

命 令 書

昭和 63 年(不再)第 68 号事件
再 審 査 申 立 人 東日本旅客鉄道株式会社

昭和 63 年(不再)第 69 号事件
再 審 査 申 立 人 日本貨物鉄道株式会社

昭和 63 年(不再)第 68 号事件
昭和 63 年(不再)第 69 号事件 国 鉄 労 働 組 合

再 審 査 被 申 立 人
昭和 63 年(不再)第 68 号事件
昭和 63 年(不再)第 69 号事件 国鉄労働組合東京地方本部

再 審 査 被 申 立 人
昭和 63 年(不再)第 68 号事件
昭和 63 年(不再)第 69 号事件 国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

再 審 査 被 申 立 人
昭和 63 年(不再)第 68 号事件
昭和 63 年(不再)第 69 号事件 国鉄労働組合東京地方本部国府津支部

再 審 査 被 申 立 人

主 文

I 本件初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人東日本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、本件初審命令別表 2 記載の再審査被申立人国鉄労働組合所属組合員のうち、東日本旅客鉄道株式会社にあつては X1 及び X2 を、日本貨物鉄道株式会社にあつては X3 及び X4 を、昭和 62 年 4 月 1 日をもって当該会社の職員に採用したものとして取り扱わなければならない(以下、両会社の職員に採用したものとして取り扱われる上記 4 名を「本件採用対象者」という。)
- 2 両会社は、上記第 1 項を履行するに当たり、本件採用対象者の就労すべき職場及び職種について、それぞれ、再審査被申立人らと協議しなければならない。
- 3 両会社は、本件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

日に当該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パーセントに相当する額を支払わなければならない。

4 両会社は、本命令交付後、速やかに再審査被申立人らに対して、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であるX1、X5及びX2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 X6 殿

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 X7 殿

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

執行委員長 X8 殿

東日本旅客鉄道株式会社

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であるX3、X9及びX4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 X6 殿

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 X7 殿

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

執行委員長 X8 殿

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 Y2 ㊟

5 再審査被申立人らのその余の本件各救済申立てを棄却する。

II 両会社のその余の本件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) 昭和63年(不再)第68号事件再審査申立人東日本旅客鉄道株式会社(以下「東日本会社」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、東日本地域(青森県から静岡県の一部まで1都16県)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査審問終結時約82,000名である。
- (2) 昭和63年(不再)第69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、下記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、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件初審査審問終結時約12,000名である。
- (3) 申立外日本国有鉄道清算事業団(以下「清算事業団」という。)は、国鉄から承継法人(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日に設立された法人である。
- (4) 昭和63年(不再)第68号事件及び同第69号事件再審査被申立人(以下単に「再審査被申立人」という。)国鉄労働組合(以下「国労」という。)は、昭和62年3月31日までは国鉄の職員等、同年4月1日以降本件再審査審問終結時においては承継法人、清算事業団等の職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件審査審問終結時約30,000名である。
- (5) 再審査被申立人国労東京地方本部(以下「東京地本」という。)は、国労の下部組織であって、両会社の事業地域のうち、東京都を中心とする地域の職場に勤務する職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件再審査審問終結時10,425名である。
- (6) 再審査被申立人国労東京地本横浜支部(以下「横浜支部」という。)は、東京

地本の下部組織であって、両会社の神奈川県内の事業地域のうち、横浜市及び川崎市を中心とする地域の職場に勤務する職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件再審査審問終結時 1,630 名である。

- (7) 再審査被申立人国労東京地本国府津支部(以下「国府津支部」という。)は、東京地本の下部組織であって、両会社の神奈川県内の事業地域のうち、小田原市を中心とする地域の職場に勤務する職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件再審査審問終結時 465 名である。
- (8) 本件救済申立ての対象者である X1、X3、X9、X4、X5、X2、X10、X11 及び X12(以下それぞれ「X1」、「X3」、「X9」、「X4」、「X5」、「X2」、「X10」「X11」及び「X12」という。)の 9 名(以下「X1 ら 9 名」という。)は、後記 4 の(3)のイないしリのとおり、後記 3 の(6)の「職員管理調書」の調査対象期間の始期とされた昭和 58 年 4 月から、各人が清算事業団に所属することとなった同 62 年 4 月 1 日までの間、国鉄の東京南鉄道管理局(以下「東京南局」という。)管内の各職場に勤務していた(その間、X10 は、同 61 年 6 月から 9 月まで、X12 は、同 58 年 9 月から同 62 年 3 月まで組合専従として休職していた。)

また、上記期間内において、X10 は国府津支部所属の組合員であり、その他の者は横浜支部所属の組合員であった。

- (9) 国鉄時代には、国鉄の職員等で組織され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(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 11 月当時の組合員数は約 13 万名。以下「鉄道労連」という。)を結成した。

また、同年 1 月以降国労からの脱退者らにより結成された東日本鉄道産業労働組合等は、同年 2 月 28 日、日本鉄道産業労働組合総連合会(同年 3 月当時の組合員数は約 28,000 名。以下「鉄産総連」という。)を結成した。

2 国鉄改革の経緯

(1) 第 2 次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、

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、「今後における行政改革の具体的方策について」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の事態に立ち至っている。今やその事業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所存である。」との声明を発表した。

(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(以下「国鉄再建監理委員会設置法」という。)が成立し、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昭和 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、これに 6 旅客鉄道会社の適正要員の 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 62 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法人的組織の「旧国鉄」に所属させ、3 年間で転職させる、④貨物部門については、全国一元的な経営体制が適切と考えられるが、同 60 年 11 月までに実行可能な具体案を作成する等の内容であった。

ホ 監理委員会答申をふまえ、国鉄は、同 60 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 パーセント以上を、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。

同日、この決定を受けて、国鉄総裁は、「…余剰人員対策が最も大きな問題の一つであり、政府に『国鉄余剰人員雇用対策本部』が設置され、国鉄とし

ても国鉄関連企業を始めとして、関連機関へ余剰人員受入れ要請を行うなど、対策が進みつつあるが、解決に当たっては、政府を始め一般産業界及び国民各位のご支援が不可欠であり、…ご理解を是非ともお願いしたい。」旨の談話を発表した。

そして、国鉄は、国鉄関連企業・公的部門・一般産業界に対し、雇用の場の確保に向けての取り組みを行った。

公的部門においては、可能な限りの雇用の場を確保するため、関係各省庁に対して本社からあらゆる機会をとらえて協力を依頼するとともに、各地方においても総局長・監理局長など局幹部が都道府県や政令指定都市・都道府県庁所在都市を訪問し、また、幹部を総動員して全市町村を訪問し、地方自治体に国鉄改革の緊要性、余剰人員問題の重要性を訴え、余剰人員対策への理解と協力を要請した。

また、一般産業界における雇用の場の確保については、総裁・副総裁が経団連・日経連・東京商工会議所等の経営者団体の会合に出席して直接協力を要請したほか、各地方においても局幹部が地方の経営者団体の会合において協力を要請した。

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」と題し、「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 割程度上乘せした 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。」との報告を監理委員会に行った。

(3) 国鉄改革関連法の成立

イ 政府は、昭和 61 年 2 月 12 日に、①日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和 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 日に公布された。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、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改革の時期を昭和62年4月1日として(改革法第5条)、②国鉄の旅客鉄道事業を分割して東日本会社ほか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)、③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)、④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)。

ハ 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(下記へ参照)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62年4月1日から3年間清算事業団がその再就職促進の業務を行うこととされている(清算事業団法第1条及び再就職促進法第1条、附第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条から第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)等をさだめている。

ニ 国鉄改革関連8法の各法案に関する国会審議の過程で、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職員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るが、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。

ホ 同年12月3日、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移行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、本社の職員局をはじめとする人事担当部局が行った。

- へ 同年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項に規定する六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、各会社に独自のものとして2名ないし5名(東日本会社にあっては3名、貨物会社にあっては2名)をそれぞれ任命した。このうち、鉄道会社に共通する委員には、関係省庁の事務次官らとともにY3国鉄総裁(以下「Y3総裁」という。)が含まれており、両会社の設立委員会委員長にはY4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。

(4) 承継法人の職員の募集、採用等

- イ 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て、「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な考え方」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及び採用基準を決定し、国鉄に通知する(同月)、②これを受けて、国鉄は職員の配属希望調査を行い(同月から同62年1月までの間)、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。)

さらに東日本会社の採用基準には、「なお、日本国有鉄道本社及び本社附属期間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。また、広域異動の募集に応じて既に転勤した職員及び北海道又は九州内の地方機関に所属する職員からの採用については、特段の配慮をするものとする。」との文言が、貨物会社の採用基準には、「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、それぞれ付されていた。

ロ 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業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、この中で国鉄の職員のうち承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数を定めた。それによると、承継法人全体の職員数は215,000名であり、東日本会社にあつては89,540名、貨物会社にあつては12,500名であった。

ハ 同月19日に開催された鉄道会社合同の第2回設立委員会において、鉄道会社における職員の就業の場所、従事すべき業務等「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また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。

ニ 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 62 年 1 月 7 日までに意思確認書を提出した国鉄職員は 227,600 名で、そ
のうち承継法人希望者数は 219,340 名であり、就職申込数(第 2 希望以下の複
数の承継法人名を記載しているものを含めた総数)は述べ 525,720 名であっ
た。このうち、東日本会社への就職申込数は 113,350 名、貨物会社への就職
申込数は 94,400 名であった。

本件救済申立対象者の X1、X5、X2、X10 及び X11 は東日本会社を、X3、X9、
X4 及び X12 は貨物会社を、それぞれ第 1 希望として意思確認書を提出した。

ホ 国鉄は、同 62 年 1 月中旬ころまでに、上記イの第 1 回設立委員会で示され
た両会社の採用基準のうち、「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。」との基準について、一定の重い処分を
受けた者、具体的には昭和 58 年 4 月以降の非違行為により停職 6 か月以上の
処分または 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、採用候補者名簿に登載しないこととする方針を定めた。

そして、国鉄は、後記 3 の(6)の職員管理調書の内容と従前から各鉄道管理
局ごとに作成されていた職員管理台帳の内容を併せてコンピューターに入力
し、この内容に基づき、上記方針の下に両会社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を行い、両会社の採用候補者名簿を
作成した。

へ 同 62 年 2 月 7 日、国鉄は、鉄道会社の採用候補者名簿を各鉄道会社の設立委員会に提出した。

国鉄は、同名簿を設立委員会に提出するに際して、「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する書面を添付した。同書面には、承継法人別就職申込数及び採用候補者名簿記載数等に加えて、「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」として、「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、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。」旨、また、「選定作業結果」として、「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、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。」旨が記載されていた。

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、東日本会社及び貨物会社の採用候補者名簿に登載された職員数はそれぞれ 84,343 名及び 12,289 名で、基本計画の職員数を東日本会社が 5,197 名、貨物会社が 211 名下回っていた。

ト 同月 12 日に開催された鉄道会社合同の第 3 回設立委員会において、国鉄から、上記「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」及び「選定作業結果」が説明され、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。

チ 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。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。

なお、本件救済申立対象者の X1 から 9 名には採用通知は交付されなかった。

「採用通知」を受けた者のうち、承継法人全体で 4,938 名、東日本会社で

1,871名、貨物会社で280名が採用を辞退した。

リ 同年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、承継法人は、国鉄の事業及び業務の大部分を引き継ぐとともに、国鉄資産の大半、長期債務の相当部分を帳簿価格により承継した。残りの資産及び債務は清算事業団が承継し、鉄道会社の設立時に発行する株式はすべて国鉄が引き受け、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。

