

命 令 書

再審査申立人 東海旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 国鉄労働組合

再審査被申立人 国鉄労働組合静岡地方本部

主 文

I 本件初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人は、X 1 を昭和62年4月1日付けをもって再審査申立人の職員に採用したのものとして取り扱わなければならない。
- 2 再審査申立人は、上記第1項を履行するに当たり、X 1 の就労すべき職場及び職種について、再審査被申立人らと協議しなければならない。
- 3 再審査申立人は、X 1 に対し、平成2年4月2日から同人が就労するまでの間、同人がその期間について、昭和62年4月1日に再審査申立人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。
- 4 再審査申立人は、本命令交付後速やかに再審査被申立人らに対して、次の文書を交付しなければならない。

記

昭和62年4月1日の採用においては、当社の職員として不採用とされた貴労働組合の組合員であるX 1 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

執行委員長 X 2 殿

国鉄労働組合静岡地方本部

執行委員長 X 3 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y 1 ㊟

(日付は、交付の日を記入すること。)

- 5 再審査被申立人らのその余の本件各救済申立てを棄却する。

II 再審査申立人のその余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

- 1 当事者等

- (1) 再審査申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、下記2の経緯で、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）及び旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律（以下「鉄道会社法」という。）に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、主として東海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、本件初審申立て時、その従業員は約21,000名である。
- なお、会社は、静岡市に静岡支社を置いている。
- (2) 申立外日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）は、国鉄から承継法人（改革法第11条第2項に規定する旅客鉄道会社等11の法人をいう。以下同じ。）に承継されない資産、債務等の処理業務等及び承継法人に採用されなかった国鉄職員の再就職の促進等を図るための業務を行うことを目的として、改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（以下「清算事業団法」という。）に基づき、昭和62年4月1日に設立された法人である。
- (3) 再審査被申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年6月5日に結成され、同62年3月31日までは、国鉄の職員等で組織する労働組合であったが、同年4月1日以降は、会社及び国鉄の旅客鉄道事業及び貨物鉄道事業を承継して設立された申立て外北海道旅客鉄道株式会社、同東日本旅客鉄道株式会社、同西日本旅客鉄道株式会社、同四国旅客鉄道株式会社、同九州旅客鉄道株式会社、同日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という。）並びに清算事業団の職員等で組織する労働組合であり、本件初審審問終結時の組合員は約38,000名である。
- (4) 再審査被申立人国鉄労働組合静岡地方本部（以下「静岡地本」という。）は、昭和25年11月16日に結成され、同62年3月31日までは、国鉄の静岡鉄道管理局（以下「静鉄局」という。）の職員等で組織する労働組合であったが、同年4月1日以降は、会社の静岡支社等の関係各業務機関、貨物会社静岡支店等の職員で組織する労働組合であり、肩書地に本部を、下部組織として沼津支部等の支部を置き、本件初審審問終結時の組合員は約800名である。
- (5) 本件救済申立ての対象者であるX1（以下「X1」という。）は、下記3の(6)の「職員管理調書」の調査対象期間の始期とされた昭和58年4月1日から同62年3月31日までの間、国鉄の静鉄局沼津保線区に勤務していた。また、同期間内において、同人は、沼津支部沼津保線区分会（以下「沼津保線区分会」という。）所属の組合員であった。
- X1は、下記4の(3)のとおり、同年4月1日付けで清算事業団沼津雇用対策支所に清算事業団職員として配属され、平成2年4月1日、清算事業団から解雇された。
- (6) 国鉄時代には、国鉄職員で組織される労働組合としては、国労のほか昭和26年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（同年11月当時の組合員は約13万名。以下「鉄道労連」という。）を結成した。

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

- (7) 会社には、初審審問終結時、国労のほか、鉄道労連に所属する東海旅客鉄道労働組合、鉄産総連に所属する東海鉄道産業労働組合、全動労東海地方本部等の労働組合があった。

2 国鉄改革の経緯

(1) 第2次臨時行政調査会の答申

イ 国鉄は、昭和39年度に欠損を生じて以来、経営悪化の一途をたどり同55年度までの間に数次にわたって経営再建計画を実施したが、事態は好転せず、巨額の累積債務を抱えるに至った。また、国鉄のいわゆる年金財政も年々逼迫度を加えていった。

このような状況の中で、同56年3月発足した第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）は、翌57年7月30日、「行政改革に関する第3次答申－基本答申－（以下「臨調答申」という。）を政府に提出した。この答申には、①5年以内の国鉄の分割・民営化、②再建に取り組むための推進機関（国鉄再建監理委員会）の設置、③新経営形態移行までの間、緊急に講ずべき措置（職場規律の確立、新規採用の停止など11項目の実施等）が提言されていた。同年8月10日、政府は、この答申を最大限尊重すること、所要の施策を実施に移すこと等を閣議決定した。

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

また、同日、政府は、「国鉄の経営は未曾有の危機的状況にあり、一刻の猶予も許されない非常事態に立ち至っている。今や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。

(2) 国鉄再建監理委員会の答申

イ 昭和58年5月13日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」が成立し、これに基づき、同年6月10日、日本国有

鉄道再建監理委員会（以下「監理委員会」という。）が設置された。

ロ 同年8月2日、監理委員会は、国鉄における職場規律の確立、私鉄並みの経営効率化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。このうち、職場規律については、職場規律に「乱れがあるという状態では、国鉄事業の再建は到底おぼつかない。よって、職場規律の確立については、現在行われている措置を確実に推進するとともに、……定期的な総点検を行うこと等により早急に組織全体への浸透を図るべきである。」としていた。

ハ 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。この提言でも監理委員会は、職場規律について改善が遅れている問題職場を重点的に指導すべきであるとしていた。

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

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

ホ 監理委員会答申をふまえ、国鉄は、同60年10月9日、「今後の要員体制についての考え方」と題する書面により、同答申に沿う分割・民営化を前提とし、職員86,200名の削減方針を発表し、国鉄の各組合に提

案した。

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

一方、国鉄は、国鉄関連企業・公的部門・一般産業界に対し、雇用の場の確保に向けての取組みを行った。

(3) 国鉄改革関連法の成立

イ 政府は、昭和61年2月12日に、①日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（以下「61年緊急措置法」という。）の法案を、同年3月3日に②改革法、③鉄道会社法、④新幹線鉄道保有機構法、⑤清算事業団法、⑥日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法（以下「再就職促進法」という。）の各法案を、同月18日に⑦鉄道事業法、⑧日本国有鉄道改革法等施行法（以下「改革法等施行法」という。）、⑨地方税法及び国有資産等所在市町村交付金及び納付金に関する法律の一部を改正する法律（上記②ないし⑨の法律を併せて以下「国鉄改革関連8法」という。）の各法案をそれぞれ第104回国会に提出した。

このうち、国鉄職員の希望退職制度を主な内容とする61年緊急措置法は、同年5月21日に成立し、同月30日に公布された。

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

ロ 国鉄改革関連8法によれば、国鉄による鉄道事業等の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においては、その事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難となっている事態に対処して、これらの事業に関し、輸送需要の動向に的確に対応しうる新たな経営体制を実現するため、国鉄の経営形態の抜本的な改革を行うこととし（改革法第1条）、このため、①改革の時期を昭和62年4月1日として（改革法第5条）、②国鉄の旅客鉄道事業を分割して6つの旅客鉄道会社（以下「旅客会社」という。）に引き継がせ、国鉄の貨物鉄道事業を分離して貨物会社に引き継がせることとし（改革法第6条から第11条まで）、③承継法人に承継されない資産、債務等の処理業務を清算事業団に行わせ（改革法第15条）、④清算事業団は、旅客会社及び貨物会社の唯一の株主となることとしている（鉄道会社法

