

東京、昭62不41、平元.6.6

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合東日本本部
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上野支部
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新橋支部品川機械支所分会

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部および同新橋支部品川機械支所分会に所属する別表「本件出向者一覧表」記載の組合員に対して、昭和62年6月18日付で行った同表「出向先の会社」欄記載の各会社への出向発令をそれぞれ撤回して、同表「出向発令前の所属・職名」欄記載の原職もしくは原職相当職にそれぞれ復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領の日から1週間以内に、下記の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に明瞭に墨書して、被申立人会社の本社正面玄関および東京圏運行本部、下十条運転区、田端運転所、大宮保線区、上野保線区および新橋機械区の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合東日本本部

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合東京地方本部

地方執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合東京地方本部上野支部

支部執行委員長 A 3 殿

国鉄労働組合東京地方本部新橋支部

支部執行委員長 A 4 殿

国鉄労働組合東京地方本部新橋支部品川機械支所分会

委員長 A 5 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、昭和62年6月18日付で貴組合所属の組合員A 6、同A 7、同A 8、同A 9、同A 10、同A 11および同A 12の各氏に対し行った出向発令は、いず

れも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。
今後このような行為を繰り返さないように留意します。

(注：年月日は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

別表 本件出向者一覧表

	氏 名 (支部・分会名)	出向発令前の所属 ・ 職名	出向先の会社
1	A 6 (国鉄労働組合東京地方本部上野支部)	下十条運転区 ・ 運転士	東日本キョスク株式会社
2	A 7 (同)	下十条運転区 ・ 運転士	東日本キョスク株式会社
3	A 8 (同)	田端運転所 ・ 運転士	みなみ開発株式会社
4	A 9 (同)	大宮保線区越谷保線支区 ・ 施設係	潤生興業株式会社
5	A 10 (同)	上野保線区上野保線支区 ・ 施設係	東鉄工業株式会社
6	A 11 (国鉄労働組合東京地方本部新橋支部品川機械支所分会)	新橋機械区(当時、東京機械所) ・ 機械技術主任 (東京要員機動センター横浜支所・営業係兼務)	株式会社渡辺電機製作所
7	A 12 (同)	新橋機械区(当時、東京機械所) ・ 機械係 (東京要員機動センター横浜支所・営業係兼務)	株式会社井上工業所

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」または「新会社」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(本州の青森県から静岡県の一部

まで1都16県)における事業を承継して設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件申立の当時約82,000名である。そして、会社は、首都圏の列車・電車の運行を掌る部門として東京圏運行本部を設け、現業機関として、運転区、運転所、保線区、機械区等を置いている。

- (2)① 申立人国鉄労働組合東日本本部(以下「東日本本部」という。)は、会社の上記事業地域に対応した申立外国鉄労働組合(以下「国労」という。)の下部の労働組合であり、62年2月27日に「国鉄労働組合東日本鉄道本部」として発足し、同年9月29日に現在の名称に変更したものである。なお、東日本本部は、62年12月1日、本件申立人として当事者追加が認められたものであり、組合員数は約22,000名である。
- 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、国労および東日本本部に所属する労働者のうち、東京を中心とする地域で勤務する者等で組織する国労および東日本本部の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約13,000名である。
- ③ 申立人国鉄労働組合東京地方本部上野支部(以下「上野支部」という。)は、会社の経営する京浜東北線、常磐線等の運転区、運転所、保線区等の現業機関に勤務する者等で組織する東京地本の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約1,700名である。
- ④ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部(以下「新橋支部」という。)は、会社の経営する山手線、京浜東北線等の電車区、運転区、機械区等の現業機関に勤務する者等で組織する東京地本の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約3,400名である。
- ⑤ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新橋支部品川機械支所分会(以下「品川機械支所分会」という。)は、後記会社の東京機械所における本所、品川支所および汐留管理班の現業機関(現在は「新橋機械区」と称している。)に勤務する者等で組織する新橋支部の下部の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は13名である。
- (3) 国鉄改革法に基づき設置された会社を含む旅客鉄道会社等には、現在、昭和22年6月5日に結成された国労のほか、62年2月2日に結成された全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。)、62年2月28日に結成された日本鉄道産業労働組合総連合(以下「鉄産総連」という。)、49年3月31日に結成された全国鉄動力車労働組合連合会(以下「全動労」という。)等全国規模の労働組合がある。

上記「鉄道労連」は、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。)および日本鉄道労働組合(61年12月19日に全国鉄施設労働組合<46年4月27日結成。以下「全施労」という。>と真国鉄労働組合<61年4月13日結成。>等が統合したもの。)等が合体して組織したものである。

会社には前記国労傘下の東日本本部のほか、鉄道労連傘下の東日本旅

客鉄道労働組合（62年8月6日結成、以下「東鉄労」という。）および鉄産総連傘下の東日本鉄道産業労働組合（61年12月結成、以下「鉄産労」という。）等の労働組合がある。

2 国鉄時代の派遣制度と国鉄改革をめぐる労使関係

(1) 職場規律確立の動き

昭和57年1月、いわゆる「ヤミ手当」支給問題が新聞報道されたことを契機に、国鉄の労使関係は不正常であるとして社会的に注目されるようになった。

こうした中で、同年3月、国鉄は運輸大臣の指示を受け、全国の現業機関で「ヤミ協定」、勤務時間中の組合活動、リボン・ワッペンの着用等全体で約60項目にわたる職場規律の総点検を行い、その後、60年9月まで8回にわたりこれを実施した。しかし、ワッペンの着用については、後記のように国労が分割民営化反対運動の中で着用闘争を行っていたため、所期の結果を達成できなかった。こうしたことから、国鉄は、60年以降、管理者による職員の個人把握・個別指導を強めるとともに、この結果を人事考課、人事配置等に積極的に活用するようになった。

(2) 余剰人員調整策をめぐる労使の対立

国鉄は、59年2月のダイヤ改正時における合理化で、約24,000名（同年4月1日現在）の余剰人員が生じたことから、同年6月5日、①退職制度の見直し（勸奨退職の促進）、②休職制度の改定・拡充（復職前提の休職制度の新設）、③派遣制度の拡充（派遣制度の一般職員への拡大）という3項目を含む余剰人員調整策（以下単に「3項目」という。）を発表し、同年7月10日、各組合にその細目を提示した。

これに対し、国労は、この提案は事実上の首切りにつながるものであるとして、6月にワッペン着用闘争、7月に順法闘争、さらに8月には始業時から2時間のストライキを実施するなど、真向からこれに反対した。国鉄はこれらの闘争に関し、59年8月以降、1名の解雇を含む大量の処分を行うとともに、同年10月10日頃、国労に対し、労使関係の信頼の基盤が失われたとして、「雇用の安定等に関する協約」（合理化の実施に伴って本人の意に反する免職および降職は行わない旨を定めたもので、46年締結以来更新されてきた協約。以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告した。

一方、動労と鉄労は、当初上記提案内容に批判的であったものの、10月9日、3項目のうち「休職制度」および「派遣制度」について妥結し、翌60年4月「退職制度」についても妥結した。

(3) 国鉄と国労間で締結した「職員の派遣の取扱いに関する協定」の概要

上記3項目については、その後、公労委の仲裁裁定等を経て、60年4月9日、国鉄と国労間においても妥結し、「職員の派遣の取扱いに関する協定」（以下「派遣協定」という。）等が締結された。そして、先に国鉄が破棄通告した上記「雇用安定協約」についても、両者間で有効期間を60

年11月30日までとする「覚書」が締結された。

この派遣協定においては、派遣の目的を①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成、③国鉄の業務に関する事項の調査・研究とし、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とされていた。そして、派遣の手続きについては、①派遣の決定は本人の職務経歴、適性等を総合的に勘案のうえ所属長が行う、②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、③職員は、所定の派遣希望調書に記入しこれを提出できる、とされていた。また、派遣期間は3年を超えない範囲とし、とくに必要と認める場合は延長することができる旨協定されていた。

派遣協定締結の際、国鉄と国労間で「職員の派遣の取扱いに関する協定附属了解事項」が作成されたが、これによれば、派遣希望調書、同意書の提出について国鉄は強制・強要を行わない旨合意されていた。また、労使交渉の経過を記録し双方で確認した「議事録確認」によれば、派遣希望調書の提出について国鉄は強制・強要を行う考えはなく、また同調書が提出されないことをもって不利益な取扱いはしないことが確認されている。

(4) 国労の「3ない運動」と雇用安定協約の失効

3項目合意後、国労は、国鉄が国労組合員に派遣・休職などを事実上強要しているとして、全国で「やめない、休まない、出向かない」と書いた壁新聞を掲示したり、ビラを配布する等のいわゆる「3ない運動」を展開した。

これに対し、国鉄は、協定を結んでいながらこのような指導を行うことは労使間の信義則上看過できず、このような状況が続けば雇用安定協約の存続に深刻な影響を及ぼすとして、国労にその中止を求め、その後、60年11月30日、国労に対し、「雇用安定協約」の継続締結は出来ない旨通告した。他方、国鉄は、同日、動労、鉄労および全施労とは「雇用安定協約」を継続締結した。

(5) 国鉄改革をめぐる労使の動き

① 国鉄改革の経緯

57年7月の臨時行政調査会（第2次）による国鉄の分割民営化の答申を受けて、58年6月、国鉄改革の方策を検討する機関として「日本国有鉄道再建監理委員会」が設置された。同委員会は、60年7月26日、「国鉄改革に関する意見」（最終意見）を政府に提出し、この中で、旅客鉄道部門を6分割するとともに貨物部門を全国一社制とし、新幹線は別主体が一括保有してこれを旅客鉄道会社に貸し付けるとの国鉄改革の具体的方法を示した。そして、国鉄の余剰人員が膨大であることに鑑み、6旅客鉄道会社に2割程度の余剰人員を上乗せすることとし、新事業体全体の発足時の要員規模を215,000名とした。また、これを上回る余剰人員については、約20,000名を国鉄における希望退職

の募集で解消し、約41,000名を日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という。）に所属させたうえ、そこで再就職促進を図るとの方策を示した。

政府は、上記最終意見を最大限尊重し所要の施策を実施に移すとして、「日本国有鉄道改革法案」をはじめとするいわゆる国鉄改革関連9法案を61年国会に提出した。これら国鉄改革関連法は、61年11月28日までにすべて成立し、国鉄の行っていた事業の大部分は62年4月1日をもって6旅客鉄道会社等11の新事業体（以下「JRグループ」という。）に引き継がれ、残りは清算事業団に移行することとなった。

② 国鉄の分割民営化をめぐる国鉄労使の動き

ア 国鉄は、60年以降、分割民営化に向けて次のような施策を順次実施した。まず、60年12月、分割民営化への準備として、全職員を対象に公務員等公的部門への転出希望の有無などを尋ねるアンケート調査を実施した。ついで、翌61年1月、諸法規の遵守と必要な合理化を推進する旨の「労使共同宣言（案）」を各組合に提示した。そして、同年3月以降、余剰人員の割合が高い北海道・九州地区に勤務する職員を東京・大阪地区等へ配置転換するという「広域異動」を実施し、同年4月以降、職員が企業人にふさわしい考え方と行動力を身につける必要があるとして「企業人教育」を実施した。さらに、同年7月、余剰人員を集中的に一括管理し、団体旅行募集などの増収活動、他系統への多能化教育等を行うとして、全国の駅、区等に「人活センター」を設置した。

イ これに対し、国労は、57年頃から、国鉄の分割民営化は職員の3分の1近い労働者を事実上クビにするものであるなどとしてこれに反対し、57年から60年にかけて分割民営化反対等を掲げて時限ストライキを実施した。

