

香川、昭62不7、平元.11.7

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合四国本部  
申 立 人 X 1  
申 立 人 X 2

被申立人 四国旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人四国旅客鉄道株式会社は、申立人X 1及び同X 2を、昭和62年4月1日付で同社の職員に採用したものと取り扱わなければならない。
- 2 被申立人四国旅客鉄道株式会社は、申立人らに対し下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合四国本部  
執行委員長 A 1 殿  
X 1 殿  
X 2 殿

四国旅客鉄道株式会社  
代表取締役 B 1

当社が、X 1及びX 2を昭和62年4月1日付で採用しなかったことは、香川県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等について

- (1) 被申立人四国旅客鉄道株式会社（以下「四国会社」という。）は、昭和62年4月1日、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。）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、四国地方における旅客鉄道事業を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、従業員数は本件審問終結時現在4,369人である。
- (2) 申立人国鉄労働組合四国本部（以下「国労四国」という。）は、国鉄労働組合（以下「国労」という。）の地方組織で、四国地方の事業所に勤務する者等で組織する労働組合であり、組合員数は本件審問終結時現在745

人である。

- (3) 申立外日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）は、国鉄から旅客会社等の承継法人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元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（昭和61年法律第90号、以下「事業団法」という。）に基づき昭和62年4月1日に設立された法人である。
- (4) 申立人X1（以下「X1」という。）及び同X2（以下「X2」という。）は、国労四国の組合員である。両名は、昭和62年3月31日までは国鉄職員であったが、審問終結時現在は再就職を必要とする職員として清算事業団に所属している。
- (5) 四国会社には、本件審問終結時現在、国労四国の他に、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）に所属する四国旅客鉄道労働組合（組合員数3,224人）、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）に所属する四国鉄道産業労働組合（以下「四国鉄産労」という。組合員数255人）、全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）の下部組織である全動労四国地方本部（組合員数13人）等がある。  
なお、鉄道労連は、昭和62年2月に国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）等によって結成された。

## 2 国鉄改革について

- (1) 昭和56年3月に発足した内閣総理大臣の諮問機関である第2次臨時行政調査会は、昭和57年7月30日、行政改革に関する第3次（基本）答申を政府に提出した。この答申における国鉄再建策は、国鉄の事業の分割及び各分割企業の民営化を行うというものであった。
- (2) 昭和58年6月10日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」（昭和58年法律第50号）第4条に基づき、国鉄再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が設置された。
- (3) 昭和60年7月26日、監理委員会は、政府に対し、意見書「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。）を提出した。  
その骨子は、
  - ① 旅客部門は6地域に分割し、貨物部門は旅客部門より切り離して1社とする。
  - ② 新会社の経営形態は、国が強制的に設立する特殊会社とし、株式は国鉄が所有するが逐次処分し純民間会社に移行する。
  - ③ 新事業体要員数
    - a 昭和62年度の旅客会社の適正な要員規模は、私鉄並の生産性等から推計すれば、全体で168,000人（鉄道旅客部門158,000人、バス部

門等10,000人)である。

- b 新事業体移行時点(昭和62年度)までに、私鉄並の生産性の実現が国鉄における合理化の進捗から困難であること及び膨大な余剰人員等の諸事情を考慮し、鉄道旅客部門の適正要員は158,000人であるが、新会社の経営の過重な負担にならない限度として適正要員の2割程度を上乗せした要員(190,000人)を移籍することとし、旅客会社6社全体では、200,000人程度の要員とするのが適切である。
- c 鉄道貨物等の要員は、15,000人程度を見込む。
- d 以上、新事業体全体に移籍する要員の総計は、215,000人となる。会社別内訳は下表のとおりである。

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

- ④ 昭和62年度期首の余剰人員を93,000人と予測し、そのうち20,000人程度は希望退職を期待し、新旅客鉄道会社に鉄道旅客部門の適正要員の2割程度(32,000人)を移籍させ、残る41,000人は、「旧国鉄」に所属させ3年間で再就職をさせる。
  - ⑤ 分割・民営化の実施は、昭和62年4月1日とする。等とするものであった。
- (4) 昭和60年12月13日、政府は、昭和65年度当初までに公的機関で30,000人の国鉄余剰人員の受入を目標とする「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針について」を閣議決定した。
- (5) 国鉄改革関連法の成立について

政府は、国鉄改革に関連する下記の9法案(以下「改革法等」という。)を国会に提出し、下記①は昭和61年5月21日成立し、同年5月30日公布、同日施行され、同②～⑨は同年11月28日に成立し、同年12月4日公布、同日施行された。

- ① 「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律」(昭和61年法律第76号)
- ② 「日本国有鉄道改革法」(昭和61年法律第87号)
- ③ 「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」(昭和61年法律第88号、以下「旅客等法」という。)
- ④ 「新幹線鉄道保有機構法」(昭和61年法律第89号)
- ⑤ 「日本国有鉄道清算事業団法」(昭和61年法律第90号)
- 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」(昭和61年法律第91号、以下「再就職促進法」という。)
- ⑦ 「鉄道事業法」(昭和61年法律第92号)
- ⑧ 「日本国有鉄道改革法等施行法」(昭和61年法律第93号、以下「改革施行法」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」(昭和61年法律第94号)

これらの法律により、国鉄の事業等は、北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社(以下これら7会社を「新会社」という。)、新幹線鉄道保有機構、鉄道情報システム株式会社、鉄道通信株式会社及び財団法人鉄道総合技術研究所(以下これら11法人を「承継法人」という。)に引き継がれ、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、債務等の処理業務等を行うこととされた。

- (6) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、旅客等法附則第2条に基づき、新会社に関して発起人の職務を行う設立委員を任命した。以後、設立委員は、設立委員会で、①新会社職員の採用基準、②新会社職員の労働条件、③新会社職員の採用内定、④新会社の定款案の決定等を行った。
- (7) 昭和61年12月16日、運輸大臣は、改革法第19条第1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等に関する基本計画」(以下「基本計画」という。)を決定した。基本計画によれば、承継法人の職員となる者は総数で215,000人とされ、四国会社は4,900人とされた。
- (8) 昭和62年3月、運輸大臣は、改革法第19条第5項に基づく「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画」(以下「実施計画」という。)を認可した。

新会社は、改革法等、基本計画及び実施計画により国鉄の旅客事業等及び事業用の資産を引き継ぐとともに、長期債務の一部も承継することとされた。

- (9) 昭和62年4月1日、成立した承継法人が国鉄の事業を引き継ぐとともに、国鉄は清算事業団に移行した。
- (10) 四国会社は、昭和62年4月1日、承継法人の一つとして設立された。四国会社の本社役員は11人とされ、うち6人は国鉄出身者であり、代表取締役には、国鉄常務理事が就任した。

### 3 改革法等の規定内容について

#### (1) 改革法の主な内容について

- ① 改革法は、国鉄の事業が現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下ではその適切かつ健全な運営が困難となっている事態に対処し、効率的な経営体制を確立するため経営形態の抜本的改革に関する基本的な事項について定めるものとする(改革法第1条)。
- ② 旅客鉄道事業は、適正な経営規模の下において、効率的な輸送が提供されるよう地域を6分割し、当該地域別に国鉄の事業を引き継ぐ。経営組織は、明確な経営責任の下において自主的に運営されるよう株式会社とする(同法第6条)。
- ③ 国鉄が承継法人に事業等を引き継いだときは、国鉄を清算事業団に移行させ、承継されない資産、債務等の処理業務を行わせるほか、臨時に、承継法人に採用されなかった職員の再就職の促進の業務を行う

