

命令書

再審査申立人 日本貨物鉄道株式会社

再審査披申立人 全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部代表者

主文

初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。

理由

第1 事案の概要

1 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(以下「本件嘱託社員」という。)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を不合格として嘱託社員として採用しなかったことが労働組合法第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、静岡県労働委員会(以下「静岡県労委」という。)に救済申立てがあった事件である。

2 初審における請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、X1を嘱託社員として採用すること。
- (2) 会社は、X1に対し、退職の翌月から嘱託社員として採用されたと同様の賃金・手当に年5分の割合による金額を付加して支払うこと。
- (3) 会社は、X1及び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

3 初審静岡県労委は、平成17年4月28日、会社に対し、①X1の同14年度に会社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の取扱い、②X1に対し、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の支払を命じ、③組合のその余の救済申立てを棄却した。

4 会社は、これを不服として、平成17年5月12日、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人(会社)の主張の要旨

(1) 採用の自由

ア 会社の嘱託社員制度は、希望者全員を採用するものでなく、改めて業務上の必要性等を勘案し必要人数を決めて募集し、試験による選考を行い合格者のみを新規に採用するものである。したがって、会社は定年に達した全社員を嘱託社員として採用する義務を負っていない。

イ 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、新規採用としての性

格を持つものである。使用者には「採用の自由」があるため、不当労働行為禁止規定は新規採用差別には適用されないから、その成否を論ずる余地はない。最高裁判例や学説でこの法理は確立している。

ウ 嘱託社員制度は一部の定年退職者の労働力を有効に活用することにより、効率的な業務執行体制を構築するための制度であり、その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が、そのこと等をもって初審命令が「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。」と認定していることは不当である。

(2) X1 の不採用

X1 が嘱託社員として採用されなかったのは、本件嘱託社員採用試験において会社が定めた合格基準を超えなかったからであり、会社の不当労働行為を認める余地はない。

(3) 本件の判断手法等について

ア 初審命令は、いわゆる「大量観察方式」をもって本件を判断するが、本件のように、比較対象となっているグループに等質性がなく、比較する組合員数が少ないときはそもそも「大量観察方式」は合理性を有し得ない。また、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いが問題となっているものに、いわゆる「大量観察方式」を用いることは意味をなさない。

イ 本件嘱託社員採用試験より後の年度の試験結果は、X1 の嘱託社員への不採用の当否を判断するに当たっては関連がない。

ウ 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、関西支社の採用状況は、本件とは関わりのないことである。

エ 同15年1月に会社から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。)に配布された資料に日本貨物鉄道労働組合(以下「貨物労」という。)の数字が記載されていたことは、貨物労に渡した資料を差替え忘れただけである。

(4) 会社での労使関係

貨物労偏重の労務政策を採ってきたという組合の主張は、事実を歪曲して理由がない。

(5) 嘱託社員制度

ア 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い。同制度は企業としての黒字体質を堅持し、完全民営化のための道筋をつくるためのニューチャレンジ21計画に資することを目的としたものであり、効率的な業務執行体制を求めつつ、併せて会社の業績に積極的に貢献しようという意欲が認められる人材を確保しようという目的から、効率化施策のメニューの一つとして定められたものであり、「定年延長に近い再雇用制度」と認定した初審命令は誤りである。

要員不足とはなっていない関東支社で平成14年度に嘱託社員を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。

イ 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り、「どうしてもその者でなければならない」レベルまでの必要性はないものである。また、上記のとおり、嘱託社員制度は会社の業務上の必要性を最優先とするものであり、定年退職者の福利厚生を目的とする定年後再雇用機会提供制度(以下「再雇用機会提供制度」という。)とは質的に異なるものであるから、更新により嘱託社員の募集人員枠に影響するか否かを考慮しなけ

ればならない必要性はない。

(6) 嘱託社員採用試験

ア 嘱託社員採用試験は、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、X1 の嘱託社員への不採用を決めた本件嘱託社員採用試験は、公正かつ適切に実施された。

イ 東海支社における本件嘱託社員採用試験において事前に募集人員を示せなかったのは、嘱託社員制度が平成 14 年 4 月からスタートしたため日程的な面から事前に確定できなかったためである。すなわち、同制度に合った特別の交番を確定する必要があり、直ぐには決まらなかったものであり、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、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グループ（以下「入換組」という。）が設置されているが、これ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、嘱託社員に合った特別の交番を編成することができなかつたため、結果としてそうなったにすぎない。

ウ 東海支社では、人数より質の確保を重視し、300 点満点中 200 点未満の者は不採用とした。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。また、東海支社では、嘱託社員を採用するに当たっては、定年前の勤務状況等を勘案することなく採用試験の点数のみで採用を決定しているが、このこと自体が合理性を疑われるものではない。

