

命 令 書

申立人 芙蓉苑労働組合

被申立人 社会福祉法人幸風会

上記当事者間の鹿地労委平成14年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成16年3月16日第551回公益委員会議において、会長公益委員久留達夫、公益委員野田健太郎、同泉健子、同服部喜壽郎及び同宮廻甫允が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成14年3月12日付けで申入れのあった団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対し申立人組合を脱退するよう働きかけなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の組合員X 1、組合員X 2及び組合員X 3について、平成14年4月1日以降、被申立人の従業員として原職に復帰させなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、申立人が職場環境の改善や職員の労働条件の向上を目指すために被申立人と団体交渉を実施しようとする過程において、被申立人が①団体交渉の応諾を調整事項とするあっせん申請がなされたことを理由に団体交渉を拒否したこと、②組合からの脱退を強要したこと、③非常勤職員である申立人組合の役員3人に対し平成14年度以降の雇用契約の更新を拒否したことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第4号、第3号及び第1号に該当する不当労働行為であるとして、平成14年4月19日に救済申立てのあった事案である。

2 申立人の請求する救済内容

- (1) 被申立人は、平成14年3月12日に申立人から申入れのあった団体交渉に誠意をもって応じること。
- (2) 被申立人は、申立人組合員に対する組合脱退の働きかけなど、申立人組合への支配介入を直ちに止めること。
- (3) 被申立人は、平成14年2月28日付けで行った、当時、申立人組合の会計X 1、同執行委員X 2及び同執行委員X 3に対する「不合格」通知、並びに同年3月31日付けの「契約終了」通知を取り消し、平成14年度の雇用契約を締結すること。

第2 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、平成13年10月6日に結成され、肩書地に事務所を置き、被申立人の職員によって組織される労働組合であり、結審時の組合員数は13人である。

なお、申立人は、組合結成と同時に全日本自治団体労働組合(以下「自治労」という。)に加盟している。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地において社会福祉事業を行っており、特別養護老人ホーム芙蓉苑(以下「芙蓉苑」という。),グループホームあじさい,芙蓉苑デイサービスセンター及び在宅介護支援センターを経営している。

なお、結審時の職員数は約80人である。

2 鹿地労委平成14年(不)第1号不当労働行為救済申立事件(以下「第1号事件」という。)

第1号事件は、被申立人が、申立人から平成14年1月17日、同年2月16日及び同月20日付けで申入れのあった団体交渉の要求に対し、組合員名簿、組合規約及び組合結成大会の議事録の提出がないことなどを理由に応じなかったことが、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、団体交渉応諾の申立てがあった事案であり、当委員会は、これら団体交渉拒否が不当労働行為に該当するとして、平成15年1月22日付け命令書により、被申立人に対して誠実団体交渉の応諾を命じたものである。

なお、被申立人はこれを不服として再審査を申し立てたが、中央労働委員会は、平成15年7月16日付けでこの再審査申立てを棄却した。その後、同年8月28日までに再審査申立人(本件被申立人)から訴えの提起はなく、中央労働委員会の同命令は確定した。

3 組合結成と当時の労使関係

(1) 組合結成について

ア 組合結成の動機

被申立人は、平成12年4月の介護保険導入に伴い、職員の賃金カットを行った。職員はこれに応じたが、賃金カットをはじめとする職員の待遇等について労使間での話し合いは一切なされていなかった。このため、使用者と対等の立場で交渉を行うことにより職場環境の改善や労働条件の向上を目指すことを目的に、申立人は、労働組合を結成するに至った。

イ 組合結成大会

平成13年10月6日、南種子町の門倉亭ホテル南荘において、組合結成の準備を進めてきた被申立人の職員12人が出席して、芙蓉苑労働組合結成大会が開催された。

結成当時の組合員は18人であった。

この結成大会において、組合活動基本方針、組合規約、予算の承認及び役員を選出があり、自治労への加盟が決定された。この際、組合規約の承認及び役員選出の方法は、出席者全員の拍手によるものであった。

ウ 組合結成の通告

その後、申立人は、労働組合を結成し自治労に加盟したこと及び役員名を記載した同年11月21日付けの組合結成「通告書」を、被申立人代表理事Y1（以下「Y1理事長」という。）が経営する芙蓉苑の苑長Y2（以下「苑長」という。）に手交した。

通告書の内容は、次のとおりである。

		2001年11月21日	
社会福祉法人幸風会芙蓉苑			
理事長 Y1 殿			
		芙蓉苑労働組合	
		執行委員長 X4	
通 告 書			
2001年10月6日労働組合法第2条に基づき、労働組合を結成しましたので通告いたします。			
なお、全日本自治団体労働組合に加盟しましたので申し添えます。			
		記	
役員名	執行委員長	X4	
	副執行委員長	X5	X6
	書記長	X7	
	会計	X1	
	執行委員	X8	
		X2	
		X3	
	監事	X9	
		X10	

(2) あっせん申請について

ア 平成14年3月8日、申立人は、当委員会に対し「団体交渉の応諾」を調整事項とするあっせんを申請した。

イ 同年4月18日、当委員会は第1回あっせんを行ったが、双方に歩み寄りが見られず、今後の進展も見込まれなかったこと

からあっせんを打ち切った。

(3) あっせん申請後の団体交渉の申入れについて

ア あっせん申請後の平成14年3月12日, 申立人は被申立人に「雇い止め」に関する団体交渉の申入れを行った。

イ 被申立人はこの申入れに対し, 平成14年3月15日付けの「回答書」を事務員を通じて申立人に渡した。

回答書の内容は, 次のとおりである。

平成14年3月15日

芙蓉苑労働組合
執行委員長 X 4 殿

社会福祉法人幸風会
理事長 Y 1

回 答 書

貴労組発2002年3月12日付「団体交渉の申し入れについて」に際して下記の回答を行います。

記

貴労組は, 平成14年3月8日鹿児島県地方労働委員会に対して「あっせん申請」をされました。

本斡旋申請は, 貴労組側からの団体交渉を求めているものであり, 斡旋の対象事項そのものです。この団体交渉に応じる場合, 苑は斡旋申請を受けるか否かを含めて, 苑として争う権利が消滅してしまいますので, その推移を見定めていくことが必要となります。したがいまして, 現時点で貴労組との団体交渉は困難です。

よろしくご理解の程お願い致します。

以上

(4) 組合結成後のY 1 理事長等の発言について

ア 申立人組合の執行委員長 X 4 (以下「X 4 執行委員長」という。)は, 組合結成「通告書」を芙蓉苑の苑長に手交した平成13年11月21日に, Y 1 理事長から「君は何を考えているのか, 何が不満なのか。」「今その組合に加入した組合員の責任を君は持てるのか。」と電話で言われた。

また, 平成13年12月中旬, X 4 執行委員長は, 芙蓉苑に来た Y 1 理事長に呼ばれて「君たちの要望もすへて聞くからもう一度組合を解散しないか。」と言われた。

イ 平成13年11月, 当時申立人組合の副執行委員長であった X 6 は, Y 1 理事長から「どういふつもりか。何を考えているのか。福祉施設に組合なんて俺の顔に泥を塗った。」などと

電話で言われた。

また、平成14年1月28日、X 6は、芙蓉苑の玄関ロビーでY 1理事長から「お前たちの要求は何一つ聞かない。とことん戦う。お前も子どもがいるだろう。就職もできなくするぞ。組合費3%位のお金で、何か裁判などができるのか。」、「俺は芙蓉苑なんかつぶしていい。最後まで戦う。俺は種子島の人間でもないし、何の未練もない。お前はX 4委員長がいつまでも働けると思っているのか。」などと言われた。

ウ 平成13年11月22日午後6時頃、X 3は自宅で、Y 1理事長の親戚で中種子電器の社長であるZ 1から「今の時代に組合など作っても無駄だ。」「クビになりたくなかったら、今すぐ脱退した方がいい。」と言われた。

