

# 命 令 書

平成元年(不再)第4号事件

再 審 査 申 立 人 日本貨物鉄道株式会社

平成元年(不再)第5号事件

再 審 査 申 立 人 北海道旅客鉄道株式会社

平成元年(不再)第4号事件

平成元年(不再)第5号事件 国鉄労働組合

再 審 査 被 申 立 人 国鉄労働組合札幌地方本部

同 国鉄労働組合青函地方本部

同 国鉄労働組合旭川地方本部

同 国鉄労働組合釧路地方本部

## 主 文

I 初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社は、初審命令別表第1記載の組合員のうち、日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法(昭和61年法律第91号)の失効に伴い平成2年4月2日に申立外日本国有鉄道清算事業団からの離職を余儀なくされた者(以下「清算事業団離職者」という。)であって、本命令交付後同社にその職員として採用されることを申し出たものの中から、日本国有鉄道改革法(昭和61年法律第87号、以下「改革法」という。)第23条第1項の規定により同社の設立委員の提示した職員の採用の基準等を参考として同社が改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を、昭和62年4月1日をもって同社の職員に採用したものととして取り扱い、本命令交付日から3年以内に就労させなければならない。
- 2 再審査申立人日本貨物鉄道株式会社は、初審命令別表第2記載の組合員のうち、清算事業団離職者であって、本命令交付後同社にその職員として採用されることを申し出たものの中から、改革法第23条第1項の規定により同社の設立委員の提示した職員の採用の基準等を参考として同社が改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を、昭和62年4月1日をもって同社の職員に採用したものととして取り扱い、本命令交付日から3年以内に就労させなければならない。

い。

- 3 再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社(以下「両会社」という。)は、上記第1項及び第2項による選考の経過、判定の結果及び選考が公正に行われたことについて、それらに用いた資料を添えて、それぞれ、当委員会に報告しなければならない。
- 4 両会社は、上記第1項及び第2項を履行するに当たり、昭和62年4月1日をもって両会社の職員に採用したのものとして取り扱われる者(以下「採用対象者」という。)の就労すべき職場・職種について、それぞれ、再審査被申立人らと協議しなければならない。
- 5 両会社は、採用対象者に対して、平成2年4月2日からこれらの者が就労するまでの間、これらの者がその期間についてそれぞれ昭和62年4月1日に両会社に職員として採用されていたならば得られたであろう賃金相当額の60%に相当する額を支払わなければならない。
- 6 両会社は、本件命令交付後、速やかに再審査被申立人らに対してそれぞれ次の文書を交付しなければならない。

#### 記

#### 文 書 1

昭和62年4月1日の採用及び同年6月1日の補充採用においては、当社の職員として不採用とされた貴組合の組合員の一部については、不当労働行為に当たる行為があったと中央労働委員会により認定されました。

今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

中央執行委員長 X1 殿

国鉄労働組合札幌地方本部

執行委員長 X2 殿

国鉄労働組合青函地方本部

執行委員長 X3 殿

国鉄労働組合旭川地方本部

執行委員長 X4 殿

国鉄労働組合釧路地方本部

執行委員長 X5 殿

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1 ㊟

## 文 書 2

昭和 62 年 4 月 1 日の採用においては、当社の職員として不採用とされた貴組合の組合員の一部については、不当労働行為に当たる行為があったと中央労働委員会により認定されました。

今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

中央執行委員長 X1 殿

国鉄労働組合札幌地方本部

執行委員長 X2 殿

国鉄労働組合青函地方本部

執行委員長 X3 殿

国鉄労働組合旭川地方本部

執行委員長 X4 殿

国鉄労働組合釧路地方本部

執行委員長 X5 殿

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 Y2 印

7 再審査被申立人らのその余の救済申立てを棄却する。

II 再審査申立人らのその余の各再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 平成元年(不再)第 4 号事件再審査申立人日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物会社」という。)は、後記 2 の経緯で、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。)が経営していた貨物鉄道事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を、本社の下に北海道等 6 ブロックに支社を、その下に必要に応じ、支店、営業所等を置き、その従業員数は本件初審審問終結時約 12,000 名である。
- (2) 平成元年(不再)第 5 号事件再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社(以下「北海道会社」という。)は後記 2 の経緯で、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旅客鉄道事業のうち、主として北海道にお

ける事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件初審審問終結時約 13,000 名である。

- (3) なお、国鉄当時、国鉄本社の下に北海道総局(「道総局」という。)をはじめとする 4 つの総局があり、道総局の下に青函船舶鉄道管理局(以下「青函局」という。)、旭川鉄道管理局(以下「旭鉄局」という。)、釧路鉄道管理局(以下「釧鉄局」という。)、北海道地方自動車部、北海道地方資材部、苗穂工場及び札幌工事事務所(以下「札工事務所」という。)があった。道総局には附属機関として北海道鉄道学園、札幌鉄道病院が属していた。(昭和 60 年 3 月までは道総局の下に札幌鉄道管理局があったが、道総局に統合された。同 61 年当時、道総局及び各鉄道管理局には各局内に総務部をはじめ 6 ないし 3 の部が存するほか、それぞれに駅、機関区等の現業機関が属していた。)
- (4) 申立外日本国有鉄道清算事業団(以下「清算事業団」という。)は、国鉄から承継法人(改革法第 11 条第 2 項に規定する旅客鉄道株式会社等 11 の法人をいう。以下同じ。)に承継されない資産、債務等の処理業務等及び承継法人に採用されなかった国鉄職員の再就職の促進を図るための業務を行うことを目的として、改革法及び日本国有鉄道清算事業団法(以下「清算事業団法」という。)に基づき、昭和 62 年 4 月 1 日に成立した法人である。
- (5) 平成元年(不再)第 4 号事件及び同第 5 号事件再審査被申立人(以下単に「再審査被申立人」という。)国鉄労働組合(以下「国労」という。)は、昭和 62 年 3 月 31 日までは国鉄職員で、同年 4 月 1 日以降本件再審査審問終結時においては承継法人、清算事業団等の職員で組織する労働組合であり、その組合員数は本件初審審問終結時約 42,000 名である。

なお、国労の北海道における統括組織として北海道本部(以下「道本部」という。)がある。
- (6) 再審査被申立人国労札幌地方本部(以下「札幌地本」という。)は、国労の下部組織で道本部の下にあり、本件再審査審問終結時においては、北海道会社の本社、貨物会社の北海道支社及び清算事業団の北海道雇用対策部札幌支部に勤務する者等で組織する労働組合であり、その組合員数は本件初審審問終結時約 1,100 名である。
- (7) 再審査被申立人国労青函地方本部(以下「青函地本」という。)は、国労の下部組織で道本部の下にあり、本件再審査審問終結時においては、北海道会社の函館支社、貨物会社の函館営業センター及び清算事業団の北海道雇用対策部函館支部に勤務する者等で組織する労働組合であり、その組合員数は本件初審審問終結時約 300 名である。

- (8) 再審査被申立人国労旭川地方本部(以下「旭川地本」という。)は、国労の下部組織で道本部の下にあり、本件再審査審問終結時には、北海道会社の旭川支社、貨物会社の旭川営業所及び清算事業団の北海道雇用対策部旭川支部に勤務する者等で組織する労働組合であり、その組合員数は本件初審審問終結時約 1,500 名である。
- (9) 再審査被申立人国労釧路地方本部(以下「釧路地本」という。)は、国労の下部組織で道本部の下にあり、本件再審査審問終結時には、北海道会社の釧路支社、貨物会社の釧路営業所及び清算事業団の北海道雇用対策部釧路支部に勤務する者等で組織する労働組合であり、その組合員数は本件初審審問終結時約 800 名である。
- (10) 国鉄時代には、国鉄の職員等で組織する労働組合としては、国労のほか、昭和 26 年 5 月に結成された国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)、同 43 年 10 月に結成された鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)、同 46 年 4 月に結成された全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という。)、同 49 年 3 月に結成された全国鉄動力車労働組合(同 61 年 11 月当時、組合員数 2,143 名。以下「全動労」という。)、同年 4 月に結成された真国鉄労働組合(以下「真国労」という。)、同年 12 月に全施労、真国労等を統合して結成された日本鉄道労働組合(以下「日鉄労」という。)等があったが、このうち、動労、鉄労、日鉄労等は、同 62 年 2 月に全日本鉄道労働組合総連合会(同年 4 月当時、組合員数約 90,000 名。以下「鉄道労連」という。)を結成した。また、同年 2 月 28 日、国労を脱退した旧主流派の国労組合員により同年 1 月以降各ブロック等を単位として組織された鉄道産業労働組合が全国組織として日本鉄道産業労働組合総連合(同年 4 月当時、組合員数約 28,000 名。以下「鉄産総連」という。)を結成した。北海道においては、同年 1 月 28 日以降、旭川等において北海道鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)が結成された。

## 2 国鉄改革の経緯

- (1) 国鉄は、昭和 39 年度に欠損を生じて以来、経営悪化の一途をたどり、同 55 年度までの間に数次にわたって経営再建計画を実施したが、事態は好転せず、同 57 年度末には約 18 兆円という巨額の累積債務を抱えるに至った。また、国鉄のいわゆる年金財政も年々逼迫度を加えていった。

このような状況の中で、同 56 年 3 月発足した第 2 次臨時行政調査会(以下「臨調」という。)は、同 57 年 7 月 30 日、「行政改革に関する第 3 次答申-基本答申-」(以下「臨調答申」という。)を政府に提出した。この答申には、①国鉄の分割・民営化、②再建に取り組むための推進機関(国鉄再建監理委員会)の設置、

③新経営形態移行までの間緊急に講ずべき措置(職場規律の確立、新規採用の停止など11項目の実施等)が提言されていた。同年8月10日、政府は、この答申を最大限尊重すること、所要の施策を実施に移すこと等を閣議決定した。

- (2) 昭和57年9月24日、政府は、閣議において、「今後における行政改革の具体化方策について」を決定した。その中に5年以内での国鉄事業の再建・職場規律の確立等緊急対策10項目が含まれていた。

また、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。

これに伴って、運輸省に国鉄再建緊急対策本部が、国鉄本社に緊急対策実施推進本部がそれぞれ設置された。

- (3) 昭和58年5月13日、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法(以下「国鉄再建監理委員会設置法」という。)が制定され、これに基づき、同年6月10日、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、国鉄における職場規律の確立、私鉄並みの経営効率化、赤字ローカル線の廃止等を内容とする「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「第1次緊急提言」を政府に提出した。

同59年8月10日、監理委員会は、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、生産性及び要員配置を私鉄並みとすること、地方交通線廃止等を内容とする「第2次緊急提言」を政府に提出した。この提言には、効率的な要員配置を行うために、職員の多能的運用等による合理化措置が必要であるとの指摘がなされている。

- (4) 昭和60年6月25日、国鉄総裁の交代があり、Y3国鉄総裁(以下「Y3総裁」という。)が就任した。前総裁の辞任と同時に分割・民営化に消極的な副総裁、技師長、常務理事3名などが退任した。

- (5) 昭和60年7月26日、監理委員会は、「国鉄経営が破綻した原因は、公社という制度の下が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、現行制度における再建はもはや不可能であるから、国鉄事業を再生させるには同62年4月1日を期して分割・民営化を断行するしか道はない」との趣旨を含む「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。)を政府に提出した。

この答申によると、国鉄改革の具体的方法は、①国鉄の旅客鉄道部門を北海

道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道会社に分割するとともに、新幹線は別主体が一括保有してこれを旅客鉄道会社に貸し付け、研究所等を独立させる、②同年度における旅客鉄道事業を遂行するための適正要員規模を158,000名とみて、これにバス事業、貨物部門、研究所等で必要な25,000名(うち貨物部門15,000名弱)を加えて、全体の適正要員規模を183,000名と推計し、さらに6旅客鉄道会社の適正要員に2割程度の約32,000名を上乗せして、新事業体発足時の要員規模を215,000名とする、③同年4月時点で見込まれる約93,000名の余剰人員のうち、上記適正要員に上乗せした約32,000名を除く約61,000名については、新事業体移行前に約20,000名の希望退職を募集し、残りの約41,000名を再就職のための対策を必要とする職員として国鉄の清算法人的組織の「旧国鉄」に所属させ、3年間で転職させる、④貨物部門については、全国一元的な経営体制が適切と考えられるが、同60年11月までに実行可能な具体案を作成する等の内容であった。

- (6) 昭和60年11月には運輸省が「新しい貨物鉄道のあり方について」と題する書面を監理委員会に報告したが、そこでは、「目標とする適正要員数は約10,000名とするが、新会社発足時に直ちにこれを実現することには無理があるので、これに2割程度上乗せした12,500名程度とし、その差については合理化の進展、事業活動の拡大、関連事業の展開に逐次充当することとする。」とされていた。

監理委員会答申をふまえ、国鉄は、同年10月9日、「今後の要員体制についての考え方」と題する書面により、同答申に沿う分割・民営化を前提とし、職員86,200名の削減方針を発表し、国鉄の各組合に提案した。

また、政府は、同月11日に、同答申に沿った「国鉄改革のための基本的方針」を閣議決定し、同年12月13日、各省庁が同61年度には職員採用数の10%以上を、同62年度から同65年度当初までは職員採用数の一定割合を下回らない数以上を国鉄職員から採用すること、さらに特殊法人、地方公共団体、一般産業界に国鉄職員の採用を要請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。そして、官房長官が、政府として公的部門に30,000名の雇用の場を確保すると発表した。

さらに、政府は、同61年2月12日に、①日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために同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「61年緊急措置法」という。)の法案を、同年3月3日に、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、同月18日に、⑦鉄道事業法、⑧

日本国有鉄道改革法等施行法(以下「改革法等施行法」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(上記②ないし⑨の法律を併せて、以下「国鉄改革関連 8 法」という。)の各法案を、それぞれ第 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 61 年緊急措置法は、同年 5 月 21 日に成立し、同月 30 日に公布、施行された。残りの国鉄改革関係 8 法の各法案は、衆議院の解散により廃案となったが、同年 9 月 11 日、第 107 回国会に再提出され、同年 11 月 28 日に成立し、同年 12 月 4 日、公布、施行された。

- (7) 国鉄改革関連 8 法によれば、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う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、①国鉄の旅客鉄道事業を分割して北海道会社ほか 5 つの旅客鉄道株式会社(以下「旅客会社」という。)に引き継がせ、国鉄の貨物鉄道事業を分離して貨物会社に引き継がせることとし(改革法第 6 条から第 11 条まで)、②承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務を清算事業団に行わせ(改革法第 15 条)、③清算事業団は、旅客会社及び貨物会社の唯一の株主となることとしている(鉄道会社法附則第 5 条及び清算事業団法附則第 2 条)。
- (8) 改革法第 23 条は、承継法人の職員の採用手続につき、概ね次のとおり定めている。
- ① 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(以下「採用基準」という。)を提示して、職員の募集を行うものとする(第 1 項)。
  - ② 国鉄は、上記①によりその職員に対し労働条件及び採用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基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿(以下「採用候補者名簿」という。)を作成して設立委員等に提出するものとする(第 2 項)。
  - ③ 採用候補者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であって昭和 62 年 3 月 31 日現在国鉄職員である者は、承継法人の職員として採用される(第 3 項)。
  - ④ 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)。

- ⑤ 上記③により国鉄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に基づく退職手当は支給しない。この場合、承継法人は、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、その者の国鉄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(第6項及び第7項)。

なお、承継法人に採用されない国鉄職員は清算事業団の職員となり、同62年4月1日から3年間清算事業団がその再就職促進の業務を行うこととされている(清算事業団法第1条及び再就職促進法第1条、附則第2条等)。

また、再就職促進法は、①国の任命権者は、清算事業団の職員を採用するよう努めること(第16条)、②国は、特殊法人、地方公共団体、事業主団体に対し、清算事業団の職員を採用するよう要請すること(第17条から19条まで)、③承継法人は、労働者を雇い入れる場合には清算事業団の職員を優先的に雇い入れるようにすべきこと(第20条)等を定めている。

- (9) 国鉄改革関連8法の各法案に関する国会審議の過程で、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において、運輸大臣は「基本計画(下記(13)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。

また、同年11月25日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会(以下「参議院特別委員会」という。)において、運輸大臣は、改革法に基づく承継法人の採用手続等に関する質問に対し、「…あくまでもこの基準というものは設立委員がお決めになるものでありますけど、私はその内容について、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う。採用基準の中に勤務成績が取り上げられ、その中で処分歴が判断要素とされる場合でも、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示すようなことはあり得ないと思うし、あってはならないと思う。」旨答えた。また、改革法に基づく採用事務に関する設立委員(下記(11)参照)と国鉄との関係については、「国鉄は、設立委員の補助者の立場で、設立委員の定める採用基準に従い選定する。」「設立委員の示す採用基準に従って承継法人の職員の具体的な選定作業を行う国鉄当局の立場は、設立委員等の採用事務を補助するもので、法律上は準委任に近いものであるから、どちらかといえば代行と考えるべきではないか。」との趣旨を答え、同委員会において、この趣旨の答弁が政府委員からも繰り返し行われた。

さらに、同月 28 日、参議院特別委員会は、国鉄改革関連 8 法の法案採決に際し、政府に対し、「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。」との項目を含む附帯決議を行った。

- (10) 国鉄は、国鉄改革関連 8 法の成立を受けて、各承継法人への移行に係わる業務を円滑かつ確実に推進するため、本社に副総裁を長とする移行推進委員会を設け、また、各承継法人ごとに設立準備室を本社内に設置した。

なお、採用候補者名簿の作成等承継法人の職員の採用関係業務は、本社職員局をはじめとする人事担当部局が行った。

- (11) 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 項に規定する設立委員として、改革法第 6 条第 2 項に規定する 6 つの旅客会社及び貨物会社（これら 7 法人を併せて以下「鉄道会社」という。）に共通するものとして 16 名を、及び各会社に独自のものとして 2 名ないし 5 名（北海道会社、貨物会社にあつてはともに 2 名）をそれぞれ任命した。このうち、「共通委員」には、関係省庁の事務次官らとともに Y3 総裁が含まれていた。

なお、鉄道会社法附則第 2 条第 1 項及び第 2 項は、設立委員について、鉄道会社の設立に関する発起人の職務及び改革法第 23 条に定める職務を行うほか、鉄道会社は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と規定している。

- (12) 昭和 61 年 12 月 11 日、鉄道会社合同の第 1 回設立委員会が開催され、「国鉄改革のスケジュール」が確認され、「新会社の職員の労働条件についての基本的考え方」及び各会社の採用基準が決定された。

これらによれば、スケジュールとしては、①設立委員は、鉄道会社の労働条件・採用基準を決定し、国鉄に通知する（同月）、②これを受けて、国鉄は、職員の配置希望調査を行い（同月～同 62 年 1 月）、これを集計、分析、調整した上、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出する（同年 2 月）、③設立委員は、職員を選考して採用者を決定する（同月）、④設立委員は鉄道会社での配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はこれによって配属計画を策定して、異動の発令を行う（同年 3 月）こととし、また、労働条件については、基本的に国鉄での労働条件を大幅に変更しないよう配慮するとされた。

また、採用基準は、

- 「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」(61年緊急措置法第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。」が各鉄道会社の共通の基準とされ、さらに北海道会社にあつては、「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。」との文言が、貨物会社にあつては、「なお、広域異動の募集に応じて既に転勤した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。」との文言が付されていた。

- (13) 昭和61年12月16日、政府は、改革法第19条第1項に基づき、「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、この中で国鉄職員のうち承継法人の職員となる者の総数及び承継法人ごとの数を定めた。それによると、承継法人全体及び北海道会社の職員数は、それぞれ監理委員会答申と同じ215,000名及び13,000名であったが、貨物会社の場合、同答申では15,000名弱とされていたのに対し、基本計画では上記(6)の運輸省の報告と同じ12,500名とされた。

