



港区新橋5-15-5
交通ビル3F

国労東日本本部

発行責任者 伊藤秀樹

編集責任者 伊藤隆夫

2006年11月10日

第649号

定価 20円

組合員の購読料は
組合費に含まれています

もう一人の仲間を国労に
国労加入を
大胆に訴えよう

アドレス <http://www.e-nru.com>

中労委「勧告」を受諾 JR発足以降の係争事件について 一括和解解決成立！

次なる闘いの
一歩として

中央労働委員会（以下、中労委）を舞台にした和解協議は、一昨年9月の「配属13事件」の和解成立以降、昨年10月には「昇進・昇格差別事件」の和解、そして昨年12月から開始されていた「出向・配転40事件」の和解協議へと進んできた。4月27日の第6回目調査には「バッジ事件」の和解協議についても一括して進める検討をしたい旨が中労委から打診され、この間、節々にてブロック別分会長会議や和解協議に合わせた地方代表者会議などを開催、経過報告しながら意思統一し、のべ11回に及ぶ和解協議を重ねてきた。

こうした中、10月13日の和解協議では次回協議にて勧告が示されることが明らかになり、第11回目調査となる24日に最終勧告が示された。当日は、勧告書・確認書・覚書が労使それぞれに中労委より提示をされ、国労東日本は執行委員会及び各地方代表者会議で対応を協議の上、労使双方が受諾の意思表示を行い、11月6日に和解調印となった。以下、報告とする。



<10・24、中労委より最終勧告示される>

10月24日、中央労働委員会において昨年12月から開始されていた「出向・配転40事件」と本年6月から「バッジ事件」を含む全事件に対する、和解勧告書及び確認書（別掲⑥、解説は別掲④、覚書は労使非公表）の最終勧告が提示をされた。

国労東日本本部は当日、第4回執行委員会で対応を議論。20年にわたる闘いは、差別・組織破壊攻撃に抗しての闘いであったことを再確認し、今後も職場の労働条件改善、「安全・安定輸送」などの取組みと共に、「労使関係の改善」が重要な課題であるとの認識に立ち、勧告書に示されている「健全で良好な労使関係」の確立及び「公平・公正な人事・労務管理を行う」などが明記されていることから、この間の和解協議の上に立ち、引き続き職場からの「不公平感・差別」の解消に向けた闘いに繋がるものと判断し、勧告書を受諾することを判断した。

その後、各地方委員長会議にて、「出向・配転事件」和解協議の中でも求めていた、「出向のルール化」についての「出向協定締結」や、「勧告書」に対する執行委員会の見解について内容を報告し議論。各地方代表の声を集約し、「勧告」

の受諾を確認し、引き続き連携を図り闘う意思統一をした。

これを踏まえ、中労委に対し労使双方は「受諾」の旨の態度表明が行われた。とりわけ、会社側からは「労使関係の改善」に向けた強い態度表明がされた。

<11・6、和解勧告を調印、成立>

11月6日、第12回目となる中労委調査終了後に行われた和解調印式には、申し立て代表者全員が出席。冒頭、勧告書・確認書・覚書の朗読に続き、中労委より審査委員長の口頭表明（別掲③）、労使当事者による勧告書への調印・交付により「配転・出向・バッジ事件等61事件」の「一括和解」が成立した。これを受け、労使双方の代表者が挨拶し、「今回の和解の趣旨をふまえ健全で正常な労使関係を未来に向かって構築し、より良い輸送サービスの提供と会社の発展に努めてまいります」と会社側代表が挨拶。組合側からは伊藤東日本本部委員長が挨拶（別掲①）、さらに、担当委員、中労委会長の挨拶で調印式は終了した。

また、当日の調印式終了後には「和解成立に当たって」（別掲②）と「速報」を参加者に配布すると共に、翌日には事務連絡にて各地方本部に徹底をした。

※関係事件一覧については（別掲⑤）を参照

関係者の尽力に感謝いたします 「安全・安定輸送」の確立に向け全力で取り組む

別掲①

11.6 中労委調印式での伊藤委員長あいさつ

中央労働委員会、山口会長を中心に、渡辺公益委員・福岡・松井参与委員のご尽力により、本日「出向・配転等事件」「バッジ事件等」の和解調印式を迎えることができました。心から感謝申し上げます。

