



港区新橋5-15-5
交通ビル3F
国労東日本本部
発行責任者 佐藤 勝雄
編集責任者 伊藤 隆夫

2005年10月17日
第633号
定価 20円
組合員の購読料は
組合費に含まれています

第19回定期大会
特集号その2
アドレス
<http://www.e-nru.com>

- 目 次 -

国労東日本本部顧問弁護士	中央労働委員会 労働者委員
福田 護 弁護士..... P 1	松井 保彦氏 P 10
海渡 雄一 弁護士..... P 7	

第19回定期大会は、国労東日本本部顧問弁護団の福田護・海渡雄一両先生より報告をいただき、また、中労委労働者委員の松井先生より激励のあいさつをいただきました。昇進問題・不採用問題と大切な時期を迎えていますので、情勢認識の一致を図るために、それぞれ加筆をしていただき、その全文を掲載します。

国労東日本本部
顧問弁護士

福田 護 氏



はじめに

定期大会おめでとうございます。このところ国労関係の問題が連続して続いています。一昨日14日から中労委の昇進差別事件の和解が再度始まりました。昨日は鉄建公団訴訟の判決、そしてきょう定期大会、目まぐるしくいろいろな情勢が動きます。そういう中で少し時間をいただいて、きのうの鉄建公団訴訟の判決も含めて私の申し上げたいこととお話しさせていただければと思います。おそらく今国労、あるいはJRといってもい

いのかもしれませんけれども、大きな転換点・分岐点に差しかかっているのだらうと思うんです。いろいろな争議がございますが、争議の解決ができるか、できないか。それができて組織の拡大と強化に発展して結びつけていくことができるのか、できないのか。争議を解決できずに長期化をする中で組織が疲弊し、あるいは混乱を深めていくことになりはしないか。どちらの方向に持っていくことができるのかということの正念場と言っていい。よく言われる言葉だけれども、今そういう時期に本当の意味で差しかかっているのではないかと思います。将来展望を目指してぜひとも団結を強化し、必要に応じて思い切った決断もなさっていただきたいと思うんです。もちろん、言うまでもなく国労東日本としての最大の課題は、あるいは国労全体でもあるのですけれども、昇進問題の解決です。さきほどの委員長あいさつにもありましたけれども、去年の12月8日から第1回の中労委の和解期日が始まって、一昨日で12回を重ねてきました。ことしの昇進試験を経て和解は第二段階に入ったといっていいたらうと思います。そう遠くない時期に、どういう方向が見えるのか、見えないのかがおそらく決まってくるだらうと思います。和解が始まってから既に9カ月が経過をしています。最終局面に向けてこれから本当の意味で

の態勢づくりが必要な時期を迎えております。

中労委としては、この昇進差別事件の解決ができた場合には、それに引き続いてほかの中労委の係属事件、例えば配転事件とか、ちょっと古くなりましたけれども出向事件、それから大きな問題としてバッジ事件の問題、あるいは期末手当の問題があります。JR貨物の問題も中労委に昇進事件が4件かかっていますし、やはり期末手当事件がある。それからもう一つ指導車掌事件。主だった中労委の事件としてはそんなところがありますけれども、都労委の昇進差別事件やバッジ事件も含めて全体の解決をどう展望できるかという大変重要な時期に差しかかっていることとなります。そして採用差別問題がございます。

9・15 鉄建公団訴訟判決

1、事件の概要

皆さんきのうの判決をあらかじめお聞きになっているのかもしれませんが、きょうは国労の声明文も配付されていると思います。どういう判決だったのかということについてご報告をしておいたほうがいいと思いますので、少しご紹介をしておきたいと思います。

鉄建公団訴訟、297名が原告ですが、具体的に、死亡なさった方の相続人の原告がいますので、対象者としては288人になるんですね。そのうち283人分が慰謝料を500万支払えという結果になりました。そして5人については請求棄却となっています。

後でもちょっと申し上げますけれども、請求棄却の中で東日本の仙台の佐藤昭一さんと東京の寺内一夫さん、この2人についてはちょっと問題が残る判決になっている。それ以外も問題がないわけではないけれども、今後の課題が一つそこでまた出てきていると思われま。

闘争団の一部の方たちが起こした鉄建公団訴訟の請求としては、地位の確認、つまり1990年の清算事業団の解雇、これを無効だというふうに判断をした上での清算事業団、今の鉄建公団からさらに鉄道運輸機構、これに雇用契約関係があるんだという地位の確認と、その地位の確認が認められればこの間の差額賃金が支払われることとなりますから、地位確認、そして賃

金請求、これがセットになったものが第一次的な要求だったわけです。

それから第二次的な要求として、それが認められなくても、JRに採用された場合に得られたであろう損害賠償を請求する。金額としては非常に大きくて、今までJRに雇われていたら払われていたであろう18年分と将来分、その賃金の支払い請求ということになるわけです。

それから3番目、それらが認められなくても、少なくとも慰謝料を払えという請求があって、これは1人当たり2000万円の請求をしている。その慰謝料も含めて1人平均で1億5千万ぐらいの請求になっていたわけです。

