

香川、平元不2・平3不2、平4.7.24

## 命 令 書

申立人 全国福祉保育労働組合香川支部  
申立人 X  
  
被申立人 社会福祉法人恵城福祉会

## 主 文

- 1 被申立人社会福祉法人恵城福祉会は、申立人Xに対し、平成3年8月29日付け定年退職がなかったと同様の状態に回復しなければならない。
- 2 被申立人社会福祉法人恵城福祉会は、保母職員の定年年齢について、誠意をもって申立人全国福祉保育労働組合香川支部及び全国福祉保育労働組合香川支部恵城保育園分会と協議しなければならない。
- 3 この命令書の写しの交付の日から4か月以内に前項の協議が調わないときは、被申立人社会福祉法人恵城福祉会は、申立人全国福祉保育労働組合香川支部及び全国福祉保育労働組合香川支部恵城保育園分会の同意を得て当委員会に仲裁を申請し、その裁定に従わなければならない。
- 4 申立人全国福祉保育労働組合香川支部及び申立人Xのその余の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当 事 者

- (1) 被申立人社会福祉法人恵城福祉会（以下「福祉会」という。）は、昭和43年8月1日に設立された法人で、肩書地に所在し、同年9月1日に第2種社会福祉事業の保育所、恵城保育園（以下「保育園」という。）を設置して経営しており、職員数は常勤の理事を含め、本件審問終結時現在、27名である。
- (2) 申立人全国福祉保育労働組合香川支部（以下「香川支部」という。）は、保育、社会福祉及びこれに関連する事業に働く労働者及び労働組合で組織された申立外全国福祉保育労働組合（以下「福祉保育労組」という。）の下部組織であり、本件審問終結時現在の組合員数は35名である。全国福祉保育労働組合香川支部恵城保育園分会（以下「分会」という。）は、福祉会が経営する保育園で働く保母らが結成している労働組合であり、香川支部に加入し、本件審問終結時現在の組合員数は6名である。
- (3) 申立人X（以下「X」という。）は、保育園が開設されると同時に、保育園の保母として期間の定めなく福祉会に雇用されたものであり、開園後20日ほどして、主任保母に任命されたが、昭和56年1月5日に主任保

母の解任告知を、更に同年2月10日に解雇通知を受けた。しかし、その後、Xは、高松地方裁判所丸亀支部（以下「高松地裁丸亀支部」という。）に主任保母としての仮の地位を定める仮処分を申請し、昭和60年2月6日に同支部の判決により、主任保母の地位を保全されている。なお、この第1審判決については、福祉会が控訴したが、高松高等裁判所（以下「高松高裁」という。）は、昭和63年9月12日に、これを棄却した。

## 2 本件事件発生に至るまでの労使事情について

### (1) Xに対する主任保母解任告知前までの福祉会の状況

① 福祉会の理事長は、設立当初からB1（以下「B1」という。）であり、同人は、昭和45年9月からは園長をも兼務し、その後理事兼事務長となった夫のB2（以下「B2」という。）とともに福祉会を実質的に運営していた。

② 昭和52年2月、香川県の特別監査により、福祉会が、架空の保母の人件費を不正受給していたこと、定員外で私的契約児を多数入所させ、これらの者から徴収した保育料を他に流用していたことなど会計上の不正が明らかになった。この当時、福祉会経営の保育園は、定員300名、職員数約50名に達する県内における大規模保育所の一つであった。

③ 同年3月27日、上記事件が園児の保育に重大な支障をきたすとの危機感をもった職員らは、園児の保育条件の向上、自らの待遇改善を求めてXを執行委員長とする恵城保育園職員組合（以下「職員組合」という。）を結成した。当該組合には、園長と事務長以外の全職員が加入した。

その後、職員組合は、昭和55年3月に日本社会福祉労働組合（以下「日社労組」という。）に加入し、日本社会福祉労働組合香川支部恵城保育園分会（以下「日社労組分会」という。）となった。更に、昭和61年10月に日社労組が福祉保育労組に組織替えしたことに伴い、日社労組分会から現在の分会となった。

また、Xは、職員組合設立以後、昭和52年6月から昭和55年6月まで会計監査をした以外、一貫して執行委員長を務め、組合運動において中心的な立場にあった。

④ 昭和52年3月、上記事件の責任をとってB1は理事長及び園長を、またB2は理事を辞任するとともに、同人は同年4月には事務長を辞任したが、引き続き用務員として保育園に勤務することになった。

⑤ 昭和54年3月にB2が、同年7月にはB1がそれぞれ理事に復帰し、同年8月には、B2は副園長をも兼務した。一方、B1の後任の園長が理事会と対立し、園長の辞任が相次ぎ園長不在の期間があったりもした。昭和55年5月から昭和56年3月まで園長が不在となった間は、副園長が保育園の最高責任者であった。なお、同年2月には、副園長は、B2からB1にかわった。

⑥ 昭和54年4月から福祉会に保母として正規に雇用される職員（以下

「保母職員」という。)は、原則として雇用初年度は雇用期間を1年とする労働契約(以下「1年契約」という。)を交わし、1年経過後は、期間の定めのない保母職員となる雇用形態をとるようになった。これ以降、1年契約で雇用された保母職員で1年を経過した後に、日社労組分会又は分会に加入するものはいなかった。

