

愛知、昭62不3・7、平元.9.30

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合名古屋地方本部

被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合所属のA1組合員始め17名を、本命令書交付後速やかに、次表記載の所属・職名に復帰させなければならない。

氏 名	所属・職名	氏 名	所属・職名
A 1	美濃太田駅 営業係	A 2	名古屋工場 車両係
A 3	岐阜駅 営業係	A 4	千種駅 営業係
A 5	名古屋駅 輸送係	A 6	鶴舞駅 営業係
A 7	名古屋駅 輸送係	A 8	愛知御津駅 輸送係
A 9	名古屋駅 輸送係	A 10	垂井駅 営業係
A 11	名古屋駅 営業係	A 12	岡崎駅 営業係
A 13	名古屋駅 営業係	A 14	熱田駅 営業係
A 15	安城駅 営業係	A 16	刈谷駅 営業係
A 17	名古屋電力区 電気係	—	—

- 2 被申立人は、下記内容の文書を作成し、本命令書交付後7日以内に、申立人に手交しなければならない。

記

昭和62年7月及び同年10月に行った貴組合所属組合員21名(下記のとおり)に対する出向は、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と愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

A 18、A 1、A 3、A 19、A 5

A 7、A 9、A 11、A 13、A 15

A 17、A 2、A 4、A 6、A 8

A 10、A 12、A 20、A 14、A 21

A 16

国鉄労働組合名古屋地方本部

執行委員長 A 22 殿

平成元年 月 日

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「JR東海」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）に基づいて日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が分割民営化されたことに伴い設立された会社で、肩書地に本社を置き、会社発足時の従業員数は約21,400名であった。

会社の組織としては、同年9月1日現在、本社機能をもつ総務部、財務部等のほか、鉄道事業本部（以下「事業本部」という。従業員数約7,200名）、建設工事事務部、関連事業本部、自動車事業部などがある。

なお、総務部勤労課は、JR東海における労働、勤務、給与、厚生全般についての事務を所掌し、事業本部などにおけるこれら事務の執行を指導・監督している。

(2) 申立人国鉄労働組合名古屋地方本部（以下「地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）のエリア組織である申立外国鉄労働組合東海本部（以下「国労東海本部」という。昭和63年1月現在の組織人員は約3,000名）の下部組織であって、JR東海の事業地域のうち、名古屋を中心とする地域に勤務する者によって組織された労働組合であり、本件申立て時の組合員数は約750名であった。

なお、国労東海本部の下部組織としては、前記地本のほか、国労静岡地方本部、国労新幹線協議会などがある。

(3) JR東海には、上記国労東海本部のほか、昭和63年1月現在、東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労」という。組合員数約13,000名）、東海鉄道産業労働組合（以下「東海鉄産労」という。組合員数約4,000名）、そして全国鉄動力車労働組合東海地方本部（以下「全動労東海本部」という。組合員数約100名）がある。

なお、東海労は、62年3月に結成された東海旅客鉄道労働組合連合会（以下「東海労連」という。）が、同年9月13日に組織変更し、当該名称となったものである。

また、このほかJR東海の発足当初には東海鉄輪会が存在したが、同年6月頃東海労連に併合された。

## 2 国鉄の分割民営化と新会社への移行

### (1) 国鉄の分割民営化と新会社の発足

ア 昭和56年3月に設置された第二次臨時行政調査会（以下「臨調」という。）は、57年7月30日に国鉄改革の基本的考え方を盛り込んだ第三次基本答申を政府に提出したが、その内容は、「今や国鉄の経営状況は危機的状況を通り越して破産状況にある」との認識のもとに、「公社制度そのものを抜本的に改め、責任ある経営、効率的経営を行い得る仕組みを早急に導入する」ことが重要であるとし、その新しい仕組みは「現在の国鉄を分割し、これを民営化することである」と結論づけたものであった。

イ 同年9月24日、政府は、臨調答申を受けて「行革大綱」を閣議決定し、国鉄については5年以内に事業再建の全体構想を設定して実現を図ることとして、「政府は総力を結集してこれに取り組む」との声明を発表した。

ウ 58年6月10日、政府は、「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」（58年5月13日制定）に基づいて、国鉄再建監理委員会を発足させた。

同委員会は、以降2年余の間審議を重ねた結果、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―」（以下「意見」という。）を内閣総理大臣に提出したが、この意見では、臨調答申を敷衍する形で、「国鉄の経営が悪化した最大の原因は、公社という自主性の欠如した制度の下で、全国一元の巨大組織として運営されている現行経営形態そのものに内在する」ということを踏まえつつ、旅客部門の6分割をはじめとして、余剰人員対策、長期債務等の処理などを盛り込んだ「国鉄事業再生のための」様々な具体的方策が示された。

なお、この意見は、旅客鉄道会社の要員規模についても言及しているが、これによれば、「余剰人員が膨大であることにかんがみ……一部を移籍させることが適切である」ことから、「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を移籍することとし、……全体で200,000人程度の要員とするのが妥当である」とし、具体的には、JR東海の場合、その発足時の要員数は25,000人が適正であるとした。

エ 政府は、この意見が提出された4日後の同年7月30日、この意見を「最大限に尊重する」旨の閣議決定を行うとともに「国鉄改革に関する関係閣僚会議」を設置した。翌7月31日には、運輸省内に「国鉄改

革推進本部」を設け、「分割民営化」に向けての作業を具体的に進めることとした。

オ そして、政府は、これらの作業を踏まえて、同年10月11日に「国鉄改革のための基本的方針について」（旅客部門6分割、民営化などの62年4月1日実施、関連法案の国会提出）の閣議決定を行い、これを受けて、61年3月に、改革法をはじめとする「国鉄改革」関連の8法案を国会に提出した。国会解散のため6月に一旦廃案となったものの、9月に再提出し、いずれも同年11月28日に成立し、同年12月4日に公布された。

これにより、国鉄は分割・民営化され、翌62年4月1日をもって、JR東海をはじめとする11の承継法人（新会社）に移行することとなった。

## (2) 新会社への移行作業（職員の採用）

ア 改革法第19条によれば、運輸大臣は、国鉄の事業等の承継法人への円滑な引継ぎのため、国鉄職員のうち、承継法人の職員となるものの人数等を「基本計画」で定めることとなっているが、昭和61年12月16日に決定された「基本計画」では、11の新会社の要員規模は、全体で215,000名、JR東海の場合は25,200名という人数が示された。

イ 「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条によれば、運輸大臣は、各会社ごとに設立委員を命じて発起人の職務を行わせることとし、具体的には、改革法第23条で定めるように、設立委員は、国鉄を通じて、各承継法人の職員の労働条件や採用基準を各職員に提示して、職員の募集等の業務を行わせることとなっている。

こうしたことから、次の日程により合計4回の設立委員会が開催され、所要の事項が決定されたが、特に、同年12月19日開催の第2回設立委員会では、新会社の労働条件が決定された。

委員会	開催年月日	内容
第1回	昭和61年12月11日	採用基準の決定
第2回	12月19日	労働条件の決定
第3回	62年2月12日	職員採用の決定、採用通知
第4回	3月17日	新会社の役員内定等

ウ 設立委員は、同年12月24日以降、順次、国鉄職員に対して、新会社の労働条件等を記載した「募集ガイダンス」を配付したが、職員に対しては、これと同時に、国鉄総裁名で「承継法人の職員になることに関する意思の確認について」と題する文書が「意思確認書」（承継法人への就職申込書を兼ねたもの）とともに配付された。

エ 前記意思確認を実施した結果が、62年1月にとりまとめられたが、これによると、承継法人全体への採用希望者は約219,000名で、前記「基本計画」を約4,000名上回った。

オ 同年2月12日開催の第3回設立委員会で、国鉄作成の「採用候補者名簿」の了承と職員採用の決定がなされ、同月16日から計205,500名に採用通知が発せられたが、その後約5,000名の採用辞退があったため、同年3月28日現在における採用職員の見込数は200,648名となった。

これをJR東海でみた場合、「基本計画」の25,200名に対し、採用通知者数は21,941名、そして531名の採用辞退があったため、同年3月28日現在の採用職員見込数は21,410名となった。(この人数は、JR東海発足時の職員数とほぼ同じである。)

### 3 労使関係

#### (1) 新会社発足までの労使関係

ア 臨調答申以降の国鉄の分割民営化の動きに対して、国労は、①本来公共企業体であるべきである、②大幅な人員削減は大量の失業者を生む、③要員削減は安全性に問題がでてくる、との理由から反対の立場をとってきた。

イ 国鉄は、余剰人員対策として、外注作業の一部直営化をはじめとする「部内活用策」を進める一方、昭和59年7月10日、各組合に対して「退職制度の見直し」、「休職制度」、「派遣制度」を内容とする「余剰人員調整策」を提示し、各組合と団体交渉(以下「団交」という。)を重ねた結果、同年10月10日、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。)、全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という。)とは妥結したが、国労、全国鉄動力車労働組合(以下「全動労」という。)とは交渉打ち切りとなった。

なお、同年1月1日現在の組合別組織人員は、

国 労 ; 約222,800名

動 労 ; 約 40,700名

鉄 労 ; 約 38,300名

全動労 ; 約 2,900名

全施労 ; 約 2,400名

であった。

ウ 同年10月11日、国鉄は、国労と全動労に対して「雇用の安定等に関する協約」(以下「雇用安定協約」という。)の破棄を通告した。

エ 60年4月9日、国鉄は、公共企業体等労働委員会の仲裁裁定などにより妥結点が見出されたとして、前記破棄通告を撤回し、国労との間で「雇用安定協約」を締結するとともに、「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。

オ 同年9月、国労組合員59,200名は、「分割民営化反対」の「リボン・ワッペン着用闘争」により処分通告をうけた。

カ 同年11月30日、国鉄は、期限満了となった「雇用安定協約」について、鉄労、動労、全施労の各組合と再締結したが、国労とは、「余剰

人員調整策」への非協力を理由として再締結しなかった。

キ 61年1月13日、国鉄は、鉄労、動労、全施労の各組合と労使共同宣言（第一次）を締結したが、国労とは締結しなかった。

なお、この共同宣言は、①安全輸送維持のための諸法規の順守、②リボン・ワッペン不着用、名札の着用、③飲酒勤務等の根絶、④合理化の積極的推進、⑤余剰人員対策への積極的取組みを主な内容とするものであった。

ク 同年3月、国鉄は、余剰人員の地域的なアンバランスを調整するとの観点から、各組合に広域異動の実施を説明した。動労、鉄労、全施労は賛成したが、国労は団交での解決を主張した。

なお、この時の説明文書には、広域異動の実施方法として、「異動先においては、必要な教育、訓練を行った上で、本務グループに編入することを基本とする」と記されてあった。

