

東京、昭62不12、平元.8.1

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合および同国鉄労働組合東京地方本部所属の組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8および同A9に対し、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 昭和62年4月1日付で、同人らを被申立人会社の社員として採用したものととして取扱うこと。
 - (2) 同人らが日本国有鉄道で就労していた原職もしくは原職相当職に就労させること。
 - (3) 昭和62年4月1日から上記原職もしくは原職相当職に就労するまでの間に被申立人会社が同人らに支払うべき賃金相当額と既に申立外日本国有鉄道清算事業団が同人らに支払った金額との差額を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社正面玄関の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

平成元年 月 日

国鉄労働組合
中央執行委員長 A10 殿
国鉄労働組合東京地方本部
地方執行委員長 A11 殿

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B1

当社が、昭和62年4月1日付で貴組合所属の組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8およびA9の各氏を採用しなかったことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で

報告しなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「新会社」または「会社」という。）は、後記のような経緯で、昭和62年4月1日、「日本国有鉄道改革法」および「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」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、東日本地域（本州の青森県から静岡県の一部まで1都16県）における事業を承継して設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は約82,000名である。

本件申立当時（昭和62年3月18日）の被申立人は、「東日本旅客鉄道株式会社設立委員B2（設立委員長）」および「同B3」であったが、62年4月1日、新会社が成立したことにより、新会社が被申立人になったものである。当委員会は、62年10月20日、新会社を被申立人として追加する旨決定した（上記両設立委員に係る申立ては、62年12月31日、取り下げられた。）。

(2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年国鉄の労働者をもって結成された労働組合であるが、現在は、前記国鉄の事業を承継して設立された会社等の新事業体、日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）および関連企業に勤務する労働者等をもって組織する労働組合であって、本件申立時の組合員数は約61,000名である。

(3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、国労および会社の前記事業地域に対応した国労の下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）に所属する労働者のうち、東京を中心とする地域に勤務する者等で組織する国労および東日本本部の下部の労働組合であり、本件申立時の組合員数は約12,800名である。

(4) なお、会社を含むいわゆるJRグループには、現在、国労以外に、後記経緯により62年2月2日に結成された全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）、同年2月28日に結成された日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）、49年3月31日に結成された全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）等全国規模の労働組合がある。ちなみに、上記「鉄道労連」は、結成当初、国鉄動力車労働組合（26年5月23日に結成された「日本国有鉄道機関車労働組合」が34年に名称変更。以下「動労」という。）、鉄道労働組合（43年10月20日結成、以下「鉄労」という。）、日本鉄道労働組合（46年4月27日に結成された全国鉄施設労働組合＜以下「全施労」という。＞、61年4月13日に結成された真国鉄労働組合＜以下「真国労」という。＞等が統合して61年12

月19日に結成。)等で構成されていた(これらの組合は、その後解散し、現在ではJR各社毎に鉄道労連傘下の単組として組織されている。)

そして、会社には、現在、上記国労傘下の東日本本部のほか、鉄道労連傘下の東日本旅客鉄道労働組合(62年8月6日結成、以下「東鉄労」という。)、鉄産総連傘下の東日本鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。61年12月結成当初は「東日本鉄道労働組合」と称していた。)等の労働組合がある。

2 国鉄改革の経緯

(1) 臨時行政調査会による国鉄の分割民営化の答申

国鉄は、昭和39年に欠損を生じて以来、経営悪化の一途を辿り、昭和55年度までの間、数次にわたる経営再建計画を実施したが、事態は好転せず、巨額の累積債務を抱えるに至った。

このような状況の中で、昭和56年3月発足した第2次臨時行政調査会は、翌57年5月、「第4部会報告」において、国鉄を再建するためには、現行公社制度を抜本的に改める必要がある旨指摘し、さらに同年7月30日、「行政改革に関する第3次答申」(基本答申)において、(ア)国鉄の分割民営化、(イ)再建に取り組むための推進機関(国鉄再建監理委員会)の設置、(ウ)新形態移行までの間緊急に講ずべき11項目(職場規律の確立、新規採用の停止など)の実施等を政府に答申した。

(2) 再建監理委員会の設置と分割民営化の具体策

翌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」が制定され、これに基づき同年6月、国鉄事業の効率的な経営形態確立のための方策を検討するため、「日本国有鉄道再建監理委員会」(以下「再建監理委員会」という。)が設置された。再建監理委員会は、58年8月、「第1次緊急提言」を、翌59年8月、「第2次緊急提言」を政府に提出し、60年7月に、国鉄経営が破綻した原因は、公社という制度の下で巨大組織による全国一元的な運営を行ってきたことにあり、現行制度での再建はもはや不可能であるから、国鉄事業を再生させるには62年4月1日を期して分割民営化を断行するしか道はない、との「国鉄改革に関する意見」(最終意見)を政府に提出した。

この最終意見による国鉄改革の具体的方法は、国鉄の旅客鉄道部門を北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道会社に分割するとともに、貨物部門を全国一社制とし、新幹線は別主体が一括保有してこれを旅客鉄道会社に貸付け、研究所等を独立させるというものであった。また、62年度における旅客鉄道事業を遂行するための適正要員規模を158,000名とみて、これにバス事業、貨物部門、研究所等で必要な25,000名を加えた183,000名が新事業体における適正要員であると推計した(ちなみに、60年4月現在の国鉄の職員数は約307,000名であったが、同委員会は62年4月の国鉄在職職員数を約276,000名と予測した。)。しかし、同委員会は、国鉄の余剰人員(62年4月時点で、約93,000名と予測)

が膨大であることから、経営の過重な負担とならない限度において旅客鉄道会社に余剰人員の一部を移籍させることが適切であるとして、6旅客鉄道会社には適正要員（158,000名）に2割程度（約32,000名）上乗せし、約190,000名を移籍させたうえ、この上乗せ要員については、各旅客鉄道会社において関連事業の積極的展開で逐次その有効な活用を図るものとした。このようにして、同委員会は、62年度発足時の新事業体の要員規模を全体で215,000名とした。

なお、同委員会は、上記2割の上乗せ要員以外の余剰人員の解消策として、新事業体移行前に約20,000名の希望退職を募集することとし、残りの約41,000名は移行後に再就職のための対策を必要とする職員として「旧国鉄」（清算事業団）に所属させることとした。

(3) 国鉄改革関連法の成立

政府は、上記「国鉄改革に関する意見」を最大限尊重する旨閣議決定し、61年2月から3月にかけて、「日本国有鉄道改革法案」をはじめとするいわゆる国鉄改革関連9法案を国会に提出した。このうち、国鉄職員の希望退職募集にかかる「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案」（希望退職法案）は、他の法案に先がけて審議が進められ、同年5月21日成立（同月30日公布）したが、「日本国有鉄道改革法案」など8法案は同年6月2日の衆議院解散により廃案となった。その後これら8法案は同年9月11日国会に再提出され、同年11月28日、参議院本会議で可決された。

(4) 新事業体の設立および事業の引き継ぎと残余業務の清算事業団への移行

国鉄改革の基本法である国鉄改革法は、国鉄改革の実施時期を62年4月1日と定め（第5条）、国鉄改革の基本方針として、旅客鉄道事業の分割及び民営化（第6条）、新幹線鉄道の一括保有及び貸付け（第7条）、貨物鉄道事業の分離及び民営化（第8条）、電気通信等に関する業務等の別法人への引き継ぎ（第11条）、国鉄の清算事業団への移行（第15条）などを規定した。同法はさらに、国鉄事業の引き継ぎ、権利及び義務の承継、承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数等については、運輸大臣が閣議決定を経てこれに関する基本計画を定めるものとし（第19条）、承継法人の職員の採用手続きについては、承継法人の設立委員等がこれを行う旨定めた（第23条）。

このようにして、国鉄の行っていた事業の大部分は、昭和62年4月1日をもって6旅客鉄道会社等11の新事業体に引き継がれ、残余の資産、債務等の処理業務およ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が、清算事業団に移行することとなった。

3 国鉄における労使関係と分割民営化をめぐる労使の確執

(1) 職場規律の総点検と現場協議協約の改訂問題

① 国鉄の労使関係は、57年初頭、いわゆる「ヤミ手当」支給問題が新

聞報道されたことを契機に、以後、社会的に注目されるようになったが、同年3月4日、運輸大臣は、「国鉄の再建のためには、国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である」として、「ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じる」よう指示した。国鉄はこれを受けて、57年3月末日までに国鉄の全国4,831か所の現業機関で、ヤミ協定、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンの着用等31項目、現場協議制度の運用実態14項目など全体で約60項目にわたる総点検を実施し、以後毎年2回、60年9月まで約3年半にわたってこれを実施した。総点検開始後、ヤミ手当等の慣行は徐々に解消したが、是正されないものもみられ、「ワッペンの着用」については、後記のように国労が分割民営化反対運動の中で着用闘争を行ったため、所期の結果を達成できなかった。

- ② ところで国鉄の労使は、職場における労働問題について、従来から「現場協議に関する協約」（国労とは43年4月に締結）に基づき、現場の労使による協議を行ってきた。しかし、上記57年3月の職場規律の総点検の結果、開催時間など多くの問題点が報告され、国鉄は、これらの原因が協約自体に内包されているとして、57年7月以降、国労など5組合に対し、現行協約を再締結しないことを明示のうえ、運営ルールを明確化した協約の改訂案を提案した。これに対し国労は、同改訂案は従来の現場協議を制限するものであるとして反対したが、鉄労、動労および全施労は同改訂案を受け入れ、同年11月30日、協約を締結した。国労および全動労は、結局妥結せず、現場協議に関しては、同年12月以降、無協約状態となった。
- (2) 余剰人員調整策をめぐる労使の対立と雇用安定協約の失効
 - ① 国鉄は59年2月のダイヤ改正で、貨物の輸送システム転換を中心とする合理化を行った結果、同年4月1日現在で24,500名の余剰人員を生じることとなったため、同年6月5日、(ア)退職制度の見直し、(イ)休職制度の改定・拡充、(ウ)派遣制度の拡充、という3項目を含む余剰人員調整策を発表し、翌7月10日、その細目を各組合に提示した。

これに対し国労は、国鉄の提案は、出向（派遣）と休職の二者択一を迫るもので、雇用不安を増大させ、事実上の首切りにつながるとして、真向から反対し、同年6月18日から同月30日までワッペン着用闘争、7月6日、7日には全国規模の順法闘争、さらに8月10日には全国404か所で2時間のストライキを実施した。動労と鉄労は、当初、提案内容に批判的であったものの、同年10月、「休職制度」および「派遣制度」について妥結し、翌60年4月、「退職制度」について妥結した。

国鉄は同年8月と9月に上記順法闘争に対する処分、11月には上記2時間ストに対する23,301名の処分を行う一方、この間の10月には、

国労に対し、労使関係の信頼の基盤が失われたとして、46年に締結された「雇用の安定等に関する協約」（合理化の実施に伴って、本人の意に反する免職及び降職は行わない旨定めている。以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告した。しかし、その後の60年4月9日、国鉄と国労の間で、「職員の派遣の取扱いに関する協定」および「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」が締結され、「雇用安定協定」についても、有効期間を60年11月30日までとする「覚書」を締結し、ようやく余剰人員調整策をめぐる問題が決着した。

② ところが、その後、国労は、国鉄が派遣、休職などを事実上強要しているとして、全国各地で「やめない、休まない、出向かない」と書いた壁新聞を掲示したりして、いわゆる「3ない運動」を展開した。これに対し国鉄は、このような国労の指導を中止するよう申し入れたところ、国労は、60年11月下旬の中央委員会で、協定による派遣等の募集行為および本人の自由な意思表示を妨げない等を決定した。しかし、国鉄は、同年11月30日、動労、鉄労、全施労とは「雇用安定協約」を締結したが、国労に対しては、前記60年4月9日の労使協定のように職場で対応していないとして、「雇用安定協約の継続締結はできない。」と通告した。これにより、同協約は国労との関係では失効した。

