

命 令 書

申立人 国鉄労働組合東京地方本部  
申立人 国鉄労働組合東京地方本部中央支部  
  
被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らの千葉レールセンター分会副分会長A1に対して、昭和62年6月20日付けで行った総務部人事課施設係への配置命令並びに坪井工業株式会社への出向命令を撤回しなければならない。
- 2 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「国鉄改革法」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（主として東北及び関東地方）における事業を承継して、設立された株式会社で、肩書地に本社並びに首都圏の列車・電車の運行を掌る部門としての東京圏運行本部を置き、本件申立て時（昭和62年7月28日）の従業員数は約82,500名であり、東京地区の現業機関である千葉レールセンター（以下「レールセンター」という。）等を置いている。
- (2) 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。組合員数約42,000名。）及びその下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）に所属する労働者のうち、会社の上記事業地域における、東京を中心とする地域で勤務する者等で組織する、国労及び東日本本部の下部労働組合であって、本件申立て時の組合員数は、約13,000名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部中央支部（以下「中央支部」という。）は、昭和62年11月15日に、東京地本の下部組織であった国鉄労働組合東京地方本部東京支部（以下「東京支部」という。）が、同じく下部組織であった同本社支部等を統合して発足した労働組合であって、会社の本社、東京圏運行本部等に勤務する者等で組織し、発足時における組合員数は370名である。なお、当初、東京支部が申立人であったが、上記組織統合に伴い、中央支部が手続を承継して、申立人となった。
- (4) 申立外国鉄労働組合東京地方本部中央支部千葉レールセンター分会（以下「分会」という。）は、中央支部の下部組織であって、レールセンターに勤務する者で組織し、本件申立て時の組合員数は11名である。
- (5) なお、会社には、現在、上記東日本本部のほか、全日本鉄道労働組合総連合会（組合

員数約130,000名。)所属の東日本旅客鉄道労働組合(以下「東鉄労」という。昭和62年8月現在、組合員数約50,000名。)、日本鉄道産業労働組合総連合(昭和62年2月28日結成。組合員数約35,000名。)所属の東日本鉄道産業労働組合(昭和62年8月現在、組合員数約7,000名。)等の労働組合があり、レールセンターには、分会の組合員のほか、東鉄労の組合員が17名いる。

## 2 労使関係

- (1) 昭和58年6月10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第4条に基づき、総理府に設置された日本国有鉄道再建監理委員会(以下「国鉄再建監理委員会」という。)が発足した。
- (2) 昭和59年度の初頭、国鉄は事業の経営に必要な適正規模の要員を上回る約25,000人の余剰人員を擁していた。
- (3) 昭和59年7月10日、国鉄は、余剰人員対策として、①退職制度の見直し、②職員の申出による休職制度、③派遣制度の拡充等を決め、各労働組合に提案した。
- (4) 同年8月10日、国労は、国鉄の分割・民営化反対、余剰人員対策の撤回などの要求をにかけて、2時間の時限ストライキを行った。
- (5) 昭和60年4月9日、国労と国鉄は、余剰人員の調整策として、次の項目等を含む「職員の派遣の取扱いに関する協定」のほか、「職員の申出による休職の取扱いに関する協定」を他の労働組合に遅れて締結した。①「派遣」とは、職員としての身分を保有したまま、関連企業等において総裁の命ずる業務に従事することをいう。②職員派遣の目的は、⑦関連企業の指導・育成・強化、⑧人材の育成、⑨国鉄の業務に関連する事項の調査・研究等、日本国有鉄道法に定める国鉄の業務の円滑かつ効率的な遂行のために必要がある場合に行う。③派遣職員の決定は、⑩本人の職務経歴、適性等を総合的に勘案のうえ、所属長が行う。④所属長は、派遣の決定に際し、派遣先、派遣期間及び派遣先における就労条件を明示し、所定の同意書を提出させるものとする。⑪職員は、所定の派遣希望調書に記入、これを提出できるものとする。⑫派遣期間は3年を超えない範囲とする。ただし、特に必要と認める場合は延長することができる。⑬派遣職員の所属は、当該職員の属している地方機関等の人事担当課兼務とする。⑭附属了解事項——同意書の提出にあたって、強制・強要は行わない。
- (6) 同年5月17日、東京地本は、傘下の各支部に対して、余剰人員の調整策としての①退職、②休職、③派遣(3項目)に協力しない(「やめない、やすまない、出向かない」という、「3ない運動」を推進することとし、全組合員に対し、「私の意思として、休職を申し出たり、『派遣』を希望する気持ちはありません。したがって、今後私に対する休職または『派遣』についてのいっさいの話し合い、説得をお断りします。」と記載した文書に自署・捺印して、一斉に所属長に提出することを指導するよう指示するとともに、これを実施した。
- (7) 同年5月25日、国鉄は国労に対し、文書をもって、余剰人員対策に関する協定を締結していながら、一方で「3ない運動」を推進することは、労使間の信義則上看過し得ない行為であり、このような状態が続けば、「雇用安定等に関する協約」(以下「雇用安定協約」という。)の存続にも深刻な影響を及ぼすことにもなりかねないとして同運動の中止を求めた。

- (8) 同年10月24日、国鉄は、国労がその後も、「3ない運動」を中止しないため、文書をもって、この運動を中止しないかぎり、雇用安定協約を締結しない旨、再度、「3ない運動」の中止を求めた。
- (9) 同年11月13日、国鉄は、余剰人員対策に協力的な国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全国鉄施設労働組合とは、同月末をもって期限切れとなる雇用安定協約を更新したが、余剰人員対策について妥結しながら、「3ない運動」を推進している国労に対しては、同月30日、雇用安定協約を更新しない旨、通告した。
- これを契機に、国労の組合員の間には、雇用不安が広まり、動労、鉄労等他の労働組合との対立・抗争もあって、国労から脱退する者が相次ぎ、組合員数は減少の一途をたどった。
- (10) 国鉄は、国労との間で結んだ労働協約を昭和62年3月31日限りですべて破棄した。
- (11) 昭和62年4月1日、会社をはじめとする各承継法人が設立されたが、国労は従来どおり「国鉄労働組合」と称し、全国単一組織形態を維持し、すべての下部機関は中央本部の指示に従うという組織原則を取りつつ、6つの旅客鉄道会社のそれぞれに対応して「エリア本部」という組織（前記のとおり、会社に対応する組織は、「東日本本部」である。）を新たに設け、団体交渉権は、これに委任する形を取ることにした。また、旧国鉄の鉄道管理局に対応する地方本部は、原則として残し、その下部に支部、分会を組織している。
- (12) 同月23日、東日本本部と会社とは、同年9月30日までを有効期間とする労働協約を締結した。
- (13) 東日本本部は、会社が同年4月1日付けで施行した会社の就業規則に対して、労働条件に関わるものについては、団体交渉をして労使が合意したうえで実施するようとの意見を付した。

