

徳島、平13不2、平14.11.25

命 令 書

申立人 徳島県自治体一般労働組合

申立人 X2

被申立人 社会福祉法人健祥会

主 文

- 1 被申立人は、申立人X2に対し、雇用期間を平成13年4月1日から同年9月30日までとした雇入通知、及び、同年9月3日に同人の就労を拒否し同月30日をもって雇用期間満了とした行為を、いずれもなかったものとして、次のとおり取り扱わなければならない。
  - (1) 申立人X2を現職に復帰させること。
  - (2) 申立人X2に対し、平成13年10月以降現職に復帰するまでの間に、同人が受けるはずであった給与相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人徳島県自治体一般労働組合に対し、速やかに次の文書を手交しなければならない。

社会福祉法人健祥会が、貴組合のX2に対し、雇用期間を平成13年4月1日から同年9月30日までとした雇入通知書を交付し、同年9月3日同氏の就労を拒否してこの期間の満了をもって雇い止めとしたことは、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徳島県地方労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日

徳島県自治体一般労働組合

執行委員長 X1 殿

社会福祉法人健祥会

代表者 理事 Y1 ㊟

- 3 申立人のその余の請求を、棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人健祥会(以下「被申立人」という。)の経営する徳島県三好郡東祖谷山村(以下「東祖谷山村」という。)の特別養護老人ホーム「健祥会清盛」(以下「清盛」という。)及

び養護老人ホーム「健祥会頼朝」（以下「頼朝」という。）に、期間の定めのない労働契約により雇用されていた申立人X2（以下「X2」という。）が、平成13年5月20日頃、雇用期間を平成13年4月1日から同年9月30日までとした雇入通知書を被申立人から交付され、同年9月30日に至り、雇用期間満了として雇い止めとされた。このことについて、申立人徳島県自治体一般労働組合（以下「自治体一般」という。）とX2（以下「自治体一般とX2」を「申立人ら」という。）は、被申立人が労働組合を嫌悪して短期期限付きの雇入通知書をX2に一方的に押しつけ、期限が到来したとして同人を解雇し、職場から排除したものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であるとして、次の内容の救済申立をした事件である。

申立人らの請求する救済の内容（主旨）

- 1 被申立人は、X2に対する解雇を撤回し、現職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人はX2に対し、平成13年10月分（11月5日支払期日）から毎月5日限り現職に復帰させるまでの間、月14万3,000円の割合による金員を支払え。
- 3 謝罪誓約文の手交、掲示。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 申立人らの主張

(1) 平成13年4月28日、前日の自治体一般健祥会支部（以下「健祥会支部」という。）結成通知書にX3（以下「X3」という。）が同支部委員長と記載されていたため、被申立人の人事・研修部長であるY2（以下「Y2」という。）はX3の職場の「健祥会ハート」（以下「ハート」という。）に出向き、同施設長であるY3（以下「Y3」という。）とともに、X3に対し同通知書を示して非難し、始末書を書けと強要するなどした。その後、Y3が自車でX3を被申立人の顧問弁護士であるY4弁護士の事務所まで連れ出し、同事務所において執拗に組合をやめるよう迫り、委員長を辞めさせた。さらに、団体交渉の申入れについては、同支部の委員長名義がX3となっているため無効であると主張して、それに応じないなど、健祥会支部結成当初から、組合嫌悪の態度が顕著であった。

(2) X2は、清盛、頼朝に期間の定めのない労働契約により、平成12年4月26日に採用され、洗濯、掃除、食事介助等、「正規職員」と何ら変わりのない仕事をこなしていた。平成13年3月9日、同人は自治体一般に加入し、健祥会支部結成準備段階から支部活動を行っていたが、平成13年5月20日頃、突然、同年4月1日付けで同年4月1日から同年9月30日までを雇用期間とした雇入通知書が一方的に交付された。このとき、X2は仕事の中に事務室に呼ばれ、意味も分からず、「判貸して。」と言われて印鑑を渡し、

事務職員Y5(以下「Y5」という。)によってX2の印が控えの書類に押され、内容について何の説明もないまま、雇入通知書だけが交付されたような状況であった。X2がその内容を詳しく読んだのは、仕事を終え、帰宅してからのことであり、交付時には内容を理解しておらず、当然、契約内容の変更については合意していなかった。