(3) 分割民営化に向けた国鉄の施策と労働組合の対応

政府は、60年12月13日「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針について」を閣議決定し、国鉄の余剰人員を国等公的部門で30,000名受入れるよう取り組む旨発表した。一方、国鉄においても、60年6月26日就任したB3総裁のもとで、60年10月9日、私鉄なみの効率的業務遂行をめざすとして、61年11月までに約195,000名の要員体制を確立するとの合理化計画を発表した（60年4月当時の職員数は約307,000名、いわゆる所要人員は約281,500名であった。）。これ以降、国鉄は、分割民営化に向けた諸施策を進めるとともに、全国で合理化を行い、これに伴って生じる余剰人員対策を強化するようになった。これに関しては、以下のような事実が認められる。

① アンケート調査の実施

国鉄は、60年12月11日、61年度の公的部門での職員採用に対処するため、全職員を対象に、公務員への転出希望の有無などを尋ねるアンケートを実施する旨発表し、その後、実施した。同アンケートは、進路先として、国、地方公共団体、関連企業、一般産業界と並んで、分割民営化後の新事業体も選択肢に入っていた。国労は、この調査に対して、国鉄改革法成立前に分割民営化を前提にした調査を行うべきでないとして国鉄を批判したが、調査には応じることとし、下部機関に対しては、アンケート回答用紙の希望欄とは別に「分割民営化に反対します。」などの記載を指示したところ、約半数の国労組合員は希望順位

欄を空白にしたまま、上記のような文言を記載してこれを提出した。なお、動労、鉄労、全施労の組合員は、ほぼ全員希望順位を書いて提出した。

② 職員管理調書の作成

国鉄は前記のように、57年3月から60年9月まで、8次にわたる職場規律の総点検を実施したが、総点検終了後も、酒気帯び勤務や是正項目とされていた「勤務時間中の組合活動」などが職場内にみられた。こうしたことから、国鉄は、61年3月、人事管理の徹底と職場における管理体制の確立のため、職員の勤務状況、意識・意欲に焦点をあてて、問題の所在を明らかにしておく必要があるとして、全国的に様式を統一した「職員管理調書」を作成することとし、同年4月2日現在の管理職を除く一般職員を対象にこれを実施した。

同調書は、調査対象期間を58年4月1日から61年3月31日までとし、調査項目を「基本事項」、「特記事項」、「評定事項」の3つに区分している。このうち「特記事項」欄には調査対象期間中の「一般処分」および組合行動に関する「労働処分」（両処分とも通告日ベースで記入）など7項目を記載することとし、「評定事項」欄には業務遂行に関する事項のほか、「職場の秩序維持」、「服装の乱れ」（リボン、ワッペン、氏名札等の着用状況）、「勤務時間中の組合活動」「現状認識」など21項目を記載することとした。国鉄は、このようにして作成した職員管理調書を、後記新事業体職員の採用手続きに係る「採用候補者名簿」作成の際、職員の勤務状況等を判断する資料として使用した。

なお、動労がストライキ等の闘争を実施したのは57年12月までであり、これに関する処分が58年3月に行われた以降、動労組合員に対するいわゆる労働処分は行われていない。

③ 広域異動の実施

前記「再建監理委員会」意見において、余剰人員となる93,000名のうち、61,000名（20,000名の希望退職を含む。）を鉄道事業以外に転出させることとなっていたため、国鉄はこの対策として、公的部門、関連企業、一般産業界等にこれを求めた。しかし、雇用の場は北海道、九州では少ないなど地域的に偏在していることが明らかになった。

こうしたことから国鉄は、61年3月4日、余剰人員を雇用の場に見合った規模に調整する必要があるとして、北海道、九州から東京、大阪等へ職員を広域異動させることを各組合に提案したが、国労は広域異動は団体交渉事項であるとして団交を求める活動を展開するとともに、4月10日から12日まで、分割民営化反対、広域配転の一方的実施に抗議するなどとして、ワッペン着用闘争を実施した。この闘争に対し、国鉄は、従前から注意・警告してきたことに反する行為だとして、5月30日、29,089名の処分通告を行った。一方、動労、鉄労、全施労は広域異動を基本的に了解し、3月14日、妥結した。

国鉄は、予定どおり、3月20日以降募集を開始し、5月1日以降12月1日までの間、第1陣、第2陣の広域異動を実施したが、応募状況が低調だったため、異動の対象となった者は目標とされた6,800名を下回る3,818名にとどまった。その組合所属別内訳は、動労が最も多く1,791名、ついで国労が653名、鉄労が561名であった。

④ 「意識改革」運動の推進

国鉄は、61年4月、各組合に対し、企業に働く職員としての認識を深めるための「企業人教育」を行う旨説明した。この企業人教育は、同年4月中旬から概ね5か月間に約70,000名を対象に実施するというもので、国鉄の内部では「意識改革」の運動と理解されることとなった。国労は、このような企業人教育は、職業（技能）教育の範囲をこえ、企業意識の注入という思想攻撃であるなどと批判したが、国鉄は予定通り実施した。

⑤ 希望退職の募集と実施状況

前記「再建監理委員会」の意見では、余剰人員の解消策として新事業体移行前に約20,000名の希望退職を募集することとされ、前記のように政府もこれに沿って余剰人員対策を進めることを60年12月に閣議決定した。

そして、61年5月、前記希望退職法が成立したことから、国鉄は同法に基づき希望退職を募集したが、最終的には、予想を上回る39,092名にのぼる職員が応募し、62年3月末日までに全員退職した。

⑥ 「人材活用センター」の設置と余剰人員の集中的一括管理

国鉄の余剰人員は、61年4月現在約38,000名（当時の職員数約277,000名、いわゆる所要人員約239,000名）にのぼり、さらに、61年11月のダイヤ改正時には80,000名を超えると見込まれた。このため、国鉄は、61年7月1日、全国1,010か所に人材活用センターを設置し、本務に従事している職員と上記余剰人員を分離し、この余剰人員を同センターで集中的に一括管理して団体旅行募集等の増収活動、外注業務直営化などによる経費節減、他系統への多能化教育等を行うこととした。

この人材活用センターは、11月1日現在で、1,438か所に設置され、管理要員を除き、約18,500名の職員が配置された。国鉄はこの職員配置については、日常の勤務成績等を総合的に判断して行うとしていたが、具体的な選定基準を国労に示すことはしなかった。そして、配置された上記人数のうち、国労組合員は81%を占めて圧倒的に多く、動労組合員は7%、鉄労組合員は6%であった（当時の国労の組織率は約48%）。同センターに配置された多くの国労組合員は、転換教育を受けたり、沿線等の草刈り、電車の床についてのガム剥がし、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、便所掃除、文鎮づくり等に従事したりした。なお、62年1月1日現在、同センターへ配置された職員は、管理要員

を含め約23,300名に達したが、国鉄は、分割民営化直前の同年3月上旬に実施した人事異動と同時に同センターを廃止した。

(4) 国労の分割民営化反対運動をめぐる国鉄の対応と国労組織の動揺

① 国労の分割民営化反対運動

国労は、前記第2次臨時行政調査会の第3次答申において、国鉄の分割民営化方針が発表された57年頃から、「国民の国鉄」を守り、組合員の雇用を確保するとして、国鉄の分割民営化に反対するとの立場を明らかにし、以後、一貫して国鉄の分割民営化に反対してきた。

そして、国労は、上記のような基本的立場で、57年11月16日、いわゆる再建監理委員会設置法案反対を掲げて、2時間のストライキを実施したのをはじめ、58年5月13日に29分間のストライキ、59年8月10日には2時間のストライキ、60年8月5日には1時間のストライキを実施した。このほか、断続的に順法闘争やワッペン着用闘争とともに不当労働行為点検摘発運動なども行い、61年後半から主に国労バッジの着用を続けた。

② 労使共同宣言の締結拒否

国鉄は、61年1月13日、各組合に対し、「労使は諸法規を遵守し、安定輸送の確保・安全輸送の維持に全力をあげる。輸送サービスのため、リボン・ワッペンの不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない。酒気帯び勤務、点呼妨害等の根絶に努める。」「鉄道事業再生のため、労使は一致協力して必要な合理化を積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する。」等を内容とする4項目の「労使共同宣言（案）」（第1次）を提示した。これに対し、動労、鉄労、全施労は、同日、同提案を受諾したが、国労は、提案の仕方が唐突である等としてこれを受け取らず、同月16日、同提案は労働運動・ストライキ権を否認し、労働組合に事実上分割民営化の容認を求めるもので拒否するほかないとの見解を発表した。

③ 国鉄と分割民営化を支持する労働組合との協調関係

ア 前記のように、国労は一貫して国鉄の分割民営化に反対する立場をとり続けたが、鉄労はすでに60年8月の大会において分割民営化を支持する運動方針を決定し、当初分割民営化反対を唱えていた動労、全施労も、61年1月13日の上記「労使共同宣言」締結以降、分割民営化を支持するようになった。

そして、同年7月18日、動労、鉄労、全施労および真国労の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、同月30日には国鉄と改革労協とで「国鉄改革労使協議会」を設置した。さらに、8月27日、国鉄と改革労協は、争議の自粛を含む「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（第2次労使共同宣言）を締結し、国鉄改革に向けて連携、協力関係の度を深めていった。その後、改革労協を中心としたいわゆる労使協調路線の組

合は、62年2月2日、鉄道労連を結成し、組合員約126,000名を擁する国鉄内最大組織となった。

イ このような状況の中で、61年5月21日、国鉄本社のB4職員局長は、動労の東京地本各支部三役会議に招かれた席上、国鉄改革問題に触れ「『分割・民営』を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA12委員長です。……私はこれから、A12の腹をブンなぐってやろうとおもっています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということは、うまくやるということでありまして……。」などと発言した。

また、国鉄のB3総裁は、同年7月、鉄労の定期大会に来賓として出席し、「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継早に行ったが、鉄労のスピーディな対応には感謝に耐えない。国鉄改革の大きな原動力である。」などと鉄労を賞賛したうえ、「余剰人員対策には万全を期したい。まじめな職員を一人たりとも路頭に迷わせてはならない。……立派な職員が新会社に行けるようにしたい。」などと述べた。

さらに、B3総裁は、ほぼ同時期に、動労の定期大会にも出席し、「大変革の事業を完成するために、皆さんにいろいろな問題を矢継早に提案してきました。三本柱、労使共同宣言、あるいは広域異動の大変な事柄を、動労の皆さんには積極果敢に処置を講じていただきました。この姿勢が私どもにとりましてはありがたく思います。……国鉄の組合のなかにも『体は大きい、非常に対応が遅い組合』があります。この組合と仮に、昔『鬼の動労』といわれたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたしますと、これは国鉄改革どころではない。このことを想像するたびに、私は背筋が寒くなるような感じがします。……あらためて動労の皆さんに絶大なる敬意と賞賛の言葉を申し上げます。」などと動労を賞賛したうえ、「新しい会社にむけて、具体的な準備にいよいよ本格的に取りかかる必要があります。真面目に働く方に新しい事業体にいていただき、健全な鉄道として生まれ変わっていく。」などと述べた。

このような国鉄と動労の協調関係の中で、8月28日、B3総裁は、51年に国労、動労に対し提起した、いわゆるスト権ストによる202億円損害賠償請求訴訟を、動労部分については取り下げる旨発表した。

④ 国労組織の動揺

国労は、53年6月当時、国鉄職員の70%近くを組織し、組合員約252,000名を擁する国鉄内の最大組合であった。そして、前記「再建監理委員会」による最終意見が発表された60年7月頃においても、

