

命 令 書

再審査申立人 西日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 国鉄労働組合岡山地方本部

再審査被申立人 X 1

主 文

初審命令を取り消し、再審査被申立人らの本件各救済申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人西日本旅客鉄道株式会社（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（昭和61年法律第87号。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（昭和61年法律第88号。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、主として北陸、近畿及び中国地方における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件初審審問終結時約51,500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（昭和61年法律第90号。以下「清算事業団法」という。）に基づき、昭和62年4月1日に成立した法人であり、その従業員数は本件初審審問終結時約8,000名である。
- (3) 再審査被申立人国鉄労働組合岡山地方本部（以下「岡山地本」という。）は、昭和62年3月31日までは国鉄の、同年4月1日以降は承継法人、清算事業団の職員等によって組織される申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）の下部組織であって、会社の事業地域のうち主として岡山県内の職場、同県内の清算事業団の地方組織等に勤務する職員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約700名である。
- (4) 再審査被申立人X 1（以下「X 1」という。）は、昭和34年4月に国鉄に入社して以来、主として岡山電力区において変電設備の保守・保全業

務に従事してきており、下記4の(1)のとおり、同58年10月から同61年9月まで岡山地本の執行副委員長、書記長を務めた。同人は、会社に採用されず、同62年4月1日以降、清算事業団岡山雇用対策支部岡山雇用対策支所勤務になり、平成2年4月2日同事業団から離職を余儀なくされた。

- (5) 国鉄時代には、国鉄の職員等で組織する労働組合としては、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北海道鉄道産業労働組合等は、同年2月、日本鉄道産業労働組合総連合（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) 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、①国鉄の分割・民営化、②再建に取り組むための推進機関（国鉄再建監理委員会）の設置、③新経営形態移行までの間、緊急に講ずべき措置（職場規律の確立、新規採用の停止など11項目の実施等）が提言されていた。

- (2) 昭和57年9月24日、政府は、閣議において、5年以内に国鉄事業の再建を図るとの趣旨を含む「今後における行政改革の具体的方策について」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。」との声明を発表した。

これに伴って、運輸省に国鉄再建緊急対策本部が設置された。

- (3) 昭和58年5月13日、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法が成立し、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。

監理委員会は、同年8月2日、国鉄における職場規律の確立、私鉄並

みの経営効率化及び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。

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

- (4) 昭和60年6月25日、国鉄総裁の交代があり、Y1総裁（以下「Y1総裁」という。）が就任した。前総裁の辞任と同時に分割・民営化に消極的な副総裁、技師長、常務理事3名等が退任した。
- (5) 昭和60年7月26日、監理委員会は、「国鉄経営が破綻した原因は、公社という制度の下で巨大組織による全国一元的な運営を行ってきたことにあり、現行制度における再建はもはや不可能であるから、国鉄事業を再生させるには昭和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つの旅客鉄道株式会社（以下「旅客会社」という。）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6旅客会社の適正要員の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策を作成する等であった。

- (6) 監理委員会答申をふまえ、国鉄は、昭和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%以上を、同62年度から同65年度当初までは職員採用数の一定割合

を下回らない数以上を国鉄職員から採用すること、さらに特殊法人、地方公共団体、一般産業界に国鉄職員の採用を要請すること等を内容とする「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針」を閣議決定した。そして、官房長官が、政府として公的部門に30,000名の雇用の場を確保すると発表した。

さらに、政府は、同61年2月12日、①日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和61年法律第76号。以下「61年緊急措置法」という。）案を第104回国会に提出し、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（昭和61年法律第89号）、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（昭和61年法律第91号。以下「再就職促進法」という。）の各法案を第104回国会に提出し、また、同月18日、⑦鉄道事業法（昭和61年法律第92号）、⑧日本国有鉄道改革法等施行法（昭和61年法律第93号。以下「改革法等施行法」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（昭和61年法律第94号）（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、施行された。

残りの国鉄改革関連8法の各法案は、衆議院の解散により廃案となったが、同年9月11日、第107回国会に再提出され、同年11月28日に成立し、同年12月4日、公布、施行された。

(7) 国鉄改革関連8法によれば、国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においてはその事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難となっている事態に対処して、これらの事業に関し、輸送需要の動向に的確に対応しうる新たな経営体制を実現するため、国鉄の経営形態の抜本的な改革を行うこととし（改革法第1条）、このため、①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6つの旅客会社に引き継がせ、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）、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）。

(8) 改革法第23条は、承継法人の職員の採用手続につき、概ね次のとおり定めている。

イ 承継法人の設立委員（下記(11)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)。

- ロ 国鉄は、上記イ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)。
- ハ 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)。
- ニ 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)。
- ホ 上記ハ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、附則第2条等)。

