

## 主 文

- 1 原告らの請求のうち、本判決確定の日の翌日以降の賃金の支払を求める部分につき、訴えを却下する。
- 2 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は原告らの負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求

#### (主位的請求)

- 1 原告らと被告との間に雇用関係の存在することを確認する。
- 2 被告は、原告らに対し、それぞれ、別紙未払賃金等目録 ないし の各原告に対応する「請求金額」欄記載の金員及びうち同目録の各原告に対応する「基本給」欄記載の金員に対する平成2年5月21日から、うち同金員に対する同年6月21日から、うち同金員に対する同年7月21日から、以下同様に、うち同金員に対する同年8月以降、前記目録 ないし 「未払賃金総額」欄記載の最終月まで、毎月21日から各支払済みまで、年5分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告28ないし30を除く原告らに対し、それぞれ、別紙未払賃金等目録 ないし 「未払賃金総額」欄記載の最終月の翌月から、毎月20日限り、前記目録 ないし の各原告に対応する「基本給」欄記載の金員を支払え。
- 4 被告は、原告らに対し、別紙1記載の謝罪文を交付するとともに、横1.5メートル、縦2メートルの用紙に見やすく記載して、被告本部所在地入口の見やすい場所に1か月間掲示せよ。
- 5 被告は、原告1ないし9、18、26、31、32について、札幌市<以下略>所在の北海道旅客鉄道株式会社に対して、原告10ないし17、19ないし21、23ないし25、34、35について、福岡市<以下略>所在の九州旅客鉄道株式会社に対して、原告22、27について、東京都渋谷区<以下略>

> 所在の東日本旅客鉄道株式会社に対して、原告 33 について、東京都千代田区<以下略> 所在の日本貨物鉄道株式会社に対して、それぞれ別紙 2 記載の要請文を交付して、原告らの採用を要請せよ。

( 予備的請求 )

6 被告は、原告らに対し、別紙原告別損害賠償請求額一覧表 ないし の各原告に対応する「総請求額」欄記載の金員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 分の割合による金員を支払え。

## 第 2 事案の概要

### 1 事案の要旨

原告ら又はその被相続人は、いずれも、かつて日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）に勤務し、国鉄労働組合（以下「国労」という。）に所属していた者であり、いずれも、国鉄の分割民営化の際、北海道旅客鉄道株式会社（以下「JR 北海道」という。） 東日本旅客鉄道株式会社（以下「JR 東日本」という。） 九州旅客鉄道株式会社（以下「JR 九州」という。） 日本貨物鉄道株式会社（以下「JR 貨物」という。）への採用を希望したが、昭和 62 年 4 月 1 日、これらの会社に採用されなかった。

原告ら又はその被相続人は、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。） 15 条により国鉄から移行した日本国有鉄道清算事業団（以下「事業団」という。）の職員となった後、平成 2 年 4 月 1 日、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。）附則 2 条により同法が失効した際、日本国有鉄道清算事業団就業規則（以下「事業団就業規則」という。） 22 条 4 号に基づき事業団から解雇された（以下「本件解雇」という。）。（以上の事実は、争いがない。）

本件は、原告らが、国鉄及び事業団を承継した被告に対し、

主位的請求として、

a 事業団が行った本件解雇は無効であるとして、雇用契約に基づき、雇用

関係存在確認と平成 2 年 5 月以降の賃金等の支払（請求の趣旨 1 項、2 項の一部、3 項）を、

- b 国鉄、事業団又は被告は、原告ら又はその被相続人に対し、国労に所属することを理由として、不当な処分をするなど不利益取扱いをし、ＪＲ北海道、ＪＲ東日本、ＪＲ九州及びＪＲ貨物への採用候補者名簿に記載をしないことによって上記各社に採用させず、再就職を妨害し、本件解雇をし、今日まで放置するなどしたとして、不法行為による損害賠償請求権に基づき、慰謝料及び弁護士費用の支払（請求の趣旨 2 項の一部）、名誉回復のための謝罪文の交付及び掲示（同 4 項）、ＪＲ北海道、ＪＲ東日本、ＪＲ九州、ＪＲ貨物に対する採用要請（同 5 項）を、
- 予備的請求として、

本件解雇が無効ではないとしても、国鉄は、原告ら又はその被相続人に対し、国労に所属することを理由として、ＪＲ北海道、ＪＲ東日本、ＪＲ九州及びＪＲ貨物への採用候補者名簿に記載せず、これにより上記各社に採用させなかったとして、不法行為による損害賠償請求権に基づき、賃金相当額等の逸失利益、慰謝料及び弁護士費用（慰謝料及び弁護士費用の請求は主位的請求と共通である。）の支払（請求の趣旨 6 項）を、

求めた事案である。

- 2 前提事実（当事者間に争いがない事実並びに後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

(1) 当事者等

ア 原告ら

原告ら（原告 28 ないし 30 を除く。）及び原告 28 ないし 30 の被相続人である亡 P 1（以下、原告 28 ないし 30 を除く原告らと亡 P 1 を併せて「原告等」という。）は、国鉄に採用され、昭和 62 年 3 月 31 日まで、国鉄との間で雇用関係にあったものであり、かつ、国労の組合員であ

ったところ、いずれも、国鉄の分割民営化に伴い、ＪＲ北海道、ＪＲ東日本、ＪＲ九州、ＪＲ貨物への入社を希望したけれども、採用されず、昭和６２年４月１日に、事業団の職員となり、平成２年４月１日、事業団を解雇されたものである。

原告等は、いずれも、事業団において、再就職促進法１条に規定する「再就職の機会の確保及び再就職の援助等に関する特別の措置を総合的かつ計画的に講ずる」という施策の実施対象者として、事業団理事長により「再就職を必要とする者として指定」（再就職促進法１４条１項）された職員（以下「特別対策対象者」という。）であったが、同人らの再就職は、同法が失効する平成２年４月１日までの間に実現せず、同日付けで、事業団就業規則２２条４号所定の「経営上やむを得ない事由が生じた場合」に該当するものとして事業団から解雇されている。

なお、亡Ｐ１は、平成 年 月 日に死亡し、妻であるＰ２（原告２８）、子であるＰ３（原告２９）及びＰ４（原告３０）が相続した。

#### イ 被告等

被告は、平成１５年１０月１日に解散した日本国有鉄道建設公団（以下「鉄建公団」という。）の一切の権利義務を、国が承継する資産を除き、独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構法に基づき、承継したものである。

鉄建公団は、平成１０年１０月２２日に解散した事業団の権利義務のうち政府が承継する債務以外の一切の権利義務を、日本国有鉄道清算事業団法（以下「事業団法」という。）及び日本国有鉄道清算事業団の債務等の処理に関する法律に基づき、承継したものである。

事業団は、昭和６２年４月１日、ＪＲ北海道、ＪＲ東日本、ＪＲ九州、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（以下、それぞれ、「ＪＲ東海」、「ＪＲ西日本」、「ＪＲ四国」という。）

ＪＲ貨物（以下、これら７社を総称して「ＪＲ各社」という。また、これら７社のうちの不特定の１社ないし数社を「ＪＲ」ということがある。）及び新幹線鉄道保有機構等４社（以下、これら１１社を総称して「承継法人」という。）による国鉄からの事業等の引継ぎ並びにその権利及び業務の承継等の後において、国鉄長期債務その他の債務の償還、国鉄の土地その他の処分等を行うほか、臨時に事業団職員のうち再就職を必要とする者について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、事業団法に基づいて成立したものである（以下、事業団、鉄建公団、被告を総称して「被告や事業団」ということがある。）。

ＪＲ北海道、ＪＲ東日本、ＪＲ九州、ＪＲ東海、ＪＲ西日本及びＪＲ四国は、改革法により、国鉄が経営していた旅客鉄道事業を、ＪＲ貨物は、改革法により、国鉄が経営していた貨物鉄道事業を引き継ぐものとして設立された株式会社である。

#### ウ 国鉄の労働組合

国鉄には、昭和２２年６月結成された国労のほか、昭和２６年６月に結成された国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、昭和４３年１０月に結成された鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、昭和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。）、昭和４９年３月に結成された真国鉄労働組合等の労働組合が存在していたが、動労、鉄労等は、昭和６２年２月２８日、全国組織として日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産労」という。）を結成した。

動労、鉄労、全施労は、昭和６１年１月１３日、国鉄との間で第１次労使共同宣言を締結し、国鉄の分割民営化に協力する方針を明確にした。これに対し、国労は、国鉄の分割民営化に反対する方針を堅持し、国鉄との間で労使共同宣言は締結されなかった。

国労は、昭和６１年５月には組合員数が約１６万３０００人（組織率６

８．３パーセント）と国鉄内で最大規模の労働組合であったが、以後、毎月約１万人の組合員が脱退したため、その組合員数は昭和６２年３月には約６万１０００人（組織率２７．９パーセント）まで減少した。

## (2) 国鉄改革の決定

ア 昭和５７年７月３０日、臨時行政調査会は、第３次答申において、国鉄再建を国家的課題とし、公社制度を抜本的に改め、責任ある効率的な経営を行い得る仕組みを早急に導入するため、分割民営化が必要であるとの方針を打ち出し、同時に、再建の推進体制として、国鉄再建関係閣僚会議及び日本国有鉄道再建監理委員会（以下「再建監理委員会」という。）を設置すること並びに公社制度の改革等抜本的対策を講じるまでの間においても経営改善を図るため緊急対策を講ずべきことを報告した。政府は、この答申を受けて、昭和５７年９月２４日、「日本国有鉄道の事業の再建を図るために当面緊急に講ずべき対策について」を閣議決定し、国鉄の改革について、職場規律の確立、新規採用の原則停止等の１０項目の緊急対策に取り組むこととした。（乙２１）

その後、再建監理委員会の設置等について定めた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「再建臨時措置法」という。）が成立し、昭和５８年６月１０日、再建監理委員会が発足した。

イ 再建監理委員会は、昭和６０年７月２６日、「国鉄改革に関する意見 - 鉄道の未来を拓くために - 」において、昭和６２年度首の在籍国鉄職員約２７万６０００名のうち新会社で新規採用されるべき要員数を２１万５０００名とし、その余の国鉄職員約６万１０００名については、国鉄において速やかに希望退職募集、派遣（出向）、一時休職等の対策を講じるとともに、他方、国鉄改革後においても、３年を限度として雇用を継続して対策を講じることとする最終意見（以下「最終答申」という。）を政府に提出した。（乙５）

これを受けた政府は、昭和 6 0 年 1 2 月 1 3 日付け閣議決定「国鉄余剰人員雇用対策の基本方針について」において、「特別対策対象者に対して雇用を継続し特別対策を講じる期間は、新経営形態移行後 3 年を限度とする」ことを確認した（乙 6 ）。

ウ 昭和 6 1 年 1 2 月 4 日、改革法（国鉄を分割民営化する基本方針等を定める。）、事業団法（事業団の組織や業務内容等について定める。）、再就職促進法（改革法による施策の実施に伴い再就職を必要とする職員の再就職の促進を定める。）、日本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、新幹線鉄道保有機構法、鉄道事業法、日本国有鉄道改革法等施行法、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（以下、これらの 8 法を併せて「国鉄改革関連 8 法」という。）が公布された。

エ 改革法、事業団法、再雇用促進法のうち、本件に関する主要な規定は次のとおりである。

#### （ア）改革法

##### 改革の実施日

「 5 条 日本国有鉄道の改革は、昭和 6 2 年 4 月 1 日に実施するものとする。」

##### 国鉄の事業団への移行

「 1 5 条 国は、日本国有鉄道が承継法人に事業等を引き継いだときは、日本国有鉄道を日本国有鉄道清算事業団（以下「事業団」という。）に移行させ、承継法人に承継されない資産、債務等処理するための業務等を行わせるほか、臨時に、その職員の再就職の促進を図るための業務を行わせるものとする。」

##### 職員の再就職の促進のための特別の措置

「 1 7 条 国は、日本国有鉄道の改革の実施に伴い一時に多数の日本

国有鉄道の職員が再就職を必要とすることになることにかんがみ、これらの者に関し、再就職の機会の確保及び再就職の援助等のための特別の措置を講ずるものとする。」

#### 承継法人の職員の採用

「 2 3 条 承継法人の設立委員（当該承継法人が第 1 1 条第 1 項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあっては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。）は、日本国有鉄道を通じ、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を提示して、職員の募集を行うものとする。

同条 2 項 日本国有鉄道は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の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日本国有鉄道の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の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出するものとする。

同条 3 項 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第 2 項の規定の施行の際現に日本国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立の時に於いて、当該承継法人の職員として採用される。

同条 5 項 承継法人（第 1 1 条第 1 項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。）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。」

#### 国鉄の廃止

「附則 2 次に掲げる法律は、廃止する。



一 日本国有鉄道法」

(イ) 事業団法

目的

「 1 条 2 項 日本国有鉄道清算事業団は、前項に定めるもののほか、臨時に、その職員のうち再就職を必要とする者についての再就職の促進を図るための業務を行うことを目的とする。」

事業の範囲

「 2 6 条 3 項 事業団は、前 2 項に規定する業務のほか、第 1 条第 2 項の目的を達成するため、臨時に、その職員のうち再就職を必要とする者についての再就職の促進のために必要な業務を行う。」

