

青森、昭55不5、昭55.10.23

命 令 書

申立人 自治労大畑町学校給食センター労働組合

被申立人 育栄管財株式会社

主 文

- 1 被申立人育栄管財株式会社は、申立人自治労大畑町学校給食センター労働組合の組合員A1、同A2、同A3を昭和55年4月1日付をもって原職に復帰させる（又は雇用手続きをとる）とともに、各人に対して同人らの受くべかりし賃金相当額及びこれに対する昭和55年4月以降各支払い期毎に年5分の割合による金員を支払え。
- 2 その余の請求は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人育栄管財株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、青森県三沢市）に本店を置き、主としてビル管理代行及び清掃を業とする会社であり、下北郡大畑町に営業所がある。会社は、昭和54年4月、後記の経過から給食業務を受託し、昭和55年4月からも受託した。（委託契約は4月から翌年3月までの単年度契約であるが、期間満了1ヶ月前に特に申し出がない限り、更に1ヶ年継続する旨の条項がある。）給食業務は従業員10余名で運営している。

なお、会社は、このほか三沢市においても同種の給食業務を受託しており、又、昭和55年4月からは大畑町役場の庁舎清掃業務も受託している。

会社代表者は、通常東京におり、三沢市及び大畑町における会社の営業活動は、すべてB 1（所長代理兼営業部長、以下「B 1部長」という。）の責任の下 行っている。

- (2) 申立外大畑町（以下「町当局」という。）は、昭和51年10月から、大畑町学校給食センター（以下「給食センター」という。）を設置し、給食調理及び各学校への搬送等の業務（以下「給食業務」という。）は民間業者に委託する方式で学校給食を開始した。給食数は大畑町立の7小中学校で、約2,300食である。開始当初はスーパーマーケット経営者C 1（以下「C 1」という。）に委託し、C 1は調理員として、C 2、A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、C 3、C 4、運転手として、A 6、A 7（以下、それぞれ「C 2」、「A 1」、「A 2」、「A 3」、「A 4」、「A 5」、「C 3」、「C 4」、「A 6」、「A 7」という。）を雇用した。

その後、町当局は、昭和52年4月から2年間は、これら10名の中から、C 2を形式的な代表者とし、同人と委託契約を締結して学校給食を実施してきた。

- (3) 申立人自治労大畑町学校給食センター労働組合（以下「組合」という。）は、主として、会社従業員のうち給食センターに勤務する者で組織し、組合員は、現在7名である。

組合は、大畑町職員労働組合連合会（以下「連合会」という。）の構成員であり、全日本自治体労働組合青森県本部（以下「自治労青森県本部」という。）に加盟している。

組合は、もともと、給食センターに勤務していた者が、昭和52年12月から大畑町職員労働組合（以下「町職労」という。）の下部組織である大畑町現業労働組合（以下「現業労」）に加入していたところ、昭和54年2月（C 2を受託者としていた時期）に大畑町学校給食センター労働組合（以下「センター労組」という。）を結成し、その後、昭和54年4月（被申立人会社が受託することになった時期）に組織変更して現在に至ったものである。

2 直営化斗争の経緯

(1) 直営化斗争について

- ① 前記C 2を受託者としていた時期、給食センターに勤務する者に対する業務の指揮監督及び給与支払の実態等から同人らに対する実質的な使用人は町当局であること、委託方式は職業安定法第44条に違反していること、又、学校給食は本来学校設置者で

ある町当局が責任をもって行うべきものであることなどから、現業労と町職労は一体となって、町当局に対して、学校給食を直営化し給食センターに勤務する者を町の正規職員とすることを要求した（以下「直営化斗争」という。）。

② これに対し町当局は、財政上の理由で直営化はできないという態度であり、又、現在の委託方式に問題があるという指摘があったことから、昭和54年1月29日、C2との委託契約を破棄して4月以降は会社に委託する旨通告した。

③ センター労組は、自治労青森県本部、現業労及び町職労の支援のもとに2月16日から3月2日にかけて、3波にわたるストライキを実施し、この間、学校給食は8日間停止した。又、センター労組は、直営化斗争の目的と実情を地域住民に周知させるためのチラシを毎戸に配布したり、「大畑町学校給食センター業務の業者委託に反対し、完全直営化を求める請願」の署名運動等積極的な組合活動を行った。

(2) 昭和54年3月5日付あっせん申請について

このような状況の中で、センター労組は、「学校給食完全直営化及び組合員の身分安定化」を求め、当委員会に対して、町当局を相手方としてあっせん申請をした。（この間、4月2日付をもって、町当局と会社は給食業務の委託契約を締結した。）