エ 平成13年11月23日の午前中、X 2は、事務員からY 1理事長に電話をするよう言われた。その電話の中で同人は、Y 1理事長から「お前も組合に入っているのか。X 11(平成13年11月当時、申立人組合の副執行委員長)やX 4(執行委員長)にだまされているんだ。」、「組合を続けるのか2~3日考えなさい。」、「組合を抜けなさい。」と言われた。

また、平成13年12月、X 2は、芙蓉苑の宿泊室でY 1理事長から「お金がいるだろう。それでも組合を続けるのか。」などと言われた。

オ 平成13年11月28日午後2時10分頃、X 1は、芙蓉苑の宿泊室でY 1理事長及び苑長から「何か不満があるのか言ってみなさい。」などと再三聞かれた。また、平成13年12月10日頃、芙蓉苑の宿泊室でY 1理事長から「本当に組合を作っているのか。」、「何が不満なのか。」、「あす理事会があるが、それで話してみようと思う。今度の12月の賞与も下がるよ。給与も平成12年度のやつに戻すよ。それでもいいんだな。」などと言われた。

カ 平成14年1月28日午前中、当時申立人組合の書記長で元芙蓉苑職員のX 7は、芙蓉苑の玄関ロビーでY 1理事長から「自分の人生を無駄にするなよ。お前は一生出世はない。いつまでも苑にいられると思うな。顔もみたくないから出てこなくていいぞ。お前の他にもいっぱいいるんだ。」と言われた。

キ 平成14年1月28日午後7時頃、Y 1理事長及び苑長は、芙蓉苑の家族宿泊室に組合員以外の職員を集めた上でY 1理事長は「X 4(執行委員長)は、最初から組合結成が目的で芙蓉苑に入ってきたんだ。X 4の言うことを聞いても何の得にもならないよ。実際に入った人も数名は脱退したし、今後も縮小していった最終的には、組合自体がなくなるよ。そうなる

と現在加入している人は、辞めてもらう。」などの発言をし、また、苑長も「福祉の職場に組合は納得出来ません。」などの発言をした。

4 非常勤職員の雇用形態

被申立人が経営する芙蓉苑に勤務する介護職員の勤務形態は、正規職員、非常勤職員及びパート雇用者に分かれている。平成14年2月当時、非常勤職員は試用期間とされる介護職員1人を含む11人であった。

そして、非常勤職員は、1年の契約期間付きの雇用関係にあり、賃金や有給休暇日数などの労働条件で正規職員と違いはあるものの、夜勤などの勤務形態は正規職員と全く同様である。

なお、夜勤、通常、午後5時30分から翌日の午前9時30分まで介護職員(寮母)2人による勤務であり、そのうち1人はリーダー役として、入所者の薬の管理や健康状態の把握などを行い、これらを翌朝に引き継ぐことなどを任務としている。そして、リーダー役を含む寮母や看護婦の勤務の内容は、上司である寮母長が月間勤務表として作成している。

(1) 申立人組合の役員 X 1 ら3人の勤務状況等について

非常勤職員の X 1 ら3人の勤務状況等はそれぞれ以下のとおりであるが、同人ら3人は、それぞれの勤務態度について、被申立人側から改善を求められたということはない。

ア X 1

申立人組合の会計を担当している X 1 は、平成7年6月2日から被申立人の経営するデイサービスセンターの寮母として、平成12年4月1日から平成14年3月3日までは被申立人の経営する芙蓉苑の寮母として、通算6年10か月間勤務していた。

同人は、平成13年度には、毎月約4回の夜勤に従事し、そのうち月によっては3回はリーダー役を務めていた。同人の平成12年度の賃金の基本額は128,900円、平成13年度の賃金の基本額は135,900円であった。

なお、同人は、採用面接試験のあった平成7年5月末当時、Y 1 理事長から、昇給や賞与もあり、働き具合によっては正規職員にもなれると言われた。

イ X 2

申立人組合の執行委員である X 2 は、平成7年9月1日から被申立人の経営する芙蓉苑でパート(寮母)として、平成8年11月1日から非常勤職員(寮母)として、平成14年3月31日まで通算6年7か月間勤務していた。

同人は、平成13年度には、毎月4～5回の夜勤に従事し、毎月3～5回はリーダー役を務めていた。同人の平成12年度の賃金

の基本額は138,700円,平成13年度の賃金の基本額は145,700円であった。

なお,同人は,非常勤職員として勤務することになった平成8年11月当時,Y1理事長から,もうすぐ正規職員にするからがんばるようにと言われた。

ウ X3

申立人組合の書記長(平成13年11月当時執行委員)であるX3は,平成9年11月1日から被申立人の経営する芙蓉苑の介護職(寮母)として,平成14年3月31日まで4年5か月間勤務していた。

同人は,平成13年度には,毎月4~5回の夜勤に従事し,毎月1~5回はリーダー役を務めていた。同人の平成12年度の賃金の基本額は135,900円,平成13年度の賃金の基本額は142,900円であった。

(2) 非常勤職員の雇用契約の内容について

申立人組合の役員であるX1,X2及びX3の3人を含む非常勤職員はすべて,被申立人と雇用期間を1年とする非常勤職員雇用契約を毎年締結している。

なお,X1ら少なくとも3人は,採用時に自ら当該契約書に押印したが,その後の契約更新時には,芙蓉苑の事務員が同人らから印鑑を借りて当該契約書に押印しており,同人ら少なくとも3人は,新年度からの賃金の基本額及び通勤手当については,当該年度の4月の給料日に初めて知ることが通例であった。

ア X1に係る雇用契約の内容は,下記のとおりである。

(ア) 平成12年度(平成12年4月1日から平成13年3月31日)

非常勤職員雇用契約書

平成12年3月28日

(甲) 社会福祉法人幸風会
特別養護老人ホーム芙蓉苑
理事長 Y1 印
(乙) (職種) 寮母 (氏名) X1 印

特別養護老人ホーム芙蓉苑の非常勤業務について,特別養護老人ホーム芙蓉苑(以下「甲」という。)とX1(以下「乙」という。)との間に,次のとおり非常勤職員雇用を締結する。

(主記)

第1条 甲は,特別養護老人ホーム芙蓉苑の入所者に対す

る処遇の充実を図るため、非常勤職員を雇用し、非常勤職員に賃金を支払うものとする。

(契約の期間)

第2条 非常勤職員雇用期間は、平成12年4月1日から平成13年3月31日までとする。但し、甲・乙双方協議により非常勤雇用期間を変更することができる。

(賃金)

第3条 該当業務の賃金は月額とし、基本額128,900円、通勤手当5,000円とする。

(賃金の支払い)

第4条 前条に定める賃金の支払いは、月の1日から末日までとし、毎月25日にこれを支給する。但し、当日が日曜日又は休日であるときはその前日に支給する。

(勤務時間)

第5条 非常勤職員の所定労働時間は正規職員の勤務時間と同じにする。

2) 業務の都合により、始業および終業の時間を変更することがあります。但し、この場合においても1日の勤務時間は実働7時間45分を越えないこととします。

(休憩時間)

第6条 休憩時間は業務の都合により交替制をとることがあります。

2) 休憩時間は自由に利用することができます。但し、施設の秩序を乱したり、他の者の自由利用を妨げてはなりません。又、休憩時間終了後勤務に支障のないようにしなければなりません。

尚、外出する場合は上司に届出なければなりません。

(休日)

第7条 休日は福祉施設の特殊性から前月末日までに翌月分の勤務割表で各人に通知します。

(有給休暇)

第8条 非常勤職員雇用期間中の有給休暇については、年5日間とし以後勤務1年を増すごとに1日を加え、最高10日間とする。年休は次年度に限って繰越すことができる。

(賃金の減額)

第9条 第8条に定める有給休暇以外に休んだ場合、相当日数分を非常勤勤務基本額から減額するものとする。

但し1日当たり減額は、___円とする。

(時間外勤務手当)

第10条 時間外労働を命ぜられ、これに従事したときは、時間外手当を支給する。

(社会保険)

