

宮城、昭62不4、平2.2.28

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合  
申 立 人 国鉄労働組合東日本本部  
申 立 人 国鉄労働組合仙台地方本部  
  
被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合、同国鉄労働組合東日本本部及び同国鉄労働組合仙台地方本部所属の組合員A1を昭和62年4月1日をもって被申立人会社の社員として採用したものと取り扱わなければならない。
- 2 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、A1に対し、昭和62年4月1日から同人を同社に就労させるまでの間、同社に採用されていたならば得たであろう賃金相当額（一時金を含む。）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（一時金を含む。）との差額を支払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は、申立人国鉄労働組合、同国鉄労働組合東日本本部及び同国鉄労働組合仙台地方本部所属の組合員A2に対し、昭和62年4月1日から平成元年2月28日に申立外日本国有鉄道清算事業団を退職するまでの間、同社に採用されていたならば得たであろう賃金相当額（一時金を含む。）と上記申立外事業団において実際に支払われた賃金額（一時金を含む。）との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合、同国鉄労働組合東日本本部及び同国鉄労働組合仙台地方本部に対し、速やかに下記の文書を交付しなければならない。

記

昭和62年4月1日に実施された日本国有鉄道の分割民営化に伴う承継法人の職員の採用に関し、貴組合の組合員であるA2及びA1を採用しなかったことは、宮城県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。よって、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

国鉄労働組合  
執行委員長 A3 殿  
国鉄労働組合東日本本部  
執行委員長 A4 殿  
国鉄労働組合仙台地方本部

執行委員長 A 5 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

5 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「東日本会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域（主として東北及び関東地方）における事業を承継して設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員の数は、本件結審時で約82,000名である。
- (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、国鉄の職員により結成された労働組合であり、現在は、前記国鉄の事業を承継して設立された各会社、日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）等に勤務する者等で組織され、組合員の数は、本件申立時で約42,000名、平成元年4月30日現在で36,305名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）は、国労に所属する労働者のうち、東日本会社の事業区域に勤務する者等で組織する国労の下部の労働組合であり、組合員の数は、本件申立時で約24,000名、平成元年4月30日現在で21,780名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合仙台地方本部（以下「仙台地本」という。）は、国労及び東日本本部に所属する労働者のうち、宮城県及び福島県を中心とする地域に勤務する者等で組織する国労及び東日本本部の下部の労働組合であり、組合員の数は、本件申立時で約2,000名、平成元年4月30日現在で1,721名である。
- (5) 国鉄には、国労のほか、主要な労働組合として、昭和56年当時には、昭和26年5月23日結成の国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、昭和43年10月20日結成の鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、昭和46年4月27日結成の全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、昭和49年3月31日結成の全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。）等の全国的規模の労働組合があった。

また、昭和62年3月当時には、昭和62年2月2日結成の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28日結成の鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）等の全国的規模の労働組合があった。

#### 2 国鉄改革の経緯

- (1) 第2次臨時行政調査会と「第3次答申」

国鉄は、昭和39年度末に欠損を生じて以来、経営悪化の一途をたどり、昭和40年代前半から数次にわたる経営再建計画を実施したが、事態は好転せず、巨額の累積債務を抱えるに至った。

このような状況の中で、昭和56年3月に発足した第2次臨時行政調査会（以下「第2臨調」という。）は、昭和57年5月、第4部会報告において、国鉄再建のためには抜本的な対策が必要であると指摘し、さらに同年7月30日、行政改革に関する第3次答申（基本答申）において、①5年以内に国鉄の事業を分割し、各分割体を基本的に民営化すること、②国鉄再建監理委員会を設置し、強力な実行推進体制を整備すること、③新形態移行までの間緊急にとるべき11項目の措置（職場規律の確立、新規採用の原則停止等）を実施することなどを政府に提言した。

これを受けて政府は、同年9月24日、「日本国有鉄道の事業の再建を図るために当面緊急に講ずべき対策について」（いわゆる「緊急10項目」）を閣議決定した。この「緊急10項目」の第1項「職場規律の確立等」には、職場におけるヤミ協定及び悪慣行の是正、現場協議制度の改善及び人事管理の一層の強化を図ることが含まれていた。

## (2) 日本国有鉄道再建監理委員会

昭和58年5月20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、同法に基づき同年6月10日、総理府に「日本国有鉄道再建監理委員会」（以下「監理委員会」という。）が設置された。監理委員会は、同年8月2日には「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」を、昭和59年8月10日には「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために講ずべき措置の基本的実施方針（第2次）について」を、さらに昭和60年7月26日には「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」（以下「最終意見」という。）を政府に提出した。

監理委員会は、最終意見の中で、国鉄改革の意義を、破綻に瀕している国鉄を交通市場の中での激しい競争に耐え得る事業体に変革し、国民生活充実のための重要な手段としての鉄道の役割と責任を十分に果たすことができるよう国鉄事業を再生させることにあるとした上で、国鉄経営破綻の原因は公社という制度の下で巨大組織による全国一元的な運営を行ってきたことにあり、現行制度での再建はもはや不可能であることから、国鉄事業を再建するためには分割民営化を断行するしかないとし、①鉄道旅客部門を6旅客鉄道株式会社に分割すること、②貨物部門を全国一社制とすること、③新幹線は一括保有で旅客鉄道株式会社に貸し付けること、④昭和62年4月1日から分割・民営化を実施すること、⑤新事業体の適正要員数は、鉄道旅客部門約158,000名、鉄道貨物部門約15,000名、バス部門及び研究所等約10,000名とし、鉄道旅客部門に適正要員数の2割程度に当たる約32,000名（関連事業等の要員に充てる）を上乗せし、全体で215,000名とすることを提言し、併せて国鉄事業再建

に際して解決すべき諸問題の第1に余剰人員対策を挙げ、その解決方法として、次のような検討を行っている。

イ 約93,000名に上る余剰人員全員を新事業体に移籍させると新事業体は適正要員規模を大幅に超える職員を擁し、引き続き非効率な経営を行うこととなって、その健全経営の基盤が崩されることとなりかねないので、このような方法はとることができない。

ロ 新経営形態移行時までに余剰人員を解雇することは、国鉄再建に当たって職員とその家族を路頭に迷わすことになり、また、余剰人員の規模が大きいため社会的に深刻な問題を引き起こしかねないから、このような方法はとることができない。

ハ 余剰人員問題は、次のような複合的な手段により解決されるべきである。

(イ) 新経営形態移行前に希望退職募集等によりできるだけ余剰人員を減らす(20,000名程度の希望退職者を見込んでいる。)

(ロ) 新経営形態移行時には旅客鉄道会社に経営の過重な負担とならない限度において余剰人員の一部を移籍する(旅客鉄道会社に鉄道旅客部門の適正要員規模の2割程度(約32,000名)を移籍させることを見込んでいる。)

(ハ) その他は、「旧国鉄」の所属とした上、一定の期間内に集中的に対策を講じて、全員が再就職できるよう万全を期する(「旧国鉄」の所属とされる人々は「特別対策対象者」と呼ばれており、約41,000名を見込んでいる。)

ニ 余剰人員の雇用の確保について、国鉄、「旧国鉄」及び新事業体は当事者として最大限の努力を払わなければならないが、関連企業、公的部門はもとより、一般企業においても積極的に協力することが望まれる。

### (3) 国鉄改革関連法の成立

政府は、昭和60年7月30日、最終意見を最大限尊重する旨の閣議決定をし、翌年、国鉄改革に関連する法案を国会に提出した。このうち、職員の希望退職制度を主な内容とする「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律」(以下「希望退職法」という。)は昭和61年5月21日に成立したが、残りの8法案は衆議院の解散により廃案となった。その後これらの8法案は、総選挙後の国会に再提出され、同年11月28日に成立した。

これら国鉄改革関連法は、次のとおりである。

①希望退職法、②改革法、③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。)、④新幹線鉄道保有機構法、⑤日本国有鉄道清算事業団法(以下「清算事業団法」という。)、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。)、⑦鉄道事

業法、⑧日本国有鉄道改革法等施行法（以下「施行法」という。）、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

(4) 新事業体の設立及び事業の引継ぎと残余業務の清算事業団への移行

国鉄改革の基本法である改革法は、国鉄改革の実施時期を昭和62年4年1日と定め（第5条）、国鉄改革の基本方針として、旅客鉄道事業の分割及び民営化並びに旅客鉄道株式会社の設立（第6条）、新幹線鉄道の一括保有及び貸付け（第7条）、貨物鉄道事業の分離及び民営化（第8条）、国鉄の清算事業団への移行（第15条）などを規定した。同法はさらに、事業等の引継ぎ、承継法人の職員となる者の総数及び承継法人ごとの数等については、運輸大臣が閣議決定を経てこれに関する基本計画を定めるものとし（第19条）、承継法人の職員については、承継法人の設立委員等が行う一定の手続きを経て、国鉄職員のうちから採用される旨定めた（第23条）。

このようにして、国鉄の行っていた事業の大部分は、昭和62年4月1日をもって6旅客鉄道株式会社等11の承継法人に引き継がれ、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が清算事業団に移行することとなった。

3 国鉄における労使関係と分割民営化をめぐる労使の確執

(1) 職場規律の総点検と現場協議協約の改定問題

昭和57年3月4日、C1運輸大臣は、「国鉄の再建のためには、国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である」として、「ヤミ手当、現場協議の乱れ等の悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じることが必要である」旨指示し、これを受けて国鉄は、同年3月5日、ヤミ慣行、ヤミ協定及び現場協議制度の是正等を内容とする「職場規律の総点検および是正について」と題する総裁通達を発し、全国4,831か所の現業機関で職場規律の総点検を実施した。

国鉄の現場における労働問題については、従来から「現場協議に関する協約」（以下「現場協議協約」という。）（国労とは昭和43年4月に締結）に基づき、現場の労使による協議を行ってきた。しかし、昭和57年7月19日、国鉄は、国労等に対し、同協約の改定案を提示し、同年11月30日までにまとまらなければこれを破棄すると提案した。同年11月30日、鉄労、動労及び全施労は同改定案を受け入れ、協約を締結したが、国労との交渉は決裂し、同年12月1日以降、国労との間では、現場協議協約については無協約状態となった。

(2) 余剰人員調整策をめぐる労使対立と雇用安定協約の失効

国鉄は、昭和59年2月に貨物輸送の激減に伴うダイヤの改正を行った結果、同年4月1日現在で24,500名の余剰人員が生じることとなった。

そのため、同年6月5日、国鉄は、①退職制度の見直し、②休職制度

の改定・拡充、③派遣制度の拡充という3項目を含む余剰人員調整策を発表し、同年7月10日、その細目を各組合に提示するとともにこの調整策を受け入れない限り「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を破棄する旨併せて提示した。これに対し国労は、この雇用安定協約は、本人の意に反する解雇も降職も行わないことを内容とする重要な協約であり、この協約の破棄も上記3項目を含む調整策を受け入れることとともに事実上の首切りにつながるとして反対した。

同年10月10日、国鉄と鉄労、動労及び全施労との間では余剰人員調整策について妥結したが、国労との間の団体交渉は決裂し、国鉄は、翌日雇用安定協約の破棄を通告した。このため国労は、同年10月11日以降、同協約について、国鉄と無協約状態となった。

しかし、昭和60年4月9日、国鉄は、国労との間で、余剰人員調整策について妥結したため、雇用安定協約破棄通告を撤回し、同協約の有効期限を同年11月30日までとした。

