

命 令 書

再審査申立人 東日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 国鉄労働組合
同 国鉄労働組合東京地方本部

主 文

I 本件初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、再審査被申立人国鉄労働組合所属組合員のX1及びX2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として取り扱わなければならない（以下、会社の職員に採用したものととして取り扱われる上記2名を「本件採用対象者」という。）。
- 2 会社は、上記第1項を履行するに当たり、本件採用対象者の就労すべき職場及び職種について、再審査被申立人らと協議しなければならない。
- 3 会社は、本件採用対象者に対して、平成2年4月2日からこれらの者が就労するまでの間、これらの者がその期間について、それぞれ、昭和62年4月1日に会社に職員として採用されていたならば得られたであろう賃金相当額の60パーセントに相当する額を支払わなければならない。
- 4 会社は、本命令交付後、速やかに再審査被申立人らに対して、次の文書を交付しなければならない。

記

昭和62年4月1日の採用においては、当社の職員として不採用とされた貴組合の組合員であるX3、X1、X2、X4及びX5については、不当労働行為に当たる行為があったと中央労働委員会により認定されました。今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

中央執行委員長 X6 殿

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 X7 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1 ㊟

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 会社のその余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、下記2の経緯で、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）及び旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律（以下「鉄道会社法」という。）に基づき日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域（青森県から静岡県の一部まで一都16県）における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件初審査審問終結時約82,000名である。
- (2) 再審査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法人をいう。以下同じ。）に承継されない資産、債務等の処理業務等及び承継法人に採用されなかった国鉄職員の再就職の促進を図るための業務を行うことを目的として、改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（以下「清算事業団法」という。）に基づき、昭和62年4月1日に成立した法人である。
- (3) 再審査被申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和62年3月31日までは国鉄の職員等、同年4月1日以降本件再審査審問終結時においては承継法人、清算事業団等の職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件再審査審問終結時約30,000名である。
- (4) 再審査被申立人国労東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、国労の下部組織であって、会社の事業地域のうち、東京都を中心とする地域の職場に勤務する職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件再審査審問終結時約10,000名である。
- (5) 本件救済申立対象者であるX3、X1、X2、X8、X4、X5、X9及びX10（以下本件救済申立対象者各人それぞれ「X3」、「X1」、「X2」、「X8」、「X4」、「X5」、「X9」及び「X10」という。なお、本件初審査救済申立対象者であったX11（以下「X11」という。）については、本件再審査において、国労及び東京地本がそれぞれX11に関する救済申立てを維持する意思を放棄する旨の上申書を平成元年10月13日付けで提出している。）の8名（以下「X3ら8名」という。）は、下記5の(1)ないし(8)認定のとおり、下記3の(6)の職員管理調書対象期間とされた昭和58年4月から、各人らが清算事業団に所属することとなった同62年4月1日迄の間、国鉄の東京西鉄道管理局、東京西鉄道管理局及び東京北鉄道管理局（以下「東京三局」という。）管内の各職場に勤務していた。
- (6) 国鉄時代には、国鉄の職員等で組織される労働組合としては、国労のほか、昭和26年5月に結成された国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、同43年10月に結成された鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、同46年4月に結成された全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、

同49年3月に結成された全国鉄動力車労働組合(以下「全動労」という。)、同61年4月に結成された真国鉄労働組合(以下「真国労」という。)同年12月に結成された日本鉄道労働組合(全施労、真国労等が統合。以下「日鉄労」という。)等があったが、このうち、動労、鉄労、日鉄労等は、同62年2月に全日本鉄道労働組合総連合会(同年11月当時の組合員数は約13万名。以下「鉄道労連」という。)を結成した。

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

2 国鉄改革の経緯

(1) 第2次臨時行政調査会の答申

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

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

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

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

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

(2) 国鉄再建監理委員会の答申

イ 昭和58年5月13日、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」(以下「国鉄再建監理委員会設置法」という。)が成立し、これに基づき、同年6月10日、日本国有鉄道再建監理委員会(以下「監理委員会」という。)が設置された。

ロ 同年8月2日、監理委員会は、国鉄における職場規律の確立、私鉄並みの経営効率化、赤字ローカル線の廃止等を内容とする「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本

的实施方針について」と題する「第1次緊急提言」を政府に提出した。このうち、職場規律については、職場規律に「乱れがあるという状態では、国鉄事業の再建は到底おぼつかない。よって、職場規律の確立については、現在行われている措置を着実に推進するとともに、・・・定期的な総点検を行うこと等により早急に組織全体への浸透を図るべきである。」としていた。

ハ 同59年8月10日、監理委員会は、国鉄について分割・民営化の方向で再建の具体策を検討する必要があるとし、生産性及び要員配置を私鉄並みとすること、地方交通線廃止等を内容とする「第2次緊急提言」を政府に提出した。この提言でも監理委員会は、職場規律について改善が遅れている問題職場を重点的に指導すべきであるとしていた。

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

この答申によると、国鉄改革の具体的方法は、①国鉄の旅客鉄道部門を北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道会社に分割するとともに、新幹線は別主体が一括保有してこれを旅客鉄道会社に貸し付け、研究所等を独立させる、②同62年度における旅客鉄道事業を遂行するための適正要員規模を158,000名とみて、これにバス事業、貨物部門、研究所等で必要な25,000名（うち貨物部門15,000名弱）を加えて、全体の適正要員規模を183,000名と推計し、これに6旅客鉄道会社の適正要員の2割程度の約32,000名を上乗せして、新事業体発足時の要員規模を215,000名とする、③同年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の方針」を閣議決定し、同年12月13日、各省庁が同61年度には職員採用数の10パーセント以上を、同62年度から同65年度当初までは職員採用数の一定割合を下回らない数以上を国鉄職員から採用すること、さ

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

同日、この決定を受けて、国鉄総裁は、「・・・余剰人員対策が最も大きな問題の一つであり、政府に「国鉄余剰人員雇用対策本部」が設置され、国鉄としても国鉄関連企業を始めとして、関連機関へ余剰人員受入れ要請を行うなど、対策が進みつつあるが、解決に当たっては、政府を始め一般産業界及び国民各位のご支援が不可欠であり、・・・ご理解を是非ともお願いしたい。」旨の談話を発表した。

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

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

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

(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、運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会社ほか5つの旅客鉄道株式会社（以下「旅客会社」という。）に引き継がせ、国鉄の貨物鉄道事業を分離して日本貨物鉄道株式会社（以下「貨物会社」という。）に引き継がせることとし（改革法第6条から第11条まで）、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第2条）。

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

- ① 承継法人の設立委員（下記へ参照）等は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準（以下「採用基準」という。）を提示して、職員の募集を行うものとする（第1項目）。
- 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規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規準に従い、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ものは、承継法人の職員として採用される（第3項）。
- ④ 承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする（第5項）。
- ⑤ 上記③により国鉄職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法に基づく退職手当は、支給しない。この場合、承継法人は、その承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国鉄職員としての引き続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等に関する質問に対し、「・・・あくまでもこの基準というものは設立委員がお決めになるものであるが、私はその内容について、所属する労働組合によって差別が行われるようなものであってはならないと思う。採用基準の中に勤務成績が取り上げられ、その中で処分歴が判断要素とされる場合でも、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績を示すようなことはあり得ないと思うし、あってはならないと思う。」旨答えた。また、改革法に基づく採用事務に関する設立委員と国鉄との関係については、「国鉄は、設立委員の補助者の立場で、設立委員の定める採用基準に従い選定する。」、「設立委員の示す採用基準に従って承継法人の職員の具体的な選定作業を行う国鉄当局の立場は、設立委員等の採用事務を補助するもので、法律上は準委任に近いものであるから、どちらかといえば代行と考えるべきではないか。」との趣旨を答え、同委員会において、この趣旨の答弁が政府委員からも繰り返し行われた。

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

ホ 同年12月3日、国鉄は、国鉄改革関連8法の成立を受けて、各承継法人への移行に係わる業務を円滑かつ確実に推進するため、本社に副総裁を長とする移行推進委員会を設け、また、各承継法人ごとに設立移行準備室を本社内に設置した。

なお、採用候補者名簿の作成等承継法人の職員の採用関係業務は、本社職員局をはじめとする人事担当部局が行った。

ヘ 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

通するものとして16名を、及び各会社に独自のものとして2名ないし5名（会社にあっては3名）をそれぞれ任命した。このうち、鉄道会社に共通する委員には関係省庁の事務次官らとともに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する発起人の職務及び改革法第23条に定める職務を行うほか、鉄道会社がその成立の時に於いて事業を円滑に開始するために必要な業務を行うことができると規定している。

(4) 承継法人の職員の募集、採用等

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

これらによれば、スケジュールとしては、①設立委員は鉄道会社の労働条件及び採用基準を決定し、国鉄に通知する（同月）、②これを受けて、国鉄は職員の配属希望調査を行い（同月から同62年1月までの間）、これを集計、分析、調整した上、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出する（同年2月）、③設立委員は職員を選考して採用者を決定する（同月）、④設立委員は鉄道会社での配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はこれによって配転計画を策定して異動の発令を行う（同年3月）こととし、労働条件については、基本的に国鉄での労働条件を大幅に変更しないよう配慮するとされた。

また、採用基準については、

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

と。

が各鉄道会社の共通の基準とされた。

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

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

なお、改革法等施行法第29条第1項は、国鉄職員であった者の懲戒処分 の 取 扱 い に つ い て 、 「 旧 国 鉄 法 第 31 条 の 規 定 に よ り 受 け た 懲 戒 処分及び改革法附則第2項の規定の施行前の事案に係る懲戒処分については、なお従前の例による。この場合において、同項の規定の施行後に懲戒処分を行うこととなるときは、清算事業団の代表者またはその委任を受けた者が懲戒処分を行うものとする。」と定めている。

ニ 同年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、希望順位欄犀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名であった。

このうち会社への就職申込数は113,350名であった。

本件救済申立対象者であるX3ら8名は、それぞれ会社を第1希望として意思確認書を提出した。

ホ 国鉄は、同62年1月中旬ころまでに、上記イの第1回設立委員会で示された新会社の採用基準のうち、「日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること、」との基準について、一定の重い処分を受けた者、具体的には同58年4月以降の非違行為により、停職6か月以上の処分または2回以上の停職処分を受けた者は明らかに承継法人の業務にふさわしくない者として、採用候補者名簿に登載しないこととする方針を定めた。