エ X1 の面接や小論文の内容は、高い評価が得られるものではなく、同人は本件嘱託社員採用試験に係る同人の得点が合格ラインの 200 点を下回る 139 点であったため、不採用となったものである。

2 再審査被申立人(組合)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 を本件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。嘱託社員の対象は会社の定年退職者であること、職種・勤務地が変わらず、年休残日数も引き継がれることは、このことを示している。

イ 嘱託社員の採用は、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るれば、団結権は危殆に瀕する。

(3) 会社での労使関係

会社と貨物労は、「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等を 4 度にわたり締結してきたが、組合の上部団体である建交労は労働者の権利や労働条件改善をめぐり会社と対峙し活動してきたため、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、貨物労のヤミ専従の容認等で明らかである。

(4) 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 日付けの文書には、「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、貨物労の要求を盛り込むことができたとある。「悪貨」とは会社と対峙する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、「悪貨対策」とは、会社が嘱託社員制度の運用に当たって、貨物労を優遇し、建交労らを差別的に取り扱うことを貨物労に約束したことを表すものである。

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、同 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。このことは嘱託社員から貨物労以外の労働組合の組合員の排除を示すものである。

ウ 本件嘱託社員の採用について、会社は募集人員を示して募集すると説明していたにもかかわらず、東海支社では募集人員が示されなかったが、会社は日程的な面から募集人員を確定できなかったと主張する。しかし、嘱託社員は職種・勤務箇所が特定されていて、予めその必要人員はわかっていた。さらに静岡総合鉄道部では入換組が設置されており、結局ここに嘱託社員が配置された。会社が募集人員を明らかにせず募集したのは、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が、会社は同組合員の希望者数を把握できなかったため、募集人員を不採用としたのである。このことは、会社が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。

(5) 嘱託社員採用試験

ア 無事故で真面目に働いてきても貨物労以外の労働組合の組合員が不採用となるような試験は、差別を覆い隠すために行われているに過ぎない。

嘱託社員の採用試験は採点者の主観に左右されるものであり、開示された点数も信用し難い。

イ 静岡総合鉄道部では、試験実施時には本件嘱託社員を 4 名採用すると決めていたにもかかわらず、また要員不足の職場であったにもかかわらず、応募した 4 名のうち 2 名を不採用にした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、嘱託社員である運転士として定年退職前より軽い仕事に従事するのに、不資格だということはあり得ない。

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

エ 東海支社の平成 14 年度から同 16 年度までの嘱託社員の採用状況をみると、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 名しか採用されおらず、他の労働組合の組合員及び組合未加入者の 2 名も不採用となっている。

また、同 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組合員 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、これは、同 15 年度には貨物労組合員の退職者がおらず、新たに募集すれば貨物労以外の組合員を採用せざるを得なかったからである。

これらのことは、悪貨対策が行われていたことを裏付けている。

オ 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、同 14 年度に募集されたのは指導員・交番係の 3 名であった。そして、この 3 名に対し貨物労組合員 3

名を含む6名が受験したが、採用されたのは貨物労の3名だけであった。これは、貨物労組合員の退職予定者の中で、一般運転士には嘱託社員を希望する者がおらず、他方指導員・交番係の3名が嘱託社員として採用を希望していたので、それら貨物労組合員のみを採用するため嘱託社員を募集・採用したことを示している。

(6) その他

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が、これは貨物労しか採用しない意思の表れである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人

再審査申立人会社は、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月一現在の社員は約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1,000名の社員がおり、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、稲沢機関区があった。

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) 再審査被申立人再審査被申立人組合は、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4年4月現在の組合員は120名で、そのうち会社の東海支社の組合員は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。

会社における各労働組合の組合員は、平成15年5月1日現在、建交労が164名、貨物労が5,357名、鉄産労が915名、国労が1,397名であった。

東海支社における各労働組合の組合員は、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名であった。

2 会社における労使関係

(1) 昭和62年4月1日、会社が設立された日に、会社と貨物労及び鉄産労は、顧客のニーズに応える前提として争議権行使の自粛をはじめ安全・安定輸送の確保に全力を投入すること、経営の多角化、合理化により企業体質を強化すること等を内容とする「新生 JR 貨物発足にあたっての共同決意表明」とする宣言(第1次労使共同宣言)を締結した。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) 平成4年6月29日、会社と貨物労は、上記(1)の共同決意表明が一企業一組合の創造をも推進してゆくことを決意したものであったとした上で、会社発足以来培った労使の

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内容とする「第2次労使共同宣言」を締結した。

(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、同3年度から経常利益は大きく落ち込み、同5年度から同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、同6年11月18日、会社と貨物労とは、経営状況の悪化に対応し、会社再建のための中長期的計画「フレイト21」を推進することを主な内容とする「新労使共同・協力宣言」を締結した。同宣言には、努力した者が報われること、「フレイト21」を会社再建の出発点として位置づけること等が謳われていた。「フレイト21」は、計画期間の同6年から同15年を3段階に区切り、コンテナ輸送の拡大や営業力の強化を図るとともに、コスト競争力強化のため徹底したコスト削減施策を推進するとして鉄道事業部門の人員を同15年度末には7,000人体制にするとしていた。

