

静岡、昭62不1、平元.12.27

命 令 書

申立人 国鉄労働組合
申立人 国鉄労働組合静岡地方本部
被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A1を昭和62年4月1日付けで被申立人の職員として採用したのものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、A1に対し、昭和62年4月1日以降就労させるまでの間、同人が受け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から実際に支払われた賃金額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

国鉄労働組合
執行委員長 A2様
国鉄労働組合静岡地方本部
執行委員長 A3様

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役 B1

当社が、貴組合所属の組合員A1を昭和62年4月1日付けで採用しなかったことは、今般、静岡県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、当社は、直ちに命令主文の措置をとることを誓約いたします。

平成 年 月 日

- 4 申立人ら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) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、「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。）及び「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」（昭和61年法律第88号。以下「鉄道会社法」という。）に基づき、昭和62年4月1日に設立された日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（改革法第11条第2項に規定する承継法人をいう。以下同じ。）の一つで、肩書地に本

社を置き、本州の東海地域を中心として主に鉄道事業を営む株式会社である。

なお、会社には、静岡市に静岡支社がある。

- (2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月5日に結成され、昭和62年3月31日までは、国鉄の職員などで組織した労働組合であったが、同年4月1日以降は、承継法人並びに改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（昭和61年法律第90号。以下「清算事業団法」という。）に基づき設立された日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）の職員などで組織する労働組合であり、本件審問終結時の組合員数は、約3万8,000名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合静岡地方本部（以下「国労静岡地本」という。）は、昭和25年11月16日に結成され、昭和62年3月31日までは、国鉄の静岡鉄道管理局の職員などで組織した労働組合であったが、同年4月1日以降は、会社の静岡支社、同エリア内の新幹線運行本部などの関係各業務機関、日本貨物鉄道株式会社静岡支店及び清算事業団静岡雇用対策室などの職員で組織する労働組合であり、肩書地に本部を、下部組織として国労静岡地本沼津支部（以下「沼津支部」という。）など8支部を置き、本件審問終結時の組合員数は、約800名である。
- (4) 会社には、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。昭和62年2月に結成され、組合員数は約13万名。）に所属する東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労」という。）と日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。昭和62年2月に結成され、組合員数は約2万8,000名。）に所属する東海鉄道産業労働組合（以下「東海鉄産労」という。）などの組合がある。

なお、上記組合が結成される前に、国鉄には国労のほかに、国鉄動力車労働組合（昭和26年5月23日結成。以下「動労」という。）、鉄道労働組合（昭和43年10月20日結成。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。）などの組合があった。

2 国鉄改革の経緯

- (1) 昭和56年3月16日、内閣総理大臣の諮問機関である第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）が発足した。

臨調は、同年7月10日に第1次答申、同57年2月10日に第2次答申、同年7月30日に「行政改革に関する第3次答申」（以下「基本答申」という。）を政府に提出した。この基本答申には、国鉄再建のため5年以内に国鉄の事業を分割・民営化し、また、そのような新形態に移行するまでの間、とるべき措置として職場規律の確立、新規採用の停止、貨物営業の合理化など緊急11項目の提言が含まれていた。

- (2) 昭和57年9月24日、政府は基本答申を受けて、当面緊急に講ずべき対策として、上記基本答申の11項目と同内容の「緊急対策10項目」を閣議決定し、同日、国鉄事業の再建は国家的課題であり、総力を結集してこ

れに取り組む、との声明を発表した。

- (3) 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」が制定された。この法律に基づき、同年6月10日、国鉄事業の効率的な経営形態樹立のための方策を検討するため、内閣総理大臣の諮問機関として国鉄再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が設置された。同年8月2日、同委員会は、国鉄のもとでもできるかぎり経営の悪化を食い止めるため、緊急の措置が必要であるとして、経営管理の適正化（職場規律の確立など）、営業収支の改善及び債務増大の抑制（要員削減など）などを内容とした第1次緊急提言を政府に提出した。

また、同59年8月10日、監理委員会は、第2次緊急提言を政府に提出した。この内容は、現行の経営形態では国鉄事業の再建は不可能であり、基本的には分割・民営化の方向で再建の具体的方策を検討する必要があるとし、当面緊急に措置すべき事項として要員削減など4項目を実施する必要があると提言されていた。

- (4) 昭和60年7月26日、監理委員会は、国鉄経営が破綻した原因は、公社という制度のもとで全国一元的な運営を行ってきたことにあり、国鉄事業を再生させるには、同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」と題する最終答申（以下「監理委員会答申」という。）を政府に提出した。

監理委員会答申の内容は、以下のとおりであった。

- ① 国鉄の旅客鉄道部門を6地域に分割する。
 - ② 貨物部門は切り離して全国1社制とする。
 - ③ 新幹線は別主体が一括保有して、これを旅客会社に貸付け、研究所などを独立させる。
 - ④ 分割・民営化の実施時期を昭和62年4月1日とする。
 - ⑤ 新事業体の適正要員は、旅客鉄道事業15万8,000名、バス事業1万名、貨物部門・研究所など1万5,000名、合計18万3,000名とする。
 - ⑥ 約9万3,000名の余剰人員については、旅客会社に約2割程度の3万2,000名を上乗せし、上乗せ要員以外の余剰人員の解消策として分割・民営化前に約2万名の希望退職者を募集し、残りの約4万1,000名を分割・民営化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（現在の清算事業団の意、以下同じ。）に所属させ、3年間で転職させる。
- (5) 昭和60年10月9日、国鉄は、分割・民営化を前提とした職員8万6,200名の削減方針を発表し、国鉄の各組合に提案した。
- (6) 昭和60年10月11日、政府は、国鉄改革の時期を同62年4月1日とし、このための法律案を次期国会に提出することを閣議決定した。
- (7) 昭和61年2月から3月にかけて政府は、次の法律案を閣議決定し、第104回国会に提出した。
- ① 日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度にお

いて緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和61年法律第76号）

- ② 改革法
- ③ 新幹線鉄道保有機構法（昭和61年法律第89号）
- ④ 鉄道会社法
- ⑤ 清算事業団法
- ⑥ 日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法（昭和61年法律第91号。以下「再就職促進法」という。）
- ⑦ 鉄道事業法（昭和61年法律第92号）
- ⑧ 日本国有鉄道改革法等施行法（昭和61年法律第93号）
- ⑨ 地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律（昭和61年法律第94号）

このうち、国鉄職員の希望退職者募集を主な内容とする上記①の法律は、同61年5月21日に成立したが、残りの上記②ないし⑨の法律（以下「国鉄改革関連8法」という。）案は、衆議院の解散により廃案となったが、その後、第107回国会に再提出された。

- (8) 昭和61年10月9日、衆議院（第107回国会、以下同じ。）の国鉄改革に関する特別委員会議事録第5号によれば、承継法人の設立時の要員体制について、運輸大臣は、「……関連事業等を運営する場合に、その分野に従事し得る要員をも含み、同時に離職者の数をできるだけ減らしたいということから算定しております。」と答弁した。
- (9) 昭和61年10月20日、衆議院の国鉄改革に関する特別委員会議事録第7号（その一）によれば、運輸大臣は、「基本計画の定める承継法人の職員数は、鉄道業務そのものからみれば約2割の余分な人員を抱えてスタートする。」と答弁した。
- (10) 昭和61年10月21日、衆議院の国鉄改革に関する特別委員会において、国鉄総裁は、「労使共同宣言に調印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いうことでございます。」と答弁した。
- (11) 昭和61年11月25日、運輸大臣は、参議院（第107回国会、以下同じ。）の国鉄改革に関する特別委員会において、「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。
- (12) 昭和61年11月28日、国鉄改革関連8法が国会で成立した。なお、参議院の国鉄改革に関する特別委員会は、国鉄改革関連8法の法案採決に際し、「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。」を含む13項目の付帯決議を行った。

(13) 昭和61年12月4日、国鉄改革関連8法は公布され、同日施行された。改革法の主要な内容は、以下のとおりである。

ア 国鉄による鉄道事業の経営が破綻し、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と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ものとする。(改革法第1条)

イ 旅客鉄道事業、貨物鉄道事業などを分割・民営化し、承継法人に引き継がせる。(改革法第6条ないし同第11条)

ウ 国鉄長期債務などの承継法人への承継(改革法第13条)

エ 国鉄は清算事業団に移行し、同事業団は、承継法人へ承継されない残余の資産・債務などの処理業務と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臨時に行う。(改革法第15条)

オ 運輸大臣は、国鉄の事業等の承継法人への適正かつ円滑な引継ぎを図るため、閣議の決定を経て、そ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定め、この基本計画に従い国鉄に実施計画を作成すべきことを指示し、運輸大臣の認可した実施計画により国鉄の事業等を承継法人に引き継がせる。(改革法第19条、同第21条及び同第22条)

カ 承継法人の職員は、設立委員等が国鉄を通じ、国鉄の職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用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、設立委員等が同名簿に登載された者の中から採用する。(改革法第23条)

キ 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。(改革法第23条)

ク 国鉄の改革は、昭和62年4月1日に実施する。(改革法第5条)

3 設立委員による承継法人の職員の採用手続

(1) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、6旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社及び新幹線鉄道保有機構の設立委員を任命した。

同月11日、6旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の第1回設立委員会(以下「設立委員会」という。)において、次のとおり承継法人の職員採用基準を決定した。

- 「1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。(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」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 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。

(以下省略)」

- (2) 昭和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」(以下「基本計画」という。)を閣議決定した。