(同法第15条)。

- ④ 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を定め、承継法人の職員総数、承継資産及び債務の基本的事項等を決定し、この基本計画に従い、国鉄が作成した実施計画を認可する(同法第19条)。
  - ⑤ 国鉄改革の実施期日は、昭和62年4月1日とする(同法第5条)。
- (2) 設立委員について
- ① 運輸大臣は、それぞれの新会社ごとに設立委員を命じ、当該新会社の設立に関して発起人の職務を行わせる(旅客等法附則第2条第1項)。
  - ② 設立委員は、①及び改革法第23条に定めるもののほか、当該新会社がその成立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができる(同条第2項)。
- (3) 承継法人の職員の採用手続について
- ① 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職員の採用基準を提示して、職員の募集を行う(改革法第23条第1項)。
  - ② 国鉄は、承継法人別に、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人の採用基準に従い、承継法人の職員となるべき者を選定して名簿を作成し、設立委員等に提出する(同条第2項)。
  - ③ ②の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4月1日に現に国鉄職員であるものは、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(同条第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(同条第5項)。
  - ⑤ 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(同条第6項)。
  - ⑥ 承継法人は、⑤の適用を受けた職員の退職に際し、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(同条第7項)。
  - ⑦ ②の名簿には、氏名、生年月日、所属部局又は機関の名称を記載するものとする(改革法施行規則第12条第1項)。
  - ⑧ ②の名簿には、当該名簿に記載した職員の選定に際し判断の基礎とした資料を添付するものとする(同条第2項)。
- (4) 新会社の設立に際する国鉄の出資等について
- ① 国は、北海道、四国、九州の各旅客鉄道会社の設立に際し、それぞ

れに基金を置かせるものとし、経営の安定を図る（改革法第12条）。

- ② 国鉄は、昭和62年4月1日時において、北海道、四国、九州の各旅客鉄道会社に対し、基金に充てるために必要なものとして、運輸大臣が定める金額に相当する額の債務を負担する（旅客等法附則第7条）。
  - ③ 新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ものとする（同法附則第5条）。
  - ④ 国鉄は、新会社の設立に際し、新会社に対し、実施計画において定めるところにより、その財産を出資するものとする（同法附則第6条）。
- (5) 新会社が受ける業務等の制限等について
- 新会社は、自動車運送事業等の経営（旅客等法第1条第3項）、新株発行・社債募集・弁済期限が1年を超える資金の借入れ（同法第5条第1項）、代表取締役・監査役の選定及び解任（同法第6条）、重要な財産の譲渡等（同法第8条）、定款の変更・利益の処分等（同法第9条）については、運輸大臣の認可を必要とする。
- また、運輸大臣は、新会社を監督し、その業務に関し監督上必要な命令をすることができる（同法第13条）。
- (6) 承継法人に不採用となった者に対する措置について
- ① 清算事業団は、臨時に、その職員のうち再就職を必要とする者についての再就職の促進を図るために必要な業務を行う（事業団法第1条第2項、同法第26条第3項）。
  - ② 清算事業団は、再就職のために必要な知識及び技能を取得させるための教育訓練、求人の開拓及び職業指導、職業紹介事業、事業主に対する助成及び援助、その他の援助を行う（再就職促進法第24条第1項）。
  - ③ 承継法人は、労働者を雇い入れる場合には、清算事業団職員を優先的に雇い入れるようにしなければならない（同法第20条）。
  - ④ 再就職促進法は、昭和65年4月1日限りで効力を失う（同法附則第2条）。
- (7) 改革法等の成立に際しての国会決議について
- 昭和61年11月28日、改革法等が国会で成立したが、同日、参議院の国鉄改革特別委員会は、採決に際し、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること。」との項目を含む附帯決議を行った。
- (8) 国鉄改革特別委員会における運輸大臣の答弁について
- 昭和61年11月25日、参議院国鉄改革特別委員会において、C1運輸大臣は、「承継法人の職員の具体的な選定作業は設立委員などの示す採用の基準に従って国鉄当局が行うわけでありませんが、この国鉄当局の立場と申しますものは、設立委員などの採用事務を補助するものとしての立場

でございます。法律上の考え方で申しますならば、民法に照らして言えば準委任に近いものでありますから、どちらかといえば代行と考えるべきではなかろうかと考えております。」と答弁した。

#### 4 国鉄改革に対する国鉄の対応について

##### (1) 現場協議に関する協約について

昭和57年7月19日、国鉄は、現場協議に関する協約（以下「現場協議協約」という。）の改訂案を各組合に提示し、同年11月30日までに結論を得られなければ再締結しない旨の通告をした。これに対し、動労、鉄労、全施労は、合意したが、国労は、協議項目、回数等の制限は現場協議の形骸化を招くとして反対し、結果的に国鉄とは合意に至らず、同年12月1日以降、国鉄と国労との間の現場協議協約は失効した。なお、現場協議とは、現場の管理者と労働組合の分会との間で、具体的な勤務上の労働条件等について協議する職場単位の交渉制度である。

##### (2) 余剰人員対策及び雇用の安定に関する協約について

昭和59年7月10日、国鉄は、余剰人員対策として、①55才以上の者について定期昇給・賃金引き上げ・昇職・昇格の停止 ②一時帰休制度の実施 ③派遣制度の拡充の3項目（以下「対策3項目」という。）を各労働組合に対して提案した。

同年10月10日、国鉄は、動労、鉄労、全施労と対策3項目について合意したが、国労とは合意に至らなかった。このため、国鉄は、国労に対し対策3項目の合意が得られなければ、昭和46年3月2日締結された雇用の安定等に関する協約（以下「雇用安定協約」という。）を破棄する旨の通告をした。

その後、昭和60年4月9日、国鉄は、国労と対策3項目について合意に至ったので、雇用安定協約の破棄を撤回し、同協約を同年11月30日まで継続することとした。

しかし、同年11月30日、国鉄は、国労が対策3項目について非協力的であることを理由として、期限切れとなる雇用安定協約の継続を拒否し、同年12月1日以降、同協約は失効した。一方、動労、鉄労、全施労に対しては、同年11月13日に同年12月1日以降も継続することで合意していた。

なお、雇用安定協約は、昭和46年3月2日に締結され、その後、順次更新されているもので、主な内容としては「機械化、近代化、合理化等（以下これらを「機械化等」という。）の実施に伴い、職員の雇用に安定し、労働条件の改善をはかるため、次のとおり協約を締結する。」として、以下「機械化等の実施にあたっては、雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善をはかる。」「機械化等の実施に伴って、本人の意に反する免職及び降職は行なわない。」等であり、本協約は、日本国有鉄道法第29条の「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」には本人の意に反した免職等が出来る旨の規定の安易な発動を防止する

意味を有していた。

(3) 企業人教育について

昭和61年4月中旬より国鉄は「企業人教育」を実施した。その対象者は職員7万人で、同年9月までの5ヶ月間にわたって行われた。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、グループ討議、団体行動訓練、部外講師の講義、ビデオ学習などを内容として、3日間程度の期間で行われた。

四国における企業人教育は約35回行われ、約1,800人が参加した。そのうち国労四国の組合員は約200人であった。

当該教育の終了者については、承継法人への採用が確実である旨が公然と囁かれることもあった。

(4) 広域異動について

昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、北海道及び九州から本州地域への異動を提案した。その概要は、第1陣として、北海道から2,500人、九州から900人を本州各地域に異動し、状況により第2陣以降を検討するというものであった。動労、鉄労、全施労は、この提案に対し協力を表明したが、国労は、受入側の労働条件等について団体交渉を要求するなどした。

同年5月の第1次募集では、約3,500人の応募者のうち約6割が動労組合員であった。

(5) 人材活用センターについて

昭和61年6月24日、国鉄は、余剰人員を集中的に管理して、経営に資する形で有効的に活用を図るとして、人材活用センターの設置を発表し、同年7月1日、全国に1,010箇所設置した。

昭和61年11月1日における全国の人材活用センターの設置箇所数は、1,438箇所であり、配置された人数は18,510人であったが、このうち約81%は国労組合員であった。なお、同日現在の国労の組織率は約47%であった。

(6) 四国における人材活用センターの状況について

四国における人材活用センターは、同年7月から12月までに59箇所設置され、394人が配置された。配置人員の組合別内訳は、国労組合員343人、動労組合員16人、鉄労組合員32人、未加入者3人であった。なお、国労組合員のうち83人は、国労四国の支部及び分会の役員であった。

① 高松運転所人材活用センターの状況

配置者19人は、全員が国労組合員であり、うち7人が所属分会役員であった。また、業務内容は、車両の水洗い、座席の清掃、床研き、レールを切断しての文鎮制作、貨車の解体等であった。

