

静岡、昭62不6、平2.10.22

命 令 書

申立人 国鉄労働組合東海本部
申立人 国鉄労働組合静岡地方本部

被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに所属する組合員A1に係る昭和62年10月12日付け及び同A2に係る同月13日付け事前通知書による同月26日付け各出向命令を撤回し、これら両名を、出向前の職又はこれに相当する職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

国鉄労働組合東海本部
執行委員長 A3 様
国鉄労働組合静岡地方本部
執行委員長 A4 様

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役 B1

貴組合所属のA2、A5、A1及びA6に対して昭和62年10月26日付けで行った出向は、今般、静岡県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。
今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

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「会社」という。）は、「日本国有鉄道改革法」（昭和61年法律第87号。「以下改革法」という。）及び「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」（昭和61年法律第88号）に基づき、昭和62年4月1日に設立された日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の承継法人（改革法第11条第2項の承継法人をいう。以下同じ。）の一つで、肩書地に本社を置き、本州の東海地域を中心として主に鉄道事業を営む法人である。会社発足時における社員数は、約2

万1,400名であった。

なお、会社には、静岡市に静岡支社（以下「支社」という。）があり、その社員数は、会社発足時約4,400名であった。

(2) 申立人国鉄労働組合東海本部（以下「東海本部」という。）は、国鉄労働組合（以下「国労」という。）の地域組織であって、肩書地に本部を置き、会社、日本貨物鉄道株式会社東海支社及び国鉄清算事業団に勤務する社員などで組織された労働組合である。

(3) 申立人国鉄労働組合静岡地方本部（以下「国労静岡地本」という。）は、昭和25年11月16日に結成され、同62年3月31日までは、国鉄の静岡鉄道管理局（以下「静鉄局」という。）管内の国鉄職員などで組織する労働組合であったが、同年4月1日以降は、支社、支社地域内の新幹線運行本部等の関係各業務機関、日本貨物鉄道株式会社静岡支店及び国鉄清算事業団静岡雇用対策室等の社員などで組織する労働組合となり、肩書地に本部を置き、本件申立時の組合員数は、963名であった。

(4) 会社には、東海本部のほかに、東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労」という。）、東海鉄道産業労働組合（以下「東海鉄産労」という。）及び全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）の各労働組合がある。

なお、東海労は、昭和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月に、単一労働組合となり、同名称となったものである。

また、上記組合が結成される前に、国鉄には、国労のほかに、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。）などの組合があった。

このほか、会社発足当初には東海鉄輪会が存在したが、昭和62年6月東海労連に併合された。

2 国鉄の分割・民営化と会社への移行

(1) 国鉄の分割・民営化と会社の発足

第二次臨時行政調査会は、昭和57年7月30日に国鉄改革の基本的考え方を盛り込んだ「行政改革に関する第三次基本答申」を政府に提出した。この答申は、国鉄の在り方について、その経営は破産状況にあり、経営の健全化を図ることが国家的急務であるとの認識に立って、国鉄改革のため、公社制度そのものを抜本的に改め、分割・民営化によって効率的な経営を行うことができる仕組みを早急に導入する必要があると結論づけた。

同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」（昭和58年法律第50号）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、同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－」という答申を政府に提出した。

この答申では、「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。」という認識のもとに、旅客部門の6分割を始めとして、余剰人員対策、長期債務の処理等を盛り込んだ国鉄事業再生のための具体的方策が示された。

なお、この答申は、旅客鉄道会社の要員規模についても、「昭和62年度の旅客鉄道会社の適正要員規模は16万8,000名程度であるが、余剰人員が膨大である等の事情を考慮して、旅客鉄道会社においては、鉄道旅客部門について適正要員規模の2割程度（約3万2,000名）を上乗せして移籍することとし、会社移行当初は、旅客鉄道会社全体で約20万名とするのが妥当である。」とした。

政府は、昭和60年10月11日、「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）の閣議決定を行い、同61年3月、改革法案を始めとするいわゆる国鉄改革関連8法案を国会に提出した。これらの法案は、同年11月28日にすべて成立し、同年12月4日に公布された。これにより、国鉄は、分割・民営化されることになり、同62年4月1日、国鉄が行っていた事業の大部分は、改革法に基づいて設立された6旅客鉄道株式会社等11の承継法人に引き継がれた。

(2) 会社における社員の採用

昭和61年12月11日、6旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社の第1回設立委員会（以下「設立委員会」という。）において、承継法人の社員の採用基準が決定された。同月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」（以下「基本計画」という。）を閣議決定した。この中で、国鉄の職員のうち、承継法人の社員となる者の総数を21万5,000名、このうち会社の社員を2万5,200名と定めた。

同月19日、第2回設立委員会において、承継法人の社員の採用に当たっての労働条件が決定された。

同月24日、国鉄は、設立委員が決定した承継法人の社員の労働条件及び採用の基準を記載した書面並びに承継法人の社員となることに関する意思を確認するための意思確認書（承継法人への就職申込書を兼ねたもの）を職員に配布した。

同62年2月8日、国鉄は、設立委員に対し、承継法人ごとの採用候補者名簿を提出した。会社の採用候補者名簿登載者数は、2万1,941名であった。

同月12日、第3回設立委員会において、国鉄が提出した採用候補者名簿に登載された者全員を採用することを決定し、設立委員会委員長名で同月12日付け採用通知書が国鉄を通じて本人らに交付された。

同年4月1日、改革法に基づいて会社が発足し、基本計画の2万5,200名に対し、約2万1,400名の社員が採用された。

3 労使関係

(1) 会社発足までの労使関係

ア 職場規律確立をめぐる対立

国鉄は、昭和57年3月から同60年9月にかけて、繰り返し、職場規律の総点検及び是正を行った。その内容は、いわゆるヤミ慣行などの是正、現場協議を仕事の手順を打ち合わせる場として運用すること、職場規律の確立のためのワッペン・組合バッジ着用の禁止、氏名札の着用、規定どおりの点呼の励行等であった。そして、その履行状況を人事考課に反映させていた。

これに対し、国労は、いわゆる悪慣行問題などに対する国鉄の対応は、労使の協議、交渉経過を無視する不当なものであるとの態度を示した。このため、ワッペン・組合バッジ着用の禁止、点呼の際の氏名呼び捨て等に関して、各職場において、管理者と国労組合員との間に多くの対立が生じた。特に、同60年春闘以降のワッペン着用等に対し、同年9月に国労組合員約5万9,200名の、同61年5月に同約2万9,000の各処分が行われた。

イ 余剰人員調整策の提案と雇用安定協約の更新拒否

昭和59年7月10日、国鉄は、各労働組合に対し、退職制度、休職制度及び派遣制度の実施を内容とする余剰人員調整策（以下「三項目」という。）を提案した。

同年10月9日、国労は、三項目を拒否した。一方、国鉄は、国労に対し、「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。

同日、動労、鉄労及び全施労は、国鉄と休職制度及び派遣制度の実施について妥結した。退職制度の実施については、動労、全施労は同60年4月8日、鉄労は同月10日、それぞれ妥結した。

同月9日、国鉄と国労は、休職の申出及び派遣の同意書の提出について、強制、強要は行わない旨を確認し、三項目について妥結した。同日、国鉄は、雇用安定協約の破棄通告を撤回した。このように、国鉄当時の「派遣制度」は、本人の同意書を徴すること、強制、強要にわたらないことの二点を国労との間で確認し、他組合と同じ内容の「職員の派遣の取扱いに関する協定」を締結したうえ、実施されたものである。

ところが、国労は、組合員に対し、「私の意思として、休職を申し出たり、派遣を希望する気持ちはありません。したがって、今後私に対する休職または派遣についてのいっさいの話し合い、説得をお断わりします。」という文書を箇所長あてに提出するよう指導し、いわゆる「三ない運動」を展開した。

これに対して、国鉄は、同年5月25日及び同年10月24日の2回にわたり、「三ない運動」の中止を国労に申し入れた。

同年11月13日、国鉄は、余剰人員対策に協力的な動労、鉄労及び全

施労とは、同月末日をもって期限切れとなる雇用安定協約を更新したが、国労に対しては、余剰人員対策について妥結しながら三項目の実施に協力していないことを理由として、同月30日、雇用安定協約を更新しない旨通告した。

ウ 労使共同宣言の締結拒否

昭和61年1月13日、国鉄は、各労働組合に対し、次のような内容の労使共同宣言の案を提示した。

- ① 諸法規を遵守し、安全輸送の確保、維持に全力を挙げる。輸送サービス向上のため、リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない。酒気帯び勤務、点呼妨害等の根絶に努める。
- ② 鉄道事業の再生を図るため、労使は一致協力して必要な合理化を積極的に推進し、新しい事業運営の態勢を確立する。
- ③ 派遣制度、退職勧奨を積極的に推進し、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。