- (14) 昭和61年12月19日、鉄道会社合同の第2回設立委員会が開催され、鉄道会社における職員の就業の場所。従事すべき業務など「労働条件の細部が決定され、上記採用基準とともに国鉄に提示された。この労働条件において、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、また、退職手当については、改革法第23条第7項に基づき、「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。」こととされた。

なお、改革法等施行法第 29 条第 1 項は、国鉄職員であった者の懲戒処分  
の取扱いについて、「旧国鉄法第 31 条の規定により受けた懲戒処分及び改革法附  
則第 2 項の規定の施行前の事案に係る懲戒処分については、なお従前の例によ  
る。この場合において、同項の規定の施行後に懲戒処分を行うこととなるとき  
は、清算事業団の代表者又はその委任を受けた者が懲戒処分を行うものとし  
る。」と定めている。

- (15) 昭和 61 年 12 月 24 日、国鉄は、上記採用基準に該当しないことが明白な者  
を除く職員約 230,400 名に対し、承継法人の労働条件と採用基準を記載した書  
面及び承継法人の職員となる意思を表明する意思確認書の用紙を配付し、同  
62 年 1 月 7 日正午までに提出するよう示達した。

なお、意思確認書の用紙は、国鉄総裁あてになっており、「私は、次の承継  
法人の職員となる意思を表明します。」との記載及び「この意思確認書は、希  
望順位欄に記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねます。」との注記があ  
り、第 5 希望までの承継法人名を記入する欄が設けられており、「記入要領」  
と題する書面には、「第 6 希望以下もある場合には、第 5 希望の下の欄に(中略)  
記入してください。」と記載されていた。

同月 7 日までに意思確認書を提出した国鉄職員は、227,600 名で、そのうち  
承継法人希望者数は、219,340 名であり、就職申込数(第 2 希望以下の複数の  
承継法人名を記載しているものを含めた総数)は、延べ 525,720 名であった。  
このうち北海道会社及び貨物会社への就職申込数は、それぞれ 23,710 名及び  
94,400 名であった。

国労本部は、同 61 年 12 月 12 日、国鉄本社に対し「採用希望調査の方法等  
は団体交渉で決めるべきだが、当局の名簿作成基準について明らかにすること。  
」を要求したが、国鉄本社は「設立委員から提出されたものによる。団体  
交渉で決めるという立場には立たない。基準そのものについて設立委員が決め  
る事柄である。」として、団体交渉に応じなかった。

なお、北海道においても、札幌地本が道総局に対し新会社採用に関するの団  
体交渉を申入れたところ、道総局は、労働課長を通じこの件は設立委員が処理  
すべき問題であり団体交渉にはなじまないとして、これに応じなかった。

- (16) 国鉄は、主として後記 5 の(1)の「職員管理調書」により職員の勤務状況を  
把握し、承継法人の職員となるべき者(以下「採用候補者」という。)の具体的  
な選定作業は、各鉄道管理局の人事課長等が同調書を主たる資料として行った。

特に、停職6か月の処分又は2回以上の停職処分を受けた者は、明らかに承継法人の業務にふさわしくない者として、採用候補者名簿の登載者数が基本計画に示された人数を下回る場合においても、同名簿に登載しないとの方針の下に、承継法人別に採用候補者名簿を作成した。

- (17) 国鉄は、昭和62年2月7日、鉄道会社の採用候補者名簿に、改革法施行規則第12条第2項の「(採用候補者)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」として各人ごとの職員管理調書の内容を要約した資料を添えて、各鉄道会社の設立委員会に提出した。

こうして作成された採用者候補者名簿に登載された職員数は、承継法人の合計で205,586名であって、基本計画の職員数を9,414名下回っていた。このうち、北海道会社の採用候補者名簿登載者数は、13,000名と、基本計画の職員数と同数であったが、貨物会社の採用候補者名簿登載者数は、12,289名と、基本計画の職員数を211名下回るものであった。ただし、貨物会社の北海道地区の要員数は約1,200名で、その全数に当たる人員が採用候補者名簿に登載された。そのうち、北海道からの登載者は985名で、残余は関東からの異動者、管理職等であった。

- (18) 昭和62年2月12日、鉄道会社合同の第3回設立委員会が開催され、各鉄道会社の採用候補者名簿登載者全員を当該鉄道会社に採用することが決定された。

国鉄は、その際、設立委員会に提出した、「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面により説明したが、その中で、「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」において、「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、(採用候補者)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同名簿に記載しなかった。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、最大限同名簿に記載した。」と、また、「選定作業結果」において、「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貨物会社においては、希望退職及び公的部門の一括選抜の進展もあり、同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。」と述べていた。

- (19) 昭和62年2月16日以降、各鉄道会社の設立委員会は、採用を決定した者(以

下「採用予定者」という。)に対し、国鉄を通じて、各設立委員会委員長名で、同月 12 日付けの「採用通知」を交付した。これには、「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。

- (20) 昭和 62 年 3 月 4 日、国鉄は、改革法第 19 条第 5 項に基づき、「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画」(以下「実施計画」という。)を運輸大臣に提出した。同月 20 日、運輸大臣は、この実施計画を認可した。

それによると、国鉄の事業及び業務の大部分は、承継法人が引き継ぎ、国鉄資産の大半、長期債務の相当部分を帳簿価により承継し、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぎ、鉄道会社の設立時に発行する株式は、すべて国鉄で引き受け、これは同年 4 月 1 日以降、清算事業団に帰属することとされていた。

- (21) 昭和 62 年 3 月 17 日、鉄道会社合同の第 4 回設立委員会が開催され、各鉄道会社の定款の案、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され(北海道会社及び貨物会社にあつては、同月 23 日)、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。それによると、各鉄道会社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たが、常勤役員は国鉄の役員又は管理職であった者が大半であった。このうち、北海道会社の常勤役員の場合は、10 名のうち 8 名が、貨物会社の常勤役員の場合は、11 名のうち 6 名が国鉄の役員又は管理職であった者である。

- (22) 昭和 62 年 4 月 1 日、承継法人及び清算事業団が発足し、実施計画に基づき国鉄の行っていた事業の大部分は、6 旅客会社等の承継法人に引き継がれ、残余の資産、債務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、清算事業団に移行した。

なお、承継法人に採用された者は、退職届を提出して、同年 3 月 31 日に国鉄を退職している。

- (23) 昭和 62 年 3 月 18 日、国労、国労門司地方本部、同熊本地方本部、同大分地方本部、同鹿児島地方本部、札幌地本、青函地本、旭川地本及び釧路地本は、国鉄を被申立人として、国鉄が、改革法第 23 条の規定に基づいて北海道、西日本、九州の各旅客会社及び貨物会社(以下「本件 4 社」という。)の採用候補者名簿を作成するに当たり、これら申立人組合の組合員が本件 4 社の職員とな

る旨希望したにもかかわらず採用候補者名簿に登載せず、もって本件4社の設立委員がこれら申立人組合所属の組合員に対し採用通知を発しないという事態を生じさせたことは不当労働行為に該当するとして、①改めて採用候補者名簿を作成して設立委員に提出すること、②陳謝文の交付・掲示、を求めて、公共企業体等労働委員会(以下「公労委」という。)に救済を申し立てた(その後、国鉄改革の実施に伴い、被申立人の名称を清算事業団に変更している。)。国労らの申立人は、同年7月15日に至り、同年3月中に審問が行われなかったこと、及び本件4社を被申立人とする不当労働行為救済申立事件が、既に関係各地方労働委員会で審理されることになっており、核心的な救済は、各地方労働委員会において図られるものと思料されるとして、上記①の部分について申立てを取り下げた。

同63年9月20日、国営企業労働委員会(以下「国労委」という。同62年4月1日、先の公労委が組織改変し名称を改めたものである。)は、「各承継法人の職員となる者の決定及び採用通知は、その設立委員が改革法所定の職務権限に基づき、基本計画や自らが示した採用基準に則ってその判断と責任によって行ったのである。こうしてみると国鉄はこの場合、設立委員のいわば補助機関として、それ自体としては国鉄における労働関係に何らの変動を生じさせることのない(採用候補者)名簿の作成及び提出を行った、ということができる。(中略)

本件において労働組合の所属を理由とする差別扱いがあったかどうか、それが「不利益取扱」あるいは「支配介入」に当たるかどうかにつき、国鉄は、労働組合法上の責任の帰属主体となることはなく、ひいて本件につき被申立人適格を有しないと解される。」と判断して、申立てを却下する決定を行った。

- (24) 昭和62年6月5日、再就職促進法第14条に基づき清算事業団職員の再就職促進基本計画(以下「再就職促進基本計画」という。)が閣議決定された。この計画では、同法に基づき、再就職目標を達成するため、承継法人が職員を採用するときは優先的に清算事業団職員を採用すべきこと等の承継法人、清算事業団及び国等の講ずべき措置を定めている。この再就職促進基本計画に基づき、承継法人の職員の追加募集が行われた。

なお、これに先立ち、北海道会社は、同年4月13日、①募集期間を同月14日から同月20日までとし、②募集対象者を北海道地区に勤務する清算事業団の職員とし、③採用予定人員を約280名とし、④採用の基準を、国鉄及び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などとし、⑤採用予定日を同年6月1日として、職員の募集を行うこと

を明らかにした。また、貨物会社は、同年 5 月 15 日、①募集期間を同月 18 日から 6 月 8 日までとし、②募集対象者を北海道地区及び九州地区に勤務する清算事業団の職員とし、③採用予定人員約 500 名とし、④採用の基準を、国鉄及び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などとし、⑤当社の指定する地域で当社の指定する業務に就く意志のあることを条件とし、⑥採用予定日を同年 8 月 1 日として、職員の募集を行うことを明らかにした。

さらに、貨物会社は、上記の再就職促進基本計画に基づき、本件再審査審問結審時までの間において、同 63 年 12 月、①募集期間を同月 19 日から同 64 年(平成元年)1 月 23 日までとし、②募集対象者を北海道地区及び九州地区に勤務する清算事業団の職員とし、③応募資格等を職務遂行に支障のない健康状態であることなどとし、④採用時の勤務予定地を関東、東海、関西支社とし、⑤採用予定日を同年 4 月 1 日として、職員の募集を行うことを明らかにした。

### 3 国鉄における労使関係等

- (1) 上記 2 の(1)認定の昭和 56 年 3 月に発足した臨調の審議の過程で高まってきた国鉄の分割・民営化の考え方に対し、国労は、「公共交通としての国鉄と国鉄労働者の雇用と職場を守る」という立場から、①運賃が利用者の負担増になること、②運賃収入の配分が複雑になること、③全国ネットのダイヤが崩壊すること、④事故対応が遅れること、⑤貨物の広域輸送が困難になること、⑥非採算線区の廃止につながる事、⑦労働条件が低下すること、⑧92,000 名が職場を失うこと等を理由に、以後一貫して国鉄の分割・民営化に反対した。同様にこれらを危惧した動労、全施労及び全動労は、国労とともに、同 57 年 3 月 9 日、国鉄再建問題 4 組合共闘会議を結成した。同会議は、国鉄の分割・民営化に反対する運動に取り組んだが、その後、後記のとおり、この問題について、各組合間で対応に差が生じた。
- (2) 昭和 57 年初め頃、ブルートレインの検査係に対して実際に乗務していないにもかかわらず、国鉄が乗務手当を支給していたいわゆる「ヤミ手当」支給問題や組合員による現場管理者に対する突き上げ等国鉄の職場規律に乱れがあることが新聞で報道されたことや上記 2 の(1)及び(3)認定のとおり臨調、監理委員会等からの指摘もあって、国鉄の職場規律が問題とされ、その是正をめぐり労使間でその見解が対立するようになった。
- (3) 昭和 57 年 3 月 4 日、運輸大臣は、国鉄に対し「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、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ずるよう」指示した。これを受けて、国鉄は、同月 5 日、全国の各機関の長に対し、いわゆる「ヤミ協定」、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペン の着用、呼名点呼、安全帽の着用、突発休等の 31 項目、現場協議制度の運用実態等 14 項目など約 60 項目にわたる職場規律の総点検を同月末日までに実施するよう指示した。以後毎年 2 回、同 60 年 9 月末日までに 8 次にわたって、職場規律の総点検が実施され、その結果、「ヤミ手当」等の慣行は、徐々に解消したが、是正されない項目もみられ、ワッペン の着用 の禁止については、国労及び全動労が分割・民営化に反対する運動の中で着用闘争を行ったこともあって、所期の目的を達成できなかった。

- (4) ところで、国鉄と各組合の間には、「現場協議に関する協約」（以下「現場協議協約」という。）があり、同協約に基づき、職場における諸問題を、現場の労使間で協議していた。しかし、昭和 57 年 7 月 19 日、国鉄は、上記職場規律の総点検の結果、現場協議制には開催時間が長時間にわたる等多数の問題点があるとして、国労、全動労、動労、鉄労及び全施労（動労、鉄労及び全施労の 3 労組を、以下「動労ら」という。）に対して、協議対象の明確化や開催回数、時間等の制限を内容とする同協約の改定案を提示し、同年 11 月 30 日までに交渉がまとまらなければ同協約を破棄すると通告した。

動労らは、改定案を受け入れて、これらの組合については、同日、同協約は改定されたが、国労及び全動労は、改定案に反対し、結局、妥結に至らず、同年 12 月 1 日以降、両組合については、同協約は失効した。

- (5) 国鉄においては、昭和 59 年 2 月ダイヤ改正等に伴う合理化により、同年 4 月 1 日現在で約 24,500 名の余剰人員が生じた。そこで、国鉄は、同年 6 月 5 日、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（以下「余剰人員調整策」という。）を発表し、同年 7 月 10 日、その細目を各組合に提示した。しかし、国労は、国鉄の提案が外向（派遣）と休職の二者択一を迫るもので、雇用不安を増大させ、事実上の首切りにつながるとして反対した。

これに対し、国鉄は、同年 10 月 9 日までに余剰人員調整策について妥結しないと国労と国鉄の間で締結されている「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を破棄すると主張し、同月 11 日、国労に対し、同 60 年 1 月 11 日をもって破棄する旨通告した。雇用安定協約とは、同 46 年 3 月 2 日に締結された「機械化、近代化及び合理化等の実施にあたっては、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。」旨の協約であった。

しかし、国鉄と国労は公労委の仲裁裁定に基づき、同 60 年 4 月 9 日、「職員の派遣の取扱いに関する協定」、「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」及び「特別退職に関する協定」を締結し、雇用安定協約についても、有効期間を同年 11 月 30 日までとする「覚書」を締結して、余剰人員調整策をめぐる問題の一応の決着をみた。

- (6) ところが、国労組合員は、国鉄が派遣、休職などを事実上強要しているとして、全国各地で「やめない、休まない、出向かない」と書いた壁新聞を掲示する等の運動(以下「3 ない運動」という。)を展開した。そこで、国鉄は、昭和 60 年 5 月 25 日、国労に対し、このような運動の指導を中止するよう申し入れた。しかし、この後も国労の地方本部大会などにおいて「3 ない運動」を進める方針がとられているとして、国鉄は、国労に対し同年 10 月 24 日付け文書で、国労が協定当事者として「3 ない運動」の中止を指導せず、余剰人員調整策に非協力的な態度を続けるなら、雇用安定協約を再締結するという事にはならない旨を申し入れた。

同年 11 月 30 日、国鉄は、「3 ない運動」の中止が地方組織に徹底していることが確認できないとして、国労に対し、雇用安定協約の継続締結を拒否する通告をした。これにより、同年 12 月 1 日以降国鉄と国労との間の同協約は失効した。

一方、国鉄は、動労らとの間で同日以降も雇用の安定に関する協約を継続して締結した。

- (7) 国鉄は、本社職員局労働課 Y4 総括補佐名で各地方機関の労働担当課長あてに、昭和 60 年 7 月 11 日付け事務連絡「施設の使用等に関する便宜供与の見直しについて」を發し、「①組合事務所の箇所数等については適正か、②組合掲示板の枚数、大きさ、掲示の様子等については適正か、③ガス、水道料金の支払いについては適正か、④便宜供与として認める場合、文書等の提出等により、許可するなど、事務の取扱いが適正に行われているか」等の見直しを指示し、さらに、同総括補佐名で各地方機関の労働担当課長あてに同 61 年 2 月 19 日付け事務連絡「施設の使用等に関する便宜供与についての取扱いについて」を發し、「①現在組合掲示板として使用している箇所について、掲示の内容が適当でなく警告しても聞き入れようとしないなど社会通念上移転、撤去を行うべきものについては、相当の手続きを踏んだ上で行い、便宜供与の承認は文書をもって行うこと、②組合事務所については、現在黙示で便宜供与しているものがあるが、便宜供与するに適当と認められるものについては、承認は文書をもって行うこと、③いずれも承認の期限を同 62 年 3 月 31 日とする。」旨を指示した。

なお、札幌地本については、同 61 年 3 月 24 日道総局から同地本あてに、①組合掲示板の 1 現業 1 組合 1 掲示板への制限、②組合事務所の電気・水道料の有料化、③テレビの設置場所の見直し(設置場所 692 か所から 146 か所への縮小)をすることについて通知がなされ、団体交渉・協議を経ることなく、同月 31 日組合掲示板の撤去(設置場所 451 か所から 172 か所への縮小)が実施された。

- (8) 昭和 60 年 12 月 11 日、国鉄は、同 61 年度の転職希望者を把握するため、全職員を対象に国の機関及び地方自治体等への転職希望に関する進路希望アンケート調査(以下この項において「調査」という。)を実施すると発表した。調査項目には、新事業体に対する進路希望が含まれていたこともあって、国労は、同月 13 日、「調査には組織的に対処し、12 月 17 日までアンケートへの回答の提出はしないこと。」との闘争指令を行い、また、同月 25 日、「アンケートについては組合員個人が記入することとし、記事欄に「私は分割・民営に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。」と必ず記載する。」旨の闘争指令を行った。

これに関し国鉄が同 61 年 1 月 11 日に公表したサンプル調査の結果によると、北海道の国労組合員の場合、国鉄の指示どおり回答した者は 17%(全国計で 27.5%)、進路の希望順位を書かず、かつ、分割・民営化反対と明記した者は 77%(全国計で 51.7%)であった。

- (9) 昭和 61 年 1 月 13 日、国鉄は、各組合に対し、労使共同宣言(以下「第 1 次労使共同宣言」という。)の案を示して、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労使は安全輸送のための諸法規を遵守する、②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る、③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、④余剰人員対策について、派遣制度、退職勧奨等を積極的に推進する等の項目を挙げていた。同日、動労らは、同宣言を締結した。

これに対し、国労は、提案の仕方が唐突である等としてこれを受け取らず、同月 16 日、「労使共同宣言(案)に対する態度」を発表し、同提案が、労働運動・ストライキ権を否認し、労働組合に事実上分割・民営化の容認を求めるもので拒否するほかないとの見解を表明して締結を拒否するとともに、「動労、鉄労、全施労が同宣言を受諾することは背信行為であり、動労はつい先日まで共に 5,000 万署名運動を行ってきたのにこれを裏切った。」と動労等を非難した。

その後、動労は、同月 23 日、「国鉄改革にむけた動労の考え方」を発表し、その中で「分割でなく分権化が望ましい。経営に当たっては民営的手法を大胆

に導入し活性化と効率化を図る。」旨の見解を示し、同年2月24日、X6委員長は、中央委員会の挨拶で鉄労とも積極的に共闘する考え方を示し、同年4月29日、「民営化でいかざるをえないし、民営的手法を十分に発揮できるのは分割しかない。」との見解を表明した。なお、鉄労は、同60年8月6日に開催された第18回年次全国大会で、分割・民営による国鉄改革を容認する運動方針を決定している。

北海道についてみると、北海道総局長は、道本部執行委員長あてに、同61年3月6日付け「労使共同宣言について」との文書により同宣言の調印を求めた。

同文書には、鉄労らと同年1月13日に同宣言に調印した旨の記載があり、また、「雇用の確保」が労使の最重要な課題との共通認識に立ち、労使共同宣言については地方においても、その趣旨、内容について徹底を図る必要性を痛感しますので、北海道総局としても労使共同宣言を3組合の地域・地方に提示し、合意すれば調印いたします。つきましては、貴組合にもその内容「別紙」をお知らせします。その趣旨、内容に賛同し、要求があれば当方としても、検討はいたします。」と記載されていた。