② 多度津車両所人材活用センターの状況

配置者24人は、全員が国労組合員であり、うち16人が国労支部及び分会の役員又は経験者であった。主な業務は廃車の解体であった。ま



た、配置者のうち4人は、国労を脱退し、その数日後には元の職場に復帰した。

③ 松山駅人材活用センターの状況

配置者20人のうち19人が国労組合員であり、1名が鉄労組合員であった。業務内容は、コンコースのモップがけ、ペンキ塗り、切符の外交販売などであり、毎出勤後、当日の作業内容が指示されるなど非継続的業務が殆どであった。

(7) 職員管理調書の作成について

昭和61年3月、国鉄は、同年4月2日現在で在職の一般職員を対象とした勤務評定の資料として、職員管理調書を作成することを発表した。当該調書は、これまでの職員管理台帳に加えて、統一的に職員個々の実態把握を行うものであり、職場規律総点検の集大成とするものであった。

当該調書は、基本事項、特記事項及び評定事項の各項目に区分され、調査対象期間は昭和58年4月1日から昭和61年3月31日の間とされた。

① 基本事項は、職員の勤務箇所、住所、氏名、年齢、資格、配偶者の有無等であった。

② 特記事項は、一般処分及び労働処分、行賞、派遣実績、希望退職の意思の有無等であった。このうち、処分については通告日が基準日とされ、四国管内での調査期間内の労働処分は、a「58・5・13スト処分－59・8・4通告」、b「59・8・10スト処分－59・11・24通告」、c「ワッペン・氏名札処分－60・9・14通告」、d「60・3・19スト処分－60・10・5通告」、e「60・8・5スト処分－60・10・5通告」の5回が調査対象に指定された。

なお、労働処分とは、組合活動を事由としてなされた処分であり、それ以外の処分が一般処分である。

③ 評定事項は、「職場の秩序を乱すことはあるか。」、「リボン・ワッペン、氏名札、安全帽…について、指導された通りの服装をしているか。」、「作業指示・命令を真剣に受け止めているか。」、「勤務時間中の組合活動を行っているか。」、「国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか。」等20項目からなり、さらに総合評定としては、「①きわめて良い。②良い。③普通である。④悪い。⑤きわめて悪い。」の5段階の評価を行うものであった。

(8) 職員管理調書の役割について

昭和61年10月13日の衆議院国鉄改革特別委員会において、B2国鉄総裁は「採用基準の中に勤務成績、これは当然に入るだろうと思いますが、そうした場合におきましては、管理調書は当然に参考にいたします。」と答弁した。

(9) 松山駅での評定の事例について

松山駅における職員管理調書の評定ランクを記載したと推定される職員評定調書によれば、昭和61年4月の評定を、同年9月に再評定してい

るが、その際、「7/26 17:30~18:30松山駅前抗議集会に参加し分割民営化反対、不当な差別・選別に抗議 現状認識ができていない」として、国労組合員の集会参加者については、4月の評定ランク「3」が9月には「4」に、同じく「4」が「5」に下げられた事例があり、他方、鉄労組合員のなかには、「現状をよく認識し、直営売店で真面目に仕事に取組み、売上げ向上に努力している。」「国鉄の現状をよく認識し、〇〇〇〇に派遣を希望した。」「職員意見発表に積極的」等として同年4月の評定ランクが9月に引き上げられた事例がある。なお、同調書の右欄には、K、Tの記号で職員個々の所属組合が記載されており、Kは国労、Tは鉄労であった。

## 5 国鉄改革に対する各労働組合の対応について

### (1) 国鉄再建問題共闘会議の結成等について

昭和57年3月9日、国労、動労、全施労、全動労は、国鉄再建問題共闘会議を発足させ、国鉄の分割・民営化に反対の立場をとったが、同年11月の現場協議協約の改訂提案に対する対応、昭和59年7月の対策3項目に対する対応等に足並が揃わず共闘関係は実質上解消された状況となった。

また、動労は、長年にわたり国労と共闘し、スト権スト、春闘等の各闘争を行っていたが、昭和57年12月以降は、争議行為を行わなくなった。

### (2) 国労の分割・民営化に対する姿勢について

国労は、国鉄の分割・民営化に対して、国民の移動手段の確保及び国鉄で働く全ての労働者の雇用と労働条件を守るためには、国鉄の経営組織は、あくまで国の所有する公共企業体としての存続が必要であると主張し、また、分割は、地域における高運賃と路線のスクラップ化を招き、地方交通の維持を不可能にする等として反対した。

同時に、国労の「国鉄再建への道」によれば、国鉄危機の原因は、産業構造の変化と自動車優先、総合交通政策の欠如、戦後の国の雇用政策による大量採用者の特定人件費（年金等）の急増、政府・国会の規制・介入と自主性の欠如等が原因であるとし、国鉄の膨大な長期債務についての責任は、政府にあるとして長期債務の一時棚上げを主張するとともに、公共交通機関にふさわしい費用負担の確立、自主性をもった公共企業体にふさわしい国会・政府による民主的コントロールの制度の確立等を提言していた。

### (3) 国労の闘争及び労働処分について

① 昭和58年5月13日、国労は監理委員会設置法反対のストライキを実施した。また、昭和59年7月6日、7日には、対策3項目、分割・民営化反対の順法闘争を実施した。これらに対し、国鉄は、延べ約4,300人の処分を通告した。

② 昭和59年8月10日、国労は、分割・民営化反対のストライキを実施した。これに対し、国鉄は、約23,000人の処分を通告した。

- ③ 昭和60年4月頃から、国労は、分割・民営化反対のワッペン着用闘争を実施した。これに対し、国鉄は、延べ約88,000人の処分を通告した。
- ④ 昭和60年3月19日、国労は、「年金改悪」反対のストライキを実施した。また、同年8月5日、国労は国鉄の分割・民営化反対のストライキを実施した。これらに対し、国鉄は、約64,000人の処分を通告した。
- (4) 職場における組合活動の制限等について  
昭和57年以降、国鉄は、職場規律の確立を目的に職場総点検を実施したが、この中で、就業時間中の組合活動の禁止、組合掲示板の制限、組合事務所の明け渡し要求、組合旗の掲揚禁止及び撤去等が行われ、これに国労組合員が抗議を行い処分がなされる事例が発生した。
- (5) 第1次労使共同宣言について  
昭和61年1月13日、国鉄は各組合に対して労使共同の宣言（以下「第1次宣言」という。）の提案を行った。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 「安定輸送の確保、安全輸送の維持が国鉄労使に対する国民の信頼の基盤であり、労使は諸法規を遵守し、全力を挙げてこれを実現する。」
- ② 「先ず第一にリボン・ワッペンの不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない、折り目正しいサービスの提供に努めることとする。」
- ③ 「鉄道事業の再生を図るために不可欠なことは、厳しい競争場裡において将来を展望し得る企業体質を作ることであり、そのために必要な合理化は、労使が一致協力して積極的に推進し、鉄道事業の再生、強化を図っていくための新しい事業運営の体制を確立することとする。」
- ④ 「余剰人員対策については、労使は次の点について具体的に取り組むこととする。 a 派遣制度等を積極的に推進する。 b 従来の特退協定に基づいて、退職勧奨を積極的に推進する。 c 新たな希望退職制度の法的な措置がなされたのちには、労使はその円滑な運用により、目標の達成に向けて積極的に取り組む。 d 職員の将来の雇用の場の確保、拡充について労使が一致協力する。」
- 等の項目が挙げられていた。
- 動労、鉄労、全施労は、同日、第1次宣言に調印したが、国労は国鉄の分割・民営化を前提としたものであり、労働者の諸権利をも放棄するものであるとして調印を拒否した。
- (6) 国鉄改革労働組合協議会の結成について  
昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国労（昭和61年4月13日、国労からの脱退者を中心に結成。）は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成した。
- (7) 第2次労使共同宣言について

昭和61年8月27日、国鉄と改革労協との間で第2次労使共同宣言（以下「第2次宣言」という。）の調印がなされた。その内容は、

- ①「鉄道事業再生のための現実的な処方箋」は、「民営・分割による国鉄改革を基本とするほかはない」とし、労使は、「国鉄改革の実施に向かって一致協力して尽力する。」
- ②「組合は今後争議権が付与された場合においても、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「今後の鉄道事業」は、「企業人としての自覚を有し、向上心と意欲あふれる職員により担われるべきである」として、「労使それぞれの立場において職員の指導を徹底する。」

