

佐賀、昭62不1、平元.3.22

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合  
申 立 人 国鉄労働組合門司地方本部  
申 立 人 国鉄労働組合門司地方本部佐賀県支部

被申立人 九州旅客鉄道株式会社  
被申立人 日本貨物鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人九州旅客鉄道株式会社は、同社に採用を希望している別表第1記載の組合員を、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として取り扱わなければならない。
- 2 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、同社に採用を希望している別表第2記載の組合員を、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として取り扱わなければならない。
- 3 被申立人らは、上記第1項及び第2項を履行するに当たり、就労すべき職場・職種について、申立人らと協議しなければならない。
- 4 被申立人らは、別表第1及び同第2記載の組合員に対し、昭和62年4月1日以降就労させるまでの間、同人らが受けるはずであった諸給与相当額と申立外日本国有鉄道清算事業団において実際に支払われた諸給与額との差額を、同人らに対し支払わなければならない。
- 5 被申立人らは、本命令受領後、速やかに申立人らに対して、次の文書（ただし、記1は九州旅客鉄道株式会社、記2は日本貨物鉄道株式会社とする。）を交付しなければならない。

記 1

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、貴組合らの組合員を、貴組合らの組合員であること及び貴組合の組合活動を行ったことを理由に当社の社員として採用しなかつた行為は、今般、佐賀県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、当社は、ここにその責任を認め、社員としての就労など命令主文の措置をとることを誓約します。

平成 年 月 日  
(交付日を記入すること)

国鉄労働組合  
執行委員長 A1 殿  
国鉄労働組合門司地方本部

執行委員長 A 2 殿  
国鉄労働組合門司地方本部佐賀県支部  
執行委員長 A 3 殿

九州旅客鉄道株式会社  
代表取締役 B 1 ㊟

記 2

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、貴組合らの組合員を、貴組合らの組合員であること及び貴組合の組合活動を行ったことを理由に当社の社員として採用しなかった行為は、今般、佐賀県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、当社は、ここにその責任を認め、社員としての就労など命令主文の措置をとることを誓約します。

平成 年 月 日  
(交付日を記入すること)

国鉄労働組合  
執行委員長 A 1 殿  
国鉄労働組合門司地方本部  
執行委員長 A 2 殿  
国鉄労働組合門司地方本部佐賀県支部  
執行委員長 A 3 殿

日本貨物鉄道株式会社  
代表取締役 B 2 ㊟

6 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) 被申立人九州旅客鉄道株式会社(以下「九州会社」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、主として九州地方における事業を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、従業員数は、昭和62年4月1日現在14,589人で、本件審問終結時14,883人である。

(2) 被申立人日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物会社」という。)は、同じく、昭和62年4月1日、改革法に基づき、国鉄が経営していた貨物鉄道事業を承継して設立された会社で、肩書地に本社を、北海道、東北、関東、東海、関西、九州にそれぞれ支社を置いている。従業員数は、昭和62年4月1日現在12,005人(九州地区約900人)で、本件審問終結時11,591人である。

なお、以下の記載においては、上記被申立人らを指称して、「九州会社ら」ともいう。

(3) 申立外日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）は、改革法に基づき、昭和62年4月1日に国鉄から移行した特殊法人で、旅客鉄道株式会社等の承継法人に承継されなかった国鉄長期債務等の償還、土地、その他の資産の処分等の業務のほか、臨時にその職員の再就職の促進を図るための業務を行うことを目的として設立され、職員総数は昭和63年4月1日現在11,940人である。

(4) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月、国鉄の職員により結成された労働組合であり、現在は、改革法により国鉄の事業を承継して設立された九州会社らなどの承継法人及び清算事業団等に勤務する者等によって組織され、組合員数は本件申立時約61,600人で、審問終結時約39,000人である。

(5) 申立人国鉄労働組合門司地方本部（以下「門司地本」という。）は、国労の下部組織であって、福岡県、佐賀県、長崎県内の九州会社ら及び清算事業団等に勤務する者等で組織する労働組合であり、組合員数は本件申立時約2,490人であり、審問終結時約1,970人である。

なお、門司地本は下部組織として、申立時7支部を置いていた。

(6) 申立人国鉄労働組合門司地方本部佐賀県支部（以下「県支部」という。）は、門司地本の下部組織であって、佐賀県内の九州会社ら及び清算事業団等に勤務する者等で組織する労働組合であり、組合員数は本件申立時約500人で、審問終結時約430人である。

なお、県支部は下部組織として、申立時佐賀電気分会ほか16分会を置いていたが、昭和62年11月には、佐賀地域分会ほか2地域分会に改組した。

(7) 併存組合としては、昭和26年5月国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、昭和43年10月鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、昭和46年4月全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）及び昭和61年4月真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）が、いずれも国労から分かれて結成され、この4組合は、昭和61年7月国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を組織した。その後、全施労と真国労は、昭和61年12月日本鉄道労働組合（以下「日鉄労」という。）を結成し、動労、鉄労、日鉄労は、鉄道社員労働組合（以下「鉄社労」という。）など他労働組合とともに、昭和62年2月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4月現在組合員数約90,000人）を結成した。

このほか、昭和61年12月から翌年1月にかけて、国労から分かれて結成された九州鉄道産業労働組合（以下「九州鉄産労」という。）をはじめとする各鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）が、昭和62年2月、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。昭和62年4月現在組合員数約28,000人）を結成した。

また、昭和49年3月結成された全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。昭和62年4月現在組合員数約1,400人）等の労働組合がある。

## 2 国鉄改革の経緯等

- (1) 昭和56年3月、第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）が発足し、その第4部会報告において、国鉄再建のための抜本的対策が指摘され、昭和57年7月、臨調の第3次答申（基本答申）は、国鉄の経営は破産状況にあるとして、国鉄の分割・民営化を提言し、その新形態移行までの間、緊急に取るべき措置として、職場規律の確立、新規採用の停止などを含む11項目の提言を行った。
- (2) これを受けて、政府は、昭和58年5月「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」を制定し、同法第4条により、同年6月、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「監理委」という。）が総理府内に設置された。
- (3) 監理委は、昭和58年8月第1次緊急提言を、翌年8月第2次緊急提言を行い、昭和60年7月26日「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。

最終意見の要旨は、

- ① 効率的な経営形態確立のため、旅客部門を全国6地域に分割する。経営形態は、特殊会社（国が強制設立する株式会社）とする。当初、国鉄の全額出資により設立し、逐次株式を処分し、できる限り早期に純民間会社に移行する。貨物部門は旅客部門から分離し、全国一元的な事業とする。新幹線については、一括保有方式とし、国鉄の研究所は、財団法人として独立させる。基幹的通信網については、別会社として独立させる。

国鉄は、清算法人的組織「旧国鉄」に改組し、余剰人員対策（再就職）及び国鉄の長期債務の処理等を行う。
- ② 労働関係については、労働組合法及び労働関係調整法を適用する。退職手当については、退職時に国鉄在職期間を通算する。
- ③ 新事業体要員規模については、
  - ㉞ 旅客会社（バス事業等を含む）の適正な要員規模は、私鉄並みの生産性を前提に推計すると168,000人。
  - ㉟ ただ、移行時点（昭和62年度）までに私鉄並みの生産性の実現困難性及び膨大な余剰人員等の諸事情を考慮すると、経営の過重な負担とならない限度において、鉄道旅客部門の適正要員規模の2割程度を上乗せした20万人程度を旅客会社要員として移籍させることが適切であり、妥当である。この上乗せ要員については、関連事業の積極的展開等で活用を図る。
  - ㊱ 鉄道貨物事業等の要員数は、おおむね15,000人程度と見込まれる。
  - ㊲ 以上の結果、新事業体全体に移籍する総要員数は215,000人とな

る。

なお、新事業体別内訳は表1のとおりである。

表1 新事業体別移籍要員数

区分	北海道	東日本	東海	西日本	四国	九州	貨物等	計
要員数	13,000	89,000	25,000	53,000	5,000	15,000	15,000	215,000

(単位：人)

④ 余剰人員については、62年度期首に93,000人になるとし、対策の基本については、次のとおりとする。

⑦希望退職募集20,000人 ⑧新事業体への移籍は、旅客部門の適正要員規模の約2割程度約32,000人 ⑨旧国鉄へ41,000人(3年間で全員再就職できるよう特別対策を講じる)

⑤ 分割・民営化の移行時期は、昭和62年4月1日とする。

等を内容とするものであった。

(4) 昭和60年7月30日、政府は「最終意見」を最大限に尊重する旨の閣議決定を行うとともに、同年10月「国鉄改革のための基本方針について」を閣議決定した。

政府は、昭和61年2月から3月にかけて、国鉄改革関連9法案を第104回国会に提出し、このうち国鉄職員の希望退職の促進を主な内容とする「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」は、同年5月に成立した。

残り8法案は、衆議院の解散により廃案となったが、総選挙後の第107回国会に再提出され、同年10月28日衆議院において、同年11月28日参議院において、それぞれ可決成立し、同年12月4日公布され、昭和62年4月1日をもって、国鉄の事業は6旅客会社と1貨物会社及び新幹線鉄道保有機構、鉄道通信株式会社、鉄道情報システム株式会社、財団法人鉄道総合技術研究所(以下、11法人を総称して「承継法人」という。)に引き継がれるとともに、国鉄は清算事業団に移行することになった。

なお、参議院日本国有鉄道改革に関する特別委員会(以下「参院特委」という。)において、法案成立の際、附帯決議第9項として、次の事項が決定された。

『九 国鉄改革の実施に当たっては、国鉄職員の雇用と生活の安定を図るため、次の諸点について十分配慮すること。

(一) 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。

(二) から(五)まで省略

』

- (5) 国鉄改革関連9法の名称は、次のとおりである。
- ・日本国有鉄道の経営する事業運営の改善のため昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律
  - ・日本国有鉄道改革法
  - ・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「会社法」という。）
  - ・新幹線鉄道保有機構法
  - ・日本国有鉄道清算事業団法（以下「事業団法」という。）
  - ・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。）
  - ・鉄道事業法
  - ・日本国有鉄道改革法等施行法（以下「施行法」という。）
  - ・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
- (6) 改革法の内容の主要な点は、次のようなものである。
- ア 旅客鉄道事業を分割・民営化し、経営組織を株式会社とする。（第6条）
- イ 貨物鉄道事業を分離・民営化し、経営組織を株式会社とする。（第8条）
- ウ 国鉄長期債務等の承継法人への承継。（第13条）
- エ 国鉄は、清算事業団に移行し、承継法人に承継されない資産・債務等の処理と臨時に職員の再就職の促進を図る業務を行う。（第15条）
- オ 運輸大臣は、国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を定め、その基本計画に従い、国鉄が作成し、運輸大臣が認可した実施計画（以下「承継計画」という。）により、これらを承継法人に引き継がせる。（第19条、第21条、第22条）
- カ 承継法人の設立委員は、国鉄を通じ、その職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び職員の採用基準を示し、承継法人の職員の募集を行うものとする。（第23条）
- キ 九州会社ほか2旅客鉄道株式会社については、国鉄の長期債務は免除し、経営安定基金を創設し、その金額に相当する債務を国鉄が負担する。（第12条、第13条）
- (7) 旅客鉄道株式会社及び貨物会社（以下、「旅客会社等」又は「新会社」という。）の設立については、会社法上、次のような規定がある。
- ア 会社の設立に際して、発行する株式の総数は国鉄が引き受けるものとし、設立委員はこれを国鉄に割り当てる。（同法附則第5条）
- イ 国鉄は、会社の設立に際し、承継計画の定める財産を出資する。（同法附則第6条）

### 3 新会社への移行、設立準備

(1) 国鉄の準備措置

ア 昭和60年6月、国鉄は余剰人員対策推進本部を、同年7月には再建実施推進本部を設け、旅客、貨物、関連事業、財務・会計・資金、要員・余剰人員等の各プロジェクト・チームによる国鉄改革に向けての具体的な実施案の検討、策定作業に入った。

また、地方においても、地区経営改革実施準備室を設け、国鉄九州総局内にあつては九州地区経営改革実施準備室を、国鉄本社貨物局にあつては貨物経営改革実施準備室を置き、国鉄職員をして新会社への移行準備作業を進めた。

イ 昭和61年11月、国鉄改革関連諸法の成立により、同年12月、国鉄は、国鉄業務の新事業体への円滑かつ確実な移行の推進のため、本社内に副総裁を長とする移行推進委員会を設置した。

同委員会のもとに、本社内に旅客会社等及び新幹線保有機構ごとに設立準備室を設置し、これに伴い従前の各地区経営改革実施準備室所在地に、各旅客鉄道株式会社設立準備室分室を置き、地区・貨物経営改革実施準備室は発展的に解消した。

設立準備室の主な業務は、

- ① 旅客会社等の設立等に伴う具体的な業務移行の準備及びその実施の推進に関すること。
- ② 旅客会社等の設立等に関連して、他の関係設立準備室等及び部外関係機関との連絡調整に関すること。

等であった。

なお、設置時期は、昭和61年12月3日であり、同日付けで旅客会社等設立準備室関連の室長、室次長、分室長、分室次長クラスの人事異動が発令された。

さらに、同月15日には、国鉄本社課長級など中堅幹部55人の異動が多くは兼務発令の形で行われ、その後、3月までの数次の人事異動により、設立準備室のスタッフが增強された。

この人事異動を発令された国鉄幹部職員は、後日発足した旅客会社等の役員や幹部職員となった。

(2) 設立委員会

ア 国鉄改革関連諸法が公布されたことに伴い、昭和61年12月4日、設立委員が会社ごとに運輸大臣によって任命された。(会社法附則第2条第1項)

旅客会社等について、16人の共通設立委員と2～5人の各社設立委員が任命され、共通設立委員は、B3経団連会長ら財界代表者、B4監理委委員長、B5国鉄総裁、その他各省事務次官などで構成され、また各社設立委員は、地元の知事や財界代表者などで構成された。

なお、設立委員による設立委員会が設けられ、委員長にB3、委員長代理にB4が互選により選出された。

イ 設立委員は、新会社の設立に関して、発起人の職務を行うほか、改革法第23条に定める職員の採用に関する事務を行い、また会社が事業を円滑に開始するために必要な事務を行うものとされた。

ウ 設立委員会は、昭和61年12月から昭和62年3月までの間に、共通、各社別の設立委員の合同会議により、4回開催された。

会議は非公開とされ、開催場所は運輸省内会議室で行われた。

設立委員に対する報酬、設立委員会経費は旅客会社等で負担した。

各回ごとの開催期日及び審議・決定事項は、おおむね次のとおりとされている。

第1回 昭和61年12月11日 承継法人の職員の採用の基準、労働条件の基本的考え方

第2回 昭和61年12月19日 労働条件の決定、旅客会社等の首脳人事の人選基準

第3回 昭和62年2月12日 旅客会社等の組織・機構、採用者決定

第4回 昭和62年3月17日 旅客会社等の役員内定、定款決定

また、第1回の設立委員会において、旅客会社等設立事務局の設置が決定された。

上記事務局は、設立委員会の庶務を処理する目的で運輸省内に設けられ、運輸省職員がその業務にあたった。

なお、国鉄改革を推進する組織としては、運輸省の大臣官房国有鉄道部内の国鉄再建実施対策室が全般的作業を担当し、同部内の労政室が職員問題について労働条件等の案の作成を行った。

(3) 昭和61年12月、政府は基本計画を決定し、この基本計画に基づき、運輸大臣の指示により、昭和62年3月、国鉄は、事業・資産・債務等の承継法人別の承継の詳細を定めた実施計画を作成し、その認可を得た。これら計画によって、承継法人は国鉄から鉄道事業を引継ぎ、事業に用いる土地、建物、車両、バス、物的施設などの資産、その他の権利などのほか、国鉄の長期債務の一部を承継することとされた。

なお、各承継法人が国鉄から承継する事業、資産、債務等の内容は、おおむね表2のとおりである。



表2 国鉄から承継法人に引き継がれる事業と財産

		旅客会社						貨物 会社	その他の 新法人
		北海道	東日本	東海	西日本	四国	九州		
事業	線区数	21	71	14	54	9	29	99	—
	駅数	631	1,744	397	1,268	266	619	368	—
	営業キロ(km)	3,177	7,657	2,003	5,323	881	2,406	10,011	—
	バス路線数	12	56	12	38	7	12	—	—
主な 資産	車両(両)	1,439	13,268	3,050	6,904	607	1,949	18,350	1
	船舶(隻)	13	—	—	4	6	—	—	—
	バス(台)	280	783	199	700	151	210	—	—
	宿舎(戸)	5,552	28,110	6,321	14,087	1,015	4,555	3,511	320
	土地(ha)	15,580	18,110	3,820	10,070	1,440	4,540	1,600	3,360
	出資会社数	9	58	13	32	5	10	27	1
債務(億円)		—	32,990	3,190	10,160	—	—	940	57,070
経営安定基金(億円)		6,822	—	—	—	2,082	3,877	—	—