(5) 鉄道会社の役員を選任等

昭和62年3月17日に開催された鉄道会社合同の第4回設立委員会において、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(両会社については、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、常勤役員の大半は国鉄の役員又は管理職であった者が選任され、東日本会社の常勤役員の場合は、17名のうち11名が、貨物会社の常勤役員の場合は11名のうち6名が、国鉄役員または管理職であった者であった。

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

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

(7) 国営企業労働委員会の決定

イ 昭和62年3月18日、国労及び同門司地方本部らは、国鉄を被申立人として、国鉄が改革法第23条の規定に基づいて北海道、西日本、九州の各旅客会社及び貨物会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、もってこれら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陳謝文を交付・掲示することを求めて、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上記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。

ロ 同63年9月20日、国営企業労働委員会(同62年4月1日、上記公労委が組織改変し名称を改めたものである。)は、「各承継法人の職員となる者の決定及び採用通知は、その設立委員が改革法所定の職務権限に基づき、基本計画や自らが示した採用基準に則ってその判断と責任によって行ったのである。こうしてみると国鉄はこの場合、設立委員のいわば補助機関として、それ自体としては国鉄における労働関係に何らの変動を生じさせることのない(採用候補者)名簿の作成及び提出を行った、ということができる。(中略)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』あるいは『支配介入』にあ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、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、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、3年以内に再就職目標を達成するため、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。

同年4月1日の清算事業団発足時において再就職を必要とする職員は、再就職先未決定者が7,628名、主として公的部門に再就職先が内定し、就職決定を待っている者(以下「公的部門等採用内定者」という。)が11,249名、合計18,877名であったが、平成元年6月1日までに、再就職先未決定者のうち5,010名の再就職先が決定し、公的部門等採用内定者のうち9,235名が国家公務員、地方公務員等に正式採用され、合計14,245名の再就職先が決定した。このうち承継法人の各鉄道会社に追加採用された者は、2,271名であった。

なお、再就職促進法は平成2年4月1日に失効した。

3 国鉄における労使関係等

(1) 職場規律の総点検と規律の是正をめぐる対立

イ 国労は、上記 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、「公共交通としての国鉄と国鉄労働者の雇用と職場を守る」という立場から、①運賃が利用者の負担増になること、②運賃収入の配分が複雑になること、③全国ネットのダイヤが崩壊すること、④事故対応が遅れること、⑤貨物の広域輸送が困難になること、⑥非採算線区の廃止につながる事、⑦労働条件が低下すること、⑧92,000 名が職場を失うこと等を理由に、以後一貫して国鉄の分割・民営化に反対した。同様にこれらを危惧した動労、全施労及び全動労は、国労とともに、同 57 年 3 月 9 日、国鉄再建問題 4 組合共闘会議を結成した。同会議は、国鉄の分割・民営化に反対する運動に取り組んだが、その後、下記のとおり、この問題について、各組合間で対応に差が生じた。

ロ 同 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」支給問題や組合員による現場管理職に対する突上げ等国鉄の職場規律に乱れがあることが新聞等で報道されたことや上記 2 の(1)及び(2)の臨調及び監理委員会等からの指摘もあって、国鉄の職場規律の乱れが問題とされ、その是正をめぐり労使間で見解が対立するようになった。

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、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、現場協議制度の運用実態等約 60 項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 月末までに 8 次にわたって職場規律の総点検が実施された。その結果、「ヤミ手当」等の慣行は除々に解消したが、是正されない項目もみられ、ワッペンの着用の禁止については、国労及び全動労が分割・民営化に反対する運動の中で着用闘争を行ったこともあって、所期の目的を達成することができなかった。

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を大幅に変更した。このため、これら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賃金カットや昇給額カ

ットのほか懲戒処分の対象とした例もみられた。

ハ 国鉄と各組合との間には、同 43 年に締結された「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現場の労使間で協議していた。しかし、同 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、国労、全動労、動労、鉄労及び全施労（動労、鉄労及び全施労の 3 労組を以下「動労ら」という。）に対して、協議対象の明確化や開催回数、時間等の制限を内容とする同協約の改定案を提示し、同年 11 月 30 日までに交渉がまとまらなければ同協約を破棄すると通告した。

動労らは改定案を受け入れて、同年 11 月 30 日、改定協約を締結したが、国労及び全動労は改定案に反対し、結局妥結に至らず、同年 12 月 1 日以降、両組合については同協約は失効した。

(2) 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 月のダイヤ改正に伴う貨物輸送部門の合理化等により、同年 4 月 1 日当時で約 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休職制度の改訂・拡充、③派遣制度の拡充という 3 項目を含む余剰人員調整策（以下「余剰人員調整策」という。）を発表し、同年 7 月 10 日、その細目を各組合に提示した。しかし、国労は国鉄の提案が出向（派遣）と休職の二者択一を迫るもので雇用不安を増大させ事実上の首切りにつながるとして反対した。

ロ これに対し国鉄は、上記 3 項目の制度の早急な整備及び有効な活用を前提として、当面においては国労と国鉄と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。）を存続させるとして、同年 10 月 9 日までに余剰人員調整策について妥結を求めたが、結局国労とは妥結に至らず、同月 11 日、国労に対し、同 60 年 1 月 11 日をもって「雇用安定協約」を破棄する旨通告した。雇用安定協約とは、同 46 年 3 月 2 日に国労との間で締結された「機械化、近代化及び合理化等の実施にあたっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る。②本人の意に反する免職及び降職は行わない。③必要な転換教育等を行う。旨の協約であった。

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

ハ ところが国労組合員は、国鉄が派遣、休職等を事実上強要しているとして、全国各地で「やめない、休まない、出向かない」と書いた壁新聞を掲示する等の運動(以下「3 ない運動」という。)を展開した。そこで国鉄は、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。さらに国鉄は、国労に対し、その後も国労の地方本部大会等において「3 ない運動」を進める方針がとられているとして、同年 10 月 24 日付け文書で、国労が協定当事者として「3 ない運動」の中止を指導せず余剰人員調整策に非協力的な態度を続けるなら雇用安定協約を再締結することにならない旨を申し入れた。国労は、同年 11 月 19 日からの拡大中央委員会において、上記口の協定による派遣等のため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 同年 11 月 30 日、国鉄は国労に対し、「3 ない運動」の中止が地方組織に徹底していることが確認できないとして、雇用安定協約の継続締結を拒否する旨を通告した。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、動労らとの間では同日以降も雇用安定協約を継続して締結した。

(3) 進路希望アンケート調査の実施

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。調査項目には、新事業体に対する進路希望が含まれていたこともあって、国労は、同月 13 日、「調査には組織的に対処し、12 月 17 日までアンケートへの回答はしないこと。」との闘争指令を発し、また、同月 25 日、「アンケートについては組合員個人が記入することとし、記事欄に「私は分割・民営に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。」と必ず記載する。」旨の闘争指令を発した。この結果、多くの国労組合員は、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。

(4) 労使共同宣言の調印の拒否

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、退職推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の案を受け取らず、同月 16 日、「労使共同宣言(案)に対する態度」を公表し、同提案は労働運動・ストライキ権を否認し、労働組合に事実上分割・民営化の容認を求めるもので拒否するほかないとの見解を表明して、調印を拒否した。

(5) 広域異動の実施

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、九州及び北海道地域から 3,400 名を目標に第 2 陣の広域異動を行いたいと各組合に提案し、動労らとの了解のもとに同月 25 日から募集を開始した。

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

同年 5 月 1 日、国鉄は、北海道及び九州の職員 346 名に対し、東京、大阪等へ広域異動を行い、その後同年 12 月までの間に、合計 3,818 名の職員の広域異動を行った。そのうち、国労組合員は 653 名であり、動労組合員は 1,791 名、鉄労組合員は 561 名、全施労組合員は 69 名であった。

なお、東京地区には主として北海道から 1,088 名が転入した。

(6) 職員管理調書の作成

昭和 61 年 3 月 5 日、国鉄は、上記(1)の職場規律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、職員管理台帳に加え、職員管理調書を作成するよう各鉄道管理局長等あてに指示した。

職員管理調書の調査対象者は、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 万名とされ、調査対象期間は、同 58 年 4 月 1 日から同 61 年 3 月 31 日までの 3 年間とすることとされていた。

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た。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。」とされていた。また、評定事項には、①業務知識、技能等、②職場の秩序を乱す行為(点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む)の有無、③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、指導されたらそれに従うか否か、④勤務時間中の組合活動の有無、⑤国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか、等の項目があった。

また、国鉄は、同年 10 月 16 日に開催したブロック別総務部長会議において、職員管理調書の内容を充実させるために、同月 1 日現在までの内容を盛り込むこととする等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。

(7) 希望退職の募集

国鉄は、昭和 61 年 5 月に上記 2 の(3)のイの 61 年緊急措置法が成立したことから、同法に基づき 2 万名を目標に同年 6 月 30 日から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 名にのぼり、同 62 年 3 月末日までに全員退職した。

(8) 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。」旨を発表した。そして、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。

ロ 人活センターに担務指定された職員の業務として、東京南局管内の人活センターでは、増収活動(団体旅行の募集、乗車券類の配達販売等)、転換教育等が行われることになっていたが、実際の作業内容としては、一部の人活センターでは、貨車の修繕、事業所の備品整備、花壇の植木の整枝・整備、ペンキ塗り、草刈り等が命じられた。

ハ それまでの運転関係職場等における余剰人員の調整は、余剰人員として特定の職員に固定することなく、ローテーション方式による予備勤務及び待命の日勤勤務に指定することにより行われていたが、このように、余剰人員が集中的に配置されたことから、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。

- ニ 同年 11 月 1 日当時、全国における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 名の計 21,070 名であり、その約 80 パーセントが国労組合員(当時の国労の組織率は 50 パーセント)であった。

X1 から 9 名のうち、X5 及び当時東京地本の専従役員であった X12 を除く 7 名は、いずれも東京南局管内の人活センターに担務指定された。

- ホ 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。

(9) 国労以外の各組合の国鉄改革に対する対応等

- イ 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等の方針を決定した。

- ロ 同年 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、国鉄と改革労協が国鉄改革労使協議会を設置した。

- ハ 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 2 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、「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 2 次労使共同宣言の調印に応じなかった。

- ニ 同年 8 月 28 日、国鉄は、同 50 年秋に国労及び動労等が公共企業体等労働関係法(以下「公労法」という。)等において禁止されていたストライキ権を付与することを求めて行ったストライキ(以下「スト権スト」という。)に関し、国労及び動労を被告として提起していた総額約 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 Y3 総裁の談話を発表し、同 61 年 9 月 3 日、動労に対する訴えを取り下げた。

(10) 国労組合員の組合活動に関する懲戒処分

国労は、臨調答申において国鉄の分割・民営化の方針が発表された昭和 57 年頃から、一貫して国鉄の分割・民営化に反対し、同 58 年 5 月 13 日に「国鉄再建監理委員会設置法案反対等」の 29 分間のストライキ(以下「5.13 スト」という。)を、同 59 年 8 月 10 日に「3 項目の余剰人員調整策、特に同年 9 月 1 日からの依願休職募集開始提案の撤回、分割・民営化反対」の 2 時間ストライキ(以下「8.10 スト」という。)を、同 60 年 3 月 19 日に「年金法改悪反対」の 29 分のストライキ(以下「3.19 スト」という。)を、同年 8 月 5 日に「監理委員会答申に抗議し、分割・民営化阻止」の 1 時間のストライキ(以下「8.5 スト」という。)を、それぞれ実施した。このほか、国労は、国鉄の提案した余剰人員調整策や広域異動等に反対して、断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行い、同 61 年後半からは主に就業時間中の国労バッジの着用を続けた。