- ⑦ 昭和55年10月、香川県の特別監査により、保育園の措置費からB1の経営する助産院のガス、水道料金が支払われていたことなど会計上の不適正が指摘された。日社労組分会は、福祉会が前回の不正流用事件の教訓を生かしておらず、園児の保育に重大な影響があるととらえ、園長不在の異常事態が継続していたこともあり、福祉会に復帰してきたB2夫妻に対して批判を強めた。
- (2) Xに対する主任保母解任告知以後の労使事情
- ① 昭和56年1月5日、B2副園長は、Xに対して同月1日付けをもって主任保母を解任する旨の意思表示をしたが、その際、B2副園長は、具体的な解任理由を示さず、「主任保母としてふさわしくない」、「自分の胸に聞いてみな」と言うだけであった。
  - ② 日社労組香川支部及び日社労組分会は、直ちに福祉会に対して抗議を継続的に行い、解任の撤回を求めたが、福祉会がこれに応じなかったため、同月12日に、当委員会に対して主任保母降格撤回を内容とするあっせんを申請した。
  - ③ 当委員会の上記あっせん継続中の同年2月9日、B2理事は、Xに対し、口頭で同月10日付けをもって解雇する旨言い渡した。そして、同月10日、福祉会からXに対して解雇通知の内容証明郵便が送達されたが、その書面には具体的な解雇事由は示されていなかった。Xは、同日以後も保育園に出向き、従前どおりの職務をしようとしたが、福祉会からは就労を拒否され続けた。
  - ④ 日社労組香川支部及び日社労組分会は、当委員会に対し、Xの解雇問題が生じたため、既に事態は不当労働行為に及んできたので、主任保母解任についてこれ以上あっせんを受ける意思がない旨を表明した。そこで、当委員会は、同月14日上記あっせんを打ち切った。
  - ⑤ 同月16日、Xは、高松地裁丸亀支部に主任保母としての地位保全とこれに伴う賃金仮払いを求める仮処分を申請した。
  - ⑥ 日社労組香川支部及び日社労組分会は、Xに対する解雇通知後、数回にわたり福祉会に対し、解雇撤回などを求めて団体交渉を申し入れたが、福祉会は、Xが団体交渉に出席することを理由に交渉を拒否した。
  - ⑦ 同年8月26日、日社労組及びXは、当委員会にXに対する主任保母解任及び解雇の撤回、黄犬契約の禁止並びに団体交渉応諾の救済命令を求める不当労働行為事件の申立てをした。当委員会は、この事件を香労委昭和56年(不)第3号事件として審査中、和解を試み、昭和57

年2月10日、団体交渉の出席者などについて、一応の合意を成立させた。この合意に基づいて、その後、同年2月と同年3月に労使間で団体交渉が開催された。

- ⑧ 同年7月22日、上記不当労働行為事件のうち主任保母解任及び解雇の撤回を除き、黄犬契約の禁止及び団体交渉応諾につき和解が成立した。
- ⑨ 同日後、日社労組香川支部及び日社労組分会は、Xの解雇を議題とする団体交渉を申し入れたが、福祉会は、解雇問題を議題から除外すること、理事の日程調整がつかないことなどを理由として交渉日の延期を重ね、一切団体交渉に応じなかった。
- ⑩ 昭和60年2月6日、高松地裁丸亀支部は、Xが地位保全などの仮処分を申請していた事件について、Xの主張を全面的に認容し、「申請人が被申請人の主任保母たる従業員である地位を仮に定める。被申請人は申請人に対し、昭和56年2月以降、本案判決確定に至るまで毎月28日限り金19万5030円を仮に支払え」との判決を言い渡した（高松地裁丸亀支部昭和56年(㊦)第9号地位保全等仮処分申請事件）。福祉会は、この判決を不服として、高松高裁に控訴した。
- ⑪ 上記判決言渡後、福祉会は、Xに対する就労拒否の態度を改め、一応出勤を受け入れるようにしたが、同人を保育に従事させず、その他の事務も与えないで、出勤すれども仕事はさせない態度を取り続けた。  
その後、昭和60年9月ころからXは福祉会によって「自宅待機」とされたが、昭和61年9月からはこれを解かれた。また、福祉会は、上記判決によりXに対して毎月28日限り賃金を仮に支払わなければならないにもかかわらず、これを任意に支払わず、同人は強制執行の方法によって仮払賃金を取得していた。
- ⑫ 昭和60年2月6日以後も、日社労組香川支部及び日社労組分会は、Xの解雇問題に関し、数回にわたって団体交渉を申し入れし続けたが、福祉会は一切これに応じなかった。
- ⑬ 同年8月21日、日社労組は、当委員会にXの解雇などについての団体交渉応諾を求める不当労働行為事件の申立てをした（香労委昭和60年（不）第6号事件）。この申立事件の審査中、日社労組が福祉保育労組に組織替えしたことに伴い、当該申立事件は同労組に継承された。
- ⑭ 昭和62年8月1日、当委員会は、福祉会に対し、上記申立事件について、誠意をもって団体交渉に応じなければならない旨の救済命令を発した。
- ⑮ 同年9月2日、当委員会は、上記救済命令について、両当事者に命令の履行状況につき照会を行ったところ、両当事者からは、同年8月25日に団体交渉を開催した旨の回答があったが、その後は、進展がなく、解雇事件についての団体交渉はもたれなかった。

