

命 令 書

再審査申立人 九州旅客鉄道株式会社
再審査被申立人 国鉄労働組合
再審査被申立人 国鉄労働組合鹿児島地方本部

主 文

- I 本件初審命令主文を次のように改める。
- 1 再審査申立人九州旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、本件初審命令別紙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であって、本命令交付後会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）第23条第1項の規定により会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日をもって会社の職員に採用したものと取り扱い、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 会社は、上記第1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、当委員会に報告しなければならない。
 - 3 会社は、上記第1項を履行するに当たり、昭和62年4月1日をもって会社の職員に採用したものと取り扱われる者（以下「採用対象者」という。）の就労すべき職場・職種について、再審査被申立人らと協議しなければならない。
 - 4 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。
 - 5 会社は、本命令交付後、速やかに再審査被申立人らに対して、次の文書を交付しなければならない。

記

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

今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

中央執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合鹿児島地方本部

執行委員長 A 2 殿

九州旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1 ㊟

6 再審査被申立人らのその余の本件救済申立てを棄却する。

II 会社のその余の本件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) 再審査申立人九州旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、下記 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。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、主として九州地域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、その従業員は本件初審査審問終結時約15,000名である。
- (2) 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の職員の再就職の促進を図るための業務を行うことを目的として、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日に設立された法人である。
- (3) 再審査被申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年、国鉄の職員（以下「国鉄職員」という。）により組織された労働組合であるが、本件再審査審問終結時においては、承継法人及び清算事業団に勤務する職員等によって組織され、その組合員は約38,000名である。
- (4) 再審査被申立人国鉄労働組合鹿児島地方本部（以下「鹿児島地本」という。）は、国労の下部組織で、本件再審査審問終結時においては、鹿児島県及び宮崎県の地域の会社の職場及び清算事業団鹿児島雇用対策支部に勤務する者等によって組織される労働組合であり、その下部組織として宮崎地区協議会及び鹿児島地区協議会を置き、その組合員は197名である。

なお、宮崎地区協議会は、国鉄労働組合鹿児島地方本部宮崎県支部（以下「宮崎県支部」という。）が廃止されたことに伴い、昭和62年6月1日、新たに組織されたものであり、その下部組織である分会も宮崎県支部当

時の12分会から2分会に統廃合された。

- (5) 国鉄時代には、国鉄職員等で組織する労働組合としては、国労のほか、昭和26年5月に結成された国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、同43年10月に結成された鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、同46年4月に結成された全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、同49年3月に結成された全国鉄動力車労働組合（同62年3月当時、組合員約2,200名。以下「全動労」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月に結成された日本鉄道労働組合（全施労、真国労等が統合。以下「日鉄労」という。）等があったが、このうち、動労、鉄労、日鉄労等は、同62年2月に全日本鉄道労働組合総連合会（同年3月当時、組合員約90,000名。以下「鉄道労連」という。）を結成した。また、同年2月、下記3の(14)及び(16)のイのとおり、国労を脱退した旧執行部派は日本鉄道産業労働組合総連合（同年3月当時、組合員約28,000名。以下「鉄産総連」という。）を結成したが、会社の職員等で組織する九州鉄道産業労働組合（以下「九産労」という。）は同組合の下部組織である。

2 国鉄改革の経緯

(1) 臨時行政調査会の答申

イ 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、翌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、①5年以内の国鉄の分割・民営化、②再建に取り組むための推進機関（国鉄再建監理委員会）の設置、③新経営形態移行までの間緊急に講ずべき措置（職場規律の確立、新規採用の停止など11項目の実施等）が提言されていた。

同年8月10日、政府は、この答申を最大限尊重すること、所要の施策を実施に移すこと等を閣議決定した。

ロ 同年9月24日、政府は、閣議において、上記臨調答申に沿って5年以内での国鉄事業の再建、職場規律の確立等の緊急対策を含む「今後における行政改革の具体化方策について」を決定し、同日、「国鉄の経営は、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。」旨の声明を発表した。これに伴って、運輸省に国鉄再建緊急対策本部が、国鉄に緊急対策実施推進本部が、それぞれ設置された。

(2) 国鉄再建監理委員会の答申

- イ 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が成立した。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。
- ロ 同年8月2日、監理委員会は、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。このうち、職場規律については、職場規律に「乱れがあるという状態では、国鉄事業の再建は到底おぼつかない。よって、職場規律の確立については、現在行われている措置を着実に推進するとともに、・・・定期的な総点検を行うこと等により早急に組織全体への浸透を図るべきである。」としていた。
- ハ 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。この提言でも、監理委員会は、職場規律について改善が遅れている問題職場を重点的に指導すべきであるとしていた。
- ニ 同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し、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の2割程度約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月時点の約93,000名の余剰人員のうち、上記②の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人的組織の「旧国鉄」に所属させ、3年間で転職させる、④貨物部門については、全国一元的な経営体制が適切と考えられるが、同60年11月までに実行可能な具体策を作成する等の内容であった。

なお、同年11月、運輸省は、「新しい貨物鉄道会社のあり方について」と題する書面を監理委員会に報告したが、そこでは、同会社は目標とする適正要員を約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等が示された。

ホ 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、監理委員会答申に沿う分割・民営化を前提とし、職員86,200名の削減方針を発表し、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。

(3) 国鉄改革関連法の成立

イ 政府は、昭和61年2月12日、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（以下「61年度緊急措置法」という。）の法案を、同年3月3日、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、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年度緊急措置法は、同年5月21日に成立し、同月30日に公布、施行された。残りの国鉄改革関連8法の各法案は廃案となったが、同年9月11日、国会に再提出され、同年11月28日に成立し、同年12月4日に公布された。

ロ 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、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得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日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という。）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り（鉄道会社法附則第5条及び清算事業団法附則第2条）、④改革の時期は同62年4月1日とされている（改革法第5条）。

ハ 承継法人の職員の採用手続については、改革法第23条で、次のとおり規定している。

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（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の採用基準に従い、その職員となるべき者（以下「採用候補者」という。）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（第2項）。

（なお、改革法施行規則第12条第2項では、採用候補者名簿には、「当該名簿に記載した職員の選定に際し判断の基礎とした資料を添付するものとする。」と規定している。）

③ 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により国鉄の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）。

一方、承継法人に採用されない国鉄職員は、清算事業団の職員となり、同62年4月1日から3年間清算事業団がその再就職の促進の業務を行うこととされた（清算事業団法第1条、再就職促進法第1条、附則第2条等）。そして、再就職促進法では、①国の任命権者は、清算事業団の職員のうち再就職を必要とする職員（以下「清算事業団職員」という。）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、同職員を採用するよう要請すること（第17条から第19条まで）、③承継法人は、労働者を雇い入れる場合には同職員を優先的に雇い入れるようにしなければならないこと（第20条）等を規定している。

ニ 同61年11月25日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という。）において、運輸大臣は、改革法に基づく承継法人の採用手続等に関する質問に対し、「・・・あくまでもこの基準というものは設立委員がお決めになるものでありますけど、私はその内容について、所属する労働組合によって差別が行われるようなものであってはならないと思う。採用基準の中に勤務成績が取り上げられ、その中で処分歴が判断要素とされる場合でも、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績を示すようなことはあり得ないと思うし、あってはならないと思う。」との趣旨を答えた。また、改革法に基づく採用事務に関する設立委員（下記へ参照）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。

ホ 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、承継法人ごとに設立準備室を設置した。

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。

ヘ 同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、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（この中にはB2国鉄総裁が含まれている。）を、各鉄道会社独自のものとして2名ないし5名（会社にあっては2名）を、それぞれ任命した。会社の設立委員会委員長にはB3が就任した。

なお、鉄道会社法附則第2条第1項及び第2項は、設立委員は、鉄道会社の設立に関する発起人の職務及び改革法第23条に定める職務を

行うほか、鉄道会社はその成立の時に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と規定している。

(4) 承継法人の職員の募集、採用等

イ 承継法人の職員の採用手続については、上記(3)のハのとおり、改革法第23条に規定されている。

ロ 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、鉄道会社の職員の労働条件についての基本的な考え方及び各鉄道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及び採用基準を決定し、国鉄に通知する（同61年12月）、②これを受けて、国鉄は、職員の配置希望調査を行い（同月～同62年1月）、これを集計、分析、調整した上、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出する（同年2月）、③設立委員は、職員を選考して採用者を決定する（同月）、④設立委員は、鉄道会社での配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はこれによって配属計画を策定して、異動の発令を行う（同年3月）こととし、労働条件については、基本的に国鉄における労働条件を大幅に変更しないよう配慮するとされた。

また、採用基準については、

「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年度緊急措置法第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た（ただし、貨物会社の採用基準には上記1の「(医師を除く。）」の記載はない。)

さらに、会社にあっては、「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。」との文言が付されていた。

ハ 同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ものの総数及び承継法人ごとの数を定めた。それによると、承継法人全体の職員数は215,000名、会社にあつては15,000名とされた。

ニ 同月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」のうち、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、付与の条件を過去1年間の出勤率8割以上とすること、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、国鉄の職員であった者の懲戒処分については、「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。

ホ 同月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国鉄総裁あての「意思確認書」（以下単に「意思確認書」という。）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、意思確認書の用紙には採用を希望する承継法人名を複数記入できる欄が設けられ、同確認書は就職申込書を兼ねることとされていた。

同日までに意思確認書を提出した国鉄職員は227,600名、そのうち承継法人希望者数は219,340名であり、延就職申込数（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525,720名で、このうち、会社への就職申込数は29,270名であった。

ヘ 国労は、改革法成立後、承継法人の労働条件、採用基準等について、設立委員に対して団体交渉を申し入れたが、交渉は実現しなかった。

ト 国鉄は、主として後記4の(1)の職員管理調書により職員の勤務状況を把握し、採用候補者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。

チ 昭和62年2月7日、国鉄は、鉄道会社の採用候補考名簿を各鉄道会社の設立委員会あて提出した。全承継法人の採用候補者名簿に登載された職員数は205,586名であり、基本計画の職員数を9,414名下回っていた。このうち、会社の採用候補者名簿登載者数は15,000名と基本計画の職員数と同数であった。

