

命 令 書

申 立 人 全国鉄動力車労働組合

申 立 人 全国鉄動力車労働組合北海道地方本部

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

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、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下記内容の陳謝文(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、同陳謝文を縦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。)の玄関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。)

全国鉄動力車労働組合

執行委員長 X1 様

全国鉄動力車労働組合北海道地方本部

執行委員長 X2 様

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1 印

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。)

全国鉄動力車労働組合

執行委員長 X1 様

全国鉄動力車労働組合北海道地方本部

執行委員長 X2 様

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 Y2 印

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。

また、北海道会社及び貨物会社の 2 社を、以下「両会社」という。

- (3) 申立人全国鉄動力車労働組合(以下「全動労」又は「全動労本部」という。)は、昭和 49 年 3 月 31 日、国鉄の職員により結成された全国鉄動力車労働組合連合会が、昭和 62 年 3 月 2 日、その組織及び名称を変更したものであって、現在は、国鉄の事業を承継して設立された各旅客鉄道株式会社(以下「旅客会社」という。)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組合で、肩書地に本部を、全国に 6 地方本部を置き、結審時において、組合員約 1,550 人である。

- (4) 申立人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。)は、昭和 49 年 3 月 28 日、北海道の国鉄職員により結成された全国鉄動力車労働組合北海道地方労働組合協議会(以下「全動労道協議会」という。)が結成され、昭和 62 年 3 月 14 日、その組織及び名称を変更したものであって、現在は、北海道会社、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に勤務する者等で組織する組合で、肩書地に本部を、下部組織として 11 の支部を置き、結審時において、組合員約 430 人である。

- (5) 北海道会社及び貨物会社の北海道支社には、申立外組合として、国鉄労働組合(以下「国労」という。)に所属する国鉄労働組合北海道本部(以下「国労道本」という。)、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。)に所属する北海道旅客鉄道労働組合(以下「北鉄労」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。

なお、上記組合が結成される前に、国鉄には、国労のほか、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 組を「動労ら」という。)

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公表し、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。)が設置され、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保有させ、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、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) 全動労本部は、国鉄の分割・民営化に対して、国鉄は、国民の足であり、分割・民営化により、公共の交通機関の役割を果せなくなるとともに安全性・サービスの低下をもたらし、かつ、国鉄に働く労働者の雇用の確保ができなくなるなどの理由から、これに強く反対していた。

(イ) 全動労は、昭和57年7月30日に臨調が基本答申を政府に提出した当時、申立外組合の国労、動労及び全施労の3組合とともに、中央及び地方において国鉄の分割・民営化阻止のための共同の行動をとった。

(ウ) しかし、昭和59年夏ころから、国鉄の分割・民営化の問題に対する各組合の考え方に変化が生じた。すなわち、同年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。

動労は、昭和58年8月ころには、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の分割・民営化に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・民営化を容認する立場をとった。

(エ) 同年7月18日、動労ら及び真国鉄労働組合(昭和61年4月13日結成。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。

(オ) 国労についても、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。しかし、全動労と国労は一貫して、国鉄の分割・民営化に反対の態度をとっていた。

道内においても、中央とほぼ同様の動きがみられた。

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

調整3項目」という。)を提案した。

これに対して、全動労本部は、調整3項目は、政策的に国鉄の分割・民営化の前提条件づくりを目的としたものであり、職員の雇用不安をもたらす、事実上の首切りにつながるものであるとして反対の態度を表明し、その撤回を求めた。他方、動労らは、この提案に同意し、以後組合自らが調整3項目の円滑な実施の協力を組合員らに求めた。

- (イ) 同年10月11日、国鉄は、全動労に対し、調整3項目に反対しているという理由で「雇用の安定等に関する協約」(機械化、近代化、合理化等の実施に伴い、職員の雇用を安定し、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。)の破棄を通告した。

なお、同日、国鉄は、国労に対しても調整3項目が妥結されなかったことを理由に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、国労との間で休職、派遣(出向)等の問題が妥結したので、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) 同年7月9日、国鉄は、全動労に対し、前年行った雇用安定協約の破棄通告を撤回した。全動労は、調整3項目に反対していたが、①組合員の中から退職者が出ていたこと、②多数の組合員が、余剰人員とされて各職場で長期間本務に就けない状態が続いていたこと、③動労らの組合員から、調整3項目に同意して積極的に派遣(出向)に応じなければ新会社等に採用されないと宣伝されて、組合間の中に雇用不安が生じていたこと等を考慮の結果、同日、国鉄との間で、休職及び派遣(出向)の決定に対する諾否は、本人の自由意思にゆだねることを基本として、調整3項目に関する協定を締結した。全動労は、この協定を締結するに当たって、休職及び派遣(出向)について、①本人の申し出により行うこと、②申し出を強制・強要しないこと、③申し出や応諾をしないことを理由に当該職員を不利益に取り扱わないことの3点を文書で確認した。

- (エ) 同年11月13日、国鉄は、組合側に対し、同月30日で有効期間が満了となる雇用安定協約の再締結について、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日までとする旨提示した。

- (オ) 同年11月中旬ころ、国鉄は、全動労に対して、雇用安定協約の再締結をするに当たって、調整3項目について、①積極的に推進する意思表示をすること、②積極的に推進する立場で地方組織の組合員を指導すること、③組合方針の改善に努め、その結果を報告すること、④その実施をするに

当たって妨害を一切しないということが確認できる状況を作ることの4条件を提示した。

これに対して、全動労は、同年7月9日、国鉄との間で確認した3項目を尊重することを理由に、この4条件を拒否した。

(カ) そのため、雇用安定協約は全動労との間で締結されず、同年12月1日以降、無協約状態になり、再び締結されることはなかった。

なお、国鉄は、動労らとは雇用安定協約を再締結したが、国労との間では、全動労と同様、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股装を整えること、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。)に調印するよう要請した。

(イ) 全動労本部は、第1次共同宣言の内容は、労働者や労働組合の諸権利を放棄するもので労働側には何も得るものがないとして、その要請を拒否した。国労も全動労とほぼ同様の理由でその要請を拒否した。

(ウ) 同年4月18日、第1次共同宣言を調印した動労らは、全動労や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労使共同宣言(以下「第2次共同宣言」という。)に調印した。

(オ) 国鉄は、第1次共同宣言の調印の要請を拒否した全動労及び国労に対しては、第2次共同宣言の調印の要請をしなかった。

(カ) 道内においても、全動労道協議会は、全動労本部と同様の理由で第1次共同宣言の調印の要請を拒否した。

(2) 労使慣行の一方的破棄・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」

の通知を全国の国鉄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「現場協議に関する協約」（以下「現場協議協約」という。）の改定案を提示し、同年 11 月 30 日までに改定案でまとまらなければ同協約の再締結をしないと提案した。
- (エ) 全動労は、現場協議協約の改定案の内容は、労働条件に関するものはすべて団体交渉の対象事項からはずし、現場協議制度を苦情处理的な協議制度に変更しようとするものであるとして、この改定案の受け入れを拒否した。そのため、現場協議協約は締結されず、同年 12 月 1 日以降、無協約状態になった。国労も、同様に現場協議協約の改定案の受け入れを拒否し、同年 12 月 1 日以降、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。

