

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第72号事件について、当委員会は、平成31年3月19日第1726回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 申立人 X 1 組 合 (以下「組合」という。) A 2 支
部 (以下「A 2 支部」という。) の組合員である A 3 (以下「A 3」
という。) 及び A 4 (以下「A 4」という。) は、被申立人
Y 1 会 社 (以下「会社」という。) との間で、契約期間を 6 か月と
する「期間限定雇用契約」を締結し、電車車両等の清掃業務に従事してい
たところ、会社は、A 3 に対しては平成29年 7 月 1 日付けで、A 4 に対し

ては8月1日付けで、従来6か月だった契約期間を3か月に短縮し労働契約を更新した。

(2) 組合は、10月11日、当委員会に対し、A3及びA4に対する労働契約期間短縮の撤回及び正社員登用並びに陳謝文の掲示を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 会社は、10月29日、A4に対して、更新後の労働契約開始日である11月1日付けで、正社員に登用する旨を発令した。

一方、会社は、11月8日頃、正社員であり組合A2支部の支部長であるA5（以下「A5支部長」という。）に対して、定年退職後の嘱託採用の発令はせず、同支部長が定年（満65歳）に達する12月末日をもって雇用関係を終了する旨を通告した。

(4) 組合は、11月14日、本件不当労働行為救済申立てにおける請求する救済の内容のうち、A4に係る請求について、労働契約期間短縮の撤回及び正社員登用の部分を取り下げ、労働契約期間短縮に対する陳謝文の掲示のみを維持することとし、新たにA5支部長に係る請求として、嘱託採用の発令をし、引き続きY2事業所における雇用を保障することを追加した。

また、組合は、A3が30年1月3日頃、同月末日付けの依願退職を会社に申し出たことを受けて、同月18日、請求する救済の内容のうち、A3に対する正社員登用の部分を取り下げた。

(5) A4は、29年12月30日、退職願を会社に提出したものの、30年1月19日、これを撤回すると会社に伝えた。

しかし、会社が当該撤回を認めなかったことから、組合は、3月6日、当委員会に対し、本件の請求する救済の内容として、A4の退職意思表示の撤回を認め、同人を復職させることを追加した。

(6) 本件は、①会社が、A3及びA4との労働契約について、契約期間を6か月から3か月に短縮したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か、②会社が、A5支部長を30年1月以降、嘱託採用しないことは、組合の運営に対する支配介入又は東京都労働委員会への救済申立てを理由とする不利益取扱いに当たるか否か、③会社が、A4の29年12月30日付退職願の撤回を認めないことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか

否かがそれぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A 3 との労働契約について、契約期間を 6 か月から 3 か月に短縮したことを撤回すること。
- (2) A 5 支部長に対し、従来 of 慣行に従い、囑託としての発令を行うことにより、引き続き Y 2 事業所における雇用を保障すること。
- (3) A 4 が退職願を撤回したことを認め、同人を原職に復帰させること。
- (4) 陳謝文の掲示（A 4 に対する労働契約期間短縮への陳謝を含む。）

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、肩書地である東京都品川区広町に本社を、同品川区〇〇に事業所を有する株式会社である。会社は、本社では申立外 C 1 会社（以下「C 1 会社」という。）所有の鉄道車両部品の修繕、清掃業務等を、Y 2 事業所では申立外 C 2 会社 所有の車両及び建屋の清掃業務を主たる業としている。平成 29 年 7 月 1 日時点での従業員数は、会社全体では約 130 名、Y 2 事業所では 16 名である。

【甲 4 - 1・4 - 2・8 - 1・8 - 2、乙 3、1 審 p19、審査の全趣旨】

- (2) 申立人組合は、28 年 6 月、C 1 会社 及び申立外 C 3 会社の子会社等に勤務する労働者により結成された労働組合であり、A 2 支部を有している。本件申立時点での組合員数は 17 名、Y 2 事業所では約 8 名である。

【1 審 p30～31、審査の全趣旨】

2 A 3 及び A 4 に対する労働契約期間短縮

- (1) A 3 は 28 年 7 月から、A 4 は 27 年 8 月から、それぞれ契約期間を 6 か月とする期間限定雇用契約社員（以下「契約社員」という。）として会社に採用され、Y 2 事業所において、車両等の清掃業務に従事し、以後、労働契約が更新されてきた。なお、29 年 7 月 1 日時点で、A 3 は 60 歳、A 4 は 57 歳である。

