

命 令 書

愛知県稲沢市駅前一丁目9番3号

申立人 全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部
執行委員長 A

東京都千代田区飯田橋三丁目13番1号

被申立人 日本貨物鉄道株式会社
代表取締役社長 B

上記当事者間の愛労委平成15年(不)第5号及び同平成16年(不)第2号併合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年1月15日第1316回公益委員会議において、会長公益委員葛西榮二、公益委員篠田四郎、同浦部和子、同野首武、同森宏、同山本和子、同山本一道出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部の組合員である C 及び D をそれぞれ退職日の翌日に嘱託社員に採用して2年間雇用したものと取り扱い、同人らに対し、同人らがそれぞれ受けるはずであった退職日の翌日から2年間の賃金相当額及びこれに年5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部に対し、本命令書交付の日から1週間以内に下記内容の文書を交付しなければならない。

記

当社が、貴組合の C 組合員及び D 組合員を嘱託社員に採用しなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部
執行委員長 A 様

日本貨物鉄道株式会社
代表取締役社長 B

- 3 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人日本貨物鉄道株式会社（以下「会社」という。）が、社員を定年退職後に再雇用する嘱託社員の採用試験において、申立人全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部（以下「申立人組合」という。）の組合員 C（以下「C」という。）を不合格として平成15年度に嘱託社員に採用しなかったこと、同組合員 D（以下「D」という。）を不合格として平成16年度に嘱託社員に採用しなかったことが、申立人組合に所属すること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、それぞれ、平成15年9月29日、平成16年5月28日に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済の内容は、C及びDの嘱託社員としての採用、C及びDに対する退職日の翌日からの賃金・手当及びこれに年5分の割合による金員の支払、C、D及び申立人組合に対する慰謝料の支払、謝罪文の交付、掲示及び社内報への掲載である。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が昭和62年4月1日に分割・民営化された際、国鉄の事業のうち貨物鉄道事業を承継して発足した株式会社であり、平成18年7月1日現在の従業員数は7,426名である。会社は、北海道、東北、関東、東海、関西及び九州の各支社を置き、東海支社には、稲沢機関区、静岡総合鉄道部等を置いている。東海支社の平成18年7月1日現在の従業員数は、848名である。（甲1、74、乙34、36、74の1～74の2、第14回審問調書p3）

(2) 申立人組合は、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。）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等の従業員で構成する労働組合であり、平成18年7月24日現在の組合員数は79名で、そのうち会社の従業員は20名である。（第5回審問調書p7、第14回審問調書p2～3）

(3) 会社における労働組合の組織状況は、平成15年9月1日現在で、建交労が154名、日本貨物鉄道労働組合（以下「貨物労」という。）が5,218名、日本貨物鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）が874名、国鉄労働組合（以下「国労」という。）が1,349名などとなっていた。そのうち、東海支社における組織状況は、申立人組合が26名、貨物労が478名、鉄産労が292名、国労が82名となっていた。（乙32、第10回審問調書p5～6）

2 会社における労使関係

(1) 労使共同宣言等

ア 昭和62年4月1日、会社発足と同時に、会社、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」（以下「共同決意表明」という。）を締結した。その内容は、争議権行使の自粛を始め安全・安定輸送の確保に全力を投入すること、企業体質の強化に必要な合理化を積極的に推進することなどについて、労使が各々の立場をこえて一致協力して取り組むことを決意し宣言するというものであった。

なお、貨物労及び鉄産労は、この宣言の締結以降、争議行為を全く行っていない。

（甲52p26、乙28、第10回審問調書p11～12）

イ 平成4年6月29日、会社と貨物労は、「第2次労使共同宣言」を締結した。これは、

5年間で培った労使の信頼を基礎とする健全な労使関係の樹立に努力すること等を表明するというものであった。(甲6)

ウ 平成6年11月、会社は、中長期経営計画「フレイト21」を策定した。この計画は、設立から順調に推移していた会社の経営が、平成3年度に入って当期利益が大幅に減少し、平成5年度決算から赤字を計上する状況に陥ったため、輸送体系の再構築、コスト競争力の強化、計画的設備投資の推進及び関連事業部門の拡大・強化を実行プランとして掲げて策定されたものであった。

同年11月18日、会社と貨物労は、「新労使共同・協力宣言」を締結し、「フレイト21」の推進を確認した。(甲7~8、乙16、42の1~42の3、43の1、第10回審問調書p23~24)

エ 平成12年6月23日、会社と貨物労は、「新労使協力宣言」を締結した。これは、安定的な収入を確保し、安全・安定輸送を確立すること、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するなどことを決意するというものであった。(甲10)

オ 建交労を始めとする貨物労以外の組合は、鉄産労が共同決意表明を昭和62年4月1日に締結したことを除き、共同決意表明、第2次労使共同宣言、新労使共同・協力宣言及び新労使協力宣言(以下、これらを総称して「労使共同宣言等」という。)のいずれも締結していない。

なお、建交労は、会社発足後平成15年11月までの間に8回の争議行為を行った。(甲52p26、乙75、第11回審問調書p5~6・p52~54)

(2) 会社幹部の発言

ア 平成2年3月25日付けの貨物労の機関紙には、貨物労の年次大会に出席した E 社長(以下「E社長」という。)の「国労など3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、心からお礼を申し上げたい」とする挨拶が掲載されていた。(甲11、第10回審問調書p18)

イ 平成5年3月5日付けの業界紙「カーゴニュース」には、同年2月28日から3月1日にかけて行われた貨物労の中央委員会での E 社長の挨拶として、「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」、「JR貨物労組(貨物労を指す。)は日本一の組合だ。我々も期待にこたえられるように頑張る」との発言が掲載されていた。(甲12)

ウ 平成6年2月5日付けの業界紙「公益企業レポート」には、 F 常務(以下「F常務」という。)のインタビュー記事として、「会社発足にあたっての共同宣言で一企業一組合という約束を会社側はしたではないか、それに取り組む会社の努力が見えないという組合の主張もありますが」との質問に対し、 F 常務は「よく認識しています」と答えた上で、「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」と述べたこと、また、経営協議会について、「難問をたくさん抱えスタートしたこのJR貨物を、JR貨物労組と共に良い会社にしていこうという話し合いの場として、経協は大きな役割を果たし