2、判決のポイント

その中でポイントとしてどういう判断がなされたのか、さっきの500万円という結論にどういうふうに結びついたのかということについて若干お話をしておきます。

(a) 解雇の効力

まず、1990年の清算事業団解雇の効力の問題です。これについては「再就職促進法」という3年間の時限立法があって、その促進法の有効期限が切れたのだから、3年の期間が終了する時点で雇用関係も終了することが当然に予定されていたんだ、そういう判断の仕方をしております。これは最高裁の不採用事件の判決が一年前12月にありましたけれども、その判決の中でもわりと明確な言い方がされていた部分です。3年間というのは再就職の準備をさせることとしたもので、雇用関係終了に向けた準備期間だというふうに最高裁判決の中で言われていたわけです。それをそっくりそのままこの判決も借用してというか、言い回しも含めてそのまま引用していて、1990年の本件解雇は合理的な理由があって有効だと。そのところは打ち破る壁としてはなかなかきついだらうなと私たちも見てはありましたし、国労の弁護団としては最高裁判決の後、国労として新たな訴訟を提起する場合に、地位確認というのはまず難しいので、損害賠償請求に絞ろう、そういう議論をしていたわけけれども、地位確認については今申し上げたような結果になっています。

(b) 損害の範囲

次に、国鉄がやったことに対する損害賠償請求をしているわけです。これは賃金相当分、あるいは慰謝料もそうなんですけれども、「お金で償え」という問題であります。これはまず前提として国労の組合員に対する不当労働行為、別の言い方をすると不法行為、それが認められないと損害が出てこないわけです。そこで、この判決はどこのところを違法だと言ったかということ、国鉄が原告の人たちをJRの採用候補者名簿に登載しなかったことは、「主として、これら原告らが、国労に所属していることないし国労の指示に従って組合活動を行っていることを嫌悪して、国労組合員に対する能力、勤労意欲、勤務態度等の評価を恣意的に低く行い、不利益に取り扱ったことによるものであると強く推認することができる」、こういうふうに言いました。つまり国労組合員であること、あるいは国労の指示に従って組合活動をやったことを取り上げて、JRの設立委員が定めた採用の基準を乱用して、勝手に恣意的に適用して、それで特に勤務成績を低く評価したことによって登載をしなかった、こういうふうに言っているわけです。

そういう結論に至るまでには、国鉄時代の人活を含めた国鉄の労務政策、それから幹部のいろいろな発言などを根拠にしながら、鉄建公団側は、国労の組合員が例の“黒表紙”だとか職場規律を乱すような職場闘争を展開したからだとか、いろいろなことを言っておったわけけれども、判決はそれを退けて、やっぱり国労所属が理由ではないかと言っています。

ただし、具体的に一人ひとりの国労組合員が、それがなければJRの採用候補者名簿に必ず登載されて必ずJRに採用されたということにはならない、そこまでの証明はされていないというふうに言って、そのことによってJRに採用されていたならば得られたであろう賃金までは認めることができない、こういうふうに結びつけていったわけです。

じゃあその範囲でどういう損害を賠償させることができるかということで、そこで認めたのがいわゆる慰謝料なんです。賃金相当分ではない、精神的な損害としての慰謝料。慰謝料としては、さっきの名簿不登載が、国労組合員の正当な勤務成績評価などの評価を受ける機会を国鉄が恣意的に奪ってしまっ、「JRに採用される」という、期待権といっていますが、期待し

ていた利益を侵害した。あわせて、国労加入によって差別を受けた精神的損害もあるよと。いろいろなことを総合考慮して、1人一律500万という金額を打ち出したということになっているわけです。

(c) 「時効」問題

もう一つ、実はこれが非常に大きな問題なんです。時効という問題がありました。この時効という問題については今回の判決は非常にいい評価のできる判断をしています。適正な判断をしている。私たちも損害賠償請求を新たに起こす場合に一番克服をしなければならない課題としては、この時効の問題、それからさっき申し上げた全員が必ずJRに採用されるということに行けるかどうかという問題、その二つが大きな論点だろうと思っていたわけですが、そのうちの一つ、時効についてはきれいにクリアしました。法律上、不法行為、差別とかがあってから3年間、その損害とか加害者を知ったときから3年以内に裁判上の請求をしないと、その損害賠償請求権は時効によって消滅しますという大前提になる規定が民法にあるんです。ひどいことをされてから3年のうちに請求を起さないと原則だめだよと。ただし、そこではっきり損害がわかるようになってからでいいよということになっているんです。

今回の判決は、その損害がはっきりしたのは一昨年12月の最高裁判決の時である、こう判断・認定をしたわけです。「名簿不登載の時からじゃないか」というのが鉄建公団側の主張でした。これはかなり説得力のある議論でもあるんです。例えば大阪の採用差別を受けたお二人は、最初から国鉄相手に損害賠償請求もしているんです。片方でJR相手に地位確認とか不当労働行為の申し立てもしたけれども、同時に国鉄相手に、自分を名簿に載せなかったことによる損害ということで損害賠償請求もして、やればできるじゃないか、鉄建公団側もそういう主張をしていました。

しかし、今回の判決は、最高裁判決までは労働委員会の救済命令が是認をされる、つまり裁判所で肯定されてJRに採用される可能性が多分にあった、と言っているんです。その根拠として、最高裁の判決も見解が多数意見と少数意見で分かれているじゃないかと。あの最高裁判決は、負けたけれども3対2という、あの少数