ところが、同年11月30日、国鉄は、鉄労、動労及び全施労とは雇用安定協約を再締結したが、国労に対しては、国労が「やめない、休まない、出向かない」という、いわゆる「3ない運動」等を実施し、余剰人員調整策の実施に非協力的であることを理由として、雇用安定協約の継続を拒否した。このため、国労は、同年12月1日以降、再び同協約について国鉄と無協約状態となった。

### (3) 分割民営化へ向けた国鉄の施策（主として余剰人員対策）と国鉄の主要労働組合の対応

昭和60年12月13日、政府は、「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針」を閣議決定し、国鉄の余剰人員の国等公的部門での受入れに取り組む旨発表した。一方、国鉄においても、同年10月9日、昭和61年10月末までに約195,000名の要員体制を確立するとの合理化計画を発表した。これ以降、国鉄は、分割民営化に向けた諸施策を進めるとともに、全国で合理化を行い、これに伴って生じる余剰人員について、以下のような余剰人員対策を実施した。

#### イ アンケート調査の実施

昭和60年12月11日、国鉄は、昭和61年度の公的部門への転職希望者の把握を中心に、全職員を対象とする進路アンケートの実施を発表した。同アンケートは、公的部門、関連企業、一般企業、分割民営化後の新会社等のうちいずれに転職を希望するかを問うものであった。国労は、この調査は改革法成立前に分割民営化を前提として行う不当なものであるとして国鉄に抗議したが、調査には応じることとし、組合員に対し、分割民営化に反対する旨を記入した上でアンケートに回答するよう指示した。

#### ロ 職員管理調書の作成

国鉄は、昭和57年3月から数次にわたり職場規律の総点検を行って

きたが、昭和61年2月28日、職員の勤務実態等の把握を統一行的に行うためとして、同年4月2日時点の一般職員約250,000名を対象に全国一律の様式で「職員管理調書」を作成することを決定した。

同調書は、調査対象期間を職場規律の総点検を開始してから1年後に当たる昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとし、調査項目として基本事項、特記事項及び評定事項からなっていた。特記事項は、「一般処分」、「労働処分」、「昇給」など7項目からなっており、このうち「処分（一般処分、労働処分とも）」については、発令日ベースでなく、通告日ベースで記入することとされ、「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。評定事項は、業務遂行に関する事項のほか、職場の秩序維持（職場の秩序を乱す行為には、点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等様々なものが含まれる。）、服装の乱れ（リボン、ワッペン、氏名札、安全帽、安全靴、あご紐、ネクタイ等について、指導されたとおりの服装をしているかどうか。）、勤務時間中の組合活動、現状認識（国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるかどうか。）など20項目のほか、総合評定の項目からなっていた。

なお、「20 現状認識」の項目については、「①現状認識に著しく欠けている、②国鉄がどうなっているのか関心がうすい、③現状の認識はしているが、業務上の成果として特にはあらわれていない、④現状をよく認識し、業務に積極的に取り組んでいる、⑤現状をよく認識し、業務に積極的に取り組み、同僚等に対しても働きかけている」という5段階に評価することとなっていた。

国鉄は、このようにして作成した職員管理調書を、コンピューターに入力の上、一括管理し、承継法人の職員となるべき者の名簿を作成する際の資料として使用した。

#### ハ 広域異動の実施

昭和61年3月4日、国鉄は、職員を北海道及び九州から東京、名古屋、大阪等に広域異動させることを各組合に提案した。国労は、広域異動は団体交渉事項であるとしてこれに同意せず、団体交渉を行うよう求めたが、団体交渉は行われなかった。一方、動労、鉄労及び全施労は、同年3月14日、この提案に合意した。国鉄は、予定どおり、同年3月20日以降募集を開始したが、目標の6,800名に対し、応募者総数は、5,226名で、そのうち1,294名が国労組合員であり、実際に異動した者の数は3,818名であった。

#### ニ 「意識改革」運動の推進

昭和61年4月、国鉄は、各組合に対し、同年4月中旬から概ね5か月間に約70,000名を対象に、職員一人ひとりに企業人としてふさわしい考え方を身につけさせるため「企業人教育」を行う旨説明した。これに対し、国労は、このような企業人教育は、職業（技能）教育の範

困を超え、企業意識の注入という思想攻撃であるなどと批判したが、国鉄は、予定どおり実施した。

ホ 希望退職の募集と実施状況

昭和61年6月30日、国鉄が希望退職法に基づき希望退職者を募集したところ、最終的には、監理委員会の最終意見で見込んだ20,000名を上回る39,092名の職員が応募し、昭和62年3月末までに全員退職した。

ヘ 人材活用センターの設置

昭和61年7月1日、国鉄は、同年4月1日現在の余剰人員約38,000名のうち派遣、休職の調整策に応じている約16,500名を除く約21,500名の余剰人員を集中的に配置し、効率的運用を図る目的で、全国1,010か所に人材活用センターを設置した。人材活用センターへの配置に当たっては、一般異動又は兼務により、駅、区に配置した上で、人材活用センターへの担務指定を行うこととされ、また、その配置の方法は、短期間のローテーション方式ではなく、通常的人事ローテーションによる継続した安定的な運用にすることとされた。

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

また、同年7月5日、仙台鉄道管理局内で人材活用センターへ担務指定された者の所属組合及び業務の内訳は、次のとおりである。

区 分	内 訳					合 計
	直営売店	自動車 車 検	直 営 飲 食 店	パソコン 教 育	そ の 他	
国 労	10名	7名	8名	4名	51名	80名
動 労	12	8	28	4	0	52
鉄 労	36	16	35	3	0	90
鉄 産 労	0	0	0	0	3	3
全 動 労	0	0	0	0	4	4
未 加 入	0	0	2	0	0	2
合 計	58	31	73	11	58	231

なお、「その他」の業務の内容は、文鎮作り、草刈り、ペンキ塗り、車両からのガムはがし、側溝の泥揚げ等であった。

さらに、昭和61年11月のダイヤ改正に伴い、同年11月1日、小牛田駅においては、石巻駅から2名、古川駅から1名、瀬峰駅から2名、石越駅から6名の合計11名が新たに転入し、従来から同駅に勤務していた国労組合員6名が人材活用センターに配置になった。

(4) 分割民営化に対する国鉄の主要労働組合の対応と国鉄当局の態度及び国労組織の動揺

イ 分割民営化に対する国鉄の主要労働組合の対応



第2臨調の第3次答申で国鉄の分割民営化の方針が発表されて以来、国労は「国民の国鉄」を守り組合員の雇用を確保する立場から一貫してこれに反対し、昭和59年8月には分割民営化反対等で2時間のストライキを実施した。それに対し、当初から国鉄改革に賛成していた鉄労は、昭和59年6月に国鉄の分割民営化に賛成する提言を発表し、昭和60年8月の大会では分割民営化を支持する運動方針を決定した。一方、動労は、昭和57年11月には現場協議協約改定につき国鉄当局と合意し、同年12月からは一切闘争は行わなかったが、分割民営化には反対しており、昭和59年6月には、国労、全施労及び全動労とともに国鉄の分割民営化反対声明を発表している。しかし、動労は、全施労、鉄労とともに、昭和59年10月には余剰人員調整策については国鉄当局と合意に達している。

ロ 第1次労使共同宣言

昭和61年1月13日、国鉄は、各労働組合に対し、①労使は諸法規を遵守し、安全輸送の確保に全力を挙げること、②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、折り目正しいサービスの提供に努めること、③点呼妨害等企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努めること、④鉄道事業再生のために必要な合理化を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、派遣制度・退職勧奨の推進、希望退職の目標達成に向けて積極的に取り組むことなどを内容とする第1次労使共同宣言を提案した。これに対し、動労、鉄労及び全施労は、同日、同提案に同意し調印したが、国労は、労働組合の基本的な権利を放棄するものだとして調印を拒否した。

ハ 国鉄と分割民営化を支持する労働組合との協調関係

(イ) 昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労及び昭和61年4月13日に国労を脱退した一部組合員により結成された真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）の4組合は国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成し、同年7月30日には国鉄と改革労協との間で国鉄改革労使協議会（以下「労使協議会」という。）が設置された。さらに、同年8月27日、国鉄と改革労協は、①分割民営化を国鉄改革の基本とすること、②鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛すること、③今後の鉄道事業が、その健全な発展を遂げるためには、企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる職員により担われるべきであることについて、労使は完全に認識を一にしており、望ましい職員像へ向けて労使それぞれが職員の指導を徹底することなどを内容とする第2次労使共同宣言を締結した。その後、昭和62年2月2日、改革労協を中心にした労働組合は、鉄道労連を結成し、組合員約130,000名を擁する国鉄内最大の労働組合となった。

- (ロ) 動労は、昭和61年9月3日付け動力車新聞において、「第2次労使共同宣言を締結」、「国労の雇用確保遠のく」という見出しの下で、第2次労使共同宣言の内容の一部を「今後の鉄道事業を担う職員は「派遣・休職制度等いわゆる三本柱、直営売店、広域異動等を推進し、さらには『労使共同宣言』に則り、着実な努力を重ねてきた」、「向上心と意欲にあふれた職員により担われるべきである」と要約している。
- (ハ) 昭和61年5月21日、国鉄本社のB2職員局次長は、動労東京地方本部各支部三役会議に出席し、「私はこれから、A6（当時の国労執行委員長）の腹をブンなぐってやろうとおもっています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっつけ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やるということでありまして……。」などと発言した。
- (ニ) 同年7月、国鉄のB3総裁（以下「B3総裁」という。）は、鉄労の定期大会に来賓として出席し、「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行ったが、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。……余剰人員対策には万全を期したい。まじめな職員を一人たりとも路頭に迷わせてはならない。……立派な職員が新会社に行けるようにしたい。」などと述べた。
- (ホ) ほぼ同時期に、B3総裁は、動労の定期大会に来賓として出席し、「大変革の事業を完成するために、皆さんにいろいろな問題を矢継ぎ早に提案してきました。三本柱、労使共同宣言、あるいは広域異動の大変な事柄を、動労の皆さんには積極果敢に処置を講じていただきました。この姿勢が私どもにとりましてはありがたく思います。……国鉄の組合のなかにも「体は大きいが、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。……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。……新しい会社に向けて、具体的な準備によいよ本格的に取りかかる必要があります。真面目に働く方に新しい事業体へいっていただき、健全な鉄道として生まれ変わっていく。」などと述べた。
- (ヘ) 第2次労使共同宣言が締結された翌日に当たる同年8月28日、B3総裁は、昭和51年に国労及び動労に対し提起した、いわゆるスト権ストによる202億円の損害賠償請求訴訟のうち動労に係る部分については取り下げる旨発表した。

(ト) 昭和61年10月21日、B 3 総裁は、衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、「……労使共同宣言に調印のできないあるいはすることに反対である組合に対しましては、私ども信頼を持ってません。……」などと述べた。

