

命 令 書

申 立 人 全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部

被申立人 日本貨物鉄道株式会社

上記当事者間の静労委平成 14 年(不)第 5 号事件について、当委員会は、平成 17 年 4 月 19 日第 1268 回公益委員会議において、会長公益委員向坂達也、公益委員青島伸雄、同橋本裕子、同木島賢及び同原川かず江が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員の X1 を、平成 14 年度に被申立人の静岡総合鉄道部で募集した嘱託社員に採用したものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員の X1 に対し、前項の措置を講じることにより、同人が受けるはずであった賃金相当額(期末手当等を含む。)及びこれに対する年 5 分の割合による金額を支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、日本貨物鉄道株式会社(以下「会社」又は「JR 貨物」という。)が、平成 14 年度の定年退職後の嘱託社員の採用試験において、全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部(以下「組合」という。)の組合員である静岡総合鉄道部の X1(以下「X1」という。)を不合格として、嘱託社員として採用しなかったことが、所属する労働組合を理由とした差別であり、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して、平成 14 年 11 月 13 日に申し立てられた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、嘱託採用を希望した X1 を社員として採用すること。
- (2) 会社は、X1 に対し、退職の翌月から採用されたものと同様の賃金・手当に年

5分の割合による金員を支払うこと。

(3) 会社は、X1 及び申立人組合に慰謝料を支払うこと。

(4) 謝罪文の交付、掲示及び社内報への掲載

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

(1) X1 の不採用

会社は、組合に所属していることを理由として、X1 を嘱託社員に採用しなかった。

(2) 採用の自由

ア 嘱託社員制度は、年金の満額支給年齢引上げと要員対策の必要性に伴う事実上の定年延長策として導入されたものである。そうであるから、嘱託社員は、対象が会社の定年退職者であり、職種・勤務地が変わらず、年休残日数も引き継がれる。

イ 本件は、新卒者を新規に採用する場合とは全く事情が違う。本件のような場合に、会社に採用の自由があり、特定の労働組合の者を優先的に採用しても違法でないとすれば、団結権は危殆に瀕する。

(3) 会社での労使関係

会社と日本貨物鉄道労働組合(以下「貨物労」という。)は、「争議行為の自粛」や「一企業一組合の創造」を確認して労使共同宣言を4度にわたり締結してきたが、全日本建設交運一般労働組合鉄道本部(以下「建交労」という。)は労働者の権利や労働条件改善のために活動してきたため、会社は、貨物労偏重の労務政策を採り、建交労を敵視してきた。

それは、会社社長らの発言や昇進差別、期末手当差別、ヤミ専従等で明らかである。

(4) 本件嘱託社員制度

ア 貨物労の「嘱託制度に関する協議経過と当面の取組みについて」という平成14年2月18日の文書には、「悪貨対策」を盛り込むことを要求してきたとあり、同年3月12日付け文書には、組合の要求を盛り込むことができたとある。

「悪貨」とは建交労や国鉄労働組合(以下「国労」という。)を指すものであり、これは、会社が嘱託社員制度の運用に当たって、貨物労を優遇することを貨物労に約束したことを現すものである。

イ 嘱託社員制度には、不足する要員対策としての一面があり、平成14年度の嘱託社員採用の主たる目的は運転士の要員確保にあったにもかかわらず、会

社は、希望者全員を採用しても基準人員を下回る状態であった東海支社と関西支社において、貨物労の組合員のみを採用して、他組合員を不採用とした。

ウ 会社は、募集人員を示して募集すると説明していたのにもかかわらず、東海支社では募集人員が示されなかった。会社は日程的な面から募集人員を確定できなかったというが、嘱託社員は職種・勤務箇所が特定されていて、必要人数はわかっていることであり、さらに静岡総合鉄道部ではダイヤ改正時に要員 4 名の駅構内の入換だけを行う組(以下「入換組」という。)が設置されて、ここに嘱託社員が配置されたにもかかわらず、募集人員を明らかにせず募集したことは、所属組合により採用差別を行おうとしたことを示すものである。

関西支社で募集人員が示されたにもかかわらず、東海支社では示されなかったのは、貨物労役員が同組合員に嘱託社員を受験するよう説得していたことから、東海支社では貨物労の希望者数を把握できていなかったから、募集人員を示せなかったのである。

エ 関西支社吹田機関区では、一般の運転士が不足していたにもかかわらず、募集されたのは貨物労組合員が就いていた指導員・交番係の 3 名であり、その結果、6 名受験したが、採用されたのは貨物労の 3 名だけであった。貨物労の退職予定者の中の一般運転士には嘱託社員を希望する者がいなかったため、一般運転士を募集すれば、貨物労以外を採用せざるを得なかったため、一般運転士を募集しなかったのである。

オ 平成 15 年 1 月の会社配布資料の中の「各支社の嘱託社員業務の具体例」には、社員の退職予定者数ではなく貨物労の退職予定者数が記載されていた。これは、貨物労しか採用しない意思の表れである。

カ 東海支社の平成 14 年度から平成 16 年度までの嘱託社員採用状況を見れば、貨物労に所属する応募者 11 名は全員採用されているのに対し、建交労は 6 名中 2 名しか採用されていないし、他の組合員等の 2 名も不採用となっている。

また、平成 14 年度に嘱託社員に採用された静岡総合鉄道部の貨物労の 2 名がそのまま契約を更新され、新たな募集が行われなかったが、それは、平成 15 年度には貨物労の退職者がおらず、募集すれば貨物労以外を採用せざるを得なかったからである。

これらのことが、悪貨対策が行われていたことを裏付けている。

(5) 本件嘱託社員採用試験

ア 貨物労以外は無事故で真面目に働いてきても不採用となる試験は、差別を覆い隠すためのものに過ぎない。

採用試験は採点者の主観に左右される試験であり、開示された点数も信用し難い。

イ 静岡総合鉄道部では、4名採用すると試験実施時には決めていて、要員不足の職場であったのであるから、応募した4名のうち2名を不採用にすることに合理性はない。会社は人数より質というが、定年まで真面目に働いた運転士が、運転士として定年退職前より軽い仕事をするのに、不資格だということとはあり得ない。

ウ 会社は、X1の面接や小論文は、評価が得られるものでなかったというが、X1の小論文や面接は十分評価に値するものであり、偏見と悪意で採点したものである。

2 被申立人の主張

(1) 本件嘱託社員採用

嘱託社員の採用は、採用試験に基づく客観的かつ適正に合格者を決定した結果である。

X1が採用されなかったことには、試験に合格しなかったという決定的理由があり、不当労働行為に当たらないことは明白である。

(2) 採用の自由

ア 嘱託社員の採用は、全く新たな雇用契約を締結する行為であり、使用者には採用の自由があるため、不当労働行為の成否を論ずる余地がない。最高裁などの多数の判決や学説で、それは示されている。

イ 嘱託社員採用は、希望者全員を採用するものでなく、業務や要員需給等を勘案し必要人数を改めて募集し、試験による選考を行い合格者のみ新規に採用するものであり、使用者に採否決定の自由がない再雇用や定年延長とは全く異なる。

嘱託社員を効率的に活用するという本来の目的に沿うために、嘱託社員は、定年退職前の職種・勤務地を基本としている。

(3) 会社での労使関係

組合の主張は、事実を歪曲して理由がない。

(4) 本件嘱託社員制度

ア 貨物労と採用差別を協議約束したことは一切ない。

組合が主張の根拠とするものは貨物労作成のもので、労働組合の要求行動に関するものや自らの運動方針が色濃く反映されたものであり、このような文書を根拠として主張することは失当である。

また、会社が最大の労働組合と先に協議を行うことは、当然のことである。

イ 嘱託社員制度は、年金満額支給年齢までの福利厚生や要員不足を補うための制度ではなく、現場の作業実態に柔軟に対応できる人員配置を目的としたものである。従事させることが効率的であると判断される業務がなければ基準人員を満たしていなくても、採用することはない。

要員不足でない関東支社でも平成 14 年度に 2 名採用したことは、要員不足のための制度でない証である。

ウ 東海支社で募集人員を示せなかったのは、4 月からスタートしたため日程的な面から募集人員を事前に確定できなかったためである。嘱託社員制度に合った特別の交番を確定する必要がある、直ぐには決まらなかったのである。組合差別を意図して募集人員を明らかにしなかったものではない。

また、入換組は、身体的に本線乗務に適さない運転士のために作ったものであり、嘱託社員がこれに就いたのは、特別の交番を編成することができなかったために、結果としてそうなったにすぎない。

エ 嘱託社員は各支社がその業務状況に応じて採用の有無を判断するものであり、関西支社のことは、東海支社のことである本件とは関わりのないことである。

オ 平成 15 年 1 月の会社配布資料は、労働組合別に作成してあった資料を単に差替え忘れただけである。

カ 採用は試験の結果である。嘱託社員採用に組合差別は一切ない。

嘱託社員の更新は、業務上の必要性を判断して行うものである。また、更新により嘱託社員の採用数が減少するとは一概にいえぬ。仮にそうであっても、会社に更新のメリットがあれば更新するのは当然のことである。