基本計画によると、国鉄の職員のうち承継法人の職員となる者の総数は21万5,000名であり、そのうち会社の職員数は2万5,200名とされた。

なお、基本計画による人員枠は、前記監理委員会答申に沿って、おおむね業務遂行に必要な人員の2割増しで決定された。

- (3) 昭和61年12月19日、第2回設立委員会において、承継法人の職員の労働条件が決定された。

この中で、有給休暇の付与日数の算定の基礎となる勤続年数については、「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、退職手当の額の計算にあたっての在職期間については、「日本国有鉄道の職員としての引き続いた在職期間は、会社の職員としての在職期間とみなして取り扱います。」と決定された。

- (4) 昭和61年12月24日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、承継法人の職員の採用候補者名簿を作成するために、国鉄職員に対し、設立委員が定めた承継法人の職員の労働条件及び前記(1)の採用基準を記載した書面並びに承継法人の職員となることに関し、その意思を確認するため意思確認書の用紙の配布を始めた。

意思確認書の宛先は国鉄総裁となっており、第5希望まで承継法人を記入する欄が設けられ、提出期限は、同62年1月7日正午までとなっていた。

- (5) 昭和62年2月8日、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員等に対し、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。国鉄は、その名簿を提出した際、「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、名簿登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。」と記載した書面を併せて提出した。また、国鉄は、採用候補者名簿に登載するに当たって、同58年4月1日

以降に停職6カ月以上の処分を受けた者または停職処分を2回以上受けた者については、前記(1)の職員採用基準第3項に該当しないとの基準を定めていた。

名簿登載者総数は20万5,586名で、基本計画に定められた定員を9,414名下回っていた。会社については、名簿登載者数は2万1,941名で基本計画による定員を3,259名下回っていた。

なお、会社については、前記(1)の職員採用基準第3項に該当しないとして名簿に登載されなかった者は、国労組合員のA1（以下「A1」という。）1名だけであった。その理由は、昭和58年4月1日以降に、同人が停職6カ月の処分を受けていたことによるものであった。

- (6) 昭和62年2月12日、第3回設立委員会において、設立委員等は、国鉄が提出した採用候補者名簿に登載された者全員を採用内定者とする旨決定した。同委員会は、国鉄の選定結果を信頼して、同名簿の中からさらに採用候補者を絞ることはなかった。

同月16日以降、設立委員等は、各承継法人の設立委員会委員長名で採用内定者に対し、国鉄を通じて同月12日付けの採用通知書を交付した。この文書には、「あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。」と記載されていた。

- (7) 昭和62年3月16日以降、設立委員等は、前記採用内定者に対し、設立委員会委員長名で同年4月1日付け配属先の通知書を国鉄を通じて手交した。

- (8) 昭和62年3月20日、運輸大臣は、改革法第19条第5項の規定に基づき、同月4日に国鉄が作成した「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画」（以下「実施計画」という。）を認可した。国鉄改革関連8法、基本計画及び実施計画によると、①承継法人は、北海道旅客鉄道株式会社、東日本旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社、九州旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社、新幹線鉄道保有機構、鉄道通信株式会社、鉄道情報システム株式会社、財団法人鉄道総合技術研究所及び会社の11法人とされ、②国鉄の事業及び業務のすべては11の承継法人が引き継ぎ、国鉄の資産の約85パーセント、長期債務の約34パーセントを帳簿価格により承継し、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぎ、③承継法人の設立時に発行する株式は、すべて国鉄が引き受け、62年4月1日以降は、清算事業団に帰属することとされた。

各承継法人の創立総会は、同年3月23日から25日にかけて開催された。その結果、役員（取締役、監査役）の大半は国鉄出身者で占められた。

会社については、同月24日に創立総会が開催され、常勤役員15名のうち9名が国鉄出身者で占められた。

- (9) 昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足し、事業が開始さ

れた。

4 国鉄改革に向けての国鉄における労使関係

(1) 昭和57年2月10日、日本労働組合総評議会（以下「総評」という。）、全国産業別労働組合連合、国労（57年5月1日当時の組合員23万6,897名）、動労（57年5月1日当時の組合員4万3,489名）、全施労（57年5月1日当時の組合員2,789名）、全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。49年3月31日結成。57年5月1日当時の組合員3,036名）の各組合は、国鉄改革共闘委員会を結成した。

(2) 昭和57年7月19日、国鉄は、国鉄再建のため必要であるとして、現場責任者と労働組合の分会との間で行う職場単位の交渉制度を定めた「現場協議協約」の改定案を各組合に提示した。

同年11月30日、全施労、動労及び鉄労は、国鉄と上記協約の改定について妥結したが、国労と国鉄との改定交渉は決裂し、同日をもって国労と国鉄との上記協約は失効した。

(3) 昭和60年8月6日、鉄労は、第18回定期大会において、国鉄の分割・民営化を支持する運動方針案を決定した。なお、この大会に国鉄総裁が初めて出席した。

(4) 昭和60年9月11日、国鉄は、国労が行った国鉄の分割・民営化反対のためのワッペン闘争に参加した約5万9,200名に対し処分の通告を行った。

(5) 昭和60年11月30日、国鉄は、派遣、一時帰休、若年退職について、国労が積極的にこの施策を進めていないとして、国労に対して同46年3月2日に締結された「雇用安定協約」（機械化、近代化及び合理化などの実施に当たっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る、②本人の意に反する免職及び降職は行わない、③必要な転換教育を行う、などを内容とする協約をいう。）の再締結を拒否したため、同協約は同日をもって失効した。

なお、国鉄は、60年11月13日、全施労、動労及び鉄労と「雇用安定協約」を再締結した。

(6) 昭和60年12月11日、国鉄は、国鉄改革の前提となる余剰人員対策の一環として、61年度における公務員など公的部門への転職希望者を把握するため、進路アンケート調査を実施すると発表した。

アンケートの調査項目は、公的部門として国・政府機関または地方公共団体、その他の進路先として国鉄関連企業、一般産業界、旅客鉄道会社、貨物会社など1から20の選択肢が記載されており、そのうちから優先順位の高い順に希望先を3つ選んで記入させるというものであった。同61年1月11日、国鉄が進路アンケート調査について、国労組合員のうち約8,500名についてサンプル調査をした結果、51.7%が希望順位を記入せず、分割・民営化反対とだけ記入してあった。

(7) 昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という。）の案を提示した。その内容には、国鉄改革が

なし遂げられるまでの間、①安全輸送の確保、そのために労使は諸法規を遵守すること、②お客様に誠意のこもった対応をしていくことが輸送サービスに従事する者としての基本であり、そのためにリボン・ワッペンの不着用、氏名札の着用など定められた服装を整えること、③点呼妨害など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鉄道事業の再生を図るために、必要な合理化について労使が一致協力して積極的に推進すること、⑤余剰人員対策については、退職勧奨、希望退職制度、派遣制度などを積極的に推進すること、⑥職員の将来の雇用の確保などについて労使が一致協力すること、以上のような項目が挙げられていた。国鉄は、同日、全施労、動労及び鉄労と第1次労使共同宣言を締結したが、国労は、調印を拒否した。

同月16日、国労は、労使共同宣言（案）に対する態度を発表した。その内容は、①労使共同宣言（案）の中身は到底受け入れられるものではなく、国会審議を経ないで臨調基本答申を既成事実化するもので国会軽視であること、②労働者の諸権利を放棄し、丸裸となり、得るものもなく、国労だけを受諾できないようにし、国労を孤立化させようとしていること、③当局の労働者分断策を許さず、職場・地域から、より一層団結し、共闘を強化することを内外に明らかにする、というものであった。

- (8) 昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し余剰人員の解消策ないし緩和策として、北海道及び九州に勤務する職員を対象に東京・大阪地区などへ異動させる広域異動（その規模は合計3,400名）の実施を提案した。同月14日、全施労、動労及び鉄労は、この提案を了解した。

国労は、職員の将来の生活設計に大きな影響を及ぼすので、団体交渉を充分行ったうえで結論を出すべきであると主張していたが、国鉄は同20日に募集を開始した。

同年5月1日、第1陣として、346名の職員が北海道及び九州から東京・大阪地区などへ転勤となった。この募集に応じたのは動労の組合員が多く、動労の組合員が配属された運転関係部門においては、そこに従事していた国労の組合員が「玉突的」に余剰人員となり、他へ配置転換される例がみられた。

- (9) 昭和61年3月5日、国鉄は、同年4月2日在職の一般職員を対象に、管理者に対し職員管理調書の作成を通達した。その内容は、基本的事項、特記事項、評定事項の3項目に分かれており、調査対象期間は、同58年4月1日から同61年3月31日までとされていた。なお、動労は、58年4月1日以降、争議行為を行っておらず、争議行為を行った動労の組合員に対し、国鉄が最後に処分の通知を行ったのは同年3月26日であった。ア 特記事項の欄は、一般処分、労働処分、昇給、昇格、行賞、派遣、復職前提退職の7項目からなっていた。

記入の際の注意事項によれば、一般処分と労働処分の項目についてのみ記入することとされ、また、留意事項によれば、発令日ベースで

はなく通告日ベースで記入し、労働処分については、58年7月2日処分通告を行った「58. 3 闘争」から記入することとされていた。

イ 評定事項の欄は20項目からなっており、職場の秩序を乱す行為（点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言などを含む）の有無、リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイなどについて指導されたとおりの服装の有無、国鉄の厳しい現状を認識して業務に取り組んでいるか、などの項目が含まれていた。

