

動労千葉鉄建公団訴訟・東京地裁判決文（骨子）

1. 原告らが、JRの採用候補者名簿の原案に一旦記載されていたところ、設立委員会への名簿提出期限（87年2月7日）が迫った段階（87年1月末～2月初め）になって急遽、名簿不記載基準が策定されていること、策定期間が概ね改革労協側の国鉄当局に対する抗議の姿勢が最高潮に達した時期と概ね一致していること、名簿不記載基準の具体的な策定期間、国鉄内部での意思形成過程等の主要な策定経緯について、被告が何ら説得力のなる主張、立証をしていないこと、国鉄の職制が分割・民営化に反対する労働組合を嫌悪し差別する発言をしていること等を総合勘案すれば、国鉄当局としては、一旦は原告を含む動労千葉組合員をも基本的には採用候補者名簿に記載する方向で動いていた（少なくとも、これは排除する明確な方針をとっていたものではなかった）にもかかわらず、改革労協側の姿勢に触発されるなどして、動労千葉等、分割・民営化に反対する労働組合に所属する職員を不当に差別する目的、動機の下に、名簿不記載基準を策定したと推認するのが相当である。
2. 前記認定事実からすれば、本件名簿不記載基準が策定されなければ、原告らは採用候補者名簿に記載され、その結果、JR東日本に採用されたはずであるというから、上記不法行為に基づく損害として、原告らがJRに採用されていたであろうことを前提にして経済的利益（逸失利益）を觀念する余地があるということはできる。
3. しかしながら、……不法行為に基づく損害賠償請求権と、雇用契約関係の存続を前提としたいわゆるバックペイの請求権とは、もとよりその性質が異なるものであり、……上記不法行為の実質は、原告らに対する国鉄によるJR東日本への採用妨害行為というべきであって、原告らが労働能力自体を喪失したのではなく、……上記不法行為と相当因果関係のある損害としては、原告らが他に再就職する可能性をも念頭に置いて、一般的、客観的見地から再就職するのに相当と考えられる合理的期間の賃金相当額のみを認めるのが相当であると解される。