

岡山、昭62不5、平2.1.12

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合岡山地方本部  
申 立 人 X  
  
被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人Xを昭和62年4月1日をもって被申立人の社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 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人Xに対し、昭和62年4月1日以降、就労させるまでの間、同人が被申立人の社員として採用されていたならば得たであろう賃金相当額と申立外日本国有鉄道清算事業団において実際に支払われた賃金額との差額に年5分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人Xの採用に伴う勤務場所については、同人が旧日本国有鉄道において本務として就労していた職務に相当する職務に就かせなければならない。
- 4 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人Xの上記職務就労に伴う諸問題についての協議に、誠意をもって応じなければならない。
- 5 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合岡山地方本部及び申立人Xに対し、本件命令後速やかに、次の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合岡山地方本部  
執行委員長 X 殿  
X 殿

西日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 B 1

当社が、貴組合員X氏を昭和62年4月1日付けで採用しなかったことは、岡山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ので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

- 第1 認定した事実  
1 当事者等

(1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社(以下「被申立人会社」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。)並びに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。)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主として北陸、近畿及び中国地方における事業を承継して設立された株式会社で、肩書地に本社を、また、岡山、広島などに7支社を置き、本件申立時の従業員数は約51,500人である。

申立外西日本旅客鉄道株式会社岡山支社(以下「岡山支社」という。)は、被申立人会社の支社の一つであり、日本国有鉄道岡山鉄道管理局(以下「岡鉄局」という。)管内であった地域を統括し、本件申立時の従業員数は約4,400人である。

(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、昭和62年4月1日、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、国鉄から北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の各旅客鉄道株式会社(以下「旅客会社」という。)、新幹線鉄道保有機構、日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物会社」という。)、鉄道通信株式会社、鉄道情報システム株式会社及び財団法人鉄道総合技術研究所(以下11法人を併せて「承継法人」という。)に承継されない資産、債務等の処理業務等並びに承継法人に採用されなかった国鉄職員の再就職の促進を図るための業務を行うことを目的として設立された法人であり、その職員数は設立時約23,700人である。

(3) 申立人国鉄労働組合岡山地方本部(以下「国労岡山地本」という。)は、申立外国鉄労働組合(以下「国労」という。昭和22年6月5日結成、本件申立時組合員数約42,000人)及びその下部組織である申立外国鉄労働組合西日本本部(本件申立時組合員数約8,000人)の下部組織であり、昭和62年3月31日までは岡鉄局管内の職員等を構成員としていたが、同年4月1日以降は岡山支社、日本国有鉄道清算事業団岡山雇用対策支所(以下「岡山雇用対策支所」という。)等に勤務する職員を構成員としており、本件申立時の組合員数は約830人である。

(4) 申立人X(以下「X」という。)は、昭和34年4月1日国鉄に採用されると同時に国労に加入し、昭和62年3月31日当時は国労岡山地本執行副委員長であり、同年9月以降は同地本執行委員長である。

なお、Xは、昭和62年4月1日以降は清算事業団職員として岡山雇用対策支所に勤務している。

(5) 被申立人会社には、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。昭和62年2月2日結成、本件申立時組合員数約107,000人)に所属する西日本旅客鉄道労働組合(本件申立時組合員数約30,000人)、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28日結成、本件申立時組合員数約27,500人)に所属する西日本鉄

道産業労働組合（本件申立時組合員数約9,900人）等の労働組合がある。

## 2 国鉄改革の経過

### (1) 第2次臨時行政調査会の発足と答申

昭和56年3月16日、内閣総理大臣の諮問機関である第2次臨時行政調査会が発足し、昭和57年7月30日、国鉄の分割・民営化の必要性などを提言した「行政改革に関する第3次答申－基本答申－」を内閣総理大臣に提出した。

### (2) 日本国有鉄道再建監理委員会の発足と答申

昭和58年6月10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」に基づき、内閣総理大臣の諮問機関である日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が発足した。

同年8月2日、監理委員会は、職場規律の確立、私鉄並みの経営効率化、赤字ローカル線の廃止などを提言した「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」（第1次緊急提言）を政府に提出した。

また、昭和59年8月10日、監理委員会は、分割・民営化の方向で再建の具体策を検討する必要ありとし、私鉄並みの生産性と要員、地方交通線廃止などを提言した「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」（第2次緊急提言）を政府に提出した。

さらに、昭和60年7月26日、監理委員会は、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」と題する最終答申を政府に提出した。この最終答申の中で、監理委員会は、国鉄経営が破綻した最大の原因は、公社という制度の下で全国一元の巨大組織として運営してきた経営形態にあり、よって、現行制度での再建は不可能であるから、経営形態を改めて、分割・民営化する必要があるとして、具体的方法として次のことを提言した。

ア 旅客部門は、全国を6地域に分割して、それぞれに旅客鉄道会社を設立する。貨物部門は、旅客部門から分離して全国一社体制とする。新幹線部門は、別主体を設置して、その主体が新幹線施設を一括保有の上、関係旅客鉄道会社に貸し付ける。

イ 分割・民営化の実施時期は昭和62年4月1日とする。

ウ 新事業体の適正要員規模は、約183,000人とする。

エ 昭和62年度当初における国鉄の在籍職員数を約276,000人と予測すると、約93,000人の余剰人員が発生するが、その余剰人員対策としては、移行前に約20,000人を希望退職者で募集し、移行時には、全旅客鉄道会社に、鉄道旅客部門の適正要員規模158,000人の2割程度に当たる約32,000人を移籍し、残りの41,000人は旧国鉄（＝清算事業団）に所属の上、3年間で他企業等へ再就職させる。

### (3) 最終答申に対する政府の方針

昭和60年7月30日、政府は、監理委員会の最終答申を最大限に尊重することを閣議決定し、その旨の声明を発表した。

また、同年10月11日、政府は、監理委員会の最終答申に沿った「国鉄改革のための基本方針」を閣議決定した。

#### (4) 国鉄改革関連法の成立

国鉄改革に係る法律案は順次国会に上程され、まず、次のアの法律が昭和61年5月21日第104国会で成立し、同月30日公布、施行された。さらに、イからケまでの法律は同年11月28日第107臨時国会で成立し、同年12月4日公布、施行された。

ア 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

イ 日本国有鉄道改革法

ウ 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

エ 新幹線鉄道保有機構法

オ 日本国有鉄道清算事業団法

カ 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。）

キ 鉄道事業法

ク 日本国有鉄道改革法等施行法

ケ 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

なお、同年11月28日の参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会は、国鉄改革関連8法案の採決に際し、「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。」との事項を含む附帯決議を行った。

#### (5) 改革法の概要

国鉄改革の基本法とも言うべき改革法の概要は、次のとおりである。

ア 国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においては事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難になっているため、輸送需要の動向に的確に対応し得る効率的な経営体制の確立をめざして、国鉄の経営形態を抜本的に改革する（第1条）。

イ 国鉄改革は、昭和62年4月1日に実施する（第5条）。

ウ 北海道、東日本、東海、西日本、四国及び九州の各旅客会社を設立し、国鉄が経営している旅客鉄道事業を引き継がせる（第6条）。

エ 新幹線鉄道保有機構を設立し、新幹線鉄道の施設の一括保有及び貸付け業務を行わせる（第7条）。

オ 貨物会社を設立し、国鉄が経営している貨物鉄道事業を旅客鉄道事

業の経営と分離して引き継がせる（第8条）。

- カ 国鉄を清算事業団に移行させ、承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務等のほか、臨時に、その職員の再就職の促進を図るための業務を行わせる（第15条）。
- キ 運輸大臣は、承継法人に引き継がせる事業等、承継法人に承継させる資産、債務並びにその他の権利及び義務、国鉄職員のうち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基本計画を定め、そして、国鉄に対し、承継法人ごとに、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の作成を指示し、この実施計画を認可する（第19条）。
- ク 実施計画において定められた国鉄の事業等は、承継法人の成立の時に、それぞれ、承継法人に引き継がれる（第21条）。
- ケ 承継法人の職員は、設立委員等が行う一定の手続を経て、国鉄職員の中から採用される（第23条）。

(6) 設立委員の任命と採用基準の決定

昭和61年12月4日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項の規定に基づき、旅客会社6社及び貨物会社（以下7社を併せて「新会社」という。）のそれぞれについて、発起人の職務を行う設立委員を任命した。設立委員の職務は、鉄道会社法附則に次のとおり定められている。

（設立委員）

第2条 運輸大臣は、それぞれの会社ごとに設立委員を命じ、当該会社の設立に関して発起人の職務を行わせる。  
2 設立委員は、前項及び日本国有鉄道改革法第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立の時に、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。

同月11日、設立委員は、第1回委員会を開き、新会社の職員の採用基準等を決定した。

(7) 基本計画及び実施計画の作成

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。）を閣議決定したが、同計画によると、国鉄の職員のうち承継法人の職員となる者の総数は215,000人であり、そのうち被申立人会社の職員となる者の数は53,400人であった。

この基本計画に基づき、国鉄は、承継法人別の承継に関する詳細を定めた実施計画を作成したが、同計画によれば、被申立人会社が国鉄から引き継ぐ事業及び承継する資産、債務は、旅客鉄道事業が54線区、1,268駅、5,323営業キロ、バス事業が38路線、車両6,904両、営業用自動車700台、債務が1兆159億円等とされていた。

(8) 労働条件の決定

昭和61年12月19日、設立委員は、第2回委員会を開き、新会社の職員

の労働条件等を決定した。そのうち基本給については、移行時点においては概ね現行と同水準の額を保障することが、また、有給休暇については、有給休暇の付与日数の算定基礎となる勤続年数に国鉄での勤続年数を含めることが、さらに、退職手当については、退職手当の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含めることが決められた。

(9) 採用予定者の決定

昭和62年2月12日、設立委員は、第3回委員会を開き、新会社の職員の採用予定者を決定した上、同月16日以降、設立委員会委員長名の採用通知書を交付した。

(10) 国鉄最後の人事異動

昭和62年3月10日、国鉄は、同年4月1日からの承継法人等の運営が円滑に行われることを目的として、国鉄最後の人事異動を行ったが、この人事異動による職員の配置が、そのまま承継法人の設立時における職員の配置として引き継がれた。

