <td style="width: 20%; text-align: center;">26</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px;"></td> </tr> </table> </li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <b>特記事項</b> </div> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一般処分             <table style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 30%;">(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">27</table></td> <td style="width: 40%;">(2) (複数選択可)</td> <td style="width: 30%;">(28) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 30%;">(30) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table></td> </tr> <tr> <td>(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">31</table></td> <td>(4) (複数選択可)</td> <td>(32) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table></td> <td></td> <td>(34) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table></td> </tr> <tr> <td>(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">35</table></td> <td>(6) (複数選択可)</td> <td>(36) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table></td> <td></td> <td>(38) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table></td> </tr> <tr> <td>(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">39</table></td> <td>(8) (複数選択可)</td> <td>(40) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table></td> <td></td> <td>(42) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table></td> </tr> </table> </li> </ol>	4	11			12	18				19	20					21			22	24				25				26			(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">27</table>	(2) (複数選択可)	(28) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>		(30) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>	(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">31</table>	(4) (複数選択可)	(32) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>		(34) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>	(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">35</table>	(6) (複数選択可)	(36) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>		(38) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>	(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">39</table>	(8) (複数選択可)	(40) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>		(42) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%; text-align: right;">(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">43</table> (8)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding-top: 10px;"><b>2. 労働処分</b></td> </tr> <tr> <td>(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">47</table></td> <td style="text-align: right;">(2)</td> </tr> <tr> <td>(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">51</table></td> <td style="text-align: right;">(4)</td> </tr> <tr> <td>(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">55</table></td> <td style="text-align: right;">(6)</td> </tr> <tr> <td>(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">59</table></td> <td style="text-align: right;">(8)</td> </tr> <tr> <td>(9) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">63</table></td> <td style="text-align: right;">(10)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding-top: 10px;"><b>3. 昇給</b></td> </tr> <tr> <td>(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">67</table></td> <td style="text-align: right;">(2)</td> </tr> <tr> <td>(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">71</table></td> <td style="text-align: right;">(4)</td> </tr> <tr> <td>(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">75</table></td> <td style="text-align: right;">(6)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding-top: 10px;"><b>4. 昇格</b></td> </tr> <tr> <td>(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">79</table></td> <td style="text-align: right;">(2)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding-top: 10px;"><b>5. 行賞</b></td> </tr> <tr> <td>(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">81</table></td> <td style="text-align: right;">(2)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding-top: 10px;"><b>6. 派遣</b></td> </tr> <tr> <td>(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">85</table></td> <td style="text-align: right;">(2)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding-top: 10px;"><b>7. 復職前提退職</b></td> </tr> <tr> <td>(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">88</table></td> <td></td> </tr> </table>		(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">43</table> (8)	<b>2. 労働処分</b>		(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">47</table>	(2)	(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">51</table>	(4)	(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">55</table>	(6)	(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">59</table>	(8)	(9) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">63</table>	(10)	<b>3. 昇給</b>		(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">67</table>	(2)	(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">71</table>	(4)	(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">75</table>	(6)	<b>4. 昇格</b>		(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">79</table>	(2)	<b>5. 行賞</b>		(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">81</table>	(2)	<b>6. 派遣</b>		(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">85</table>	(2)	<b>7. 復職前提退職</b>		(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">88</table>	
4	11																																																																																								
12	18																																																																																								
	19	20																																																																																							
	21																																																																																								
22	24																																																																																								
	25																																																																																								
	26																																																																																								
(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">27</table>	(2) (複数選択可)	(28) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>		(30) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>																																																																																					
(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">31</table>	(4) (複数選択可)	(32) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>		(34) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>																																																																																					
(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">35</table>	(6) (複数選択可)	(36) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>		(38) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>																																																																																					
(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">39</table>	(8) (複数選択可)	(40) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>		(42) <table style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px;"></table>																																																																																					
	(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">43</table> (8)																																																																																								
<b>2. 労働処分</b>																																																																																									
(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">47</table>	(2)																																																																																								
(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">51</table>	(4)																																																																																								
(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">55</table>	(6)																																																																																								
(7) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">59</table>	(8)																																																																																								
(9) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">63</table>	(10)																																																																																								
<b>3. 昇給</b>																																																																																									
(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">67</table>	(2)																																																																																								
(3) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">71</table>	(4)																																																																																								
(5) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">75</table>	(6)																																																																																								
<b>4. 昇格</b>																																																																																									
(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">79</table>	(2)																																																																																								
<b>5. 行賞</b>																																																																																									
(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">81</table>	(2)																																																																																								
<b>6. 派遣</b>																																																																																									
(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">85</table>	(2)																																																																																								
<b>7. 復職前提退職</b>																																																																																									
(1) <table style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; text-align: center;">88</table>																																																																																									

用 紙 ※※※※※※※※

(複数選択可) 44 <input type="checkbox"/> 46 <input type="checkbox"/>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">                     評定事項                 </div>	89 <input type="checkbox"/>	
(複数選択可) 48 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/>		1. <u>業務知識</u>	90 <input type="checkbox"/>
(複数選択可) 52 <input type="checkbox"/> 54 <input type="checkbox"/>		2. <u>技 能</u>	91 <input type="checkbox"/>
(複数選択可) 56 <input type="checkbox"/> 58 <input type="checkbox"/>		3. <u>計 画 性</u>	92 <input type="checkbox"/>
(複数選択可) 60 <input type="checkbox"/> 62 <input type="checkbox"/>		4. <u>業務処理の速さ、手際良さ</u>	93 <input type="checkbox"/>
(複数選択可) 64 <input type="checkbox"/> 66 <input type="checkbox"/>		5. <u>業務処理の正確さ</u>	94 <input type="checkbox"/>
(複数選択可) 68 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/>		6. <u>判断能力</u>	95 <input type="checkbox"/>
(複数選択可) 72 <input type="checkbox"/> 74 <input type="checkbox"/>		7. <u>責任感</u>	96 <input type="checkbox"/>
(複数選択可) 76 <input type="checkbox"/> 78 <input type="checkbox"/>		8. <u>自発性</u>	97 <input type="checkbox"/>
80 <input type="checkbox"/>		9. <u>協調性</u>	98 <input type="checkbox"/>
82 <input type="checkbox"/>		10. <u>業務改善</u>	99 <input type="checkbox"/>
(3) 83 <input type="checkbox"/>		11. <u>職場の秩序維持</u>	100 <input type="checkbox"/>
(4) 84 <input type="checkbox"/>		12. <u>服装の乱れ</u>	101 <input type="checkbox"/>
86 <input type="checkbox"/>		13. <u>指示・命令</u>	102 <input type="checkbox"/>
(3) 87 <input type="checkbox"/>		14. <u>態度・言葉使い</u>	103 <input type="checkbox"/>
		15. <u>勤務時間中の組合活動</u>	104 <input type="checkbox"/>
		16. <u>勤務に対する自覚・責任感</u>	105 <input type="checkbox"/>
		17. <u>出退勤</u>	106 <input type="checkbox"/>
		18. <u>信 頼</u>	107 <input type="checkbox"/>
		19. <u>増収活動</u>	108 <input type="checkbox"/>
		20. <u>現状認識</u>	109 <input type="checkbox"/>
	21. <u>総合評定</u>	109 <input type="checkbox"/>	

(評定者、職・氏名

電話 -

)

**基本事項**

- ・ 地方機関等の名称 \_\_\_\_\_
- ・ 勤務箇所名・コード番号 \_\_\_\_\_
- ・ 氏名・職員コード番号 \_\_\_\_\_
- ・ 職 名 \_\_\_\_\_
- ・ 年 令 \_\_\_\_\_ 才
- ・ 現住所 \_\_\_\_\_ (都道府県)
- ・ 現在住んでいる住居の種類 ①自家 ②国鉄宿舎・寮  
③国鉄宿舎・寮 (別に自家有り) ④その他
- ・ 部内資格 (複数選択可) ①本社採用  
②地方採用・高専・大学課程  
③ (正規) 高等課程  
④管理職試験・非現業試験合格  
⑤無
- ・ 配偶者の有無 ①有 ②無
- ・ 配偶者以外の扶養家族の有無 ①有 ②無

