

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X組合

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第21号事件（初審東京都労委平成29年（不）第72号事件）について、当委員会は、令和2年6月3日第278回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員両角道代、同柴田和史、同杉原麗、同磯部哲出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 再審査申立人X組合（以下「組合」という。）A₁事業所支部（以下「A₁支部」という。）の組合員であり同支部の支部長であるA₂（以下「A₂支部長」という。）は再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）の正社員として、同組合の組合員であるA₃（以下「A₃」とい

- う。)及びA₄(以下「A₄」という。)は会社の契約期間を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、それぞれ電車車両等の清掃業務に従事していた。
- (2) 会社は、A₃に対しては平成29年7月1日(以下、平成の元号は省略する。)付けで、A₄に対しては同年8月1日付けで、いずれも従来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。
- (3) 会社は、29年10月29日、A₄に対して、更新後の労働契約開始日である同年11月1日付けで、正社員に登用する旨を発令した。
- (4) 会社は、29年11月8日頃、A₂支部長に対して、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)に達する同年12月末日をもって雇用関係を終了する旨を通告した。
- (5) A₄は、29年12月30日、退職願を会社に提出したが、その後、これを撤回すると会社に伝えた。
- しかし、会社は、当該撤回を認めなかった。
- (6) A₃は、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て、同月末日付けでA₃と会社との雇用関係は終了した。
- (7) 本件は、会社が、①A₃及びA₄との労働契約について、A₃については29年7月1日付け、A₄については同年8月1日付けの各契約更新に際して契約期間を6か月から3か月に短縮したことが組合の運営に対する支配介入(労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号)に、②A₂支部長を30年1月以降嘱託採用しないことが組合の運営に対する支配介入(同号)及び東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)への救済申立てを理由とする不利益取扱い(同条第4号)に、③A₄の29年12月30日付け退職願の撤回を認めないことが組合の運営に対する支配介入(同条第3号)にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして、組合が、上記①について29年10月11日、東京都労委に救済を申し立て、その後、上記②に係る救済申立てを同年

1 1月14日に、上記③に係る救済申立てを30年3月6日にそれぞれ追加した事案である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) A₃との労働契約の契約期間短縮の撤回
- (2) A₂支部長を嘱託として採用し、八潮事業所における雇用を保障
- (3) A₄の退職願撤回を認め、原職に復帰させること
- (4) 陳謝文の掲示（A₄に対する労働契約期間短縮への陳謝を含む。）

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、31年3月19日付けで、救済申立てに係る各事実は、いずれも不当労働行為に該当しないとして、救済申立てを棄却することを決定し、令和元年5月15日に初審命令書を交付した。

組合は、同月28日、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 会社が、A₃及びA₄との労働契約期間を6か月から3か月に短縮したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 会社が、A₂支部長を30年1月以降嘱託採用しないことは、労組法第7条第3号又は同条第4号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 会社が、A₄の29年12月30日付け退職願の撤回を認めないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地である東京都品川区広町に本社を、同品川区八潮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C₁会社（以下「C₁」という。）所有の鉄道車両部品の修繕、清掃業務等を、八潮事業所では申立外C₂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。2

9年7月1日時点での従業員数は、会社全体では約130名、八潮事業所では16名である。

- (2) 組合は、28年6月、C₁及び申立外C₃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、A₁支部を有している。本件初審申立て時点での組合員数は17名、八潮事業所では約8名である。

2 A₃及びA₄に対する労働契約期間短縮

- (1) A₃は28年7月から、A₄は27年8月から、それぞれ契約期間を6か月とする契約社員として会社に採用され、八潮事業所において、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、A₃は60歳、A₄は57歳である。
- (2) 会社は、従前から、上記(1)のA₃やA₄のように会社が直接採用する従業員とは別に、C₁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の子会社等に出向することとなっている。C₁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。
- (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うことはなかった。

- (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、B₁総務部長（以下「B₁総務部長」という。）に対し、強く抗議したものの、B₁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。

- (5) 組合は、会社に対し、29年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。
- (6) 29年9月25日、B₁総務部長は、A₃に対し、同年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。
- (7) 会社は、組合に対し、29年9月29日付けで、「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、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りつつ取扱いを行う旨等が記載されていた。

3 本件初審申立て

29年10月11日、組合は、東京都労委に対し、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が労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）であるとして、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、29年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、同年10月29日、A₄に対し、同年11月1日付けで正社員に登用する旨を発令した。