(10) 昭和61年4月4日、国鉄は、一般職員など7万人を対象に企業人教育を実施したいとして各組合に提案した。

この教育の趣旨は、職員が企業人としてふさわしい考え方と行動力を身につけることにありとされ、その内容は、B2 総裁「職員に語る」(VTR)、企業及び企業人について（討議、部外講師、演習など）、私たちをめぐる現状分析（討議）、活力ある職場づくり（民間企業の実践例研究など）、などとされていた。

教育期間は、1回当たり3日から4日間で61年4月中旬から同年9月までの5カ月間とされていた。受講を許可された者（61年6月2日から同年7月20日までの間）は、鉄労144名、動労70名、国労26名、その他3名であった。

(11) 昭和61年5月21日、国鉄のB3 職員局次長は、動労東京地方本部（新幹線を含む）各支部三役会議に出席し、その席上において、「私は、これから、A4（当時の国労委員長）の腹をぶん殴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、不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはいまやうまくやるということでありまして……」と発言した。

また、同年8月11日、B4 東京建築工事局次長は、同局の次長・課長会議において、「今のところ、まだ100人ちょっと欠けるという脱退者ということで、是非過半数までもっていきたいと、こう思っています。各人への説得の仕方というのは、それぞれいろいろあると思います。どう選択するのか、どういう言い方をするか、誰のグループで考えたらよいかとか、いろいろあると思うので、その辺は十分、一つの手だけではなく、回り道や、全ての手段をつくしてください。」と発言した。

(12) 昭和61年5月30日、国鉄は、国労が行った国鉄の分割・民営化反対のためのワッペン闘争に参加した約2万9,000名に対し処分の通告を行った。

(13) 昭和61年6月24日、国鉄は、派遣、休職の調整策に応じている職員を除く余剰人員を集中的に管理するため、人材活用センターの設置を発表し、同日、各組合に説明を行った。

ア 昭和61年7月1日、国鉄は、全国1,010箇所に入材活用センターを設置した。同年11月1日当時、全国の入材活用センターの設置箇所は1,438

箇所、配置された人員は1万8,506名で、組合別の人員割合は、国労81%、動労7%、鉄労6%、その他6%であった。

なお、組合員数は、同年11月1日当時、国労11万0,010名、動労3万3,946名、鉄労3万6,141名であった。

また、人材活用センター発足当時、同センターに入る職員について、「国鉄当局は、『どちらかという勤務成績の下位の人。分割、民営化後の新会社に採用される優先順位が低くなることもあり得る。』としていた。」との新聞報道がなされた。

イ 静岡鉄道管理局内では、61年7月25日当時、人材活用センターへ配属された人員は組合別にみると、国労167名、動労18名、鉄労0名、全動労1名であった。また、同年7月中の人材活用センターの設置箇所は、営業関係が沼津駅など13箇所、運転関係は全区所、施設関係は全保線区、電気関係は静岡信号通信区など3箇所となっていた。

(14) 昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合（国労脱退者により同年4月13日に結成された。）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、国鉄と国鉄改革労使協議会の設置について合意した。

(15) 昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協と今後の鉄道事業のあり方について第2次労使共同宣言を締結した。その内容は、①労使は、政府及び国鉄が推進している分割・民営化を基本とする国鉄改革の実施に向かって一致協力すること、②改革労協は、今後の鉄道事業の発展のためには労使関係の確立が何よりも重要であるとの観点に立って、組織的統合への一層の努力を払うとともに、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企業人としての自覚を有し、望ましい職員像へ向けて労使それぞれの立場で職員の指導を徹底すること、などであった。

翌28日、国鉄は、国労及び動労を共同被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟（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官公労働者がスト権の付与を求めて行ったストライキ、いわゆるスト権ストに対するもの）について、動労に対する部分についてのみ訴えを取り下げた。

(16) 昭和61年9月20日、動労は、総評を脱退することを正式に通告した。

5 国鉄改革に対する国労内部の動向

(1) 国労本部の状況

ア 昭和60年7月29日から同年8月2日、国労は、第48回定期全国大会（名古屋大会）を開催し、分割・民営化反対を再確認すること、そのために総評を中心として5,000万人の署名運動を行うこと、さらにストライキも辞さないという運動方針を満場一致で決定した。

イ 昭和61年7月22日、国労は、第49回定期全国大会（千葉大会）を開催した。

A 4 委員長は、冒頭のあいさつの中で、「雇用、組織最優先に大胆な妥協」の運動方針案について、中央執行委員会に一任してもらいたいと述べた。これに対し修正案が出されたが、結局、この修正案は取り下げられ、同運動方針案は採択された。しかし、大胆な妥協をする場合には、事前事後に大会または中央執行委員会の了承を得ることとされた。

ウ 昭和61年9月30日、国労は、中央闘争委員会において、雇用安定協約を締結するという前提のもとに労使共同宣言を締結すること、そのために分割・民営化反対の方針をおろすこと、公共企業体等労働委員会に係属している不当労働行為救済の申立てをすべて取り下げること、人材活用センターについてもこれを認めていくことなど、8項目の緊急対処方針を採決の結果、40対13で採択し、次の大会に提案することを決定した。

エ 昭和61年10月9日、国労は、第50回臨時全国大会（以下「修善寺大会」という。）を開催した。執行部は、前記緊急対処方針を内容とする運動方針案を提示したが、翌10日、これを支持する組合員が欠席のまま、同方針案は否決された。同日、執行部は総辞職し、新執行部が選出され、国労は、これまでどおり分割・民営化反対の方針を維持することになった。また、旧執行部の方針を支持した組合員は、同日、「総評・社会党を支持する国鉄連絡協議会」を結成した。

オ なお、動労、鉄労及び全施労は解散し、主としてこれらの組合員などによって昭和62年2月鉄道労連が結成され、また、主として国労を脱退した者や労働組合に所属していない職員などによって同年2月鉄産総連が結成された（第1の1の(4)）。同年4月1日当時の組合別の人員は、国労4万4,012名、鉄道労連8万9,876名、鉄産総連2万7,650名であった。

(2) 国労静岡地本の状況

ア 昭和61年1月14日、動労静岡地本及び鉄労静岡地本は、静岡鉄道管理局と地方レベルで労使共同宣言を締結したが、国労静岡地本は、国労本部が労使共同宣言を拒否しているため締結しなかった。

イ 昭和61年6月26日、労働組合に所属していない職員と国労を脱退した者約100名が、労使一体となって国鉄改革に取り組むことを基本方針として、当面は労使共同宣言や雇用安定協約などを当局と締結していくとして静岡鉄道産業協議会（以下「静岡鉄産協」という。）を結成した。

ウ 昭和61年8月9日、沼津支部沼津保線区分会（以下「沼津保線区分会」という。）は、国鉄の分割・民営化反対をスローガンに第42回定期大会を開催し、「国労バッジを全組合員で着用できるよう職場討議をして指導を強める。」ことなどを決定した。

エ 昭和61年9月12日、国労静岡地本は、第40回定期大会を開催した。

執行部は、これまで国労本部の指令に基づき国鉄の分割・民営化に反対してきたが、新会社へ全員の採用を求めていくために、「東海会社を創造する会」を結成するなどの緊急方針を提案した。翌13日、執行部の提案に対し、「この段階で国鉄改革の成立を既成の事実と認め、新会社を展望する言動は慎まなければならない。」とする緊急動議が出されたが、この動議は採決の結果、沼津支部などの賛成をおさえて96対43で否決された。

同年10月1日、国労静岡地本は、「東海会社を創造する会」の設立趣意書を各分会単位におろし、賛同者の署名活動に移ることになった。

オ 昭和61年10月8日、動労静岡地本、鉄労静岡地本及び静岡鉄産協は、国鉄改革労働組合静岡協議会（以下「静岡改革労協」という。）を結成した。同日、静岡改革労協は、静岡鉄道管理局と今後、争議権が与えられた場合でも鉄道事業の経営が安定するまでは、その行使を自粛することなどを内容とする第2次労使共同宣言を締結した。

カ 昭和61年10月27日、国労静岡地本は、国鉄を相手とした不当労働行為の救済申立ての取り下げや摘発運動を中止して労使正常化を図っていく方針を固め、国労組合員8名が同年7月に静岡地方裁判所（以下「静岡地裁」という。）へ提起した人材活用センターへの配属命令差止めを求める仮処分申請を取り下げることなどを決定した。

上記仮処分申請の取り下げについては、国労静岡地本の労使協調路線に反対していた沼津支部所属のA1を含む3名の組合員も申請人であったため、その調整に難航したが、この3名は執行部の方針に従ってやむを得ず申請を取り下げること同意し、同月28日、同仮処分申請は取り下げられた。

キ 昭和61年11月13日、国労静岡地本と静岡鉄道管理局は、当面する課題の解決を積極的に推進すること、安全輸送の確保については諸法規を遵守すること、新事業体の基盤確立に向けて企業人としての自覚を基本に労使一体となって取り組むこと、などを内容とする労使協調を基本とした労使正常化について合意した。

同地本執行部は、各支部に上記合意内容を伝えるとともに、「指令、指示に従った規律ある行動を望む。この決定に反した場合、厳正な対応をとる。」ことを表明した。

ク 昭和62年1月26日、国労静岡地本執行部は、「地本独立と名称変更」を議題とする第41回臨時地方大会（以下「臨時地方大会」という。）を開催し、東海鉄産労を結成した。これに対し、同日、国労本部は、同地本の委員長ら6名の執行権を停止し、沼津支部沼津車掌区分会委員長A5を委員長として7名で構成する再建委員会を設置した。また、東海鉄産労は、国労静岡地本財産の継承を主張していたので、同日、国労本部は、財産保全の仮処分を静岡地裁へ申請した。翌27日、静岡地裁は、国労本部の主張を認める決定をした。