同日、動労、鉄労及び全施労は、同宣言を締結した。国労は、同月16日、同宣言の内容は、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であるとして、その締結を拒否した。

エ 人材活用センターへの配属

国鉄は、昭和61年4月1日当時の職員数約27万7,000名について、事業に必要な人員はそのうちの約23万9,000名であり、余剰人員は3万8,000名であるとしていた。

同年7月1日以降、国鉄は、余剰人員を一括管理する人材活用センターを全国の各現業機関に設置した。

静鉄局管内の人材活用センターの設置箇所は、営業関係が清水駅など15か所、運転関係は全区所、施設関係は全保線区、電気関係は静岡信号通信区など3か所であった。

人材活用センターへ発令された者は、国労組合員が圧倒的に多く、特に、組合の役員が中心であり、草刈り、掃除、家屋の解体などの業務に従事した。

また、各職場において、職員の間で「人材活用センターに配属された者は、会社に採用されない。」としきりに話されていた。

人材活用センターは、同62年3月上旬に実施された人事異動と同時に廃止された。

オ 第2次労使共同宣言の締結拒否

昭和61年8月27日、国鉄と国鉄改革労働組合協議会は、「分割・民営化」による国鉄改革を進めること、相互の理解と信頼に基づいた協調的労使関係を確立し、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、鉄道事業の健全な発展のため、企業人としての自覚を有し、向上心と

意欲にあふれる職員を養成することなどを内容とする第2次労使共同宣言を締結した。

これに対して、国労は、これらの内容は、事実上、分割・民営化に協力し、労働組合としての活動を停止させられるに等しいとして、同宣言の締結を拒否した。

カ 会社発足に係る配属の不当労働行為

国鉄は、会社発足に向け、昭和62年3月10日付けで最終の人事異動を発令したが、会社の設立委員は、同月16日、会社に採用が決定した国鉄職員に対し、この人事異動の内容をそのまま会社の対応する「所属、勤務箇所、職名等」に読み替えて、同年4月1日付けの会社での配属先を国鉄を通じて通知した。そこで、国労及び国労静岡地本は、これは、国労組合員、特に、支部及び分会役員を狙い撃ちにした差別的な配属であるとして、同年3月31日、国労組合員A7を始め31名を国鉄当時の元職場・職名に相当する社員として取り扱うこと等を求める不当労働行為救済の申立てを当委員会に対し行った(昭和62年(不)第2号事件)。

平成2年8月22日、当委員会は、この申立てについて、会社は、申立人らに所属する組合員30名(本件申立に係るA8(以下「A8」という。)を含む。)を昭和62年3月9日時点の本務としての所属、職名又はこれに相当する所属、職名の同社の社員として取り扱うよう命令した。

なお、この命令では、本件申立に係るA8については、新幹線静岡保線所三島支所技術係に相当する所属、職名の同社の社員として取り扱うよう命じている。

(2) 会社発足後の労使関係

ア 労使共同宣言の締結拒否

昭和62年4月30日、会社は、東海労連及び東海鉄輪会との間で、また、同年5月13日、東海鉄産労との間で、「東海旅客鉄道株式会社の経営基盤確立に向けて」と題する共同宣言を締結した。その内容は、おおむね次のとおりである。

(ア) 会社経営のあるべき方向について

営業施策の抜本的見直しと関連事業の充実・拡大を図って多角的経営を展開する一方、業務・経費の効率化を通じて生産性を高め、経営基盤の確立を目指す。

(イ) 会社の労使関係について

- ① 企業内の問題は、労使が自主的に解決し、国鉄時代の旧弊を廃し、社外からの介入を受けない立場で議論を行う。
- ② 「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。
- ③ このような労使関係の帰結として、「組合」は、争議権の行使

を必要とするような労使紛争は発生しないと認識しているが、同時に会社の経営が安定するまでの間は、列車の安全・安定運行をすべてに優先させ、万難を排して取り組む。

(ウ) 会社のあるべき社員像について

少ない物的資産を人的資産で補うため、業務遂行に必要な知識、技能に対する貪欲な研究心を持ち、企業社員としての明確な自覚と向上心にあふれる社員を造り上げることが必要である。このため、労使それぞれの立場において、社員の指導を徹底する。

なお、東海本部は、この内容は国労の組合活動の停止にも等しいものであるとして、この共同宣言を締結しなかった。

イ 国労バッジ着用に対する処分

国労は、会社発足後も組合員に対し組合バッジ着用を指示し、国鉄の分割・民営化に反対していた。この国労組合員のバッジ着用に対し、会社は、就業規則第20条違反であるとして、昭和62年5月27日、処分通告を行った。これに対し、国労は、この国労バッジが国労組合員であることの誇りとお互いに国労組合員であることの連帯と団結を高めるためのシンボルであり、正当な組合活動であると主張し、会社に対し、「訓告」、「嚴重注意」などの処分の撤回を求め、強く抗議した。

ウ 出向に関する協定の締結拒否

昭和62年6月1日、会社は、東海労連、東海鉄産労及び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。この協定及び同附属確認は、社員が関連会社等へ出向した場合における身分、出向期間、就労条件、帰任時の所属箇所等を定めたものである。

一方、東海本部は、会社との団体交渉において、本人の出向同意の要否について合意に至らず、同協定を締結しなかった。この交渉の間に東海本部は、出向の強制に反対し、「行きたくない—も正当な理由」とする考え方を国労組合員に示した。

エ 労働協約の失効と再締結

会社は、昭和62年4月24日、東海本部と労働協約を締結した。同協約の有効期間は同年9月30日までと定められていたため、同日の経過で同協約は失効した。

同日、会社は、東海本部に対し、労働協約失効に伴う便宜供与の取扱い等について通知を行った。その内容は、これまで協約に基づいて認めてきた就業時間中の組合活動、専従者、組合事務所、組合文書の掲示場所等の許可はいずれも根拠を失うとし、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。

また、会社は、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の処理については本社及び地方の担当箇所を窓口として対応する用意のあることを

併せて通知した。

なお、同63年1月6日、会社は、東海本部との間で労働協約を再締結した。

4 会社の出向制度

昭和62年4月1日、会社は、就業規則及び出向規程を制定、施行した。また、同月24日、会社は、東海本部と労働協約を締結した。出向制度の概要は次のとおりである。

ア 会社の就業規則（抜粋）

（任用の基準）

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

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

2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3 出向を命ぜられた社員の取扱いについては、出向規程の定めるところによる。

（事前通知）

第29条 会社は、社員の転勤、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。

イ 会社の出向規程（抜粋）

（出向の意義）

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

（出向発令）

第3条 出向を命ずるに当たっては、出向先、出向先の業務内容及び就業条件を明示する。

2 事前通知は、原則として発令の14日前までに行う。

（出向中の取扱）

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

第5条 出向期間中は、原則として休職とする。

2 出向期間は勤続年数に通算する。

（就労条件）

第8条 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。

2 年次有給休暇の付与日数、有効期間等については、原則として会社の規定による。この場合は、出勤率は、出向先の規定する、会社の公

休日、特別休日及び就業規則第72条各号に相当する日をもって、算出するものとする。

(賃金の支給)

第11条 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。

附 則

1 本規程は、昭和62年4月1日より施行する。

ウ 労働協約

会社と東海本部との間で同62年4月24日に締結した労働協約では、出向に関して、出向の基準に関する事項を団体交渉事項とすること(第39条(3))、団体交渉の設置単位は、現業機関にかかわる事項については各事業本部、支社にかかわる事項については各支社、それ以外については本社において行うこととすること(第32条で準用する第20条)のほか、出向の事前通知について簡易苦情処理の申告ができること等が定められていた。上記のように同協約は、昭和62年9月30日、有効期間の満了により失効し、その後同63年1月6日、再締結された。

エ 賃金の特別措置に関する協定

昭和62年9月18日、会社と東海本部の間では「出向先における1週平均労働時間が42時間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、同年4月1日に遡って適用した。その内容は、出向先における1週間の平均労働時間数が42時間を超えることとなる場合は、42時間を30分以上超える部分について、特別な賃金を支給するというものである。

5 出向実施の背景及び実施準備

ア 会社の社員数は、基本計画において、雇用対策の観点から2万5,200名と定められたが、この人数は、業務を遂行するために必要な人員をおおむね2割(約4,200名)上回るものであった(第1の2の(2))。

したがって、会社発足時の社員数約2万1,400名は、約400名の余剰人員を有しているということができ、この余剰人員の有効活用を図る必要に迫られていた。

イ そこで、会社は、その経営基盤を安定させ、会社の健全な発展を期するためには出向を推進することが不可欠であると考え、①余剰人員の有効活用、②関連事業展開に必要な知識の習得、③民間の経営マインドの習得を中心とする社員教育という三つの目的をもって、多数の社員を積極的に関連会社に出向させることとした。

ウ 会社の労働条件は、昭和61年12月19日の第2回設立役員会で決定され、同月24日、労働条件の詳細が職員に提示された。この中で、出向に関しては、出向時の賃金、福利厚生が詳細に記載されていた。

