

命 令 書

申立人 宮崎県宮崎市別府町3番9号
宮崎中央ふれあいユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 宮崎県宮崎市高岡町花見304番地5
高岡ふるさと振興協会
会長 Y 1

上記当事者間の宮崎労委平成20年（不）第1号高岡ふるさと振興協会不当労働行為救済申立事件・宮崎労委平成20年（不）第3号高岡ふるさと振興協会不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年7月16日第751回公益委員会議において、会長公益委員日野直彦、公益委員村田綜、同黒田民子、同宮田行雄及び同山崎真一朗が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、X 2 組合員及び X 3 組合員に対し、平成20年2月25日付けで行った不採用通知はなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させるとともに、同不採用通知がなかったならば得られたであろう給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、高岡ふるさと振興協会（以下「協会」という。）が、宮崎中央ふれあいユニオン（以下「組合」という。）の3名の組合員に対して雇用契約を不更新としたことが労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当するとし、平成20年7月4日及び同年10月1日に組合から救済申立てがあった事件で

ある。

2 請求する救済内容

組合が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) X 2 組合員に対する平成20年2月25日付けの不採用通知（雇止め）を撤回し、同年4月1日以降も現職に従事させ、給与を支払うこと。
- (2) X 3 組合員に対する平成20年2月25日付けの不採用通知（雇止め）を撤回し、同年4月1日以降も現職に従事させ、給与を支払うこと。
- (3) X 4 組合員に対する平成20年9月30日付けの解雇（雇止め）を撤回し、同年10月1日以降も現職に従事させ、給与を支払うこと。

3 争点

- (1) 協会が、X 2 組合員及び X 3 組合員に対して行った雇止め（雇用契約期間の満了日：平成20年3月31日）は、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当するか。
- (2) 協会が、X 4 組合員に対して行った雇止め（雇用契約期間の満了日：平成20年9月30日）は、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当するか。

第2 認定した事実

以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人は、特産品の販売等を行う商業施設「宮崎市道の駅高岡ビタミン館」及びその付帯施設（以下「ビタミン館」という。）の管理運営を事業目的として、旧高岡町（平成18年1月1日に宮崎市と合併する前の高岡町をいう。）によって平成6年1月に設立された法人格を有しない団体であり、平成18年9月1日からは、ビタミン館の設置者である宮崎市から地方自治法（以下「法」という。）第244条の2の規定により指定管理者としての指定を受け、宮崎市道の駅高岡ビタミン館の管理運営に関する基本協定書に基づき平成21年3月31日までの間の管理運営を行ってきており、さらに、同年4月1日から平成26年3月31日までの期間について、同施設の指定管理者としての指定を受けている。第1号及び第3号の不当労働行為救済申立て時の従業員数は11名である。

なお、ビタミン館は、平成6年4月1日に旧高岡町が地域特産品の販路確保による安定生産を図るとともに農業経営の安定化と農業・農村の活性化を

図る施設として条例により設置した法第 244 条で定める公の施設であり、設置当初から平成17年12月までは、当該施設の管理運営を行う目的で設置された旧高岡町長を会長とする高岡町ふるさと振興協会（以下「町協会」という。）によって運営されていた。平成18年1月1日の旧高岡町と宮崎市の合併に伴い、宮崎市が、条例により道路利用者の利便性の向上を図るとともに、農業、観光及び地域の振興に資する公の施設としてビタミン館の設置者となった。同時に、町協会は高岡ふるさと振興協会と名称を改め、その後、平成18年8月30日の理事会において当該協会会則を一部変更するとともに、平成18年9月1日から Y 1 （以下「Y 1 会長」という。）を会長とするなど指定管理者の指定に伴って役員変更を行った。

（甲15、甲17、甲20、乙4、当委員会に顕著な事実）

(2) 申立人等

ア 申立人

申立人は、肩書地に事務所を有し、日本労働組合総連合会宮崎県連合会（以下「連合宮崎」という。）の連合宮崎コミュニティ・ユニオンに加盟する平成12年1月22日に結成された組織で、原則として宮崎中央地区で働く労働者及び宮崎中央地区内に居住する労働者が加入する労働組合である。組合員数は、第1号の申立て時が91名、第3号の申立て時が96名で、執行委員長は X 1 （以下「X 1 委員長」という。）である。

（甲56）

イ 組合員

本事件に関与している組合員の経歴等は、次のとおりである。

(ア) X 2

X 2 （以下「X 2」という。）は、平成15年4月に臨時職員として町協会に採用され、以来、特産品の加工や販売の業務に従事してきた。

X 2 は、平成20年2月に協会から不採用通知を受けるまで9回にわたり雇用契約が更新され、協会が宮崎市からビタミン館の指定管理者として指定を受けた平成18年9月1日以降も同年10月1日、平成19年4月1日、同年10月1日の3回にわたり更新された。ただし、雇用契約の更新に当たっては、平成19年10月1日からの更新に際して理事による面接試験がなされるまで、特に選考試験は行われなかった。

なお、X 2 は、X 3 及び X 4 とともに平成19年7月に組合に加入した。

（甲41、乙18）

(イ) X 3

X 3（以下「X 3」という。）は、平成10年3月にパート職員として町協会に採用され、平成14年10月からは臨時職員へと身分が変更され、以来、特産品の加工や販売、レストランでの調理業務に従事してきた。

X 3は、平成20年2月に協会から不採用通知を受けるまで12回にわたり雇用契約が更新され、協会が宮崎市からビタミン館の指定管理者として指定を受けた平成18年9月1日以降も同年10月1日、平成19年4月1日、同年10月1日の3回にわたり更新された。ただし、雇用契約の更新に当たっては、平成19年10月1日からの更新に際して理事による面接試験がなされるまで、特に選考試験は行われなかった。

なお、X 3は、X 2及び X 4とともに平成19年7月に組合に加入した。

（甲41、甲57、乙19）

(ウ) X 4

X 4（以下「X 4」という。）は、平成18年4月に臨時職員として協会に採用され、以来、販売の業務に従事してきた。

X 4は、協会が宮崎市からビタミン館の指定管理者として指定を受けた平成18年9月1日以降、平成20年8月に協会から任用期間満了通知を受けるまで、平成18年10月1日、平成19年4月1日、同年10月1日及び平成20年4月1日の4回にわたり雇用契約が更新された。ただし、平成19年10月1日からの雇用契約の更新に際して理事による面接試験がなされるまで、特に選考試験は行われなかった。

なお、X 4は、X 2及びX 3とともに平成19年7月に組合に加入した。

（甲52、甲58）

2 ビタミン館における労使事情

(1) X 2らが組合へ加入する前の労使事情

平成18年5月1日にビタミン館の店長に Y 2（以下「Y 2店長」という。）が就任し、同年6月22日に宮崎市内の居酒屋で、X 2、X 3、A 1（以下「A 1」という。）、X 4及び A 2（以下「A 2」という。）が参加して歓迎会が開催された。その席上で、Y 2はA 1に対し、「お前は明日から来なくていい。これだけ言えば来れないだろう。おまえぐらいの仕事をする人間はいくらでもいる。」などと発言し、その後も暴言や罵倒を繰り返したため、A 1及びA 2は同年9月末に退職した。

A 1とA 2が退職した後、かねてからのY 2店長の従業員に対する言動に不満を持っていたX 2らは、平成19年6月に宮崎市高岡総合支所の農業振興課長のもとを訪れ対応策を相談した。

