

長崎、昭62不5、平元.3.22

命 令 書

申立人 国鉄労働組合門司地方本部長崎県支部
申立人 国鉄労働組合門司地方本部
申立人 国鉄労働組合

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、同社に採用を希望している別表記載の組合員を、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取り扱わなければならない。
- 2 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、前記1を履行するに当たり、就労すべき職場及び職種について、申立人らと協議しなければならない。
- 3 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、別表記載の組合員に対し、同人らが就労するまでの間、同人らが昭和62年4月1日に同社に採用されていたならば得るはずであった賃金相当額と申立外日本国有鉄道清算事業団において支払われた賃金額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、本命令受領後、速やかに申立人らに対し次の誓約書と同一文言の文書を手交しなければならない。

誓 約 書

平成 年 月 日

国鉄労働組合門司地方本部長崎県支部

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合門司地方本部

執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合

執行委員長 A 3 殿

九州旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1 印

当社が、貴組合の組合員A 4外150名を昭和62年4月1日付けで採用しなかったことは、長崎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と認定されました。

今後は、法令を遵守し、不当労働行為を繰り返さないようにいたします。

- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人九州旅客鉄道株式会社（以下「九州会社」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のうち九州地域における事業を承継して設立された会社で、肩書き地に本社を置き、その従業員数は結審時約15,000人である。
- (2) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「西日本会社」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旅客鉄道事業のうち、北陸、近畿及び中国地方における事業を承継して設立された会社で、肩書き地に本社を置き、その従業員数は結審時約51,500人である。
- (3) 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を承継して設立された会社で、肩書き地に本社を置き、その従業員数は結審時約12,000人である。

- (4) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月に国鉄の職員によって結成され、現在は国鉄の事業を承継して設立された承継法人（改革法第11条に定めるものをいう。以下同じ。）及び日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に勤務する者らによって組織する労働組合で、肩書き地に本部を置き、結審時の組合員数は約38,000人である。

なお、国労から分かれた組合として、国鉄動力車労働組合（昭和26年5月結成。以下「動労」という。）、鉄道労働組合（昭和43年10月結成。以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（昭和46年4月結成。以下「全施労」という。）等があった。

- (5) 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、国労の下部組織として福岡県、佐賀県及び長崎県内に勤務する者らによって組織する労働組合で、肩書き地に事務所を置き、結審時の組合員数は約2,000人である。
- (6) 申立人国鉄労働組合門司地方本部長崎県支部（以下「長崎県支部」という。）は、門司地本の下部組織として長崎県内に勤務する者らによって組織する労働組合で、肩書き地に事務所を置き、結審時の組合員数は約400人である。

なお、同支部には、申立時に下部組織として、長崎駅連合区分会、長崎車掌区分会、長崎機関区分会、長崎施設分会、長崎電気分会、諫早駅連合区分会、早岐建築区分会、早岐駅連合区分会、早岐電気分会、早岐機関区分会、早岐保線区分会、佐世保駅連合区分会及び佐世保車掌区分会があった。

- (7) 申立外清算事業団は、改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（以下「事業団法」という。）に基づき、国鉄から承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務及び臨時に、承継法人に採用されなかった国鉄職員の再就職の促進を図るための業務を行うことを目的として、昭和62年4月1日に設立された法人である。
- (8) 被申立人会社らには、申立て組合の外、全日本鉄道労働組合総連合会（昭和62年2月結成。以下「鉄道労連」という。組合員数約120,000人）の傘下の組合、日本鉄道産業労働組合総連合（昭和62年2月結成。以下「鉄産総連」という。組合員数約25,000人）の傘下の組合及び全国鉄動力車労働組合連合会（昭和49年3月結成。以下「全動労」という。組合員数約1,500人）等が併存する。

2 国鉄改革の経過

- (1) 昭和56年3月、内閣総理大臣の諮問機関として臨時行政調査会（以下「臨調」という。）が発足した。
- (2) 臨調は、昭和57年7月、内閣総理大臣に対し、第3次答申（以下「基本答申」という。）を行い、国鉄再建について公社制を抜本的に改め、分割・民営化を基本的方向とし、当面の緊急措置として、職場規律の確立や新規採用の原則的停止など11項目の課題を提起するとともに、国鉄再建監理委員会（以下「監理委」という。）の設置等を提言した。
- (3) 政府は、この答申を受けて、昭和57年11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案」を国会に提出、翌年6月10日の施行とともに監理委が設置された。
- (4) 監理委は、昭和60年7月26日付けで政府に提出した「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－（以下「最終意見」という。）の中で、国鉄の分割・民営化として、①旅客部門の6地域分割、②貨物部門の切り離し、③新幹線の一括保有による貸付け、④実施時期は昭和62年4月1日、⑤新事業体の適正要員は183,000人、九州会社の適正要員は12,000人、⑥約20,000人の希望退職者募集、⑦6旅客鉄道会社は約32,000人の余剰人員を抱えて発足、⑧約41,000人は清算事業団所属とし3年間で転職を図るなどの提言を行った。
- (5) 政府は、監理委の最終意見を受けて国鉄改革に係る法律案を順次国会に提出し、昭和61年5月30日公布施行された「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（以下「緊急特別法」という。）」を皮切りに、同年12月4日には、次に示す国鉄改革関連8法が公布施行された。
- ・改革法
 - ・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。）
 - ・新幹線鉄道保有機構法
 - ・事業団法

- ・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。）
 - ・鉄道事業法
 - ・日本国有鉄道改革法等施行法（以下「施行法」という。）
 - ・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
- (6) 改革法によれば、国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においてはその事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難になっている事態に対処して、これらの事業に関し、輸送需要の動向に的確に対応し得る新たな経営体制を実現するため、国鉄の経営形態の抜本的な改革を行うこととし（第1条）、このため国鉄の事業を分割して承継法人に引き継がせる（第6条ないし第11条）とともに、承継法人の職員は、設立委員等が、国鉄を通じて国鉄職員に対し承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示して募集を行い、国鉄が、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から選定して承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し、設立委員等が同名簿に記載された者の中から採用することになった（第23条）。また、承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務及び承継法人に採用されなかった職員の再就職の促進を図るための業務を清算事業団に行わせる（第15条）ことになった。
- (7) 昭和61年12月4日、設立委員が任命され、翌年2月12日の第3回設立委員会において承継法人の職員として採用される者が決定された。
また、昭和61年12月には基本計画が、翌年3月には実施計画がそれぞれ定められ、承継法人に引き継がれる事業、資産、債務等が決定された。
- (8) 昭和62年4月1日、改革法等に基づき承継法人が発足するとともに、国鉄は、清算事業団に移行した。
- (9) 国鉄改革の主な経過は別紙1のとおりである。

3 本事件に至る労使事情

(1) 国鉄の分割・民営化に対する労働組合の態度

ア 国労は、国鉄の赤字が問題とされた当時から独自の再建策を掲げてきたが分割・民営化には、①分断により公共交通の使命を果たせなくなるおそれ、②赤字の原因が国鉄の労使関係にあるかのように宣伝され、分割・民営化を通じて国労への組織攻撃がなされるおそれ、③新会社に採用されない社員の大量発生のおそれなどがあるとの理由で反対する立場を取っていた。

イ 動労、全施労は、当初は国労と共に昭和57年2月には「国鉄改革共闘委員会」を、同年3月9日には「国鉄再建問題4組合共闘会議」を結成し、分割・民営化には反対の態度だったが、同年末の現場協議制度の改定などにおいて徐々に国鉄に接近していった。

ウ 鉄労は、昭和59年6月27日、分割・民営化賛成を表明した。

- エ 昭和61年1月13日、動労、全施労は、鉄労と共に国鉄との労使共同宣言に調印し、分割・民営化を認める立場を明確にした。
- オ 昭和61年4月13日、国労脱退者により真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）が結成され、その後、同組合は国鉄との労使共同宣言に調印した。
- カ 動労、鉄労、全施労、真国労は、昭和61年7月18日、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成し、更に、各組合を統合して、翌年2月には、鉄道労連を結成した。
- キ 昭和61年10月9日、10日に開催された。国労第50回臨時全国大会（修善寺大会）において、「分割・民営化反対路線を変更し、労使共同宣言の調印等国鉄との協調により雇用を確保しようとする執行部案」が否決され、執行部は交替し、従来どおり分割・民営化反対の方針を取る事となった。
- ク その後、国労の旧執行部系の組合員の脱退が増え（昭和62年1月だけで約2万人）、国労を脱退した旧執行部系の組合員により、全国各地で鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）の結成が始まり、これらの組合によって昭和62年2月28日には鉄産総連が結成され、国鉄と労使共同宣言を結ぶという活動方針を表明した。

