

# 命 令 書

申 立 人 ジェイアール東海労働組合  
中央執行委員長 X 1

申 立 人 ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部  
執行委員長 X 2

申 立 人 ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部東京第一運輸所分会  
執行委員長 X 3

申 立 人 ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部東京第二運輸所分会  
執行委員長 X 4

被申立人 東海旅客鉄道株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成14年不第20号事件について、当委員会は、平成18年9月5日第1425回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子の合議により、次のとおり命令する。

# 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、高齢社員の人事運用として、「54才での原則出向」と「出向先会社での再雇用」について労使が協定し、議事録確認を締結・改訂したが、出向発令が東京の新幹線の運輸所に所属する申立人組合員らに集中し、申立人組合員らが出向先会社で再雇用されていないこと等が、所属組合による差別や支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、出向、再雇用で組合員を不利益に扱い、組合への支配介入を行わないこと。
- (2) 会社は、再雇用の努力を行い、再雇用されなかった組合員について再雇用の努力をすること。
- (3) 陳謝文の掲示、掲載

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の分割・民営化により発足し、肩書地に本社を、東京都に東海道新幹線を担当する新幹線鉄道事業本部（以下「新幹線本部」という。）を、愛知県に在来線を担当する東海鉄道事業本部を置き、その社員数は、本件申立時、約21,300名である。

なお、新幹線本部には、企画部、管理部等が、大阪府に関西支社が、現業部門として、運輸所、車両所、駅、保線所、電力所等が置かれている。

- (2) 申立人ジェイアール東海労働組合（以下「東海労」という。）は、後記経緯により平成3年8月11日、申立外東海旅客鉄道労働組合から分裂して結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は約740名である。

申立人ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部（以下「新幹線地

本」という。)は、東海労の下部組織の労働組合で、本件申立時の組合員数は約300名である。

申立人ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部東京第一運輸所分会(以下「東一輸分会」という。)は、会社の東京第一運輸所に勤務する者等により組織された新幹線地本の下部組織の労働組合で、本件申立時の組合員数は57名(出向者1名を含む。)である。

申立人ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部東京第二運輸所分会(以下「東二輸分会」という。)は、会社の東京第二運輸所に勤務する者等により組織された新幹線地本の下部組織の労働組合で、本件申立時の組合員数は125名(旧東京運転所及び現東京第二運輸所からの出向者34名を含む。)である。

- (3) 会社には、申立外の主要な労働組合として、東海旅客鉄道労働組合(以下「東海ユニオン」というが、東海鉄道産業労働組合と組織統合した平成5年3月以前は「東海労組」という。)、国鉄労働組合東海本部(以下「国労東海」という。)がある。

## 2 会社の発足と東海労の結成

### (1) 国鉄改革と労働組合の対応

昭和60年7月、日本国有鉄道再建管理委員会は、国鉄の分割・民営化を柱とする最終意見を政府に答申し、61年11月、国鉄改革関連8法案が成立した。

これらの動きに、国鉄労働組合(国労)らは反対したが、国鉄動力車労働組合(動労)、鉄道労働組合(鉄労)、全国施設労働組合(全施労)らはこれを支持し、国鉄と労使共同宣言を締結するなど国鉄改革に協力した。

### (2) 被申立人会社の発足と動労らの対応

62年4月1日、被申立人会社は、国鉄が運営していた東海道新幹線及び名古屋・静岡地区の在来線に係わる業務等を承継して発足した。

一方、国鉄の分割・民営化に先立ち、全国的な組織統一を目指していた動労、鉄労、全施労らは、62年2月、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「JR総連」という。)を結成し、3月7日、分割後の会社に対応する形で東海旅客鉄道労働組合連合会(東海鉄道労連)を、9月13日、東海鉄道

労連を解消する形で単一組合の東海労組を結成した。

東海労組は、平成2年6月8日、国鉄改革の完遂に向けて労使が一致協力する等の共同宣言を会社と締結し、会社との協調姿勢を示した。

(3) 申立人東海労の結成

2年6月、JR総連は定期大会で、先に運輸大臣から要請された国鉄清算事業団職員の追加採用問題に関し、「外部からの介入や組合否定などの危機にあった場合、スト権を確立して行使することをも考えなければならない」との方針を固め、傘下の単組に討議を求めた。

