

平成 19 年 1 月 23 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 16 年(行ウ) 第 9 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 18 年 10 月 3 日

判決

原告 社会福祉法人幸風会
被告 鹿児島県労働委員会
被告補助参加人 芙蓉苑労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求の趣旨

- 1 被告が、鹿児島県地方労働委員会平成 14 年(不)第 2 号不当労働行為救済申立事件について、平成 16 年 3 月 16 日付けでなした不当労働行為救済命令中、主文第 3 項を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

第 2 事案の概要

本件は、原告が、原告の非常勤職員であった被告補助参加人の組合員 3 名を雇止めにするなどしたため、被告補助参加人がこれらを不当労働行為であるとして被告に救済命令を申し立てたところ、被告が鹿児島県地方労働委員会平成 14 年(不)第 2 号不当労働行為救済申立事件において原告の行為が不当労働行為に該当すると認めて救済命令を発したため、原告がその不当労働行為救済命令のうち、上記組合員 3 名の現職復帰を命じた部分(上記不当労働行為救済命令主文第 3 項)の取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等

以下の事実は、当事者間で争いがなく、括弧内掲記の証拠(証拠の枝番号については、括弧を付して表記する。)及び弁論の全趣旨により容易に認めることができる。

(1)当事者等

ア 原告は、平成 4 年 7 月 21 日、社会福祉法人として設立され、老人福祉事業を業として、平成 5 年ころ、特別養護老人ホーム芙蓉苑(以下「原告芙蓉苑」という。)を開苑し、現在に至るまで、経営している(弁論の全趣旨)。

イ 被告は、被告補助参加人を申立人とし、原告を被申立人とする鹿児島県地方労働委員会平成 14 年(不)第 2 号不当労働行為救済申立事件(以下「本件申立事件」という。)において、命令書主文の命令を発した者である。

ウ(ア)被告補助参加人は、平成 13 年 10 月 6 日、職場環境の改善や労働条件の向上を目指すことを目的として結成され、全日本自治団体労働組合に加盟した労働組合である。

(イ)X1 は、平成 14 年 3 月 31 日当時、原告芙蓉苑に非常勤職員として勤務していた者である。

(ウ) X2 は、平成 14 年 3 月 31 日当時、原告芙蓉苑に非常勤職員として勤務していた者である。

(エ) X3 は、平成 14 年 3 月 31 日当時、原告芙蓉苑に非常勤職員として勤務していた者である(以下、X1、X2、X3 の 3 名を総称する際は「X1 ら」という。)

なお、非常勤職員とは、1 年を雇用期間として原告と雇用契約をしていた者である。

(オ) X1 らは、被告補助参加人組合員である。

(2)平成 14 年 3 月 31 日、原告は、X1 らを雇止めとする旨の通知を行った。

(3)ア 同年 4 月 19 日、被告補助参加人は、被告に対して、原告が X1 らを雇止めにしたことは不当労働行為にあたるとして、救済を申し立てた。

イ 平成 16 年 3 月 16 日、被告は、本件申立事件において、原告に対して、X1 らについて、平成 14 年 4 月 1 日以降、原告の従業員として原職に復帰させなければならない旨等の不当労働行為救済命令を発し、同月 31 日、同命令書が原告に送達された(弁論の全趣旨)。

ウ 同年 4 月 26 日、原告は、本件訴えを提起した(当裁判所に頭著な事実)。

(4)介護保険制度について

ア 平成 12 年 4 月 1 日、介護保険法が施行され、介護保険制度が開始された(当裁判所に頭著な事実)。

イ 趣旨

介護保険制度は、利用者の選択により、保険・医療・福祉にわたる介護サービスを総合的に利用できる仕組みを創設するものであり、また、従来、市町村自らまたはその委託を受けた者に限られてきた福祉サービスの提供主体を広く多様な主体に広げることにより、サービスの質の向上と地域の実情に応じた介護サービス基盤の拡充を図ろうとするものである。

ウ 介護保険施設に関する事項

都道府県知事は、厚生労働大臣が定める介護保険施設の人員、設備及び運営に関する基準等に従い、特別養護老人ホーム又は療養型病床群等を有する病院の開設者の申請により、指定介護老人福祉施設又は指定介護療養型医療施設の指定を行い、介護老人保健施設を開設しようとする者の申請により、許可を行うこととする。

介護保険法の施行の際現に老人保健法(昭和 57 年法律第 80 号)に規定する指定老人訪問看護事業者であるもの並びに介護保険法の施行の際現に存する特別養護老人ホーム及び老人保健施設のそれぞれについて、介護保険法の居宅サービスに係る指定並びに介護老人福祉施設の指定及び介護老人保健施設の開設の許可がそれぞれあったものとみなす等所要の経過措置が設けられた。

エ 介護保険制度施行による特別養護老人ホーム経営への影響

(ア)介護保険制度施行以前の特別養護老人ホームの状況

介護保険制度施行以前の特別養護老人ホームは、措置制度の下で、運営されていた。

措置制度の下では、特別養護老人ホームは、市町村から委託を受けて、入所者数に応じて、市町村と国から補助金が支給され、福祉サービスの提供を希望する者は、市町村に申し込みを行い、市町村から特別養護老人ホームは紹介を受ける仕組みになっており、特別養護老人ホームにおいては入所者を確保する必要がなく、入所者の利用料も市町村から措

置費として支払われた。

(イ)介護保険制度の下においては、従来の措置費などによる利用者数及び職員数に応じた一律の支弁は廃止され、「施設サービスの種類ごとに、要介護状態区分、当該施設サービスの種類に係る指定施設サービス等を行う介護保健施設の所在する地域等を勘案して算定される当該指定施設サービス等に要する平均的な費用の額を勘案して厚生労働大臣が定める基準により算定した費用の額の 100 分の 90 に相当する額」が支払われることになり、介護報酬については利用者の要介護度の内容によっては、現状の収入を下回る可能性もあり、介護報酬の多寡は、あくまで利用者数の数に連動するため、特別養護老人ホーム施設の経営者は自らの努力によって利用者の確保を図る必要がある。

利用者と施設との相対契約が基本となり、利用者は自分が希望する施設を選択するようになり、自己負担が同一であればよりよい施設を希望する様になり、援助技術、介護サービスの質、療養環境、食事の内容、付加サービスなど全ての分野において、他施設と比較して優れている施設が利用者から選択される。そのため、市場原理は、利用者のニーズに即した良質な介護サービスを提供するシステムを有し、適度の競争下において、適正なサービスの向上を図りつつ、経営的にも効率性を追求する必要がある。

オ 介護保険制度施行による特別養護老人ホーム施設としての準備

(ア)良質なサービスを提供するために、人材の確保、養成のため、以下のようなものが必要とされる。

a 社会福祉士、介護福祉資格取得の促進、施設長資格研修、研修体系・方法の充実

b 人事考課システムの確立

(イ)効率的支出管理体制の確立

(5)平成 13 年初めころ、公立種子島病院(以下「公立病院」という。)の移転、新築計画が具体化し、公立病院は中種子町、南種子町の合同の病院とすること、建設予定地を原告芙蓉苑の隣接地とすることが決まったが、さらに、その一部には療養型ベッドを備えて、老人保健施設を併設する計画が具体化した。

2 争点

本件の争点は、原告による X1 らの雇止めが不当労働行為といえるか、すなわち、X1 らが組合員であることと原告が X1 らを雇止めしたこととの因果関係の存否である。

第 3 当事者の主張

1 (被告及び被告補助参加人の主張)