また、国鉄は、同年3月10日をもって人材活用センターを廃止した。

(11) 新会社の創立総会の開催

昭和62年3月23日から25日にかけて、各新会社の創立総会が開かれた。このうち被申立人会社の創立総会は24日に開かれ、取締役及び監査役の選任等が行われたが、被申立人会社の常勤役員は次のとおりであり、15人中11人が国鉄の役員又は職員の出身者であった。

被申立人会社常勤役員名簿（15名）

役職名	氏名	国鉄時代の役職名	外部団体・民間企業の役職名
代表取締役会長	B 2		(株)アサヒビール代表取締役会長
代表取締役社長	B 1		(株)モノレールエージェンシー取締役 (元海上保安庁長官)
常務取締役副社長	B 3	本社総裁室長兼広報部長	
常務取締役	B 4	大阪鉄道管理局長	
常務取締役	B 5	大阪鉄道管理局次長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室長	
常務取締役	B 6	下関工事事務所長	
常務取締役	B 7		(株)帝国石油顧問
取締役	B 8	金沢鉄道管理局長	
取締役	B 9	本社総裁室文書課長	
取締役	B 10	本社職員局労働課長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室付	
取締役	B 11	本社車両局機械課長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室付	
取締役	B 12	本社車両局管理課長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室付	
取締役	B 13		(株)住友銀行赤坂支店長
取締役	B 14	元京都駅長	(株)大阪ターミナルホテル常務取締役
取締役	B 15	米子鉄道管理局長 西日本旅客鉄道会社設立準備室分室付	

(12) 新会社の発足

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、その他の業務用諸施設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た。

3 国鉄における労使関係

(1) 職場規律の総点検

昭和56年11月9日、国鉄本社職員局長は、国会において職場規律の問題が大きく取り上げられたため、関係機関に対し、「職場規律の確立について」という通達を発し、職場規律の確立を指示した。その後、昭和57年1月、ブルートレインの検査業務に係る手当問題が新聞紙上で報道されたのを契機として、同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、手当支給、休暇付与、現場協議等の実態について総点検を実施し、その調査結果に基づき適正な措置を講じるよう指示した。

これを受けて、翌日、国鉄総裁は、関係機関に対し、ヤミ慣行・ヤミ協定の是正、現場協議制の適切な運用、業務管理の適正などを内容とする

る「職場規律の総点検及び是正について」と題する通達を發した。この通達を受けて、職場規律の総点検が、昭和60年9月まで、毎年2回、8次にわたり全職場において実施された。

(2) 国鉄再建問題4組合共闘会議の結成

昭和57年3月9日、国労、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）及び全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。）は、国鉄の分割・民営化に反対して、「国鉄再建問題4組合共闘会議」を結成し、職場規律の総点検通達に抗議するなどの共同歩調を取った。

(3) 現場協議に関する協約と各組合の対応

昭和57年7月19日、国鉄は、各組合に対し、現場の労働条件に関する紛争を円滑に解決する目的で設けられた現場協議制に関する協約の改訂を提案した。

これに対し、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、動労及び全施労は、国鉄の改訂案を受け入れ、新たな現場協議に関する協約を締結したが、国労は、改訂案に反対し、公共企業体等労働委員会に調停を申請するなどしたが、結局、交渉は決裂し、同年11月30日に協約の期間満了を迎え、同年12月以降は無協約状態となった。

(4) 昭和57年12月以降の争議行為の状況

昭和57年12月以降、国労、全動労及び国鉄千葉動力車労働組合（以下「千葉動労」という。）を除く他の組合は、ストライキを行っていない。

(5) 余剰人員調整策と各組合の対応

昭和59年6月5日、国鉄は、昭和59年度期首で24,500人が余剰人員となるという「昭和59年度要員計画」及び退職制度の見直し、休職制度の改訂・拡充（一時帰休の導入）、派遣制度の拡充（関連企業への出向）を内容とする「余剰人員対策」を發表し、同年7月10日、各組合に対し、退職制度の見直し、休職の取扱い、派遣に関する取扱いの3項目及び休職制度の経過措置に関して「余剰人員調整策」を提案した。

これに対し、同年10月9日、鉄労、動労及び全施労は、大筋で合意し、これを受諾したが、国労は、事実上の首きりであるとして反対の態度を取り続けた。

同月11日、国鉄は、余剰人員調整策の3項目に合意しないことを理由に、国労に対し、「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を破棄することを通告した。

その後、昭和60年4月9日、国鉄は、国労との間に、特別退職協定、昇給協定及び派遣・休職問題について合意が成立したとして、国労に対する雇用安定協約の解約通告を撤回し、同協約の有効期限を同年11月30日までとした。

(6) 最終答申に対する抗議行動

昭和60年7月26日、国労、動労、全施労及び全動労は、監理委員会の



最終答申に対して、共同の抗議声明を公表した。

また、同月29日から8月2日まで行われた国労第48回定期全国大会において、国労は、分割・民営化を打ち出した監理委員会の最終答申に真っ向から対決する運動方針を決定した。

(7) 雇用安定協約と各組合の対応

昭和60年11月30日、国鉄は、同日で期限切れとなる雇用安定協約について、鉄労、動労及び全施労とは同協約を再締結したが、国労に対しては、三不運動（辞めない、休まない、出向かない）の中止が確認できないとして、継続締結を拒否したため、12月1日以降無協約状態となった。

(8) 第1次労使共同宣言と各組合の対応

昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し、「雇用安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は、信頼関係を基礎として、以下の項目について一致協力して取り組む。」として、次の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。

ア 労使は諸法規を遵守し、安定輸送の確保と安全輸送の維持に全力をあげる。

イ 折り目正しい輸送サービスを提供するため、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る。

ウ 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。

エ 余剰人員対策としては、派遣制度及び退職勧奨を推進し、希望退職に積極的に取り組む。

同日、鉄労、動労及び全施労は、第1次労使共同宣言に調印したが、国労は、到底受け入れられるものではないとして、同宣言に調印しなかった。

(9) 職員管理調書の作成

昭和61年3月5日、国鉄総裁は、関係機関に対し、「職員管理調書の作成について」と題する通達を発し、「8次にわたる総点検を経ても、なお、職員の意識・意欲にかかわる問題は未だ残されている。」として、「職員の意識・意欲にかかわる問題についての総点検の集大成」を目的に、これまでの地方機関ごとの管理台帳に加えて、全国的に様式を統一した「職員管理調書」の作成を指示した。

職員管理調書は、昭和61年4月2日現在の職員を調査対象とし、調査対象期間は昭和58年4月1日から61年3月31日までであり、その内容は、大別すると、基本事項、特記事項及び評定事項からなっていた。基本事項は、所属、職名、氏名、年齢等の個人の状況と家庭の状況であり、特記事項は、一般処分、労働処分、昇給及び昇格等の7項目からなり、そのうち一般処分と労働処分欄には、停職、減給、戒告、訓告及び嚴重注

意の処分状況を記入するようになっていた。また、「労働処分については、昭和58年7月2日処分通知を行った「58・3闘争」から記入すること。」とされていたが、調査の対象となった「58・3闘争」以降で争議行為に伴う労働処分を受けたのは、大半が国労組合員であり、他の組合員はほとんどいなかった。さらに、評定事項としては、業務知識、技能、計画性などの20項目と総合評定の計21項目があった。

なお、専従休職等「調査対象期間全てにわたって勤務実態がない者については基本事項を記入し、特記事項については1、「一般処分」、2、「労働処分」欄のみ記入すること。」とされていた。

(10) 国鉄本社職員局次長の発言

昭和61年5月21日、B16国鉄本社職員局次長は、動労の役員の会議に出席し、次のとおり述べた。

「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A1委員長です。……私はこれから、A1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、私は不当労働行為をやらぬという時点で、つまり、やらないということはいまややるということでありまして……。」

(11) 国鉄本社車両局機械課長の指示

昭和61年5月、B11国鉄本社車両局機械課長は、次のことなどを記述した文書を各機械区所長に送付した。

「国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提である。職員の意識改革とは、端的に言えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であり、真面目に働く意志のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込むということである。」「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしぬ職員、意識転換に望みを託し得ぬ職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです。」

(12) 人材活用センターの設置

昭和61年6月21日、国鉄本社職員局長は、「要員運用の厳正化について」と題する通達を関係機関に対して発したが、その内容は、「昭和61年度首の余剰人員数は、全国で約38,000人であり、現在進めている合理化が完了した時点では80,000人を遙かに上回る余剰人員が発生することが予定されている。……このまま放置しておけば、……それぞれの職場において、大量の職員のブラ日勤の状態が生ずることは必至である。」ため、同年7月1日以降、人材活用センターを設置して要員を運用するというものであった。

同年7月1日、人材活用センターが全国1,010箇所に設置されたが、余剰人員として同センターに担務指定された職員は、草取り、ペンキ塗り、便所掃除、文鎮作り等の業務に従事した。

同年11月1日現在、同センターに配置された職員数は18,510人であり、その所属組合別内訳は、国労14,960人(80.8%)、動労1,370人(7.4%)、鉄労1,090人(5.9%)、その他1,090人(5.9%)となっていた。

なお、同日現在の所属組合別組合員数は、国労110,010人(47.7%)、動労35,166人(15.3%)、鉄労42,080人(18.3%)、その他43,185人(18.7%)であった。

#### (13) 国鉄改革労働組合協議会の結成

昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合は、国鉄改革労働組合協議会(以下「改革労協」という。)を結成し、次のような運動方針を決定した。

ア 国鉄改革を推進するすべての組合の友好・信頼関係を強化するため諸活動を積極的に行う。

イ まじめに働く国鉄労働者の雇用を確保するため全力を尽くす。

ウ 「連合組織」の結成をめざし、協議、検討を続ける。

なお、改革労協を組織していた各組合は、昭和62年2月2日、鉄道労連を結成した。

#### (14) 第2次労使共同宣言の締結

昭和61年8月27日、国鉄と改革労協は、次のことなどを内容とする「第2次労使共同宣言(今後の鉄道事業のあり方についての合意事項)」に調印した。

ア 労使は、民営・分割による国鉄改革の実施に向かって、一致協力して尽力する。

イ 改革労協は、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。

ウ 企業人として自覚し、望ましい職員像に向けて労使それぞれが職員指導を徹底する。

#### (15) 損害賠償請求訴訟の取下げ

昭和61年8月28日、国鉄総裁は、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が行った「スト権スト」に関して、国鉄が昭和51年2月国労や動労を相手方として202億円の損害賠償を求めて提訴した訴訟について、動労は、昭和57年12月以来ストライキを行わず、また、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ている上、分割・民営化に協力したなどとして、動労については前記の訴えを取り下げる旨の談話を発表した。

