

千葉、昭63不7・8、平2.2.27

命 令 書

申 立 人 国鉄千葉動力車労働組合

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

被申立人 日本貨物鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、同社に採用を希望している別表1記載の申立人の組合員を、昭和62年4月1日付けで社員に採用したものととして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、同社に採用を希望している別表2記載の申立人の組合員を、昭和62年4月1日付けで社員に採用したものととして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人東日本旅客鉄道株式会社及び被申立人日本貨物鉄道株式会社は、上記第1項及び第2項を履行するに当たり、就労させるべき職場・職種について、申立人と協議しなければならない。
- 4 被申立人東日本旅客鉄道株式会社及び被申立人日本貨物鉄道株式会社は、別表1及び別表2記載の組合員に対し、昭和62年4月1日以降就労させるまでの間、同人ら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において実際に支払われた諸給与額との差額を支払わなければならない。
- 5 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル、横3メートルの白色木板に鮮明に楷書で墨書し、被申立人本社及び同千葉支社の入口の従業員の見易い所に、毀損することなく、10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄千葉動力車労働組合

執行委員長 A 1 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合所属組合員のA2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11及びA12の各氏を、昭和62年4月1日付けで採用しなかったことは、今般、千葉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。

(注 年月日は、手交文書にあっては手交の日を、掲示文書にあっては掲示

の日を、それぞれ記載すること。)

- 6 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル、横3メートルの白色木板に鮮明に楷書で墨書し、被申立人本社入口の従業員の見易い所に、毀損することなく、10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄千葉動力車労働組合  
執行委員長 A 1 殿

日本貨物鉄道株式会社  
代表取締役 B 2

当社が、貴組合所属組合員のA13氏を、昭和62年4月1日付けで採用しなかったことは、今般、千葉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。

(注 年月日の記載については、第5項に準ずること。)

- 7 その余の申立は、棄却する。

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社(以下「JR東日本」という。)は、後記のような経緯で、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法(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(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。)が経営していた鉄道事業及びその附帯事業のうち、東日本地域(本州の青森県から静岡県の一部までの地域)における旅客鉄道事業及びその附帯事業を承継して設立された会社であって、肩書地に本社を置き、職員数は本件申立時(昭和63年3月31日)約82,000名である。
- (2) 被申立人日本貨物鉄道株式会社(以下「JR貨物」という。)は、同じく、昭和62年4月1日、改革法及び鉄道会社法に基づき、国鉄が経営していた鉄道事業及びその附帯事業のうち、貨物鉄道事業及びその附帯事業を承継して設立された会社であって、肩書地に本社を、北海道、東北、関東、東海、関西及び九州にそれぞれ支社を置き、職員数は本件申立時約12,000名である。
- (3) 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、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、国鉄から移行した特殊法人で、旅客鉄道会社等の承継法人に承継されなかった国鉄の長期債務の償還、土地その他の資産の処分等の業務のほか、臨時にその職員の再就職の促進を図る

ための業務を行うことを目的として、設立されたものである。

- (4) 申立人国鉄千葉動力車労働組合（以下「申立人」という。）は、昭和62年3月31日までは国鉄の、同年4月1日以降は国鉄の承継法人であるJR東日本及びJR貨物の職員等のうち、旧国鉄千葉鉄道管理局管内の動力車に関係のあるもので組織された労働組合であり、その組合員は、本件申立時731名である。
- (5) なお、JR東日本及びJR貨物には、申立人のほか、国鉄労働組合（以下「国労」という。）、全日本鉄道労働組合総連合会所属の東日本旅客鉄道労働組合、日本鉄道産業労働組合総連合所属の東日本鉄道産業労働組合等の労働組合がある。

## 2 国鉄改革の経緯

- (1) 昭和57年7月30日、内閣総理大臣の諮問機関である臨時行政調査会は、「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。臨調答申には、国鉄再建のため、5年以内に国鉄の事業を分割し、民営化するとともに、職場規律の確立等について緊急にとるべき措置に関する提言が含まれていた。
- (2) 昭和57年9月24日、5年以内に国鉄の事業再建を図るとの趣旨を含む「今後における行政改革の具体化方策について」が閣議決定され、同日、政府は、「国鉄の再建は未曾有の危機的状況にあり、一刻の猶予も許されない非常事態に立ち至っている。その再建は国家的課題であり、政府は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国鉄再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が設置され、同年8月2日、監理委員会は、「国鉄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」と題する提言を政府に提出した。この提言には、国鉄における職場規律の確立、私鉄並の経営効率化及び赤字ローカル線の廃止等が示されていた。

また、昭和59年8月10日、監理委員会は、第2次の提言を政府に提出した。この提言には、国鉄について、分割・民営化の方向で再建の具体策を検討する必要があるとして、私鉄並の生産性と要員、地方交通線の廃止等が示されていた。

- (4) 昭和60年7月26日、監理委員会は、政府に対し、「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（以下「監理委員会答申」という。）を提出した。監理委員会答申には、「①旅客部門を6地域に分割する。②貨物部門は切り離して1社とする。③新幹線は一括保有とし旅客会社に貸し付ける。④分割・民営化の実施は昭和62年4月1日とする。⑤新事業体の適正要員規模は183,000名とする。」旨記載されていた。
- (5) 昭和60年10月9日、国鉄は、「今後の要員体制についての考え方」と題