- (オ) 現場協議協約が失効した同年 12 月 1 日以降は、現場の管理者は、全動労の団体交渉の申入れに対して、「現場協議制度がなくなったのだから、団体交渉権は一切なくなった。すべて管理者による管理運営の下にある。」と主張し、団体交渉はすべて拒否された。
- (カ) 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、職場における総合活動、組合旗の掲揚、ワッペン、バッジ、プレート、リボン等の着用、ステッカーの貼付等を禁止ないし規制し、ネクタイ、ワイシャツ、名札等着用の問題を取り上げ、その状況を勤務成績に反映した。
- (キ) 道内においても、昭和 59 年ころから、日本国有鉄道北海道総局（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、全動労道協議会に対し、バッジ、プレート、リボン、ワッペン等の着用、ステッカーの貼付、組合旗の掲揚、手待ち時間に事務所に出入りすること等に対する処分を行うとともに、国鉄当局の方針や態度を批判する壁新聞を貼った掲示板を一方的に撤去したりした。このため、職場規律問題で労使の対立がみられた。

イ 組合活動に係る労使慣行の破棄

- (ア) 国鉄は、現場協議協約の締結を拒否して無協約状態になった全動労に対

して、職場に労働組合はないとの立場で団体交渉の申入れを拒否し、更に、職場規律の確立と称し、職場規律が国鉄当局の命令・指示どおりに守られない場合には、組合掲示板の設置利用、組合集会のための施設の使用等を撤去、制限及び禁止するなど、従来、労使の確認又は慣行として認められていたものを一方的に破棄した。また、車両の修繕作業に従事する職員に対して、従来、労使慣行として認められていた作業後の入浴も一方的に禁止した。

(イ) 道内においても、監理委の第1次緊急提言以降、道総局は、従来、全動労に対しても貸与していた組合掲示板の数を減らしたり、休憩所や詰所に設置していたテレビ、冷蔵庫等を撤去するなど、労使慣行を一方的に規制した。

また、列車運転乗務員が乗務中にワイシャツやネクタイを着用しないで開襟シャツを着用した場合には、その者を本来の機関士の仕事からはずし、又は、他の仕事に就労させないこともあった。

(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日ないし4日の日程で企業人教育を行うことを提案した。

企業人教育の目的は、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、その内容は、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。

(イ) 動労らは、企業人教育について、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。これに対して全動労は、企業人教育は国鉄の分割・民営化を前提としたものであり、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、一方的に実施された。

(ウ) 国鉄は、企業人教育受講者の選定について、機関区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。

(エ) 道内においても、企業人教育が実施されたが、道総局は、企業人教育と新会社等との関係について、企業人教育は、職員に企業人意識を高める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いと説明した。しかし、全動労組合員の間では、企業人教育受講の有無が新会社等への採用の目安になるとの話が流布されていた。また、企業人教

育を受講できた全動労の組合員は、他組合の組合員に比べて極めて少かった。

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、国鉄の改革を進めていくには、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ところ、昭和 61 年 6 月ころから、これら受講者が中心となって国鉄改革のための学習グループ(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、国鉄の分割・民営化に向けて企業人としての意識改革に努めることなどであった。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、そのグループの結成式には、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、昭和 61 年 6 月 18 日、帯広運転区の一般職員で構成する「翔ばたくおおぞらの会」が結成されたのを皮切りに、数多くのインフォーマルグループが結成された。

(エ) 同月 30 日、道総局の局長 Y1 は、道総局会議室で行われた道総局に勤務する非現業職員で構成される「創成会」の結成式において、「今、国鉄は、114 年の長い歴史に終止符を打ち、新しい事業の誕生を目指して明治維新に匹敵する大改革を断行しようと、全職員が一丸となってまい進中である。その完遂のためには職員の意識改革が大前提である。」とあいさつした。

次いで、同会の指導者である道総局総務部文書課の係長 Y3 は、「意識改革とは、分割・民営化に向けて、従来の国鉄にあった親方日の丸のぬるま湯思想を自らたたき出し、企業人として再生することである。」と説明した。

(オ) 道総局管内において、札幌、小樽等の現場管理者で構成されていた「北斗会」をはじめ、同年 7 月 21 日時点で 25 のインフォーマルグループが結成された。

(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 7 月 14 日、国鉄は、合理化等で生じた大量の余剰人員を一括管理するため、全国の主要現場に人材活用センター(以下「人活センター」という。)を 1,010 箇所設置した。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。また、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、その組合別の構成は、全動労 430 人で 2 パーセント、国労 1 万 4,960 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、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行わ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、ガラス磨き、草刈り等も行われていた。

(ウ) 国鉄は、人活センターへの配置基準について、「業務能力、勤務成績、執務態度、通勤事情、適性等を総合的に判断して決定する」と述べていた。

ところが、昭和 61 年 7 月 14 日付け国鉄の総務課長名趣文書「人活センター用人事調書の提出について」によると、人活センター担務指定対象者は、「職員管理調書の総合評価(人事課査定)4 及び 5 の者」となっており、更に、同文書には、「いわゆる勤務成績 4 及び 5 が全てスピニアウトの対象となった場合においては施設関係トータルとして逆に欠員を生じることとなり、人活センターへの担務指定数の確定は極めて困難となってしまう。とりわけ、職員管理調書の総合評価において現場長と人事課との差が大きく、人事課の評価(本社登録済)によることは施設関係にとって極めて苦しい実態にある。」と記載されていた。

(エ) 道内においては、同年 10 月 20 日時点で、人活センターは 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、全動労 285 人で 9.8 パーセント、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。

(オ) 道総局管内の苗穂機関区、札幌運転区等 11 の機関区及び運転区における人活センター担務指定の昭和 61 年 11 月 17 日付け第 11 次担務指定発令までの状況をみると、担務指定者数は 484 人であり、その組合別の構成は全動労 292 人で 60 パーセント、動労 120 人で 25 パーセント、国労 69 人で 14 パーセント、鉄労 3 人で 1 パーセントであった。

人活センターにおいては、全動労組合員が、文鎮作り、便所掃除、草刈り、キリギリス捕りなどもさせられていたのに対し、動労の組合員 120 人全員については、将来、同系統業務への配置転換を容易にすることを目的とした他車種の運転資格を取得するための教育(以下「転換教育」という。)を前提として発令されたものであり、両組合の組合員に対する扱いが異っていた。この教育を終えた動労組合員は、人活センター担務指定を解かれ、