これに対し、道本部は、①分割・民営化については国会でも議論されており、この時点では組合として容認することはできない、また、企業側が組合にこれを押しつけることについても納得できない、②リボン・ワッペンの不着用を承認することはできない、③余剰人員対策について組合が積極的に退職勧奨をするようなことについては、組合の責任と任務を放棄することとなるとして、これを拒否した。

一方、同年3月11日、道総局と動労北海道地域本部、鉄労北海道地方評議会及び全施労北海道地方本部との間で同宣言の調印が行われた。

- (10) 国鉄では従来から、鉄道管理局等地方機関独自にその機関に所属する職員の勤務実態等について、個人ごとに管理台帳(北海道においては職員管理台帳)が作成されていた。そして、第5～8次の職場規律の総点検として、点呼時において全部又は一部の者が返事をしないこと、安全帽の不着用、氏名札の不着用、ワッペンの着用、突発休等がみられたので、国鉄は、その指導状況を明確に記録するため、管理台帳に記載し、これを勤務成績に反映させることとしていた。また、国鉄は、これらの職場規律の是正については、個人指導を行うなどしてその徹底を図っていた。しかし、8次にわたる職場規律の総点検を経ても、職員の意識・意欲や管理者の個人把握に問題が残ったことから、国鉄本社は、運輸大臣からの指摘もあり、職場規律の総点検の集大成として職員個人の

意識・意欲の実態把握を全国統一的に行い今後の職員管理に活用するため、管理台帳に加え、職員管理調書を作成するよう、昭和61年3月5日付けの総裁通達(職労第857号)により各総局、各鉄道管理局等の長あてに指示した。

- (11) 昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、今後国鉄改革により生ずる余剰人員の雇用の場が地域的に偏在するため、雇用の場に見合った職員配置を行う必要があるため、第1陣として、北海道から約2,500名の職員を東京、名古屋地区中心に、九州から約900名の職員を大阪地区中心に広域異動させたいと提案した。これに対し、動労らは、同月14日、第1陣の広域異動について了解し、国鉄は、同月20日から広域異動の募集を開始した。さらに、国鉄は、同年8月11日に第2陣の広域異動(目標3,400名)を各組合に提案し、動労らとの了解の下に同月25日から募集を開始した。

他方、広域異動に関して、国労は、分割・民営化反対を掲げつつその労働条件について団体交渉を開催するよう求めたものの、国鉄がこれに応ぜず広域異動を一方的に実施することに抗議する等として、同年4月10日から同月12日までワッペン着用闘争を実施して反対していたが、同年11月22日に至り、広域異動の募集に国労組合員も相当数応募している実態を踏まえ、国鉄と広域異動に関する覚書を締結した。

この2回にわたる広域異動において北海道から約1,700名(全国で約3,800名)が異動したが、第1次募集(同年3月20日から開始)及び第2次募集(同年8月25日から開始)別の状況は、次のとおりである。

イ 第1次募集の応募者1,438名に対し、発令(同年7月30日)を受けた者は1,117名で、組合別の内訳は、国労150名(異動に応じた組合員数の組織人員数に対する割合0.9%)、動労819名(同24.3%)、鉄労7名(同2.3%)、全施労1名(同2.4%)、全動労0名であった。

ロ 第2次募集で発令を受けた者の数は不明であるが、同年10月15日現在の応募者は648名であった。

- (12) 昭和61年4月3日、国鉄は、各組合側に対し、職員7万名を対象に、同年4月以降概ね5か月間。1回当たり3日間~4日間の日程で、一般職員を対象とする場合は希望を優先し、勤務成績等を勘案して受講者を決定するとの内容で、企業人教育を行う旨説明した。

企業人教育の目的は、活力ある経営を通じて鉄道事業の未来を切り開いていくため、職員に企業人としての考え方とその行動力を身につけさせるというものであった。

企業人教育の内容は、①企業及び企業人について(討議、部外講師による講

習、VTRによる教育)、②私達をめぐる現状分析(討議)、③活力ある職場づくり(民間企業の実践例研究、討議、VTRによる教育)、④団体行動訓練等であり、実際の受講者数は、全国で約55,000名であった。

企業人教育の受講者には、その教育の過程で、国鉄改革に向けて、職場に戻ってから具体的な行動をすべきことが求められていたが、同年6月頃、これら受講者が中心となって国鉄改革のための推進グループ(以下「インフォーマルグループ」という。)が全国で結成されていった。

- (13) 国鉄は、上記2の(6)認定のとおり昭和61年5月に、61年緊急措置法が成立したことから、同法に基づき2万名を目標に希望退職の募集を同年6月30日から開始した。希望退職に応募した職員は、最終的に、予想を上回る39,092名にのぼり、同62年3月末日までに全員退職した。

- (14) 昭和61年6月24日、国鉄は、「現在約38,000名が余剰人員で、そのうち約16,500名が派遣・休職の調整策に応じており、現存の余剰人員は約21,500名であるが、余剰人員は今後さらに増加することが予想されるので、余剰人員を集中的に配置して有効活用を図っていく。そのため、同年7月から新たに全国統一的に人材活用センターを設置する」旨を発表し、同月1日、国鉄は、全国1,010か所に人材活用センター(以下「人活センター」という。)を設置した。

国鉄は、人活センターへの職員の配置に当たっては、直営売店に従事する者や多能化・レベルアップの教育を受ける者を含め、通常の人事異動と同様に日常の勤務成績等を総合的に判断し、所属長がその権限と責任において適材適所の考え方で行うとしていた。

人活センターに配属された者の業務は、切符の外商等の増収活動や教育訓練がなされることとなっていたが、実際には、北海道においては、ペンキ塗り、構内ごみ拾い、ポイント掃除、ガラス磨き、草刈り等が主に行われ、ほとんど1日中何も仕事がなく待機状態にあることもあった。

国鉄は、分割・民営化直前の同62年3月上旬に実施した人事異動において人活センターへの担務指定を解き、同時に人活センターを廃止したが、それまでの間、国労にとどまった者は、担務指定が解かれることはなかった。

- (15) 動労は、昭和61年7月8日から開催された第42回定期全国大会で、①国鉄改革に向け国鉄の「分割・民営化」を進める政府案に修正を求めていく、②国鉄の新事業体移行という節目の中で労働組合運動強化のために一企業一組合の結成を目指す、などの方針を決定した。

- (16) 昭和61年7月19日、国鉄は、「職員多能化教育の実施について」と題し、「職員が現在有する職務に関する知識、技能に加えて、より広く他系統の職務

を遂行しうる能力を身につけること」を目的に職員に多能化教育を実施することを各総局長及び各鉄道管理局長あてに通達した。

これに先立ち、国鉄は、国労に対し多能化教育の実施に当たり、「原則として学園教育として、必要に応じて講習会等職場内教育により実施すること。教育種別は再教育であり、普通課程で、科目は営業科、車掌科、事務科ほか4科目等について行い、入学者の決定に当たっては、日常の勤務成績等を充分勘案して行う。」旨説明したが、これに対し、国労は、当局の教育計画の実施が一方的なものであるとして抗議した。

- (17) 昭和61年7月18日、動労ら及び真国労の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、同月30日には国鉄と改革労協は、国鉄改革労使協議会を設置した。同年8月27日、国鉄と改革労協は、「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)」を締結した。その内容は、①鉄道事業のあるべき方向として、民営・分割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企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる望ましい職員像へ向けて労使が指導を徹底する等であった。

同日、国労は、「国鉄改革・再建の必要性を十分認識しているが、同時にその過程で職員の雇用を完全に確保することが最大の使命であると考えている。」旨の見解を発表し、第2次労使共同宣言の締結に応じなかった。

北海道においても、国鉄と国労の4地方本部(以下「地本」という。)との間では第2次労使共同宣言の調印は行われず、他方、道総局と改革労協札幌協議会との間では、同年9月8日に同宣言の調印が行われた。旭鉄局においては、同年10月頃、総務部人事課 Y28 総括補佐及び同労働課 Y29 総括係長が旭川地本 X29 執行委員(企画部長)ほか1名に対し、同宣言についての調印を申し入れたが、旭川地本はこれを受諾せず、同宣言は調印されなかった。

同年8月28日、国鉄は、同50年秋に、国労及び動労等が公共企業体等労働関係法(以下「公労法」という。)等において禁止されていたストライキ権を付与することを求めて行ったストライキ(以下「スト権スト」という。)に関し、国労及び動労を被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する訴えを取り下げの方針を明らかにした。その際、国鉄は、「動労は再度の労使共同宣言でストライキ等違法行為を行わないと宣言し、新会社移行後においてもスト権行使は自粛することを明言した。また、動労は、国鉄の諸政策に積極的に協力し、さらに「民営・分割」による国鉄改革に賛成し、これに一致協力して尽力する旨約束した。よって、動労については、当訴

訟を取り下げ、動労の労使協調路線を将来にわたって定着させる礎にしたい。」旨の Y3 国鉄総裁の談話を発表し、同 61 年 9 月 3 日、動労に対する訴えを取り下げた。

- (18) 国労は、臨調答申において国鉄の分割・民営化の方針が発表された昭和 57 年頃から、一貫して国鉄分割・民営化に対し、同 58 年 5 月 13 日に「監理委員会設置反対」の 29 分間のストライキ(以下「5.13 スト」という。)を、同 59 年 8 月 10 日に「3 項目の余剰人員調整策特に 9 月 1 日からの依願休職募集開始提案の撤回、分割・民営化反対」の 2 時間のストライキ(以下「8.10 スト」という。)を、同 60 年 3 月正 9 日に「年金法改悪反対」の 29 分のストライキ(以下「3.19 スト」という。)を、同年 8 月 5 日に「監理委員会答申に抗議し、分割・民営化阻止」の 1 時間のストライキ(以下「8.5 スト」という。)を実施した。このほか、余剰人員調整策、広域異動の提案等に反対して、断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行い、同 61 年後半から主に就業時間中の国労バッジの着用を続けた。また、大衆運動として 5,000 万人の署名活動を行った。

北海道においては、これらの闘争は、道本部→4 地本の系列で指令が流れ、戦術についての最終的な判断は各地本が行った。

国鉄は、国労組合員について、①同 59 年 8 月 4 日に、5.13 スト及び同年 7 月 6 日、7 日に行われた順法闘争に参加したことを理由に停職 3 名を含む 2,600 名(北海道にあっては、5.13 ストに関して減給 10 名を含む 697 名)の処分を、②同年 9 月 8 日に、同じく同年 7 月 6 日、7 日に行われた順法闘争に参加したことを理由に解雇を含む 1,680 名の処分を、③同年 11 月 24 日に、8.10 ストに参加したことを理由に停職 16 名を含む約 23,300 名(北海道にあっては、8.10 ストに関して停職 1 名を含む 1,761 名)の処分を、④同 60 年 10 月 5 日に、3.19 スト、8.5 スト、被爆 40 周年の闘いに連帯した汽笛吹鳴等に参加したことを理由に停職 14 名を含む約 64,130 名(北海道にあっては、3.19 スト及び 8.5 ストに関して停職 1 名を含む 8,392 名)の処分を通告した。

また、国鉄は、ワッペン着用闘争を行ったこと等を理由に、国労組合員について、同年 9 月 11 日に約 59,200 名(北海道にあっては、ワッペン着用闘争に関して同月 13 日に 6,022 名)の処分を、同 61 年 5 月 30 日には約 29,000 名(北海道にあっては、ワッペン着用闘争に関して 4,966 名)の処分を通告した。さらに、同 60 年 3 月 27 日には、同 59 年 11 月 15 日から同月 17 日の間に勤務時間中に入浴していた旭川地本の国労組合員 546 名について処分の通告がなされた。

これらの処分の通告に対し、国労は、「今後もストライキをもって闘う」と



の抗議声明等を発表した。

なお、動労がストライキを実施したのは同 57 年 12 月までであり、後記 5 の(1)の職員管理調書の調査対象期間である同 58 年 4 月以降は、動労の指令による組合活動で処分通告を受けた動労組合員はいなかった。

- (19) 国労は、昭和 61 年 7 月 22 日から開催した定期大会(千葉大会)において、執行部が提案した「雇用確保と組織維持のため、現実的に大胆な対応を行う」旨の運動方針について、賛否両論が出、結局、大胆な対応という基本路線に就いて中央闘争委員会に一任するが、緊急・重要な課題については機関に諮るといふ本部集約を受けて、原案どおり決定した。そして、同年 9 月 30 日に開催された中央闘争委員会において、「雇用安定協約の締結のため必要な効率化を推進し、労使共同宣言締結の意思を明らかにする。」旨の「当面する情勢に対する緊急方針」(以下「緊急方針」という。)を決定した。

ところが、同年 10 月 9 日から開催された臨時大会(修善寺大会)において、この緊急方針は否決され、国労は、従来どおり分割・民営化反対の立場を維持することとした。この結果、X7 委員長ら執行部は総退陣し、新執行部が選出された。

- (20) 国労の組合員数は、昭和 61 年 5 月当時約 163,000 名(組織率 68.3%)であったが、同月国労から脱退者により真国労が結成され、国鉄の分割・民営化の動きが本格化した同年 7 月頃から毎月 1 万名以上が国労から脱退し、同年 11 月には、約 110,000 名、(組織率 47.7%)に低下した。また、上記(19)認定のとおり、緊急方針が否決されたため、旧執行部は総退陣したが、その後旧執行部派は、国労から大量に脱退し、同 62 年 2 月 28 日鉄産総連を結成した。このため、民営化直前の同年 3 月の組合員数は約 61,000 名(組織率 27.9%)となった。そして、同年 4 月の組合員数は、国労約 44,000 名、鉄道労連約 90,000 名、鉄産総連約 28,000 名であった。

- (21) 国鉄改革の諸施策を推進する政府及び国鉄に対して協力的な姿勢をとる動労などの各組合と、国鉄改革に反対する行動を展開する国労らの組合が併存する労使関係の下において、国鉄の役員、管理職らは次のような言動をしている。
- イ 昭和 61 年 5 月 21 日、動労東京地本の会議において、本社の Y5 職員局次長(以下「Y5 次長」という。)は、国鉄改革問題に触れ、「…私はこれから、X7 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ついていかなければならないと思うんですが、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、うまくやるということであ

りまして…。』との趣旨を述べた。

また、同年8月、Y5次長が同年4月22日に行った講演内容が、雑誌「汎交通」に発表され、その中に、「広域異動した人は、本人の希望最優先で配慮してもらえるとということで、事実上本人の希望のところに一応行ける可能性が強く、保証されたと考えていいと思うが、勿論これがストライキをやるとか、ワッペンを着けるとか、上司に対して逆らうとかいうことをやれば配慮しようがなくなる。派遣される人は、選ばれて教育された人間ということで、当然、新事業体としては必要な人間であり、これも既に一定の評価が進んでいる。企業人教育を受けた人は、本人も希望し、あるいは成績を判定し、民間人としての気持ちを持たせるようにしたのであるから、当然本人の希望が優先的に配慮される。」との趣旨が記載されている。

ロ 本社のY6車両局機械課長(以下「Y6課長」という。)は、「国鉄改革を完遂するには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、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ことである。」、「(広域異動に関して)希望を出していながら4月10、11日のワッペン闘争に参加したり、60年度に処分歴があったり、あるいは管理者であったり、残念ながら今回の第1次発令分からは、19人全員が除かれました。…いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。…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おそれては、職員の意識改革は不可能である。」、「イデオロギーの強い職員や話をして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えない職員等は、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。」との趣旨の同年5月付け同人名の書簡を、管下の機械区所長あてに送付した。

ハ Y3総裁は、同60年8月の鉄労の定期大会に際して、国鉄総裁として初めて労働組合の大会に出席し、国鉄改革の諸施策への協力に感謝する旨の挨拶を行い、さらに翌61年7月の鉄労及び動労の定期大会にも出席して同様の挨拶を行った。

#### 4 北海道における分割・民営化に向けての動向等

##### (1) 企業人教育

イ 道総局は、企業人教育について、民間企業の考え方を学ぶことを目的とす

るものであって、受講者であっても、承継法人への採用を約束するものではない、と説明したが、結果的には、企業人教育の受講者のほとんどが承継法人に採用された。

また、各職場においては、企業人教育を受ければ新会社に採用されるというわさが流れ、雇用問題について不安を感じた国労組合員の間にも動揺が生じた。

ロ 北海道学園においては、「活力ある職場づくり」等のテーマについて討議が行われ、受講者作成のメモには、「管理者を含めたグループを作り相互啓発をする」、「企業人教育を受けた仲間でグループを作り研鑽会を行う。」等と記載されており、受講者は、その教育の中で国鉄改革に向けて努力をするよう求められ、また、現場に戻った際、現場の管理者から、研鑽会等の小集団活動を行うとか、増収活動等について身をもって実践するよう求められていた。

ハ 北海道地区においては、企業人教育は、昭和 61 年 6 月から、4 鉄道学園において約 7,000 名に対し、実施された。

(イ) 道総局管内においては、受講希望者 6,511 名のうちから、駅長等の現場長の作成した推薦調書により道総局が勤務成績の良い者から受講者を選抜したとされ、実際に受講者した 2,774 名の組合所属別の内訳は、国労 524 名、他組合(組合未加入者を含む)2,250 名であった。

(ロ) 旭鉄局管内においては、205 名が企業人教育を受講したが、この受講者の組合所属別の内訳は、国労 51 名、他組合 147 名、組合未加入者 7 名であった。

(ハ) 道総局管内小樽保線区においては、10 名が企業人教育を受講したが、この受講者の組合所属別の内訳は、国労 1 名(組合員 112 名)、全施労 9 名(組合員 32 名)であった。企業人教育を受講した国労組合員は、国労を脱退し全施労に加入した。

ニ 旭鉄局管内名寄保線区においては、同年 8 月 30 日から同年 12 月 30 日にかけて、企業人教育を受けて国労組合員は、次々と国労を脱退し全施労に加入した。これらの者は、その理由として国労に所属していると承継法人に採用される可能性が少ないことなどを挙げ、将来の雇用に対する不安を表明して脱退していった。

## (2) インフォーマルグループ

北海道においても、昭和 61 年 6 月頃からインフォーマルグループが結成されていった。

道総局管内のインフォーマルグループは、本局、運転区、機関区、保線区、

駅等の単位で結成され、同月 19 日に現場管理者を中心とした「札幌北斗会」ほか 5 グループが、同月 30 日に非現業職員により創成会(会員数 688 名)が、同年 7 月 1 日に現場管理者により北星会(会員数 346 名)が、同月 5 日に札幌運転区の一般職員により稚穂会(会員数 115 名)等が、それぞれ結成され、同年 10 月頃までには、57 グループとなり、その会員数は約 3,500 名であった。

また、釧路局管内においても、同年 6 月 18 日に一般職員を中心におおぞらの会(会員数 144 名)が、同月 27 日に釧路局、釧路鉄道学園、健診センターの係長以下の職員により新鋭会(会員数 379 名)が、同年 7 月 10 日帯広運転区新得派出所の一般職員により新和会(会員数 27 名)が、同年 8 月 11 日に帯広駅の一般職員により拓勝会(会員数 32 名)が、同年 9 月 8 日に釧路客貨車区の一般職員により勇進の会(会員数 11 名)が、それぞれ結成され、同年 10 月末頃には 23 グループとなり、その会員数は約 1,600 名であった。

インフォーマルグループの目的は概ね、①企業人としての意識改革に努めること、②鉄道事業再生の最善の方法として、国鉄の分割・民営化を図ること、③会員相互の親睦を図ること等であり、会則の目的、活動方針等は、企業人教育における教育目的、受講内容とほぼ同様であった。