(フ) C 2 労使協議会議長らは、承継法人への希望者が219,340名にとどまることが明らかとなった昭和62年1月29日に開催された労使協議会において、「労使共同宣言にもとづき、まじめに努力してきた正直者がバカをみるようなことが絶対にあってはならない」と強く主張し、国鉄当局に対し、「基本的な認識において労使は変るものではないが、広域異動者を含む現実問題をどうするか。何も努力しない者や、妨害する者が居座れば職場は乱れる。どう対処するのか、方向性を出すべきである。」、「新たに改革協の各組合に加入しているものがあるが、改革協の組合員は全員、新事業体と一緒に努力していきたい。」などと質問した。これに対し、B 3 総裁ら当局側は、「問題は十分理解している。……まじめな者が損することのないような公平感が維持される必要があると考えている。」、「共同宣言の精神に則って努力した職員については、当然報われるべきものと考えている。本日の趣旨を踏まえた各局・各職場への指導は、当局として責任をもってやっていく。」などと回答した。

## ニ 国労組織の動揺

国労は、昭和56年5月1日時点で、組合員数243,800名、組織率約70%の国鉄内最大の労働組合であったが、この状況は、その後も続き、昭和61年4月13日には国労脱退者によって真国労が結成されるという動きはあったものの、同年6月頃までは、約70%の組織率を維持していた。一方、昭和61年4月1日時点における動労組合員は31,353名（組織率13.0%）、鉄労組合員は28,720名（組織率11.9%）であった。しかし、人材活用センターが設置された同年7月頃から、毎月1万名以上の組合員が国労から脱退するようになり、昭和62年2月1日までに約9万名以上の組合員が脱退したため、国労は、組合員数62,165名、組織率27.3%となった。また、同年2月28日には国労から脱退した旧主流派を中心とする鉄産総連が結成された。

昭和61年7月1日時点の国労組合員数（157,116名）及び仙台地本組合員数（4,612名）を100として、国労及び仙台地本の昭和62年3月1日時点における組合員数を比較すると、国労全体では約39%、仙台地本では約51%までに減少した。

また、昭和62年2月1日時点における動労組合員は36,143名（組織率15.9%）、鉄労組合員は48,332名（組織率21.2%）であった。

## 4 承継法人職員の採用手続き

### (1) 設立委員の任命

昭和61年12月4日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条に基づき、6

旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の設立委員34名を任命した。同法では、設立委員は、当該会社の設立に関して発起人の職務を行う（附則第2条第1項）ほか、当該会社がその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる（同条第2項）と定めている。

(2) 採用手続きに関する改革法等の規定

改革法第23条は、承継法人の職員の採用手続きについて以下のとおり規定している。

承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行う（第1項）。

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

前項の名簿に記載された国鉄の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって、附則第2項の規定の施行の際現に国鉄の職員であるものは、承継法人の成立の時に於いて、当該承継法人の職員として採用される（第3項）。

第1項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第2項の規定による職員の意思の確認の方法その他前3項の規定の実施に関し必要な事項は、運輸省令で定める（第4項）。

承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする（第5項）。

なお、改革法施行規則第12条第2項では「名簿には、当該名簿に記載した職員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。」と規定している。

(3) 国会における審議の経過等

イ 昭和61年11月25日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、採用手続きに関する設立委員と国鉄の関係について、C3運輸大臣は、「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけではありますが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と答弁し

た。

なお、C 4 政府委員（運輸大臣官房国有鉄道再建総括審議官）も、昭和61年11月21日の同特別委員会において、同趣旨の答弁をしている。

ロ 同年11月25日、同特別委員会において、労働組合加入の有無、加入組合の別、日本国有鉄道法に基づく過去の労働処分の有無を採用基準とすることは、労働組合法第7条の規定からみて問題があるのではないかとの質問に対し、C 3 運輸大臣は、「……所属する労働組合によって差別が行われるようなものであってはならないと思います。……職員の採用手続き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をするようなことはあり得ないと思いますし、あってはならないと思います。」と答弁した。

ハ 同日、同特別委員会において、国鉄と労働組合との団体交渉について、C 3 運輸大臣は、「法律論として申し上げるならば、国鉄当局が行う名簿の作成など新会社に移行する職員の選定というものは、設立委員の補助者として行う行為でありますから、国鉄当局が国鉄の組合と団体交渉をする立場にはない……。」と答弁した。

ニ 同年11月28日、同特別委員会における国鉄改革に関連する法案の採択に際し、「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」との附帯決議がなされた。

(4) 国労の国鉄に対する「国労第27号解明要求」

国鉄は、承継法人設立の諸準備に関して、国労と話し合いややりとりを行い、「設立委員の委任を受けて行う」とか「代理的な仕事もする」などと発言していたが、昭和61年12月12日の「国労第27号解明要求」における「法の実施に伴って当局の責務として行う業務は何か、権限、当事者能力はどの範囲か明らかにすること。」という質問に対して、「基本計画、設立委員の指示にもとづき準備を万全に進める。そのことが当局の責務である。また、当局の責任の範ちゅうは、職員の配属のための諸作業等、準備作業のすべてである。清算事業団については国鉄と法的連続性をもっているので、当局が当事者能力、交渉能力を持っている。」と回答した。

(5) 運輸大臣の基本計画

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」を閣議決定し、この中で国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数を次表（「基本計画」欄）のように定めた。承継法人ごとの職員数は監理委員会の最終意見と若干異なったが、職員となる者の総数は同じであった。

承 継 法 人	基本計画	最終意見
北海道旅客鉄道株式会社	13,000名	13,000名
東日本旅客鉄道株式会社	89,540	89,000
東海旅客鉄道株式会社	25,200	25,000
西日本旅客鉄道株式会社	53,400	53,000
四国旅客鉄道株式会社	4,900	5,000
九州旅客鉄道株式会社	15,000	15,000
日本貨物鉄道株式会社	12,500	15,000
新幹線鉄道保有機構	60	
鉄道通信株式会社	570	
鉄道情報システム株式会社	280	
財団法人鉄道総合技術研究所	550	
総 数	215,000	215,000

(6) 設立委員による東日本会社の職員の採用基準の決定

昭和61年12月11日に開催された第1回設立委員会において、東日本会社の職員の採用の基準が下記のとおり決定された。

- |  |
|--|
| <p>1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。</p> <p>2 勤務遂行に支障のない健康状態であること。<br/>         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。</p> <p>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。<br/>         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。</p> <p>4 「退職前提の休職」を発令されていないこと。</p> <p>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。</p> <p>6 国鉄において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。</p> <p>※ なお、国鉄本社及び本社附属機関に所属する職員並びに全国的な運用を行っている職員からの採用のほか、当社が事業を運営する地域内の業務を担当する地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮するものとする。<br/>         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。</p> |
|--|

昭和61年12月19日に開催された第2回設立委員会において、東日本会社の労働条件の詳細が決定され、職員の採用基準とともに国鉄に提示された。

(7) 国鉄による職員の意思確認及び承継法人の職員となるべき者の名簿の作成

イ 昭和61年12月20日、国鉄は、承継法人の労働条件・採用基準の周知及び職員の意思確認の実施について総裁通達を行い、同年12月24日、採用基準に該当しないことが明らかな者を除く全職員に対し、承継法人の労働条件及び採用基準を記載した書面並びに意思確認書の用紙を配布し、その提出期限を昭和62年1月7日正午までとした。

なお、意思確認書は、国鉄総裁あてで、希望する順に承継法人名を5つ記入する欄が設けられており、記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねていた。

意思確認書の回収数は、227,600名で、このうち承継法人への希望者数は219,340名であった。

ロ 国鉄は、承継法人の職員となるべき者の名簿作成に当たって、昭和58年4月1日以降の行為に関して停職6か月以上又は停職2回以上の処分を受けた者については、設立委員が決めた採用基準の第3項の「当社の業務にふさわしい者」に該当しないとの統一した「解釈基準」を設定し、これにより名簿を作成した。しかし、東日本会社においては、解釈基準に抵触するにもかかわらず名簿に登載された者が若干名おり、そのうち5名は名簿登載当時国労組合員であった。

また、この解釈基準によると昭和58年4月1日以前の行為にかかわる停職処分は不問に付された。それゆえ、例えば、仙台鉄道管理局勤務の動労組合員Aは、昭和48年1月に10か月、昭和53年11月に1か月、昭和55年12月に6か月、昭和57年7月に3か月の停職処分を受けているにもかかわらず承継法人の職員となるべき者の名簿に登載された。

昭和62年2月7日、国鉄は、承継法人の職員となるべき者の名簿を設立委員に提出した。名簿登載者総数は、205,586名で基本計画に定められた数を9,414名下回り、そのうち東日本会社の名簿登載者数は、84,343名で基本計画を5,197名下回っていた。

なお、東日本会社への就職申込者数は、113,350名（他の承継法人への重複申込みも含む。）であった。

(8) 設立委員による承継法人への採用者の決定

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

3 新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方

(1) 選定にあたっては、意思確認書に示された個々の職員の希望を最大限に考慮するとともに、各新会社の業務の円滑な運営を図るため、職種構成にも配慮しつつ必要な要員の確保に努めた。

(2) 本社等に所属する職員及び全国的運用を行っている職員からの

採用のほか、各会社の地域内の地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮して選定した。

なお、広域異動の募集に応じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用については、特段の配慮を行った。この結果、北海道から681名、九州から145名の計826名を本州3旅客会社の名簿に記載した。

(3) 名簿記載の具体的判断にあたっては以下のような考え方で対処した。

- ① 健康状態の判断にあたっては、心身の故障により長期にわたって休養中の職員についても、回復の見込み、長期的にみて職務遂行に対する支障の有無の判断においては、できる限り弾力的に解釈した。
- ② 在職中の勤務の状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても名簿に記載しなかった
- ③ 派遣経験者、直営売店経験者、復職前提退職者など多方面の分野を経験した者については、最大限名簿に記載した。

#### 4 選定作業結果

以上の結果、北海道、九州にあつては、希望者数が採用予定数を大きく上回る状況の中での選定となったが、一方、東日本旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社においては、希望退職及び公的部門の一括選抜の進展もあり、名簿記載数が基本計画で示された数を下回る結果となった。

なお、いずれの会社においても、会社の業務の円滑な運営を行っていくために必要な要員は確保されている。

設立委員は、同委員会において、国鉄から提出された名簿に記載された者全員を各承継法人に採用する旨の決定をし、同年2月16日以降、採用内定者に対し、各設立委員会委員長名の「採用通知」を国鉄を通じて交付した。

#### 5 不採用の状況及び本件申立てに係る2名の現在の地位と略歴等

##### (1) 不採用の状況と組合所属別内訳

国労調査によれば、承継法人への就職を希望したにもかかわらず不採用になった者の数は、6,793名であり、全国及び本州の組合別内訳は、概ね次のとおりである。

区 分	全 国		本 州	
	応 募 者 数	不 採 用 者 数	応 募 者 数	不 採 用 者 数
総 数	200,744名 (100%)	6,793名 (100%)	174,167名 (100%)	75名 (100%)



国 労	55,765 ( 27.8 )	4,810 ( 70.8 )	45,690 ( 26.2 )	75 ( 76.0 )
鉄 産 総 連	29,734 ( 14.8 )	1,070 ( 15.8 )	23,668 ( 13.6 )	3 ( 4.0 )
鉄 道 労 連	113,358 ( 56.5 )	33 ( 0.5 )	92,699 ( 53.2 )	3 ( 4.0 )
全 動 労	1,887 ( 0.9 )	868 ( 12.8 )	758 ( 0.4 )	0 ( 0 )
そ の 他	不詳	12 ( 0.2 )	不詳	12 ( 16.0 )