(5) 嘱託社員採用試験

ア 試験は、主観をできるかぎり排除することを配慮した公正かつ適切なものであり、また、試験は、公正かつ適切に実施された。

イ 東海支社では、人数より質の確保を重視し、300 点満点中 200 点未満は不採用とした。合格基準をこのように定めることには合理性があり、裁量権の逸脱との指弾を受ける事情はない。

ウ X1 の面接や小論文は、高い評価が得られるものではなかった。X1 は、合格ラインの 200 点を下回る 139 点であったため、不採用となったのである。

これが X1 の不採用の決定的理由であるから、会社に不当労働行為の意思があったかどうかを判断するまでもない。

(6) その他

ア ポストノーティスは、補充的救済措置であり、特段の事情なく命ずること

は、裁量権の逸脱になる。また、自己の認識と異なる内容の掲示は、良心及び沈黙の自由を侵害するもので違法である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人会社は、昭和62年4月1日に日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)の事業を承継するために設立された法人の一つで、貨物鉄道事業等を営み、平成14年4月現在の社員は約8,700名であった。会社は、肩書地に本社を置き、北海道、東北、関東、東海、関西、九州の各支社を有している。

東海支社には、約1000名の社員がいて、そのうち実乗務している運転士は314名で、運転士がいる現業機関として、静岡総合鉄道部、浜松総合鉄道部、稲沢機関区を有していた。

静岡総合鉄道部は、静岡市にあり、社員数125名で、そのうち実乗務する運転士は74名であった。

(2) 申立人

申立人組合は、建交労の下部組織として、会社の東海支社や東海旅客鉄道株式会社(以下「JR 東海」という。)等の従業員で構成する労働組合で、平成14年4月現在の組合員数は120名で、そのうち会社の東海支社の従業員は33名であった。

(3) 会社における他の労働組合の状況

会社には、建交労の他に全日本鉄道労働組合総連合傘下の貨物労、日本鉄道労働組合連合会傘下の日本貨物鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)、国労等の労働組合がある。

会社における労働組合の状況は、平成15年5月1日現在で、建交労が164名、貨物労が5,357名、鉄産労が915名、国労が1,397名となっていた。

東海支社における労働組合の状況は、同日現在で、組合が27名、貨物労が490名、鉄産労が302名、国労が86名となっていた。

2 会社における労使関係

(1) 会社が設立された昭和62年4月1日、会社と貨物労及び鉄産労は、「新生 JR 貨物発足にあたっての共同決意表明」とする労使共同宣言を締結した。

この中には、「…争議権行使の自粛…」、「…必要な合理化、効率化を積極的に推進する…」、「…労使が各々の立場を乗り越えて、一致協力する…」などが謳われていた。

この2つの労働組合は、その後ストライキは実施していない。

(2) 会社と貨物労は、平成4年6月29日、「第2次労使共同宣言」を締結した。この中には、「一企業・一組合の創造、JR貨物の発展をめざして営業拡大・効率化の両面を積極的に推進してゆくことを決意したものである」との記載があった。

(3) 会社の経営は、設立から平成2年度までは順調に推移していたが、平成3年度から経常利益は大きく落ち込み、平成5年度から平成12年度まで経常損失を計上するに至った。

このような状況の中で、会社は、安定的経営体質への転換を目指した中長期経営計画「フレイト21」（輸送体系の再構築、7,000人体制の確立、計画的設備投資の推進、関連事業部門の拡大・強化等）を策定した。

会社と貨物労は、平成6年11月18日、この「フレイト21」の実現を目指していく旨の「新労使共同・協力宣言」を締結した。

この中には、「労使双方が、……、時に自らの血を流すが如き崇高な精神に裏打ちされた諸施策によってのみ、その道は切り拓かれる」との記載があった。

(4) 阪神淡路大震災等のために「フレイト21」の計画に狂いが生じたので、平成8年11月、会社は「新フレイト21」を作成した。

(5) 会社と貨物労は、平成12年6月23日、安定的な収入の確保、安全・安定輸送の確立等を目指した「新労使協力宣言」を締結した。

この中には、「会社発足以来培ってきた労使の信頼関係をより強固なものとし、」との記載があった。

(6) コンテナや貨車の清掃を勤務時間外に行うクリーンアップ作戦が貨物労からの提案により平成13年10月から貨物労と会社で実施された。この活動に対して、建交労は、時間外のサービス労働であるとして反対していた。

(7) 平成14年2月、会社は、「新フレイト21」が平成13年度で終了するが、所期の目的を達成するに至らなかったとして、3か年計画の「ニューチャレンジ21」を策定した。

この中の主な実施項目として、1に「輸送の安全確保を第一とし、高品質で安定した輸送サービスを提供します。」と記載されていて、その中の(1)に「安全を最優先とする企業風土を確立するとともに、安全教育を実施します。」があった。また、4に「厳しい経営環境下においても、確実に利益を確保できる企業体質を構築するため、コストダウンを徹底して行います。」とあり、その中の(1)に「鉄道事業部門5,000人体制を実現します。」があり、その⑤として「定年退職者の嘱託制度の導入」が記載されていた。

(8) 会社と貨物労は、平成14年2月4日、「ニューチャレンジ21計画に関する覚

書」(以下「覚書」という。)を締結し、また、会社総務部長名と貨物労書記長名で「ニューチャレンジ21計画に関する確認メモ」(以下「確認メモ」という。)も交わした。

その覚書には、「JR貨物の再建に努力した社員の雇用を確保する。」との記載があり、貨物労が作成した「ニューチャレンジ21に関する覚書及び確認メモの解説」(以下「解説」という。)には、その文言に対して「クリーンアップ作戦への参加など、会社再建に努力している組合員の雇用確保を再確認しました。」と記載されており、覚書の「当計画に相反する行為については毅然として対処し、活力ある職場づくりに邁進する。」に対しては、「JR貨物の改革に対する内外の妨害者には、労使が協力して毅然と対応することとし、活力ある職場づくり(現場主義の徹底と一企一労の実現)に邁進することを確認しました。」と記載されていた。

確認メモには「60歳以上の再雇用先は、会社が責任をもって確保する。また、一定の枠組みの中でJR貨物本体での雇用を行う。」との記載があり、それに対応し、その解説には「60歳以上の再雇用制度がスタートしましたが、一部地域においては再雇用先の受け皿が不足しており、本部は本体も含めた雇用の確保を求めてきました。その結果、会社は「一定の枠組の中でJR貨物本体で雇用を行う」ことに踏み切りました。具体的には、要員需給が逼迫したり再雇用先の受け皿がない場合、業務内容を限定し、60歳到達社員を嘱託として雇用するというものです。今後、会社と協議し速やかに嘱託制度の内容を確定します。」と記載されていた。

- (9) 建交労と会社の間では、これらの労使共同宣言等の締結は行われなかった。建交労は、「フレイト21」は7,000人体制、「新フレイト21」は6,000人体制、「ニューチャレンジ21」は5,000人体制を目指していることから、要員削減のリストラ計画であるとして、反対していた。
- (10) 平成16年6月ごろ、労働組合の業務に専従している貨物労の役員に会社が給料を支払っていることが発覚し、鉄産労に糾弾された。貨物労の専従者に給料を払っていたのは東北支社と九州支社の各1名で、東北支社の1名が平成15年6月1日から平成16年6月ごろまで、九州支社の1名が平成15年5月19日から平成16年3月下旬までであった。
- (11) 組合は、平成2年3月19日、20日に会社発足後初めてのストライキを行い、その後平成4年3月25日、平成5年2月18日～20日、平成6年3月24日～25日、平成8年3月22日～23日、平成9年3月18日、平成11年3月18日、平成15年3月13日にストライキを行った。

- (12) 平成2年3月25日の貨物労の機関紙には、会社Y1社長の話として「国労など三組合のストライキに対して、日頃輸送の安定のために頑張っている皆さんに、心からお礼を申しあげたい。」との記事が掲載されていた。
- (13) 平成5年3月5日の業界紙「カーゴニュース」には、同年2月28日～3月1日の貨物労の中央委員会での会社Y1社長のあいさつとして「大切な仕事がないがしろにする人達と、それを守ってくれた人達を一緒にあつかうようなことはもうしない。」「JR貨物労組は日本一の組合だ。我々も期待にこたえられるよう頑張る。」との発言が掲載されていた。
- (14) 平成6年2月5日の「公益企業レポート」には、会社Y2常務(現社長)のインタビュー記事として「そういう意味で会社の理念として、あるいは労政をやる立場の私としては、そのことを聞かれば、一企業一組合が正しい姿だと声を大にして言いたいですね。」「やはり私が理想とする一企業一組合に向け、会社側として精一杯努力をしていかなければならないと考えています。」との発言が掲載されていた。
- (15) 平成6年5月31日の業界紙「カーゴニュース」に、会社Y3社長のインタビュー記事として、「中には、反対なものは反対だとストをするところもある。実に心外です。大多数の社員と、そうしたグループはキチンと分けて考えていかなければならないと思っています。」との発言が掲載されていた。
- (16) 平成13年7月20日の「公益企業レポート」で貨物労緒方委員長のインタビュー記事として、「1.5カ月問題で各地で抗議集会を開いている国労は、もうラチ外だと思います。われわれが苦しい闘いをやろうとしている時に、それとは逆を向いている連中が会社内部に現実において、黙っているならまだしも、足を引っ張ろうとしている。そういう連中を差別はしなくて良いけれども、区別する必要はあります。これができない経営陣をわれわれは信頼できません。」と記載されていた。