九州では、同年1月25日に九州鉄産労が結成され、同組合は同月29日に国鉄との労使共同宣言に調印した。

(2) 職場規律問題

- ア 昭和57年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、「いわゆるヤミ手当や突発休、ヤミ休暇、現場協議の乱れ等の悪慣行については誠に遺憾なことであるので、総点検を行い、結果に基づき厳正な措置を講じることが必要である。」旨を指示した。
- イ 昭和57年3月5日、運輸大臣の指示を受けて国鉄は、総裁通達「職場規律の総点検及び是正について」を発した。
- ウ 昭和57年7月26日、国鉄は、各組合に対し、現場協議に関する協約の改定案を提案し、同年11月30日までに交渉がまとまらなければ破棄すると通告した。

同年11月10日、鉄労、動労、全施労は改定案に同意したが、国労はこれを拒否して、同年12月1日以降、国労と国鉄との同協約は失効した。
- エ 昭和57年7月30日、臨調は基本答申において、新形態移行までの間緊急にとるべき措置として緊急11項目提言を行ったが、その中には、職場規律の確立、職場におけるヤミ協定及び悪慣行の是正、現場協議制度の改善などがあった。
- オ 昭和57年9月24日、政府は、基本答申の趣旨にそって、職場規律の確立等緊急対策第10項目を閣議決定した。
- カ 以上のような職場規律確立への動きを受けて、国鉄の労務政策が強

化され、組合との十分な協議を経ることなく長年の労使慣行が改められたため、以後現場においては、国鉄と国労間に次のようなことについて多くのトラブルが発生し、多数の国労組合員が処分された。

- ① 職場施設内の組合活動の規制
- ② 組合掲示板、ビラの撤去
- ③ 組合活動を理由とした年休の取消し
- ④ 組合バッジ、ワッペンの着用禁止
- ⑤ 私物の点検
- ⑥ 立席呼名点呼の強要

キ 長崎駅は、国鉄が昭和57年3月に行った「職場規律の総点検」の結果、特に早急な改善を要する箇所とされた全国37箇所の最重点職場の一つとして指定を受け、その後管理者と国労組合員との間に激しい対立がみられた。

(3) 雇用安定協約の締結拒否

ア 昭和59年7月10日、国鉄は、余剰人員対策として、「退職・休職・派遣」を内容とする余剰人員調整策（以下「三項目問題」という。）を各組合に提案した。

同年10月9日、動労、鉄労、全施労は、三項目問題について妥結したが国労は締結を拒否した。

イ 昭和59年10月11日、国鉄は、三項目問題が締結されないことを理由として、「機械化等の実施によって余剰人員が発生しても、本人の意に反した免職等を行わない」ことを内容とする雇用安定協約の破棄を国労に通告した。

ウ 昭和60年4月9日、国鉄は、国労がいったん三項目問題を受諾したため、同協約の破棄通告を撤回した。

エ 昭和60年11月30日、国鉄は、同協約が期間満了となるに際して、動労、鉄労、全施労とは再締結したが、国労に対しては、三項目問題に積極的に協力していないことを理由として再締結を拒否し、以後、国労とは雇用安定協約を結ばなかった。

オ その後国鉄は、労使共同宣言に調印しない限り雇用安定協約の再締結をしないとの立場を示した。

(4) 第1次労使共同宣言

ア 昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し労使共同宣言（第1次）を提案した。その内容は「国鉄改革がなし遂げられるまでの間、労使は以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」とし、その項目には、①諸法規の遵守、②リボン、ワッペンの不着用、③派遣諸制度を積極的に推進するなどがあった。

イ 鉄労、動労、全施労は、同日調印したが、国労は、①文案が一方的に作成され、②事前の交渉もなくその諾否決定のみ迫られたこと、③内容が労組の諸活動を制約し事実上分割・民営化への協力を意味する

との理由で調印を拒否した。

(5) 職員管理調書の作成

ア 昭和61年3月5日、国鉄は職員管理調書の作成を、全国一斉に命じた。これは、同年4月2日現在の国鉄職員を対象にし、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までを調査対象期間として勤務成績などを人事考課したもので、従来、各地方機関で作成していた職員管理台帳による評価基準が一定でなかったため、全国的に統一した基準による勤務評定をするためにつくられた。

イ 同調書は、「特記事項」と「評定事項」から成っており、特記事項中の「一般処分」、「労働処分」については発令日ベースでなく通告日ベースで記入すること、なお、労働処分については昭和58年7月2日に処分通知を行った「58.3闘争」（昭和58年3月実施）から記入することとなっていた。

前記調査対象期間中、国労は分割・民営化反対闘争の一環としてストライキ等の闘争を実施し、処分の通告、発令を受けていた。

なお、動労は、昭和57年12月以来争議行為を行っていない。

ウ 評定事項には、「業務知識」、「技能」、「計画性」、「業務処理の速さ、手際良さ」、「業務処理の正確さ」、「判断能力」、「責任感」等の20の評定項目があった。

評定項目中、「11. 職場の秩序維持」には「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。」と記載されており、同様に「12. 服装の乱れ」には「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。」と、「20. 現状認識」には、「国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか。」と記載されていた。

同調書の評定事項は、別紙2のとおりである。

エ 同調書は、本社でコンピュータ管理され、承継法人の職員採用に当たり選定の資料に使われた。

(6) 企業人教育

ア 昭和61年4月以降、国鉄は、職員一人一人が企業人としてふさわしい考え方と行動力を身に付けることを目的として、大卒者、管理職、一般職員等7万人を対象者に全国31箇所の鉄道学園で企業人教育を実施した。

イ 内容は、部外講師やビデオによる「企業及び企業人」についての講義、共同討議、団体行動訓練等であった。

ウ 当時、職場では新聞報道等により受講者は新会社採用に際し有利になるといわれていた。国労は、教育の目的が就業教育の範囲を超え思想教育を内包しているが、受講しなければ選別差別の手段とされるおそれがあるとして全員受講を希望するという方針をとっていた。

長崎県支部では、組合員の大多数が受講を希望したが、役員は、ほ

とんど受講させられなかった。

- エ 受講者は企業人教育受講後、職場に帰って何をするのかの行動目標の実践を求められたため、職場に戻った後、現場管理者との連携を保ちつつ、その職場で教育成果実践のための非公式な組織として「〇〇会」と称するインフォーマル組織なるものを結成し、集団で国労から脱退していく例も多くみられた。昭和61年8月時点では全国で400余りものインフォーマル組織が作られていた。

長崎県内では、14のインフォーマル組織が作られた。
 - オ 昭和61年3月まであまり脱退の動きがなかった国労組織が、企業人教育開始後、同年4月から6月にかけて徐々に毎月1,500人から2,500人単位で減少を始めた。
 - カ 長崎車掌区分会においては、分会員全員が受講を希望したが、当初はワッペン闘争不参加の4名だけが受講を認められた。この4名は、企業人教育終了後インフォーマル組織「愛車会」を結成して国労を脱退するとともに鉄労に加入し、国労組合員に対する脱退工作を行った。
 - キ 早岐保線区分会のA5副分会長は、九州鉄道学園で行われた企業人教育において、国労バッジを外さなかったため、退学処分となった。その際、同学園当局は、A5に「今ならまだ間に合う。教育を受けたければバッジを外せ。」と発言した。また、A5が所属していた早岐保線区人材活用センターの所長は、同学園にいたA5に「バッジを外して教育を受けなさい。新会社に絶対入れるとは言えませんがあなたのためになりますよ。」と電話をかけた。
 - ク 長崎県支部の組合員のうち144人が受講を終了し、退職者等を除き全員が承継法人に採用されたが、当該144人中122人が国労を脱退して他組合に加入した。
- (7) 第2次労使共同宣言と損害賠償請求訴訟の取下げ
- ア 昭和61年8月27日、国鉄は、①分割・民営化による国鉄改革を基本とすること、②今後、争議権が付与され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こと、③今後の鉄道事業は企業人としての自覚を有し向上心あふれる職員により担われるべきで、労使それぞれ職員の指導を徹底することなどを内容とする労使共同宣言（第2次）を改革労協との間で調印した。

国労は、国鉄からの同宣言の調印の申入れに対し、これを拒否した。
 - イ 第2次労使共同宣言調印の翌日、国鉄は、国労、動労が昭和50年に実施した「スト権スト」に対して提起した202億円の損害賠償請求訴訟について、動労に対する部分の請求を取下げることを表明した。

その際の総裁談話は、動労が昭和57年以降、国鉄の施策に協力したことに触れたうえで「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。」と述べていた。
- (8) 人材活用センター

ア 国鉄は、所要を大幅に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ことを目的として、昭和61年7月1日に全国1,010箇所の現業機関に人材活用センターを設置した。

イ これまで、余剰人員の取扱については、各現業機関において数か月単位で本来職務と余剰人員活用策に交互に従事させるとの労使合意がなされ余剰人員の特定はなかったが、人材活用センターにおいては、短期間のローテーションでは効率的運用を阻害しかねないという理由で通常のローテーションにより担務指定されることとなった。

