

命 令 書

申立人 東京都保育所労働組合

被申立人 社会福祉法人至誠会

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人東京都保育所労働組合（以下「組合」という。）は、東京都および東京近県における私立保育所に勤務する保母等で構成され、組合員数は現在約1,000名である。そして、その下部組織として、被申立人社会福祉法人至誠会の経営にかかる至誠会保育園に勤務する保母ら10名で組織する申立外至誠会保育園分会（以下「分会」という。）があり、本件で問題となっているA1は後記の経緯のとおり、昭和57年3月10日分会に加入したものである。
- (2) 被申立人社会福祉法人至誠会（以下「会」という。）は、肩書地において至誠会保育園（以下「園」という。）を経営しており、申立時現在職員数は園長を含め31名であり、在籍園児数は154名である。

2 A1の臨時職員雇用契約終了に至るまでの経緯

- (1) 園では、従来から女子職員（保母）が出産のため休業したり、育児のため退職したりする場合、その代替保母として臨時職員を雇用してきた。

ところで園は、C1保母が出産のため56年3月初めから休業することになったため、同月下旬、私立保育園の保母のあっせんを業としている厚生事業団から紹介されたA1に面接し、同人との間で期間を56年4月1日から同年6月30日までとする「臨時職員雇用契約書」（後記のように「非常勤職員雇用契約書」という標題の契約書が使われることもあるが、内容は全く同一である。）を取り交した。その際、A1は臨時ではない正規職員（保母、以下同じ）となることを希望したが、当時、園においては正規職員の欠員はなかったため、容れられなかった。

この契約期間中の同年5月頃、A1はいわゆる弾発指（指を曲げて自然に戻ってしまふ症状）で、園を2、3日休んだが、その後はこの症状が再発することはなかった。

なお、同年5月20日過ぎ、産休していた上記C1保母が職場に復帰したため、A1は4才児担当から0才児担当へ担当変更を命じられた。

- (2) その後、園は、C2保母が出産のため同年6月8日から休業に入るようになったため、その代替保母として、同年6月下旬、同月30日で契約が終了するA1との間で、期間を同年7月1日から9月30日までとする前記と同様の「非常勤職員雇用契約書」を取り交

した。

この期間中の同年8月、A1は膝関節炎（膝に水がたまる病気）で園を2、3日休んだが、その後治癒し雇用されていた翌57年3月までの間は再発しなかった。

なお、上記56年9月30日までの契約期間中も正規職員の欠員がなく、A1の希望する正規職員に採用される機会はなかった。

- (3) 前記C2保母が産休に引き続いて、同年9月23日から翌57年3月31日までの間、育児のための休職を申し出たため、その代替保母として、園は、A1との間で、まず同年9月23日頃、同年10月1日から12月31日までを期間とする「非常勤職員雇用契約書」を、次いで同年12月23日頃、57年1月1日から3月31日までとする「臨時職員雇用契約書」を、それぞれ取り交した。

ところで、56年10月1日から同年の年末までの間も、園に正規職員の欠員は生じなかったが、同年12月23日頃、上記契約を締結する際、B1園長（以下「園長」という。）はA1に対し、正規職員の採用の点について、「お互いの条件が合ったら」という趣旨のことをいった。なお、これ以前にも、前記臨時職員雇用契約締結の折とか、あるいは園の旅行の際に、園長とA1との間で類似の会話が交わされたことが窺われる。

- (4) 57年1月初旬、A1は園長に対し、正規職員として採用して欲しいと申し入れたが、この時点においても正規職員の欠員がなかったため、園長は、57年度は新規採用の予定がない旨を答えた。これに対し、A1は、園長に「空気がないときは、ぜひ他の園を紹介して下さい」との希望を述べた。これを受けた同園長は、A1に対し尾久駅前の保育園を紹介したが、同人は同園の面接に行かなかった。さらに、園長は、馬橋（千葉県）の新設保育園を紹介したが、A1は同園には面接に行ったものの、結局採用されるに至らなかった。
- (5) その後、同年2月中旬頃、園のC3保母が結婚の準備のため3月末日に退職する旨園に申し出た。そこで園は、A1を含めた数名の就職希望者につき採用選考を行ったが、選考の結果、結局、日本体育大学短期大学を3月卒業見込みのC4を、正規職員として採用することを決定した。

