

命 令 書

平成元年(不再)第 25 号事件

再 審 査 申 立 人 日本貨物 鉄道株式会社

平成元年(不再)第 27 号事件

再 審 査 申 立 人 北海道旅客鉄道株式会社

平成元年(不再)第 25 号事件

平成元年(不再)第 27 号事件

再 審 査 被 申 立 人 全国鉄動力車労働組合

同 全国鉄動力車労働組合北海道地方本部

主 文

I 初審命令主文を次のように改める。

1 再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社は、初審命令別表第 1 記載の組合員のうち、日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法(昭和 61 年法律第 91 号)の失効に伴い平成 2 年 4 月 2 日に申立外日本国有鉄道清算事業団からの離職を余儀なくされた者(以下「清算事業団離職者」という。)であって、本命令交付後同社にその職員として採用されることを申し出たものの中から、日本国有鉄道改革法(昭和 61 年法律第 87 号、以下「改革法」という。)

第 23 条第 1 項の規定により同社の設立委員の提示した職員の採用の基準等を参考として同社が改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を、昭和 62 年 4 月 1 日をもって同社の職員に採用したものとして取り扱い、本命令交付日から 3 年以内に就労させなければならない。

2 再審査申立人日本貨物鉄道株式会社は、初審命令別表第 2 記載の組合員のうち、清算事業団離職者であって、本命令交付後同社にその職員として採用されることを申し出たものの中から、改革法第 23 条第 1 項の規定により同社の設立委員の提示した職員の採用の基準等を参考として同社が改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を、昭和 62 年 4 月 1 日をもって同社の職員に採用したものとして取り扱い、本命令交付日から 3 年以内に就労させなければならない。

3 再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社(以下「両

会社」という。)は、上記第 1 項及び第 2 項による選考の経過、判定の結果及び選考が公正に行われたことについて、それらに用いた資料を添えて、それぞれ、当委員会に報告しなければならない。

- 4 両会社は、上記第 1 項及び第 2 項を履行するに当たり、昭和 62 年 4 月 1 日をもって両会社の職員に採用したものとして取り扱われる者(以下「採用対象者」という。)の就労すべき職場・職種について、それぞれ、再審査被申立人らと協議しなければならない。
- 5 両会社は、採用対象者に対して、平成 2 年 4 月 2 日からこれらの者が就労するまでの間、これらの者がその期間についてそれぞれ昭和 62 年 4 月 1 日に両会社に職員として採用されていたならば得られたであろう賃金相当額の 60%に相当する額を支払わなければならない
- 6 両会社は、本件命令交付後、速やかに再審査被申立人らに対してそれぞれ次の文書を交付しなければならない。

記

文 書 1

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

今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

全国鉄動力車労働組合

中央執行委員長 X1 殿

全国鉄動力車労働組合北海道地方本部

執行委員長 X2 殿

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1 ㊟

文 書 2

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

今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

全国鉄動力車労働組合

中央執行委員長 X1 殿

全国鉄動力車労働組合北海道地方本部
執行委員長 X2 殿

日本貨物鉄道株式会社
代表取締役 Y2 ㊟

- 7 再審査被申立人らのその余の救済申立てを棄却する。
II 再審査申立人らのその余の各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 平成元年(不再)第25号事件再審査申立人日本貨物鉄道株式会社

(以下「貨物会社」という。)は、後記2の経緯で、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法(以下「改革法」という。)及び旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律(以下「鉄道会社法」という。)に基づき、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた貨物鉄道事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を、本社の下に北海道等6ブロックに支社を、その下に必要に応じ、支店、営業所等を置き、その従業員数は本件初審審問終結時約12,000名である。

- (2) 平成元年(不再)第27号事件再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社(以下「北海道会社」という。)は後記2の経緯で、昭和62年4月1日、改革法及び鉄道会社法に基づき、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち、主として北海道における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件初審審問終結時約13,000名である。

- (3) なお、国鉄当時、国鉄本社の下に北海道総局(以下「道総局」という。)をはじめとする4つの総局があり、道総局の下に青函船舶鉄道管理局(以下「青函局」という。)、旭川鉄道管理局〔以下「旭鉄局」道総局には附属機関として北海道鉄道学園、札幌鉄道病院が属していた。(昭和60年3月までは道総局の下に札幌鉄道管理局があったが、道総局に統合された。同61年当時、道総局及び各鉄道管理局には各局内に総務部をはじめ6ないし3の部が存するほか、それぞれに駅、機関区等の現業機関が属していた。)

- (4) 申立外日本国有鉄道清算事業団(以下「清算事業団」という。)は、国鉄から承継法人(改革法第11条第2項に規定する旅客鉄道株式会社等11の法人をいう。以下同じ。)に承継されない資産、債務等の処理業務等及び承継法人に採用されなかった国鉄職員の再就職の促進を図るための業務を行うことを目的として、

改革法及び日本国有鉄道清算事業団法(以下「清算事業団法」という。)に基づき、昭和 62 年 4 月 1 日に成立した法人である。

- (5) 平成元年(不再)第 25 号事件及び同第 27 号事件再審査被申立人(以下単に「再審査被申立人」という。)全国鉄動力車労働組合は、国鉄の職員のうち、機関車、電車、軌道車その他動力車に関係ある職務に従事するもの(以下「動力車関係者」という。)等により昭和 49 年 3 月 31 日に結成された全国鉄動力車労働組合連合会が、同 62 年 3 月 2 日にその組織及び名称を変更した労働組合(組織及び名称の変更の前後を通じて、以下「全動労」という。)であって、同年 4 月 1 日以降本件再審査審問終結時においては承継法人、清算事業団等に勤務する職員のうち動力車関係者等で組織されており、全国に下部組織として 6 地方本部を置き、その組合員数は本件初審審問終結時で約 1,550 名である。
- (6) 再審査被申立人全動労北海道地方本部は、北海道の国鉄の職員のうち動力車関係者等により昭和 49 年 3 月 28 日に結成された全国鉄動力車労働組合北海道地方労働組合協議会が同 62 年 3 月 14 日にその組織及び名称を変更した労働組合であって、同年 4 月 1 日以降本件再審査審問終結時においては北海道会社、貨物会社の北海道支社及び清算事業団の北海道雇用対策部に勤務する職員のうち動力車関係者等で組織されており、下部組織として 11 の支部を置き、その組合員数は本件初審審問締結時で約 430 名である。
- (7) 国鉄時代には、国鉄の職員等で組織する労働組合としては、全動労のほか昭和 21 年 2 月に結成された国鉄労働組合(以下「国労」という。)、同 26 年 5 月に結成された国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)、同 43 年 10 月に結成された鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)、同 46 年 4 月に結成された全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という。)、同 61 年 4 月に結成された真国鉄労働組合(以下「真国労」という。)、同年 12 月に全施労、真国労等を統合して結成された日本鉄道労働組合(以下「日鉄労」という。)等があったが、このうち、動労、鉄労、日鉄労等は、同 62 年 2 月に全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。)を結成した。また、同年 1 月以降、国労を脱退した旧主流派の国労組合員によりブロック等を単位として結成された北海道鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)等は、同年 2 月に日本鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。)を結成した。

2 国鉄改革の経緯

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

のいわゆる年金財政も年々逼迫度を加えていった。

このような状況の中で、同 56 年 3 月発足した第 2 次臨時行政調査会(以下「臨調」という。)は、同 57 年 7 月 30 日、「行政改革に関する第 3 次答申-基本答申-」(以下「臨調答申」という。)を政府に提出した。この答申には、①国鉄の分割・民営化、②再建に取り組むための推進機関(国鉄再建監理委員会)の設置、③新経営形態移行までの間緊急に講ずべき措置(職場規律の確立、新採用の停止など 11 項目の実施等)が提言されていた。同年 8 月 10 日、政府は、この答申を最大限尊重すること、所要の施策を実施に移すこと等を閣議決定した。

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

また、同日、政府は、「国鉄の再建は未曾有の危機的状況にあり、一刻の猶予も許されない非常事態に立ち至っている。その再建は国家的課題であり、政府は総力を結集してこれに取り組む。」との声明を発表した。

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

- (3) 昭和 58 年 5 月 13 日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法(以下「国鉄再建監理委員会設置法」という。)」が制定され、これに基づき、同年 6 月 10 日、日本国有鉄道再建監理委員会(以下「監理委員会」という。)が設置された。

監理委員会は、同年 8 月 2 日、国鉄における職場規律の確立、私鉄並みの経営効率化、赤字ローカル線の廃止等を内容とする「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」と題する「第 1 次緊急提言」を政府に提出した。

同 59 年 8 月 10 日、監理委員会は、国鉄について分割・民営化の方向で再建の具体策を検討する必要があるとし、生産性及び要員配置を私鉄並みとすること、地方交通線廃止等を内容とする「第 2 次緊急提言」を政府に提出した。この提言には、効率的な要員配置を行うために、職員の多能的運用等による合理化措置が必要であるとの指摘がなされている。

- (4) 昭和 60 年 6 月 25 日、国鉄総裁の交代があり、Y5(以下「Y5 総裁」という。)が新総裁に就任した。前総裁の辞任と同時に分割・民営化に消極的な副総裁、技師長、常務理事 3 名などが退任した。

- (5) 昭和 60 年 7 月 26 日、監理委員会は、「国鉄経営が破綻した原因は、公社という制度の下で巨大組織による全国一元的な運営を行ってきたことにあり、現行

制度における再建はもはや不可能であるから、国鉄事業を再生させるには同 62 年 4 月 1 日を期して分割・民営化を断行するしか道はない」との趣旨を含む「国鉄改革に関する意見-鉄道の未来を拓くために-」と題する最終答申(以下「監理委員会答申」という。)を政府に提出した。

この答申によると、国鉄改革の具体的方法は、①国鉄の旅客鉄道部門を北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の 6 旅客鉄道会社に分割するとともに、新幹線は別主体が一括保有してこれを旅客鉄道会社に貸し付け、研究所等を独立させる、②同 62 年度における旅客鉄道事業を遂行するための適正要員規模を 158,000 名とみて、これにバス事業、貨物部門、研究所等で必要な 25,000 名(うち貨物部門 15,000 名弱)を加えて、全体の適正要員規模を 183,000 名と推計し、さらに 6 旅客鉄道会社の適正要員に 2 割程度の約 32,000 名を上乗せして、新事業体発足時の要員規模を 215,000 名とする、③同年 4 月時点で見込まれる約 93,000 名の余剰人員のうち、上記適正要員に上乗せした約 32,000 名を除く約 61,000 名については、新事業体移行前に約 20,000 名の希望退職を募集し、残りの約 41,000 名を再就職のための対策を必要とする職員として国鉄の清算法人的組織の「旧国鉄」に所属させ、3 年間で転職させる、④貨物部門については、全国一元的な経営体制が適切と考えられるが、同 60 年 11 月までに実効可能な具体案を作成する等の内容であった。

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

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

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

さらに、政府は、同 61 年 2 月 12 日に、①日本国鉄鉄道の経営する事業の運

営の改善のために昭和 61 年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（以下「61 年緊急措置法」という。）の法案を、同年 3 月 3 日に、②改革法、③鉄道会社法、④新幹線鉄道保有機構法、⑤清算事業団法、⑥日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法（以下「再就職促進法」という。）の各法案を、同月 18 日に、⑦鉄道事業法、⑧日本国有鉄道改革法等施行法（以下「改革法等施行法」という。）、⑨地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律（上記②ないし⑨の法律を併せて、以下「国鉄改革関連 8 法」という。）の各法案を、それぞれ第 104 回国会に提出した。

このうち、国鉄職員の希望退職制度を主な内容とする 61 年緊急措置法は、同年 5 月 21 日に成立し、同月 30 日より公布、施行された。残りの国鉄改革関連 8 法の各法案は、衆議院の解散により廃案となったが、同年 9 月 11 日、第 107 回国会に再提出され、同年 11 月 28 日に成立し、同年 12 月 4 日、公布、施行された。

- (7) 国鉄改革関連 8 法によれば、国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においてはその事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難となっている事態に対処して、これらの事業に関し、輸送需要の動向に的確に対応しうる新たな経営体制を実現するため、国鉄の経営形態の抜本的な改革を行うこととし（改革法第 1 条）、このため、①国鉄の旅客鉄道事業を分割して北海道会社ほか 5 つの旅客鉄道株式会社（以下「旅客会社」という。）に引き継がせ、国鉄の貨物鉄道事業を分離して貨物会社に引き継がせることとし（改革法第 6 条から第 11 条まで）、②承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務を清算事業団に行わせ（改革法第 15 条）、③清算事業団は、旅客会社及び貨物会社の唯一の株主となることとしている（鉄道会社法附則第 5 条及び清算事業団法附則第 2 条）。
- (8) 改革法第 23 条は、承継法人の職員の採用手続につき、概ね次のとおり定めている。
- ① 承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準（以下「採用基準」という。）を提示して、職員の募集を行うものとする（第 1 項）。
 - ② 国鉄は、上記①によりその職員に対し労働条件及び採用基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿（以下「採用

