

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 Y農業協同組合
代表理事 B 1

上記当事者間の福岡労委平成29年(不)第5号Y農業協同組合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年6月21日第2059回、同月29日第2060回、同年7月9日第2061回及び同月12日第2062回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員所浩代、同南谷敦子、同山下昇、同大坪稔、同上田竹志及び同徳永響が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員であるA2の労働契約が平成29年4月1日付けで期間を1年間として更新されたものとして取り扱い、同人に対し、平成29年4月1日から同月30日までの間についてはこの間の賃金相当額を、同年5月1日から平成30年3月31日までの間についてはこの間の賃金相当額の6割を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、A2判の大きさの白紙(縦約60センチメートル、横約42センチメートル)全面に下記内容を

明瞭に記載し、被申立人本店の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日

X労働組合

執行委員長 A1 殿

Y農業協同組合

代表理事 B1

Y農業協同組合が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法7条に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を行わないよう留意します。

記

- 1 貴組合員A2氏に対し、平成29年3月31日付けで雇止めを行ったこと。
- 2 貴組合による平成29年2月10日付けの団体交渉申入れに応じなかったこと。
- 3 平成29年3月15日に、Y農業協同組合の地域生活部長であったB2が、貴組合の組合員であったA3氏及びA4氏に対し、貴組合から脱退してほしい旨の発言をしたこと。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①被申立人Y農業協同組合（以下「農協」という。）が、農協のヘルパーステーションB3（以下「本件事業所」という。）に勤務していた申立人X労働組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2」という。）に対し、平成（以下「平成」の年号は略す。）29年3月31日付けで雇止めを行ったこと（以下「本件雇止め」という。）が、労働組合法（以

下「労組法」という。) 7条1号及び3号に、②農協が、組合による29年2月10日付けの団体交渉申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)に応じなかったことが、労組法7条2号に、③29年3月15日に農協の地域生活部長であるB2(以下「B2部長」という。)が、組合員A3(以下「A3」という。)及び組合員A4(以下「A4」という。)に対し、組合から脱退してほしい旨の発言をしたことが、労組法7条3号に、それぞれ該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 本件雇止めを撤回し、A2を原職に復帰させ、原職に復帰するまでの賃金相当額を支払うこと。
- (2) 本件団交申入れに応じること。
- (3) 上記(1)、(2)及び組合から脱退してほしい旨の発言に係る陳謝文を掲示すること。

3 本件の主な争点

- (1) 本件雇止めは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (2) 農協が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。
- (3) B2部長が、A3及びA4に対し、組合から脱退してほしい旨の発言をしたことは、労組法7条3号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和37年8月に結成された合同労組であり、福岡県内に6つの支部を有し、本件申立時(29年8月31日)の組合員数は1,400名である。

28年11月7日、農協の地域生活部介護福祉課(以下「介護福祉課」という。)の職員であるA2、A3及びA4が組合に加入し、分会を結成した。なお、本件申立時の分会員はA2のみである。

(2) 被申立人

農協は、21年10月1日にB4農業協同組合、B5農業協同組合及びB6農業協同組合が合併して設立された農業協同組合であって、営農指導、農産物の加工・販売、金融、共済、介護福祉、その他の業務を行っている。肩書地に本店を置き、29年3月31日現在の職員数は、544名である。

介護福祉課には、訪問介護事業を行う本件事業所とヘルパーステーションB7の2つの事業所があり、それぞれケアプランセンターが併設されている。

なお、同年4月1日、農協の機構改革により、介護福祉課は、地域組織部地域振興課の一部となった。

2 A2の労働契約

26年9月16日、A2は、農協との間で、契約期間を27年3月31日までとする有期労働契約を締結し、本件事業所のサービス提供責任者（以下「サ責」という。）として勤務を開始した。

採用時、労働契約の内容について農協から詳しい説明はなく、A2は、農協から渡された「嘱託職員雇用契約書兼労働条件通知書」（以下「契約書」という。）により、有期労働契約であることを認識した。契約書では、労働契約の更新の有無について、「更新する場合があります」とされ、更新の判断について、「①契約期間満了時の業務量、②従事している業務の進捗状況、③労働者の能力・業績・勤務態度、④甲の経営状況」（「甲」とは、農協のことである。）とされていた。また、従事すべき業務内容については、「サービス提供責任者」とされ、「月給220,000円」のほか、「他諸手当」、「賞与」及び「退職金」の各欄については、「無」と記載されていた。A2は、当時の介護福祉課長に、長期間勤務することができるのかを確認したところ、10年近く勤務している職員もいる旨説明された。

その後、A2の労働契約は、27年4月1日及び28年4月1日に契約期間を1年間としてそれぞれ採用時と同じ契約内容で更新された。契約更新手続は、介護福祉課長から一斉に配布される契約書に、本人及び保証人が署名捺印し、同課長に提出するというもので、更新に際しての面談等は行われず、A2は、勤務態度等の問題を指摘されることはなかった。

3 A2の職務内容等

(1) 本件事業所では、利用者に対し、食事、排泄、入浴などの介護、掃除、洗濯などの生活支援等の訪問介護サービスの提供を行っており、介護福祉課長、サ責2名、事務員1名及びホームヘルパー10名程度が配置されていた。また、併設のケアプランセンターには、ケアマネージャー（以下「ケアマネ」という。）2名が配置されていた。介護福祉課長を除き、職員は、有期で雇用されていた。