(甲1～3、甲6、甲8、甲9、甲13)

(2) X2らの組合への加入

平成19年6月27日から28日までの大分・熊本両県への2日間の研修旅行が休日扱いとされたこと、平成18年12月と平成19年7月の賞与が引き下げられたこと及びY2店長の言動について不満を持っていたX2、X3、X4及びA3（以下「A3」という。）は、A1からの勧めで、平成19年7月19日に組合に加入した。

なお、A1は、平成19年8月1日にY2店長を被告とし宮崎地方裁判所に慰謝料請求訴訟（宮崎地裁平成19年（ワ）第672号、以下「A1裁判」という。）を提起し、平成20年4月25日に慰謝料額50万円の認容判決を受けた。

(甲2、甲7、甲9、甲17、甲22、甲23、甲32、甲34)

(3) 第1回目の団体交渉とX3が聞いたY2店長の発言

平成19年8月6日、協会側からはY1会長、組合側からはX1 執行委員長、組合員であるX2、X3、X4及びA3の5名が出席し、第1回団体交渉が行われた。

組合は、①Y2店長によるパワーハラスメントの事実を訴え、これを止めさせ謝罪するよう要求したほか、②平成19年6月末に実施された大分・熊本両県への研修旅行を勤務扱いとすること、③年次有給休暇を従業員の希望日に消化できるよう配慮すること、④夏・冬の一時金について従来どおり夏・冬それぞれ8万円とすることを申し入れ、②、③及び④については、文書にて回答するよう求めた。

団体交渉の2日後の平成19年8月8日、X3はレジ台のところでY2店長から「あんなことしちよって、よく出て来れるもんだ。好き勝手なことばっかし言うちよって、俺は何にも言えんちゅうこっちゃわね。いつまでおるつもりじゃろかい。」と言われた。X3は、このY2店長の発言が、団体交渉で主に発言をしていたX2のことを示すものであると思い、X2に同発言を伝え、X2は自分の手帳にこれを記録した。また、同年8月16日、X2はX1 執行委員長に対して、団体交渉後のY2店長とY1会長の発言で気になるものについてメモしたものをファックスで送信した。

(甲22、甲23、甲24-1、甲24-2、甲42、甲55、甲57、甲67、甲75、第1回審問X1 証言、第2回審問X2証言、第2回審問X3証言、第5回審問X1 証言)

(4) 第2回目の団体交渉

平成19年8月16日、第1回団体交渉時と同じ出席者で第2回団体交渉が行われた。交渉事項は、第1回団体交渉と同じ内容であったが、合意には至ら

ず終了した。

なお、前記(3)の②、③及び④に関する事項については、平成19年8月23日に協会から組合に対して文書にて回答があり、内容については次のとおりであった。

「1、研修については、勤務扱いといたします。

2、年次有給休暇は、労働基準法の定めるところとし、休暇を申請する日については配慮いたします。

3、賞与については、高岡ふるさと振興協会臨時的任用職員取扱要綱の定めるところといたします。」

(甲22、甲42、甲46)

(5) 第3回目の団体交渉

平成19年9月18日、協会側からはY1会長、理事のY3(以下「Y3」という。)、Y4(以下「Y4」という。)、Y5(以下「Y5」という。)及びY2店長の5名、組合側からはX1執行委員長、組合員のX2、X3、X4及びA3の5名が出席し第3回目の団体交渉が行われた。

交渉事項は、Y2店長によるパワーハラスメントに関するものであったが、合意には至らず終了した。

(甲22、甲24-3、甲35、甲65、乙45、乙47)

3 2回の面接試験並びにX2及びX3の不採用

(1) 第1回目の面接試験

ア 協会の臨時職員の身分取扱いや給与等については、「高岡ふるさと振興協会臨時的任用職員取扱要綱」(以下「臨時職員取扱要綱」という。)があるが、平成19年8月23日、協会は理事会を開催し、同年10月1日からの雇用の更新に際し、臨時職員取扱要綱の規定によらずに、それまでは行われていなかった面接試験を行うことを議決した。

(第3回審問Y1証言、乙5、乙49)

イ 面接試験は、X2、X3、X4及びA3の4名に対して平成19年9月20日に行われたが、Y1会長は、実施日の数日前にX2らに「面接をしますので、この紙に書いてください。」と「高岡ふるさと振興協会 面接用履歴書」を渡した。

(甲68、第2回審問X2証言)

ウ 面接試験は、面接員としてY1会長、Y4理事及びY3理事の3名が出席し、「面接チェックシート」を使用して行われた。X2には、「立ち仕事はきつくないですか。」「新商品を開発する気はありますか。」「月22.5日以内の勤務となりますが、理解できますか。」「数字に強いですか。」とい

う質問がなされ、X 3には、「ビタミン館に対してどのようなイメージを持っておられますか。」「ビタミン館に対してどのような職場だとお考えですか。」といった質問がなされた。

なお、この時は、X 2らと同じ臨時職員であった B 1（以下「B 1」という。）に対しては面接試験は実施されず、同人は、平成19年12月に臨時職員から正規職員となった。

（乙29、第2回審問X 2証言、第2回審問X 3証言、第3回審問
Y 1証言）

エ 面接試験を受けたX 2ら4名は平成19年10月1日から平成20年3月31日までを雇用契約の期間とする臨時職員として雇用された。

（甲49-1-10、甲51-3）

(2) 第2回目の面接試験

ア ビタミン館は、平成18年の合併後、仕入れ農家の増加による商品の品揃えの充実、アクセスの向上、施設・附属施設の整備等により売上げが伸びていたところ、協会は理事会において、従業員の増員を図ることを決定し、平成19年12月21日にハローワークを通じて第1回目の求人申込みを行った。

（第3回審問Y 1証言）

イ 平成20年1月4日、協会はハローワークに第2回目の求人申込みを行った。求人は、臨時職員としての職種「販売全般」が採用予定人数4名、正規職員としての職種「経理事務」が採用予定人数2名であった。

（甲25-1、甲25-2、甲27）

ウ 協会は、X 2、X 3、X 4及びA 3に対して「任用期間満了通知書」（平成20年1月21日付け）と「臨時的任用職員任用期間満了に伴う再雇用について」（平成20年1月21日付け）と題する書面を交付し、平成20年3月31日をもって雇用期間が満了すること及び再雇用を希望する場合は履歴書を提出し面接試験を受けるよう通知した。

（甲36、甲41、乙10～13）

エ 平成20年1月28日、協会は理事会を開催し、求人を通じての応募者21名に対し、1次で履歴書による選考を行い、2次で面接を行って可否を決定することとした。

（乙51）

オ 協会は、履歴書を提出してきたX 2ら4名に対して、平成20年2月1日付けの「入社試験のお知らせ」を交付し、同年2月12日に面接試験を実施することを通知した。

（甲69）

カ 平成20年2月12日、協会は、Y1会長、Y4理事及びY5理事を面接員として、ハローワークを通じて応募した者のうち書類選考を通過した8名と雇用契約の更新を希望する臨時職員であるX2、X3、X4及びA3並びにパート職員であったB2（以下「B2」という。）の5名（以下「経験者5名」という。）の計13名を対象に面接試験を行った。