国鉄は、同名簿の提出に際して、設立委員会に「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面を添えたが、このうち、「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」の中では、「在職中の勤務の状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、(採用候補者)名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても同名簿に記載しなかった。派遣経験者、直営売店経験者、復職前提退職者など多方面の分野を経験した者については、最大限同名簿に記載した。」とし、また、「選定作業結果」の中では、「北海道、九州にあつては、希望者数が採用予定数を大きく上回る状況の中での選定となったが、一方、東日本旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社においては、希望退職及び公的部門の一括選抜の進展もあり、名簿記載数が基本計画で示された数を下回る結果となった。なお、いずれの会社においても、会社の業務の円滑な運営を行っていくために必要な要員は確保されている。」とされていた。

リ 同月12日、鉄道会社合同の第3回設立委員会が開催され、国鉄が提出した各鉄道会社の採用候補者名簿に登載された者全員を当該鉄道会社に採用することが決定された。

ヌ 同月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。

「採用通知」を交付された者のうち、承継法人全体で4,938名が採用を辞退した。

(5) 鉄道会社の役員を選任等

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、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(会社については、25日)、役員を選任等が行われた。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、常勤役員の大半は国鉄の役員又は管理職であった。そして、会社の常勤役員11名

のうち9名が、国鉄の役員又は管理職であった。

(6) 承継法人等の発足

昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足し、国鉄の行っていた事業の大部分は6旅客会社等の承継法人に引き継がれ、残余の資産、債務の処理業務及び承継法人に採用されなかった職員の再就職の促進を図るための業務が、清算事業団に移行した。なお、会社は基本計画で定められた職員数を411名下回って発足した。

(7) 国営企業労働委員会の決定

イ 昭和62年3月18日、国労及び鹿児島地本らは、国鉄を被申立人として、国鉄が、改革法第23条の規定に基づき、会社等4社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これら4社の職員となることを希望したにもかかわらず、採用候補者名簿に登載せず、これら4社の設立委員が申立人組合の組合員に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当たるとして、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。

ロ 同63年9月20日、国営企業労働委員会（同62年4月から公労委が名称変更）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。・・・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更を生じさせることのない（採用候補者）名簿の作成及び提出を行った、ということができる。・・・そうすると、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』（労働組合法第7条第1号）あるいは『支配介入』（同条第3号）に当たるかどうかにつき、国鉄（昭和62年4月1日以降は清算事業団）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、上記申立てを却下する決定を行った。

(8) 清算事業団職員の再就職促進基本計画の決定等

昭和62年6月5日、政府は、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」を閣議決定した。この計画では、同法に基づき、再就職目標（3年以内に18,880名）を達成するため、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。

(9) 会社における追加採用

昭和62年4月13日、政府等の要請を受け、会社は、九州地域に勤務する清算事業団職員を対象として、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。」等を条件に職員の追加募集（採用予定人員約400名）を行い、同年6月1日付けで411名を採用した。

3 国鉄における労使事情

(1) 国鉄改革についての国労の対応

前記2の(1)の昭和56年3月に発足した臨調の審議の過程で高まってきた国鉄の分割・民営化の考え方に対し、国労は、「公共交通としての国鉄と国鉄労働者の雇用と職場を守る」という立場から、①運賃が利用者の負担増になること、②運賃収入の配分が複雑になること、③全国ネットのダイヤが崩壊すること、④事故対応が遅れること、⑤貨物の広域輸送が困難になること、⑥非採算線区の廃止につながること、⑦労働条件が低下すること、⑧92,000名が職場を失うこと等を理由に、以後一貫して国鉄の分割・民営化に反対した。

また、動労、全施労及び全動労は、国労とともに、同57年3月9日、国鉄再建問題4組合共闘会議を結成し、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、この問題について各組合間で対応に差が生じた。

(2) 職場規律の総点検と規律の是正をめぐる対立

イ 昭和57年初めころ、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」支給問題をはじめとして国鉄の職場に規律の乱れがあると新聞等で度々とりあげられたことや前記2の(1)及び(2)のとおり臨調、監理委員会等からの指摘もあって、職場規律の確立が問題とされるようになった。

同年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じる。」よう指示した。これを受けて、国鉄は、同月5日、各機関の長に対して、いわゆる「ヤミ協定」、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンを着用、呼名点呼、安全帽の着用、突発休等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（以下「総点検」という。）を同月末日までに実施するよう指示した。

国鉄再建問題4組合共闘会議は、これに抗議した。

ロ 国鉄と国労の間には、同43年に締結した「現場協議に関する協約」（以下「現場協議協約」という。）があり、同協約に基づき、職場における諸問題を、国労の分会と現場の責任者との間で協議していた。しかし、同57年7月19日、国鉄は、上記総点検の結果、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、国労並びに同様の協定を有する全動労、動労、鉄労及び全施労（動労、鉄労及び全施労の3組合を以下「動労ら」という。）に対し、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現行の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、同日、協約を締結したが、

国労は、同改定案は現場協議を制限するものであるとして反対し、結局、妥結に至らず、12月1日以降現場協議協約は失効した。また、全動労も妥結に至らず、同組合と国鉄との間の現場協議に関する協約は失効した。

ハ 国鉄は、同57年以降毎年2回、同60年9月まで8次にわたって総点検を実施し、これによって「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、特にワッペン着用の禁止については、同60年4月から8月まで及び同61年4月ころ、国労等が分割・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。

また、国鉄は、臨調答申等を受けて、議員兼職制度の廃止、無料乗車証制度の変更等を各組合に提示して実施した。そして、これまでの就業時間中の洗身入浴等労使間の慣行及び協定が大幅に変更された。このため、このことに関して国労と対立が生じ、国鉄の方針に従わない場合は懲戒処分のほか賃金カットや昇給額カットの対象ともなった。

ニ このうち、勤務時間中の洗身入浴については、現場協議により現場の責任者から認められていたものであり、国労は、この取扱いの禁止は国鉄の一方的な廃止通告により行われたものであるとして団体交渉の開催を求めたが、国鉄は、「本問題の是正については団体交渉を必要とする事項ではなく、当局の責任において解決すべきものと考えている。」としてこれを拒否した。こうしたことから国労門司地方本部ら関係地方本部は、公労委九州地方調停委員会等に団体交渉あつせんの申請を行っていたが、結局、同58年4月14日、国鉄と国労は、同問題の取扱いを団体交渉で解決するとし、以後国労は勤務時間内の入浴を自粛した。

また、無料乗車証制度の変更について、国鉄は、同制度の改廃は団体交渉の事項に当たらないとして、同57年8月以降国労が度々申し入れた団体交渉を拒否した。そこで、国労は、東京地方裁判所に対し、同事項に関する国鉄の団体交渉義務の確認請求を行ったが、同地方裁判所は、同61年2月27日、同事項は労働条件に関する事項であるとして、国労が国鉄に対して、同事項について、団体交渉を求める地位にあることを認める判決を下し、東京高等裁判所及び最高裁判所もこれを支持した。

さらに、「ヤミ手当」とされた運転検査手当の取扱いについては、同年7月、国労は、国鉄が同問題の団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たるとして、公労委に救済を申し立てたが、国鉄が分割・民営化された後の同62年4月21日、申立てを取り下げた。

(3) 宮崎県内の職場規律是正をめぐる動き

宮崎県内の職場においては、現場管理者等が、国鉄用地内での組合活動を禁止するとともに、組合バッジ、ワッペン及び氏名札の着用、点呼

等に関し、次のような言動をした。

イ 昭和59年ころから、都城保線区において、現場管理者が国労組合員のうちワッペン及び組合バッジ着用者に対し、「(ワッペン及び組合バッジを)外しなさい。外さなければ新会社に採用されるか保証しない」と言い始めた。また、管理者の組合バッジを外せ等の指示に従わない国労組合員に対して、同区の現場管理者は、「あなた達の代わりは幾らでもいます。国労バッジを着用している人は、現場に出てはなりません。意識改革をしなさい。」と述べた。

ロ 同60年ころ、宮崎電力区、宮崎保線区油津保線支区、都城保線区等の職場において、鹿児島鉄道管理局（以下「鹿鉄局」という。）の課長、係長クラスが、職員を起立させ、「はい」と返事をさせる方式の点呼（以下「立席呼名点呼」という。）を行い、その折りに「服務規程違反だ。バッジを外しなさい。」と言った。また、その立席呼名点呼において、国労組合員のうち起立や返事をしなかった者は、返事をするまでということ、1時間以上立たされたままの状態におかれることがあった。

ハ 同年、宮崎保線区では、同区の現場管理者が国労組合員に対し、「ネームプレートを着用しない人は、昇給をしない。」と述べた。また翌61年から、同区の現場管理者は、点呼の状況を鹿鉄局に報告するようになった。

ニ 同年、宮崎保線区油津保線支区において、同支区の現場管理者は、国労組合員に、「10月1日から勤務時間内の更衣、(点検摘発)メモ帳及び国労バッジの着用等は職務専念義務違反として現認する。」と述べた。

ホ 同年11月19日、宮崎保線区人活センターにおいて、B4保線区助役が国労組合員に対して、組合バッジの着用を現認した後、「だてにしていると思うな、勤務評価の対象になるからな。」と言い、また、同月26日の始業点呼で、B5保線区長が、「赤タオル、組合バッジ、点検摘発メモ帳は勤務時間内の組合活動であり、すべてが勤務評価の対象になるということを忘れないように。」と述べた。

(4) 職場規律の是正をめぐる紛争に関する訴訟

上記のとおり、国鉄による職場規律の是正が図られる中で、国鉄と国労との間ではこれらをめぐっても紛争が生じたが、次のようなことが訴訟で争われた。

イ 昭和58年2、3月当時、勤務時間中の洗身入浴については国鉄から禁止通告がなされていたが、勤務時間内の入浴を強行した国労組合員らがいたため、国鉄は、これらの者の賃金をカットした。このうち東京及び神奈川において、このカット分の支払いを求めて訴えが提起された事件で、東京地方裁判所は同63年2月24日、横浜地方裁判所小田原支部は同年6月7日、勤務時間中の洗身入浴が長年の慣行だったと