(1)原告代表者は、X1 らが被告補助参加人の組合員であることから、原告と X1 らを雇止めたのであり、両者間に因果関係は認められる。

(2)根拠

被告補助参加人結成時の原告関係者の対応や原告代表者の被告補助参加人組合員に対する言動、組合員以外の職員に対する言動及び被告補助参加人以外の労働組合を結成しようとした行為などからすれば原告代表者は被告補助参加人を嫌悪していたことは明らかであること、原告代表者は X1 らが被告補助参加人の組合員であることを認識していたこと、X1 らと原告との雇用関係は有期雇用ではあるとしても、X1 らのこれまでの雇用期間、職務内容、雇用契約更新の手続き、過去の雇止め実績及び原告代表者の発言からすれば、被雇用者が更新により雇用を継続されるものと期待することに客観的に合理性がある相互関係

になっていたことからすれば、原告は X1 らが被告補助参加人の組合員であることを理由に雇用契約関係を解消し、雇止めしたことは明らかである。

(3)反論

上記根拠に対して、原告は、平成 14 年 2 月 22 日に実施された適性試験(以下「本件適性試験」という。)及び人事考課(以上を併せて「本件適性試験等」という。)における X1 らの評価、介護保険制度施行による原告芙蓉苑を取り巻く事情、原告代表者が X1 らが被告補助参加人の組合員であることを知らなかったことなどを理由に、X1 らとの雇用契約関係解消と X1 らが被告補助参加人の組合員であることとの間に因果関係はない旨主張する。

しかし、以下のとおり、原告の主張には理由がない。

ア 本件適性試験は、その内容、合格基準点、評価者や実施前の説明において、適切性を欠き、X1 らの原告芙蓉苑の職務内容に対する適性を判断するにふさわしいものではなかったし、本件適性試験を実施した時期は人員整理を行う必要はなく、本件適性試験以前に同様の試験を行ったことはなかったので本件適性試験のみで X1 らの上記適性を判断するには資料が乏しいなど、本件適性試験を行うこと自体に合理性は認められず、この結果をもって、X1 らとの契約を解消することに合理性はない。

イ X1 らの勤務態度や人事考課においても、X1 らは正職員と同様の勤務形態を割り振られていること、賃金も平成 12 年度から平成 13 年度にかけて昇給していること、勤務態度について原告から個別に改善を求められたことがないことなどから、特に問題がなかったことは明らかであるし、本件適性試験以前に従業員教育を施されたことはなく、X1 らに質的向上の余地はあること、平成 12 年度までは人事考課が行われていたとは認められないことから平成 13 年度においても公平な人事考課が行われたとは認めがたいことなどから原告主張のこれらの事情は、X1 らとの契約を解消するにあたっての単なる口実にすぎない。

仮に人事考課を行っていたとしても、平成 13 年度人事考課表において、平成 12 年度までの事情を考慮しており、平成 13 年度の X1 らの人事考課としてふさわしいものではない。

ウ 被告補助参加人は、被告補助参加人結成時に原告芙蓉苑の苑長である Y1(以下「原告苑長」という。)に、被告補助参加人役員が記載された通告書(以下「本件通告書」という。)を手交しており、X3 は被告補助参加人結成当時、原告代表者と親戚筋である Y2 から被告補助参加人から脱退することを勧められ、さらに Y3 も組合員の名前を把握していたのであるから、原告代表者が X1 らが被告補助参加人の組合員であることを知らなかったことはありえない。

エ 原告は、X1 らの勤務期間や過去の更新拒否の実績がないことの理由として、平成 12 年度に施行された介護保険制度により、X1 らと原告は新たな雇用契約を締結したと主張するが、原告は元々民間の施設であり、介護保険制度により突然民営化されたわけではないから、雇用契約が更新されてきた経緯については、X1 らと原告が雇用契約を締結した当初より考慮すべきものである。

また、措置制度時代からサービスの質を維持する必要性があったのであるし、原告の雇用契約書も平成 11 年度ないし平成 13 年度において、全く同一で、雇用契約の内容が変わ

ったとはいえないから、これらの事情は特段の事情にはあたらない。

2 (原告の主張)

(1)原告が X1 らとの契約関係を解消したことと X1 らが被告補助参加人の組合員であったこととの間には因果関係はない。

(2)根拠

ア X1 らは本件適性試験等の総合判定によって、基準点に達しなかったため、原告は X1 らとの契約を更新しなかったものである。特に人事考課の点においては、X1 らの勤務態度については、同僚や入所者からの苦情の内容によれば福祉職場の職員としてふさわしくないのは明らかである。また、X1 らの勤務態度については、朝礼や寮母会等で頻繁に注意し、向上を促したが、質的向上が認められなかった。

また、原告実蓉苑を取り巻く当時の事情として、平成 12 年度に介護保険制度が施行されたことに伴って、原告実蓉苑の職員の質的向上を余儀なくされており、本件適性試験も、その一環として実施されたものである。

加えて、原告実蓉苑においても他の施設同様収益が減少する一方で、非常勤職員の賃金をあげることによって措置制度時代において高給化した正職員と非常勤職員の人件費格差の適正化を敢行した。これらの事情により、人員を整理して、福祉職員としての適性ある職員のみと雇用契約を更新する必要がある。

これらの事情から、原告は X1 らとの雇用契約関係を解消したのである。

イ 原告代表者は X1 らが被告補助参加人の組合員になっていることを確知したのは、本件申立事件の審理中に被告補助参加人から組合員名簿を提出された後であった。

ウ したがって、原告が X1 らとの雇用契約関係を解消したことと X1 らが組合員であることとの間に因果関係はない。

(3)反論

ア 本件適性試験は、福祉に従事するにふさわしいか否かを判断するため、コミュニケーション能力をはじめ、指示された書き方をしているかなどまでを含めて判断するので、試験内容として客観性を保ち、適切であるし、最低基準についても、一般的な最低水準とされる 60 点から地域的なハンディや職員の学歴及び経歴を考慮して、その半分である 30 点としているのであり、評価者も評定者として経験豊富な Y3 1 人で判定するから公平を保つことができ、被告及び被告補助参加人の主張はあたらない。

また、人員整理の必要性についても、平成 12 年 4 月の介護保険制度施行により、職員の質的向上を検討する必要があることから、X1 らの質的向上が見込めない以上、人員整理の必要性は認められる。

さらに、原告は、福祉職員としての質的向上を志向し、X1 らを含む従業員を各研修に参加させ、従業員教育を行っていたのであるから、被告及び被告補助参加人の反論は、この点においてもあたらない。

イ 人事考課の点についても、平成 12 年度までは人事考課を人事に反映できなかったため、人事考課表を作成していなかったところ、平成 13 年度において、原告自らが初めて人事考課表を作成することになったので、新たに作成された人事考課表にそれ以前の事由も記載したに過ぎず、人事考課自体は単年の評価をしている。

ウ また、X1 らの昇給は、上記介護保険制度施行後初の給与改定で、従前の正職員と非

常勤職員の不適切な給与格差を是正するために、X1ら非常勤職員の給料も昇給したにすぎない。

エ 正職員と非常勤職員の採用方法は異なり、X1らの採用方法は非常勤職員の採用方法であること、介護保険制度の施行によりX1らの雇用形態が変更され、平成12年度の雇用契約更新時に原告代表者が1年ごとの契約期間を明示してX1らと面接して契約締結に至ったこと、現行の雇用関係においてはX1らの勤務期間は2年間であるし、過去の雇止め事例もないのも当然であること、正職員と非常勤職員間では業務内容は同じでも能力差があること、原告代表者の登用発言は平成8年当時のもので、それ以降正職員への登用は廃止したこと、雇用契約書はX1らの意思に基づいて作成されていることなどからすれば、契約更新を期待するに足りる客観的合理性がある相互関係に原告及びX1らがあったとは認められない。

第3 判断

1 認定事実

争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 事実経過

ア X1は、平成7年6月2日から原告経営の芙蓉苑デイサービスセンターに非常勤職員として勤務し、平成12年4月1日から平成14年3月31日まで勤務したが、平成7年5月末ころの採用面接の際、原告代表者から、昇給や賞与もあり、働き具合によっては正職員になれると言われた。