面接試験では、Y1会長からX2、X3及びX4に対しては、新たに入ってくる人たちとは仲良くできるか、加工について新商品を開発するつもりがあるかといった質問がなされるとともに、4月からトイレ掃除についてはシルバー人材センターとの契約が切れるので、ビタミン館従業員で掃除をお願いしたい旨の説明があった。

Y2店長は、ハローワーク経由の応募者8名に対する面接試験には立ち会ったが、経験者5名に対する面接試験には立ち会わなかった。

なお、合否の結果通知は、2週間後としていた。

（甲55、甲57、甲64、甲73、第2回審問X2証言、第2回審問X3証言）

キ 面接試験終了後、即日、面接を行ったY1会長、Y4理事及びY5理事は、受験者それぞれについての評価をした上で、合格者7名を決定した。

経験者5名のうちX4及びB2は合格、X2、X3及びA3の3名は不合格となった。

なお、3名の理事が面接に係る評価点をそれぞれ記入した面接受験者に対する面接チェックシートは、Y1会長がY2店長に指示して、即日、廃棄させた。

（乙15、乙16、乙18、乙19、乙39、第3回審問Y1証言）

ク 平成20年2月22日、X2、X3及びX4の3名は、A1裁判の原告側の証人として証言を行った。

（甲55、甲57、甲58、第2回審問X2証言、第2回審問X3証言）

ケ 平成20年2月26日、X2及びX3は、平成20年2月25日付けの「採用結果のお知らせ」により、協会から雇用契約の打ち切りを告げられた。

X2は同年2月27日から、X3は同年2月29日から年次有給休暇を取得し、以後ビタミン館には出勤しなかった。

（甲26-1、甲26-2、乙18～27）

(3) 第4回目の団体交渉

平成20年2月29日、組合は、①X2及びX3に対する雇用継続打ち切りを撤回すること、②Y2店長によるパワーハラスメントに関すること、③全ての臨時職員を正規職員にすることなどを団体交渉事項として、平成20年3月6

日に団体交渉に応じるよう申入れを行ったが、Y 1 会長の都合により、同年 3 月 24 日へ期日が延期された。

平成20年 3 月 24 日午後 3 時から、組合が所在する宮崎県労働福祉会館で団体交渉が行われることになっていたが、組合側関係者が開始時刻の午後 3 時過ぎに団体交渉を行う予定であった会場に行くと、「Y 1 です 時間です 帰ります」と書かれた紙が残され、Y 1 会長は会場を後にしており、結局、団体交渉は行われなかった。

(甲30、甲56)

4 X 4 の雇用期間の満了

(1) 入社式

平成20年 3 月 1 日午前 8 時 30 分からビタミン館 2 階で入社式が行われ、Y 1 会長、Y 3 理事、Y 2 店長、新人従業員 5 名、X 4 及び B 2 が出席した。

入社式終了後、X 4 が Y 1 会長に対して、時給単価の切下げの理由等について問うと、Y 1 会長は、「今の指定管理期間があと 1 年であり、その後の指定管理者選定は入札制になるので、この 1 年間に実績を残さねばならない。そのため、我々はこれから色々チャレンジし協会をアピールしなければならず、従業員も危機感を持って努力して欲しい。」と述べた。

(甲58、第 3 回審問 X 4 証言)

(2) X 4 と Y 2 店長との言い合い

平成20年 3 月 31 日午後 12 時半ごろ、X 4 は、数日前に Y 2 店長から商品の金額等の訂正のために勤務時間外での作業を依頼されていたため、二つの出入り業者と事前打合せをしていた。すると、その場に Y 2 店長がやって来て、当該業者に対して、「12時から午後 2 時の間は来んでくんない。こっちはお昼の交代やらで人が足りんのに、こっち (X 4 は) シャベってばかりで、こっちゃんレジのことはひとつつんせんとよ。」と注意した。それに対して、X 4 が Y 2 店長に対して、「私に言っていることか。」「登録は店長がするんですか。」と質問したところ、Y 2 店長は、「長話はあんたにも当たることだ。」「黙ってすればいいとよ。」と答えた。X 4 は、Y 2 店長とのこの言い合いをきっかけに早退した。

翌日から、X 4 は体調が優れず、神経性胃炎、心的外傷後ストレス状態、抑うつ状態と医師から診断され、組合等を通じて協会に診断書を提出し、結果として、平成20年 9 月 30 日の雇用期間満了日まで出勤しなかった。

(甲53、甲54、甲58、乙43、第 4 回審問 Y 2 証言)

(3) 第 4 回目の団体交渉

前記 3 (3) 後段のとおり期日が延期された第 4 回目の団体交渉が、平成20年

4月2日にビタミン館において行われた。協会側からはY1会長、B3高岡商工会事務局長の2名、組合側からはX1執行委員長、X5副執行委員長、組合員のX2、X3、X4及び連合宮崎のA4副事務局長の6名が出席した。

交渉事項は、①X2及びX3に対する雇用継続打切りを撤回すること、②Y2店長によるパワーハラスメントに関する事、③全ての臨時職員を正規職員にすることなどであったが、妥結するには至らず、協会側はこれ以上団体交渉を行っても協会側の見解に変わりはないこと告げ、組合側は団体交渉では埒が明かないので労働委員会や裁判所といった第三者機関への手続着手を視野に入れている旨を告げ、団体交渉は終了した。

なお、組合側はこの団体交渉の中で、平成20年4月1日以降出勤していないX4の診断書をY1会長に直接提出した。

(甲44、甲53、甲58)

(4) 第5回目の団体交渉

平成20年5月14日付けで、組合は協会に対して、①A1裁判の平成20年4月25日付けの判決に関する事、②X4の処遇に関する事を団体交渉事項として団体交渉の申入れを行ったが、協会からは回答はなかった。

これ以降、組合は平成20年10月1日に当委員会に不当労働行為の救済を申し立てるまで、協会に対して団体交渉の申入れを行わなかった。

(甲45、甲56)

(5) X4の雇用期間の満了

協会は、平成20年9月30日付けをもって雇用期間満了となることを予告する旨の「任期満了通知書」を平成20年8月30日付けでX4に交付した。

(甲52、甲58)

5 地位保全等仮処分命令申立て等

(1) X2、X3及びX4による地位保全等仮処分命令の申立て等

平成20年4月4日、X2及びX3は、労働契約上の地位の保全及び賃金の仮払いを求めて宮崎地方裁判所に仮処分命令の申立てを行った(平成20年(ヨ)第23号地位保全等仮処分申立事件)。同年6月19日、両名に対する解雇を無効とする決定が出されたが、その理由は、本件雇止めは合理的な理由及び社会通念上の相当性を欠く解雇の意思表示と同視すべきものであるから、その権利を濫用したものであるとして無効となるというものであった。この地位保全等申立てについての本案訴訟が、結審日現在、宮崎地方裁判所に係属中である(平成20年(ワ)第720号地位確認等請求事件)。

また、平成20年10月22日、X4は、労働契約上の地位の保全及び賃金の仮

払いを求めて宮崎地方裁判所に仮処分命令の申立てを行った(平成20年(ヨ)第73号地位保全等仮処分申立事件)。平成21年3月12日、X4は協会の責めに帰すべき事由により労働できないというべきであるとする決定が出された。

(甲41、甲76)