等の項目が挙げられていた。

これに対しても国労は、この宣言の内容は労働基本権の放棄につながるとして、調印を拒否した。

(8) 国鉄の動労に対する損害賠償請求の取り下げについて

昭和61年9月3日、国鉄は、国労及び動労らが昭和50年11月26日から同年12月3日までの間ストライキ権を要求して行った、いわゆるスト権ストに関して、国労及び動労を共同被告として提訴していた総額202億円の損害賠償請求訴訟について、動労についてのみ訴えを取り下げた。国鉄総裁は、その理由を談話のなかで、

- ① 動労が、昭和57年12月以来ストライキを行わず、国鉄改革が実現するまでの間ストライキ等違法行為を行わないと宣言している。
- ② 動労は、新事業体移行後スト権が付与された場合において、健全経営が定着するまではその行使を自粛することを明言している。
- ③ 動労は、昭和57年以来、職場規律の是正、合理化・余剰人員対策の促進等国鉄の諸施策に積極的に協力をしてきている。
- ④ 国鉄としては、これまでの動労の労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたい。

等であることを明らかにした。

(9) 国労大会の経緯等について

昭和61年7月、国労の第49回大会が開催された。この大会は、同年5月頃以降、組合員の脱退が増加しつつある状況下で労使共同宣言、雇用安定協約の締結が焦点となり、A2中央執行委員長は、組織と雇用を守るために、「大胆な妥協」を示唆した。後に、「大胆な妥協」とは、①余剰人員対策に正面から取り組む、②必要な効率化を行う、③紛争行動を中止する等を行うことにより雇用安定協約等の締結を目指す方針であることが明らかにされた。

本方針は、同年10月開催の第50回臨時大会に提案されたが、否決され、従来の方針の堅持が決定された。その結果、執行部は辞任し、新執行部が選出された。

このような経緯の後、旧執行部を支持する派を中心とした組合員は、

国労を脱退し、昭和62年1月から2月にかけて各地域ごとに鉄産労を結成し、同年2月28日には、鉄産労の連合組織である鉄産総連を結成した。

(10) 国労の組織人員の推移

国労は、昭和61年5月1日現在、組合員数162,971人で組合員資格者に対する組織率は約68%であったが、同年7月から11月まで毎月10,000人を越す組合員が脱退したことにより、同年11月1日現在では組合員数110,010人、組織率約47%と過半数を割ることとなり、昭和62年1月にも組合員約20,000人が脱退するなどして、分割・民営化を1ヶ月後に控えた同年3月1日現在では、組合員数61,353人、組織率約27%まで減少した。

(11) 国労四国の組織人員の推移について

国労四国においても同様の経過をたどり、昭和61年5月1日現在では、組合員数3,108人、組織率約59%であったが、同年12月には組合員数1,855人に減少し、組織率約36%となり、昭和62年3月1日現在では、組合員数1,287人に、組織率は約26%に減少した。

この間に、昭和61年9月、国労四国の脱退者を中心として四国鉄道産業協議会、四国鉄道工務労働組合が結成された。両組合は、昭和62年3月には統合し、四国鉄道社員労働組合（結成時の組合員数約800人）となり、同組合は後に、動労、鉄労等と四国旅客鉄道労働組合の結成に参加した。

また、昭和62年1月には、国労四国の脱退者を中心として四国鉄産労（結成時の組合員数約160人）が結成された。

6 新会社職員の採用手続及び経過等について

(1) 新会社職員の採用基準について

昭和61年12月11日、第1回設立委員会において、新会社の職員の採用基準が決定された。提示された採用基準は、概ね次のとおりであった。

- ① 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。（医師を除く。）
- ② 職務遂行に支障のない健康状態であること。
- ③ 国鉄在職中の勤務状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。

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

- ④ 「退職前提の休職」を発令されていないこと。
- ⑤ 「退職を希望する職員である旨の認定」を受けていないこと。
- ⑥ 国鉄において再就職の斡旋を受け、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。

(2) 新会社職員の労働条件等について

昭和61年12月19日、第2回設立委員会において、新会社の職員の労働条件が決定された。提示された労働条件は基本的には、国鉄における現

- 行の労働条件を引き継いだものであり、主な点は下記のとおりである。
- ① 採用時の給料は、採用される職名、年齢、学歴、職務経歴等に応じて決定するが、概ね現行と同水準を保障する。
  - ② 退職金の算定に際し、国鉄の職員としての引き続いた在職期間は、新会社の職員としての在職期間として取り扱う。
  - ③ 有給休暇日数の算定については、国鉄職員の勤続年数は、新会社の職員としての勤続期間とみなす。
  - ④ 国鉄在職時に派遣又は休職が命ぜられている職員であって、昭和62年4月1日以降に当該期間が満了をする者は、それぞれの期間が満了するまでの間は「出向休職」又は「待機休職」として取り扱う。
- (3) 新会社の職員となることに関する意思の確認について
- 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、「承継法人の職員となることに関する意思の確認について」と題する書面（意思確認書の用紙を含む。）を、同61年度末において55歳以上の者等前記採用基準に明らかに適合しない者を除く国鉄職員に配布した。承継法人に採用を希望する者は、意思確認書に希望承継法人名等の必要事項を記入し、昭和62年1月7日正午までに提出することを求められた。
- なお、意思確認書には、希望先順位に従って承継法人名が複数記入出来る欄が設けられていた。
- (4) 新会社職員の選定結果に対する国鉄の考え方について
- 昭和62年2月7日、国鉄は設立委員等に対し、改革法第23条第2項に基づく承継法人の職員となるべき者の名簿（以下「採用候補者名簿」という。）を提出したが、そのことについて、国鉄は「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面で次の考え方等を示した。
- ① 「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。」
  - ② 「派遣経験者、直営売店経験者、復職前提休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。」
  - ③ 「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。」
- (5) 新会社職員の採用内定について
- 昭和62年2月12日、第3回設立委員会において、名簿記載者全員を、新会社に採用することが内定された。採用内定者数は結果的には基本計画による採用予定者数を総数で9,414人下回ることとなった。
- なお、承継法人別の採用内定者数は別表1のとおりである。
- (6) 採用通知書の交付について
- 昭和62年2月16日以降、順次、新会社設立委員会委員長名の採用通知書が国鉄を通じ、該当国鉄職員に対して交付された。
- (7) 四国会社の昭和62年4月1日の採用者数について

四国会社の設立委員は、4,610人に採用通知を交付したが、同年4月1日までに155人の辞退者があったので、四国会社は結果として4,455人を採用することになった。この採用人員は、基本計画で示された人員を445人下回るものであった。

(8) 不採用者の組合別の内訳について

① 全国での不採用者数等について

承継法人の採用を希望しながらその意思に反して不採用となった国鉄職員は全国では約6,700人であった。

不採用者のうち国労組合員は、約4,800人で全不採用者の約70%を占めた。また、国労同様に国鉄の分割・民営化に反対した全動労組合員は、約800人で全不採用者の約12%を占めた。

これに対し、国鉄の分割・民営化を容認する鉄道労連所属の組合員の不採用者数は、53人で全不採用者の約0.8%、また同様に分割・民営化を容認した鉄産労の不採用者数は、約1,070人で全不採用者の約16%であった。

なお、昭和62年2月1日現在の各組合の組織率は、国労約29%、全動労約0.9%、鉄道労連が約38%であった。(鉄産労の組織率は不明)

② 組合別の採用率について

不採用者全体の約99%が北海道及び九州に集中したが、これらの地区での採用希望者の組合所属別の採用率は、国労が約46%に対して、鉄道労連は約99%、鉄産労は約82%となっていた。

