

2011年日本政府年次報告
「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」 (第98号)
(2009年6月1日～2011年6月30日)

1. 質問Ⅰについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

2. 質問Ⅱについて

(1) 第5条について

前回までの報告中、

「国家公務員法第98条第4項」を「国家公務員法第108条の2第5項」に、
「地方公務員法第52条第4項」を「地方公務員法第52条第5項」に改める。

(2) 2010年条約勧告適用専門家委員会からの意見について

①2009年10月5日付 連合のコメントに対する政府見解

1. ～ 8. は87号条約年次報告の中で回答している。

9. 98号条約第6条の解釈について

本年提出の第87号条約年次報告「2(2)3. 公務員制度改革」
をもって、日本政府の見解としたい。

②2009年8月26日付 ITUC (国際労働組合総連合) のコメントに対する政府見解

「法律上の労働組合権」について

公務部門の労働者については、本年提出の第87号条約年次報告「2(2)3. 公務員制度改革」をもって、日本政府の見解としたい。

(国営企業について)

国営企業については、その業務の停滞が国民生活又は社会経済の安定に著しい支障を及ぼすことに鑑み、公共の利益を擁護するため、その職員による争議行為を禁止している。

このように労働基本権が制限されている職員については、その代償措置として、労使当事者が参画できる迅速かつ公平な調停、仲裁手続が保障されており、職員の利益が十分に保護されている。

(「公益性の高い」民間企業について)

憲法第21条及び同第28条に規定する結社の自由並びに団結、団体交渉及び団体行動の権利は、公益性の高い民間企業に対しても保障されている。

なお、公益性の高い民間企業のうち、電気事業及び石炭鉱業については、「電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律」によって、電気の正常な供給を停止するような行為その他電気の正常な供給に直接の障害を生ぜしめる行為等を禁止されているが、これは、電気事業及び石炭鉱業の特殊性並びに国民経済及び国民の日常生活に対する重要性にかんがみ、公共の福祉を擁護するために必要な一定の形態による争議行為のみを制限しているものであり、争議行為を一律に禁止しているものではない。

「ストライキ権」について

労働関係調整法第37条において争議予告制度が定められている運輸事業、郵便、信書便又は電気通信の事業、水道、電気又はガスの供給の事業及び医療又は公衆衛生の事業等の公益事業は、国民の日常生活に密接不可分な関係を持つものであり、これらの事業の正常な運営が阻害される場合には、単に関係当事者のみならず、国民の日常生活に大きな影響を与えることとなる。

こうした観点から、公益事業における争議行為の開始について、関係当事者から厚生労働大臣等にあらかじめ通知させ、厚生労働大臣等がその争議行為の開始についてあらかじめ国民に公表することにより、突然の争議行為による国民の日常生活における支障や損害を最小限に食い止めるため、「争議行為予告制度」が設けられている。

「法律の抜け穴ー有期雇用契約」について

パートタイム労働者についても、団結権及び団体交渉権が保障されており、第98号条約の履行は確保されている。改正パートタイム労働法が施行された2008年から2010年までの間において、パートタイム労働者の労働組合員数は11万人増加し、推定組織率も0.6%上昇している（「労働組合基礎調査」（厚生労働省））。

なお、パートタイム労働者については、2008年4月1日に施行された改正パートタイム労働法において、

- ① すべてのパートタイム労働者（正規労働者と同視できるパートタイム労働者を除く）について、多様な就業実態に応じて正規労働者との均衡のとれた待遇の確保に努めるよう規定するとともに、
- ② 通常の労働者と同視できるパートタイム労働者については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、パートタイム労働者であることを理由とする差別的取扱いを禁止している。

有期契約労働者については、正社員と比べ、雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題が指摘されているところであり、その雇用の安定や公正な待遇等が図られるよう、必要な施策について、労働政策審議会において、検討を進めているところ。

「公務 厳しい制限」について

パラグラフ1、2、4については、本年提出の第87号条約年次報告「2（2）3. 公務員制度改革」をもって、日本政府の見解としたい。

パラグラフ3については、2009年提出の第87号条約年次報告「2（4）（v）職員団体の登録制度について」をもって、日本政府の見解としたい。

パラグラフ2のうち、消防職員及び刑事施設職員の団結権については、本年提出の第87号条約年次報告「2（2）1. 消防職員及び刑事施設職員の団結権について」をもって、日本政府の見解としたい。