そして、国労は、60年12月に行われた職員の転出希望のアンケート調査に対し、国鉄改革法成立以前に分割民営化を前提とした調査を行うべきでないとしてこれを批判し、翌61年1月に国鉄が提示した「労使共同宣言（案）」に対しては、その内容は労働運動を否認し労働組合に事実上分割民営化の容認を求めるものだとしてその締結を拒否した。ついで、同年3月以降国鉄が実施した「広域異動」についても、団体交渉を求め続けるとともに、国鉄の一方的実施に抗議するとして、ワッペン着用闘争を行った。さらに、同年4月以降行われた「企業人教育」に対し、これは企業意識の注入という思想攻撃であるなどと批判し、同年7月の「人活センター」の設置に対しても、余剰人員を固定化しないという従来への運用に反するとして抗議した。

このほか、国労は断続的に順法闘争やワッペン着用闘争を行うとともに、不当労働行為摘発運動なども行い、61年後半からは主に国

労バッジの着用を続けた。

ウ 一方、動労、鉄労、全施労は上記国鉄の施策に協力する方針をとり、アンケート調査への協力、労使共同宣言の締結、広域異動への協力などの対応を示した。

そして、61年7月、鉄労、動労、全施労など4組合は「国鉄改革労働組合協議会」を結成し、さらに同月30日、国鉄との間で「国鉄改革労使協議会」を設置するとともに、8月27日、争議の自粛を含むいわゆる「第2次労使共同宣言」を締結するなど、国鉄改革に向けて協力関係の度を深めていった。

③ 国鉄幹部職員の言動

上記のように、国労が分割民営化に反対し続ける一方、動労、鉄労等が国鉄と協力関係を強めていくなかで、61年5月、動労の役員会議に招かれた国鉄のB2職員局次長は、国鉄改革問題に触れて『「分割・民営」を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA13委員長です。…私はこれから、A13の腹をブンなぐってやろうとおもっています。…不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはいまよくやるということでありまして…」などと発言した。

同じく61年5月、国鉄のB3車両局機械課長は、全国の機械区・所長に宛てた文書で、国鉄改革のためには職員の意識改革が大前提であるとして、「意識改革を行うということは、過去の労働慣行に基づく職員の意識と新事業体の進むべき道との間の闘いであり」、労使対決を「避けて通ることは不可能である…管理者は自分の機械区は自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠である」、「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとししない職員、意識転換に望みを託しえない職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは…良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです」などとの見解を示した。

また、同年7月、国鉄のB4総裁は鉄労の定期大会に出席し、「鉄労のスピーディーな対応には感謝に耐えない。国鉄改革の大きな原動力である。」などと鉄労を賞賛するとともに、ほぼ同時期に動労の定期大会にも出席し、「三本柱（3項目のこと）、労使共同宣言、あるいは広域異動の大変な事柄を、動労の皆さんには積極果敢に処置を講じていただきました。この姿勢が私どもにとりましてはありがたく思います。…国鉄の組合のなかにも『体は大きいが、非常に対応が遅い組合』があります。この組合と仮に、昔『鬼の動労』といわれたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたしますと、これは国鉄改革どころではない。そのことを想像するたびに、私は背筋が寒くなるような感じがします。」などと挨拶した。

3 会社の発足と会社発足直後の労使関係

(1) 新会社の社員採用手続きの概要

61年12月4日、政府は同日公布・施行された「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」附則第2条に基づき、6旅客鉄道会社および貨物鉄道会社の設立委員を任命した。設立委員は、同年12月11日第1回設立委員会、同月19日第2回設立委員会を開催し、新会社の採用基準および職員の労働条件を決定し、これを国鉄に提示した。国鉄は、同月24日、新会社への就職申込みを兼ねた「意思確認書」を職員に配付するとともに、新会社の労働条件と採用基準を記載した書面を併せて配付した。

上記の労働条件を記載した書面には、①就業の場所として「各会社の営業範囲内の現業機関等において就業することとします。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します。」と記載され、②従事すべき業務として「旅客鉄道事業及びその付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します。なお、出向を命ぜられた場合は、出向先の業務とします。」と記載されていた。

上記書面を配付された職員は、「意思確認書」に就職を希望する新会社名を記載して、62年1月7日までにこれを国鉄に提出した。これを受け、国鉄は直ちに「社員候補者名簿」を作成し、62年2月7日、これを設立委員に提出した。そして、設立委員は、62年2月12日に開催された第3回設立委員会において、国鉄が提出した上記「社員候補者名簿」に記載された者全員を採用する旨決定し、同月16日以降、採用内定者に対し採用通知を発した。

(2) 新会社発足時の人員と余力の状況

このようにして、62年4月1日、会社に採用された社員数は82,469名であったが、会社は業務遂行に必要な社員数を約73,000名としていたため、会社発足時に約9,000名の余力が存在していた（なお、会社では、鉄道事業だけでなく広く他の事業に進出するなどを考慮し、国鉄時代「余剰人員」と称していたものを会社発足後は「余力」と呼称している。）。

また、東京圏運行本部の会社発足時の社員数は約31,400名であったが、同本部の業務遂行に必要な社員数は約28,400名とされていたことから、会社発足時すでに約3,000名の余力があった。同本部は、本件申立て当時、部内組織として総務部（その業務は、人事等総合調整）、運輸部（駅、車掌区、運転区所の指導監督）、車両部（工場、運転所等の車両の検査修繕の指導監督）、施設部（保線区、機械所等の指導監督）、電気部（信号、電力関係等の指導監督）を設けていた。そして、現業部門として、旅客取扱駅、電車区、運転所、保線区、機械所等532の下部機関を設け、保線区、機械所などにはさらにその下部機関として58の支区・支所を設けていた。なお、同本部における約3,000名の余力の内訳は、運輸部が主管す

る営業系統約800名、運輸部・車両部が主管する運転系統約1,800名、施設部が主管する施設系統約300名、電気部が主管する電気系統約100名であった。

(3) 会社における労使関係

① 会社発足直後の会社と国労の関係

62年4月現在、JRグループや清算事業団など国鉄を承継した新事業体全体における労働組合の組織状況は、国労の組織率24.4%(44,012名)、鉄道労連の組織率49.8%(89,876名)となっており、この割合は会社においてもほぼ同様であった。

62年4月23日、会社と東日本本部間で、組合活動、団体交渉、紛争処理、苦情処理等に関する「労働協約」が締結された。そして、同年5月に入ってから、会社と東日本本部間で出向に関する団体交渉が開始されたが、後記のように「出向の基準」をめぐる交渉が紛糾したりした。なお、上記協約は同年9月末で失効し、63年11月28日「労使間の取扱いに関する協約」が新たに締結されるまで無協約状態が続いた。

また、新会社発足前後から、国労が「組合バッジ」の着用を組合員に指示し、同組合員が断続的にこれを着用したため、現場の管理者が国労組合員に対しバッジを取り外すよう繰り返し注意することが続いた。そして62年5月下旬に、会社は、組合バッジ等を着用して勤務した者に対しては厳正に対処せざるを得ない旨の警告を行うなどした。

② B5 常務取締役の労務政策に関する意見の表明

このような状況のなかで、62年5月25日「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において、会社のB5 常務取締役は、「職場管理も労務管理も3月までと同じ考えであり、手を抜くとか卒業したとかいう考えは、毛頭持っていない。特に東日本の場合は従来と中身は少しも変わっていないのだから。2ヶ月経ったから遠慮なく申すが、もう我慢できない。非常に危険な状態になっている。当分は、立上がって闘う必要がある。」と述べた後、会社の労務政策に触れ、「…会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、とくに東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。」などと述べた。

③ 東鉄労の大会におけるB1 社長の発言

また、62年8月6日、東鉄労の定期大会に出席した会社のB1 社長は、挨拶のなかで「今後も皆さん方と手を携えてやっていきたいと思いますが、そのための形としては一企業一組合というのが望ましい…残念なことに今一企業一組合という姿ではなく東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。…この人たちはいわば迷える小羊だと思います。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える小羊を救ってやって頂き

たい…」などと話した。

4 会社における出向制度

(1) 出向に関する就業規則、出向規程および労働協約の規定

会社は、62年4月1日、就業規則および出向規程を制定、施行した。

就業規則では出向に関係する定めとして、①社員の任用は、社員としての自覚、勤務意欲、執務態度、知識、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う（27条）、②会社は、業務上のある場合は、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（28条1項）、③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（同2項）、④出向を命ぜられた社員の取扱いについては、「出向規程」の定めるところによる（同3項）、⑤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（29条）等の規定がある。

そして、出向規程では、①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（3条1項）、②事前通知は、原則として発令の14日前までに行う（同2項）、③出向社員の労働時間、休憩時間、休日、休暇等は出向先の規定による（8条1項）、年次有給休暇の付与日数、有効期間については、原則として会社の規定による（同2項）、④出向社員に対する賃金の支給は、出向先基準又は会社基準に区分して行う（11条）などが定められている。

さらに、62年4月23日に会社と東日本本部間で締結された前記労働協約は、「出向の基準」に関する事項を団体交渉事項と定めている（39条(3)）ほか、労働協約、就業規則の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その事実の発生した日から10日以内に「苦情処理申告」をすることができ（57条～79条）、また、出向等の事前通知内容に苦情を有する場合は、事前通知書を受けた日の翌日までに「簡易苦情処理申告」をすることができ（80～90条）、いずれの場合も労使同数で構成する中央、地方の各苦情処理会議ないし簡易苦情処理会議でこれを処理する旨規定している。

なお、国鉄時代に派遣を命じられたまま会社に採用された者のうち、派遣期間が62年4月1日以降満了となる者については、会社採用後はその期間が満了となるまでの間出向社員として取扱い、上記出向規程が適用されることとなった（出向規程附則2項）。

(2) 出向の実施に関する会社の基本方針

会社は、発足当初から直営店舗約300店を設け、そこに約2,000名の要員を配置したが、これのみでは会社に存在する余力を全て吸収することは不可能であるとして、会社事業の安定した運営と健全な発展を期すべく①関連企業の指導、育成を図るとともに、②民間企業にふさわしい人材の育成を図ることを目的に、出向を推進することとした。そして、出向は就業規則および出向規程に基づいて行うものであり、これらには出向の実施に必要な事項が十分規定されているとして、その実施のために

は特に組合と協議する必要があるとは考えていなかった。

会社はこのような方針のもとに、会社設立後まもなく東京圏運行本部などの地方機関に対し、出向の実施に向けて動き出すように指示した。なお、会社は、地方機関ごとの出向対象人数を特に指示せず、各地方機関において余力の状況などの判断に任せることとした。

(3) 会社発足後の出向の実施状況

会社は、62年4月1日付で1,697名に対し出向発令を行ったが、そのうち、国鉄時代の「派遣」を「出向」に切り換えた発令は1,156名であり、新規の出向発令は541名であった。この新規出向発令は、青函連絡船廃止までの北海道旅客鉄道株式会社への出向や清算業務のための清算事業団への出向などであった。

東京圏運行本部においても、同年4月1日付で約670名に対する出向発令が行われたが、そのうち、国鉄時代からの派遣の切り換えが約460名、新規の出向発令は約210名であった。これらのうち、国労組合員に対する発令は約150名であり、この内訳は切り換え出向発令が約50名、新規出向発令が約100名であった。

なお、同年4月2日から後記6月18日出向発令前までの間、会社全体で15名程度の出向発令が行われたが、東京圏運行本部では出向発令は行われなかった。

ちなみに、これらの出向に関しては争いを生じていない。

5 本件申立てに至るまでの出向をめぐる東日本本部と会社の団体交渉の経過等

(1) 「出向の基準」に関する団体交渉の申入れ

東日本本部は、会社に対し、62年5月12日付文書で「出向の基準」に関する団体交渉を申し入れるとともに、団体交渉により「出向の基準」が決定されるまでは出向を行わないよう申し入れた。

