

福島、昭62不7、平元.10.24

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合
申 立 人 国鉄労働組合東日本本部
申 立 人 国鉄労働組合仙台地方本部

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、別表記載の6名の組合員を昭和62年4月1日付けで被申立人の社員に採用したものと取り扱わなければならない。
- 2 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、別表記載の6名の組合員の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 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、昭和62年4月1日以降別表記載の6名の組合員を就労させるまでの間に、同人らが被申立人より受けるはずであった賃金相当額（既に日本国有鉄道清算事業団から支払われた金額を除く。）を同人らに支払わなければならない。
- 4 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、本命令受領後速やかに、下記の文書を申立人らに手交しなければならない。

記

平成元年 月 日

国鉄労働組合

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合東日本本部

執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合仙台地方本部

執行委員長 A 3 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、昭和62年4月1日付けで職員を採用するに当たり、貴組合の組合員、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9を採用しなかったことは、福島県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。

よって、ここにその責任を認め、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 5 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 当事者等について

(1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」または「新会社」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、本州の東日本地域（主として東北及び関東地方）における事業を承継して設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件申立当時約82,500名である。

そして、会社は、会社の組織の一つとして東北地域本社（以下「地域本社」という。）を設け、その下に現業機関として、駅、貨車区等を置いている。

(2) 申立外日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）は、国鉄から承継法人（改革法第11条に定めるものをいう。以下同じ。）に承継されない資産、債務等の処理業務等及び承継法人に採用されなかった元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、改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（以下「清算事業団法」という。）に基づき、昭和62年4月1日に設立された法人である。

(3) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」または「国労本部」という。）は、昭和22年6月5日、国鉄の職員により結成された労働組合で、現在は、承継法人及び清算事業団に勤務する者等で組織する労働組合で、肩書地に本部を置き、その組合員数は、審問終結時約36,000名である。

なお、国労から分かれた労働組合として、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」といい、この3組合を併せて「動労ら」という。）、真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）等があった。

(4) 申立人国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）は、国労の下部組織で、会社の事業区域に勤務する者等で組織する労働組合であり、組合員数は審問終結時約21,700名である。

(5) 申立人国鉄労働組合仙台地方本部（以下「仙台地本」という。）は、国労及びその下部組織である東日本本部の下部組織で、会社の事業区域のうち、福島県及び宮城県を中心とする地域に勤務する者等で組織する労働組合であり、その組合員数は審問終結時約1,690名である。

(6) 会社には、国労以外に、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）に所属する東日本旅客鉄道労働組合と日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）に所属する東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）等の労働組合がある。

2 国鉄改革の経過について

(1) 第2次臨時行政調査会第3次答申

昭和56年3月16日、第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）が

発足し、臨調は、国鉄再建のための抜本的な対策が必要であることを指摘し、翌年7月30日、「行政改革に関する第3次答申－基本答申－」（以下「臨調答申」という。）を政府に提出した。

この臨調答申には、国鉄の再建のため、5年以内に国鉄の事業を分割し、民営化するとの抜本策のほか、職場規律の確立等について緊急にとるべき措置11項目に関する提言が含まれていた。

(2) 「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」の成立

臨調答申に基づき、政府は、国鉄の経営する事業の適切かつ健全な運営を実現するための体制整備のため、昭和58年5月13日、「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。）を成立させた。

(3) 「日本国有鉄道再建監理委員会」の提言

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、次のような提言を行った。

ア 昭和58年8月2日、監理委は、①職場規律の確立、②私鉄なみの経営効率化、③赤字ローカル線の廃止などを含む「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」を政府に提出した。

イ 昭和59年8月10日、監理委は、①余剰人員対策、②私鉄なみの生産性と要員、③地方交通線の廃止などを含む「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（第2次）について」を政府に提出した。

ウ 昭和60年7月26日、監理委は、①旅客部門を6地域に分割、②貨物部門は分離して1社とする、③新幹線は一括して保有機構に所有させ、旅客会社に貸し付ける、④余剰人員の対策を行うなどを含む「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。）を政府に提出した。

(4) 国鉄改革と政府のとった措置

ア 昭和60年7月30日、政府は、監理委の最終意見を最大限に尊重する旨の閣議決定を行った。

イ 昭和60年10月11日、政府は、監理委の最終意見にそった「国鉄改革のための基本の方針について」を閣議決定した。

ウ 昭和60年12月13日、政府は、公的部門への3万人受入れなどを目標とする「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針について」を閣議決定した。

(5) 国鉄改革関連法の成立

政府は、国鉄の改革に関する9法（以下「国鉄改革関連法」という。）の法案を国会に提出した。このうち「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」（以下「希望退職法」という。）は昭和61年5月21日に成立し、残

りの8法（以下「国鉄改革関連8法」という。）は同年11月28日に成立した。

これら国鉄改革関連法は次のとおりである。

- ・希望退職法
- ・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
- ・清算事業団法
- ・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) 設立委員会の設置から新会社の発足まで

ア 昭和61年12月4日、国鉄改革関連8法が公布され、同日、運輸大臣は、承継法人の設立委員を任命した。設立委員は、設立委員会を設置のうえ、同年12月11日から翌年3月17日までの間、承継法人の①職員の採用基準の決定、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者の決定、④定款案などの決定のため、4回の設立委員会を開催した。

イ 昭和62年2月16日以降、国鉄は、設立委員が行った承継法人への採用内定に基づき、職員に対し、設立委員会委員長名の採用通知書を交付した。

ウ 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の大部分が承継法人に引き継がれ、新会社が発足した。

3 本件発生までの労使関係について

(1) 国鉄改革と各組合の対応

ア 国労は、当初から、国鉄の分割・民営化の動きに対して、国民の足としての国鉄を守り、組合員の雇用と組織を守りぬくなどの立場から、一貫して分割・民営化に反対の方針を堅持した。

イ 動労は、当初は、国鉄の分割・民営化に反対の見解を表明していたが、昭和61年1月13日労使共同宣言を締結するなど、一転して国鉄の分割・民営化を容認する立場をとった。

ウ 鉄労は、当初から、国鉄側の計画に全面的に協力するという路線であり、分割・民営化に一時異議を唱えることもあったが、その後は、一貫して分割・民営化に協力する態度をとった。

エ 全施労は、当初は、国鉄の分割・民営化には反対の見解を表明していたが、動労とほぼ時期を同じくして、分割・民営化を推進する方向

に変わっていった。

オ 昭和61年7月18日、動労ら及び真国労は、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、同月30日には、国鉄と改革労協は、国鉄改革労使協議会（以下「改革労使協」という。）を設置した。

(2) 職場規律問題

ア 昭和57年1月頃から国鉄の職場規律の実態がマスコミで問題にされたことを契機として、国鉄は、従前から事実上行われてきた、いわゆる「ヤミ慣行・ヤミ協定」及び「現場協議制度」の是正など（以下「ヤミ慣行等是正」という。）を内容とする「職場規律の総点検及び是正について」と題する総裁通達を、昭和57年3月に行った。

イ 昭和57年7月19日、国鉄は、現場協議協約の改定案を各組合に提示した。国鉄と国労との交渉は決裂し、同年12月1日以降、現場協議協約について無協約状態になった。一方、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。

なお、動労は、この頃から争議行為を行わなくなった。

ウ 国鉄は、その後も、定期的に総点検を行い、職場におけるヤミ慣行等是正のため、「時間内入浴の禁止」、「点呼の厳正化」などの措置を行った。

国労は、これまで職場で確定していた慣行を無視した業務命令であるとして、時間内入浴、ワッペン着用、点呼拒否などの闘争を行った。

これに対して、国鉄は、職場規律違反あるいは業務命令違反ということで、国労組合員に停職等の処分を繰り返した。

(3) 余剰人員調整策と雇用安定協約

ア 昭和59年7月10日、国鉄は、余剰人員の調整策として、①退職制度の見直し、②職員の申出による休職の取扱い、③職員の派遣に関する取扱いなど（以下「調整3項目」という。）を提案した。

同年10月10日、国鉄と動労らは、調整3項目について妥結したが、国労はその受諾を拒否したため、国鉄は、国労との交渉を打ち切り、同日、雇用の安定等に関する協約（以下「雇用安定協約」という。）を破棄する旨通告した。

イ 昭和60年4月9日、国鉄と国労が調整3項目について妥結したため、国鉄は雇用安定協約の破棄通告を撤回し、同協約は、同年11月30日まで存続することとなった。

しかし、国鉄は、国労が“辞めない、休まない、出向かない”を合言葉とした「3ない運動」等を実施し、調整3項目の協定内容に非協力的であることを理由として、同年11月30日、同協約の継続を拒否した。この結果、国労は、同年12月1日以降、同協約について国鉄と無協約状態になった。

一方、動労らは、同年11月30日、国鉄と同協約を再締結した。

(4) 進路アンケート調査の実施

昭和60年12月11日、国鉄は、国鉄改革に向けての余剰人員対策の一環として、昭和61年度の公的部門への職員の転出の意向を把握するため、進路アンケート調査の実施を発表した。

進路アンケート調査は、国鉄の分割・民営化を前提とした調査であったので、分割・民営化に反対の立場をとっていた国労にとっては、苦渋に満ちた対応をせざるを得なかった。

(5) 第1次労使共同宣言の締結

昭和61年1月13日、国鉄は各組合に対し、①安定輸送の確保、安全輸送の維持のための諸法規を遵守すること、②折目正しいサービス提供のため、リボン・ワッペン不着用、名札の着用等定められた服装を整えること、③点呼妨害等企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努めること、④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、⑤余剰人員対策については、派遣制度・退職勧奨の推進、希望退職の目標に積極的に取り組むことなどを内容とする労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という）を提案した。

動労らは、同日、第1次労使共同宣言に調印したが、国労は、同宣言の内容は労働組合としての既得権を放棄するものとして、その調印を拒否した。

(6) 広域異動の実施

ア 昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、北海道及び九州に勤務する職員を対象に、3,400名を、東京、名古屋、大阪等に異動させる広域異動を提案した。