「ストライキの禁止」について

本年提出の第87号条約年次報告「2（2）3. 公務員制度改革」をもって、日本政府の見解としたい。

「公務部門の労働者の労働組合権に関する政府の非協力的態度」について

本年提出の第87号条約年次報告「2(2)3. 公務員制度改革」をもって、日本政府の見解としたい。

「国家公務員制度改革基本法の制定」について

本年提出の第87号条約年次報告「2(2)3. 公務員制度改革」の第3パラグラフをもって、日本政府の見解としたい。

「政府機能の独立行政法人への移行—ストライキ権は引き続き制限」について

独立行政法人のうち、その業務の停滞が国民生活又は社会経済の安定に著しい支障を及ぼすものについては、「特定独立行政法人」として他の独立行政法人と区別しており、公共の利益を擁護するため、その職員による争議行為を禁止している。

このように労働基本権が制限されている職員については、その代償措置として、労使当事者が参画できる迅速かつ公平な調停、仲裁手続が保障されており、職員の利益が十分に保護されている。

労働組合権の現状及び2008年の違反

「労働組合の結成と活動をより困難にしている雇用関係の変化」について

雇用契約の如何により、労働者が結成し、又は加入する労働組合を制限する規定は、労働組合法等の規定には存在しない。

「「研修ビザ」制度の搾取的労働への不正利用」について

1 憲法第28条に規定された団結権、団体交渉権は、雇用関係にある外国人労働者についても保障され、不当労働行為があった場合には、日本人の労働者と同様に労働委員会による救済の対象となる。

2 技能実習制度(2010年7月から新制度が開始)では、技能実習生は、入国1年目から雇用契約に基づき技能実習を行っており、前述の団結権、団体交渉権は、技能実習生に対しても保護されている。

3 なお、新制度では、技能実習生に対する労働関係法令を入国1年目から適用するなど技能実習生の保護を強化し、労働基準監督機関においては技能実習生の労働条件の履行・確保上、問題のある実習実施機関に対する監督指導を実施し、重大又は悪質な事案については司法処分も含め厳正に対処しているところである。また、出入国管理機関との間に設けた相互通報制度の適切な運用に努めているところである。さらに、このような事案に関与又は旅券の取上げ等の人権侵害行為を行った受入れ機関に対しては、必要な調査を行った上で不正行為の認定を行い、技能実習生の受入れを停止する措置を行っている。加えて、送出し機関に対しても、技能実習生が当該機関との間で保証金及び違約金を定める契約を締結していないことが条件とされており、劣悪な雇用契約がなされないようにしているところである。

「株式会社プリンスホテルの違法行為」について

1 指摘されている事案については、

①日本教職員組合が予約していたグランドプリンスホテル新高輪の会場について、2007年11月にホテル側が使用契約の解除通告をし、

②日教組は解除無効を求める仮処分を東京地裁に申請し、東京地方裁判所が日教組の使用を認める決定をした(ホテル側は東京高等裁判所に抗告したが棄却)にも関わらず、ホテル側が日教組による使

用を拒否した事案であると承知している。

2 その後、日教組が裁判所に対して、ホテル側を相手とする損害賠償請求訴訟を提起し、2010年11月には、約1億2500万円の支払いをホテル側に命じる東京高裁判決が出されたところである。

「かつての国鉄労働者による21年間の闘争」について

かつての国鉄労働者による21年間の闘争」とは、1987年に行われた日本国有鉄道の分割・民営化に伴うJR各社の不採用問題に関するものである。

本件は、結社の自由委員会において、第1991号案件の勧告（2000年11月）後、フォローアップの枠組みの中で現在取り扱われているものであり、日本政府は同勧告後の進展等を同委員会に対し、随時情報提供しているところである。

③2010年のオブザベーションに対する見解

条約第1条 国鉄民営化について

2009年8月26日付国際労働組合総連合（ITUC）の意見書のうち、「かつての国鉄労働者による21年間の闘争」とは、1987年に行われた日本国有鉄道の分割・民営化に伴うJR各社の不採用問題に関するものである。