また、この提示には、国鉄と会社と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、「人事運用の一環として、業務上必要

がある場合に命ずる。」とされているほか、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。」とされていた。

会社は、会社発足と同時に、上記の内容を就業規則及び出向規程として制定し、会社発足後、直ちにこれらの内容を記載した小冊子を社員全員に配布した。

エ 出向を推進するため、会社においては昭和62年4月16日、支社においては同月18日、それぞれ出向推進委員会を設置した。支社においては昭和63年度末の出向者数の目標を300名と設定した。

そして、支社は、会社と資本、取引、人事交流の関係がある企業に対し、会社の経営状況や出向の推進についての事情等を説明し、出向先の確保を図った。

6 出向の実施状況

昭和62年5月18日、会社は、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載した「社員の出向について」と題する書面を提示し、出向の実施について説明した。同月29日、会社は、東海本部を含む全組合に対し、出向協定案を提示し、同年6月1日、東海鉄産労及び東海鉄輪会は協定を締結したが、東海本部とは、その後同年7月末までに10回にわたり協議をしたが、締結には至らなかった（第1の3の(2)ウ）。

同年6月上旬、会社は、会社と出向協定を締結した各組合とはもちろんのこと、未締結の組合とも団体交渉は十分尽くしたとし、各関係機関に出向制度の推進を指示した。同月上旬から、会社は、各現場において出向対象者に対する出向（以下「初回出向」という。）を打診した後、順次、内定通告を行い、同年7月1日以降出向を実施した。

支社における昭和62年7月1日から同月9日、9月1日及び10月26日にそれぞれ至るまでの各出向発令者数の累計の組合別内訳は、別表のとおりである。

なお、本件出向に係る5名のうち、A8を除く4名については、次項の本件出向発令者の個別状況において認定するとおり、初回出向の打診を行った後、出向の打診が一時中断されているが、これは、本件出向対象者を出向の対象から除外したのではなく、理解不足ゆえに、少し時間をおいて説得したいとして一時延期し、同年9月ごろから改めて説得を行い、最終的には、機が熟したとして同年10月12日及び13日、事前通知を發し、同月26日付けをもって出向を命じたものである。

7 本件出向発令者の個別状況

(1) A2に係る経緯

ア 組合経歴

A2（以下「A2」という。住所：浜松市）は、国鉄採用後、昭和40年初めに国労に加入した。

同42年、国労静岡地本沼津支部御殿場分会下土狩駅班長、同43年から約3年間同支部御殿場地区協議会事務長、同46年から3年間御殿場分会長、同49年浜松機関区機関車協議会構内分科会会長を1期経験し、その後は一組合員として現在に至っている。

イ 国鉄当時の経歴

A2は、昭和39年7月、国鉄の臨時雇用員となり、御殿場駅及び富士駅で勤務した。同40年6月、本採用となり、下土狩駅の駅務掛に配属された。同49年10月、浜松機関区に配属され、誘導掛、運転掛を経て、同57年ごろ、運転管理係に登用され、信号、誘導担当の運転係員を指導していた。

浜松機関区では、従来は検査修繕（以下「検修」という。）の担当と機関車を誘導する信号の担当とは、それぞれ専門化し両者を兼ねることはなく、A2は検修の業務に携わったことはなかったが、同62年初めごろ、業務の兼掌化を進めることになり、検修の担当者に誘導業務を習得させるため、A2の下にも、約10名の検査係が配属され、これらの者に対して、A2は、誘導業務を指導するようになった。

ウ 会社発足後の経歴

会社の発足に伴い、浜松機関区は、日本貨物鉄道株式会社東海支社に所属する西浜松機関区と支社に所属する浜松運転区とに分かれた。A2は、浜松運転区の車両技術係として採用され、西浜松信号所に勤務することになった。

車両技術係の業務は、信号と検修であり、A2は国鉄時代と同様信号誘導業務に従事し、検修の業務には従事しなかったが、A2としては、検修技術がないため職場において業務上支障が生じているという話を聞いたことはなかった。

エ 初回出向の打診の状況

昭和62年6月9日、A2は、浜松運転区長から「出向予定について」と題する書面を手渡され、東海整備株式会社（以下「東海整備」という。）に出向するよう打診を受けた。

東海整備は、車両及び駅舎の清掃業務等を請け負う会社であり、同書面には出向先のほか、就労場所は浜松事業所、業務内容は駅掃、発令日は同年7月1日、期間はおおむね1年と記載されていた。

しかし、出向期間が満了し信号業務に復帰しても、この出向先では業務経験を活かせないこと及びこの出向がみせしめ的なものであることを理由として、A2は出向を断わった。

A2がこの出向の打診を受けた当時、浜松運転区の国労組合員は、A2を含めて3人であったが、そのうち1人は既に出向しており、残る2名のうち1名に対しても三國工業株式会社（以下「三國工業」という。）への出向が打診されていた。その後、A2に対して同年6月15日、21日、26日に東海整備への出向についての説得が行われたが、そ

の後は中断され、A 2 は、東海整備へは出向しなかった。

同年9月、A 2 は、浜松運転区長から浜松ターミナル開発株式会社（以下「浜松ターミナル開発」という。）に出向するよう打診を受けたが、A 2 は出向を断った。

その後しばらくすると、同区長は、A 2 に対して車掌への転職を勧めた。A 2 は、信号の仕事を続けたいと考えていたが、車掌はレールの上での仕事であるので、やむを得ず応ずる旨回答した。

しかし、その後、同区長から、車掌への転職は、A 2 の場合は選考基準に該当しないため、取り止めになったと伝えられた。

オ 本件出向の経緯

昭和62年10月2日、浜松運転区長は、西浜松信号所を訪れ、A 2 に対し、「出向予定について」と題する書面を手渡し、合資会社自笑亭（以下「自笑亭」という。所在地；浜松市）への出向を打診した。同書面には、出向先のほか、業務内容は営業を主体とする業務のほか、弁当、料理等の運搬等の業務、発令日は同年10月、期間はおおむね3年と記載されていた。

自笑亭での業務に弁当や料理の配達の仕事があったため、A 2 は、前回出向の打診を受けた会社の業務とは全く異なる仕事であり、打診に一貫性がないこと、今回の出向先の業務も現在の仕事とは関連性がないこと、職場に組合員がいなくなること、出向させる順位が不明確であることなどを挙げ、出向に納得できない旨を述べた。同区長と事務助役は、その後も3回にわたり、A 2 に対し出向に応ずるよう説得した。A 2 は、出向の具体的な人選基準、初回は東海整備、今回は自笑亭と出向先の業務が異なる理由、自笑亭での業務内容や労働条件の詳細等の疑問点について質問したが、同区長から明確な説明はなかった。

同月13日、A 2 は、事前通知書により、同月26日付けをもって支社総務課車両技術係を命ぜられ、併せて自笑亭へ出向を命ぜられた。A 2 は、異議をとどめて出向に応じた。

なお、浜松運転区に勤務する国労組合員は、A 2 1人となっていたため、この出向が発令されたことにより、同運転区には国労組合員は皆無となった。

(2) A 5 に係る経緯

ア 組合経歴

A 5（以下「A 5」という。住所：藤枝市）は、昭和44年3月、清水駅に採用・配属されると同時に国労に加入した。

同56年8月から清水分会構内班副班長を、同57年8月、同班長を、同58年8月から同61年7月まで同分会の執行委員を経験し、平成元年4月、静岡支部の会計監査に選任された。

イ 国鉄当時の経歴

A 5 は、昭和44年3月に国鉄の臨時雇用員となり、清水駅輸送本部に配属され、貨物列車の操車、信号等の業務に従事していた。同年10月、本採用となった。同59年4月、清水駅要員センターに配属され、4か月間、団体旅行のチラシの配布や駅構内の草刈り等に従事した。同年8月、清水駅営業係に配属され、出札業務に従事した。この配属は、当時国鉄全体の貨物の取扱いが減少しており、同年3月貨物輸送を主体としていた清水臨港線が廃止されたため、A 5 は、貨物輸送の将来性に不安を抱き、現状では運転係として残ることができなくなるものと考え、やむを得ず、営業係への転職を希望したことによるものであった。同60年8月から同年10月まで、A 5 は同駅サービスセンターに配属され、団体旅行の集客、草取り等に従事した。同年11月、出札業務に復帰した。同61年11月、清水駅人材活用センターに配属され、当初は、駅構内の草刈りやゴミ拾い、オレンジカードの販売等に従事したが、その後、同駅の有料駐車場の整理や料金徴収に従事した。同62年3月、会社発足に向けての人事異動が行われ、清水駅旅行センターに配属された。