組合員約187,000名を擁し、国鉄内における組織率は70%を超えていた。

このような組織状況が続いていた60年11月30日、国鉄は前記のように国労に対し「雇用安定協約」を継続締結しない旨通告した。他方、国鉄は動労、鉄労、全施労とは「雇用安定協約」を再締結するとともに、翌61年1月13日「労使共同宣言」を締結し、同年3月以降、広域異動（3月）、希望退職の募集（6月）、人材活用センターの設置（7月）など分割民営化に向けた施策を順次実施していった。

これら事態の進展の中で、国労内部においては、61年4月13日、組合員約1,400名が脱退し、これらの者により真国労が結成された。同組合は組合員の雇用を確保するため、早急に雇用安定協約、労使共同宣言を締結していきたいとして、動労、鉄労などと共同歩調をとる方針を明らかにした。こうした中で、同年7月22日、国労は定期大会（千葉大会）を開催し、「雇用確保と組織維持のため、………現実的に大胆な対応を行う。」旨の運動方針を決定した。これを受け、9月30日の中央闘争委員会は、雇用安定協約の締結のため必要な効率化を推進し、労使共同宣言締結の意思を明らかにするなどの「当面する情勢に対する緊急方針」を決定した。しかし、この緊急方針は、10月9日から開催された臨時大会（修善寺大会）において否決され、執行部は総辞職した。これに伴い選出された新執行部は、「分割・民営化は90,000人の首切りを意味し、労使共同宣言は、労組自身が当局とともに選別・差別・合理化を推進することだ。」として、従来通り分割民営化反対の立場を堅持することを明らかにした。

上記のように、61年4月、国労脱退者によって真国労が結成されるという動きがあったものの、国労は、6月頃までは70%近くの国鉄職員を組織していた。ところが、7月以降は毎月10,000名以上の組合員が国労を脱退するという事態が続き、次々と新組合を結成するものも現れ、62年2月28日には国労の旧主流派を中心とした「鉄産総連」が結成された。こうして、61年4月1日時点で組合員165,403名を擁し、組織率68.6%と国鉄内の最大組合であった国労は、10か月後の62年2月1日までに100,000名以上が脱退し、組合員は62,165名（組織率27.3%）と激減した。ちなみに、61年4月1日時点における動労組合員は31,353名（13.0%）、鉄労組合員は28,720名（11.9%）、全施労組合員は1,532名（0.7%）であったが、62年2月1日時点においては、動労組合員は36,143名（15.9%）、鉄労組合員は48,332名（21.2%）、その他全施労を含む鉄道労連結成に参画した組合の組合員は41,421名（18.1%）となり、それぞれ増加した。

4 新事業体職員の採用手続き

(1) 設立委員の任命

61年12月4日、政府は同日公布・施行された「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」附則第2条に基づき、6旅客鉄道会社および貨物鉄道会社の設立委員34名を任命した。同法においては、設立委員は当該会社の設立に関して発起人の職務を行う（附則第2条第1項）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（同第2項）と定められている。

(2) 採用手続きに関する国鉄改革法等の規定

① 前記国鉄改革法第23条は、新事業体への職員の採用手続きおよび採用後の退職手当支給に関する取扱いを定めたが、その概要は以下のとおりである。

〔第1項〕承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、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。

〔第2項〕国鉄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国鉄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。

（注：日本国有鉄道改革法施行規則第12条第2項では「名簿には、当該名簿に記載した職員を選定に際し判断の基礎とした資料を添付するものとする。」と規定している。）

〔第3項〕前項の名簿に記載された国鉄の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第2項の規定（注：62年4月1日をもって日本国有鉄道法および同法施行法を廃止する。）の施行の際現に国鉄の職員であるものは、承継法人の成立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される。

〔第4項〕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。

〔第5項〕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。

〔第6項〕第3項の規定により国鉄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に基づく退職手当は、支給しない。

〔第7項〕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、その者の国鉄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。

- ② また、国鉄改革法等施行法第29条第1項は、新事業体の職員に対する懲戒処分の取扱いについて次のように定めている。

「旧国鉄法第31条の規定により受けた懲戒処分及び改革法附則第2項の規定の施行前の事案に係る懲戒処分については、なお従前の例による。この場合において、同項の規定の施行後に懲戒処分を行うこととなるときは、清算事業団の代表者又はその委任を受けた者が懲戒処分を行うものとする。」

- ③ なお、61年11月25日、参議院の国鉄改革に関する特別委員会において、採用手続に関する設立委員と国鉄の関係について、運輸大臣は「承継法人の職員の具体的な選定作業は、設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけでありますが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と答弁している。

また、同年11月28日、同特別委員会における国鉄改革関連法案の採択に際し、「政府は……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た。

(3) 運輸大臣の基本計画

61年12月16日、政府は「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」を閣議決定し、この中で国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの総数および承継法人ごとの数を下表（「基本計画」欄）のように定めた。承継法人ごとの職員数は前記「再建監理委員会」最終意見と若干異なったが、職員となるものの総数は同最終意見と同数であった。

承 継 法 人	基 本 計 画	(最 終 意 見)
北海道旅客鉄道株式会社	13,000 名	13,000 名
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	89,000
東海旅客鉄道株式会社	25,200	25,000
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	53,000
四国旅客鉄道株式会社	4,900	5,000
九州旅客鉄道株式会社	15,000	15,000
日本貨物鉄道株式会社	12,500	15,000
新幹線鉄道保有機構	60	
鉄道通信株式会社	570	

鉄道情報システム株式会社	280	
財団法人鉄道総合技術研究所	550	
総 数	215,000 名	215,000 名

(4) 設立委員による新事業体の労働条件および職員の採用基準の決定

① 61年12月11日、6旅客鉄道会社および貨物鉄道会社の第1回設立委員会（以下、鉄道7社の設立委員会を単に「設立委員会」という。）が開催され、上記7社が発足する62年4月1日までの「国鉄改革のスケジュール」が確認された。これによれば、新事業体の職員の採用を決定するまでの手続きについては、概ね次のような手順で進めていくこととされていた。

- 1) 設立委員は承継法人の労働条件・採用基準を決定し、国鉄に通知する（61年12月）。
- 2) これを受けて、国鉄は職員の配属希望調査を行い（61年12月～62年1月）、これを集計・分析・調整したうえ、候補者名簿を作成して設立委員に提出する（62年2月）。
- 3) 設立委員は職員を選考して採用者を決定する（62年2月）。

また、同委員会は新事業体の職員の労働条件について、基本的には国鉄における労働条件を大幅に変更しないよう配慮する旨の「新会社の職員の労働条件についての基本的考え方」を決定するとともに、概要、次のような「職員の採用基準」を決定した。

<p>〔東日本旅客鉄道株式会社の職員の採用基準〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 国鉄在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。 なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、国鉄における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。 4 「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。 <p>* なお、国鉄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。</p> <p>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</p>

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。

- ② 次いで、61年12月19日の第2回設立委員会において、新事業体における社員の就業の場所、従事すべき業務など「労働条件」の細部が決定され、上記「職員の採用基準」とともに国鉄に提示された。ちなみに、この「労働条件」においては、有給休暇の取扱いについて、国鉄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す旨定められていた。
- (5) 国鉄による「職員の意思確認」および「採用候補者名簿」の作成

- ① 国鉄は61年12月24日、前記「採用基準」に該当しないことが明らかなる者を除く職員230,400名に対し、新事業体11社分の労働条件と採用基準を記載した書面および承継法人の職員となる意思を表明する意思確認書（就職申込書を兼ねる。）の用紙を配付し、62年1月7日正午までに提出するよう示達した。

意思確認書は62年1月7日までに提出されたが、このうち、新事業体に就職を希望した者は219,340名、また、新事業体別の就職申込数は下表のように延525,720名であった。

承継法人	基本計画A	就職申込	名簿記載B	差 (B - A)
北海道	13,000名	23,710名	13,000名	0名
東日本	89,540	113,350	84,343	△5,197
東海	25,200	71,630	21,941	△3,259
西日本	53,400	80,150	52,943	△457
四国	4,900	10,830	4,610	△290
九州	15,000	29,270	15,000	0
日本貨物	12,500	94,400	12,289	△211
(参考)				
新幹線	60	37,790	60	0
鉄道通信	570	31,620	570	0
鉄道情報	280	23,330	280	0
研究所	550	9,640	550	0
総数	215,000名	525,720名	205,586名	△9,414名

- ② 国鉄は、前記「職員管理調書」等の資料で職員の勤務状況を把握し、「一定の重い処分」を受けた者は新事業体の業務に明らかにふさわしくない者として「採用候補者名簿」に記載しない方針で各事業体別の名簿を作成し、同年2月7日、これを設立委員に提出した。こうして作成された「採用候補者名簿」は、上表のように、11承継法人のうち東日本旅客鉄道株式会社等5社に係る記載人員が運輸大臣の定めた基本計画の数を9,414名下回り、とりわけ、東日本旅客鉄道株式会社については5,197名下回るものであった。なお、東日本旅客鉄道株式会

社への就職を第1希望とした者の数は89,830名であった。

(6) 設立委員による新事業体への採用者決定

62年2月12日に開催された第3回設立委員会において、国鉄は、設立委員に対し、「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面を示して、以下のような「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」および「選定作業結果」を説明した。

3. 新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方

(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、最大限名簿に記載した。

4. 選定作業結果

以上の結果、北海道、九州にあつては、希望者数が採用予定数を大きく上回る状況の中での選定となったが、一方、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及び日本貨物鉄道株式会社においては、希望退職及び公的部門の一括選抜の進展もあり、名簿記載数が基本計画で示された数を下回る結果となった。

なお、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。

設立委員は、同委員会において、国鉄が提出した前記「採用候補者名簿」に記載された者全員を各新事業体に採用する旨決定した。そして、

同月16日以降、各設立委員会委員長名で、採用内定者に対し国鉄を通じて「採用通知」を交付した。

5 不採用の状況および本件不採用の理由並びに本件A 1から9名の現在の地位と略歴等

(1) 不採用の状況と組合所属別内訳

① 前記のように、「採用候補者名簿」に記載された者は、全員、各新事業体に採用通知を発せられたのであるが、他方、同じように応募（就職申込）しながらも、同名簿に記載されず、不採用となった者の数は前記のように9,414名であった。その後、退職等の事情による人員の変動があり、新事業体への就職を希望したにもかかわらず新事業体に採用されなかった者（以下「不採用者」という。）の数は、国労調査によれば6,793名である。そして、これら不採用者の全国および本州規模の状況とその組合所属別内訳は、およそ下表のとおりと認められる。ちなみに、同表は、同じく国労調査に基づくものであるが、会社は、後記のように、これらの点に関しても、一切、主張・立証していない。

区 分	全 国		本 州	
	応募者数	不採用者数	応募者数	不採用者数
総 数	200,744名 (100) %	6,793名 (100) %	174,167名 (100) %	75名 (100) %
国 労	55,765 (27.8)	4,810 (70.8)	45,690 (26.2)	57 (76.0)
鉄産総連	29,734 (14.8)	1,070 (15.8)	23,668 (13.6)	3 (4.0)
鉄道労連	113,358 (56.5)	33 (0.5)	92,699 (53.2)	3 (4.0)
全 動 労	1,887 (0.9)	868 (12.8)	758 (0.4)	0 (0)
そ の 他	不 詳	12 (0.2)	不 詳	12 (16.0)

(注1) 応募者数欄および不採用者数欄の()内の数値はそれぞれの組合別割合(%)である。

(注2) 全国の応募者数の総数は前記のとおり219,340名であるが、会社はその組合所属別その他の内訳を示していないので、本表では国労調査による応募者総数とその内訳をそのまま用いた。

(注3) 本州の応募者数の総数と組合所属別内訳の計は一致していない(応募者数にはこれら4組合の組合員以外の者がいる。)