この提案に対して、国労は、広域異動は団体交渉の対象であるとして同意をせず、団体交渉を行うよう求めたが、団体交渉は行われなかった。

一方、動労らは、同年3月14日、この提案に合意した。

イ 当時、「広域異動に応じた者については、新会社への採用は間違いない」と国鉄職場内で公然と言われていた。

(7) 職員管理調書の作成

ア 昭和61年3月5日、国鉄は、各鉄道管理局単位にあった「職員管理台帳」を改め、新たに、全国統一の様式による「職員管理調書」を作成するよう総裁通達を行った。

イ この調書は、昭和61年4月2日現在の職員を対象としており、調査対象期間は昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までで、調査項目として、基本事項、特記事項、評定事項があった。

基本事項は、職員の勤務箇所名、氏名、年齢などの10項目からなっていた。特記事項は、一般処分、労働処分、昇給など7項目からなっており、処分（一般処分、労働処分とも）については、発令日ベースではなく通告日ベースで記入することとされ、特に、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」から記入することとされた。

なお、一般処分は、業務上の事故、破廉恥行為等の処分であり、労働処分は、労働組合の闘争、労使紛争などを理由として行われる処分とされていた。

評定事項は、職場の秩序維持（点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等職場の秩序を乱しているかどうか。）、服装の乱れ（リボン、ワッペン、氏名札、安全帽、安全靴、あご紐、ネクタイ等について、指導された通りの服装をしているかどうか。）、指示・命令（作業指示・命令を真剣に受け止めているかどうか。）、勤務時間中の組合活動（勤務時間中に組合活動を行っているかどうか。）、現状認識（国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるかどうか。）など20項目のほか、総合評定の項目からなっていた。

ウ 職員管理調書は、コンピューターに入力のうえ、国鉄本社で一括管理され、承継法人の職員となるべき者の名簿を作成する際の資料として使用された。

(8) 人材活用センター

ア 昭和61年7月1日、国鉄は、全国の総局、鉄道管理局の現業機関1,010箇所に、余剰人員を集中的に配置し、効率的運用を図る目的で、「人材活用センター」を設置した。

人材活用センターへの配置に当たっては、一般異動又は兼務により、駅、区に配置したうえで、人材活用センターへの担務指定を行うこととされ、また、その配置期間は、余剰人員が膨大になっていることから、短期間のローテーション方式ではなく、通常の人事異動の方式によることとされた。

イ 昭和61年11月1日における全国の人材活用センターへの配置者数は、約18,500名で、配置者の約81%が国労組合員(当時の国労組織率約48%)であった。

また、昭和62年1月5日、郡山駅人材活用センターには、10名が配置されていたが、すべて国労組合員であった。

ウ 人材活用センターにおける業務は、草刈り等の「環境整備」、沿線等の草刈り、不用品のリヤカーでの運搬、文鎮づくり、ポスター書きなどであった。

(9) 第2次労使共同宣言の締結

昭和61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などを内容とする第2次労使共同宣言に調印した。

一方、国労は、同宣言の内容は労働組合としての権利を放棄するもの

として、その調印を拒否した。

(10) 損害賠償請求訴訟の取下げ

昭和61年8月28日、国鉄は、昭和50年11月26日から同年12月3日までの間、国労及び動労を含む公労協などが行った「スト権スト」に関して、国労及び動労を共同被告として提訴していた202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する訴えの取下げを表明した。

国鉄は、その理由として、

『動労は、57年12月以来ストライキを行わず、また「労使共同宣言」において、国鉄改革が実現するまでの間ストライキ等違法行為を行わないと宣言し、さらに「第二次労使共同宣言」において、新事業体移行後スト権が付与された場合においても、健全経営が定着するまでは、その行使を自粛することを明言しました。また、動労は、57年以来、職場規律の是正、合理化・余剰人員対策の促進など国鉄の諸施策に積極的に協力してきており、さらに「第二次労使共同宣言」において、「民営・分割」による国鉄改革に賛成し、これに向かって一致協力して尽力する旨約束をいたしました。

このような事実から判断すると、動労に関する限り、違法ストが再び行われるおそれは除去されたものということができますし、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ことは、今後の鉄道事業の健全な発展にとって大変有益であると考えます。また、動労からは、動労側が提起し係争中の訴訟30数件について、紛争状態を解消したいとの申し出を受けております。

したがって、これらの情勢に鑑み、動労については「202億訴訟」を取り下げ、これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたいと思います。』

との総裁談話を発表した。

(11) 組合別の組織人員の推移

ア 国労においては、人材活用センターが設置された昭和61年7月頃から、毎月約1万人の組合員が脱退していった。このため、昭和62年3月における組合員数は、昭和61年7月と比較すると、全国では約39%、仙台地本で約51%、福島県支部で約61%までに減少した。

イ 全国、仙台地本及び国鉄労働組合仙台地方本部福島県支部（以下「福島県支部」という。）管轄における組合別の組織人員の推移は、次のとおりである。

(ア) 全国の組合別組織人員の推移

(単位 人)

年・月・日	国 労	動 労	全動労	鉄 労	全施労	未加入	その他
昭和61年7月1日	157,116	31,181	2,356	30,369	1,858	11,169	2,513
8. 1	145,982	31,478	2,272	33,188	2,568	10,803	8,844

9. 1	135,761	33,042	2,311	36,141	3,721	9,795	15,002
10. 1	121,925	33,946	2,192	39,252	4,721	9,455	20,511
11. 1	110,010	35,166	2,137	42,080	5,705	9,086	26,257
12. 1	98,242	35,236	2,319	43,683	6,168	9,720	33,441
昭和62年1月1日	85,349	35,854	2,058	44,609	6,900	8,289	42,640
2. 1	64,721	35,237	2,029	44,098	5,084	8,077	62,770
3. 1	61,353	34,690	2,222	43,328	5,197	8,010	64,866

(イ) 仙台地本管轄の組合別組織人員の推移

(単位 人)

年・月・日	国 労	動 労	全動労	鉄 労	全施労	未加入	その他	鉄産労
昭和61年7月1日	4,612	1,270	53	3,038	7	332	47	
8. 1	4,384	1,272	53	3,037	6	367	47	
9. 1	3,835	1,298	53	3,723	27	388	96	
10. 1	3,562	1,306	53	3,863	30	365	170	
11. 1	3,470	1,318	53	3,982	28	361	178	
12. 1	3,331	1,359	52	4,013	34	405	176	
昭和62年1月1日	2,979	1,360	49	4,032	35	440	374	
2. 1	2,402	1,358	49	4,063	37	419	503	389
3. 1	2,362	1,288	46	4,053	36	411	494	389

(ウ) 福島県支部管轄の組合別組織人員の推移

(単位 人)

年・月・日	国 労	動 労	全動労	鉄 労	全施労	未加入	その他	鉄産労
昭和61年7月1日	1,025	578	9	1,222	2	34	4	
8. 1	1,000	580	9	1,233	2	35	4	
9. 1	955	581	9	1,323	1	16	5	
10. 1	856	582	9	1,395	1	16	5	
11. 1	843	582	9	1,397		20	5	
12. 1	812	568	8	1,337	6	22	5	
昭和62年1月1日	794	568	8	1,313	7	34	5	
2. 1	620	569	8	1,318	7	22	14	149
3. 1	627	500	6	1,259	6	11	10	149

(12) 国鉄幹部の発言

ア 昭和61年5月21日、B2職員局次長は、動労東京地本(含む新幹線)各支部三役会議に出席し、「私はこれから、A10(当時の国労委員長)の腹をブンなぐってやろうと思っています。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

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……。」と発言した。

イ 昭和61年7月から8月にかけて開催された動労らの各大会に来賓として出席したB3国鉄総裁は、「国鉄の組合の中にも、体は大きいが、非常に対応が遅い組合があります。この組合と仮に、昔の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。……世の中の激流に臨機応変、弾力的に対応できる動労の体質が、国鉄改革路線の大きな牽引力となっていると断言しても差しつかえないと思います。」

「理解協力頂いている鉄労の大会に出席することは当然である。呼ばれれば、どの組合の大会にも出席するが、招かざる客であってはダメだ。……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。」

「労使共同宣言に加え、更に昨日（昭和61年8月27日）の第二次労使共同宣言として生まれたわけでありまして……この宣言に加わった、鉄労、動労、真国労、そして全施労の大同団結の陰に、特にその調整役として全施労本部の役員の方の皆さん方の並々ならぬ努力があったことを私は承知しています。」などのあいさつを行った。

ウ 昭和61年10月21日、B3国鉄総裁は、衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「衆院国鉄改革特別委」という。）において、「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。」と答弁した。

4 本件不採用者の停職処分等について

(1) 職場におけるヤミ慣行等是正

前記3の(2)のウの通り、国鉄は、昭和57年以降、職場におけるヤミ慣行等是正のため、「時間内入浴の禁止」、「点呼の厳正化」などの措置を行ったが、国労は、いわゆる労使慣行の問題等に対する国鉄の対応は、労使の協議、交渉を無視する不当なものであるとして反対闘争を行った。

本件不採用者A4（以下「A4」という。）、A5（以下「A5」という。）、A6（以下「A6」という。）、A7（以下「A7」という。）、A8（以下「A8」といい、これら5名併せて「A4ら」という。）が所属していた郡山客貨車区郡山支区（昭和60年3月郡山客貨車区と名称変更、以下「客貨車区」という。）及び同じくA9（以下「A9」といい、本件不採用者6名併せて「A9・A4ら」という。）が所属していた郡山駅要員センターの分室（以下「要員分室」という。）等においては、次のような状況であった。

ア A4らが所属していた客貨車区の状況

(ア) 昭和57年4月19日の定例の現場協議の席上で、国鉄から、A4らが所属している国労郡山客貨車区分会（以下「分会」という。）に

対して、「赤字国鉄に対する世論の風当たりが強いので、労使で悪慣行を是正していこう」と33項目の職場慣行の「是正」（以下「33項目の是正」という。）が提示された。

「33項目の是正」の内容は、今日までの団体交渉や現場協議の労使交渉で確立してきたものに対する是正の提案であった。

これに対して、分会は、「是正」項目として出されたものは、今日までの団体交渉や現場協議をはじめとする交渉で確立してきた権利・慣行であるので、一片の「是正書」で放棄するわけにはいかないという立場から、「是正」に対する反論文（「是正」拒否書）と「89項目の職場改善要求」をまとめ、現場協議の席上、国鉄に申し入れた。

