

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合佐賀地方本部

被申立人 社会福祉法人めぐみ厚生センター

主 文

被申立人は、申立人組合の組合員A1を昭和57年4月1日付けで嘱託職員にするとともに、A1に対し、同日から嘱託職員として就労させるまでの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国一般労働組合佐賀地方本部は、肩書地に住所を有し、主として佐賀県内の中小企業等の労働者によって組織された労働組合で、組合結成は昭和55年3月16日で、申立時（昭和57年4月1日）の傘下分会数は17分会、組合員数は506名である。
- (2) 被申立人社会福祉法人めぐみ厚生センターは、昭和27年7月30日に社会福祉法人として認可を受け、肩書地において精神薄弱児施設めぐみ園（以下「園」という。）を、佐賀郡富士町に精神薄弱者更正施設富士学園を運営している。

申立時の園の職員数は、B1園長（以下「B1園長」という。）ほか41名である。

- (3) 園には、申立人組合のめぐみ園分会（以下「分会」という。）があり、申立時の分会員数は5名である。

この分会は、当初昭和48年5月1日にめぐみ園労働組合として結成され、昭和53年2月7日めぐみ園職員労働組合（以下「労組」という。）となり、昭和57年3月16日に申立人組合の分会となったものである。

- (4) 園には、分会のほか昭和48年12月に結成された佐賀地方同盟に所属するめぐみ園職員組合（以下「職員組合」という。）があり、申立時の組合員数は約20名である。

2 A1の園就職の経緯について

- (1) 申立人組合員のA1（以下「A1」という。）は、園に就職するまで、昭和54年頃から太陽熱温水器の販売と住宅建築資金借入手続の代行の仕事をしていた。

なお、太陽熱温水器の販売については、店舗等は構えていなかった。

- (2) 園の保護者会副会長であるC1（以下「C1副会長」という。）は、昭和56年6月頃、叔母であるA1の母親からA1の就職の世話を頼まれていた。

同年6月と8月にC1副会長は、B1園長から「園の職員になってくれる人はいないか。」との相談を受けたので、そのことをA1の母親に話した。

- (3) A1は母親からこの話を聞いたが、すぐには態度を決めなかった。その後A1はC1副会長から母親を通じて何回か勧められ、また、A1自身にも直接話があったので、昭

和56年9月3日と同月25日の2回にわたって面接を受けた。

ア 第1回目の面接の状況

(7) 第1回目の面接は、昭和56年9月3日に園の園長室で、B1園長とB2事務部長（以下「B2部長」という。）が行った。

B2部長は「年度末じゃないと本採用はできません。年度途中なので一応臨時になります。しかし、A1さんは高齢であるし、家族もあるので、12月末に一応県に申請してみましよう。これは多分無理でしょうが4月1日からは大丈夫です。ただし、A1さんは高齢だから嘱託になるでしょう。」という旨の説明を行った。

(4) このほか、B2部長は、正職員や嘱託職員には各種の社会保険が適用になり、通勤手当や住宅手当等の各種手当がつくことやA勤・B勤・C勤等の勤務時間割りにについても説明を行った。

(7) なお、9月3日の面接には、当時福岡市の株式会社ウエストに勤めていたC2（以下「C2」という。）も、C1副会長の紹介で面接を受けに来ており、C2はA1と同席して面接を受けた。

(5) C1副会長とA1とC2は、互いにいとこの間柄である。

イ 第2回目の面接の状況

(7) 第2回目の面接は、昭和56年9月25日にB1理事長、B1園長及びB2部長が行った。

このときにA1は、以下のとおりの承諾書を書き、提出した。

承 諾 書

1. 昭和56年10月1日から昭和57年3月31日まで臨時指導員としてめぐみ園に通勤で勤務することを承諾します。
2. 勤務内容として園生の指導業務及び雑務に従事する事を承諾します。
3. 勤務時間については、始業前の上長の指示によりABC何れの勤務帯にも応ずる事を承諾します。
4. 手当は1日当り3,930円の日給計算であり月末に受理する事を承諾します。  
但し、実働7.5時間の場合の日給であり、7.5時間に満たぬ場合は、524/1時間の時間給を承諾します。
5. 勤務中は服務上の諸規定に従って勤務することを承諾します。
6. 健康診断等により、伝染病、その他業務に支障を来す疾病があると診断された場合、臨時指導員として採用期間中であっても採用解除される事を承諾します。

