

命 令 書

平成元年（不再）第36号事件

再審査申立人 日本貨物鉄道株式会社

平成元年（不再）第40号事件

再審査申立人 九州旅客鉄道株式会社

平成元年（不再）第36号事件

平成元年（不再）第40号事件

再審査被申立人 国鉄労働組合

同 国鉄労働組合門司地方本部

国鉄労働組合門司地方本部佐賀県支部

主 文

I 本件初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人九州旅客鉄道株式会社は、本件初審命令別表第1記載の組合員のうち、日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法（昭和61年法律第91号）の失効に伴い平成2年4月2日に申立外日本国有鉄道清算事業団からの離職を余儀なくされた者（以下「清算事業団離職者」という。）であって、本命令交付後同社にその職員として採用されることを申し出たものの中から、また、再審査申立人日本貨物鉄道株式会社は、本件初審命令別表第2記載の組合員（番号7のX1を除く。）のうち、清算事業団離職者であって、本命令交付後同社にその職員として採用されることを申し出たものの中から、それぞれ、日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号、以下「改革法」という。）第23条第1項の規定により当該会社の設立委員の提示した職員の採用の基準等を参考として当該会社が改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を、昭和62年4月1日をもって当該会社の職員に採用したものとして取り扱い、本命令交付日から3年以内に就労させなければならない。
- 2 再審査申立人九州旅客鉄道株式会社及び同日本貨物鉄道株式会社（以下「両会社」という。）は、上記第1項による選考の経過、判定の結果及び選考が公正に行われたことについて、それらに用いた資料を添えて、それぞれ、当委員会に報告しなければならない。
- 3 両会社は、上記第1項を履行するに当たり、昭和62年4月1日をもって当該会社の職員に採用したものとして取り扱われる者（以下「採用対象者」という。）の就労すべき職場・職種について、それぞれ、再審査被申立人らと協議しなければならない。
- 4 両会社は、採用対象者に対して、平成2年4月2日からこれらの者が就

労するまでの間、これらの者がその期間について、それぞれ、昭和62年4月1日に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%に相当する額を支払わなければならない。

- 5 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。ただし、再審査申立人日本貨物鉄道株式会社にあつては、下記の文言中「九州旅客鉄道株式会社代表取締役Y1」とあるのは、「日本貨物鉄道株式会社代表取締役Y2」とする。

記

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

今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

中央執行委員長 X2 殿

国鉄労働組合門司地方本部

地方執行委員長 X3 殿

国鉄労働組合門司地方本部佐賀県支部

支部執行委員長 X4 殿

九州旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1 ㊟

- 6 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) 平成元年（不再）第36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、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）及び旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律（以下「鉄道会社法」という。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた貨物鉄道事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を、本社の下に九州等6ブロックに支社を置き、その従業員数は本件初審審問終結時約12,000名である。
- (2) 平成元年（不再）第30号事件再審査申立人九州旅客鉄道株式会社（以下「九州会社」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旅客鉄道事業のうち、国鉄九州総局（以下「九州総局」という。）が管轄していた福岡県、佐賀県及び長崎県の区域を含む、主として九州地域における事業を承継して

設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件初審査問終結時約15,000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、改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（以下「清算事業団法」という。）に基づき、昭和62年4月1日に成立した法人である。
- (4) 平成元年（不再）第36号事件及び同第40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再審査問終結時約38,000名である。
- (5) 再審査被申立人国労門司地方本部（以下「門司地本」という。）は、国労の下部組織であって、九州会社及び貨物会社（以下「両会社」という。）の事業地域のうち、主として福岡県、佐賀県及び長崎県内の職場並びに同地域の清算事業団の地方組織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問終結時1,671名である。
- (6) 再審査被申立人国労門司地本佐賀県支部（以下「佐賀県支部」という。）は、門司地本の下部組織であって、両会社の事業地域のうち佐賀県内の職場及び同地域の清算事業団の地方組織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問終結時353名である。
- (7) 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（同62年4月当時の組合員数は1,409名。以下「全動労」という。）、同61年4月に結成された真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）、同年12月に結成された日本鉄道労働組合（全施労、真国労等が統合。以下「日鉄労」という。）等があったが、このうち、動労、鉄労、日鉄労等は、同62年2月に全日本鉄道労働組合総連合会（同年4月当時の組合員数は89,876名。以下「鉄道労連」という。）を結成した。

また、九州地域においては、国労を脱退した者が、同年1月25日、九州鉄道産業労働組合（以下「九産労」という。）を結成した。同様に、同月以降、国労を脱退した旧執行部派の国労組合員が、地域等を単位として各鉄道産業労働組合を結成し、同年2月28日、全国組織として日本

鉄道産業労働組合総連合（同年４月当時の組合員数は27,654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、同57年度末には約18兆円という巨額の累積債務を抱えるに至った。また、国鉄のいわゆる年金財政も年々逼迫度を加えていった。

このような状況の中で、同56年３月16日に発足した第２次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）は、同57年７月30日、「行政改革に関する第３次答申—基本答申—」（以下「臨調答申」という。）を政府に提出した。この答申には、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。

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

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

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

- (3) 昭和58年５月13日、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法が成立し、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、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、Y３国鉄総裁（以下「Y３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名などが退任した。

- (5) 昭和60年7月26日、監理委員会は、「国鉄経営が破綻した原因は、公社という制度の下で巨大組織による全国一元的な運営を行ってきたことにあり、現行制度における再建はもはや不可能であるから、国鉄事業を再生させるには同62年4月1日を期して分割・民営化を断行するしか道はない」との趣旨を含む「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」と題する最終答申（以下「監理委員会答申」という。）を政府に提出した。

この答申によると、国鉄改革の具体的方法は、①国鉄の旅客鉄道部門を北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道会社に分割するとともに、新幹線は別主体が一括保有してこれを旅客鉄道会社に貸し付け、研究所等を独立させる、②同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。

- (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、官房長官は、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。

一方、同60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割程度と上乗せした12,500名程度とし、その差については合理化の進展、事業活動の拡大、関連事業の展開に逐次充当することとする。」との報告を監理委員会に行った。

さらに、政府は、同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、公布された。

(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九州会社ほか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）。

(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）。

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者は、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決めるものであるが、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。

- (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、及び各会社に独自のものとして2名ないし5名（両会社にあつてはともに2名）をそれぞれ任命し、両会社の設立委員会委員長にはY4が就任した。「共通委員」には、関係省庁の事務次官らとともにY3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、鉄道会社がその成立の時ににおいて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができると規定している。

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

これらによれば、スケジュールとしては、①設立委員は、鉄道会社の労働条件・採用基準を決定し、国鉄に通知する（同月）、②これを受けて、国鉄は、職員の配属希望調査を行い（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。

」

が各鉄道会社の共通基準とされた（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、九州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。」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。

- (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、九州会社にあつては15,000名、貨物会社にあつては12,500名とされた。

- (14) 昭和61年12月19日、鉄道会社合同の第2回設立委員会が開催され、鉄道会社における職員の就業の場所、従事すべき業務など「労働条件」の細部が決定され、上記採用基準とともに国鉄に提示された。この労働条件において、有給休暇については、「有給休暇の付与日数の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含めるとともに、付与の条件を過去1年間の出勤率8割以上とする。」こと、また、退職手当については、改革法第23条第7項に基づき、「退職手当の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含める。」こととされた。

なお、改革法等施行法第29条第1項は、国鉄職員であった者の懲戒処分 の取扱いについて、「旧国鉄法第31条の規定により受けた懲戒処分及び改革法附則第2項の規定の施行前の事案に係る懲戒処分については、

なお従前の例による。この場合において、同項の規定の施行後に懲戒処分を行うこととなるときは、清算事業団の代表者又はその委任を受けた者が懲戒処分を行うものとする。」と定めている。

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

なお、意思確認書の用紙は、国鉄総裁あてになっており、「私は、次の承継法人の職員となる意思を表明します。」との記載及び「この意思確認書は、希望順位欄に記入した承継法人に対する就職申込書を兼ねます。」との注記があり、第5希望までの承継法人名を記入する欄が設けられており、「記入要領」と題する書面には、「第6希望以下もある場合には、第5希望の下に（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、延べ525,720名であり、このうち、九州会社及び貨物会社への就職申込数は、それぞれ、29,270名、94,400名であった。

- (16) 国鉄は、主として下記4の(1)の「職員管理調書」により職員の勤務状況を把握し、承継法人の職員となるべき者（以下「採用候補者」という。）の具体的な選定作業については、各鉄道管理局の人事課長等が同調書を主たる資料として行った。特に、停職6か月の処分又は2回以上の停職処分を受けた者は、明らかに承継法人の業務にふさわしくない者として、採用候補者名簿の登載者数が基本計画に示された人数を下回る場合においても、同名簿に登載しないとの方針の下に、承継法人別に採用候補者名簿を作成した。

なお、採用候補者名簿登載者数は、延べ205,586名で、このうち、九州会社及び貨物会社の採用候補者名簿登載者数は、それぞれ、15,000名、12,289名であった。

- (17) 昭和62年2月7日、国鉄は、各鉄道会社の設立委員会に対し、鉄道会社の採用候補者名簿に、改革法施行規則第12条第2項の「(採用候補者)名簿に記載した職員の選定に際し判断の基礎とした資料」として各人ごとの職員管理調書の内容を要約した資料を添えて提出した。同時に、国鉄は、承継法人別就職申込数及び採用候補者名簿記載数並びに「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、(採用候補者)名簿記載数が基本計画に示された数を下回る場合においても同名簿に記載しなかった。派遣経験者、直営売店経験者、復職前提休職者など多方面の分野を経験した者については、最大限

同名簿に記載した。」旨、また、「選定作業結果」として、「北海道、九州にあっては、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、(採用候補者)名簿記載数が基本計画で示された数を下回る結果となった。なお、いずれの会社においても、会社の業務の円滑な運営を行っていくために必要な要員は確保されている。」と記載した「新会社の職員となるべき者の選定結果について」と題する文書を提出した。