3 本件嘱託社員制度

(1) 嘱託社員制度の内容

本件嘱託社員制度は、会社が、会社の60歳定年退職者を嘱託社員として新たな雇用契約を締結して雇用する制度であり、平成14年度から実施された。

嘱託社員として採用された場合、職種、勤務箇所は定年退職時と変わらず、賃金として、基本賃金、扶養手当、職務手当、期末手当等が支払われ、静岡県地域の基本賃金は月額120,000円であった。労働時間は正規社員と変わらない。

嘱託社員就業規則では、雇用契約期間は1年以内で、更新する場合は原則として年金満額支給開始年齢に達する日の月の末日まで、年次有給休暇の取扱い

は定年前から引続き勤務したものとして取り扱われ、期末手当の成績率等の調査期間は定年前から通算されるものとなっていた。

(2) 嘱託社員制度導入に至る労使交渉

ア 建交労との交渉

会社は、平成 14 年 4 月から嘱託社員制度を導入したが、導入に当たり、同年 3 月 12 日に建交労に嘱託社員制度の提案を行った。建交労は正式に提案を受けたのはこれが初めてであった。

この提案では、「当社の現業機関の作業実態は、列車体系、作業内容などにより箇所毎に千差万別となっていることから、一律的な雇用形態で業務を遂行する要員を確保していくことは、柔軟性に欠ける。このような現状から、当社においても、箇所毎の要員需給等を勘案し、従事する業務を一定程度定め、60 歳定年後の社員の嘱託制度を導入する。」「嘱託の人員については、要員需給等を勘案し決定する。」となっていた。

また、「嘱託者が従事する職種毎の主な業務」は、「駅(フロント、貨車入換、信号)」、「機関区(乗務員)」、「機関区・貨車区・車両区(検修)及び保全」となっていて、「機関区(乗務員)」の業務としては、「①駅構内専用入換の乗務、②短い距離の乗務、③速度の遅い列車の乗務、④指導及び交番の業務、⑤その他」となっていた。

同年 3 月 28 日の団体交渉で、会社は、平成 14 年度は運転士の要員需給の逼迫している関西支社と東海支社の 5 箇所で嘱託社員の募集を行うと説明した。

イ 平成 15 年 1 月に建交労に提示された会社作成資料

平成 15 年 1 月 23 日、会社はニューチャレンジ 21 の進捗状況や今後の計画についての説明を建交労に行った。この場合は正式な団体交渉や経営協議会ではなく勉強会のような場であったが、その時配布された資料の中の一部であった「各支社での嘱託業務の具体例」と題された資料の平成 14 年度から平成 16 年度までの各支社別の退職予定者数は、社員全員の中の退職予定者数ではなく、貨物労の退職予定者数が記載されていた。

参加していた組合の X2 委員長から、この数字は何だとの指摘を受けた会社の出席者は、調べて後で回答すると言い、その後、「この資料は、この場限りにしてほしい。」旨を言った。建交労はそれ以上問い質すことはしなかった。また、会社も資料を差し替えることはしなかった。

このような労働組合別の人数が表記された資料が配布されたことは、近年はなかった。出向制度の説明の際も労働組合別の人員が会社から出されたこ

とはなかった。

ウ 貨物労との協議

会社と貨物労で、平成 14 年 2 月 15 日に協議が行われた。その際に、会社は嘱託社員の従事する業務として「機関区(乗務員)」を挙げ、その業務内容は同年 3 月 12 日に建交労に提案したものと同一であった。また、賃金や雇用期間等も提示された。

その協議のことを説明した貨物労作成の同年 2 月 18 日付けの「本部業務部連絡第 12 号嘱託制度に関する協議経過と当面の取り組みについて」という文書には、「会社が嘱託制度を新設する目的は、第一に、閑散線区や業務量の少ない職場は、60 歳以上の嘱託社員を活用し、人件費コストを削減すること。第二に、当面の乗務員要員需給の逼迫を解消することにあります。」と記載があり、また、これまで総務分科会において、要員不足解消のために導入することは理解するが、従事する業務の制限が必要であること、60 歳社員の再雇用の受け皿がない場合は本体で引き続き採用すること、悪貨対策を盛り込むことを求めてきた結果、「確認メモ」で「一定の枠組の中で JR 貨物本体での雇用を行う」ことを明示させることができた旨の記載があった。

さらに、この文書では、各地方本部に「嘱託制度を具体化するにあたっては、必ず悪貨対策を盛り込むように支社と協議すること。」や再雇用先の受け皿がない場合は嘱託社員として採用することを支社に申し入れて 2 月 25 日までに本部に報告すること等を求めていた。

同年 3 月 12 日、貨物労は会社から嘱託制度の提案を受け、その提案を受け入れた。そのことを説明した同日付けの貨物労の交渉速報には、「…会社側と協議・交渉を重ねてきました。その結果、嘱託制度の具体的な内容及び運用に関して、組合要求を前進させることができたことから、本部は提案を受け入れることにしました。」と記載されていた。

乗務員手当削減など、この嘱託制度以外においても、会社は貨物労と事前に交渉を行うことがたびたびあり、建交労に提案される前に貨物労で職場学習会が開かれていることがあった。

(3) 平成 14 年度の東海支社、関西支社及び関東支社での嘱託社員の募集状況

ア 東海支社

東海支社から組合に、平成 14 年 4 月 12 日に嘱託社員の採用手続についての通知があり、東海支社では、同月 15 日に募集要項が示された。

募集の職種は「運転士」、業務内容は「列車の運転業務、入換業務」、勤務地は「稲沢、静岡」となっていた。会社は、嘱託社員制度導入における会社

本社と建交労の交渉では、募集人員を示して募集すると説明していたが、東海支社では募集人員は示されなかった。

なお、同年3月12日に会社から提案があり貨物労が受け入れることとした嘱託制度では、雇用期間は「1年毎の雇用契約とし、年金満額支給開始年齢までとする」とされていた。

イ 関西支社

関西支社では、平成14年4月15日から同月19日にかけて、退職予定者に対しての意向希望調査が行われ、その後同月19日付けで募集要項が示された。職種は運転士、募集箇所は、吹田機関区、岡山機関区、幡生機関区厚狭派出の3箇所であり、募集人員も示された。

吹田機関区では、嘱託社員の希望者は12名いたが、募集が指導員と交番係の3名であったことから、一般の運転士は応募を諦めた者もあって、応募したのは7名であった。貨物労で希望していた3名は、2名が指導員、1名が交番係であり、貨物労以外に指導員・交番係の者はいなかった。

建交労は、吹田機関区は要員不足であり、ディーゼルでの短い距離の走行や構内での入換をする12名を充てられる組があるので、それに嘱託社員を充当するよう会社に求めたが、会社は電気機関車からディーゼル機関車への転換教育を行う教導運転士が必要で、教導運転士が嘱託社員では好ましくないと回答した。建交労は、指導員は嘱託社員でよくて教導運転士がよくないのは筋が通らないと言ったが、会社は応じなかった。

指導員とは、運転士の指導や訓練を行う者で、添乗して指導することはあるが通常は運転業務は行わない。交番係とは、機関車の配車等の業務を行う者である。

吹田機関区では、平成14年度の貨物労の退職者は5名いたが、そのうち3名は嘱託社員に採用され、1名はグループ会社で再雇用され、1名が退職した。退職した1名は当初から退職希望であり、貨物労の組合員は全員が希望どおりとなった。

ウ 関東支社

関東支社は、定年到達者に再雇用又は嘱託社員への希望の有無を調査し、その後募集を行った。嘱託社員の希望者は2名であり、2名を募集し、2名を採用した。その2名は貨物労組合員であった。

(4) 嘱託社員の更新

嘱託社員就業規則では、「雇用契約を更新する際、雇用契約期間は原則として年金満額支給開始年齢に達する日の属する月の末日を越えることはできない。」

と規定されていて、会社は建交労にもそのように説明していた。また、会社作成の「定年後再雇用機会提供制度について」という嘱託社員制度等を説明した資料でも雇用期間は「年金満額支給開始年齢の達する日の属する月の末日まで」と記載されていた。

しかし、平成 14 年度に嘱託社員として採用された貨物労の静岡総合鉄道部の 2 名と稲沢機関区の 3 名中の 1 名は、年金満額支給開始年齢を超えてもそのまま雇用は継続された。

年金満額支給年齢を超えての更新は、支社の上申に基づき本社の承認により行われるが、東海支社は、年金満額支給年齢を超えての更新において、どうしてもその人でなければならないという業務上の理由を必要とはしていなかった。なお、平成 15 年度の静岡総合鉄道部には貨物労の退職予定者はいなかった。

(5) 定年後再雇用機会提供制度との関係

会社には、平成 13 年度の年金制度改正に伴い、60 歳定年退職以降年金満額支給開始年齢となるまでの間、希望する社員にグループ会社等で再雇用の機会を提供する「定年後再雇用機会提供制度」（以下「再雇用制度」という。）が平成 13 年 4 月から実施されていた。これは、年金空白期間を解消する福利厚生的な性格を持っていた。

この制度は、会社がグループ会社等と調整を行い採用先を確保し、グループ会社等は再雇用希望者に試験を行い採否を決定するものであり、不合格者は 1 回に限り再度他のグループ会社等の採用試験に応募し受験することができるというものであった。