第11条 乙は、社会保険(健康保険・厚生年金保険・雇用保険)に加入し、保険料については、甲・乙それぞれ負担するものとする。

(契約の解消)

第12条 甲は、次に掲げる一の事由が生じたときは、いつでもこの契約を解消することができる。

- (1) 第2条に定める契約期間において、業務上知りえた秘密を漏らしたとき。
- (2) その職の信用を傷つけ、本苑の不名誉となるような行為をしたとき。
- (3) 刑事事件に関し、起訴された場合並びに心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又これに堪えない場合。

(契約の履行の原則)

第13条 甲及び乙は、信義、誠実をもってこの契約を忠実に履行しなければならない。

(その他)

第14条 この契約に定めない事項については、甲・乙双方がその都度協議する。

上記の契約の成立を証するため、この契約書を2通作成し、甲・乙各1通を所持する。

(イ)平成13年度(平成13年4月1日から平成14年3月31日)

非常勤職員雇用契約書

平成13年4月1日

(甲) 社会福祉法人幸風会
特別養護老人ホーム芙蓉苑
理事長 Y 1 ㊟
(乙) (職種) 寮母 (氏名) X 1 ㊟

特別養護老人ホーム芙蓉苑の非常勤業務について、特別養護老人ホーム芙蓉苑(以下「甲」という。)とX 1(以下「乙」という。)との間に、次のとおり非常勤職員雇用を締

結する。

第1条 (略)

(契約の期間)

第2条 非常勤職員雇用期間は、平成13年4月1日から平成14年3月31日までとする。但し、甲・乙双方協議により非常勤雇用期間を変更することができる。

(賃金)

第3条 該当業務の賃金は月額とし、基本額135,900円、通勤手当5,000円とする。

第4条～第8条 (略)

(賃金の減額)

第9条 第8条に定める有給休暇以外に休んだ場合、相当日数分を非常勤勤務基本額から減額するものとする。但し1日当たり減額は、6,100円とする。

(以下略)

イ X 2に係る雇用契約の内容は、下記のとおりである。

(ア) 平成12年度(平成12年4月1日から平成13年3月31日)

非常勤職員雇用契約書

平成12年3月28日

(甲) 社会福祉法人幸風会

特別養護老人ホーム芙蓉苑

理事長 Y 1

印

(乙) (職種) 寮母 (氏名) X 2 印

特別養護老人ホーム芙蓉苑の非常勤業務について、特別養護老人ホーム芙蓉苑(以下「甲」という。)とX 2(以下「乙」という。)との間に、次のとおり非常勤職員雇用を締結する。

第1条 (略)

(契約の期間)

第2条 非常勤職員雇用期間は、平成12年4月1日から平成13年3月31日までとする。但し、甲・乙双方協議により非常勤雇用期間を変更することができる。

(賃金)

第3条 該当業務の賃金は月額とし、基本額138,700円、通勤手当3,000円とする。

第4条～第8条 (略)

(賃金の減額)

第9条 第8条に定める有給休暇以外に休んだ場合、相当日数分を非常勤勤務基本額から減額するものとする。但し1日当たり減額は___円とする。
(以下略)

(イ) 平成13年度(平成13年4月1日から平成14年3月31日)

非常勤職員雇用契約書

平成13年4月1日

(甲) 社会福祉法人幸風会
特別養護老人ホーム芙蓉苑
理事長 Y 1 印
(乙) (職種) 寮母 (氏名) X 2 印

特別養護老人ホーム芙蓉苑の非常勤業務について、特別養護老人ホーム芙蓉苑(以下「甲」という。)とX 2(以下「乙」という。)との間に、次のとおり非常勤職員雇用を締結する。

第1条 (略)

(契約の期間)

第2条 非常勤職員雇用期間は、平成13年4月1日から平成14年3月31日までとする。但し、甲・乙双方協議により非常勤雇用期間を変更することができる。

(賃金)

第3条 該当業務の賃金は月額とし、基本額145,700円、通勤手当3,000円とする。

第4条～第8条 (略)

(賃金の減額)

第9条 第8条に定める有給休暇以外に休んだ場合、相当日数分を非常勤勤務基本額から減額するものとする。但し1日当たり減額は、6,500円とする。
(以下略)

ウ X 3に係る雇用契約の内容は、下記のとおりである。

(ア) 平成12年度(平成12年4月1日から平成13年3月31日)

非常勤職員雇用契約書

平成12年3月28日

(甲) 社会福祉法人幸風会
特別養護老人ホーム芙蓉苑
理事長 Y 1 ㊟
(乙) (職種) 寮母 (氏名) X 3 ㊟

特別養護老人ホーム芙蓉苑の非常勤業務について、特別養護老人ホーム芙蓉苑(以下「甲」という。)とX 3(以下「乙」という。)との間に、次のとおり非常勤職員雇用を締結する。

第1条 (略)

(契約の期間)

第2条 非常勤職員雇用期間は、平成12年4月1日から平成13年3月31日までとする。但し、甲・乙双方協議により非常勤雇用期間を変更することができる。

(賃金)

第3条 該当業務の賃金は月額とし、基本額135,900円、通勤手当5,000円とする。

第4条～第8条 (略)

(賃金の減額)

第9条 第8条に定める有給休暇以外に休んだ場合、相当日数分を非常勤勤務基本額から減額するものとする。但し1日当たり減額は、__円とする。

(以下略)

(イ) 平成13年度(平成13年4月1日から平成14年3月31日)

非常勤職員雇用契約書

平成13年4月1日

(甲) 社会福祉法人幸風会
特別養護老人ホーム芙蓉苑
理事長 Y 1 ㊟
(乙) (職種) 寮母 (氏名) X 3 ㊟

特別養護老人ホーム芙蓉苑の非常勤業務について、特別養護老人ホーム芙蓉苑(以下「甲」という。)とX 3(以下「乙」という。)との間に、次のとおり非常勤職員雇用を締結する。

第1条 (略)

(契約の期間)

第2条 非常勤職員雇用期間は、平成13年4月1日から平成14年3月31日までとする。但し、甲・乙双方協議により非常勤雇用期間を変更することができる。

(賃金)

第3条 該当業務の賃金は月額とし、基本額142,900円、通勤手当5,000円とする。

第4条～第8条 (略)

(賃金の減額)

第9条 第8条に定める有給休暇以外に休んだ場合、相当日数分を非常勤勤務基本額から減額するものとする。但し1日当たり減額は、6,400円とする。

(以下略)

5 平成14年度における非常勤職員の雇用契約更新

(1) 雇用契約更新に伴う適性試験の実施について

ア 平成14年2月15日、被申立人は、X 1、X 2及びX 3の3人を含む非常勤職員である契約職員11人全員に対し、Y 1理事長名の同日付けの「契約更新について」と題する文書を手渡した。

この文書の内容は、次のとおりである。

平成14年2月15日

契約職員各位 殿

契約更新について

社会福祉法人幸風会
理事長 Y 1

当苑も、老人福祉施設として設立後、8ヶ年経過いたしました。職員の皆様には、日頃サービスの向上に気を配っていただいております。今回、設立8年目を契機として、老人福祉施設の原点に帰って、より一層のサービス向上を図ることを目的に、福祉施設職員の執務態度、心構え等の基本動作について抜本的に見直すこととし、適性の把握を行うことを理事会で決定いたしました。具体的には、例年実施している人事考課に加えて、本年は、試験を実施することにより、総合的な見地から判定を行うことといたします。

契約職員各位殿は平成14年3月31日にて、契約満了となりますので、下記の要領にて適正試験を実施し、総合判定

し、平成14年4月1日よりの契約を取り交わしたいと存じます。なお、定年後の契約職員は除外といたします。
(理事会で決定済み)