附則第5条及び清算事業団法附則第2条)。

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

- ① 承継法人の設立委員（下記へ参照）等は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の労働条件及び職員の採用の基準（以下「採用基準」という。）を提示して、職員の募集を行うものとする（第1項）。
- ② 国鉄は、上記①によりその職員に対し労働条件及び採用基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する国鉄の職員の意味を確認し、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）。
- ③ 採用候補者名簿に記載された国鉄の職員のうち、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）。
- ④ 承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする（第5項）。
- ⑤ 上記③により国鉄職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法に基づく退職手当は支給しない。この場合、承継法人は、その承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国鉄職員としての引き続き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。

ニ 国鉄改革関連8法の各法案に関する国会審議の過程で、同61年11月25日、参議院の日本国有鉄道改革に関する特別委員会（以下「参議院特別委員会」という。）において、運輸大臣は、改革法に基づく承継法人の職員の採用手続に関する質問に対し、「……………あくまでもこの

基準というものは設立委員がお決めになるものであるが、私はその内容について、所属する労働組合によって差別が行われるようなものであってはならないと思う。採用基準の中に勤務成績が取り上げられ、その中で処分歴が判断要素とされる場合でも、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績を示すようなことはあり得ないと思うし、あってはならないと思う。」旨答えた。また、改革法に基づく採用事務に関する設立委員と国鉄の関係については、「国鉄は、設立委員の補助者の立場で、設立委員の定める採用基準に従い選定する。」「設立委員の示す採用基準に従って承継法人の職員の具体的な選定作業を行う国鉄当局の立場は、設立委員等の採用事務を補助するもので、法律上は準委任に近いものであるから、どちらかといえば代行と考えるべきではないか。」との趣旨を答え、同委員会において、この趣旨の答弁が政府委員からも繰り返し行われた。

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

ホ 国鉄は、同年12月3日、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かかわる業務を円滑かつ確実に推進するため、本社に副総裁を長とする移行推進委員会を設け、また、承継法人ごとに設立移行準備室を設置した。

へ 同年12月4日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項に規定する設立委員として、改革法第6条第2項に規定する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2名）をそれぞれ任命した。このうち、「共通委員」には、関係省庁の事務次官らとともにY2国鉄総裁（以下「Y2総裁」という。）が含まれており、会社の設立委員会委員長にはY3が就任した。

なお、鉄道会社法附則第2条第1項及び第2項は、設立委員は、鉄道会社の設立に関しての発起人の職務及び改革法第23条に定める職務を行うほか、鉄道会社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。

(4) 承継法人の職員の募集、採用等

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

これらによれば、スケジュールとしては、①設立委員は、鉄道会社

の労働条件及び採用基準を決定し、国鉄に通知する、(同月)、②これを受けて、国鉄は、職員の配置希望調査を行い(同月～同62年1月)、これを集計、分析、調整した上、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出する(同年2月)、③設立委員は職員を選考して採用者を決定する(同2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3月)こととし、労働条件については、基本的に国鉄における労働条件を大幅に変更しないよう配慮するとされた。

また、採用基準については、

- 「1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。(医師を除く。)
- 2 職務遂行に支障のない健康状態であること。
なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。
- 3 日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。
なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。
- 4 『退職前提の休職』(日本国有鉄道就業規則(昭和60年6月総裁達第12号)第62条(3)ア)を発令されていないこと。
- 5 『退職を希望する職員である旨の認定』(61年緊急措置法第4条第1項)を受けていないこと。
- 6 日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。」

が各鉄道会社の共通の基準とされた。

さらに、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。

- ロ 同61年12月16日、政府は、改革法第19条第1項に基づき、「日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び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、監理委員会答申と同じ215,000

名であり、会社にあつては、25,200名であつた。

- ハ 同月19日、鉄道会社合同の第2回設立委員会が開催され、鉄道会社における職員の就業の場所、従事すべき業務など「労働条件」の細部が決定され、上記採用基準とともに国鉄に提示された。この労働条件において、年次有給休暇（以下「年休」という。）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、国鉄職員であつた者の懲戒処分について、「旧国鉄法第31条の規定により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。

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

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

同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名であつた。このうち、会社への就職申込数は、71,630名であつた。本件救済申立ての救済対象者であるX1は、会社を第一希望として意思確認書を提出した。

- ホ 国鉄は、主として下記3の(6)の「職員管理調書」により、職員の勤務状況を把握し、一定の重い処分を受けた者は、明らかに設立委員が示した採用基準第3項にいう「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」ではないとして、採用候補者名簿に登載しないとの方針で承継法人別の採用候補者名簿を作成した。

そして、国鉄は、下記3の(6)の職員管理調書の内容と従前から各鉄道管理局ごとに作成されていた職員管理台帳の内容を併せてコンピュ

ーターに入力し、この内容に基づき、上記方針の下に会社の職員となるべき者（以下「採用候補者」という。）の具体的な選定作業を行い会社の採用候補者名簿を作成した。

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

国鉄は、同名簿を提出するに際して、「新会社の社員となるべき者の選定結果について」と題する書面を添えたが、このうち、「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」の中では、「在職中の勤務の状況からみて、明らかに新会社の業務にふさわしくないと判断される者については、名簿記載数が基本計画に示された数字を下回る場合においても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、最大限名簿に記載した。」とし、また、「選定作業結果」として、「北海道、九州にあつては、希望者数が採用予定者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、希望退職者及び公的部門の一括選抜の進展もあり、名簿記載数が基本計画で示された数を下回る結果となった。なお、いずれの会社においても、会社の業務の円滑な運営を行っていくために必要な要員は確保されている。」旨が記載されていた。

全承継法人の採用候補者名簿に登載された職員数は205,586名で、基本計画の職員数を9,414名下回っていた。このうち、会社の採用候補者名簿に登載された職員数は21,941名で、基本計画の職員数を3,259名下回っていた。

ト 同月12日、鉄道会社合同の第3回設立委員会が開催され、国鉄から、上記「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」及び「選定作業結果」が説明され、国鉄が提出した各鉄道会社の採用候補者名簿に登載された者全員を当該鉄道会社に採用することが決定された。

チ 同月16日以降、各鉄道会社の設立委員会は、採用することを決定した者に対し、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。

X 1には採用通知は交付されなかった。会社に採用されることを希望した職員で、採用されなかったのは、同人のみであった。

なお、「採用通知」を受けた者のうち、採用を辞退した職員は、承継法人全体では4,938名にのぼった。

リ 同年3月4日、国鉄は、改革法第19条第5項に基づき、「国鉄の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画」（以下「実

施計画」という。)を運輸大臣に提出した。同月20日、運輸大臣は、この実施計画を認可した。

実施計画によると、国鉄の事業及び業務の大部分は承継法人が引き継ぎ、国鉄の資産の大半、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。

(5) 鉄道会社の役員を選任等

昭和62年3月17日、鉄道会社合同の第4回設立委員会が開催され、各鉄道会社の定款の案、取締役及び監査役の候補者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(会社については、24日)、上記設立委員会の決定のとおり役員を選任が行われた。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。

会社の常勤役員については、13名のうち、代表取締役会長、取締役2名、監査役1名を除き、9名が国鉄の役員又は管理職であった者であった。

(6) 承継法人等の発足

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

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

(7) 国営企業労働委員会の決定

イ 昭和62年3月18日、国労及び国労の門司地方本部らは、国鉄を被申立人として、国鉄が、改革法第23条の規定に基づいて北海道、西日本、九州の各旅客会社及び貨物会社の採用候補者名簿を作成するに当たり、これら申立人組合の組合員がこれら4社の職員となる旨希望したにもかかわらず、採用候補者名簿に登載せず、もってこれら4社の設立委員がこれら申立人組合所属の組合員に対し採用通知を発しないという事態を生じさせたことは不当労働行為に該当するとして、①改めて採用候補者名簿を作成して設立委員に提出すること、②陳謝文の交付・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月に審問が行われなかったこと、及び上記4社を被申立人とする不当労働行為救済申立事件が、既に関係各地方労働委員会で