(2) 東日本本部と会社との第1回団体交渉

5月22日、東日本本部と会社とは、出向に関する第1回団体交渉を行った。

東日本本部は、出向は社員の生活に重大な影響を及ぼすものであり、「出向の基準」は団体交渉事項であるので、組合としては就業規則の定め以上のものを協定したい、については会社は「出向の基準」を組合に示し合意を得ること、また国鉄時代の派遣と同様本人の希望を尊重すること等を主張した。これに対して会社は、「出向の基準」について組合から具体的な提起があれば団体交渉を行うが、会社としては就業規則と出向規程が「出向の基準」であると考えており、就業規則と出向規程の内容からすればその都度「本人の同意」を得ることは必ずしも必要と思わない、出向は人事任用の一環として人事考課に基づき公正に判断して行う、と回答した。

このため、東日本本部は組合としての出向に関する考え方を早急に提

起すると述べ、その間会社は出向を行わないよう求めた。

なお、東日本本部が、現場の管理者は国労組合員に対して「いうことを聞かなければ出向させる。」などといっていると指摘したところ、会社は「そのような事実は把握していないが、いわれるような事実があれば正しく指導する。」と答えた。

(3) 「出向の基準」に関する東日本本部の考え方の提示

東日本本部は、5月25日付文書で「出向の基準について」（以下「国労の考え方」という。）を次のように提示した。

出向の基準について

労働協約第39条第3号の出向に関する基準について、以下のとおり確立するよう要求する。（なお書き略）

記

- 1 募集により行う。
- 2 強制・強要はしない。
- 3 第1項によっても、必要人員に満たない場合は、次による。
 - (1) 再募集を行う。この場合は社員に対し個々に説明し、了解を得たうえで実施する。
 - (2) 社員の生活状況等も充分勘案し、実施する。
 - (3) 通勤時間、通勤距離等についても、常識をこえない範囲で実施する。
 - (4) 出向後、健康をはじめ、生活状況等の事由により、復職の申出があった場合は、努めて応じることとする。
 - (5) 出向の期間については、6ヶ月を標準とし、長くても1年間とする。

(4) 第2回団体交渉と「出向の推進」の提示

5月26日、東日本本部と会社とは、出向に関する第2回団体交渉を行った。

会社は、団体交渉の冒頭「関連会社等への出向の推進について」（以下「出向の推進」という。）と題する文書を提示し、同文書の協定化を求めた。

関連会社等への出向の推進について

会社事業の安定した運営と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、今後関連会社等への出向を推進することとする。

- 1 期日 昭和62年6月15日以降
- 2 取扱方

東日本旅客鉄道株式会社就業規則本則第28条に基づき、社員を上記の目的のため、関連会社又は団体等に出向させる場合の取扱については、出向規程によるほか以下による。

- | |
|--|
| <p>(1) 出向期間は、原則として3年以内とする。</p> <p>(2) 出向期間を延長する場合は、出向規程第3条に準じて取り扱う。</p> <p>(3) 出向社員に対する賃金の支給基準は、出向先での業務内容、出向先の賃金水準等を勘案し決定する。</p> |
|--|

また、会社は、前記東日本本部の「国労の考え方」については、出向は、転勤、転職などと同様業務上の必要から行うものであるから、募集により行う考えはないこと、発令14日前に事前通知を行うので、苦情があればルールに則り「簡易苦情処理」で取扱うことなどを回答し、併せて6月15日以降、会社の上記「出向の推進」に基づき出向を実施するとの方針を示した。

これに対して、東日本本部は、出向そのものは否定しないが、出向を円滑かつ不満のない形で行うためには、会社は同本部の考え方を受け入れるべきであると反論した。しかし、会社は余力人員が多数存在するもとで経営基盤の安定を図るためには出向の実施は不可避であり、かつ出向社員に不安を抱かせないよう十分な条件整備も行っているのであるから、「募集」・「本人の同意」によることとするとの組合側の考え方は受け入れ難いと応酬し、双方の主張は平行線に終わった。

なお、東日本本部が、6月15日から実施するという出向の受入先はどのくらいあるのか質したところ、会社はわかり次第明らかにする旨答えた。

(5) 会社と東鉄労等との出向協定の締結

他方、上記第2回目の団体交渉が行われた5月26日、会社は東鉄労、鉄産労などに対しても、上記「出向の推進」を提示した。

その際、東鉄労からの「…数を揃えるために真面目な社員を泣かせることのないようにされたい…」との要望に対し、会社は「会社にとって望ましい社員の出向は避けていきたい。職場ごとのノルマを課すことはしない」と答えた。また東鉄労からの「(出向者) 本人の希望を考慮すべきではないか。」との発言について、会社は「本人の希望を聞くことはない。」と答えた。東鉄労からの「『関連企業の指導・育成』は真面目な社員、『民間企業にふさわしい人材の育成』は、まだ意識改革のできていない人という意味で理解していいか。」との質問に対し、会社は、「そのようなことでいいが、『民間企業にふさわしい人材の育成』には、関連事業進出のための人材育成も含まれている。」という趣旨の回答をした。

ちなみに、上記やりとりの中における「意識改革の出来ていない人」の意味については、少なくとも新会社移行時までの国鉄内部においては、「国鉄の分割民営化に賛成しない人」と理解されていた。

同月28日東鉄労と会社は、前記「出向の推進」に沿った「出向の取扱いに関する協定」(以下「出向協定」という。)を締結した。同時に両者は、出向させるに当たっては「本人の希望」を尊重されたいとの東鉄労

の要求に関しては、出向は就業規則により人事異動の一環として行うものであるが、必要により社員の転勤希望等について「前広に」把握する旨の「議事録確認」を行った。なお、鉄産労も同日会社との間で同様の出向協定を締結した。

(6) 第3回団体交渉

5月29日、東日本本部と会社とは、出向に関する第3回団体交渉を行った。

前回と同様東日本本部は、出向は「募集」と「本人の同意」により行うべきことを強く主張し、他方会社は出向は就業規則に基づき人事の一環として行うものであり、かつ制度的にも不安なく出向できるよう詳細な関係規定を設けており「本人の同意」まで得る必要はないと考える、また、人事を行ううえで必要なデータは「前広に」把握するが、出向の決定は人事考課の要素を総合して公正に判断すると主張して、両者は折り合わなかった。

最後に、会社は、東日本本部から「出向の基準」に関する新たな提案があれば今後も交渉を行うが、会社としては6月15日以降出向は実施せざるを得ないと通告した。

(7) 出向の事前通知

東京圏運行本部は6月3日から5日までの間に、後記のとおり本件で救済を求めている7名を含む国労組合員30名その他6名計36名に出向の事前通知を行った。

これに対し、本件で救済を求めている国労組合員らは、「上部機関において団交継続中である」、「この出向は、意に反した出向だ」などとして、直ちに簡易苦情処理申告を行った。

このため東京圏運行本部は、直ちに簡易苦情処理会議の開催を東京地本に申し入れたが、東京地本は出向発令日（6月18日）までの間これに応じなかった。

(8) 第4回団体交渉

6月5日東日本本部は、会社に対して、出向の「事前通知」撤回を要求するとともに、会社が現在行おうとしている出向について企業名・業務内容・労働条件を明示すること、同本部の提案にかかる「募集」の方法について協議を行うことなどについての団体交渉を申し入れた。

同月9日第4回団体交渉が行われ、会社は、前回まで組合側の理解を得るべく誠意をもって説明を重ねてきた事実をふまえ人事の一環として出向の「事前通知」を行ったものであり、これを撤回する考えはないこと、また団体交渉の対象事項は「出向の基準」であるから同本部が要求している出向先予定企業名の明示はこの場の議論の対象にはなじまないものであり、「お知らせ」する事柄と考える、業務内容・労働条件については個別に本人に明示してあり一括してとりまとめることは不可能であると答えた。これに対して同本部は、本人の意思を無視した出向は簡易

苦情処理の申告を引き起こしているが、一方本人の希望を打診したところでは出向はスムーズにいており、このような結果からみても組合側の考え方により出向を実施すべきだ、また管理者のなかには「絶対にここには帰れない」などといって出向させようとしている者がいる、さらに今回の出向は東京圏運行本部では36名中30名が国労だ、これは差別ではないかと追及した。これに対し会社は、本人希望を打診した場合は問題が起きていないとのことだが、本人の希望を含めデータは「前広に」把握し、総合的に勘案して事前通知を行っている、管理者に指摘のような言動があれば指導するし、元の職場に戻ることを基本である、組合所属如何と出向の決定とは関連はないと応答した。しかし東日本本部は、基本の問題について合意なしに出向の事前通知を出すことは組合無視だと強く反論し、尽くすべき努力は尽くしたとする会社の主張に納得しなかった。そして同本部は、前記「国労の考え方」と同様に、出向は「募集」「本人の同意」によることを骨子とする「社員の出向に関する協約」案（以下「第1次国労案」という。）を提示したが、会社の受け入れるところとはならなかった。

同本部は、会社のこのような態度は承服できないので、重大な決意で臨む旨通告した。

(9) B 1 社長の出向についての発言

6月10日、水戸市で記者会見したB 1 社長は、6月15日以降実施する出向の規模は総体で6,000～7,000名にわたる旨を明らかにするとともに、いずれは全社員に1、2回出向を経験してもらうことも考えていると述べた。

(10) 本件申立て

東京地方本部および同上野支部は、6月11日組合員6名（後に1名取下げ）に対する出向の「事前通知」の撤回、出向問題に関する誠実団交を求め、6月15日東京地方本部、同新橋支部および同品川機械支所分会は、組合員2名に対する出向の「事前通知」の撤回、出向問題に関する誠実団交求めて、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委昭和62年不第41・42号事件）を行った（8月25日、出向の「事前通知の撤回」の請求を「出向発令の撤回」に変更）。

6 本件申立後の団体交渉の状況

(1) 東日本本部の出向命令撤回の申入れ

62年6月15日東日本本部は会社に、出向命令の実施を延期することなどを文書で申し入れた。

(2) 第5回団体交渉

6月17日、出向に関する第5回団体交渉が行われたが、その内容は基本的には、「出向の基準」について団体交渉の場で合意を見るまで出向の実施は保留するよう求める東日本本部の主張と、就労規則・出向規程に基づき出向を実施する方針は変わらないとする会社の主張の応酬であっ

た。そこで組合は、双方の見解が大きく異なっているので、今回は終了して、引続き交渉していきたいとし、会社も「出向の基準」に関して今後も具体的な提起がなされれば誠意をもって交渉していく旨を答えた。

会社は、翌18日本件出向を発令した。

(3) 第6回団体交渉

6月20日東日本本部は会社に、文書で、出向を中止・撤回すること、先に提示した「第1次国労案」について早急に結論を得ることを求める団体交渉を申し入れ、これに関し同月22日第6回団体交渉が行われた。席上会社は、出向を中止したり撤回する考えはないとの態度を表明するとともに、東日本本部の提案は、「募集」や「本人の同意」を出向の前提としたもので受け入れ難いと従来と同様の回答を行った。これに対し同本部は、出向発令を撤回するよう繰り返し要求したが、会社はこれに納得しなかった。また、東日本本部は、出向先の労働条件が必ずしも明確にされていない事実もあるから地方でも交渉を行うべきであると主張したが、会社は「出向の基準」に係る問題は、本社と東日本本部との間で取扱う事項であり、地方で交渉することはできない、問題があればその性質に応じ本社で扱うつもりであると答えた。

(4) 地方苦情処理会議の開催

6月23日、東京地本と東京圏運行本部の間で本件出向についての「地方苦情処理会議」が開催されたが、組合側が出向に関する「本人の同意」の必要性を主張したことを受けて団体交渉と同様の議論がなされ、結局個々の出向発令に関する苦情についての議論は殆どなされなかった。

(5) 第7回団体交渉

7月16日、東日本本部と会社とは、出向に関する第7回団体交渉を行った。

東日本本部は再度、出向命令の撤回、「第1次国労案」の締結を要求するとともに、出向先企業における実際の労働条件が予め会社から示された内容と異なっていることなどを挙げ、出向先での労働条件は団体交渉で明示するよう主張したが、会社は再度、本件出向命令は撤回しない、「第1次国労案」は受け入れられないとするとともに、出向先の労働条件についてとりまとめることは不可能であり、本人には説明している、個々の社員の就労条件はこの場の団体交渉にはなじまない、もし会社の説明と実態とに違いがあれば支社等の人事担当課に照会してほしいと回答した。