記

1. 筆記試験 平成14年2月22日14:45～15:45実施

平成14年4月1日付け契約者の発表を平成14年2月末日迄にする。

なお、適正試験を受験しない方は、配点はゼロ点になります。

以上

イ 被申立人は、前記アの適性試験を実施する以前に、同種の適性試験を行ったことはなかった。また、従業員教育等についてもこれまで行ったことはなかった。

(2) 適性試験の実施の予告に対する労使の対応について

ア 平成14年2月15日付けの「契約更新について」と題する文書が対象となる非常勤職員に手渡されたことから、同月16日、申立人は、被申立人に対し、適性試験を内容とする団体交渉の申入れを行った。

イ 前記アの団体交渉申入れに対し、平成14年2月18日、被申立人から組合員名簿、組合規約及び組合結成大会の議事録の提出がない限りは、団体交渉に応じられない旨の電話による回答があった。

ウ 平成14年2月19日、適性試験が契約更新を拒否するため使用されるのではないかという危機感を持った申立人は、対象となる非常勤職員に呼びかけて話し合いを行った。この集会には、非常勤職員の組合員と非組合員1人が出席した。

エ 平成14年2月20日、申立人は、適性試験の実施について中止または延期を要請する内容の「通告」文書を芙蓉苑の苑長に手渡した。

オ 平成14年2月22日、被申立人は、前記エの通告に対する同月20日付け「回答書」を事務員を通じて申立人に渡した。

この回答書は、「今回の当苑が実施する適正試験に関しては、有期限雇用契約に基づく職員に対して、これまで培ってきた能力、実績を適正に評価し、適正な人員配置を行い、当苑を利用される皆様のご要望に対して適切に対応できる体制づくりの一環として実施するものである。その意味では、当苑の実施する適正試験も経営権の一環として、使用者に与え

られた固有の権利であり、又理事会決定事項であるため、中止、延期の予定はなし。」などを内容とするものであった。

(3) 適性試験の内容及び実施状況等について

ア 平成14年2月22日、芙蓉苑の宿泊室において実施された適性試験の内容は、論文と文章完成法テスト(Sentence Completion Test,以下「SCT」という。)の2種類であり、試験時間は全体で1時間を予定していた。

(ア) 論文

論文は、対象者の論理構成力などを判定するためとして実施され、その題目は、「入苑者が安心と生きがいを持って暮らせるためには」であり、400字詰め原稿用紙1枚程度でまとめさせるもので、原稿用紙は各対象者に2枚が用意されていた。

(イ) SCT

SCTとは、昭和30年代に慶應義塾大学で開発された心理テストの1つであり、「子どもの頃私は__」、「私はよく人から__」、「家の暮し__」といった文章の書出し(刺激文)だけを示して、その後に受験者が思いつくことを自由に続けて記述し、全部で60の文章を完成させるテストである。

SCTは、対象者個人の全体像を把握することを目的としており、その特徴として、得点化することや対象者個人を評価・判断するものではなく、対象者個人の全体像についての情報を得るための道具とされている。このため、その評価者にあっては、記述された内容から客観的に判断する能力が必要であり、熟練した講師の下で評価の経験を積むなどの必要があるとされている。

被申立人がSCTとして出題した内容は次のとおりであり、文章の書出しは全部で15項目であった。

- | |
|-------------------|
| 1. 将来 _____ |
| 2. もし私の母が _____ |
| 3. 仕事 _____ |
| 4. 私がひそかに _____ |
| 5. 世の中 _____ |
| 6. 私はよく人から _____ |
| 7. 時々私は _____ |
| 8. 私がひかれるのは _____ |
| 9. 私の不平は _____ |

- | |
|--------------------|
| 10. 私の兄弟(姉妹) _____ |
| 11. 職場では _____ |
| 12. 私の顔 _____ |
| 13. 今までは _____ |
| 14. 争い _____ |
| 15. 私が思い出すのは _____ |

(ウ) Y 3 (以下「Y 3 顧問」という。)

適性試験の出題者であり評価者である Y 3 顧問は東京都に居住し、人事コンサルタントの会社を営みながら、平成13年10月頃から被申立人の顧問として経営全般の相談業務に従事している。

このことから、Y 3 顧問は、被申立人との打ち合わせや相談等のために、1か月に1回程度の割合で鹿児島市に向き、芙蓉苑のある種子島には平成15年3月までの間に2回出向いた。

なお、Y 3 顧問は、SCTについては特段の資格は有しておらず、「いわゆる初級のトレーナー」を受講していた。

イ 適性試験は平成14年2月22日午後2時45分から午後3時45分まで実施され、受験者は、X 1 及び X 3 を含む非常勤職員の9人、並びに同日午後5時から午後5時50分頃までに受験した X 2 1人の計10人であった。受験者10人のうち申立人組合の組合員は、X 1 から3人を含む5人であった。

なお、平成14年2月当時、受験の対象者である非常勤職員は11人であったが、平成13年10月から雇用された1人については、試用期間であることを理由に、平成14年2月15日付けの契約更新の通知後に受験の対象者から外された。

ウ 適性試験開始前に Y 1 理事長は、「適性試験の15項目は本来30項目であるが、時間の都合のため15項目にしました。」、「自分の思ったことを素直に書いてください。」、「適性試験においてあなた達をどうしようとは思っておりません。」、「人事考課について上の人たちとの話合いが済みました。今後、本当にこれでいいのか配置転換する上で大切だと思うのでそれに使わせてもらいます。」、「契約更新とは関係ありません。」、「契約更新は人事考課で決めます。」などの説明をした。また、適性試験を開始して約30分後に苑長は、「書き上げた方は出られても結構です。」と発言した。

また、午後5時から1人で受験した X 2 に対しても、苑長は、「自分でひらめいたことを書けばいい。この試験は契約更新

とは関係ない。」と説明し、「できただけでいいから、もうやめましょうか。」と発言し、午後5時50分頃には試験を終了した。

(4) X 1, X 2 及び X 3 に対する更新拒否について、

ア 平成14年2月28日, X 1, X 2 及び X 3 に Y 1 理事長名で同日付けの「契約職員の契約更新選考結果通知書」が手渡され, 同人ら3人の選考結果は, 不合格であった。

なお, X 3 に対する「契約職員の契約更新選考結果通知書」の内容は, 次のとおりである。

<p>契約職員の契約更新選考結果通知書</p> <p>氏名 X 3 殿</p> <p>あなたは, 平成14年度契約更新にかかる人事考課・適性試験による総合判定において, 下記のとおり結果となりましたので通知いたします</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>契約更新選考結果……………不合格</p> <p>平成14年2月28日</p> <p style="text-align: right;">社会福祉法人幸風会 理事長 Y 1 印 以上</p>
--

なお, X 1 ら3人を除く受験者7人に対しても, Y 1 理事長名で平成14年2月28日付けの「契約職員の契約更新通知書」が手渡された。その内容は, 人事考課及び適性試験による総合判定の結果, 合格となったこと, 並びに平成14年3月中に平成14年度の契約更新を実施するというものであった。

合格した7人のうち2人は申立人組合の組合員であった。

イ 被申立人は, 総合判定の配点について, 全体を100点とし, そのうち人事考課を60%, 適性試験を40%とした。そして, 適性試験は, 論文とSCTをそれぞれ50%の配点とした。

また, 合否については, 総合評価で30点以上の者を合格とし30点未満の者を不合格とした。

なお, 人事考課は対象者の上司が行ったとされ, また, 適性試験の評価はY 3 顧問が行った。

ウ X 1, X 2 及び X 3 の総合判定の結果は, X 1 が28点, X 2 が26点, X 3 が29点とされ, 各項目の配点についてはそれぞれ次の「契約職員総合判定表」のとおりとされた。

なお, X 1 については一次の人事考課点の合計に誤りがあ

り、本件の審査過程において被申立人は当該人事考課点の合計48点を58점에修正し、これに伴い「100点比」の28点を29점에修正した(平成15年6月26日付け被申立人の準備書面)。