本件申立人である国労静岡地本は、臨時地方大会とその決議は何の意味もなく、一部組合員が国労から事実上離脱を表明したものにすぎず、国労静岡地本は再建委員会委員長を代表者として、これまでと同様の権利と機能を有しているとし、現在に至っている。

6 A 1 の不採用について

(1) 職務歴

A 1 の職務歴は以下のとおりであった。

- ア 昭和49年6月、国鉄に採用され、沼津保線区沼津保線支区に配属された。そこで線路の補修作業の仕事に従事した。
- イ 同53年4月、同区三島保線支区函南検査班に配属され、主に線路の巡回検査の仕事に従事した。
- ウ 同55年4月、同区三島保線支区技術掛に配置され、下請労働者の業務の立ち会い、線路保守作業の計画などの仕事に従事した。
- エ 同58年6月、同区沼津保線支区事務技術係に配属され、主に事務係の仕事に従事した。
- オ 同60年11月、同区沼津保線支区管理係に配属され、主に線路の巡回検査の仕事に従事した。
- カ 同61年7月7日、同区沼津保線支区人材活用センターに配属され、主に草刈り、構内の枕木交換、線路の修理の作業に従事した。東海道本線の補修作業はあまりなかった。
- キ 同62年4月1日、清算事業団沼津雇用対策支所に配属され、現在に至る。

(2) 組合役員歴

A 1 の組合役員歴は以下のとおりであった。

- ア 昭和49年10月、国労の組合員となった。
- イ 同51年7月、沼津支部青年部常任委員となった。
- ウ 同54年7月から55年7月までの1期、沼津保線区分会青年部長となった。
- エ 同56年8月、沼津保線区分会副執行委員長となり、現在に至る。

(3) A 1 の不採用

- ア A 1 は、国鉄から配布を受けた意思確認書の用紙に会社を希望する旨記入して、提出期限である昭和62年1月7日正午までに国鉄へ提出した。

しかし、国鉄が同年2月7日に作成し翌8日に設立委員へ提出した採用候補者名簿に、同人は登載されていなかった。その理由は同人に明らかにされなかったが、同58年4月1日以降、同人が6カ月の停職処分を受けていることによるものであった（第1の3の(5)）。

- イ なお、会社を希望した者は、A 1 を除き全員採用候補者名簿に登載された。基本計画では、会社の職員となる者の総数は2万5,200名とされていたが、採用候補者名簿に登載された者は2万1,941名で、基

本計画より3,259名下回っていた（第1の3の(5)）。

(4) 清算事業団への配属

ア 国鉄は、静岡鉄道管理局長名でA1に対し、昭和62年3月26日付けで「事前通知書」と題する書面を交付した。この書面の内容は、以下のとおりである。

<p>事 前 通 知 書</p> <p>沼津保線区 沼津支 保線管理係 A1</p> <p>(発令文)</p> <p>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なる 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 静岡雇用対策支部勤務を命ずる 沼津雇用対策支所勤務を命ずる</p> <p style="text-align: right;">(4月1日付)</p> <p>上記のとおり発令するから通知する</p> <p style="text-align: right;">昭和62年3月26日 静岡鉄道管理局長</p>
--

イ 昭和62年4月1日、A1は、清算事業団沼津雇用対策支所に配属された。清算事業団では、朝の点呼を行うだけで特に業務はなかった。清算事業団の職員の賃金は、国鉄当時の条件を清算事業団がそのまま引き継ぎ、定期昇給、昇格はなく、ベースアップだけであった。また、63年度の会社の職員の夏季手当は2.1カ月、冬季手当は2.8カ月であったのに対し、清算事業団職員の夏季手当は1.5カ月、冬季手当は2.1カ月であり、会社の職員よりも低かった。

なお、再就職促進法では、「再就職促進基本計画は、移行日から3年以内にすべての清算事業団職員の再就職が達成されるような内容のものとして定められなければならない。」（同法第14条第3項）とされ、同法は平成2年4月1日限り、その効力を失うこととされている。（同法附則第2条）

(5) A1の処分歴

ア A1は、沼津保線区分会副執行委員長当時の昭和56年から同60年8月ごろまでの間に、2回の訓告処分を受けていた。

これらの処分は、国労本部の指示により沼津保線区が春闘におけるストライキの対象職場に指定された際に、そのストライキに参加したこと及びその指導責任に対するものであった。

イ 昭和60年8月30日付け減給処分

(ア) 国鉄は、静岡鉄道管理局長名でA1に対し、昭和60年8月30日付けで減給処分の通知を行った。

処分の内容は、3カ月間俸給の10分の1を減給するというものであった。

処分事由は、「昭和60年7月4日から8月8日の間沼津保線支区

において、管理者の指示に従わず、かつこれに反論する等の行為を行ったことは、職員として極めて不都合である。これは明らかに日本国有鉄道法第31条第1項に該当する。」というものであった。

- (イ) 処分事由となった主たる事実は、①国労バッジや国労本部で作ったワッペンを外さず、ネームプレートの着用を拒否したこと、②勤務時間中に新聞を読んでいたこと、③始業後、着替えをしたこと、④事務室でサンダルを履いていたこと、⑤以上のことについて管理者の業務命令に従わず、これに抗議したこと、などであった。
- (ウ) この処分を受けた当時、A1は沼津保線支区事務技術係に勤務し、また、沼津保線区分会副執行委員長であった。沼津保線区の職員は、助役、管理者を除きすべて国労の組合員であった。

保線職場は、主として列車が走っていないときに線路の修理、修繕を行うことが主な仕事であり、ほとんど集団で作業を行っている。

このような仕事を円滑に行うために国労本部と国鉄本社間で労使協定に基づく現場協議制度が確立され、これにより沼津保線区においても現場の代表者と組合の代表者が協議して仕事の内容などを決めていたが、この協定は、昭和57年11月30日に失効した（第1の4の(2)）。

しかし、沼津保線区では、上記協定が失効後も同60年6月ごろまで事実上現場協議制度は存続していた。

- (エ) 監理委員会は、昭和60年7月26日に監理委員会答申を政府に提出したが（第1の2の(4)）、かねて国労は、この答申が出た場合には、分割・民営化に反対しストライキを構えて闘うことを決定していた。このため、沼津保線区分会の組合員もバッジ、ワッペンを着けてストライキの準備をしていた。

このような状況の中で、同年7月4日ごろから同年9月ごろに至るまで、ほぼ連日のように沼津保線支区における朝の点呼に国鉄本社や静岡鉄道管理局労働課及び人事課の職員が、多いときは約15名が押しかけ、国鉄の分割・民営化に反対してストライキの準備をしていた沼津保線区分会の組合員に対し、「ネームプレートを着けろ。」「ワッペンを外せ。」と注意したり、定年間近の組合員に対し、「おまえ」とか、「きさまら」など、と言った。また、静岡鉄道管理局のB5人事課長が「憲法で保障された自由や民主主義よりも、職場では、秩序が最優先する。」と述べたことから、組合員は、これに抗議した。

ネームプレートの着用拒否は、国労静岡地本で機関決定をしていたので、組合員は、この着用命令を拒否していた。A1もこの命令を拒否したが、これが前記(イ)①の事実である。

- (オ) 作業衣の着用は、慣行として朝の始業の直後に行っていた。A1は管理者から「始業後の着替えはだめだ。」「それ以上続けると賃金

カットだ。」と言われ注意を受けた。これが前記(イ)③の事実である。同人は、この処分を受けるまでは、このことで一度も注意を受けたことはなかった。

また、当時、沼津保線支区の事務室に勤務していた同人は、同保線支区でとっていた新聞を業務の参考のために、仕事の手待時間に読むこともあった。また、保線作業を行うときには安全靴を履いていたが、事務をとるときには、通常、サンダルを履いて仕事をしてきた。これらが前記(イ)②及び④の事実である。この処分を受けるまでは、このことで一度も注意を受けたことはなかった。

(カ) また、前記(イ)①ないし④の問題で、沼津保線区分会を代表してA1と同分会執行委員長のA6は、当局に抗議した。これが前記(イ)⑤の事実である。A6もA1と同様の処分を受けた。

ウ 昭和60年10月5日付け戒告処分

(ア) 国鉄は、静岡鉄道管理局長名でA1に対し、昭和60年10月5日付けで戒告処分の通知を行った。

処分の内容は、戒告処分にするというものであった。

処分事由は、「昭和60年8月5日のいわゆる『国鉄再建監理委員会答申抗議闘争』に際し、国鉄労働組合の役員として、傘下の職員を指導し、当局の警告を無視して違法行為を行わせ、自らも所定の業務を欠務したことは、職員として極めて不都合である。これは明らかに日本国有鉄道法第31条第1項に該当する。」というものであった。

(イ) 国労は、監理委員会が、監理委員会答申を昭和60年7月26日に政府に提出したのに対して、同年8月5日、これに抗議して約1時間のストライキを行った。国鉄は、これに参加した国労組合員6万4,120名、動労組合員27名、全動労組合員205名などに対し、同年10月5日付けで懲戒処分の通知を行った。沼津保線区もストライキの対象職場に指定され、沼津保線区分会の組合員も国労本部、国労静岡地本の指令に基づきこのストライキに参加した。同分会の役員は戒告処分、一般組合員は訓告処分をそれぞれ受けた。A1は、分会役員として戒告処分を受けたものである。