意見の意味というか、それがここでも大きく生きてきているんですね。今回の鉄建公団訴訟の判決というのは、もしあの最高裁判決が仮に5対0とかであったとしたら、時効問題もおそらくクリアできずに棄却されていた可能性が高かった。そういう意味でいうと、この18年間、あのときは17年間ですけれども、地労委から中労委・地裁・高裁・最高裁とやってきた国労の組織を挙げての取り組みが土台としてあって初めて、500万ではあるけれども、きのうの判決になっているということの意味はしっかり押さえておく必要があるのだらうと思います。

(d)「停職処分者」への判断

ただ、先ほどちょっと申し上げて、本州の採用差別事件の当事者が2人、もう一人、年齢が55歳を過ぎている方もいらっしゃったので、その人の問題は別問題なんですけれども、さっき申し上げた2人については中央労働委員会でその2人に対する不採用は不当労働行為だからということで採用命令が出ているんです。ご承知のように中労委では本州については、一人ひとり採用命令を出すか出さないか、請求を認めるか棄却するかを個別に判断していました。個別に判断した中で、救済が中労委では認められた人について今回判決は棄却している、この問題があります。判決は、例の国鉄が「分割・民営」のときに名簿登載基準として設定した「停職処分6カ月以上または2回以上」、あの国鉄の設定した基準はそれなりの合理性があると言っています。

そして、その停職処分が取り消されたなどの特段の事情があれば不当労働行為が認められるけれども、この2人についてその特段の事情を認めることができるに十分な証拠が出されていませんよ、という判断をしているんです。だから、全くだめということではなくて、その特別な事情があるということが立証されれば、ということにはなっているんです。

ただし、これはたぶん相当政治的な判断でありまして、もしこれでこの2人を個別に認めたら、その2人についてはJRに採用されたのと同じ取り扱いをすべきではないかという問題が出てきそうな気がするんです。そうすると500万とかいう問題ではなくて、ちょっとけたの違う話になりますから、そこをどう判断するのかという問題が本州の採用問題については

あるということなんだろうと思っています。そのことを含めて今後の一つの課題がここに提示されているということはお伝えをしておきましょう。

3、国労の不団結克服を！ 急がれる統一方針の確立

さて、国労の出した声明・コメントについては皆さん方のお手元にあると思います。そこで言われていることは、私も起案にかかわっていますからそう思っているわけですが、やはり私からぜひ申し上げておきたいことは、声明にもあるけれども、今回の判決を統一と団結の方向に生かす材料としてどう活用し、あるいは克服していくのかという前向きな議論をしていただきたいと思っています。

国労としてはILO勧告、そして最高裁が指摘した国鉄の責任、これに基づいて公正な政治的・全体的解決を図るという方針、これを堅持していくということになるでありましょうが、その際に、例えば「訴訟を起こしたってせいぜいこの程度か」とか「訴訟を起こせば何らかの請求が認められるんじゃないか。だから本部はけしからん」とか、お互いにやってきたことを非難し合うような議論ではなくて、ここで足りない点は何なのか、それを克服するためにはどうするのか、それから金銭賠償にとどまらない解決を求めていくのにはどうするのか、そしてそのための交渉の主体をどうつくっていくのかということなのだろうと思うんです。

そして、先ほど時効の問題にちょっと触れましたけれども、やっぱりタイムリミットははっきりあるわけです。平成15年12月22日に最高裁判決が出たわけだから、来年の12月22日が3年なんです。それまでの間にどういう運動をつくり上げ、そしてもしその運動で解決ができなかったら最終的には裁判を構えなければしょうがない。だから、「あとは裁判頼り」ということにならないように、一体いつまでに何をするのかということが本当に目前の問題として厳しく問われていることを、皆さん方に本気で考えてもらわないといけないだろうと思います。来年の12月なんてすぐ来ます。おそらく来年の7月、8月に国労全国大会がありますが、その時点でその方針が決まっていなくて12月までに訴訟は起こせない。いろいろな準備があります。何百人という人の一人ひとりの請求をつくって

くためには、委任状の集約も含めていろいろな準備がありますから、そういう意味で時間がいつまでもあるわけではないということも含めて、ぜひ前向きな積極的な取り組み、議論をお願いをしたいと思います。

なお、鉄建公団訴訟自体は、鉄道運輸機構のほうも控訴すると言っているし、両方控訴すると言っていますから、高裁で裁判が続くことは続くだろうと思うんです。それは片方で進めていただくしかないのだけれども、その過程でその動きもにらみながら、本当に一緒にやってくれる条件づくりを考えていく必要があるだろうと思います。

昇進差別事件

国労組織の将来展望踏まえた議論と取り組みを！

次に、昇進問題については先ほど来委員長の話でもかなり触れられていますし、皆さん方もかなり情報は行き渡っていると思う。私のほうからは若干コメントさせていただくことにとどめたいと思います。いずれにしても17年間の差別の積み重ねの中で今日に至っているわけです。この昇進差別というのは我々、試験制度が始まる時から差別が行われるであろうということをはらんで、これが本当に組織破壊攻撃としての究極の不当労働行為になっていくであろう、それに対してどう取り組むのかということを議論してやってきたはずであります。