〈注〉引継ぐ事業の線区数、駅数、営業キロには、廃止予定の特定地方交通線を含む。債務は国鉄の試算。

(4) 昭和62年3月23日から同月25日にかけて、新会社の創立総会（貨物会社については同月23日、九州会社については同月25日）が開かれ、それぞれの新会社の役員（取締役及び監査役）の選任などが行われた。

選任された新会社の役員の出身別構成をみると、7社合計で112人の役員中、民間出身者は44人で、そのうち常勤役員は18人であり、常勤役員の多くは国鉄出身者である。

九州会社にあつては、資本金160億とされ、常勤役員11人中、国鉄出身者は8人であり、代表取締役会長にB6九州・山口経済連合会会長、代表取締役社長にB7国鉄九州総局長が選任され、また、貨物会社にあつては、資本金190億円とされ、常勤役員11人中、国鉄出身者は6人であり、代表取締役会長にB2元運輸事務次官、代表取締役社長にB8国鉄副総裁がそれぞれ選任された。

(5) 昭和62年4月1日に新会社が発足したが、前日までの国鉄の鉄道ダイヤと運賃体系もそのまま承継され、鉄道業務は継続された。

#### 4 国鉄改革に向けた国鉄の諸施策と労使・労組間関係の推移

##### (1) 職場規律の是正・確立

ア 昭和56年12月、行政管理庁は、国鉄監査報告書を発表し、国鉄職員の人員削減と職員に対する労務管理の強化を求めた。

昭和57年1月頃、職場の規律がマスコミで問題にされ、同年3月運輸大臣は、職場の総点検と、その結果に基づく厳正な措置を国鉄に指示した。

国鉄は、ヤミ慣行・ヤミ協定の是正、現場協議制の本旨に立ち返っ

た運用などを主な内容とする「職場規律の総点検及び是正について」を各所属長へ通達した。

同年7月、国鉄は、昭和40年代から行われてきた現場協議制が悪慣行等を生んだとして、協議の規模の縮小、交渉事項から管理運営事項の除外などを内容とする、現場協議制度に関する協約の改定案を組合に提示し、同年11月末までに交渉がまとまらなければ現行協約を破棄する、と通告した。

動労、鉄労、全施労（以下「動労ら」という。）は、改定案どおり妥結したが、国労については国鉄との交渉が決裂し、同年12月以降、同協約は失効し、現場協議制はなくなった。

このほか、国鉄は同年9月議員兼職の禁止、同年12月からの無料乗車制度の変更など、労使間の慣行及び協定の大幅な変更を行った。

なお、昭和57年頃は、国労は全国的な組織率70%であったが、昭和57年11月のダイヤ改正に際しては、動労らが先行して国鉄と妥結したため、国労は同内容で妥結せざるを得ない事態となった。

また、動労は、従前は争議行為に及ぶことも多かったが、同年12月以降、争議行為を行わなくなった。

イ 職場規律の確立を目指す国鉄は、昭和58年6月以降、職場に「立席・呼名点呼」を導入し、「ハイ」の返答及び氏名札の着用、国労組合員バッジ（以下「バッジ」という。）、ワッペン、腕章等の取り外しを求めると、服装の整正等を要求するようになった。

また、同年9月頃から、「管理者の指示・命令は全て業務命令」、「命令に従わなければ処分の対象とする。」との通告を職員に行うようになった。

点呼時には、昭和59年頃安全綱領の唱和、昭和61年頃接客六大用語の唱和と指差呼唱が取り入れられた。

国労は、これら国労組合員への威圧ないしは当局の指揮命令への絶対的服従の押しつけとしてとらえ、バッジの着用、唱和等の拒否、毎月14日の「権利デー」における腕章着用、毎週水曜日の点呼拒否などを組合員に指令した。

このほか、国鉄の分割・民営化の動きに対応して、ワッペン着用闘争を時限的に指令した。

国鉄の現業機関における駅長・区長・所長・支区長・助役など管理職等の地位にある者（以下、総称して「現場管理者ら」という。）は、点呼拒否を「点呼妨害」、バッジ・腕章・ワッペンの着用を「服制違反、勤務時間中の組合活動、職務専念義務違反」としてとらえ、現場管理者らの指示命令に従わないものは「業務命令違反」として厳しくチェックして職員管理台帳に記録し、賃金カット、昇給・昇格の延伸、あるいは労働処分の対象とした。

従来、点呼は、その日の勤務者の確認、作業指示などのために行わ

れ、各職場の態様はさまざまで、バッジ・ワッペン等も注意はあまり行われていなかった。

なお、職員管理台帳とは、国鉄の各鉄道管理局ごとに職員管理の資料とするために作られたもので、職員個々の勤務実態等について、育児日記的に毎日つけていくという心構えで記録するものとされていた。

現場管理者らは、現場協議制の廃止後、「現場に労働組合はなく、上司と職員の関係しかない。」として、組合活動を厳しく監視するようになり、服装整正の規制、職場における集会の禁止、組合掲示板の規制、組合に対する施設提供の拒否などが、時には実力行為をもってなされ、全国的には訴訟事件に発展するものもあった。

特に、昭和59年以降61年まで、これらのあつれきは年を追って激化し、これらの状況は全国的にも、また、本県でも同じであった。

## (2) 余剰人員調整策と雇用安定協約

ア 昭和59年2月のダイヤ改正において、国鉄内に24,500人の余剰人員が発生することになり、国鉄は同年7月余剰人員の調整策を各組合に提案した。

その内容は、①退職制度の見直し(若年退職)、②休職制度の改正(一時帰休)、③派遣制度の拡充(関連企業への出向)、であった。

国労は、これについて「事実上の首切りである。」と反対したが、国鉄は「妥結しなければ、雇用安定協約を破棄する。」と主張し、同年10月10日国鉄は動労らとは妥結したが、国労に対しては交渉打ち切りの通告をするとともに、翌11日、雇用安定協約の破棄を通告した。

なお、雇用安定協約とは、日本国有鉄道法第29条第4号で「業務量の減少、その他経営上やむを得ない事由が生じた場合」には解雇することができるとなっているが、その場合にも本人の意思に反して退職の強要はしないというもので、昭和40年代に締結されたものである。

昭和60年4月、国労は余剰人員調整策について妥結し、国鉄は雇用安定協約を動労らと同様、同年11月30日までは存続させることとして国労に対する同協約の破棄通告を撤回した。

同年10月、国鉄は動労らに対して余剰人員調整策への取り組みを評価し、同年11月30日で期限切れとなる雇用安定協約の再締結を回答した。しかし、国労に対しては、「余剰人員調整策に対する非協力が続くなら、雇用安定協約は再締結できない。」と申し入れをした。

同年11月30日、国鉄は国労に同協約の再締結の拒否を通告し、翌12月1日から、国労は雇用安定協約について無協約となった。

イ 昭和59年2月のダイヤ改正後、職場内の過員(余剰人員)対策として、国鉄は営業・技術開発センターを設置した。これについては、国鉄は組合と協議を行い、①職場の過員は、駅関係については「営業開発センター」、運転関係については「運転技術センター」に配置する。②業務は、職員の再教育、または暫定作業。③過員は、3か月を目途

としたローテーションによるプール運用を行い、特定化、属人化しない、ということで、県内では昭和60年2月現在で7か所234人が配置された。

これらのセンターにおいては、立席呼名点呼が強化され、暫定作業の内容も、古い建物の取り壊し、長時間の草刈り、セールス活動等であり、職員が苦痛を感じるものが多かった。

なお、過員指定の期間については、一部に国労組合員の長期化がみられた。

(3) 監理委の「最終意見」に対する各労働組合の対応

ア 国労は、昭和57年3月、動労・全施労・全動労とともに、国鉄再建問題4組合共闘会議を発足させた。

国労の主張は、国鉄の分割・民営化について、全国一本の公共交通機関を守り、分割・民営による国鉄労使関係の解体、再編に抗すると反対の立場であり、昭和59年8月、分割・民営反対ストライキを行った。

これに対し、国鉄は直ちに同年10月約23,000人に処分通告を行った。昭和60年7月の監理委「最終意見」直後の同年7月29日から8月2日にかけて、国労は第48回定期大会を開催し、分割・民営反対5,000万人署名実施等を方針として決定、同月5日には監理委答申（最終意見）抗議ストライキを行った。これに対しても、国鉄は同年10月約64,000人に処分通告を行った。

このほか、国労は同年4月1日から8月5日まで、及び昭和61年4月10日から12日までワッペン着用闘争を行った。国鉄は、ワッペン着用闘争に対するはじめての処分として、昭和60年9月約59,000人、昭和61年5月約29,000人に、それぞれ処分通告を行った。

なお、全動労も、国鉄の分割・民営化に対しては、国労と同様、終始一貫して反対の立場であった。

イ 鉄労は、国鉄の分割・民営化について、当初から賛成の立場を示し、監理委「最終意見」直後の、昭和60年8月の第18回鉄労全国大会で、B5国鉄総裁は歴代総裁ではじめて、組合大会に来賓として挨拶を行った。

ウ 動労、全施労は、昭和57年には国労とともに国鉄再建問題4組合共闘会議を結成するなど、国労と協調関係にあったが、前記第1の4(1)ア及び(2)アで述べたとおり、国労と運動方針の違いを見せ、前記共闘会議は自然消滅するに至り、さらに昭和61年1月、国鉄と労使共同宣言（第1次）を調印して、国労と決別した。

(4) 分割・民営化をめぐる労使及び労組間の動き

ア 進路アンケート調査と国労の対応

昭和60年12月、「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針」閣議決定を受けて、国鉄は、公的部門の昭和61年度採用分への転職希望者把握を中心

に、全職員に、公的部門・一般産業界・発足予定の新事業体などの転出先に関する進路アンケート調査の実施を発表し、昭和61年1月6日までに回答を求めた。

国労は、これについて、「分割・民営を既定事実とし、分割・民営に賛成か反対かの踏み絵だ。」として、組合員に対し、アンケートの記事欄に「国鉄の分割・民営化に反対です。引き続き、国鉄で働き続けます。」と記入するよう指示を出した。

動労らは、ほぼ100%回答したが、国労は、約5万人が組合の指示に従い、希望順位は記入しなかった。国鉄は、転出先の白紙提出者や未提出者に対して、同年の1月20日頃、業務命令で面談し、「アンケートに白紙なのは自分の意志か。誰かの指示か。引き続き国鉄で働き続けたいとは、『旧国鉄』へ行くことになる。」などと言って、回答を迫った。

#### イ 労使共同宣言（第1次）と各組合の対応

昭和61年1月13日、B5国鉄総裁は、国労と動労らに対し、労使共同宣言（案）を提示し、調印を求めた。

その内容は、①安全輸送の確保のために諸法規の遵守、②リボン・ワッペン不着用等服装の整正、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、④鉄道事業の再生に労使一致協力し、新しい事業運営体制の確立、⑤余剰人員対策の具体的取組、などであった。

動労らは、即日調印したが、国労は拒否し、「『答申』を既成事実化し、労働運動の中身をはく奪するもの」との声明を出した。

真国労は、国労から分かれて同年4月13日に結成されたが、すぐに国鉄と労使共同宣言及び雇用安定協約を締結した。

労使共同宣言に調印した動労らと真国労は、同年7月16日改革労協を組織した。

同年7月30日、改革労協と国鉄は、労使の意見交換の場として国鉄改革労使協議会（以下「改革労使協」という。）を設置した。

#### ウ 職員管理調書

(7) 国鉄は、昭和61年3月5日付け総裁通達により、同年4月2日現在の一般職員について、職員管理調書を作成することとした。

これは、従来作成されていた職員管理台帳が各鉄道管理局等ごとに評価項目や評価方法がまちまちだったため、昭和57年以降行われてきた職場規律の総点検の総仕上げである第9次総点検において、全国一律様式の職員管理調書により、職員の勤務実態等の把握を統一的に行うものとされた。

職員管理調書の利用目的については、作成を担当した現業機関では、本県鳥栖電力区のB9区長は、同年3月17日に「職員管理調書作成、新会社への振り分けの資料とする。賞罰、仕事のでき、ふでき、組合活動のある人……来月の2日までにシャッターがしまりま

す。」、同年4月30日には、「3月迄の調査が将来の振り分けの基盤になります。4月、5月も調査の対象になります。……」などと職員に発言した。

また、北海道釧路鉄道管理局釧路客貨車区のB10区長は、助役らに対し、JRに残す者を選別するのに使う旨の説明をした。

B5国鉄総裁は、同年11月20日参院特委において、新会社の職員選定にかかる名簿作成の資料について、「この職員管理調書によりまして判断していくことになるであろう、というふうに思うわけでございます。この調書のやり方、中身等は、私ども客観、公正なものとして内部資料として持っておるものでございますので、そうした資料に基づきまして、適切な判断のもとにおきまして名簿の作成になることになるであろうというふうに思うわけでございます。そうした後におきまして設立委員の御判断を仰ぐということに相成ろうかと思えます。」と答弁し、職員管理調書を職員選定・名簿作成時の判断資料として用いることを明らかにした。

- (イ) 職員管理調書の内容は、別紙1のとおりであり、職員の氏名等10項目の「基本的事項」、処分歴、昇給、昇格等7項目の「特記事項」及び3乃至5段階で評価する20項目の「評定事項」から構成され、最後に5段階の総合評定が設けられた。(注：別紙1の総合評定は、最上位が5とされていたが、実際の記入では最上位が1とされた。)

現場管理者は評定を行い、管轄の局の人事課長あて昭和61年4月7日までに提出することとされた。

職員管理調書の調査対象期間は、昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとされ、特記事項中の処分については、記入の際の留意事項によれば、「(一般処分・労働処分とも)発令日ベースではなく、通告日ベースで記入すること。」「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」とされた。

この調査対象期間について、昭和61年10月22日衆議院の日本国国有鉄道改革に関する特別委員会(以下「衆院特委」という。)において、「58年4月1日から61年3月31日までの期限を区切った理由」の質問に対して、B5国鉄総裁は「いまから、3年位前からいわゆる職場規律の問題がクローズアップされまして……、過去3年にさかのぼって調べることにしたわけです。」と答弁した。

なお、国鉄の懲戒処分制度は、処分が通告され、異議申立てに対する決定後、発令が行われて確定するとされていた。

- (ウ) 職員管理調書は、前記第1の4(1)イで述べた職員管理台帳等に基づき、作成された。

職員管理調書の内容は、国鉄本社でコンピューターに入力された。

評定の実際について、北海道の釧路客貨車区では、20項目の評定

事項のうち、「9. 協調性」については、「管理者の言うことをよく聞くかどうか」で評価が定められ、国労役員などは低く評定された。

また、「11. 職場の秩序維持」乃至「15. 勤務時間中の組合活動」の項目では、国労役員ばかりでなく、組合員のうちリボン・ワッペン着用者は各項目で1か2の低い評定をされ、「20. 現状認識」については、分割・民営化に反対の国労にいと現状認識が甘いと判断され、国労の役員をして反対運動をすれば現状認識に著しく欠けるとして、低く評定された。

20項目の評定事項の合計点数は、最上位の者で約80点、最下位の者で約40点ぐらいであったが、国労の役員、活動家は大体50点以下の低い評点となった。

なお、「19. 増収活動」については、昭和61年11月25日の参院特委において、「時間外に行う増収活動が評価の対象になることは問題がある」との質問に対し、B5国鉄総裁は、「時間外で自発的な増収活動という点に着目し、プラス材料の見方をしている。」と答弁している。

(エ) 職員管理調書の内容は、昭和61年9月から10月にかけて修正され、このことを前にして、B11香椎駅長は、「61. 9. 3」日付けの同駅幹部にあてた「最近の会議室から」という文書において、「人の振り分け……データ（CP）の修正は10月。……これから2か月をいかに過ごすか（修正が出来るので立直りのラストチャンス）」、「人活＝清算事業団ではない。人活から救ってやる人をぜひ申告してほしい」と、職員管理調書の修正に関連する評価の見直しについての指示を出した。

また、国鉄本社からは、同年10月16日の全国ブロック別総務部長会議において、「職員管理調書の内容を充実させて、今月末までにデータを最新のもの（10月1日現在までの内容を盛り込む）にしておく」と指示がなされた。