**特記事項**

1. 一般処分

- (1) 停職の処分通告を受けた回数は何回か。  
①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (2) 停職の処分通告を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
①処分通告を受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (3) 減給の処分通告を受けた回数は何回か。  
①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (4) 減給の処分通告を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
①処分通告を受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (5) 戒告の処分通告を受けた回数は何回か。  
①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (6) 戒告の処分通告を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
①処分通告を受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (7) 訓告を受けた回数は何回か。  
①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (8) 訓告を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
①受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (9) 嚴重注意を受けた回数は何回か。  
①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (10) 嚴重注意を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
①受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度

2. 労働処分

- (1) 停職の処分通告を受けた回数は何回か。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (2) 停職の処分通告を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
 ①処分通告を受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (3) 減給の処分通告を受けた回数は何回か。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (4) 減給の処分通告を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
 ①処分通告を受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (5) 戒告の処分通告を受けた回数は何回か。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (6) 戒告の処分通告を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
 ①処分通告を受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (7) 訓告を受けた回数は何回か。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (8) 訓告を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
 ①受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (9) 嚴重注意を受けた回数は何回か。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④3回以上
- (10) 嚴重注意を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
 ①受けたことがない ②58年度 ③59年度 ④60年度

### 3. 昇給

- (1) 3項8号を適用されたことがある。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④3回
- (2) 3項8号を適用されたのは何年度か。(複数選択可)  
 ①3項8号を受けたことが無い ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (3) 注意昇給を受けたことがあるか。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④3回
- (4) 注意昇給を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
 ①注意昇給を受けたことが無い ②58年度 ③59年度 ④60年度
- (5) 抜てき昇給を受けたことがあるか。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④3回
- (6) 抜てき昇給を受けたのは何年度か。(複数選択可)  
 ①抜てき昇給を受けたことが無い ②58年度 ③59年度 ④60年度

### 4. 昇格

- (1) 基準昇格において短縮があったか。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④該当なし(※)
- (2) 基準昇格において延伸があったか。  
 ①無 ②1回 ③2回 ④該当なし(※)
- ※ 昇格基準年数に達していない場合又は58.4時点で7職群以上の場合をいう

## 評定事項

### (注意事項)

- ・現職に就いて日の浅い職員については、その者が相当期間を経過した場合を想定し判断すること。その際、前職での状態をも参考にすること。

#### 1. 業務知識

業務遂行に必要な知識はあるか。

- ① 知識に全く乏しく、仕事がうまくやりこなせない。
- ② 知識は十分とはいえず、時々他の人の手助けを必要とする。
- ③ 知識は普通である。
- ④ 知識は豊かである。
- ⑤ 知識は非常に豊かであり、その分野の指導的存在となっている。

#### 2. 技 能

業務遂行に必要な技能はあるか。

- ① 技能は未熟で、仕事がうまくやりこなせない。
- ② 技能は十分とはいえず、時々他の人の手助けを必要とする。
- ③ 技能は普通である。
- ④ 技能は豊かである。
- ⑤ 技能は非常に豊かであり、その分野の指導的存在となっている。

#### 3. 計画性

業務遂行に必要な計画性はあるか。

- ① 計画性がなく、業務が滞ることがある。
- ② 計画性は普通である。
- ③ 常に先を見て業務を処理し、他の模範となっている。

#### 4. 業務処理の速さ、手際良さ

業務遂行に当たっての速さ、手際良さはどうか。

- ① 極めて遅く、常に業務が滞る。
- ② 遅く、時々業務が滞ることがあり、他の人の手助けを必要とする。
- ③ 普通である。
- ④ 処理が速く、業務をてきぱきとこなす。
- ⑤ 処理が極めて速く、他の模範となっている。

#### 5. 業務処理の正確さ

業務遂行に当たっての正確さはどの程度か。

- ① 常に正確さに欠ける。
- ② 時々正確さに欠けることがある。
- ③ 概ね正確である。
- ④ 常に正確である。

#### 6. 判断能力

業務遂行に当たって、状況に応じた適切な判断ができるか。

- ① 常に状況に応じた適切な判断ができない。

- ② 時々誤った判断を下すことがある。
- ③ 概ね適切な判断ができる。
- ④ いかなる状況でも適切な判断ができる。

#### 7. 責任感

業務遂行に当たっての責任感はあるか。

- ① 自分の仕事に対して無責任である。
- ② 責任感は普通であり、命ぜられた仕事は一応する。
- ③ 強い責任感を持っており、命ぜられた仕事は完全にやり遂げる。

#### 8. 自発性

自発的に業務に取り組んでいるか。

- ① 上司に指示・命令された業務すら十分には行わない。
- ② 上司に指示・命令された業務は行う。
- ③ 上司に指示・命令がなくとも自発的に業務を行う。

#### 9. 協調性

業務遂行に当たり、周囲の職員と協調しているか。

- ① 利己的であるなど、他との協調に欠ける。
- ② 協調はできるが、自らの見識を持っている。
- ③ 協調し、かつ自らの見識に富んでいる。

#### 10. 業務改善

自らの仕事に対し問題意識を持ち、改善・改良等を提起する意欲と能力があるか。

- ① 改善・改良等を考える意欲も能力もない。
- ② 改善・改良等を考えようとする意欲は認めるが、具体的な提起は少ない。
- ③ 改善・改良等を提起する意欲・能力ともある。

#### 11. 職場の秩序維持

職場の秩序を乱すことはあるか。

- ① 職場の秩序を乱すことがあり、その際には指導的役割を演じている。
- ② 職場の秩序を乱すことがある。
- ③ 職場の秩序を乱したことはない。
- ④ 職場の秩序を乱したことはないし、自分の周囲の職員に職場の秩序を守るように働きかけている。

(注意事項)

- ・ 職場の秩序を乱す行為には、点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等様々なものが含まれる。但し、ワッペン着用・氏名札未着用については12項で回答すること。

#### 12. 服装の乱れ

リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、安全靴、あご紐、ネクタイ等について、指導された通りの服装をしているか。

- ① 指導された服装をしていないことがあり、指導しても従わない。



- ② 指導された服装をしていないことがあるが、指導されれば従う。
- ③ 常に指導された通りの服装をしている。
- ④ 常に指導された通りの服装をしており、その上清潔、端正を保つよう努力している。

#### 13. 指示・命令

作業指示・命令を真剣に受け止めているか。

- ① 作業指示・命令に従わないことがある。
- ② 作業指示・命令には最終的に従うが、文句を言ったり、不要な質問などをする。
- ③ 作業指示・命令には従う。
- ④ 作業指示・命令を真剣に受け止め、積極的に対応する。

#### 14. 態度・言葉使い

態度・言葉使いは適切か。

- ① 態度・言葉使いが粗暴であり、トラブルを生じやすい。
- ② 態度・言葉使いが不適切なことがある。
- ③ 態度・言葉使いは概ね適切である。
- ④ 常に態度・言葉使いが適切であり、他の模範となっている。

#### 15. 勤務時間中の組合活動

勤務時間中の組合活動を行っているか。

- ① 勤務時間中の組合活動を、時々行っている。
- ② 勤務時間中の組合活動を行ったことがある。
- ③ 勤務時間中の組合活動を行ったことはない。
- ④ 勤務時間中の組合活動を行ったことはなく、見かければ他の人にも注意している。

(注意事項)