その取り組みは、一定程度というか相当 - あまりほめ過ぎるといけないのだけれども、これだけの差別を17年間積み重ねられてきている中で、いまだに国労東日本が1万という部隊を維持していることは、ある意味で驚異的なことだろうと思います。昇進試験に受からない。特に最初の5年ぐらいは限りなく0%ですからね。それだけ差別をされたら、「いくらやっただって通らない試験なんか、だれが受けるか」という気持ちになりますよね。だけどそれでもやっぱり、受験率は高くはなかったけれども、皆さん歯を食いしばって頑張ってきた。そして1万の部隊を維持してきたということは本当に敬意を表するし、頭が下がります。おそらく同じような攻撃を受けたら、これだけ組織を維持できる組合

は日本のどこを探してもないのではないかと思います。

だけれど、そこでやっぱり大きな限界にぶつかってきたし、たくさんの脱退者も犠牲者も出たし、それから新入社員が国労には入ってこない。大量退職時代を迎えるという話もありましたが、新人が加入しなければ組織がどんどん先細りしていくのは目に見えている。かといって、国労に入ったんじゃ昇進もしない、賃金も上がらない、将来展望がない、結婚して子どもができたって家族を養っていけるかどうかかわからない。そういう中で新しい人がどうして入ってくるかという大きな壁があるし、それからやっぱり差別されてくると、国労の中にも“差別なれ”というか、その中で安住するというかあきらめてしまうというか、そういう雰囲気はどうしてもあって、いわゆる沈滞ムードが漂ってしまうということもありますよね。

組織の活性化のために新しい人が入ってきて、それで将来この組合で頑張っていけるという展望がないと、やはり組織は活性化しない。本当に今の局面を迎えて、この昇進差別問題を解決し、克服をし、組織の拡大の展望を切り開いていくことの重大性は、私が言うまでもなく、皆さん方は本当にひしひしと感じているところなんだろうと思います。これを克服できたとしたら、本当に歴史的快挙だと思います。日本の労働運動になかったことだろうと思うのです。だからぜひ頑張ってください。

今回の合否の結果については、今までよりも合格率が10%上がった。一次試験は合格者はおそらく2.5倍。だけど、これは当たり前結果ではありません。当たり前結果ではなくて、国労の受験者が40%ふえたことに見られるように、皆さん方一生懸命取り組んだ。まだまだ足りない、取り組んでほしかったとは思いますが、やっぱり今までとは違った。皆さん方も相当勉強したという話を私も聞いているし、それからJR側の対応も今までとは違ったところがあるのだろうと思うんです。資料の配付とか勉強会にしても、それから試験そのものの評価の仕方にしても、改善があったらと思うし、中労委からも「きちんとした成果を出してくれ」というふうにJR会社側に言われていたはずであります。

そういう中で総合的な結果として今回の一次試験の結果があります。だから、「公正にやれば、国労だって今までどおりやっていたら、それで

合格率は上がっていたはずなのに、差別がされてきた結果として今までがあったんで、今回何もしなくたってこれだけ出たんだ」というとらえ方をしたとしたら、それは間違いだ。双方が、国労も差別のない実態をつくり出そうという、ある意味ではその一つの試金石として今回の試験に立ち向かったことの結果だろうと思う。ただし、まだ二次試験の面接の結果が出ていません。だから引き続き中労委での和解努力も含めてですが、現場でも引き続き努力を集中していただきたいと思います。

そして、きょうの追加方針にも示されていますけれども、中労委の和解解決はこれから金銭解決に踏み込むことになります。そして金銭問題についてはやはりどこかで調整が必要だし、決断も必要になってくると思います。

それからもう一つ、和解解決して一丁上がりということになってはいけないのであって、そうではなくて、今回の中労委を通した和解問題が今後の昇進試験の公平・公正、そして透明な運用に結びつくものでなければならぬ。そのことが中労委でのもう一つの大きなテーマになっていますから、そのための条件づくりをどれだけきちんとやらせていくのかということに本気で取り組んでいく必要があります。

そしてその先にもうワンステップといいますか、昇進制度の改善の問題とそれから労使関係の正常化の問題があります。そこで我々としてはやはり本当に公平・公正な人事考課や人事異動、そして少なくとも他のJR会社並みの最低保障制度とかそういうものを含めた、国労差別のない制度づくりまで展望していく必要があるのだらうと思います。

話が長くなりましたが、もう一つだけ言わせてください。新規採用者問題です。今、中労委で指導車掌事件というのを東京・神奈川・埼玉の7車掌区でやっています。これは新入社員が入ってきてから2年目ですか、車掌見習いとして入ってきて、1カ月ちょっとマンツーマンで指導車掌に指定された人がつきっきりで指導をする。それに国労は一人も指定されなくて、全員JR東労組になっている。最初のころは鉄産労も多少いたけれども、今や全滅して、全員東労組で指定されています。これは国労を新規採用者から隔離するという性格の問題であることは明らかなんです。例えば1カ月、毎日飯を食うのも一緒、乗る電車も一緒、そういう生活をしたら国労にオルグられてしまうのではないか、

率直にいうとこういう問題ですよ。新規採用者については絶対に聖域として、東労組に100%持っていったというのが今まで会社の政策でもあった。だけれども少し雲行きが変わってきてはいませんか、変わってくることはないだろうか、ということでもあります。

特に来年の新規採用者、これから内定ですよ。そろそろかな。おそらく今まではその採用内定者名簿が特定の組合に渡されていた可能性というか、それこそ「強く推認が働く」のです。だけれども、ことしの4月から個人情報保護法が施行されまして、その関係で、例えば会社の新規採用内定者の名簿をある組合に渡したら、それは目的外使用として法律違反になります。だから法律上、会社は非常にそれはやりにくくなった。それから労使関係上もやりにくくなってきている。