インフォーマルグループの発会式における出席者及び同グループの結成の経緯等は、次のとおりである。

イ 釧路局総務部人事課長及び帯広駅長は、拓勝会の発会式に出席し、インフォーマルグループ結成に敬意を表する等の挨拶をした。

ロ 釧路局管内釧路客貨車区(同年 11 月 1 日に同釧路機関区と統合され同釧路運転区となり、さらに同 62 年 3 月 1 日に同釧路運転所となった。以下「釧路客貨車区」という。)において、勇進の会の発会式が同区の講習室で行われ、釧路局からは運輸部運用車両課長ほか 2~3 名が、同区からは区長、首席助役、総括助役以下主だった助役が出席した。

ハ 釧路局管内帯広運転区新得派出所において、新和会の発会式が同派出所講習室で同年 7 月 10 日午後 6 時から行われ、釧路局からは Y7 運輸部運用車両課長、Y8 帯広運輸長、Y9 帯広運転区長が出席し、発会式の後、出席者による懇親会が動労新得支部事務室で行われた。

なお、当時同派出所における組合員は、全動労所属の 1 名を除いてすべて動労に所属していた。

ニ 札工事務所において、現場管理者及び非現業職員により同年 7 月 9 日に「札工鉄道建設みらい会」(以下「札工みらい会」という。)が結成された。

(イ) 国鉄本社の建設局は、全国の建設部門に対して、国鉄改革及びその中に

における建設部門の意義を正しく理解してその達成に努力すること等を基本理念とする「鉄道建設みらい会」(仮称)の結成に係る手順及びスケジュール表を示した。同年6月から8月にかけて、全国の建設部門の工事局(所)にインフォーマルグループが結成され、発起人の代表及び事務局長のほとんどは筆頭係長であった。

札工事務所(同年4月1日現在の職員379名のうち、組合員は282名(うち国労239名、未加入者43名。))においても、同年7月9日に、発起人代表者にY10 調査課企画第一係長、事務局長にY11 総務課文書係長が就任して、札工みらい会が発足し、同日、同事務所の会議室で開催された結成大会には所長はじめ各課長が出席した。

札工みらい会の会員募集は同月17日まで行われ、同会の会員の勧誘は、発起人となった係長によって業務時間中にも職務として部下である職員に対して行われ、また、同会結成以降、予算調整、業務関係調整として重要な意味を持つ計画係長会議が、事実上、同会のための会議となり、業務時間中に何度も開かれた。

札工事務所の管理者らは、「みらい会に加入しない者は、札工事務所職員として、また、建設技術者として、その資質に欠ける。」などと発言し、半ば業務命令的に札工みらい会への加入を勧誘した。

同月15日時点で、札工みらい会の会員は、区長及び係長の60名全員、助役その他の役職者36名全員、一般職員146名(一般職員総数は226名)の合計242名(全職員数に対する割合75.2%)となった。

他の工事局(所)においても、職員数に対する会員数の割合は約60~90%に及んだ。

(ロ) 同月22日、札工みらい会を母体として札幌工事労働組合(以下「札工労」という。)が結成された。札工労の当面の活動方針には、労使共同宣言に調印し、国鉄改革を積極的に推進することがうたわれており、札工労の発起人3名全員及び執行委員11名中9名は、札工みらい会の発起人で、全員係長であった。なお、残りの2名の執行委員は、同会の発起人ではなかったが総務課の所属であり、同会の発起人であった総務課所属の係長は、非組合員のままであった。

札工労の発足時の組合員は72名であったが、札工みらい会に加入していた約50名の国労組合員が同年11月頃から徐々に札工労に加入したこともあって、同62年2月には187名となった。

ホ 同月16日、承継法人の職員としての採用内定時において、全国の工事局(所)

職員約 5,500 名のうち、不採用者は 34 名であったが、その全員が札工事務所の職員で、国労の支部、分会、青年部等の役員又はその経験者であった。

札工事務所の組合所属別の承継法人等への採用、不採用等の状況は次表のとおりである。

組合別	承継法人等			不採用 (名)	公的部門 及び民間 会社 (名)	退職 (名)	計 (名)
	北海道 会社 (名)	東日本旅 客鉄道(株) (名)	清算事業 団 資 産 管 理 部 (名)				
国  労	0	5	12	34	8	0	59
札工労	100	1	52	0	29	5	187
未加入	0	0	12	0	0	0	12

### (3) 人活センター

イ 人活センターは、北海道においては、昭和 61 年 10 月 20 日当時 206 か所設置され、人活センターに担務指定された職員は 2,885 名であり、その組合所属別の職員数及び構成割合は、国労 2,449 名(組織人員に対する割合 19.7%)で 84.9%、全動労 285 名(同 24.0%)で 9.9%、動労 59 名(同 1.7%)で 2.0%、鉄労 28 名(同 1.8%)で 1.0%、全施労 22 名(同 4.0%)で 0.8%、真国労 5 名で 0.2%、その他 37 名で 1.3%であった。

ロ 旭鉄局管内の人活センターに担務指定された職員は 1,409 名で、組合所属別の内訳は、国労 1,373 名で(構成割合 97%)、他労組 36 名(同 3%)であった。これらの国労組合員のうち、北海道会社又は貨物会社に採用された者は、国労を脱退した 56 名を含む 112 名で、969 名が清算事業団に配属された。

ハ 同年 6 月 30 日、釧路地本は釧鉄局に対し、「当組合が人活センターの設置に関し団体交渉を申し入れたのにもかかわらず、当局は本社指示を理由に団体交渉を拒否し一方的に実施した。このような当局の姿勢は認めることはできないので、人活センターに係る具体的作業を直ちに中止し、団体交渉を行うこと。」等の申入れを行ったが、釧鉄局は、「具体的な問題提起があれば協議はするが、余剰人員の活用については、労働組合と合意がなければ実施できないものとは考えていない。」旨の回答を行い、同年 7 月 4 日までに国労組合員 34 名(うち役員 16 名)を人活センターへ担務指定した。

また、同月 1 日、札幌地本も道総局に対し、「人活センター設置は事実上過員の「特定化」であり認めることはできないこと、団体交渉を行うこと」等

の申入れを行ったが、道総局は、「(人活センターへの担務指定について)特に基準なるものは考えていない。通常の人事異動同様、所属長が、その権限と責任において適材適所の考え方で要員運用を図る。今後とも施策の実施に伴い所要を上回る人数が増加することが予想されるので、要員管理を更に厳格適正に行って有効な活用を図っていく必要がある。」旨の回答を行った。

ニ 道総局営業部作成の「7/5 付人材活用センターの要員配置について」と題する文書には、その要員選考の考え方として、「(1)職員管理調書総合評価 5 の者、(2)同調書総合評価 4、現状認識 1 の者、(3)同調書総合評価 4、現状認識 2 の者で要注意の者」等の記載がなされていた。

また、同局の営業関係部署に所属している国労組合員 30 名の「人活センターへの配置予定者一覧表」も作成されており、この一覧表には、箇所、職名、担務、氏名、年齢、現場長の考え方等が記載され、現場長の考え方の欄には「5/36 1 整理場」、「4/48 1 セールス」等と記載されていた。この記載順は、職員管理調書の総合評価(5 が最も悪く、1 が最も良い)、評定事項(1～20)の合計得点及び現状認識(1 が最も悪く、5 が最も良い)並びに配属先を意味していた。

このうち、第 1 次(7/5)発令を受けた者(営業関係)25 名の中で、承継法人への採用を希望した者は 9 名であったが、人活センターに担務指定された後国労を脱退して鉄産労に加入した 5 名中 3 名が承継法人等に採用されたのに対し、国労にとどまった 4 名中、承継法人等に採用された者は 1 名であった。

ホ 釧路客貨車区で人活センターに担務指定された国労組合員 4 名の人選に参加した検修総括助役 Y12(以下「Y12 検修助役」という。)は、初審第 12 回審問において、「(人活センターの要員として)職員管理調書の点数の低い者が選ばれ、これらの者は業務遂行能力はすぐれていたが、労使関係で管理者に反抗的で盾突くということで点数が悪かった。」旨証言している。

ヘ 道総局管内苗穂機関区の人活センターへの担務指定後の状況をみると、担務指定者数は 93 名で、その組合所属別内訳は、国労 11 名(構成割合 12%)、動労 17 名(同 18%)、全動労 63 名(同 68%)、その他 2 名(同 2%)であったが、道総局は、動労の組合員には本来業務に必要な技術養成の教育を優先的に受けさせて人活センターの担務指定を解いたため、同 62 年 3 月の人活センターの廃止時には、動労組合員は 1 名もいなかった。

ト 道総局管内岩見沢駅人活センターにおいては、同 61 年 9 月 3 日、同センターに配属していた職員を岩見沢第一機関区の講習室に集めたが、その席上、道総局営業部 Y13 総務課長は、同局管内の現在員を管理者、派遣・出向に応

じた職員、企業人教育を受けた職員、現在本務についている職員、同センターに配属されている職員の順にその人数を具体的に挙げて、「私なら上から順番に採用する。結局、数字から見ると、君達のように人活センターに発令されている分だけ余ることになる。今なら君達でも広域異動に応ずると新会社に採用される可能性がある。」と発言した。

同センターには国労組合員のみ5名が所属していたが、退職した2名、意思確認書を白紙で提出した1名を除いたその余の2名は承継法人等に不採用となった。

チ 同62年2月5日、旭鉄局管内渚滑人活センターに来訪した旭鉄局総務部Y14労働課長は、同センターに担務指定された職員を前にして、「あなたたちにはここの方が良いのではないか。あなたたちは上司の命令に従わないからここに発令された。現場長からも仕事をする気のない者と報告されている。」と発言した。

リ 北海道において人活センターに担務指定された職員は、上記3の(1)の認定の業務を行わされ、また上記の事情から承継法人等へ採用されないのではないかと危惧の念を抱いた。

#### (4) 多能化教育

イ 上記3の(16)認定の「職員多能化教育」に関し、旭川地本が国労本部から受けた昭和61年8月13日付けの電送文には、多能化教育に関する国鉄からの回答として、「①多能化教育を実施する根拠は、職員管理規程第24条第3項(職員の現在担当する職務について、主としてその知識及び技能の向上改善を図ることを目的として行うもの)を適用することはできないので、これを準用するとの総裁通達によるものとする、②多能化教育による職場内教育は、鉄道学園教育と同等同質のものである、③多能化教育の目的は、企業人教育のそれと同様、実務を通して企業人意識を身につけるためのもので、規模は約1万名とし、企業人教育と重複する者も出る、④多能化教育受講者が異系統の職種に配置転換となる場合には、昇職試験等に合格した者を配置する。」等が記載されていた。

ロ 北海道においても、道総局及び各鉄道管理局で多能化教育が実施された。この多能化教育によって、要員数の少ない運転職場に所属する機関士を主な構成員としている動労の組合員が、俗に国労職場といわれている営業系統の駅や保線区等の職場に配置され、他方、国労組合員の中には、本務からはずされて人活センターに担務指定される者もあった。

ハ 旭鉄局における多能化教育受講者の職種別発令(同年10月1日付け)の結果



は、次表のとおりであり、これによれば、主に、機関士から営業と保線関係へと職種の変更がなされた。

発令前の 職名 発令前の 人数	機 関 士 (名)	車 検 査 両 長 (名)	車 検 査 両 係 (名)	運 検 修 転 係 (名)	事 務 係 (名)	運 転 係 (名)	計 (名)
発令後の 職名	40	1	7	7	3	2	60
車 掌 見 習	4		2	4		2	12
保 線 管 理 係	4						4
保管係兼重保係	9				1		10
電 気 技 術 係	3		2				5
建 築 管 理 係	3						3
営 業 係	17	1	3	3	2		26

ニ 釧路局管内中標津駅についてみると、同年11月のダイヤ改正によって、同駅の定員は15名に減員されたが、翌12月、他の駅から動労及び鉄道社員労働組合(以下「社員労」という。)の組合員計7名が多能化教育(車掌及び営業関係職種)を受講するため同駅に発令され、その結果、同62年2月16日には同駅の現員は32名となった。

このうち、人活センターへ担務指定されていた者は1名もいなかった。また、退職予定の3名を除く29名が承継法人への採用を希望していた。この29名の組合所属別の内訳は、国労16名、動労6名、社員労7名であった。このうち、北海道会社の採用候補者名簿に登載されたのは、国労2名、動労6名及び社員労6名の14名で、多能化教育を受講した動労及び社員労の組合員は7名全員が採用の決定を受けた。また、同局管内の釧路車掌区、新得保線区、釧路営林区等においても、中標津駅と同様の状況にあった。

ホ 青函局管内五稜郭車両所についてみると、多能化教育を受けた動労の組合員6名全員が北海道会社又は貨物会社に採用されたが、国労組合員は、多能化教育の業務に従事していた者を含め、9名が不採用となった。

また、同局管内の函館駅10名、五稜郭駅3名、長万部駅3名、函館車掌区4名、函館保線区10名、木古内保線区4名、長万部保線区7名、八雲保線区5名、函館電気区3名及び船舶部6名、計55名の多能化教育を受講した動労

組合員全員が、北海道会社又は貨物会社に採用された。

(5) 現場管理者等の言動

国鉄が分割・民営化を進める過程において、北海道内の現場の管理者等は、国労組合員等に対し、次のような言動を行っている。

- イ 昭和 61 年初め頃、道総局車両部 Y13 総務課長は、同部の各課の課長補佐及び係長に対し、各課における国労組合員の組合脱退の勧誘を指示した。
- ロ 同年 3 月に青函局管内五稜郭駅の駅長となった Y15 駅長及び同駅の管理者は、国労五稜郭駅分会所属の X8 らに対し、「国労においては、新会社には残れない。組合役員が君達の生活の責任をもてるか。私達は君達の生活を守る。」と言っていた。
- ハ 同年 7 月上旬、青函局工務部の Y16 部長は、現場長を同部に集め、「国労を脱退すれば新会社に残す。」と発言し、同人らに、国労組合員の組合脱退の勧誘を指示した。
- ニ 同月 22 日、青函局管内木古内保線区の Y17 区長は、国労の X30 組合員を区長室に呼んで、「意識改革をなささい。新しい流れを作ったらどうか。」と言った。
- ホ 同月、青函局管内森電気区の Y18 区長は、国労森電気区分会所属の X9 に対し、「君は、(分会執行)委員長でもあるし、新会社に残れるはずがない。」と言った。
- ヘ 同年 8 月 11 日、青函局工務部の管理者らは、木古内保線区所属の国労の組合役員 2 名を同部に呼び出し、同人らに対し、「新会社に残るためにも、国労を脱退して全施労に加入なささい。できれば、8 月 15 日の朝までに決断なささい。他の国労組合員にも組合脱退を指導するように。」と言った。
- ト 同年夏頃、道総局管内沼ノ端駅の Y19 駅長は、国労組合員であった同駅の職員 3 人に対し、「新会社に残るにはどうすればいいのか分かるだろう。」と言った。
- チ 同年 12 月から同 62 年 2 月にかけて、旭鉄局管内北旭川駅の Y20 駅長は、国労北旭川分会所属の X10 に対し、「国労にいたのでは新会社への採用は難しい。動労が北旭川の職場をねらっている。早く決断した方がよいと思う。」と言った。
- リ 同 61 年末から同 62 年 1 月にかけて、札幌地本 X11 副委員長は、道総局 Y21 総務部長と雇用問題について話合いを続けてきたが、最終的に Y21 部長から、「国労から脱退し分裂組織を結成すれば、雇用について考えましょう。」との意向が示された。その後、同月頃から札幌地本において国労組合員の組織的

な大量の組合脱退があった。

ヌ 釧鉄局新得保線支区の Y22 支区長は、同年 2 月 12 日頃、国労新得保線区分会所属の X12 を事務室に呼び出し、「新会社採用について、今最後のチェックがされている。あんたは国労脱退は考えていないというが、それで良いのか。」「せめて人活訴訟だけでも取り下げろ。そうすれば、まだ間に合う。」と言った。これに対し同人は、「国労を辞める気はないし、人活訴訟の取下げも考えていない。本当に新会社にとって私が人材として必要なら、採用してもらいたい。そこに組合の所属は関係ないと思うから。」と返事をして席を離れた。翌日、同人は、再び同支区長に呼ばれ事務室に行ったところ、同支区長から、「今、局で最終のテーブルについているから、明確な返事をしろ。昨晚、局から電話がいったはずだが留守だったので。」と言われ、同人は、「考え方は変わりません。」と断った。すると、同支区長は、その場で釧鉄局に電話をして、「本人はそのままよいとのことですから。」との報告をした。結局、同人は承継法人には採用されなかった。

ル 同年 2 月 16 日の承継法人等への採用通知後においても、上記口の Y15 駅長は、国労の元役員を駅長室に呼び出し、カセット・テープレコーダー所持の有無を確認のため同人のボディチェックをした上、同人に対し、「国労にいては地元に残れない。君が中心になって動いてくれれば、国労はなくなる。君自らも国労を脱退し仲間を引き連れていってくれ。」と組織的な組合脱退を求めた。

その後、五稜郭駅の国労組合員 68 名のうち、66 名が国労を脱退した。

(6) 各組合の組織状況の推移

上記 3 の (20) 認定のとおり、昭和 62 年 3 月現在で国労の組織率は 27.9%になっており、北海道においても同 61 年 5 月 1 日から同 62 年 3 月 1 日の間に国労組合員は、57.2%に減少した。

北海道における組合別、地本別の組織人員の推移は、次表のとおりである。

	地本別	国労 (名)	動労 (名)	全動労 (名)	鉄労 (名)	全施労 (名)	未加入 (名)	その他 (名)
昭	釧路	2,513	670	60	44	1	100	
和	旭川	4,201	1,234	24	27	11	123	
61	札幌	8,348	915	1,293	51	5	285	
年	青函	2,757	805	12	12		83	3

5 月 1 日	計	17,819	3,624	1,389	134	17	591	3
	構成比	(75.6)	(15.4)	(5.9)	(0.6)	(0.1)	(2.5)	(0.0)
昭 和 61 年 6 月 1 日	釧路	2,493	587	54	41	1	101	13
	旭川	4,188	1,071	24	30	9	139	
	札幌	8,052	96	1,284	166	5	521	8
	青函	2,749	805	12	12		90	3
	計	17,482	3,429	1,374	249	15	851	24
昭 和 61 年 7 月 1 日	釧路	2,461	587	54	41	1	127	13
	旭川	4,163	997	23	29	9	144	
	札幌	7,697	975	1,266	222	31	695	9
	青函	2,698	805	12	18		112	3
	計	17,019	3,364	1,355	310	41	1,078	25
昭 和 61 年 8 月 1 日	釧路	2,204	528	49	74	1	100	260
	旭川	3,935	842	24	31	9	176	168
	札幌	7,195	1,080	1,195	574	75	442	354
	青函	2,342	686	12	161		310	16
	計	15,676	3,136	1,280	840	85	1,028	798
昭 和 61 年	釧路	2,152	537	49	84	1	119	263
	旭川	3,807	811	23	128	60	56	201
	札幌	6,035	1,155	1,143	855	154	459	1,125
	青函	2,137	688	12	138	82	101	268

9 月 1 日	計	14,131	3,191	1,227	1,205	297	735	1,857
昭 和 61 年 10 月 1 日	釧路	2,031	506	49	114	1	161	288
	旭川	2,632	789	23	48	126	64	249
	札幌	5,655	1,183	1,138	1,051	196	364	1,276
	青函	1,817	699	12	160	163	73	439
	計	12,135	3,177	1,222	1,373	486	662	2,252
昭 和 61 年 11 月 1 日	釧路	1,916	547	43	120	1	70	425
	旭川	3,448	886	23	162	178	55	321
	札幌	5,403	1,309	1,107	1,120	223	370	1,256
	青函	1,692	636	13	175	148	117	464
	計	12,459	3,378	1,186	1,577	550	612	2,466
昭 和 61 年 12 月 1 日	釧路	1,869	547	43	123	1	78	446
	旭川	3,317	856	23	74	174	77	516
	札幌	5,293	1,331	1,086	1,131	232	408	1,280
	青函	1,600	629	12	174	169	72	520
	計	12,079	3,363	1,164	1,502	576	635	2,762
昭 和 62 年	釧路	1,788	545	43	121	1	76	497
	旭川	3,234	764	23	79	180	64	543
	札幌	5,151	1,352	1,059	1,140	228	440	1,316
	青函	1,423	629	12	204	175	88	635