こうした動きに会社は、同年8月頃、「争議権を確立しておくということは、共同宣言の主旨と全く相容れないものです。」「正当な争議権とは言えないと考えます。」等の見解を管理者に配布した。

会社の対応に、当時の東海労組Z1 執行委員長は、「会社の介入があった。」「今後会社に対して積極的に対決していく。」などと対決姿勢を表明していたが、結局、JR総連を支持する組合員約1,200名は、翌3年8月11日付けで東海労組を脱退して東海労を結成し、JR総連に加盟した。そして、東海労組は、同月15日、JR総連を脱退した。

(4) 東海労と会社との紛争

東海労結成以降、東海労と会社との間の紛争が裁判所、労働委員会に多数係属し、本件申立て後においても、組合掲示物の撤去、期末手当の減額等を巡って労使の対立が続いている。

【申p6～12、甲準2p9～10、答p7～17、乙準3p16～19、甲57、乙93、94、97、100～105】

3 定年延長に伴う出向・再雇用制度の創設と運用の確認

(1) 55歳定年の暫定実施

会社発足時、社員の定年は、就業規則の附則で「当面55才とし、経営の状況等を勘案して逐次60才に移行するものとする。」と定められた。

(2) 「60才定年に関する協定」と「議事録確認」の締結

3年8月30日、会社と東海労とは、「54才に達した日以降の人事運用については、原則として出向するものとする。」(以下「定年前出向」という。)等の「60才定年に関する協定」(以下「定年協定」という。)を締

結し、同日、会社人事部勤労課長と東海労業務部長は、その運用の確認として、次の内容を含む「議事録確認」を締結した。

（会社回答抜粋）

「出向中に定年に達した場合は、出向を終了させ退職となる。また、その後の雇用については、出向先会社の取扱いであるが、事情の許すかぎり、63才位まで引き続き雇用できるよう会社として努力したい。」

### (3) 議事録確認の改訂

さらに、会社と東海労とは、13年度からの年金満額支給開始年齢引上げを背景に、12年8月14日から13年1月22日にかけて団体交渉を行った。

交渉で会社は、それまでの「出向先での再雇用施策の継続」に加え、定年前出向せず現職を継続した社員の扱いとして、「関連会社等への再就職斡旋、当社における（定年後）再雇用」の方針を示したが、東海労は、「これまでよりも積極的に定年退職後の雇用確保に努めること。」、「希望する社員全員の雇用を確保すること。」等を強く求めた。

交渉は13年1月23日に妥結し、会社人事部勤労課長と東海労業務部長は、次の内容を含む「60才定年に関する協定」議事録確認改訂（以下「議事録確認改訂」という。）を締結し、従前の「議事録確認」を終了させた。

（会社回答抜粋）

「出向中に定年に達した場合は、出向を終了させ退職となるが、その後の雇用については、あくまで出向先会社の取扱いであるが、事情の許す限り63才位まで引き続き雇用されるよう会社として努力したい。」

【甲6、8、15、乙1～3、6、15、70、72】

## 4 新幹線の運輸所（東一輸及び東二輸）における本件定年前出向の発令

### (1) 新幹線の運輸所の概要

13年10月1日、新幹線本部の現業部門の組織改正で、「東京運転所と東京車掌所」が「東京第一運輸所（以下「東一輸」という。）と東京第二運輸所（以下「東二輸」という。）」に、同様に、大阪地区でも大阪第一運輸所と大阪第二運輸所が設けられ、既存の名古屋運輸所と併せて5つの運輸所に動力車操縦者運転免許（新幹線電気車）の取得者（以下「運転士」という。）と車掌が一元管理された。

運輸所の要員は、名古屋運輸所での運転士の養成とその後の配置転換、運輸所からの出向などで変動するが、14年2月1日当時の基準人員と現在員は、下表のとおりとなっていた。