この頃、同様の雇入通知書は、X2と同じく組合員で、非正規職員(当事者が「パート職員」と呼称している職員をいう。以下同じ。)であるほかの2名に対しても交付された。

X2は、労働契約の内容が不利益に変更になっていることについて、自治体一般の書記次長であるX4らに相談したが、被申立人からの弾圧を恐れ組合員名は明らかにしていなかったため、この問題を表立って取り上げる時期は慎重にすべきとの判断で、直ちに抗議活動はしなかった。

しかし、平成13年4月27付けの団体交渉申入れ書における要求項目から、組合活動の拠点が清盛、頼朝にあるということが明らかであることと、山間地にある東祖谷山村地域の性格上、X2の家での組合集会に誰が参加していたかは容易に分かることなどから、X2らが組合員であることは、被申立人に既に察知されていた。

- (3) その後、平成13年6月末頃、清盛、頼朝の職員間に、「健祥会に問題があっても外部に持ち出さず、内部で話し合いで解決する」旨の署名簿が回付され、X2も署名するよう強要された。
- (4) また、平成13年7月5日、X2は別室に呼ばれ、Y5から「組合に入っているだろう、人を誘っただろう、組合の会議のために家を貸しただろう。」と言われ、組合活動を止めるよう迫られた。Y5は事務職員といっても、開所以来、施設長が頻繁に替わり、また、施設長が度々施設を留守にするために、日常的に施設長に代わって管理者としての役割を果たしている者である。
- (5) そのほか、平成13年7月末頃、当時健祥会支部委員長であったX5(以下「X5」という。)は徳島県三好郡山城町(以下「山城町」という。)内のレストランまで呼び出され、清盛、頼朝の施設長であるY6(以下「Y6」という。)と事務職員のY5に会った。このとき、X5は、2級ヘルパーの資格取得のため、清盛、頼朝に勤務し、介護業務に従事していたとの「介護業務等従事証明書」の交付を希望していたが、Y6は組合離脱の念書を書くことを条件に交付すると迫り、X5はやむなく念書を提出した。
- (6) このような状況の中で、組合活動を止めないX2に対し、被申立人は平成13年9月1日に、同月30日付けをもって雇用期間満了として更新しない旨を通告し、さらには、同月3日、このことに

ついて、自治体一般の役員が被申立人に抗議を行ったことを問題視して、X2に対し就労拒否を行い、その後の出勤を認めず、同月30日には雇用期間満了として解雇した。

- (7) 以上のとおり、被申立人は、健祥会支部結成当初から組合嫌悪の意思が顕著であり、平成13年5月20日頃、期間の定めのない労働契約により雇用されていたX2に対し、雇用期間を同年9月30日までとした雇入通知書を、説明もせず一方的に交付し、同通知書に基づき同人を同年9月30日で解雇した行為は、組合員であるX2に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を狙った支配介入にあたる不当労働行為である。

## 2 被申立人の主張

- (1) Y2がX3に会いに行った件については、X3が健祥会支部委員長になったのは、同人の解雇問題解決以降もまだ何か不満が残っているためではないかと考え、早期にそれを解消しようとしただけである。当日、勝手に自分の氏名を同支部委員長として使われたと言って困惑しているX3からの相談に対応して、Y4弁護士を紹介しただけで、同弁護士の事務所において、同支部委員長の辞任、始末書の提出などをX3に対し強要した事実はない。

また、平成13年4月27日付けの団体交渉の申入れについては、X3が同支部委員長就任について知らないと言っているのも、委員長名義がX3になっている申入れは無効なのではないかとの見解を示したというだけである。

- (2) X2は、ほかの介護職員が一人前になる間の介護補完人材として施設長権限で採用した被申立人のパートタイマー就業規則の適用を受ける非正規職員である。被申立人の就業規則第5条により、同職員については、雇入通知書を交付することになっているが、Y6が清盛、頼朝に赴任した時には、同施設においてはそれができていなかったため、交付しただけのことである。