エ 昭和61年9月22日付け減給処分

(ア) 国鉄は、静岡鉄道管理局長名でA1に対し、昭和61年9月22日付けで減給処分の通知を行った。

処分の内容は、1カ月間俸給の10分の1を減給するというものであった。

処分事由は、「昭和61年7月30日から9月5日の間、管理者の指示に従わず、かつこれに反論する等の行為及び9月5日勤務時間内に無断で外出し、組合活動を行ったことは職員として極めて不都合である。これは明らかに日本国有鉄道法第31条第1項に該当する。」

というものであった。

- (イ) 昭和61年7月1日、人材活用センターが設置され(第1の4の(13)のア)、沼津保線区では、同年9月までに国労組合員15名が逐次配属されていった。そのうちA1を含む9名が沼津支部及び同支部分会の役員であった。

その過程で、沼津保線区分会は、国鉄が国労組合員を新会社に行かせないようにするために人材活用センターに入れ、組合員の団結を破壊しようとしているとして、これに抗議するために組合員の団結の象徴である国労バッジの着用を決定していた。

A1は、この国労バッジを外せとの管理者の業務命令に従わず、これに抗議した。このことが前記(ア)の管理者の指示に従わず、かつ、これに反論する等の行為に当たるとされた。

また、同年9月5日、同人は、勤務時間中の手待時間に、構内にある沼津支部の事務所に約20分ほど立ち寄った。同人が組合事務所を出た際、沼津保線区の管理者二人が立っており、同人に対して「勤務放棄だ。処分するぞ。」と通告した。これが前記(ア)の無断外出に当たるとされた。なお、手待時間中を利用して昼食のパンなどを買いに行くことは、日常的に行われていた。

オ 昭和61年11月21日付け停職処分

- (ア) 国鉄は、静岡鉄道管理局長名でA1に対し、昭和61年11月21日付けで6カ月の停職処分の通知を行った。

処分の内容は、6カ月間停職にするというものであった。

処分事由は、「昭和61年9月20日の否認、10月9日から10日にかけての不参及び9月8日から11月11日の間、管理者の業務指示に従わず、かつこれに反論、反抗的な言動を行ったことは、職員としてきわめて不都合である。これは明らかに日本国有鉄道法第31条第1項に該当する。」というものであった。

- (イ) 処分事由の10月9日から10日にかけての「不参」

① 昭和61年10月9日から10日にかけて、国労の修善寺大会が予定されていた(第1の5の(1)エ)。同年10月6日午後4時ごろ、A1は、修善寺大会に傍聴人として参加するために、B6沼津保線支区長(以下「B6支区長」という。)に対して、10月8日及び翌9日について年次有給休暇(以下「年休」という。)の申請をした。その際に、B6支区長は、「8日から10日まで警備が入るので、年休は取り消しになるかもしれない。」と言った。

② 10月7日午前8時20分ごろ、点呼の後の作業指示があった後、沼津保線区のB7助役は、「10月8日から10日の間、沼津保線区全職種が警備に入るので、年休は認めない。時季変更を行う。詳しくは夕方説明する。」と言った。なお、沼津保線支区の点呼には、通常、沼津保線区の助役は来ていなかった。

同日午後零時55分ごろ、B 6 支区長、沼津保線区の B 7 助役と B 8 助役は、「中核派によるゲリラが予想されるので、8日から10日の間、警備を行う。警備計画は、後で発表する。当日の年休者は、時季変更を行う。」「警備要員は、沼津保線区と富士保線区の一部の人が対象となる。」「年休には、理由が必要だ。」「親族の葬儀などの理由があれば、許可する。」「証明書が必要だ。」などと言った。その際、職員は、何を根拠に中核派によるゲリラが予想されるのか根拠を示すよう要求したが、回答らしいものは出なかった。

同日午後3時50分ごろ、B 6 支区長は、職員に警備計画の資料を提示し、作業方法などの説明を行った。その際、結婚式で都合のつかない人も警備計画に入っていたので、いろいろやり取りがあったが、B 6 支区長は十分な回答を示すことができず、結局、途中で説明を中止した。

同日午後4時35分ごろ、終了時の点呼の際、一人ひとりに「8日から警備を行います。」との通告があり、同日4時38分ごろ、A 1 に対し、「明日、8日の年休は認める。」と言った。

- ③ 10月8日、A 1 は年休をとったが、たまたま、組合の打ち合わせがあり、同日午後4時半ごろ職場に出向いたところ、B 6 支区長は、同人に対し、「明日の年休は時季変更だ。」と言い、また、「10月10日には警備があるので出てきなさい。」と国民の祝日である体育の日にも出勤を命じた。

人材活用センターの職員は、日曜日と国民の祝日については、すべて休日であり、土曜日については、3週間に2回休日とされていた。

なお、国鉄の職員管理規定に基づき定められた職員勤務基準規程第161条第1項において、法定休日としての公休日は、特定の4週につき4日になるよう付与すると定め、同第162条第2項は、国民の祝日を有給の休日とし、また、同第166条第2項では、所属長は所属職員に対し、臨時に、「業務の状況に応じ」休日である国民の祝日に勤務させることができる旨定めている。

- ④ 警備は、10月8日から10日の昼間まで行われたが、A 1 は、同月9日及び10日は修善寺大会に参加し出勤しなかった。この両日に、同人が出勤しなかったことが、処分事由の「10月9日から10日にかけての不参」に当たるとされた。

なお、「不参」とは、前記職員勤務基準規程第249条に、無届または承認を与えない日の欠勤である旨定められている。

また、同月9日には、沼津保線区の職員のうち10名程度の職員が年休により休暇をとっており、同月10日は休日であったので、警備のために出勤した約30名の職員以外の全員が休んだ。

- ⑤ 警備は、線路の巡回検査を行うものであり、沼津保線区における10月8日から10日の昼間までの警備は、3人1組で10組により昼夜それぞれ交替で30名ずつ、1昼夜60名で行われ、この期間は、警備を最重点に行い、全職種が警備の仕事につくものとされていた。沼津保線支区の機械グループの職員は、夜間に警備の仕事ではなく函南と三島間の線路の保守作業を行ったので、組合員が管理者に問いただしたところ、保守作業も線路の仕事をしているから警備の仕事に入るとの回答があった。

沼津保線区では、毎年、台風などの災害や線路の脱線事故などに備えて警備計画を作成していた。災害の大きさによって、1種、2種、3種の警備に区分されていた。同保線区の職員は、いずれかの種別の警備につくように配置計画が作られていた。昭和61年7月の人材活用センター設置後の9月8日に、B6支区長が作成した警備計画には人材活用センターの職員が入っていなかったため、同センターの職員が抗議したところ、B6支区長は変更して同センターの職員を警備計画の中に入れたという経過があった。61年には、同年10月に実施された本件警備のほかに、人材活用センター設置前の同年5月の東京サミット開催時と同年11月の国鉄改革関連8法の法案が国会を通過した時に警備が行われたが、同年11月の時は、同センターの職員は、警備につかなくてもよいということで警備計画から外されていた。

- ⑥ 昭和61年8月6日当時の沼津保線区の職員は、国労組合員103名（内9名が休職者及び病欠者）、他の組合員2名、管理者10名の合計115名であった。A1が年休を申請した当時も、ほぼ同様の人数であった。

なお、保線の仕事は、集団作業であるため何人かが休暇をとっても、業務に支障がないように対応できるようになっていた。同人は、国鉄に採用されて以来、時季変更権を行使されたことはなかった。

- ⑦ 昭和61年11月27日、A1は、静岡鉄道管理局より6カ月の停職処分に対する弁明の機会が与えられ、その際に同処分の不当性を主張した。

(ウ) 昭和61年9月20日の「否認」

人材活用センターの職員に配属されていたA1は、61年9月20日、草刈りなどで服が汚れる仕事に従事していたため、勤務時間中に汚れたシャツを5分程度洗っていたところ、その5分間について賃金カットの対象になると言われた。このことが処分事由の「昭和61年9月20日の否認」に当たるとされた。

なお、「否認」とは、前記職員勤務基準規程第249条に、承認を与えない遅参、欠勤または早退の時間の欠勤である旨定められている。

1 時間に満たない否認は、数回の否認を合計して30分以上になると1時間の賃金カットを行うことになっていた。

また、保線区の職員は、国鉄から作業衣を3、4着と洗剤の支給を受けており、日常的に手待時間を利用して洗濯を行っていたが、この処分を受けるまでは、このことがことさら問題になったことはなかった。

- (エ) 9月8日から11月11日までの間、管理者の業務指示に従わなかったことなど沼津保線区分会は、国鉄が重点的に国労の役員、活動家などを人材活用センターに入れたとして、また、動労や鉄労の組合員を沼津保線区に配転させて同分会の弱体化を図っているとして、さらに、組合員2名が同分会を脱退し組織的な動揺が生じているとして、管理者の不当な行為に抗議するとともに、国鉄の分割・民営化に反対するため、同分会の組合員全員が団結の象徴である国労バッジを絶対に外さないことを決定していた。A1は国労バッジを外せという管理者の業務命令に従わず、これに抗議したため、これが処分事由の「管理者の業務指示に従わず、かつこれに反論、反抗的な言動を行った」ことに当たるとされた。

カ 国労静岡地本の組合員に対する停職処分等の状況

国鉄においては、制度上、停職処分は停職1カ月から12カ月までとされ、停職期間中は賃金の3分の1支給されることとされていた。

昭和55年以降、国労静岡地本の組合員によるストライキなどに対して国鉄が行った処分状況は、以下のとおりであった。

- (ア) 昭和55年4月16日（80年春闘）、国労の全国闘争として午前0時から午後6時まで18時間にわたって、沼津、静岡、浜松、豊橋の各機関区及び運転区を中心に行ったストライキに対する処分内容等は、
- 6カ月の停職処分を受けた者が、同地本の執行委員2名
 - 3カ月の停職処分を受けた者が、同地本の青年部長1名
 - 1カ月の停職処分を受けた者が、同地本の沼津、静岡、浜松、豊橋の各支部長4名