【乙 2・10 - 1、1 審 p 9、争いのない事実】

- (2) 会社は、従前から、上記(1)の A 3 や A 4 のように会社が直接採用する従

業員とは別に、C1会社から、エルダー社員と呼ばれる、定年後再雇用された社員を受け入れている。エルダー社員とは、C1会社を60歳で定年退職した後、本人の希望に基づき同社に再雇用された有期雇用契約社員をいい、その雇用契約期間は、60歳定年退職日の翌日から満65歳の誕生日の前日の属する月の末日までの5年間である。エルダー社員は、基本的にはC1会社の子会社等に出向することとなっている。C1会社は、60歳定年退職予定者の再雇用希望を把握した後、随時C1会社の子会社等と調整した上、本人に出向先等を提示し、再雇用契約を締結している。

【乙14・17、2審p41～42・71～78】

- (3) 会社は、29年7月以降、組合員以外の本社の従業員も含めた契約社員全11名のうち、次回契約更新時の年齢が正社員の定年（満65歳）までおおむね2年以上あるなどの一定の要件を満たす、非組合員を含む9名について、契約期間を従来の6か月から3か月に短縮すること（以下「労働契約期間短縮措置」という。）とし、10月1日までの間に契約期間満了を迎えた契約社員7名について、順次、契約期間を短縮し、労働契約を更新した。

また、会社は、労働契約期間短縮措置の対象となった契約社員9名について、年齢や業務遂行能力等一定の条件を充足する者には、契約更新前に正社員登用の意思確認を行い、希望があった場合は、正社員として登用することとして、29年10月1日から30年9月7日までの間に9名のうち7名を正社員に登用した。

なお、会社は、契約社員のうち、定年間近であった2名を除き、一律に労働契約期間短縮措置の対象としており、同措置の実施後、契約期間の満了のみを理由とした雇止めを行ったことはない。

【乙17、1審p10・68～69、2審p27～29・41～44・71～78】

- (4) 会社は、A3に対しては29年7月1日付けで、A4に対しては8月1日付けで、労働契約期間短縮措置として従来6か月だった契約期間を3か月に短縮し、労働契約を更新した。

A4は、労働契約期間の短縮について、B2総務部長（以下「B2総務部長」という。）に対し、強く抗議したものの、B2総務部長は、「3か月じゃないと、ここで働けなくなりますよ。」と発言した。

なお、会社は、労働契約期間短縮措置導入以前に、同措置の目的や正社員登用の方針について、対象となる契約社員に説明したり、団体交渉で組合に説明したりしたことはない。

【乙10-2・17、1審p5・10・12~13・69、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (5) 組合は、会社に対し、9月14日付けで、「闘申第9号『労働条件等喫緊の課題の抜本的解決に向けた申し入れについて』」と題する文書を提出し、A3及びA4に対する労働契約期間の短縮を撤回し、正社員に即時登用すること等を要求した。

【甲6】

- (6) 9月25日、B2総務部長は、A3に対し、10月1日付けの労働契約更新前に、電話で正社員登用への意向を確認したところ、A3は、契約社員のままでよい旨を回答した。

【乙2】

- (7) 会社は、組合に対し、9月29日付けで、「X1組合 闘申第9号に関する回答」を提出した。

当該文書では、A3及びA4に対する労働契約期間の短縮等については、契約社員の就労継続意思をこまめに確認するために行っているものであり、正社員登用についても、従前どおり、本人の意思及び就業規則にのっとりた取扱いを行う旨等が記載されていた。

【甲1】

3 本件申立て

10月11日、組合は、当委員会に対し、A3及びA4に対する労働契約期間短縮の撤回及び正社員登用並びに陳謝文の掲示を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 A4の正社員登用

会社は、A4に対し、11月1日付けの労働契約更新前に正社員登用を打診したところ、A4がこれを希望したことから、10月29日、A4に対し、11月1日付けで正社員に登用する旨を発令した。

【甲11、争いのない事実】

5 A3に対する正社員登用の打診と同人の退職

- (1) 12月14日、B 2 総務部長及び B 3 総務部担当課長（以下「B 3 担当課長」という。）は、Y 2 事業所内にて、A 3 と30年1月1日付けの労働契約更新に係る面談を行った。