審理されることになっており、核心的な救済は各地方労働委員会において図られるものと思料されるとして、上記①の部分について申立てを取り下げた。

- ロ 同63年9月20日、国営企業労働委員会（同62年4月1日、上記公労委が名称を改めたもの）は、「各承継法人の職員となる者の決定及び採用通知は、その設立委員が改革法所定の職務権限に基づき、基本計画や自らが示した採用基準に則ってその判断と責任によって行ったのである。こうしてみると国鉄はこの場合、設立委員のいわば補助機関として、それ自体としては国鉄における労働関係に何らの変動を生じさせることのない（採用候補者）名簿の作成及び提出を行ったと、いうことができる。（中略）そうすると本件において労働組合の所属を理由とする差別があったかどうか、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、上記申立てを却下する決定を行った。

(8) 清算事業団職員の再就職促進基本計画の決定等

昭和62年6月5日、再就職促進法第14条に基づき清算事業団職員の再就職促進基本計画（以下「再就職促進基本計画」という。）が閣議決定された。この計画では、同法に基づき、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。

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

3 国鉄における労使関係

(1) 職場規律の総点検と規律の是正をめぐる対立

イ 国労は、上記2の(1)の昭和56年3月に発足した臨調の審議の過程で高まってきた国鉄の分割・民営化の考え方に対し、「公共交通としての国鉄と国鉄労働者の雇用と職場を守る。」との立場から、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、⑥92,000名が職場を失うこと等を理由に、以後一貫して国鉄の分割・民営化に反対した。同様にこれらを危惧した動労、全施労及び全動労は、国労とともに、同57年3月9日国鉄再建問題4組合共闘会議を結成した。同会議は、国鉄の分割・民

営化に反対する運動に取り組んだが、その後下記のとおり、この問題について、各組合間で対応に差が生じた。

- ロ 同57年初めころ、ブルートレインの検査係に対して、実際に乗務していないのにもかかわらず、国鉄が乗務手当を支給していた、いわゆる「ヤミ手当」支給問題や組合員による現場管理者に対する突上げ等国鉄の職場規律に乱れがあると新聞等で報道されたことや上記2の(1)及び(2)の臨調及び監理委員会等からの指摘もあって、国鉄の職場規律の乱れが問題とされ、その是正をめぐって労使間で見解が対立するようになった。

同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、「国鉄の再建のためには国鉄の労使関係を健全化し、現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ことが必要である。」旨指示した。これを受けて国鉄は、同月5日、各機関の長に対して、いわゆる「ヤミ協定」、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンを着用、呼名点呼、安全帽の着用、突発休等の31項目、現場協議制度の運用実態等14項目など約60項目にわたる現場規律の総点検を同月末日までに実施するよう指示した。以後毎年2回、同60年9月末までに8次にわたって、現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、ワッペンを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。

- ハ 国鉄と国労の間には、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。

同57年7月19日、国鉄は、上記ロの現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、国労並びに同様の協定を有する全動労、動労、鉄労及び全施労（以下、動労、鉄労及び全施労の3労組を「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協約の改定案を提示し、同年11月30日までに交渉がまとまらなければ現行協約を破棄すると通告した。

これに対し、動労らは、改定案を受け入れて、同月30日、改定協約

を締結したが、国労及び全動労は、同改定案に反対し、結局、妥結に至らず、同年12月1日以降、現場協議協約は失効した。

ニ また、昭和60年9月ころ、静鉄局の施設系統職場で「ヤミ手当」が支給されていたなどとして、同局が局の責任者ら32名に対する処分を行った旨の新聞報道がなされた。

なお、このほか、同57年12月に廃止された現場協議まがいの協議の場がもたれたり、休憩時間の増付与や勤務時間中の組合費の徴収などの悪慣行が行われていたとも報道された。

静鉄局が上記問題について記者会見を行った際、同局総務課長は、「特に沼津保線区は名札、ワッペン、点呼問題でも是正の歩みが遅く、職場規律上の重点職場だった。」などと述べた。

これに対し、沼津保線区分会は、保守作業等が列車の運行の合間を縫って行われるものであるため、作業時間が休憩時間に入り込み、食事がとれない日が発生することもあったため、労使交渉で「手当」というかたちで実施してきたものであり、「ヤミ」などではない、分会はヤミ・カラ攻撃に屈せず、要求実現に向けて頭張る、などとするビラを配付するなどして抗議した。

X1は、同分会の副執行委員長として、活発に活動していた。

(2) 余剰人員調整策をめぐる対立及び雇用安定協約の破棄

イ 国鉄においては、昭和59年2月のダイヤ改正に伴う貨物輸送部門の合理化等により、同年4月1日現在で約24,500名の余剰人員が生じた。そこで、国鉄は、同年6月5日、①退職制度の見直し、②休職制度の改定・拡充、③派遣制度の拡充、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、これに対して、国労は、国鉄の提案が出向（派遣）と休職の二者択一を迫るもので、雇用不安を増大させ、事実上の首切りにつながるとして反対した。

ロ これに対し、国鉄は、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の間で締結されている「雇用の安定等に関する協約」（同46年3月2日に国鉄と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当たっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る、②本人の意に反する免職及び降職は行わない、③必要な転換教育等を行う」旨を定めるもの。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。

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

ハ ところが、国労組合員は、国鉄が派遣、休職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、同年5月25日、国労に対し、このような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」を進める方針が採られているとして、同年10月24日付けの文書で、国労が協定締結当事者として「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にはならないとの趣旨を申し入れた。国労は、同年11月19日から開催された拡大中央委員会において、上記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旨を決定した。

ニ 同年11月30日、国鉄は、国労に対し、「3ない運動」の中止が地方組織に徹底していることが確認できないとして、雇用安定協約の継続締結を拒否する旨を通告した。これにより、同年12月1日以降国労との間の同協約は失効した。

一方、国鉄は、動労らとの間では同日以降も雇用安定協約を継続して締結した。

(3) 進路希望アンケート調査の実施

昭和60年12月11日、国鉄は、同61年度の転職希望者を把握するため、全職員を対象に国の機関及び地方自治体等への転職希望に関する進路希望アンケート調査を実施すると発表した。同アンケートの調査項目には、新事業体に対する進路希望に関する項目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日までアンケート用紙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・民営化に反対です。引き続き国鉄で働くことを希望します。』と必ず記載する。」旨の闘争指令を発した。この結果、多くの国労組合員は、希望順位欄を空白にしたまま、上記のような文言を記載して、これを提出した。

(4) 労使共同宣言の調印の拒否

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

る等の項目を挙げていた。動労らは、同日、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。

(5) 広域異動の実施

昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、今後国鉄改革により生ずる余剰人員の雇用の場が地域的に偏在するため、雇用の場に見合った職員配置を行う必要があるので、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1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、動労らの了解のもとに同月25日から募集を開始した。

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

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

なお、名古屋地区には、第1陣の広域異動で、84名（北海道から22名、九州から25名、その他地区（長野、金沢等）から37名）が転入した。それらの者は、主に運転系統の現業機関に配属され、それに伴いその配属先現場の国労組合員が下記(8)の人材活用センターに担務指定される等の人事異動が行われたこともある。

(6) 職員管理調書の作成

昭和61年3月5日、国鉄は、上記(1)の現場規律総点検の集大成として職員個人の意識・意欲の実態把握を全国統一的に行い今後の職員管理に活用するため、職員管理台帳に加え、職員管理調書を作成するよう、各鉄道管理局長等あてに指示した。

職員管理調書の調査対象者は、同年4月2日現在の管理職及び退職前提退職者を除く一般職員約25万人とされ、調査対象期間は、同58年4月1日から同61年3月31日までの3年間とすることとなっていた。