さらに国鉄は、ワッペン着用闘争を行ったこと等を理由に、国労組合員について、同 60 年 9 月 11 日に約 59,200 名の処分を、同 61 年 5 月 30 日に約 29,000 名の処分を、それぞれ通告した。

なお、動労がストライキ等の闘争を実施したのは同 57 年 12 月までであり、上記 3 の(6)の職員管理調書の調査対象期間である同 58 年 4 月以降は、動労の指令による組合活動で処分通告を受けた動労組合員はいなかった。

(11) 国鉄の分割・民営化前の国労の動き

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等意見が対立し、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等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思を明らかにした「当面する情勢に対する緊急方針」が決定された。

しかし、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、従来どおり分割・民営化反対の立場を維持することが決

定された。この結果、X13 中央執行委員長(以下「X13 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。

国労の組合員数は、同年 5 月当時約 163,000 名(組織率 68.3 パーセント)であったが、同年 7 月頃から毎月 1 万名以上の組合員が国労から脱退した。また、上記のとおり修善寺大会で旧執行部が総退陣した後、旧執行部派は国労から大量に脱退して、同 62 年 1 月以降各地域で鉄道産業労働組合を結成し、同年 2 月 28 日、鉄産総連を結成した。

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。

年月	組合員資格有資格者(名)	国 労 (名)	勤 労 (名)	鉄 労 (名)	鉄 産 総 連 (名)	その他 (名)	未加入 (名)
昭和 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 昭和62年4月の「勤労」及び「鉄労」の欄の組合員数については、鉄道労連の組合員数である。

3 「鉄産総連」は、同年2月に結成されているが、同年3月1日当時の組合員数は不明のため、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。

(12) 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勤労等の各組合と、国鉄改革に反対する行動を展開する国労らの組合が併存する労使関係の下において、国鉄の役員、管理職らは、次のような言動をした。

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

ロ 同61年5月21日、動労東京地方本部の会議において、本社のY5 職員局次長(以下「Y5 次長」という。)は、国鉄改革問題に触れ、「…私はこれから、X13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うという時点で、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…」との趣旨を延べた。

ハ 本社のY6 車両局機械課長(以下「Y6 課長」という。)は、「国鉄改革を完遂するには意識改革が大前提である。」、「職員の意識改革とは、端的にいえば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、真面目に働く意思のある職員を、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日、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1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

ということを恐れているのは、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 同年7月31日、東京南局運転部Y7総務課長(以下「Y7課長」という。)は、東京地本品川電車区分会員Sに対し、「国労のまま、というわけにはいかない。そうすると今、雇用安定協約を締結する見込みのないところの人を俺たちが、金をかけて教育しなければならないのかということになる。そんなこといいことではないと思うよ。…今のまま、国労に入ったまんまということではどうにもならないな。どんなに意欲がどれだけあって、何があったって…そのことを僕は証明しなければならないものな。それを、国労に入ってますからではな。」「今、国労は国鉄改革に協力していないんだし、しませんというのだから、お前がそこに居るということは、お前もそういうことだ、ということだろう。」等と話した。

(13) 横浜人活センター事件

イ 昭和61年10月末に新鶴見運転区及び横浜機関区が廃止されたことに伴い、新鶴見運転区内に設置されていた新鶴見運転区人材活用センター(以下「新鶴見人活センター」という。)が廃止され、同年11月1日、新たに横浜貨車区内の旧横浜機関区跡地に横浜貨車区人材活用センター(以下「横浜人活センター」という。)が設置された。

そして、新鶴見人活センターに担務指定されていた職員のうち22名の国労組合員(本件救済申立対象者のうちのX1、X3及びX4を含む)と横浜機関区の職員のうち3名の国労組合員(本件救済申立対象者のうちのX9を含む。以下「X9ら3名」という。)が、同日付けで、横浜貨車区勤務兼横浜人活センター担務として異動を命じられた。

横浜人活センターに担務指定された上記25名には、新鶴見機関区、弁天橋電車区、東神奈川電車区等の国労分会長や分会役員が多く含まれていた(以下横浜人活センターのへ担務指定を受けた職員を「兼務職員」という。)

ロ 同年11月6日午後4時25分ころ、新鶴見人活センターからX1及びX3を含む18名の兼務職員が横浜人活センターに着任した(X4を含む4名は、当日、年次有給休暇(以下「年休」という。)を取っていたため翌7日に着任した。)

また、X9ら3名は、同日ころまで、旧横浜機関区で同機関区の残務処理を行っていた。

着任した兼務職員らに対し、Y8 横浜貨車区区長(以下「Y8 区長」という。)は、上局である東京南局の指示に従って、同貨車区事務棟2階の旧横浜機関区指導訓練室を詰所として指定(以下「指定詰所」という。)した。

指定詰所は、北向きで日当たりが悪く、長椅子が五つほど置かれているだけの、面積が約46平方メートルの部屋で、25名という兼務職員数からすると狭いものであった。指定詰所の脇のロッカー室は、面積約14平方メートルの部屋にロッカーが並べられているもので、着替えも満足にできないくらいに狭く、そのロッカーは錆のついた古いものであった。また、旧横浜機関区の廃止により風呂も使えなくなっていた。

Y8 区長からこの指定詰所に入るよう指示された兼務職員らは、同詰所が狭く、寒く、臭いなどとして指示に従わず、同貨車区構内にある別棟の旧横浜機関区検修詰所(以下「旧検修詰所」という。)へ入った。

これに対して Y8 区長と助役らは、旧検修詰所に来て、指定詰所に移動するよう通告するとともに、横浜人活センターでの始業時刻を午前8時20分にすると通告したが、兼務職員らは、新鶴見人活センターでは始業時刻は午前8時30分であり、国鉄職員の始業時刻も原則として午前8時30分であるとして、これに抗議した。これを受けて Y8 区長が、翌7日は午前8時30分とする旨告げたのに対し、同貨車区の Y9 助役(以下「Y9 助役」という。)が「午前8時20分までに来なければ否認(欠勤扱いにして賃金カット)すればよい。」と発言したため、兼務職員らが抗議する一幕もあった。

ハ 翌7日、上記18名の兼務職員は午前8時30分に出勤した。午後1時近くから指定詰所において人活センターの概況説明が行われたが、具体的な作業指示はなされなかったため、兼務職員らは旧検修詰所で新鶴見人活センターから運んできた荷物の整理をする等した。

そして、兼務職員らが相変わらず指定詰所に移動しようとしなかったことから、助役らと兼務職員らとの間で、指定詰所への移動及び始業時刻を8時20分とする通告とこれに対する抗議が続けられた。

前日年休を取って休んでいた X4 は、同日午後2時30分ころ横浜人活センターに着任し、X4 と同様前日に年休を取って休んでいた3名の兼務職員とともに、午後3時30分ころから同4時45分ころまで、同人活センターについての説明を指定詰所で受けていた。

午後5時近くになって、一部の兼務職員らが職場設置の風呂場を使用でき

るかどうか、助役執務室(同貨車区事務棟 1 階の旧横浜機関区区長室、以下「助役執務室」という。)に問合わせに行ったところ、ボイラーが止められており入浴できないということであったため、入浴できるように求め、これに対して Y10 横浜貨車区首席助役(以下「Y10 首席助役」という。)が手配をする旨答えた。このとき、入浴について関心のあったその他の兼務職員らは、通路に面した助役執務室の窓からこのやりとりを見ていた。

同月 8 日ころ、Y9 助役ら管理者は、指定詰所への移動と始業時刻の通告を繰り返しこれを業務命令として実施すること、同月 10 日から正門に施錠すること及び管理者が助役執務室を空ける場合には同室に施錠をして兼務職員らが中に入らないようにすること等の申合せを行った。

同月 8 日及び 9 日は休日で、兼務職員らは出勤しなかった。

ニ 同月 10 日午前、始業点呼の際、Y8 区長から Y9 助役が横浜人活センターの総括責任者となったことが告げられた後、指定詰所において作業ダイヤ等の説明がなされた。この際、Y8 区長及び Y10 首席助役が兼務職員らの作業ダイヤや始業時刻等についての質疑に答えていたが、Y9 助役が突然「打切り。」と発言したため兼務職員らが憤慨し、Y9 助役を激しく非難するということがあった。このときは、Y8 区長が不穏当な発言があったので後で注意する旨述べたことにより、その場は収まった。

説明が終わった後、兼務職員らは旧検修詰所へ戻った。その後も Y9 助役ら管理者は、同日午後 1 時過ぎから同日午後 3 時 30 分ころまでの間、再三旧検修詰所へ行き、始業時刻と指定詰所への移動を通告し、さらに同日午後 4 時 10 分ころ、Y9 助役、Y11 助役(以下「Y11 助役」という。)、Y12 助役(以下「Y12 助役」という。)らが旧検修詰所に赴いた。

ホ Y9 助役は、同所にいた兼務職員らに対して指定詰所への移動などを通告し、同所を立ち去ろうとしたが、その後ろを兼務職員 X14(以下「X14」という。)及び同 X15(以下「X15」という。)が相次いで追いかけて、「話がある。」「来ればいいじゃない。」と言い、X14 が同助役の右腕をつかんだ。旧検修詰所に残っていた同 X16(以下「X16」という。)らも X14 及び X15 のあとに続いて出てきて、兼務職員らと Y9 助役との間で、命令と服従の根拠や業務命令の根拠等を巡って激しいやりとりと小競り合いがあった。

その後、Y9 助役が事務棟の方に歩き始めたので、兼務職員らもその後を歩いていった。

へ Y9 助役と同助役についていった兼務職員らは助役執務室前のフロアで再びやりとりをしていた。その時、正門から構内に入ろうとした車両が、正

門が施錠されていて入れなかったため、Y10 首席助役が、正門の鍵を捜しにきて助役執務室の錠を開け、中に入った。Y10 首席助役に続いて兼務職員の X17 が助役執務室に入り、その後、X15、X1 及び兼務職員 X18(以下「X18」という。)らも同室に入った。X4 はこの様子を見て、話合いは助役執務室で行われるものと思い、同室に入ってソファに座っていた。兼務職員 X19(以下「X19」という。)も同様に同室に入った。

Y11、Y12 両助役は、同室に入った兼務職員らに対し、「出てよ、ほら。」、「だめだよ、ここは。」等と言っていたが、それ以上強く退去を命令することはなかった。

助役執務室で話合いが始まらなかったため、X15、X1、X18、X4 らは同室を出た。X19 も続いて出ようとしたが、Y11、Y12 両助役との間でいさかいがあった。

結局、午後 5 時ころ、Y9 助役とやりとりをしていた兼務職員らも含め、兼務職員全員が事務棟から引き上げた。

(以上の同月 6 日から 10 日に至るまでの一連の出来事を、以下「横浜人活センター事件」という。)

ト 上記同月 10 日の一連の出来事の中で、Y9 助役らに全治約 4 週間の肋骨骨折等の傷害を負わせたとして、同助役らの刑事告訴により、X14、X16、X19、X15 及び X18 の 5 名(以下「X14 ら 5 名」という。)が同年 12 月 3 日に傷害罪等で逮捕された。

同月 19 日、X14 ら 5 名のうち、X14 及び X16 が Y9 助役に対する暴行による公務執行妨害罪で、X19 が助役執務室からの不退去罪並びに Y11 助役及び Y12 助役に対する暴行による公務執行妨害罪で起訴された(以下、起訴された X14、X16 及び X19 の 3 名を「X14 ら 3 名」という。)