### 3 本件事件の経緯について

(1) 定年制導入に至るまでの経緯

- ① 昭和63年1月26日、丸亀市から福祉会に対し、昭和63年度の措置園児数が新入園児2名を含めて107名であるという通知があった。同年1月当時の措置園児数の定員は150名、実員は133名であり、法定の必要保母職員数は16名であった。
- ② 同日以後間もないころ、福祉会では、理事らで協議の際、措置園児が減少すること及び保母職員が高齢化していることから人事の刷新を図る必要があるため、職員に定年制を導入してはどうかという話が持ち上がり、協議の結果、職員の意見を聞くことで合意した。そして、その後同年2月ころまでに、福祉会では保母の職員らに対し、退職意向調査も行い、C1（以下「C1」という。）、C2（以下「C2」という。）及びC3（以下「C3」という。）の3名の保母の職員らが退職の意向を示した。なお、同月8日には、Xの地位保全等仮処分申請事件の控訴審（高松高裁昭和60年（ネ）第51号地位保全等仮処分請求控訴事件）で最終準備書面の陳述が行われ、結審に近づきつつあった。この控訴審の結審予定日は、昭和63年4月20日と指定された。
- ③ 同年2月13日（土曜日）の午後0時20分ころから午後1時ころまでの間開催された職員会議において、B1副園長は、保母の職員に対し、「来年度は30人位卒園の予定だが、子供が100人位になるかもわからない。そうなれば職員も多くは要らないので、今年定年制を設けるつもりです。今日のお話は大切なことなので、必ず部屋に帰ってここに出席しなかった職員に伝え、考えておいてください。来月は3月です。今月は2月だから職員が多く要らなくなるので、1か月前だから覚悟しておいてください。63年度小さい子が少ないと保母も7人位は要らなくなります」旨発言した。この職員会議は、午後も保育が行われていたため、Xを除く全職員23名（うち保母の職員17名）のうち、B3園長（以下「B3園長」という。）及びB1副園長と保母の職員11名が出席していた。

なお、B3園長は、Xの後任の主任保母を務め、昭和62年5月からは園長に、また同時期に理事に、そして平成3年7月からは理事長に就任している。
- ④ 昭和63年2月15日（月曜日）の午前の執務時間中において、B1副園長は、理事長代理として、定年年齢は何歳が適当であるかについて、順次、職員の意見を聞いて回った。その意見聴取は、在室保母の職員については、本館4、5歳児室、本館2階保育室、南園舎下の3歳児保育室、南園舎1階の東保育室、南園舎2階の保育室2部屋、第3園舎の乳児室の順番で回り、栄養士及び調理員については、給食室で、事務員については、事務室でそれぞれ行い、自ら持参していたノートに意見結果を記載した。この意見聴取の過程において、B1副園長は、答えない職員とか分からないと答えた職員に対しては、「55歳はどう

ですか」と尋ねたり、「皆55歳と言っていますよ」と言ったりもした。また、B 1 副園長は、定年制の適用がないパート職員、理事者であるB 3 園長の意見をも聞き、自らも55歳という意見を出した。

なお、このとき、Xを除き勤務していた組合員8名のクラス配置は、南園舎1階の東保育室に4名、南園舎2階の保育室2部屋に4名であった。

- ⑤ 同月18日開催の職員会議において、B 1 副園長は、「職員の定年年齢の意見は、2月15日に職員全員に聞いた結果、55歳が16名、50歳が4名、60歳が2名、不明が1名でありました。近年の動向から、どうしても定年制を導入せざるを得ないということが理事会で話されていますが、あなた方の意見も聞いたうえで、理事会はそれを参考に決めたいと思っております。今日こういうふうな結果があなた方から聞かれましたので、19日に予定されている理事会で、今日のことを参考に、恐らく55歳という皆さんの御意向のとおり定年制を敷くようになると思います。明日の理事会で決まります」旨説明した。なお、この職員会議には、B 3 園長及びB 1 副園長と保母の職員7名が出席していた。また、B 1 副園長の調査結果では、Xを除く組合員8名の定年年齢に関する意見の内訳は、A 1（以下「A 1」という。）及びA 2が60歳、A 3、A 4（以下「A 4」という。）、A 5、A 6及びA 7が55歳、A 8（以下「A 8」という。）が不明となっていた。

- ⑥ 同月19日、香川支部及び分会は、福祉会に対して要求書を提出し、その中で、定年制導入については、公務員に準ずることを原則とし、その始期、内容などについて組合と交渉することを要求し、定年制については、分会組合員はいまだ正式に意思表示をしていないことを表明していた。

- ⑦ 同日の午前11時から午後1時30分までの間開催された福祉会の理事会において、B 1 副園長は、理事長代理として、55歳定年制導入を正式に提案し、その理由として、「105名の継続園児に新入園児が2名しかありません。これでは6名位の保母が不要となります。今のところ3名の退職届を受けていますが、まだ3名辞めてもらわないと困る事態が生じました。理事長、園長や私と3人で本当に苦しいことだけど、どうしても定年制を導入しなければ解決できないと話し合い、職員会議にかけ、保母さんにもその旨伝えました」旨説明した。

これを受けて、理事会は、理事6名のうち5名が出席したうえ、全員一致で、職員の定年年齢を55歳とし、その施行日を同年4月1日とする旨を議決した。

この議決に際し、意見聴取をした保母職員の中に定年年齢を60歳と述べた者がいたことへの配慮、定年制導入後の保母職員の年齢構成がどのように変化していくかということの長期的人事管理計画の策定、公立保育所及び他の民間保育所における定年制の実情、60歳定年制へ

の時代の趨勢、約1年半前に整備された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の趣旨などは考慮されなかった。加えて、定年制導入に当たり、準備期間を置く、経過措置を設ける、再雇用制度の特則を定めるなど、定年制導入に対する代償的な労働条件の向上についても論議されなかった。

なお、理事会終了後、定年制導入だけでこの園児減少に関する問題は解決しないので、もっと皆で頑張って園児を一人でも多く獲得していく旨の話し合いがなされ、理事者間で合意された。昭和63年2月19日以後、福祉会の各理事は、保母職員らの協力のもとに新入园児獲得運動を展開した。