候補者名簿」という。)を作成して設立委員等に提出するものとする(第2項)。

- ③ 採用候補者名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって昭和 62 年 3 月 31 日現在国鉄職員であるものは、承継法人の職員として採用される(第3項)。
- ④ 承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする(第5項)。
- ⑤ 上記③により国鉄職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法に基づく退職手当は支給しない。この場合、承継法人は、その承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国鉄職員としての引き続いた在職期間を当該承継法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする(第6項及び第7項)。

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

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

- (9) 国鉄改革関連 8 法の各法案に関する国会審議の過程で、昭和 61 年 10 月 20 日、衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、運輸大臣は、「基本計画(下記(13)参照)の定める承継法人の職員数は、鉄道業務そのものからみれば約 2 割の余分な人員を抱えてスタートする。」と述べた。

また、同年 11 月 25 日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会(以下「参議院特別委員会」という。)において、運輸大臣は、改革法に基づく承継法人の採用手続等に関する質問に対し、「……あくまでもこの基準というものは設立委員がお決めになるものでありますけれども、私はその内容について、所属する労働組合によって差別が行われるようなものであってはならないと思う。採用基準の中に勤務成績が取り上げられ、その中で処分歴が判断要素とされる場合でも、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績を示すようなことはあり得ないと思うし、あってはならないと思う。」旨答えた。また、改革法に基づく採用事務に関する設立委員(下記(11)参照)と国鉄との関係については、「国鉄は、設立委員の補助者の立場で、設立委員の定める採

用基準に従い選定する。」「設立委員の示す採用基準に従って承継法人の職員の具体的な選定作業を行う国鉄当局の立場は、設立委員等の採用事務を補助するもので、法律上は準委任に近いものであるから、どちらかといえば代行と考えるべきではないか。」との趣旨を答え、同委員会において、この趣旨の答弁が政府委員からも繰り返し行われた。

さらに、同月 28 日、参議院特別委員会は、国鉄改革関連 8 法の法案採決に際し、政府に対し、「各旅客鉄道株式会社等における職員の採用基準及び選定方法については、客観的かつ公正なものとするよう配慮するとともに、本人の希望を尊重し、所属労働組合等による差別等が行われることのないよう特段の留意をすること。」との項目を含む附帯決議を行った。

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

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

- (11) 昭和 61 年 12 月 4 日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第 2 条第 1 項に規定する設立委員として、改革法第 6 条第 2 項に規定する 6 つの旅客会社及び貨物会社（これら 7 法人を併せて以下「鉄道会社」という。）に共通するものとして 16 名を、及び各会社に独自のものとして 2 名ないし 5 名（北海道会社、貨物会社にあってはともに 2 名）をそれぞれ任命した。このうち、「共通委員」には、関係省庁の事務次官らとともに Y5 総裁が含まれていた。

なお、鉄道会社法附則第 2 条第 1 項及び第 2 項は、設立委員について、鉄道会社の設立に関しての発起人の職務及び改革法第 23 条に定める職務を行うほか、鉄道会社はその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができると規定している。

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

これらによれば、スケジュールとしては、①設立委員は、鉄道会社の労働条件・採用基準を決定し、国鉄に通知する（同月）、②これを受けて、国鉄は、職員の配置希望調査を行い（同月～同 62 年 1 月）、これを集計、分析、調整した上、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出する（同年 2 月）、③設立委員は、職員を還考して採用者を決定する（同月）、④設立委員は鉄道会社での配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はこれによって配属計画を策定して、異動の発令を

行う(同年3月)こととし、また、労働条件については、基本的に国鉄での労働条件を大幅に変更しないよう配慮するとされた。

また、採用基準は、

「1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。(医師を除く。)

2 職務遂行に支障のない健康状態であること。

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

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

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

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

5 「退職を希望する職員である旨の認定」(61年緊急措置法第4条第1項)を受けていないこと。

6 日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。

が各鉄道会社の共通の基準とされ、さらに北海道会社にあつては、「なお、日本国有鉄道本社及び本社附属機関に所属する職員並びに全国的な運用を行っている職員からの採用のほか、当社が事業を運営する地域内の業務を担当する地方機関に所属する職員からの採用を優先的に考慮するものとする。」との文言が、貨物会社にあつては、「なお、広域異動の募集に応じて既に転勤した職員からの採用については、特段の配慮をするものとする。」との文言が付されていた。

(13) 昭和61年12月16日、政府は、改革法第19条第1項に基づき、「日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」(以下「基本計画」という。)を閣議決定し、この中で国鉄職員のうち承継法人の職員となる者の総数及び承継法人ごとの数を定めた。それによると、承継法人全体及び北海道会社の職員数は、それぞれ監理委員会答申と同じ215,000名及び13,000名であったが、貨物会社の場合、同答申では15,000名弱とされていたのに対し、基本計画では上記(6)の運輸省の報告と同じ12,500名とされた。

(14) 昭和61年12月19日、鉄道会社合同の第2回設立委員会が開催され、鉄道

会社における職員の就業の場所、従事すべき業務など「労働条件」の細部が決定され、上記採用基準とともに国鉄に提示された。この労働条件において、有給休暇については、「有給休暇の付与日数の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含めるとともに、付与の条件を過去1年間の出勤率8割以上とする。」こと、また、退職手当については、改革法第23条第7項に基づき、「退職手当の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含める。」こととされた。

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

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

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

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

- (16) 昭和62年1月20日、全動労は、国鉄に対し、意思確認書の結果に基づく採用候補者名簿の作成及び提出について、①設立委員会に提出する採用候補者名簿には希望者全員を記載すること、②採用者の年齢制限を55歳未満とするのは、55歳以上の労働者に雇用の機会を与えず、これらの者の労働の権利を否定するものであること、③傷病者について、職務遂行上の支障の有無の判断基準及び判断者を明らかにすること、④当該会社の業務にふさわしい者の判断基

準及び判断者を明らかにすること、⑤国鉄における既存の資料とは「職員管理調書」(後記5の(1)参照)を指すか否かを明らかにすること、⑥「労働処分等」を判断基準から除外すべきことを明らかにすること等を内容とする団体交渉の申入れを行った。

同月28日、国鉄は全動労に対して、①につき、採用候補者名簿への登載について、設立委員会からその要員数を基本計画のそれと同一にすべきことが指示されているので指示どおり行う、②につき、設立委員会の決定した年齢制限なので忠実に実施する、③につき、医師が判断する、④につき、設立委員会は特に判断基準を明示していないが、国鉄の既存の資料を使用する、⑤につき、「職員管理調書」を当然判断資料とする、⑥につき、労働処分は、設立委員会に示すことはないが、判断資料から除外されるものではないなどを回答した。

同年2月5日、全国鉄動力車労働組合札幌地方労働組合(以下「全動労札幌」という。)は、道総局に対し、①国鉄の分割・民営化の実施に当たり、国鉄労働者の雇用を確保すること、②国鉄の作成する採用候補者名簿には、意思確認書に記載された職員の意思どおり、注釈も順序も付けずに全員登載すること、③職員の採用に当たっては、本人の希望を尊重し、所属組合による差別を行わないこと等を文書で申し入れた。

- (17) 国鉄は、主として「職員管理調書」により職員の勤務状況を把握し、承継法人の職員となるべき者(以下「採用候補者」という。)の具体的な選定作業については、各鉄道管理局の人事課長等が同調書を主たる資料として行った。特に、停職6か月の処分又は2回以上の停職処分を受けた者については、明らかに承継法人の業務にふさわしくない者として、採用候補者名簿の登載者数が基本計画に示された人数を下回る場合においても、同名簿に登載しないとの方針の下に、承継法人別に採用候補者名簿を作成した。
- (18) 国鉄は、昭和62年2月7日、鉄道会社の採用候補者名簿に、改革法施行規則第12条第2項の「(採用候補者)名簿に記載した職員の選定に際し判断の基礎とした資料」として各人ごとの職員管理調書の内容を要約した資料を添えて、各鉄道会社の設立委員会に提出した。

こうして作成された採用候補者名簿に登載された職員数は、承継法人の合計で205,586名で、基本計画の職員数を9,414名下回っていた。

このうち、北海道会社の採用候補者名簿登載者数は13,000名と、基本計画の職員数と同数であったが、貨物会社の採用候補者名簿登載者数は、12,289名と、基本計画の職員数を211名も下回るものであった。

ただし、貨物会社の北海道地区の要員数は約1,200名で、その全数に当たる

人員が採用候補者名簿に登載された。そのうち、北海道からの登載者は 985 名で、残余は関東からの異動者、管理職等であった。

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

国鉄は、その際、設立委員会に提出した「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面により説明したが、その中で、「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」において、「在職中の勤務の状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、(採用候補者)名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても同名簿に記載しなかった。派遣経験者、直営店経験者、復職前提退職者など多方面の分野を経験した者については、最大限同名簿に記載した。」と、また、「選定作業結果」において、「北海道、九州にあつては、希望者数が採用予定数を大きく上回る状況の中での選定となったが、一方、東日本旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社及び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、同名簿記載数が基本計画で示された数を下回る結果となった。なお、いずれの会社においても、会社の業務の円滑な運営を行っていくために必要な要員は確保されている。」と述べていた。

- (20) 昭和 62 年 2 月 16 日以降、各鉄道会社の設立委員会は、採用を決定した者(以下「採用予定者」という。)に対し、国鉄を通じて、各設立委員会委員長名で、同月 12 日付けの「採用通知」を交付した。これには、「あなたを昭和 62 年 4 月 1 日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。」と記載されていた。

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

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

- (22) 昭和 62 年 3 月 17 日、鉄道会社合同の第 4 回設立委員会が開催され、各鉄道

会社の定款の案、取締役及び監査役の候補者並びに創立総会の日程等が決定された。

同月 23 日から 25 日にかけて、各鉄道会社の創立総会が開催され(北海道会社及び貨物会社にあつては、同月 23 日)、上記設立委員会の決定のとおり、役員を選任等が行われた。それによると、各鉄道会社の代表取締役及び非常勤役員には国鉄出身者以外の者が多く選任されたが、常勤役員は国鉄の役員又は管理職であった者が大半であった。このうち、北海道会社の常勤役員の場合は、10 名のうち 8 名が、貨物会社の常勤役員の場合は、11 名のうち 6 名が国鉄の役員又は管理職であった者である。

- (23) 昭和 62 年 4 月 1 日、承継法人及び清算事業団が発足し、実施計画に基づき、国鉄の行っていた事業の大部分は、6 旅客会社等の承継法人に引き継がれ、残りの資産、債務の処理業務及び承継法人に採用されなかった職員の再就職の促進を図るための業務が、清算事業団に移行した。

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

- (24) 昭和 62 年 3 月 18 日、国労、国労門司地方本部、同熊本地方本部、同大分地方本部、同鹿児島地方本部、同札幌地方本部、同青函地方本部、同旭川地方本部及び同釧路地方本部は、国鉄を被申立人として、国鉄が、改革法第 23 条の規定に基づいて北海道、西日本、九州の各旅客会社及び貨物会社(以下「本件 4 社」という。)の採用候補者名簿を作成するに当たり、これら申立人組合の組合員が本件 4 社の職員となる旨希望したにもかかわらず採用候補者名簿に登載せず、もって本件 4 社の設立委員がこれら申立人組合所属の組合員に対し採用通知を発しないという事態を生じさせたことは不当労働行為に該当するとして、①改めて採用候補者名簿を作成して設立委員に提出すること、②陳謝文の交付・提示、を求めて、公共企業体等労働委員会(以下「公労委」という。)に救済を申し立てた(その後、国鉄改革の実施に伴い、被申立人の名称を清算事業団に変更している。)。国労らの申立人は、同年 7 月 15 日に至り、同年 3 月中に審問が行われなかったこと、及び本件 4 社を被申立人とする不当労働行為救済申立事件が、既に関係各地方労働委員会で審理されることになっており、核心的な救済は、各地方労働委員会において図られるものと思料されるとして、上記①の部分について申立てを取り下げた。

同 63 年 9 月 20 日、国営企業労働委員会(以下「国労委」という。同 62 年 4 月 1 日、先の公労委が組織改革し名称を改めたものである。)は、「各承継法人の職員となる者の決定及び採用通知は、その設立委員が改革法所定の職務権限

に基づき、基本計画や自らが示した採用基準に則ってその判断と責任によって行ったのである。こうしてみると国鉄はこの場合、設立委員のいわば補助機関として、それ自体としては国鉄における労働関係に何らの変動を生じさせることのない(採用候補者)の名簿の作成及び提出を行った、ということができる。(中略)本件において労働組合の所属を理由とする差別扱いがあったかどうか、それが「不利益取扱」あるいは「支配介入」に当たるかどうかにつき、国鉄は、労働組合法上の責任の帰属主体となることはなく、ひいて本件につき被申立人適格を有しないと解される。」と判断して、申立てを却下する決定を行った。