(2) 当委員会への労働争議のあっせん申請

平成20年4月25日、組合は、X2及びX3に対して行われた雇止めの撤回と復職を求め、当委員会に労働争議のあっせん申請を行った。

あっせんは、平成20年6月2日、同年6月30日の2回行われたが、双方の主張の隔たりが大きく、あっせんを継続しても解決の見込みはないと判断され、打ち切られた。

(乙17)

6 本件申立て

組合は、①X2及びX3に対して行われた平成20年2月25日付けの不採用通知(雇止め)の撤回、②X4に対して行われた平成20年9月30日付けの解雇(雇止め)の撤回、③X2ら3名の原職復帰、④X2ら3名が原職復帰までの間の給与相当額の支払いを求めて、平成20年7月4日及び平成20年10月1日に当委員会に救済を申し立てた。

第3 判断

1 雇用主体について

(1) 被申立人の主張

ア 協会は、宮崎市道の駅高岡ビタミン館の指定管理者としての指定を受け、平成18年9月1日から同施設の管理運営を行うようになり、同日を境に組合員らの雇用主体が地方公共団体である宮崎市から民間団体に変更になったもので、平成18年8月31日まで存在した「高岡ふるさと振興協会」とは別の団体である。

イ 従前の高岡ふるさと振興協会は、宮崎市高岡総合支所農業振興課が所管する宮崎市内部の一部署である。協会は、宮崎市とは全く関係のない民間の団体であり、平成18年8月下旬ごろ、Y1会長、Y3及びY4の3名が設立した権利能力なき社団である。

なお、協会は、便宜上、従前の運営者と同一名称やほぼ同一の規則等を使用したに過ぎない。

(2) 申立人の主張

ア 協会の発足は、遅くとも平成6年1月26日に遡る。

イ 平成18年1月の旧高岡町と宮崎市の合併を境に、協会の呼称が「高岡町

ふるさと振興協会」から「高岡ふるさと振興協会」に変じている。平成18年9月は、従前協会の会長を務めていた旧高岡町長である宮崎市高岡地区担当助役が同ポストから外れた時期に過ぎない。

(3) 当委員会の判断

ビタミン館は、旧高岡町と宮崎市との合併に伴い、平成18年1月1日に宮崎市道の駅高岡条例（以下「条例」という。）により宮崎市の公の施設として設置されている。そして、ビタミン館の管理は、条例第6条の規定により、法第244条の2第3項の規定による指定管理者に行わせるものとされており、指定管理者の指定をしようとするときは、法第244条の2第6項の規定によりあらかじめ当該普通地方公共団体の議会の議決を経なければならないこととされ、指定後に宮崎市と協定を締結することとされている。

ビタミン館の指定管理者の指定については、平成18年6月の宮崎市議会第4回定例会において、平成18年9月1日から宮崎市道の駅高岡の指定管理者に協会を指定する議案第164号が提案され、同年6月22日に議決されている。協会は、理事であるY1、Y4、Y3らが、同年8月30日に設立した別団体であり、当該別団体である協会が宮崎市と基本協定書を締結したと主張している。しかし、指定管理者の指定手続の経過からすると、協会の主張する別団体が宮崎市議会の指定の議決も経ずに指定管理者としてビタミン館の管理を行うことは、法で定める指定管理者制度上あり得ないことは明らかであり、協会の主張は失当であるといわざるを得ない。

なお、宮崎市議会のホームページには、平成18年12月の宮崎市議会第7回定例会において、宮崎市の加藤忠芳助役が、議員の一般質問に対し、「公の施設の管理につきましては、合併直後でもあり、手続等の関係から9月1日からの指定管理者制度への移行となったものであります。高岡町域での指定管理者制度に移行した施設は14施設あり、すべての施設が指定管理者の公募は行わずに、従来の管理委託を行っていた委託団体との協定により、平成21年3月までの指定管理者の指定を行ったところでございます。お尋ねの道の駅高岡ビタミン館におきましては、合併した他の2町同様、従来の管理運営を委託していた、みなし法人であります高岡ふるさと振興協会を平成21年度まで指定管理者として指定を行いました。このように、従来の委託先法人を引き続き指定することで、スムーズな指定管理者制度への移行を行ったわけでございます。」と答弁している会議録が掲載されており、宮崎市は、協会が平成18年8月31日まで存在した「高岡ふるさと振興協会」と同じ団体であるとの見解を示している。

2 X2及びX3の雇用契約の不更新について

(1) 申立人の主張

協会が行ったX 2及びX 3に対する雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として認められず、権利の濫用として無効であり、団体交渉等の組合活動を嫌悪して、X 2及びX 3の両名を意図的に排除した不利益取扱いの不当労働行為である。

ア X 2及びX 3の雇用契約継続の期待

X 2は、平成15年4月1日から臨時職員として5年間勤務し続けて、雇用契約は9回更新されている。X 3は、平成10年3月2日からパート職員及び臨時職員として10年間勤務し続けて、雇用契約は19回更新されている。X 2及びX 3は、ほぼ一貫してビタミン館の中核業務である特産品の加工と販売の業務に、正規職員であるY 2店長やB 1の業務と比較しても遜色なく従事してきており、その雇用には常用性が明確に認められ、平成19年9月末の契約更新時より前は、面接すらない6か月ごとの自動更新であり、従前雇止めを受けた臨時職員はいなかった。X 2及びX 3と協会との雇用契約は、期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならず、かつ雇用契約の継続が合理的に期待されていたものである。

イ 協会の組合活動を嫌悪し、X 2及びX 3を敵視した発言

(ア) 平成19年8月8日、Y 2店長は、X 3がレジ業務をしていると、「あんなことしちよって、よく出て来れるもんだ。好き勝手なことばっかし言うちよって、俺は何も言えんちゅうこっちゃわね。いつまでおるつもりじゃろかい。」と暴言を吐いたが、これは第1回団体交渉時のX 2の言動を嫌悪、非難するもので、X 2の解雇を示唆するものである。

(イ) 平成20年3月1日、入社式終了後の午前9時30分ごろから、Y 1会長及びY 3理事とX 4との間で時給金額の件で話し合いが行われた際、X 4がY 1会長にX 2及びX 3の雇止め理由について問うと、Y 1会長は、「今の指定管理者があと1年、その後指定管理者選定が入札制になり、ビタミン館の管理業者の募集がかかるから、この1年間に実績を残すため、我々はこれからいろいろチャレンジしなければならない。あの2人がいるとそれが不可能に近い。内部にもめ事があると困る。去年の団体交渉の時、俺は「危機感を持ちなさい。」と何回も言っただろう。」と発言しており、内部のもめ事の原因を組合員に帰責し、X 2及びX 3の2人がいるとチャレンジが不可能に近いという理由でもって雇止めした事実、団交時に危機感を持ちなさいと組合員らを敵視して今般の雇止めを画策していた不当労働行為意思が明認できる。