(ウ) 再就職促進法

目的

「 1 条 この法律は、日本国有鉄道改革法(昭和 6 1 年法律第 8 7 号)の規定による日本国有鉄道の改革を確実かつ円滑に遂行するための施策の実施に伴い、一時に多数の再就職を必要とする職員が発生することにかんがみ、これらの者の早期かつ円滑な再就職の促進を図るため、当該改革前においても日本国有鉄道の職員のうち再就職を希望する者について再就職の機会の確保等に関する特別の措置を緊急に講ずるとともに、当該改革後において日本国有鉄道清算事業団の職員となった者のうち再就職を必要とする者について再就職の機会の確保及び再就職の援助等に関する特別の措置を総合的かつ計画的に講じ、もってこれらの者の職業の安定に資することを目的とする。」

再就職促進基本計画

「 1 4 条 1 項 国は、日本国有鉄道清算事業団法(昭和 6 1 年法律第 9 0 号)附則第 2 条の規定により日本国有鉄道が清算事業団とな

る日（以下「移行日」という。）以後速やかに、清算事業団の職員のうち清算事業団の理事長が第１条に規定する施策の実施に伴い再就職を必要とする者として指定した職員（以下「清算事業団職員」という。）の円滑な再就職の促進に関する基本となるべき計画（以下「再就職促進基本計画」という。）を策定しなければならない。

同条３項 再就職促進基本計画は、移行日から３年以内にすべての清算事業団職員の再就職が達成されるような内容のものとして定められなければならない。」

#### 再就職促進法の失効

「附則２条 この法律は、昭和６５年４月１日限り、その効力を失う。」

なお、再就職促進法には、昭和６５年（平成２年）４月１日までに再就職が達成できなかった事業団職員の扱いについての規定はなかった。

### (3) 承継法人の職員採用までの経緯

ア 改革法２３条に定める設立委員から構成された設立委員会は、国鉄改革のスケジュール、ＪＲ各社の職員の労働条件、採用基準の細部を定め、昭和６１年１２月１９日、国鉄に提示した。

国鉄改革のスケジュールは、概要、設立委員は、昭和６１年１２月、ＪＲ各社の労働条件及び採用基準を決定し、国鉄に通知する、これを受けて、国鉄は、同月から昭和６２年１月までの間、職員の配属希望調査を行い、これを集計、分析、調整した上、同年２月、採用候補者名簿を作成して設立委員に提出する、設立委員は、同月、職員を選考して採用者を決定する、設立委員は、同年３月、ＪＲ各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、とされた。

ＪＲ各社共通の採用基準は、年齢、健康状態に関するもののほか、「国

鉄在職中の勤務の状況からみて、新会社であるＪＲの社員としてふさわしい者であること。なお、勤務の状況については、職務に関する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を、国鉄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」というものであった（以下「本件採用基準」という。）。

（乙２０、２１）

イ 橋本龍太郎運輸大臣（以下「橋本元大臣」という。）は、昭和６１年１２月１６日、改革法１９条１項に基づき閣議決定を経て、「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」を定め、国鉄職員のうち承継法人の職員となる者の総数を２１万５０００名（うちＪＲ北海道の職員数１万３０００名、ＪＲ東日本の職員数８万９５４０名、ＪＲ九州の職員数１万５０００名）と決定した。（乙１８）

ウ 国鉄は、昭和６１年１２月２４日、本件採用基準に該当しないことが明白な者を除く職員約２３万０４００名に対し、承継法人の労働条件、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確認するための意思確認書を配布した（提出期限昭和６２年１月７日）。

エ 国鉄職員のうち２２万７６００名が、期限までに意思確認書を提出したが、ＪＲ北海道への就職申込総数は２万３７１０名、ＪＲ東日本への就職申込総数は１１万３５５０名、ＪＲ九州への就職申込総数は２万９２７０名であった（第２希望以下の希望も含んだ延べ数である。）。

原告１ないし９、１８、２６、３１、３２はＪＲ北海道への、原告２２、２７はＪＲ東日本への、原告１０ないし１７、１９ないし２１、２３ないし２５、亡Ｐ１（原告２８ないし３０の被相続人）、３４、３５はＪＲ九州への、原告３３はＪＲ貨物への採用を希望した。

オ 人材活用センターの設置

最終答申において指摘された、昭和６２年度首の在籍国鉄職員約２７万

6000名と、新会社で新規採用されるべき要員数21万5000名との差約6万1000名の人員対策の一環として、国鉄は、昭和61年以降、全国に人材活用センターを設置し、増収活動（直営店舗、特別改札、セールス等）、経費削減（外注の暫定直営化等）、教育訓練（多能化教育、OA教育）を行うこととした。（乙70）

その結果、原告等の多くは、人材活用センターに配属された。

(4) 承継法人における職員の採用と原告等の不採用

ア 国鉄は、昭和62年1月中旬ころ、本件採用基準の「JR各社の業務にふさわしい者」について、昭和58年4月以降、非違行為により停職6か月以上の処分又は2回以上の停職処分を受けた者については、明らかに承継法人の業務にふさわしくないとして、採用候補者名簿に記載しない方針を定めた。

以後、国鉄は、職員管理調書に基づき、JR各社の職員となるべき者の具体的な選定作業を行い、JR各社の採用候補者名簿を作成した。

（乙20、21）

イ 国鉄は、昭和62年2月7日、JR各社の設立委員会に対し、それぞれ採用候補者名簿を提出したが、原告等は、いずれも採用候補者名簿には記載されなかった。

なお、国鉄が提出したJR各社の採用候補者名簿上の職員数は、基本計画（前記(3)イ）の予定職員数を9414名下回る20万4126名であり、JR北海道及びJR九州は基本計画と同数であったが、JR東日本は基本計画を5197名下回る8万4343名であった。（乙11の1）

ウ JR各社の設立委員は、国鉄が提出した採用候補者名簿に記載された職員を、すべて採用することを決定し、昭和62年2月12日ころ、同年4月1日付けで採用するとの通知を採用予定者に通知した（以下「4月採用」という。）。その他の職員には採用通知がない旨伝えられた。その後、採

用予定者のうち、計 4 9 1 9 名が、採用を辞退した。これによって、同年 4 月 1 日に J R 各社に採用された者は 1 9 万 9 2 0 7 名となった。他方、J R 各社に採用されず、当日、事業団職員となった者（原告等を含む。）は、2 万 1 1 5 3 名であった。（乙 1 0、1 1 の 1）

エ 欠員が生じた J R 北海道及び J R 九州は、昭和 6 2 年 4 月、新規採用として、それぞれ 2 8 0 名、4 0 0 名の職員募集を行った。J R 各社に採用されず事業団職員となっていた者のうち、北海道地区から 2 9 4 5 名が J R 北海道に、九州地区から 1 7 0 8 名が J R 九州に応募し、それぞれ 2 8 1 名、4 1 1 名が採用された（以下「6 月採用」という。）。原告等の中の相当数もこれに応募したが、いずれも採用はされなかった。（乙 1 1 の 6）

オ 昭和 6 2 年 6 月 5 日閣議決定では、事業団職員の早期かつ円滑な再就職の促進を図るべく、承継法人が新たに労働者を雇い入れようとする場合には、事業団職員を優先的に雇い入れることや、各省庁等による事業団職員の優先採用等を定めた「日本国有鉄道清算事業団職員の再就職促進基本計画について」が決定されたが、原告等は、希望する J R 北海道、J R 九州あるいは地元の公的機関には採用されなかった。（乙 8）

カ また、採用予定者数を下回った J R 東日本、J R 東海、J R 西日本、J R 四国及び J R 貨物は、昭和 6 2 年 5 月から平成 2 年 3 月にかけて、4 次にわたり、北海道及び九州地域の事業団職員を対象として、広域追加採用を募集したが、原告等は、地元 J R かこれに準じる公的機関への就職を希望するなどしたため、これに応募しなかったか、応募後これを取り下げた。（乙 1 1 の 1 ないし 4）

#### (5) 原告等の解雇

ア J R 各社に採用されなかった原告等は、国鉄の廃止（改革法附則 2 項）と事業団への移行（同法 1 5 条）により、昭和 6 2 年 4 月 1 日付けで、事

業団職員となり、特別対策対象者に指定されて、各地域の雇用対策支所に配属され、再就職促進法に基づき再就職促進対策が図られることとなったが、原告等の再就職は再就職促進法附則 2 条によって同法が失効する平成 2 年 4 月 1 日時点においても決まらなかった。

イ 事業団は、平成 2 年 3 月 9 日、各労働組合に対し、同年 4 月 1 日をもって再就職促進対策は終了するとして、事業団職員のうち再就職促進法失効時において事業団に在籍する者の取扱いについて、同年 3 月 1 9 日までに辞職申請書を提出しない者は、事業団就業規則 2 2 条 4 号により解雇する旨通知した。

事業団就業規則 2 2 条は「事業団は、職員が次の各号の 1 に該当する場合は、解雇し、又は降職させることがある。(4)業務量の減少その他経営上やむを得ない事由が生じた場合」と規定されていた。

ウ 事業団は、平成 2 年 3 月 2 0 日、原告等に対し、再就職が決まらずかつ辞職申請書を提出しないとして、解雇予告通知をし、同年 4 月 1 日付けで、事業団就業規則 2 2 条 4 号に基づき原告等を解雇した。

なお、昭和 6 2 年 4 月 1 日時点において、再就職が未定であった事業団職員は 7 6 2 8 名であったが、平成 2 年 4 月 1 日時点で、再就職が未定であった職員は 1 0 4 7 名(うち 1 3 名は再就職内定者)となっていた。(乙 1 0 )

#### (6) 国労による不当労働行為救済申立て

ア 国労及び国労の各地方本部は、昭和 6 2 年、ＪＲ各社の共通設立委員を被申立人として(その後ＪＲ各社の設立に伴い被申立人をＪＲ各社に変更)、4 月採用においても 6 月採用においても国労組合員を職員として採用しなかったのは、所属組合による差別の不当労働行為であるなどとして、原告 2 7 を除く原告等を含む国労組合員のＪＲ各社への採用取扱い等を求めて、不当労働行為救済申立てをその管轄する各地方労働委員会に申し立

てたところ、各地方労働委員会は、順次、国労及び国労の各地方本部の申立てを全面的に認め、採用取扱い等を命じる救済命令を発令した（北海道地労委昭和62年（不）第6号、神奈川地労委昭和62年（不）第22号、東京地労委昭和62年（不）第12号、宮城地労委昭和62年（不）第4号、福島地労委昭和62年（不）第7号、静岡地労委昭和62年（不）第1号、熊本地労委昭和62年（不）第1号、福岡地労委昭和62年（不）第2号、鹿児島地労委昭和62年（不）第1号、宮崎地労委昭和62年（不）第1号、佐賀地労委昭和62年（不）第1号、長崎地労委昭和62年（不）第5号、大分地労委昭和62年（不）第6号等）。原告27については、救済申立てがされなかった。

JR各社は、これをいずれも不服として、中央労働委員会に再審査申立てをしたが、中央労働委員会も、概要、JR各社の設立委員からその行う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というべきであるところ、承継法人の職員の採用に関する設立委員の行為については、その効果と責任を承継法人に帰属させることが改革法23条5項の趣旨であるとした上、国鉄は、承継法人の職員選別に際し、国労を嫌悪し、その組合員を排除する意思をもって採用候補者名簿を作成したと認定し、国労組合員に対する救済方法として、JR各社への採用取扱いのほか、一部の組合員について再選考手続を実施することを内容とする救済命令を発令した。原告22を除く原告等（原告27を除く。）については、救済方法がいずれも採用取扱いから再選考手続の実施に変更され、原告22の救済申立ては棄却された（中央労働委員会昭和63年（不再）第68号、69号、同平成元年（不再）第4号、5号、26号、29号、30号、36号、37号、40号、53号ないし56号、59号、91号、112号、同平成2年（不再）第2号、29号等）。

（甲17ないし23、47、67ないし70、82、83、96、130、

１３１、１５０、１６０、３２７、３３２、乙１１３)

イ 上記命令を不服とするＪＲ各社及び国労は、東京地方裁判所に取消訴訟を提起した（東京地方裁判所平成６年（行ウ）第８号、同第７１号、同東京地方裁判所平成７年（行ウ）第３０３号、同平成８年（行ウ）第３８号、同第６５号、同第１２２号、同第１２４号等）。

東京地方裁判所は、上記各事件につき、平成１０年５月２８日、概要、ＪＲ各社の採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成は、専ら国鉄の権限と責任に委ねられており、その過程に不当労働行為があったとしても、使用者としての責任は国鉄が負うものであり、ＪＲ各社は責任を負わない、あるいは、設立委員の採用に関する行為は新規採用であるから、採用の自由の観点からみて、不採用を直ちに不当労働行為ということとはできないなどとして、いずれもＪＲ各社の請求を認容し、国労及び国労の各地方本部の請求を却下する判決を出した。

原告２２に関する不当労働行為救済申立てを棄却した命令に対しても、同様に取消訴訟が提起されたが、東京地方裁判所、東京高等裁判所ともに原告２２に係る救済申立てを棄却した中央労働委員会の判断を是認している。

（甲１５、１６、３２９）

ウ 中央労働委員会は、東京地方裁判所平成６年（行ウ）第８号、同第７１号、同平成７年（行ウ）第３０３号、同平成８年（行ウ）第３８号、同第６５号、同第１２２号、同第１２４号等事件の判決を不服とし、控訴したが、控訴はいずれも棄却された。中央労働委員会は、さらに、これに対する上告をしたが（最高裁判所平成１３年（行ヒ）第５６号、９６号等）最高裁判所は、平成１５年１２月２２日、概要、改革法は、設立委員自身が不当労働行為を行った場合は別として、専ら国鉄が採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成にあたり組合差別をしたという場合には、労働



