

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
再審査被申立人 国鉄労働組合東日本本部
再審査被申立人 国鉄労働組合仙台地方本部

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X1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わなければならない。
 - 2 会社は、上記第1項を履行するに当たり、X1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、X1に対して、平成2年4月2日から同人が就労するまででの間、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X1については、不当労働行為に当たる行為があったと中央労働委員会により認定されました。

今後は、法令を遵守し、正常な労使関係の形成に努めます。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

中央執行委員長 X2 殿

国鉄労働組合東日本本部

執行委員長 X3 殿

国鉄労働組合仙台地方本部

執行委員長 X4 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1都16県）における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件初審査審問終結時約82,000名である。
- (2) 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の法人をいう。以下同じ。）に承継されない資産、債務等の処理業務等及び承継法人に採用されなかった国鉄職員の再就職の促進を図るための業務を行うことを目的として、改革法及び日本国有鉄道清算事業団法（以下「清算事業団法」という。）に基づき、昭和62年4月1日に設立された法人である。
- (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34,000名である。
- (4) 再審査被申立人国労東日本本部（以下「東日本本部」という。）は、国労の下部組織であって、会社の事業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20,525名である。
- (5) 再審査被申立人国労仙台地方本部（以下「仙台地本」という。）は、東日本本部の下部組織であって、会社の事業地域のうち、宮城県及び福島県を中心とする地域の職場に勤務する職員等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件再審査審問終結時1,572名である。
- (6) 本件救済申立対象者であるX5、X6、X7、X8、X9及びX1（以下本件救済申立対象者各人をそれぞれ「X5」、「X6」、「X7」、「X8」、「X9」及び「X1」という。）の6名（以下「X5・X1ら6名」という。）は、下記5の(1)ないし(6)のとおり、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、各人が清算事業団に所属することとなった同62年4月1日までの間、国鉄の仙台鉄道管理局（以下「仙鉄局」という。）管内の各職場に勤務していた。
- (7) 国鉄時代には、国鉄の職員等で組織される労働組合としては、国労のほか、昭和26年5月に結成された国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、同43年10月に結成された鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、

同46年4月に結成された全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、同49年3月に結成された全国鉄動力車労働組合（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（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化方策について」を決定した。その中に5年以内での国鉄事業の再建・職場規律の確立等緊急対策10項目が含まれていた。

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

(2) 国鉄再建監理委員会の答申

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

ロ 同年8月2日、監理委員会は、国鉄における職場規律の確立、私鉄並みの経営効率化、赤字ローカル線の廃止等を内容とする「日本国有

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

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

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

この答申によると、国鉄改革の具体的方法は、①国鉄の旅客鉄道部門を北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の6旅客鉄道会社に分割するとともに、新幹線は別主体が一括保有してこれを旅客鉄道会社に貸し付け、研究所等を独立させる、②同62年度における旅客鉄道事業を遂行するための適正要員規模を158,000名とみて、これにバス事業、貨物部門、研究所等で必要な25,000名（うち貨物部門15,000名弱）を加えて、全体の適正要員規模を183,000名と推計し、これに6旅客鉄道会社の適正要員の2割程度の約32,000名を上乗せして、新事業体発足時の要員規模を215,000名とする、③同年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」を開議決定した。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。

(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附則第2条）。

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

① 承継法人の設立委員（下記へ参照）等は、国鉄を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基

準（以下「採用基準」という。）を提示して、職員の募集を行うものとする（第1項）。

- ② 国鉄は、上記①によりその職員に対し労働条件及び採用基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する国鉄職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る採用基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿（以下「採用候補者名簿」という。）を作成して設立委員等に提出するものとする（第2項）。
- ③ 採用候補者名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって昭和62年3月31日現在国鉄職員であるものは、承継法人の職員として採用される（第3項）。
- ④ 承継法人の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする（第5項）。
- ⑤ 上記③により国鉄職員が承継法人の職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員等退職手当法に基づく退職手当は、支給しない。この場合、承継法人は、その承継法人の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国鉄職員としての引き続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等に関する質問に対し「・・・あくまでもこの基準というものは設立委員がお決めになるものであるが、私はその内容について、所属する労働組合によって差別が行われるようなものであってはならないと思う。採用基準の中に勤務成績が取り上げられ、その中で処分歴が判断要素とされる場合でも、いわゆる労働処分というものを具体的に明示するような形で勤務成績を示すようなことはあ

り得ないと思うし、あってはならないと思う。」旨答えた。また、改革法に基づく採用事務に関する設立委員と国鉄との関係については、「国鉄は、設立委員の補助者の立場で、設立委員の定める採用基準に従い選定する。」「設立委員の示す採用基準に従って承継法人の職員の具体的な選定作業を行う国鉄当局の立場は、設立委員等の採用事務を補助するもので、法律上は準委任に近いものであるから、どちらかといえば代行と考えるべきではないか。」との趣旨を答え、同委員会において、この趣旨の答弁が政府委員からも繰り返し行われた。

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

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

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

へ 同年12月4日、運輸大臣は、鉄道会社法附則第2条第1項に規定する設立委員として、改革法第6条第2項に規定する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」及び各鉄道会社の採用基準が決定された。

これらによれば、スケジュールとしては、①設立委員は鉄道会社の労働条件及び採用基準を決定し、国鉄に通知する（同月）、②これを受けて、国鉄は職員の配属希望調査を行い（同月から同62年1月までの間）、これを集計、分析、調整した上、採用候補者名簿を作成して

設立委員に提出する（同年2月）、③設立委員は職員を選考して採用者を決定する（同月）、④設立委員は鉄道会社での配属を決定して国鉄に内示し、国鉄はこれによって配属計画を策定して異動の発令を行う（同年3月）こととし、労働条件については、基本的に国鉄での労働条件を大幅に変更しないよう配慮するとされた。

また、採用基準については、

- 「1 昭和61年度末において年齢満55歳未満であること。(医師を除く。)
- 2 職務遂行に支障のない健康状態であること。

なお、心身の故障により長期にわたって休養中の職員については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。

- 3 日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。

なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公正に判断すること。

- 4 「退職前提の休職」（日本国有鉄道就業規則（昭和60年6月総裁達第12号）第62条(3)ア）を発令されていないこと。

- 5 「退職を希望する職員である旨の認定」（61年緊急措置法第4条第1項）を受けていないこと。

- 6 日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和65年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。」が各鉄道会社の共通の基準とされた。

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、会社にあっては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、年次有給休暇については、「年次有給休暇の付与

日数の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含めるとともに付与の条件を過去1年間の出勤率8割以上とする。」こと、また、退職手当については、改革法第23条第7項に基づき、「退職手当の算定基礎となる在職期間に国鉄での在職期間を含める。」こととされた。