嘱託社員制度は、平成 15 年度からはこの再雇用制度の一環として募集が行われることとなった。嘱託社員に応募し採用されなかった場合も、1 回に限りこの制度によりグループ会社等に応募し受験することができることとなっていた。

平成 14 年度は、嘱託社員制度の検討がされていたため、平成 13 年 12 月の再雇用制度の合否決定は見合わせられていて、この年度はこの再雇用制度 2 回と嘱託社員制度 1 回を合わせて 3 回の受験機会が与えられた。

4 嘱託社員採用試験

(1) 平成 14 年度の嘱託社員の採用者決定方法

会社の本社総務部は、平成 14 年 4 月 12 日付けで、東海、関東及び関西の各支社に、平成 14 年度の嘱託社員の採用手続についての通知を行った。

この中では、採用試験として面接と作文を行うこととされ、面接は人事担当係長以上の者と現場長の複数で行うよう指示されていたが、具体的な試験の実施方法や募集人員、採用者数、採用者の決定は各支社に任されていた。なお、

この文書には、募集する職種、業務内容についての記載はなかった。

(2) 平成 14 年度の東海支社の採用試験

ア 採用者決定方法

東海支社では、試験の実施方法等については総務課で案を作成し支社長が決定した。採用に当たっては、事故の有無等の定年退職前の勤務成績は考慮されなかった。

面接は、試験官が 4 名で、各人が、「積極性」「自己啓発」「知識」「企業意識」「態度」の 5 項目について、各々 10 点を満点として採点し、各面接官が 50 点満点の 4 名で合計 200 点満点であった。

小論文は、採点者が 4 名で、各人が 25 点満点で採点し合計 100 点満点であった。東海支社では、作文ではなく小論文としていた。小論文の採点の着眼点は、①テーマに対して的確に回答しているか、②会社に対してどのように貢献していくか、③安定、安全輸送に対してどのように取組んでいるか、④顧客の満足度を上げるための方策が示されているか、⑤企業の収益性の確保という視点があるか、の 5 項目であったが、各々の項目で採点はせずに、着眼点ごとのウェイト付けは各採点者に任せられ、採点者は合計点を総務課に提出した。

採用者の決定は、面接と小論文の合計点の上位者から採用するが、合計点が 200 点に満たない者は採用しないこととしていた。200 点という合格ラインは 60%以上はとってほしいという考えで決めた。

合格ラインが 200 点であることは、面接の試験官や小論文の採点者には知らされていなかった。

面接や小論文の試験官が採点を記入した原表と受験者が書いた小論文の原紙は、点数をパソコンに入力後廃棄された。また、試験の採点方法、合格ライン及び結果は、公表されていなかった。

イ 面接試験

面接は、受験者 1 人に 15 分程度で個別に行われた。面接の際に何を質問するかは、面接の試験官が事前に打合せをして決めた。

面接の試験官は、東海支社総務課副課長の Y4、同総務課人事係長の Y5、同営業課副課長の Y6、同運輸車両課副課長の Y7 であった。

東海支社では、現場長は受験者と密接に関係し過ぎていて試験官としては好ましくないとして、本社の了解を得て、試験官には現場長は入れなかった。

平成 15 年度からは本社からの指導で現場長を入れた。

ウ 小論文試験

小論文の採点者として、人事係長の Y5 に替わって東海支社総務課長の Y8(以下「Y8 総務課長」という。)が入ったが、他の3名は面接の試験官と同じであった。

小論文のテーマは「あなたが JR 貨物のためにできることは何ですか」であり、制限時間は 50 分であった。

小論文の採点者には、誰が書いたものであるかがわからないように氏名を消した小論文の原紙のコピーが渡された。人事係長はその作業をするので、小論文の採点者からははずれ、代わりに Y8 総務課長が入った。

エ 静岡総合鉄道部での試験の実施

静岡総合鉄道部での面接と小論文の試験は、平成 14 年 4 月 24 日に行われた。

(3) 嘱託社員の採用状況

ア 平成 14 年度

平成 14 年度においては、東海支社、関西支社及び関東支社で嘱託社員の採用があった。採用状況は次表のとおりである。募集・採用されたのは全て運転士であった。

(人)

区分 支社名	箇所	退職 予定 人員	嘱託社 員希 望人 員	組合別 希望 人員	募集 人員	応募 人員	組合別 応募 人員	組合別 採用 人員
東海支社	静岡 総合 鉄道部	7	—	—	—	4	貨物労 2 建交労 1 鉄産労 1	貨物労 2 建交労 0 鉄産労 0
	稲沢 機関区	9	—	—	—	4	貨物労 3 無所属 1	貨物労 3 無所属 0
関西支社	吹田 機関区	14	12	貨物労 3 国労 4 建交労 5	3	7(2)	貨物労 3 国労 2 建交労 2(2)	貨物労 3 国労 0 建交労 0
	岡山 機関区	7	5	貨物労 5	5	5	貨物労 5	貨物労 5
	厚狭 派出	4	4	貨物労 4	4	4	貨物労 4	貨物労 4

関東支社	越谷 貨物ターミナル駅	不明	1	貨物労 1	1	1	貨物労 1	貨物労 1
	黒磯 機関区	不明	1	貨物労 1	1	1	貨物労 1	貨物労 1
計						26 (2)	貨物労 19 建交労 3(2) 鉄産労 1 国労 2 無所属 1	貨物労 19 建交労 0 鉄産労 0 国労 0 無所属 0

注 1: 東海支社では、募集人員は明らかにされなかった。

注 2: ()内は試験辞退者数(関西支社吹田機関区の建交労の 1 名は受験前日に、1 名は面接の前に辞退したため、建交労で最後まで受験したのは東海支社静岡総合鉄道部の 1 名だけであった。)

イ 平成 15 年度

平成 15 年度の嘱託社員採用は、東海支社では稲沢機関区、関西支社では吹田機関区で行われた。募集・採用があったのは運転士であった。その採用状況は次表のとおりである。

東海支社で採用があったのは稲沢機関区だけであったが、関西支社では吹田機関区以外でも行われたのかは不明である。また、その他の支社でも、九州支社を除いて嘱託社員の採用が行われたが、採用人員等は不明である。

(人)

支社名	区分	箇所	募集人員	応募人員	組合別 応募人員	組合別 採用人員
東海支社		稲沢 機関区	4	4	貨物労 3 建交労 1	貨物労 3 建交労 0
		その他	0	0	0	0
関西支社		吹田 機関区	1	1	国労 1	国労 1
		その他	不明	不明	不明	不明
その他の支社		不明	不明	不明	不明	不明

ウ 平成 16 年度

平成 16 年度の嘱託社員採用は、東海支社では静岡総合鉄道部と稲沢機関区で行われた。その採用状況は次表のとおりである。その他の支社の状況は不明である。

(人)

支社名	区分	箇所	募集 人員	応募 人員	組合別 応募人員	組合別 採用人員
東海支社		静岡総合 鉄道部	1	1	貨物労 1	貨物労 1
		稲沢 機関区	4	6	貨物労 2 建交労 4	貨物労 2 建交労 2
その他の支社		不明	不明	不明	不明	不明

5 X1 の試験の状況

(1) X1 の経歴

X1 は、昭和 17 年 11 月 6 日に生まれ、昭和 37 年に国鉄に就職し、昭和 39 年に電気機関助手、昭和 52 年に機関士となり、昭和 62 年に会社入社、以降運転士として勤務し、平成 9 年に主任運転士となり、平成 14 年 11 月末日に定年退職した。この間、運転士として事故を起こしたことはなく、退職前の建交労での役職は、建交労静岡鉄道地方本部執行副委員長及び建交労東海鉄道本部貨物協議会議長であった。

(2) 面接試験

X1 は、平成 14 年度の嘱託社員採用を希望し、試験を受けた。X1 のその時の面接試験は次のような状況であった。なお、X1 は面接の試験官 4 名とは面識はなかった。

① 責任事故をやったことはあるか。

回答:ない。

② 表彰を受けたことはあるか。

回答:結構ある。しかし、特別な表彰ではなく、多くの人がもらっているものである。

③ 増収活動はやったことはあるか。

回答:知人から転居に関して相談を受け、引越し荷物を旭川まで運ばせてもらった。

④-1 QC 活動はやっているか。

回答:私の職場ではほとんどやっていない。

④-2 そんなことはない。発表会にも出てきている。

回答:それはごく一部だ。

④-3 今後 QC 活動をやる気はあるか。

回答:全く興味はない。

⑤ DL(ディーゼル機関車)の乗務はできるか。

回答:できる。

⑥ 東京・稲沢間の運転はできるか。

回答:できない。体力的に自信がない。

⑦ 医学適性検査で不合格になった際はやめてもらうが、それでもよいか。

回答:その時は、それで仕方ない。

⑧ 日ごろどのようなことに注意して仕事をしているか。

回答:不規則勤務なので、乗務前の食事に注意する等体調を整えることを考えている。また、乗務では場内・出発・入換信号機の誤認防止に注意している。

⑨ 受かった場合、後輩にどのようなアドバイスをするか。

回答:場内・出発の誤認防止と制限速度に注意すること。

⑩ どのようなイネムリ防止対策をしているか。

回答:十分休養しても睡魔に襲われることもあり、皆、コーヒーやガム等で眠気防止をするが、大変難しい問題である。

⑪ 今、何か勉強しているか。

回答:特にない。以前、社会保険労務士や司法書士の勉強をしたが、思うようにいかなかった。

⑫ ISO を知っているか。

回答:知らない。

(3) 小論文試験

X1 が嘱託社員採用試験で書いた小論文の概要は、次のようなものであった。

私は、鉄道貨物には構造的な問題があるとの問題意識を持っていた。会社は毎年計画を建て経営再建をしようとしてきたが、赤字を7年計上する事態となった。そして、JR貨物の完全民営化のための基本問題懇談会が設置され、貨物は1人立ちは無理だろうなどと言われていて、会社の経営陣もアボイダブルコストルールやダイヤ調整等でも主張して頑張っていかななくてはならないと言っていた。企業内の努力だけでは限界に来ているということが多くの人達に認識されてきている。私は労働組合役員をやってきたからそういう立場に立って、国等に会社に対する援助等を要請することで、会社に援助できる。また、今ま