サ責の配置については、訪問介護事業所ごとに、利用者40人に対し、介護福祉士その他条件を満たした者を1人以上配置する必要があるとされ（介護保険法に基づく「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」第5条）、本件事業所においては、基準上2人以上の配置を要した。サ責の職務の主なものは、訪問介護計画の作成、ホームヘルパーの手配や利用者の状況確認、ケアマネへの報告書の作成、介護給付等の請求手続である。

(2) 本件事業所には、A2の他にサ責として、B8（以下「B8」という。）が勤務しており、A2とB8が、それぞれ利用者の半数ずつを担当して業務を行っていた。

また、A2は、サ責としての業務の他、ホームヘルパーとしての業務を行うこともあった。

(3) B8は、18年7月3日から本件事業所に勤務しており、同人の労働契約は、19年4月1日に期間を1年間として更新され、その後、1年ごとに更新されていた。

また、A3は26年10月1日、A4は同年8月25日からケアプランセンターにケアマネとして勤務しており、両名の労働契約は、27年4月1日に期間を1年間として更新され、その後、1年ごとに更新されていた。

(4) 28年4月1日、農協の人事異動により、B9（以下「B9課長」という。）が介護福祉課長に着任した。

B9課長の着任前、本件事業所では、定期的な職員間の打合せや各職員の業務の進捗状況の確認などが行われていた。しかし、同課長の着任以降、主に同課長が決めた方針によって業務が執り行われることとなった。

4 A2の欠勤等（28年4月18日～同年6月23日）

(1) 28年4月15日の夜、A2は自宅で転倒し、右上腕を骨折した。

(2) A2は、上記(1)の傷病のため、同月18日から同年6月23日まで欠勤し、一部は有給休暇を取得した。

(3) 同月24日、A2は、職場に復帰した。

5 A2の再度の欠勤等(28年8月11日～同年11月24日)

(1) 28年8月11日、A2は、第2腰椎圧迫骨折で入院し、同日以降欠勤した。

A2は、自宅の掃除中に転倒していたため、農協には自宅の掃除中に負傷したと報告していたが、後日提出された診断書で、帰宅途中に泥濘で転倒したことが負傷の要因であるとされた。その後、同傷病は、通勤災害と認定された。

(2) A2は、同月25日に退院した。その翌日である同月26日の夕方、農協のB2部長とB9課長が、A2の自宅を訪問し、A2から、受傷後約3か月間はコルセットの着用及び安静を要する状態にあり、復職には時間がかかることを聴取した。また、B9課長は、A2の欠勤により、B8が二人分のサ責の業務全てを行うこととなり、同人の業務負担が大きくなっていることを伝えた。

(3) 同年10月1日、農協は、B10(以下「B10」という。)を本件事業所のサ責として採用した。B10の労働契約の期間は29年3月31日までであった。

6 A2らの組合加入、団体交渉(以下「団交」という。)申入れ及びA2の復職

(1) 28年11月7日、A2は、A3及びA4とともに、組合に加入し、Y農業協同組合介護福祉分会を結成して、分会長となり、A3は副分会長、A4は書記長となった。同日、組合は、農協に対し、組合加入通知書、組合役員氏名通知、要求書及び要求書に関する団交を同月14日に開催するよう求める申入書を送付した。

(2) 要求書には、次の要求事項が記載されていた。

1～2 (略)

3、貴組合管理職B9課長B2部長は、A2組合員の自宅まで来て「次の代わりに人がいるから」、「次の契約の更新の稟議書をあげてい^(ママ)の

で返事まちだ」など、退職勧奨行為を行っています。

かかる行為は、貴組合理事会の意志で行っているのか明らかにされたい。

- 4、貴組合のB9課長、B8氏、B10氏については、「あなたは最低です。」(B9発言)、「お菓子を配るとき特定の人(A4、A3)にはわざと配らない」(B10)、「ヘルパーにA4組合員、A3組合員を退職させる旨の発言をしている」(B10)、「この課は私が倒れたら閉鎖するとB9課長が言っている」(B8発言)、「あなたを人として許せない」(B8がA2組合員に対して発言)、「あなたは人として失格だ」(B8がA2組合員に対して発言)など、パワーハラスメントが極めて多く、早急に調査し是正させること。
- 5、昼休みの休憩時間が20分しかとれていない状況(分会役員3名)を改善すること。また、昼休みの40分の労働については過去に遡及して賃金を支払うこと。
- 6、ラジオ体操を始業時8時30分以前から始めることは直ちにやめること。
- 7～11 (略)

(3) 同月9日、農協は、これに対し、3週間ほどの回答猶予を申し入れる旨の文書を送付した。

(4) 同月25日、A2は職場に復帰した。A2の復職後、サ責の業務について、A2とB10がそれぞれ利用者の半数を担当し、B8がB10を補助する体制となった。

7 団交の開催等(28年12月15日)

(1) 28年11月29日、農協の代理人にB11弁護士(以下「B11弁護士」という。)が就任した。同日、農協は、組合に対し、団交の日程の調整を申し入れるとともに、前記6(2)に対する回答書を送付した。

回答書には、次のとおり記載されていた。

(1)～(2) (略)

(3) 事実確認を行った結果は、以下のとおりでした。

サービス提供責任者であるA2氏が怪我で長期離脱となり、残るサービス提供責任者であるB8職員が2人分の仕事をこなし疲弊し

きっていた（A 2氏は今年度4月18日～6月23日まで欠勤し、また8月11日～11月24日現在に至るまで欠勤している）。その為、B 2・B 9はA 2氏の怪我の具合、復帰の目途について確認するため、A 2氏の自宅を訪問したが、退職勧奨を行ったつもりは全くないとのことでした。