しても、就業規則の改変権限を有する者がこれを承認していなかった以上法的効力をもった労使慣行とはいえない等として、いずれも国労組合員らの請求を棄却した。

- ロ 同60年10月25日、点呼の際、九州総局武雄温泉電力区の国労組合員が襟章の着用の指示に従おうとしなかったため、点呼に立ち会っていた国鉄の管理者らが同人の制服に千枚通しを用いて襟章を着けたところ、これを不法行為に当たるとして慰謝料等の支払いを求めて訴えが提起された事件で、佐賀地方裁判所は、同63年10月28日、このことは指導の範囲を逸脱した違法なものであるとして、これら管理者らに慰謝料等の支払いを命じ、同管理者らの上訴を福岡高等裁判所は平成元年10月16日、最高裁判所は同3年11月19日、それぞれ棄却した。
 - ハ 長崎保線区長崎支区において、「余剰人員」とみなされていた「暫定グループ」に所属していた国労組合員らが、昭和60年8月9日に催される国労主催の国鉄原爆死没者慰霊式出席のために行った年次有給休暇の請求に対し、国鉄の管理者が業務に支障が生ずるとして時季変更権を行使し、これに従わず同慰霊式に出席した組合員らの当日の賃金をカットしたことに対し、このカット分等の支払いを求めて訴えが提起された事件で、長崎地方裁判所は、平成元年4月28日、本件時季変更権の行使は違法・無効であるとして当該賃金カット分の支払いを命じた。
 - ニ 国労バッジの取外し命令に従わないとして、鹿児島自動車営業所の管理者らが、国労組合員に対し、昭和60年7月及び8月の10日間、長時間、管理者の監視のもとで、同組合員1人で約1,200㎡を超える構内の火山灰除去作業を行わせたところ、これを不法行為に当たるとして慰謝料の支払いを求めて訴えが提起された事件で、鹿児島地方裁判所は、本件業務命令は業務命令権行使の濫用であって違法であるとして、これら管理者らに慰謝料の支払いを命じ、二審の福岡高等裁判所宮崎支部もこれを支持したが、平成5年6月11日、最高裁判所は、本件業務命令は不法行為に当たらないとして、これを破棄し、一審判決の国労組合員の勝訴部分を取り消した。
- (5) 余剰人員調整策をめぐる対立及び雇用安定協約の破棄
- イ 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。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派遣制度の拡充の3項目を含む余剰人員の調整策（以下「余剰人員調整策」という。）を発表し、同年10月10日から実施したいとして、同年7月10日、その細目を各組合に提示した。
この提示に対し国労は、これは事実上の首切りにつながるものである等として、同年8月10日、余剰人員調整策の撤回を求めて全国で2時間のストライキを行った。

ロ これに対し国鉄は、同年10月9日までに余剰人員調整策について妥結しないと国鉄と国労との間で締結していた「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を破棄すると主張し、同月11日、国労に対し、同60年1月11日をもって破棄する旨通告した。雇用安定協約とは、同46年3月2日に国鉄と国労との間で締結されたもので、「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。」旨を内容とするものであった。

しかし、国鉄と国労は、公労委の仲裁裁定に基づき、同60年4月9日、余剰人員調整策に関する3つの協定を締結し、雇用安定協約についても同年11月30日まで存続することで合意し、余剰人員調整策をめぐる問題は一応の決着をみた。

なお、動労らは、当初、国鉄の提案内容に批判的であったものの、同59年10月9日に休職制度及び派遣制度に関する協定を、また、同60年4月8日に退職制度に関する協定を、それぞれ締結した。

ハ ところが、国労組合員は、国鉄が派遣、休職などを事実上強要しているとして、全国各地で「やめない、休まない、出向かない」と書いた壁新聞を掲示する等の運動（余剰人員調整策に対する非協力運動を以下「3ない運動」という。）を展開した。そこで、国鉄は、同年5月25日、国労に対し、このような運動の指導を中止するよう申し入れたが、国労本部は、「3ない運動」を指示していないと回答した。しかし、その後も国労の地方本部大会などにおいて、「3ない運動」を進める方針が採られているとして、同年10月24日付け文書で国鉄は、国労に対し、「協定締結当事者として『3ない運動』の中止を指導していない。余剰人員調整策に非協力的な態度が続くなら雇用安定協約を再締結するというにはならない。」旨を述べた。国労は、同年11月19日からの拡大中央委員会において、上記ロの協定による派遣等の募集行為を妨げないこと及び本人の自由な意思表示を妨げないことを決定した。

ニ 同月30日、国鉄は、国労組合員が職場で同年4月9日に締結した上記ロの協定どおりに対応していないとして、国労に「雇用安定協約の継続締結はできない。」旨を通告し、これにより、同年12月1日以降国労との間の同協約は失効した。

一方、国鉄は、動労らとは同日以降も雇用安定に関する協約を継続して締結した。

なお、同61年4月18日の衆議院運輸委員会でB6国鉄常務理事は、同61年度に2万人の希望退職者がそろわなかった場合に職員の身分保障の除外項目である日本国有鉄道法第29条第4号の発動があるか否か等の質問に対し、「法律的には発動は可能である。」、「雇用安定協約を

締結している組合に所属している組合員にはそういったことは生じない。」旨答えた。

(6) 進路希望アンケート調査の実施

イ 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を実施すると発表した。国労は、同月13日、「調査には組織的に対処し、12月17日までアンケートの提出はしない。」旨の、また、同月25日、組合員が調査のアンケート用紙に「私は分割・民営化に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。」と記載する旨の闘争指令を行った。このため、国労組合員の中には希望順位欄を空白にしたまま、上記のような文言を記載してこれを提出した者がいた。

国鉄は、同61年1月6日にアンケート調査を締め切り、集計した結果、第1志望で公的部門への転職希望者が約43,000名に上り、また、当時の国労組合員178,441名中希望順位欄に記入しなかった者は、50,246名(28.2%)であった。

ロ 同月16日、国鉄は、全国総務部長会議において、「調査に対して、白紙のアンケート用紙を提出した者及び提出しない者を現場長が個々に呼び出して、個人の意思か、組合の指導によるものかを質し、白紙のアンケート用紙を提出した者及び提出しない者は旧国鉄へ行くことになる」と述べることを指示した。

(7) 労使共同宣言の調印の拒否

イ 昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し、「労使共同宣言」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、信頼関係を基礎として、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・ワッペンの不着用、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。

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

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

営的手法を大胆に導入し活性化と効率化を図る。」との趣旨の見解を示し、また、A3動労委員長は、同年4月ころ、「民営化でいかざるをえないし、民営的手法を十分に発揮できるのは分割しかない。」との発言をしていた。

なお、鉄労は、もともと国鉄の分割・民営化推進を一貫して主張しており、同59年6月26日には、中央委員会において、「国鉄経営再建に関する鉄労の意見と提言」を決定し、事実上国鉄の分割・民営化を認める態度を明らかにしていた。

ロ 同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。）を結成した。さらに、同月30日、国鉄と改革労協は、国鉄改革に協力して取り組むため、労使が率直に意見の交換を行うことを目的として「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、「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項（第二次労使共同宣言）」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。

一方、国労は、同日、「改革労協は『分割・民営』を積極的に推進する立場を明確にし、一定期間のストライキ権行使の自粛を前提に、所属組合員の新事業体への採用の約束をとりつけようとしたと思われる。」「国鉄改革・再建の必要性を十分認識しているが、同時にその過程で職員の雇用を完全に確保することが最大の使命であると考えている。」旨の見解を公表し、第二次労使共同宣言の調印に応じなかった。

(8) 広域異動の実施

イ 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じ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として、第1陣として、北海道から約2,500名の職員を東京、名古屋地域に、九州から約900名の職員を大阪地域に広域異動させたいと提案した。これに対し、動労らは、同月14日、第1陣の広域異動について了解し、国鉄は、同月20日から広域異動の募集を開始した。さらに、国鉄は、同年8月11日に第2陣の広域異動（目標3,400名）を各組合に提案し、動労らとの了解の下に同月25日から募集を開始した。

一方、国労は、広域異動に関して団体交渉を開催するよう求め、広域異動の一方的実施に抗議してワッペン着用闘争を実施した。

ロ 同年5月1日、国鉄は、東京、大阪地域へ北海道及び九州の職員346

名の広域異動を行ったのをはじめとして、同年12月までの間に合計3,818名の職員の広域異動を行った。なお、これに応募した職員は5,226名、うち動労組合員は2,267名、国労組合員は1,294名であった。

(9) 企業人教育の実施等

イ 昭和61年4月3日、国鉄は、職員の企業意識の高揚を図るため、職員7万名を対象に、向こう5か月間、1回につき3～4日間の日程で「企業人教育」を行うことを各組合に説明した。これに対し動労は、同日、国鉄の提案を了承し、積極的に対応する方針をとったが、国労は、同月9日、このことは団体交渉事項であるとして、教育内容を明確化するとともに、不当労働行為、人権侵害、特定思想の押しつけなどは絶対に行わないことを国鉄に申し入れた。

ロ 企業人教育において、国鉄は、受講者に対し、今後職場でリーダーとなって意識改革の先頭に立つよう繰り返し強調したが、同年6月ころから企業人教育の受講者が中心となって、全国各地で多くの国鉄改革の推進グループが結成されていった。

鹿鉄局管内においても同月下旬以降国鉄改革の推進グループの結成がなされ、国労組合員でこれらグループに入った者のほとんどは国労を脱退していった。そして、国鉄分割・民営化推進のピラ配りなどをした。

(10) 希望退職の募集

国鉄は、61年度緊急措置法が成立したことから、昭和61年6月30日から同法に基づき2万名を目標に希望退職の募集を開始した。希望退職に応募した職員は、最終的に予想を上回る39,092名に上った。

(11) 人材活用センターの設置

イ 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、本年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、同年7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。

なお、それまで国鉄は、余剰人員については短期間のローテーションを組んで運用していたが、人活センターを設置し、担務指定の方法をとったのは、余剰人員が増加する中で短期間のローテーションの方法によると業務運営上煩瑣であり、効率的な運用を阻害しかねないこと等を理由としたものであった。

これに対し国労は、人活センターの設置については、公労委調停案（同59年7月24日に公労委が提示し、国労及び国鉄が受諾した「いわゆる過員にかかわる要員運用策に伴う労働条件の変更については、中