(4) 平成8年11月、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ことから、会社は「新フレイト21」を作成した。同計画では、更に業務運営の徹底した効率化を行い、同13年度には鉄道事業部門の6,400人体制を日指すとされていた。

(5) 平成12年6月23日、会社と貨物労は、長期化する経常赤字等の諸問題を克服するため、「労使双方は従来にも増して額に汗し幾多の困難をも乗り越えていかなければならない。」として、サービス向上による営業力の強化、安全・安定輸送の確立、顧客ニーズへの対応等とともに、「雇用の安定と社員のモラルアップを図るため、生き甲斐と働き甲斐のある仕組みを確立する。」「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、現場第一主義に徹しつつ活力ある職場づくりに邁進する。」ことを確認し、「未だ散見される旧国鉄体質・意識を払拭し・・・全力を傾注していく」とする「新労使協力宣言」を締結した。なお、会社と貨物労は、上記宣言に関する覚書を取り交わし、真面目に働く社員の雇用を守るために会社の再生に全力で取り組むことを確認した。

(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た。

(7) 平成14年2月、会社は、「新フレイト21」が同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には「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。」等があり、その中で「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。」とされていた。また、「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。」ともされ、その中で「鉄道事業部門5,000人体制を実現します。」とされていたが、その具体的な施策として「ITの活用による駅・機関区における業務方式の構造的改革」、「機関区・貨車区等の再編成」等とともに、「定年退職者の嘱託制度の導入」が掲げられていた。

(8) 平成14年2月4日、会社と貨物労は、「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、併せて、会社総務部長及び貨物労書記長間で「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。)を交わした。

覚書には、「未だ散見される旧国鉄体質・意識を抜本的に改革し、計画内容の責任ある実施と、労使の協力体制をより強固なものとする。」「JR貨物の再建に努力した社員の雇用

を確保する。」、「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。」等の記載があった。また、確認メモには、「JR 貨物グループ会社の再編成にあたっては、JR 貨物労連（「貨物労」を指す。）社員の雇用に配慮する。」等と記載されていた。

また、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」の解説には「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。」、「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（現場第一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。」等と記載されていた。

(9) 建交労と会社の間では、上記(1)、(2)、(3)及び(8)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 6,400 人体制、「ニューチャレンジ 21」は 5,000 人体制を日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(各 1 名)で、東北支社(1 名)においては、同 15 年 6 月 1 日から同 16 年 6 月ごろまで、九州支社(1 名)においては同 15 年 5 月 19 日から同 16 年 3 月下旬までであった。

(11) 組合は、労働委員会命令の遵守等を要求して平成 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、その後労働委員会命令の遵守等を要求して同 4 年 3 月 25 日、旅客会社との年末手当支給分の格差改善を目的として同 5 年 2 月 18 日~20 日、労働条件改善等を目的として同 6 年 3 月 24 日、25 日、賃上げ等を目的として同 8 年 3 月 22 日、23 日、賃上げ等を目的として同 9 年 3 月 18 日、賃上げ等を目的として同 11 年 3 月 18 日、賃上げ等を目的として同 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(当時)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。この三組合とは、国労、建交労の前身である全国動力車労働組合連合会等を指した。

(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(当時)のあいさつとして「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と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(当時、現社長)のインタビュー記事として「私は実は国鉄時代から一企業一組合論者なのです。」、「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。」、「過去三回もストライキを実施した組合があるわけですが、ストライキは組合の権利行使だとはいえ、それは会社に対する世間の信頼を失わせることになります。」、「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。」等との発

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 Y8 社長(当時)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ッ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。

3 嘱託社員制度

(1) 嘱託社員制度の内容

ア 制度の概要

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に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ないが、賃金としては、基本賃金、扶養手当、職務手当、期末手当等が支給され、静岡県地域の基本賃金は月額 120,000 円であった。また、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とされた。なお、年次有給休暇日数の算定は定年前から引き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算定対象期間は定年前の期間も通算されるものとなっていた。

イ 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」という再雇用機会提供制度及び嘱託社員制度を説明した資料でも、嘱託社員の雇用期間は「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」と記載されていた。

しかし、本件嘱託社員として採用された貨物労組合員である静岡総合鉄道部の 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、業務上の必要がある場合、支社の上申に基づき本社の承認により行われている。なお、平成 15 年度の静岡総合鉄道部には、貨物労組合員の中で退職予定者はいなかった。