なお、X1が非常勤職員として採用されたことは、X1が健康保険の被保険者の資格取得が平成7年6月2日であることから明らかである。

平成12年3月末、当時芙蓉苑デイサービスセンターで勤務していたX1は、原告代表者から、休日の取り方が便利になり、鹿児島市に在住していた息子と会うことが容易になるので、原告芙蓉苑へ配置転換しないか尋ねられたこともあった。

イ X2は、原告にパートとして採用され、平成7年9月1日から原告芙蓉苑に勤務し、平成8年11月1日から平成14年3月31日まで非常勤職員として勤務したが、平成7年8月30日、原告代表者から、X2の採用面接の際、すぐに正職員にするから頑張るように言われた。

ウ X3は、平成9年11月1日から平成14年3月31日まで、非常勤職員として原告芙蓉苑に勤務した。

エ 平成13年10月6日、被告補助参加人が結成されたが、その際、X1は、被告補助参加人の執行委員として会計担当の書記次長、X2及びX3はいずれも執行委員となった。

オ 同年11月21日、被告補助参加人代表者は、原告苑長に対して、「2001年10月6日労働組合法第2条に基づき、労働組合を結成したので通告する。全日本自治団体労働組合に加盟したので申し添える。」旨の内容及び役員名を記載した本件通告書を手交した。

同通告書に氏名が記載されていた非常勤職員は、X1ら3名であった。

カ 長期間にわたり企業で人事部門を担当し、退職後平成13年10月から人事コンサルタント業をしていたY3は、原告と人事管理などにかかるコンサルタント契約を締結していたが、同人は、平成13年11月末ころ、原告代表者から本件通告書が提出されたことを聞いた。

キ 平成 14 年 1 月ころ、Y3 は、原告代表者に対して、Y3 が作成した人事考課システムによる人事考課表及び適性試験の問題文等を送った。

そして、原告は、同月中に X1 らの人事考課を行った。

ク 同月 17 日、被告補助参加人は原告に対して、労働法関係の遵守とチェックオフなど組合活動に関すること、賃金の改善、労働条件の改善を申入れ事項として団体交渉申入れをした。

同年 1 月 28 日、原告代表者は、同年 1 月 17 日付け団体交渉申入れに対して、要求内容全てに応じられない、団体交渉は組合員名簿、組合規約の提出が先であるとして、団体交渉に応じなかった。

ケ 同年 2 月 15 日、原告は、X1 らを含む非常勤職員 11 名に対し、「契約更新について」と題し、「当苑も、老人福祉施設として設立後、8 ヶ年が経過した。今回、設立 8 年目を契機として適性の把握を行うことを理事会で決定した。例年実施している人事考課に加えて、本年は、試験を実施することにより、総合的な見地から判定を行うことにする。契約職員は平成 14 年 3 月 31 日に契約満了となるので適性試験を実施し、総合判定し、平成 14 年 4 月 1 日よりの契約を取り交わしたい。適性試験を受験しない者は、配点はゼロ点である。」旨を記載し、試験日時を明記した通知を交付した(以下「本件通知」という。)

コ 被告補助参加人は、非常勤職員雇用契約において、従前、適性試験が行われていなかったことから、本件通知について検討するために原告従業員同士で話し合いを持とうと呼びかけるとともに、同年 2 月 16 日、原告に対して適性試験について団体交渉を申し入れた。

しかし、同月 18 日、原告代表者は、組合員名簿、組合規約、結成大会議事録の提出後でなければ団体交渉には応じられないとした。

サ 同月 20 日、被告補助参加人は、適性試験の中止ないし延期、不当労働行為の中止、団体交渉の応諾を申入れ事項として、団体交渉を申し入れた。

しかし、同月 22 日、原告代表者は、適性試験については経営権の一環として使用者に与えられた固有の権利であり、理事会決定事項であるため適性試験の中止、延期の予定はないとし、団体交渉についても組合員名簿、組合規約、結成大会議事録の提出後、正当な組合かどうか判断した後でなければ団体交渉に応じられないと回答した。

シ 同日、原告は、原告芙蓉苑において、X2 外 1 名を除く原告実蓉苑の非常勤職員 9 名(うち被告補助参加人組合員 4 名)に対して、原告代表者が適性試験について説明を行い、午後 2 時 45 分から午後 3 時 45 分にかけて、本件適性試験を行った。

また、親戚の葬儀に出席したため他の受験者と同時刻に本件適性試験を受験できなかった X2 は、同日午後 4 時 50 分ころ、原告苑長を訪ね、原告苑長が適性試験について説明を行い、午後 5 時ころから本件適性試験を行い、午後 5 時 50 分に、原告苑長が適性試験を終了する旨を告げ、試験は終了した。

本件適性試験は、作文と文章完成法テスト(Z1 らが開発した「子供の頃、私は」といった文章の書き出しだけを 60 項目示して思うことを自由に記述させるという文章完成法テスト[以下「本来の SCT」という。]をもとに、うち 15 項目について記述させたもの。以下「SCT」という。)からなっていたが、SCT については、試験前に記入の仕方や記入例を示した書面は X1 らに配布されなかった。

ス 同月 28 日、X1 らは、本件適性試験等の総合判定方法によった結果、不合格である旨の「契約職員の契約更新選考結果通知書」を受け取った。

セ 同年 3 月 8 日、被告補助参加人は、被告に対し、原告が団体交渉に応じることを調整事項とするあっせんを申請した。

ソ 同月 12 日、被告補助参加人は、原告に対して X1 らの雇止めについて団体交渉を申し入れた(乙 20, 21)。

しかし、同月 15 日、上記被告補助参加人の団体交渉の申入れに対して、原告は、被告補助参加人が団体交渉の応諾を調整事項とするあっせん申請がなされたことを理由に団体交渉を拒否した。

タ 同月 31 日、原告は、X1 らを雇止めとする旨の通知を行った。これに対して、同年 11 月に非常勤職員として採用し、本件適性試験を受験しなかった X4 との間においては、非常勤職員雇用契約を更新した。

なお、原告芙蓉苑における雇止めは、原告が X1 らとの雇用契約を解消する雇止めを行うまで、原告芙蓉苑は、開苑以来、自己都合退職をする者はいたものの、雇止めされた者はおらず、平成 14 年度以降も雇止めされた者はいない。

チ 同年 7 月 31 日、被告補助参加人副執行委員長であった X5 が原告を自己都合退職した。

ツ 平成 15 年 1 月 22 日、被告は、上記被告補助参加人の平成 14 年 1 月 17 日、同年 2 月 16 日及び同月 20 日付け団体交渉申入れの要求に対して原告が組合員名簿、組合規約及び組合結成大会の議事録の提出がないことを理由に団体交渉に応じなかったことについて、労働組合法 7 条 2 号が定める不当労働行為にあたるとして、原告に対して、団体交渉に識意をもって応じるよう命じた。

テ 原告は、平成 14 年度適性試験では 30 問で構成された文章完成法テストのみを実施し、また平成 15 年度及び平成 16 年度適性試験では作文のみ実施した。

ト 原告は、平成 14 年 4 月以降に、新たに複数の職員を雇用するとともに、非常勤職員 5 名を正職員として登用した。

(2)平成 11 年度以降の X1 らの雇用契約内容について

ア X1 について

平成 11 年 3 月 30 日、X1 は、原告との間で、雇用期間を平成 11 年度の 1 年間、賃金の月額基本額を 12 万 4800 円、通勤手当 6500 円とする非常勤職員雇用契約を締結した。

平成 12 年 3 月 28 日、X1 は、原告との間で、雇用期間を平成 12 年度の 1 年間、賃金の月額基本額を 12 万 8900 円、通勤手当 5000 円とする非常勤職員雇用契約を締結した。