央および地方の対応機関で問題を提起し、団体交渉などにより、解決に努めること。」とする旨の調停案)に基づき団体交渉として取り扱うこと、交渉継続中は人活センターに係わる具体的作業は留保すること等を要求したが、交渉が進展しなかったため、国労はこの問題についての調停を公労委に申請した。同61年8月21日、公労委は、「人活センターへの職員の配置は余剰人員の特定化を目的とするものではないことをふまえ、同59年7月24日調停案により対処すること。」とする旨の調停案を示し、国労及び国鉄はこれを受諾した。

ロ 同61年11月1日当時の人活センターの設置箇所は、1,547か所、同センターに担務指定されていた職員は、一般職員18,882名、管理職員2,188名、計21,070名であり、その約80%が国労の組合員(当時の国労の組織率は50%程度)であり、国労に留まった者のほとんどは、下記へのとおり人活センターが廃止されるまで、同センターへの担務指定が解かれることがなかった。

ハ 宮崎県内の職場においても、人活センターが10か所程度設置され、同年12月1日当時137名(管理職員を除く。)が担務指定されていた。そのうち、国労組合員は135名(98.5%、当時の宮崎県支部の組織率は59%程度)で、その135名のうち、62名(45.9%)は支部、分会等の役員であった。

ニ 同県内の人活センターは、急ごしらえの箇所も多く、また、その環境も劣悪な状態にあった。例えば、宮崎保線区人活センターは、元検修班作業場が使用され、そこには検修作業用大型機械が残されたままであり、入口のシャッターは室内が暗くなることから閉めることができず、このため冬期は厳しい状態にあった。また、同県内の人活センターにおける業務は、草取り、ペンキ塗り、竹細工、側溝整理、廃止になった線路の撤去等であった。

ホ 以上のような状況から、人活センターへ担務指定されると承継法人には採用されないとの噂が広まった。

ヘ 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、同時に同センターを廃止した。

(12) 国労以外の各組合の国鉄改革に対する対応等

イ 昭和61年8月27日、国鉄と改革労協は、上記(7)のロのとおり第二次労使共同宣言に調印し、翌28日、国鉄は、同50年秋に、国労、動労等が公共企業体等職員にストライキ権を付与することを求めて行ったストライキ(以下「スト権スト」という。)に関し、国労及び動労を被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する訴えを取り下げる方針を明らかにした。

その際、国鉄は、「動労は、再度の労使共同宣言でストライキ等違法行為を行わないと宣言し、新会社移行後においてもスト権行使は自粛

することを明言した。また、動労は、国鉄の諸施策に積極的に協力し、さらに『民営・分割』による国鉄改革に賛成し、これに一致協力して尽力する旨約束した。よって、動労については、当訴訟を取り下げ、動労の労使協調路線を将来にわたって定着させる礎にしたい。」旨のB2国鉄総裁の談話を発表し、9月3日、動労に対する訴えを取り下げた。

ロ 同62年1月29日に開催された国鉄改革労使協議会において、改革労協のA4議長は、承継法人への希望者が219,340名に止まったことに関連して、「労使共同宣言にもとづき、まじめに努力してきた正直者がバカをみるようなことが絶対あってはならない。」と主張した。これに対して、B2国鉄総裁ら国鉄側は、「労使共同宣言は労使関係の基本であり、国鉄改革の原動力である。結成予定の『鉄道労連』が新しい事業体の中核である。」、「まじめな者が損することのないよう公平感が維持される必要があり、苦勞してきた職員の気持ちに報いる問題意識は同じ。」、「第二次労使共同宣言の重要性は、新事業体においても益々重要である。労使共同宣言の精神に則って努力した職員は、当然報われる。」旨述べた。

ハ 同年2月2日、改革労協を中心として国鉄の分割・民営化に協力する組合は、鉄道労連を結成した。鉄道労連は、同日の結成大会で、「①国鉄改革に反対する不良職員が採用されかねないが、このようなことは許されるものではない。②承継法人は、第二次労使共同宣言の趣旨にそって、まじめに努力した者によって担われるべきである。正直者がバカをみるということがあってはならない。汗も涙も流さぬ不良職員が現地で採用されるなどということは、われわれは絶対に認めない。③職員の採用にあたっては、改革に努力している職員と努力せず妨害している職員とを区別するのは当然である。」旨の「新会社の採用・配属に関する特別決議」を採択した。

(13) 国労組合員の組合活動に関する懲戒処分

イ 国労は、上記のとおり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年ころから一貫して国鉄の分割・民営化に反対したほか、余剰人員調整策、広域異動の提案等に反対して、断続的にストライキ、順法闘争及びワッペン着用闘争を行い、また、国労組合員は、就業時間中も国労バッジの着用をすることがあった。

これに対し国鉄は、国労組合員について、①同59年8月4日に、同58年5月13日に国鉄再建監理委員会設置法の法制化に反対して行ったストライキ(29分間)に参加したこと及び余剰人員対策問題の解決をめざして、同59年7月6日、7日に行われた順法闘争に参加したことを理由に停職3名を含む2,600名の処分を、②同年9月8日に、同じく同年7月6日、7日に行われた順法闘争に参加したことを理由に解雇を含む1,680名の処分を、③同年11月24日に、余剰人員調整策に反対

して同年8月10日に行ったストライキ（2時間）に参加したことを理由に停職16名を含む約23,300名の処分を、④同60年9月11日に、国鉄分割・民営化反対のワッペン着用及び氏名札の未着用を理由に約59,200名の処分を、⑤同年10月5日に、監理委員会答申に抗議し国鉄分割・民営化阻止を掲げて同年8月5日に行ったストライキ（1時間）、年金法改悪反対を掲げて同年3月19日に行ったストライキ（29分）に参加したこと等を理由に停職14名を含む約64,130名の処分を、⑥同61年5月30日に、国鉄分割・民営化反対のワッペンを着用したことを理由に約29,000名の処分を、それぞれ行った。

なお、鹿鉄局においても、同58年7月2日に、同年3月に鹿鉄局の駅業務合理化反対及び年末手当の完全支給を求めて鹿児島地本が行った順法闘争に参加したことを理由に免職8名を含む745名の処分が行われた。

同61年12月、国労及び国労の関係地方本部は、上記④の処分は、処分の仕方において差別が存在するなど恣意的なものであること、ワッペン着用は慣行化された正当な組合活動であり、職務の遂行に何ら支障をもたらさないものであること等を理由に公労委に不当労働行為の救済申立てを行ったが、国鉄の分割・民営化が決定された後の同62年1月から4月にかけて申立てを取り下げた。

ロ 国鉄の就業規則では、「職員は定めるところに従って、制服等を着用し業務に従事しなければならない。」旨の規定が、「服制及び被服類取扱基準規程」では、「被服類には、腕章、キ章、服飾等であって、この規程に定めるもの及び別に定めてあるもの以外のものを着用してはならない。」との規定が、それぞれ定められていた。

ハ なお、動労がストライキを行ったのは同57年12月までであり、以後処分を受けるような闘争を行わなくなった。

(14) 国鉄の分割・民営化前年の国労の動き

国労は、昭和61年7月22日から開催した定期大会（千葉大会）において、「雇用確保と組織維持のため、現実的に大胆な対応を行う。」との執行部提案に対して修正案が提出されるなど意見が対立し、同年9月24日に予定されていた中央闘争委員会は、労使共同宣言の締結などの方針を提案しようとした執行部に反対する組合員の行動もあって、開催できなかったが、同月30日に開催された中央闘争委員会においては、労使共同宣言締結の意見を明らかにした「当面する情勢に対する緊急方針」（以下「緊急方針」という。）が決定された。

これを受けて同年10月9日から開催された臨時大会（修善寺大会）においては、この緊急方針は否決され、「分割・民営化は90,000人の首切りを意味し、労使共同宣言は、労組自身が当局とともに選別・差別・合理化を推進することだ。」として、国労は、従来どおり分割・民営化反対の立場を維持することとした。この結果、A5中央執行委員長（以下「A

5 委員長」という。)ら執行部は総退陣し、新執行部が選出された。

(15) 国鉄の役員、管理職らの言動

国鉄改革の諸施策を推進する政府及び国鉄に対して協力的な姿勢をとる動労などの各組合と国鉄改革に反対する行動を展開する国労らの組合と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た。

イ B 2 国鉄総裁は、昭和60年8月の鉄労の定期大会の折りに、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、同様の挨拶を行った。

ロ 同61年5月21日、本社のB 7 職員局次長(以下「B 7 次長」という。)は、動労東京地方本部の会議において、国鉄改革問題に触れ、「・・・私はこれから、A 5 の腹をブンなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということは、うまくやるということでありまして・・・。」との趣旨を述べた。

ハ 本社のB 8 車両局機械課長(以下「B 8 課長」という。)は、「国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提である。」、「職員の意識改革とは、端的に言えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、・・・真面目に働く意志のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込むことである。」、「(広域異動に関して)希望を出していながら4月10、11日のワッペン闘争に参加したり、60年度に処分歴があったり、あるいは管理者であったり、残念ながら今回の第1次発令分からは、19人全員が除かれました。・・・いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。・・・労使対決、あるいは対決とまでゆかなくとも職員に対して言いにくいことを言うなどということをしては、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得ない職員等は、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。

ニ 宮崎県内の職場における管理者らの言動は、次のとおりであった。

(イ) 同年10月、宮崎駅首席助役B 9 は、国労組合員A 6 に対し、「君は旅行取扱主任の資格を取ったけれども、国労については新会社に残れないぞ。」と言った。その後、同人は、同年11月、国労を脱退し、