この修正指示に基づく国鉄現業機関における評価の見直しでは、釧路客貨車区の例では、国労脱退者については、国労を脱退して考え方がよくなったとして、「20. 現状認識」などの項目で全般的によくなり、評定が約10点ほどかさ上げされた。

他方、松山駅では、同年7月26日松山駅前抗議集会に参加した国労組合員について、「『分割・民営化』反対、不当差別選別に抗議、現状認識ができていない。」として、駅長作成の職員評定調書において、職員管理調書の総合評定と同一と思われる「61. 4 評定」点を「61. 9 評定」点では引き下げられる例が見られた。

エ 広域異動と各組合の対応

昭和61年3月、国鉄は、余剰人員対策を円滑に進めるため、余剰人員の地域的アンバランスを調整する目的で、北海道から2,500人を東

京、名古屋へ、九州から900人を大阪へ異動させる広域異動の募集を組合に提案した。

なお、異動にあたっては、勤務成績を勘案すること、将来の配属に際しての希望は可能な限り配慮することとされた。

動労らは、同年3月14日了解点に達したとして協力を表明したが、国労とは了解点に達しないまま、国鉄は、同月20日から募集を開始した。

募集は、後に全国的な規模に拡大され、期間も第2次募集まで含めると、同年10月末まで行われた。

動労は積極的に異動に応じ、国労は本人の意思に委ねることとした。

異動者については、動労組合員が特に多く、また、全国的には、動労組合員が異動配属された先の職場では、従来 of 職員であった国労組合員が押し出され、新たな配属の問題が発生した例も見られた。

本県内でも、同年3月20日から募集が開始され、現場管理者らが熱心に応募を勧奨したが、国労組合員は概して非協力的であった。また、応募しても異動者の決定については、九州総局長が判断することとされ、ワッペン着用者、処分歴のある者は除外された。応募した国労組合員に対して、九州総局における面接の後、国労脱退届の様式が同局労働課にあり、同課員が記入を指示した例もあった。

#### オ 企業人教育と意識改革

昭和61年4月3日、国鉄は職員7万人を対象に、企業人教育を行うことを組合に提示した。

その目的は、「意識改革を進め、企業人としてふさわしい考え方と行動力を身につけるための教育」とされた。

対象職員は、希望を募ったうえで勤務成績を考慮して所属長が選定し、または、希望がなくても指名する、とされており、実際にも勤務成績の良い者から選抜されたため、新会社への職員の事前選別との受け取り方がされ、新会社への採用の期待を受講者に抱かせるものとなった。また、受講は、職員のうち、まず管理者、次いで動労らの組合員、国労組合員の順序で行われた。

受講においては、「あなた達は選ばれた人達である。職場でリーダーとなって意識改革の先頭に立ってくれ。」との教育がなされ、「労使共同宣言を実行できる職員をつくる」を目標に、研修項目の中には、労使共同宣言の唱和や感想文発表、民間企業のビデオ放映等が取り入れられた。

受講者の多くは、その後、各職場において、提案制度や増収活動への参加が強化され、現場管理者らとともに、後述の「国鉄改革推進組織」づくりの中心的存在となった。また受講者のうち、国労組合員については、現場管理者らから組合の諸活動に参加しないことを求められたり、国労脱退を求められた者もあった。



なお、企業人教育は、同年9月頃から人材活用センター配置職員についても実施されたが、その際は、バッジの取外しなど職場規律の遵守を求められた。

#### カ 人材活用センター

(ア) 昭和61年6月21日、国鉄は、人材活用センター（以下「人活センター」という。）を設置し、余剰人員を同年7月から逐次配置すると発表した。

設置の趣旨として、昭和61年度期首の余剰人員は全国で38,000人であり、現在の合理化が完了する同年11月の時点では80,000人を超すことが見込まれるため、これまで各地方機関で行われてきた営業・技術開発センターに職員を短期のローテーションで配置する要員運用方式を整理し、人活センターに集中的に配置して、新事業分野の展開や職員の多能化を図るとされた。

国労は、同年6月24日、『過員』の特定化であり、勤務成績等を理由とした選別だ。」と、抗議声明を発表した。

同年7月1日、全国に1,010か所の人活センターがまず設置された。

配置する職員については、「勤務成績を総合的に判断していく。」とされ、職員管理調書の総合評定上、評価の低い「4及び5」の職員が対象とされた。

結果的に、配置された職員は、80%が国労組合員であり、かつ、国労の役員及び活動家が主であった。

本県の場合も、同年7月20日現在で、15か所256人が配置され、同年11月18日現在では、25か所604人が配置された。また、そのほとんどが国労組合員であり、役員の比率についても、同年7月時点で、県支部鳥栖機関区分会では、人活センターに配置された11人中10人が役員であり、同鳥栖駅連区分会では、配置された40人中30人が現ないし元役員であった。

この傾向は、その後も変わることなく、同年10月時点でも、博多（旧鳥栖）保線区基山人活センターに配置された国労組合員25人中19人が現ないし元役員であり、同保線区鳥栖人活センターに配置された国労組合員24人中11人が現ないし元役員であった。

このことについて、B12鳥栖機関区長は、昭和62年1月頃、「あれたちは隔離している。」などと発言した。

(イ) 職員の人活センター配置にあたっては、新たに他組合の職員を職場に配属し、今まで職場にいた国労組合員を押し出す「玉突き人事」の人事異動の例が各所で見られた。

鳥栖機関区では、昭和61年5月、直方機関区から6人の動労組合員が配属され、そのうえで、国労の活動家4人が、その職場から人活センターへ配置された。

唐津車掌区においても、あらかじめ門司車掌区等から鉄労組合員ら17人が配属されたうえで、同車掌区の国労組合員のうち分会役員8人中7人を含め、24人が人活センターに配置され、このため同国労分会は事実上活動を停止した。

武雄電力区では、人活センターに配置されていた国労役員が国労を脱退し、本来業務に戻された後に、他の国労組合員が新たに同センターへ配置された。

このような、本来業務における職員の組合所属による人事異動は、「血の入れかえ」等と呼ばれた。

人活センターにおける業務は、草刈等の作業か、もしくは文鎮等作製など本来業務とは著しく異り、配置された職員が、自らを国鉄の余り者として新会社には行けない、との意識を持つ者が多く、人活センター配置について、公共企業体等労働委員会への調停申請や裁判所への仮処分申請等が、全国的になされた。

(ウ) これらの事情により、各職場では、国労の組合活動が弱まり、国労にいたら人活センターに配置されて新会社には行けない、との不安が急激に高まった。

人活センターに配置された職員は、表3のとおり国労組合員が大部分であり、ほとんどそのまま不採用となった。

表3 人活センター配置の一般職員の新会社採用状況

昭和62年2月16日現在

人活センター名	一般職員数(A)	組合所属内訳	採用者数(B)	採用率 $\frac{(B)}{(A)}$
博多保線区・基山	24人	国労 24人	0人	0%
博多保線区・鳥栖	21	国労 21	0	0
鳥栖機械区	9	国労 9	1 (1人国労脱退)	11
鳥栖レールセンター	34	国労 34	6 (2人国労脱退)	18
鳥栖建築区	9	国労 9	0	0
鳥栖駅	40	国労 40	3 (1人国労脱退)	8
佐賀駅・久保田	20	国労 20	0	0
佐賀駅・鍋島	16	国労 16	0	0
佐賀保線区・第一	13	国労 13	2	15
佐賀保線区・第二	11	国労 11	3	27
佐賀保線区・西唐津	3	国労 3	3	100
肥前鹿島電力区・武雄温泉	11	{ 国労 9 鉄産労 2	1 (鉄産労)	9
肥前山口信通区・久保田	4	{ 国労 1 鉄産労 3	4 { 国労 1 鉄産労 3	100
肥前山口信通区・佐賀	14	{ 国労 13 鉄産労 1	0	0
伊万里保線区	19	国労 19	1	5
計 15 か所	248	国労 242 鉄産労 6	国労 20 鉄産労 4	8.3 66.7

キ 第2次労使共同宣言と各組合の対応

昭和61年8月27日、国鉄は、国労と改革労協の各組合に第2次労使共同宣言について調印を申し入れた。

改革労協は即日調印したが、国労は拒否した。

第2次労使共同宣言の内容は、①鉄道事業のあるべき方向として「分割・民営」の認識、②協調的な労使関係の確立が重要との観点に立ち、「組合」な組織的統合への一層の努力を払うとともに、改革労協を労使関係の機軸として位置付けし、今後争議権が付与された場合にも、鉄道事業の健全な経営が定着するまで争議権行使の自粛、③企業人としての自覚を有する職員となる指導の徹底などであった。

翌28日、B5国鉄総裁は、国労と動労を相手とした昭和50年の「スト権スト」202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労分を取下げるとの談話を発表した。また、その中で、同総裁は「これまで動労が取ってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたい。」と述べ

るとともに、動労が提起し係争中の訴訟30数件について、紛争状態を解除したいとの申し出を受けていることも明らかにした。

動労は、同年9月5日付けの動労機関紙において、「第2次宣言の締結によって、将来にわたる雇用確保を万全のものにした。」と発表した。

同年9月17日、総評はB5国鉄総裁に対し、共同宣言署名を条件に国労と雇用安定協約を結ぶよう要請したが、同総裁は、まず国労の方針転換を求めた。

しかし、同年10月10日、国労の第50回大会において、路線転換を図る執行部提案が否決され、同総裁は、同年10月21日の衆院特委で、「労使共同宣言に調印できない、あるいはすることに反対である組合に対しましては、私ども信頼をもてません。」と答弁した。

#### ク 国労に対する他労組などの働きかけ

##### (ア) 国労に対する改革労協等の言動

① 「新事業体の基盤を確立するために、“反対”のみで何の努力もしない国労を解体し、改革推進組合グループと連携をとりながら、動労がその中心となって国鉄改革と新たな労働運動を主導していくことが、全体で確認された。しかも……国労解体は早期に成しとげていかなければならないことも強調された。」(61. 8. 27、動力車新聞)

② 「動労は、全国大会で動労組合員の雇用を守り得た「勝利宣言」を発するとともに、運転職場以外でも動労加入が可能であるとの取扱いを決めた。……

もはや国労に現実を切り拓く力はないし、国労にまかせておいては、国鉄改革は成しとげられない。動労加入をさらに進め……」

(同 上「主張」)

③ 「日鉄法29条発動もありうる!!……

雇用安定協約、労使共同宣言、広域異動、企業人教育、それは雇用へのパスポートです。……今や、国労では、雇用を守れません。鉄労に加入しませんか。」(鉄労ビラ)

④ 「われわれの仲間たちが、……派遣や広域異動に応じたのに対し、……国労は依然として「民営・分割」に断固反対しており、国鉄改革に敵対する方針のまま……。

職員の採用にあたっては、改革に努力している職員と努力せず妨害している職員とを区別するのは当然であり、われわれは、このことを強く主張し、具体的な措置を求め、全力をあげて闘う。」

(1987. 2. 2. 鉄道労連 特別決議)

##### (イ) 企業人教育受講者による国鉄改革推進組織の結成

⑦ 昭和61年6月から8月にかけて、企業人教育受講者を中心的存在に置く、国鉄改革推進組織が、全国的に各職場で多数作られた。

本県では、まず同年3月唐津車掌区に「研心会」が、同年7月唐津運転区に一般職員61人による「創唐会」が、基山駅に「基誠会」が結成された。次いで、同年8月7日「青鳥会」が、既に発足していた九州総局管内の現場管理者ら約1,000人による「九青会」（同年6月結成）の下部組織として、鳥栖駅など、鳥栖を中心とする職場の職員によって結成された。

「青鳥会」は、その趣意書で、「職員が、親方日の丸意識を払拭して、企業人としてふさわしい考え方、行動を身につけることが肝心」とし、「企業人教育受講者による『青鳥会』を結成し、相互啓発と具体的な活動をもって国鉄改革に邁進するとともに、企業人としての資質を高める」としている。

同会の結成には、来賓として、九州総局総務部長、人事部長、施設部長のほか、九青会の鳥栖支部長、関連職場の駅長、区長らが多数参加した。

このほか、同年8月には、肥前山口駅を中心に「有明会」、佐賀駅を中心に「かささぎ会」が、企業人教育受講者を中心に結成され、現場管理者である駅長、区長、助役らがこれらの会の結成に参加するとともに、会員がその後の活動として、時間外の無人駅の美化運動や増収活動、また懇親会等を行うことに顔を出し、会員との接触を強めた。

同年9月には、伊万里保線区に「トンテントン会」、武雄温泉電力区に「雄志会」などが結成され、同様の活動を行った。

④ これらの会の会員のうち、国労組合員である者には国労脱退が勧められた。

「有明会」では、「何としても新会社に残りたい」とする会員に対し、現場管理者らから『分割・民営』反対をスローガンに掲げる国労に属しているのは、本来の意識改革ではない。」との追及がなされ、結成の1ヵ月後の9月上旬までに、大多数が脱退届を出す事態となった。

「かささぎ会」では、同会の行動の後には現場管理者らも参加して話し合い・飲み会がもたれ、国労の方針に対しての批判やこのままでは雇用は守れないとの議論がなされて、昭和61年8月末における国労組合員である会員25人のうち、19人が昭和62年1月までに国労を脱退した。

「青鳥会」では、企業人教育受講者のうちの国労組合員に対して、現場管理者らから「今のままでは残れない」と国労脱退が勧められ、その後、同会の旅客運転主任者の例では、13人中1人の退職者を除いて、全員国労を脱退し、鉄労所属となった。

「雄志会」では、会の結成に参加した国労組合員2人が数日後、国労を脱退した。

「研心会」でも、会の結成に参加した国労組合員2人が国労を脱退した。

- ⑦ これらの会の会員は、国労脱退を促す現場管理者らと同一行動をとることもあった。

「かささぎ会」の代表B13（鉄労組合員）は、昭和61年10月下旬、B14佐賀駅庶務助役とともに、国労組合員を食堂「久坊」に集め、B15九州総局営業部総務課経理係主席が、国労組合員に「鉄労にかわれば、JRに100%残す。」と国労脱退を勧める場に同席していた。

「研心会」のメンバーであるB16ら2人は、国労から動労に組合所属を変更し、同年10月15日、唐津市文化会館の会議室を借り上げ、唐津車掌区のB17首席助役の指示で集った国労組合員10人に対し、B18九州総局営業部総務課設備係長が国労脱退を勧める場に同席して、会場の世話をつとめた。

- (ウ) 国鉄職制者による脱退工作

- ⑧ 昭和61年5月B19国鉄職員局次長は、動労の「東京地本・新幹線各支部三役会議」における講演の中で、「私はこれから、A4（国労委員長）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うまくやるということでありまして……。」などと述べた。

同じ時期、B20国鉄本社車両局機械課長は、管下の機械区所長宛に、「労使関係を恐れているのは、職員の意識改革は不可能。……意識転換に望みを託しえない職員等はあきらめて、いま大切なことは、中間帯で迷っている職員をこちら側にひきずりこみ、良い子、悪い子に職場を2極分化させること。」という文書を出した。

同年9月B11香椎駅長は、「最近の会議等から」という文書において、今後の労務対策として、「(1)労使共同宣言グループとの連携を更に深めて事に対処していく。……現時点で8,000名をオーバーした。(2)第2次労使共同宣言の方向で職員の意識改革の土台をつくってもらいたい。」と同駅幹部職員に指示した。

盛岡鉄道管理局のB21労働課長は、同年9月「組合強えばさ、首にするからさ、組合のやつら手も出せねんだから。国労のレッテル張ってるうち、残れないのははっきりしているんだからさ。でも早くないとね。今月10日頃で終わるんだよ、もう決まっちゃったんだ。だから、動労の連中でも、鉄労のよその人でも来てね、お宅に入って行く事になるから、今年の暮れあたりまで人、

入れ替えてしまうから。」などと述べた。

- ④ 県内では、昭和61年2月頃から現場管理者らの職員個人面談あるいは家庭訪問による意識改革の強要が行われ、同年6～9月頃は、家族に対する家庭訪問、電話工作等が集中的に行われた。

そのうちでも、人活センターが設置されて、各職場における国労の組合活動が弱まった8月以降、以下のように、国労組合員に対する国労脱退が強く勧められた。

B22鳥栖運輸長は、国労組合員A5に対し、「君は、まだ意識改革ができていないんじゃないか。」と言い、「意識改革とはどういうことですか。」と同人から言われて、「それは、君が一番分っているはずだ。」と答えた。