当該面談において、B 2 総務部長は、A 3 に対し、これまでの組合と会社とのやり取りを踏まえた上、正社員登用への意向について尋ねたが、A 3 は、正社員登用を希望せず、引き続き契約社員のままでよい旨を回答した。

A 3 が、B 2 総務部長及びB 3 担当課長に対し、労働契約期間短縮措置を行った理由を尋ねたところ、B 2 総務部長らは、当該措置により、正社員登用を含めた従業員の意向を会社が聴取する機会が増える旨を回答した。

【乙2】

- (2) 30年1月3日頃、A 3 は、Y 2 事業所の B 4 所長（以下「B 4 所長」という。）に対し、1月末日をもって依願退職したい旨を口頭で報告し、会社とA 3 との雇用関係は、1月末日をもって終了した。

【争いのない事実】

6 A 5 支部長の定年退職後の嘱託不採用

- (1) A 5 支部長は、24年6月から、契約期間を6か月とする契約社員として会社に採用され、専らY 2 事業所において、車両等の清掃業務に従事し、複数回の契約更新を経て、遅くとも27年6月までに、正社員に登用された。A 5 支部長は、正社員登用後、班長として業務に従事し、各日の作業内容ごとに作業分担及び手順を決定し、現場が円滑に進むよう適宜作業監督及び指示を行っていた。

また、A 5 支部長は、28年12月のA 2 支部の結成と同時に支部長に就任し、少なくとも29年12月末日の定年退職まで支部長を務めており、在任中には、品川労働基準監督署に、労働時間の管理や徹夜勤務に対する割増賃金請求等について相談するなどの活動を行った。

【甲12、1 審p16・20～24・35～38・62～64】

- (2) 会社における正社員の定年及びその退職については、「社員就業規則」において、以下のとおり定められている。

「第 8 条 (定年)

社員の定年は、満65歳とする。

第 9 条 (定年退職)

定年に達した者の定年退職は、満65歳到達月の末日をもって自然退職とする。ただし、業務の都合により、会社が必要と認めるときは嘱託として期間を定めて勤務させることができる。

(略)

第15条 (退職)

社員が次の各号の一つに該当するに至ったときは、その日をもって退職の日とし、社員の身分を失う。

①(略)

②退職を願い出て、会社が承認したとき。

③定年に達し、第 8 条に該当したとき。

④及び⑤ (略)

2 (略)

なお、前項第 2 項以外で退職する場合は、1 ヶ月前までに「退職届」を提出し、承認を受けなければならない。」

【乙 1】

- (3) A 5 支部長は、昭和27年12月生まれであり、平成29年12月末日をもって65歳定年を迎えることとなっていた。

【乙 1、審査の全趣旨】

- (4) 29年 5 月 8 日頃、A 5 支部長は、Y 2 事業所の喫煙所における B 5 副所長（当時。以下「B 5 副所長」という。）との会話の中で、65歳定年退職後、会社を辞めるとの趣旨の発言をした。

【乙 4・17、1 審p46・49～50、2 審p31～32、審査の全趣旨】

- (5) B 2 総務部長は、A 5 支部長が12月末日をもって定年退職する旨を発言していたことを把握し、C 1 会社 東京支社の雇用促進グループにその旨を伝えた。

その後、会社は、9月1日付けで、C 1 会社 から Y 2 事業所にエルダ一社員 2 名を配属した。

【1 審p73、2 審p29～32】

- (6) 11月8日頃、会社は、A5支部長に対し、正社員の定年（満65歳）退職後の嘱託採用の発令はないため、12月末日をもって雇用関係が終了する旨を通告した。

なお、会社においては、定年退職を迎える従業員に対し、再雇用を希望するか否かを確認する手続を一律には執っておらず、A5支部長に対しても、この通告以前に、定年後の嘱託採用を希望するか否かを確認したことはなかった。

【1 審p70～71、2 審p70～72、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (7) 会社における過去6年間の年別定年者及び定年後嘱託採用社員の数は、下表のとおりである。A5支部長の定年直近の5年間である24年から28年までの間に、36名の定年退職者があって、うち30名が嘱託採用されており、過去6年間でみても、42名の定年退職者があり、うち35名が嘱託採用されている。その内訳をみると、本社においては、24年以降29年までに毎年2名から8名の定年退職者があり、そのほとんどが再雇用されている。一方、Y2事業所においては、24年及び25年については、定年退職者は、そのまま嘱託として採用されていたが、26年以降、嘱託採用実績がない。