表1 運輸所の要員

		基準人員	現在員	現在員計
東一輸	運転士	80名	約120名	約330名
	車掌	228名	約210名	
東二輸	運転士	123名	約180名	約360名
	車掌	223名	約180名	
名古屋 運輸所	運転士	78名	約110名	約170名
	車掌	78名	約60名	
大阪第一 運輸所	運転士	72名	約90名	約250名
	車掌	154名	約160名	
大阪第二 運輸所	運転士	98名	約120名	約260名
	車掌	153名	約140名	

なお、会社は、現在員数は、労働協約に基づく労使協議の付議事項に該当しないとしてこれを明らかにしなかったが、14年3月20日、労使の基本協約中に定められている業務委員会で組合には口頭で、本件審査の中では書面でその概数を明らかにした。

【甲準1 p18、乙準1 p31～32、乙準2 p42】

(2) 東一輸及び東二輸における本件13年度の定年前出向

13年度、新幹線の運輸所の定年前出向は、4月の大阪地区での1名に続き、本格的には組織改正後の11月以降に行われた。この出向では、名古屋、大阪地区の運輸所は対象とされず、東一輸及び東二輸のみが対象とされ、しかも発令は、運転士17名に対してのみ行われた。

なお、本件審査において会社が明らかにしたところによると、13年度は、新幹線本部全体で152名に定年前出向が発令されている。

【申p25、乙準1 p33～35、乙82、審6 p12】

前記17名の発令の際、対象となった運転士は41名で、組合所属は表2のとおりであり、発令比率は、対象者の36.6%を占める東海ユニオンが

13.3%（15名中2名）と低かったのに対し、対象者の34.1%を占める東海労は78.6%（14名中11名）と高かった。

表2 定年前出向発令比率

	対象者数（構成比）	発令数（構成比）	発令比率
東海労	14名（34.1%）	11名（64.7%）	78.6%
国労東海	8名（19.5%）	3名（17.6%）	37.5%
東海ユニオン	15名（36.6%）	2名（11.8%）	13.3%
不明	4名（9.8%）	1名（5.9%）	25.0%
計	41名（100.0%）	17名（100.0%）	41.5%

【申p25～26、乙準1 p33～34】

前記発令を受けた東海労組合員の出向先は、11名中7名が後記（5(1)）メンテナンス東海であった。

なお、「東一輪及び東二輪」（旧東京運転所及び旧東京車掌所を含む）からメンテナンス東海へ出向している者（13年度初の在籍者とその後の新規出向者の合計）の組合所属は表3のとおりであり、旧東京車掌所からの出向者を除外すると東海労所属者の比率が高かった。

表3 メンテナンス東海在籍者数

	在籍者総数	旧東京車掌所を除外した在籍者
東海労	24名	24名
国労東海	26名	12名
東海ユニオン	37名	11名
計	87名	47名

ちなみに、14年5月1日当時、東一輪及び東二輪の車掌367名のうち東海労の組合員は4名であった。

【甲57、審5 p2、審6 p2～3】

(3) 東一輪及び東二輪における本件14年度の定年前出向

14年6月1日、東一輪及び東二輪の6名に定年前出向が発令された。この6名の組合所属は、東海労が5名、国労東海が1名で東海ユニオンはなく、年齢は全員が54歳であった。

なお、14年度、新幹線本部全体では162名に定年前出向が発令された

が、出向時の年齢は表4のとおり分散していた。

表4 出向時の年齢

年齢	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	合計
人数	54名	55名	18名	20名	10名	5名	162名

【甲準1 p20、乙82、審6 p12～13、審8 p4、p10】

発令を受けた東海労の組合員の中には、東京運転所分会長等を歴任したA1、本部役員を歴任したA2、乗務員分科会会長のA3が含まれていた。

【審5 p8～9、審6 p14～15、審8 p10】

14年度は、このほか、7月1日付けでも定年前出向が発令されている。

【審6 p15】

(4) 発令の対象とされなかった者

会社は、要員需給の都合や業務上の必要性を理由に運転士のうち正規の指導操縦者（指導操縦者のうち、日頃より意欲をもって積極的に業務に取り組み、自主勉強会や業務研究、提案活動などに励んでいる者を会社が指名するとされている。）、車掌長、管理者の一部に対する定年前出向を抑制したほか、13年10月1日の東京第一車両所から東二輪へのホーム検査業務の移管に伴い、指導的な役割を發揮する一般社員も定年前出向を抑制した。さらに、15年度以降は、定年前出向自体を抑制している。