組合法 7 条の適用上、専ら国鉄、次いで事業団にその責任を負わせることとしたものと解さざるを得ず、このような改革法の規定する法律関係の下においては、設立委員ひいては承継法人が同条にいう「使用者」として不当労働行為の責任を負うものではない、雇入れの拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に於けるなどの特段の事情がない限り、労働組合法 7 条 1 号本文にいう不利益な取扱いにあたらぬ、などとして、上告を棄却した（以下、前記判決を総称して「本件最高裁判決」という。）。

なお、本件最高裁判決の判示事項のうち、                    に対しては、改革法は、JR 各社の職員採用について国鉄に設立委員の補助的なものとして権限を付与したものと解すべきであることを根拠として、採用手続過程において国鉄に不当労働行為があったときは、設立委員ひいては JR 各社が労働組合法 7 条の使用者として責任を負うべきとの、                    に対しては、新規採用において使用者に採用の自由があるものの、営業譲渡等雇主が労働者の従前の雇用関係と密接な関係があると認められるような事情がある場合には、採用の自由が制限されることもあるところ、JR 各社が行った追加採用についてはこのような場合に於けるから、新規の採用であることを理由として、その採用の拒否が労働組合法 7 条 1 号本文にいう不利益な取扱いにあたらぬと断ずることはできないとの 2 名の裁判官による反対意見が付された。

#### (7) 本件訴訟提起と時効援用

ア 原告番号 1 ないし 9 は平成 16 年 11 月 30 日、原告番号 10 ないし 15 は平成 17 年 2 月 28 日、原告番号 16 及び 17 は同年 4 月 26 日、原告番号 18 及び 19 は同年 7 月 12 日、原告番号 20 ないし 22 は同年 11 月 14 日、原告番号 23 ないし 30 は同年 12 月 22 日、原告番号 31

ないし35は平成18年1月25日、それぞれ本件訴訟を提起した。その後、原告らは、同年3月9日、予備的請求に係る遅延損害金に関する請求を拡張した。

イ 被告は、遅くとも平成19年9月20日の第20回口頭弁論までの口頭弁論期日において、原告らの請求のうち未払賃金請求、損害賠償請求及び遅延損害金の請求すべてについて消滅時効を援用するとの意思表示をした。

### 3 争点

#### (1) 主位的請求

ア 本件解雇は有効か

イ 本件解雇が無効である場合、原告らが支払を求めることができる賃金はいくらか。

ウ 国鉄、事業団又は被告は、次のような行為をしたか。また、次のような行為は不法行為に当たるか。

(ア) 国鉄は、昭和58年4月から昭和62年にかけて、原告等に対し、国労に所属することを理由に、不当な処分や、余剰人員扱い等をし、国労に所属してはJR各社に採用されないと喧伝、脅迫し、このような不利益取扱い、脅迫によって国労の弱体化を図り、国労からの脱退を工作するなどの行為をした。

(イ) 国鉄は、昭和62年、原告等を、国労に所属していることを理由に、JR北海道、JR東日本、JR九州、JR貨物への採用候補者名簿に記載しなかった。

(ウ) 事業団は、昭和62年4月以降、原告等を雇用対策支所に配属し、劣悪な労働環境に押し込め、再就職活動を妨害した。

(エ) 事業団は、平成2年4月1日付けで、原告等を、解雇した。

(オ) 事業団や被告は、原告等をJR各社に就職させる義務を負うにもかか

わらず、今日まで放置した。

エ ウの行為が不法行為であるとして、損害（慰謝料、弁護士費用）はいくら認められるか。不法行為による損害回復措置として謝罪文の掲示やＪＲ各社への要請文交付、採用要請を求めることができるか。

オ 被告が賃金を支払う義務や不法行為による損害賠償義務を負うとして、その消滅時効の起算点はいつか。原告等が時効中断の措置をとったといえるのか。また、被告が時効を援用することが権利濫用となるか。

## (2) 予備的請求

ア 国鉄は、昭和６２年、原告等を、国労に所属していることを理由に、ＪＲ北海道、ＪＲ東日本、ＪＲ九州、ＪＲ貨物への採用候補者名簿に記載しないという不法行為を行ったか（主位的請求ウ(イ)と同じ。）

イ 本件解雇の無効が認められない場合、アの行為が不法行為であるとする、損害（賃金相当額の逸失利益等、慰謝料、弁護士費用）はいくら認められるか（慰謝料、弁護士費用は、主位的請求エと同じ。）

ウ 被告が不法行為による損害賠償義務を負うとして、その消滅時効の起算点はいつか。原告等が時効中断の措置をとったといえるのか。また、被告が時効を援用することが権利濫用となるか（主位的請求オと同じ。）。

## 4 争点に対する当事者の主張の要旨

### (1) 本件解雇の有効性（争点(1)ア）について

#### （原告らの主張）

ア 事業団は、平成２年４月１日、再就職促進法が附則２条に基づき失効したことを受け、本件解雇に及んだ。しかし、本件解雇は、以下の理由により無効である。

#### イ 法令違憲

国鉄の分割民営化当時の総理大臣であった中曽根康弘（以下「中曽根元総理」という。）が、その目的について「総評を崩壊させようと思ったか

らね。国労が崩壊すれば、総評も崩壊することを明確に意識してやったわけです」と述べているように、国鉄改革は、勤労者の団結権（憲法 28 条）を侵害する目的で行われたものである。そのため、改革法 19 条 2 項 3 号は、虚偽の国鉄赤字論を根拠として、国鉄職員の身分保障をはずして職員数を削減することを可能とし、結果として、原告等の勤労の権利（憲法 27 条 1 項）を侵害した。

以上のとおり、改革法や再就職促進法は、憲法 27 条 1 項、28 条に反するものであり、無効であるから、そもそも被告は原告等を解雇できない。

#### ウ 運用違憲等

国鉄は、国鉄改革の過程において、「組合差別をしない」ことが国会審議で度重なり確認されていたという立法経緯があったにもかかわらず、原告等に対し、国労組合員であるということのみを理由として、ＪＲ各社への採用候補者名簿に記載しないという不利益取扱いをした。

原告等は、本来公正な人事評価がされていれば採用候補者名簿に記載されたはずであるところ、このような不当労働行為の結果事業団に送りこまれ、さらには、国労組合員であるが故に、再就職斡旋もされないという不利益取扱いを受けた。

再就職促進法の趣旨は憲法 27 条 1 項及び 29 条 3 項に求められるところ、事業団は、国鉄の不当労働行為意思を承継した結果、原告等に再就職斡旋をしないという不当労働行為をしたのであるから、このような場合に原告等に対して再就職促進法附則 2 条を運用することは憲法 27 条 1 項、29 条 3 項に反して違憲である。

事業団は、国労や国労組合員に対し、ＪＲ各社への採用候補者名簿への不記載、特別対策対象者への指定、再就職斡旋の懈怠といったあらゆる不当労働行為をした挙げ句、その原状回復措置をとることすらしないまま、本件解雇に及んだのだから、原告等に対し再就職促進法附則 2 条を適用す

ることは、憲法 28 条に反して違憲である。また、再就職促進法は、採用候補者名簿の公正な作成や原告等を含む国鉄職員全員の再就職の実現を前提として 3 年の時限立法として成立しているところ、事業団が国労組合員を差別して原告等の再就職斡旋を懈怠した結果、これらの前提は実現しなかったのであるから、原告等に対し再就職促進法附則 2 条を適用することは憲法 28 条に反して違憲である。

以上によれば、再就職促進法が失効したこと自体違憲であるから、本件解雇は無効である。

#### エ 不当労働行為として無効、解雇権濫用等

本件解雇は、一連の不当労働行為の完成行為としてされたものであるから、それ自体不当労働行為として解雇は無効である。また、国鉄による採用候補者名簿の作成が不当労働行為である以上、原告等を特別対策対象者に指定したこと自体無効であるから、本件解雇も無効となることは当然である。さらに、再就職促進法は、改革法 17 条に定めた「再就職の機会の確保及び再就職の援助等のための特別の措置を講ずる」ための法律にすぎないところ、事業団の目的を「職員の再就職の促進を図るための業務を行わせる」と定める改革法 15 条は存続しているのであるから、再就職促進法が失効したとしても、事業団が原告等を雇用し続け、その再就職の促進を図ることは当然の責務である。

再就職促進法が時限立法であることを理由とする本件解雇は、期限付雇用の期限到来による解雇と同様であるが、原告等が期限付雇用とされたのは不当労働行為の結果によるから、本件解雇は解雇権を濫用するものとして無効である。

本件解雇は、整理解雇を 3 年繰り延べたにすぎない期限付整理解雇にほかならないが、本件解雇は整理解雇の 4 要件を充足していない。

さらに、本件解雇は、事業団への振分けという不当労働行為及び再就職

斡旋行為の著しい懈怠が存在し、また、ＪＲ不採用事件の各地労委命令で、不当労働行為の存在が認定され、救済命令が発令されていた中、解雇回避措置もあり得た中で強行されたものであり、解雇権を濫用したものである。

オ 以上のとおり、本件解雇は無効であるところ、日本国有鉄道事業団の債務等の処理に関する法律附則２条１項、独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構法附則２条１項によれば、事業団の権利義務は、一定の例外を除き、鉄建公団、ひいては被告が承継すると定められているのであるから、被告は、原告等と事業団との間で存在した雇用関係を当然に承継する。

よって、原告らは、被告との間で、雇用関係が存在することの確認を求める。

#### （被告の主張）

ア 再就職促進法により、原告等を含む特別対策対象者の事業団における雇用は３年間の同法有効期限内とされ、同法の失効とともにその雇用が終了することとされていたことは明らかである。再就職促進法は、特別対策対象者が３年の期間内に施策の趣旨を理解し、再就職に協力することを合理的前提としているため、特別対策対象者の平成２年４月１日以降の処遇について明文の規定を置かなかった。ところが、原告等は、施策の趣旨を理解せず、事業団からの度重なる再就職斡旋がされたにもかかわらず、再就職の努力を怠ったため、事業団は、法形式上、再就職促進法の失効に伴い再就職促進対策を継続し得なくなった原告等と事業団との間における雇用契約関係を、事業団就業規則２２条による解雇手続により終了したものである。このような事態が、事業団就業規則２２条４号にいう「経営上やむを得ない事由が生じた場合」に該当することは明らかである。

イ 原告らは、改革法や再就職促進法が違憲であり無効であるなどと主張するが、原告らの違憲の主張は争う。国鉄改革に係る一連の法律を違憲とする余地はない。

ウ 原告らは、原告等が期限付雇用とされたのは不当労働行為の結果によるから、そのような原告等を解雇することはできないと主張するが、原告等が採用候補者名簿に記載されなかったのは不当労働行為の結果によるものではない上、原告らのいう不当労働行為が存在したとしても、そのことによって原告等を特別対策対象者に指定したことが無効とされる余地もないから、原告らの主張によっても本件解雇の効力は否定できない。

原告らは、ＪＲ不採用事件の各地労委命令で不当労働行為の存在が認定されていた以上、原告等の解雇回避措置もあり得たとも主張するが、原告らが主張する各地労委命令は、その後、取消訴訟において取り消され、判決も確定しているように違法な命令にすぎないし、あくまでも３年を期間として事業団職員となったにすぎない原告等について解雇回避措置をとる余地もないから、原告らの主張は理由がない。

原告らは、本件解雇は整理解雇であるとも主張するが、本件解雇は、原告等特別対策対象者が事業団に雇用を継続し得る期間が３年間を限度とされたことに従った手続として行われたものにすぎないから、これを整理解雇という余地はない。

エ 以上のとおり、本件解雇の無効をいう原告らの主張はいずれも理由がない。

## (2) 支払を求め得る賃金額（争点(1)イ）について

### （原告らの主張）

原告等の毎月の賃金は、別紙未払賃金等目録 ないし 「基本給」欄記載のとおりであり、毎月末日締め、翌月２０日払いとされていた。事業団がした本件解雇は無効であるから、事業団を承継した被告は、雇用契約に基づき、原告らに対し、解雇日以降の未払賃金を支払う義務を負う。原告等の受け取るべき賃金の月額は、別紙未払賃金等目録 ないし 「基本給」欄記載のとおりであり、原告らが本件訴訟を提起した日が属する月までの未払賃金の総

額は、同目録「未払賃金総額」欄記載のとおりである。

よって、原告らは、被告に対し、雇用契約に基づき、本件訴訟提起前の未払賃金として、別紙未払賃金等目録 ないし 「未払賃金総額」欄記載の金員、及び同金員のうち、毎月の賃金である同目録「基本給」欄記載の各金員に対する毎月の支払日の翌日（毎月 21 日）から支払済みまで民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金、並びに、本件訴訟提起後に支払われるべき賃金として、本件訴訟を提起した月の翌月以降、毎月 20 日限り、同目録「基本給」欄記載の金員を、支払うよう求める（原告 28 ないし 30 は、本訴提起までの賃金とこれに対する遅延損害金の支払だけを求める。）。

（被告の主張）

原告らの主張は争う。

(3) 不法行為の存在（争点(1)ウ、(2)ア）について

（原告らの主張）

ア 国鉄及び事業団は、原告等に対し、大別して、以下の 5 つの不法行為を行った。これらの不法行為は、当時の中曽根元総理の「国労を潰す」意図のもとに、いわば国家的不当労働行為として行われた一体のものとして、原告等の労働基本権と人格権を侵害するものであった。