昭和56年10月1日

氏名 A1

めぐみ園々長 B1 殿

(4) なお、C2もこの承諾書と同様の承諾書を臨時指導員として採用された際提出している。

(4) A1は、昭和56年10月1日から園に勤務した。

3 A1の勤務態度について

A1は、昭和56年10月1日から昭和57年3月31日まで臨時指導員として園生の指導に携わっていたが、この間、①勤務時間中に考え事をして目を閉じていたこと、②風邪を引い

て夕方から急に熱が出たときに帰宅中の園生の半てんを着ていたこと、③指導員室でよくたばこを吸っていたということがあった。

しかし、以上のことやその他勤務態度について、B 1 園長や上司から直接注意されたことは一度もなかった。

#### 4 A 1 の組合加入について

(1) A 1 は昭和57年2月1日に労組に加入し、そのことを労組の組合員と同人の妻に話した。

(2) A 1 は、労組に加入してから昭和57年3月5日までの間、特に組合活動はしていないが、園の近所のA 2（労組の委員長）の自宅に頻りに立ち寄ったり、同人と休み時間中によく立ち話をしていたことがあった。

#### 5 B 3 療育部長の言動について

(1) 昭和56年12月に、B 3 療育部長（以下「B 3 部長」という。）は忘年会兼歓迎会と称して、A 1、C 2、C 3を自宅に招待した。

その席には、上記3名のほかにB 2 部長とC 4 がいた。

その席で、B 3 部長がA 1 とC 2 に職員組合の委員長の名前をあげて、「ああいう先生のようにならないようにしてください。」と言った。

このことが12月の職員会で問題になり、A 1 が口外したのではないかと疑われた。

(2) 昭和57年2月19日にB 3 部長はA 1 を当直室に呼び、A 1 の了解を得て部屋に鍵を掛けた後、「A 3 先生（労組の副委員長）をどう思いますか。」、A 2 先生（労組の委員長）をどう思いますか。」と訊いた。

A 1 がこのいずれにも返事をしないでいると、B 3 部長が再び、「A 3 先生をどう思いますか。」と訊いたので、A 1 が「別に、いい人ですよ。何とも思いませんよ。」「僕は誰からマージャンに誘われても、お茶に誘われても、その時点で自分が暇と気が向いたら誰とでも付き合いますよ。」と言ったところ、B 3 部長はそれ以上何も訊かなかった。

#### 6 雇用関係終了の予告等について

(1) A 1 は、昭和57年2月27日にB 1 園長とB 2 部長から園長室に呼ばれ、B 1 園長から「3月31日で契約期間が満了するので、この契約満了をもって雇用関係を終わらせていただきたい。」旨のことを、また、B 2 部長から「国公立の福祉施設の職員採用については、採用時の年齢が満45才未満という規則があり、民間でもそれを尊重すべきであると言われている。職員資格に関する県の指導も厳しいものになってきている。嘱託という雇用形態もあるが、ずっとお願いしてもA 1 先生の年齢・学歴にふさわしい待遇もできないし、終わらせていただいた方がよいと判断した。」旨のことを言われた。

そこで、A 1 が「自分は4月からは本採用になると確信し、従前の仕事は去年の12月頃まででやめている。面接時の約束通り4月1日から本採用してもらいたい。」と言ったところ、B 2 部長が「家族もおられるし、今後の生活設計もあろうから、これまでの契約内容でよければ、3か月ないし6か月間更新してもよい。」旨のことを言った。

(2) 昭和57年3月2日にA 1 が労組を通じ、A 1 の採用に関する県からの指導の有無、特に45才以上は採用できない旨の指導があっているかどうかを調査したが、県からの特別な指導はあっていなかった。