### 3 余剰人員と出向制度

#### (1) 国鉄再建監理委員会の国鉄再建意見

昭和60年7月26日、国鉄再建監理委員会は、国鉄再建に関する下記要旨の意見書を内閣総理大臣に提出した。

ア 全国一元の巨大組織としての公社という経営形態そのものを改め、分割・民営化することを基本とし、昭和62年度実施を目標とする。

イ 私鉄並みの生産性を前提に、中・長距離の輸送を行っているという国鉄の特殊性を勘案して推計した昭和62年度の国鉄の旅客鉄道部門の適正要員規模は約158,000人で、その他部門（バス部門、関連事業部門等）の適正要員規模の約10,000人を加えた適正要員規模は、約168,000人となる。

ウ ただ、①移行時点である昭和62年度までに完全に私鉄並みの生産性を実現することは無理であり、また、②余剰人員が膨大であることにかんがみ、それぞれの旅客鉄道会社にも経営の過重な負担にならない限度においてその一部を移籍させるのが適当であるから、これらの事情を勘案して、旅客鉄道会社には、鉄道旅客部門について、適正要員規模の2割程度を上乗せした要員（約190,000人）を移籍させることとし、その他バス部門等の要員（約10,000人）を加えて、移行当初は、6旅客鉄道を合わせて

約200,000人の要員とするのが妥当である。

エ この2割程度の上乗せ要員については、旅客鉄道において、関連事業の積極的展開等で、逐次その有効な活用を図る。

オ 以上の結果、昭和62年度の発足時における各旅客鉄道会社別の要員数のうち、東日本については、89,000人である。

カ 貨物鉄道事業の要員数は、15,000人弱となると見込まれる。

キ 以上のほか、研究所の要員を含め新事業体に移籍する要員の総計は約215,000人となる。

## (2) 会社への職員の採用

ア 昭和61年12月11日、国鉄改革法に基づき、東日本等6旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の第1回設立委員会が開催され、新会社発足にあたっての従業員の労働条件についての基本的な考え方、各社別の職員の採用基準案等について審議した。

イ 同月16日、政府は、国鉄改革法第19条の規定に基づき、「日本国有鉄道の事業等の引継並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画の決定」について、閣議決定を行い、承継法人ごとの移行する職員数（採用者数）等を決定した。これによると、再建監理委員会の意見のとおり、総数で215,000人としたが、各社別の数字はこれと若干異なり、会社については89,540人とした。

ウ 同月24日以降、国鉄は、国鉄改革法第23条第1項及び第2項の規定に基づき、東日本旅客鉄道株式会社等6旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の職員の下記要旨の労働条件を記載した文書を添えて、承継法人への就職申込書を兼ねた「承継法人の職員となることに関する意思の確認書」を全職員（昭和61年度末において、年齢55才以上の者——医師を除く——、退職前提の休職を発令されている者、当局から退職希望の認定を受けている者等採用の基準に該当しないことがはっきりしている者を除く。）に対して、昭和62年1月7日の正午を提出期限として配布し、承継法人の職員となる意思の確認を行った。

## 記

① 就業の場所は、各会社の営業範囲内の現業機関等とする。（ただし、関連企業等への出向を命ぜられることがあり、その場合には出向先の就業場所とする。）、②従事すべき業務は、旅客鉄道事業及びその附帯事業並びに自動車運送事業その他会社の行う事業に関する業務とする。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とする。

エ 会社への採用を希望した者は、計画で示された採用予定人員の89,540人に満たない、約84,300人であった。

オ 昭和62年2月8日、国鉄は国鉄改革法第23条第2項の規定により、設立委員に対し、新会社への「採用候補者名簿」を提出した。

カ 同月16日以降、設立委員は、上記名簿に登載された者全員に採用の通知をしたが、その後会社への採用を辞退する者が約1,900人いた。

キ 同年3月10日頃までに、国鉄は新会社へ円滑に事業を移行する体制を整えるため、各承継法人への採用状況をも勘案した人事異動を行い、新会社設立に際し、採用された職員は概ねそのままの就業場所に配属された。

ク 同年3月31日、承継法人に採用された職員は全員国鉄を退職した。

ケ 同年4月1日、国鉄改革法に基づいて新会社が発足し、それぞれ職員が採用され、採用されなかった職員は清算事業団の職員となった。

会社は、82,469人を採用した。これは、承継計画に示された採用者数（89,540人）を下回るものであったが、元来、承継計画に示された採用者数は、鉄道輸送事業に必要な適正要員規模（約74,000人乃至75,000人）に2割程度上乘せした数であり、約7,000人乃至8,000人の余剰人員があった。

コ 同年4月1日に会社に採用された社員で、派遣中の者は出向に切り替えられた。

サ レールセンターの昭和62年4月1日現在の在籍者は、28人（うち、適正要員25人、余剰人員3人）いた。このうちA2及びA3の2人が、上野要員機動センター兼務であった。なお、レールセンターの昭和62年4月1日現在の編成表及び所員の住所録は、それぞれ表1及び表2のとおりである。