これに対し東日本本部は、会社の上記態度は納得し難いと反論するとともに、その席上、「募集」「本人の同意」を骨子とした上記「第1次国労案」を修正し、「募集」を取り下げ「本人の同意」を残した内容の「第二次出向協約（案）」（以下「第2次国労案」という。）を会社に提示し、検討方を求めた。

(6) 第8回団体交渉

7月24日、東日本本部と会社とは、出向に関する第8回団体交渉を行った。

会社は、出向については社員の包括的合意を得ているものであり、希望の如何を全てとする人事を行えば経営は成り立たないから、東日本本部の「第2次国労案」中の「本人の同意」については到底受け入れるわけにはいかない、そして「出向の基準」については本社と東日本本部間の交渉事項ではあるが、支社・支店等地方において取扱うことがふさわしい個別具体的な問題が組合側から提起されれば、その点について地方機関において団体交渉を行うことはやぶさかでない旨回答した。これに対して、東日本本部は、希望が人事のベースであって然るべきであるとの立場から「本人の同意」は譲ることはできないと繰り返し主張した。こうして、5月22日以降8回にわたって行われた出向をめぐる団体交渉は最大の焦点である「本人の同意」問題について労使双方の考え方において終始隔たりが大きく、具体的進展をみなかった。そして、この第8回団体交渉において東日本本部はなお引続き「出向の基準」について協議することを求めているが、その後本件結審に至るまで同本部は、会社に対し、この件に関する団体交渉の申入れを行っていない。

(7) 東京地本と東京圏運行本部の団体交渉等

62年7月29日、東京地本と東京圏運行本部とは本件出向について団体交渉を行った。ここでは、東京地本は、まず出向を行う場合会社別出向者の数、出向先の労働条件を組合側に事前に明らかにすべきであると主張し、会社は出向計画の内容のある程度までは事前に組合に提示できるかどうか検討すると答えた。また、東京地本は、本件出向における出向先の労働条件の食い違いについていくつか具体的な問題提起をし、会社もこれに対し出向先の労働条件のあり方について一般的に、あるいは各種手当の取扱いなどについて具体的にその考え方を開示した。その他、出向者の職種が変わる問題、出向の期限、夏季手当の査定などについても両者間で個別具体的な協議がなされた。しかし、基本的立場として、東京地本は、出向をめぐる個別の問題については地本レベルの団体交渉で話し合うべきである旨主張したのに対し、会社は、個別の問題は団体交渉事項にはふさわしくなく、苦情処理で措置すべきであると主張し、折り合わなかった。

なお、その後の同年10月16日、会社は各組合に、出向者の在籍する東京圏運行本部総務課（出向者は総務課所属として扱われている）の勤務時間が1週平均41時間10分であるとして、これを超えて出向先で勤務する者についての賃金の取扱いについて協定案を提示した。これに対し、東日本本部は同日他の組合とともに同案を受入れ、協定を締結した。

7 A 6ら7名に対する本件出向

(1) 東京圏運行本部における本件出向の人选経過と事前通知の状況

① 出向者の推薦依頼

ア 東京圏運行本部は、東日本本部が「出向の基準」に関する団体交渉を申し入れた62年5月頃、各主管部に対して「民間企業にふさわしい人材の育成」を主眼として出向者を人選するよう指示した。

イ 運転系統からの出向

東京圏運行本部総務部から出向者選出の指示を受けた運輸部は、下十条運転区に対し2名、田端運転所に対し1名の出向者をそれぞれ推薦するよう依頼し、推薦に当たっては、①日勤勤務（後記の「交番勤務」・「予備勤務」と異なり運転の本務から外され、特定の業務がなく、必要に応じて現場長が指示する業務を行う勤務形態）者のなかから、②健康状態、③出向先への通勤事情を考慮して人選するよう指示した。これを受けて、下十条運転区長は5名、田端運転所長は3名の者を推薦した。

なお、同本部の運転系統の現場においては、運転士を、運転技量にはかかわりなく、主としてワッペン・国労バッジの着用などに見られる職場規律の遵守如何によって「交番勤務」「予備勤務」「日勤勤務」に指定していたことが伺われる。ちなみに、「交番勤務」とは、運転の乗務の日を指定した交番表に従い一定の期間で循環して勤務する勤務形態、「予備勤務」とは、突発的・臨時的な運転の乗務や交番勤務者の穴埋めの運転の乗務などを行うため待機している勤務形態である。

ウ 施設系統からの出向

東京圏運行本部総務部から出向者選出の指示を受けた施設部は、大宮保線区に対し1名、上野保線区に対し2名、後記の東京機械所に対し2名の出向者をそれぞれ推薦するよう依頼し、推薦に当たっては、①勤務成績、②健康状態、③出向先への通勤事情を考慮して人選するよう指示した。これを受けて、大宮保線区長は3名、上野保線区長は3名の者を推薦し、東京機械所長は要員機動センター兼務発令者で、駅売店等の業務に就かず、本務に就いている2名の者をこれに充てることを上申し、総務部、施設部の了解のもとに当該2名のみを推薦した。

② 現場長会議

62年6月1日東京圏運行本部は、現場長会議を開催し、各現場長に対し、東日本本部との前記団体交渉の経緯を説明したうえ、出向対象者とその出向先を発表するとともに、東京圏運行本部長名の「事前通知」、現場長名の「出向先の就労条件等について」（出向先の概要、就労条件、出向期間などを記載）および出向の参考資料（「出向される皆さんへ（Q & A）」など）の各文書を配付・説明した。そして、同本部は、準備が整ったところから各出向対象者に「事前通知」を行うよう指示した。

③ 事前通知

前記出向に関する62年5月29日の第3回団体交渉が終わった直後、会社の各現場長は、6月3日頃から175名に対して出向の事前通知を行った。このうち東京圏運行本部における対象者は36名であった。

また、これらの組合所属別内訳は下表のとおりである。

会社全体の組合所属別内訳

	国 労	東鉄労	鉄産労	その他	計
本件出向	103 (58.9)	60 (34.3)	9 (5.1)	3 (1.7)	175 (100%)
発足時からの発令累計	258 (13.7)	1,024 (54.4)	16 (0.8)	586 (31.1)	1,884 (100%)

東京圏運行本部の組合所属別内訳

	国 労	東鉄労	鉄産労	その他	計
本件出向	30 (83.3)	5 (13.9)	1 (2.8)	0 (0.0)	36 (100%)
発足時からの発令累計	185 (25.9)	295 (41.3)	1 (0.2)	233 (32.6)	714 (100%)

注：i 上記表のうち、会社全体の「本件出向」欄は出向発令者数、東京圏運行本部の「本件出向」欄は事前発令者数。

ii 本件申立て当時、助役らを中心とする「鉄輪労働組合」が、組織されていたが、62年8月「東鉄労」に統合したので、「東鉄労」欄に入れた。

上記東京圏運行本部の出向対象者36名のうち、運転系統からの対象者は国労所属の組合員のみ15名、施設系統からの対象者16名中国労所属の組合員は15名であった。そして、申立人らが当委員会に救済を申し立てた救済対象者は、国労東京地本上野支部所属の組合員A6、同A7、同A8（以上運転系統）、同A9、同A10および同K（以上施設系統）の6名、並びに同新橋支部品川機械支所分会所属の組合員A11、同A12（以上施設系統）の2名の計8名であったが、後記のように、その後Kについての申立ては取り下げられた。

(2) 下十条運転区所属のA6およびA7に対する出向の事前通知等

① 下十条運転区の職場の状況

下十条運転区は、京浜東北線大宮から東神奈川間の電車の運転とその付帯業務等を行っている。

同運転区は、運転系統を主体とする職場であり、62年4月1日時点の運転士の現員は166名であり、標準数120名に比べて46名の余力があった。会社は、このうち12名の者を日勤勤務に指定し、日々業務指示を行い列車のクリーンアップ作業に従事させ、残る34名中31名の者には関連事業本部の兼務をさせていた。

国労は同運転区に下十条運転区分会を設けているが、62年4月1日

の時点における同区職場における運転士の組合所属別人数の内訳は国労組合員35名（21.1%）、東鉄労組合員129名（77.7%）、鉄産労組合員2名（1.2%）であったが、同日現在で日勤勤務に指定されていた上記12名はすべて国労組合員であり、兼務発令された31名中12名（38.7%）は国労組合員であった。62年4月1日および5月20日の兼務発令等で同分会三役と執行委員は全て職場から転出した。

② A6に対する出向発令の経過と会社の示す人選理由

ア A6は、56年4月国鉄（田端機関区）に入社し、57年電気機関助手、60年ディーゼル機関助手を経て、61年11月下十条運転区電車運転士となり、会社発足直前の2か月間ほど電車運転の業務に従事していた。会社発足時の62年4月1日、同人は会社から「日勤勤務」に指定され、草むしり、ペンキ塗りに従事し、5月からは「クリーンアップ作戦」と称する電車内の扇風機や蛍光灯の清掃作業に従事していた。

またA6は、国鉄入社以降今日まで国労組合員である。

イ 62年6月3日、下十条運転区長は、助役2名の立会いのもとで、A6に対して、同年6月18日から64年（平成元年）6月17日までの2年間、当時の財団法人鉄道弘済会関東支部上野営業所（以下「キヨスク上野支店」という。）に出向させる旨の「事前通知」を交付するとともに、出向先での業務内容は物品輸送であるなど（「出向先の就労条件等について」）を告げた。その際、同人は人選理由を尋ねたが、同区長は答えなかった。なお、財団法人鉄道弘済会は、62年7月1日から前記6旅客鉄道会社の発足に対応して、東日本キヨスク株式会社等6つの株式会社になった。

同日A6は、「運転士になったばかりであり出向は希望しない。意に反した労働条件の変更であり対応機関で解決すべきだ。」などの簡易苦情処理申告票を提出した。しかし、前記のような理由で簡易苦情処理会議は開催されず、同人は6月18日、異議を留めて出向先へ赴任した。

ウ A6は出向先のキヨスク上野支店で、上野駅構内および埼京線各駅の売店で取扱われる雑誌等商品を仕分けしたり、それらを各売店に配送・搬入する仕事に従事している。

また、同人は、出向後の63年に下十条運転区分会の執行委員（財務部長）となった。

エ 会社は、A6を出向させるに当たっては、事前に同人の個人的事情も把握し、総合的人事考課のうえ人選したものであるとして①運転業務をしていない日勤勤務者である、②健康状態が良く出向に差し支えない、③出向先では通勤時間が短縮される、④何回も注意したがワッペンや国労バッジをなかなか外さなかった、などの理由を挙げている。ちなみに、同人は、会社発足前後の頃、ワッペンや国

労バッジを着用し、会社から注意を受けていた。

③ A 7 に対する出向発令の経過と会社の示す人選理由

ア A 7 は、56年4月国鉄（下十条電車区）に入社し、56年構内運転兼車両検修係、61年電車運転士見習を経て、61年11月下十条運転区電車運転士となり、会社発足直前の2か月間ほど電車運転の業務に従事していた。会社発足時の62年4月1日同人は前記A 6と同様、会社から「日勤勤務」に指定され、草むしり、ペンキ塗りなどの作業に従事し、5月からは「クリーンアップ作戦」と称する電車内の扇風機や蛍光灯の清掃作業に従事していた。

また、同人は、国鉄入社以来国労に加入し、60年からは下十条電車区分会の分会委員（下十条電車区分会では、分会執行委員12名の他に運転部門や検修部門の分会委員がいる。）である。

イ 62年6月3日、下十条運転区長は、助役2名の立会いのもとで、A 7 に対して、同年6月18日から64年（平成元年）6月17日までの2年間、当時の財団法人鉄道弘済会関東支部大宮営業所（前記のとおり、同財団は東日本キヨスク株式会社と組織を変更している。以下「キヨスク大宮支店」という。）に出向させる旨の「事前通知」を交付するとともに、出向先での業務内容は前記A 6と同様物品輸送であるなど（「出向先の就労条件等について」）を告げた。その際、同人は人選理由を尋ねたが、同区長は答えなかった。