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

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X5・X1ら6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各鉄道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1日以降の行為に関して停職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。

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

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

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

このうち、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。

本件救済申立対象者のX5・X1ら6名には、採用通知は交付されなかった。

なお、「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き受け、これは同年4月1日以降、清算事業団に帰属することとされていた。

(5) 鉄道会社の役員を選任等

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

同月23日から25日にかけて、各鉄道会社の創立総会が開催され（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また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名が国鉄の役員また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のである。こうしてみると国鉄はこの場合、設立委員のいわば補助機関として、それ自体としては国鉄における労働関係に何らの変動を生じさせることのない(採用候補者)名簿の作成及び提出を行った、ということができる。(中略) そうすると本件において労働組合の所属を理由とする差別扱いがあったかどうか、それが「不利益取扱」あるいは「支配介入」に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。

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上げ等国鉄の職場規律に乱れがあることが新聞等で報道されたことや上記2の(1)及び(2)の臨調及び監理委員会等からの指摘もあって、国鉄の職場規律の乱れが問題とされ、その是正をめぐり労使間で見解が対立するようになった。

同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し「国鉄の再建のためには、

国鉄の労使関係を健全化し、職場規律の確立を図ることが必須の条件である。」として、「ヤミ手当、悪慣行全般について実態調査を行う等総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じる。」よう指示した。これを受けて、国鉄は、同月5日、全国の各機関の長に対し、「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指示した。以後毎年2回、同60年9月末までに8次にわたって職場規律の総点検が実施された。その結果、「ヤミ手当」等の慣行は除々に解消したが、是正されない項目もみられ、ワッペンの着用の禁止については、国労及び全動労が分割・民営化に反対する運動の中で着用闘争を行ったこともあって、所期の目的を達成することができなかった。

また、国鉄は、臨調答申等を受けて、議員兼職制度の廃止、無料乗車証制度の変更等を各組合に提示して実施した。そして、これまでの就業時間中の洗身入浴等労使間の慣行及び協定を大幅に変更した。このため、これらに関して国労と対立が生じ、国鉄の方針に従わない場合は賃金カットや昇給額カットのほか懲戒処分の対象とした例もみられた。

ハ 国鉄と国労との間には、同43年に締結された「現場協議に関する協約」（以下「現場協議協約」という。）があり、同協約に基づき、職場における諸問題を現場の労使間で協議していた。しかし、同57年7月19日、国鉄は、上記職場規律の総点検の結果、現場協議制には開催時間が長時間にわたる等多くの問題点があるとして、国労並びに同様の協約を有する全動労、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集を提示し、同年11月30日までに交渉がまとまらなければ同協約を破棄すると通告した。

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

(2) 余剰人員調整策をめぐる対立及び雇用安定協約の破棄

イ 国鉄においては、昭和59年2月のダイヤ改正に伴う貨物輸送部門の合理化等により、同年4月1日当時で約24,500名の余剰人員が生じた。そこで国鉄は、同年6月5日、①退職制度の見直し、②休職制度の改訂・拡充、③派遣制度の拡充という3項目を含む余剰人員調整策（以下「余剰人員調整策」という。）を発表し、同年7月10日、その細目を各組合に提示した。しかし、国労は国鉄の提案が出向（派遣）と休職の二者択一を迫るもので雇用不安を増大させ事実上の首切りにつながるとして反対した。

ロ 国鉄は、こうした国労の姿勢に対し、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、「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、結局妥結に至らず、同月11日、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、「国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は、信頼関係を基礎として、以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」として、①労使は安全輸送のため諸法規を遵守する、②リボン・ワッペンの不着用、氏名札の着用等定められた服装を整える、③必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する、④余剰人員対策について、派遣制度、退職勧奨等を積極的に推進する等の項目を挙げていた。同日、動労らは同宣言に調印した。

これに対し国労は、提案の仕方が唐突である等としてこの案を受け取らず、同月16日、「労使共同宣言（案）に対する態度」を発表し、同提案は労働運動・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1,791名、鉄労組合員は561名、全施労組合員は69名であった。

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

(7) 希望退職の募集

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

(8) 人材活用センターの設置

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

ロ 人活センターに担務指定された職員の業務として、仙鉄局管内の人
活センターでは、増収活動(団体旅行の募集、乗車券類の配達販売等)、
転換教育等が行われることになっていたが、実際の作業内容としては、
一部の人活センターでは、草刈り等の「環境整備」、不用品の運搬、
文鎮づくり、ポスター書き等が命じられた。

ハ それまでの余剰人員の調整は、余剰人員として特定の職員に固定す
ることなく、ローテーション方式による予備勤務及び待命の日勤勤務
に指定することにより行われていたが、このように余剰人員が集中的
に配置されたことから、人活センターへ担務指定されると承継法人に

は採用されないとの噂が広まった。

- ニ 同年11月1日当時、全国における人活センターの設置箇所は1,547か所、同センターに担務指定されていた職員は、一般職員18,882名、管理職員2,188名の計21,070名であり、その約80パーセントが国労組合員（当時の国労の組織率は約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活センターへの担務指定を解き、同時に同センターを廃止した。
- (9) 国労以外の各組合の国鉄改革に対する対応等
- イ 動労は、昭和61年7月8日から開催された第42回定期全国大会で、
 - ①国鉄改革に向け国鉄の「分割・民営化」を進める政府案に修正を求めていく、②国鉄の新事業体移行という節目の中で労働組合運動強化のために一企業一組合の結成を目指す等の方針を決定した。
 - ロ 同年7月18日、動労ら及び真国労の4組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成し、同月30日には、国鉄と改革労協は、「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起していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する訴えを取り下げ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「国鉄再建監理委員会設置法案反対等」の29分間のストライキ（以下「5.13スト」という。）を、同59年8月10日に「3項目の余剰人員調整策、特に同年9月1日からの依願休職募集開始提案の撤回、分割・民営化反対」の2時間ストライキ（以下「8.10スト」という。）を、同60年3月19日に「年金法改悪反対」の29分のストライキ（以下「3.19スト」という。）を、同年8月5日に「監理委員会答申に抗議し、分割・民営化阻止」の1時間のストライキ（以下「8.5スト」という。）を実施した。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名の戒告、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1日以降は、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・民営化の前年の国労の動き

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金（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、X10中央執行委員長（以下「X10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月ころから毎月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1日執行部が総退陣した後、旧執行部派は国労から大量に脱退して、同62年1月以降各地域で鉄道産業労働組合を結成し、同年2月28日、鉄産総連を結成した。