また、同運輸長は、同年10月、企業人教育受講者のうち、国労組合員に対して、「今のままでは残れない。」と発言した。

B9鳥栖電力区長は、B23首席助役とともに、同年9月から数回、鳥栖駅前の小料理屋に国労組合員約7人を集め、その席に同席して、国労組合員A6（同年9月末鉄労へ移籍）らをして、「もうこの時期だから、残りたいなら考えをかえんといかん。A7、A8についていくと回りの目もある。みんなが社長で、もしワッペン付けたり、働かない職員がいたら雇うと思うか。」旨の説得をさせた。

参加した国労組合員は、その後1人を除き全員国労を脱退した。

B24基山駅長は、同年10月、国労組合員A9に対し、「自分が脱退届を持って行ってやるから、自分に持ってこい。」と言い、同人から国労脱退届を預った。同様に、昭和62年1月、同駅長は、国労組合員A10に対し、「今から局にのぼる。これが最後だ。国労の脱退届を今書けば、自分が持って行ってやる。」と述べ、同人から脱退届を預った。

B25鳥栖駅長は、同年10月下旬、B26総括助役とともに、国労組合員A11の自宅を訪ね、同人に対し、「これから残る気持ちがあるなら意識改革が必要だ。あなたもそうしなさい。」と述べた。同人が「私はもう退職するつもりだ。」と答えたところ、それから何も言わなくなった。

B27鳥栖レールセンター所長は、同年11月27日、博多駅裏居酒屋「寿久」において、B28九州総局施設部総務課鉦害係長とともに、国労組合員A12、A13ら3人に対し、「組合をかわった方が新会社に有利である。今がその時期である。」旨、説得した。

B29鳥栖信号通信区区長は、同年11月頃、国労組合員A14に対し、「当局の言うことを聞かんと会社には残れない。国労を脱退しないとダメだ。」旨の説得を行い、同人が「もし本当に残れなかったら、その時には殴ち殺すぞ。」と詰めよったのに対し、「心

中しましょう。」と答えた。

- ㊦ 昭和61年8月から10月の時期には、国鉄九州総局の組合員資格を有する係長・主席等の地位の職員が、現場管理者らと連携して、国労脱退を明らかに国労組合員に勧めたが、その中では、現場に何らかの面識のある者が、特に主体となって動いた。

B30九州総局施設部総務課経理係長は、以前、伊万里保線区の事務助役であったが、同年8月28日、伊万里市の料亭「山平」に、企業人教育受講者を中心に集められた伊万里保線区の国労組合員10人に、国労脱退届と全施労加入用紙を渡し、A15ら全員を国労から脱退させた。

なお、同保線区のB31区長が、組合員の自宅などに電話をかけ、同会合への出席を促した。

B30係長は、同年9月12日の同区における全施労の組織結成及び国鉄改革推進組織「トンテントン会」の結成の会合にも、総局からの出席者として参加した。

B32九州総局施設部保線課保安係長は、以前、鳥栖保線区鳥栖支区長であったが、同年8月頃より、鳥栖保線区の国労組合員の職場あるいは家庭にひんぱんに電話をかけ、国労脱退を勧めて、それに応じる見込みの者はB33鳥栖保線支区長らをして、居酒屋等を集めさせ、「脱退しないと新会社に採用されない」として、同区の国労組合員A16ら13人を国労から脱退させた。

同係長はまた、以前、鹿島保線支区の助役であったが、同年9月頃から、早岐保線区肥前鹿島駐在の国労組合員に、電話で、「国労にいたのでは新会社に採用されない。国労を抜ければ絶対に採用される。定数もあるので1日も早いほうがいい。」と述べ、国労組合員A17らを国労から脱退させた。

B34九州総局施設部保線課用材係長は、B35同課踏切係長とともに、同年10月31日、九州総局に出張してきた伊万里保線区国労組合員A18に対し、「脱退届を書かんと帰さん。」と部屋に閉じこめ、国労脱退を勧めた。

また、B34係長は、以前、佐賀保線区鍋島支区長であったが、同年10月から11月にかけて、佐賀保線区のA19ら国労組合員に、「国労にいても残れない。」などと国労脱退を勧めた。

B36九州総局施設部保線課設計係主席は、以前、佐賀保線区の技術係であったが、同年10月神埼郡の喫茶店「ユーカリ」に佐賀保線区神埼管理室の国労組合員6人を集め、全員、国労を脱退させた。

B37九州総局施設部工事課第一設計係長は、同年9月4日、博多（旧鳥栖）保線区国労組合員A20に対し、「組合をかわらなければ新会社の職員採用は大変不利になります。組合をかわる気持



ちはありませんか。」旨の電話をした。

B 18九州総局営業部総務課設備係長は、同年10月15日、唐津車掌区のB 17首席助役らの指示で唐津市文化会館に集められた同車掌区の国労組合員10人に対し、「新会社は労使協調の必要がある。……あなたの入っている組合……協調路線は取らないという方向づけを決めている。……私達はね、最終的には……かわれと言いたい。……国労のやり方は、今の時代には通用しない。……当局としても熱いまなざしでみています。」などと述べた。

B 38九州総局電気部電力課需給係主席は、同年11月、国労鳥栖電気分会組合員A 21に対し、「意識改革、今の情勢を考えろ。でないと残れないぞ。」と電話をかけ、同人が「かわる意思はない。あんたが俺の担当か。」と言ったのに対し、「俺とB 39が担当している。」と答えた。

#### ケ 国労分裂と組織の消長

##### (ア) 国労分裂による鉄産労、鉄産総連の結成

国労は、昭和61年10月10日、第50回臨時大会を開催し、A 4委員長ら執行部は①運動方針の修正・労使共同宣言の調印、②不当労働行為に対する提訴の取下げ、等を含む「大胆なる妥協」路線を提案した。

提案は否決され、執行部は総辞職をしたが、旧執行部を支持する国労旧主流派は、国労各地方本部において、雇用を守るためには、「国労から脱退すれば明日にでもすくわれるというのが職場の実態」として国労分裂の動きを強め、同年12月3日、鉄道産業労働組合総連合結成準備会を発足させた。

同年12月22日結成の東日本鉄産労を皮切りに、以後、地方本部役員を中心として、昭和62年1月25日の九州鉄産労以下5鉄産労が、同年1月30日までに結成され、同年2月28日、鉄産総連を結成した。

なお、門司地本では、A 22委員長以下4人の役員が脱退し、九州鉄産労結成に加わった。

##### (イ) 国労の組織人員の推移

国鉄改革をめぐり、国労は国鉄との雇用安定協約未締結などの雇用不安による組織の動揺を来し、昭和61年7月以降、毎月大量の脱退者が発生した。

国労は、同年4月1日現在、組合員数約166,000人、組合員有資格者に対する組織率は69%であったが、同年7月1日現在では組合員数約157,000人組織率66%に落ち、同月から10月まで毎月10,000人を超す組合員の減少を来すに至り、同年11月1日現在では組合員数約110,000人組織率48%と、組織率は半数を割り込んだ。

同年11月と12月は、国労旧主流派の鉄産労結成に伴う影響もあり、組合員減少は、両月とも、20,000人前後となり、新会社への採用通

知が発せられた後の、昭和62年3月1日現在では、組合員数約61,000人組織率28%弱まで減少した。

門司地本についても、同様の経過をたどり、昭和61年4月1日現在では組合員数約12,500人組織率80%であったが、同年7月1日現在では組合員数約11,800人組織率77%、7月以降12月まで毎月平均1,000人超の組合員減少により、同年12月1日現在では、組合員数約6,000人組織率44%と半数を割り、昭和62年3月1日現在では、組合員数約3,500人組織率27%となった。

県支部は、昭和61年4月1日現在、組合員数約1,510人組織率83%であったが、同年7月1日現在では、組合員数約1,460人組織率82%となり、7月以降12月まで毎月50人以上の組合員の減少となり、特に、9月から11月までの間は約460人の減少を来して、同年12月1日現在では組合員数約880人組織率57%となり、昭和62年3月1日現在では組合員数約780人組織率55%まで減少した。

#### コ 改革法成立後の労使交渉

昭和61年11月28日、参院特委において、C1運輸大臣は「……政府、国鉄、設立委員のいずれにつきましても、法律的には、私は、新会社の労働条件、雇用の場の確保等について、現在の国鉄の労働組合と団体交渉を行う立場にはないと思いますが、実質的には国鉄改革を円滑に実施をしていくために、私は、必要に応じ労働組合と意見を交換する場合もあると考えております。」と答弁した。

改革法成立後、国労は、同法成立に伴う国鉄の作業内容、名簿作成と選考等諸問題解明のためとして、国鉄に団体交渉の申し入れを行うとともに、書面でも解明要求事項の申し入れを行っていたが、国鉄は、団体交渉事項ではないとして、一切これに応じなかった。

結局、国鉄と国労の間には、改革法成立後、新会社発足に至るまで、正式の団体交渉はもとより、非公式な意見交換・話し合いも持たれることがなかった。

門司地本においても、国鉄九州総局に対して、団体交渉を申し入れ、書面による解明要求を行ったが、同様の結果に終わっている。

一方、改革労協加盟の組合は、団体交渉方式によらずに、昭和61年7月国鉄との間に発足させていた改革労使協を通して、改革法成立後も、次のとおり労使間の緊密な意思疎通を保ち、所属組合員の雇用の確保などの組合要求の実現を図った。

改革法成立直後の同年12月2日開催された改革労使協において、B5国鉄総裁は「改革労協の全面的支援が改革法成立の原動力になった」旨の発言をし、改革労協のC2議長は「職員の配属にあたり、組合別差別はあってはならないが、職員がやってきた事柄の評価はきちんと評価してほしい」と国鉄に配慮を求めた。

また、昭和62年1月29日、改革労使協において、改革労協側は「労

使共同宣言に基づき、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あってはならない。」として国鉄に見解を求めた。

国鉄は①労使共同宣言は労使関係の基本である、これまでの取り組みは高く評価し、今後も意見交換していく、②まじめな者が損することのないよう公平感が維持される必要があると考えている、苦勞してきた職員に報いる問題意識は同じである、今、名簿の作成中であるが、この考え方を基本として取り組んでいく、など見解を述べた。

## 5 新会社への職員採用

### (1) 改革法の定める新会社職員採用手続等

ア 改革法の定める新会社への職員採用手続は次のとおりである。

- ① 運輸大臣は基本計画の中で国鉄の「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」を定める。(第19条第2項第3号)
- ② 承継法人の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。(第23条第1項)
- ③ 国鉄は上記②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上記②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に提出する。(第23条第2項)  
なお、その名簿には、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。(改革法施行規則第12条第2項)
- ④ 上記③の名簿に記載された国鉄の職員のうち、設立委員から採用する旨の通知を受けたものが、承継法人成立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される。(第23条第3項)
- ⑤ 承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人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23条第5項)

イ 他方、改革法の手続によって採用されなかった職員については、昭和62年4月1日、清算事業団職員になるものとされ(事業団法附則第2条)、同事業団において、雇用関係を継続しながら、再就職促進のための特別措置が3年間にわたり講じられる(再就職促進法)、としている。

なお、承継法人の職員となる者については国鉄退職の時点でその退職手当は支給せず、将来承継法人を退職する際、その者の国鉄職員としての引き続いた在職期間を通算して支給する措置を講じるものとしている。(改革法第23条第6項、第7項)

また、懲戒処分に関する経過措置として、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(昭和62年4月1日、国鉄法等の廃止)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」ものとされ、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になるときは、清算事業団の代表者又はその委任を受けた者が行うものとしている。(施行法第29条第1項)

(2) 改革法の定める職員採用手続に係る国会答弁

ア 昭和61年11月25日参院特委において、C1運輸大臣は、改革法が新規採用方式をとったことについて、「業務量に照らして著しく過剰な要員というものが現実であり、しかも新たに生まれる会社の数も複数なので、職員数については、発足当初から、それぞれの事業規模に応じた適正なものにする必要があり、さらに新会社の職員構成、労働条件のいかに新会社の将来を左右するので、分割・民営化の趣旨を踏まえ、職員の構成あるいは労働条件について、それぞれの経営方針が反映される必要があり、この考え方をとった」と答弁した。

イ 昭和61年10月20日衆院特委において、C1運輸大臣は、基本計画で定める新会社発足時の職員数について「鉄道業務そのものから見れば、約2割の余分な人員を抱えてスタートする」と答弁した。

ウ 昭和61年11月25日参院特委において、C3議員の質問に答えて、C1運輸大臣は、名簿登載者数は運輸大臣が基本計画で定める職員数と一致すること、また採用通知者の数も運輸大臣が基本計画で定める職員数と一致することになること、したがって、名簿登載者すなわち採用通知者となることを答弁で確認している。

また、設立委員との関係における国鉄の法律上の立場、資格は何かとの同議員の質問に対して、C1運輸大臣は「国鉄当局の立場と申しますのは、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。

(3) 新会社への職員採用手続の具体的経過

ア 昭和61年12月11日、第1回設立委員会において、承継法人の職員の採用の基準が決定されたほか、職員の労働条件について、基本的には現行の国鉄における労働条件を大幅に変更しないよう配慮する旨の基本的考え方が示された。

同委員会において決定された九州会社の職員の採用の基準は、次のとおりであった。(貨物会社その他の承継法人の場合も、おおむね同一内容であった。)

『1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。(医師を除く。)

2 職務遂行に支障のない健康状態であること。

なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて、職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。

- 3 日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。

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

- 4 「退職前提の休職」（日本国有鉄道就業規則（昭和60年6月総裁通達第12号）第62条(3)ア）を発令されていないこと。

- 5 「退職を希望する職員である旨の認定」（日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律第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、再就職から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。』

以上の6項目のほか、九州会社の場合、「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」とされ、貨物会社の場合は、「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、特段に配慮する」とされた。

- イ 昭和61年12月16日、運輸大臣は改革法第19条の規定に基づき、基本計画を閣議決定を経て定め、その中で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。

これによると、承継法人の職員となる者の総数は、215,000人とされ、監理委最終意見の新事業体移籍要員規模と一致している。また、承継法人ごとの職員数は後記表4の基本計画欄記載のとおりとされ、このうち九州会社については、15,000人、貨物会社については12,500人とされた。

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

これによると、採用時の基本給は現行（国鉄）と同水準を保障すること、退職手当については、前記第1の5(1)イで述べたとおり、国鉄の在職期間は会社の職員としての在職期間とみなして取り扱うこと、有給休暇の算定について国鉄の勤続年数を会社の職員としての勤続年数とみなす、とされた。

- エ 以上の決定を受けて、昭和61年12月24日以降、国鉄は、改革法第23条第2項の規定により、承継法人の職員の労働条件及び採用の基準等を記載したパンフレットを作成し、「承継法人の職員となることに関する意思の確認」と題する書面一式（意思確認書の用紙を含む）とと

もに、昭和61年度末 満55歳以上の者等、前記採用の基準に適合しないことが明らかな者を除く国鉄職員に配布して、承継法人の職員となることを希望する者は意思確認書の用紙に必要事項を記入し、昭和62年1月7日正午までに箇所長まで提出すべきことを求めた。

この意思確認書の用紙の名宛人は、「総裁殿」とあらかじめ印刷されており、さらに、その用紙には「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、並びに注書きとして「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る」との記載がされており、その下に希望順位に従って第5希望まで承継法人を記入する欄が設けられていた。

オ 昭和62年1月7日、意思確認書の提出が締切られた。

国鉄が同月28日発表した意思確認書の集計結果によると、意思確認書は227,600人分が回収され、そのうち11の承継法人を希望した者の数は219,340人であり、基本計画総定数を4,340人上回っていた。

カ 国鉄は、回収された意思確認書をもとに、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から、採用の基準に従い、承継法人ごとにその職員となるべき者を選定し、その名簿作成作業を行った。

なお、国鉄内部における職員選定・名簿作成作業に関しては、以下のことが認められる。

(ア) 職員選定・名簿作成の実務作業は、国鉄本社の人事担当部局である職員局の総括指示のもとに、九州総局などの各地方機関の総務部人事課が担当した。

(イ) 国鉄本社職員局は、前記アの採用の基準第3項についての具体的解釈の基準は設けなかったが、昭和58年4月1日以降一定の重い処分を受けた者(具体的には、労働処分か一般処分かの別は問わずに、停職処分6か月以上又は停職処分2回以上を受けた者)は、明らかに新会社の職員としてふさわしくない者として除外することを、各地方機関に指示し、該当者を名簿に記載しなかった。

(ウ) 各地方機関は、採用の基準に照らして職員選定・名簿作成作業を行うに当たって、主として職員管理調書・職員管理台帳等を、国鉄における既存の判断資料として参考にした。