- ⑧ 同日現在の保育園のXを含む保母職員、パート保母ら18名の年齢構成は、50歳代が2名、40歳代が4名、30歳代及び20歳代が12名であった。
- ⑨ 同月23日、福祉会は、同月26日午後6時から午後7時までの間、保育園の保母室で団体交渉する旨を分会に通知した。
- ⑩ 同月26日に開催された団体交渉には、香川支部及び分会からX、A8、A9及びA10（以下「A10」という。）が、福祉会からB3園長、B1副園長及びB4の各理事が出席した。福祉会は、「園児が減ることや、保母は高齢者ばかりでなく若い人も入れられるようにするため、55歳定年制を導入し、昭和63年4月1日から施行する」旨説明した。香川支部及び分会は、「今まで65歳まで勤められるということで20年もやってきたし、また今の時代55歳の定年を60歳ないし65歳に延長するというふうな社会的情勢にあるなかで、突然55歳で定年制を設けることは納得できない。どうしても定年制を導入するのであれば公務員に準じて60歳にすべきである」旨主張した。福祉会は、「55歳定年制は、職員の意見を参考にし、これに基づいて理事会が、いろいろな理由から55歳を妥当として決めたのだから、もう撤回するわけにはいかない」旨主張して、平行線のまま終始し、妥結には至らなかった。
- ⑪ 同年2月27日、香川支部及び分会は、前日の団体交渉が妥結に至らなかったため、福祉会に対し、同年3月1日から同月3日までの間で都合が良い日に、再度団体交渉を開催するよう申し入れた。
- ⑫ 同年2月27日、香川支部及び分会は、丸亀労働基準監督署（以下「丸亀労基署」という。）に対し、福祉会の定年制の導入については、分会の意見を聞いておらず、また聞こうともしないので慎重に扱うよう文書で申し入れた。
- ⑬ 同月29日ころの昼の休憩時間に、B1副園長は、分会組合員を除く職員を集めて、就業規則変更の意見聴取のための従業員代表として誰がふさわしいか名前を書かせた。従業員代表の選出に当たっては、理事者であるB3園長及びB1副園長と定年制の適用がないパート職員らも投票に加わった。また、集合できなかった職員には、B1副園長

が個人的に意見を聞いたりもした。その結果、C 4（以下「C 4」という。）が14票の得票で従業員代表に選出された。C 4は、直ちに就業規則変更届の意見書に「意見ありません」と記載した。

同日、福社会は、従業員代表C 4の意見書を添付して、就業規則変更届を丸亀労基署に届け出た。変更された就業規則の内容は、次のとおりである。

#### 就業規則（抄）

##### （定年退職）

第41条 職員の定年は満55歳とし、定年退職の日は当該年度末（3月31日）とする。

2 園長、副園長については、理事会の議決を経て理事長がこれを決める。

##### （附 則）

第42条 この規則は、昭和63年4月1日から改正実施する。

また、この当時、満55歳以上の保母職員は、分会組合員で満57歳のA 1 1名であり、施行日以降に満55歳に達する保母職員は、順次、4年後にX、更にその7年後に分会組合員であるA 4であり、その他の保母職員はすべて15年以後であった。

#### (2) 定年制導入後の経過

- ① 昭和63年2月29日、福社会は、香川支部に対し、同年3月半ばころまでは団体交渉を開催できない旨を通知した。そして、同月中、団体交渉は開催されなかった。
- ② 同月1日、B 1副園長は、B 3園長が居合せた席上で、理事長に代わって、A 1に対し、「本年3月末をもって定年で辞めて欲しい」旨申し渡し、A 1は「はい」と返答した。
- ③ 同月1日、香川支部及び分会は、福社会に対し、次のことを文書で申し入れた。
  - ア 「定年制」の導入の意向を理事者が突然表明してから本格実施に至るまでの期間があまりにも短く、働く者の権利を奪うことになり不当であること。
  - イ 就業規則変更に係る意見陳述の選任に当たり、分会組合員を除外して選んだことは明らかに不当労働行為であること。
- ④ 同月3日、香川支部及び分会は、福社会に対し、次のことを文書で申し入れた。
  - ア 定年制実施を理由として、A 1保母に対して昭和63年3月1日付けで退職の通告をしたことは、解雇と同等であり、不当であるので早急に撤回すること。なお、A 1保母は、勤務を続けたいとの意思をもっており、そのことは既に理事会に回答済みである。
  - イ 昭和63年2月26日の団体交渉の際、分会組合員の人事に係

る問題は、組合と交渉するよう申し入れているにもかかわらず、一方的に無視しているので、退職の「通告」を取り消したうえで組合と交渉すること。

- ⑤ 同年3月9日、香川支部及び分会は、福祉会に対し、次のことを文書で申し入れた。

A1保母に対する退職の通告は定年を理由とされているが、組合はこのことについて異議を申し入れているし、「就業規則の一部変更」の実施期日は昭和63年4月1日であることからして、この通告は定年制の実施とは無関係であり、一方的解雇であるので、直ちに撤回するよう申し入れる。なお、このことに係る団体交渉についても直ちに誠意をもって受け入れるよう申し入れる。

- ⑥ 同年3月12日、分会は、当委員会に対し、定年制撤回及び定年制実施によるA1の解雇撤回を内容とするあっせんを申請した。
- ⑦ 同月14日、A1は、退職届を福祉会に提出した。
- ⑧ 同月15日、当委員会事務局職員は、上記あっせん事件につき事前調査を実施した。このとき、福祉会は、57歳の組合員から同月14日付けで退職届が出ており、同人は退職に同意している旨を主張した。当委員会事務局職員は、同年4月1日施行の55歳定年制に基づいて同日前に現在57歳の組合員を解雇することは問題があるので、あっせんの場で定年制及び解雇について話し合うよう説得した。福祉会は、あっせんに応じるかどうかしばらく考えさせてほしい旨の返答をした。
- ⑨ 同年3月15日夜、福祉会は、使用者側あっせん員と接触し、同月20日ころまでにA1に対する定年制の適用を撤回した。
- ⑩ 同年2月19日以後、福祉会の各理事は、保母職員らの協力のもとに新入園児獲得運動を展開した結果、相応の園児を獲得することができ、保母の職員を多人数解雇することを要しない状態になったので、同年3月に至って、福祉会は、改めて保母の職員に対し、退職意向調査を行った。その結果、C3は雇用継続の希望を述べ、C1及びC2の2名が退職希望を維持する旨を回答し、同年3月末ころに同人らを含めて3～4名が退職した。
- ⑪ 同月24日、福祉会から当委員会に対し、「定年制の撤回については、基準局の指導を受けて定年制の採用を進めたものであり、手続的に何ら問題もなく、55歳という定年年齢にしても職員の総意で決めたものであるので、今更あっせんを受けて変更する意思はないが、組合との交渉については、今後応じるつもりであり、A1保母の解雇は撤回する」旨回答してきた。
- ⑫ 同月28日、当委員会は、福祉会からの回答をもとに、上記あっせんにつき、分会の意向を聞いたうえで、あっせん員による協議の結果、定年制の撤回については打切りを決定し、解雇撤回については事実上