そして、国鉄は、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、上記基準と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。

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

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

全承継法人の採用候補者名簿に登載された職員数は、205,586名であり、基本計画の職員数を9,414名下回っていた。

このうち、会社の採用候補者名簿に登載された職員数は、84,343名

で、基本計画の職員数を5,197名下回っていた。

ト 同年2月12日に開催された鉄道会社合同の第3回設立委員会において、国鉄から、上記「新会社の職員となるべき者の選定にあたっての考え方」及び「選定作業結果」が説明され、国鉄が提出した各鉄道会社の採用候補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 同年2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（以下「採用予定者」という。）に対し、国鉄を通じて各設立委員会委員長名で同月12日付けの「採用通知」を交付した。これには、「あなたを昭和62年4月1日付けで採用することに決定いたしましたので通知します。なお、辞退の申し出がない限り、採用されることについて承諾があったものとみなします。」と記載されていた。

なお、本件救済申立対象者であるX3ら8名に対しては、採用通知が交付されなかった。

「採用通知」を受けた者のうち採用を辞退した者は承継法人全体では4,938名で、会社では1,871名であった。

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。

それによると、承継法人は、国鉄の事業及び業務の大部分を引き継ぐとともに、国鉄資産の大半、長期債務の相当部分を帳簿価格により承継した。残りの資産及び債務は清算事業団が承継し、鉄道会社の設立時に発行する株式はすべて国鉄が引受け、これは同年4月1日以降、清算事業団に帰属することとされていた。

(5) 鉄道会社の役員を選任等

昭和62年3月17日に開催された鉄道会社合同の第4回設立委員会において、各鉄道会社の定款の案、取締役及び監査役の候補者、創立総会の日程等が決定された。

同月23日から25日にかけて、各鉄道会社の創立総会が開催され（会社については、同月23日）、上記設立委員会の決定のとおり、役員を選任等が行われた。それによると、各鉄道会社の代表取締役及び非常勤役員には国鉄出身者以外の者が多く選任されたが、常勤役員の大半は国鉄の役員又は管理職であった者が選任された。会社の常勤役員の場合は17名のうち11名が国鉄の役員又は管理職であった者が選任された。

(6) 承継法人等の発足

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

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

(7) 国営企業労働委員会の決定

イ 昭和62年3月18日、国労及び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陳謝文を交付・掲示することを求めて、公共企業体等労働委員会（以下「公労委」という。）に救済を申し立てた（その後、国鉄改革の実施に伴い、被申立人の名称を清算事業団に変更している。）。国労らの申立人は、同年7月15日に至り、同年3月中に審問が行われなかったこと及び上記4社を被申立人とする不当労働行為救済申立事件が既に関係各地方労働委員会で審理されることになっており、核心的な救済は各地方労働委員会において図られるものと思料されるとして、上記①の部分について申立てを取り下げた。

ロ 同63年9月20日、国営企業労働委員会（同62年4月1日、上記公労委が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ものである。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ことができる。（中略）そうすると本件において労働組合の所属を理由とする差別扱いがあったかどうか、それが「不利益取扱」あるいは「支配介入」に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、3年以内に再就職目標を達成するため、承継法人、清算事業団及び国等の講ずべき措置を定めている。

同年4月1日の清算事業団発足時において再就職を必要とする職員は、再就職先未決定者が7,628名、主として公的部門に再就職先が内定し、

就職決定を待っている者（以下「公的部門等採用内定者」という。）が11,249名、合計18,877名であったが、平成元年6月1日までに、再就職先未決定者のうち5,010名の再就職先が決定し、公的部門等採用内定者のうち9,235名が国家公務員、地方公務員等に正式採用され、合計14,245名の再就職先が決定した。このうち承継法人の各鉄道会社に追加採用された者は、2,271名であった

3 国鉄における労使関係等

(1) 職場規律の総点検と規律の是正をめぐる対立

イ 国労は、上記2の(1)の昭和56年3月に発足した臨調の審議の過程で高まってきた国鉄の分割・民営化の考え方に対し、「公共交通としての国鉄と国鉄労働者の雇用と職場を守る」という立場から、①運賃が利用者の負担増になること、②運賃収入の配分が複雑になること、③全国ネットのダイヤが崩壊すること、④事故対応が遅れること、⑤貨物の広域輸送が困難になること、⑥非採算線区の廃止につながること、⑦労働条件が低下すること、⑧92,000名が職場を失うこと等を理由に、以後一貫して国鉄の分割・民営化に反対した。同様にこれらを危惧した動労、全施労及び全動労は、国労とともに、同57年3月9日、国鉄再建問題4組合共闘会議を結成した。同会議は、国鉄の分割・民営化に反対する運動に取り組んだが、その後、下記のとおり、この問題について、各組合間で対応に差が生じた。

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

同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し「国鉄の再建のためには、国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である。」として、「ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じる。」よう指示した。これを受けて、国鉄は、同月5日、全国の各機関の長に対し、いわゆる「ヤミ協定」、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンの着用、呼名点呼、安全帽の着用、突発休、現場協議制度の運用実態等約60項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に指示した。以後毎年2回、同60年9月末までに8次にわたって職場規律の総点検が実施された。その結果、「ヤミ手当」等の慣行は、徐々に解消したが、是正去れない項目もみられ、ワッペンの着用の禁止については、国労及び全動労が分割・民営化に反対する運動の中で着用闘争を行ったこともあって、所期の目的を達成することができなかつ

た。

また、国鉄は、臨調答申等を受けて、議員兼職制度の禁止、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にした。このため、これらに関して国労と対立が生じ、国鉄の方針に従わない場合は賃金カットや昇給額カットのほか懲戒処分の対象とした例もみられた。

- ハ 国鉄と各組合との間には、同43年に締結した「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、同57年7月19日、国鉄は上記職場規律の総点検の結果、現場協議制には開催時間が長時間にわたる等多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。

- (2) 余剰人員調整策をめぐる対立及び雇用安定協約の破棄

- イ 国鉄においては、昭和59年2月のダイヤ改正に伴う貨物輸送部門の合理化等により、同年4月1日当時で約24,500名の余剰人員が生じた。そこで国鉄は、同年6月5日、①退職制度の見直し、②休職制度の改定・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外向（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をしなければ、国労と国鉄との間で締結されている「雇用の安定等に関する協約」（以下「雇用安定協約」という。）を破棄するとしていたが、結局国労と国鉄とは妥結に至らず、同月11日、国労に対し、同60年1月11日をもって同協約を破棄する旨通告した。

雇用安定協約とは、同46年3月2日に国労との間で締結された「機械化、近代化及び合理化等の実施にあたっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る。②本人の意に反する免職及び降職は行わない。③必要な転換教育等を行う。」旨の協約であった。

しかし、国鉄と国労は公労委の仲裁裁定に基づき、同60年4月9日、「職員の派遣の取扱いに関する協定」、「職員の申出による休職の取扱

いに関する協定」及び「特別退職に関する協定」を締結し、雇用安定協約についても有効期間を同年11月30日までとする「覚書」を締結して、余剰人員調整策をめぐる問題の一応の決着をみた。

ハ ところが国労組合員は、国鉄が派遣、休職等を事実上強要しているとして、全国各地で「やめない、休まない、出向かない」と書いた壁新聞を掲示する等の運動（以下「3ない運動」という。）を展開した。そこで、国鉄は、同年5月25日、国労に対し、このような運動の指導を中止するよう申し入れた。さらに国鉄は、国労に対し、その後も国労の地方本部大会等において「3ない運動」を進める方針がとられているとして、同年10月24日付け文書で、国労が協定当事者として「3ない運動」の中止を指導せず余剰人員調整策に非協力的な態度を続けるなら雇用安定協約を再締結することに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、上記の協定による派遣等のための募集行為を妨げないこと及び本人の自由な意思表示を妨げないことを決定した。

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

一方、国鉄は、動労らとの間では同日以降も雇用安定協約を継続して締結した。

(3) 進路希望アンケート調査の実施

昭和60年12月11日、国鉄は、同61年度の転職希望者を把握するため、全職員を対象に国の機関及び地方自治体等への転職希望に関する進路希望アンケート調査を実施すると発表した。調査項目には、新事業体に対する進路希望が含まれていたこともあって、国労は、同月13日、「調査には組織的に対処し、12月17日までアンケート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、「国鉄改革が成しとげられるまでの間、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」を公表し、同提案は労働運動・ストライキ権を否認し、労働組合に事実上分割・民営化の容認を求めるもので拒否するほかないとの見解を表明して、調印を拒否した。

(5) 広域異動の実施

昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、今後国鉄改革により生ずる余剰人員の雇用の場が地域的に偏在するため雇用の場に見合った職員配置を行う必要があるため、第1陣として、北海道から約2,500名の職員を東京、名古屋地区を中心に、九州から約900名の職員を大阪地区を中心に広域異動させたいと提案した。

これに対し動労らは、同月14日、第1陣の広域異動について了解し、国鉄は、同月20日から広域異動の募集を開始した。さらに国鉄は、同年8月11日、九州及び北海道地域から、3,400名を目標に第2陣の広域異動を行いたいと各組合に提案し、動労らとの了解のもとに同月25日から募集を開始した。

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

同年5月1日、国鉄は、北海道及び九州の職員346名に対し、東京、大阪等へ広域異動を行い、その後同年12月までの間に、合計3,818名の職員の広域異動を行った。そのうち、国労組合員は653名であり、動労組合員は1791名、鉄労組合員は561名、全施労組合員は69名であった。

なお、東京地区には主として北海道から1,088名が転入した。

(6) 職員管理調書の作成

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

職員管理調書の調査対象者は、同年4月2日現在の管理職及び退職前提退職者を除く一般職員約25万名とされ、調査対象期間は、同58年4月1日から同61年3月31日までの3年間とすることとなっていた。

職員管理調書の調査項目は、「基本事項」、「特記事項」、「評定事項」の三つに区分されていた。特記事項には、一般処分及び労働処分の種類ごとの回数及び時期並びに昇給等に関する項目があり、処分については「発令日ベースではなく、通告日ベースで記入すること。」とされ、「労働処分については、昭和58年7月2日処分通知を行った「58・3闘争」から記入すること。」とされていた。また、評定事項には、①業務知識、技能等のほかに、②職場の秩序を乱す行為（点呼妨害、体操不参加、管