同61年7月から同62年4月までの各組合別の組織状況は、次表のとおりである。

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

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

ロ 同61年5月21日、動労東京地方本部の会議において、本社のY4職員局次長（以下「Y4次長」という。）は、国鉄改革問題に触れ、「・・・私はこれから、X10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車両局機械課長（以下「Y5課長」という。）は、「国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提である。」、「職員の意識改革とは、端的にいえば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、真面目に働く意思のある職員を、日常の生産活動を通じて作り込むことである。」、「(広域異動に関して) 希望を出していながら4月10日、11日のワッペン闘争に参加したり、60年度に処分歴があったり、あるいは管理者であったりで残念ながら今回の第1次発令分からは、19人全員が除かれました。・・・いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用1回で消し飛んでしまうのです。・・・労使対決、あるいは対決とまでゆかなくとも職員に対して言いにくいことを言うなどということをしていては、職員の意識改革は不可能である。」、「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしぬ職員、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込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を二極分化することなのです。」との趣旨の同年5月付け同人名の書簡を、管下の機械区所長あてに送付した。

(13) 郡山客貨車区における職場規律是正をめぐる状況

イ 上記3の(1)のロのとおり、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X5、X6、X7、X8及びX9（以下「X5ら5名」という。）が勤務していた郡山客貨車区（同62年3月より郡山貨車区）においては、同年4月、これまであった「ヤミ協定」、悪慣行、現場協議の乱れ等に関して職場規律の是正が仙台地本福島県支部郡山客貨車区分会に対し提示され、これに対する同客貨車区分会の協義の申入れは拒否されたまま実施に移された。

これに対して同客貨車区分会は反発し、抗議行動を行うなどして抵抗したが、時間内入浴が行われなくなるなど職場規律は逐次是正され

ていった。

ロ しかし、同60年4月になっても是正されない項目があったため、同月以降、同客貨車区では職場規律の早期是正に向けて積極的に取り組んだが、同客貨車区分会は、分会長や分会書記長をはじめとして本件救済申立対象者X6、X7、X8及びX9を含む分会役員や郡山地区分会連絡協議会役員のX5を中心に抗議行動をとり、抵抗した。その状況は次のとおりである。

なお、同年3月に実施され、同年5月30日にまとめられた第7次職場規律の総点検結果では、全国で最も職場規律の乱れが残る職場として公表された8か所の職場の中に同客貨車区が含まれていた。

(イ) 始業点呼の乱れについて

郡山客貨車区では、午前8時30分の始業のチャイムが鳴り終わると、音楽を流し、これに合わせて各自自主的に国鉄体操を行い、午前8時40分から検修員室で始業点呼を行うことにしていた。始業点呼は、当直助役の号令により各自が起立して全員で挨拶を交わし、その後着席して呼名点呼を行い、引き続き同客貨車区の管理者が、当日の作業の指示伝達やその他の連絡事項の伝達を行うというものであった。

ところが、X5ら5名を含む分会役員等は、起立の号令に従わず、2、3回注意されて渋々立つ状況であった。呼名に対しても、返事をしなかったり、小さな声で返事をしたり、点呼をとっている当直助役に背を向けたりという態度をとった。再度の呼名に対し、「見たらわかっぺ。」とか、「何回呼ぶんだ。顔を見ろ。」等と発言することもあった。同客貨車区の管理者からの連絡事項の伝達の際、話が国鉄改革、余剰人員対策、点呼を受ける態度等に及ぶと、反発して勝手に発言を始めることがあった。

また、X5ら5名を含む分会役員等は、各自の非勤務日に検修員室に居合わせて、毎日のように他の分会員の点呼の状況を監視していたため、正常な点呼ができない状態となっていた。

このため、同客貨車区の管理者は、起立拒否等をなくし、分会役員らによる点呼監視を防ぎ、厳正な点呼を行うためには、点呼場所を変える必要があるとして、同60年5月1日、「点呼の厳正な執行について」と題する掲示文により、厳正な点呼の執行に対する抗議や抵抗の姿勢が是正されない場合、2階検修員室で行っていた点呼場所を1階検修庫奥に変更する旨通告した。しかしながら、相変わらず抗議や抵抗の姿勢が是正されなかったことから、同月9日から点呼場所を検修庫奥に変更することとし、同月6日から同月8日までの間、その旨周知した。

同月9日、当日勤務の同客貨車区分会組合員は、全員検修員室に残って始業点呼に出席せず、午前8時50分に作業開始ベルが鳴ると

検修員室から出て作業を始めた。このため同客貨車区の管理者は、就労意思を確認し、作業指示をしたが、午前8時40分から同50分まで就労意思がないものとして否認扱い（賃金カット）とした。当日非勤務日に当たるX5及びX8は、この様子を写真撮影をしながら監視していた。翌10日は、X6及びX9が点呼の様子を監視していた。

また、それまで自主的に行っていた国鉄体操も十分に実施されていなかったことから、同客貨車区の管理者は、体操時間と点呼開始時間の入換えを行うこととし、同月9日の終業点呼の際「5月13日から始業点呼開始時刻を午前8時30分にし、体操は点呼終了後の午前8時40分から点呼場で行う。」「始業点呼には作業着に着替えて出席すること。」と伝達した。

同月11日、点呼開始前に同客貨車区長が検修員室で体操指導をしていると、X7は「団交経緯守れ。」等と抗議し、また、点呼にも3分遅れてきた。

同日、同客貨車区分会は、同客貨車区長に対し、点呼方法を従前どおりに戻すよう申し入れたが、拒否された。このため、同客貨車区分会は、「着替えを強要しての出勤即点呼は、就業規則の出勤時間（定刻まで出勤し、出務表に捺印）さえ無視したものである。定刻前に出勤してきても着替えができなければ遅刻というのはおかしい。」との方針のもとに、同月13日から午前8時30分のチャイムが鳴ると同時に検修員室を出て点呼場に向かうという行動をとることにした。また、同月14日からは私服で点呼に出席することとした。

同月14日、分会組合員28名は始業チャイムに合わせて私服で点呼に出席したので、同客貨車区長は、「作業服に着替えて出席するよう指示しているので、作業服に着替えるまで欠務となる。」と通告し、混乱を避けるために呼名を行ったところ、呼名を終えた者から検修員室に戻り、午別8時42分に作業服に着替えて一団となって戻ってきた。同客貨車区長は分会組合員28名に対し、午前8時42分まで否認扱いとしたが、その際X6は、「8時30分までどうやって私服と着替えできんだ。」「何やってんだコノ。」等と抗議した。

私服で点呼に出席するとの行動は同月18日まで続けられ、翌19日からは作業服に着替えて出席するようになったが、代わりに同日から同月25日までは点呼中しゃがむという行動がとられた。

なお、午前8時30分のチャイムが鳴ると同時に検修員室を出て点呼場に向かうという行動は、同月13日から同年12月下旬まで続けられ、その間、分会組合員は点呼場に1分ないし3分遅れて到着することとなった。