- する書面により、監理委員会答申に沿う分割・民営化を前提とした職員数を約195,000名の体制とする方針を発表し、国鉄の各組合に提案した。
- (6) 昭和60年10月11日、政府は、監理委員会答申に沿った「国鉄改革のための基本方針」を閣議決定した。
- (7) 昭和60年12月13日、政府は、各省庁が昭和61年度乃至65年度の職員採用数の10パーセント以上を国鉄職員から採用すること等を内容とする、「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針」を閣議決定した。
- (8) 昭和61年2月12日、政府は、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の法案を閣議決定し、第104回国会に提出した。また、同月28日、政府は、②改革法、③鉄道会社法、④新幹線鉄道保有機構法、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（以下「再就職促進法」という。）の各法案を閣議決定し、同年3月3日、第104回国会に提出した。さらに、同月14日、政府は、⑦鉄道事業法、⑧日本国有鉄道改革法等施行法、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（上記②ないし⑨の各法律を併せて以下「国鉄改革関連8法」という。）の各法案を閣議決定し、同月18日、第104回国会に提出した。このうち、国鉄職員の希望退職制度を主な内容とする上記①記載の法律は、昭和61年5月30日に成立し、残りの国鉄改革関連8法の各法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。
- (9) 昭和61年10月20日、衆議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、運輸大臣は、「基本計画（後記5(3)参照）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。」と述べた。
- (10) 昭和61年10月21日、衆議院の特別委員会において、国鉄総裁は、「労使共同宣言（後記3(6)及び(16)参照）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。」と述べた。
- (11) 昭和61年11月25日、参議院の特別委員会において、運輸大臣は、「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけではありますが、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、どちらかと言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。」と述べた。
- (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、同日、参議院の特別委員会は、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。」との項目を含む付帯決議を行った。

- (13) 昭和61年12月4日、国鉄改革関連8法は公布された。これらの法律によれば、国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においてはその事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難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こととし(改革法第1条)、このため、国鉄の事業を分割して承継法人に引き継がせる(改革法第6条ないし11条)とともに、承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示して募集を行い、国鉄が、承継法人の職員となるべき者の名簿を作成し、設立委員等が同名簿に記載された者の中から採用することになった(改革法第23条)。また、残余の資産、債務等の処理業務及び承継法人に採用されなかった職員の再就職の促進を図るための業務を清算事業団に行わせること(改革法第15条)になった。

### 3 国鉄分割・民営化をめぐる労使関係

- (1) 昭和57年2月20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、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、臨調答申に国鉄の分割・民営化が盛り込まれないことを目指して、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、従来から行われてきた現場協議(労働組合の分会と現場の責任者との間で行う職場単位の協議制度をいう。)が悪しき労使慣行を生んできたとして、国労、鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)、動労及び全施労(以下「鉄労、動労及び全施労を併せて「鉄労ら」という。))に対し、現場協議に関する協約の改定案を提示し、昭和57年11月30日までに交渉がまとまらなければ現行協約を破棄すると通告した。

鉄労らと国鉄は、国鉄の提案した改定案どおり協約を締結した。

なお、このころ以降、鉄労らは、争議行為を行わなくなった。

- (3) 昭和57年3月から60年9月に至るまで、国鉄は、8次にわたる職場総点検を実施した。
- (4) 昭和60年11月28日から29日にかけて、申立人は後記(5)の雇用安定協約の締結を求めるとともに、国鉄の分割・民営化に反対するために、24時間の総武線千葉以西の乗務員の指名ストライキを実施した。このストライキに対し国鉄は、いわゆる「スト権スト」の15名解雇処分を上回る、20名の解雇処分を行った。
- (5) 昭和60年11月30日、国鉄は、申立人に対し、国鉄と申立人との間で申立人の組合員は休職・派遣・出向に応じる旨の合意が成立していたにも

かかわらず、申立人はこれに積極的に応ぜず、前記(4)のストライキを実施するなど国鉄の分割・民営化に反対したとして、昭和57年6月1日に締結された「機械化、近代化及び合理化等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必要な転換教育等を行う。」旨の協約（以下「雇用安定協約」という。）の継続を拒否し、昭和60年12月1日以降、雇用安定協約は失効した。

なお、国鉄と鉄労らとの、雇用安定協約は継続した。

- (6) 昭和61年1月13日、国鉄は、鉄労らに対し、労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という。）の案を示して、同意するよう要請した。その内容は、「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ことを宣言する。」として、①安定輸送の確保、安全で便利な輸送の提供が国鉄労使に対する国民の信頼の基盤であり、労使は諸法規を遵守し、全力を挙げてこれを実現する。②一人一人のお客様に明るく笑顔で誠意のこもった応対をして行くことが輸送サービスに従事するものとしての基本であり、そのためには、まず第一に、リボン、ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない、折り目正しいサービスの提供に努めることとする。③鉄道事業の再生を図るため、必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立することとする。④余剰人員対策について、派遣制度や退職勧奨を積極的に推進する。等の項目が挙げられていた。

同日、国鉄と鉄労らは、第1次労使共同宣言を発表した。

- (7) 昭和61年2月15日、申立人は、昭和61年3月のダイヤ改正に伴う東京三局（東京北鉄道管理局、東京南鉄道管理局及び東京西鉄道管理局をいう。以下同じ。）への業務移管等によって生ずる申立人組合員の「余剰人員化」に反対して乗務員の指名ストライキを実施した。このストライキに対し、国鉄は、8名の解雇処分を行った。
- (8) 昭和61年3月のダイヤ改正において、国鉄千葉鉄道管理局は、同局が管掌していた総武・中央緩行線の一部の業務、総武快速線の約2割の業務、成田線（我孫子・成田間）の全部の業務を東京三局の管轄下にある中野電車区、田町電車区、松戸電車区にそれぞれ業務移管した。これらの業務移管量は、合わせて約7,000キロメートルの運転業務であった。
- (9) 昭和61年3月に実施された千葉鉄道管理局から東京三局への業務移管問題に関連して、当時の国鉄千葉鉄道管理局のB3運転部長は、次のような発言を行った。