他方、A1は、同年3月4日、園長室に赴き、園長に対し、C3保母が「辞めるということを知ったのでぜひ正規職員にしてほしい」と述べたところ、園長は「(会のC1)理事長先生が(A1の)健康上の理由で首をたてに振らない」と答えた。その際、園長は、A1に対し、C5保母の「産休がまた4月中旬過ぎからありますからそのかわりなら」と産休代替の臨時職員として採用できる旨提案したが、A1は、この時点では正規職員を希望していたため、回答を留保した。ちなみに、上記の「健康上の理由」とは、前記のA1の関節炎とか弾発指などのことを指すと思われる。

翌3月5日、園長は議員会議において、上記新規採用者C4の氏名を正式に発表した。A1はこれに納得せず、翌3月6日「園長が空気があったら正規職員にすると約束してきたにも拘らず、不採用になり、その説明もうけていない」旨を分会に訴え、その後同月10日にA1は分会に加入した。分会はA1の訴えを受けた当日、分会のA2分会長とA3書記長とが、A1を同道のうえ、園長にA1の不採用につき事情説明を求めたところ、園長は、「C1先生(会の理事長)が(A1の)健康面でひっかかって別の人を採用してしまった。私も(A1を)推薦したけど」と述べた。

- (6) ところで、同年3月4、5日頃、園長は、上記のとおりA1が4月からの産休代替の臨時職員となることに乗り気でないため、かねてから希望していたC6に前記C5保母の産休代替の臨時職員となる意向を打診したところ、同人はこれを内諾した。ところが、同年3月8日の夜、A1は園長の自宅に電話をかけ「産休代替でもよいから園に残してほしい」旨申し入れた。これに対し、園長は、「内諾している人(C6)にあたってみる」旨を答えた。しかし、C6が同月10日来園し、産休代替臨時職員としての採用に応ずる意思を明示したため、同人の採用がこの時点で決定された。
- (7) こうして園には、正規職員、臨時職員のいずれについても欠員がなくなったため、園はA1に対し、同年3月24日、同年4月以降は契約しない旨を通告した。

3 A1の雇用問題に関する団体交渉の経緯

組合は、園がA1を57年4月以降雇用しないことを察知し、同年3月4日園に対して、A1の雇用問題に関する団体交渉を申し入れた。その結果、都合3回の団体交渉が行われたが、その概要は次のとおりである。

- (1) 57年3月20日、組合側はA4申立人組合委員長、A2分会長外3名が、園側はB2理事(非常勤)、園長、B3主任の3名が出席し、新宿勤労福祉会館で約2時間にわたって第1回の団体交渉が行われた。

この団体交渉において、組合側は、園長が「空きがあったら」ということで、A1に正規職員となる希望をもたせる等約束してきたのだからこれを履行する責任があるとして、その採用を要求し、また、もし履行できないなら「産休代替でも良いからと本人は希望している」旨を主張した。これに対し園は、A1を正規職員に採用すると約束したことはなく、またC5保母の産休代替は、A1本人が当初希望しなかったため、C6を採用することに決定したと反論し、以後同旨の主張が繰り返された。

このやりとりの中で、園は上記正規職員の採用選考の過程で、A1については膝などの病気がマイナスポイントとなったこと、また体育のできる人が選考の対象になったこと等を述べ、組合はこれに対して、病気の点はすでに直っているし、園もその後契約を更新していることから問題にならないなどの応酬があった。

このように、団体交渉は平行線で推移したが、園は組合の要求が表明された第1回の団体交渉でもあることから、一応この要求を持ち帰ることとし、次の団体交渉の期日を決めてこの日は終わった。

- (2) 同年3月24日、上記と同じ会場で第2回の団体交渉が持たれたが、冒頭組合がB3主任の出席に異議を出したため、B1園長はB3主任と一緒に席をはずしてしまった。そのため、当日の団体交渉は組合側のメンバーは第1回とほぼ同じであるが、園側はB2理事1人という形で行われた。もっとも、双方の主張は前回とほぼ同旨のもので平行線のままであった。

- (3) 同年3月31日、同じ会場で組合側も園側も第1回と同じメンバーが出席し、第3回の団体交渉を行ったが、園の都合で**団体交渉**の時間が予め1時間と設定されていた。

この日はA1の雇用期限切れを翌日に控えていたところから、組合はA1を臨時職員でもよいから園に残すよう強く要求した。一方園も、第1回、第2回の団体交渉と同じく、いずれにしても欠員がないのでA1をどのような形でも採用することはできないと