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

なお、これに先立ち、北海道会社は、同年 4 月 13 日、①募集期間を同月 14 日から同月 20 日までとし、②募集対象者を北海道地区に勤務する清算事業団の職員とし、③採用予定人員を約 280 名とし、④採用の基準を、国鉄及び清算事業団在職中の勤務状況からみて当社の業務に就くことがふさわしい者であることなどとし、⑤採用予定日を同年 6 月 1 日として、職員の募集を行うことを明らかにした。また、貨物会社は、同年 5 月 15 日、①募集期間を同月 18 日から 6 月 8 日までとし、②募集対象者を北海道地区及び九州地区に勤務する清算事業団の職員とし、③採用予定人員を 500 名とし、④採用の基準を、国鉄及び清算事業団在職中の勤務状況からみて当社の業務に就くことがふさわしい者であることなどとし、⑤当社の指定する地域で当社の指定する業務に就く意志のあることを条件とし、⑥採用予定日を同年 8 月 1 日として、職員の募集を行うことを明らかにした。

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

3 国鉄における労使関係等

- (1) 上記 2 の(1)認定の昭和 56 年 3 月に発足した臨調の審議の過程で高まってき

た国鉄の分割・民営化の考え方に対し、全動労は、国民の足である国鉄が、分割・民営化により、公共の交通機関の役割を果たせなくなるとともに安全性・サービスの低下をもたらし、かつ、国鉄に働く労働者の雇用確保ができなくなるなどを理由として、これに強く反対した。同様にこれらを危惧した国労、動労及び全施労は、全動労とともに、同 57 年 3 月 9 日、国鉄再建問題 4 組合共闘会議を結成した。

同会議は、国鉄の分割・民営化に反対する運動に取り組んだが、その後、後記のとおり、この問題について、各組合間で対応に差が生じた。

(2) 昭和 57 年初め頃、ブルートレインの検査係に対して実際に乗務していないにもかかわらず、国鉄が乗務手当を支給していたいわゆる「ヤミ手当」支給問題や組合員による現場管理者に対する突き上げ等国鉄の職場規律に乱れがあることが新聞で報道されたことや上記 2 の(1)及び(3)認定のとおり臨調、監理委員会等からの指摘もあって、国鉄の職場規律が問題とされ、その是正をめぐる労使間でその見解が対立するようになった。

(3) 昭和 57 年 3 月 4 日、運輸大臣は、国鉄に対し「国鉄の再建のためには、国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である」として、「ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講ずるよう」指示した。これを受けて、国鉄は、同月 5 日、全国の各機関の長に対し、いわゆる「ヤミ協定」、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンの着用、呼名点呼、安全帽の着用、突発休等の 31 項目、現場協議制度の運用実態等 14 項目など約 60 項目にわたる職場規律の総点検を同月末日までに実施するよう指示した。以後毎年 2 回、同 60 年 9 月末日までに 8 次にわたって、職場規律の総点検が実施され、その結果、「ヤミ手当」等の慣行は、徐々に解消したが、是正されない項目もみられ、ワッペンの着用の禁止については、全動労及び国労が分割・民営化に反対する運動の中で着用闘争を行ったこともあって、所期の目的を達成できなかった。

(4) ところで、国鉄と各組合との間には、「現場協議に関する協約」

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

動労らは、改定案を受け入れて、これらの組合については、同日、同協約は改定されたが、全動労は、改定案の内容は、労働条件に関するものはすべて団体交渉の対象事項からはずし、現場協議制度を苦情处理的な協議制度に変更しようとするものであるとして改定案に反対し、また、国労も改定案に反対し、結局、両組合については、妥結に至らず、同年12月1日以降、同協約は失効した。

- (5) 国鉄においては、昭和59年2月のダイヤ改正等に伴う合理化により、同年4月1日現在で約24,500名の余剰人員が生じた。

イ そこで、国鉄は、同年6月5日、①退職制度の見直し、②休職制度の改定・拡充③派遣制度の拡充という3項目を含む余剰人員調整策を発表し、同年7月10日、①退職時に56歳以上の者について特別昇給を行わず、55歳以上の在職者については、定期昇給及び昇格を行わないこと、②職員の申し出による休職は、退職前提の場合は55歳以下、復職前提の場合は50歳未満であること、③一般職員の国鉄関連企業等への派遣(出向)は、所属長が3年以内の期間で決定すること等の細目を各組合に提示した。

これに対し、全動労は、余剰人員調整策は政策的に国鉄の分割・民営化の前提条件づくりを目的としたものであり、職員の雇用不安をもたらし、事実上の首切りにつながるものであるとして反対の態度を表明し、その撤回を求めた。また、国労も余剰人員調整策を認めることはできないとして反対した。

他方、動労らは、この案に同意し、以後組合自らが余剰人員調整策の円滑な実施への協力を組合員に求めた。

ロ 国鉄は、同年10月9日までに余剰人員調整策について妥結しないと全動労と国鉄の間で締結されている「雇用の安定等に関する協約」(以下「雇用安定協約」という。)を破棄すると主張し、同月11日、全動労に対し、同60年1月1日をもって破棄する旨通知した。雇用安定協約とは、同50年7月1日に締結された「機械化、近代化及び合理化等の実施にあたっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る。②本人の意に反する免職及び降職は行わない、③必要な転換教育等を行う。」旨の協約であった。

なお、国鉄は、同日、国労に対しても余剰人員調整策が妥結されなかったことを理由に雇用の安定に関する協約の破棄を通告した。

しかし、国鉄は同60年4月9日、国労との間で休職、派遣(出向)等の問題について一応の決着をみたので、雇用の安定に関する協約についても、有効期間を同年11月30日までとする「覚書」を締結した。

- (6) 全動労は、余剰人員調整策に反対していたが、昭和60年7月9日、①組合員

がいわば定年退職的に辞めており、退職制度について、労使で協定する必要があったこと、②現場で十分な仕事がないという労働者が多数おり、その改善について組合員から要望が出ていたこと、③動労らの組合員から余剰人員調整策に同意して積極的に派遣(出向)に応じることが承継法人等の採用の条件になるのではないかとの宣伝もあり、組合員の間には不安や動揺が生じていたこと等を考慮した結果であるとして、同日、国鉄との間で、休職及び派遣(出向)の決定に対する諾否は本人の自由意思に委ねることを基本にしつつ、余剰人員調整策に関する協定を締結した。

全動労は、この協定を締結するに当たって、休職及び派遣(出向)について、①本人の申し出により行うこと、②申し出を強制・強要しないこと、③申し出や応諾をしないことを理由に当該職員を不利益に取り扱わないことの3点を国鉄との間で文書で確認した。

この結果、国鉄は、同日、雇用安定協約を同年11月30日まで延長することで全動労と同意した。

- (7) 国鉄は、本社職員局労働課 Y8 総括補佐名で地方機関の労働担当課長あてに、昭和60年7月11日付け事務連絡「施設の使用等に関する便宜供与の見直しについて」を発し、「①組合事務所の箇所数等については適正か、②組合掲示板の枚数、大きさ、提示の様子等については適正か、③ガス、水道料金の支払いについては適正か、④便宜供与として認める場合、文書等の提出等により、許可するなど、事務の取扱いが適正に行われているか」等の見直しを指示し、さらに、同総括補佐名で各地方機関の労働担当課長あてに同61年2月19日付け事務連絡「施設の使用等に関する便宜供与について取扱いについて」を発し、「①現在組合掲示板として使用している箇所について、掲示の内容が適当でなく警告しても聞き入れようとしないなど社会通念上移転、撤去を行うべきものについては、相当の手続きを踏んだ上で行き、便宜供与の承認は文書をもって行うこと、②組合事務所については、現在黙示で便宜供与しているものがあるが、便宜供与するに適当と認められるものについては、承認は文書をもって行うこと、③いずれも承認の期限を同62年3月31日とする」旨を指示した。

そして、国鉄は、職場規律の確立を図るとして、職場規律が国鉄当局の命令・指示どおりに守られない場合には、組合掲示板の使用、組合集会のための施設の使用等を制限又は禁止した。

北海道においても、職場規律の確立を求める監理委員会の第1次緊急提言以降、道総局は、従来、全動労に対しても、貸与していた組合掲示板の数を減らしたり、休憩所や詰所に設置していたテレビ、冷蔵庫等を撤去した。また、乗

務中にワイシャツやネクタイを着用しないで開襟シャツを着用した全動労に所属する列車運転乗務員については、その者を本来の機関士の仕事からはずし、又は他の仕事に就労させないこともあった。

- (8) 国鉄は、昭和 60 年 11 月 13 日、各組合に対し、同月 30 日で有効期限が満了となる雇用の安定に関する協約の再締結について、①各組合と個別に締結する、②有効期間は同 62 年 3 月 3 日旧までとする旨提示した。

国鉄は、同 60 年 11 月中旬頃、全動労に対して、雇用安定協約の再締結をするに当たって、余剰人員調整策について、①積極的に推進する旨の意思表示をすること、②積極的に推進する立場で地方組織の組合員を指導すること、③組合方針の改善に努め、その結果を報告すること、④実施に当たって妨害を一切しないということが確認できる状況をつくることの 4 条件を提示した。

これに対し、全動労は、同年 7 月 9 日に国鉄の間で文書を確認した上記(6)の 3 点を尊重すべきであることを理由に、この 4 条件を拒否した。さらに、当局が上記余剰人員調整策では十分な成果を上げていないからといって雇用安定協約の再締結をしないのは不当である等として、同年 11 月 28 日に「雇用安定協約締結、国家機密法阻止」の 29 分間のストライキ(以下「11. 28 スト」という。)を実施した。

このため、国鉄は、全動労の地方組織において、余剰人員調整策に協力的でないこと及び全動労がこの問題を掲げて 11. 28 ストを実施したこと等を理由として、全動労との間で雇用安定協約を再締結せず、同年 12 月 1 日以降、無協約状態となり、両者の間で雇用安定協約が再び締結されることはなかった。

なお、国鉄は、動労らとは雇用の安定に関する協約を再締結したが、国労とは、従来指導を申し入れていた国労組合員による余剰人員調整策への反対運動である「3 ない運動」の中止が徹底していないとして、同年 11 月 30 日、雇用の安定に関する協約の再締結を拒否したため、同年 12 月 1 日以降国労との間でも、全動労と同様、無協約状態となった。

- (9) 昭和 60 年 12 月 11 日、国鉄は、同 61 年度の転職希望者を把握するため、全職員を対象に国の機関及び地方自治体等への転職希望に関する進路希望アンケート調査(以下この項において「調査」という。)を実施すると発表した。調査項目には、新事業体に対する進路希望が含まれていたこともあって、全動労は、文書で団体交渉の申し入れを行い、調査は分割・民営化を既定の事実として行われるものであり認めることはできず、アンケートの回答を提出する場合でも統一的な対応をとり、限定した項目への記入の方向で検討するなどした上、調査の問題点については団体交渉の場で当局の見解を示すことを要求するととも

に今回の調査を中止するよう主張した。

- (10) 昭和 61 年 1 月 13 日、国鉄は、各組合に対し、労使共同宣言(以下「第 1 次労使共同宣言」という。)の案を示して、同意するよう要請した。その内容は、「国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」として、①労使は安全輸送のため諸法規を遵守する、②リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整える、③必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する、④余剰人員対策について、派遣制度、退職勧奨等を積極的に推進する等の項目を挙げていた。同日、動労らは、同宣言に調印した。

これに対し、全動労は、第 1 次労使共同宣言の内容は、労働者や労働組合の諸権利を放棄するもので労働側には何も得るものがないとして、その要請を拒否した。国労も全動労とほぼ同様の理由でこれを拒否した。

- (11) 国鉄では従来から、鉄道管理局等地方機関独自にその機関に所属する職員の勤務実態等について、個人ごとに管理台帳(北海道においては職員管理台帳)が作成されていた。そして、第 5~8 次の職場規律の総点検として、点呼時において全部又は一部の者が返事をしないこと、安全帽の不着用、氏名札の不着用、ワッペンの着用、突発休等がみられたので、国鉄は、その指導状況を明確に記録するため、管理台帳に記載し、これを勤務成績に反映させることとしていた。また、国鉄は、これらの職場規律の是正については、個人指導を行うなどしてその徹底を図っていた。しかし、8 次にわたる職場規律の総点検を経ても、職員の意識・意欲や管理者の個人把握に問題が残ったことから、国鉄本社は、運輸大臣からの指摘もあり、職場規律の総点検の集大成として職員個人の意識・意欲の実態把握を全国統一的に行い今後の職員管理に活用するため、管理台帳に加え、職員管理調書を作成するよう、昭和 61 年 3 月 5 日付けの総裁通達(職労第 875 号)により各総局、各鉄道管理局等の長あてに指示した。