また、X5ら5名を含む分会役員等は、点呼場所の変更後も、呼名に対して、返事をしなかったり、小さな声で返事をしたり、横を

向いたりという態度をとり、これに対して同客貨車区の管理者が注意すると、「8時30分までに出勤表に捺印しているので判るだろう。」「聞こえないなら2階（検修員室）で点呼をやれ。」等と反発した。

国鉄体操についても、X5ら5名を含むほとんどの分会組合員は、点呼終了と同時に検修員室に戻ってしまつて体操を行わず、同客貨車区の管理者が注意しても、「自分でやったらいいべ。」等と反発した。

(ロ) 安全帽・安全靴等保護具の不着用について

郡山客貨車区では、業務に就く場合は、保護具貸与及び共用基準規程、仙台鉄道管理局保護具貸与及び共用基準規程等で安全帽、安全靴等の保護具を着用して就労するよう定められていたが、分会組合員の中には、「ヘルメットをかぶると上が見づらく、貨車の下狭い場所の作業にはジャマ。」「貨車の上回り作業の場合は、安全靴より布製のズックのほうが軽く、つまづくことも少ないので安全。」等を理由として、保護具を着用せず、注意しても従わない者がいた。X6、X7、X8及びX9は、安全幅・安全靴を着用しないことが多く、X5は、安全帽は着用するが、安全靴は着用しないことが多かった。

(ハ) 手待ち時間中の組合活動について

郡山客貨車区では、検査を行う貨車を入換える際は、貨車の検査を行う職員は手待ち時間として記録室で待機することとなっていたが、一部の分会組合員は、その時間中（午前10時から同20分まで及び午後2時21分から同41分まで）に検修員室内に集まり、組合情報を読み上げる等の組合活動を行うことが度々あったことから、郡山客貨車区の管理者は、その是正に取り組んでいた。

同60年7月11日午前10時ころ、同客貨車区の管理者が検修員室を巡回していたところ、分会組合員数名が集まり、X6が組合情報を読み上げ、集会を開いていた。同客貨車区の管理者は、「勤務時間に組合活動をやめろ。」と再三にわたり注意したが、X6は、「入換え手待ちだ。何をやってもいいべ。」等と反発し、午前10時20分まで集会を続けた。X9は、同客貨車区の管理者の注意の状況を写真撮影していた。翌12日も午前10時からの手待ち時間中、X7を含む9名の分会組合員が集会を開き、同客貨車区の管理者のやめるようにとの注意にも従わなかった。

このため、同客貨車区の管理者は、同日から手待ち時間中の検修員室への無断立ち入りを禁止し、許可制にしたが、一向に改まらなかった。

(ニ) 服装の整正について

一部の分会組合員は、制帽や制服に白ペンキや黒マジック等で「首切反対」等と書き、郡山客貨車区の管理者が文字を消すようにと注

意しても、反発し、従わなかった。制帽に文字を書き、着用していた分会組合員の中に、X 5、X 6、X 7 及び X 9 が、制服に文字を書き、着用していた分会組合員の中に、X 6 及び X 9 が含まれていた。

ハ これらの分会組合員の行為に対し、国鉄は、同61年1月31日、同60年4月以降、郡山客貨車区において、管理者の再三の注意指示にもかかわらず、管理者に対する業務妨害等、職員としてあるまじき行為を繰り返し行ったことは、職員として著しく不都合であったとして、分会組合員33名全員に対し、懲戒免職3名、停職9名、減給9名、戒告4名、訓告8名の処分通告を行った。

処分通告を受けた分会組合員らは異議申立てを行い、弁明弁護の手續が同61年2月10日から行われたが、同月15日に上記処分の発令がなされ、本件救済申立対象者のX 5、X 6 及び X 7 は停職12か月、X 8 及び X 9 は停職10か月の処分を受けた。

同年4月8日、懲戒免職、停職、減給及び戒告の被処分者25名は、福島地方裁判所郡山支部に雇用関係存続確認等請求事件として訴えを起したが、上記2の(4)のニの意思確認書提出前の同年12月、懲戒免職者を除く他の者は訴えを取り下げた。

4 本件不採用について

(1) 不採用の状況等

昭和62年4月1日の承継法人発足時、本州における各鉄道会社に不採用とされた者は75名で、その組合所属別内訳は、国労57名、千葉動労12名、鉄産総連3名、鉄道労連3名であった。さらに、上記75名のうち、仙鉄局に係る不採用者は10名で、その組合所属別内訳は、国労9名（本件X 5・X 1ら6名を含む。）、鉄産総連1名（元国労組合員で同年2月5日付けで脱退し、鉄産総連に加入した。）であった。

(2) 不採用の理由

イ 会社は、本件初審において、「本件につきましては、これまで主張したとおり、証拠調べを行うまでもなく、日本国有鉄道改革法、その他の法令に即して判断されるべきであり、証人尋問を行うまでもなく、すみやかに却下されるべきものと考えております。」旨の上申書を提出し、申立人申請の証人尋問を行った審問に欠席していたが、審問終結間近に、「国鉄改革の経緯等について」の証人尋問を申し出て、本件救済申立対象者X 5・X 1ら6名の採用候補者名簿不登載の理由について、上記2の(4)のホのとおり、昭和58年4月1日以降の行為に関して停職6か月以上の処分または2回以上の停職処分を受けたことである旨を明らかにした。

また、会社は、本件X 5・X 1ら6名の採用候補者名簿不登載の理由とされた各人の停職処分に関しては、初審及び当審を通じて、具体的な疎明を行わなかった。

ロ 本件 X 5・X 1ら 6名は、下記 5 のとおり、各人とも、同 58 年 4 月 1 日以降の行為に関して停職 6 か月以上の処分を受けている。

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 5・X 1ら 6 名は、再就職促進法第 14 条第 1 項の規定により再就職を必要とする者として、清算事業団東北雇用対策部郡山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 5・X 1ら 6 名の略歴等

本件 X 5・X 1ら 6 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 5

イ 職歴

昭和 45 年 2 月、国鉄入社。同年 8 月、郡山客貨車区整備掛。同 52 年 3 月、郡山客貨車区郡山支区車両検修係。同 60 年 3 月、郡山客貨車区運転検修係（組織改訂）。同 62 年 3 月、仙鉄局総務部兼務総務部郡山分室在勤。同年 4 月、清算事業団東北雇用対策部郡山雇用対策支所。平成 2 年 4 月 1 日、清算事業団解雇。

ロ 組合歴

昭和 47 年、仙台地本福島県支部郡山客貨車区分会青年部部長。同年から同 53 年まで、同支部郡山地区青年部副部長。同 56 年から同 62 年まで、同支部郡山地区分会連絡協議会常任幹事。同年以降、同連絡協議会事務局長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分－停職 12 か月