本来の業務(乗務)に戻った。

イ 転換教育

- (ア) 国鉄においては、蒸気機関車、ディーゼル機関車、気動車、電気機関車及び電車の5車種が運行されていたが、それぞれの運転資格がなければその車種を運転することができないこととなっている。そのため、国鉄は、他車種の運転資格を取得させるため、必要に応じて転換教育の受講希望者を公募したり、また、ディーゼル機関車の運転経験の長い者から順次、転換教育を行ってきた。
- (イ) 国鉄における勤務体制は、従来、ディーゼル機関車の運転士はディーゼル機関車のみを、電車の運転士は電車のみを運転するというものであったが、昭和60年3月のダイヤ改正後は、「往路はディーゼル機関車を、帰路は電車を運転したり、また、今日は電車を、明日は気動車を運転する。」(以下「混み運用」という。)など種々の運転資格がなければ乗務できない体制に変更された。
- (ウ) 混み運用の勤務体制は、機関区や運転区の職員の間で、新会社等においてもとられるであろうと予想されていた。そのため、昭和61年6月ころから、全動労や動労の組合員の間では、転換教育を受けることが新会社等に採用されるための不可欠の要件であると噂されていたので、転換教育について強い関心もたれていた。
- (エ) 道総局は、同年8月22日から同年10月7日にかけて、運転技術の同系統の業務遂行の円滑化を目的として、電車運転士及び気動車検修士の資格取得のための転換教育を行った。その教育は、受講者を増やすため、期間を短縮し、鉄道学園と職場内の双方で行われた上、その受講者の決定は、従来の慣行とされていた申込順によらず、国鉄が一方的に行った。更に、その発令方法は、通常の設定転換という形をとりながら、動労、鉄労の組合員を、現に就労している機関区、運転区や人活センターから、全動労組合員がいる機関区、運転区に大量に送り込み、その上で、転換教育を行うというものであった。
- (オ) 道総局管内苗穂機関区の場合をみると、同年4月1日、国鉄は、追分機関区及び滝川機関区から動労の組合員のみ97人を苗穂機関区に配置転換を行い、その後、同人らに対して、全動労の組合員にも指導に当たらせ職場内の転換教育を行った。当時、苗穂機関区の職員の総数は471人(うち、乗務員数280人)であったが、他の機関区等から配置転換によって、更に、職員97人を必要とする事情は同機関区になかった。その後、その転換教

育を受けたこの 97 人全員が北海道会社に採用されたが、転換教育の指導にも当たった者もいる全動労では、組合員 346 人のうち 58 人しか両会社に採用されなかった。また、札幌運転区においても、苗穂機関区と同様の状況にあった。

なお、人活センターから派遣の転換教育の受講者数は 42 人(昭和 61 年 9 月 16 日時点)であり、その組合別の構成は、動労 36 人で 86 パーセント、その他 6 人で 14 パーセントであったが、全動労は零であった。

(5) 全動労脱退工作

国鉄は、分割・民営化の過程において、全国各地で全動労組合員に対して種々の脱退工作を行った。道内においても、次のような事例があった。

ア 昭和 61 年 9 月、道総局管内小樽築港機関区 Y4 助役は、全動労組合員に対し、「全動労にいては採用があぶない。」と発言した。これに対して、全動労は直ちに抗議したところ、同人はその発言について謝罪した。

イ 同年 12 月 2 日、道総局管内岩見深機関区区長 Y5(以下「Y5 区長」という。)は、鉄労組合員 Y6 を使って全動労組合員 X3(以下「X3 組合員」という。)を区長室に呼び、同人がテープレコーダーを所持していないことを口頭で確認した上、同人に対し、「君は、この機関区で新会社に何人残れるか知っているか。新会社に残るためには今までの考えではだめだ。」と発言した。これに対して、X3 組合員は、Y5 区長の言わんとすることを察知して、「全動労を脱退するくらいならどこの組合にも加入しない。加入するとしても国労だ。」と反論したところ、同区長は、「それではだめだ。情勢はそんなに甘くない。」と発言した。

なお、X3 組合員は、両会社に採用されなかった。

ウ 同年 12 月 7 日、Y5 区長は、区長室に呼び出した全動労組合員 X4(以下「X4 組合員」という。)に対し、「全動労をやめる考えが固まっているか。」「今、決めなさい。」と組合脱退を強要した。翌日、X4 組合員は、Y5 区長に対し、全動労を脱退し国労に加入したい旨の意思を伝えたところ、同機関区長は、「情勢はそんなに甘くない。鉄労か動労のどちらかにしなさい。」と加入組合を指示するとともに、同組合員の鉄労に加入する意思を確認するや、直ちに、鉄労の役員に電話をかけて組合加入の手助けをした。

なお、X4 組合員は、北海道会社に採用された。

(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、次表のとおりである。

ア 全国の組合別組織人員の推移

(人)

組合名 時点	全動労	国労	動労	鉄労	全施労	未加入	その他
昭和 61 年 5 月 1 日	2,373	162,971	31,351	28,867	1,588	9,158	2,210
6 月 1 日	2,372	161,181	30,892	28,994	1,643	9,819	2,313
7 月 1 日	2,356	157,116	31,181	30,369	1,858	11,169	2,513
8 月 1 日	2,272	145,982	31,478	33,188	2,568	10,803	8,844
9 月 1 日	2,311	135,761	33,042	36,141	3,721	9,795	15,002
10 月 1 日	2,192	121,925	33,946	39,252	4,921	9,455	20,511
11 月 1 日	2,137	110,010	35,166	42,080	5,705	9,086	26,257
12 月 1 日	2,319	98,242	35,236	43,683	6,168	9,720	33,441
昭和 62 年 1 月 1 日	2,058	85,349	35,854	44,609	6,900	8,289	42,640
2 月 1 日	2,029	64,721	35,237	44,098	5,084	8,077	62,770
3 月 1 日	2,222	61,353	34,690	43,328	5,197	8,010	64,866

イ 道内の組合別組織人員の推移

(人)

組合名 時点	全動労	国労	動労	鉄労	全施労	未加入	その他
昭和 61 年 5 月 1 日	1,389	17,819	3,624	134	17	591	3

6月1日	1,374	17,482	3,429	249	15	851	24
7月1日	1,355	17,019	3,364	310	41	1,078	25
8月1日	1,280	15,676	3,136	840	85	1,028	798
9月1日	1,227	14,131	3,191	1,205	297	735	1,857
10月1日	1,222	12,135	3,177	1,373	486	662	2,252
11月1日	1,186	12,459	3,378	1,577	550	612	2,466
12月1日	1,164	12,079	3,363	1,502	576	635	2,762
昭和62年 1月1日	1,137	11,596	3,290	1,544	584	668	2,991
2月1日	1,138	8,038	3,257	1,496	629	796	6,132
3月1日	1,133	7,630	3,237	1,481	569	757	6,373

4 本件選考の経緯

(1) 国鉄改革関連法等

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 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。

ウ 政府は、国鉄改革関連法の審議の過程において、新会社等への職員の選別のあり方について、①職員の採用は、特別の資格、能力を要求される職種を除き、基本的に国鉄職員の中から行われるべきである、②新会社等に採用される職員の賃金その他労働条件は国鉄当時の賃金その他の労働条件を承継する、③採用の決定に当たり、所属する労働組合によって差別してはならない、④採用手続きの過程において、いわゆる労働処分を具体的に明示して勤務成績を示してはならない、⑤新会社等の職員の選定の具体的作業は、国鉄当局が設立委員の示す採用基準に従って行うものであって、その場合の国鉄の法律上の地位は、民法上の準委任又は設立委員の代行であるなどの見解を示した。