てきた」と述べたことが掲載されていた。(甲13)

(3) クリーンアップ作戦

平成13年10月から、会社は、前年6月に締結した「新労使協力宣言」の趣旨に基づくものとして、貨物労と共同で行うクリーンアップ作戦を開始した。同作戦は、貨物労の提案によって始まったもので、コンテナや機関車の清掃を社員が勤務時間外に行う活動であるが、会社は、貨物労組合員以外の社員にも、この活動への参加を呼びかけて、同作戦を実施した。

建交労は、同作戦はサービス残業に当たるとして反対との立場をとり、会社に対して、平成13年10月30日付けの文書で、勤務時間外に清掃作業に従事させることは「サービス労働を強制させることになる」と指摘した。この指摘に対して、会社は「サービス労働とは考えていない」との見解を示した。(甲20、21の1、43p11~13、59の1p11~12、乙45の1~45の3、45の5~45の6、45の9~45の10、第10回審問調書p31~33)

3 嘱託制度の導入までの労使交渉

(1) 平成14年2月1日、会社は、経営再建策としてニューチャレンジ21計画を策定したが、この計画には、定年退職者の嘱託制度の導入が実施項目の一つとして含まれていた。(甲24、乙17の1、第8回審問調書p16)

(2) 同年2月4日、会社と貨物労は、ニューチャレンジ21計画について「ニューチャレンジ21計画に関する覚書」(以下「覚書」という。)を締結するとともに「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。)を交わした。

なお、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」においては、「JR貨物の再建に努力した社員の雇用を確保する」とした覚書第2項について、「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」との解説がなされ、「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」とした覚書第8項について、「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」との解説がなされていた。

また、確認メモで「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」とされていたことについては、「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」との解説がなされていた。(甲25の2、26、第10回審問調書p37)

(3) 同年2月15日、会社は、貨物労との嘱託制度導入に関する協議において、嘱託社員の従事する業務、雇用期間及び労働条件などの嘱託制度の概要を提示した。

貨物労は、同年2月18日付けの文書で、下部組織に対し、嘱託制度の概要の提示に至るまでの協議の経過を伝え、「再雇用先の受け皿がない場合は、本体業務に嘱託社員として採用することを支社に申し入れるとともに」、嘱託社員を希望する組合員数などに

ついて「2月25日までに本部業務部に報告」し、「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」ように指示した。(甲32、第11回審問調書p9~10)

- (4) 同年2月15日、建交労は、会社に対して、ニューチャレンジ21計画に関する申入れを行い、このなかで、嘱託制度について、導入する時期、適用する分野、職種を明らかにするよう求めた。これに対し、会社は、詳細は別途明らかにする旨回答して、具体的な制度の概要を示さなかった。(乙47の1~47の2、第10回審問調書p38、第11回審問調書p10)
- (5) 同年3月12日、貨物労は、嘱託制度の提案を受け入れることを決定し、このことを、同日付けの貨物労の交渉速報で、「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」と組合員に周知した。(甲71)
- (6) 同年3月12日、会社は、建交労に嘱託制度について説明し、その導入を提案した。(甲27、76)
- (7) 同年3月28日、会社は、建交労に対し、平成14年度は、運転士以外の職種の定年退職者は数名と少ないので、職種を運転士に限定して、要員需給の逼迫している関西支社と東海支社の5箇所嘱託社員の募集を行うことになった旨説明した。(甲28の1、28の2、31の1、52p19、77、第9回審問調書p35)
- (8) 同年4月1日、会社は、嘱託制度を導入した。(乙3、第12回審問調書p3・p8)

4 嘱託制度

(1) 使用者

会社が雇用する。(甲27、38、乙3、5)

(2) 対象者

会社を定年退職する者を対象とする。

なお、就業規則においては、定年退職日は60歳に達する日(誕生日の前日)の属する月の末日と規定されていた。(甲27、乙1、5、50、第12回審問調書p5)

(3) 雇用期間

嘱託社員として雇用される期間は、定年退職日の翌日から、年金満額支給開始年齢(厚生年金の「定額部分」の支給が始まる年齢)に達する日の属する月の末日までとされた。

したがって、平成14年度の嘱託制度の対象者とされる定年退職者(平成14年4月から平成15年3月までの退職者)の年金満額支給開始年齢は61歳であるため、その雇用期間は定年退職後の1年間、平成15年度の嘱託制度の対象者とされる定年退職者(平成15年4月から平成16年3月までの退職者)及び平成16年度の嘱託制度の対象者とされる定年退職者(平成16年4月から平成17年3月までの退職者)の年金満額支給開始年齢は62歳であるため、その雇用期間は定年退職後の2年間となる。

なお、嘱託社員就業規則においては、「嘱託社員の雇用契約期間は、1年以内とし、雇用の際にその期間を定める」、「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」と規定されていた。(甲38、乙1、3、5、16、第7回審問調書p59~60、第12回審問調書p5)

～ 6・p8)

(4) 勤務箇所

定年退職時と同じ勤務箇所で勤務する。

このため、例えば、東海支社の稲沢機関区に在籍する者は、同支社の静岡総合鉄道部での嘱託社員募集には応募できないこととなる。(甲 96、乙 76、第 12 回審問調書 p5・p18～19、第 13 回審問調書 p6～7)

(5) 業務内容

定年退職時と同じ職種に従事する。

ただし、運転士の業務は、駅構内専用入換の乗務、短い距離(100km 以内)の乗務、速度が遅い(時速 85km 以下)列車の乗務、指導(運転士の指導担当)及び交番(機関車の配車等の担当)の業務など正社員に比べて負担の軽いものに制限された。(甲 27、31 の 3、32、35、45p22～23、52p44、66 の 3、第 7 回審問調書 p4～5)

(6) その他の労働条件

ア 労働時間、休日は、正社員に準じる。(乙 1、3)

イ 年次有給休暇については、定年退職前から引き続き勤務したのものとして取り扱われる。(乙 3、51、第 12 回審問調書 p19～20)

ウ 賃金として、基本賃金、期末手当等が支払われる。

基本賃金の額は、年金制度改正により減額となる年金額を補うことを基本として定められる。(甲 38、乙 3、5)