しかし、客貨車区の管理者は、「仙台鉄道管理局の指導なので協議する気はない。」として、協議のないまま、「33項目の是正」について実施に移した。

- (イ) 「時間内入浴の規制・禁止」に関して、分会は、国労本部及び仙台地本の指示・指令を受け、従来の慣行を守るため「時間内入浴は戦争中だってやっていた。いま禁止を言っている管理者だって長年やってきた。」「糞や小便、油、ドロがつき、汗かいて臭いののに、このままでは帰れない。仕事に使った道具だって勤務時間内にキレイにしているのに、それを使う俺達がダメというなら、道具以下の扱いだ。」と再三にわたって国鉄に申入れをし、昭和57年7月頃まで時間内入浴を続けた。

これに対して、国鉄は、同年7月23日、突然風呂場に施錠し、客貨車区の管理者及び仙台鉄道管理局（以下「仙鉄局」という。）からの動員者合わせて20数名が風呂場のドアの前にピケをはったり、同年7月16日から7月31日までの間、時間内入浴を実施した分会組合員に対して平均4時間の賃金カットを行ったりした。

その後、同年7月末以降は、客貨車区においては、時間内入浴はできなくなった。

しかし、同じ客貨車区でも本区（気動車、客車の検修）では、昭和60年3月頃まで時間内入浴が続けられた。

- (ウ) 昭和57年から昭和58年頃にかけて、客貨車区の管理者は、国労の組合運動、国労バッジ、ワッペン、入浴等の問題を取り上げ、「組合運動は山でやれ。」「半休者の入浴は時間外でも認めない。作業で身体が汚れんのはあたりまえだ。洗面所で洗って帰れ。」「国労バッジはずせ。労安は組合運動でねえ。」「ワッペンはずせ。覚悟の上でやってんだな。ワッペンをつけてっと昇給カットの対象だ。後で後悔すんなよ。」などと言った。

- (エ) 昭和59年2月頃になると、「点呼の厳正化」と称して、客貨車区の管理者は「点呼時は起立しろ。」「名前を呼ばれたら、大きな声

でハイと返事しろ。」などと言った。

また、点呼時に作業内容等の質問は受けつけず、点呼後の「団交確認を守れ。」「権利侵害や公傷者に対するイヤガラセをやめろ。」などの質問等にも「オメラに仕事のことで何だかんだと言われる必要ねえ。」「管理者に逆らうことが違法なんだ。」「抗議だな。」「処分の対象だぞ。」などと言うのみであった。

- (ウ) 昭和59年12月12日、国鉄は、仙鉄局の労働課、客貨課をはじめ20名近い管理者を動員し、分会の詰所に置いてあった組合ロッカー、本棚、机の上に置いてあった個人の組合資料、国労と書いてあったウチワ等を就業時間中に持ち出した。

これに対して、分会は、同日の昼の休憩時間にその財産の返還を求めて抗議を行ったが、その際、仙鉄局の管理者は、「職場に労働組合は認めない。」「国鉄は憲法や労基法の上をいく。」などと言った。

また、この頃から昭和60年にかけて、客貨車区のB4区長が、仙鉄局の管理者の点呼立合いのもと、「抵抗すると職場がなくなる。」「分割・民営化は避けられない、不良職員は旧国鉄だ、良い職員が新会社だ。」「不良職員は自分で職を探せ、良い職員になって出向先からほしいと言われるようになれ。」などと言った。

- (カ) 昭和58年から昭和60年にかけて、客貨車区では次のような合理化が行われた。

昭和58年3月 「作業体制の見直し検修合理化」

同 年11月 「部外能力活用外注合理化」(18名の人減らし)

昭和59年2月 「検修体制見直し合理化」(貨車交検作業時間短縮、1両40分が32分に。列車掛の廃止。38名の人減らし)

昭和60年3月 ダイヤ改正合理化に伴う客車検修の廃止、気動車検修の機関区移管、貨車支区の本区化(36名の人減らし)

また、この合理化に関して、現場協議の破棄に伴い、客貨車区の労使における労働条件等の話し合いは全く行われなかった。

- (キ) 昭和60年5月1日、国鉄は「点呼の厳正な執行」の掲示を行った。

その内容は、従来、貨車検修庫2階詰所で行っていた点呼を同年5月9日から、1階検修庫奥へ移すというものであった。

これに対して、分会は、仙台地本の指示・指令に基づき「点呼場所の一方的変更は、現在の8時30分出勤、10分の着替え、8時40分点呼を8時30分出勤・即点呼とするための布石ではないのか。」との懸念から、点呼場所の変更には応じなかった。

その後、同年5月9日の終了点呼の際、国鉄は「5月13日から8時30分点呼を行うこと。」「作業着に着替えて出て来ること。」など

の指示を行った。

これに対して、分会は、仙台地本の指示・指令に基づき「着替えは、作業をする上で絶対必要であり、したがって、着替え時間は労働時間である。しかも、就業規則に義務づけられているとするならば、なおさらのことである。」、「8時30分以前は、賃金をもらっていない時間である。にもかかわらず、一方的な点呼場所の変更によって自分の時間が拘束されるのはおかしい。」などの観点から、同年5月13日より、分会組合員全員は、8時30分チャイムがなってから、詰所を出て、点呼場に向うこととした。このことは、仙台地本から中止指令が出される同年12月25日まで続けられた。これによって、1～2分点呼場に遅れることはあったが、業務に支障が出た具体的事実はなかった。

また、同年5月14日からは、分会組合員全員が私服で点呼に出席したが、このことは、仙台地本の指導で同年5月18日で中止され、同年5月19日から同年5月25日までは、座ったままで点呼を受けた。

なお、これら「点呼の厳正な執行」の実施に当たって、国鉄は、分会と事前交渉をもつことは一切なかった。

(ク) 昭和60年5月、分会のA11書記長とA12前書記長がハンブ仕業(貨物列車の仕業検査)へ配転になった。また、同年8月頃、分会のA13書記次長及びA14執行委員の2名も同じくハンブ仕業へ配転になった。

(ケ) 昭和60年11月頃、客貨車区の管理者が、国鉄の分割・民営化の問題を取り上げ、点呼等で「昭和62年4月に分割・民営化されて土地の割り振りも決まる。再就職の道を真剣に考えてほしい。」、「分割・民営化すんのは、効率上げんのと、不良職員をなくすためにやんだ。」、「3年も休んでいって良くなっぺな！そごの4人」などと言った。

また、国鉄の分割・民営化反対の署名を集めた組合員が、通勤費申請書を提出するために事務室へ行った際、区長が「家の人は間違った考えを持っているみたいだから電話しねっかなんね。国会通って民営化になったら、あんたは残んねんだない。」と言った。

(コ) 客貨車区の組合別の組織の状況をみると、昭和57年6月、国労142名(組織率78.4%)、昭和61年6月には、国労62名(組織率69.6%)と国労の組織率が非常に高かった。

その年度別の推移は次のとおりである。

また、A4らは別表記載の分会役員として、国鉄の分割・民営化に強く反対し、国労の方針に従った活動を行っていた。

年 月 日	国 労 (組織率)	鉄 労
昭和 57 年 6 月	142名 (78.4%)	39名
昭和 58 年 6 月	140名 (75.6%)	45名

昭和 59 年 6 月	114名 (77.5%)	33名
昭和 60 年 6 月	63名 (69.2%)	28名
昭和 61 年 6 月	62名 (69.6%)	27名

イ A 9 が所属していた要員分室等の状況

(ア) 昭和60年3月15日、A 9 は、仙台鉄道病院郡山分室が「合理化」で廃止されたことに伴い、要員分室に配転になった。

要員分室においては、ワッペン着用闘争中で、A 9 を含む国労組合員（以下「A 9 ら」という。）は、ワッペン着用の行動をとった。

これに対して、国鉄は、A 9 らに対しては「詰所で時刻表のピンクページの国鉄の営業の勉強しろ。」という指示をするのみで、本来の業務を与えなかった。

国労からワッペン闘争の中止指令が出される同年4月末までの約1か月間、このような状態が続いた。

(イ) 要員分室の管理者は、点呼の問題を取り上げ、A 9 らが管理者の呼名に対して返事をする、「声が小さい。もう一度。」と繰り返し、最後に「大きな声を出さないと点呼拒否とみなす。」などと言って、チェックをした。

管理者とA 9 らの距離は2メートル位で、A 9 らの声の高さは常識を欠くものではなかった。

(ロ) その後、日常活動の中で、管轄外の駐車場の清掃に関して、A 9 らが「駐車場は駅の管轄ではなく、保線区の管轄ではないのか。駅の私たちが清掃するのはおかしい。」と質問したのに対し、要員分室の管理者は「いいから指示に従え。業務命令だ。」などと言ったり、年次有給休暇の問題に関して、A 9 らが昼休み時間に、各自自分のロッカーに「年休入れろ」とマジックで書いて要求したことに対し、郡山駅の管理者が詰所にかけて「誰が書いた。」と大声でどなったりした。

A 9 が配転になった昭和60年3月以降、要員分室では、このような労使間の争いが絶えなかった。

(ハ) 昭和60年6月半ば頃、小牛田地区のC. T. Cセンターの助役をしているC 1 (A 9 の兄) からA 9 に、「郡山駅の中で、病院から配転になったものを首にするという動きがある。多分お前しかいないと思うから気をつけろ。」との電話があった。

A 9 は、「首にされる」との恐怖感から、闘争の前面には出ないようになった。しかし、国鉄は、「闘争はA 9 の指導だ。」として、常にA 9 の行動を注目していた。

(ニ) 昭和60年7月11日、A 9 は、要員分室の廃止に伴い、郡山駅管理室（以下「管理室」という。）に配転になった。管理室の体制は5名（助役2名、その他3名）であった。

また、業務内容は、中間駅のポイント清掃と駅の掃除であり、2

人1組で各駅を回るようになっていた。業務点検のため助役が回ってくるのは、通常は、週に1～2回程度であった。

(カ) 昭和60年11月20日、A9は、日和田駅構内のポイント清掃と駅の掃除の業務に携わっていた。

同日の昼休み前に知人が相談のため、訪ねて来たことから、A9は、同僚のC2に断ったあと、11時48分に日和田駅の詰所を離れ、昼食をとりながら相談にのり、13時20分に詰所に戻った。

ところが、当日に限って、A9が詰所に戻った時は、管理室以外の助役を含む4名の助役が待機していた。

日和田駅の休憩時間帯は、11時55分から12時45分までであることから、待機していたB5助役がA9に13時20分に戻ったことを現認させ、休憩時間をはさんで42分間の職場離脱の確認を行った。