また、再就職促進法は、①国の任命権者は、清算事業団の職員を採用するよう努めること(第16条)、②国は、特殊法人、地方公共団体、事業主団体に対し、清算事業団の職員を採用するよう要請すること(第17条から第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)等を定めている。

- (9) 国鉄改革関連8法の各法案に関する国会審議の過程で、昭和61年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、あつて

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。

- (10) 昭和61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。

- (11) 昭和61年12月4日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項に規定する設立委員として、改革法第6条第2項に規定する6つの旅客会社及び貨物会社（これら7法人を併せて以下「鉄道会社」という。）に共通する者として16名を、及び各鉄道会社に独自のものとして2名ないし5名（会社にあっては5名）をそれぞれ任命し、会社の設立委員会委員長にはY2が就任した。また、「共通委員」には、関係省庁の事務次官らとともにY1総裁が含まれていた。

なお、鉄道会社法附則第2条第1項及び第2項は、設立委員は、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。

- (12) 昭和61年12月11日、鉄道会社合同の第1回設立委員会が開催されて、「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・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～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

これによって配転計画を策定して、異動の発令を行う（同年3月）こととし、また、労働条件については、基本的に国鉄での労働条件を大幅に変更しないよう配慮するとされた。

また、採用基準については、

- 「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』（国鉄就業規則（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。」

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。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。」との文言が付されていた。

- (13) 昭和61年12月16日、政府は、改革法第19条に基づき、「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、会社にあつては53,400名とされた。
- (14) 昭和61年12月19日、鉄道会社合同の第2回設立委員会が開催されて、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。この労働条件において、有給休暇については、「有給休暇の付与日数の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含めるとともに、付与の条件を過去1年間の出勤率8割以上とする。」こと、また、退職手当については、改革

法第23条第7項に基づき、「退職手当の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含める。」こととされた。

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

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

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

同日までに意思確認書を提出した国鉄職員は、227,600名で、その  
うち承継法人希望者数は、219,340名であり、就職申込数（第2希望以  
下の複数の承継法人名を記載しているものを含めた総数）は、延べ525,720  
名であり、このうち、会社への就職申込数は、80,150名であった。

- (16) 国鉄は、主として下記3の(10)の「職員管理調書」により職員の勤務  
状況を把握し、承継法人の職員となるべき者（以下「採用候補者」とい  
う。）の具体的な選定作業については、各鉄道管理局の人事課長等が同調  
書を主たる資料として行った。特に、上記(12)の採用基準の3項の「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」の運用として、一定の重い処分すなわち、昭和58年4月1日  
以降に停職6か月以上の処分又は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であっても、同名簿に登  
載しないという方針の下に、承継法人別に採用候補者名簿を作成した。

なお、採用候補者名簿掲載者数は延べ205,568名で、このうち、会社  
の採用候補者名簿掲載者数は、52,943名であり、基本計画で示された数  
より457名少なかった。

- (17) 昭和62年2月7日、国鉄は、各鉄道会社の設立委員に対し、各承継法  
人別の採用候補者名簿を提出した。
- (18) 昭和62年2月12日、鉄道会社合同の第3回設立委員会が開催され、国  
鉄から①「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、②「新会社の職員となるべき者の選定結果について」に係る「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。」旨の説明がなされ、各鉄道会社の採用候補者名簿登載者全員を当該鉄道会社に採用することが決定された。

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

なお、採用を辞退する場合は、設立委員会あての辞退届を、極力同年3月15日までに、原則として国鉄の箇所長に提出することとされていた。

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

それによると、国鉄の事業及び業務の大部分は、承継法人が引き継ぎ、国鉄資産の大半、長期債務の相当部分を帳簿価格により承継し、残りの資産及び債務は清算事業団が引き継ぎ、鉄道会社の設立時に発行する株式は、すべて国鉄が引き受け、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。

- (21) 昭和62年3月17日、鉄道会社合同の第4回設立委員会が開催され、各鉄道会社の定款の案、取締役及び監査役の候補者並びに創立総会の日程等が決定された。

同月23日から25日にかけて各鉄道会社の創立総会が開催され（会社にあつては、同月24日）、上記設立委員会の決定のとおり、役員を選任等が行われた。それによると、各鉄道会社の代表取締役及び非常勤役員には国鉄出身者以外の者が多く選任されたが、常勤役員は国鉄の役員又は管理職であった者が大半であった。このうち、会社の常勤役員の場合は、15名のうち11名が国鉄の役員又は管理職であった者であった。