契約職員総合判定表は、次のとおりである。

氏名	職名	人事考課点													満点
		成果					努力過程					合計			
		正確性	出来映	処理量	期限	小計	責任性	規律性	積極性	協調性	報連相		小計		
		一次													220
		二次													220
		一次													220
		二次													220
X 2	介護職	一次	10	15	5	2	32	10	2	2	2	2	18	50	220
		二次					30						18	48	220
X 1	介護職	一次	10	5	15	10	40	2	2	2	2	10	18	48	220
		二次					41					10	51	220	
		一次													220
		二次													220
X 3	介護職	一次	10	5	5	10	30	2	2	2	2	10	18	48	220
		二次					31					10	41	220	
		一次													220
		二次													220
		一次													220
		二次													220
		一次													220
		二次													220

割合 %	試験点										割合 %	40点 比	100点 比	合格 判定
	60点 比	論文			SCT			満点						
		論旨	表 力	現 小計	能 力	エ ネ ル ギ ー 量	現 小計		合 計					
												31	80	合格
	49													
												19	42	合格
	23													
22.7	13.6	30	20	50	10	5	15	65	200	32.5				峰山 夏美 合格
21.8	13.1										13	26		峰山 夏美 合格
	1.3													
21.8	13.1	20	20	40	15	20	35	75	200	37.5				高田 里美 合格
23.2	13.9										15	28		高田 里美 合格
	13													
												20	47	合格
	27													
21.8	13.1	25	20	45	20	20	40	85	200	42.5				鎌田 端枝 合格
18.6	11.2										17	29		鎌田 端枝 合格
	12													
													32	合格
	16													
												18	61	合格
	43													
												19	53	合格
	34													
												20	50	合格
	30													

エ 契約職員の更新選考の結果、不合格とされたX 1、X 2 及びX 3 に対してはY 1 理事長名で平成14年3月31日付けの「通知書」が郵送された。

なお、従来は非常勤職員雇用契約期間の満了後に、上記3人のように被申立人こより新年度の雇用契約の締結がなされず、更新を拒否された例はなかった。

(ア) X 1 に係る平成14年3月31日付け「通知書」の内容は、

次のとおりである。

通 知 書	
氏 名 <u>X 1</u> 殿	
貴殿との有期限労働契約は平成14年3月31日で終了いたしました。	
平成14年3月31日	
	社会福祉法人幸風会 理事長 Y 1 印

(イ) X 2に係る平成14年3月31日付け「通知書」の内容は、次のとおりである。

通 知 書	
氏 名 <u>X 2</u> 殿	
貴殿との有期限労働契約は平成14年3月31日で終了致しました。	
平成14年3月31日	
	社会福祉法人幸風会 理事長 Y 1 印

(ウ) X 3に係る平成14年3月31日付け「通知書」の内容は、次のとおりである。

通 知 書	
氏 名 <u>X 3</u> 殿	
貴殿との有期限労働契約は平成14年3月31日で終了致しました。	
平成14年3月31日	
	社会福祉法人幸風会 理事長 Y 1 印

6 本件救済申立後の労使関係等

(1) X 4 執行委員長に対する配置転換について

X 4 執行委員長は、平成12年8月1日から被申立人が経営する芙蓉苑に当初はパート雇用者として、後に正規職員として勤務

し、平成14年6月1日から平成15年3月まで芙蓉苑デイサービスセンターで介護等の業務に従事していた。その後、平成15年4月、X 4 執行委員長は、「ふれあいセンター」へ異動を命ぜられ、主に南種子町から委託されている月2日程度の「ひまわり教室」の企画運営の業務に従事している。「ふれあいセンター」は平成15年4月に新設され、同人1人のみが配属されている。

なお、同人は社会福祉主事の資格を有している。

- (2) 平成14年4月以降の介護職員に係る被申立人の対応について
X 1 から3人が雇用契約の更新を拒否された平成14年4月以降、被申立人は新たに複数の職員を雇用している。

第3 判断

- 1 本件申立てに対する却下について(権利能力なき社団, 不当労働行為救済申立適合組合, 救済内容の背理, 救済内容の違法)

(1) 被申立人の主張

申立人の本申立ては、次の理由により却下されるべきである。

ア 権利能力なき社団の要件欠如について

申立人がそもそも争訟要件として、権利能力なき社団であることが必要なことは、明らかである。権利能力なき社団であることの要件は、次のとおりである。

- ① 団体としての組織を備え、多数決の原則が行われ、構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続しなければならない。
- ② 代表者等の選出や総会の運営が法規に則って行われていなければならない。
- ③ 固有の事務所や固定資産があり、財産管理等の独自の経済的基盤に基づいた運営がなされていなければならない。
しかしながら、申立人は次のとおり権利能力なき社団としての要件が欠如している。

①については、「組合は18人をもって結成され」と申立書に記載されているが、申立人の主張は二転三転し、結局、組合員数もその推移も不明である。

②については、代表者等の役員選出が労組法で定められ組合規約でも定められているはずの「直接無記名投票」によっていないから「法規に則っていない」ことは明らかである。

③については、申立人に固有の事務所がないことはもとより、事務所以外の固定資産も一切ないことから、権利義務の主体たるべき社団として財政的基盤がないこと明らかである。

したがって、申立人は、構成員の変更にもかかわらず団体が存続するような組織ではなく、また、代表役員を選出方法

も違法であり、総会の運営、財産管理及び財産基盤等団体としての主要な点が確定していないことから権利能力なき社団ということはできず、争訟要件に欠けている。

イ 労組法に基づく不当労働行為救済申立適合組合(以下「労組法適合組合」という。)としての要件の欠如について

(ア) 組合結成大会が開かれた事実はなく、役員選挙を行ったことが先なのか規約の承認が先なのかについてさえ記憶が定かでなく、真実結成大会(設立総会)があったのであれば、このようなことはありえない。

仮に総会と呼べるものがあつたとしても、組合規約の審議は行われていない。

(イ) 直接無記名投票によらず選出された代表者は、法に基づく代表者と呼べないこと及びそのような労働組合は、救済申立資格を有さないことは明らかである。

(ウ) 申立人は、労組法及び組合規約が要求する年1回の総会において、労組法第5条第2項第7号で定められた「職業的に資格がある会計監査人による証明書」が付された会計報告を組合員にしていない。

ウ 求める救済内容の背理について

申立人が求める「団体交渉に誠意をもって応じること」というのは一般的な、その意味では、常に正しい命題であり、法的な義務規範として何ら機能しないものである。このような命令が確定した場合、使用者はどのような行為をすれば命令を履行したことになるのか、ならないのか全く不明確であり、このような主文が許されるならば、労組法第7条第2号をそのまま掲載すればよいことになり、すなわち、不当労働行為に該当する事実があろうがなかろうが、常に労働委員会はこのような命令を出せることになるが、このような結論は背理である。

エ 求める救済内容の違法について

(ア) 申立人組合への支配介入を直ちに止めることの具体的例示は「組合脱退働きかけ」とあるのは、正しいかどうかは別にして意味を有するが、そのあとの「など」は、何を意味しているかわからないから、そのような主文は違法である。

(イ) 不合格「通知」及び契約終了「通知」自体を取り消すという概念が不明である上、仮に上記通知を取り消すことができたとしても、通知自体はあくまで法律行為の発生要件ではないから、不合格あるいは契約終了という事実が何ら変更されるものではない。従って、申立人の求

める救済をしたところで現状と何ら変更がないのであるから、かかる主文は違法あるいは無意味である。

- (ウ) 平成14年度の雇用契約を締結することを求めている点については、申立人も認めるように「新たな雇用契約の締結」である以上、当事者の意思の合致が必要である。従って、被申立人にそのような意思がない以上、当事者に締結の意思を強制することは、第三者にはできない。

(2) 申立人の主張

申立人は、次のとおり組合としての要件を備えている。

ア 権利能力なき社団としての要件の具備について

申立人は、労組法適合組合としての要件を備えており、申立人が権利能力なき社団に該当しないとの被申立人の主張は、全く当らない。

イ 労組法適合組合としての要件の具備について

申立人は、組合員はすべて被申立人と使用従属関係にある労働者であり、組合規約にもあるとおり自主的な団体でその目的も要件に合致し団体性もあり規約上の要件も充たしており、労組法適合組合としての要件を備えているので、被申立人の主張は何ら根拠のないものである。