理者への暴言等を含む)の有無、③リボン、ワッペン、氏名札、安全帽、あご紐、ネクタイ等について、指導された服装をしているか、指導されたらそれに従うか否か、④勤務時間中の組合活動の有無、⑤国鉄の厳しい現場を認識し、業務に取り組んでいるか、等の項目があった。

また、国鉄は、同61年10月16日に開催したブロック別総務部長会議において、職員管理調書の内容を充実させるために、同月1日現在までの内容を盛り込むこととする等データを最新のものとし、これによって見直した職員管理調書を同月末までに作成するよう指示した。

(7) 希望退職の募集

国鉄は、昭和61年5月に上記2の(3)のイの61年緊急措置法が成立したことから、同法に基づき2万名を目標に同年6月30日から希望退職の募集を開始した。希望退職に応募した職員は、最終的に予想を上回る39,092名にのぼり、同62年3月末日までに全員退職した。

(8) 人材活用センターの設置

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

ロ 人活センターに担務指定された職員の業務として、東京三局管内の人活センターでは、増収活動（団体旅行の募集、乗車券類の配達販売等）、転換教育等が行われることになっていたが、実際の作業内容として、一部の人活センターでは、貨車の修繕、事業所の備品整備、花壇の植木の整技・整備、ペンキ塗り、草刈り等が命じられた。

ハ 同年11月1日当時、全国における人活センターの設置箇所は1,547か所、同センターに担務指定されていた職員は、一般職員18,882名、管理職員2,188名の計21,070名であり、その約80パーセントが国労組合員（当時の国労の組織率は約50パーセント）であった。

本件X3ら8名のうち、X3、X1、X4、X5及びX9の計5名は、いずれも東京三局管内の人活センターに担務指定された。

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

(9) 国労以外の各組合の国鉄改革に対する対応等

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

ロ 同年7月18日、動労ら及び真国労の4組合は、「国鉄改革労働組合協議会」（以下「改革労協」という。）を結成し、同月30日には国鉄と改革労協は、「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）」に調印した。その内容は、①鉄道事業のあるべき方向として、民営・分割による国鉄改革を基本とするほかはない、②改革労協は鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛する、③企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる望ましい職員像へ向けて労使が指導を徹底する等であった。

一方、国労は、同日、「国鉄改革、再建の必要性を十分認識しているが、同時にその過程で職員の雇用を完全に確保することが最大の使命であると考えている。」旨の見解を発表し、第2次労使共同宣言の調印に応じなかった。

ニ 同年8月28日、国鉄は、同50年秋に国労及び動労等が公共企業体等労働関係法（以下「公労法」という。）等において禁止されていたストライキ権を付与することを求めて行ったストライキ（以下「スト権スト」という。）に関し、国労及び動労を被告として提訴していた総額約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さ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反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Y2総裁の談話を発表し、同61年9月3日、動労に対する訴えを取り下げた。

(10) 国労組合員の組合活動に関する懲戒処分

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

これに対して、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名を含む約2,600名の処分を、②同年9月8日に、上記①の順法闘争に参加したことを理由に公労法違反による解雇1名を含む約1,680名の処分を、③同年11月24日に、8.10スト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、それぞれ通告した。

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、同年9月13日から19日にかけて約59,200名に戒告、訓告及び嚴重注意処分を、同61年5月30日に約29,000名の戒告及び訓告処分を、それぞれ通告した。

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

(11) 国鉄の分割・民営化前年の国労の動き

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

これを受けて同年10月9日から開催された臨時大会（修善寺大会）においてはこの緊急方針は否決され、「分割・民営化は90,000人の首切りを意味し、労使共同宣言は、労組自身が当局とともに選別・差別・合理化を推進することだ。」として、従来どおり分割・民営化反対の立場を維持することが決定された。この結果、X12中央執行委員長（以下「X12委員長」という。）ら執行部は総退陣し、新執行部が選出された。

国労の組合員数は、同年5月当時約163,000名（組織率68.3パーセント）であったが、同年7月頃から毎月1万名以上の組合員が国労から脱退した。また、上記のとおり修善寺大会で旧執行部が総退陣した後、旧執行部派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、鉄産総連を結成した。

同61年7月から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)
昭和61年							

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

(注) 1 各月1日現在の組合員数である。

2 昭和62年4月の「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」を含めている。

4 ()内は組合員数の比率である。

(12) 国鉄の役員、管理職らの言動

国鉄改革の諸施策を推進する政府及び国鉄に対して協力的な姿勢をとる動労等の各組合と、国鉄改革に反対する行動を展開する国労らの組合が併存する労使関係の下において、国鉄の役員、管理職らは、次のような言動をした。

イ Y2総裁は、昭和60年8月鉄労の定期大会に際して、国鉄総裁として初めて労働組合の大会に出席し、国鉄改革の諸施策への協力を感謝する旨の挨拶を行い、さらに翌61年7月の鉄労及び動労の定期大会にも出席して同様の挨拶を行った。

ロ 同61年5月21日、動労東京地方本部の会議において、本社のY4職員次長（以下「Y4次長」という。は、国鉄、改革問題に触れ、「・・・私はこれから、X12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Y5車両機械課長（以下「Y5課長」という。）は、「国鉄改革を完遂するには意識改革が大前提である。」「職員の意識改革とは、端的にいえば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、真面目に働く意思のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込むこ

とである。」「(広域異動に関して) 希望を出していながら4月10日、11日のワッペン闘争に参加したり、60年度に処分歴があったり、あるいは管理者であつたりで残念ながら今回の第1次発令からは、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も最初から理解をしようとしぬ職員、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引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することなのです。」との趣旨の同年5月付け同人名の書簡を、管下の機械区所長あてに送付した。

ニ 同年7月31日、東京南局運転部Y6総務課長(以下「Y6課長」という。)は、東京地本品川電車区分会員Sに対し、「国労のまま、というわけにはいかない。そうすると今、雇用安定協約を締結する見込みのないところの人を俺たちが、金をかけて教育しなければならないのかということになる。そんなこといいことではないと思うよ。・・・今のまま、国労に入ったまんまということではどうにもならないな。どんなに意欲がどれだけあって、何があつたって・・・そのことを僕は証明しなければならないものな。国労にはいつてますからではな。」「今、国労は国鉄改革に協力していないんだし、しませんというのだから、お前そこに居ると言うことは、お前もそういうことだ、ということだろう。」等と話した。

(13) 新宿保線区及び大井町駅における労使関係

イ 上記3の(1)の口認定のとおり、国鉄は、昭和57年初めころから数次にわたる職場規律是正のための職場総点検を行う一方、これまでの労使間の慣行や協定を大幅に変更した。

これに伴い、本件救済申立対象者であるX3及びX1が勤務していた新宿保線区においては、同年4月ころから職場レクリエーションの自粛等が行われ、同年9月には就業時間中の洗身入浴等が禁止された。また、同59年1月からは朝の呼名点呼を氏名を呼び捨てにして立席で行い、点呼終了後、体操を屋外で行うこととされた。

これに対し、東京地本新宿保線区分会が、就業時間中に洗身入浴を行う等の入浴闘争を行ったり、同保線区分会員が点呼に対して返事をせず、呼名点呼を無視する等の行為を行ったことから、新宿保線区の管理者は風呂場の施錠や風呂場前で同保線区分会員らの入浴を阻止したり、また、呼名点呼で返事をしない同保線区分会員に対し、返事をするまで呼名を行う等の措置をとった。

そのため、同保線区分会と同保線区の管理者が対立する状況にあつ

た。

ロ 国鉄は、職場総点検の結果、同59年に本件救済申立対象者であるX 8及びX 4が勤務していた大井町駅を東京南鉄道管理局の準重点職場に指定した後、同60年には同局の重点職場に指定し、同61年には国鉄本社の重点職場に指定した。この間、同局の管理者や同駅の管理者らは、同駅の分会員らに対し、国労バッジやワッペンの取り外し、ネームプレートを着用を命じたり、点呼の方法の変更や風呂場等の施錠を行う等、職場規律の是正措置を講じていった。これに対し、同駅分会は、ワッペン着用闘争や呼名点呼の無視等を行い、同駅分会と同駅の管理者が対立する状況にあった。

また、同駅では、同60年7月下旬ころ、要員機動センター等で労務管理を専門に行ってきた者が新たに総括助役に着任し、その後、同総括助役やその他の管理者は、同61年9月ころまで、同駅分会員らに対し、「意識改革をしろ。」「お前らは崖っぷちに立たされても逃げようとしな。大井町で残れるのは数名しかいない。」「家族が路頭に迷っても知らないぞ。」「9月下旬までがタイムリミットだ。後から流れてくる者は相手にしない。よく考えろ。俺につけば悪いようにしない。」等と発言していた。また、同年9月から翌年2月ころまでの間には、「3月初旬に反発している人間は全て出す。その時になって抜けてももう遅い。」「意識改革しないと連れていかない。」等と発言していた。

同60年4月ころの同駅分会の組織は、分会員数50名であったが、その後新会社への採用をめぐる過程の中で同駅分会を脱退する者が多くなり、同61年10月ころには約30名に減少した。

4 本件不採用等について

(1) 不採用の状況等

昭和62年4月1日の承継法人発足時、本州における各鉄道会社に不採用とされた者は、75名であった。そのうち会社における不採用者は62名で、その組合所属別内訳は、国労45名、鉄道労連3名、鉄産総連2名、その他12名であった。さらに、上記62名のうち、東京三局に係る不採用者は30名で、その組合所属別内訳は、国労29名(本件X 3ら8名を含む。)と鉄産総連1名であった。

(2) 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、上記2の(4)のホ認定のとおり、昭和58年4月以降の行為で停職6か月以上の処分または2回以上の停職処分を受けたこと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。」という答弁書及び同様の主張の準備書面等の提

出にとどめて、審問にはその必要を認めないとして出頭せず、本件 X 3 3 名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調べの結果をまつまでもなく、法令の適用及び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、本件 X 3 3 名の不採用候補者名簿不登載の理由とされた各人の停職処分に関し、具体的な疎明を行わなかった。