(2) 基本計画

ア 昭和 61 年 12 月 16 日、政府は、改革法第 19 条第 1 項の規定に基づき、運輸大臣が作成した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。)を閣議決定した。

イ 基本計画では、新会社等の事業等の種類及び範囲が決定されるとともに、新会社等の職員となる者の総数は、21 万 5,000 人(北海道会社 1 万 3,000 人、貨物会社 1 万 2,500 人)とされた。

(3) 採用候補者の選定及び採用者の決定

ア 昭和 61 年 12 月 11 日、設立委員は、第 1 回設立委員会を開催し、新会社等の職員の採用基準について、①昭和 61 年度末において年齢満 55 歳未満であること、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国鉄在職中の勤務状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること、④「退職前提の休職」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」を受けていないこと、⑥国鉄において再就職のあっせんを受け、再就職先から昭和65年(平成2年)度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと等を決定した。

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、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。

イ 同月19日、第2回設立委員会において、新会社等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の40時間ないし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。

ウ 同月24日、設立委員から新会社等の職員の採用基準及び労働条件の提示を受けた国鉄は、既に、退職を予定していた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、新会社等の職員の採用候補者名簿の作成を行うため、新会社等の職員の採用基準及び労働条件を記載した書面及び新会社等の職員となることの希望順位の記載を求める意思確認書の用紙の配布をした。

なお、この意思確認書の記載内容は、①提出先は国鉄総裁、②意思表示について、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。」、③注記に、「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。」、④希望順位は、第5希望までの「承継法人名」欄等であった。また、意思確認書の記入要領には、「第5希望まで記入することができるようになっていますが、第6希望以下もある場合には、第5希望の下の欄に、上記の要領で記入して下さい。」と記載されていた。同時に、国鉄は、清算事業団の管理等に携わる者2,500人についても、勤務希望調査を行った。

エ 昭和62年1月7日、意思確認書の提出が締め切られ、意思確認書の回収総数は22万7,600人で、そのうち、北海道会社2万3,710人、貨物会社9万4,400人(ただし、第1希望とした者は約7,500人)であった。

オ 同月20日、全動労本部は、国鉄に対し、意思確認の結果に基づく採用候補者名簿の作成及びその提出について、①設立委員に提出する採用候補者名簿には希望者全員を記載すること、②採用者の年齢制限を55歳未満とするのは雇用の機会及び労働の権利を否定するものであること、③傷病者について、

職務遂行上の支障の有無の判断基準及び判断者を明らかにすること、④当該会社の業務にふさわしい者の判断基準及び判断者を明らかにすること、⑤国鉄における既存の資料とは管理調書を指すのか明らかにすること、⑥職員の採用に当たって「労働処分等」の除外の適否を明らかにすること等を内容とする団体交渉の申し入れをした。

カ 同月 28 日、国鉄は、全動労に対し、①採用候補者名簿の登載について、設立委員からその要員数を基本計画のそれと同一にすべきことが指示されているので指示どおり行う、②設立委員の決定を忠実に実施する、③医師が判断する、④設立委員は特に判断基準を明示してないが、国鉄の既存の資料を使用する、⑤管理調書を当然判断資料とする、⑥労働処分は、設立委員にそれを示すことはないが、判断資料から除外されるものではないなどを回答した。

キ 同年 2 月 5 日、全国鉄動力車労働組合札幌地方労働組合(以下「全動労札幌」という。)は、道総局に対し、①国鉄の分割・民営化の実施に当たり、国鉄労働者の雇用を確保すること、②国鉄の作成する採用候補者名簿には、意思確認書に記載された意思どおり、注釈も順序も付けず全員登載すること、③職員の採用に当たっては、本人の希望を尊重し、所属組合による差別を行わないこと等を文書で申し入れた。

ク 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 Y7 であり、釧路局においては同局次長 Y8 であった。

ケ 同月 12 日、第 3 回設立委員会において、①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、欠員数 9,414 人が生じたこと、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た職員については、基本計画に示された要員数を下回る場合でも名簿に登載せず、その数は全体で 110 人であったこと、③北海道会社の組織については、本社を札幌市に設置して札幌地区を直接管理することとし、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了承された。

また、同委員会において、国鉄が設立委員に提出した採用候補者名簿のと

おり新会社等の職員の採用内定者を決定した。

この採用内定者のうち、北海道会社の採用内定者数は基本計画どおり 1 万 3,000 人であり、貨物会社は、基本計画 1 万 2,500 人に対し、1 万 2,289 人であった。国鉄が作成した採用候補者名簿に登載された者が採用内定者と決定され、名簿登載者と内定者の数は一致していた。

更に、同委員会において、新会社等への不採用となった者の氏名及びその理由は報告されなかった。

コ 同月 16 日以降、設立委員は、採用が内定した職員に対し、同月 12 日付けの設立委員長名の採用通知書を国鉄を通じて交付した。同通知書には、「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。」と記載されていた。

一方、採用の内定がなかった職員に対しては、道総局長名で採用の内定がなかった旨の通知書を交付した。同通知書には、「あなたは、今回希望された新事業体の設立準備委員会からは、採用の内定がありませんでした。」と記載されていた。その際、不採用となった理由は明らかにされなかった。

サ 通知書の交付後、全動労札幌及びその家族会は、道総局に対し、全動労組合員の不採用の理由について追及したところ、道総局は、「設立委員の人から言われたから。」と、また、設立委員の事務局は、「国鉄から出された名簿に判を押したんだ。」と答えた。

シ 同年 3 月 16 日以降、国鉄は、新会社等の採用内定者に対し、設立委員長名の同年 4 月 1 日付け配属先の通知書を手交した。これに対して、全動労本部は、国鉄に対し、配属の決定は、本人の意思に反し、所属組合による差別が顕著で不当なものであるとして団体交渉を申し入れた。

ス 同月 17 日、第 4 回設立委員会において、新会社等の定款の案、取締役及び監査役の候補者並びに創立総会の日程等が決定された。

セ 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 Y1 が、貨物会社の代表取締役社長に国鉄副総裁の Y2 が選任された。また、両会社の常勤役員のお多くは国鉄の役員及び職員で占められた。

(4) 新会社等の実施計画

ア 昭和 62 年 3 月 20 日、運輸大臣は、国鉄が同月 4 日に発表した改革法第 19 条第 5 項の規定に基づく国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画(以下「実施計画」という。)を認可した。

イ 国鉄改革関連法、基本計画及び実施計画によれば、①新会社等は、北海道

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、貨物会社、新幹線鉄道保有機構、鉄道通信株式会社、鉄道情報システム株式会社及び財団法人鉄道総合技術研究所の11法人である、②これらの法人は、国鉄の事業及び業務のすべてと資産の約85パーセント、長期債務の約34パーセントを帳簿価格により承継し、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぐ、③清算事業団は、新会社等の株式を昭和62年4月1日以降引き継ぐなどとなっていた。