(注4) 鉄産総連の数は同組合結成前の前記「東日本鉄道労働組合」等の組合員数を合計したものである。

- ② 上記本州における不採用者75名のうち、本件会社（いわゆるJR東日本）に係る不採用者は62名で、その組合所属別内訳は、国労45名、鉄道労連（後の東鉄労）3名、鉄産総連（鉄産労）2名、その他12名である。さらに、この62名のうち、国鉄時代のいわゆる東京3局（南・西・北の各鉄道管理局）のエリアに係る不採用者は30名で、その組合所属別内訳は、国労（東京地本）29名、鉄産総連（鉄産労）1名で、鉄道労連（後の東鉄労）とその他はいずれも不採用者が存在しない。
- そして、上記国労（東京地本）の不採用者29名のうち、本件救済申立ての対象者は、国労組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8および同A9の9名（以下「本件A1ら9名」という。なお、11名について救済が申し立てられていたが、その後2名については取り下げられた。）である。

(2) 本件不採用の理由

- ① 国鉄は、前記のように「一定の重い処分」を受けた者は国鉄在職中の勤務状況からみて「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」（前記4の(6)「3. 新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方の(3)の②」）であるとして、前記「採用候補者名簿」に記載しなかった。ただし、国鉄は、この「一定の重い処分」とはいかなる内容のものを指すか一切公表しておらず、会社もまた本件において全く主張・立証を行っていない。しかし、国鉄の内部においては、「6か月以上の停職処分」ないし「2回以上の停職処分」を受けていることが「採用候補者名簿」に記載しないことの見方が流布されている。ちなみに、「日本国有鉄道法」第31条では、懲戒の種類として免職、停職、減給および戒告があり、停職の期間は1か月以上1年以下と定められていた。
- ② 後記のように、本件不採用とされたA1ら9名は「職員管理調書」における「一般処分」ないし「労働処分」に該当するとみられる「6か月以上の停職処分」ないし「2回以上の停職処分」を受けている。
- 他方、国鉄当時、仙台保線区施設係であった鉄労所属の組合員Aは、58年9月、宮城県青少年保護条例違反の容疑で逮捕され、これを理由に国鉄から「職員としての品位を傷つけた」として停職6か月の処分（いわゆる「一般処分」）を受けたが、上記「採用候補者名簿」に記載され、62年4月1日付で会社に採用された。

(3) 本件A1ら9名の現在の地位と略歴等

① 本件A1ら9名の現在の地位

新事業体が発足した昭和62年4月1日以降、清算事業団は、新事業体に承継されなかった国鉄の長期債務の償還、土地その他の処分等の業務とともに、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行う法人として発足した（「日本国有鉄道清算事業団法」第1条、第2条）。後者の業務に関連し、「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」が制定されているが、同法は、「昭和65年4月1日限り、その効力を失う。」（附則第2条）と定められている。そして、清算事業団が担当する上記業務に対応して、同事業団には、国鉄の長期債務の償還等に従事する職員（「本務職員」または「資産管理部職員」と呼ばれている。）と再就職を必要とする職員（「特別対策職員」または「雇用対策職員」と呼ばれている。）とが配置されている。さらに、この雇用対策職員と呼ばれている者の中には、本件A1ら9名のように、新事業体に応募しながらも不採用となった者以外に、前記採用基準に該当しないことが明らかであった者（年令55才以上の者、採用辞退者、公的部門採用内定者など）も含まれているが、本件で雇用対策職員という場合は、後者の範疇に属する者は除外することとする。

本件A1ら9名は、現在いずれも上記のような意味での再就職を必要とする雇用対策職員としての地位にある。

② 本件A1ら9名の略歴等

本件A1ら9名の国鉄入社以降の職歴、組合歴および本件名簿不登載の理由とみられる処分歴は、概要以下のとおりである。

〈1〉 A1 （37才<注：62年2月当時、以下同じ〉）

ア) 職 歴 等

41年3月、中央鉄道学園三島分教所初等課程修了。41年4月、新宿保線区準職員・軌道掛。41年10月、同職員。54年3月、同保線区飯田町支区施設指導掛。59年12月、同支区飯田町管理係。61年4月、同新宿支区保線管理係。61年12月、同新宿支区人材活用センター。62年3月24日、東京西鉄道管理局総務部兼務（新宿在勤）。62年4月1日以降、清算事業団関東雇用対策部新宿雇用対策支所勤務。

なお、62年2月16日、同人は、後記A2とともに、区長から新会社への不採用を告げられた際、その理由を質したが、区長は、「理由については分からない。」というだけであった。

イ) 組 合 歴

41年10月、国労加入。46年新宿保線区分会青年部副部長。49年8月～59年9月、分会執行委員。59年10月～62年3月、同分会副分会長。62年4月～63年5月、国労清算事業団新宿支所分会書記長。

ウ) 処 分 歴

61年4月、当時、新宿支区当局は、体操は外に出て一斉に行うようにと指示していたが、新宿保線区の分会員らは、これに反発して、室内で任意に体操を行っていた。同年4月8日、分会の組合員らが、組合員の一人が持ってきたNHKラジオのカセットテープを使って、ラジオ体操をしていたところ、同支区長と助役がそのラジオカセットを持ち去ろうとしたことから、これを阻止しようとするA1（当時、副分会長）ら組合員らとの間で5分間程度のこぜりあいが生じ、

結局、支区長らはラジオカセットを持ち去ることを断念した。国鉄は、同年5月14日、上記トラブルにおけるA1の行為をとらえ、停職6か月の処分を付した（他の2名の分会員もそれぞれ停職4か月の処分を受けた。）。

エ) 清算事業団における勤務の実態

63年5月、清算事業団の示したA1ら雇用対策職員に対する教育計画表によれば、例えば、午前は「教養講座」、午後は「VTR学習と文章作成」、「パソコン学習」という題目を設けているが、現実には、午前「VTR視聴」（NHK教育テレビなど）、午後「自学・自習」（ときにより「個人面談」）が主体となっており、このような状況がほぼ今日まで続いている。

また、清算事業団が、A1ら雇用対策職員に対して、職業安定所あるいは一般の企業からの求人票を掲示したり、新聞の就職案内欄を切り抜いて掲示するなどして職業の斡旋をしているが、その職種は、倉庫管理・土木作業・ビルメンテナンス等、比較的単純労働に類するものが多く、年令も20才から35才位までと制限され、賃金も8万～13万円とかなり低い。そして、A1ら雇用対策職員に対しては、現在、会社の社員と同様、基本給は保証されているが、定期昇給・昇格はない。ベースアップは行われるが、会社の社員に比し約半分であり、一時金についても、低い率（夏期2.1か月に比し1.5か月、冬期2.8か月に比し2.1か月）でかなりの減収となっている。ちなみに、A1は、個人面談の際当局側から、「あなたは3年という期限は知っていると思いますが、それを過ぎたときは、自分で職を探すようになるんだ。」、「人間は見切りという時があるんだよ。」などといわれている。

〈2〉 A2 （28才）

ア) 職 歴 等

52年3月、昭和鉄道高等学校卒業。52年4月、新宿保線区新宿支区準職員・軌道掛。52年10月、同職員。54年3月、同支区施設係。55年3月、同支区施設指導係。58年3月、同支区保線管理係。60年6月、新宿保線区目黒管理室へ配転。61年12月、新宿保線区人材活用センター。62年3月24日、東京西鉄道管理局総務部兼務（新宿在勤）。62年4月1日以降、清算事業団関東雇用対策部新宿雇用対策支所勤務。

なお、62年2月16日、同人は、区長から新会社への不採用を告げられた際その理由を質したが、区長は、前記A1の場合と同様「理由については分かりません。」というだけであった。

イ) 組 合 歴

52年4月、国労加入。55年10月、新宿保線区分会青年部常任委員。56年9月、同分会青年部副部長。57年10月、同分会青年部長。57年11

月～59年11月、東京地本青年部常任委員。59年11月～62年2月、東京地本新橋支部青年部副部長。62年4月以降、国労清算事業団新宿支所分会執行委員。

ウ) 処 分 歴

58年6月23日の点呼時に、支区長、助役は、6月分勤務表で決められていた当日の勤務時間を変更し、通常の休憩時間(12時～12時45分)を繰り上げて(11時20分～12時5分)、「列車間合い作業」(列車の間合い時間に合わせて作業すること。)をするよう指示した。これに対し、A2(当時、分会青年部長)は、「用事がある、間合い作業にはでられない。」、「計画にない作業を、当日になってだしてくるのはおかしい。」などと抗議し、同人は予定された午前の作業をした後、通常の休憩時間を取り、上記「間合い作業」に就かなかった。国鉄は、上記A2の行為は、「業務命令に従わず、勤務の一部を欠いた。」ものであり、また、57年5月から58年6月までの間、管理者に脅迫、暴言、いやがらせをして職場の規律を乱し(朝の点呼時の作業指示の際、「見張員をつけろ。」、「作業人員をふやせ。」などと抗議したこと等)、かつ、管理者に対する集団抗議行動を指導して(毎月1回、青年部が職場改善要求書を提出して、現場長交渉を求めたこと。)正常な業務運営を阻害したとして、58年9月2日、同人を6か月の停職処分に付した。

エ) 清算事業団における勤務の実態

前記〈1〉エのA1の場合とほぼ同様である。

〈3〉 A 3 (43才)

ア) 職 歴 等

37年3月、田端機関区臨時雇用員。38年6月、田町電車区職員。39年8月、品川電車区電車掛。44年10月、同電車区車両検修係。53年1月、同電車区車両検査係。60年11月、山手電車区品川派出所。62年3月10日、東京南鉄道管理局総務部兼務(新橋勤務)。62年4月1日以降、清算事業団関東雇用対策部新橋雇用対策支所勤務。

なお、62年2月16日、同人が、区長、助役らから新会社への不採用を告げられた際、その理由を質したところ、区長は、「勤務成績等によって設立委員会が決めたことだ。」と答え、さらに同人が「そのもとになっているものは、職員管理台帳だ。これは現場管理者が作ったものだ。……勤務成績のどこが悪いのか。」などと質したのに対し、区長は「とにかく設立委員会がやったことで、私には分かりません。」と答えるのみだった。ちなみに、同人が、上記60年11月、山手電車区品川派出所へ配置替えされるにあたり、現場管理者は、同人の技量は優れている旨の発言をしている。

イ) 組 合 歴

38年4月、国労加入。41年10月、品川電車区分会青年部長。44年10

月、同分会執行委員。45年10月～52年10月、同分会書記長。52年10月～55年10月、同分会執行委員長。55年10月～58年10月、同分会副執行委員長。58年10月～60年12月、同分会執行委員長。60年12月以降、東京地本電車協議会副議長。62年4月以降、国労清算事業団新橋支所分会書記長および62年8月以降、国労東京地本清算事業団連絡会議長。

ウ) 処 分 歴

59年2月23日以降、国鉄が「検修の近代化」を実施したことに伴い、これまでの作業手順や内容について変更を迫られ、品川電車区では、現場管理者と職員の間で、連日、作業開始前の30分間程度その打ち合わせが続けられたが合意に達しなかった。ところが、同月27日の打ち合わせの際、助役は、「これでやってもらう。」として、変更した作業手順の文書資料（二つ折りで27～28枚）を配付しようとしたことから、A3らが反発し、安全上問題があるなどの質問や抗議をし、その際、A3は、同人の前に突き出された上記文書をとって、地面に投げ捨てた（なお、助役はこれを拾い各人に同文書を配付した。）。国鉄は、同年4月3日、上記A3の行動をとらえ、「管理者の作業指示に対し……粗暴な行為を行い業務を妨害した」として停職3か月の処分に付した。