同月 26 日、国鉄は、横浜人活センター事件に関して、兼務職員 25 名全員に対し、懲戒免職 5 名、停職 7 名、減給 13 名の処分通告を行った。通告の際は約 150 名の管理者や東京南局職員が動員され、ビデオカメラやカメラ、テープレコーダー等が持ち込まれるという状況であった。

処分通告を受けた兼務職員らは異議申立てを行い、弁明弁護の手続は、翌 62 年 1 月に入ってから行われたものの、全員について十分には行われなかった。

同 62 年 2 月 9 日及び 10 日に上記処分の発令がなされ、X14 ら 5 名は懲戒免職になり、本件救済申立対象者の X1、X3 及び X9 は停職 6 か月、X4 は停職 1 か月の処分を受けた。

チ 平成5年5月14日、横浜地方裁判所(以下「横浜地裁」という。)は、横浜人活センター事件で起訴されたX14ら3名に対し、いずれも無罪とする判決を言い渡した。

同判決の要旨は以下のとおりである。

X14及びX16のY9助役に対する暴行による公務執行妨害(以下「第一事件」という。)については、Y9助役らの供述には不自然な変遷が認められること、同助役の傷害についての受診の経過、診断書取得の過程及び告訴の経緯に不明朗な点が窺えること、Y11助役が第一事件及び下記第二事件を現場で録音したとするテープ(以下「本件テープ」という。)とY9助役らの供述内容に齟齬があること、本件テープの裏面に横浜人活センターの管理者や東京南局職員等による国鉄当局内部の打合せの中で、「じゃ、きょうのところは、繰返し、業務指示に従いなさいと言っておいて、何か事象があったら、寄ってたかって、みんなで現認すると、こういうことですね。」とか「うちのほうは、隠れていてね、やつらにやらせるようにしますから、その中で、今度、決定的なやつをね、私たちだけじゃなくて、皆さんに見てもらえば、…」等の兼務職員らを挑発し、挑発に乗ってきたところを現認しようとの計画がなされたかのような発言が録音されていること等から、公訴事実中のY9助役に対するX14及びX16の暴行については、それがあったと認定するに合理的な疑いを入れる余地がないとはいえず、したがって、暴行による公務執行妨害についてもその成立を認める理由がない、としている。

また、X19のY11助役及びY12助役に対する暴行による公務執行妨害並びに助役執務室からの不退去(以下「第二事件」という。)については、両助役が受けたとする傷害は、第一事件でのY9助役の診断書取得の経緯等を総合すると診断どおりの傷害が存在したかどうか疑問を入れる余地が存在し、暴行の存在を推認することは難しいこと、第二事件に関する両助役の供述には疑問点が存在するのみならず、本件テープはその裏付けとならないこと、第一事件における両助役の供述態度及び本件テープから窺える管理者らの挑発の策謀の存在は、両助役の第二事件の供述の信用性を減殺させる要因になること、また、本件テープには、Y11助役の「出てよ。ほら。」「だめだよ、ここは。」等の発言が録音されているが、当時の状況においては、上記発言自体を正規の退去要求とまで認めるのは難しいと判断されることなどから、X19に対する正規の退去命令の存在、ひいては不退去の事実はもとより、Y11助役及びY12助役に対する暴行、ひいては暴行による公務執行妨害の事実を認定するには、合理的な疑いを入れる余地がないとはいえないとし、第一事

件及び第二事件を通じて、本件各公訴事実については合理的な疑いを入れる余地のない程度に証明されたものとはいえないとしている。

上記判決は、検察側が控訴をしなかったため、確定した。

リ 同6年2月1日、横浜地裁は、横浜人活センター事件で解雇されたX14ら5名の懲戒免職処分の禁止を求める仮処分申請事件について、同処分は無効であるとして、X14ら5名に対する本案の第一審判決言い渡しの日までの賃金の仮払いを清算事業団に命じる判決を言い渡した。同判決は、当日の出来事を録音したとされるテープにはその暴行を窺わせるような音声や物音は何も録音されていないこと、暴行を受けたとされるY9、Y11及びY12の各助役は、本件出来事の翌朝、平常どおり出勤して、跳躍や首の回転を含む激しい運動を伴う「国鉄体操」をしていること。上記録音テープには、Y8区長、Y10、Y9、Y11及びY12各助役その他の者が兼務職員対策を打ち合わせた際の様子録音されており、その中には、同人らが兼務職員らを挑発し、挑発に乗ってきたところを現認しようとの計画がなされたかのような発言が録音されていること等を認定したうえで、助役らの供述は、小競り合いの際に身体が触れたことを誇張して、故意に暴行したかのように述べているのではないかとの疑いを拭い去ることができず、たやすく信用することができないから、これらの証拠をもっては、債権者らが故意に債権者主張の暴行をしたと認めるには十分でないとしている。

なお、同仮処分申請事件の控訴審において、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)は、同7年6月30日、第一審判決を維持し、清算事業団の控訴を棄却した。

4 本件不採用について

(1) 不採用の状況等

昭和62年4月1日の承継法人発足時、本州において各鉄道会社に不採用とされた国労所属組合員は57名であった。そのうち、東京地本所属組合員は29名であり、その大半は分会役員またはその経験者であった。また、そのうち1名は、清算事業団への採用のみを希望していた。

上記29名のうち、横浜支部所属組合員は、本件救済申立対象者のX1、X3、X9、X4、X5、X2、X11、X12を含む11名であり、また、国府津支部所属組合員は、本件救済申立対象者のX10 1名であった。

(2) 不採用の理由

イ 両会社は、初審においては「申立人らの申立を却下する旨の命令を求める。」という答弁書及び同様の主張の準備書面の提出にとどめて、審問には、その

必要を認めずとして出頭せず、本件 X1 から 9 名の不採用の理由に関し具体的な疎明をしなかった。

ロ 両会社は、当審においても、「本件においては、再審査被申立人らが指摘する停職処分の当否について証拠調を行う必要性はなく、国鉄は、採用候補者となる名簿登載者を選別する際、全職員を対象とする一般的、客観的基準を設定して行ったのであり、その際、本件関係組合員らが乙第 111 号証の 2 記載の不当な所為事象に基づき、不登載者とされたのであるから、他に特段の立証を行うまでもない。」旨を主張して、本件 X1 から 9 名の採用候補者名簿不登載の理由とされた各人の停職処分に関し、具体的な疎明は行わなかった。

ハ 本件 X1 から 9 名は、後記のとおり、各人とも、昭和 58 年 4 月以降の行為を理由として停職 6 か月以上または 2 回以上の停職処分を受けている。なお、これらの停職処分は、いずれも旧日本国有鉄道法第 31 条による処分とされている。

(3) 本件 X1 から 9 名の略歴等

本件 X1 から 9 名の国鉄入社以降の主な職歴、組合歴及び採用候補者名簿不登載の理由とされた処分については、それぞれ以下のとおりである(以下、本項における各人の職歴及び組合歴の年号については、「昭和」を省略する。)

イ X1

(イ) 職歴

50 年 12 月、国鉄入社。55 年 3 月、弁天橋電車区電車運転士。61 年 7 月、新鶴見運転区兼務(人活センター)。同年 11 月、横浜貨車区兼務(人活センター)。62 年 4 月、清算事業団関東雇用対策支部新鶴見雇用対策支所。平成 2 年 4 月 1 日、清算事業団解雇。

(ロ) 組合歴

56 年、横浜支部弁天橋電車区分会青年部書記長。57 年～58 年、同分会青年部部長。59 年、同分会執行委員。60 年、同分会副分会長。61 年、同分会青年部部長。

(ハ) 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職 6 か月

X1 は、上記 3 の(13)の横浜人活センター事件に関して、昭和 62 年 2 月 9 日に停職 6 か月の処分を発令された。

処分通告時に国鉄から処分対象者に交付される事由書(以下「処分事由書」という。)によれば、「昭和 61 年 11 月 10 日 16 時 20 分ころ横浜貨車区旧横浜機関区検修詰所前において勤務時間中、管理者に対する暴力行為が発生した際、管理者の腕をつかみ暴力をふるったこと等は職員として著

しく不都合な行為であるため。」とされていた。

なお、同人は、同 58 年 4 月以降、上記以外に停職処分を受けたことはない。

ロ X3

(イ) 職歴

39 年 1 月、国鉄入社。50 年 12 月、新鶴見機関区車両検修係。57 年 2 月、同機関区車両検査係。61 年 7 月、新鶴見運転区兼務(人活センター)。同年 11 月横浜貨車区兼務(人活センター)。62 年 4 月、清算事業団関東雇用対策支部新鶴見雇用対策支所。平成 2 年 4 月 1 日、清算事業団解雇。

(ロ) 組合歴

54 年～61 年、横浜支部新鶴見機関区分会執行委員。

(ハ) 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職 6 か月

X3 は、X1 と同様に横浜人活センター事件に関して、昭和 62 年 2 月 10 日に停職 6 か月の処分を発令された。

処分事由書によれば、「昭和 61 年 11 月 6 日 17 時 25 分ころ横浜貨車区旧横浜機関区検修詰所前において管理者の手を引き強引に同詰所に引きずり込むなどの暴力をふるったこと及び同年 11 月 10 日 16 時 20 分ころ同検修詰所前において勤務時間中管理者に対する暴力行為が発生した際、これを制止しようとする管理者の前に立ちはだかり妨害したこと等は職員として著しく不都合な行為であるため。」とされていた。

なお、同人は、同 58 年 4 月以降、上記以外に停職処分を受けたことはない。

ハ X9

(イ) 職歴

56 年 4 月、国鉄入社。同年 10 月、国府津運転所構内運転係兼構内整備係。57 年 3 月、同運転所構内運転係兼車両検修係。58 年 7 月、横浜機関区事務係。61 年 11 月、新鶴見機関区事務係(横浜機関区廃止による)。同月、横浜貨車区兼務(人活センター)。62 年 4 月 1 日、国鉄清算事業団関東雇用対策支部新鶴見雇用対策支所。平成 2 年 4 月、横浜市交通局。

(ロ) 組合歴

59 年、横浜支部横浜機関区分会青年部文化部長。60 年～61 年、同分会青年部書記長。

(ハ) 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職 6 か月

X9 は、X1 及び X3 と同様に横浜人活センター事件に関して、昭和 62 年 2

月 10 日に停職 6 か月の処分を発令された。

処分事由書によれば、「昭和 61 年 11 月 10 日 16 時 20 分ころ横浜貨車区旧横浜機関区検修詰所前において勤務時間中、管理者に対する暴力行為が発生した際、これを制止しようとする管理者の手を引き妨害したこと等は職員として著しく不都合な行為であるため。」とされていた。

なお、同人は、同 58 年 4 月以降、上記以外に停職処分を受けたことはない。

ニ X4

(イ) 職歴

42 年 3 月、国鉄入社。49 年 12 月、新鶴見機関区車両検修掛。58 年 6 月、同機関区運転検修掛(職制改正)。61 年 8 月、新鶴見運転区兼務(人活センター)。同年 11 月、横浜貨車区兼務(人活センター)。62 年 3 月、総務部兼務。同年 4 月、清算事業団関東雇用対策支部新鶴見雇用対策支所。平成 2 年 4 月 1 日、清算事業団解雇。