エ 期末手当の査定期間として定年退職前の期間が通算される。(乙 3、59、第 12 回審問調書 p21～23)

(7) 募集、採否の決定

嘱託社員の募集を行うかどうか、どの勤務箇所で何名の募集を行うか、採用とすか不採用とすかの決定は、各支社が行うこととされていたが、選考方法については、面接と小論文とすることが本社で決められていた。(乙 50、第 9 回審問調書 p39～40、第 12 回審問調書 p15～16)

(8) 定年後再雇用機会提供制度との関係

ア 平成 13 年度から、会社は、定年退職者にグループ会社等の再雇用先を紹介する「定年後再雇用機会提供制度」を導入していた。

定年後再雇用機会提供制度とは、定年退職者に対する福利厚生の一環として、年金満額支給開始年齢の引上げに伴って生じた、60 歳で退職してから年金満額支給開始年齢となるまでの減額期間において、定年退職者が収入を確保できるように、再雇用の機会を提供する目的で導入された制度であった。(乙 2、第 8 回審問調書 p11～13)

イ 平成 15 年度から、会社は、前年度に導入した嘱託制度を定年後再雇用機会提供制度の中に位置づけた。(乙 5、第 8 回審問調書 p15、第 12 回審問調書 p24～25、第 13 回審問調書 p17～18)

5 嘱託社員の採用状況

(1) 平成 14 年度から平成 16 年度における東海支社の採用状況

ア 平成 14 年度から平成 16 年度における東海支社の嘱託社員の採用状況については次表のとおりである。

これを組合所属別にみると、平成 14 年度は、5 名受験した貨物労組合員は全員採用され、それぞれ 1 名受験した建交労及び鉄産労の組合員は不採用となり、平成 15 年度は、3 名受験した貨物労組合員は全員採用され、1 名受験した建交労組合員は不採用となり、平成 16 年度は、3 名受験した貨物労組合員は全員採用され、4 名受験した建交労組合員は、2 名が採用、2 名が不採用となっている。

平成 14 年度から平成 16 年度までの組合所属別の採否の結果をみると、貨物労は受験者 11 名全員が合格し、その採用率（受験者数に占める採用者数の割合）は 100 パーセント、建交労は受験者 6 名中 2 名が合格し、その採用率は 33 パーセント、鉄産労は受験者 1 名が不合格で採用率は 0 パーセントである。（甲 31 の 2、47p12、55、64、70、122 の 1～122 の 3、乙 4、6、73、76）

東海支社の採用状況（表 1）

（単位：人）

| 年度 | 勤務箇所 | 募集人数 | 受験者数 | 採用者数 |
|-----|---------|------|---|---|
| 14 | 稲沢機関区 | 4 | 4 〔貨物労 3〕 〔無所属 1〕 | 3 〔貨物労 3〕 〔無所属 0〕 |
| | 静岡総合鉄道部 | 4 | 4 〔貨物労 2〕 〔鉄産労 1〕 〔建交労 1〕 | 2 〔貨物労 2〕 〔鉄産労 0〕 〔建交労 0〕 |
| | 計 | 8 | 8 | 5 |
| 15 | 稲沢機関区 | 4 | 4 〔貨物労 3〕 〔建交労 1〕 | 3 〔貨物労 3〕 〔建交労 0〕 |
| | 計 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 稲沢機関区 | 4 | 6 〔貨物労 2〕 〔建交労 4〕 | 4 〔貨物労 2〕 〔建交労 2〕 |
| | 静岡総合鉄道部 | 1 | 1 (貨物労 1) | 1 (貨物労 1) |
| | 計 | 5 | 7 | 5 |
| 合 計 | | 17 | 19 〔貨物労 11〕 〔鉄産労 1〕 〔建交労 6〕 〔無所属 1〕 | 13 〔貨物労 11〕 〔鉄産労 0〕 〔建交労 2〕 〔無所属 0〕 |

イ 平成 14 年度に静岡総合鉄道部で不採用となった建交労組合員は、静岡総合鉄道部に在籍した申立人組合の組合員 G であるが、平成 14 年 11 月 13 日、申立人組合は、この不採用が不当労働行為であるとして静岡県地方労働委員会（当時）に申し立て、

同委員会は、平成 17 年 4 月 28 日付けで救済命令を発した。(甲 103)

ウ 平成 15 年度に不採用となった建交労組組合員が、稲沢機関区に在籍した C であり、平成 16 年度に不採用となった建交労組組合員 2 名のうち 1 名が、稲沢機関区に在籍した D である。この両名の不採用が不当労働行為であるとして申し立てられた事件が本件である。(甲 70)

(2) 平成 14 年度から平成 16 年度における東海支社以外の支社の採用状況

ア 平成 14 年度から平成 16 年度における東海支社以外の支社の判明した限りでの採用状況については、次表のとおりである。(甲 31 の 2、45p21~22、52p29~30、78、79 の 1~79 の 3、122 の 1~122 の 3、乙 76)

東海支社以外の支社の採用状況(表 2)

(単位:人)

| 年度 | 支社 | 勤務箇所 | 募集人数 | 受験者数 | 採用者数 |
|----|----|----------------|--------------|------------------------|------------------------|
| 14 | 関東 | 越谷貨物ターミナル駅 | 1 | 1 (貨物労 1) | 1 (貨物労 1) |
| | | 黒磯機関区 | 1 | 1 (貨物労 1) | 1 (貨物労 1) |
| | 関西 | 吹田機関区 | 3 | 5 〔貨物労 3〕 〔国労 2〕 | 3 〔貨物労 3〕 〔国労 0〕 |
| | | 岡山機関区 | 5 | 5 (貨物労 5) | 5 (貨物労 5) |
| | | 幡生機関区 厚狭派出 | 4 (貨物労 4) | 4 (貨物労 4) | |
| 15 | 東北 | 青森総合鉄道部 | 1 | 1 (貨物労 1) | 1 (貨物労 1) |
| | 関東 | 隅田川駅 | 2 | 不明 | 2 (不明 2) |
| | 関西 | 吹田機関区 | 1 | 1 (国労 1) | 1 (国労 1) |
| | | 富山機関区 | 2 | 2 (貨物労 2) | 2 (貨物労 2) |
| | | 富山機関区 糸魚川派出 | 3 | 3 (貨物労 3) | 3 (貨物労 3) |
| | | 広島機関区 | 2 (貨物労 2) | 2 (貨物労 2) | |