Y2事業所において、29年の定年者はA5支部長であり、30年2月にはC4が、いずれも嘱託採用されることなく定年退職している。

上記定年退職者のうち、嘱託採用を希望したにもかかわらず、採用されなかった者の有無については、明らかではない。

なお、本社の業務は、その多くの業務において専門的な資格（玉掛、移動式クレーン運転士、危険物取扱者、フォークリフト運転者等）を要するものであり、各従業員は、専門的に分化された各業務に従事しており、その業務遂行には長年の経験と知識が必要とされる。これに対し、Y2事業所における業務については、本社業務のような専門的な資格は必要なく、その業務内容は車両室内や管理棟内の清掃等が中心であり、本社の業務と比較すると熟練した技術や技能などを必要としない。

年別定年者数と定年後嘱託採用社員数

		H 2 4	H 2 5	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9	計
本社	定年者	2	8	8	5	8	5	36
	定年後嘱託採用社員	2	7	8	4	6	5	32
八潮事業所	定年者	2	1	1	0	1	※ 1	6
	定年後嘱託採用社員	2	1	0	0	0	0	3
全体	定年者	4	9	9	5	9	6	42
	定年後嘱託採用社員	4	8	8	4	6	5	35

※ 1名はA 5支部長

【乙 3、1 審p16～20・38～39、2 審p13・18～19・21～24・35・46・70～72、
争いのない事実、審査の全趣旨】

7 請求する救済の内容の一部取下げと追加（1回目）

29年11月14日、組合は、本件の請求する救済の内容について、新たに、A 5支部長に対する嘱託採用の発令をし、引き続きY 2事業所における雇用を保障することを追加した一方、A 4が正社員として登用された（前記4）ことから、A 4に対する労働契約期間短縮の撤回及び正社員登用については取り下げ、労働契約期間短縮に対する陳謝文の掲示のみを維持することとした。

8 A 5支部長の嘱託採用を求める組合の抗議と会社の対応

(1) 組合は、会社に対し、11月20日付で、2通の文書を提出した。

当該文書には、①A 5支部長の嘱託採用拒否に対する抗議と再雇用の申入れ、②Y 2事業所及び本社における契約社員全員を正社員に即時登用すること並びに C 1会社からのエルダー社員を会社に配属する理由、作業訓練及び今後の育成計画などを明らかにすること等が要求事項として、団体交渉の申入れと併せて記載されていた。

【甲 5、乙15】

(2) 会社は、組合に対し、11月30日付で、上記(1)の11月20日付文書の②に対する回答文書を提出した。

当該文書では、契約社員の正社員登用については、就業規則にのっとりた取扱いをしており、恣意的運用を行ったことはない旨が、また、C 1会社からのエルダー社員を会社に配属する理由並びに作業訓練及び今後の育成計画等については、会社は、C 1会社の子会社等であって、他のC 1会社の子会社等と同様にエルダー社員の受入れを行っており、受入れ後の訓練及び育成についても、従前どおり、O J Tにて行う旨が記載さ

れていた。

【甲7】

- (3) A5支部長は、会社に対し、11月24日付けで、「継続雇用のお願い」を提出した。

「継続雇用のお願い」には、「来年1月以降もこの職場で引き続き嘱託社員として就労できることを心より希望しています。健康状態もまた就労意欲も充実しておりますし、またこれから進学期を迎える家族のためにも、是非とも継続雇用をお願いいたします。」と記載されていた。

また、11月29日頃、A5支部長を除くY2事業所における従業員9名は、連名で、会社に対し、嘱託採用によるA5支部長の再雇用を求める文書を提出した。

【甲2・3、2審p32、審査の全趣旨】

- (4) 11月29日、B2総務部長は、A5支部長と面談を行った。

当該面談において、A5支部長は、「継続雇用のお願い」に記載された事情に係る説明や再雇用を希望する旨を明確に発言しなかった。

【乙17、2審p32～33】

- (5) 12月19日、B2総務部長は、A5支部長に対し、「継続雇用のお願い」に対する回答文書として「貴殿からの平成30年1月以降の嘱託契約の希望について」を手交し、上記(4)の面談を踏まえて検討した結果、同支部長を嘱託採用しないと判断した旨を伝えるとともに、退職届用紙等を手交し、退職手続について説明した。これに対し、A5支部長は、嘱託不採用について、特に異論を述べることなく、退職届を作成して提出した。