また、A9が詰所を出たあと、すぐに助役が詰所に入ってきたり、A9が詰所を離れている間、8名の管理者が詰所に入出入りした。

(2) 停職処分等

ア A4らの処分

(ア) 昭和58年3月30日、国鉄は、時間内入浴闘争の指導に関し、「1982年4月から7月の間、管理者に対して暴力的言動を行い、職場規律を乱した」として7名の分会組合員に減給と戒告の処分を行った。

そのうちA4らに対する処分は次のとおりであった。

A6	減給10分の1、3か月
A7	同 上
A4	減給10分の1、1か月
A8	同 上
A5	処 分 な し

(イ) 昭和59年8月1日、国鉄は、時間内入浴、ワッペン着用等の闘争に関し、「再三にわたり、管理者に対する業務妨害等により職場規律を乱した」などとして、9名の分会組合員に対して、停職3か月を最高に、停職、減給、戒告、訓告の処分を行った。

そのうちA4らに対する処分は、次のとおりであった。

A6	停職1か月
A4	減給10分の1、3か月
A8	同 上
A7	減給10分の1、1か月
A5	訓 告

(ウ) 昭和61年2月15日、国鉄は、「点呼の厳正な執行」等の反対闘争に関し、「昭和60年4月以降、郡山客貨車区において、管理者の再三の注意指示にもかかわらず、管理者に対する業務妨害等、職員としてあるまじき行為を繰り返して行ったことは、職員として著しく不都合であったことによる」として33名の分会組合員に対して、懲

戒免職を最高に停職、減給、戒告、訓告の処分を行った。

(以下「2.15処分」という。)

そのうち、A 4らに対する処分は次のとおりであった。

A 4	停職12か月
A 5	同上
A 6	同上
A 7	停職10か月
A 8	停職10か月

(エ) 昭和61年4月8日、前記(ウ)の処分を受けた者のうち、A 4らを含む免職、停職、減給、戒告の被処分者25名は、福島地方裁判所郡山支部に、国鉄を被告として「処分事由とする各非違行為はなく、管理者の注意指示なるものも違法、不当な一方的な業務命令により、自ら職場を混乱せしめたものである。懲戒処分事由が存在しない違法な処分であり無効である。」として雇用関係存続確認訴訟を提起した。

その後、同年12月、免職被処分者を除く22名は、仙台地本より「国鉄時代の訴訟は、国鉄清算事業団に引き継がれて争われることになる。訴訟を取り下げた方が新会社採用に向け心証がよくなる。」との指導等を受け、新会社への意思確認書の提出期限前に訴訟を取り下げた。

イ A 9等の処分

(ア) 昭和61年2月6日、国鉄は、A 9に対して「昭和60年11月20日、職場離脱」を理由として、停職10か月の処分を行った。(以下「2.6処分」という。)

なお、停職処分を受けたA 9には、別表に記載のような処分歴があるが、本件停職10か月処分を除けば、すべて国労役員としての指導責任を問われた処分であった。

(イ) 昭和60年2月頃、国鉄は、郡山駅国労組合員A 15(以下「A 15」という。)に対して、「職場離脱4時間以上」を理由として、減給10分の1、1か月の処分を行った。

また、同年2月頃、国鉄は、同じくA 16(以下「A 16」といい、これら兩名併せて「A 15ら」という。)に対して、「職場離脱4時間56分」を理由として、訓告処分を行った。

A 15らは、A 9よりかなり若い年齢で、仙台地本の役員等国労執行部の経験はなかった。

5 職員の採用について

(1) 国鉄改革関連法

ア 改革法の規定する採用手続き

承継法人の職員の採用については、改革法第23条の規定により、①承継法人の設立委員等は、国鉄を通じてその職員に対し労働条件及び

採用の基準を提示して職員の募集を行い（第1項）、②国鉄はこれに応じて承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認したうえ、採用の基準に従って承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出し（第2項）、③設立委員等は、その名簿に記載された国鉄職員のうちから選定した者に採用する旨を通知し、通知を受けた者が承継法人成立時に、その職員として採用されることになっている（第3項）。

また、承継法人の職員の採用について、承継法人の設立委員がした行為及び同委員に対してなされた行為は、それぞれ承継法人がした行為及び同法人になされた行為とされた（第5項）。

イ 本件に関係するその他の規定

(ア) 国鉄の事業等の具体的な引継ぎ等については、政府が、事業等の種類・範囲、資産、債務及びその他の権利及び義務の基本的な事項並びに国鉄職員のうち承継法人の職員となる者の総数及び承継法人ごとの数を基本計画で定め、これに従い、国鉄が、承継法人が引き継ぐ事業等の細目を実施計画で定めることとされている(改革法第19条)。

(イ) 国鉄職員が承継法人の職員となる場合は、退職手当は国鉄から支給されず（同法第23条第6項）、承継法人において、国鉄在職期間を承継法人での在職期間とみなして取り扱うこととされている（同条第7項）。

(ロ) 日本国有鉄道法第31条の規定により受けた懲戒処分及び昭和62年4月1日以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ととされ、その場合に、同日以降に懲戒処分を行う場合には、清算事業団の代表者又はその委任を受けた者が行うものとされている（施行法第29条第1項）。

(ハ) 承継法人は、労働者を雇用する場合には、清算事業団職員を優先的に雇い入れなければいけないとされている(再就職促進法第20条)。

ウ 国会における審議の経過等

(ア) 昭和61年11月25日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「参院国鉄改革特別委」という。）において、承継法人は国鉄職員以外の者を採用することはできないのではないかとこの質問に対して、C3運輸大臣は、「少なくともよほど特別の資格とか特別の能力を要求される職種を除いたら、基本的には私は現在の国鉄職員のうちから採用されるべきものであると思います。」と答弁した。

また、職員採用の決定において、労働組合加入の有無、加入組合の別、日本国有鉄道法に基づく過去の労働処分の有無を基準とすることは、労働組合法第7条の規定からみて問題があるのではないかとこの質問に対して、C3運輸大臣は、「…所属する労働組合によっ

て差別が行われるようなものであってはならないと思います…。職員の採用手続の過程におきまして、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績をお示しするようなことはあり得ないと思いますし、あってはならないと思います。」と答弁した。

さらに、国鉄が改革法第23条第2項の規定により承継法人の職員となるべき者を選定するという法律上の資格に関して、C3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はありますが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と答弁した。

(イ) 同年11月28日、参院国鉄改革特別委は、国鉄改革関連8法の可決に当たり、「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」を内容とする附帯決議を行った。

(2) 職員の募集及び採用決定

ア 昭和61年12月16日、改革法第19条の規定に基づき「日本国有鉄道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の決定について」（以下「基本計画」という。）が閣議決定された。

これによると、各承継法人の引き継ぐ事業・資産の大枠や職員数などが定められ、承継法人の職員となる者の総数は、215,000名、また、そのうち会社の職員数は、89,540名とされた。

イ 昭和61年12月11日、第1回設立委員会が開催され、承継法人の職員の採用の基準を決定した。

会社の職員の採用の基準は、次のとおりである。

1. 昭和61年度末において年齢満55才未満であること。（医師を除く。）
2. 職務遂行に支障のない健康状態であること。

なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。

3. 日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。

なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。

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

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

また、広域異動の募集に応じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用については、特段の配慮をするものとする。

ウ 昭和61年12月11日に開催された第1回設立委員会においては、承継法人における賃金及び労働条件についての基本的な考え方として、現行の国鉄における水準を大幅に変更しないことなどを決定した。

同年12月16日に開催された第2回設立委員会においては、承継法人における職員の賃金及び労働条件について、①1週平均の労働時間は現行40ないし48時間を維持すること、②有給休暇の算定基礎となる在職期間に国鉄の在職期間を含め、付与の条件を過去1年間の出勤率8割以上とすること、③移行時における賃金は現行水準を維持すること、④退職手当の算定基礎となる在職期間に国鉄の在職期間を含めることなどを決定した。

エ 設立委員会において、承継法人の採用基準と労働条件が決定されたことに伴い、昭和61年12月20日、国鉄は、「承継法人の労働条件・採用基準の周知方及び職員の意思確認の実施について」の総裁通達を行い、同年12月24日から、承継法人における職員の労働条件及び職員採用の基準を記載した書面並びに意思確認書の用紙の配布を始め、その提出期限を昭和62年1月7日正午までとした。

なお、意思確認書は、国鉄総裁あてとなっており、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。」と記載され、承継法人名を希望する順に5つ記入する欄が設けられていた。また「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。」との注記がなされていた。

オ 昭和62年2月7日、国鉄は、設立委員会に対して、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。名簿登載者総数は205,586名で基本計画に定められた定員を9,414名下回っていた。なお、会社については、

名簿登載者数84,343名で基本計画を5,197名下回っていた。

なお、国鉄は、上記名簿提出の際、「新会社の職員となるべき者の選定結果について」の書面を併せて設立委員に提出した。

この書面には、「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、名簿記載者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。」との記載があった。

また、国鉄は、同名簿の作成に当たって、職員管理調書の記載対象期間である昭和58年4月1日以降に通告のあった停職6か月以上、または停職2回以上の処分を受けた者について、設立委員会が決定した前記イの職員の採用基準第3項に該当しないとの基準を設け、その基準に該当する者は、原則として同名簿に登載しないこととした。

カ 昭和62年2月12日に開催された第3回設立委員会において、国鉄から提出された採用候補者名簿のとおり、登載者全員を承継法人の採用内定者に決定した。

キ 昭和62年2月16日以降、国鉄は、会社への採用が内定した者に対して、現場長を通じて次のような採用通知書を交付した。

昭和62年2月12日
殿
東日本旅客鉄道株式会社設立委員会 委員長 B 6
採 用 通 知
あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。
なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。

一方、採用の内定がなかった職員に対しては、職場長が口頭で、「設立委員会からあなたには、採用の通知が来ていません。」などと言うのみで、不採用の理由は明らかにしなかった。

(3) 組合別の不採用者数

承継法人への職員採用希望を出したが、そのうち不採用になった者の所属組合別の状況は概ね次のとおりであった。

(単位 人)

地 域	総 数	国 労	全 動 労	鉄産総連	鉄道労連	千葉動労
全 国	6,793	4,810	868	1,070	33	12
北 海 道	4,473	3,072	800	574	27	—
九 州	2,243	1,679	68	493	3	—
本 州	75	57	0	3	3	12
四 国	2	2	0	0	0	—