職員管理調書の調査対象項目は、「基本事項」、「特記事項」、「評定事項」の3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、指導されたらそれに従うか否か、④勤務時間中の組合活動の有無、⑤国鉄の厳しい現状を認識し、業務に取り組んでいるか、等の項目があった。

また、国鉄は、同61年10月16日の全国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日までに作成するよう指示した。

(7) 希望退職の募集

国鉄は、昭和61年5月に上記2の(3)のイの61年緊急措置法が成立したことから、同法に基づき2万名を目標に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。

(8) 人材活用センターの設置

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

ロ 人材活用センターに担務指定された職員の業務は、増収活動、転換教育が行われることとされていたが、実際には、主にペンキ塗り、構内のゴミ拾い、ポイント掃除、ガラス磨き、草刈り等が命じられたり、ほとんど一日中何も仕事がなく待機状態にあることもあった。

ハ なお、それまでの運転関係職場などにおける余剰人員の調整策は、特定の職員を余剰人員として固定することなく、ローテーションにより予備勤務及び待命の日勤勤務に勤務指定することにより行われていたが、上記のように余剰人員が集中的に担務指定されたことや、人材活用センター発足当時、同センターに担務指定される職員について、「国鉄当局は、『どちらかという勤務成績の下位の人。分割・民営化後の新会社に採用される優先順位が低くなることもあり得る。』としていた。」との新聞報道がされたことから、人材活用センターへ担務指定されると承継法人には採用されないとの噂が広まった。

ニ 同年11月1日当時、全国における人材活用センターの設置箇所は、1,547か所、同センターに担務指定されていた職員は、一般職員18,882名、管理職員2,188名の計21,070名であり、その約80パーセントが国

労組合員（当時の国労の組織率は約50パーセント）であった。

ホ 国鉄は、分割・民営化直前の同62年3月上旬に実施した人事異動において人材活用センターへの担務指定を解き、同時に同センターを廃止した。

ヘ 静鉄局の管内では、同61年7月25日当時、人材活用センターへ担務指定された人員の組合別内訳は、国労167名、動労18名、全動労1名、鉄労なし、となっていた。また、同年7月中の人材活用センターの設置箇所は、営業関係が沼津駅など13か所、運転関係は全区所、施設関係は全保線区、電気関係は静岡信号通信区など3か所となっていた。

沼津保線区人材活用センターには、設置後同年11月までの間に15名の職員が逐次担務指定されたが、全員が国労組合員であり、そのうち9名が沼津支部及び同支部の分会の役員であった。

また、沼津保線区分会の三役、執行委員、青年部常任委員あわせて9名のうち、同分会の副執行委員長であったX1と執行委員長であったX4（以下「X4」という。）を含む6名が同人材活用センターに担務指定されていた。

X1が同人材活用センターに担務指定されたのは同年7月7日であるが、同人材活用センターにおける作業内容は、主に草刈り、構内の枕木交換、線路の修理等であり、それまでの主要な業務であった東海道本線の補修作業は、ほとんど命じられることはなかった。

(9) 国労以外の各組合の国鉄改革に対する対応等

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

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

ハ 同年8月27日、国鉄と改革労協は、「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項（第2次労使共同宣言）」を締結した。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。

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。」旨の見解を公表し、第2次労使共同宣言の締結に応じなかった。

ニ 同月28日、国鉄は、同50年秋に、国労及び動労等が官公労働者にス

トライキ権を付与することを求めて行ったストライキ（以下「スト権スト」という。）に関し、国労及び動労を被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する訴えを取り下げの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。」旨の総裁談話を発表した。

同年9月3日、国鉄は、動労に対する上記訴えを取り下げた。

(10) 国労組合員の組合活動に対する懲戒処分

国労は、臨調答申において、国鉄の分割・民営化の方針が発表された昭和57年ころから、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分間のストライキ（以下「3.19スト」という。）を、同年8月5日に「監理委員会答申に抗議し、分割・民営化阻止」の1時間のストライキ（以下「8.5スト」という。）をそれぞれ実施した。

このほか、国労は、国鉄の提案した余剰人員調整策や広域異動等に反対して、断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行い、同61年後半から主に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1名を含む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スト及び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名の処分をそれぞれ通知した。

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

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

X1については、①同56年から同60年8月ころまでの間に2回の訓告

処分、②同年8月30日付け減給処分、③同年10月5日付けの戒告処分、④同61年9月22日付け減給処分、⑤下記4の(4)の同61年11月21日付け停職処分をそれぞれ受けている。

(11) 国鉄の分割・民営化の前年の国労の動向

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、これを受けて同年10月9日から開催された臨時大会（修善寺大会）においてはこの緊急方針は否決され、「分割・民営化は90,000人の首切りを意味し、労使共同宣言は、労組自身が当局とともに選別・差別・合理化を推進することだ。」として、従来どおり分割・民営化反対の立場を維持することを決定した。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（以下この執行部を「旧執行部」という。）は総退陣し、新執行部が選出された。

国労の組合員数は、同年5月当時約163,000名（組織率68.3パーセント）であったが、同年4月の国労からの脱退者による真国労の結成以降、同年7月ころからは毎月1万名以上の組合員が国労から脱退した。また、上記の旧執行部の総退陣後、旧執行部派が国労から大量に脱退して、同62年1月以降各地域で鉄道産業労働組合を結成し、同年2月28日に鉄産総連を結成した。

これらにより、国労の組合員は、同年2月1日当時には64,721名（組織率29.2パーセント）となった。

同61年7月から同62年4月までの各組合別の組織状況は次表のとおりである。

各組合別組織状況（昭和61年7月～62年4月）

	組合員資格 有資格者	国 労	動 労	鉄 労	鉄 産 総 連	その他	未加入
	名	名	名	名	名	名	名
昭和61年 7月	236,557 (100.0%)	157,116 (66.4%)	31,181 (13.2%)	30,369 (12.8%)		6,727 (2.8%)	11,164 (4.7%)
8月	236,135 (100.0%)	145,982 (62.1%)	31,478 (13.4%)	33,188 (14.1%)		13,684 (5.8%)	10,803 (4.6%)
9月	235,773 (100.0%)	135,761 (57.6%)	33,042 (14.0%)	36,141 (15.3%)		21,034 (8.9%)	9,795 (4.2%)
10月	232,002 (100.0%)	121,925 (52.6%)	33,946 (14.6%)	39,252 (16.9%)		27,424 (11.8%)	9,456 (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%)
昭和62年 1月	225,699 (100.0%)	85,340 (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、「鉄産総連」は同年2月に結成されているが、同年3月1日当時の組合員数は不明のため、同年3月分については「その他」と「鉄産総連」の合計としている。

4、()内は組合員数の比率である。

なお、沼津保線区分会は、沼津保線区の助役、管理着を除く全職員で組織されていたが、上記(8)の人材活用センターの設置の前後に2名の組合員が国労を脱退して別組合に加入した。同分会の同61年8月6日現在の組合員は103名であった。

(12) 国鉄分割・民営化の前年頃の静岡地本の状況

イ 昭和61年1月14日、動労静岡地方本部及び鉄労静岡地方本部は、静鉄局と労使共同宣言を締結したが、静岡地本は、国労中央本部が労使共同宣言の締結を拒否しているため、締結しなかった。

ロ 静岡地本は、同年9月12日及び13日の両日、第40回定期大会を開催した。同地本執行部は、これまで国労中央本部の指示に基づき、国鉄の分割・民営化に反対してきたが、新会社への全員採用を求めていくためとして、「東海会社を創造する会」を結成するなど、「雇用確保と組織防衛」を最重点とする緊急対応方針を提案した。この執行部の提案に対し、「この段階で国鉄改革の成立を既成の事実と認め、新会社を展望する言動は慎まなければならない。」とする緊急動議が提出されたが、同動議は、採決の結果沼津支部などの賛成を抑えて43対96で否決された。

