

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合秋田地方本部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人と別紙 2 及び別紙 4 の団体交渉申入れ事項について、速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人の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(北海道を除く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、肩書地に本社を置き、本件申立時(昭和 62 年 7 月 2 日)の従業員数は約 82,000 名であり、国鉄秋田鉄道管理局の事業範囲(秋田県全域、青森県の一部及び山形県の一部)を引き継いだ秋田支店(以下「支店」という。)を設けている。
 - (2) 申立人国鉄労働組合秋田地方本部(以下「秋田地本」という。)は、申立外国鉄労働組合(以下「国労」という。)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、支店に勤務する者等で組織する国労及び東日本本部の下部組織であって、本件申立時の組合員数は 1,428 名である。
 - (3) なお、会社に勤務する者等で組織する労働組合としては、前記東日本本部のほか、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。)所属の東日本旅客鉄道労働組合(以下「東鉄労」という。)、日本鉄道産業労働組合総連合所属の東日本鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)等がある。
- 2 会社発足までの労使関係

- (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」に基づき、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 60 年 4 月 9 日、国労と国鉄は、「職員の派遣の取扱いに関する協定」(以下「派遣協定」という。)を締結した。
- (3) 同年 5 月 25 日、国鉄は国労が派遣協定を締結した後、①退職、②休職、③派遣(三項目)に協力しない(「退めない、休まない、出向かない」という「3 ない運動」)を推進したことに対して、文書をもって中止を申し入れた。
- (4) 同年 7 月 26 日、国鉄再建監理委員会が、分割・民営化を基本とする「国鉄改革に関する意見」を内閣総理大臣に提出した。
- (5) 同年 10 月 24 日、国鉄は前記中止申入れの後も国労が「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、昭和 46 年 3 月 2 日締結の「雇用の安定等に関する協約」を再締結しない旨を述べるとともに、再度、「3 ない運動」の中止を求めた。
- (6) 昭和 61 年 1 月 13 日、国鉄と鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)、国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)及び全国鉄施設労働組合(以下「全施設」という。)は、国鉄改革と雇用の安定に労使が一致協力して取り組むことを内容とする労使共同宣言を締結した。その宣言の中で余剰人員対策については次のように述べられていた。

「(3)余剰人員対策について、労使は次の点について具体的に取り組むこととする。

- ① 派遣制度等を積極的に推進する。
 - ② 従来の特退協定に基づいて、退職勧奨を積極的に推進する。
 - ③ 新たな希望退職制度の法的な措置がなされたのちには、労使はその円滑な運用により、目標の達成に向けて積極的に取り組む。
 - ④ 職員の将来の雇用の場の確保、拡充について労使が一致協力する。」
- (7) 同年 3 月 14 日、国鉄と鉄労、動労及び全施労は、余剰人員の地域的アンバランスの調整を目的とする「広域異動(第 1 陣)の実施に関する了解事項」を締結した。
 - (8) 同年 8 月 27 日、国鉄と鉄労、動労などで組織する国鉄改革労働組合協議会は、「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項(第二次労使共同宣言)」を締結した。その主な合意事項は、①鉄道事業再生のための現実的な処方箋は「民営・分割」による国鉄改革を基本とするしかなく、労使はこれまで築いてきた信頼関係を基礎に、国鉄改革の実施に向かって一致協力して尽力すること、②今後

の鉄道事業の発展のためには、相互の理解と信頼に基づいた新たな労使関係の確立が何よりも重要であり、組合は今後争議権が付与された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは、争議権の行使を自粛すること、③労使は労使共同宣言に則り、着実な努力を重ねてきたが、今後は、さらに必要な教育の一層の推進を図るとともに、労使それぞれの立場において職員の指導を徹底すること等であった。

- (9) 同年 10 月 9 日、10 日の両日、国労は静岡県修善寺町で第 50 回臨時全国大会を開いた。この大会で X1 を委員長とする執行部は、労使共同宣言を締結し、雇用確保を図ろうとする緊急執行部方針案を提出したが否決され、国鉄の分割・民営化に反対する路線の X2 を委員長とする新執行部が選出された。
- (10) 同年 11 月 28 日、国鉄改革法が成立した。
- (11) 同年 12 月 16 日、政府は、「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」を決定した。この基本計画では、会社の職員数は 89,540 人とされた。この数は、国鉄再建監理委員会が「国鉄改革に関する意見」の中で、私鉄並み適正要員規模に 2 割上乗せすることを妥当として示した 89,000 人とほぼ一致していた。
- (12) 同月 24 日、国鉄は、全職員に、承継法人の職員となることを希望するかどうかの意思を確認するため、「承継法人の職員となることに関する意思の確認について」と題する書面を交付した。その際、資料として、会社を含む 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労働条件を記載した書面を配布した。この書面には就業場所及び従事すべき業務について次のように記載されていた。

「1 就業の場所

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。

2 従来すべき業務

(各旅客鉄道株式会社)

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。

- (13) 昭和 62 年 2 月 2 日、鉄労、動労など 4 組合が、連合組織として国鉄内最大多数の組合員を擁する鉄道労連を結成した。
- (14) 同年 2 月 16 日、国鉄改革法に定められた設立委員は、承継法人で採用され

る職員に対して採用通知をしたが、秋田鉄道管理局においては、希望した職員は、一人を除きほぼ全員が採用されることとなった。

3 会社発足後の労使関係

- (1) 昭和 62 年 4 月 1 日、国鉄改革法に基づいて会社が発足した。発足時の社員数は 82,469 名であった。

また、会社の就業規則では出向について次のように定められていた。

「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 年人達第 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。