12月末日、A5支部長は、定年退職した。

【乙6・17、1審p52～53・58～61、2審p33～35、争いのない事実】

- (6) 組合は、会社に対し、30年1月16日付けで、「団体交渉申し入れ書」（以下「1月16日付申し入れ書」という。）を提出した。

1月16日付申し入れ書には、A5支部長の嘱託不採用を議題とする団体交渉を同月22日に開催する旨を申し入れること等が記載されていた。

1月22日、1月16日付申し入れ書に基づく団体交渉が開催された。当該団体交渉では、A4の退職意思表示の撤回（後記9(3)）に係る事項について話

し合われたが、議題であったA5支部長の囑託不採用に係るやり取りの詳細については、明らかではない。

【乙16・17、争いのない事実】

9 A4の退職の申出とその撤回、雇用終了に至る経緯

- (1) 29年12月23日、A4は、B4所長に対し、30年1月末日をもって退職したい旨を口頭で報告した。

【乙17、2審p36～37】

- (2) 29年12月30日、B4所長は、Y2事業所にて、A4と面談を行った。

当該面談において、B4所長は、A4に対し、「退職の意思に変わりはないのか。」と尋ねたところ、A4は、「仕事がきつい。」と言い、退職の意思には変わりはない旨を回答した。これに対し、B4所長は、どんな仕事でも楽な仕事はないけれども退職するのかと述べ、再度A4の退職意思を確認したが、A4は、退職の意思は変わらない旨を回答した。

B4所長は、A4に対し、退職手続として退職願の作成及び提出が必要である旨を説明し、退職願用紙を手交した。これに対し、A4は、同日、退職願を作成し、B4所長に提出した。

B4所長は、受領した退職願を、遅くとも30年1月9日までに本社へ送付し、本社に到達した退職願（以下「12月30日付退職願」という。）には、決裁に係るB2総務部長の押印及びB1代表取締役の署名がなされた。

なお、依願退職については、「社員就業規則」において、以下のとおり定められている。

「第15条 （退職）

社員が次の各号の一つに該当するに至ったときは、その日をもって退職の日とし、社員の身分を失う。

①（略）

②退職を願い出て、会社が承認したとき。

③ないし⑤（略）

- 2 前項第2号の場合は、原則として1ヶ月前までにその理由を詳記した退職願を提出し、指示あるまで従前のサービスを継続しなければならない。ただし、やむを得ない事由により1ヶ月前に

「退職願」を提出できない場合は、少なくとも14日前までこれを提出し、承認を受けなければならない。

(略)

【甲11、乙1・5・17、1審p6～8、2審p37、争いのない事実】

- (3) 1月19日、A4は、B2総務部長に対し、退職の意思表示の撤回を希望する旨を電話で伝えた。

これに対し、既に12月30日付退職願を受領していたB2総務部長は、後任者が決まっているため、当該撤回は認められないと回答した。

なお、エルダー社員の出向については、通常、出向の2週間前に内示が出されることから、1月末日をもって依願退職するA4の後任予定者は、遅くとも1月16日頃までには決定していた。

【乙17、1審p7・12、2審p36～39、争いのない事実】

- (4) 1月22日、1月16日付申入書(前記8(6))に基づく団体交渉が開催され、当該団体交渉では、A4の退職意思表示の撤回についても話し合われた。組合は、会社に対し、A4が撤回を申し出ているにもかかわらず、再雇用しない理由を質問したところ、B3担当課長は、「ころころ主張を変えるような人が信用できますか。」と発言をし、既に後任者が決まっているとの説明は行わなかった。

【乙17、1審p13～14、2審p36～39】

10 請求する救済の内容の一部取下げと追加(2回目)

- (1) 前記5(2)のとおり、A3は、1月末日付けの依願退職を会社に申し出た。これを受けて、組合は、1月18日、請求する救済の内容のうち、A3に対する正社員登用については取り下げた。
- (2) 3月6日、組合は、本件の請求する救済の内容として、A4の退職意思表示の撤回を認め、復職させることを追加した。

第3 判断

- 1 会社が、A3及びA4との労働契約について、契約期間を6か月から3か月に短縮したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて(争点1)