なお、国労については、訴訟を取り下げるべき事情が生じていないとして、取下げは行わなかった。

(16) 国鉄総裁の発言

国鉄のB17総裁は、昭和61年7月から8月にかけて開催された鉄労、動労及び全施労の各定期大会に来賓として出席し、次のことなどを発言して各組織を賞賛した。

ア 「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行ったが、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。」(昭和61年7月、鉄労定期大会)

イ 「国鉄の組合の中にも『身体は大きい、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。そ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。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支えないと思います。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。」(昭和61年8月、動労定期大会)

ウ 「全施労の皆様方の今日の国鉄改革への協力につきまして心から感謝申し上げます。先般来、ご存知のように労使共同宣言に加え、さらに昨日の第2次労使共同宣言として生れたわけであります。このことは、戦後の労働運動のなかでは正に画期的な内容であることは言を待ちません。将来の健全な企業体を目指して、健全経営が定着するまではスト権を保留するということは、正に画期的なことではないかと信じています。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皆様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。改めて心から感謝申し上げるしだいでございます。」(昭和61年8月、全施労定期大会)

(17) 国労の分裂

昭和61年10月9日・10日の両日、静岡県修善寺町で行われた国労第50回臨時全国大会において、執行部は、①労使共同宣言と雇用安定協約の締結、②不当労働行為などの提訴取下げ、③点検・摘発行動の中止を内容とする緊急方針案を提案したが、この提案は否決され、執行部は総辞職し、かわって新執行部が選出され、これまでの分割・民営化反對方針を堅持していくことが決定された。

なお、その後、国労旧主流派は、昭和62年2月28日、鉄産総連を結成した。

(18) 労働組合別組合員数の動向

国鉄の分割・民営化の過程における労働組合別組合員数の動向及び国労組合脱退者数の状況は、次のとおりであった。

労働組合別組合員数の動向（昭和61年7月～62年4月）

	国 労 (組織率%)	鉄産総連 (組織率%)	動 労 (組織率%)	鉄 労 (組織率%)	全 施 労 (組織率%)	そ の 他 (組織率%)	計
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
61年 7月	157,116 (66.4)		31,181 (13.2)	30,369 (12.8)		17,891 (7.6)	236,557 (100.0)
8月	145,982 (62.1)		31,478 (13.4)	33,188 (14.1)		24,487 (10.4)	235,135 (100.0)
9月	134,761 (57.4)		33,042 (14.1)	36,141 (15.4)		30,892 (13.1)	234,773 (100.0)
10月	121,925 (52.6)		33,946 (14.6)	39,252 (16.9)		36,879 (15.9)	232,002 (100.0)
11月	110,010 (47.7)		35,166 (15.3)	42,080 (18.3)		43,185 (18.7)	230,441 (100.0)
12月	98,242 (42.9)		35,236 (15.4)	43,683 (19.1)		51,648 (22.6)	228,809 (100.0)
62年 1月	85,349 (37.8)		35,854 (15.9)	44,609 (19.8)	6,900 (3.1)	52,987 (23.4)	225,699 (100.0)
2月	64,721 (29.1)		35,237 (15.9)	44,098 (19.9)	5,084 (2.3)	72,876 (32.8)	222,016 (100.0)
3月	61,353 (27.9)		34,690 (15.8)	43,328 (19.7)	5,197 (2.4)	75,098 (34.2)	219,666 (100.0)
4月	44,012 (24.4)	27,654 (15.3)	(鉄道労連) 89,876(49.8)			18,925 (10.5)	180,467 (100.0)

国労組合脱退者数の状況（昭和61年1月～62年4月）

年 月	脱退者数	年 月	脱退者数	年 月	脱退者数	年 月	脱退者数
	(人)		(人)		(人)		(人)
61年1月	225	61年5月	1,341	61年9月	11,444	62年1月	19,484
2月	270	6月	2,517	10月	10,078	2月	2,765
3月	731	7月	9,959	11月	10,453	3月	3,627
4月	1,651	8月	10,018	12月	10,867	4月	699

#### 4 職員採用手続

##### (4) 改革法の規定

承継法人への職員の採用手続については、改革法に次のとおり定められている。

(承継法人の職員)

第23条 承継法人の設立委員は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。

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

改革法施行規則

(名簿の記載事項等)

第12条 法第23条(承継法人の職員)第2項の名簿には、次に掲げる事項を記載するものとする。

- ① 氏名
- ② 生年月日
- ③ 所属する本社の部局、附属機関又は地方機関の名称

2 前項の名簿には、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。

3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第2項(日本国有鉄道法等の廃止)の規定の施行の際現に日本国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立のときにおいて、当該承継法人の職員として採用される。

4 (略)

5 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。

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

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

なお、改革法の手続によって採用されなかった職員は、昭和62年4月1日、清算事業団職員となり、同事業団において、雇用関係を継続しながら、再就職促進のための特別措置を3年間にわたり受けるとされている（再就職促進法）。

## (2) 運輸大臣の国会答弁

改革法などの法律案を審議した第107回臨時国会の両院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「特別委員会」という。）において、C1運輸大臣は、職員の採用手続に関連して次のとおり答弁した。

ア 昭和61年10月20日、衆議院特別委員会において、C1運輸大臣は、基本計画で定める新会社発足時の職員数について、「新会社発足時に215,000人でスタートするわけであり、これには鉄道業務そのものに係る要員体制の中で必要になる要員数に加えて、新会社が発足当初必要となる他の業務あるいは将来の関連事業への移行というものを頭に置きながら、スタートの時点でも鉄道業務そのものから見れば約2割の余分な人員を抱えてスタートをするわけであり、」と答弁した。

イ 昭和61年11月25日、参議院特別委員会において、C1運輸大臣は、名簿登載者数は運輸大臣が基本計画で定める職員数と一致する旨及び採用通知者の数も運輸大臣が基本計画で定める職員数と一致する旨を答弁している。

また、採用基準の中に過去の労働処分が含まれるかという点について、C1運輸大臣は、「その採用基準の中に例えば勤務成績というものを取り上げられることも、それは私はあり得ると思います。そして、その中における処分歴等も判断要素の一つになることも、それはあり得るかもしれません。しかし、仮にそうした場合でありましても、その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、あつてはならないと思います。」と答弁した。

さらに、設立委員との関係における国鉄の法律上の立場、資格は何かという点について、C1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がありますから、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。

## (3) 採用基準の決定

昭和61年12月11日、設立委員は、第1回委員会を開き、新会社の職員の採用の基準（以下「職員採用基準」という。）を決定した。その基準は、次のとおりであった。

- 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」(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。

#### (4) 意思確認の方法

昭和61年12月24日以降、国鉄は、改革法第23条第2項の規定により、承継法人の職員の労働条件、職員採用基準、各承継法人の概要を記載した冊子及び「承継法人の職員となることに関する意思について」と題する文書を、昭和61年度末において満55歳以上の者等職員採用基準に該当しないことが明らかな者を除く国鉄職員に配布し、承継法人の職員となることを希望する者は、意思確認書の用紙に必要事項を記入し、昭和62年1月7日正午までに所属箇所長まで提出するよう求めた。

この意思確認書は、次のとおりであった。



意 思 確 認 書

昭和 年 月 日

総 裁 殿

所属機関 \_\_\_\_\_

勤務箇所 \_\_\_\_\_

職 名 \_\_\_\_\_

氏 名 \_\_\_\_\_ 印

生年月日 大正 \_\_\_\_\_ 昭和 年 月 日

私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。

(注) この意思確認書は、希望順位欄に記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねます。

(※ 職員コード番号) 8 \_\_\_\_\_ 14

希望順位	承 継 法 人 名	承 継 法 人 番 号	
1			
2			
3			
4			
5			

(記事) \_\_\_\_\_ 37

--	--	--

39 \_\_\_\_\_

(※ 通し番号)

(5) 意思確認の結果

昭和62年1月7日正午、意思確認書の提出が締め切られたが、集計の結果、意思確認書は227,600人分が回収され、そのうち承継法人を希望した者の数は219,340人であり、基本計画数を4,340人上回っていた。

(6) 職員採用基準第3項の解釈基準と判断資料

昭和62年1月、国鉄は、職員採用基準第3項について、「昭和58年4月1日以降、労働処分か一般処分かの別は問わずに、停職処分6箇月以上又は停職処分2回以上を受けた者は明らかに承継法人の職員としてふさわしくない。」という解釈基準（以下「解釈基準」という。）を設け、この基準に該当する者は、採用候補者名簿に記載しないよう各地方機関に指示した。このため、各地方機関は、この解釈基準に該当する者を除いて各承継法人ごとの採用候補者名簿を作成し、国鉄本社に送付したが、この解釈基準に該当したため採用候補者名簿に記載されなかった者は、全体で約110人であった。

なお、各地方機関は、採用すべき者の職員選定・名簿作成作業を行うに当たって、国鉄における既存の判断資料として、主として職員管理調書を使用した。

(7) 採用候補者名簿の提出

昭和62年2月7日、国鉄は、設立委員等に対し、各地方機関から提出された名簿を基に作成した各承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。これによると、名簿記載者総数は205,586人で、基本計画数を9,414人下回っていた。また、このうち被申立人会社の名簿記載者数は52,943人であり、基本計画数を457人下回っていた。

なお、国鉄は、承継法人の職員となることを希望した職員に対し、名簿に記載されているか否かの通知は行わなかった。

(8) 新会社職員の決定

昭和62年2月12日、設立委員は、第3回委員会を開き、国鉄から提出された名簿に記載されている者全員を、それぞれの新会社の職員に採用することを決定した。

なお、国鉄が設立委員に提出した「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面には、「新会社の職員となるべき者の選定に当たっての考え方」として、次のことが示されていた。

3 新会社の職員となるべき者の選定に当たっての考え方

(1) (略)

(2) (略)

(3) 名簿記載の具体的判断に当たっては以下のような考え方で対処した。

① 健康状態の判断に当たっては、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。

(9) 採用通知書の交付と不採用の通告

昭和62年2月16日以降、設立委員は、新会社の採用予定者に対し、同月12日付けの設立委員会委員長名の採用通知書を国鉄を通じて交付した。この採用通知書には、「あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。」と記載されていた。