(22) 昭和62年3月18日、国労並びに門司地方本部、熊本地方本部、大分地方本部、鹿児島地方本部、札幌地方本部、青函地方本部、旭川地方本部及び釧路地方本部は、国鉄を被申立人として、国鉄が、改革法第23条の規定に基づいて北海道、西日本、九州の各旅客会社及び貨物会社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の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、もって上記4社の設立委員がこれら申立人組合所属の組合員に対し採用通知を発しないという事態を生じさせたことは不当労働行為に該当するとして、①改めて採用候補者名簿を作成して設立委員に提出すること、②陳謝文の交付・掲示、を求めて、公共企業体等労働委員会（以下「公労委」という。）に救済を申し立てた（その後、国鉄改革の実施に伴い、被申立人の名称を清算事業団に変更している。）。国労らの申立人は、同年7月15日に至り、同年3月中に審問が行われなかったこと、及び上記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。

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、ということが出来る。（中略）本件において労働組合の所属を理由とする差別扱いがあったかどうか、それが『不利益取扱』あるいは『支配介入』に当たるかどうかにつき、国鉄は、労働組合法上の責任の帰属主体となることはなく、ひいて本件につき被申立人適格を有しないと解される。」と判断して、申立てを却下する決定を行った。

(23) 昭和62年4月1日、承継法人及び清算事業団が発足し、実施計画に基づき、国鉄の行っていた事業の大部分は、6旅客会社等の承継法人に引き継がれ、残余の資産、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、退職届を提出して、同年3月31日に国鉄を退職している。

(24) 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が閣議決定された。この計画では、同法に基づき、再就職目標を達成するため、承継法人が職員を採用するときは優先的に清算事業団職員を採用すべきこと等の承継法人、清算事業団及び国等の講ずべき措置を定めている。

### 3 国鉄における労使関係等

- (1) 国労は、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勤労、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、その後は、下記のとおり、各組合間で対応に差が生じた。
- (2) 昭和57年初め頃、ブルートレインの検査係に対して実際に乗務していないにもかかわらず、国鉄が乗務手当を支給していたいわゆる「ヤミ手当」支給問題や組合員による現場管理職に対する突き上げ等国鉄の職場規律に乱れがあることが新聞で報道されたことや上記2の(1)及び(3)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その見解が対立するようになった。
- (3) 昭和57年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し「国鉄の再建のためには、国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である」として、「ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じるよう」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、突発休等の31項目、現場協議制度の運用実態等14項目等約60項目にわたる職場規律の総点検を同月末日までに実施するよう指示した。以後毎年2回、同60年9月末日までに8次にわたって、職場規律の総点検が実施され、その結果、「ヤミ手当」等の慣行は、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懲戒処分のほか賃金カットや昇給額カットの対象とした例もみられた。
- (4) ところで、国鉄と各組合との間には、昭和43年に締結した「現場協議に関する協約」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。

- (5) 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休職制度の改定・拡充、③派遣制度の拡充という3項目を含む余剰人員調整策（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。

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労と国鉄の間で締結されている「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を破棄すると主張し、同月11日、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日に国労との間で締結された「機械化、近代化及び合理化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。

- (6) 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（以下「3ない運動」という。）を展開した。そこで、国鉄は、昭和60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などにおいて「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という事には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(5)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。

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。

(7) 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の提出はしないこと。」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。

(8) 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表明して調印を拒否した。

(9) 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ので、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、動労らとの了解の下に同月25日から募集を開始した。

他方、国労は、分割・民営化に反対する方針を掲げ、国鉄が広域異動を一方的に実施することに抗議する等として、同年4月10日から同月12日までワッペン着用闘争を実施して反対した。

- (10) 昭和61年3月5日、国鉄は、上記(3)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、従来から各鉄道管理局等地方機関が独自にその機関に所属する職員の勤務実態等について把握するため作成していた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休職者を除く一般職員約25万名を対象とし、評定の対象期間を同58年4月1日から同61年3月31日までの3年間とすることとなっていた。

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、技能等のほかに、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61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という形でデータを最新のものとし、これによって見直した職員管理調書を同月末までに作成するよう指示した。

国鉄は、職員管理調書を、採用候補者名簿を作成する際の資料として使用したほか、人材活用センター（以下「人活センター」という。）への担務指定等にも使用した。

- (11) 国鉄は、昭和61年5月に上記2の(6)の61年緊急措置法が成立したことから、同法に基づき2万名を目標に希望退職の募集を同年6月30日から開始した。希望退職に応募した職員は、最終的に、予想を上回る39,092名にのぼり、同62年3月末日までに全員退職した。
- (12) 昭和61年6月24日、国鉄は、「現在約38,000名が余剰人員で、そのうち約16,500名が派遣・休職の調整策に応じており、現存の余剰人員は約21,500名であるが、余剰人員は今後さらに増加することが予想されるので、余剰人員を集中的に配置して有効活用を図っていく。そのため、同