でどおり無事故で責任を果たしていく。

6 平成 14 年度の静岡総合鉄道部の嘱託社員採用試験結果

(1) 平成 14 年度の静岡総合鉄道部の嘱託社員採用試験結果

X1 が受けた平成 14 年度の嘱託社員採用試験の静岡総合鉄道部の受験者の試験結果の点数は、次のとおりである。なお、この時に不合格となった 1 名の点数は不明である。

ア 面接試験の結果

(ア) X1 の試験結果 (点)

試験官 \ 評価項目	積極性	自己啓発	知識	企業意識	態度	計
試験官①	4	4	5	4	5	22
試験官②	8	5	7	8	8	36
試験官③	6	9	5	4	6	30
試験官④	5	5	7	6	5	28
計	23	23	24	22	24	116

注: 試験官①～④は、それぞれが前記 4、(2)、イの誰であるかは不明。以下同じ。

(イ) 合格者 A の試験結果 (点)

試験官 \ 評価項目	積極性	自己啓発	知識	企業意識	態度	計
試験官①	6	6	6	7	7	32
試験官②	9	5	7	8	8	37
試験官③	7	10	5	5	7	34
試験官④	7	7	8	7	8	37
計	29	28	26	27	30	140

(ウ) 合格者 B の試験結果 (点)

試験官 \ 評価項目	積極性	自己啓発	知識	企業意識	態度	計
試験官①	6	6	6	6	7	31
試験官②	9	9	8	8	9	43
試験官③	8	10	5	5	8	36
試験官④	7	8	8	7	8	38

計	30	33	27	26	32	148
---	----	----	----	----	----	-----

イ 小論文の結果

(点)

採点者 受験者	Y8 総務課長	Y4	Y6	Y7	合計
X1	7	6	4	6	23
合格者 A	24	21	20	20	85
合格者 B	21	16	17	17	71

7 その他

(1) 会社の要員不足

会社は各箇所ごとに基準人員を定めている。東海支社及び関西支社の運転士の基準人員と現人員等は次表のとおりとなっていた。

基準人員を割り込むと、最も問題が生じるのは年休取得であった。平成 14 年度の会社の運転士の年休取得日数は 14.8 日、静岡総合鉄道部の運転士の年休取得日数は 14.3 日であったが、静岡総合鉄道部では、年休取得希望者は抽選会が行われ、それで上位にならないければ希望日に年休が取得できないことが常態化していた。

東海支社では、運転士の特休日労働が、平成 14 年度は 2 日、平成 15 年度は 3 日行われた。就業規則では特休日労働の賃金は 35%増しとなっていた。

関西支社では、平成 14 年度に運転士の休日労働が延べ 1,000 日余り行われた。また、関西支社では運転士の要員需給が非常に厳しくなったので、会社は、平成 15 年 1 月に九州支社から幡生機関区に 2 名、同年 2 月に東北支社から吹田機関区に 2 名、同年 4 月に北海道支社から吹田機関区に 3 名を転勤させた。このような運転士の支社間の異動は、平成 2 年と 3 年に行われたことがあったが、その後は行われたことがなかった。さらに、関西支社の 4 名分の業務が東海支社に割り振られた。

関東支社では運転士の要員は足りていた。

東海支社(平成 14 年 4 月 1 日現在)

(人)

区分 箇所	基準 人員 ①	現人員 ②	新規養成 予定 ③	退職 予定者 ④	差引き (②+③-④) -①

静岡 総合鉄道部	80	82	0	7	△5
稲沢 機関区	230	228	不明	9	△11(新規養成が 0の場合)

関西支社(平成14年4月1日現在)

(人)

区分 箇所	基準人 員①	現人員 ②	非実働 ③	実働人員 ④ (②-③)	新規養 成予定 ⑤	退職 予定者 ⑥	差引き (④+⑤-⑥) -①
吹田 機関区	181	185	7	178	3	14	△14
岡山 機関区	126	127	5	122	3	7	△8
敦賀 機関区	51	50	0	50	0	0	△1
富山 機関区	57	62	4	58	4	5	0
糸魚川 派出	14	15	0	15	0	1	0
広島 機関区	92	88	1	87	1	1	△5
幡生 機関区	54	51	0	51	0	3	△6
厚狭 派出	7	7	0	7	0	4	△4

(2) 静岡総合鉄道部での入換組の新設

静岡総合鉄道部は、平成14年1月に駅構内で入換だけを行い本線は走らないDL(ディーゼル機関車)の入換組を計画し、同年3月23日のダイヤ改正時からその組の運用が始まった。この入換組の要員数は4人であり、平成14年度に静岡で採用された2名の嘱託社員はこの組に配置された。静岡総合鉄道部でこのような本線を走らず入換だけを行う組は従来にはなかったし、EL(電気機関車)ではこのような本線を走らない組は作られなかった。

静岡総合鉄道部の退職予定の7名の運転士の中の3名は北海道から来ており、彼らは退職すれば北海道に帰ることを早くから意思表示しており、また、JR東海は60歳以上の者は東海道本線は走らせていなかったため、静岡総合鉄道部では、この入換組は嘱託社員用の組であり、採用は4名だと受けとめられていた。

東海支社は、試験実施時には、嘱託社員はこの入換組に就かせることに決めていて、静岡総合鉄道部の募集人員は4名と決めていた。

(3) QC活動及び増収活動

ア QC活動(小集団活動)

会社は、主に勤務時間外に行う自主的活動であるQC活動、増収活動を積極的に奨励している。また、就業規則には、社員は自己啓発や業務改善に努めなければならないとなっている。

QC活動は小集団活動といい、社員が自主的・自発的に行うグループ活動であり、活気ある職場づくりとか業務の改善あるいは能力の向上などを旨とする活動である。

会社は、活動経費などを支給して小集団活動を支援している。また、小集団活動で優秀なグループには全社レベルでの発表会が用意されている。

しかし、この活動は停滞傾向にあり、会社は、その原因として、現場長等が積極的に推進したとしないことと運転士等の活動が活発でないこと等を挙げ、平成13年度の活動方針として「①発表会のための活動から活動成果にも目を向けた活動へ、②管理者や支援者の方々への小集団活動の浸透、③活動が活発でない系統の活性化」を挙げていた。

建交労は、小集団活動をサービス労働であるとして反対していたが、参加については組合員個々人の判断に任せていた。

イ 増収活動

増収活動は、会社の営業を、営業担当の社員だけに任せるのではなく、全社員で行っていくというもので、代表的なものとして、1人1情報という掛け声の下に社員が会社に対してコンテナ契約の情報提供を行うFネット運動がある。

Fネット運動に対しては、褒賞金や表彰が準備されている。Fネット運動の成立実績は、平成12年度において静岡総合鉄道部で2件、稲沢機関区で3件であった。Y8総務課長も成果を挙げたことはなかった。

(4) 会社での事故の状況

会社における運転士が関係した事故は、平成12年度は95件で、この内出場遅延は26件、信号違反は16件、平成13年度は78件で、この内出場遅延は20

件、信号違反は14件、平成14年度は86件で、この内出場遅延は18件、信号違反は17件、であった。

(5) イネムリ防止に対する会社の指導

会社は、イネムリ防止対策として、ガムを噛むことやコーヒーを飲むこと、立ったりすることなどを指導していた。

第4 当委員会の判断

1 嘱託社員制度

(1) 嘱託社員制度の内容

本件は、X1が嘱託社員として採用されなかったことが、不当労働行為であると申し立てられた事案であるので、まず、本件嘱託社員制度について検討する。

会社は、本件嘱託社員の採用は、希望者全員を採用するのではなく、業務や要員需給等を勘案して必要な人員を改めて募集し、試験で選考する全く新たな雇用契約を締結する新規採用であるので、使用者には採用の自由があり、不当労働行為の成否を論ずる余地はないと主張する。

確かに、前記第3、3、(1)及び4認定のとおり、会社主張のように、この制度は、必要な人員を決めて試験を行い、合格者のみを嘱託社員として採用して、新たな雇用契約を締結する制度として策定されていることが窺える。