同地本は、同年10月1日から「東海会社を創造する会」の設立趣意書の賛同署名活動を開始した。

同年11月13日、静岡地本と静鉄局は、①労使相互の信頼関係を基本として、当面する課題の解決を積極的に推進する、②安全輸送の確保については、諸法規を遵守し、一致協力して実行する、③新事業体の基盤確立に向けて企業人としての自覚を基本に、労使一体となって、取り組むとの三点を内容とする「労使正常化」について合意に達した。

ハ 一方、X1の所属する沼津支部では、依然として一部の組合員が、朝の点呼で返事をしない、安全綱領を唱和しないなどの行動をとり、

また、同地本執行部の対応に不満をもち、同執行部を批判する動きがあった。

- ニ 同62年1月26日、静岡地本執行部は、「組織の独立と名称変更」を議題とする第41回臨時大会を開催し、東海鉄道産業静岡労働組合の結成を決定した。

これに対し、沼津支部沼津車掌区分会のX6分会執行委員長を委員長とする7名で構成される再建委員会が国労中央本部により設置された。国労中央本部は、東海鉄道産業静岡労働組合の結成について、一部組合員が事実上国労からの離脱を表明したものにすぎないとの見解をとった。

(13) 国鉄の役員、管理職らの言動

国鉄改革の諸施策を推進する政府及び国鉄に対して協力的な姿勢をとる動労などの各組合と、国鉄改革に反対する行動を展開する国労らの組合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 Y2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、国鉄改革の諸施設への協力に感謝する旨の挨拶を行い、さらに翌61年7月の動労の定期大会にも出席して同様の挨拶を行った。

ロ 昭和61年5月21日、動労東京地方本部の会議において、本社のY1職員局次長（現在、会社の代表取締役。以下「Y1次長」という。）は、国鉄改革問題に触れ、「……………私はこれから、X5（委員長）の腹をブンなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということは、うまくやるということでありまして……………」との趣旨を述べた。

ハ 本社のY4車両機械課長（以下「Y4課長」という。）は、「国鉄改革を完遂するには意識改革が大前提である。」、「職員の意識改革とは、端的に言えば、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日、11日のワッペン闘争に参加したり、60年度に処分歴があったり、あるいは管理者であったり、残念ながら今回の第1次発令分からは、19人全員が除かれました。……………いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。……………労使対決、あるいは対決とまでいかなくとも職員に対して言いにくいことを言うなどということをおそれては、職員の意識改革は不可能である。」、「イデオロギーの強い職員や話をして最初から理解しようとしぬ職員、意識転換に望みを託しえない職員等は、もうあきらめて結構です。い

ま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側にひきずりこむことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を二極分化させることなのです。」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X1の不採用等について

(1) 不採用の理由

イ 会社は、本件初審においては、国鉄職員のうち会社への採用候補者名簿に不登載とされた者についてその理由を一切明らかにしていなかったが、当審において、その理由については、昭和58年4月以降の行為により6か月以上の停職処分または2回以上の停職処分を受けた者である旨を準備書面等において陳述した。

また、会社は、本件初審において、「申立人らの申立てを却下する旨の命令を求める。」との答弁書及び同様の主張の準備書面等の提出を行ったのみで、事実審理を行った審問にはその必要を認めないとして出席せず、X1の不採用の理由に関し具体的な疎明を行わなかったが、当審においても、本件初審命令については、事実に関する特段の証拠等の調べを行うまでもなく、法令の適用・解釈を誤ったものであり、取り消されるべきである旨主張して、X1の採用候補者名簿不登載の理由とされた停職処分につき具体的な疎明を行わなかった。

ロ X1は、下記(4)のとおり、6か月の停職処分を受けている。なお、この停職処分は、旧日本国有鉄道法第31条による処分とされている。

(2) 不採用の経過

X1は、国鉄から配付を受けた意思確認書の用紙に会社を希望する旨記入して、提出期限である昭和62年1月7日正午までに国鉄へ提出した。

しかし、国鉄が同年2月7日に設立委員へ提出した採用候補者名簿に同人名前は登載されておらず、X1は、「採用通知」の交付を受けなかった。

(3) 沼津雇用対策支所への配属等

国鉄は、静岡鉄道管理局長名で、X1に対し、昭和62年3月26日付けの事前通知書により、同年4月1日から清算事業団職員として清算事業団沼津雇用対策支所に勤務するよう命じ、X1は同日から勤務についた。同支所では、朝の点呼を行うだけで、特段の業務はなかった。

X1は、平成2年4月1日に再就職促進法が失効したことに伴い、清算事業団を解雇された。

(4) X1の略歴等

イ 職務歴

(イ) X1は、昭和49年6月の国鉄入社後、沼津保線区沼津保線支区軌道掛、同区三島保線支区函南検査班、同支区技術掛、同区沼津保線支区技術係を経て、同60年11月、同支区管理係に配属され、同係では主に線路巡回検査の仕事に従事した。

- (ロ) 同61年7月7日、沼津保線区人材活用センターに担務指定され、主に草刈り、構内の枕木交換、線路の修理の作業に従事した。
- (ハ) 同62年3月、上記3の(8)の人材活用センターの廃止に際して、沼津保線区人材活用センターへの担務指定を解かれ、同支区保線管理係に配属となった。
- (ニ) 同62年4月1日、清算事業団沼津雇用対策支所に配属された。

ロ 組合歴

X 1 は、昭和49年10月の国労に加入後、沼津支部青年部常任委員、沼津保線区分会青年部長を経て、同56年8月、同分会副執行委員長となった。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分－昭和61年11月21日付け6か月の停職処分、

(イ) 国鉄は、昭和61年11月21日付けで、X 1 に対し、静岡鉄道管理局長名で6か月の停職処分を通知した。

この処分（以下「本件停職処分」という。）の理由について、懲戒処分通知書の理由書には、「昭和61年9月20日の認否、10月9日から10日にかけての不参及び9月8日から11月11日の間、管理者の業務指示に従わず、かつ、これに反論、反抗的な言動を行ったことは、職員として極めて不都合である。これは、明らかに日本国有鉄道法第31条第1項に該当する。」と記されていた。

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

(ロ) 上記(イ)の「昭和61年9月20日の否認」については、次の事情が認められる。

X 1 は、沼津保線区人材活用センターで、草刈り等服が汚れる仕事に従事していたが、同61年9月20日の勤務時間中に、仕事が一段落したとして、汚れたシャツを5分間程度洗っていたところ、「5分間否認だ、賃金カットの対象になる。」と言われた。

このことが、「昭和61年9月20日の否認」に当たるとされたものである。

沼津保線区の職員は、国鉄から作業着3～4着と洗剤の支給を受けており、日常的に手待時間等の空き時間を利用して洗濯を行うことがあった。

なお、「否認」とは、国鉄の職員管理規定に基づき定められた職員勤務基準規定の第249条に、「承認を与えていない遅参、欠務又は早退の時間の欠勤」であると定められており、1時間に満たない「否認」は、複数回の「否認」の時間を合計して30分以上になると1時間の賃金カットを行うこととされていた。

(ハ) 上記(イ)の「昭和61年10月9日から10日にかけての不参」については、次のような事情が認められる。

- a 同61年10月6日午後4時ころ、X1は、同月9日及び10日の両日に予定されていた国労の臨時大会（修善寺大会）に傍聴人として参加するため、Y5沼津保線支区長（以下「Y5支区長」という。）に対して、10月8日及び9日について年休を取得する旨申請した。その際、Y5支区長は、「8日から10日まで警備が入るので、年休は取り消しになるかもしれない。」旨述べた。