同日、A 7 は、A 6と同様「運転士になったばかりであり出向は希望しない。意に反した労働条件の変更であり対応機関で解決すべきだ。」などの簡易苦情処理申告票を提出した。しかし、前記のような理由で簡易苦情処理会議は開催されず、同人は6月18日、異議を留めて出向先へ赴任した。

ウ A 7 は、出向先のキヨスク大宮支店で、各売店で取り扱うビール、雑誌等を仕分けしたり、各売店にそれらを配送・搬入する仕事に従事している。

エ 会社は、A 7 を出向させるに当たってはA 6と同様、事前に個人的事情も把握し、総合的人事考課のうえ人選したものであるとして、①運転業務をしていない日勤勤務者である、②健康状態が良く出向に差し支えない、③出向先へ行くことにより本人の通勤時間が短縮される、④注意しても国労バッジをなかなか外さなかった、などの理由を挙げている。ちなみに、同人は、国鉄時代の60年頃、ワッペン着用闘争で訓告処分を受けたことがあり、また同年8月のストライキに参加し、訓告処分を受けたことがある。さらに、同人は、国鉄時代において増収・提案活動に消極的な態度をとっていた。

(3) 田端運転所所属のA 8 に対する出向の事前通知等

① 田端運転所の職場の状況

田端運転所は、客車列車、電車の運転と電気機関車、ディーゼル機

関車の検査・修繕が主な業務である。

同運転所は、運転系統を主体とする職場であり、62年4月1日現在の運転士の現員は115名であり、標準数91名に比べて24名の余力があった。会社は、このうち11名の者を日勤勤務に指定し、所内の不要ロッカーや机等の整備、新たに必要となった動力車操縦免許の申請事務や電気機関車転換教育を行った。残る13名中3名の者には要員機動センター兼務をさせていた。

国労は田端運転所に田端運転区分会を設けているが、62年4月1日の時点における同職場における運転士の組合所属別人数の内訳は、国労組合員9名（7.8%）、東鉄労組合員106名（92.2%）であったが、同日現在で日勤勤務に指定された11名の組合所属別内訳は国労組合員6名、東鉄労組合員5名であった。このうちの国労組合員には所内の不要ロッカーや机等の整備、新たに必要となった動力車操縦免許の申請事務などに従事させ、東鉄労組合員に対しては電気機関車転換教育を行った。また要員機動センター兼務者が3名いたが、これらは全て国労組合員であった。その後、上記6名の国労組合員の日勤勤務者は、本件出向1名、5月20日付および6月23日付兼務4名と各々発令され、同職場には国労の運転士は専従休職1名のみとなった。上記62年4月1日と5月20日の兼務発令等で同分会三役と執行委員は全て職場から転出した。

② A8に対する出向発令の経過と会社の示す人選理由

ア A8は、53年4月国鉄（田端機関区）に入社し、54年電気機関助手、57年ディーゼル機関助手を経て、58年電気機関士となり運転業務に従事してきた。そして、会社発足時の62年4月1日同人は田端運転所に配属発令され、4月2日以降、日勤勤務に指定され、事務の手伝い、ペンキ塗り、草むしり、所内の不要ロッカーや机等の整備、新たに必要となった動力車操縦免許の申請事務などの業務に従事していた。

また、A8は、国鉄入社以降今日まで国労組合員である。

5月23日、同人は、T（国労組合員）とともに田端運転所長から、出向の勧誘を受け、25日に再び同所長から「この間の話（出向）だが意識を変えて頑張ってみないか」「（出向）積極的な意志を示さなければ不利になる」などといわれた。

イ 62年6月3日、田端運転所長は助役立会いのもとで、A8に対して、同年6月18日から64年（平成元年）6月17日までの2年間のみ開発株式会社に出向させる旨の「事前通知」を交付するとともに、出向先での業務内容は営業（文書収受・配送・仕訳等）であるなど（「出向先の就労条件等について」）を告げた。その際、同人は人選理由を尋ねたが、同区長は答えなかった。

同日および翌4日の2日にわたり同人は、「出向先の仕事内容が

いままでの技術と経験がいかされない。出向問題については上部機関において団交継続中であり承服できない。国労組合員であることを唯一の理由とするもので許せない。」などの簡易苦情処理申告票を提出した。しかし、前記のような理由で簡易苦情処理会議は開催されず、同人は6月18日、異議を留めて出向先へ赴任した。

ウ A8は、出向先のみなみ開発の仕事場で、会社の各職場に書類、荷物、運転報、本部報などを発送する仕事に従事している。それらの仕事で重い物を取扱うことがあり、A8は腰を傷め、2～3か月通院治療したことがある。また、出向先では休日が会社よりも年間28日少なくなった。

エ 会社は、A8を出向させるに当たっては、事前に同人の個人的事情も把握し、総合的人事考課のうえ人選したものであるとして、①運転業務をしていない日勤勤務者である、②健康状態が良く出向に差し支えない、③出向先へ行くことにより本人の通勤時間が短縮される、④若干積極性に欠ける、などの理由を挙げている。なお、田端運転所長は、電気機関車転換教育中の前記日勤勤務者（東鉄労組合員5名）を出向者の推薦の対象から除いたため、国労組合員のみが推薦の対象とされた。

(4) 大宮保線区所属のA9に対する出向の事前通知等

① 大宮保線区の職場の状況

大宮保線区は、東北旅客線・京浜東北線・埼京線・武蔵野線・高崎線の一定区間の線路・建造物の保守・検査等を主な業務とする施設系統の職場である。

62年6月17日の時点において大宮保線区の組合所属別人員は国労組合員41名(18.1%)、東鉄労組合員181名(79.7%)、その他5名(2.2%)の計227名であった。そのうち、関連事業部兼務の者は国労組合員12名、東鉄労組合員4名の計16名であった。

国労は同保線区に大宮保線区分会を設けているが、62年4月1日の時点で同分会の三役および執行委員9名中、分会長、書記長および執行委員3名の計5名が兼務発令を受けて職場から転出し、同保線区に残っていたのは、副分会長と3名の執行委員だけである。

② A9に対する出向発令の経過と会社の示す人選理由

ア A9は、47年国鉄（上野駅駅務掛）に入社し、同年大宮保線区蕨支区準軌道掛、48年同越谷保線支区軌道掛、54年同施設指導係、58年同保線管理係を経て62年同施設係となり、線路の検査、調査、保線作業の監督などの業務に就いていた。会社発足後も同様の業務に従事してきた。

同人は、48年国労に加入し、49年以来ほぼ一貫して大宮保線区分会の執行委員を歴任し、新会社発足時に同保線区に残っていた3名の執行委員のうちの1名であった。

同人の職場の国労組合員は、給与の銀行振込をしていない者が多く、同人もその1名であったが、62年5月越谷保線支区長は同人に「銀行振込もしないで、俺のいうことを聞けない者はどうなっても知らない」などといった。

イ 62年6月3日大宮保線区長は、A9の上司である越谷保線支区長および同支区助役立会いのもとで、同人に対して、同年6月18日から64年（平成元年）6月17日までの2年間、潤生興業株式会社東京営業所に出向させる旨の「事前通知」を交付するとともに、出向先での業務内容は軌道工事関連業務であるなど（「出向先の就労条件等について」）を告げた。その際、同人が人選理由を尋ねたところ、同区長は「あなたは職員として優秀だ、民間会社として発足するにあたって民間的な手法を取り入れる必要がある、勉強してくるよう」などと答えた。

同日A9は、「出向は一方的で本人の意思が一片も尊重されていない。年老いた両親がおり、同居の兄が入退院を繰り返し、私は一家の生活の柱となっている。勤務地も大幅に遠くなる。」などの簡易苦情処理申告票を提出した。しかし、前記のような理由で簡易苦情処理会議は開催されず、同人は6月18日、異議を留めて出向先へ赴任した。

ウ A9は、出向先の株式会社潤生興業東京営業所で「軌道管理技術者」の資格（下設けの場合は工事監督をするため必要な資格だが、会社では特に必要のない資格である。）を取るよう指示されて8月に合格し、保線下請け工事先で工事管理者の仕事に従事している。同人の出向先では会社と異なり夜勤の翌日も働く明番勤務があった。

また、同人は、本件出向後の63年、大宮保線区分会の特別執行委員となった。

エ 会社は、A9を出向させるに当たっては、事前に同人の個人的事情も把握し、総合的人事考課のうえ人選したものであるとして、①15年程同じ仕事をしており、普通は指導する立場に立つのだが、おとなしいので、積極性を身につけてほしい、②出勤時間は今までより10分ないし15分多くかかるようになる程度である、③先輩として後輩の指導に欠けている、などの理由を挙げている。

(5) 上野保線区所属のA10に対する出向の事前通知等

① 上野保線区の職場の状況

上野保線区は、東北旅客線・山手線・京浜東北線・埼京線・常磐線等の一定区間の、線路・建造物の保守、検査、用地管理および工事契約・監督業務を主な業務とする施設系統の職場である。

同保線区には、出向当時、177名の社員がおり、本務に就いている者149名、兼務発令者28名であった。

62年4月1日の時点で上野保線区の組合所属別人員は、国労組合

員132名、東鉄労組合員41名、その他4名であった。上記兼務者は28名で、国労組合員23名、東鉄労組合員5名であった。

国労は同保線区に上野保線区分会を設けているが、62年4月1日の時点で同分会の三役および執行委員16名中、分会三役4名および執行委員9名の計13名が兼務発令などで職場から転出し、現場に残ったのは3名の執行委員だけであった。しかし、この3名も62年5月に兼務発令され、職場の役員は全て転出した。また、同分会はこれら役員のほか同保線区の各支区ごとに分会委員計23名を置いているが、これらのうち62年4月1日の時点で14名が兼務発令などで職場から転出し、分会委員で現場に残っている者は9名であった。

なお、国労はこれら兼務発令について、62年7月6日に当委員会に不当労働行為救済申立てを行っている（都労委昭和62年不第63号）。

② A10に対する出向発令の経過と会社の示す人選理由

ア A10は、49年国鉄（上野保線区）に入社し、54年上野保線区上野保線支区施設掛、60年同上野電車管理室、62年3月同高架保線管理室勤務となり、線路の検査、調査、保線作業の監督などの業務に従事してきた。そして、会社発足とともに同管理室の施設係となり、従前と同様の業務に従事した。

また、同人は、49年に国労に加入し、55年に上野保線区分会分会委員となった。本件出向発令時点では、同保線区に残っている分会委員9名のうちの1名であった。

イ 62年6月3日上野保線区長は、首席助役および事務助役立会いのもとで、A10に対して、同年6月18日から64年（平成元年）6月17日までの2年間東鉄工業株式会社に出向させる旨の「事前通知」を交付するとともに、出向先での業務内容は軌道工事関連業務であるなど（「出向先の就労条件等について」）を告げた。その際、同人は人選理由を尋ねたが、同区長は答えなかった。

同日A10は、「13年間も上野保線区で努力してきた。本人の同意もなしに一方的に発令されたことは個人の意思を尊重しないものだ。」などの簡易苦情処理申告票を提出した。しかし、前記のような理由で簡易苦情処理会議は開催されず、同人は6月18日、異議を留めて出向先へ赴任した。

ウ A10は、出向先の東鉄工業で当初主に保線作業時の列車の見張りをしていたが、62年12月から新しい路線の測量の補助、軌道の軌橋の組立など主任の作業の手伝いをするようになった。なお、A10は、A9のように「軌道管理技術者」の資格を取らなかった。そして、出向先では会社と異なり夜勤の翌日も働く明番勤務があった。