また、地域本社管轄における不採用者は10名で、内訳は国労9名、鉄産総連1名（元国労組合員で昭和62年2月5日付け脱退し、鉄産総連（鉄産労）に加入した）であった。

(4) 新会社の発足

ア 改革法第19条の規定に基づき、運輸大臣は、国鉄に対し、事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する実施計画（以下「実施計画」という。）の策定を指示し、国鉄は、これを昭和62年3月4日運輸大臣に提出して、その認可を受けた。

この実施計画によれば、各承継法人ごとに、国鉄における各線区、営業キロ、駅数等の事業区分、土地・建物・車両等の資産の1つずつの承継内容、個々の債務の承継内容などが示された。

これによって、各承継法人の事業の内容や、物的・財産的基礎が決定されることとなった。

なお、会社が承継する資産として、①営業線に係る1,744の駅、②土地18,110ヘクタール、③建物28,110戸、④車両13,268両などが示され、また、承継する債務として、①民間借入金4,270億円、②鉄道債権2兆8,720億円などが示された。

イ 国鉄は、会社採用者の内定を踏まえて、一般職員について、昭和62年3月10日付で大量の配属・異動を発令した。設立委員会は3月16日から、この国鉄の配属通知を会社の勤務箇所・職名に置き換え、かつ、会社における等級・賃金等を示した次のような通知書を、国鉄を通じて採用予定の国鉄の一般職員に交付した。

昭和62年3月 日	
殿	
東日本旅客鉄道株式会社設立委員会	
委員長 B 6	
通 知	
昭和62年4月1日付けで、あなたの所属、勤務箇所、職名等については、下記のとおりとなります。	
記	
所 属	
勤務箇所・職名	
等 級	等級
賃 金	「 」号俸（ ）円
記 事	

ウ 昭和62年3月17日、第4回設立委員会が開催され、新会社の定款の案、取締役及び監査役の候補者などが決定された。

エ 昭和62年3月23日、新会社の創立総会が開催され、定款や役員体制

が正式に決定された。選任された常勤役員は次表のとおりであるが、常勤役員の多くは、国鉄の役員及び職員で占められた。

～ 会 社 の 常 勤 役 員 名 簿 ～

役 職 名	氏名	国 鉄 で の 役 職 名
代表取締役 会 長	B 7	—————
〃 社 長	B 1	—————
〃 副社長（鉄道事業本部長）	B 8	常務理事
常務取締役（関連事業本部長）	B 9	常務理事
〃 （総合企画本部長）	B 10	経営計画室審議役兼再建 実施推進本部事務局長
〃 （東京圏営業本部長）	B 11	建設局長
〃 （東北地域本部長）	B 12	仙台鉄道管理局長
〃 （新規事業開発・監査部担当）	B 13	—————
〃 （財務部担当）	B 14	—————
取 締 役（建設工事部長・関連事業本部 開発企画部長）	B 15	静岡鉄道管理局長
〃 （自動車事業部長）	B 16	—————
〃 （鉄道事業本部運輸車両部長）	B 17	浜松工場長
〃 （総合企画本部経営管理部長）	B 18	電気局管理課長
〃 （鉄道事業本部営業部長）	B 19	（元）東京駅長
〃 （新幹線運行本部長）	B 20	東北・上越新幹線総合指 令本部長
〃 （東京圏運行本部長）	B 21	首都圏本部次長兼東京西 鉄道管理局長
監 査 役	B 22	—————
〃	B 23	—————

オ 昭和62年4月1日、国鉄を承継する法人として新会社が発足したが、国鉄時代の職員、土地、建物、車両などはそのまま新会社に引き継がれ、前日まで国鉄が行っていた事業及び業務は、新会社によって間断なく運営されることとなった。

6 本件不採用について

(1) 昭和61年2月15日に停職10か月処分を受けた客貨車区勤務のA7、A8は、同年12月16日に職場復帰をした。そのうちA7は、職場復帰をするとすぐに人材活用センターに発令になった。

その主な業務は、文鎮づくり等であった。

同じく停職12か月処分を受けたA4、A5、A6の3名は、昭和62年2月16日に職場復帰をした。

その主な業務は、文鎮づくり等であった。

また、昭和61年2月6日に停職10か月処分を受けた管理室勤務のA9は、同年12月5日に職場復帰をする予定であったが、体調をこわし入院、翌年1月5日復帰し、人材活用センターに配属になった。

その主な業務は、不用品の運搬、ポスター書きであった。

(2) 昭和62年1月、A9・A4らは、国鉄から配布を受けた意思確認書の用紙の希望順位の1位の欄に「東日本旅客鉄道株式会社」と記入し、それぞれ国鉄に提出した。

(3) 昭和62年2月7日に国鉄は、会社の設立委員会に採用候補者名簿を提出したが、A9・A4らは登載されていなかった。

その理由は、A9・A4らが、それぞれ停職12か月、停職10か月の処分を受けていたからである。

(4) 昭和62年2月16日以降、国鉄は、客貨車区、郡山駅の職員に対して、設立委員会委員長名の採用通知書を交付したが、A9・A4らには交付されなかった。

(5) 昭和62年3月に、国鉄は、A9・A4らに対し「4月1日付、東北雇用対策部勤務を命ずる。郡山雇用対策支所勤務を命ずる。」「昭和61年法律第90号により、日本国有鉄道清算事業団職員とする。昭和61年法律第91号により、再就職を必要とする職員に指定する。」と記載された事前通知書を交付した。

(6) 昭和62年4月1日、A9・A4らは、清算事業団職員として「再就職を必要とする職員」に指定され、清算事業団郡山雇用対策支所（以下「郡山支所」という。）に配属された。

(7) 清算事業団は、清算事業団職員の職業訓練、職業指導・紹介、再就職の開拓等の義務を負っているが、A9・A4らが配属された郡山支所の実際の業務は、行動学習ということで地域施設の見学、週2回のテニス、卓球、企業見学などを行うほかは、自学自習、自己活動が主であった。

また、郡山支所の管理者が行う就職の斡旋については、何回かの職業相談及び求人情報の提供などが主で、再就職の実効はほとんどあがっていない。

(8) 清算事業団に配属されたA9・A4らには、昇給、昇格がなく、乗務員手当など各種手当も支給されていない。また、期末手当についても格差が生じており、例えば、昭和63年夏期手当についてみると、A9・A4らには1.5か月分が支給されたのに対して、会社に採用された者は、2.1か月分が支給された。

(9) 再就職促進法及び昭和62年6月5日の閣議決定「日本国有鉄道清算事業団職員の再就職促進基本計画について」（以下「再就職基本計画」という。）により、昭和62年4月以降、承継法人は、清算事業団職員からの追加募集を数回行ったが、現在まで、本州の清算事業団職員からの追加募集は行われていない。

また、再就職促進法は、平成2年4月1日限り、その効力を失うこと

とされているため（同法附則第2条）、その後の職員の処遇は保障されていない。

7 本件申立における被申立人の出頭状況について

被申立人は、昭和63年9月16日に当委員会会長あてに、「本件につきましては、これまで主張したとおり、証拠調べを行うまでもなく、日本国有鉄道改革法、その他の法令に即して判断されるべきであり、証人尋問を行うまでもなく、すみやかに却下すべきものと考えている。」などの上申書を提出し、申立人申請の証人尋問を行った第6回から第9回までの審問には、すべて欠席した。

しかし、平成元年4月6日、一転して、会社職員を証人とし「国鉄改革の経緯について」などの尋問を行うための立証計画書を提出した。

当委員会は、証人申請を許可し、第11回の審問を実施した。被申立人が事実審理に出席したのは、この第11回審問のみであった。

8 審問再開の申立てについて

本件については、平成元年8月8日をもって審問を終結したが、同年10月12日に至り、被申立人より審問再開の申立てがなされた。

当委員会は再開しないことに決定した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張の要約

ア 昭和62年4月1日に実施された国鉄の分割・民営化は、従来の国鉄を東日本会社等六つの旅客会社と一つの貨物会社、そして新幹線保有機構及び電気通信、情報処理、試験研究の各法人に分割し、旧国鉄は主として清算業務と余剰人員対策を行う清算事業団とする、というものである。この分割・民営化を実施するための法律が、昭和61年11月28日に成立した改革法をはじめとする関連諸法規である。国鉄の分割・民営化は、従来の国鉄の業務やその物的施設を、経営形態と経営規模を変えて承継法人に引き継がせようとするものであり、その職員の身分については、これを国鉄の中から各承継法人が必要とする数の人員を採用するという形式がとられることになった。しかし、その実質は国鉄の職員を各承継法人に所属させる「振り分け手続」に過ぎないというべきである。その採用手続の中核をなしたのが改革法第23条の規定である。

イ 改革法によると、承継法人の設立委員等は、承継法人ごとの職員数等を定めた運輸大臣による基本計画に従い、国鉄を通じて、その職員に対し、労働条件及び採用の基準を提示して職員の募集を行う。これを受けて、国鉄は、その職員に対して承継法人の職員となることに関する意思の確認を行う。さらに国鉄は、設立委員から提示された採用の基準に従い、承継法人の職員となる意思表示をした者の中から、各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等へ

提出し、設立委員等は、この名簿登載者の中から採用の通知をすることになっている(改革法第19条第1・2項、第23条第1ないし第3項)。

憲法第28条の団結権の保障及び労働組合法第7条の規定からして、この採用手続を利用して所属労働組合により差別的取扱いを行ったり、労働組合の活動家に対し不利益取扱いを行ったりして、労働組合の団結を弱体化させることが許されないことは言うまでもなく、このことは、改革法成立の際の参院国鉄改革特別委の附帯決議が「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に特段の留意をすること」としているとおりである。

ウ 国鉄の分割・民営化は、国鉄の行ってきた旅客鉄道事業や貨物鉄道事業等の経営を分割し、両事業の経営組織については、これを株式会社とする(改革法第6条、第8条)というものであるが、これによってその企業としての実態は何等変更を受けるものではない。先に述べたとおり旅客会社も貨物会社も事業及びそれに必要な資産は、すべて国鉄から新会社に承継され、国鉄は清算事業団となって鉄道事業の主体としては消滅するに過ぎず、国鉄の分割・民営化は、企業実態には変更のない企業の分割にほかならないものである。