ウ 面接試験の実施による雇止め

- (ア) 平成19年9月20日、同年9月末の雇用契約の更新に際し、従前一度も行われなかった面接試験が、第3回目の団体交渉の2日後に行われた。面接試験を受けたのは組合員である臨時職員4名だけで、非組合員である臨時職員1名については、面接試験は受けずにそのまま雇用契約が自動更新された。このように協会が組合員らに対し従前一度も行われなかった面接試験を実施したことは、組合員だけを対象にした差別的なものである。
- (イ) 平成20年2月12日、同年3月末の雇用契約の更新に際し、「増員のために求人した」とY2店長が明言していた応募者と同時に面接試験が行われた。Y1会長は、面接試験の中で「新たに入ってくる人たちとは仲良くできるか。」とX2及びX3に質問したり、「4月からは屋外のトイレ掃除のシルバー人材派遣は止めるので、従業員でトイレ掃除をお願いしたい。」と説明するなどX2及びX3の在籍を前提とする発言をしており、X2及びX3は当然雇用継続更新されるものと信じ切っていた。
- また、面接試験において、面接チェックシートを使用し、評価点を集計した結果X2及びX3は不合格となったとしているが、具体的な評価基準並びにX2及びX3の具体的回答内容については極めてあいまいで抽象的なことしかY1会長は証言することができなくて、肝心の面接チェックシートは廃棄済みであるとの弁解しかできていない。
- なお、面接試験の質問事項は、X2、X3、X4及びA3の組合員が、「新たに入ってくる人たちとは仲良くできるか。」、「加工については、新商品を開発するつもりはあるか。」などとほぼ同じ内容のことを質問されており、「ビタミン館に対してどのようなイメージをもっていますか。」、「ビタミン館はどのような職場であると理解していますか。」などは質問されなかった。
- (ウ) 平成20年2月26日、X2及びX3に対して前日付けの不採用(雇止め)通知が届いた。このX2及びX3に対する雇止めは、当然のことながら、雇止め回避の努力など全くされておらず、そもそも、特段の事由もないのに10年あるいは5年のベテランを雇止めにして新人に置き換える人事に合理性など全くない。また、雇止めの理由の説明、協議は一切行われていない。
- (エ) 協会は、X2及びX3を排除して入れ替えた新たな臨時職員の平成20年9月末の更新時には、面接試験を実施せずに、雇用期間の平成20年4月1日から同年9月30日の期間を「試用期間」と位置付け、その経過後は継続就労の意思確認をして継続雇用している。

(2) 被申立人の主張

X 2 及び X 3 の失職は、任用期間満了後の再雇用希望に際し、公平な面接試験を実施し、その結果により失職したものであるから不合理性はない。そして、雇用期間満了で臨時職員取扱要綱の規定により失職したまでであり、雇止めではなく、組合員排除の意図がなかったことは明らかであるから、不当労働行為には当たらない。

ア X 2 及び X 3 との雇用契約

協会は、平成18年9月1日から指定管理者としてビタミン館を管理運営することになったことから、同日を境に雇用主体が地方公共団体である宮崎市から民間団体に変更になったもので、同年8月31日まで存在した「高岡ふるさと振興協会」とは別の団体である。従って、協会が、X 2 及び X 3 を雇用したのは平成18年9月1日で、更新は、平成19年4月1日、同年10月1日の2回に過ぎないこと、6か月ごとに期間満了、採用の取扱いをしてきたことから、その雇用に常用性は認められず、自動更新にも当てはまらない。

また、その身分は、高岡ふるさと振興協会臨時的任用職員で、雇用期間は1日以上6か月を超えない範囲内で定め、雇用更新については、総合的な勤務評定を行った上で決定するが、雇用期間満了時は、別に発令することなく失職するものとしていた。

イ 不当労働行為意思の根拠とする事実

組合は、協会に不当労働行為意思があったと主張するが、その根拠とする事実は、いずれも曲解以外の何物でもない。

(ア) 平成19年8月8日にY 2 店長が陰口を言ったこと、「あんなことしちよって…いつまでおるつもりじゃろかい。」と言ったことは否認する。

(イ) 平成20年3月1日、Y 1 会長はX 4 に対し、実績を残して今後の指定管理者選定に際し協会をアピールしたい、従業員も危機感を持って業績を上げる努力をすべきであるということは述べたが、X 2 及び X 3 がいると実績を残すことが不可能に近いなどと述べたことはない。

(ウ) ビタミン館の管理・運営の大きな目的が、一定の利益確保であったこと、そのために従業員がなすべきことが明確になったこと、そのことをY 2 店長が折に触れ組合員らに伝えたことが、Y 2 店長と組合員間に確執を生ぜしめることとなったものである。その確執の理由は、行政が管理運営主体であったビタミン館に長期間勤務していたX 2 や X 3 には、そもそもより多く製造販売して利益を上げなければ、仕入れも設備投資もできず、従業員に給与も払えないで、結局は業務の継続ができず破綻

するしかないという通常感覚が欠如していたのではないかと強く推測されることである。

ウ 面接試験の実施

(ア) 平成19年9月20日実施の面接試験の被面接者は、X2、X3、X4及びA3であった。同試験の目的は、この4名に今後は試験を行うこと自体を知らしめ、雇主である協会が従業員にどのような資質を求めているのかを面接を通じて知ってもらうということ、協会のビタミン館経営方針を伝えて同方針を理解してもらうことであって、同試験においては上記4名を基本的に合格させるということを考えていた。

なお、同じ臨時職員であったB1に対しては面接試験を課していないが、B1の経歴から、B1は、利益の確保を主眼としたビタミン館の管理・運営を行うべきであるとの基本的な考え方を持っていたから、面接試験をして意識改革を求める必要はなかったからである。

(イ) 平成20年2月12日実施の面接試験においては、より優秀な従業員を採用したいというはっきりした目的のもとに試験を実施し、幅広く人材を募集すべくハローワークに求人申込みを行ったところ、採用予定数を上回る応募があったため面接試験で採否を決定しようと考えた。

また、一方で、Y1会長のもとに、X2らについての勤務評価が随時報告されており、X2らの意識の改革を図る必要があったため、ハローワークを通じて応募し書類選考を通過した8名と再雇用を希望するX2ら5名の計13名に対して同時に面接試験を行うこととした。

面接試験における試験官は理事で、面接チェックシート(乙15号証)を使用し、同シートに記載してある基準で5段階評価を行い、最多得点を得た者から順次合格するという方法をとった。5段階評価の基準は、各試験官が持っている基準ということになる。面接試験官3名で各人の点数を集計して得点の高い者から合格とした。受験者の評価を集計したメモは作ったが破棄した。

(3) 当委員会の判断

ア X2及びX3の雇用契約について

前記第2で認定した事実及び証拠によれば次の事実が認められる。

(ア) 雇用契約期間の定め

X2及びX3の雇用契約期間は、6か月であり、臨時職員取扱要綱にも、任用期間は、1日以上6か月を超えない範囲内で定める旨規定されており、臨時的任用通知書(以下「任用通知書」という。)では6か月を任用期間としている。

(イ) 臨時職員の数

平成18年9月20日当時、協会の職員は、正職員1名(店長)、臨時職員5名、パート職員2名であった。

(ウ) 勤務の内容

ビタミン館が特産品の販売等を行う施設であるところ、X2及びX3は、雇用契約以来ほぼ一貫して特産品の加工と販売の業務に、臨時職員取扱要綱第2の6の規定により、正職員と同様の勤務形態で従事してきた。

(エ) 更新手続

本件任用通知書には、臨時職員取扱要綱第2の2により期間満了をもって失職とするとあり、同要綱第2の1(3)で更新については、総合的な勤務評定を行った上で決定するとある。

しかしながら、その実際上の更新手続は、平成19年9月に初めての面接試験が実施されるまでは特に雇用契約更新書への署名などはなく、事実上自動的に6か月ごとに雇用契約が更新されており、任用通知書が交付される方法で行われていた。