ウ 人材活用センターにおける余剰人員活用策は、増収活動、経費節減、レベルアップ教育等であったが、モップ掛け、草刈り、不要軌道の撤去等も行われ、人権侵害としてマスコミに取り上げられたこともあった。

エ 国鉄は、人材活用センターへ配置する職員の選定については、業務能力、勤務成績等によって現場長が判断するので、その具体的基準は明らかにできないと説明したが、実際には職員管理調書を使用した。

オ 昭和61年10月1日現在の人材活用センター配置者は17,720人だったが、その大部分は国労組合員であり、中でも各機関役員が集中的に配置された。

長崎県内では、同年11月1日現在の人材活用センター配置者313人のうち294人（94%）が国労組合員であった。そのうちの101人は長崎県支部及び分会の役員であり、役員総数の約80%にも及んだ。

カ 人材活用センターが設置された昭和61年7月頃から毎月1万人規模の国労脱退者が生じ、同年11月には国労の組織率が全体の過半数を割った。

キ 人材活用センター配置者の大部分は承継法人には採用されなかった。長崎県支部においても、昭和62年2月16日以前に人材活用センターへの配置を解除された者の多くは承継法人に採用されたものの、同日現在の配置者の75%は採用されなかった。

なお、長崎県支部組合員の不採用者のうち95%が同日現在の配置者であった。

(9) 職員管理調書の見直し

ア 昭和61年9月から11月にかけて、国鉄本社の指示により、全国的に職員管理調書の見直しが行なわれた。例えば、

(ア) 釧路鉄道管理局釧路客貨車区では、同局の指示に基づいて見直し作業を行い、評点が概ね40点ないし80点に分布している中で、国労脱退者は、良くなった職員、現状認識が良くなったということで評点が軒並上がり、10点は加算された。

(イ) 松山駅では昭和61年4月の評定で4又は3の評価を受けていた国労組合員が、昭和61年4月26日の松山駅前での分割・民営化反対集会に参加したことをもって、同年9月の評定では「現状認識ができ

ていない」として、5又は4に評価が下げられた。

(ウ) 昭和61年9月3日、香椎駅長が駅幹部に配付した資料には、「8新会社(1)最も早くやる事……人の振り分け、すべてのデーター処理は終わっている。データー(CP)の修正は10月。(2)これから2ヶ月をいかに過ごすか(修正が出来るので立ち直りのラストチャンス)」と記載されていた。

イ 昭和61年10月16日、国鉄本社が招集した全国ブロック別総務部長会議では、「職員管理調書の内容を充実させて、今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。」、人材活用センターについては「現行配置要員の中で勤務成績等に優れ、本務要員として活用する必要がある者(更生者も含む)については、人間の差し替えを積極的に行うものとする。」、「時期は雇用情勢を判断しつつ、11月中旬から下旬に固めて一挙に配置する方向で検討する。」と指示された。

ウ その結果、11月までがラストチャンスだとして、現場管理者、あるいは鉄道管理局の課員が直接介入する脱退工作が展開され、国労脱退者は評価が上げられた。

(10) 脱退工作

国鉄は、全国各地で種々の国労脱退工作を行った。

長崎県支部においても以下の事例を初めとして様々な脱退工作が行われた。

ア 長崎車掌区分会

(ア) 昭和61年11月下旬、A6分会長がB2区長より喫茶店「美松」に呼び出されたところ、門司鉄道管理局営業部総務課のB3係長がいた。

B3係長は、「博多車掌区は、大体分かってもらえた。」とか「情勢が非常に厳しい。」旨話し、「(人材活用センターにいる者を何とかしてくれというのなら)面倒見てやろう。その代わり証が必要だ。」「意識改革しろ。」などと言い、労使共同宣言に調印した労働組合リストを示して、「この中の一つを選べ。」と言った。やや遅れて呼ばれてきたA7分会書記長が来てからは、「皆一諸に連れて行かんね。あんたならそれはできるだろう。」と言った。

(イ) 昭和61年12月27日午前8時30分頃、元分会長A8は、B2区長からビジネスホテル「あじさい」喫茶室に呼び出されたところ、門司鉄道管理局営業部総務課のB3係長とB4課員がいた。

B3係長は、A8に対し、「車掌区の全員が新会社に行けるように全力をあげたい。今のままでは難しいですね。意識の改革をしたという証が欲しい。国労ではだめですね。そのためにあなたの力を借りたい。できれば全員と言いたいもう時間がない。何人でも良いから説得して欲しい。」、「あなたが話しにくいんなら、この人達

はという人の名前だけでも教えてください。説得は私達がしますから。」などと言った。

イ 長崎機関区分会

(ア) 昭和61年9月初旬、分会員A9の自宅をB5区長、B6助役が訪問して、A9に対し、「分割反対の方では評価が悪く見られたら良くない。良く見られる方へ、反対の方でなく、気持ちを切り変えられないか。」などと言った。

(イ) 昭和61年8月末頃、B7検修助役は、動労組合員B8宅に行き、同所に呼び寄せたB8のテニス仲間の分会員A10、A11、A12、A13らに対し、B8とともに「新会社採用のために国労をやめたら。」と言った。

ウ 早岐建築区分会

(ア) 企業人教育終了後脱退した3人の分会員のうちの1人であるA14は、門司建築区B9助役から「分割・民営化に反対している国労に未来はない。国労を脱退して全施労に入れば雇用は守れる。」と言われた。

(イ) 昭和61年9月1日、B10事務助役は、A15分会班長の実家にいる父親に対し、電話で「国労にいれば新会社に残るのは無理かもしれない。一度会って話がしたい。」と言った。

(ウ) 昭和61年6月から9月までの間、8回にわたり門司鉄道管理局契約用地課のB11係長（元早岐建築区事務助役）は、分会員A16に対し「国労組合員だと新会社には残れません。全施労に加入すると雇用は守りますよ。」という内容の電話をかけた。

エ 早岐駅連合区分会

昭和61年10月30日の午前中、B12輸送総括助役が分会員A17を駅長室に呼び出し、門司鉄道管理局の管理者と引き合わせた。管理者は、「加入用紙に書いてB13駅長に渡してください。」と言って鉄労加入用紙を渡そうとした。用紙の受領を拒んだA17は、同日の午後、再度B12助役から「印鑑を持って来るように。」と呼び出しを受けた。駅長室のテーブルの上には鉄労加入用紙が置いてあり、管理者4、5人が「新会社に行きたいなら鉄労に加入しろ。国労においても新会社に残れない。私達は列車で門司に帰ります。この加入用紙をもって帰らないといけないので早く加入してくれんね。印鑑を押すだけでいいから。後は私達で記入しますから。」と言った。

オ 早岐機関区分会

昭和61年10月、B14区長は、分会員A18に対し人材活用センターの担務指定を解く際、「これが最後のチャンス。今度、人材活用センターに戻ったら新会社へは残れない。よく考えて行動するように。」と言った。

カ 佐世保駅連合区分会

- (ア) 昭和61年9月頃、B15庶務助役は、出向から帰った分会員Aを駅長室に呼び出し、「出向に行ったくらいではポイントが弱い。意識改革しろ。」と発言し、更に目の前でAの身元保証人である門司鉄道管理局人事課員に電話をかけ、同人の口から「助役の言うとおりにしたら新会社に残れる。脱退届に印鑑を押せ。」と言わせ、助役自ら国労からの脱退届と鉄労加入用紙を用意して、Aに書かせた。
- (イ) 昭和61年10月頃、B16主席助役、B17助役は、営業系の分会員Bの自宅を訪問し、国労脱退者の名前を出して「あの人は意識改革をしたぞ。意識改革をせんと会社に残れんぞ。」と言った。更に、B16主席助役はBが東京の鉄道学園に行っている間もBに電話をかけて、「脱退届に必要な印鑑を送れ。」と言った。同学園から戻ってみるとロッカーの中に国労脱退届と鉄労加入用紙が入っていた。

(11) 各労働組合の組合員数の推移

全国及び長崎県内における各労働組合の組合員数及び組織脱退者数の推移は、次のとおりである。

全国における国労の組織率は、昭和61年6月には7割に近かったが、同年11月には過半数を割り、分割・民営化直前の昭和62年3月には3割を割っていた。

ア 全国の組合別組合員数の推移（昭和61年6月～62年3月）

（単位：人）

月	国 労	動 労	鉄 労	そ の 他	未 組 織
6月	161,181 (67.9%)	30,891 (13.0%)	28,994 (12.2%)	6,328	9,819
7月	157,116	31,181	30,369	6,727	11,164
8月	145,982	31,478	33,188	13,684	10,803
9月	134,761	33,042	36,141	21,034	9,795
10月	121,925	33,946	39,252	27,424	9,455
11月	110,010 (47.7%)	35,166 (15.3%)	42,080 (18.3%)	34,099	9,086
12月	98,242	35,236	43,683	41,928	9,720
1月	85,349	35,854	44,609	51,598	8,289
2月	64,721	35,237	44,098	69,883	8,077
3月	61,353 (28.0%)	34,690 (15.8%)	43,328 (19.7%)	72,285	8,010