- ・「勤務時間中の組合活動」とは「職員の組合活動に関する協約」に基づくもの以外である。
- ・ワッペン着用、氏名札未着用については12項で回答すること。

#### 16. 勤務に対する自覚、責任感

勤務に対する自覚、責任感があるか。

- ① 社会通念上認められない理由で突発休を行うなど、勤務に対する自覚、責任感に欠ける。
- ② 勤務確定後安易に年休を申し込むなど、勤務に対する自覚、責任感がうすい。
- ③ 普通である。
- ④ 勤務変更等にも積極的に応じ、勤務に対する自覚、責任感は旺盛である。

#### 17. 出退勤

出退勤時刻に対し、自ら厳しく律しているか。

- ① 自覚・意欲に欠け、遅刻・早退が多い。

- ② 自覚・意欲に乏しく、遅刻・早退をしたことがある。
- ③ 自覚・意欲に欠ける遅刻・早退はない。
- ④ 常に余裕を持って出勤するなど、作業にかかる体制を万全に整えている。

(注意事項)

・「遅刻・早退」には、社会通念上止むを得ない理由によるものは含まれない。

## 18. 信 頼

上司、同僚、部下から信頼されているか。

- ① ほとんどの者に信頼されていない。
- ② 普通である。
- ③ 他から相談を受けるなどほとんどの者から信頼されている。

## 19. 増収活動

増収活動に対して積極的か。

- ① 増収について関心がなく、増収活動を行わない。
- ② 増収について関心はあるが、具体的増収活動に結びつかない。
- ③ 増収意欲があり、増収活動も行っている。
- ④ 増収意欲があり、増収活動でも顕著な実績をあげている。

## 20. 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。

- ① 現状認識に著しく欠けている。
- ② 国鉄がどうなっているのか関心がうすい。
- ③ 現状の認識はしているが、業務上の成果として特にはあらわれていない。
- ④ 現状をよく認識し、業務に積極的に取り組んでいる。
- ⑤ 現状をよく認識し、業務に積極的に取り組み、同僚等に対しても働きかけている。

## 21. 総合評価

総合的にみて、次の①～⑤のどのランクに該当すると評価するか。

- ① 最下
- ② 下
- ③ 普通・平均的
- ④ 上
- ⑤ 最上

(別添資料2)

北海道旅客鉄道株式会社、東日本旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社、九州旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の職員の労働条件

### 1. 就業の場所

各会社の営業範囲内の現業機関等において就業することとします。ただし、関連企業等へ出向を命ぜられることがあり、その場合には出向先の就

業場所とします。

## 2. 従事すべき業務

(各旅客鉄道株式会社)

旅客鉄道事業及びその附帯事業並びに自動車運送事業その他会社の行う事業に関する業務とします。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とします。

(主な業務)

(1) 鉄道事業に関する営業、運転、施設、電気又は車両関係の駅区所における業務

(2) 自動車営業所における業務

(3) 連絡船、さん橋等における業務

北海道旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社に限ります。使用船舶については別表1を参照して下さい。ただし、北海道旅客鉄道株式会社については、青函トンネル完成後、四国旅客鉄道株式会社については、本州四国連絡橋児島坂出ルート完成後、それぞれ関係する連絡船事業が廃止された場合には、他の業務に従事することとします。

(4) 情報システム室における業務

(5) 乗車券管理センターにおける業務

(6) 鉄道病院、保健管理所又は鉄道健診センターにおける業務

鉄道病院は、四国旅客鉄道株式会社にはありません。また、保健管理所は東日本旅客鉄道株式会社にのみ限ります。

(7) 関連事業の業務

(日本貨物鉄道株式会社)

貨物鉄道事業、その附帯事業及びその他会社の行う事業に関する業務とします。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とします。

(主な業務)

(1) 鉄道事業に関する営業、運転、施設、電気又は車両関係の駅区所における業務

(2) 関連事業の業務

## 3. 始業及び終業の時刻、休憩時間並びに交替制勤務における就業時転換

別表2参照。なお、業務上の必要がある場合には、始業及び終業の時刻を変更し、また、正規の労働時間外に臨時の勤務を命ずることがあります。

## 4. 休日

休日については、次のとおりとします。なお、業務上の必要がある場合には、休日に臨時の勤務を命ずることがあり、その場合には代休を与えることがあります。また、公休日の振替を行うことがあります。

(1) 公休日 4週間に4日

(2) 特別休日 (公休日以外の無給の休日をいいます。) 4週間に2日の割合 (ただし、船舶乗務員にあっては4週間に1日の割合)

(3) 国民の祝日（国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第2条及び第3条第3項に定める日）

(4) 年末年始の休日（12月31日から翌年1月3日（1月1日を除く。）

上記のほかに調整休日（勤務種別々の一週平均労働時間に調整するための休日）を設けることがあります。

## 5. 有給休暇

有給休暇については、次のとおりとします。

### (1) 年次有給休暇

付与日数は、過去1年間の出勤率8割以上の者に対し、勤続1年に達したときに12日、以後1年を増すごとに1日ずつ加算し、20日を限度とします。有効期間は2年間とします。なお、日本国有鉄道の職員としての勤続年数は、会社の職員としての勤続年数とみなします。また、勤続年数が1年未満の者については、勤続3ヶ月の出勤率が8割以上の場合に、6日を付与します。

### (2) その他の休暇

次の場合に休暇を付与します。

- ① 選挙権その他の公民としての権利行使（必要な時間）
- ② 忌引（最長7日）
- ③ 不可抗力の災害による家屋の損壊（5日以内）
- ④ 交通機関の事故等（必要な時間又は日）
- ⑤ 官公署への召喚（必要な時間又は日）
- ⑥ 育児（生後満1年に達しない生児を育てる女子職員について1日2回各30分以内）
- ⑦ 生理（毎潮2日以内）
- ⑧ 転勤に伴う配転（2日以内）
- ⑨ 結婚（3日以内）

## 6. 無給休暇

無給休暇については、次のとおりとします。

- ① 業務災害（必要な期間）
- ② 通勤災害（必要な期間）
- ③ 私傷病（継続90日以内（勤続10年以上の者は、継続180日以内。なお、日本国有鉄道の職員としての勤続年数は、会社の職員としての勤続年数とみなします。))
- ④ 公職への立候補（必要な期間）
- ⑤ 地方議員の議会への出席（必要な日数）
- ⑥ 生理（毎潮2日を超える必要な期間）
- ⑦ 分べん（産前6週間（多胎妊娠の場合にあつては10週間）以内、産後8週間）
- ⑧ 妊娠中の健康診査（妊娠月数に応じ4週間に1回から1週間に1回まで）

7. 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給

別紙1参照。なお、採用時の基本給は、採用される職名、年齢、学歴、職務経歴等に応じて決定されますが、概ね現行と同水準を保障します。

8. 退職及び解雇

(1) 次のような場合は退職となります。

- ① 定年に達した場合（定年は60才とします。ただし、当面は55才とし、経営の状況等を勘案して逐次60才に移行するものとします。）なお、医師及び歯科医師については、これによらないことがあります。また、定年退職日は、定年に達する日の属する月の末日とします。
- ② 病気休職又は自己都合休職の休職期間満了後、なお復職できない場合
- ③ 国務大臣、国会議員又は地方公共団体の長に就任した場合
- ④ 役員に就任した場合
- ⑤ 死亡した場合
- ⑥ 退職を願い出た場合

(2) 次のような場合は解雇します。

- ① 懲戒による解雇処分を決定した場合
- ② 勤務成績が著しく不良で、解雇を相当と認めた場合
- ③ 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと認めた場合。ただし、業務上の災害により療養中の場合は、療養開始後5年を経過し傷病補償年金を受けている者、また通勤災害により療養中の場合は、療養開始後5年を経過した者に限る。
- ④ 業務量の減少その他経営上やむを得ない事由により解雇が必要と認めた場合
- ⑤ その他解雇が相当と認められる事由がある場合