そういう意味でいうと、来年4月に新規入社をする人について、国労の人たちも国労組織も、ぜひ前向きに本気で取り組んでいただく必要があるし、そのチャンスだと思うんです。そして新しい人が入ってくることによって、それがあつた程度の数になったら、安心して次の人もその次の人も国労に入ってもらえるじゃないですか。今だあれもないから、せいぜい二、三人しかいないから、あんなところに行くのはなんかおっかないところに入っていきみたいに思うけれども、「みんなで渡れば怖くない」ということになったら、こんなに明るい状況が生まれることはないわけです。しかも昇進事件で解決したら「なんだ、国労だって昇進試験受かる」「国労だって昇進できる、賃金も上がる」、安心して国労に入れる条件がますます整備されるではないですか。そういう意味で新規採用者が次々と国労に入ってもらえるような条件づくりというのが、今、本当に切り開かれる可能性があります。そのことをきょう・あすの大会でも真剣に議論してほしいと思っています。新しい人たちの血が国労の中に入ってきて組織が活性化していったら、昇進問題も含めて国労の将来展望が本当に切り開かれることになるのではないのでしょうか。

政治は大変厳しい状況にあります。そういう中でもJRの状況というのは決して悲観すべき状況にはない。

JRという時代がもう18年も19年も続いているわけです。だから、ここには明らかにもう、一つのJR時代があるわけで、西日本の事故も含めてですが、そのJRとして続いてきた時期

を、これからどういうJRに変えていくのかという前向きの議論、その変えていく主体は自分たち国労なんだという発想が必要だと思います。「国鉄闘争」と言いますよね。だけど、「国鉄闘争」といつまでも言っていてもしようがないので、そのJRをどうよく変えていくかによって国鉄闘争が本当に解決できるかどうか。後ろ向きの、国鉄時代に単に戻ればいいのかということではなくて、国鉄時代にはまだ生まれていなかった人が今、JRに入ってきている時代なわけですから、そういう新しい時代を切り開くのだという取り組みとして私も考えていこうと思います。

10・2 神奈川憲法集会 に参加を！

最後に、憲法問題ですけれども、弁護士としてもこれに対する取り組みを強めていきたいと思っています。ことしの11月の日弁連（日本弁護士連合会）の鳥取大会は、その第1シンポジウムで「憲法はだれのために、何のためにあるのか」というテーマでやります。そのプレシンポジウムとして、ぜひご参加をお願いしたいんですけれども、私の地元の横浜弁護士会で、10月2日（日曜日）午後1時から小山内美江子さん、「金八先生」の脚本家であり、それから「9条の会」の神奈川の呼びかけ人でもあります。この方をお呼びします。それから「もしも憲法がなかったらどういうことになるのだろうか」という弁護士のコントもやります。地元神奈川だけではなくて、日曜で出にくいかもしれませんが、ぜひそれも克服すべき課題として、ご参加をお願いしたいと思います。

どうも長い時間すみません。ありがとうございました。

（見出しは、編集部で付けました。）

国労東日本本部
顧問弁護士

海渡 雄一 氏



はじめに

皆さんおはようございます。ただいまご紹介を受けました海渡です。

あいさつを始める前に一言、私は国労顧問弁護団ではありますが、今回の総選挙、一生懸命選挙をやっておりました福島瑞穂の連れ合いでございます。もちろんほかの党を支持されている方もいると思うんですが（笑）、今回社民党は議席を現有から2ふやすことができ、得票数・得票率ともかなり伸びたということで連れ合いも大変喜んでおります。政治の状況全体としては改憲勢力が国会の9割ということでもものすごく厳しい状況を迎えて、声をからして「この後は憲法改悪と増税がやってくる。小泉にだまされるな」と。終わってみたら本当に憲法改正のための常任委員会をつくるとか、増税をどうするかみたいな議論がすぐ始まる。だまされていたことは明らかなんですけれども、そういう中で闘うための拠点はつくれたかなというようなことで、ちょっと最初に、政治向きの話で恐縮ですけどもお礼かたがた、本当にどうもありがとうございました。

きのう福田先生から弁護団としての子細にわたるご報告があったと思いますので、重複は避けるようにしたいと思います。昇進差別と採用差別の問題について、二つとも重大な局面に来ていると思いますので、私も弁護団の一員として私見を簡単に述べさせていただきます。

昇進差別事件

- 将来を見すえた解決を！

まず昇進差別、今、松井先生からも報告がありましたけれども、私は弁護団の中では何とか今回職位の是正を勝ち取るんだということをかなり強硬に主張しておったんですけれども、結果的に今回実際に行われた試験の中で、試験の運用をかなりの程度変えさせることに成功しつつある。まだ「しつつある」ですよ。結果は第二次試験を見てみないとわからないわけで、楽観は許しませんけれども、おそらく皆さんも職場の中で一定の手ごたえを得られているのではないかなと。そういう状況の中で将来を見据えた選択をぜひしてもらいたい。過去の部分を金銭で解決するという、そのお金をどれだけたくさん取ってこれるか、これが僕らの腕の見せどころで、また松井先生に頑張っていたかなければいけない部分なのでございますけれども、将来この試験制度をより公正なものにしていく。それは運用上の問題もあるでしょうし、制度上の問題もあるでしょう。制度的な改正までは今回の和解では踏み込めないだろうと思っておりますが、その足がかりになるような解決、これ勝ち取っていく中で、国労が会社の中にいるだれの目から見ても明らかなひどい差別を受けている。そういう状況の中で新入社員を国労に組織することが非常に難しかった。その結果として、少数の新入組合員はいましたけれども、基本的に国鉄時代からの組合員からそれほど大きくふやせないという状況で国労組織が今まで来たわけですが、この状況を変えられるのじゃないか。

