

命 令 書

申 立 人 H組合

代表者 執行委員長 D

被申立人 K会社

代表者 代表取締役 E

上記当事者間の令和5年(不)第40号事件について、当委員会は、令和7年3月12日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子、同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人執行委員長に対する不採用の撤回
- 2 謝罪文の掲示
- 3 社員募集に応じた希望者全員の採用

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、①具体的な内容を申立人と協議せずに、グランドシニア社員制度を創設したこと、②グランドシニア社員制度の創設について、申立人から指摘されるまで申立人に通知しなかったこと、③申立人執行委員長をグランドシニア社員として雇用しなかったこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 被申立人が、具体的な内容を申立人と協議せずに、グランドシニア社員制度を創設したことは、申立人執行委員長Dが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 2 被申立人が、申立人に対し、グランドシニア社員制度の創設について、令和5年3

月15日に申立人から指摘されるまで通知しなかったことは、申立人執行委員長Dが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

- 3 被申立人が、申立人執行委員長Dについて、グランドシニア社員として雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

- (1) 被申立人K（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、旅客鉄道事業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2万4,300名である。
- (2) 申立人H（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に会社及びその関連企業の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時6名である。
- (3) 会社には、組合以外の労働組合として、申立外L（以下「L」という。）、申立外N（以下「N」という。）、申立外P（以下「P」という。）及び申立外Q（以下「Q」という。）が存在する。

2 会社における定年後再雇用制度について

- (1) 社員の定年退職日は、60歳に達する日が含まれる年度の翌年度の7月末日である。会社は、社員から定年後も引続き雇用を希望する旨の申請があった場合は、定年退職の翌日から「シニア社員」又は「シニアリーダー社員」として再雇用している（以下、シニア社員及びシニアリーダー社員を併せて「シニア社員等」という。）。

シニア社員の雇用契約形態は、一年間の有期雇用契約であり、勤務成績・健康状況等を勘案し、雇用を継続することが適当と認められる場合には、一年単位で契約が更新される。

シニアリーダー社員の初回の契約は三年間の有期雇用契約であり、勤務成績・健康状況等を勘案し、雇用を継続することが適当と認められる場合には、契約を更新し、二年間の有期雇用契約を締結する。

シニア社員等の雇用契約限度期間は、いずれも、定年退職日の翌日から五年間とされている。

- (2) グランドシニア社員制度は、鉄道事業運営に必要な人材の確保を目的として令和5年に創設された制度であり、その概要は以下のとおりである。

ア 募集職種は、職種別の人材確保の状況を勘案し、毎年個別に設定するとされており、令和5年度については、駅営業、駅輸送（在来線）、駅輸送（新幹線）等

の職種について募集があった。

イ グランドシニア社員に応募できるのは、シニア社員等としての雇用契約限度期間を満了する者全員とされており、応募した者のうち、シニア社員等としての雇用契約限度期間が満了する日の翌日から業務に従事でき、募集終了時において休職していない者で、別途教育等を行うことなく、以下の①から③の基準を全て満たす者を「適用対象」としていた（以下、下記①から③をそれぞれ、「適用基準①」、「適用基準②」、「適用基準③」という。）。

①心身の健康状態が良好で、ICT技術等の進展に伴う業務変革に対応し、業務に精勤する意欲がある者

②業務知識・経験が豊富で、後輩の指導・育成ができる者

③別に定める職務内容に従事できる者

但し、適用基準③を満たさない場合でも、特定の分野において、とりわけ業務知識・経験が豊富で、後輩の指導・育成ができる者については、雇用する場合があるとされていた。

また、適用基準③において、職務内容は別に定めるとされていた。なお、「駅営業・駅輸送」については、「駅係員業務標準に基づき、必要なシステムや機器等を操作でき、駅基本業務・駅営業業務・駅運転業務に従事できる者」とされていた。

ウ 上記イの「駅係員業務標準」とは、就業規則等に基づいて、顧客に対して安全と心のこもった快適なサービスを提供するために必要な手順や留意点を定めたものである。

「駅基本業務」とは、駅係員全員が担うべき基礎的な業務を意味し、例えば、列車停止手配、ホームでの乗客案内、車椅子利用者対応等である。

「駅営業業務」とは、駅における出札（切符の発売）、改札、案内などの営業に関係する業務である。

「駅運転業務」とは、停車場において運転取扱い資格を必要とする、列車の運行に直接関わる業務であり、例えば、列車を連結・分割させる操車業務、信号扱い業務等を指す。

ところで、会社において、「駅営業業務」と「駅運転業務」を総称して「駅系統」と称されていた。

3 本件申立てに至る経緯について

（１）グランドシニア社員制度を労働組合に通知するまでの経緯

ア 平成30年7月31日、D（同人が組合執行委員長に就任するのは令和5年1月であるが、組合執行委員長となる前も含め、以下、「D執行委員長」という。）は

会社を定年退職となり、平成30年8月1日、シニア社員として雇用された。

イ 令和4年2月24日、組合は、会社に対し、「要求書」（以下「4.2.24要求書」という。）を提出した。

4.2.24要求書には、要求事項が6項目記載されていたところ、「定年再雇用、雇用期間延長について」として「国が高年齢者雇用安定法で70才までの雇用を推奨している。希望者は70才まで雇用継続し、高年齢者が働き続けることのできる職場環境を整備されたい。」等の記載があった。また、4.2.24要求書の末尾には、文書で回答し団体交渉（以下「団交」という。）を開催してほしい旨記載されていた。

ウ 令和4年3月9日、組合と会社の間で、団交（以下「4.3.9団交」という。）が開催された。4.3.9団交において、次のようなやり取りがあった。

（ア）会社は、4.2.24要求書に対する回答を行った。このとき、会社は、「定年再雇用、雇用期間延長について」の回答として、70歳までの就業機会の確保については、法令の趣旨を踏まえつつ、適切な職務内容を慎重に見極めた上で検討していく必要があると認識している旨等を述べた。

（イ）また、会社は、①65歳までの雇用が義務化されているから、シニア社員制度を設けており、66歳から70歳までの雇用は、法律では努力義務となっているから、雇用の仕組みは設けていない旨、②働く日数・業務内容をきちんと考えないと実施できず、65歳以上がどのような仕事ができるのか見極めなければならない旨、③ものすごく仕事ができる、技術力があるからといって、そういう人を一律に70歳まで雇う考えはない旨、④他労組とも議論しており、議論するという形で努力している旨述べた。これに対し、組合は、70歳まで雇用継続を希望する人は残れるようにするよう要求した。

エ 令和4年4月9日、組合は、会社に対し、「要求書」（以下「4.4.9要求書」という。）を提出した。

4.4.9要求書には、要求事項が7項目記載されていたところ、「定年再雇用、雇用期間延長について」として、「希望者は70才まで雇用継続し、高年齢者が働き続けることのできる職場環境を組合と協議されたい。」等の記載があった。また、4.4.9要求書の末尾には、文書で回答し団交を開催してほしい旨記載されていた。

オ 令和4年4月18日、会社担当者は、組合書記長に架電し、両者の間で、4.4.9要求書についてやり取りがあった。

カ 令和4年6月13日、組合は、会社に対し、「要求書」（以下「4.6.13要求書」という。）を提出した。

4.6.13要求書には、①4.4.9要求書について団交を開催するよう再三要求して

いるにもかかわらず、会社は組合書記長との個別回答に固執し続けている旨、②会社が団交に応じないのであれば、4.4.9要求書については決裂したものと確認する旨、③改めて4.6.13要求書を会社に提出する旨が記載され、続けて、要求事項や団交開催を要求する旨が記載されていた。なお、4.6.13要求書の要求事項には、高年齢者の雇用に関する要求はなかった。