9. 退職手当

別紙2参照。

10. 安全及び衛生

保護具の貸与、各種健康診断等を行います。

11. 教育訓練

知識・技能の向上のため、必要な教育訓練を行います。

12. 災害補償

業務災害・通勤災害に係る補償については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）によるほか会社の規定により特別給付を行います。

13. 表彰及び制裁

(1) 表彰

- ① 職員又は団体で、顕著な功績があった場合又は業務成績優秀で一般の模範として推奨すべきものと認めた場合に行います。
- ② 多年業務に精励した職員には、永年勤続表彰を行います。

(2) 制裁

- ① 法令、会社の諸規程等に違反した場合、職務上の規律を乱した場合その他職員として不都合な行為のあった場合に行います。
- ② 制裁の種類は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止（30日以内）、減給（1回につき平均賃金の1日分の半額以下）、戒告、訓告とします。

14. 休 職

休職については、次のとおりとします。

- ① 病気休職（私傷病により継続90日間（勤続10年以上の者は継続180日間。なお、日本国有鉄道の職員としての勤続年数は、会社の職員としての勤続年数とみなします。）欠勤し、なお、就業できないと認めた場合に3年以内）
- ② 出向休職（休職による出向を命ぜられた場合に必要な期間）
- ③ 待命休職（経営上の都合により、休職が適当と認めた場合に必要な期間）
- ④ 自己都合休職（私傷病以外の自己の都合により、本人からの申請に基づき許可した場合に1年以内で許可した期間）
- ⑤ 公職休職（公職に就任し、休職が適当と認めた場合に在任期間内で休職が適当と認めた期間）

（以下省略）

別紙 2

退 職 手 当

1. 退職手当の額は、退職の日におけるその退職手当の算定基礎給（4参照）に、次の各号の場合ごとに、別表に定めるその者の勤続期間に対応する支給率（現行国鉄と同じ。）を乗じて得た額とします。
  - (1) 業務外の傷病により退職した場合
  - (2) 業務外の死亡により退職した場合
  - (3) 次に掲げる場合
    - イ 25年以上勤続し、定年により退職した場合又は本人の非違によることなく勸奨を受けて退職した場合
    - ロ 業務量の減少その他経営上やむを得ない理由により退職した場合
    - ハ 業務上の傷病又は死亡により退職した場合
  - (4) 前(1)～(3)に該当する場合以外の場合
2. 1の(3)のイ又はロの場合に該当する者のうち、当該退職に係る年度末において年齢満56歳未満の者については、退職の日に、次の特別昇給を行います。
  - (1) 勤続10年以上の者については4号俸（標準昇給号俸）
  - (2) 勤続25年以上の者については4号俸（標準昇給号俸）
3. 1の(3)の場合に該当する者のうち、その勤続期間が25年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において50才以上であるものに対する退職手当の算定においては、その者の退職手当の算定基礎給に定年と退職の日の年齢との差に相当する年数1年につき2%（10%を限度とする。）を乗じて得た額を加えた

額を退職手当の算定基礎給とします。

4. 退職手当の算定基礎給は、私鉄の例等にならい、退職の日における基本給月額から、昭和62年4月1日以降の給与改訂及び定期昇給によるその者の基本給の増額の一定割合の額の累計額を減じた額とします。
5. 日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間は、会社の職員としての在職期間とみなして取り扱います。

(別添資料3)

#### 九州旅客鉄道株式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才未満であること。(医師を除く。)
  2. 職務遂行に支障のない健康状態であること。  
なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。
  3. 日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。  
なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。
  4. 「退職前提の休職」(日本国有鉄道就業規則(昭和60年6月総裁達第12号)第62条(3)ア)を発令されていないこと。
  5. 「退職を希望する職員である旨の認定」(日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律(昭和61年法律第76号)第4条第1項)を受けていないこと。
  6. 日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。
- ※ なお、日本国有鉄道本社及び本社附属機関に所属する職員並びに全国的な運用を行っている職員からの採用のほか、当社が事業を運営する地域内の業務を担当する地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮するものとする。

(別添資料4)

#### 西日本旅客鉄道株式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才未満であること。(医師を除く。)
2. 職務遂行に支障のない健康状態であること。  
なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。
3. 日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。  
なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ

つ公正に判断すること。

4. 「退職前提の休職」（日本国有鉄道就業規則（昭和60年6月総裁達第12号）第62条(3)ア）を発令されていないこと。
5. 「退職を希望する職員である旨の認定」（日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和61年法律第76号）第4号第1項）を受けていないこと。
6. 日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。

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

また、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。

（別添資料5）

#### 日本貨物鉄道株式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才未満であること。
  2. 職務遂行に支障のない健康状態であること。  
なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。
  3. 日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。  
なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。
  4. 「退職前提の休職」（日本国有鉄道就業規則（昭和60年6月総裁達第12号）第62条(3)ア）を発令されていないこと。
  5. 「退職を希望する職員である旨の認定」（日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和61年法律第76号）第4条第1項）を受けていないこと。
  6. 日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。
- ※ なお、広域異動の募集に応じて既に転勤した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。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人らの主張

ア 昭和61年11月28日、改革関連法が成立し、同62年4月1日に国鉄の



事業は、旅客会社、貨物会社及び新幹線保有機構等11の法人に分割・承継されることになり、国鉄は、清算事業団に移行し、主として清算業務と余剰人員対策を行うこととなった。

イ 昭和61年12月17日、運輸大臣は、改革法第19条の規定に基づき基本計画を決定し、J R九州、J R西日本及びJ R貨物のそれぞれの職員数を、1万5000人、5万3400人及び1万2500人と定めた。

国鉄は、基本計画の提示を受け、実施計画（運輸大臣の認可を受けて承継計画）を策定した。

そして、改革法第23条に規定する手続に基づき国鉄は、その職員に対して承継法人の職員の募集及び職員となる意思の確認を行い、承継法人の職員となるべき者を選定し、名簿を作成し同62年2月7日設立委員会に提出した。

同月12日、第3回設立委員会が開催され、設立委員会は名簿登載者全員を採用する旨決定し、同月16日以降国鉄を通じて、各会社設立委員長名による同年4月1日付けで採用する旨の通知を行った。

ウ ところで、改革法にいう承継法人の職員の採用は、その手続に照らす限りこれを純然たる新会社の新規採用とみることはできず、実質的には国鉄職員を承継法人あるいは清算事業団いずれかの職員に振り分けることを意味するものである。従って国鉄職員のうち誰を承継法人の職員にするかは、国鉄が作成する名簿にかかっていたのである。即ち、国鉄の名簿登載拒否及び設立委員の不採用は、被申立人らが国鉄と意思相通じ一体となって、国鉄と職員の労働関係から特定の者だけを承継法人に承継させない意思表示である。

職員の採用手続を利用して、所属労働組合による差別的取扱いを行ったり、組合活動家に対して不利益な取扱いを行い、組合の団結を弱体化させることは許されずまた、このことは、参議院特別委員会においては附帯決議がなされたことから自明である。

エ そうであるにも拘らず、被申立人らは、国鉄と意思相通じ名簿登載＝採用手続に当って、国労の組合員であることを唯一の理由に、他組合の組合員と著しい差別を行った。また同時に、国労の各級機関役員を集中的に名簿不登載＝不採用にすることによって、国労の組合活動を危胎に陥し入れ、国労の弱体化、団結破壊を企図した。

オ 承継法人は、全額国鉄出資で設立され、その設立手続も国鉄が行っている。

承継法人の業務とその職員の承継は、国鉄事業の分割・承継であることに加え、採用手続における設立委員の権限、国鉄との関係などを勘案すれば、国鉄と設立委員とは、少なくとも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の適用のうえでは実質的に同一性をもった使用者として扱われるべきである。