「今回の決定がなされた原因は、ストへの報復がすべてではないが皆無とはいえない。」

- (10) 昭和61年3月、国鉄は、職員の勤務実態などの把握を統一的に行うためとして、全国一律の様式で職員管理調書を作成することとし、同年4

月2日在職の一般職員を対象にこれを実施した。

その調査対象期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までであり、その内容には、「①一般処分及び労働処分並びに表彰の種類、回数等、②職場の秩序を乱す行為（点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む。）の有無、③リボン、ワッペン、氏名札、安全帽、あごひも、ネクタイ等について、指導されたとおりの服装の有無、④勤務時間中の組合活動の有無、⑤国鉄の厳しい現状を認識し業務に取り組んでいるか。」等の項目が含まれていた。

(11) 昭和61年3月、国鉄は、余剰人員の地域的なアンバランスを調整する必要から、北海道及び九州から東京、大阪等への配置転換（以下「広域異動」という。）により、合計3,400名の職員を異動させることに決定し、同年7月8日までに延べ1,908名に対し広域異動がなされ、その後も引き続き広域異動が行われた。この広域異動対象者1,908名のうち、第一次労使共同宣言を締結している動労の組合員は1,259名であり、それらの者が、主に運転系統の現業機関へ配属され、それに伴いその配属先職場で同種業務に従事していた申立人や国労の組合員が人材活用センターに配置転換されるなどの人事異動が行われた。

(12) 昭和61年5月21日、B4国鉄職員局次長は動労東京地本支部三役会議に来賓として出席し、そこで次のような発言をした。

「私はこれから、A14の腹をぶん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ないという時点で、つまり、やらないということはいまよくやるということでありまして……」

(13) 昭和61年5月、国鉄本社車両局機械課長B5は、全国の機械区所長に対し、次のような内容の文書を配布した。

「……労使対決、あるいは対決とまでゆかなくとも職員に対して言いにくいことを言うなどということをしては、職員の意識改革は不可能であるということをして肝に命ずべきである。

そのためには、管理者は自分の機械区は自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠である。この居直りが事態を改善してゆく。

イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしないう職員、意識転換に望みを託し得ない職員等は、もうあきらめて結構です。

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、悪い子に職場を二極分化することなのです。」

(14) 昭和61年7月1日、国鉄は、「①昭和61年度首で余剰人員が約38,000名おり、②余剰人員は今後さらに増加することが予想され、新たに全国統一的に人材活用センターを設置し、余剰人員を集中的に配置して有効活用を図っていく。」として、全国的に人材活用センターを設置したが、

千葉鉄道管理局管内では錦糸町駅人材活用センターなど23箇所に入材活用センターを設置した。

同年8月4日までに千葉鉄道管理局管内において、人材活用センターに発令された人員は合計99名であり、そのうち47名は申立人の組合員であった。なお、当時の国鉄千葉鉄道管理局管内の職員数は約7,000名であり、そのうち申立人の組合員数は約1,000名であった。

この人材活用センターにおける仕事は、ロッカーの錆落とし、あるいは無人駅への派遣などの業務であって、従来の業務とは関係の少ないもので、以前の経験、知識をほとんど必要としないものであった。

同年10月13日、国鉄分割・民営化絶対反対千葉連絡会は、幕張電車区船橋人材活用センター所長あて人材活用センターの廃止・解散を強く申し入れた。

- (15) 昭和61年7月18日、鉄労らは、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。）を結成した。
- (16) 昭和61年8月27日、国鉄は、改革労協と第2次労使共同宣言を発表した。その内容は、「①分割・民営化による国鉄改革を基本とするほかはない。②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。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職員指導を徹底する。」であった。

なお、申立人は、この労使共同宣言には反対の見解をとっており、参加しなかった。

#### 4 停職処分

##### (1) 分割・民営化に反対するストライキの実施

ア 申立人は、雇用安定協約の締結を求めるとともに、国鉄の分割・民営化に伴う10万人首切り合理化に反対する目的から、昭和60年11月27日の執行委員会で同月28日正午から29日正午までのストライキ（以下「第一波ストライキ」という。）を決定した。

この決定を受けて実施したストライキの状況は、次のとおりであった。

このストライキは、本線乗務員の指名ストライキという形により、総武線千葉以西、すなわち千葉駅から東京方面の総武快速線、総武緩行線を対象として、前記のとおり同月28日正午から29日正午までストライキを行った。このときのストライキ拠点は津田沼運転区及び千葉運転区であった。また、このストライキにより、同月28日に運行できなくなった列車は、総武快速線、総武緩行線を対象として、全体の3分の1位であり、残りの3分の2の列車は運行していた。

なお、同月29日には、過激派とみられる集団により、国鉄通信ケーブルが三十数か所も切断され、首都圏、大阪地区で国電を中心に始発から夕刻までマヒ状態となるゲリラ事件が発生し、始発から全面運休の状態となった。

イ 昭和61年2月15日、申立人は、昭和61年3月のダイヤ改正に伴う東京三局への業務移管によって生ずる申立人組合員の「余剰人員化」に反対するとともに、検修合理化に反対し列車の安全を守る目的から、全乗務員を対象とするストライキ(以下「第二波ストライキ」という。)を実施した。

このストライキの原因の一つとなった業務移管の内容は、①総武・中央緩行線の業務は従来6対4の割合で津田沼運転区と中野電車区(東京西鉄道管理局管内)とが担当していたが、業務移管後4対6の割合となった。②総武快速線の業務は従来全部を千葉運転区が担当していたが、業務移管によりその約2割を田町電車区(東京南鉄道管理局)に移管した。③成田線(我孫子・成田間)の業務は、成田運転区から松戸電車区(東京北鉄道管理局)に全部移管し、その後成田運転区は廃止になった。そして、これらの業務移管の対象となった業務量をあわせると延べ7,000キロメートル程の運転業務であった。

昭和61年2月2日、業務移管に伴って生ずる運転訓練、通称「線見訓練」と称するものの実施に際し、申立人は線見訓練に反対する抗議行動に取り組み、10支部から総計2,760人位を動員した。