本日、東日本本社、富田常務取締役をはじめ、各支社の総務部長・人事課長のご出席を頂きまして誠にありがとうございます。

先ほど、渡辺公益委員から述べられた「健全で良好な労使関係」確立にむけ、私たち国労東日本本部は、真摯に受け止め、最善の努力を今後も尽くす所存であります。

「長きにわたる、不幸な労使関係」によって、労使双方が「真正面に向かい合う」ことなく、今日まで経過してまいりました。しかし、今後は、「健全で良好な労使関係」の確立に向け、二本のレールのように、労使双方が「真正面に向かい合い」時には対立し、時には交わる、ことの繰り返しによって労使双方の信頼を築き上げることで、未来を志向した「健全で良好な労使関係」が確立されると信じています。

とりわけ、安全確立の取組は昨年「羽越本線脱線・転覆事故」でお亡くなりになられた方々、ご遺族の皆様、お怪我をされた皆様に対して、深くお詫び申し上げます。また、首都圏を中心に、長時間の輸送障害が発生し、ご迷惑をおかけしております。ともに鉄道に働く者として「安全・安心」をお客様に提供することが企業としての「社会的責任」と考えています。

国労東日本本部は、この認識に立ち、犠牲者の尊い命は取り戻すことはできませんが、同じ過ちを繰り返さないためにも、労働組合の任務も重要と考え、引き続き「安全・安定輸送」確立に向け全力を尽くす所存であります。

今日まで、西代理人、宮里代理人をはじめ、各代理人の皆さんから献身的にご尽力を頂いたことに、心から感謝申し上げます。

国労東日本本部、各地方本部・地区本部機関とすべての組合員を代表して、お礼と感謝の挨拶とします。

本日はありがとうございました。

別掲② JR東日本、配転・出向・バッジ事件等の和解成立にあたって

1. 本日、中央労働委員会及び各地方労働委員会に係属されていた「配転・出向・バッジ等61事件」の一括和解が中央労働委員会で成立した。

2. 本件「配転・出向・バッジ等61事件」は、1987年4月に国鉄が分割・民営化されJRが発足する際、組合所属を理由とした採用差別がなされるとともに、国労組合員に対し、国労組織の弱体化を意図した配転や出向、組合バッジ着用者に対する賃金カットや懲戒処分を繰り返すなど、陰湿かつ執拗なありとあらゆる攻撃がかけられる中、各地方労働委員会に救済申立を行ってきた事件である。以来私達は約20年にわたり、JR東日本の国労敵視の労務政策の転換、差別や不当労働行為のない正常かつ健全な労使関係の確立を目指し、粘り強く取組んできた。

本日、成立した和解の内容は、労使双方が中央労働委員会での和解協議と併行して実施された配転・出向事件の救済対象者や懸案事項記載の者に対する人事異動や指導車掌の発令などを踏まえて合意に至ったものであり、「①本件和解の趣旨、経過及び別紙『確認書』を踏まえ、本件事件に係る紛争を解決し、健全で良好な労使関係の確立に努力する、②会社は、本件和解の趣旨を踏まえ、公平・公正な人事・労務管理を行う、③今後の健全で良好な労使関係の確立に資するため、組合に対し、解決金を支払う、④今後、労働組合法及びその他関係諸法令を遵守し、労働協約の精神に則り、相互の権利を尊重し、誠実に義務を履行して、労使紛争が生じないように努める、⑤会社と組合は、本件和解の趣旨及び内容について、十分に周知徹底を図ることとする」等というものである。

3. 本件「配転・出向・バッジ等61事件」の一括和解は、JR東日本発足以降の東労組との「一企業・一組合」論に基づく国労敵視の偏狭な労務政策を改め、正常かつ健全な労使関係を確立する展望を切り開くものである。

即ち本件和解は、JR東日本のこのような労使関係の下で、会社と国労との間で生じてきた長きにわたる不幸な紛

争状態の克服が必要であるとの認識に基づき、上記和解条項に至ったものであり、これらを通じて、正常かつ健全な労使関係を確立しようとするものである。

したがって、本件の和解の成立は、職場における差別是正、公平・公正な人事運用、そして国労敵視の労務政策の転換に向けた本格的な新たな闘いの出発点であり、それを通じて国労組織の反転攻勢への展望をも切り開くものとしなければならない。