解決したので分会の希望により取下げとした。

- ⑬ 同年4月1日、当時の福社会における措置園児数は、当初の通知を15名上回る122名となり、法定の必要保母職員数は13名となった。
- ⑭ 同月、福社会は、パート保母であった42歳のC3と新たに24歳のC5を保母職員として雇用し、当該年度は1年契約の条件を付した。
- ⑮ 同月6日、当委員会の上記あっせんの際の合意に基づいて、再度香川支部及び分会と福社会とで団体交渉が開催された。香川支部及び分会は、「これでは指名解雇に近いやり方です。一応撤回してください。公務員の定年は60歳だから十分話し合ってからにしてください」旨主張したが、福社会は、「職員の過半数が55歳定年制を賛成した。就業規則変更の手続はできている。理事会で決定しているから変更はしない」旨主張して、平行線のまま終始し、妥結には至らなかった。
- ⑯ 同年6月2日、分会は、当委員会に対し、定年制の撤回などを内容とするあっせんを申請した。
- ⑰ 同月10日、当委員会事務局職員が、上記あっせん事件につき事前調査を行ったところ、福社会は、定年制の撤回という項目については、適法に55歳定年制を就業規則に制定したので、それを撤回するつもりは全くないとしてあっせんを受けることを拒否した。
- ⑱ 同年8月10日、当委員会は、福社会に対し、種々あっせん作業を行っていたが、福社会がこれを拒否したため、上記あっせんを打ち切った。
- ⑲ 同年9月12日、高松高裁は、高松地裁丸亀支部昭和56年(㊦)第9号地位保全等仮処分申請事件の第1審判決を不服とした福社会の控訴について控訴棄却の判決を言い渡した（高松高裁昭和60年(㊧)第51号地位保全等仮処分請求控訴事件）。
- ⑳ 上記判決言渡後、福社会は、仮払賃金については、毎月28日ごとにXに対して任意に支払うようになったが、同人が土曜日を除く出勤日に概ね毎朝保育園に出向いても、福社会は依然として就労を拒否し続けた。
- ㉑ 平成元年2月21日、福社会の理事会において、定年退職日を満55歳の年度末（3月31日）から満55歳の誕生日にすることなどを内容とする就業規則の一部変更議案が議決された。
- ㉒ 同年2月28日付けで、A1は、退職届を福社会に提出し、同年3月に分会組合員を除くB1副園長を始めとする職員との親睦旅行に参加し、同月末ころに退職した。
- ㉓ 同月31日、香川支部は、当委員会に就業規則第41条の撤回を求める不当労働行為事件の申立てをした（香労委平成元年(不)第2号事件）。
- ㉔ 同年9月23日、福社会の理事会において、定年退職日を満55歳の誕生日に変更した就業規則の施行日を同日とすることが議決された。
- ㉕ 同日以後、福社会は、上記定年退職日の変更理由について、職員に

説明をせず、また分会にも説明しなかった。

- ⑳ 平成2年3月7日ころ、B1副園長は、就業規則変更反対の意思表示を行っていた分会組合員5名を除く全職員を対象として、就業規則変更の意見聴取のための従業員代表を選ばせ、その結果、C4が選出された。なお、この際も、理事者であるB3園長及びB1副園長と定年制の適用がないパート職員らも選出に加わった。

C4は、その後就業規則変更届の意見書に「意見ありません」と記載した。

同月9日、福祉会は、従業員代表C4の意見書を添付して、就業規則変更届を丸亀労基署に届け出た。変更された就業規則の内容は、次のとおりである。

就業規則（抄）

（定年退職）

第51条 職員の定年は、満55歳になった誕生日とする。

2 ――略――

（附 則）

第52条 この規則は、平成元年9月23日から改正実施する。

- ㉑ 福祉会は、平成3年7月27日付けの内容証明郵便で、Xに対し、「当福祉会は就業規則第51条の規定により平成3年8月29日貴女の誕生日をもって定年退職日となりますので之をもって予告致します」旨の通告書を送付した。
- ㉒ 同年8月12日、高松地裁丸亀支部は、Xが地位確認等の請求をしていた事件について、Xの主張を全面的に認容し、「原告が、被告の設置する保育所保育園において主任保母の地位にあることを確認」し、また「解雇以後の給与、賞与の支払い等を命ずる」旨の判決を言い渡した（高松地裁丸亀支部昭和63年(ワ)第148号地位確認等請求事件）。
- ㉓ 平成3年8月14日、福祉会は、上記判決を不服として高松高裁に控訴した。
- ㉔ 上記判決言渡日以後の最初の出勤日である同月16日、Xは、分会組合員及び支援者ら十数名とともに、出勤時間前に保育園に出向き、Xを含む数名が保育園内に入り、B3園長に面会を求めた。そして、Xは、上記判決に従い就労させることを要求したが、B3園長は、判決の言渡しは知っているが、仕事がないから帰るようと言って就労を拒否した。この間、残りの支援者らが、保育園の門前で静かに成り行きを見守っていた。その後、Xは、B3園長に対して団体交渉を申し入れた後、同日は帰宅した。同日後27日まで、Xは土曜日及び日曜日を除き保育園に出向き就労を要求したが、福祉会はこれを拒否した。
- ㉕ 同月28日、Xは、保育園に出向いたときに、B3園長に対し、55歳定年制は不当であるので撤回するよう申し入れた。B3園長は、Xに対し、8月分の仮払賃金を支払った後、翌日の誕生日をもって定年の