(オ) 更新回数及び雇用の通算期間等

X2は、平成15年4月に臨時職員として採用され、その後同年10月から平成19年10月まで9回更新し、平成20年3月末まで5年間雇用されていた。

X3は、平成14年10月に臨時職員として採用され、その後平成15年4月から平成19年10月まで10回更新し、平成20年3月末まで5年6か月間雇用されていた。

また、平成20年2月12日の面接試験において、X2及びX3は、Y1会長からハローワークへの申込みは増員のための求人である旨の説明を受けるとともに、新たに入ってくる人たちとは仲良くできるかとの質問を受けていた。

前記1の(3)で判断したとおり、平成18年8月31日までビタミン館を管理してきた「高岡ふるさと振興協会」と平成18年9月1日以降のビタミン館の指定管理者である「高岡ふるさと振興協会」とは、同じ団体であることに加えて、X2及びX3の更新手続、更新回数及び雇用の通算期間等を踏まえると、X2及びX3の雇用契約は、実質的に期間の定めのない雇用契約と異ならないということができ、両名は雇用契約の更新を期待していたにもかかわらず、不更新により臨時職員としての職を失っていることからすると、両名の雇用契約の不更新には、不利益性があるものと認められる。

イ X 2 及び X 3 の雇用契約の不更新の理由について

協会は、X 2 及び X 3 に対する本件雇用契約の不更新の理由は、面接試験の結果のみによるものであり、その評価は、面接チェックシートを使い、理事である各面接者がもっている評価基準で 5 段階評価をし、最高得点を得たものから順次合格とする方法をとったと主張するので、以下面接試験の実施状況について検討する。

(ア) 面接試験の実施について

前記第 2 の 3 (1) 及び(2)で認定したとおり、協会は平成19年10月1日の臨時職員の更新に際して同年9月20日に初めて面接試験を実施し、平成20年2月12日に第2回目の面接試験を実施しているが、その後、同年10月1日からの臨時職員の更新に際しては面接試験を実施していない。この第1回目の面接試験の実施目的について、協会は、今後は試験を行うこと自体を知らしめるとともに、雇主である協会が従業員にどのような資質を求めているかを面接を通じて知って貰うこと、ビタミン館の経営方針を伝え理解してもらうこと、さらに第2回目の面接試験では、X 2 らの意識改革を図る必要があったこととしている。

また、第1回目の面接試験で同じ臨時職員である B 1 に対して面接試験を実施しなかったことについて、B 1 は一生懸命やってくれているので、従業員としての意識改革を図るという面接試験の目的からすると、その必要がなかった旨 Y 1 会長が証言(第3回審問)している。

協会は、Y 1 会長が会長に就任して以後の平成18年9月26日に臨時職員取扱要綱の時給単価、賞与について改正しているところ、同要綱には、臨時職員の更新に関する規定として、同一人の任用更新については、総合的な勤務評定を行った上で決定するされている。しかし、Y 1 会長の証言(第5回審問)によれば、X 2 及び X 3 の更新については、これまでの勤務評価は考慮せず面接試験の結果だけで決定された。

さらに、第2回目の面接試験では、面接チェックシートを使って各人に質問を行ったが、ハローワーク等を通じて応募のあった者と経験者とは異なる事項を質問し、面接試験を受けた全員に等しく、面接チェックシートのすべての事項を質問しなかった旨 Y 4 が証言(第4回審問)している。

これらのことからすると、本件面接試験は、協会が定める臨時職員取扱要綱の規定に基づかないもので、これまでの臨時職員の雇用契約の更新手続や平成20年10月からの臨時職員の雇用契約の更新手続と照らして極めて異例なものであったといわざるを得ず、本件面接試験は、当該有

期労働契約の雇止めを外形上正当化するための手段として、便宜的に実施されたものと評価せざるを得ない。

また、ビタミン館の経営方針を伝え、理解してもらうことなどが面接試験の目的であったとすることからすると、そのようなことは面接試験ではなく従業員研修などの方法において、当該目的の達成が可能であることから、面接試験を課したことの必要性を認めることはできないし、本件2回目の面接試験が、臨時職員の増員を図るために行われたことからすると、従前から雇用契約を更新してきたX2らに同じ面接試験を課したことについて、一般的にその必要性を認めることはできない。そもそも、ハローワーク等を通じて新規に応募のあった者と従前から雇用契約を更新してきた者と同じ判断基準で選考すること自体が、合理性を欠くものといわざるを得ない。

さらに、更新に当たっての面接試験の実施自体、協会の臨時職員取扱要綱に拠っていないこと、同じ臨時職員のB1には実施されておらず、面接対象者の選定においても恣意的であったこと、面接試験の質問事項がすべての者に等しく質問されていないことなどからすると、本件面接試験は、その実施において公平性に欠けるものといわざるを得ない。

(イ) 面接試験の評価について

第2回目の面接試験におけるX2、X3及びX4に対する評価について、Y1会長は、X2、X3及びX4は、面接チェックシートに基づくY1会長からの質問に対し、ほとんど答えられなかったこと、質問に対する回答がよく聞き取れなかったり、的はずれの回答であったことから、評価点は3人とも同じ1点となった旨を証言(第3回審問)している。しかし、Y1会長は、最終的にX4を合格としたことについては、3人の中でX4が特に優れていた点は記憶にないとしていながら、その後、X4とX2及びX3とでは、態度、言葉遣いを含む受け答えが違っており、点数の差はないが、X4の方が上であった旨証言(第3回審問)している。

さらに、Y1会長は、第2回面接試験で不合格となったX2、X3及びA3の3名についての評価点について、面接チェックシートのどの項目の点数が低かったのか、集計点数が何点であったのか記憶にない旨証言(第3回審問)している。

また、Y1会長は、面接チェックシートの質問事項の「ビタミン館に対してどのようなイメージをもっていますか。」に対するX2、X3及びX4の答えは何もなかったことから3人とも1点、「ビタミン館はどのよう

な職場であると理解していますか。」に対してもX2、X3及びX4の答えは何もなかったことから評価は1点であった旨第3回審問において証言しておきながら、第5回審問では、X2、X3及びX4には一番上の質問事項である「ビタミン館に対してどのようなイメージをもっていますか。」、「ビタミン館はどのような職場であると理解していますか。」の質問はしなかった旨証言している。

一方、面接者として同席していたY4は、「ビタミン館はどのような職場であると理解していますか。」に対するX2、X3及びX4の答えは覚えておらず、このような質問をした事実はなかった旨証言（第4回審問）している。さらに、Y1会長は、第2回目の面接試験において、面接チェックシートの質問事項以外のことは質問していない旨証言（第3回審問）しているが、Y4は、Y1会長が、X2らに対して、「新たに入ってくる人たちと仲良くできるか。」と質問した旨証言（第4回審問）している。

また、協会は、第2回目の面接試験の合否は、各面接者の面接チェックシートの最終評定を統合した結果をもとに決定したが、3人の面接者の点数を集計した文書と各面接チェックシートは、個人情報もあるので、その後廃棄したとしている。一方、Y4は、集計した文書があったかどうかはわからないといった証言し、その後、あったと思うが現在それが残っているかどうかわからない旨証言（第4回審問）している。