| | | | | | |
|----|----|----------------|---|-------------------------|-------------------------|
| | | 幡生機関区 | 1 | 1 (貨物労 1) | 1 (貨物労 1) |
| 16 | 関東 | 隅田川駅 | 1 | 不明 | 1 (不明 1) |
| | 関西 | 吹田機関区 | 2 | 2 (貨物労 1) (建交労 1) | 2 (貨物労 1) (建交労 1) |
| | | 富山機関区 | 2 | 2 (貨物労 1) (国労 1) | 2 (貨物労 1) (国労 1) |
| | | 富山機関区 糸魚川派出 | 1 | 1 (貨物労 1) | 1 (貨物労 1) |
| | | 敦賀機関区 | 1 | 1 (貨物労 1) | 1 (貨物労 1) |
| | | 岡山機関区 | 1 | 2 (貨物労 1) (建交労 1) | 1 (貨物労 1) |

イ 関西支社吹田機関区の平成 14 年度の嘱託社員採用については、当初、貨物労組合員 3 名、国労組合員 4 名、建交労組合員 5 名の合計 12 名の希望者がいたが、募集が指導又は交番の 3 名とされたため、指導又は交番の担当をしていない者から、応募を諦めたり、応募しても辞退する者がでた。そのため、小論文及び面接の試験を受験したのは、当時、指導又は交番を担当していた貨物労組合員 3 名と一般の運転士の国労組合員 2 名となったが、採用されたのは 3 名の貨物労組合員であった。(甲 45p21～28、52p29～30、78、79 の 2、122 の 1)

ウ 関東支社の平成 14 年度の嘱託社員採用については、当初、同支社では要員が足りていたことから、嘱託社員の募集を予定していなかったが、定年退職予定者に希望調査を行ったところ、嘱託社員の希望者が 2 名いたため、急遽、2 箇所の勤務箇所で運転士各 1 名の募集が行われた。

嘱託社員を希望したのは、貨物労組合員 2 名であり、両名とも採用試験に応募し、採用された。(甲 28 の 2、31 の 1、31 の 2、44p24～25、59 の 1 p30～31、77、乙 76、第 11 回審問調書 p20～21)

(3) 嘱託社員の採用状況の総括

平成 14 年度から平成 16 年度における会社の組合所属別の判明した限りでの採用状況(ただし、受験者数が不明な、平成 15 年度及び平成 16 年度の関東支社隅田川駅における採用を除く。)については、次表のとおりである。

その採用者数をみると、貨物労は、平成 14 年度 19 名、平成 15 年度 12 名、平成 16 年度 8 名、貨物労以外の組合は、平成 14 年度は皆無、平成 15 年度は国労 1 名、平成 16 年度は建交労 3 名、国労 1 名であり、採用率にすると、貨物労 100 パーセント、建交労 38

パーセント、国労 50 パーセント、鉄産労 0 パーセントである。（甲 31 の 2、52p29～30、64、70、78、122 の 1～122 の 3、乙 73、76）

組合所属別の嘱託社員の採用状況（表 3）

（単位：人）

| 区 分 | | 貨物労 | 建交労 | 国労 | 鉄産労 | 計 |
|--------------|------|------|-----|-----|-----|----|
| 14 年 度 | 受験者数 | 19 | 1 | 2 | 1 | 23 |
| | 採用者数 | 19 | 0 | 0 | 0 | 19 |
| 15 年 度 | 受験者数 | 12 | 1 | 1 | 0 | 14 |
| | 採用者数 | 12 | 0 | 1 | 0 | 13 |
| 16 年 度 | 受験者数 | 8 | 6 | 1 | 0 | 15 |
| | 採用者数 | 8 | 3 | 1 | 0 | 12 |
| 合 計 | 受験者数 | 39 | 8 | 4 | 1 | 52 |
| | 採用者数 | 39 | 3 | 2 | 0 | 44 |
| | 採用率 | 100% | 38% | 50% | 0% | - |

（注）受験者数が不明な勤務箇所の採用については、除外している。

6 C の嘱託社員不採用

（1）募集と応募

ア 平成 14 年 11 月 1 日、東海支社は、平成 15 年度に定年退職となる社員を出席させて定年後再雇用機会提供制度の説明会を行った。（甲 38、39、53、乙 5、第 3 回審問調書 p7）

イ 東海支社は、平成 15 年 1 月 10 日付けで嘱託社員の募集要項を明らかにした。その内容は、職種は運転士、業務内容は列車の運転業務、入換運転業務等、勤務箇所は稲沢機関区、必要資格は動力車操縦者運転免許（甲種電気車、甲種内燃車）、募集人数は 4 名というものであった。（甲 40 の 1、53、乙 6）

ウ 平成 15 年度に稲沢機関区で定年退職する運転士は 8 名で、そのうち、貨物労の H（以下「H」という。）、I（以下「I」という。）及び J（以下「J」という。）と申立人組合の C の合計 4 名が嘱託社員を希望し、採用試験に応募した。（甲 70、乙 73）

（2）採用試験

ア 平成 15 年 1 月 23 日、東海支社は、稲沢機関区の平成 15 年度嘱託社員採用試験を実施した。（甲 53、乙 6、第 12 回審問調書 p7）

イ 面接試験は、東海支社総務課副課長の K（以下「K 副課長」という。）、東海支社運輸車両課副課長の L 及び東海支社稲沢機関区長の M（以下「M 区長」という。）の 3 名の面接官が 15 分程度質問する方法で行われ、その採点は、各面接官が積極性、自己啓発、知識、企業意識、態度の着眼点ごとに 10 点、合計 50 点の範

困で評価して付けた点数を合計したものが、各受験者の面接試験の得点とされ、150 点が満点とされた。

なお、機関区長は、機関区内では最上位の職であり、その職務内容は就業規則において「区業務全般の管理及び運営」と規定されている。(甲 53、乙 1、52、53 の 1～53 の 3、第 12 回審問調書 p28～33)