ロ 本件 X 3 3 名は、下記 5 のとおり、各人とも、停職 6 か月以上または 2 回以上の停職処分を受けている。

なお、これらの停職処分は、いずれも旧日本国有鉄道法第 31 条による処分とされている。

(3) 不採用後の状況

昭和 62 年 4 月 1 日、本件 X 3 3 名は、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、清算事業団関東雇用対策支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 日限りで失効した。

5 本件 X 3 3 名の略歴等

本件 X 3 3 名の国鉄入社以降の主な職歴、組合歴及び採用候補者名簿不登載の理由とされた処分については、それぞれ以下のとおりである。

(1) X 3

イ 職歴

昭和 40 年 4 月、国鉄入社。同 54 年 3 月、新宿保線区飯田町支区施設指導係。同 59 年 12 月、同保線区飯田町支区飯田町管理係。同 61 年 4 月、同保線区新宿市区保線管理係。同年 12 月、同保線区新宿支区人活センター。同 62 年 3 月 24 日、東京西鉄道管理局総務部兼務新宿在勤。同年 4 月 1 日、清算事業団関東雇用対策支部新宿雇用対策支所。平成 2 年 4 月 1 日、清算事業団。

ロ 組合歴

昭和 49 年 8 月から同 59 年 9 月、東京地本新橋支部新宿保線区分会執行委員。同年 10 月から同 62 年 3 月、同保線区分会副分会長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職 6 か月

X 3 の上記処分は、同 61 年 4 月 8 日の業務妨害行為を理由とするもので、同人は同年 5 月 14 日に停職 6 か月の処分を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同 57 年から同 61 年ごろの同保線区の各職場の労使関係の状況は、上記 3 の(1)のイのとおりである。

同 59 年 1 月ころから同保線区区長は、同保線区職員に対し、点呼後、屋外で一斉体操をすることを指示していた。これに対し、同保線区分会は同保線区区長の指示に反対し、同保線区分会員らは、点呼後、部

屋の中で体操を行っていた。

同61年4月8日、同保線区新宿支区に勤務する同保線区分会員らが、点呼後、分会員の一人が持ってきたラジオカセットテープレコーダー（以下「ラジオカセット」という。）を使用して、ラジオ体操のカセットテープを聞きながら、部屋の中で体操を行っていたところ、同支区の支区長と助役が来て、ラジオカセットを持ち去ろうとした。そこで、同保線区分会副会長のX3と分会員Y及びTを含む数人の分会員が、同支区長らの行為に抗議し、同支区長らを取り囲みそれを阻止しようとした。このため、同支区長らと分会委員らが、約5分間、ラジオカセットを奪い合う状況となった。そして、結局、同支区長らはラジオカセットを持ち去るのを諦めた。なお、国鉄は、上記行為に関連して、分会員Y及びTに対しても、それぞれ停職4か月の処分を行った。

(2) X1

イ 職歴

昭和52年3月、国鉄入社。同55年3月、新宿保線区新宿支区施設指導係。同58年3月、同保線区新宿支区保線管理係。同60年6月、同保線区目黒管理室。同61年12月、同保線区人活センター。同62年3月24日、東京西鉄道管理局総務部兼務新宿在勤。同年4月1日、清算事業団関東雇用対策支部新宿雇用対策支所。

ロ 組合歴

同57年10月から同58年10月、東京地本新橋支部新宿保線区分会青年部部長。同57年11月から同59年11月、東京地本青年部常任委員。同月から同62年2月、同新橋支部青年副部長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分－停職6か月

X1は、同58年8月5日、停職6か月の処分通告を受けた。

処分通告時に国鉄から処分対象者に交付される事由書（以下「処分事由書」という。）によれば、同年6月23日新宿保線区新宿支区管理者が列車間合い作業の指示をしたにもかかわらず、この業務命令に従わず勤務の一部を欠くとともに、同57年5月から同58年6月まで同保線区において、管理者に対し脅迫、暴言並びにいやがらせ行為を行い職場の規律を乱し、かつ管理者に対する集団抗議行動等を指導する等して正常な業務の運営を阻害したことは、職員として著しく不都合な行為であるためとされていた。

同人は、同年9月2日に処分発令を受けたが、この処分に係る経緯は以下のとおりである。

(イ) 同年6月23日の間合い作業の指示に係る経緯については、同日朝の点呼時、同保線区新宿支区の管理者は、X1を含む17名に対し、6月分の勤務表できめられていた当日の勤務時間を変更し、正規の休憩時間であった午後0時から同0時45分を午前11時20分から午後

0時5分に繰り上げて、同0時45分から同2時15分まで間合い作業を行うよう指示した（なお、間合い作業の現場まではマイクロバスで行かなければならないため、午後0時10分には職場を出なければならなかった。）。

これに対し、X1は、「昼休みに予定している約束があり、作業には出られない。」「計画にない作業を当日になって出してくるのはおかしい。」旨述べたが、同支区の管理者は、「仕事ですからやってもらいます。」と述べるだけであった。

同人は、午前中の作業終了後、再度同支区の支区長のところへ赴き、「間合い作業には出られない。」旨述べたが、同支区長は作業指示の変更を行わなかった。同人は、当日の勤務表どおり、午後0時から同0時45分まで休憩時間を取り、間合い作業には就かなかった。

なお、間合い作業は、列車と列車の通過時刻の空き時間中に、線路を封鎖し、列車を作業現場に入線させないようにしたうえで行う作業で、列車ダイヤとの調整が必要なことから、あらかじめ勤務表の中に間合い作業時間を予定しているのが通常であり、当日になって間合い作業の指示が行われたことはなかった。また、従前、正規の休憩時間を変更して間合い作業を行う場合は、同支区の管理者が、勤務表作成時にあらかじめ職員に対し休憩時間の変更に応じられるか否かを確認していた。

(ロ) 職場規律を乱し、かつ正常な業務運営を阻害したことについては、次のようなことがあった。

同57年5月から同58年6月までの間に、同人が朝の点呼時の作業指示の際、同支区管理者に対し、「見張り員をつける。」「作業人員をふやせ。」等と抗議したことがあった。また、同人が同保線区分会青年部長となった後の同年12月から、同保線区分会青年部は、職場内で起きた問題等について毎月一回職場改善要求書を提出して、直接同保線区区長との現場長交渉を要求する申入れを行ってきたが、その申入れに際し、同保線区区長らは、「これ以上、こんな行動を続けなければ脅威を感じる。」「出ていけ。」等と述べ、同保線区管理者5、6名がスクラムを組み、同保線区事務室からX1ら同保線区分会青年部員らを押し出したことがあった。

(3) X2

イ 職歴

昭和37年3月、国鉄入社。同53年1月、品川電車区車両検査係。同60年11月、山手電車区品川派出所。同62年3月10日、東京南鉄道管理局総務部兼務（新橋勤務）。同年4月1日、清算事業団関東雇用対策支部新橋雇用対策支所。

ロ 組合歴

同52年10月から同55年10月、東京地本新橋支部品川電車区分会分会

長。同年10月から58年10月、同電車区分会副分会長。同月から同60年12月、同電車区分会会長。同年12月以降、東京地本電車協議会副議長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職3か月及び停職1か月

X 2 の上記処分は、同59年6月の停職3か月の処分（以下（X 2 の1回目の処分」という。）及び同61年8月20日付けの停職1か月の処分（以下「X 2 の2回目の処分」という。）である。

(イ) X 2 の1回目の処分は、同59年2月27日の業務妨害行為を理由とするもので、同人は同年4月3日に停職3か月の処分通告を受け、同年6月に処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同年2月23日以降、国鉄は「検修の近代化」として、交番検査業務の合理化を行った。これに伴い、車両検査職場では、作業分担や作業手順の変更が行われた。

品川電車区の車両検査係では、車両検査業務の作業手順に問題があり、同日以降、作業前に同電車区の車両検査係の管理者と車両検査係員との間で、作業上の問題点について約30分間打合せを行い、作業手順等の内容を確認しながら当日の作業を行っていた。

同年2月27日の打合せの際、同電車区車両検査助役が、前日までの打合せで確認済みであった作業手順を一部変更した旨述べ、その文書資料（二つ折りの資料で、総数27部程度）を配付しようとした。これに対し、同電車区車両検査係の同電車区分会の分会員らが同助役に質問を行うとともに、確認済みの内容を守れ等と抗議した。しかし、同助役は「これでやってもらいます。」と述べ、文書資料を配付するため、X 2 の前に立ち、文書資料を突き出した。これに対して同人は、突き出された文書資料を取って、床に投げ捨てた。同助役は、「現認します。」と述べ、文書資料を床から拾い上げて車両検査係員に配付した。

(ロ) X 2 の2回目の処分は、同60年3月15日に無断で団体交渉の場を離れ、同電車区の管理者の指示に従わず、同電車区の施設内で無届け集会を行ったことを理由とするもので、同人は同61年8月20日に停職1か月の処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同60年3月15日午前11時30分ころから、組合側の交渉員4名のほか、東京地本内の各電車区等からそれぞれ2、3名ずつの国労組合員60名が参加して、X 2 らの所属する品川電車区とは別の場所で団体交渉が行われた。

同人は、同8時30分に出勤後、同9時20分ころ同電車区を出発し、同10時ころからの組合側の事前打合せに出席後、団体交渉にも出席していた。

ところが、同電車区は、3.19ストの東京地本新橋支部における拠点となっていたので、同電車区分会の分会長であった同人は、3.19スト態勢確立のための昼休み職場集会を行うため、団体交渉の開始直後にその場を退席し、午後0時25分から同40分までの15分間、同電車区の施設内の点呼場と呼ばれる部屋で集会を行った。この集会の最中、同電車区の管理者は、同電車区分会に対し、無届け集会をやめるよう通告したが、同電車区分会は職場集会を続けた。

なお、上記団体交渉は、同0時57分ころまで行われた後、昼食のための休憩後も続行され、同人は休憩後の団体交渉に出席した。

ちなみに、従前、団体交渉中に何人かがその場を離れることはあったが、それを理由に処分が行われた例はほとんど認められず、また、同電車区内の点呼場と呼ばれる部屋は、格別許可を得ることなく同電車区分等の集会に使用されていた。

(4) X 8

イ 職歴

昭和44年1月、国鉄入社。同48年10月、大井町駅営業係。同62年4月1日、清算事業団関東雇用対策支部新橋雇用対策支所。

ロ 組合歴

同54年から同56年、東京地本大井町駅分会執行委員。同年から同62年、同駅分会分会長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職3か月及び停職1か月を2回