ウ 再雇用機会提供制度との関係

(ア)会社は、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、会社と資本関係にある関連会社及び現に会社社員が外向していて会社と資本関係のない一般会社(以下「グループ会社等」という。)において、再雇用の機会を提供する再雇用機会提供制度を同 13 年 4 月から実施していた。これは、年金空白期間における雇用機会の提供といった性格を持っていた。

(イ)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た。

(ウ)会社は、同 14 年度から、嘱託社員制度を実施することを検討していたため、当初予定した同 13 年 12 月の同 14 年度の再雇用機会提供制度における再雇用機会提供は見合

わせることとし、同年度は再雇用機会提供による受験 2 回と嘱託社員への受験 1 回を合わせて 3 回の受験機会が与えられた。

なお、同 15 年度からは、嘱託社員に応募し採用されなかった場合も、1 回に限り再雇用機会提供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た。

(2) 嘱託社員制度導入に至る労使交渉等

ア 建交労との交渉

会社は、嘱託社員制度の導入に当たり、後記イの(ウ)のとおり、貨物労が同制度の提案を受け入れた平成 14 年 3 月 12 日に建交労に同制度の提案を行った。建交労は提案を受けたのはこれが初めてであった。

この提案では、「当社の定年年齢は 60 歳であり、平成 13 年度から年金の満額支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、60 歳定年退職社員について、グループ会社等での再雇用制度(再雇用機会提供制度を指す。)をスタートさせた。一方、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 14 年 3 月 28 日の団体交渉で、会社は、同 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管内 5 箇所嘱託社員の募集を行うと説明した。

イ 貨物労との協議

(ア)上記アのとおり建交労が嘱託社員制度を初めて知ったのは同年 3 月 12 日であったが、会社は貨物労とは、同年 2 月 15 日に嘱託社員制度について協議を行っていた。

(イ)その協議のことを同組合員に対し説明した貨物労作成の同年 2 月 18 日付けの文書「嘱託制度に関する協議経過と当面の取り組みについて」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、貨物労本部が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会社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、上記 2 の(8)の確認メモで「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、同文書で貨物労は各地方本部に対し、「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、その結果を同年 2 月 25 日までに本部に報告すること等を求めた。

(ウ)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。

(3) 東海支社、関西支社及び関東支社における本件嘱託社員の募集

ア 本社からの指示

平成14年4月12日、本社は、関東支社、関西支社及び東海支社に本件嘱託社員の採用手続について指示を行った。

イ 東海支社

同日、東海支社から組合に本件嘱託社員の採用手続について通知があり、同月15日、東海支社から募集要項が示された。募集職種は「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関する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、東海支社では募集要項に募集人員は示されていなかった。

なお、上記(1)のイのとおり、嘱託社員の雇用契約期間は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までとされていた。

ウ 関西支社

(ア) 関西支社では、同月15日から同月19日にかけて、退職予定者に対する意向希望調査が行われ、その後同支社から同月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、吹田機関区の募集人員は運転士である指導員及び交番係3名とされていた。

(イ) 吹田機関区では、嘱託社員の希望者は12名いたが、上記のとおり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、貨物労組合員以外に指導員・交番係の者はいなかった。

(ウ) 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ための12名を要する業務があるので、それに嘱託社員を当てるよう会社に求めた。これに対し会社は、それに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となるが、教導運転士は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はよくないのは筋が通らないと述べたが、会社の受け入れるところとはならなかった。

なお、指導員は、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。交番係は、機関車の配車等の業務を行う者である。また、教導運転士は、運転士見習いに対し、技能講習を目的として技能・知識の習得をさせること(教導)を行うために指定された運転士である。

(エ) 吹田機関区では、同14年度に退職する貨物労組合員は5名いたが、そのうち3名は嘱託社員に採用され、1名はグループ会社に就職し、1名がいずれの制度にもよらず退職した。この1名は当初から退職希望であり、貨物労組合員は全員が希望どおりとなった。

エ 関東支社

関東支社は、定年到達者に再雇用機会提供制度による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名であったが、会社では2名を募集し、当該希望者2名を採用した。その2名は貨物労組合員であった。

(4) 会社から建交労に提示された嘱託社員制度に関する資料

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一部である「各支社での嘱託業務の具体例」と題する資料の同14年度から同16年度までの各支社別の退職予定者数は、会社全体ではなく、貨物労組合員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述べ、その後、「この資料は、この場限りにしてほしい。」旨述べた。

4 嘱託社員採用試験

(1) 本件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、本件嘱託社員の採用手続について通知した。

同通知では、採用試験として面接試験と作文試験を行うこととされ、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。

(2) 平成14年度の東海支社の採用試験

ア 採用者決定方法

(ア) 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、定年退職前の運転技量、事故の有無等従前の勤務成績は直接の評価の対象とはされなかった。

また、会社の静岡総合鉄道部では、募集人員が募集時点では確定していなかったが試験実施時点では4名と決まっていた。

(イ) 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点計50点を満点として採点し、合計200点満点(50点×4名)であった。