また、60年3月15日、午前11時半から午後1時頃までの間団行が行われた（組合側メンバー約60名）が、品川電車区において、当日の昼休み、「点呼場」と呼ばれる部屋で「年金改悪反対」のストライキ態勢確立のための集会が予定されていたことから、A3は、この集会に参加し上記団交には出席しなかった（午後から行われた団交には出席）。このA3の行為について、国鉄は、約1年半後の61年8月20日、無断で団交の場を離脱し無届集会を行ったとして、停職1か月の処分に付した。ちなみに、これまでの間、団交中に何人かが団交の場を離れることがあったが、それを理由に処分が行われた例は殆ど認められず、また、上記「点呼場」は、格別許可を得ることもなく組合集会に使用されていた。

エ) 清算事業団における勤務の実態

前記〈1〉エのA1の場合とほぼ同様である。

〈4〉 A 4 （37才）

ア) 職 歴 等

44年1月、臨時雇用員・大森駅駅務掛。44年4月、準職員・大森駅駅務掛。

同年10月、職員・同構内作業掛。48年10月、大井町駅営業係。62年4月1日以降、清算事業団関東雇用対策部新橋雇用対策支所勤務。

なお、同人は、62年2月16日、駅長から新会社への不採用を告げられた際、その理由を質したが、駅長は、「設立委員会に聞け。」と

答え、また、同人の「最終的には、あなたが上げた書類によって選別された筈だ。」との質問に対し、駅長は、「自分の胸に聞け。出ていけ。」などと言うだけであった。

イ) 組 合 歴

44年2月、国労加入。49年～52年、国労大井町駅分会青年部長。52年～54年、国労新橋支部青年部常任委員。54年～56年、国労大井町駅分会執行委員。56年～62年、同分会執行委員長。62年4月以降、国労清算事業団新橋支所分会執行委員。

ウ) 処 分 歴

60年7月から11月にかけて、当時、国鉄が、大井町駅を職場規律改善の「南局の重点職場」と指定したことから、同駅は、国労のワッペン着用闘争をめぐり、分会との間に鋭い対立関係にあったが、同人は、分会執行委員長として国労の指示のもとに、ワッペンを着用したり、「不当労働行為点検摘発メモ帳」を胸のポケットに入れていたりした。また、60年4月20日以降、当局が「呼名点呼」を命ずるようになったことから、分会は、このやり方に反対し返事をしないこととしたが、同人も、こういうやり方には反対であるとして、「返事をする気になれない。」と発言するなどのことがあった。国鉄は、翌61年5月1日、同人のこのような行為等をとらえ、停職3か月の処分にした。

また、60年11月15日以降、「駅要員運用合理化」により、手待ち時間がなくなったことから、国労の「余剰人員」中の一人の者が約30メートル先のデパートでうどんを買い、組合員らがこれを駅で調理して食事をするようになったが、当局もこれを黙認していた。ところが、61年3月3日、うどんを買いに行った組合員に対し、同年2月に異動してきた助役が、突然、賃金カットしたことに対し、分会は「一人の問題ではない。」と反発し、同月16日まで、引き続きこれまでと同様の方法で食事を続ける「うどん闘争」を行った。なお、同月17日以降は、明番者が自主的に残って、うどんを作ってから帰宅するようになった。国鉄は、同年10月1日、「うどん闘争」の際、同人が分会執行委員長として組合員を「職務離脱」させたことの指導責任を問い、1か月の停職処分にした。さらに、同年11月7日、同人が、突然「担務変更」を命ぜられたことに抗議し、勤務に余裕のある他の職員を充てるよう要求し、これに従おうとしなかったことについて、国鉄は、62年3月1日、「業務命令違反」として、1か月の停職処分を行った。

エ) 清算事業団における勤務の実態

前記〈1〉エのA1の場合とほぼ同様である。

〈5〉 A 5 (41才)

ア) 職 歴 等

43年8月、臨時雇用員・大井町駅。44年1月、準職員・同駅駅務掛。48年8月、同駅運輸係。52年10月、大井町駅営業係。61年8月、東京要員機動センター新橋支所営業係兼新橋駅営業係、新橋駅人材活用センター担当。62年3月10日、東京南鉄道管理局総務部兼務（新橋勤務）。62年4月1日以降、清算事業団関東雇用対策部新橋雇用対策支所勤務。

なお、62年2月16日、同人が新会社への不採用を告げられた際、国鉄当局からその理由は何ら明らかにされなかった。

イ) 組合歴

44年、国労加入。45年5月、大井町駅分会青年部長。46年5月、同分会書記長。47年7月～56年、同分会執行委員長。56年10月～62年、同分会副執行委員長。62年12月以降、国労大井町駅分会特別執行委員。

ウ) 処分歴

60年6月から61年1月にかけて、当時、分会副執行委員長であった同人は、前記A4らとともに、ワッペン着用闘争等ほぼ同様の行動におよんだことを理由に、国鉄は、61年5月1日、同人を停職1か月の処分に付した。なお、同人は、前記61年3月の「ウドン闘争」を理由に同年10月1日から6か月の減給処分を受けている。

また、61年7月21日、いわゆる余剰人員の1人とされた同人は、ロッカー移動の作業を終了した後、同僚とともに、勤務時間中に入浴したことがあった（同年3月、同様の作業をした時の時間中の入浴は認められていた。）。さらに、同年8月11日午前7時30分頃、横浜駅構内で「通勤対策」の勤務中、同人の同僚組合員が、助役から帽子に付けている国労バッジの取り外しを迫られているのを目撃し、同人が「俺の帽子にもついているよ。」などと同僚をかばう発言をしたところ、助役は「酒臭いな。」といい、同人を午前8時45分まで部屋に待機させた。ちなみに、同人は前夜午後11時頃まで飲酒していた。国鉄は、61年10月9日、同人の上記各行為をとらえ、「勤務時間中の無許可入浴」および「酒気帯び勤務」であるとして、62年4月1日からの停職4か月の処分を通告した。

エ) 清算事業団における勤務の実態

前記〈1〉エのA1の場合とほぼ同様である。

〈6〉A6（36才）

ア) 職歴等

44年5月、臨時雇用員・八王子駅駅務掛。45年3月、準職員・淵野辺駅駅務掛。45年9月、職員・同掛。45年10月、同駅踏切保安掛。51年9月、小作駅営業係。61年3月、新宿駅営業係（要員機動センター）。61年7月、新宿駅人材活用センター。62年3月25日、東京西鉄道管理局総務部兼務・甲府駅在勤。62年4月1日以降、清算事業

団関東雇用対策部甲府雇用対策支所勤務。

イ) 組 合 歴

45年、国労加入。57年9月、河辺駅（小作駅・羽村駅）連合分会執行委員。59年1月、河辺駅連合分会長。60年4月、同分会長辞任。

ウ) 処 分 歴

60年4月11日、午前8時30分に同人が出勤し出札の仕事を始めたところ、9時頃、駅長と助役が突然「二日酔いだから帰りなさい。」と命じた。ちなみに、同人は独身で、就寝前に飲酒する習慣があった。国鉄は、60年5月8日、この「二日酔い」をとらえ、同年5月16日から10か月の停職処分に付した。なお、同人は、この問題が生じたことを契機に分会長を辞任し、この停職期間中実家（山梨）へ帰り、酒を飲まない生活を続けたが、復職後は新宿駅の要員機動センターへ配置された。

エ) 清算事業団における勤務の実態

前記〈1〉エのA1の場合とほぼ同様である。

〈7〉 A 7 （27才）

ア) 職 歴 等

53年7月、臨時雇用員・新宿駅。53年8月、準職員・新宿車掌区準職乗務掛。54年2月、職員・新宿車掌区乗務掛。55年10月、同車掌区車掌補。57年8月、三鷹駅運輸係。58年2月、新宿車掌区車掌見習。58年3月、同車掌区車掌。61年12月、三鷹車掌区車掌（人材活用センター）。62年3月10日、新宿駅営業係（機動担当）。62年3月27日、東京西鉄道管理局総務部兼務（新宿駅在勤）。62年4月1日以降、清算事業団関東雇用対策部新宿雇用対策支所勤務。

なお、62年2月16日、同人が、区長から新会社への不採用を告げられた際、その理由を質したところ、区長は、「設立委員会が決めたことで、私は知りません。」と答えるのみだった。

イ) 組 合 歴

53年8月、国労加入。55年6月、新宿車掌区分会青年部常任委員。56年6月、同分会青年部書記長。57年6月～62年3月、同青年部長。

ウ) 処 分 歴

61年5月3日、同人が朝寝坊して1時間7分遅刻して出勤したところ、当直助役は「酒臭いので、乗せられない。」といい乗務停止を命じた。ちなみに、同人は前夜午後8時頃から11時頃まで寮の同僚と飲酒した。国鉄は、同年6月13日、同人のこの行為をとらえ、停職1か月の処分に付した。

また、同人は、61年10月8日午前6時40分に出勤したところ、出発点呼の際、助役から「酒臭い。」といわれ乗務停止を命じられた、国鉄は、61年12月26日、同人のこの行為をとらえ、停職4か月の処分に付した。なお、この処分がされる前に、同車掌区の車掌8名は、

同人の出勤・点呼の際、同人と話合った同僚や近くで仕事をしてきた同僚などが酒の臭いを感じなかったとして、連名で、同区長に対し、十分調査し寛大な措置をとるようにとの「要請書」を提出している。

エ) 清算事業団における勤務の実態

前記〈1〉エのA1の場合とほぼ同様である。

〈8〉A8 (39才)

ア) 職歴等

41年3月、高崎鉄道学園宇都宮支所初等課卒業。41年9月、準職員・小山駅構内作業掛。42年3月、職員。53年10月、小山駅構内指導係。58年3月、同駅転轍担当。59年6月、同連結担当。61年12月、宇都宮駅運輸指導係兼務(宇都宮駅人材活用センター)。62年3月10日、東京北鉄道管理局総務部兼務(宇都宮在勤)。62年4月1日以降、清算事業団関東雇用対策部宇都宮雇用対策支所勤務。

イ) 組合歴

41年、国労加入。43年6月、小山駅分会青年部執行委員。45年6月～47年、同青年部書記長。47年6月～49年、同青年部長。49年7月、同分会執行委員。54年7月・56年7月・59年9月、同分会副分会長。61年5月、同分会書記長。61年12月、同分会長。62年6月、国労清算事業団宇都宮支所分会特別執行委員。

ウ) 処分歴

58年6月28日、同人の勤務は一昼夜交代で、朝8時から翌日朝8時までが拘束時間であり、その間午前2時から6時までの4時間仮眠し起きてから2時間勤務ということになっていたが、同人は、当時不眠状態が続いていたこともあり、朝までいても仕事もないと考え、28日の夜11時前に帰宅した。ところが、その直後の11時過ぎにA8あての電話を受けた助役がこれを取り次ぐために、A8の寢室を調べたところ、同人は不在であったことから、7月2日、駅長は、同人に対し、6月28日の午後10時47分から翌29日の午前8時までの間勤務しなかったとして3時間50分(睡眠時間と休憩時間を差し引いた分)の賃金をカットする旨告げた。

そして、国鉄は、同年8月3日、上記「無断職場離脱」を理由に同人を停職10か月の懲戒処分に付した。ちなみに、同人が同処分に服し始めた数日後、総括助役は、職員らに対して、「A8だからやった。みせしめのためにやった。」「A8以外では意味がねえもんなあ。」などといった。

エ) 清算事業団における勤務の実態

前記〈1〉エのA1の場合とほぼ同様である。

〈9〉A9 (35才)

ア) 職歴等

48年11月、臨時雇用員・東京駅。49年4月、準職員・安善駅構内係。49年10月、職員、同構内係。50年9月、同駅交通保安係。52年4月、同駅交通保安指導係。54年2月、矢向車掌区車掌見習。54年3月、矢向車掌区車掌。62年4月1日以降、清算事業団関東雇用対策部新橋雇用対策支所勤務。