なお、組合結成大会や役員選出については次のとおりである。

(ア) 組合結成大会等について

a 申立人は、平成13年10月6日に南種子町の門倉亭ホテル南荘で社会福祉法人幸風会職員12人が参加して組合結成大会を開いた。

b 組合結成大会では、議長及び大会役員を選出した後、組合結成までの経過説明と来賓挨拶が行われた。

その後、議案として組合規約を読み上げて提案し、拍手で承認を得た。続いて役員選挙が実施され、これについては、事前の話合いで自薦他薦により作成していた役員名簿の素案である芙蓉苑労働組合役員体制(案)を読み上げ、組合員の下承を得て拍手で信任を得た。

(イ) 役員選出について

被申立人は、直接無記名投票によらず選出された代表者は労組法に基づく代表者とはいえないと主張するが、役員選出については、出席者全員の拍手で承認するなど民主的な手続きがとられており、直接無記名投票が行われなかったことは、組合自治の範囲内との判例がある。

ウ 求める救済内容の背理について

申立人が、「誠意をもって」と請求しているのは、被申立人

が組合員名簿, 組合規約, 大会議事録等の提出を団交の前提条件にしたり, 正当な理由なく団交応諾の「あっせん」に応じなかったり, 申立人の地労委へのあっせんを理由に団交を拒否したりするなど誠意をもって応じていないという事実があるからである。こうしたことから, 被申立人が団交に応じたとしても, 被申立人が自らの立場を十分に説明しなかったり, 口実を設けていたずらに進行を遅らせたりすることのないよう求めているのであり「一般論, 抽象的」誠意を求めているのではない。

エ 求める救済内容の違法について

(ア) 不当労働行為の具体的事実については, 申立書に記載されているとおりである。

(イ) 不当労働行為は, 使用者の言動や文書発行をもって具体化するものである。

「不合格」, 「契約終了」の実態を解消するとともに, 平成14年度の雇用契約を求めており, そのことで「雇い止め」という現状が変更するのである。

(ウ) 雇用契約の締結の意思を問題にしているのではなく, 組合役員のみを「雇い止め」にしたという不当労働行為を問題としているのであり, 原職復帰を求めているのである。

(3) 当委員会の判断

ア 権利能力なき社団の要件の具備について

「権利能力なき社団」であるための要件としては, 次の4点を充たしていることが必要である。

- ① 団体としての組織を備えていること。
- ② 多数決の原則が行われていること。
- ③ 構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続していること。
- ④ 代表の選出方法, 総会の運営, 財産の管理などの団体としての主要な点が確定していること。

そこで, 申立人が上記要件を備えているかを考察する。

①の「団体としての組織を備えていること」とは, 複数人の結合体であって, 規約をもち, その運営のための組織を有していることであり, 申立人についてみると, 当初組合員18人で組織されており, 規約を有し, 役員10人がおり, 組合費等を財源として運営されていることから, ①の要件は充たしているといえることができる。

次に, ②, ③及び④については, 組合規約によれば組合の機関として, 議決機関, 執行機関及び監査機関が置かれており

(同規約第12条), 議案は, 出席者数の過半数をもって決めることになっている(同規約第17条)。また, 大会の構成や運営方法についての定めがあり(同規約第13条~16条), 執行委員長, 副執行委員長, 書記長, 会計, 執行委員及び会計監査の各役員が置かれ(同規約第18条), 加入と脱退について規定されている(同規約第2章)。申立人の財政は, 組合費及び臨時組合費等で当てるとされ(同規約第23条), その財政管理について組合員に公表することになっている(同規約第26条)ことが認められる。

これらのことから, 申立人は団体としての組織を備え, 多数決の原則が行われ, 構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続し, その組織において代表の選出方法, 総会の運営, 財産の管理その他団体としての主要な点が確定しているといえることができる。

したがって, 申立人は権利能力なき社団としての実体を備えているものと考えられ, 被申立人の主張は採用できない。

イ 労組法適合組合としての要件の具備について

労組法適合組合として要件を具備していることについては, 第3の3(3)エで後述するとおり, 平成16年2月23日の当委員会公益委員会議で, 申立人を労組法適合組合と認定した。

以下, 被申立人の主張に対して, 当委員会は次のとおり判断する。

(ア) 組合結成大会開催の事実

申立人は, 平成13年10月6日に熊毛郡南種子町にある門倉亭ホテル南荘において組合結成大会を開催したと主張し, 被申立人は, そのような事実はない旨主張する。しかし, 前記第2の3(1)イで認定したとおり, 平成13年10月6日に南種子町にある門倉亭ホテル南荘において開催されたと認められる。

(イ) 規約承認前の役員選出について

甲第9号証によれば, 役員選出においては, あらかじめ作成されていた芙蓉苑労働組合役員体制(案)以外の立候補もなく出席者全員がその案を承認していることと見受けられること, 役員選出の方法についても独断専制的なものがあつたとは認められないこと, 組合規約も出席者全員が拍手で承認していることから, 仮に組合規約承認前に役員選出がなされたとしても, そのことをもって当該役員選出を無効とすることはできない。

(ウ) 直接無記名投票によらない拍手での承認

被申立人は, 申立人の役員を選出手続きが直接無記名

投票によらず拍手で行われたものであるから違法である旨主張する。

平成13年10月6日の組合結成大会において承認された組合規約には「各役員選挙は、組合員の直接無記名投票によって選出する」と定められているが、同大会において役員選出の方法が、拍手によったものであることは前記第2の3(1)イで認定したとおりであり、本件においては、組合加入申込書により申込みのあった者18人中12人が組合結成大会に出席し、参加者全員が芙蓉苑労働組合役員体制(案)に対し拍手で承認したものと認められる。

役員選出の方法が組合規約と異なる方法によったとしても、出席者全員がこれを承認し組合員より何ら異議の申立てがない以上、このことは組合自治に関する問題であって、これをもって当該役員選挙を無効とすることはできない。

(エ) 職業的に資格のある会計監査人の監査について

会計監査人の監査は、甲第18号証のとおり実施されている。

ウ 求める救済内容の背理について

団体交渉について、労組法第6条は「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は……使用者又はその団体と……交渉する権限を有する」ことを規定するほか別段の規定を設けていないが、一般論として、使用者も労働者の団体交渉権を無視するが如き行動をすべきでないことはむろんのこと、使用者は常に誠意をもって団体交渉を行うように努めなければならないものである。

不誠実団交とされる例は、議題の内容につき実質的検討に入ろうとしない交渉態度、組合の要求・主張に対する回答・説明・資料提示などの具体的対応の不足、使用者が組合の要求への回答において合理性の認められない前提条件を付して固執することなどである。

そこで、誠意をもって団体交渉を行ったとは認められない場合には、誠意をもって団体交渉を行うよう命令ができ、誠実交渉義務は団体交渉の実行の段階で問題にされるのであり、被申立人の主張は採用できない。

エ 求める救済内容の違法について

どのような救済命令を発するかについては、労働委員会の裁量に委ねられている。したがって、労働委員会は、不当労働行為と認定された行為が行われた以前の状態に戻し、原状に

戻すことを目的として具体的事案に即して適切に救済命令を発するものである。そのためには、不当労働行為の態様、程度、労働者側の蒙った不利益、その行為の前後における労使関係などを勘案して、労使間の不公正な労働環境を是正し、労使関係を安定させることに主眼をおき、作為命令、不作為命令など具体的な事案に即した命令を出せるのである。

また、申立人は、雇用契約の更新をしない旨の通知を取り消すことによって雇用契約の更新を求めており、雇用契約の更新拒絶の意思表示の効果を争っているものと認められるので、雇用契約を更新しないという通知を取り消すという概念が不明であるとする被申立人の主張は、失当である。