また、当然ながらそのような稟議も存在していないところです。

(4) 事実確認を行った結果は、以下のとおりでした。

① 要求書に記載されたような各人の発言については、そのような発言の事実はない、との結果でした。

② 一言申し添えると、A 2氏は、欠勤するようになって以降、自分が残してきた業務について心配するような素振り（連絡）もなく、また、引き継いだ業務は不備が多く存する状態であった。そのような中、A 2氏より事務所に連絡が入り、その際不在であったB 8においてA 2氏に業務終了後に連絡して話をしたことがあり、その際、業務の不備等についてある程度厳しく指摘をすることはあったが、記載されているような発言はしていない、とのことである。

③ 記載のようなパワーハラスメントについては、そのような事実はない、との結果でした。

(5) 昼休みの取り方に関しては、本人が業務の都合をつけて、随時、休憩を取るようなことになっています。20分しか休憩が取れないということについては、誰が強制する訳でもなく、また、業務が忙しくて取れないという訳でもないはずですが。

従って、過去に遡及して賃金を支払うことは出来ません。

なお、休憩時間については、どうぞ、60分間の休憩をきちんととっていただきたい、と考えます。

(6) ラジオ体操に関しては、何年も前から自主的に行われてきた慣行です。

但し、午前8時30分より前から始めることについては、ないように通達したいと考えます。

(7)～(11) (略)

(2) ア 同年12月15日、組合と農協との間で、北九州市小倉北区にある

C 1 ビルの会議室で団交が開催された。

イ 農協側の出席者は、B 1 1 弁護士、B 1 2 総務部人事教育課長、総務部長、企画管理部長、同部リスク管理課長及び同部総合企画課長であった。また、組合側の出席者は、A 1 執行委員長、A 5 北九州支部副執行委員長、A 2、A 3 及び A 4 であった。

ウ A 2 は、同年 8 月 26 日に、B 2 部長と B 9 課長が A 2 の自宅を訪問した際に同課長が退職勧奨を行ったとして、退職勧奨の撤回を求めた。これに対し、農協は、B 2 部長と B 9 課長は、A 2 のけがの状況や復職の目途を確認しただけで、前記 6 (2) の要求書に記載されているような発言はしておらず、退職勧奨は行っていないと回答した。

この場では、A 2 の契約更新や雇止めについて特に話題に上らず、同人の勤務態度や能力不足等が話題となることもなかった。

次に、A 2、A 3 及び A 4 は、B 9 課長らが組合員に対してパワーハラスメントを行ったとして、これについて質したところ、農協は、事実確認を行った結果、前記 6 (2) の要求書に記載されているようなパワーハラスメントはなかったと回答した。

さらに、A 2 らは、B 9 課長の業務指示の仕方等に問題があることを指摘した。また、ラジオ体操を始業前から始めることを止めること、昼休みが 20 分しか取れない状況を改善することなど、職場環境を改善するよう要求した。

この団交の際に農協が即答できない点については、後日、農協から文書で回答することとなった。

(3) A 2 の復職後、農協は、サ責の業務について前記 6 (4) の体制をとっていたが、北九州市へのサ責の届出としては、B 8 と B 1 0 としていた。同年 12 月 16 日、農協は、前記 6 (4) の体制のまま、B 8 のサ責としての就労が同月 6 日で終了し、A 2 がサ責として同月 7 日に就任したとする届出書を提出した。

(4) 同月 22 日、農協は、組合に対し、上記 (2) の団交において、後日回答するとしていた点について、文書で回答した。

回答書には、ラジオ体操を始める時間を午前 8 時 30 分からとすること及び昼休みの休憩時間を確保することを職場の責任者に伝達した旨記載されていた。

8 本件雇止め通知

(1) 29年2月2日、農協の総務部人事教育課は、本件雇止めを行う稟議書を起案し、同稟議は、同月3日に決裁された。最終決裁者は、代表理事専務とされており、B2部長も同稟議書に押印していた。地域生活部長の職位は、役員に次ぐ地位で部を統括する立場にあった。

同稟議書には、A2の勤務態度等に関する資料が添付されていた。同資料は、同年1月頃、介護福祉課において、主にB8からの報告に基づき、B9課長が作成したもので、その内容は、後記9(2)の別紙と概ね同じものであった。

これ以前に、A2の勤務態度等に問題があるとする報告書等は作成されていない。

(2) 同年2月8日、農協は、A2に対し、本件雇止めを通知した。通知書には、雇止めの理由として、「雇用契約期間^(ママ)修了に伴う雇い止め。なお、今回の雇止めについては、当該介護部門の経営状況の不振に伴う赤字の発生、サービス提供責任者3名が従事している業務の各進捗状況、ならびに能力・業績・勤務態度などを総合的に判断した結果、決定したことを申し添えます。」と記載されていた。

9 組合の本件団交申入れと農協の文書回答

(1) 29年2月10日、組合は、農協に対し、A2の雇止めの撤回並びに農協の過去5年間の経営状況、農協各課の経営状況及び本件雇止めの具体的・詳細な理由等の説明を求めて、本件団交申入れを行った。

(2) これに対し、同月16日、農協は、回答書を送付した。この回答書には、次のとおり記載されていた。

- | |
|--|
| <p>1 今回のA2殿に対する、「平成29年3月31日をもって雇用契約が終了することにもない、更新はしないこととする」御連絡は、Y農業協同組合とA2殿との間の嘱託職員雇用契約書兼労働条件通知書に明示された雇用期間の満了にもない、更新をしない、との御連絡であり、完全に法的に有効な御連絡と理解しております。</p> <p>2 従いまして、平成29年3月31日をもって、A2殿におかれては、Y農業協同組合との間の雇用契約上の地位はなくなるところであり、</p> |
|--|