イ) 組合歴

49年10月、国労加入。以後、今日まで国労組合員。

ウ) 処分歴

61年4月1日午後9時30分頃、同人は、飲酒して寮に帰った際、同僚のA（動労組合員）の部屋へ立ち寄り、飲酒に誘ったが断られたので腹をたて、Aの胸ぐらをつかみ、頭や顔をなぐり、脚部を蹴るなどした。同人は、同月7日、Aの所属する田町電車区の動労の支部を訪ね、Aに会わせるよう依頼したが断られたので、田町電車区の助役に、Aへの詫び状を渡してくれるよう依頼した。しかし、その後、Aが品川警察署に被害を届け出たことから、同人は同警察署から事情聴取を受けたが、4月30日、寮長も間に入るなどして、Aと示談書を交わすこととなり、この事件は落着した。

ところが、国鉄は、同年8月25日、寮における上記事件を問題とし、同人を、10か月の停職処分に付した。

エ) 清算事業団における勤務の実態

前記〈1〉エのA1の場合とほぼ同様である。

6 本件審査の経過

当委員会は、本件について、62年7月14日から同年10月21日までの間、調査を3回、同年12月8日から平成元年3月16日までの間、審問を7回行った。この間、会社は、上記調査には出頭したが、審問については後記のような会社主張に固執し、審問を行うまでもないとして全く出頭しなかった。また、会社は、本件不採用にかかる本案の内容についての主張・立証についても、一切これを行わなかった。

第2 判断

1 被申立人の本件申立却下の主張について

(1) 当事者の主張

〔被申立人の主張〕

- ① 被申立人会社を含む新事業体における社員の採用については、国は、新事業体と就職希望者との間における私的自治に任せることなく、国鉄改革法の定めるところによって処理すべき旨の特別の立法措置を講じている。すなわち、同法第23条第3項では、設立委員は国鉄作成にかかる「採用候補者名簿」に記載された国鉄職員の中からのみ新事業体の社員を採用し得ると定めており、被申立人の社員たる身分を取得するためには、国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した「採用候補者名簿」に登載されること（国鉄の専権事項）が必須の要件とされて

いる。ところが、本件不採用組合員らについては、このような前提要件を充足していないことが明白であるから、被申立人会社の設立委員は同人らに対し「採用通知」を発する権限を有しないのであり、同人らが被申立人会社の社員の地位を取得する余地はない。

従って、本件不採用組合員らが、国鉄の法人格を承継した清算事業団に対し「採用候補者名簿」不登載に係る不当労働行為責任その他損害賠償請求等を求め得るにしても、被申立人会社を労働組合法上の「使用者」として不当労働行為の救済を求め得る余地のないことは明らかである。よって本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号の「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき。」に該当し、却下を免れない。

- ② また、国鉄改革法第23条において、新事業体の社員の採用手続きが「法定」されていることからすれば、同法が特別法として労働組合法および一般法の規定に優先して適用されるというべきであり、被申立人会社がこの採用手続きとは別個に社員の採用を強制される筋合いにないことは明白である。従って、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第6号の「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなきとき。」に該当し、却下を免れない。加えて、新設会社たる被申立人会社への採用を求める本件申立ては、現行法秩序の下におけるいわゆる採用自由の原則にも反するから、この点からしても本件申立ては却下されるべきである。
- ③ なお、国鉄と被申立人会社は別個独立の法人格を有し、新規に設立される被申立人会社の社員の採用については、国鉄がその責任において作成した「採用候補者名簿」に登載された者の中から新規採用する旨定められているのであるから、たとえ、国鉄改革関連法案審議の過程で、「国鉄は設立委員の補助者ないし代行者である」などの事実上の説明が加えられたことがあったとしても、これによって新会社の職員の採用手続きの上記基本的な性格が変わるものではない。

〔申立人らの主張〕

本件不採用組合員らが新会社の設立委員から「採用通知」を受けなかったこと、すなわち、不採用となったことは、国鉄作成に係る「採用候補者名簿」に同人らが登載されなかったことによるものである。このような国鉄の名簿作成行為は、国鉄改革法第23条の設立委員の有している採用に関する権限を、国鉄が設立委員の代行機関として行使したものとみるべきであるから、設立委員自らの行為と同視し得る。そして、新会社（承継法人）の職員の採用について設立委員がした行為は、新会社（承継法人）がした行為とする旨定められている（同法同条第5項）から、設立委員のした本件不採用について不当労働行為があれば、新会社はその責任を免れ得ない。しかも、国鉄と新会社とは「事業内容・形態」、「資産・債務関係の承継」、「株式」、「役員・従業員の構成」、「労務政策・労

務管理」等あらゆる面で実質的同一性を有しており、本件不採用をめぐる問題は通常の「新規社員採用」のケースとは全く異なるのであるから、新会社を本件救済命令の名宛人とすることは何ら差し支えない。

(2) 当委員会の判断

- ① 新会社の職員の採用手続きについては、国鉄改革法第23条において、まず設立委員が、国鉄を通じ新会社の労働条件および採用基準を提示して国鉄職員の中から新会社の職員の募集を行い（第1項）、次いで国鉄が国鉄職員の意思を確認したうえで上記採用基準に従って新会社の職員となるべき者を選定し、「採用候補者名簿」を作成してこれを設立委員に提出し（第2項）、設立委員が上記名簿に記載された者の中から採用者を決定して採用通知を行うこととされており（第3項）、実際の採用過程も法律の定めるこれらの手順に従って行われている（第1の4の(2)(4)(5)(6)）。

このような国鉄改革法第23条の規定の構成およびこれに基づく実際の採用手続きからすると、新会社職員の採用については、設立委員が採用過程の全体を通じてその権限と責任を有しているものであることは明らかである。

- ② 会社は、新会社の職員となるべき者の選定と「採用候補者名簿」の作成は国鉄が独自の責任と判断で行ったものであるから、設立委員は上記名簿に登載されていない本件不採用組合員らに対し採用通知を発する権限を有しないと主張する。

しかしながら、新会社職員の採用手続きにおいて国鉄にこのような採用候補者の選定と名簿作成が委ねられたのは、新会社の職員となるべき者を国鉄職員のみから募集・採用することとしているため、採用候補者の選定作業を、国鉄職員に関する資料を有している国鉄に行わせることが實際上最も適切であることによるものである。従って、国鉄による上記職員の選定と「採用候補者名簿」の作成作業は、国鉄の判断で行われるものではあるが、設立委員の決定した採用基準に従って行われ（改革法第23条第2項）、かつ選定判断の基礎とした資料を設立委員に提出すべきもの（国鉄改革法施行規則第12条第2項）とされているとおり、設立委員の権限と責任に属する採用過程の行為を国鉄が代行して行ったものと解される。要するに、上記採用候補者の選定と名簿作成の主体はあくまで設立委員であり、国鉄は設立委員のなすべきこのような行為を代行したものと解するのが相当である。ちなみに、参議院国鉄改革に関する特別委員会においても、運輸大臣は「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、「民法に照らして言えば準委任に近い……代行と考える」と答弁している（第1の4の(2)の③）。

そして、設立委員は、第3回設立委員会で、国鉄が作成した「採用候補者名簿」登載者全員の採用を決定し、その後、採用決定者に対し

採用通知を発している。このような本件採用手続きの全体をみた場合、採用過程全体について権限と責任を有している設立委員は、自らの判断と責任で新会社の社員を決定する建前の下に、採用基準を決定した以後、採用候補者名簿の作成という形で採用者および不採用者選定の具体的作業を国鉄に代行させ、第3回設立委員会において、上記採用者および不採用者の選定作業の結果を承認したうえ、設立委員会委員長名で採用決定者に対し採用通知を発することによって、新事業体職員の採用手続きを完成させたものとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、上記採用候補者の選定と名簿作成は国鉄の専権事項であって設立委員はこれに関する権限を有していないとの会社主張は採用することができない。

- ③ 上記のように、本件採用手続きにおいては、設立委員が自らの判断と責任で新事業体の社員の採用を決定する建前の下に、採用者・不採用者選定の実際上の作業を国鉄に代行させる方式がとられたのであるから、設立委員が国鉄に代行させた上記「採用候補者名簿」作成過程で不当労働行為にあたる行為が存する場合には、それは国鉄を行為者とする設立委員自身の不当労働行為であって、設立委員が責任を負うべきは当然である。

会社は、国鉄改革法が特別法として労働組合法の規定に優先すると主張するが、国鉄改革法が国の政策実現のために敢えて不当労働行為救済制度の適用を排除する趣旨のものとは到底解されないし、同法にはそのような明文の規定も置かれていない。むしろ、同法は上記採用手続きにおいても、不当労働行為が行われないことを当然の前提としているものと解され、前記参議院の附帯決議もそのことを確認するものであったと考えられる。従って、同法第23条が労働組合法の適用を排除しているとする会社の主張も採り得ない。

- ④ そして、今回の国鉄改革においては、現に稼働している国鉄の事業をそのまま各新会社に承継させるべく、設立委員が新会社の人員体制を整えるという手続き・方法がとられ、前記新会社への職員の採用については、このような手法に鑑み「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。」（国鉄改革法第23条第5項）と規定している。従って、設立委員の上記不当労働行為について、新会社が責任を負うべきことも当然であるから、「採用候補者名簿」不登載に係る不当労働行為その他違法行為の責任は、国鉄の法人格を承継した「清算事業団」に対し損害賠償などの方法で追及すべきであるという会社主張は到底採用することができない。

なお、国鉄改革法の手続きによらない新会社職員の採用は法令上実現することが不可能であるとの理由で本件申立ての却下を求める会社の主張については、労働委員会の救済命令に係わる主張とみられるの

で、後記2の(6)の「救済の方法について」で判断する。

2 本件不採用の不当労働行為の成否について

(1) 本件A1ら9名に対する不採用の状況

① 不採用の状況と本件A1ら9名の位置づけ

昭和62年2月当時、各新事業体への全国規模での応募者総数が200,744名で、うち不採用者の総数は6,793名であったが、国労と他組合とりわけ鉄道労連（当時の動労、鉄労等）との組合員について採用者・不採用者の割合を対比すると、次のような状況であった。すなわち、国労が応募者55,765名（応募者総数の27.8%）のうち不採用者4,810名（不採用者総数の70.8%）であったのに対し、鉄道労連が応募者113,358名（56.5%）のうち不採用者33名（0.5%）となっており（第1の5の(1)の①）、両組合間に極端なアンバランスが認められ、不採用者の圧倒的多数が国労組合員で占められていた（ちなみに、上記応募者数の比率は、当時の両組合の組織率とほぼ見合っている<第1の3の(4)の④>）。このような傾向は本州の場合もほぼ同様にみられ、本州における応募者総数が174,167名で、うち不採用者総数は75名であったが、これを組合所属別に比較すると、国労が応募者45,690名（26.2%）のうち不採用者57名（76.0%）、鉄道労連が応募者92,699名（53.2%）のうち不採用者3名（4.0%）と、国労組合員の不採用者の割合が圧倒的に高かった（第1の5の(1)の①②）。

そして、上記本州における不採用者75名のうち、本件新会社に係る不採用者は62名であり、国労45名、鉄道労連3名と上記の傾向を反映しているが、さらに、本件で救済を求めているA1ら9名が所属していた国鉄時代の東京3局に係る不採用者は、上記62名中30名であり、うち国労東京地本の組合員が29名と殆どが国労組合員で占められている（第1の5の(1)の②）。

② 本件不採用の不利益性

本件A1ら9名は、新会社に不採用となった結果、現在、清算事業団の雇用対策職員として勤務しているが、これも平成2年3月末日までとされ、不安定な地位にある（第1の5の(3)の①）。そして、清算事業団は、同人ら雇用対策職員に対し再就職のための職業紹介をしているものの、職種や賃金面で国鉄時代における同人らのそれに比し著しく不利なものが多く、再就職も容易ではない。なお、清算事業団は同人らに対し再就職のための教育訓練も行ってはいるが、「自学・自習」が主体となっている。また、同人らは、会社の社員と同様の基本給は保障されているが、定期昇給・昇格もなく、ベースアップや一時金支給は行われているもののアップ率や支給率が低く、かなりの減収となっている（第1の5の(3)の②の〈1〉のエ）。他方、同人らのうち、A9を除く8名の者は、国鉄時代いずれも各職場における中心的活動家であったものと認められるので（第1の5の(3)の②の〈1〉