5 A₃に対する正社員登用の打診と同人の退職

(1) 29年12月14日、B₁総務部長及びB₂担当課長（以下「B₂担当課長」という。）は、八潮事業所内にて、A₃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、B₁総務部長は、A₃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、A₃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。

A₃が、B₁総務部長及びB₂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、B₁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。

(2) 30年1月3日頃、A₃は、八潮事業所のB₃所長（以下「B₃所長」という。）に対し、同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A₃との雇用関係は、同月末日をもって終了した。

6 A₂支部長の定年退職後の嘱託不採用

(1) A₂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、専ら八潮事業所において、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。A₂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、A₂支部長は、28年12月のA₁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。

(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。

(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。」

- (3) A₂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。
- (4) 29年5月8日頃、A₂支部長は、八潮事業所の喫煙所におけるB₄副所長（当時。以下「B₄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。
- (5) B₁総務部長は、A₂支部長が29年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、C₁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、同年9月1日付けで、C₁から八潮事業所にエルダー社員2名を配属した。

- (6) 29年11月8日頃、会社は、A₂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、同年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、A₂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。

- (7) 会社における過去6年間の年度別定年者及び定年後嘱託採用社員の数は、別紙「年度別定年者数と嘱託者数」のとおりである。

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、前記3の申立てに加え、会社が、A₂支部長に対し、定年退職後の嘱託採用の発令はないため同年12月末日をもって雇用関係が終了する旨を通告したことが労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）及び同条第4号の救済申立てを理由とする報復的不利益取扱いであるとして、申立事実を追加するとともに、本件の請求する救

済の内容について、新たに、A₂支部長に対する嘱託採用の発令をし、引き続き八潮事業所における雇用を保障することを追加した一方、A₄が正社員として登用された（前記4）ことから、A₄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 A₂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、29年11月20日付けで、2通の文書を提出した。

当該文書には、①A₂支部長の嘱託採用拒否に対する抗議と再雇用の申入れ、②八潮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C₁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。

(2) 会社は、組合に対し、29年11月30日付けで、上記(1)の同月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、C₁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、C₁の子会社等であって、他のC₁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、OJTにて行う旨が記載されていた。

(3) A₂支部長は、会社に対し、29年11月24日付けで、「継続雇用のお願ひ」を提出した。

「継続雇用のお願ひ」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、29年11月29日頃、A₂支部長を除く八潮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A₂支部長の再雇用を求める文書を提出した。

- (4) 29年11月29日、B₁総務部長は、A₂支部長と面談を行った。

当該面談において、A₂支部長は、「継続雇用のお願い」に記載された再雇用を希望する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。

- (5) 29年12月19日、B₁総務部長は、A₂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、A₂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。

29年12月末日、A₂支部長は、定年退職した。

- (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日付申入書」という。）を提出した。

1月16日付申入書には、A₂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。

同日、1月16日付申入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A₂支部長の嘱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。

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、B₃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。

- (2) 29年12月30日、B₃所長は、八潮事業所にて、A₄と面談を行っ

た。

当該面談において、B₃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、B₃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。

B₃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、B₃所長に提出した。

B₃所長は、受領した退職願を、30年1月9日までに本社へ送付し、その頃、本社に到達した退職願には、決裁に係るB₁総務部長の押印及びB₅代表取締役（当時。以下「B₅代表取締役」という。）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）

」

(3) 30年1月19日、A₄は、B₁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、既に退職願を受領していたB₁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、会社は、B₃所長からA₄が退職する旨の情報を受けた後、その補充としてエルダー社員受入れの準備作業を進めていたものであり、A₄の退職する30年1月末日から2週間の内示期間を考慮して、同月16日頃までにはA₄の後任者をエルダー社員の中から決定していた。

(4) 30年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、B₂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。

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、30年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、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については取り下げた。

(2) 30年3月6日、組合は、前記3の申立てに加え、会社が、A₄の退職願の撤回を認めないことが労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）であるとして、申立事実を追加し、請求する救済の内容に、A₄の退職意思表示の撤回を認めて復職させることを追加した。

第3 当事者の主張の要旨

1 争点1（会社が、A₃及びA₄との労働契約期間を6か月から3か月に短縮したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合の主張