(ロ) 組合歴

55 年～56 年、横浜支部新鶴見機関区分会副分会長。57 年～61 年、同分会執行委員。

(ハ) 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職 2 か月及び停職 1 か月

X4 の上記処分は、昭和 61 年 6 月 1 日付けの停職 2 か月の処分(以下「X4 の 1 回目の停職処分」という。)と、同 62 年 2 月 10 日付けの停職 1 か月の処分(以下「X4 の 2 回目の停職処分」という。)である。

a X4 の 1 回目の停職処分、処分事由書によれば、「昭和 60 年 5 月 27 日から同年 12 月 18 日までの間、新鶴見機関区において管理者に対し再三にわたり抗議、暴言及び業務妨害等を行い、管理者からの度重なる注意指示にもかかわらずこれに従わず職場の規律を乱したほか、勤務時間中であるにもかかわらず抗議等を行い、管理者からの再三にわたる注意指示に従わず勤務の一部を欠いたことは職員として著しく不都合な行為であるため。」との理由によるもので、同人は、同 61 年 1 月 30 日に停職 2 か月の処分通告を受け、同年 6 月 1 日に処分発令を受けた。

処分についての弁明弁護の際の国鉄側の説明によれば、同人は、同 60 年 5 月 27 日から 12 月 18 日までの間、19 回にわたり抗議行動を行い、12 月 13 日には指導助役室で「ふざけんじゃないぞ」と暴言をはく等して、指導助役、運転課長の業務を妨害し、8 時 45 分から 14 時 30 分までの間、勤務の一部を欠いたということであった。

b X4 の 2 回目の停職処分は、X1、X3 及び X9 と同様、横浜人活センター事件に関する処分であり、同人は、同 62 年 2 月 10 日に停職 1 か月の処分を発令された。

処分事由書によれば、「昭和 61 年 11 月 7 日 16 時 50 分ころ横浜貨車区旧横浜機関区長室において管理者が入室を制止したにもかかわらず強引に同室に侵入し管理者の業務執行を妨害したこと又同年 11 月 10 日 16 時 30 分ころ同室に強引に侵入し管理者の再三にわたる退去命令に従わず管理者の業務執行を妨害したこと等は職員として著しく不都合な行為であるため。」とされていた。

なお、同人は、同 58 年 4 月以降、上記 2 回の処分以外に停職処分を受けたことはない。

ホ X5

(イ) 職歴

41 年 3 月、国鉄入社。50 年 1 月、弁天橋電車区運転掛・62 年 4 月 1 日、清算事業団関東雇用対策支部新鶴見雇用対策支所。平成 2 年 3 月 31 日、清算事業団関東支社用地管理第三課。

(ロ) 組合歴

55 年～57 年、横浜支部弁天橋電車区分会副分会長。58 年～61 年、同分会書記長。

(ハ) 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職 6 か月

a X5 は、昭和 61 年 10 月 9 日、停職 6 か月の処分通告を受けた。

処分事由書によれば、「昭和 61 年 7 月 24 日 14 時 35 分ころ弁天橋電車区運転係として勤務中、同区において同年 8 月 21 日から 8 月 31 日まで年休を申し込んだ際、管理者から 8 月 23 日以降の年休については時季変更権が行使されたにもかかわらずこれを拒否し欠勤したことは職員として著しく不都合な行為であるため。」とされていた。

X5 は異議申立てをして弁明弁護の手続きがとられたが、同年 12 月 1 日停職 6 か月の処分が発令された。

この処分についての経緯は以下のとおりである。

b 同年 3 月のダイヤ改正の際、同人が従事していた弁天橋電車区の誘導職(誘導係)について、4 名の定員を 3 名にするとの提案が国鉄当局からなされた。誘導係は 24 時間 3 交替勤務であり、定員が 4 名から 3 名になると、休暇を取得する場合、連続して取得できなくなるのではないかとということが組合で問題になった。

同年 2 月 13 日の団体交渉で、Y13 人事課定員総括係長(以下「Y13 係長」という。)は、「長時間の休みが発生するときは構内運転士に誘導係兼務を発令するので問題は発生しない。有給休暇のまとめ取り等は一時的なものであり、要因を 1 名削っても当局の責任においてやらせてもらいたい。運用でできます。」と答えたので、組合は休暇取得について今までよりも条件は低下しないとして、定員削減を了承した。

c X5 は、同 56 年から、毎年夏には九州にある夫婦双方の実家(宮崎県と熊本県)に帰省するため 10 日ないし 12 日の年休を取っていた。

同 61 年 7 月 18 日、同人は Y14 当直助役に、例年のように同年 8 月 20 日から同月 31 日までの年休を申し込んだ。

これに対し、同助役は年休申込簿に記入してほしいと言ったが、同人は、これまでは口頭で年休を取ってきたとして記入しなかった。

翌 19 日、同人は Y15 総括助役から年休申込簿に記入しないと年休を認めないと言われたが、同人が記入したら年休をとれるか尋ねたところ、同助役が認めるとは限らないと言ったため、同人は書いても意味がないとして記入しなかった。

勤務予定表は、年休等の休暇の申込みを毎月 20 日ころまで受け付けて、25 日に翌月分が発表されることになっており、7 月 25 日に 8 月の勤務予定表が発表されたが、同人が休暇を申し入れた期間については、8 月 23 日、26 日、29 日、31 日に一昼夜の徹夜勤務が入っていた。これに対し同人は、上記 b の回答に反するとして抗議した。

同年 8 月 9 日、同人は Y14 助役に対し文書で年休取得の申込みをし、同助役の言うとおりの年休申込簿にも記入した。

ところが、同月 16 日頃、Y15 総括助役から業務が回らないとの理由で 8 月 23 日以降について時季変更権を行使する旨通告された。しかし同人は、同月 22 日が妻の父の一周忌に当たっていたこともあり、同月 9 日に申し込んだとおりの期間休んだ。

d 同年 9 月 1 日、同人は Y16 区長と Y15 総括助役に区長室に呼ばれ、8 月 23 日以降の勤務については年休を認めておらず、7 日間の欠勤とすること及び 9 月 1 日についても 3 時間 40 分の欠務とする旨通告された。

そして 9 月 20 日に支給された給与では賃金カットがなされていた。

e 同人が夏に年休を取得するに当たって、同 60 年までは時季変更権を行使されたことはなかった。

f なお、同人は、同 58 年 4 月以降、上記以外に停職処分を受けたこと

はない。

へ X2

(イ) 職歴

57年9月、国鉄入社。58年1月、新鶴見操車場構内係。同年10月、構内指導係。59年2月、戸塚駅運輸指導係。61年4月、東京要員機動センター川崎支所運輸指導係。同年7月、川崎駅運輸指導係兼務(人活センター)。62年3月、東京要員機動センター横浜支所運輸指導係、総務部兼務。同年4月、清算事業団関東雇用対策支部新鶴見雇用対策支所。平成2年4月1日、清算事業団解雇。

(ロ) 組合歴

58年4月、国労加入。59年2月、横浜支部戸塚駅分会分会員。

61年4月、同支部要員機動センター川崎支所分会分会員。

(ハ) 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職6か月

a X2は、昭和60年8月10日、停職6か月の処分通告を受けた。

処分事由書によれば、「昭和60年5月20日9時15分ころ、戸塚駅講習室において日勤々務中、駅長に対し暴言を浴びせ、かつ、駅長及び同駅管理者に対し暴力をふるう等の行為に及んだことは職員として著しく不都合な行為であるため。」とされていた。

同年9月27日に処分が発令されたが、そこに至るまでの経緯は以下のとおりである。

b 同60年2月、Y17首都圏本部旅客課課長補佐が戸塚駅長として赴任してきた(以下、Y17戸塚駅長を「駅長」という。)。駅長は、着任直後から職員に対し氏名札の着用を強く指示したり、それまで労働安全衛生委員会には委員のほかに分会長も参加するのが通例となっていたのを認めなかったりして、従来の職場慣行を変更したこと等から、分会は駅長に不満をもつようになった。

c 同年5月20日、X2は待命日勤であったが、いつも利用している通勤電車の運行が遅れたため、午前9時15分ころ、待機のための講習室へ行った。

同人が講習室に入ると中には駅長、Y18工事助役(以下「Y18助役」という。)、Y19庶務係とX2の同僚で国労組合員のX20及びX21がいた。駅長が、講習室に置いてあった布団をY19庶務係に運び出させようとしていたところであり、X2と駅長との間で布団のことについて若干のやりとりがあった後、駅長及びY18助役は出口に向かったが、駅長が振り返

って、「業務指示を貼っておいたのでよく読むように。」と言った。これに対し X2 が、掲示してあった分会青年部の要求書も見てほしい旨駅長に言ったところ、駅長は戻ってきて要求書をはがした。そこで同人は抗議をして、業務掲示を貼るために差してあった 10 個の画鋸のうち下にさしてあった 2 個をはずしたところ、駅長は Y18 助役に現認をさせ、X2 の手から画鋸をとって留め直した。駅長が画鋸を止め直している間に、X2 は、メモをとりはじめた Y18 助役のところへ行き、同助役のメモ帳を覗きこみ指をさしながら、「こんなの書いても駄目ですよ。」と言った。

その後同人は駅長に対して、仕事をさせてほしいこと、国労組合員に対して宿舎の入居について差別があること等について左手で駅長の方を指しながら抗議等をしていたが、駅長に「罪人を見るような目で見ないで下さい。」と言ったところ 2 メートル程離れたところにいた駅長が「親にもらった目のどこが悪い。」と言って同人に近づいてきたため、駅長の方に向けた同人の左手が駅長の胸にあたった。駅長はこのことを Y18 助役に現認させ、「X2 が突いた。」と言ったので、同人は分会役員に来てもらおうとしたが、駅長らはその前に駅長室に戻っていった。

d 同年 9 月 2 日、X2 の処分に対する弁明弁護の手続が行われ、5 月 20 日当日講習室にいた同僚組合員の X20、X21 の両名は、X2 が駅長に暴力を振るったという事実はない旨の報告書を提出し、X2 も暴言・暴力はなかった旨説明したが、同年 9 月 27 日に処分が発令された。

e なお、X2 は、同 58 年 4 月以降、上記以外に停職処分を受けたことはない。

ト X10

(イ) 職歴

43 年 8 月、国鉄入社。54 年 3 月小田原保線区真鶴保線支区重機保線係。60 年 12 月、同保線区小田原保線支区保線管理係。61 年 6～9 月、専従休職。同年 12 月、小田原保線区(人活センター)。62 年 3 月 10 日、総務部兼務。同年 4 月、清算事業団関東雇用対策支部鴨宮雇用対策支所。平成 2 年 3 月 31 日、清算事業団関東支社用地管理第二課。

(ロ) 組合歴

55 年～58 年、国府津支部小田原保線区分会分会長。58 年～59 年、同分会書記長。59 年～62 年、同分会分会長。

(ハ) 採用候補名簿不登載の理由とされた処分—停職 8 か月

X10 は、昭和 58 年 9 月 29 日、停職 8 か月の処分通告を受けた。

処分事由書によれば、「昭和 58 年 8 月 9 日、0 時 45 分ころ、小田原保線区真鶴保線支区において、前日管理者より災害に伴い予定作業が実施できない場合は代替作業実施の指示が発せられていたにもかかわらず夜間作業の出発に際し、作業監督者から指示された代替作業を不服とし、独断で作業を拒否、他の職員の制止を振り切り職場を離脱し勤務を放棄したことは、職員として著しく不都合な行為であるため。」とされていた。

X10 は異議申立てを行い、弁明弁護の手續も行われたが、同年 11 月 1 日に上記処分が発令された。

この処分についての経緯は以下のとおりである。

同年 8 月 8 日午後 0 時 48 分頃、小田原地方を中心とした地震が発生したため、列車は一時運転を見合わせており、午後 5 時の時点での列車ダイヤは大幅に乱れていた。