両会社の採用候補者名簿登載者数は、上記(16)のとおりであり、貨物会社の九州地域の採用予定人員数は約1,000名弱で、同名簿にはほぼ同数が登載された。

- (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、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、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(九州会社にあっては同月25日、貨物会社にあっては同月23日)、上記設立委員会の決定のとおり、役員を選任等が行われた。それによると、各鉄道会社の代表取締役及び非常勤役員には国鉄出身者以外の者が多く選任さ

れたが、常勤役員は国鉄の役員又は管理職であった者が大半であった。このうち、九州会社の常勤役員の場合は11名のうち9名が、貨物会社の常勤役員の場合は11名のうち6名が、国鉄の役員又は管理職であった者であった。

- (22) 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。

発足時の承継法人の職員数は、総数200,648名で、このうち、九州会社及び貨物会社の職員数は、それぞれ、14,589名、12,009名であった。

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。

- (23) 昭和62年3月18日、国労、門司地本、国労の熊本地方本部、同大分地方本部、同鹿児島地方本部、同札幌地方本部、同青函地方本部、同旭川地方本部及び同釧路地方本部は、国鉄を被申立人として、国鉄が、改革法第23条の規定に基づいて北海道、西日本、九州の各旅客会社及び貨物会社（以下「本件4社」という。）の採用候補者名簿を作成するに当たり、これら申立人組合の組合員が本件4社の職員となる旨希望したにもかかわらず採用候補者名簿に登載せず、もって本件4社の設立委員がこれら申立人組合所属の組合員に対し採用通知を発しないという事態を生じさせたことは不当労働行為に該当するとして、①改めて採用候補者名簿を作成して設立委員に提出すること、②陳謝文の交付・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、及び本件4社を被申立人とする不当労働行為救済申立事件が、既に関係各地方労働委員会で審理されることになっており、核心的な救済は、各地方労働委員会において図られるものと思料されるとして、上記①の部分について申立てを取り下げた。

同63年9月20日、国営企業労働委員会（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）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。

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

3 国鉄における労使関係等

- (1) 国労は、上記2の(1)認定の昭和56年3月に発足した臨調の審議の過程で高まってきた国鉄の分割・民営化の考え方に対し、「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。
- (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項目など約60項目にわたる職場規律の総点検を同月末日までに実施するよう指示した。以後毎年2回、同60年9月末日までに8次にわたって、職場規律の総点検が実施され、その結果、「ヤミ手当」等の慣行は、徐々に解消したが、是正されない項目もみられ、ワッペンの着用の禁止については、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、初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」（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、昭和57年7月19日、国鉄は、上記職場規律の総点検の結果、現場協議制には開催時間が長時間にわたる等多数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。

- (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こと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。

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

同月16日、国鉄は、全国総務部長会議において、「調査に対して、白紙のアンケート用紙を提出した者及び提出しない者を現場長が個々に呼び出して、個人の意思か、組合の指導によるものかを質し、白紙のアンケート用紙を提出した者及び提出しない者は旧国鉄へ行くことになる」と述べることにする。」よう指示した。その後、国鉄の各現場の長である区長、駅長等(以下「現場長」という。)は、白紙のアンケート用紙を提出した職員に対し、個別にヒアリングを行い、その意思を確認した。

- (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、同年5月9日の締切までに九州地域から1,037名など、全国で3,515名の応募があり、国鉄は、同年7月30日までに九州地域から677名など、全国で2,582名の広域異動を行った。また、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、全国で1,711名の応募があり、最終的に全国で1,236名の広域異動を行った。

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。しかし、国労は、同年11月22日に至り、広域異動の募集に国労組合員も相当数応募している実態を踏まえ、国鉄と広域異動に関する覚書を締結した。

- (10) 昭和61年3月5日、国鉄は、各鉄道管理局長等あてに、上記職場規律の総点検の結果を集大成するために、下記4の職員管理調書を作成するよう指示した。
- (11) 昭和61年4月3日、国鉄は、各組合に対し、職員7万名を対象に、同月以降概ね5か月間、1回当たり3～4日間の日程で、企業人教育を行う旨説明した。国鉄は、この教育の受講者について一般職員を対象とする場合は希望を優先し、勤務成績等を勘案して決定するとし、また、同教育の目的は、活力ある経営を通じて鉄道事業の未来を切り開いていくため、職員に企業人としての考え方とその行動力を身につけさせるとした。

企業人教育の内容は、①企業及び企業人について（討議、部外講師による講習、VTRによる教育）、②私達をめぐる現状分析（討議）、③活

力ある職場づくり（民間企業の実践例研究、討議、V T Rによる教育）、④団体行動訓練等であり、全国31か所の鉄道学園を会場として実施した。

企業人教育の受講者には、その教育の過程で、国鉄改革に向けて、職場に戻ってから具体的な行動をすべきことが求められていた。同年6月頃から、これら企業人教育を受講した職員を中心として国鉄改革のための推進グループ（以下「インフォーマルグループ」という。）が全国で結成されていった。

(12) 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。

(13) 国鉄は、上記(5)の昭和59年2月のダイヤ改正に伴う貨物輸送部門の合理化の際に余剰人員調整策を実施したほか、その後に実施したローカル線廃止、無人駅化等の合理化に伴い生じた余剰人員を分散、吸収する機関として、同月以降、全国に営業開発センター及び運転技術センターを設置した。

両センターへの配属については、本来の業務に就く職員と両センターへ配属する職員を、数か月単位の交替制で交互に指定するいわゆるプール方式をとった。また、運転関係職場などにおける余剰人員を予備勤務及び待命の日勤勤務に勤務指定する場合には、特定の職員を余剰人員として固定化することのないローテーション方式をとっていた。

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

国鉄は、職員を人活センターに担務指定するに当たっては、直営売店に従事する者や多能化・レベルアップの教育を受ける者を含め、通常の人事異動と同様に日常の勤務成績等を総合的に判断し、所属長がその権限と責任において適材適所の考え方で行うとしており、実際には、下記4の職員管理調書において総合評価の低い職員が人活センターに担務指定された。

人活センターに担務指定された職員の業務は、切符の外商等の増収活

動や教育訓練がなされることとなっていたが、実際には、主にペンキ塗り、構内ごみ拾い、ポイント掃除、ガラス磨き、草刈り等が命じられたり、ほとんど1日中何も仕事がなく待機状態にあることもあった。

- (14) 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。

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、国鉄の諸政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。

- (15) 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向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、下記4の(1)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。

- (16) 国労は、昭和61年7月22日から開催した定期大会（千葉大会）において、「雇用確保と組織維持のため、現実的に大胆な対応を行う。」との執行部提案に対して修正案が提出されるなど意見が対立し、同年9月24日に予定されていた中央闘争委員会は、労使共同宣言の締結などの方針を提案しようとした執行部に反対する組合員の行動もあって、開催できなかったが、同月30日に開催された中央闘争委員会においては、労使共同宣言締結の意思を明らかにした「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日から開催した臨時大会（修善寺大会）において、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、X5中央執行委員長（以下「X5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。

- (17) 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、また、上記(16)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）	動 労 （名）	鉄 労 （名）	鉄 産 総 連 （名）	その他 （名）	未加入 （名）
----	--------------	------------	------------	------------	----------------	------------	------------

61年							
7月	236,557 (100.0)	157,116 (66.4)	31,181 (13.2)	30,369 (12.8)		6,727 (2.8)	11,164 (4.7)
8月	235,135 (100.0)	145,982 (62.1)	31,478 (13.4)	33,188 (14.1)		13,684 (5.8)	10,803 (4.6)
9月	234,773 (100.0)	134,761 (57.4)	33,042 (14.1)	36,141 (15.4)		21,034 (9.0)	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「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. 「鉄産総運」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。

(18) 昭和61年12月3日、国労は、上記2の(6)の国鉄改革関連8法の成立を受けて、国鉄に対し文書で、①国鉄としての作業内容、具体的スケジュール、②当局の権限、当事者能力の範囲などを説明するよう要求するとともに、団体交渉の申入れを行ったが、国鉄は、団体交渉事項ではないとして、これに応じなかった。

また、同月15日、国労は、Y3総裁に対し、労働処分及びこれに類するものを採用基準の対象としないことなどを設立委員会において十分配慮するよう求める要請書を提出した。

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

合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 3 総裁は、昭和60年8月6日の鉄労の第18回定期大会に際して、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9日の鉄労、同月10日の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 5 職員局次長（以下「Y 5 次長」という。）は、国鉄改革問題に触れ、「・・・私はこれから、X 5 の腹をブンなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんですが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということは、うまくやるということでありまして・・・」との趣旨を述べた。

また、同年8月、Y 5 次長が同年4月22日に行った講演内容が、雑誌「汎交通」に発表され、その中に、「広域異動した人は、本人の希望最優先で配慮してもらえというごとで、事実上本人の希望のところに一応行ける可能性が強く、保証されたと考えていいと思うが、勿論これがストライキをやるとか、ワッペンを着けるとか、上司に対して逆らうとかいうことをやれば配慮しやうがなくなる。派遣される人は、選ばれて教育された人間ということで、当然、新事業体として必要な人間であり、これも既に一定の評価が進んでいる。企業人教育を受けた人は、本人も希望し、あるいは成績を判定し、民間人としての気持ちを持たせるようにしたのであるから、当然本人の希望が優先的に配慮される。」との趣旨が記載されている。

ハ 本社のY 6 車両局機械課長（以下「Y 6 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、端的に言えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、真面目に働く意思のある職員を、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、11日のワッペン闘争に参加したり、60年度に処分歴があったり、あるいは管理者であったり、残念ながら今回の第1次発令分からは、19人全員が除かれました。・・・いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用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しない職員、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 職員管理調書の作成

- (1) 国鉄では、従来から各鉄道管理局等地方機関独自にその機関に所属する職員の勤務実態等について、職員ごとに職員管理台帳が作成されていた。そして、第5～8次の職場規律の総点検として、点呼時において全部又は一部の者が返事をしないこと、安全帽の不着用、氏名札の不着用、ワッペンを着用、突発休等がみられたので、国鉄は、その指導状況を記録するため、同台帳に記載し、これを勤務成績に反映させることとしていた。また、国鉄は、これらの職場規律の是正については、個人指導を行うなどしてその徹底を図っていた。