一方、新会社の職員となることについて意思を表示したが、設立委員から採用する旨の通知がなかった職員に対しては、国鉄は、同年2月16日以降その旨の通告を行った。

(10) 配属通知書の交付

国鉄が実施した昭和62年3月10日付けの人事異動を受けて、設立委員は、同年3月16日以降、新会社の採用予定者に対し、設立委員会委員長名で、「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（所属、勤務箇所、職名、等級及び賃金）のとおりとなります。」との通知書を発した。

(11) 採用辞退者

昭和62年2月16日以降3月31日までの間に、設立委員から採用通知を受けた者のうち、全国で4,938人の辞退者があり、このため、承継法人は、基本計画数に比べ14,352人少ない総数200,648人の職員でスタートした。このうち被申立人会社については、1,400人の採用辞退者が出たため、発足時の職員数は51,543人となり、基本計画数よりも1,857人下回った。

(12) 労働組合別不採用者数

国鉄の分割・民営化に伴い、承継法人への採用を希望しながら、採用されなかった者の労働組合別内訳は、次表のとおりであった。

労働組合別不採用者数

	国 労	鉄産総連	鉄道労連	全動労	千葉動労	計
不採用者数 (人)	4,810	1,070	33	868	12	6,793
不採用率 (%)	70.8	15.8	0.5	12.8	0.2	100.0

(13) 採用問題をめぐる国労の行動と国鉄の対応

国鉄は、職員採用基準第3項に関して国鉄が定めた解釈基準については一切公表せず、また、国労の採用問題に関する申入れに対する回答に

においても明らかにしなかったため、この解釈基準をめぐる国労と国鉄の協議が行われたことはなかった。

なお、職員の採用問題をめぐる国労の行動は次のとおりであった。

- ア 昭和61年12月5日、国労は、B17国鉄総裁に対し、「設立委員等への要請」という文書を提出し、「採用基準については、参議院における附帯決議の趣旨に則り、所属労働組合の相違や過去の労働処分又はこれに類似する行為を内容としないようにしていただくこと。」など14項目の要請を行った。
- イ 昭和61年12月12日、国労は、国鉄に対し、採用候補者名簿作成及び選考に関する問題点など56項目の申入れを行ったが、そのうち「当局の名簿作成の基準について明らかにすること。」という申入れ事項に対し、国鉄は、「基準そのものについては設立委員が決める事柄である。」と回答した。
- ウ 昭和61年12月15日、国労は、B17国鉄総裁に対し、「新会社の採用基準と労働条件の決定に当たっての要請」という文書により、「労働処分及びリボン・ワッペン等、労働処分に類するものを採用基準の対象とはしないようにされたい。」など13項目の要請を行った。
- エ 昭和62年1月29日、国労は、C1運輸大臣及びC2労働大臣に対し、「要請書」という文書により、「職員管理調書及び労働処分は職員選考基準から除外すること。」など6項目の要請を行った。  
また、同日、C3衆議院議員、国労家族会代表者等は、C1運輸大臣と面会し、上記要請書に基づく要請を行った。
- オ 昭和62年2月3日、国労は、国鉄に対し、新会社への移行時における問題点など34項目の申入れを行ったが、そのうち「本人の進路の選択及び決定の意思を配慮し、希望退職の締切となる2月28日以前に受諾意思の確認を終了すること。」という申入れ事項に対し、国鉄は、「採用通知は既に終了している。」と回答した。
- カ 昭和62年2月19日、国労は、「抗議声明」という文書により、「国労組合員は、不採用者全体の70%を占めている。一方、鉄労、動労等改革労協の90%以上、国労からの分裂組合である鉄産労は70%以上が採用され、これらの労使共同宣言締結組合に比して、国労への差別・選別は歴然としている。」との抗議声明を発表した。

#### (14) 解釈基準該当者の採用

昭和58年4月1日以降、停職処分6箇月以上又は停職処分2回以上の基準に該当する者で、新会社に採用されたものが数人おり、そのうち被申立人会社にも一人いたが、これらの者の採用の理由は明らかにされていない。

#### (15) 職員の追加募集

昭和62年5月15日、被申立人会社は、「西日本旅客鉄道株式会社社員募集要綱」を発表し、北海道地区及び九州地区に勤務する清算事業団の職

員を対象として、約1,800人を追加募集したが、その採用の基準は、次のとおりであった。

### 3 採用の基準

- (1) 昭和62年度末において、年齢55歳未満であること。
- (2) 職務遂行に支障のない健康状態であること。
- (3) 日本国有鉄道及び日本国有鉄道清算事業団在職中の勤務状況からみて、当社の業務に就くことがふさわしい者であること。
- (4) 日本国有鉄道及び日本国有鉄道清算事業団において、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。
- (5) 当社の指定する地域で、当社の指定する業務に就く意思のあること。

## 5 本件不採用

### (1) 申立人の経歴

Xは、昭和34年4月1日岡鉄局に試用員として採用された後、同年6月1日国鉄職員となり、同局管内の神辺変電区上戸手在勤を振出しに、岡山電力区岡山変電支区電力検査長など、主として変電設備の保守・保全業務に携わってきたが、その間、業務に関しては何らのミスもなく事故も起こさなかった。

なお、Xは、昭和51年9月13日から53年10月13日まで、国労岡山地本第一支部書記長として、また、昭和58年10月3日から61年9月2日まで、同地本執行副委員長ないしは書記長として組合の在籍専従を勤め、その後、人材活用センター担務の指定を受けた。

このため、Xは、職員管理調書の調査対象期間である昭和58年4月1日から61年3月31日までの間で国鉄の業務に就いたのは、6箇月間程度にすぎなかった。

### (2) 意思確認書の提出

昭和61年12月29日、Xは、国鉄から配布を受けた意思確認書の用紙の第1希望順位欄に被申立人会社と記入して提出したが、その際、第2希望順位欄から第5希望順位欄までは記入しなかった。

### (3) 申立人の名簿への不登載

昭和62年1月ごろ、国鉄本社から岡鉄局に対し、同局管内の職員で各承継法人ごとに採用される者の概数が通知された。これを受けて同局では、職員の経歴、職務遂行能力、全体の年齢構成、職種あるいは系統ごとのバランス等を考慮した上で、各承継法人ごとの概数に採用予定者の氏名を当てはめる作業を行い、作成した名簿を国鉄本社に送付した。

当てはめ作業においては、国鉄本社からの指示に従い、昭和58年4月1日以降停職処分6箇月以上又は停職処分2回以上を受けた者については名簿に記載しなかったため、昭和58年4月1日以降3回の停職処分を受けていたXは、名簿に記載されなかった。

なお、岡鉄局管内では、X以外に、A2、A3、A4の3人が名簿に記載されなかったが、3人はいずれも、国労組合員であり、昭和58年4月1日以降停職処分6箇月以上を受けていた。

(4) 申立人の処分歴

本件不採用の原因となったXの昭和58年4月1日以降の処分歴は、次のとおりであった。

ア 国労は、昭和59年2月のダイヤ改正に伴い生じた余剰員の雇用の確保などを求めて、同年7月6日・7日の両日、全国統一闘争として順法闘争を行ったが、国労岡山地本の執行副委員長であったXは、この順法闘争を計画・指導・実施させたとして、昭和60年10月1日、日本国有鉄道法（以下「日鉄法」という。）第31条により停職3箇月の処分を受けた。

イ 国労は、昭和59年6月5日に国鉄が発表した「余剰人員対策」3項目、特に、同年9月1日からの「依願休職募集開始」提案の撤回などを要求して、同年8月10日、全国統一闘争として始業時から2時間の時限ストライキを実施したが、国労岡山地本執行副委員長であったXは、このストライキを計画・指導・実施させたとして、昭和61年3月31日、日鉄法第31条により停職3箇月の処分を受けた。

ウ 国労は、年金法改悪に反対するとして、昭和60年3月19日、全国統一闘争として始業時から29分間の時限ストライキを行い、また、監理委員会の最終答申に抗議して、同年8月5日、全国統一闘争として始業時から1時間の時限ストライキを実施したが、国労岡山地本執行副委員長であったXは、これらのストライキを計画・指導・実施させたとして、昭和61年7月1日、日鉄法第31条により停職3箇月の処分を受けた。

エ なお、Xは、昭和61年3月31日及び同年6月6日の2回、国労岡山地本執行副委員長ないしは書記長として、ワッペン着用闘争を計画・指導・実施させたとして、日鉄法第31条により戒告処分を受けている。

(5) 不採用の通告

昭和62年2月16日、Xは、当時の箇所長であったB18岡山電力区長から、「貴方について、新会社への採用通知書が来ていなかったので通知する。したがって、自動的に清算事業団ということになる。」との電話連絡を受けた。Xは、不採用の理由及び根拠について尋ねたが、同区長の返事は、「わからない。」ということであった。

(6) 苦情処理の申立て

昭和62年2月20日、Xは、岡山電力区苦情処理委員会に対して、「理由及び根拠が不明のまま新会社採用通知がない。」として苦情の申告を行ったが、同委員会は、「設立委員会が決定したことで、権限外事項であり、当事者能力がない。」として却下した。

この却下決定に対し、同月23日、岡山電力区苦情処理委員会の組合側

委員であるA5は、上級機関である岡山地方苦情処理共同調整会議に対して異議の申立てを行ったが、同会議で取り扱うべきか否かで各側委員の意見が対立し、同年3月5日、同会議は、「当会議で審議の結果、各側委員の意見が対立し、結論を得るに至らなかった。」という裁定を下した。

なお、国鉄と国労が締結した「苦情処理に関する協約」第20条の規定により、苦情処理は二審制とされているため、これ以上の異議の申立てはできなかった。

#### 苦情処理に関する協約（抄）

（苦情処理の範囲）

第1条 職員が、次の各号に掲げる事項について苦情を有する場合は、その解決をこの協約の定める手続に従って、苦情処理機関に請求することができる。

(1) (略)

(2) (略)

(3) (略)

2 免職の処分をうけ、職員の身分を失った者の苦情は、本人に免職発令の通知があった日から30日以内に申告しなければならない。

3 (略)