(ウ) 小論文は、採点者が4名で、各人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り組んでいるか、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、着眼点ごとのウェイト付けは各採点者に任された上で総体として評価し、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、合格には満点の60%以上の得点を要すこととし、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。

(エ) 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、公表されなかった。

イ 面接試験

(ア)面接は、受験者 1 人に 15 分程度とし個別に行われた。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。

(イ)面接の試験官は、東海支社総務課副課長の Y3、同総務課人事係長の Y4、同営業課副課長の Y5、同運輸車両課副課長の Y6 であった。

(ウ)東海支社は、本件嘱託社員採用試験において、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。なお、平成 15 年度からは本社からの指導で試験官に現場長を入れた。

ウ 小論文試験

(ア)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、試験時間は 50 分であった。

(イ)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各試験官に渡された。人事係長はその作業をし受験者の氏名を知ることになるため、小論文の採点者からは外れ、代わりに東海支社総務課長の Y7 が入ったが、他は面接の試験官と同じであった。

エ 静岡総合鉄道部での試験の実施

本件嘱託社員の採用に係る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	不明	不明	4	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	不明	不明	不明	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: ()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、他の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(X1)だけであった。)

イ 平成15年度

平成15年度の嘱託社員の採用は、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。東海支社で採用が行われたのは稲沢機関区だけであったが、関西支社で吹田機関区以外で採用が行われたかは不明である。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、募集人員、応募人員、採用人員等は不明である。

(人)

区分 支社名	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	4	4	貨物労 3	貨物労 3

	機関区			建交労 1	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 年度の嘱託社員の採用は、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)

区分 支社名	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 3 建交労 1	貨物労 3 建交労 0
その他の 支社	不明	不明	不明	不明	不明

5 X1 の本件嘱託社員採用試験の状況等

(1) X1 の経歴

X1 は、昭和 17 年 11 月 6 日に生まれ、同 37 年に国鉄に就職し、同 39 年に電気機関助

士、同 52 年に機関士となり、同 62 年に会社入社、以降運転士として静岡総合鉄道部に勤務し、平成 9 年に主任運転士となり、同 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及び同人に懲戒処分等の不都合行為があったとの証拠はない。

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、本件嘱託社員の採用を希望し、同採用試験を受けた。同人のその時の面接試験の問いと答えは、概ね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問:責任事故をやったことはあるか。

答:ない。

②問:表彰を受けたことはあるか。

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問:増収活動はやったことはあるか。

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 問:QC 活動はやっているか。

答:私の職場ではほとんどやっていない。

④ 2 問:そんなことはない。発表会にも出てきている。

答:それはごく一部だ。

④ 3 問:今後 QC 活動をやる気はあるか。

答:全く興味はない。

⑤問:DL(ディーゼル機関車)の乗務はできるか。

答:できる。

⑥問:東京・稲沢間の運転はできるか。

答:できない。体力的に自信がない。

⑥問: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。

答:その時は、それで仕方ない。

⑦問:日ごろどのようなことに注意して仕事をしているか。

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。

⑧問:受かった場合、後輩にどのようなアドバイスをするか。

答:場内・出発の誤認防止と制限速度に注意すること。

⑨問:どのようなイネムリ防止対策をしているか。

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。

⑩問:今、何か勉強しているか。

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。

⑪問:ISO を知っているか。

答:知らない。

(3) 小論文試験

X1 が本件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る、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 本件嘱託社員採用試験の結果

X1 が受けた本件嘱託社員採用試験の受験者の試験結果は、次のとおりである。なお、この時に不合格となった同人以外の 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(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	Y7	Y3	Y5	Y6	合計
	総務課長				
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

(I) 会社の要員不足

ア 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、年休取得に問題が生じ、静岡総合鉄道部では、年休取得には年休取得希望者間で抽選が行われ、取得者が決められていた。

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	Δ 5
稲沢 機関区	230	228	不明	9	Δ 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	基準	現人員	非実	実働人員	新規養	退職	差引き
----	----	-----	----	------	-----	----	-----

箇所	人員 ①	②	働 ③	④ (②-③)	成予定 ⑤	予定者 ⑥	(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

イ 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、同 2 年と同 3 年に行われたことがあったが、その後は行われることはなかった。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。

ウ 関東支社では運転士の要員は足りていた。

(2) 静岡総合鉄道部での入換組の新設

ア 静岡総合鉄道部は、身体的に本線業務に適さない運転士のために、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)による業務を行うグループとして入換組の設置を計画し、同年 3 月 23 日のダイヤ改正時からそのグループの運用を始めた。この入換組の要員数は 4 名であり、同 14 年度に静岡で採用された 2 名の嘱託社員はこのグループに配置された。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グループは従来はなかったし、EL(電気機関車)ではこのような本線を走らないグル