キ 令和4年8月29日、同年9月2日、同年10月17日及び同年11月9日、組合は、会社に対して、「要求書」を提出し（以下、これらの要求書を併せて「4.8.29要求書等」という。）、4.8.29要求書等に関する団交を開催するよう求めた。

なお、4.8.29要求書等には、いずれも、高年齢者の雇用に関する要求は記載されていなかった。

また、令和4年8月29日から同年11月9日までの間、組合は、会社に対し、高年齢者雇用に関する申出は行っていない。

ク 会社は、令和4年8月17日にLとの間で、同月26日にNとの間で、同年9月28日にPとの間で、それぞれ、団交を開催し、高年齢者の雇用に関して協議を行った。

ケ 令和5年1月18日、会社と組合との間で、4.8.29要求書等に関する団交が開催された。

（2）グランドシニア社員制度の労働組合への通知から同社員募集までの経緯

ア 令和5年3月7日及び同月8日、会社は、P、N、L及びQに対し、それぞれ、「シニア社員およびシニアリーダー社員の再雇用について」（以下「グランドシニア社員制度資料」という。）により、グランドシニア社員制度の創設について通知した。

グランドシニア社員制度資料には、①適用職種及び業務内容、②適用対象者、③雇用契約及び期間、④勤務箇所、⑤就業条件等、⑥応募及び適用の手続、⑦実施時期が記載されていた。

イ 令和5年3月15日、組合と会社との間で、次のようなやり取りがあった。

（ア）組合書記長が会社担当者に架電し、グランドシニア社員制度についてPに提案があったと聞いたが、組合に提案されていないのはなぜか、と尋ねた。これに対し、会社担当者は、すぐにファクシミリで送信する旨述べた。

（イ）会社は、組合に対し、グランドシニア社員制度資料をファクシミリで送信した。

（ウ）会社担当者は組合書記長に架電した。

会社担当者は、シニア社員等の再雇用について、現在、シニア社員等として働いている社員の中から雇用契約満了日の翌月から再び雇用される社員とし

て、グランドシニア社員を人材確保の一つの方策として実施していく旨述べた。

組合書記長が、組合にも該当する組合員がいるが、なぜ同じ職場の他労組には提案があり、組合にはないのか、自身も含め組合として許せないが、会社はどのように考えているのか、と述べたのに対し、会社担当者は、情報提供できていなかったことについては素直にお詫びする旨、組合から連絡を受け、直ちに送付しており、それ以外の他意はない旨述べた。組合書記長が、わざわざ組合だけしなかったということではないか、と尋ねたのに対し、会社担当者は、それはない旨回答した。組合書記長が、単純に遅れただけかと尋ねたのに対し、会社担当者は、そのとおりである旨回答した。

組合書記長が、P以外にも労働組合はあるが、その労働組合に対しても対応しているのかと尋ねたのに対し、会社担当者は、各労働組合に対して、基本的に同じ内容を同じように伝えないといけないと思っている旨、今回は組合に対して失念していたので、素直にお詫びする旨、今後はこのようなことがないよう組合の組合員の労働条件に関することは説明する旨回答した。

ウ 令和5年3月17日、組合は春闘要求に係るストライキを実施した。

上記ストライキは、組合が会社に対し、令和5年2月27日付けで春闘要求を提出し、同年3月3日までに文書回答し団交を開催するよう要求したのに対し、会社がこれに応じなかったとして、実施されたものであった。なお、春闘要求には、グランドシニア社員制度や高年齢者の雇用に関する項目はなかった。また、上記ストライキを実施するまでに、会社担当者と組合書記長との間で、春闘要求やストライキに関するやり取りがあった。

エ 令和5年3月20日、組合は、会社に対し、「グランドシニア制度についての要求」（以下「5.3.20要求書」という。）を提出した。

5.3.20要求書には、①組合以外の労働組合に対しては、同月8日までに提案したとのことだが、組合には1週間以上も遅れて通知された旨、②社長名の文書で謝罪するよう求める旨、③(i)希望者は70歳までをめどに全員採用する、(ii)運転士・車掌等については、本人希望の職種に必要なれば教育をして採用する、ことを要求する旨、④同月31日までに文書で回答し、団交を開催することを求める旨の記載があった。

オ 令和5年4月18日、組合と会社との間で、団交（以下「5.4.18団交」という。）が開催された。5.4.18団交で、次のようなやり取りがあった。

会社は、5.3.20要求書に対して回答するとして、①本施策については、必要な人材を確保するための方策の一つとして実施するものであることから、適用を行う職種や、職務内容を限定している旨、それらの職種において、引き続き活躍が

期待できるシニア社員等をグランドシニア社員として雇用することとしたものであるため、希望者を全員採用することは考えていない旨、②例えば、担務に従事するために数回その担務の思い出・見習いをするといった程度であれば、「別途教育を行うことなく」に当たると考えている旨、程度の基準を一律に示すことは困難ではあるが、数か月間本務として従事できないような場合は、今回の目的である要員確保につながるとは言い難いと考えている旨述べた。これに対し、組合は、これは結構ハードルが高い、いわゆる定員の担務に入らないと採用されないということか、と述べた。会社は、あくまで本施策の目的は、いわゆる要員需給の観点が非常に重要である旨、回答にもあるが、数回程度の思い出や見習い程度の教育をすれば実際の担務に就いてもらえる者を選考基準として示した旨述べた。

ところで、会社では、要員算定上の対象となる担当業務を「所要担務」と称していた。会社における「所要担務」は、日々の駅運営において定例的あるいは定量的に発生する必要不可欠な業務を組み合わせて構成していた。

カ 会社は、グランドシニア社員制度について、令和5年4月11日にPとの間で団交を開催し、同月13日にQに対して文書回答を行い、同月19日にNとの間で団交を開催し、Lに対して文書回答を行った。

(3) グランドシニア社員の募集から本件申立てまでの経緯等

ア 令和5年4月26日、会社本社は、各地方機関等に対し「グランドシニア社員の募集等について」を電子メールで送信し、グランドシニア社員の募集を行うこと等を通知した。

ところで、グランドシニア社員の募集内容について、会社が各労働組合に提示したグランドシニア社員制度資料から変更はなかった。

イ 令和5年5月10日、組合は、会社に対し、「要求書」（以下「5.5.10要求書」という。）を提出した。

5.5.10要求書には、①「グランドシニア社員制度の件」として、(i)他の労働組合との間で協議に入っているにもかかわらず、組合への提案も当該組合員に対する通知すらなかったことに関して、会社側窓口担当者の「失念していた」との弁解で個人責任にすることは許されない旨、(ii)会社は、改めて、このような事態がなぜ生じたのか、今後どのような対策を行うのかを明確にするよう求める旨、②グランドシニア社員制度の不通知の件について、文書による謝罪を求める旨、③上記について文書で回答し団交を開催するよう求める旨等の記載があった。

ウ 令和5年5月16日、D執行委員長は、会社に対し、「2023年度グランドシニア社員雇用申請書」（以下「本件雇用申請書」という。）を提出した。

(ア) 本件雇用申請書には、①「現在の職務内容等」の欄に「MV操作案内、車イス介助等」との記載、②「希望職種」の欄に「駅営業」との記載、③「グランドシニア社員として働くうえでの意気込み・抱負」の欄に「MV案内、車イス介助等の業務しかできない。これらの業務が不要になる事はないと考える。窓口、券売機締切は10年以上していない。駅運転も希望で駅営業（現在）に変更してもらった。」との記載があった。

(イ) ところで、D執行委員長は、令和3年11月頃から、A駅で、主にみどりの券売機等の操作の案内に従事していた。なお、会社において、みどりの券売機のことをMVと称していた（以下、みどりの券売機及びこれに類する券売機を「MV」という。）。