ため保母職員としての地位がなくなるので、出勤しないようにと指示し、以後賃金を支払わない旨を通告した。そして、社会保険も終了するので保険証を返還するように求めた。

- ⑳ 同月29日、満55歳の誕生日を迎えたXは、支援者らとともに保育園に出向き、就労を求めたが、B3園長はすぐ帰るように言った。Xが、話し合いを求めたのに対し、B3園長は、これを拒絶し、警察の出動を求めた。出動した警察は、特に事件も生じていないうえ、労使の問題ということで、そのまま引きあげた。Xは、保育園に混乱を生じさせる虞のあることを懸念し、そのまま帰宅した。
- ㉑ 同月30日、Xは、抗議文を提出するため保育園に出向いたが、保育園の門扉は閉ざされ、B3園長及びB1副園長がその門前に立ち並び、入園できる余地はなかった。同日後、Xは園児の面前で締め出されるのを避けるため、保育園に出向かなかった。
- ㉒ 同日、香川支部及びXは、当委員会に就業規則第51条の規定をXに適用してはならないことを求める不当労働行為事件の申立てをした(香労委平成3年(不)第2号事件)。
- ㉓ 同年9月から福祉会が、Xに対する賃金の支払いを拒否したため、同人は高松高裁の前記仮処分判決に基づいて、仮払賃金を強制執行の方法によって取得している。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

- (1) 香川支部らは、次のとおり主張する。

福祉会による55歳定年制の導入は、「子供が減る」、「保母があまる」などという口実でなされたものの、結局のところ、その口実のどこにも合理性はなく、全く分会組合員排除、X排除のためだけに慌てて導入したというのが真実であり、不当労働行為にほかならない。

定年制導入の合理性も必要性もない状況のもとで、定年制が制定・適用されれば、福祉会における保母職員の年齢構成からみて、分会組合員が率先して次々と解雇されることとなることは明白であり、現実にも、その適用第1号は分会組合員のA1で、第2号は一貫して分会組合運動の先頭で活動してきた分会執行委員長のXであった。しかも、福祉会は、Xを解雇したものの、同人から出された地位保全等仮処分申請事件の第1審判決で同人の申請が認容され、その控訴審の判決が間近かに迫っての定年制の導入である。福祉会は、Xの解雇に関する主張が裁判上で認められそうにない状況になるや、「通常の解雇がだめなら定年で」とばかりに定年制の導入を強行し、これを同人に適用したものであり、不当労働行為であることは明白である。

- (2) 福祉会は、次のとおり主張する。

- ① 福祉会においては、保育園開園以来、入園園児数が増加してきているため、少なくとも昭和54年ころまでは、定年制の導入を図る切実な

必要性はなかった。ところが、昭和55年ころから入園園児数が減少し、昭和58年度には園児定員を300名から150名に減員せざるを得ない状態となり、その関係で措置委託費が減少して収入が激減し、新規採用保母職員を1年契約とするなどの人事面での調整を図った。それでもなお、保育園の経営が圧迫され、更に保母職員の在職年数・年齢が上昇したため、年功序列賃金体系の下で、人件費が割高になる一方、その後も出生数の減少により、なお園児減少の傾向が続くことが予測され、人事の調整、制度的人事の刷新、経営の合理化を図るため、次第に定年制導入の必要性が客観的に高まってきた。

- ② 昭和63年2月、福祉会は、翌年度予定新入園児の大幅な減少が予想される事態を契機として、定年制を導入のうえ雇用期間の明確化による雇用調整を図る必要性を痛感し、理事会で検討するとともに、これを職員にも諮り、定年制を導入するとして何歳が適当かについて職員の意見をも聴取し、その結果、定年は55歳が適当であるという意見が多数であったことも参考として、同年2月19日の理事会で55歳定年制を導入する就業規則の変更を行ったものであって、定年年齢を55歳と定めたこと自体は、職員の多数意見を尊重してのものであり、何らの他意もない。
- ③ 香川支部らには、55歳定年制は不合理で、公務員と同様の60歳ならば受け入れられるかのような態度がみられる。しかし、55歳定年制が適当か、60歳定年制が適当かは議論の別れるところであろうが、労働条件の集合的処理・統一的かつ画一的決定を図る見地から、定年制を導入する権利が福祉会にあることは明らかであり(最高裁大法廷昭和43年12月25日判決・民集22巻13号3459頁)、上記述べたような事情から定年制を導入し、またその手続においても定年年齢について従業員の多数意見を尊重して決定しているものであって、本件定年制の導入が分会組合員排除、分会潰し、Xの解雇を狙ってなされたものとする香川支部らの主張は何の根拠もない。
- ④ そもそも定年制の導入は、その性質上組合員と非組合員を差別できるものではなく、また福祉会は、定年制の導入によって分会の弱体化を図る意思も目的もなく、定年制は組合員と非組合員を問わず平等に適用されるものであって、不当労働行為には当たらない。

## 2 よって、判断する。

- (1) 労働契約に定年の定めがないということは、ただ雇用期間の定めがないというだけのことであって、労働者に対して終身雇用を保障したり、将来にわたって定年制を採用しないということの意味するものではないから、就業規則を変更して新たに定年制を導入すること自体は、労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、一般的に不当労働行為には当たらない。しかしながら、その定年制導入の動機、目的、必要性、内容などに合理性がなく、