なお、会社の出向規程は別紙 1 のとおりである。

- (2) 同月 23 日、会社と東日本本部は、「労働協約」(有効期限昭和 62 年 9 月 30 日)を締結した。この協約では団体交渉について、次のとおり定められていた。

「 第 4 章 団体交渉

(団体交渉の原則)

第 31 条 団体交渉は、信義誠実の原則に従い秩序を保ち平和裡に行う。

(団体交渉の設置単位)

第 32 条 団体交渉は、本社及び地方において行う。

2 地方における団体交渉は、東京圏運行本部、東北地域本社、新潟支社、長野支社、盛岡支店、秋田支店、高崎運行部、水戸運行部、千葉運行部において行う。

第 33 条～第 38 条略

(団体交渉事項)

第 39 条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

- (1) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項

(4)～(6)略

(交渉事項の事前通知)

第 40 条 団体交渉を行おうとするときは、あらかじめ交渉事項を相手方に示すとともに、次の事項について取り決めを行うものとする。

- (1) 交渉の日時、所要時間及び場所
- (2) 交渉委員の員数及び氏名
- (3) 前各号のほか、進行手続等必要な事項

第 41 条～第 43 条

- (3) 同年 5 月 6 日、支店と秋田地本は、「労働協約の適用に関する覚書」を締結した。この覚書では団体交渉について、次のとおり定められていた。

「2. 団体交渉

- (1) 交渉委員の数(協約第 34 条)

交渉委員の数は、会社側、組合側各 5 名とする。

- (2) 交渉事項の事前通知(協約第 40 条)

団体交渉を行おうとするときは、原則として 10 日以前に、書面をもって相手方に示さなければならない。

- (4) 同年 9 月 30 日、会社と東日本本部間に締結されていた「労働協約」が失効したが、新たな労働協約が締結されないため、失効した部分について、会社と東日本本部は無協約の状態となった。

- (5) 昭和 63 年 11 月 28 日、会社と東日本本部は、昭和 62 年 9 月 30 日で失効していた「労働協約」に代わるものとして、「労使間の取扱いに関する協約」を締結した。この協約では団体交渉について、次のとおり定められていた。

「 第 2 節 団体交渉

(団体交渉の原則)

第 14 条 団体交渉は、信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行う。

(団体交渉の設置単位)

第 15 条 団体交渉は、本社、地方において行う。

- 2 地方における団体交渉は、東京圏エリア、高崎支社、水戸支社、千葉支社、東北地域本社(盛岡支店、秋田支店を除く。)、新潟支社、長野支社、東京工事事務所、東京電気工事事務所、東北工事事務所、信濃川工事事務所、盛岡支店、秋田支店において行う。

(注) 東京圏エリアとは、東京圏営業本部、東京圏運行本部、新幹線運行本部をいう。

第 16 条略

(交渉事項の事前通知)

第 17 条 団体交渉を行おうとするときは、あらかじめ交渉事項を相手方に示すとともに、次の事項について取決めを行うものとする。

- (1) 交渉の日時、所要時間及び場所
- (2) 交渉委員の員数及び氏名
- (3) 前各号のほか、進行手続等必要な事項

(団体交渉事項)

第 18 条 団体交渉は、次の各号に掲げる事項について行う。

- (1) 賃金、退職手当、労働時間、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (2) 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職、表彰及び懲戒の基準に関する事項
- (3) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- (4) その他労働条件に関する事項
- (5) この協約の改訂に関する事項

第 19 条～第 21 条略

- (6) 同年 12 月 15 日、支店と秋田地本は、「労使間の取扱いに関する協約の適用に関する覚書」を締結した。この覚書では団体交渉について、次のとおり定められていた。

「2 団体交渉

- (1) 交渉委員(協約第 16 条)

交渉委員の数は、会社側、組合側各 5 名とする。

- (2) 交渉事項の事前通知(協約第 17 条)

団体交渉を行おうとするときは、原則として 10 日以前に、書面をもって相手方に示さなければならない。」

4 出向に関する本件申立てまでの労使交渉経過

- (1) 昭和 62 年 5 月 12 日、支店は、「JR 東日本の出向制度」と題する書面を持参し、秋田地本や東鉄労秋田地方本部などの組合に、出向制度について説明した。

同日、東日本本部は、会社に対して出向について団体交渉を申し入れた。

- (2) 同月 14 日、秋田地本の X3 業務部長(以下「X3」という。)は、支店に対して別紙 2 の秋労申第 7 号の文書を持参し、団体交渉を申し入れた。これに対し、支店では、Y1 労働係長(以下「Y1」という。)ほか 2 名が対応したが、申入れ事項が支店の団体交渉事項ではないことを理由に、団体交渉には応じられないと回答し、文書の受取りを拒否した。なお、その際、文書のコピーをとるとともに、別途説明の場は設けてもよいと説明した。

- (3) 同月 18 日、X3 は再度、口頭で団体交渉の開催を支店に求めたが、同月 14 日

と同様の回答であった。

- (4) 同月 22 日、会社と東日本本部は、出向に関して 1 回目の団体交渉を行った。

この団体交渉で、東日本本部は、出向を否定しないが、出向は労働条件の大きな変化を伴うものであるから、過去の派遣に準じ、公募するとか、本人の同意を得るとかの方法により、本人の希望が尊重されるべきであること、出向の基準については団体交渉事項であり、団体交渉により個々具体的な基準を設けるべきであること等を主張した。

これに対して、会社は、出向は就業規則及び出向規程に明示しているように、公正な人事考課に基づき行うもので、その都度の個々の同意は必要ではないこと、出向は人事、任用のひとつであり、また出向先などによってケースが違い、個々に判断していくことになるので基準というのはなじまないこと等を主張した。