労働契約期間の短縮措置は労働条件の明らかな不利益変更である。

A₃及びA₄と同時期に雇用更新になった非組合員に対しては、期間6か月は維持された。

会社は、雇用期間短縮の理由として、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社員について正社員として採用する機会を増やすためであると述べるが、就労継続意思は随時必要に応じて各人に聞けば済むことである。

正規社員へ登用されても、雇用期間の限定がなくなる以外に労働条件が改善されることはなく、月々支給される賃金が増えるわけではないのが実態であり、むしろ毎月の給与額は一時的には減ってしまうことから、有期契約社員が正規社員になることを希望する利点はあまりないから、正規社員に登用されることを希望しない有期契約社員にとって、雇用期間が3か月に変更されることは不利益変更のみである。

会社は、雇用期間短縮の理由として、C₁からエルダー社員の受入れを要請されたことも挙げるが、技術力・ノウハウの継承等のエルダー制度の趣旨からすれば、八潮事業所にはその受入れの対象となる業務が全く存在しないことは明らかである。

会社が主張する雇用期間短縮の理由は合理性・必要性を欠くものとなっているから、そこに不当労働行為意思が存在することは明確である。

したがって、労働契約期間短縮措置は、A₁支部の組合員を狙い撃ちにし、雇用不安を感じさせ、いつでも雇用打ち切りをするためのものであり、組合の団結を破壊し、その弱体化を意図したものである。

(2) 会社の主張

会社が、A₃及びA₄を含む契約社員の契約期間を3か月間としたのは、C₁からのエルダー社員の受入れの必要から、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契約社員について

て正社員としての採用の機会を増やすことを目的とした措置であり、かかる措置は、組合の組合員以外の社員も対象として、組合所属か否かに関わらず実施したものであるから、これが組合の弱体化等を意図した支配介入などというものではない。

すなわち、この措置は、C₁からエルダー社員の受入れ人数の増員等を求められていたことを踏まえ、会社においてこれに協力するため、エルダー社員の受入れ可能人数等を把握する必要がある一方、会社の従業員の雇用の安定も大切であるとの認識に立ち、契約社員の就労継続意思をこまめに確認し、就労継続意思がある契約社員については、年齢や業務遂行能力等の一定の条件を充足する場合には、積極的に正社員として採用することとしたことによるものであり、その合理性は明らかである。

2 争点2（会社が、A₂支部長を30年1月以降嘱託採用しないことは、労組法第7条第3号又は同条第4号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合の主張

A₂支部長の定年退職後の雇用延長が拒否されたことは、従来の慣例・慣行に反している。

八潮事業所においては、A₂支部長の定年退職以前には、正規社員は、定年後の希望者は全員が嘱託として採用されてきたという慣例・慣行が存在していた。

25年3月に、当時のB₆総務部長が、八潮事業所においても、本社と同様に65歳定年の後も70歳まで嘱託としての任用が保証されていることを明言した。25年以降に八潮事業所においては、B₇及びB₄が70歳まで継続雇用され、そのほかにもB₈が定年後も嘱託として雇用されており、契約社員で入社したB₉も65歳を過ぎた後も雇用は継続されており、B₆総務部長自身も70歳まで勤務した。これらを見れば

ば、B₆総務部長の発言は、確実に実行・実施されてきたといえる。また、八潮事業所のみならず、大井工場においても、多数の者が65歳定年後も雇用が継続されている。これらのことは、八潮事業所及び本社における定年退職者と嘱託社員の数から明らかである。

会社は、八潮事業所における業務は熟練した技術技能等を必要としないと述べるが、八潮事業所における業務は、鉄道事業の構内作業であり、大井工場と変わりはなく、ポイントの清掃作業は列車見張員の資格が必要であり、実際、八潮事業所において、業務に精通しているB₇班長、B₄班長が嘱託採用され、B₈氏も嘱託採用されている。

会社は、A₂支部長を嘱託採用する業務上の必要性がなかったこともA₂支部長嘱託不採用の理由として挙げるが、A₂支部長は班長として極めて人望が厚く、リーダーとして職場をまとめてきた実績をみれば、会社の主張するところの業務上の必要性は十分に満たされているというべきである。八潮事業所の作業の内容、業務の内容を見て、エルダー社員がA₂支部長を上回っているとは到底考えられない上、技術力・ノウハウの継承等のエルダー制度の趣旨からしても、A₂支部長をエルダー社員に置き換えることの合理性・必然性は全くない。