なお、ストライキ突入の前日である同年2月14日深夜に至るまで、申立人の本部と国鉄当局は団体交渉を行ったが、全く進展をみなかった。

昭和62年2月15日、申立人の津田沼、千葉、成田の各支部及び関係支部は2月15日始発時より、全乗務員を対象とする24時間ストライキに突入したが、実際は17時30分頃ストライキの中止命令を出した。

なお、館山、勝浦、銚子の三運転区では列車に乗務するため、出勤して来た申立人の組合員に対し、当局側から、「ストライキに参加しない旨の意思確認書」への押印を求められ、これを拒否したところ、出勤と認められないような状況であった。

また、このストライキの原因の一つである検修合理化は、検修作業を見直すものであるが、千葉鉄道管理局管内においては、動力車乗務員4名、検修要員関係127名、構内要員関係23名、合わせて154名の要員を削減するものであった。

## (2) 本件組合員に対する停職処分

国鉄は、第一波ストライキに対して20名の解雇処分を行い、第二波ストライキに対して8名の解雇処分を行うとともに、次の表に掲げる12名の組合員(以下「本件組合員ら」という。)に対しては、次のとおり、日本国有鉄道法第31条により、停職処分(以下「本件停職処分」という。)を行った。

氏 名	第一波ストライキ	第二波ストライキ
A 2	停職 3 か月	停職 3 か月
A 3	停職 6 か月	
A 4	停職 6 か月	停職 6 か月
A 5	停職 6 か月	停職 3 か月
A 6	停職 3 か月	停職 3 か月
A 7	停職 3 か月	停職 3 か月
A 8	停職 3 か月	停職 3 か月
A 9	停職 6 か月	停職 3 か月
A 10		停職 6 か月
A 11		停職 6 か月
A 12	停職 3 か月	停職 1 か月
A 13	停職 6 か月	

本件停職処分は、いずれもストライキを理由とするものであり、本件組合員らの受領した処分理由書には、前記(1)のストライキに「参画」、「指導」、「実施」して、「業務の正常な運営を阻害した」と記載されていた。

なお、本件組合員らは、いずれも、このような労働処分以外の処分は、全く受けていない。

#### 5 承継法人の職員募集及び採用手続

(1) 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、改革法第6条第2項に規定する6旅客会社及び同法第8条第2項に規定する1貨物会社（これら7法人を併せて以下「鉄道会社」という。）の設立委員を任命した。

(2) 昭和61年12月11日、改革法第23条第1項に規定する設立委員等（以下「設立委員等」という。）は、合同の第1回設立委員会を開催し、改革法第23条第1項の規定により、次のとおり、承継法人の職員の採用基準を決定した。

「職員の採用の基準

- 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国鉄在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。

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

④「退職前提の休職」を発令されていないこと。

⑤「退職を希望する職員である旨の認定」を受けていないこと。

⑥国鉄において再就職のあっせんを受け、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)」

(3) 昭和61年12月16日、改革法第19条第1項の規定に基づき、「国鉄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。)が閣議決定された。

これによると、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、JR東日本の職員数は89,540人、JR貨物の職員数は12,500人とされた。

(4) 昭和61年12月19日、設立委員等は、合同の第2回設立委員会を開催し、改革法第23条第1項の規定に基づき、承継法人における職員の労働条件を決定した。

そのうち、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在職期間に国鉄での在職期間を含めるとともに、付与の条件を過去1年間の出勤率8割以上とする。」こと、及び、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。」とされた。

(5) 昭和61年12月24日、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員等から承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示された国鉄は、承継法人の職員の採用候補者名簿を作成するため、全国鉄職員に対し、承継法人における職員の労働条件及び採用の基準を記載した書面とともに、次のような様式の意味確認書を配布し、必要事項を記入したうえ昭和62年1月7日正午までに箇所長に提出すべきものとされた。

「

意 思 確 認 書

昭和 年 月 日

総裁殿

所属期間 \_\_\_\_\_

勤務箇所 \_\_\_\_\_

職 名 \_\_\_\_\_

氏 名 \_\_\_\_\_ 印

大正

生年月日 昭和 年 月 日

私は、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

(※ 通し番号)  39

」

(6) 昭和62年2月7日、国鉄は、改革法第23条第2項に基づき、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。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。うち、JR東日本については、名簿登載者総数は84,343名で基本計画による定員を5,197名下回り、JR貨物については12,289名で基本計画による定員を211名下回っていた。

(7) 基本計画及び名簿登載者の数の各承継法人別の状況は、次のとおりであった。

承継法人名	基本計画	名簿登載者	差
北海道旅客鉄道株式会社	13,000	13,000	0
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	84,343	△5,197
東海旅客鉄道株式会社	25,200	21,941	△3,259
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	52,943	△457
四国旅客鉄道株式会社	4,900	4,610	△290
九州旅客鉄道株式会社	15,000	15,000	0
日本貨物鉄道株式会社	12,500	12,289	△211
計	213,540	204,126	△9,414

(参考)

新幹線鉄道保有機構	60	60	0
鉄道通信株式会社	570	570	0
鉄道情報システム株式会社	280	280	0
財団法人 鉄道技術総合研究所	550	550	0
計	1,460	1,460	0

総計	215,000	205,586	△9,414
----	---------	---------	--------

(8) 昭和62年2月12日、設立委員等は、合同の第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、JR東日本及びJR貨物等の職員の採用内定者を決定した。

- (9) 昭和62年2月16日以降、設立委員等から、前記(8)記載の採用内定者に対し、次のような「採用通知」が交付された。

「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 B6

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。

」

- (10) 昭和62年3月16日以降、国鉄は、前記(8)記載の採用内定者に対し、承継法人の設立委員会委員長名等の同年4月1日付け配属先の通知書を手交した。
- (11) 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、国鉄作成の承継法人ごとの、「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れば、次のように決定された。
- ① 承継法人は、JR東日本及びJR貨物並びに北海道旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社、九州旅客鉄道株式会社、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及び財団法人鉄道総合技術研究所の11法人とする。
  - ② 国鉄の事業及び業務の全ては、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ぐ。
  - ③ 鉄道会社の設立時に発行する株式は、全て国鉄が引き受け、これは昭和62年4月1日以降、清算事業団に帰属する。
- (12) 昭和62年3月17日、設立委員等の合同の第4回設立委員会において、承継法人の定款の案、取締役及び監査役の候補者並びに創立総会の日程等が決定された。