平成 13 年 4 月 1 日、X1 は、原告との間で、雇用期間を平成 13 年度の 1 年間、賃金の月額基本額を 13 万 5900 円、通勤手当 5000 円とする非常勤職員雇用契約を締結した。

イ X2 について

平成 11 年 3 月 30 日、X2 は、原告との間で、雇用期間を平成 11 年度の 1 年間とし、賃金の月額基本額を 13 万 9800 円、通勤手当を 4100 円とする非常勤職員雇用契約を締結した。

平成 12 年 3 月 28 日、X2 は、原告との間で、雇用期間を平成 12 年度の 1 年間とし、賃金の月額基本額を 13 万 8700 円、通勤手当を 3000 円とする非常勤職員雇用契約を締結し

た。

平成 13 年 4 月 1 日、X2 は、原告との間で、雇用期間を平成 13 年度の 1 年間とし、賃金の月額基本額を 14 万 5700 円、通勤手当を 3000 円とする非常勤職員雇用契約を締結した。

ウ X3 について

平成 11 年 3 月 30 日、X3 は、原告との間で、雇用期間を平成 11 年度の 1 年間とし、賃金の月額基本額を 13 万 5600 円とし、通勤手当を 6500 円とする非常勤職員雇用契約を締結した。

平成 12 年 3 月 28 日、X3 は、原告との間で、雇用期間を平成 12 年度の 1 年間とし、賃金の月額基本額を 13 万 5900 円とし、通勤手当を 5000 円とする非常勤職員雇用契約を締結した。

平成 13 年 4 月 1 日、X3 は、原告との間で、雇用期間を平成 13 年度の 1 年間とし、賃金の月額基本額を 14 万 2900 円、通勤手当を 5000 円とする非常勤職員雇用契約を締結した。

(3) 介護保険制度施行前後における X1 らに対する給与などの総支給額について

ア X1 に対する総支給額

平成 10 年度においては、182 万 5200 円。

平成 13 年度においては、231 万 7750 円。

イ X2 に対する総支給額

平成 10 年度においては、196 万 7200 円。

平成 13 年度においては、258 万 4300 円。

ウ X3 に対する総支給額

平成 10 年度においては、193 万 7200 円。

平成 13 年度においては、251 万 5250 円。

(4) 本件適性試験等について

ア 本件適性試験は、「入苑者が安心と生きがいをもって暮らせるためには」との課題の作文と SCT によって構成され、配点については、本件適性試験等全体の総合判定を 100 点満点とし、そのうち人事考課を 60 点満点、本件適性試験を 40 点満点とし、本件適性試験は論文と SCT をそれぞれ 50% の配点としている。

イ また、人事考課の評価は、第一次評価は対象者の直属の上司(X1 らにおいては、Y4 である。)が、第二次評価は原告苑長が、いずれも Y3 作成による人事考課表に基づいて、以下に記載する成果要素や努力過程要素について、各判定項目ごとに三段階評価を行い、その各配点に基づいて評価を行い、本件適性試験の評価は Y3 が行うこととされた。

a 評価要素が成果である評価項目

仕事の正確性、仕事の出来映え、仕事の処理量、期限・早さ

b 評価要素が努力過程である評価項目

責任性、規律性、積極性、協調性、報告・相談・連絡

c 勤怠状況(欠勤回数、遅刻・早退回数)

なお、平成 12 年度までの原告における人事考課は、措置制度の下、正職員の給与は鹿児島県の職員に準じた待遇をするとされていたことから、厳格な人事考課をしておらず、

原告代表者が職員の評判や入所者の評判を把握する程度であった。

ウ 本件適性試験等全体の総合評価で 30 点以上の者を合格とし、30 点未満の者を不合格とした。

エ なお、第一次評定者や第二次評定者に対して、Y3 は評価の訓練及び成果や努力過程の評価の進め方あるいは判定方法については、指導はしなかった。

また、人事考課表(甲 13(1)ないし(10))の添え書き部分には、平成 13 年度のみならず、それ以前の事項についても記載された(弁論の全趣旨)。

オ X1 らの総合判定について

(ア) X1 について

原告は、X1 の人事考課点について 13 点、本件適性試験得点について 15 点とし、総合判定は 28 点として、X1 を不合格とした。

なお、原告は、被告の審理において、X1 の人事考課点について計算間違いがあったとして人事考課点については 14 点と訂正し、総合判定も 29 点として、不合格とした。

(イ) X2 について

原告は、X2 の人事考課点については 13 点、本件適性試験得点については 13 点とし、総合判定は 26 点であったとして、X2 を不合格とした。

(ウ) X3 について

原告は、X3 の人事考課点については 12 点、本件適性試験得点については 17 点とし、総合判定は 29 点であったとして、X3 を不合格とした。

(エ) なお、Y3 は、平成 14 年 2 月末ころには、本件適性試験受験者のうち、被告補助参加人の組合員が 5 名いること及びその個人名を知っていた。

カ SCT について

(ア) 本来の SCT は、Z1 らが考案した精研式文章完成法テストである。

(イ) 本来の SCT の目的

本来の SCT は、対象者個人の全体像の把握を目指し、知能、性格、意欲、興味、関心、生活史、人生観、心の安定性なども含めた、全体的な人間像を把握することを目的としている。

(ウ) 本来の SCT の内容

本来の SCT は、文章の書き出しだけを示して、思いつくことを自由に記述させ、書き出しは全部で 60 項目あり、個人の全体的な人間像を把握できるように工夫されたものである。

(エ) 本来の SCT の特徴

本来の SCT は、機械的に数量的に得点化することやそれ自体によって対象者個人を評価、判断するものではなく、対象者個人の全体像についての情報を得るためのものである。

そのため、本来の SCT によりパーソナリティを理解するためには、本来の SCT に表された情報からパーソナリティを客観的に判断する能力を身につける必要があり、本来の SCT の結果を評価する判断者には、一定の素質と熟練した講師の下で、本来の SCT 評価の経験を積むなどの習熟が必要とされる。

また、本来の SCT は、パーソナリティの一部あるいは特定の決定要因を狙ったものではなく、テストは全体として構成されており、質問項目個々が独立したものではない。

(オ)本件適性試験における SCT

本件適性試験における SCT は、本来の SCT の 60 問のうち 15 問の文章完成法テストによって構成されていた。

(カ)SCT の本件実施

本件適性試験の SCT 実施に際し、本来の SCT であれば、記入用紙の冒頭に記入の仕方の説明と、回答例があるにもかかわらず、原告代表者は受験の際にこれを受験者に示さず、また、X2 が原告苑長に文章完成法テストの解答方法について尋ねた際、原告苑長は、X2 に対して、「ひらめいたことを書けばよい。英語だったら、中学」というを説明した。

(5)原告が職員を参加させた研修等

ア 原告は、介護保険制度施行に対応すべく平成 11 年度から平成 13 年度にわたり、施設外研修として、専門技術向上のため等の各種の研修会に職員を参加させた。

原告は、原告に研修内容を反映させるために研修参加者に研修報告書を作成させ、職員会等で報告させるなどして、研修内容を職員全体に周知させた。

イ 平成 11 年 5 月 15 日、X1 は、施設内研修である地区デイサービスケアプラン研修会に参加し、同年 6 月 7 日、研修報告を行った。

同年 7 月 15 日、X2 は、九州老人福祉施設研究大会に参加し、同月 27 日、研修報告を行った。

同年 10 月 4 日、X1 は、寮母研修会に参加し、同月 12 日、研修報告を行った。

同月 21 日、X3 は、地区ケアプラン研修会に参加し、同月 27 日、研修報告を行った。

平成 13 年 8 月 9 日、X3 は、県老協職種別研修会に参加し、同年 9 月 25 日、研修報告を行った。

(6)勤務形態について

ア 非常勤職員と正職員の所定労働時間、出勤日数は、日勤帯のリーダー役や行事などの進行係、職員会や寮母会などの進行係、司会などを除いて、ほとんど同じであった。

また、寮母であった X1 らの原告実蓉苑における仕事内容は、介護員、介護職として入苑者の日常生活全般における、入浴、食事、排泄などの介護であり、これらの仕事内容は、正職員の仕事内容と同様であった。