(3) 昭和57年3月2日にB 1 園長とB 2 部長は、C 1 副会長の自宅に赴き、C 1 副会長と

会い「県の方に何か連絡をしてありますか。」と尋ねている。

- (4) 昭和57年3月5日にA1は、園長室でB1園長及びB2部長と面談し、再度、本採用するよう求めた。

これに対して、B1園長は「2月27日のB2部長の提案は撤回します。A1さんとの雇用関係を契約通り3月31日で終了します。」と言った。

- (5) 昭和56年9月3日にA1と一緒に面接を受け、前の会社の退職手続の関係で同年11月6日から臨時指導員になっていたC2には、雇用関係終了の予告はなかった。

C2は昭和57年3月20日に、B1園長から「4月1日から正職員にする。」旨が言われ、昭和57年4月1日から正職員として勤務している。

- (6) また、昭和56年9月15日から臨時指導員になっていたC5には、臨時職員期間満了前にB1園長から「臨時採用は3月31日までとなっているが、今後どういう方向に進みたいか。」と意向打診が行われ、C5は昭和57年4月1日から正職員として勤務している。

以上のほか、昭和57年4月1日に5名の保母が正職員として新規採用されている。

#### 7 団体交渉について

労組は、昭和57年3月6日にA1の件で団体交渉の申し入れをした。

団体交渉は、同日に2回、その後、同月7日、同月17日、同月20日、同月24日、同月26日、同月30日の計8回行われたが物別れに終わっている。

#### 8 職員の身分と処遇等について

園の職員の身分には、正職員、嘱託職員、臨時職員の区分があり、その各々の違いは次表のとおりである。

身分 処遇等	正職員	嘱託職員	臨時職員
採用方法	選考のうえ理事長が任命する	定年のとき等に本人と協議のうえ園長が委嘱する	選考のうえ園長が委嘱する
条件（年齢制限等）	採用時において45才未満	制限なし	採用時において60才未満

採用後の処遇等	雇用期間	継続	1年契約	期間設定
	給与	月給	月給	日給
	昇給	有	無	無
	厚生年金	有	有	無
	失業保険	有	有	無
	有給休暇	有	有	無
	退職金	有	有	無
	通勤手当	有	有	無
	扶養手当	有	有	無
	住居手当	有	有	無
期末勤勉手当	有	有	無	

#### 9 臨時職員から本採用への切換え状況について

(1) 園における最近の臨時職員採用状況と臨時職員から本採用への切換え状況は次表のとおりである。

氏名	職名	臨時採用期間	嘱託又は正職への採用状況
C 6	保 母 助 手	51. 9. 1～52. 3. 31	契約満了
C 7	〃	51. 12. 20～52. 5. 20	〃
C 8	保母助手及び雑役	51. 12. 6～53. 3. 31	〃
C 9	事 務 員	52. 2. 4～52. 8. 14	〃
C 10	調理助手及び雑役	52. 6. 1～52. 12. 13	〃
C 11	事 務 員	52. 8. 16～53. 3. 16	〃
C 12	保 母	52. 9. 18～53. 3. 31	53. 4. 1 正職
C 13	調 理 員	52. 10. 1～53. 3. 31	53. 4. 1 正職
C 14	事 務 員	53. 1. 9～53. 3. 31	53. 4. 1 正職
C 15	指 導 員 助 手	53. 4. 4～53. 9. 30	53. 9. 30 嘱託介助員 ～54. 3. 31 54. 4. 1 嘱託職業指導員 ～56. 11. 30
C 16	調 理 員	53. 9. 26～53. 12. 25 54. 1. 11～54. 3. 31	54. 4. 1 正職
C 17	職 業 指 導 員 (嘱託非常勤)	54. 4. 11～55. 3. 31	55. 4. 1 正職
C 18	保 母	54. 11. 20～55. 3. 31 57. 4. 15～57. 7. 31	55. 4. 1～57. 3. 31 非常勤嘱託
C 19	保 母	56. 5. 15～56. 8. 8 56. 8. 20～57. 3. 31 57. 4. 15～57. 7. 31	
C 5	指 導 員 助 手	56. 9. 15～57. 3. 31	57. 4. 1 正職
C 20	保 母	56. 10. 1～57. 3. 31 57. 4. 12～57. 8. 10	
A 1	指 導 員 助 手	56. 10. 1～57. 3. 31	契約満了
C 2	指 導 員 助 手	56. 11. 6～57. 3. 31	57. 4. 1 正職