同月23日から25日にかけて、各鉄道会社の創立総会が開催(JR東日本及びJR貨物については、同月23日)され、上記設立委員会の決定のとおり、役員を選任等が行われた。これらによれば、承継法人の代表取締役及び非常勤役員には国鉄出身者以外の者が多く選任されているが、常勤役員の大半は国鉄の役員又は職員であった者であり、JR東日本にあっては常勤役員18名のうち11名が国鉄の役員又は職員であった者であ

り、ＪＲ貨物にあっては常勤役員11名のうち6名が国鉄の役員又は職員であった者である。

- (13) 昭和62年3月24日頃、国鉄は、本件組合員らに対し、後記6の(3)のとおり清算事業団の職員となる旨の事前通知書を交付したので、これに対し本件組合員らは、同年3月24日から26日の間に、千葉地方簡易苦情処理会議宛、苦情申告をした。
- (14) 昭和62年3月30日、千葉地方簡易苦情処理会議が、国鉄当局及び申立人の双方の委員出席のもとで開催されたが、双方の意見が対立したまま同会議を終了した。
- (15) 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。

#### 6 本件組合員の不採用

- (1) 昭和62年1月7日正午までに、国鉄から配布を受けた意思確認書の第一希望順位欄に、本件組合員らのうち、別表1記載の11名の組合員はＪＲ東日本と記入し、別表2記載の1名の組合員はＪＲ貨物と記入して、国鉄に提出した。
- (2) 昭和62年2月7日、国鉄が設立委員等に提出した採用候補者名簿には、本件組合員らはいずれも登載されていなかった。
- (3) 昭和62年3月24日頃、国鉄は、本件組合員らに対し、千葉鉄道管理局長名の「事前通知書」と題する書面を交付した。この書面には、「清算事業団法により清算事業団職員となる」、「再就職促進法により再就職を必要とする者に指定する」旨が記載され、更に、勤務職場として、「千葉雇用対策支部佐倉支所勤務を命ずる」旨、又は「千葉雇用対策支部安房鴨川支所勤務を命ずる」旨が付加されていた。
- (4) 昭和62年4月1日、本件組合員らは清算事業団に配属されたが、再就職促進法が清算事業団発足3年後の平成2年3月31日限りその効力がなくなるため、その後の職員としての身分保証はされていない。

本件組合員らの労働条件は、定期昇給及び昇格はなく、ＪＲ東日本及びＪＲ貨物の職員に比較して、賃上げ率は低率であり、夏季及び冬季の各一時金も低額である。

また、同人らの日常業務は、清算事業団から求人企業のリストを与えられ、その中から自己の再就職先を探すというのが主なものである。

#### 7 本件審査における被申立人らの出頭状況

被申立人らは、本件申立の申立要件にかかる第1回審問期日及び第2回審問期日には出頭したが、平成元年4月18日に当委員会会長あてに意見書と題する書面を提出し、「本件申立てについては、その適法用件を欠くことが立証されたので、第3回審問期日以降の審問に関与して反対尋問権を行使する必要を認めない」として、第3回審問期日から第7回審問期日までの審問には出頭しなかった。

## 第2 判 断

## 1 被申立人適格

被申立人らは、次のとおり主張する。

本件組合員らと被申立人らとの間の関係については、以下の理由により、被申立人らは労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の使用者に該当せず、従って申立人の主張する事実が、不当労働行為に該当しないことが明らかであるから、本件申立は労働委員会規則（以下「規則」という。）第34条第1項第5号により、これを却下すべきである。

ア 改革法第23条の職員の採用手続きに関する規定及び現実に履行された採用手続きによれば、従来の雇用関係が当然には承継されないこと。

イ 国鉄と被申立人らは、法人の法的性格、事業内容、その間の権利・義務の帰属並びに社員の採用等について改革法等によって規定されているので、その間に実質的同一性は認められないこと。

ウ 被申立人らは、国鉄の経営の抜本的改革という国家目的に沿うために改革法等に基づき設立された株式会社であり、被申立人らの発足に伴う社員の採用については、改革法第23条を中心として立法上措置されているから、一般私企業の場合の「営業譲渡」、「実質的同一性」、「承継関係」等の一般論又は事実認定によって、雇用関係が承継されるという解釈は成立しないこと。

エ 改革法第23条第2項において、被申立人らの社員としての身分を取得するためには、国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した名簿に記載されることを要件とされているので、この要件を欠く本件組合員らは、被申立人らの社員たる地位を取得する余地が全くないこと。

オ 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いわれがないことについては、本件と類似の事案である電気事業再編成令に基づく電気事業会社の新規設立に関し、従業員の雇用関係の承継関係について、特定の従業員を引継ぎ従業員名簿等に搭載しなかったため、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（東京電力に係る昭和50年7月17日付け第1小法廷判決、関西電力に係る昭和58年6月30日付け第1小法廷判決）などからも明らかであること。

よって、以下に判断する。

(1) 承継法人の職員採用における国鉄、設立委員及び承継法人の関係について

ア まず、国鉄改革に関する基本的事項について定めている改革法等に従って、本件組合員らを国鉄が被申立人らを含む承継法人（以下「新会社」という。）の職員となるべき者の名簿に記載せず、設立委員が採用通知を発しなかったことについて、被申立人らが労組法第7条の被申立人としての適格性を有するか否かについてみることにする。