しかし、前記第3、3、(1)、(5)認定のとおり、その対象者は会社の定年退職者に限り、採用後の職種も勤務地も定年退職前と変わらず、年次有給休暇の残日数も定年退職前から引き継がれ、期末手当の成績率等の調査期間も定年退職前から通算されている。さらに、年金制度改正に伴い年金満額支給年齢までの定年退職後の再雇用の機会を提供する制度として会社が作った再雇用制度と一体となって受験機会が調整されている。

してみると、本件嘱託社員制度は、外形は採用者を選考して新たな雇用契約を締結する新規採用であるが、その内実是对象者を会社の定年退職者に限る上に、一旦退職した者であるにもかかわらず退職前の雇用関係を継続する部分や年金空白期間解消のための制度と関連する部分もあって、純然たる新規採用と同一視することはできず、定年延長に近い再雇用制度としての要素を多分に有している。

そこで以下、本件嘱託社員制度の運用の実状を検討する。

(2) 採用結果に基づく外形上の労働組合間の差異の有無

まず、本件嘱託社員採用に当たり労働組合間に外形上の差異があったかどうかを、検討する。

嘱託社員の採用は、平成14年度は、前記第3、4、(3)、ア認定のとおり、東

海支社、関西支社及び関東支社で行われた。東海支社では、8名が応募し5名が採用されて、採用されたのは全員が貨物労組合員であり、貨物労組合員で不合格となった者はいなかった。関西支社では、16名が応募(内2名は途中で辞退)し12名が採用され、採用されたのは全員が貨物労組合員であり、貨物労組合員で不合格となった者はいなかった。関東支社では2名が応募し2名が採用され、その2名は貨物労組合員であった。

平成15年度は、前記第3、4、(3)、イ認定のとおり、東海支社では4名が応募し貨物労組合員の3名が合格して、貨物労組合員で不合格となった者はいなかった。関西支社の吹田機関区では1名募集があり、国労組合員1名が合格した。関西支社で他に採用があったかどうか、また、東海支社と関西支社以外の採用状況は不明である。

平成16年度は、前記第3、4、(3)、ウ認定のとおり、東海支社では5名の募集があり、建交労組合員の2名が採用されたが、2名は不採用となった。貨物労組合員は3名が応募し3名が採用された。その他の支社の状況は不明である。

以上のとおり、平成14年度においては、会社で貨物労組合員で不採用となった者はいないし、貨物労組合員以外で採用された者もない。平成15年度と平成16年度においても、明らかになっている限りでは、貨物労組合員で不採用となった者はいない。

平成15年度に関西支社で国労組合員1名が採用されたこと、平成16年度に東海支社で建交労組合員2名が採用されたことは認められるが、採用となった国労組合員1名は応募がその1名のみであったし、東海支社では貨物労組合員で不合格となった者はいないのに対し、建交労組合員は2名が不合格となっている。

これらのことから、嘱託社員採用結果において、外形上、貨物労と組合を含む会社内の他の労働組合との間に、差異があったことが認められる。

そこで以下、この労働組合間の外形上の採用の差異が、応募者がどの労働組合に属しているかを理由とする差別、つまりは労働組合間差別によって生じたものであるかどうかを、検討する。

(3) 労働組合間差別の有無

ア 嘱託社員制度の目的

会社は、嘱託社員制度は、現場の実態に柔軟に対応できる人員配置を目的としたものであり、年金満額受給年齢までの福利厚生や要員不足の解消を目的としたものではないと主張する。

しかし、前記第3、2、(7)、(8)並びに3、(2)、ア、ウ及び(5)そして4、

(3)、ア認定のとおり、①平成 15 年度からは、年金満額受給年齢までの福利厚生を目的とした再雇用制度の一環として嘱託社員の募集が行われていて、再雇用制度では、その応募機会が 2 回認められているところ、嘱託社員へ応募すればそれが 1 回となること、②会社文書に「要員需給等を勘案し」と記載されていて、平成 14 年度の採用が運転士に限られていたこと、③会社と「60 歳以上の再雇用先は会社が責任をもって確保する。また、一定の枠組の中で JR 貨物本体での雇用を行う。」との確認メモを取り交わした貨物労の文書に乗務員要員需給逼迫解消を目的としたと記載されていること、④会社は建交労に平成 14 年度は運転士の要員需給が逼迫している東海支社と関西支社で募集を行うと説明していること、⑤ニューチャレンジ 21 にコスト削減策として位置付けられていること、が認められる。

してみると、本件嘱託社員制度は、経費削減、現場の実態に柔軟に対応できる人員配置、福利厚生そして要員不足解消が一体となったものであったと判断するのが相当である。また、会社のいう現場の実態に柔軟に対応できる人員配置と要員不足逼迫解消とは元々密接な関係にあるものと解される。

会社は、要員不足に至っていない関東支社でも嘱託社員を採用したことをもって、要員不足解消が目的でなかった証と主張する。確かに関東支社で嘱託社員の採用があったことは認められるが、この採用が、会社のいう現場の実態に柔軟に対応するための嘱託社員の採用であったとする何らの疎明もなく、会社主張を直ちに容認することはできない。むしろ、前記第 3、3、(2)、ア及び(3)、ウ認定のとおり、当初の説明では関西支社と東海支社で募集するとされていて、関東支社では希望をとった後に貨物労の希望者と同数の募集が行われたことが認められ、前記第 3、3、(3)、イ及び 7、(1)認定のように要員不足でありながら希望者数を募集せずに他支社からの転勤で賄った関西支社吹田機関区での取扱いとを比較すれば、この関東支社での採用は理解し難い。

イ 嘱託社員の募集

(ア) 東海支社静岡総合鉄道部

平成 14 年度の嘱託社員募集に当たって、本社は建交労に対し募集人員を明らかにすると説明していたが、東海支社は募集人員を明らかにせず募集を行った。会社は、嘱託社員用の特別の交番を確定する必要がある、4 月から検討したために時間的に募集人員を確定できなかったというが、前記第 3、7、(2)認定のとおり、試験実施時には静岡総合鉄道部の募集人員が 4 名で、その 4 名は入換組に配置することを決めていたことが認められ

る。そして、この入換組は平成14年1月に既に計画され同年3月23日のダイヤ改正から実施されていたことは、前記同認定のとおりである。

会社は、この入換組は嘱託社員用に作ったものでなく、身体的な理由によって本線業務に適さない人達用に作った組であり、採用された嘱託社員がこの組に就いたのは、嘱託社員用の特別の交番を編成することができなかつたために、結果として就いたにすぎないと主張するが、前記同認定のとおり、それまでにこのような入換だけを行う組があったことは認められず、ELにもそのような組がないことから、また、静岡総合鉄道部の退職予定7名のうち北海道から来ていた3名は退職後は北海道に帰る予定であったこと、JR東海が60歳以上の者には東海の本線業務はさせていないことが認められることから、この入換組は、嘱託社員制度導入を見越して設置した組であったと判断するのが相当である。してみると、募集時点で募集人員を確定できなかったとの会社主張を認めることはできず、募集人員を確定できていたのに、募集人員を明らかにせず募集を行ったことは理解し難い。

会社は、東海支社では平成14年4月から検討を始めたというが、前記第3、3、(2)、ア、ウ及び(5)認定のとおり、平成13年12月には嘱託社員制度を検討しているために再雇用制度の合格者発表が見合わせられていて、また、平成14年2月15日に貨物労に対して行われた嘱託社員制度の提案では、運転士の従事する業務内容には実際に実施されたのと同じ駅構内入換業務が記載されており、同年3月28日には建交労に対して運転士の要員需給の逼迫している東海支社で募集を行うと説明していることから、東海支社が4月まで嘱託社員の募集人員の検討をしなかったということは信じ難い。

(イ) 関西支社

関西支社では、前記第3、3、(3)、イ及び4、(3)、ア認定のとおり、平成14年度の募集前に定年退職予定者に意向希望調査が行われ、その後募集が行われた。募集人員は、募集時に公表されたが、その募集人員は貨物労の嘱託社員希望者数と同数であった。

また、前記第3、3、(3)、イ及び7、(1)認定のとおり、同支社吹田機関区では、基準人員に対して14名が不足する見込みであったが、募集されたのは交番係・指導員の3名だけであり、一般運転士は募集されなかった。そのため、嘱託社員の希望者は12名いたが、交番・指導の経験のない者には応募を諦めた者もいて、応募したのは7名(内途中で2名は辞退)とな

った。貨物労の嘱託社員希望者3名は交番・指導の従事者であり、貨物労以外には交番係・指導員に就いていた者はいなかった。

前記第3、7、(1)認定のとおり、平成14年度上半期には関西支社の要員需給が非常に厳しくなったため、平成15年1月から4月にかけて他支社からの転勤が行われ、吹田機関区に5名の受入れが行われた。また、関西支社の4名分の業務が東海支社に割り振られた。支社間での運転士の異動は、平成4年以降行われたことはなかった。

前記第3、3、(3)、イ認定のとおり、吹田機関区には入換等の嘱託にふさわしい業務があるし、要員不足であるので、一般運転士を募集するようにとの建交労の提案に対し、会社はDLへの転換教育を行う必要があるので嘱託社員では好ましくないと説明したことが認められるが、指導員を嘱託社員として募集していることからみれば、この理由は合理的だとは認め難く、上記のような要員不足の状況の中で、募集を指導員と交番係に限ったのは、理解に苦しむ。