ケ 同年3月11日、国鉄は、一般職員25万人の「職員管理調書」の全国一斉作成を発表し、4月2日から作成を開始（現場長が記入）した。

内容は、過去3年間の「労働処分」、「賞罰」等のほか、「業務知識」、「技能」など21項目にわたる評定事項を盛り込んだものであったが、これは、のちに新会社の採用予定者名簿作成の参考にされた。

コ 同年5月21日、国鉄のB2職員局次長（以下「B2」という。）は、動労の支部三役会議に出席し、「分割・民営」を遅らせれば、自然に展望が開けるといふ理論を展開している人達がいる。国労のA23委員長です、「私はこれから、A23の腹をブンなぐってやろう（笑い）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やるといふことで（笑い）ありまして……」と述べた。

なお、B2は、JR東海発足当初、取締役・総合企画本部長の職にあり、労務も担当していた。

サ 同年5月、国労組合員29,000名は、再度「リボン・ワッペン着用闘争」により処分通告をうけた。

シ 同年6月、国鉄は、職員局長名で各総局長あてに「要員運用の厳正化について」という通達を出したが、これは、合理化を推進することの結果、大量の余剰人員が発生することへの対応として、「現業職員については、所要を上回る人数を分離し、各系統内を原則として、集中的に一括管理を行うこと」等というものであった。

ス 同年7月、前記通達を受けて、国鉄内各職場に、増収活動や教育訓練に従事させることを目的とする人材活用センターが設置されたが、名古屋鉄道管理局では、7月1日に、計38の職場に設けられた。

そして、この38のセンターには、第一次として81名の職員が配置されたが、このうち70名は国労組合員であった。

なお、同年9月9日現在、全国1,010か所の人材活用センターに15,210名が配置されたが、その所属組合別構成は、国労81%、動労10%、鉄労5%、全動労2%等であった。

セ 同年7月18日、鉄労、動労、全施労それに真国鉄労働組合の各組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成した。そして、同年8月27日、国鉄と改革労協は、①分割民営化が鉄道事業再生の基本である、②鉄道事業の健全経営が定着するまでの争議権行使の自粛等を内容とする労使共同宣言（第二次；今後の鉄道事業のあり方についての合意事項）を締結したが、国労は締結しなかった。

ソ 同年8月28日、国鉄は、国労と動労を相手どって提訴していた202億円損害賠償訴訟について、動労に関してのみ取下げた。

タ 62年1月1日現在の組合別組織人員は、

国 労；約85,300名（59年1月1日現在との百分比38%）

動 労；約35,900名（同88%）

鉄 労；約44,600名（同116%）

全動労；約 2,100名（同72%）

全施労；約 6,900名（同288%）

であった。

チ 同年3月、国鉄では、分割民営化を前にして、全国的に職員の異動が行われ、名古屋鉄道管理局管内では約1,300名が配転辞令を受けた。

この3月になされた配転に関し、地本が、傘下組合員14名についての配転は不当労働行為であるとして、同年6月1日に申立てを行った事件（愛労委昭和62年（不）第2号不当労働行為救済申立事件、以下「2号事件」という。）について、当委員会は、平成元年8月14日、上記配転は国労組織に打撃を与えようとして行われた不当労働行為であると判断し、JR東海に対し、これら14名を旧国鉄時に相当する所属・職名の職員として取り扱う旨等の救済命令を発した。

なお、全国1,400か所の職場で設置されていた人材活用センターは、62年3月10日をもって廃止された。

## (2) 新会社発足後の労使関係

ア 新会社発足後、JR東海は、昭和62年4月8日に東海労連と、同年4月9日に東海鉄産労と、同年4月13日に東海鉄輪会と、同年4月24日に国労東海本部と、そして同年4月30日に全動労東海本部と、それぞれ労働協約を締結した。

イ 同年4月30日、JR東海は、東海労連及び東海鉄輪会との間で、「東海旅客鉄道株式会社の経営基盤確立に向けて」と題する労使共同宣言を締結した。

内容は、今後の労使関係について、「東海旅客鉄道株式会社の発展のためには、相互の理解と信頼に基づいた健全かつ対等な労使関係の確立が何よりも重要である」とし、「労使は『経営協議会』における議

論を充実させ……緊密な連携、協議を行う」、「『組合』は協調的な労使関係を基調とした組織の完全統合への一層の努力を払う」そして「『組合』は、争議権の行使を必要とするような労使関係は発生しないと認識している」というものであった。

そして、ＪＲ東海は、同年５月１３日、東海鉄産労との間で、上記と同旨の共同宣言を締結した。

なお、国労東海本部は、当該共同宣言を締結しなかった。

ウ 同年５月２７日から３１日にかけて、国労組合員３７９名は、組合バッジの着用は就業規則に違反するとして処分された。（訓告６０名、嚴重注意３１９名）

エ 同年６月１日、ＪＲ東海は、東海労連、東海鉄産労、東海鉄輪会との間で「社員の出向に関する協定」及び「『社員の出向に関する協定』附属確認」を締結した。この協定は、社員が関連企業等へ出向した場合における身分、出向期間、就労条件、そして帰任時の所属箇所等を定めたものである。

なお、国労東海本部は、当該協定を締結しなかった。

オ 同年４月にＪＲ東海と各組合との間で締結された労働協約は、その有効期間が「締結の日から昭和６２年９月３０日まで」であったため、９月３０日を前にして、８月２５日に国労東海本部から、８月２７日に東海鉄産労から、８月３０日に東海労連から、そして８月３１日に全動労東海本部からそれぞれＪＲ東海あてに「労働協約の一部改正要求」が書面で提出され、逆に、ＪＲ東海からは、同年８月２８日、全組合に「労働協約の改訂申入れ」が書面で提出された。

カ 同年９月２５日、ＪＲ東海は、東海労及び東海鉄産労との間で労働協約を再締結した。

そして、同年９月３０日、ＪＲ東海は、労働協約の失効する国労東海本部及び全動労東海本部に対して、「労働協約失効に伴う便宜供与の取扱い等について」と題する書面通知を行った。

内容は、これまで協約に基づいて認めてきた勤務時間中の組合活動、専従者、組合事務所、組合文書の掲示場所の許可はいずれも根拠を失うこととし、例えば、組合事務所についてはその明渡しを求めるものであった。

なお、ＪＲ東海は、その通知の際、労働協約失効後も、協約締結に関する問題についての交渉は本社で、その他の労使間の問題処理については、本社及び地方の担当箇所を窓口としてそれぞれ対応する用意のあることを併せて通知した。

キ ６３年１月６日、ＪＲ東海は、国労東海本部との間で労働協約を再締結した。

#### ４ 出向の実施

##### (１) 出向の実施に至った背景等

ア JR東海の従業員について、第1の2の(2)のアで述べたとおり、「基本計画」では25,200名という数字が示されたが、この人数は、国鉄再建監理委員会の意見でも述べられていたように、雇用対策の観点から業務を遂行するに必要な人員を概ね2割（約4,200名）上回って決定されたものである。従って、発足時の社員数である約21,400名は、基本計画からすると、発足当初から400名程の「余剰人員」を抱えていたといえることができる。

イ 第1の2の(2)のイで述べたとおり、昭和61年12月19日開催の第2回設立委員会で新会社の労働条件が決定されたが、この決定に基づき、同年12月22日、JR東海を含む各社共通の「労働条件の詳細について」という書面が全組合に提示されるとともに、同じ頃、各職場に配付されたが、この中には、出向の実施に関し、出向時の賃金、福利厚生等を詳細に述べた箇所があった。

なお、この書面には、国鉄と新会社の労働条件を比較した表が付いており、この中で、出向については、「転勤、転職などと同様、人事運用の一環として業務上の必要がある場合に命ずる」と記されてあるほか、出向中の身分は「原則として休職とする」、賃金は「出向先の基準で出向先が支給、又は会社の基準で会社が支給する。なお、出向先の基準内賃金が会社基準より低い場合、3年間に限り出向手当を支給する」とあった。

ウ 新会社の設立委員は、同年12月24日以降、順次、国鉄職員に対して、新会社の労働条件等を記載した「募集ガイダンス」を配付したが、このガイダンスには、「就業の場所」として、「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労場所とします」、また、「従事すべき業務」として「出向を命ぜられた場合は出向先の業務とします」との記載があった。

エ JR東海は、会社発足後直ちに、前述の設立委員会が決めた労働条件をもとにして就業規則を定めたが、この規則の第28条（任用基準）に次の規定がある。

- ① 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、出向規程の定めるところによる。

そして、規則に基づいて定められた出向規程には、社員に出向を命ずるときの取扱い、就労条件、賃金、福利厚生等が詳細に決められている。

JR東海は、会社発足後直ちに、この就業規則及び出向規程を刷込んだ小冊子を職員全員に配付した。

オ JR東海は、前述のとおり、会社発足当初から「余剰人員」を抱えており、更に今後、民間企業として成長していくため、これら人員の有効活用と併せて、他の民間鉄道と同様な関連事業展開を図っていく必要があるとしていた。

こうしたことから、JR東海は、発足後直ちに関連会社の設立・育成に努めており、例えば、100%出資の子会社でみた場合、62年6月15日に新横浜ステーション開発株式会社（資本金3千万円）、同年7月31日に株式会社アド・東海（資本金5千万円）、同年9月18日に株式会社パッセンジャーズ・サービス（資本金9千万円）そして63年3月8日に名古屋ステーション開発株式会社（資本金4億8千万円）を設立するなどしている。

カ なお、JR東海の設立登記簿には、事業目的として、「旅客鉄道事業」のほか、「旅行業」、「倉庫業」、「広告業」、「旅館業及び飲食店業」、「一般土木・建築工事業」など17の諸事業が明記されている。

## (2) 出向の実施

ア JR東海では、「今後民間会社として成長、発展させていく上で社員の企業意識の変革を図っていくことは最も重要な事柄である」、「新会社の健全経営を目指す上で……効率的な業務運営体制の確立を図っていかねばならない」との認識のもとに、昭和62年4月、本社内に総務部長を委員長とする出向推進委員会を設置し、社員の出向の実行計画の策定や出向先企業の確保などの業務を行っていくこととした。

イ 具体的な出向推進スケジュールは、同年4月16日に第1回、そして5月1日に第2回の出向推進委員会を予定し、出向計画目標等を議論することとなっていた。そして、出向計画としては、出向社員数の目標を、62年度約500名、63年度約500名の合計約1,000名と設定し、当面は、事業本部（250名）、新幹線運行本部（100名）、静岡支社（150名）において重点的に取組むこととなった。

ウ こうした本社サイドでの動きに対応して、同年4月下旬、事業本部にも管理部長を委員長とする出向推進委員会が設置され、人選等、出向の実施に向けて取組んでいくこととなったが、同年5月下旬頃までに、第一次出向の対象者70名と出向先企業がほぼ決定した。