(注) () は組織率

イ 長崎県内の組合別組合員数の推移（昭和61年6月～62年2月）
（単位：人）

月	国 労	動 労	鉄 労	全施労	鉄産労	その他
6月	837	280	7	—	—	48
7月	830	275	7	—	—	47
8月	823	261	8	7	—	51
9月	773	264	32	31	—	47
10月	701	265	89	24	—	47
11月	606	258	141	36	—	67
12月	550	241	209	57	2	47
1月	524	241	210	72	6	47
2月	503	213	215	72	16	47

（注）その他は未組織を含む。

ウ 全国の国労組織脱退者数の推移（昭和61年1月～62年3月）
（単位：人）

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
225	270	731	1,651	1,341	2,517	9,959	10,018

9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
11,444	10,078	10,453	10,867	19,484	2,765	3,627

（注）退職者、死亡者、資格喪失者等を除く。

エ 長崎県支部内の国労組織脱退者の推移（昭和61年4月～62年2月）
（単位：人）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
—	—	5	12	45	70	95	56	24	14	—

（注）希望退職者、転出者を除く。

(12) 国労を巡る国鉄当局者の言動

ア 昭和61年5月21日、東京都目黒区での動労との会談の席上、国鉄本社のB18職員局次長は、「A19（国労執行委員長）の腹をぶんなぐってやろうと思っています。」とか「不当労働行為はうまくやる。」との発言を行った。

イ 昭和61年5月、国鉄本社車両局機械課長のB19は、全国の機械区所長宛に概要次のような書簡を發した。

「国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提である。職員の意識改革とは、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であり、真面目に働く意志のある職員を日常の生産活動を通じて作り込むということである。

当面、職員の意識改革を行うということは、過去の労働慣行に基づく職員の意識と新事業体の進むべき道との間の闘いであって、そこに

生じる労使の対決を避けて通ることは不可能であり、労使対決とまでいかなくとも、職員に対して言いにくいことを言うなどということをおそれては職員の意識改革は不可能である。そのためには、管理者は、自分の機械区は自分の責任で潰すのだという居直りが必要不可欠である。

イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしないう職員、意識転換に望みを託し得ない職員等は、もうあきらめてけっこうです。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子悪い子に職場を2極分化することなのです。」

ウ 昭和60年8月8日、鉄労全国大会に出席したB20国鉄総裁は、「兄貴があまり出来が良くないので、弟分の鉄労がしっかり頑張っ欲しい。」旨のあいさつをした。

エ 昭和61年7月11日、動労大会に出席したB20国鉄総裁は、「国鉄改革推進に対する動労の全面的協力に感謝する。」旨のあいさつをした。

4 国鉄改革関連法の成立

(1) 国鉄改革関連法のうち特に本件に関する規定

ア 改革法第23条

承継法人の設立委員（当該承継法人が第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあつては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。）は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。

2 日本国有鉄道は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する日本国有鉄道の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出するものとする。

3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であつて附則第2項の規定の施行の際現に日本国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立の時に於いて、当該承継法人の職員として採用される。

4 第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第2項の規定による職員の意思の確認の方法その他前3項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸省令で定める。

5 承継法人（第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。）の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、そ

れぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。

6 第3項の規定により日本国有鉄道の職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法（昭和28年法律第182号）に基づく退職手当は、支給しない。

7 承継法人は、前項の規定の適用を受けた承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間を当該承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。

イ 鉄道会社法附則第2条

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る。

2 設立委員は、前項及び日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。以下「改革法」という。）第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立の時に於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。

(2) 法案審議における答弁

ア 昭和61年10月21日の衆議院特別委員会において、B20国鉄総裁は、「そうした労使共同宣言に調印のできないあるい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。したがって、雇用安定協約を結ぶことができない…」と答弁した。

また、「私ども、繰り返し申し上げておりますが、各組合に対しまして全く公平、平等、無差別、この原則で対応をいたしております。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いたしておりません。」と答弁した。

イ 昭和61年11月25日の参議院特別委員会において、C1運輸大臣は、「あくまでもこの基準（設立委員の示す採用基準のこと）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、私はその内容について、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ってはならないと思います。」と答弁した。

また、「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけでありまして、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」「いずれにいたしましても、設立委員の補助者の立場で設立委員の定める採用基準に従って選定を行うわけでありまして、その採用基準の範囲を超えるような選定基準があつてはならないということは私も当然のことであると思います。」と答弁した。

更に、「法律論として申し上げるならば、国鉄当局が行う名簿の作成など新会社に移行する職員の選定というものは、設立委員の補助者として行う行為でありますから、国鉄当局が国鉄の組合と団体交渉をする立場にはない……しかし、現実には国鉄の職員の方々が新会社への移行についてそれぞれさまざまな不安を持たれる……私はやはりそうした場合において、個々の組合員の方々のそうした不安というものを吸い上げた組合の意向というものを国鉄当局が聞くための努力というものは当然求められるべき努力であろうと思います。」と答弁した。

ウ 昭和61年11月27日の参議院特別委員会において、B20国鉄総裁は、「一部におきまして誤解が生じているとするならば、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所存でございます。」と答弁した。

(3) 参議院の附帯決議

昭和61年11月28日の参議院特別委員会において、国鉄改革関連法案の可決に際して附帯決議がなされ、その九、(一)は次のとおりであった。

「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。」

5 承継法人の発足手続き

(1) 設立委員

ア 運輸大臣は、昭和61年12月4日、旅客会社（改革法第6条に規定するものをいう。以下同じ。）及び貨物会社について、16名の共通設立委員と2名ないし5名の各社設立委員を任命した。

B21及びB20は共通設立委員であった。

イ 設立委員会の開催

- | | | |
|-----|-------------|-----------------|
| 第1回 | 昭和61年12月11日 | 承継法人の採用の基準の決定 |
| 第2回 | 昭和61年12月19日 | 承継法人の労働条件の詳細の決定 |
| 第3回 | 昭和62年2月12日 | 承継法人毎の採用内定者の決定 |
| 第4回 | 昭和62年3月17日 | 承継法人の役員の内定 |

(2) 基本計画、承継計画

ア 昭和61年12月16日に定められた基本計画では、各承継法人の事業、資産の大枠や職員数等が定められ、旅客会社は国鉄の営業線区を引き継いで、その事業に必要な最小限の資産を引き継ぐことなどとされた。

基本計画における承継法人の職員数は、別紙3のとおりで、九州会

社の職員数は15,000人であった。

イ 昭和62年3月4日、国鉄は、事業、資産、債務等の承継法人別の承継の詳細を定める実施計画を運輸大臣に提出して、認可され、承継計画となった。

ウ 基本計画及び承継計画により九州会社が引き継いだ国鉄の事業及び主な資産の内容は、九州地域における、①29線区、619駅、2,406kmの営業線に係る旅客鉄道事業、②12のバス路線、③1,949両の車両、④210台のバス、⑤4,555戸の宿舍、⑥約4,540haの土地等であった。

この際、資産の引継ぎは、原則として帳簿価額で行われた。

(3) 承継法人の職員採用手続き

ア 第1回設立委員会で決定された九州会社の職員の採用基準の第3項は、次のとおりである。

「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。」

イ 第2回設立委員会で決定された九州会社の労働条件の第5項の(1)及び第7項は、次のとおりである。

「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。

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証します。」

ウ 昭和61年12月24日、国鉄は、次に掲げる意思確認書と共に、承継法人の労働条件の概要と職員の採用の基準を記載したパンフレットを、国鉄職員のうち、55歳以上の者、希望退職者や他の就職が決定していた者等を除く全職員230,400人に配付した。

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。

(※ 職員コード番号) → 8 14

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)

エ 国鉄は、昭和62年1月7日までに227,600人分の意思確認書を回収した。このうち、承継法人に就職を希望した者は219,340人だった。

オ 本件申立てにおいて救済を求める別表記載の151名は、全員が九州会社を第1希望と記載して意思確認書を提出し、第2希望以下に西日本会社又は貨物会社を記載した者はいなかった。

カ 意思確認書の提出を受けて、国鉄は、承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成したが、その際の資料として職員管理調書を使用した。

昭和62年2月7日、国鉄は、同名簿を設立委員に提出した。各承継法人別の名簿登載者数は別紙3のとおりで、九州会社では基本計画の職員数と同数の15,000人が名簿に登載されていた。

キ 国鉄は、設立委員に対して、承継法人の職員となるべき者の選定に当たっての考え方として、次のように示した。

「(1) 選定にあたっては、意思確認書に示された個々の職員の希望を最大限に考慮するとともに、各新会社の業務の円滑な運営を図るため、職種構成にも配慮しつつ必要な要員の確保に努めた。