【乙57、審8 p5～7】

ちなみに、14年5月当時、東二輪では48名が指導操縦者に指定されていたが、11月時点で東海労所属の指導操縦者は2名となった。また、14年11月当時、東一輪及び東二輪では155名が車掌長に指定されていたが、その組合所属は、東海ユニオンが108名、国労東海が46名、未加入が1名で、東海労の車掌長はいなかった。

なお、前記14年6月の出向では、東海労を10年2月に脱退したA4、11年11月に脱退したA5、13年2月に脱退したA6が、A4とA5は正規の指導操縦者として、A6は指導的役割を果たしている社員として定年前出向を発令されていない。

【甲準2 p7、甲57、乙57、審5 p10】



## 5 メンテナンス東海における本件13年度の再雇用拒否

### (1) メンテナンス東海の概要

申立外新幹線メンテナンス東海株式会社（以下「メンテナンス東海」という。）は、11年4月設立された従業員約1,400名（本件申立時）の会社で、主たる業務は、新幹線車両等の清掃整備、ビル管理、駅出札業務等であり、会社との資本関係はないが会社の関連会社と位置付けられている。

代表取締役には、会社の技術本部長や新幹線本部長を歴任した者が、また、本社や事業所の主要ポストには会社出身者が就任している。

なお、申立人組合らの調査では、13年6月1日時点のメンテナンス東海の従業員数は1,409名で、うち約76.2%の従業員（東京駅ターミナル事業所の列車・駅舎関係339名、大井第一、大井第二、三島の3事業所計734名）が、少なくとも会社からの委託業務に従事している。

ちなみに、本件審査において会社は、会社からの業務委託の規模については、「約定により第三者に開示することを禁じられている」としてこれを明らかにしなかった。

【乙準4 p2、甲19、40、41、43、75、77、乙4、審1 p25～27】

### (2) 組合員3名の再雇用拒否の経過

10年3月25日当時、56歳でメンテナンス東海の前身の一社に定年前出向し、新幹線の社内清掃を担当していたX5（以下「X5」という。）は、13年2月21日、会社の定年退職事務事前説明会でメンテナンス東海での継続雇用を希望し、2月下旬、会社のY2 新幹線本部管理部人事課人材開発室長（以下「Y2室長」という。）は、メンテナンス東海のZ2 総務管理室長（以下「Z2室長」という。）にX5の再雇用を要請した。

その後、X5は、東海ユニオンのA7が再雇用されながら国労東海のA8が再雇用されなかったことを知って不安に思い、5月9日にはY2室長に、7月12日にはA9大井第一事業所長に再雇用を要請した。

そうしたところA9所長は、7月13日、「総合的に判断して再雇用はできない。」とX5に通告した。X5は理由を尋ねたが、A9所長は、それ以上の理由は示さなかった。

結局、X 5 は、8月31日付けの退職となったが、メンテナンス東海からは特段の欠格事由は示されず、会社もメンテナンス東海に再雇用拒否の理由を確かめることはなかった。

【甲32、乙58、80、審1 p2～9、審7 p28～33】

10年11月1日当時、57歳でメンテナンス東海の前身の一社に定年前出向し、新幹線の社内清掃を担当していたX 6（以下「X 6」という。）は、13年2月21日、前記会社説明会でメンテナンス東海での継続雇用を希望し、2月下旬、Y 2室長は、Z 2室長にX 6の再雇用を要請した。

8月8日、X 6は、メンテナンス東海のA 10大井第二事業所長から、「X 6さんは諸般の事情により再雇用は致しません。」と通告された。X 6は、「諸般の事情」について説明を求めたが、A 10所長は、沈黙して何も語らなかった。

そこで、新幹線地本のX 7執行委員長、X 8執行委員、X 9分会執行委員の3名は、8月28日、メンテナンス東海本社を訪れ責任者との面会を求めたが、応対したA 11、A 12の両名は、「皆さんの顔は知っているが、答える筋合いのものではない。」、「コメントできない。」と繰り返し、申入書の受取りを拒否した。