エ 会社に不採用とされたA9・A4らは、いずれも国労の組合員であるところ、職員の選定手続においては「客観的かつ公正なものとするように配慮するとともに、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に特段の留意をすること」という前記参院国鉄改革特別委の附帯決議にもかかわらず、これに反する歴然とした組合間差別が行われた。

すなわち、昭和62年2月当時国労の組織率は全体として約27%であるが、不採用者に占める国労組合員は71%にもものぼっている。

また、北海道、九州においては、希望者数が定員を上回って大量の不採用者が出たが、その大部分は国労組合員が占めているのに対し、この間、労使共同宣言を締結し、国鉄の分割民営後も争議行為を行わないことを約束して、労働組合としての基本的権利を放棄し、国労解体を目指し、国鉄当局と一体となって国労攻撃を行ってきた鉄道労連は、ほぼ100%の採用率となっている。

希望者数が大幅に下回った本州でも75名の不採用者を作り出し、うち57名が国労の組合員である。

また、本州75名の不採用者中、地域本社だけで不採用者は10名となっており、このうち9名が国労組合員で占めている。そのこと一事をとってみても、国労組合員の不採用が、改革法による採用手続を悪用した被申立人らの国労及びその組合員に対する敵視と攻撃であることが明らかである。

オ 以上のように、本件名簿不登載及び不採用が国労とその組合員に対する敵視と差別に基づき行われたことは明らかであるが、これは、設

立委員が、国鉄当局と一体となり意思疎通して行ったものである。

すなわち、各承継法人は全額国鉄の出資で設立され、設立手続も国鉄が行っており、各承継法人への業務と職員の承継は国鉄の事業の分割であり、さらに、設立委員の採用手続における権限と採用手続における設立委員と国鉄の関係等々からすれば、国鉄と各承継法人そして、国鉄と各承継法人の設立委員とは少なくとも労使関係法の適用の上では、実質的に同一性をもった使用者として扱われるべきであるところ、本件不採用は設立委員と国鉄が一体となって申立人の組合員を承継法人から排除し、申立人組合の弱体化を企図して行ったものである。

カ 以上のように、設立委員によるA9・A4らの不採用は、申立人らの組合員に対するその組合所属と組合活動を理由とする不利益取扱いであり、申立人らを敵視しその団結を弱体化するための支配介入行為である。

よって、これらの行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するので、請求する救済の内容とおりの命令を求める。

(2) 被申立人の主張の要約

ア 国鉄の分割・民営化に伴い会社等の承継法人が設立されるに当たって、

(ア) 国鉄は清算事業団に移行し、国鉄の従業員も、承継法人に新規採用されるものを除き、すべて清算事業団の従業員に移行することとされていたこと。

(イ) 新たに会社等の承継法人が特別法に基づいて設立されるが、それ等は国鉄の事業や権利、義務等を当然に包括的、かつ一括して引き継ぎあるいは承継するわけではなく、特別法の定めに基づく諸手続きを履践したうえ、その手続きの対象となったもののみを個別的に引き継ぎ、あるいは承継することとされていたこと。

(ウ) 承継法人の従業員となるべき者は、改革法第23条の手続きによって新規採用されるが、名簿の作成は国鉄が独立した立場で、その判断と責任とにおいて行い、かつ、その名簿に基づく採否の決定は設立委員が同じく独立した立場で、その判断と責任において行うこととされ、承継法人は改革法第23条第3項に基づきその結果を受け入れるだけとされていたこと。

(エ) 承継法人に新規採用される者は、上記(ア)のように国鉄の従業員が原則的に清算事業団の従業員に移行することになっていた関係から、国鉄を退職することとされていたこと。

(オ) 国鉄と設立委員とが対等な協力者の立場で独自にそれぞれの職務を行うこととされていたこと。

等から明らかなどおり、承継法人の従業員の採否については設立委員や国鉄が、それぞれ法定手続きに従って行ったもので承継法人がその責任を問われる謂れがないものであり、その意味において当事

者適格を有さないものである。

なお、承継法人の従業員の採否について、承継法人がその責任を問われる謂れがないことについては、本件と類似の事案である、過度経済力集中排除法の指定を受けた電気事業者が電気事業再編成令に基づいて新電力会社を設立しこれに事業を承継せしめた際に、特定の従業員を引継ぎ従業員名簿等に登載しなかったため、新電力会社の従業員とならなかった者等が、新電力会社に対して従業員たる地位の確認等を求めた訴訟に対する最高裁判所の判例（東京電力に対する昭和50年7月17日付第1小法廷判決、東北電力に対する昭和55年4月8日付第3小法廷判決）などからも明らかである。

また、被申立人とA9・A4らとの間には何等雇用に関する実態がないことはもとより、被申立人はそれらの者に対して使用者としての権限を行使し得る何等の関係にもないものであるから、被申立人は労働組合法第7条にいう使用者に当たらない。

イ 労働組合法第7条第1号の不当労働行為が成立するためには、不利益取扱いがあったこと及びその取扱いを受けた者が正当な組合活動を行ったことが、それぞれ要件とされているばかりでなく、当該不利益行為と正当な組合活動との間に因果関係が存在していなければならないから、仮に不利益取扱いを受けた者から、正当な組合活動を行ったという主張がなされても、当該組合活動と不利益取扱いとの因果関係について具体的な主張が行われぬ限り、労働委員会規則第32条第2項第3号の要件を満足しないことは明らかである。

しかるに、本件申立てにおいては、何等具体的主張を行わず、補正もなされていないので、労働委員会規則第34条第1項第1号に該当すると言わざるを得ない。

ウ 本件申立ては、当事者適格を有さない者を被申立人としてなされているものであるが、被申立人としての適格を有さない者が不当労働行為の主体となり、その責任を問われるなどということはありません。本件申立ては、単に当事者適格の点において問題があるというにとどまらず、申立人らの主張する事実が被申立人との間で不当労働行為を構成する事実たり得ないという点において労働委員会規則第34条第1項第5号に該当するものである。

エ 承継法人が設立に際し、自らの判断と責任とで上記の採用手続によらずに従業員を新規採用するなどということは法律上許されておらず、ましてや設立委員さえも国鉄がその判断と責任とで作成した職員採用候補者名簿によることなく、同名簿に登載されていない者を承継法人の従業員に採用することは法律上許されていなかったのだから、承継法人が同名簿に登載されていない者を採用するなどということは法律上許されていなかった。

それ故、被申立人に対し、A9・A4らにつき「昭和62年4月1日

をもって……社員に採用したものとして取り扱う」ことを求めている本件申立ては、その請求にかかる救済の内容が「法令上……実現することが不可能であることが明らか」と言わざるを得ない。

よって、本件は労働委員会規則第34条第1項第6号の事由に該当する。

オ 本件申立ては、A9・A4らにつき「昭和62年4月1日をもって……社員に採用したものとして取り扱う」ことを求めているものであるが、従業員の採用、不採用に関しては、不当労働行為の成立する余地がなく、特に我が国の法制上、使用者が契約自由の原則に基づき採用、不採用の自由を有していることは当然である。

したがって、使用者に対し新規採用を強制するなどということは我が国の法制上、労働委員会のみならず、何人にも認められていないところであるが、特に、労働委員会の場合には、労使関係の秩序回復のために必要な範囲で原状回復を命じ得るにとどまり、新しく権利関係を創設したり、一方当事者にそのようなことを命じたりすることは、その権限を超えるものであるから本件申立ては、労働委員会に対し権限を超える救済を求めているものとして却下を免れないものである。

また、申立人らは本件において、その主張にかかる賃金差額の支払いについても救済を求めているが、かかる申立ては不当労働行為（正確には、申立人らが不当労働行為であると主張している行為）に起因する損害について賠償を請求しているものと言わざるを得ない。

しかし、不当労働行為救済制度の趣旨は団結権の侵害を排除して原状回復をすることにつきるものであり、上記のような損害賠償を認容することは、労働委員会の原状回復の命令の範囲を逸脱するものというべきであるから、その点においても労働委員会に対し、権限を超える救済を求めているものとして却下を免れないものである。

2 当委員会の判断

(1) 被申立人適格について

まず、改革法、その他の関連法に基づいて、国鉄がA9・A4らを新会社の職員となるべき者の名簿に登載せず、設立委員が採用通知を発しなかったことについて、被申立人の被申立人適格につき検討する。

ア 改革法に基づく採用手続き

(ア) 改革法上、設立委員の承継法人への採用権限については、前記第1の5の(1)のアで認定のとおり、改革法第23条により、①承継法人の設立委員等は、国鉄を通じてその職員に対し、労働条件及び採用の基準を提示して職員の募集を行い（第1項）、②国鉄はこれに応じて承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認したうえ、採用の基準に従って承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出し（第2項）、③設立委員等は、その名簿に記載された国鉄職員のうちから選定した者に採用す

る旨を通知し、通知を受けた者が承継法人成立時に、その職員として採用される（第3項）、と規定されている。

これらのことは、採用手続きの主体が設立委員にあり、かつ採用行為についての最高かつ究極の意思決定権者が設立委員であることを意味するものであること。

- (イ) また、設立委員は、前記第1の5の(2)のイ及びウで認定のとおり、分割・民営化に伴う承継法人の職員採用に際して、昭和61年12月の第1回及び第2回設立委員会において、その労働条件及び採用基準を決定した。このうち採用基準は、設立委員から6項目が示されたが、その第3項は「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」という抽象的なものであり、その具体的判断基準は、前記第1の5の(2)のオで認定のとおり、国鉄が、採用候補者名簿の作成に当たって、職員管理調書の記載対象期間である昭和58年4月1日以降に通告のあった停職6か月以上、または停職2回以上の処分を受けた者については、採用基準に該当しないとの基準を設けた。

このように、設立委員は承継法人の職員の採用についての具体的判断部分については、国鉄に一任した事実があること。

- (ウ) 前記第1の5の(2)のオないしキで認定のとおり、実際、国鉄はこの採用基準に基づき、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、国鉄から提出された名簿のとおり、登載者全員を会社への採用内定者に決定し、同月16日以降、設立委員会委員長名の通知を国鉄を通じて、採用内定者に交付したこと。
- (エ) さらに、前記第1の5の(1)のウの(ア)で認定のとおり、参院国鉄改革特別委で運輸大臣は、承継法人の職員の選定をする国鉄当局の立場を「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基準に従って、国鉄当局が行うわけではありますが、この国鉄当局の立場と申しますものは、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。」と答弁していること。