会社は、このA₂支部長の定年退職を契機として、八潮事業所においては、退職者の後任として、従来からのハローワークからの採用ではなく、全て、それ以前には八潮事業所には存在しなかったエルダー社員を配置するようになり、極めて異例な配置をした。

会社は、29年5月時点において、B₄副所長が聞いた話として、A₂支部長が自ら嘱託社員としての雇用関係の継続を希望しなかったと述べるが、その時点における記録や資料は存在しないし、仮にA₂支部長が同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、同年11月にA₂支部長が嘱託採用を希望する要望書を出している。

A₂支部長は、A₁支部結成に当たっては支部長として組合員をまとめ

る存在であり、労働基準監督署への対応などにも積極的に取り組んできたのみならず、時間外勤務における労使間の協定における職員代表となることもまた、支部長としての活動に沿ったものであった。

したがって、A₂支部長の定年退職後の雇用延長拒否は、組合活動の中心的人物を排除し、A₁支部の団結を大きく毀損することによって、活発な組合活動を妨げ、支障・困難をもたらすためのものであるとともに、重要な証人予定者に対して、不当労働行為の立証行為を妨害することも併せて企てられたものと解せざるを得ない。

(2) 会社の主張

会社が、A₂支部長を嘱託社員として採用しなかったのは、会社の就業規則上、嘱託社員の採用は、業務上の必要等を踏まえ、会社が自由に決定し得るものとされるところ、A₂支部長が退職する29年12月当時には、A₂支部長を嘱託社員として採用する業務上の必要がなかったことに加え、A₂支部長自身も嘱託社員としての勤務を積極的に希望していなかったことによるものであって、いずれにせよ、これが本件救済申立てに対する報復措置としてなされたなどということはなく、もとより組合の弱体化等を意図した支配介入などというものではない。

組合は、会社において、65歳の定年退職後に嘱託社員として勤務を希望すれば、嘱託社員として勤務できる慣例・慣行があったと主張するが、そのような慣例・慣行は存在しない。

組合が主張するB₆総務部長の発言については、発言があったこと自体に疑義がある上、仮に当該発言があったとしても、嘱託社員としての勤務を希望した者全員が嘱託社員として採用されることを確約等したものではない。また、B₇元社員が嘱託社員として採用されたのは相当程度以前のことであり、その当時と現在とでは、エルダー社員の総数、C₁からのエルダー社員の受入れ要請及び会社におけるエルダー社員受入れ人数等に相違があるなど、その状況を異にするから、B₇元社員等が嘱

託社員として採用されたことは、組合が主張する慣例・慣行があったことの論拠となるものではない。B 9 社員については、そもそも、嘱託社員は 6 5 歳をもって定年退職した正社員に関する制度であり、B 9 社員は期間限定雇用契約社員（臨時雇用員）であるから、B 9 社員の期間限定雇用契約が 6 5 歳以降も更新されていることも、組合が主張する慣例・慣行があったことの論拠となるものではない。

本社（大井工場）に関する事情については、本社の業務と八潮事業所の業務とは根本的に異なるものであって、本社において定年退職後に嘱託社員として採用されている者がいたとしても、組合が主張する慣例・慣行があったことの論拠とはなり得ない。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が必要であり、各社員は専門的に分化された各業務に従事し、その業務遂行には長年の経験と知識が必要とされているため、熟練社員が持つ技術や技能を次世代の社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があるのに対し、八潮事業所の業務は、本社の業務のような専門的な資格は必要なく、その業務内容も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等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はないなど、両者には根本的相違があるのである。

A₂支部長の退職に至る経緯については、A₂支部長は、2 9 年 2 月及び同年 5 月に、定年退職で辞める旨公言し、同年 1 0 月にも、6 5 歳になって退職する旨述べ、同年 1 1 月 1 6 日に嘱託社員としての勤務に係る希望を申し出るまでの間、嘱託採用を希望することを述べたことはないのみならず、同月 2 9 日、会社が家族的な事情等、特別な配慮の要否確認のため実施した面談においても、自ら作成した「継続雇用のお願い」中、嘱託採用を希望する事情の記載を削除するよう述べ、会社が嘱託社員として採用しない旨を告知したときも何ら異論を述べることなく、退職に関する手続を履践するなど、積極的に嘱託社員としての勤務

を希望していなかったのである。

3 争点3（会社が、A₄の29年12月30日付け退職願の撤回を認めないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか）について