ウ 昭和62年4月1日、新会社等の11法人及び清算事業団が発足し、事業が開始された。

(5) 両会社の発足

ア 運輸大臣により認可された実施計画によると、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、建物等の鉄道施設、②道総局、運転区、札幌鉄道病院、北海道鉄道学園等32箇所の用地、③気動車等1,439両の車両、④5,552戸の宿舍、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であった。

貨物会社が承継する事業は、①東海道本線等99線区、1万11営業キロメートル、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その他の事業であり、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)等43箇所の用地、③貨車等1万8,350両の車両、④3,511戸の宿舍、⑤現金、預金、保管有価証券の流動資産等で、また、承継する債務として、仮受金、未払利子、民間借入金等であった。

イ 同年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、設立委員は、新会社等の設立に関する発起人としての職務が終了し、消滅した。

ウ 昭和62年2月12日付け採用通知書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、大量の全動労組合員が採用されなかった。両会社への採用を希望した別表第1及び第2記載の全動労組合員313人が、現在も両会社への採用を希望し、救済を求めている。

(6) 組合別の採用状況

ア 道内の組合別採用者、不採用者数及び採用、不採用率は、次表のとおりである。

(人)

事項別 組合別	新会社等 希望数	採 用 者 数			不採用 者 数
		道内	道外	合計	
全 動 労	1,012	228 (22.5)	56 (5.5)	284 (28.0)	728 (72.0)
国 労	5,851	2,382 (40.7)	425 (7.3)	2,807 (48.0)	3,044 (52.0)
鉄 産 労	2,748	2,123 (77.3)	51 (1.8)	2,174 (79.1)	574 (20.9)
改革労協	8,016	7,934 (99.0)	35 (0.4)	7,969 (99.4)	47 (0.6)
合 計	17,627	12,667	567	13,234	4,393

(注) 昭和62年2月16日現在。()内はパーセント

イ 道総局管内の主な機関区の組合別の採用者数、採用率等

(ア) 小樽機関区の組合別の採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

(人)

事項別 組合別	組合員数	採用者数	採用率(%)
全動労	212	53	25
動 労	114	114	100
鉄 労	2	2	100

(注) 昭和62年2月16日現在

全動労小樽支部組合員は、昭和61年4月1日時点で、268人であったが、昭和62年2月16日時点では、212人に減少した。この間、同支部組合員56人が全動労を脱退し、そのうち54人が動労に加入し、2人が鉄労に加入した。脱退者56人全員が採用された。

(イ) 苗穂機関区の組合別の採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

(人)

事項別 組合別	組合員数	採用者数	採用率(%)
全動労	283	81	28.6
国 労	24	5	20.8
鉄産労	12	10	83.3
動 労	169	169	100.0

鉄 労	17	17	100.0
-----	----	----	-------

全動労苗穂支部では、組合員 70 人が脱退したが、そのうち、67 人が動労に、2 人が鉄労に、1 人が鉄産労にそれぞれ加入し、その全員が採用された。

(ウ) 岩見沢機関区の組合別の採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

(人)

事項別 組合別	の別		組合員数	採用者数	採用率(%)
	第 1 機関区	第 2 機関区			
全動労	第 1 機関区		160	31	19
	第 2 機関区		27	4	15
国 労	第 1 機関区		4	1	25
	第 2 機関区		6	0	0
鉄産労	第 1 機関区		21	19	90
	第 2 機関区		58	34	59
動 労	第 1 機関区		105	105	100
	第 2 機関区		41	41	100
鉄 労	第 1 機関区		4	4	100
	第 2 機関区		2	2	100

岩見沢機関区には、第 1 機関区及び第 2 機関区があったが、第 1 機関区においては、昭和 61 年 7 月から同年 12 月にかけて、全動労組合員 30 人が脱退したが、公的部門に採用決定していた 1 人を除く 29 人のうち、動労に加入した 25 人、鉄労に加入した 2 人及び組合に加入しなかった 1 人の 28 人が採用された。鉄産労に加入した 1 人は採用されなかった。

第 2 機関区においても、第 1 機関区と同時期に、全動労組合員 6 人が脱退したが、公的部門に採用決定していた 2 人、退職予定者 1 人を除く 3 人のうち、動労に加入した 2 人と鉄労に加入した 1 人が採用された。

(エ) 滝川機関区の組合別の採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

(人)

事項別 組合別	組合員数	採用者数	採用率(%)
国 労	0	0	0
鉄産労	3	1	33

動 労	56	56	100
鉄 労	3	3	100
未加入	1	0	0

全動労滝川支部では、組合員 11 人が脱退したが、そのうち、9 人が動労に、2 人が鉄労にそれぞれ加入し、その全員が採用された。

(オ) 苫小牧機関区の組合別の採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

(人)

事項別 組合別	組合員数	採用者数	採用率(%)
全動労	99	5	5
動 労	58	58	100
国 労	10	2	20
鉄 労	4	4	100
鉄産労	3	2	67

全動労苫小牧支部では、昭和 61 年 3 月から同年 12 月にかけて脱退した者のうち、動労に加入した 13 人は、その全員が採用された。採用された動労組合員の中には、刑事事件で逮捕された者や飲酒運転で交通事故を起した者も含まれていたが、全動労組合員については、無事故や増収活動等で表彰された者でも採用されなかった。

(カ) 釧路鉄道管理局(以下「釧鉄局」という。)管内釧路機関区の動労組合の 3 人は、全動労の組合員 X5 に対し暴力を振るって、罰金刑を受けていたにもかかわらず、両会社に採用された。これに対して、被害者の同組合員は、採用されなかった。

(キ) 昭和 58 年 3 月、釧鉄局管内釧路機関区的全動労の組合員 X6 は、勤務表のとおり乗務した列車が猛吹雪にあって翌朝釧路駅に引き返えし、直ちに、突然欠勤した同僚が担当する乗務を引き受け、池田駅に出発し、列車の運行に支障を生じさせなかった。同組合員は、釧路運輸長から、表彰されたが、採用されなかった。また、動労の X7 及び X8 の両組合員は、出勤の遅延の回数が多いため、それまで数回の昇給停止の処分を受けていたにもかかわらず、採用された。

(7) 職員管理調書

ア 作成目的

(ア) 国鉄は、従前から、各鉄道管理局ごとに職員管理台帳(以下「管理台帳」という。)を作成していたが、同台帳の評価項目や評価方法が統一された

ものではなかった。そこで、国鉄は統一した基準により勤務評定を行い、評定の高い職員を優先的に新会社等へ採用するため、昭和 61 年 3 月 5 日付け総裁通達で各総局及び各鉄道管理局に対し、一般職員の評価に関する全国一律様式の職員管理調書(以下「管理調書」という。)を作成するよう指示した。

管理調書作成の対象者は、同年 4 月 2 日に在職する職員で、評価される期間は、昭和 58 年 4 月 1 日から同 61 年 3 月 31 日までであった。現場長は、職員の勤務状況を評価し、その結果に基づき作成した管理調書を、同年 4 月 7 日までに各鉄道管理局等へ提出した。