3回にわたるあっせんの結果、昭和54年4月6日、次のあっせん案を提示した。

① 町は、早期に学校給食業務の直営化に努めること。

② 町は、現在学校給食業務（調理8名、運搬2名）に従事している10名を受託者（育栄管財株式会社）に責任をもって就職あっせんすること。

このあっせん案は双方受諾するとともに、次の口頭確認がなされた。

① 直営の際、町は、従業員を優先採用する。

② 育栄管財株式会社と従業員との間に紛争が生じた場合は、町は、そのあっせんの労をとる。

又、このあっせん案及び口頭確認をうけて、会社と旧受託者従業員代表との間で次の確認書が取り交わされた。

① 会社は、調理8名、運搬2名を雇用する。

② 前項10名の勤務場所は、大畑町学校給食センターとする。

(3) 昭和54年4月以降の組合員の雇用について

前記(2)の経過から、会社は、4月7日付をもって、それまで給食センターに勤務していたC2、A1、A3、A2、A4、A5、C3、C4を調理員として、A7、A8（昭和53年4月以降A6の後任として勤務、センター労組の委員長。以下「A8」という。）の2名を運転手として雇用することとし、各人毎に雇用契約書を作成した。

その契約書では、雇用期間は昭和54年4月7日から昭和55年3月31日までとなっている。

(4) A1、A2、A3の雇用継続の拒否について

① 昭和55年3月5日、B1部長が給食センター休憩室で、全員に対して、既に印刷済の退職届を配布し、明確な説明もなく、署名押印させ、回収の上直ちに持ち去った。なお、A1は翌6日に提出した（以下「3月5日付退職届」という。）。

② A8、A5、A1、A3、C4、A2、及びA4は、同月8日付内容証明郵便をもって、3月5日付退職届は内容を十分知らないまま提出したものであるとして、取下げた。

これに対して、会社は、何んら意思表示をしなかった。

③ 会社は、同年3月30日、給食センター従業員に対し、同年4月以降継続雇用する者には4月3日にその旨連絡することを伝えた。ところが、A8、A4、A5には4月1日に継続雇用する旨の連絡があった。A1、A2、については4月3日雇用されないことが判明した。又、A3は、4月3日、B1部長と会った際雇用されない旨言われ再度退職届の提出を求められ、同人は憤激して退職届を出した。

なお、会社は、A1等3名の補充として、新たに3名を雇用した。

(5) 本件申立及びあっせん申請について

組合は、A1、A2、A3に対する雇用継続の拒否は不当労働行為であるとして、昭和55年4月5日、当委員会に対して、本件救済申立をなし、同時に同趣旨のあっせん申請をした。

このあっせんは4回にわたって行われ、会社からは雇用継続の拒否について、

- ① A 1、A 2、A 3 ……雇用期間切れ
- ② A 1 ……勤労意欲に欠ける
- ③ A 2 ……遅刻が多い
- ④ A 3 ……個人批判が著しい

の理由が主張されたが、当委員会は、昭和54年3月のあっせんの経過等から、同人らを昭和55年4月以降も雇用する旨のあっせん案を出したが、会社はこれを拒否し、結局打切りとした。

(6) A 1、A 2、A 3の組合活動及び組合脱退者の状況

- ① センター労組が前記(1)③のストライキ、署名運動を行った時、A 3は副委員長、A 1は書記長、A 2は執行委員であった。

現在の組合になってからは、同人らは執行委員となり、A 3は連合会の執行委員にも選任された。又、組合は、昭和54年7月、会社に賃金引上げ等の要求をしたが、この要求事項をとりまとめたのは同人らであった。

- ② 昭和54年8月、C 2は組合を脱退した。

昭和55年3月、C 3とC 4は相前後して、組合を脱退した。

これら組合脱退者は、昭和55年4月以降雇用継続されている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

給食センター従業員の雇用期間が仮りに1年間と定められていたとしても、この期間は、町当局との給食業務委託契約が会計年度独立の原則に基づき1年間としているもので、これは形式的なものにすぎない。このことは、会社の三沢市における給食業務についても同様の形式をとっている。

給食業務委託契約書には、契約の継続を予定した条項があり、会社も昭和55年3月21日に契約が継続される旨を給食センター従業員に明らかにしている。

会社は、昭和55年度の受託業務を行うにあたり、会社の懲遷をうけた脱退者3名を含む非組合員は継続雇用しているが、A1、A2、A3の3名については継続雇用しなかった。これは何等合理的な理由がなく、A1等3名の活発な組合運動を嫌ってのことであり、組合を嫌悪視し、弱体化を図る不当労働行為である。

(2) 会社の主張

会社と町当局との昭和54年度の給食業務の委託契約は1年間であり、町当局と自治労青森県本部等との直営化斗争の関連から昭和55年度は契約できるかどうかは一切未定であったので、給食センターの従業員は1年間の期限付の雇用とし、従業員を採用するにあたり、会社は、昭和55年3月末には退職してもらい、広く町民の中から公募のうえ採用する旨を伝え、了解のもとに雇用契約を締結したもので、A1等3名は、雇用期間の満了に伴う自然退職である。