- (5) 同月 25 日、東日本本部は、会社に対して「出向の基準について」と題する文書で次のように申し入れた。

「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。

尚、夏臨の労働条件についても、別に申し入れを行うので団体交渉を行うこととされたい。

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、必要要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、復職の申し出があった場合は、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、長くても一年間とする。」

- (6) 同月 26 日、会社と東日本本部は、出向に関して 2 回目の団体交渉を行った。

この団体交渉で、会社は、上記申入れ事項について、要旨次のとおり回答した。

- 1 出向は転勤、転職などと同様人事の一環であり、募集により行う考えはないこと。

- 2 人事の一環であり、出向規程に基づき原則14日前までに事前通知を行うが、苦情があればルールに則り取り扱っていききたいこと。
- 3 (1)募集を前提としないので再募集はない。(2)及び(3)前広にデータをとることもあるがあくまでも出向は人事の一環であり、就業規則、出向規程及び今回提案内容により扱うこと。
- 4 本人が心身故障等の場合、本人の事情や受入会社の都合などを総合的に勘案し、判断していくこと。
- 5 出向の目的から原則3年以内とすること。

また、会社は、「関連会社等への出向の推進について」と題する書面を東日本本部に渡し、出向に関し、就業規則等に明示されていない出向の期間、その延長の取扱い及び賃金の支給基準について会社案を提案するとともに、6月15日より出向を実施したい旨を述べた。

結局、この団体交渉でも、両者は公募や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。

- (7) 同月28日、会社は、東鉄労、鉄産労、JR東日本鉄輪労働組合及び鉄道医療協議会の4組合と、「出向の取扱いに関する協定」を締結した。

- (8) 同月29日、会社と東日本本部は、出向に関して3回目の団体交渉を行った。

この団体交渉においても、本人の同意や希望を出向制度にどのように取り入れるかについて、双方の主張が繰り返されたが、平行線のままであった。

なお、最後に会社は、今後も具体的な提案があれば引き続き交渉を行うが、組合申入れ事項について必要な説明は済んだと考えており、業務上の必要から6月15日以降、就業規則、出向規程及び2回目の団体交渉で提示した会社案により出向を実施する旨を述べた。

- (9) 同年6月4日、支店は国労組会員を含む10名の従業員に対し、同月19日発令の出向の事前通知を行った。

なお、支店は事前通知の際の取扱いとして、出向予定者に対し、別紙3の「出向先の就労条件等について」と題する書面により、就労条件の内容を示し、また、事前通知の2、3日前には出向先会社名、業務内容、出向予定者数及び期間を示した「出向の概要について」と題する書面により、各組合に対し通知することになっている。

- (10) 同月5日、東日本本部は会社に対して、要旨次の3点について文書で申し入れた。

- ① 会社は、出向の基準について団体交渉中であることを踏まえて、出向の事前通知を直ちに中止し、撤回すること。

② 会社は、出向について、(ア)出向先企業名と主な事業内容、(イ)各企業別の出向対象者数と出向の期間、(ウ)それぞれの従事することになる業務内容と労働条件、(エ)募集と応募の方法、(オ)その他必要な事項等について直ちに団体交渉を開催して明らかにすること。

③ 以上については、6月9日予定の団体交渉の場までに明らかにすること。

(11) 同月9日、秋田地本は当委員会に対して、「出向に係る団体交渉の開催」をあっせん事項として、あっせん申請を行った。

一方、会社と東日本本部は、出向に関して4回目の団体交渉を行った。この団体交渉で、会社は、同月5日の申入れ事項について、要旨次のように回答した。

① 出向についての会社側の考え方は、既に明らかにし、前回までに組合側の理解を得るべく懇切丁寧に説明し、誠意をもって交渉を重ね、議論してきたが、それらを踏まえ、就業規則、出向規程、さらに提示した「関連会社等への出向の推進について」の考え方にに基づき実施することを明らかにし、人事の一環として事前通知を行ったものであり、事前通知の中止、撤回をする考えはないこと。

② (ア)組合との交渉事項は、出向の基準についてであり、申入れ事項は基準になじまない事項であるのでこの場での回答は差し控えたいが、とりまとめ次第知らせたいこと、(イ)後程明らかにするが、約120名に対して事前通知を行い、いずれも3年以内の期間であること、(ウ)個別具体的に本人に明らかにしたところであり、一括してとりまとめることは不可能であること、(エ)出向は人事の一環として行うものであり募集はしないこと、(オ)事象が生じた時点で必要により明らかにしていきたいこと。

また、東日本本部は、おおむねこれまでの申入れ事項をまとめた「社員の出向に関する協約(国労案)」を会社に提示したが、交渉は双方ともこれまでの主張の繰り返しに終わって、進展はなかった。

(12) 同月12日、支店は、同月4日に事前通知を行った者に対して、出向制度の概要及び賃金・福利厚生 of 取扱いについて記載された「出向のしおり」を配布し、出向の説明会を行った。

なお、出向先会社との協定、「出向の概要について」、「出向先の就労条件等について」及び「出向のしおり」の作成はすべて支店の権限で行われている。

(13) 同月16日、支店は国労組合員を含む16名の従業員に対し、同年7月1日発令の出向の事前通知を行った。

一方、秋田地本は支店に対して、「出向命令の撤回の申し入れ」と題する書

面により、あっせんの結果が出るまで出向を延期すること、秋労申第7号により団体交渉を開催すること、秋労申第7号について整理がつくまで出向発令をやめ、事前通知についても撤回すること等を申し入れた。

この申入れに対して、支店は、出向の制度的な部分については支店には権限がなく、また会社と東日本本部との間で団体交渉を行っており、相当程度議論し尽くした状況になっているので、支店として応ずるわけにはいかないと回答した。