その導入の手續に適正さを欠き、組合員の不利益取扱い、組合の団結権を侵害する意図があると認められる場合には、定年制を導入して特定の労働者にこれを適用する行為が例外的に不当労働行為になるものと解される。

(2) そこでまず、福祉会による定年制導入の動機、目的及び必要性について検討する。

① 前記第1認定した事実3(1)①②⑦のとおり、福祉会は、昭和63年1月に丸亀市から翌年度の措置園児数が減少するという通知を受け、それを契機として、収入減による財政上の理由などから定年制を導入したとしている。確かに、この措置園児数の減少が、保育園の経営上、人事調整の見直しの契機となる場合があることは考えられないことではないが、その場合でも短絡的に定年制導入など人事調整の見直しを思考する前に、まず新入園児獲得の努力をするなどの対策が講じられてしかるべきであり、その結果いかんにより労働者の基本的な労働条件である定年制導入の検討を始めることが通常であると思料される。ところが、福祉会においては、まず定年制導入を理事会で議決し、理事会終了後に新入園児獲得運動を行うことを理事者間で合意している。そして、前記第1認定した事実3(2)⑬のとおり、現実にも福祉会が認めているように、新入園児獲得の努力をした結果、最終的に措置園児数が、さほど減少しなかったことが認められる。

また、福祉会の給与体系は、B1副園長が、平成2年5月10日の第5回審問で、「保母の給与は勤務年数8年目までは定期昇給するが、8年を超えて勤務する者の昇給はベースアップ程度で定期昇給というのではない」という旨証言しているとおおり、在職年数が長くなっても、福祉会が主張するように人件費が割高になるとは考え難い。

一方、前記認定した事実3(1)⑧のとおり、当時の保育園のXを含む保母職員、パート保母ら18名のうち、50歳代は2名、40歳代は4名、残りは30歳代及び20歳代で占められており、その年齢構成からして、特に保母職員らの年齢が上昇しているとはいえないし、前記第1認定した事実3(2)⑭のとおり、福祉会は、そのころ42歳のパート保母を保母職員として雇用していることからみても、当時福祉会では保母職員の年齢構成をさほど意識していたとは考え難い。

このように、福祉会において、丸亀市から措置園児数減少の通知を受けた段階で、直ちに定年制を導入しなければならない必要性や合理性があったとは考え難い。福祉会による定年制導入は、人事の調整、制度的人事の刷新、経営の合理化などを意図したというよりも、むしろ措置園児数の減少を口実として行われたものであり、真の理由は他にあるものと考えざるを得ない。

② 前記第1認定した事実2(2)①③⑥⑨ないし⑮のとおり、福祉会は、Xに対する主任保母解任告知及び解雇通知後、解雇などの問題につい

て、日社労組香川支部及び日社労組分会との団体交渉を誠実に行おうとせず、高松地裁丸亀支部におけるXの地位保全等仮処分申請事件の判決言渡後、Xの出勤を一応受け入れるようにしたが、出勤は認めても仕事はさせないという態度で終始し、昭和60年9月ころには、同人に自宅待機を命じた。そして福社会は、その後、Xの自宅待機命令を解いたものの就労は認めない態度をとり続け、日社労組香川支部及び日社労組分会又は香川支部及び分会との団体交渉にも誠実な態度を示さなかった。また、福社会は、高松地裁丸亀支部におけるXの地位保全等仮処分申請事件の判決言渡後も、同判決に基づく仮払賃金をXに対して任意に支払おうとせず、同人は強制執行の方法によってこれを取得していた。

福社会のこれら一連の行為は、福社会がXと香川支部及び分会に対して相当強い嫌悪感を抱いていたことを窺わせるものであるが、更にB3園長が、平成2年11月13日の第9回審問で、「Xの解雇問題に関し、保育園の門前でビラを撒かれたりすることは、父母全体がいやなものであり、私らにとっても、ほんま、いやです。理事会にとってはなお不愉快です」とか「私のところは組合がありますので、なかなか古い人が辞めるということもないので、定年制を敷いて代わっていくんじゃないかなったら、代わらないじゃないかと思います」という旨証言していることが、端的にこれを証左しているものといえよう。また、福社会の理事会が定年制導入を意図した時期は、前記第1認定した事実3(1)②のとおり、高松高裁におけるXの地位保全等仮処分申請事件の控訴審における結審予定日が近づいたころであり、福社会が、香川支部及び分会が主張する60歳定年制導入を受け入れた場合には、高松高裁におけるXの地位保全等仮処分申請事件の控訴審で敗訴となり、それが確定すると、B1副園長が、同年6月29日の第6回審問で、定年制について、「組合が納得するようにしたら、私ら破産してしまいますが」という旨証言しているとおおり、それまでの間のXに対する仮払賃金などの財源を捻出しなければならなくなるので、その財政的負担をも考慮して、同人を排除するため、その予備的手段として55歳定年制を導入しようとしたものと推認することさえできよう。

- ③ 前記第1認定した事実3(2)⑳㉑㉒㉓㉔㉕のとおり、福社会は、高松高裁におけるXの地位保全等仮処分申請事件の控訴審判決確定後もXに対して仮払賃金の任意払いを行いながら、就労を断固として拒否し続けたこと、平成3年6月19日の第11回審問で、A10が証言しているとおおり、県下の他の保育所では定年年齢を引き上げる例はあっても、引き下げる例はないにもかかわらず、定年制導入後に定年退職日を誕生日の属する日の年度末から誕生日に変更したこと、高松地裁丸亀支部におけるXの地位確認等請求事件の判決言渡後も同様にXの就労を拒否していること、Xの満55歳の誕生日以後は同人に対して仮払賃金