雇入通知書は、X2の業務終了後、Y6が内容を読み上げ、従来の労働契約から変更した事項について説明を行った上で交付した。

X2からは何の反論もなく、「私も年だろうからもう無理だろう。」と応答し、雇用期間を含めた記載事項に納得し、合意した上で、控えの書類に受領印をもらった。その後、平成13年9月1日まで、X2からこのことについて何ら異議の申立はなかった。

雇用期間は、パートタイマー就業規則第9条によって6か月または1年と規定されていたが、介護要員は原則として正規職員とし、非正規職員から早期に切り替えたいとするY6の方針で6か月とした。

また、雇用期間を平成13年4月1日に遡って、6か月としたのは、年度初めからの契約とするためである。

- このとき、被申立人はX2が健祥会支部の組合員であることを知らず、同年9月2日に至るまで組合員であるとの認識はなかった。
- (3) 清盛、頼朝内で起こった署名活動やY5の言動については、職員が個人的に行ったことであり、被申立人は全く関知しておらず、被申立人や清盛、頼朝の施設とは何の関係もない。仮に、Y5らに反組合的活動や言動があったとしても、それは個人の自由な活動や言動であって、施設長や管理監督者が指示したことではない。また、Y5は管理者的な地位の者であると申立人らは主張しているが、Y6の前任の施設長が家庭の都合や体調不良等のために施設に不在だったときに、Y5ら事務職員が電話により施設長の指示を受け、伝達するという役割を果たしていたもので、施設の管理者として自らが判断し、職員を指揮するような立場ではない。
- (4) また、Y6とY5がX5に会ったことについては、Y6はX5と面識がなかったため、2級ヘルパーの資格取得に必要な証明書の交付手続をするにあたり、施設長としての責任上、一度会っておく必要があると考え、山城町内のレストランで会食を行っただけであり、その席上で、Y6がX5に組合離脱の文書を取引条件として書かせたような事実はない。
- (5) 平成13年9月3日、X2に対し就労免除としたことについては、前日、外部の人々が勝手に施設に入ってくるなどして、職員の間で動揺が生じかけたため、X2がこのまま同月30日まで勤務を継続していると、再び施設に抗議があるなどして、不測の事態が起こっても困るということで行った措置である。
- (6) 以上のとおり、平成13年5月20日頃、X2に対し交付した雇入通知書は、交付時にX2本人に内容を十分説明し、同人の合意を得ているため、本件は、同通知書の契約内容に基づき、平成13年9月30日にX2の契約期間が切れ、被申立人との雇用関係が終了したというにすぎず、不当労働行為にあたるものではない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人は、健祥会グループと呼ばれる4つの社会福祉法人の中心となる法人で、肩書地に本部を置いている。同グループは、徳島県内を中心に30以上の特別養護老人ホーム等の施設や福祉専門学校などを経営しており、申立時におけるグループ全体の職員数は約1,000名である。平成11年12月に東祖谷山村において、清盛及び頼朝の両施設を同一敷地内に開設した。職員は特に区分されることなく、両施設の仕事に従事している。
- (2) 申立人自治体一般は、徳島県内の自治体及び自治体関連職場で働く労働者で組織する個人加盟の労働組合として平成11年1

月に結成され、申立時の組合員数は115名である。健祥会支部は、被申立人の職員らで、平成13年4月14日に結成された。

申立人X2は、昭和11年4月15日生まれで、平成12年4月26日から被申立人に雇用され、清盛、頼朝で勤務していたが、平成13年9月30日で雇い止めとなっている。

## 2 健祥会支部結成前後の動き

### (1) 健祥会支部の発足まで

平成12年の終わり頃、徳島県麻植郡川島町にある「健祥会ヴィラ」で調理係を務めていたX3が、勤務態度が不良であるとして解雇された。しかし、同人はこれに納得せず自治体一般に加入し、自治体一般が解雇撤回の団体交渉を行い、平成13年4月に徳島県板野郡上坂町にあるハートに同人が職場復帰することで解決に至った。このことがきっかけとなり、自治体一般は、被申立人の職場では残業手当が未払いであったり、年次有給休暇が十分に取得できないなどの労働実態があるとの問題意識の下に、被申立人の職員に対して組合活動への参加を呼びかけ、健祥会支部の結成準備を進めた。