- (1) 申立人組合の主張

労働契約期間短縮措置は、労働条件の明らかな不利益変更である。会社は、当該措置の導入理由として、エルダー社員受入れの必要から、契約社員の就労意思をこまめに確認するためとし、従業員にとっても、正社員登用の機会が増加する旨を主張するが、就労継続意思の確認は、随時必要に応じて各人に聞けば済むことである。

正社員登用の利点は、雇用期間の限定がなくなること以外ないことから、正社員登用を希望しない者もあり、そのような者にとって労働契約期間短縮措置には何ら利益がなく、例外措置として従来の労働契約期間を維持すべきである。

よって、会社が、A3及びA4に対して労働契約期間短縮措置を適用し、維持したことに合理性はなく、会社が、A3及びA4に対して、契約期間を短縮して労働契約を更新した一方、これと同時期に契約更新された非組合員に対しては、従来の契約期間を維持したことは、組合員を狙い撃ちし、団結破壊を意図した支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

労働契約期間短縮措置は、エルダー社員の受入れの必要が高まったことにより、契約社員の就労継続意思をこまめに確認するとともに、就労継続意思がある従業員について正社員としての採用の機会を増やすことを目的としており、正社員登用の機会を増加する点において、契約社員にとって有利なものであって、契約期間を短縮したことにより雇止めがなされたこともなく、不利益は生じていない。

よって、労働契約期間短縮措置には合理性があり、当該措置は組合所属のいかんにかかわらず、実施されていることから、組合員を狙い撃ちし、団結破壊を意図したものではなく、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、会社が、A3及びA4の契約期間を短縮する一方、同時期に契約更新された非組合員に対しては、従来の労働契約期間を維持しており、これは組合員を狙い撃ちにしたものであると主張する。

しかし、契約社員全11名のうち、従来の労働契約期間が維持された2

名は、定年間近であるために労働契約期間短縮措置の対象外となったものである（第2、2(3)）。そして、会社は、定年までおおむね2年以上あるなどの一定の要件を満たす者については、A3及びA4だけでなく、非組合員を含む9名全員を同措置の対象とし、29年7月以降10月1日までに契約社員7名の契約期間を6か月から3か月に短縮しているのだから（第2、2(3)）、労働契約期間短縮措置は、組合員であるか否かにかかわらず、従業員に一律に適用されたというべきであり、組合員を狙い撃ちにしたものであるとの組合の主張は、採用することができない。

イ また、一般的には、労働契約期間の短縮は、従業員にとって雇用の不安定化を招くものであることに対し、会社は、労働契約期間短縮措置は、就労継続意思がある契約社員について、正社員登用の機会を増やすことを目的として導入したと主張する。

実際、会社は、同措置対象者のうち、就労継続意思があり、業務遂行等に特段の問題がない者には、契約更新時に正社員登用を打診しており、A3及びA4もその打診を受け、希望したA4は正社員に登用されている（第2、2(3)、(6)、4、5(1)）。加えて、同措置導入後、契約期間満了のみを理由として雇止めをされた従業員はいない（第2、2(3)）。

したがって、本件労働契約期間短縮措置の導入により、同措置対象従業員の雇用が不安定になった事実は認められず、同措置によって、組合員に具体的な不利益が生じたとはいえない。

ウ よって、会社が、A3及びA4との労働契約の期間を6か月から3か月に短縮したことが、不当労働行為に当たるということはできない。

2 会社が、A5支部長を30年1月以降、嘱託採用しないことは、組合の運営に対する支配介入又は東京都労働委員会への救済申立てを理由とする不利益取扱いに当たるか否かについて（争点2）

(1) 申立人組合の主張

会社が、A5支部長に対し、65歳定年後の嘱託採用を発令することなく、29年12月末日をもって雇用関係を終了したことは、希望者は一律に嘱託採用されてきた従来からの慣行に著しく反したものである。

仮に、A 5 支部長が 5 月の段階で定年後の嘱託採用を希望していなかったとしても、11月に「継続雇用のお願い」を提出していることから、嘱託採用を発令すべきである。