以上の点について団体交渉等の方法で交渉する余地はないことと理解しております。

3 従って、大変申し訳ありませんが、Y農業協同組合として、今回の団体交渉の申し入れについては、対応することは困難ですので、その旨、御回答を申し上げます。

4 なお、上記1に記載しました、「更新しない」とのY農業協同組合の決定は、本来、無条件に許される決定であり、判断事項と考えておりますが、念の為、附随して、別紙のようなA2殿の勤務状況も考慮に入れた上での決定であったことを申し添えます。

5 (略)

また、別紙には、次のとおり記載されていた（以下別紙の「A2職員について更新しないこととした附随理由」の記載を単に「附随理由」という。）。

○ A2職員について更新しないこととした附随理由

1. 怪我理由の変遷と職場及び同僚への配慮のなさ

自宅の掃除中に転倒したとの報告であったが、駐車場から自宅に移動中の転倒に怪我理由が変わった。長期間休職し、仕事で迷惑をかけていたにもかかわらず、職場及び同僚に対し「迷惑をかけて申し訳ない」との態度や配慮がない。

2. 責任感の欠落

8月実績集計時に必要な8/5分の本人活動分のヘルパー日誌を自宅に持ち帰ったままであった（療養中）為、事務所からの問い合わせで初めてFAXしてきた。職場復帰しても、日誌は催促するまで持参しなかった。

3. 担当業務遂行能力不足

(1) 事務の流れを理解していない為、検証せずに押印する事が多くある。（ヘルパーの有給休暇処理、入金処理）

(2) H29/2/6ヘルパーの日誌の検証が出来ていない、また本人作成の日誌にも身体介護の記載が無い（行政検査で指摘されると減算事項となる）。1回目の復職時に日誌の記入を指導したが改善されなかった。

(3) H29/1/19利用者S氏がヘルパー活動中に自宅より居なくなったとヘルパーから連絡及び指示を求められたが、即座に判断出

来ずに、同僚に指示を仰いで行動を決めたが、その時にはヘルパーが見つけていた。

4. 業務の優先順位の理解不足及び無責任

H 2 8 / 1 2 / 1 4 急遽、ヘルパー休みの為、代行手配を任されていたが、忘れ、1 1 : 3 0 頃他の職員からの確認で気が付き、1 2 : 0 0 からの活動は本人が対応したが、夕方の活動時間変更、シフト変更、他事のケアマネへの連絡等は事務者が対応し、大変な迷惑をかけた。

同日 1 5 : 0 0 から通院介助は病院が午後休診にもかかわらず、1 7 : 0 0 まで事務所に戻らなかった。

5. その他の問題行動

- (1) H 2 7 年 4 月下旬、ヘルパー同行（利用者宅にヘルパーを初めて連れて行く）の日、同行する事を忘れていた為、ヘルパーが自ら利用者宅を訪問・挨拶し、サービス提供が指導しないといけない仕事内容等も、その日活動中のヘルパー 1 人に任せた状態になった。
- (2) 過誤請求（本来 2, 3 3 5 点を 3, 7 0 4 点で請求）し、利用者から必要以上の利用料を請求・領収していた。（過誤請求が決定した月に相殺【平成 2 7 年 8 月分】）
- (3) 利用者 W の C 2 病院の通院日を思い込みで訪問カレンダーに誤記入。ヘルパーからの問い合わせで確認したところ、前月の C 2 病院の通院介助（H 2 8 年 3 / 2 4）は他のヘルパーが行っており、次回は 4 / 2 1 と日誌に記入されていたが、C 3 通院介助（H 2 8 年 3 / 1 5）を行った A 2 職員の日誌には、受診先も次回受診日も記入されていなかった為、C 2 と C 3 の予約を間違えたと思われる。
- (4) ヘルパーを指導する立場のサービス提供にも関わらず、仕事中にネックレスを着用していた為、B 9 課長より外させた。
- (5) J A のパソコンを使ってインターネットで貴金属を購入した。
- (6) H 2 8 年 7 月、ヘルパー活動だったにも関わらず、ヘルパー着用せず、制服のまま活動を行った。
- (7) 調理と掃除の支援の利用者宅

長期休暇の際、A 2 職員の業務を引き継いだが、ヘルパーの日誌の確認等業務に不備が多く、2 回目の長期休暇の際も同様であった。

○ 総評

自己の権利は主張するが、仕事への責任感、こだわり、サービス提供責任者としてのリーダーシップは感じられない。日誌の記入文書については、ヘルパーには見せられないものも有る。

1 回目の休職時には、支援経過を入力していない利用者が多数有り、復職時に最優先で入力するように指示した。モニタリングはヘルパーの日誌より、B 8 職員が代理作成。現在も支援経過、モニタリングの文面に疑問を感じるものも有る。

急に複数のヘルパーを動かさなければならない時、本来サービス提供責任者は、ヘルパー全体を把握していなければならないが、把握していないため、1 人で手配をすることが出来ない。（B 1 0 や B 8 に教えてもらう）

自分が率先して行動を起こすことは少なく、他の職員の指示により行動をする状況。受付処理に関して優先順位の理解が乏しく変更簿等への記入が後回しになり、指摘されることが多くある。