イ 夜勤について

(ア)原告芙蓉苑においては、X1 らは、午後 5 時 30 分から翌日午前 9 時 30 分までが 2 人体制であり、午後 6 時から午後 10 時まで準夜勤の者がおり、その時間帯は 3 人体制で夜勤をこなしていた。

夜勤では、寮母長である Y4 によって、翌月の勤務表作成の際に、夜勤リーダー役が決められていた。正職員と非常勤職員が夜勤となる時は、常に正職員がリーダー役を務め、非常勤職員 2 名が夜勤となる場合には経験の長い者が概ねリーダー役を務めていた。また、パートは原則として夜勤がなく、例外的に平成 8 年 8 月当時パートであり、夜勤をした X2 もその時はリーダー役にはならなかった。

リーダー役の責任や手当については、原告内部において就業規則等で特に定められていなかった。

リーダー役の者は、原告芙蓉苑入苑者への水分補給、薬の投薬、日勤帯に体調のすぐれなかった者の血圧測定、決まった時間に行われる巡回、胃ろうチューブ者への朝の栄養補

給の準備・摂取を行い、異常時においては、看護師へ連絡し、その指示に従って対応し、夜勤帯の日誌の記入をしたり、翌朝の日勤帯への申し送りをするなどしていた。

リーダー役でない者は、入苑者の洗顔、義歯の洗浄・挿入、決められた時間の巡回、ひげ剃り、寮母室の掃除、おむつの洗濯の分担、入苑者が発熱するなど異常がある場合には、夜勤のリーダー役が仮眠中でもリーダー役に連絡し、リーダー役の指示に従う勤務を行っていた。

(イ)平成13年度の夜勤のリーダー役勤務について

a 平成13年度において、X1は12回、X2は47回、X3は32回夜勤のリーダー役を務めた。

b 平成13年7月11日から12日にかけて、Y4及びX6の両人が夜勤であり、双方ともがリーダー役を務めた。

同年7月13日から14日にかけては、X3及びX2が夜勤であり、X3がリーダー役を務めた。

平成14年1月7日から8日にかけても、X3及びX2が夜勤であり、X2がリーダー役を務めた。

(7)平成12年度非常勤職員雇用契約締結の際の状況

X1らは、X1及びX3においては平成12年3月29日、X2においては同月31日、原告代表者から各自非常勤職員雇用契約書と職員給与契約書を見せられ、各契約書に目を通し、職員給与契約書に署名、押印をした。

X1らが、原告代表者と面談し、非常勤職員雇用契約書及び職員給与契約書を確認した時間は、数分であった。

(8)職員の採用方法について

原告芙蓉苑では、正職員は、何らかの資格を有している者、または福祉施設等での勤務経験を持っている者、あるいは一定の学歴を有した上で、今後福祉施設として戦力化していく可能性が非常に高い者を採用し、非常勤職員は、福祉の資格がなくても、即時の労働力の補充を図ることを主目的として採用した。

(9)被告補助参加人結成後の原告側の言動

ア 平成13年11月22日、原告苑長の親戚で原告芙蓉苑に電気製品を納入しているY2が、X3の自宅を訪問し、「X3の名前が載っているが」「今の時代に組合なんか作っても無駄だ。」「クビになりたくなかったら、今すぐ脱退した方がいい。」とX3に言った。

イ 平成13年11月末ころ、被告補助参加人結成の本件通告書について、原告代表者は、Y3に対して、「やっぱり、困ったもんだな。」「目をかけてた人間がこんな風になったのは非常に残念だ、悔しいな。」と告げた。

2 以上の認定事実によれば、X1らは、被告補助参加人「組合員」であること、原告がX1らに対して雇止めという「不利益な取扱い」(労働組合法7条1号本文前段)をしたことは容易に認められる。

3 争点についての判断

(1)被告補助参加人は、被告補助参加人結成時に原告苑長に被告補助参加人役員としてX1らが執行委員として記載された本件通告書を手交していること、前記Y2が本件通告書手交の翌日にはX3に対して被告補助参加人組合員をやめるように言っていること、Y3が

非常勤職員 5 名が被告補助参加人組合員であることを知っていたことによれば、原告代表者は本件通告書をもって被告補助参加人組合員のうち非常勤職員で執行委員となっている者は X1 ら 3 名であると知悉していたことが認められる。

そして、原告代表者が明確に被告補助参加人組合の執行委員であると知悉していた X1 ら 3 名に限って全員雇止めをしているのであるから、X1 らの雇止めと X1 らが被告補助参加人組合の執行委員であることとの間の因果関係を推認することができる。

(2)次に、X1 らと原告との雇用関係は継続雇用を期待させる相互関係にあったといえるか検討する。

ア X1 らの原告への勤務実態

(ア)X1 は 6 年 10 か月間、X2 は 6 年 7 か月間、X3 は 4 年 5 か月間絶えることなく原告に雇用されており、相当長期間にわたって X1 らは雇用されており、X1 らはその勤務期間から平成 14 年度以降も継続雇用されることを期待していたと認められるし、客観的にも原告は平成 14 年度以降も X1 らを継続雇用し、雇止めをする予定をしていなかったと認められる。

この点について、原告は、介護保険制度の施行により原告芙蓉苑の経営についても変化があり、非常勤職員の雇用の継続については従前の雇用の実情とは異なる旨主張し、原告代表者もそれに沿う陳述をするが、本件通知によれば、介護保険制度施行に伴うものとしてではなく、原告実蓉苑が設立してから 8 年間経過したことを契機に本件適性試験を実施するとするものとしており、介護保険制度施行にかかわらず、施行前から一貫した形で原告芙蓉苑の雇用関係を捉えていたことが窺えるから、これに照らすと、前記原告主張の事実を推認することができず、介護保険制度施行によっても従前の特別養護老人ホーム開設の許可を介護保険法の開設許可があったとみなされたこと、当該事業が市町村からの委託事業ではなくなり、利用者の利用形態及び収入の形態が変わるので特別養護老人ホームを経営するにあたり影響があったことは認められるものの経営主体の変更があったとまでは認められないことから、従前の雇用契約関係が現行の雇用契約関係に影響を及ぼさないとまで認めることができず、原告の主張を採用できない。

(イ)X1 らの職務内容は労働時間や出勤日数、仕事内容は正職員と同様で、その内容も入苑者の日常生活全般における介護であることから臨時性の薄い職種であること、給与も、平成 12 年度以降、X1 らの月額基本給が上昇し、正職員と非常勤職員間での給与格差が小さくなり、処遇面においても正職員に近似してきたことからすれば、X1 らにおいても雇用契約の更新について期待を持つことができたことが認められる。

イ 原告実蓉苑の雇止めについて

原告において、自己都合退職以外による雇止めが行われたことは、平成 14 年 3 月 31 日までは一切なかったのであるから、X1 らとしては、自らが希望すれば特段の事情がない限り継続雇用されることを期待することは明らかであり、原告は原告実蓉苑を開苑して以来、雇止めをしたことがなかったのであるから、客観的にも原告としても雇止めにより X1 らとの非常勤職員雇用契約関係を解消することは予定していなかったと認められる。

この点、原告は介護保険制度が施行されたため、施行前の過去に雇止めをしなかったことは X1 らの雇止めに影響しない旨主張し、原告代表者もそれに沿う陳述をし、介護保険制度施行に関係して平成 12 年度非常勤職員雇用契約締結に際して、後述のとおり、原告