X 8の上記処分は、同61年5月1日の停職3か月の処分（以下「X 8の1回目の処分」という。）、同年10月1日の停職1か月の処分（以下「X 8の2回目の処分」という。）及び同62年3月1日の停職1か月の処分（以下「X 8の3回目の処分」という。）である。

(イ) X 8の1回目の処分は、同60年7月から同年11月にかけての服装の整正に関する注意・指導の拒否、点呼業務の妨害等を理由とするもので、同人は同61年5月1日に処分を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同59年以降の大井町駅における労使関係の状況は、上記3の(13)のロのとおりであり、東京南鉄道管理局が同駅を同59年に準重点職場に指定し、同60年には重点職場に指定したことから、同駅管理者らは、同駅職員のワッペンの取り外しや点呼方法の変更等により、同駅の職場規律是正のための措置を講じていった。これに対し、同駅分会は、ワッペン着用闘争や呼名点呼の無視等を行い、同駅管理者と同駅分会が対立する状況にあった。

同人は、上部の指示により、ワッペンを着用したり、不当労働行為摘発メモ帳（縦約18センチメートル、横約8センチメートルのメモ帳で、制服の胸ポケットに挿入すると上部約3センチメートルが

胸ポケットからはみ出し、その部分に「人権侵害・不当労働行為等点検・摘発メモ帳」との見出し部分が見えるもの。)を制服の胸ポケットに入れて勤務していた。

また、同人は、同駅助役が呼名点呼の際、同人の氏名を呼び捨てにして点呼を行ったことに対し、「こういう点呼には反対である。返事をする気になれない。」等と発言したことがあった。

- (ロ) X 8 の 2 回目の処分は、同61年3月4日から同月16日まで同駅分会が行った「うどん闘争」に際し、同人が同駅分会長として同駅分会員の無断職場離脱を指導したことを理由とするもので、同人は同年10月1日に処分を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

従前、同駅の出改札職員らは、職員の中の手待ち時間となっている者が買物に行き、昼と夜のそれぞれ45分間の休憩時間に職場内の部屋で食事を作って食べていた。

ところが、同60年11月15日以降、同駅では、駅要員の合理化により、出改札職員の人員が削減され、出改札職員の手待ち時間がなくなった。このため、同日以降、同駅でオレンジカードを販売していた6名の同駅分会員が交替で就業時間中に約30メートル先にあるデパートまで買物に行き、出改札担当の分会員らが同駅南口出札の休憩室でうどんを作って食事をするようになった。これに対し、同駅管理者は、特段注意する等の措置をとっていなかった。

同61年3月3日、同年2月に転勤してきた同駅助役が、同日の就業時間中に買物に行った分会員に対し、賃金カットを言い渡した。これに対し、同駅分会は一人の問題ではないと反発し、「うどん闘争」と称して、同年3月16日まで、今までと同様、就業時間中のうどんの買物を続けた。

同月17日以降、同駅分会では、業務の明番者が買物に行くようになった。

なお、国鉄は、上記行為に参加した下記(5)の同駅分会副分会長のX 4を同年10月1日から6か月の減給処分に、また、同駅分会員4名を3か月の減給処分に、9名を1か月の減給処分に、3名を訓告処分とした。

- (ハ) X 8 の 3 回目の処分は、同61年11月7日の業務命令拒否を理由とするもので、同人は同62年3月1日に処分を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同61年11月7日、同人は、事務室において出札助役から命じられた乗車券への捺印等の業務を行っていたところ、同助役から、同駅西口出札の業務を担当していた職員を別の業務に就けるので同出札業務担当者と交替するよう命じられた。これに対し、同人は、今まで本来の業務である出改札の業務には就けないで、管理者の都合に

よって業務を交替させるのはおかしい、本人の意思を無視した業務変更には反対であるとして、勤務に余裕のある他の職員を充てるよう求め、業務命令に従おうとしなかった。

その後、同駅助役は、同駅駅長らと一緒に同人のところに来て、再度業務命令を発したが、同人は、それを拒否した。

(5) X 4

イ 職歴

昭和43年8月、国鉄入社。同48年8月、大井町駅運輸係。

同52年10月、同駅営業係。同61年8月、東京要員機動センター新橋支所営業係兼新橋駅営業係新橋駅人活センター。同62年3月10日、東京南鉄道管理局総務部兼務（新橋勤務）。同年4月1日、清算事業団関東雇用対策支部新橋雇用対策支所。

平成2年4月1日、清算事業団。

ロ 組合歴

昭和47年7月から同56年9月、東京地本大井町駅分会分会長。同年10月から同62年、同駅分会副分会長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職1か月及び停職4か月

X 4の上記処分は、同61年5月1日付けの停職1か月の処分（以下「X 4の1回目の処分」という。）及び同62年4月1日付けの停職4か月の処分（以下「X 4の2回目の処分」という。）である。

(イ) X 4の1回目の処分は、上記(4)のX 8と同様、同60年6月から同61年1月にかけての服装に整正に関する注意・指導の拒否、点呼業務の妨害等を理由とするもので、同人は同年5月1日に処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同人が勤務していた同59年以降の大井町駅における労使関係の状況は、上記3の(3)のロのとおりであり、また、同駅管理者による職場規律是正のための同駅職員に対するワッペンの取り外しや点呼方法の変更等の措置に対しては、上記X 8と同様、X 4も、上部の指示により、ワッペンを着用したり、不当労働行為摘発メモ帳を制服の胸ポケットに入れたりして勤務し、あるいは同駅助役が氏名を呼び捨てにして行った呼名点呼に返事をしないことがあった。

(ロ) X 4の2回目の処分は、同人が同駅に勤務していた当時の同61年7月1日の時間内無許可入浴及び同人が新橋駅人活センターに勤務していた当時の同年8月11日の「酒気帯び勤務」を理由とするもので、同人は同年10月9日に処分通告を受け、同62年4月1日に処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

時間内無許可入浴の経緯については、上記(イ)の1回目の停職処分

が終了した同61年6月1日以降、同人は、余剰人員とされ、同駅構内の清掃、ペンキ塗り等の業務を行っていた。これらの作業を行っていた期間中、同駅の管理者は、「汚れる作業をしたときは風呂に入っている」と発言していた。

同年7月21日、同人ら数名の職員は、同駅管理者からロッカーの移動作業を命じられた。同人らは、同作業中にほこりをかぶったので、作業後、就業時間終了10数分前から入浴した。ところが、たまたま同駅助役らと職場巡回中の東京南鉄道管理局の係長が風呂場の前を通りかから、同人らが入浴しているのを発見し、同人らの就業時間内に入浴を現認した。

なお、同人とともに入浴した職員の中には、上記X8も含まれていたが、同人は国鉄から時間内無許可入浴を理由に戒告の処分を受けた。

「酒気帯び勤務」の経緯については、同年8月11日午前7時30分ころ、X4は、新橋駅人活センターから横浜駅の通勤対策の助勤要員として同駅に出勤した。同駅助役による点呼終了後、職員らが部屋から出ようとしていた時、同人は同人と同様に助勤要員として来ていた大井町駅分会の分会員Kが、横浜駅の助役ら数名から同人の帽子についていた原水爆禁止のバッジを取るよう求められているのを目撃した。そこで、X4が、「俺の帽子にもついているよ。」等と発言をしたところ、同駅のU助役が「酒くさいな。」と言い出した。そして、同駅の管理者は、X4を午前8時45分まで点呼部屋に待機させた。結局、同人は、通勤対策の業務に就くことなく、通勤対策時間終了後、同僚職員とともに同人活センターに戻った。

その後、同人は、同人活センターの管理者から酒気を帯びていたことの自認書を書くよう求められたが、拒否した。

なお、当日朝の点呼には同駅助役数名が立ち会っていたが、これらの助役から「酒くさい。」と言われることはなかった。

(6) X5

イ 職歴

昭和53年7月、国鉄入社。同55年10月、新宿車掌区車掌補。同57年8月、三鷹駅運輸係。同58年2月、新宿車掌区車掌見習。同58年3月、同車掌区車掌。同61年12月、三鷹車掌区車掌（人活センター）。同62年3月10日、新宿駅営業係（機動担当）。同月27日、東京西鉄道管理局総務部兼務（新宿駅在勤）。同年4月1日、清算事業団関東雇用対策支部新宿雇用対策支所。平成2年4月1日、清算事業団。

ロ 組合歴

昭和56年6月から同57年5月、東京地本新宿車掌区分会青年部書記長。同年6月から同62年3月、同車掌区分会青年部部长

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職1か月及び停職4

か月

X 5 の上記処分は、同人が新宿車掌区に勤務していた当時の同61年6月13日付けの停職1か月の処分（以下「X 5 の1回目の処分」という。）及び同人が三鷹車掌区に勤務していた当時の同年12月26日付けの停職4か月の処分（以下「X 5 の2回目の処分」という。）であるが、いずれの処分も同人が新宿車掌区に勤務していた当時の行為に対してなされたものである。

- (イ) X 5 の1回目の処分は、同年5月3日に約1時間遅刻して出勤したこと及びその際酒気を帯びていたことを理由とするもので、同人は同月20日に処分通告を受け、弁明弁護の手続きを経たものの、同年6月13日に処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同人の同年5月3日の勤務形態は、午前6時22分出勤の第206行路の電車乗務となっていた。ところが、同人は、朝寝坊して約1時間遅刻して、同7時30分ころ出勤したため、同行路の電車には乗務できなかった。同人が同車掌区指導助役に報告に行ったところ、同人は同助役から「酒くさいので乗せられない。」等と言われ、乗務停止を命じられた。その後、同人は、同助役から遅刻したこと等に係る事情聴取を受け、前日に飲酒していたことを認める自認書を提出した。

- (ロ) X 5 の2回目の処分は、同61年10月8日の「酒気帯び勤務」を理由とするもので、同人は同年12月10日に処分通告を受け、弁明弁護の手続きを経たものの、同月26日に処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同人の同年10月8日の勤務形態は、午前6時45分出勤の第215行路の電車乗務となっていた。同人は、同5時50分ころ起床し、朝食後、同6時40分に出勤した。同7時に点呼を受けた際、同人は点呼を行った同車掌区助役から内勤室に入るよう言われた。そして、同人は、同助役から「酒くさい。」と言われ、乗務停止を命じられ、講習室で待機するよう指示された。