（会議及び委員会の権限）

第7条 中央会議は、地方会議が第17条に定める期間内に解決し得なかった事案又は解決することが適当でない事案に関する事務を、地方会議は、その管轄内の地区会議又は委員会が第17条に定める期間内に解決し得なかった事案又は解決することが適当でない事案及び地区会議に所属しない職員の苦情に関する事務を、地区会議は、その管轄内の委員会が第17条に定める期間内に解決し得なかった事案又は解決することが適当でない事案及び管轄内の職員の苦情に関する事務を、委員会は、その管轄内の職員の苦情に関する事務をつかさどる。

2 (略)

3 (略)

（却下）

第13条 委員会又は会議は、申告を受けた苦情の内容が、次の各号に掲げる事項の1に該当する場合は、これを却下するものとする。

(1) 団体交渉事項

(2) 管理運営に関する事項

(3) その他特に苦情として取り扱うことが適当でないと認められる事項

（異議の申立て）

第20条 当事者が、委員会又は会議の解決又は却下に異議のある場合は、その解決又は却下の通知があった日から10日以内に、直属上級

会議に対し、様式第3の異議申立書により異議の申立てをすることができる。

- 2 前項の異議申立てを受け付けた会議の解決は、最終の段階とし、その解決の期間は、第17条の定めを準用する。

(7) 岡山雇用対策支所勤務

昭和62年3月9日、Xは、岡鉄局長から、同月14日付けで、「総務部兼務を命ずる。岡山在勤を命ずる。」との「事前通知書」を受け、また、同月10日付けで、岡山電力区長から、「人材活用担務の指定を解く。」との通知を受けた。

さらに、同月27日、Xは、同局長から、次のような「事前通知書」を受け、同年4月1日、岡山雇用対策支所に配属され、現在に至っている。

事前通知書

(所属 岡山力区総岡2在 職名 電技副主 氏名 X)

(発 令 文)

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者に指定する。

岡山雇用対策支部勤務を命ずる。

岡山雇用対策支所勤務を命ずる。

職群10とする。

「一般10」72号俸を給する。(4月1日付)

上記のとおり発令するから通知する。

昭和62年3月27日

岡山鉄道管理局長

6 清算事業団

(1) 清算事業団の発足

昭和62年4月1日、清算事業団が発足したが、その職員数は全国で約23,660人であり、このうち再就職促進法第14条第1項に規定する「再就職を必要とする者として指定」された職員(以下「91号指定職員」という。)のうち再就職の内定していない職員の数は7,628人であった。

また、岡山雇用対策支所には、Xを含め23人が配属された。

(2) 91号指定職員

91号指定職員は、従来の鉄道業務から外され、再就職促進法に基づき講じられる「再就職のために必要な、知識及び技能を修得させるための教育訓練、求人の開拓及び職業指導、無料の職業紹介事業」(同法第24条)を受けながら、3年以内に再就職の促進を図ることが求められている。

(3) 申立人の業務と再就職のあっせん

岡山雇用対策支所においてXに与えられた課題は、ペン習字などの特



別講義や水泳などの体力トレーニングもあったが、大半は、自分の進路希望に沿った自学自習であった。

また、再就職のあっせんに関しては、個人面談や会社訪問も行われたが、職業安定所からの求人の紹介が主であり、その求人の条件は、Xが現に受けている給与の半分程度のものであった。

#### (4) 労働条件

91号指定職員は、3年間の身分は保障されているが、昇格及び昇給はなく、また、被申立人会社の社員に比べて、基本給が低い上、昭和62年度の期末一時金の支給率では、同社の社員が年間4.9箇月分であったのに対して、91号指定職員は年間3.8箇月分であった。

このため、Xの昭和62年度の給与は、被申立人会社の社員に比べて、基本給で月額10,700円、期末一時金で年間約40万円少なかった。

#### (5) 再就職促進法の効力

再就職促進法は、「昭和65年4月1日限り、その効力を失う。」(同法附則第2条)とされているため、91号指定職員のその後の処遇及び身分保証については、法律上明確な規定がなく、91号指定職員及びその家族は、将来について大きな不安を抱いている。

## 第2 判 断

### 1 両当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

##### ア 被申立人適格

##### (ア) 国鉄と新会社の実質的同一性

新会社は事業及び資産のすべてを国鉄から承継し、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たが、企業実体に何ら変更はなく、また、新会社の職員の採用については、全くの新規採用ではなく、採用枠と採用対象が限定された中での採用行為であり、国鉄の職員を各承継法人に振り分ける手続にすぎず、さらに、昭和62年3月31日から4月1日にかけて職員の労働実態に何ら変化はなかった。

したがって、国鉄の分割・民営化は、企業の分割にほかならず、国鉄と新会社は、実質的同一性を有している。

ところで、労働組合法、(以下「労組法」という。)第7条にいう使用者とは、契約関係の当事者のみならず、不当労働行為がなかったならば客観的に見て労働者との間に使用関係が成立していたと判断される使用者をも含むと解されており、したがって、国鉄と新会社が実質的同一性を有している以上、国鉄の新会社職員の採用行為に不当労働行為があれば、新会社は、不当労働行為責任を免れることはできない。

##### (イ) 国鉄、設立委員及び新会社の関係

新会社の職員の採用に関して、設立委員の決定した職員採用基準

を具体化し、これを適用して選別した国鉄の名簿作成行為は、設立委員の事務を補助するもので、法的には、設立委員による採用行為の「準委任」ないし「代行」と位置付けられる。つまり、国鉄の行った名簿作成行為は、設立委員の行為とみなされるわけである。

しかも、改革法第23条第5項では「承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為は、……当該承継法人がした行為……とする。」とされており、したがって、国鉄の行った名簿作成行為に不当労働行為があれば、新会社は、不当労働行為責任を免れることはできない。

以上のように、実態面からも、また、法解釈上からも被申立人会社は不当労働行為責任を免れることはできない。

## イ 解釈基準の不合理性

### (ア) 実質的解雇処分

運輸大臣が昭和61年12月に作成した基本計画によれば、被申立人会社が承継すべき国鉄職員の数は53,400人であったが、これは、被申立人会社が採用を義務付けられた定員であった。被申立人会社においては、国鉄職員の応募者はこの定員を下回ったため、応募者にすれば、定員枠の性格から全員が採用されると期待したが、国鉄は、定員を457人下回る52,943人しか名簿に登載しなかった。

国会審議の中では、完全雇用が約束され、定員数の人員が新会社に承継されることが確定していたのであるから、解釈基準を適用し応募者を排除することは実質的には解雇処分に等しいものである。

### (イ) 解釈基準の適用時期

本来、勤務態度を問題とするなら国鉄時代の全職務歴を考慮すべきであるにもかかわらず、解釈基準の適用において昭和58年4月1日で区切ったのは、所属労働組合を理由とする組合差別である。すなわち、動労に対する202億円損害賠償請求訴訟の取下げに際しての国鉄総裁談話にあるように、動労は昭和57年12月以降はストライキを行わず、分割・民営化に賛成するなど労使協調路線へと転換しており、この時期以降ストライキを含む積極的な組合活動を展開したのは、国労と全動労だけであった。

このように各組合の方針が大きく変化する時期を解釈基準の適用時期としたのは、明らかに国鉄と対決姿勢を取り続けた国労及び全動労に対する組合差別である。

### (ウ) 労働処分を理由とする不採用

改革法の国会審議において、政府側は、組合差別による採用拒否は行わないこと及び労働処分は採用拒否の対象としないことを言明し、国労家族会代表者等とC1運輸大臣との交渉においても同大臣はこのことを確認した。

また、参議院附帯決議においても、採用手続については、「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。」とされたにもかかわらず、国鉄はこれを無視し、労働処分歴があることをもって、採用を拒否した。

ところで、労働処分は集団的な組合活動上生じた問題であり、個々の勤務能力の適性とは異なる問題であるため、労働処分を問題とすることは、組合活動を理由とする採用差別である。

さらに、停職6箇月という処分は、国鉄において解雇は相当でないと判断されたのであり、国鉄において解雇相当でないものが、新会社採用において実質上解雇処分と等しい採用拒否を受けるということは解雇権の乱用である。

(エ) 解雇基準該当者の採用

国鉄は、自らが設けた解釈基準に該当するため不採用になるはずの者を何名か（被申立人会社においても1名）採用しているが、その採用理由は全く明らかにしていないのであり、このことは、国鉄の設けた解釈基準自体が不合理なものであることを示している。

ウ 申立人の不採用理由の不当性

Xの3回の停職処分は、いずれもストライキに伴う指導責任を理由とするものであるが、労組法の適用を受ける株式会社である被申立人会社においては、ストライキなどの争議行為は何ら違法なものではないのであり、被申立人会社にとって正当な争議行為がなぜ不採用の理由となるのか理解に苦しむ。

また、職員採用基準でいう「国鉄在職中の勤務の状況」を考えると、国鉄自らが勤務を要しないとされた組合専従休職期間の勤務成績を評価するのは不合理といえる。しかも、Xは、組合専従休職以外の期間、つまり国鉄の業務に就いていたときには、その勤務について何らの処分も受けていないのである。

エ 国労に対する不利益取扱い

全国的に見ると、昭和62年2月当時、国労の組織率は約29%であるにもかかわらず、不採用者に占める国労組合員の比率は71%にもなった。

また、北海道及び九州旅客会社においては、希望者数が定員を上回って大量の不採用者が出たが、その大部分を国労組合員が占めた。逆に、国鉄が分割・民営化されても争議行為を自粛する等の労使共同宣言を結ぶなど労使協調の旗色を最も鮮明にし、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組合員は、ほぼ100%の採用率となった。

さらに、東日本、東海及び西日本旅客会社においては、希望者数が定員を下回ったにもかかわらず、75人の不採用者が出たが、75人中実

に57人が国労組合員であった。

このように、国労組合員に不採用者が集中しており、国鉄が国労組合員を不利益に取り扱ったのは明白である。

#### オ 結 論

以上アないしエを総合して判断すれば、本件不採用は、Xが国労組合員であること及び国労岡山地本の中心的役員として活発な組合活動を指導したことを嫌悪してなされた不利益取扱いの不当労働行為であり、さらに、新会社職員の採用時において国労岡山地本執行副委員長であった同人を排除することによって、国労岡山地本を弱体化することを意図してなされた支配介入の不当労働行為であることは明らかである。