本件は、結社の自由委員会において、第1991号案件の勧告（2000年11月）後、フォローアップの枠組みの中で現在取り扱われているものであり、日本政府は同勧告後の進展等を同委員会に対し、随時情報提供しているところである。

同委員会に対して日本政府が行った直近の情報提供については、別添1のとおりである。

第4条（公務員制度改革における、国の行政に従事していない公務員の団体交渉権）

【国家公務員】

（1）国家公務員制度改革における職員団体との話し合い

日本政府は、非現業国家公務員に協約締結権を付与することとしている国家公務員制度改革関連四法案（以下、「改革法案」という。）の策定をはじめとして、今般の国家公務員制度改革における各段階において、連合・公務労協や全労連・国公労連などの職員団体と様々なレベルで話し合いを行っている。これらの公務員制度改革については、本年提出の第87号条約年次報告「2（2）3. 公務員制度改革」を参照されたい。

（2）我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑みた国家公務員の給与に関する措置について

2010年度の給与改定については、人事院勧告どおりの給与改定を行うとした内容の「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（2010年11月1日閣議決定）を取りまとめ、一般職の職員の給与に関する法律の改正案を国会に提出し、政府原案のまま可決成立したところである。また、この閣議決定において、「国家公務員の給与改定については、次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る。」とし、我が国の厳しい財政状

況に鑑み、「なお、その実現までの間においても、人件費を削減するための措置について検討し、必要な法案を次期通常国会から、順次、提出する」とした。これを踏まえ、政府は、改革法案における自律的労使関係制度（本年提出の第87号条約年次報告「2（2）3. 公務員制度改革」参照）が措置されるまでの間においても人件費を削減するための措置を検討してきたが、その後、3月11日に東日本大震災が発生し、その復旧に対処する必要性にも鑑み、一層の歳出の削減が不可欠となった。このことから、国家公務員の人件費を削減するため、臨時の特例措置として、国家公務員の給与を減額する措置を講ずることとした。

この措置は、人事院勧告制度下においては、極めて異例のものであることから、職員団体の理解が得られるよう、政府を代表して総務大臣等が5月13日から公務員労働組合連絡会（以下「公務員連絡会」という。）と日本国家公務員労働組合連合会（以下「国公労連」という。）の双方と真摯に話し合いを開始した。なお、公務員連絡会とは計4回（うち総務大臣2回、総務大臣政務官2回）の交渉を行い5月23日に合意に至った。国公労連とは、公務員連絡会と合意に至った後も本措置について交渉を重ね、計6回（うち総務大臣2回、総務大臣政務官3回）の交渉を行ったが、残念ながら合意には至らなかったため、国会の判断を仰ぐべく、2011年6月3日、自律的労使関係制度を定めた改革法案と同時に「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」を提出したものである。

この「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」は、2014年3月31日までの間に限り、職員の俸給月額をその職務の級に応じて（給与額の少ない若手・中堅層については俸給の減額率を緩和）10%、8%、5%減額して支給するほか、ボーナスや管理職手当を一律10%減額して支給する措置などを講じるものとなっている。

【地方公務員】

一般職の地方公務員の給与については、地方公共団体は、給与等の勤務条件が社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならないこと（情勢適應の原則）、及び給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないこと（均衡の原則）が法律で定められており、独立かつ公平な機関である人事委員会が、給与を社会一般の情勢に適應したものにするための勧告を行うという制度が設けられている。この勧告は「給料額の増減」について行われるもので、増額だけでなく、減額の勧告もあり得るものである。地方公共団体においては人事委員会勧告に基づき、又は、人事委員会を置いていない地方公共団体においては人事院勧告に基づく国の措置等を踏まえ、あらゆる努力を尽くして適切な給与改定を実施しており、一般職の地方公務員については、法制度上も、現実にも適切な給与の支給を受ける利益を享受している。