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

全動労は、広域異動では雇用は守れない等としてこれに終始反対したが、国労は、同年11月22日に至り、広域異動の募集に国労組合員も相当数応募している実態を踏まえ、国鉄と広域異動に関する覚書を締結した。

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

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

ロ 第2次募集で発令を受けた者の数は不明であるが、同年10月15日現在の応募者は648名であった。なお、全国では1,397名が応募し、その組合所属別の内訳は、国労463名、鉄労289名、動労143名、全施労48名、全動労1名、その他453名であった。

- (13) 昭和61年4月3日、国鉄は、各組合に対し、職員7万名を対象に、同月以降概ね5か月間、1回当たり3日間~4日間の日程で、一般職員を対象とする場合は希望を優先し、勤務成績等を勘案して受講者を決定して、企業人教育を行う旨説明した。実際の人選に当たっては、機関長等現場長の意見も参酌された。

動労らは、企業人教育については、全面的に賛意を表し、積極的に対応していくという態度であった。これに対し、全動労は、国鉄に対して、①教育の目的を明らかにすること、②教育の具体的内容、実施方法、テキスト等を明らかにすること等について団体交渉を申し入れ、企業人教育は分割・民営化を前提とし、本来の目的を逸脱したイデオロギー教育を実施するものであり、希望者を優先としているのも特別の意図があると考えるところとして、これに反対する意向を表明した。

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

企業人教育の内容は、①企業及び企業人について(討議、部外講師による講習、VTRによる教育)、②私達をめぐる現状分析(討議)、③活力ある職場づくり(民間企業の実践例研究、討議、VTRによる教育)、④団体行動訓練等であり、実際の受講者数は、全国で約55,000名であった。

企業人教育の受講者には、その教育の過程で、国鉄改革に向けて、職場に戻

ってから具体的な行動をすべきことが求められていたが、同年6月頃、これら受講者が中心となって国鉄改革のための推進グループ(以下「インフォーマルグループ」という。)が全国で結成されていった。

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

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

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

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

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

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

(17) 昭和61年7月18日、動労ら及び真国労の4組合は、国鉄改革労働組合協議会(以下「改革労協」という。)を結成し、同月30日には国鉄と改革労協は、国鉄改革労使協議会を設置した。同年8月27日、国鉄と改革労協は、「第2次労使共同宣言(今後の鉄道事業のあり方についての合意事項)」に調印した。その内容は、①鉄道事業のあるべき方向として、民営・分割による国鉄改革を基本とするほかはない、②改革労協は鉄道事業の健全な経営が定着するまでは

争議権の行使を自粛する、③企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる望ましい職員像へ向けて労使が指導を徹底する等であった。

国鉄は、第1次労使共同宣言の調印の要請を拒否した全動労に対しては、第2次労使共同宣言への調印の要請をしなかった。

なお、国労組合員のうち、同年11月に退陣した国労の旧執行部を支持し、国鉄の分割・民営化に対して柔軟路線をとろうとするグループは、国労を脱退し、同62年2月28日に、鉄産総連を結成した。

北海道においても、同年1月28日以降、旭川鉄道産業労働組合等が結成され、これらにより、鉄産労が結成された。

- (18) 全動労は、臨調答申において国鉄の分割・民営化の方針が発表された昭和57年頃から、一貫して国鉄の分割・民営化に反対して、ストライキ等を実施した。

北海道においても、同59年4月20日に「健康保険法及び年金改悪反対」の29分間のストライキ(以下「4.20スト」という。)を、同60年3月5日に「国鉄分割・民営化反対」の29分間のストライキ(以下「3.5スト」という。)を、同年8月5日に「監理委員会答申抗議」の29分間のストライキ(以下「8.5スト」という。)を、同年11月28日に11.28ストを実施した。また、同年3月1日から同年4月26日までは、「国鉄分割・民営化反対、85春闘勝利、60.3ダイヤ改悪反対」、同年7月15日から同年8月5日までは、「国鉄分割・民営化反対」の就業時間中のワッペン着用闘争を行うた。

国鉄は、北海道の全動労組合員について、同59年8月4日に4.20ストに関し減給2名を含む43名の、同60年10月5日に3.5スト及び8.5ストに関し停職1名を含む86名の、同61年2月7日に11.28ストに関し減給3名を含む137名の処分を通告した。

また、国鉄は、ワッペン着用闘争をした北海道の全動労組合員について、同60年9月13日に戒告11名を含む181名の処分を通告した。

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

- (19) 全国における組合別組織人員の推移は、次表のとおりである。

	全動労 (名)	国 労 (名)	動 労 (名)	鉄 労 (名)	全施労 (名)	未加入 (名)	その他 (名)
昭 61. 5. 1	2, 373	162, 971	31, 351	28, 867	1, 588	9, 158	2, 210

6.1	2,372	161,181	30,892	28,994	1,643	9,819	2,313
7.1	2,356	157,116	31,181	30,369	1,858	11,167	2,513
8.1	2,272	145,982	31,478	33,188	2,568	10,803	8,844
9.1	2,311	135,761	33,042	36,141	3,721	9,795	15,002
10.1	2,192	121,925	33,946	39,252	4,721	9,455	20,511
11.1	2,137	110,010	35,166	42,080	5,705	9,086	26,257
12.1	2,319	98,242	35,236	43,683	6,168	9,720	33,441
昭62.1.1	2,058	85,349	35,854	44,609	6,900	8,289	42,640
2.1	2,029	64,721	35,237	44,098	5,084	8,077	62,770
3.1	2,222	61,353	34,690	43,328	5,197	8,010	64,866

(20) 国鉄改革の諸施策を推進する政府及び国鉄に対して協力的な姿勢をとる動労などの各組合と、国鉄改革に反対する行動を展開する全動労及び国労が併存する労使関係の下において、国鉄の役員、管理職らは次のような言動をしている。

イ 昭和61年5月21日、動労東京地方本部の会議において、本社のY3職員局次長(以下「Y3次長」という。)は、国鉄改革問題に触れ、「……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すが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということは、うまくやるということでありまして……。」との趣旨を述べた。

また、同年8月、Y3次長が同年4月22日に行った講演内容が、雑誌「汎交通」に発表され、その中に、「広域異動した人は、本人の希望最優先で配慮してもらえるとということで、事実上本人の希望のところに一応行ける可能性が強く、保証されたと考えていいと思うが、勿論これがストライキをやるとか、ワッペンを着けるとか、上司に対して逆らうとかいうことをやれば配慮しようがなくなる。派遣される人は、選ばれて教育された人間ということで、当然、新事業体として必要な人間であり、これも既に一定の評価が進んでいる。企業人教育を受けた人は、本人も希望し、あるいは成績を判定し、民間人としての気持ちを持たせるようにしたのであるから、当然本人の希望が優先的に配慮される。」との趣旨が記載されている。

ロ 本社のY4車両局機械課長(以下「Y4課長」という。)は、「国鉄改革を完遂するには意識改革が大前提である。」「職員の意識改革とは、端的にいえ

ば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、真面目に働く意志のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込むことである。」「(広域異動に関して)希望を出していながら4月10、11日のワッペン闘争に参加したり、60年度に処分歴があったり、あるいは管理者であったりで、残念ながら今回の第1次発令分からは、19人全員が除かれました。……いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。……労使対決、あるいは対決とまでいかなくとも職員に対して言いにくいことを言うなどということをおそれては、職員の意識改革は不可能である。」「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしないう職員、意識転換に望みを託しえない職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を二極分化することなのです。」との趣旨の同61年5月付け同人名の書簡を、管下の機械区所長あてに送付した。

ハ Y5 総裁は、同60年8月の鉄労の定期大会の折に、国鉄総裁として初めて労働組合の大会に出席し、国鉄改革の諸施策への協力に感謝する旨の挨拶を行い、さらに翌61年7月の鉄労及び動労の定期大会にも出席して同様の挨拶を行った。

4 北海道における分割・民営化に向けての動向等

(1) 企業人教育

北海道においても、企業人教育が実施されたが、道総局は、企業人教育は職員に企業人意識を高めることを目的とすると説明しただけで、それが新会社への採用に関係するか否かについての説明はしなかった。

しかし、全動労組合員の間では、企業人教育受講の有無が新会社への採用の目安になるとのうわさが流布していた。

また、企業人教育を受講した全動労組合員は、他組合の組合員に比べて極めて少なかった。

道総局管内小樽築港機関区についてみると、全動労組合員で企業人教育を受けたものは5名で、このうち、企業人教育が終了した後3名が全動労を脱退した。

(2) インフォーマルグループ

イ 企業人教育の受講者は、その教育の過程で、職場に戻ってから国鉄改革に向けて具体的な行動をすべきことが求められていたところ、昭和61年6月頃からこれらの受講者が中心となって北海道の各職場でインフォーマルグルー

プを結成していった。

インフォーマルグループの目的は概ね、①企業人としての意識改革に努めること、②鉄道事業再生の最善の方法として、国鉄の分割・民営化を図ること、③会員相互の親睦を図ること等であり、会則の目的、活動方針等は、企業人教育における教育の目的、受講内容とほぼ同様であった。また、インフォーマルグループは、一般職員全体で、あるいは現業職員もしくは非現業職員ごとに、又は現場管理者で構成されていた。

ロ 釧路局管内では、同月 18 日帯広運転区の一般職員で構成する「翔ばたくおぞらの会」が結成されたのを皮切りに、数多くのインフォーマルグループが結成された。道総局管内でも、札幌、小樽等の現場管理者で構成されていた「北斗会」をはじめ、同年 7 月 21 日時点で 21 のインフォーマルグループが結成された。

ハ これらのインフォーマルグループの結成式には、現場の管理者等が出席して挨拶をしており、例えば、同年 6 月 30 日、道総局長の Y1 は、道総局会議室で行われた道総局に勤務する非現業職員で構成される「創成会」の結成式に出席して職員の意識改革が必要である等の挨拶をした。

(3) 人活センター

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

ロ 道総局管内の苗穂機関区、札幌運転区等 10 の機関区及び運転区における同年 11 月 17 日付け第 11 次担務指定発令までの人活センターへの担務指定の状況をみると、担務指定された職員は 484 名であり、組合所属別の職員数及び構成割合は、全動労 292 名で 60.3%、国労 69 名で 14.3%、動労 120 名で 24.8%、鉄労 3 名で 0.6%であった。上記の人活センターに担務指定された動労組合員 120 名については、全員を同系統業務への配置転換を容易にすることを目的とした他車種の運転資格を取得させるための教育(以下「転換教育」という。)を受けさせることを前提として発令されたものであり、全動労及び国労の組合員とは人活センターでの処遇が異なっており、これらの者は、事実上人活センターには勤務せずに、転換教育を行う鉄道学園又は職場に派遣されて、同教育を受け、教育終了後は人活センターへの担務指定を解かれ、本来業務

に戻った。

- ハ 全動労組合員の間では、人活センターへ発令されたことが承継法人等への不採用につながるものと考えられていたので、この発令が段階的に行われたこともあって、全動労組合員は、全動労にとどまるかどうかの選択に迫られ、同組合員の間にも動揺が生じ、同組合を脱退する者もあった。

(4) 転換教育

- イ 国鉄においては、蒸気機関車、ディーゼル機関車、気動車、電気機関車及び電車の5車種が運行されていたが、それぞれの資格がなければその車種を運転することができないこととされていた。

国鉄は、必要に応じて、他車種の運転資格を取得させるため、転換教育の受講希望者を募集した上、転換教育を行ってきた。

- ロ ところで、昭和60年3月のダイヤ改正後は、「往路はディーゼル機関車を、帰路は電車を運転したり、また、今日は電車を、明日は気動車を運転する。」(以下「混み運用」という。)など、種々の運転資格がなければ乗務することができなくなった。

混み運用の勤務体制については、機関区や運転区の職員の間で、承継法人等においても採られるであろうと予想されていたこともあって、同61年6月頃から、全動労や動労の組合員の間では、転換教育を受けることが承継法人等に採用されるための不可欠の要件であるとうわさされていたので、転換教育には強い関心もたれていた。

- ハ 道総局は、同年8月22日から同年10月7日にかけて、運転技術関係の同系統業務の遂行の円滑化を目的として、電車運転士及び気動車検修士の資格取得のための転換教育を実施した。この場合において、その受講者については、あらかじめ、動労、鉄労の組合員を、現に就労している機関区、運転区から全動労組合員の多い機関区、運転区に多数配置転換して、あるいは上記(3)のロ認定のとおり、人活センターに担務指定した上で、同教育を行った。また、これら多数の受講者に対処するため、その教育は、所定の教育期間を短縮し、職場や鉄道学園で行われた。

- ニ 配置転換を伴う転換教育について道総局管内苗穂機関区の場合をみると、同年4月1日、国鉄は、追分機関区及び滝川機関区から動労組合員のみ97名を苗穂機関区に配置転換し、その後、これらの者に対して、全動労の組合員である職員をもその教育の担当者として職場内の転換教育を行った。この配置転換前の苗穂機関区の職員数は471名(うち全動労組合員数346名、動労組合員数67名)であったが、この配置転換によって、同機関区の職員数は568