表1 編 成 表

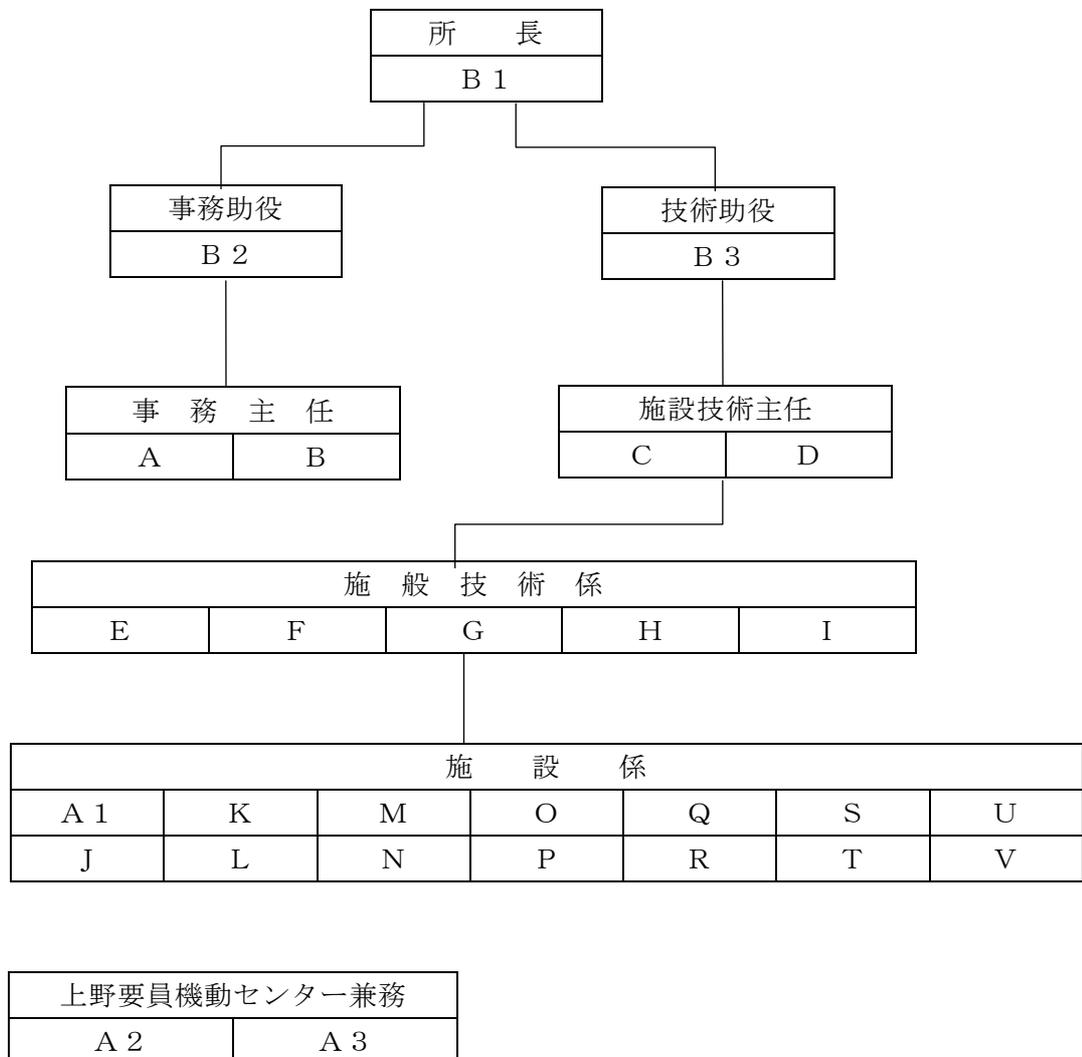


表2

## 職 員 住 所 録

62.4.1現在

氏 名	住 所
B 1	千葉市
	小山市
B 2	東京都北区
B 3	千葉県山武郡
A	千葉市
B	千葉県夷隅郡
C	千葉県夷隅郡
D	千葉県夷隅郡
E	千葉県長生郡
F	千葉市
G	千葉県香取郡
H	千葉市
I	千葉市
A 1	千葉県山武郡
A 2	佐倉市
J	東京都世田谷区
K	千葉県香取郡
L	千葉市
M	柏市
N	東京都葛飾区
A 3	柏市
O	佐倉市
P	千葉県山武郡
Q	船橋市
R	松戸市
S	千葉市
T	松戸市
U	千葉県夷隅郡
V	千葉県夷隅郡

## (3) 会社における余剰人員対策

ア 前記のとおり、会社は、国鉄を分割・民営化して設立するにあたって、当初から余剰人員を抱えて発足したが、会社の東京圏運行本部管内においては、約3,000人の余剰があった。

イ 会社は、国鉄から引き継いだ多額の累積債務の早期償還及び安定的経営基盤の確立のため、設立当初から、前記余剰人員を鉄道事業以外の新規事業、関連事業、外部委託の直営化及び関連企業等への出向により、活用する方針を立て、順次実施に移した。

#### (4) 会社の出向制度

##### ア 会社の就業規則（抜粋）

###### （任用の基準）

第27条 社員の任用は、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行なう。

第28条 会社は業務上の必要がある場合は、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。

2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3 出向を命ぜられた社員の取扱いについては、出向規程（昭和62年4月人達第2号）の定めるところによる。

###### （事前通知）

第29条 会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合には、事前に文書をもって通知する。

###### （赴任）

第30条 社員は、転勤を命ぜられた場合は、発令の日から5日以内に赴任しなければならない。ただし、会社が認めた場合はこれによらないことができる。

##### イ 上記就業規則をうけた出向規程（抜粋）

###### （出向の意義）

第2条 「出向」とは、社員としての地位を保有したまま、会社の命により、関連会社又は団体等（以下「出向先」という。）に勤務することをいう。

###### （出向発令）

第3条 出向を命ずるにあたっては、出向先の業務内容及び就労条件を明示する。

2 事前通知は、原則として発令の14日前までに行う。

###### （出向中の取扱い）

第4条 出向中の社員（以下「出向社員」という。）は人事担当部署の所属とする。

2 （省略）

第5条 出向期間中は、原則として休職とする。

2 出向期間は勤続年数に通算する。

##### ウ 東日本本部・会社間の労働協約（昭和62年4月23日付け、有効期限同年9月30日）

は、①組合員が出向についての事前通知の内容に関し簡易苦情処理の申告ができること、②簡易苦情処理会議は労使を代表する委員各2名で構成されること、③発令の日までに苦情の処理をすべきこと、またそれができない場合には、同じく協約に定める苦情処理手続に移行することもあること、④簡易苦情処理会議の手続等について定めている。

#### (5) 出向についての団体交渉の経過

ア 昭和62年5月12日、東日本本部は、会社に対して、出向問題についての団体交渉の開催を申し入れた。

イ 同月22日、上記申入れに基づき、会社は、東日本本部と団体交渉を行った。組合は、出向に関することは、これにより労働条件が全く変わってくるのであるから、団体交渉で決めるべき事項だとして、出向の基準を作るよう主張し、これに対して、会社は、

出向の基本的な部分については就業規則並びに出向規程に取扱いが定められているからそれで命令できると回答するとともに、具体的な要求があれば提出するよう申し入れた。

組合は、個々の出向命令は出向者本人の同意を前提にすべきだと主張したのに対して、会社は、出向者本人の同意がなくても、就業規則等に基づき人事の一環として出向を命令できるのだと主張した。

組合は、国鉄時代の派遣にあっては、本人の同意を得て行っていたのだから、会社になっても同意を得て行くべきだと主張し、これに対し、会社は、国鉄時代の派遣は、職員を採用する際に派遣について明示されておらず、就業規則の規定もなく、派遣の取扱い等も定めてなかったため、組合との交渉の中で生み出していくしかなかったから同意を前提としてやったのであり、会社の場合は、それと異なって、採用の段階から出向を命じられることもあり得る旨労働条件として提示する等、手続を尽くしてあるので国鉄時代とは異なると主張した。

組合は、管理者が「国労にいる者は出向に出す。」「言うことを聞かぬ者は出向だ。」などの脅しめがいのことを言いふらしているが、会社は、このような実態をどう思うかと発問したのに対して、会社は、このような事実があれば、指導して正すと回答した。

ウ 同年5月25日、東日本本部は、会社に対して、「出向の基準について」と題する文書をもって、出向は、①募集により行うこと、②強制・強要はしないこと、③募集が人員に満たない場合再募集により行うこと、④出向社員の生活状況等も十分勘案して実施すること、⑤通勤時間、通勤事情なども常識的な範囲を超えないようにすること、⑥出向後健康を害したり生活状況が変化した等の事由により復職の申出があった場合は努めて応じること、⑦出向期間は6か月を基準として長くても1年以内とすること等を申し入れた。