代表者が平成 11 年度や平成 13 年度契約締結時と異なり、X1 らと面談していることは認められるものの、他方で原告代表者の陳述によれば、当該面談は非常勤職員の基本給が上昇することを告げることが主な目的で、当該面談で非常勤職員から不平が出ることを原告代表者は想定していなかったことが窺われるから、当該面談によって雇止めについても従前の雇用契約関係が影響せず別個新たに考慮することとなると非常勤職員に認識させることが前提とされているものではないと推認でき、また、前記のとおり、介護保険制度の施行により従前の原告の X1 らとの雇用契約関係が現行の雇用契約関係と異にすることになることも認められないから、上記原告主張の事実を採用することはできない。

ウ 原告における非常勤職員の正職員への登用及びそれに関する原告代表者の発言

原告代表者は、X1 を雇用する際に、非常勤職員として雇用しても正職員に登用することがあると発言しており、実際に平成 8 年当時、原告において非常勤職員が正職員へ登用されていたことは当事者間に争いのないところ、X1 らは、非常勤職員であっても正職員へ登用され、継続雇用されることを期待し、原告においても非常勤職員を正職員へ登用する制度があり、継続雇用することが予定されていたことが認められる。

この点について、原告は、非常勤職員を正職員に登用した目的が果たせなかったことから平成 8 年以降、非常勤職員を正職員へ登用することをやめた旨主張するが、これを認めるに足りる証拠は見あたらない。むしろ X1 らを雇止めにした後にも非常勤職員を正職員に登用しているもので登用制度は存続していると推認できる。

エ 平成 13 年度の雇用契約の締結の状況

X1 らの非常勤職員雇用契約書の作成日が平成 13 年 4 月 1 日となっているが、同日は X2 は欠勤日であり、X1 及び X3 は夜勤明けで午前 9 時半までの勤務であったこと、原告芙蓉苑の事務員は全員休日であったことは認定できるところ、さらに X1 ら 3 人とも平成 11 年度非常勤職員雇用契約書の作成日付が平成 11 年 3 月 30 日、平成 12 年度非常勤職員雇用契約書の作成日付が平成 12 年 3 月 28 日であって、3 名とも同じ日付で作成とされているが、平成 12 年度非常勤職員雇用契約書の内容を確認した日付は、X1 及び X3 が平成 12 年 3 月 29 日、X2 が平成 12 年 3 月 31 日であったことなどを考慮すると平成 13 年 4 月 1 日付の契約書であっても、同日に X1 らがこれら非常勤職員雇用契約書を作成したものでないことが推認できる。

また、平成 13 年度においては職員給与契約書が作成されたとは証拠上認められないのに対して、平成 12 年度においては原告代表者が面談した際に面談した時間は数分であったにもかかわらず、職員給与契約書にわざわざ署名押印させていること、平成 11 年度は原告は X1 らと契約更新の際の面談を行っていないこと、証拠上平成 11 年度職員給与契約書は作成されたと認められないことを併せ考えると、平成 13 年度における X1 らと原告代表者の契約締結の際における面談も特にはなかったと推認できる。

これらによれば、原告の事務職員が契約書を作成したと認められ、原告代表者との面談も特にないまま、X1 らの平成 13 年度非常勤職員雇用契約を自動更新したものと推認でき、X1 らとしては改めて雇用契約を毎年締結する必要がなく、雇用が継続されることを期待していたことが認められ、また客観的にも、X1 らの非常勤職員雇用契約を自動更新しているのであるから、原告としても X1 らを継続雇用していくことを予定していたものと認められる。

オ なお、被告及び被告補助参加人は、X1らは、夜勤のリーダー役という重責を担っていたことも契約更新を期待させる事情として主張し、証人 X1 からもリーダー役の職務内容やリーダー役の選任方法などからこれに沿う証言をするが、夜勤のリーダー役において、平成 13 年 7 月 11 日から 12 日にかけては Y4 及び X6 の両人が夜勤であり、双方ともがリーダー役を務めていること、X3 と X2 が夜勤の際、同月 13 日から 14 日にかけては X3 がリーダー役を務めているのに対し、平成 14 年 1 月 7 日から 8 日にかけては X2 がリーダー役を務めており、その選任方法には経験年数などから選任するなどの一貫性があるとは限らないと窺われることなどからすれば、夜勤のリーダー役をもって客観的に契約更新を期待させる事情ということとはできない。

カ 平成 12 年度の雇用契約締結の状況

(ア) X1 らは原告との平成 12 年度雇用契約の際、原告代表者の契約内容について、非常勤職員雇用契約書を確認しており、さらに、その契約書において雇用期間は手書きで記入され、他の不動文字と異なっていることから、X1 らが仕事で数分の確認時間しかなかったとしても、X1 らが平成 12 年度雇用契約期間が 1 年間であることを認識していたことは容易に認められ、これによれば平成 12 年度が経過した後に契約が更新されない場合は雇止めになり得ることを認識していたことは認められる。

(イ) この点、被告及び被告補助参加人は、X1 ら非常勤職員と原告との雇用契約は、特に原告代表者からの説明もないし、雇用契約書は原告により勝手に作成されたとし、その根拠として、雇用契約書の氏名は座判が押され、印影についても原告事務員が X1 らの印鑑を管理し、勝手に押印したものである旨主張する。

しかしながら、X1 らは印鑑を給与受け渡しの際に短時間、原告事務員に預けたことがあったに過ぎないから、印鑑が冒用された旨の証言は、たやすく信用することができず、その他 X1 らの意思により作成されたとの推定を覆すに足りる証拠は見あたらない以上、被告及び被告補助参加人の主張は採用できない。

キ なお、原告は、非常勤職員と正職員の採用方法が異なることをもって、原告と X1 らの間において、継続雇用を期待することができる相互関係がないことも主張するものであるが、非常勤職員と正職員の採用方法が異なる事実を認めることができるに過ぎず、かかる事実によっては原告と X1 らとの間において継続雇用を期待することができる相互関係が存在しないことまで推認するに足りないというべきである。

ク 以上より、本件における採用、雇止めの実態、仕事内容、採用時及びその後における従業員に対する原告代表者の言動等から総合的に判断すれば、原告としても、単に期間が満了したという理由だけでは原告において雇止めを行わず、また X1 らにおいても原告との雇用関係が継続するとの期待、信頼を抱いていたものということができ、そのような相互関係の下、労働契約関係が維持、継続されてきた実態があると推認でき、形式的な雇用期間を定めた非常勤職員雇用契約及びその契約書、平成 12 年度の雇用契約締結の際の原告代表者と X1 らとの面談及び X1 らの雇用期間についての認識が認められるが、これらの事実は上記推認を妨げるものではなく、X1 らと原告との雇用関係が継続雇用を期待させる相互関係にあったと認められる。

(3) 原告代表者が被告補助参加人を嫌悪していること

ア 原告は、4 回にわたる被告補助参加人の団体交渉申入れに対し、組合員名簿、組合規

約等の提出がなければ団体交渉には応じられないこと、被告補助参加人が団体交渉あっせん申請をしたことを理由として、被告補助参加人申入れを拒絶しており、しかも、原告代表者は組合員名簿等を必要とする理由が使用者として把握しておきたいからであると陳述しており、団体交渉に応じなかった理由はなんら合理性があるものとは認められず、原告が被告補助参加人を嫌悪していたことが推認できる。

イ また、被告補助参加人結成直後から、原告代表者は Y3 に対して被告補助参加人の設立に関して、困惑、無念の思いを述べており、原告代表者の言動からも組合に対して嫌悪感を有していたことが窺われる。