(14) 同月17日、会社と東日本本部は、出向に関して5回目の団体交渉を行ったが、これまでの交渉と同様双方の主張は平行線のまま終了した。

(15) 同月19日、支店は、国労組合員1名に対して、同年7月6日発令の出向の事前通知を行った。

また、支店は、同月4日に事前通知を行った者に対して、出向の発令をした。この中にはニホンケイセキ株式会社(以下「ニホンケイセキ」という。)への出向者2名が含まれている。

(16) 同月20日、当委員会において、第1回あっせんが行われた。

(17) 同月22日、会社と東日本本部は、出向に関して6回目の団体交渉を行った。

この団体交渉においても、双方の主張は平行線のままであった。なお、東日本本部は支店におけるニホンケイセキへの出向について、事前に示された就労条件と実際の就労条件との間に相異があること等を具体的な問題事例であるとして提起し、出向先の労働条件や業務内容が明確にされておらず地方で交渉したいと主張したが、会社は、その問題は出向の基準に関する事項ではなく、また、出向の基準に係る部分は本社と東日本本部とで取り扱うべき事柄であり、その両者の間で協議した後は人事の一環として行うべきもので、地方で交渉するものはないと考えるが、調査すると回答した。

(18) 同月29日、当委員会において、第2回あっせんが行われた。秋田地本は同月24日に、あっせん事項を「出向命令の撤回」に変更したが、その点についても、双方の歩み寄りがみられないことから、あっせんは打ち切られた。

(19) 同月30日、秋田地本は、支店に対して別紙4の秋労申第8号の文書により団体交渉を申し入れたが、支店は5月14日の秋労申第7号の文書による申入れの時と同様、申入れ事項が支店の団体交渉事項でないことを理由に、文書の受取りを拒否した。

(20) 同年7月1日、支店は、6月16日に事前通知をした者に対して、出向の発令を行った。

5 出向に関する本件申立て以後の交渉経過

(1) 昭和 62 年 7 月 2 日、秋田地本は、前記一連の団体交渉申入れを支店が拒否したこと、出向の発令にあたり国労組合員を不利益に取り扱ったこと等を理由に当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、その後当委員会は、本件審査を団体交渉拒否に関する部分と出向に関する部分に分離した。

(2) 同月 6 日、支店は 6 月 19 日に事前通知をした者に対して、出向の発令を行った。

(3) 同年 7 月 16 日、会社と東日本本部は、出向に関して 7 回目の団体交渉を行った。

この団体交渉において東日本本部は、会社が各地方労働委員会の勧告等に従うべきことを主張したり、ニホンケイセキへの出向などの具体的問題なども提起したりしたが、出向について双方の主張は依然平行線のままであった。

(4) 同月 21 日、ニホンケイセキは、秋田労働基準監督署に就業規則のうち就業時間及び休日に関する規定の変更届をした。これによって、就業規則と実際の就業状況との相異はなくなった。

(5) 同月 24 日、会社と東日本本部は、出向に関して 8 回目の団体交渉を行った。この団体交渉では、東日本本部が改めて第二次案として提示した「社員の出向に関する協約(国労案)」を中心に双方の主張がなされたが、「本人の同意」の点について、依然平行線のままであった。

(6) 同年 9 月 30 日、同年 4 月 23 日に会社と東日本本部との間で締結された「労働協約」が失効した。

(7) 同年 10 月 1 日、秋田地本は、支店に対して文書により出向に関する事項を含む 8 項目について団体交渉を申し入れた。

(8) 同月 16 日、会社と東日本本部は、出向に関して 9 回目の団体交渉を行い、「出向先における週平均労働時間数が 41 時間 10 分を超える場合における賃金の特別措置に関する協定」を締結した。

(9) 同月 24 日、秋田地本は、支店に対して文書により同月 1 日の団体交渉の申入れに応じ、早急に団体交渉を開催し解決をはかること等を申し入れた。

(10) 同月 30 日と同年 11 月 7 日の 2 回にわたって、支店と秋田地本は、同年 10 月 1 日の団体交渉の申入れ事項について団体交渉を行ったが、配転と出向に関する事項については触れられなかった。

(11) 同年 12 月 8 日、秋田地本は、支店に対し文書によりニホンケイセキへの出向に関して団体交渉を求めたが、この件に関して団体交渉は行われなかった。

(12) 同月 25 日、秋田地本は、支店に対して文書により国労組合員 X4 の懲戒処分

について団体交渉を申し入れた。また、昭和 63 年 2 月 15 日にも秋田地本は、支店に対して文書により国労組合員 X5 の懲戒処分について団体交渉を申し入れたが、支店はいずれの申入れをも団体交渉の申入れとして受け取り、団体交渉に応じた。

- (13) 同年 12 月 28 日、会社と東日本本部は、「地域間異動に伴う賃金の措置に関する協定」を締結した。この協定には、地域間異動に準ずると認められる出向社員の取扱いについても定められていた。

また、同日、支店は、ニホンケイセキへの出向者 2 名に対し、出向を免じ復職させた。

- (14) 昭和 63 年 3 月 9 日、秋田地本は、支店に対して文書により 2 回にわたる団体交渉で残された配転と出向に関して、団体交渉を開催するよう申し入れたが、行われなかった。

- (15) 同年 8 月 10 日、支店と秋田地本は、秋田電力区の X6(以下「X6」という。)の出向について、団体交渉を行った。これは、支店の立場としては、「労働協約」が有効であれば、簡易苦情処理で扱われるべき事項であったが、「労働協約」が失効中であったため支店として団体交渉に応じたものであった。この団体交渉では、事前の公募。打診の有無、出向先労働条件の説明方法、X6 を選定した理由、出向終了後の原職復帰、出向先の労働時間等について交渉がなされた。