なお、被申立人らの設立委員の行為は、いずれも設立中の会社の機

関という資格においてなすものであり、実質上もこれらの行為の効果は、全部設立中の会社に帰属し、会社が法人格を取得すれば形式上も会社に帰属するものである。

- カ 以上のとおりであり、申立人らの組合員が被申立人らの職員となる旨意思表示したにも拘らず、採用通知を発しなかったことは、国労の組合員であることを理由に差別取扱いをしたものであり、労組法第7条第1号・3号に該当する不当労働行為である。
- (2) 被申立人らの主張
- ア 申立人らは、設立委員を被申立人とする申立てを、昭和62年4月1日承継法人の成立に伴い被申立人を承継法人に変更したが、設立委員を被申立人とする申立ては、昭和62年4月1日には設立委員不存在で被申立人適格を欠くので却下さるべきであり、また、承継法人が設立委員の地位を当然に承継するとする申立人らの主張には理由がなく、これも却下さるべきである。
- イ(ア) 改革法は、新事業体の職員採用手続における権限を配分し、国鉄は、新事業体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するものとし、設立委員は、国鉄が提出した名簿に記載された者の中から職員の採用通知をなすものとしている。
- この国鉄に付与された名簿作成権限は、国鉄の責任と判断に基づき、独自に行われるべきものであって、法案審議の過程における「設立委員の代行者ないし準委任者、補助者である」との事実上の説明は、審議過程における便宜的発言に過ぎず、成立した改革法の客観的合理的解釈を左右しない。そして、新事業体の設立委員は、名簿に記載された者のみを対象に採否の決定が可能であり、名簿に記載されていない者については、たとえ、そのことが違法であったとしても、これを採用する余地は法律的になかったのであって、本件組合員との関係では、使用者としての権限を行使し得る立場になく、新事業体である被申立人らも含めて、不当労働行為法における使用者には該当しない。
- イ(イ) 被申立人らは、国鉄とは別個独立の法人格を有する株式会社として改革関連法に基づき設立された私法人であり、その職員の採用は、名簿に記載された者の中から新規になされたものであって、申立人らが主張するような国鉄との間の承継関係、実質的同一性を論ずる余地はない。
- イ(ウ) 以上のとおり、被申立人らは、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事実もないので、労働委員会規則第34条第1項第5号の規定に基づき本件申立ては却下さるべきである。
- ウ(ア) 採用の自由は、企業活動の根幹に係わるものとして保障されており、改革法の採用に関する規定を無視して、申立人らの申立内容に

沿う救済命令を発することは、裁量権の範囲を逸脱した違法なものとなる。

- (イ) 設立委員は、名簿に記載されなかった本件組合員については、改革法第23条の規定により採用できなかつたのであり、仮に名簿に記載さるべきであつたとしても現実に記載されていない以上、被申立人らの職員として取り扱えとの命令を発することは、法令の規定に反して許されない。

なお、意思確認書提出者全員が名簿に記載さるべきであつたとすれば、基本計画において定める職員数を超えることになり、その余剰人員を設立委員が採用することは不可能だつたのであり、これを無視して救済命令を出すことは、法令の規定に違反する。

- (ウ) 以上のとおり、申立人らの請求する救済の内容は、法令上実現することが不可能であり、労働委員会規則第34条第1項第6号に該当するので却下すべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 被申立人適格について

ア 承継法人の職員は、改革関連法の規定に基づき、国鉄が採用候補者名簿を作成し、その提出を受けて設立委員が採用通知を発したが、本件申立人組合員が採用通知を受けなかつたことについて、被申立人ら承継法人が不当労働行為判度上の被申立人たる適格を有するかについて先ず判断する。

- (ア) 前記第2のⅡの5に認定のとおり、承継法人の職員の採用手続について、改革法第23条は、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(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、採用の基準に従って承継法人の職員となるべき者を選定し、名簿を作成し(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、承継法人の成立時に職員として採用される(第3項)と規定し、併せて、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設立委員に対してなされた行為は、それぞれ承継法人がした行為及び同法人に対してなされた行為とされる(第5項)と規定している。

また、鉄道会社法附則第2条は、運輸大臣は、それぞれの会社ごとに設立委員を任命し、当該会社の設立に関して発起人の職務(設立準備行為)を行わせ、併せて、設立委員は、改革法第23条に定めるもののほか、当該会社がその成立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務(開業準備行為)を行うことができると規定している。

- (イ) 前記第2のⅡの6の(4)に認定のとおり、承継法人の職員採用過程における国鉄と設立委員との関係について、政府及び国鉄は、国

会において「設立委員が任命されてから職員の採用に至るまでの過程においては、現在の国鉄当局はいわばその設立委員の補助者としての……役割をする…」、「名簿作成等につきまして国鉄がこれを行う……これは法律的にみますと事実行為の委託といたしますか…民法でいいますと準委任という関係になろう……」或は「承継法人の職員の具体的な選考作業は……国鉄当局が行う……が、この国鉄当局の立場……は……民法に照らしてい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……」と答弁している。

(ウ) 前記第2のⅡの6の(6)に認定のとおり、昭和61年11月28日、改革関連法の成立に際し参議院において「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」の附帯決議がなされている。

(エ) 承継法人の職員の採用は、次の手順でなされている。

a 前記第2のⅤの2の(1)に認定のとおり、改革関連法の公布後の昭和61年12月4日、運輸大臣は、各承継法人ごとの設立委員を任命し、設立委員は同月11日第1回設立委員会を開催し、承継法人の職員の採用の基準及び労働条件についての基本的な考え方を決定し、同月19日の第2回設立委員会において労働条件の詳細を決定した。

b 前記第2のⅤの2の(5)及び(6)に認定のとおり、国鉄は、設立委員から承継法人の職員の採用の基準及び労働条件の提示を受け、同月24日、国鉄職員に対して、国鉄総裁宛の承継法人の職員となる旨の意思確認書を、翌62年1月7日正午までに提出するよう指示して配布した。そして、意思確認書の回収の結果、その就職申込総数はJR九州へは2万9270人、JR西日本へは8万150人、JR貨物へは9万4400人であった。

c 前記第2のⅤの2の(7)乃至(9)に認定のとおり、国鉄は、その職員からの意思確認書の提出を受けて、採用候補者名簿の作成作業に入り、昭和62年2月7日にこの名簿を設立委員会に提出したが、これに登載された職員数は、JR九州が1万5000人、JR西日本が5万2943人、JR貨物が1万2289人であった。

同月12日、第3回設立委員会が開催され、設立委員会は、国鉄から提出された名簿を何ら修正することなく承認し、名簿登載者全員を採用する旨決定し、同月16日以降、設立委員会委員長名の採用通知を行った結果、同年4月1日以降、採用通知を受けた者は承継法人の職員に、採用通知を受けなかった者は清算事業団職員に移行した。

(オ) 更に、承継法人の労使関係に係わるものとして、次の事実が認め

られる。

- a 前記第2のVの2の(2)に認定のとおり、国鉄は、運輸大臣が昭和61年12月16日に定めた基本計画を受けて、⑦当該承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲、⑧当該承継法人に承継させる資産、⑨当該承継法人に承継させる国鉄長期債務その他の債務、⑩前2号のほか、当該承継法人に承継させる権利及び義務、⑪前各号のほか、当該承継法人への事業等の引き継ぎに関し必要な事項について定める実施計画（運輸大臣の認可を受けた後は承継計画）を作成し、この承継計画は、昭和62年4月1日実施された。
- b 前記第2のVの1に認定のとおり、承継法人の役員等には、国鉄の理事や上層部職員等が就任している。
- c 前記第2のVの2の(5)に認定のとおり、承継法人の職員となった者に関する有給休暇の付与日数或は退職手当の額の計算に当たっては、その者の国鉄での勤務年数は、承継法人での勤務年数とみなすとの規定がおかれている。