エ 同月26日、東日本本部と会社は、団体交渉を行った。会社は、上記申入れ項目に対し、①～③及び⑦については拒否し、その他については人事の一環として、必要な事項は考慮に入れて公正に判断して行うと回答した。この回答をめぐっての議論をしたほか、会社は、組合に対し、「関連会社等への出向の推進について」と題する文書を組合に渡し、出向に関して、就業規則及び出向規程に基づいて行うが、就業規則等の規定に明示されていない期間、その延長の取扱い及び賃金の支給基準について、協定を結びたいと提案したが、結局、同意の点について、意見がかみ合わず、妥結に至らなかった。

オ 同月29日、東日本本部と会社は、団体交渉を行った。ここでも、おおむね、双方とも前記26日と同様の主張を繰り返し、交渉は平行線をたどった。

会社は、自己の考え方を提案し、かつ、組合申入れの事項についても必要な説明は済んだとして、業務上の必要性を理由に、6月15日以降実施すると通告するとともに、組合に新たな提案があれば引き続き交渉を行うことを留保した。結局、出向についての交渉は物別れに終わった。

組合は、労働組合所属による差別について懸念を表明し、会社は、公正に判断して実施すると回答した。

カ 同年6月5日、会社は、後記のとおりA1に対して、6月20日付け出向命令の事前通知を行った。

なお、会社は、同年6月1日以降、3日と4日を中心に、東京地本管内において合わせて37名に対して出向命令の事前通知を行ったが、このうちの31名は国労組合員であった。

キ 同日、東日本本部は会社に対し、「出向の事前通知の撤回と団体交渉への誠意ある解決について」と題する文書を提出し、団体交渉で合意を得ておらず、引き続き交渉を行なっていく約束になっているとして、事前通知を撤回して団体交渉で解決を図るよう申し入れた。

ク 同月9日、東日本本部と会社は、再度、出向問題に関して、団体交渉を行った。ここでも組合は、出向の一方的な実施はやめるよう主張し、あわせて、①出向先と個々の目的、出向期間、必要な対象職種と人数、出向期間中の労働条件、出向後の復帰条件、その他について協議し合意を得たうえで実施すること、②募集によって行い、強制・強要はしないこと、③募集によって必要要員に満たない場合、再募集することなど、さきに提出した基準に関する要求を若干変更した内容の、社員の出向に関する協約の案を会社に提示し、その内容について説明したが、交渉はおおむねこれまでの双方の主張の繰返しに終って、進展はなく、その後の交渉においても同様であった。

ケ 同月15日、東日本本部は会社に対して、6月1日以降行った出向命令の事前通知は、交渉によって出向の基準が決まる前に、一方的に行ったものであるとして、その撤回などを文書で申し入れた。

#### 4 A1の担当業務と組合活動

##### (1) A1の職歴

ア A1（以下「A1」という。）は、(ア)昭和40年3月、高等学校工業科を卒業後、直ちに国鉄に臨時雇用職員として採用され、上野保線区墨田川分区墨田川線路班に配属され、この頃、夜学に通い、中央工学校で機械製図等を学び、都立王子職業訓練所溶接科で、ガス溶接、アーク溶接の技能を修め、その技能資格を取得した後、(イ)昭和42年6月、レールセンターに配属され、昭和43年4月、正式職員として採用され、(ウ)昭和45年7月から9月まで、三島鉄道学園の特設エンクローズアーク溶接科で学び、(エ)昭和49年4月頃から53年3月頃までの約4年間、国鉄鉄道技術研究所溶接科に配属され、主として、エンクローズアーク溶接の検定業務の補助並びに溶接における圧接部の強度及び改良の研究の補助業務に従事し、(オ)昭和53年3月頃、再び、レールセンターに配属され、以後場内でのマンガクロッシングの溶接・加修、レールの溶接・仕上げ、あるいは、出張先でのレールのガス溶接、エンクローズ溶接等の溶接業務を行い、後記のごとく昭和62年6月20日付けで坪井工業株式会社への出向（以下「本件出向」という。）を命じられるまでの間、レールセンターに勤務したが、その間、前記ガス溶接、エンクローズアーク溶接の資格のほか、クレーン等の操作資格、玉かけ、内燃発電の操作の資格を取った。

イ (ア)昭和50年頃、A1は十二指腸潰瘍の手術を受けたが、その後遺症として、ダンピング症候群が出ている。(イ)昭和54年頃、A1は、千葉の保健管理所で検査を受け、さらに中央鉄道病院で検査を受けた結果、振動病の疑いがある（管理区分上のDA2

[要観察]。首筋が張ったり、手先のしびれ感、体全体がだるい等の自覚症状があった。) ということ、振動工具類を使用した振動作業は控えるようにとの医師の指示を受けていた。なお、現在でもグラインダーを使った後など、箸を持てなくなったりすることがある。(ウ) 昭和56年5月、A1は、業務中にレールの下に手を挟まれる事故に遭い、右手の薬指と中指の挫滅骨折の傷害を負って、約2週間入院し、その期間も含めて約4か月半休業した。そして、その後遺症につき障害等級14級の認定を受け、現在もしびれ感、痛みがあるほか、握力も以前の半分ほどの約20キログラムしかなく、重量物が持てず、医師からも作業上、重量物を扱うことは避けるようにとの指示を受けていた。(エ) 上記事故後、A1は、前記健康上の理由もあって、上司の業務指示に基づき、出張して重量物を扱うような仕事は行わず、主に場内でのマンガクロッシングの溶接・加修作業を行ってきた。(もともと、昭和62年5月頃、A1は我孫子保線区管内に一泊2日で1回だけ出張した。)(オ) 昭和58年、A1は業務中、ぎっくり腰にかかり、業務災害の申請をして、その認定を受けた。

## (2) レールセンターにおける業務

レールセンターは、会社の東京圏運行本部管下の現業機関であって、作業場は、千葉市稲毛東6丁目の総武線の高架下に設けられていて、その主たる業務は、150メートル乃至200メートルの長尺レールを現場に運んで、溶接する作業であり、担当区域は、関東全域に長野支社の管内を加えた範囲とされている。そのほかにも、場内での作業として、①マンガクロッシングという分岐器の部品等の破損・摩耗部分の修繕、②機器類の修理等を行っている。

## (3) A1の組合活動

### ア A1の組合員歴

A1は、昭和43年4月、正式採用とほぼ同時期に国労に加入し、昭和57年から分会の副分会長に就任し、現在に至っている。

### イ 分会の組合活動状況

(ア) 昭和58年6月17日、分会は、職場点検摘発運動の結果を労働安全衛生法上の問題を中心にした73項目の要求事項にまとめ、レールセンター所長あてに提出し、団体交渉を求めた。