9月27日、X 6の代理人弁護士は、会社にメンテナンス東海に対する再雇用の働きかけを求める書面を送付したが、会社は、これに返答しなかった。

結局、X 6は、9月30日付けの退職となったが、メンテナンス東海からは特段の欠格事由は示されず、会社もメンテナンス東海に再雇用拒否の理由を確かめることはなかった。

【甲30、31、34、36、乙58、80、審1 p9～15、22、審7 p28～31、33～35、審8 p28～29】

メンテナンス東海に定年前出向していたX 10（以下「X 10」という。）は、メンテナンス東海での継続雇用を希望し、13年4月中旬、Y 2室長は、Z 2室長にX 10の再雇用を要請した。

9月17日、X 10は、メンテナンス東海のA 9所長から「総合的に判断した結果再雇用できない。」と通告された。

結局、X10は、10月31日付けの退職となったが、メンテナンス東海からは特段の欠格事由は示されず、会社もメンテナンス東海に再雇用拒否の理由を確かめることはなかった。

【甲25、乙58、80、審3 p15、審7 p28～31、35～36】

(3) 本件再雇用拒否に対する労使の対応

X5、X6両名の再雇用拒否を重視した新幹線地本は、13年8月9日の業務委員会で、「会社の見解と努力の具体的内容を明らかにするよう」求めたが、会社側委員は、「当社が説明する立場にない。」、「平成13年2月下旬に出向先会社が継続して雇用されるよう要請しているところである。」、「回数の問題ではない。」などと回答した。

新幹線地本は、その後も、「会社が行ったとする努力は、出向中の組合員の再雇用の意志を出向会社に伝えたということではなく」、「会社のお願いとは何もしないとやっているに等しい。」などとして再協議を求めたが、新幹線本部は、「8月9日の業務委員会で議論を尽くした。」として協議に応じなかった。

一方、東海労も、8月17日、「JR東海として再度要請すること。」などを会社に申し入れたが、会社は、「個別事象であるため本社本部間の協議対象事項にはならない。」として協議に応じなかった。

【甲17、18、22、23、57、乙31、66、審3 p12～16、審7 p20～21、審8 p21～27】

なお、会社は、12年度及び13年度の協約改訂交渉の中や、13年9月20日の団体交渉の中で、「出向先会社での再雇用は十分機能している。」、「出向者の約半数が再雇用を希望して、その9割以上が再雇用されている。」との概要を示したが、実数は明らかにしなかった。

【甲3、20、24、25】

(4) 再雇用者数の明示

会社は、団体交渉では再雇用者数等の比率を示すのみであったが、本件審査の中で次のとおり実数を明らかにした。

それによると、会社全体で、過去5年間（11年度初から16年12月まで）に出向先会社で定年を迎えた社員数は3,839名で、希望した2,466名のうち2,352名が再雇用され、再雇用率は約95.4%であった。また、同時期の新

幹線本部では、定年を迎えた社員数は795名で、希望した550名のうち514名が再雇用され、再雇用率は約93.5%であった。

なお、本件審査の中で会社は、出向先企業別には再雇用者の実数を明らかにしなかったが、13年8月から10月の間、メンテナンス東海では8名が再雇用を希望し、うち3名が再雇用されたが、X5、X6、X10ら東海労の3名全員と東海ユニオンの2名は再雇用されていない。

【乙準1、2、4、甲20、審1 p28、審9 p23】

- (5) 申立人組合らは、申立書や証言で、7年9月に組合員A13が、9年5月に同A14が再雇用を拒否されたと主張したが、両名が再雇用を希望した事実はない。

【申p13、乙準1 p3、審3 p3、審5 p13、審7 p29】

### 第3 判断

#### 1 申立人組合らの主張

- (1) 平成3年当時、JR総連内でのストライキ論議を契機に、会社首脳部は、東海労組から当時の委員長らを排除することを画策し、これに抗する形で申立人東海労が結成された。

以降、会社は、東海労を嫌悪し、組織切崩しを行っている。

- (2) 定年前出向制度の運用

本件定年前出向は、東海労の比率が高く、出向先は再雇用拒否率が高いメンテナンス東海で、申立人分会がある東京地区に集中し、54歳に達して直ぐ異例の形で、役員・活動家の排除を狙って行われた。