いう従来の主張を繰り返した。そして、1時間経過したところで、組合は団体交渉の続行を強く主張したが、園は交渉を打ち切った。

- (4) その後、組合は同年4月5日から6月23日までの間、7回にわたって園に対してA1の雇用問題に関し団体交渉を申し入れたが、園はいずれの申し入れに対しても「再三、団体交渉を重ね話し合いもして居りますので、これ以上進展することは考えられません」とか、「A1については、度重ねて御説明いたしましたので、当方に於ては、当件に関する説明は尽きて居ります」などと回答し、以後現在まで団体交渉を拒否している。

ちなみに、園は、同年4月以降、A1の雇用問題以外の事項については団体交渉に応じている。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

申立人は、被申立人の団体交渉拒否は不当労働行為であるといい、その理由として、被申立人の対応は誠実性に欠けるとし、次の事情を挙げている。園は、臨時職員雇用契約とはいっても3か月ごとの「期間」を付した同種の雇用契約を反覆更新してきているのであるから、57年4月1日時点ではもはや「期間」の定めのない雇用契約に転化しているものとみるべきである。しかも、園長がいずれ正規職員として採用すると約束していることからすれば、57年4月に正規職員に欠員が生じた以上、A1を正規職員として採用すべきである。それにも拘らず、約束に反しA1を解雇（雇い止め）し、しかも、その理由について明確に説明しないなどの園の対応は労働契約上の信義則から要請される誠実性に欠ける。

前記の3回の団体交渉の経過をみても、園は自己の主張を一方的に述べるのみで誠実な対応をとっておらず、園長の「空きがあったら正規職員にする」という約束を履行しないことの責任や、A1を採用しない理由についての明確な説明、あるいは正規職員採用以外の現実的解決策如何等について、未だ論議が尽されていない。そうとすれば、団体交渉を継続する必要性が現存しているというべきであるから、園がA1の雇用問題に関する団体交渉を3回で打ち切り、以後これを拒否していることについては正当理由がないといわなければならない。

(2) 被申立人の主張

臨時職員雇用契約終了後のA1の就業問題については、団体交渉以前に、被申立人はA1に対し同人を正規職員として採用する意思のないこと、また産休代替保母についても同人が断わったため、他の者の採用を決めたことから同人を雇用できないことを明確に説明している。

また、団体交渉も、第1回のそれにおいて、双方その主張を出し尽し、その後の第2回、第3回の団体交渉においては、上記の主張の反覆にすぎず、これ以上交渉を重ねても進展する可能性がない段階に立ち至ったものというべきで、以後の団体交渉を拒否したことには正当理由が存するというべきである。

2 当委員会の判断

- (1) 申立人は、園長が「空きがあったら正規職員にする」と口頭にせよ約束したにも拘らず、それを守らないのは不誠実である旨主張する。確かに、園長がA1に対し、申立人

の主張に沿うともみられる発言をしている形跡があり、A 1 も実現の希望を抱いていたことが窺われる。しかしながら、園長が「ただしお互いの条件が合ったら」という趣旨のことを述べていることなどから考えると、正規職員としての採用を具体的に約束したとまでは解しえない。そのうえ、正規職員の空きがない段階において、園長はA 1 の申し入れを受けて、正規職員を募集している他の保育園を紹介したり、57年4月に欠員が生じることがわかった同年2月中旬頃には、A 1 も含めて採用選考を行なっていること、また正規職員として採用しないことをA 1 に伝えた時点において、産休代替の臨時職員としての採用案を提示していること、などからすれば、被申立人はA 1 の雇用問題について、それなりに誠実に取り組んでいたものとみられる。

- (2) 前記認定の第1回から第3回までの団体交渉の経緯とその内容をみた場合、団体交渉の回数ないし時間が多少少ない嫌いがあることや、A 1 を正規職員に採用しなかった経過説明が若干不十分であることが窺われなくてもない。しかしながら、全体としてみれば、申立人はただひたすらにA 1 の雇用を要求するのみであり、他方被申立人は正規、臨時を問わずいかなる形にせよ、A 1 を雇用する意思がないことを示しており、双方とも他になんらの解決策も提示していない。このように被申立人においてA 1 の採用を配慮する余地がない以上、団体交渉をこれ以上続行したとしても、双方とも同じ主張の繰り返しに終り、進展の予想は立たないものといわなければならない。

以上の次第とすれば、被申立人の本件団体交渉拒否を不当労働行為と断ずるわけにはいかない。

なお、申立人は、A 1 の臨時雇用契約が、「期間」の定めのない雇用契約に転化したと主張しているが、さような関係は本件においては到底認め難く、団体交渉の誠実性判断の対象とはならない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人が57年4月5日以降A 1 の雇用問題に関する団体交渉を拒否した行為は、労働組合法第7条第2号に該当しない。

よって、同法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和58年9月20日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