(イ) 昭和60年7月12日、分会は、分会長A2名義で、レールセンター所長に対して申入書を提出し、次の要求事項について、同月17日までに回答するよう申入れを行った。①労働基準法第37条に基づき、夜間労働に対して割増賃金を支払うこと。②労働基準法第15条に基づき、夜間作業といわれる勤務について拘束時間、実労働時間、休憩時間を明確にすること。③労働安全衛生規則119条は研削砥石の最高使用速度を超える使用の禁止を定めているが、マンガクロッシング頭頂面仕上げ機については、この定めを違反している。したがって法の定めによること。④労働安全衛生規則で定める研削砥石の覆いについてこれを遵守すること。⑤基発753号、研削砥石の回転数の測定義務について、これを遵守すること。⑥今日当局は職員に対し、「国鉄をやめろ、自由業をやれ、処分するぞ」あるいは「勤務につけ、早く職場にいけ、おれは所長だ」等々強圧的恫喝を行い労務管理をしているが、このような人権、人格無視は到底許されるものでない。したがって不当な労務管理は即時やめる

こと。⑦不当差別人事はやめること。⑧不当処分はやめること。⑨勤務変更等について、記載しなければならない根拠を明確にすること。

- (ウ) 昭和60年7月13日、分会は、分会長A2名義で、千葉労働基準監督署に対して、レールセンターにおいて労働基準法、労働安全衛生法等違反の事実がある旨申告を行った。後日、千葉労働基準監督署は、申告に対して、労働基準監督官による臨検を行い、当局に対して、数点については是正勧告及び行政指導を行った。
- (エ) 同年9月19日、分会は、前記千葉労働基準監督署による臨検・指導等にもかかわらず、申告に係る事実のうち多くの部分が是正されないまま法違反が繰り返されているとして、未是正項目とともに、新たな申告事項を追加して、再度申告を行った。千葉労働基準監督署は、当局に対して、数点については是正勧告及び行政指導を行った。
- (オ) 昭和62年2月から3月頃、国鉄は、我孫子保線区から1名をレールセンターに転入させた。
- (カ) 同年3月3日、国鉄は、さきに同年2月14日付けで新たにレールセンター所長となったB1（以下「B1所長」という。）を通じ、A2分会長とA3書記長に対して同月10日付けで上野要員機動センター営業係兼務、事業部兼務を命ずる旨の配置転換の事前通知を行い、同月10日に正式に発令し、同月16日に両名は赴任した。

#### ウ A1の組合活動

- (ア) 東京支部は、上記A2分会長及びA3書記長の配置転換後、A1に対し、分会の組合事務を行うよう指示・指導した。
- (イ) A1は上記指示・指導に基づき、分会員の労働条件に関する意見を聴取し、取りまとめたうえ、分会を代表してB1所長に対し、次の申入れをした。
  - ① 3月28日、同日付けの申入書をもって、分会が採用通知発令に際して、労働条件を明らかにするよう申し入れたところ、当局は、正月前に渡した資料の中に労働条件が明記されていると答えたが、3月25日に公表した勤務指定表は、4月1日よりの労働条件が不明なところがあるとして、⑦レールセンターの就業規則を明らかにすること、⑧レールセンターの業務区域を明らかにすること、⑨レールセンターの業務内容を明らかにすること、⑩溶接別の労働条件を明らかにすること、⑪業務内容（出張、運搬等）旅費及び手当を明らかにすること、⑫レールセンターと手元作業員との作業区分を明らかにすること、⑬作業労働時間（特に夜間）を明らかにすること、⑭その他（明らかにできるもの）について、速やかに文書をもって回答されたい。
  - ② 4月9日、同日付け申入書をもって、レールセンターの業務は、年間約8割が、出張業務主体の職場であり、その8割の3分の1乃至5分の1の業務が個人の出張割合に当たると思われ、その出張の主体となる人達の年令は20代、30代の若い人達が主体となっており、低賃金で社宅に入れずアパート代を自己負担したり、共働き、子供や幼児の入浴や教育など、家事の負担を犠牲にし、さらに出張旅費の圧迫や返納による出張先の食事など、栄養面、健康面、待遇面など、精神的、肉体的、金銭的負担が増大すると思われ、出張すればするほど、赤字になる出張など、許されるものではなく、当局は責任をもって、⑯上局に上申する内容を明

らかにすること、④その上申する中に精神的、肉体的負担を保証するに値する金額を明記されたい。

5 A 1 に対する坪井工業への出向命令

(1) A 1 の人選経過

ア 昭和62年4月から5月にかけて、東京圏運行本部総務部人事課は、施設部管理課に対し、出向の受入先の選定、受入先への要請及び出向させる社員の人選等をするよう指示した。

イ 施設部管理課長B 4（以下「B 4 管理課長」という。）は、取引先である坪井工業株式会社（東京、銀座に本社及び東京支店を置くほか、千葉支店等を有する、土木工事、建築工事、軌道工事等を営む、資本金4,800万円、従業員約350名の総合建設会社。以下「坪井工業」という。）に対しても、出向社員の受入れについて打診したところ、受け入れてもよいとの返事であったので、部下に命じて受け入れる人員等の具体的な事柄について詰めを行った結果、1名乃至2名を受け入れてもよい旨の回答を得た。話合いの中で、会社は、軌道工事の関連業務につく者の受入れを依頼したのに対し、坪井工業は千葉周辺の在住者を希望した。

ウ B 4 管理課長は、直ちに坪井工業への出向者の人選に入ったが、千葉周辺の者を望むとの受入先の希望により、千葉周辺における施設部の唯一の現業機関であるレールセンターの社員を坪井工業へ出向させることとし、施設部保線課長に対し、現場長であるレールセンターのB 1 所長とも相談のうえ、対象者を人選するよう指示した。

エ 5月中旬頃、施設部保線課長は、この指示に基づいて、B 1 所長に対し、坪井工業千葉支店大原出張所の軌道工事の大原現場の補助者（列車の見張り等を行う者）を1名出向させるので、その人選をするよう指示した。

オ B 1 所長は、この指示に基づき、数名の大原周辺の在住者の中から、A 1 を推薦した。

カ 会社は、そのころ、B 1 所長の上記推薦に基づき、A 1 を出向対象者に決定した。

(2) 出向の事前通知及び出向命令

ア 昭和62年6月5日朝、B 1 所長は、レールセンター内の講習室にA 1 を呼び、事務助役を立ち合わせて、A 1 に対し、

①出向期間を昭和64年6月19日までとする。②出向休職を命ずる。③賃金は会社基準により支給する。④この通知の内容に苦情のある場合は地方（地区）簡易苦情処理会議に申告し、その解決を求めることができます。但し、この通知を受けた日の翌日までに申告しなければなりません。