年7月から新たに全国統一的に人材活用センターを設置する」旨を発表し、同月1日、国鉄は、全国1,010か所に人活センターを設置した。そして、人活センターについては、「所要（定員）を上回る人数が膨大なものになると、短期間のローテーションを組んで運用を行っていくことは業務運営上煩瑣であり、効率的な運用を阻害しかねないため、有効な活用方を図る必要から、当分の間、継続した安定的な運用に努めることとする。」として、従来とっていた余剰人員のプール方式やローテーション方式を変更した。

岡山鉄道管理局管内においては、人活センターは、同61年10月30日現在、38か所設置され、これらの人活センターに担務指定された者の総数は375名で、これを組合別にみると、国労が289名（77%）、動労らが81名（22%）、その他5名（1%）であった。

- (13) 昭和61年7月18日、動労ら及び真国労の4組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成し、同月30日には国鉄と改革労協は、国鉄改革労使協議会を設置した。

同年8月27日、国鉄と改革労協は、「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、同日国労は、「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。」旨の見解を発表し、第2次労使共同宣言の調印に応じなかった。

翌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Y1総裁の談話を発表し、同年9月3日、動労に対する訴えを取り下げた。

- (14) 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「監理委員会設置反対」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時間のストライキ(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年後半から主に就業時間中の国労バッジの着用を続けた。

国鉄は、国労組合員について、①同59年8月4日に、5.13スト及び同年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、8.10スト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10月5日に、3.19スト、8.5スト等に参加したことを理由に停職14名を含む約64,130名の処分を通告した。

また、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、同年9月11日に約59,200名の処分を、同61年5月30日には約29,000名の処分を通告した。

これらの処分の通告に対し、国労は、「今後もストライキをもって闘う」との抗議声明等を発表した。

なお、動労がストライキを実施したのは同57年12月までであり、上記(10)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。

- (15) 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、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とした。この結果、X2中央執行委員長ら執行部は総退陣し、新執行部が選出された。

- (16) 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、同年4月国労からの脱退者により真国労が結成され、同年

7月頃から毎月1万名以上が国労から脱退した。また、上記(15)のとおり旧執行部が総退陣した後、旧執行部派が国労から大量に脱退して、同62年1月以降各地域に鉄道産業労働組合が結成され、同年2月28日、鉄産総連を結成した。

同61年10月から同62年4月までの全国及び岡山地本の職場における各組合別の組織状況は、次表のとおりである。

全国の各組合別組織状況（第1表）

年月 (昭和)	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 10月	232,002 (100.0)	121,925 (52.6)	32,946 (14.6)	39,252 (16.9)		27,424 (11.8)	9,455 (4.1)
62年 2月	222,016 (100.0)	64,721 (29.1)	35,237 (15.9)	44,098 (19.9)		69,883 (31.5)	8,077 (3.6)
62年 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)

岡山地本の職場における各組合別組織状況（第2表）

年月 (昭和)	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 10月	5,686 (100.0)	3,009 (52.9)	1,169 (20.6)	665 (11.7)		616 (10.8)	227 (4.0)
62年 2月	5,589 (100.0)	1,466 (26.2)	1,193 (21.3)	746 (13.3)		1,992 (35.8)	192 (3.4)
62年 4月	4,711 (100.0)	834 (17.7)	2,729 (57.9)		1,011 (21.4)	5 (0.2)	132 (2.8)

- (第1表及び第2表の注) 1. 各月1日現在の組合員数である。  
 2. 昭和62年4月の「動労」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. ( )内は組合員数の比率(%)である。

(17) 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

る動労等の各組合と、国鉄改革に反対する行動を展開する国労等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ている。

イ Y 1 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 同年5月21日、動労東京地方本部の会議において、本社のY 3 職員局次長は、国鉄改革問題に触れ、「・・・私はこれから、X 2 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Y 4 車両局機械課長は、「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ぬ職員、意識改革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。

#### 4 本件X 1 の不採用に至る経過とその後の状況

(1) X 1 は、上記1の(4)のとおり、昭和34年4月国鉄に入社して以来、主として変電設備の保守・保全業務に従事してきたが、岡山地本における組合役員歴は下記のとおりである。

同44年10月から同45年11月まで岡山地本副青年部長、同46年9月から同49年9月まで岡山電力区分会執行委員、同年10月から同50年9月まで岡山電力分会副委員長、同51年9月から同53年10月まで岡山地本執行委員兼同地本第一支部書記長、同月から同54年10月まで岡山地本第一支部副委員長、同58年10月から同60年9月まで岡山地本執行副委員長、同月から同61年9月まで岡山地本書記長。