ウ 小論文試験は、「あなたが JR 貨物のためにできることはなんですか」というテーマについて受験者が 50 分間で解答する方法で行われ、その採点は、上記面接試験の面接官の 3 名に東海支社総務課長の N (以下「N 課長」という。)が加わった 4 名の試験官が行い、N 課長が 40 点で他の 3 名がそれぞれ 20 点の範囲で評価した点数を合計したものが、各受験者の小論文試験の得点とされ、100 点が満点とされた。

各試験官は、小論文試験の解答をテーマについての的確な解答がなされているか、会社に対してどのように貢献しようとしているか、安定・安全輸送に対してどのように取り組もうとしているか、顧客の満足度を上げるための方策が示されているか、企業収益を確保するという視点を持っているかの着眼点から評価し、試験官全員の点数の合計がその受験者の小論文の得点とされた。着眼点については、面接試験のように一項目何点とは決められていなかった。(甲 53、乙 52、第 12 回審問調書 p35～39)

(3) C の経歴

C は、昭和 19 年 1 月 7 日生まれで、昭和 38 年に国鉄に採用され、その後、国鉄の分割・民営化に伴い会社の社員となり、平成 16 年 1 月 31 日に定年退職した。C は、国鉄採用以後一貫して運転業務に携わった。(甲 53)

(4) C の採用試験の状況

ア C に対する面接においては、次のようなやりとりがあった。

問 小集団活動はなぜやっていないのですか。

答 あまりそういったことは必要と思いません。

問 小集団活動は何をやるようとしているのですか。

答 品質管理と思います。

問 なぜやらないのですか。

答 自主的なものと思いますが。

以上のやりとりにある小集団活動とは、勤務時間外に社員が会社の業務改善を目的として行う活動であり、会社において平成元年 4 月から実施されていた。

この活動の実施に対して、建交労は、勤務時間外に行うサービス残業に当たるとして、反対との立場をとっていた。(甲 1、47p26～27、53、第 1 回審問調書 p13、第 3 回審問調書 p13～14、第 4 回審問調書 p28～30、第 10 回審問調書 p4～5)

イ C の小論文試験の解答の概要は、「事故防止のため惰性にせず基本作業に努める。省エネ運転や余分な制服の返却によって経費節減に努める。会社の宣伝に努める」というものであった。(甲 53)

(5) 採用試験の結果

平成 15 年度嘱託社員採用試験の結果、貨物労組合員 3 名が採用され、C は不採用となった。(甲 70)

7 D の嘱託社員不採用

(1) 募集と応募

ア 平成 15 年 12 月 8 日、東海支社は、平成 16 年度に定年退職となる社員を出席させて定年後再雇用機会提供制度の説明会を行った。(甲 64、第 6 回審問調書 p11~12)

イ 東海支社は、平成 15 年 12 月 16 日付けで嘱託社員の募集要項を明らかにした。その内容は、職種は運転士、業務内容は列車の運転業務、入換運転業務等、勤務箇所は稲沢機関区及び静岡総合鉄道部、必要資格は動力車操縦者運転免許(甲種内燃車)、募集人数は稲沢機関区 4 名、静岡総合鉄道部 1 名というものであった。(甲 55、第 5 回審問調書 p13)

ウ 平成 16 年度に稲沢機関区で定年退職する運転士は 11 名で、そのうち、貨物労の O (以下「O」という。)、 P (以下「P」という。)と申立人組合の D、 Q (以下「Q」という。)、 R (以下「R」という。)、 S (以下「S」という。)の合計 6 名が嘱託社員を希望して採用試験に応募した。(甲 70、乙 73)

(2) 採用試験

ア 平成 16 年 1 月 19 日、東海支社は、稲沢機関区の平成 16 年度嘱託社員採用試験を実施した。(甲 64、第 12 回審問調書 p7)

イ 面接試験は、K 副課長、東海支社運輸車両課副課長の T 及び M 区長の 3 名の面接官が 15 分程度質問する方法で行われ、その採点は、各面接官が前年度と同じ 5 項目の着眼点について各項目ごとに 10 点の合計 50 点の範囲で評価して付けた点数を合計したものが、各受験者の面接試験の得点とされ、150 点が満点とされた。(甲 64、乙 52、第 12 回審問調書 p28~33)

ウ 小論文試験は、前年度の試験と同じ「あなたが JR 貨物のためにできることはなんですか」というテーマについて受験者が 50 分間で解答する方法で行われ、その採点は、上記面接試験の面接官の 3 名に N 課長が加わった 4 名の試験官が行い、N 課長が 40 点で他の 3 名がそれぞれ 20 点の範囲で評価した点数を合計したものが、各受験者の小論文試験の得点とされ、100 点が満点とされた。採点に当たっての着眼点の項目などについては前年度と同じであった。(甲 64、乙 52、第 12 回審問調書 p35~39)

(3) D の経歴

D は、昭和 20 年 1 月 8 日生まれで、昭和 39 年に国鉄に採用され、その後、国鉄の分割・民営化に伴い会社の社員となり、平成 17 年 1 月 31 日に定年退職した。D は、国鉄採用以後一貫して運転業務に携わった。

なお、D は、平成 13 年から平成 17 年まで申立人組合の執行委員長を、平成 13 年から平成 16 年まで建交労の副委員長を務めた。(甲 43p3、64、第 5 回審問調書 p7~8、第 7 回審問調書 p15~16)

(4) D の採用試験の状況

ア D に対する面接においては、次のようなやりとりがあった。

問 小集団活動は行っていますか。

答 やっていません。

問 なぜですか。

答 時間的余裕がありません。

問 若い人を中心に稲沢機関区でセーフティドライバーを行っています。Dさんは長く運転士をしており、指導員と比べても遜色がない。セーフティドライバーの会場に来てアドバイスしてもらいたいのですが。

答 どのような中身で話がされているかわからないし、時間的余裕がないので参加は無理です。出先の詰め所などで自分の失敗談を含めて経験を話します。

以上のやりとりにあるセーフティドライバーとは、東海支社で行われていたセーフティドライバー運動意見交換会を指すものであり、これは、勤務時間外に運転士が参加して行われる事故防止を目的とする意見交換会のことである。(甲 64、第7回審問調書 p47~49、第12回審問調書 p48)