の任意払いを中止したことなどの各事実は、Xを保育園から排除しようとする福祉会の意思が、いかに強固なものであったかを明らかにしているものといえよう。

- (3) 次に、福祉会が導入した定年制の内容について検討すると、定年制に関する就業規則は、組合員と非組合員を問わず一様に適用され、形式的にはこれらの者を平等に取り扱う仕組みになっている。しかし、前記第1認定した事実3(1)⑬のとおり、定年制導入当時の保母職員の年齢構成をみると、満55歳以上の者は、分会組合員のA11名であり、施行日以降に満55歳に達する者は、4年後にX、更にその7年後に分会組合員であるA4であり、その他の保母職員はすべて15年以後であった。

これらの状況を考慮すると、福祉会がX及び分会を嫌悪し、当面の目的としてXを排除し、分会を弱体化するために、表面的には平等取扱いを装いながら、その裏面では、この定年制の就業規則を適用することによって、自動的にXを始めとする分会組合員を排除しようという意思が窺えることは明らかである。

- (4) 最後に、福祉会による定年制導入の手続について検討すると、前記第1認定した事実3(1)②ないし⑦のとおり、B1副園長は、職員の意思を聞いて定年制導入の是非を決めるという理事らの協議結果に基づき、その具体的作業に入ったものの、昭和63年2月13日(土曜日)の午後0時20分ころから午後1時ころまでの間開催された職員会議で、出席した保母の職員だけに対し、単に「来年度措置園児が多数減り、職員も多く要らなくなるので、定年制を導入する」旨発言し、定年制導入の是非については一切触れず、出席できなかった保母の職員には、出席保母からその旨を伝えておくように指示したにとどまっている。そして、B1副園長は、定年年齢について、無記名のアンケートにするなどの配慮をすることもなく、同月15日(月曜日)の午前の執務時間中に個々の職員に「定年年齢は何歳が適当であるか」と聞いて回ったのであるから、その調査結果は、すべての職員が慎重に判断して回答したものであるとは到底推認し難い。また、B1副園長は、定年制導入に関係のないパート職員、理事者であるB3園長の意見をも聞き、理事者である自らも定年制導入による定年年齢は、55歳が適当であるという意見を出しており、極めて不自然な言動をとっている。加えて、B1副園長は、同月18日開催の職員会議で、出席した保母の職員だけに対し、定年年齢に関する意見聴取の結果を報告したうえ、定年年齢が55歳という意見が多いことから55歳定年になるような説明を行い、翌19日の香川支部及び分会からの交渉申入れを無視して交渉を行わず、同日開催された理事会で、理事長代理として、措置園児の減少を主な理由とする55歳定年制を付議し、理事会は、慎重に討議することもなく、これを議決している。

更に、前記第1認定した事実3(1)⑩⑬のとおり、同月26日、福祉会は、香川支部及び分会との団体交渉に応じたが、その席上、福祉会は、「職員

の意見を参考にし、これに基づいて理事会が、いろいろな理由から55歳を妥当として決めたのだから、もう撤回するわけにはいかない」旨主張するのみで、香川支部及び分会の主張に耳を傾けず、真摯に検討することもなかったこと、同月29日ころの就業規則変更意見聴取の従業員代表選出方法も分会組合員を排除して、理事者であるB1副園長の主導のもとに行ったこと、選出された従業員代表も他の職員らの意見を聴かず自分の意見を書いたこと、その当日に就業規則の変更届を丸亀労基署に届け出たこと、これら福社会の早急な55歳定年制導入手続行為は、不可解の感を免れない。

このように、福社会は、前記第1認定した事実3(1)⑦のとおり、定年制導入という労働者の基本的な労働条件に係わる問題にもかかわらず、これを多方面、多角度からの慎重な検討をせず、A10が、平成3年6月19日の第11回審問で、「同年2月ころに香川支部が県下の民間保育所の定年制について調査を行ったが、その調査結果によると、そのころ（昭和63年当時）県下の他の保育所での導入例を見ない」という旨証言している55歳定年制を火急的に決定し、導入していることからみて、福社会は、始めに定年制導入の意思があり、それを正当化するために形式的手続をとにかく整えたものであったと考えざるを得ない。

これらの経緯にかんがみると、福社会の一連の55歳定年制導入の手続は、不条理、不適正の感を免れない。

- (5) 上記(2)ないし(4)を総合して考えると、福社会が、就業規則を変更して新たに55歳定年制を導入した行為とこれに続くX排除の一連の行為は、同人との間で紛争があり、その訴訟関係の係属中になされたもので、福社会の主張は首肯し得ないのみでなく、55歳定年制導入の動機、目的、必要性、内容、手続などについての判断のとおり、むしろ福社会の不当労働行為意思を認めざるを得ない。そして、前記第1認定した事実3(2)②③のとおり、福社会が、Xに対して一方的に定年解雇を内容とする通告書を送付し、55歳の誕生日に当該定年退職条項を適用し、定年に事寄せて平成3年8月30日以後同人を福社会から排除したことは、社会通念上合理的理由を有せず、明らかにXが分会執行委員長及び分会組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、分会の弱体化を意図する支配介入であると判断され、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。よって、主文第1項のとおり命令する。

ところで、前記第1認定した事実にかんがみると、本件労使間においては、信頼感は希薄で、労使関係の正常化には程遠しの感がある。

そこで、当委員会としては、将来において、この種の紛争を防止し、労使関係の正常化を図るため、使用者である福社会に対し、敢えて必要な措置を命ぜざるを得ないと考え、主文第2項及び第3項のとおり命令することとした。

なお、香川支部らは、救済内容として、就業規則第51条の撤回を求めているが、本件においては、諸般の事情を考慮し、主文の救済の範囲をもって相当と思料する。

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。

平成4年7月24日

香川県地方労働委員会  
会長 吉田正己 ㊟