しかし、8次にわたる職場規律の総点検を経ても、職員の意識・意欲や管理職の個人把握に問題が残ったことから、国鉄は、運輸大臣からの指摘もあり、職場規律の総点検の集大成として職員個人の意識・意欲の実態把握を全国統一的に行い今後の職員管理に活用するため、職員管理台帳に加え、職員管理調書を作成するよう、昭和61年3月5日付けの総裁通達（職労第857号）により各鉄道管理局長等あてに指示した。同通達では、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25万名を対象とし、評定の対象期間（以下「評定期間」という。）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。

職員管理調書は、調査用紙と記入用紙からなり、第1次評定者である現場長が調査用紙に記入した後、記入用紙にこれを転記し、調査用紙は評定者が責任をもって保管し、記入用紙の原本を各鉄道管理局等の人事課に同年4月7日までに提出することとされていた。

- (2) 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、人活センターへの担務指定、広域異動の人選等の際にも使用した。

なお、昭和61年10月13日、衆議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、Y3総裁は、承継法人の職員を採用する際の基準について、「個々の職員の勤務成績を評価した職員管理調書があり、基準には当然勤務成績が入るので、同調書を参考にする」との趣旨の答弁を行った。

- (3) 昭和61年3月27日、国労は、国鉄に対して職員管理調書作成のための調査の即時中止を求めて、団体交渉を申し入れた。しかし、国鉄は、これは管理運営事項であって組合と協議すべきものではないとの理由で拒否した。

- (4) 現場での職員管理調書作成のための作業は、概ね次のような方法で行われた。

イ 国鉄の職員局は、各鉄道管理局等の総務部長若しくは人事課長を集

めた会議において、上記(1)の総裁通達の趣旨、職員管理調書の記入方法等を指示した。

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

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

②「特記事項」には、一般処分及び労働処分の種類ごとの回数及び時期並びに昇給等に関する項目があり、処分については、「発令日ベースではなく、通告日ベースで記入すること。」とされ、「労働処分については、昭和58年7月2日処分通知を行った『58・3闘争』から記入すること。」とされている。

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

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

④ 評定項目の評価は、①～③の3段階評価のものが6項目、①～④の4段階評価のものが10項目、①～⑤の5段階評価のものが4項目であり、①が最も低い評価で、数字が高いほど良い評価となっており、これを単純に合計すると、すべての項目で最も高い評価を受けた者の得点は78点で、最も低い評価を受けた者の得点は20点となる。そして、最後に「21. 総合評定」の項目があり、①（きわめて良い。）から順次⑤（きわめて悪い。）までの5段階により評定することとなっている。

(5) 職員管理調書は、第1次評定者の評定結果に基づいて、各鉄道管理局等の人事課が最終決定した。しかし、第1次評定者である現場長には、同調書の各項目の評定について、特に判断の評定基準が示されるようなことはなかった。

(6) 昭和61年10月16日、国鉄は、ブロック別総務部長会議を開催し、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。さらに、同62年1月、国鉄は、職員管理調書の再々評定を行った。

これらの見直しは、同61年4月に評定を実施して以降、考え方も変わり評価も良くなった職員がいるということから行われたものである。具体的見直しは、増収活動に協力すればもちろんそれなりの評価はされたが、上記3の(11)のインフォーマルグループに参加するとか、上記3の(14)の改革労協に参加した組合に加入するとかしなくとも、国労を脱退して他組合に加入すれば、考え方が良くなった、現状認識が良くなったとして評点が上げられた例がみられた。

また、この頃、駅長から地方機関の人事課長あてに鉄道会社職員として推薦する旨の文書が出された例があったが、国労を脱退して他の組合に加入したことが推薦理由の一つとされた。

5 九州地域における分割・民営化に向けての動向等

- (1) 佐賀県支部関係の職場においても、昭和57年3月から実施された上記3の(3)の職場規律の総点検など、国鉄分割・民営化に向けた職場規律の是正確立対策が進められる中で、国鉄現業機関における現場長、助役等の現場管理者と国鉄分割・民営化に反対する佐賀県支部の国労組合員との間の対立は激しくなっていた。

こうした中で、上記3の(4)の国労との間の現場協議協約が失効することについて、同年11月29日、佐賀信号通信区の区長ら管理職は、「12月1日以降、現場協議協約がなくなれば、今までのすべての現場協議協約確認事項は自然消滅である。」と述べ、また、現場の労働条件については、「区長の判断で職員に業務命令します。」などと述べた。

この頃から、佐賀県支部関係の職場において、従来は認めていた作業の方式、ルールに関する職員の質問、意見を一切認めず、業務命令として処理するようになった。

- (2) 国鉄の点呼は、現場長ら上司が部下職員に対し業務に関する指示、伝達を行うものであり、従前は、職員は着席してメモを取ったりしながら受けていた。ところが、昭和58年6月頃から、現場長ら管理職が、職員を起立させ、「はい」と返事をさせる方式の点呼（以下「立席呼名点呼」という。）を行い始めた。この立席呼名点呼に関して、九州総局管内の各現場においては、次のような状況となった。

イ 同年7月18日、九州総局は、仕事始めの点呼を厳正にするため、①立席で実施する、②呼名で行う、③点呼時の喫煙等はさせないなど6項目について、全現場長に指示した。それ以降、国労組合員が起立しなかったり、「はい」と返事をしなかった場合や、質問、意見あるいは抗議の発言を行うと、現場長らは、これを点呼妨害あるいは業務指示を妨害したものとして現認し、勤務否認として扱い、賃金をカットしたり、勤務評価を低くする等の対応をするようになった。このよう

な点呼の場には、九州総局の管理職らが現認のために3ないし5名、大きな現場の場合には10名くらいが立ち会いをすることがあった。

ロ また、同61年4月1日、鳥栖駅において、駅長名で、「点呼の厳正化について」と題する文書が同駅全職場に掲示された。これは、立席呼名点呼をさらに厳正に実施するとして、点呼妨害等は勤務評価の対象とすることを付記したうえで、①点呼は立席で行う、②服装の整正、定められた服装で出席し、端正に規律と品位を保つこと、③呼名点呼とする。自分の名前が呼ばれたら「はい」と返事をするなどが記載されていた。この掲示がなされた以降、点呼時に九州総局の職員らが立ち会った際、同人らは、「広域異動に応じれば残れる。」、「九州は3人に1人しか残れない。」、「意識改革をしないと残れない。」などと述べるようになった。

(3) 昭和60年5月22日、九州総局は、門司地本に対し、下部機関が上記3の(6)の「3ない運動」を呼びかけている事態は重大であるから、下部機関に責任ある指導を行うよう申し入れた。

(4) 昭和61年3月7日、九州総局は、動労門司地方本部及び鉄労門司地方本部との間で、同年7月22日に全施労との間で、さらに、翌62年1月28日に九産労との間で、それぞれ上記3の(8)の第1次労使共同宣言と同じ趣旨の労使共同宣言に調印した。

また、同61年9月25日、鉄労九州地方協議会、動労九州地方協議会らは、国鉄改革労働組合九州地方協議会を結成し、同協議会は、同日、九州総局との間で、上記3の(14)の第2次労使共同宣言と同じ趣旨の労使共同宣言に調印した。

(5) 上記3の(9)のとおり、国鉄は、昭和61年3月20日から広域異動の募集を開始したが、九州総局管内の各現業機関においては、点呼の際に駅長ら現場長が連日のように、国鉄の分割・民営化は既定の事実であり、九州では全員の採用とはならず、大阪などに行けば優先的に採用される旨述べたり、同じ趣旨の駅長名などによる文書を家庭に送付するなどした。

また、同年9月16日、九州総局は、門司地本に対し、下部機関が広域異動の募集を妨害しており、「今回の広域異動は、今後とも鉄道で働きたい職員には、またとない最後のチャンスである」ことに理解を示さないことは、「企業内組合としてはあるまじき行為であり、断じて許されるものではない。」と申し入れた。

さらに、同年10月頃、佐賀県支部関係の職場において、広域異動に応募した国労組合員に対して、九州総局総務部の労働課員が、同局における面接の後、あらかじめ用意してあった国労脱退届に記入するよう指示した例もあった。

(6) 国鉄は、上記3の(11)のとおり、昭和61年4月から企業人教育を行ったが、同教育をめぐり九州総局管内において次のような例がみられた。

イ 同年5月30日、香椎駅で幹部会が開催された。同幹部会では、「過

日、九州総局の総合現場長会議が開催され、九州総局総務部長が、企業人教育は第1次労使共同宣言を実行できる職員をつくるものであると述べた」旨が報告された。

- ロ 企業人教育の受講者は、各現場長が推薦理由、点呼・服装状態、増収活動等を含む平素の勤務状態、現場長評定等の記載された推薦調書により決定された。決定の通知は、入所の2日ないし3日前に該当者にのみなされ、周囲の職員に分からない形で行われた。

なお、門司地本においては、全員が参加する方針をとったが、国労組合員で受講者に推薦された者の数は少数にとどまった。

- ハ 2泊3日の日程で、九州鉄道学園で実施された企業人教育において、管理職は、受講者に対し、新生鉄道を担う選ばれた人であること、組合バッジ・ワッペン等を着ける人ではないだろうこと等を強調し、団体行動訓練、現状の分析と討議、労使共同宣言の討議等を行わせた。また、最終日には、職場でリーダーとなって意識改革の先頭に立つよう強調するとともに、各受講者に3つの具体的な行動の目標を提出させた。この3つの目標は、受講者各人の所属する職場長に通知され、各職場で1か月後と3か月後に実績がチェックされることになっていた。

- ニ 管理職は、企業人教育を受講する際に国労バッジを着用している国労組合員に対して、国労バッジを外すように指示し、これを拒否すると、別室に隔離して受講させなかったり、退校させた例がみられた。

- ホ 企業人教育を終了して職場に戻った国労組合員は、門司地本が方針として立席呼名点呼等を拒否していたにもかかわらず、立席呼名点呼等を受け入れるようになった。

(7) 昭和61年6月27日、門司駅の助役Y7、伊万里保線区の区長Y8（以下「Y8区長」という。）ら9名が発起人となり、九州総局管内の現場管理者によって「九青会」が結成された。その趣意書には、「鉄道経営の健全な運営に向けた経営改革の諸準備は着実に進められており、もはや一刻の猶予も許されない、重要な時期にあって、今こそ我々管理者は勇氣と決断をもって新生鉄道の担い手となるべく行動を開始する必要がある」と記載されていた。