イ Dの小論文試験の解答の概要は、「Fネット運動に参加する。後輩に対して事故防止などのアドバイスをする」というものであった。

Fネット運動とは、知人の引越などの荷物の運搬に会社を利用してもらうよう働きかけたり、会社にそのような情報を提供するというもので、会社が行っていた増収運動の一つである。(甲 47p26、64、92)

(5) 採用試験の結果

平成16年度嘱託社員採用試験の結果、貨物労組合員2名と申立人組合の組合員のR及びSが採用され、D及びQは不採用となった。(甲 70)

8 稲沢機関区における嘱託社員の雇用期間の延長

(1) 平成14年度に採用された貨物労組合員のU(以下「U」という。)は、年金満額支給開始年齢に達する日の属する月の末日である平成16年2月29日を超えて、嘱託社員としての雇用期間が2年延長された。(甲 69、70、123、乙 3、5、16、第1回審問調書 p30~33、第7回審問調書 p63~64、第9回審問調書 p16、第12回審問調書 p52~54)

(2) 平成15年度に採用された貨物労組合員のH、J及びIは、年金満額支給開始年齢に達する日の属する月の末日(Hについては平成17年7月31日、Jについては同年8月31日、Iについては同年11月30日)を超えて、それぞれ、嘱託社員としての雇用期間が1年延長された。(甲 68~70、123、乙 3、5、16)

(3) 平成15年度嘱託社員採用試験で不合格とされ不採用となったC並びに平成16年度嘱託社員採用試験で不合格とされ不採用となったD及びQが、年金満額支給開始年齢に達する日の属する月の末日は、Cが平成18年1月31日、Dが平成19年1月31日、Q(昭和20年2月2日生まれ)が平成19年2月28日であり、それぞれ採用されていたと仮定して、第2、4(3)で認定した嘱託社員の雇用期間を当てはめると、雇用期間は、Cが平成16年2月1日から平成18年1月31日、Dが平成17年2月1日から平成19年1月31日、Q(定年退職日は平成17年2月28日)が平成17年3月1日から平成19年2月28日までとなる。(甲 53、64、69、乙 1、3、5、16、第3回審問調書 p21~22)

(4) 稲沢機関区における平成14年度から平成16年度の嘱託社員の雇用期間については、次表のとおりである。(甲 53、64、68~70、123、乙 1、3、5、16、73、第1回審問調書 p30~33、第3回審問調書 p21~22、第6回審問調書 p8~10、第7回審問調書 p59~60、第9回審問調書 p16、第12回審問調書 p52~54)

稲沢機関区における嘱託社員の雇用期間（表4）

| 14年度 | 15年度 | 16年度 | 17年度 | 18年度 |
|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------------|
| V 14.10.1 | 15.9.30 | | | |
| W 14.12.1 | 15.11.30 | | | |
| U 15.3.1 | 16.2.29 | 16.3.1 | | 18.2.28 |
| | C 16.2.1 | | | 18.1.31 |
| | H 15.8.1 | | 17.7.31 | 17.8.1 18.7.31 |
| | J 15.9.1 | | 17.8.31 | 17.9.1 18.8.31 |
| | I 15.12.1 | | 17.11.30 | 17.12.1 18.11.30 |
| | | | D 17.2.1 | 19.1.31 |
| | | | Q 17.3.1 | 19.2.28 |
| | | R 16.7.1 | | 18.6.30 |
| | | O 16.10.1 | | 18.9.30 |
| | | P 17.3.1 | | 19.2.28 |
| | | S 17.4.1 | | 19.3.31 |

は、建交労組員を示す。

 採用された者の雇用期間（年金満額支給開始年齢に達するまでの期間）

 年金満額支給開始年齢を超える雇用期間

 採用されていたと仮定した場合の雇用期間（年金満額支給開始年齢に達するまでの期間）

9 M 区長の発言

- (1) 平成 15 年 2 月 5 日、C は、M 区長から不採用の通知を受けたが、その際、M 区長は、C が不採用となったことについて、「変な力が働いているような気がする」と述べた。(甲 53、第 3 回審問調書 p16~17)
- (2) 平成 15 年 6 月 2 日、稲沢機関区の区長室で、M 区長、東海支社総務課の X 係長(以下「X 係長」という。)及び C が、C のグループ会社への再雇用について話し合った際、M 区長は「嘱託制度は年金の満額支給までということではできた。組合なんか何も関係ないんだ。それがおかしな力が働いている」と述べた。(甲 53、第 3 回審問調書 p20~21)
- (3) 平成 16 年 2 月 6 日、D は、M 区長から不採用の通知を受けた。その際、D が、U の雇用期間が年金満額支給開始時期を超えて延長されるという噂があるとして、その真偽について尋ねたところ、M 区長は、U の雇用期間の延長を X 係長が言ってきたこと、それに対する M 区長の嘱託制度の趣旨に反するとの発言に、X 係長が上から言われたことである旨答えたことを明らかにした上で、「上のほうで変な圧力があるようだ」と述べた。(甲 56、64、第 1 回審問調書 p30~33、第 5 回審問調書 p13~14)

第 3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張要旨

会社は、人員削減を柱とする合理化施策に対する労働組合の協力を取り付けるため、最大労組である貨物労と 4 次に及ぶ労使共同宣言を締結し、その見返りとして貨物労偏重の労務政策をとる一方、その他の組合を嫌悪して、差別的取扱いをしている。

嘱託制度は、本来は、厚生年金の満額支給開始年齢の引上げによって生じた、定年退職年齢と年金満額支給開始年齢との間のギャップを埋めることを、その趣旨とするものであったが、この制度の運用に当たっても、貨物労は、「悪貨対策」と称して貨物労組合員を優遇することを要求し、会社は貨物労組合員を優先的に雇用することを約束した。

会社は、嘱託社員の採用に当たって、面接と小論文からなる採用試験を実施したが、稲沢機関区においては、平成 15 年度に C が、平成 16 年度に D が受験して不合格となり、採用されなかった。