また、同人は、出向後の63年に上野保線区分会書記長になっている。

エ 会社は、A10を出向させるに当たっては、事前に同人の個人的事

情も把握し、総合的人事考課のうえ人選したものであるとして、①ワッペンを着用し再三注意しても外さず、また、勤務中に昼食の準備をしないよう何回も注意したが改めないなど執務態度が悪い、②出勤時間は今までより10分ないし15分多くかかるようになるだけである、③点呼時（午前8時30分）前に安全靴を履くなどの事前準備をしていない、などの理由を挙げている。ちなみに、同人は昼食時の15分程度前に食事の準備をして何回か上司に注意されたり、点呼前にしておく事前準備をしていないことがあった。また、ワッペン着用で訓告を受けたことがある。

- ③ なお、申立人らは、A10と同様、上野保線区分会に所属する国労組合員Kについても、当初本件救済を申し立てていたが、出向発令直前の6月17日会社を退職したことにより、申立人組合は平成元年4月7日、Kに係る申立を取り下げた。

(6) 東京機械所（現「新橋機械区」）所属のA11、A12に対する出向の事前通知等

① 東京機械所の職場の状況

62年4月1日時点での東京機械所は、その内部組織が、本所、東京支所、品川支所、横浜支所および汐留など8管理班で構成されており、東海道本線、横須賀線、伊東線の一定区間の駅、運転区所などに設備するエレベーター、空調装置、乗車券印刷発行機などの機械施設の新設・改良工事およびこれらの保守を主な業務とする施設系統の職場である。なお、東京機械所は、63年10月、新橋機械区（上記本所、東京支所、品川支所、汐留管理班などの組織が再編成された。）と横浜機械区（上記横浜支所、横浜管理班などの組織が再編成された。）に分割され、東京機械所の名称はなくなった。

61年9月頃東京機械所では、職員を評価「1」から「5」に五段階評価し（「1」が一番高い評価）、「A」「B」「C」の3ゾーンに分けて管理していた。「A」ゾーンは「特に問題の無い者」として、「第2次労使共同宣言に調印した組合に所属する者」および評価「1」「2」「3」の者（「企業意識の自覚が足りない者を除く」）、「B」ゾーンは評価「1」「2」「3」の者で「技術力は十分に有るが企業意識の自覚が足りない者」および評価「4」の者（「企業人としての活動を著しく阻害する者を除く」）、「C」ゾーンは評価「5」の者および「企業人としての活動を著しく阻害する者」とされている。そして、「C」ゾーンの区分については、ワッペンの着用、処分発令、企業人教育に応募しなかったこと、増収・提案の実績のないことなどがマイナスに評価され、他方、企業人意識に目覚めたこと、増収・提案の実績、小集団活動等への参加応募、技術力等がプラスに評価されて、総合的に評価・区分されることとなっていた。

当時最下位の評価「5」とされた5名は全員国労組合員であり、二

番目に低い評価「4」とされた23名中19名が国労組合員であった。また、62年3月10日当時、東京機械所から東京要員機動センター横浜支所兼務を発令された5名はいずれも国労組合員であり、評価「5」3名、評価「4」2名であった。

62年4月1日時点での東京機械所の社員は98名であり、その組合所属別人員は国労組合員23名、東鉄労組合員74名であった。そのうち要員機動センター兼務者は上記5名であった。

また、同時点における国労の組織は、東京機械支所分会、品川機械支所分会および横浜機械支所分会の3分会で構成されているが、これらのうち、品川機械支所分会は、本所、品川支所および汐留管理班の国労組合員で組織されており、同分会に対応するこれら職場の組合所属別構成は、国労組合員13名、東鉄労組合員41名の計54名であった。このうち要員機動センター兼務者は3名ですべて国労組合員であった。ちなみに、同分会の分会委員長と書記長が62年4月1日付でJRグループの他の会社採用され、東京機械所から転出することとなったことから、同月10日役員改選が行われ、次に述べるA11とA12が選出された。

② A11に対する出向発令の経過と会社の示す人選理由

ア A11は、46年国鉄に入社し、新橋保線区および横浜保線区を経て、49年以降東京機械所に勤務しており、機械技術主任として設備機械や、空調設備等の設計、積算および工事監督をしていた。62年3月東京要員機動センター横浜支所兼務・営業係兼務を発令されていたが、東京機械所の本所（現在「新橋機械区」）において従前と同様の業務を行っていた。会社設立後もその業務は変わらなかった。

61年9月頃同人は、前記五段階評価において「評価4」とされていた。

また、同人は、国鉄入社直後国労に加入し、60年品川機械支所分会副委員長となった。新会社発足時、A11の所属する工事科において国労組合員は同人のみであったが、上記分会役員の転出に伴い、62年4月10日から分会委員長に選ばれ、本件出向当時も分会委員長であった。

イ 62年6月3日、当時の東京機械所長は、首席助役および事務助役ら立会いのもとで、A11に対して、同年6月18日から64年（平成元年）6月17日までの2年間、株式会社渡辺電機製作所に出向させる旨の「事前通知」を交付するとともに、出向先での業務内容は配電盤組立であるなど（「出向先の就労条件等について」）を告げた。その際、同人は、人選理由を尋ねたが、同所長は答えなかった。6月5日にも同人は、同じく出向の事前通知を受けた後記A12とともに再度文書で質問したが、答えはなかった。

6月3日A11は、「この発令は本人の同意なく行った指揮命令権

の変更であり、労働契約のもつ一身専属的な性格から逸脱している。抽象的な就業規則により職権を濫用することは許されない行為だ。本人を含めた家族の生活権を破壊するものである。」などの簡易苦情処理申告票を提出した。しかし、前記のような理由で簡易苦情処理会議は開催されず、同人は6月18日、異議を留めて出向先へ赴任した。

ウ A11は、出向先の渡辺電機製作所で制御盤、配電盤の組立業務に従事している。

また、同人は、63年1月に品川機械支所分会の役員ではなくなった。

エ 会社は、A11を出向させるに当たっては、事前に同人の個人的事情も把握し、総合的人事考課のうえ人選したものであるとして、①業務に就いていない要員機動センター兼務者である、②機械技術主任として全体をまとめるなどの協調性に欠ける、などの理由を挙げている。

③ A12に対する出向発令の経過と会社の示す人選理由

ア A12は、47年国鉄に入社し、大船保線区、川崎保線区、49年以降東京機械所を経て、61年東京機械所の本所に勤務し、機械係として機械の保守、点検、および機械の振り分け等を行った。そして、62年3月東京要員機動センター横浜支所兼務・営業係兼務を発令され、国鉄の分割民営化準備のための機械等財産の振り分けの業務を東京機械所の本所（現在の「新橋機械区」）で行った。会社設立後に本件出向時まで、同人は同様の仕事を引き続き行っていた。

61年9月頃同人は、前記五段階評価において「評価5」とされていた。

また、同人は、国鉄入社後国労に加入し、57年横浜機械支所連合分会副執行委員長、59年同執行委員、61年同副執行委員長となった。そして、前記A11の場合と同様62年4月の役員改選で、4月10日から品川機械支所分会書記長に選ばれ、本件出向当時も同分会書記長であった。

イ 62年6月3日、当時の東京機械所所長は、首席助役および事務助役ら立会いのもとで、A12に対して、同年6月18日から64年（平成元年）6月17日までの2年間、株式会社井上工業所に出向させる旨の「事前通知」を交付するとともに、出向先での業務内容は機械の保守であるなど（「出向先の就労条件等について」）を告げた。その際、同人は人選理由を尋ねたが、同区長は答えなかった。

6月3日、A12は、「出向を希望していない。本来出向は本人の意思が前提条件であるので、今回の出向は無効。今回の異動者が国労組合員だけというのは差別であり不当労働行為である。」などの簡易苦情処理申告票を提出した。しかし、前記のような理由で簡易

苦情処理会議は開催されず、同人は6月18日、異議を留めて出向先へ赴任した。

ウ A12は、出向先の井上工業所で、JR担当として受注の整理、材料の購入手続き、伝票の整理をしたり、また図面書きや、現場の工事の立会なども行っている。

エ 会社は、A12を出向させるに当たっては、事前に同人の個人的事情も把握し、総合的人事考課のうえ人選したものであるとして、①業務に就いていない要員機動センター兼務者である、②データ管理について機械係として積極性に欠ける、などの理由を挙げている。

8 出向に関する62年7月以降の状況

(1) 会社と東鉄労等との第3次労使共同宣言

62年8月7日、会社と東鉄労等労使協調路線の組合は労使共同宣言(第3次労使共同宣言)を締結したが、この共同宣言の「社員の幸福と誇りにみちた社風の醸成」のなかでは、「2. 激しい社会の変化に対応し、民間企業にふさわしい能力を身につけるため社員一人ひとりが、提案や小集団活動に積極的に参加することはもとより、長い会社生活において最低一度は、他企業への出向あるいは関連事業への従事を経験する。」とされている。なお、東日本本部はこの第3次労使共同宣言を締結していない。

(2) 申立後の出向発令等

会社は、本件申立後においても随時出向を発令しているが、62年7月2日以降の出向発令は、下表のとおりである。

出向発令状況(昭和62年7月2日～昭和63年1月1日)

		国 労	東鉄労	鉄産労	その他	計
7月分	会社全体	159	75	20	12	266
	東京圏	53	12	8	8	81
8月分	会社全体	25	26	7	2	60
	東京圏	0	7	2	2	11
9月分	会社全体	11	62	8	1	82
	東京圏	1	27	0	0	28
10月分	会社全体	12	32	1	6	51
	東京圏	0	3	0	0	3
11月分	会社全体	24	30	7	6	67
	東京圏	0	4	0	3	7

12月分	会社全体	23	31	2	1	57
	東京圏	0	6	0	0	6
累計	会社全体 (出向率)	512 (20.7)	1280 (51.8)	61 (2.5)	617 (25.0)	2470 (100%)
	東京圏 (出向率)	232 (27.4)	358 (42.3)	11 (1.3)	246 (29.0)	847 (100%)

注：Ⅰ 東京圏とは東京圏運行本部を指す。

Ⅱ 各月分の発令は毎月2日から翌月1日までの者の合計である。

Ⅲ 累計欄記載の数は、62年4月1日から同年7月1日までに発令された者を含む

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 本件出向について

本件出向は、会社における国労の組織率が相対的に低いにもかかわらず、国労組合員が圧倒的に多く発令され、その人選等について納得できる基準が示されておらず、国労組合員のみが該当する日勤勤務者や要員機動センター兼務者などが対象とされるなど、東日本本部組合員を原職場から排除するための差別的な措置であることは明らかである。そして、出向該当者は、従来の仕事と異なる業務等を与えられ、通勤時間も長くなり、都市手当や乗務手当などの不利益も受けている。また所属分会の職場から離されることによる組合活動上の不利益も受けている。したがって、本件出向は国労組合員であるが故の不利益取扱いである。

また、本件出向は、会社が、意図的に原職場から国労組合員を排除し、もって国労組織を弱体化させることを企図した支配介入でもある。

② 本件団体交渉について

東日本本部は、労働協約において団体交渉事項と明記する「出向の基準」について団体交渉を申し入れ、出向は国鉄当時の「派遣」の場合と同様「募集」と「本人の同意」のもとに行うべきことを求めた。

これに対して会社は、就業規則および出向規程の内容からすれば、「本人の同意」を得ることなく人事権の当然の行使として発令できるとの考えに立ち、そもそも「出向の基準」について団体交渉を行うことを考えていなかった。そして会社は、東日本本部の申入れの結果行われた団体交渉においても、上記の考えに基づきわずか3回の団体交渉をもって議論は尽くしたとして一方的に出向の事前通知を行った。のみならず会社は、その後の団体交渉においても、上記の立場に固執して東日本本部の修正提案を頭から拒否し、かつ個々の出向にかかる問題はすべて苦情処理機関で対処すべきものであり団体交渉にはなじ

まないとの態度をとり続けた。

このような会社の態度は、そもそも国労の方針に対する嫌悪の念から発したものであって、到底誠実に団体交渉に応じたものとはいえず、労働組合法第7条第2号の団体交渉の拒否にあたる。