本件定年前出向は、制度を悪用した組合差別であり、東海労の最大拠点である申立人分会を弱体化させることを企図したものである。

- (3) 再雇用制度の運用

3年の協定締結の際、再雇用について議事録を確認し、年金の満額支給開始年齢引上げに対応して、13年1月、「63才位まで引き続き雇用されるよう会社として努力したい。」との「議事録確認改訂」を締結したにもかかわらず、会社は、X5、X6、X10の再雇用について努力をしなかった。

本件再雇用拒否は、会社が、メンテナンス東海に対する影響力を行使して行った不利益取扱いであり、組合への支配介入である。

## 2 被申立人会社の主張

(1) 会社は、組合の運営に支配介入したことはなく、東海労の結成に会社が関与することはあり得ない。申立人らの主張は、全くの言い掛かりである。

### (2) 定年前出向制度の運用

定年前出向は、職場ごとの要員需給、出向先会社の需要等を勘案して発令しているが、正規の指導操縦者等一部社員の出向は抑制している。

制度運用に際し、所属組合により出向の有無や出向先が異なる事実はなく、54歳に達してすぐの発令が申立人組合員のみだった事実もない。

会社は、東一輪及び東二輪分会が組合の最大拠点であるなど知るよしもなく、不当労働行為の意図をもって不利益な出向をさせている事実もない。

### (3) 再雇用制度の運用

議事録確認改訂後も、会社が行う努力の程度は従前と変わらず、X5らの再雇用については、メンテナンス東海に再三要請し努力を尽くした。会社は、個々の社員の組合所属を把握しておらず、出向先会社に伝えることもないし、メンテナンス東海は会社の支配力の及ぶ法人ではない。

本件は、別法人メンテナンス東海での新規採用の問題で、メンテナンス東海は「採用の自由」を有しており、会社が影響力を行使して何らかの不当労働行為を行うことなどあり得ない。

## 3 当委員会の判断

### (1) 定年前出向制度の運用における組合差別と支配介入について

申立人らは、本件定年前出向で組合差別や支配介入があったと主張する。

確かに、13年度11月以降の発令では、「対象者に占める発令比率は東海ユニオンの13.3%に対して東海労は78.6%と高く」、「出向先は11名中7名がメンテナンス東海で」、「東一輪及び東二輪のみが対象とされ」、14年6月1日の発令では、「6名中5名が東海労で東海ユニオンはなく」、「(発令された東海労組合員の)年齢は54歳で」、「組合役員を歴任した者が含まれている」(第2、4(2)(3))など、別組合との外見上の差異に照らすと、東海労に対して差別的な取扱いをしているのではないかと疑わせるものがある。

また、定年協定では「原則として出向する」と定めながら、運用では、原則が適用されない正規の指導操縦者等の担当職務が多く存在し、それらの者が東海労以外に偏っていた事実（第2、4(4)）も認められる。

しかし、東一輸及び東二輸における「東海労の発令比率は78.6%」と高いが、絶対数では11名であり、上記職場も含めて13年度の新幹線本部全体の発令数が152名であること及び運転士としての力量、勤務態度等の個別の事情は疎明されていないことを考えると、他の時期・他の職場の発令状況、組合所属等を比較検討しなければ、本件の不利益性については即断することができない。

また、本件定年前出向が「東京地区に集中した」ことが「最大拠点である申立人分会を狙った」とか、「役員・活動家の排除を狙った」というためには、職場別の組合の組織状況、役員・活動家らの個別の事情、申立人分会の弱体化を企図したことの具体的事情等を検討することなしに、本件支配介入についても即断することができない。

さらに、運輸所から「メンテナンス東海」への発令比率は高かったとしても、旧東京車掌区からの出向者を含めると必ずしも東海労の比率が高いというわけではなく、14年度の新幹線本部全体の出向時の年齢は、54歳と55歳がほぼ同数で59歳まで分散しており（第2、4(2)、(3)）、「54歳での発令」が異例であるとまではいえない。