C 及び D の不採用は、労働組合間の採用率に差があること、稲沢機関区の要員供給が逼迫するなかでの不採用であること、C 及び D を不採用としながら、同じ稲沢機関区で年金満額支給開始年齢に達した貨物労組合員である嘱託社員の雇用期間を延長したことなどからも裏付けられるように、申立人組合に所属することを主要な動機とする不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

契約の自由は、憲法を頂点とするわが国の実定法秩序全体を支配する根幹的原理と位置付けられるものであり、労働契約関係における契約の自由は、企業者側からいえば「採用の自由」である。

この採用の自由は、企業者の有する人事権のなかで最も重要な地位を占めており、企業者は、自己の事業のために労働者を雇用するに当たり、いかなるものを何名雇い入れるか、いかなる基準ないし方法で選択するか等について法律その他の特別の制限がない

限り、原則として自由にこれを決定することができる。

嘱託社員の採用は、全社員に対し一律に雇用期間が延長される定年延長とは異なり、合理的な内容の採用試験を極めて厳正公平に行うことによって、採用者を選考しており、嘱託社員との雇用契約及び嘱託社員に適用される就業規則も、定年退職前の正社員とは別個のものであるから、全くの新規採用である。

このような新規採用には、労働組合法第7条は適用されないから、C及びDの不採用は、採用の自由に属するところであり、およそ不当労働行為の成立を認める余地など全く存在しないのであり、既にこの点のみによって却下又は棄却されるべきことは自明の理に属するところである。

また、東海支社がC及びDを不合格とし嘱託社員として不採用としたことは、C及びDが本件採用試験において合格基準点に達しなかったという決定的動機によるものであり、その組合活動とは何ら関係もないことは明らかである。

2 採用の自由について

労働組合法第7条第1号の本文において採用拒否が不利益取扱いの例示として挙げられていないことなどから、採用拒否への不当労働行為制度の適用については議論のあるところである。

しかしながら、会社の嘱託制度については、第2、4(1)ないし(5)及び(8)で認定したとおり、募集を広く一般に行うのではなく、対象者を会社の60歳定年退職者に限定していること、使用者が退職前と同一であること、退職後に中断期間を置くことなく、退職日の翌日から引き続いて雇用されること、職種及び勤務箇所が退職前と同一であること、嘱託制度は、定年退職から年金満額支給開始年齢に達するまでの間の雇用の場を退職者に提供する「定年後再雇用機会提供制度」の中に位置づけられていることが認められ、これらのことからすると、会社の嘱託制度は、実質的には雇用期間の延長の機会を社員に提供する制度であり、試験は、通常の採用の場合とは異なり、雇用期間の延長の可否を決するものに過ぎないものというべきであるので、本件を被申立人が主張するような新規採用の事案とみることはできない。

したがって、被申立人の「採用の自由」についての主張は、その前提を欠くものであるので、採用できない。

よって、以下、C及びDの不採用について具体的に検討する。

3 会社における労使関係について

(1) 貨物労が、会社と争議権行使の自粛、合理化の推進、健全な労使関係の樹立、安定的な収入の確保などを表明する労使共同宣言等を締結したこと及び最初の共同決意表明で争議権行使の自粛を宣言した後、争議行為を全く行っていないことは、第2、2(1)で認定したとおりであり、また、貨物労が、コンテナや機関車の清掃を勤務時間外に行うクリーンアップ作戦を会社に提案し、会社がこれを実施したことは、第2、2(3)で認定したとおりである。これらのことからすれば、貨物労は、会社発足以来、一貫して労使協調の方針をとっていたとみることができる。

一方、建交労が、労使共同宣言等を締結しておらず、また、会社発足後平成15年11月までの間に8回の争議行為を行ったこと及びクリーンアップ作戦に反対する立場をとっていたことは、第2、2(1)、才及び同(3)で認定したとおりであり、建交労は、

貨物労とは明らかに異なる方針をとっていたとすることができる。

- (2) E 社長の「JR貨物労組は日本一の組合だ」などとする発言、F 常務の「一企業一組合が正しい姿」などとする発言が業界紙に掲載されたことは、第2、2(2)、イ及びウで認定したとおりであり、被申立人は発言内容について争っていない。

このE社長の「JR貨物労組は日本一の組合だ」との発言は、貨物労を賞賛するものであり、また、そのことからするとF常務の発言にある「一企業一組合」の「一組合」とは、貨物労を指すものと考えられ、したがって、F常務の発言の趣旨は、貨物労以外の組合が存在することは好ましくないというものとみることができる。

- (3) 以上のことからすると、会社は、労使協調の方針をとる組合として貨物労を好ましく思い、これと異なる方針をとる建交労を好ましく思っていなかったものと推認される。

4 嘱託制度の運用状況について

- (1) 判明した限りの平成14年度から平成16年度までの会社の組合所属別の嘱託社員の採用状況については、第2、5(3)で認定したとおりであるが、その採用率は、貨物労100パーセント、国労50パーセント、建交労38パーセントなどとなっており、会社の嘱託社員採用における組合所属による格差は顕著といえる。

- (2) 関西支社吹田機関区の平成14年度の嘱託社員採用において、募集が指導又は交番の3名とされたこと、そのため、12名いた希望者のうち、指導又は交番の担当をしていなかった者から応募を諦めたり、応募しても辞退する者がでたこと、採用されたのが当時指導又は交番の担当をしていた貨物労組合員3名であったことは、第2、5(2)、イで認定したとおりであり、また、関東支社の平成14年度の嘱託社員採用において、当初、嘱託社員の募集を予定していなかったにもかかわらず、貨物労組合員2名が希望したため、急遽、募集が行われ、この2名が採用されたことは、第2、5(2)、ウで認定したとおりであるが、これらは、貨物労に有利な取扱いといわざるを得ず、会社の貨物労に対する配慮が推認される。

- (3) 平成14年度から平成16年度の嘱託社員の募集人数についてみると、第2、5(1)、ア及び同(2)、アで認定した表1及び表2から明らかとなり、判明した限りにおいて、多くの場合、貨物労組合員の受験者数と同数であり、そうでない場合も、貨物労組合員の受験者数を上回る数となっており、募集人数が貨物労組合員の希望者数を考慮して決定されているのではないかとの疑いを持たざるを得ない。

