

## 意見陳述書

私は今年5月31日まで、J R 東海新幹線鉄道事業本部東京仕業検査車両所で車両技術係として新幹線電車の仕業検査を行っていました。また、本件出向命令以前より現在に至るまで、J R 東海労働組合中央本部書記長の任務に就いています。

私は7月31日を以て「60歳定年」による退職となるため、会社は4月12日、定年退職後に専任社員としての就労意思があるかどうかを確認する面談を行いました。私は専任社員として雇用を希望する旨を会社に伝え、会社もこれを了承しました。私は会社に対して「東京仕業検査車両所の仕業検査で65歳まで働くという強い希望がある。出向ではなく、ここで働きたい。その希望は強く持っている。」と伝えました。この希望は今も変わることはありません。

しかし会社は4月25日の面談で「本橋さんに出向の話が来ています。」と、私の希望を無視する内容を告げました。出向先は新幹線エンジニアリング株式会社（以下SEKとします）ということでした。私は、「出向に同意できない」ことを述べるとともに「私には正当な理由がある」として「出向を断る」と明確に述べてきました。

その理由とは、1点目に、会社が社員を出向させるには社員の同意が必要であるからです。私は、出向に同意をしていません。同意と同等にみなされる事情もありません。

私が所属するJ R 東海労と会社の間には労働条件等を定めた労働協約を締結していません。出向に関する協定も締結していません。締結しているのは労使関係部分のみの労働協約だけです。54歳原則出向に関しては、会社が一方的に作成し社員に対して従うことを求めた「就業規則」「出向規程」があるだけです。私が加入しているJ R 東海労と集团的合意がない状況では、社員の同意がなければ出向させることができないのは当然です。

2点目に、会社が私をJ R 東海労中央本部の書記長であることを承知していながら

出向させるということは、J R 東海労の活動を妨害し、弱体化することを目的とした不当労働行為であることです。また、会社と J R 東海労との間の労働協約第 6 条で定められている「勤務時間中の組合活動」が出向先で認められていません。これによって J R 東海労の組合活動に重大な支障をきたすことになり、これは不当労働行為であるということです。

3 点目に、私の職場である東京仕業検査車両所など東京地区の 3 つの車両所では、必ずしも 5 4 歳以上の社員全員が 5 4 歳原則出向により出向するわけではなく、なぜ私が出向となるのか、会社は人選等について明文化することはおろか、本人に対しても全く明らかにしないからです。

私は以上の疑問点を会社に問いただし回答を求めたところ、次のように回答しました。「正当な理由があれば出向を拒否できるのかについては、個別の状況を踏まえて、会社が適切に判断している。」「就業規則のみで出向を希望しない社員を出向させられるのか。どのように人選しているのか。組合の役員とわかった上で出向の話か。については、会社がその都度、適切に判断している。」「組合行事の勤務の取扱いについては、休みが必要な場合は出向先に早めに申し出れば良い。」などと、会社は私の疑問に対して全く具体的ではなく、また、労働協約を無視する回答を行ったため再回答を求めましたが、4 回の面談で納得のいく回答はありませんでした。

5 月 1 8 日に行われた 4 回目の面談では、私の質問について「これまでと同様」と回答した後、面談を打ち切り、志々場栄夫所長が一方的に、6 月 1 日付けで S E K への出向を命じる「事前通知書」を読み上げました。

私は「『事前通知書』は受け取れないと強く言い、しかし、受け取らなかつたり、出向に応じない場合は何らかの懲罰があるのか」と質問しました。すると志々場所長は「総合的に判断する」と回答したため、懲罰もありうる回答と理解して、私は出向に同意しないことを明らかにしつつ「懲戒処分などが想定されるのでいったんは不本意ながら受けることにする」として「事前通知書」を受け取ることにしました。

私は面談について、出向に同意していないことや、質問に対する回答が全く具体的

でないことなど、さらに「事前通知書」が発令されたことについて苦情申告や簡易苦情申告を行い本件出向命令の撤回を求めました。しかし会社はまったく耳を貸さず、「事前通知は正当な人事運用の一環である」などとして出向の事前通知を撤回しませんでした。

このため、私は7月7日、東京地方裁判所に出向命令の効力の停止などを求める仮処分を申立てました。7月26日に第1回審尋が行われましたが、同期日では結審せず、審尋は続行となりました。しかし、出向命令は7月31日までを有効期間とするものであり、同日を過ぎると執行停止を求める訴えの利益がなくなるため、私はやむなく8月26日、同仮処分申立事件を取り下げました。

専任社員雇用契約についてですが、会社は専任社員を希望した私に対して、7月7日付で契約期間を2022年8月1日～2027年7月31日、出向先をSEKとする専任社員としての労働条件を通知しました。

この通知は、私の意思に反するものであるため、「通知」として「SEKを就労場所とする専任社員契約には同意できないこと」「しかし専任社員雇用契約の締結を拒否すれば、専任社員に応じる意思がないと扱われ、定年後の雇用が認められない恐れが極めて強いことから、不本意ながら専任社員雇用契約は締結する」旨を、「専任社員雇用契約書」と共に新幹線鉄道事業本部長宛に送付しました。しかし会社は「通知」について何ら見解を示さず、私は会社のいうがままの専任社員雇用契約を締結せざるを得ませんでした。

会社は私の定年退職時に従事していた業務を出向先であるSEKでの業務としています。しかし、この出向命令は違法であり無効ですから、私の定年退職時に従事していた業務は、新幹線鉄道事業本部東京仕業検査車両所の車両技術係です。その理由は次の通りです。

本件出向命令は私の同意がないことと、JR東海労と会社との間での出向についての労働協約もなければ、詳細な規程等も設けられていないことから、会社には強制的

に本件出向を命じる権限はありません。したがって、本件出向命令は当然、違法・無効です。

また、J R 東海労の本部書記長である私を54歳原則出向の対象者として選定し、職場から放逐したことは、職場で組合員と接触させないことや、組合掲示板への掲出や閲覧をさせないことに留まらず、SEKの休日数がJR本体よりも少ないことと、出向者には労働協約で認められている大会や執行委員会に出席するための「組休」が認められないことと相まって、組合活動にこれまでよりも多くの年休を使わざるを得なくなります。この結果、年休を使い切ってしまうと会議等を欠席せざるを得ず、組合活動に大きな支障が出ることは明らかです。このように、組合活動を全く保障せず、労働条件の不利益変更となる出向命令を発令することにより、私の書記長としての活動を阻害しています。

したがって本件出向命令は、J R 東海労の組織運営に対する支配介入として労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為に該当する違法なものであり無効です。

さらに「労働契約法第14条」では、出向命令について「その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合」には、無効とされています。

会社は4回の面談において、なぜ私が出向の対象者とされたのかを繰り返し質問したにもかかわらず、具体的に回答していません。このことから本件出向命令は、私を選定した必要性、合理的な理由もなく、十分な説明と回答がなかったことは「権利を濫用したもの」に当たり、無効とされるべきことは明らかです。

裁判所におかれましては、本件出向命令の取消、並びに私がSEKに勤務する義務のないことと、J R 東海新幹線鉄道事業本部東京仕業検査車両所に勤務する地位にあることについて、厳正で公正な判断を要請し意見陳述と致します。

2022年12月7日

本橋 浩司