ウ 会社発足後の経歴

昭和62年4月1日、会社が発足し、A 5 は、清水駅営業係に配属され、同駅旅行センターに勤務し、団体旅行の集客、添乗などの業務に従事した。

エ 初回出向の打診の状況

A 5 は、昭和62年6月9日、清水駅長から、「出向予定について」と題する書面を手渡され、日産サニー静岡販売株式会社（以下「日産サニー」という。）への出向の打診を受けた。同書面には、出向先のほか、就労場所は藤枝、焼津又は榛南営業所、業務内容は営業、発令日は同年7月1日、期間はおおむね3年と記載されていた。

清水駅の職員で、出向の打診を受けた者は、A 5 と国労組合員A 9 の2名であった。

A 5 は、自分が選ばれた理由を尋ねたが、同駅長から明確な回答はなかった。A 5 は、今の仕事を続けたいから他の人に打診されたい旨を述べたが、駅長は、それはできない旨回答した。

また、日産サニーでの業務は自動車の販売であったため、A 5 は、自分の性格は人見知りするほうであり、初対面の人とは話がしにくい旨告げた。その後しばらくすると、同駅長は、A 5 に対し今回の出向は中止になった旨を告げた。A 5 は、中止になった理由を尋ねたが明確な説明はなく、また、A 5 に代って日産サニーへ出向した者はいなかった。

オ 本件出向の経緯

昭和62年7月13日、A 5 は、清水駅長から、「出向予定について」と題する書面を手渡され、合名会社東海軒（以下「東海軒」という。）

への出向の打診を受けた。同書面には、出向先のほか、就労場所は東海軒本社（所在地：静岡市）、業務内容は集金、配達その他外商係に附帯する業務、発令日は同年10月、期間はおおむね3年と記載されていた。

A5は自分が選ばれた理由を尋ねると、同駅長は「前回の日産サニーへの出向は中止になったが、出向要員に決定したこと自体が中止になったわけではなく、保留されていたものだ。」と答えたが、具体的な人選理由についての説明はなかった。

また、このときも、同駅で出向の打診を受けた者はA5と国労組合員A9の2名であった。以後、7月16日、9月11日、同月30日、10月7日、同月8日と説得が続けられたが、A5は、今の仕事を続けたいとして出向を断わった。

東海軒の出向者の受入条件は、静岡に土地勘があること、普通自動車運転免許を有していることの二点であった。A5は、当時静岡市石田にある会社の独身寮に住んでいたが、静岡に土地勘があるというほどではなかった。

同月13日、A5は、事前通知書により、同月26日付けをもって、支社総務課人事（要員活用）営業係を命ぜられ、併せて東海軒へ出向を命ぜられた。A5は、異議をとどめて出向に応じた。

(3) A1に係る経緯

ア 組合経歴

A1（以下「A1」という。住所：磐田郡）は、国鉄採用後、昭和53年3月ごろ、国労に加入した。同55年、静岡支部東静岡分会青年部組成班班長、同58年9月から1年間、同支部静岡情報区分会（以下「情報区分会」という。）の青年部長を務め、同59年、職能別の協議会である電務職協議会副議長となり、同60年から同62年12月まで、同協議会事務長に就任した。この事務長の職務は、財政面の掌握と全国委員会への出席、常任委員会の開催、労働条件の改善に関する静鉄局との折衝等であった。

なお、A1は、同60年から情報区分会の執行委員も兼ねていた。

イ 国鉄当時の経歴

A1は、昭和53年2月、国鉄の臨時雇用員となり、東静岡駅に配属された。同年9月、本採用となった。同55年12月、情報区情報運用係に配属され、鉄道電報の受付と模写、その後、電算の各業務に従事した。

同61年12月19日、情報システム室（旧情報区）の国労分会の組合役員であるA1ら5名は、同月28日付けで静岡駅人材活用センターへ配属を命ぜられた。

しかし、A1は、この発令直後の同62年1月初めに左腕を骨折し、治療のため休暇をとったので、同センターへの配属は実施されなかつ

た。

同年2月10日ごろから情報システム室に出勤し、帳票整理などの雑務に従事した。

同年3月10日、会社発足を前提とした人事異動が行われ、静岡駅営業係兼事業開発部静岡駐在への配属を命ぜられた。

A1は、配属の理由や配属先の業務内容などの事前説明がなかったとして、苦情処理を提出した。

同静岡駐在では、営業についての研修として座学が3日間ほど行われ、その後は上司から新幹線駅の売店で弁当の販売を勧められたが、特定の仕事は与えられなかった。

ウ 会社発足後の経歴

A1は、会社発足に伴い、昭和62年4月1日、静岡駅営業係兼営業課課員静岡駐在への配属を命ぜられ、同年5月31日まで新幹線ホームで移動式売店の売り子としてみやげ品等の販売に従事した。

同年5月25日、6月1日から約1か月間、東海軒で見習をするよう命ぜられた。これは、焼津駅に開設予定の「シフレ」というピアステーション（以下「焼津シフレ」という。）で勤務するために実習することが目的であった。

これに対してA1は、接客の業務は自分には不向きであると断ったが、同年6月1日から7月10日ごろまで東海軒のピアガーデン等で接客及び調理の実習に従事した。

同年7月、焼津シフレが開店すると、A1は、助勤として勤務した。

焼津シフレは、開店当初から客の入りが多く、混雑する状態が続いた。特に、7月、8月は当初発令された10名のほかに助勤として10数名の者が勤務し、さらに支社の事務職員の応援を受けていた。同年9月には2名が増員され、A1を含む13名が勤務した。A1は助勤であったが、その勤務形態は、正規配属社員と同じであった。

エ 初回出向の打診の状況

昭和62年6月11日、A1は、静岡駅長から「出向予定について」と題する書面を手渡され、太平洋アスティ株式会社（以下「太平洋アスティ」という。）への出向の打診を受けた。同書面には、出向先のほか、就労場所は浜松市福島町工場、業務内容は電子楽器の組立・梱包、発令日は同年7月1日、期間はおおむね1年と記載されていた。

A1は、この出向には行きたくないと断わったが、その後も2回にわたり、同駅長から出向に応じるよう説得を受けた。

同年7月9日、A1は、同駅長から出向に行かない理由を聞かれたので、国労と会社との間で出向協定が未締結であること、出向先の業務が納得できないこと、また、出向には基本的に反対であることがその理由であると答えた。

その後、太平洋アスティへの出向の打診は説明のないまま、打切り

となった。

オ 本件出向の経緯

昭和62年10月6日、静岡駅長らが焼津駅を訪れ、同駅長はA1に対して「出向予定について」と題する書面を手渡し、自笑亭へ出向するよう打診した。

同書面には、出向先のほか、就労場所は浜松駅構内などのそば店、業務内容はそば店での調理及び販売、発令日は同年10月、期間はおおむね3年と記載されていた。

これに対し、A1は、国労と会社との間で出向協定が未締結であること及び職種が自分に不向きであることから、この出向に納得できず、強制的な出向には反対であるとして出向を断った。

同駅長らは同月7日及び8日、焼津駅を訪れ、A1に対し出向するよう説得した。

同年10月12日、静岡駅長は事前通知書をA1に交付し、同月26日付けをもって支社総務課営業係を命じ、併せて自笑亭へ出向を命じた。

これに対し、A1は、出向には応じられないと抗議したが、受け入れられず、出向が発令された。

(4) A6に係る経緯

ア 組合経歴

A6「以下「A6」という。住所；静岡市）は、昭和50年4月、国鉄採用と同時に国労に加入し、同55年7月、東静岡分会の執行委員を、同60年7月、同分会の貨物班班長を務め、同62年3月から浜松駅分会に所属していたが、本件結審時には役職には付いていなかった。

イ 国鉄当時の経歴

A6は、昭和50年4月準職員として採用され、東静岡駅に配属され、貨車の解放、誘導及び連結の業務に従事した。同年10月、本採用となった。同59年6月から同年9月までの4か月間、東静岡駅要員センターへの勤務を命ぜられ、団体旅行募集のチラシの配布、駅構内の草刈り等の業務に従事した。同年10月、元職場に戻ったが、同61年11月、本来業務を外され、日勤勤務を発令され、東静岡駅の草刈り、貨車の車票書き、ロッカーの整理、清掃等に従事した。

なお、同駅では、約25人が日勤勤務に従事していたが、退職予定の数名を除き大半が国労組合員であり、他の組合員は2、3名であった。

同62年3月、浜松駅営業係に配属され、同駅の旅行センター分室に勤務し、企業や一般家庭を訪問し、企画商品の説明、販売をする業務に従事した。

ウ 会社発足後の経歴

昭和62年4月1日、会社が発足し、A6は、浜松駅営業係に配属され、従来どおり浜松駅旅行センター分室で企画商品の販売等の業務に従事した。

エ 初回出向の打診の状況

昭和62年6月8日、A6は、浜松駅長から「出向予定について」と題する書面を手渡され、三國工業へ出向するよう打診を受けた。同書面には出向先のほか、就労場所は菊川工場、業務内容はキャブレター等の組立及び検査、発令日は同年7月1日、期間はおおむね1年と記載されていた。