6 簡易苦情処理制度について

- (1) 昭和 62 年 4 月 23 日、会社と東日本本部は、「労働協約」を締結したが、この協約の中で簡易苦情処理については別紙 5 のとおり定められていた。

- (2) 同年 6 月 17 日、同月 16 日の事前通知を受けた国労組合員 X7 及び X8 は、それが本人の事情や意思を無視した一方的なものであることを主な理由として、簡易苦情処理会議に申告した。

- (3) 同月 25 日、簡易苦情処理会議は、前記兩名の申告に対して、いずれも苦情の申告理由に具体的なものがみあたらないとして却下の裁定をした。

なお、同年 11 月 10 日の時点での簡易苦情処理の取扱状況は、申告件数が会社全体で約 1,900 件、そのうち約 1,600 件が却下され、その他は簡易苦情処理会議で裁定が出ないまま発令がなされており、認容は 1 件もなかった。

- (4) 昭和 63 年 11 月 28 日、会社と東日本本部は前記「労働協約」に代わるものとして「労使間の取扱いに関する協約」を締結したが、この協約中で簡易苦情処理については別紙 6 のとおり定められていた。

第 2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人主張の要旨

ア 支店の団体交渉応諾義務について

「労働協約」第 32 条は団体交渉の設置単位と題して、第 1 項には団体交渉は本社及び地方において行う旨を定め、第 2 項には地方における設置単位として支店を明記している。

申立人は独自の団体交渉権限を有する組合であり、出向は労働者にとって大変な労働条件の変更であるが、一般にいかなる労働組合も、それが労働組合である以上は、団結の目的、つまり労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上という目的に関する広範囲な事項を対象としうる団体交渉権を有していると言われ、かつ、「労働協約」第 39 条においても本社における団体交渉と地方における団体交渉とを区別することなく団体交渉事項を列挙しているのであるから、申立人は出向に関して団体交渉権を有する。

また、出向は支店の権限で実施されるのであるから、本社と東日本本部との団体交渉ではとうてい協議・解決できない地方特有の問題があることは容易に判断できる。申立人が申し入れた団体交渉事項は、東日本本部が本社に求めた事項とは一部重複しても、異なる事項も多い申立人は、出向は募集によるべきとの本部の方針に一応よりながらも、必ずしもその主張に固執していたわけではなく、現実に実施された出向については、その出向に当たっての具体的問題の解決を果たすべく、団体交渉を求めていたのである。

具体的な出向先企業について、出向先の労働条件が出向前に示された労働条件とくい違っているなどは、支店の出向先の選択が極めてずさんに行われたことを窺わせるものであるから、まさに秋田支店固有の出向の基準にかかわることであり、これらの点について、申立人と支店間で団体交渉を行うべき必要性は十分認められる。実際、支店における団体交渉の必要性を裏づけるように、出向先のニホンケイセキでは問題が発生している。

仮に支店に本社の方針と異なる制度を設ける独自の権限がないとしても、運用を支店の自主性において行うことは十分に可能であるし、さらにかかる意味での権限すら支店に存しないとしても、権限の不存在を以て団体交渉拒否の理由とすることはできない。

昭和 63 年 8 月 10 日、支店と秋田地本は団体交渉を行ったが、この交渉内容は別紙 2 及び別紙 4 で求めている交渉事項と関連した内容に及んでいる。被申立人は協約締結中は申立人の申入れは出向の制度にかかわるものであり、支店に権限がないと言いはり、協約未締結中は交渉に応ずるという矛盾した

対応になっている。仮に本件団体交渉拒否が権限の不存在を真の理由とするならば、労働協約の有無にかかわらず交渉は開催できないはずである。

イ 簡易苦情処理制度について

労働組合の団体交渉権は、労働協約によって付与され、かつ協約の定める範囲の事項のみしか対象にできないというものではなく、「労働協約」第 39 条の団体交渉事項については例示的なものと解されるべきである。

労働組合は、労働協約の締結・連用によって組合員の労働条件の維持改善を図ることを主たる目的とするものであるが、さらに各個別の組合員の雇用上の地位を保護する機能を果たすべきものである以上、個別人事をすべて団体交渉の対象から排除することはできない。

組合員たる労働者の労働条件については、当該の労働者のみならず、労働組合自体として利害関係を有し、主張や要求を有することは、組合員の労働条件を守るという労働組合の持つ第一義的機能からして当然すぎるほどであるから、個々の労働者に不服申立て権限が与えられ、これが仮に正常に機能しているとしても、これを以て労働組合の団体交渉権限を限定するとか、あるいは労働組合の団体交渉に代替することで、本来団体交渉事項である事柄についての団体交渉拒否を正当化できない。

ウ 「解明を求める事項」と団体交渉について

労働組合が労働組合としての立場から多数の組合員に対して発令された出向をめぐり、その出向先の労働条件に関する不審な点、疑問な点の解明を求めて団体交渉を求めることは制約されるものではない。

さらに被申立人は団体交渉事項でないが、説明には応ずる旨回答したこと。団体交渉の場以外でも説明したこと、あるいは組合幹部と雑談の場で話し合ったこと等、これらが団体交渉に代替するものであるかの如きに主張するが、団体交渉とは使用者と被用者の代表者が広く労働条件にかかわる事柄につき被用者の側が団結することによって初めて可能になる労使対等の立場に立って双方の主張を出し合い、主張の根拠を説得しあいながら、場合によって双方が必要な互譲、妥協を決断することにより合意(妥結)に到達することを目的とする取引の場であって、使用者側の一方的な説明がこれに代替することはありえない。