エ 出向者の人選は、まず事業本部の人事担当課で候補者を挙げ、当人に何か特別な事情がないかどうかを現場長に問合せ、これを踏まえて同課で決定するという方法により行った。

オ 出向先企業について、事業本部は、各主管部を通して発掘を行ったが、その選定に際しての基準は、①JR東海が出資している会社（名古屋ターミナルビル、日本テレコム等）、②駅の構内等で営業している会社（東海キヨスク、弘和商事、日本食堂等）、③JR東海の業務の一部を委託している会社（中部鉄道用品運輸、鉄道リネンサービス等）、④JR東海の請負業務を受注している会社（名工建設、日本電

設工業等)があり、このほか実績としては、⑤出資会社の関連会社(弘済出版)、⑥派遣実績のある会社(岩下製作所等)などがあった。

カ 同年5月18日、JR東海は、国労東海本部を含む全組合に対し、出向の進め方、出向中の就労条件等を記した書面「社員の出向について」をもって、出向の実施予定について説明した。

キ 同年5月29日、JR東海は、国労東海本部を含む全組合に対し、出向協定案を提示して説明した。その結果、第1の3の(2)のエで述べたとおり、東海労連、東海鉄産労、東海鉄輪会は締結したが、国労東海本部及び全動労東海本部とは、数回協議するも締結には至らなかった。

ク 同年5月30日に東海労連が出した「業務ニュース」には、5月18日の出向説明時のやりとりが記されているが、この中で、組合側が、「国鉄時代、改革へ向かって労連が取り組んできた経緯がある」、「本来採用されないはずの人達も採用され現在に至っている」、「これ迄反対してきた人達から率先してやるべきだ」と提案したのに対し、会社側が、「過去の経緯は十分に承知している」等と述べたことが記されてあった。

ケ 同年6月上旬、JR東海は、本社段階で、出向協定締結の各組合は勿論のこと、未締結の組合とも団交は十分尽くしたと判断し、各会社機関に出向制度の推進を指示した。

事業本部では、これを受けて、同年6月8日から、予定していた70名の職員に対し、「社員の出向時の扱いについて(概要)」を提示して、順次、出向の説得活動を開始した。

この説得は、概ね勤務時間内に駅長室などに本人を呼び出して、駅長、助役等の現場長により行われた。

なお、この時の文書には、出向社員の身分、出向中の所属箇所、出向の期間、出向中の就労条件、昇職試験等の機会、職務乗車証、帰任時の所属箇所等について明記されていた。

コ 同年6月10日に国労愛知県支部教宣部が発行した「国労あいちNo.7」には、『出向』強要はただちにやめよの見出しで「ノーと言えるための8章」として、「1. 行きたくない—も正当な理由」、「規則第28条『正当な理由』とは『行きたくない』ために、その人が思いつく理由すべてのこと。……他人(会社)が正当か否かを判断することが誤りです」と記されてあった。

サ 同年6月25日、事業本部は、出向対象者70名のうち、それまでの説得活動で「理解を得た」と判断した49名に対し、各人の具体的な出向先等を記した書面を示して、7月9日付けで出向させる旨の事前通知を行った。(以下「第一次出向」という。)

この出向対象者70名を所属組合別にみると、国労34名(48.6%)、東海労連19名(27.1%)、東海鉄産労16名(22.9%)、未加入1名であつ

た。

なお、第一次出向の時、会社が「理解が得られなかった」と判断して事前通知を発しなかった21名（これらの者はいずれも国労所属である）のうち2名はその後しばらくして出向し、残る19名は保留となった。

シ 第一次出向者のうち、笠寺駅営業係から日本食堂へ出向となったA18が、同年6月29日、地本によって、当委員会へ不当労働行為救済申立てがなされた本件（愛労委昭和62年（不）第3号不当労働行為救済申立事件、以下「3号事件」という。）の出向当事者である。

ス 同年10月12日、事業本部は、第一次出向時に保留となっていた19名を含む34名に対して、10月26日付けで出向する旨の事前通知を行った。（以下「第二次出向」という。また、第一次出向と第二次出向を併せて「本件出向」という。）

この34名を所属組合別にみると、国労22名、その他12名であった。

そして、この国労組合員22名のうち、A24を除く次の21名が、同年10月16日、地本によって、当委員会へ不当労働行為救済申立てがなされた本件（愛労委昭和62年（不）第7号不当労働行為救済申立事件、以下「7号事件」という。）の出向当事者である。

A1、A3、A19、A5、A7、A9、  
A11、A13、A15、A17、A25、A2、  
A4、A6、A8、A10、A12、A20、  
A14、A21、A16

セ 国鉄時代に派遣の制度があったが、その人選は、希望者から行われることが多く、期間は半年から1年、行先は三菱自動車、トヨタ自動車などで、本人の同意書が提出されていた。そして、派遣者の所属組合別内訳は、東海労連780名、鉄産労36名、国労3名、未加入47名であった。

国労は、第1の3の(1)のエで述べたとおり、60年4月9日、国鉄との間で「派遣協定」を締結し、職員が関連企業等へ派遣される場合の勤務条件等について了解していたが、当時、「退めない」、「休まない」、「出向かない」という「三ない運動」に取り組んでいたことなどもあって、原則として、派遣に出ることを拒否していた。

なお、第1の4の(1)のエで述べた出向規程の附則には、JR東海発足時に派遣中の職員は、その期間満了まで「出向社員」として取り扱われることとなっていた。

ソ JR東海における出向者の実績を組合別にみたのが表-1である。

表－１ ＪＲ東海・事業本部における出向者の所属組合別内訳

単位；人、(%)

区 分	国 労	東海労	鉄産労	全動労	未加入	合 計	
第一次出向対象者数	34 (48.6)	19 (27.1)	16 (22.9)	0 (－)	1 ( 1.4)	70 ( 100)	
第一次出向者数	13 (26.5)	19 (38.8)	16 (32.7)	0 (－)	1 ( 2.0)	49 ( 100)	
第二次出向時の累計	37 (43.5)	48 (56.5)				85 ( 100)	
元年3月15日時の累計	61 (7.8)	462 (58.8)	257 (32.7)	1 ( 0.1)	5 ( 0.6)	786 ( 100)	
組合員数	62年5月	559 (7.9)	4,897 (68.9)	1,497 (21.1)	40 ( 0.6)	112 ( 1.6)	7,105 ( 100)
	元年3月	506 (8.4)	4,264 (70.9)	1,159 (19.3)	66 ( 1.1)	19 ( 0.3)	6,014 ( 100)

(注) 「東海労」は、62年9月までは「東海労連」である。

なお、第一次出向者49人の出向先における仕事の内容を組合別にみたのが表－２である。

表－２ 所属組合別にみた出向先における仕事の内容

単位；人

区 分	国 労	東海労連	鉄産労	未加入	計
電気・建設等の工事監督	2	8	2	0	12
売店での販売	4	0	4	0	8
食堂・喫茶店の店員等	4	0	3	0	7
営業関係	0	6	0	0	6
製造関係	2	1	3	0	6
商品の配送	1	0	1	0	2
その他	0	4	3	1	8
計	13	19	16	1	49

(注) 「その他」の内訳は、東海労連が、「駐車場の管理」、「汚泥処理及びボイラー管理」、「入換動車運転士」、「研修センター講師」、鉄産労が、「リネンサプライ」、「セールス」、「マルチ修繕及び運転」、

そして「未加入」が「小荷物預かり」である。

(3) 出向者の個人別状況

ア A18（3号事件）

A18（以下「A18」という。住所；稲沢市）は、昭和55年3月、国鉄の臨時雇用員となり、名古屋駅で駅務に従事したのち、同年5月、準職員として採用され、名古屋駅構内係に配属となった。その後、同年11月、職員として採用され、同駅構内指導係、営業係を経て、61年12月に笠寺駅営業係に配転となった。

62年4月からJR東海の職員となり、そのまま笠寺駅営業係に所属していたが、同年6月8日、第一次出向グループに選ばれ、笠寺駅長から出向の打診を受けた。6回の説得を得て、同年6月25日に、同年7月9日から翌63年6月30日まで日本食堂株式会社（名古屋駅構内食堂；名古屋市中村区）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務担当は、サービス係又は調理助手であった。そして、63年7月1日、出向期間を満了して元職場へ復帰した。

A18は、国鉄入社と同時に国労に加入し、名古屋駅分会の所属となったが、61年8月から笠寺駅へ配転となる同年11月まで、同分会の青年部常任幹事（教宣担当）を経験したことがある。JR東海では、熱田分会笠寺駅班に所属していた。

なお、A18が出向した当時の笠寺駅職員47名の所属組合別構成は、東海鉄産労20名、東海労15名、国労11名、未加入1名であり、このうちA18を含む国労組合員2名が第一次出向の対象となった。そして笠寺駅では、A18が出向する前後に2名（7月2日に1名、7月20日に1名）の職員が異動してきた。

イ A1（7号事件、以下同じ）

A1（以下「A1」という。住所；名古屋市）は、55年4月、国鉄の臨時雇用員となり、同年5月、準職員として採用され、武豊駅交通保安係（踏切警守）に配属となった。その後、同年11月、職員として採用され、武豊駅営業係、稲沢車掌区列車掛、名古屋車掌区車掌を経て、61年11月に名古屋車掌区人材活用センター笹島詰所へ配属、翌62年3月には美濃太田駅営業係へ配転となった。

同年4月からJR東海の職員となり、そのまま美濃太田駅営業係に所属していたが、同年6月8日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、12回の説得を経て、同年10月13日に、同年10月26日から64年10月25日まで弘和商事株式会社（名古屋支店；名古屋市中村区、63年7月、「株式会社リック・フーズ」に組織替え）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、商品の駅売店への配送である。

A1は、国鉄入社と同時に国労へ加入し、60年7月から美濃太田駅

へ配転となる62年3月までの間、名古屋車掌区分会の分会委員及び青年部幹事の任にあったが、配転後は美濃太田分会の所属となり、本件出向後も同分会に所属している。

なお、A1が出向した当時の美濃太田駅職員65名のうち駅長以外の職員の所属組合別構成は、東海鉄産労30名、東海労25名、国労9名であった。そして、美濃太田駅では、A1のほか、62年7月20日にC1が長良川鉄道へ、同年8月3日にC2がカヤバ工業へそれぞれ出向した（いずれも所属組合は不明）。

また、美濃太田駅では、A1が出向する直前の10月20日に1名が飛騨金山駅から異動してきた。

#### ウ A3

A3（以下「A3」という。住所；各務原市）は、42年4月、国鉄の準職員として採用され、中津川機関区車両整備係に配属となった。

その後、同年10月に職員として採用され、美濃太田機関区機関車係、車両係、運転検修掛などを経て、61年7月に人材活用センターへ配属、翌62年3月には、岐阜駅営業係（駅南駐車場の管理）へ配転となった。