の文言の記載された6月20日付け坪井工業への出向命令の事前通知書を読み上げて、同人にこれを手渡した。

その際B 1 所長は、この事前通知書とともに、①出向先の概要、就労条件、出向期間、その他を記載した「出向先の労働条件等について」と題する文書、②坪井工業の就業規則、③出向者の庶務的な諸手続の方法を記載した案内書、④出向者の種々の出向時における疑問に答える「QアンドA」と題する手引書をあわせてA 1 に手渡した。

これに対し、A 1 はB 1 所長に対して、出向先である坪井工業の概要、業務内容、出向先での仕事の中身、勤務地等について質問し、B 1 所長は、勤務地が坪井工業千葉

支店の大原出張所である旨など、分かる範囲で答えた。

また、A 1 は、B 1 所長と事務助役に向かって、「これは、不当労働行為ではないか。」などと抗議をしたが、B 1 所長と事務助役は、「就業規則及び出向規程の中で決められていることであり、上部で決められたことを伝えるだけだ。」と言った。

イ A 1 は、この事前通知に対して、同日付けで、①出勤・退勤時間上大変不便を来すこと、②健康上の問題（私自身の健康状態も良くありません。昭和56年5月、レールに右手指2本をはさみ、14等級の認定を受けています。握力も低下しています。現在約25kg位。それに、十二指腸潰瘍の手術の後遺症により、ダンピング症候群が疲労したとき、あるいは週の後半に起こることが多くあります。又、尋常性乾癬という皮膚病もあり、ともに食事等に気を付けているために体力がありません。それに振動病の疑いにより振動工具類の作業も制限されています。）、③家族の状況等を苦情の理由として記載した簡易苦情処理申告書を提出し、労働協約に基づく簡易苦情処理申告を行ったが、簡易苦情処理会議は開かれなかった。

ウ 同月20日朝、出向命令が発せられ、A 1 は、自宅から、大原の出向現場に通勤することになった。

エ 同月23日、A 1 は、出向命令に対する異議保留書を内容証明郵便で東京圏運行本部に送った。

### (3) A 1 の出向後の状況

ア A 1 は、上記のごとく、異議を留めつつ出向に応じ、主に外房線及び木原線の軌道工事現場での列車の見張り業務（線路内あるいは沿線で作業をしている作業員に対して列車が通過するとき笛あるいは声で知らせて退避させる業務）を行っているほか、坪井工業の下請の行川組の作業場での、豆ジャッキ、ボール、大型の保線作業用機械等の重量物の点検、修理、加工及び運搬、沿線の樹木の伐採、草刈り等の業務を行っている。

イ A 1 は、出向後、分会役員及び分会員との連絡が取れなくなり、勤務終了後の分会の集会も開けなくなるなど、組合活動は著しく困難となった。また、分会の活動もほぼ停止した。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 被申立人会社は、出向制度の運用についての団体交渉において、非妥協的態度を貫くとともに、その継続中に組合との合意に至らないまま、一方的に申立人ら組合員A 1 に対して、坪井工業への本件出向命令を行った。

イ 被申立人が職員の出向を正当化するために主張する「余剰人員」とは、単なる利益優先政策遂行のための人減らし「合理化」でしかなく、しかも会社が民営化された際に採用した職員は定員に満たないもので、約7,000人の欠員が生じており、被申立人の主張は明らかに事実と反する。

ウ 本件出向命令を受けた申立人ら組合員A 1 は、分会の副分会長を長期間にわたって努めてきた積極的な組合活動家であって、昭和62年3月に分会の分会長であるA 2 と書記長のA 3 が他の職場に配転された後は、分会の活動と運営はひとえに同人による

ところが大きかった。本件出向により同人の分会における組合活動は著しく困難になり、これに伴い、分会の組合活動もほぼ停止した。以上のとおり、組合活動上の不利益がある。

エ また、本件出向命令により、申立人ら組合員A1は従来の担当業務とは全く別個の業務につかされ、労働条件も、出向先の就業規則が適用され、その低下は避けられない。同人は労災事故の後遺症等健康上多くの困難を抱えており、出向による肉体的、精神的苦痛による影響は深刻である。家族の状況についても、入院している父、病弱な母、妻と2人の子を抱える一家の大黒柱である同人にとって、本件出向命令によって受ける精神的不利益は甚大である。

オ 以上のように、本件出向命令は、団体交渉における協議も尽くさないまま、国労及びその組合員を敵視する姿勢のもとに、他組合と差別し、国労組合員に対する不利益取扱いを行い、同時に分会並びに申立人両組合を弱体化するために行われたものであって、労働組合法第7条第1号乃至第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人は、次のとおり主張する。

ア 本件出向命令は、被申立人の業務上の必要から行ったものである。即ち、

(ア) 国鉄から東日本地域の鉄道事業等を承継した会社は、国鉄再建監理委員会の答申にそって政府が定めた基本計画に従い、国鉄改革法第23条の規定に基づき、設立委員が採用決定した職員を採用したが、その採用数は、雇用確保の見地から、本来の鉄道業務等に必要な数を超えるものであった。会社が、国鉄から承継した多額の長期債務をできるだけ速やかに償還し、安定的な収益をあげ、もって鉄道事業を安全かつ正確に運営することは、国民に対する重大な責務である。このために安定的経営基盤の確立が必要不可欠であり、そのためには必要数を超える社員の活用策が極めて重大な意義を有するところ、関連事業・新事業への進出も積極的に行っているが、まだ余力人員を完全に吸収することは不可能である。このような状況にあるため、出向制度は鉄道輸送に必要な数を超える社員の活用(出向により人件費の回収が図れるという直接的な効果もある。)という観点から有効な施策である。

(イ) このような人員の余力の活用という点とともに、会社は、その健全な発展を期すべく、関連会社の指導・育成を図るとともに、民間企業にふさわしい人材の育成を図ること等が必要であるとの観点から積極的に社員を関連会社に出向させる方針を立てた。以上のとおり、出向の推進は業務上必要な方策である。

イ 職員の採用にあたっては、意思確認を行う際に配布した資料において、関連企業等への出向を命じられることがあり得る旨明記してあり、申立人組合員らはこのような労働条件を知悉して会社の社員となる意思を表明した。

ウ 会社は、昭和62年4月1日に発足するにあたり、就業規則を制定し、過半数で組織する労働組合の意見を聴いたうえ、各所轄労働基準監督署に届け出ているが、就業規則中に出向について規定し、これをうけた出向規程に、出向社員の労働条件を具体的に規定している。会社は、以上の諸規定により社内間の転勤、転職と同一の観点から、人事の運用として、社員の勤務状況、生活状況等を総合的かつ公正に判断して出向を行うこととし、また、出向社員が出向することにより、実質的な不利益を被ることのないように、その取扱いの種々の事項について、制度化しているところである。