このことは、たとえ会社が、出向者個人に対して十分に説明している事項であるとしても同様である。

エ 団体交渉申入れに対する対応について

被申立人が本件団体交渉の申入れを拒否するにあたり、「労働協約」の解釈

につき逐一誠実な検討を経たうえで団体交渉拒否の結論を導いたものではない。なぜなら、団体交渉拒否をした直接の当事者である Y1 が、団体交渉申入書記載の逐一の事項について、団体交渉事項に当たらない理由を問われた際、甚だ一貫性を欠く証言をしているからである。

また被申立人は、申入れ事項が支店の交渉事項ではないが、別途説明の場を設けると言っていると主張するが、使用者側の一方的説明が団体交渉に代替するものにはなりえない。

(2) 被申立人主張の要旨

被申立人は、申立人の団体交渉要求事項について、①本社、東日本本部間で扱うべきもの、②苦情処理手続に関するもの、③個人に説明済みであるものいずれかに分類して、次のとおり主張する。

ア 支店の団体交渉応諾義務について

「労働協約」第 39 条は、団体交渉事項として「出向の基準に関する事項」を規定しているが、申立人が団体交渉を求めている事項の中で、「選定基準の明確化」、「公募を原則とする」などという出向制度の基本的事項にかかることは、会社全体の統一的な事柄であり、本社が団体交渉をなすべきものであって、支店が対応する権限はない。しかし、出向制度を運用していく中で疑義が生じた場合または不明確なものについてはいつでも説明していくこと、また地方独自の事柄ということで具体的な提起があれば、労使幹事間で調整のうえ、必要により団体交渉の中で協議していくという姿勢である。

また、既に、本社は申立人の上部団体である東日本本部と、かかる事項について本件申立時まで 6 回にわたり団体交渉を行っているが、本社と組合の上部組織で団体交渉中の事項について、支店と組合の下部組織が二重に団体交渉を行う必要がなく、仮に地方段階での団体交渉を拒否したところで、団体交渉拒否にあたらぬ。

イ 簡易苦情処理制度について

「労働協約」上の団体交渉事項は、「出向の基準に関する事項」であり、個々人の出向の苦情に関するものは、協約上、出向前のものは簡易苦情処理会議、出向後のものは苦情処理会議で取り扱うこととされており、これらは団体交渉と類似の働きをなすものというべきであり、かかる手続により不服の解決をなすことが協約の予定したところである。昭和 63 年 8 月 10 日、支店は申立人と団体交渉を行ったが、これは「労働協約」上は、簡易苦情処理で解決されるべきものであるが、「労働協約」が失効中であったため、団体交渉を行ったものである。

また、簡易苦情処理制度自体を一支店との団体交渉で変革を求めることは筋違いである。

ウ 「説明を求める事項」と団体交渉について

出向者の就労条件については申立人としても当然知悉している筈であり、被申立人は組合からの質問に対しては、いつでも回答する旨話していること、また、出向者個人の具体的就労条件については、既に細大もらさず出向者本人に知らされていることから、殊更に団体交渉を開催し、その場において説明する実益もない。

エ 団体交渉の申入れに対する対応について

支店は、申立人の団体交渉申入れ事項か、上記ア、イ、ウのいずれかに分類される事項で、事柄の性質が支店との団体交渉に適しないが、説明の機会を求められればその機会を設けることはやぶさかでない旨繰り返し述べてきたものであり、なんら誠実さに欠ける点はなく、申立人が主張するように申入れを一顧だにせず、支店が突っ返したということは事実と反する。

2 当委員会の判断

(1) 支店の団体交渉応諾義務について

申立人は、労働組合である以上、労働者の労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上に関する事項については、独自の団体交渉権を有していることを前提としながら、さらに「労働協約」第32条では団体交渉の設置単位として支店が明記され、かつ「労働協約」第39条では団体交渉事項として、本社におけるものと地方におけるものとを区別せず、「出向の基準に関する事項」と規定されていること、出向が支店権限で行われていること、また地方特有の問題か実際にも生じていることから、支店権限がないことや、本社と東日本本部との間で団体交渉中であることを理由に、申立人の出向に関する団体交渉申入れを拒否することはできないと主張する。他方、被申立人は、「労働協約」第39条で団体交渉事項として「出向の基準に関する事項」と規定されていることは認めるが、申立人が団体交渉を求めている事項の中で出向制度の基本的事項にかかることは全社統一的な事柄で、支店に権限はなく、本社と上部団体である東日本本部との間で団体交渉を行うべきものであり、かつ実際に団体交渉中であるから、下部組織間で団体交渉を行う必要はなく、支店がそれらの事項に関する団体交渉を拒否しても不当労働行為にならないと主張するので、以下この点について判断する。

東日本本部は、会社の営業地域にそれぞれ対応する数多くの労働組合を下部組織として有している企業内連合団体であり、申立人は支店に対応する下部組

織であると同時に、これが一個の独立した組合活動をなしうる労働組合である。一般に、企業内連合団体たる上部組合とその下部組織たる組合の関係については、上部の企業内連合団体が全体として組合活動をなしうると同時に、一個の労働組合としての組織を備えている下部組織たる組合は、企業内連合団体内での交渉権の配分や、企業内連合団体が行っている団体交渉と抵触しないことなど中央の統制に服するものの、独立して組合活動をなしうるものと言わねばならない。

ところで本件では、申立人が、東日本本部の統制に反して独自に団体交渉を行おうとしたとして、東日本本部から異議を申し出られた事実は認められない。また、第 1、4、(17)認定のとおり、会社と東日本本部の団体交渉において、東日本本部は、出向先の労働条件や業務内容が明確にされておらず地方で交渉したい旨を述べたり、第 1、5、(3)認定のとおり、東日本本部は、支店におけるニホンケイセキへの出向という地方の具体的な問題をも本社との団体交渉の中で取り上げている。これらの事実から判断すると、東日本本部と申立人との間で明確な団体交渉権限の配分は行われておらず、互いに組合全体にかかわる事項及び地域的な事項について交渉権を留保していると考えるのが相当である。