なお、同51年9月から同53年10月まで及び同58年10月から同61年9月まで、同人は公労法第7条第1項ただし書の許可（以下「専従許可」という。）を受け、組合の役員として組合の業務に専ら従事していた。

(2) 上記(1)のとおり、X 1 は、昭和51年9月から同53年10月まで岡山地本執行委員であったが、この間に公労法第17条で禁止されている争議行為を計画・指導し、実施させたとして、日本国有鉄道法（以下「国鉄法」という。）第31条の規定により、3か月の停職処分を2回受けた。

(3) X 1 は、昭和58年4月1日以降において、以下の事由によりそれぞれの懲戒処分を受けた。なお、同人は同58年10月から同60年9月までの間、岡山地本の執行副委員長であったが、当時、同地本の三役ポストに就いていた他の者はすべて、国鉄に在籍していない者であった。

① 同59年7月6日及び7日、岡山地本は順法闘争を実施し、この2日間に同闘争による影響として、旅客列車に合計195本、貨物列車に合計25本の遅れが生じた。遅延時間は、旅客列車では最高40分、貨物列車では最高65分であった。X 1 は、同闘争を岡山地本執行副委員長として、計画・指導し、実施させたとして、国鉄法第31条の規定により停職3か月の処分を、同年8月4日に通告され、同60年10月1日に発令された。

② 同59年8月10日、岡山地本は、上記3の(14)の8.10ストの一環として、始業時から2時間のストライキを実施した。同ストライキにより、運行列車に遅延は生じなかったが、444名（施設及び電気関連の勤務者）の欠務者が出た。X 1 は、同ストライキを岡山地本執行副委員長として、計画・指導し、実施させたとして、国鉄法第31条の規定により停職3か月の処分を、同年11月24日に通告され、同61年3月31日に発令された。

③ 同60年3月19日、岡山地本は、上記3の(14)の3.19ストの一環として、29分間のストライキを実施した。同ストライキにより、運行列車に遅延は生じなかったが、170名（施設及び電気関連の勤務者）の欠務者が出た。また、同年8月5日、岡山地本は、上記3の(14)の8.5ストの一環として、始業時から1時間のストライキを実施した。X 1 は、これらのストライキを岡山地本執行副委員長として、計画・指導し、実施させたとして、国鉄法第31条の規定により停職3か月の処分を、同年10月5日に通告され、同61年7月1日に発令された。

(4) X 1 は、岡山地本が昭和60年4月以降実施したワッペン着用闘争を指導し、多数の服装整正違反者を出したとして、同61年3月及び6月に、国鉄法第31条の規定により戒告の処分を2回受けた。

(5) 昭和61年9月2日、X 1 は、専従許可の期間が満了し、岡山電力区人活センターに担務指定された。

(6) 昭和61年12月29日、X 1 は、第1希望欄に「西日本旅客鉄道株式会社」と記入し、第2希望欄から第5希望欄までには記載せず、意思確認書を提出した。

(7) 昭和62年1月頃、国鉄本社から岡山鉄道管理局に、「同58年4月1日以降停職6か月以上の処分又は2回以上の停職処分を受けた者は、採用候補者名簿に登載しないように」という指示がされた。

国鉄は、X 1 は同58年4月1日以降に3か月の停職処分を3回にわたって受けており、承継法人の業務にふさわしい者に該当しないとして同人を会社の採用候補者名簿に登載しなかった。

(8) 昭和62年2月16日、X1は、当時の所属長である岡山電力区長から「新会社への採用通知が来なかったので通知する。したがって、自動的に清算事業団ということになる。」との電話連絡を受けた。X1は、不採用の理由及び根拠について尋ねたが、同区長は、「わからない」と答えた。

(9) 昭和62年2月20日、X1は、岡山電力区苦情処理委員会に対し、不採用の理由及び根拠が不明である旨の苦情の申告を行った。これに対し同委員会は、「設立委員会が決定したことで、権限外のことであり、当事者能力がない。」として却下した。

この決定に対して、同委員会の組合側委員は、上級機関である岡山地方苦情処理共同調整会議に対して異議の申立てを行ったが、同会議は、同年3月5日、「審議の結果、各側の意見が対立し、結論を得るにいたらなかった。」との裁定を下した。なお、国鉄と国労が締結した協約により苦情処理は二審制とされていたため、これ以上の異議の申立てはできなかった。