また、東日本旅客鉄道株式会社東北地域本社に係る不採用者は10名で、その内訳は、国労組合員9名、その他1名（元国労組合員で昭和62年2月5日付けで脱退）であった。

(2) A 2 の略歴等

本件申立てに係るA 2（以下「A 2」という。）の略歴等は、以下のとおりである。

イ A 2 の主な職歴

昭和36年12月9日、赤羽職員養成所初等課程臨時普通課終了。昭和38年6月1日、職員となる。同年11月1日、仙台鉄道管理局小牛田駅勤務。昭和62年1月14日から同年3月10日まで人材活用センター担務指定。同年2月から栗駒町議会議員。同年4月1日、清算事業団職員、東北雇用対策部仙台雇用対策支所（以下「雇用対策支所」という。）勤務。昭和63年3月31日から平成元年2月28日まで退職前提退職に入り、再就職を必要とする職員の指定を解かれる。平成元年2月28日付けで退職

ロ A 2 の主な組合歴

昭和41年、仙台地本青年部書記長。昭和46年、仙台地本執行委員。同年10月から昭和48年9月まで、専従。昭和48年、同宮城県支部執行委員。昭和57年、同宮城県支部執行委員長。昭和58年、仙台地本書記長。同年10月から昭和60年9月まで、専従。昭和61年3月から昭和62年4月まで、専従。同62年、仙台地本執行委員長

ハ A 2 の停職処分

(イ) 「73春闘」において、仙台地本宮城県支部執行委員であったA 2は、国労の指令のもと、昭和48年4月27日から4月29日まで72時間及び同年4月30日に24時間のストライキ実施のため、小牛田地区において現地責任者として指示をした。昭和49年12月1日、国鉄は、A 2の上記行動をとらえ、多数の組合員を動員・指導するなどして業務運営に多大な支障を及ぼしたことは、職員として著しく不都合であったとして、停職3か月の処分に付した。

(ロ) 昭和59年8月10日、仙台地本書記長であったA 2は、「余剰人員

調整策反対闘争」に際し、国労の指令のもと、2時間のストライキ実施のため、小牛田地区において現地責任者として指示をした。昭和61年7月7日、国鉄は、A2の上記行動をとらえ、組合員を指導するなどして業務運営に支障を及ぼしたことは、職員として著しく不都合であったとして、停職3か月の処分に付した。

- (ハ) 仙台地本書記長であったA2は、国労の指令のもと、全国統一闘争として、「年金法改悪反対闘争」に際し、昭和60年3月19日、出勤時から29分間のストライキ実施のため長町駅分会において、及び「国鉄再建監理委員会答申抗議闘争」に際し、同年8月5日、始業時から1時間のストライキ実施のため郡山地区において、現地責任者として指示をした。昭和61年10月7日、国鉄は、A2の上記行動をとらえ、組合員を指導するなどして業務運営に支障を及ぼしたことは、職員として著しく不都合であったとして、停職3か月の処分に付した。

## ニ A2のその他の主な処分

- (イ) 昭和44年4月17日、国労の指令のもと、小牛田地区においてストライキに参加し、同年12月5日、減給10分の1の1か月の処分
- (ロ) 昭和48年11月から昭和50年5月までの間、国労の指令のもと、春季・秋季闘争に参加し、同年10月13日、減給10分の1の1か月の処分
- (ハ) 昭和50年11月26日から同年12月3日までの間、国労の指令のもと、「スト権奪還闘争」に参加し、昭和51年10月1日、減給10分の1の1か月の処分
- (ニ) 昭和56年4月23日、国労の指令のもと、小牛田地区においてストライキに参加し、昭和57年3月31日、減給10分の1の1か月の処分
- (ホ) 仙台地本宮城県支部執行副委員長として、国労の指令のもと、昭和56年10月29日「年金福祉切捨て反対闘争」に際し、2時間のストライキ実施のため、同年11月25日「反合理化・年休・手当要求公務員支援闘争」に際し、2時間のストライキ実施のため、昭和57年3月3日「減税・反合理化闘争」に際し、組合旗掲出及び全組合員による腕章闘争の実施のため、同年4月7日「春闘第二波地域闘争」に際し、29分間のストライキ実施のため、宮城地区において現地責任者として指示し、昭和58年3月30日、減給10分の1の1か月の処分
- (ヘ) 昭和57年12月16日、仙台地本宮城県支部執行委員長として、「人勧仲裁の即時完全実施闘争」に際し、国労の指令のもと、2時間のストライキ実施のため、宮城地区において現地責任者として指示し、昭和59年2月1日、減給10分の1の1か月の処分
- (ト) 昭和58年3月15日から3月17日までの3日間、国労の指令のもと、「非協力・順法闘争」を行い、昭和59年3月31日、減給10分の1の

#### 6 か月の処分

(フ) 仙台地本書記長として、国労の指令のもと、昭和58年5月13日、「国鉄再建監理委員会設置法案反対闘争」に際し、29分間のストライキ実施のため、同年7月6日から7月7日までの2日間、「余剰人員問題解決要求闘争」に際し、「非協力・順法闘争」実施のため、小牛田地区において現地責任者として指示し、昭和60年9月7日、減給10分の1の10か月の処分

#### (3) A 1 の略歴等

本件申立てに係るA 1（以下「A 1」という。）の略歴等は、以下のとおりである。

##### イ A 1 の職歴

昭和43年7月1日、塩釜港駅勤務、準職員。昭和44年1月、職員となる。昭和61年10月21日、塩釜埠頭駅勤務。昭和62年3月23日、総務部仙台分室勤務。同年4月1日、清算事業団職員、雇用対策支所勤務

##### ロ A 1 の主な組合歴

昭和48年10月、仙台地本宮城県支部塩釜港駅分会青年部長。昭和50年11月、同宮城県支部青年部長。昭和51年10月、同宮城県支部塩釜港駅分会書記長。昭和52年11月、仙台地本青年部長。同年11月から昭和54年11月まで、専従。昭和57年10月、同宮城県支部執行委員。昭和58年10月、同宮城県支部書記長。昭和60年1月から昭和62年3月まで、専従

##### ハ A 1 の停職処分

昭和56年5月23日、塩釜港駅及び塩釜埠頭駅において、貨物取扱業務及び貨車入換業務並びにこれらに附帯する業務の外注化が実施された。この結果、塩釜港駅においては、所定の職員より若干名多くの職員が配置される状況となるため、国鉄と仙台地本との間で団体交渉が行われ、本来の業務に就かなくなる職員（以下「日勤者」という。）の勤務についての業務指示はしない旨の確認がなされた。

なお、この日勤者については特定されず、管理者を除く職員全員が交替で行っていた。

昭和58年3月19日、日勤者であるA 1に対し、線路の環境整備の業務指示がなされたが、A 1は、団体交渉の確認事項に反する等の理由により、仙台地本と相談の上、その業務指示を拒否したため、2時間21分の賃金カットをされた。

昭和58年3月22日、日勤者であるA 1に対し、転てつ器清掃の業務指示がなされたが、A 1は、団体交渉の確認事項に反する等の理由により、仙台地本と相談の上、その業務指示を拒否したため、7時間15分の賃金カットをされた。

昭和58年4月6日、日勤者である国労組合員Mに対し、線路の環境整備の業務指示がなされたが、A 1外3名が抗議し、Mがその業務指示を拒否したため、Mは3時間5分の、問題を指摘したA 1外3名は15

分から24分の賃金カットをされた。

昭和58年8月1日、国鉄は、同年3月から同年7月まで塩釜港駅において再三にわたり管理者の業務指示に従わず、また、業務妨害等により職場規律を乱したことは職員として著しく不都合であったとして、A1に対し、停職12か月の懲戒処分を通告した。これに対し、A1が異議申立てをしたため、同年10月29日、弁明弁護が開催された。弁明弁護とは、国鉄当時、「懲戒の基準に関する協約」に基づいて行われていた手続きで、当事者本人及びその弁護人2名と当局側との二者構成になっており、当事者側が異議を述べ、当局側がそれを聞いて検討し、その後処分が正式に発せられるというものであった。同日行われた弁明弁護において明らかとなった処分事由は、上記昭和58年3月19日、同年3月22日及び同年4月6日の行為のみであった。同年11月24日、国鉄は、A1に対し、停職12か月の懲戒処分を発表した。

## ニ A1のその他の主な処分

- (イ) 仙台地本青年部長として、国労の指令のもと、春季闘争に際し、昭和54年4月25日午前零時から72時間のストライキ実施のため、現地責任者として指示し、昭和56年2月1日、減給10分の1の1か月の処分
- (ロ) 昭和58年3月15日から3月17日までの3日間、仙台地本宮城県支部執行委員として、国労の指令のもと、「非協力・順法闘争」実施のため、宮城地区において現地責任者として指示し、昭和59年12月27日、減給10分の1の1か月の処分
- (ハ) 昭和59年8月10日、仙台地本宮城県支部書記長として、国労の指令のもと、「余剰人員問題解決要求闘争」に際し、同年8月10日始業時から2時間のストライキ実施のため、小牛田地区において現地責任者として指示し、昭和61年3月26日、減給10分の1の1か月の処分
- (ニ) 仙台地本宮城県支部書記長として、国労の指令のもと、昭和60年3月19日、「年金法改悪反対闘争」に際し、出勤時から29分間のストライキ実施のため、長町駅分会において、同年8月5日、「国鉄再建監理委員会答申抗議闘争」に際し、始業時から1時間のストライキ実施のため、東部地区において現地責任者として指示し、昭和61年4月26日、減給10分の1の3か月の処分

## (4) A2及びA1の現在の地位

### イ 清算事業団の業務等

- (イ) 清算事業団は、新事業体に承継されなかった国鉄の長期債務の償還、土地その他の資産の処分等の業務を行う（清算事業団法第1条第1項）とともに、臨時に再就職を必要とする職員についての再就職の促進を図るための業務を行うことを目的とする（清算事業団法第1条第2項）。

(ロ) 清算事業団には、国鉄の長期債務の償還等に従事する資産管理部の職員と清算事業団理事長から再就職を必要とする者として指定された職員（以下「雇用対策職員」という。）が勤務している。

(ハ) 承継法人に採用されなかった職員と国鉄との間の雇用関係は清算事業団に引き継がれ（清算事業団法附則第2条）、清算事業団は、雇用対策職員について「再就職の機会の確保及び再就職の援助等を図るために必要な措置を円滑かつ効果的に講ずるよう努めなければならない」（再就職促進法第3条）こととされている。この再就職促進法は、平成2年4月1日限り、その効力を失うこととされ（同法附則第2条）、雇用対策職員のその後の処遇及び身分について国鉄改革諸法令には明文の規定はない。

ロ A2及びA1の不採用

A2及びA1は、それぞれ意思確認書に第1希望東日本会社と書き、指定された昭和62年1月7日正午までに国鉄に提出したが、承継法人には採用されず、昭和62年4月1日、清算事業団職員となるとともに、雇用対策職員に指定され、雇用対策支所勤務となった。

雇用対策支所には、昭和62年4月1日時点で28名（国労組合員23名）の雇用対策職員がいたが、このうち18名が再就職し、退職前提休職のA2を除き、平成元年2月時点で9名（国労組合員7名）が勤務していた。

また、雇用対策職員には、定期昇給・昇格がなく、一時金についても、東日本会社の4.9か月に対し3.8か月と低率であるため、東日本会社職員と比べると、かなりの減収になっている。