以上のことを前提にして別紙 2 及び別紙 4 の団体交渉申入書をみると。確かに申立人の求めている団体交渉事項は一般抽象的に記載されている部分が多く、また、会社と東日本本部の間で交渉されている事項と重複する部分もあるので、支店として組合内部における交渉権限の配分に疑問を抱いたり、あるいは、本社と東日本本部との間で行われている団体交渉と抵触するいわゆる二重交渉になりはしないかと考えたことは推察に難くない。しかし、上記判断のとおり、東日本本部と申立人がそれぞれ一定の枠組みの中で独自に組合活動をなしうる労働組合である以上、一般に、交渉の重複や二重交渉の恐れがある場合でも、使用者はそれを避けるために、上部団体と下部組合との間で交渉権について調整がつくまで一時的に団体交渉を拒否することができるに止どまると考えるべきであるが、本件において支店の団体交渉拒否が一時的なものであったとは認められない。まして、本件の場合は、東日本本部と申立人が互いに交渉権を留保している関係にあつて、第 1、4、(7)認定のとおり、東日本本部以外の 4 労働組合が既に「出向の取扱いに関する協定」を締結しているにもかかわらず、第 1、4、(8)認定のとおり、中央段階での交渉が行き詰まった状態のまま出向制度が実施され、第 1、4、(17)認定のとおり、ニホンケイセキへの出向という具体的な問題が生じており、さらに、第 1、4、(18)認定のとおり、当委員会でのあっせんも打ち切りとなった状況であった。このような当時の状況を考慮す

るならば、申立人が、支店と早急に何らかの形で出向に関して団体交渉を持つべく、別紙4のように一般抽象的な団体交渉事項を記載して申し入れたとしても、むしろ緊急やむを得なかったと是認されるべきである。従って、申入書記載事項を形式的、一方的に解釈して、交渉申入れ事項が、本社と東日本本部の間で行われるべき事項であり、かつ交渉中であるということは、支店が、当時、出向に関して一回も申立人と団体交渉を行わなかったことの正当な理由にはならない。

なお、第1、4、(12)認定のとおり、出向制度の運用は支店において行われているにもかかわらず、被申立人は、支店に団体交渉をする権限のない事項に関して、団体交渉を求められたと主張するが、仮に団体交渉申入れ事項の中に支店権限で扱うことのできない事項があったとしても、ただちに団体交渉を拒否できるものではなく、支店は権限者が団体交渉に出席する措置をとること、あるいは交渉に応じたうえ、権限者と諮りながら適宜の処置をとることが求められるのである。従って、本件のように、団体交渉申入れ事項を形式的、一方的に解釈して、ただちに支店権限事項でないとするのは、支店が、当時、出向に関して一回も団体交渉を行わなかったことの正当な理由にはならない。

(2) 簡易苦情処理制度について

申立人は「労働協約」第39条の団体交渉事項は例示的なものであり、労働組合は組合員たる労働者の労働条件の維持改善を図ることを主たる目的とするもので、当該の労働者のみならず労働組合としても、主張や要求を有するのは当然であり、個々の労働者に対して不服申立権限が与えられ、仮にこれが正常に機能していたとしても、労働組合の団体交渉権を限定したり、あるいは団体交渉に代替したりすることはできないと主張する。他方、被申立人は、「労働協約」第39条において、団体交渉事項は「出向の基準に関する事項」と定められ、個々人の出向の苦情に関するものは団体交渉に代替するものとして簡易苦情処理会議などで解決するのが協約の予定するところであり、また、簡易苦情処理制度自体の変更を一支店との団体交渉で求めるのは筋違いであると主張するので、以下この点について判断する。

別紙1の出向規程及び別紙3の「出向先の就労条件等について」と題する書面によれば、出向が被申立人の従業員にとって労働条件の変更になることは明らかである。労働組合は労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織されるものであるから、申立人が個々の労働者に出向による労働条件の変更がある場合、その点につき被申立人と交渉しうることとは多言を要しない。実際、第1、5、(12)及び(15)認定のとおり、支店も「労

働協約」失効中は個別の人事事項について団体交渉に応じている。

確かに、被申立人のように広い営業地域を有し、その地域に対応して多数の組合員が存在している労使関係においては、労働者個々の不服については、その都度組合との団体交渉で処理するのでは、集団的交渉にとって、むしろ不都合が生じるとして、労働協約等で苦情処理制度が設けられることが多い。

一般に、苦情処理手続が労働協約に定められているにもかかわらず、苦情処理事項について苦情処理手続を経ずにただちに団体交渉が申し込まれた場合、苦情処理手続が正常に機能していないなどの特段の事情がない限り、使用者が苦情処理手続による先議を主張して団体交渉を拒否することは許されると解され、また、いったん苦情処理手続を経た場合でも、苦情処理手続に最終的な解決に至る手続が定められていない場合には、単に苦情処理手続による解決を最終のものとする旨の規定があったとしても、最終的に団体交渉を拒否しえないものと解すべきである。