会社は、関西支社のことは本件と関わりがないと主張する。確かに、採用は各支社に任されていたことは認められるが、各支社での運用は本件の背景事情として会社の姿勢を反映していると解するのが相当である。

ウ 嘱託社員の更新

前記第3、3、(4)認定のとおり、嘱託社員は、就業規則では原則として年金満額受給年齢を超えて雇用できないとなっていて、会社作成の嘱託社員制度の説明資料にも雇用期間は年金満額支給開始までとなっているにもかかわらず、静岡総合鉄道部では平成14年度に採用された貨物労の2名は年金満額支給年齢を超えてもそのまま雇用されている。会社は、更新は業務上の必要性を判断して行うと主張するが、前記同認定のとおり、会社は更新の理由として、どうしてもその者でなければならないというまでの必要性を求めていることから、どうしてもこの2名でなければならないとの理由があったとは認められず、原則を逸脱した運用は理解し難い。

会社は、更新によって新規嘱託社員の採用枠に影響がでるとは一概にいえないというが、嘱託社員の採用は会社が主張するとおり現場の作業実態に対応する配置のために行われているならば、嘱託社員の就く業務は限られているのであるから、更新された者がいれば、新しい嘱託社員の採用枠に影響が出るのは明らかである。そして、前記同認定のとおり、平成15年度の静岡総合鉄道部の退職予定者に貨物労の組合員はおらず、この更新によって不利益を受けるとすれば、貨物労以外の組合員であり、貨物労には不利益を受ける

者がいなかったことが認められる。

会社は、仮に募集人員が減少したとしても、会社にメリットがあれば更新するとも主張するが、どのようなメリットがあったか何らの疎明がなく、この主張は採用できない。

エ 東海支社での採用の実態

前記第 3、7、(1)認定のとおり、会社が定めた基準人員から見ると、平成 14 年度に東海支社の静岡総合鉄道部は 5 名、稲沢機関区では新規養成がなければ 11 名の不足が生じる見込みであり、新規養成があったとの疎明もないことから、応募者 8 名(稲沢機関区の 4 名、静岡総合鉄道部の 4 名)を全員採用しても基準人員を満たせない状況であったにもかかわらず、稲沢機関区では 1 名が不合格、静岡総合鉄道部では 2 名が不合格となっている。

前記第 3、1、(1)及び 7、(1)認定のとおり、東海支社では平成 14 年度に 314 名の正社員の運転士がいて、これら運転士に 2 日間の特休日労働がなされたことが認められるが、コスト削減を目的とする嘱託社員制度であるにもかかわらず、賃金の低い嘱託社員を採用して活用せずに、正社員の運転士に 35%増賃金の特休日労働をさせたことは不合理との感を拭えない。

さらに、静岡総合鉄道部では前記(3)、イ、(ア)判断のとおり嘱託社員を見越した入替組が設置され、その要員数は 4 名であった。静岡総合鉄道部では退職予定者 7 名の中の 3 名はそのまま退職することが見込まれていたのであり、静岡総合鉄道部ではこの入替組の要員の 4 名は残る 4 名を充てることを想定していたとも考えられ、そういう中で 2 名を不合格とし、採用したのは貨物労の 2 名のみであったことは、その意図に疑念を抱かざるを得ない。

オ まとめ

以上のことから、貨物労に不採用者となった者はいなかったのに対し、嘱託社員制度の目的として要員不足の解消があり、東海支社と関西支社では基準人員を下回る要員不足の状況であったのに平成 14 年度は貨物労以外の組合員は採用されなかったことが認められる。

また、その嘱託社員の更新において年金満額受給年齢を超えて原則更新は認めないとしているのに貨物労組合員は更新されていることや関西支社吹田機関区では要員不足であり嘱託社員に適した業務があるのに募集は貨物労組合員の就いていた業務に限られたこと、静岡総合鉄道部では募集人員を明らかにできる状況であったのに、明らかにしなかったことが認められる。さらに、静岡総合鉄道部では退職者 4 名に就かせようと予定して作ったと思われる組があるのに、貨物労以外の 2 名を不合格としたことが認められる。

これらのことから、本件嘱託社員制度の目的や内容には不当労働行為性は認められないものの、その運用においては、貨物労に有利な扱いがなされていたこと及び理解し難い点多々あり、嘱託社員制度の運用においては労働組合間の差別的取扱いが認められ、不当労働行為性の疑いが強い。

2 東海支社の嘱託社員の採用試験及び X1 の試験結果

(1) 嘱託社員採用試験

ア 採用者決定方法

会社は、採用結果を客観的かつ適正な試験の結果であると主張するので、次に本件嘱託社員採用試験及び X1 の試験結果について検討する。

前記第 3、4、(1)、(2)認定のとおり、平成 14 年度の東海支社の嘱託社員採用の選考は、面接と小論文で行われ、定年退職までの勤務実績は直接考慮されないこと及び合格ラインが 300 点満点中 200 点であることが認められる。何を評価対象とし合格ラインを何点とするかは会社の裁量の範囲であるとはいえ、前記第 3、2、(7)及び 7、(4)認定のとおり、会社が策定したニューチャレンジ 21 の実施項目の第 1 に「安全を最優先とする企業風土を確立する」との記載があり、会社における運転士の事故件数は 95 件(平成 12 年度)、78 件(平成 13 年度)あるのにもかかわらず、運転士の採用に当たり、事故の有無の実績を評価しないのは理解し難い。

また、人数より質を重視したと会社は主張するが、上記のとおり、そもそも試験の内容が募集職種である運転士としての質を問うものであったのか疑問があることに加え、前記第 3、2、(7)認定のとおり、「定年退職者の嘱託制度の導入」を 1 つの手段としてコストダウンの徹底を図ろうとしていた会社が、前記第 3、7、(1)認定のとおり、正社員の運転士に単価の高い特休日労働をさせなければならない状況下で行った嘱託社員の採用試験としては、合格ラインを 300 点満点中 200 点としたことに必ずしも合理性があったとはいえず、会社の主張は直ちに首肯することはできない。

イ 面接試験

前記第 3、4、(2)、ア認定のとおり、面接試験は、面接試験官を 4 名配置し、評価項目が「積極性」「自己啓発」「知識」「企業意識」「態度」と決められ配点も各 10 点と決まっていて、一応公正性・客観性を考えた形となっている。しかし、採点基準等の具体的な点数の付け方が決められ、その採点方法の調整が行われていたとの疎明がないことから、そのようなことは、試験官に任せる対応となっていたものと解される。

その結果、前記第 3、6、(1)、ア認定のとおり、採点結果が、合格者 A に

対する自己啓発の採点は1名の試験官は満点の10点を付けているのに1名は5点と付けているし、X1の自己啓発は1名は9点で1名は4点、積極性と自己啓発は4点から8点を付けているように、試験官により大きな差異が生じたと考えられる。X1の点数は、試験官により22点から36点との大きな差異があり、合格者も32点から37点、31点から43点と差異がある。

これらのことから、面接試験は評価項目とその配点は決まってはいるものの、その項目は抽象的であるし、具体的な採点基準がないため、試験官の恣意性に左右される試験であると認められる。相対的評価であるならば試験官の調整が行われなくても、1人の試験官の評価は受験者全員におおむね同一の尺度で行われることとなり、不適正な結果とならないということも考えられるが、200点未満は不合格という絶対的評価である本試験で採点基準の調整が行われていないということは、この合格ラインの合否基準としての合理性を損なうことになるものといわざる得えない。

また、試験官には200点という合格ラインを知らせていないのは前記第3、4、(2)、ア認定のとおりであるが、前記同認定のとおり試験方法は総務課で策定されているため、総務課の2名の試験官は、そのことを知っていたと考えられ、合格ラインを知っていた試験官と知らない試験官がいるということは、公正適正さが確保された試験であるということができない。

ウ 小論文試験

前記第3、4、(2)、ウ認定のとおり、小論文は氏名を消して採点したことが認められ、その点では、公正性を考慮したことが認められるが、前記第3、4、(2)、ア認定のとおり、面接と同じく評価項目はあるものの具体的な採点基準がなく、また、合格ラインを知っていた試験官と知らない試験官がいて、受験者の氏名を消して採点したことだけをもってしては、特に少人数の受験者による試験においては、公正適正さが確保された試験であったとはいえない。

(2) X1の試験結果

次に、X1の採用試験結果について、検討する。

X1の面接での回答は、前記第3、5、(2)認定のとおりであり、12の質問項目中、QC活動と自主勉強、ISOについては、得点を得られる回答をしていないと判断されるものの、その他の9の質問は、間違いではない回答あるいは相応の回答をしていると判断される。

会社は、増収活動は積極的に行ったものでなく評価は得られない、後輩へのアドバイスも信号に注意して運転業務さえしていればいいという消極的なもの

であり、イネムリ防止対策もおざなりな回答であるという。

しかし、前記第 3、7、(3)、イ認定のとおり、増収活動の静岡総合鉄道部の 1 年間の成果実績は 2 件で、東海支社総務課長でさえ実績がないことが認められ、また、後輩へのアドバイスも前記第 3、7、(4)認定の事故状況からみれば運転士としては不適切とはいえないものであり、イネムリ防止対策も前記第 3、7、(5)認定の会社が指導していることと同じようなことを回答している。さらに、QC 活動は、前記第 3、7、(3)、ア認定のとおり、運転士の活動は活発でなく現場では積極的に推進されていないことが多かったことも認められる。