- エ 出向の実施にあたっては、東日本本部と数次にわたり誠実に団体交渉を行い、その方策について説明した。
- オ 本件出向命令は、就業規則並びに出向規程を適用して実施したものであり、しかも、出向社員に就労条件として提示したように、出向期間は原則2年とし、期間経過後は、原則として会社の職場に復帰することとし、賃金及び年次有給休暇については、会社の基準によることとしているのであるから、出向社員に何ら不利益を課するものではない。
- カ 会社は、A1に対し本件出向を命ずるについては、人事運用上総合的に判断して行ったものであって、判断の過程においても、判断の結果としても合理的なものである。
- キ 会社は、A1を選定するについては、上記のごとく合理的な判断を行ったものであり、判断の過程において、A1が申立人らの組合員であるとか、分会の副分会長であるということは、全然考えもしなかったことであるので、A1の選定とこれらの事柄とは無関係のことであり、選定の結果がたまたま申立人らの組合員であり、分会の副分会長であったという偶然の出来事にすぎない。会社は、申立人らの組合員をねらい撃ちに選定したのではない。
- ク 会社は、A1が分会の副分会長として、活発な組合活動をしたことは、全然知らないし、また、聞いたこともない。したがって、A1は、坪井工業に出向した後において、組合活動上、不利益を受けるはずがない。
- ケ 以上のとおりであるから、本件出向命令は、不当労働行為に該当しない。

## 2 判断

### (1) 申立人らは、次のとおり主張する。

A1は、分会の副分会長を長期間にわたって努めてきた積極的な活動家であって、A2分会長及びA3書記長の両名が、他に配置転換になった後は、分会の活動と運営は、ひとえにA1の組合活動に負うところが大きかった。A1は、坪井工業に出向後は、組合活動が著しく困難となり、このため、分会の組合活動はほぼ停止した。このことは、A1としては、組合活動上の不利益であり、分会としては、組合活動に制約を受けていると主張する。

これに対して、被申立人は、上記主張を否定するので、以下に検討する。

ア 前記（第1の4の(1)、(3)）認定のとおり、A1は、昭和40年3月、高等学校卒業後直ちに国鉄に臨時雇用職員として採用され、上野保線区墨田川分区墨田川線路班に配属された後、夜学等に学び、昭和42年6月レールセンターに配属され、昭和43年4月、正式職員として採用されたが、それとほぼ同時期に国労に加入し、昭和57年から分会の副分会長に就任して現在に至り、その間、昭和58年6月17日には、分会は、職場点検摘発運動の結果を、労働安全衛生法上の問題とした73項目の要求事項としてまとめ、レールセンター所長あてに提出して団体交渉を求め、昭和60年7月12日には、分会は、レールセンター所長に対し、申入書を提出して、労働基準法第37条に基づき、深夜労働に対し割増賃金を支払うこと等の要求項目等9項目について、同月17日までに回答するよう申し入れ、昭和60年7月13日及び同年9月19日には、分会は、それぞれ、千葉労働基準監督署に対し、レールセンターにおいて、労働基準法及び労働安全衛生法等の違反の事実があることを申告し、さらにA1は、昭和62年3月10日付けで

分会のA2分会長及びA3書記長が、それぞれ上野要員機動センター営業係兼務、事業部兼務に配置転換された後は、東京支部から、同支部及び分会の活動に関する指示及び指導を受け、労働条件に関する分会員の意見を取りまとめたうえ、分会を代表して、当時のレールセンター所長に対し、同年3月28日には、同日付け申入書をもって、4月1日に会社から発令される予定の採用通知発令に際して、レールセンターの就業規則を明らかにされたいとの項目を含む8項目の労働条件に関する要求項目について、速やかに文書をもって回答するよう申し入れ、また、4月9日には、同日付け申入書をもって、レールセンターの業務は、年間約8割が、出張業務主体の業務であり、その8割の3分の1乃至5分の1の業務が、20代、30代の若い職員の出張であるが、これらの若い人は、出張すればするほど赤字が増える結果となっているので、このことについて上局に上申する内容を明らかにすること等を申し入れたこと。

イ 前記（第1の5の(3)）に認定のとおり、A1は、坪井工業に出向後は分会役員及び分会員との連絡が取れなくなり、勤務終了後の分会の集会も開けなくなるなど、A1個人の組合活動は著しく困難となり、また、分会の活動はほぼ停止したこと。

ウ 以上ア及びイを総合すれば、A1の坪井工業への出向命令は、A1個人としては、出向前は組合活動を活発に行うことができたのに比較して、出向後は著しく困難となったことが明らかである。このことはA1個人にとっては、組合活動上の不利益であると解するのが相当である。また、分会としてもA1の出向により、その活動がほぼ停止したことは、分会の組合活動が極度に制約を受けていることになると解するのが相当である。

(2) 被申立人は、会社が、A1に対し本件出向を命ずるについては、人事運用上総合的に判断して行ったと主張するので、以下に検討する。

ア 前記（第1の5の(1)、(2)）認定のとおり、

(ア) 昭和62年4月から5月にかけて、東京圏運行本部の総務部人事課から、出向の受入先の選定、受入先への要請及び出向させる社員の人選等の指示を受けたB4管理課長は、坪井工業に対し、出向社員の受入れを依頼したところ、受け入れてもよいとの回答を得たため、部下に命じて受入人員等具体的な事柄について詰めを行った結果、坪井工業では1名乃至2名を受け入れてもよいとの回答を得たが、その話合ひの中で、出向社員について、B4管理課長は、軌道工事の関連業務につく者の受入れを依頼し、坪井工業は千葉周辺の在住者を希望したこと。

(イ) B4管理課長は、出向者の人選に入り、千葉周辺における施設部の唯一の現業機関であるレールセンターの社員を出向させることとし、施設部保線課長に対し、レールセンター所長と相談のうえ対象者を人選するよう指示したこと。

(ウ) 5月中旬頃、施設部保線課長は、B1所長に対し、坪井工業千葉支店大原出張所に、軌道工事の現場補助者を1名出向させるので、人選をするよう指示したこと。

(エ) B1所長は、この指示に基づき、数名の大原周辺の在住者の中から、A1を選定したこと。

(オ) 会社は、その頃、B1所長の上記推薦に基づき、A1を出向対象者に決定したこと。

(カ) 6月5日朝、B1所長は、A1をレールセンター内の講習室に呼び、事務助役を

立ち合わせて、6月20日付けで、昭和64年6月19日まで2年間坪井工業に出向を命ずる、その間、出向休職を命ずる、簡易苦情処理会議への申告ができる等の記載された事前通知書を手渡したこと。

- (キ) A1はB1所長と事務助役に向かって、「これは不当労働行為ではないか。」等と抗議したが、両名は、「就業規則及び出向規程の中で決められていることであり、上部で決められたことを伝えるだけだ。」と答えたこと。
- (ク) 同日、A1は同日付けの簡易苦情処理申告書を提出したこと。
- (ケ) 6月20日、出向命令が発せられ、A1は、自宅から、大原の出向現場に通勤することになったこと。
- (コ) 6月23日、A1は出向命令に対する異議保留書を内容証明郵便で東京圏運行本部あてに送ったこと。