ープは作られなかった。

イ 静岡総合鉄道部における退職予定7名の運転士のうち3名は北海道から来ており、同人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いた。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グループであり、本件嘱託社員の採用は4名だと受けとめられていた。

また、東海支社は、同採用試験実施時には、採用する嘱託社員はこの入換組で職務に就かせることに決めていて、静岡総合鉄道部の同嘱託社員の募集人員は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)

(ア)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、会社の就業規則では、社員は自己啓発や業務改善に努めなければならないとしている。

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。

(イ)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。

(ウ)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つづけ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ネット運動の実績は、同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。

(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、このうち出場遅延は26件、信号違反は16件、同13年度は78件で、このうち出場遅延は20件、信号違反は14件、同14年度は86件で、このうち出場遅延は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 嘱託社員の採用における不当労働行為の審査の可否について

(1) 会社は、嘱託社員制度は、定年退職者全員に対し雇用機会を提供する制度ではなく、一部の定年退職者の労働力を有効に活用することにより、効率的な業務執行体制を構築するための制度であるから、初審命令が認定しているような「定年延長に近い再雇用制度」

ではなく、同社員の採用は新規採用の性格を持つものである。そして、会社には「採用の自由」があり、不当労働行為禁止規定は新規採用差別には適用されないから、本件救済申立ては却下されるべきであると主張する。

(2) 嘱託社員制度は、会社が主張するように、定年到達社員の既成の労働力を比較的軽度の業務に活用することによって、より効率的な人員の配置を達成しようとする趣旨で設けられたものであると認められる。しかしながら、前記第3の3の(1)のア認定のとおり、会社の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月の末日までとされていたことからすると、嘱託社員制度が公的年金の満額支給までの間の収入を確保する側面を有しているとも認めることができる。加えて同(1)のウ(ウ)認定のとおり、会社は、嘱託社員制度の実施に当たり、再雇用機会提供制度における再雇用機会提供を見合わせたり、嘱託社員への応募と再雇用機会提供制度における再雇用の応募とを調整したりしているのであるから、嘱託社員制度は、会社業務を効率的に実施する目的のみならず、再雇用機会提供制度と同様、社員の定年退職後の雇用対策や定年退職者の一定程度の収入の維持をもその趣旨・目的としているものといえる。

(3) 以上の嘱託社員制度の趣旨・目的に加え、嘱託社員の採用の実態をみると、同社員の採用は会社の定年退職予定者を対象として募集を行い、一定の基準を設けた上で選考しようとするものであり、採用試験により選別が行われるにしろ、定年退職予定社員にとっては定年退職後に同一企業との間で嘱託社員として雇用関係を維持できるかが問題となっているものである。そこでは雇用期間、給与等において重要な変更が行われるとはいえず、同社員にとっては同一職場で同一職種の業務が継続できるという点で定年後の雇用機会として大きな利点がある。このような嘱託社員選考において、定年退職前の組合所属や組合活動を理由として差別がなされるとすれば、それは従前の雇用関係を基礎に提供される雇用機会の提供において、従前の雇用関係を基礎とする労使関係において形成された不当労働行為意思に基づき不利益な取扱いをすることに他ならないのであって、これを会社の主張するような「採用の自由」の法理により労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらないとすることは著しく不合理である。

よって、嘱託社員の採用については不当労働行為審査の対象とならないとする会社の主張は採ることができない。

2 労使事情について

会社と建交労の労使事情をみると、前記第3の2認定のとおり、①建交労は会社設立後数次に渡るストライキを行っており、これに対して会社幹部がこれを批判する発言を行っていること、②会社幹部は一企業一組合が望ましい旨発言していたこと等からすると、会社は建交労の方針を快く思っていなかったことが推認できる。

一方、同2及び3の(2)のイ認定のとおり、①貨物労は、会社と二次にわたり労使共同宣言を締結したり、会社の赤字対策について覚書を交わす等したりして、会社の施策に協力していく姿勢を明らかにしていたこと、②会社の幹部らは貨物労のこうした姿勢を高く評価し、当時の会社社長は「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」と述べたり、貨物労の中央委員会では「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」と発言していたこと、③会社は貨物労に対し、同組合の専従役員の給料の支払を行うなど特別の便宜を図ったり、嘱託社員制度に関する会社提案を建交労に対するより1か月も早く行い、建交労には貨物労が同提案を受け入れた日に提案を行ったこと等からすると、会社は貨物労を会社施策に協力する好ましい労働組合と考え、貨物労を重視した労務政策を採っていたことを認めることができる。