この出向の打診を受けたのは、浜松駅旅行センター分室の職員10名のうちA6とA10の2名であり、A10も国労組合員であった。A6は、その後、6月15日、同月20日、同月23日、7月9日、同月10日、同月14日に同駅長から出向するよう説得されたが、一貫して行かないと答え、同月14日には、会社社長あての出向に応じない旨の意思表示書を同駅助役に提出した。その際、同助役から今後とも説得は続けると言われたが、その後、この件について説得を受けたことはなかった。

オ 本件出向の経緯

昭和62年9月30日、A6は、浜松駅長から「出向予定について」と題する書面を手渡され、東海軒への出向の打診を受けた。同書面には、出向先のほか、就労場所は東海軒本社、業務内容は弁当、料理の配達（集金を含む。）、その他輸送に附帯する業務、発令日は同年10月、期間はおおむね2年と記載されていた。

また、同駅長から東海軒の出向者の受け入れ条件は、静岡に土地勘があり、普通自動車運転免許を有することであるとされた。A6は、「静岡にはその条件に合う者がかなりいるはずだ。」と言ったが、駅長はこれには答えなかった。

A6は、前回同様、出向には応じない旨答えたが、その後も数回にわたり、同駅長から出向に応ずるよう説得を受けた。

同年10月12日、A6は、事前通知書により、同月26日付けをもって支社総務課営業係を命ぜられ、併せて東海軒へ出向を命ぜられた。

8 その他の特記事項

平成元年11月1日、A5及びA6は出向命令を解かれ、A5は静岡駅営業係へ、A6は同駅輸送係へ、それぞれ配属された。

9 出向に関する団体交渉の状況

(1) 東海本部と会社との団体交渉

ア 出向規程に対する解明要求

昭和62年5月13日、東海本部は、「『就業規則第28条』及び『出向規程』に対する解明について」と題する文書により、会社に対し、出向対象者の選定基準、出向を行う業務上の必要性の判断基準、出向を断られる正当な理由、出向中の身分、出向手当、出向先での業務、通勤災害、苦情処理の方法、団体交渉で結論が出る前に出向を行わない扱いなど11項目の解明を求めた。

イ 出向に関する会社の説明

昭和62年5月18日、会社は、出向先、期間、人数、出向中の就労条件等について、「社員の出向について」と題する書面を提示して説明した。これに対し、東海本部から、出向の基準の有無、地方機関での団体交渉（以下「地方交渉」という。）の扱い、及び本人の同意の要否等について質問があった。

会社は、特別な人選基準は作成していない、交渉は中央段階で行う、本人の同意が必要とは考えていないなどと回答し、出向は、同年6月から実施したいと述べた。

ウ 団体交渉の申入れ

昭和62年5月25日、東海本部は、出向に関して、「『出向』実施に伴う具体的要求について」と題する文書により、会社に対し、次の9項目について団体交渉を申し入れた。

①本人の同意を前提とすること、②出向先の労働条件を事前に示すこと、③住所変更などを伴わないこと、④出向の目的をその都度明確にすること、⑤会社の基準内賃金を確保すること、⑥出向期間は2年を限度とし、本人が希望すれば元職場・職名に復させること、⑦就業条件に差異が生じた場合は、直ちに、元職場に復させること、⑧健康診断は会社の取扱いによること、⑨団体交渉で結論が出るまで出向を実施しないこと。

エ 団体交渉の経過

昭和62年5月26日、東海本部の申し入れを受けて、団体交渉が行われた。この中で、本人の同意の要否、出向先の労働条件、出向期間（2年を限度とし、帰任時には本人の希望を入れること。）、団体交渉の結論が出るまで出向を実施しないことの四点を中心に交渉が行われた。

同月29日、会社は、出向協定案及び同附属確認案を提示し、同年6月1日を目途に協定を締結したいと述べた。同協定案には、職員は身分保有のまま出向すること、出向期間中は原則として休職とすること、出向期間は原則5年とすること、帰任時の配属箇所は出向前の所属箇所、職種及び出向経験並びに会社の要員需給等を勘案のうえ決定することなどが記載されていた。

また、同附属確認案には、社員の身分は出向によって変わらないこと、出向発令について本人の理解を得る努力をすること、出向期間は3年を標準として運用すること、帰任時の所属箇所は、可能な限り出向前の勤務箇所を配慮のうえ決定することなどが記載されていた。

これに対し、東海本部は、本人の同意条項の文章化、帰任時の本人の希望の受入れなどを要求したが、会社は、本人の同意を前提とすることは考えていない、帰任時の本人の希望は考慮すると答えた。そこで、東海本部は、これらの案を持ち帰り、検討することとした。

その後、団体交渉は、同年6月5日から同年7月24日までの間に合計10回行われた。この間、6月5日に、会社は、東海本部に対し、地

方交渉とする事項の提出を求めたが、具体的な事項は提出されなかった。

同月16日、会社は、協議を尽くしたとして、東海本部に対し最終的な判断を求めたが、東海本部は、本人の同意条項が入らなければ、協定を締結できないと答えた。

同月22日、東海本部は、団体交渉を重ねた結果、協定締結の検討段階に入ったが、組合員にとって最も重要な事項である本人の同意について、意見の一致が得られないまま出向が発令されようとしているとして、会社に対し、出向は本人の同意を得たうえで発令すること、交渉の結論が出るまで出向を実施しないことを申し入れた。

7月7日、会社は協定締結を強く求めたが、東海本部は、「本人の同意」を文章化しない限り、協定は締結できないと主張し、譲らなかった。

以上のとおり、会社は、出向は人事運用の一環であるので就業規則、出向規程に基づき実施したいと主張し、東海本部は、本人の同意を前提とするよう主張し、本人の同意の要否については、ついに合意に至らなかった。

(2) 出向に関する国労静岡池本と支社との団体交渉

ア 初回出向に関する団体交渉の申入れ

昭和62年5月14日、国労静岡地本は、支社に対し出向に関する団体交渉を申し入れた。これに対し、支社は、出向に関しては全社員にかかわることであるので会社、東海本部間で行うべき事項であり、現に会社、東海本部間で交渉中である旨説明した。

なお、国労静岡地本は、支社が同年6月上旬、各職場において出向の打診を行ったため、出向は団体交渉で合意したうえで実施すべきであるとして、同月15日、当委員会に対して出向に関する団体交渉のあっせん申請を行った。

しかし、会社は、会社と東海本部との間で団体交渉が行われていること及び労働条件の基準に関する交渉については、地方交渉は行わないことを理由にこれに応じなかったため、同月18日、このあっせんは不調に終わった。

イ 第1回団体交渉

国労と会社との間で締結した労働協約は、昭和62年9月30日有効期間が満了し、更新されなかったため失効した。そこで、会社は、同日、「労働協約失効に伴う便宜供与の取扱いについて」と題する書面により、労働協約に関しては本社において継続して交渉を行う用意があること、その他の労使間の問題処理についての窓口を従来どおりとする旨を東海本部に通知した。

同年10月1日、国労静岡地本は、無協約状態となったので労働組合法の規定が適用されるものと判断し、国労静岡地申第2号により9項目

の申入事項を記載のうえ、支社に対し団体交渉の開催を申し入れた。この申入書の第9項には、出向は本人の同意を前提とし、出向先の労働条件を対応機関である国労静岡地本に明示することを求める旨記載されていた。

同月12日、この申入れにより支社と国労静岡地本との団体交渉が開催された。この団体交渉において、国労静岡地本は、「出向は本人の同意を前提とし、出向先の労働条件については、対応機関である国労静岡地本に明示すること。」を要求し、これに対し、支社は、「同意を前提とするとは考えていないが、本人の理解と納得が望ましいと思う。」旨を回答した。

ウ 第2回団体交渉

支社は、本件申立対象者らに対して、昭和62年10月12日に行われた団体交渉が終了した直後から「事前通知書」を本人らに手渡し、出向を発令した。

そこで、国労静岡地本は、同日、国労静岡地申第5号により新幹線運行本部静岡保線所長に対し、A8に対する事前通知の撤回と団体交渉の開催を申し入れ、同月13日、国労静岡地申第6号により、支社長に対し、A2、A5、A1、A6らに対する事前通知の撤回と団体交渉の開催を申し入れた。

同月19日、この申入れを受けて、支社と国労静岡地本との第2回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、国労静岡地本は、同月12日の団体交渉での「本人の理解と納得が望ましい。」との回答に対して支社はどのような配慮をしたか、また、出向対象者を選定した経緯について回答を求めた。

これに対し、支社は、出向については、採用時に各人が同意した就業規則に記載されている事項であり、また、出向者の選定に当たっては、本人の職務経歴、職場の要員需給、出向先等を考慮して選定した旨回答したが、各個人の選定理由については具体的に説明することなく、同月26日に本件出向は事前通知のとおり実施された。