4. 本件和解によって、国鉄時代以来20年余にわたる国労敵視の労務政策が全て是正されるというわけではない。引き続き差別の是正、公平・公正な人事運用を実現するとともに、正常かつ健全な労使関係確立に向けた闘いを継続強化することが求められている。

今後、会社に対しては、和解の趣旨・経過及び確認書に基づき、その誠実な履行を求めるとともに、本件和解の趣旨及び内容について、現業機関に至るまで周知徹底を図ることを求め続けることが必要である。そして国労組織一丸となって、差別のない労使関係の確立、労務政策の抜本的改善にむけ、引き続き取り組みの強化を図ることが、私達国労東日本本部に課せられている。

本日の和解を20年余にわたる闘いの中間的な到達点と位置付け、残されている課題の実現とともに、1047名の不採用事件の一刻も早い政治的解決の実現に資するものとし、併せてJR東日本が安全・安定輸送の確立など社会的責任を十全に果たす健全な公共交通機関として発展するため、全力をあげる決意を改めて表明する。

2006年11月6日

国鉄労働組合

国鉄労働組合東日本本部

配転・出向・バッジ等61事件弁護団

和解の趣旨を職場の隅々まで徹底されることを希望する

本日、出向・配転事件、バッジ関係事件等43件及び都県労働委員会に係属している出向・配転事件等18件の一括和解が成立し、JR東日本-国労間のすべての係争事件が解決する運びとなりました。

この間、労使双方には、調査にご協力いただき、また和解に向けて真摯に取り組んでいただいたことに、心から感謝申し上げます。

振り返りますと、中央労働委員会では、平成13年12月に東京地裁に係属していた当初配属事件が和解により解決したことを契機に、中央労働委員会に係属している13件の当初配属事件を解決すべく、和解のための特別チームを設置し、平成14年4月から和解調査を開始しました。途中で一時足踏みする時期もありましたが、平成16年9月に12件の当初配属事件の和解が、その後平成17年1月に残された1件の当初配属事件の和解が成立し、中央労働委員会に係属していた当初配属事件13件すべてが解決することとなりました。

この和解が成立したことにより、労使の双方に、残された事件の和解による解決に向けての気運が醸成されたことから、中央労働委員会として、あらためて実情調査チームを設置し、平成16年12月から、昇進事件9件の和解に取り組むこととなりました。

昇進事件の和解調査は、原則月2回のペースで進め、また、その途上で実施された17年度昇進試験では労使ともに真摯に取り組まれ、調査開始後15回にも及ぶ調査を重ねまして平成17年10月に、東京都労働委員会に係属している昇進事件14件も含めて和解することができました。

この和解の精神は労使双方のご努力により、本年度の昇進試験や指導車掌担務指定などにも活かされていると評価でき

ると考えております。

そして昨年12月からは、中央労働委員会に係属している出向・配転等事件32件の和解調査を開始し、本年6月には、同様に中央労働委員会に係属しているバッジ関係事件11件を加え、すべての係争中の事件を対象に和解調査を進めることとなりました。決して平坦な道のりではありませんでしたが、永年にわたる不幸な係争状態を克服し、正常な労使関係を築こうとする強い意志の下、労使双方が努力され、都県労働委員会に係属している事件18件を含め、本日和解の日を迎えることができました。

中央労働委員会において当初配属13事件の和解調査を開始してから本日まで、実に約4年6か月を要しました。

この間、多くの皆さん方が紛争の解決に向けて真摯に取り組まれ、並々ならぬ努力を払われたことは、将来の健全かつ良好な労使関係の構築の強固な礎になるものと信じます。関係者のこれまでのご努力にあらためて深甚なる敬意を表するものであります。

本日の和解によりまして、JR東日本-国労間の係争事件はすべて解決することになります。

中央労働委員会といたしましては、労使双方が、今後、これまでの和解に至る経緯、和解の趣旨を踏まえて、未来を志向し、今後様々な労使問題が生じたとしても、健全かつ良好な労使関係の基礎の上に立って、誠実に対応されるよう希望します。