A駅の所要担務は、駅営業業務としては、案内・顧客対応、改札業務（切符やICカード等の確認、自動改札機の取扱い、乗越しなどの不足運賃の収受、切符の払戻し、自動券売機・MV・精算機締切等）、出札業務（みどりの窓口での切符の発売、窓口締切等）、運輸収入事務（駅での運輸収入の集計・整理等）であった。

エ 令和5年6月26日、A駅の当時の駅長は、D執行委員長に対し、同月13日付け「グランドシニア社員雇用申請に関する通知書」（以下「本件通知書」という。）を手交した。

本件通知書には、グランドシニア社員の雇用の「適用の可否」について、適用の対象とならない旨の記載があった。

同月27日、A駅の駅長は、D執行委員長に対し、グランドシニア社員として応募してもらったが、D執行委員長は、①別途教育を行うことなく改札や出札業務といった駅における基本的な担務に従事することは難しいこと、②業務知識・経験が豊富で後輩の指導・育成ができるとはいえないこと、などを勘案して、適用しないこととなった旨等を述べた。

ところで、グランドシニア社員について、「駅営業、駅輸送」に応募したのは110名であり、このうち採用されたのは73名であった。

オ 令和5年6月28日、組合と会社との間で、団交（以下「5.6.28団交」という。）が開催された。

5.6.28団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) 会社は、5.5.10要求書の「グランドシニア制度の件」に対する回答として、①グランドシニア社員の雇用及び勤務等の取扱いについては、令和5年3月7日以降、順次各労働組合への説明を行ってきたところであるが、組合に対しては、同月15日に組合書記長から指摘を受けるまでの間、当該施策についての書

面送付及び内容の説明が実施できていなかった旨、②これは、これまでの慣例により組合員の労働条件に影響のある施策に対しては、ファクシミリにより説明資料を送付の上、内容の説明を行っていたが、担当者が送付を失念していたことによるものである旨、③今後については、資料の確認の徹底を会社として努めていく旨等を述べた。

(イ) 会社は、今回の件に関しては誠に申し訳なかった旨述べた上で、組合に対し、令和5年6月28日付け「貴組合への会社施策に関する不通知について」（以下「5.6.28会社文書」という。）を手交した。

5.6.28会社文書は、あて名は「H執行委員長D」、発信者は「K」であった。

また、5.6.28会社文書には、①グランドシニア社員の雇用及び勤務等の取扱いについては、令和5年3月7日以降、順次各労働組合への説明を行ってきたところであるが、組合に対しては、同月15日に組合書記長からの指摘を受けるまでの間、当該施策についての書面送付及び内容の説明が実施できていなかった旨、②これは、これまで慣例により組合の組合員の労働条件に影響のある施策に対しては、ファクシミリにより説明資料を送付の上内容の説明を行ってきたところであるが、担当者が送付を失念したことによるものである旨、③同日、早急に施策に関わる書類を送付した際に担当者から謝罪を行うとともに、5.4.18団交においても、改めて謝罪を行ったところである旨、④なお、対象社員に対する募集については、同年4月26日に社内事務連絡を発信し、以降対象社員に対しての募集を実施している旨、⑤加えて、組合側から指摘のあった、令和4年6月に実施したA駅管理体制の見直しについても、当該施策についての書面送付及び内容の説明ができていなかったことが確認できた旨、⑥組合に対して実施内容の説明が遅れたことに関して誠に遺憾に思っている旨、⑦今後については、今回の事象を踏まえたうえで、同種事象の再発防止に努めていく旨の記載があった。

カ 令和5年7月24日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社が、具体的な内容を組合と協議せずに、グランドシニア社員制度を創設したことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合の要求を踏まえて、グランドシニア社員制度創設の方針を決めた段階で組合にその方針を通知し、どのような募集内容を考えているのか具体的な

案を組合に提案し、協議し、募集案を確定すべきであった。にもかかわらず、会社がそれを行わなかったことは、組合との団交義務を怠るものであり、組合を忌避し、嫌悪し、その存在を排除しようとする行為そのものである。

イ 会社が、具体的な内容を組合と協議せずに、グランドシニア社員制度を創設したことにより、D執行委員長は不利益を被ったとともに、組合運営に影響を与えた。

(ア) 65歳からの雇用がどうなるかはシニア社員の中では大きな関心事であり、D執行委員長は同僚から相談を受け、議論していた。しかしそれは、会社からの具体的な提案があって、初めて意味のある議論になるのである。

シニア社員の人生設計にとって一番大切な12月から2月という時期に、会社は、「生煮えのものは出せない」という理由にもならない理由で社員同士が議論する場を奪い、要求する権利を奪った。そのことにより、会社社員の労働組合に対する信頼が著しく削がれた。

また、D執行委員長自身も、令和4年度に会社から具体的な提案がなされなかったため、65歳以降の将来設計ができなかった。

以上のように、D執行委員長は、職場での同僚との信頼関係の構築や組合組織化に著しい困難と不利益を被った。また、D執行委員長個人としても、グランドシニア社員募集への準備においても多大な困難を強いられた。

(イ) 同時に、D執行委員長は組合を代表して職場で活動しているものであり、これらの困難と不利益は、組合の労働組合としての信頼を損ねるものであり、組合運営に影響を与えるものである。

ウ 会社は、グランドシニア社員制度の内容について組合に提案して協議する必要はないとの姿勢をとっているが、グランドシニア社員制度は、会社で働く労働者の雇用・労働条件に関わるものであり、制度の内容は、労働組合との団交事項である。

また、組合は、令和4年2月に、4.2.24要求書により会社に対し、65歳から70歳の雇用制度をつくることを要求している。会社は、組合が要求してきた雇用制度と同じ年齢範囲の雇用制度を創ることを計画していたのであるから、創設・募集に当たり、組合に説明する責任がある。しかし、会社は、グランドシニア社員制度創設の最初の段階から令和5年3月に至るまで、その計画を組合に隠し、組合の要求を踏まえて募集内容について協議することも説明することもネグレクトし続けた。

エ 一番肝心なことは、グランドシニア社員の募集を組合側に提案する令和5年3月の段階で、会社による組合無視が起こったのではないということである。会社

は、令和4年3月以降、10か月間、組合との団交を拒否し、さらに、約1年間、4.2.24要求書で求めた65歳から70歳の雇用制度の要求への回答を拒否してきたという事実を含む問題なのである。

(ア) 組合は、4.2.24要求書で、希望者は70歳まで雇用継続し、高年齢者が働き続けることのできる職場環境を整備すること等を要求した。

この4.2.24要求書に基づき、4.3.9団交が行われた。このとき、会社は、「働く日数・業務内容をちゃんと考えないと実施できない。65歳以上がどういう仕事ができるのか見極めなければならない」等と述べた。

グランドシニア社員制度との関係で、上記の会社発言は注目に値する。組合との団交の後、いつ頃からか分からないが、上記の発言の角度からグランドシニア社員制度の創設を検討し始めたことが窺われる。しかし、この後、会社は組合と高年齢者雇用制度の議論をネグレクトするのである。

(イ) 組合は、4.4.9要求書を提出し、高年齢者の雇用制度に関する議論の継続を要求した。これに対して、令和4年4月15日、会社担当者からの電話連絡で、定年再雇用、雇用期間延長等について4.2.24要求書と重複するので交渉は終わっているものと考えている、と一方的に通告された。

(ウ) その後も、組合は、4.8.29要求書等に基づいて団交を行うように申し入れたが、会社は、組合書記長への電話での口頭連絡ですませようとした。

会社が組合との団交を拒否し続けた令和4年4月から12月までの間に、会社は、高年齢者の雇用制度について他の労働組合とは議論し続けた。その議論に基づいて、会社はグランドシニア社員制度を創設し、募集内容を作ったのである。

