

## 意見陳述

2022年6月17日

原告 淵上利和

裁判の冒頭に、私に対するJR東海新横浜駅での業務指定が違法不当であることについて述べておきたいと思います。

私は現在、2021年11月30日に専任社員雇用契約を締結し、2021年12月1日よりJR東海新横浜駅で営業主任として車椅子と遺失業務を行っています。しかし、就業箇所となった新横浜駅での業務は、私の意思に基づいて決定されたものではありません。また就業箇所を決定する過程において、JR東海は私の意思を聞くこともなく、専任社員雇用契約当日に一方的に就業箇所が新横浜駅であると提示したのであり、私の同意を得る努力を一切することもなく一方的に通告されたのです。

私は、65歳専任社員満了日までJR東海の社員として東海道新幹線の運転士業務を続けていくことを求めています。しかし、JR東海は就業規則を盾に私の同意を得る事もなく就業箇所を一方的に新横浜駅とした事は、就業規則の人事権の濫用であり違法な行為です。また私が所属しているJR東海労組織の破壊を意図した不当労働行為であり、到底許されることはありません。

今回の裁判にまで至った原因は、JR東海が私の意思を全く聞き入れることなく、54歳原則出向によって2021年10月1日、強制的に警備会社に出向させたことにあります。

JR東海は、2021年4月に開催した労働組合との協議の場において、それまで14年間凍結していた新幹線乗務員の54歳以上の原則出向を再開すると説明をしました。その再開理由として「新型コロナウイルス感染症の影響で東海道新幹線の運行本数が減った」ためとしています。しかし一方で、2021年3月の第2四半期決算報告において、2021年6月には2018年度比80%の水準まで運輸収入は回復するとしています。この見通しからすれば、新幹線乗務員の要員削減を進めるために、本人の同意もない強制的な54歳原則出向を再開する必要性は全くありません。

にもかかわらず、JR東海が14年ぶりに54歳原則出向を再開したその目的は、出向対象者35名中23名がJR東海労組合員である事に明確に示されています。JR東海の新幹線乗務員は約1500人でその内JR東海労組合員は56名でしかないのである。54歳原則出向が実施されれば専任社員以外のJR東海労組合員は職場にはいなくなるのであり、60歳以下の現職の組合員は職場から一掃されることになるのです。

JR東海が54歳原則出向の根拠としている就業規則28条の2は、60歳定年制を導入する際に、雇用の確保と人件費の軽減のために作られたものであり、60歳定年制への過渡的措置の就業規則です。この死文化した就業規則を悪用して、新幹線乗務員職場からJR東海労組合員を減少させることを通じて職場での影響力を低下させ、私たちの運動の広がりを阻止していく事を目的に再開した出向であり、JR東海労組織の破壊を意図した不当労働行為であることは明らかです。

54歳原則出向の再開によって、職場では出向に向けた管理者との面談が行われました。私は3回の面談で、私がなぜ54歳原則出向の対象者なのか、私が労働組合の役員であることを知っての出向なのか、また労働協約に基づいて役員としての活動は保障されるのかを質問しましたが、「適正に判断した」というだけで全く質問に対する回答はしませんでした。また私はその面談において、就業規則に基づき拒否する理由を述べたにも関わらず、強制的に出向発令がされたため、東京地方裁判所に仮処分申請を行い、その審議途中で出向発令が取り消されました。しかし、元職場である東京第二運輸所への復職ではなく人事課付けとした上で、「日勤勤務免除する」「行動制限はしない」「連絡がつけば良い」という、まさに異常な人事運用を行ったのです。そして12月1日付けで新横浜駅での就業を通知したのです。

専任社員の就業規則では、「定年退職時に従事していた業務に従事する」となっています。この規則に従えば私の60歳以降の再雇用での就業個所は人事課となるはずですが、しかし、人事課でもなく東京第二運輸所でもない新横浜駅となりました。これは就業規則の何条に基づいて決定したのでしょうか。いずれにしろJR東海自らが就業規則違反の人事運用を行っているということであり、就業規則に反する取扱いをJR東海の意志によって意図的に行っているということがこの事実において明白です。

JR東海は、昨年10月1日、私に警備会社への出向を発令しました。しかし、「出向先会社の要請があった」としてわずか1ヶ月半という期間で出向を取り消したのです。これはそもそも出向先会社として決定した警備会社が、JR社員が出向するに当たって不適切な会社であったということを示しています。これは54歳原則出向を再開する必要性からではなく、JR東海労働組合員を職場から放逐することが目的であったことの証左ではないでしょうか。

JR東海は答弁書の中で、私が専任社員雇用契約を締結した際、「一切の異議を留めることなく」署名捺印し、新横浜駅での就業について承諾したと主張しています。また同答弁書の中で私に就労請求権がないとも主張しています。私が専任社員雇用契約時において新横浜駅での就労を拒否し、専任社員雇用契約への署名捺印を拒否すれば、JR東海が答弁書で主張するように私が雇用契約を拒否したとして専任社員としての雇用契約は成立しないこととなります。それは退職する事を意味し、JR東海の職場に戻れないということとなります。それはJR東海が意図するJR東海労働組合員を職場から一掃する狙いを許してしまうこととなります。そのため専任社員としての雇用契約をまず成立させるために署名捺印をしたのです。やむを得ず行ったのであり真意ではありません。その証拠に雇用契約が成立した直後、簡易苦情処理申告を行ったのです。

私は、昨年10月に行われた54歳原則出向における面談以降、一貫して東京第二運輸所での就業を求め出向を認めた事は一度もありません。また専任社員の就業個所として新横浜駅での就業を認めたことなど一度もありません。

JR東海は、社員の人事運用について社員の同意を得る努力も説明もせず、就業規則を盾に強制的に、また一方的に発令を行っています。私たちは、憲法において人権が保障されているのであり、生活を守るための権利があります。その権利をJR東海が社員と言う管理下に置くことで否定、無視する行為は違法です。

当裁判所において、私の訴えを聞き入れられ出向前の職場である東京第二運輸所への復職を認める判断が下されることを強く求めます。

以上