本日は、関係各支社からもご出席をいただいておりますが、皆様方にも本日の和解の趣旨が現場の隅々にまで徹底され、健全な労使関係の発展に寄与していただくよう希望いたします。

和解の趣旨・内容を職場まで周知徹底させよう

JR東日本は、誠実に和解勧告書の履行を

本年11月6日、中央労働委員会において「配転・出向・バッジ等61事件」の一括和解が成立しました。

昨年12月から和解協議が開始されて以降、約11箇月間にわたる協議と併行して実施された平成18年度昇進試験結果及び配転・出向差別事件の救済対象者や労働委員会に係争していない懸案事項に記載されている組合員に対する人事異動や新人車掌の指導担当としてJR発足以来初めて20名を超える組合員が発令されたことなどを踏まえて合意に至ったものであり、今回の和解で確認した勧告書及び確認書に基づき誠実な対応がJR東日本に求められることは論を待ちません。

公平・公正な人事・労務管理を行う

今回の和解勧告書で、「会社は、本件和解の趣旨を踏まえ、公平・公正な人事・労務管理を行う」ことを労使双方が確認いたしました。これまで、JR東日本発足以降、JR東日本と東労組は「一企業・一組合」論に基づく国労敵視の差別やさまざまな攻撃を私達にかけてきましたが、このような歪んだ労務政策を改め、正常かつ健全な労使関係の確立に向け「公平・公正な人事・労務管理」をJR東日本が行うことを確

認したものです。今回の和解勧告書は、職場における差別是正、公平・公正な人事運用や国労敵視の労務政策の転換に向けた本格的な新たな闘いの出発点ともいえます。JR東日本に対し和解勧告書の誠実な対応、履行を求める取り組みを通じて、職場から国労組織の反転攻勢への展望を切り開くものとしなければなりません。

和解の趣旨及び内容について周知徹底を

この間の和解協議を通じ、組合側はJR東日本に対し和解の趣旨及び内容について支社及び現場段階にまで十分に周知徹底を図ることを求めてきましたが、こうした組合側の主張を反映し「会社と組合は、本件和解の趣旨及び内容について、十分に周知徹底を図る」ことが確認書で明記されました。

今回の和解によって、JR東日本発足後の国労敵視の労務政策が全て是正されたわけではありません。いま必要なことは国労組織一丸となって、和解勧告書の誠実な履行を求めると同時に、支社及び現場段階に至るまで本件和解の趣旨及び内容について周知徹底を求め続ける取り組みを強化することです。差別のない労使関係の確立、労務政策の抜本的改善に向け引き続き取組みの強化を図るとともに、残されている課題の実現や1047名の不採用事件の一刻も早い政治的解決実現の闘いと結合した取り組みを一層強化しましょう。

別掲⑤

別紙1, 2 関係事件一覧

中労委関係事件

1. 出向・配属事件

- 元年 第15号 神奈川出向差別
- 元年 第23号 元年第24号 栃木出向差別
- 元年 第50号 茨城出向差別
- 元年 第61号 岩手出向差別
- 元年 第68号 元年第69号 上野・新橋出向差別
- 元年第113号 群馬出向差別
- 元年第121号 新宿保線区配転差別
- 2年 第22号 山梨配転・出向差別
- 2年 第49号 秋田出向差別
- 2年 第59号 山形出勤停止処分
- 2年 第62号 秋田配転差別
- 2年 第63号 津田沼電車区配転差別
- 2年 第79号 神奈川脱退強要
- 2年 第80号 上野車掌区脱退強要・配転差別
- 3年 第34号 千葉配転差別（施設）
- 3年 第42号 飯田橋駅配転差別
- 4年 第12号 千葉配転差別（機械区）
- 4年 第29号 秋田配転差別
- 5年 第1号 福島配転差別
- 5年 第4号 関東自動車出向差別

- 5年 第28号 宮城出向差別
- 5年 第29号 福島出向差別
- 5年 第38号 東北自動車出向差別
- 6年 第23号 郡山工場勤務差別
- 7年 第6号 宮城配転差別
- 7年 第19号 東神奈川車掌区配転差別
- 12年第18号 12年第19号 茨城出向・配転差別