ウ さらに、被告及び被告補助参加人は、原告代表者が被告補助参加人組合員に対して脱退するように強要する言動をしたこと、被告補助参加人組合員ではない者に対して別の労働組合を設立するように促したり、被告補助参加人に加入しないよう言ったことを主張するところ、被告補助参加人副執行委員長を務めた X5 が被告補助参加人結成から 1 年も経たないうちに原告を退職していること、原告代表者自身が X1 らに対して「何が不満か。」と尋ねていること、原告代表者が上記内容に類する行為をしたことは概ね認め、言い過ぎたと自認している(原告代表者)ものでもあって原告代表者が上記内容に類する行為をしたことは認められる。

もつとも、原告代表者が上記以外の他の組合員に対する脱退の強要、別の組合の設立の促し、被告補助参加人への加入妨害等の行為をしたことを認めるに足りる証拠は見あたらないので、この点においては、被告の主張は採用できない。

エ 以上を総合的に考慮すれば、原告代表者が被告補助参加人に対して嫌悪感を有していたことは明らかである。

(4)したがって、他に雇止めを正当化する理由が認められない限り、原告は、X1 ら 3 名との間において継続雇用を期待させる客観的相互関係にあつて、X1 らがそれを期待していることも十分知悉できる状態にありながら、X1 ら 3 名が被告補助参加人執行委員になったことを嫌悪し、そのため被告補助参加人執行委員になった X1 らを平成 14 年 3 月 31 日の契約期間の終了をもって意図的に雇止めをするとの不利益取扱いをしたものというべきである。

(5)そこで、原告は、X1 らは、介護保険制度の施行を契機に行われた本件適性試験等の総合判定で不合格となったことから、X1 らの雇止めについては正当な理由がある旨主張するので、これについて検討する。

ア 前記認定事実によれば、総合判定の結果は、X1 及び X3 は 29 点、X2 は 26 点であることから、基準点である 30 点を満たしておらず、原告はその結果を理由として X1 らを雇止めにしたとする。

イ ところで、本件のように、本件適性試験等の総合判定によって非常勤職員を雇止めにするか否かを決定する場合、その本件適性試験等の総合判定が形式的、名目的なものであり、実質的には原告の恣意によって非常勤職員の雇止めをするか否かが決定されていると認められる場合を除き、原告が本件適性試験等による総合判定の不合格を理由に非常勤職員を雇止めした時は、原告代表者が、前記のとおり日頃被告補助参加人嫌悪の言動を繰り返していたとしても、被告補助参加人執行委員であることと X1 ら当該非常勤職員を雇止めにする事との間には因果関係は認められないので、当該非常勤職員の雇止めが不当労

働行為にあたるとはいえない。

そして、実質的に使用者の恣意によって特定の非常勤職員を雇止めにするかが決定されていると認められる場合に当たるか否かについては、本件適性試験等の総合判定が制度として整備され、それが公正な選抜制度として運用されているかを検討する必要があるところ、配点割合が本件適性試験が 40%、人事考課が 60%であり、それぞれの評価項目が一定の比重をもっているので、単純に原告代表者が人事考課又は本件適性試験の一方の判定結果によって恣意的に非常勤職員の雇止めの有無を決定しているとはいえないから、本件適性試験等の総合判定によって雇止めをする目的、これらの実施内容、判定方法及び判定結果などを総合的に検討すべきことになる。

ウ 本件適性試験等での総合判定による雇止めの目的について

本件適性試験等による総合判定の実施目的について、原告は、介護保険制度が施行されたことにより、原告芙蓉苑のサービスの質が利用者に問われるようになり、このため従業員の質を確保する必要があること、他方で、原告芙蓉苑の経営における割高な人件費の影響を避けるために人員整理の必要があることから、本件適性試験等の総合判定によって、非常勤職員の契約更新を行うか否かを決定することを目的としたと主張し、証人 X7 及び原告代表者もこれに沿う証言及び陳述をする。

この点について、まず、本件通知によれば、本件適性試験が平成 14 年度非常勤職員雇用契約を締結するか否かを判定するためのものであることは容易に認められる。

次に、原告が本件適性試験等の上記目的の理由としてあげた従業員の質の確保及び人員整理の必要性が、雇止め目的の本件適性試験等を実施するのを正当化するに足りる理由であるか否かを検討する。

(ア) 従業員の質の確保について

前記のとおり、一般には、介護保険制度の施行によって利用者から従業員の質が問われるようになり、従業員の質を確保する必要があることは容易に認められ、本件適性試験等の総合判定が適正に行われれば、非常勤職員の雇止めによっても一定の効果が得られることは明らかであるから、この限度においては原告の主張する実施目的が本件適性試験等による総合判定の実施目的であると推認できる。特に原告芙蓉苑は、平成 13 年当時隣接地に老人保健施設を有する公立病院が移転してくることが計画されていたことから、従業員の質を問われる機会が多くなることが予想されることが容易に認められるため、より一層従業員の質を高める必要があったのであるから、なおさらである。

しかし、従業員の質の確保は、非常勤職員を雇止めにする方法の他にも原告が実施しているように各種研修に従業員を参加させるほか、原告が実施していない方法として個別指導や配置転換などの方法によっても図れるものであり、かかる理由から直ちに雇止め目的の本件適性試験等が正当化されるものとは認められない。

なお、原告は X1 らが原告に勤務するについて成長の余地がないので、本件適性試験等による雇止めをしなければ原告の従業員の質を確保できないとも主張するが、原告は X1 らに対して個別指導を行っていないことから、本件適性試験等による雇止めを行わなければ原告の従業員の質を確保できない状況にあったとまで認めることはできず、この点からも従業員の質の確保が本件適性試験等の実施を正当化する理由とならず、原告の主張を採用することができない。

(イ)人員整理について

X1 において平成 10 年度と比較して平成 13 年度の人件費が増額していることは認められるが、原告が主張するような人件費による原告経営への恒常的な圧迫を認めるに足りる証拠は見あたらず、むしろ原告芙蓉苑の経営は人員整理が必要なほど逼迫していなかったと窺われ、また、前記認定事実のとおり、X1 を雇止めにする 5 か月前に X4 を非常勤職員として雇用し、X1 を雇止めにした後も原告は新たに従業員を雇用しており、人員の入替をしていることから、この点においても雇止め目的の本件適性試験実施の理由が原告の人員整理の必要性にあるとは認めがたい。

(ウ)したがって、原告の主張する雇止め目的の本件適性試験等の実施の理由は、本件適性試験等の実施を正当化できる理由であるとは認められない。

エ 本件適性試験等の内容について

(ア)本件適性試験について

本件適性試験は、前記のとおり、作文と SCT からなっているところ、作文については、その課題は「入苑者が安心と生きがいをもって暮らせるためには」であり、性質上客観的に正解が定まるものではないが、原告芙蓉苑の非常勤職員の職務内容に係るものであり、不公正な内容であるとはいえず、受験者が日頃から問題意識を持ち、関係するテーマの書物を読み、研鑽を行うことで考察の幅を拡げ、思考を深めておくことによって、対応することが可能なものであり、受験者自身の努力によって十分対応できるものであるといえるから、作文の内容については、公正であると認められる。

次に、SCT においては、それ自体客観的な解答があるものではなく、本来の SCT は得点化せず、60 個の質問項目全体を一つとして評価するという特徴を持ち、個人のパーソナリティを判断しうるものとして認識されていることから SCT の内容において客観性が保たれているというべきところ、本件適性試験は上記 60 項目から Y3 が福祉施設において必要な能力を判定するために 15 項目を選択して行い、得点化するものであるから、その内容において、本来の SCT と異なることが明らかで、本来の SCT と同様の個人のパーソナリティの判定に客観性を保つことが困難となっており、本件適性試験における SCT の内容、それに伴う判定には Y3 の意思、ひいては原告の意向が反映される可能性があることも否定できない。