減給処分以下の処分を受けた者が、4,710名

であった。

- (イ) 昭和56年4月13日の国労の全国闘争として出改札1時間のスト及び同年4月23日午前0時から午前2時30分までの2時間30分の列車を止めるストライキ（81年春闘）に対する処分内容等は、
- 3カ月の停職処分を受けた者が、同地本の執行委員1名
 - 減給処分以下の処分を受けた者が、518名

であった。

- (ウ) 昭和57年11月13日、国鉄がダイヤ改正に合わせ合理化を計画したとして、国労が午前0時から翌14日午前7時30分まで行った順法闘争に対する処分内容等は、

1カ月の停職処分を受けた者が、同地本の執行委員3名
減給処分以下の処分を受けた者が、303名
であった。

(エ) 昭和58年以降、国労静岡地本の組合員には、A1を除いて停職処分以上の処分を受けた者はいなかった。

以上によると、6カ月の停職処分が最高の処分であり、しかも停職処分は、同地本の役員及び各支部の支部長だけが対象とされ、支部、分会の役員は、支部長を除いて停職処分を受けた者はなく、いずれも減給処分以下とされていた。

7 本件申立てと被申立人の不出頭

被申立人は、本件の争点が改革法など関連法令の規定の解釈に関する法律問題に属することが明らかであって、審問を行うまでもなく処理される事案であるから、反対尋問権を行使する必要がないとして、本件申立てを却下する旨の法律上の主張及びこれに必要な立証を行ったにとどまり、事実審理を行った審問には、すべて欠席した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 被申立人適格

(1) 当事者の主張要旨

ア 被申立人

(ア) 労働組合法（以下「労組法」という。）第7条にいう使用者とは、使用従属関係を内容とする直接の契約関係に立つ者をいうものである。

承継法人の職員の雇用関係については、従来の国鉄の雇用関係が当然に移転または承継されるものではなく、改革法第23条の採用手続きに従い、新規採用者を決定する場合に限り認められることに解釈上疑義の生ずる余地がない。

この点から、改革法第23条の承継法人の職員の採用は、単に清算事業団の職員になる者と承継法人の職員になる者との振り分け手続きとは法的性格を異にする新規採用である。

(イ) したがって、被申立人と本件不採用の組合員との間には、雇用関係はもとより、使用者としての権限を行使し得る実質的な関係もなく、被申立人が国鉄と実質的に同一性をもった使用者という余地のないことは、改革法第23条という特段の規定が設けられていることに照らし、否定し得ないところである。

よって、被申立人が労組法第7条にいう使用者に当たることを前提とする本件申立ては、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第34条第1項第5号に該当し、却下を免れない。

イ 申立人ら

(ア) 国鉄の分割・民営化により設立される各承継法人は、全額国鉄の出資により設立され、その設立手続きも国鉄が行い、事業及び必要

な資産、債務など国鉄の権利義務もすべて承継すること、また、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し、各承継法人の唯一の株主となることなどから明らかなように、国鉄の分割・民営化は、国鉄が従来から営んでいた事業を分割して、出資または譲渡の方法により、そのまま国鉄の事業を各承継法人へ移行させるという実態を有している。これは国鉄の経営組織体の変更にすぎず、実質的には営業の分割・譲渡であって、企業実態には変更のない企業の分割にほかならず、したがって国鉄と各承継法人の間には企業体としての連続性がある。さらに、設立委員の採用手続きにおける権限と国鉄の関係などからすれば、国鉄と設立委員及び国鉄と各承継法人とは、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って、国鉄と承継法人たる会社との間には企業体としての連続性があり、会社が本件不採用の組合員の実質的な使用者であることは間違いない。

(イ) したがって、改革法第23条は採用という法形式をとっているものの、通常の採用とは異なり、その実質をみれば新規採用ではなく、国鉄職員としての身分を有している者につき、これらの者を各承継法人に承継される者と清算事業団に行かされる者にと振り分ける手続きを定めたものにすぎないことは明白であるから、その実態は雇用関係の承継であり、各承継法人に対し国鉄との労働契約の承継は当然に発生する。

以上のおりであるから、改革法第23条にも営業譲渡に関する労働契約の原則的承継の法理が適用され、従業員の雇用関係も承継法人に承継されるのを通常とすべく、もしあえて承継より除外する場合には、承継せしめないことにつき合理的な理由がなければならぬと解するのが相当であり、改革法第23条はこのような解釈をなんら禁ずるものではない。

(2) 当委員会の判断

本件不採用につき、会社が被申立人としての適格を有するか否かについて以下判断する。

ア 承継法人の職員採用手続きにおける国鉄と設立委員との関係について

① 改革法第23条によれば、承継法人の職員採用手続きは、設立委員が、国鉄を通じ承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して国鉄職員の中から承継法人の職員の募集を行い（第1項）、国鉄が職員の意思を確認したうえ、上記採用基準に従って承継法人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設立委員に提出し（第2項）、設立委員が上記名簿に登載された者の中から採用者を決定し、これらの者に対し採用通知を行うこととされており（第3項）、また、実際の採用過程も同条に定められた手順に従って行

われている（第1の3の(1)及び(3)ないし(7)）。

以上の点からすれば、設立委員が採用過程の全体について権限を有していることが認められる。

- ② つぎに、改革法は、承継法人の職員の採用について、その権限の主体を設立委員にあるとしながら、他方で採用候補者の選定と名簿の作成を国鉄に委ねているが、この場合の設立委員と国鉄との関係をいかに解すべきかについては、規定上必ずしも明らかではないが、国鉄による上記選定と名簿作成が設立委員の決定した採用基準に従って行われるものとされ（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とされていること（改革法施行規則第12条第2項）、さらには、運輸大臣の国会特別委員会での答弁において、国鉄の地位は「設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場」にあるもので、設立委員との関係は「民法に照らして言えば準委任」に近く、どちらかといえば「代行」と考えるべき旨言明していることに照らし（第1の2の(11)）、設立委員に属する採用過程の行為を国鉄に一部「代行」させる趣旨であると解される。

そうであればこそ、設立委員は国鉄の選定結果を信頼して、国鉄が作成した採用候補者名簿に登載された者全員をそのまま採用内定者と決定し、昭和62年2月16日以降、これらの者に対し採用通知を発しているのであって（第1の3の(6)及び(7)）、この事実からみても設立委員は、自らが行うべき採用者・不採用者選定の実際の作業を国鉄に代行させ、その結果をそのまま承認したうえで採用・不採用の決定を行ったものというほかはない。

- ③ 以上のとおりであるから、設立委員が国鉄に代行させた採用候補者名簿作成過程において不当労働行為にあたる行為が存する場合には、国鉄を行為者とする設立委員自身の不当労働行為があったものとみるべきである。

イ つぎに、設立委員と承継法人との関係をみるに、改革法第23条第5項は、職員の採用について設立委員が行った行為は、「当該承継法人のした行為」と規定している。したがって、設立委員の上記不当労働行為について、会社は、その責任を負わなければならない立場にあることとなるから、被申立人の主張は採用できない。

2 本件不採用の不当労働行為の成否

(1) 当事者の主張要旨

A 1 は、昭和61年11月21日付けで国鉄当局により6カ月の停職処分を受けているが、同58年4月1日以降に6カ月以上の処分などを受けた者については、採用候補者名簿に登載しないという国鉄が定めた基準に該当するとして、国鉄が設立委員に提出した同名簿に登載されなかったため、その結果、設立委員は同人を会社に採用しなかった（第1の3の(5)

及び(6))。

ア 申立人ら

国鉄のA1に対する6カ月の停職処分は合理的理由を欠き、この処分を理由に国鉄が採用候補者名簿に同人を登載せず、設立委員が同人を会社に採用しなかったことは、同人の活発な組合活動を嫌悪してなされたものであると同時に、同人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、労組法第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

本件不採用となったA1は、過去再三にわたり懲戒処分を受けていたところ、さらに昭和61年11月21日に6カ月の停職処分を受けたもので、勤務成績が不良であったことは否定しえないところである。このような事情からすれば、同人が社員の採用基準である「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」に合致するといえないことは蓋し当然である。

(2) 当委員会の判断

ア A1の6カ月の停職処分について

まず、国鉄がA1に対して行った上記6カ月の停職処分について合理的な理由が存するか否かを検討する。

(ア) 処分事由の10月9日及び10日の「不参」

「不参」とは、国鉄の職員勤務基準規程に、無届または承認を与えない日の欠勤である旨定められているが、国鉄は、A1が昭和61年10月9日及び10日の両日に出勤しなかったことを「不参」に当たるとし、同人に対する6カ月の停職処分の事由とした(第1の6の(5)オの(イ)④)。

10月9日の「不参」は、同日について、A1が同月6日に年休の申請をしたのに対し、B6支区長(以下「管理者」という。)が時季変更権を行使したにもかかわらず、同人が出勤しなかった事実に対するものであり、10月10日の「不参」は、管理者が同人に対し休日出勤を命じたにもかかわらず、同人が出勤しなかった事実に対するものである(第1の6の(5)オの(イ)④)。

したがって、以下、管理者が同人に対し10月9日に時季変更権を行使したこと及び同月10日の休日に出勤を命じたことが正当であったか否かについて検討する。

(A) 10月9日の時季変更権の行使について

a 年休の申請については、労働者の権利として使用者もこれを尊重して運用すべきであり、例外として「事業の正常な運営を妨げる場合」にのみ時季の変更が許されるが、この例外事由は、単に業務が繁忙であるだけでは足りず、当該年休を申請した労働者の年休取得日における労働が、その労働者の担当業務を含