なお、A1の場合には、その収入の差は年間30～40万円に達する。

(5) 本件審査の経過

被申立人は、昭和63年10月20日付けで「本件につきましては、これまで主張したとおり、日本国有鉄道改革法、その他の法令に則して判断されるべきであり、証人尋問を行うまでもなく、すみやかに却下されるべきものと考えております。」旨の上申書を提出し、第1回から第4回までの審問には欠席していたが、平成元年3月に至って、「国鉄改革の経緯について」等の尋問を行いたいと申し出て、同年3月16日付けで、東日本会社職員を証人とする立証計画書を提出した。

当委員会は、この証人申請を許可し、第5回から第8回までの審問を行って、本件は、平成元年7月27日に一旦結審した。その後、同年10月12日付けで被申立人から審問再開の申立てがなされ、当委員会は、審問を再開することを決定し、同年12月2日に第9回審問を行い、本件は結審した。

第2 当事者の主張要旨

1 申立人の求める救済内容

(1) 被申立人は、同社に採用を希望しているA2及びA1を、昭和62年4

- 月 1 日をもって同社の社員に採用したものとして取り扱わなければならない。
- (2) 被申立人は、組合員 A 1 に対し、上記第 1 項を履行するに当たり、就労すべき職種及び職場について申立人らと誠実に協議しなければならない。
- (3) 被申立人は、組合員 A 2 については平成元年 2 月 28 日の退職時まで、組合員 A 1 については就労するまでの間、同人らが昭和 62 年 4 月 1 日に同社に採用されていたならば得たであろう賃金相当額（一時金も含む。）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加算した金額を支払わなければならない。
- (4) 被申立人は、本命令受領後、3 日以内に申立人らに対し、下記の陳謝文を手交するとともに、同陳謝文を縦 2 メートル、横 3 メートルの白色木版に楷書で墨書し、上記被申立人の本社及び全職場の正面入口の見やすい場所に破損することなく 10 日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

当職の下記行為は、今般宮城県地方労働委員会において、労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である旨認定されました。依ってここにその責任を認め深々陳謝するとともに、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

昭和 62 年 4 月 1 日に実施された日本国有鉄道の分割・民営化に伴う承継法人の職員の採用に関し、貴組合員である A 2・A 1 の 2 氏については、貴組合員における組合活動を理由として東日本旅客鉄道株式会社の職員となるべき者の候補者名簿に登載せず、さらに、同社の職員として採用する旨の採用通知を発しなかったこと。

平成 年 月 日

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

国鉄労働組合

執行委員長 A 3 殿

国鉄労働組合東日本本部

執行委員長 A 4 殿

国鉄労働組合仙台地方本部

執行委員長 A 5 殿

2 当事者の主張

- (1) 申立人らの主張の要旨は、次のとおりである。
- イ A 2、A 1 両名は、被申立人会社の職員募集に応募したにもかかわらず、国鉄は、両名を同社職員となるべき者の名簿に登載せず、また、同社設立委員は、両名に対して同社職員に採用する旨の通知を発しな

かった。その結果、両名は被申立人会社に採用されなかったが、これは実質的には両名の解雇にほかならない。けだし、国鉄改革法は、人員整理法という特質をもっており、承継法人に採用されなかった国鉄職員の身分は清算事業団に引き継がれるが、清算事業団はこれら職員の雇用確保のための活動はほとんど行っておらず、3年間の失職期限付きの人材活用センターの性格を色濃くもっているからである。

ロ 国鉄及び被申立人会社設立委員が、両名を名簿に登載せず、また、両名に採用通知を発しなかったのは、両名が申立人組合の活動家であったからであり、また、両名を申立人組合から排除し、申立人組合を弱体化しようとしたからである。

(イ) 国鉄の労務政策にみられる国労に対する差別

a 人材活用センター 国鉄は、国労組合員及び組合役員を人材活用センターに集中的に配置し、彼らを職場から切り離すとともに、ここに収容されるとそのまま新会社へ採用されないものとして特定されるのではないか、という不安を職場にかき立て、国労からの脱退、その弱体化を図った。

b 広域異動 これにより、動労等の組合員が新しい職場に送り込まれ、その職場から排除された国労組合員は、昭和61年7月に設置された人材活用センターに送り込まれた。

c 企業人教育 これは、分割民営化に対する踏絵としての機能をもっていたが、さらに国鉄当局の働きかけによるインフォーマル組織の形成をもたらした。

d 処分乱発 昭和60年ごろから、国労組合員に対する処分は、飛躍的に増大する。単純な処分件数は、昭和58年度1,625件、昭和59年度26,479件、昭和60年度142,022件であり、減給は昭和58年度97件、昭和60年度876件であり、停職は昭和58年度24件、昭和60年度79件である。

e 労使共同宣言 第2次労使共同宣言は、「今後の鉄道事業は、その健全な発展を遂げるためには、業務遂行に必要な知識と技能に優れていることはもちろん、企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれている職員により担われるべきであることについて、労使は完全に認識を一にしている。」と述べている。分割民営化は大量の国鉄職員の失職を内容としているのであるから、この共同宣言は、一部の職員の生き残りとの職員の排除とを前提としている。この前提の下で、かつ、国鉄当局による「企業人教育」、「職員管理調書」を念頭において本宣言を読むと、この文章は、労使協調路線をとる特定の組合の組合員の優先雇用・優先待遇、労働組合としての正統路線をとる組合の組合員に対する排除、差別を含意している。

f 職員管理調書 労働処分について「58・3闘争」から記入すべ

きものとされていたこと、現状認識を評定する項目を含んでいたこと等、これは国労組合員の不利益取扱いを企図する内容を含んでおり、また、管理者による恣意的評価を許す項目を含んでいた。

(ロ) 「不採用」の不当労働行為性

本州における不採用者75名のうち57名は国労組合員である。これは、設立委員の採用基準、国鉄によるその解釈に次のような問題があったためである。

- a 国労はいわゆる3項目に反対していたのであるから、派遣経験者等の優遇は、それだけで一方組合に偏した態度である。
- b 国鉄は、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一定の国鉄職員は、在職中の勤務の状況からみて、明らかに会社の業務にふさわしくない者に当たると判断し、名簿に記載しなかったが、基本計画に示された数は最低限雇用保障されるべき数であるから、これは改革法の趣旨を逸脱するものであり、違法である。
- c 「日本国有鉄道在職中の勤務状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること」というような曖昧模糊たる基準により長期間鉄道事業に従事してきた国鉄職員を切り捨てることは許されない。
- d 国鉄は、cで述べた採用基準を適用する際に、「一定の重い処分」に処せられたか否かだけを基準に用いて、承継法人の職員となるべき者の名簿に国鉄職員を登載すべきか否かを決定した。ここでは、設立委員の提示した採用基準で述べられている、「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」は考慮されず、労働処分と一般処分との区別もなされなかった。労働処分を多く、重く受けているのは組合役員や活動家であるから、これは役員、活動家のねらいうちに直結する。
- e 国鉄は、「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総合的かつ公正に判断する」際に用いるべき「国鉄における既存の資料」として、職員管理調書を最大限に活用した。この職員管理調書は、動労の変質直後からを対象期間に設定し、内容項目も労働処分を特記事項にするなど組合活動調査にわたっており、また、極めて抽象的でいかようにも差別的評価ができるものであったりするなど極めて偏頗なものであった。それどころか、国労所属であること、さらに活動家であることによって、低い点数が付けられるように運用されていた。このような資料に基づいて客観的かつ公正な勤務評価による採否の決定をすることは到底不可能である。

以上のとおり、本件不採用は、明確な国労敵視のもとで、国鉄の分割・民営化に際しての採用手続きに乘じ、希望者が基本計画数にも達



しないのに、あえて国労組合員とくにその役員・活動家をねらいうちにした、極めて悪質な不当労働行為であり、不採用の理由は不明確かつ不合理で、組合間の差別性も顕著であり、本人の不利益性も著しく、実質的解雇に等しい。

ハ 国鉄及び被申立人会社設立委員のこれらの不当労働行為に対して、被申立人会社は次の理由により責任を負う。

(イ) 国鉄と被申立人会社とを①事業・業務内容、②財産・権利関係、③株式所有関係、④役員・管理職の人的関係、⑤従業員の同一性の諸点について比較すると両者は実質的に同一であると認められ、また、⑥両者の間には、労務政策とくに不当労働行為意思の連続性、一貫性が認められる。このような場合には、たとえ、両者は法人格を異にするとしても、少なくとも労使関係法の適用の上からは、実質的に同一性をもった「使用者」として扱われるべきである。

(ロ) 仮に(イ)の主張が認められない場合においても、次の理由 a により、被申立人会社設立委員は、国鉄の不当労働行為について責任を負うべきであり、また、同社設立委員が国鉄又は自らの不当労働行為について責任を負うべき場合には、次の理由 b により、被申立人会社は、責任を負うべきである。

a 国鉄改革法第23条第2項は、職員選定、名簿作成についての国鉄の権限を定めているが、これは設立委員による職員採用のための便宜にすぎず、採用手続きの主体は設立委員であり、国鉄はその補助者ないし代行者である。そして、設立委員は国鉄の行った職員選定に問題があると判断した場合にはその見直しを指示する権限を有していたのであるから、必要に応じて、国鉄による組合間差別を防ぐ措置を講ずべきであった。

b 設立委員は設立中の承継法人の機関であり、改革法第23条により採用行為は設立委員の権限とされているから、採用行為の効果は設立中の承継法人に帰属する。そして、設立中の承継法人は同一性を保ちつつ、承継法人となる。したがって、採用に伴う不当労働行為についての責任も、設立中の承継法人に帰属し、さらに承継法人に帰属する。

(2) 被申立人は要旨次の理由により本件申立てを却下すべきことを主張する。

イ 被申立人は労働組合法（以下「法」という。）第7条の「使用者」に該当しないから、被申立人は当事者適格を欠く。

(イ) 法第7条にいう「使用者」は、一般に不当労働行為の救済を求める労働者と使用従属を内容とする直接の契約関係に立つ者、すなわち、労働契約上労働者を雇用する地位にある者をいうとされており、基本的に労働契約という法形式を離れて当該労働者に対して使用者権限を実質的に行使する者すべてを含むものではないとされている。

本件では、被申立人とA2、A1との間には何ら雇用に関する実態がないことはもとより、被申立人はこれらの者に対して使用者としての権限を行使し得る何等の関係にもないのであるから、被申立人は法第7条にいう「使用者」には当たらない。

- (ロ) 国鉄と各新事業体とは法人格においても、労使関係等においても大きく異なっているばかりでなく、事業や権利、業務等の引継ぎあるいは承継関係においても各承継法人は国鉄の事業等の一部を特定承継したに過ぎず（包括承継ではない）、従業員との雇用関係においては承継という観念を容れる余地はないものであるから、両者の間に実質的な同一性はない。
- (ハ) 事業や営業の引継ぎ、あるいは譲渡等に際し、雇用関係その他の法律関係や個々の権利、義務等をどのような範囲でどのように移転、承継ないし処置するのか、ということは、各関係当事者の合意によって決定されるべきである。まして、国鉄改革のように、国家的な事業を分割して特定の者等に引き継がせるに際し、特別法によってその方法を規定し、法令に従ってその処置を行おうとする場合には、雇用関係その他の権利、義務をどのような範囲でどのように処理するか、ということは、改革等の趣旨に照らし、立法上の裁量にゆだねられているところであるから、雇用関係等の取扱いは当該法令の定めるところに従って決定されるほかはない。
- (ニ) 国鉄改革諸法令は、国鉄と設立委員とに対し、それぞれ独立の立場で、これら諸法令の定める職務をその責任と判断とで遂行するように定めているのであり、両者は、いわば、「対等の協力者」の関係にあるものとして規定されている。改革法第23条によれば、設立委員が自ら名簿を作成することが許されないことは明白であり、この点からみても、国鉄が設立委員の「履行補助者ないし代行者」などという立論は成立し得ない。