職員間の挨拶が雑で、報告もなければ、相談もない。パソコンの知識も劣るため、資料作りも他の職員の助けが必要。

※ 他の職員に比べ、事務遂行能力も劣り、平成 1 7 年から介護事業の仕事を始め、当組合では 2 年 6 ヶ月間（途中長期休職期間はあるが）業務に携わっている（通算 1 1 年程度）にも関わらず、1 人で最後まで仕事が出来ずこのような状況では、事務の効率性、利用者やヘルパーに対する今後の対応等総合的に判断して、更新は到底出来ない状況であった。

10 A 2 の勤務態度等

(1) 前記 9 (2) の附随理由において農協が問題とした A 2 の勤務態度等は、以下のとおりであった。

ア 2 8 年 4 月 1 日契約更新前の出来事

- ① 2 7 年 4 月下旬、ホームヘルパーの利用者宅への初回訪問日に、同行することを忘れた（附随理由 5 (1)）。
- ② 同年中の介護報酬（一人分）について算定を誤り、利用者から必要以上に負担額を徴収した。なお、これは、後日相殺されている（附随

理由 5 (2)) 。

イ 28年4月1日契約更新から本件雇止めまでの出来事

- ① 28年3月15日の通院介助の際、ホームヘルプサービス活動日誌（以下「日誌」という。）に病院名及び次回通院日を記載していなかったため、訪問カレンダーに病院名等を誤記入したことが、同年4月に判明した（附随理由 5 (3) ）。
- ② 同年7月、ヘルパー着を着用せず、制服でホームヘルパー業務を行った（附随理由 5 (6) ）。
- ③ 同年8月11日からの欠勤に係る傷病の要因は、前記 5 (1) のとおり、医師から、掃除中の転倒ではなく、帰宅途中に泥濘で転倒したことでであると診断された（附随理由 1 ）。
- ④ 同月の欠勤中に、同月の実績集計のために必要な日誌（同月 5 日分）を自宅に持ち帰ったままであった。職場から問い合わせがあった後に、ファクシミリで送信した（附随理由 2 ）。

なお、本件事業所のホームヘルパーは、利用者宅等から直接帰宅することがあり、その場合は、日誌等を持ち帰っていた。

- ⑤ 同年12月14日、ホームヘルパーの手配を任されていたが、手配を忘れ、他の職員が、ホームヘルプサービス活動時間の変更やシフト変更などの対応をすることとなった（附随理由 4 ）。
- ⑥ 29年1月19日、利用者が自宅からいなくなり、ホームヘルパーから指示を求められたが、すぐに指示ができず、同僚に相談して対応を決めた（附随理由 3 (3) ）。
- ⑦ A 2 が作成した同年2月6日の日誌に不備（身体介護の記載がない。）があった。また、同日、A 2 が確認しなければならないホームヘルパーが作成した日誌について、確認が不足していた（附随理由 3 (2) ）。

ウ その他時期不明のもの

- ① ホームヘルパーの有給休暇処理や入金処理について、確認が不足していることがあった（附随理由 3 (1) ）。
- ② 勤務中にネックレスを着用した（附随理由 5 (4) ）。
- ③ 職場のパソコンを使用し、インターネットで貴金属を購入したことがあった（附随理由 5 (5) ）。

(2) A 2 は、上記 (1) ア①及び②、イ①、④、⑥及び⑦、並びにウ①の業

務の不備などに関し、職場の同僚であるB 8から注意を受けた。

管理者であるB 9課長から直接注意や指導を受けたのは、上記(1)イ②のヘルパー着を着用していなかったこと、同⑦の日誌の不備及びウ②の勤務中にネックレスを着用していたことのみであり、上記(1)イ③の傷病の理由の報告、同⑤のホームヘルパーの手配の失念及びウ③の職場のパソコンを使用し、インターネットで貴金属を購入したことについては、特に注意や指導は行われていない。

- (3) A 2は、附随理由に記載された勤務態度等について、始末書等の提出を求められたことはなかった。また、A 2の勤務態度等の改善を目的とする特段の指導や研修は行われていない。
- (4) 管理者であるB 9課長が、業務の進捗状況の確認、各職員の業務分担の見直し、業務に誤りがあった場合の改善策などについて、職場の中で打合せや話合いの場を設けたなどの事実も認められない。

11 組合の再度の団交申入れ

29年3月2日、組合は、農協に対し、29年度の賃上げ及び労働諸条件改善に関する要求書を送付し、同月16日までに団交を開催し、具体的な回答を提示するよう要求した。

同要求書には、基本給を4月から月額3万円引き上げるよう求める賃上げ要求と9項目の労働諸条件改善要求事項が記載され、労働諸条件改善要求事項として、「労使懸案事項(分会独自要求 A 2組合員の不当解雇撤回)の解決」と記載されていた。

12 B 2部長の発言

- (1) 29年3月15日16時頃、B 2部長は、本件事業所を訪れ、A 2、A 3及びA 4を呼び出した。そして、3名同席の場で面談を行った。面談の時間は15分程度であった。この面談でB 2部長は、A 3とA 4に対し、上司である自分に何でも相談してほしいとして、「X労働組合を脱退して欲しい。」と発言した(以下「B 2部長発言」という。)
- (2) A 3とA 4は、その場で組合を脱退する旨述べ、その後、組合を脱退した。
- (3) 同年4月1日、A 3及びA 4の労働契約は、更新された。