(1) 組合の主張

A₄は、一旦は30年1月末日をもって退職する意を表明したが、同月半ばに退職の意思表示を撤回することを会社側に伝えた。

同月22日の団体交渉において、組合側がA₄の退職意思撤回の意向を尊重するよう求めたのに対し、会社側はこれを拒否したが、その際、退職意思撤回を認めない理由として挙げたのは、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ということのみであり、この拒否理由が正当性、合理性を欠くものであることは極めて明白である。

会社は、A₄の退職意思撤回を認めなかった理由として、既に補充要員の人選等を進めていたと主張するが、上記団体交渉においては、このことは理由として述べていなかったし、エルダー社員の補充のためには多数あるC₁関連職場の中から次の行く先を決めるために本人の希望も含めて打合せをする必要があり、一定の期間を要すると考えられるから、突然に退職の意思を表明したA₄が退職願を撤回するまでの短期間に、特定の人物を発令の対象とすることは不可能なはずである。さらに、エルダー社員が定年前の若年出向による勤務地も含めて、一旦発令された任地から、更に別の所に配置換えになることは極めて異例で不自然であり、また、夜勤勤務が難しいのに八潮事業所に勤務させているなど、八潮事業所に配置されてきたエルダー社員は、無理な人員配置となっている。

会社がA₄の退職意思撤回を認めないのは、何が何でもA₄を同月末日で退職させることで、組合の弱体化を狙ったものであることは明らかである。

会社によるA₃及びA₄の契約期間短縮、A₂支部長の嘱託不採用及び

A₄の退職願撤回を認めなかったことの一連の行為の背後には一貫して不当労働行為意思が存在する。会社は29年6月1日付けで突然に副所長4名を発令したが、副所長は従来存在しなかった役職であり、その必要性はなく、八潮事業所内の人員構成を組合員より非組合員が多くなるように意図してなされたものであり、このことも不当労働行為意思の存在を示している。

(2) 会社の主張

会社が、A₄の退職願の撤回を認めなかったのは、A₄から退職の意向を受けた後、その退職を慰留していたにもかかわらず、A₄が退職願を提出するに至ったことから、これを受理し、その退職手続及び要員補充の選定を進めていたことによるものであって、A₄が組合員であることなどを理由とするものではなく、これが組合の弱体化等を意図した支配介入ではないことは明らかである。

まず、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、退職願の撤回を認めないことは何ら問題とならない。

加えて、A₄は、B₃所長から退職を慰留されたにもかかわらず、その慰留の求めを受け入れず、退職願を提出するに至ったのであるから、組合が主張する組合員数を少なくするという不当労働行為意思の下に退職願の撤回を認めなかったなどという事情はない。

A₄が退職の意向を申し出たのは29年12月23日であるところ、会社は、A₄の退職による欠員を懸念し、その頃から補充要員の選定に関する準備を行っていたものであり、同月30日にB₃所長がA₄と面談し、退職を思いとどまるよう慰留したにもかかわらず、退職意思に変わりはないとのことであったため、退職願を受理し、補充要員の選定を進めた。

組合は、エルダー社員の選定が時間的に不可能である旨主張するが、

同月頃は、B₁₀元社員が30年2月に定年退職することが決まっていたほか、B₁₁元社員の無断欠勤が続き、B₁₂元社員が29年12月19日に退職を申し出、A₃が同月26日に雇用契約の不更新を申し出るなど、補充要員を八潮事業所に受け入れる必要性が高かったことから、会社は、C₁に対し、エルダー社員の受入れ等に関する話をしていたので、このような事情もあいまって、A₄が退職の意思表示の撤回を申し出た30年1月19日には、A₄の補充要員の選定がなされていた。

組合は、八潮事業所に配置されてきたエルダー社員は無理な人員配置となっている旨主張するが、エルダー社員は、従前より、その人数が増加していたこともあり、夜勤勤務が必要となる八潮事業所の勤務を理解して了承するエルダー社員も増加しているのであって、もとより、エルダー社員の出向先は、エルダー社員の意向を踏まえ、その承諾を得て決定するものであるから、会社が無理やり八潮事業所に勤務させていることはない。

組合は、会社が29年6月1日付けで副所長4名を発令したことは組合員より非組合員が多くなるように意図したものである旨主張するが、この発令は、本件各争点とは関係しない事柄である上、同年5月末日をもってB₁₃所長が退職の意向を述べたことに伴い、同年6月以降の八潮事業所の業務管理体制を検討した結果によるものにすぎない。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（会社が、A₃及びA₄との労働契約期間を6か月から3か月に短縮したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか）について
 - (1) 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（前記第2の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（前記第2の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。