おそらく東労組の若い組合員でまじめな人たちも、会社に入って最初は「東労組しかないんだ、これに入るんだ」ということで入れられているはずですが、会社の中をよく眺めみると、国労組合員のほうが人格的にも能力的にも上だな、できれば一緒にやりたいな、しかし国労なんかに入ったら一生この会社ではうだつが上がらないし、まあ長いものには巻かれるだ、というふうになっているのが大多数の若い人たちの気持ちではないか。

私も昇進差別の事件で分会の皆さんとずいぶん話してきましたし、つい最近までは指導車掌事件の審理を通じて若い東労組の組合員と交

流されている国労組合員の人たちの話なども聞いてきたわけです。実は指導車掌の問題と昇進差別、それからいろんな行事、スポーツ関係の行事とかいろんなものにおける差別、そういうものを全部なくしていくことができたときには、本当に組織の力量でどちらの組織のほうが魅力があるかということでの組織間競争ができるようになる。そういう状況をつくる中で、東日本という会社の中で国労の力というのをどういう形で、目に見える形で残していけるかというものを見据えた解決をしていただきたいと思います。そういう意味では、国労東日本の組合員の高齢化も進んできているわけですから、この問題に早く片をつけて、国労の組織自身を大きく拡大していく活動に全力を挙げていただきたいと思います。

鉄建公団訴訟判決の限界 見すえ、政治的解決急げ！

採用差別の問題も、判決の中身についての詳しいご報告は福田先生のご報告に譲りませけれども、一言結果的にいうと、期待権の侵害による慰謝料請求が認められた。それは時効の起算点は最高裁の判決の時であると。最高裁の判決を待たずに訴訟を起こした人をそういう理屈で救済するというのもずいぶん裁判所も度量が広いなという気はしますけれども、少なくとも国労に結集してまだこういう訴訟を起こしていない人たちも、同じ訴訟を起こす権利が判決から3年の間はあることが確認されているということ。

そういう前提で、この判決に対して一番評価できる点というのは、不当労働行為が現にあって、名簿を作成する時点ではっきりした組合間の差別があったと。それに基づく慰謝料という形になるのですが、判決の当日、弁護団が集まってみんなで声明をつくるためにかんかんがくが議論しておったんですけれども、判決文を読んでどうしても納得のいかない部分は、どうしてこの名簿の不登載によって現実に不採用になるという不利益が直接生じているのに、そこが期待権の侵害になってしまうのか。不採用になったこと自体による損害になぜならないのか。この判決はそこに非常に論理の弱さがあるし、同時に非常に政治的な性格を帯びている。

こうむった全損害を賠償するのではなくて、500万という慰謝料で解決しろという和解的な判決の中身になっているのではないかなと。ある意味ではこの訴訟を起こしたグループの人たちが強く批判していた「4党合意」の枠組みの中の一つで金銭賠償というのは認められていたわけですが、その部分だけにむしろ切り縮められている。そこにあった雇用の保障であるとかそういう部分まですべて抜け落ちてしまっていて、500万の金銭解決だけが浮かび上がっている。

しかし、いずれにしても僕はこの判決の意味というのは非常に大きくて、当時の国と同視できる国鉄に名簿の作成に当たって不当労働行為があり、そしてJR会社に採用されるという期待を裏切った。期待を裏切ったのではなくて、実はJR会社に採用させなかったんですけれどね。ですから、それに基づく全損害を国鉄、今は運輸機構になるわけですが、賠償すべきであるという判決に突き進んでもよかったんですが、そういうふうになると解決の枠組み自身が非常に大きなものになるということで、どこから圧力がかったのか、裁判官自身が政治的に判断したのか、損害額の部分については非常に低い数字に落ち着いたのではないかなと思います。

いずれにしてもこの判決を受けて今後どうするかということは、国労の組織全体の中で議論されていくことになるだろうと思います。しかし、一つのチャンスであることは間違いないですし、いずれにしても国労組織に結集している闘争団の人たちが訴訟を起こすか起こさないかということ、来年の夏ぐらいいまでは最終決断せざるを得ない。はっきり「時効の起算点は最高裁判決の時」と言われているわけですから、それから3年以内に起こさなければいけないことも非常にはっきりした。ですから、政治的な解決を目指すことについて残されている時間は約1年であるということではないかなと思います。

新しい状況をILOに 正確に伝達を！

私は実は「ILO連絡会」という牛久保先生たちと一緒にやっている組織も応援させていただいていますが、この経過自身はILOにも鉄

建公団訴訟のグループ自身が報告するかもしれませんが、国労からも正確な情報自身はきちっと伝える必要があるかなと考えています。「ILO連絡会」として伝えることは何ら異論もないところだと思えます。そういうものを受けてもう一度きちっとした、事実関係として不当労働行為があったということが日本の裁判所ではっきりした形で認定されたと。それを踏まえた解決としてどういうものがあり得るのかというのを、裁判所が下したような単なる期待権侵害の慰謝料だけではなくて、もう少し解決の枠組みを広げたような勧告を再度とって行く中で、政治的な解決をできるだけ早期に目指すことが求められているのではないかなと思います。