(10) 昭和62年3月9日、X1は、岡山電力区長から「同月10日付けで人材活用担務の指定を解く。」との通知を受けた。

同月27日、X1は、岡山鉄道管理局長から清算事業団岡山雇用対策支部岡山雇用対策支所勤務を命じる旨の通知（同年4月1日付）を受け、同人は、同年4月1日以降、同支所で勤務についた。

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

イ 改革法第23条では、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、設立委員は、承継法人の職員の労働条件及び職員の採用基準を国鉄職員に提示して募集を行い（同条第1項）、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、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）とされている。このように、承継法人の職員の採用手続に関して、上記の改革法第23条の規定は、各承継法人の設立委員に対しては、当該承継法人の職員の労働条件と採用基準を決定する権限及び国鉄の作成した採用候補者名簿に登載された国鉄職員の中から採用予定者を決定して採用通知を発する権限を、また、国鉄に対しては、意思確認書により承継法人への採用を希望した国鉄職員のうちから当該承継法人の職員となるべき者を選定する権限及び採用候補者名簿を作成する権限を、それぞれ付与している。そして、同条は、承継法人

の職員の採用に関する権限をそれぞれ明確に区分して、設立委員及び国鉄に付与しているものであるから、承継法人の職員となるべき者の選定及び採用候補者名簿の作成は国鉄の専権事項であり、設立委員が国鉄の行った選別の内容を是正する権限を有するとか、国鉄が独自の権限と責任の下に作成した採用候補者名簿に登載されていない国鉄職員について設立委員が採用通知を発する権限を有するなど解する余地はないものである。

そうすると、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、その責任を国鉄ないしこれを承継した清算事業団に帰する余地はあるとしても、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」としたの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項は、「承継法人の職員の採用について設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、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。」旨を規定しているが、これは、設立委員が国鉄のそれとは明確に区分されて付与された設立委員の採用に関する権限に基づき、同条第1項ないし第3項に定める新会社の採用に関する設立委員の行為及びこれに対する意思表示につき、その効果を新会社に帰属させることを明確にするための特別規定にほかならない。

したがって、ここにいう「設立委員がした行為」又は「設立委員に対してなされた行為」とは、これを限定的に解さざるを得ず、初審命令のように設立委員の採用に係る作為及び不作為のすべてのものが含まれるという解釈をいれる余地のないものであり、同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 国鉄と新会社との間において、現象面においてある程度の類似性が認められることはありうるとしても、事業・資産・経営組織・労働条件・職員の地位・役職等企業実体に大きな差異がある。

また、本件は、国鉄と新会社との間の雇用関係の承継が問題となっているのであり、その余の点の同一性を論じてみても全く無意味である。国鉄から会社への承継関係をみると、国鉄の事業をはじめとする権利義務は、改革法第19条に基づき運輸大臣の定める基本計画及び国鉄の作成する実施計画に従い、会社を含むそれぞれの承継法人に引き継がれ、承継法人に引き継がれない国鉄の資産、債務等は清算事業団に引き継がれた。国鉄職員との雇用関係に関しては、上記の実施計画

に記載すべきものに含まれておらず、同法第23条の手続を経て承継法人との間に新たに雇用関係を設定することとされているのである。他方、承継法人に採用されなかった国鉄職員は、昭和62年4月1日以降、清算事業団との間で雇用関係が存続することになっている。したがって、同条により承継法人に採用されなかった者と承継法人の間には雇用関係が生じる余地が全くないこととなっている。

なお、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、国鉄と承継法人との間において、労働関係の実質的連続性や両者間の実質的同一性があるとする事はできない。

よって、いかなる意味においても国鉄と会社と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、改革法の規定によれば、会社が労働組合法第7条にいう「使用者」に該当することはありえないものである。これを肯定した初審命令は、国鉄改革関連諸法令の解釈から離れ、あるいはこれを無視したものであり、事実認定の当否を問うまでもなく、明らかに違法な命令であるからこれを取り消し、初審申立ては労働委員会規則第34条第1項第5号ないし第6号に該当するものとしてこれを却下すべきである。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の2の(6)ないし(8)及び(20)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、前記第1の2の(12)ないし(19)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を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」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(9)認定のとおり、改革法等の参議院特別委員会での審議において、同法案を主管する運輸大臣及び政府委員が「国鉄の立場は、設立委員を補助するもの」との趣旨を繰り返し答弁していること等を併せ考えると、改革法は事実行為に限り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過程を経て完結するものであり、前記第1の2の(9)認定のとおり、参議院特別委員会において、運輸大臣及び政府委員が、設立委員に対する国鉄の関係を、いわば「準委任」ないし「代行」と繰り返し答弁しているのは、単に説明の便宜によるというよりは、国鉄が設立委員の補助機関の地位にあることを平明に説明したもので、国鉄の行為の責任は設立委員に帰属されるべきものと解することができる。