オ 本件審問において、会社側証人は、グランドシニア社員制度の創設を決めたのは令和4年12月だと述べる。そうであれば、令和5年1月18日の団交で、会社から組合にグランドシニア社員制度の創設を提案することは可能であった。しかし、同日の団交の段階に至っても、会社は65歳から70歳までの雇用について一切言及しなかった。

カ 会社は、ことさらグランドシニア社員制度について、高年齢者雇用安定法に基づくものではなく、会社独自の要員需給の見通しに基づくものだと強調する。しかし、どのような制度設計であろうと、令和4年度末までの間に労働組合との間で労働条件をめぐる団交をすべきであった。

グランドシニア社員制度の提案について、組合との団交など最初から考えていなかったことが、この点からもはっきりする。まさに組合を嫌悪し弱体化しようとしていたのである。

キ 以上のとおりであるから、会社が、具体的な内容を組合と協議せずに、グランドシニア社員制度を創設したことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 使用者から労働組合に対し団交申入れを行う義務は存在しない上、制度や労働条件を策定中に労働組合と協議して制度を完成させる義務なども存在しないから、会社が組合に対し団交申入れを行う義務は存在しない。かつ、会社は、提案時期や団交時期に関する中立保持義務にも違反していない。

イ 組合は、会社がグランドシニア社員制度創設の方針を決めた段階で組合にその方針を通知し、募集内容を提案すべきであったから、これを行わなかったことは、組合との団交義務を怠るものであって支配介入に当たると主張する。

上記主張は、使用者が労働条件の変更を行う際に、労働組合から団交の申入れがなくとも、使用者から労働組合に対して団交を申し入れる義務があるというものである。

しかしながら、憲法上保障された労働組合の団交権は、使用者の団交拒否に当たる行為を不当労働行為として禁止する形で保障するものであり、使用者については労働組合からの団交申入れを拒否できないという意味で、消極的な「団交応諾義務」が措定されているにとどまり、日本の法制度においては、積極的に使用者から団交を求めなければならないという団交義務は認められていない。

したがって、上記義務が使用者にあることを前提とする組合の主張は誤りであり、ましてや新たな制度における労働条件等について使用者が具体的に定める以前の段階で、労働組合と協議して設定するための団交義務を負うことなど認められるべくもない。

労働組合法の解釈としては、使用者において新たな制度を創設して労働条件に変更が生じる場合には、使用者はその制度の内容と労働条件を具体的に定めた上で、その内容について資料を添付するなどして労働組合に提示・説明し、労働組合において当該労働条件等について改善策等を求める場合には、団交を使用者に申し入れて議論・要求することになり、使用者はこの団交申入れについて応諾義務を負うとするのが正しい解釈である。

ウ 会社が団交応諾義務違反の誹りを受ける事情は存在しない。

(ア) 会社における労働組合との協議乃至団交を行うルール・慣行は、概ね以下のとおりである。

会社において新たな施策の導入や人事制度の改正等を行うことにより、労働条件や待遇に変更をきたす場合には、その労働条件等の具体的内容を定めた上、

当該施策や改正制度を実施する前に、各労働組合に対し、当該施策乃至制度に関する文書資料を「提案資料」として送付し、資料提示と説明を行っている。

会社においては、これまで当該施策乃至制度改正の検討に着手する段階若しくは素案段階で、労働組合との間で協議や団交は行っておらず、あくまで施策乃至制度案が完成した時点で、各労働組合に資料提示と説明を行ってきた。

この資料提示と説明以降に労働組合から、質問・問合せや団交の申入れがされることがあるが、これら質問や団交の申入れは、伝統的に「申第〇号」と題する書面で行われている。会社はこの「申」を受けると、会社担当者から組合担当者に対して回答を行い、また団交を行うこととなる。

(イ) 高年齢者の雇用に関する組合の要求が「申」として会社になされたのは、4.2.24要求書によってである。この4.2.24要求書に基づき、会社は4.3.9団交を開催し、高年齢者雇用に関する事項についても議論を行った。

その後組合から、4.4.9要求書で、①定年を65歳に引き上げられたい、②希望者は70歳まで雇用継続し、高年齢者が働き続けることのできる職場環境を組合と協議されたい、との要求がなされたが、この要求は、4.2.24要求書と全く同旨の要求であることから、令和4年4月18日、会社担当者から組合書記長に対して、4.3.9団交における回答内容を改めて回答した。その後、組合から様々な要求と団交申入れがなされたが、その中に高年齢者雇用に関する要求事項はなかった。

したがって、高年齢者雇用に関する組合との団交は、4.3.9団交とその後の回答によって終了したことが認められる。

(ウ) その後、会社は、人材不足の状況から65歳に到達したシニア社員を給源とするグランドシニア社員制度を創設することとし、会社内部で制度案を策定した上で、令和5年3月7日以降その内容を各労働組合に提案し、組合を含む労働組合からの団交申入れに応じて、団交を実施している。

エ 会社は、グランドシニア社員制度の具体的内容について、事前に他の労働組合と協議したことはない。

また、高年齢者雇用に関する要求は他の労働組合からもあったが、会社は、組合と同様の回答を行っている。すなわち、会社は、Lとは令和4年8月17日、Nとは同月26日、Pとは同年9月28日に協議を行い、組合と同様の回答を行ったところである。

もともと、組合及びその他の労働組合との間における上記協議内容は、高年齢者の安定した雇用の確保を目的とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の趣旨に基づく制度導入に関し、労働組合からの要求に関して議論したものであ

る。会社における人材不足に対応して、その給源を65歳に達した再雇用者に求めること等を目的とするグランドシニア社員制度は、創設の経緯や趣旨が法律とは異なる制度であることから、上記協議はグランドシニア社員制度の具体的内容について労働組合と協議したものではない。

オ 以上から、会社が制度の具体的内容を組合と協議せずにグランドシニア社員制度を創設したことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いには当たらず、組合に対する支配介入にも当たらないことは明らかである。

2 争点2（会社が、組合に対し、グランドシニア社員制度の創設について、令和5年3月15日に組合から指摘されるまで通知しなかったことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 会社は、グランドシニア社員制度の創設について、他の労働組合には通知し、組合には通知せず、意図的に採用募集から組合を排除しようとした。

イ 会社が、組合に対し、グランドシニア社員制度の創設について通知しなかったことにより、D執行委員長の職場での同僚との信頼関係の構築や組合組織化に著しい困難と不利益を強制した。また、D執行委員長個人としても、グランドシニア社員募集への準備において多大な困難を強いられた。

会社は、組合への通知の遅れはたかだか一週間のことであり、他の労働組合と比べて特段の不利益はないと開き直るが、この一週間は、春闘ストライキを準備し、その前段での団交を要求していた重要な時期である。組合としてストライキまでにグランドシニア社員制度を調べ、討議し、団交要求書にまとめあげる時間がなかったため、令和5年3月17日に、D執行委員長が読み上げたストライキ宣言において、組合としてグランドシニア社員制度に関する見解を表明することすらできなかった。

ウ D執行委員長がグランドシニア社員制度募集の事実を知ったのは、Pの組合掲示板を見てのことである。会社から直接伝えられて知ったわけではない。令和5年3月15日に、D執行委員長がPの掲示板を見ていなかったら、D執行委員長と組合は、募集期限過ぎまで知らないままでいた可能性もあった。会社の担当者がうっかり通知するのを忘れていた、という問題ではない。募集の事実を隠ぺいしたという問題である。