動労に加入した。

- (ロ) 同月、宮崎駅長 B 10は、A 7ほか数名の国労組合員に対し、「俺がいる間は、国労組合員を宮崎駅の所要員から一人残らずいなくなるようにしてやる。」旨述べた。
- (ハ) 宮崎保線区油津保線支区の分会執行三役を含むほとんどの役員が宮崎人活センターに担務指定された後、同月中旬ころ、鹿鉄局の B 11係長と B 12係長は、同管理室に残った国労組合員のうち A 8ら 7名に対し、「自分自身のことだよ、国労にいてもどうにもならないよ。」「11月28日がタイムリミットだよ。」と言った。その後、7名全員が国労を脱退し、鉄産労及び鉄労に加入した。
- (ニ) 同月ころ、国労組合員 A 9は、宮崎車掌区長 B 13から、「君は今評価が 3 だが、国労を抜けると点数を上にしてやる。」と言われ、その後、同人は国労を脱退し、動労に加入した。
- (ホ) 同年12月、宮崎機関区長 B 14は、同区南宮崎派出所の国労組合員 A 10に対し、「君は企業人教育を受講しているので国労を脱退するように。」と言い、また、同区要員センターの B 15助役は、同派出所の国労組合員 A 11、A 12の両名に対し、「新会社に残りたいなら国労を脱退した方が良策である。」と言った。その後、3名は国労を脱退し、動労に加入した。
- (ヘ) 同月ころ、都城駅前ホテルにおいて、鹿鉄局係長 B 16、宮崎保線区長 B 5らは、都城保線区都城保線管理室の A 13、A 14ら国労組合員 5名に対し、「君達は職員管理調書では 3 ランクになっており、このままでは新会社に採用されるかどうか分からない。国労を脱退したら新会社に行く保証をするので脱退するように。」と迫り、国労の脱退届と鉄労の加入届を手渡した。その後、この 5名全員が国労を脱退した。

(16) 国労等の組合員数の推移

イ 国労の組合員数は、昭和61年 5月当時約163,000名（組織率68.3%）であったが、前記 2 のとおり国鉄の分割・民営化の動きが本格化した同年 7月ころから、毎月 1 万人以上の組合員が脱退したため、同年 11月には、組合員約110,000名、組織率47.7%に低下した。また、上記(14)のとおり、緊急方針の提案が否決されたため、執行部は総退陣したが、その後旧執行部派は、国労から大量に脱退し、同62年 2月、鉄産総連を結成した。このため、民営化直前の同年 3月の組合員は約61,000名、組織率27.9%となった。そして、同年 4月の組合員は、国労約44,000名、鉄道労連約90,000名、鉄産総連約28,000名であった。

同61年 7月から同62年 4月までの各組合別の組織状況は、次表のとおりである。

	組合員資格有資格者 (名)	国労 (名)	動労 (名)	鉄労 (名)	鉄産総連 (名)	その他 (名)	未加入 (名)
61年							
7月	236,557 (100.0)	157,116 (66.4)	31,181 (13.2)	30,369 (12.8)	—	6,727 (2.8)	11,164 (4.7)
8月	235,135 (100.0)	145,982 (62.1)	31,478 (13.4)	33,188 (14.1)	—	13,684 (5.8)	10,803 (4.6)
9月	235,773 (100.0)	135,761 (57.6)	33,042 (14.0)	36,141 (15.3)	—	21,034 (8.9)	9,795 (4.2)
10月	232,002 (100.0)	121,925 (52.6)	33,946 (14.6)	39,252 (16.9)	—	27,424 (11.8)	9,455 (4.1)
11月	230,441 (100.0)	110,010 (47.7)	35,166 (15.3)	42,080 (18.3)	—	34,099 (14.8)	9,086 (3.9)
12月	228,809 (100.0)	98,242 (42.9)	35,236 (15.4)	43,683 (19.1)	—	41,928 (18.3)	9,720 (4.2)
62年							
1月	225,699 (100.0)	85,349 (37.8)	35,854 (15.9)	44,609 (19.8)	—	51,598 (22.9)	8,289 (3.7)
2月	222,016 (100.0)	64,721 (29.2)	35,237 (15.9)	44,098 (19.9)	—	69,883 (31.5)	8,077 (3.6)
3月	219,666 (100.0)	61,353 (27.9)	34,690 (15.8)	43,328 (19.7)	72,285 (32.9)		8,010 (3.6)
4月	180,467 (100.0)	44,012 (24.4)	89,876 (49.8)		27,654 (15.3)	10,709 (5.9)	8,216 (4.6)

(注) 1. 各月1日現在の組合員数である。

2. 62年4月の「動労」及び「鉄労」の欄の組合員数は、鉄道労連の組合員数である。

3. 「鉄産総連」は、62年2月に結成されているが、同年3月1日当時の組合員数が不明のため、同年3月分については「その他」を含めている。

4. () 内は組合員数の比率 (%) である。

ロ 鹿児島地本の組合員数は、同61年7月当時には、2,529名であったが、同年12月に大量脱退があり、翌62年1月に鉄産総連の傘下となった九産労が結成され、同62年3月には、415名となった。

また、宮崎県支部における組合員数は、同61年7月当時には479名であったが、同様に鉄労及び九産労への大量脱退があり、同62年3月には、167名となった。

宮崎県内の職場（宮崎工事区、宮崎信号通信区都城派出所及び宮崎電力区都城派出所を除く。以下「宮崎県地域内職場」という。）における同61年7月から同62年3月までの各組合別の組織状況（各月とも1日現在）は、次表のとおりである。

	国労	動労	鉄労	九産労	その他
61年 7月	479 (72.0)	184 (27.7)	0 (0)	—	2 (0.3)

8月	474 (71.8)	185 (28.0)	0 (0)	— —	2 (0.3)
9月	458 (70.9)	185 (28.6)	1 (0.2)	— —	2 (0.3)
10月	423 (65.2)	198 (30.1)	26 (4.0)	— —	2 (0.3)
11月	401 (62.7)	201 (31.4)	36 (5.6)	— —	2 (0.3)
12月	356 (55.8)	207 (32.4)	73 (11.4)	— —	2 (0.3)
62年 1月	178 (28.6)	205 (33.0)	104 (16.7)	133 (21.4)	2 (0.3)
2月	169 (26.7)	213 (33.6)	121 (19.1)	128 (20.2)	3 (0.5)
3月	167 (26.5)	213 (33.8)	123 (19.5)	124 (19.7)	3 (0.5)

(注) 1. 上段は組合員数(名)であり、下段は組合員数の比率(%)である。

2. 62年1月の数字については、九産労が同月25日に結成されたため、同月末の数字である。

4 会社の職員の採用の経緯及び本件国労組合員の不採用

(1) 職員管理調書の作成の経緯と内容等

前記2の(4)のトのとおり、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 国鉄では従来から、鉄道管理局等地方機関独自に、所属職員の勤務実態等を把握するための職員管理台帳を作成していたが、国鉄は、昭和61年3月5日付け総裁通達により、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た。これは、前記3の(2)のイ及びハの総点検の成果を取りまとめること及び人事管理の徹底並びに職場における管理体制を確立することを目的に、職員の勤務状況、意識・意欲に焦点をあてて、全国的に様式を統一した人事管理の資料を作成するものであった。

同調書は、上記のとおり採用候補者名簿を作成する際の資料として活用されたほか、職員の人活センターへの担務指定、広域異動等の際にも活用された。

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

また、調査の対象となる期間は、同58年4月1日から同61年3月31日までの3年間とされた。

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

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

ニ 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、①（きわめて良い。）から⑤（きわめて悪い。）までの5段階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、特に判断の評定基準が示されるようなことはなかった。

ヘ 同61年10月、国鉄は、職員管理調書の内容を充実させてデータを最新のものとするよう指示した。

これによる見直し作業においては、同年4月以降に国労を脱退した者について現状認識がよくなったなどとして評定が上げられることがあった。また、この頃、駅長から地方機関の人事課長あてに鉄道会社

職員として推薦する旨の文書が出されたことがあったが、国労を脱退し別組合へ加入したことが推薦理由の一つとされた。

なお、宮崎県内の職場においても、前記3の(15)のニの(ニ)及び(ハ)のとおり、管理職が国労組合員に対し、国労を脱退すると、職員管理調書の評定項目の評価を上げる旨の発言をしたことが認められる。

(2) 本件国労組合員の不採用

昭和62年1月、初審命令別紙1の救済対象者名簿（以下「救済対象者名簿」という。）記載の国労組合員（以下「本件国労組合員」という。）66名は、前記2の(4)のホの手続に従い、意思確認書の「承継法人名」の欄に希望順位1の承継法人として会社と記入した上、これを国鉄に提出した。

同年2月7日、前記2の(4)のチのとおり、国鉄は、会社の採用候補者名簿をその設立委員会に提出したが、本件国労組合員は同名簿に登載されておらず、会社の設立委員会委員長名の採用通知の交付を受けなかった。

なお、救済対象者名簿の番号27のA15（以下「A15」という。）は、貨物会社の採用候補者名簿に登載され、同社への採用通知を受けたが、採用先が第1希望にしていた会社でなかったことや、貨物会社の採用通知が今まで自分が仕事をしてきた電気関係とは全く異なる営業関係であったことなどから、その後、採用を辞退した。

(3) 所属組合別の採用状況等

九州地域における前記2の(4)のヌの採用通知の交付状況（以下この項において「採用状況」という。）等は、次のとおりである。

イ 九州地域における承継法人への採用希望者は、16,616名で、そのうちの86.5%に当たる14,373名が採用された。

これを所属組合別にみると、国労組合員は、2,949名が採用を希望したのに対し、採用された者は1,270名（採用率43.1%）であったが、九産労組合員は、採用を希望した3,156名のうち、2,663名が採用（採用率84.4%）され、改革労協系の組合である動労、鉄労の組合員は、採用を希望した動労組合員3,244名、鉄労組合員4,540名のほぼ全員が採用された。

ロ 鹿鉄局管内及び宮崎県地域内職場における所属組合別の承継法人への採用状況は、次表のとおりである。国労組合員は、鹿鉄局管内で承継法人に採用を希望した者290名のうち、117名が採用され、宮崎県地域内職場では承継法人に採用を希望した者116名のうち、32名が採用された。

（鹿鉄局管内）

組合名	採用希望者数 (名)	採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (%)
-----	---------------	-------------	--------------	------------

国労	290	117	173	40.3
九産労	691	625	66	90.4
鉄労	823	822	1	99.9
動労	913	911	2	99.8
その他	7	7	0	100.0
合計	2,724	2,482	242	91.1

(宮崎県地域内職場)

組合名	採用希望者数 (名)	採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (%)
国労	116	32	84	27.6
九産労	105	94	11	89.5
鉄労	107	107	0	100.0
動労	158	158	0	100.0
その他	2	2	0	100.0
合計	488	393	95	80.5