(2) なお、組合は、労働契約期間短縮措置は、雇用不安を感じさせ、いつでも雇用打ち切りをするためのものであり、組合の団結を破壊し、その弱体化を意図したものであると主張し、これに対し、会社は、同措置は、C₁からのエルダー社員受入れの必要から契約社員の就労意思確認をこまめに行いつつ、就労継続意思がある契約社員については正社員としての採用機会を増やすことを目的とした措置であって、組合弱体化等を意図した支配介入などではないと主張する。

この点についてみるに、前記のとおり、会社は、同措置の実施に併せ、同措置の対象となる契約社員のうち、就労継続意思があり、かつ、業務遂行等に特段の問題のない者に対しては、組合員非組合員を問わず契約更新時に正社員登用を打診しており、実際に、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ものである。そして、同措置導入を受けて就労継続意思がありながら契約期間満了のみを理由として契約社員の雇止めがされたという事情もうかがわれない。

そうすると、本件労働契約短縮措置の導入とこれに伴う一連の措置により、同措置の対象となった契約社員の雇用が不安定になったということはできず、その他会社が同措置の導入により組合の弱体化を企図したことを認めるに足りる証拠はない。

(3) 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 争点2（会社が、A₂支部長を30年1月以降嘱託採用しないことは、労組法第7条第3号又は同条第4号の不当労働行為に該当するか）について

(1) A₂支部長の退職に至る経緯をみると、A₂支部長は、29年5月8日頃、B₄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おり（前記第2の6(4)）、会社は、A₂支部長が同年12月末日をもって定年退職する旨発言をしていることを把握して、C₁東京支社の雇用促進グループを通じ補充要員を求め、同年9月1日付けでC₁から八潮事業所にエルダー社員を配属したものである（前記第2の6(5)）。定年退職による欠員が予想される場合に、会社があらかじめその補充を手当てしようとすることは自然であるし、また、親会社を通じた補充要員の配属が定年退職予定者の定年時期より前になることはあり得るところであって、それらの会社の行動が組合活動の中心的人物を排除する意思によるものであったということとはできない。

さらに、A₂支部長は、会社に対し、29年11月24日付けで「継続雇用のお願い」を提出してはいるものの（前記第2の8(3)）、会社が、当該文書が提出されたことに対応して、同月29日にA₂支部長と面談を行ったところ、同支部長は、当該文書に記載された再雇用を希望する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など（前記第2の8(4)）、再雇用を希望する意思を明示しなかったのであるから、既に補充要員を配属していた会社が、A₂支部長を嘱託採用しないという判断を維持したことも（前記第2の8(5)）不自然とはいえない。

(2) 組合は、A₂支部長の定年退職以前に、八潮事業所において、正規社員は定年後の希望者は全員が嘱託として採用されてきたという慣例・慣

行が存在していたとして、B₆総務部長（当時）も八潮事業所において、本社と同様に65歳定年の後も70歳まで嘱託としての任用が保証されている旨を明言したと主張し、また、A₂支部長の定年退職まで八潮事業所において65歳定年後も希望者は全員嘱託採用され、本社でも多数の者が65歳定年後も雇用継続されていたことは定年退職者と嘱託社員の数から明らかであると主張する。

ア しかしながら、まず、B₆総務部長の発言とは、25年3月の就業時間後に品川の居酒屋で本社と八潮事業所の会合があり、そこでの会話として、八潮事業所の者が「本社のほうも65歳過ぎてから70歳まで働いている人がいるので、八潮事業所においても働かせてほしい」旨を言ったところ、同総務部長が「健康上問題ない方はいいですよ」と言ったというものである。その会話の内容、状況等に照らすと、これをもって同総務部長が「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」との就業規則の定め（第9条ただし書）を超えて希望者全員の嘱託採用を保証することを明言したものと解することはできない。そして、他に会社が希望者全員の定年後の嘱託採用を認める旨を表明したと認める証拠はない。

イ 次に、会社における定年退職者と嘱託社員の数から、A₂支部長の定年（29年12月末）の前には八潮事業所においては定年後も希望者の全員が嘱託採用され本社でも多数の者が定年後も雇用継続されていたことは明らかであるとの組合主張について検討すると、以下のとおりである。