エ 本争点について、会社は、一貫して不当労働行為問題を外して、会社担当者の「通知を忘れた」問題にするが、会社の主張は詭弁である。

（ア）組合と会社側は、春闘ストライキ準備で、令和5年3月1日から同月10日ま

での間に3回も連絡を取っていた。

組合は、賃上げ要求をはじめとする春闘要求書を同年2月27日に会社に提出し、同年3月3日までに団交を行うことを求めた。同年3月1日に、会社担当者から連絡があり、団交を3月3日までに行うことは難しいと言ってきた。さらに、この日、組合から問合せもしないのに、B駅体制の改変についてFAXを送り付けてきた。さらに、同年3月6日と10日に会社担当者と電話でやり取りをした。

B駅業務の改変は、わざわざ連絡してきたのに、なぜ、3月6日、3月10日にグランドシニア社員制度の提案を通知しなかったのか。組合は4.2.24要求書で65歳から70歳の希望する社員を全員雇用する制度を要求して、令和4年4月19日、ストライキに入り、それから半年間、会社は団交の開催を拒み続けたという事実経緯から、会社の動機を判断する必要がある。

(イ) また、会社課長は、陳述書において、組合については組合員が在席している職場が駅系統であるA駅、B駅、C駅に限定されていたことから他組合と比較すると提案する頻度が少ない状況であった、と述べる。

しかし、令和5年3月1日、6日、10日とわずか10日間に3回連絡を取っていたのであり、「他組合と比較すると提案する頻度が少ない」とはいえない。また、会社において、組合は唯一春闘を闘う労働組合である。その要求項目にグランドシニア社員制度関連の要求が入るかどうかについて、会社が無関心であるということとはあり得ない。しかも、同年3月1日には、「限定されている職場」について、会社はB駅業務の改変を通知・提案してきている。にもかかわらず、なぜ、同月6日、10日の連絡時に、グランドシニア社員制度の通知・提案をしないのか。それは、同月17日のストライキに入るD執行委員長の職場に関わる案件だったからではないのか。すなわち、ストライキに関わる形でグランドシニア社員制度を提案したくなかった、という会社による組合無視・排除の意思が、はっきり示されたのである。

オ 会社の組合無視・排除の姿勢は、答弁書、準備書面、陳述書、審問の全てに貫かれている。

(ア) 会社は、グランドシニア社員の募集対象者への通知は所属する各職場において実施しているのだから、D執行委員長が募集期限を過ぎても知らないままだった可能性はない旨主張する。

しかし、ここで述べていることは、労働組合である組合に対して、会社が募集開始前に、団交事項として通知しなかったことを免罪することにはならない。むしろ、「組合を通さなくても募集があることを本人に通知さえすればよい」

という組合蔑視の姿勢を示す動かぬ証拠である。

(イ) また、会社は、「グランドシニア社員制度の新設は、他労組が組合員に対して情報を周知することが事前に明確だった。したがって、組合に対してだけ制度の存在を隠蔽することは客観的に不可能だったのであり、会社に隠蔽の意図などなかったことは明らかである。」と主張する。

会社が、こんな論建てで「隠すつもりはなかった」と説明する文章を、労働委員会に平気で出すという感覚が、まさに組合蔑視の動かぬ証拠である。ここに書かれていることは、「どうせ募集をかける前に組合に知らせなくても、他の労組から情報をもらえばいい」という意図が透けて見える文章である。このような反論を書き連ねること自体が、会社が組合を無視したことを謝罪する意思のかけらもないことの証明である。

カ なお、会社は、5.6.28会社文書を「謝罪文」と称するが、これは労働組合に対する謝罪文書ではない。

会社は、組合を労働組合として扱わない組合無視、ストライキ嫌悪の不当労働行為を謝罪していない。会社は、不当労働行為を絶対に認めないために、形だけの「連絡が遅れて済みません」とする文書で組合を黙らせようとしたのである。

キ 以上のとおりであるから、会社が、組合に対し、グランドシニア社員制度の創設について、令和5年3月15日に組合から指摘されるまで通知しなかったことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア グランドシニア社員制度の創設に関する組合への通知の遅れは、担当者の失念によるところであり、組合に対する嫌悪や弱体化を目的としたものではない。

イ また、会社が、令和5年3月15日に組合に指摘されるまで提案しなかったことについて、組合に具体的不利益があったとは認められない。

(ア) 団交までの準備期間に関して、他の労働組合と比較して組合に特段の不利益は発生しなかった。

会社は、令和5年3月7日及び同月8日、P、N、L及びQに対し、グランドシニア社員制度を提案した。また、組合に対しては、同月15日に同制度の資料送付及び説明を行った。

その後、会社は、同年4月11日にPと団交を、同月13日にQに文書回答を、同月19日にNと団交を、Lに文書回答を行い、組合とは、同月18日に団交を行った。

組合への制度提案は、同年3月15日であったため、提案から団交開催までの

期間は34日間であった。これを他の労働組合と比較すると、例えば、Pの場合は、制度提案が同年3月7日、団交開催が同年4月11日だったので、提案から団交開催までの期間は35日間であった。

したがって、他の労働組合と比べて組合に特段の不利益はなかった。

(イ) また、会社が、令和5年3月15日に組合に指摘されるまで提案しなかったことで、組合に不利益があることについての立証が全く存在しない。

本件審問におけるD執行委員長の反対尋問でも、具体的不利益について証言できていないことから、具体的不利益はなかったと認められる。

ウ 会社が、組合への提案を失念したのは、提案資料の送付を担当者任せにして、担当者の注意力に頼っていたことが理由である。

会社は、労働条件に関わる施策を実施する際、当該施策に係る組合員が在籍している労働組合に対して提案を行っているところ、P、N、L及びQについては、駅、乗務員、車両、施設及び電気等の職種で組合員が会社管内の広範囲にわたり在籍しているため、当該施策の実施の際に基本的には提案する。

しかしながら、組合については、組合員が在籍している職場が駅系統であるA駅、B駅、C駅に限定されていたことから、他の労働組合と比較すると提案をする頻度が少ない状況だった。会社担当者は、グランドシニア社員制度に関して組合に提案しなければならないことは認識していたものの、他の労働組合と比較して組合に対して提案をする頻度が少なかったことから、他の労働組合に提案していくうちに組合への提案を失念したのである。

エ また、グランドシニア社員制度の募集は、人事部門において労働組合対応とは別部署が社内に通知したところであり、募集対象者への通知は所属する各職場において実施している。したがって、D執行委員長が募集期限を過ぎても知らないままだった可能性はない。

さらに、社員の募集を全社的に実施する予定だったことに加えて、グランドシニア社員制度の創設は、他の労働組合が組合員に対して情報を周知することが事前に明確であった。したがって、組合に対してだけ制度の存在を隠蔽することは客観的に不可能だったのであり、会社に隠蔽の意図などなかったことは明らかである。

オ さらに、会社は、組合に対して、グランドシニア社員制度の提案漏れに関して謝罪している。

令和5年3月15日に組合から指摘を受けるまでの間、会社担当者の失念により、組合に対して提案資料の送付及び説明ができていなかったため、会社担当者は直ちに謝罪し、同日中に資料送付及び説明を行った。グランドシニア社員制度実施

前に開催した5.4.18団交においても、通知の遅れを認めて謝罪している。さらに、5.6.28団交において、通知の遅れに関するマネジメント上の責任者である会社課長が出席し、会社名の謝罪文を手交するとともに、改めて謝罪を行った。また、同種事象の再発防止について書面で確約し、担当者任せにしない確認体制の構築についても表明した。