イ 以上のように国は、既に破綻状況にあった国鉄の抜本的再建策としての改革関連法において承継法人の職員の採用に関し、国鉄職員の希望者のなかから基本計画所定の人員を新たに採用するという、法形式上はいわゆる新規採用の方式を取り入れたのである。この場合の新規採用者の選定に当たって仮に不当労働行為が存在したとすれば、被申立人会社らはその責任を負うべき主体であるか否かがここで検討されるべき問題となる。

そこで本件採用の過程についてみれば、採用対象者はあくまで国鉄職員に限定され（改革法第23条第1項）、採否の決定を行ったのは、承継法人の発起人たる立場において設立準備行為や開業準備行為をなす権限を付与され（鉄道会社法附則第2条）、国鉄の提出した名簿に基づいて採否の決定をなす権限を有した設立委員（改革法第23条第3項）であったことは明らかである。

なる程、採否決定に至る一連の手續においては、国鉄が承継法人への採用希望者の募集を行い、その意思確認を行って職員となるべき者の名簿を作成（改革法第23条第2項）しているけれども、それは国鉄が単に設立委員の代行者乃至準委任の関係においてなしたに過ぎないことは政府も国会答弁において認めているところであるから、名簿作成に至る上記一連の作業が国鉄独自の判断と責任においてなされ、設立委員にはその責任が及びえないとする被申立人の主張は採用できない。むしろ設立委員は、後記判断のとおり採否決定までの過程において不当労働行為があった場合には、これを防止乃至是正すべき義務を負っていたのであるから、その意味においても設立委員の被申立人適格はこれを否定できない。そうである以上、改革法第23条第5項により設立委員の権利・義務を承継すべき立場にある被申立人各社は当然

被申立人適格があるものというべきである。

付言するに、国鉄は改革関連法が採用した分割・民営化策によってその承継法人がそれぞれ独立した法人格を持つに至ったが、それら承継法人の役員等には主として国鉄の理事や上層部職員等が就任していること、先のように一般職員の採用は国鉄との雇用関係を礎に国鉄職員のみを対象になされなければならなかったこと、第1回設立委員会において、基本的に国鉄時代の労働条件を踏襲することとされており、具体的には採用者の退職金算定及び年次有給休暇日数決定に関し、国鉄在職年数の通算が行われていること並びに、不採用者に関して国鉄の清算法人たる清算事業団に、臨時にその職員の再就職の促進を図るための業務を行わせるとの規定(改革法第15条、清算事業団法第1条)、承継法人が清算事業団職員を優先雇用すべきとの規定(再就職特別措置法第20条)及び承継法人の清算事業団への協力義務規定(同法第23条)をおくなどの措置がなされた。しかも前記のような参議院附帯決議が行われたことに鑑みれば、承継法人各社は採用申込を行った国鉄職員との関係で客観的妥当な基準と公平かつ公正な手続の下で採用を行うべきであり、その限りにおいて国鉄と承継法人との労働関係の実質的継続性があると考えられる。従って、そのような本件労使間の実質的な関係の存在に照らすと、本件不採用者との関係でも被申立人各社はその被申立人適格を脱却できない立場にあるものと判断される。

(2) 不採用とその不利益性について

ア 不採用者については、次のような不利益の事実が認められる。

(ア) 前記第2のⅡの5及び同Ⅴの2の(5)に認定のとおり、国鉄が作成する採用候補者名簿の登載対象者は、国鉄職員に限定されており、また、承継法人に採用される者については、原則として基本的な労働条件を承継するものとするとともに有給休暇の付与日数或は退職手当の額の計算については、国鉄での勤務期間を承継法人での勤務期間とみなすなどとされている。

(イ) 前記第2のⅤの3の(4)に認定のとおり、承継法人の職員に採用されなかった国鉄職員は、昭和62年4月1日以降、清算事業団に所属し、再就職のための教育訓練等を受けることになっているが、実際は自学自習がほとんどであり、また、清算事業団が実施する再就職促進業務は、平成2年3月31日までと期限を付されているため、再就職ができるか否かの不安が存在すると同時に、再就職できなかった場合、清算事業団からも退職を余儀なくされる。

(ウ) 前記第2のⅤの3の(4)に認定のとおり、清算事業団職員には⑦昇給・昇格がなく勤務に伴う手当等もなく、⑧一時金の支給率にも格差が設けられているなど、承継法人に採用された者との間に経済的な不利益がある。

(エ) 以上のことを総合すると、不採用者には、採用者に比べ経済的不

利益が認められるばかりでなく、承継法人に採用されなかったことにより本人は勿論その家族の受けた精神的打撃はこれを否定することはできない。

イ 前記第2のVの3に認定のとおり、国労についてみれば、採用に至る過程を通して多くの脱退者があったこと、採用率が他の組合に比著しく低く、このため国労組合員の採用者が少なかったこと、とりわけ国労役員の採用率が低かったこと、更に、これらのことが国労組合員を結果的に動揺させることになったことが認められる。このことにより従来職員の大半を組織してきた国労にとって、組合員の減少ばかりでなく、被申立人各社において少数組合になるなど、組合活動上多大の制約を受けるに至ったことが認定できる。

(3) 国鉄の不当労働行為意思について

ア 顕著な外形的差別について

本件採用の結果については、国労と他組合との間に次のような外形的差別のあったことが認められる。

(ア) 前記第2のVの3の(1)に認定のとおり、所属組合別の採用状況では、国鉄の分割・民営化に一貫して反対の態度をとってきた国労組合員の採用率が45.4%であるのに対して、分割・民営化を容認し、かつそれに協力的であった鉄労組合員の採用率は100%、同じく動労組合員のそれは99.9%であった。また承継法人の発足直前に国労を脱退した組合員によって結成された鉄産労の組合員の採用率は88.5%であり、国労組合員の採用率の2倍に近いものであった。

(イ) 前記第2のVの3の(2)及び(3)に認定のとおり、組合バッジ、ワッペン着用或はスト参加等による被処分者のうち、承継法人発足直前に国労を脱退し他の組合に加入した元国労の各級機関役員と国労に留まった各級機関役員及びその経験者の採用状況を比較すると、他組合に移った元国労組合員は、ほとんど全員が採用されているが、国労に留まった組合員については、その大半が不採用となっている。

また、門司地本内における国労の各級機関役員のうち、鉄産労の発足に際して国労以外の鉄産労を含む他の組合に移った者の採用状況（前記認定事実Vの3の(3)のア、イ、ウの合計率）をみると、国労に留まった者の採用率は約14%であるのに対して、鉄産労に移った者のそれは約83%であり、その他の組合に移った者のそれは100%であった。

(ウ) 前記第2のVの3の(3)のエに認定のとおり、人活センターへ配属された者のうち、鉄産労組合員の採用状況は約84%であるのに対し、国労組合員のそれは約19%と極度に低率であった。

(エ) 前記第2のVIIに認定のとおり、被申立人らは、当委員会が実施した審問には出席せず、上記の如き顕著な組合間の外形的差別の存在に対して、これを納得せしめ得る合理的理由について何ら疎明しな

かった。

イ 採用候補者名簿作成前の労使関係について

(ア) 上記名簿は、改革法第23条第2項の規定に基づき国鉄によって作成されたものであるが、それ以前に次のような事実が存在した。

a 前記第2のⅢの3に認定のとおり、国鉄は、国労と締結してきた現協協約が失効して後は、点呼等の実施方法について従来労使間に認められてきた質問等はすべて否定し、一方的な業務命令として処理したり、組合バッジ、ワッペン等着用者に対して「あとになって泣くぞ、新会社にはそんなやつはいらん。」、「国労にいれば、国労バッジを着けていれば絶対採用されない。脱退すれば必ず採用されるとは言えないが、可能性はある。」、「当局の言うことを聞けない人は新会社へ採用されません。」等と発言するなどして、国労組合員を動揺させ国労脱退を誘発した。