その間、同助役は、同人に対し、自認書を書くよう求めた。同人は、前日飲酒したことを認める自認書は提出したが、「酒気帯び」については否認した。

なお、この処分がなされる前、同車掌区の車掌8名は、連名で、同区区長に対し、同年10月8日の出勤及び点呼の際、同人と話しをしたり、近くで仕事をしていた同僚などが酒のにおいを感じなかったとして、十分な調査等を求める旨の要請書を提出した。

その後、本件処分通告が行われるまでの間、同区区長らは同人に対し数回にわたり面談を行い、その中で、「親を呼ぶよ。」「腹はきまったか。懲戒免職が出るぞ。」等と依願退職を勧める発言をした。

(7) X 9

イ 職歴

昭和41年3月、国鉄入社。同53年10月、小山駅構内指導係。同58年3月、同駅転轍担当。同59年6月、同駅連結担当。同61年12月、宇都宮駅運輸指導係兼務（宇都宮駅人活センター）。同62年3月10日、東京北鉄道管理局総務部兼務（宇都宮在勤）。同年4月1日、清算事業団関東雇用対策支部宇都宮雇用対策支所。

ロ 組合歴

同54年7月・同56年7月・同59年9月、東京地本小山駅分会副分会長。同61年5月、同駅分会書記長。同年12月から同62年5月、同駅分会分会長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分－停職10か月

X 9の上記処分は、同58年6月28日の無断職場離脱を理由とするもので、同人は同年8月3日に停職10か月の処分発令を受けた。

なお、同人は、弁明弁護の申請を行わなかった。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同人の同年6月28日の勤務形態は、一昼夜交替勤務で、同日午前8時から翌日午前八時まで（翌日の午前2時から同6時まで仮眠時間）となっていた。当時、同人は、体調が悪く不眠状態が続いており、朝までいても仕事もないと考え、同年6月28日午後11時ころ帰宅した。ところが、同日午後11時過ぎ、同人あての電話があり、これを取り次いだ小山駅助役が調べたところ、同人が不在であることがわかった。

同人は、同年6月30日及び同年7月2日に同駅駅長らによる事情聴取を受け、同日自認書を提出した。

同日、同駅駅長は、同人に対し、同年6月28日の午後10時47分から翌日の午前8時までの間の休憩時間と仮眠時間を除く不就労相当分（3時間50分）の賃金カットを通告した。

同駅は、職場規律是正のための重点職場に指定されていた。

なお、同人は、同人に対する処分発令の数日後、同駅総括助役が同駅職員に対し「X 9だからやった。みせしめにやった。」、「X 9以外では意味がねえもんなあ。」等と発言していた旨を同僚職員から聞かされた。

(8) X 10

イ 職歴

昭和48年11月、国鉄入社。同54年3月、矢向車掌区車掌。同62年4月1日、清算事業団関東雇用対策支部新橋雇用対策支所。

ロ 組合歴

同49年10月に国労加入以降、組合役員の実験はない。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分－停職10か月

X 10の上記処分は、同61年4月1日の大崎寮内における職員に対する

る暴行を理由とするもので、同人は同年8月25日に停職10か月の処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は以下のとおりである。

同人は、同年4月1日午後7時ころから飲酒し、同9時30分ころ大崎の独身寮に帰寮した。そして、動労組合員のAの部屋を訪ね酒に誘ったところ、断られたので腹をたて、Aの頭部、顔面を手で殴り、脚部を足で蹴った。その後、Aが品川警察署に告訴したことから、X10は同警察署から事情聴取を受けた。同月30日、同人とAは、寮長も間に入るなどして、示談書を交わした。なお、Aは、上記暴行により、医師から全治5日間との診断を受けた。

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、次のとおり主張する。

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

国鉄とその職員との間における雇用関係については、改革法第19条第4項に明定される実施計画による権利義務の移転の対象とはされず、新企業体において改革法第23条所定の手続に従い、新たに社員を採用して別途雇用関係が設定されるものとされ、かかる法的措置は、新企業体に従来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、上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こととなり、新企業体との間にはなんら関係を生ずる余地がないこととされているのである。

新企業体の成立時における社員の新規採用については、改革法第23条により、設立委員はそれぞれの「労働条件及び採用基準を提示して、職員の募集を行う」ものとされ（第1項）、国鉄は、この提示に応じてその「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の中からのみその社員を採用しうることとされ、採用通知を受けた者で新企業体発足時に国鉄に在職する者にしてはじめて、その「職員として採用される」こととなっている（第3項）のである。

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

本件においては、改革法案第23条第2項において、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、不採用組合員がかかる前提要件を充足していない者であることが明白である以上、新企業体の設立委員は、これらの者に対し採用通知を発する権限を有せず、従って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清算事業団に対し、名簿不登載に係る不当労働行為その他損害の賠償等を求めうるか否かとはかくとして、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号により、本件救済申立ては却下を免れないのである。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の2の(3)のイ、ロ、ハ及び(4)のり認定のとおり、国鉄改革関連8法の施行により、従来国鉄の行ってきた旅客鉄道事業、貨物鉄道事業その他主要な事業・業務は、公共企業体たる全国1社の国鉄から6社の旅客会社、全国1社の貨物会社等の承継法人に承継されたが、承継法人の職員は国鉄職員の中から採用することとし、その採用に関する手続は改革法第23条に定められている。これによると、承継法人の設立委員等は、国鉄を通じ、国鉄職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して、募集を行い（第1項）、国鉄は、国鉄職員の意思を確認し、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従って当該承継法人の採用候補者を選定し、採用候補者名簿を作成して、設立委員等に提出し（第2項）、採用候補者名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者は、昭和62年3月31日に現に国鉄職員である限り、承継法人が成立した時に当該承継法人に採用される（第3項）こととされ、これら一連の規定を受けて、承継法人の職員の採用について設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれ当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする（第5項）とされている。これらの法条からすると、①承継法人は国鉄から当然にはその職員の雇用関係を承継せずに、承継法人の職員を新規に採用する方式をとっていること、②その採用手続上、国鉄、設立委員及び承継法人は、それぞれ別個の法主体として構成されていること、③設立委員及び国鉄の採用手続上の権限をみると、下記ロに述べるように設立委員に当該承継法人の職員の募集から採用の決定に至るまでの行為について最終的な権限と責任が与えられていることが認められる。

この点につき会社は、国鉄による採用候補者の選定並びに採用候補者名簿の作成及び提出は、国鉄が改革法第23条第2項により付与された権限により独自に行うものであり、設立委員は国鉄が独自の責任と判断のもとに作成した採用候補者名簿に記載された国鉄職員の中からのみその社員を採用しうることとされているのであって、この名簿記

載されていない本件不採用者に対して、設立委員は採用通知を発する権限を有しないと主張する。

そして、承継法人の職員の募集から採用に至るまでの実際をみると、前記第1の2の(4)のイ及びニないしチ認定のとおり、承継法人の職員の募集は国鉄を通じて行われ、その採用手続も、国鉄により、国鉄職員の中から設立委員の提示した採用基準に基づいて採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成が行われ、これを受けて設立委員が採用候補者名簿登載者全員をそのまま採用することを決定し、その旨を国鉄を通じて各人に通知することにより行われている。

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

そして、前記第1の2の(3)のニ認定のとおり、改革法等の参議院特別委員会での審議において、同法案を主管する運輸大臣及び政府委員が「国鉄の立場は、設立委員を補助するもの」との趣旨を繰り返し答弁していること等を併せ考えると、改革法は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

連の経過を経て完結するものであり、同2の(3)のニ認定のとおり、参議院特別委員会において、運輸大臣及び政府委員が、設立委員に対する国鉄の関係を、いわば「準委任」ないし「代行」と繰り返し答弁しているのは、単に説明の便宜によるというよりは、国鉄が設立委員の補助機関の地位にあることを平明に説明したもので、国鉄の行為の責任は設立委員に帰属されるべきものと解することができる。

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

ハ 次に、前記第1の2の(3)のハの④認定のとおり、設立委員と承継法人の関係について、改革法第23条第5項は、承継法人の職員の採用に関し、設立委員のした行為は当該承継法人のした行為とする旨規定している。この規定は、承継法人の職員の採用に関する設立委員の行為につき、その効果とともに責任も承継法人に帰属させようとするものといえる。

もっとも、改革法が特にこのように規定したのは、商法上の発起人に相当する設立委員の行ういわゆる開業準備行為としての従業員の雇入契約の法的効果を承継法人に帰属させるためであると解することもできる。

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

さらに、①国鉄の鉄道事業者としての任務及び設立委員の任務は、いずれも昭和62年3月31日をもって終了することが改革法等によって定められており、不採用に関する不当労働行為の適切な救済を与えら

れるのは承継法人のみであること、②承継法人の常勤役員をはじめとして管理職の多くは、仮に本件不採用が不当労働行為に該当すると判断された場合の現実の行為者たる国鉄の役員及び管理職であった者によって占められており、これらの者は、承継法人となってからも国鉄当時から引き続いて現実の労使関係の当事者として国労らの各組合に対応していること、③本件承継法人の職員の採用については、それぞれの法主体は異なるとはいえ、一連の過程において国鉄及び設立委員の行為がすべて承継法人の職員の採用に向けられていること等の事情も認められ、かかる観点からしても、改革法第23条第5項を上記のように限定的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)のロ、ハ、ホ、ヘ、(4)のハ及び(6)認定のとおり、①国鉄と承継法人は、改革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、その退職金や有給休暇の取扱いはすべて通算され、国鉄当時の非違行為に対する懲戒処分も承継法人に引き継ぐことができる仕組みとなっていること、④鉄道会社は、鉄道事業に関し国鉄から人的のみならず物的なもの一切を承継して瞬時たりとも休むことなくその事業を遂行し、その受益は今日に及んでいること、⑤国鉄による採用候補者の選定及び設立委員による採用決定によって、承継法人は現に利益を受けていること等に鑑みると、本件の場合、通常の子会社の解散や新会社の設立とは性格を異にするものであり、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 会社への本件不採用と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 国鉄は、設立委員から提示された採用条件のうち「日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて当社の業務にふさわしい者であること」との条件について、その運用の客観性を保持するため、「昭和58年4月以降の非違行為により停職6か月以上の処分または停職2回以上の処分を受けた者」は当該条件に該当しないこととし、その限度において採用候補者名簿に登載しなかったのであるが、かかる運用基準の設定は、その内容において何ら不当なものといえないことは何人の目にも