また、一部の地方公共団体において、現下の社会経済情勢、危機的な財政事情、行財政改革の推進等の観点にかんがみ、やむを得ず人事委員会勧告どおりの給与改定の実施ができない場合があるが、こうした場合でも、職員団体とは事前に十分な協議を行って妥結を図り、良好な労使関係の維持に十分な配慮をしている。裁判所は、給与改定が人事委員会勧告どおりに実施されなかったとしても、それが県当局の財政事情の下で真にやむを得ない事由による場合には、人事委員会が本来の代償機能を果たしていないと即断すべきではないと判示している（佐教組行政処分無効確認等請求事件に関する1983年5月27日の福岡高裁判決及び1988年1月21日の最高裁第一小法

廷判決)。また、給与抑制条例が人事委員会の報告、勧告に沿わないものであることをもって、直ちに代償機能が機能していないということとはできないと判示している(愛知県教職員国家賠償等請求事件に関する2006年2月8日の名古屋高裁判決及び2007年4月19日の最高裁第一小法廷決定)。

なお、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」において、一般職の地方公務員に協約締結権を付与することとしている。(詳細については、本年提出の第87号条約年次報告「2(2)3. 公務員制度改革」を参照されたい。)

3. 質問Ⅲについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

4. 質問Ⅳについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

5. 質問Ⅴについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

(使用者団体) 日本経済団体連合会

(労働者団体) 日本労働組合総連合会

また、労働者側の代表から提出された意見は別添2のとおり。本意見に関する政府見解は、本年の第87号条約の年次報告の別添2を参照されたい。

使用者側の代表から意見は提出されなかった。

結社の自由委員会 日本政府追加情報
(第1991号案件)

2009年12月7日

ILO結社の自由委員会第1991号案件に関して、日本政府は、2008年9月に、本案件の経緯及び当事者の動向等について情報提供したところである。

その後、2009年3月には第353次結社の自由委員会において7度目のフォローアップ報告がなされ、委員会から日本政府に対して「この問題の進展について引き続き情報提供すること、および個々の係争中の訴訟について、判決が言い渡され次第すみやかに判決の写しを送ること」が要請された。

この委員会報告を受けて、日本政府としては、前回の追加情報提供後に本案件に関して言い渡された訴訟の判決について、日本政府は当該訴訟の当事者ではないものの、判決書の内容について情報提供する。

○鉄建公団訴訟控訴審

- (1) 判決言い渡し日 2009年3月25日
- (2) 担当裁判所 東京高等裁判所
- (3) 当事者 原告：国労闘争団員
被告：鉄道建設・運輸施設整備支援機構
- (4) 判決要旨 別紙のとおり

なお、判決の全文については、別途和文にて添付する。

上記の訴訟について、原告被告双方が判決を不服として、最高裁判所に上告し、現在係争中である。

日本政府としては、その進展を随時情報提供してまいりたい。

判決要旨

第1 結論の概要

- 1 一審原告らの請求については、主位的請求を棄却し、予備的請求につき次のとおり認容ないし棄却すべきものと判断した。
 - (1) 一審原告ら（(2)(3)を除く）について、各550万円及びこれに対する昭和62年4月1日から支払済みまで年5分の割合による一審被告に対する損害賠償請求を認容する（死亡した元一審原告の関係では、その相続人が相続分に応じて承継した額を認容。また、当審で控訴を取り下げた元一審原告1名については原判決認容額を維持。）。
 - (2) 一審原告らのうち6名（国鉄清算事業団在職中に追加的広域採用に応募しながら、これを辞退した者）については、各275万円及びこれに対する昭和62年4月1日から支払済みまで年5分の割合による一審被告に対する損害賠償請求を認容する。
 - (3) 一審原告らのうち10名（停職処分等により採用基準に該当しなかった者6名、第二希望のJRに採用されながらこれを辞退した者4名）については、請求を棄却する。
- 2 本判決の主文では、1の判断等を踏まえて原判決の変更を要する部分についてはこれを変更し、原判決を維持する部分については各控訴を棄却した。なお、一審被告から申立てがあった、原判決仮執行宣言により強制執行された額に係る原状回復請求については、一審原告らのうち11名（原判決で請求を一部認容されていたが、(2)(3)のとおり、原判決より認容額が低くなったり、請求自体が棄却されたりした者）に対するもの限り、その一部又はすべてを認容した。