～〈8〉の各イ)、本件不採用によって同職場から排除されたことによる組合活動上の不利益も看過できない。

(2) 国鉄における労使関係の経緯と国鉄の国労・他組合についての考え方

① B3 総裁就任(60年6月)までと新会社移行直前までの労使関係

ア 国鉄は、57年3月から職場規律総点検運動を開始したが、国労はその後分割民営化反対運動などでリボン・ワッペンを着用し、国鉄の総点検に抵抗する姿勢を続けた(第1の3の(1)の①)。そして、この過程で、国鉄が同年7月「現場協議協約」の改訂を提案したのに対し、動労、鉄労、全施労はこれを受け入れたが、国労は改訂案に反対したため、国鉄・国労間では結局57年11月30日に同協約が失効した(第1の3の(1)の②)。また、59年7月、国鉄が余剰人員調整策(3項目)を各組合に提案したのに対し、動労、鉄労はこれを受け入れたが、国労は真向から反対し時限ストライキ等を実施した。国鉄は、この国労の闘争に対し「雇用安定協約」の破棄を通告するなど、労使の対立は激化した(第1の3の(2)の①)。そして、国労が、いわゆる「3ない運動」を実施したため、結局、60年11月30日、国鉄は「雇用安定協約」を動労、鉄労、全施労とは継続締結したものの、国労に対しては継続締結できないとして打ち切った(第1の3の(2)の②)。

このように、国鉄によって分割民営化が推進される前段階においても、国鉄の労使関係においては、国鉄の職場規律確立運動や余剰人員調整策をめぐる国鉄・国労間の対立と国鉄・他組合間の協力関係とが生じていた。

イ 上記のような労使関係の状況の中で、国鉄においては、60年6月、B3 総裁が就任し、分割民営化に向けての諸施策が遂行されていった。すなわち、国鉄は、60年12月、分割民営化を念頭に置いた職員の転出希望のアンケート調査を実施し(第1の3の(3)の①)、次いで翌61年1月には「労使共同宣言(案)」を各組合に提示し(第1の3の(4)の②)、さらに、同年3月には広域異動を各組合に提案・実施した(第1の3の(3)の③)。そして、同年4月以降、国鉄は職員の意識改革の一環として企業人教育を実施した(第1の3の(3)の④)。

これらの国鉄の施策に対し、動労、鉄労、全施労は協力する方針をとり、アンケート調査への協力、労使共同宣言の受諾、広域異動への協力などの対応をした(第1の3の(3)～(4))。これに対し国労は、57年以降の分割民営化反対の方針を維持し、アンケート調査への非協力的対応、労使共同宣言の拒否、広域異動についての団交要求やワッペン着用闘争、企業人教育は職員に対する思想教育であるとの批判などを行った(第1の3の(3)～(4))。

この間、鉄労は60年8月の大会で分割民営化支持の方針を決定し、

また、動労、全施労も61年1月の労使共同宣言受諾後、分割民営化を支持するようになり、この3組合を中心とした分割民営化を支持する組合は、61年7月の改革労協の結成、翌62年2月における鉄道労連結成へと動いて、分割民営化賛成の他組合の大同団結が行われた（第1の3の(4)の③）。他方、国労は、61年7月の大会で分割民営化反對方針の転換を試みたが、結局、同年10月の大会において従来どおり分割民営化反対を堅持することとなり、その方針での運動が続けられた。こうした中で、同年7月以降、毎月10,000名以上の組合員が国労を脱退するという事態が続いた（第1の3の(4)の④）。

以上のように、国鉄がB3総裁就任以来分割民営化を推進する中で、動労、鉄労、全施労はこれに全面的に協力して鉄道労連へと大同団結し、他方、国労は終始分割民営化反対の立場を堅持して国鉄・国労間の対立関係が継続した。そして、国労はこの過程で組合員数が激減し、短期間のうちに国鉄内少数派となった。

② 国鉄の国労・他組合についての考え方

国労が国鉄の分割民営化に反対し続ける中で、61年5月21日、B4職員局次長は動労会議に出席して「A12の腹をブンなぐってやろうとおもっています。みんなを不幸にし、道連れにされないように………不当労働行為を………うまくやるということ」などと国労委員長を嫌忌する発言を行い、また、同年7月、B3総裁は鉄労大会に出席して「鉄労のスピーディな対応には感謝に耐えない。」と鉄労を賞賛したうえ、「まじめな職員を一人たりとも路頭に迷わせてはならない。」と新会社への採用の際、同労組所属の組合員を優遇する旨示唆する発言をしている。そして同じ頃B3総裁は動労大会にも出席し、同じく動労を賞賛したうえ「真面目に働く方に新しい事業体にいていただき………」などと、新会社への採用の際、動労所属の組合員を優遇する旨示唆する発言をしている（第1の3の(4)の③のイ）。

このように、国鉄は、分割民営化に賛成・協力する動労、鉄労の路線を高く評価しそれらとの協調関係を意識的に推進し、新会社への職員採用に当たってはそれらに所属する組合員を積極的にバックアップする姿勢を明らかにする反面、分割民営化に反対・抵抗する国労の運動方針を嫌悪していたことが認められる。

③ 「人材活用センター」への余剰人員の配置

国鉄は、余剰人員対策として61年7月以降、翌62年3月初め頃までの間、全国の駅、区等に「人材活用センター」を設置し、そこに大量の職員を配置し、いわゆる本務以外の業務に従事させた。

ところで、ここに職員を配置するに当り、国鉄は、職員の日常の勤務成績等を総合的に判断して行うとしたものの、具体的選定基準を示すことはなかった。そして、61年11月現在、同センターに配置された職員約18,500名の組合所属別内訳をみると、国労組合員が81%を占め

て圧倒的に多かったのに対し、動労組合員は7%、鉄労組合員は6%にとどまった(第1の3の(3)の⑥)。

このように、国鉄は、「人材活用センター」への職員の配置に当たっても、分割民営化に反対する国労組合員を意識的に同センターへ振り向けていたことが窺われる。そして、本件における救済対象者9名中6名(A1、A2、A5、A6、A7、A8)もこの中に含まれている。

(3) 職員管理調書の調査対象期間

前記認定のように、本件不採用に係る職員の採用手続きにおいて、国鉄は自ら作成した「職員管理調書」等の資料に基づいて「採用候補者名簿」を作成した(第1の4の(5)の②)。しかし、この職員管理調書は、調査対象期間を58年4月1日から61年3月31日までとし、この間の「労働処分」を記載するなどとされていたため(第1の3の(3)の②)、57年12月以来ストライキ等の闘争を実施していない動労とこの期間中も分割民営化反対闘争を展開した国労のいずれの組合に所属するかによって、組合員に対する評価が異なってくることになり、上記のような期間設定が結果的には国労組合員に不利に働いたことは否定できない。また、同期間中は前記のとおり国鉄と国労が激しい対立関係にあったことから、各職場においても国鉄の現場管理者と国労組合員とりわけ職場活動家とのあつれきが生じた結果、後に判断のとおり、これら国労組合員に対し同あつれきに係る厳しい処分が行われていることからすれば、同期間の設定が結果的に各職場における国労の組合活動家にとってかなり不利に働いたことも否めない。

(4) 本件不採用の理由について

① 前記判断(第2の1の(2)の②)のように、新会社の職員となるべき者の選定と「採用候補者名簿」の作成は、国鉄が、設立委員を代行し、設立委員の定めた採用基準に従って行ったものである。ところで、国鉄は、上記「採用候補者名簿」を作成するにあたり、「一定の重い処分」を受けた者は「在職中の勤務状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくない者」であるとして、同名簿に記載しない方針をとった(第1の4の(5)の②)。そして、「一定の重い処分」の内容について国鉄はこれを一切明らかにしていないが、国鉄内部で流布されていた見方では一応「6か月以上の停職処分」または「2回以上の停職処分」を指していたとも考えられる(第1の5の(2)の①)。従って、本件A1ら9名も、同人らに対する処分が上記「一定の重い処分」に該当するものとして、同名簿に記載されなかったようにみられないわけではない。

しかしながら、国鉄は、鉄労所属の組合員1名については、停職6か月の「一般処分」を受けているにもかかわらず同名簿に記載しており、同人はそのまま62年4月1日付で会社に採用されている(第1の5の(2)の②)。このことは、少なくとも「一般処分」に関しては、必

ずしも「6か月以上の停職処分」が同名簿不登載の目安とされていたとはいえなかったことを示すものであり、また、分割民営化に協力的姿勢をとっていた鉄労に所属していれば、そのような処分を受けたとしても同名簿に記載されることがあり得ることを窺わせるものである。

このような事情からすると、同名簿不登載の理由とされたと思われる「一定の重い処分」の内容は、「6か月以上の停職処分」または「2回以上の停職処分」と明確に特定されていたとは思われず、むしろ、「一定の重い処分」に該当するか否かの判断がある程度柔軟になされ、同名簿作成の過程で、対象者の組合所属によっても異なる扱いを受けていたのではないかとの疑問を持たざるを得ない。

② 国鉄時代におけるA1ら9名の処分歴の検討

会社は、本件においてA1ら9名を不採用とした理由を一切明らかにしていないが（第1の6）、「一定の重い処分」を受けた者というのが国鉄による「採用候補者名簿」不登載の一つの基準とされており、他方、本件A1ら9名についてはいずれも前記認定のような処分歴があるので、同人らに対する処分もこの「一定の重い処分」に該当するが故に行われたとみられなくもない。そこで、以下同人らの処分歴が果たしてこの基準に該当するようなものかについて検討する。

ア A1の「6か月の停職処分」（第1の5の(3)の②の〈1〉）の場合は、61年4月当時、体操のやり方をめぐって新宿保線区支区当局と分会との間で対立していた中で、国労組合員のラジオ体操のカセットテープを持ち去ろうとした支区長、助役と、これを阻止しようとした当時副分会長であったA1ら国労組合員との間で起こった約5分間のトラブルが処分理由とされている。

しかし、たとえA1を含む国労組合員らが当局の指示した体操のやり方に従わなかったという背景事情を考慮しても、この程度の些細なトラブルをもって「6か月の停職処分」としたことは、いささか酷にすぎるといわざるを得ず、これは同人が当時国鉄と対立関係にあった国労所属の分会役員（副分会長）であったということが、かなり大きな比重を占めていたのではないかと推認される。

イ A2の「6か月の停職処分」（第1の5の(3)の②の〈2〉）の場合は、同人（当時新宿保線区分会の青年部長）が58年6月の「間合い作業」に就かなかつたこと、および57年5月から58年6月までの間、点呼時に「作業人員をふやせ」などの抗議をしたり、毎月1回職場改善要求の抗議行動を指揮したことが処分理由とされている。

しかし、前者については、当局が予定していた勤務表の時間を当日突然変更したため、同人の都合がつかかなかつたという事情も窺われることからすれば、当局の態度にはいささか一方的にすぎるといえる。また、後者は、組合活動に係るものとみられるが、そのことが業務の正常な運営をどのように阻害することになったのか必ず

しも明らかでない。とすれば、上記程度の事由をもって「6か月の停職処分」としたことは、いささか酷にすぎるといわざるを得ず、これは国労所属の同人が当時分会の青年部長であったということがかなり大きな比重を占めていたのではないかと推認される。

ウ A3の「3か月の停職処分」および「1か月の停職処分」（第1の5の(3)の②の〈3〉）の場合は、同人（当時品川電車区分会執行委員長）が59年2月、助役が配付しようとした作業手順の文書資料を地面に投げ捨てたこと、および60年3月、団交中に無断で離席して許可なく部屋を集会に使用したことが処分理由とされている。