3 嘱託社員の採用状況について

(1) 各支社における嘱託社員の採用状況(証拠上明らかになっているものに限る)をみると、前記第3の4の(3)認定のとおり、平成14年度は26名(うち2名辞退)の応募があり19名が採用されたが全員が貨物労組合員であり、同15年度は、把握できた限りでは5名の応募があり、4名が採用されたがうち3名は貨物労組合員であった。さらに同16年度は7名の応募があり5名が採用されたがうち3名は貨物労組合員であった。そして、いずれの年度でも嘱託社員の採用に応募した貨物労の組合員で不採用となった者はいない。

(2) 前記第3の2の(8)及び3の(2)のイ(イ)認定のとおり、会社総務部長と貨物労書記長間で交わした確認メモに関する貨物労作成の解説では、「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。」「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(現場第一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、また、嘱託社員制度について会社と協議した結果を説明した貨物労の文書では、「悪貨対策」を盛り込むことを求めてきた結果、同確認メモで「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記載されている。また、同3の(4)認定のとおり、ニューチャレンジ21の進捗状況等に関する平成15年1月23日の会社と建交労の話し合いに出された「各支社での嘱託業務の具体例」と題する資料には、同14年度から同16年度までの各支社別の退職予定者数は、貨物労組合員の退職予定者数が記載されていた。

上記(1)の嘱託社員の採用状況とこれら文書ないし資料の記載内容及び上記2認定の会社の労務政策を併せ考えると、同14年度ないし同16年度における同社員の採用については、会社・貨物労間では貨物労組合員を優先して採用する方針が作られ、この方針に従って会社が選考を行ったのではないかとの疑いが生じうる。

(3) しかしながら、本件の問題は、会社がX1を嘱託社員として採用しなかったことが、X1の採用試験における客観的な成績結果によるものか、それとも建交労に所属する故のものかにあるところ、上記(2)の事情を考慮しても、嘱託社員の採用状況における上記(1)の労働組合間の差異は、会社全体ないしは静岡総合鉄道部について、組合所属による差別を量的に推認するには十分とはいえない。そして、他方では本件嘱託社員採用試験がどのように行われ、そこでのX1の成績がどのようなものであったかについて検討する必要がある。

4 本件嘱託社員採用における採用手続

(1) 募集内容

ア 前記第3の3の(3)認定のとおり、本件嘱託社員の募集に当たって、会社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、関西支社、関東支社は募集人員を明らかにして募集を行ったものの、東海支社は募集人員を明らかにしないまま本件嘱託社員の募集を行った。

組合は、東海支社が本件嘱託社員の募集人員を募集時に明らかにしなかったのは、会社

は貨物労組合員のみを採用を意図していたところ、募集時には貨物労の応募者数が明らかでなかったためであると主張し、これを裏付けるものとして①嘱託社員は職種・勤務箇所が特定されていることからすれば会社は予め必要人数がわかっていたこと、②平成14年3月23日のダイヤ改正時には要員4名からなる入換組が設置されていたが、この4名は会社が本件嘱託社員採用試験時に決めていた採用人数と一致することを挙げる。これに対し、会社は、東海支社が本社から嘱託社員の募集を指示されたのが募集開始の直前であったために、募集開始の時期には時間的に募集人員を確定できなかったものであり、入換組の件は、身体的な理由により本線業務に適さない人達用に作ったグループであって、採用された嘱託社員がこのグループとなったのはたまたまの結果に過ぎないと主張する。

イ 同3の(3)のア及び同7の(2)のイ認定のとおり、東海支社は本件嘱託社員の採用試験実施時には募集人員を4名と決めていたが、本社が各支社に本件嘱託社員の採用手続について指示をしたのは同月12日付け文書によるものであり、同支社における本件嘱託社員の募集人員が募集時に明らかにされていないことのみをもって、本件嘱託社員の募集人員が貨物労組合員のみを採用するために意図的に設定されたとは認め難いし、その他組合の同主張を認めるに足りる的確な証拠もない。

(2) 試験内容の合理性

ア 前記第3の4の(2)認定のとおり、東海支社における本件嘱託社員採用試験は、面接試験及び小論文試験の2つからなり、それぞれ200点満点、100点満点であったが、一般に採用試験につき、面接試験及び小論文試験を行うこと自体は合理性を疑わせるものではなく、その配点及び合格点(300点満点中200点)についても会社の裁量の範囲を逸脱したものとはいえない。

イ 同4の(2)認定のとおり、同採用試験の試験官は、面接試験及び小論文試験それぞれ4名により構成され、公正さを担保しようとするものであった。特に東海支社では、小論文試験の採点者から小論文の作成者の氏名を消す作業を行う人事係長を外し、Y7総務課長に替えるなどの配慮がなされていた。なお、面接試験の試験官について本社の当初の指示では現場長を入れることとなっていたが、東海支社では現場長を入れなかったが、これは現場長が受験者と密接に関係しすぎていることを考慮したものであり、その方がより公平な面接となり得るとの配慮によるものと認められ、本社の了解を得てのことでもある。