(9) 四国会社の職員の追加募集について

四国会社は、昭和62年5月及び12月に北海道地区及び九州地区の清算事業団に所属する再就職を必要とする者を対象に職員の追加募集を行った。

なお、5月時での募集人員は440人とされ、結果的に3人を採用した。

7 X1及びX2の不採用について

(1) 昭和62年1月、X1・X2は、国鉄から配布された意思確認書を提出した。その際、希望承継法人として、第1順位欄にのみ「四国旅客鉄道株式会社」と記入した。

(2) X1・X2は、国鉄が昭和62年2月7日設立委員に提出した採用候補者名簿に、記載されていなかった。

(3) 昭和62年2月16日、X1・X2は、所属長より、新会社に不採用である旨の通告をうけた。その際、理由の説明はなく、その後も「設立委員が決めたこと」等であるとして、具体的な理由は知らされていない。

(4) 昭和62年4月1日付でX1・X2は、再就職を必要とする職員に指定され、清算事業団松山雇用対策室(以下「対策室」という。)に勤務することになった。

(5) X1・X2は、対策室においてテレビ番組の録画ビデオを見たり、一般教養的な問題集への回答、短い文書の作成、漢字の書取等を行う他は

- 自主的にワープロの練習を行うなど大半の時間を自学自習している。
- (6) X 1・X 2の清算事業団での賃金は、定期昇給は無く、ベースアップのみが実施されており、一時金も四国会社の職員より低額であり、昭和62年度の一時金は、年間通算で四国会社が4.9ヶ月であるのに対し3.8ヶ月であり、昭和63年度も同様であった。こうした賃金等の低下は、配属以前には知らされていなかった。
- (7) X 1・X 2は、再就職促進法が平成2年3月31日限りで失効することからその後の身分保障はされていない。
- 8 X 1の勤務経歴等について
- (1) X 1の勤務経歴について
- X 1は、昭和30年3月、香川県立高松工芸高等学校を卒業し、同年5月国鉄に入社し、国鉄鍛冶屋原自動車営業所で営業係として勤務を始めた。
- 昭和35年4月松山自動車営業所に転勤、昭和40年2月車両係に職務変更し、昭和55年4月からは技術管理係となった。昭和59年4月国労四国の専従となり、昭和62年2月松山自動車営業所技術管理係として復帰した。
- (2) 組合役員歴について
- X 1は、国鉄入社当時から現在まで国労組合員であり、その間の組合役員歴としては、昭和39年7月国労松山自動車営業所分会青年部長、昭和40年7月同分会執行委員、昭和44年7月同分会書記長、昭和49年7月同分会執行副委員長、昭和50年10月国労自動車支部執行委員、昭和56年10月同支部副委員長、昭和58年10月同支部書記長、昭和59年4月国労四国地方本部執行副委員長、昭和60年10月同本部書記長、昭和61年10月同本部特別執行委員、昭和62年3月国労四国鉄道本部（地方本部改称）執行副委員長に各選任され、同役員を同年10月まで務めた。
- (3) 国鉄在職時の行賞について
- X 1は、昭和46年9月と昭和47年5月に「インパクトレンチの安全保持策の提案」と「発見困難な車両故障の原因探究」により、国鉄松山自動車営業所長より表彰されている。また、昭和50年6月には、社団法人愛媛県自動車振興会長から、「業務成績優良」等で、同年7月には、国鉄四国地方自動車部長より、「重要車両事故の発生を未然に防止」により、表彰されている。
- (4) 昭和58年4月1日～昭和61年3月31日までの間に受けた停職処分について
- ① X 1は、昭和60年3月26日付で1ヶ月の停職処分を受けた。その処分理由は、国労が昭和59年8月10日に実施したストライキに国労四国地方本部副委員長として参画し、業務の正常な運営を阻害したというものであった。
- ② X 1は、昭和61年3月28日付で3ヶ月の停職処分を受けた。その処



分理由は、国労が昭和60年3月19日及び同年8月5日に実施したストライキに国労四国地方本部副委員長として参画し、業務の正常な運営を阻害したというものであった。

(5) 停職処分の理由となった国労の争議行為について

- ① 昭和59年8月10日は、国鉄の分割・民営化反対等を目的として、国労四国では、保線、電気及び建築関係の職場は2時間以内のストライキ、その他の職場は、勤務時間外の職場集会を行ったというもので、国労四国では、約500人の参加があった。本争議行為を理由として停職処分を受けたのは、国労四国の組合員ではX1だけである。
- ② 昭和60年3月19日は、年金制度改革に関する総評統一行動として、高知運転区、松山気動区の地上勤務者約60人が29分間のストライキを行ったものである。また同年8月5日は、国鉄の分割・民営化に反対して、地上勤務者を指定して1時間以内のストライキを行ったもので、国労四国での参加者は、約1,200人であった。両争議行為を理由として停職処分を受けたのは、国労四国の組合員ではX1だけである。

9 X2の勤務経歴等について

(1) X2の勤務経歴について

X2は、昭和42年3月、愛媛県立長浜高等学校を卒業し、昭和44年4月国鉄に入社、国鉄松山気動区で燃料係として勤務を始めた。

昭和44年10月松山駅構内作業係、昭和53年10月松山駅構内指導係を経て運転係登用試験合格、昭和54年10月運転係として貨車等の入れ換え作業に従事、昭和59年2月伊予吉田駅営業係となり、昭和60年7月松山駅営業開発センター、同年10月松山駅運転本部に配置替えとなり、昭和61年12月より松山駅人材活用センターに配属された。

(2) 組合役員歴について

X2は、国鉄入社当時に約1月間鉄労に所属したが、その後国労組合員となり、現在に至っている。この間、松山運輸分会の執行委員を数年間務めた。

(3) 昭和58年4月1日～昭和61年3月31日までの間に受けた停職処分について

X2は、昭和59年2月22日付で停職6ヶ月の処分を受けた。その処分の理由は、昭和59年1月2日、松山駅運転本部休憩室において同僚職員に傷害を負わしめたことは、職員として著しく不都合な行為であるというものである。

なお、X2には本件処分以外に非違行為はない。

(4) X2の停職処分の理由となった事実の経緯について

① 事実の経緯について

昭和59年1月当時、X2は松山駅構内において、C2輸送助役（以下「C2助役」という。）ら4人とともに、貨車等の入れ換え作業に従事していた。作業分担はC2助役が監視係、X2が運転係、2名が

転てつ係、連結係が1名であった。

X2は、運転係として各員の作業手順、要員配置等作業を具体的に指示する立場にあった。

同年1月2日、2回目の貨車入れ換えが、午前11時40分から予定されていたが、予定の時刻になっても連結係のC3（以下「C3」という。）が現場に現れず、やむなく残りの4人で作業を行うことになり、連結係の作業はX2が行った。

作業終了後、X2が休憩室に帰ると、C3が椅子に座って、テレビを見ていた。そこでX2は、「どこに行っていたのか。」等と作業への不参加を注意したところ、C3は「あんたに言われることはない。」等と反抗的な態度を示したことから口論となり、立腹したX2が咄嗟に自分のかぶったヘルメットを眼前の机に叩きつけたところ、このヘルメットが跳ねて、C3の額にあたり傷を負わせたというものであった。なお、C3は当時鉄労組合員であった。

#### ② 停職処分に至るまでの経緯について

上記事件の発生数日後、X2がC3に謝罪した際、C3は、本事件に関しての対応は、自らが所属の鉄労分会のC4分会長に一任とした旨返答した。また同様の趣旨をC2助役にも述べた。

そこで、C2助役は、C4分会長への対応については、当時のB3松山駅長に依頼し、B3駅長がC4分会長との交渉を行うことになった。その折衝の結果についてB3駅長は、C2助役に対して「大丈夫ですよ。」等と述べ、穏便に済ませることで解決する見通しを告げていたので、C2助役は、本事件は、表沙汰にならず、穏便に解決が図られたものと考えていた。

しかし、その後、C2助役はB3駅長より、本事件が突然に四国総局と鉄労との団体交渉の席上において持ち出されたことを知らされた。

#### (5) X2に対する勤務評定について

X2の勤務上の直接的な上司であるC2助役は、昭和61年4月のX2に対する評定ランクは「3（普通）」で上司に提出していた。C2助役は、X2自身の勤務ぶりについて、仕事上で同僚にひけをとるようなことはなかったと証言している。その後、C2助役は、上司より評定に関して、昭和61年7月26日の松山駅前における分割・民営化反対の集会に参加しているような職員に対しての評定ランク「3（普通）」は、不適切ではないかとの指摘を受けた。なお、この集会には、X2も参加していた。後に、C2助役は、X2の昭和61年4月の評定ランクが「5（きわめて悪い）」であることを知った。