これらのことを考えれば、X1 の回答で、200 点満点中 113 点の得点が妥当であるとは直ちには首肯し難い。

また、他の合格者の面接の状況が明らかにされないため、この X1 の回答をもって、200 点満点中の 113 点になることが、公正適正な採点結果であったと認めることもできない。

X1 の小論文の内容は前記第 3、5、(3)認定のとおりであり、会社の着眼点から見れば高い評価が得られ難いものであったとは考えられるが、他の合格者の小論文の内容等が、当委員会が会社に求めたにもかかわらず明らかにされないため、合格者の平均点と比べ各段に低い X1 のこの 23 点という点数が、公正適正な点数であるかどうかを判断できない。

また、氏名を消して採点したというが、受験者が 4 人と少なく、小論文の内容から、容易にこの小論文は X1 のものであると推察できたと推認される。

3 会社の労使関係と嘱託社員制度導入の労使交渉

(1) 会社の労使関係

会社と貨物労は、前記第 3、2、(1)、(2)、(3)、(5)、(8)、(14)認定のとおり、会社設立時に争議権行使の自粛を含む「労使共同宣言」を締結して以来、「第 2 次労使共同宣言」「新労使協力宣言」「ニューチャレンジ 21 計画に関する覚書」を締結してきた。その中には「一企業一組合」をめざす旨が明記されたものもあり、また、会社常務(現社長)も「一企業一組合」の実現をめざす旨を公言していた。

一方、前記第 3、2、(9)、(11)、(13)、(15)認定のとおり、建交労は、これらの共同宣言等を締結せず、ストライキを実施していて、会社社長は「大切な仕事をないがしろにする人達と、それを守ってくれた人達を一緒にあつかうようなことはもうしない。」「反対なものは反対だとストをすところもある。実に心外です。大多数の社員と、そうしたグループはキチンと分けて考えていかなければならない」と公言していた。

これらのことから、会社と貨物労とは緊密な協調関係にあったのに対し、共同宣言等を締結せずストライキを実施する建交労を、会社が嫌悪していたことが窺われる。前記第 3、2、(10)認定のとおり、平成 16 年に貨物労の労働組合専従者に会社が給与を払っていたことから、本件発生時においても、会社のその意識に変化はなかったものと判断される。

また、このような会社の考えは、会社のこれらの言動から、会社の管理職等は十分承知していたものと考えられる。

(2) 嘱託社員制度導入の労使交渉

ア 労使交渉

前記第 3、2、(7)、(8)認定のとおり、平成 14 年 2 月のニューチャレンジ 21 に「定年退職者の嘱託制度導入」が記載されていて、同月 4 日付けの確認メモには「60 歳以上の再雇用先は、会社が責任をもって確保する。また、一定の枠組みの中で JR 貨物本体での雇用を行う。」との記載があり、この記載に対する貨物労の解説には、貨物労が求めてきた結果それが行われることになった旨が記載されている。これらのことから、会社は平成 14 年 2 月以前から嘱託社員制度導入について貨物労と協議していたものと推察される。

そして、その解説には「60 歳到達社員を嘱託として雇用する」「今後、会社と協議し速やかに内容を確定します」とあり、前記第 3、3、(2)、ウ認定のとおり、同月 15 日の貨物労との協議には、会社から業務内容や賃金等の具体的な内容について提示されている。

建交労に嘱託社員制度を提案した平成 14 年 3 月 12 日に、会社は貨物労にも提案したことが認められるが、前記第 3、3、(2)、ア、ウ認定のとおり、この同日の提案に対して、会社側と協議・交渉を重ねてきた結果、要求を前進させることができたことから、提案を受けることとした旨の記載が貨物労の交渉速報にあり、3 月 12 日の提案は、建交労にとっては初めての協議であるのに対し、貨物労にとっては、協議を重ねて合意された結果のものであったことが推察される。大多数組合である貨物労との交渉を優先することは不合理であるとはいえないものの、嘱託社員制度は貨物労との協議により策定されていったものと推察される。

会社は、貨物労作成の文書は労働組合自らの要求行動に関するものや労働組合の方針等が色濃く反映されているものなので、根拠とならないと主張するが、会社と貨物労の関係は前記(1)のとおりであることから、貨物労の文書のこれらの内容は信用に足るものと思料される。

イ 嘱託社員にかかる会社資料

前記第 3、3、(2)、イ認定のとおり、平成 15 年 1 月の建交労との勉強会のような場における会社資料の退職予定者数には、社員のそれではなく、貨物労の退職予定者数が記載されていて、組合委員長から指摘を受けた会社の出席者はこの資料はこの場限りにしてほしい旨を答えた。

会社は、これは各労働組合別に作成してあったものを単に間違っただけで配布したもので、建交労から申入れもなく了解されたと思ったため、その後差替えもしなかったと主張する。しかし、労働組合別のものを作ってあったならば、そのようにその時に答えて、差し替えればよかったことであり、その場限りにしてほしいなどと回答する必要はなかったと思料される。平成 15 年 1 月には既に本件係争中であることを考えれば、なおさら、そのように思料される。また、前記同認定のとおり、各労働組合別人員を記載した資料が、通常作成されていたとは認められない。

これらのことから、各労働組合別資料は作成されておらず、貨物労の人数だけ記載された資料だけが作成されていたと考えるのが相当であり、このことは、会社は嘱託社員制度の実施において貨物労を特別視していた現れであると判断される。

4 結論

- (1) 以上のことから、①会社は、貨物労とは緊密な協調関係にある一方、建交労を嫌悪していたこと、また、会社の管理職等はそのことを承知していたとみられること、②本件嘱託社員の募集や更新で貨物労の組合員は有利な取扱いがされていたこと、③貨物労の組合員で不採用となった者はいなかったこと、④嘱託制度には要員不足解消との目的があるにもかかわらず、東海支社と関西支社では基準人員を下回り休日労働を行わなければならない要員不足の状況であった中で、平成 14 年度は貨物労の組合員以外は不採用となったこと、⑤静岡総合鉄道部では嘱託社員の要員 4 名の入換組が設置されていたにもかかわらず、募集人員が明らかにされず、また、貨物労の組合員以外の 2 名が不採用となり、採用されたのは貨物労の組合員 2 名であったこと、⑥嘱託社員制度が貨物労との協議で策定されていたこと、⑦安全を最優先とする会社が、採用に当たって事故の有無を考慮せずに面接と小論文で採否を決め、また、その採否の基準も合理性を欠くものであったこと、が認められる。

そして、他方では①東海支社の嘱託社員採用試験が客観性が担保された公正適正な試験であったことや、②X1 の採点結果が公正で適正な点数であったこと、を認めることができない。

これらのことを総合すれば、貨物労が嘱託社員制度導入の交渉において求め

ていた「悪貨対策」とは、貨物労以外の者の排除を意味していると考えるのが相当であり、会社は、その悪貨対策に沿って、あえて恣意性のある採用者決定方法を取り、会社の意を理解している試験官にそれを恣意的に運用させることにより、X1 を不合格にしたものと判断され、よって、X1 の不採用は、労働組合間差別による不当労働行為である。

会社は、不採用の決定的理由が試験の不合格にあるから、その余のことは判断する必要がないとも主張するが、その試験が公正適正であったと判断できないのであるから、会社の主張は採用できない。

- (2) 会社は、嘱託社員採用は必要人員を試験で選考して新たな雇用契約を締結する新規採用であると主張するが、前記 1、(1) のとおり、その内実は新規採用と同一視することができるものではなく、また、その試験による選考も前記(1) のとおり貨物労以外の労働組合の組合員を排除する手段として採られたものであったと判断されることから、試験で選考していることをもって新規採用であるとすることもできない。よって、会社の新規採用であるので不当労働行為の成立の余地はないとの主張を認めることはできない。
- (3) 以上によれば、本件嘱託社員制度は、純然たる新規採用ではなく定年延長に近い再雇用制度であり、X1 を嘱託社員として採用しなかったことは不当労働行為であるから、会社は、X1 を平成 14 年度に会社の静岡総合鉄道部で募集した嘱託社員として、X1 が定年退職した日の翌日である平成 14 年 12 月 1 日から平成 15 年 11 月末日(年金満額支給開始年齢に達する日の属する月の末日)までの 1 年間採用したものととして取り扱い、これによって同人が受けるはずであった賃金相当額(同人が受けるはずであった期末手当等を含む。)及びこれに対する民事法定利率年 5 分の割合による遅延損害金額を支払うべきである。

5 法律上の根拠

以上のとおり、本件 X1 の嘱託社員不採用は、X1 が組合の組合員であることを理由とした労働組合間差別による不利益取扱いであって、かつ、その不採用をもって組合弱体化を図った、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。

なお、組合は慰謝料の支払も求めているが、労働委員会による救済は、直接的かつ事実上、団結権に対する侵害そのものを除外し、もって正常な労使関係の回復を図ろうとするものであり、慰謝料の請求は、不当労働行為制度になじまないものである。

また、組合は謝罪文の交付等も求めているが、主文の救済をもって足るものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成 17 年 4 月 28 日

静岡県労働委員会

会長 向坂達也 ㊞