このころ、X1は沼津保線区人材活用センターに担務指定されていたが、人材活用センターの職員は、日曜日と国民の祝日については全て休日とされ、土曜日については3週間に2回休日とされていた。

X1は、同月9日に年休を取り、また、同月10日が国民の祝日（体育の日）で休日であることからこれを利用して修善寺大会に参加する予定であった。

なお、国鉄の職員勤務基準規程第162条第1項は、「国民の祝日は、有給の休日とする。」と定め、同規程第166条第2項では、所属長は所属職員に対し、業務の状況に応じ臨時に休日である国民の祝日に勤務させることができる旨及び同第167条第1項では、休日に臨時に勤務させた者について他の日に代休を与えることができる旨定められていた。

- b 同月7日午前8時20分ころ、沼津保線区人材活用センターにおける点呼時の作業指示の後、沼津保線区のY6助役は、職員に対し、「10月8日から10日の間、沼津保線区の全職種が警備に入るので、年休は認めない。時季変更を行う。詳しくは夕方説明する。」と述べた。

同月7日午後0時55分ころ、Y5支区長、沼津保線区のY6助役及びY7助役は、職員を集めて、「中核派によるゲリラが予想されるので、8日から10日の間、警備を行う。」、「警備要員は、沼津保線区と富士保線区の一部の人が対象となる。」、「年休には理由が必要だ。」、「親族の葬儀などの理由があれば許可する。」、「証明書が必要だ。」などと述べた。その際、職員は何を根拠に中核派によるゲリラが予想されるとするのか、根拠を示すようなどと要求したが、明確な回答のないまま、午後2時ころ説明は終了した。

同日午後3時50分ころ、Y5支区長は、X1を含む職員に警備計画の資料を示し、作業方法などの説明を行った。同計画では、X1は、同月9日と10日に出勤を要することとなっており、別の日に10日の休日出勤の代休が与えられていた。この説明の際、結婚式の打合せで都合がつかない、としていた者も警備の対象に入っていたことなどから、同計画の変更を申し出る者が出るなど、様々な意見が続出し、途中で説明を中止する事態となった。

なお、同日午後4時35分ころの終了時の点呼で、一人ひとりに「8日から警備を行います。」との通告が行われたが、その際、X1は、既に8日と9日について年休を申請していたので、「明日はどうなるのか。」と尋ねたところ、「明日、8日の年休は認める。」と言われた。

- c 同月7日に説明が中止された警備計画については、翌8日の朝、人材活用センターの職員の要請をいれて修正した上で、最終的に確定された。X1は、上記のとおり、同日は年休を取得していたので、この警備計画の確定を知らなかった。

同日午後4時30分ころ、その日年休を取得していたX1は、たまたま組合の打合せのため職場に出向いたところ、Y5支区長から、同人に対し「明日の年休は時季変更だ。」「10月10日には警備があるので出て来なさい。」と告げられた

- d 警備は、路線の巡回検査を行うものであり、同月8日から10日昼までの間、3人が1組になり、昼10組、夜10組がそれぞれ編成されて行われた（1昼夜で合計60名）。この間は、警備を重点に行い、全職種が警備に就くものとされていた。

沼津保線区には、当時、管理者及び病気等で休職中の9名を除いて約100名の職員がいた。

同月9日には、沼津保線区の職員のうち、10名程度の職員が年休を取得しており、翌10日は、警備のため出勤した約30名の職員を除く全員が休日のため休んでいた。

- e X1は、同月9日及び10日は修善寺大会に参加し、出勤しなかった。この両日に同人が出勤しなかったことが「不参」に当たるとされたものである。

なお、「不参」とは、国鉄の職員勤務基準規程第249条によれば、無届または承認を与えない日の欠勤であると定められている。

- (二) 上記(イ)の「昭和61年9月8日から11月11日の間、管理者の業務指示に従わず、かつ、これに反論、反抗的な言動を行ったこと」については、次の事情が認められる。

すなわち、沼津保線区分会は、国鉄が、①国労の役員、活動家などを狙い撃ちして人材活用センターに担務指定している、②動労や鉄労の組合員を沼津保線区に配転して、同分会の弱体化を図っているととして、また、沼津保線区の職員全員を組織していたのに、組合員2名が同分会を脱退し、組織的な動揺が生じているととして、上記①、②のような管理者の行為に抗義し、団結を固め、また、国鉄の分割・民営化に反対するため、同分会の組合員全員が団結の象徴である国労バッジを絶対に外さないことを決定していた。

X1は、X4らとともに、国労バッジを外せとの管理者の業務命令に従わず、これに抗議したものである。

なお、X 4 は、上記の同年 9 月 8 日から 11 月 11 日の間の行為のみを理由として、減給処分（俸給の 10 分の 1、1 か月）を受けた。

ニ X 1 は、本件停職処分に対して異議申立てをしていたが、同年 11 月 27 日、弁明の場において同処分が不当である旨主張した。しかし、同人の主張は認められず、本件停職処分が発令された。

X 1 は、本件停職処分について、裁判所に処分無効の確認等を求める訴えを提起することを沼津支部を通じて提案したが、当時の静岡地本執行部の反対を受け、これを断念した。

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。

会社は、国鉄改革に基づき株式会社として設立された私法人であり、日本国有鉄道法に基づく特殊法人である国鉄とは別個の法人格を有するものである。

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

新企業体の成立時における職員の新規採用については、改革法第 23 条により、設立委員は、それぞれの「労働条件及び採用基準を提示して、職員の募集を行う」ものとされ（第 1 項）、国鉄はこの提示に応じて、その「職員の意思を確認し」、新企業体ごとにその社員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従い「その職員となるべき者を選定し」、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出し（第 2 項）、設立委員は国鉄作成に係る同名簿に記載された国鉄職員からのみその社員を採用しうることとし、採用通知を受けた者で会社を含む新企業体発足時に国鉄に在職する者にしてはじめてその「職員として採用される」こととなっている（第 3 項）のである。

このように、国鉄改革に当たっては、会社を含む新企業体の社員については、国鉄の職員をそのまま承継する方法をとらず、新企業体による新規採用方式とされたのである。

本件においては、改革法第23条第2項において、会社の社員たる身分を取得するための前提として、国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した採用候補者名簿に記載されることが必須の要件とされているのであって、X1がかかる前提要件を充足していない者であることが明白である以上、新企業体の設立委員は同人に対し採用通知を発する権限を有せず、したがって、会社の社員たる地位を取得する余地はないのであるから、再審査被申立人らが国鉄の法人格を承継した精算事業団に対し名簿不登載に係る不当労働行為その他損害の賠償等を求めうるか否かはとにかくとして、会社を「使用者」として不当労働行為の救済を求める余地はなく、労働委員会規則第34条第1項第5号に定める「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなき」に該当するから、本件救済申立ては却下を免れないのである。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の2の(3)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社の国鉄から会社を含む6社の旅客会社、全国1社の貨物会社等の承継法人に承継されたが、承継法人の職員は国鉄職員の中から採用することとし、その採用に関する手続は改革法第23条に定められている。これによると、承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、国鉄職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して、募集を行い（第1項）、国鉄は、国鉄職員の意味を確認し、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従って当該承継法人の職員となるべき者を選定し、採用候補者名簿を作成して、設立委員等に提出し（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、承継法人が設立され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、国鉄による承継法人の職員となるべき者の選定並びに採用候補者名簿の作成及び提出は、国鉄が改革法第23条第2項により付与された権限により独自に行うものであり、設立委員は、

国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した採用候補者名簿に記載された国鉄職員の中のみからその職員を採用しうることとされているのであって、この名簿に記載されていないX1に対して、設立委員は採用通知を発する権限を有しないと主張する。