第2 事案の概要

- 1 昭和62年4月に実施された国鉄分割民営化に際し、一審原告らはJRに不採用となり、国鉄から移行した国鉄清算事業団の職員となったが、再就職促進実施計画に基づく雇用対策が終了したとして3年後に同事業団を解雇された。一審原告らが所属する国労は、労働委員会に対して、一審原告らを含む所属組合員をJRへ採用させるための救済命令申立てを行い、労働委員会は同命令を発したが、これを取り消す司法判断が平成15年の最高裁判決で確定している。

本件は、同事業団を承継した一審被告に対し、一審原告らが、①上記解雇が不当労働行為等に基づく無効なものであることを前提に、一審被告との間で雇用関係が存在することの確認や未払い賃金の請求等を主位的請求として求め、②解雇が無効といえなかった場合の予備的請求として、不当労働行為を原因とする採用差別によって、希望するJRに採用されなかったことにより被った損害の賠償を求めた事案である。これに対し、一審被告は、解雇は有効であり、JR採用にあたっての不当

労働行為は存在せず、仮に一審原告らの損害賠償請求権等があったとしても既に時効消滅しているなどとして争った。

原判決は、解雇は有効であるとして一審原告らの主位的請求を棄却したが、国鉄がJR採用の前提となる採用候補者名簿への記載にあたり組合活動を理由として差別をしたとして不当労働行為の成立を認める一方、損害賠償請求権の時効は平成15年の上記最高裁判決時から進行するとして同請求権の時効消滅を認めず、採用候補者名簿作成にあたって正当な評価を受け一審原告らの期待権が侵害されたとして、一審被告に対し、一審原告らに各500万円の損害賠償をするよう命じた。(ただし、一審原告のうち5人についてはもともと採用基準に該当しないなどとして請求を棄却。)

これに対し、一審原告らが主位的請求の認容や賠償額の増額等を求めて、また、一審被告が請求の全部棄却等を求めて、それぞれ控訴したものである。

- 2 主な争点は、①国鉄清算事業団からの解雇の効力、②一審原告らを採用候補者名簿に記載しなかったこと等についての国鉄の不法行為の有無、③消滅時効の成否及びその援用の可否、④不法行為による損害の範囲等である。

第3 判断の概要

1 争点①(解雇の効力)について

国鉄清算事業団からの解雇が無効であるという一審原告らの主張は採用できない。その理由はおおむね原判決説示のとおりである。

2 争点②(国鉄の不法行為の有無)について

昭和62年4月のJR採用にあたり、分割民営化に賛成していた鉄労、動労等の所属組合員とこれに反対していた国労等の所属組合員との間で採用率に顕著な差が生じている。このような差が生じたのは、国労所属組合員として分割民営化に反対し国鉄の施策に非協力的であったため、JR採用の観点からみて勤務成績が低く評価されていたであろうことが原因の一つであるのは否定できないが、他方で、採用候補者名簿作成にあたり、一審原告らが国労に所属していることを国鉄が不利益に取り扱う不当労働行為があったのもその原因であったと認められる(ただし、停職処分等により採用基準に該当しなかったと当審の審理で認める一審原告らを除く。)。不当労働行為の存在を認めた理由は、次のとおりである。

- (1) 所属組合によってJRへの採用率に顕著な差があるが、ことに組合役員クラスをみると、複数回の減給処分歴がある者であっても国労を脱退してJRに採用された者がいる一方、国労に残留した者は処分歴が軽微であってもJRに採用されていないなど、国労を脱退したか否かによって極端に採用率が異なっており、国労脱退の有無が採否を分ける決定的原因になったと推認し得る。また、国鉄九州地区職員の採用率についてみると、分割民営化に賛成していた鉄労と動労に所属する職員約8000名のほぼ全員がJRに採用されているが、これだけの者がほぼことごとく採用基準を満たしていたというのは首肯し難く、鉄労や動労に所属していた職員は基本的に全員を採用する方針があったのではないかとの疑いを

否定できない。さらに、一審被告は違法争議行為による処分歴等が重視されたかのようにも主張するが、分割民営化反対の姿勢を同じくした国労と全動労を比較すると、後者所属の職員の方に処分が多かった等の事情は見受けられないにもかかわらず、明らかにその採用率が低くなっていることからしても、所属組合の如何が考慮されていたと疑われる。以上を総合すると、採用率について顕著な差があった理由の一端には所属組合による不利益取扱いがあったと推認し得る。