キ 昭和62年2月7日、国鉄は設立委員に対し、承継法人の職員となるべき者の名簿を提出した。

これによると、名簿記載者総数は205,586人で、基本計画所定の総定数を9,414人下回っていた。

また、このうち九州会社の名簿記載者数は、基本計画定数と同数の15,000人であり、貨物会社の名簿記載者数は12,289人で、基本計画定数を211人下回っていた。

ク 昭和62年2月12日、第3回設立委員会において、国鉄から名簿の作成について説明を受け、名簿に記載されている者全員を、それぞれの

新会社の職員に採用することが決定された。

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

『3 新会社の職員となるべき者の選定に当たっての考え方

(1) 選定に当たっては、……個々の職員の希望を最大限に考慮するとともに……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人、九州から145人の計826人を本州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当たっては、以下のような考え方で対処した。

① 健康状態の判断に当たっては、心身の故障により長期にわたって休養中の職員についても、回復の見込み、長期的にみて職務遂行に対する支障の有無の判断においてはできる限り弾力的に解釈した。

② 在職中の勤務の状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても、名簿に記載しなかった。

③ 派遣経験者、直営売店経験者、復職前提退職者など多方面の分野を経験した者については、最大限名簿に記載した。

4 選定作業結果

以上の結果、北海道、九州にあっては、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、東海、西日本、四国の各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。』

ケ 昭和62年2月16日以降において、同月12日付けの当該承継法人設立委員会委員長名の採用通知が、国鉄を通じ、採用決定された国鉄職員に対して交付された。

この採用通知には、「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、通知いたします。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。

なお、同通知の採用決定を辞退する者は、国鉄を通じ設立委員に辞退届を提出することとされた。

一方、承継法人の職員となることについて意思を表示したが、設立委員会委員長から採用する旨の決定通知のなかった職員（以下「不採用者」という。）に対しては、国鉄は、各現場長を通じ、同年2月16日以降にその旨の通告を行った。

コ 昭和62年4月1日、承継法人が発足し、鉄道事業を引き継いだ。

なお、同年2月16日以降3月31日までの間に、設立委員会委員長名の採用通知を受けた者のうち、全国で4,938人の辞退者があり、このため、11の承継法人は、基本計画定数からすると14,352人少ない、総数200,648人の職員でスタートした。

このうち、九州会社及び貨物会社についてみると、採用辞退者が、九州会社で411人あり、貨物会社で280人あったため、発足時の職員数は九州会社で14,589人、貨物会社で12,009人となり、いずれも基本計画定数を下回った。

サ 承継法人別の「基本計画」定数、「就職申込数」、「名簿記載・採用通知者数」、「辞退者数」及び「採用者数（62.4.1）」の状況は表4のとおりであった。

表4 承継法人別職員採用の概要

承継法人名	基本計画	就職申込数	名簿記載・ 採用通知者数	辞退者数	採用者数 (62.4.1)
北海道	13,000	23,710	13,000	281	12,719
東日本	89,540	113,350	84,343	1,871	82,472
東海	25,200	71,630	21,941	531	21,410
西日本	53,400	80,150	52,943	1,400	51,543
四国	4,900	10,880	4,610	145	4,465
九州	15,000	29,270	15,000	411	14,589
貨物	12,500	94,400	12,289	280	12,009
新幹線	60	37,790	60	2	58
通信	570	31,620	570	7	563
情報システム	280	23,330	280	5	275
総合技研	550	9,640	550	5	545
計	215,000	525,720	205,586	4,938	200,648

6 本件不採用



(1) 不採用者の全国・地域別、所属組合別の状況

不採用者の全国・地域別、所属組合別の状況は、おおむね表5のとおりである。

全国で、6,793人の国鉄職員が承継法人への就職希望の意思に反して不採用となったが、所属組合別構成は、分割・民営化反対の立場をとった国労、全動労及び千葉動労の組合員がそれぞれ4,810人（70.8%）、868人（12.8%）及び12人（0.2%）であり、分割・民営化容認の立場をとった鉄道労連（改革労協加盟組合等で構成）の組合員は33人（0.5%）、国労から分かれて分割・民営化容認の立場をとった鉄産労の組合員は1,070人（15.8%）である。

なお、前記第1の4(4)ケ(イ)で述べたとおり、採用通知が発せられた後の昭和62年3月1日現在の国労の組織率は28%弱であった。

地域別にみると、北海道・九州地域に全国不採用者の98.9%が集中し、本州・四国地域においては不採用者はきわめて少なかった。

なお、本州・四国地域の不採用者については、おおむね、昭和58年4月以降一定の重い処分（停職処分2回以上または6か月以上）を受けた者が、前記第1の5(3)アの採用の基準第3項に照らして、明らかに新会社の業務にふさわしくないとして国鉄が名簿に記載せず、採用されなかったものである。

表5 不採用者の全国・地域別所属組合別の状況

地 域	総 数	国 労	全動労	鉄産労	鉄道労連	千葉動労
全 国	6,793人	4,810人 (70.8%)	868人 (12.8%)	1,070人 (15.8%)	33人 (0.5%)	12人 (0.2%)
北海道	4,473	3,072 (68.7%)	800 (17.9%)	574 (12.8%)	27 (0.6%)	—
九 州	2,243	1,679 (74.9%)	69 (3%)	493 (22.0%)	3 (0.1%)	—
本 州 四 国	77	59 (76.6%)	0 (0%)	3 (3.9%)	3 (3.9%)	12 (15.6%)

(注) 表中( )内は総数に対する構成割合を示す。

(2) 承継法人への採用通知状況

ア 国鉄九州総局管内（九州全域）の国鉄職員に関して、所属組合別の承継法人への採用通知状況をみると、おおむね表6に記載のとおりである。

採用率（採用通知者数／意思確認書提出者数）を所属組合別にみると、分割・民営化容認の立場をとった動労、鉄労、鉄社労、日鉄労など鉄道労連加盟組合の組合員の採用率が最も高く99.97%であり、次いで国労から分かれて、分割・民営化容認の立場をとった鉄産労の組合員が採用率84.4%と続き、分割・民営化に反対の立場をとった国労

及び全動労の組合員の採用率は、それぞれ43.1%、32%と低い採用率であった。

また、同総局の本局（旧門司鉄道管理局）における申立人門司地本の組織管内の所属組合別採用率についても、表6のとおり、鉄産労の組合員の採用率が88.5%であるのに対して、国労の組合員の採用率は45.4%であった。

表6 国鉄九州総局管内の国鉄職員の組合別採用通知状況

組 合 名		組 合 員 数	意思確認書 提出者数 A	採用通 知者数 B	採用率 B/A
国 労	門 司 地 本	3,493 人	2,450 人	1,113 人	45.4%
	大 分 地 本	181	53	15	28.3
	熊 本 地 本	442	161	25	15.5
	鹿 児 島 地 本	415	285	117	41.1
	小 計	4,531	2,949	1,270	43.1
鉄 産 労	門 司 地 本	1,297	1,091	965	88.5
	大 分 地 本	596	531	496	93.4
	熊 本 地 本	906	834	579	69.4
	鹿 児 島 地 本	851	700	623	89.0
	小 計	3,650	3,156	2,663	84.4
鉄 道 労 連	動 労	3,817	3,244	3,242	99.9
	鉄 労	5,497	4,540	4,540	100
	鉄 社 労	1,413	1,373	1,373	100
	日 鉄 労	1,424	1,254	1,253	99.9
	小 計	12,151	10,411	10,408	99.97
全 動 労		117	100	32	32
合 計		20,449	16,616	14,373	86.5

イ 県支部の組織管内の国鉄職員に関して、所属組合別の承継法人採用通知状況は、おおむね表7に記載のとおりである。

昭和62年2月16日現在の所属組合別の採用率をみると、国労の組合員の採用率が43.7%、鉄道労連に加盟する動労、鉄労、日鉄労の各所属組合員の採用率は100%、鉄産労の組合員の採用率は85.7%であった。

県支部の組織人員は、昭和61年4月1日現在、約1,510人、組織率83%であったものが、1年後の昭和62年3月1日には約780人、組織率55%に減じたが、その間、国労を脱退して、他組合に移籍する者が多く出た。

国労にとどまった県支部所属組合員の採用率は、上述のとおり43.7%（不採用者は341人）であったのに対し、国労を脱退して、動労、鉄労、日鉄労の鉄道労連加盟組合に移籍した元国労組合員の採用率

は100%であり、鉄産労へ移籍した元国労組合員の採用率は85.7%（不採用者は3人であり、このうち2人は昭和62年6月承継法人に追加採用され、1人は昭和63年5月清算事業団本務職員に採用され、実質全員採用となった。）であった。

他組合移籍者の、国労からの脱退の時期は大半が昭和61年7月以降となっている。

そのほか、現場管理者も全員採用となっている。

表7 県支部組織管内における国鉄職員の採用通知状況

所 属 組 合 等 (62.2.16 現在)		職 員 数	意思確認書 提出者数 A	採用通 知者数 B	採 用 率 B / A
国 労		760 人	606 人	265 人	43.7%
鉄 産 労(国労から分離)		22	21	18	85.7
鉄 道 労 連	動 労	144	119	119	100.0
	うち国労からの脱退者	50	45	45	100.0
	鉄 労	197	174	174	100.0
	うち国労からの脱退者	186	163	163	100.0
	日 鉄 労	123	112	112	100.0
	うち国労からの脱退者	115	106	106	100.0
	小 計	464	405	405	100.0
	うち国労からの脱退者	351	314	314	100.0
無 所 属		20	2	2	100.0
うち国労からの脱退者		19	1	1	100.0
管 理 者		127	102	102	100.0
合 計		1,393	1,136	792	69.7
うち国労から分離した 鉄産労+鉄道労連、 無所属の国労脱退者		392	336	333	99.1

(注) 採用通知者には採用辞退者を含む。

ウ 門司地本及び同地本の各支部の国労役員（国労脱退して鉄産労など他組合に移籍した者を含む）の承継法人への採用通知状況は、表8に記載のとおりである。

門司地本では、地本役員12人中、執行委員長ら4人が昭和62年1月国労を脱退し、鉄産労の結成に参加し、そのうちの国鉄在籍者3人が意思確認書を提出し、承継法人に全員採用された。国労にとどまり、意思確認書を提出した3人は全員不採用であった。

支部についてみると、門司地本の7支部合計で85人の支部役員中、国労を脱退し、他組合に移籍した者が43人であり、その所属組合別は鉄道労連に加盟する鉄社労に8人、鉄産労に35人であり、41人が国労にとどまった。

これを採用率についてみると、鉄社労への移籍者の採用率は87.5%、鉄産労への移籍者の採用率は84.8%であり、国労門司地本各支部役員にとどまった者の採用率は13.9%であった。

門司地本の7支部中、1人も国労脱退役員の出なかった支部は、本件申立人の県支部と長崎県支部の2支部である。

県支部役員を採用通知状況を見ると、意思確認書を提出した者11人に対し、採用通知を受けた者は1人、採用率は9.1%であった。

表8 国労（門司地本、各支部）役員を採用通知状況

国 労 の 組 織 名		役員が所属する 労働組合 (62.2.16現在)	役員数	意思確認書 提出者数 A	採用通 知者数 B	採 用 率 B/A	
			人	人	人	%	
門 司 地 本		国 労	8	3	0	0	
		鉄 産 労	4	3	3	100	
		計	12	6	3	50	
支 部	北 九 州	国 労	11	9	0	0	
		鉄 産 労	5	5	5	100	
	小 倉 工 場	国 労	1	1	0	0	
		鉄 産 労	2	2	2	100	
		鉄 社 労	7	7	6	85.7	
	博 多	国 労	3	2	1	50	
		鉄 産 労	9	8	8	100	
	中 央	国 労	2	2	2	100	
		鉄 産 労	5	5	0	0	
	新 幹 線	鉄 社 労	1	1	1	100	
		鉄 産 労	14	13	13	100	
	佐 賀 県	国 労	13	11	1	9.1	
	長 崎 県	国 労	10	10	0	0	
	支 部 計	国 労		41	36	5	13.9
国 労 脱 退 者		鉄 産 労	35	33	28	84.8	
		鉄 道 労 連	鉄 社 労	8	8	7	87.5
			小 計	8	8	7	87.5
無 所 属		1	0	0	0		
計		44	41	35	85.4		
合 計			85	77	40	51.9	
総 計			97	83	43	51.8	

エ 県支部の下部組織として置かれていた17分会の役員138人(国労を脱退して他組合に移籍した者を含む)の承継法人採用通知状況は、表9

に記載のとおりである。

国労を脱退して、鉄道労連加盟の鉄労、日鉄労に移籍した者は全員採用、鉄産労に移籍した者の採用率は50%（なお、不採用の1人は、昭和62年6月承継法人に追加採用され、実質全員採用となっている。）であり、国労にとどまった者の採用率は29%であった。

表9 県支部17分会の役員の採用通知状況

国労分会役員が所属する労働組合（62.2.16現在）		役員数	意思確認書提出者数 A	採用通知者数 B	採用率 B/A	
国 労		人 120	人 107	人 31	% 29.0	
国 労 脱 退 者	鉄 産 労	2	2	1	50	
	鉄道労連 加盟組合	鉄 労	7	6	6	100
		日 鉄 労	4	4	4	100
		小 計	11	10	10	100
	無 所 属		3	0	0	0
計		16	12	11	91.7	
合 計		136	119	42	35.3	

（注）異動により他分会への転出者は除く。

### (3) 不採用者の清算事業団配置

ア 昭和62年3月25日以降、国鉄は採用辞退者を含む不採用者に対し、それぞれの地方機関の長名で事前通知書を交付した。

この事前通知書には、同年4月1日付けで、清算事業団配置、勤務箇所、職群、採用給等の記載事項のほか、「昭和61年法律第90号（㊟事業団法）により清算事業団職員となる。昭和61年法律第91号（㊟再就職促進法）により再就職を必要とする職員に指定する。」との記載がされていた。

申立人らが本件申立てで救済を請求する不採用者（以下「本件組合員」という。）は、別表第1及び別表第2記載の257人であり、佐賀県内及び福岡県内の一部（国鉄佐賀線の筑後柳河駅、筑後大川駅）の国鉄の現業機関に勤務し、同年2月16日現在、申立人ら組合に所属し、第1希望とした九州会社らに採用決定されず、清算事業団の「再就職を必要とする職員に指定する。」とされた者である。

イ 昭和62年4月1日、清算事業団雇用対策部には、不採用者、公的採用内定者、退職前提退職者等が配置された。

本件組合員は、おおむね、県内の清算事業団雇用対策支所等に配置されたが、一部は福岡県、長崎県内の雇用対策支所等に配置された。

清算事業団には、前記の職員のほか、承継法人に承継された後の国

鉄の残余の債務や資産の清算業務（本務）に従事する職員がいる。

昭和62年4月1日発足時の清算事業団の職員数は、全国で総数23,660人（本務職員等を含む）であった。このうち、再就職促進法第14条第1項規定の「再就職を必要とする者として指定」を受けた職員（以下「清算事業団職員」という。）は、全国で7,630人で、これを地域別に見ると、北海道地区が最も多く、4,240人、次いで九州地区が2,340人、本州・四国地区が1,050人であった。

ウ 清算事業団職員は、従来の鉄道業務から外され、再就職促進法に基づき講じられる再就職促進のための特別措置（教育訓練、職業指導、無料の職業紹介事業等）を受けながら、3年以内に自己の再就職促進を図ることが求められている。

なお、同法は「昭和65年4月1日限りその効力を失う」（同法附則第2条）とされており、したがって、国が策定する「再就職促進基本計画は移行日から3年以内にすべての清算事業団職員の再就職が達成されるような内容のものとして定めなければならない」（同法第14条第3項）としているが、清算事業団職員のその後の処遇及び身分保障については、法律上明確な規定がなく、清算事業団職員及びその家族は将来に大きな不安を抱いている。

また、清算事業団職員は、基本給が保障されているが、定期昇給、昇格はなく、従来の乗務ないし勤務に伴う諸手当は支給されない。また、清算事業団職員は昭和62年度中に、通算で3.8か月分の一時金（夏季1.5か月分、年末2.1か月分、年度末0.2か月分）を支給されているが、この間の新会社職員への一時金支給状況（夏季2.1か月分、年末2.8か月分、通算4.9か月分）と比較すると、支給率において新会社職員よりも、1.1か月分低い。