同年4月からJR東海の職員となり、4月末からは集札業務を、更に9月からは改札業務を担当していた。

A3は、同年6月9日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受け、拒否したため保留となったが、11回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで名古屋共済サービス株式会社（名古屋支店；名古屋市中村区）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、スーパーマーケット（牧野ストア）での商品管理である。

A3は、国鉄入社と同時に国労へ加入したが、これまで組合役員を経験したことはない。

なお、A3が出向した当時の岐阜駅職員100名余の所属組合別構成は、駅長を除くと、東海労53名、東海鉄産労40名、国労7名等であった。

#### エ A19

A19（以下「A19」という。住所；名古屋市）は、52年2月、国鉄の臨時雇用員となり、同年3月に準職員に採用された。その後、同年9月に職員として採用され、名古屋駅運輸係、運輸指導係を経て、61年8月から名古屋駅人材活用センターへ、翌62年3月には名古屋駅事業開発部へ配属となった。

同年4月からJR東海の職員となり、関連事業本部兼務で名古屋駅営業係に所属していたが、同年6月8日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、9回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで弘済食品株式会社（名古屋支店；名古屋市中村区）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。

出向先での業務内容は、商品の駅売店への配送である。そして、平成元年4月1日、出向先の事情により元職場に復帰した。

A19は、国鉄入社と同時に国労へ加入し、54年9月以降、名古屋駅分会の青年部常任幹事、同部書記長、同部副部長、そして60年9月から小荷物班長などを歴任したが、J R 東海では、特に役員経験はない。

なお、A19が事業開発部へ配属となった時の職員91名の所属組合別構成は、国労77名、東海鉄産労10名、全動労東海本部3名、未加入1名であった。そして、当時、A19のほか出向の打診を受けた者9名のうち5名（本件申立ての出向当事者であるA5、A7、A9、A11及びA13）は国労の組合員であった。

オ A5

A5（以下「A5」という。住所；知多郡）は、50年4月準職員に採用され、更に同年10月に職員として採用され半田駅運輸係に配属となった。以降、武豊駅構内係、構内指導係、営業係（小荷物業務）、そして運輸係（信号担当）を経て、61年11月に刈谷駅業務の刈谷駅人材活用センターへ配属、翌62年3月には、名古屋駅運転係・事業開発部兼務となった。

同年4月からJ R 東海の職員となり、関連事業本部兼務で名古屋駅輸送係に所属していたが、同年6月8日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、9回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで名古屋ターミナルビル株式会社への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は喫茶店員である。

A5は、国鉄入社と同時に国労へ加入し、以降半田分会武豊駅班副班長、特別執行委員を歴任したが、J R 東海では役員経験はない。

カ A7

A7（以下「A7」という。住所；瀬戸市）は、57年9月、国鉄の臨時雇用員となり、同年10月に準職員として採用された。その後、翌58年4月に職員として採用され、笹島駅構内指導係に配属となったが、61年11月、名古屋駅構内指導係（人材活用センター所属）へ配転、翌62年3月には事業開発部兼務となった。

同年4月からJ R 東海の職員となり、関連事業本部兼務で名古屋駅輸送係に所属していたが、同年6月9日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、11回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで東海キヨスク株式会社（中部支部）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、駅売店（大曾根駅、笠寺駅）での販売である。

A7は、国鉄入社と同時に国労（笹島駅分会）に加入し、以降、分

会委員、分会青年部書記長、同部副青年部長などを歴任し、J R 東海になってからは、同部地方代議員の任にある。

キ A 9

A 9（以下「A 9」という。住所；春日井市）は、38年12月、国鉄の臨時雇用員となり、翌39年6月、職員として採用され、笹島駅構内作業掛に配属となった。その後、61年10月に名古屋駅人材活用センターへ配転となり、翌62年3月には名古屋駅運転係・事業開発部兼務となった。

同年4月からJ R 東海の職員となり、関連事業本部兼務で名古屋駅輸送係に所属していたが、同年6月9日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、11回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで東海キヨスク株式会社(中部支部)への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、駅売店(尾張一宮駅)での販売である。

A 9は、国鉄入社と同時に国労(笹島駅分会)に加入し、以降分会青年部長、分会執行委員を歴任したが、J R 東海では役員経験はない。

ク A 11

A 11（以下「A 11」という。住所；名古屋市）は、54年11月、国鉄の臨時雇用員となり、翌55年1月に準職員として採用された。その後、同年7月に職員として採用され、笹島駅構内係に配属となり、同駅構内指導係、営業係を経て、61年11月、名古屋駅営業係(人材活用センター所属)に配転、翌62年3月には事業開発部兼務となった。

同年4月からJ R 東海の職員となり、関連事業本部兼務で名古屋駅営業係に所属していたが、同年6月8日頃、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、10回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで日本食堂株式会社への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は新幹線の車内販売である。

A 11は、国鉄入社と同時に国労に加入したが、これまで組合役員を経験したことはない。

ケ A 13

A 13（以下「A 13」という。住所；海部郡）は、54年1月、国鉄の臨時雇用員となり、同年3月に準職員として採用された。その後、同年9月に職員として採用され、名古屋駅運輸係に配属となり、以降運輸指導係、営業係を経て、61年12月、名古屋駅人材活用センター熱田詰所に配属、翌62年3月には名古屋駅営業係・事業開発部兼務となった。

同年4月からJ R 東海の職員となり、関連事業本部兼務で名古屋駅

営業係に所属していたが、同年6月9日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、11回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで、東海キヨスク株式会社（中部支部）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は駅売店（桑名駅）での販売である。

A13は、国鉄入社と同時に国労（名古屋駅分会）に加入し、以降、57年8月から分会小荷物班委員を、58年8月から分会青年部常任幹事を歴任し、更に61年8月からJR東海になってからの62年7月まで分会小荷物班長を務めた。

コ A15

A15（以下「A15」という。住所；岐阜市）は、55年4月、国鉄に入社し、同年10月、職員として採用され、同駅構内係に配属となった。その後、同駅運輸係、美濃太田車掌区を経て、61年12月、美濃太田駅人材活用センターに配属となり、翌62年3月には安城駅営業係に配転となった。

同年4月からJR東海の職員となり、そのまま安城駅営業係に所属していたが、同年6月10日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、12回の説得を経て、同年10月13日に、同年10月26日から64年10月25日まで東海キヨスク株式会社（岐阜営業所）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は駅売店（岐阜駅南口、大垣駅等）での販売である。

A15は、国鉄入社と同時に国労に加入し、57年から4年間、地本青年部常任委員の任にあり、JR東海では、62年5月から63年4月頃まで刈谷分会の執行委員を務めていた。

なお、A15が出向した当時の安城駅職員22名の所属組合別構成は、国労9名、東海鉄産労7名、東海労6名であり、このなかで、A15ひとりが本件出向の対象となった（国鉄時代の派遣経験者は誰もいなかった）。

サ A17

A17（以下「A17」という。住所；名古屋市）は、54年6月、準職員として採用され、同年12月には職員として採用されて旭川鉄道管理局北見電気区遠軽電気支区の所属となり電灯設備の保全業務に携わっていたが、61年12月、人材活用センターに配属、翌62年3月に名古屋鉄道管理局名古屋電力区電気係へ異動となった（北海道から名古屋への異動ということで、いわゆる「広域異動」であった。）。

同年4月にJR東海の職員となり、そのまま名古屋電力区電気係に所属していたが、同年6月8日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、16回の説得を経て、同年10月13日に、同年10月26日から65年10月25日まで日本電設工業株式会社（中部支店；名古屋市中村区）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、鉄道やビルの電気工事（「世界デザイン博覧会」メイン会場の電気工事）である。

A17は、国鉄入社と同時に国労へ加入し、以降、遠軽電気支区分会青年部長（56年9月～）、遠軽支部青年部常任委員（58年11月～）、全北海道労働組合協議会遠軽地区労青婦協常任委員（59年4月～）などを歴任したが、JR東海では役員経験はない。

なお、名古屋電力区職員58名のうちA17ひとりが本件出向の対象となった。

シ A25

A25（以下「A25」という。住所；名古屋市）は、52年5月、国鉄に採用され、名古屋工場整備掛に配属となった。同年11月、同工場部品職場に配属となり、JR東海に採用されてからも同職場に所属した。

第一次出向グループに選ばれたA25は、拒否したため保留となったが、62年10月14日に、同年10月26日から64年10月25日まで日本交通機械株式会社（63年7月、東海交通機械株式会社へ社名変更。）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、車両電気系統の検修である。

A25は、国鉄入社と同時に国労（名古屋工場支部）に加入したが、61年11月に国労を脱退、JR東海職員となってからの62年5月国労に復帰したが、63年5月再度脱退した。

なお、A25は、組合での役員経験はない。

ス A2

A2（以下「A2」という。住所；名古屋市）は、53年4月、国鉄に準職員として採用され、同年6月には職員として採用され、名古屋工場に配属となり、54年4月から同工場部品職場工作機械係に所属となった。

62年4月、JR東海に採用されてからは同工場部品職場の車両係に所属していたが、同年6月9日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、14回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで日本交通機械株式会社（吉野工場；西枇杷島町）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、車両用冷房装置の検査・修繕である。

A2は、国鉄入社と同時に国労（名古屋工場支部）に加入し、56年から58年にかけて部品分会青年部長の任にあったが、61年11月に国労を脱退し、JR東海職員になってからの62年5月、国労に復帰した。

なお、A2が出向した当時の部品職場職員24名の所属組合別構成は、

東海労15名、国労7名、東海鉄産労1名、全動労東海本部1名であったが、このうちA2とA25の2名が本件出向の対象となった。

セ A4

A4（以下「A4」という。住所；土岐市）は、57年9月、国鉄の臨時雇用員となり、同年10月に準職員として採用され、稲沢駅構内係に配属となった。翌58年4月に職員として採用され、稲沢駅営業係を経て、61年11月には千種駅営業係（売店担当）へ配転となった。

62年4月に、JR東海の職員となってからは同駅営業係（放送案内、改札等）を担当していたが、同年6月9日、第一次出向グループに選ばれて出向（山田洋装店）の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、14回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで東海キヨスク株式会社（名古屋構内第2倉庫；名古屋市中村区）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、商品の配送である。

A4は、国鉄入社と同時に国労に加入したが、これまで組合役員を経験したことはない。

なお、A4が出向した当時の千種駅職員39名（助役以上を除く）の所属組合別構成は、東海鉄産労16名、東海労14名、国労9名であるが、このうちA4ひとりが本件出向の対象となった。

ソ A6

A6（以下「A6」という。住所；中津川市）は、54年3月、国鉄の臨時雇用員となり、56年1月に準職員として採用され、名古屋駅運輸係（小荷物）に配属となった。同年7月に職員として採用され、同駅運輸指導係、中津川駅構内係、交通保安係（踏切業務）、営業係（改札）などを経て、62年3月には、鶴舞駅営業係（改札）へ配転となった。