(8) また、上記3の(11)のとおり、昭和61年6月頃以降、企業人教育を終了した職員を中心に職場内にインフォーマルグループが結成されたが、佐賀県支部関係の職場においても次のような例がみられた。

- イ 同年7月、唐津運転区に一般職員61名による「創唐会」が、基山駅に「基誠会」が結成された。次いで同年8月7日、鳥栖駅など鳥栖地域を中心とした職場の職員によって「青鳥会」が結成された。同会は、その趣意書で、「職員が、親方日の丸意識等を払拭して、企業人としてふさわしい考え方、行動を身につけることが肝心であります。・・・企業人教育受講者による「青鳥会」を結成し、さらに広く深く研修し、

相互啓発を図り、具体的な活動をもって、国鉄改革に邁進するとともに、企業人としての資質を高めることとしたい。」と記載されていた。同会の結成には、来賓として、九州総局の総務部長、人事課長及び施設部長のほか、九青会の鳥栖支部長、関連職場の駅長、区長らが多数参加した。

この他、同月には、肥前山口駅を中心に「有明会」、佐賀駅を中心に「かささぎ会」が、さらに、同年9月には、伊万里保線区に「トンテントン会」、武雄温泉電力区に「雄志会」などが、企業人教育終了者を中心に結成された。

ロ 上記のインフォーマルグループに参加した国労組合員に対し、現場管理者らは、次のような言動等を行った。

- ① 「青島会」では、企業人教育を終了した国労組合員に対して、管理職らは、「今のままでは残れない。」と述べ、その後、同会の旅客運転主任者の例では、国労組合員13名のうち退職者1名を除く全員が国労を脱退し、鉄労に加入した。
- ② 「有明会」では、「何としても新会社に残りたい。」とする会員に対し、現場管理者らから「分割・民営化反対をスローガンに掲げる国労に属しているのは、本来の意識改革ではない。」との発言がなされ、結成の1か月後の同年9月上旬までに、国労組合員であった会員の大多数が、国労からの脱退届を出した。
- ③ 「かささぎ会」では、同会の活動の後には、佐賀駅の庶務助役Y9（以下「Y9助役」という。）ら現場管理者が出席して話合い・飲み会がもたれ、国労の方針に対する批判や「このままでは雇用は守れない。」などの議論がなされたが、同年8月当時国労組合員であった会員25名のうち19名が、同62年1月までに国労を脱退した。
- ④ その他、「雄志会」でも、同会の結成に参加した国労組合員2名が、同会が結成された数日後国労を脱退した。

(9) 上記3の(13)のとおり、国鉄は、昭和61年7月以降、全国各地に人活センターを設置したが、佐賀県内の人活センターにおける状況は、次のとおりであった。

イ 佐賀県内では、同年7月20日当時、15か所の人活センターに256名が担務指定され、同年11月18日当時では、25か所の人活センターに600名が担務指定されていた。そのほとんどは国労組合員であり、人活センターに担務指定されていた者に占める組合役員の比率についても、同年7月当時、佐賀県支部鳥栖機関区分会では、人活センターに担務指定された11名のうち10名が役員であり、同鳥栖駅連区分会では、人活センターに担務指定された40名のうち30名が役員又は元役員であった。同年10月当時でも、博多保線区（旧鳥栖保線区）基山人活センターに担務指定された国労組合員25名のうち19名が役員又は元役員であった。

このことについて、鳥栖機関区の区長 Y10 は、同 62 年 1 月頃、「あれたちは隔離しとかんといかん。」などと述べた。

ロ 人活センターへの担務指定にあたっては、新たに国労以外の組合に所属する組合員を本来業務に担務指定し、それまで本来業務に担務指定されていた国労組合員が順次人活センターに担務指定された例が各所でみられた。

① 同 61 年 5 月から 7 月の間に、鳥栖機関区に直方機関区から 8 名の動労組合員が異動となり、そのため、余剰人員とされた国労組合員 4 名が、その後人活センターに担務指定された。

② 同様に、同年 7 月以降、唐津車掌区に、あらかじめ門司車掌区等から鉄労組合員ら 17 名が異動となり、唐津車掌区の国労組合員のうち、同分会の役員 8 名中 7 名を含めて、24 名が人活センターに担務指定された。

③ 武雄温泉電力区では、人活センターに担務指定されていた国労組合員が国労を脱退して本来業務に戻された後、国労の分会役員が新たに人活センターに担務指定された。

(10) 九州総局管内の各現場長や助役等の管理職は、人活センターが設置された前後から、国労組合員に対し、次のような言動等を行った。

イ 鳥栖運輸長の Y11 は、昭和 61 年 9 月、鳥栖駅に勤務していた国労組合員 X 6 に対し、「君は、まだ意識改革ができていないじゃないか。」と述べ、「意識改革とはどういうことですか。」と同人から問われて、「それは君がいちばん分かっているはずだ。」と答えた。また、同運輸長は、同年 10 月、鳥栖駅に勤務していた企業人教育終了者のうちの国労組合員に対して、「今のままでは残れない。」と述べた。

ロ 基山駅の駅長 Y12 は、同年 10 月、同駅の運転主任の国労組合員 X 7 に対し、「自分が脱退届を持って行ってやるから、自分に持ってこい。」と述べ、同人から脱退届を預かった。同様に、同 62 年 1 月、同駅長は、同駅の交通保安指導係の国労組合員 X 8 に対し、「今から局に上る。これが最後だ。国労の脱退届を今書けば、自分が持って行ってやる。」と述べ、同人から脱退届を預かった。

ハ 鳥栖駅長の Y13 は、同 61 年 10 月下旬、同駅の総括助役 Y14 とともに、国労組合員 X 9 の自宅を訪ね、同人に対し、「残る気持ちがあるなら、意識改革をしなさい。」などと述べ、同人が、「自分は辞める。」と答えたところ、それから何も言わなくなった。

ニ 鳥栖レールセンターの所長 Y15 は、同年 11 月 27 日、博多駅近くの居酒屋において、九州総局施設部総務課の鉦害係長 Y16 とともに、国労組合員 X10 ら 3 名に対し、「組合を変った方が新会社に有利である。今がその時期である。」と述べた。

ホ 鳥栖信号通信区の区長 Y17（以下「Y17 区長」という。）は、同月頃、国労組合員 X11（以下「X11」という。）に対し、「当局のいうこ

とをきかんと新会社には残れない。」「国労を脱退しないとだめだ。」と述べ、これに対してX11が、「もし本当に残れなかったらどうするか。その時はぶち殺すぞ。」と応じたのに対し、Y17区長は「心中しましょう。」と答えた。

へ 同年8月から10月の間、九州総局の係長・主席等の地位の職員が、国労組合員に対し、次のような言動を行った。

- ① 九州総局施設部総務課の経理係長Y18(以下「Y18係長」という。)は、以前、伊万里保線区の事務助役であったが、同年8月28日、伊万里市内の料亭に、企業人教育終了者を中心に集められた伊万里保線区の国労組合員X12ら10名に対し、国労の脱退届と全施労への加入用紙を渡したが、後日、全員が国労から脱退した。なお、同保線区のY8区長が、国労組合員の自宅などに電話をかけ、同会合への出席を促した。また、Y18係長は、同年9月12日、伊万里保線区における全施労の組織結成及び上記(8)の「トンテントン会」の結成時の会合にも、九州総局からの出席者として参加した。
- ② 九州総局施設部保線課の保安係長Y19(以下「Y19係長」という。)は、以前、鳥栖保線区鳥栖保線支区の支区長であったが、同年8月頃から、同保線区の国労組合員の職場あるいは家庭にひんぱんに電話をかけ、国労からの脱退を勧めたうえ、脱退の見込みのある国労組合員を、鳥栖保線支区の支区長Y20らに居酒屋等に集めさせ、「脱退しないと新会社に採用されない。」と述べた。その後、同保線区の国労組合員X13ら13名は国労から脱退した。また、Y19係長は、以前、鹿島保線支区の助役であったが、同年9月頃から、早岐保線区肥前鹿島駐在の国労組合員に電話で、「国労にいたのでは新会社に採用されない。国労を抜けなさい。国労を抜ければ絶対に採用される。定数もあるので1日も早いほうがいい。」と述べた。その後、国労組合員X14らは国労から脱退した。
- ③ 九州総局施設部保線課の用材係長Y21(以下「Y21係長」という。)は、同課の踏切係長Y22とともに、同年10月31日、九州総局に出張してきた伊万里保線区の国労組合員X15に対し、「脱退届を書かんと帰さん。」と述べて部屋に閉じ込めた。また、Y21係長は、以前、佐賀保線区鍋島保線支区の支区長であったが、同年10月から11月にかけて、佐賀保線区の国労組合員X16らに対し、「国労にいても残れない。」などと述べた。
- ④ 九州総局施設部保線課の設計係主席Y23は、以前、佐賀保線区の技術係であったが、同年10月、神埼郡三田川町内の喫茶店に、佐賀保線区神埼管理室の国労組合員6名を集め、国労からの脱退を勧めた。その後、6名全員が国労から脱退した。
- ⑤ 九州総局施設部工事課の第一設計係長Y24は、同年9月4日、鳥栖保線区の国労組合員X17に対し、「組合を変わらなければ、新会

社の職員採用は大変不利になります。組合を変わる気持ちはありませんか。」と電話をした。

⑥ 九州総局施設部総務課の設備係長 Y 25 は、同年 10 月 15 日、唐津車掌区の主席助役 Y 26 らの指示で、唐津市文化会館に集められた同車掌区の国労組合員 10 名に対し、「新会社は労使協調の必要がある。・・・あなたの入っている組合は、・・・協調路線を取らないという方向付けで決めている。・・・私たちはね、最終的には・・・変われといたい。・・・国労のやり方は、今の時代には通用しない。・・・当局としても熱い眼差しで見えています。」などと述べた。

⑦ 九州総局電気部電力課の需給係主席 Y 27 は、同年 11 月、鳥栖電力区の国労組合員 X 18 に対し、「意識改革、今の情勢を考えろ。でないと残れないぞ。」と電話をかけ、同人が「変わる意思はない。あんたが俺の担当か。」と答えたのに対し、「俺と Y 28 が担当している。」と述べた。