なお、改革法第23条によると新事業体の従業員の採用方式が全体として新事業体の関与が一切無いように定められ、かつ、その採用の決定が設立委員の独自の権限とされていた関係上、改革関連諸法令の定める国鉄改革において、新事業体等は、改革法第23条の規定に従ってその従業員として採用されるべき者等をそのまま従業員として受け入れざるを得ない反面、それ以外の者等は（会社成立後に国鉄改革とかかわりなく新規採用することは別として）一切採用し得ないこととされていた。それゆえ、国鉄がその従業員のうち特定の者を採用者名簿に登載しなかった場合、それが違法、不当であったか否かとはかかわりなく、設立委員や被申立人にはいかんともなし得なかったのである。判例も、過度経済力集中排除法の指定を受けた日発及び関東配電が電気事業再編成令に従って東京電力を設立した場合における従業員の引継ぎに関連して「新事業体に引き継

がれる従業員の氏名を記載した人事カードや引継従業員名簿に登載されなかった場合は、そのように登載しなかったことそれ自体が当該事件の原告等の主張するように違法であるとしても、新事業体の従業員たる地位を取得し得なかったことはやむを得ないことである」という趣旨の判示をしている（東京地裁昭和45年6月30日判決）ことは本件の場合にも留意されてしかるべきである。

(ホ) 改革法第23条第5項の規定は、開業準備行為は本来発起人の職務権限には属しないにもかかわらず、改革法第23条第1項、第3項が職員採用に関する一定の行為を特に設立委員の職務としているゆえに、その効果が、商法の一般原則に反して、特に承継法人に対する関係においても生じることを明らかにしたものである。したがって、「承継法人の職員の採用について承継法人の設立委員がした行為」とは、設立委員及び国鉄が、改革法第23条の手続きによる雇用契約の成立に向けてなした意思表示等適法な法律的行為に限定され、採用に関してなされた事実行為等のすべての行為の効果が含まれるものではない。

ロ 従業員の採用、不採用に関しては不当労働行為の成立する余地はないから、本件申立ては労働委員会規則第34条第1項第5号に該当する。

最高裁大法廷は、昭和48年12月12日判決において、雇入れの拒否ないし採用の事由に言及し、「憲法は、思想、信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、他方、22条、29条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それゆえ、企業者はかような経済活動の一環とする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである……」と判示した。したがって、本件の場合、国鉄改革は特別法に基づき行われたものであるが、その点はさておき、この最高裁判決との関連において、組合差別等に係る採用拒否一般の問題としてみても、現行法上の司法救済は損害賠償の方法に限らざるを得ない。

ハ 国鉄の「名簿」作成は設立委員の作成、決定した採用基準と客観的な解釈基準ないし判断基準に基づき、適法かつ正当に行われたから、本件申立ては労働委員会規則第34条第1項第5号に該当する。

国鉄は、「承継法人の職員となるべき者の名簿」を改革法第23条第2項により国鉄に与えられた権限と責任に基づき、設立委員の提示した採用基準に従って作成した。その際に、国鉄は、「承継法人の業務にふさわしい者」という基準の解釈基準ないし判断基準として、

(イ) 昭和58年4月1日以降の行為に関して、停職6か月以上に処せられた者、

(ロ) 同じく昭和58年4月1日以降の行為に関して、停職2回以上に処せられた者、

のいずれかに該当するか否か、という要件を設定した。

この解釈基準は、その性質上、いかなる労働組合に所属しているか、とはかかわりなく一律に適用され得るものであり、これに基づき国鉄が名簿作成作業等を進めたことは、正当かつ妥当と評価できるものである。また、「昭和58年4月1日以降の行為に関して」と時期を画した理由は、国鉄が職場規律の改善に取り組み始めた昭和57年4月から1年を経過してもなお規律違反や業務妨害を行ったような者は「承継法人の業務にふさわしい者」に当たらない、と考えたからであり、常識的に考えても、比較的古くない期間内に停職処分という極めて重い懲戒処分に処した者を「業務にふさわしい者」として第三者に対し挙示することは、無責任極まりない筈である。

なお、国鉄がその職員に対し改革法第23条第2項に基づく意思確認を行った後になってこそ、承継法人のうちのいくつかについて、その希望者数が監理委員会の考えに基づき昭和61年12月16日に閣議決定された「定数」を割る結果となったことが判明したが、上記の「定数」が鉄道事業の適正要員規模に2割程度を上乗せしたものであり、希望者数がそれを若干下回ったとしても、鉄道事業の適正要員規模に比較すれば、それをはるかに上回っていたこと、それに加えて、改革法が制定された当時、そのようなことは全く予測されなかったこと、そのため改革法が、各承継法人の大部分について、その希望者数が上記の「定数」をはるかに上回る結果となるであろうという予測の下に制定されたこと等は、留意されてしかるべきである。

ニ 設立委員の採否決定も適法かつ正当に行われており、この点でも本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号に該当する。

改革法第23条第2項により、名簿は国鉄の判断と責任において作成されるべきこととなっていたから、設立委員は、その作成方法等について国鉄に説明を求めることはできても、指示や注文の類を出したり訂正を求めたりすることはできなかった。また、設立委員は、改革法第23条第3項により「名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち」からしか採用し得なかった。したがって、設立委員が、国鉄の関係者から「名簿」の作成過程について説明を受けた上、当該名簿に登載された者全員を各承継法人の職員として採用したことは極めて当然である。

ホ 労働委員会の裁量権の限界及び請求する救済の内容の法令上実現不可能

(イ) 改革法その他必要な関係諸法令のような特別法令が設けられてい

る以上、法及び一般法の適用に優先して特別法令が適用される結果として、かかる立法措置が講じられていない場合における一般論を前提とする事実認定ないし解釈選択の余地は限局されているので、救済命令に係る裁量権の法的限界については、もはや労働委員会の特殊な立場を前提とする裁量判断にゆだねる余地はなく、当然に関連法令の適用及びその客観的解釈によって決せられるべきである。

(ロ) 国鉄改革に際し、各承継法人がその職員を採用する手続きは国鉄改革関連諸法により法定されており、地方労働委員会が「昭和62年4月1日をもって……社員に採用したものとして取り扱」うことを命令しても、その救済命令の対象となった者は国鉄が作成した、承継法人の職員となるべき者の名簿（改革法第23条第2項）に記載されていないのであるから、これを採用することは法令上不可能である。

#### へ 被救済利益の喪失

A 2 は、平成元年2月28日付けをもって清算事業団を依願退職し、平成元年3月27日、清算事業団から退職金を受領している。それゆえ、同人に関しては、申立人組合等の主張の当否にかかわらず、被申立人に対して現状回復を求める余地は全くなくなった。

#### ト 労働委員会の権限を超える救済請求

(イ) 上述したように、最高裁大法廷昭和48年12月12日判決は、雇入れの拒否ないし採用の自由を認めている。本件救済申立ては、とりもなおさず、A 2、A 1 両名を採用すべき義務を被申立人が負うと主張し、その義務の履行を強制しようとするものであって、採用の自由の法理に照らすとこのような命令を発する権限は労働委員会には与えられていない。

(ロ) 労働委員会の権限は、労使関係の秩序回復のために必要な範囲で原状回復を命じうるにとどまり、新しく権利関係を創設したり、一方当事者にそのようなことを命じたりすることは、その権限を超えるものである。したがって、「昭和62年4月1日をもって……社員に採用したものとして取り扱」うことを求める救済申立ては、労働委員会に対し権限を超える救済を求めるもので、却下を免れない。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 被申立人の当事者適格について

##### (1) 使用者概念について

被申立人は、法第7条にいう「使用者」は、一般に不当労働行為の救済を求める労働者と使用従属を内容とする直接の契約関係に立つ者をいうところ、被申立人とA 2、A 1 両名との間には雇用関係は存在しないから、被申立人は本件申立てにかかわる不当労働行為について使用者に該当しない、と主張する。しかし、法第7条にいう「使用者」とは、必ずしも現に当該労働者を雇用しているものに限られるわけではなく、そ

の者との間にやがて雇用関係の成立する可能性が現実かつ具体的に存するものもまた使用者と解すべきである。第1-2-(2)で認定したように、最終意見は、①新事業体の運営に必要な職員は国鉄から移籍するとともに、②余剰人員については、その一部を新事業体に移籍し、残りは「旧国鉄」に所属させるべき旨提言し、政府はこれを受けて国鉄改革関連法案を制定し、それらが法律として成立した。したがって、改革法第23条による「採用」は、実質的には、国鉄から各承継法人に移籍されるべき者の決定である。同条が、承継法人の職員となる意思を表示した国鉄職員の中からのみ承継法人の職員を採用し得る旨定めていることはこれを示している。したがって、本件において、A2、A1両名と被申立人との間には、やがて雇用関係の成立する可能性が現実かつ具体的に存在した、と認めることができ、この点に関する被申立人の主張は理由がない。

(2) 承継法人の職員の採用に関する設立委員の権限と国鉄の権限との関係について

申立人は、国鉄は設立委員の履行補助者若しくは代行者である、と主張し、被申立人は、両者はそれぞれ独立の立場で諸法令の定める職務をその責任と判断とで遂行するものであり、したがって国鉄は設立委員の履行補助者若しくは代行者ではない、と主張する。

改革法第23条は、その第1項において、設立委員は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して職員の募集を行うものとする、と定め、その第2項において、国鉄は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する国鉄の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出するものとする、と規定している。

改革法第23条第1項の定める、設立委員が国鉄を通じてその職員に対して行う「募集」とは、「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」(改革法第23条第2項)ことを指すと解すべきである。けだし、承継法人の職員の募集を国鉄を通じて設立委員が行うべき旨改革法第23条第1項が規定した趣旨は、承継法人の職員となるべき者は国鉄職員からのみ募集されるのであるから、国鉄職員に関する資料を有し、国鉄職員を現に雇用している国鉄に行わせることが、最も適切である、という点にあったと考えられるところ、国鉄職員に対する意思確認や承継法人の職員となるべき者の選定に当たっては、これらの資料を利用することが実際上も適切であることは明らかであるからである。また、改革法第23条第1項は

「募集」に先だって、国鉄を通じて、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すべき旨規定しているが、国鉄による意思確認や選定に先だってこれが行われる必要があることもいうまでもない。

改革法第23条第1項の「募集」の意味及び同条第1項と第2項との関係はこのように解すべきであるから、改革法第23条第2項に基づく国鉄の行為は、設立委員が「日本国有鉄道を通じて」行った行為であり、国鉄は設立委員の履行補助者であるということは明らかである。これは、参議院特別委員会における政府の説明（第1-4-(3)-イ）とも一致する。被申立人は、これらの政府答弁等是一種の比喩である、と主張する。しかし、政府はこの説明に基づき、国鉄の団体交渉義務を否定している（第1-4-(3)-ハ）のであるから、この説明を単なる比喩である、と理解し、これを無視することは許されないであろう。また、次に述べるような理由により、国鉄も、自らは設立委員の履行補助者として改革法第23条第2項に基づく諸作業を行うものと解していた、と推認される。第1-4-(4)で認定したように、国鉄は、承継法人設立の諸準備に関する、国労との話し合いややりとりにおいて、「設立委員の委任を受けて行う」とか「代理的な仕事もする」などと発言していた。また、「国労第27号解明要求」に対する回答は、承継法人の設立に伴う諸作業、準備作業に関する国鉄の当事者能力、交渉能力を暗に否定するとともに、職員の配属のための諸作業等、準備作業すべてを国鉄は設立委員の指示に基づき行う旨述べており、これは、これらの作業に関して国鉄が設立委員の履行補助者であることを前提としていると解せられる。