X 5 の上記処分は、同 60 年 4 月以降、郡山客貨車区において、管理者の再三の注意指示にもかかわらず、管理者に対する業務妨害等、職員としてあるまじき行為を繰り返し行ったことは、職員として著しく不都合であったとの理由によるもので、同人は同 61 年 2 月 15 日に停職 12 か月の処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は、上記 3 の(13)のとおりである。

(2) X 6

イ 職歴

昭和 45 年 4 月、国鉄入社。同年 10 月、郡山客貨車区整備掛。同 52 年 3 月、郡山客貨車区郡山支区車両検修係。同 60 年 3 月、郡山客貨車区運転検修係（組織改訂）。同 62 年 3 月、仙鉄局総務部兼務総務部郡山分室在勤。同年 4 月、清算事業団東北雇用対策部郡山雇用対策支所。平成 2 年 4 月 1 日、清算事業団解雇。

ロ 組合歴

昭和50年から同56年まで、仙台地本福島県支部郡山客貨車区分会青年部部長。同年から同60年まで、同分会執行委員。同年から同61年まで、同分会副執行委員長。同年、同分会執行委員長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職12か月

X 6 の上記処分は、上記(1)の X 5 と同様、同60年4月以降、郡山客貨車区において、管理者の再三の注意指示にもかかわらず、管理者に対する業務妨害等、職員としてあるまじき行為を繰り返し行ったことは、職員として著しく不都合であったとの理由によるもので、同人は同61年2月15日に停職12か月の処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は、上記3の(13)のとおりである。

(3) X 7

イ 職歴

昭和45年4月、国鉄入社。同年10月、郡山客貨車区整備掛。同52年3月、郡山客貨車区郡山支区車両検修係。同60年3月、郡山客貨車区運転検修係（組織改訂）。同62年3月、仙鉄局総務部兼務総務部郡山分室在勤。同年4月、清算事業団東北雇用対策部郡山雇用対策支所。平成2年4月1日、清算事業団解雇。

ロ 組合歴

昭和50年から同55年まで、仙台地本福島県支部郡山客貨車区分会青年部書記長。同年から同61年まで、同分会書記次長。同年から同62年まで、同分会書記長。同年以降、同支部清算事業団郡山分会副執行委員長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職12か月

X 7 の上記処分は、上記(1)及び(2)の X 5 及び X 6 と同様、同60年4月以降、郡山客貨車区において、管理者の再三の注意指示にもかかわらず、管理者に対する業務妨害等、職員としてあるまじき行為を繰り返し行ったことは、職員として著しく不都合であったとの理由によるもので、同人は同61年2月15日に停職12か月の処分発令を受けた。

この処分に係る経緯は、上記3の(13)のとおりである。

(4) X 8

イ 職歴

昭和51年4月、国鉄入社。同年10月、郡山客貨車区車両検修係。同60年3月、郡山客貨車区運転検修係（組織改訂）。同61年12月、郡山客貨車区人活センター。同62年3月、仙鉄局総務部兼務総務部郡山分室在勤。同年4月、清算事業団東北雇用対策部郡山雇用対策支所。平成元年3月、清算事業団辞職。

ロ 組合歴

昭和53年から同55年まで、仙台地本福島県支部郡山客貨車区分会青年部常任委員。同年から同56年まで、同分会青年部副部長。同年から

同61年まで、同分会青年部部長。同61年、同分会執行委員。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職10か月

X 8 の上記処分は、上記(1)ないし(3)の X 5、X 6、及び X 7 と同様、同60年 4 月以降、郡山客貨車区において、管理者の再三の注意指示にもかかわらず、管理者に対する業務妨害等、職員としてあるまじき行為を繰り返し行ったことは、職員として著しく不都合であったとの理由によるもので、同人は同61年 2 月 15 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、上記 3 の(13)のとおりである。

(5) X 9

イ 職歴

昭和52年 4 月、国鉄入社。同年11月、郡山客貨車区郡山支区車両検修係。同60年 3 月、郡山客貨車区運転検修係（組織改訂）。同61年12月、郡山客貨車区人活センター。同62年 3 月、仙鉄局総務部兼務総務部郡山分室在勤。同年 4 月、清算事業団東北雇用対策部郡山雇用対策支所。平成 2 年 4 月 1 日、清算事業団解雇。

ロ 組合歴

昭和57年から同60年まで、仙台地本福島県支部郡山客貨車区分会青年部副部長。同年から同61年まで、同分会青年部常任委員。同年から同62年まで、同分会青年部部長。同年以降、同支部清算事業団郡山分会執行委員、同支部郡山地区青年部部長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分—停職10か月

X 9 の上記処分は、上記(1)ないし(4)の X 5、X 6、X 7 及び X 8 と同様、同60年 4 月以降、郡山客貨車区において、管理者の再三の注意指示にもかかわらず、管理者に対する業務妨害等、職員としてあるまじき行為を繰り返し行ったことは、職員として著しく不都合であったとの理由によるもので、同人は同61年 2 月 15 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、上記 3 の(13)のとおりである。

(5) X 1

イ 職歴

昭和45年 4 月、国鉄入社。同年10月、郡山保線区軌道係。同47年 1 月、郡山鉄道病院整備係。同60年 3 月、郡山駅要員センター分室。同年 7 月、郡山駅管理室。同61年 3 月、仙鉄局総務部兼務総務部郡山分室在勤。同62年 1 月、郡山駅人活センター。同年 4 月、清算事業団東北雇用対策部郡山雇用対策支所。平成 2 年 4 月 1 日、清算事業団解雇。

ロ 組合歴

昭和47年から同48年まで、仙台地本福島県支部郡山地区青年部副部長。同47年から同54年まで、同支部郡山鉄道病院分会書記長。同48年から同51年まで、同支部郡山地区青年部部長。同年から同52年まで、

同支部青年部副部長。同年から同53年まで、仙台地本青年部副部長。同年から同54年、同地本青年部書記長。同年から同56年、同地本特別執行委員。同年から同61年まで、同地本福島県支部執行委員。同60年から同61年まで、同支部郡山駅分会特別執行委員。同62年以降、同支部清算事業団郡山分会書記長。

ハ 採用候補者名簿不登載の理由とされた処分－停職10か月

X 1 の上記処分は、同人が郡山駅管理室に勤務していた当時の同60年11月20日の職場離脱を理由とするもので、同人は同61年2月6日に停職10か月の処分発令を受けた。

この処分に至る経緯は、以下のとおりである。

同人の所属する郡山駅管理室の業務内容は、同室が所管する郡山駅周辺の東北本線及び盤越西線の国鉄職員のいないいわゆる無人駅構内におけるポイント清掃（線路の分岐器にたまった砂ぼこり等の除去）及び駅舎の掃除となっており、作業は、2名1組で1日1駅または2駅を受け持ち、巡回して行っていた。