また、国鉄は、組合掲示板の設置や、それへの掲示物についてクレームをつけるなど職場内組合活動についても干渉した。

b 前記第2のⅢの6の(3)に認定のとおり、B3国鉄常務理事は、希望退職者募集に際しての説明の中で、日鉄法第29条の発動に関し「雇用安定協約を締結している組合に所属する職員には発動は生じ得ない。」と発言するなどして、雇用安定協約を締結していない国労組合員との相違を強調した。

c 前記第2のⅢの9乃至11に認定のとおり、国鉄は、改革労協との労使共同宣言により、組合に争議権が付与されても新会社の経営が安定するまでの間は、これを行使しないことを協定した。

また、このことを踏まえて、202億円損害賠償請求事件の動労に係る部分を取り下げた。

d 前記第2のⅣの2に認定のとおり、国鉄は、職員に企業人としてふさわしい考え方及び行動力を身につけさせるためとして企業人教育を実施したが、国鉄が、その受講者に国労組合員を指定することは少なかった。

そして、企業人教育終了者が中心となって多くのインフォーマル組織が結成されたが、このインフォーマル組織結成に際しては、駅長等の現場管理者や九州総局の担当課員等が出席して、企業人教育終了者だから、今後は、労使共同宣言の立場を貫くようにとの趣旨の発言を行った。

e 前記第2のⅣの3に認定のとおり、国鉄は、余剰人員対策として人活センターを設置した。

従来、国鉄の合理化によって生じた過員については、既に設置されていた営業開発センターに配置し、そこでの要員運用は短期ローテーション方式で行われたため、過員としての取扱いが特定の個人に固定化することはなかった。それに対し、人活センター



へ配置された職員は、通常の人事ローテーションにより、継続した運用を行うものとされたため、過員として固定化された。

国労は、人活センターへの配置基準について、国鉄に団体交渉を申し入れたが、国鉄はこれを拒否し、その基準を明らかにしないまま、玉突配転等により国労組合員が本来業務からはじき出され、人活センターへ配置されるケースが続出し、同センター配置者の大部分は国労組合員が占める結果となった。

以上 a 乃至 e の如き国鉄の国労に対する対応の結果、昭和61年7月以降、国労から大量の脱退者が続出した。

(4) 採用候補者名簿作成上の問題点について

ア 職員管理調書について

- (ア) 前記第2のⅣの1の(1)に認定のとおり、国鉄は、昭和61年4月、従来の各管理局毎の職員管理台帳のほかに全国統一様式の職員管理調書を作成したが、この管理調書の調査事項は、基本事項、特記事項及び評定事項からなっており、その調査対象期間は昭和58年4月1日から同61年3月31日までの3か年であった。

上記管理調書の特記事項に記載すべき労働処分について国鉄は、同58年7月2日に処分通知のなされた58.3闘争から記入するよう指示したが、この58.3闘争は、国労同様の闘争戦術を行使し国労同様の処分を受けていた動労が、国鉄の分割・民営化方針を容認し、これを積極的に推進すべく運動方針を転換した直後になされたものであった。この場合、労働処分を闘争時で把えるか処分時で把えるかは国鉄自体の方針の問題とはいえ、ことが承継法人への採否に直結するものであってみれば、それは、動労組合員の処分歴を管理調書上に記載することを避けるべくなされた意図的処理ではなかったかの疑念は拭い難く、国鉄が動労の運動方針転換後にとった他の動労に対する優遇措置をも併せ考えれば、むしろ国鉄が前記管理調書の評定のうえで動労組合員を有利に扱うための措置であったと解するのが相当である。

- (イ) 前記第2のⅣの1の(4)に認定のとおり、昭和61年9月頃国鉄は、同年4月に実施した評定について、考え方を改め評価の良くなった職員がいるとの理由からその見直しを行ったが、その結果、その間に国労を脱退し他の組合に加入した者或は国労所属のままインフォーマル組織に加入した後他の組合に加入した者については、評定事項のうち現状認識が良くなったとして高い評価が与えられている。

他方、同(3)に認定のように評定事項のうち協調性、服装の乱れ及び現状認識の評定において国労の役員は管理者の指示に従わない者として、また、リボン、ワッペン等を着用している者も管理者の指導に従わない者として当初から低評価がなされ、更に、職場の秩序維持、服装の乱れ、勤務時間中の組合活動、増収活動等の評定事

項は、国鉄の現状認識や分割・民営化の必要性の認識を基準に評定されたので国鉄の分割・民営化に一貫して反対している国労組合員は必然的に低評価を受けるなど、組合活動上の態様の差異が殊更職員管理調書の評価を左右するよう運用されている。

前記第2のVIの3の(2)に認定のように、九州総局電気部総務課は、博多信号通信区長のB25に対し、昭和62年1月14日までに国労を脱退し、鉄産労に加入した者の勤務評価の再提出を命じ、その旨の報告がなされた国労の元分会役員は結局承継法人に採用されるという事実がみられ、そのような処理の結果が同Vの3に認定のような88.5%の高採用率に結びついたものと解される。

(ウ) およそ、本件職員採用の主たる資料となった職員管理調書の特記事項として組合活動上のいわゆる労働処分を加えることは、個人的非違行為とは異なりそれが集团的労使関係上の問題であるとともに、採用される承継法人が従来为国鉄と相違して全面的に民間の労働関係法令の適用下に置かれることからすれば、努めて慎重でなければならないものと思料されるところ、結果的にはそのことが採否決定の重要な要素にされたものと推認されるのであって、極めて正当性乃至合理性を欠くものといわなければならない。

#### イ 採用の基準について

設立委員が国鉄を通じて国鉄職員に提示した採用の基準は、第2のVの2の(5)の別添資料3ないし5に認定のとおりであって、末尾の「なお書」を除き第1項から第6項まですべて共通である。このうち第3項以外の内容はすべて客観的、具体的に判定しうるものであるが、第3項は国鉄に「在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること」とされ、更に、その勤務の状況は「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」とされているものの「当社の業務にふさわしい者」であるか否かの判断は「国鉄の既存の資料に基づき」なされたため、その資料として職員管理台帳及び職員管理調書、とりわけ後者の調書が主たる資料とされたことが認められる。

ところで、上記管理調書はその記載項目においても評定上の運用においても多くの問題点を含んでおり、その評定結果が国労組合員を差別する要因となったことは既に判断のとおりである。これらの点を危惧した参議院は改革関連法の議決に際し「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……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」との附帯決議をなし、国労も昭和61年12月5日設立委員でもあった国鉄総裁を通じて設立委員に、労働基準の決定について事前に組合に説明し、組合の意見を尊重すること、採用基準については参議院の附帯決議に則り組合差別を行わないこと、労働処分をその内容

に含めないこと等を要請しているのである。にも拘らず、設立委員は組合との話し合いは何ら行わず、国鉄の職員管理調書に基づいて作成した採用候補者名簿を昭和62年2月7日に受け取り、同月12日にはこれをそのまま容認し、同月16日以降設立委員長の名において承継法人への採用者の通知を行っているのである。

(5) 国鉄の不当労働行為意思と設立委員の責任について

以上の経過によれば、国鉄は分割・民営化に反対する国労乃至国労組合員の意識変革とこれに応じない組合員への報復を意図して、或は企業人教育を行うなかでインフォーマル組織のリーダーを養成して国労組織を動揺させ、或は国労組合員を主として人活センターに送り込むことにより雇用不安を醸成し、或は職員管理調書を作成して国労組合員に不利な評定項目を織り込んで運用し、他方で国鉄の分割・民営化への協力方針に転換した動労を優遇するなど、一貫して国労の弱体化と国労組合員を嫌忌する態度をとり続けたことが認められ、そのような国鉄の国労に対する対応は不当労働行為意思を推認させるものである。国鉄の国労に対する不当労働行為意思は、職員採用候補者名簿に集約され、これへの国労組合員の登載が45.4%という極めて低率の結果を招来したものとみることができる。