(11) 昭和 61 年 12 月 11 日、門司地本は、上記 2 の (6) の国鉄改革関連 8 法が成立したことを受けて、九州総局に対し、①新事業体への移行の準備に伴う作業スケジュール、②移行に伴う労使間の対応、③ Y 3 総裁が「組合間差別は絶対に行わない。実質的にもない。」と言明していることについての地方における具体的保障などを明らかにするよう申し入れた。同月 15 日、九州総局は、口頭で、「新事業体の設立に関する事項については、設立委員が決定するので明らかにできない。」と回答した。

同 62 年 1 月 19 日、門司地本は、九州総局に対し、「意思確認書に基づき推せん者名簿の作成は国鉄当局に委ねられているが、具体的取扱いにあたっては附帯決議に基づき所属組合を理由とした差別・選別は絶対行わないこと。また、結果としても差別の生じないように対処すること。」「九州における雇用確保は厳しいといわれているが、どのように確保しようとしているのか、また、現時点における実態を含めて具体的に明らかにすること。」などを要求し、誠意をもって交渉・協議に応ずるよう申し入れるとともに、要求については「設立委員にも伝えるとともに、労働組合との協議等の仲介をされたい。」と申し入れた。同月 30 日、九州総局は、口頭で、「国鉄労使間で交渉し、協議する事柄ではない。なお、フランクに話を聞きたいと言うのであれば内容によっては話をすることもやぶさかではありません。」と回答した。

(12) 門司地本及び佐賀県支部の国労組合員数の推移は、次表のとおりであった。

年 月 日	門 司 地 本	佐 賀 県 支 部
61 年 4 月 1 日	12,495 名 (80.1%)	1,509 名 (82.5%)
5 月 1 日	12,372 名 (80.3%)	1,505 名 (83.1%)

6月1日	12,258名 (79.7%)	1,461名 (81.9%)
7月1日	11,791名 (77.3%)	1,456名 (82.4%)
8月1日	10,645名 (71.4%)	1,400名 (82.1%)
9月1日	9,992名 (68.1%)	1,335名 (78.8%)
10月1日	8,766名 (60.7%)	1,225名 (71.7%)
11月1日	7,547名 (54.0%)	972名 (63.0%)
12月1日	6,007名 (43.7%)	878名 (57.2%)
62年1月1日	4,394名 (32.5%)	819名 (55.1%)
2月1日	3,552名 (27.2%)	787名 (54.1%)
3月1日	3,479名 (26.9%)	778名 (54.7%)

(注) () 内は、国労の組織率である。

6 本件国労組合員の不採用とその後の状況

(1) 昭和62年1月7日正午までに、佐賀県支部所属の国労組合員中、初審命令別表（以下単に「別表」という。）第1記載の国労組合員250名は九州会社を希望順位1として、また、別表第2記載の国労組合員7名は貨物会社を希望順位1として（上記の250名及び7名を併せて、以下「本件国労組合員」という。）、上記2の(15)の意思確認書を国鉄に提出した。

(2) 国鉄は、本件国労組合員のうち、別表第1記載の番号74のX19、118のX20、131のX21、132のX22、133のX23、134のX24、135のX25、136のX26、137のX27及び138のX28の10名（以下「X19ら10名」という。）を西日本旅客鉄道株式会社（以下「西日本会社」という。）の採用候補者名簿に登載し、その余の本件国労組合員を採用候補者名簿に登載しなかった。

その結果、西日本会社の設立委員会は、X19ら10名については、国鉄作成の採用候補者名簿のとおり、それぞれ採用予定者に決定し、国鉄を通じて、同月16日以降、採用通知を交付した。

他方、その余の本件国労組合員に対して、九州総局の各現場長は、不採用となった旨を口頭で伝え、その理由について、「設立委員が決めたことなので分かりません。」と述べた。

なお、X19ら10名は、採用先が希望順位1の九州会社でなかったことや配属先が関西地域であったことなどから、その後、西日本会社の採用を辞退した。

(3) 九州地域における採用通知の交付状況（以下この項において「採用状況」という。）等は、次のとおりである。

イ 九州地域全体における組合所属別の承継法人への採用状況は、次表のとおりであった。

区 分	組合員数 (名)	採用希望者 数 (名)	採用者数 (名)	採用率 (%)
国 労	4,531	2,949	1,270 (1,059)	43.1

うち 門司地本	3,493	2,450	1,113 (907)	45.4
九産労	3,650	3,156	2,663 (2,438)	84.4
うち門司 地方本部	1,297	1,091	965 (829)	88.5
鉄 労	5,497	4,540	4,540 (不明)	100.0
動 労	3,817	3,244	3,242 (2,841)	99.9
鉄道社員 労働組合	1,413	1,373	1,373 (1,199)	100.0
日 鉄 労	1,424	1,254	1,253 (1,173)	99.9
全動労	117	100	32 (22)	32.0
上記計	20,449	16,616	14,373	86.5

(注) () 内は、九州会社の採用者数である。

なお、上記門司地本の国労組合員の承継法人別採用者数は、九州会社のほか、貨物会社82名、西日本会社121名などであった。

ロ また、佐賀県支部関係の職場における組合所属別の承継法人への採用状況は、次表のとおりであった。

区 分	組 合 数 (名)	採用希 望者数 (名)	採 用 数 (名)	不採用 者 数 (名)	採用率 (%)	その他 (名)
国 労	763	607	265	342	43.7	156
九 産 労	22	21	18	3	85.7	1
国労脱退者	22	21	18	3	85.7	1
鉄 労	198	174	174	0	100	24
国労脱退者	188	162	162	0	100	26
動 労	143	117	117	0	100	26
国労脱退者	48	42	42	0	100	6
日 鉄 労	123	112	112	0	100	11
国労脱退者	105	96	96	0	100	9
未 加 入	18	2	1	1	50.0	16
国労脱退者	18	2	1	1	50.0	16
国労以外の合計	496	418	414	4	99.0	78
国労脱退者の合計	381	323	319	4	98.8	58
管 理 者	146	115	115	0	100	31

(注) 1. 「国労脱退者」の数字は、昭和62年2月16日以前に国労を脱退し、各労働組合に加入又は未加入の者の数である。

２．「その他」は、退職者及び公的部門等への就職者等である。

(4) 門司地本傘下の役員の採用状況は、次のとおりであった。

イ 昭和61年12月31日当時に門司地本の役員であった者で、承継法人に採用を希望した者のうち、同62年2月16日当時、国労組合員であった3名は不採用となり、その間に国労を脱退して九産労に加入した3名は承継法人等から採用通知を受けた。

ロ 同61年12月31日当時に佐賀県支部の役員であった者については、同62年2月16日までに国労を脱退した者はおらず、承継法人に採用を希望した者11名のうち、1名のみが承継法人等から採用通知を受けた。

ハ 同日当時の佐賀県支部の各分会の役員の承継法人等への採用状況は、次表のとおりであった。

区 分	役員数 (名)	採用希 望者数 (名)	採 用 者 数 (名)	不採用 者 数 (名)	採用率 (%)	その他 (名)
国 労	120	107	31	76	29.0	13
九産労	2	2	1	1	50.0	0
鉄 労	7	6	6	0	100	1
日鉄労	4	4	4	0	100	0
未加入	3	0	0	0	0	3

(注) １．「九産労」以下の数字は、かつて佐賀県支部の分会の役員であった者で、昭和62年2月16日以前に国労を脱退し、各労働組合に加入又は未加入の者の数である。

２．「その他」は、退職者及び公的部門等への就職者等である。

(5) 佐賀県支部の国労組合員として、職員管理調書の評定期間内に処分を受けた者の、昭和62年2月16日当時の組合所属別の承継法人等への採用状況は、次表のとおりであった。

区 分	採用希 望者数 (名)	採 用 者 数 (名)	不採用 者 数 (名)	採用率 (%)
国 労	285	79	206	27.7
九産労	17	15	2	88.2
鉄 労	45	45	0	100
動 労	7	7	0	100
日鉄労	9	9	0	100
未加入	1	1	0	100

(注) 「九産労」以下の数字は、昭和62年2月16日以前に国労を脱退し、各労働組合

に加入又は未加入の者の数である。

- (6) 昭和62年2月16日当時、佐賀県内の人活センターのうち、博多保線区（旧鳥栖保線区）基山人活センターなど15か所の人活センターに担務指定されていた職員の組合所属別の承継法人等への採用状況は、次のとおりである。

すなわち、国労組合員については、人活センターに担務指定されていた者が242名に対して、採用通知を受けた者が20名であり、九産労の組合員については、人活センターに担務指定されていた者が6名に対して、採用通知を受けた者が4名であった。

- (7) 昭和62年2月19日、門司地本は、九州総局に対し、上記の承継法人への採用通知が開始されているが、国労所属組合員に対するあからさまな差別が行われたと断定せざるをえないので、①国鉄自身が採用候補者名簿に登載しなかったと考えられるが、不登載の人員とその理由を明確にすること、②九州総局として実施した職員の振り分けの具体的基準を明確にすることなどを求めて、誠意をもって協議・交渉するよう申し入れた。同年3月2日、九州総局は、「採用基準についてはすでに説明したとおりである。職員の採用については労使間で話し合う事柄ではない。採用基準に基づいて名簿を作成し、設立委員会が採用を決めた。」と回答し、また、門司地本が、「要求に基づき団体交渉を行うべきだ。」と求めたのに対し、九州総局は、「団体交渉事項ではない。」と回答した。

さらに、同月18日、門司地本は、九州総局に対し、承継法人への採用通知等に関する考え方について協議・交渉を申し入れているのに団体交渉に応じていないが、国鉄は設立委員より権限を委任されたのであり、労働組合の要求に対して協議・交渉する義務があるとして、採用候補者名簿登載の基準を明らかにすることを求め、協議・交渉に応じるよう申し入れた。

- (8) 昭和62年4月1日、本件国労組合員は、再就職促進法第14条第12項の規定により再就職を必要とする者として、清算事業団九州雇用対策部の各雇用対策支所に所属することとなった。