そして、承継法人の職員の募集から採用に至るまでの実際をみると前記第1の2の(4)認定のとおり、承継法人の職員の募集は国鉄を通じて行われ、その採用手続きも、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に決定し、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、昭和61年12月11日及び同月19日に開催された鉄道会社合同の設立委員会において、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を決定し、国鉄に提示していること、③承継法人の職員の採用に向けて短期間に大量の事務を遂行しなければならなかった事情にあったこと、④国鉄の行う上記採用候補者の選定等の事務は、国鉄自体の職員との労働関係に変動をもたらすものでなく、使用者としての立場で行われたものとはいえないことからも是認できる。

そして、前記第1の2の(3)のニ認定のとおり、改革法等の参議院特別委員会での審議において、同法案を主管する運輸大臣及び政府委員が「国鉄の立場は、設立委員を補助するもの」との趣旨を繰り返し答弁していることなどを併せ考えると、改革法は事実行為に限って承継法人の職員となるべき者の選定の事務を国鉄に行わせたものとみられ、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、同2の(3)のニ認定のとおり、参議院特別委員会において、運輸大臣及び政府委員が、設立委員に対する国鉄の関係を、いわば「準委任」ないし「代行」と繰り返し答弁しているのは、単に説明の便宜によるというよりは、国鉄が設立委員の補助機関の地位にあることを平明に説明したもので、国鉄の行為の責任は設立委員に帰属されるべきものと解することができる。

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

ハ 次に、前記第1の2の(3)のハ認定のとおり、設立委員と承継法人の関係について、改革法第23条第5項は、承継法人の職員の採用に関し、設立委員のした行為は当該承継法人のした行為とする旨規定している。この規定は、承継法人の職員の採用に関する設立委員の行為につき、その効果とともに責任も承継法人に帰属させようとするものといえる。

もともと、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り、そうした解釈を基に、設立委員のした行為のうち承継法人のした行為とされるのは雇用契約の成立に向けてなされた適式の行為に限定され、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解することもできる。

しかしながら、同2の(3)のヘ認定のとおり、鉄道会社法附則第2条は、設立委員が鉄道会社の設立に関しての発起人の職務とは別個に広く鉄道会社が円滑に事業を開始するために必要な業務を行うことができることを規定するとともに、改革法第23条の業務を行わせる旨規定している。また、同法第23条第5項が、設立委員のした行為は承継法人のした行為とする旨規定しているところ、同項には、その場合の設立委員のした行為を雇用契約の成立に向けてなされた行為に限定する規定がない。しかも、同項の規定がこうした行為のみに限定して適用され、違法な行為の責任は承継法人に帰属しないとすると、設立委員の行為に不当労働行為と目される行為があったとしても、承継法人にその責任が帰属しないこととなって、事実上不当労働行為制度の適用が排除される結果となる。したがって、同項を限定的に解釈してかかる結論を導き出すことは、同2の(3)のニ認定の参議院特別委員会の附

帯決議に表れた改革法の立法趣旨にも反することとなって、当委員会の採用できないところである。

さらに、①国鉄の鉄道事業者としての任務及び設立委員の任務は、いずれも昭和62年3月31日をもって終了することが改革法等によって定められており、不採用に関する不当労働行為の適切な救済を与えられるのは承継法人のみであること、②承継法人の常勤役員をはじめとして管理職の多くは、仮に本件不採用が不当労働行為に該当すると判断された場合の現実の行為者たる国鉄の役員及び管理職であった者によって占められており、これらの者は承継法人となってからも国鉄当時から引き続いて現実の労使関係の当事者として国労らの各組合に対応していること、③本件承継法人の職員の採用については、それぞれの法主体は異なるとはいえ、一連の過程において国鉄及び設立委員の行為がすべて承継法人の職員の採用に向けられていること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項を上記の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(3)ないし(6)認定のとおり、①国鉄と承継法人は、改革法施行時を境としてそれぞれ別個の法主体であるとはいえ、国鉄総裁が共通設立委員に加わり、国鉄内に承継法人の設立移行準備室が設置されて設立事務が進められ、承継法人が発足していること、②清算事業団を唯一の株主として鉄道会社が設立されていること、③承継法人の職員の募集対象者は国鉄職員に限定され、その退職金や年休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鉄道会社は、鉄道事業に関して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国鉄による承継法人の職員となるべき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 本件不採用と不当労働行為の成否について

(1) 会社は次のとおり主張する。

イ 国鉄は、設立委員から提示された採用基準のうち「日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて当社の業務にふさわしい者であること」と

の基準について、その運用の客観性を保持するため、昭和58年4月1日以降の非違行為により停職6か月以上又は停職2回以上の処分を受けた者は当該採用基準に該当しないこととし、その限度において採用候補者名簿に登載しなかったのであるが、かかる運用基準の設定は、その内容において何ら不当なものといえないことは何人の目にも明らかであり、それにより、その適用対象者の選別が客観的資料により統一的になしうることはいうまでもない。

したがって、たまたまその適用結果として採用候補者名簿の不登載者が国労所属の組合員1名だったとしても、これをもって組合所属による差別ということはできないものである。

- ロ 初審命令は、上記イの運用基準の基準時の選定の仕方が組合の組合員らにとって不利に作用するものであるとするが、昭和58年4月1日以降の非違行為を対象とした事情についてみれば、国鉄改革に至る経過において国鉄における企業秩序の弛緩が強く指摘され、是正のための全社的努力、特に職場総点検によって個別具体的非違行為蔓延の実態を正確に把握し、その是正指導が開始された同57年3月以降1年間を経過し、多くの良識ある職員の自覚と反省が得られた同58年4月1日を一応の基準としたのである。国鉄が、かかる時点以降においてもなお、旧来の悪慣行に執着し停職6か月等の処分に該当する非違行為をあえてする職員は、採用基準にいう「当社の業務にふさわしい者」に該当しない者と判断して採用候補者名簿に登載しないこととしたことは極めて正当な措置である。
- (2) よって、以下判断する。

イ 本件の背景的事実について

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

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

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

こうした中で、国労と国鉄の対立は激化したものと認められる。

- (ロ) 一方、前記第1の3の(1)、(2)、(4)、(5)及び(9)認定のとおり、当初、分割・民営化等について、国労とともに反対運動を行っていた動労及び全施労は、その後、分割・民営化容認の立場に転じ、鉄労及び

真国労とともに改革労協を結成し、国鉄の求めに応じて、第1次及び第2次労使共同宣言の締結を行う等、国鉄改革に協力する姿勢をとるに至った。そして、同(9)のニ認定のとおり、国鉄は、スト権ストに関し、国労及び動労を被告としていた総額202億円余の損害賠償請求訴訟のうち、国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協調的な動労の姿勢を評価して、動労に対する訴えを取り下げた。

- (ハ) 前記第1の3の(8)認定のとおり、同61年7月、国鉄は、「余剰人員を集中的に配置して有効活用を図っていく。」として、全国的に人材活用センターを設置した。

人材活用センターでの職員の業務は、増収活動、転換教育等が行われることとされていたが、同3の(8)のロ認定のとおり、人材活用センターでは、主にペンキ塗り、構内のゴミ拾い、ポイント掃除等が命じられた。こうした状況から、人材活用センターへ担務指定されると、承継法人には採用されないとの噂が広まった。同年11月1日当時、全国1,547か所の人材活用センターに担務指定されていた職員は、一般職員18,882名、管理職2,188名の計21,070名であり、その約80%が国労組合員(当時の国労の組織率は約50%)であった。

- (ニ) 前記第1の3の(13)のイ認定のとおり、Y2総裁は、同60年8月の鉄労の定期大会に際して、国鉄総裁として初めて労働組合の大会に出席して、国鉄改革の諸施策への協力に感謝する旨の挨拶を行い、さらに翌61年7月の動労の定期大会にも出席して同様の挨拶を行った。

また、同3の(13)のロ及びハ認定のとおり、Y1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、Y4課長が管下の機械区所長に送付した同月付けの書簡の内容等にみられるように、国鉄本社の幹部は、国労に対する敵意や不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