同年4月にJR東海の職員となってからも同じ業務を担当していたが、同年6月10日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、14回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで日本食堂株式会社への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、新幹線の車内販売である。

A6は、国鉄入社と同時に国労へ加入し、61年10月から中津川運輸分会副青年部長の任にあったが、JR東海になってからは役員経験はない。

なお、A6が出向した当時の鶴舞駅職員26名の所属組合別構成は、東海鉄産労16名、東海労6名、国労2名、全動労東海本部2名であったが、このうちA6ひとりが本件出向の対象となった。

タ A8

A 8（以下「A 8」という。住所；岡崎市）は、44年7月、国鉄に準職員として採用され、武豊駅踏切保安係に配属となった。以降、蒲郡駅運転係、愛知御津駅運転係を経て、62年4月にJ R 東海の職員になってからは同駅輸送係に所属していた。

同年6月8日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受け、拒否したため保留となったが、17回の説得を経て、同年10月13日に、同年10月26日から64年10月25日まで東海キヨスク株式会社への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、駅売店（刈谷駅、愛知環状鉄道・新豊田駅）での販売である。

A 8は、国鉄入社後国労へ加入し、半田分会所属時には青年部常任委員、青年部長を、また、岡崎分会所属時には蒲郡駅班班長、副執行委員長、書記長を歴任し、J R 東海になってからは、62年5月に新刈谷分会（旧の半田分会、岡崎分会、刈谷分会等を統合）が結成されてのち、分会書記長となった。

なお、A 8が出向した当時の愛知御津駅職員9名の所属組合別構成は、東海労7名、国労1名、東海鉄産労1名であったが、このうちA 8ひとりが本件出向の対象となった（国鉄時代の派遣経験者は3名であった）。

#### チ A 10

A 10（以下「A 10」という。住所；岐阜市）は、54年6月、国鉄の臨時雇用員となり、清洲駅へ配属となった。同年6月に準職員として採用され、また翌55年1月に職員として採用され、同駅の運輸係、交通保安係、構内係、営業係を経て、59年3月からは稲沢車掌区列車係、名古屋車掌区車掌を担当していたが、61年11月に名古屋車掌区人材活用センターに配属となり、翌62年3月には垂井駅営業係へ配転となった。

同年4月、J R 東海の職員となってからも同駅営業係に所属していたが、同年6月19日、第一次出向グループに引き続いて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、8回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで名古屋ターミナルビル株式会社への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、喫茶店（大垣ステーションビル）での調理である。

A 10は、国鉄入社後すぐに国労へ加入し、61年4月から名古屋車掌区の青年部幹事を経験したが、J R 東海になってからは、62年7月から岐阜分会青年部長を務めている。

なお、A 10が出向した当時の垂井駅職員10名の所属組合別構成は、東海労7名、東海鉄産労2名、国労1名であったが、このうちA 10ひとりが本件出向の対象となった。

#### ツ A 12

A12（以下「A12」という。住所；稲沢市）は、53年5月に国鉄名古屋鉄道管理局総務部厚生課に配属となり、55年12月から名古屋駅で小荷物担当、案内・旅客放送担当を経て、61年12月から名古屋人材活用センター熱田分室へ配属、翌62年3月には岡崎駅営業係（改札担当）に配転となった。

同年4月にJR東海の職員となってからも同駅営業係に所属したが、同年6月10日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、12回の説得を経て、同年9月末から説得が再開され、同年10月12日に、同年10月26日から65年10月25日まで中部鉄道用品運輸株式会社（名古屋市港区）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、用品の運送等である。

A12は、55年12月に国労へ加入し、61年9月から名古屋駅分会青年部常任幹事を経験し、JR東海になってからは、新刈谷分会の青年部書記長（62年5月～）を務めている。

なお、A12が出向した当時の岡崎駅職員35名のうち、駅長を除く34名の所属組合別構成は、東海労19名、国労14名、東海鉄産労1名であったが、このなかで、A12とあとで述べるA21の2名が本件出向の対象となった（このうち、国鉄時代の派遣経験者は2名であり、また、北海道からの「広域異動者」も2名であった。）。

テ A20

A20（以下「A20」という。住所；名古屋市）は、57年8月、国鉄に準職員として採用され、塩尻信号通信区に配属となった。そして、翌58年2月、職員として採用され、同通信区に勤務していたが、61年8月から松本信号通信区人材活用センターに配属、翌62年3月には多治見信号通信区（電気技術係）へ配転となった。

同年4月、JR東海の職員となってからも同通信区電気係に所属したが、同年6月16日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、15回の説得を経て、同年9月下旬から説得が再開され、同年10月12日に、同年10月26日から64年3月31日まで日本テレコム株式会社（名古屋支社）への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、電話アダプター取付工事の監督である。

そして、A20は、平成元年4月1日に、出向期間を満了して元職場に復帰した。

A20は、57年8月頃国労に加入したが、出向に出るまでの間、組合役員を経験したことはない。

なお、A20が出向した当時の多治見信号通信区の職員24名の所属組合別構成は、東海労15名、東海鉄産労6名、国労3名であったが、こ

のなかでA20ひとりが本件出向の対象となった（このうち、国鉄時代の派遣経験者は1名であった。）。

ト A14

A14（以下「A14」という。住所；名古屋市）は、52年3月、国鉄の臨時雇用員となり、同年5月には職員として採用され、津田沼駅運輸係に配属となった。その後、新小岩駅構内係、営業係を経て、61年12月に千葉貨物ターミナル駅人材活用センターに配属となったが、翌62年3月、名古屋鉄道管理局への希望を出して熱田駅営業係（改札業務）へ配転となった。

同年4月にJR東海の職員となってからも同駅営業係に所属したが、同年6月19日、第一次出向グループに引き続き出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、7回の説得を経て、同年10月14日に、同年10月26日から64年10月25日まで名古屋ターミナルビル株式会社への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、喫茶店（名古屋駅地下）店員である。

A14は、国鉄入社後直ちに国労へ加入し、57年（1年間）分会青年部執行委員を務めたことがあるが、JR東海になってからの役員経験はない。

なお、A14が出向した当時の熱田駅職員29名の所属組合別構成は東海鉄産労17名、東海労10名、国労2名であったが、このうちA14ひとりが本件出向の対象となった（このうち、国鉄時代の派遣経験者は2名であった。）。

ナ A21

A21（以下「A21」という。住所；幡豆郡）は、43年4月、国鉄の臨時雇用員となり、岡崎駅配属となったが、同年10月、職員として採用され、岡崎駅駅務掛、踏切保安掛、構内作業掛、構内掛を経験してきた。

62年4月にJR東海の職員となってからも同駅輸送係に所属したが、同年6月10日、第一次出向グループに選ばれて出向の打診を受けた。

拒否したため保留となったが、10回の説得を経て、同年10月12日に、同年10月26日から64年10月25日まで弘済食品株式会社への出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、商品の配送である。

そして、A21は、出向先の事情により、平成元年4月1日から元職場に復帰した。

A21は、国鉄入社後直ちに国労へ加入したが、これまで組合役員を経験したことはない。

なお、A21が出向した当時の岡崎駅の状況は、既に述べたとおりであり、A12とともに本件出向の対象となった。

ニ A16

A16（以下「A16」という。住所；名古屋市）は、54年1月、国鉄の臨時雇用員となり、同年3月に準職員、同年9月に職員として採用され、名古屋駅運輸係（小荷物）へ配属となった。

61年11月に刈谷駅営業係（改札業務）へ配転となり、62年4月にJR東海の職員となってからも同駅営業係に所属した。

同年7月3日、第一次出向グループに続いて出向の打診を受けたが、拒否したため保留となり、15回の説得を経て、同年10月14日に、同年10月26日から64年10月25日まで東海キヨスク株式会社へ出向事前通知を受け、異議を留めて出向した。出向先での業務内容は、駅売店（大垣駅、岐阜駅）での販売である。

A16は、国鉄入社後直ちに国労へ加入し、名古屋駅分会の小荷物班班委員（55年8月～、57年8月～）、青年部常任委員（56年8月～）を歴任し、刈谷駅に異動してからは、刈谷分会青年部長となった。

なお、A16が出向した当時の刈谷駅職員38名のうち、駅長を除く37名の所属組合別構成は、東海労18名、東海鉄産労12名、国労7名であったが、このうちA16ひとりが本件出向の対象となった。

## 5 出向問題にかかる団交

### (1) JR東海・本社と国労東海本部の交渉

ア 昭和62年5月上旬、出向の具体化が各職場で噂されるようになったため、国労東海本部は、同年5月13日、執行委員長名でJR東海社長あてに、『就業規則第28条』及び『出向規定』に対する解明について』（国労東海第12号）と題する文書で、次の11項目についての解明要求を行った。

- ① 出向を命ずる選定基準と対象について
- ② 「正当な理由がなければ、拒むことはできない」という「正当な理由」とは
- ③ 「業務上の必要」とは、いかなる場合を指すのか
- ④ 「原則として休職」とあるが、休職としない場合はどのような場合か
- ⑤ 休職としない場合とした場合にどのような違いがあるのか
- ⑥ 出向手当を3年間とした理由は何か
- ⑦ 事業拡大の展望と出向の関連を明確に
- ⑧ 出向先における業務、通勤災害の取扱いは
- ⑨ 現時点での出向先状況を明らかにされたい
- ⑩ 出向先での苦情については、どこが対応するのか
- ⑪ 基準に関する団体交渉が整理されるまで「出向」の実施はしないこと

イ 第1の4の(2)の力で述べたとおり、JR東海は、同年5月18日、全組合に対して、出向先、期間、人数、出向中の就労条件等を記した書面「社員の出向について」をもって、出向の進め方を説明した。

このうち、国労東海本部に対する説明は、総務部勤労課会議室で行った（15；00～16；00）が、この中で、組合側から地方機関における団交の取扱いについての質問があり、会社側は、「地方交渉については、協約解釈上からも、同じ事柄を中央及び地方の双方で扱うようになっていないし、その考えはない」と述べた。

なお、J R 東海は、各組合への説明で、当初、「出向期間は5年以内」としていたが、協議の過程で、これを「運用で3年を標準とする」ことに改めた。

ウ 同年5月25日、国労東海本部は、前記説明での「不明確な部分を説明する」ため、執行委員長名で、J R 東海社長あてに、『出向』実施に伴う具体的要求について」（国労東海第15号）と題する文書で、次の9項目についての団交開催要求を行った。