改革法によれば、設立委員の定める労働条件及び採用基準に従い、

国鉄職員のうち採用希望者の中から、必要人員を選定することとされている。

この職員の採用については、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なされた行為は、改革法第23条第5項の規定により、当該承継法人がした行為及び当該承継法人になされた行為とされている。

また、職員の採用については、前記第1の5に認定のとおり、①設立委員は、昭和61年12月11日から改革法第23条に定める職員採用の手続きを開始し、②国鉄は、意思確認書の提出を受けて、承継法人ごとの採用候補者名簿を作成して、昭和62年2月7日設立委員に提出し、③設立委員は、同月12日採用内定者を決定し、同月16日以降採用内定者に対し採用通知を交付した。

このような経緯からすると、本件組合員らの被申立人らへの不採用については、国鉄が深く関わっていたといえる。

そこで、この国鉄の分割・民営化によって設立された新会社と国鉄の関係を見ると、もともと承継法人は、国鉄の行っていた事業を引き継ぎ、その職員も国鉄職員をもって充てたのであるから、新会社発足に向けての職員の採用基準の決定、採用内定者の決定などは、国鉄の全面的協力なしには実現不可能であったと認められる。

また、被申立人らの職員の採用に関しては、前記第1の2(11)に認定のとおり、参議院の特別委員会において、運輸大臣は、国鉄は「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り、「民法に照らして言えば、準委任」に近く、「代行と考えるべき」であると答弁している。従って、改革法第23条第1項にいう「国鉄を通じ」とは、設立委員が国鉄をして職員の募集という手続行為をなさしめたということにつきるものではなく、職員の採用・不採用の決定についても、設立委員のなすべき行為を国鉄に代行させたものと解するのが相当である。

してみれば、国鉄が行った被申立人らの職員となるべき者の選定行為は、同条第5項にいう「当該承継法人がした行為」とみなされる。従って、国鉄が行った当該選定行為に関し不当労働行為が存在した場合には当該承継法人としての被申立人らにおいてその責任を負うべきであり、被申立人らを使用者として救済を求める余地はないとの被申立人らの主張は採用し得ない。

イ 次に、国鉄と被申立人らとの実質的關係についてみることにする。

前記第1の2(4)に認定のとおり、監理委員会答申において、国鉄の経営形態及び経営規模が問題とされ、国鉄改革が行われた経緯に加え、前記第1の5(4)、(11)、(12)に認定のとおり、①財産の引き継ぎ状況、②株式は国鉄から移行した清算事業団がすべて保有していること、③11の承継法人の業務は有機的に関連していること、④職員の当然承

継は行われなかったにしても、新会社に採用された者には、国鉄から退職手当は支給されず、今後、新会社を退職する時の退職手当が国鉄の在職期間も通算して支給されるものとした法的措置がなされていること、及び⑤新会社の職員は国鉄職員の中から選定され、役員の過半数を国鉄出身者が占めていることなどの実情からみて、従来の国鉄の事業、業務自体が形を変えて継続しているという連続性の実態は否定し得ないものがある。

しかも、前記第1の5(8)、(9)に認定のとおり、新会社の職員となるべき者の名簿に記載した職員はすべて新会社に採用されていることが認められる。

このような実態からみても、本件組合員らについて、選定行為に関し不当労働行為が存在した場合には、新会社が使用者として原状回復の責任を負うべきものと思料され、この見地からも新会社を使用者として救済を求める余地はないとの被申立人らの主張は採用することはできない。

なお、被申立人らは、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いわれがない旨主張し、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、引き継ぎ当時既に解雇又は退職により雇用関係が消滅していたものであるから、本件とは事案を異にし、本件に適用することは適当ではないと判断する。

## 2 本件申立期間について

被申立人らは、次のとおり主張する。

本件申立は昭和63年3月31日になされたものであるが、以下の理由により、「行為の日」から既に1年を経過した事件に係るものであるから、労組法第27条第2項及び規則第34条第1項第3号の規定により、これを却下すべきである。

ア 被申立人らの職員の採用行為は、昭和62年2月16日頃なされた被申立人らの設立委員による各採用予定者に対する通知をもって完了している。

イ また、本件組合員らは、国鉄から昭和62年3月20日頃清算事業団の職員として身分が継続する旨の事前通知を受けていることが、本件組合員らはもとより、申立人によっても認識されていたから、本件組合員らが被申立人らに採用されない旨の事実を確知しうる状況にあったものである。

ウ 更に、本件組合員らの不採用の確定については、本件組合員らが改革法第23条第2項の名簿に記載されず、被申立人らの設立委員が採用通知を出す余地のない事態が生じたことにより、被申立人らの設立時期である昭和62年4月1日とは関係なく確定するから、同年4月1日は、労組法第27条第2項及び規則第34条第1項第3号の「行為の日」に該当しない。

よって、以下に判断する。

- ア 前記第1の5及び6に認定のとおり、本件承継法人の職員採用は、次の経緯でなされている。
- (ア) 昭和61年12月4日、運輸大臣は鉄道会社の設立委員を任命し、
  - (イ) 昭和61年12月11日、設立委員は合同の第1回設立委員会において、承継法人の職員の採用の基準として、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）等6項目を決定し、
  - (ウ) 昭和61年12月19日、設立委員は合同の第2回設立委員会において、承継法人における労働条件を決定し、
  - (エ) 昭和61年12月24日、改革法第23条第2項の規定に基づき、設立委員から承継法人の職員の労働条件及び採用の基準を提示された国鉄は、承継法人の職員の採用候補者名簿を作成するため、全国鉄職員に対し、意思確認書を配布し、
  - (オ) 意思確認書の提出期限である昭和62年1月7日正午までに、本件組合員らのうち、別表1記載の11名は配布された意思確認書の第1希望欄にJR東日本を、別表2記載の1名は同じく第1希望欄にJR貨物を、それぞれ記入して国鉄に提出し、
  - (カ) 昭和62年2月7日、国鉄は採用候補者名簿を設立委員等に提出したが、本件組合員はいずれも名簿に登載されなかった。
  - (キ) 昭和62年3月24日頃、国鉄は本件組合員らに対し、千葉鉄道管理局長名の「清算事業団職員となる」、「再就職を必要とする職員に指定する」等と記載された事前通知書を交付し、
  - (ク) 昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足した。
- イ ところで、改革法第23条第5項の規定によれば、承継法人の職員採用について、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される。
- ウ 前記第1の2(11)に認定のとおり、昭和61年11月25日、参議院の特別委員会において、運輸大臣は、「承継法人の職員の具体的な選定作業は、設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけですが、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、民法に照らしていえば準委任に近いものでありますから、どちらかと言えば代行と考えるべきではなかろうと考えております。」と述べた。
- エ 以上ア乃至ウを総合すれば、国鉄の行う国鉄職員に対する前示意思確認書の配布、本件組合員らの国鉄に対する意思確認書の提出、国鉄の設立委員に対する採用候補者名簿の提出、国鉄の千葉鉄道管理局長名義の本件組合員らに対する「清算事業団職員となる」、「再就職を必要とする職員に指定する」旨の事前通知書の交付は、いずれも、承継法人の職員