明らかなことであり、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再審査被申立人ら所属組合員が多く含まれることとなったとしても、これをもって組合所属による差別又は支配介入ということとはできない。

ロ 昭和58年4月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旧来の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って、極めて正当な措置である(仮にさらに遡った時点以降の行状を評価の対象としても、同様な格差が存在することは否定しえない。)。また、上記運用基準に一応該当しながら特段の考慮の対象となりえた者が、単に再審査被申立人ら組合以外の組合所属者のみならず、再審査被申立人ら組合所属者にも及んでいることは事実であって、その間に何ら組合差別を認める余地はない。

(2) 再審査被申立人らは、次のとおり主張する。

イ 各承継法人の職員採用の実質は、国鉄の職員を各承継法人に所属させる「振り分け手続」にすぎないというべきである。国鉄改革法に基づいて定められた「基本計画」の趣旨を踏まえるならば、応募者数が定員枠を数千人も下回っていた会社の採用候補者名簿の作成に当たっては、応募者本人の意思に反して名簿に登載しないとするには、特段の理由が必要とされること、逆に言えば、よほど特殊な事情でもない限り、「名簿」に登載すべきなのである。

ロ 本件救済申立対象者が不採用とされた理由について、中央労働委員会の審査になってからの会社の主張、立証は、甚だ疑わしいものであるが、仮にそのことを前提としても、「昭和58年4月以降の非違行為により6か月以上または2回以上の停職処分を受けたこと」の基準については、この基準が適用された場合においてはほとんどが国労組合員に当てはまる結果となることを承知のうえで、つまり国労組合員を差別することを意図してつくられたものと考えられる。そして、この基準により不採用にしたことについては、停職処分が免職と異なり、企業から永久に追放する処分ではないのに、本件救済申立対象者について、国鉄の職員としての資格はあるが、国鉄と事業内容を全く一つにする承継法人の従業員として「明らかにふさわしくない」などとするもので、自己矛盾も甚だしい。所定の募集人員を大幅に下回る応募者しかいなかった本件で、過去の停職処分の存在を理由に「採用」させないのは、なおさら不合理である。懲戒処分についても「一事不再理」の原則が妥当することを考えれば、一層その不当性は際だってく

ることから、停職処分は名簿不登載の理由たりえない。

しかも、国鉄が、「定員割れ」の会社の採用候補者名簿を作成するに当たって、「不登載」とする基準が職能上の評価を一切捨象して、停職処分というのでは、「職員管理調書」に示されている国鉄当局自身の人事考課の建前とも全く相反するもので、不合理極まるものである。

ハ 加えて、本件救済申立対象者に対する処分事由の具体的事実関係は、承継法人への「不採用」を合理的なものとするほどのものでは到底ない等のことから本件救済申立対象者の不採用の不当労働行為性は明白であり、初審判断に誤りはない。

(3) よって、以下判断する。

イ 本件の背景事情について

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

これに対し、国労及びその下部組織は、同 3 の(1)、(2)、(3)、(5)、(10)及び(11)認定のとおり、国鉄の分割・民営化に一貫して反対の立場をとり、余剰人員調整策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に反対してストライキやワッペン着用闘争、「3 ない運動」等を行い、また、進路希望アンケート調査において白紙回答する等の非協力闘争を行った。

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

こうした中で、両者の対立は激化したものと認められる。

(ロ) 一方、同 3 の(1)のイ、ハ、(2)のニ、(4)、(5)及び(9)認定のとおり、当初、分割・民営化等について、国労とともに反対運動を行っていた動労及び全施労は、その後分割・民営化容認の立場に転じ、鉄労及び真国労とともに改革労協を結成し、国鉄の求めに応じ第 1 次及び第 2 次労使共同宣言の締結を行う等、国鉄改革に協力する姿勢をとるに至った。そして、同(9)のニ認定のとおり、国鉄は、スト権ストに関し国労及び動労を被告としていた総額202億円の損害賠償請求訴訟のうち、国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協調的な動労の姿勢を評価して、動労に対する訴えを取り下げた。

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

人活センターでの職員の業務として、東京三局管内の人活センターでは、増収活動、転換教育等が行われることになっていたが、実

際の作業内容として、一部の人活センターでは、貨車の修繕、事業所の備品整備、花壇の植木の整枝・整備、ペンキ塗り、草刈り等が命じられた。

同年11月1日当時、全国1,547か所の人活センターに担務指定されていた職員は、一般職員18,882名、管理職員2,188名の計21,070名であり、その約80パーセントが国労組合員（当時の国労の組織率は約50パーセント）であった。

そして、本件救済申立対象者8名中5名は、東京三局管内の人活センターに担務指定された。

- (ニ) 同3の(12)のイ認定のとおり、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月の鉄労及び動労の定期大会にも出席して同様の挨拶を行った。

また、同3の(12)のロ及びハ認定のとおり、Y4次長が同年5月の動労東京地本の会議の席上で行った発言やY5課長が管下の機械区所長に送付した同年5月付けの書簡の内容等にみられるように、国鉄本社の幹部は、X12委員長に対する敵意や国労に対する不当労働行為を示唆する言動を行っていた。

- (ホ) 同3の(12)のニ認定のとおり、東京南局においても、Y6課長の発言にみられるように、国鉄が分割・民営化に係る諸施策を進める過程において、現場の管理者は、国労に所属していると不利に扱われることを仄めかす等の言動を行って、国労からの脱退を慫慂していた。

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

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

- ロ 本件採用候補者名簿不登載の理由について

前記第1の2の(4)のホ認定のとおり、国鉄は、昭和58年4月以降の行為により停職6か月以上の処分または2回以上の停職処分を受けた者は明らかに承継法人の業務にふさわしくない者として採用候補者名簿に登載しないこととし（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。）、この方針のもとに採用候

補者の選定作業を行い、会社の採用候補者名簿を作成した。

確かに、本件救済申立対象者のX3ら8名は、同5認定のとおり、いずれも同年4月以降の行為を理由として停職6か月以上の処分または2回以上の停職処分を受けているので、以下、このような同人らの行為に対する処分が相当なものであるか否かについて検討する。

(イ) X3の職歴等は、前記第1の5の(1)認定のとおりである。

これによれば、同人の6か月の停職処分は、同人が同61年4月8日に業務妨害行為を行ったことが処分理由とされている

同年4月当時、新宿保線区分会は、同保線区区長の指示した点呼後の屋外での一斉体操のやり方に反対し、同保線区分会員らもその指示に従わず屋外で体操を行うなど同保線区の管理者と対立していたという背景事情がある中で、同保線区新宿支区において、ラジオカセットを持ち去ろうとした同支区支区長らと、これを阻止しようとしたX3ら同保線区分会員との間で起こった約5分間のトラブルが処分事由とされている。同保線区区長の指示した体操のやり方に従わなかった同保線区分会の対応にも問題があるが、そのこと自体を問責しているわけでもない本件において、この程度の些細な突発的なトラブルをもって停職6か月の処分としたことは、酷に過ぎるといわざるを得ない。

(ロ) X1の職歴等は、前記第1の5の(2)認定のとおりである。

これによれば、同人の6か月の停職処分は、同人が同58年6月23日の間合い作業に就かなかったという業務命令拒否並びに同57年5月から同58年6月までの間、新宿保線区新宿支区の管理者に対し脅迫、暴言、いやがらせ行為を行い職場規律を乱し、かつ管理者に対する集団抗議行動等を指導するなどして正常な業務の運営を阻害したことが処分理由とされている。

間合い作業に就かなかった経緯についてみると、同作業は、あらかじめ勤務表で作業時間が予定されているのが通常であり、しかも正規の休憩時間を変更するに当たっては、従前はあらかじめ休憩時間の変更に応じられるか否かを各職員に確認したうえで行っていたのに、これらの手順を踏まずに変更したものであり、また、同人が二度にわたり同支区の管理者らに対して「昼休みに予定している約束があり、作業には出られない。」等と間合い作業に就けない旨申し出ていることからすれば、同人のみの責に帰すことは一方的に過ぎる。

そうすると、同人が同保線区分会の青年部長として、青年部と同保線区区長との現場長交渉の開催を求め、現場管理者らと青年部員らとの間で同保線区の事務室で押合いがあったこと等を考慮しても、6か月の停職処分としたことは酷に過ぎるといわざるを得ない。

(ハ) X2の職歴等は、前記第1の5の(3)認定のとおりである。

これによれば、同人の3か月の停職処分及び1か月の停職処分は、それぞれ、①同59年2月27日に業務妨害行為をしたこと、②同60年3月15日の団体交渉中、無断でその場を離れ、品川電車区の管理者の指示に従わず、同電車区の施設内で無届け集会を行ったことが処分理由とされている。

まず、1か月の停職処分とされた②の処分理由についてみると、同電車区の管理者から無届け集会はやめるようにとの通告を無視して同集会を続けて行ったことには問題がないわけでもないとしても、従前、団体交渉中にその場を離れたことを理由に処分が行われた例がほとんど認められず、また、集会はそれまで格別許可を得るといふこともなく使用されていた点呼場と呼ばれる部屋で行われ、しかも、昼休みの僅か15分間のものであったことからすると、そもそも停職処分とされるほどの重大な非違行為であったとは認められない。

上記により②の処分理由に係る停職処分が相当でない認められる以上、名簿不登載の基準に該当しないこととなり、①の処分理由に係る停職処分については、改めて検討するまでもない。

(二) X8の職歴等は、前記第1の5の(4)認定のとおりである。

これによれば、同人の3か月の停職処分及び1か月の停職処分2回は、それぞれ、①服装の整正に関する注意・指導の拒否、点呼業務の妨害等をしたこと、また、②同61年3月に大井町駅分会が行った「うどん闘争」に際し、分会長として分会員の無断職場離脱を指導したこと、そして、③同年11月7日に業務命令を拒否したことが処分理由とされている。

①の処分理由についてみると、服装の整正に関する注意・指導を拒否してワッペンを着用し、また、不当労働行為摘発メモ帳を乗客にも見えるように胸ポケットに入れて勤務したり、あるいは点呼の際、呼名点呼の方法に抗議する等していたものであって、当時、国鉄再建の必須条件として、職場規律の是正、確立が強く求められていたこと等からすると、職員として不都合な行為として評価されてもやむをえない。したがって、これらの行為に対して、停職処分としたことが相当でないとはいえない。