(2) A 1 は、臨時職員として採用された時50才である。また、C 2 は、臨時職員としての採用時は24才であり、C 5 は、臨時職員としての採用時は22才である。

## 第2 判断と法律上の根拠

### 1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人は、被申立人が昭和56年9月3日の採用面接時にA 1 に対し、昭和57年4月1日から嘱託職員として採用することを約束していたにも拘らず、嘱託職員として採用しなかったのは、A 1 が申立人組合の組合員と親しくなり、昭和57年2月1日に申立人組合（当時は労組）に加入したことによる不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張する。

(2) これに対して被申立人は、A 1 を昭和57年4月1日から嘱託職員として採用しなかったのは①A 1 は当初から臨時職員として昭和56年10月1日から昭和57年3月31日までの短期間採用したもので、期限後の本採用をほのめかしたことはなく、また、臨時職員が必ず本採用になる慣行などというものはないこと、②A 1 は年齢的にも、人格的にも、また、職務に対する熱意の点からも福祉施設の職員として不適格であることによるものであり、A 1 が組合員であることを理由とするものではなく、不当労働行為には該当しないと主張する。

## 2 当委員会の判断

(1) A 1 が園に就職するため面接に行った経緯は前記第1の2(2)、(3)で認定したとおりで、いとこであるC 1 副会長の紹介によるものであるが、C 1 副会長は同じくいとこのC 2 にも園への就職紹介をしており、C 2 は福岡市の勤務先を退職して園に来ている。このことに照らせばC 1 副会長が約半年間しか勤務できないような昭和57年3月31日までの就職先を紹介したものとは肯認し難い。

(2) 昭和56年9月3日のA 1 とC 2 の面接の際に、B 2 部長が「年度途中採用なので一応臨時職員だが、A 1 は高齢だから12月末か遅くとも4月1日に嘱託職員に採用する。」旨の発言をしたことは前記第1の2(3)アで認定したとおりである。

(3) 被申立人は臨時職員として昭和56年10月1日から昭和57年3月31日までの短期間採用したものである証拠として前記第1の2(3)イ(ア)で認定した承諾書をあげている。

しかし、昭和56年9月3日にA 1 と一緒に面接を受けたC 2 も同様の承諾書を提出しているが雇用関係終了の予告も受けず、また、正職員となるための面接あるいは試験等もなく、昭和57年4月1日から正職員として勤務しており、A 1 とほぼ同時期に臨時職員として採用されたC 5 も昭和57年4月1日から正職員として勤務していることは、前記第1の6(5)、(6)で認定したとおりである。

(4) なお、前記第1の9(1)で認定したとおり、園では最近欠員ができた場合、年度途中で臨時職員として採用し、その者を翌年度始めに正職員としている例が多いことが認められる。

(5) 以上(1)から(4)までのことを総合して考察すると、被申立人はA 1 の臨時職員としての勤務期間中に特別の事由が生じない限り、同人を昭和57年4月1日から嘱託職員とする意思を表示していたものと判断され、前記(3)の承諾書は臨時職員期間の労働条件内容を定めたものにすぎないものといわざるを得ず、前記1(2)の①の被申立人の主張は認容し難い。