エ 再就職促進法第20条は、「承継法人は労働者を雇い入れる場合に清算事業団職員を優先的に雇い入れなければならない」と規定し、基本計画定数を下回る職員数で発足した承継法人の多くは、その後、清算事業団職員を募集対象に限定して追加採用を行った。

九州会社は、昭和62年4月13日九州会社社員募集要項を発表し、職員の募集を行い、同年6月1日付けで411人の清算事業団職員を採用した。

貨物会社は、同年5月15日貨物会社社員募集要項を発表し、職員の募集を行い、同年8月1日付けで30人の清算事業団職員を採用した。

## 7 国鉄改革関連法のうち、特に本件に係る規定について

### (1) 改革法第19条

（事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する計画）

第19条 運輸大臣は、日本国有鉄道の事業等の承継法人への適正かつ円滑な引継ぎを図るため、閣議の決定を経て、その事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画（以下「基

本計画」という。)を定めなければならない。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - 一 承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲に関する基本的な事項
  - 二 承継法人に承継させる資産、債務並びにその他の権利及び義務に関する基本的な事項
  - 三 日本国有鉄道の職員のうち、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
  - 四 その他の承継法人への事業等の適正かつ円滑な引継ぎに関する基本的な事項(第3項から第7項まで省略)

(2) 改革法第23条

(承継法人の職員)

第23条 承継法人の設立委員(当該承継法人が第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあっては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。)は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。

- 2 日本国有鉄道は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する日本国有鉄道の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該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。
- 3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第2項の規定の施行の際現に日本国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立の時ににおいて、当該承継法人の職員として採用される。
- 4 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。
- 5 承継法人(第11条第1項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。)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6項から第7項まで省略)

(3) 会社法附則第2条

(設立委員)

第2条 運輸大臣は、それぞれの会社ごとに設立委員を命じ、当該会社の設立に関して発起人の職務を行わせる。

2 設立委員は、前項及び日本国有鉄道改革法第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立の時に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。

## 8 その他

### (1) 本件申立て後の事情

ア 昭和62年3月19日、申立人らは、被申立人らの表示及び請求する救済内容（要旨）を次のとおりとする不当労働行為申立書を、当委員会に提出した。

（被申立人らの表示）

九州旅客鉄道株式会社設立委員	B 3
同 設立委員	B 5
西日本旅客鉄道株式会社設立委員	B 3
同 設立委員	B 5
日本貨物鉄道株式会社設立委員	B 3
同 設立委員	B 5

（請求する救済内容）

1 被申立人らは、申立人ら組合員のうち九州旅客鉄道株式会社などの職員となる旨の意思確認書を提出し、採用通知を受けなかった者について、昭和62年4月1日付けで、それぞれその者らの希望する九州旅客鉄道株式会社などに採用する旨の採用通知を発しなければならない。

2 陳謝文の交付及び掲示。（内容省略）

イ 昭和62年4月1日新会社が設立発足したことに伴い、申立人らは当委員会に準備書面（I）を提出して、被申立人らの表示及び請求する救済内容（要旨）を次のとおり変更した。

（被申立人らの表示）

九州旅客鉄道株式会社	
右代表者 代表取締役	B 6
西日本旅客鉄道株式会社	
右代表者 代表取締役	B 40
日本貨物鉄道株式会社	
右代表者 代表取締役	B 2

（請求する救済内容）

1 被申立人らは、申立人ら組合員のうち九州旅客鉄道株式会社などの職員となる旨の意思確認書を提出し、採用通知を受けなかった者について、昭和62年4月1日以降それぞれその者らの希望する九州旅客鉄道株式会社などの社員として取り扱い、就労させなければならない。



2 被申立人らは、それぞれ第1項の申立人ら組合員に対し、昭和62年4月1日以降それぞれ社員として取り扱われるに至った日までの間に受けるはずであった給与相当額の支払いをせよ。

3 陳謝文の交付及び掲示。(内容省略)

ウ 昭和63年10月15日、申立人らは、西日本旅客鉄道株式会社を被申立人とする本件申立ての部分について、これを取下げの旨の取下書を当委員会に提出した。

この結果、本件被申立人らは、頭書表示の九州旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の2名となった。

## (2) 被申立人らの審問不出頭

被申立人らは、本件審査手続きにおいて、調査全3回及び最終陳述の第13回審問には出頭したが、第1回審問に入る前、準備書面において「本件は、審問を行うまでもなく、法律判断によって処理されるべき事案」であり、「申立人ら申出の証人に対する反対尋問権を行使する必要を認めない」との考え方を表明し、第1回審問から、第12回審問までの事実審理には出頭しなかった。

なお、この間、被申立人らは、却下を求める旨の主張を記載した答弁書、最終陳述書のほか、当委員会の求釈明などに応じて、若干の準備書面、関係書証などを提出した。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張の要約

ア 国鉄改革に際して、国鉄の「分割・民営化」に一貫して反対の立場であった国労に対し、「分割・民営化」推進のため労使共同体づくりをもくろんでいた国鉄は、労務対策の基本を国労の弱体化ないし組織破壊に置くようになった。

昭和61年4月、国鉄は、新会社の採用候補者名簿作成の重要な資料となるはずの職員管理調書を、全国一斉に作成した。この調書は組合活動をマイナス評価する項目が多いなど、「分割・民営化」に反対する国労組合員が極端に低い評価を受けるようになっており、国鉄は、この調書をもとに、国労組合役員・活動家を人活センターに集中的に配置するなど、国鉄改革後の雇用不安を煽り、露骨な国労脱退工作を進め、国労脱退者については職員管理調書の見直しを行い、ついには、職員管理調書の成績にかかわらず、国労を脱退しさえすれば新会社に採用する、との方針を半ば公然と打ち出すに至った。

その上で、国鉄は、改革法第23条第2項の規定に基づく採用候補者名簿に、本件組合員を記載せずに設立委員に提出し、設立委員は新会社の採用者を名簿どおりに決定したため、本件組合員は希望する新会社に不採用となった。

このことは、国労の組合員であることを唯一の理由として、他の組

合の組合員と著しい差別をしたものであり、同時にまた、国労の各級機関役員を集中的に名簿不登載＝不採用とすることによって、国労の組合活動を危殆に陥れたものであり、これは労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

イ 改革法第23条は、職員採用にかかる労働条件や採用基準の決定並びに採用権限など、採用行為の主体が設立委員であることを前提としており、国鉄が同条第2項により行う名簿の作成も、その法的主体はあくまで設立委員にほかならず、国鉄の名簿作成は設立委員の補助として、法的には「代行」として行うものである。

したがって、国鉄の名簿作成時における不当労働行為は、設立委員の行為と同一視し得るものであり、設立委員が責任を負うのはいうまでもなく、同時に承継法人もその不当労働行為責任を免れない。

すなわち、会社法附則第2条は「採用」を含む開業準備行為を、発起人たる設立委員の権限と法定しており、改革法第23条第5項における「職員採用について」の規定は、発起人がその権限として行った行為の効果は、当然、設立後の会社にも帰属する、との法理を国鉄改革にも適用するため明文化したものであり、その行為には違法な行為も含まれ、設立後の承継法人は、その責任を負うことになる。

ウ 改革法における「採用」は、純然たる新会社の「新規採用」とみることはできず、「募集」の対象が国鉄職員のみ限定され、「採用」の実質は、国鉄職員の承継法人ないしは清算事業団への「振り分け」である。この「振り分け」は、現在持っている身分の重大な変更と理解すべきものであり、新規採用における採用の自由が妥当する問題ではない。

国鉄と承継法人との間には、事業や資産・債務の承継などの実質的同一性が明白である。

一般に、旧会社の解散・廃止と新会社の設立などの場合、不当労働行為の救済に当たっては、前後の企業の実質的同一性を根拠とすることがほぼ定着しており、この面からも、承継法人に不当労働行為の責任が帰属する。

エ 清算事業団職員は、希望した承継法人に「不採用」という最大の不利益を受けているほか、再就職促進業務が3年間に限定されているため、身分が極めて不安定な地位にあり、経済的にも承継法人の職員と比べて昇給・昇格がないこと、勤務手当も全くつかず、賞与面でも格差があるなどの不利益を受けている。

さらに、元の職場から隔離されていることにより生ずる組合活動の不利益はもとより、社会的に「不採用者＝失格者」というレッテルを貼られる不利益は、回復困難な程大きい。

## (2) 被申立人らの主張の要約

ア 改革法第23条は、新事業体の職員の採用手続について、その権限を

国鉄と設立委員とに配分して与えているものというべきであり、名簿の作成は国鉄がその責任と判断のもとに独自になした行為である。改革法第23条第3項は、国鉄の提出した「名簿に記載された国鉄職員のうちから」設立委員は新事業体の職員を採用するものと定めており、独自に採用権を行使し得るものとしていることから、国鉄の名簿作成行為が国鉄の権限に属することは明らかである。

設立委員は、名簿作成に全く関与しておらず、また名簿に記載されていなかった本件組合員について採用する余地のなかったことは、改革法の規定から明らかであるから、設立委員は、本件組合員に対する関係では、不当労働行為における使用者に該当しない。

イ 被申立人ら新事業体は、改革法等関連法令に基づき設立された私法人であって、国鉄とは別個独立の法人格を有し、形式的にも実質的にも同一性のないことは明らかである。

また、新事業体による職員採用は、従来の国鉄職員の地位とは別個に、改革法第23条所定の手続がなされた場合に限り認められ、新たな雇用関係が成立する「新規採用」であり、申立人らが主張する「振り分け手続」などとは法的性格を異にするものであるから、新事業体と国鉄との間の「実質的同一性」等の一般論による不当労働行為責任は生じ得ない。

ウ 設立委員は、名簿に記載されていない者については、改革法上その採用をなすことができなかつたのであるから、本件組合員につき、仮に名簿に記載されるべきであったとしても、その記載のない以上は、新事業体の職員として取扱うことを求める救済命令は法令違反である。

また、採用の自由は、企業活動の根幹にかかわるものとして保障されており、改革法第23条の採用規定を無視する命令は、救済命令における裁量権を逸脱したものとなる。

なお、本件組合員は、解雇その他不利益な措置がとられたわけではなく、昭和62年4月1日以降は清算事業団職員として雇用関係にあり、本件申立ては被申立人らとの間に重複した雇用関係を認める結果となるから、この点からも却下を免れない。

エ 新会社の設立委員2名に対してなされた本件申立てについて、新会社成立後、申立人らは、本件申立ては同会社に承継されたものとして、被申立人らの表示の変更（訂正）を申し立てたが、被申立人の地位が新会社に当然に承継されるとの法律上の根拠はない。

すなわち、①職員採用についての設立委員の権限は、改革法第23条においてのみ付与されていることは明白であるから、会社法附則第2条における発起人の職務の規定に基づいた「設立中の会社の法理」という一般抽象論を用いることはできない。②改革法第23条第5項の規定上も、設立委員に対してなされた行為で新会社に対してなされたものとするのは、「職員の採用」に関する行為に限られており、設立委

員に対する準訴訟行為ともいふべき本件申立てなどは、包含されない。

なお、申立人らは、設立委員のうち各2名のみを被申立人として本件申立てを提起しているが、これら各2名をいわゆる「設立中の会社」と理解することは不可能であり、被申立人適格を欠くとして却下されるべきである。

オ 以上のとおり、被申立人らは、本件組合員との関係では使用者に当たらず、不利益処分をなした事実もなく、また、申立人らの請求する救済内容は、法令上、実現不可能なものであるから、労働委員会規則第34条第1項第5号及び第6号に該当し、本件申立てを却下すべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 被申立人適格

ア まず、改革法その他改革関連法に基づいて、国鉄が本件組合員を承継法人の職員となるべき者の名簿に記載せず、設立委員が採用通知を発しなかったことについて、九州会社らの被申立人適格を検討する。

(ア) 前記第1の5(3)で認定したとおり、分割・民営化に伴う承継法人職員の採用に際して、①国鉄は、昭和61年12月の第1回及び第2回の設立委員会において決定された採用基準、労働条件を国鉄職員に示して承継法人の職員を募集し、意思確認書の提出者の中から、採用基準に従い承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して昭和62年2月7日、設立委員に提出した、②設立委員は同月12日の第3回設立委員会において名簿に記載されている者すべてをそれぞれの承継法人の職員として採用することを決定し、同月16日以降、設立委員会委員長名の採用通知を国鉄を通じて、採用決定者に交付した。

このようなことから、本件組合員の九州会社らへの不採用は、国鉄が承継法人の職員となるべき者の名簿に記載しなかったことに起因すると認められる。

(イ) 改革法上、設立委員の承継法人職員の採用権限は、前記第1の7(2)で認定したとおり、①設立委員は、国鉄を通じ、その職員に対し、承継法人の労働条件、採用の基準を提示して、職員の募集を行う(第23条第1項)、②国鉄は採用の基準に従い、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に提出する(同条第2項)、③上記②の名簿に記載された国鉄の職員のうち、設立委員から採用する旨の通知を受けた者………当該承継法人の職員として採用される(同条第3項)、と規定されている。事実、設立委員は、前記第1の5(3)で認定したとおり、改革法に定める規定を履践して、採用基準及び労働条件を決定し、さらには承継法人の職員となるべき者の名簿記載者全員について採用を決定し、設立委員会委員長名の採用通知を発している。

このことは、改革法は設立委員に対して、承継法人の職員の採用について独立した権限を付与したと解することが相当であり、かつ、設立委員も設立委員会を開催し、自らの判断と責任のもとで、労働条件、採用基準を決定し、採用者を決定したものと判断する。

したがって、設立委員が採用決定の基礎とした国鉄の名簿作成行為は、設立委員の補助者又は補助機関としての行為であったことが認められる。

この点については、前記第1の5(2)ウで認定したとおり、国会審議の場におけるC1運輸大臣の「国鉄当局の立場と申しますのは、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。」との答弁からも首肯される。さらに、前記第1の5(2)ウで認定したとおり、C1運輸大臣は同じく国会で、名簿登載者数は採用通知者数と一致する旨の答弁をしていることから、改革法上は、本来新会社がなすべき職員の選定、すなわち、採用、不採用に関する事務について、設立委員は採用基準を示して、国鉄職員の人事について最も精通している国鉄に代行させたと解することが相当である。

以上のことから、設立委員は、承継法人の職員となるべき者の採用、不採用という職員の選定行為を、国鉄に代行させてその名簿を作成させ、これを基礎に自らの判断と責任において、名簿に記載された者全員の採用を決定したのであるから、国鉄が行った職員の選定行為は、設立委員の「職員の採用について」の行為と判断する。

被申立人らが主張する、「名簿の作成は、改革法によって、国鉄がその責任と判断のもとに独自になした行為であり、設立委員が名簿に記載されていない本件組合員を採用する余地がなく、本件組合員に対する関係では使用者に該当しない。」については、首肯できない。

- (ウ) 次に、設立委員の採用についての行為と承継法人との関係であるが、前記第1の7(2)、(3)で認定したとおり、会社法附則に「運輸大臣は、……設立委員を命じ、当該会社の設立に関して発起人の職務を行わせる。」(第2条第1項)、「設立委員は、前項及び改革法第23条に定めるもののほか、当該会社はその成立の時に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。」(第2条第2項)との規定があり、改革法に「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23条第5項)との規定がある。

したがって、改革法上の設立委員は、一般の会社設立に際しての発起人の地位に立つとともに、当該会社の職員の採用及び開業準備行為を行う広範な権限を付与され、かつ、職員の採用については、特に改革法第23条第5項に規定しているとおり「職員の採用について……設立委員がした行為は……当該承継法人がした行為……とする。」と、設立委員の行為の帰属について疑問の余地がないよう、明確にされている。

(エ) 上記(イ)、(ウ)から国鉄が設立委員の代行として行った承継法人の職員となるべき者の選定行為は、設立委員の「職員の採用について」の行為であり、それは改革法第23条第5項の規定により、承継法人に帰属すると判断する。

よって、国鉄が設立委員の代行として行った承継法人の職員となるべき者の選定行為に不当労働行為があったとすれば、それは設立委員の不当労働行為と認められ、その行為は改革法第23条第5項の規定により承継法人に帰属するから、承継法人としての被申立人らは、不当労働行為上の原状回復責任を負うべき使用者として被申立人適格を有するものと解するのが相当である。

イ 次に、国鉄と承継法人との間の実質的關係から、被申立人適格について検討する。

(ア) 前記第1の1(1)、(2)で認定のとおり、被申立人らは改革法の規定に基づき、承継法人の一つとして設立された会社であり、新会社の企業体としての実態について、次のような事実がみられる。