2. バッジ関係事件

- 5年 第24号 埼玉バッジ・手当差別
- 6年 第19号 埼玉バッジ・手当差別
- 6年 第34号 6年第35号 神奈川バッジ・手当・昇給差別
- 11年第18号 11年第19号 千葉建築区バッジ・手当差別
- 12年第60号 福島バッジ・手当差別（会津若松保線区）
- 15年 第4号 神奈川バッジ・手当差別
- 15年第14号 15年第15号 宮城バッジ・手当差別
- 16年第81号 神奈川手当・昇給

3. その他事件

- 2年 第24号 東北自動車脱退強要
- 16年 第7号 指導車掌指定差別

地労委係争事件

1. 出向・配転事件

- 茨城元年 第2号 出向差別（追加採用）
- 群馬元年 第7号 出向差別（追加採用）
- 千葉元年 第7号 出向差別（追加採用）
- 東京元年 第55号 バッジ処分
- 東京63年第14号 配転差別（新橋支部）
- 東京元年 第45号 出向差別（追加採用）
- 東京4年 第74号 出向差別

2. バッジ関係事件

- 東京63年第54号 手当差別（東日本）（バッジ）
- 東京63年第84号 手当差別（東日本）（バッジ）
- 東京元年 第52号 手当差別（東日本・貨物）
- 東京元年 第74号 手当差別（東日本・貨物）
- 東京3年 第60号 手当差別（東日本）（バッジ）
- 東京3年 第61号 手当差別（東日本）（バッジ）
- 東京3年 第62号 手当差別（東日本）（バッジ）
- 東京3年 第63号 手当差別（東日本）（バッジ）
- 東京4年 第37号 手当差別（東日本）（バッジ）

3. その他事件

- 東京63年第58号 担務差別（新宿駅）
- 東京3年 第17号 支配介入（新規採用者の組合加入）

別掲⑥

勸告書

（3ページ下段に） 解説掲載

当委員会は、東日本旅客鉄道株式会社、ジェイアールバス関東株式会社及びジェイアールバス東北株式会社（以下「会社」という。）と国鉄労働組合（下部機関の東日本本部、各地方本部、支部、分会及び申立組合員を含む。以下「組合」という。）とが、正常かつ良好な労使関係の確立が不可欠であることを深く認識し、労使関係の健全な発展に努めることが重要であるとの観点から、別紙1記載の出向・配転事件、バッジ関係事件及びその他事件の不当労働行為救済申立事件（以下「本件事件」という。）を終結させ、下記により和解することを適当と認め、和解を勧告する。

記

- 1 会社と組合は、本件和解の趣旨、経過及び別紙「確認書を踏まえ、本件事件に係る紛争を解決し、健全で良好な労使関係の確立に努力する。
- 2 会社は、本件和解の趣旨を踏まえ、公平・公正な人事・労務管理を行う。

3 会社は、本件事件並びに別紙2記載の茨城県労働委員会、群馬県労働委員会、千葉県労働委員会及び東京都労働委員会に係属している不当労働行為救済申立事件（以下「都県労委事件」という。）を一括して解決し、今後の健全で良好な労使関係の確立に資するため、組合に対し、解決金を支払う。

- 4 組合は、都県労委事件を取り下げる。
- 5 会社と組合は、今後、労働組合法及びその他関係諸法令を遵守し、労働協約の精神に則り、相互の権利を尊重し、誠実に義務を履行して、労使紛争が生じないように努める。
- 6 会社と組合は、本件和解の趣旨及び内容について、十分に周知徹底を図ることとする。
- 7 会社と組合は、本件事件に関し以後争わないこととし、組合は初審命令の履行を求めないものとする。
- 8 会社と組合は、本件事件及びその後本件和解成立時までの人事異動の効力を争わないことを確認する。

別紙

確認書

東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）と国鉄労働組合東日本本部（以下「組合」という。）とは、今後の労使関係の正常化を図る観点から、以下のとおり確認する。

I 和解の基本について

組合は、次の事項を要望した。
本和解において、組合は、労使関係の正常化を図りたいと考えている。労使関係の正常化とは、複数の組合があるなかで、国労として差別されず、JRの従業員は組合選択の自由があり、その選択肢の一つとして国労があるという正常な関係が確立されることである。