イ(ア) 国鉄が、昭和 58 年 4 月から昭和 62 年にかけて行った不当労働行為（以下「不法行為」という。）

国鉄は、原告等が国労に所属するということを唯一の理由として、原告等が分割民営化反対のワッペンを着用したり、赤いタオルを使用したという些細な行為を取り上げて不当な処分を行った。また、国鉄は、他組合所属の組合員を広域配転させることにより国労所属組合員を玉突き人事で職場から追い出すという余剰人員扱いをしたし、国労組合員を人材活用センターに配転して本務からはずし、駅清掃、ペンキ塗り、ガラス磨きのみを行わせるといった嫌がらせも行なうなどして、原告等国労所



属組合員の雇用不安を煽った。

国鉄は、採用候補者の選定及び名簿作成を行うという立場にあることを利用して、原告等国労組合員に対し、国労に所属してはＪＲ各社に採用されないと脅迫を続けた。

国鉄は、昭和６１年３月５日、従前の人事評価に用いられていた職員管理台帳に加え、分割民営化の際の採用候補者選定の資料とするべく、職員管理調書の作成を指示した。さらに、国鉄は、職員管理調書について、国労を不利益に取り扱うべく、評定期間を動労が分割民営化賛成に転じた昭和５８年４月以降の３年に限定した。

国鉄は、以上の行為により、国労の弱体化や変質を図った上、原告等に国労から脱退するよう迫り、原告等の団結権を侵害したのであり、国鉄は、その不法行為責任を免れない。

(イ) 国鉄が原告等をＪＲ各社の採用候補者名簿に記載せず、事業団に振り分けた行為（以下「不法行為」という。）

国鉄は、国労を嫌悪し、これを排除する意図のもとに、恣意的な選定基準（本件採用基準）を定めた上、これを恣意的に運用し、原告等国労組合員を採用候補者名簿に記載しなかった。

国鉄が、採用候補者名簿作成にあたり、原告等国労組合員を所属組合を理由に差別したことは、各組合間の採用率には顕著な差があること、国労脱退者は、従前の処分歴や役員歴を問わずＪＲに採用される一方、国労に残った者はいかに優秀であっても採用候補者名簿に記載されなかったこと、国鉄の分割民営化当時の旧国鉄幹部の発言や現場管理者による執拗な国労組合員への脱退工作、国労組合員数の顕著な減少、不採用となった職員に対し、その理由が一切明らかにされなかったこと、以上の各事実から明らかである。

また、採用候補者名簿の作成にあたっては、国鉄が定めた「停職処分

6 か月以上の処分を受けた者又は停職処分 2 回以上の処分を受けた者」との本件採用基準が用いられたが、この基準自体、一部の積極的な組合活動家を排除するためのもの、違法性が阻却されるべきストライキ等に対する労働処分を理由とするもの、既に処分を受けた事項について二重の処分をするもの等として不当なものであるし、その運用も、国労所属組合員にことさらに不利なものであった。

国鉄が、国労を嫌悪し、これを排除するために、採用候補者名簿作成にあたり原告等国労組合員を差別したことは明らかであり、国鉄は、当該行為について不法行為責任を免れない。

(ウ) 事業団が、原告等を劣悪な労働環境に押し込め、原告等に自学自習しかさせず、その再就職活動を妨害した行為(以下「不法行為」という。)

事業団は、原告等をあえて遠方の雇用対策支所に配属したり、倉庫や廃屋のような建物に気積空間規制を無視して過剰に人員を収容するなど、原告等を劣悪な労働環境に押し込めた。

事業団は、原告等に対し、映画やテレビを見せたり、役に立たない職業訓練等を行ったり、原告等のように地元 JR や公的部門への再就職を希望する者には資格取得を制限するなどして、原告等の再就職斡旋を放棄した。被告は、原告等について、あたかも再就職指導や斡旋が頻繁に行われていたかに主張するが、その回数は水増ししてねつ造されたものであるし、その内容も実のあるものではなかった。

また、事業団は、事業団職員の再就職活動の際、職員管理調書を再就職先の企業に提出し、原告等の再就職を妨害した。

事業団が、原告等を劣悪な労働環境に押し込めて再就職斡旋を放棄したばかりか、再就職活動を妨害したことが不法行為に該当することは明らかであり、事業団は、当該行為について不法行為責任を免れない。

(I) 事業団が、平成 2 年 4 月 1 日付けで、原告等を解雇した行為(以下「不

法行為」という。)

本件解雇は、前記(1)解雇の有効性(原告らの主張)記載のとおり無効であり、これを行った事業団は不法行為責任を免れない。

(オ) 被告や事業団が、原告等をJRに就職させるよう要請する義務を負っているにもかかわらず、これを怠り、現在まで放置した行為(以下「不法行為」という。)

原告等については、各地方労働委員会において、現職復帰を命じる救済命令が出されていたのであるから、事業団は、原告等を安易に解雇するのではなく、地元JRへの採用、再就職促進法の期間延長、事業団の本務職員への暫定的配転等の措置を講じるべき義務を負っていた。そうであるにもかかわらず、被告や事業団は、その義務を全く履行することなく、原告等を現在まで放置し続けているのであるから、被告や事業団は当該継続的不作為について不法行為責任を免れない。

ウ 被告は、国鉄及び事業団の不法行為責任を承継したものであるから、被告は、上記不法行為につき、原告らに対して不法行為に基づく損害賠償をする義務がある。

(被告の主張)

ア 不法行為 について

国鉄が、昭和58年4月から昭和62年にかけて、原告等に対して、同人らが国労に所属することの故に、不当な処分をしたり、余剰人員扱いをしたり、嫌がらせを行うなど、不当労働行為をした事実はない。

イ 不法行為 について

国鉄の分割民営化は、必要不可欠な施策として進められていた。ところが、国労は、職場闘争至上主義から、職場規律是正に反抗し、管理者を敵対する態度を堅持し、余剰人員対策等の諸施策に抵抗した。このような国労の組合員である原告等が相対的に勤務成績劣位と判断されても、組合所

属による差別ではない。国鉄が原告等を採用候補名簿に記載しなかったことは、正当な人事権の行使であり、不当労働行為、不法行為ではない。

なお、昭和５９年４月以降、いずれも非違行為によって、原告２２は１か月間停職と１２か月間停職、原告２７は３か月間停職と５か月間停職の処分を受け、他にも、原告１は１か月間１０分の１減給、原告２１は１か月間停職、原告２ないし４、６ないし８、１４、１７、１８、２０、２２、２７、３１、３４は、戒告の各処分を受けている。

#### ウ 不法行為 について

事業団は、昭和６２年４月１日から平成２年４月１日までの間、特別対策対象者に対して可能な限りの再就職の斡旋、面談を行い、その就職指導は平均各人７３．３回、就職斡旋は各人平均３３．５回行ったほか、ＪＲ追加募集も４次にわたり行われた。原告等が再就職できなかったのは、地元ＪＲへの再就職に固執した結果であり、事業団が、原告等の再就職斡旋を放棄したり、再就職を妨害したりした事実はない。

#### エ 不法行為 について

本件解雇は、前記(1)解雇の有効性（被告の主張）のとおり、無効ではなく、不法行為ではない。

#### オ 不法行為 について

再就職促進法の失効の前後を問わず、事業団や被告が原告等を地元ＪＲに再就職させる法的義務はないから、ＪＲに就職させるよう要請しなかったことが不法行為となることはない。

#### (4) 不法行為 ないし による損害（慰謝料、弁護士費用）及び損害回復措置（争点(1)エ）について

##### （原告らの主張）

ア 原告等は、国鉄、事業団及び被告による不法行為 ないし により、職を失ったまま１０年以上の長きにわたって、不当労働行為の是正を求めて

活動せざるを得なかったのであるから、その間に各原告が被った精神的損害は2000万円を下ることはいし、当該損害と相当因果関係がある弁護士費用は200万円である。したがって、原告らは、それぞれ、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償の内金請求として別紙未払賃金等目録「慰謝料」欄記載のとおり、2000万円(ただし、原告28は1000万円、原告29及び30は各500万円)を支払うよう求める。

イ 原告等は、不法行為 ないし により、採用差別を受け、さらに事業団から解雇されたことで職務不適格者との烙印を押され、名誉権を侵害された。このことからすれば、原告らに対しては、民法723条に基づきその名誉を回復するに必要な処分がされるべきである。名誉回復のための処分としては、通常、謝罪広告の方法がとられることが多いが、原告らの名誉侵害が、国鉄や事業団による不当労働行為の結果生じたものであることに照らせば、不当労働行為事件の方式にならい、原告らに対する謝罪文の交付及び被告方におけるその掲示並びに原告ら(原告28ないし30を除く。)の地元JRへの採用要請を被告に命じることが相当である。

(被告の主張)

原告らの主張は争う。

(5) 不法行為 による損害(逸失利益)(争点(2)イ)について

(原告らの主張)

ア 憲法28条の労働基本権が侵害された場合の救済は「原状回復」が大原則であり、原告等を「地元JR」に復職させることが本件においてなされるべきであるが、本件最高裁判決により、原告等がJR各社に採用取扱いとならないことが確定した以上、原告等は、国鉄、事業団、鉄建公団を承継した被告に対し、「原状回復」であるJRへの採用取扱いに準じる損害賠償を請求する権利を有する。

JRへの採用取扱いに準じる損害賠償は、原告等がJR各社に採用さ

れ、定年まで働いた場合の賃金相当額、退職金相当額、死亡に至るまでの年金相当額（原告 28 ないし 30 については、亡 P 1 の賃金、死亡時の退職金相当額及び遺族年金相当額）であり、その詳細は、別紙原告別損害賠償請求額一覧表及び同表添付の別表 2 ないし 4 のとおりである。

イ よって、予備的に、本件解雇の無効が認められない場合、原告らは、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料及び弁護士費用も含めて、別紙原告別損害賠償請求額一覧表各「総請求額」欄記載の金員（慰謝料及び弁護士費用は内金請求である。）及びこれに対する昭和 62 年 4 月 1 日から支払済みまで民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金を支払うよう求める。

（被告の主張）

原告らの主張は争う。

（6）消滅時効（争点(1)オ、(2)ウ）について

（原告らの主張）

ア 消滅時効の起算点について

（ア）不法行為 、 は、不法行為 にとって先行行為であり、不法行為 、 は、不法行為 にとって法的評価の根拠となる事実であって、不法行為 ないし は、一体の不法行為として判断されるべきものである。これらの不法行為は、被告や事業団が、今日に至るまで原告等を地元 J R 各社に採用要請しなかったという継続的な不法行為であり、違法行為は未だ終了していない上、原告等の被害もまた、人材活用センターへの隔離収容を初めとする黄犬契約類似の行為、差別名簿作成、不採用、事業団への収容、解雇により作出・助長・維持された国労組合員に対する「不適格者」とのレッテル張り、社会内の差別・偏見の存在によって、今日まで継続的・累積的に発生してきたものであって、その精神的損害を全体として一体に評価しなければ、損害の適正な算定ができない。

このような場合、損害は先行行為に基づく作為義務違反として一体的損害と考えられるし、時効も一括して進行すると考えられる。

特に、不法行為 は、現在も継続する不法行為であるから、一体の不法行為である不法行為 ないし に関する消滅時効は、未だ、進行していない。

(イ) 仮に、不法行為 ないし が一体のものとして判断されず、不法行為 ないし について消滅時効が個別に進行するものであるとしても、これらの時効の起算点は本件最高裁判決時であるから、未だ消滅時効は完成していない。

不法行為の消滅時効の制度の趣旨からすれば、民法724条の「損害及び加害者を知ったとき」の解釈としては、不法行為の被害者が「権利の上に眠る者」との非難を浴びる以上、また、被害感情が発生し沈静化する前提として、 現実に損害賠償請求権を行使し得る場合に、 その可能な程度に損害賠償義務者が誰か、 加害行為が不法行為であること、それによる損害の発生を知っていることが必要と解される。

これを原告らについてみると、改革法は、不当労働行為の責任を負うものを明確にし得ない形で立法されたために、原告らは、採用差別の不当労働行為について使用者として責任を負うのが国鉄（これを承継した各法人）なのか、ＪＲ各社なのか明確にし得ない状態に置かれ、法律の素人である原告らは、本件最高裁判決が出されるまで、被告に対する責任追及など考えも及ばなかった。

本件最高裁判決は、ＪＲ各社の不当労働行為の使用人としての責任を否定したが、それまでは労働委員会と地方裁判所、高等裁判所の間で判断が分かれ、国鉄とＪＲ各社のいずれが採用差別の責任を負う加害者が全く不明であったため、原告らが事業団及びその承継法人に損害賠償請求をなし得る状況にもなかった。

原告らは、本件最高裁判決まで、事業団への配属自体が無効であるとして、被告への地位確認請求と両立困難な主張をしていたのであり、このような状況下において、被告や事業団への地位確認や損害賠償請求をすることは著しく困難であった。

以上によれば、ＪＲ各社に採用されていたら得られたであろう賃金、退職金及び年金相当額の財産的損害並びに慰謝料及び弁護士費用については、ＪＲ各社に採用される余地がなくなったという損害が現に確定し、被告を加害者として知り、実際に被告に賠償を求めることが可能となったのは、本件最高裁判決時とされるべきである。

(ウ) 以上のとおり、国鉄、事業団及び被告が行った不法行為 ないし による損害賠償請求権の消滅時効は、そもそも進行していないか、その起算点は平成１５年１２月２２日とされるべきであるから、未だ、原告らの損害賠償請求権の消滅時効は完成していない。

#### イ 時効の中断について

原告等が所属する国労の各地方本部は、前提事実(6)アのとおり、昭和６２年以降、採用差別について、不当労働行為救済申立てを行い、不法行為 ないし の違法性を訴えていた。