しかし、もしそれがどうしても来年の夏ぐらいいままでにできないときには、国労組織としても腹をくくって鉄建公団を相手取って全面的な解決要求をぶつけていくような訴訟を考えざるを得ない。その訴状は実はもうできているわけです。弁護団がつくった形ではっきりできているわけですが、そういう時期が来るかもしれないという気がいたしました。

国労組織内の分裂克服し、 統一した方針の確立を！

いずれにしても採用差別問題、国労が抱えている最も重大で解決困難な課題になっているわけですが、この判決を機に解決に向けて組織の中で非常に大きな亀裂というか傷というか、そういうものを抱えつつ進んできたわけですが、そういうものを克服して、統一した形できちっとした方針が確立されるように祈ってやみません。来年の大会までには何とかこの問題が解決できればいいなと思っております。

雑駁ではありますが、弁護団の一員としてこの場をかりてこういうごあいさつをさせていただいたことを心から感謝いたします。皆さんどうか頑張ってください。

中央労働委員会
労働者委員

松井 保彦 氏



国労東日本本部の第19回定期大会に当たりまして連帯するごあいさつをさせていただきたいと思います。

昨年も、現在中労委に係属されておりまして既に結審されている事件が、いろいろな種類と申しますか事案に

よって分けられながら、塩漬けにされているわけでありまして。今日のスピードのある時代に労働事件だけがなぜこのようにおくれでいかなければならないのか、こういうようなことが我々の中でも長い間問題化してまいりました。とりわけ国労の事件というのは、10年どころか民営化されて以来今日まで解決しない問題が、中労委の場におきましても決して少なくないわけでありまして。

私は国労の皆様方の事件を担当するようになりまして思うことがいろいろあります。ちょうど今から20年前になると申しますが、1985年2月の総評の臨時大会におきまして、当時は私は全国一般の書記長を務めておりましたので、総評大会に出ておりました。毎年総評大会、臨時大会で発言するわけでありまして、このときに初めて皆様方の問題に触れて発言をいたしました。その内容は何かと申しますと、当時国労本部の副委員長をやっておられました小町さんが「総評新聞」に国労の今日置かれている問題を明らかにし、その闘い方について発言という文章化されていたわけでありまして。私はこの問題を取り上げまして、今、総評がどのようにこれに取り組むべきかについて発言いたしました。

きょうは少し時間を取って話をするようにという佐藤委員長のお話ですので申し上げますが、私が申し上げたのは、古くは国鉄の労働者は大

きな闘いをしていないか、労働組合の団結権が保障されない時代に、国鉄労働者が、明治32年に10名の労働者の解雇問題から機関士の400人が結束して東北本線を全面ストライキにしたことがあるではないか、結果その解雇を撤回させて、いわゆる日本の労働組合の黎明期に、闘うことと権利を獲得することについてきちんとやった労働組合であるはずだ、その労働組合が今日置かれている事情というのは何かと。こういうようなことから始まりまして、毎年、毎年発言をしてきたわけでありまして。

その途中には動労の代議員が、今、国鉄改革が、マラソンでいえば42.195キロが全コースの距離であります。42キロまで来ている、今国労がここで、というようなことでいろいろその続きを話をされました。私はその後を引き取って「42キロまでトップで走ってきたとしても、コースを間違えば失格だ」と言いました。

それは改革の問題を言ったものではありません。実は国鉄の下請には私たちの多くの組合員がおりまして。動労の代議員は「国鉄一家」ということを正社員だけのことを対象にして言ったから、私は厳しいというかきつい指摘をしておいたわけでありまして。今、日本の雇用労働者の中でパート労働者の数は何と3分の1まで占めている実情であります。こうした実態の中で、今労働者として闘えるということは貴重品なわけでありまして。組織率も民間企業だけで申し上げますともう16%に陥っているわけですね。わずかに民間労働者の16%だけが労働組合員であって、84%が組合員でないという労働の世界で、どう我々が権利を確立していくかということの重要性・重大性は言わずもがなのことだと思っております。

皆様方がJRの中で多数であるか少数であるかという問題ではないと思っております。要はどういう闘い方をするかということが基本だろうと思っております。今求められているのは、国鉄労働組合としての権利をどれだけ主張できる労働組合になり得るか、ここに大きな焦点があるのではないかと私は思います。

昨年13事件が解決いたしました。どうでしょうか、13事件が解決したことによって皆様方の権利が後退したのか前進したのかということをお聞きしたいと思います。確かに100%を求めれば足らざる点はたくさんあったらと思う。けれども、足らなかつたとしても、足がかりをつくったということによってさまざまな条件、そしてそこから派生する諸問題

についての解決能力を持ったことは間違いないのではないかと思います。

さて、現在昇進・昇格事件の問題が、労働委員会におきましてもどう解決していくか、こういったようなテンポで進んでおります。東日本本部からはこの解決に当たっての基本的な態度が14日の委員会の席で明らかにされました。そこで言われましたことは、国労は過般の昇進試験におきましてその結果を踏まえて、会社側の努力、会社側からの和解に対するメッセージがあったというふうに判断をして、今後金銭和解及び今後の公正な制度の運用等の協議に入っていきたいということを明らかにされたわけでありませぬ。