同60年11月20日、同人は、同僚Aとともに作業を行う駅を日和田駅と指示された。なお、日和田駅構内には、清掃すべきポイントの数が12ないし13あるため、同駅は、作業に1日かける駅とされていた。同人は、日和田駅構内のポイント清掃等午前中に行うべき予定の作業を終えたため、詰所に戻った。そこに、同人の知人が訪ねてきたことから、所定の休憩時間は午前11時55分から午後0時45分までとなっていたが、同僚Aに「ちょっと早いけれども、メシを食ってくるから。」と伝え、午前11時48分に詰所を出て、近くの「たからや食堂」で昼食をとりながら知人と話をした。午後1時20分に詰所へ戻ったところ、郡山駅の助役がいて、同助役から「職場離脱を現認、13時20分。」と通告された。この職場離脱の時間は、休憩時間前7分間と休憩時間後35分間計42分間であった。同人は、午後もポイント清掃及び駅舎の掃除を行い、当日の所定の作業はすべて終了した。

なお、仙鉄局管内では、上記X 1の従事していた業務のように列車運行や接客に直接関わらない業務に従事する者が、1時間程度というような短時間の職場離脱を行ったことについては、通常、減給以下の処分にとどまり、停職処分はなされていないことが認められる。

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。

イ 改革法第23条では、新事業体の社員の採用手続における設立委員と国鉄との法的関係について、国鉄は、設立委員から提示された採用基準に従い、同法により付与された独自の権限に基づきその裁量により、当該会社の職員となる意思表示をした者の中から採用候補者を選定し、

採用候補者名簿を作成の上設立委員に提出し（同条第2項）、設立委員は同名簿の中からのみ職員を採用する（同条第3項）とされており、設立委員は国鉄を指揮監督し、国鉄の行う採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成につき、その是非を論ずる地位にはない。そうすると、会社の職員として採用されるためにはこの名簿に登載されることが必須の要件であり、設立委員の権限ではこの名簿に登載されていない本件国労組合員を採用することは法律上不可能であり、国鉄の行った採用候補者の選定行為に関し、仮に不当労働行為の責任を問う場合においては、その責任を国鉄（その承継後においては清算事業団）に帰する余地はあるとしても、設立委員及び会社には何らの責任もない。そして、国会における法案審議の際に運輸大臣らが国鉄と設立委員との関係について「履行補助」、「準委任」、「代行」と表現したが、それらは説明上の便宜として用いたものであって、これらの用語の法的な意味はそれぞれ異なっており、両者の関係を法律的に解明したものではないのであるから、これを根拠として設立委員の責任を認めた初審命令は法解釈を誤ったものである。

また、改革法第23条第5項が、職員の採用について「設立委員がした行為は、承継法人がした行為とする」旨規定しているのは、承継法人との雇用契約の成立に向けてなされた、新事業体の設立に関する発起人の職務を行う設立委員と国鉄職員との間の意思表示等の効果を当該国鉄職員と承継法人とに帰せしめることを明確にしたものである。要するに同項は、商法上の発起人に相当する設立委員が開業準備行為としてなした従業員の雇入契約の有効性を確保するための規定であるから、設立委員の行為が承継法人の行為とされるのは、雇用契約の成立に向けてなした行為に限定され、職員の採用に関してなされた事実行為等のすべての行為が含まれるものではない。

したがって、同条項を根拠にして本件の不当労働行為責任を新事業体が負うとする解釈は失当である。

- ロ 国鉄が日本国有鉄道法に基づく特殊法人であったことは言うまでもないところであるが、各鉄道会社等新事業体は、国鉄改革関連諸法令に基づき、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。そして、新事業体は、それぞれの成立時において、運輸大臣が定めた「基本計画」により、その定められたもののみをその定めに従って承継し、新事業体に承継されないものは、国鉄の法人格を承継した清算事業団に帰属することとされた。ところで、改革法第19条第4項をみると、実施計画に記載すべき「承継法人に承継させる権利及び業務」には、雇用関係は含まれず、新事業体の社員の採用については、同法第23条の手続に従って別途雇用関係を設定する旨定めていることに照らせば、国鉄と職員との間の雇用関係が新会社に承継されるということが考えられていないことは明白

である。

なお、改革法第23条第7項に定める退職金の計算に関する通算の取扱いについては同種の例が他にも多く認められるところであり、このことによって新事業体に国鉄の雇用関係が当然に移転したり、承継されたりするいわれはない。

ハ 以上のとおり、改革法第23条の規定が、上記の採用手続に関し、国鉄と設立委員とに対し、それぞれ独立した立場で、その責任と判断とにおいて同所定の各自の事務を行うよう定めていたこと等に照らせば、国鉄が、その責任と判断において行った名簿作成行為につき、各鉄道会社等新事業体が責任を問われるべきいわれは、全く存しない。

また、本件においては、国鉄改革に関し改革法等特段の措置が講じられているのであるから、かかる特別法が一般法に優先して適用されるべきことは改めて言うまでもないところである。それ故、本件の場合、一般論を前提とする事実認定ないし法解釈を選択する余地が制限されることは当然であり、初審命令は、適用されるべき法規範を無視し、ほしいままに「使用者」概念を拡張したものであり、たとえ労働委員会の使命が不当労働行為の救済にあるとはいえ、到底、許容されないところである。

したがって、会社が採用候補者名簿に登載されなかった者等の申立てにかかる本件の如き不当労働行為救済手続に関して当事者適格があるとされる余地のないことは、疑いのないところである。

(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、その職員に対し、承継法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して、募集を行い（第1項）、国鉄は、その職員の意思を確認し、承継法人の職員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従って当該承継法人の採用候補者を選定し、採用候補者名簿を作成して、設立委員等に提出し（第2項）、採用候補者名簿に記載された国鉄職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者は、昭和62年3月31日に現に国鉄職員である限り、承継法人が成立した時に当該承継法人に採用される（第3項）こととされ、これら一連の規定を受けて、承継法人の職員の採用について設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれ当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする（第5項）とされている。これらの法条からすると、①承継法人は国鉄から当然

にはその職員の雇用関係を承継せずに、承継法人の職員を新規に採用する方式をとっていること、②その採用手続上、国鉄、設立委員及び承継法人は、それぞれ別個の法主体として構成されていること、③設立委員及び国鉄の採用手続上の権限をみると、下記ロに述べるように設立委員に当該承能法人の職員の募集から採用の決定に至るまでの行為について最終的な権限と責任が与えられていることが認められる。