- ① 出向を命じる際は、あくまで本人の同意を前提とし、強制をしないこと
- ② 出向先状況と労働条件は事前に明らかにすること
- ③ 出向は、住居変更などを伴わないこと
- ④ 出向の目的については、そのつど明らかにすること
- ⑤ 会社の基準内賃金は、確保すること
- ⑥ 出向期間は、2年を限度とし、本人が希望した場合は元職場・職名に復すること
- ⑦ 就業条件に差異が生じた場合は、直ちに元職場に復すること
- ⑧ 健康診断は、会社の取扱いにより実施すること
- ⑨ 基準に関する団体交渉が整理されるまで、実施しないこと

エ 同年5月26日、J R 東海は、国労東海第12号及び第15号の要求を受けて、国労東海本部との団交を勤労課会議室で行った（11；00～13；15）。

この中で、組合は、出向を命じる選定基準と対象についての考え方を聞いたところ、会社側は、「特にこれだという基準はない。各人の職務経歴、経験等を考慮して通常の人事運用としてやっていきたい」と述べた。

また、組合側が「出向先をさがし、人選も地方でといっているが、地方で交渉しないというのはどういうことか」と尋ねたのに対し、会社側は「地方の特別な問題があれば、それは地方で交渉されても結構だと思います」と述べた。

オ 同年5月29日、J R 東海は、全組合に対して、第1の3の(2)のエで述べた出向協定案及び同附属確認案の説明を行い、6月1日を目途に協定化したい旨伝えた。

これに対し、国労東海本部は、協定を締結するには、なお二、三の問題点があるとして団交の開催を求め、同年6月5日、J R 東海は、勤労課会議室で国労東海本部との団交を開催した（15；00～16；40）。

この中で、組合側が、「本人の同意書提出を前提とできないか」と質

問したのに対し、会社側は「予め本人に不安のないよう説明し、社員の生活設計等も考慮して行うので、同意書の提出を前提としては考えていない」と述べた。

また、組合側が「出向問題について地方では一切団交はやらないということか」と質問したのに対し、会社側は「そのとおりです。『こういう問題がある』ということなら事前にここで出してほしい」と述べた。

なお、会社側が出向協定締結について判断を求めたのに対し、組合側は、6月9日に返事する旨回答した。

カ 同年6月9日、J R 東海は、国労東海本部に対し、組合側の最終的な判断を求めたところ、組合からは、「協定を締結できる状態ではないので、もう少し検討したい」旨の回答があった。

キ 同年6月15日、国労東海本部からJ R 東海に対し、地方単位での交渉と本人の同意条項の2点について整理をしたいとの要望があったが、会社側は、「運用上の問題、人選の問題については、地方において協議すべき事項でないと考える」と述べた。

ク 同年6月17日、国労の中央執行委員長は、各ブロック本部・エリア本部の執行委員長あて、「『出向』問題の交渉強化について」という表題の文書でもって「『本人の同意』を得ることに焦点を絞り、再度交渉の強化をはかること」等を内容とする電送通知を行った。

ケ 同年6月22日、国労東海本部は、出向に際しての「本人の同意」を求めて、執行委員長名で、J R 東海社長あて、「『出向』実施にかかわる要求について」（国労東海第16号）と題する文書で、次の2項目についての団交開催要求を行った。

① 「出向」は本人の同意を得たうえで発令すること

② 問題が整理されるまで、施策の実施はしないこと

これを受けて、翌6月23日、J R 東海は、国労東海本部との話し合いの場をもち、本人には理解を得るよう努力しており、同意条項は考えていない旨述べた。

更に、同年7月7日、J R 東海は、勤労課会議室で、国労東海本部との団交を開催した（15:00～16:55）が、この中で、会社側は、「出向は、不幸にして協定ができない場合は、就業規則に基づいて進めていくことを考えている。早急に妥結し、協定を締結するよう」求め、組合側は、本人の同意を前提としない限り、協定の締結はできない旨主張した。

コ 同年7月17日、組合側が出向先の就業規則の明示及び労働時間数等を明確にしてほしい旨の質問を行ったのに対し、会社側は、問題が生じれば、そのつど対処する旨説明した。

サ 同年9月21日、国労東海本部は、執行委員長名で、J R 東海社長あて「出向に関する団体交渉の申入れ」（国労東海第21号）を行ったが、

組合側の事情によって開催されなかった。

- シ JR東海は、国労東海本部から出向に関する団交要求があった際、「基準に関する事項」は本社・本部間の協議事項であるから地方交渉事項でないとの認識のもとに、「地方レベルでの基準的なものがあれば、具体的に指摘してほしい」と再三言っていたが、国労東海本部からは具体的な提示はなかった。

(2) JR東海・事業本部と地本の交渉

ア 昭和62年5月19日、地本は、執行委員長名で、事業本部長あて、「『就業規則第28条』及び『出向規定』に対する解明要求」（国労名地本申第4号）と題する文書で、次の11項目についての解明要求を行ったが、この要求は、前述の国労東海本部が同年5月13日にJR東海社長あてになした解明要求と全く同じ内容の要求事項を記した文書によりなされた。

- ① 出向を求める選定基準と対象について明らかにされたい
- ② 正当な理由がなければ拒むことはできないという「正当な理由」とは
- ③ 業務上の必要とは如何なる場合か
- ④ 原則として休職とあるが休職しない場合はどのような場合があるのか
- ⑤ 休職した場合と、しない場合の違いは何があるのか
- ⑥ 出向手当を3年間とした理由は何か
- ⑦ 事業拡大の展望と出向との関連を明らかにされたい
- ⑧ 出向先における業務災害について明らかにされたい
- ⑨ 現時点での出向状況を明らかにされたい
- ⑩ 出向における苦情はどこで行うか
- ⑪ 基準に関する団体交渉が整理されるまで実施しないこと

これに対し、事業本部は、全社員に関する一般的な労働条件、制度的な問題は中央交渉、地方独自の問題は地方交渉とすることを団交の基本的考え方とし、従って、出向問題は全社的な社員に共通する事項であるから、できるだけ中央交渉によりたいとの認識のもとに、地本に対して、「地方で重ねて協議を必要とすることはない」と伝えた。

なお、この団交申入れがあった際、事業本部は地本に対して、「中央とダブるので整理してほしい」旨要請したところ、地本は、整理する旨了承し、国労東海本部へその旨を伝えた。

イ 同年6月19日、地本は、執行委員長名で、事業本部長あて、次の5項目についての団交開催要求（国労名地本申第9号）を行ったが、会社側は、アと同旨の回答をした。

- ① 出向先会社の就業規則、労働協約を明示して、労働条件の細部について明らかにされたい
- ② 出向先会社の福利、厚生施設の状況とその活用

- ③ 出向先会社での身分、待遇はどのように
- ④ 出向期間中の24協定の扱いはどうするか
- ⑤ 本人の出向同意を確認する方法を確立されたい

ウ 同年6月24日、申立人は「団体交渉の開催」について、当委員会にあっせん申請を行い、同年7月4日、7月20日そして7月29日とあっせんが開催されたが、不調による打切りとなった。

エ 同年6月29日、3号事件の申立てがなされた。

オ 同年9月、JR東海本社は、東海本部との団交の場で、「地本が申を提出しても回答がない」との話があったため、事業本部をはじめとする各地方機関に対して、「団体交渉拒否の不满がないかどうか確認せよ」との指示を出した。

カ 同年9月29日、事業本部は、管理課長、人事担当課副長、係長（4名）出席のもと、地本委員長、書記長と話合いの場をもった。時間は70分であったが、内容は、会社側が「過去に提出された申の中で不満な点があれば聞きたい」、「団交を拒否し続けているといわれるのは心外である」等と述べたのに対し、組合側は「今までの件に対し、目くじらを立てるつもりはない」、「今後、申の内容について精査を行う」、「こういう場がもたれたことは評価する」等と述べた。

キ 同年10月12日、地本は、執行委員長名で、事業本部長あて、「労働協約失効に伴う便宜供与の取扱い及び出向について」（国労名地本申第13号）と題する文書で、5項目にわたる団交要求を行った。

このうち、出向に関する部分は、「出向を拒否しているにも拘わらず再三に亘る説得という強制を行って居り、まことに遺憾である。すみやかに中止されるよう申し入れる」であったが、これに対して事業本部は、「出向については、理解を得る取組みであり、強制的に行ってはいない」と回答した。

ク 同年10月13日、地本は、前日に行われた出向事前通知について、直ちに団交を開き、事態の解決を図るとともに、それまで効力を停止せよとの主旨で、執行委員長名で、事業本部長あて、「出向事前通知にかかる団交申入」（国労名地本申第14号）と題する申入書を提出した。

内容は次の3項目であるが、これに対して事業本部は、「労働協約が失効中だが、団交の窓口は閉ざしていない」、「苦情申告があれば、団交の位置づけで簡易苦情処理のルールを準用してもよい」等と回答した。

- ① 出向に関してただちに団体交渉を開き、事態の解決をはかること
- ② 団体交渉で解決されるまでの間、事前通知の効力を凍結すること
- ③ 出向に関連した配転は団体交渉を行った後に行うこと

ケ 同年10月16日、7号事件の申立てがなされた。

コ 同年10月19日、事業本部は、「労働協約が失効したため、労働者の苦情を処理する機関がなくなった」との基本認識のもと、以上の国労名

地本申第13号及び第14号の申入れを受けて団交を開催した。

出席者は、会社側が、管理課長、人事担当課副長、係長（4名）で、組合側は地本委員長、副委員長、書記長、執行委員（2名）、時間は1時間25分、内容は組合側が「今回の出向者は了解していない」、「人選の基準を明確にされたい」、「本人の希望はどこまで反映されるか」、「出向先の労働条件を明確に」等の意見を出し、これに対して会社側は、「理解を得る取組みであって、絶対に同意を得なければならないというものでない」、「人選は、出向先の会社の条件、業務内容、本人の職務経歴、生活事情、そして現在の要員事情等を総合的に勘案した」、「正当な理由があれば聞く。単にイヤだというだけでなく、他に何かないかよく聞くよう現場長に指示している」、「理解を得る取組みの中で再三再四説明するとともに、決定した社員には、明記した文書を渡している」等と回答した。

サ JR東海と国労東海本部が締結した労働協約第32条に、「団交の設置単位」が記されているが、これは経営協議会の設置単位が記されている第20条を準用するというものである。そして、第20条でいう経営協議会の設置単位は、中央の経営協議会は本社において、また、地方の経営協議会は事業本部において行うというものである。

また、同協約第39条に「団体交渉事項」が記されているが、それは出向に関してみれば

「(3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解職、休職及び懲戒の基準に関する事項」となっている。

なお、第1の3の(2)のオで述べた、国労が62年8月25日付けでなした労働協約一部改正要求の中で、国労は、上記第39条の各号がすべて「…の基準に関する事項」となっていたため、「基準」の部分の削除等を求めている。

シ 更に労働協約第57条には、「組合員が労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解釈を苦情処理会議に請求することができる」とあった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 本件出向について