その後、管理調書は、昭和 61 年 9 月から 10 月の間及び翌年 1 月に再評定された。なお、動労らは、昭和 58 年 4 月ころには争議行為を行わなくなっていた。

(イ) 同年 10 月 13 日、国鉄総裁は、衆議院の日本国有鉄道改革特別委員会において、新会社等の職員採用に当たっての資料として、管理調書を参考にする旨答弁した。

(ウ) 同年 4 月 4 日、全動労本部は、国鉄に対し、管理調書の作成について、①国鉄の分割・民営化に関する法律が成立していない段階で、分割・民営化を既定の事実として労働者の選定を行うこと、②管理調書の評定項目そのものが恣意的判断になりやすいこと等から、その作成の中止を申し入れるとともに、管理調書の作成に当たって組合にその説明、協議もしなかつた理由を明らかにするよう団体交渉を申し入れた。

これに対して、国鉄は、この問題は、管理運営事項に属するものであり、労使間の団体交渉になじまないとして、その申入れを拒否した。

イ 評定項目

管理調書は、大きく分けて、基本事項、特記事項及び評定事項から成っていた。

基本事項は職員の勤務箇所、氏名、住所等の項目について、特記事項は一般処分・労働処分等の項目について及び評定事項は業務知識、技能、服装の乱れ、指示・命令、勤務時間中の組合活動、現状認識、総合評定等の項目について、それぞれ記載するようになっていた。

ウ 評定者

(ア) 管理調書の作成に関する「調査用紙記入にあたっての注意事項」によると、管理者自らが管理調書の記入、作成を行うことになっていた。また、「職員管理調書の作成等について」によると、①処分(一般処分、労働処

分)については、発令日ベースではなく、通告日ベースで記入すること、
②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」(昭和 58 年 3 月に行われた合理化反対闘争)から記入すること等の
留意事項が記載されていた。

(イ) 一般職員について、管理調書の評定者は、その職員の所属する機関区や
運転区の現場の管理者であった区長等であり、区長等は、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。提出された管理調書の評
価は、各鉄道管理局等の総務部長、人事課長等により、総合的に調整され
た。

エ 評定の実際

(ア) 管理調書のうち、評定事項は、「1. 業務知識」、「2. 技能」、「3. 計画性」、
「4. 業務処理の速さ」、「5. 業務処理の正確さ」、「6. 判断能力」、「7. 責任感」、
「8. 自発性」、「9. 協調性」、「10. 業務改善」、「11 職場の秩序維持」、「12.
服装の乱れ」、「13. 指示・命令」、「14. 態度・言葉使い」、「15. 勤務時間中
の組合活動」、「16. 勤務に対する自覚、責任感」、「17. 出退勤」、「18. 信頼」、
「19. 増収活動」、「20. 現状認識」、「21. 総合評定」の 21 項目であった。

1 から 20 までの各項目の評定点数は 5 点が満点で、これらの合計点が
100 点であり、また、「21. 総合評定」は、①最下、②下、③普通・平均的、
④上、⑤最上の 5 段階の評価方法であった。

(イ) 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、全動労の組合
員である者は、全体として低い点数となった。

「11. 職場の秩序維持」から「15. 勤務時間中の組合活動」までは、全
動労の組合員でリボン、ワッペン、バッジ等をつけている者は、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
対していた全動労組合員は評価を下げられた。

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、全動労脱退が第 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。

(ウ) 評定者は、管理調書の各評定項目について、全動労や国労の組合員であ
ること及び分割・民営化に反対していることを理由に低い評価をし、これ
に対し、全動労や国労を脱退した者には、高い評価をすることが多かった。

道内においては、次のような具体的事例があった。

- a 昭和 61 年 3 月、釧鉄局の運用車両課長 Y9 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。
- b 道総局管内滝川機関区においては、管理台帳の記載内容は、従来、主として職員本人の氏名、生年月日、家族構成、賞罰の有無等であったが、昭和 60 年夏ころから、現場の管理者は、道総局から、同台帳の内容について、詳細に記載するよう強い指導を受けた。

その指導の具体的事例としては、①「出勤遅延したこと」、②「事前の通知なく突発に休暇をとったこと」、③「事故を起したこと」、④「労働組合の活動としてワッペンを着用したこと」、⑤「管理者のワッペン着用取りはずしの命令に従わなかったこと」、⑥「管理者の業務上の指示・命令に従わなかったこと」等であった。

同機関区における管理調書は、昭和 61 年 3 月から翌月にかけて、区長、首席助役、総務助役、運転総括助役らによって作成された。その際に、管理台帳が作成の資料に使用された。

同機関区における管理調書の作成に際し、評定事項の各項目の評定に当たって、全動労組合員については、①ワッペンを着用し、その取りはずしの要求に従わなかったこと、②増収活動を積極的に行わなかったこと、③派遣に積極的に応じなかったこと、④国鉄の分割・民営化に反対していたことなどが、「11. 職場の秩序維持」、「12. 服装の乱れ」、「15. 勤務時間中の組合活動」、「19. 増収活動」、「20. 現状認識」等の評定項目に該当するとしてほとんどの全動労組合員は、総合評価において、1 ないし 2 と低い評価がなされた。

- (エ) 昭和 61 年 9 月から 10 月にかけて、国鉄は、同年 4 月段階で評定された管理調書を評価の点数を見直すため、再評定を行った。

同年 10 月 16 日、国鉄は、東京で開催された全国ブロック別総務部長会議の北海道・東北ブロック会議で、管理調書の内容を充実させるために、同月 1 日現在までの内容を盛り込むという形でデーターを最新のものにし、これによって見直した管理調書を、同月末までに作成するよう指示した。更に、翌年 1 月には、再々評定も行われた。

道内における再評定に係る具体例として、次のような事例があった。

昭和 61 年 12 月から翌年 1 月にかけて、道総局管内滝川機関区において、管理調書の総合評定の見直しが行われ、この見直し作業に携わった滝川機

関区運転助役 Y10(以下「Y10 助役」という。)は、「実は、北海道では旅客会社、貨物会社に何人採用されるかということはかなり波動的に動いていたのです。だんだん煮詰ってきて旅客会社1万3,000人だと。そうしたら、動力車職場の中でもって乗務員は少ないということで1、2、3、4、5の中で、普通・平均の3のランクを更に上、下に分けるよう指示された。それで、3に上、下をつけることによって動力車乗務員、動力車職場から1人でも多く入れるというようなことであった。」と述べた。

また、Y10 助役は、総合評定の見直しの目的について、「いったんは、ランクごとに分けてはみたけれども、その定員との関係で第3のランクを上、下に分けて、それで採用、不採用の資料にしようという動きがあった。」、次いで、総合評定の見直しをする前の同機関区の職員全員の管理調書の評価の結果について、「私、個人的に見た場合に、当然ランク1か2をつけられてもいい者がいなかったし、当然、4か5をつけられてもいい者がなかった。しかし、私の立場としては、そういうことは何も言えないというところでした。」と述べた。