ハ さらに、宮崎県内の職場13か所中国労組合員の承継法人への採用率が50%を超えているものは、宮崎車掌区ほか一部にみられる程度である。このうち、所属組合別の承継法人への採用者数及び採用率の格差が顕著な事例とみられる宮崎保線区油津保線支区及び都城保線区の状態は、次表のとおりである。

(イ) 宮崎保線区油津保線支区

組合名	採用希望者数 (名)	採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (%)
国労	11	2	9	18.2
九産労	7	7	0	100.0
鉄労	10	10	0	100.0
動労	0	0	0	—
その他	0	0	0	—
合計	28	19	9	67.9

(注) 採用となった九産労及び鉄労の組合員は、国労を脱退し、それぞれの組合に加入したもの(下記(ロ)についても同じ)。

(ロ) 都城保線区

組合名	採用希望者数 (名)	採用者数 (名)	不採用者数 (名)	採用率 (%)
国労	32	0	32	0
九産労	13	13	0	100.0
鉄労	6	6	0	100.0
動労	0	0	0	—

その他	1	1	0	100.0
合計	52	20	32	38.5

ニ 昭和61年11月当時宮崎県支部及びその分会の役員であった者の承継法人への採用状況等を、同62年2月当時の所属組合別にみれば、次表のとおりである。

組合名	役員数 (a) (名)	採用者数 (b) (名)	不採用者数 (c) (名)	採用率 (d) (%)
国労	42	7	29	19.4
九産労	26	20	2	90.9
改革労協系	5	5	0	100.0
合計	73	32	31	50.8

(注)採用率 $d=b/(b+c)$

ホ 宮崎県内の人活センターに担務指定された国労組合員のうち、その後国労を脱退して九産労に加入した者は、承継法人を希望した者22名中15名(68.2%)が採用となり、同じく国労を脱退して改革労協(鉄道労連)系の組合に加入した6名は、全員承継法人に採用となったが、国労に留まった者は、希望者87名中9名(10.3%)が採用となった。

(4) 追加採用状況

前記2の(9)のとおり、会社は、昭和62年6月1日付けで追加採用を行ったが、清算事業団鹿児島雇用対策支部の宮崎県内の各支所別・所属組合別の各組合員の採用状況は、次表のとおりである。

雇用対策支所名	組合名	応募者数 (名)	採用者数 (名)	採用率 (%)
宮崎	国労	42	0	0
	九産労	17	7	41.2
都城	国労	33	0	0
	九産労	6	1	16.7
合計	国労	75	0	0
	九産労	23	8	34.8

(5) 会社の職員の採用に係わるその他の諸事情

イ 本件国労組合員のうち、当時宮崎車掌区に所属していたA16(宮崎県支部執行委員)は、特別急行列車における車掌業務に対して、昭和61年10月14日、鹿鉄局長の表彰を受けた。また、同人はいわゆる労働処分以外の処分を受けたことはないが、その後、会社への採用を希望したものの不採用となった。

ロ 一方、同61年8月ころ、当時都城保線区に所属していた元国労組合

員は飲酒運転で警察に検挙され、当局に始末書を提出したが、同年12月国労を脱退後九産労に加入し、会社に採用となった。

また、当時宮崎営業サービス管理センターに担務指定されていた元国労組合員も、勤務時間中に帰宅し、勤務終了後も職場に戻らなかったことにより減給処分を受けたが、同年10月国労を脱退後動労に加入し、会社に採用となった。

ハ 会社は、初審の宮崎県地方労働委員会（以下「宮崎地労委」という。）では、「本件は審問を行うまでもなく、法律判断によって処理されるべき事案に属すると考える」と主張した。そして、初審及び再審査を通じ、会社は、結局、国労組合員と他の組合所属の組合員との採用率の格差の合理性や本件国労組合員の不採用に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、同地労委が改革法第23条第2項の採用候補者名簿作成の具体的手続について釈明を求めたのに対し、会社は、「改革法第23条第2項の名簿作成には全く関与していないので、国鉄が独自に作成した採用候補者名簿作成についての具体的内容、手続については、これを知る立場にない」旨回答した。

(6) 清算事業団における本件国労組合員の処遇等

昭和62年4月1日、本件国労組合員は、清算事業団鹿児島雇用対策支部の宮崎県内の各雇用対策支所に清算事業団職員として配属されたが、その処遇等は次のとおりである。

イ 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、本件国労組合員については、同月2日以降の身分の保障はなかった。

ロ 清算事業団職員には、定期昇給及び昇格はなされず、夏季及び年末の一時金は会社の職員より低額であった。

ハ 清算事業団職員には、月1回位、清算事業団から新聞の募集広告や公共職業安定所から提供される求人情報を掲載した一覧表が示され、同職員はその中から再就職先を探すこととなるが、その内容は現在の労働条件を大幅に下回るものが多く、また、自学自習することが多かった。

5 会社の経営状況

(1) 改革法第12条及び鉄道会社法第7条に基づき、国鉄は、営業損益で赤字が見込まれる会社ほか2社に対し、運輸大臣が定める金額に相当する額の債務を負担するものとし、会社ほか2社はこの債権を「経営安定基金」として管理し、その運用収益を事業の運営に必要な費用に充てることとした。

(2) 会社の昭和62年度の経営状況は、営業損益は約288億円の損失であったが、上記(1)の「経営安定基金」の利子収入約283億円を含む営業外収益等を加えると、税引前当期利益は約36億円、税引後当期利益は約9億円であった。また、同社の同63年度経営状況は、営業損益は約285億円の損

失で、「経営安定基金」の利子収入約283億円を含む営業外収益等を加えると、税引前当期利益は約45億円、税引後当期利益は約11億円であった。

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

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 改革法第23条では、鉄道会社の職員採用手続における設立委員と国鉄との法的関係について、国鉄は、設立委員から提示された採用基準に従い、同法により付与された独自の権限に基づきその裁量により、当該会社の職員となる意思表示をした者の中から採用候補者を選定し、採用候補者名簿を作成の上設立委員に提出し（同条第2項）、設立委員は同名簿の中からのみ職員を採用する（同条第3項）とされており、設立委員は国鉄を指揮監督し、国鉄の行う採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成につき、その是非を論ずる地位にはない。そうすると、会社の職員として採用されるためにはこの名簿に登載されることが必須の要件であり、設立委員の権限ではこの名簿に登載されていない本件国労組合員を採用することは法律上不可能であり、国鉄の行った採用候補者の選定行為に関し、仮に不当労働行為の責任を問う場合においては、その責任を国鉄（その承継後においては清算事業団）に帰する余地はあるとしても、設立委員及び会社には何らの責任もない。そして、国会における法案審議の際に運輸大臣らが国鉄と設立委員との関係について「履行補助」、「準委任」、「代行」と表現したが、それらは説明上の便宜として用いたものであって、これらの用語の法的な意味はそれぞれ異なっており、両者の関係を法律的に解明したものではないのであるから、これを根拠として設立委員の責任を認めた初審命令は法解釈を誤ったものである。

また、改革法第23条第5項が、職員の採用について「設立委員がした行為は、承継法人がした行為とする。」旨規定しているのは、承継法人との雇用契約の成立に向けてなされた、鉄道会社の設立に関する発起人の職務を行う設立委員と国鉄職員との間の意思表示等の効果を当該国鉄職員と承継法人とに帰せしめることを明確にしたものである。要するに同項は、商法上の発起人に相当する設立委員が開業準備行為としてなした従業員の入社契約の有効性を確保するための規定であるから、設立委員の行為が承継法人の行為とされるのは、雇用契約の成立に向けてなした行為に限定され、職員の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、同条項を根拠にして本件の不当労働行為責任を承継法人たる会社が負うとする解釈は失当である。

ロ 国鉄が高度の公共的性格を持つ公法人として存在していたのに対し、会社は鉄道運送事業等において幅広く営利を追求する株式会社としての活動が予定されているものであって、両者の性格には根本的な断絶

がある。そして、国鉄職員は、法令により公務員的人格を保有し、その労働関係についても公共企業体等労働関係法の適用を受け、争議行為を禁止される等の公務員的取扱いを受けていたが、会社の職員は、一般の民間会社の従業員と同様に労働関係については労働組合法等の適用を受けており、国鉄時代の公務員的取扱いは払拭されているのである。

また、会社は、「基本計画」等により、国鉄から一定の内容の事業や権利義務を引き継いだが、国鉄が九州地方で営んでいたすべての事業ないし物的施設を包括的に承継したものではなく、承継されない資産等も多数あった。このように、改革法等により国鉄から会社に承継される事業、資産、債務の範囲は限定されているのである。

そして、改革法では、国鉄と職員との雇用関係がそのまま会社に承継されるものとはせず、国鉄改革等の趣旨に沿い別途新規採用の手続により新たに雇用関係を設定すべきものとされたのであるから、これまでの雇用関係が当然、会社に承継されるなどということはない。

さらに、改革法第23条第7項に定める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外にも多く認められており、これを根拠に労働関係の実質的連続性や両者間の実質的同一性を結論づけることには論理の飛躍がある。

よって、いかなる意味においても国鉄と会社の間には実質的同一性が存在しないことは明らかである。

- ハ 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、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と、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(3)から(6)まで認定のとおり、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、その職員に対し、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、その職員の意味を確認し、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のであって、仮に国鉄の行った採用候補者の選定に関し法的に問責されるべき行為があったとしても、設立委員には何ら責任が帰属することはないと主張する。

そして、承継法人の職員の募集から採用に至るまでの実際をみると、同2の(4)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、採用を選定する資料は国鉄のみが有しており、設立委員自らが採用者の選定を行うことができない事情にあったことから、本来設

立委員が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項が設立委員等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」で行うと規定していること、②実際にも、同61年12月11日及び同月19日に開催された鉄道会社合同の設立委員会において、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を決定し、国鉄に提示していること、③承継法人の職員の採用に向けて短期間に大量の事務を遂行しな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はなく、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、是認できる。

そして、前記第1の2の(3)のニ認定のとおり、改革法等の参議院特別委員会での審議において、同法案を主管する運輸大臣及び政府委員が「国鉄の立場は、設立委員を補助するもの」との趣旨を繰り返し答弁していることなどを併せ考えると、改革法は事実行為に限って採用候補者の選定事務を国鉄に行かせたとみられ、かつ、設立委員のなすべき手続の一部を委ねられた国鉄の立場は、設立委員の補助機関の地位にあったものと解される。