(2) 被申立人の主張

① 本件出向について

本件出向は、会社事業の安定した運営と健全な発展のために関連会社の指導・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ために、「就業規則」「出向規程」および「関連会社等への出向の推進について」に基づき、人事の総合的な判断によって出向者を公正に決定して行ったものであり、所属組合による異なる取扱いはしていない。

出向社員の従事する業務は上記出向の目的から鉄道事業以外の多職種に及ぶことは避けられないが、出向が労働条件や処遇において転勤等社内の異動に比して不利益となることはない。

なお、本件出向においては国労組合員が多数を占めているが、その後の出向発令に見られるとおり、会社における出向が組合別の人数比において、国労組合員に偏っているわけではない。

② 本件団体交渉について

会社は、設立当初から多数の余剰人員を抱えており、関連会社の指導・育成を図り、かつ民間企業にふさわしい人材の育成を図ることが必要であるとの観点から出向を推進することとした。このような出向の必要性は、会社の設立過程において既に予測されていたので、社員の募集にあたっては、社員に対して出向を命ずることがある旨明示したのみならず、会社の発足と同時に制定した就業規則において、社員は「正当な理由がなければ出向を拒むことができない」と規定し、かつ出向規程において出向に関する詳細な定めを行っている。したがって本件組合員らは出向について会社に包括的同意を与えているものというべきであり、会社が出向の発令をするに当たって、本人の同意を得ることは要しないものである。

しかるところ、東日本本部から出向の基準に関する団体交渉の申入れがあったので、会社はこれに応じ、会社の考えを十分に説明するなどして誠実に対応した。しかし、この交渉においては結局双方の主張は平行線に終わったので、出向の該当者に事前通知を行ったものである。かかる会社の対応はなんら非難されるいわれはない。

2 当委員会の判断

(1) 本件出向の不当労働行為性について

① 本件出向の組合別人数比

62年6月3日頃に事前通知された本件出向をみると、その組合所属別内訳は会社全体では、出向者175名のうち国労103名（58.9%）、東

鉄労60名（34.3%）、鉄産労9名（5.1%）となっている（第1、7、(1)③）。そして、東京圏運行本部においても、出向者36名のうち国労30名（83.3%）、東鉄労5名（13.9%）、鉄産労1名（2.8%）となっている（第1、7、(1)③）。また、この同本部の出向では、運転系統では15名の出向者の全員が国労所属の組合員であり、施設系統では16名中15名が国労所属の組合員となっている（第1、7、(1)③）。これらの数値は、62年4月1日における国労の組織率がJRグループなど総体で24.4%（第1、3、(3)①）であることからすれば、国労に偏っているものとみられ、とりわけ本件出向者が所属している東京圏運行本部においては、その傾向が顕著である。

② 本件出向者の職場の状況

ア 下十条運転区における62年4月1日現在の運転士166名についてみると、国労所属の運転士は35名で約21%、東鉄労所属の運転士は129名で約78%という状況のなかで、国労所属の運転士は、日勤勤務者12名、兼務発令者12名の計24名（約69%）が本務から外されている。これに対し東鉄労所属の運転士は、兼務発令19名で約15%が本務から外されているにすぎない。とくに日勤勤務は国労所属の運転士に限られており、それらの者はいずれもペンキ塗り、草むしり、クリーンアップ作業などを行っていた。また、同運転区に対応する国労の分会の三役および分会執行委員は、会社発足時から5月20日までに全員が兼務発令等で職場から転出した（第1、7、(2)①）。

イ 田端運転所においては、62年4月1日現在の運転士は115名で、そのうち国労所属の運転士は9名（8%）、東鉄労所属の運転士は106名（92%）である。これら国労所属の運転士は、日勤勤務者6名、兼務発令者3名であり、全て本務から外されている（これら国労所属日勤勤務者はいずれも、不要ロッカー等の整備や事務の手伝いなどを行っていた）。これに対し東鉄労所属の運転士の場合は、日勤勤務者5名で、兼務発令者はなく、本務から外されているのは約5%にすぎない、しかもこの5名は転換教育中の者であった。そして、その後の出向、兼務発令等で、国労所属の運転士は専従退職者1名のみとなった。また、同運転所に対する国労の分会の三役および執行委員は、会社発足時から5月20日までに全員が兼務発令等で職場から転出した（第1、7、(3)①）。

ウ 大宮保線区においては、出向直前の62年7月17日現在、同保線区には227名が配置されていたが、兼務発令を受けている者は国労組合員41名中12名（約29%）であり、一方東鉄労の所属の組合員は181名中4名（約2%）であった。また、新会社発足時点で、大宮保線区分会三役および執行委員9名中分会長、書記長を含む5名が兼務発令等で職場から転出した（第1、7、(4)①）。

エ 上野保線区においては、会社発足時点で、同保線区を組織してい

る上野保線区分会の三役および執行委員16名中13名が兼務発令等で職場から転出し、62年5月には残りの執行委員らがすべて職場を転出している。また、同分会は分会執行委員のほか各保線支区ごとに分会委員を計23名置いているが、それら分会委員のうち会社発足時に14名が兼務発令等で職場から転出した（第1、7、(5)①）。

オ 62年4月1日時点の東京機械所においては、会社発足時98名が配置されていたが、そのうち国労組合員は23名で約24%であったが、要員機動センター兼務となっていたのは国労組合員5名のみであった（そのうち2名が本務に従事していた。）。また、同時点で品川機械支所分会の分会委員長、書記長が他の会社採用されて職場から転出している（第1、7、(6)①）。

カ 以上によれば、下十条運転区、田端運転所、大宮保線区、上野保線区の各職場では、会社発足の前後において国労の各分会の役員が兼務発令や日勤勤務指定などによって順次その現場ないし本務から外されている状況が認められる。また下十条運転区においては、相対的に少ない国労所属の運転士のみが日勤勤務に指定され、本務ではない雑用的な仕事に従事しており、田端運転所においては、国労所属の運転士は全て日勤勤務に指定されて同様の作業に従事している一方、他の組合所属の日勤勤務に指定された者は転換教育中の者のみであった。また、当時の東京機械所においては、国労組合員のみが要員機動センター兼務であった。

③ 国鉄時代および新会社移行後における幹部職員の言動等

ア 国労が国鉄の分割民営化に反対し続けるなかで、61年5月国鉄のB2職員局次長は「A13の腹をブンなぐってやろうと思います…」などの発言をし、国労ないしその委員長の分割民営化反対の方針を嫌悪する意向を示していた（第1、2、(5)③）。

また、61年5月国鉄のB3車両局機械課長は「いま大切なことは…良い子、悪い子に職場を2極分化することなのです」などという文書を発し、各機械所の管理者に対し分割民営化に協力的な者と反対する者とを区分し、後者に対し特別の対応をすべき旨の見解を示した（第1、2、(5)③）。

そして、61年9月頃の東京機械所においては、第2次労使共同宣言を締結した組合に所属していない者、「企業意識の自覚が足りない」者、ないしは企業人としての活動を著しく阻害する者は、特別のグループの職員として区分けされていた。また、ワッペンを着用したり、処分を受けたり、企業人教育に応募しない者は、五段階評価のなかで、企業人意識に目覚めた者、増収・提案の実績の高い者、小集団活動等に応募している者などに比し低い評価を与えられていた（第1、7、(6)①）。62年3月10日付で当時の東京機械所から東京要員機動センター横浜支所兼務を発令された5名はいずれも国労

組合員であり、これらのうちの3名は最下位の評価、2名は二番目に低い評価を受けていた（第1、7、(6)①）。

さらに、国鉄のB4総裁は、61年7月の鉄労や動労の定期大会で、「鉄労のスピーディーな対応には感謝に耐えない。」「三本柱、労使共同宣言、あるいは広域異動の大変な事柄を、動労の皆さんには積極果敢に処置を講じていただき……ありがたく思います。」などと分割民営化に協力する両組合の態度を賞賛している（第1、2、(5)③）。

イ 新会社へ移行した直後の62年5月、会社のB5常務取締役は、「職場管理も労務管理も3月までと同じ考えであり、手を抜くとか卒業したとかいう考えは、毛頭持っていない。…」と述べたうえ「…会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、特に東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。」と述べ（第1、3、(3)②）、また、62年8月、B1社長は東鉄労大会での挨拶のなかで、「…一企業一組合というのが望ましい…」などと述べた（第1、3、(3)③）。

④ 会社が主張する出向理由の検討

会社発足後の出向制度の目的は、①関連企業の指導・育成および②民間企業にふさわしい人材の育成とされているが、本件出向については、東京圏運行本部は、これら一般的な目的のうちに後者を主眼として人選を行うように主管部に指示した（第1、7、(1)①ア）。

A6、A7、A8の所属する運輸部は、この指示を受けて、本件出向者を、①日勤勤務者のなかから、②健康状態、③通勤事情を考慮して人選するように、現場長に指示した（第1、7、(1)①イ）。会社は、これらの指示のうえで行われた同人らの人選理由について、いずれも①日勤勤務者であり、②健康状態がよく、③本件出向により通勤時間が短縮されるとの基準に該当すると主張し（第1、7、(2)②エ③エ、(3)②エ）、そのように推認される。会社は、これらの理由のほか、A6、A7については、注意したが国労バッジを外さなかったことを掲げ、その事実も存在する（第1、7、(2)②エ③エ）。これに対し、A8については、仕事の上で若干積極性に欠けることを掲げるが（第1、7、(3)②エ）、そのような事実の疎明はない。

また、A9、A10、A11、A12の所属する施設部は、東京圏運行本部の上記指示を受けて、本件出向者を①勤務成績、②健康状態、③通勤事情を考慮して人選するよう現場長に指示した（第1、7、(1)①ウ）。会社は、これらの指示のうえで行われた同人らの人選理由については、個人的事情をも考慮し総合的に人事考課のうえ判断したと主張したうえ、A9について、15年間程の経歴にもかかわらず指導的役割を果たさず、おとなしいこと（第1、7、(4)②エ）、A10について、

ワッペンを着用し再三注意しても外さず、勤務中に昼食の準備をして何回も注意したが改めず、点呼前に事前準備をしていないこと（第１、７、(5)②エ）、Ａ１１・Ａ１２について、業務に就いていない要員機動センター兼務者であること（第１、７、(6)、②エ③エ）、Ａ１１について、機械技術主任として協調性に欠けること（第１、７、(6)②エ）、Ａ１２についてデータ管理において積極性に欠けること（第１、７、(6)、③エ）を主張する。これらのうち、Ａ１０については、何回も昼食時の１５分程度前に食事の準備をして上司に注意されたり、ワッペンを着用し再三注意されたこと、点呼前の事前準備をしなかったことがあることが疎明されているが（第１、７、(5)②エ）、Ａ９が指導的役割を果たしていないこと、Ａ１１が協調性に欠けること、Ａ１２が積極性に欠けることについては具体的な疎明がない。また、Ａ１１、Ａ１２は、たしかに要員機動センター兼務であるが、実際は、当時の東京機械所で本来業務に従事している（第１、７、(6)②ア③ア）。

以上のように、本件出向者の人選理由として会社が掲げる具体的理由のなかには、その疎明がない点が少なくない。また、その事実の存在が認められる理由についても、まず、運輸部における人選基準である日勤勤務者は、Ａ６、Ａ７の属する下十条運転区およびＡ８の属する田端運転所においては、国労組合員のみが人選の対象となった（第１、７、(2)①、(3)①）。同様に、施設系統の当時の東京機械所において要員機動センター兼務者であることを基準としていることも国労組合員のみを対象とする機能を営むものである（第１、７、(6)①）。また、Ａ６、Ａ７について認められる国労バッジ着用（第１、７、(2)②エ③エ）、Ａ６、Ａ１０について認められるワッペンの着用（第１、７、(2)②エ、(5)②エ）は、それ自体として「民間企業にふさわしい人材の育成」のための出向の合理的な人選基準といえるかには疑問なしとしない。これに対し、Ａ１０について認められる昼食時間開始前からの昼食準備や、点呼前の準備の懈怠（第１、７、(5)②エ）は、たしかに職場規律のうえで看過しえないものではあるが、東京圏運行本部の運転系統の職場における日勤勤務の指定は主としてバッジ着用などの国労の分割民営化反対行動に参加してきたことを「職場規律違反」ととらえてなされ（第１、７、(1)①イ）、それがさらに本件出向の人選基準とされていることも（第１、７、(1)①イ）考え併せると、Ａ１０の出向の基準として用いる「職場規律違反」が組合所属とは無関係の客観的な基準かには疑問が生じる。