なお、再就職促進法は、清算事業団職員の再就職を図るための措置を規定しているが、同法は平成2年4月1日限りで失効することとなっていた。

- (9) 再就職促進法第14条第12項の規定により再就職を必要とする者として清算事業団に所属する職員には、定期昇給及び昇格はなされず、夏季及び年末一時金は両会社の職員より低額であった。

また、清算事業団職員は、再就職活動することとなっており、清算事業団から月1回位、新聞の募集広告や公共職業安定所から提供される求人情報を掲載した一覧表が示され、その中から再就職先を探すこととなるが、その内容は清算事業団における労働条件を大幅に下回るものが多かった。また、これらの者には、就職活動をしないときは研修も行わ

れたが、主として自学自習することを命ぜられることが多かった。

- (10) 昭和62年6月5日、再就職促進基本計画が閣議決定されたことは上記2の(24)のとおりであるが、これに先立ち、九州会社は、同年4月13日、①募集期間を同月14日から同月20日までとし、②募集対象者を九州地区に勤務する清算事業団の職員とし、③採用予定人員を約400名とし、④採用の基準を、国鉄及び清算事業団在職中の勤務状況からみて当社の業務に就くことがふさわしい者であることなどとし、⑤採用予定日を同年6月1日として、職員の募集を行い、同年6月1日付けで411名を追加採用した。

門司地本管内における組合別の上記追加採用の状況は、次表のとおりである。

	国 労	九産労	鉄 道 労 連	全動労	未加入
希望者数（名）	1,072	82	6	54	7
採用者数（名）	129	57	4	9	3
採用率（％）	12.0	69.5	66.7	16.7	42.9

- (11) 昭和62年5月15日、貨物会社は、①募集期間を同月18日から6月8日までとし、②募集対象者を北海道地区及び九州地区に勤務する清算事業団の職員とし、③採用予定人員を500名とし、④採用の基準を、国鉄及び清算事業団在職中の勤務状況からみて当社の業務に就くことがふさわしい者であることなどとし、⑤当社の指定する地域で当社の指定する業務に就く意志のあることを条件とし、⑥採用予定日を同年8月1日として、職員の募集を行い、同年8月1日付けで30名（うち九州地区に勤務する清算事業団職員は15名）を追加採用した。

また、貨物会社は、上記の再就職促進基本計画に基づき、本件再審査審問終結時までの間において、同63年12月、①募集期間を同月19日から同64年1月23日までとし、②募集対象者を北海道地区及び九州地区に勤務する清算事業団の職員とし、③応募資格等を職務遂行に支障のない健康状態であることなどとし、④採用時の勤務予定地を関東、東海、関西支社とし、⑤採用予定日を同年4月1日として、職員の募集を行い、平成元年4月1日付けで25名（うち九州地区に勤務する清算事業団職員は10名）を追加採用した。

さらに、西日本会社も、平成元年4月1日付けで清算事業団職員を募集対象として追加採用を行ったが、本件国労組合員のうち、別表第2記載の番号7のX1（以下「X1」という。）は、同社から追加採用の通知を受け、同社の社員となっている。

- (12) 両会社は、佐賀県地方労働委員会（以下「佐賀地労委」という。）において、「本件は審問を行うまでもなく、法律判断によって処理されるべき事案に属すると考える。」と主張して、結局、国労組合員と他の組合所

属組合員との採用率の格差の合理性や本件国労組合員の不採用になった理由について、何ら具体的な疎明を行わなかった。また、同地労委に対し、両会社は、「改革法第23条第2項の名簿作成には全く関与していない。」「国鉄が独自に作成した採用候補者名簿作成についての具体的内容、手続については、これを知る立場にない。」と釈明した。

7 九州会社及び貨物会社の経営状況

- (1) 改革法第12条及び鉄道会社法第7条に基づき、国鉄は、営業損益で赤字が見込まれる九州会社、北海道旅客鉄道株式会社及び四国旅客鉄道株式会社に対し、運輸大臣が定める金額に相当する額の債務を負担するものとし、これら3社はこの債権を「経営安定基金」として管理し、その運用収益を事業の運営に必要な費用に充てるものとされた。

九州会社の昭和62年度の経営状況は、全営業損益は約288億円の損失であったが、「経営安定基金」の利子収入約283億円を含む営業外損益及び特別損益を加えると税引前当期利益は約36億円、税引後当期利益は約9億円であった。また、同社の同63年度経営状況は、全営業損益は約285億円の損失で、「経営安定基金」の利子収入約283億円を含む営業外損益及び特別損益を加えると税引前当期利益は約45億円、税引後当期利益は約11億円であった。

- (2) 貨物会社の昭和62年度の経営状況は、全営業損益は約111億円の利益であり、税引前当期利益は約59億円、税引後当期利益は約18億円であった。また、同社の同63年度経営状況は、全営業損益は約105億円の利益で、税引前当期利益は約61億円、税引後当期利益は約31億円であった。

第2 当委員会の判断

- 1 承継法人の職員採用手続における国鉄と設立委員及び承継法人の関係について

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

イ 改革法第23条では、両会社の職員採用手続における設立委員と国鉄との法的関係について、国鉄は、設立委員から提示された採用基準に従い、同法により付与された独自の権限に基づきその裁量により、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揚出し（同条第2項）、設立委員は同名簿の中からのみ職員を採用する（同条第3項）とされており、設立委員は、国鉄を指揮監督し、国鉄の行う採用候補者の選定及び名簿の作成につき、その是非を論ずるような地位にはないことは規定上明白である。そうすると、両会社の職員として採用されるためにはこの名簿に登載されていることが必須の要件であり、設立委員の権限では、この名簿に登載されていない本件国労組合員を採用することは法律上不可能であり、国鉄の行った採用候補者の選定行為に関し、仮に不当労働

行為の責任を問う場合においては、その責任を国鉄（その承継後においては清算事業団）に帰する余地はあるとしても、設立委員、両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項が、職員の採用について「設立委員がした行為は、承継法人がした行為とする。」旨規定しているのは、承継法人との雇用契約の成立に向けてなされた、会社設立に関する発起人の職務を行う設立委員と国鉄職員との間の意思表示等の効果を当該国鉄職員と承継法人との間に帰せしめることを明確にしたものである。要するに同項は、商法上の発起人に相当する設立委員が開業準備行為としてなした従業員の雇入契約の有効性を確保するための規定であるから、設立委員の行為が承継法人の行為とされるのは、雇用契約の成立に向けてなした行為に限定され、職員の採用に関してなされた事実行為等のすべての行為が含まれるものではない。

したがって、同条項を根拠にして本件の不当労働行為責任を承継法人たる両会社が負うとする解釈は失当である。

- ロ 国鉄が高度の公共的性格を持つ公法人として存在していたのに対し、両会社は鉄道運送事業等において幅広く営利を追求する株式会社としての活動が予定されているものであって、両者の性格には根本的な断絶がある。そして、国鉄職員は、法令により公務員的性格を保有し、その労働関係についても公労法の適用を受け、争議行為を禁止される等の公務員の取扱いを受けていたが、両会社の職員は、一般の民間会社の従業員と同様に労働関係については労働組合法等の適用を受けており、国鉄時代の公務員の取扱いは払拭されているのである。

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

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

さらに、改革法第23条第7項に定める退職金の計算に関する通算の取扱いについては同種の例が外にも多く認められており、これを根拠に労働関係の実質的連続性や両者間の実質的同一性があるとするこ

には論理の飛躍がある。

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

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

(2) よって、以下判断する。

- イ 前記第1の2の(6)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。

この点につき両会社は、国鉄による採用候補者の選定並びに採用候補者名簿の作成及び提出は、設立委員との間の契約関係に基づいて行われるものではなく、国鉄が改革法第23条第2項により付与された権限により独自に行うものであり、このような国鉄の権限行使に関して設立委員は国鉄を指揮監督するような地位、立場になく、承継法人の

職員の採用に関する設立委員の権限は、国鉄が設立委員から提示された採用基準に従い独自の裁量により選定する権限を行使して作成した採用候補者名簿に基づき採用予定者の決定及びその通知を行うこととされているのであって、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などを併せ考えると、改革法は事実行為に限って採用候補者の選定事務を国鉄に行わせたとみられ、かつ、設立委員のなすべき手続の一部を委ねられた国鉄の立場は、設立委員の補助機関の地位

にあったものと解される。

また、国鉄、設立委員が承継法人とは別個の法主体として構成されているとはいえ、上記承継法人の職員の採用手続は、国鉄を通じての職員の募集に始まり、最終的に承継法人の職員に採用されるという一連の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も解することもでき、そうした解釈を基礎に、両会社は、設立委員のした行為のうち承継法人のした行為とされるのは雇用契約の成立に向けてなされた行為に限定され、仮に承継法人の職員の採用に関して設立委員のした行為に不当労働行為と目される行為があったとしても、その責任が承継法人に帰属することはないと主張する。

しかしながら、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、同項には、その場合の設立委員のした行為を両会社が主張するような行為に限定する規定がない。しかも、同項の規定が両会社の主張するような行為のみに限定して適用されるとするならば、設立委員の行為に不当労働行為と目される行為があったとしても、承継法人に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などの事情も認められ、かかる観点からしても、改革法第23条第5項を両会社が主張するように限定的に解釈することは妥当でない。

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

ニ 加えて、前記第1の2の(7)、(8)、(10)、(11)、(14)及び(22)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。

イ 初審命令は、本件の不当労働行為意思認定の大きな根拠として、再

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

- ロ 初審命令は、職員管理調書について国労組合員であるが故に動労などの組合員に比べ不利に扱われやすい項目があり、その運用においても不利に扱われていたものとする。しかしながら、同調書は、職場の勤務実態について職員個々の実態把握を統一的行うべく、昭和61年3月以降全社的に作成したものであり、その評定事項も国労組合員を意図的に低い評価をなすために作成したものではない。そして国労組合員は、職員管理調書の評定期間である昭和58年4月1日から同61年3月31日までの3年間に勤務時間内入浴闘争、ワッペン着用闘争、ストライキ等を行ったため懲戒処分を受けたものである。これら国労の行動は組合活動として正当化されるものではなく、これらの行為を行った同組合員が同調書の「11. 職場秩序の維持」、「13. 指示命令」、「12. 服装の乱れ」、「15. 勤務時間中の組合活動」等の評定事項において低い評価を受けるなど結局、同組合員の懲戒処分や規律違反の行為が職員管理調書の評価に反映し、同組合員の評価が当然低くなったものである。