なお、採用手続に不当労働行為があれば、労働委員会は、原状回復命令として、採用したと同様の状態とするよう命令することができるのは当然である。

#### (2) 被申立人の主張

##### ア 当事者適格

##### (ア) 被申立人適格

##### ア) 使用 者

使用者とは、労働者との間において、使用従属を内容とする直接の契約関係に立つ者をいうが、Xは、国鉄職員から清算事業団職員へ移ったのであるから、清算事業団との間に雇用関係があり、清算事業団が使用者である。

したがって、被申立人会社は使用者とは言えないから、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号の却下に該当する。

##### イ) 国鉄と新会社の関係

国鉄は、日鉄法に基づく公共企業体として、公共の利益と密接な関係を有する事業の運営を目的としていたのに対し、被申立人会社ら承継法人（財団法人鉄道総合技術研究所を除く。）は、商法上の株式会社であり、営利を目的としており、両者の間には大きな質的差異が存する。

また、新会社では取締役が経営に当たるのに対し、国鉄では総裁、副総裁及び理事が業務執行機関となっており、経営組織が大幅に異なっている。

さらに、国鉄の職員が公務に従事する者とみなされた（日鉄法第34条）のに対し、新会社の職員は法律上の地位が全く異なる民間人であり、両者の間には法的地位の断絶が生じている。このように、国鉄と新会社とでは、設立根拠法令、事業目的、経営組織、職員の地位等企業実体に大きな差異が存するため、国鉄と新会社は同一性を維持するとは言えない。

ウ) 国鉄、設立委員及び新会社の関係

採用に関しては、労働契約の当事者は、設立委員と国鉄職員であるため、国鉄は、新会社の職員の採用行為（労働契約の締結）については、第三者としての法的地位にあるにすぎない。

また、改革法第23条第1項では、設立委員は、「国鉄を通じて」労働条件及び採用の基準を提示して、職員の募集を行うと定められているので、この設立委員の「国鉄を通じる」ことに対応する「事実行為」を国鉄において行うことは明らかであり、同条第2項で、国鉄が行うと定められている承継法人の職員となるべき者の名簿の作成・提出も、すべて「法律行為でない事務」ないし「事実行為」である。

さらに、C1運輸大臣の国会答弁では、承継法人の職員の選定作業は国鉄が行うが、それは、設立委員の採用事務を「補助」するもので、「準委任」に近いもので、どちらかといえば「代行」というものである旨述べられているが、名簿登載行為は、単に採用・不採用を準備する事実行為であって、採用という法律行為ではないので、その代理ということはありません、単なる代行にとどまるため、名簿作成行為の効果が設立委員に帰属することはあり得ない。

このように、設立委員と国鉄とは法的地位が異なり、また、行為の性質も相違する上、設立委員は、国鉄の名簿作成行為の担当者の選任・監督権を持たないのであるから、職員採用に関して、国鉄のなす行為に仮に不当労働行為があったとしても、設立中の会社の機関としての設立委員、したがって、被申立人会社に不当労働行為責任が生じるものではない。

すなわち、本件採用行為について、国鉄に不当労働行為があることにより被申立人会社に不当労働行為責任が生ずるためには、国鉄と設立委員との通謀若しくは国鉄に対する設立委員の指示があったこと又は国鉄の行為により設立委員に不当労働行為意思が形成されたことの証明が必要であるが、しかしながら、本件では、そのような事実は全く認められず、また、証明も行われていないので、被申立人会社に不当労働行為責任は存しない。

(イ) 国労岡山地本の申立人適格

労働組合には、その所属する組合員の使用者との間の労働契約に基づく法律関係（権利義務関係）につき、何らの処分権がないことは最高裁判所判例となっており、したがって、本件申立てについて国労岡山地本は、労委規則第32条の申立人適格を欠くものである。

イ 採用基準

(ア) 採用の自由

承継法人の職員は、各承継法人に新規採用されたのであるが、一

一般的に、従業員の採用において、採用枠も採用対象も限定せず、何人でも採用するとか、だれでも採用するということはあり得ず、すべての新規採用において、範囲規模の大小はあっても、採用枠、採用対象は限定されている。

また、新規採用については法律上、労組法第7条の黄犬契約の禁止以外には何ら制限されていないことからして、企業には、憲法上、新規採用における採用の自由が保障されている。

なお、改革法第19条の基本計画で定められた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）は、計画人員にすぎず、それだけの人員を採用しなければならないという義務が生ずるものではなく、しかも、その数は概数であって、正確に固定した数ではない。

#### (イ) 解釈基準の適用時期

昭和58年4月以降、国労所属の職員だけに対して労働処分が行われたということではなく、また、同時期以前の労働処分を不問に付したのは、動労所属の職員に対してだけでなく、国労所属の職員も含めて、全国鉄職員に対して行われたものである。さらに、昭和58年4月当時には、国鉄職員の所属した労働組合としては、国労、動労、鉄労、全施労及び千葉動労の6つが併存していたのであるから、単に国労と動労の2つの組合だけのストライキの時期と労働処分の時期とを比較して、所属労働組合別による不利益取扱いであるとするのは当を失している。

昭和58年4月1日は、設立委員会委員長から採用通知が発せられた昭和62年2月より約3年10箇月前である。過去3年ないし4年間程度の勤務の状況を基準とし、その職員が将来も適正な勤務を行うか否かの判断をすることは通例行われるところである。それは、1年ないし2年という短期間の勤務状況では将来の勤務を判断するには不足であり、また、5年以上過去にさかのぼることは、資料の散逸ないし記憶の喪失があるから、結局、過去3年ないし4年間程度の期間における勤務状況を基準として、将来の勤務を判断することが最も妥当である。

#### (ウ) 争議行為の問題点

争議行為は組合活動の一つではあるけれども、国鉄職員が行う場合には、公共企業体等労働関係法（以下「公労法」という。）第17条違反の違法行為であるから、国鉄においてあえて違法な行為に出た職員は、被申立人会社においても正当性のない争議行為に出ることが十分予想され得る。

#### (エ) 労働処分歴に対する政府の国会答弁

C1運輸大臣は、国会答弁において、「採用基準の中に……勤務成績というものを取り上げられることも、……あり得る……。」「そ

の中における処分歴等も判断要素の一つになることも……あり得る……。」と述べ、処分歴も判断要素になり得る旨を表明しているのであり、国会審議において政府側が、組合活動による採用拒否は行わないとか、労働処分は採用拒否の対象にしないとかが言明したことはない。

また、国労家族会代表者等とC1運輸大臣との会談において、同大臣が国会答弁と正反対の発言をするはずもない。

#### ウ 申立人の勤務不適性

職員採用基準第3項にいう「国鉄在職中の勤務状況」とは、現実に職務に従事した状況のみならず、職場外で行われた職務に関係のない所為によって懲戒処分の行われた事実も含んでいる。

Xの不採用事由となった3回の停職処分は、いずれも争議行為に関するものであるが、国鉄において争議行為は公労法第17条で違法とされており、このような違法行為をもあえて犯すという点で、勤務不適性であることを示すにほかならず、したがって、「当社の業務にふさわしい者」との職員採用基準に当たらないとされてもやむを得ないと言すべきである。

#### エ 国労に対する不利益取扱い

申立人は国労に対する不利益取扱いとして、国労組合員に不採用者が集中していると主張するが、単に不採用者中に国労組合員が多かったと述べているにすぎず、さらに、その不採用者中には労働処分とは別個の一般処分によるものも含まれているのであるから、国労に所属するが故に不利益取扱いがなされたと言うことはできない。

また、国労岡山地本には多数の役員がいて、Xと同様に組合活動を活発に指導する者にも不足していないと認められるため、Xの後任者に欠けることはない。したがって、X一人を嫌悪するという状況にはなく、また、同人一人が排除されても国労岡山地本が弱体化することはあり得ない。

#### オ 結 論

以上アないしエを総合して判断すれば、Xが不採用となったのは、単に同人が昭和58年4月以降3回にわたって各3箇月の停職処分を受け、かつ、2回もの戒告処分を受けていることに基づき、設立委員から提示された「当社の業務にふさわしい者」との職員採用基準に合致しないと判断されたにすぎず、申立人の主張のように、同人が国労組合員であること及び国労岡山地本の中心的役員として活発な組合活動を指導したことを嫌悪したのではなく、また、同人を排除することによって国労岡山地本を弱体化することを意図したものでもない。

また、国鉄と新会社との間に同一性がない上、しかも、国鉄と設立委員とは、法的地位、行為の性質等が異なるため、仮に国鉄に不当労働行為があったとしても、設立中の会社の機関である設立委員、した

がって、被申立人会社に不当労働行為責任が生ずるものではない。

なお、改革法第23条に定める職員の募集手続によって採用されなかったXを、被申立人会社の設立当初よりの職員として取り扱うことはできず、また、被申立人会社には雇用契約締結の自由があるので、被申立人会社が同人を雇い入れることを強制することはできないため、本件申立ては、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であるので、労委規則第34条第1項第6号の却下に該当する。

## 2 当委員会の判断

### (1) 当事者適格

#### ア 被申立人適格

##### (ア) 国鉄、設立委員及び新会社の関係

##### ア) 設立委員の権限

前記第1の4の(1)で認定のとおり、承継法人の職員採用については、改革法第23条において、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、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上、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名簿に記載された国鉄職員のうち、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。

また、前記第1の4の(1)で認定のとおり、改革法施行規則第12条の規定では、設立委員への名簿提出に際し、「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。」とされており、さらに、前記第1の2の(6)で認定のとおり、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、当該会社がその成立のとき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。」とされているのであるから、設立委員は、国鉄が行った選別の内容を是正することもできたと考えられる。

以上のことから、新会社の職員の採用については、設立委員が採用手続の主体であり、しかも、採否の終局的な決定権者であったことは明らかである。

##### イ) 新会社職員の選定行為

前記第1の2の(8)及び第1の4の(3)で認定のとおり、設立委員は分割・民営化に伴う新会社の職員採用に関して、昭和61年12月の第1回及び第2回設立委員会において、労働条件及び職員採用基準を決定したが、その際、当該基準の第3項では、「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。」と定められた。国鉄は、この基準の具体的な適用のために、前記第1の4の(6)で認定のとおり、解釈基準を設け、この基準に該当する者は明らかに新会社の職員としてふさわしくないとして、採用候補者名簿に記載しないことを決めた。