不当労働行為救済申立てと不法行為に基づく損害賠償請求訴訟は異なるものであるが、団結権侵害行為は私法上も不法行為となるし、その救済については特定救済という点で共通する手段もあることからすれば、不当労働行為救済申立ても民法１４７条の裁判上の請求にあたる。

そして、国鉄はＪＲ各社の設立委員の補助者として原告等に対する共同不法行為(連帯債務となる)を行ったのであるから、民法４３４条により、原告等が所属する国労がＪＲ各社を被申立人として不当労働行為救済申立てをしたことにより、原告らの被告に対する損害賠償請求権の時効は中断した。



よって、原告らの損害賠償請求権の消滅時効は完成していない。

ウ 被告による時効の援用が権利の濫用にあたることについて

仮に、原告らの損害賠償請求権に係る消滅時効の起算点が、不法行為時とされずとも、国鉄当局が改革法２３条というＪＲ各社の使用者責任を問うことを困難にする法律を意図的に立法させたこと、国鉄も事業団も原告等の不採用の理由を一切明らかにしなかったこと等のほか、原告等の採用差別という不当労働行為の責任を負う主体が判然としないため、原告らの損害賠償請求権の行使が事実上制約されてきたこと、原告らが権利の上に眠ってきたとはいえないし、国鉄時代、事業団時代の不法行為の証拠も散逸していないなど、時効を完成させるべき理由もないこと、さらには、国鉄は国策による国営企業であり、時間の経過により責任を逃れさせることは著しく正義に反すること、以上の事情に照らせば、被告が消滅時効を援用することは、権利の濫用にあたり許されるべきではない。

よって、被告による消滅時効の援用は認められない。

エ 原告らの被告に対する未払賃金債権（主位的請求）についても、同様に、消滅時効の起算点は本件最高裁判決時とされるべきであり、時効は中断しているし、被告による時効の援用は権利の濫用にあたる。

（被告の主張）

ア 時効の援用について

原告らは、予備的請求に係る不法行為として、不法行為 ないし を挙げが、不法行為 ないし の不法行為は、遅くとも平成２年４月１日には行為が終了し、各行為と同時に、原告らは加害者も損害も知ったものである。本件訴訟は、原告らが不法行為 ないし の加害者や損害を知ってから３年以上経過してから提起されたものであり、その消滅時効は完成しているから、被告は、消滅時効を援用する。

イ 消滅時効の起算点について

(ア) 原告らが主張する不法行為に基づく損害賠償請求権の消滅時効の起算点は、遅くとも平成２年４月１日である。

(イ) 不法行為 ないし は加害者、被害者、原告らが主張する加害行為のいずれの観点からみても独立したものであり、これを一体の不法行為としてみる余地はない。また、前記(3)不法行為の存在（被告の主張）オのとおり、不法行為 は成立し得ないのであるから、仮に原告らが主張する不法行為を一体の不法行為とみる余地があるとしても、不法行為 ないし の消滅時効の起算点は遅くとも平成２年４月１日である。

(ウ) 原告らは、不法行為 ないし の消滅時効の起算点は、本件最高裁判決時であると主張するが、原告らがＪＲ各社への責任追及をしたのは、自らが政治運動論又は組合運動論の結果としてＪＲへの採用を「原状回復」と定め、それ以外の救済を視野に入れなかったことに帰するものにすぎず、被告に対し、損害賠償請求をすることの障害は何ら存在しなかった。

原告らは、本件最高裁判決に至って初めて被告への提訴が可能になったなどとするが、上記判決によって確定されたのは、原告らとして、国鉄の分割・民営化に伴い新企業体として発足するＪＲ各社に対しては、国鉄の作成するＪＲの採用候補者名簿に記載されなかったことによる不当労働行為責任を問えないということにすぎない。国鉄が不当労働行為を行ったとすれば、その責任は、国鉄又はこれから移行した事業団が負うことは何人の目にも明らかであるし、原告らが国鉄又は事業団に対して損害賠償請求をすることを妨げる事情は何もなかった。

すなわち、本件最高裁判決によって、ＪＲ各社の不当労働行為責任の有無が明確となる前であっても、国鉄又は事業団に対する損害賠償請求の訴えは提起可能であったのであるから、不法行為 ないし の消滅時効の起算点を本件最高裁判決時とすることには理由がない。

#### ウ 時効中断について

原告等がＪＲ各社を被申立人として不当労働行為救済申立てをしたことは、被告や事業団とは法主体を異にする者に対する請求の域を出ず、しかも、その責任追及は、労働委員会に対する不当労働行為の救済申立てとしてされていたにすぎないから、これに時効中断の法的効果を認める余地はない。

#### エ 時効の援用が権利濫用にあたらぬことについて

原告らは、被告が消滅時効を援用することは、権利濫用であると主張するが、被告が消滅時効を援用することが権利濫用とされるべき事情は何らない。

特に、不法行為 については、事業団は、原告等を含む特別対策対象者に対し再就職斡旋を重ねたにもかかわらず、原告等は「地元」ＪＲへの採用」に拘泥して、これを拒否したために、本件解雇に至ったにすぎないのだから、そもそも、被告や事業団に非はないし、その後も、被告や事業団は、原告らの損害賠償請求権の行使に関し、何らこれを制約していない。原告らは、自らを「権利の上に眠る者」ではないし、「立証も困難になっていない」とするが、原告らは、被告や事業団との関係では、何らの請求もすることなく、長期間を徒過したものにすぎないから、まさに「権利の上に眠る者」であるし、原告らが訴訟提起を怠った結果、関係資料も散逸したのであるから、立証も現状では困難になっている。

原告らは、不法行為の直接の当事者である国鉄が、改革法２３条というＪＲ各社の使用者性を問うことを困難にする法律を意図的に立法させたと主張するが、原告らの主張は、所詮、改革法２３条の解釈を誤ったことの責任を他に転嫁する不当なものにほかならない。

以上によれば、被告による消滅時効の援用が権利濫用とされる余地はない。

オ 本件解雇の無効を前提とする賃金支払請求についても、本訴提起から 2 年以上前に支払日が到来したものについては既に消滅時効が完成しているから、被告は消滅時効を援用する。

賃金債権についても、時効は中断していないし、時効の援用が権利濫用とされる余地はない。

### 第 3 当裁判所の判断

#### 1 本件解雇の有効性（争点(1)ア）について

(1) 原告等は、再就職促進法附則 2 条により平成 2 年 4 月 1 日に再就職促進法が失効したことを受け、事業団就業規則 22 条 4 号の「経営上やむを得ない事由が生じた場合」に該当するとして、同日付けで事業団を解雇されたものである（前提事実(1)ア）。

原告らは、本件解雇の前提となっている国鉄改革関連 8 法は、国労の解体や国労組合員の雇用を奪う目的で作られたものであり、憲法 27 条 1 項、28 条に反する、国鉄による不当労働行為によって事業団職員とさせられた上、再就職促進法が事業団に義務づけた 3 年間の再就職支援が行われなかった原告等に対して、再就職促進法附則 2 条を適用し、再就職促進法を失効させることは、憲法 27 条 1 項、28 条、29 条 3 項に反する、本件解雇には合理性や相当性もないなどとして、本件解雇が無効であると主張するので、以下、順次検討する。

#### (2) 法令違憲について

原告らは、国鉄改革関連 8 法が憲法 27 条 1 項、28 条に反する違憲な法律であると主張する。

しかし、そもそも、憲法 27 条 1 項は、国家に対して国民に労働の機会やそのような機会を得られない労働者の生活を保障する政治的義務を課したものにすぎないことに照らせば、国鉄改革関連 8 法が、憲法 27 条 1 項に違反しているとする余地はない。また、国鉄改革関連 8 法の内容についてみても、

承継法人の職員となる意思を有する者で、採用候補者として選定された者のうち、採用通知を受けた者は承継法人の職員とする（改革法２３条）一方で、採用候補者として選定されず、採用通知を受けなかった者は、事業団職員として、国鉄との間の雇用を継続する（改革法１５条）とした上、特別対策対象者については、３年の間、再就職のための準備をさせると定めている（事業団法２６条３項、再就職促進法１条、１４条３項）のであり、国鉄改革関連８法は、法が定めた制度として、国鉄の職員であった者に対する労働の機会を保障するに足りないものとはいえないから（このことは、弁論の全趣旨によれば、特別対策対象者の労働条件は、ＪＲ各社に採用された者と同等のものでなかったと認められることに左右されるものではない。）、国鉄改革関連８法が憲法２７条１項の趣旨に反するということもできない。

次に、国鉄改革関連８法が国労組合員の団結権を侵害するものか検討する。

証拠（甲１３、２２６）によれば、雑誌「」平成８年１２月３０日号や、雑誌「」平成１７年１２月号に、中曽根元総理がインタビューを受け、国鉄改革を振り返り、「総評を崩壊させようと思ったからね。国労が崩壊すれば、総評も崩壊するということを明確に意識してやったわけです」、「国鉄民営化は、国鉄労組を崩壊させました。国鉄労組の崩壊は総評の崩壊、つまり社会党崩壊につながります。だから、国鉄改革は、日本の基盤に大きな変革を与えたんですよ。もちろん私はそれを認識して実行に移しました。」と発言している記事が掲載されていることが認められ、中曽根元総理が上記記事に記載されたような趣旨の発言をした事実が認められる。これらの発言に照らせば、中曽根元総理が、国鉄改革が国労崩壊につながることをも意識して国鉄改革に臨んだことは明らかである。しかし、他方で、証拠（甲１４１、２８７、４５４（添付疎甲４１５））及び弁論の全趣旨によれば、国鉄改革関連８法が審議された第１０７回国会日本国有鉄道改革に関する特別委員会において、橋本元大臣が、「新たな会社の職員は、国鉄職員の中から新

会社の設立委員が提示する採用の基準に従い新規に採用される仕組みとなっておるところでありまして、その際、所属組合等による差別があってはならないと思います。残る職員は、清算事業団において各種の措置を講じて、3年以内に計画的に全員の再就職を図る仕組みとなっておるところでありまして、この場合においても所属組合等による差別があってはもちろんならないでありましょう。」、「あくまでもこの基準というものは設立委員などがお決めになるものでありますけれども、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います。」と答弁しているほか、第107回国会日本国有鉄道改革に関する特別委員会(参議院)において、昭和61年11月28日、「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」との附帯決議がされていると認められるように、国鉄改革関連8法が、国労や国労組合員を初めとしていかなる労働組合に対しても不利益取扱いをしないことを前提として制定されたことは明らかである。現に、国鉄改革関連8法の各条文の内容をみても、特に国労や国労組合員に対する差別意図を窺わせる条文も存在しない。

原告らは、上記附帯決議において、「組合活動等による差別」との文言が入れられなかったことや、国鉄による採用候補者の選定や採用候補者名簿作成が設立委員の行為の代行であり準委任であることが明文化されなかったことに、国労や国労組合員をJR各社から排除しようとする意図が窺えると主張するが、原告らが主張する事実のみから、国鉄改革関連8法が国労の団結権を侵害する法律であると認めることはできない。

以上によれば、国鉄改革関連8法自体が、国労の団結権を侵害するものであるともいえない。

したがって、国鉄改革関連8法が憲法に違反する法律であり、これらの法

律に基づいて行われた本件解雇が無効であるとの原告らの主張は採用できない。

(3) 適用違憲について

ア 再就職促進法附則 2 条は、施行から 3 年を経過した平成 2 年 4 月 1 日に再就職促進法が失効することを定めるところ（前提事実(5)ア）、原告らは、国鉄の採用差別の結果、事業団職員とされた上、事業団において十分な再就職斡旋を受けなかった原告らに対する関係では、再就職促進法附則 2 条を適用して、再就職促進法を失効させることは、憲法 2 7 条 1 項、2 8 条、2 9 条 3 項を侵害する結果となるものであり、適用違憲である旨主張する。

イ 国鉄改革関連 8 法につき憲法 2 7 条 1 項違反が問題となる余地がないことは既に説示のとおりである。

ウ 原告らは、再就職促進法附則 2 条を原告等に適用することが憲法 2 8 条違反となることの根拠として、事業団は、国鉄や事業団がした不当労働行為の結果、当該不当労働行為に対する原状回復義務を負っていたにもかかわらず、これを行わないでいたのだし、再就職促進法は、原告等全員の再就職の実現を前提としていたのに対し、事業団は、原告等に対し再就職の斡旋をしないという不当労働行為を行い、その結果、原告等の再就職も実現しなかったのであるから、原告等に再就職促進法附則 2 条を適用することは、不当労働行為の不利益を著しく増大させるものとして、憲法 2 8 条違反となる旨主張する。

しかし、再建監理委員会の最終答申及びこれを受けた改革法、事業団法、再就職促進法の各規定（前提事実(2)イないしエ）のとおり、承継法人に採用されなかった者は、段階的な措置として、臨時に、国鉄から移行する事業団の職員となるが、この措置は国鉄改革の日から 3 年間とし、3 年以内に再就職を図るものとして、その間は地位を保障した上で再就職の支援

をすることにし、3年後に再就職促進法は失効するとされたものであって、法律の失効を定める再就職促進法附則2条は、規定自体に、これを適用した場合に、憲法28条（労働者の団結権の保障）に抵触することになるような内容は含まない。原告らの主張は、結局、再就職促進法が失効するまでの3年の間に原告等は国労組合員であることの故に再就職斡旋がされなかったという不当労働行為（団結権侵害行為）があったことを述べているものというべきであり、このような場合、労働委員会に対して救済申立てをして不当労働行為の是正措置を求めるか、事業団が再就職斡旋をしなかったことが不法行為であるとして損害賠償請求をすることは可能であるけれども、上記のような不当労働行為があったからといって、原告等に対する関係で再就職促進法附則2条を適用することが憲法28条違反となると解する余地はない。