A 5 支部長は、A 2 支部の支部長として組合員をまとめ、労働基準監督署への対応などにも積極的に取り組み、36協定における職員代表にもなったことから、会社が、同支部長に対し、従来 of 慣例・慣行に反して、嘱託採用を拒否したことは、組合活動の中心的人物を排除し、A 2 支部の団結を破壊することで活発な組合活動を妨げることを意図した支配介入であり、かつ、本件不当労働行為救済申立てに対する報復として、審問における同支部長の立証行為を妨害することも併せて企てられた不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人会社の主張

定年後の嘱託採用については、社員就業規則第 9 条にて「業務の都合により、会社が必要と認めたときは嘱託として期間を定めて勤務させることができる。」と定められており、会社は、嘱託採用について採用の自由を有するものである。

会社においては、本社の従業員が定年退職後に嘱託採用社員となることは多いが、Y 2 事業所では少ない。この採用人数の相違は、本社と Y 2 事業所との業務の相違によるものである。すなわち、本社の業務は、その多くの業務において専門的な資格（玉掛、移動式クレーン運転士、危険物取扱者、フォークリフト運転者等）を要するものであり、各従業員は、専門的に分化された各業務に従事しており、その業務遂行には長年の経験と知識が必要とされるので、熟練従業員が持つ技術や技能を次世代の従業員に継承させるために定年退職後も嘱託社員として採用する必要性がある。これに対し、Y 2 事業所における業務については、本社業務のような専門的な資格は必要なく、その業務内容は車両室内や管理棟内の清掃等が中心であり、熟練した技術や技能などを必要としないため、定年退職後も嘱託社員として採用する必要性はない。

また、会社は、29年 5 月に A 5 支部長から定年退職をもって退職し嘱託社員としての勤務を希望しない旨を聴取したことから、9 月にエルダー社

員の受入れを行っており、既に嘱託社員を採用すべき業務上の必要性はなかった。

さらに、11月にA5支部長に対し嘱託採用しない旨を通告した後、A5支部長が「継続雇用のお願ひ」を提出したことから、特別な配慮を要する場合は嘱託採用するものとして、同月29日、同支部長と面談したが、採用すべき特別な事情は認められなかったため、会社は、12月19日、同支部長に対し、嘱託採用しないと判断した旨を伝えたところ、同支部長からも特段の異論はなかった。

したがって、会社が、A5支部長を嘱託採用しないことは、組合の運営に対する支配介入又は東京都労働委員会への救済申立てを理由とする不利益取扱いには当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社の社員就業規則第9条（第2、6(2)）によると、会社は、業務の都合により必要と認めたときに定年退職者を嘱託として採用することができる旨が定められているところ、定年後の嘱託採用について、A5支部長の定年直近の5年間をみると、本社を含めた会社全体では、定年退職者36名中30名が嘱託採用されており（同(7)）、その割合は約83パーセントと相当高い割合で定年退職者が嘱託採用されていることが認められる。

しかしながら、嘱託採用を希望した者としなかった者の人数、及び希望したにもかかわらず、採用されなかった者の人数については、明らかになっておらず、本社とY2事業所における業務の違い（第2、6(7)）から、その定年後の嘱託採用の必要性にも違いがあること、Y2事業所においては、26年以降、定年退職後に嘱託採用された実績がないことからすると（同）、嘱託採用希望者が全て雇用継続されてきたとまで認めることはできない。

したがって、会社において、定年退職者のうち嘱託採用希望者は一律に嘱託採用されるとの組合の主張は認められない。

イ A5支部長は、29年5月8日頃に、B5副所長に対し、65歳定年退職後、会社を辞めるとの趣旨の発言をしている（第2、6(4)）。会社におい

ては、定年退職を迎える従業員に対し、再雇用の希望を確認する手続を一律には執っていない（第2、6(6)）中で、副所長が本人から直接会社を辞めるとの趣旨の発言を聞いたのであるから、会社が、当該発言を受けて、補充要員として9月1日付けでC1会社からY2事業所にエルダー社員を配属した（同(5)）ことは、A5支部長の意向を踏まえた対応として無理からぬことであり、組合活動の中心人物を排除する意思によるものであったとまで認めることは困難である。

ウ さらに、A5支部長は、会社に対し、11月24日付けで「継続雇用のお願い」を提出してはいる（第2、8(3)）が、会社が、当該文書に対応して、11月29日に同支部長と面談を行ったところ、同支部長は、「継続雇用のお願い」に記載された事情に係る説明や再雇用を希望する旨の明確な発言をしない（同(4)）など、再雇用を希望する意思を明示しなかったのであるから、既に同支部長の補充要員を配属していた会社が、A5支部長を嘱託採用しないという判断を維持した（同(5)）ことも不自然とはいえない。