小田原保線区では同 57 年 5 月に行われた現場協議において、列車ダイヤが乱れた場合には、夕方の点呼終了時までにはダイヤが回復しなければ、その日の夜間作業は中止するという取決めがなされていた。しかし、当日夕方の点呼の時、Y20 真鶴支区長は、夜の作業時間帯までにダイヤは回復する見込みであるとして、夜間作業を行うと指示した。

これに対して X10 ら国労組合員は、上記の取決めに反するとして抗議をしたが、一応仮眠をとった。翌 9 日午前 0 時 15 分に作業監督者である Y21 技術係が同人らを起こし、点呼をとった。同技術係が最寄りの根府川駅に問い合わせたところ、まだ列車のダイヤは回復していなかった。

しかし、同技術係は「別に代替作業の指示を管理者から受けています。」と言い、線路の砂利整理を指示したため、同人ら国労組合員 11 名は一方的な労働条件の変更であり、指示は取決めに反しているとして抗議をしたが、分会長である X10 は、作業をしないと組合員に不利益な処分が加えられることを懸念して、組合員には作業に就くように言い、同人だけ作業を拒否した。

チ X11

(イ) 職歴

52 年 1 月、国鉄入社。55 年 10 月、桜木町駅運輸指導係。59 年 1 月、戸塚駅運輸指導係。同年 10 月、同駅交通保安指導係。60 年 12 月、横浜羽沢駅構内指導係。61 年 7 月、同駅人活センター。62 年 4 月、清算事業団。平成 2 年 3 月 31 日、清算事業団退職。同年 4 月 1 日、横浜公共職業安定所。

(ロ) 組合歴

54年～56年、横浜支部桜木町駅分会青年部書記長。57年、同分会青年部部長。58年、同分会執行委員。60年、戸塚駅分会執行委員。

(ハ) 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職3か月(2回)

X11の上記処分は、同人が戸塚駅に勤務していた当時の昭和60年9月27日付けの停職3か月の処分(以下「X11の1回目の停職処分」という。)及び同人が横浜羽沢駅に勤務していた当時の同61年9月17日付けの停職3か月の処分(以下「X11の2回目の停職処分」という。)である。

- a X11の1回目の停職処分は、同60年4月17日の管理者に対する暴言、就労拒否及び職場離脱を理由とするもので、同人は、停職3か月の処分通告を受け、弁明弁護の手続を経たものの、同年9月27日に処分発令を受けた。

この処分に至る経過は以下のとおりである。

同人が勤務していた同59年から60年当時の戸塚駅における労使関係の状況は、上記への(ハ)のbのとおりである。

同60年4月当時、同人は同駅の踏切業務に従事していたが、9名の踏切業務担当職員のうち2名に乗務員の訓練をする発令が出されたため、あらかじめ決められていた9名の勤務のうち上記2名の4月17日から4月30日までの勤務について欠員が生じることとなり、勤務体制の変更が必要になった。

通例では勤務の変更は担当職員間で均等に行われるはずであったが、欠員を埋めるために勤務が変更になったのは同人ら3名の国労組合員だけであった、この勤務の変更について、同人ら以外の4名の担当職員には伝えられていたものの、勤務に変更があった同人らには説明等がなかったため、同人らはY17駅長や助役に対し抗議をしたが、駅長らは、「勤務は本人の了解を得なくても変えられる。勤務表は変えてあるから見て確認をするように。」との発言を繰り返した。

同人らは、勤務変更について同人らに説明すること等を当局に要求したが、当局の対応は変わらず、最終的に同人らは、本人に伝えない勤務の変更には従えないとして、当初の勤務表通り勤務する旨抗議した。戸塚駅分会も同様の方針で4月17日当日まで交渉を行ったが、要求は通らなかった。

4月17日、同人らは自宅に待機していたが、分会の指示により、当局からの電話による呼出しに応じて、2時間遅れて勤務に就いた。

b X11の2回目停職処分は、同60年12月28日から同61年5月31日の間、職場規律を乱したとの理由によるもので、同人は、同61年9月17日に処分発令を受けた。

この処分に至る経過は以下のとおりである。

同人は、同60年12月28日、横浜羽沢駅に配転となった。しかし、同駅は同61年3月のダイヤ改正によって人員削減が実施されることになっていた。

同駅での同人の仕事は構内作業であったが、同61年2月25日、同人は3月から構内作業をしなくてもよい旨言われ、待命日勤を命じられた。この待命日勤は、同人、横浜支部青年部書記長のX22及び戸塚駅でX11と同様の処分を受け、同じく横浜羽沢駅に配転となった国労組合員X23の3名に対してなされたもので、それ以後、同人らは仕事を与えられず事務所に待機し、時々草刈りや清掃作業を指示された。

そして、横浜羽沢駅では、名前を呼捨てにして点呼がなされたり、点呼の中でワッペン及び国労バッジを着用しないよう指示されたりしたため、これに反発して同人らは点呼を元の姿に戻すよう抗議したり、また、同61年3月のダイヤ改正の際の合理化で誘導ミスによる事故が発生したことは安全面で問題がある等として、過員を生じさせたことについて抗議をした。

さらに、同年4月頃、待命日勤者の詰所が変更され、従前の詰所では使用できたガス、水道、休憩室等が使用できないようになったため、同人らは分会として、元に戻すよう抗議や要求を行ったりした。

リ X12

(イ) 職歴

43年1月、国鉄入社。48年7月、新鶴見機関区電気機関士。62年3月、総務部分室兼務。同年4月、清算事業団関東雇用対策支部新鶴見雇用対策支所。平成2年4月1日、清算事業団解雇。

(ロ) 組合歴

54年10月、横浜支部新鶴見機関区分会書記長。56年11月、横浜支部執行委員、組織担当(非専従)。58年9月、東京地本執行委員、組織担当(組合専従)。60年10月、同地本業務部担当。62年3月、組合専従解除。

(ハ) 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職8か月

X12は、昭和60年8月1日に停職8か月の処分を発令されているが、この処分は、下記a及びbの組合闘争を指導したとしてなされたものである。

a 同 58 年 5 月 13 日、国労は、国鉄再建監理委員会設置法案反対等の闘争について、ストライキによる闘争を行うこととし、全国の地区拠点で 29 分間のストライキと抗議集会を行った。

当時、同人は国労横浜支部の組織担当執行委員であった。

b 前記 3(2)のとおり、国鉄は、59 年 6 月 5 日に、①退職制度の見直し、②休職制度の改訂・拡充、③派遣制度の拡充の 3 項目を含む余剰人員調整策を発表し、国鉄総裁も国鉄の分割民営化に前向きな姿勢を示した。これに対し、国労は同年 7 月 6 日、7 日の両日、全職場、全組合員参加の順法闘争を行った。

当時、同人は国労東京地本の組織担当執行委員であった。

c 上記処分に対し、同人は異議申立てを行い、弁明弁護の手続も行われたが、翌 60 年 8 月 1 日、停職 8 か月の処分が発令された。

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、次のとおり主張する。

両会社ら新企業体は、国鉄改革関連法令に基づき、株式会社として新たに設立された私法人であり、国鉄とは別個の法人格を有するものである。

国鉄とその職員との間における雇用関係については、改革法第 19 条第 4 項に明定される実施計画による権利義務の移転の対象とはされず、新企業体において改革法第 23 条所定の手続に従い、新たに社員を採用して別途雇用関係が設定されるものとされ、かかる法的措置は、新企業体に従来国鉄における雇用関係が当然に移転または承継されるものでないことを明示しているのである。換言すれば、国鉄職員の雇用関係は、前記実施計画における承継の対象から除外されているのであって、新企業体に採用されることなく昭和 62 年 3 月 31 日を経過した国鉄職員の雇用関係は、当然に清算事業団との間に存続するにとどまり、新企業体との間にはなんら関係を生ずる余地がないこととされているのである。

新企業体の成立時における社員の新規採用については、改革法第 23 条により、設立委員はそれぞれの「労働条件及び採用基準を提示して、職員の募集を行う」ものとされ(第 1 項)、国鉄は、この掲示に応じてその「職員の意思を確認」し、新企業体ごとにその社員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従い「その職員となるべき者を選定」し、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出し(第 2 項)、設立委員は国鉄作成に係る同名簿に記載された国鉄職員の中からの

みその職員を採用しうることとされ、採用通知を受けた者で新企業体発足時に国鉄に在職する者にしてはじめて、その「職員として採用される」こととなっている(第3項)のである。

このように、国鉄改革に当たって、新企業体の職員については、国鉄の職員をそのまま承継する方式をとらず、新企業体による新規採用方式によることとされたのである。

本件においては、改革法第23条第2項において、職員たる身分を取得するための前提として、国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した採用候補者名簿に記載されることが必須の要件とされているのであって、不採用組合員がかかる前提要件を充足していない者であることが明白である以上、新企業体の設立委員は、これらの者に対し採用通知を発する権限を有せず、従って両会社の職員たる地位を取得する余地はないのであるから、再審査被申立人らが国鉄の法人格を承継した清算事業団に対し、名簿不登載に係る不当労働行為その他損害の賠償等を求めうるか否かはとにかくとして、両会社を「使用者」として不当労働行為の救済を求める余地はなく、労働委員会規則第34条第1項第5号にいう「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき」により、本件救済申立ては却下を免れないのである。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の2の(3)のイ、ロ、ハ及び(4)のり認定のとおり、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、国鉄職員的意思を確認し、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、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、設立委員は国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した採用候補者名簿に記載された国鉄職員の中からのみその職員を採用することとされているのであって、この名簿に記載されていない本件不採用者に対して、設立委員は採用通知を発する権限を有しないと主張する。

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)のイ及びニないしチ認定のとおり、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掲示した採用基準に基づいて採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成が行われ、これを受けて設立委員が採用候補者名簿登載者全員をそのまま採用することを決定し、その旨を国鉄を通じて各人に通知することにより行われている。

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

職員の採用に向けて短期間に大量の事務を遂行しな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(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等を併せ考えると、改革法は実行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、国鉄並びに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過程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)のハの④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解することもできる。

しかしながら、同2の(3)のヘ認定のとおり、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雇用契約の成立に向けてなされた行為に限定する規定がない。しかも、同項の規定がこうした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(3)のニ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等の事情も認められ、かかる観点からしても、改革法第 23 条第 5 項を上記のように限定的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(3)のロ、ハ、ホ、ヘ、(4)のハ及び(6)認定のとおり、①国鉄と承継法人は、改革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移行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 両会社への本件不採用と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。

本件救済申立てについては、改革法等の法律解釈を中心として、その当否が判断されるべきであり、それを正當に理解すれば、両会社の関知するところとはならないが、中央労働委員会の再審査において付随的に、関連事項について、すなわち採用候補者名簿作成に際し国鉄が組合所属によって差別的取扱いを行ったとの再審査被申立人らの主張について証拠調が行われたので、両会社の知りうる限りにおいて、これに関連する事情を次のとおり指摘しておく。

イ 国鉄は、設立委員からの提示された採用条件のうち「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」との条件について、その運用の客観性を保持するため、昭和58年4月以降の非違行為により停職6か月以上または2回以上の停職処分を受けた者は当該条件に該当しないこととし、その限度において採用候補者名簿に登載しなかったのであるが、かかる運用基準の設定は、その内容において何ら不当なものといえないことは何人の目にも明らかなることであり、それにより、その適用対象の選別が客観的資料により統一的になしうることはいうまでもない、したがって、たまたまその適用結果として再審査被申立人ら所属組合員が多く含まれることとなったとしても、これをもって組合所属による差別ということはできない。