以上の事実から、改革法は設立委員に対して承継法人の職員の採用について独立した権限を付与したと解するのが相当であり、かつ、設立委員も自らの判断と責任のもとで労働条件、採用基準を決定し、採用者を決定したものと認定できる。

また、改革法施行規則第12条の規定では、設立委員への職員採用候補者名簿提出に際し、国鉄が「当該名簿に記載した職員の選定に際し

判断の基礎とした資料を添付するものとする。」とされていた。

さらに、鉄道会社法附則第2条によると、設立委員は発起人の業務を行うとともに「改革法第23条に定めるもののほか、当該会社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。」とされているのであるから、これらは、国鉄の職員採用候補者名簿に対する是正措置も設立委員の権限として行い得たと認定できるものである。

したがって、設立委員が採用決定の基礎とした国鉄の名簿作成行為は、運輸大臣答弁からも明らかなように、設立委員の指導監督のもとに行われた設立委員の補助者または補助機関としての行為であったと認められる。

次に、設立委員の職員採用に関する行為と承継法人の関係について検討すると、この点につき、前記第1の5の(1)のアで認定したとおり、改革法第23条第5項は「職員の採用について……設立委員がした行為は、……当該承継法人がした行為……とする」と規定されている。

したがって、国鉄が設立委員の代行として行った承継法人の職員となるべき者の選定行為は、すなわち、設立委員の「職員の採用について」行った行為であり、その効果は改革法第23条第5項により承継法人に帰属すると認められる。

よって、承継法人の職員となるべき者の選定行為を国鉄が行い、この選定行為に不当労働行為が存在するとすれば、それは設立委員の代行として行われたものであるから、国鉄の上記不当労働行為は、すなわち、設立委員の不当労働行為と認められる。その行為は、改革法第23条第5項により承継法人に帰属するから承継法人としての被申立人は、不当労働行為上の責任を負うべき使用者として被申立人適格を有するものと認められる。

なお、被申立人は、改革法第23条第5項の規定については、設立委員の行う職員の募集、労働条件及び採用基準の提示、採用の通知等、改革法第23条に明確に定められた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り、被申立人の主張は失当である。

イ 国鉄と承継法人の実質的關係

次に国鉄と承継法人の実質的關係から、被申立人の被申立人適格について検討する。

(ア) 前記第1の5の(4)のアで認定のとおり、実施計画に基づいて、会社は、事業に用いる車両・物的施設などの資産その他の権利などの他、長期債務の一部を国鉄から承継していること。

(イ) 前記第1の5の(1)のア、ウの(ア)、及び(2)のカで認定のとおり、

新会社の職員は、すべて、元国鉄職員からなり、さらに同5の(4)のエで認定のとおり、新会社の常勤役員も多くは国鉄の役員及び職員で占められていること。

(ウ) 前記第1の5の(1)のイの(イ)及び(ウ)で認定のとおり、会社の職員として採用される者の退職手当については、会社を退職する時に、国鉄の職員としての在職期間を通算して支給することとされ、また、国鉄が行った懲戒処分の効果は、会社に採用された後もその効果が継続し、まだ行われていない懲戒処分については、清算事業団の代表者またはその委任を受けた者が行うこととされていること。

(エ) 前記第1の5の(4)のオで認定のとおり、昭和62年4月1日、国鉄を承継する法人として新会社が発足したが、前日まで国鉄が行っていた事業及び業務は、新会社によって間断なく運営されることとなったこと。

(オ) 前記第1の5の(1)のイの(エ)、及び6の(9)で認定のとおり、再就職促進法第20条及び再就職基本計画によれば、会社の設立後の職員の採用について、元職員である清算事業団職員を優先的に採用しなければならないと規定されていること。

以上の事実によれば、承継法人の職員採用は、一般的な労働者の新規採用とは形式的にも実質的にも異なっていることが認められる。

そして、上記(ア)ないし(オ)の事実、承継法人の設立に当たり国鉄が財産を出資し、唯一の株主となったことを加味して考慮すると、国鉄が改革法等の立法措置により分割・民営化され、国鉄と承継法人との間の法人格及び企業体の性格は変化しているものの、被申立人は、国鉄と実質的同一性を有するものと認められる。

したがって、被申立人と国鉄との実質的關係からみても国鉄の職員の選定名簿作成行為に不当労働行為が存在したとすれば、被申立人に被申立人適格があるものと判断せざるを得ない。

なお、被申立人は、承継法人の従業員の採否について、承継法人がその責任を問われる謂れがない旨主張し、本件と類似の事案に対する最高裁判所の判例（東京電力に対する昭和50年7月17日付第1小法廷判決、東北電力に対する昭和55年4月8日付第3小法廷判決）を援用するが、上記事案はいずれも、承継法人に引き継がれるべきと主張した従業員らはすべて、引継ぎ当時すでに解雇され、そのうえ、ある者は裁判上の和解をしていたり、解雇を承認していたり、任意退職していたりしていたもので、本件とは事案を全く異にし、本件に適用することは適当でないと判断する。

(2) 本件不採用の不当労働行為性について

ア 停職処分

前記第1の4の(2)のアの(ウ)、イの(ア)、及び6の(3)で認定したところによれば、A4らは「職場闘争」を理由として、停職10か月また

は、停職12か月の2.15処分を受けたこと、A9は「職場離脱」を理由として、停職10か月の2.6処分を受けたこと、国鉄が承継法人の職員採用候補者名簿を作成するに当たってA9・A4らを登載しなかったのは、同人らが停職10か月の処分または、停職12か月の処分を受けていたことによるものであることが認められる。

そこで、まず、A9・A4らの2.15処分及び2.6処分について検討する。

(ア) A4らの2.15処分

- ①「点呼の厳正な執行」についての是正内容は、前記第1の4の(1)のアの(キ)で認定したとおりであるが、国鉄は、仙台地本及び分会に対して、何等事前協議のないままに、点呼場所等の変更を一方的に実施に移した。分会は仙台地本の指示・指令に基づき、一方的な点呼場所の変更に応じられないとして国鉄に申入れを行ったが、その後、何ら協議が行われぬままに強行され続けたこと。
- ②「点呼の厳正な執行」の変更内容には、「8時30分出勤、10分の着替え、8時40分点呼を8時30分出勤、即点呼」とするものも含まれており、従来行われてきた労使慣行を否定するものであったこと。
- ③前記第1の4の(1)のアの(ア)、(イ)及び(カ)で認定のとおり、国鉄は、分割・民営化に向けて「33項目の是正」、「時間内入浴の規制・禁止」、「昭和58年から昭和60年にかけての職場の合理化」などの是正を行ってきたところであり、この「点呼の厳正な執行」もその一環としての是正措置であったこと。
- ④これら①ないし③等の理由から「点呼の厳正な執行」に対して、私服での点呼、座ったままでの点呼、及び8時30分チャイムが鳴ってから詰所を出て、点呼場に向かう等の抗議行動、並びに、前記第1の4の(1)のアの(エ)で認定のとおり、点呼の際「団交確認守れ」等といった行動を行うことがあったが、これらの抗議行動は、すべてA4らの私的な行動ではなく、国鉄の分割・民営化反対のための仙台地本等、国労としての取組みであったことからするとやむを得ない面があり、また、これら抗議行動による業務への影響はさほどなかったことが認められること。

以上の理由及び前記第1の3で認定したように、国鉄の分割・民営化をめぐる、国労と国鉄が対立した時期に、前記第1の4の(1)のアの(コ)で認定のとおり、分会が高い組織率をもって分割・民営化反対の活動を行い、その中で、A4らは分会の役員として国労の方針に従って活発な活動をしていたこと等を併せ考えると、A4らの2.15処分は、国鉄が、分割・民営化に反対していた国労を嫌悪して、その弱体化を目的とした不当な処分であると解するのが相当である。

なお、前記第1の4の(2)のアの(エ)で認定のとおり、A4らは、2.15処分を不服として、福島地方裁判所郡山支部に雇用関係存続確認訴訟を提起したが、「訴訟を取り下げた方が新会社採用に向け心証がよくなる。」との仙台地本の指導等を受け、昭和61年12月訴訟を取り下げた。このことは、処分の正当性を認めたものではなく、雇用の継続を期待してなされたものであったことが認められるが、同人らは結果的に不採用になった。

(イ) A9の2.6処分

- ①「職場離脱」についての事実は前記第1の4の(1)のイの(カ)で認定したとおりであるが、A9が職場離脱をした後、すぐに助役が詰所に入ってきたり、A9が詰所を離れている間、8名の管理者が詰所に出入りしたという不自然な状態があったこと。
- ②A9が職場離脱をしていた42分の間に、駅の業務に支障をきたした具体的事実がなかったこと。
- ③前記第1の4の(1)の(ア)ないし(エ)及び別表で認定のとおり、A9は、国労の役員及び活動家として、国鉄の分割・民営化反対の立場からワッペン着用等の闘争を行っており、国鉄はA9の行動には特に注目していた事実があったこと。
- ④前記第1の4の(1)のイの(エ)で認定のとおり、A9が「職場離脱」を現認される5か月程前、A9の兄からA9に対して「郡山駅の中で、病院から配転になったものを首にするという動きがある。多分お前しかいないと思うから気をつけろ。」との電話があったこと。

以上の理由、並びに、前記第1の4の(2)のイの(イ)で認定のとおり、4時間以上の職場離脱したA15が減給10分の1、1か月の処分、4時間56分の職場離脱をしたA16が訓告という処分を受けていること、及び、A15らは国労の執行部の経験がないことを併せ考えると、A9の2.6処分は、前記第1の3で認定したように、国鉄の分割・民営化をめぐり国労と国鉄が対立している時期において、同人が国労の役員及び活動家であるがために、国鉄は職員離脱の現認を意図的になし、それに基づいて著しく重い不当な処分をなしたことが認められ、これは、国鉄が分割・民営化に反対していた国労を嫌悪して、その弱体化を目的とした処分であると解するのが相当である。

イ 本件不採用

次に、A9・A4らが、停職12か月または停職10か月の処分を受けたことにより職員採用基準第3項に該当しないとして職員採用候補者名簿に登載されず、被申立人に採用されなかったことについて検討する。