1 月 1 日	計	11,596	3,290	1,137	1,544	584	668	2,991
昭 和 62 年 2 月 1 日	釧路	1,730	546	43	121	1	86	535
	旭川	2,944	764	23	86	194	65	782
	札幌	2,009	1,323	1,060	1,069	233	518	4,236
	青函	1,355	624	12	220	201	127	579
	計	8,038	3,257	1,138	1,496	629	796	6,132
昭 和 62 年 3 月 1 日	釧路	1,592	546	43	121	1	86	669
	旭川	2,750	773	20	86	200	62	864
	札幌	1,978	1,310	1,058	1,052	233	478	4,214
	青函	1,310	608	12	222	135	131	626
	計	7,630	3,237	1,133	1,481	569	757	6,373
	構成比	(36.0)	(15.3)	(5.3)	(7.0)	(2.7)	(3.6)	(30.1)

注 1) 空欄は不明である。

注 2) ()内は全体に占める組合員等の構成比で、%である。

## 5 職員管理調書の作成から本件不採用に至る経緯とその後の状況

### (1) 職員管理調書の作成の経緯と内容等

上記 2 の(16)認定のとおり、採用候補者名簿の作成の際、職員の勤務状況等の把握には主として職員管理調書が用いられたが、同調書の作成の経緯、内容等は次のとおりである。

イ 職員管理調書については、国鉄本社の Y5 次長は、上記 3 の(21)認定の雑誌「汎交通」に発表された昭和 61 年 4 月 22 日の講演の中で、「職員管理調書により全国横並びで、1 本で勤務評定する作業を行っている。これをコンピューターに入れ、いろいろな条件をインプットし、自由自在に組み合わせ、進路希望調書、勤務成績、過去における特記事項を用意することによって、法律が成立した場合に迅速に対応できる。」旨述べ、また、同年 10 月 13 日、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、承継法人の職員を採用する際の基準について、Y3 総裁は、「個々の職員の勤務成績を評価した職員管理調書があり、基準には当然勤務成績が入るので、同調書を参考にする」旨答弁した。

ロ 上記3の(10)認定のとおり、国鉄は、同年3月5日付けの総裁通達により、各機関の長に指示し、同年4月2日現在の管理職及び退職前提退職者を除く一般職員約25万名を対象として職員管理調書を作成することとし、これを採用候補者名簿を作成する際の資料として活用したほか、人活センターへの担務指定、広域異動等の際にも活用した。

同調書は、調査用紙と記入用紙からなり、評定者である現場長は調査用紙に記入した後、記入用紙にこれを転記し、調査用紙は評定者が責任をもって保管し、記入用紙の原本を各総局、各鉄道管理局等の人事課に同年4月7日までに提出することとされていた。

評定の対象となる期間(以下「評定期間」という。)は、同58年4月1日から同61年3月31日までの3年間とされていた。

ハ 国鉄本社職員局は、更に、各鉄道管理局等の総務部長若しくは人事課長を集めた会議において、上記総裁通達の趣旨、職員管理調書の記入方法を指示し、これを受けて、北海道内の各鉄道管理局等は、現場長を集めた説明会を開催した。

ニ 職員管理調書の調査項目は、「基本事項」、「特記事項」、「評定事項」の三つに区分されている。後二者は概ね別紙のとおりである。

① 「基本事項」には、当該職員の勤務箇所名、氏名、職名、年齢、部内資格等を記入することになっている。

② 「特記事項」には、一般処分及び労働処分の種類ごとの回数及び時期並びに昇給等に関する項目があり、処分については、「発令日ベースではなく、通告日ベースで記入すること。」とされ、「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「583闘争」から記入すること。」とされている。

③ 「評定事項」には、「1. 業務知識」、「2. 技能」、「4. 業務処理の速さ、手際良さ」のほか、「9. 協調性」、「10. 業務改善」等20の項目が掲げられ、その有無等を評定することとされている。このうち、例えば、「11. 職場の秩序維持」の項目では、点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む職場の秩序を乱す行為の有無等を、「12. 服装の乱れ」の項目では、リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイ等について、指導された服装をしているか否かを、「15. 勤務時間中の組合活動」の項目では、職員の

組合活動に関する協約所定以外の勤務時間中の組合活動の有無等を、「19. 増収活動」の項目では、この活動に積極的か否かを、「20. 現状認識」の項目では、国鉄の厳しい現状を認識し業務に取り組んでいるか否かを評定するようになっている。

そして、これら評定事項をみると、職場における態度、管理者に対する姿勢に関する事項とともに、職場の秩序等に関する事項が多く占めている。

④ 評定項目の評価は、①～③の3段階評価のものが6項目①～④の4段階評価のものが10項目、①～⑤の5段階評価のものが4項目であり、①が最も低い評価で、数字が高いほど良い評価となっており、これを単純に合計すると、すべての項目で最も高い評価を受けた者の得点は78点で、最も低い評価を受けた者の得点は20点となる。そして、最後に「21. 総合評定」の項目があり、5段階(③を普通とする。)により評定することとなっている。

ホ 職員管理調書の第1次評定者は、その職員の所属する現場の管理者である区長、駅長等であり、その評定結果に基づいて、国鉄の地方機関等の人事課が最終決定したが、同調書の各項目の評定について、特に判断の基準が示されるようなことはなかった。

へ 同61年10月16日、国鉄は、ブロック別総務部長会議を東京で開催し、このうち、北海道・東北ブロック会議では、道総局、旭鉄局、青函局、釧鉄局等の各総務部長を集め、職員管理調書の内容を充実させるために、同月1日現在までの内容を盛り込むという形でデータを最新のものとし、これらよって見直した職員管理調書を同月末までに作成するよう指示した。これにより、再評定が行われた。

さらに、同62年1月には、再々評定も行われた。

ト この見直し作業においては、同61年4月以降に国労を脱退した者が現状認識がよくなったなどとして評定が上げられることがあった。また、この頃、旭鉄局管内の新旭川駅長から地方機関の人事課長あてに鉄道会社職員として推薦する旨の文書が出されたことがあったが、国労を脱退し別組合へ加入したことが推薦理由の一つとされた。

(2) 採用候補者名簿の提出、承継法人等への採用の通知等

昭和62年2月7日、国鉄は、上記2の(17)認定のとおり、鉄道会社の採用候補者名簿を各設立委員会に提出した。

上記2の(17)から(19)まで認定のとおり、北海道会社の採用候補者名簿登載者数は基本計画の職員数と同数の13,000名であり、貨物会社の採用候補者名簿



登載者数は 12,289 名で基本計画の職員数を 211 名下回っていたが、同年 2 月 12 日開催した鉄道会社合同の第 3 回設立委員会において採用候補者名簿登載者全員の採用が決定され、同月 16 日以降各設立委員会は、採用予定者に対し、国鉄を通じて、各設立委員長名で同月 12 日付けの「採用通知」を交付した。北海道においても、同月 16 日以降、採用予定者に対して国鉄の現場管理者を通じ、北海道会社設立委員長 Y23 名、貨物会社設立委員長 Y23 名等の同月 12 日付けの「採用通知」が交付された。

また、採用通知を受けた者は、採用を辞退しない限り採用決定を承諾したものとみなされることとされていたが、採用を辞退しようとする場合は、同年 3 月 15 日までに設立委員会あての辞退届を原則として国鉄の箇所長に提出することとされていた。ちなみに、北海道における辞退者数は、北海道会社を辞退した者 281 名、貨物会社を辞退した者約 10 名であり、このほか、広域採用の辞退者は採用予定者 679 名中 179 名で、その内訳は東日本旅客鉄道株式会社が 621 名中 163 名、東海旅客鉄道株式会社が 56 名中 14 名、西日本鉄道株式会社が 2 名中 2 名となっている。

なお、国鉄当時、一般職員の採用に係る任命権者は各鉄道管理局長であり、採用された職員の地域間、職種間の異動は原則として行われていなかった。

一方、採用の決定がなかった職員に対して、道総局は総局長名でその旨を伝える文書を交付したが、その際、不採用理由を明らかにしなかった。

例えば、釧路地本は、同年 2 月 16 日、採用決定結果について抗議のため、直ちに釧路局との間で団体交渉を行った。この交渉には釧路地本は全役員、釧路局は総務部長、人事課長及び労働課長が出席した。この席で、釧路地本の抗議に対し、総務部長は、「これは設立委員会が決めたことであり、当局としては全く関知していない。」との態度に終始した。

また、釧路局釧路情報分室に所属する国労組合員 X13 は、同日、不採用の通知書を交付された際、これを交付した Y24 総括助役に対し、不採用となった理由について、「採用になった職員より能力が劣っているのですか。」と尋ねたが、同総括助役は、「能力が劣っているわけではない。設立委員が決めたことなので、理由は知らない。」と回答した。

旭鉄局名寄保線区分会でも、同日、国労組合員の不採用者が不採用の理由を尋ねたが、当局は、「異議は設立委員会に申し出てくれ。採用・不採用は設立委員会で決定したことである。」と回答した。

### (3) 本件国労組合員の不採用

昭和 62 年 1 月、本件国労組合員(初審命令別表第 1 及び第 2 記載の組合員を

いう。以下同じ。)1,704名は、上記2の(15)認定の「意思確認書」の「承継法人名」の欄に希望する承継法人として北海道会社又は貨物会社を記入して、国鉄に提出した。

同年2月7日、上記2の(17)認定のとおり、国鉄は、北海道会社及び貨物会社(以下「両会社」という。)の採用候補者名簿を各設立委員会に提出したが、本件国労組合員は、同名簿に登載されておらず、両会社の設立委員会委員長名の採用通知の交付を受けなかった。

#### (4) 職員管理調書作成の事例

職員管理調書の作成過程を釧路局管内の釧路客貨車区についてみると、次のとおりである。

イ 釧路客貨車区の助役以上の役職者は、昭和61年3月1日現在、区長1名、首席助役1名、運転総括助役1名、運転助役3名、検修総括助役1名、DC助役、FC助役、客車助役、総務助役、資材助役各1名の計12名であった。また、一般職員は、同年4月1日現在約120名で、全員国労組合員であった。

ロ 同年3月頃、釧路局の会議室で開催された管下の釧路客貨車区及び釧路機関区の主な助役を集めた会議で、同局運輸部の運用車両課長Y7(以下「Y7課長」という。)は、「国鉄の分割・民営化に反対する人は、新会社にはいない。」旨発言した。

さらに、初審第12回審問において、Y12 検修助役は、「その後においても国鉄改革に向けての対策会議等でY7課長から同趣旨の発言を数回にわたり聞いた。」旨、及び「20番目の現状認識というような項目については、口頭による一々の説明がなくとも現実の評定に当たっていた管理者は一様に分割・民営化に賛成しているか反対しているかとかが、現状認識についての最も基本的な問題点だという認識では共通であった。」旨を陳述している。

ハ 同年4月、釧路客貨車区の職員管理調書に係る評定会議は、同区の助役以上の役職者12名のうち、職場を離れられない運転助役を除いた全員により、一般職員退勤後の午後5時30分ないし10時30分頃まで、また、提出期間の関係で日曜日にも出勤して行われ、約1週間以上続けられた。

同会議の冒頭、職員管理調書の用紙が配付され、現場長であるY25区長(以下「Y25区長」という。)から、この調書は承継法人に残す者とそうでない者とを振り分けるために使用されるという趣旨の説明が行われたが、評定すべき項目に係る具体的基準についての説明は一切行われなかった。

同会議に出席して評定に参加したY12 検修助役は、同年2月13日の異動により同客貨車区に配属されたばかりであり、Y25区長自身も同じ時期に異動

してきたばかりであった。

ニ 同会議は、Y25 区長が司会をし、まず首席助役が職員一人一人について採用後の勤務状況等を記載した職員管理台帳(例えば旭鉄局において使用されていた職員管理台帳の評定項目は、「責任感、勤怠度、協調性、積極性、規律性、知識技能、理解力、判断力、決断力」、「総合成績」及び「適性」となっており、評価は A、B、C の 3 段階で行われ、その他に労働組合の所属、懲戒処分、箇所長所見等の欄が設けられていた。)を参考にした上で職員管理調書の個々の評定項目について評定点を発表し、これについて各々が意見を述べ、最終的には Y25 区長が評定点を決定した。

ホ Y12 検修助役は、同会議における職員管理調書の評定の実際について、次のとおり陳述している。

職員管理調書の評定事項のうち、「1. 業務知識」から「6. 判断能力」までの項目については、比較的客観的な評価がなされたが、「9. 協調性」以降、とりわけ、「11. 職場の秩序維持」以降の項目については、国労組合員、特に、国労の役員や活動家である者は、全体として低い点数となった。「9. 協調性」の項目は、「業務遂行に当たり、周囲の職員と協調しているか。」を問うものであったが、組合の役員及び活動家については、管理者のいうことをきかない者として点数が下げられた。

「11. 職場の秩序維持」から「15. 勤務時間中の組合活動」までの項目については、国労組合員でリボン・ワッペンをつけている者は、ほとんど①ないし②と評価された。「20. 現状認識」の項目については、分割・民営化に反対していた国労組合員は評価を下げられ、特に分会役員等については、「現状認識に著しく欠けている。」や「国鉄がどうなっているのか関心が薄い。」の選択肢に該当するとして、評価が①ないし②となった。

評価の点数の低い者がその点数を上げるためには国労脱退が第一条件であり、増収活動(勤務時間外や休憩時間に自発的に行われるケースが多かった。)をした者は、多少点数が上げられた。

「20. 現状認識」の点数が低い場合、これが 11 以降の他の項目の評定にも影響し、全体の点数が大きく下がることもあった。

全般的にみると、評定項目の合計得点(以下単に「合計得点」という。)が 80 点に近い者が上位で、下位の者は 40 点台となった。国労の組合員は、概ね 40～50 点台であった。

ヘ 同会議の中で、Y12 検修助役は、対象となる職員の評定の方法が安易だとして危惧を抱き、「(評価によっては)個人がこの先どうなるか分からないのだから

ら、もう少し慎重になってはどうか。」、評定事項の「1. 業務知識」の項目については、「経験年数の長い者が当然評価が高くなるような基準ではおかしい。」と述べ、また、仕事の内容では満点に近い人が、国労の組合員やその活動家であるということで「20. 現状認識」の項目について低く評価され、これに関連して他の多くの項目でも点数を下げられて、全体の点数も低くなることについて、「考え方さえ良ければ、仕事は二の次で良いのか。」と疑問を投げかけたが、取り上げられなかった。

同会議においては、どの程度に評価されれば承継法人に行けるかについては示されなかった。

ト 以上の評定会議を終えた後、Y25 区長は、職員管理調書を作成してその記入用紙を釧鉄局へ提出した。

同調書の記入用紙は、本社職員局の指示により、道総局、各管理局から本社職員局に原本が送付された。

#### (5) 職員管理調書の再評定等の事例

再評定の具体例として、釧路客貨車区における再評定の作業経過は、次のようなものであった。

釧鉄局から釧路客貨車区に対する職員管理調書の評価を見直すようにとの指示を受けて、同客貨車区で開催された評定会議においては、上記(4)認定の昭和61年4月の評定会議の場合と同様、助役以上の役職者全員が集まって区長が司会をし、先に評定した者について、改めて1名ずつ再評定していった。再評定は、評定項目のうち、「19. 増収活動」及び「20. 現状認識」の項目についてのみ行われた。主に、国労を脱退して動労に加入したから現状認識が良くなったという形での議論が行われた。その際、同年9月8日に釧路客貨車区の講習室を使って発会式を行ったインフォーマルグループの上記4の(2)認定の勇進の会(一般職員11名が参加)の会員について、国労を脱退しなかった組合員X14(以下「X14組合員」という。)を除いて、全員の評定点を引き上げた。国労を脱退しなかったX14組合員については、インフォーマルグループの勇進の会に参加しただけでは評価できず、国労を脱退し動労に加入すれば評価を引き上げることとし、結局、評価の見直しはなされなかった。

その後、助役以上の役職者全員による評定会議はなく、釧路運転区となってからは、元釧路機関区系の管理者が、釧路運転区の職員全員を評定し、その職員管理調書を同区の区長へ提出した。同年12月以降、この職員管理調書は同区長室に鍵をかけて保管され、助役等の入室も一切認められなかった。そして、同62年1月の再々評定は、当時の区長及び首席助役だけで行われた。同年2

月 16 日、釧路運転区において、同 61 年 12 月から翌年 2 月にかけて国労を脱退した者は、全員承継法人等への採用の決定を受けた。その結果、同区の組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率は、次の表のとおりである。

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	92	11	81	12.0
全 動 労	40	6	34	15.0
鉄道労連	241	235	6	97.5
計	373	252	121	67.6

注) 鉄道労連の不採用者はすべて 52 歳以上の者であった。

(6) 職員管理調書等による評定結果の事例等

北海道において、職員管理調書及びその基礎資料となった職員管理台帳等における評定の結果がどうであったか、また、それがどのように利用されていたかの事例は、次のとおりである。

イ 道総局管内美唄駅における要員配置計画表では、職員管理調書の合計得点と総合評価(1 が最も良い評価であり、5 が最も悪い評価となっていた。以下赤平駅、岩見沢駅、滝川駅も同様である。)に基づいて、「現行」の人員 19 名について、「改正」の人員として駅務に残す者 7 名と、余剰人員として人活センターに「転入」させる者 12 名とに振り分けられていた。「転入」に振り分けられたのは、高齢を理由とする 3 名を除いた 9 名全員について、「現状認識が欠けている。」とする現場長の考えによるものであった。そして、その具体的内容も、組合意識が強いと評価された者 5 名、組合追従型と評価された者 1 名、組合指示に忠実であると評価された者 1 名などであった。

同駅においては、国労に所属していた X15、X16 の 2 名が承継法人等に不採用になった。特に、X15 に係る「職員調書」には、「年間総評」における「箇所長意見」として、昭和 58 年度については「業務は誠実に遂行している。分会執行委員で組合活動は活発である。管理者に対し反抗的であるが、個人では突張らない。集団となると先鋭的行動をとる。」と、同 59 年度については「業務には誠実であるが、組合意識が強力であり、作業ダイヤ説明会等では意識的に発言・追求してくる。管理者の行動等についてメモしている模様である。」と記載されていた。

ロ 道総局管内赤平駅においても、職員管理調書の評定に基づいて要員配置計画表が作成されており、この表には、職員管理調書の総合評価と合計得点が記入されていた。

この表に記載されている者のうち、鉄道会社への採用を希望し不採用となったのは、国労にとどまった X17 と X18 の 2 名のみであった。

上記不採用の 2 名についての総合評価と合計得点をみると、X17 は総合評価 3、合計得点 55 点で、X18 は総合評価 3、合計得点 53 点であった。X17 と総合評価、合計得点ともに同じ者は 6 名、総合評価が同じで合計得点の低い者は 4 名おり、X18 と総合評価、合計得点ともに同じ者は 1 名いたが、これらの者は、いずれも国労を脱退して鉄産労に加入して全員承継法人等に採用された。

特に、同 62 年 1 月頃、国労組合員で勤務中に飲酒した上無断で自宅に戻り欠勤した者でも、その後、国労を脱退し、鉄産労に加入し、採用された。

同駅の同年 2 月 16 日における組合所属別の承継法人等への採用者数及びその採用率は、次表(組合未加入者は除く。以下各表とも同じ。)のとおりである。

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	2	0	2	0.0
鉄産労	21	21	0	100.0
計	23	21	2	91.3