これらのことからすると、国鉄が行った採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成の過程において、労働組合の所属等による差別的取扱いと目される行為があり、設立委員がその採用候補者名簿に基づき採用予定者を決定して採用を通知した結果、それが不当労働行為に該当すると判断される場合、その責任は設立委員に帰属させることが法の趣旨に沿うものと解さざるをえない。

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

もっとも、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、前記第1の2の(11)認定のとおり、鉄道会社法附則第2条は、設立委員が鉄道会社の設立に関しての発起人の職務とは別個に広く鉄道会社が円滑に事業を開始するために必要な業務を行うことができることを規定するとともに、改革法第23条の業務を行わせる旨規定している。また、同条第5項が設立委員のした行為は承継法人のした行為とする旨規定しているところ、同項は、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、前記第1の2の(9)認定の参議院特別委員会の附帯決議に表れた改革法の立法趣旨にも反することとなって、当委員会の採用できないところである。

さらに、①国鉄の鉄道事業者としての任務及び設立委員の任務は、いずれも昭和62年3月31日をもって終了することが改革法等によって定められており、不採用に関する不当労働行為の適切な救済を与えられるのは承継法人のみであること、②承継法人の常勤役員をはじめとして管理職の多くは、仮に本件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項を会社が主張するように限定的に解釈することは妥当でない。

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

ニ 加えて、前記第1の2の(7)、(8)、(10)、(11)、(14)及び(23)認定のとおり、①国鉄と承継法人は、改革法施行時を境としてそれぞれ別個の法主体であるとはいえ、国鉄総裁が共通設立委員に加わり、国鉄内に承継法人の設立準備室が設置されて設立事務が進められ、承継法人が発足していること、②清算事業団を唯一の株主として鉄道会社が設立されていること、③承継法人の職員の募集対象者は国鉄職員に限定され、その退職金や有給休暇の取扱いはすべて通算され、国鉄当時の非違行為に対する懲戒処分も承継法人等に引き継ぐことができる仕組みとなっていること、④鉄道会社等は、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、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、会社の主張は採用できない。

## 2 本件X1の不採用と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、初審命令は、国鉄改革関連諸法令の解釈を離れあるいは無視した違法があり、直ちに取り消されるのが当然であるとしつつ、同命令が国鉄の採用候補者名簿作成行為を不当労働行為としている点につき、念のため付言するとして、次のとおり主張する。

イ 国鉄は、「昭和58年4月1日以降に6か月以上の停職処分を受けた者又は2回以上の停職処分を受けた者」は承継法人の業務にふさわしい者に該当しないとして採用候補者名簿に登載しないこととする基準を設定した（なお、同基準の適用につき、同日以降の処分を対象としたことは、職場規律の総点検が開始された1年後である同日以降が職員の勤務状況の把握に適しているとの判断によるものである。）。X1は、同日以降に争議行為の計画・指導を理由に停職3か月の懲戒処分を3回受けており、上記の客観的かつ統一的な基準に該当するから採用候補者名簿に不登載とされ、その結果不採用になったに過ぎない。同人の労働組合所属等の理由からではないことは明らかである。

ロ 初審命令は、労働処分について、「国鉄当時、争議行為は、公労法違反の違法行為で遺憾なことではあったが、それに対する評価は、職員の本来的業務についての勤務能力や日常の勤務実績に対する評価とは次元の異なる集团的労使関係における行動に対する評価の問題である」として、あたかも違法な争議行為に対する労働処分を考慮して不採用としたことが妥当でないが如くいうが、これは誤った判断といわざるを得ない。国鉄などの公共企業体における争議行為は公労法第17条の定めにより違法となり、同条違反の争議行為が労働組合法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」に当たらず、それを理由とした懲戒処分は適法であることは最高裁判所の判例上確定していることである。したがって、このような法律違反行為がいわゆる一般非違行為とは別異に宥恕され、その評価を異にすべきでないことは当然のことである。

なお、国会の審議において、運輸大臣が労働処分は選別の対象としないと明言した事実は存在しない。運輸大臣答弁の趣旨は、採用候補者名簿作成に当たり労働処分を除外するというのではなく、労働処分の有無やその内容を採用手続の過程で具体的に表示することはしないというものである。

(2) これに対し、再審査被申立人らは、国鉄がX1を採用候補者名簿に登載しなかったことは、同人が国鉄分割・民営化反対闘争を継続していた国労の組合員であるが故に不利益に取り扱い、併せてその役員である同人を狙い打ちにすることにより岡山地本の弱体化を企図した不当労働行