名(うち全動労組合員数 346 名、動労組合員数 164 名)となった。その後、転換教育を受けたこの 97 名全員が北海道会社に採用されたが、同機関区における全動労組合員は、後記 5 の(7)のハ認定のとおり、承継法人等には 81 名しか採用されなかった。

(5) 現場管理者の言動

国鉄が分割・民営化を進める過程において、北海道内の現場管理者は、全動労組合員に対し、次のような言動を行っている。

イ 昭和 61 年 9 月、道総局管内小樽築港機関区の Y9 検修助役は、全動労の組合員に対し、「全動労においては、承継法人への採用は危ない。」旨の発言をした。これに対して全動労は直ちに抗議したところ、同人はその発言について謝罪した。

ロ 同年 12 月 2 日、道総局管内岩見沢機関区長の Y10(以下「Y10 区長」という。)は、全動労組合員 X3 を区長室に呼び出し、同人がテープレコーダーを所持していないかなどについて念を押した上、同人に対し、「君は、この機関区で何人新会社に残れるか知っているか。新会社に残るためには今までの考えでは駄目だ。」

との趣旨の発言をした。これに対して、同人は、「全動労を脱退するなら、どこの組合にも加入しない。するとしても国労だ。」と反論したところ、同区長は「それでは駄目だ。情勢はそんなに甘くない。」と述べた。

なお、同人は、北海道会社に採用されなかった。

ハ 同月 7 日、Y10 区長は、全動労組合員 X4 を区長室に呼び出した上、「全動労を辞める考えが固まっているか。」とか、「今、決めなさい。」とか述べて、全動労からの脱退を慫慂した。翌日、同人は、Y10 区長に対し、全動労を脱退して国労に加入したい旨の意思を伝えたところ、同区長は、「情勢はそんなに甘くない。鉄労か動労のどちらかにしなさい。」と加入すべき組合を指示するとともに、鉄労に加入するとの同人の意思を確認するや、直ちに、鉄労の役員に電話をかけてその組合加入に協力した。

なお、同人は北海道会社に採用された。

(6) 各組合の組織状況の推移

北海道の組合別組織人員の推移は、次のとおりである。

	全動労 (名)	国 労 (名)	動 労 (名)	鉄 労 (名)	全施労 (名)	未加入 (名)	その他 (名)
昭 61. 5. 1	1, 389	17, 819	3, 624	134	17	591	3

6.1	1,374	17,482	3,429	249	15	851	24
7.1	1,355	17,019	3,364	310	41	1,078	25
8.1	1,280	15,676	3,136	840	85	1,028	798
9.1	1,227	14,131	3,191	1,205	297	735	1,857
10.1	1,222	12,135	3,177	1,373	486	662	2,252
11.1	1,186	12,459	3,378	1,577	550	612	2,466
12.1	1,164	12,079	3,363	1,502	576	635	2,762
62.1.1	1,137	11,596	3,290	1,544	584	668	2,991
2.1	1,138	8,038	3,257	1,496	629	769	6,132
3.1	1,333	7,630	3,237	1,481	569	757	6,373

5 職員管理調書の作成から本件不採用に至る経緯とその後の状況

(1) 職員管理調書の作成の経緯と内容等

上記2の(17)の認定のとおり、採用候補者名簿の作成の際、職員の勤務状況等の把握には主として職員管理調書が用いられたが、同調書の作成の経緯、内容等は次のとおりである。

イ 職員管理調書については、国鉄本社のY3次長は、上記3の(20)認定の雑誌「汎交通」に発表された昭和61年4月22日の講演の中で、「職員管理調書により全国横並びで、1本で勤務評定する作業を行っている。これをコンピューターに入れ、いろいろな条件をインプットし、自由自在に組み合わせ、進路希望調査、勤務成績、過去における特記事項を用意することによって、法律が成立した場合に迅速に対応できる。」旨述べ、また、同年10月13日、衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、承継法人の職員を採用する際の基準について、Y5総裁は、「個々の職員の勤務成績を評価した職員管理調書があり、基準には当然勤務成績が入るので、同調書を参考にる。」旨答弁した。

ロ 上記3の(11)認定のとおり、国鉄は、同年3月5日付けの総裁通達により、各機関の長に指示し、同年4月2日現在の管理職及び退職前提退職者を除く（一般職員約25万名を対象として職員管理調書を作成することとし、これを採用候補者名簿を作成する際の資料として活用したほか、人活センターへの担務指定、転換教育の受講者の決定、広域異動等の際にも活用した。

同調書は、調査用紙と記入用紙からなり、評定者である現場長は調査用紙に記入した後、記入用紙にこれを転記し、調査用紙は評定者が責任をもって

保管し、記入用紙の原本を各総局、各鉄道管理局等の人事課に同月 7 日までに提出することとされていた。

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

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

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

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

② 「特記事項」には、一般処分及び労働処分の種類ごとの回数及び時期並びに昇給等に関する項目があり、処分については、「発令日ベースではなく、通告日ベースで記入すること。」とされ、「労働処分については、昭和 58 年 7 月 2 日処分通知を行った「58.3 闘争」から記入すること。」とされている。

③ 「評定事項」には、「1. 業務知識」、「2. 技能」、「4. 業務処理の速さ、手際良さ」のほか、「9. 協調性」、「10. 業務改善」等 20 の項目が掲げられ、その有無等を評定することとされている。このうち、例えば「11. 職場の秩序維持」の項目では、点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む職場の秩序を乱す行為の有無等を、「12. 服装の乱れ」の項目では、リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイ等について、指導された服装をしているか否かを、「15. 勤務時間中の組合活動」の項目では、職員の組合活動に関する協定所定以外の勤務時間中の組合活動の有無等を、「19. 増収活動」の項目では、この活動に積極的か否かを、「20. 現状認識」の項目では、国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか否かを評定するようになっている。

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

④ 評定項目の評価は、①～③の 3 段階評価のものが 6 項目、①～④の 4 段階評価のものが 10 項目、①～⑤の 5 段階評価のものが 4 項目であり、①が最も低い評価で、数字が高いほど良い評価となっており、これを単純に合計すると、すべての項目で最も高い評価を受けた者の得点は 78 点で、最も

低い評価を受けた者の得点は20点となる。そして、最後に「21. 総合評定」の項目があり、5段階(③を普通とする。)により評定することとなっている。

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

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

さらに、同62年1月には、再々評定も行われた。

(2) 採用候補者名簿の提出、承継法人等への採用の通知等

昭和62年2月7日、国鉄は、上記2の(18)認定のとおり、鉄道会社の採用候補者名簿を各設立委員会に提出した。

上記2の(18)から(20)まで認定のとおり、北海道会社の採用候補者名簿登載者数は基本計画の職員数と同数の13,000名であり、貨物会社の採用候補者名簿登載者数は12,289名で基本計画の職員数を211名下回っていたが、同月12日開催した鉄道会社合同の第3回設立委員会において採用候補者名簿登載者全員の採用が決定され、同月16日以降各設立委員会は、採用予定者に対し、国鉄を通じて、各設立委員長名で同月12日付けの「採用通知」を交付した。北海道においても、同月16日以降、採用予定者に対して国鉄の現場管理者を通じ、北海道会社設立委員長Y11名、貨物会社設立委員長Y11名等の同月12日付けの「採用通知」が交付された。

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

一方、採用の決定がなかった職員に対して、道総局は総局長名でその旨を伝える文書(以下この項において「通知書」という。)を交付したが、その際、不採用理由を明らかにしなかった。

通知書の交付後、全動労札幌及びその家族会は、道総局に対し、全動労組合員の不採用の理由について追求したところ、道総局は「設立委員の人から言われたから。」と、また、設立委員会の事務局は「国鉄から出された名簿に判を押したんだ。」と答えた。

国鉄は、同月 16 日以降、各鉄道会社の採用予定者に対し、各設立委員長名の同年 4 月 1 日付け配属先の通知書を手交した。これに対し、全動労は、国鉄に対し団体交渉を申し入れ、配属の決定は、本人の意思に反し、所属組合による差別が顕著で不当なものであると主張した。

(3) 本件全動労組合員の不採用

昭和 62 年 1 月、本件全動労組合員(初審命令別表第 1 及び第 2 記載の組合員をいう。以下同じ。)313 名は、上記 2 の(15)認定の手續に従い、「意思確認書」の「希望する承継法人」の欄に北海道会社又は貨物会社と記入して国鉄に提出した。

国鉄は、同年 2 月 7 日、上記 2 の(18)認定のとおり、採用候補者名簿を北海道会社及び貨物会社(以下「両会社」という。)の設立委員会に提出したが、本件全動労組合員は同名簿に登載されておらず、両会社の設立委員会委員長名の採用通知は交付されなかった。

(4) 職員管理調書作成等の事例

職員管理調書の作成等の実際を北海道についてみると、次のとおりである。

イ 道総局管内小樽築港機関区における職員管理調書の作成は、次のように行われた。

(イ) 職員管理調書の作成は、昭和 61 年 4 月頃、区長、首席助役、整備助役、指導助役、外勤助役の 5 名で行われた。

(ロ) 職員管理調書の作成に当たっていた現場の管理者は、全動労を脱退していた者については評価を上げた。

(ハ) 同機関区から道総局にいったん提出された職員管理調書が要修正ということで戻されたため、評定に当たった管理者らは夜遅くまで修正作業を行った。

この差し戻しの理由は、同機関区が、全動労を脱退して動労に加入した者がいることを知らないまま職員管理調書を提出したため、事実関係を確認して評価をやり直す必要があるというものであった。

ロ 道総局管内滝川機関区における職員管理調書の作成は、次のように行われた。

(イ) 同機関区の助役以上の役職者の状況をみると、区長の下に首席助役1名が、その下に並列的に総務助役、運転総括助役、指導助役及び検修整備助役各1名が置かれており、運転総括助役の下に計画助役1名が、更にその下に運転助役3名が置かれていた。

同機関区の一般職員は、同60年8月15日現在で235名であった。

組合所属別の内訳をみると、全動労69名、動労140名、国労18名、鉄労6名、未加入2名であった。

(ロ) 本件の初審北海道地労委における第9回審問において、同機関区のY6運転助役(以下「Y6助役」という。)は、「現場の管理者は、口には出さないが、いわゆる分割・民営化に反対するということは、企業への忠実性に反するものであると認識していた。」旨を陳述している。

(ハ) 同機関区における職員管理調書は、同61年3月から翌月にかけて区長、首席助役、総務助役、運転総括助役らによる評定会議を経て作成された。

ハ 釧路局管内釧路客貨車区(一般職員は全員国労組合員)における職員管理調書の作成は、次のように行われた。

(イ) 同年3月頃、管下の現場の主な管理者を集めた会議で、同局の運用車両課長Y7(以下「Y7課長」という。)は、「国鉄の分割・民営化に反対する人は、新会社にはいない。」旨発言した。

(ロ) 同年4月釧路客貨車区において、同区の助役以上の役職者によって行われた職員管理調書に係る評定会議の冒頭、現場長であるY12区長から、この職員管理調書は承継法人に残す者とそうでない者とを振り分けるために使用されるという趣旨の説明が行われたが、評定すべき項目に係る具体的基準についての説明は

(ハ) 同区における職員管理調書の評定の実際について、両会社に係る国労組合員に関する不採用事件(以下「国労北海道不採用事件」という。)の初審北海道地労委の第12回審問において、検修総括助役Y13(以下「Y13検修助役」という。)は、次のとおり陳述している。

職員管理調書の評定事項のうち、「1. 業務知識」から「6. 判断能力」までの項目については、比較的客観的な評価がなされたが、「9. 協調性」以降、とりわけ、「11. 職場の秩序維持」以降の項目については、特に、組合の役員や活動家である者は、全体として低い点数となった。

「9. 臨調性」の項目は、「業務遂行に当たり、周囲の職員と協調してい

るか。」を問うものであったが、組合の役員や活動家である者は、管理者のいうことをきかない者として点数が下げられた。

「11. 職場の秩序維持」から「15. 勤務時間中の組合活動」までの項目については、リボン・ワッペンを着けている組合員は、ほとんど①ないし②と評価された。

「20. 現状認識」の項目については、口頭による一々の説明がなくとも現実の評定に当たっていた管理者は一様に分割・民営化に賛成しているか反対しているかとかが、現状認識についての最も基本的な問題点だという認識では共通であり、分割・民営化に反対していた組合員は評価を下げられた。

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

(5) 職員管理調書の再評定等の事例

北海道における再評定等の実際として、次のような事例があった。

イ 昭和61年12月から翌62年1月にかけて、道総局管内滝川機関区において、同区の若干名の役職員による合議体で、職員管理調書の「21. 総合評定」の項目の見直しが行われた。