#### (1) 申立人の主張

ア 国鉄の分割民営化は、単に国鉄という企業体を分割し、民営化するというだけでなく、これに反対する国労を弱体化させる攻撃と一体となって進められたのであり、その主要な手段となったのが組合間差別の労務政策であった。

本件出向命令は、その組合所属を理由とした不当配転に続く差別であり、かつ国労の弱体化と壊滅を狙ってなされたもので、国鉄からJRへと引き継がれた国労敵視の労務政策の一環として行われた国労攻撃にほかならない。

- イ 被申立人は、平成元年3月15日時点の組合別出向者の累計総数を一覽表にして提出し、国労組合員の比率が決して高くはなくなった旨を主張するが、第一次出向の対象者でみる限り、国労組合員の比率が圧倒的に高かった事実は動かない。
- ウ 本件出向においても、もちろん出向者全員が国労組合員であるわけではなく、被申立人会社の労務政策に基づく本件とは質の異なる出向や、国労差別をカムフラージュする意図のもとの他組合員の出向が含まれている。
- エ 本件出向は、国労組合員を鉄道本来の業務から排除することを狙いとするものであるが、その結果、見せしめの効果、再度国労組合員となろうとする者を国労から遠ざける効果、あるいは国労からの脱退を事実上強要する等の効果をもつ。
- オ 本来、多数の従業員の中から、配転要員や整理解雇要員等を選任するにあたり、その選任が公平であるためには、事前に合理的な人選基準を設け、それに合致した者を選任するのが通常であるにもかかわらず、本件では、広域異動者が選ばれるなど、人選基準が不明確である。
- また、出向先をみても、本来業務とは関係のない接客業務や工場のライン、汚れ仕事等を業務とする職場がほとんどである。
- 従って、以上のことから、本件出向は、国労組織の弱体化を狙いとしてなされた不当労働行為である。

(2) 被申立人

- ア 会社発足時の社員数は21,400人であったが、この数字は、国鉄改革法に基づく基本計画で定められた25,200人には達しなかったものの、旅客輸送業務に必要な要員数約19,000人を十分に充足しており、業務に支障がないばかりか、余裕人員が約2,000人存在することとなったのであり、将来に向かって健全な経営を確立していくためにも、これら余裕人員の有効活用は不可欠の命題の一つであった。
- イ 本件出向命令は、被申立人の就業規則及び本件出向対象者を含む全社員と取り交わした労働契約に基づいてなされたものであり、また、①余裕人員の有効活用、②関連事業展開のために必要な知識の習得、③民間マインドの習得を中心とする社員教育という高度の業務上の必要性に基づくものであり、少なくとも通常の人事異動において社会常識上甘受すべきものとされている程度を超える不利益を出向者に負わせるものではない。
- ウ 出向は、長期間にわたって継続的に実施する息の長い施策であるから、特定時点における出向社員の所属組合別割合に着目することは適当でなく、恣意的でさえある。従って、最低でも2年程度の期間をとらえて、出向経験者全員についての所属組合別割合を比較しなければならない。
- エ 出向者を人選するに際しては、なるべく多くの社員に民間企業の息

吹きを経験させるとの考え方に基づいて国鉄時代の派遣経験者を除いたが、国労組合員に派遣経験者が少ないのは「三ない運動」を行っていたためである。

オ 出向先の求める人材が千差万別であったため、全ての出向に共通する一般的基準を定立することは、当初から不可能であった。

従って、被申立人としては、出向のつど出向先企業と協議のうえ、要員需給の状況、年齢、職務経歴、出向先の業務内容、通勤事情等諸般の事情を総合的に判断して、受入条件に合致する者を選定した。

そして、上記判断をなすに当たっては、余人をもって替え難いほどの事情まで必要とは解していない。

カ 本件出向者の組合歴をみると、A25は陳述書すらなく、A11、A3、A21、A4、A20の5人は、申立人組合において最も下級の地位である班委員の経験すら有していない。

その余の16人のうち、A17、A15、A10は、地本または支部の下部組織である青年部の常任委員がこれまでの最高の地位であり、その他の13人も分会執行委員や青年部委員、班委員程度しか経験を有しておらず、この程度の地位にある組合員は社会常識上も、いわゆる「組合活動家」の範疇には含まれない。

従って、その「組合活動」なるものを理由として、差別等を受ける可能性は常識上あり得ない。

### (3) 当委員会の判断

ア 出向制度の意義等について

本件出向について、総論的には、申立人は、これを国労敵視という国鉄の労務政策を引き継いだ被申立人が、その一環として行った国労攻撃にほかならないと主張し、これに対し、被申立人は、余剰人員を抱えて発足した新会社にとって、その有効活用は民間企業として健全な経営を確立していくために不可欠な命題であるとともに、民間企業の息吹きを体得するための社員教育としても重要な手段であると主張するので、まずは、本件出向にかかる制度そのものの必要性、意義から検討していくこととする。

第1の2の(1)のウで認定した国鉄再建監理委員会の意見によれば、余剰人員対策が分割民営化の大きな要因とされており、また、第1の2の(2)のオで認定したとおり、採用辞退があつて、被申立人の実際の採用者が基本計画の数字を下回っていたことがあつたにせよ、第1の4の(1)のアで認定したとおり、余剰人員（それが被申立人の主張する2,000人であったか否かはともかくとして）の存在していたことが認められるので、新会社が、こうした余剰人員の有効活用対策を課題として内包したまま発足したであろうことは推認できる。

そして、これまで公社組織であった国鉄が、新たに民間企業として経営を行っていくには、かなり思いきった手法によって民間企業の経

営理論を導入していかなければ、他の民間鉄道に伍していけないという問題を抱えていることも想像に難くない。

その意味において、新会社が、今後、民間企業としての経営多角化を推進していくには、事業展開のノウハウが必要であること、そのためにも、多くの社員が民間の企業意識を習得する必要性があるという主張は首肯できる。

一方、出向については、第1の4の(1)のイ、ウで認定したとおり、設立委員会の段階から重要な検討課題としてあり、また、第1の4の(1)のエで認定したとおり、新会社発足早々に出向制度のあることを就業規則に盛り込み、全社員に周知徹底を図ったことからすると、出向制度が、何の脈絡もなくいきなり提案されてきた制度でないことは明らかである。

こうしたことからすると、出向制度それ自体は、社員教育などの制度的理念に従って運用される限り、新会社が民間企業として健全経営を行っていくために必要な一つ的手段として認めることができる。その反面、恣意的な運用がなされた場合には、差別的な人員調整などの手段としても機能しかねない側面を持っている。

#### イ 出向者数、人選方法等について

そこで、まず、申立人が出向制度のもとで不当な人選がなされたこと主張する本件出向の人数・人選等について検討する。

(ア) 一般に、出向を発令する場合、たとえ期間が二、三年であったとしても、それは、社内異動とは違い、本来の仕事から離れて指揮系統の異なる職種に身分が替わり、職場環境が変化することになるから、当事者に何らかの形で精神的な苦痛・不利益をもたらすので、その運用に当たっては慎重を期する必要があることはいうまでもない。

とりわけ本件出向については、分割民営化という「大きな変化」を経て、新会社が発足したばかりの時点での発令であるだけに、社員一人ひとりにとっても、期待と不安が入り交じった微妙な時期であったことは想像に難しくなく、それだけに人選には公平さが求められていたといえよう。

ところが、出向対象者の人選について、被申立人からは、人選の公平さを示す一般的な人選基準があったことを示すに足る疎明はなく、また、個々の人選についても、諸般の事情を総合的に判断して選定したと述べるのみで、具体的にいかなる理由によって人選がなされたのか、当委員会を納得せしめるだけの合理性のある何らの説明もなされていない。

(イ) そこで、出向制度の理念に合した合理的な人選がなされたか否かについて、まず第一に、所属組合別による出向者数を検討する。

本件出向の対象となった者を所属組合別にみると、62年6月の第

一次出向の対象に選ばれた者70人については、第1の4の(2)のサで認定したとおり、その半数に近い34人(49%)が国労の組合員であり、また、第1の4の(2)のソで認定したとおり、同年10月の第二次出向時の累計でも85人中37人(44%)が国労組合員であった。

当時の被申立人における国労組合員のシェアが、第1の4の(2)のソで認定したとおり、8%前後であったことからすると、少なくともこの割合は非常に高いものといわざるをえない。

この人数割合に関して、被申立人は、本件出向は長期的な視野に立った出向計画・制度に基づくものであるとの評価は、一時点の出向者割合ではなく、一定の期間をとらえて行うべきであると主張する。

しかしながら、上記のような割合で本件出向対象者が選ばれ、説得活動が開始された時期は、第1の4の(2)のケで認定したとおり、新会社が発足してからわずか2カ月後という時点であり、更に、第1の3の(1)のチで認定したとおり、当委員会が国労組織に打撃を与えることを目的とした不当労働行為であると判断した2号事件からも約3カ月後という時点であった。それだけに、また、この時期において、出向者の約半数を出した国労の組合としての動揺は勿論、出向当事者も含めた各組合員個人が受けた心理的動揺には相当なものがあつたものと推認される。

そして、通常、合理的な出向計画により出向対象者を選定する場合、このような時期に上記のようなアンバランスが生じることはないと考えられるところ、被申立人は、その後の出向によって組合間バランスがとれるに至ったことを含め、どのような理由によってそのようなアンバランスが生じ、更に、その後、どのような経緯を経てバランスがとれるに至ったかについて、当委員会を納得せしめるだけの説明を行っていない。

また、被申立人は、国鉄時代の派遣は出向と同じであるから、人選は派遣経験者を除いて行った結果、それまでに派遣者の少なかった国労組合員の出向対象者が多くなった旨の主張をする。

なるほど、第1の4の(2)のセで認定したとおり、出向規定附則において、被申立人の発足時に派遣中の社員は出向とみなすとの規定がある。しかし、派遣は希望者を対象とし、かつ、同意書を提出させていたのであるから、出向者の意思にかかわらず出向させられる本件出向を派遣と同一にみることは適当でない。

加えて、被申立人が主張するように、仮に、派遣経験者は、派遣によって、出向が狙いとする民間意識をすでに体得したものとして、これを本件出向にかかる人選の対象となる者から除いて計算することにしたとしても、第一次出向対象者数についてみると、次表のと

おり、その割合は、派遣経験者を除く前とほとんど変わりなく、国労組合員の割合は高い。

単位；％

区 分	国 労	東海労	鉄産労
$\frac{\text{第一次出向対象者数}}{\text{組 合 員 数}} \times 100$	6.08	0.39	1.07
$\frac{\text{第一次出向対象者数}}{\text{組合員数}-\text{派遣経験者数}} \times 100$	6.12	0.46	1.10