なお、同月20日に東海本部と国労静岡地本とは、当委員会に対して事前通知の撤回を求めて、不当労働行為救済の申立てを行った。

エ 第3回団体交渉

昭和62年10月24日、国労静岡地本は、支社長に対し、「静岡地労委審査委員口頭要望に対する緊急申し入れ」と題する国労静岡地申第9号により、出向期間を2年とすること、期間満了後は元職場に戻すことなどについて団体交渉の開催を要求した。これに対し、同日、支社との間で団体交渉が行われたが、双方に歩み寄りは見られなかった。

オ その後の状況

その後、国労静岡地本は、昭和62年12月4日付け国労静岡地申第10号

により、出向について本人の同意を得ることなど6項目について団体交渉の開催を要求した。これに対し、支社は、今まで協議してきたとおりであり、譲歩する考えはないことを説明した。

別表 組合別出向者の割合

項 目 組 合 名	昭和62年4月1日現在の		昭和62年7月1日から同年7月9日までの			昭和62年7月1日から同年9月1日までの			昭和62年7月1日から同年10月26日までの		
	組合員数等 (A) 名	割合 (B) %	出向発令者数 の累計 (C) 名	出向発令者数の累計の		出向発令者数 の累計 (F) 名	出向発令者数の累計の		出向発令者数 の累計 (I) 名	出向発令者数の累計の	
				組合別割合 (D) %	対組合員数割合 (E)=(C)/(A)×100 %		組合別割合 (G) %	対組合員数割合 (H)=(F)/(A)×100 %		組合別割合 (J) %	対組合員数割合 (K)=(I)/(A)×100 %
東海労	2,763	62.0	14	24.6	0.5	22	29.3	0.8	155	59.8	5.6
東海鉄 産 労	949	21.3	15	26.3	1.6	18	24.0	1.9	30	11.6	3.2
国 労	623	14.0	28	49.1	4.5	35	46.7	5.6	51	19.7	8.2
全動労	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	121	2.7	0	0	0	0	0	0	23	8.9	19.0
合 計	4,457	100.0	57	100.0	1.3	75	100.0	1.7	259	100.0	5.8

(注1) 組合員数等 (A) 欄は、被申立人提出の資料による支社に所属する人数である。

(注2) 組合員数等 (A) 及び出向発令者数の累計 (C)、(F) 及び (I) の各欄には、新幹線運行本部所属職員は含まれていない。

(注3) 出向発令者数の累計欄のうち、(C) 及び (F) の各欄については申立人ら、(I) 欄については被申立人提出の資料による。

第2 判断及び法律上の根拠

1 A 8 に対する本件救済申立について

申立人らは、A 8 につき昭和62年10月12日付け事前通知に基づく同月26日付け出向命令を撤回して、同人の国鉄時代の本来業務に復帰させるよう救済を求めているが、同人については、当委員会において、平成2年8月22日、昭和62年（不）第2号事件の命令により、被申立人に対し、昭和62年4月1日付けのA 8の配属について、不当労働行為の成立を認め、配属前の本務である所属、職名（新幹線静岡保線所三島支所、技術係）又はこれに相当する所属、職名の被申立人の社員として取り扱うよう命じているところであるので、救済申立の利益を欠くものである（第1の3の(1)カ）。

2 本件出向について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人ら

(ア) 昭和62年9月1日までの支社管内の出向者数の所属組合別内訳をみると、その46%が国労組合員であり、組合員数に対する割合でも国労が最も高い。これは、この時期までの出向が国労差別の意図をもっていただことを示すものである。すなわち、国鉄の分割・民営化に反対し、労働者の権利擁護のために会社と対等の立場で労働条件の維持、改善を図ろうとする姿勢を堅持している国労組合員を排除しようとする被申立人の不当労働行為意思のあらわれである。

会社は、同年10月26日時点での出向発令者数でみる限り、国労の比率は高くないと主張するが、同じ出向でも、その時期によってその目的が異なっており、初期の出向が国労攻撃の意図をもって運用されていたことは否定し得ない。

(イ) 会社は、出向について公正さを担保するために必要な統一的な人選基準を作成していない。また、会社の主張する本件出向者の個別の人選理由は、いずれも後から取って付けたものであり、具体的な人選理由については、本人に対して何の説明も行っていない。

(ウ) 本件出向命令を受けた者の中には、新幹線支部執行委員（A 8）や分会の執行委員経験者（A 5）など、組合の積極的な活動家が含まれている。また、国労浜松運転区分会は、国鉄時代からの国労攻撃の中で、分会員が3名に減らされて同年10月に至っているが、そのうち2名は、既に出向に出され、最後の1名を今回の出向によって職場から奪われることになり、同分会は消滅の危機にさらされている。これらの点からも、本件出向が、国労弱体化を狙って行われた悪質な行為であることが明らかである。

(エ) 本件申立対象者らは、本件出向により通勤時間や賃金・労働時間・休暇等の労働条件において不利益を受けることはもとより、出向先の業務内容も従来の業務とは異なり、肉体的、精神的にも負担が大きく不利益を伴うものである。しかも、申立人ら組合が組織運営上

重大な障害を受けることも明らかである。

以上のように、本件出向命令は、国労及びその組合員を敵視する姿勢のもとに、他組合と申立人ら組合とをことさら差別し、国労組合員に対して不利益な取扱いを行い、同時に申立人ら組合を弱体化するためにあえて行われた不当労働行為である。

イ 被申立人

(ア) 会社発足時の社員数は、2万1,400名であった。この数は改革法に基づき基本計画において定められた2万5,200名には達しなかったが、旅客輸送業務に必要な要員約1万9,000名を上回り、約2,000名の余剰人員が存在した。

会社にとって、これらの余剰人員の有効活用は、将来の健全な経営を確立していくための緊急かつ重要な課題であり、出向の推進はその目的に沿った施策である。

(イ) 出向目的は、①余剰人員の有効活用、②関連事業の展開に必要な知識の習得、③民間の経営マインドの習得を中心とする社員教育の三点にあり、全社員を対象に出向を経験させるという基本方針に基づき、相当長期間、継続して行う施策であるから、一時点での出向者数を比較し、その当否を論ずることは無意味である。

また、会社の各組合は、職場・職種の違い、管理職の多寡等その構成員の性格を異にする部分が多く、各組合があらゆる点において質的に全く同一であるということはないから、組合間の出向者の率の比較は無意味であり、さらに出向者数と組合組織率を比べてみても、本件出向に関し、申立人ら組合員を他の組合員と差別して取り扱ったということとはできない。

(ウ) 出向については、社員の適正配置、能力開発等業務上の必要性から実施しており、申立人らの主張するような国労を敵視し他組合と差別するとか、国労を弱体化させるとかの申立理由は全く根拠を欠くものである。

したがって、出向によって仮にある分会が消滅の危機にさらされたとしても、それをもって国労の弱体化を狙った行為であるとはいえない。しかも、本件出向者は、積極的な組合活動家でもなく、出向により組合組織が弱体化することもない。

出向に関する人選基準は、格別設定せず、出向は、各職場の要員事情、出向先の業務内容・受入条件、本人の職務経歴・能力、国鉄時代の派遣経験の有無等を総合的に勘案し、業務上の必要性によって決定したものであり、人選に際し余人をもって替え難いほどの事情は必要ではない。すなわち、A2、A5、A1及びA6については、各職場において余剰人員が生じ、人事異動の必要性があったこと、A5、A1及びA6については、営業系統に従事していたので出向先で販売業務に従事することにより、商売の原点を体験するこ

とができ、その有用性が顕著であって通勤時間が短縮されること、A 5 及び A 6 については、東海軒側の受入条件を満たしていること、さらに、A 2 については、職場の勤務割を組むのに不便であったこと、同人に検修技術を習得させるよりも関連事業分野で同人の能力を見いだすことが得策と判断したこと及び勤務時間がほとんど変わらないこと、A 5 については、人当たりがよいとの報告があったこと及び本人が営業を希望していたことがそれぞれの個別の人選理由である。

- (エ) 出向者の組合別割合については、出向の目的の一つが民間の経営マインドの習得に存することから、国鉄時代に派遣経験の有る者は一応除外して人選した経緯があったため、国鉄時代から通算して派遣者等の組合別割合をみなければ、出向についての実態を正確に把握できない。
- (オ) 出向に関しては、文書の掲示、点呼の際の口頭説明や組合を通ずる方法で、社員全体に十分説明し、さらに出向予定者本人に対しては、個別に出向先の労働条件、業務内容に関する資料を手交し、十分説明しており、本件出向者に対しても、数回にわたり十分説明している。
- (カ) 出向中の労働条件の主なものをみると、賃金については、会社の基準による場合より減少するときは、差額を出向手当として支給して賃金水準を実質的に保障し、また、年次有給休暇については、会社の基準によることとするなど、出向社員に不利益を課する内容とはなっていない。