ところで、冒頭に判断の如く、国鉄による採用候補者名簿の作成は、設立委員の代行乃至準委任の関係においてなされたものと解され、同時に設立委員は、職員採用の権限者として上記名簿作成上国鉄のなした不当労働行為意思に基づく選定を排除乃至是正して承継法人の職員を採用すべき立場にあったというべきである。しかるに設立委員は、上記の如き責任・義務を果すことなく、差別された名簿をそのまま是認し、職員の採用を行ったことが認められる。

以上のごとく、本件職員採用の全過程に徴すると、国鉄の行った職員採用候補者名簿作成は、設立委員の職員採用の採否決定に直結していることが認められ、従って、職員採用候補者名簿作成に表徴される国鉄の不当労働行為意思は、職員採用行為における設立委員に承継されたものとみるべきであって、設立委員の不当労働行為意思は否定できない。

(6) 不当労働行為の成否について

上記判断のとおり国鉄は、設立委員による承継法人の職員採用に際し採用候補者名簿に登載すべき職員選定の判断資料を主として職員管理調書に求め、その評点により名簿登載の可否を決定したものと認められるが、その評定項目は評定期間内に労働処分を受けた国労組合員が不利に扱われる内容となっており、国鉄の分割・民営化に反対する国労の組合員であることやその役員であること或は国労の方針と闘争戦術に忠実に従ったこと、更には国労からの脱退を肯んじなかったこと等によっても低評価を受けたことは第2のIVに認定の諸事実からも明らかである。しかも被申立人らは本件不採用組合員らが低評価を受けたことの正当性を

裏づける反証は何認明ら行っていないのであるから、国鉄が行った本件不採用組合員の名簿不登載は結局国鉄の分割・民営化に一貫して反対し、そのための諸活動を行ってきた国労を弱体化し、その組合員らを承継法人から排除することを意図した労組法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であったといわざるを得ない。しかして、国鉄による採否のための職員選定乃至採用候補者名簿不登載と採否の決定行為は設立委員に帰責され、その責任は又承継法人に承継されること既に判断のとおりであるから本件承継法人たるJR九州、JR西日本及びJR貨物は本件不採用が不当労働行為であったことによる原状回復の責を免れない。

(7) 救済方法について

ア 被申立人らは、改革法に規定されているとおり、採用候補者名簿の作成は、国鉄の責任と判断に基づくものであって、この名簿に記載されていない本件不採用者を採用することは、法令上許されないと同時に、基本計画の定数以上の職員を採用することは不可能だったのであって、労働委員会が本件につき採用命令を発することは、法令に違反すると主張する。

イ 国鉄の分割・民営化は、破綻した国鉄経営の抜本的再建策として、その必要性からやむを得ないことであったとしても、被申立人らは、分割・民営化に伴う人員削減が必要な場合、その手続を合理的妥当な基準に基づき、公正、公平に実施しなければならず、かつ、不採用者に対しては、その理由を明白にすべき責務があったのである。

しかるに、被申立人らは、そのような方策を行うことなく、また、当委員会の審問手続に関しても、本件不採用者に係る不採用理由について疎明するなどの、当委員会を納得させるに必要な対応をしなかった。

ウ 被申立人らは、改革法に基づき設立されたものであるとしても、公の秩序としての不当労働行為が許されないことは自明のことであり、先に判断のとおり、本件不採用が不当労働行為に該当し、その責が被申立人らに帰するものであると判断される以上、本件救済措置としては主文をもって相当であると思料する。

エ なお、この救済方法について附言するに、

(ア) 国鉄の分割・民営化政策の一環として人員削減を含む合理化が必要とされたことによって、改革法第23条が移行の際の職員採用手続を決定し、また同法第19条によれば運輸大臣が閣議決定を経て作成した、いわゆる基本計画で各承継法人の職員数を定めることとされた。しかし、人員削減を伴う民営化であるからこそ採用手続の実施に際し客観的・妥当な基準の下で公正・公平な選定過程の採られることが国会審議の内外において強く望まれたのであり、先にみた参議院特別委員会における附帯決議の行われた所以もここにあったと考えられる。にも拘らず移行に伴う職員採用手続で不当労働行為に

わたる差別があった場合、救済申立てを受けた労働委員会としては、不採用者を被申立人ら承継法人との関係で採用されたものとして扱う事実上の措置を命じることをも含めて、事件の実情に即し、簡易迅速でかつ実効性のある救済方法を選択して命じる権限を有すると考える。この点、改革法第19条及び第23条は、移行期における正常な職員採用の方法と枠を定めたものであって、前記附帯決議をはじめとする立法経緯に照らせば、上記の選択に対する法的な障害になるとは考えられず、また昭和62年4月1日以降は、清算事業団職員を優先的に雇用すべき義務を除き、被申立人会社らは独立した民間会社としての自由な判断と手続で職員を採用できるのであって、いずれにせよ上記両条を救済命令に対する法的制約と考える要はないのである。

- (イ) そして本件では、先に判断のとおり、職員採否の決定に不当労働行為が介在したと認められ、そのことにより公正な選別過程を経て採用候補者名簿に記載され、承継法人の職員として採用されうる機会を有する本件不採用者の被申立人会社らに対する労働関係が害されたと言わざるを得ない。そしてその差別の結果が採用の有無として現われている以上、原状回復措置としても、これら不採用者を採用したものとして取り扱うよう被申立人らに命じることが、最も直截かつ実効的な救済方法と考えられるのである。

なお、観念的にはこれと異なる救済方法もあり得ないではないけれども、現に不採用者らが先に認定したような経済的・精神的な不利益を継続的に被っていること、しかも清算事業団による「再就職促進業務」も来年3月末をもって終了する予定であることを併せ考えれば、差別的状況の持続・固定化を防ぎ、本件労使関係の公正な対等化を図るためには、まずは事実上の措置として不採用者を採用したものとして取り扱うよう命じることが必要で、その後具体的な職種・職場等について双方当事者間の誠実な協議に委ねる方法が適切であると思料する。

特に本件審問手続において、不採用者とは一切の関係がないとして最後陳述期日を除く全審問期日で欠席を続け、申立人らの言い分に耳を貸そうとしなかった被申立人会社らの態度に照らすと、まずこの採用取扱い措置を命じることによって労使関係正常化のための双方当事者の協議自体が成り立つことが期待されるのである。

- (ウ) なお本件では、申立人らが不採用者の個々人について、申立人組合に属していなければ被申立人会社に採用されたであろう適格性を備えていると判断できるまでの個別的立証をしていない。しかし、前記(イ)でも指摘した本件不採用者の当面する不利益な状況に照らすと、救済手続としても簡易かつ迅速な運営を図ることが審査手続の公正さを確保する所以と考えられ、他方また、審問期日に終始欠

席した被申立人会社らがこの点につき個別的立証の必要性をなんら具体的に明らかにしていないことも勘案すれば、概括的立証によって本件不採用者の全員につき採用されたものとしての取扱いを命じることが適切である。

と思料する。

以上の次第で、当委員会は、不採用者の原状回復について主文第1項乃至第5項のとおり救済方法を選択することが適切と判断する。

よって、当委員会は、主文第1項乃至第5項のほかポストノーティスにつき第6項のとおり認容し、その余の申立てについては棄却することとして労組法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成元年3月9日

福岡県地方労働委員会  
会長 倉増三雄

(別紙 略)