### (2) 健祥会支部の結成及び被申立人への団体交渉申入れ等について

ア 平成13年3月31日、自治体一般は徳島県三好郡西祖谷山村の旅館で健祥会支部の結成準備会を開いた。同年4月14日には、同支部の結成大会が東祖谷山村役場の多目的ホールで開かれ、健祥会支部が結成された。このとき、自らの復職問題で組合活動にかかわったX3が委員長に選出された。就任後、X3は自費で同支部委員長の名刺を作成し、委員長としての活動準備を進めていた。

イ その後、平成13年4月23日、清盛、頼朝の元職員であり、当時同支部副委員長であったX5が、在職当時の残業手当の未払いについて、申告者名義を健祥会支部X5として、池田労働基準監督署に労働基準法第104条第1項所定の申告を行った。

ウ 平成13年4月27日、健祥会支部らは被申立人に対し、同支部の結成を通知すると同時に労働条件の改善等に関する要求書(X5の労災補償、年次有給休暇の取得保障、非正規職員のボーナス及び通勤手当の支給、清盛及び頼朝における再雇用による適正な職員数の確保等の要求)を提出、団体交渉の申入れを行った。そのとき、支部役員以外の組合員については、氏名を明らかにしなかった。

### (3) 健祥会支部役員の交代の経緯

ア 平成13年4月27日の健祥会支部結成通知書等は、自治体一般の書記長であるX6(以下「X6」という。)のほか役員数名が、直

接、被申立人の本部へ持参して提出したが、同支部委員長であるX3は、自己の都合により参加しなかった。

イ 翌日の平成13年4月28日の朝、健祥会支部結成通知書等に同支部委員長としてX3の氏名があったため、当時、被申立人の人事・研修部長であったY2は、X3の職場であるハートを訪れ、直接同人と話し合いを持った。その結果、X3は、Y3の車で被申立人の顧問弁護士であるY4弁護士の事務所へ行き、同事務所において、同支部委員長から降ろしてくれるよう自治体一般書記長のX6に電話をかけるに至った。

ウ 被申立人は、平成13年4月27日付けの団体交渉申入れについては、申入れ時の健祥会支部委員長であったX3の委員長就任は、本人の意思ではないので、X3委員長名義の書面による団体交渉申入れは無効であると主張して、団体交渉に応じようとしなかった。

エ このため、健祥会支部は、団体交渉が早期に開催されるよう平成13年5月28日役員改選をして、新たにX5を委員長に選出し、同委員長名で再度団体交渉を申し入れ、第1回の団体交渉が同年6月20日に行われた。また、役員改選時、X2が健祥会支部の副委員長に選出された。

オ X5は、被申立人を退職後、2級ヘルパーの資格取得のために、「介護業務等従事証明書」の交付申請を清盛、頼朝の施設長あてに行っていた。この証明の交付等を理由として、平成13年7月末頃、施設長Y6は、同施設の事務職員Y5とともに、山城町内のレストランで、X5に会い、後日、X5は同証明書の交付を受けた。面談以降、X5は、組合活動の前面に立つことを避けるようになり、団体交渉申入れの書面にも氏名を出さなくなった。

### 3 被申立人における職員の採用実態とX2の採用から雇い止めに至るまでの経緯

#### (1) 被申立人における職員の採用等の実態

ア 被申立人では、正規職員は本部で採用し、全体の職員の配置状況をみながら人事異動が行われているが、非正規職員は各施設の施設長権限で採用され、原則として人事異動はない。正規職員の採用の際には、一般教養テスト、小論文、面接で採否が決定され、非正規職員については、主として面接で採否が決定されている。

イ 申立時、健祥会グループの職員数の約2割にあたる200名程が非正規職員として雇用されており、うち、約100名が介護系の仕事に従事している。

#### (2) X2の採用と勤務の実態

ア X2が清盛、頼朝へ採用された時、同人の年齢は64歳であっ

た。

労働契約の内容については、当時の施設長から口頭で伝えられたが、雇入通知書等の書面による提示はなかった。

イ X2は、清盛、頼朝において掃除、洗濯のほか入所者の食事介助等の介護業務も行う、労働契約期間の定めのない給与日額6,500円の非正規職員として、夜勤はないものの正規職員と同じ勤務時間で働いていた。その後、平成12年9月からは洗濯主体の勤務になり、洗濯のほか掃除や介護業務にも携わっていた。