もっとも会社は、本件定年前出向は、「所属組合により出向の有無や出向先が異なる事実はない。」とか「東一輸及び東二輸分会が組合の最大拠点であるなど知るよしもない。」などと強調して、申立人らの疎明に対しては一定の反論をしているものの、差異の合理性について進んで立証を尽くしたとは思えず、会社の主張は必ずしも説得的なものではない。

上記のように、会社の反論にはにわかには措信し難い部分もあり、加えて、本件審査において初めて新幹線本部全体の発令数が会社から明らかになるなどの事情があったにせよ、申立人らの疎明は、会社による意図的な差別状況の作出を認定するためには極めて不十分であるというべく、東海労結成以降の東海労と会社との対立状況等を考慮してもなお、

本件定年前出向制度の運用において組合差別があり、支配介入があったとまで判断することはできない。

(2) 再雇用制度の運用における組合差別と支配介入について

再雇用についての会社の努力

申立人らは、再雇用に関する「会社の努力」について、「議事録確認改訂」を締結したにもかかわらず、会社は、X 5、X 6、X 10の再雇用の努力をしなかったと主張する。しかし、ここでは、協約条項の履行につき客観的に不十分であったことが問題とされるべき事柄ではない。そして、申立人組合員であるが故に再雇用の要請・働きかけなどの点において殊更に放置し、組合弱体化の意図に基づいて他の組合員の場合とは異なる働きかけの程度にとどめられたことが、不利益取扱い、ひいては支配介入に該当するものであると解すべきである。

確かに、X 5ら3名の再雇用に関して、会社は説明会等で希望を聴取し、会社の責任者がメンテナンス東海の責任者に再雇用を要請しているが(第2、5(2))、再雇用を要請した事実が各人1回ずつ認められるものの、それ以外に要請した事実が具体的に明らかでなく、「メンテナンス東海に再三要請し努力を尽くした。」とする会社の主張は信じ難い。

しかし、「会社の努力」について確認した3年の「議事録確認」の内容と13年の「議事録確認改訂」の内容(第2、3(2)(3))を比較すると、字句の修正程度の違いはみられるものの、「努力の程度」について特段の違いはみられず、13年度からの年金の満額支給開始年齢引上げという切実な背景があったとはいえ、議事録確認改訂で「努力の程度」、「要請の程度」が強まったとの事情は認めることができない。

ところで、X 5ら3名の再雇用に関する「会社の努力」については、各1回再雇用を要請したことが認められるにとどまるが、本件を組合差別の不利益取扱いというためには、会社が別組合員の再雇用については重ねて要請し続けたとか、要請の度合いはより強力なものであったとか等の事実が明らかにされねばならないところ、それを直接裏付けるような疎明はない。

加えて、申立人らが再雇用を拒否されたと主張するものの中には、再

雇用を希望した事実はないと認定せざるを得ない組合員もいる（第2、5(5)）など、申立人らの主張には信を措けない部分がある。

再雇用拒否についての会社の影響力の行使

申立人らは、本件再雇用拒否は、会社がメンテナンス東海に対する影響力を行使して行ったと主張する。

確かに、メンテナンス東海は、会社とは資本関係がないとはいえ関連会社であり、会社の退職者が代表取締役として就任し（第2、5(1)）、継続的に業務を受託してきた等の事実は認められるものの、会社がメンテナンス東海に対して、具体的かつ現実的な支配力ないし影響力を行使しつつ、メンテナンス東海での定年後再雇用問題に容喙してきたとか、会社の意を体したメンテナンス東海が進んで申立人組合員の排除の実をあげようとしたとかの疎明は、申立人らにおいて一切なされなかった。

不当労働行為の成否

上記のように、申立人らの疎明不足は否めないばかりか、客観的事実と異なる主張・立証も行われているところであり、たとえ会社の反論にはにわかに措信し難い部分もあること及び東海労結成以降の東海労と会社との対立状況等の諸事情を考慮してもなお、本件再雇用制度の運用において組合差別があり、支配介入があったとまで認めることはできない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、申立人組合員が本件定年前出向の発令を受けたこと及び出向先会社で再雇用されなかったことは、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、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18年9月5日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三