の採用に関して、設立委員の代行者である国鉄が、当時国鉄の職員であった本件組合員らに対してなした行為、及び本件組合員らが設立委員の代行者である国鉄に対してなした行為であって、いずれも、被申立人らが本件組合員らに対してなした行為、及び被申立人らに対して本件組合員らがなした行為とされる。従って、前示国鉄のなした行為について不当労働行為が成立する場合には、被申立人らが当該不当労働行為を行ったものとされる。

オ　ところで、前説示（アの(エ)乃至(ク)）のとおり、被申立人らの本件組合員らに対する本件不採用の措置は、昭和61年12月24日の意思確認書の配布をもってその行為に着手し、昭和62年4月1日の承継法人である被申立人らが成立した時点をもって、その行為が完了したものと解するのが相当である。従って、本件において、不当労働行為の成否を審査するため救済申立をするについての労組法第27条第2項及び規則第34条第1項第3号の「行為の日」は、不採用措置の行為が完了した昭和62年4月1日であると判断する。これと異なる被申立人らの主張は採用できない。

### 3 本件不採用について

申立人は、次のとおり主張する。

ア　国鉄職員の新会社への不採用は、整理解雇と性質を同じくするものであり、国鉄と新会社とが実質的同一性を保ちながら、申立人の組合員及び活動家を企業から排除しようとする性格を有するものである。

本件不採用は、採用手続に乗じて、国鉄の分割・民営化に際し、最後まで反対した申立人に対する組合差別の一環として、申立人の組合員及び活動家を排除した不当労働行為である。

なお、国鉄の申立人に対する敵視政策は人材活用センターへの隔離や分割・民営化に協力的態度を示した他組合に対する態度などから明白である。

イ　しかも、被申立人JR東日本及びJR貨物は、いずれも定員割れの状況にあった。すなわち、再就職促進法の趣旨から見て、改革法等の規定から基本計画に定められた承継法人ごとの人数（以下「定員」という。）は最低限これを確保するという雇用保障の性格を有しており、被申立人らは鉄道事業本体だけに限られず、関連事業をも営むことができるのである。

そして、国鉄の分割・民営化に際して、被申立人JR東日本及びJR貨物では採用希望者数が、定員を下回ったにもかかわらず、申立人だけでも本件組合員ら12名が不採用とされたことは異常といえる。

ウ　特に、国鉄千葉鉄道管理局管内では、過去に一定の重い処分を受けた者が不採用とされたことがうかがわれるが、このような労働処分を含む一定の処分歴を採否の振り分けに用い、定数を割り込んでまで不採用者を出した国鉄の態度、及びこれを容認した被申立人らの設立委員の態度は、国鉄千葉鉄道管理局管内から、特に申立人の組合役員・

活動家を排除しようとした不当労働行為である。

本件組合員ら12名は、いずれも申立人の組合役員・活動家であったため、狙い撃ちにされたものである。

そして、同人らは国鉄がJR東日本などと名称が変わっただけであるにもかかわらず、みずからの意思によらず、従来の職場から排除され、鉄道労働者としての地位を喪失せしめられた。

エ 本件組合員らは、再就職を必要とする職員に指定され、清算事業団において給料を得ているとはいえ、給料の実質、職務の内容、実態等からみれば、被申立人らに採用された場合と比較すれば、かなりな不利益を被っている。更に、再就職促進法第14条第3項及び同法附則第2条の規定により平成2年3月31日まで、現在の身分が保証されているに過ぎない。

これに対し、被申立人らは、以下の理由により本件申立は棄却されるべきであると主張する。

本件組合員らは、いずれも、申立人が国鉄の分割・民営化に反対し、独自の違法ストライキを実施した際、その指導責任者等として停職処分が付された者であるから、被申立人らの職員の採用基準にいう「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」に合致しないことは当然である。

よって、以下に判断する。

(1) 本件不採用の不利益性

ア 前記第1の6(4)に認定のとおり、本件組合員らは、①昭和62年4月1日、清算事業団に配属されたが、再就職促進法が清算事業団発足3年後の平成2年3月31日限りその効力がなくなるため、その後の職員としての身分保証はされておらず、②その労働条件は、定期昇給及び昇格はなく、夏季及び年末一時金は被申立人らの職員より低額であり、本件組合員らの日常業務は清算事業団から求人企業のリストを与えられ、その中から自己の再就職先を探すというのが主なものである。

イ 以上の事実からすれば、本件組合員らは平成2年4月1日以後の処遇について不安を感じており、精神的に不利益を被っていることが認められるとともに、被申立人らの職員に採用された者との比較において経済的に不利益を被っているのはもちろん、日常業務の上でも、自己の意思に基づかずして、永年従事してきた鉄道関係の業務から除外されて、不利益を被っていることが認められる。