エ 加えて、本件労使関係全体をみても、会社は、A3及びA4に対し正社員登用を打診したり（第2、2(6)、4、5(1)）、B4所長が、退職を申し出たA4に対し、本人の退職意思を再三確認したりしており（同9(2)）、会社が、組合を嫌悪していたと認めるに足りる事実の疎明もないことから、A5支部長の嘱託不採用は、組合の運営に対する支配介入に当たるとは認め難い。

オ また、上記の諸事情に加え、会社がA5支部長を嘱託採用しなかったことが、同支部長が当委員会の審問において証言することを妨げる意図でなされたことを示す事実も疎明されていないことから、A5支部長の嘱託不採用は、当委員会への救済申立てを理由とする不利益取扱いにも当たらない。

カ 以上のことから、会社が、A5支部長を30年1月以降嘱託採用しなかったことが、不当労働行為に当たるということはできない。

3 会社が、A4の29年12月30日付退職願の撤回を認めないことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて（争点3）

(1) 申立人組合の主張

A 4 は、確かに、12月23日に「1月末日をもって退職したい。」と口頭で B 4 所長に伝え、年内に退職願を作成し B 4 所長に提出したが、30年1月半ばには、会社に対し、退職願の撤回を申し出ている。

これに対し、会社は、1月22日付団体交渉の際、要員補充の実態など説明することなく、一旦辞めると言ったことを後に取り消した人は信用できないからという理由のみで、当該撤回を認めなかった。

この理由が正当性及び合理性を欠くことは極めて明白であることから、会社が、A 4 の退職願の撤回を認めなかったことは、組合員が一人でも職場から去ることによる、組合の弱体化を狙った支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

A 4 は、12月30日付退職願を会社宛てに提出し、会社がこれを受理した後、退職の意思表示の撤回を申し出た。既に受理された退職の意思表示を自由に撤回できないことは確立された判例法理であるから、会社が A 4 の退職願の撤回を認めなかったことは何ら問題となるものではない。

また、会社は、既に補充要員の人選を進めていたことから、その退職願の撤回を認めなかったものである。

会社に、組合弱体化の意図がなかったことは、B 4 所長が A 4 から退職の意向を聞いた後、同人に退職を思いとどまるよう慰留し、A 4 の退職の意思に変わりがないことを確認したことから容易に看取されるところであり、会社が、A 4 の退職願の撤回を認めなかったことは、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア A 4 は、29年12月23日、B 4 所長に対し、30年1月末日をもって退職したい旨を自ら申し出ており（第2、9(1)）、A 4 が B 4 所長へ提出した12月30日付退職願は、遅くとも1月9日までに本社へ送付され、B 2 総務部長及び B 1 代表取締役による決裁がなされた（同(2)）。会社は、A 4 が1月末日をもって依願退職することを受け、その後任者となるエルダー社員を遅くとも1月16日頃までには決定していた（第2、9(3)）。

A 4 が、B 2 総務部長に対し、退職の意思表示の撤回を希望する旨を

電話で伝えたのは、1月19日であり（第2、9(3)）、社員就業規則第15条によれば、社員が退職を願い出て、会社が承認したとき、当該社員はその身分を失う（同(2)）のであって、撤回を認めるべき事由もないことから、会社が、12月30日付退職願の撤回を認めなかったことに非があるということとはできない。

イ さらに、会社は、上記アのとおり、A4の後任予定者となるエルダース社員を、遅くとも1月16日頃までには決定しており、A4の退職願を撤回すれば、A4の依願退職を前提として進めた人員計画に影響が出ることとなるから、会社には、12月30日付退職願の撤回に応じられない相応の理由があったと認められる。

ウ 加えて、B4所長が、29年12月30日、A4と面談を行い、本人の退職意思を再三確認している（第2、9(2)）ほか、会社には、組合又は組合員であるA4を嫌悪していたとうかがえる事情は認められず、会社が、殊更に組合員を排除しようとしていたとはいえない。

エ 以上のことから、会社が、A4の12月30日付退職願の撤回を認めないことが、不当労働行為に当たるということはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実は、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31年3月19日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一