ところで、本件の簡易苦情処理制度についてみると、別紙5の「労働協約」によると、苦情の申告がある場合、労使代表2名ずつの委員で構成される簡易苦情処理会議が裁定を下すことに定められているが、第1、6、(3)認定のとおり、国労組合員2名について簡易苦情処理会議は却下の裁定を下しているが、労使委員の意見が対立した場合には、ほとんどがそのまま発令されている。これは「労働協約」第85条に、「発令の日までに判定ができなかった場合は、第6章に定める苦情処理手続に移すかどうか、その取扱いを決定しなければならない」と定められているものの、この移行手続や、発令の日まで労使委員の意見が対立した場合の苦情申告の最終的解決手続が不明確であるためである。このような簡易苦情処理会議が最終的解決をなす機関として十分に機能しているものとは認められない。従って、被申立人が出向の事前通知者個々の不服の問題に関して、まず簡易苦情処理会議での先議を主張することはあながち不当とは言えないものの、たとえ「労働協約」第90条の規定があっても、最終的解決手続を欠く簡易苦情処理制度の下では、被申立人は最終的に団体交渉を拒否できないものと判断する。このことは「労使間の取扱いに関する協約」が締結されている現在も変わらない。

そこで、本件については団体交渉の申入れの際、支店が簡易苦情処理会議で先議すべく、一時的に団体交渉を拒否した事実は認められず、むしろ、被申立人の主張からは、出向に関する個人の苦情については、簡易苦情処理会議または苦情処理会議がその処理にあたり、最終的にも団体交渉事項にはなり得ないという考えで、団体交渉を拒否しているものと解される。実際、1、5、(15)認

定のとおり、「労働協約」が失効中で、簡易苦情処理会議が機能していない時期に、例外的に出向に関して、支店は団体交渉に応じているが、協約が締結され、簡易苦情処理会議が機能している期間は一回も出向に関して団体交渉に応じていない。従って、簡易苦情処理制度が労働協約で定められていても、それが労使委員の意見が対立した場合などを含めて処理できる最終的解決手続を備えていない限り、簡易苦情処理制度の存在は、被申立人が団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

また、被申立人は、申立人が支店に権限のない簡易苦情処理制度の変更を求めて団体交渉を申し入れたと主張するが、この点については、単に支店に権限のないことが団体交渉拒否の正当な理由にはならないとした第 2、2、(1)の判断と同様である。

(3) 「解明を求める事項」と団体交渉について

申立人は、労働組合が組合員の労働条件について不審な点や疑問な点について解明を求めて、団体交渉を要することは制約されるものではないと主張する。他方、被申立人は、出向先の労働条件については、申立人も出向者個人も十分知悉しており、さらに説明は行うと回答しているのであるから、殊更団体交渉として行う実益はないと主張するので、以下この点について判断する。

別紙 2 及び別紙 4 のとおり、申立人の団体交渉申入書には「解明を求める事項」とか「……明らかにされたい」という記載がなされている。申立人が、団体交渉申入書の中でこのように記載しているのは、組合や出向者個人に対する支店の説明が不十分であるとか、支店の説明と実際の労働条件が相異なることを問題とし、支店と団体交渉をするための前提ないしは不離一体のものとして説明を求めているものであり、単に一方的な説明を得たいという趣旨のものと解すべきでない。従って、「解明を求める事項」について、組合と出向者個人には十分説明済みであるとか、交渉事項と説明事項とを形式的に二分し、説明は別途行うから「解明を求める事項」については団体交渉を殊更開催する実益はないとかということは、団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

(4) 団体交渉の申入れに対する支店の対応について

申立人は、団体交渉を申し入れた際、支店の対応か申入れ事項について逐一誠実な検討を経たものではないし、また、団体交渉に替わって説明の場を設けてもそれが労使対等の取引の場となる団体交渉に代替するものではないと主張する。他方、被申立人は、申立人の団体交渉申入書を一顧だにせず突っ返したというのは事実と反し、要求事項がいずれも支店で団体交渉すべき事項でなく、別途説明の場を設けることを繰り返し述べたと主張する。

しかし、申立人が団体交渉申入書を支店に持参した際、支店の担当者の対応がいかなるものであったとしても、あるいは、担当者が別途説明の場を設けると述べたとしても、これらの事情によって、支店が別紙 2 及び別紙 4 の団体交渉申入れに応じていないという事実認定と、団体交渉拒否についての被申立人の主張が正当な理由にならないというこれまでの判断が左右されるものではない。

3 結論

以上のとおり、被申立人は、依然として別紙 2 及び別紙 4 の団体交渉申入れに応じておらず、また、被申立人が主張する団体交渉拒否の理由はいずれも正当な理由とは認められない。従って、被申立人の本件団体交渉拒否は労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と判断する。

なお、申立人は支店をも被申立人として申し立てているが、そもそも不当労働行為を禁止する労働組合法第 7 条の規定にいう「使用者」とは、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要する。支店は企業主体である会社の組織の構成部分にすぎず、法律上独立した権利義務の帰属主体ではなく、この「使用者」にはあたらない。従って、当委員会は、本件申立ては法律上独立した権利義務の帰属主体である会社そのものに対してなされたものとみなし、東日本旅客鉄道株式会社のみを被申立人として表示した。

4 救済方法

申立人は、別紙 2 及び別紙 4 の団体交渉申入書に基づく団体交渉の開催を救済内容として求めており、依然として被申立人が、別紙 2 及び別紙 4 の団体交渉の申入れに一切応じておらず、また、さらに出向の発令が今後もなされる状況下においては、なお団体交渉の緊急な必要性は失われるものではないが、申入書には一般抽象的な記載部分もあり、また、申入れの時から 2 年以上の年月が経過していることなどを考慮すると、当事者間の団体交渉を通じて整理調整されるべき交渉事項の部分もあると判断されるので、主文のとおり命ずることを相当とする。

なお、申立人は、団体交渉拒否について。陳謝文の手交及び掲示をも求めているが、主文の救済で足りると判断する

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年 9 月 26 日

秋田県地方労働委員会

会長 伊勢正克 印