む相当単位の業務の運営にとって不可欠であり、かつ、代替要員を確保することが困難であるとの事情が個別・具体的に、しかも客観的に存在することが必要であると解される。

したがって、本件の場合、管理者の10月9日の時季変更権の行使が正当性を有するとされるためには、上記の例外事由を具備していなければならない。

b そこで、この点についてみるに、

① 管理者の時季変更権の行使の理由が「中核派によるゲリラが予想されるので8日から10日の間警備を行う。」ことにあったことからすると（第1の6の(5)オの(イ)②）、警備が予定された期間中については、A1が所属していた沼津保線区における業務は、通常の保線業務のほかに警備の仕事が加わるのであるから、通常の日と比べ業務が繁忙になることが、一応は認められる。

また、当時の沼津保線区における職員数は約100名で、警備は3人1組で10組により昼夜それぞれ交替で30名ずつ、1昼夜60名で行われることとなっていたが、10月9日には、10名程度の職員が休暇をとっていた（第1の6の(5)オの(イ)④ないし⑥）。そうすると、同日の人員配置は、警備に当たった上記の60名を別にすれば、通常の保線の仕事に従事する人員は、通常の日との3分の1以下の約30名で行われることになるので、当日A1の休暇を認めれば、通常の保線の仕事を遂行するうえに業務上の支障が生じやすい状況にあったものと、一応は認められる。

② しかしながら、先に述べたとおり、前記の例外事由が存するかどうかは、単に業務が繁忙であったとか、一般的・抽象的に業務上の支障が生じたとみられるかどうかにあるのではなく、本件の場合についてみれば、10月9日の警備を実施するに当たって最低限60名の要員を必要とし、一人でも欠ければ業務上の支障が生ずるおそれがあったのかどうか、また、警備計画期間中は警備を最重点に行い、全職種が警備に配置されることになっていたことからすれば（第1の6の(5)オの(イ)⑤）、通常の保線の業務については、通常の日とは異なった勤務体制がとられたものと推認されるが、この勤務体制が絶対に約30名の要員を必要としなければならなかったのかどうか、さらに、同日は10名程度の職員が休暇をとっていた事実が認められるが、これらの者の中に代替要員がいなかったのかどうか、などの点が明らかにされなければならない。

③ ところで、以上の諸事情については、時季変更権を行使した使用者が、事実上、容易に明らかにすることができるのみ

ならず、使用者でなければ、これを明らかにすることは、ほとんど不可能である。また、労働者が、単に時季を指定して年休権の行使をしたという事実が存すれば、当然に当該の日には労働義務の免除の効果が生じ、時季変更権はいわば解除条件的に、この効果を失わしめるものである。したがって、前記(A) aで述べた例外事由は、時季変更権の行使が正当性を有するための事由であるから、会社がこれを主張・立証すべきであるところ、会社は具体的な主張もしなければ立証もしていない。

c かえって、以下の諸事情からすれば、管理者の本件時季変更権の行使は前記の例外事由を具備していなかったものとして差し支えない。

① まず、警備が行われた10月8日から同月10日の昼間までの間、沼津保線区の業務に支障が生じたとの事実は、審査の全過程から見ても窺えない。

② また、警備に配置された沼津保線支区の機械グループの職員は、夜間に警備の仕事ではなく、線路の保守作業を行ったという事実が存するのであって(第1の6の(5)オの(イ)⑤)、かかる事実関係からすれば、特段の事情が認められない本件では、そもそも警備を実施するために昼夜60名の人員を絶対に必要とした事情があったとは認められない。

したがって、このことからすれば、10月9日にA1が警備に配置される予定であったのかどうか明らかではないが、かりに同人が警備に配置される予定であったとすれば、警備を実施するために同人の出勤を必要不可欠としたとはいえない。

③ さらに、10月9日に沼津保線区の業務を遂行するうえで、A1の出勤が必要不可欠であったとしても、先に述べたとおり、約100名の職員のうち10名程度が休暇をとっており、特段の事情が認められない本件では、同人が休暇をとったこれらの者と代わり得る可能性がなかったともいえない。

(B) 10月10日の休日出勤命令について

a 国鉄職員の休日については、国鉄の定めた職員勤務基準規程において、法定休日としての公休日は、特定の4週につき4日になるよう付与すると定め、さらに、国民の祝日を休日とする旨定めているにとどまり(第1の6の(5)オの(イ)③)、国民の祝日である体育の日の10月10日が法定の休日に当たるか否か当然には明らかではない。

しかし、A1が配属されていた人材活用センターの職員は、日曜日と国民の祝日、3週間のうち2回の土曜日は休日とされていたことからみれば(第1の6の(5)オの(イ)③)、同職員に

については、事実上、日曜日が法定休日と同様の扱いを受け、国民の祝日は法定外休日として扱われていたものと判断するのが相当である。したがって、10月10日に管理者が同人に対し出勤を命じたことは、法定外休日に出勤を命じたものと解さなければならない。

ところで、個々の労働者の同意を要せず法定外休日に出勤を命じ得るためには、労働協約または就業規則に、その旨の定めがなければならないが、この点を本件の場合についてみれば、前記の規程は、臨時に、「業務の状況に応じ」国民の祝日に勤務させることができる旨定めているので(第1の6の(5)オの(イ)③)、管理者がA1に対し10月10日の休日に出勤を命じたのは、同規程を根拠としたものと解される。

しかしながら、法定外休日であっても、およそ休日は年休と異なり、あらかじめ特定の日に就労を免除された日であって、労働者は休日を有効に利用するため、事前に計画を立てて準備したり、あるいはその週間の生活設計を立てたりすることもあるから、使用者は休日出勤を命ずるに当たっては、この生活設計を破壊しないよう充分考慮しなければならないし、休日出勤命令が、もともと労働義務を免除された日に使用者の都合により特別に労働義務を課すものである点からすれば、一般的・概括的に「業務の状況に応じ」とある前記の規程は、解釈上おのずから一定の限界があるというべきで、これを「業務の都合上やむを得ない」との趣旨に解すべきである。

したがって、本件の場合、10月10日の休日出勤命令が正当性を有するには、すくなくとも、上記の「業務の都合上やむを得ない」事由の存在することが必要である。

b そこで、本件の場合についてみるに、

- ① 本件体育の日である10月10日は休日であったため、通常の保線の仕事はなく、警備の仕事だけであり、警備に配置された人員は約30名であったと認められるが(第1の6の(5)オの(イ)④)、当日果たして警備の仕事を円滑に実施するうえに絶対に約30名の人員を必要としたのかどうか、かりに約30名の人員が業務の都合上必要であったとしても、A1に代る代替要員がいなかったのかどうか、あるいはどうしても同人に対し休日出勤を命じなければならなかったのかどうか、これらの点が明らかにされなければならない。
- ② すでに述べたように、休日出勤命令が、あらかじめ就労義務を免除された特定の日使用者の都合により特別に労働義務を課すものである点からすれば、業務上の必要性は、この命令が正当性を有するための事由であるから、上記の個別・

具体的な事実関係は、会社が主張・立証すべきであるところ、会社は具体的な主張もしなければ立証もしていない。

③ かえって、同日、警備の仕事に支障が生じたとの事実は、審査の全過程から見ても窺えないのみならず、約100名の職員のうち警備に参加した約30名の職員以外は、仕事を休み出勤しなかったという事実からみて(第1の6の(5)オの(イ)④)、A1に代る代替要員は充分あったと考えられる。そうだとすれば、管理者の本件休日出勤命令には、前記の「業務の都合上やむを得ない」事由があったとは認め難いとしなければならない。

(C) 以上によれば、管理者によるA1の10月9日の年休申請に対する時季変更権の行使及び同人に対する同月10日の休日出勤命令は、正当性を欠くことになるから、同人は10月9日及び10日について労働義務を免除されていたと解さなければならない。

そうすると、国鉄が、同人が10月9日及び10日に出勤しなかったことをもって「不参」に当たるとして、これを同人に対する6カ月の停職処分事由としたことは妥当でない。

(イ) 上記「不参」の事由のほかに、A1は、①9月20日の勤務時間中にシャツを5分間洗濯したことが「否認」に当たるとされ(「否認」とは、職員勤務基準規程に、承認を与えない遅参、欠勤または早退の時間の欠勤である旨定められている(第1の6の(5)オの(ウ))。)、②9月8日から11月11日までの間に国労バッジを着用し、これを外すべき旨の管理者の業務命令に従わず、これに抗議したことなどが「管理者の業務指示に従わず、かつ、これに反論、反抗的な言動を行った」ことに当たるとされたため、これらも6カ月の停職処分事由になっていた(第1の6の(5)オの(ウ)及び(エ))。

しかしながら、これら①、②の処分事由が肯認できるとしても、これらと同程度と認められる同人の過去の処分事由に対しては、3カ月間ないし1カ月間の減給処分(俸給の10分の1)が行われたにすぎなかったこと(第1の6の(5)のイ及びエ)、また、昭和55年以降、国労本部の指示によりストライキなどに参加した国労静岡地本の組合員で停職処分以上の処分を受けた者は、同地本の役員及び同支部の支部長に限られ、しかも6カ月の停職処分が最高の処分であったこと(第1の6の(5)のカ)を併せ考えると、上記①、②の程度の事由につき国鉄が6カ月の停職処分を行ったことは、同人の過去の処分歴を斟酌しても著しく均衡を欠き、苛酷に過ぎる処分であったといわざるを得ない。