また、国鉄、設立委員が承継法人とは別個の法主体として構成されているとはいえ、上記承継法人の職員の採用手続は、国鉄を通じての職員の募集に始まり、最終的に承継法人の職員に採用されるという一連の経過を経て完結するものであり、同2の(3)のニ認定のとおり、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(3)のハ認定のとおり、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をも承継法人に帰属させようとするものといえる。

もっとも、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、そうした解釈を基礎に、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旨主張する。

しかしながら、同2の(3)のへ認定のとおり、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会社が主張するような行為に限定する規定がない。しかも、同項の規定が会社の主張するような行為にのみ限定して適用されるとするならば、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、承継法人には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(3)のニ認定の参議院特別委員会の付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、仮に本件が不当労働行為に該当すると判断された場合の現実の行為者たる国鉄の役員及び管理職であった者によって占められており、これらの者は、承継法人となってからも国鉄当時から引き続いて現実の労使関係の当事者として国労らの各組合に対応していること、③本件承継法人の職員の採用については、それぞれの法主体は異なるとはいえ、一連の過程において国鉄及び設立委員の行為がすべて承継法人の職員の採用に向けられていることなどの事情も認められ、かかる観点からしても、改革法第23条第5項を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の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(3)のロ、ハ、ホ及びへ、(4)のニ、(5)並び

に(6)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変わり、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鉄道会社等は、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、通常の株式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、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、この点に関する本件初審命令の判断は結論において相当であり、会社の主張は採用できない。

2 会社への本件不採用と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 初審命令は、本件の不当労働行為認定の大きな根拠として、再審査被申立人である国労所属組合員の会社への採用率が他の組合に所属する組合員に比べて低かったという顕著な外形的差別があったとし、いわゆる大量観察方式によって、本件国労組合員につきその所属組合による差別がなされたとの判断をしている。しかし、救済申立てに係る組合員の所属する組合の集団構成員が他の組合に所属する組合員からなる母集団の構成員に比べ全体的にみて異なる特性等を持つ場合には、いわゆる大量観察方式による主張・立証は根底から合理的な意味を失うものであり、本件国労組合員の所属する集団は、他の組合に所属する組合員を構成員とする母集団に比べ能力、意欲、知識、服務規律の遵守状況からみて異質の職員層からなる構成員の集団であるから、この方式を使うことは不適當である。

ロ 初審命令は、職員管理調書の評定項目は、国労組合員であることあるいは国労の方針で行動することによって、動労などの組合員に比べ、不利に取り扱われることとなる内容のものであり、また、労働処分の調査対象期間等からしても不利に取り扱われるものであるとする。しかしながら、同調書は、職場の勤務実態について職員個々の実態把握を統一的に行うべく、昭和61年3月以降全社的に作成したものであり、国労組合員を意図的に低く評価するために作成したものではない。そして国労組合員は、職員管理調書の評定期間である昭和58年4月1日から同61年3月31日までの3年間に勤務時間内入浴闘争、ワッペン着用闘争、ストライキ等を行ったため懲戒処分を受けたものである。こ

れら国労の行動は組合活動として正当化されるものではなく、これらの行為を行った同組合員が同調書の「11. 職場の秩序維持」、「13. 指示・命令」、「12. 服装の乱れ」、「15. 勤務時間中の組合活動」等の評定事項において低い評価を受けるなど、結局、同組合員のこれらの懲戒処分や現場協議制を利用しての現場長の吊るし上げ、出勤点呼での不応答、氏名札の不着用等の規律違反の行為が職員管理調書の評価に反映し、同組合員の評価が当然低くなったものである。

また、国鉄改革の直前に所属組合を変更した者の採用率が高いことについては、当該組合員は国労の運動方針に疑問を持ったものと推測され、これに忠実であった可能性は低いはずであり、これらの者と最後まで国労の方針に忠実であった組合員との間で職員管理調書等の評価に差が生じることは当然というべきである。

したがって、職員管理調書の評定項目及び評定結果は正当なものであり、また、会社への国労組合員の採用率が国労の方針に同調しなかった他組合の組合員の採用率より低くなったことには合理的な理由がある。

- ハ 初審命令は、本件の不採用に至るまでの労使関係について、国鉄の分割・民営化等に反対する国労との深刻な対立の下に、国鉄は、現場協議協約失効後の問題、雇用安定協約の締結、労使共同宣言、人活センターへの担務指定等を通じて国労の弱体化工作を行ったとするが、これらの項目のいずれについても合理的な根拠に基づきなされたものであり、国鉄による国労の弱体化工作と評価しうるものではなく、不当労働行為意思の推認の根拠となるものではない。
 - ニ 以上のおり、初審命令が挙示する不当労働行為の認定についてはその根拠に理由がないことは明らかであり、本件は不当労働行為には当たらないものである。
- (2) よって、以下判断する。
- イ 本件の労使事情について

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

これに対し国労は、同3の(1)、(2)及び(5)から(8)まで認定のとおり、国鉄の分割・民営化に一貫して反対の立場をとり、余剰人員調整策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に反対してストライキやワッペン着用闘争、「3ない運動」などを行った。

他方、国鉄は、同3の(2)認定のとおり、職場規律の是正を強く打ち出し、同(13)認定のとおり、ストライキ等に参加した国労組合員の処分を行った。こうした中で、同(2)認定のとおり、全国各地で国鉄と国労との間に労使紛争が発生し、同(4)認定のとおり、九

州地域等でもこれらの紛争をめぐり訴訟で争われる事態となるなど、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)、(2)及び(7)認定のとおり、当初、国鉄の分割・民営化等について、国労とともに反対運動を行っていた動労及び全施労は、その後、分割・民営化容認の立場に転じ、鉄労及び真国労とともに改革労協を結成し、国鉄の求めに応じ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。

そして、同3の(12)のイ認定のとおり、国鉄は、スト権ストに関し、国労及び動労を被告としていた総額202億円の損害賠償請求訴訟のうち、国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協調的な動労の姿勢を評価して、動労に対する訴えを取り下げた。

- ③ 同3の(11)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、宮崎県内の人活センターに配属された者のうち約99%は国労組合員であり、国労に留まった者のほとんどは同62年3月に人活センターが廃止されるまでその担務指定を解かれることはなかった。また、同県内の人活センターは、急ごしらえの箇所も多く、その環境も劣悪な状態にあった。さらに、人活センターに配属された者の業務は、草取り、ペンキ塗り、竹細工、側溝整理、廃止になった線路の撤去等であり、必ずしも本来業務に密接に関連するものではなかった。以上のような状況から、人活センターへ配属されると承継法人には採用されないとの噂が広まった。

そして、同3の(16)認定のとおり、国労の組合員数は、国鉄の分割・民営化の動きが本格化した同61年7月以降激減した。

- ④ 同3の(15)のイ認定のとおり、国鉄改革が進められる中で、B2国鉄総裁は、昭和60年8月の鉄労の定期大会の折りに、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(15)のロ及びハ認定のとおり、国鉄本社のB7次長が同61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B8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、A5委員長に対する敵意を示し、あるいは国労に対する不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

- ⑤ 宮崎県内の職場においても、同3の(15)のニ認定のとおり、宮崎駅首席助役B9は、国労組合員A6に対し、「国労にいては新会社に残れないぞ。」と言い、宮崎駅長B10は、A7ほか数名の国労組合員に対し、「俺がいる間は、国労組合員を宮崎駅の所要員から一人残らずいなくなるようにしてやる。」旨述べた。また、宮崎機関区長B14は、国労組合員A10に対し、「君は企業人教育を受講しているので国労を脱退するように。」と言い、鹿鉄局係長B16らは、

A13、A14ら国労組合員5名に対し、「国労を脱退したら新会社に行く保証をするので脱退するように。」と迫った。このように、管理者らは、国労脱退を迫り、あるいはこれを示唆する言動を行っていた。

- ⑥ 同3の(3)認定のとおり、現場管理者が国鉄用地内での組合活動を禁止するとともに、組合バッジ、ワッペン及び氏名札の着用の問題を頻繁に取り上げたり、点呼方式を強化するなど職場規律に関する規制がこれまで以上に強化された。例えば、現場管理者が、「国労バッジを着用している人は、現場に出てはなりません。」、「ネームプレートを着用しない人は、昇給をしない。」などと発言したり、また、立席呼名点呼において、起立や返事をしなかった国労組合員は、1時間以上立たされたままの状態におかれることがあった。

以上のとおり、①動労らが国鉄の分割・民営化、余剰人員対策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力する態度をとる中で、国労はあくまでもこれらの施策に反対の態度を変えず、各地で国鉄と国労との対立が激化していたと認められること、②人活センターへの国労組合員の集中的な担務指定、国鉄幹部、現場管理者等の不当労働行為を示唆するような言動等を通じて、国鉄は国労に所属していると承継法人への採用について不利な取扱いを受けるとの雰囲気醸成していたと認められることなどを併せ考えると、国鉄改革に係る諸施策を進める中で、国鉄は国労を嫌悪していたものと認められる。

ロ 本件国労組合員の不採用について

- ① 前記第1の4の(3)のロ認定のとおり、鹿鉄局管内において承継法人への採用を希望した国労組合員290名のうち、採用された者は117名で、その採用率は40.3%（宮崎県内の職場については27.6%）であり、他方、国鉄の分割・民営化に賛成する改革労協系の組合である動労の組合員の99.8%（同100%）、鉄労の組合員の99.9%（同100%）に比べ著しく低く、さらに、分割・民営化直前の昭和62年1月に国労からの脱退者で結成された九産労の組合員の採用率が90.4%（同89.5%）であるのに比べても著しく低くなっており、所属組合別の採用率には全体的に著しい格差が認められる。

同(3)のイ認定のとおり、九州地域における承継法人への所属組合別の採用状況を見ても、国労組合員の採用率が43.1%であるのに対し、動労及び鉄労の組合員はほぼ100%、九産労の組合員は84.4%と、組合間で著しい格差があった。

また、会社の採用候補者名簿登載者数が15,000名であり、九州地域における承継法人の採用者数が14,373名であることにかんがみると、会社の所属組合別の採用率についても、九州地域における承継法人の所属組合別の採用率と同様に、組合間で著しい格差があったものと推認できる。