この見直し作業に携わった Y6 助役は、上記(4)のロの(ロ)の審問において、総合評定の見直しの目的については、「いったんは、ランクごとに分けてはみたけれども、(新会社の)定員との関係で第3のランクを上、下に分けて、それで採用、不採用の資料にしようという動きがあった。」旨及び「実は、北海道では、旅客会社(北海道会社)、貨物会社に何人採用されるかということは、かなり流動的に動いている。だんだん煮詰まってきた。北海道会社は13,000人となった。そうすると、動力車職場の中の乗組員が足りないということで、総合評定の第3ランク(普通)を更に上、下に分けるよう指示された。そこで、同項目の③に上、下を付けることによって動力車職場の乗組員から一人でも多く入れるようなことが行われた。」旨を、また、総合評定の見直しをする前の同機関区の職員全員の職員管理調書の評価結果については、「個人的にみた場合に、当然(総合評定につき)①か②を付けられてもいいという者はいなかったし、逆に、当然に④か⑤を付けられてもいい者もいなかった。しかし、私の立場からしてそうことは何も言えなかった。」旨を陳述している。

さらに、同助役は、上記審問において、総合評定の見直し作業の手続については、「見直す段階で、もう既に③の上が付いていた者が大半だった。私が関与したのは、残った部分を③の上、下に分けるということについてであっ

た。その際、③の上にするか下にするかについては、首席助役、運転総括助役の人たちの意見に従った。」旨を、総合評定のランク③を上、下に分ける際の重要な要素については、「本来、能力はあるのが当たり前であるので、その人間の乗組員としての忠誠心があるか、増収活動を積極的に行っているか、派遣の勧めに積極的に応じて協力しているかということが重要な要素となっていた。そうして、国鉄の分割・民営化について顕著に反対の態度をとっていた全動労組合員には、まず③の上を付けることはなかった。」旨陳述している。

ロ 釧路局管内釧路客貨物車区の再評定においては、「19、増収活動」及び「20、現状認識」の項目においてのみ行われ、Y13 検修助役は、上記(4)のハの(ハ)の審問において、その見直しの実際について、「評価の点数が低い者がその点数を上げるためには、国労を脱退することが第一条件であり、増収活動をした者は多少点数が上げられた。」と陳述している。

(6) 職員管理台帳及び職員管理調書の不提出等

イ 両会社は、本件初審北海道地労委では、「両会社が法律上使用者たる地位に立たないから、本件申立ては却下されるべきである。」と主張し、申立人の主張事実について立証が行われている審問には出頭しなかった、そして、結局、初審及び再審査を通じ、全動労組合員と他組合所属の組合員との採用率の格差(後記(7)参照)の合理性や本件全動労組合員が両会社に不採用となった理由について、何ら具体的な疎明を行わなかった。

ロ 他方、平成元年9月7日に行われた当委員会の国労北海道不採用事件の第1回審問においても、審査委員が「初審で職員管理調書の提出が問題になっているが、これについて初審における会社側の回答は変わらないか。」と確認したのに対して、両会社とも「再審査においてもその事情は変わらない。」旨陳述した。

ハ 本件において、初審及び再審査を通じて両会社は職員管理台帳及び職員管理調書を提出しなかった。

(7) 組合所属別の採用状況等

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

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

ロ 道総局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例の一つとみられる小樽築港機関区の状況は、次表のとおりである。

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
全動労	212	53	159	25.0
動 労	114	114	0	100.0
鉄 労	2	2	0	100.0
計	328	169	159	51.5

同機関区に所属する全動労組合員は、昭和 61 年 4 月 1 日現在で 268 名であったが、同 62 年 2 月 16 日現在では 212 名に減少した。この間、同支部組合員 56 名が全動労を脱退し、そのうち 54 名が動労に加入し、2 名が鉄労に加入した。なお、脱退者 56 名全員が承継法人等に採用された。

ハ 道総局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例の一つとみられる苗穂機関区の状況は、次表のとおりである。

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
全動労	283	81	202	28.6
国 労	24	5	19	20.8
鉄産労	12	10	2	83.3
動 労	169	169	0	100.0
鉄 労	17	17	0	100.0
計	505	282	223	55.8

苗穂機関区に所属する全動労組合員についても同 61 年 4 月から同 62 年 3 月にかけて、70 名が全動労を脱退したが、そのうち、67 名が動労に、2 名が鉄労に、1 名が鉄産労に、それぞれ加入し、その全員が承継法人等に採用された。

ニ 道総局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例の一つとみられる岩見沢機関区の状況は、次表のとおりである。

組合別	第 1 機関区 第 2 機関区 の別	A 組合員数 (名)	B 採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
全動労	第 1 機関区	160	31	19.4
	第 2 機関区	27	4	14.8
国 労	第 1 機関区	4	1	25.0
	第 2 機関区	6	0	0.0
鉄産労	第 1 機関区	21	19	90.5
	第 2 機関区	58	34	58.6
動 労	第 1 機関区	105	105	100.0
	第 2 機関区	41	41	100.0
鉄 労	第 1 機関区	4	4	100.0
	第 2 機関区	2	2	100.0
計	第 1 機関区	294	160	54.4
	第 2 機関区	134	81	60.4

岩見沢機関区には、第 1 機関区及び第 2 機関区があった。そのうち、第 1 機関区においては、同 61 年 7 月から同年 12 月にかけて全動労から組合員 30 名が脱退したが、公的部門への採用が決定していた 1 名を除く 29 名のうち、

動労に加入した 25 名、鉄労に加入した 2 名及び他の組合に加入しなかった 1 名の 28 名が承継法人等に採用されたが、鉄産労に加入した 1 名は採用されなかった。

第 2 機関区においても、これと同時期に全動労から組合員 6 名が脱退したが、公的部門への採用が決定していた 2 名及び退職予定者 1 名を除く 3 名のうち、動労に加入した 2 名及び鉄労に加入した 1 名ともに承継法人等に採用された。

ホ 道総局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例の一つとみられる滝川機関区の状況は、次表のとおりである。

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
全動労	80	12	68	15.0
国 労	0	-	-	-
鉄産労	3	1	2	33.3
動 労	56	56	0	100.0
鉄 労	3	3	0	100.0
未加入	1	0	1	0.0
計	143	72	71	50.3

滝川機関区に所属する全動労組合員については、同年 5 月から同年 12 月にかけて 11 名が脱退したが、そのうち、9 名が動労に、2 名が鉄労にそれぞれ加入し、全員が承継法人等に採用された。

へ 道総局管内において組合所属別の承継法人等への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例の一つとみられる苫小牧機関区の状況は、次表のとおりである。

組合別	A 希望者数 (名)	B 採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (B/A%)
全動労	99	5	94	5.1
国 労	10	2	8	20.0
鉄産労	3	2	1	66.7
動 労	58	58	0	100.0
鉄 労	4	4	0	100.0
計	174	71	103	40.8

苫小牧機関区においては、同年 3 月から同年 12 月にかけて全動労から脱退

した者のうち動労に加入した 13 名は、その全員が承継法人等に採用された。また、同機関区では、承継法人等に採用された動労組合員の中には、刑事事件で逮捕された者や飲酒運転で交通事故を起こした者も含まれていたが、全動労組合員については、無事故や増収活動で表彰された者でも承継法人等に採用されなかった。

ト 釧路局管内釧路機関区の動労組合員 3 名は、全動労組合員 X5 に対し暴力を振るって、罰金刑を受けていたにもかかわらず、承継法人等に採用された。これに対して、同組合員は、承継法人等に採用されなかった。

チ 釧路局管内釧路機関区的全動労組合員 X6 は、同 58 年 3 月、勤務表のとおり乗務した列車が猛吹雪にあつて翌朝釧路駅に引き返した後、突然欠勤した同僚の担当する乗務を直ちに引き受け、池田駅へ出発し、列車の運行に支障を生じさせなかった。同組合員は、釧路運輸長から表彰されたが、承継法人等に採用されなかった。

これに対して、動労組合員の X7 及び X8 の両組合員は、出勤の遅延の回数が多いためそれまで数回の昇給停止の処分を受けていたにもかかわらず、承継法人等に採用された。

(8) 清算事業団における処遇等

北海道において、上記 2 の(23)認定のとおり昭和 62 年 4 月 1 日に発足した清算事業団に在籍することとなった者の人数、同事業団での業務内容等は、次のとおりである。

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

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

ハ これらの者は、両会社に採用された者と比べ、賃金面において、ベースアップのみで昇給、昇格がなく、乗務手当等が支給されず、期末手当等の支給

率についても格差があった。

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

(9) 職員の補充採用

上記 2 の (25) 認定のとおり、清算事業団に所属する職員を対象に承継法人の職員の追加募集が行われ、補充採用がなされた。

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

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

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

貨物会社においては、同年 5 月～6 月の募集に対して北海道から 8 名の全動労組合員が応募したが、面接の際に北海道地区には採用しないと言われたこともあって、本件全動労組合員 6 名は辞退し、その余の 2 名のみがそれぞれ貨物会社の関東支社及び東海支社に採用された。

また、同 63 年 12 月～平成元年 1 月の募集に対して、上記 5 月～6 月の募集の際採用を辞退した本件全動労組合員のうち 1 名が応募し、貨物会社の東海支社に採用された。

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

(10) 両会社の経営状況について

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

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

ロ 北海道会社の経営実態を同 62 年度についてみると、営業収益約 919 億円に対し、営業費約 1,457 億円と、営業損益は約 538 億円の赤字となっている(なお、営業損益において赤字を計上したのは、7 鉄道会社のうち、北海道会社のほか九州及び四国の旅客会社 2 社で、赤字額は、それぞれ約 288 億円、約 150 億円となっている。)。この営業損益に、営業外収益約 516 億円(うち約 498 億円は経営安定基金の運用益)と特別収益約 55 億円(青函連絡船及び特定地方交通線を運営することに対する補助の受入れ、工事負担金等)を加えた税引前利益は約 32 億円で、これから法人税等を差し引いた損益は約 12 億円の黒字となっている。

また、同 63 年度についてみると、営業収益約 940 億円に対し、営業費約 1,473 億円と、営業損益は約 533 億円の赤字となっている(なお、営業損益において赤字を計上したのは、前年度と同様 7 鉄道会社のうち、北海道会社のほか九州及び四国の旅客会社 2 社で、赤字額は、それぞれ約 255 億円、約 108 億円となっている。)。この営業損益に、営業外収益約 521 億円(うち約 498 億円は経営安定基金の運用益)と特別収益約 48 億円(特定地方交通線を運営することに対する補助の受入れ、工事負担金等)を加えた税引前利益は約 35 億円で、これから法人税等を差し引いた損益は約 17 億円の黒字となっている。

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

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

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

第 2 当委員会の判断

1 承継法人の職員採用手続における国鉄と設立委員及び承継法人の関係について

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

イ 初審命令は、国鉄と両会社の事業内容、資産、施設、役職員、労働条件の継続等からみて、両会社は国鉄と実質的に同一性を有すると判断している。しかしながら、公共的性格をもつ公法人たる国鉄と、幅広く営利を追求する株式会社たる両会社は、その経営形態のみならず、企業性格も異なる。そして、このように性格の異なる国鉄から両会社への事業ないし業務の承継関

係をみるに、改革法第 19 条に基づき運輸大臣の定める基本計画及び国鉄の作成する実施計画に定められた一定の内容の事業や権利義務が、国鉄から両会社を含むそれぞれの承継法人に引き継がれ、承継法人に引き継がれない国鉄の資産、債務等は清算事業団に引き継がれた。特に、貨物会社については、国鉄時代における貨物運輸事業固有の物的施設等は極めて少なく、また、将来、経営上の負担となるような資産、債務等の承継は可能な限り回避すべきであるとの判断から、必要最小限度の資産、債務等を承継させるものとして実施計画が作成され、これに従い、貨物会社は、国鉄から極めて限定された範囲で業務、資産、債務等を承継したものである。さらに、国鉄職員との雇用関係に関しては上記の実施計画に記載すべきものとして含まれておらず、他方、承継法人の職員については、同法第 23 条の手続を経て承継法人との間に新たに雇用関係を設定することとしており、国鉄とその職員との雇用関係は、当然には承継法人には承継されないこととなっている。これに対して、同条により承継法人の職員に採用されなかった国鉄職員は、昭和 62 年 4 月 1 日以降、清算事業団との間に雇用関係が存続することになり、これらの者と承継法人の間には何らの関係も生じる余地がないこととなっている。

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

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

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

なお、同法の国会審議の過程において、政府委員らが、国鉄による採用候補者を選定する権限及び採用候補者名簿を作成する権限について、設立委員との関係を、履行補助、準委任、代行といった表現で説明しているが、これ

らの法概念はそれぞれ異なる意味内容を有しており、法律的には厳格性を欠くものといわなければならない。

また、同法がこのような権限を国鉄に付与した実質的理由は、採用の対象となる国鉄職員に関する資料を国鉄が保有しており、また、短期間に大量の事務を遂行することが必要とされていたからである。