したがって、いわゆるポストノータイスは不要であり、棄却すべきである。

カ 以上から、組合へのグランドシニア社員制度に関する提案遅れは、担当者の失念及び会社としてチェック体制を構築できていなかったことによるものであり、D執行委員長が申立人組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、組合を嫌悪し職場から排除し、弱体化しようとするものではないことは明らかである。

なお、労働組合法第7条第3号の支配介入が成立するためには、不当労働行為意思の認定は不要であるとの論があるが、それは労働組合を嫌悪し、あるいは弱体化させようとする意思を不要とするものであり、支配介入に当たると目される使用者の行為について、その故意を不要とまでするものではない。本件での提案遅れは失念に基づくものであり、提案が遅れているとの認識がなかったのであるから、この行為をもって支配介入に該当すると解する余地はない。

3 争点3（会社が、D執行委員長について、グランドシニア社員として雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 会社は、D執行委員長が、職場の労働者と繋がり団結を拡大することを恐れて、差別選別してグランドシニア社員として雇用しなかった。

イ D執行委員長がグランドシニア社員不採用となったことにより、同人は不利益を被ったとともに、組合運営に影響を与えた。

（ア）D執行委員長は、組合の中心人物であり、組合活動の全活動に責任を負っている。D執行委員長が職場にいてこそ、会社の施策のどこが労働者にとって不利益をもたらすことになるかを突き、問題点を指摘することができる。

D執行委員長のグランドシニア社員不採用によって、同人が個人として職場から引きはがされることに留まらず、組合が組織として職場から引きはがされ、組合運営に支障をきたすことになる。このことによって、組合の労働組合としての会社労働者の信頼が損なわれ、組織の維持・拡大に支障をきたすことになる。とりわけ、グランドシニア社員制度への批判・撤回を職場の中で討議していくことがD執行委員長個人としても極めて困難になる。

（イ）同時に、D執行委員長は組合を代表して職場で活動しているのであり、これ

らの困難と不利益は、組合の労働組合としての信頼を損ねるものであり、組合運営に影響を与えるものである。

ウ 会社は、D執行委員長を不採用とした理由として、同人が従事していた業務は、あくまで補助的業務であり、要員算定上の対象となる担当業務（所要担務）に含まれていない旨主張する。しかし、D執行委員長が行っていたMVの旅客誘導及び券売機操作支援業務は、補助的な業務ではなく、必要不可欠な業務であり、本来、所要担務に含まれるべき業務である。また、車いす介助も、補助的業務ではなく「担当業務」である。

(ア) 今日、管理駅の範囲の見直し・無人駅の拡大、有人の「みどりの窓口」の廃止、遠隔操作によるMV案内によって、会社は駅を利用する乗客に大変な無理難題を押し付けて、券売機の前で大混乱を引き起こしている。乗客は、遠隔コールセンターによってもMVの操作が分かりにくく、操作に時間がかかり、MVの前に長蛇の列ができることも度々ある。高年齢者の場合はなおさらそうなる。もし、駅員がそばにいれば、乗客に代わってMVを操作し、迅速にスムーズに発券できる。すなわち、D執行委員長が行っていたMVの旅客誘導及び券売機操作支援業務は、補助的な業務ではなく、必要不可欠な業務である。

(イ) また、車いす介助は、担当業務を担う職員であっても、自分の業務を一時的に外れてでも、優先すべきだと位置づけられていた。

車いす介助は、手の空いている職員がいなかったら休憩中の職員に超勤を払ってでも介助に入るという対処をしてきた。窓口で職員が一人しかいない時には、窓口を閉めてでも、車いすの介助へ行く。「車いす介助の係がいなくて電車に乗れませんでした」というのは、事故として扱われるのである。会社はそうルール化してきた。このように、車いす介助は「補助的業務」ではなく、「担当業務」なのである。

エ 会社が、「管理機動」担務の廃止を組合に説明していなかったことは、不当労働行為性を裏付ける重大な事件である。

(ア) 会社は、グランドシニア社員制度について、担務に就いていることを募集条件とする制度設計をしている。他方で、会社は、D執行委員長が担っていた管理機動を担務から外して廃止した。そのことを組合に知らせず、本件申立てに係る調査の段階まで隠した。D執行委員長と組合がその事実を知った時には、既にグランドシニア社員制度の募集は終わっており、団交で議論しようがなかったのである。

半年間にわたり団交を行わなかった間に組織再編を行い、不当な担務外しが行われ、グランドシニア社員制度の募集基準を満たさない根拠とされた。意図

的な組合外しの施策が行われたのである。

(イ) この点について、会社は、管理機動担務廃止は、労働組合へ提案すべき事項には該当しない旨主張する。しかし、管理機動担務は、D執行委員長が直接入っていた担務である。働いていた仕事の廃止は直接説明すべき事項である。しかも、D執行委員長は組合の執行委員長であるから、執行委員長を職場から排除するための廃止ではないかどうかを労働組合に丁寧に説明する必要がある。その努力を会社は怠ったのである。

また、会社は、管理機動担務の廃止は、令和4年5月16日、A駅の営業勉強会で説明をした旨主張するが、この主張は、労働組合無視・排除を当然のこととして行う会社の体質を示している。要するに、会社は、「会社から社員に伝えるべき事項は、わざわざ労働組合との団体交渉を通じてやる必要はない。会社が業務上行う会議で伝達すればよい」と言っているのであるが、かかる主張は、労働組合無視の不当労働行為の主張である。

オ 以上のとおりであるから、会社が、D執行委員長について、グランドシニア社員として雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア D執行委員長をグランドシニア社員不採用とした理由は、組合に対する嫌悪、忌避あるいはD執行委員長への差別とは無関係であり、客観的な基準に基づくものである。

イ 会社が、D執行委員長を不採用としたのは、グランドシニア社員の採用基準に該当しなかったからである。

(ア) グランドシニア社員制度の目的・趣旨は、次のとおりである。

高年齢者雇用安定法は、70歳までの定年引上げや継続雇用制度導入等の努力義務を定めたものであるが、グランドシニア社員制度は、法対応とは別の趣旨で設けた制度である。希望者全員を採用する制度ではなく、鉄道事業運営に必要な人材の確保を目的に、適用対象者の基準を設け、これまでの業務経験から新たな教育を実施することなく業務に従事でき、後輩の指導育成ができる人材を雇用する仕組みである。

(イ) グランドシニア社員の採用基準は、シニア社員等としての雇用契約限度期間を満了する日の翌日から、グランドシニア社員として雇用されることを希望する者のうち、募集終了時において休職中ではない者で、別途教育等を行うことなく、適用基準①から③を全て満たす者としている。

なお、適用基準③を満たさない場合でも、特定の業務分野において、とりわ

け業務知識・経験が豊富で、後輩の指導・育成ができる者については、雇用する場合がある。

また、グランドシニア社員制度は、想定以上の離職増加及び今後の雇用の流動化の動きを想定する中で、必要な人材確保を目的として導入したものである。そのため、D執行委員長が応募した駅系統においては、適用基準③に定める職務内容の中でも改札や出札業務あるいは運転取扱業務といった、駅における要員算定上の対象となる担当業務（所要担務）に従事できる人材を採用対象としている。