(注) 組合員数は62年5月現在の人数で計算した。

これらのことからすると、本件出向にかかる対象者数が国労組合員に著しく偏っていたことについて、それを説明しうるだけの合理的事実は全く認められない。

(ウ) 第二に、個別出向者の人選の公正さについて検討する。

思うに、この種の人選には、当人でなければならないという理由を明確に示すことの困難なことは被申立人の主張するとおりであるが、本件出向当事者個々の出向先をみると、第1の4の(3)の各号で認定したとおり、たとえば、出改札業務から喫茶店、新幹線車内販売、駅売店、商品配送の業務へ、また信号業務から駅売店、商品配送の業務へという具合に、全く異なる職場環境下へ出向させたり、あるいは、同種の業務であっても元職場の業務と関連性の薄い職場へ出向させている。

出向先における上記のような仕事の内容を他の組合からの出向者のそれと比較すると、第一次出向者について、第1の4の(2)のソで認定したとおり、東海労連においては、工事監督や営業関係がほとんどであるのに対して、本件国労出向者においては、売店での販売、食堂・喫茶店の店員など、従来の本務とは全く関連性を有しない業務が多い。

従って、本件申立てにかかる出向は、被申立人が主張するような高度の業務上の必要性に基づくものとは認められず、単なる人員調整策の一環としてなされたという疑いを抱かざるをえない。

以上によれば、出向者の人選の偏りについての合理性及び本件出向の公正さはいずれも認められない。

ウ 不当労働行為の成立

そこで、以上を踏まえて、本件不当労働行為が成立するか否かについて検討する。

(ア) まず、第1の3の(1)の各々で認定した国鉄時代における国鉄と国労の間の様々な労使関係、新会社になってからの労使関係のうち、

第1の3の(2)のイ及びエで認定したとおり、JR東海と国労の間では労使共同宣言と出向協定が締結されなかったこと、同じく第1の3の(2)のウで認定した組合バッジ着用処分及び第1の4の(2)のクで認定した東海労連・業務ニュースに記載されたやりとり等を考えると、本件出向を考える背景的事実として、国鉄と同様、被申立人にも国労を嫌悪する意思があったことは明らかである。

(イ) そして、叙上の事実を総合勘案すれば、本件申立てにかかる出向は、国労を嫌悪する被申立人が、その組合活動の弱体化を目的として、意図的に他組合と差別し、国労組合員に偏って人選・出向させたものというべきであり、それは、国労組合員に対する不利益な取扱いであるばかりでなく、申立人の組合運営に支配介入するものでもあるので、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と判断する。

(ウ) 追って、被申立人は、当該出向当事者が主要な組合活動家ではなかったから、差別等を受ける可能性はありえない旨主張するが、被申立人が国労の組合活動の弱体化を図る手段として国労組合員を出向させている以上、当該出向者が組合活動家であったか否かということは、本件不当労働行為の成立を左右するものではない。

## 2 団交について

### (1) 申立人の主張

ア 被申立人は、申立人からの団交申入れ（昭和62年5月19日及び同年6月19日）に対し、出向に関することは国労東海本部・本社間における中央交渉事項であるという労働協約の独自の解釈に固執し、これを一貫して拒否してきた。

イ 中央・地方の団交申入れ事項の中で、仮に一部に重複があったとしても、組合側における上下組織間の交渉権の配分は、もともと組合内部の問題であるので、使用者が予め交渉相手を限定したり、これを理由として直ちに団交申入れを拒否しうるものではない。

ウ 出向問題については、いずれも事業本部に所属する労働者に関することで、これが労働条件に著しい変更を強いるものであることを考えれば、労働協約上も、中央・地方のいずれにおいても団交要求ができるのである。

エ 同年10月19日の「団交」は団交拒否との批判をかわす目的で開催されたもので、誠実団交とはいえず、実質的な団交拒否であった。

### (2) 被申立人の主張

ア 国労東海本部と締結した労働協約では、団交単位は中央と地方の二段階となっており、中央交渉は全社員にかかる一般的な労働条件に関すること、地方交渉は地方独自の問題に関することを扱うということが、締結の際に合意されていた。

イ 出向に関することは、その大部分が、出向時の身分、賃金等いずれ

も全社員に共通する一般的な労働条件、つまり協約でいう「出向の基準に関する事項」であるから、中央交渉事項である。

ウ 申立人とは、昭和62年5月19日の団交申入れの際、出向問題に限っては本部・本社間（中央交渉）でやるということで話がついていたのであり、また、その後申立人に対し、中央交渉の場で、地方交渉の議題となる事項があれば申出るよう再三求めたが、その申出はなかった。

エ 同年6月19日の団交申入れは、その内容が、すでに説明済みの事項であったり、中央交渉事項であったので、開催する必要のない旨伝えたところ、申立人からは格別の異議も抗議もなかった。

オ 日頃、全国単一組織を標榜している申立人が二重交渉を求めることは、出向問題を有利に展開するための作為的な「戦術」である。

カ 申立人は、被申立人が、出向は同意を前提とせよとの要求をのまなかったことが不誠実な団交というが、団交において、経営者が組合の要求を容れなかったからといって、これが直ちに不誠実とはならないのである。

キ 出向を命じられた者の個々の労働条件の問題について、労働協約では苦情処理の問題として取り扱われることとなっており、その意味で、昭和62年10月19日の団交は、9月30日で労働協約が期限切れになったことに伴い苦情処理の途がなくなったため、その代替措置として開いたものである。

### (3) 当委員会の判断

団交にかかる両当事者の主張は以上のとおりであるが、本件を検討する場合は、まず、労使の上下組織それぞれの段階における団交のうち、下部組織間における「団交拒否」が問題となっていることを念頭に置く必要がある。

すなわち、国労東海本部と被申立人の間で締結された労働協約には、第1の5の(2)のサで認定したとおり、団交単位の規定があるが、これによれば、中央と地方の二段階で行われることとなっており、具体的には、前者が、国労東海本部・本社間における団交、後者が地本・事業本部間における団交を指している。

そして、前者の団交については、第1の5の(1)のエ、オ、ケで認定したとおり、昭和62年5月26日を第1回として、出向問題に関する団交が数回もたれており、この点については両当事者間に争いがなく、また、この団交が不誠実であったという申立人からの指摘もない。

本件において申立人が「団交拒否」と指摘しているのは後者の場合であり、それは、第1の5の(2)のア、イで認定した第一次出向にかかる62年5月19日付け以降の団交申入れに対する被申立人の対応及び第1の5の(2)のユで認定した10月19日開催の第二次出向にかかる団交が果たして誠実であったかどうかの問題となっているのである。

そこで団交にかかる労働協約の定めについてであるが、第32条、第20

条において団交の単位が、また第39条において団交事項がそれぞれ明記されている。そして第32条、第20条の規定でみるならば、団交は上下二段階に分けて行うことができることとなっている。

しかし、同協約第39条には、団交事項の中央、地方の区別は記されておらず、仮に被申立人がいうように「基準に関する事項」が中央での交渉事項であるとするならば、第1の5の(2)のサで認定したとおり、すべての団交事項には「…の基準に関する事項」と記されているので、地方での交渉事項はどこにも明記されていないこととなって、不合理である。

従って、協約第39条でいう「基準に関する事項」は、専ら中央交渉において行われるべきものとは解することができず、申立人が主張するとおり、労働協約上は、「出向の基準に関する事項」について、中央・地方いずれの場合においても団交開催要求ができると解するのが相当である。

そこで本件の場合、まず、5月19日になされた申立人からの解明要求に対し、第1の5の(2)のアで認定したとおり、被申立人は、この申入れ内容が、5月13日に国労東海本部から申し入れられた内容と全く同じ内容であったことから、二重交渉を避けたいとの意図により、内部で調整してほしい旨申し入れたところ、申立人側はこれを了承し、その旨を国労東海本部へ連絡したという経緯がある。

そして、以上の事実に関して、申立人組合のA26書記長（以下「A26」という。）は、当委員会の第3回審問において、被申立人代理人からの「出向問題については、まあ本社・本部間でやるということの整理がついたのではないですか」との質問に対して、「そうです」と答え、更に、「それはいつ頃でしょう」との質問に対して、「5月の終わり頃だと思います」と答えている。

こうしたことからすれば、5月19日に申し入れた団交が開催されなかったからといって、これが団交拒否にあたることはない。

次に、6月19日の申入れについてであるが、この時の申入れ事項は、第1の5の(2)のイで認定したとおり、5月19日の時と違って、中央交渉と全く同一の申入れ事項ではないけれども、かといって明確に地方交渉レベルまで整理された内容であったともいえない。申入れ事項をみる限りにおいては、それは、むしろ、中央交渉の場合において、国労東海本部が申し入れていた内容に相当するといった方が適切である。

そして、第1の5の(1)のシで認定したとおり、被申立人が、国労東海本部との団交の席上「地方レベルでの基準的なものがあれば、具体的に指摘してほしい」旨の再三の要請を行ったにもかかわらず、国労東海本部はその提示をしなかった。

また、第1の5の(2)のカで認定したとおり、9月29日の団交にかかる話し合いにおいて、申立人は、被申立人に対して「今までの件に対し、目くじらを立てるつもりはない」と述べた。

従って、これらのことからすると、6月19日の申入れにかかる団交が

開催されなかったからといって、これが直ちに団交拒否にあたるともいえない。

更に、10月19日の「団交」についてであるが、これは、第1の5の(2)のキ、ク、コで認定したとおり、10月12日と10月13日の申入れを受けて開催されたもので、双方から然るべき職制等が出席し、1時間以上をかけて所要のやりとりがなされた。

結果として、申立人の要求が容れられずに話し合いは平行線を辿ったかもしれないが、このことをもって被申立人の態度が不誠実であったといえないことは被申立人主張のとおりであり、また話し合いが平行線に終わったことについての被申立人の責に帰すべき特段の事情もみられないので、たとえ労働協約が切れたことによる代替措置であったとしても、これは団交と認めるべきものであり、申立人が主張するような不誠実な対応であったとはいえない。

### 3 救済方法

#### (1) 主文第1項

本件出向については、申立人が求める当初の救済対象者22名のうち、A18、A19、A20、A21の4名は、それぞれ第1の4の(3)のア、エ、テ、ナで認定したとおり、出向期間が満了して既に元職場に戻っており、また、A25は、第1の4の(3)のシで認定したとおり、昭和63年5月に国労を脱退したため、その救済を求めなかったもので、本件の救済対象者は、以上の5名を除く17名とし、主文第1項のとおり命じるのが相当であると判断する。

#### (2) 主文第2項

主文第2項の救済対象者は、既に元職場に戻った者を含めるのが相当であると判断し、主文第2項のとおり命じる。

申立人は、陳謝文の手交と掲示を求めるが、主文第2項の内容をもって相当であると判断する。

なお、A25は、前記のとおり、既に国労を脱退しているので、主文第2項の救済対象者から除く。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年9月30日

愛知県地方労働委員会  
会長 大塚仁 ㊟