通勤時間については、本件出向者のうち短縮される者が2名で、他は従前とほとんど同様であり、勤務形態についても、従前に比して著しい変化はみられないところである。

労働時間については、本件出向者のうち2名について前勤務場所より短縮され、3名については出向先における一週間の平均労働時間が、従前よりも3時間余増加するが、この超えることとなる時間数については、東海本部と締結した協定により、時間数に応じた賃金を支給することとしていた。出向期間も明らかにしている。したがって、いずれも本件出向者に不利益を課すものではない。

なお、就労条件の変化は、個別労働契約で当初から予想された範囲のものにすぎない。仮にそれが従前に比して不利になったとしても、本件出向命令が不当であるとする理由とはならない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件出向の状況

(ア) 所属組合別出向者数

昭和62年7月1日から同月9日及び9月1日にそれぞれ至るまでの支社における各出向発令者数の累計をみると、7月9日までの出

向発令者57名中28名を、9月1日までの出向発令者75名中35名を国労組合員が占めており、その率はそれぞれ49.1パーセント、46.7パーセントであり、国労の組織率14.0パーセントと比べれば国労に著しく偏っていることは明らかであり、公平に打診が行われたとは認め難い（別表）。また、同年7月1日から10月26日までの支社における組合別出向発令者数の累計をみると、出向発令者数の組合員数に対する比率は、それぞれ国労8.2パーセント、東海労5.6パーセント、東海鉄産労3.2パーセントとなっており（別表）、国労が最も高い。

(イ) 出向の打診

本件出向の発令は、昭和62年10月26日付けでなされているが、その出向の打診は、同年6月から始められており、本件出向者がこれを断わったため、出向に対する理解不足であるとして、本件出向対象者に対する説得は一時保留されたものの、同年9月ごろから再開されている（第1の6及び第1の7の(1)から(4)まで）。

したがって、同年10月の事前通知による本件出向発令は、同年6月の初回出向打診に連続するものとみることが妥当である。

ところで、国労にとっては、国鉄時代の同61年7月に、当時発足した人材活用センターに他組合に比し圧倒的多数の組合員が配属されるという事態があり、次いで翌62年3月には、当委員会が、既に昭和62年（不）第2号事件により、不当労働行為であると認定した会社発足時の国労組合員の配属が行われた（第1の3の(1)）。

本件初回出向の打診が行われたのが、上記の配属が行われたときからわずか3か月後であったこと、そして、この打診の結果としてその後出向した国労組合員が、出向者全体のうちの約半数を占めるに至ったことを考えると、この出向打診とこれに続く出向により、国労組織はもとより、その所属の出向対象組合員が受けた動揺は並々ならぬものがあつたであろうと推測される。

(ウ) 組合別出向率の評価

出向者の所属組合別割合が国労に偏ったことに関して、被申立人は、出向は長期的な視野に立った方針に基づくものであるので、その当否を一時点での出向割合で論ずることは無意味であると主張するが、本件においては、全社員を対象に出向対象者を選定する場合でありながら、何故に既に出向の初期の段階から上記のような不均衡が生じたのかが問題とされているのであるから、この主張は当たらない。

また、被申立人は、各組合の構成員の職種等には違いがあるので、組合間の出向率の単なる比較は無意味であると主張するが、具体的に各組合構成員にどのような差があるのかについて、被申立人からの疎明はない。

さらに、被申立人は、出向者の人選に当たっては、国鉄時代の派遣経験の有無の事情も勘案したと主張する。しかし、国鉄時代の派遣は本人の同意を前提として実施していたのであるから、就業規則及び出向規程により本人の意思にかかわりなく行われる本件の出向と同日に論ずるには無理があるといわねばならない。

以上、被申立人が、人選結果が国労側に偏ったことの妥当性の論拠として挙げるところはいずれも採ることができず、そうだとすれば、昭和62年7月1日以降に実施され、本件に続いた一連の出向は、意図的に他組合と差別して国労組合員に偏って行われたものと評価せざるを得ない。

イ 本件出向者の個別状況

(ア) A2について

被申立人は、A2を出向対象者として選定した理由として、浜松運転区の検修及び信号担当グループに余剰人員が生じていたこと、A2は国鉄時代から信号業務のみに従事し、検修の経験がないため、職場で勤務制を組むのに不便であったこと、A2に検修の仕事を教えるよりも関連事業分野で同人の潜在能力を見いだすのが得策と判断したこと及び出向を打診した東海整備、自笑亭とも浜松市にあるため、A2の勤務時間がほとんど変わらないことを挙げている。

しかし、浜松運転区の上記グループにおいて、A2に検修の経験がないために業務上支障が生じているということを、本人はかつて聞いたことがなかった（第1の7の(1)ウ）。

しかも、A2は、昭和62年6月に東海整備へ、同年9月に浜松ターミナル開発へ、その後しばらくして車掌へと、次々に出向及び配転の打診を受けた（第1の7の(1)エ）。そして同年10月13日、自笑亭へ出向を命ぜられた（第1の7の(1)オ）。このように業種の全く異なる出向先を何の関連性もなく次々と打診していること及びA2の潜在能力を関連事業分野で見いだすとしながら、車掌への配転を打診していることからしても、被申立人の主張するように関連事業分野で本人の潜在能力を見いだすことが真の人選理由であったかどうかは疑わしい。

(イ) A5について

被申立人は、A5を東海軒へに出向者に選んだ理由として、A5本人が将来営業分野をやっていきたい希望をもっていたこと、A5は人当たりがよいという評判があるとの報告があり、接客業務に従事することはよい経験になると考えられたこと、通勤時間も若干短縮されること、静岡に土地勘を有し、普通自動車運転免許を有することという東海軒側の受入条件を満たしていること及び清水駅旅行センターにおいては、採算性の面から配属人員を漸次削減する方針があり、人事異動の必要性があったことを挙げている。

しかし、A 5 は、昭和59年8月に貨物の取扱い減少などから将来に不安を覚え、現状のままでは運転係として残れないと考え、やむを得ず信号の仕事から営業系統へ転職を希望し、清水駅営業係（出札）に配属されたという経緯があるが、本人からは特に、物品の販売などの分野を希望したということにはなかった（第1の7の(2)イ）。

また、本人自身は、格別、人当たりがよいとは認識しておらず、被申立人のA 5 に対する認識と本人の認識との間にはかなりの隔りがある（第1の7の(2)エ）。

さらに、A 5 が初回出向の打診を受けた出向先は日産サニー、次に打診を受けた出向先は東海軒であり、いずれも販売業務ではあるが、一方は車の販売、他方は弁当の販売と全く異なる商品の販売であり、この出向先が変更された理由は本人に対して説明されていない（第1の7の(2)エ及びオ）。

(ウ) A 1 について

被申立人は、A 1 の人選理由として、当時同人が勤務していた焼津シフレには同人を含め11名が配置されていたが、必要人員は10名で1名の余剰人員が生じていたこと、通勤時間が短縮されること及び出向先の自笑亭での業務が接客業務であり、出向前の担当職務と共通性があることを挙げている。

しかし、焼津シフレの人員は、昭和62年7月及び8月では、当初の10名のほかに、助勤として10数名の者がおり、また、同年9月には、2名が増員され、A 1 を含め13名が勤務するなど、とても余剰人員が生じているような状況ではなかった（第1の7の(3)ウ）。

そもそもA 1 については、初回は東海軒の見習、次いで太平洋アスティへの出向打診、その後焼津シフレ勤務、更に、自笑亭への出向と、短期間にその勤務先がめまぐるしく変わっており、会社の方針に一貫性がなく（第1の7の(3)ウ、エ及びオ）、特に、これらの出向先は、いずれも情報処理の業務経験を持つ者の出向先としてふさわしいとはいえない。

(エ) A 6 について

被申立人は、A 6 の人選理由につき、A 6 が配属された浜松駅旅行センターでは、余剰人員活用策として人事異動を行う必要性があったこと、通勤時間が短縮されること、A 6 は営業系統の業務に従事していたため、出向先で販売業務に従事することは商売の原点を体験することができ、その有用性が顕著であること及び静岡に土地勘がある者、普通自動車運転免許を有する者という東海軒側の受入条件を満たしていることを挙げている。

A 6 については、初回出向打診の際の出向先は三國工業で、そこでの業務内容はキャブレター等の組立・検査であったのに、その後出向先が変更され、全く異業種の東海軒に定められたという経過が

あった。東海軒での業務は弁当、料理の配達（集金を含む。）という搬送業務であった。

かねて、A6が従事していた旅行センターでの業務は、旅行という企画商品を顧客に説明し、切符を販売するものであったから、出向先の東海軒での業務は全く異質といえるほど相違するものであった（第1の7の(4)エ及びオ）。