以上のとおりであるから、同人に対し国鉄が6カ月の停職処分を行ったことは、合理的理由を欠いていたものと判断せざるを得ない。

(ウ) さらに、以上の諸点に加え、本件処分がなされる以前の労使事情

をみるに、以下の事実を指摘することができる。

- ① 沼津支部は、国鉄の分割・民営化を内容とした監理委員会答申が昭和60年7月26日政府に提出されて以来、国労静岡地本が労使協調路線へ転換したにもかかわらず、一貫して国鉄の分割・民営化に反対の姿勢をとっていた（第1の5の(2)のエ）。
- ② 監理委員会答申へ向けて、国鉄の分割・民営化に反対していた沼津保線区分会の組合員がストライキを準備していたところ、60年7月4日ごろから同年9月ごろに至るまで、沼津保線支区の朝の点呼に国鉄本社や静岡鉄道管理局労働課及び人事課の職員が押しかけ、組合員に対し暴言を吐き、同管理局の人事課長は、「憲法で保障された自由や民主主義よりも職場では秩序が最優先する。」と述べた（第1の6の(5)イの(エ)）。
- ③ A1は、沼津支部の青年部常任委員や沼津保線区分会の青年部長を歴任した後、同分会の副執行委員長となり、それ以降、春闘におけるストライキの指導、国鉄の分割・民営化の反対闘争を指導するなど積極的な組合活動を行い、国鉄当局より訓告処分ないし減給処分など5回の懲戒処分を受けていた（第1の6の(2)及び(5)アないしエ）。

(エ) 以上の(ア)ないし(ウ)を総合してみると、国鉄がA1に対して行った本件6カ月の停職処分は、国鉄の分割・民営化を内容とした監理委員会答申が政府に提出されて以来、一貫して国鉄の分割・民営化に反対していた沼津支部の中で、とりわけ、積極的にこれを指導してきた同人の組合活動を理由になされたものであると同時に、沼津支部の弱体化を意図して行われたものと解するのが相当である。

イ 本件不採用の不利益性

不採用になったA1は、昭和62年4月1日に清算事業団の職員となったが、同職員と会社の職員とでは、労働条件について次のような差異がみられる（第1の6の(4)）。

- (ア) 清算事業団の職員の身分は、再就職促進法により3年間に限定されており、その後の身分については、特段の法律の規定がなく明確でない。
- (イ) 清算事業団の職員には昇給、昇格がなく、昭和63年度の夏季・冬季手当について、会社の職員と比較して低額であった。
- (ウ) 清算事業団の職員は本来の業務が与えられず、事実上、放置された状態にあるとみられる。

被申立人は、国鉄職員が承継法人への採用を希望したにもかかわらず採用されなかった者は、昭和62年4月1日以降は国鉄の法人格を承継する清算事業団の職員として当然にその雇用関係が承継されることとなっているので、解雇、その他不利益な措置がとられたわけではないと主張するが、以上の事実によれば、不採用になったA1は会社の

職員と比較して経済的にも不利益であるうえに、3年間の身分保障を得たとはいえ、身分上、不安定かつ不利な立場に置かれており、その不利益性は決して小さくない。

ウ 国鉄改革をめぐる労使事情

さらに、国鉄改革に関する国労と国鉄との労使事情について以下の事実を指摘することができる。

(7) 国鉄が国鉄改革の一環として提案していた現場協議協約の改定、雇用安定協約の再締結、労使共同宣言の調印、余剰人員の解消策のための広域異動などについて、国労は、いずれもこれを拒否し、国鉄の分割・民営化に終始一貫して反対していた（第1の4の(2)(5)(7)(8)）。このような労使事情のもとで、国鉄総裁は、労使共同宣言に反対する組合には信頼がもてないと発言し（第1の2の(10)）、他の国鉄の幹部らも国労に敵対する発言をした（第1の4の(11)）。

他方で、国鉄総裁は、国鉄改革を支持する運動方針案を決定した鉄労の大会に初めて出席した（第1の4の(3)）。また、従来、国労と同一歩調をとっていたが、国鉄改革を支持し労使協調路線に転換した動労に対しては、国鉄は、いわゆる202億円損害賠償請求訴訟を取り下げた（第1の4の(15)）。

さらに、国鉄は、採用候補者名簿作成に当たって、昭和58年4月1日以降に停職6カ月以上の処分などを受けた者は職員採用基準第3項に該当しないとの基準を定めていたが（第1の3の(5)）、この時期以降、それまで国労と同一歩調をとっていた動労の組合員は争議行為を行っていないので（第1の4の(9)）、このような基準時の設定の仕方が、一貫して国鉄の分割・民営化に反対し、この時期以降も争議行為を行っていた国労組合員に対しては不利に働いたことが容易に推測される。

(4) 以上のような事実からみると、国鉄は、国鉄の分割・民営化に終始一貫して反対していた国労を明らかに嫌悪していたと認めざるを得ない。

エ 本件不採用の理由

(7) 上記のとおり、国鉄は、設立委員が定めた職員採用基準第3項を受けて、昭和58年4月1日以降に停職6カ月以上の処分などを受けた者については、採用候補者名簿に登載しないという基準を設定し、A1は、この基準に該当する者として国鉄が同人を同名簿に登載しなかった結果、会社に採用されなかったものである（第1の3の(5)及び(6)）。

(4) しかしながら、国鉄が上記基準を設定したことの是非はともかく、すでに判断したところからすれば（第2の2の(2)のア）、A1に対する6カ月の停職処分は合理的理由を欠くものであるから、国鉄が同人をこの基準に該当する者としたことには妥当性は認められず、

しかも国鉄は国労組合員としての同人の積極的な組合活動を理由に同人を採用候補名簿に登載しなかったもので、その結果、同人は会社に採用されなかったものといわざるを得ない。

オ 不当労働行為の成否

(ア) 以上のイないしエを総合的に判断すると、国鉄がA1を会社の採用候補者名簿に登載せず、その結果、設立委員が同人を会社の職員として採用しなかったことは、国労組合員としての同人の積極的な組合活動を理由になした不利益取扱いであると同時に、申立人らの組合の弱体化を図った支配介入行為であると判断せざるを得ず、労組法第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) 以上の判断は、被申立人が事実審理を行った審問にはすべて欠席し（第1の7）、また、審問終結日に提出された最後陳述書で時機に遅れて反論したのみで反証を一切行わなかったため、申立人らの一方的な主張・立証により認められた事実関係に依拠したものである。

3 救済の方法

(1) 当事者の主張要旨

ア 被申立人

(ア) 改革法第23条によらず不採用組合員の採用を強制することを求める本件申立ては、現行法秩序の下における採用の自由の法理を無視する違法なものであるから却下を免れない。

(イ) また、現時点において改革法第23条による採用手続きを行う余地はなく、この規定と別個に採用を強制されないことは法理上明白であって、法令上実現不可能である。

よって、労基規則第34条第1項第6号に該当し却下を免れない。

イ 申立人ら

(ア) 国鉄の分割・民営化は、実質的には企業の実体に変更のない企業主体の変更の場合であるから、まさに実質的同一性の法理という考え方を媒介にして、労組法第7条の適用に基づき採用を命ずる救済命令を出すことができる。改革法第23条による採用は新規採用とは異なり、採用の自由の法理は適用されない。

(イ) 本件不当労働行為に関しては会社にその使用者性が認められ、会社にその責めが負わされるべきであることは明らかであり、したがって、会社による不当労働行為が認められる以上、原状回復の措置として会社は不利益取扱いのない状態、すなわち、会社の職員として採用されたものとして取り扱わねばならない。

(2) 当委員会の判断

ア 採用の自由について

承継法人は、国鉄改革関連法に基づき設立された私法人であり、国鉄とは法人格を異にする株式会社であるが、①職員は、改革法第23条

によりすべて国鉄職員から採用されること、②承継法人の職員として採用される者の退職手当は、承継法人を退職するときに国鉄の職員としての在職期間を通算して計算され、有給休暇の付与日数も国鉄の勤続年数を通算して算定されている（第1の3の(3)）。

かかる事実からみれば、承継法人の職員の募集に応じ、改革法第23条により採用される国鉄職員であった者の雇用関係は、国鉄における雇用関係と連続性を有するから、改革法第23条による採用行為は、国鉄職員を承継法人の職員になる者と清算事業団の職員となる者にと振り分ける手続きとしての実質を有し、通常の新規採用とは性格を異にしているといわざるを得ない。この点からすれば、採用に関し不当労働行為の存在が認められる場合、労働委員会が、その原状回復措置として採用を命ずる救済命令を発することは、労働委員会に認められた裁量権の範囲内に属し、採用の自由の法理に抵触するものではない。

イ 改革法第23条について

本件の場合、不当労働行為がなかったならば、本件不採用者は、改革法第23条の規定に基づき会社の職員に採用され得る関係にあったと認められるから、採用を命ずる救済命令は、採用に関し不利益取扱いがなかったと同じ状態に事実上取り扱えという不当労働行為の原状回復措置であって、改革法の規定に反するものではない。

ウ したがって、本件救済の方法としては、A1につき昭和62年4月1日付けで会社に採用されたものとして取り扱い、かつ同日以降同人が就労するまでの間の同人の受けるべき賃金相当額と清算事業団から実際に支払われた額との差額を支払うよう、会社に対して命ずるのが相当である。

なお、申立人らは、陳謝文の掲示をも求めているが、諸般の事情を考慮し、主文第3項のとおりで足りると考える。

4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、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12月27日

静岡県地方労働委員会
会長 土屋連秀 ㊟