②の処分理由については、就業時間中に近くのデパートからうどんを買ってくるものがそれまで黙認されていたとしても、職場規律の是正が強く求められていた当時において同駅の管理者がこの行為を是正しようとしたのは当然であり、これに対して同駅分会が反発し、約2週間「うどん闘争」と称してこれまでと同様の方法でうどんの買物を続けたことは、職場規律を乱したものといえることから、参加した分会員らが減給処分等のみであったとしても、分会長として分会員を指導したことを理由に、同人を停職処分としたことが不当とまではいえない。

上記により①及び②の処分理由に係る停職処分がそれぞれ相当であると認められる以上、名簿不登載の基準に該当することになり、③の処分理由に係る停職処分については、改めて検討するまでもない。

(ホ) X 4 の職歴等は、前記第 1 の 5 の(5)認定のとおりである。

これによれば、同人の 1 か月の停職処分及び 4 か月の停職処分は、それぞれ、①服装の整正に関する注意・指導の拒否、点呼業務の妨害等をしたこと、また、②同 61 年 7 月 1 日に時間内無許可入浴をしたこと及び同年 8 月 11 日に「酒気帯び勤務」をしたことが処分理由とされている。

①の処分理由についてみると、勤務時間中にワッペンを着用し、不当労働行為摘発メモ帳を胸ポケットに入れて勤務したこと、そして、呼名点呼に対し返事をしなかったことについては、上記 X 8 と同様、同人を停職処分としたことが相当でないとはいえない。

②の処分理由についてみると、まず、勤務時間中の入浴については、当時国鉄が職場規律の確立に取り組んでおり、前記第 1 の 3 の(3)の口認定のとおり、大井町駅では風呂場の施錠等を行い時間内の入浴が認められていなかった状況からすれば、同駅の管理者がこれを問題にしたことは首肯できる。

しかしながら、「酒気帯び勤務」については、8 月 11 日の点呼の際には横浜駅助役数名が点呼に立ち会っており、その時は「酒気帯び」とか、酒くさいと指摘されることもなかったにもかかわらず、点呼終了後、原水爆禁止のバッジの着用をめぐりトラブルが生じたときに、U 助役が酒くさいと言い出したものであり、このような経過からみれば、同人が「酒気帯び」であったとは認められない。

そうすると、国鉄が、同人とともに入浴した他の職員に対してはこれを理由に戒告の処分に留めていることからすると、同人を「酒気帯び勤務」もあつたとして停職処分としたことは、均衡を失し、相当でない。

(ハ) X 5 の職歴等は、前記第 1 の 5 の(6)認定のとおりである。

これによれば、同人の 1 か月の停職処分及び 4 か月の停職処分は、それぞれ、①同 61 年 5 月 3 日に約 1 時間遅刻して出勤したこと及びその際酒気を帯びていたこと、②同年 10 月 8 日に「酒気帯び勤務」をしたことが処分理由とされている。

①の処分理由についてみると、当時、国鉄が、職場規律是正に関し厳正な措置を行っていたことからすれば、車掌業務に従事する同人が、朝寝坊し、約 1 時間遅刻して出勤し、決められていた行路の電車乗務ができなかったことは、職員としての非違行為として停職処分を受けてもやむをえないものと思料される。

しかしながら、②の処分理由については、同人は、前日飲酒した

事実は認めたものの、当日「酒気を帯びて」いたことを否認していること、当日同人が午前5時50分に起床し、朝食をとった後勤務に遅れない時刻に出勤していること、新宿車掌区の車掌8名の連名で、同人と話をしたり、近くで仕事をしていた同僚等が酒のにおいを感じなかったとして十分な調査等を求める旨の要請書が同区区長に提出されていること、加えて、その後本件処分通告前に同区長らが同人に依頼退職を勧める発言をしていることからすれば同区分会青年部長であった同人の組合活動を嫌悪して国鉄から排除しようとしていたものとの疑いが持たれることを併せ考えると、同人が「酒気帯び」であったとは認められない。

してみると、「酒気帯び」を理由に停職処分としたことは相当でない。

- (ト) X9の職歴等は、前記第1の5の(7)認定のとおりである。

これによれば、同人の10か月の停職処分は、同人が同58年6月28日、一昼夜交代の勤務時間中に無断で帰宅したことが処分理由とされている。

同人が、その時期、体調が悪く不眠状態が続いていたとしても、自己のみの判断で、朝まで居ても仕事もないと考え、管理者の許可を得ず無断で帰宅したというのであるから、職場規律の確立が強く求められていた当時、国鉄が、職場規律を乱す非違行為であるとして、同人を名簿不登載の基準に該当することとなるような停職処分にしたことが相当でないということとはできない。

なお、本件停職処分に係る小山駅総括助役発言については、同5の(7)のハ認定のとおり同人が同僚職員から伝え聞いたにすぎず、同発言があったとまでは認められない。

- (チ) X10の職歴等は、前記第1の5の(8)認定のとおりである。

これによれば、同人の10か月の停職処分は、同人が同61年4月1日に飲酒して帰寮し、寮内において、同僚職員Aを飲酒に誘ったところ断られたのに腹をたて、暴行を加えたことが処分理由とされている。

この処分事由とされた行為は、勤務時間外で暴行の程度も全治5日間程度のものであり、同年4月末に寮長が間に入り同人とAとが示談書を交わし一応解決している事情を考慮しても、なお、職員として著しく不都合な行為であると評価されてもやむをえないというべきであり、国鉄が同人を名簿不登載の基準に該当することとなるような停職処分にしたことが相当でないといふことはできない。

ハ 結論

上記のとおり、本件X3ら8名に対する停職処分について検討した結果、X3、X1、X2、X4及びX5（以下「X3ら5名」という。）の各停職処分の理由とされた行為については、一部に非難されてもや

むをえない面はあるものの、これに対し採用候補者名簿に登載されないこととなるような処分がなされたことは相当でなかったことが認められる。それにもかかわらず、国鉄は、X 3ら5名に対し上記のごとき停職処分を行った。このことは、①国鉄改革に係る国鉄の諸施策をめぐり、国鉄と国労との対立が激化していたと認められること、②国鉄は、人活センターへの担務指定等を通じて、国労に所属していると承継法人への採用について不利になるとの雰囲気醸成していたものと認められること、③国鉄の幹部や現場の管理職により、国労に対する不当労働行為を示唆する発言等が行われ、国鉄が国労を嫌悪していたものと認められること、④X 3ら5名は、いずれも国労所属の組合員で、役員であること、加えて、⑤会社は、初審及び当審を通じて、本件救済申立対象者の各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、X 3ら5名について、組合所属あるいは組合活動を理由として、不当に重い処分を行ったものとみざるをえない。そして、これらの処分がなかったものとすれば、X 3ら5名は名簿不登載の基準に該当しないこととなって採用候補者名簿に登載され、会社に採用されていたと推認されるのであるから、国鉄が、X 3ら5名を採用候補者名簿に登載せず、その結果、これらの者を設立委員が会社の職員として採用しなかったことは、組合所属あるいは組合活動の故に不利益取扱いを行ったものとして、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たり、かつ、そのことによって国労の弱体化を企図したものと認められるから、同条第3号の不当労働行為に当たると判断するのが相当である。また、これら不当労働行為の責任は、会社が負うべきことは上記1の(2)で判断したとおりである。

他方、X 8、X 9及びX 10（以下「X 8ら3名」という。）の各停職処分については、これらが相当でないこと認められないことは上記のとおりであるから、国鉄がX 8ら3名を承継法人の業務にふさわしくない者として採用候補者名簿に登載せず、その結果、設立委員がX 8ら3名を会社の職員として採用しなかったことをもって不当労働行為に該当するということとはできない。

なお、X 11については、前記第1の1の(5)認定のとおり、国労及び東京地本がそれぞれ本件救済申立てを維持する意思を放棄する旨の上申書を当委員会に提出しているため、判断の対象から除外している。

3 救済方法について

(1) 具体的救済方法について

X 3ら5名の本件不採用(昭和62年4月1日の会社への不採用をいう。)について具体的救済を行うに当たっては、国鉄改革の趣旨、前記第1の2の(2)のホ及び(8)認定のとおり、再就職促進法に基づいて清算事業団に再就職促進業務を行わせるなどして、官民の協力の下に国を挙げて清算事業団職員の再就職促進措置を推進してきた経緯等に鑑み、当委員会と

しては、会社に採用を命じる者の範囲を、平成2年4月2日に再就職促進法の失効にともなって清算事業団からの離職を余儀なくされたX1及びX2に限定することとし、これらの本件採用対象者を昭和62年4月1日をもって会社の職員に採用したものとして取り扱うこと並びにこれらの者の就労すべき職場及び職種について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、上記の事情に加え、会社の行う鉄道事業が高度の公益性を有すること、さらには、国労及び国労組合員が広域異動その他国鉄改革に係る諸施策に協力的でなかったこと、国鉄改革の過程における国労組合員の行動には、それが勤務の評定に影響を与えることとなったとしても無理からぬ側面があったこと等本件の特殊性を総合的に考慮して、本件採用対象者に対しては、これらの者が清算事業団からの離職を余儀なくされた平成2年4月2日からこれらの者が就労するまでの間、これらの者がその期間についてそれぞれ昭和62年4月1日に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1の4記載のとおり文書の交付を命じることを相当と認める。

(2) 救済方法等に関する会社の主張について

会社は、新企業体成立時における社員の採用については、改革法第23条所定の採用手続きによるべきことが、「法定」されている以上、これと別個に採用を強制される筋合いにないことは法理上明白であって、本件救済申立ては法令上実現不可能であるから、労働委員会規則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しを免れない、と主張する。

しかし、本件においては、新規採用の法形式がとられたとはいえ、会社の職員の採用に当たって募集の対象が国鉄職員に限られる等、典型的な新規採用の場合とはその性質を異にしている。しかも、上記2の(3)のハ判断のとおり、本件採用対象者の不採用は不当労働行為に該当するのであるから、かかる場合の救済措置として、労働委員会が会社にこれらの者の採用を命じることには何ら問題はない。したがって、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1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1月10日

中央労働委員会

会長 萩澤 清彦 ㊞