更に、同助役は、総合評定の見直し作業は、同機関区の若干名の合議体で行われたが、その手続きについて、「見直す段階で、もう既に3の上がついていた者が大半です。私の関与したのは残った部分の3の上、下に分けるという点についてです。3の上にするか下にするかという段階では、首席助役、運転総括助役の人たちの意見に従ったということが事実です。」と述べた。次いで、同助役は、総合評定のランク3を上、下に分ける際の重要な要素について、「本来、能力はあるのが当たり前であるので、その人間の乗務員としての能力とか技量とかという点ではなくて、企業への忠誠心があるか、増収活動を積極的に行っているか、派遣の勧めに積極的に応じて協力しているかということが重要な要素となっていた。そうして、国鉄の分割・民営化について顕著に反対の態度をとっていた全動労の組合員には、まず、3の上をつけることはなかった。」。また、新会社等への採用手続きと管理調書の関係について、「管理調書が最終的に採用、不採用の振り分けをするための大きな資料であるということは、管理職の間で、暗黙の了解事項になっており、それは間違いないです。」と述べた。

(8) 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、清算事業団法に基づき新会社等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昭和 65 年(平成 2 年)3 月 31 日まで行うことを目的として成立した法人である。

清算事業団は、本部を東京都に、北海道雇用対策部等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) 道内の清算事業団に再就促進の指定を受けて所属する者(以下「事業団職員」という。)の組合別状況は、次表のとおりである。

(人)

組合別	人数	構成比(%)
全動労	708	17.5
国 労	2,741	67.9
鉄産労	542	13.4
鉄道労連	48	1.2
計	4,039	100.0

(注)1 昭和 62 年 4 月 1 日現在

2 人数欄は、組合員有資格者を対象とし、そのうち、不採用決定後退職した者、出向職員、退職前提の休職者、公的部門の内定者及び組合未加入者を除く。

(ウ) 事業団職員は、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。

また、賃金面において、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おり、加えて、金融機関から融資を断わられるようになった。

更に、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、再就職が極めて困難な状況にある。

イ 北海道会社の補充採用

昭和 62 年 5 月 15 日、北海道会社は、事業団職員を対象に、職員の欠員補充による採用の内示を行い、その結果、同年 6 月 1 日付けで北海道会社の社員として採用され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、本件補充採用においては、具体的な採用基準及び不採用の理由は明らかにされなかった。

(人)

組 合 別	北 海 道 会 社 採用希望者数	採用者数	採用率(%)
全 動 労	541	6	1.1
国 労	1,901	82	4.3
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、国鉄の分割・民営化に反対していた申立人ら全動労の組合員を人活センターへ配属するなどの差別政策をとっていた。その上、国鉄は、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管理調書を使い、かつ、恣意的な評定手続きによって全動労の組合員を、殊更、不利に扱った。

イ 国鉄の分割・民営化の実現に向けて、被申立人両会社の設立委員及び国鉄は、一体となって、職員の採用手続きを行ったもので、設立委員が国鉄の関与なしに独自に採用候補者名簿を作成し、採用、不採用を決定したのではなく、逆に、国鉄が設立委員と無関係に独自の判断と責任で採用候補者名簿を作成したなどということはありません。正に設立委員と国鉄の共同の行為であった。

設立委員は、基本計画の雇用保障的な趣旨を理解せず、また、国会の附帯決議を忠実に守ることなく、漫然と国鉄が提出した採用候補者名簿登載者のみを採用決定した。そのことによって、国鉄が作成した同名簿を追認する結果となり、設立委員独自の責任が存在する。

ウ 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所属組合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日設立後の被申立人両会社は、設立委員の行為を承継し、本件職員採用の選別行為の結果に対する責任を負うべきものである。

エ 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全動労組合員は、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、経済的にも新会社等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、清算事業団における業務の実態は、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状態にある。

オ 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所属組合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、申立人ら組合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。したがって、①被申立人両会社に採用を希望した申立人らの組合員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、就労させるまでの間に支払われるべき賃金、一時金、その他一切の給与及びこれらに対する各支払日から支払済みまで年6分の割合による金員を付加して支払うこと、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 被申立人両会社は、改革法に基づき、公法人であった国鉄が分割・民営化される際に、国鉄の事業、業務等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、不採用となった者と被申立人らとの間では、労働契約が存在しない以上、被申立人らは、使用者の地位に立つものではない。

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、法令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、採用されなかった者との間において何ら雇用関係がなく、使用者に当たらない。

イ 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、労働委員会が改革法の手続きを経ずに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、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し、命令の限界を超えるものとなり、したがって、申立人らの請求する救済内容は、法令上実現することが不可能な事柄に属するものである。

ウ また、採用されなかった者は、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ので、解雇その他の不利益な取扱いを受けることはない。

エ 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) 本件職員採用の選別行為は、次のような経緯でなされている。

ア 前記第1の2の(5)、4の(1)のア並びに4の(3)のアで認定のとおり、昭和61年12月4日公布の国鉄改革関連法に基づき、新会社等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、新会社等の職員の採用基準が設定されるとともに、労働条件の基本的な考え方も決定された。

イ 前記第1の4の(2)のア及びイで認定のとおり、同年12月16日、政府は、運輸大臣が作成した基本計画を閣議決定した。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(3)のウ及びエで認定のとおり、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、新会社等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日までに同確認書は回収され、その結果、北海道会社に対する採用希望者数は2万3,710人、貨物会社に対する採用希望者数は9万4,400人(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(3)のクで認定のとおり、これらの採用希望者の中から、だれを新会社等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管理調書であった。同年2月7日、同調書に基づいて作成された採用候補者名簿は、設立委員に提出された。

オ 前記第1の4の(3)のケ及びコで認定のとおり、同年2月12日の第3回設立委員会で、新会社等の採用候補者名簿登載者全員(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(8)のアの(イ)で認定のとおり、同年4月1日、新会社等の発足に伴って、採用通知を受けていた者は新会社等に採用され、これに対して、採用されなかった者は清算事業団に配属された。

キ 前記第1の4の(3)のイ、4の(3)のス及びセ、4の(4)のア及びイ、並びに4の(5)のアで認定のとおり、設立委員会で決定された新会社等における退職手当、有給休暇等の労働条件は、国鉄の在職期間が通算されているとともに、国鉄における賃金水準が維持されている。

また、同年3月20日、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、いったん国鉄を退職して新会社等が採用し、採用者の決定を設立委員が行う旨定めている。しかし、新会社等の採用といっても、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、新会社等の発足に際し、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、新会社等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条の規定をあげ、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、被申立人両会社に及ぶ。

3 不採用行為の不利益性

(1) 本件職員の不採用措置について、次のような事実がみられる。

ア 前記第1の4の(3)のア及びウで認定のとおり、選別の対象となった者は、国鉄の職員のみとされていた。

イ 前記第1の4の(3)のイで認定のとおり、新会社等に採用される者には、国鉄における退職手当、有給休暇の在職期間を適算するなどの労働条件を承継し、適用するとされていた。