① 前記第1の2(7)で認定のとおり、新会社設立に際して、国鉄は承継計画の定める財産を出資し、株式は国鉄が全部引き受けている。(会社法附則第5条、第6条)

② 前記第1の3(5)で認定のとおり、昭和62年4月1日新会社が発足したが、前日までの国鉄の鉄道ダイヤと運賃体系もそのまま継承され、鉄道業務は継続された。

③ 前記第1の3(3)で認定のとおり、基本計画及び承継計画に基づいて、承継法人は鉄道事業を引継ぎ、事業に用いる車両・物的施設などの資産その他の権利などのほか、国鉄長期債務の一部を承継している。

④ 改革法第23条の規定から、新会社の管理職や一般職員は100%元国鉄職員から成り、さらに役員については、前記第1の3(4)で認定のとおり、民間からの役員就任もあるものの、役員の中でも常勤役員も多くは国鉄出身者で占められた。

(イ) 承継法人への職員の採用について、次のような事実がみられる。

① 前記第1の5(1)ア及び7(2)で認定のとおり、募集の対象を国鉄職員に限定し(改革法第23条)、かつ、前記第1の5(3)アで認定のとおり、採用の基準では、国鉄在職中の勤務の状況等を考慮

して採用することとされた。

- ② 前記第1の5(1)イ及び5(3)ウで認定のとおり、承継法人の職員となる者については、国鉄から、退職手当は支給されずに、将来、当該承継法人を退職する際、国鉄の職員としての在職期間を通算して支給するとされ、また、有給休暇の算定についても、国鉄の勤続年数が通算されるとともに、採用時の基本給は国鉄と同等水準を保障された。(改革法第23条第6項、第7項)
- ③ 前記第1の5(1)イで認定のとおり、国鉄改革以前に国鉄が行った懲戒処分の効果は、承継法人に採用された後も継続し、さらに国鉄時代の行為にかかる未処理の懲戒処分事案で、被処分対象者が承継法人職員となっている場合には、清算事業団から「委任」を受けた者が、その懲戒処分を行うこととされている。(施行法第29条第1項)
- ④ 前記第1の5(1)ア、(2)イ及び第1の7(1)で認定のとおり、承継法人の職員数は運輸大臣が定め(改革法第19条)、しかも、約2割の過剰な人員を抱えて採用すべきとされた。

以上の事実によれば、承継法人への職員採用は、純然たる一般的な、労働者の新規採用とは形式的にも異っていることが認められる。

- (ウ) よって、上記(ア)、(イ)の事実及び前記第1の2で認定の国鉄改革の経緯等も加えて、総合判断すると、従来の公共企業体としての国鉄の経営形態が国鉄改革の立法措置によって分割・民営化され、国鉄と承継法人との間の法人格及び企業体の性格は変化しているという事実は認められるものの、新会社設立に際し、国鉄が財産を出資し、唯一の株主となったこと、並びに、事業内容・資産・権利・長期債務などの承継、役職員の人的連続性及び労働条件の継続性も認められることから、承継法人である被申立人らは、国鉄と実質的同一性を有するものといわざるを得ない。

したがって、被申立人らは、国鉄と承継法人の実質的關係からみても、国鉄の職員選定・名簿作成行為に不当労働行為があったとすれば、被申立人適格を有するものと判断する。

- ウ なお、被申立人らの、改革法第23条第5項の規定上、設立委員に対してなされた行為で新会社に対してなされたものとするのは、「職員の採用」に関する行為に限られており、設立委員に対する準訴訟行為ともいふべき本件申立てなどは包含されないとの主張については、同条第5項により「設立委員がした行為……は……承継法人がした行為……とする。」と明確に規定しており、本件申立ては、設立委員がした「職員採用」の行為に対する申立てである以上、これが新会社に引き継がれるのは当然であり、被申立人らの主張は採用できない。

また、設立委員のうち、各2名のみを被申立人とする本件申立てを「設立中の会社」と理解することは不可能であり、被申立人適格を欠

くとして却下されるべきであるとの被申立人らの主張については、前記第1の3(2)で認定のとおり、設立委員のうち、B3は設立委員会の委員長に選任されているのであるから、「設立中の会社」を代表していると解すべきであり、被申立人らの主張は採用できない。

(2) 本件不採用について

ア まず、本件不採用の不利益性についてみることにする。

改革法が、承継法人の職員となる者について新規採用方式とした立法政策上の目的の一つが、業務量に対比しての過剰な要員のうちから適正要員規模を承継法人に移籍させることにあったことは、前記第1の2で認定の国鉄改革の経緯等並びに、前記第1の5(2)アで認定のC1運輸大臣の国会答弁に照らせば、明らかなどころである。

したがって、改革法規定の職員新規採用方式は、その立法政策上の目的を達成するための立法技術としてとられたものと解すべきであって、同法規定の承継法人への職員採用手続及びその事実経過をみる限り、純然たる一般的な新規採用とは、その性質を異にしていることは、上記(1)イ(イ)で判断のとおりである。

不採用とされた本件組合員は、前記第1の5(1)イ及び第1の6(3)ア、イ、ウで認定のとおり、昭和62年4月1日以降、清算事業団において、いったん雇用関係が継続されたものの、自らの意に反して、鉄道業務から外され、再就職促進法の定める「移行日から3年内に」自己の再就職促進、すなわち、清算事業団退職の条件をつくることが求められており、かつ、その3年経過後で、なお再就職を決定し得ていない場合の身分保障について、特段の法律上の規定がなく、明確でないことから、被整理解雇者に準ずるような身分上、不安定かつ不利な立場に置かれている。

さらに、前記第1の6(3)ウで認定のとおり、本件組合員は、新会社に採用された職員と比べて明らかに経済的不利益を被っており、かつ、再就職を必要とする職員として、清算事業団に配置されたことは、「新会社失格者」と公に烙印を押されたと同然であり、そのことによる本人及び家族の精神的苦痛、不利益も少なからぬものがあると推認するに難くない。

以上のことからすれば、本件不採用は、直ちに職員としての身分を失うものではないが、実質的には整理解雇に相当するもので、自らの意に反した身分上の実質的不利益変更であり、かつ、経済的、精神的にもその不利益性は否定しがたく、「不採用となった者についても、解雇その他不利益な措置はとられたわけではない」という被申立人らの主張については、採用できない。

イ 次に、本件不採用にかかる組合間較差についてみることにする。

(ア) 前記第1の6(1)で認定のとおり、全国不採用者の所属組合別構成をみると、昭和62年3月1日当時、組織率28%弱にまで下降して



いた国労の組合員が全国不採用者総数の70.8%を占めたのに対し、分割・民営化容認の他組合の場合、鉄産労の組合員は総数の15.8%、国労に代わって多数組合となった鉄道労連の組合員に至っては、総数の0.5%を占めたにすぎず、不採用者の所属組合別の構成割合において、顕著な組合間較差が認められる。

九州地域においても、不採用者の所属組合別の構成割合において、同様の傾向を示しており、顕著な組合間較差が認められる。

- (イ) 前記第1の6(2)アで認定のとおり、国鉄九州局管内(九州全域)の国鉄職員について、その所属組合別採用率をみると、分割・民営化容認の立場をとった鉄道労連加盟組合の組合員の採用率が最も高く99.7%、次いで国労から分かれて、容認の立場をとった鉄産労の組合員の採用率が84.4%と続き、分割・民営化反対の立場をとった国労及び全動労の組合員の採用率は、それぞれ43.1%、32%と低率にとどまり、採用率において、顕著な組合間較差が認められる。

また、同総局の本局(旧門司鉄道管理局)における申立人門司地本の組織管内についてみても、同様の傾向を示しており、鉄産労の組合員の採用率が88.5%であるのに対し、国労の組合員の採用率は、45.4%にとどまり、ここにおいても、顕著な組合間較差が認められる。

- (ロ) 前記第1の6(2)イで認定のとおり、県支部組織管内の国鉄職員について、昭和62年2月16日当時の所属組合別の採用率をみると、九州総局管内とほぼ同一傾向であり、分割・民営化容認の立場をとった鉄道労連加盟組合の組合員の採用率は100%、次いで、鉄産労の組合員の採用率が85.7%と続き、分割・民営化反対の立場をとった国労の組合員の採用率は43.7%と低率にとどまり、顕著な組合間較差が認められる。

また、国労を脱退して他組合に移籍した元国労組合員の採用率を、国労県支部所属をかえなかった組合員のそれと比較してみると、他組合(鉄道労連加盟組合ないし鉄産労)に移籍した元国労組合員は、おおむね全員採用(なお、不採用となった3人は、いずれも鉄産労に移籍した元国労組合員で、このうち、2人は昭和62年6月、承継法人に追加採用され、1人は昭和63年5月、清算事業団本務職員として採用され、実質上、全員採用となった。)されており、上述の国労県支部所属にとどまった組合員の採用率43.7%と比較しても、顕著な採用率の較差が認められる。

なお、他組合移籍者については、一定時期まで国労組合員として行動していたもので、その大半は、分割・民営化を前にした時期、おおむね昭和61年7月以降において、にわかに国労を脱退し、他組合に移籍した者である。

- (ハ) 次に、門司地本の各級機関役員の採用率についてみることにする。

前記第1の6(2)ウ、エで認定のとおり、門司地本役員であった者で、承継法人を希望した6人についてみると、国労を脱退し、鉄産労結成に参画した元同地本役員3人は全員新会社に採用されたのに対し、同地本役員にとどまった3人は全員不採用であり、国労脱退者と国労にとどまった者との間で、採用に歴然たる較差が認められる。

同地本の支部についてみると、7支部合計で85人の支部役員中、国労を脱退して、鉄社労及び鉄産労へ移籍した元支部役員の採用率はそれぞれ87.5%及び84.8%であったのに対し、同地本各支部役員にとどまった者の採用率は13.9%であり、国労脱退者と国労にとどまった者との間で採用率に顕著な較差が認められるばかりでなく、前記第1の6(2)アで認定の同地本の国労組合員の採用率45.4%と比べても、顕著な採用率の違いが認められる。

県支部についてみると、11人の支部役員中、脱退役員は1人も出なかったが、採用者はわずか1人で、採用率は9.1%であり、これも前記第1の6(2)イで認定の県支部組合員の採用率43.7%と比べても、顕著な採用率の違いが認められる。

県支部の下部組織として、置かれていた17分会の役員についてみると、国労を脱退して鉄道労連加盟組合に移籍した者の採用率は100%であり、鉄産労に移籍した者2人の採用率は50%(なお、不採用の1人は、昭和62年6月、承継法人に追加採用されており、実質的に100%採用である。)に対して、国労にとどまった者の採用率は29%で、ここにおいても、国労脱退者と国労にとどまった者との間の採用率に、顕著な較差が認められる。

(ウ) 以上を総合すれば、不採用者総数に占める所属組合別構成でも、また、採用率の組合間比較においても、さらには、国労脱退者(他組合移籍者)と国労にとどまった者との間の採用率比較並びに国労各級機関役員と国労組合員との間の採用率の比較においても、顕著な較差が存在している事実が認められる。

なお、被申立人らは、これらの較差について、全く理由を疎明していない。

#### ウ 採用の基準と職員管理調書

(ア) 設立委員が決定した採用の基準は、前記第1の5(3)ア認定の6項目の基準要件に合致・充足する者が新会社へ採用となるが、各項目の基準に該当しない者は、採用の対象とはならないことを意味する不採用の基準でもある。

本件不採用は上記アで判断したとおり、実質的には、整理解雇に相当するものであるから、採用の基準は、基準としての明確性、客観的合理性が要求される場所である。

採用の基準については、次のような事実がみられる。

- ① 前記第1の2(4)で認定のとおり、参院特委において、「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が行われた。
- ② 前記第1の5(3)アで認定のとおり、設立委員は、第1回設立委員会で6項目の採用の基準を決定した。
- ③ 前記第1の5(3)カで認定のとおり、採用の基準に従った職員選定・名簿作成は、国鉄が行い、その際に国鉄は職員管理調書などの既存の資料を参考として用いた。
- ④ 前記第1の5(3)キ、ク、ケで認定のとおり、設立委員は、国鉄が作成した承継法人の職員となるべき者の名簿に記載された者全員を、そのまま採用決定し、その旨の採用通知を行った。

以上の事実をもとに、採用の基準について不採用＝整理解雇の観点から検討してみると、同基準第1項、第2項は、一般的にみられる整理解雇基準を表現したものであり、第4項乃至第6項の基準は、国鉄退職が予定されている者を採用の対象としないということで、これらの5項目の基準については、明確性及び客観性が一応認められる。

残る第3項の基準は、前記第1の5(3)アで認定のとおり、「国鉄在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。なお、勤務の状況については、職務に対する知識、技能及び適性、日常の勤務に関する実績等、を国鉄における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること」というもので、基準としての一応の客観性は認めることができるが、設立委員は、さらに、これについての具体的基準・細則を示さず、その具体的判断は「国鉄における既存の資料に基づき」国鉄に一任したものとなっている。同基準第3項の運用において、前記第1の5(3)カ(イ)で認定のとおり、国鉄は懲戒処分のうち、昭和58年4月以降、停職処分を6か月以上又は同処分を2回以上受けた者については、一般処分・労働処分の区別なく、第3項の基準に照らして「明らかにふさわしくない者」として、名簿に記載しなかったが、このほかには具体的な運用の基準は定めていなかったことが認められる。

なお、前記第1の4(4)ウ(ア)で認定したとおり、B5国鉄総裁は昭和61年11月20日参院特委において「この職員管理調書によりまして判断していくことになるであろうというふうに思うわけでございます。この調書のやり方、中身等は私ども客観、公正なものとして内部資料として持つておるものでございますので、そうした資料に基づきまして、適切な判断のもとにおきまして、名簿の作成になるであろう」と答弁しており、事実、採用の基準第3項の具体的判断

及び名簿作成に当たっての既存の資料は、主として、職員管理調書であったことは前記第1の5(3)カで認定したとおりであり、職員管理調書に基づき職員選定をしたと認められることから、次に職員管理調書について検討する。

(イ) 職員管理調書について、その内容が適正であるか、客観的かつ公正に作成されたものかについてみることにする。

⑦ 職員管理調書については、前記第1の4(4)ウで認定したとおり、国鉄が、職員個々の勤務実態の統一的把握を目的として、過去3か年の調査対象期間について、過去の記録を主として職員管理台帳に基づいて作成したものである。

まず、職員管理調書のうち、特記事項についてみると、一般処分、労働処分、昇給、昇格、行賞、派遣及び復職前提退職の7項目の履歴にかかる記載事項が設けられている。

このうち、労働処分とは組合活動に起因する懲戒処分をさすが、特記事項として「労働処分」、「昇給」、「昇格」に関する項目が設けられていることは、この作成上の対象期間（後記で判断）中、昇給・昇格延伸などの措置ないし労働処分を受けるほどの組合活動を行っていなかった他組合所属の組合員には記載上有利に取り扱われやすく、一方、前記第1の4(1)イ及び第1の4(3)ア認定のとおり、昇給・昇格延伸ないし労働処分を受けるほどの活発な組合活動を行っていた国労等の組合員には、不利な記載となりやすい項目である。

次に、評定事項についてみると、「1. 業務知識」から「6. 判断能力」までの各項目及び「17. 出退勤」は、職員の業務処理能力等を評価しようとするもので、その限りで、客観的かつ公正な評定は期待し得るものであるが、「7. 責任感」、「8. 自発性」、「9. 協調性」、「10. 業務改善」、「16. 勤務に対する自覚、責任感」、「18. 信頼」の各項目は、評定者の主観的要素ないし裁量の要素の強い項目である。

また、評定事項中には、職場規律に関連する評定事項と思われるものが、「11. 職場の秩序維持」、「12. 服装の乱れ」、「13. 指示・命令」、「14. 態度・言葉使い」、「15. 勤務時間中の組合活動」であるが、このうち、「11. 職場の秩序維持」、「12. 服装の乱れ」及び「15. 勤務時間中の組合活動」は、直接的に組合活動を問題としやすい項目である。

国労組合員は組合指令に基づき、点呼拒否やワッペン、バッジ、腕章着用等を組合活動の一環として行ってきたことは、前記第1の4(1)イで認定のとおりである。

このうち、国労組合員の点呼拒否は、現場管理者らから「点呼妨害」とみなされていたのであるから、評定事項中、「11. 職場

の秩序維持」に抵触し、組合指令に従い点呼拒否をした国労組合員が、この評定項目で不利に取り扱われやすい。

また、国労組合員のワッペン等着用は、現場管理者らから「服制違反、勤務時間中の組合活動、職務専念義務違反」とみなされていたのであるから、評定事項中、少なくとも「12. 服装の乱れ」及び「15. 勤務時間中の組合活動」の各項目に抵触し、組合指令に従い、ワッペン等を着用した国労組合員がこれらの評定項目で不利に取り扱われやすい。