(ウ) D執行委員長は、グランドシニア社員応募時点では、A駅においてMVへの旅客誘導及び券売機操作支援業務に専ら従事していたが、この業務はあくまで補助的業務であり、所要担務ではなかった。

a 会社における所要担務は、日々の駅運営において定例的あるいは定量的に発生する必要不可欠な業務が効率的に組み合されて構成されている。

D執行委員長が勤務していたA駅の日々の運営において定例的あるいは定量的に発生する必要不可欠な業務は、①駅営業業務として、案内・お客様対応の仕事、改札業務（切符やICカード等の確認、自動改札機の取扱、乗越しなどの不足運賃の収受、切符の払戻し、自動券売機・MV・精算機締切等）、出札業務（みどりの窓口での切符販売のためのお客様待受け及び対応、窓口締切等）、運輸収入事務（駅での運輸収入の集計・整理等）、②駅運転業務として、信号取扱業務である。

b この点、D執行委員長が従事していたMV案内は、お客様自身で操作して切符を購入していただく機械の操作を案内する業務であるところ、案内するのは切符の購入にお困りのお客様がいる場合に限られることから、A駅における発生頻度は、特急列車の到着前に1日8～9回、1回あたり平均2～3件程度にすぎず、それも必ず発生するとは限らない。そのため、MV案内は、所要担務に従事する社員で対応可能である。

c さらに、D執行委員長が従事していた車いす介助は、社員のお手伝いを必要とする車いす利用のお客様がいる場合に限られることから、A駅における発生頻度は、1日平均2件程度であり、それも必ず発生するとは限らない。そのため、車いす介助は、所要担務に従事する社員で対応可能である。

d このように、D執行委員長が従事していた業務は、A駅において、定例的・定量的に発生する業務とは言えないことから、A駅の所要担務として成立しない。同駅における所要担務として成立するためには、A駅の日々の運営において、定例的・定量的に発生する他の業務（出札業務、改札業務、信号扱

業務等)をさらに組み合わせる必要がある。

(エ) 前記(ウ)のとおり、D執行委員長が従事していた業務は、所要担務ではなく、また、別途教育等を行うことなく、所要担務に従事できる状況ではなかった。したがって、適用基準③に該当しなかった。

加えて、D執行委員長は、「MV案内・車いす介助等の業務しかできない」、「券売機の操作や商品を覚えられない」と会社に申告しており、業務知識・経験が豊富で後輩の指導・育成ができるとも言えないため、適用基準②にも該当しなかった。

ウ ところで、令和4年6月にA駅管理体制を見直し、管理機動の担務を廃止し、エリア主任担務を新設したが、これについても組合に対して提案することを失念し、5.6.28団交において謝罪し、直ちに資料の交付を行った。

組合は、D執行委員長をグランドシニア社員から排除することを企図して、同3年10月以前にD執行委員長がその一部に従事していた管理機動担務を廃止し、その事実を隠ぺいしたと主張する。しかし、管理機動の担務が廃止されたのは同4年6月であり、グランドシニア社員制度の検討を開始したのは同年12月頃であることから、管理機動の廃止がD執行委員長をグランドシニア社員から排除する目的で行われたものではないことは客観的な時系列から明らかである。また、D執行委員長も出席していた同年5月の駅営業勉強会において、管理機動の廃止とエリア主任の新設について説明を行っており、D執行委員長に対して管理機動の廃止を隠していた事実もない。

エ 以上のことから、会社が、D執行委員長について、グランドシニア社員として雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらず、組合に対する支配介入にも当たらない。

第6 争点に対する判断

1 争点1 (会社が、具体的な内容を組合と協議せずに、グランドシニア社員制度を創設したことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

(1) 組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて

会社が、グランドシニア社員制度の創設に当たって、会社内の他の労働組合との間では具体的な内容を協議したり、労働組合に加入していない従業員に通知するなどしたと認めるに足る疎明はない。そうすると、会社は、申立人組合であるか否かを問わず、同制度について協議しないとの対応を取っていたのであるから、D執行委員長が組合員であるが故になされたものとみることはできない。

したがって、その余の点を判断するまでもなく、会社が、具体的な内容を組合と

協議せずにグランドシニア社員制度を創設したことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益扱いには当たらない。

(2) 組合に対する支配介入に当たるかについて

ア この点について、組合は、会社はグランドシニア社員制度創設の方針を決めた段階で組合にその方針を通知し、どのような募集内容を考えているのか具体的な案を組合に提案し、協議すべきであった旨主張する。

前記第4. 2(2)認定のとおり、グランドシニア社員制度は、65歳以上の職員の再雇用制度として新たに創設されたものである。そうすると、その制度設計については、会社に一定の裁量があるといえるのだから、同制度創設の方針を決めた段階では、その内容について組合と協議すべきであったとまではいえない。

もっとも、会社と組合との間で、事前協議約款が締結されているなどの特段の事情がある場合は、会社は組合と協議すべきであるから、特段の事情が認められるかについてみる。

(ア) 組合は、組合が4. 2. 24要求書により要求してきた雇用制度と同じ年齢範囲の雇用制度を創ることを会社は計画していたのであるから、会社は、創設・募集に当たり、組合に説明する責任がある旨主張する。これに対し、会社は、高年齢者雇用に関する組合との団交は、4. 3. 9団交とその後の回答によって終了していた旨主張する。

そこで、組合が会社に対し、4. 2. 24要求書を提出してから、会社が組合にグランドシニア社員制度の創設を通知するまでの経緯についてみる。

前記第4. 3(1)イからエ、カ、キ認定によると、4. 2. 24要求書や4. 4. 9要求書が提出された時点においては、組合と会社との間で、定年再雇用や雇用期間延長についての協議が継続していたとみることができるものの、その後に提出された4. 6. 13要求書には、4. 4. 9要求書については決裂したものと確認する旨の記載があり、また、同書には高年齢者の雇用に関する要求は記載されていなかったのであるから、組合の認識はともかく、会社が、4. 6. 13要求書が提出された時点では、高年齢者の雇用に関する組合との協議は終了していると判断したとしても、不自然ではない。そうであれば、かかる状況において、仮に、この時点で会社がグランドシニア社員制度創設の方針を決定したとしても、会社が組合に対し、その内容について説明する義務があったとまではいえない。

(イ) また、会社と組合との間で、事前協議約款が締結されていたとの事情も認められず、さらに、会社において何らかの制度創設の方針を決定した時点で組合と会社は協議を行うとの労使慣行があったとの事情も認められない。

(ウ) 以上のことからすると、会社がグランドシニア社員制度創設の方針を決めた

段階で、組合と協議すべき特段の事情は認められない。

イ また、会社が、グランドシニア社員制度の創設に当たって、会社内の他の労働組合との間では具体的な内容を協議したと認めるに足る疎明はなく、その他、組合と会社内の他の労働組合との間で、差別的な取扱いがあったとの事情も認められない。

ウ 以上のことからすると、会社が、具体的な内容を組合と協議せずに、グランドシニア社員制度を創設したことは、組合に対する支配介入に当たらない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、具体的な内容を組合と協議せずに、グランドシニア社員制度を創設したことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、組合に対する支配介入にも当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2（会社が、組合に対し、グランドシニア社員制度の創設について、令和5年3月15日に組合から指摘されるまで通知しなかったことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて

ア この点について、組合は、会社は意図的にグランドシニア社員の採用募集から組合を排除しようとしたものである旨主張し、会社は、通知の遅れは担当者の失念である旨主張するので、以下、会社が意図的に組合に通知しなかったのかについてみる。

(ア) 組合は、組合と会社側は、春闘ストライキ準備で令和5年3月1日、同月6日、同月10日に連絡を取っていた旨、同月6日と同月10日の連絡時にグランドシニア社員制度の通知・提案をしなかったのは、同月17日のストライキに関わる形でグランドシニア社員制度を提案したくなかったからである旨主張する。

前記第4. 3(2)ア、ウ認定によると、①令和5年3月7日及び同月8日、会社は、P、N、L及びQに対し、グランドシニア社員制度の創設について通知したこと、②同月17日に組合が春闘要求に係るストライキを実施するまでに、会社担当者と組合書記長との間で、春闘要求やストライキに関するやり取りがあったこと、が認められる。