(3) X2の組合活動

ア X2は、平成13年3月9日自治体一般に加入し、自治体一般健祥会支部には、結成準備の段階から参加していた。

イ X2は、健祥会支部結成後の平成13年5月頃、同人の夫と自治体一般の役員が懇意であったことから、以前に両親が住んでいた空き家を、組合の会合のため4回程度貸与した。

ウ X2は、組合の会合への参加を清盛、頼朝の同僚1、2名に呼びかけたりしたが、それ以外には、施設内部において表立った組合活動は特に行っていない。同人は、健祥会支部副委員長に就任後も団体交渉に出席したことはなく、平成13年9月2日に至るまで、健祥会支部の組合員であることも、同支部の副委員長であることも、被申立人に対して、明らかにしていなかった。

(4) 期間の定めのある労働契約への変更

ア 平成13年5月1日、前任者が退職したため、定期外の異動でY6が清盛、頼朝の施設長に就任した。

イ X2は、平成12年の4月に採用されて以来期間の定めのない労働契約により清盛、頼朝に勤務してきたが、Y6が施設長に就任して間もなくの平成13年5月20日頃、同施設の事務所に呼ばれ、突然、雇用期間を同年4月1日から同年9月30日までとする同年4月1日付けの雇入通知書を交付された。同施設においては、開所以来、非正規職員に対して雇入通知書は交付されていなかった。

ウ X2に交付された雇入通知書の被申立人側の控えの書類の名宛人の箇所には、X2の受領印が押されているが、X2は交付された際には、仕事で時間もなかったため、労働契約内容の変更について十分には認識しておらず、自宅に戻ってから詳細を理解したような状況であった。

エ 同じ頃、X2以外の非正規職員であり、かつ、健祥会支部の組合員である職員2名にも、X2と同様の雇用期間を平成13年4月1日から同年9月30日までとした同年4月1日付けの雇入通知書が交付された。

オ 自治体一般は、X2ら3名に対して交付された雇入通知書につ

いて報告を受け相談したが、このことについて被申立人に対し抗議を行ったり、また、団体交渉の場で取り上げたりはしなかった。これは、被申立人が組合員に対して圧力をかけることを恐れて、3名とも、当面、匿名組合員で通した方がよいという判断によるものであった。

(5) 雇い止めに至るまでの状況

- ア 平成13年6月下旬、清盛、頼朝の職員の間「施設内で発生した問題を外部に持ち出さない。」といった趣旨の署名簿が回付され、ほかの職員が署名している状況の中、X2も署名した。
- イ また、事務職員のY5が、平成13年7月5日、X2に対し、「組合に入るとるだろう、人を誘っただろう、組合の会議のために家を貸しただろう。」と発言した。Y5を含めて清盛、頼朝の事務職員は2名いるが、Y6の前任の施設長が不在がちであったため、事務職員が日常的に電話で施設長に連絡をとり、指示を仰ぎ、伝達する役割を務めていた。

(6) 雇い止め時の状況

- ア 平成13年9月1日、Y6はX2に対し、雇用は同月30日付けをもって満了となることを予告した。X2は、この予告に納得できず自治体一般の役員に相談した。
- イ 平成13年9月2日、前日のX2への雇用期間満了予告について、自治体一般の書記次長であるX7(以下「X7」という。)らが、清盛、頼朝を訪れたが、同日は、Y6が公休で不在であったため、X7の名刺の裏にX2の雇い止めに対する抗議とその件で団体交渉を申し入れる旨を書き、当直の職員にその名刺を渡し、施設長に伝えるよう言い残して帰った。
- ウ 平成13年9月3日、施設長であるY6は、被申立人本部に連絡を取り同本部から人事・研修担当のY8を呼び、同人立ち会いのもとで、業務途中のX2を呼び出し、前日に自治体一般の役員が清盛、頼朝を訪れたことで施設内に不穏な空気が漂い、職員や入所者の間に動揺が生じかけたとして、X2に就労免除を言い渡し、即時帰宅を命じた。同日以来、X2は就労していない。
- エ 平成13年9月下旬、X2の雇用期間満了予告の撤回について、団体交渉が行われたが物別れに終わり、同月30日でX2は雇い止めとされた。