イ 前記アの出向対象者の選任経過では、

- (ア) 坪井工業の出向者受入れの希望条件は、ただ「千葉周辺の者」というだけであって、それ以外の希望条件は付されていないこと。
- (イ) 出向対象者の人選の手続の手順としては、B4管理課長が施設部保線課長に指示し、保線課長が更にB1所長に人選を指示したものであって、人選は専らB1所長の考えによって行われたこと。
- (ウ) B1所長が大原周辺の在住者数名の中から特にA1を選んだ理由が不明であること。
- (エ) A1は山武郡に居住しており、大原周辺の在住者とするには疑問があること。
- (オ) 出向先の作業現場が大原周辺であるにもかかわらず、大原周辺の在住者を避けて、特に大原周辺以外の在住者であるA1を選定したことは理解し難いこと。
- (カ) 前記(第1の4の(1))認定のとおり、A1は、昭和56年5月の労災による右手薬指と中指の挫滅骨折の後遺症により、障害等級14級の認定を受けたほか、この後遺症等の理由により、上司の指示に基づき、最近では、出張して重量物を扱うような仕事は行わず、主にレールセンター場内でのマンガクロッシングの溶接・加修作業を行っていたこと。

以上を総合すれば、B1所長が特にA1を選定するについて人事運用上総合的に判断したものは到底理解し難く、被申立人の主張は採用できない。

(3) 不当労働行為の成否について

申立人らは、本件出向命令は不当労働行為であると主張し、被申立人は、これを否定するので、以下検討する。

ア 前記(第1の4の(3))認定のとおり、

- (ア) A1は、昭和62年3月28日、分会を代表してB1所長に対し同日付けの申入書をもって、4月1日に会社から発令される予定の採用通知発令に際して、レールセンターの就業規則を明らかにされたいとの項目を含む8項目の労働条件に関する要求項目について、速やかに文書をもって回答するよう申し入れ、次いで、4月9日、分会を代表してB1所長に対し、同日付けの申入書をもって、レールセンターの業務は、年間約8割が出張業務主体の業務であり、その8割の3分の1乃至5分の1の業務が20代、30代の若い職員の出張であるが、これらの若い人は、出張すればす

るほど赤字が増える結果となっているので、このことについて、上局に上申する内容を明らかにすること等を申し入れたこと。

- (イ) B 1 所長が A 1 のこの申入れを不快に感じたことは一応推認できること。
- (ウ) 本件出向の話は、A 1 が B 1 所長に対し、上記申入れ後間もない5月中旬頃、保線課長から B 1 所長に持ちかけられたものであること。
- (エ) B 1 所長が出向の対象者として選んだ数名の者の中から特に A 1 を選定するに至った心理状態が、前記説示のとおり不可解であること。

以上を総合すれば、B 1 所長は、A 1 が分会を代表して前示申入れを行ったことを嫌って、A 1 を出向の対象者に選定したものと解せられること。

イ 前記（第 1 の 2）認定のとおり、(ア)国労は、昭和59年 8 月10日、国鉄が同年 7 月10日に余剰人員対策として国労等に提案した派遣制度の拡充等に抗議して、余剰人員対策の撤回などの要求をかけたが 2 時間のストライキを行い、(イ)国労は、昭和60年 4 月9日、国鉄との間に「職員の派遣の取扱いに関する協定」等を締結したが、東京地本は同年 5 月17日傘下の各支部に対し、「出向かない」等を含む「3 ない運動」を推進するよう指示するとともに、自らもこれを実行し、(ウ)国鉄はこれに対し、同年 5 月25日及び10月24日の 2 回にわたり国労に対し「3 ない運動」の中止を求めるなど、国労は派遣制度をめぐり国鉄に拮抗していたこと。

ウ 前記（第 1 の 3 の(5)）認定のとおり、

国鉄が昭和62年 4 月 1 日に分割・民営化された後は、東日本本部は、会社との出向に関しての団体交渉においても、考え方の対立は遂に解けなかったこと。

以上を総合すれば、会社が東日本本部及び東京地本並びにその傘下である中央支部及び分会を嫌っていることは推認できること。

エ 前記（第 1 の 5 の(1)）認定のとおり、

会社が、B 1 所長が行った A 1 の選定をそのまま受け入れて出向命令を発したことは、A 1 が東日本本部、東京地本の傘下である分会の組合員であることを会社が嫌った結果であると解せられること。

以上、ア乃至エを総合して考えれば、A 1 に対する本件出向命令は、会社が B 1 所長の意を察して、A 1 に B 1 所長の意のままに出向命令を発して、ルールセンター外に排除して出向させ、もって一時的とはいえ企業外に隔離したものと解するのが相当であり、A 1 をして組合活動上の不利益を与え、ひいては分会並びにその上部団体である、中央支部、東京地本を弱体化せんとしたものであって、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

(4) 申立人らは、A 1 は本件出向により、業務上の不利益並びに肉体的、精神的不利益を受けていると主張し、被申立人は、これを否定する主張を展開しているが、仮に、申立人ら又は被申立人の主張のいずれの主張が理由ありとしても、既に前記(3)に説示のとおり、本件出向が、A 1 個人にとっては、組合活動上の不利益取扱いに該当し、分会にとっては、組合活動の制約に該当する本件においては、前示判断を左右するものではない。したがって、これらの主帳についての判断を省略する。

(5) 申立人らは、会社の出向制度の運用について、会社に対し、誠意ある団体交渉を求め旨の救済を申し立てているが、前記（第 1 の 3 の(5)）認定のとおり、会社は、出向制

度の実施に先立ち、東日本本部の申し入により、出向に関する団体交渉に応じ、昭和62年5月22日、26日、29日、6月9日にそれぞれ交渉を重ねたが、東日本本部が出向について、①募集により行うこと、②強制・強要はしないこと、③募集が人員に満たない場合は再募集を行うこと、④出向期間は最長1年とすること等を主張したのに対し、会社がこれを拒否し、この主張の対立は最後まで解けず、ついに妥結に至らず物別れとなったものである。もともと、団体交渉において労使の主張が対立し、交渉を重ねても主張が平行線をたどり、話し合いがつかず、交渉が不成立に終わったことについて、使用者の責に帰すべき特段の事情があれば格別、しからざる場合において、交渉が不成立に終わったことをとらえて、それをもって直ちに、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否したと即断することは相当でない。本件についてこれを見るに、交渉が前示のごとき経過をたどった後、物別れになったことについて、他に被申立人の責に帰すべき特段の事情の存在について疎明がなく、したがって、本件において、被申立人が団体交渉を正当な理由なく拒否したと断定することは困難であり、申立人らの主張は採用できない。よって、申立人らの申立ては、理由がない。

(6) 申立人らは、陳謝文の手交並びに掲示を求めているが、主文の救済で足りるものと思料する。

### 第3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和63年7月18日

千葉県地方労働委員会

会長 新 垣 進 ㊟