ウ 以上の事実を総合すれば、本件不採用行為は、一般的な新規採用の事案における不採用とは異なり、実質的には平成2年3月末までの期限付きの整理解雇的措置に近い不利益取扱いであると認められる。

(2) 本件不採用の不当性

ア 前記第1の5(2)に認定のとおり、設立委員が提示したJR東日本及びJR貨物の職員の採用基準中には、「国鉄在職中の勤務の状況から

みて、当社の業務にふさわしい者であること。なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、国鉄における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること」との項目があった。そして、国鉄は、この点について、具体的には、職員が一定の重い処分を受けているということを判断基準としたものと推認される。

イ 前記第1の4(2)に認定のとおり、本件組合員らは、いずれも最近において、停職処分(いずれも労働処分である。)を受けていることが認められ、これが不採用の理由となったものと認められる。

そこで、このような取扱いが正当なものといえるかどうかについて判断することとする。

(ア) 前記第1の2(12)に認定のとおり、改革法等の成立に際して参議院における特別委員会においては、「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」との附帯決議がなされていた。それにもかかわらず、本件組合員らが被申立人らの業務にふさわしい者であるか否かの判断に際しては、職員の技術の優劣、実績等よりも、勤務上の規律の観点だけが殊更に重視されている。また、労働処分の理由となった事実は、申立人の組合員としての活動であったと認められるが、これらの労働処分の対象となった申立人の組合員としての行為については、既に国鉄時代において、それらの行為を理由として処分が行われているのであるから、本件組合員らの不採用が本件組合員らの労働処분을理由とするものと認められる以上、同一事項について二重の処分が行われたこととなる。

以上のように、国鉄当局の本件組合員らに対する取扱いが公正なものであったかについては疑問がある。

(イ) 前記第1の3(10)に認定のとおり、被申立人らの職員選定の資料とされた職員管理調書が、昭和58年4月以降の労働処分から記載することとして、それ以前の同種行為を評定の対象外としていることからすると、国鉄改革に協力的か否かを評定の尺度としたのではないかとの疑いがある。

(ウ) 次に、前記第1の5(6)、(7)、(8)に認定のとおり、JR東日本及びJR貨物においては、採用決定者が運輸大臣が示した基本計画における人員を下回っていた。再就職促進法が制定され、政府においても国鉄職員の雇用対策として国、地方自治体等に対して雇用の確保を要請していたこと、及び前記第1の2(9)に認定のとおり、承継法人発足に当たっての要員体制に対する考え方などからみて、新会社は、できる限りの人員を採用すべき立場にあったものと考え

られる。

- (エ) 被申立人らは、前記第1の4に認定のとおり、本件組合員らは、第一波ストライキ及び第二波ストライキの指導責任者等として、停職処分を受けた者であるとして、被申立人らの職員の採用基準にいう「国鉄在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしいものであること」に合致しないと主張するが、このような労働処分を受けたことは、本来的に採用の基準となるべき個人の資質、職務上の能力及び勤務実績等に関する事項ではない。従って、仮に国鉄が個人の労働処分歴を被申立人らの職員の選定に際し重要な要素としたのであれば、妥当性を欠くというべきである。

(3) 不当労働行為の成否

上記判断したところ及び前記認定第1の3の国鉄・分割民営化をめぐる労使関係からみて、被申立人らが本件組合員らを採用しなかったことは、結局、本件組合員らが申立人の組合員であること（本件組合員らは、中心的な活動家であること）を嫌悪し、採用手続に藉口して被申立人らへの採用から排除したものであって、それにより、本件組合員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が受けた組織的動揺も少なくないものであるから、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と判断する。

4 救済方法について

- (1) 本件不採用措置は、前説示のとおり実質的には整理解雇と同一視すべきものであることに鑑み、本件組合員らに対する救済方法として原状回復のための主文第1項、第2項及び第4項を命ずることとする。

この点に関し、被申立人らは、「申立人の請求する救済の内容は、(ア)改革法第23条に定められた採用手続きによらずに採用を強制されることになるため、同法に抵触することになること、及び(イ)企業には採用の自由が存することから、行政処分としての救済命令の裁量権の範囲を著しく逸脱すること、の二つの理由により、法令上実現することが不可能であり、規則第34条第1項第6号に該当するので、本件申立はこれを却下すべきである」と主張する。

しかし、採用過程において本件不当労働行為がなかったならば、本件組合員らは、被申立人らの職員採用候補者名簿に記載され、設立委員から職員採用通知がなされ、改革法に基づいて国鉄の承継法人である被申立人らの職員に採用され得る者であり、本件組合員らの採用を命ずる救済は、必ずしも改革法に反するものではないから、被申立人らの上記(ア)の主張には合理性がなく、また、本件命令は、不当労働行為の原状回復措置として、不採用、及びその前提としての職員採用候補者名簿への不登載という不利益取扱いがなかったと同じ状態に本件組合員らを取り扱えという事実上の取扱いを命じて、本件組合員らについて、採用候補者名簿に登載された職員と同等の取扱いの結果を生じさせようとするもの

であるから、主文第1項、第2項及び第4項の取扱いを命ずることは、当委員会の権限の範囲に属するものである。従って、被申立人らの上記(イ)の主張もこれを排斥する。

(2) 申立人は、本件組合員らを国鉄当時の原職で就労させることを求めているが、前記第1に認定した諸般の事情を勘案して、本件組合員らについて、その就労すべき職場・職種の決定については、労使間の協議に委ねることが適切と考えるため、主文第3項を命ずることとする。

(3) 申立人は、陳謝文の全職場への掲示を求めているが、主文第5項及び第6項で足りるものと思料する。

### 第3 法律上の根拠

以上のおりであるから、労組法第27条及び規則第43条に基づき、主文のおり命令する。

平成2年2月27日

千葉県地方労働委員会  
会長 新垣進 ㊟

(別表 略)