ロ 労働処分と一般処分の分類は、国鉄当時における処分担当部局の異同に基づく慣行的取扱いに基因するものであり、(前者は職員局、後者は秘書課)、さらに、その実質についてみれば、国鉄当時は、公労法により争議行為が禁止されていたことにかんがみれば、このような法律違反行為がいわゆる一般非違行為と別異に宥恕され、その評価を異にすべき事情にないことは当然で

あるし、また、上記運用基準に一応該当しながら特段の考慮の対象となりえた者が、単に再審査被申立人ら組合以外の組合所属者のみならず、再審査被申立人ら組合所属者にも及んでいることは事実であってその間に何ら組合差別を認める余地はない。

ハ 停職処分と名簿不登載が二重処分などといわれる関係にないことは多言を要しない。

(2) 再審査被申立人らは、次のおり主張する

イ 設立委員が定めた各社の「採用の基準」においては、

「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、日常の業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。」との項目が設けられていた。設立委員の「採用の基準」自体も非常に抽象的であり、特にそこに言う「既存の資料」が職員管理調書を念頭に置いていたとすれば極めて恣意的に適用される危険の大きいものであったが、少なくともここでは、職務知識・技能・適性・勤務実績等、業務遂行能力・実績を中心に「総合的かつ公正に」判断がなされなければならないこととされていたはずである。

ところが国鉄は、採用候補者名簿の作成に当たって、一定の停職処分のみをとりあげた。現実はその対象となったのは、ストライキ等の闘争の指導責任で停職処分を受けていた役員・活動家や、職場で激化していた労使対立の先頭に立って処分を受けていた役員・活動家が大部分を占める。本件救済対象者はすべてがそのような者である。

しかし、この種の停職処分は、被処分者の業務上の能力や実績とは全く無関係であり、停職処分だけを取りあげるのは「総合的」判断では決してない。国鉄のとした「基準」は設立委員の「採用の基準」にすらも反したものであることが明らかである。

ロ 本件救済対象者が不採用とされた理由らしきものは、ようやく当審において、会社側証人の証言で抽象的に言及されるに至った。それは、昭和58年4月以降2回以上または6か月以上の停職処分を受けた、ということである。

これによれば、会社側にとって不採用の相当性は、少なくともこの停職処分の相当性が大前提となるのであるから、この立証責任は本来、あげて会社側にあるはずである。しかるに会社側は、それ自体会社の主張立証の枠組みにおいてはあくまで「付随的な関連事項」として位置づけ、救済対象者らの不採用及びその根拠とされる停職処分の当否については、十分すぎる立証の

機会を与えられながら、むしろ積極的にこれを拒否してきた。

ハ 本件対象者の 9 名に対する停職処分自体、国労所属及び組合活動に着目してなされたものである。国労の東京地本役員であることを理由とする X12 に対する処分はもちろんのこと、昭和 62 年 3 月末の分割民営化を目して、同 60 年から同 62 年に駆込み的になされたその余の者に対する処分も、そもそも存在しない処分事由を捏造し、あるいは不法・不当に重い処分をなすことによって、いずれも国労分会役員等であった本件対象者らを不採用とする「一応の」口実を作りだそうとするものであった。事実無限の「事件」を作り上げてまで国労組合員を陥れようとする「策謀」が当局によって巡らされるという、異常といえれば余りに異常な当時の国鉄の状況は、本件対象者のうち 4 名 (X1、X3、X9 及び X4) が停職処分を受けた「横浜人活センター事件」の刑事・民事判決によって既に明らかにされたところである。

ニ 以上のように本件対象者 9 名の停職処分は、それ自体、組合攻撃、組合差別の一環としてなされたものであって、これを理由として採用候補者名簿不登載・不採用とすることが、活動的な組合役員として職場をまとめてきた対象者らを両会社から排除するという以外の意味を持たないことは明らかである。

(3) よって、以下判断する。

イ 本件の背景事情について

(イ) 前記第 1 の 2 の (1) ないし (3) のイ認定のとおり、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、国鉄改革関連 8 法が成立した。

これに対し、国労及び下部組織は同 3 の (1)、(2)、(3)、(5)、(10) 及び (11) 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」等を行い、また、進路希望アンケート調査において白紙回答する等の非協力闘争を行った。

他方、国鉄、同 3 の (1) のロ及びハ認定のとおり、職場規律の是正を強く打ち出し、同 3 の (10) 認定のとおり、ストライキ等に参加した国労組合員の処分を行った。

こうした中で、両者の対立は激化したものと認められる。

(ロ) 一方、同 3 の (1) のイ、ハ、(2) のニ、(4)、(5) 及び (9) 認定のとおり、当初、分割・民営化等について、国労とともに反対運動を行っていた動労

及び全施労は、その後分割・民営化容認の立場に転じ、鉄労及び真国労とともに改革労協を結成し、国鉄の求めに応じ第1次及び第2次労使共同宣言の締結を行う等、国鉄改革に協力する姿勢をとるに至った。そして、同(9)のニ認定のとおり、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。

(ハ) 同3の(8)認定のとおり、同61年7月、国鉄は「余剰人員を集中的に配置して有効活用を図っていく」として、全国的に人活センターを設置した。

人活センターでの職員の業務として、東京南局管内の人活センターでは、増収活動、転換教育等が行われることになっていたが、実際の作業内容として、一部の人活センターでは、貨車の修繕、事業所の備品整備、花壇の植木の整枝・整備、ペンキ塗り、草刈り等が命じられた。

同年11月1日当時、全国1,547か所の人活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名の計21,070名であり、その約80パーセントが国労組合員(当時の国労の組織率は50パーセント)であった。

そして、本件救済申立対象者9名中、X5及び当時東京地本の専従役員であったX12を除く7名は、いずれも東京南局管内の人活センターに担務指定された。

(ニ) 同3の(12)のイ認定のとおり、Y3総裁は、同60年8月の鉄労の定期大会に際して、国鉄総裁として初めて労働組合の大会に出席して、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。

また、同3の(12)のロ及びハ認定のとおり、Y5次長が同年5月の動労東京地本の会議の席上で行った発言やY6課長が管下の機械区所長に送付した同年5月付けの書簡の内容等にみられるように、国鉄本社の幹部は、X13国労委員長に対する敵意や国労に対する不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

(ホ) 同3の(12)のニ認定のとおり、東京南局においても、Y7係長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、現場の管理者は、国労に所属していると不利に扱われることを仄めかす等の言動を行って、国労からの脱退を慫慂していた。

(ヘ) こうした動きの中で、同3の(11)認定のとおり、国労組合員数は、人活センターが設置された同61年7月以降激減した。

以上のように①動労等他組合が分割・民営化、余剰人員対策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力する態度をとるなかで、国労はあくまでもこれらの施策に反対の態度を変えず、国鉄と国労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、国鉄本社の幹部や現場管理者の言動を通じて、国労に所属していると承継法人への採用について不利になるとの雰囲気醸成していたと認められること等を併せ考えると、国鉄改革に係る諸施策を進める中で、国鉄は国労を嫌悪していたものと認められる。

ロ 本件採用候補者名簿不登載の理由について

前記第1の2の(4)のホ認定のとおり、国鉄は、昭和58年4月以降の非違行為により停職6か月以上または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に登載しないこととし(以下、この採用候補者名簿に登載しないこととする条件を「名簿不登載の基準」という。)、この方針のもとに採用候補者の選定作業を行い、両会社の採用候補者名簿を作成した。

確かに、本件救済申立対象者のX1ら9名は、同4の(3)のイないしリ認定のとおり、いずれも昭和58年4月以降の行為を理由として停職6か月以上または2回以上の停職処分を受けているので、以下、このような同人らの行為に対する処分が相当なものであるか否かについて検討する。

(イ) X1、X3、X9及びX4の4名(以下「X1ら4名」という。)は、いずれも横浜人活センター事件に関して停職処分を受けているので、X1ら4名の処分について併せて検討する。

X1らの職歴等は、前記第1の4の(3)のイ認定のおりであり、同人の6か月の停職処分は、処分事由書によれば、「昭和61年11月10日16時20分ころ、横浜貨車区旧横浜機関区検修詰所前において勤務時間中、管理者に対する暴力行為が発生した際、管理者の腕をつかみ暴力をふるったこと等」が処分理由とされている。

X3の職歴等は、同4の(3)のロ認定のとおりであり、同人の6か月の停職処分は、処分事由書によれば、「昭和61年11月6日17時25分ころ横浜貨車区旧横浜機関区検修詰所前において管理者の手を引き強引に同詰所に引きずり込むなどの暴力をふるったこと及び同年11月10日16時20分ころ同検修詰所前において勤務時間中管理者に対する暴力行為が発生した際、これを制止しようとする管理者の前に立ちはだかり妨害したこと等」が処分理由とされている。

X9の職歴等は、同4の(3)のハ認定のとおりであり、同人の6か月の停職処分は、処分事由書によれば、「昭和61年11月10日16時20分ころ横浜貨車区旧横浜機関区検修詰所前において勤務時間中、管理者に対する暴力行為が発生した際、これを制止しようとする管理者の手を引き妨害したこと等」が処分理由とされている。

X4の職歴等は、同4の(3)のニ認定のとおりである。X4の2回目の停職処分(停職1か月)は、処分事由書によれば、「昭和61年11月7日16時50分ころ横浜貨車区旧横浜機関区長室において管理者が入室を制止したにもかかわらず強引に同室に侵入し管理者の業務執行を妨害したこと又同年11月10日16時30分ころ同室に強引に侵入し管理者の業務執行を妨害したこと等」が処分理由とされている。

なお、X1ら4名が関与した横浜人活センター事件の内容等は、前記第1の3の(13)認定のとおりである。

これらによれば、同61年11月6日から同月10日に至る間の横浜人活センターにおける一連の出来事のなかで、兼務職員らと助役らとの間で、勤務時間や指定詰所のこと等を巡って、激しいやりとりや小競り合いがあったことが認められる。

この横浜人活センター事件で、兼務職員のX14、X15、X16、X18及びX19の5名が、助役らの刑事告訴により傷害罪等で逮捕され、うち、X14、X16及びX19の3名が公務執行妨害罪(X19については併せて不退去罪)で起訴されたが、平成5年5月14日、横浜地裁は、「公訴事実につき合理的な疑いを入れる余地のない程度に証明されたものとはいえない。」として、いずれも無罪とする判決を言い渡し、同判決は確定している。

また、同事件で解雇されたX14ら5名の懲戒免職処分の禁止を求める仮処分申請事件について、同地裁は、同6年2月1日、同処分は無効であるとして、X14ら5名に対する本案の第一審判決言渡しの日までの賃金の仮払いを清算事業団に命じる判決を言い渡した。同判決では、助役らの供述は、小競り合いの際に身体が触れたことを誇張して、X14らが故意に暴行したかのように述べているのではないかと疑いを拭い去ることができず、たやすく信用することができないから、X14らが故意に助役ら主張の暴行をしたと認めるには十分でないとしている。そして、この仮処分申請事件の控訴審においても、東京高裁は、同7年6月30日、第一審判決を維持し、清算事業団の控訴を棄却している。

加えて、上記横浜地裁の刑事及び民事事件判決において、「国鉄当局が、

11月10日の出来事を録音したとするテープには、横浜人活センターの管理者や東京南局職員らが兼務職員対策を打ち合わせた際の様子が録音されており、その中には、当局側が兼務職員らを挑発し、挑発に乗ってきたところを現認しようとの計画がなされたかのような発言が録音されている。」ことが認定されている。