#### 10 被申立人の対応について

被申立人は、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号及び第6号に該当するものであり、本件審理に入るまでもなく直ちに却下されるべきである旨主張し、調査期日に出席し答弁書と準備書面及び関係書証を

提出したが、その後の審問期日は全て欠席し、特段の立証も行わなかった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

(1) 組合は、次のとおり主張する。

#### ① 被申立人の当事者適格について

a 改革法第23条は、承継法人の職員の採用権限が設立委員にあることを前提にしており、国鉄の名簿作成行為は、設立委員が承継法人の職員を採用決定するのに必要な一連の諸手続のうちの一つにすぎない。

b 設立委員は、採用基準を作成し、形式的に採用通知を発したものの、採用業務の核心部分である募集、選定については、すべて国鉄に委ねており、設立委員の補助者ないし代行者としての国鉄の行為と同一視し得る。

c 改革法第23条第5項は、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、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規定しており、その行為には、法律上正当な行為は勿論違法な行為も含まれる。

したがって、承継法人設立委員のした行為は、当該承継法人の行為とされ、職員選定行為の責任が承継法人に帰属することになる。

d 国鉄と承継法人の関係をみると、(i)事業の承継と運営の状況、(ii)資産や負債の引継ぎの状況、(iii)役職員の同一性、(iv)国鉄の労務政策の承継の状況から実質的に同一であり、承継法人は不当労働行為責任を負う。

e 改革法の採用の手続規定は、あくまで手続規定にすぎず、国鉄と承継法人との同一性を切断したり、不当労働行為法理を修正、否定したりするような実体法とは考えられない。

f 承継法人は、全額国鉄の出資で設立されているうえ、その設立手続も国鉄が行っている。承継法人の業務とその職員の承継は、国鉄の事業の分割・承認であることに加え、「採用」＝職員承継手続における設立委員の権限・国鉄との関係など勘案すれば、国鉄と被申立人ら承継法人の設立委員とは労働組合法第7条の適用のうえでは、実質的に同一性をもった「使用者」として扱われるべきである。

#### ② X1・X2の不採用について

a 改革法による承継法人の職員採用は、形式上国鉄を退職し承継法人に採用されるという方法がとられているものの、実態は、国鉄の職員を承継法人と清算事業団に振り分けるもので、承継法人への不採用は実質的な解雇にほかならない。

b 申立人X1は、国鉄時代に懲戒処分を受けているので、これを理由に不採用とされたものと認められる。当該処分は、国労が行ったストライキを理由とするものである。

被申立人会社の採用基準第3項の被申立人会社の業務にふさわしい者であること、そして、その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いうものであって、その職員が、争議行為を行ったか否か、組合の役員をしていたか否かは全く関係のないことである。

申立人X1は、国鉄当時「業務成績優良」等で4回の表彰を受けるなど、被申立人の業務にふさわしい者であり、採用基準第3項に積極的に適合するものである。にもかかわらず申立人X1がストライキ等の闘争による処分歴を有することを理由に不採用とされたのは、不当労働行為である。

- c 申立人X2は、国鉄時代に懲戒処分を受けているので、これを理由に不採用とされたものと認められる。

X2の不採用の理由とされた6ヶ月の停職処分は、本件事案の経緯、性質、被害の程度等を考えるとき、懲戒処分は避けられないとしても、余りに過酷な処分であり、懲戒権の濫用である。この懲戒権の濫用に基づく懲戒処分の存在を理由に、申立人X2を不採用にしたのは不当労働行為である。

- d 被申立人会社は、基本計画において国鉄職員を4,900人承継採用することとされていたにもかかわらず、4,610人しか承継採用しなかった。被申立人会社は、同計画人員に満つるまでは、特別な事由がない限り、当然、承継採用すべきであるが、被申立人会社発足後においても国労に所属している限り、他の労働組合員とは差別されることを認識させる為に、申立人兩名を採用しなかったものである。

(2) 被申立人は、次のとおり主張する。

① 被申立人の当事者適格について

- a 被申立人は、改革法に基づき昭和62年4月1日発足した会社であり、設立以前には被申立人会社自身が不当労働行為をすることは絶対でありえない。
- b 設立委員が、改革法第23条第2項所定の名簿に記載された国鉄職員に対し採用通知を出したのは、同条第3項により設立委員に与えられた独自の特別な権能によるものであって、その設立委員の行為は、被申立人会社自体の行為ではない。つまり、設立委員の行為と被申立人会社の行為とは本来別個のものなのである。そこで、改革法第23条第5項が特に設置されたのは、設立委員の採用通知の法律上の効果を被申立人会社に帰属させるためである。
- c 被申立人会社は、国鉄から実施計画（改革法第19条第5項・第21条）において定められたもののみを承継することとなっており（改革法第22条）、他方、清算事業団は、国鉄の権利義務のうち承継法人に引継がれないものをすべて当然に承継するとされているのであ

る（改革法第15条・事業団法附則第2条）。国鉄職員の雇用関係の承継については、実施計画の内容から除外されておるので、承継法人に採用されずに昭和62年3月31日を経過した国鉄職員の雇用関係は当然に清算事業団に承継され、承継法人には何ら関係を生じる余地がない。

- d 改革法第23条第2項は、承継法人の職員となることについての意思確認と採用基準に従って採用対象者を選定する権限を明確に国鉄にのみ与えているのである。それは国鉄職員に関する資料を国鉄がすべて保存しており、また、短期間に大量の事務が必要とされるという実態に対応して、国会が国鉄にその権限と責務を認めたからである。したがって、国鉄が採用候補者を選定し名簿に記載する権限は、改革法第23条第2項により特に与えられたものであって、設立委員から与えられたものでもなく、設立委員の権限に由来するものでもない。したがって、設立委員は、国鉄が行った採用候補者の選定及び名簿作成について国鉄を指揮監督すべき地位にない。
- e 設立委員には、国鉄が独自の判断で採用の基準に合致する者を選定する行為を羈束し或いはこれに何らかの条件を付すことは認められていない。したがって、選定及び名簿作成という行為に関する責任は国鉄自身にある。
- f 改革法第23条第5項により、承継法人の行為乃至承継法人に対する行為とされるのは、設立委員及び国鉄職員が雇用契約の成立に向けてなした意思表示等適法な法律行為に限定され、採用に関してなされた事実行為等のすべてが含まれるものではない。要するに同項は、商法上発起人がなした開業準備行為としての職員採用契約の有効性を確保するための技術的規定であり、労働組合法上の不当労働行為責任の承継とは全く無関係の規定である。また、仮に発起人に不当労働行為責任があるとして、これまでも成立後の会社が承継するとすれば成立後の会社の経営的基礎が害される危険が多分にあり、効率的経営体制の確立という改革法の趣旨（1条）に反する。
- g 企業分割等に際し職員の雇用関係その他権利義務の移転についてどのように措置するかを選択は、改革の趣旨等に照らして立法上の裁量権の行使として許容されるところに属し、国鉄改革に際し新規採用手続が法定された趣旨は、効率的経営体制の確立である。したがって、新規採用手続を単に法形式であるとした解釈は改革法第23条を無視した違法なものである。
- h 企業における採用の自由は「根源的自由」であり企業活動の優劣は労働力の量と質に依るところであり、必要な労働者数、採用基準の決定、応募者の労働能力、従業員としての適格性の判定などは企業が自由になしうることであり、被申立人会社に対して不採用者の採用を強制すること、換言すれば雇用契約締結を求める本件申立て

は、採用の法理を無視するものである。しかも、国鉄改革において、国鉄職員が如何に新会社に採用されるかは、改革法第23条により明記されているところであり、かかる法律の規定による採用手続とは別個に、新会社の職員たる地位を設定することは国会の制定した法律に正面から抵触するものであり、到底許されないところである。

また、改革法は、労組法の後法であり、かつ特別法であるからして、後法優先、特別法優先の原則からして労働委員会がこれに違反し得ないことは明らかである。

以上のとおり、申立人らの求める救済の内容は、憲法上保障された使用者固有の基本的人権である採用の自由を侵害するばかりか、改革法という法律に抵触するものであり、かかる内容を容認する救済命令は、憲法及び法律に違反するものであり、明らかにその裁量権の範囲を逸脱するものである。