13 本件雇止め

29年3月31日、農協は、A2との有期労働契約は契約期間が満了したとして、更新しなかった。

なお、過去に農協が介護福祉課の職員の雇止めを行ったのは、常勤のパート職員であるホームヘルパー1人のみで、同ホームヘルパーは、28年3月31日付けで雇止めとなった。

14 本件雇止め後の経緯

- (1) 29年4月3日、組合は、本件雇止めの撤回を要求する申入れを行った。申入書には、次のとおり記載されていた。

貴協同組合は、2月8日、突如として、当労組Y農業協同組合介護福祉分会のA2分会長に対して、雇止めの解雇通告を行い、当労組が申し入れた団体交渉申し入れも頑なに拒否しています。

今回の貴協同組合の分会長に対する解雇は、まったく合理的理由はなく、貴協同組合管理職が3月15日に発言した「組合を脱退しないと僕は二人を守ることはできないので脱退してください」、「もし、(労働組合を)脱退しないのであれば、A2さんと同じようにやめる形になりますよ。」、「脱退しないと僕が守ってやることはできませんよ」の言葉通り、労働組合撲滅を企図した不当労働行為であることは明白です。

(略)

本日、当労組及びA2組合員は、貴協同組合に対し、3月31日付の雇止め解雇に関して撤回を要求し、4月1日以降も引き続きA2分会長の雇用を継続するよう強く申し入れます。

- (2) 同月5日、農協は、申入れに対する回答書を送付した。回答書には、本件雇止めについては、契約期間の満了に伴い、更新をしないとの連絡であり、法的に有効な連絡と理解している旨記載されていた。また、B2部長発言について事実確認を行ったところ、A3とA4に対し、組合から脱退してほしい旨の発言をしたことは事実であるが、同発言は、上司として相談相手になってやれないかと考え、発言したものであり、労働組合の撲滅を企図したものではない旨記載されていた。また、A2に対して発言したのではなく、本件雇止めとは全く関係ないこと、「もし、(労働組合を)

脱退しないのであれば、A2さんと同じようにやめる形になりますよ。」
という内容の発言はしていないことが記載されていた。

- (3) 同月27日、組合は、再々度、本件雇止めの撤回を求め団交を申し入れたが、結審時(30年4月16日)に至るまで、団交は開催されていない。
- (4) A2は、29年5月から他の訪問介護事業所の正規職員として勤務を開始した。A2の賃金は、農協における就労時と同程度であった。
- (5) 同月12日、農協は、組合に対し、B2部長発言について、陳謝する旨の連絡書を送付した。これには、農協がB2部長に対して行った嚴重注意処分通知書及び同部長が農協に対して提出した顛末書が添付されていた。
- (6) 同年8月31日、組合は、本件救済申立てを行った。

15 農協の経営状況及び申立て後の事情

- (1) 農協の28年度の「損益計算書」には、農協の全事業の「事業利益」として3億3,400万円余が計上されていた。
- (2) 農協の介護福祉事業は、24年度から28年度まで毎年1,000万円を超える赤字を計上していた。
- (3) 上記(2)の事情から、農協の総務企画専門委員会においては、介護福祉事業の休止が検討されていた。
- (4) 29年11月28日、農協の理事会で、本件事業所及びヘルパーステーションB7について、利用者の受入先が全て確保できた時点で、休止することが決定された。
- (5) 30年4月10日、本件事業所は廃止され、また、同年5月31日、ヘルパーステーションB7は廃止された。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件雇止めについて

(1) 申立人の主張

ア 不利益性について

雇止めは、当該労働者や職場の他の労働者に対する重大な威嚇効果を持つため「不利益な取扱い」に該当する。

また、A2は契約更新に合理的期待を抱くのに当然の状況にあった。

イ 本件雇止めの理由について

(フ) 介護福祉部門の赤字の具体的内容については不明である。また、同部門のみの業績不振は、本件雇止めの正当な理由となり得ない。

(イ) 被申立人は、サ責3名の業務状況等も本件雇止めの理由としているが、28年12月7日付けで、農協が、A2をサ責に就任させていることからすると、農協もA2がサ責として勤務することを前提としていた。

(ウ) 被申立人は、A2の勤務態度等に重大な問題があったと主張するが、以下のとおり理由のないものである。

① いずれも抽象的な事実を指摘するに留まり具体的にどのような支障が生じたのか明らかでない。

② A2の勤務態度については、本件雇止め以前に問題視されたことはなく、労働契約も更新されていた。

③ 28年12月15日の団交においても、A2の勤務態度について何も指摘はなかった。

④ 本件雇止め以前に、A2の勤務態度に問題があるとする報告書等は作成されておらず、本件雇止めの稟議書を作成する直前に、A2の問題行動を作り上げたものである。

ウ 不当労働行為意思について

A2は、28年11月7日の組合加入以降、団交を申し入れるなど、組合活動を活発に行っていた。

また、上記イ(ウ)④のようにA2の勤務態度に問題があるとする報告書等は作成されていないことからすると、A2の組合加入前から、農協が本件雇止めを検討していたとは考えられない。

エ 結論

以上により、本件雇止めは、労組法7条1号に該当する。また、分会長であるA2に対する本件雇止めは、分会長を農協から放逐するものであり、組合活動に対して大きな打撃となることは明らかであって、労組法7条3号が禁止する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 不利益性について

期間を定めて契約を締結した場合において、期間が満了した際に正当な理由で再雇用をしないこと自体は、不利益な取扱いと評価されるべき

ものではない。

イ 本件雇止めの理由について

(ア) 農協の介護福祉部門は、24年度以降は、毎年赤字で、事業の休止が検討される状況が続いており、雇用についても、1年間の期間が経過する度に、継続するか否かを検討していた。