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

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

- ハ 初審命令は、不当労働行為意思を推認させる国鉄の行為の背景的事実として、国鉄改革をめぐり、国鉄は国労に対する労務政策と動労ら改革労協に対する労務政策に差別を設けたこと、人活センターの設置により国労の指導力及び組織を弱体化させたこと等を挙げている。しかしながら、動労らとの雇用安定協約や労使共同宣言の締結、人活セ

ンターへの配属状況等の問題については、いずれも国労と動労ら改革労協系の組合との国鉄改革問題・職場規律是正問題に係る対応の差から生じたものであり、国鉄が国労に比べ他の組合を有利に取り扱うような労務政策をとったものでも、国労を差別したものでもない。

- ニ 以上のとおり、初審命令が挙示する不当労働行為の認定についてはその根拠と理由がなく、同命令は事実認定と判断を誤ったものであり、本件は不当労働行為には当たらないものである。

(2) よって、以下判断する。

イ 本件の労使事情について

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

これに対し、国労及びその下部組織は、前記第1の3の(1)ないし(9)及び(15)認定のとおり、国鉄の分割・民営化に一貫して反対の立場をとり、余剰人員調整策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に反対してストライキやワッペン着用闘争、「3ない運動」などを行い、また、進路希望アンケート調査には白紙で回答するなどの非協力闘争を行った。

他方、国鉄は、前記第1の3の(2)ないし(5)、(8)及び(15)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。

こうした中で、両者の対立は激化したものと認められる。

- ② 一方、前記第1の3の(1)、(4)、(8)、(14)及び(15)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次労使共同宣言の調印を行うなど、国鉄改革に協力する姿勢をとるに至った。そして、国鉄は、スト権ストに関し、国労及び動労を被告としていた総額202億円の損害賠償請求訴訟のうち、国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協調的な動労の姿勢を評価して、動労に対する訴えを取り下げた。

- ③ 前記第1の3の(13)認定のとおり、同61年7月以降、全国的に人活センターが設置されたが、同5の(9)のイ認定のとおり、同年7月当時、佐賀県内に設置された13か所の人活センターに担務指定された者は、そのほとんどが国労組合員であり、また、人活センターに担務指定された者に占める組合役員の比率も高くなっており、特に鳥栖機関区分会では、人活センターに担務指定された11名中10名が組合役員であった。

このように、佐賀県内の人活センターへの担務指定が国労組合員

に集中していたのであるが、前記第1の5の(9)のロ認定のとおり、鳥栖機関区等においては、他の機関区などから動労組合員を配転して本務に担務指定し、それまで本務に担務指定されていた国労組合員を順次人活センターに担務指定したり、人活センターに担務指定されていた国労組合員が国労を脱退すると本務に担務指定した例がみられる。

このようなことから、人活センターに担務指定された国労組合員は、本来の業務と直接関連のない人活センターへの担務指定が固定化され、国労を脱退しないままでは余剰人員として、承継法人に採用されなくなるのではないかと危惧したことが推認される。

こうした動きの中で、前記第1の5の(12)認定のとおり、九州地域の国労の組合員数は、人活センターが設置された時期以降激減した。

- ④ 前記第1の2の(4)及び同3の(19)のイ認定のとおり、同60年6月に国鉄総裁に就任したY3総裁は、同年8月の鉄労の定期大会に、国鉄総裁として初めて労働組合の大会に出席し、国鉄改革の諸施策への協力に感謝する旨の挨拶を行い、翌61年7月にも鉄労及び動労の定期大会に出席して、同様の挨拶を行った。

さらに、前記第1の3の(19)のロ及びハ認定のとおり、国鉄本社のY5次長が同年5月の動労東京地方本部の会議の席上で行った発言や同本社のY6課長が管下の機械区所長に送付した同月付けの書簡の内容等にみられるように、国鉄の幹部は、X5委員長に対する敵意を示し、あるいは国労に対する不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

- ⑤ 前記第1の5の(5)認定のとおり、同年3月から募集が開始された広域異動に関して、九州総局の現場長らは、国鉄の分割・民営化は既定の事実であり、九州では全員の採用とはならず、大阪などに行けば優先的に採用される旨述べたり、同じ趣旨の駅長名などによる文書を家庭に送付したりし、九州総局は、門司地本に対し、「今回の広域異動は、今後とも鉄道で働きたい職員には、またとない最後のチャンスである」ことに理解を示さない下部機関の行動は、「企業内組合としてはあるまじき行為であり、断じて許されるものではない。」と申し入れたりしている。

- ⑥ 前記第1の5の(6)認定のとおり、企業人教育の受講者は各現場長の推薦調書により決定された。その企業人教育において管理職は受講者に対し、新生鉄道を担う選ばれた者であること、職場に戻って意識改革の先頭に立つことを強調し、具体的な行動目標の提出を求めた。

また、門司地本は同教育に参加する方針をとったが、受講者に推薦された国労組合員は少なく、さらに、同教育を終了した国労組合

員は立席呼名点呼を受け入れるようになった。

- ⑦ 前記第1の5の(8)認定のとおり、企業人教育を終了した職員を中心に「青鳥会」等のインフォーマルグループが結成された。同グループの結成大会には、九州総局の部長、課長らの外、現場長らも出席し、企業人教育の立場でやってほしいなどと挨拶した。そして、「青鳥会」等のインフォーマルグループに参加した国労組合員の多くは、国労を脱退して、他の組合に加入している。
- ⑧ 前記第1の5の(10)認定のとおり、同年7月に人活センターが設置された前後から、佐賀県内において、九州総局の現場長らは、国労組合員に対して、「自分が脱退届を持って行ってやるから、自分に持ってこい。」「当局のことを聞かんと新会社には残れない。」「国労を脱退しないとだめだ。」等と述べるなど、国労からの脱退を示唆する言動を行っており、また、九州総局の係長、主席等の地位の職員も国労組合員に対して、「脱退しないと新会社に採用されない。」等と述べるなど、国労からの脱退を示唆する言動を行っている。

以上のとおり、①動労らの組合が分割・民営化、余剰人員対策等の国鉄の諸施策に協力する態度をとる中で、国労はこれらの諸施策に反対の態度を変えず、国鉄と国労との対立が激化していたと認められること、②人活センターへの国労組合員の集中的な担務指定、国鉄幹部や現場長らの言動等を通じて、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 両会社への本件国労組合員の不採用について

- ① 前記第1の6の(3)認定のとおり、九州地域における組合別の承継法人への採用状況は、国労組合員の採用率は43.1%である一方、国鉄の分割・民営化に賛成する動労及び鉄労の組合員の採用率がほぼ100%であり、また、分割・民営化直前の昭和62年1月に国労からの脱退者で結成された九産労の組合員の採用率が84.4%となっており、組合所属別の採用率には全体的に著しい格差が認められる。また、門司地本管内における国労組合員の採用率が45.4%である一方、九産労の組合員の採用率は88.5%となっており、この場合の組合所属別の採用率にも著しい格差が認められる。

さらに、佐賀県支部関係の職場における組合別の承継法人への採用状況をみても、国労組合員の採用率が43.7%である一方、動労及び鉄労の組合員の採用率は100%であり、また、九産労の組合員の採用率は85.7%となっており、この場合の組合所属別の採用率にも著しい格差が認められる。

- ② 両会社は、本件について、いわゆる大量観察方式により判断する

ことは適切でない旨主張するが、同じ企業体の従業員からなる複数の集団について、能力、意欲、知識等の評価において上記の如き著しい格差を肯認しうるほどの質的な差異は認められないのが通常であるから、この著しい格差の根拠となる特段の事情の疎明がない場合には、このような著しい格差をもって組合間差別の存在を推認することは首肯されるべきである。

- ③ ところで、職員管理調書の評価の対象期間内において、門司地本に所属したり、同地本やその下部組織の役員として組合活動を行っていた者、国労の組合活動を理由に処分を受けていた者、あるいは、人活センターに担務指定された当時は国労組合員であった者であっても、その後国労を脱退して他の組合に加入した者と国労にとどまった者との間には、次のように承継法人等への採用率に著しい格差のあることが認められる。

すなわち、前記第1の6の(4)認定のとおり、同61年12月当時、門司地本の組合役員であった者のうち、同62年2月16日当時も国労組合員であった3名は不採用となったが、それまでに九産労に加入した3名は採用通知を受けている。同様に、佐賀県支部の組合役員については、同日当時も国労組合員にとどまっていた11名のうち10名は不採用となっており、また、佐賀県支部傘下の各分会役員については、同日当時も国労組合員であった者の採用率は29.0%であったが、九産労に加入した者の採用率は50.0%となっている。

また、前記第1の6の(5)認定のとおり、佐賀県支部の国労組合員として処分を受けた者のうちで、同日当時も国労組合員であった者の採用率が27.7%であるのに対し、それまでに国労を脱退して九産労に加入した者の採用率は88.2%であり、その他の組合に加入した者の採用率は100%となっている。

さらに、前記第1の6の(6)認定のとおり、同日当時、佐賀県内の人活センターのうち、15か所の人活センターに担務指定されていた者の採用状況をみると、国労組合員については、人活センターに担務指定されていた者242名に対して採用通知を受けた者が20名となっているが、九産労の組合員については、人活センターに担務指定されていた者6名に対して採用通知を受けた者が4名となっている。

なお、両会社は、国鉄の分割・民営化直前に国労を脱退した者が、国労に所属している者より高い比率で採用されていることについて、所属組合を変更した者は国労の運動方針に疑問を持った故であろうと推測されるから職員管理調書の評価項目において差が生じるのは当然である等と主張する。しかしながら、これらの者が国労脱退から採用候補者名簿の作成に至るごく短期間のうちに職員管理調書の評価に反映するような実績をあげた等の特段の事情の疎明はなされ