そして、同4の(2)認定のとおり、このような状況の下、本件国労組合員は、会社を第1希望とする旨の意思確認書を国鉄に提出したが、国鉄が会社の設立委員会に提出した採用者候補者名簿には記載されず、その結果、会社に不採用となった。

② 会社は、本件については、いわゆる大量観察方式による判断は不相当である旨主張するが、同じ企業体の従業員からなる複数の集団について、能力、意欲、知識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、このような著しい格差をもって組合間差別の存在を推認する根拠とすることは首肯されるべきである。

③ 職員管理調書の調査対象期間内には国労に所属しその方針に従い組合活動を行っていたが、国労に留まっていた者と、その後国労を脱退し別組合に加入した者についてみると、その組合所属のいかんにより、採用率には著しい格差のあることが認められる。

すなわち、前記第1の4の(3)のニ認定のとおり、同61年11月当時宮崎県支部及びその分会の役員であった者のうち、同62年2月時点で国労に留まっていたものの承継法人への採用率が19.4%であるのに対し、改革労協系の組合に加入していたものは100%であり、九産労に加入していたものは90.9%であった。

また、同(3)のホ認定のとおり、宮崎県内の人活センターに担務指定された国労組合員のうち、その後国労を説退して九産労に加入した者の採用率は68.2%であり、同じく国労を脱退して改革労協系の組合に加入した者は100%であるのに対し、国労に留まった者は10.3%であったなどの事実が認められる。

このように、国労の役員あるいは人活センターへ担務指定された者でありながら国鉄の分割・民営化直前に国労を脱退した者が国労に留まった者より著しく高い比率で採用されていることに関して、会社は、所属組合を変更した者は国労の運動方針に疑問を持った故であろうと推測されるから職員管理調書上の評価において差が生じるのは当然であるなどと主張する。しかしながら、これらの者が国労脱退から採用候補者名簿の作成に至るごく短期間のうちに職員管理調書上の評価に反映するような実績をあげた等の特段の事情の疎明はなされていない。

④ 会社は、同4の(5)のハ認定のとおり、本件は審問を行うまでもなく法律判断によって処理すべき事案に属するとして、国労組合員と他の組合所属の組合員との採用率の格差の合理性や本件国労組合員が不採用となった理由について、初審の宮崎地労委において何ら疎明を行わなかったばかりか、自ら再審査を申し立てた当委員会においてもその主張の正当性を裏付ける具体的な疎明活動を行わな

った。そして、同地労委が改革法第23条第2項の採用候補者名簿作成の具体的手続について釈明を求めたのに対し、会社は、「改革法第23条第2項の採用候補者名簿作成に係る具体的内容、手続については、これを知る立場にない。」旨回答し、本件国労組合員が会社に採用されなかった理由を明らかにするための資料を提出しなかった。

- ⑤ ところで、会社の職員採用の決定に当たっては、前記第1の2の(4)のロ及びト認定のとおり、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会社の採用候補者の選定が行われた。

そこで、この職員管理調書についてみると、

- a 同4の(1)のハ認定のとおり、同調書の評定項目については、それ自体を個々にみれば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、これら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面があるといえよう。

しかしながら、同調書では、例えばワッペン着用・氏名札未着用の評定要素について、「11. 職場の秩序維持」や「15. 勤務時間中の組合活動」とは別項目として「12. 服装の乱れ」の項目が設けられている。他方、これらの項目と関連して評定され易い「9. 協調性」、「13. 指示・命令」、「14. 態度・言葉使い」、「16. 勤務に対する自覚、責任感」、「18. 信頼」等の項目があり、一つの項目で低い評価を受けると運用いかんによっては他の項目でも低い評価に判断され易い構成になっている。また、「20. 現状認識」の項目は、その運用いかんによっては国鉄の分割・民営化に明確に反対の態度を示していた国労組合員が不利に評価され、ひいては、それが他の項目の評価に反映することがなかったとはいえない。

- b 同4の(1)のヘ認定のとおり、昭和61年10月、国鉄の指示により同調書の見直し作業が行われた際、同年4月以降に国労を脱退した者については現状認識がよくなったなどとして評定が上げられたり、国労脱退と別組合への加入が鉄道会社職員としての推薦

理由とされた例があったこと、また、宮崎県内の職場においても、管理職が国労組合員に対し、「国労を脱退すると、職員管理調書9の評定項目の評価を上げる。」旨の発言があったことが、それぞれ認められる。

- ⑥ 一方、同3の(2)及び(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、当時の国労組合員はこれら職場規律の是正に必ずしも協力的ではなかったなど、そ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もあったこと、また、同2の(4)のホ及びチ認定のとおり、会社については、基本計画の職員数と同数の職員採用の決定がなされたが、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がそれぞれ認められる。
- ⑦ したがって、これらの事情を総合すると、上記採用率の格差のすべてが組合間差別によるものとはいえないが、本件国労組合員の少なくとも一部については、組合間差別があったものと判断するのが相当である。

ハ 結 論

上記のとおり、①国鉄改革に係る国鉄の諸施策をめぐり国鉄と国労との対立が激化していたと認められること、②人活センターへの国労組合員の集中的な担務指定、国鉄幹部や現場管理者等の国労に対する不当労働行為を示唆するような言動等により、国労に所属していると承継法人への採用について不利な取扱いを受けるとの雰囲気醸成し、国鉄は国労を嫌悪していたものと認められること、③人活センターが設置された時期以降、国労組合員が大量に脱退していること、④本件の職員選定に当たって主として使用された職員管理調書の評定項目は、運用いかんで国労組合員に低い評価が与えられる仕組みとなっていたこと、⑤採用率において組合間に著しい外形的格差が存在し、特に国労と動労等の改革労協系組合との格差は際立っているだけでなく、国労と九産労との格差も顕著であるのにもかかわらず、その合理的な理由について会社は具体的に疎明していないこと、⑥他方、国鉄改革の過程における国労組合員の行動には勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があり、また、会社の定員枠と会社への就職申込数からみて希望者全員が会社に採用されるような客観的な状況にはなかったこと等が認められる。

したがって、これらを総合的に勘案すると、国鉄が本件国労組合員を採用候補者名簿に登載せず、その結果、これらの者を設立委員が会社の職員として採用しなかったことは、少なくともその一部の者については組合所属の故に不利益取扱いが行われたものとして、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たり、かつ、そのことによって国労の弱体化が企図されたものであるから、同条第3号の不当労働行為

にも該当す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会社が負うべきものであることは、上記1の(2)で判断したとおりである。

(3) A15の不採用について

会社は、本件国労組合員のうちA15については、国鉄の作成した採用候補者名簿に登載され、設立委員により、申立外貨物会社の職員として採用する旨の通知がなされたが、自らの意思で採用を辞退したものであり、この者については、不当労働行為そのものが存在しないと主張する。

確かに、前記第1の4の(2)認定のとおり、A15が貨物会社の採用を辞退した事実は認められる。しかしながら、上記2の(2)のロ認定のとおり、会社の所属組別別の採用率について、九州地域における承継法人の所属組合別の採用率と同様に、組合間で著しい格差があったものと推認されるところ、同人は第1希望の会社については不採用となっており、この不採用の理由について会社は何ら疎明をしていない。したがって、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日の会社への不採用をいう。以下同じ。)について具体的救済を行うに当たっては、本件国労組合員の中には、清算事業団在籍時代に他の鉄道会社、民間企業及び公的部門に再就職した者など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(3)のハ認定のとおり、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を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、本件救済対象者の範囲を、本件国労組合員から上記の者を除外し、再就職促進法の失効に伴い平成2年4月2日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。)に限定することとする。そして、上記2の(2)のハ判断のとおり、本件不採用については本件国労組合員の少なくとも一部について不当労働行為の成立が認められるものの本件不採用に関して不利益取扱いを受けた者の具体的な特定ができないために、清算事業団離職者であって、本命令交付後会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項の規定により会社の設立委員が提示した職員の採用基準等を参考として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、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会社に命じることとする。

なお、上記判断のとおり、本件不採用に関しては、本件国労組合員の少なくとも一部について不当労働行為があったと認められるものの、当委員会としては、不利益取扱いを受けた者を具体的に特定することができない。

そこで、昭和62年4月1日をもって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。）の数を明示しないが、①国労と他の労働組合との間の採用率に著しい格差が存在し、特に職員管理調書の調査対象期間内に国労の方針に従い組合活動を行っていてその後国労を脱退した者で組織された労働組合の間にも顕著な格差が存在すること、②本件国労組合員が不採用となったことについての合理的な理由の具体的疎明がなされていないこと、他方、③会社の定員枠と会社への就職申込数からみて九州地域の希望者全員が採用されるような客観的状況になかったこと、④国鉄改革の趣旨、会社の行う鉄道事業が高度な公益性を有すること、また、⑤国労及び国労組合員が広域異動その他国鉄改革に係る諸施策に協力的でなかったこと、⑥国鉄改革の過程における国労組合員の行動にはそれが勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があったこと等を総合的に勘案すれば、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会社の定員枠と就職申込数との比率、会社の最近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、再審査被申立人らと協議することを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会社に命じることとする。

ホ なお、これに加え、当委員会としては、会社に対して主文のとおり文書の交付を命じることが相当と認める。

(2) 救済方法に関する会社の主張について

イ ところで、会社は、改革法第23条により定められた採用手続を経ることなく職員を採用することは実定法規に抵触することになり法律上不可能であるだけでなく、労働委員会がこれを命じることが憲法に保障される財産権の行使、営業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、

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とは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ものであるから、かかる場合の救済措置として、労働委員会が会社に改革法の定める採用手続によらない採用を命じることは、法律上不可能であるということとはできず、また、企業の採用の自由を侵害するものとはいえない。したがって会社の主張は採用できない。

ロ さらに、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り、労働委員会が会社にこれを超えて別個に職員の採用を命じ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、会社の経営状況からもかかる命令の履行は不可能であると主張する。

しかしながら、労働委員会の発する救済命令の履行によって会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、その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ず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、会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文Iのとおり変更するほかは、本件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11月30日

中央労働委員会

会長 萩澤清彦 ㊟

(別紙 略)