(6) 被申立人はA 1 が年齢的に福祉施設の職員として不適格である理由として、児童福祉施設最低基準（昭和23年厚生省令第63号、以下「基準」という。）第8条第3項に「あらたに児童福祉事業に従事しようとする者であつて前項の（（注）国・都道府県又は市町村の設置する）児童福祉施設の職員となろうとする者は、原則として満45才に満たない者でなければならない」との規定があり、国・県等から民間施設においてもこれに準じて行うようにとの行政指導がなされており、A 1 は50才を過ぎているので国・県の監査等において指摘され指導を受けたという。

しかし、被申立人が以前に一般的行政指導として受けたかどうかはともかく、A 1 のことに関して国・県の監査時等に指摘を受け指導されたとの具体的な疎明はない。

却って、被申立人は昭和56年9月3日のA1とC2の面接に際して、A1が昭和57年4月1日には51才になること及び基準第8条第3項の規定を考慮した上で、前記第1の2(3)ア(7)で認定したようにB2部長が「4月1日からは大丈夫です。ただし、A1は高齢だから嘱託になる。」旨の発言をしたものと認めるのが至当であり、被申立人の主張は採用できない。

- (7) 被申立人はA1が人格的にも、職務に対する熱意の点からも福祉施設の職員として不適格である理由として、同人は勤務中①腕組みして足を組んでただ監督しているだけで、園長や部長が来るとさっと立ち上がって仕事をしている振りをするのがしばしばあったこと、②園生の半てんを着て竹組のベッドで寝そべっていたこと、③指導員室にしょっちゅうたばこを吸いに来て「さあ、子守りにでも行こうか。」と言って立ち上がっていくので、他の職員が福祉施設の職員の仕事を侮辱するものだと憤慨したこと、④腕を組んでぐっすり寝込んでいたこと、⑤園生に対し「こん畜生叩き殺してくるるじゃ」と大声で怒鳴ったこと、があり福祉施設の職員としてふさわしくない言動があまりに多いという。

しかし、これらのことは昭和57年2月27日及び同年3月5日のA1に対する雇用関係終了予告の際にも、また、同月6日から30日の間に行われた8回にわたる団体交渉の際にも一言も述べられてなく、本件審問の過程で付加されたものであり、このうち前記第1の3で認定した事実は認められるものの、その他の事実については疎明が不十分で、かつ、半年間にわたるA1の勤務時間中、園長や上司が同人の勤務態度について一度も注意を与えたことがないことは前記第1の3で認定したとおりであり、被申立人の主張は採用できない。

- (8) 被申立人はA1が組合員であるための差別取扱いではない理由として、同人が申立人組合の組合員であることを園長等の管理職が初めて知ったのは昭和57年3月6日の団体交渉申入書記載によるものであり、雇用関係終了の予告をした同年2月27日及び同年3月5日にはA1が組合員であることは知らなかったのであるから組合員であることを理由とする差別等ということはあるまいという。

前記第1の4で認定した事実からだけでは、A1が労組に加入したことを被申立人が知っていたかどうか明確ではないが、前記第1の5で認定したB3部長の言動は、労働組合に対する嫌悪感を抱いていることをうかがわせるものであり、特に前記第1の5(2)で認定した事実は、部屋に鍵を掛けて行うという異常な行動であり、A1の雇用期間が昭和57年3月31日までとされていたものであれば、あとわずか約40日の勤務期間を残すだけの同人に労組の委員長及び副委員長についての考えをなぜ尋ねたのか理解し難いことである。

被申立人は、前記第1の5(2)で認定した昭和57年2月19日のB3部長に対するA1の労組幹部についての好意的な言動により、A1がすでに労組に加入しているか、あるいは近く労組に加入するものと考え、同年3月31日の臨時職員期間の満了を機にA1を施設外に排除することを決定し、同年2月27日にA1に対し前記第1の6(1)で認定したごとく「3月31日で契約期間が満了するので、この契約満了をもって雇用関係を終了させていただきたい」旨の雇用関係終了の予告をしたものと判断される。

- (9) 以上の次第であるから、被申立人がA1を昭和57年4月1日に嘱託職員に採用しなか

ったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。  
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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和58年2月24日

佐賀県地方労働委員会  
会長 堤 敏 介