(2) 本社等に所属する職員及び全国的運用を行っている職員からの採用のほか、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て選定した。

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。この結果、北海道から681名、九州から145名の計826名を本州3旅客会社の名簿に記載した。

(3) 名簿記載の具体的判断にあたっては以下のような考え方で対処した。

① 健康状態の判断にあたっては、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も、回復の見込み、長期的にみて職務遂行に対する支障の有無の判断においては、できる限り弾力的に解釈した。

② 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。

③ 派遣経験者、直営売店経験者、復職前提退職者など多方面の分野を経験した者については、最大限名簿に登載した。」

ク 昭和62年2月12日の第3回設立委員会において、設立委員は、国鉄作成の名簿のとおり承継法人の採用者を決定した。

ケ 設立委員は、昭和62年2月16日以降、前記採用決定者に対し次のような採用通知を交付した。

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 21

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。

コ 採用通知を受けなかった職員は、長崎県内においては口頭で不採用であることを伝えられただけであり、その際、現場の管理者に不採用の理由を質しても、理由は明らかにされなかった。

サ 国鉄は、新事業体発足に備えて、多数の一般職員に対し昭和62年 3 月 16 日付けで行う人事異動の事前通知を同年 3 月 10 日に行った。

設立委員は、同年 3 月 16 日の国鉄における所属等を新事業体の所属等に置き換えた配属通知を同日から採用決定者に対し行った。

シ 九州会社は、採用通知を受けた 15,000 人の中から辞退者が出たため、昭和62年 4 月 1 日に社員数 14,589 人で発足した。

(4) 九州会社の役員体制の決定

昭和62年 3 月 25 日、九州会社の創立総会が開かれ、14 人の役員が選任されたが、常勤役員 11 人中、国鉄出身者は次のとおり大部分を占めていた。

九州会社役員名簿

役 職 名	氏 名	国鉄時又は民間企業・外部団体の役職名
代表取締役会長	B 22	(株)九州電力取締役相談役 (元国鉄理事)
代表取締役社長	B 1	国鉄常務理事・九州総局長
常 務 取 締 役	B 23	国鉄本社運転局長
常 務 取 締 役	B 24	国鉄本社総裁室審議役
取 締 役	B 25	(株)九州電力大村発電所次長
取 締 役	B 26	(株)新日本製鉄開発事業開発企画部担当部長
取 締 役	B 27	国鉄本社旅客局総務課長
取 締 役	B 28	国鉄九州総局総合企画部企画調整室長
取 締 役	B 29	国鉄熊本鉄道管理局次長
取 締 役	B 30	国鉄鹿児島鉄道管理局次長
取締役 (非常勤)	B 31	(株)佐賀銀行取締役会長
取締役 (非常勤)	B 32	(株)九州電力取締役副社長
監 査 役	B 33	国鉄九州総局事業開発部長
監査役 (非常勤)	B 34	(株)鹿児島銀行取締役頭取

6 採用の基準及び名簿作成を巡る労使交渉

- (1) 国鉄改革関連法の成立後、国労内部では、職員の振分けを巡って組合員のなかに雇用不安ないし国労差別の憂慮があったため、国労本部は国鉄本社に対して名簿作成の基準等について団体交渉を申し入れたが、国鉄は、「名簿作成の基準は設立委員から提示されたものによる。団体交渉で決めるという事項ではない。」として団体交渉を拒否した。
- (2) 門司地本も国鉄九州総局に名簿作成の手順、基準の説明等同様の申入れを再三行ったが、いずれも「新事業体の設立に関する事項については設立委員が決定するので明らかにできない。」「国鉄労使間で協議する事ではない」として、団体交渉は拒否された。
- (3) 国労及び門司地本は、設立委員にも交渉を申し入れたが、正規に交渉がもたれたことはなかった。

7 組合別の採用、不採用の実態

(1) 全国における実態

ア 設立委員が決定した採用者は、全国で205,586人であった。その結果、不採用となった者は6,793人であったが、そのうち、組織率が約3割の国労の組合員は4,810人で、不採用者の約7割を占めた。

イ 採用希望者数が基本計画を大幅に上回っていた九州内における採用状況は、次のとおりである。

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	2,949	1,270	1,679	43.1%
全 動 労	100	32	68	32.0%
鉄 産 労	3,156	2,663	493	84.4%
鉄道労連	10,411	10,408	3	99.97%

ウ 門司地本における実態

(ア) 組合員の採用状況

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	2,450	1,113(907)	1,337	45.4%
鉄 産 労	1,091	965(829)	126	88.5%

(注) () は九州会社の採用者数

(イ) 役員の採用状況

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	3	0	3	0%
国労→鉄産労	3	3	0	100%

(注)「国労→鉄産労」は、国労を脱退し鉄産労に加入したことを示す。以下同じ。

採用者の3人は、門司地本の組織部長、社会共闘部長、教宣部長の職にあった者である。

(2) 長崎県内における実態

ア 組合員の状況

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	385	194	191	50.4%
鉄 労	173	173	0	100.0%
動 労	133	133	0	100.0%
鉄 産 労	15	15	0	100.0%
全 施 労	68	68	0	100.0%
全 動 労	38	11	27	28.9%
そ の 他	2	1	1	50.0%

(注)「動労」の欄は、早岐機関区を除く。「動労」の早岐機関区の採用率は100%である。

イ 役員の採用状況

(7) 長崎県支部役員

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	10	0	10	0%

(4) 長崎県支部の分会役員

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	102	30	72	29.4%
国労→鉄産労	6	6	0	100.0%
国労→鉄 労	2	2	0	100.0%
国労→全施労	1	1	0	100.0%
国労→無所属	1	1	0	100.0%

ウ 人材活用センター配置中の者

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	241	60	181	24.9%
全 動 労	12	2	10	16.7%
鉄 産 労	3	3	0	100.0%
鉄 労	1	1	0	100.0%
無 所 属	1	0	1	0.0%

エ 昭和58年7月以降処分された者

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	146	28	118	19.2%
国労→鉄産労	5	5	0	100.0%
国労→鉄 労	11	11	0	100.0%
国労→動 労	4	4	0	100.0%
国労→全施労	2	2	0	100.0%

オ 昭和61年4月期昇給を減号俸された者

(単位：人)

組合名	希望者	採用者	不採用者	採用率
国 労	163	34	129	20.9%
国労→鉄産労	4	4	0	100.0%
国労→鉄 労	11	11	0	100.0%
国労→動 労	4	4	0	100.0%
国労→全施労	2	2	0	100.0%

8 清算事業団の実態

- (1) 昭和62年4月1日、本件不採用者は、長崎県及び佐賀県にある清算事業団各支所に、再就職を必要とする職員（再就職促進法第14条に定める者をいう。以下「清算事業団職員」という。）として配属された。
- (2) 清算事業団は、清算事業団職員についての再就職を図る業務を昭和65年3月末まで行うこととされており、再就職の援助に関する業務として、「再就職のために必要な、知識及び技能を習得させるための教育訓練、求人の開拓、職業指導、無料の職業紹介事業の実施、その他清算事業団職員の再就職の援助等のために必要な業務」を行うこととされている。（再就職促進法第24条、同法附則第2条）
- (3) 再就職促進の為の業務は、ビデオ学習、職業講習会等が行われている所もあるが、自学自習を命じられることが比較的多く、職業あっせんについては職業安定所からの求人を読み上げる程度の所もある。
- (4) 清算事業団職員は、3年間の基本給は保障されているが、昇格、昇給はなく、乗務手当等の勤務に対する手当も支給されず、昭和62年度の賞与でも九州会社に採用された職員が年間4.9か月分であるのに対し3.6か月分であった。

なお、昭和62年3月時点で同一賃金、同一職場であった清算事業団職員と九州会社に採用された職員を比べてみると、清算事業団職員の昭和62年度の賃金は、概ね年間30万円ないし80万円、率にして1割ないし2割低かった。

- (5) 清算事業団に配属されたことにより、本人や家族は再就職促進法の定める昭和65年3月末までに再就職が決まらない場合は、清算事業団から

解雇されるかもしれないという将来に対する不安を持っている。

9 本件申立てと被申立人の対応

- (1) 申立人は、昭和62年3月20日、被申立人会社らの設立委員B21及び同B20を被申立人として、当地労委に対し、本件申立てを行ったが、同年4月14日、「被申立人の表示を被申立人会社らに改める(追加変更する。)」とした。
- (2) 申立人が救済を求める対象者は、申立て時には191人であったが、結審時には151人であった。
- (3) 被申立人らは、本件審査において、当地労委の再三の出頭要請にもかかわらず、本件は審問を行うまでもなく法律判断によって処理されるべき事案であるので、法律判断に必要な主張立証が必要である場合を除いて、審問手続きに関与しないとして、実施された2回の調査と10回の審問中、調査と第1回審問の冒頭陳述及び第10回審問の最後陳述に出頭しただけで、他の審問(証人尋問)を全て欠席した。