ウ さらに、同採用試験の試験内容、評価方法等についてみると、同3の(2)のア及び4の(2)のア(イ)、(ウ)認定のとおり、嘱託社員制度は定年到達社員の既成の労働力を比較的軽度の業務に活用することによって、より効率的な人員の配置を達成しようとする趣旨で設けられたものであり、このような制度趣旨により、これに合致した社員を選定するため、面接試験については「積極性」「自己啓発」「企業意識」等の5項目について、小論文試験については会社に対してどのように貢献していくか等の5項目の着眼点から採点することとしたことが不合理であるとはいえない。もっとも、同4の(2)のア(ア)認定のとおり、本件嘱託社員採用試験において、東海支社が運転技量やこれまでの事故歴の有無を直接の評価の対象としていない点には若干の疑問も残るが、同5の(2)認定のとおり、同試験の面接において、事故や表彰の有無を質しており、組合の主張するように従前の勤務成績を全く考慮の対象としていなかったとまではいえない。

5 X1の試験結果について

(1) 前記第3の5の(2)認定のとおり、X1の面接での回答内容をみると、12の質問項目中、ISOについては得点を得られる回答をしていない。また、QC活動と自主勉強に関する回答については、これが時間外の活動等についての質問であり、QC活動にあっては、X1の所属する建交労が同活動に反対していたものであった。しかし、会社への貢献度ないし自己啓発を評価するという観点からみるとこれらの質問は相当であり、X1はQC活動については「全く興味はない。」等と答え、自主勉強については同人の職務との関連での努力を窺わせる答えは行っていないのであるから、これらについて低い評価を受けても不合理な評価であるとはいえない。さらに、後輩へのアドバイスに関する質問に対する答えは信号に注意し、制限速度に従って運転さえしていればいいといった通常の心構え以上のものが示されておらず、居眠り防止対策への質問に対しても会社の指示どおりのことが回答されたに過ぎない。

(2) 小論文については、同5の(3)認定のとおり、X1は設問に対し組合役員の立場からの見解を中心に述べるのみであって、会社の現状に対し自らがどのような意識を持ち、どのような貢献・取組みをしていくのかという具体的な施策に関する視点からの記述はみられない。このX1の解答は同4の(2)のア(ウ)認定の会社の小論文の採点の着眼点中「①テーマに対して的確に回答しているか」を満たしているとはいえない。また、「③安定、安全輸送に対してどのように取り組んでいるか」、「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」の着眼点に対応した解答であるとは認められないことから、X1の得点が100満点中23点となっていることをもって不合理な評価とはいえない。

(3) 同6認定のとおり、X1の本件嘱託社員採用試験の結果は、面接試験116点、小論文試験23点であり、合計139点であった。これを合格者の得点と比べてみると、面接試験では合格者の概ね8割程度の得点を得ているものの、小論文試験では3割前後となっている。同試験合格者2名の回(解)答状況は明らかにされていないが、上記(1)及び(2)のX1の回(解)答状況と上記X1及び合格者の得点状況からみると、同人への評価が不合理に行われ、同人が建交労に所属しているために特に低く評価されたとみることは困難である。

(4) その他上記認定に反する証拠は見当たらない。そして、X1の上記合計点数は東海支社が本件嘱託社員の採用の絶対的な合格ラインとして設定された200点を大きく下回っていた。

6 結論

上記2のとおり会社と建交労の労使事情をみると、会社は建交労の方針を快く思っていないことが推認され、他方では貨物労を好ましい労働組合と考え、貨物労を重視した労務政策を採っていたことを認めることができる。また、同3のとおり、平成14年度ないし同16年度の嘱託社員採用の実態をみれば、会社が貨物労組合員を優先して嘱託社員の採用を行ったとの疑いも生じうる。

しかしながら、嘱託社員の採用状況における労働組合間の差異は、組合所属を理由とする差別を量的に推認するには十分ではなく、また、嘱託社員制度の趣旨・目的が定年到達社員の既成の労働力を比較的軽度の業務に活用することによって、より効率的な人員の配置を達成しようとするところからすると、同4のとおり本件嘱託社員採用試験の内容・方法・基準が不合理なものであり、当該内容が嘱託社員の採用から特定の労働組合の組合員を

排斥するために設定されたものとまでは認めることはできない。また、X1 の同試験の評価、特に小論文試験の評価はかなり低いものであったが、同 5 のとおり、同人の回(解)答状況からみるとそれが不合理な評価であったとまでは認め難い。

以上からすると、本件嘱託社員採用試験において X1 が不採用となったことが同人の定年退職前の組合所属若しくは組合活動を理由としたものであったとはいえ、これを労働組合法第 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認めることはできない。

よって、同人の本件嘱託社員への不採用を不当労働行為とした初審命令は相当ではなく、取消しを免れない。

以上のとおりであるから、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 12 月 6 日
中央労働委員会