設立委員は、国鉄が独自の判断で採用基準に合致する者を選定する行為を羈束し、あるいは、これに何らかの条件を付するような地位、立場になかったのである。

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

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

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

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

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第 1 の 2 の(6)から(8)まで及び(21)認定のとおり、国鉄改革関連 8 法の施行により、従来国鉄の行ってきた旅客鉄道事業、貨物鉄道事業その他主要な事業・業務は、公共企業体たる全国 1 社の国鉄から 6 社の旅客会社、全国 1 社の貨物会社等の承継法人に承継されたが、承継法人の職員は国鉄職員の中から採用することとし、その採用に関する手続は改革法第 23 条に定められている。これによると、承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、国鉄職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して、募集を行い(第 1 項)、国鉄は、国鉄職員の意思を確認し、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従って当該承継法人の採用候補者を選定し、採用候補者名簿を作成して、設立委員等に提出し(第 2 項)、採用候補者名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者は、昭和 62 年 3 月 31 日に現に国鉄職員である限り、承継法人が成立した時に当該承継法人に採用される(第 3 項)こととされ、これら一連の規定を受けて、承継法人の職員の採用について設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれ当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする(第 5 項)とされている。これらの法条からすると、①承継法人は国鉄から当然にはその職員の雇用関係を承継せずに、承継法人の職員を新規に採用する方式をとっていること、②その採用手続上、国鉄、設立委員及び承継法人は、それぞれ別個の法主体として構成されていること、③設立委員及び国鉄の採用手続上の権限をみると、下記ロに述べるように設立委員に当該承継法人の職員の募集から採用の決定に至るまでの行為について最終的な権限と責任が与えられていることが認められる。

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

そして、承継法人の職員の募集から採用に至るまでの実際をみると、同 2 の(12)から(20)まで認定のとおり、承継法人の職員の募集は国鉄を通じて行

われ、その採用手続も、国鉄により、国鉄職員の中から設立委員の提示した採用基準に基づいて採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成が行われ、これを受けて設立委員が採用候補者名簿登載者全員をそのまま採用することを決定し、その旨を国鉄を通じて各人に通知することにより行われている。

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

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

また、国鉄、設立委員が承継法人とは別個の法主体として構成されているとはいえ、上記承継法人の職員の採用手続は、国鉄を通じての職員の募集に始まり、最終的に承継法人の職員に採用されるという一連の経過を経て完結するものであり、同2の(9)認定のとおり、参議院特別委員会において、運輸大臣及び政府委員が、設立委員に対する国鉄の関係を、いわば「準委任」な

いし「代行」と繰り返し答弁しているのは、単に説明の便宜によるというよりは、国鉄が設立委員の補助機関の地位にあることを平明に説明したもので、国鉄の行為の責任は設立委員に帰属されるべきものと解することができる。これらのことからすると、国鉄が行った採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成の過程において、労働組合の所属等による差別的取扱いと目される行為があり、設立委員がその採用候補者名簿に基づき採用予定者を決定して採用を通知した結果、それが不当労働行為に該当すると判断される場合、その責任は設立委員に帰属させることが法の趣旨に沿うものと解さざるをえない。

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

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

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

いところである。

さらに、①国鉄の鉄道事業者としての任務及び設立委員の任務は、いずれも昭和62年3月31日をもって終了することが改革法等によって定められており、不採用に関する不当労働行為の適切な救済を与えられるのは承継法人のみであること、②承継法人の常勤役員をはじめとして管理職の多くは、仮に本件不採用が不当労働行為に該当すると判断された場合の現実の行為者たる国鉄の役員及び管理職であった者によって占められており、これらの者は、承継法人となってからも国鉄当時から引き続いて現実の労使関係の当事者として全動労らの各組合に対応していること、③本件承継法人の職員の採用については、それぞれの法主体は異なるとはいえ、一連の過程において国鉄及び設立委員の行為がすべて承継法人の職員の採用に向けられていることなどの事情も認められ、かかる観点からしても、改革法第23条第5項を両会社が主張するように限定的に解釈することは妥当でない。

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

ニ 加えて、前記第1の2の(7)、(8)、(10)、(11)、(14)及び(23)認定のとおり、①国鉄と承継法人は、改革法施行時を境としてそれぞれ別個の法主体であるとはいえ、国鉄総裁が共通設立委員に加わり、国鉄内に承継法人の設立準備室が設置されて設立事務が進められ、承継法人が発足していること、②清算事業団を唯一の株主として鉄道会社が設立されていること、③承継法人の職員の募集対象者は国鉄職員に限定され、その退職金や有給休暇の取扱いはすべて通算され、国鉄当時の非違行為に対する懲戒処分も承継法人等に引き継ぐことができる仕組みとなっていること、④鉄道法人は、鉄道事業に関し国鉄から人的のみならず物的なもの一切を承継して瞬時たりとも休むことなくその事業を遂行し、その受益は今日に及んでいること、⑤国鉄による採用候補者の選定及び設立委員による採用決定によって、承継法人は現に利益を受けていること等に鑑みると、本件の場合、通常の子会社の解散や新会社の設立とは性格を異にするものであり、両会社に被申立人適格がないとすることは妥当ではない。

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

2 不当労働行為の成否について

(1) 両会社は、次のとおり主張する。

イ 初審命令は、顕著な外形的差別の存在として北海道における全動労組合員の両会社への不採用率が、分割・民営化を容認している他組合の組合員に比べて高かったことを挙げ、これをもって組合所属を理由に差別して選別したとしている。しかしながら、北海道における全動労組合員は、職員管理調書の評定期間とされた3年間に、ワッペンの着用を行い、北海道内のこれらの実行者は関係法規に従って懲戒処分を受けており、その処分者の累計は181名に及んでいる。さらに、全動労は、同期間内に4回にわたって公共企業体等労働関係法で禁止されているストライキを決行し、北海道内の欠務者の総数は63名に達し、これらにより停職、減給等の処分を受けており、処分者の累計は137名に及んでいる。その結果、評定期間の終期であった昭和61年3月末には、処分者の累計は318名となっている。

また、全動労は、国鉄の余剰人員調整策に対して非協力的な態度をとり、企業人教育についてはこれを洗脳教育であるとして反対し、進路希望アンケート調査についても、労働者に対する思想調査等であって組合員に動揺を与え労働組合の無力化を図るもので、絶対応ずることができないとこれに反対し、広域異動についても広域異動では雇用は守れないとして終始これに反対するなど非協力的な態度をとった。さらに、組合綱領に示されているような目的を掲げて先鋭的な闘争を展開し、現場協議制運用の実態においては本来の制度の趣旨から大きくはずれ、協議の内容は、人事、賃上げ、政治等広範に及び、回数や時間も常識の範囲を超えたものが多く、かつ、現場管理者の集団つるし上げを実行した。

したがって、これらの現場規律に反する行動や懲戒処分が職員管理調書に反映することは当然であり、その結果、全動労組合員の不採用率が、懲戒処分を受けず、かつ、これらの行動をとらなかった他組合の組合員よりも高いことも当然である。

ロ 初審命令は、道総局管内の主な機関区において、全動労を脱退して動労等に加入した者の全員若しくはほとんどの者が両会社に採用されたと認定しているが、これらの脱退者と全動労にとどまった組合員とが、日常の勤務実績、ストライキ等の闘争その他の非協力的行動において同様な状況であったか否かについては、何ら判断していない。むしろ、企業人教育を受けた者が全動労を脱退していったことや全動労の過激なストライキ等の方針についてゆげずに同組合を脱退していった経過からすれば、全動労の闘争を批判してこれに従わなかった者が脱退していったものと推認されるのであって、これらの

者が両会社に採用されたことも自然なことである。

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

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

また、労働処分を受ける職員の行為は、それが組合の指令であったとしても職員の法を遵守する義務がこれに優先するものであるから、考課の対象になるのは当然である。そして、労働処分を通告日ベースとしたのは、発令日ベースとすると弁明・弁護など不服申立期間後の処分日ということとなりその期間が長期にわたることもあって実情に合致しないためであり、行為日より近い通告日である同年7月2日付け処分通知から記入することとされたものである。

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

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

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

ニ 企業人教育は、将来の鉄道事業のために企業に働く職員としての認識を深

める目的で実施されることになったもので、この教育において全動労所属のままでは承継法人に採用されないとの雰囲気職場内に醸成させたものではない。

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

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

ホ 以上のとおり、初審命令には不当労働行為の認定の基礎に関して著しい事実誤認ないしは判断の誤りがあるから、初審命令は取り消されるべきである。

(2) よって、以下判断する。

イ 本件の背景事情について

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

これに対し、全動労は、同3の(1)、(2)、(5)、(8)、(9)、(12)及び(18)認定のとおり、国労とともに国鉄の分割・民営化に一貫して反対の立場をとり、余剰人員調整策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に反対して、ストライキやワッペン着用闘争などを行った。

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

こうした中で、両者の対立は激化したものと認められる。

② 一方、同3の(1)、(10)及び(17)認定のとおり、当初、分割・民営化や職場規律等の問題について、全動労や国労とともに反対運動を行っていた動労及び全施労は、その後、分割・民営化容認の立場に転じ、鉄労及び真国労とともに改革労協を結成し、国鉄の求めに応じ第1次及び第2次労使共同宣言の調印を行うなど、国鉄改革に協力する姿勢をとるに至った。

③ 同3の(15)認定のとおり、同年7月、全国的に人活センターが設置されたが、同4の(3)認定のとおり、北海道でみると、同年10月現在では、同

センターに配属された者のうち 9.9%は全動労組合員であった。そして、その組織人員に対する割合は 24.0%であり、各組合の中で最も高かった。

同 3 の(15)認定のとおり、北海道において人活センターに配属された者の業務は、ペンキ塗り、草刈り等であり、必ずしも本来業務に密接に関連するものではなかった。

さらに、同 4 の(3)のロ認定のとおり、道総局管内の苗穂機関区等の機関区及び運転区においては、人活センターに担務指定された動労組合員に対しては、同系統業務への配置転換を容易にするための転換教育を受けさせ、同教育終了後は担務指定を解き、本来業務に戻っていたことが認められる。

このような事情からしても、同 4 の(3)のハ認定のとおり、全動労組合員の間では、人活センターへの発令は承継法人等への不採用につながるものと考えられていたので、同発令が段階的に行われたこともあって、全動労組合員は全動労にとどまるかどうかの選択に迫られ、同組合員の間で動揺が生じ、同組合を脱退する者もあった。

- ④ 同 4 の(4)のロ及びハ認定のとおり、転換教育を受けることが承継法人に採用されるための不可欠の要件であるとうわさされる中で、道総局は、動労、鉄労の組合員を全動労組合員の多い機関区や運転区に配置転換し、これらの者に所定の教育期間を短縮して、職場や鉄道学園で転換教育を行った。

その結果、同 4 の(4)のニ認定のとおり、機関区等の中には、転換教育を受けた動労組合員全員が両会社に採用される一方で、全動労組合員の多数の者が承継法人等に採用されなかった事例がみられた。

- ⑤ 同 4 の(1)認定のとおり、企業人教育を受講した全動労組合員は極めて少なく、また、全動労組合員の間では企業人教育の受講の有無が承継法人への採用の目安になるとのうわさが流布している中で、全動労組合員で企業人教育を受講した後に全動労を脱退するものもあった。

さらに、同 4 の(2)認定のとおり、企業人教育の受講者には、その教育の過程で、職場に戻ってから国鉄改革に向けた具体的な行動をすべきことが求められていたところ、これらの受講者が中心となって各職場でインフォーマルグループが結成された。現場の管理者等は同グループの構成員となり、あるいは同グループの結成式に出席して激励の挨拶をするなど、同グループの結成等に積極的に協力していた。

- ⑥ 同 2 の(4)及び同 3 の(20)のハ認定のとおり、同 60 年 6 月に国鉄総裁に就任した Y5 総裁は、同年 8 月に鉄労の定期大会の折に国鉄総裁として初

めて労働組合の大会に出席し、翌61年7月にも鉄労及び動労の定期大会に出席して、国鉄改革の諸施策への協力に感謝する旨の挨拶を行った。

さらに、同3の(20)のイ及びロ認定のとおり、国鉄本社のY3次長が同年5月の動労東京地方本部の会議の席上で行った発言や同本社のY4課長が管下の機械区所長に送付した同月付けの書簡の内容等にみられるように、国鉄の幹部は、国鉄の分割・民営化に反対する組合に対し、不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

北海道においても、同4の(5)認定のとおり、道総局管内小樽築港機関区岩Y9 検修助役の「全動労においては、承継法人への採用は危ない。」との発言や同局管内岩見沢機関区Y10 区長の「全動労を辞める考えが固まっているか。」等の発言にみられるように、国鉄が分割・民営化に係る諸施策を進める過程において、現場の管理者等は、全動労に所属していると承継法人に採用されないことを仄めかすなどの言動を行って、全動労から脱退を慫慂していた。