- (ホ) こうした動きの中で、前記第1の3の(11)認定のとおり、国労の組合員数は、人材活用センターが設置された同年7月以降毎日1万人程度ずつ減少していき、同年5月当時68.3%であった国労の組織率は、同62年2月1日当時には29.2%となった。

- (ハ) 上記(イ)ないし(ホ)のとおり、①動労等他組合が分割・民営化、余剰人員対策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力する態度をとる中で、国労はあくまでもこれらの施策に反対の態度を変えず、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人材活用センターへの国労組合員の集中的な担務指定、国鉄本社の幹部等の言動を通じて、国労に所属していると承継法人への採用について不利になるとの雰囲気醸成していたと認められることなどを併せ考えると、国鉄改革に係る諸施策を進める中で、国鉄は国労を嫌悪していたと認めるのが相当である。

ロ 本件不採用について

会社の職員の採用に当たっては、前記第1の4の(1)認定のとおり、設立委員から提示された採用基準のうち、「日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて当社の業務にふさわしい者であること」との基準について、国鉄は、「昭和58年4月以降の非違行為により停職6か月以上または停職2回以上の処分を受けた者」は明らかに承継法人の業務にふさわしくない者として採用候補者名簿に登載しないこととし（以下、採用候補者名簿に登載しないこととする条件を「名簿不登載の基準」という。）、この方針の下に採用候補者の選定作業を行い、会社への採用候補者名簿を作成した。

そして、本件救済申立ての救済対象者であるX1は、同4の(4)のハの(イ)認定のとおり、①昭和61年9月20日の「否認」、②同年10月9日から10日にかけての「不参」、③同年9月8日から11月11日までの間、管理者の業務指示に従わず、かつ、これに反論、反抗的な言動を行ったことを理由として、同年11月21日付けで停職6か月の処分を通知されており、その結果、採用候補者名簿に登載されず、会社に採用されなかったものである。

そこで、同人の行為に対する本件停職処分が相当なものであるか否かについて以下検討する。

(イ) 昭和61年9月20日の「否認」

前記第1の4の(4)のハの(ロ)認定のとおり、X1が、同年9月20日に、勤務時開中に約5分間程度汚れたシャツを洗濯していたことが「否認」に当たるとされたものである。

もとより、勤務時間中に洗濯を行うことは好ましいことではなく、また、当時は、同3の(1)認定のとおり、職場規律の確立が強く求められていた時期であった。

しかしながら、それらの点を考慮したとしても、同4の(4)のハの(ロ)認定のとおり、手待時間等の空き時間を利用して洗濯をし、その時間も短時間であったことなどからすれば、同人の行為は軽微なものであると認められる。

(ロ) 昭和61年10月9日から10日にかけての「不参」

前記第1の4の(4)のハの(ハ)認定のとおり、X1は、昭和61年10月9日及び10日の両日について、出勤するよう指示されていたにもかかわらず、いずれも出勤しなかったとして「不参」に当たるとされたものである。

ところで、同認定のとおり、沼津保線区では、同月8日から同月10日昼までの期間は警備を重点とし、警備は、3人が1組になり、昼10組、夜10組を編成し、1昼夜で合計60名が従事することとされた。そして、同区には、当時、管理者及び休職中の者を除いて約100名の職員がいたが、同月9日には60名が警備業務に就き、約10名の

職員が年休を取得していたことからすれば、同日、重点である警備業務以外の業務に就いていた職員が約30名いたものと認められる。その他の事情についても同認定のとおりであり、静鉄局が、X 1の同月9日の年休について時季変更を行うに当たって、代替要員の確保等に関し状況に応じた配慮を行ったとは認められない。

すなわち、同月10日の休日にX 1が出勤しなかった問題についてはともかく、静鉄局のX 1に対する年休の時季変更は、適切に行われたものとは認められず、同月9日にX 1が出勤しなかったことを「不参」として一方的に同人のみを責めることはできないといわざるを得ない。

- (ハ) 昭和61年9月8日から11月11日の間、管理者の業務指示に従わず、かつ、これに反論、反抗的な言動を行ったこと

前記第1の4の(4)のハの(ニ)認定のとおり、X 1は、沼津保線区分会の決定に従い、国労バッジを外せとの管理者の業務命令に従わず、これに抗議等をしたとして懲戒処分の対象とされたものである。

この同人の行為は、同3の(1)認定のとおり、職場規律の確立が強く求められていた当時の状況下において、同人が、管理者の業務命令に従わず、かつ、これに反論、反抗的な言動を行ったものであり、職員として不都合なものと評価されてもやむを得ないものである。しかし、同4の(4)のハの(ニ)認定のとおり、沼津保線区分会執行委員長であるX 4がX 1と同一の理由により減給処分を受けており、これに照らせば上記のX 1の行為も同程度のものと認められる。

- (ニ) したがって、X 1の上記(イ)ないし(ハ)の行為については、本件停職処分は、相当でないといわざるを得ない。

- (3) 上記のとおり、本件X 1に対する本件停職処分は相当でなかったにもかかわらず、国鉄は当該処分を行った。このことは、①国鉄改革に係る国鉄の諸施策をめぐり国鉄と国労との対立が激化していたと認められること、②国鉄は人材活用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るものと認められること、③国鉄の幹部等により、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と認められること、④X 1は、沼津保線区分会の副執行委員長の役職にあったこと、加えて、⑤会社は、初審及び当審における審問を通じて、X 1について、採用候補者名簿不登載の理由とされた本件停職処分に関し、具体的な疎明をしなかったこと等を総合的に勘案すると、同人について、同人が年休の時季変更及び休日出勤命令に従わなかったことなどを捉え、組合所属あるいは組合活動を理由として不当に重い処分を行ったものと、みざるを得ない。

そして、この処分がなかったものとすれば、同人は名簿不登載の基準に該当しないこととなり、採用候補者名簿に登載され、会社に採用され

ていたと推認される。

したがって、国鉄が、X 1 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ったことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たり、かつ、そのことを通じ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も当たると判断するのが相当である。また、これら不当労働行為の責任は、会社が負うべきであることについては、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

X 1 の本件不採用の具体的救済方法については、同人を昭和62年 4 月 1 日をもって会社の職員に採用したものと取り扱うこと並びに同人の就労すべき職場及び職種について再審査被申立人らと協議することを会社に命じることとする。そして、国鉄改革の趣旨、前記第 1 の 2 の(8)認定のとおり、再就職促進法に基づいて清算事業団に再就職促進業務を行わせるなどして官民の協力の下に国を挙げて清算事業団職員の再就職促進措置を推進してきた経緯等が認められること、会社の行う鉄道事業が高度の公益性を有すること、さらには、国労及び国労組合員が広域異動その他国鉄改革に係る諸施策に協力的でなかったこと、国鉄改革の過程における国労組合員の行動には、それが勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があったこと等本件の特殊性を総合的に考慮して、当委員会としては、同人が清算事業団からの離職を余儀なくされた平成 2 年 4 月 2 日から同人が就労するまでの間、同人がその期間について昭和62年 4 月 1 日に会社に職員として採用されていたならば得られたであろう賃金相当額の 60 パーセントに相当する額の支払いをなすことを会社に命じることとする。

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

(2) 救済方法等に関する会社の主張について

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

しかし、本件においては、新規採用の形式がとられたとはいえ、会社の職員の採用に当たって募集の対象が国鉄職員に限られる等、典型的な新規採用の場合とはその性質を異にしている。しかも、上記 2 の(3)判断のとおり、X 1 の不採用は不当労働行為に該当するのであるから、かか

る場合の救済措置として、労働委員会が会社に同人の採用を命じることは何ら問題はない。したがって、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8年5月8日

中央労働委員会

会長 萩澤 清彦 ㊟