- i 以上のとおり、本件申立ては労働委員会規則第34条第1項第5号及び第6号に該当することが明らかであるから却下されるべきである。

なお、仮に国鉄と被申立人企業体との間における実質的同一性の有無ないし権利義務の帰属の有無が論じられる場合においても、少なくとも設立委員においては何らの不当労働行為も、不当労働行為意思も存在しなかったことは明らかであり、改革法の特別規定の存在理由及び自己責任の原理と採用自由の法理が支配する現在の法秩序のもとでは、被申立人を使用者とする不当労働行為責任は成立せず、申立ては棄却されるべきである。

## ② X1・X2の不採用について

申立人らの主張によると、国鉄当時に申立人X1は、停職1ヶ月及び停職3ヶ月、申立人X2は、停職6ヶ月の処分を受けたとのことである。採用候補者名簿に記載された国鉄職員の中には申立人X1・X2のような処分を受けた者がいないのであるから、特段の事情がない限り国鉄在職中の勤務状況が悪かったものと十分に推認されるのであって、このような事情が、被申立人会社の職員採用基準である「国鉄在職中の勤務状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること」に合致しないと判断されたことは当然と言うべきで、組合帰属による差別の結果と見るべきものではない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 被申立人の当事者適格について

- ① 新会社の職員採用における国鉄、設立委員及び新会社の関係について
  - a 改革法等に基づく新会社職員の採用手続に関し、国鉄及び設立委員の役割をみると、前記第1、3、(3)認定のとおり、設立委員は、国鉄を通じて採用基準等を提示し、その職員の募集を行うとされ、

あくまで、国鉄の採用候補者名簿には、設立委員の提示した採用基準に適合する者を記載するとし、さらに、国鉄職員が新会社で採用されるためには、設立委員から採用する旨の通知を受けることが必要であり、また、国鉄は、当該名簿を提出するについては、当該名簿に記載した職員の選定に際して判断の基礎とした資料を添付するとされていた。なお、設立委員自体の役割については、前記1、3、(2)認定のとおり、当該新会社の発起人の職務及び改革法第23条に定めるもののほか、当該新会社はその成立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うとされるところから、設立委員は、新会社の設立を目的に広範な業務を行う権限を有していたと考えられる。

また、前記第1、3、(8)認定のとおり、運輸大臣は、新会社職員採用手続における国鉄の立場を「採用事務を補助」、「民法に照らして言えば準委任に近い……代行と考える」と答弁している。

これらにより、新会社職員の採用に関しての権限は、あくまで新会社の発起人の役割を行う設立委員が有しているのが明らかであり、国鉄の行った採用候補者名簿の作成は、設立委員の行うべき採用手続の一環と解するのが相当である。したがって、採用対象者を選定する権限を国鉄にのみ特別に与えたとし、設立委員は選定及び名簿作成に対し指揮・監督等の関与ができないとする被申立人の主張は採用できない。

- b 実施された採用手続をみると、前記第1、6、(4)ないし(6)認定のとおり、新会社の職員の採用は、設立委員が提示した職員の採用基準に基づき国鉄がその職員となるべき者を選定のうえ名簿を作成し、これを設立委員に提出した。設立委員は、当該名簿に記載された全員に対して採用通知書を交付した。しかも、これらは、昭和62年2月7日の国鉄の名簿提出から、同月12日の採用内定及び同月16日の採用通知書の交付開始まで、大量の採用者数にもかかわらず極めて短期間に行われた。

また、前記第1、6、(1)認定のとおり、設立委員の提示した新会社の採用基準の第3項は、国鉄在職中の勤務状況からみて、当社の業務にふさわしい者であることというものであり、また、その判断は、国鉄における既存の資料に基づき行うとされ、設立委員は、『ふさわしい者』の具体的な判断を国鉄に委ねた。

このように、設立委員は、まず自らの提示した採用基準において、実質的に新会社職員の選定を国鉄に委ねるとともに、国鉄の作成した名簿を全面的に認容し、短期間のうちに採用通知書を交付していることからして、本来は当該会社の設立委員が行うべき新会社職員の採用内定者の実質的決定が、国鉄の採用候補者名簿作成の過程で行われたと言わざるを得ず、この過程での国鉄の新会社職員の選定

行為は、設立委員の行為とみなすことができる。

- c 国鉄と新会社との実質的關係については、前記第1、2、(8)認定のとおり、新会社は、国鉄の事業の承継に際し実施計画に基づき事業用の資産を引き継ぐとともに、国鉄の長期債務も引き継いだ(四国会社は、改革法第13条第2項により、長期債務は引き継いでいない)。また、前記第1、3、(4)認定のとおり、新会社の設立に際し、四国会社を含む旅客3社には、経営の安定に資するための基金が国鉄の負担で設けられるとともに、新会社の株式は、すべて国鉄が引き受けるとされている。

新会社の職員等についても、前記第1、3、(3)・(6)認定のとおり、新会社職員の募集及び採用の対象者は、国鉄職員に限定されており、しかも、新会社成立後の職員の採用についても清算事業団職員から優先的に雇用しなければならないとされている。また、前記第1、6、(2)認定のとおり、新会社における賃金条件等は、国鉄当時の水準が概ね保障されるとともに退職手当については、新会社退職時に国鉄在職期間と通算して支給するとされ、また、有給休暇の付与についても国鉄における勤務年数等を考慮するとされている。

なお、四国会社では、前記第1、2、(10)認定のとおり、代表取締役には国鉄常務理事が就任するなど、本社役員11人のうち6人は国鉄出身者であった。

以上のように、新会社は、国鉄の事業等を分割・民営化し設立された株式会社であり、国鉄とは、その法人格を異にしているが、両者の間の事業・事業用資産及び役職員の連続性、労働条件の継続性、新会社の株式の保有関係等から、両者の間には、実質的に同一性があるものと言わざるを得ない。

したがって、被申立人と被申立人に採用されなかった国鉄職員との間には、何ら関係を生じる余地がないとする被申立人の主張は採用できない。

- ② 以上 a、b、c から判断すると、国鉄の行った新会社職員の選定行為は、設立委員自身の行為と判断するのが相当である。改革法第23条第5項は、当該承継法人の設立委員がした行為は、当該承継法人がした行為とすると規定している。したがって、仮に上記職員選定に際し不当労働行為があれば、新会社は、その責任を負うと解するのが相当であり、職員の選定及び採用候補者名簿作成という行為は、国鉄が独自に責任を負うものである等として、被申立人を使用者とする不当労働行為は成立しないとする被申立人の主張は採用できない。
- (2) 本件不採用について
- ① 本件不採用に至るまでの背景事情について
- a 国鉄と国労の対立について
- 前記第1、4・5認定のとおり、国労は、昭和58年以降、国鉄の



分割・民営化に反対してストライキ等の闘争を実施するとともに国鉄が提案した余剰人員対策等に対しても非協力的な態度を取った。これに対し国鉄は、多数の国労組合員に対し処分を行ったり、現場協議協約及び雇用安定協約の継続を拒否したこと等からして、国鉄と国労の対立が激しくなったことが認められる。

b 国労組合員の雇用に対する不安について

前記第1、4、(2)認定のとおり、国鉄は、雇用安定協約の継続を拒否したが、これによって生じた無協約状態は、国労組合員に対し雇用に対する不安を覚えさせたことと推認される。

また、こうした無協約状態のもとで、前記第1、4、(5)認定のとおり、国鉄が余剰人員対策として設置した人材活用センターに国労組合員を集中的に配置したことは、同センターに配置されなかった国労組合員に対しても国労に所属する限り、余剰人員として取り扱われ、自らの雇用自体が脅かされるとの不安を覚えさせたことと推認される。このことは、人材活用センター設置以降、国労組合員が急激に減少する点からも窺われる。