ハ 道総局管内岩見沢駅においては、営業開発センターの職員を対象に職員管理調書の評定一覧を作成していた。

この中で、輸送管理係に所属し国労の岩見沢支部執行委員長をしていた X19 は、総合評価 4、合計得点 57 点、現状認識 1 とされ、営業係兼構内指導係に所属し同支部の青年部長をしていた X20 は、総合評価 4、合計得点 49 点、現状認識 2 とされていた。しかし、両名は、国労を脱退し、鉄産労に加入した後、承継法人等に採用された。

これに対し、運転係兼構内指導係に所属しそれまで組合役員歴のなかった X21 は、両名より評価の高い総合評価 3 とされていたが、国労にとどまり、不採用となった。

同駅における組合所属別の承継法人等への採用者数及びその採用率は、次表のとおりである。

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	2	0	2	0.0
鉄産労	21	21	0	100.0
計	23	21	2	91.3

国 労	13	7	6	53.8
鉄 産 労	85	70	15	82.4
鉄道労連	4	4	0	100.0
計	102	81	21	79.4

ニ 道総局管内滝川駅においては、「個人調書」として同 61 年 7 月 20 日現在の在籍職員の順位表が作成されており、この表には、上記 4 の(3)のニ認定の道総局営業部作成による「人活センターへの配置予定者一覧表」と同様、総合評価、合計得点、現状認識が記入されていた。また、同順位表には 107 名の順位が記載されており、1 位から 90 位までは、概ね、総合評価、合計得点又は現状認識の高い者の順で記載され、91 位以降 105 位までは 51 歳以上の者が順位付けされ、51 歳以上の者は、北海道会社に採用された 1 名を除き、全員退職した。札幌地本の専従役員をしていた X22 と X23 は、総合評価 3、合計得点 50 点、現状認識 1 で、それぞれ 106 位と 107 位に順位付けされ、滝川駅分会書記長をしていた X24 は、80 位(総合評価 4、合計得点 48 点、現状認識 1)に位置し、3 名とも承継法入等に採用されたのに対し、74 位(総合評価 4、合計得点 51 点、現状認識 2)、88 位(総合評価 4、合計得点 50 点、現状認識 2)に順位付けされていた国労組合員 2 名は、総合評価、合計得点及び現状認識がいずれも上記 3 名と同等以上であったにもかかわらず、不採用となった。採用された 3 名は、採用前に国労を脱退して鉄産労に加入していた。

ホ 旭鉄局管内興部駅においては、職員管理調書の作成上の基礎資料となった職員管理台帳が作成されていたが、国労組合員の 1 名について年度別の「箇所長意見」の欄に、同 59 年度については「組合意識が強く影の先導者となっている。」と、また、同 60 年度については「(興部)駅分会書記長として組合意識が強く、上司の指示が浸透しない障害となっている一員である。」と記載されていた。

同駅においては、承継法人等へ国労組合員 13 名が応募したが、9 名が採用され、上記の評価を受けた者を含め 4 名が不採用となった。

ヘ 旭鉄局管内遠軽機関区においては、同 60 年 7 月 8 日付けで「職員の意識改革に対する取組み状況(調査表)」が作成されていた。この表には、当時の職場規律に関しては、国労組合員のみを対象とし、点呼時に返事をするか、服装の乱れはないか、接客用語をきちんと唱和するか、国労バッジを着用していないかについて、その達成率を記録しており、また、ワッペンを着用の状況については、当時、分割・民営化に反対していた国労組合員 19 名、全動労

組合員 9 名の計 28 名のみを対象とし、その着用率を記録していた。当時、遠軽機関区長 Y26 は、同表の「現場長として職員管理等で、現在何が問題と考えていますか。」という欄に、「いかに真の企業人たる意識をもたせるか。… …大部分の職員は、すでに国鉄再建グループに分かれて、プラス 10、提案などの取り組みを始めている。従って、残りの労使共同宣言に同意していない一部職員をどう目覚めさせるかが大きな課題であり、機会あるごとに現状の国鉄について色々話をしているが、組織で決められたからと言ってあまり効果はない。種々の応用動作で理解させるべく努力をする一方、指導記録簿等に記入し、いざという時の準備を進めている。」と記載していた。

この記載中の「プラス 10」とは、当時国鉄がその増収を目指した活動であり、全職員を対象に 1 人 10 万円の切符等の販売義務を課し、その達成により国鉄全体の営業収入を 10%程度上昇させるというものであった。

ト 旭鉄局管内名寄保線区(本区、名寄保線支区、深名北保線駐在及び美深保線支区)の同年 12 月 10 日現在の職員数は 157 名であった。このうち、助役以上の管理職は 16 名(定員は 7 名)、一般職員 141 名(定員は 83 名)で、この 141 名は全員国労組合員であった。

当時の同区区長であった Y27(以下「Y27 区長」という。)は、この 141 名を、①「新会社に行かせたいもの」を無印に、②「旧国鉄に残したいもの」をピンク色に、③「定員の関係でどちらともいえないもの」をオレンジ色に塗り分けた一覧表を作成した。

同 61 年 8 月 30 日から同年 12 月 30 日にかけて、同区の企業人教育を受けた者は、次々と国労を脱退し全施労に加入した。これらの者は、その理由に国労に所属していると新会社に採用される可能性が少ないことなどを挙げ、将来の雇用に対する不安を表明して脱退していった。

一方、全施労の新加入者に対する歓迎会等においては、Y27 区長らがこれに出席して挨拶をした。

上記 141 名のうち、退職した者、他の勤務先に転出した者、その後の勤務先等が不明の者(計 16 名)を除いた 125 名についての同 62 年 2 月 16 日のおける組合所属別の承継法人等への採用者数及びその採用率は、次表のとおりであり、このうち、退職した者を除き、国労を脱退して全施労に加入した 17 名及び動労に加入した 1 名(国労との二重加入)は全員北海道会社に採用されたのに対し、国労にとどまった 96 名のうち北海道会社に採用された者は 25 名のみで、採用決定時に国労の支部分会等の役員であった者は、全員北海道会社に採用されなかった。



また、同 61 年 7 月の人事異動によって人活センターに配属された X25(同年 9 月に全施労に加入)、X26(同年 8 月に全施労に加入)、X27(同年 8 月に全施労に加入)及び X28(同年 11 月に動労に加入)は、同年 12 月 1 日、それぞれ、本務に異動し、北海道会社に採用されている。

Y27 区長の区分	所属組合と組合員数 (62. 2. 16 現在) (名)	北海道会社採用者 (名)	広域採用者 (名)	不採用者 (名)	退職者等 (名)
①新会社へ行かせたい者 35 名	国 労 19	15			4
	全施労 16	15			1
②旧国鉄に残したい者 67 名	国 労 66 (24)	4	7 (2)	51 (22)	4
	全施労 1	1			
①どちらともいえない 23 名	国 労 21 (4)	6	3 (2)	10 (2)	2
	全施労 1	1			
	動 労 1	1			
計 125 名	国 労 106 (28)	25	10 (4)	61 (24)	10
	全施労 18	17			1
	動 労 1	1			

注) ( )内は、組合役員数である。

(7) 職員管理台帳及び職員管理調書の不提出等

イ 両会社は、初審北海道地労委では、「両会社が法律上使用者たる地位に立たないから、本件申立ては却下されるべきであると主張しているので、申立人の主張事実について立証が行われている審問には出頭しない。」などと主張した。そして、結局、初審及び再審査を通じ、国労組合員と他組合所属の組合員との採用率の格差の合理住や本件国労組合員が両会社に不採用となった理由について、何ら具体的な疎明を行わなかった。

ロ 初審北海道地労委は、昭和 63 年 2 月 23 日付け審査委員名の文書をもって、両会社に対し、職員管理調書の作成上の基礎資料として使用された「職員管理台帳(昭和 62 年 2 月 1 日当時、日本国有鉄道北海道総局に在籍した全職員

分)」の提出を求めた。これに対し、貨物会社は同 63 年 3 月 22 日付け文書で、北海道会社は同月 24 日付け文書で、「要請があった文書は、当社に存在いたしません。」と回答した。また、平成元年 9 月 7 日行われた当委員会の第 1 回審問においても、「初審で職員管理調書の提出が問題になっているが、これについて初審における会社側の回答は変わらないか。」と審査委員が確認したのに対して、両会社とも「再審査においてもその事情は変わらない。」旨陳述した。

(8) 組合所属別の採用状況等

イ 北海道における組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率は、次表（組合未加入者は除く。以下各表とも同じ）のとおりである。

組合別	組合員数 (名)	A 希望者数 (名)	B 北海道会 社採用者数  (採用率 B/A) (名) (%)	C 貨物会社 採用者数  (採用率 C/A) (名) (%)	D 承継法人等 (清算事業団 本務を含む) の採用者数 (採用率 D/A) (名) (%)
国 労	7,547	5,851	2,193 (37.5)	171 (2.9)	2,807 (48.0)
全 動 労	1,139	1,012	211 (20.8)	17 (1.7)	284 (28.1)
鉄 産 労	2,931	2,748	1,980 (72.1)	143 (5.2)	2,174 (79.1)
鉄道労連	8,846	8,016	7,167 (89.4)	654 (8.2)	7,969 (99.4)
合計	20,463	17,627	11,551 (65.5)	985 (5.6)	13,234 (75.1)

ロ 道総局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例とみられる苗穂駅及び苗穂機関区の状況は、次表のとおりである。

苗穂駅

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	75	24	51	32.0
鉄 産 労	5	5	0	100.0
鉄道労連	17	17	0	100.0
計	97	46	51	47.4

#### 苗穂機関区

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	24	5	19	20.8
全 動 労	250	72	178	28.8
鉄 産 労	12	10	2	83.3
鉄道労連	188	187	1	99.5
計	474	274	200	57.8

ハ 青函局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例とみられる木古内保線区及び長万部保線区の状況は、次表のとおりである。

#### 木古内保線区

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	61	19	42	31.1
鉄道労連	29	29	0	100.0
計	90	48	42	53.3

#### 長万部保線区

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	111	61	50	55.0
鉄道労連	56	56	0	100.0
計	167	117	50	70.1

ニ 旭鉄局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例とみられる旭川駅及び旭川機関区の状況は、次表のとおりである。

旭川駅

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	146	77	69	52.7
鉄 産 労	3	3	0	100.0
鉄道労連	86	86	0	100.0
計	235	166	69	70.6

旭川機関区

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	76	3	73	3.9
全 動 労	2	0	2	0.0
鉄 産 労	36	18	18	50.0
鉄道労連	330	330	0	100.0
計	444	351	93	79.1

ホ 釧鉄局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例とみられる釧路保線区及び中標津駅の状況は、次表のとおりである。

釧路保線区

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
国 労	84	30	54	35.7
鉄道労連	35	35	0	100.0
計	119	65	54	54.6

中標津駅

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)

国 労	16	2	14	12.5
鉄道労連	13	12	1	92.3
計	29	14	15	48.3

へ 国労の組合役員について、地本、支部、分会で多数の不採用者が出ている顕著な事例とみられる札幌地本の在籍専従役員 7 名についての承継法人等への採用及び不採用の状況は、次表のとおりである。

	国労役職	いわゆる労働処分の内容 と回数(昭和 58 年 7 月 2 日処分通告以降のもの)	昭和 62 年 2 月 16 日現在の所 属組合	採用・不採用 の別
1	企画部長	減給(1/10)6 か月 1 回 減給(1/10)3 か月 1 回 戒告 2 回	鉄産労 (書記長)	採用
2	業務部長	減給(1/10)3 か月 1 回 減給(1/10)1 か月 1 回 戒告 2 回	〃 (企画部長)	〃
3	教宣部長	減給(1/10)1 か月 1 回 戒告 1 回	〃 (教宣部長)	〃
4	組織部長	減給(1/10)3 か月 1 回 戒告 2 回	〃	〃
5	貸対部長	減給(1/10)3 か月 1 回 減給(1/10)1 か月 1 回 戒告 2 回	〃 (執行委員)	〃
6	執行委員	戒告 1 回	国労 (教宣部長)	不採用
7	執行委員	減給(1/10)1 か月 1 回	〃(業務部長)	〃

ここでは、国労所属を変えなかった組合員は 2 名とも不採用となったのに対し、国労を脱退し、鉄産労を結成した 5 名は、上記 2 名より処分内容が重く、その回数が上回っているにもかかわらず、全員承継法人等に採用された。また、旭鉄局管内の組合役員についてみると、鉄道労連の組合役員は全員承継法人等に採用されたのに対し、国労旭川地本の組合役員の承継法人等への採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

区 分	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
地本役員	5	0	5	0.0
支部三役	30	4	26	13.3
分会三役	216	62	154	28.7
総役員数	251	66	185	26.3

(9) 清算事業団における処遇等

北海道において、上記 2 の(22)認定のとおり昭和 62 年 4 月 1 日に発足した清算事業団に在籍することとなった者の人数同事業団での業務内容等は、次のとおりである。

イ 北海道において承継法人等への採用の通知を受けなかった者は、自主的に退職した者を除き、同日から清算事業団北海道雇用対策部に所属することとなったが、そのうち北海道において再就職促進法第 14 条第 12 項の規定により再就職を必要とする者の数は、本件国労組合員を含む 4,116 名(出向職員、退職前提退職者及び公的部門の内定者を除く組合員有資格者に限る。)であり、そのうち組合に所属している者 4,039 名の組合別内訳は、国労 2,741 名(構成割合 67.9%)、全動労 708 名(同 17.5%)、鉄産労 542 名(同 13.4%)、鉄道労連 48 名(同 1.2%)であった。

ロ これらの者は、再就職活動をすることとなっており、就職活動をしないときは研修も行われたが、主として自学自習することを命ぜられることが多かった。また、その環境は、国鉄時代の空き部屋、物置を使用した所が多かった。

函館雇用対策支所の場合、希望者のみに、1 日 1 時間程度一般常識を養わせるため、高卒者を対象とした国家公務員採用試験問題について学習を受けさせたが、残りの時間は自学自習に充てられていた。

ハ これらの者は、両会社に採用された者と比べ、賃金面において、ベースアップのみで昇給、昇格がなく、乗務手当や時間外手当等が支給されず、期末手当等の支給率についても格差があった。例えば、同 62 年度の夏期手当の場合、両会社に採用された者については本給の 2.1 か月分であるのに対し、清算事業団に所属する者については 1.5 か月分(ただし、管理業務に所属する者は 1.9 か月分)であった。

ニ 再就職促進法は平成 2 年 4 月 1 日限りで失効することとされており、これらの者については同月 2 日以降の身分の保障はなかった。

(10) 職員の補充採用

上記2の(24)認定のとおり、清算事業団に所属する職員を対象に承継法人の職員の追加募集が行われ、補充採用がなされた。

北海道会社においては、昭和62年4月の募集に対して2,947名が応募したが、組合所属別の採用者数及び採用率は、次表のとおりである。

組合別	A 応募者数 (名)	B 採用者数 (名)	採用率(B/A%)
国  労	1,901	82	4.3
全  動  労	544	6	1.1
鉄産労鉄	408	157	38.5
道労連等	94	36	38.3
計	2,947	281	9.5

この補充採用においても、本件国労組合員のうち、初審命令別表第1に掲げる者は、全員不採用となった。

貨物会社においては、同年5月～6月の募集に対して北海道から29名が応募したが、面接の際に北海道地区には採用しないと言われたこともあって、本件国労組合員4名を含む14名が辞退し、その余の15名のみが採用された。

また、同63年12月～平成元年1月の募集に対して北海道から15名が応募し全員が採用されたが、国労組合員からの応募はなかった。

なお、これらの補充採用においても、両会社から具体的な採用の基準や不採用の理由は明らかにされなかった。

(11) 両会社の経営状況について

国鉄当時の北海道地区及び北海道会社並びに国鉄当時の貨物部門及び貨物会社の経営状況は、次のとおりである。

イ 国鉄の北海道地区における損益は、昭和47年度においては約828億円の赤字であったが、赤字額は年々増加し(同59年度のみは対前年度比で約98億円の減少)、同年度の収支状況は、純収入約1,056億円に対し、経費約4,027億円と、約2,971億円の赤字となっていた。同60年度の赤字は3,000億円前後となり、同61年度も同程度の赤字となった。

ロ 北海道会社の経営実態を同62年度についてみると、営業収益約919億円に対し、営業費約1,457億円と、営業損益は約538億円の赤字となっている(なお、営業損益において赤字を計上したのは、7鉄道会社のうち、北海道会社のほか九州及び四国の旅客会社2社で、赤字額は、それぞれ約288億円、約150億円となっている。)。この営業損益に、営業外収益約516億円(うち

約 498 億円は経営安定基金の運用益)と特別収益約 55 億円(青函連絡船及び特定地方交通線を運営することに対する補助の受入れ、工事負担金等)を加えた税引前利益は約 32 億円で、これから法人税等を差し引いた損益は約 12 億円の黒字となっている。

また、同 63 年度についてみると、営業収益約 940 億円に対し、営業費約 1,473 億円と、営業損益は約 533 億円の赤字となっている(なお、営業損益において赤字を計上したのは、前年度と同様 7 鉄道会社のうち、北海道会社のほか九州及び四国の旅客鉄道会社 2 社で、赤字額は、それぞれ約 285 億円、約 108 億円となっている。)

この営業損益に、営業外収益約 521 億円(うち約 498 億円は経営安定基金の運用益)と特別収益約 48 億円(特定地方交通線を運営することに対する補助の受入れ、工事負担金等)を加えた税引前利益は約 35 億円で、これから法人税等を差し引いた損益は約 17 億円の黒字となっている。

なお、この間、青函連絡船(従業員約 300 名)の廃止、特定地方交通線 7 線区(従業員約 700 名)の廃止が行われている。

ハ 同 57 年度の国鉄全体の純損失は約 1 兆 3,778 億円で、うち貨物部門は約 55%の約 7,516 億円であった。

ニ 貨物会社の同 62 年度経常利益は、税引前約 59 億円、税引後約 18 億円であり、同 63 年度の経常利益は、税引前約 61 億円、税引後約 31 億円であった。

## 第 2 当委員会の判断

1 承継法人の職員採用手続における国鉄と設立委員及び承継法人の関係について

(1) 両会社は、国鉄改革に際しての承継法人の職員の採用手続における国鉄と設立委員及び承継法人の関係に関する初審命令の判断に誤りがあるとして、次のとおり主張する。

イ 初審命令は、国鉄と両会社の事業内容、資産、施設、役職員、労働条件の継続等からみて、両会社は国鉄と実質的に同一性を有すると判断している。しかしながら、公共的性格をもつ公法人たる国鉄と、幅広く営利を追求する株式会社たる両会社は、その経営形態のみならず、企業の性格も異なる。そして、このように性格の異なる国鉄から両会社への事業ないし業務の承継関係をみるに、改革法第 19 条に基づき運輸大臣の定める基本計画及び国鉄の作成する実施計画に定められた一定の内容の事業や権利義務が、国鉄から両会社を含むそれぞれの承継法人に引き継がれ、承継法人に引き継がれない国



鉄の資産、債務等は清算事業団に引き継がれた。特に、貨物会社については、国鉄時代における貨物運輸事業固有の物的施設等は極めて少なく、また、将来、経営上の負担となるような資産、債務等の承継は可能な限り回避すべきであるとの判断から、必要最小限度の資産、債務等を承継させるものとして実施計画が作成され、これに従い、貨物会社は、国鉄から極めて限定された範囲で業務、資産、債務等を承継したものである。さらに、国鉄職員との雇用関係に関しては上記の実施計画に記載すべきものとして含まれておらず、他方、承継法人の職員については、同法第 23 条の手続を経て承継法人との間に新たに雇用関係を設定することとしており、国鉄とその職員との雇用関係は、当然には承継法人には承継されないこととなっている。これに対して、同条により承継法人の職員に採用されなかった国鉄職員は、昭和 62 年 4 月 1 日以降、清算事業団との間に雇用関係が存続することになり、これらの者と承継法人の間には何らの関係も生じる余地がないこととなっている。