なお、原告らは憲法28条を根拠として不当労働行為を是正することを求め得るような主張をしているが、憲法28条から、直接に、団結権を侵害した行為を救済する措置として、原告らが主張するような原状回復義務を当然に導き得るものではない。したがって、憲法28条に基づく原状回復義務を根拠として、再就職促進法附則2条を原告らに適用することが憲法28条違反となると解する余地もない。このことは、団結権及び団体交渉権の保護に関する条約（ILO98号条約）1条1項が「労働者は、雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受ける」と定めていることに左右されるものではない。

また、事業団が、原告等が国労組合員であることのみを理由として、再就職斡旋を懈怠したのであれば、当該不作為が不当労働行為とされるべきことは当然であるとしても、そのような事実があったからといって、直ちに、原告等との関係で再就職促進法附則2条の適用が憲法28条により制限されるものとも解されない。



以上によれば、再就職促進法附則 2 条が原告等に適用されたことが憲法 2 8 条違反となるとはいえない。

エ 再就職促進法附則 2 条が憲法 2 9 条 3 項違反になるかについてみても、再就職促進法附則 2 条の趣旨、目的は前記のとおりであり、同条の規定自体には、これを適用した場合に、憲法 2 9 条 3 項（私有財産は、正当な補償の下に、これを公共のために用ひることができる。）に抵触するような内容は含まれていないから、再就職促進法が失効し、原告等が解雇されたのだとしても、憲法 2 9 条 3 項違反の問題は生じないというべきである。

オ 以上によれば、再就職促進法附則 2 条を原告等に適用することが違憲であるとの原告らの主張は、いずれも理由がない。

#### (4) 解雇権濫用等について

ア 本件解雇は、再就職促進法附則 2 条に基づいて平成 2 年 4 月 1 日に再就職促進法が失効したことにより、事業団就業規則 2 2 条 4 号所定「経営上やむを得ない事由が生じた」ものとしてされたものである。

イ 国鉄の職員であった者のうち、承継法人に採用されなかった者の扱い、再就職の支援に関する改革法、事業団法及び再就職促進法の定めは、前提事実(2)エのとおりである。

以上の規定から明らかなように、改革法は、承継法人を設立して国鉄の事業等を引き継がせ、国鉄が承継法人に事業等を引き継いだときは、国鉄を事業団に移行させて、承継法人に承継されない資産、債務等処理するための業務等を行わせるほか、承継法人の採用候補者名簿に記載されず、事業団職員となった者の再就職の促進を図るための業務を行わせることとしたものである。すなわち、改革法は、承継法人の採用候補者名簿に記載されなかった国鉄の職員については、国鉄が事業団に移行するのに伴い事業団の職員とし、事業団との間に雇用契約関係を存続させることとしているが、この措置は、事業団の職員となった者について再就職促進法により

移行日から３年以内に再就職を図るものとしてその間に再就職の準備をさせることとしたものであり、雇用契約関係終了に向けての準備期間を置くことを目的としたものである。

もっとも、前提事実(2)エ(ウ)のとおり、再就職促進法は、平成２年４月１日時点において、なお、再就職が未定である特別対策対象者の地位に関する規定を置いていない。これは、同法が、失効日までに特別対策対象者全員の再就職が実現することを念頭において立法されたからであると解されるが、他方で、同法が、再就職のための特別の措置を行う期間を３年間と限定し、当該期間を、事業団と職員との間の雇用契約関係終了に向けての準備期間としたものであることに照らせば、同法が、平成２年４月１日以後に、事業団と再就職が決まっていなかった特別対策対象者との間の雇用契約関係を存続させることを予定していないことは明らかである。

そうである以上、原告等については、事業団就業規則２２条４号所定の「経営上やむを得ない事由」が生じたといえることは明らかであるから、本件解雇には理由がある。

ウ これに対し、原告らは以下の主張をするので、順次検討する。

(ア) 原告らは、第１に、本件解雇は、国労組合員をＪＲ各社から排除する目的で行われた一連の不当労働行為（事業団への「振分け」行為、再就職斡旋行為の懈怠、原告等に対する救済命令を無視し解雇回避措置もとらずに行われた本件解雇の強行）の完成行為として行われたものであり無効である、原告等が採用候補者名簿に記載されず、事業団職員となり、特別対策対象者と指定されたのは、国鉄による不当労働行為の結果であり、原告等が特別対策対象者とされたことは無効であるから、本件解雇も無効であると、主張する。

しかしながら、本件解雇は、前記ア、イのとおり、再就職促進法が３年の期間を経過して失効し、事業団と事業団職員（特別対策対象者）と

の間の雇用関係終了に向けた準備期間が終了したことを受けて、平成 2 年 3 月 31 日時点において再就職先が決まっていない特別対策対象者全員に対して行われたものであって、本件解雇自体についてみれば、これを不当労働行為とする余地はない。仮に、事業団への「振分け」行為、採用候補者名簿不記載、再就職斡旋の行為等において、原告等が国労に所属することを理由とする不利益な取扱いが存在したとしても、これら各行為が不当労働行為に当たるとして労働委員会による救済命令が発出され、また、不利益取扱いが不法行為として損害賠償請求が認められる可能性があるだけであって、これらの行為が不当労働行為であることにより、本件解雇が無効となることはないというほかない。

原告らは、不当労働行為に対する救済方法は原状回復が基本である以上、その損害回復を金銭賠償にとどめることは許されないとして、採用候補者の選定や採用候補者名簿作成の過程等に不当労働行為が存在した以上、本件解雇も無効と判断されるべきである旨主張するようであるが、前記のとおり、本件解雇は再就職促進法が定める雇用期間終了までの準備期間が終了したことを受けて行われたものであり、本件解雇が不当労働行為となるわけではないし、不法行為に対する民法上の救済方法としては金銭賠償が原則とされており（722条1項、417条）、その例外は名誉毀損に対する原状回復（723条）以外に認められていないのであるから、これを行政上の救済措置の側面からみるのであれば、格別、不当労働行為に対する私法上の救済方法として「原状回復」が基本とされるべきとの原告らの主張を採用する余地はない（その意味において、被告や事業団に原告らを「地元」Rに採用するよう要請する義務が生じたと解する余地もない。）。

したがって、前記 〃 の原告らの主張は採用できない。

(イ) 原告らは、第 2 に、本件解雇は、整理解雇にほかならないが、その要

件を充たさないから無効である、あるいは、期限付雇用の解雇であり解雇権を濫用したものであるから無効であると主張する。

しかしながら、本件解雇は、前記のとおり、雇用契約関係終了に向けた準備期間が終了したことを受けて行われたものであり、整理解雇や期限付雇用の解雇とみる余地はない。再就職促進法が３年間の時限立法とされた趣旨は、特別対策対象者について、事業団との雇用契約関係終了に向けた準備期間を置くことを目的とするものである以上、事業団がその期間が終了した原告等の雇用を継続する理由はないから、本件解雇が解雇権の濫用と認める余地もない。原告らは、期限付雇用の終了には社会的に合理的な理由が必要と解すべきと主張するが、原告等と事業団との間の雇用を終了するに際し、そのような理由が必要とされるべき理由はない。

(ウ) 原告らは、第３に、原告等の再就職が実現しなかった以上、再就職促進法が時限立法とされた前提も実現していないことに帰するから、再就職促進法が失効したことを理由に原告等を解雇することができないと主張する。

確かに、再就職促進法１４条３項は、国が策定する再就職促進基本計画は、移行日から３年以内にすべての事業団職員の再就職が達成されるような内容のものとして定められなければならないと規定しているし、証拠（甲１５８）によれば、国鉄改革関連８法の審議過程において、「全力を挙げて、全員が第二の職場を得られるように努力をいたします。」

「例えば健康のぐあいであるとかそのほかの欠格条件があるという場合はこれはやむを得ませんが、そうでない方に関しましては一人といえども心配をかけないような体制をつくり上げるために、政府も責任を持って全力を注ぐ決心であります。」との答弁が中曽根元総理や橋本元大臣から行われ、国鉄職員全員の雇用を確保すべく政府が最大限の努力を払

うことが再三強調されていたことが認められる。このような事実によれば、再就職促進法が、平成２年４月１日までに特別対策対象者全員が再就職することを念頭において立法されたことは明らかである。

しかしながら、再就職促進法は、雇用契約関係終了に向けての準備期間として３年間の期間を置くこととして時限立法とされたものであり、３年経過後の再就職促進業務延長について規定は全くないのであって、３年経過後に事業団が再就職促進業務を行うことを予定していないことは明らかである。そうだとすれば、特別対策対象者全員の再就職が実現しなかったからといって、再就職促進法が失効しないとか、あるいは、事業団が再就職促進業務を継続すべきと解する余地はない。

原告らは、再就職促進法附則３条、４条、６条は、特別対策対象者全員の再就職が３年以内に果たせない場合に、再就職促進法が延長されることを予定していると主張する。しかし、同法附則４条は、失効日以前に開始された同法２４条１項４号ないし７号の業務については、その業務が終了するまでの間、同法の失効後も効力を有する旨を規定するものにすぎないから（７号の「前各号に掲げるもののほか、清算事業団職員の再就職の援助等のために必要な業務」に１号ないし３号所定の再就職促進のための特別措置が含まれないことはその規定の形式上明らかである。）、同法の失効日以後、事業団が、再就職未定者に対する再就職のための就職指導、斡旋等の特別対策に係る業務に関する同法２４条１項１号ないし３号の業務を行えることを規定するものでないことは明らかである。また、そうである以上、同法附則３条が規定する失効日の属する事業年度に係る実施計画の内容は、同法附則４条において同法失効後も有効な業務の範囲に属するものに限定されることも明らかである。同法附則６条は、同法の失効に伴い必要な経過措置を政令で定める旨規定するが、これが、上記の範囲で行われることは、その規定内容から明白

であり、これを別異に解する余地はない。このことは、事業団の業務の 1 つにつき「再就職の促進を図るための業務を行わせる」と定める改革法 15 条自体が失効していないことにより左右されるものではない。

また、証拠（甲 81）によれば、写真週刊誌に橋本元大臣及び国鉄改革推進本部長代理三塚博が、P5 国鉄総裁、運輸省国鉄再建総括審議官 P6 から立合の下、参議院議員 P7 及び同 P8 との間で、昭和 61 年 11 月 28 日付けで「清算事業団の職員については、三年以内に全員の再就職が図られるよう最大限努力する。再就職先が未定の者は、更に二年以内に再就職が図られるように努力する。」との念書が取り交わされたとする記事があり、橋本元大臣や三塚博は取材に対して上記念書に署名したことを認めている事実が認められるが、同念書に事業団と原告等との雇用契約関係を延長する効果があるとは解されない。

なお、原告らは、再就職促進法附則 3 条、4 条や、上記念書の存在は、再就職促進法附則 2 条を合憲限定解釈する根拠となるとも主張するが、再就職促進法附則 2 条を違憲とする余地がないことは既に説示のとおりである。

したがって、前記 の原告らの主張も採用できない。

- (5) 以上によれば、本件解雇は有効と認められるから、本件解雇が無効であることを理由とする原告らの請求（主位的請求の請求の趣旨 1 項、2 項（不法行為に基づく損害賠償請求を除く。）3 項）はいずれも理由がない。

なお、原告ら（原告 28 ないし 30 を除く。）は、請求の趣旨 3 項において、本件解雇が無効であるとして、雇用契約に基づく賃金支払請求として、その終期を定めずに毎月の賃金を請求するが、そのうち本判決確定の日以後の賃金を求める部分は、将来請求であり、民事訴訟法 135 条に定める「あらかじめその請求をする必要」があるとは認められないから、訴えの利益を欠くものであり、訴えを却下すべきである。

2 不法行為の存在（争点(1)ウ、(2)ア）及び消滅時効（争点(1)オ、(2)ウ）について

(1) 不法行為 ないし のうち、不法行為 （事業団による本件解雇）については、本件解雇が無効なものであるといえないことは既に説示のとおりであるから、不法行為が成立する余地はない。不法行為 （ＪＲ各社に就職させる義務違反）については、事業団や被告は、原告等をＪＲ各社に就職させるべき一般的義務を負うものではないし、仮に不法行為 ないし が不法行為と認められ、あるいは国鉄や事業団が国労に対する不当労働行為をしていたと認められるとしても、そのような事実のみから、原告等をＪＲ各社に就職させるよう要請する被告や事業団の法律上の義務を導き得るとは解されないから、被告や事業団にそのような義務があることを前提とした不法行為 が成立する余地はない。

不法行為 （国鉄による不当処分等）及び （国鉄による採用候補者名簿不記載等）については、その行為の完了時は、遅くとも昭和６２年３月３１日であり、不法行為 （事業団による就職妨害等）については、その行為の完了時は平成２年４月１日であり、本件訴訟提起時に既に３年以上が経過している。本件不法行為 ないし について、各加害行為があった時又はそれから間もない時に原告等が損害及び加害者を知ったとすれば、時効の中断がない限り、不法行為の消滅時効期間が経過していることになる。被告は、これらの不法行為について、消滅時効を援用しているので、以下では、まず、不法行為 ないし について、消滅時効により消滅したと認められるか（消滅時効期間の経過、時効の中断の有無、時効の援用が濫用か）を検討する。