このように、Y1会長の証言は、それ自体があいまいで、変遷がみられ、同じ面接者であったY4の証言との間に食い違いがみられること、X2及びX3に対する評価が他に比べて低かったとする理由の具体性に欠けていることからすると、X2及びX3を不合格と評価したことの客観的な合理性が立証されているとは言い難い。

なお、当委員会が提出を求めた各人の面接チェックシート及び合否判定の過程で作成したと協会が主張する評価を集計した文書はすべて廃棄済みであるとのことである。これらの文書は、ビタミン館の管理運営を行う上での重要な文書であることを考慮すると、作成後も保管することなく間をおかずに廃棄するなどということは信じ難いことであり、評価点数を集計した文書が作成されたこと自体も疑わしいといわざるを得ない。

以上のことから、雇用契約の不更新の理由とする面接試験は、異例なもので、公平性に欠け、有期労働契約の雇止めを外形上正当化するために便宜かつ恣意的に実施されたものと判断せざるを得ず、さらに、その評価

において客観性を認めるに足る証拠がないことから、X 2 及び X 3 の雇用契約の不更新の理由に合理性を認めることはできない。

ウ 不当労働行為の成否について

(ア) 組合加入後の労使関係について

前記第 2 の 2 (2) 及び (3) で認定したとおり、X 2 らは Y 2 店長の従業員に対する言動への不満などから組合に加入し、Y 2 店長のパワーハラスメントに関する事項、研修旅行の勤務扱いに関する事項、年次有給休暇の取得に関する事項及び賞与に関する事項について団体交渉を行ってきたが、結局、Y 2 店長のパワーハラスメントに関する事項について合意に至らないままとなっていたこと、また、X 2 らが組合に加入後に、同じ組合員である A 1 が、Y 2 店長を相手に慰謝料請求訴訟を起し、裁判中であったことからすると、労使関係が良好でなかった事実が認められる。

(イ) 平成19年 9 月 20 日の面接試験について

前記第 2 の 3 (1) で認定したとおり、平成19年10月 1 日からの雇用契約の更新に当たり、臨時職員のうち組合員である X 2、X 3、X 4 及び A 3 の 4 名に対して、第 2 回団体交渉の直後に面接試験を実施し、同じ臨時職員であるが非組合員の B 1 には面接試験を実施していない。このことから、協会が、組合員を差別的に取り扱った事実が認められる。

(ウ) Y 2 店長の組合嫌悪の発言について

前記第 2 の 2 (3) で認定したとおり、第 1 回団体交渉の 2 日後の平成19年 8 月 8 日に、X 3 は、Y 2 店長が「あんなことしちよって、よく出て来れるもんだ。好き勝手なことばっかし言うちよって、俺は何にも言えんちゅうこっちゃわね。いつまでおるつもりじゃろかい。」と発言したことを、X 2 に伝えている。この点について、協会はこのような発言はしていないと主張しているが、発言者である Y 2 店長は、「そんな言い方をしているとは思ってません。内容は記憶にないですけど、一方的だからこっちの意見あたりも合わせて欲しいというような言い方だったとおります。」と証言(第 4 回審問)し、記憶があいまいであるものの、当該発言を明確には否定していない。一方、X 3 は、この発言について、「レジにいたときに、お客様が見えない時間でありますよね。その時私のところに寄ってこられて、そんなふうに言われました。いきなりです。前後には何もなくて、寄って来られて、団交の後だったんで、話が通じると思われたんだと思うんですけど、何の話の前後もなくて言われました。」、「第 1 回の団交では、X 2 さんがほとんど発言をしたんですね。そ

れで、店長は本人には言えない人なんで、私に言ってきたんだと思うんですけど、私もやっぱり団交に出席したわけですから、やっぱり私にもぐさりと刺さって、クビかなと思ってX 2さんに告げました。」と証言し、また、その団交時のX 2のY 1会長に対する発言の内容について、「日々のY 2店長の暴言を会長は御存知ですか。私たちはもうどきどきして、花見橋を渡るときにはもう来れない状態なんですよ。」って、そういうのを言われました。」と証言（第2回審問）するなど、Y 2店長の前記発言がなされた場所、状況、当該発言を聞いたときの心情及びX 2に伝えた経緯等をありのままに証言しており、何ら不自然なところはなく、その証言は十分信用できるものである。加えて、前記第2の2(3)に摘示したとおり、X 2が自分の手帳にY 2店長の前記発言を書き留め、組合が受信したファックスにも同様の報告がなされていることからすると、Y 2店長の発言を否定する協会の主張は採用することはできない。協会は、当時、「A 1裁判」に加え、Y 2店長の従業員に対するパワーハラスメント発言に関する団体交渉に対応していたのであり、その団体交渉の内容を聞かされていたY 2店長が、X 2らの組合活動に嫌悪感を持った上で上記発言を行ったと考えられる。

本件X 2及びX 3の雇用契約の不更新の理由に客観的な合理性がないことに加えて、以上の事情を考慮すると、X 2及びX 3の雇用契約の不更新が「組合員であること」の「故をもって」行われたものであると認められ、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当すると判断する。

なお、組合は、本件の雇用契約は期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならず、雇用契約の継続が合理的に期待されていたと認められ、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、権利の濫用として無効であると主張するが、本件雇止めが権利の濫用により無効か否かは、本件不当労働行為の成否を判断するに当たって直接関係するものではないので、この点について、当委員会としては判断をしないこととした。

3 X 4の雇用契約の不更新について

(1) 申立人の主張

協会が行ったX 4に対する雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として認められず、権利の濫用として無効であり、団体交渉等の組合活動を嫌悪して、X 2及びX 3の両名の意図的排除に次いで、パワーハラスメントを加えてX 4を排除した不利益取扱いの不当労働行為である。

ア X 4の雇用契約継続の期待

X 4は、平成18年4月18日に臨時職員として採用され、同年10月1日、

平成19年4月1日、同年10月1日及び平成20年4月1日の4回にわたり雇用契約を更新されている。X4は、休職に追い込まれるまでの2年間一貫してビタミン館の中核業務である販売の業務に、正規職員であるY2店長やB1の業務と比較しても遜色なく従事しており、その雇用には常用性が明確に認められ、平成19年9月末の契約更新時より前は、面接すらない自動更新であった。X4と協会との雇用契約は、期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならず、かつ、雇用契約の継続が合理的に期待されていたものである。

イ X4に対する雇止めの敢行

(ア) 平成20年2月26日、X2、X3及びA3に対して前日付けの不採用(雇止め)通知が届いた。申立人組合員中唯一この時の雇止めを受けなかったX4は、同年3月末日まで、X2らが有給休暇で出勤しなかった期間、Y2店長が新人教育など全くできなかつたため、自らの日常業務をこなす傍ら、ほとんど独りですべてのことを新人全員に教えていかざるを得なかつた。かかる事態は、当然のことながらX4の心身に対して大きな負荷を掛けたが、X4は堪え忍んで努力した。