第4 当委員会の判断

1 被申立人の組合に対する干渉について

- (1) 健祥会支部結成通知の翌日である平成13年4月28日、被申立人の人事・研修部長であったY2は、ハートの施設長Y3とともに、同支部委員長X3に会い、その結果としてX3は委員長を辞退している。

この点につき被申立人は、X3が健祥会支部委員長に就任したのは、X3の解雇問題解決以降も、同人に何か不満が残っていたためではないかと考えて、直接会いに行った旨弁明するのであるが、労働条件の改善等に関する要求書の項目の内容(前記第3の2の(2)のウで認定したとおり。以下「第3、2、(2)ウ」と表記する。)には、同人に関する事項は含まれていないから、X3が委員長になったからといって同人個人に不満が残っていると考え理由にはならないし、支部結成通知の翌朝早々にY2がわざわざハートへ赴いた理由としては理解しがたい。また、X3には自らの問題で組合役員とともに被申立人と交渉してきた経緯(第3、2、(1))があるから、X3が同支部委員長に就任したことはむしろ自然であって、これに不審を抱くことは考えがたい。Y2は、支部結成そのものに対応する目的でX3に会いに行ったものと推認される。

さらに被申立人は、健祥会支部委員長になる意思はなかったと言って困惑しているX3を気遣って顧問弁護士の事務所に連れていったと主張しているが、組合人事に対する過剰な対応であって、使用者として行き過ぎであると言わざるを得ず、明らかに被申立人の組合組織化に対する妨害の意図がうかがわれる。

- (2) その後、職員間に組合活動を抑制する趣旨の署名簿が回付された(第3、3、(5)ア)。被申立人は、このことについて、職員が個人の自由意志で行ったことで、そうしたことを指示したことはないとの主張をしているが、このような行為を、職員が自発的に行ったかどうかについては疑問である。
- (3) このほか、清盛、頼朝の施設内でY5がX2に対し、「組合に入っとるだろう、人を誘っただろう、組合の会議のために家を貸しただろう。」といった組合活動を非難する発言をしている(第3、3、(5)イ)。被申立人は、Y5の発言について、被申立人やY6とは関係がなく、Y5は事務職員で管理者的立場の者ではないと主張しているが、清盛、頼朝の事務職員は2名(第3、3、(5)イ)で、事務室で執務しているのは、施設長を含めてごく少数の職員であり、また、施設長は不在のときが多く、そうした場合にY5ら事務職員は施設長から電話で指示を受け、伝えていたという役目を担っていたということから、Y5が上司の意を汲んで行った発言であった可能性が高い。
- (4) Y6とY5が、当時、健祥会支部委員長であったX5に、清盛、頼朝の施設から地理的にも離れた山城町内のレストランで会っている(第3、2、(3)オ)。このことについて、被申立人は、「介護業務等従事証明書」の交付に際して、一度本人に会っておく必要があったとしているが、X5が清盛、頼朝で働いていたことは

事務上の記録で十分確認でき、証明書の性質上、施設長がわざわざ本人と面接して確認する必要があるような類のものではない。被申立人の主張は真の理由とは認めがたい。

X5がY6と面会して以降、X5は組合活動の前面に立つことを避けるようになり、団体交渉の申入れの書面に氏名を出すことを控えている(第3、2、(3)オ)ことから考えると、Y6らからX5に対して組合離脱について何らかの働きかけがあったと推認される。

## 2 X2に対する雇入通知書の交付について

- (1) X2の雇用期間については、期間の定めがなされていなかったものが、突然、終期が平成13年9月30日までの短期の雇用契約へと変更されている(第3、3、(4)イ)。これについて被申立人は、Y6の方針で、非正規職員を正規職員に切り替える作業を進めたためとしているが、健祥会グループは全体の2割にあたる職員が非正規職員として働き、正規職員については、本部が人員配置を考えて異動作業を行っているという実態(第3、3、(1))からすれば、他の施設も同時に切り替え作業を進めていたのなら格別、清盛、頼朝だけが施設長の方針によって正規職員のみを切り替えるということは不自然であり、被申立人の主張は納得しがたい。