(ア) 24年度から30年度までの本社及び八潮事業所の年度別定年退職者数と定年後嘱託者数を比較すると、別紙記載の表のとおりである（前記第2の6(7)）。

(イ) これによると、24年度から29年度までの会社全体の定年退職者数は合計46名、定年後嘱託者数は合計38名であって、定年退

職者のうち定年後嘱託者の割合は約 83 パーセントであり、確かに会社全体で見ると定年後嘱託者の割合は高いこと、八潮事業所においては 24 年度においては 2 名、25 年度においては 1 名が定年退職し、いずれも定年後嘱託者となっていることが認められる。

(ウ) しかしながら、同実績集計数のみからはなお希望する者が全て嘱託者とされていたとまでは判断し難く、他にこれを認めるに足りる証拠はない上、八潮事業所においては、A₂支部長の定年退職の 3 年前の 26 年度から、既に定年退職後の嘱託採用の実績はなくなっていたことが認められる。

そうすると、別紙記載の表の定年退職者数及び定年後嘱託者数をもってしてもなお、八潮事業所において定年後の嘱託採用希望者が全員嘱託採用されてきた慣例・慣行があったことを推認することはできない。

(3) なお、八潮事業所で嘱託採用の実績がなくなっている点に関連して、組合は、八潮事業所においてのみ殊更組合の弱体化のために嘱託採用をせず、エルダー社員の出向者による補充をしたと主張する。これに対して、会社は、本社の業務と八潮事業所の業務とは根本的に異なり、本社の業務の多くは専門的資格や熟練技術を必要とするため、熟練社員による技術の継承等のために、本社においては、八潮事業所と違い、嘱託採用が必要であると主張する。

確かに、別紙記載の表において本社と八潮事業所を対比すると、本社においては 24 年度から 30 年度までの 7 年間の定年退職者 42 名中 37 名が定年後嘱託採用され、定年後嘱託採用の割合は約 88 パーセントであること、これに対して、八潮事業所においては定年退職者 8 名中 3 名しか定年後嘱託採用されず、その割合は約 38 パーセントのみであって、本社より低い割合であることが認められる。

しかしながら、証拠によると、八潮事業所の業務は車両室や管理棟内の

清掃等を中心とするところ、本社における業務は、電車車両の検査、修理、分解洗浄等の業務であり、各業務は車両の各部品や工程ごとに細分化され専門化されていること、本社の各従業員は、こうした専門化した各業務に従事しているもので、その業務の多くは、玉掛け、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の専門的資格や、技術等を要するものになる傾向があることが認められる。

そうすると、本社において、各業務における熟練従業員の持つ技術の次世代への承継の必要性は相対的に高いもので、本社において八潮事業所より継続雇用の割合が高いことはこのような業務の性質の差異によるものというべきであって、八潮事業所において、会社が殊更組合員の弱体化のために嘱託採用しなかったとはいえない。

- (4) さらに、組合は、会社がA₂支部長の定年退職を契機として退職者の後任をハローワークではなくエルダー社員からの受入れとしたことは極めて異例であり、これは組合を弱体化する意図によるものであるとの主張もする。

確かに、A₂支部長、A₄のいずれの後任もエルダー社員からの補充であったことは前記のとおりであり、甲26によれば、29年11月から30年3月までに八潮事務所では退任者の補充要員として5名のエルダー社員が採用されていることが認められる。

しかし、当時、親会社C₁において定年退職年齢（60歳）を迎えたエルダー社員の数が増えていたものであり、C₁から具体的な要請があったかどうかはおくとしても、グループ会社のエルダー社員受入れ増加が望ましい状況となっていたことは推認できる。そして、会社においても、八潮事業所には夜勤があつて採用等に困難があつたことから、グループ会社内に夜勤の可能なエルダー社員の配置を依頼し、エルダー社員を受け入れるようになっていったというのである。

そうすると、会社が、当時、八潮事業所において、退職者の後任をハロ

一ワークにおける募集ではなくC₁のエルダー社員から受け入れることとしたこと自体は自然であり、これをもって組合弱体化の意図によるものということとはできない。

(5) 上記の諸事情に加え、会社がA₂支部長を嘱託採用しなかったことが、同支部長が東京都労委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や、救済申立てを理由になされたことを示す証拠もないことから、A₂支部長の嘱託不採用は、労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いに当たるということもできない。