なお、同条第 6 項及び第 7 項所定の退職金の計算に関する通算の取扱いについては、同種の例が他にも多く認められているところであり、また、賃金等の労働条件については、国鉄時代の知識、経験、技術等を両会社の社員として活用するものであるから、設立委員はこれを勘案して同条第 1 項に基づき決定したものであり、さらに、常勤役員についても、国鉄時代の幹部としての知識、経験を両会社の経営に活用すべく、両会社の創立総会において選任されたものである。

したがって、国鉄時代の役職員、労働条件の継続はなかったものであり、この点からも実質的同一性を肯定する初審命令は誤りである。

ロ 承継法人の職員の採用手続に関して、改革法第 23 条は、国鉄に対しては、意思確認書により承継法人に採用を希望した国鉄職員のうちから当該承継法人の職員となるべき者を選定する権限及び採用候補者名簿を作成する権限を付与している。そして、この国鉄の権限は、同法によって付与された特別のものであって、設立委員との間の委託その他の契約関係に基づくものではないのである。

なお、同法の国会審議の過程において、政府委員らが、国鉄による採用候補者を選定する権限及び採用候補者名簿を作成する権限について、設立委員との関係を、履行補助、準委任、代行といった表現で説明しているが、これらの法概念はそれぞれ異なる意味内容を有しており、法律的には厳格性を欠くものといわなければならない。また、同法がこのような権限を国鉄に付与した実質的理由は、採用の対象となる国鉄職員に関する資料を国鉄が保有し

ており、また、短期間に大量の事務を遂行することが必要とされていたからである。設立委員は、国鉄が独自の判断で採用基準に合致する者を選定する行為を羈束し、あるいは、これに何らかの条件を付するような地位、立場になかったのである。

したがって、国鉄による採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成に関して、設立委員は、その責任を問われるような法律関係にないことが明らかである。

ハ 改革法第 23 条第 5 項の規定は、設立委員と国鉄職員とが承継法人との雇用契約の成立に向けてなした意思表示について、当該国鉄職員と当該承継法人との間でもその効力を維持させるべく設けられたものと解される。すなわち、一般に株式会社の設立における発起人のなしうる権限が極めて限定的であり、当該株式会社に帰属される行為の範囲に関する商法の一般的な解釈が国鉄改革における設立委員の権限行使に関する解釈に影響を及ぼして疑義が発生することがないように、同法が特に規定したものである。そして、同項により承継法人の行為ないし承継法人に対する行為として、承継法人に責任が帰属する行為とされるのは、雇用契約の成立に向けてなした意思表示等の適式な法律行為に限定されるのであって、採用に関してなされた事実行為等のすべての行為が含まれるものではない。

したがって、同項は、上記法律行為によって成立すべき雇用契約を承継法人に帰属させる目的の規定であり、この規定を根拠にして、雇用契約の成立ないしその帰属主体の問題とは無縁というべき不当労働行為の責任が両会社等の承継法人に引き継がれると解することはできない。

ニ 以上のとおり、改革法及び国鉄改革の趣旨を正しく解釈すれば、国鉄のなした採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成に関して不当労働行為に該当する行為があったとしても、設立委員がその責任を負うという解釈をとることはできない。したがって、両会社は、承継法人に採用されなかった国鉄職員との間において、労働組合法第 7 条の「使用者」の地位に立つことはないといわなければならない、両会社を被申立人とする本件救済申立ては却下されてしかるべきである。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第 1 の 2 の (6) から (8) まで及び (20) 認定のとおり、国鉄改革関連 8 法の施行により、従来国鉄の行ってきた旅客鉄道事業、貨物鉄道事業その他主要な事業・業務は、公共企業体たる全国 1 社の国鉄から 6 社の旅客会社、全国 1 社の貨物会社等の承継法人に承継されたが、承継法人の職員は国鉄職員

の中から採用することとし、その採用に関する手続は改革法第 23 条に定められている。これによると、承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、国鉄職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して、募集を行い(第 1 項)、国鉄は、国鉄職員の意思を確認し、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従って当該承継法人の採用候補者を選定し、採用候補者名簿を作成して、設立委員等に提出し(第 2 項)、採用候補者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は、昭和 62 年 3 月 31 日に現に国鉄職員である限り、承継法人が成立した時に当該承継法人に採用される(第 3 項)こととされ、これら一連の規定を受けて、承継法人の職員の採用について設立委員がした行為及び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承継法人に対してなされた行為とする(第 5 項)とされている。これらの法条からすると、①承継法人は国鉄から当然にはその職員の雇用関係を承継せずに、承継法人の職員を新規に採用する方式をとっていること、②その採用手続上、国鉄、設立委員及び承継法人は、それぞれ別個の法主体として構成されていること、③設立委員及び国鉄の採用手続上の権限をみると、下記ロに述べるように設立委員に当該承継法人の職員の募集から採用の決定に至るまでの行為について最終的な権限と責任が与えられていることが認められる。

この点につき両会社は、国鉄による採用候補者の選定並びに採用候補者名簿の作成及び提出は、設立委員との間の契約関係に基づいて行われるものではなく、国鉄が改革法第 23 条第 2 項により付与された権限により独自に行うものであり、このような国鉄の権限行使に関して設立委員は国鉄を指揮監督するような地位、立場がなく、承継法人の職員の採用に関する設立委員の権限は、国鉄が設立委員から提示された採用基準に従い独自の裁量により選定する権限を行使して作成した採用候補者名簿に基づき採用予定者の決定及びその通知を行うこととされているのであって、仮に国鉄の行った採用候補者の選定に関し法的に問責されるべき行為があったとしても、設立委員には何ら責任が帰属することはないと主張する。

そして、承継法人の職員の募集から採用に至るまでの実際をみると、同 2 の(12)から(19)まで認定のとおり、承継法人の職員の募集は国鉄を通じて行われ、その採用手続も、国鉄により、国鉄職員の中から設立委員の提示した採用基準に基づいて採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成が行われ、これを受けて設立委員が採用候補者名簿登載者全員をそのまま採用することを決定し、その旨を国鉄を通じて各人に通知することにより行われている。

ロ しかしながら、改革法が承継法人の職員の採用手続に国鉄を関与させたのは、国鉄改革に当たり承継法人には、その設立と同時に鉄道輸送業務などの国鉄の主要な業務を引き継がせ、その事業を中断することなく継続させることが要請されるという業務上の特殊性が存し、また、経営の破綻状態から脱却させるための国鉄改革を緊急に行うべく、昭和62年4月1日に新事業体による業務の開始が法定されているという事情があり、かつ、承継法人の職員の募集の対象者は国鉄職員に限定され、採用者を選定する資料は国鉄のみが有しており、設立委員自らが採用者の選定を行うことができない事情にあったことから、本来設立委員のなすべき手続の一部を国鉄に委ねたものと解するのが相当である。このことは、①承継法人の職員の募集に当たり、改革法第23条第1項が設立委員は承継法人の職員の労働条件及び採用基準を国鉄に提示すると規定し、また、同項が承継法人の職員の募集は設立委員等が「国鉄を通じ」て行うと規定していること、②実際にも、同61年12月11日及び同月19日に開催された鉄道会社合同の設立委員会において、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を決定し、国鉄に提示していること、③承継法人の職員の採用に向けて短期間に大量の事務を遂行しなげなければならない事情にあったこと、④国鉄の行う上記採用候補者の選定等の事務は、国鉄自体の職員との労働関係に変動をもたらすものでなく、使用者としての立場で行われたものとはいえないことからも是認できる。

そして、前記第1の2の(9)認定のとおり、改革法等の参議院特別委員会での審議において、同法案を主管する運輸大臣及び政府委員が「国鉄の立場は、設立委員を補助するもの」との趣旨を繰り返し答弁していることなどを併せ考えると、改革法は事実行為に限って採用候補者の選定事務を国鉄に行かせたとみられ、かつ、設立委員のなすべき手続の一部を委ねられた国鉄の立場は、設立委員の補助機関の地位にあったものと解される。

また、国鉄、設立委員が承継法人とは別個の法主体として構成されているとはいえ、上記承継法人の職員の採用手続は、国鉄を通じての職員の募集に始まり、最終的に承継法人の職員に採用されるという一連の経過を経て完結するものであり、同2の(9)認定のとおり、参議院特別委員会において、運輸大臣及び政府委員が、設立委員に対する国鉄の関係を、いわば「準委任」ないし「代行」と繰り返し答弁しているのは、単に説明の便宜によるというよりは、国鉄が設立委員の補助機関の地位にあることを平明に説明したもので、国鉄の行為の責任は設立委員に帰属されるべきものと解することができる。これらのことからすると、国鉄が行った採用候補者の選定及び採用候補者名

簿の作成の過程において、労働組合の所属等による差別的取扱いと目される行為があり、設立委員がその採用候補者名簿に基づき採用予定者を決定して採用を通知した結果、それが不当労働行為に該当すると判断される場合、その責任は設立委員に帰属させることが法の趣旨に沿うものと解さざるをえない。

ハ 次に、前記第1の2の(8)認定のとおり、設立委員と承継法人の関係について、改革法第23条第5項は、承継法人の職員の採用に関し、設立委員のした行為は当該承継法人のした行為とする旨規定している。この規定は、承継法人の職員の採用に関する設立委員の行為につき、その効果とともに責任も承継法人に帰属させようとするものといえる。

もともと、改革法が特にこのように規定したのは、商法上の発起人に相当する設立委員の行ういわゆる開業準備行為としての従業員の雇入契約の法的効果を承継法人に帰属させるためであるとも解することもでき、そうした解釈を基礎に、両会社は、設立委員のした行為のうち承継法人のした行為とされるのは雇用契約の成立に向けてなされた適式な行為に限定され、仮に承継法人の職員の採用に関して設立委員のした行為に不当労働行為と目される行為があったとしても、その責任が承継法人に帰属することはないと主張する。

しかしながら、同2の(11)認定のとおり、鉄道会社法附則第2条は、設立委員が鉄道会社の設立に関しての発起人の職務とは別個に広く鉄道会社が円滑に事業を開始するために必要な業務を行うことができることを規定するとともに、改革法第23条の業務を行わせる旨規定している。また、同条第5項が設立委員のした行為は承継法人のした行為とする旨規定しているところ、同項には、その場合の設立委員のした行為を両会社が主張するような適式な行為に限定する規定がない。しかも、同項の規定が両会社の主張するような適式な行為のみに限定して適用され、違法な行為の責任は承継法人に帰属しないとすると、設立委員の行為に不当労働行為と目される行為があったとしても、承継法人にその責任が帰属しないこととなって、事実上不当労働行為制度の適用が排除される結果となる。したがって、同項を限定的に解釈してかかる結論を導き出すことは、同2の(9)認定の参議院特別委員会の附帯決議に表れた改革法の立法趣旨にも反することとなって、当委員会の採用できないところである。

さらに、①国鉄の鉄道事業者としての任務及び設立委員の任務は、いずれも昭和62年3月3日をもって終了することが改革法等によって定められており、不採用に関する不当労働行為の適切な救済を与えられるのは承継法人

のみであること、②承継法人の常勤役員をはじめとして管理職の多くは、仮に本件不採用が不当労働行為に該当すると判断された場合の現実の行為者たる国鉄の役員及び管理職であった者によって占められており、これらの者は、承継法人となってからも国鉄当時から引き続いて現実の労使関係の当事者として国労らの各組合に対応していること、③本件承継法人の職員の採用については、それぞれの法主体は異なるとはいえ、一連の過程において国鉄及び設立委員の行為がすべて承継法人の職員の採用に向けられていることなどの事情も認められ、かかる観点からしても、改革法第23条第5項を両会社が主張するように限定的に解釈することは妥当でない。

したがって、上記のように採用に関する最終的な権限を有する設立委員が負うべき不当労働行為とされる行為の責任は、改革法第23条第5項により、採用に関する設立委員に係る行為の効果とともに承継法人に帰属すると解することが相当である。

ニ 加えて、前記第1の2の(7)、(8)、(10)、(11)、(14)及び(22)認定のとおり、①国鉄と承継法人は、改革法施行時を境としてそれぞれ別個の法主体であるとはいえ、国鉄総裁が共通設立委員に加わり、国鉄内に承継法人の設立準備室が設置されて設立事務が進められ、承継法人が発足していること、②清算事業団を唯一の株主として鉄道会社が設立されていること、③承継法人の職員の募集対象者は国鉄職員に限定され、その退職金や有給休暇の取扱いはすべて通算され、国鉄当時の非違行為に対する懲戒処分も承継法人等に引き継ぐことができる仕組みとなっていること、④鉄道法人は、鉄道事業に関し国鉄から人的のみならず物的なもの一切を承継して瞬時たりとも休むことなくその事業を遂行し、その受益は今日に及んでいること、⑤国鉄による採用候補者の選定及び設立委員による採用決定によって、承継法人は現に利益を受けていること等に鑑みると、本件の場合、通常の子会社の解散や新会社の設立とは性格を異にするものであり、両会社に被申立人適格がないとするのは妥当ではない。

ホ 以上により、この点に関する初審命令の判断は結論において相当であり、両会社の主張は採用できない。

## 2 不当労働行為の成否について

(1) 両会社は、次のとおり主張する。

イ 初審命令は、顕著な外形的差別の存在として北海道における国労組合員及び国労役員の両会社への不採用率が、分割・民営化を容認している他組合の組合員に比べて高かったことを挙げ、これをもって組合所属を理由に差別し

て選別したとしている。しかしながら、北海道における国労組合員は、職員管理調書の評定期間とされた3年間に、ワッペン・リボンの着用、ステッカーの貼付、勤務時間内入浴等を行い、北海道内のこれらの実行者は関係法規に従って戒告、訓告等の懲戒処分を受けており、その処分者の累計は11,534名に及んでいる。さらに、国労は、同期間内に4回にわたって29分から2時間に及ぶストライキを決行し、しかもその多くは国鉄がいかなとも対処しえない政治ストであった。北海道内の欠務者の総数は9,743名に達し、これらにより減給、戒告等の懲戒処分を受けており、処分者の累計は10,850名に及んでいる。その結果、評定期間の終期であった昭和61年3月末には、上記処分者の累計数での計算ではあるが、懲戒処分者は22,384名に及び、同年5月現在の北海道の国労組合員数が17,819名であるから、1名につき1回以上の懲戒処分を受けていたことになる。

また、国労は、国鉄の余剰人員調整策に非協力的な態度をとり、北海道を含めた国労の下部組織では「3ない運動」を展開したり、進路希望アンケート調査に白紙回答するなど様々な抵抗を示し、さらに、「職場闘争の手引」や「現場交渉権の手引」に記載した職場闘争を北海道の国労組合員を含む全組合員に呼びかけ、現場協議制を利用した現場長のつるし上げ及び非協力闘争を実行させた。北海道の国労組合員も、協定の趣旨から大きくはずれて現場協議制を運用したり、点呼で返事をしなかったり、安全帽・氏名札を着けなかったり、管理者に対するいやがらせ、突発休等の行為を行ったりした。

これらの懲戒処分や行動が職員管理調書に反映することは当然であり、その結果、国労組合員や国労役員の不採用率が、懲戒処分を受けず、かつ、これらの行動をとらなかった他組合の組合員よりも高いことは当然である。

ロ 初審命令は、職員管理調書の評定期間、評定項目等の問題点を挙げ、これらはいずれも国労の組合員や活動家を不利に評価するものであるとして、不当労働行為の成否の判断材料としている。

しかし、評定期間が3年間でされたのは、職場総点検が開始された1年後である昭和58年からの3年間で職員の勤務状況の把握に適しているとの判断によるものであって、動労組合員の労働処分歴をその対象外に置くための措置ではない。

また、労働処分を受ける職員の行為は、それが組合の指令であったとしても職員の法を遵守する義務がこれに優先するものであるから、考課の対象になるのは当然である。そして、労働処分を通告日ベースとしたのは、発令日ベースとすると弁明・弁護など不服申立期間後の処分日ということとなりそ

の期間が長期にわたることもあって実情に合致しないためであり、行為日より近い通告日である同年7月2日付け処分通知から記入することとされたものである。

次に、評定項目に関しては、①「11. 職場秩序の維持」及び「13. 指示、命令」については、職員は業務の遂行に当たってはその管理者の指示、命令に従う業務があるから、その不服従、さらには職場の秩序を乱す行為は、考課の対象となるものである。②「12. 服装の乱れ」を考課対象としたのは、職員は服装を整えて勤務に就くことが義務付けられていたことによるものである。③「15. 勤務時間中の組合活動」については、禁止されていたものであるから考課の対象となってしまうべきものである。④「9. 協調性」、「14. 態度・言葉使い」、「16. 勤務に対する自覚・責任感」及び「18. 信頼」については、民間会社の人事考課でも当然に評定項目とされているものである。

したがって、これらの評定項目は、組合活動とは関係なく個々の職員の具体的行動から判断されるもので、組合役員としての積極的言動や国労組合員の組合所属及び組合活動を不利に扱うためのものではない。

また、⑤「20. 現状認識」については、国鉄改革に関連して関係諸機関から職員の意識改革を強く求められていたことから当然にこれを考慮して評定項目とされたものであり、国鉄の厳しい現状を認識して業務に取り組んでいる職員の具体的な行動に着目してこれを評定するものであって、分割・民営化についての賛否を問い、国労組合員であることを理由に不利に取り扱ったものではない。

ハ 企業人教育は、将来の鉄道事業のために企業に働く職員としての認識を深める目的で実施されることになったもので、この教育において国労所属のままでは承継法人に採用されないことの雰囲気職場内に醸成させたものではない。

また、インフォーマルグループについても、当局が職員に対して同グループを結成させたり、その活動を積極的に助長したりした事実はなく、国鉄当局とは無関係である。

さらに、人活センターについては、国鉄が余剰人員対策としてその職員の有効活用を図るために設置し、その配置については適材適所ということから職員を選定したもので、国労組合員を殊更差別する意図はなかった。その業務も、営業関係職場における特別改札や案内業務その他これらに密接に関連する業務を行わせたもので、無意味な業務を行わせたものではない。

ニ 以上のとおり、初審命令には不当労働行為の認定の基礎に関して著しい事



実誤認ないし判断の誤りがあるから、初審命令は取り消されるべきである。

(2) よって、以下判断する。

イ 本件の背景事情について

① 前記第1の2の(1)から(3)まで及び(5)から(7)まで認定のとおり、昭和57年7月の臨調答申及び同60年7月の監理委員会答申により国鉄の分割・民営化等を内容とする国鉄改革が実施されることとなり、同61年11月には国鉄改革関連8法が成立した。

これに対し、国労及び下部組織は、同3の(1)、(2)、(5)、(6)、(8)、(11)及び(18)認定のとおり、国鉄の分割・民営化に一貫して反対の立場をとり、余剰人員調整策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に反対してストライキやワッペン着用闘争、「3ない運動」などを行い、また、進路希望アンケート調査において白紙回答するなどの非協力闘争を行った。

他方、国鉄は、同3の(3)、(4)及び(7)認定のとおり、職場規律の是正を強く打ち出し、同3の(18)認定のとおり、ストライキ等に参加した国労組合員の処分を行った。

こうした中で、両者の対立は激化したものと認められる。

② 一方、同3の(1)、(9)及び(17)認定のとおり、当初、分割・民営化等について、国労とともに反対運動を行っていた動労及び全施労は、その後、分割・民営化容認の立場に転じ、鉄労及び真国労とともに改革労協を結成し、国鉄の求めに応じ第1次及び第2次労使共同宣言の締結を行うなど、国鉄改革に協力する姿勢をとるに至った。そして、同(17)認定のとおり、国鉄は、スト権ストに関し、国労及び動労を被告としていた総額202億円の損害賠償請求訴訟のうち、国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協調的な動労の姿勢を評価して、動労に対する訴えを取り下げた。

③ 同3の(14)認定のとおり、同61年7月、全国的に人活センターが設置されたが、同4の(3)認定のとおり、北海道で見ると、同センターに配属された者のうち84.9%は国労組合員であった。また、同3の(14)認定のとおり、北海道において同センターに配属された者の業務は、ペンキ塗り、草刈り等であり、必ずしも本来業務に密接に関連するものではなかった。