なお、原告らは、不法行為 ないし は、一体の不法行為であり、消滅時効も一括して進行すると主張するが、これらの不法行為は、加害行為の時期や態様が異なる上、加害者も異なっているのであるから、これを一体としてみるのは困難であり、原告らの主張は採用できない。

## (2) 不法行為 及び の時効期間の経過

原告らは、国鉄は、昭和５８年４月から昭和６２年にかけて、原告等が国労に所属することを唯一の理由として、些細なことで不当な労働処分を行ったり、原告等を余剰人員扱いして不当な配転等を行った（不法行為）、あるいは、事業団は、原告等を劣悪な労働環境に押し込めた上、就職斡旋を怠り、再就職を妨害した（不法行為）と主張する。

原告らの主張によれば、不法行為 が行われた時点は昭和５８年４月から昭和６２年にかけてであるが、原告らが主張する不法行為の態様からすれば、不法行為が行われたという時点で損害が発生したことや加害者が国鉄であることは、損害を受けたと主張する原告等には明確であるし、その損害賠償義務が存在するとすれば、当該義務を負うのは、国鉄であり、国鉄改革後は、改革法１５条により「承継法人に承継されない資産、債務等」の一切を承継した事業団であることも明確である。このことに加え、本件全証拠によっても、不法行為 について、原告等が不法行為時に損害や加害者を知り得なかった特別の事情も認められないことも併せて考慮すれば、不法行為 に関する消滅時効は各不法行為の時点から進行すると解するのが相当である。

不法行為 が行われた時点は、遅くとも平成２年４月１日と解されるところ、不法行為 についても、原告らが主張する不法行為の態様からすれば、不法行為が行われたという時点で損害が発生したことや加害者が事業団であることは、損害を受けたと主張する原告等には明確というほかないし、不法行為 についても、証拠上、原告等が不法行為時に損害や加害者を知り得なかった特別の事情は認められない。原告らは、不法行為 の中でも、特に６月採用について行われた不当労働行為に関する損害賠償請求権の消滅時効の起算点は本件最高裁判決時とされるべきと主張するが、仮に、事業団がＪＲ各社の６月採用に関し、原告等に対し就職妨害等何らかの不法行為を行ったとすれば、当該不法行為の加害者や損害は一見して明白である上、そのこと



により発生すると考えられる損害をＪＲ各社に請求する根拠は何らないのであるから、本件最高裁判決時まで加害者や損害を認識することが事実上困難になるとは解しがたい。また、ＪＲ各社に採用されなかったことについて、原告等が救済申立てをしていたこと等をもって本件最高裁判決時まで加害者や損害を知らなかったとはいえないことは、後記の不法行為 について説示するとおりである。そうすると、不法行為 についても、消滅時効は、各不法行為の時点から進行すると解するのが相当である。

したがって、不法行為 及び については、３年の消滅時効期間が経過している。

### (3) 不法行為 の時効期間の経過

ア 原告らは、国鉄は、原告等が国労に所属していることを唯一の理由として、ＪＲ各社の採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成過程で原告等を対象外とし、事業団に振り分けた（不法行為 ）と主張する。

不法行為 の行為は、前記のとおり、原告等がＪＲ各社に採用されなかった昭和６２年４月１日までに完了している。

イ そこで、まず、原告らが不法行為 の加害者を知った時がいつであるかについて検討する。

不法行為 において問題とされる行為は、採用候補者選定や採用候補者名簿作成といった行為であるところ、改革法２３条２項は、「日本国有鉄道は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の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日本国有鉄道の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の基準に従い、その職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員等に提出するものとする。」と定めている（前提事実(2)エ）のであり、採用候補者の選定や採用候補者名簿の作成を行う主体が国鉄であることは法文上明らかである。証拠（乙１００）

によれば、国労が昭和62年4月以前にJR各社の共通設立委員が国労組合員をJR各社に採用しなかったことが不当労働行為であるとして各地方労働委員会に申立てをした救済申立事件の審理においても、国鉄が、実際に採用候補者選定や採用候補者名簿作成を行い、この過程で採用候補者に選定されなかった職員は承継法人に採用されなかったという事実は、当然の前提にされていたことが認められる。そうすると、原告等に対しては、昭和62年2月12日付けでされた採用通知がなく、JR各社への同年4月1日付け採用もされなかった（前提事実(4)アないしウ）のであるから、原告等は、遅くとも昭和62年4月1日までには、国鉄が原告等を採用候補者に選定せず、採用候補者名簿に記載しなかったことを知ったものと認められる。

改革法15条によれば「承継法人に承継されない資産、債務等」は事業団が承継することも明らかであるから、国鉄が加害者としての責任を負うとすれば、その責任を事業団が承継することは、一義的に明らかというほかない。

これに対し、原告らは、不法行為 に関する加害者は、採用差別に係る不当労働行為の責任はJR各社ではなく国鉄を承継した事業団にあると判断した本件最高裁判決まで明らかではなく、損害賠償請求権を行使することができなかったとして、不法行為 の消滅時効の起算点は本件最高裁判決時とされるべきである旨主張する（なお、原告27についてはそもそも不当労働行為救済申立ての対象とすらなっていないのであるから、同人に関しては、消滅時効の起算点を本件最高裁判決時とすべき前提を欠くというべきであるが、この点はひとまず措く。）。

原告らが主張するように、設立委員やJR各社が労働組合法7条にいう「使用者」といえるか否か、採用候補者選定や採用候補者名簿作成の過程で行われた不当労働行為について不当労働行為救済命令の対象となり得る

かどうかについては、本件最高裁判決において反対意見が付されているように（前提事実(6)ウ）、労働組合法や改革法の解釈上、争いがあり得るところであるが、他方で、採用候補者選定や採用候補者名簿作成を行った国鉄については、その行為の過程で所属組合による差別行為を行ったとすれば、当該行為について不法行為に基づく損害賠償責任を負うことが否定される余地はおよそない。このことは、国鉄が設立委員の補助者として採用候補者選定や採用候補者名簿の作成を行ったか否かにより左右される事柄でもない。そして、当該不法行為について、設立委員やＪＲ各社がいかなる態様であれ加担したといえるのであれば、設立委員やＪＲ各社に対する不法行為に基づく損害賠償請求権の行使も可能となるが、その場合であっても、国鉄ないしその債務を承継した事業団が負うべき責任と、設立委員やＪＲ各社の負うべき責任とは二者択一とされるものではなく、併存して行使可能な権利なのであるから、本件最高裁判決が出されるまで、採用候補者選定や採用候補者名簿作成に係る不当労働行為の加害者が国鉄ないし事業団であることを知らなかったとは到底いえない。

以上のとおりであるから、原告等は遅くとも昭和６２年４月１日までに、不法行為の加害者を知ったと認められる。

ウ 次に、原告等が不法行為に係る損害を知った時がいつであるかについて検討する。

前記のとおり、不法行為は、原告等がＪＲ各社に採用されなかった昭和６２年４月１日に完了し、これにより、原告等とＪＲ各社との間には雇用関係は生じていないのであるから、一般的には、原告等がＪＲ各社の採用候補者に選定されなかったことに伴う損害は、採用をされなかった時に、経済的損害、精神的損害ともに発生し、同時に、原告等は損害を知ったと考えられる。

これに対し、原告らは、まず、請求する損害のうち、定年までの賃金相

当額、退職金相当額及び死亡に至るまでの年金相当額については、本件最高裁判決により、原告等がＪＲ各社に採用されないことが確定したことにより発生した損害であり、本件最高裁判決時に損害を知ったと主張する(原告２７については、加害者を知った時と同様の問題があるが、この点は措く。)

本件最高裁判決において、ＪＲの採用候補者に選定されず、採用候補者名簿に記載されなかった国労組合員について、ＪＲに採用したものと扱うよう命じるのが相当であったと判断されたとすれば、原告等についても、昭和６２年４月１日以降、ＪＲにおける労働者としての地位が確認されることになるのであるから、その場合には、同日以後の賃金相当損害金、退職金相当損害金、死亡するまでの年金相当損害金については、以後、およそ損害と観念することができなくなるという考え方は成り立つ。

しかし、そうであるからといって、本件最高裁判決まで、当該損害が発生していなかったとか、原告らが当該損害の発生を知らなかったといえるものではない。

原告らが不法行為 において問題とする国鉄の行為は採用候補者選定及び採用候補者名簿作成の過程の採用差別行為であり、当該行為の結果として生じる具体的損害は、昭和６２年４月１日付けで原告等がＪＲ各社に採用されなかったことによるものである。原告等が採用されなかったことによる損害として観念する余地があるのは、慰謝料を除けば、逸失利益としての賃金相当損害金、退職金相当損害金、年金相当損害金であるが、これらの損害は、採用されなかったことと同時に発生する損害であって、法律に詳しくない一般人にとっても容易に認識し、想定することができる。現にＪＲ各社に採用されなかった者には、ＪＲ各社から賃金が支給されず、これが将来も継続することは明らかであって、損害は現実に発生し、ＪＲ各社に採用されなかった者は損害が発生していることを認識しているとい

うほかない。原告等がＪＲ各社に採用されなかったことについて不当労働行為救済申立てをし、その結果によっては、原告等がＪＲ各社に採用される可能性が残されていたとしても、その間、原告等がＪＲ各社の社員としての具体的身分を取得しているのではなく（原告等に対する採用取扱い等の救済命令の存在のみによって、原告等がＪＲ各社の社員としての身分を取得するものではない。）、賃金が支払われない状態には何ら変わりはないのだから、前記救済申立ての帰趨が定まらない間は、前記損害が発生していない、あるいは損害を知らなかったといえることができるものではない。

次に、原告らは、慰謝料についても、精神的苦痛は本件最高裁判決時まで確定していなかったものであり、本件最高裁判決時に損害を知った旨主張する（原告２７については、前記と同様の問題がある。）。

原告らが主張する精神的苦痛は、原告等がＪＲ各社の採用候補者に選定されなかったことにより、ＪＲ各社に採用されるという期待権が侵害され、昭和６２年４月１日以降、国鉄の鉄道事業を承継したＪＲ各社で勤務することができず、事業団の雇用対策支所等に配属されたことによる苦痛、さらに、平成２年４月１日には、本件解雇が行われ、国鉄との雇用関係を承継した事業団との雇用関係も終了したことによる苦痛というものである。そうだとすると、仮に原告らの上記主張が認められるとしても、上記のような精神的苦痛は、ＪＲ各社に採用されなかったことによって始まるのであるから、昭和６２年４月１日に発生したものであることは明らかであり、損害が精神的苦痛である以上、その発生と同時に損害を知ったことも明らかである（本件解雇により職を失ったことについては、新たな損害が発生したとみることもできるが、そうだとすると、平成２年４月１日に損害が発生し、損害を知ったことになる。ただし、損害として認められるには、本件解雇により職を失ったことが、採用候補者に選定されなかったことと因果関係のある損害と認められる場合に限られるのは当然である。）。

原告等はＪＲ各社に採用されなかったのであるから、その時以降、原告等がＪＲ各社の職員として勤務することができない状態が継続することは当然である。不採用になった日の後、新たな精神的苦痛が日々、継続的に発生しているということはできない。

また、平成１５年１２月２２日の本件最高裁判決によって、ＪＲ各社の不当労働行為は認められず、原告等がＪＲ各社に採用されるものではないことが確定したものであるが、昭和６２年４月１日以降は、本件最高裁判決の前においても、原告等がＪＲ各社との雇用関係がない状態は継続していたのであって、本件最高裁判決によって、この状態は変わらない(仮に、本件最高裁判決によって原告等に対する救済命令が認められたとしても、本件最高裁判決時までの精神的苦痛が消滅するわけではない。)のだから、本件最高裁判決により、不法行為 に係る精神的苦痛が新たに発生したとか、これが拡大したと認めることはできない。本件最高裁判決によって、原告等がＪＲ各社に採用される期待を完全に失ったとしても、すでに発生していた精神的損害について、その一部の回復がされることがないことが確定したものであって、新たに精神的苦痛が発生したり、これが拡大したりしたものとはいえない。仮に本件最高裁判決により何らかの精神的苦痛を受けたとしても、このような損害は被告や事業団の行為により生じたものとはいえない以上、当該損害について、被告や事業団が損害賠償義務を負うべき理由はない。

以上によれば、不法行為 に係る損害は、遅くとも昭和６２年４月１日に(あるいは、どんなに遅くとも平成２年４月１日に)発生し、原告等は同時にその損害の発生を知ったと認められる。

エ 加害者及び損害を知っていたとしても、損害賠償請求権を行使することができない特別の事情があるときは、実質的に加害者及び損害を知ったとはいえず、消滅時効が進行すると解すべきではない。そこで、次に、原告