しかし、前者については、同人の上記行為そのものについては責められるべきであるにしても、当時作業手順の変更をめぐって、現場管理者と職員との間で連日打ち合わせが続けられ、未だ合意に達していなかった段階で、助役が変更した上記作業手順を配付しようとしたことが直接の契機となっており、当局の側にも問題があったとみられる。とすれば、同人のこのような現象的行為のみをとらえ「3か月の停職処分」としたことは、いささか一方的で酷にすぎるといわざるを得ず、これは、国労所属の同人が、当時分会の執行委員長であったということがかなり大きな比重を占めているのではないかと推認される。また、後者については、同人は当日行われていた60人程度の国労側団交メンバーの一人にすぎないこと、これまでも団交中に離席する例があったがそれを理由に処分が行われた例が認められないこと、団交の席を離れて使用した集会の場所はそれまで格別許可を得るといようなこともなく使用されていたこと、しかも、同処分がそのことがあってから約1年半も過ぎてから行われたものであることからすれば、そもそも、懲戒事由として取り上げるほどのこととは思われない。にもかかわらず、この程度のことで「1か月の停職処分」としたことは、当時、同人が分会執行委員長であったことから、ことさら懲戒事由を探し出したのではないかと疑念を抱かざるを得ない。

エ A4の「3か月の停職処分」および「1か月の停職処分（2回）」（第1の5の(3)の②の〈4〉）の場合は、同人（当時、大井町駅分会執行委員長）が、60年7月から11月までの間、ワッペン着用闘争や「不当労働行為点検摘発メモ帳」を胸ポケットに入れたり「呼名点呼」に従えない旨の発言をしたりしたこと、および61年3月に「ウドン闘争」をしたこと、並びに同年11月「担務変更」に抗議してこれに従おうとしなかったことが処分理由とされている。

しかし、上記ワッペン着用闘争などは国労の方針に従ったものであり、また、「呼名点呼」についても、当時の分会が反対の方針をとったことによるものであって同人の単なる個人プレーではないとみられるのであるが、これらの行為が果たして懲戒事由に当たるほ

どのものであったか否かを判断するに足る具体的事実関係が明らかではなく、却って、当時大井町駅が国鉄の労務管理上の「重点職場」に指定されていたことからすれば、ことさら分会執行委員長であった同人を狙い打ちにして「3か月の停職処分」にしたものではないかとの疑いが残る。また、分会の行った「ウドン闘争」なるものは、それまでは近くのデパートからウドンを買ってきて調理のうえ食事することが黙認されていたところ、新たに異動してきた助役が時間中デパートへ行くことを禁じたことがその契機になったものである。この助役の措置は職場規律の維持という点から首肯できるものではあるが、その後間もなく勤務者が職場を離脱することもなくなり正常化しているのであるから、このことをことさら懲戒事由として取り上げ、分会執行委員長としての同人を「1か月の停職処分」とするほどのものであったか否かについては疑問がある。さらに、同人が「担務変更」に抗議したのは反抗的態度と評価しうる面があるとしても、突然命ぜられたので、他の余裕のある職員を充てるよう要求したことがその動機となっており、抗議の内容自体は非難しうるものとは思われないのに「1か月の停職処分」にしたことは、いささか一方的にすぎ首肯しがたい。

オ A5の「1か月の停職処分」、「6か月の減給処分」および「4か月の停職処分」（第1の5の(3)の②の〈5〉）の場合は、同人（当時、大井町駅分会副執行委員長）が、60年6月から61年1月までの間、前記A4らとともにワッペン着用闘争等を行ったことおよび同じく61年3月A4らとともに「ウドン闘争」を行ったこと並びに同年7月勤務時間中無許可で入浴したことと同年8月酒気帯び勤務したことがそれぞれ処分理由となっている。

しかし、前二者の懲戒理由の妥当性については、前記A4の場合と同様、分会の副執行委員長としてのA5に着目してなされたのではないかとの疑問が残る。そして、勤務時間中の入浴については、当時国鉄が職場規律の確立に取り組んでいた状況からすれば、当局がこれを問題としたことは首肯しうるとはいえ、同年3月、同様の作業をした時には勤務時間中の入浴が認められていたことからみても、「4か月の停職処分」の一事由とするのはいささか酷にすぎる取扱いといわざるを得ない。また、「酒気帯び勤務」という点については、同人が、たまたま国労バッジの着用をめぐる助役と同僚とのいさかいの中に割り込んで助役に発言した際、同人が前夜飲酒した残りの臭いを助役が咎めたことを指しているが、それが業務遂行上問題とされるほどのものであったか必ずしも明らかではない。むしろ、上記国労バッジ着用を是認する旨の言動を行ったことに対する報復的措置として、過大ともいえる「4か月の停職処分」の一事由にしたものではないかとの疑いも残る。以上のことからすれば、

同人が当時、分会の副執行委員長であったことがかなり大きな比重を占めていたのではないかと推認される。

- カ A 6の「10か月の停職処分」(第1の5の(3)の②の〈6〉)の場合は、同人(当時、河辺駅連合分会長)が、60年4月、「二日酔い」で出勤(出札)したことが処分理由となっている。

確かに、国鉄が当時職場規律の改善に取り組んでいた状況からすれば、処分が「停職10か月」に値するほどのものであるかどうかはともかくとしても、懲戒処分の対象とされたことは止むを得ない。しかし、同人はその後自ら分会長を辞任し、飲酒を自粛して強く反省していたと認められるのであるから、このような事情を考慮することなく上記の一事のみをとらえて本件名簿不登載の理由とすることはいささか酷にすぎ、首肯しがたいものがある。

- キ A 7の「1か月の停職処分」および「4か月の停職処分」(第1の5の(3)の②の〈7〉)の場合は、同人(当時、新宿車掌区分会青年部長)が、61年5月と同年10月、出勤した際「酒臭い」として乗務停止を命じられたことが処分理由となっている。

前記で判断したと同様、当時、国鉄が職場規律の改善に取り組んでいた状況からすれば、車掌業務に従事する同人が酒気を帯びながら勤務しようとしたことは、処分の程度の問題はともかくとしても(とくに后者の「4か月の停職処分」)懲戒処分の対象とされたことは止むを得ない。しかし、このことのみをもって、直ちに本件名簿不登載の理由となり得るかについては、なお、疑問なしとしない。

- ク A 8の「10か月の停職処分」(第1の5の(3)の②の〈8〉)の場合は、同人(当時、小山駅分会の役員ではなかったが、その前後の年はいずれも同分会の副分会長)が58年6月、一昼夜交代の勤務時間の途中に無断で帰宅したことが処分理由となっている。

同人のかかる行為は、当時同人が不眠状態にあったとしても、事柄の性格上懲戒処分の対象とされたことは止むを得ない。しかし、「10か月の停職処分」は酷にすぎる嫌いがあり、それから数日後、総括助役が「A 8だからやった。みせしめのためにやった。」、「A 8以外では意味がねえもんなあ。」などと発言していることからすれば、国鉄は同人が当時小山駅における国労の活動家であったことからその処分に及んだものではないかと推認される。

- ケ A 9の「10か月の停職処分」(第1の5の(3)の②の〈9〉)の場合は、同人(国労組合員)が、61年4月、同じ寮の動労組合員Aを飲酒に誘ったが断られたことから立腹し、Aを殴って怪我をさせたことが処分理由となっている。

しかし、この事件は、同年4月末に寮長がなかに入って示談書をお互に交わして落着いているのであって、後日の8月になって、ことさらこれを処分理由として取り上げ、しかも「10か月の停職処分」にし

たことは余りにも酷にすぎ首肯しがたい。

コ 以上ア～ケを通じてみた場合、本件A 1ら9名の処分の事由とされているものの中には、些細な事柄をことさら取り上げているとみられるもの、当局の側にも非が認められるのに一方的に同人らのみを責めているとみられるものが含まれている。また、処分事由に該当するものもあるが、それらは処分の程度が酷にすぎると認められ、しかも、そのような処分が、同人らが国労の活動家ないし組合員であることに着目したものであると認められるもの、ないしは推認し得るものもかなり含まれている。

以上のような、本件A 1ら9名に対する懲戒処分についての疑念からすれば、同人らの処分歴は、名簿不登載を正当化するような「一定の重い処分」に該当するとは解されず、むしろ、同人らの国労所属ないし国労の組合活動歴等を国鉄が嫌悪していたことに多分に影響された処分と解される。

(5) 本件不当労働行為の成否

以上、(1) A 1ら9名に対する不採用の状況、(2) 国鉄における労使関係の経緯と国鉄の国労・他組合についての考え方、(3) 職員管理調書の調査対象期間、(4) 本件不採用の理由の検討等を総合すると、国鉄は、新会社に採用すべき職員を選定し「採用候補者名簿」を作成するに当たって、分割民営化に賛成協力する他組合の組合員を優遇し、それに反対する国労組合員を冷遇し、これによって国労組合員を減少させて国労組織を弱体化しようとする意図のもとに国労組合員を他組合の組合員より圧倒的に高い割合で同名簿に登載しなかったものと判断せざるを得ない。このようなA 1ら9名に対する国鉄の行為は、国労に所属するが故の不利益取扱いであると同時に、そのような措置に出ることによって国労組合員を動揺させて同組合員を減少させようと意図した支配介入行為であると判断できる。

(6) 救済の方法について

① 会社は、新事業体の社員の採用は、改革法第23条第2項の名簿登載者の中から採用決定するよう「法定」されているので、それとは別個に採用を強制することはできず、また、採用自由の原則からみても、採用を強制することはできないと主張する。

前記で判断したように（第2の1の(2)）、採用手続の中で、設立委員が国鉄に代行させた部分に不当労働行為があった場合には、採用手続の全過程に権限と責任をもつ設立委員がその責任を負い、新会社移行後においては会社がその責任を負うべき立場にあるといえる。本件A 1ら9名については、採用候補者名簿の作成において不当労働行為が行われたため同名簿に登載されず、その結果会社に採用されなかったものである。そして、新会社設立に際しての職員採用の手続きにおいては、同名簿に登載されない限り不採用となる仕組みであったの

であるから、不登載の者については他に登載に適しない理由があることが疎明されない限り、それらの者を同名簿に記載される資格あるものとして取り扱い、救済をなし得るものと解すべきである。なお、新会社移行後の会社に対し、同人らを会社設立の時点で会社に採用されたものとして取り扱うように命ずることも労働委員会の救済権限の範囲内にあるというべきである。以上により、この点に関する、会社の却下を求める主張は認めることができない。

また、本件においては、採用にあたって募集の対象が国鉄職員に限定されていること、社員の退職手当や有給休暇の算定にあたって国鉄当時の在職期間が通算されること、国鉄の行った懲戒処分効果が新事業体採用後も引き継がれることなど新会社に採用された職員の雇用関係については、国鉄時代の雇用関係の継続性が認められること（第1の4の(2)の①②および同(4)の②）等を考えれば本件の場合には人員整理にも比せられるべきものであって、通常の新規採用の場合とはその性格が異なるのであるから、会社のいうように本件につき採用自由の原則を云々することは適当でない。

- ② 従って、本件A 1ら9名に対する救済方法としては、昭和62年4月1日付で新会社に採用されたものとして取り扱うよう命ずることを基本に、同人らが不採用となる以前の国鉄時代に従事していた原職もしくは原職相当職に就労させるべきこと、および同人らが新会社に現実に就労するまでの間に新会社が支払うべきであった賃金相当額と既に清算事業団が同人らに支払った金額との差額を支払うべきことを命ずるのを相当と考える。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、設立委員ひいては被申立人会社が申立人組合所属の本件A 1ら9名の組合員に対して行った本件不採用は労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成元年8月1日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