第2 判 断

1 被申立人適格

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

- (ア) 改革法による承継法人の職員採用は、形式上国鉄を退職し承継法人に採用されるという方法がとられているものの、実態は国鉄の職員を承継法人と清算事業団に振り分けるもので、承継法人への不採用は実質的な解雇に外ならない。
- (イ) 改革法第23条は、承継法人の職員の採用権限が設立委員にあることを当然の前提にしており、国鉄の名簿作成行為は、設立委員が承継法人の職員を採用決定するのに必要な一連の諸手続きのうちの一つにすぎず、だからこそ国会審議においても、採用手続きに関して国鉄は設立委員の「補助者ないし代行者」の立場に立つと答弁している。
- (ウ) 設立委員は、採用基準を作成し、形式的に採用通知を發したものの、採用業務の核心部分である募集、選定については、すべて国鉄にゆだねており、設立委員の補助者ないし代行者として国鉄の行った職員の選定行為の結果はすべて設立委員に帰属し、設立委員の行為と同一視し得る。
- (エ) 改革法第23条第5項は、承継法人の職員の採用について、設立委員がした行為及び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なされた行為とすると規定しており、その行為には、法律上正当な行為はもちろん違法な行為も含まれる。
したがって、承継法人設立後は、設立委員のした行為は当該承継法人の行為とされ、職員選定行為の責任が承継法人に帰属することになる。

(ウ) また、労働委員会の不当労働行為救済命令に当たっては、前後の企業の実質的同一性を根拠として、営業譲渡を受けた会社、合併によって生じた新会社、解散企業の実体を承継した新会社などに不当労働行為責任を認める救済方法がほぼ定着している。

国鉄と承継法人の関係をみると、①事業の承継と運営の状況、②資産や負債の引継ぎの状況、③役職員の同一性、④国鉄の労務政策の承継の状況等から実質的に同一であり、承継法人は不当労働行為責任を負う。

なお、改革法の採用の手続規定は、あくまでも手続規定にすぎず、国鉄と承継法人との同一性を切断したり、不当労働行為法理を修正、否定したりするような実体法とは考えられないので、改革法の存在が実質的同一性の法理を適用する妨げとはならない。

(カ) 以上のとおり、本件採用拒否の不当労働行為の責任は、承継法人に帰属する。

(キ) 本件不採用者らは、全員が九州会社を希望していたが、旅客会社及び貨物会社の定員と希望者数との関係などにより、希望どおりに採用されるのではなく、旅客会社又は貨物会社に振り分けられることは、容易に想像できた。

国労組合員であるが故の採用差別がなければ、本件不採用者らは、旅客会社又は貨物会社に採用されていたことは確実であり、また別法人とはいいながら旅客会社及び貨物会社は有機的一体をなすものであるから、旅客会社及び貨物会社全てを被申立人とすることは可能であるが、誰を被申立人とするかは申立人の自由な判断にゆだねられており、不採用者の住所から考えて、適当と判断される九州会社、西日本会社及び貨物会社を被申立人としたものである。

イ 被申立人らの主張

(ア) 国鉄の職員の雇用関係は、国鉄改革関連法に基づき設立された承継法人に当然承継されるものではなく、改革法第23条に定める手続きによって新たに採用されるものである。

改革法第23条の規定によれば、新会社の職員となるべき者は、国鉄の責任と判断に基づき独自に作成した名簿に記載された職員のうちから設立委員が採否を決定することとされており、国鉄が作成した名簿に記載されていない本件不採用者らを設立委員が採用する余地がなかったことは、改革法の規定からみて明らかであり、設立委員及び被申立人らは、労働組合法第7条の使用者に該当しないし、本件不採用者らは、採用、不採用の対象となっていなかったのであるから、不当労働行為を問題とする余地はない。

(イ) 承継法人は、国鉄とは別個独立の法人格を有する株式会社であり、承継法人の職員の採用について営業譲渡、実質的同一性等の一般論により国鉄と承継法人の間の雇用関係が承継されるという議論が生

じないように改革法第23条で承継法人の職員の採用手続きを規定したのであって、この規定を無視して実質的同一性等を論じるのは誤りである。

(ウ) 以上のように、被申立人らは、本件不採用者らとの関係では使用者でもないし、不当労働行為に該当する不利益処分をした事実もないのであるから、労働委員会規則第34条第1項第5号に該当するものとして、本件申立ては却下すべきである。

(2) 判 断

ア 九州会社の被申立人適格について

(ア) 改革法に基づく採用手続きについて

a 前記第1の5の(3)で認定のとおり、九州会社の職員の採用については、改革法第23条で定める手続きどおりに行われ、設立委員会委員長名で採用通知がなされている。

b このうち、採用基準は、設立委員から6項目が示されたが、前記第1の5の(3)のアで認定のとおり、第3項は「国鉄在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。」という抽象的なもので、しかも「なお、勤務の状況については、……、国鉄における既存の資料に基づき、……判断すること。」とされており、九州会社の職員の選定について最も重要な部分が、全て国鉄の判断にゆだねられている。

c 前記第1の5の(3)のオないしくで認定のとおり、国鉄は、この採用基準に基づき職員管理調書を資料として、九州会社へ採用を希望した者の中からその職員となるべき者を選定して、昭和62年2月7日、採用候補者名簿を設立委員に提出し、設立委員は、同年2月12日、その名簿どおりを採用者を決定している。

d 更に、前記第1の4の(2)のイで認定のとおり、参議院特別委員会で、運輸大臣は、承継法人の職員の選定をする国鉄当局の立場は、「設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場」であり、「民法に照らしていえば準委任に近いもの」、「代行と考える」と答弁している。

e これらの事実によれば、国鉄が行った九州会社の職員となるべき者の選定及び名簿作成行為は、設立委員のために、国鉄が九州会社の職員の採用行為を代行したものとするのが相当であり、国鉄が行った九州会社の職員となるべき者の選定及び名簿作成行為に不当労働行為がある場合は、設立委員自身の不当労働行為として、設立委員がその責任を負うことになると言わなければならない。

f 次に、改革法第23条第5項は、「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……は、当該承継法人がした行為……とする。」と定めている。

この規定について、被申立人らは、設立委員が行う職員の募集、労働条件及び採用基準の提示、採用の通知等改革法第23条に定める採用行為のみが承継法人に承継されると主張するが、この規定は、そのように限定的に解すべきではなく、職員の採用行為はもとより、採用と密接に関連する行為、例えば、表裏の関係にある不採用行為や不可分の関係にある配属行為の責任の帰属についても定めたものと解するのが相当である。

g したがって、国鉄が行った九州会社の職員となるべき者の選定及び名簿作成行為に不当労働行為があれば、その国鉄の行為の責任は設立委員に帰属し、ひいては、改革法第23条第5項の規定により、九州会社に及ぶことになる。

h なお、前記第1の9の(1)で認定のとおり、申立人らは、昭和62年3月20日、被申立人会社らの設立委員B21及び同B20を被申立人として、本件申立てを行い、同年4月14日、被申立人の表示を被申立人会社らに改める（追加変更する）とした。このことについて、被申立人らは、かかる行為によつては被申立人の地位は承継しないと主張するが、改革法第23条第5項の規定の解釈は、前記fのとおりであるから、本件申立てにおける被申立人の地位は、同項の規定によって、九州会社の設立委員B21及び同B20から九州会社に承継することになる。

(イ) 実質的同一性について

九州会社は、承継法人の一つとして設立された株式会社で、法律上は国鉄と法人格を異にする独立した法人であるが、国鉄と九州会社の実質的な関係をみると、

a 事業、資産については、

(a) 前記第1の5の(2)で認定のとおり、九州会社は、国鉄が経営していた九州地域の旅客鉄道事業等を引き継ぎ、しかも、当該事業に必要な土地、建物、車両等の資産も全て国鉄から帳簿価額で引き継いで、昭和62年4月1日、九州会社設立と同時に営業を開始していること。

(b) 改革法第12条の規定によれば、九州会社には、国鉄の負担により基金が設けられ、経営の安定を図るものとされていること。

(c) 鉄道会社法附則第5条によれば、九州会社の設立に際して発行される株式は、全部国鉄が引き受けるものとされていること。

b 役職員については、

(a) 前記第1の5の(4)で認定のとおり、九州会社設立時の常勤役員11人中、国鉄出身者が大部分を占めていたこと。

(b) 改革法第23条第1項の規定によれば、九州会社設立時の職員は、全て国鉄職員の中から採用することとされ、また、再就職促進法第20条の規定によれば、設立後の採用についても元国鉄