- (4) 以上のことと先にみた労使関係を併せ考えると、嘱託制度は、労使協調の方針をとる貨物労に偏って運用され、どの組合に所属するかにより嘱託社員の採用についての扱いが異なるものであったと推認せざるを得ない。

5 C 及び D の不採用について

- (1) 採用試験について

ア 平成15年度及び平成16年度の東海支社における嘱託社員採用試験の小論文試験のテーマが「あなたがJR貨物のためにできることはなんですか」というものであったことは、第2、6(2)、ウ及び7(2)、ウで認定したとおりである。この小論文試験についてのC及びDの解答の概要は、第2、6(4)、イ及び7(4)、イで認定したとおりであり、Cについては、事故防止のため基本作業に努めること、経費節減に努めること、会社の宣伝に努めること、Dについては、Fネット運動に参

加すること、後輩に事故防止などのアドバイスをすることと、いずれも安全運行と会社の収益改善に関することを挙げており、第2、6(2)、ウ及び7(2)、ウで認定した小論文の評価の着眼点からみても、テーマに適った内容とみることができる。

被申立人は、C及びDの解答について、自分はどうのように具体的に行動していくつもりなのかという意欲が記載されていない、あるいは、内容が抽象的で具体性に欠けているとして、低い評価となるのは当然である旨主張しているが、その低評価の具体的な理由については判然としない。

イ 面接試験については、C及びDに小集団活動への参加について、また、Dにセーフティドライバー運動意見交換会への参加について質問がなされ、それらに対するC及びDの解答が消極的なものであったことは、第2、6(4)、ア及び7(4)、アで認定したとおりである。

一方、建交労が、小集団活動に対して勤務時間外のサービス残業に当たるとして反対していたことは、第2、6(4)、アで認定したとおりであり、このことが小集団活動への参加についてのC及びDの消極的な解答に結びついたものと考えられる。また、セーフティドライバー運動意見交換会への参加についてのDの消極的な解答も、同意見交換会が第2、7(4)、アで認定したとおり勤務時間外の活動であることから、その点において、小集団活動、及び第2、2(3)で認定したとおり、建交労がサービス残業に当たるとして反対していたクリーンアップ作戦と同視されるものといえることによるものと考えられる。

被申立人は、C及びDに対してこれらの質問をしたことについて、あくまでも受験者個人の勤務意欲を評価するためと主張するが、小集団活動等の勤務時間外の活動への参加について質問した場合、建交労の方針からすれば、建交労に所属する組合員が消極的な解答をするであろうことは十分予想されるところであり、それを認識しながら、あえて意図的に質問がなされたものと推認せざるを得ない。

ウ 以上のような事情のある平成15年度及び平成16年度の東海支社における嘱託社員採用試験については、その公正さに疑問を抱かざるを得ない。

(2) 稲沢機関区における嘱託社員の雇用の延長について

嘱託社員として雇用される期間は、定年退職日の翌日から、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とされたこと、嘱託社員就業規則においても「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」と規定されていたことは、第2、4(3)で認定したとおりであるが、平成14年度に嘱託社員として採用された貨物労組合員のU並びに平成15年度に嘱託社員として採用された貨物労組合員のH、J及びIが年金満額支給開始年齢に達する日の属する月の末日を超えて、それぞれ雇用期間が延長されたことは、第2、8(1)及び(2)で認定したとおりであり、これは、嘱託社員の雇用期間の原則的取扱いから外れた取扱いといえる。

一方、不採用となったC及びD並びにDとともに平成16年度嘱託社員採用試験で不合格とされ不採用となったQが、それぞれ採用されていたと仮定した場合の雇用期間は、Cが平成16年2月1日から平成18年1月31日、Dが平成17年2月1日から平成19年1月31日、Qが平成17年3月1日から平成19年2月28日までとなることは、第2、8

(3)で認定したとおりであるが、稲沢機関区における嘱託社員の雇用期間について認定した第2、8(4)の表4によれば、U、H、J及びIの延長期間とC、D及びQの採用されていたと仮定した場合の雇用期間に重なりがみられる。

このように、一方で年金満額支給開始年齢に達していない定年退職者を不採用としながら、他方で既に年金満額支給開始年齢に達した嘱託社員の雇用期間を延長するという取扱いは、第2、4(3)、同(6)、ウ及び同(8)で認定したことから明らかなように、嘱託制度の趣旨が定年退職者の年金満額支給開始年齢までの収入の確保にあるとみることができることからすれば、制度の趣旨に合致しない取扱いといわざるを得ない。

(3) M区長の発言について

平成15年2月5日、Cに不採用の通知をした際、M区長が、同人の不採用について、「変な力が働いているような気がする」と述べたこと、平成15年6月2日、M区長が「嘱託制度は年金の満額支給までということできた。組合なんか何も関係ないんだ。それがおかしな力が働いている」と述べたこと、平成16年2月6日、Dに不採用の通知をした際、Uの雇用期間の延長について尋ねられたM区長が、Uの雇用期間の延長をX係長が言ってきたこと、それに対するM区長の嘱託制度の趣旨に反するとの発言に、X係長が上から言われたことである旨答えたことを明らかにした上で、「上のほうで変な圧力があるようだ」と述べたことは、第2、9(1)ないし(3)で認定したとおりであるが、これらのM区長の発言は、嘱託制度の運用において組合間差別があることを示唆する発言とみるのが相当である。

(4) 総括

以上判断したこと、前記3で判断した労使関係及び前記4で判断した嘱託制度の運用状況を総合的に判断すれば、会社がC及びDを不採用としたことは、申立人組合に所属することを理由とする不利益取扱いとみるのが相当であり、これは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

6 救済方法について

(1) C及びDに対する措置としては、嘱託制度が年金満額支給開始年齢に達するまでの間の雇用の場を定年退職者に提供するものとして位置づけられていること及び同人らの定年退職から年金満額支給開始年齢に達するまでの期間はそれぞれ2年間であることから、主文第1項のとおり命ずることをもって相当と判断する。

(2) 申立人は、慰謝料の支払並びに謝罪文の掲示及び社内報への掲載を求めているが、本件の救済としては主文第1項及び第2項のとおり命ずることをもって相当と判断する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成19年1月15日

愛知県労働委員会

会長 葛西 榮 二