これらのことからすると、会社が組合以外の労働組合に対してグランドシニア社員制度の創設について通知した時期と同時期に、組合と会社側は連絡を取っていたのだから、この時に会社は組合に対し、グランドシニア社員制度の創設について通知すべきであったとはいえる。

しかしながら、前記第4. 3(2)ウ認定のとおり、上記のストライキは、同

年2月27日付けの春闘要求に係るものであるところ、この春闘要求には、高年齢者の雇用に関する項目がなかったのだから、上記ストライキとグランドシニア社員制度との関連は薄いといわざるを得ない。

そうすると、確かに、春闘ストライキの関係で連絡を取り合っていた時期に、グランドシニア社員制度の創設について通知しなかった会社の対応は問題であったものの、このことをもって、会社が、意図的にグランドシニア社員制度創設を通知しなかったとまでみることはできない。

(イ) その他、会社が意図的に組合に通知しなかったと認めるに足る事実の疎明はない。

(ウ) また、前記第4. 3(2)イ認定のとおり、令和5年3月15日、会社担当者は、組合書記長から連絡を受けた後、同日、直ちにグランドシニア社員制度資料をファクシミリで送信している。

(エ) 以上のことからすると、会社が、意図的に、グランドシニア社員制度の創設を組合に通知しなかったとまではいえない。

イ 上記判断のとおり、会社が組合にグランドシニア社員制度の創設を通知しなかったことが、意図的なものではなかった以上、上記の会社の対応が、D執行委員長が組合員であるが故になされたものともいえない。

したがって、その余の点を判断するまでもなく、会社が、組合に対し、グランドシニア社員制度の創設について、令和5年3月15日に組合から指摘されるまで通知しなかったことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益扱いには当たらない。

(2) 組合に対する支配介入に当たるかについて

前記第4. 3(2)オ、カ認定のとおり、グランドシニア社員制度について、会社が組合と団交を開催したのは令和5年4月18日、Pと団交を開催したのが同月11日、Qに文書回答を行ったのが同月13日、Nと団交を開催したのが同月19日、Lに文書回答を行ったのが同月19日であり、制度の創設を提示した後には、会社は、ほぼ同時期に並行して、組合を含む社内の労働組合と団交又は文書回答を行うとの対応を取ったといえる。

また、前記(1)判断のとおり、会社が、グランドシニア社員制度の創設を組合に通知しなかったのは、意図的なものではなかったことが認められる。

以上のことからすると、会社が、グランドシニア社員制度の創設について、他の社内の労働組合とは差別的に取り扱おうとしたという意図は認められない。したがって、会社が、令和5年3月15日まで、組合にだけ通知しなかったことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するとまで認めることはできない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、組合に対し、グランドシニア社員制度の創設について、令和5年3月15日に組合から指摘されるまで通知しなかったことは、D執行委員長が組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、組合に対する支配介入にも当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点3（会社が、D執行委員長について、グランドシニア社員として雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて

ア この点について、会社は、D執行委員長を不採用としたのは、グランドシニア社員の採用基準に該当しなかったからである旨主張するため、会社が、D執行委員長が採用基準に該当しなかったと判断したことが合理的であったかについてみる。

(ア) 前記第4. 2(2)イ認定のとおり、グランドシニア社員の採用基準は、別途教育等を行うことなく、適用基準①から③を全て満たす者とされている。また、適用基準①は、心身の健康状態が良好で、ICT技術等の進展に伴う業務変革に対応し、業務に精勤する意欲がある者、適用基準②は、業務知識・経験が豊富で、後輩の指導・育成ができる者、適用基準③は、別に定める職務内容に従事できる者とされている。

そして、会社は、D執行委員長が応募した駅系統においては、適用基準③に定める職務内容の中でも、駅における要員算定上の対象となる担当業務（所要担務）に従事できる人材を採用対象としていた旨、D執行委員長が従事していた業務は所要担務ではなく、また、別途教育等を行うことなく、所要担務に従事できる状況ではなかったので適用基準③に該当しなかった旨主張するので、以下、この点についてみる。

前記第4. 3(3)ウ認定によると、(i) D執行委員長は、令和3年11月頃から、A駅で、主にMV操作の案内に従事していたこと、(ii) A駅の所要担務は、駅営業業務としては、案内・顧客対応、改札業務（切符やICカード等の確認、自動改札機の取扱い、乗越しなどの不足運賃の収受、切符の払戻し、自動券売機・MV・精算機締切等）、出札業務（みどりの窓口での切符の発売、窓口締切等）、運輸収入事務（駅での運輸収入の集計・整理等）であったこと、(iii) D執行委員が提出した本件雇用申請書の「グランドシニア社員として働くうえでの意気込み・抱負」の欄に「MV案内、車イス介助等の業務しかできない。」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、D執行委員長が、MV操作の案内及び車イス介助

に従事できることをもって、所要担務に従事できるとみることはできない。そうすると、本件雇用申請書に、「MV操作の案内及び車イス介助等しかできない」と記載したD執行委員長について、別途教育を行うことなく所要担務に従事できる状況にないとして、適用基準③に該当しないとした会社の判断は、合理的であったといえる。

(イ) この点について、組合は、D執行委員長が行っていたMVの旅客誘導や券売機操作支援業務は、本来、所要担務に含まれるべき業務である旨、車いす介助も「担当業務」である旨主張する。

しかしながら、所要担務とは、会社において、日々の駅運営において定例的あるいは定量的に発生する必要不可欠な業務とされているところ、いかなる業務がこれに該当するのかを判断することについて、会社には裁量があるというべきである。そして、会社が、その判断において裁量を逸脱したと認めるに足る事実の疎明はないのだから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) また、組合は、会社は、組合に通知せずにD執行委員長が担っていた管理機動を所要担務から外して廃止し、グランドシニア社員の採用基準を満たさない根拠としたのであり、かかる会社の対応は意図的な組合外しの施策である旨主張する。

しかしながら、上記(イ)判断のとおり、いかなる業務を所要担務と位置づけるかについては会社に裁量があるところ、会社が、D執行委員長をグランドシニア社員の採用基準を満たさないようにするために、あえて管理機動を廃止したと認めるに足る疎明はない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社が、D執行委員長が採用基準に該当しなかったと判断したことは合理的であったといえる。

イ また、前記第4. 3(3)ウ(ア)認定によると、D執行委員長は「駅営業」を希望してグランドシニア社員に応募しているところ、「駅営業、駅輸送」において、グランドシニア社員として雇用されなかった社員の割合についてみると、前記第4. 3(3)エ認定のとおり、応募したのは110名で、このうち採用されたのは73名、不採用者の割合は約34%であったのだから、組合の組合員以外にも、グランドシニア社員として雇用されなかった社員は一定割合存在していたといえる。

ウ 以上のとおり、会社が、D執行委員長がグランドシニア社員の採用基準に該当しないと判断したことには、合理的な理由があり、また、組合の組合員以外にも、グランドシニア社員として雇用されなかった社員が一定割合いたことからすると、会社が、D執行委員長をグランドシニア社員として雇用しなかったのは、同

人が組合員であるが故になされたものであるとはいえない。

したがって、その余の点を判断するまでもなく、会社が、D執行委員長について、グランドシニア社員として雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

(2) 組合に対する支配介入に当たるかについて

前記(1)ア判断のとおり、会社が、D執行委員長が採用基準に該当しなかったと判断したことは合理的であったといえ、会社が組合を嫌悪し、又はその活動に支障を与えるためにD執行委員長をグランドシニア社員として雇用しなかったとは認められない。

したがって、会社が、D執行委員長について、グランドシニア社員として雇用しなかったことは、組合に対する支配介入に当たらない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、D執行委員長について、グランドシニア社員として雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、組合に対する支配介入にも当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、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。

令和7年3月31日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