さらに、ワッペン等着用について、現場管理者らの取外しの業務命令に従わなければ、「11. 職場の秩序維持」、「13. 指示・命令」ないし「14. 態度・言葉使い」などの関連する評定項目でも不利な扱いとなりやすく、また、ワッペン等着用に関して、労働処分や昇給・昇格の延伸などを受けている場合には、特記事項上も不利な記載がなされることになる。

また、評定事項中、「19. 増収活動」は、前記第1の4(4)ウ(ウ)で認定のとおり、勤務時間外の行為を評価の対象とすることであり、問題とされてきたところである。

さらに、「20. 現状認識」は、国鉄のおかれている現状についての職員個人の内心の認識を問うものであるが、国鉄の厳しい現状を認識し、国鉄の分割・民営化を容認しているかどうかの踏み絵となるものであり、国労は分割・民営化に反対を基本方針としていたのであるから、国労組合員は、評定上不利に扱われやすい項目である。

しかも、職員管理調書の作成に当たっては、国鉄は、調査対象期間を昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までの3か年と限定し、特記事項中、処分（一般処分、労働処分とも）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し、かつ、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したが、このような調書作成上の調査対象期間の限定、労働処分記載上の取扱い措置は、その結果として国労とともに、それ以前には労働処分を受けるほどの組合活動、争議行為を行っていた動労組合員の処分歴を評定の対象外におくものであったから、動労組合員に比して国労組合員を不利な取扱いとする、いかにも公平を欠く措置で、他意をうかがわせるものである。

この3年間と限定したことについて、B5国鉄総裁は、昭和61年10月22日衆院特委において、「いまから3年位前から、いわゆる職場規律の問題がクローズアップされて……」とその理由を答弁しているが、前記第1の4で認定のとおり、①国労、動労を含め国鉄職員の職場規律がクローズアップされ、職場規律の総点検

が始まったのは、その前年の昭和57年からであること、②動労は、昭和57年12月以降方針を転換し、一切の争議行為を行わなくなり、その後は国鉄の諸施策に協力的になったこと、③昭和61年1月、国鉄が提案した「労使共同宣言」(第1次)の調印を国労は拒否したが、動労は調印に応じたこと、④処分は発令をもって確定するという取扱いがなされていたこと、一以上の各事実に照らせば、不自然な感を免れず、上記総裁答弁は首肯できるに足る理由ではなく、むしろ、今後の動労との協調関係を維持発展させるため動労を優遇し、殊更、国労を不利に扱う差別的意図から出たものと判断するのが自然である。

さらに、調査対象期間とされた昭和58年4月1日から昭和61年3月31日の時期は、従来の現場協議制廃止後、「現場に労働組合はなく、上司と職員の関係しかない」として組合活動の規制を強めた現場管理者らと、これに反発し、分割・民営化による国鉄職員の身分の変更と大幅な人員削減に反対する国労の指示のもとに、活発な組合活動を行った国労組合員との間で深刻な対立・あつれきが生じていた時期であることは前記第1の4(1)イ及び(3)アで認定のとおりであり、この時期を調査対象期間とされたことは、国労組合員にとって不利な時期であった。

- ① また、前記第1の4(4)ウ(ア)、(ウ)、(エ)で認定したとおり、職員管理調書の作成及び再評価が国鉄本社の統一的指示に基づいて行われ、その結果についても、同本社において、コンピューターに入力された。承継法人の職員の選定に際して、職員管理調書が国鉄内の既存の資料として用いられたことは上記(ア)で述べたとおりである。

以上のことから考えあわせると、上記イで述べた本件不採用の組合間較差、すなわち、国労組合員の採用率が分割・民営化容認の組合に所属する組合員の採用率に比して、特に低かったことは国労組合員が全体として、職員管理調書上、他の組合員と比して、低く評価されたことに起因すると推認される。

一方、国労から脱退して、鉄道労連加盟組合又は鉄産労に移籍して採用された者については、国労組合員よりも高く評価されたことに起因すると推認されるが、これらの者は分割・民営化直前までは国労組合員として、活動していたのであるから、国労から脱退したことをもって評価が高く変更されたものと推認せざるを得ない。

なお、このことについては、前記第1の4(4)ウ(ウ)、(エ)で認定のとおり、釧路客貨車区における職員管理調書の作成の実際においては、国労組合員、特に国労役員ないし活動家である者は、全体として低く評価されていること、及び同区における昭和61年

9月再評価においては、特に国労脱退者は「20. 現状認識」などの項目で全般的に評価が良くなり、合計で約10点ほどかさ上げが行われたこと、並びに、松山駅長作成の職員評価調書において、同年7月松山駅前抗議集会に参加した国労組合員は、「現状認識ができていない。」として、職員管理調書の総合評価と同一と思われる「61.4 評価」が「61.9 評価」で引き下げられていることから首肯できる。

- ⑤ 以上を総合して判断すれば、国鉄が職員選定及び名簿作成の際の判断資料として用いた職員管理調書は、採用の基準第3項なお書きにいうところの、職員個人の「職務に対する知識・技能及び適性」に対する評価よりも、殊更に、職場規律の面に重きがおかれ、点呼・唱和拒否、ワッペン着用等の組合活動を行っている組合に所属しているか否かとか、分割・民営化に反対・批判的である組合に所属しているかどうかで、評価が左右される内容のものであったことが認められ、特に上述のとおり、同調書の調査対象期間、労働処分記載上の取扱いは、明らかに動労の組合員に比して国労組合員が不利に取り扱われる仕組みとなっており、職員選定の基礎として用いるには、きわめて客観性・公正さを欠く評価資料であったというべきである。

本来的には、職務適格性などの観点から、客観的かつ公正になされるべき職員選定を、職場規律の是正・確立に協力的か批判的か、また、分割・民営化に賛成か反対かといった所属労働組合の方針と結びつけることは、組合所属を理由とした組合間差別取扱いであり、そのことは、前記第1の2(4)認定の参院特委附帯決議第9項第1号の趣旨からも、国鉄改革の趣意に沿うものではないことは明らかである。

エ 不当労働行為意思を推認させる国鉄の行為の背景的事実

- (ア) 前記第1の4で認定のとおり、国労は分割・民営化に反対の立場をとり、「再建・合理化、分割・民営化」を方針とした国鉄と対立するような方向で組合活動を行った。

これに対して、国鉄は、昭和57年以来、「職場規律の是正・確立」を強く推進し、同年12月には、国労との間の現場協議に関する協約を失効させ、以後、既存の労使慣行の一方的改廃など、国労の活発な組合活動に対する規制を強めていき、この後「分割・民営化」の機運が高まる中で、国鉄の推進した余剰人員調整策に協力的でなかったとして、国労との間の雇用安定協約の再締結を拒否し、昭和60年12月以降、無協約状態とした。

一方、動労は、当初、国労とともに分割・民営化の動きには反対の立場をとっていたが、その後、国労との共闘関係を事実上解消し、昭和57年12月以降は、方針を転換して争議行為を一切行わず、国鉄

の諸施策に協力的となり、昭和60年12月、雇用安定協約を再締結し、昭和61年1月には国鉄が提案した労使共同宣言（第1次）の調印に応じ、労使協調の立場を明らかにした。

国鉄は、昭和61年3月総裁通達を発し、同年4月職員管理調書を作成することとしたが、その中で労働処分の記載については、上記のウ(イ)で述べたとおり、動労が昭和57年11月以前に行った闘争にかかる労働処分を記載の対象としないような措置を定め、さらには動労が第2次労使共同宣言に調印するや、国労と動労を相手方としていた昭和50年のスト権スト202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労分のみを取り下げる、とするなど、殊更、国労に比して動労を有利に取り扱うような組合間差別的労務政策を展開している。

国鉄の労務政策の責任者であるB19職員局次長は、昭和61年5月、動労の会議に出席して、その講演の中で、「私は、A4（国労委員長）の腹をぶん殴ってやろうと思います。……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……」と国労に対する不当労働行為意思をあらわに表明していた。

さらに、国鉄は、動労らなどとの間に第2次労使共同宣言に調印し、これら改革労協加盟組合とは、労使の意見交換の場として「改革労使協」を設置し、労使協調関係を深めたが、国労とは同宣言に調印しないことを理由に雇用安定協約の再締結に応じず、国労との関係を改善しようとはしなかった。

このような国鉄の国労に対する態度は、正常な労使の姿とはいええず、また、国鉄が自らに協力的な組合とは協調関係を保ち、昭和61年9月動労が、その機関紙において「第2次宣言の締結によって、将来にわたる雇用確保を万全のものとした」と発表し、また鉄労も、そのビラにおいて雇用確保についての自信を示していたその時期に、国労所属の組合員の間では深刻な雇用不安のもとで、大量の国労脱退が発生していたことを考慮すれば、申立人ら主張のとおり、国鉄改革における労務政策の基本が、国労の弱体化ないし組織破壊にあったとうかがわせるものがある。

(イ) 前記第1の4(4)カで認定のとおり、国鉄は昭和61年7月、余剰人員対策として、人活センターを設置したが、同センターに配置する余剰人員には職員管理調書の評価の低い(総合評定の4ないし5)者から選定されたことが認められる。

人活センター職員の組合所属別をみると、その大部分を国労組合員で占め、かつ、国労の各級機関役員及び役員経験者の多くが配置され、結果的に本務職員である国労組合員から分離された。

しかも、国鉄は、新たに他の職場から他組合員を配転させ、今ま



で職場にいた国労組合員を人活センターに配置するなどの、いわゆる「血のいれかえ」、又は「玉突き人事」といわれる人事異動を各所で行った。

このような結果、各職場では国労にいたら、人活センターに配置されて、新会社には行けないとの不安が高まり、また、国労各級機関役員の多くが人活センターに配置されたため、本務職員の各職場では、国労の指導力及び組合活動が弱体化した。

- (ウ) 前記第1の4(4)キで認定の、「労使共同宣言に調印できない、あるいは、することに反対である組合に対しましては、私ども信頼できません」とのB5国鉄総裁の国会答弁並びに前記第1の4(4)ク(ウ)㊦で認定のB19国鉄職員局次長の発言、B20国鉄本社機械課長の文書指示内容、九州総局管内のB11香椎駅長の文書指示内容及び盛岡鉄道管理局のB21労働課長の発言を総合して考えあわせれば、国鉄は、分割・民営化を前にして労使共同宣言の調印を拒否する国労を、争議権付与後の新事業体における労使関係を考慮して、可能な限り排除する意図であったと推認される。

国鉄の国労排除の意図のあらわれとして、前記第1の4(4)ク(ウ)㊦、㊧で認定のとおり、昭和61年2月以降、組合員資格のない国鉄の現場管理者ら及び組合員資格を有する九州総局係長、主席などによる集中的な国労脱退工作が県支部管内において行われた。

なお、その際、「国労を脱退しろ」とは明言せず、「まだ意識改革ができていない」とか「これから残る気持ちがあるなら、意識改革が必要だ」などのように「意識改革」という言葉が用いられている場合があるが、各職場、特に国労組合員の間では、「意識改革」とは、国労脱退と同義語であると受け取られていた。

前記第1の4(4)ク(ウ)㊦で認定の、国鉄の現場管理者らによる国労組合員への直接的脱退懲遷は、上述のとおり、国労を新事業体から排除するという国鉄の意を受け、あるいは意を体して行った行為と判断する。

次に、前記第1の4(4)ク(ウ)㊧で認定の、組合員資格を有する九州総局係長、主席らの下級職制による国労組合員に対する脱退懲遷は、自らの地位を利用したり、現場管理者らの応援を得て、一体となって行われていることから、現場管理者らの脱退懲遷と同様に、国鉄の意を受け、あるいは、意を体して行った行為と判断するのが相当である。

オ 不当労働行為の成否

上記ア乃至エで述べたとおり、

- ① 本件不採用は、実質的な整理解雇に相当するもので、身分上の実質的な不利益変更であり、また、経済的かつ精神的不利益性も認められること。

- ② 不採用者数に占める所属組合別構成割合及び採用率において、顕著な組合間較差の存在が認められ、かつ、国労脱退者と国労にとどまった者との間及び国労各級機関役員と国労組合員との間の採用率の比較においても、顕著な較差の存在が認められること。

なお、これらの較差について被申立人らは全く理由を疎明していないこと。

- ③ 職員選定の判断資料となった職員管理調書は国労に所属していることで、不利に扱われやすい項目があり、客観的かつ公正な評定資料とはいえないものであること。職員管理調書の調査対象期間及び労働処分の扱いが動労の組合員を殊更、有利に扱い、明らかに国労の組合員に不利な扱いとなること。実際の作成及び再評定の具体例においても、国労所属であることが評定上不利に扱われていること。

- ④ 不当労働行為意思を推認させる国鉄の行為の背景的事実として、国鉄改革をめぐり、国鉄は国労に対する労務政策と動労ら改革労協に対する労務政策に差別を設けたこと、人活センター設置により、国労の指導力及び組織を弱体化させたこと、並びに国鉄現場管理者ら及び九州総局係長、主席などによる国労組合員に対する直接的脱退工作を行ったこと。

以上の点から総合判断すると、国鉄が本件組合員を被申立人らの職員となるべき者の名簿に記載せず、被申立人ら設立委員が本件組合員を採用しなかったことは、改革法第23条の手續に藉口して国鉄の分割・民営化に反対していた国労に所属する本件組合員を、国鉄と協調し分割・民営化を容認していた他組合所属の組合員と差別して不利益に取り扱い、もって申立人らの組織の弱体化を図ったものと判断せざるを得ず、かかる行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、これによって生ずる責任は、被申立人らが負うべきであることは、前記第2の2(1)で判断したとおりである。

### 第3 救済方法及び法律上の根拠

以上のとおりであるから、原状回復措置として、当委員会は被申立人らに対し、主文第1項、第2項、第4項及び第5項の命令を発することとした。

また、本件組合員の就労すべき職場、職種の決定については、九州会社らの発足後の事情等を勘案して、労使間の協議にゆだねることが適切と考えるため、主文第3項のとおり命ずることとした。

被申立人らは、名簿に記載されていなかった本件組合員については、改革法上、その採用をなすことができなかつたのであるから、仮に名簿に記載されるべきであったとしても、新事業体の職員として取り扱うことを命ずる救済命令は法令違反になること、さらに、採用の自由は、企業活動の根幹にかかわるものとして保障されており、改革法第23条の採用規定を無視する命令は救済命令における裁量権を逸脱したものとなること、を主張する。

本件組合員は、承継法人の職員となるべき者の名簿作成に当たって、不当労働行為がなかつたならば、改革法に基づいて名簿に記載され、九州会社らに採用され得るものであり、本命令は、不当労働行為の原状回復措置として不採用、及びその前提としての名簿不登載という不利益取り扱いがなかつたと同じ状態に本件組合員を取り扱えという事実上の取り扱いを命じて、本件組合員について名簿に記載された職員と同等の取り扱いの結果を生じさせようとするものであるから、主文の措置を命ずることは、当委員会の権限に属するものである。

なお、名簿に記載されていない職員について、改革法に基づかない採用が可能であることは、被申立人らのその後の追加採用の事実からも明らかである。

新会社発足時の職員の採用は、改革法上、国鉄職員から行うことに限定しており、また、新会社発足後において労働者を雇い入れる場合には、再就職促進法第20条において清算事業団職員の優先雇い入れを規定しており、いわゆる新規採用とは性質を全く異にするものである。

本件不採用が実質的には整理解雇に相当するものであり、経済的不利益、精神的苦痛は大なるものがあると認められ、本件不採用につき不当労働行為が成立する以上、本件組合員につき、採用された他の組合所属の組合員と等しく扱うべきであり、被申立人らは経営上の努力による事業の拡大、また、他の旅客会社等との協力による出向制度などを含めて早急な雇用の回復に努めるべきであることは、不当労働行為主体としての責務であると考ええる。

また、申立人らは陳謝文の交付及び掲示を求めているが、主文第5項をもって足りるものと考ええる。

なお、本件においては、全体として、本件組合員の不採用が国労所属組合員であるが故に行われたとの概括的立証に基づき判断をしたが、これは、当委員会が審査手続において、被申立人らに十分その機会を与えたにもかかわらず、全く反証、立証を行わなかつたからである。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年3月22日

佐賀県地方労働委員会  
会長 堤敏介

(別紙 略、別表 略)