(イ)人事考課について

平成 13 年度人事考課において、Y3 が作成した人事考課方式に則って人事考課をしたと原告は主張し、原告代表者及び Y3 はこれに沿う陳述及び証言をすることで、人事考課表によれば、その内容は、成果のみならず、努力過程項目、勤務態度項目など多岐にわたる評価項目からなっているもので一定の客観性を持ちうる体裁となっていることが認められる。

オ 本件適性試験等の判定方法やその結果など

(ア)本件適性試験の判定方法やその結果など

本件適性試験の判定は、Y3 により行なわれるものであるところ、Y3 は、人事に関しては長期間にわたる経験もあり、判定にあたって、SCT については、「内容があるものを要領よく書ける」「自分の意思を相手に伝えられる」「チームワーク」「他人に対する感性」、作文については、「論旨」「表現力」があることを評価対象としていることから、一定の

客観性が認められ、また、本件適性試験の判定結果については、X1は15点、X2は13点、X3は17点であり、他にもX3の得点を下回った者がいることから直ちに恣意的な判定をしているとはいえないものの、Y3は平成13年2月当時原告において被告補助参加人が結成され、原告代表者のY3に対する言動から原告代表者がそれを嫌悪していたことを知っていたと認められることから、原告と被告補助参加人間に問題があることを認識していたと認められる上、X1ら非常勤職員の被告補助参加人組合員氏名を把握していたということ、Y3がSCTの評価者として十分な研修を経ていないと窺われる上、本来のSCTが得点化になじまないことから、本件適性試験の判定において、なお、公正であるか疑問が存するところである。

また、本件適性試験におけるSCTは実施に当たって記入方法などについて適切な説明がなされたとはいえないから、この点からもSCTの得点に客観性が認められるか疑問がある。

(イ)人事考課の判定方法やその結果など

人事考課の判定方法については、人事考課表記載の「評定の着眼点」に各評価項目ごとに3ないし4つほど比較的詳細に判定方法を例示しており、この点においては一定の客観性が認められる。しかし、人事考課は、第一次評定は対象者の直属の上司が行い、第二次評定は原告苑長が行うところ、これらの者に対して、Y3は評価の訓練及び成果や努力過程の評価の進め方あるいは判定方法について具体的指導をしていない上、本件においては、人事考課がなされた当時は、校告補助参加人の結成後、間もないものであり、原告代表者が被告補助参加人を嫌悪していることから、原告従業員であるY4らにおいても原告代表者の意向が多かれ少なかれ影響する可能性は否定できないのに加えて、平成12年度以前における原告の人事考課の判定方法が原告従業員全員につき同じ評価項目を検討するものではなく、入苑者などの評判といったことや第1次、第2次の判定者すら特定されていない漠然としたものに頼っていたもので、この当時の人事考課を加味してなされたことを考慮すると、本件における人事考課の判定方法は、公正であると認めがたい。

また、人事考課の判定結果については、X1は14点、X2は13点、X3は12点であり、X1ら3人は、非常勤職員の人事考課において最も評価の悪い3人であり、人事考課の平均である23.3点をX1らはいずれも約10点下回っており、本件適性試験等の総合判定による合格基準点が30点であることをかんがみると、この点においても客観性を欠いている可能性を否定することができない。

この点について、原告は、入所者及びその家族のX1らに対する評判やX1らの勤務態度を根拠として当該人事考課結果は客観性のある妥当なものである旨主張するが、平成12年度から平成13年度のX1らの月額基本額は他の非常勤職員と同様に上昇していること、X1らは平成13年度において正職員と同様の職務内容をこなしていること、夜勤の際のリーダー役から除外されることもなく選任されていたことなどの事情に照らすと、X1らは、勤務態度等人事考課に関する点において問題がなかったとかがわれるので、原告の主張は採用することができない。

カ 本件適性試験の実施について

X2の本件適性試験の終了時刻(開始時刻は何時かは明らかではない)が当初と異なり17時50分とされたこと、当初本件適性試験等の対象者であり本件適性試験を受験しなかつ

た X4 が非常勤職員雇用契約を平成 14 年度においても更新していること(この点, 原告は, X4 は原告に採用されたばかりであるから本件適性試験の対象にならないと主張するところ, 採用直後で本件適性試験を行う必要性がなかったと認めるに足りる証拠はなく, 原告の主張は採用できない。), 原告代表者が X2 が本件適性試験を受験した際に原告苑長が行った SCT の記入の説明内容を把握しておらず, Y3 が作成した記入例について配布するのか Y3 に確認しようと思わなかったと陳述していることからすれば, 本件適性試験の結果によって非常勤職員を雇止めにするとするには, 試験前の注意事項や試験時間について厳格かつ緻密に行われていないことが認められ, 原告の認識として本件適性試験を軽視していることが窺われる。

また, 原告は, 本件適性試験の後, 平成 14 年度, 平成 15 年度, 平成 16 年度と適性試験を行っていることは認められ, 本件適性試験が単発的でなかったことから本件適性試験の客観性を一定程度認めることができるものの, 平成 14 年度, 平成 15 年度と適性試験の内容が SCT のみであったり, 作文のみであったりして適性試験の内容が変遷しており, 変遷について合理的な理由があると認めるに足りる証拠がないことから, 原告においては, 平成 13 年当時, 適性試験制度が制度として整備できておらず, この点において本件適性試験が公正であるとは認めがたい。

キ 以上を総合すると, 本件適性試験の作文の内容や判定方法及び人事考課内容については一定の公正さや客観性が認められるものの, 本件適性試験の SCT の内容や判定方法, 本件適性試験の結果や人事考課判定方法及びその結果における客観性や本件適性試験等の総合判定の目的の理由の正当性が保たれているとは認められないこと, 本件適性試験の実施における原告の認識やその後の適性試験内容の変遷から本件適性試験が制度として確固たるものではないことからすれば, 本件適性試験等での総合判定による非常勤職員の雇止めは, 雇止めとして正当な理由があるとの上記原告主張の事実を認めることはできない。(7) そうすると, 被告補助参加人を嫌悪し, 非常勤職員でありながら被告補助参加人執行委員と認識している X1 ら 3 人のみを解雇していることから, 被告補助参加人組合員であることによって雇止めされたとの推認を覆すに足りる特段の雇止めの事情があったとは認められないので, X1 らが被告補助参加人組合員であることから雇止めされたとして因果関係を認めることができる。

4 そして, 前記のとおり, 原告代表者は, 被告補助参加人を嫌悪しており, X1 らが被告補助参加人執行委員であることを認識しており, そのために X1 らを雇止めしようとの意欲を持ち, X1 らを雇止めに行っていることが認められるから, 原告は, 不当労働行為の意思があったと認められる。

5 以上によれば, 原告が, 非常勤職員であった X1 らと平成 13 年度を雇用期間とする有期雇用契約を締結し, 平成 14 年 3 月 31 日が経過したことにより雇用期間が終了したことをもって, X1 らと平成 14 年度における非常勤職員雇用契約を締結しなかったことは, 雇止めとして解雇その他不利益な取扱い(労働組合法 7 条 1 号本文前段)にあたり, 原告が X1 らを雇止めにしたのは X1 らが被告補助参加人組合員であったことによるものであり, 原告には X1 らが被告補助参加人組合員であったことについて認識があり, 原告は X1 らが被告補助参加人組合員であることをもって, 雇止めという不利益な扱いをしたことが認められるから, 原告の当該行為は, 労働組合法 7 条 1 号本文前段に規定するところの不当労働行為に当たると認められる。

働行為にあたる認められる。

したがって、被告が原告の X1 らに対する雇止めは不当労働行為にあたるとして、X1 らを原職に復帰させる旨を命じた被告の原告に対する不当労働行為救済命令は相当であり、違法性は認められない。

6 結論

よって、本件請求には理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担につき行政事件訴訟法 7 条、民事訴訟法 61 条を適用して、主文のとおり判決する。

鹿児島地方裁判所民事第 1 部