この点につき会社は、国鉄による採用候補者の選定並びに採用候補者名簿の作成及び提出は、設立委員との間の契約関係に基づいて行われるものではなく、国鉄が改革法第23条第2項により付与された権限により独自に行うものであり、このような国鉄の権限行使に関して設立委員は国鉄を指揮監督するような地位、立場になく、承継法人の職員の採用に関する設立委員の権限は、国鉄が設立委員から提示された採用基準に従い独自の裁量により選定する権限を行使して作成した採用候補者名簿に基づき採用予定者の決定及びその通知を行うこととされているのであって、仮に国鉄の行った採用候補者の選定に関し法的に問責されるべき行為があったとしても、設立委員には何ら責任が帰属することはないと主張する。

そして、承継法人の職員の募集から採用に至るまでの実際をみると、同2の(4)のイ及びニないしチ認定のとおり、承継法人の職員の募集は国鉄を通じて行われ、その採用手続も、国鉄により、国鉄職員の中から設立委員の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はなく、使用者としての立場で行われたものとはいえないことから、是認できる。

そして、前記第1の2の(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採用候補者の選定事務を国鉄に行わせたこととみられ、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、国鉄及び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が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、そうした解釈を基礎に、会社は、設立委員のした行為のうち承継法人のした行為とされるのは雇用契約の成立に向けてなされた行為に限定され、仮に承継法人の職員の採用に関して設立委員のした行為に不当労働行為と目される行為があったとしても、その責任が承継法

人に帰属することはないと主張する。

しかしながら、同2の(3)のへ認定のとおり、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会社が主張するような行為に限定する規定がない。しかも、同項の規定が会社の主張するような行為にのみ限定して適用され、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、承継法人にはその責任が帰属しないこととなって、事実上不当労働行為制度の適用が排除される結果となる。したがって、同項を限定的に解釈してかかる結論を導き出すことは、同2の(3)のニ認定の参議院特別委員会の附帯決議に表れた改革法の立法趣旨にも反することとなって、当委員会の採用できないところである。

さらに、①国鉄の鉄道事業者としての任務及び設立委員の任務は、いずれも昭和62年3月31日をもって終了することが改革法等によって定められており、不採用に関する不当労働行為の適切な救済を与えられるのは承継法人のみであること、②承継法人の常勤役員をはじめとして管理職の多くは、仮に本件不採用が不当労働行為に該当すると判断された場合の現実の行為者たる国鉄の役員及び管理職であった者によって占められており、これらの者は、承継法人となってからも国鉄当時から引き続いて現実の労使関係の当事者として国労らの各組合に対応していること、③本件承継法人の職員の採用については、それぞれの法主体は異なるとはいえ、一連の過程において国鉄及び設立委員の行為がすべて承継法人の職員の採用に向けられていること等の事情も認められ、かかる観点からしても、改革法第23条第5項を会社が主張するように限定的に解釈することは妥当でない。

したがって、上記のように採用に関する最終的な権限を有する設立委員が負うべき不当労働行為とされる行為の責任は、改革法第23条第5項により、採用に関する設立委員の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、その退職金や年次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、通常の会社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、この点に関する本件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1日以降の行為に関して停職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。

また、「昭和58年4月1日以降の行為に関して」との時期的な限定が行われたのは、国鉄が職場規律の問題に関し世論の厳しい指弾を受けて本格的にその改善について取組みを開始したのが同57年4月以降であったため、そのような取組みが開始されて約1年間経過した時点、すなわち、それまでの1年間に職場規律改善の努力が、全国的に行われ、それなりの成果があげられた時点を基準として、それ以降になってもなお敢えて規律違反や業務妨害にわたる行為等を行ったような者は、「承継法人の業務にふさわしい者」に当たらないと判断したものである。

このように、かかる運用基準の設定は、その性質上、いかなる労働組合に所属しているか、というようなこととかわりなく一律に適用され得るものであり、現実にもそのように一律かつ機械的に適用されたものであるから、合理的かつ妥当と言いえる。単に勤務状況が「良好か否か」というような抽象的な基準を設定した場合と異なり、その適用や運用に主観的判断や、恣意的意図が介入する余地はないのである。したがって、採用候補者名簿作成作業に関し、国鉄が非難されるいわれはないのは明らかである。

ロ そして、数次にわたる職場規律の総点検等により悪慣行の是正は相当程度の成果をあげることができたが、本件救済申立対象者らが所属する郡山客貨車区などの極く一部の職場が引き続き職場規律の荒廃した状況となっていたことが認められたのである。それらの職場では一部の者の扇動あるいは指導、強要のため労働組合活動とは無縁の違法、

不法行為が繰り返されていたのである。本件救済申立対象者の行為は、このような性質のものであったり、重大な職場規律違反であった。それ故、停職処分を受けたものであり、その結果、上記運用基準に該当し、国鉄が、同人らを採用候補者名簿に登載しなかったものである。

ハ 労働処分と一般処分の分類は、国鉄当時における処分担当部局の差異に基づく慣行的取扱いに起因するものであり、(前者は職員局、後者は秘書課)、さらに、その実質についてみれば、国鉄当時は、公労法により争議行為が禁止されていたことに鑑みれば、このような法律違反行為を行い労働処分を受けた者がいわゆる一般非違行為を行い一般処分を受けた者と別異に宥恕され、その評価を異にすべき事情にないことは当然である。

ちなみに、本件救済申立対象者らは、いずれも職場規律違反によって一般処分を受けたものである。

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得た者が、単に再審査被申立人ら組合以外の組合所属のみならず、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、その間に何ら組合間差別を認める余地はない。

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

(2) 再審査被申立人らは、次のとおり主張する

イ 設立委員が定めた各社の採用の基準においては、「日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。」との項目を定めた。

この提示を受けた国鉄は、会社の具体的基準として、「昭和58年4月1日以降の行為に関して停職6か月以上の処分または2回以上の停職処分を受けた者」は当該条件に該当しないとの基準を設け、これに基づき選定した結果、本件救済申立対象者らが同基準に該当し、名簿不登載としたとするが、X5ら5名の処分はすべて労働処分であること及びX1に対する処分も他の例に比較し重きに失する処分である。そもそも、参議院特別委員会において「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がなされ、かつ、採用基準第3項に、「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。」との項目が設けられていたにもかかわらず、国鉄は、職員の技術の優劣や実績等を見ることなく、専ら国労組合員としての行動のみを重視していたといわざるをえない。

さらに、本件不採用が停職処分を理由としていると認められる以上、

本件不採用は、既に処分の済んでいる事実につき二重の処分が行われたものといえる。

そして、本件救済申立対象者に対する前記停職処分は不当なものであり、かつ、X 5ら5名はその効力を争っていた経過等からすると、本件救済申立対象者を採用基準第3項に該当しない者としたことの妥当性はなく、国鉄が同人らを国労組合員としての活動を理由に不当に取り扱ったものである。