さらに、前記第1の4の(4)ないし(9)で認定のとおり、国鉄は、この解釈基準に基づき、意思確認書において新会社への採用を希望した者の中から、それぞれの新会社の職員となるべきものを選定して、採用候補者名簿を作成し、昭和62年2月7日、設立委員に提出した。設立委員は、同月12日、第3回委員会を開き、国鉄から提出された採用候補者名簿に記載された者全員をそれぞれの新会社に採用することを決定し、同月16日以降、設立委員会委員長名の採用通知書を国鉄を通じて該当者に交付した。

このように、設立委員は、自ら提示した職員採用基準についての具体的な解釈を国鉄に一任し、新会社の職員の実質的な選定を国鉄に委ね、国鉄から提出された採用候補者名簿に記載されている者全員をそのまま、それぞれの新会社の職員に採用することを決定した。

#### ウ) 職員選定における国鉄の立場

前記第1の4の(2)で認定のとおり、参議院の特別委員会においてC1運輸大臣は、承継法人の職員を選定する国鉄当局の立場を「設定委員などの採用事務を補助するもの……民法に照らして言えば、準委任に近いもの……どちらかといえば代行と考えるべき……。」と答弁している。

#### エ) 採用行為に伴う責任の承継

以上ア)ないしウ)の事実を総合して判断すると、新会社の職員の採用については、設立委員が権限を持ち、設立委員の判断と責任において職員採用基準及び労働条件を決定し、さらに、採用者を決定したものと認められる。

その際、設立委員が採用決定の基礎とするため国鉄に行わせた募集行為から採用候補者名簿作成行為に至る一連の行為は、あくまで設立委員の責任において行うべき採用手続の一環として、設立委員の指導監督の下に、設立委員の代行者たる国鉄に行わせた行為と解するのが相当である。したがって、国鉄が設立委員の代行者としてなしたそれらの一連の行為については、当然に設立委員が責任を負うべき立場にある。

ところで、前記第1の4の(1)で認定のとおり、改革法第23条第5項では「承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。」と規定されているが、この規定は、

単に「適式になされた採用措置」だけではなく、「不採用措置」を含む一切の採用をめぐる行為に伴う責任が承継法人に承継されることを定めた責任承継規定であって、国鉄が設立委員の代行者として行った新会社の職員の採用に関する一切の行為に伴う責任は、設立委員の責任となることを介して、結局、すべて承継法人に帰属することとなる。

もとより、不当労働行為事件についての被申立人適格は、一般的に言って、事件を効果的に解決する上で、被申立人とするのが最も適切かつ有意義である者に認められるのであって、「労働者との間において、使用従属を内容とする直接の契約関係に立つ者」にのみ認められるべきであるとする根拠は存しない。

本件においては、なканずく、国鉄が設立委員の代行者として行った新会社の職員となるべき者の選定行為の不当労働行為性をめぐる争いが事件の核心をなしているのであるから、改革法第23条第5項により、そうした国鉄の行った選定行為に伴う責任の終局的な帰属主体とされる新会社を被申立人とするのが最も適切かつ有意義であることは言うまでもないのであって、被申立人会社が本件に関して被申立人適格を有することは明らかである。

#### (イ) 国鉄と新会社の実質的關係

前記第1の2の(7)で認定のとおり、新会社は実施計画に基づき、国鉄から事業、資産及び一部の債務を承継しており、また、前記第1の4の(1)で認定のとおり、新会社職員の採用の対象者は国鉄職員に限定されており、さらに、前記第1の2の(11)で認定のとおり、例えば、被申立人会社の常勤役員15人中11人が国鉄の役員又は職員の出身者であった。

また、前記第1の2の(8)で認定のとおり、新会社の職員の労働条件としては、基本給については国鉄当時の水準が概ね確保され、また、退職手当については新会社退職時に国鉄在職期間と通算して支給するとされ、さらに、有給休暇の付与についても国鉄における勤続年数を含めるとされている。

さらに、前記第1の2の(12)で認定のとおり、昭和62年4月1日、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ている。

以上の事実から、新会社は、国鉄の事業等を分割・民営化して設立された株式会社であり、国鉄とは法人格を異にしているが、事業、資産及び債務の連続性、労働条件の継続性、役職員の人的連続性等から、両者の間には実質的同一性があると認められる。

このように、国鉄と新会社の間の実質的同一性が存在するからこそ、国鉄が設立委員の代行者として行った新会社の職員の採用に関する一切の行為に伴う責任を承継法人に帰属させる必要があったと

解される。すなわち、改革法第23条は、国鉄と新会社の間の実質的同一性が存在するという実態を反映したものにほかならないのである。

イ 国労岡山地本の申立人適格

不当労働行為事件についての申立人適格も、事件を効果的に解決する上で、申立人とすることが最も適切かつ有意義である者に認められると言えるが、その具体的な判定に際しては、労働組合の団結保護を主目的とする労組法の精神に照らして、申立人適格者の範囲はこれをなるべく広く解釈し、不当労働行為に対する救済を求めるにつき、直接にも間接にも利害関係を持たない者のみを除くとするのが相当である。

国労岡山地本の組合員であり、かつ、その幹部役員でもあるXに対する不利益取扱いは、同時に、国労岡山地本の組織活動に対する侵害にもなるという点で、国労岡山地本は、本件救済請求について直接的ないし間接的な利害関係を有するとみられるから、申立人適格を有するものと解するのが相当である。

(2) 本件不採用の不当労働行為性

ア 本件不採用に至るまでの背景

(ア) 国鉄における労使関係

前記第1の3の(2)ないし(8)で認定のとおり、国労は、かねてから一貫して分割・民営化に反対の立場を取り、活発な組合活動を行ってきたが、昭和58年以降は、国鉄の分割・民営化に反対してストライキ等の争議行為を実施するとともに、国鉄が提案した余剰人員対策等についても非協力的な立場を取った。これに対し国鉄は、多数の国労組合員に対し処分を行ったり、現場協議協約及び雇用安定協約の継続を拒否するなどしたため、国鉄と国労の対立は一段と激化したことが認められる。

他方、前記第1の3の(3)、(4)、(5)、(7)、(8)、(13)、(14)、(15)で認定のとおり、動労、鉄労、全施労等は、昭和57年12月以降ストライキを行わず、現場協議協約、余剰人員調整策、雇用安定協約及び労使共同宣言に調印するなど労使協調路線を取ったことが認められる。

(イ) 国労に対する対応

分割・民営化にからむ国鉄と国労の対立が深刻さを増すなかで、前記第1の3の(15)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年のスト権ストに関する202億円損害賠償請求訴訟のうち動労に対する訴えのみを取り下げた。

また、前記第1の3の(10)、(11)で認定のとおり、B16国鉄本社職員局次長は、動労の役員会議に出席し、国労委員長に対する嫌悪

感を露骨に表明するとともに、不当労働行為を行うことをほのめかず発言をした。また、B11国鉄本社車両局機械課長も、各機械区所長に対し、国鉄当局の考えを理解して行動し得るように意識転換のできない職員はあきらめてよいこと、今大切なことは良い子、悪い子に職場を2極分化することである旨の指示をした。さらに、前記第1の3の(16)で認定のとおり、B17国鉄総裁は、鉄労、動労、全施労等の大会に出席し、労使協調路線を取ったことを評価する発言を行った。さらに、前記第1の3の(9)で認定のとおり、職員管理調書の調査対象期間は昭和58年4月1日から61年3月31日までの3箇年とされているにもかかわらず、特記事項の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が、例えば、当初、国労と同様に国鉄の分割・民営化に強く反対していた動労が、昭和57年12月から争議行為をしなくなったため、国労組合員と比較すると動労組合員が有利に取り扱われる結果になったという経緯が見られる。この点について、被申立人会社は、資料の散逸などの事情から前記3箇年を調査対象期間とした旨述べているが、そうした特別の事情について十分な疎明はなされていない。

そのうえ、前記第1の3の(12)で認定のとおり、人材活用センターに国労組合員が集中的に配置されたことが認められ、さらに、前記第1の3の(18)で認定のとおり、昭和61年7月に同センターが設置されて以降、国労組合員が大量に脱退していることが認められる。これらを併せて眺めると、国鉄が、分割・民営化に反対する国労を嫌悪して、国労対策を推し進めていたこと、特に人材活用センターの運営によって国労脱退を促進したことを推認することができる。

(ウ) 国労組合員の採用差別

前記第1の4の(12)及び第1の3の(18)で認定のとおり、承継法人への採用を希望しながら不採用になった者の総数は全国で約6,800人であったが、そのうち国労組合員数は約4,800人で約71%を占めたのに対し、鉄道労連組合員数は33人で全体のわずか0.5%にすぎなかった。この数字は、昭和62年2月当時の組織率が国労が約29%、鉄道労連が約38%であったことからすると、国労組合員に不採用者が極端に集中していることを示している。

(エ) 国労組合員の不利益取扱い

以上(ア)ないし(ウ)を総合して判断すれば、国鉄が、新会社の職員の選定に際し、労使共同宣言を締結するなど分割・民営化に協力的な鉄道労連組合員等を有利に取り扱い、他方、分割・民営化に反対するなどして国鉄と対立していた国労組合員を不利益に取り扱ったことは否定できないと言わざるを得ない。

イ 本件不採用

(ア) 申立人の勤務態度と停職処分

前記第1の5の(1)で認定のとおり、Xは、昭和34年4月1日以降、主として変電設備の保守・保全業務に携わってきたが、その間業務に関しては何らのミスもなく事故も起こさず、また、日頃の勤務態度に関して特に指摘されるような非違行為もなかった。

ところで、前記第1の5の(4)で認定のとおり、Xは、昭和58年4月1日以降3回の停職処分を受けているが、そのいずれも国労岡山山地本の幹部役員として争議行為を指導したことなどを理由とする労働処分であった。もちろん、国鉄当時、争議行為は、公労法違反の違法行為で遺憾なことではあったが、それに対する評価は、職員の本来的業務についての勤務能力や日常の勤務実績に対する評価とは次元の異なる集团的労使関係における行動に対する評価の問題である。

(イ) 不採用の不利益性

前記第1の5の(7)で認定のとおり、Xは、昭和62年4月1日付けをもって91号指定職員として岡山雇用対策支所に配属されたが、前記第1の6で認定のとおり、本来の鉄道業務に従事できないばかりでなく、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法律上明確な規定がないため、将来に大きな不案を抱いている。