(イ) A2が復職するに当たっては、腰痛等に配慮する必要があった。そのため、元のサ責の業務に復帰させるとともに、業務量軽減のため、サ責の業務を3名で分担させることとした。サ責の届出については、届出上のサ責は2名となっていること及びA2の契約書との整合性を取るために行ったに過ぎない。

(ウ) A2の勤務態度等には重大な問題があり、十分検討した上で、本件雇止めはやむを得ないと判断したものである。A2は、自身の勤務態度等について問題があり、上司や同僚から注意及び指導を受けていたことを認めている。

ウ 不当労働行為意思について

本件雇止めは、A2の組合加入や組合活動を理由とするものでない。

本件雇止めについては、28年11月7日のA2の組合加入前から検討していた。このことは、農協が、A2の勤務態度等に問題があることを受けて、同人を29年3月31日をもって雇止めする必要があると考えており、組合加入以前の28年10月1日に、サ責として新たにB10を採用したという状況からも明らかである。

エ 結論

以上のとおり、本件雇止めは、正当かつ合理的な理由に基づいた判断で、A2の組合加入や組合活動を理由とするものでないことは明白であって、労組法7条1号及び3号に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

本件雇止めが、労組法7条1号の不利益取扱いに該当するかについて、

- ①本件雇止めが労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に該当するか、
- ②その「不利益な取扱い」が組合員であること若しくは正当な組合活動の故をもってなされたものであるかを検討する。

(ア) 不利益性について

A 2 の業務は、訪問介護事業所において、利用者に対し訪問介護サービスを提供するという業務で、季節的・臨時的なものではなく、継続が見込まれていたものと認められる。

また、A 2 の労働契約に係る手続等に関して、労働契約の締結時に、10 年近く勤務している者がいる旨説明されていること、労働契約の更新の際に面談等も実施されておらず、更新手続は形骸化していたことが認められる（前記第 2 の 2）。

これらの事情から、A 2 が自身の労働契約の更新を期待することには相当な理由があったと認められ、本件雇止めは、「不利益な取扱い」といえる。

(イ) 本件雇止めの理由について

被申立人は、本件雇止めは、介護福祉部門の経営状況の不振、サ責 3 名の業務状況等及び A 2 の勤務態度等を総合的に考慮して決定したものであって、A 2 の組合加入や組合活動を理由とするものではないと主張する。そこで、以下、被申立人が主張する本件雇止めに合理的な理由があるかを検討する。

a 介護福祉事業の経営状況の不振

被申立人は、農協の介護福祉部門は、赤字で、事業の休止が検討される状況が続いており、雇用についても、1 年間の期間が経過する度に、雇用を継続するか否かを検討していたと主張する。

確かに、農協の介護福祉事業については、24 年度以降、赤字が続き、経営不振であったことが認められる（前記第 2 の 15（2））。しかし、各職員の雇用について 1 年間の期間が経過する度に検討していたとする事実はなく、A 2 の本件雇止めの時点で、事業の休止の時期が具体的に決定されていたものでもなく、その際の人員整理の方法などの具体的な検討状況も明らかでない。仮に、サ責として採用された職員が 1 名過員となっており、人員削減を行う経営上の必要性が認められるとしても、A 2 のみを雇止めの対象として検討するのは不自然であるといわざるを得ない。

b サ責 3 名の業務状況等

本件事業所のサ責の業務は、通常 2 名分の業務量であった。しかし、実際は、A 2 の復職後、同人は、サ責 1 名分の業務を一人で負

担し、B 8 と B 1 0 は 1 名分の業務を二人で分担していた（前記第 2 の 6（4））。届出上も、サ責は、A 2 と B 1 0 の 2 名とされていた（前記第 2 の 7（3））。

また、A 2 は、復職後、B 9 課長から、特段に業務の遅延等を指摘された事実もなく（前記第 2 の 10（3）、（4））、以前と同様に業務を遂行していたと認められる。

このように、農協が A 2 の雇止めを検討した時期において、サ責 3 名の中で、A 2 の業務の遂行が特に劣っていると考えた事情は見当たらない。

c A 2 の勤務態度等

(a) 2 8 年 4 月 1 日契約更新から本件雇止めまでの間の出来事

- ① 2 8 年 4 月に訪問カレンダーに病院名等を誤記入したことが判明したことが認められるが（前記第 2 の 10（1）イ①）、同僚の B 8 から注意を受けている程度であり（前記第 2 の 10（2））、このことにより、業務に重大な支障が生じたとは認められない。
- ② 同年 7 月、ヘルパー着を着用せず、制服でホームヘルパー業務を行ったことは認められるが（前記第 2 の 10（1）イ②）、このことにより業務に具体的な支障を及ぼした事実は認められない。
- ③ 同年 8 月 1 1 日からの欠勤に係る傷病の理由は、当初の報告が医師の診断により変わったものであって（前記第 2 の 10（1）イ③）、A 2 が非難されるべきものではない。
- ④ 同月の欠勤中に、日誌（同月 5 日分）を自宅に持ち帰ったままであったが、A 2 は療養中であり、また、日誌を持ち帰ったこと自体は、本件事業所のホームヘルパー業務としては通常のことである（前記第 2 の 10（1）イ④）。さらに、これに関しては、同僚の B 8 から注意を受けている程度であり（前記第 2 の 10（2））、このことにより、業務に重大な支障が生じたとは認められない。
- ⑤ 同年 1 2 月 1 4 日、A 2 がホームヘルパーの手配を忘れ、他の職員がその対応をすることとなったことは認められるが（前