ロ また、会社は、特段の考慮の対象となり得た者の基準についての立証をしておらず、不明確さのみが浮きぼりになり、結局、上記運用基準自体の不当性が明らかになったのである。

ハ 本件救済申立対象者に対する停職処分自体、国労所属及び組合活動に着目してなされたものである。すなわち、昭和58年以降、国鉄の分割・民営化の動きとそれと平行して強行された労働慣行の一方的破棄と職場規律違反に名をかりた組合活動に対する激しい規制・禁止に抵抗する国労と国鉄当局との間で対立が激化し、少なからぬ国労組合員が当局の不当な処分を受けていた。本件郡山客貨車区におけるX 5ら5名の「昭和60年4月以降の職場規律是正措置に対する抗議等」を理由とした停職12か月または停職10か月の処分及びX 1の42分間の「職場離脱」を理由とした停職10か月の処分もそのような状況においてなされたものである。

本来ならば、郡山客貨車区当局も容認していた長年の労働慣行の廃止、是正を求めるのであれば、当局としても事前に隔意のない労使協議によって解決をはかる努力をすべきことは当然であるが、そのような対応を一切せず、一方的な規制・禁止を強行した。これに対する国労組合員の抵抗について、国労組合員にのみ責任を負わせる懲戒処分は、そもそも、その有効性に多大の疑問がある。加えて、労働処分はもともと採否の基準たり得ない筈のものである。そして、このような労使関係のもとで国労組合員の被処分者が多くなるのは当然だし、国鉄はそれを狙ったのである。労働処分ならずとも、国労組合員に対しては、それ自体些細な事柄が異常に重く処分される傾向を生じていたのである。

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

(3) よって、以下判断する。

イ 本件の背景事情について

(イ) 前記第1の2の(1)ないし(3)のイ認定のとおり、昭和57年7月の臨調答申及び同60年7月の監理委員会答申により、国鉄の分割・民営

化等を内容とする国鉄改革が実施されることとなり、同61年11月、国鉄改革関連8法が成立した。

これに対し、国労及びその下部組織は同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、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、仙鉄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、草刈り等の「環境整備、不用品の運搬、文鎮づくり、ポスター書き等が命じられた。

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

- (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及びY5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、X10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) こうした動きの中で、同3の(11)認定のとおり、国労組合員数は、人活センターが設置された同61年7月以降激減した。

以上のように①動労等他組合が分割・民営化、余剰人員対策等の国鉄改革に係る国鉄の諸施策に協力する態度をとる中で、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人活センターへの国労組合員の集中的な担務指定や国鉄本社の幹部の言動を通じて、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1日以降の行為に関して停職6か月以上の処分または2回以上の停職処分を受けた者は明らかに承継法人の業務にふさわしくない者として採用候補者名簿に登載しないこととし（以下、この採用候補者名簿に登載しないこととする条件を「名簿不登載の基準」という。）、この方針のもとに採用候補者の選定作業を行い、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X5・X1ら6名は、同5認定のとおり、いずれも同年4月1日以降の行為を理由として停職6か月以上の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) X5ら5名は、いずれも同60年4月以降の職場規律是正措置に対する抗議等を理由として停職処分を受けているので、X5ら5名の処分について一括して検討する。

X5ら5名の職歴等は前記第1の5の(1)ないし(5)認定のとおりであり、X5、X6及びX7の停職12か月の処分、X8及びX9の停職10か月の処分は、いずれも昭和60年4月以降、郡山客貨車区において管理者の再三の注意指示にもかかわらず、管理者に対する業務妨害等、職員としてあるまじき行為を繰り返したことは、職員として著しく不都合であったことが理由とされている。X5ら5名の処分に係る経緯等は、同3の(13)認定のとおりであり、これらによれば、同年4月以降、郡山客貨車区の職場規律是正に向けた取組みに対し、X5ら5名は、始業点呼時に点呼妨害を繰り返したり、就業時に着用が義務付けられている安全帽・安全靴等の保護具を独自の判断で不着用としていたことが認められる。また、貨車を入換える際の手待ち時間中、検修員室で集会を開いていたことが度々あり、同年7月11日にはX6及びX9が、翌12日にはX7が集会を開き、同客貨車区の管理者の注意に従わなかったことや、X5、X6、X7及びX9が制帽や制服に、白ペンキ等で「首切反対」等と書き、

着用していたことが認められる。

X 5ら5名のこれらの行動は、当時、郡山客貨車区当局が職場規律の早期是正に向け積極的に取り組んでいたこと等からすると、職員として著しく不都合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X 5ら5名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。

(ロ) X 1の職歴等は、前記第1の5の(6)認定のとおりであり、同人の停職10か月の処分は、同60年11月20日に所定の休憩時間を挟んで休憩時間前7分間と休職時間後35分間計42分間の職場離脱をしたことが理由とされており、当日同人が従事していた業務は、日和田駅のポイント清掃及び駅舎の掃除であった。

そして、同(6)のハ認定のとおり、仙鉄局管内では、列車運行や接客に直接関わらない業務に従事する者が、1時間足らずの職場離脱を行ったことについては、通常、減給以下の処分にとどまり、停職処分はなされていない。にもかかわらず同人の本件職場離脱に対して停職処分をするためには、特段の事情を要するところ、会社はこのことに関し具体的疎明をしていない。

以上のことからすれば、同人の本件職場離脱に対して、国鉄がおよそ停職処分をなしたことは、相当でないといわざるをえない。

ハ 結 論

上記のとおり、本件X 5・X 1ら6名に対する停職処分について検討した結果、X 1の停職処分の理由とされた行為については、何らかの処分を受けたとしてもやむをえない面はあるものの、これに対し停職処分がなされたことは、従来の取扱いに照らして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、同人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、④同人は、国労の役員として活発な組合活動を行っていたこと、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、同人について、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、この処分がなかったものとするれば、同人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、国鉄が同人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、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、X5ら5名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、X5ら5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X5ら5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、再審査被申立人らは、名簿不登載の基準が昭和58年4月1日以降の行為に関しての処分とされていること及び同基準の適用に当たり労働処分をも含めたことは、組合間差別をもたらすものであるとも主張する。

しかしながら、職場規律の総点検がある程度浸透した時期以降の同日以後の処分とされたことが特に不合理であるとはいえず、また、本件X5ら5名に対する停職処分が職場規律是正措置に対する抗議等を理由としたものであるとすれば、同基準の適用に当たって本件X5ら5名の停職処分を参酌したことを不当ということとはできない。

3 救済方法について、

(1) 具体的救済方法について

X1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。）についての具体的救済方法については、同人を同年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(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並びに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の事情が認められ、これら本件の特殊性を総合的に考慮して、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、X1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 ㊟