以上のことから、被申立人の本件申立ては却下されるべきであるとの主張は失当である。

2 本件申立の棄却について(信義則違反, 権利濫用)

(1) 被申立人の主張

申立人が労働組合としての団体性を有し、かつ、不当労働行為救済申立資格を有するためには、労組法に適合した規約を有し、実際、そのとおりの運営を行わなければならないのであって、法や規約に従った運営をしていない組合からの申立は信義則に反している。

また、申立人が権利能力なき社団に該当しても、法や組合格約で定めた直接無記名投票による役員選出を行っていない。

これは、治癒出来ない不備であるから、そのような労組法及び組合格約に反することを行っている組織が相手方に対して労組法違反であると不当労働行為救済を申立てているのに等しく、その救済申立を認めることは、労使対等の原則に反し、信義則・禁反言の原則に反し不当労働行為救済申立権の濫用である。

よって、本件申立は、棄却されるべきである。

(2) 申立人の主張

申立人が権利能力なき社団としての要件を欠くものではなく、不当労働行為の救済申立資格を有するものであることは、前記第3の1(2)ア及びイで述べたとおりである。

(3) 当委員会の判断

申立人が権利能力なき社団として要件を備えていること及び労組法適合組合であることは、前記第3の1(3)ア及びイで判断したとおりである。

以上のことから、申立人の本件申立ては棄却されるべきであるとの被申立人の主張は、失当である。

3 団体交渉応諾について、

(1) 被申立人の主張

- ア 労組法適合組合であることが使用者に対して明らかにされない限り、団交応諾義務は発生しない。
- イ 申立人は組合員名簿や組合規約等一切提出していないから、申立人が労組法適合組合であるとの疎明はない。
- ウ 対席対面による団体交渉は行っていないが、申立人に文書回答は行っており、申立人の組織上の問題を考慮すればこれで十分である。
- エ 労組法適合組合であってはじめて団交応諾義務が発生するものであるが、申立人はその適格性に欠ける。

(2) 申立人の主張

- ア 団体交渉拒否の「正当なる事実」は、不当労働行為の成立を免れることのできる抗弁的要件であるので、被申立人側が立証責任を負っているにもかかわらず、被申立人は本件審問に証拠書面や証人を一切出していない。つまり、被申立人は「正当なる事実」の立証ができないのである。
- イ そもそも、組合員名簿、組合規約及び組合結成の議事録の提出がないことをもって団体交渉を拒否していること自体、これまでの地労委の命令例や判例を見るまでもなく、被申立人の団体交渉拒否には何ら正当な理由はなく不当労働行為である。
- ウ 団体交渉の方式は、直接話し合う方式を採ることが困難であるなどの特段の事情がないときは、直接話し合う方式こそが労組法の予定した団体交渉の方式であるとの判決が出されている。
- エ 地方労働委員会に対し「あっせん申請」をしていることをもって団交拒否したことは、労組法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

- ア 労組法適合組合であることの被申立人への明示の必要性
労組法は、同法第2条及び同法第5条第2項の要件を欠く労働組合の不当労働行為救済申立てを認めていないが、これはこのような要件を具備しない労働組合が団体交渉権を行使することを否定する趣旨ではない。

したがって、労組法適合組合であるかどうかを被申立人に明示しなければ団体交渉に応じないとする、被申立人の主張は認められない。

なお、当委員会は、後述する第3の3(3)エのとおり、資格審査の結果、申立人は労組法適合組合としての要件を備えていると認定している。

- イ 組合員名簿等の提出の必要性

団体交渉の過程において、交渉の議題や進展状況などから労働組合は組合員の人数、氏名など必要な限りで明らかにすることを要する場合があるが、一般にこれから団体交渉を開始する状況にあつては、従業員のだれかが組合員であることが使用者にわかっているならば、十分であるとされている。

申立人は、前記第2の3(1)ウで認定した「通告書」において、組合役員を示しており、これにより従業員の中に組合員がいることは十分に把握できる。

したがって、組合員名簿等の不提出をもって、団体交渉を拒否する正当な理由とすることはできない。

また、被申立人は、組合規約や組合結成議事録を被申立人に提出して労組法適合組合であることを被申立人に対して明らかにしない限り、労組法上の団交応諾義務は発生しないと主張する。しかし、これらを明らかにすることは、申立人が労働委員会における不当労働行為の救済手続等の保障を受けようとする場合に義務づけられるものであって、組合規約の不備等法律上の要件を欠くときは、申立人は労働委員会における救済を受けられないことになる(労組法第5条第1項)にすぎない。

したがって、被申立人は、申立人から組合規約等の提出がないからといって、団体交渉に応じなくてもよいということにはならない。

ウ 団体交渉申入れに対する文書回答

団体交渉は、組合が組合員のために労働条件その他の事柄について使用者と対等な立場で交渉することである。労組法は、その方式については何も規定していない。しかしながら、団体交渉は、その制度の趣旨からして労使が直接話し合う方式が原則であつて、書面の交換による方式が許される場合は、直接話し合うことができないことに合理的な理由がある場合に限られると解すべきである。

このことからすれば本件においては、被申立人に直接話し合うことができないことの合理的理由があつたとは認められない。

したがって、被申立人の行った文書回答をもって団体交渉に応じたとはいえない。

エ 労組法適合組合としての要件の具備について

労組法では、同法の定める手続きに参加し救済を求めるためには、労組法適合組合でなければならないとされている。そのための要件は、労働組合が同法第2条の規定に適合していることと、その規約に同法第5条第2項所定の内容が定めら

れていることである。

当委員会は、平成16年2月23日の公益委員会議の組合資格審査において、申請者(本件申立人)は労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織された団体であり、組合規約は必要的記載事項を具備していると認めた。

オ あっせん申請を理由とした団交拒否について

被申立人は、申立人が申し入れた平成14年3月12日の団体交渉に対して、その回答書において「貴労組は、平成14年3月8日に鹿児島県地方労働委員会に対しあっせん申請をされました。本斡旋申請は、労組側からの団体交渉を求めているものであり、斡旋の対象事項そのものです。この団体交渉に応じる場合、苑はあっせんを受けるかどうかも含めて、苑として争う権利が消滅してしまいますのでその推移を見定めていく必要があります。従いまして、現時点で貴労組との団体交渉は困難です。」と団体交渉を拒否している。

しかしながら、本来、労使間の問題は当事者間での自主解決こそ望ましいのであって、たとえ労働委員会に係属中であっても使用者に対して団体交渉を求めることはなんら差し支えないものであり、また、使用者は正当な理由がない限りこれに応じなければならないことは明らかであるから、被申立人の主張は認容できない。

なお、申立人は、本件の団体交渉応諾拒否は、労組法第7条4号に該当すると主張しているが、当委員会は、労組法第7条第2号に該当するものと判断した。

4 支配介入について

(1) 被申立人の主張

申立人は、「申立人組合員に対する組合脱退働きかけなど申立人組合への支配介入を直ちに止めること」を求めているが、組合脱退の働きかけ以外は特定されておらず、申立人の主張立証でも過去のことについて立証したにすぎず現在それがなされているとの主張立証はない。

したがって、申立人の主張立証によっても、申立人組合への支配介入が「現在止んでいること」、即ち、行われていないことは明らかであるから、同請求内容はそもそも失当であり、棄却されるべきは明らかである。

(2) 申立人の主張

ア 被申立人のY1理事長は、平成13年11月21日に2回にわたりX4委員長に対し電話をかけ、組合の解散を要求、組合員の解雇をちらつかせた。また、組合結成通知以来、組合役員等

に対して再三にわたって組合脱退を強要してきた。

イ Y 1 理事長は、平成14年1月28日に組合員以外の職員を招集して申立人組合の批判を行い組合活動の妨害を行った。また、管理職を通じて申立人組合とは別の組合を結成することを指示し、組合結成を画策させ、組合活動を妨害した。