為であるとして、次のとおり主張する。

国鉄は、採用候補者名簿に登載する職員の選定に当たり、昭和58年4月1日以降に6か月以上の停職処分又は2回以上停職処分を受けた者は、その処分が労働処分であるか一般処分であるかどうかを問わず、これを登載しないという基準を設け、同基準をX1に適用して同人を採用候補者名簿に登載しなかったが、以下の理由から、この基準自体が組合間差別をもたらす違法なものである。

イ 同基準が同日以降の処分だけを適用対象としたことは、この時期が動労などが従来の方針を転換して国鉄分割・民営化反対闘争をしなくなり、一方国労が同闘争を継続し多くの組合員が労働処分を受けた時期と重なっている。在職中の勤務状況を総合的にみて新会社の社員としての適性を判定するという設立委員の定めた採用基準の趣旨からすれば、職員としての全期間の勤務状況が評価対象になるべきであるにもかかわらず、同日以降のそれと限定したのは、組合間差別をする意図からである。

ロ 同基準は、同日以降の処分が労働処分であるか一般処分であるかを問わないとして労働処分を除外していない。上記のとおり、同日以降、国労組合員に労働処分が集中し動労らの組合員は労働処分を受けていないことから、労働処分を除外しないと中立保持義務違反になる。また、運輸大臣は、改革法審議の国会答弁等で、労働処分は採用手続において考慮の対象とせず、労働組合の所属を理由にした差別はしないと再三にわたって述べている。それにもかかわらず、労働処分を参酌したのは、組合間差別の意図に出たものに他ならない。

ハ 採用応募者が基本計画に定める採用定員を上回った北海道・九州の各旅客会社と異なり、会社の採用応募者数は基本計画に定める採用定員を下回っていたのであるから、国鉄は会社についてはそもそも上記の基準を制定して不採用とする必要がなかった。それにもかかわらず、同基準を設けこれを適用したことは、他意があるからである。

(3) よって、以下判断する。

イ 前記第1の3認定のとおり、国労及びその下部組織は、動労等が国鉄の分割・民営化、余剰人員調整策等の国鉄の諸施策に協力する態度をとる中で、国鉄改革に一貫して反対の立場をとり、ストライキ、ワッペン着用闘争、「3ない運動」などを行い、また、進路希望アンケート調査に白紙回答するなどの非協力闘争を行った。これに対して、国鉄は、同認定のとおり、職場規律の是正を強く打ち出し、ストライキ等に参加した国労組合員の処分を行った。さらに、同認定のとおり、国鉄幹部は、国鉄改革に協力しようとする国労の幹部・組合員を非難したり不利益取扱いを示唆したりした。こうした中で、昭和61年7月の人活センターへの国労組合員の集中的な担務指定などもあって、国鉄と国労との対立は激化していたことが認められる。

また、前記第1の2の(16)認定のとおり、国鉄は、承継法人の職員の採用候補者名簿を作成するに当たって、一定の重い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と、その方針の下に採用候補者名簿を作成して設立委員に提出した。

ロ 前記第1の4の(3)認定のとおり、X1は、同58年4月1日以降、順法闘争やストライキを計画・指導し、実施させたとして、3か月の停職処分を3回受けている。

これらの懲戒処分は、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、同人が岡山地本の執行副委員長であつたこと等を併せ考えると、いずれも相当性に欠けるとはできない。

ハ また、同4の(7)認定のとおり、国鉄がX1を採用候補者名簿に登載しなかつたのは、3か月の停職処分を3回受けるような行為をした同人は会社の業務にふさわしくないとの理由によるものであり、同人が国労組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことによるものとは認められない。

ニ 再審査被申立人らは、採用候補者名簿に登載しない基準が適用された処分が同58年4月1日以降の処分とされたこと及び同基準の適用に当たり労働処分をも含めたことは、組合間差別をもたらすものであるとも主張する。しかしながら、職場規律の総点検がある程度浸透した時期以降の同日以後の処分とされたことが特に不合理であるとはいえず、また、当時国鉄職員には争議行為が禁じられていたことに鑑みれば、上記イの方針の適用に当たって上記ロの3回の停職処分を参酌したことを不当ということとはできない。

ホ したがって、当時国鉄と国労との対立が激化していた状況であつたにしても、国鉄がX1を採用候補者名簿に登載せず、その結果、設立委員が同人を会社の職員として採用しなかつたことをもって不当労働行為であるとするにはできず、この点に関する再審査被申立人らの主張は、採用することができない。

以上のとおり、会社の本件再審査申立てには理由があるから、初審命令を取り消し、再審査被申立人らの本件各救済申立てを棄却することとする。

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7年11月1日

中央労働委員会  
会長 萩澤清彦 ㊟