これを受けまして中労委は、さらに9月29日、10月24日、10月31日という日程を入れまして、解決のための金銭和解、解決のための公平・公正な制度確立、この2点を中心にして話が進められるだろうと思います。

本日皆様方に、これから協議されるとするならばぜひ中心的に置いていただきたいことを1点だけ申し上げます。

この解決が、長い間闘ってきた国労の労働者・組合員にとって、権利を確立していくということにかかわって、前進するのか、後退するのかという判断をまずしていただきたいと思っております。私から答えを言うわけにはいきませんが、私はこの事件を担当して今日までを振り返ってみますと、決して後退していることはなかったと言えます。

しかしながら、皆様方の心の琴線に触れるようなことをさんざんやられてきた。そのことを思えばというのでいろいろと問題は生じているだろうと思います。しかし、今ここまで来ますと、これまでのことを土台にしてどう将来に向かって国鉄労働組合の権利というものを確立していくか。いうならば昔さんざん言われたことですけれども、ある意味で中身のある労働基本権というものをどう確立するかということに等しいのだろうと言えます。

今、中労委でいろいろな事件が出されてきますが、組織の大小にかかわらず争ってくるのは少数の労働者たちの問題です。大企業でもほんの一握りの人たちが「このままでよいのか」ということで一つの労働組合をつくる、個人となって個人申し立てをする、こういう形の争いです。

二つは、小さな企業で働く人たちの問題です。

さらには非正規従業員といわれるような雇用関係の不安定な労働者の争いであるわけでありませぬが、これらが小さな合同労組によって申し立てが行われるのが実態です。決して大きな企業別労働組合がパートや派遣やアルバイトの人たちを取り上げるという形での争いではありませぬ。

けれども、一つ一つの結果を見てみますと、決してその中身は悲惨なものではありません。つまり、すべてが足がかりを闘いによってつくり上げて、そこから次の闘いへという展望が持てるような争い方の結果をつくり出しているだろうと言えます。

冒頭、明治時代の話をしていただきましたが、皆様方の闘いというのは労働組合のない時代からやっていた。それからすれば今日どれだけの地位・位置を持っての闘いなのかということにぜひ自信を持っていただきたいと存じます。

私も一生懸命努力いたしますが、佐藤委員長以下執行部の皆様方がこの問題の解決に大変ご努力されていると思っております。ある意味では体を張ってやっているというふうに我々には受けとめられます。ぜひこの態勢を確保しながら、次の新執行部のもとで本件の和解が早期に解決できますようお願いを申し上げます。どうもありがとうございました。

資料

9月15日、国労闘争団員の一部が鉄道・運輸機構を相手として提訴していた雇用関係存在確認請求訴訟（鉄建公団訴訟）の判決が東京地裁で言い渡されました。これに対して、国労・国労弁護団・中央共闘は連名で以下の声明を発表しました。

声 明

1 本日、東京地裁民事第36部は、国労の闘争団員の一部が、鉄道建設・運輸施設整備支援機構を被告として提訴していた、いわゆる鉄建公団訴訟について、判決を言い渡した。この訴訟は、1987年の国鉄分割民営化に際してJRへの採用を拒否され、1990年に国鉄清算事業団を解雇された国労闘争団のうち一部組合員らが2002年1月提訴したもので、国鉄の権利義務を承継した鉄道建設公団（さらにその権利義務を引き継いだ現鉄道運輸機構）を被告に、1990年の解雇無効を理由として地位確認等を求め、その後予備的に損害賠償請求を追加する等してきたものである。

なお、JR各社に対して採用措置を含む原状回復を求めた労働委員会への不当労働行為救済申立事件は、2003年12月22日最高裁判決によって、国鉄改革法の解釈として、JR不採用の使用責任を負うべきはJRではなく国鉄であるとの理由で、中央労働委員会の救済命令の取消しが確定している。

2 本日の判決は、原告らの地位の確認と解雇以降の賃金の支払請求は否定したものの、国鉄によるJR採用候補者名簿の作成に国労差別があったとして、JR採用について正当な評価を受けるべき機会を奪われた慰謝料500万円の支払いを命じたものである。判決が、国鉄の損害賠償責任を認めた点は評価しうるものであるが、18年間におよぶ闘争団員らの受けた苦痛を償う慰謝料としては不十分といわざるを得ない。

また、判決が被告の時効の主張を排斥し、本件の損害賠償請求権の時効は前記最高裁判決の時から進行するとしたことは、当然とはいえ適切な判断である。

3 国労はこの間、前記最高裁判決が指摘した国鉄の責任及び昨年6月18日に示されたILO第6次勧告等を基本に、採用差別問題の公正な政治的・全体的解決を図るため全力で取り組んできた。

われわれは、本日の判決も認めた国鉄の責任をあらためて確認するとともに、この判決を機に、戦後最大の不当労働事件というべきJR採用差別問題の国労基本要件に基づく全体解決をすみやかに実現するため、組織の統一と団結を一層強化し、引き続き奮闘するものである。

2005年9月15日

国 鉄 労 働 組 合
国 労 弁 護 団
国鉄闘争支援中央共闘会議