会社は、労使関係の正常化は、これまでの和解条項にも入っており、その範囲で和解条項に入れることには異論はない、と回答した。

II 出向・配転事件について

- 1 救済対象者の人事異動について
組合は、次の事項を要望した。

① 救済対象者のうち、原職・原箇所相当職への配転を希望する者については、本人希望を尊重し速やかに人事異動を行うこと。

② また、秋田支社から山形地区に配転された者で、現在も秋田支社への復帰を希望している組合員について、秋田支社への人事異動を行うこと。

会社は、次のとおり回答した。

① 現時点で他の箇所を希望している者については、通常の人事異動の対象として、公平・公正に対応していく。

② また、山形から秋田支社への希望があることは承知しているが、これは会社の組織変更による不可避な結果である。

むしろ他組合の方が対象者が多く、国労だけを優先することはできない。

組合は、会社に一定の対応がみられることは、組合として受けとめている。

2 出向ルールについて

組合は、今後出向に関する取扱いは、出向期間は3年以内、延長する場合は原則1年とする基準で行うよう要望した。

会社は、国労とは出向協定を締結していないが、それに準じて取り扱っている。他労組と同様の協定を締結するのであれば、話し合いに応じる、と回答した。

組合は、出向ルールについて協定化する方向で、今後労使間で協議を進めたいと表明し、会社もこれに同意した。

その結果、会社と組合は、平成18年10月11日「出向の取扱いに関する協定」を締結した。

3 出向・配転事件に関連した懸案事項について

組合は、本件出向・配転事件に関連した懸案事項（秋田配転事件と同種の配転、遠距離通勤を伴う配転など）を具体的に示した上で、これらの懸案事項のうち、未だ人事異動が行われていない者についての是正に関して、和解協議と併行して労使間協議を行い、和解成立時までに解決を図るよう要望した。

会社は、組合が示した懸案事項について、今後の異動希望ということでは認識し、承知している。この件について労使間協議を行う考えはない、と回答した。

組合は、これらの懸案事項の一部について、これまでの間に実現していることを確認した。

III 脱退懲退等について

1 脱退懲退について

組合は、現場管理者等に対して、国労組合員に対する脱退勧奨を行わない旨の指導を徹底するよう要望した。

会社は、先例（大船保線区の和解）の枠組みの中で解決したいと考えている、と回答した。

2 指導車掌の指定について

組合は、国労組合員に対する差別的取扱いを改め、国労組合員に対し、指導車掌の発令を行うよう要望した。

会社は、通常の人事のなかで公平・公正に対応していく、と回答した。

3 新規採用者情報の取扱いについて

組合は、次の事項を要望した。

新規採用者に関する情報の取扱いについては、組合間差別を行わないこと。
特に個人情報保護法の趣旨を踏まえ、新入社員名簿管理を含め、今後はそのような状況はないと考える。

また、指導教育担当の指定に当たり、組合間差別を行わないこと。

会社は、新規採用者の名簿管理に組合間差別はない。個人情報保護法を厳正に守るのは当然である、と回答した。

IV 既和解事件について

組合は、配属事件救済対象者のうち、未だ人事異動が行われていない者についても和解成立時までに解決を図るよう要望した。

会社は、既済和解事件に係る問題は、本和解対象外であり、通常の人事異動の対象として、公平・公正に対応していく、と回答した。

がん予防・検診から治療まで、とことん支援！
メディカルチェック
ご契約は満80歳まで

健康支援金をプラス！
通院も入院も同額保障に！
がんの保障 + 病気・ケガの保障
21世紀がん保険 特別MAX21

■募集代理店
アベニール株式会社 〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3F
TEL 03-3437-6810 FAX 03-3437-6822

（引受保険会社）
アフラック（アメリカンファミリー生命保険会社）
東京第三営業本部 第三支社
〒163-0456 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル
Tel.03-3344-1889 Fax.03-3344-4036

資料請求いただいたお客様の個人情報の利用目的は、アフラックの各種商品やサービスの案内・提供・維持管理となります。
◎詳しくは、パンフレットや「ご契約のしおり・約款」をご覧ください。
AFN広告-2005-090-0510015 6月3日