また、X2らに交付された雇入通知書は、契約の始期を実際の交付日から1ヶ月以上も遡らせており、手続的にも問題がある。このことについて、被申立人は、年度初めからの契約とするためであると主張しているが、理由にならない。

さらに、被申立人は、本来交付すべき雇入通知書が交付できていなかったため、交付しただけであるとしているが、X2への雇入通知書の交付は、単に形式を整えるという性質のものではなく、実質的に期間の定めのない契約を短期の雇用契約に不利益に変更しようとするものであり、被申立人の主張は認めがたい。

- (2) X2らへ雇入通知書を交付した時には、健祥会支部の組合員は被申立人に対し氏名を明らかにしていなかったが、平成13年4月27日付けの労働条件の改善等に関する要求書の項目に清盛、頼朝に関することや非正規職員の労働条件に関することが含まれている(第3、2、(2)ウ)ことから、ある程度、組合員の範囲が推察できること、また、同支部の結成準備会を東祖谷山村の隣村の旅館で行い、結成大会を東祖谷山村役場の多目的ホールで行うなど、組合活動はかなり目立つかたちで行われて(第3、2、(2)ア)おり、東祖谷山村の山間地という地域性から考えて、これらの組合行事に参加していれば、そのことが周囲に分かるような環境であること、さらに、X2は、夫と自治体一般の役員が懇意であったことで、健祥会支部の会合のために自宅を4回程度貸与

している(第3、3、(3)イ)ことから、X2が同支部に加入していることは、被申立人において容易に知り得たものと考えられる。

(3) 被申立人は、雇入通知書を交付する際には、その内容を説明し、X2本人も高齢を自覚して同通知書の内容に合意したと主張しているが、X2は雇入通知書が交付された時、仕事で時間もなかったため、契約内容が変更になっていることを自宅に帰ってから認識したような状況(第3、3、(4)ウ)であり、被申立人が十分説明したとは認められない。また、X2は同通知書が交付された後、自治体一般に報告し、相談していること(第3、3、(4)オ)からも変更内容について合意があったとは考えられない。そうすると、同通知書の内容のとおり契約期間が合意により変更されたとは認められない。

(4) 以上により、X2に対する雇入通知書の交付は、組合員であるX2ら非正規職員を職場から排除する意図の下になされたものと推認される。

### 3 X2に対する就労拒否と雇い止めについて

平成13年9月1日、Y6がX2に対し、同月30日で雇用期間が満了となることを予告した(第3、3、(6)ア)ことに対して、翌2日、自治体一般の役員が清盛、頼朝の施設に抗議に訪れた(第3、3、(6)イ)ことは、労働組合として当然の行為であり、正当な組合活動である。

このことに対し、被申立人が、同施設内に不穏な空気が漂い、職員や入所者の間に動揺が生じかけたなどと主張して、X2に対して同月3日に、職務免除として同月30日の期間満了を待たず、以降の出勤を拒否した(第3、3、(6)ウ)ことは、職場からの組合員の排除を企図した行為である。

### 4 不当労働行為の成否について

以上のとおり、X3が委員長を降りた経緯、清盛、頼朝内で起こった署名活動やY5のX2に対する発言、Y6のX5に対する働きかけなどからすると、被申立人は、健祥会支部結成当時から、組合を嫌悪し、組合の勢力拡大、組合活動の活発化を懸念して、組織的、計画的に組合の弱体化を企図していたと認められる。

これらのことを総合して判断すると、被申立人が、健祥会支部結成当初から組合員であったX2に対して、平成13年5月20日頃、雇用期間を不利益に変更した雇入通知書を交付し、同年9月3日同人の就労を拒否して同月30日をもって雇用期間満了とした行為は、同人に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図したものであり、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。

### 5 救済方法について

- (1) X2は昭和11年生まれで、結審時、既に66歳に達しているが、在職時の職務の内容から判断して、結審時の同人の健康状態等を考慮すると就労可能と認められ、現職復帰を命ずるのが相当である。
- (2) 申立人らは、陳謝文の掲示をも求めているが、本件においては主文2のとおり命ずるのが相当である。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成14年11月25日

徳島県地方労働委員会  
会長 田中達也