さらに、同4の(3)のト認定のとおり、道総局管内岩見沢駅人活センターに担務指定された者は全員が国労組合員であり、これらの組合員に対して、道総局幹部から、「私なら上から順番に採用する。結局、数字から見ると君達のように人活センターに発令されている分だけ余ることになる。」との発言もなされた。道総局管内苗穂機関区では、同4の③のへ認定のとおり、

道総局は、人活センターに担務指定された動労の組合員については本来業務に必要な教育を受けさせて担務指定を解いたが、国労組合員に対してはこのような措置がとられることはなかった。

このような事情からしても、同4の(3)のり認定のとおり、人活センターに配属された国労組合員は自分達は承継法人には採用されないのではないかとの危惧の念を抱くようになったものと認められる。

- ④ 同4の(1)認定のとおり、北海道での企業人教育における国労組合員の受講者は極めて少なく、各職場においては企業人教育を受ければ新会社に採用されるとのうわさが流れ、雇用問題について不安を感じた国労組合員の間に動揺が生じた。また、同4の(2)認定のとおり、現場の管理者らは、各職場に結成されたインフォーマルグループについて、同グループへの加入を慫慂するなど同グループの結成等に積極的に協力し、札工事務所においては係長らの関与により同グループを母体とした別組合が結成された。
- ⑤ 同2の(4)及び同3の(21)のハ認定のとおり、同60年6月に国鉄総裁に就任したY3総裁は、同年8月に鉄労の定期大会の折に、国鉄総裁として初めて労働組合の大会に出席し、翌61年7月にも鉄労及び動労の定期大会に出席して、国鉄改革の諸施策への協力に感謝する旨の挨拶を行った。

さらに、同3の(21)のイ及びロ認定のとおり、国鉄本社のY5次長が同年5月の動労東京地本の会議の席上で行った発言や同本社のY6課長が管下の機械区所長に送付した同月付けの書簡の内容等にみられるように、国鉄の幹部は、X7国労委員長に対する敵意や国労に対する不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

北海道においても、同4の(5)認定のとおり、札幌地本との話合いの際に示された道総局Y21総務部長の意向や国労組合員に対する五稜郭駅長及び同駅の管理者の発言の内容等にみられるように、国鉄が分割・民営化に係る諸施策を進める過程において、現場の管理者等は、国労に所属していると承継法人に採用されないことを仄めかすなどの言動を行って、国労からの脱退を慫慂していた。その後、札幌地本及び五稜郭駅において国労からの大量の脱退があった。

- ⑥ こうした動きの中で、同4の(6)の表認定のとおり、北海道の国労の組合員数は、人活センターが設置された時期以降激減した。

以上のように、①動労等他組合が分割・民営化、余剰人員対策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力する態度をとる中で、国労はあくまでもこれらの施策に反対の態度を変えず、国鉄と国労との対立が激化していたと

認められること、②北海道における人活センターへの国労組合員の集中的な配属、企業人教育の実施とその後のインフォーマルグループの結成、国鉄本社の幹部や現場管理者等の言動を通じて国労に所属していると承継法人への採用について不利になるとの雰囲気醸成していたと認められること等を併せ考えると、国鉄改革に係る諸施策を進める中で、国鉄は国労を嫌悪していたものと認められる。

ロ 本件選別について

両会社の職員の採用の決定に当たっては、前記第1の2の(12)及び(16)認定のとおり、設立委員から国鉄に提示された採用基準第3項において、国鉄在職中の勤務状況からみて新会社の業務にふさわしい者に当たるか否かについて、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され、同項にいう「国鉄における既存の資料」として主に職員管理調書が使用され、その評定結果に基づいて両会社の採用候補者の選定(以下「本件選別」という。)が行われた。

① 職員管理調書の評定期間については、同5の(1)のロ認定のとおり、昭和58年4月1日から同61年3月31日までの3年間とされており、同3の(18)認定のとおり、動労が運動方針を転換して同57年12月以降ストライキを行わず、国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力的になった時期と符合する点で問題がないわけではない。しかしながら、同調書の評定期間が3年間とされ、職場規律の総点検がある程度浸透した時期以降の上記の期間とされたことが、特に不合理であるとは断じ難い。

② 職員管理調書の評定項目については、同5の(1)のニ認定のとおり、それ自体を個々にみれば両会社の主張に沿う側面もあると認められるものの、評定項目20項目中、技能その他職業能力に関する評定項目は6項目程度であるのに対して、職場における態度、管理者に対する姿勢に関する項目とともに職場の秩序等に関する項目が多くを占め、その内容も組合活動に直接ないし間接的に関係する項目が繰り返し含まれている。

なるほど、当時の国鉄の置かれた状況からすれば、職場秩序維持に関する事項を重要な評定項目とすることには無理からぬものがあるといえよう。

しかしながら、例えば、ワッペン着用・氏名札未着用の評定要素については、「11. 職場秩序の維持」や「15. 勤務時間中の組合活動」とは別項目として「12. 服装の乱れ」の項目が設けられている。他方、これらの項目と関連して評定され易い「9. 協調性」、「13. 指示、命令」、「14. 態度・言葉使い」、「16. 勤務に対する自覚、責任感」、「18. 信頼」等の項目があり、

一つの項目で低い評価を受けると運用いかんによっては他の項目でも低い評価に判断され易い構成になっている。

また、「20. 現状認識」の項目は、その運用いかんによっては国鉄の分割・民営化に明確に反対の態度を示していた国労組合員が不利に評価され、ひいては、それが他の項目の評価に反映することがなかったとはいえない。

- ③ 釧路局管内釧路客貨車区で同61年4月に行われた現場管理者による職員管理調書の評定の例をみると、同5の(4)のハからホまで認定のとおり、Y25区長からこの調書は承継法人に残すものとそうでない者を振り分けるために使用されるという趣旨の説明が行われたが、評定すべき項目に係る具体的基準についての説明は一切行われることなく、既に作成されていた職員管理台帳を参考にした上、各評定項目についての評定が行われた。

「9. 協調性」以下の評定項目については、国労の役員及び組合員は全体として低い点数となった。特に「9. 協調性」の項目は、国労の役員及び組合員については、管理者のいうことをきかないものとして点数が下げられた。また、「20. 現状認識」の項目については、分割・民営化に反対していた国労組合員、特に分会役員等は、国鉄の現状についての関心が薄い等として評価が下げられ、これに関連して多くの項目の点数も下げられることがあった。

また、同5の(4)のロ認定のとおり、職員管理調書の評定に先立つ同年3月頃の同局での会議におけるY7課長の「国鉄の分割・民営化に反対する人は新会社にはいない。」旨の発言や、初審審問における「現状認識というような問題点については、口頭による一々の説明がなくとも現実の評定に当たっていた管理者は、分割・民営化に賛成か否かが最も基本的な問題点であるという認識では共通であった。」旨の同客貨車区のY12検修助役の陳述があった。これらのことからしても、同客貨車区の現場の管理者には国労に所属して分割・民営化に反対の行動をする組合員を職員管理調書の評定上低く評価しようとする予断が形成されていたものと認められる。

また、同5の(5)認定のとおり、同客貨車区における再評定の例では、評定項目のうち「19. 増収活動」及び「20. 現状認識」の項目についてのみ見直しが行われ、国労を脱退した者の評価を引き上げている。

以上からすると、同客貨車区の現場の管理者は、各人の勤務成績それ自体よりも組合所属の方を重視していたものと判断される。

- ④ 国労の役員及び組合に対する職員管理調書の評定や利用等のその他の例としては、同5の(6)のイからトまで認定のとおり、道総局管内美唄駅、同

赤平駅、同岩見沢駅、同滝川駅、旭鉄局管内興部駅、同遠軽機関区、同名寄保線区の事例がある。

これらの事例からも、職員管理調書の評定等において、現場の管理者は、国労の役員及び組合員に対して、差別的な取扱いをし、それが承継法人等への採用上不利になったものと推認される。

- ⑤ 同5の(8)のイ認定のとおり、北海道における組合所属別の承継法人等への採用状況をみると、国労が、採用希望者数5,851名に対して2,807名が採用され、採用率は48.0%である一方、鉄道労連が、採用希望者数8,016名に対して7,969名が採用され、採用率は99.4%であり、国労を脱退した者で組織された鉄産労は、採用希望者数2,748名に対して2,174名が採用され、採用率は79.1%となっており、国労と他組合との採用率に顕著な差が認められる。

そして、同5の(3)認定のとおり、このような状況の下で、両会社への採用を希望した本件国労組合員は、その採用候補者名簿には登載されず、その結果、両会社にそれぞれ不採用となった。

- ⑥ ところで、両会社は、国労組合員が受けた懲戒処分や国労組合員の行動が職員管理調書に反映することは当然であり、その結果として、国労組合員の不採用率が、懲戒処分を受けず、かつ、これらの行動をとらなかった他の組合員より高いことも当然であって、初審命令が概括的な認定ないしは大量観察の手法を用いて本件国労組合員が不採用となったことを不当労働行為であると判断したのは誤りであるとも主張する。

a しかしながら、同じ企業体の従業員からなる複数の集団につき、能力、勤労意欲、勤務態度等の評価において上記の如き著しい格差を肯認しうるほどの質的な差異は認められないのが通常であるから、この著しい格差の根拠となる特段の事情の疎明がない場合には、上記のような著しい格差をもって不利益取扱いを推認する根拠とすることは首肯されるべきである。

b また、職員管理調書の評定期間内に国労の方針に従い組合活動を行っていたその後国労を脱退した者で同62年1月28日以降組織された鉄産労との間においても、上記⑤のように採用率に顕著な格差が認められる。これら鉄産労に所属する者が、脱退した日から採用候補者名簿が設立委員会に提出された同年2月7日までのごく短期間のうちに、同調書の評価にも反映するような実績を挙げ、そのことによってこれほどまでの組合間格差が生じたものとは考え難い。

c なお、両会社は国労組合員が受けた懲戒処分や国労組合員の行動を指摘しているが、それは国労組合員一般を問題にするにとどまり、両会社が本件国労組合員の不採用を不当労働行為に当たると判断した初審命令は誤りであると主張するのであれば、両会社は本件不採用の相当性を個別具体的に疎明しなければならない。

しかるに、両会社は、同5の(7)認定のとおり、初審及び再審査を通じて、国労組合員と他組合所属の組合員との採用率の格差の合理性や本件国労組合員が両会社に不採用となった理由について何ら具体的な疎明を行わなかった。

また、初審北海道地労委の職員管理台帳の提出要請に対して、両会社は「かかる文書は当社には存在しない。」旨回答し、当委員会における審問に際しても、職員管理調書の提出問題についての初審の会社側回答の確認に対して、両会社は「再審査においてもその事情は変わらない。」旨陳述して、これらの資料を提出しなかった。

d 一方、同3認定のとおり、国鉄改革の過程において、8次にわたる職場規律の総点検が行われた中でこれら職場規律の是正に必ずしも協力的でなかったなど、当時の国労組合員の行動にはそれが勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面もあったことが認められる。

また、北海道地区にあっては、同2の(15)及び(17)認定のとおり、両会社については、基本計画の職員数ないしは同地区の要員数と同数の職員の採用の決定がなされたが、同地区におけるれ両会社への就職申込数からみて希望者全員が採用される客観的な状況にはなかった。

e したがって、これらの事情を総合すると、上記採用率の格差のすべてが組合間差別によるものとはいえないが、本件国労組合員の少なくとも一部については、組合間差別があったものと判断するのが相当である。

## ハ 結論

上記のとおり、①国鉄改革に係る国鉄の諸施策をめぐり国鉄と国労との対立が激化していたと認められること、②国鉄は、人活センター、企業人教育の運用やインフォーマルグループの結成への協力等により、国労に所属していると承継法人への採用について不利になるとの雰囲気醸成していたものと認められること、③人活センターが設置された時期以降、国労組合員が大量に脱退していること、④国鉄本社の幹部や現場管理者等により国労に対する不当労働行為を示唆する発言等が行われ、国鉄が国労を嫌悪していたことが認められること、⑤本件選別に当たって主として使用された職員管理調書

の評定項目は、運用いかんで国労組合員に低い評価が与えられる仕組みとなっていたこと、⑥現場の管理者は、職員管理調書の実際の評定において国労の組合役員及び組合員であることを理由に低い評価を行いながら、国労を脱退して他組合に加入した組合役員及び組合員を職員管理調書の再評定等により有利に取り扱っていた事例が多くみられること、⑦採用率において組合間に著しい外形的格差が存在し、特に国労と鉄道労連との格差は際立っているだけでなく、国労と鉄産労との格差も顕著であるにもかかわらず、その合理的な理由について両会社は具体的に疎明していないこと、⑧他方、国鉄改革の過程における国労組合員の行動には勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があり、また、北海道地区にあっては、両会社の定員枠と両会社への就職申込数からみて希望者全員が採用される客観的な状況にはなかったこと等が認められる。

したがって、これらを総合的に勘案すると、国鉄が本件国労組合員を採用候補者名簿に登載せず、その結果、これらの者を設立委員が両会社に採用すると決定しなかったことは、少なくとも一部の者については組合所属あるいは組合活動故に不利益取扱いを行ったものとして労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たり、かつ、そのことによって国労の弱体化を企図したものと認められるから同条第3号の不当労働行為に当たると判断するのが相当である。そして、これら不当労働行為の責任は、両会社が負うべきことは上記1の(2)で判断したとおりである。

また、北海道会社の昭和62年6月1日付けの補充採用における不採用の措置は、以上のような同社発足までの経緯、補充採用時に見られる顕著な組合間格差等からみて、上記判断と同様に本件国労組合員の少なくとも一部については、同条第1号及び第3号に当たる行為があったと判断するのが相当である。

したがって、両会社の主張は採用できない。

### 3 救済方法について

#### (1) 本件不採用の具体的救済方法について

イ 本件不採用(昭和63年4月1日の両会社への不採用及び同年6月1日の北海道会社への不採用をいう。以下同じ。)について具体的救済を行うに当たっては、本件国労組合員の中には、清算事業団在籍時代に他の鉄道会社、民間企業及び公的部門に再就職した者や自営業その他の生業への就業等により自らの意思で清算事業団を退職した者も相当数含まれているものとみられるところ、国鉄改革の趣旨、前記第1の2の(8)認定のとおり、再就職促進法に基

づいて清算事業団に再就職促進業務を行わせるなどして官民の協力の下に国が挙げて清算事業団職員の再就職促進措置を推進してきた経緯等に鑑み、当委員会としては、本件被救済対象者の範囲を、本件国労組合員から上記の者を除外した平成2年4月2日に同法の失効に伴って清算事業団から離職を余儀なくされた者(以下「清算事業団離職者」という。)に限定することとする。そして、上記2の(2)のハ判断のとおり、本件不採用については本件国労組合員の少なくとも一部について不当労働行為の成立が認められるものの本件不採用に関して不利益取扱いを受けた者の具体的な特定ができないために、清算事業団離職者であって、本命令交付後両会社にそれぞれの職員として採用されることを申し出たものの中から、改革法第23条第1項の規定により両会社の設立委員が提示した採用基準等を参考として両会社が改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を、昭和62年4月1日をもって両会社の職員にそれぞれ採用したものとして取り扱い、本命令交付日から3年以内に就労させることを、両会社に命じることとする。

ロ この場合において、その選考の経過、判定の結果及び選考が公正に行われたことについて、それらに用いた資料を添えて、それぞれ、当委員会に報告することを両会社に命じることとする。

なお、上記判断のとおり、本件不採用に関しては、本件国労組合員の少なくとも一部について不当労働行為があったと認められるものの、当委員会としては、不利益取扱いを受けた者を具体的に特定することができない。そこで、昭和62年4月1日をもって両会社の職員にそれぞれ採用したものとして取り扱われる者(以下「採用対象者」という。)の数を明示しないが、①国労と他の労働組合との間に採用率に著しい格差が存在し、特に職員管理調書の評定期間内に国労の方針に従い組合活動を行っていてその後国労を脱退した者で組織された労働組合の間にも顕著な格差が存在すること、②本件国労組合員が不採用となったことについての合理的な理由の具体的疎明がなされていないこと、他方、③両会社の定員枠と両会社への就職申込数からみて希望者全員が北海道地区において採用される客観的状況になかったこと、④国鉄改革の趣旨、両会社の行う鉄道事業が高度の公益性を有すること、また、⑤国労及び国労組合員が広域異動その他国鉄改革に係る諸施策に協力的でなかったこと、⑥国鉄改革の過程における国労組合員の行動にはそれが勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があったこと等を総合的に勘案すれば、両会社は、採用対象者の数として、上記の労働組合間の採用率の格差や両会社の定員枠と就職申込数との比率、両会社の(貨物会社



にあつては北海道地区の)最近 3 年間分の新規高校卒業者の採用実績等を参酌し、相当数となるようにすべきである。

ハ 採用対象者の就労すべき職場・職種については、それぞれ再審査被申立人らと協議することを両会社に命じることとする。

ニ そして、これらの採用対象者に対しては、上記のごとき本件の特殊性を総合的に考慮して、これらの者が清算事業団から離職を余儀なくされた平成 2 年 4 月 2 日からこれらの者が就労するまでの間、これらの者がその期間についてそれぞれ昭和 62 年 4 月 1 日に両会社に職員として採用されていたならば得られたであろう賃金相当額の 60%に相当する額の支払いをなすことを、両会社に命じることとする。

ホ なお、初審命令では陳謝文の手交及び掲示を命じているが、諸事情を考慮して、当委員会としては、これに代えて文書の交付を命じることが相当と認める。

## (2) 救済方法に関する両会社の主張について

イ ところで、両会社は、改革法第 23 条により定められた手続を経ることなく職員を採用することは実定法規に正面から抵触することになり法律上不可能であるばかりか、労働委員会がこれを命じることが憲法に保障された財産権の行使その他経済活動の自由の一環である企業の採用の自由を侵害するものであり、かかる救済命令は労働委員会に許された裁量の範囲を逸脱した違法なものであると主張する。

しかし、本件においては、新規採用の法形式がとられたとはいえ、両会社の職員の採用に当たって募集の対象が国鉄職員に限られ、典型的な新規採用の場合における企業の採用の自由とはその性質を異にしている。しかも、上記 2 の (2) 判断のとおり、本件不採用は不当労働行為に該当するのであるから、かかる場合に救済措置として採用を命じることが企業の採用の自由を侵害するとする両会社の主張は採用できない。

ロ さらに、北海道会社は、基本計画において定められた採用人員枠は法的拘束力をもつものであつて、労働委員会が同社にこれを超えて職員の採用を命ずることは労働委員会に許された救済命令の裁量の範囲を逸脱するものであり、また、同社の経営状況からかかる救済命令の実現は不可能であると主張する。

しかし、労働委員会の発する救済命令の履行によって同社の主張のような結果を生じるとしても、それは、改革法の手続によるものではなく、当委員会が本件不採用は不当労働行為に該当すると判断した結果救済措置として相

当数につき昭和62年4月1日に採用されたものとしての取扱いを命じることによるものであるから、労働委員会の裁量の範囲に属し、同社の主張は採用できない。

ハ また、貨物会社は、同年5月及び同63年12月に別に採用の機会を与えたにもかかわらず、採用を辞退し、あるいは募集に応募しないような本件国労組合員と雇用契約を締結することは、法律上も事実上も実現不可能であるとも主張する。

しかし、仮にかかる事実があつたとしても、それは北海道地区への採用を求めて本件救済申立てを行っている者が、その過程において、北海道地区以外の地区に特定された採用について、これを辞退し、あるいはその募集に応募しなかったものであつて、このことから同組合員が本件不採用について当委員会の発出する救済命令に基づく採用の取扱いにも応じないとは直ちにいえないのであるから、同社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文Iのとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成5年12月15日

中央労働委員会

会長 荻澤清彦 ㊟

「別紙 略」