(6) 以上のことから、会社が、A₂支部長を30年1月以降嘱託採用しないことが、不当労働行為に当たるということはできない。

3 争点3（会社が、A₄の29年12月30日付け退職願の撤回を認めないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか）について

(1) A₄は、29年12月23日、B₃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た（前記第2の9(1)）。29年12月30日、B₃所長は、A₄と面談を行い、本人の退職意思を複数回確認したが、A₄は、退職の意思は変わらない旨回答したため、B₃所長は、退職手続を説明し、A₄は、同日付け退職願を作成し、同日、B₃所長に提出した。同退職願は、30年1月9日までにB₃所長により本社へ送付され、B₁総務部長及びB₅代表取締役による決裁がなされた（前記第2の9(2)）。

(2) これに対し、A₄は、B₁総務部長に対し、30年1月19日頃、退職の意思表示の撤回をする旨の電話をしたが、B₁総務部長は、既に後任者が決まっており、退職の意思表示の撤回は認められないと回答した（前記第2の9(3)）。このとき、A₄において、特段の退職願の撤回を要する事情は示されていない。

社員就業規則によれば、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ものとされている（同第15条）ところ、A₄の

退職願は29年12月30日にB₃所長に交付され、30年1月9日頃には原本が会社に到達し、承認されている。そして、29年12月30日には、B₃所長はA₄本人の退職意思を複数回確認したが、A₄が退職の意思は変わらないと回答し、退職届を提出したことは前記(1)のとおりである。

そうすると、30年1月19日のA₄の退職願撤回の申出を会社が認めなかったことが不合理とはいえない。

- (3) また、会社は、B₃所長からA₄が退職する旨の情報を受けた後、その補充としてエルダー社員受入れの準備作業を進めていたものであり、A₄の退職する30年1月末日から2週間の内示期間を考慮して、同月16日頃までにはA₄の後任者をエルダー社員の中から決定し、2月にA₄の後任として受け入れた（前記第2の9(3)、甲26）。

したがって、会社がA₄の退職願の撤回に応じられないとしたことには相当の理由があったものというべきである。

- (4) そして、会社は29年10月29日にはA₄を正社員（同年11月1日付け）としていたこと、同年12月30日の退職願の提出の際にも、B₃所長がA₄本人の退職意思を複数回確認していることからすれば、会社が組合員であるA₄を殊更嫌悪しあるいは排除しようとしていたものとは考え難く、他にこれをうかがわせる事情もない。

- (5) なお、組合は、そもそもA₄の退職申出の場合におけるようなエルダー社員の急な配置は、極めて無理な人員配置であって支配介入の意思によるものであると主張する。

しかし、前記のとおり、実際に、当時、八潮事務所においてはA₂支部長、A₃、A₄ほかの退職予定が続き後任補充の必要性が高まっていたこと、八潮事業所には夜勤があって採用等に困難があり、グループ会社内に夜勤の可能なエルダー社員の配置を依頼しエルダー社員を受け入れるようになっていたこと（前記2(3)）などからすれば、これらの後任者が急ぎエルダー社員の中から補充されたことが不自然あるいは不合理というこ

ともできないし、これをもって会社に支配介入の意思があったものと推認することもできない。

(6) 以上のことから、会社が、A₄の29年12月30日付け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とはできない。

4 このほか、組合は、会社が八潮事業所において29年6月1日付けで副所長4名を発令したことが、八潮事業所内の人員構成を組合員より非組合員が多くなるように意図してなされたものであり、このことも不当労働行為意思の存在を示していると主張する。

この主張と本件各争点の不当労働行為の成否との関わりは必ずしも明らかではないが、本件各争点における不当労働行為意思に関する主張と解される。

しかしながら、当該副所長の4名選任（29年6月、7月）は、当時のB₁₃所長の退職意向・退職と関連するもので、同年7月に後任としてB₃所長が着任し、程なく副所長はいずれも任を解かれたものであることが認められる。

そうすると、同年6、7月頃に4名の副所長が置かれたこと自体をもって本件各争点について会社に組合の支配介入の意図があったものと推認することは到底できない。

そして、他に当該副所長の選任が本件救済申立てに係る事実の不当労働行為の意思の現れであると認めるべき事情はない。

したがって、組合の上記主張は採用できず、本件において救済申立てに係る事実の不当労働行為の意思があったと認めることはできないから、上記1ないし3の判断は左右されない。

5 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労組法第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。

令和2年6月3日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ⑩

(別紙 略)