これらのことを併せ考えると、横浜人活センター事件において、兼務職員らに職場規律を乱す行為がなかったとはいえないものの、処分理由とされたような暴力行為等があったとは認め難いといわざるをえない。

そうすると、X1ら4名に対する停職処分は、その前提を欠くものとして相当でないといわざるをえない。

なお、X4については、同4の(3)のニの(ハ)のa認定のとおり、この他に1回目の停職処分(停職2か月)があるが、上記判断のとおり横浜人活センター事件に係る停職処分が相当でない認められる以上、名簿不登載の基準に該当しないこととなり、1回目の停職処分については改めて検討するまでもない。

(ロ) X5の職歴等は、前記第1の4の(3)のホ認定のとおりである。

これによれば、同人の6か月の停職処分は、同人が昭和61年8月20日から同月31日までの年休を申し込んだのに対し、管理者が同月23日以降について時季変更権を行使したにもかかわらず、これを無視して休んだことが処分理由とされている。

なるほど、同人には当初年休申込簿に記載するようにとの指示を無視する等年休を取得する手続において責められるべき点がある。

しかしながら、休暇の取得については、誘導係の減員に関する団体交渉において、Y13係長が、「長時間の休みが発生するときは構内運転士に誘導係兼務を発令するので問題は発生しない。有給休暇のまとめ取り等は一時的なものであり、要員を1名削っても当局の責任においてやらせてもらいたい。運用でできます。」と説明したので、組合も休暇取得について今までよりも条件は低下しないとして、定員削減を了承した経緯がある。

しかもX5は、例年夏休みには九州にある夫婦双方の実家に帰省するために休暇をまとめて取っていたもので、この間の事情は管理者も十分承知していたものと推定される。

そして同人は、口頭とはいえ予定日の1か月以上前の7月18日に年休取得の申込みをしており、さらに11日前の8月9日には文書で申込みをし、助役の指示に従って年休申込簿にも記入している。

にもかかわらず、管理者は、上記団体交渉での当局説明事項に従って代替要員の確保や同時期に年休申請を行った他の職員との調整に努めた形跡もないこと、さらに、X5 が例年夏季に休暇をまとめて取っていた事情を十分承知していたと推認されること等を総合的に勘案すると、管理者として、状況に応じた配慮を行ったとはいえない。

そうすると、同人の年休取得に対し、停職6か月の処分をもって臨むのは一方的であって酷に過ぎるといわざるをえない。

(ハ) X2 の職歴等は、前記第1の4の(3)のへ認定のとおりである。

これによれば、同人の6か月の停職処分は、昭和60年5月20日の戸塚駅講習室での駅長等に対する言動が処分理由とされている。

当日の同人の発言内容は駅長に対する暴言と評価すべきものとは認められないものの、業務掲示の画鋏を一部はずしたことは、駅長が分会青年部の要求書をはがしたことに誘発されたものとはいえ、反抗的態度と評価されてもやむをえない行為と言うべきである。しかしながら、胸を突いたという点については、駅長とのやりとりの際、近づいてきた駅長の胸に同人の左手が当たったというもので、これをもって暴力をふるったとはいえない。また、助役に対し暴力等をふるったとも認められない。

そうすると、これらの言動をもって同人を6か月の停職処分としたことは酷に過ぎるといわざるをえない。

(ニ) X10 の職歴等は、前記第1の4の(3)のト認定のとおりである。

これによれば、同人の8か月の停職処分は、昭和58年8月9日の代替作業の指示を不服として職場を離脱し、勤務を放棄したことが処分理由とされている。

処分に至る経緯についてみると、小田原保線区では前年の同57年5月の現場協議において、列車ダイヤが乱れた場合には、夕方の点呼終了時までにはダイヤが回復しなければその日の夜間作業は中止するという取決めがされていたとして、X10らは、作業監督者であるY21技術係の代替作業の指示に対し、一方的な労働条件の変更であり上記取決めに反するとして抗議し、X10は作業を拒否したというものである。

一方、同3の(1)のロ、ハ認定のとおり、同57年初めころから、国鉄の職場規律の乱れが各方面から指摘され、運輸大臣の指示もあって、国鉄は、職場規律の確立を図るため総点検を実施していた。その中で、現場協議制については多くの問題点があるとして、国鉄は各組合に対し同協約の改定案を提示したが、国労及び全動労は改定案に反対して妥結に至らず、同年

12月1日以降、両組合については、同協約は失効した。こうした経過に加えて、当日は地震のため列車ダイヤが未明に至っても回復しないという状況の中で、指示された代替作業を拒否し、職場を離脱、勤務を放棄した同人の行為は、分会長として抗議の意思表示をしたという事情を考慮しても、なお、職員として不都合な行為と評価されてもやむをえないというべきであり、名簿不登載の基準に該当することとなるような停職処分にしたことが相当でないということとはできない。

(ホ) X11の職歴等は、前記第1の4の(3)のチ認定のとおりである。

X11の1回目の停職処分(停職3か月)は、戸塚駅の踏切業務に従事していた昭和60年4月17日における就業拒否等を処分理由とするものであり、2回目の停職処分(同3か月)は、横浜羽沢駅に勤務していた同年12月28日から同61年5月31日の間における抗議行動等を理由とするものである。

X11の1回目の停職処分については、月半ばでの勤務体制の変更であるにもかかわらず、その対象者であるX11ら本人に対して、十分な説明を行うことなく勤務変更を行った駅長らの態度に問題がなかったとはいえないが、就労を拒否し、職場を離脱したこと等は職員として不都合な行為と評価されてもやむをえない。

X11の2回目の停職処分については、名前を呼捨てにして点呼がなされたり、点呼の中でワッペン及び国労バッジを着用しないよう指示されたことに反発して、点呼を元の姿に戻すように抗議したり、誘導ミスにより事故が発生したことは安全面で問題がある等として、過員を生じさせたことに対して抗議をしたり、待命日勤者の詰所をガス等が使用できた元の詰所に戻すように抗議や要求を行ったことについてなされたものである。同人のこれらの抗議行動等は、前記第1の3の(1)のロ、ハ認定のとおり、当時、国鉄再建の必須条件として職場規律の是正・確立が強く求められていたこと等からすると、職員として不都合な行為と評価されてもやむをえないといわざるをえない。

したがって、同人の2回の停職処分に係る行為について、それぞれ停職処分にしたことが相当でないということとはできない。

(ヘ) X12の職歴等は前記第1の4の(3)のリ認定のとおりである。

同人の8か月の停職処分は、昭和58年5月13日の国鉄再建監理委員会設置法反対等の闘争として実施した29分間のストライキ及び同59年7月6日から7日の民営分割余剰人員、3項目反対闘争として実施した順法闘争を指導したことを処分理由とするものである。

同人は前者のストライキの時は横浜支部の組織担当執行委員であり、後者の順法闘争の時は、東京地本の組織担当執行委員(専従)であった。

また、同 58 年 4 月以降の国労組合員の組合活動に関する主要な懲戒処分
分の状況は、同 3 の(10)認定のとおりである。

同人の本件処分は、上記ストライキと順法闘争の指導責任を併せて行われたもので、当時、公労法下にあつて、国鉄職員及び組合には争議行為が禁止されていたこと、同人が横浜支部及び東京地本の組織担当執行委員であったこと、また、当時の東京地本企画担当執行委員が上記順法闘争の指導責任を問われ公労法違反により解雇されていること等を併せ考えると、これをもって同人を名簿不登載の基準に該当することとなるような停職処分にしたことが相当でないということとはできない。

ハ 結論

上記のとおり、本件 X1 ら 9 名に対する停職処分について検討した結果、X1、X3、X9、X4、X5 及び X2(以下「X1 ら 6 名」という。)の各停職処分(X4 の 1 回目の停職処分を除く。)の理由とされた行為については、国鉄改革の過程において行き過ぎと評価されてもやむをえない面はあるものの、これに対し採用候補者名簿に登載されないこととなるような処分がなされたことは相当でなかったことが認められる。それにもかかわらず、国鉄は、X1 ら 6 名に対し上記のごとき停職処分を行った。このことは、①国鉄改革に係る国鉄の諸施策をめぐり国鉄と国労との対立が激化していたと認められること、②国鉄は、人活センターへの担務指定等を通じて、国労に所属していると承継法人への採用について不利になるとの雰囲気醸成していたものと認められること、③国鉄の幹部や現場の管理職により、国労に対する不当労働行為を示唆する発言等が行われ、国鉄が国労を嫌悪していたものと認められること、④X1 ら 6 名は、いずれも国労所属の組合員で、役員ないしはその経験者等であること、加えて、⑤両会社は、初審及び当審を通じて、本件救済申立対象者について、採用候補者名簿不登載の理由とされた各人の停職処分に関し具体的な疎明をしなかったこと等を総合的に勘案すると、X1 ら 6 名について、組合所属あるいは組合活動を理由として不当に重い処分を行ったものとみざるをえない。そして、これらの処分がなかったものとするれば、X1 ら 6 名は名簿不登載の基準に該当しないこととなって採用候補者名簿に登載され、両会社に採用されていたと推認されるのであるから、国鉄が、X1 ら 6 名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の職員として採用しなかったことは、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、そのことによって国労の弱体化を企図したものと認められるから同条第3号の不当労働行為に当たると判断するのが相当である。また、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。

他方、X10、X11 及び X12(以下「X10 ら 3 名」という。)の各停職処分については、これが相当ではないと認められないことは上記のとおりであるから、国鉄が、X10 ら 3 名を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に登載せず、その結果、設立委員が、X10 ら 3 名を両会社の職員として採用しなかったことをもって不当労働行為に該当するということとはできない。

3 救済方法について

(1) 具体的救済方法について

X1 ら 6 名の本件不採用(昭和 62 年 4 月 1 日の両会社への不採用をいう。)について具体的救済を行うに当たっては、国鉄改革の趣旨、前記第 1 の 2 の(2)のホ及び(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かんがみ、当委員会としては、両会社に採用を命じる者の範囲を、平成 2 年 4 月 2 日に再就職促進法の失効に伴って清算事業団からの離職を余儀なくされた X1、X3、X4 及び X2 の 4 名に限定することとし、これらの本件採用対象者を昭和 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のものと取り扱うこと並びにこれらの者の就労すべき職場及び職種について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。そして、上記の事情に加え、両会社の行う鉄道事業が高度の公益性を有すること、さらには、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、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本件の特殊性を総合的に考慮して、本件採用対象者に対しては、これらの者が清算事業団からの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 パーセント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。

なお、これに加え、当委員会としては、両会社に対して主文 I の 4 記載のとおり文書の交付を命じることを相当と認める。

(2) 救済方法等に関する両会社の主張について

両会社は、新企業体成立時における職員の採用については、改革法第23条所定の採用手続きによるべきことが「法定」されている以上、これと別個に採用を強制される筋合いにないことは法理上明白であって、本件救済申立ては法令上実現不可能であるから労働委員会規則第34条第1項第6号に該当し却下を免れないばかりでなく、雇用契約の締結を強制する初審命令は、現行法秩序の下における採用の法理を無視する違法なものであり取消を免れないと主張する。

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る等、典型的な新規採用の場合とはその性質を異にしている。しかも、上記2の(3)のハ判断のとおり、本件採用対象者の不採用は不当労働行為に該当するのであるから、かかる場合の救済措置として、労働委員会が両会社にこれらの者の採用を命じることには何ら問題はない。したがって、両会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条及び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7年10月4日

中央労働委員会

会長 萩澤清彦 ㊟