職員である清算事業団職員を優先的に採用するようにならなければならないとされていること。

(c) 前記第1の2の(4)及び5の(2)のアで認定のとおり、基本計画に定められた職員数(15,000人)は、九州会社の旅客鉄道事業に直接必要な人員(12,000人)を上回っていたこと。

c 九州会社の職員の労働条件については、

(a) 前記第1の5の(3)のイで認定のとおり、賃金は、概ね国鉄の水準を保障するとされていること、また、有給休暇の付与日数についても、国鉄の勤続年数を通算するとされていること。

(b) 改革法第23条第7項の規定によれば、退職手当の支給については、九州会社を退職する時に国鉄の在職期間を通算して取り扱うものとされていること。

(c) 施行法第29条第1項の規定によれば、国鉄が行った懲戒処分の効果は、九州会社に採用された後も継続し、まだ行われていない懲戒処分については、清算事業団の委任を受けて九州会社が行うこととされていること。

d 九州会社の職員の採用手続きについては、

(a) 前記(ア)のbないしdによれば、設立委員の示した九州会社の職員の採用基準のうち、職員の選定について最も重要な部分が全て国鉄の判断にゆだねられ、国鉄は、職員管理調書を資料として九州会社職員となるべき者の名簿を作成し、設立委員は、その名簿どおりに採用者を決定したこと、また、国会において、国鉄の立場は設立委員の補助、準委任、代行であると答弁されたこと。

(b) 前記第1の5の(3)のウで認定のとおり、国鉄が職員に配付した意思確認書は、就職申込書を兼ね、希望する承継法人を5つ以上記入する欄が設けられていたこと。

以上の事実によれば、国鉄と分割・民営化後の九州会社は、九州会社への就職の意思を表明した者との関係において、①事業の内容、②資産の引継ぎ状況、③役職員の人的関係、④労働条件の継続、⑤職員採用の手続きからみて実質的に同一性があるといえる。したがって、国鉄が行った九州会社の職員の選定及び名簿作成行為に不当労働行為があれば、その行為の責任は、九州会社が負うことになる。

イ 西日本会社及び貨物会社の被申立人適格について

(ア) 承継法人の職員の採用手続きについては、改革法第23条に定められている。それによれば、国鉄は、設立委員が定める労働条件及び採用の基準に従い、国鉄職員のうち承継法人別にその職員となる意思を表明した者の中から、承継法人の職員となるべき者を選定し、名簿を作成して設立委員に提出し、設立委員がその名簿に記載された者の中から採用することとされている。

- (イ) 前記第1の5の(3)のウ、エ及びカで認定のとおり、国鉄は、昭和61年12月24日、意思確認書を職員に配付して、昭和62年1月7日までに回収し、意思確認書を提出した採用希望者の中から承継法人の職員となるべき者を選定して採用候補者名簿を作成し、同年2月7日に設立委員に提出した。この意思確認書は、承継法人に対する就職申込書を兼ねており、就職を希望する承継法人をその希望順位により順次5つ以上記入することができるようになっていた。
- (ウ) 前記第1の5の(3)のオで認定のとおり、本件不採用者らは、第1希望順位欄には、全員が九州会社だけを記入し、第2希望順位欄以下に西日本会社又は貨物会社を記入した者はいなかった。
- (エ) 以上のとおり、本件不採用者らは、意思確認書の提出時に西日本会社又は貨物会社の職員となる意思を表明していなかったのであるから、国鉄の不当労働行為意思の存否とかかわりなく、初めから西日本会社又は貨物会社の職員となるべき者の選定の対象となりえず、名簿に記載される可能性は無かった。そうだとすれば、国鉄及び設立委員の不当労働行為を問題とする余地は無く、したがって、西日本会社及び貨物会社は、労働組合法第7条にいう使用者の責任を問われることはないのであるから、本件申立ての被申立人適格を有するものではない。

2 救済命令の実現可能性について

(1) 当事者の主張

ア 被申立人らの主張

- (ア) 労働委員会が発する命令は、行政命令である。行政命令には、その内容が、不能、不明確、違法であってはならないという制約があるし、企業活動の自由との関連でも制約がある。
- (イ) 企業には、採用の自由が保障されている。労働委員会が、本件申立人らが求める救済命令に沿う命令を出すことは、企業に保障されている採用の自由に抵触することとなり、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱した違法なものである。
- (ウ) また、改革法第23条の規定や、基本計画で定められた職員数を無視して、労働委員会の救済命令によって、九州会社に採用を強制することは、法令上の規定に違反するものである。
- (エ) 以上のように、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るから、労働委員会規則第34条第1項第6号に該当するものとして、本件申立てを却下すべきである。

イ 申立人らの主張

- (ア) 労働委員会には、不当労働行為救済制度の趣旨に照らし、救済すべき事案における使用者の行為の性質や態様、労働者や労働組合の受けた影響の大小等の諸事情をふまえて、最も適切かつ妥当な是正措置を取るべき広汎な裁量権が認められている。

(イ) 申立人らの請求する救済内容は、採用拒否という不利益取扱いが無かったと同じ状態に本件不採用者らを取り扱えというものであって、改革法第23条の採用手続きを再度履践せよというものではない。

(ウ) 改革法第23条の規定や、同法第19条の基本計画の職員数は、承継法人の発足時に、国鉄から承継法人や清算事業団へ、職員をいかなる手段、手続きによって振り分けるかということの規定したものに基づき、承継法人の発足後まで、承継法人を拘束するものではない。

したがって、労働委員会は、改革法第23条に規定する手続きによることなく、また、基本計画の職員数に拘束されることなく救済命令を発することができる。

(2) 判断

ア 九州会社の設立時の職員の採用は、改革法第23条の規定及び前記第1の5の(3)のアで認定のとおり、対象者を国鉄職員に限定し、国鉄在職中の勤務状況からみてふさわしい者を採用しようとしたものであり、対象者を広く一般から募集する通常の新規採用とはその性質を異にするものである。このような場合に、労働委員会が本件不採用者の採用命令を発することは、企業の採用の自由に抵触するものではない。

イ 改革法第23条の規定や基本計画の職員数は、国鉄から承継法人に事業等が引き継がれる際の、職員の採用手続きや職員数を定めたものであって、承継法人の設立後まで承継法人を拘束するものではなく、労働委員会がその権限に基づき救済命令を発することまで規制するものでもない。したがって、労働委員会の救済命令は、改革法に違反するものではないし、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱した違法なものでもない。

ウ 以上のとおりであるから、被申立人らの却下の主張は理由が無く、採用することはできない。

3 本件不採用行為の不当労働行為性について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

国鉄の分割・民営化の大きな狙いの一つは、国労の分裂ないし弱体化である。その手段として、国鉄は、国労に対して組織攻撃をかけ、国労組合員の雇用不安をあおり、改革法の新規採用の手続きを利用して、所属組合を理由に差別的採用拒否をした。この採用拒否は、実質的には解雇と同視でき、その不利益性は、重大明白であり、また、国労組合員の団結を破壊した支配介入であるから、明らかに労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人らの主張

被申立人らは、前記第1の9の(3)で認定のとおり、法的主張立証のみで足りるとして、本件不採用行為については、一切、主張立証を行っていない。

(2) 判 断

ア 不採用行為の不利益性

(ア) 本件不採用者を、九州会社に採用された者と比較すると、次のような差異がみられる。

a 前記第1の8の(5)で認定のとおり、不採用者の身分は、最長3年間に限定され、期限内に再就職できない場合のその後の身分については、何ら保障されていないため、本件不採用者らは、将来に対して大きな雇用不安を抱いている。

b 前記第1の8の(2)ないし(4)で認定のとおり、本件不採用者は、①九州会社に採用された者より、賃金が大幅に低下している。②国鉄当時の本来の職務に就けず、再就職のための教育訓練も不十分で、自学自習を余儀なくされているなど、顕著な経済的損失及び精神的な苦痛を被っている。

(イ) 以上の事実によれば、本件不採用は、3年間の再就職促進期間があるとはいえ、前記1の(2)のアの(イ)で判断のとおり、国鉄と九州会社が実質的に同一であることを併せ考えると、実質的には整理解雇的措置として行ったものであり、その不利益性は否定できない。

イ 採用結果にみられる組合間格差の存在

(ア) 採用結果について、次のような事実がみられる。

a 前記第1の7の(2)のアで認定のとおり、長崎県内では国労組合員の承継法人への採用率は、50.4%となっているが、改革労協と鉄産労の組合員は全員採用されている。

b 前記第1の7の(1)のウの(イ)、(2)のイの(ア)及び(イ)で認定のとおり、門司地本及び長崎県支部の役員は、いずれも全員不採用であり、長崎県支部の分会役員の採用率は29.4%と極めて低い。これに対し、国労を脱退した役員は、全員採用されている。

c 前記第1の7の(2)のウで認定のとおり、長崎県内では人材活用センターに配置された国労組合員の採用率は、24.9%と極めて低い。これに対し、鉄労及び鉄産労の組合員は全員採用されている。

d 前記第1の7の(2)のエで認定のとおり、処分歴のある者の採用率を長崎県支部でみると、19.2%と極めて低い。これに対して、国労を脱退した者は、全員採用されている。

e 前記第1の7の(2)のオで認定のとおり、昇給を減号俸された者の採用率を長崎県支部でみると、20.9%と極めて低い。これに対して、国労を脱退した者は、全員採用されている。