ウ 事業団職員の処遇について、次のような事実がみられる。

(ア) 前記第1の4の(8)のアの(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、採用されなかった者は、自主的に退職した者を除き、清算事業団に配属された。前記第1の4の(8)のアの(ア)で認定のとおり、これら事業団職員に係る再就職促進業務は、昭和65年(平成2年)3月31日までの3年間に限定されている。

(イ) 前記第1の4の⑧のアの(ウ)で認定のとおり、事業団職員には、①昇給・昇格がないこと、②勤務を前提とする職務手当が支給されないこと、③期末手当の支給率に差異があることなど新会社等に採用された者との間に賃金面での格差があり、また、④本来の職務を与えられず自学自習等を余儀なくされていること等の顕著な不利益が存在している。

(ウ) 前記第1の4の(8)のアの(ウ)で認定のとおり、清算事業団に配属されていることにより、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、本件不採用行為は、一般的な新規採用の事案におけるそれとは異なり、事業団職員について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うことが出来る。したがって、この措置は、通常の整理解雇に比べ、不利益の程度は少ないといい得るにせよ、その不利益性を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(6)で認定のとおり、道内における全動労組合員の両会社への採用率は、分割・民営化を容認していた他組合の組合員に比べて極めて低かった。

(イ) 前記第1の4の(8)のイで認定のとおり、北海道会社発足後の職員の補充採用においても、全動労組合員の採用率は、極めて低かった。

(ウ) 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、本件審査過程において、一貫して、その合理的な理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の差別を行ったものである。

(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) 設立委員が提示した両会社の採用基準は、前記第1の4の(3)のアで認定のとおりであった。

(イ) 前記第1の4の(3)のク及びケで認定のとおり、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(3)のア、イ、コ及びサで認定のとおり、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、また、全動労札幌やその家族会の不採用理由の説明要求に対しても、その理由を明らかにしなかった。

(エ) 前記第1の4の(3)のク及び同(7)のアの(イ)で認定のとおり、国鉄が選別に当たって、実際に使用していたのは、主に管理調書であった。

イ 以上の事実によれば、設立委員会が示した前記第1の4の(3)のア及びイで認定の採用基準では、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、それ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、管理調書であるが、その項目について、前記第1の4の(7)のイ、(7)のウの(ア)、(7)のエの(イ)及び(ウ)で認定のとおり、①管理調書の特記事項中、労働処分について通告日ベース

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・バッジ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、本件管理調書は、その評定項目において、全動労所属の組合員を、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両会社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」及び「13. 指示・命令」は、職場の労使慣行をめぐる紛争を理由に全動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、組合の指令によりリボン、ワッペン、バッジ等を着用した全動労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、全動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全動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、このような項目の管理調書を使用して、選別を行ったことは、国鉄の分割・民営化に反対していた全動労の組合員を殊更不利に取り扱うこととなり、その一方で、国鉄の分割・民営化に協力していた動労らの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 (4) のイの国及び(オ)で認定のとおり、転換教育の実施等においてもみられる。

(4) 管理調書作成の実際

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

(ア) 前記第1の4の(7)のエの(ウ)で認定のとおり、評定者は、管理調書の実際の評定に当たって、分割・民営化に反対している全動労の組合員であることを理由に、同組合員には低い評価を与えた。その具体例として、道総局管内滝川機関区では、管理台帳の記載内容は、従来、本人の氏名、生年月日、家族構成、賞罰の有無等であったが、昭和60年夏ころから、労働組合の活動としてワッペンを着用したこと、着用したワッペン取りはずしの命令に従わなかったことなどが、詳細に記入されるようになった。このような管理台帳が基礎資料として使われたため、管理調書の作成に際し、国鉄の分割・民営化に反対していた申立人らの組合員は、勤務時間中の組合活動、職場の秩序維持、現状認識等の事項において、極めて低い評価を受け、したがって、総合評価で著しく低い評価となった。

また、釧鉄局の運用車両課長は、実際に管理調書の作成に当たる現場の管理者の会議の席上、国鉄の分割・民営化に反対する者は、新会社等に採用しない旨の発言をした。

(イ) 前記第1の4の(7)のエの(エ)で認定のとおり、再評定等に当たっても、国鉄の分割・民営化に反対していた全動労の組合員には、低い評価が行われた。その具体例として、昭和61年9月から10月にかけて及び翌年1月の2度にわたって、国鉄は、管理調書の内容を更に充実させるためといって、評定の見直しを行った。道内においても、道総局管内滝川機関区では、管理調書の総合評価を、いったんは、1ないし5の段階に評価したが、基本計画における北海道会社の採用予定者数との関係で、3(普通・平均的)の評価を、更に上、下に分け、採用、不採用の選別資料とした。その際、国鉄の分割・民営化に反対していた申立人らの組合員は、3の上の評価を与えられなかった。

イ 以上の事実によれば、管理調書の評定事項自体に問題があるばかりではなく、その運用においても、国鉄は、全動労の組合員に対し、不利な取扱いをしたものといえる。とりわけ、昭和61年9月以降の再評定等において、全動労に所属する故に殊更、同組合員を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)のアの(カ)及び(キ)で認定のとおり、国鉄は、全動労の組合活動を直接制約する措置として、ワッペン等着用など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、組合の掲示板等の貸与などの職場内組合活動に関する慣行を合理的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)のイ及びウで認定のとおり、国鉄の管理者らによる直接的な組合の脱退工作が全動労組合員に対し行われた。

(ウ) 前記第1の3の(3)のアの(エ)、同(3)のイの(ア)ないし(オ)及び同(5)のアで認定のとおり、国鉄は、分割・民営化に反対していた全動労を嫌悪し、意識改革のための企業人教育において、全動労組合員のままでは新会社等に採用されないとの雰囲気職場内に醸成した。その上で、国鉄は、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た。

(エ) 前記第1の3の(4)のアの(ア)及び(オ)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、道内においては、主に全動労、動労の組合員が配属されたが、その業務内容は、全動労組合員が文鎮作り等をさせられていたのに対し、動労組合員については、配置転換を容易にするための転換教育が行われるなどの組合間差別がなされた。

(オ) 前記第1の3の(4)のイの(ア)及び(イ)並びに同イの(エ)で認定のとおり、国鉄は、配置転換という形をとりながら、動労、鉄労の組合員を全動労組合員がいる機関区、運転区に大量に送り込み、転換教育を行った。

転換教育を受けた動労ら組合員は、両会社採用され、その結果、全動労の組合員は、職場から排除され、採用されなかった。

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全動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、転換教育等によって、直接的間接的に全動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両会社へ採用するに当たって、全動労組合員をその組合所属を理由に選別したという極めて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管理調書には、その項目の中に明らかに全動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、実質的に全動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管理調書を作成する際の具体的な評定作業等をみても全動労に所属する者は低い評価を受け、再評定等の際、全動労を脱退した組合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、全動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全動労対策を行い、これにより、全動労組合員の脱退が生じたこと、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、新会社等への移行のため、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全動労組合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施には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、主文の第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全動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及び第2記載の個々の組合員につき、全動労に所属していなければ両会社に採用されたとであろうと判断し得るまでの偶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、全く反論、反証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及び第2号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第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3月20日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治 ⑩

「別紙 略」