してみれば、人選理由として、本件出向が、A6にとっては商売の原点を体験することができて、有用性が顕著であったとする被申立人の主張には、首肯し難いものがある。

ウ 個人人選の評価と本件出向の不利益性

上記のような個別の人選の経緯をみると、本件出向は、いずれも業務上の高度の必要性に基づくものではなく、主として余剰人員の調整を目的としたものであったと認められるが、個々の選定に当たっていずれも合理性があったとはいえない。

本件各出向者につき、出向中の労働条件として、賃金水準が保障されていること、休暇も会社基準によること、そして通勤時間についても格別不利益を生じていないことは被申立人主張のとおりであったとしても、一般に、出向は、社内異動とは異なり、本来の職場から離れて指揮系統の異なる職場に身分が移り、勤務時間等の労働条件や職場環境の変化を伴うことになるので、たとえ出向期間が2、3年であったとしても、必然的に当事者に心身の苦痛、不利益をもたらすものである。本件においても、各出向者が出向命令の結果として、いずれも本来業務から一定期間離れ、労働条件、職場環境の変化により不利益を受けたことは否めないところである。

加うるに、A6については、国労浜松駅分会に所属していたが、本件出向により就労場所が静岡市の東海軒本社になったため、同分会での組合活動が非常に困難となるという不利益も生じた（第1の7の(4)ア及びオ）。

エ 不当労働行為の成立

会社発足までに、国鉄と国労の間の様々な労使対立があったこと（第1の3の(1)）、会社発足後の労使関係においても、会社と国労の間では労使共同宣言及び出向協定が締結されることなく、国労が依然国鉄の分割・民営化に反対していたこと（第1の3の(2)ア、イ及びウ）等を考えると、国鉄時代と同様、被申立人と国労の間にも根強い労使の対立関係があったことは明らかである。

これらの事情に加え、所属組合別の出向者数の状況、本件出向の個別の人選の事情等を総合勘案すれば、本件申立に係る出向命令は国労を嫌悪する被申立人が、他組合と差別してその人選を行ったものと認めるのが相当であり、それは、国労組合員に対する不利益取扱であると同時に、申立人ら組合の運営に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。

3 本件団体交渉について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人ら

会社は、国鉄時代から国鉄の分割・民営化に一貫して反対してきた国労に攻撃を加え、職場においても、管理者が「国労にいる者は出向に出す。」などと公言する状況にあったため、東海本部は、所属組合員が強制的に出向に出されるのではないかと危惧し、事前に会社に対し団体交渉を申し入れ、昭和62年5月18日から同年6月9日までの間に5回にわたって団体交渉を行った。この際、東海本部から会社に対し、

(ア) 出向を命ずる際は、本人の同意を前提とし、強制しないこと。

(イ) 本人が希望した場合には、出向期間満了後、元職場、職名に戻すこと。

(ウ) 出向期間は2年を限度とすること。

などを要求したが、会社は、出向は就業規則にも明記してある人事運用上の問題であるから、職員には具体的に説明し、理解を得て協力していただく考えであると答え、それ以上の回答を避けた。同年6月9日の後の団体交渉においても、会社は、この態度を変えず、出向について誠実な団体交渉をしていない。

一方、国労静岡地本は、同年9月末日に会社と東海本部との間の労働協約が期間満了により失効し無協約状態となったため、労働組合法の規定が適用されると判断し、同年10月1日、支社に対し東海本部と同趣旨の団体交渉の申し入れを行った。同月12日、支社において団体交渉が行われたが、支社は、「出向に当たっては、本人の理解と納得を得ることが望ましい。」としながらも、最終的には、「就業規則及び出向規程に基づいて出向を行う。」と主張した。

しかも、本件出向については、この第1回の団体交渉が行われた日の夕方、団体交渉が合意に至らないまま、一方的に出向の事前通知を発令するなど、その団体交渉拒否の姿勢は明らかで、およそ不誠実な交渉であった。

以上のように、会社は、東海本部との団体交渉においても、また、国労静岡地本との団体交渉においても、申立人ら組合の提案を拒否して、申立人ら組合との協議を尽くし合意に基づいて出向を実施しようとする誠意ある態度を全く見せない。

イ 被申立人

出向の実施に当たっては、各労働組合に対し、出向制度の内容について十分説明し、理解を求めるとともに、出向規程で定められている労働条件から更に踏み込んで制度の内容、運用方法等を明らかにし、各組合との間の労働協約、あるいはその附属確認として明確にするよ

う取り組んできた。

東海本部との間においても、10回を超える団体交渉を行い、大筋において合意したが、本人の同意を要することとするか否かの一点で対立し、労働協約締結に至らなかったものであり、十分誠意をもって協議したところである。

この協議の過程において、出向は、緊急を要する施策であり、一定の期限が来れば出向の実施に踏み切らざるを得ない旨説明してきたところであり、一方的に出向を命じたとして、会社に非があるとする申立人らの主張はこれらの経緯を無視したものである。

支社と国労静岡地本との間においても、昭和62年10月12日及び19日に団体交渉を開催し、誠実に協議してきた。

東海本部との労働協約は、同年9月末日をもって有効期間満了により失効し、無協約状態となったが、出向の基準については、従来から、会社と東海本部との間で団体交渉を行うこととされていたので、これとは別に支社において団体交渉を行う必要はなかったが、国労静岡地本から団体交渉の申入れがあったため、この機会に会社・東海本部間の団体交渉の内容及び経過について説明しておくことが望ましいと判断したこと、また、前記のとおり労働協約が失効しており、労使間交渉のルールがない状況にあったため、団体交渉拒否等の無用な誤解を生じさせないためなどの理由により団体交渉に応じたものであり、申立人らの「被申立人は、東海本部との団体交渉においても、また、国労静岡地本との団体交渉においても、申立人ら組合の提案を拒否して、申立人ら組合との協議を尽くし合意に基づいて出向を実施しようとする誠意ある態度を全く見せない。」との主張は事実と反する。

(2) 当委員会の判断

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が「本人の同意」を条件に運用されていた（第1の3の(1)イ）。しかし、会社の「出向」は、命令によって行うことが会社設立前から採用者に明示され、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の4及び5）。そこで、会社は、東海本部の申入れにより開催した出向に関する団体交渉において、出向の考え方とその根拠を説明し、かつ出向の目的・期間等を提示した。東海本部は、「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を強く主張した。このような対立の中で、会社は支社と国労静岡地本との団体交渉が行われた直後に本件出向を発令した。出向は、国鉄時代の派遣とは運用が異なるものとはいえ、できる限り各組合の納得を得るよう努力することが望まれる。にもかかわらず、支社段階の団体交渉が行われた直後に、会社が本件出向を発令したことは、いかに会社の経営上の重要施策であり、事前に実施について組合に説明していたとはいえ、いささか性急にすぎたといわざるを得ない。しかしながら、会社と東海本部の間では、前後10

回を超える団体交渉の経過において、出向に関する就労条件、出向期間等について、ほぼ協議が尽くされ、協定締結の段階になっていたが、出向に関する本人の同意の要否について双方がそれぞれの立場に基づく主張をしたため、ついに合意に至らなかったものである(第1の9の(1))。

また、合意に至らなかったことについて、被申立人の責めに帰すべき特段の事情も存在しない。

さらに、支社と国労静岡地本との団体交渉は、労働協約が失効したことによる代償措置であるとはいえ、団体交渉拒否との誤解を与えないことも配慮のうえ、支社としては、組合に対し説明をしておくことが望ましいとの判断により、昭和62年10月12日及び19日にその開催に応じたもので、交渉内容においても、会社・東海本部間で交渉中であることを考慮しながら、その交渉経過及び会社の出向に関する考え方を説明している(第1の9の(2))。

したがって、出向をめぐって会社と東海本部及び国労静岡地本との間で行われた本件団体交渉における会社の対応は、全体としてみれば、不誠実とはいえない。

4 救済方法

(1) 主文第1項について

本件出向について、申立人らは、申立対象者らに対する昭和62年10月12日及び13日付け事前通知書による同月26日付け出向命令を撤回し、それぞれが国鉄時代に培った鉄道本来業務に復帰させることを求めているが、不当労働行為の救済は、不当労働行為の態様に即応した方法で事実上それがなかった状態への回復を使用者に対して命ずるものであり、これを本件についてみれば、本件出向に不当労働行為が存在したのであるから、それがなかったと同じ状態、つまり出向直前の職又はそれに相当する職に復帰を命ずるのが適当である。

ただし、本件申立対象者のうち、A5及びA6については、平成元年11月1日をもって出向前の職に相当する職場に復帰しているので復帰命令の対象としない(第1の8)。

したがって、本件救済対象者はA1及びA2の両名とし、主文第1項の措置を命ずるものとする。

(2) 主文第2項について

申立人らは、陳謝文の掲示をも求めているが、本件にあらわれた諸般の事情を考慮し、主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

5 法律上の根拠

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

平成2年10月22日

静岡県地方労働委員会

会長 土屋連秀 ㊟