なお、同センターでの業務は、駅の清掃、工芸品作り、貨車解体等であり、当該職員の本来的な業務とは関連の薄いどちらかといえば、軽作業又は雑役作業であった。

c 全国における所属組合別による顕著な採用差別について

前記第1、6、(8)、①認定のとおり、全国で承継法人に採用を希望しながら不採用になった者の総数は、約6,700人であり、そのうち国労組合員は、約4,800人で約70%を占めた。これに対して鉄道労連所属の組合員は、53人で不採用者全体の僅か約0.8%であった。このことは、当時の組織率が国労が約29%、鉄道労連が約38%であることからして、国労組合員に不採用者が集中していることが認められる。また、前記第1、6、(8)、②認定のとおり、全国の不採用者の約99%が集中した北海道・九州では、組合別の採用率は、国労約46%に対して、鉄道労連は約99%採用されており、この点でも所属組合による差が顕著に現れている。

このような採用結果をみれば、国鉄は、新会社の職員の選定に際し、労使共同宣言を結ぶなど分割・民営化に協力的な鉄道労連等を有利に取り扱い、分割・民営化に反対するなどし国鉄と対立している国労の組合員の採用を極力抑制したことが認められる。

d 職員管理調書について

前記第1、4、(8)認定のとおり、国鉄は、新会社の職員となるべき者の選定に当たり、採用基準第3項の国鉄における既存の資料として職員管理調書を利用したことが認められる。

前記第1、4、(7)認定のとおり、職員管理調書は、調査対象期間を昭和58年4月1日から昭和61年3月31日までとし、この間の労

働処分を記載することとされていたが、動労は、昭和57年12月以降、争議行為を行っておらず、昭和58年以降、分割・民営化に反対し争議行為等を実施したのは主に国労であったことから、職員管理調書に記載された労働処分は、主に国労組合員に対するものであった。国鉄がこうした調査期間を設定したこと、並びに、職員管理調書の評定事項の中に「職場の秩序を乱すことはあるか。」、「リボン・ワッペン、氏名札、安全帽……について、指導された通りの服装をしているか。」、「勤務時間中の組合活動を行っているか。」、「国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか。」等の項目を設定したことは、国鉄の分割・民営化に反対し積極的な組合活動を行っていた国労組合員に不利に働いたと思われる。

② X 1・X 2の不採用について

a X 1・X 2の不採用に伴う不利益について

前記第1、7、(7)認定のとおり、本件不採用者であるX 1・X 2の身分は、再就職促進法の有効期間である平成2年3月31日までしか保障されておらず、その後の身分は不明確である。

また、前記第1、7、(5)・(6)認定のとおり、X 1・X 2は、現在配置された清算事業団での大半の時間を自学自習で過ごしており、就職の教育訓練が十分には実施されていない。

さらに、X 1・X 2は、定期昇給が無く、一時金の支給額が四国会社に採用された者に比し1.1ヶ月低い等の経済的不利益を余儀なくされている。

b X 1・X 2の不採用の原因について

前記第1、6、(5)認定のとおり、四国会社の職員採用候補者名簿に記載された者の総数は、基本計画に示された人数を290人下回っていた。にもかかわらずX 1・X 2が当該名簿に記載されなかったのは、国鉄が何らかの基準により選別を行った結果であると推認される。

前記第1、8、(4)認定のとおり、X 1は、昭和60年に1ヶ月、昭和61年に3ヶ月の停職処分を受けている。また、X 2も前記第1、9、(3)認定のとおり、昭和59年に6ヶ月の停職処分を受けている。しかも当該処分は、国鉄の名簿作成過程での判断に利用された職員管理調書に記載されていたと考えられる。このことを理由として、国鉄は、X 1・X 2が設立委員の提示した採用基準第3項の『当社の業務にふさわしい者』に該当しない者と判断し採用候補者名簿に記載しなかったと推認される。

c X 1の勤務状況及び停職処分等について

(i) 前記第1、8、(3)認定のとおり、X 1は、国鉄在職時に技術上の功績及び勤務成績優良等で表彰を受けている。このことから、X 1が自らの職務に精勤し、職務上の技術も優秀であったことが

窺われる。

- (ii) 前記第1、8、(4)認定のとおり、X1は、職員管理調書の調査対象期間内に2度の停職処分を受けているが、そのいずれも国労四国の機関役員として争議行為を指導したことを理由とする労働処分である。

労働処分を受けたことは、本来的に採用の基準となるべき個人の資質、職務上の能力及び勤務実績等に関連する事項ではない。したがって、仮に国鉄が個人の労働処分歴を新会社職員の選定に際し重要な要素としたのであれば、妥当性を欠くというべきである。

d X2の勤務状況及び停職処分等について

- (i) 前記第1、9、(5)認定のとおり、X2の上司であったC2助役によれば、X2は、仕事上で同僚にひけをとるようなことはなかったとのことであり、また、日頃の勤務態度に関して特に指摘されるような非違行為は認められない。

- (ii) 前記第1、9、(4)認定のとおり、X2に対する6ヶ月の停職処分の理由となった行為は、作業を怠ったC3に対し実質上の責任者として注意を行う時に偶発的に起こった事件であり、幾分X2が冷静さを欠いた点があったとも思われるが、C3にも責められる点があり、かつ、X2が同人に対し直接的な害意を持って行ったものとは思えない。

また、申立人らは、この事件に対し国鉄が6ヶ月の停職処分を課したことは、国鉄と国労が対立状況にあったこと及び事故後の対応にC3の所属する鉄労の介入等があったことから、国鉄が国労組合員であったX2に対して殊更厳しく対応したと主張し、一応の立証を行っている。これに対し、被申立人は何らの反証を行っていないのであるから、申立人らの主張を相当と認めざるを得ない。

したがって、仮に国鉄が当該処分の存在を理由にX2が採用基準第3項の『当社の業務にふさわしい者』に該当しないと判断したとすれば、妥当性を欠いたものと言わざるを得ない。

e 四国会社の採用人員について

各旅客会社の効率的経営体制を確立するためには、職員の採用を抑制する必要があったとしても、前記第1、2、(3)、⑧認定のとおり、鉄道旅客部門の採用者数が本来の適正要員に2割上乘せしたものであったこと、また、前記第1、2、(4)認定のとおり、政府が公的機関で余剰人員の採用を行ったことからしても各旅客会社としては、極力多くの職員を採用すべき立場にあったと考えられる。

しかし、前記第1、6、(5)認定のとおり、四国会社の採用者数は、基本計画を290人も下回るものであった。したがって、四国会

社は、採用余力を残したままX1・X2を不採用としたものであり、しかも、その不採用の理由を明示していないこともあって、四国会社のこれらの行為は、不自然、不合理の感を免れない。

③ 不当労働行為の成否について

上記①、②を総合的に考慮すれば、国鉄当時、X1は、勤務に精励し、職務上の技術も優秀であったこと、また、X2も職務に対し真面目に取り組んでいたことが認められる。にもかかわらず、国鉄が両名を採用候補者名簿に記載せず、その結果、両名を被申立人会社の設立委員が採用しなかった本件不採用は、両名が国労組合員であったことを理由として、他の組合に所属する組合員と差別して不利益に取り扱い、もって国労四国の弱体化を図った支配介入であると判断せざるを得ず、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、本件不当労働行為によって生じた責任は、被申立人が負うべきであることは、前記(1)で判断したとおりである。

(3) 救済の方法について

被申立人は、改革法第23条に規定された手続以外に、労働委員会が不採用者の採用を命じることは、企業に保障された採用の自由を侵害すると同時に改革法という法律にも違反するものであり、労働委員会の裁量を逸脱するものであると主張する。しかし、本件の場合、新会社の職員の採用については、その職員となるべき者を国鉄職員に限定しており、対象者を一般から募集する新規採用とは、その性格を異にするものと言わざるを得ない。また、前記(1)で判断したとおり、国鉄と新会社の間には、実質的に同一性が認められ、前者に不当労働行為が認められれば、労働委員会が原状回復措置として後者に救済命令を発することは、労働委員会の裁量の範囲内にあるものと考えられる。

なお、申立人は、救済内容として謝罪文の交付及び掲示を求めているが、本件においては、諸般の事情を考慮し、主文の救済の範囲をもって相当と思料する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成元年11月7日

香川県地方労働委員会  
会長 武田安紀彦 ㊟

(別表 略)