以上のように、①動労等他組合が分割・民営化、余剰人員調整策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力する態度をとる中で、全動労は国労と同様にあくまでもこれらの施策に反対の態度を変えず、国鉄との対立が激化していたと認められること、②北海道における人活センターへ配属された全動労組合員の人数の組織員に対する比率が著しく高いこと、動労等の組合員を全動労組合員の多い機関区等へ多数配置転換した上での転換教育の実施、国鉄本社の幹部や現場管理者の言動等を通じて、全動労に所属していると承継法人への採用について不利になるとの雰囲気醸成していたと認められること等を併せ考えると、国鉄改革に係る諸施策を進める中で、国鉄は全動労を嫌悪していたものと認められる。

ロ 本件選別について

両会社の職員の採用の決定に当たっては、前記第1の2の(12)及び(17)認定のとおり、設立委員から国鉄に提示された採用基準第3項において、国鉄在職中の勤務状況からみて新会社の業務にふさわしい者に当たるか否かについて、国鉄における既存の資料に基づき総合的かつ公正に判断することとされ、同項にいう「国鉄における既存の資料」として主に職員管理調書が使用され、その評定結果に基づいて両会社の採用候補者の選定(以下「本件選別」という。)が行われた。

① 職員管理調書の評定期間については、同5の(1)のロ認定のとおり、昭和58年4月1日から同61年3月31日までの3年間とされており、同3の(18)

認定のとおり、動労が運動方針を転換して同 57 年 12 月以降ストライキを行わず、国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力的になった時期と符合する点で問題がないわけではない。しかしながら、同調書の評定期間が 3 年間とされ、職場規律の総点検がある程度浸透した時期以降の上記の期間とされたことが、特に不合理であるとは断じ難い。

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

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

しかしながら、例えば、ワッペン着用・氏名札未着用の評定要素については、「11. 職場秩序の維持」や「15. 勤務時間中の組合活動」とは別項目として「12. 服装の乱れ」の項目が設けられている。他方、これらの項目と関連して評定され易い「9. 協調性」、「13. 指示・命令」、「14. 態度・言葉使い」、「16. 勤務に対する自覚・責任感」、「18. 信頼」等の項目があり、一つの項目で低い評価を受けると、運用いかんによっては他の項目でも低い評価に判断され易い構成になっている。

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

- ③ 一方、同 5 の(4)のハの(イ)認定のとおり、職員管理調書の作成に先立つ同 61 年 3 月頃の釧路局での会議では Y7 課長から「国鉄の分割・民営化に反対する人は新会社にはいない。」旨の発言がなされ、また、同(ハ)認定のとおり、同局管内釧路客貨車区の職員管理調書の作成について、同客貨車区の Y13 検修助役から「現伏認識というような項目については、口頭による一々の説明がなくとも、現実の評定に当たっていた管理者は、分割・民営化に賛成しているか反対してるかとか、最も基本的な問題点であるという認識では共通であった。」旨の陳述が、同 5 の(5)のイ認定のとおり、道総局管内滝川機関区の職員管理調書の総合評定の見直しについて、同機関区の Y6 助役から「定員との関係で第 3 のランクを上、下に分けて、それで採用、不採用の資料にしようという動きがあった。」旨及び「国鉄の分割・

民営化について顕著に反対の態度をとっていた全動労組合員には、まず、③の上を付けることはなかった。」旨の陳述がなされている。

これらのことからすると、上記の機関区等の現場の管理者等には、職員管理調書の作成や再評価等を行う上で、全動労組合員等国鉄の分割・民営化に反対の行動をする組合員を低く評価しようとする予断が形成されていたものと認められ、これら現場の管理者等は、各人の勤務成績それ自体より組合所属の方を重視していたものと判断される。

- ④ また、同5の(7)のロからチまでに認定のとおり、(イ)道総局管内小樽築港機関区においては、全動労組合員の承継法人等への採用率は25.0%であったが、全動労の脱退者56名は、動労又は鉄労に加入して、全員が承継法人等に採用されていること、(ロ)同局管内苗穂機関区においては、全動労組合員の承継法人等への採用率は28.6%であったが、全動労の脱退者70名は、動労、鉄労又は鉄産労に加入して、全員が承継法人等に採用されていること、(ハ)同局管内岩見沢機関区の第1機関区及び第2機関区においては、全動労組合員の承継法人等への採用率は、それぞれ14.8特記事項又は19.4%であったが、全動労の脱退者のうち公的部門に採用が決定していた者及び退職予定者を除く32名のうち、動労又は鉄労に加入した者あるいは他の組合に加入しなかった者は、全員採用されていること、(ニ)同局管内滝川機関区においては、全動労の採用率は15.0%であったが、全動労の脱退者11名は、動労又は鉄労に加入して、全員が承継法人等に採用されていること、(ホ)同局管内苫小牧機関区においては、全動労組合員の承継法人等への採用率は5.1%であったが、全動労の脱退者13名は動労に加入して、全員が承継法人等に採用されていること等の事例がある。

これらの事例からしても、本件選別に当たって、国鉄は、組合所属のいかんを重視し、全動労に所属する組合員に対して不利な取扱いをしたものがあると推認される。

- ⑤ 同5の(7)のイ認定のとおり、北海道における組合所属別の承継法人等の採用状況をみると、全動労が、採用希望者数1,012名に対して284名が採用され、採用率は28.1%であり、国労が、採用希望者数5,851名に対して2,807名が採用され、採用率は48.0%である一方、鉄道労連は、採用希望者数8,016名に対して7,969名が採用され、採用率は99.4%であり、国労を脱退した者で組織された鉄産労は、採用希望者数2,748名に対して2,174名が採用され、採用率は79.1%となっており、全動労と動労等の他組合との採用率に著しい格差が認められる。

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

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

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

b また、両会社は全動労組合員が受けた懲戒処分や全動労組合員の行動を指摘しているが、それは全動労組合員一般を問題にするにとどまっている。両会社が、本件全動労組合員の不採用を不当労働行為に当たると判断した初審命令は誤りであると主張し、併せて、初審命令が、全動労を脱退して両会社に採用された者と、全動労にとどまって不採用となった者が日常の勤務成績、ストライキ等の闘争その他の非協力行為において同程度であったか否かについて全く判断していないことを問題とするのであれば、両会社は、全動労からの脱退者と全動労にとどまった者との日常の勤務成績等の比較をも含めて、本件不採用の相当性を個別具体的に疎明しなければならない。

しかるに、両会社は、同5の(6)のイ認定のとおり、初審及び再審査を通じて、全動労組合員と他組合所属の組合員との採用率の格差の合理性や本件全動労組合員が両会社に不採用となった理由について何ら具体的な疎明を行わなかった。

また、同5の(6)のロ及びハ認定のとおり、当委員会の国労北海道不採用事件の審問においても、審査委員が「初審で職員管理調書の提出が問題になっているが、これについて初審における会社側の回答は変わらないか。」と確認したのに対して、両会社は「再審査においてもその事情は

変わらない。」旨陳述して、これらの資料を提出せず、本件の初審及び再審査においても同様に、本件全動労組合員が両会社に不採用となったことの合理的な理由についての裏付けとなるべきこれらの資料を提出しなかった。

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

また、北海道地区にあっては、同2の(15)及び(18)認定のとおり、両会社については、基本計画の職員数ないしは同地区の要員数と同数の職員の採用の決定がなされたが、両会社への就職申込数からみて同地区における希望者全員が採用される客観的な状況にはなかった。

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

ハ 結論

上記のとおり、①国鉄改革に係る国鉄の諸施策をめぐり国鉄と全動労との対立が激化していたと認められること、②国鉄は、人活センター、転換教育の運用等により、全動労に所属していると承継法人への採用について不利になるとの雰囲気醸成していたものと認められること、③現場管理者等により全動労からの脱退を懲憑する発言等が行われ、国鉄が全動労を嫌悪していたことが認められること、④本件選別に当たって主として使用された職員管理調書の評定項目は、運用いかんで全動労組合員に低い評価が与えられる仕組みとなっていたこと、⑤本件選別に当たって、国鉄が、組合所属いかんを重視し、承継法人等への採用に関し全動労組合員に対して不利な取扱いをしたものと推認される事例が多くみられること、⑧採用率において全動労と動労等の他組合との間に著しい外形的格差が存在するにもかかわらず、その合理的な理由について両会社は具体的に疎明していないこと、⑦他方国鉄改革の過程における全動労組合員の行動には勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があり、また、北海道地区にあっては、両会社の定員枠と両会社への就職申込数からみて希望者全員が採用される客観的な状況にはなかったこと等が認められる。

したがって、これら総合的に勘案すると、国鉄が本件全動労組合員を採用

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

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

したがって、両会社の主張は採用できない。

3 救済方法について

(1) 本件不採用の具体的救済方法について

イ 本件不採用(昭和62年4月1日の両会社への不採用及び同年6月1日の北海道会社への不採用をいう。以下同じ、)について具体的救済を行うに当たっては、本件全動労組合員の中には、清算事業団在籍時代に他の鉄道会社、民間企業及び公的部門に再就職した者や自営業その他の生業への就業等により自らの意思で清算事業団を退職した者も相当数含まれているものとみられるところ、国鉄改革の趣旨、前記第1の2の(8)認定のとおり、再就職促進法に基づいて清算事業団に再就職促進業務を行わせるなどして官民の協力の下に国が挙げて清算事業団職員の再就職促進措置を推進してきた経緯等に鑑み、当委員会としては、本件被救済対象者の範囲を、本件全動労組合員から上記の者を除外した平成2年4月2日に同法の失効に伴って清算事業団から離職を余儀なくされた者(以下「清算事業団離職者」という。)に限定することとする。そして、上記2の(2)のハ判断のとおり、本件不採用については本件全動労組合員の少なくとも一部について不当労働行為の成立が認められるものの、本件不採用に関して不利益取扱いを受けた者の具体的な特定ができないために、清算事業団離職者であって、本命令交付後両会社にそれぞれその職員として採用されることを申し出たものの中から、改革法第23条第1項の規定により両会社の設立委員が提示した採用基準等を参考として両会社が改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を、昭和62年4月1日をもって両会社の職員にそれぞれ採用したものとして取り扱い、本命令交

付日から3年以内に就労させることを、両会社に命じることとする。

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

なお、上記判断のとおり、本件不採用に関しては、本件全動労組合員の少なくとも一部について不当労働行為があったと認められるものの、当委員会としては、不利益取扱いを受けた者を具体的に特定することができない。そこで、昭和62年4月1日をもって両会社の職員にそれぞれ採用したものとして取り扱われる者(以下「採用対象者」という。)の数を明示しないが、①全動労と動労等の他組合との間に採用率につき著しい格差が存在すること、②本件全動労組合員が不採用となったことについての合理的な理由の具体的疎明がなされていないこと、他方、③両会社の定員枠と両会社への就職申込数からみて希望者全員が北海道地区において採用される客観的状況になかったこと、④国鉄改革の趣旨、両会社の行う鉄道事業が高度の公益性を有すること、また、⑤全動労及び全動労組合員が広域異動その他国鉄改革に係る諸施策に協力的でなかったこと、⑥国鉄改革の過程における全動労組合員の行動にはそれが勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があったこと等を総合的に勘案すれば、両会社は、採用対象者の数として、上記の労働組合間の採用率の格差や両会社の定員枠と就職申込数との比率、両会社の(貨物会社にあつては北海道地区の)最近3年間分の新規高校卒業者の採用実績等を参酌し、相当数となるようにすべきである。

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

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

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

(2) 救済方法に関する両会社の主張について

イ ところで、両会社は、改革法第23条により定められた手続を経ることなく

職員を採用することは実定法規に正面から抵触することになり、法律上不可能であるばかりか、労働委員会がこれを命じることは憲法に保障された財産権の行使その他経済活動の自由の一環である企業の採用の自由を侵害するものであり、かかる救済命令は労働委員会に許された裁量の範囲を逸脱した違法なものであると主張する。

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

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

しかし、労働委員会の発する救済命令の履行によって同社の主張のような結果を生じるとしても、それは、改革法の手続によるものではなく、当委員会が本件不採用は不当労働行為に該当すると判断した結果救済措置として相当数につき昭和62年4月1日に採用されたものとしての取扱いを命じることによるものであるから、労働委員会の裁量の範囲に属し、同社の主張は採用できない。

ハ また、貨物会社は、昭和62年5月及び同63年12月に別に採用の機会を与えたにもかかわらず、採用を辞退し、あるいは募集に応募しないような本件全動労組合員と雇用契約を締結することは、法律上も事実上も実現不可能であると主張する。

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

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

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

平成 6 年 1 月 19 日

中央労働委員会

会長 萩 澤 清 彦 ⑩

「別紙 略」