らが、不法行為に係る損害賠償請求権を事実上行使し得る状態にあったか検討する。

証拠（乙 78 の 1、95、96 の 1・2、97 の 1・2、98、114 の 1、原告 8、18 各本人）によれば、国労組合員の中には、停職処分 6 か月の処分を受けたことを理由に採用候補者に選定されなかったことを受け、直ちに、採用候補者名簿に記載されなかったことは不当労働行為であり、不法行為であるとして、事業団を被告とする損害賠償請求訴訟（未払賃金相当額を損害として主張した。）を提起した者も存在すること、国労の地方本部の中には、国労組合員の多数が JR 各社に採用されなかったことを受け、昭和 62 年 3 月ころ、事業団に対する損害賠償請求を検討していた地方本部も存在していたこと、平成 4 年 11 月ころには、国労組合員に対して事業団が提訴した建物明渡請求訴訟において、国労組合員である被告ら（原告 6、8、18、26、31 は同訴訟における被告であった。）が、採用差別が国鉄の不当労働行為であることが明らかである以上、国鉄が移行した法人そのものである事業団に、当該不当労働行為についての責任があることは明らかであるとの主張をしていたこと、国労は、平成 10 年 10 月には、事業団法の失効に伴い事業団が解散したことを受け、その権利義務を承継した鉄建公団に対し、「この間の国鉄及び清算事業団による一連の不当労働行為及び不当な解雇によって被った損害の賠償を請求する権利を有している。」と通知していること、以上の各事実が認められる。なお、上記の点に関し、原告 18 は、建物明渡請求訴訟における主張は訴訟代理人に委任していたため、上記の主張に係る認識は有していなかった旨供述するが、訴訟代理人の主張はあくまでも依頼者の主張を代理するものであって、訴訟代理人の個人的な認識を主張するものではないことは明らかである上、この訴訟も国労が組織として取り組んでいたと推認され、原告 18 がこの訴訟に無関心であったとは考えられないか

ら、前記供述はおよそ採用しがたい。

このように、国労の中には、不法行為の結果が発生する前から、事業団に対する損害賠償を提起した国労組合員や、訴訟提起を検討した地方本部もあるのであるし、実際に原告等の一部も、平成4年11月の時点において、事業団に対し、不法行為に係る損害賠償責任を負うべきであるとの見解を表明していたことに照らせば、原告等が不法行為について事業団に損害賠償請求をし得る立場にあることを想定することは容易であったというほかなく、原告等が事業団に対し損害賠償請求をすることが事実上できなかったとは認められない。

原告らは、賃金相当損害金、退職金相当損害金、年金相当損害金といった損害については、本件最高裁判決時まで事実上行使できない状態にあったとも主張するが、これらの損害は、性質上、原告等の不採用と同時に容易に想定することができる損害であって、不法行為に係る慰謝料請求と同時に請求することが容易に可能な損害であるのだから、やはり、これらの損害についても、原告等が事実上行使することができない状態にあったとはいえない。

また、原告等の多くが採用差別を不当労働行為であるとしてＪＲ各社への採用等を求めていたとしても、それと同時に採用差別について損害賠償請求を事業団に提起することは、何ら原告等の行動と矛盾する行動ではなく、原告等にそのような権利行使を期待することがおよそ困難であるとも解されない。

オ 以上によれば、原告等は、原告等がＪＲ各社に採用されなかった昭和62年4月1日の時点（どんなに遅くとも平成2年4月1日の時点）において、加害者及び損害を知ったものであり、事業団に対する損害賠償請求が事実上不可能であったとは認められないから、不法行為についての消滅時効は昭和62年4月1日（どんなに遅くとも平成2年4月1日）から進



行する。

#### (4) 時効中断について

原告らは、不法行為 ないし についての損害賠償請求権に係る消滅時効は、原告等が所属する国労の各地方本部が採用差別等について不当労働行為救済申立てを行ったことにより、中断したと主張する。

しかし、労働委員会に対する不当労働行為救済申立ては、民法 147 条にいう裁判上の請求でない以上、国労の各地方本部が行った不当労働行為救済申立てにより、不法行為 ないし について消滅時効が中断すると解すべき理由はない。

#### (5) 権利濫用について

ア 以上によれば、不法行為 ないし の消滅時効は、昭和 62 年 4 月 1 日（又は平成 2 年 4 月 1 日）から進行し、時効が中断したともいえない。そして、本件訴訟が提起されたのは、不法行為 ないし に係る消滅時効の起算点から既に 3 年以上が経過してからであるから、不法行為 ないし についての消滅時効は完成している。

これに対し、原告らは、国鉄当局が改革法 23 条を作成し、JR 各社に対する採用差別に係る責任を追及することを困難としたこと、原告等が採用差別に係る責任追及先を判断することは困難であったこと、いわゆる「4 党合意」の成立過程において和解金を支払うとされていた鉄建公団が、その後に消滅時効を援用することは許されるべきではないこと、国営企業労働委員会では採用差別に係る国鉄の責任が否定される一方で、労働委員会では JR 各社の責任が肯定されたため、原告等の損害賠償請求権の行使が事実上制約されてきたこと、原告等は、本件訴訟提起に至るまで、一貫して不当労働行為救済を求めて闘争し続けており、権利の上に眠る者ではないこと、国鉄や事業団がした不当労働行為に係る証拠も散逸していないこと、国策による国営企業である国鉄がした採用差別に係

る救済は、被告や国鉄の責務であり、単に時間が経過したとの一事をもって被告がその責任を免れるとするのは著しく正義に反すること 原告等の受けた被害が極めて大きいこと、等の理由を挙げて、被告による消滅時効の援用は権利の濫用として認められるべきではない旨主張する。

そこで、以下において、被告による消滅時効の援用が権利の濫用にあたるか検討する。

イ 改革法や労働組合法の解釈上、採用候補者選定や採用候補者名簿作成の過程における不当労働行為の基本的な責任がＪＲ各社と事業団のいずれに帰属するかについては、必ずしも明らかではなく、特にＪＲ各社が責任を負うか否かは一義的に明確ではないとしても、実際に採用候補者を選定し、その名簿を作成した国鉄がその過程で組合差別をしたとすれば、そのことに係る不法行為責任を国鉄が負うことは明らかであって、被告や事業団が国鉄の責任を承継することは改革法上一義的に明らかであるし、実際に、原告等が所属する国労もそのことを認識していたことは既に説示のとおりであるから、国鉄が改革法により不法行為 に係る損害賠償請求権の責任の帰属主体の判断を困難にしたとか、原告等がその責任追及先を判断できなかったということはできない。すなわち、事業団や被告が原告等の権利行使を阻害したとか、原告等において損害賠償請求の行使先が判然としなかったなどの事情はない。また、不法行為 及び についての加害者は不法行為の性質上一義的に明確であって、その責任の帰属主体の判断が困難との事情はおよそない。

証拠（甲２４、８４）及び弁論の全趣旨によれば、ＪＲ不採用問題についてＪＲ各社に法的責任がないことを国労が認めることや、国労に対する解決金を支払うようＪＲ各社に働きかけることなどを内容とする自民党、公明党、保守党及び社民党間の「ＪＲ不採用問題の打開について」との合意（４党合意。平成１２年５月３０日調印）の成立過程において、平成１

0年5月ころから6月ころにかけて、運輸省主導の下、ＪＲ不採用問題についてＪＲ各社に責任がないことを国労が認め、ＪＲ各社発足時における国鉄改革関連の訴訟を取り下げることなどを前提として、別途、国労と鉄建公団との間の裁判上の金銭和解を考えるとする「国労とＪＲ各社の話し合い開始について」との作成名義人の記載がない書面が作成されたと認められる。そして、このような書面を作成するにあたり運輸省が鉄建公団に何の連絡もしていないとは考えにくいことに照らせば、鉄建公団が同文書の作成に同意していた蓋然性は高いというべきであるが、同文書は作成名義人の記載もなく、明確な合意文書として作成されたものではない上、鉄建公団が行うとされる金銭和解も抽象的な可能性として記載されているものにすぎないのであるから、鉄建公団が、同書面において、国鉄が行った何らかの不当労働行為等について損害賠償義務があることを認めたとみる余地はない。原告らは、損害賠償義務を認めることを前提とした交渉が継続していた間は時効が中断していたと考えるべきであるし、原告等を翻弄し続けてきた鉄建公団を承継した被告が消滅時効の援用をすることは許されないと主張するが、前記交渉において鉄建公団が損害賠償義務を負うことを明確に承諾していたものでもない以上、当該交渉が時効の中断事由となるとはいえないし（その交渉が開始された時期も、原告らの主張によっても平成9年末ごろからと、消滅時効が完成した後であるから、当該交渉によって時効が中断することもない。）、当該交渉によって、鉄建公団が原告等を翻弄したといえるものでもない。

原告等が所属する国労が本件最高裁判決時に至るまで不法行為 ないしについてＪＲ各社の不当労働行為であると主張し続けていたことは事実であることからすれば、原告らがその主張する損害を回復すべき手段をとっていたことは確かであるし、また、原告らの主張に係る証拠も国鉄による不当労働行為の有無につき、認定がおよそ不可能な程にまで散逸してい

ると認めることもできない。しかし、原告等や国労は、既に説示のとおり、不法行為 ないし の損害賠償義務を被告が承継することを認識し、これを行行使することが事実上可能な状態にありながら、ＪＲ各社に対する不当労働行為救済申立てをするのみで、被告や事業団に対する法的措置をとらなかったために、消滅時効が完成したのであるから、原告らが主張する不法行為が認められるとすれば、その賠償義務を負うべき被告との関係では、原告らは権利を行行使しなかったというほかないし、民法の解釈上、不法行為に関する立証が可能であるからといって、直ちに消滅時効を援用することが権利の濫用として許されないとすることもできない。

ウ 原告らは、不法行為 ないし が国营企業である国鉄や事業団により行われたものであること、不法行為 ないし が国家が関与して行われた不当労働行為であり、加害行為の態様が悪質であったこと、原告らが受けた被害が甚大であることを理由に、被告による消滅時効の援用が許されるべきではないとも主張する。

不法行為 について、原告らの主張するとおり、国鉄が原告等が国労に所属していることを唯一の理由としてＪＲ各社の採用候補者に選定せず、採用候補者名簿に記載しなかったのだったとすれば、組織的でかつ大規模な不当労働行為であるといえる。昭和６２年にＪＲ各社の採用が行われた当時、国労は、国鉄の分割民営化に反対する方針を堅持し、労使共同宣言を締結して国鉄に協力する方針を明確にしている他の労働組合と異なっており、国鉄と対立を続けていたことも事実である（前提事実(1)ウ）。

そして、ＪＲ各社への採用をめぐる不当労働行為については、地方労働委員会や中央労働委員会が国労のＪＲ各社に対する申立てを認めて救済命令を発出し、本件最高裁判決においても５名の裁判官のうち２名がＪＲ各社の責任を認める少数意見を述べている（前提事実(6)）のであって、原告等がＪＲ各社を相手方として救済申立てを行ったことは、全く誤った選

択であったとはいえない。とくに、原告等がＪＲ各社との雇用を求めていた以上、国鉄の業務のうち、鉄道にかかわる業務を引き継いだＪＲ各社を救済申立ての相手方としたことは、理解できることである。

しかし、不法行為、<sup>（一）</sup>については、上記の救済申立てとは直接の関係はないし、不法行為があったとすれば、その後間もない時期に損害賠償請求権を行使することに何らの支障や不都合は認められない。不法行為<sup>（二）</sup>についても、前記（３）エのとおり、原告等が被告に対して損害賠償請求権を行使することが事実上できなかったとは認められず、採用候補者の選定に関し、事業団に対する損害賠償請求等を行わず、ＪＲ各社を相手方とする救済申立てをしたのは、原告等による選択の結果という面を否定することができない。救済申立ての結論が出るまで他の手段を並行して行使することをしなかった点についても、救済申立てを行った原告等の選択の結果といえることができる。

他方で、原告等のようにＪＲの採用候補者に選定されなかった者は、ＪＲ各社への採用の期待権を侵害されたとしても、それによってただちに職を失ったわけではなく、昭和６２年４月１日以降、３年間は事業団職員として再就職の準備期間を持つことができたといえる（ＪＲ各社に採用されなかった者は２万１０００人以上であったところ、３年間の間に２万人以上が再就職等をしているのであり、特別対策対象者にとって、一般的に、事業団における３年間は全く無意味であったとは考えられない。）。仮に原告等を採用候補者に選定しなかったことが国労を差別したことによる不当労働行為であったとしても、国鉄の職員全員が、希望するＪＲ各社に必ず採用されるわけではなかったのだから、採用候補者の選定が公正に行われたのであっても、原告等は必ずＪＲ各社に採用されたとはいえない。

このような事情が存する下では、加害行為の主体が国営企業である国鉄や事業団であったことや、仮に加害行為の態様が悪質であったとしても、

不当労働行為に対する損害賠償請求権について、時効による消滅を認めることが、著しく正義に反する、あるいは著しく不当であるということはできず、消滅時効の援用が権利濫用であるとは認められない。本件において、原告等が訴え提起や時効中断の措置をとることを被告や事業団が妨害したなど、原告等が期間内に権利を行使しなかったことが被告や事業団の責任によるものであるといった事情が存在する場合であれば、その消滅時効の援用が権利濫用とされるべきことは当然であるが、本件全証拠によっても、そのような事情は認められないのであるから、被告による消滅時効の援用が権利濫用とされるべき理由はない。

エ 以上によれば、被告による消滅時効の援用が権利を濫用したものとはいえない。

(6) 以上のとおり、不法行為、 はいずれも認められないし、不法行為 ないし については、それが認められるとしても、消滅時効は完成しており、被告による消滅時効の援用も権利の濫用とは認められないから、原告らの損害賠償請求は、いずれも理由がない。

原告らは、不法行為に基づく損害賠償請求とともに損害回復措置として、謝罪文の交付・掲示やＪＲ北海道、ＪＲ九州等への採用の要請も求めている。不法行為に基づいてこのような請求をすることができるかどうかは疑問であるが、いずれにせよ、前記のとおり、不法行為に基づく損害賠償請求権は時効により消滅しているのであるから、謝罪文の掲示やＪＲへの採用要請等を請求することはできない。

#### 第４ 結論

以上のとおりであるから、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第１９部

裁判長裁判官      中      西      茂

裁判官      蓮      井      俊      治

裁判官      本      多      幸      嗣