(イ) 以上の事実によれば、国労の組合員と改革労協及び鉄産労の組合員との間に、採用率において顕著な格差が存在することが認められる。

ウ 不当労働行為意思の存在

(ア) 分割・民営化へ向けての国労弱体化工作

a 国鉄の分割・民営化に向けて、本件不採用行為に先立って、次のような事実がみられる。

(a) 前記第1の3の(2)で認定のとおり、国鉄は昭和57年以降、運輸大臣の指示を初めとして、臨調の基本答申を受けての閣議決定等をふまえ、職場規律や長年の労使慣行の是正、現場協議協約の解消など徹底した組合活動の規制に取り組み、これらを組合との十分な協議を経ることもなく一方的に強行した。このため、国労はその反対闘争に取り組み、国鉄はそれに対し処分を繰り返し行ってきたように、以来労使関係は深刻な対立の道を歩んだ。

(b) 前記第1の3の(6)で認定のとおり、国鉄は、昭和61年4月から企業人教育を始め、受講者は、現場管理者と連携を保ちつつ、インフォーマル組織を各職場で結成し、集団で国労を脱退していった例から考えると、国鉄はその活動を助長し、これを利用して、組織的な国労脱退、分割・民営化に協力する職員作りへと導いたことが認められる。

(c) 前記第1の3の(5)のエ、(8)及び(10)で認定のとおり、①国鉄は、人材活用センターへの配置の資料として、職員採用の選定資料として使われた職員管理調書を使用したこと、②同センターの設置により初めて余剰人員が特定化されたこと、③同センターの配置者の大部分が国労組合員であり、特に国労の役員が集中的に配置されたこと、④同センター配置者の大部分が不採用になったこと、⑤同センター配置者を採用するための条件として、門司鉄道管理局の係長が国労脱退を要求したり、早岐機関区長の「今度、人材活用センターに戻ったら新会社へは残れない。」との発言や、その他国労脱退工作が頻繁になされたこと、⑥同センターの設置と時期を合わせて、国労組合員の大量脱退が始まったことなどから考えると、国鉄は、国労組合員の同センターへの配置を利用して、新事業体への要員体制を作り、併せて、同センターでの雇用不安を背景に、脱退工作を展開したため、国労では組合員の大量脱退に拍車がかけられたことが認められる。

(d) 前記第1の3の(10)で認定のとおり、昭和61年6月頃から年末にかけて、国鉄は、長崎車掌区、長崎機関区、早岐建築区、早岐駅連合区、早岐機関区、佐世保駅連合区を初めとする各分会で国労組合員に対し、管理者等による直接的かつあからさまな数々の脱退工作を行った。

(e) 前記第1の3の(3)、(4)、(7)、(12)のウ及びエで認定のとおり、国鉄は、動労など国鉄改革に協力する組合との間に、国

労には拒否した雇用安定協約の継続締結をし、労使共同宣言を調印するとともに、いわゆる202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労分について取下げを行い、さらに鉄労及び動労の各大会にB20国鉄総裁が出席して国労を差別する趣旨のあいさつをした。

(f) 前記第1の3の(12)のA及びBで認定のとおり、国鉄本社のB18職員局次長は、国労を嫌悪し弱体化を企図した発言をしたこと、国鉄本社の車両局B19機械課長は、現場管理者に対して、国労脱退工作を示唆する指示を行ったことが認められる。

b 以上の事実によれば、国鉄は、国鉄改革に向けて、国鉄改革関連法成立のかなり前から、現場協議協約や長年の労使慣行を一方的に破棄し、職場規律を必要以上に強化し、企業人教育の実施、人材活用センターの設置や直接的な国労脱退工作を行う一方、国鉄改革に協力する組合作りを推進したりすることなどによって、国労の組織に動揺を与え、国鉄内における国労の影響力を弱体化させるための方策を講じてきたことが認められる。

(イ) 職員管理調書の問題点

a 前記第1の3の(5)で認定した職員管理調書の評定事項には、次のように国労組合員が改革労協の組合員と比べて不利となる多くの問題点を有していることが認められる。

すなわち、①特記事項中、労働処分については、通告日ベースとし、昭和58年7月2日付けで処分通知を行った「58.3闘争」から記入するよう明記されており、これにより調査対象期間の直前まで労働処分を受けていた動労組合員を有利にし、相対的に国労組合員を不利にさせ、②「11. 職場の秩序維持」及び「13. 指示命令」は、国鉄の職場規律強化に反対していた国労の組合員の活動を不利にさせ、③「12. 服装の乱れ」は、分割・民営化反対闘争として、ワッペン着用をした国労組合員を不利にさせ、④特に「20. 現状認識」は、実質的に分割・民営化の是非を問うたものと解され、端的に国労組合員を不利とさせ、極めて問題が多かった。

したがって、このような職員管理調書を九州会社の職員採用の選定基準として利用したことは、国労の組合員とりわけその役員を不利に取り扱い、反面、改革労協の組合員を有利に取り扱うなど、明白な組合間差別を生じさせることとなったと言える。

b また、前記第1の3の(9)で認定のとおり、職員管理調書は、昭和61年9月から11月にかけて見直しが行われ、国労脱退者は評価が上げられるなど有利に取り扱われた。

したがって、運用面においても、所属組合を理由とする差別的評定が行われ、国労組合員は殊更不利に取り扱われたと言える。

(ウ) 採用基準の取扱いを巡る問題点

a 前記1の(2)のAの(ア)のaないしcの事実によれば、設立委員

が国鉄に示した採用基準の第3項は極めて抽象的であって、かつ、国鉄における既存の資料に基づき判断することとされたため、九州会社の職員の選定について最も重要な部分が全て国鉄の判断にゆだねられ、国鉄は、この採用基準に基づき、職員管理調書を資料として、九州会社へ採用を希望した者の中からその職員となるべき者を選定してその名簿を作成し、設立委員は、その名簿どおり採用者を決定した。すなわち、改革法上は、設立委員に職員採用の権限をゆだねているが、実際には、国鉄の職員選定意思が九州会社の職員採用結果にそのまま実現されており、設立委員は、国鉄の行為を追認したに過ぎないと言える。

- b かかる状況下において、前記第1の6で認定のとおり、国鉄は、国労から名簿作成の具体的基準を明らかにするよう再三団体交渉の申入れがあったにもかかわらず、団体交渉事項ではないとして拒否をしたこと、また、前記第1の5の(3)のロで認定のとおり、国鉄は、不採用者から不採用の理由の説明を求められても、説明していないこと、以上の国鉄の行為は極めて妥当性を欠くものであったと言わなければならない。

エ 不当労働行為の成否

以上、総合判断すると、九州会社への移行のため、昭和62年2月に国鉄が行った職員の選定行為は、申立人ら組合を嫌悪し、新規採用の手続きに藉口して、実質的には整理解雇的措置として、国鉄の分割・民営化に反対していた国労の組合員、とりわけその役員を、分割・民営化に賛成し国鉄に協力の態度を示していた他の組合の組合員と差別して行った不利益取扱いであり、かつ、申立人ら組合の弱体化を企図した支配介入であり、これによって生じた責任は、九州会社に帰するものである。

よって、九州会社が行った昭和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。

4 救済方法について

申立人らは、本件不採用措置は国労に所属していることを理由としてなされた不当労働行為であることを立証した。これに対して、九州会社は、申立人らが行った本件不採用措置に係る立証について、反論、反証を行わず、不採用の理由については何ら立証をしていない。

したがって、当委員会は、立証された事実に基づき、本件不採用措置は実質的には整理解雇的措置として国労所属を理由に行われた不当労働行為であると判断し、全員が不当労働行為の故に不採用となったのであるから、本件不当労働行為を是正するための最も実効性のある原状回復措置として主文1のとおり命じるものである。

なお、本件不採用者個々人の就労すべき職場及び職種について、労使間の協議にゆだねることとしたのは、九州会社及びその他諸般の事情を考慮

すると、それが最も現実的な処理方法と考えたからである。

また、主文3の、九州会社における賃金相当額と申立外清算事業団における賃金額の差額の支払いを命じたのは、本件組合員が九州会社に不採用になった結果、九州会社に採用された者と比較し、賃金額において不利益を受けた部分を補てんすることによって、金銭上の原状回復を行う必要があったからである。

更に、申立人らは、請求する救済の内容として陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、文書の交付をもって足りると考える。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、九州会社が昭和62年4月1日に申立人ら組合の別表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1ないし4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22日

長崎県地方労働委員会
会長 藤原千尋 印

(別表 略、別紙 略)