なお、第2-2-(2)-イ-(ニ)で述べたごとく、被申立人は、仮に国鉄が違法、不当な行為を行ったとしても設立委員やJR東日本等の新事業体はこれをいかんともなし得なかったと指摘し、それとの関連で、東京地裁昭和45年6月30日判決を援用する。

しかしながら、国鉄が設立委員の履行補助者である以上、国鉄の不当労働行為を設立委員がいかんともなし得なかったことは、国鉄の行為を設立委員の不当労働行為とみなすことを否定する根拠になるものではない。

このように考えると、改革法第23条第2項による国鉄の職員選定行為は、設立委員の履行補助者として行われた行為であり、その権限の行使の際に不当労働行為が行われた場合には、設立委員は、自己の不当労働行為としてその責任を負わなければならない。

さらに、被申立人引用の判例は、公共的報道機関その他の重要産業の経営者に対しその企業から共産主義者またはその支持者を排除すべきことを要請した連合国最高司令官の指示（いわゆるレッドパージに関するマッカーサー指令）に従い排除された労働者について東京電力との間の雇用契約の存否が争われた事件であり、わが国の法令は同指示に抵触す

る限りにおいてその適用を排除され、その命令指示はいわゆる超憲法的効力を有するものと解されていたのである（最高裁大法廷決定昭和27年4月2日、最高裁大法廷決定昭和35年4月18日）から、同判例は本件とは事案を異にする、と解すべきである。また、同判例の判決理由のうちで被申立人の援用している部分は、日発及び関東配電の従業員（仮に $a_1 \sim a_{100}$ とする）のうちで自己に対する雇用主たる地位が日発、関東配電と東京電力間の契約により東京電力に譲渡された従業員（たとえば $a_1 \sim a_{50}$ ）のみが東京電力に対して従業員たる地位を取得することを前提として、当該訴訟の原告（ $a_{51} \sim a_{100}$ ）は、上記の雇用主たる地位の譲渡契約の際に解雇され若しくは任意退職していたゆえに同譲渡契約の対象となっていなかった場合において、仮に解雇、任意退職が無効であったとしても、雇用主たる地位の譲渡契約の対象に含まれていなかった以上、東京電力の従業員たる地位を取得しない、旨判示した部分であるから、被申立人の援用する判示は、この点でも、国鉄のなした行為をいかんともなし得なかった設立委員は不当労働行為責任を負うか、という問題に関する判例としては適切ではない。

(3) 設立委員の不当労働行為責任の被申立人への帰属

申立人は、設立委員の行為は、その設立委員を機関とする設立中の承継法人に帰属し、さらに、設立中の承継法人は同一性を保ちつつ承継法人となるから、設立中の承継法人に帰属した効果も承継法人に承継される、と主張する。それに対し、被申立人は、発起人の職務は本来開業準備行為を含まないのであるが、改革法第23条第1項、第3項はとくに設立委員に職員採用について一定の権限を付与したので、第5項により、その権限行使の効力が承継法人に及ぶ旨規定したものであり、その範囲は、設立委員が同条第1項、第3項により行った適法な法律的行為に限定され、採用に関してなされた事実行為のすべての行為の効果が含まれるものではない、と主張する。

上述したように、国鉄による、承継法人の職員となるべき者の選定（改革法第23条第2項）は、承継法人の設立委員が国鉄を通じて行う職員の募集（改革法第23条第1項）に含まれるから、これは、「当該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」に該当し、当該承継法人がした行為となる（改革法第23条第5項）。他方、承継法人の職員となるべき者の選定に際し国鉄により不当労働行為が行われた場合には、上述したように、承継法人の設立委員が、職員の募集を行うに際し、不当労働行為を行ったものとみなされる。設立委員が国鉄を通じその職員に対して行う募集が、改革法第23条第5項により当該承継法人がした行為とみなされ、その効果が承継法人に帰属せしめられるのであるから、承継法人の職員募集の際の設立委員による不当労働行為も、「当該承継法人の設立委員がした行為」に該当すると解し、その責任も当該承継法人に帰属せしめることが公平に合する。



(4) 申立人は、国鉄と被申立人とは実質的に同一であると主張し、被申立人はこれを争い、さらに、両者の実質的同一性を前提とする雇用関係の当然承継の主張を争うが、第3-1-(2)、(3)で述べた当地労委の見解を前提とすれば、この点について判断をする必要はない。また、申立人は、設立委員も独自に不当労働行為を行ったと主張し、被申立人はこれを争うが、設立委員には、履行補助者たる国鉄の行った不当労働行為について責任が認められる以上、この点についても判断をする必要はない。

## 2 採用、不採用と不当労働行為の成立の有無

被申立人は、企業者には雇入れの自由、採用拒否の自由があるから、特定の組合に所属していたゆえにある者の採用を拒否しても不当労働行為は成立しない、と主張し、最高裁大法廷昭和48年12月12日判決をその根拠に挙げる。

しかしながら、すでに第3-1-(1)において述べたように、乙と甲との間にやがて乙を雇主とする雇用関係の成立する可能性が現実かつ具体的に存する場合には、甲に対する乙の不当労働行為が成立する余地があるのであり、乙の雇入れの自由はその限度で制約される、と解すべきである。被申立人の引用する最高裁大法廷昭和48年12月12日判決の判示は、雇入れの自由と思想、信条の自由や法の下での平等との関係に関する一般原則を述べたものであり、実質的には新事業体への移籍者の決定であって、全くの新規採用・雇用とはいえない本件のごとき場合について適用されるべきものではないのみならず、判決理由自体も、企業者は法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にいかなる者をいかなる条件で雇い入れるか、を決定できると述べているのであるから、同判例が、雇入れの自由により法第7条を排除することまでをも判示している、と解することはできない。

## 3 国鉄がA2、A1両名を被申立人の職員となるべき者の名簿に登載しなかったことと不当労働行為の成否

### (1) 本件不採用の不利益性

国鉄が両名を被申立人の職員たるべき者に選定せず、その名簿に登載しなかった結果、A2、A1両名は、被申立人に採用されず、雇用契約は清算事業団に承継された。その結果、第1-5-(4)-イ、ロで認定したごとく、被申立人に採用された場合に比較して、身分が不安定になり、収入も少なくなるという不利益を被った。

### (2) 国鉄の労務政策にみられる国労に対する差別

既に第1-3-(4)-イで認定したとおり、国労は、分割民営化に対し一貫して反対してきた。以下の諸事実は、国鉄当局が、国労組合員を、国労に属するがゆえに、分割民営化に賛成する組合の組合員に対比して、不利益な取扱いをする意思を有していたことを推認させる。

#### イ 国労に関する国鉄首脳の言動

第1-3-(4)-ハで認定したように、国鉄本社のB2職員局次長は

動労東京地方本部各支部三役会議において国労執行委員長に対する嫌悪を示すと共に、不当労働行為をも辞さずともとり得る発言をしている。また、B3総裁は、鉄労大会、動労大会のそれぞれにおいて、鉄労、動労の協力に対して感謝し、また、動労大会では、国労に対する嫌悪とも解し得る発言をしている。

ロ 第2次労使共同宣言

第2次労使共同宣言（第1-3-(4)-ハ-(イ)）の趣旨につき、第1-3-(4)-ハ-(ロ)で認定したように、動力車新聞は、「国労の雇用確保遠のく」という見出しの下で、第2次労使共同宣言の内容の一部を「今後の鉄道事業を担う職員は「派遣・休職制度等いわゆる三本柱、直営売店、広域異動等を推進し、さらには『労使共同宣言』に則り、着実な努力を重ねてきた」、「向上心と意欲にあふれた職員により担われるべきである」と要約しており、また、第1-3-(4)-ハ-(フ)に認定したごとく、C2労使協議会議長らは、新会社への希望者が219,340名にとどまることが明らかとなった昭和62年1月29日、国鉄当局との間で開催された労使協議会において、労使共同宣言を引合いに出しながら、「何も努力しない者や、妨害する者が居座れば職場が乱れる。どう対処するのか」と、暗に改革労協に参加していない組合の組合員への差別的取扱いを求め、「共同宣言の精神に則って努力した職員については、当然報われるべきものと考えている」という回答を国鉄当局から得ている。

これらの記事は、「今後の鉄道事業が……企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる職員により担われるべきであることについて、労使は完全に認識を一にしており……。」という第2次労使共同宣言の文言を、改革労協所属組合の組合員の優先的な雇用の保障を意味すると改革労協所属組合の指導者は理解していたこと、国鉄当局もこの理解を容認していたことを推認させる。

ハ 職員管理調書

第1-3-(3)-ロで認定したとおり、職員管理調書の評定事項の「20現状認識」は「国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか」について5段階の評価を求めている。ここで、「①現状認識に著しく欠けている」とは、「分割・民営に反対している」ことを意味すると解され、そうすると、これは、「分割・民営に反対しているか、賛成しているか」を評定していることになる。同項目の質問がこのような意味であるとすれば、国労は国鉄の他の主要な労働組合の多くとは異なり、分割・民営化に反対していたのであるから、この項目は国鉄当局の国労に対する差別意思を推認させる。

ニ 人材活用センターへの配属

第1-3-(3)-ヘで認定したように、人材活用センターへの担務指定を受けた国鉄職員の中で国労組合員の占める比率は、全国的にみる

と、81%である。当時の国労の組織率は48%であったから、国労組合員の方が国鉄の他組合の組合員と比較すると、人材活用センターへの担務指定を命じられる比率がかなり高かったことは疑いない。しかし、国労は、国鉄のいわゆる3項目提案に対して消極的な対応をしていたから、国鉄は、余剰人員に分類された国労組合員を、休職若しくは派遣の対象とすることは困難であることが多かったのではないかと推定される。そうすると、人材活用センターへの担務指定を受けた国鉄職員の中で国労組合員の比率が、その組織率に比して高いということをもって、国鉄当局の国労組合員に対する差別意思を推認することはできない。

しかし、仙台鉄道管理局内で人材活用センターへの担務指定を受けた国鉄職員の業務の内訳（第1-3-(3)-へ）をみると、国労組合員は、「その他」へ配属される場合が極めて多く、この「その他」に配属された職員は、草刈り、ペンキ塗り、車両からのガムはがし、側溝の泥揚げ等の雑用を命じられるような扱いを受けており、かつ、ここに配属された人々の中で国労組合員の比率が極めて高いことは、国鉄当局の国労に対する差別意思を推認させる。