昭和55年3月5日付の退職届は、会社と被雇用者との間で雇用期間満了による退職を確認し合ったものである。従って、3月8日付で退職届の取下げの通知を受けたが、これは無効ないし取消しの理由がない限り、一方的に撤回することは許されない。

さらに、再雇用しない理由として、A1については勤労意欲に欠ける、A2については遅刻が多い、A3については個人批判が著しいと主張する。

又、A3については、昭和55年4月3日付で再度退職届を提出しており、円満退職である。

2 判断

当委員会は本件に係わる審問を7回行ったが、会社は、2回出席し、昭和55年7月9日付の陳述書を提出したのみで、立証が行われなかったため、審査委員から再三にわたり組合の主張、立証に対する反対尋問と立証を促がし、審問期日を特に設けたが出席しなかった。以上の審査経過により、当委員会は、次のとおり判断する。

(1) 会社は、給食業務に従事する従業員との間に1年間の雇用契約を締結しており、その期間満了によって雇用関係が終了すると主張するが、当委員会に明らかな前記認定した事実2(2)の昭和54年3月5日付あっせんの経過からすると、給食業務が直営化されるま

では前記10名を受託者が雇用することになる。このことは、このあっせんの当事者である大畑町助役の証言によっても明らかである。

ところで、町と受託者との間には業務委託契約があり、その期間を1年と定めているが、これは予算措置の関係で1年としたものであり、この契約のなかには更新規定が存在していることから、翌年度も再契約を予定されており、現に、昭和55年度も再契約された。

そこで、本件雇用契約についてみるに、①雇用期間 昭和54年4月7日から昭和55年3月31日まで ②業務 給食センター調理員 ③就業時間 午前8時から午後5時まで ④賃金 日給2,700円 以上の内容が記載されている。この雇用期間を定めているのは、さきの委託契約が1年毎に更新されることから、賃金が毎年改訂されることになっている。従って、この雇用契約は1年間の労働条件を明示したものと認められる。しかも、この契約書作成にあたって、会社は、契約の内容を告知することなく、各人の氏名、住所、生年月日を記載させ、署名押印後直ちに回収した経緯からみても、各人が1年間の期間雇用であるとして契約したものと認めがたい。

なお、A1、A2、A3は、昭和51年10月の給食業務開始以来継続して雇用されてきており、昭和55年3月31日をもって契約期間満了により雇用が終了するとは考えていなかったことは明白である。

仮りに、会社が主張するように、1年間の期間雇用であるとすれば、会社が、昭和55年3月5日、全員に対し退職届の提出を求めたことは理解できない。従って、会社も期間満了によって当然に雇用関係が終了するとは考えていなかったものと推察される。

以上の点を考慮すると、会社の主張は採用することはできない。

(2) 次に、会社は、昭和55年3月5日付でA1等3名を含む全員から退職届が提出されたので3月末をもって自発退職したものであると主張するが、この退職届は、会社から事務手続きの必要から形式的なものであるとして提出を求めたものであり、退職届を提出した後、会社の対応に疑念をもった組合員等は、3月8日、退職届の取下げ書を会社に提出した。この退職届の効果は3月末日をもって発生することからすれば、それ以前に

取下げをなしているので、自発退職とみることはできない。

- (3) 会社は、A 1、A 2、を再雇用しなかった理由として、陳述書のなかで、勤務成績不良、勤労意欲に欠ける、職場の秩序を乱したことをあげ、A 1については5点、A 2については4点指摘しているが、これ等について組合はすべて反証をあげて否定しており、これに対する会社の立証がないので、会社の主張は採用することはできない。

さらに、勤務成績については、当委員会に係属した、前記認定した事実2(5)の昭和55年4月5日付あっせんのなかで、会社側から資料の提出があり、それによると雇用継続された者と比較して特に劣るとは認められない。

- (4) A 3の4月3日付退職届については、前記認定した事実2(4)③の事情のもとに書いたものであり、同人の意思による円満退職であるとする会社の主張は採用できない。

- (5) A 1、A 2、A 3は、組合の役員として中心的な役割を果し、積極的に組合活動を行ってきたことは前記認定した事実で明らかであるところ、直営化斗争をすすめる組合を敵視してきた会社が、A 1等3名を雇用契約の期間満了の機会をとらえて雇用継続しなかったものである。

このことは、組合を脱退した者は全員雇用継続されていることからその意図がうかがわれる。

さらに、A 1等3名の欠員を補充し、非組合員が増加している事実も認められる。

- (6) 以上のことから、会社のA 1等3名の雇用継続を拒否した理由に合理性が認められず、組合の弱体化をねらって、A 1等3名を企業外に排除したものであり、このことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断される。

- (7) 申立人は、主文救済のほか陳謝文の掲示を求めているが、主文によって救済の実を果し得ると考えるので、その必要を認めない。

よって、当委員会は、労働組合法第27条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。

昭和55年10月23日

青森県地方労働委員会

会長 相 内 禎 介