会社の掲げる出向理由についての以上のような疑問に加えて、本件出向者のうちＡ８は、本件出向の事前通知の直前に、現場長に「意識を変えて頑張ってみないか」と出向を勧められたこと（第１、７、(3)②ア）、そして新会社移行までの国鉄においては少なくとも、「意識改革のできない者」とは「国鉄の分割民営化に賛成しない者」と理解さ

れていたこと（第1、5、(5)）が認められる。また、A9も現場長から本件出向前に「銀行振込もしないで、俺のいうことも聞けない者はどうなっても知らない」といわれ、同人の職場では国労組合員の多くが給与の銀行振込をしていなかったこと（第1、7、(4)②ア）も認められる。さらに、A11、A12の所属していた当時の東京機械所では、前記のように、新会社発足の約半年前の時期には職員の区分や評価において分割民営化に反対する国労の所属している者やその行動に参加した者を区別していた（第1、7、(6)①）。加えるに、会社は、東鉄労との団体交渉の席上、出向者の基準としての「民間企業にふさわしい人材」は、「まだ意識改革のできていない人という意味で理解してよいか」との質問に対し、これをおおむね肯定する応答をしている（第1、5、(5)）。

- ⑤ 以上のような、本件出向の組合別人数の偏り（①）、本件出向者の属する職場における国労組合員ないし役員の転出状況（②）、会社発足の前年や発足後における経営幹部の国労の分割民営化反対運動を嫌悪する言動や当時の東京機械所における国労組合員の区別（③）、会社が掲げる本件出向の人選理由に関する疑問（④）を総合すれば、本件7名の者に対する出向命令は、それらの者が国労の組合員であることないしはその活動家であることを理由としてなされたもので、会社の主張する出向理由のうちその事実が疎明されているもの（日勤勤務者であること、「職場規律」に違反している者であることなど）も、それら国労組合員を選定するための口実として用いられているにすぎないと推認せざるを得ない。

- ⑥ 本件出向発令以降における所属組合別の人数のバランス

なお、会社全体および東京圏運行本部における62年8月以降の出向発令は、組合別の人数比において、会社指摘のように特に国労に偏ってはいないが（第1、8、(2)）、これは全社員に1、2回出向を経験してもらうとの62年6月のB1社長の発言（第1、5、(9)）や積極的に出向を推進しようという8月の第3次労使共同宣言（第1、8、(1)）などからみて、同宣言の締結の後に東京圏運行本部において出向に関する方針に変化を生じたことによるのではないかと推認される。

したがって、62年8月ないし9月以降組合所属別バランスが回復されたことは、本件出向の不当労働行為の成否に関する上記推認に影響を及ぼすものではない。

- ⑦ そして、上記の者については、出向先で休日数が少なくなったり（A8）（第1、7、(3)②ウ）、会社にはない明番勤務がある（A9、A10）（第1、7、(4)②ウ、(5)②ウ）などの不利益が認められる。また、分会の役員であるA9、A10、A11、A12（第1、7、(4)②ア、(5)②ア、(6)②ア③ア）については分会の組合活動に従事しにくくなるという不利益も推認され、さらに、運転士の業務を離れてキヨスクの

商品の運搬・仕分けに従事するA6、A7や同じく新会社への書類等の配送業務に従事するA8などの場合には、職種ないし従業務の面での不利益性も見逃し難い（第1、7、(2)②ウ③ウ、(3)②ウ）。これらの諸点は、出向が組合所属の如何にかかわらず公正に行われる限りは、社員がその負担の面を分かち合うべきものではあるが、出向が一組合に所属しているが故になされる場合は不利益性を否定しがたいものである。

- ⑧ 以上の諸点を併せ考えると、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12に対する本件出向命令は、国鉄の分割民営化の推進に反対の方針を掲げて運動し続ける国労に所属するが故の不利益な取扱いであると認められる。同時にそれは、国労の分会役員等を原職場から排除することにより国労を弱体化しようとする行為であるとも認められ、国労に対する支配介入にも該当する。

(2) 本件団体交渉について

- ① 国鉄時代には余剰人員対策として関連企業などへの「派遣」制度があり、「本人の同意」に基づいて運用されていた（第1、2、(3)）。しかし、新会社の「出向」は、多数存在する余力を活用して事業を展開する必要上、会社設立過程から命令によって行うことが採用者に事前に明示され、かつ会社発足時に発効した就業規則においてもその点が明示された（第1、4、(1)）。そこで会社は、東日本本部の申入れにより開始した「出向の基準」に関する団体交渉において、上記の考え方とその規程上の根拠とを説明し、かつ出向の目的、出向の期間、出向者の賃金の扱い方を「出向の推進」において提示した（第1、5、(4)）が、同本部は「出向」は派遣と同様本人の同意を得て行うべきであるとの立場に基づく案を強く主張した（第1、5、(2)(4)(6)）。このような基本的対立のなかで、会社は3回の交渉を終了した段階で「事前通知」によって本件出向を実施する態度に出た（第1、5、(7)、7、(1)③）。

このような会社の対応について考えるに、たしかに3回の交渉においてすでに会社と東日本本部の「出向の基準」に関する基本的対立が明らかになり、かつ会社は自己の立場それ自体は東日本本部に対し明確に説明している（第1、5、(6)）。しかし、本件出向は、国鉄時代の「派遣」とは目的・運用が相当に異なる新たな出向制度であり、特に問題となった最初のものであるから、その実施に当たってはできる限り各組合の納得を得るように努力することが望まれる。しかるに、会社はすでに東日本本部との第2回目の団体交渉において6月15日以降会社の考え方により出向を実施する方針を表明し（第1、5、(4)）、3回目の交渉終了後実際にそれを実行した（第1、5、(7)、7、(1)③）。会社のこのような態度は、新出向制度による出向の推進がいかに会社の経営戦略上重要な人事手段であるとはいえ、団体交渉が労使

間で合意達成に努力するプロセスであることからすれば、いささか性急にすぎたとの感を否み難い。

- ② しかしながら、事前通知以降会社は、6月18日の出向発令までの間、東日本本部の事前通知撤回要求および出向は「募集」「本人の同意」によることを骨子とする第1次国労案（第1、5、(8)）に関し遅滞なく第4回、第5回の団体交渉を行っており、そこでは、出向は国鉄時代の派遣と同様に「本人の同意」に基づいて行うべきであるとする東日本本部の主張と、新会社における新しい出向制度であり人事の一環として命令で行う旨の会社の主張が相互に繰り返された（第1、5、(8)、6、(2)）。この対立状況は、出向の発令後の第6回から第8回の団体交渉においても継続した（第1、6、(3)(5)(6)）。この間東日本本部は、第7回目の団体交渉で出向は「募集」によるべきとするそれまでの案を修正した「第2次国労案」を提示した（第1、6、(5)）が、同案においても出向は「本人の同意」に基づき行うべきであるとの主張の眼目に変りがなかったのであり、同本部は交渉でもその主張を繰り返している。他方会社は、「出向」は経営目的のための人事の一環であり「本人の同意」制は認められないとの立場を繰り返し主張しつつ、本人の希望を含めデータは「前広に」把握することなども表明している（第1、5、(8)）。

こうして、東日本本部と会社との間の「出向の基準」に関する団体交渉は事前通知以降も遅滞なく継続されたうえ、遅くとも第8回目の交渉においては、双方がそれぞれの立場に基づく主張を出し尽くして平行線となり、行き詰まりに達したことが認められる。

- ③ 本件団体交渉ではまた、東日本本部が第4回目の交渉において事前通知された個々の出向の出向先企業名の明示を要求し（第1、5、(8)）、第7回目の交渉では出向先での労働条件の食い違いを指摘して団体交渉での出向先労働条件の明示を要求したが、会社は、個々の出向は団体交渉の対象事項ではなく苦情処理手続の対象事項であるとの立場をとり、それら要求を拒否している（第1、6、(5)）。

たしかに、会社との東日本本部間の労働協約においては、出向に関する団体交渉の対象事項はその「基準」とされており、他方、個々の出向に関する問題点は労使間に設置されている簡易苦情処理会議や地方苦情処理会議等で取扱われる仕組みになっている（第1、4、(1)）ので、会社の主張には十分な理があるといえる。しかし、本件出向が特に問題となった最初のものであり、しかも東日本本部がその実施の基準や人選に強い疑念を表明していたことからすれば、会社としては上記の同本部の要求に対して、団体交渉と苦情処理の区分に関する上記の建前論に加えて、本件出向の出向先企業や、指摘された労働条件の食い違いについての一通りの説明があつてしかるべきだったと思われる。ただし、これらの点については、会社は、出向先企業名の明示

は団体交渉上の議論になじまず「お知らせ」する事柄であることや（第1、5、(8)）、出向先の業務内容・労働条件は個々の出向ごとに異なるので、一括してとりまとめることは不可能であり、本人に明示していること、そして、もし実際の就労条件に食い違いがあれば担当課に照会して欲しいことなどは応答している（第1、6、(5)）。また、本件出向の対象者がいずれも事前通知の受領後ただちに簡易苦情処理の申告を行い、会社も簡易苦情処理会議の開催を求めたにもかかわらず、出向の発令までの間に組合が同会議の開催に応じなかったことや（第1、5、(7)）、発令後に開催の運びとなった地方苦情処理会議においては、出向は同意に基づいて行うべきであるとの組合側の主張に関する議論が中心となり、個々の苦情に関する話し合いは殆ど行われるには至らなかったこと（第1、6、(4)）も認められる。

④ 以上のほか、本件団体交渉では、出向に関する団体交渉は本社と東日本本部間のみならず東京地本レベルでも行われるべきであるとの主張を東日本本部が行い、会社も第8回の交渉で必要によっては地方の交渉も認めるとの態度をとった（第1、6、(6)）。こうして第8回の交渉の後にも、東京地本と東京圏運行本部間の団体交渉が行われ、そこでは、両者間のそれまでの基本的対立は変わることがなかったものの、出向計画の事前の開示や出向先での労働条件のあり方についてかなり具体的な議論が行われている（第1、6、(7)）。また、この東京地本・運行本部間の交渉の後にも、会社は、東日本本部に対して出向先での賃金の取扱いに関する協定の締結を申し入れて、これを果たしている（第1、6、(7)）。

⑤ 以上の事実を総合すれば、本件の団体交渉においては、「出向の基準」に関する団体交渉の早めの段階で会社がいささか性急に出向の実施に踏み切った点や、事前通知された出向についての説明がいささか不備であった点はあるものの、その前後を通じて会社は、組合の要求や主張に対しては、団体交渉や苦情処理手続きによってなすべき対応を行い、かつこれをほぼ尽くしているものと認められる。したがって、東日本本部が求める出向に関する団体交渉については、62年5月から7月末の間の交渉を全体として見れば、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否を構成する不誠実団体交渉に当たるとまではいい難い。

なお、今後において「出向の基準」に関して両当事者間で合意が形成されることが望ましいことはいうまでもなく、双方ともそのための新たな努力をすることが望まれる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が昭和62年6月18日付で行った国労組合員A6、同A7、同A8、同A9、同A10、同A11および同A12に対する出向発令は労働組合法第7条第1号および第3号に該当するが、東日本本部と会社間の出向に関する団体交渉における会社の対応は同法同条第2号に該当しな

い。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成元年 6 月 6 日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