(イ) 平成20年3月31日午後12時30分ごろ、X4は数日前にY2店長から同年3月31日に残業して同年4月1日からの商品の金額訂正を依頼されていたところ、二つの出入り業者と確認作業をしていた。すると、Y2店長が、突然、二つの業者に対して、「12時から14時の間は来んでくれない。こっちは昼の交替やらで人が足りんのに、こらしゃべってばかりで、こっちんレジのことはひとつせんよ。」と大声で、X4組合員を怒鳴りつけるようにわめき始めた。これに対し、X4は立腹し、Y2店長に「登録とか店長がしてくださいね。」と言ったところ、Y2店長は、「黙ってすればいいよ。」と怖い顔で怒鳴った。このことに、X4は、恐怖を感じ、大きな精神的ダメージを受けて、涙が止まらず、頭痛、胃痛、吐き気等気分が悪くなったため早退した。この後、X4は神経性胃炎、心的外傷後ストレス障害(P T S D)・抑うつ状態に罹患し、出勤できなくなり、病気休暇を余儀なくされた。これは、X2及びX3と同時にX4まで雇止めにするとレジ業務がストップするため、協会は、約1か月かけてX4に新人教育をさせた上で、同年3月31日以降故意にかつ継続的にパワーハラスメントを加えてX4の心身を疲弊させ、出勤不能に追い込んだ協会の謀略である。

(2) 被申立人の主張

X4は、平成20年2月の試験に合格したので、被申立人は、平成20年4月

1日から同年9月30日まで臨時的任用職員として採用したが、雇用契約期間中1日たりとも出勤せず、かつ、平成20年10月1日からの任用更新の申出もなかった。そこで、被申立人は、臨時職員取扱要綱第2の2(1)の失職規定により、X4を失職としたのであって、被申立人に組合員排除の意図がなかったことは明らかである。

ア X4との雇用契約

被申立人協会がX4を雇用したのは、平成18年9月1日であり、同日前のビタミン館の管理運営は、宮崎市が行っていた。X4については、平成19年3月末、同年9月末、平成20年3月末に各失職し、失職日の翌日からいずれも6か月の期間を定めて雇用したものである。X4は、販売業務であり、販売業務に特別の技能を必要とするものではなく、販売業務を行っていたから等の理由で常用性が認められるものではない。

イ X4の休職及び失職

(ア) X4は、平成20年3月31日に、Y2店長との言い合いをきっかけに帰宅したが、平成20年9月30日の任用期間の満了日まで出勤することはなかった。X4からは、平成20年4月2日付けの神経性胃炎、同年5月23日付けの心的外傷後ストレス状態、抑うつ状態の各診断書が送付されており、これに対して協会は、同年7月14日に、健康保険傷病手当金支給申請書用紙を送付したが、X4からはこれに対する何らの回答もなかったし、協会においては、従業員は原則として事前に休暇届等を提出することになっているが、X4からは何らの届け提出もなされていない。

(イ) 平成20年8月30日、X4に対して、同年9月30日で任用期間が満了する旨の通知書を通知したが、X4からは何の返答等もなく本件不当労働行為救済申立てがなされた。

以上のとおり、X4は平成20年4月1日から出勤しなかったのであって、その後、協会に何らの意思表示することなく、9月末日の経過により失職した。

(3) 当委員会の判断

ア X4の雇用契約について

前記第2の1(2)のイ(ウ)で認定したとおり、X4は平成18年4月に臨時職員として採用され、販売業務に従事し、その後同年10月から平成20年4月まで4回更新し、雇用契約上は、平成20年9月末まで2年6か月間雇用されていたことになる。ただし、平成20年4月1日から同年9月30日までは、病気休職により出勤していなかった。雇用契約期間の定め及び更新手続等については、前記2の(3)のアのX2及びX3と同様であり、本件雇用

契約は、実質的に期間の定めのない雇用契約と異なるということができ、X 4の雇用契約の不更新には、不利益性があるものと認められる。

イ X 4の雇用契約の不更新の理由について

組合は、平成20年3月末でのX 2及びX 3の雇止めに続いて、X 4については同年4月からも更新するとしながら、同年3月1日から新たに雇用された臨時職員(以下「新人職員」という。)の業務の教育をさせ、同年3月31日を見計らってY 2店長がX 4に意図的に暴言を浴びせ、ビタミン館に出勤できないようにさせた上で雇止めたと主張するので、X 4の勤務状況及び休職状況並びに雇用契約の不更新に至った経緯について、以下検討する。

従前からの臨時職員の中で、平成20年2月20日の面接試験で合格し、唯一雇用契約の更新を受けたX 4は、同年3月1日の新人職員の入社式直後から、臨時職員の中で唯一の経験者として販売、レジ業務等に対応してきた。そのような中、同年3月31日の数日前に、Y 2店長から4月からの商品金額の訂正についての時間外の作業を依頼されていたところ、前記第2の4(2)で認定したとおり、Y 2店長と言いつきとなり、このことをきっかけに、その後、X 4は休職し、雇用期間満了日まで出勤していない。

この間、X 4は、組合等を通じて、神経性胃炎、心的外傷後ストレス状態、抑うつ状態との診断書を提出し、協会はこれに対して、健康保険傷病手当金申請についてのやりとりを行うも、直接、就業規則上の休暇届などの取扱いについて協議を行うことはなかった。そして、雇用期間満了を1か月後に迎えるに当たって、協会は期間満了の通知を行っている。これに対して、X 4及び組合は何ら対応しなかったことから、結局、協会とX 4及び組合との間で、休職期間中のサービスの取扱い及び雇用契約の更新に関する協議、交渉が何ら行われぬまま、同年9月30日となって協会とX 4との雇用契約期間が満了するに至ったことが認められる。

以上のとおり、X 4の雇用契約の不更新は、X 4が4月1日以降、高岡ふるさと振興協会就業規則第9条に規定する所定の休職期間の4か月を満了しても傷病が治癒せず、出勤していなかったところ、協会が雇用期間満了の通知など一定の手続を行うも、X 4及び組合からは、平成20年5月14日の団体交渉申入れの後、平成20年10月1日の不当労働行為救済申立てに至るまでは雇用契約更新の申出等何らの意思表示もなかったため、臨時職員取扱要綱第2の2の規定により失職し、事実上雇用契約が更新されなかったこととなったものである。こうした事情を踏まえると、協会がX 4の雇用契約を不更新に至ったことは、やむを得ないものであり、雇用契約の

不更新が合理的なものでなかったと認めることはできず、X4に対して格別不利益な取扱いをしたものとも認められない。

ウ 不当労働行為の成否について

X4の平成20年3月31日の勤務状況については、前記第2の4(2)で認定したとおりである。

組合は、本件X4の雇用契約の不更新は、組合員であるX4を、1か月かけて新人職員の教育をさせた上で排除しようとする意図で、同年3月31日にY2店長が故意にX4にパワーハラスメントを加えて、X4の心身を疲弊させ出勤不能に追い込むものであったと主張する。

しかしながら、そもそも、平成20年3月31日は、Y2店長はX4に対して同年4月1日からの商品の金額等の訂正を勤務時間外に行うよう従前から依頼していたところであり、実際、商品の金額訂正の作業がなされた事実からすると、Y2店長がX4に対して暴言を浴びせて意図的、計画的に早退させ、出勤できなくさせるなどということは一般的に考えられない。

また、Y2店長が、新人職員に対する教育に目処がついたところで、平成20年3月31日に意図的にX4に暴言を浴びせて出勤できなくしたことを認めるに足る証拠はない。

よって、組合の主張するその余の事情を考慮しても、X4の雇用契約の不更新は、その理由に合理性がなかったとまではいえず、また、X4が組合員であることを理由とするものであることは認められないことから、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当するとはいえない。

第4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条の12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21年7月31日

宮崎県労働委員会

会長 日 野 直 彦