(3) 本件名簿不登載に関する合理的理由の存否

第1-4-(7)-ロで認定したように、国鉄は、承継法人の職員となるべき者を選定するに当たり、設立委員の定めた採用基準の第3項の「当社の業務にふさわしい者」の解釈基準として、昭和58年4月1日以降の行為に関して停職6か月以上又は停職2回以上の処分を受けた者は当社の業務にふさわしい者に該当しない、という基準を設定していた。国鉄は、A2、A1両名について、この解釈基準を適用して、両名を「当社の業務にふさわしい者」（採用基準第3項）に該当しない、と認定した。被申立人の職員となるべき者の選定に際しては、この解釈基準に該当した国鉄職員全員が、「当社の業務にふさわしい者」ではない、と判断され、「承継法人の職員となるべき者の名簿」への登載から除外されたわけではなく（第1-4-(7)-ロ）、派遣経験者、直営売店経験者、復職前提休職者等の多方面の分野を経験した者については、最大限名簿に記載された（第1-4-(8)）。しかし、本件の両名に対しては、このような救済措置はとられなかった。

A2、A1両名が被申立人の職員となるべき者の名簿に登載されず、雇用契約を清算事業団に承認されたことは、両名にとっては解雇にも比すべき重大な不利益であった。したがって、それが、「労働組合の組合員であることの故をもって」行われたものであるか否かの判断に当たっては、解雇の場合と同様、名簿不登載について合理的な理由が存在するか否かが重要な要素となると考えられる。また、本件の名簿不登載が、国労の弱体化を目的とした支配介入に該当するか否かの判断に当たっても、やはりこれが重要な要素になる、と考えられる。

それゆえ、以下では、国鉄が兩名を被申立人の職員となるべき者の名簿に登載しなかったことについて合理的理由があったか否かを検討する。

イ A 2、A 1 兩名を名簿不登載にする必要性の有無

第1-4-(5)で認定したように、基本計画は、国鉄職員のうち、被申立人の職員となるものの数を89,540名と定めていた。第1-4-(7)ーロで認定したように、被申立人への就職申込者数は、113,350名（他の承継法人への重複申込みも含む。）であったが、名簿に登載された者は84,343名であり、基本計画の定めた人数よりも5,197名少なかった。他方、承継法人への就職申込みをしたが、名簿に登載されず、清算事業団に承継された者は、本州全体でも75名である。監理委員会の最終意見が述べているように、国鉄改革の意義は、破綻に瀕している国鉄を交通市場の中での激しい競争に耐え得る事業体に変革し、国民生活充実のための重要な手段としての鉄道の役割と責任を十分に果たすことができるよう国鉄事業を再生させることであつたのであり、分割民営化、巨額債務等の適切な処理、過剰な要員体制の改革は、この目的実現の手段であつた。ここで、要員合理化が必要とされた理由は、さもないと、新事業体は、適正要員規模を大幅に超える職員を擁し、引き続き非効率的な経営を行うこととなりかねないからであつた。すなわち、要員合理化は、国鉄事業再生のため、いわばやむを得ない犠牲と考えられていたものであり、だからこそ、余剰人員とされた人の雇用の場の確保については、国鉄、「旧国鉄」（今日の清算事業団）及び新事業体は当事者として最大限の努力を払わなければならないが、関連企業、公的部門はもとより、一般企業においても積極的に協力することが望まれる、とされたのである。

被申立人への就職申込みをした国鉄職員にとっては、清算事業団への雇用の承継よりも被申立人会社への採用の方が望ましかつたことはいうまでもない。監理委員会最終意見の上記見解の精神によると、国鉄や各承継法人は、その承継法人への就職申込みをした国鉄職員を基本計画の定めた数までは採用し、雇用の場の確保を必要とする「余剰人員」を最小限に抑えるべきであつたと考えられる。就職申込者数が基本計画の定めた数を下回っていたにもかかわらず、国鉄が、上記採用基準を機械的に適用し、A 2、A 1 兩名を名簿に登載しなかったことについては、その合理的理由を見出すことはできない。被申立人会社は、基本計画の定めた数は鉄道事業の適正要員規模に2割程度上乗せした数であること、改革法制定当時は、大部分の承継法人について、その希望者数が基本計画に定めた数をはるかに上回る結果となるであろう、と予測されていたことを指摘する。しかしながら、最終意見は、適正要員規模にその2割程度の人数を上乗せしても承継法人の経営に過重な負担にならない、と判断して各承継法人の要員数を算出し、そ

の数字がほぼそのまま基本計画の定める数とされたのであるから、国鉄改革が国鉄職員に与える犠牲を最小限にとどめるべし、という最終意見の精神にかんがみると、適正要員規模を超えていたことをもってしてもなお、両名を不採用とした合理的理由にはならないと考えられる。

ロ 昭和58年4月1日を基準日としたことの合理性

上述した、国鉄の解釈基準は、「昭和58年4月1日以降の行為に関して」一定の処分を受けた国鉄職員は被申立人の業務にふさわしい者に該当しない、と定めている。既に、第1-3-(3)-ロで認定したとおり、職員管理調書は調査対象期間の始期を昭和58年4月1日に設定しており、国鉄の解釈基準の基準日たる昭和58年4月1日は、これに由来していると解される。国鉄は、昭和61年2月28日に職員管理調書の作成を決定した(第1-3-(3)-ロ)が、これに先だつ同年1月13日には動労は鉄労等とともに第1次労使共同宣言を締結している。そして、先に認定したように(第1-3-(4)-イ)、動労は昭和57年12月以降闘争を行っていないから、動労組合員に対する「労働処分」は、この基準日の設定により、すべて、解釈基準に抵触しないことになったと推認される。その結果、例えば、第1-4-(7)-ロで認定したように、4回の停職処分を受けている動労組合員A(仙台鉄道管理局勤務)は被申立人の職員となるべき者の名簿に登載されたのに対し、昭和49年12月に3か月、昭和61年7月に3か月、同年10月に3か月の停職処分を受けたA2はこれに登載されない結果となった。B3総裁は、国鉄改革の実現における動労の協力を高く評価する発言を動労大会で行っている(第1-3-(4)-ハ)が、上記の基準日設定の経過、それが実際に果たした機能とこのような発言を併せ考えると、被申立人の主張するような理由(第2-2-(2)-ハ)は、いまだ「昭和58年4月1日以降」という基準日の設定の合理性を十分に説明し得るものとはいえず、むしろ国労と動労とを差別する意思も重要な動機をなしていたものと解される。

ハ A1への解釈基準の適用

A1の停職処分は、昭和58年8月1日通告の12か月停職処分1回であるから、同人は、「停職6か月以上の処分を昭和58年4月1日以降の行為に関してなされた者」に該当する、と判断されて、被申立人の職員となるべき者の名簿への登載から除外されたものと思われる。

しかし、同人の処分の理由となった3回の行為のうちの2回は昭和58年3月31日以前に行われている(第1-5-(3)-ハ)から、同人への処分が解釈基準に該当する処分であるか否かは疑問である。したがって、この点から見ても、同人を名簿に登載しなかったことは合理性を欠いている。

ニ 鉄労組合員との差別的取扱いの存否

申立人は、仙台鉄道管理局管内で鉄労所属の国鉄職員が破廉恥行為を行い、解釈基準に抵触する処分を受けたにもかかわらず「承継法人の職員となるべき者」の名簿に登載されていると主張している。確かに、申立人が書証として提出している、昭和58年9月30日付けの新聞記事は、同国鉄職員が「ことし八月中旬ごろ」仲間と共に女子高生を相手としていかがわしい行為を繰り返し、逮捕されたと報じている。しかし、他方において、被申立人側証人は、当地労委において、同人の破廉恥行為は昭和57年8月に行われたものである、と証言しており、同人が解釈基準に抵触していたにもかかわらず本名簿に登載された、という心証を得ることはできなかった。

(4) 不当労働行為の成立

第3-3-(3)において述べたように、国鉄がA2、A1両名を承継法人の職員となるべき者の名簿に登載しなかったことについては合理的な理由が認められず、第3-3-(2)において述べたように国鉄の労務政策等において申立人に対する差別、嫌悪感が認められること、両名が申立人の活動家であることを併せ考慮すると、本件の名簿不登載は、両名が申立人の組合員たる故をもって行われた不利益取扱いであり、かつ、申立人への支配介入に該当するといわざるを得ない。

(5) 救済の方法について

イ 労働委員会の裁量権には限界があり、また、申立人主張の救済内容実現は法令上不可能であるという被申立人の主張について

被申立人は、救済命令に係る労働委員会の裁量権は、国鉄改革関連法令の適用及びその客観的解釈によって限界づけられるべきである、と主張する。しかしながら、改革法第23条の定める職員採用手続きの実施の際に不当労働行為の介在する可能性があったことは、昭和61年11月28日に参議院国鉄改革に関する特別委員会が国鉄改革関連8法案を可決するに当たって、「所属労働組合等による差別等の行われることのないよう特段の留意をすること」という附帯決議を行ったことに端的に示されている。このように、不当労働行為の介在可能性が認められていたにもかかわらず、国鉄改革諸法は、国鉄改革に際しては、法第7条の適用を排除する旨の明文規定をおこなったのであるから(そのような明文規定が違憲か否かは別論である。)、不当労働行為救済制度の本来の目的すなわち憲法第28条の定める労働基本権保障の趣旨に照らし、改革法第23条は、設立委員による採用手続きの際に不当労働行為が行われれば、それに対しては一般の不当労働行為救済手続きによる救済が行われるべきものであることを当然の前提として定められた規定であると解すべきである。労働委員会の救済命令制度は使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した法第7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるから、国鉄改革諸法が法第7条に優先して適用されるべき規定とは解せられない以上、これらが救

済命令に係る労働委員会の裁量権を制限すると解すべき理由はない。

被申立人は、さらに、A 2、A 1 両名は、国鉄の作成した、被申立人の職員となるべき者の名簿に登載されていないのであるから、両名を昭和62年4月1日から採用したものとして取り扱うことは法令上不可能である、と主張する。

しかしながら、法と国鉄改革諸法との関係に関する上記の見解を前提とすると、A 2、A 1 両名が、被申立人の職員となるべき者の選定の際に不当労働行為が行われた結果同名簿に登載されなかった場合には、他に登載に適しない理由があることが疎明されない限り、被申立人は両名を同名簿に記載される資格のあるものとして取り扱い、両名を救済することができる、と解すべきである。したがって、申立人主張の救済内容の実現が法令上不可能であるという被申立人の主張は理由がない。

ロ 被救済利益の喪失という被申立人の主張について

被申立人は、A 2は清算事業団から退職金を受け取り、清算事業団を依願退職しているから、同人に関しては、申立人は被申立人に対して原状回復を求める余地はない、と主張する。

しかしながら、本件において、A 2の不利益は残っているのであるから（第3-3-1）、同人について法第7条第1号の救済が認められ得ることは当然であり、また、A 2は現に国労組合員たる身分を維持しているのであるから、申立人は、A 2に関して、支配介入を理由として救済を求める利益を有する。

ハ 労働委員会の権限を超える救済請求である、という被申立人の主張について

被申立人は、申立人の請求が、労働委員会の権限を超える救済請求であると主張する。

しかしながら、労働委員会は、使用者に不当労働行為があった場合には、それによって生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を図るために、個々の事案に応じて必要かつ適切と考えられる是正措置を決定し、これを命ずる権限を有するものである。

#### 4 結 論

前記第3-3により、A 2及びA 1を被申立人会社に採用しなかったことは、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

なお、申立人の請求する救済については、主文のとおり命ずれば足りると考えられるので、申立人のその余の請求についてはこれを棄却する。

#### 第4 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 年 2 月 28 日

宮城県地方労働委員会  
会長 阿部純二 ㊟