上記のことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

申立人は、申立人が立証したのは、「過去脱退働きかけがなされた」ことであり、申立人への支配介入が「現在止んでいる」ことは明らかであると主張している。

しかしながら、Y 1 理事長は組合設立直後に申立人組合の組合役員等に対して、組合批判や組合脱会を求める発言をしたこと及び解雇をはのめかしたことは前記第2の3(4)で認定したとおりであり、当委員会としては今後の労使関係を健全化するために、将来に渡って支配介入してはならないと判断する。

以上のことから、被申立人の行為は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

5 契約終了関係について

(1) 被申立人の主張

ア 申立人がいう救済対象者のX 1, X 2, X 3の3人は、有期雇用契約者であり、期限の定めのない労働契約者に対する解雇ではないから、解雇権の濫用が問題となるものではない。

被申立人には、X 1ら3人及びその他2人の組合員を含む平成13年4月1日から平成14年3月末までの1年間を雇用期間とする有期雇用職員10人が存在していた。組合員であれ非組合員であれ雇用契約は、当事者の合意に基づいて締結された雇用契約内容に従い平成14年3月末日で終了する。

イ 新たな契約を締結するかどうかは、使用者の裁量であると同時に労働者も同様の裁量を有している。

そこで、被申立人は平成14年度の新たな契約締結にあたって前年度に契約していた職員については、平成13年度の人事考課と平成14年2月22日に実施した適性試験の結果を勘案した。

X 1ら3人の試験結果乙第5号証の試験点のとおりである。また、人事考課も従前から行われてきたものであり、平成13年度も同様であったが、これは一次評価と二次評価からなる。

試験および人事考課の結果は乙第5号証の右側の部分、「100点比」の欄のとおりである。

受験者は26点から80点の間に分布しており、被申立人は総

合判定の30点に満たない者を不合格とし、平成14年度の契約を締結しないこととした。

ウ 不当労働行為は、組合員であることや組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いを禁じているのであって、「それ故に」不利益を受けたという相当因果関係が必要であり、本件3人の雇止めは、試験及び人事考課の結果であるから、不当労働行為ではない。

エ 10人の受験者中5人が組合員、5人が非組合員であり、組合員中3人が不合格、2人が合格となっており、それは30点を基準として分別した結果である。

このように、組合員を全員不合格にしたのではなく、30点に達しなかった者を雇止めとしたにすぎないから、組合員であることないしは組合活動を行ったことにより不利益を受けたということではなく、なんら不当労働行為に該当しない。

(2) 申立人の主張

ア X 1ら3人の雇用期間は長く、その間正規職員と同様の勤務形態である。

イ 契約更新は形式的で、入職以降の1年ごとの契約書は他の職員を含めてほとんどもっていない。

ウ これまで幸風会の有期雇用職員で、1年後に新たに契約せずに雇止めにされた例はない。

エ X 1ら3人と他の組合員を試験の結果で、雇止めと契約更新に分けたのならその試験内容がいかなるものであり、試験結果にどれほどの差異が有るのかを具体的事実で立証すべきである。

オ 被申立人は、X 1、X 2及びX 3の3人のみが申立人組合の役員であることを知っていた。それ故に、申立人組合の弱体化ないし潰滅を図るため、組合役員のみを雇止めにしたのであるから、それは労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

カ 試験実施について通知された11人のうち10人が受験し、1人は受験しなかったにもかかわらず、契約更新になっている。

このことは、試験が3人を雇止めにするための口実であったにすぎない。

以上のことからして、不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

ア 被申立人は、申立人がいう救済対象者のX 1、X 2及びX 3の3人は、有期雇用契約者であるから、期限の定めのない雇用契約者に対する解雇ではなく、したがって、解雇権の濫用が問題となるものではないと主張する。

確かに、当初から期間の定めのある雇用契約によって雇用された場合には、当事者が契約を更新しない限り、期間の満了によって雇用契約は終了する。

しかし、期間の定めのある雇用契約においても、契約当初から特別の事情がない限り期間の更新が予想される場合や被雇用者が更新により雇用を継続されるものと期待することに業務内容・過去の実績などからみて客観的合理性がある場合には、使用者が更新を拒否することは実質上の解雇と同視されるべきである。

そこで、雇用契約の更新を拒否されたX 1ら3人について検討してみる。

- ① X 1は平成12年4月から、X 2は平成8年11月から、X 3は平成9年11月から、雇用期間を1年として、それぞれ被申立人の経営する芙蓉苑に勤務していたが、その後は雇用契約の反復更新が続いていた。
- ② 契約職員の勤務は、勤務表で正規職員と同様に割り当てられており、臨時的なものではなく、常用的なものであった。
- ③ 毎年、昇給や賞与があること、正規職員への途が開けていることなどといった被申立人理事長の雇用継続を期待させる言動があった。
- ④ 過去に雇用契約の更新を拒否された事例はなかった。

このような事情を勘案すれば、X 1ら3人の契約は、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態にあったと認められ、この更新拒否は実質上解雇と同視すべきものである。

イ 被申立人は、不当労働行為は、組合員であることや組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いを禁じているのであって、「それ故に」不利益を受けたという相当因果関係が必要である。10人の受験者うち5人が組合員でありそのうち3人が不合格、2人が合格になっており、それは、総合判定として30点に満たないものを不合格としたのであるから、不当労働行為でない旨主張する。

総合判定の結果は、X 1が28点、X 2が26点、X 3が29点(X 1については平成15年6月26日付け被申立人の準備書面により29点に修正)で、30点の基準に達せず不合格とされている。

しかしながら、この総合判定の結果については、次のようなことが窺がえる。

- ① X 1ら3人の勤務形態は正規職員と同様で、勤務態度に

ついて改善を求められたことはない。賃金(月額)の基本額が平成12年度と比べて平成13年度は、X 1ら3人とも7000円上げられている。夜勤に際しては、当直リーダーという重責を担っていたにもかかわらず、被申立人が以前から行っていると主張している人事考課では、X 1ら3人の人事考課点数は、他の評価対象者に比べて著しく低い。

- ② 実施された適性試験の論文とSCTは、試験内容から解答が客観的に導き出されるようなものではなく、合否の判定基準を30点に設定した合理的理由がない。

また、適性試験の配点についても具体的な疎明がなく、客観性に乏しい。

- ③ SCTの特徴は、得点化しないで個人の間像を評価するという点であり、評価には相当の経験が必要であるとされているが、被申立人の顧問で適性試験の評価者であるY 3が、その要件を充足しているかについては、不明である。
- ④ さらに、適性試験を実施した時期は、職員を人員整理しなければならぬほど、芙蓉苑の経営状態がきわめて厳しいという状態ではなく、X 1ら3人の契約終了後に新たに複数の職員を雇用している。

ウ 被申立人は、10人の受験者のうち5人が組合員でありそのうち3人が不合格、2人が合格になっており、それは、総合判定として30点に満たないものを不合格としたのであるから、不当労働行為でないと主張していることについて、以下検討する。

- ① 被申立人理事長は、前記第2の3(4)で認定したとおり、組合を嫌悪していることが認められる。一方、X 1ら3人は組合役員として、組合設立に積極的にかかわっていたことが認められる。

- ② X 1ら3人に対する総合判定の結果については、上記イのとおり公平な評価に基づくものか、疑問が残るところである。

エ 以上のことから総合的に判断すれば、契約更新拒否の根拠とされた人事考課及び適性試験による総合判定は、組合役員として、組合活動を積極的に行ったX 1ら3人を芙蓉苑から排除するために行ったものと判断せざるを得ない。

X 1ら3人の雇用契約は、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態にあったと認められることから、更新拒否は解雇と同視すべきものであり、被申立人がX 1ら3人との雇用契約の更新を拒否したことは、組合員であるが故に不利益な取扱いをした解雇であり、労組法第7条第1号に該当する

不当労働行為である。

第5 法律の根拠

以上のとおりであるから、労組法第27条及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。

平成16年3月16日

鹿児島県地方労働委員会
会長 久留 達夫