ていない。

- ④ 両会社は、前記第1の6の(12)認定のとおり、本件は審問を行うまでもなく法律判断によって処理すべき事案に属するとして、国労組合員と他の組合に所属する組合員との採用率の格差の合理性や本件国労組合員が不採用となった理由について、佐賀地労委において何ら具体的な疎明を行わなかった。そして、同地労委に対し、改革法第23条第2項の採用候補者名簿作成に係る具体的内容、手続については、これを知る立場にない旨の釈明を行い、本件国労組合員が両会社に採用されなかった理由を明らかにすることはなかった。しかも、自ら再審査を申し立てた当委員会においても承継法人等への採用率に係る国労と他の組合との組合間格差の合理性及び本件国労組合員全員が不採用となったことの合理性を裏付ける具体的な疎明活動を行わなかった。

- ⑤ ところで、両会社の職員の採用の決定に当たっては、前記第1の2の(12)及び(16)認定のとおり、設立委員から国鉄に提示された採用基準第3項において、国鉄在職中の勤務状況からみて新会社の業務にふさわしい者に当たるか否かについて、国鉄における既存の資料に基づき総合的かつ公正に判断することとされ、同項にいう「国鉄における既存の資料」として主に職員管理調書が使用され、その評定結果に基づいて両会社の採用候補者の選定が行われた。

そこで、この職員管理調書についてみると、

- a 職員管理調書の評定項目については、前記第1の4の(4)のロ認定のとおり、それ自体を個々にみれば両会社の主張に沿う側面も認められるものの、評定項目20項目中、技能その他職業能力に関する評定項目は6項目程度であるのに対して、職場における態度、管理職らに対する姿勢に関する項目とともに職場の秩序等に関する項目が多くを占め、その内容も組合活動に直接ないし間接的に関係する項目が重複している。

なるほど、当時の国鉄の置かれた状況からすれば、これら職場秩序維持に関する事項を重要な評定項目とすることには無理からぬ面があるといえる。しかしながら、同調書では、例えばワッペン着用・氏名札未着用の評定要素について、「11. 職場秩序の維持」や「15. 勤務時間中の組合活動」とは別項目として「12. 服装の乱れ」の項目が設けられている。

他方、これらの項目と関連して評定されやすい「9. 協調性」、「13. 指示・命令」、「14. 態度・言葉使い」、「16. 勤務に対する自覚、責任感」、「18. 信頼」等の項目があり、一つの項目で低い評価を受けると、運用如何によっては他の項目でも低い評価に判断されやすい構成となっている。

また、「20. 現状認識」の項目は、その運用如何によっては国

鉄の分割・民営化に明確に反対の態度を示していた国労組合員が不利に評価され、ひいては、それが他の項目の評価に反映することがなかったとはいえない。

b 前記第1の4の(6)認定のとおり、昭和61年10月及び同62年1月、国鉄の指示により同調書の見直し作業が行われた際、同61年4月以降に国労を脱退した者については「現状認識がよくなった」などとして評点が上げられたり、また、国労脱退と別組合への加入が鉄道会社職員としての推薦理由とされた例のあったことが、それぞれ認められる。

- ⑥ 一方、前記第1の3認定のとおり、国鉄改革の過程において、8次にわたる職場規律の総点検が行われた中でこれら職場規律の是正に必ずしも協力的ではなかったなど、当時の国労組合員の行動にはそれが勤務の評価に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面もあったこと、また、九州地域にあつては、前記第1の2の(13)、(15)及び(17)認定のとおり、両会社については、同地域の採用予定人員数と両会社への就職申込数からみて同地域における希望者全員が採用される客観的な状況にはなかったことがそれぞれ認められる。
- ⑦ したがって、これらの事情を総合すると、上記採用率の格差のすべてが組合間格差によるものとはいえないが、本件国労組合員の少なくとも一部については、組合間差別があったものと判断するのが相当である。

ハ 結論

上記のとおり、①国鉄改革に係る国鉄の諸施策をめぐり国鉄と国労、との対立が激化していたと認められること、②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人活センターが設置された時期以降、国労組合員が大量に脱退していること、④国鉄の幹部や現場長ら管理職により、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、⑤採用率において組合間に著しい外形的格差が存在し、特に国労と動労らとの格差が際立っているだけでなく、国労と九産労との格差も顕著であるのにもかかわらず、その合理的な理由について両会社は具体的に疎明していないこと、⑥本件承継法人の職員選定に当たって主として使用された職員管理調書の評定項目は、運用如何で国労組合員に低い評価が与えられる仕組みとなっていたこと、⑦他方、国鉄改革の過程における国労組合員の行動には勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があり、また、両会社の定員枠と両会社への就職申込数からみて九州地域の希望者全員が採用される客観的な状況にはなかったこと等が認められる。したがって、これらを総合的に勘案すると、国鉄が、本件国労組合員を両会

社のうち希望順位 1 の鉄道会社の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当該会社の職員として採用しなかったことは、少なくともその一部の者については組合所属あるいは組合活動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。そして、これら不当労働行為の責任は両会社が負うべきものであることは、上記 1 の(2)で判断したとおりである。

3 救済方法について

(1) 具体的救済方法について

イ 本件不採用（昭和62年 4 月 1 日の両会社への不採用をいう。以下同じ。）について、具体的救済を行うに当たっては、本件国労組合員の中には、前記第 1 の 6 の(11)認定のとおり、平成元年 4 月 1 日付けで西日本会社に追加採用され、同社の社員となっている別表第 2 記載の X 1 を含め、清算事業団在籍当時他の鉄道会社、民間企業及び公的部門に再就職した者など自らの意思で清算事業団を退職した者も相当数含まれているものとみられるところ、国鉄改革の趣旨、前記第 1 の 2 の(2)認定のとおり、再就職促進法に基づいて清算事業団に再就職促進業務を行わせるなどして官民の協力の下に国が挙げて清算事業団職員の再就職促進措置を推進してきた経緯等に鑑み、当委員会としては、本件被救済対象者の範囲を、本件国労組合員から上記の者を除外した同 2 年 4 月 2 日に同法の失効に伴って清算事業団から離職を余儀なくされた者（以下「清算事業団離職者」という。）に限定することとする。そして、上記 2 の(2)判断のとおり、本件不採用については本件国労組合員の少なくとも一部について不当労働行為の成立が認められるものの、本件不採用に関して不利益取扱いを受けた者の具体的な特定ができないために、清算事業団離職者であって、本命令交付後両会社にそれぞれその職員として採用されることを申し出た者の中から、改革法第 23 条第 1 項の規定により両会社の設立委員が提示した採用基準等を参考として両会社が改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を、昭和62年 4 月 1 日をもって両会社の職員にそれぞれ採用したものとして取り扱い、本命令交付日から 3 年以内に就労させることを、両会社に命じることとする。

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

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

そこで、昭和62年4月1日をもって職員に採用したものとして取り扱われる者（以下「採用対象者」という。）の数を明示しないが、①国労と他の労働組合との間に採用率に著しい格差が存在し、特に職員管理調書の評定期間内に国労の方針に従い組合活動を行っていてその後国労を脱退した者で組織された労働組合との間にも顕著な格差が存在すること、②本件国労組合員が不採用となったことについての合理的な理由の具体的疎明がなされていないこと、他方、③両会社の定員枠と両会社への就職申込数からみて、希望者全員が九州地域において採用される客観的状況になかったこと、④国鉄改革の趣旨、両会社の行う鉄道事業が高度の公益性を有すること、また、⑤国労及び国労組合員が広域異動その他国鉄改革に係る諸施策に協力的でなかったこと、⑥国鉄改革の過程における国労組合員の行動にはそれが勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があったこと等を総合的に勘案すれば、両会社は、採用対象者の数として、上記の労働組合間の採用率の格差や同会社の定員枠と就職申込数との比率、両会社の（貨物会社にあつては九州地域の）最近3年間分の新規高校卒業者の採用実績等を参酌し、相当数となるようにすべきである。

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

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

ホ なお、これに加えて当委員会としては、両会社に対して主文のとおり
の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

イ 両会社は、改革法第23条により定められた手続を経ることなく職員を採用することは実定法規に正面から抵触することになり法律上不可能であるばかりか、労働委員会がこれを命じるとは憲法に保障される財産権の行使、その他経済活動の自由の一環である企業の採用の自由を侵害するものであり、かかる救済命令は労働委員会に許された裁量の範囲を逸脱した違法なものであると主張する。

しかしながら、本件においては、新規採用の法形式がとられたとはいえ、両会社の職員の採用に当たって募集の対象が国鉄職員に限られ、典型的な新規採用の場合における企業の採用の自由とはその性質を異にしている。しかも、上記2の(2)判断のとおり、本件不採用は不当労働行為に該当するのであるから、かかる場合の救済措置として、労働委員会が両会社に改革法の定める採用手続によらない採用を命じる

ことは、法律上不可能であるということとはできず、また、企業の採用の自由を侵害するものとはいえない。したがって、両会社の主張は採用できない。

- ロ さらに、九州会社は、基本計画において定められた採用人員枠は改革法等関係諸法令に基づくものであって、労働委員会が同社にこれを超えて職員の採用を命ずることは労働委員会に許された救済命令の裁量の範囲を逸脱する違法なものであり、また、同社の経営状況からみかかる救済命令の実現は不可能であると主張する。

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

- ハ ところで、両会社は、別表第1記載のX19ら10名は、西日本会社の採用通知を受けながら採用を自ら辞退したものであるから、これらの者には採用候補者名簿不登載という不当労働行為そのものが存在しないと主張する。

確かに、前記第1の6の(2)認定のとおり、本件国労組合員のうちX19ら10名については、西日本会社の採用を辞退した事実は認められるが、同人らは、希望順位が1である九州会社に採用されなかったことや配属先が関西地域などであったことから、採用を辞退したものである。

本件において、X19ら10名について不当労働行為とされるのは、採用候補者名簿不登載ではなく、九州会社への不採用であるし、また、これらの者については、会社主張の事実があったにしても、それは、九州地域への採用を求めて本件救済申立てを行っている者が、配属先が九州地域以外であったことなどからこれを辞退するに至ったものであり、このことから本件国労組合員が、本件不採用について、当委員会の発出する救済命令に基づく採用の取扱いにも応じないとは直ちにいえぬ。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3月15日

中央労働委員会
会長 萩澤清彦 ㊞

(別紙 略)