(ア) 国鉄の労使関係

前記第1の3の(1)の(ア)で認定のとおり、国労は、かねてから、

国鉄の分割・民営化反対の立場をとり、この方針に基づき一貫した組合活動を行ってきた。

一方、昭和57年以降、前記第1の3の(2)のAないしUで認定のとおり、国鉄は、ヤミ慣行等是正に取り組まざるを得ない事情にあった。

そして国労は、国鉄のヤミ慣行等是正の動きに対抗して、これを、これまで職場で確立していた慣行を無視した業務命令であるとして、時間内入浴、ワッペン着用、点呼拒否などの闘争を行ったため、以来、労使の対立が深刻化していった。

その後も、国労は、前記第1の3の(2)のI、及び(3)で認定のとおり、余剰人員調整策などをめぐって国鉄と対立し、現場協議協約及び雇用安定協約の更新ができないほど深刻な対立が発生した。

さらに、前記第1の3の(1)のO、(4)ないし(6)、及び(9)で認定のとおり、国鉄は、分割・民営化を念頭において、進路アンケート調査、労使共同宣言の締結、広域異動等の諸施策を実施したのに対し、動労らは、これに全面的に協力する方針をとるとともに、改革労使協の結成や第2次労使共同宣言を締結するなど一層労使協調路線を深めていった。

一方、国労は、分割・民営化反対の方針を堅持し、アンケート調査への協力拒否、労使共同宣言の締結拒否、広域異動に対しての団体交渉の要求などで対抗し、国鉄と国労との対立は一層深刻さを増した。

このように深刻な労使関係に至ったのは、労使双方が歩み寄りの姿勢を欠いたものであり、国鉄の国労への対応と、国労の独自の方針に固執した態度に起因するものであると認められる。

なお、前記第1の4の(1)のA及びIで認定のとおり、A9・A4らの所属する客貨車区及び要員分室においても、国鉄と国労の労使間の対立は深刻なものがあった。

(イ) 国労に対する差別

分割・民営化に絡んで国鉄と国労との深刻さが増す中で、前記第1の3の(10)で認定のとおり、国鉄は、動労との労使協調路線を定着させることは大変有益であるなどとして、昭和50年のスト権スト202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する部分のみを取り下げた。

また、前記第1の3の(12)のAないしUで認定のとおり、B2職員局次長は、動労東京地本各支部三役会議に出席し、国労委員長に対する嫌悪を表明、不当労働行為を行うことをほのめかす発言をした。さらにB3総裁は、動労らの大会に出席し、労使協調路線をとったことを評価する発言をし、また衆院国鉄改革特別委においては、労使共同宣言に調印をしない国労に対する嫌悪の答弁を行った。

さらに、職員管理調書の内容については前記第1の3の(7)のA

ないしウで認定したとおりであるが、当該調書の調査対象期間が昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までの3か年と限定されているにもかかわらず、とくに特記事項の労働処分は、発令日ベースではなく、通告日ベースで記入することとし、かつ、昭和58年7月2日処分通知を行った「58.3闘争」から記入することとされていた。このことは、国労と同様の行動をしていた動労が、昭和57年12月から労働処分の対象となる争議行為等を一切放棄した直後以降の労働処分について評価されることになっていることから判断すると、職員管理調書の評定の上で、ことさら、動労の組合員を有利に取り扱うためのものであったことが推認される。また、調査対象期間が昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとなっていることは、現場協議制度が破棄され、国鉄との間にあつれきが生じ、一貫して分割・民営化に反対する方針をとっていた国労に所属する組合員にとっては、不利に取り扱われやすいものがあったことが認められる。

また、人材活用センターの状況については、前記第1の3の(8)のAないしウで認定したとおりであるが、同センターの設置により、余剰人員を特定化し、国労組合員を集中的に配置したことが認められる。とくに、同センターの設置の時期と時を同じくして、国労組合員の大量脱退が始まったことから考えると、国鉄は同センターを利用して、国労脱退工作进行を展開したことが推認される。

さらに、不採用者の状況については前記第1の5の(3)で認定したとおりであるが、本州での不採用者75名中57名が国労組合員であり、また地域本社管轄での不採用者10名中9名が国労組合員であることからして、国労とその他の組合との間には、顕著な外形的な差別が認められる。

これらのことからすれば、国鉄は、分割・民営化に協力してきた動労らを高く評価し、一方、分割・民営化に反対する国労を強く嫌悪し、上記の差別をしていたことが認められる。

(ウ) 不採用の不利益性

前記第1の6の(6)ないし(9)で認定したとおり、A9・A4らは、清算事業団職員として郡山支所に配属された。

清算事業団の職員は、再就職促進法が平成2年4月1日限り効力を失い、その後の処遇については、特段の法律上の規定がなく明確でないことから、将来に大きな不安を抱いている。

また、会社に採用された者と比較して、昇給、昇格、期末手当などの各種手当などの経済面での不利益があるうえ、同人らに対する再就職のための業務も不十分で、大半の時間を自学自習、自己活動を命ずるなど、実際には放置した状態にあり、精神的な苦痛を被っている。

以上のことから、A9・A4らは、清算事業団における3年間の

身分の保障を得たとはいえ、実質的には被整理理解雇者に準ずるもの
と言えるものである。

(エ) 本件不採用の不当性

A 9・A 4らに対する停職処分の詳細については前記アで判断した
とおりであり、A 4らに対する処分はすべて労働処分であること
及びA 9に対する処分も他の例に比較し重きに失する処分であるこ
とも前記のとおりである。

そこで、本件不採用が正当なものか否かについて検討すると、改
革法の成立に際し、前記第1の5の(1)のウの(イ)で認定のとおり、
参院国鉄改革特別委において「各旅客鉄道株式会社等における職員
の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとする
よう配慮するとともに、本人の希望を尊重し所属労働組合等による
差別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、かつ、設立委員が提示した採用基準第3項には「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」と規定されているにもかかわらず、国
鉄は、職員の技術の優劣や実績等を見ることなく専ら、組合員とし
ての行動のみを重視したと認められる。

そして、本件不採用が、停職処分を理由としていると認められる
以上、本件不採用は、既に処分の済んでいる事実につき二重の処分
が行われたとも考えられる。

したがって、A 9・A 4らに対する2.15処分及び2.6処分は不当
なものであり、かつ、前記第1の4の(2)のアの(エ)で認定のとおり、
A 4らはその効力を争っていた経過等からすると、国鉄がA 9・A
4らをこの職員採用基準第3項に該当しない者としたことの妥当性
は認められず、国鉄が同人らをその国労組合員としての活動を理由
として不当に取り扱ったと考えざるを得ない。

以上、(ア)ないし(エ)を総合的に判断すれば、被申立人らが、A 9・
A 4らを採用しなかったことは、結局、同人らが国労組合員であるこ
と及び活発な組合活動をしていたことを嫌悪し、採用手続に藉口して
新会社への採用から排除したものであって、それにより、同人らは経
済的及び精神的不利益を受け、また、これによって申立人組合が受け
た組織的動揺も少なくないものであるから、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められる。

ウ 具体的主張

被申立人は、申立人らが、不当労働行為の救済申立てをなすに当た
り、不当労働行為を構成する事実について可及的に具体的に主張すべ
きであるが、これにつき、具体的に事実の主張もなさず、不備の補正
もされていないので、労働委員会規則第34条第1項第1号に該当し、

却下すべきである、と主張するが、本件申立ての「不当労働行為を構成する具体的事実」の内容については、審査の過程の中で十分主張立証され、これにより前記イのとおり判断したものである。

また、前記アは、申立人らの主張立証により認められたところであるが、被申立人は、その機会が十分与えられたにもかかわらず、以上の点につき、具体的な反論、反証を行わなかったことを付言する。

3 救済方法及び法律上の根拠

以上のとおりであるから、原状回復措置として、当委員会は被申立人に対し、主文第1項、第3項及び第4項の命令を発することとした。

また、本件組合員の就労すべき職場、職種の決定については、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が適切と考えるため、主文第2項のとおり命ずることとした。

なお、被申立人は、改革法第23条の手続きからして、国鉄がその判断と責任とで作成した職員採用候補者名簿に登載されていない者を、承継法人が採用することは法律上許されていなかったものであり、被申立人に対して「昭和62年4月1日をもって…社員に採用したものとして取扱う」ことを求めている本件申立ては、その請求にかかる救済の内容が法令上実現不可能であること、また、そのことは、被申立人の採用の自由を侵害していること、さらに、「賃金差額」の支払いについても救済を求めているが、これは損害賠償の請求であることなど、いずれも不当労働行為救済制度の趣旨からして、労働委員会の権限を超える救済を求めるものであり、却下すべきであると主張する。

しかし、改革法第23条は、昭和62年4月1日に国鉄が承継法人等に分割・民営化される過程における職員採用の方法を定めたものであり、改革法が労働組合法の適用を排除するものでないことは明らかである。

したがって、職員の採用過程において不当労働行為が存在すれば、労働委員会はこれを救済することができることは当然である。

なお、名簿に記載されていない職員について、改革法に基づかない採用が可能であることは、被申立人が昭和62年4月以降、職員の追加採用をしていることから明らかである。

また、労働委員会の救済命令は、不当労働行為の主体である使用者に一定の事実上の作為、不作為を命じることで、団結権に対する侵害を可能な限り排除し、不当労働行為が存在しなければ生じなかつたであろう状態への回復を図るものであり、これは、単に不当労働行為に該当する行為の撤回を命ずることのみに限定されることなく、事件の実情に即した実効性のある救済方法をも取り得るものであるから、本件申立ての端的な原状回復措置としては、事実上本件組合員6名を採用したものとして取り扱うよう被申立人に命ずること、及び、賃金額において不利益が生じていることが明らかであるので、原状回復としての金銭上の支払いを命ずることが最も実効性のある救済方法であると判断し主文の措置を命じたものであり、こ

これは当委員会の権限に属するものである。

さらに、本件採用、不採用は、いわゆる新規採用、不採用とは性質を異にし、国鉄職員の振分けの意義を有するものであり、かつ国鉄と承継法人の間には実質的同一性があることは、前記2の(1)のイで判断したとおりであるから、このような場合において不当労働行為が存在すると認められるとき、その原状回復措置として救済命令を発することは、労働委員会の裁量権の範囲であり、採用の自由の法理に抵触するものではない。

なお、申立人らは陳謝文の交付及び掲示を求めているが、主文第4項をもって足りると考え、陳謝文の掲示については、これを棄却することとした。

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10月24日

福島県地方労働委員会
会長 中村嘉吉

(別表 略)