(2) 次に、国鉄が国労嫌悪ないし弱体化の意図を持っていたかどうかについて検討すると、分割民営化に賛成する鉄労や動労は、国鉄に協力しつつ国労解体を唱える一方で、国鉄に対してJR採用にあたり自組合所属職員が有利に取り扱われるよう強く申し入れており、国鉄もこれを無視しにくい状況にあったと推認される。また、国鉄幹部の当時の言動の中にも、施策の実施にあたり国労の組織同様に招く目的があったり、JR採用にあたって国労排除を考えていたりしたと窺えるものがある。さらに、現場管理者の中にも、国労を切り崩していったことを自認している者や、国鉄本社を出た上、一時期鉄労の幹部となって国労組合員に対し脱退の働きかけをして成果を上げ、再び国鉄に復帰するなどした職員もいたことが認められる。以上を総合すると、国鉄は国労嫌悪ないし弱体化の意図を持っていたと推認し得る。

3 争点③（消滅時効）について

本件においては、後記4のとおり、採用候補者名簿不記載によって昭和62年4月にJRに採用される可能性が断たれたことによる精神的損害が賠償の対象となる。そして、当該可能性が断たれたか否かは、救済命令の前提問題である国鉄改革法23条の解釈の如何に係るものであるところ、同法立法時の運輸大臣等の国会答弁、労働委員会の判断及び裁判所における判断の状況等に照らしても、同条の解釈が容易であったとはいえない。したがって、名簿不記載の時点で一審原告らが採用可能性を断たれたことについて容易に認識できたとはいえない。また、一審原告らは、JRに採用されるべく、救済命令を維持するための訴訟活動を国労を通じて行っていたのであるから、そのような状況の下でJRに採用されないことを前提とする請求を国鉄に対して別途行うことは、相矛盾する態度を指摘されるなどして一審原告らに不利益を生じるおそれもあったというべきである。このような事情を踏まえると、平成15年の最高裁判決で救済命令の取消が確定するまでは、一審原告らにおいて、損害賠償請求が可能な程度に損害及び加害者を知っていたとはいえず、請求権は時効消滅していない。

4 争点④（損害の範囲）について

一審原告らは、採用候補者名簿記載にあたっての差別がなければ、一審原告らの全員がJRに採用されたはずであるとして、JRに採用されていれば得たであろう賃金相当額等の損害賠償を求めるが、差別がなければJRに採用されたであろうという相当因果関係を認めるだけの事情はない。

もっとも、相当因果関係を認めるだけの高いレベルのものではなくとも、公正な選考がされれば一審原告らが採用候補者名簿に記載される可能性があったことは否

定できず、本件では、不公正な選考に基づく採用候補者名簿不記載により、そのような可能性が断たれたことになる。このような場合、不公正な選考によって採用の可能性が侵害されたことにつき、一審原告らは精神的損害の賠償を求め得るというべきである。この点、一審被告は、一審原告らが国鉄清算事業団在職中に追加的広域採用に応募すれば地元以外のＪＲに容易に採用され得たことなどを指摘し、これらの手段を尽くそうともせずに損害賠償を請求するのは身勝手であるなどとして、賠償に値する精神的損害の不存在ないし賠償額の減額を主張するが、各地の地労委で救済命令が出ていた等の当時の状況に照らすと、一審原告らの態度が身勝手とまでいうことはできない。そして、諸事情を考慮すれば、精神的損害に対する慰謝料の額としては１人あたり５００万円が相当であり、これに弁護士費用相当額として５０万円を加えた５５０万円をもって賠償額とする（注：原告が当審において弁護士費用を損害費目に追加し、また遅延損害金起算時を遡らせたことから、その限りで原判決認容額よりも増額したこととなる。）。なお、国鉄清算事業団在職中に追加的広域採用に応募しながらこれを辞退したと当審の審理で認める一審原告らについては、慰謝料額を２５０万円（弁護士費用相当額２５万円を合わせた賠償額は２７５万円）とするのが相当である。また、第二希望のＪＲに採用されながらこれを辞退した一審原告らには、賠償に値するほどの損害があるとはいえない。

以 上