また、Xは、被申立人会社に採用された者と比較して、昇給、昇格、期末一時金などの労働条件面での不利益がある上、大半の時間を自学自習に費やすなど精神的な苦痛を被っている。

(ウ) 不採用の実質的意味

国鉄の分割・民営化に際して行われた承継法人の職員の採用は、形式的には、各承継法人の新規採用とされているが、その実態は、国鉄が国鉄職員のみを対象とし、国鉄自身が作成した職員管理調書等に基づいて選別を行った結果を、設立委員がそのまま追認したにすぎないもので、対象者を国鉄職員に限定することなく広く募集をし、適格者を選抜し、新規採用するものとはその性質を全く異にするものであった。国鉄と承継法人の間には実質的同一性があるという点と、こうした承継法人による採用の実態とを併せ眺めると承継法人による職員の採用という形式は、国鉄の職員を承継法人と清算事業団のそれぞれに振り分け、ないしは選別し、余剰人員を整理するための単なる法技術にすぎなかったことが分かる。

ところで、前記第1の2の(5)で認定のとおり、改革法第19条では、運輸大臣は、基本計画において国鉄職員のうち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を定めるとされており、この規定に基づき策定された基本計画において、承継法人の職員の総数は215,000人、そのうち被申立人会社の職員となるものの数

は53,400と定められている。しかも、前記第1の4の(2)で認定のとおり、この基本計画数についてC1運輸大臣は国会で、「新会社発足時に215,000人でスタートするわけでありませう。」と答弁しており、また、名簿登載者数は運輸大臣が基本計画で定める職員数と一致する旨及び採用通知者の数も運輸大臣が基本計画で定める職員数と一致する旨を答弁しており、基本計画数は、各承継法人が採用を義務付けられたものとまでは言い得ないにしても、各承継法人において、その数まで採用するのが妥当であるとされた数であると判断される。しかし、被申立人会社においては、前記第1の4の(7)で認定のとおり、採用候補者名簿記載者数は52,943人で基本計画数を457人下回っていた。

前記のような振り分け作業によって、本人の意思に反し、新会社の職員として採用されなかった者にとっては、それまで働いてきた国鉄との間に実質的同一性を有する新会社で引き続き働く機会を奪われたことになるのであるから、新会社への不採用という措置は、実質的には、整理解雇に相当するものにほかならなかった。

したがって、新会社への不採用措置を妥当なものとし得るためには、整理解雇の場合に準じ、不採用の必要性、不採用基準の合理性及びその基準運用の合理性が客観的に認められ、かつ、それらの点について本人や組合に説明し、納得を得るよう協議を尽くしたことが必要であると言わなければならない。

(エ) 申立人を不採用とする必要性の有無

国鉄の分割・民営化に際しては、国鉄の経営が破綻していたことから、その合理化策の一環として、職員を削減することは、ある程度やむを得ないことであつたと考えられる。

しかし、被申立人会社の場合、同社における採用候補者名簿記載者数を457人も下回っていたのであるから、なぜXを不採用にしななければならないのかという疑問が生じてくる。

被申立人は、前記第2の1の(2)のイの(ウ)で認定のとおり、「国鉄においてあえて違法な行為に出た職員は、新会社においても正当性のない争議行為に出ることが十分予想され得る。」と述べているが、国鉄当時に国鉄自体が解雇に相当しないと判断した争議行為について、争議権が保障される新会社との移行に際し再び問題にし、しかも、そのような曖昧な予想だけで、新会社で引き続き働く機会を一方的に奪うような措置を取ることは、恣意的であるし、まして、基本計画数が満たされていない状態で被申立人がそのような措置を取ることは合理性を欠くと言わざるを得ない。

(オ) 解釈基準とその運用をめぐる問題点

ア) 組合活動の重視

前記第1の4の(3)で認定のとおり、承継法人の職員の採用基

準については、設立委員が提示した職員採用基準の第3項において「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、前記第1の4の(6)で認定のとおり、国鉄は、ことさら労働処分まで取り上げ、しかも国鉄当時に既に被処分者が償いをしている労働処分を改めて問題にするような解釈基準を作成したのであって、職員の勤務能力や日常の勤務実績よりも組合運動上の行動を重視したと認められる。

イ) 二重の制裁

Xが不採用とされたのは、昭和58年4月1日以降に労働処分として3回の停職処分を受けたことによると考えられる。Xは、これらの処分によって既に制裁を受けているにもかかわらず、国鉄と実質的同一性を有する被申立人会社の発足に際して、国鉄当時に制裁を受けた行動に対し、いわば、実質上の整理解雇に当たる不採用措置という一層厳しい制裁を重ねて科せられたことになる。

特に被申立人会社の場合には、採用候補者名簿記載者数が基本計画数に達しない状態において、あえて、そのように二重の制裁を科す結果になるような不採用措置を取ったことになるのであって、その意味においても、Xに対する不採用措置の妥当性は極めて疑わしい。

ウ) 解釈基準該当者の採用

前記第1の4の(14)で認定のとおり、承継法人の職員採用において、国鉄の定めた解釈基準に該当する者であって新会社に採用されたものが数人おり、そのうち被申立人会社にも一人いたが、その採用の理由は明らかにされていない。

(カ) 採用手続上の問題点

ア) 解釈基準をめぐる協議

前記第1の4の(13)で認定のとおり、国鉄は、承継法人の職員の採用過程において、自らが設けた解釈基準の存在を明らかにしないばかりか、採用問題に関する国労からの申入れに対する回答においてもこれを明らかにしなかったため、この解釈基準について、国労は、国鉄と協議するきっかけすらつかめなかった。

イ) 採用候補者名簿不登載の告知

承継法人の職員としての採用の実質的決定は、国鉄がその選定結果を採用候補者名簿に記載するという方法で行われたため、新会社の職員となることを希望する職員にとって、採用候補者名簿に記載されているか否かは最も重要な事柄であった。

しかしながら、前記第1の4の(7)で認定のとおり、国鉄は、新会社の職員となることを希望した職員に対し、採用候補者名簿

に記載されているか否かは通知しておらず、最も重要な決定が本人には知らされていないのである。

したがって、採用候補者名簿に記載されなかった職員は、その時点で適当な防御手段を取り得る機会を持つことができなかった。

ウ) 不採用理由の告知

採否の決定した後の手続をみても、前記第1の5の(5)で認定のとおり、国鉄は、Xに対し、被申立人会社への不採用を通知するに際してさえ、不採用の理由を一切明らかにせず、また、前記第1の5の(6)で認定のとおり、本件不採用を不服とする苦情処理の申告に際しても、国鉄は、「設立委員が決定したことで、権限外事項であり、当事者能力がない。」などとして不採用の理由を明らかにしなかった。

このため、同人は、被申立人会社への不採用の理由を知り得ず、したがって、弁明や反論の機会を与えられなかった。

エ) 弁明の機会の保障

実質的には整理解雇にも相当する被申立人会社への不採用という措置に対する不服申立てとしてXが取り得た方法は、前記第1の5の(6)で認定のとおり、国鉄と国労の間で締結した「苦情処理に関する協約」に定める苦情処理の申告以外に無く、しかも、その苦情処理は二審制とされている上、苦情として取り扱うことが適当か否かで労使各側の意見が対立すれば却下されてしまうといったものにすぎなかったことを併せ考えると、各承継法人への採用手続において、不採用者に十分な弁明の機会を与えられていたとは言えず、採用手続に重大な不備があったことが認められる。

したがって、そうした不備を補うために、少なくとも、実質的な採用行為を行った国鉄は、採用過程において、自らの裁量により、不採用者に十分に弁明の機会を与えるなど、特別な苦情処理手続を設けることが必要であったが、そのような常識的な配慮すら見られなかった。

(キ) 不当労働行為の成立

以上(ア)ないし(カ)を総合して判断すれば、承継法人の職員への不採用は、実質的には整理解雇に相当すると認められるものであるため、不採用が妥当なものであるためには、整理解雇が合理性を持つために満たされなければならないとされている要件に準じて、不採用の必要性、不採用基準の合理性及びその基準運用の合理性が客観的に認められ、かつ、それらの点について本人や組合に説明し、納得を得るよう協議を尽くしたことが必要であるにもかかわらず、Xに対する不採用措置については、それらのいずれの要件も十分に満たされているとは言い難いのであって、本件不採用は、妥当性を持たないと断ずるほかはない。



さらに、前記第2の2の(2)のアで認定したとおりの、分割・民営化をめぐる国労と国鉄の対立状況及び承継法人の職員の採用における国労組合員の不利益取扱いの状況等を併せ考えると、本件不採用は、国労岡山地本幹部役員として活発な組合活動をしていた申立人Xを、承継法人の職員への採用手続に藉口して、被申立人会社から排除するとともに、国労岡山地本の弱体化を図ったものであり、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と判断せざるを得ない。

### 第3 救済方法及び法律上の根拠

被申立人は、改革法第23条に規定された手続以外に、労働委員会が不採用者の採用を命じることは、会社に認められた採用の自由を侵害するものであり、また、改革法の規定からも行うことはできないものであると主張する。

しかし、本件の場合、新会社の職員の採用については、その職員となるべき者を国鉄職員に限定しており、対象者を広く一般から募集する新規採用とはその性格を異にするものであって、採用の自由を盾に取ることは説得性を有しないし、特に、国鉄と新会社の間には、実質的同一性が認められ、そうした実態を反映したものとして改革法第23条が設けられているのであるから、前者に不当労働行為が認められれば、労働委員会が原状回復措置として後者に救済命令を発すべきであることは当然であり、労働委員会の裁量の範囲内にあるものと考えらる。

本件においては、国鉄による不当労働行為がなければ、Xは、被申立人会社に採用されていたはずであるから、改革法第23条第5項に基づき、設立委員の代行者として国鉄が行った一切の採用行為について責任を負うべき被申立人会社は、その発足時に、Xを採用したものとして扱うべき責任があると言わなければならない。そもそも、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、不当労働行為がなければ存在したであろう状態への回復を図るものであり、その方法は、単に不当労働行為に該当する行為の撤回を命じることにのみ限定されるものではなく、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、本件の原状回復措置として主文のとおり命じることは労働委員会の裁量に属するものである。

なお、申立人は、このような不当労働行為を繰り返さないことを誓約する文書の手交と掲示を求めているが、本件の場合には、主文第5項をもって足りると考えるので、文書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2年1月12日

岡山県地方労働委員会  
会長 上村明廣