記第2の10(1)イ⑤)、特に注意や指導はなされておらず(前記第2の10(2))、このことにより、業務に重大な支障が生じたと認めることはできない。

⑥ 29年1月19日、利用者が自宅からいなくなった際に、A2がすぐに指示を出せなかったことがあったが(前記第2の10(1)イ⑥)、同僚のB8から注意を受けている程度であり(前記第2の10(2))、このことにより、業務に重大な支障が生じたと認めることはできない。

⑦ 同年2月6日の日誌に不備等があったが、これは、本件雇止めの稟議決裁後の事情である(前記第2の8(1)、10(1)イ⑦)。このことが、本件雇止めの理由として、農協内で真に検討されたものとは考え難い。

(b) 28年4月1日契約更新前の出来事

①27年4月下旬、ホームヘルパーに同行することを忘れたこと(前記第2の10(1)ア①)、及び②同年中の介護報酬(一人分)について算定を誤ったこと(前記第2の10(1)ア②)が認められる。しかし、これらに関しては、同僚のB8から注意を受けている程度であり(前記第2の10(2))、これらのことにより、業務に重大な支障が生じたと認めることはできない。また、これらは、28年4月のA2の労働契約更新時に判明していたにもかかわらず、同契約は更新され、特に指摘もなされていない(前記第2の2)ことからすると、農協は、重大な問題とは認識していなかったものと認められる。

(c) その他時期不明のもの

①ホームヘルパーの有給休暇処理や入金処理について、確認が不足していたこと(前記第2の10(1)ウ①)、②勤務中にネックレスを着用したこと(前記第2の10(1)ウ②)、及び③職場のパソコンを使用し、インターネットで貴金属を購入したこと(前記第2の10(1)ウ③)が認められる。しかし、そのことがいつのことか特定されておらず、業務に具体的な支障があったとも認められない。

また、附随理由5(7)に記載されている日誌の確認等に不備

があったか否かは不明である。

(d) その他の事情

① A 2 は、附随理由に記載された勤務態度等について、始末書等の提出を求められたことはなく、また、A 2 の勤務態度等の改善を目的とする特段の指導や研修は行われていない（前記第 2 の 10（3））。

② A 2 が、管理者である B 9 課長から直接注意や指導を受けたのは、勤務中にネックレスを着用していたこと及びヘルパー着を着用していなかったことのみであった（前記第 2 の 10（2））。

なお、29 年 2 月 6 日の日誌の不備等についての注意・指導は、上記(a)⑦の理由から、本件雇止めに関する注意・指導とは認められない。

③ 管理者である B 9 課長が、業務の進捗状況の確認、各職員の業務分担の見直し、業務に誤りがあった場合の改善策などについて、職場の中で打合せや話合いの場を設けたなどの事実も見当たらない（前記第 2 の 10（4））。

d 小括

上記 a から c の各事実からは、被申立人が主張する本件雇止めの理由が、雇止めの理由として合理的なものとは認められない。

(ウ) 不当労働行為意思について

次に、被申立人は、本件雇止めは、A 2 の組合加入前から検討されていたものであり、不当労働行為意思に基づいてなされたものではないと主張するので、以下、本件雇止めに至る経緯等について検討する。

a 本件雇止めの検討時期について

被申立人は、本件雇止めについては、28 年 1 月 7 日の A 2 の組合加入前から検討していたと主張する。しかし、以下の事実が認められる。

① 本件雇止めの理由とされる附随理由には、A 2 の勤務態度等の問題が記載されているが、A 2 は、27 年 4 月及び 28 年 4 月の労働契約更新の際には勤務態度等について問題を指摘されたことはなかった（前記第 2 の 2）。

② 29 年 2 月 2 日に起案された本件雇止めに係る稟議には、A

2の勤務態度等に関する資料が添付されていたが、この資料が作成されたのは、同年1月頃であり、これ以前に、A2の勤務態度等に関する報告書等は作成されていない（前記第2の8（1））。

③ 28年8月26日、B2部長とB9課長が、A2の自宅を訪問した際に、両名は、A2の復職に時間がかかることを聴取し、B8の業務負担が大きくなったことを話したのみで、A2の雇止めの話はしていない（前記第2の5（2））。なお、その後の同年12月15日の団交の場でも、農協は、同訪問時において、雇止めの話はしていないとしている（前記第2の7（2）ウ）。

④ 同団交において、A2の勤務態度について、何ら話題となっておらず、また、農協が同訪問時における雇止めの話を否定した以外、同人の契約更新や雇止めについて何ら話題となっていない（前記第2の7（2）ウ）。

上記のとおり、本件雇止めについて、農協が28年11月7日のA2の組合加入前から具体的に検討していたとする事情は見当たらない。

b その他の事情について

上記aに加え、以下の事実が認められる。

① A2は組合に加入し分会を結成して、分会長となった（前記第2の6（1））。

② 28年12月15日の団交で、A2、A3及びA4は、B9課長らがパワーハラスメントを行ったとして、これについて質し、また、B9課長の業務指示の仕方等に問題があることを指摘した。さらに、A2らは、ラジオ体操を始業前から始めることを止めること、昼休みが20分しか取れない状況を改善することなど職場環境を改善するよう要求した（前記第2の7（2）ウ）。

③ 農協は、29年2月10日付け、同年3月2日付け及び同年4月27日付けの、本件雇止めに関する団交申入れに対し、応じていない（前記第2の9、11及び14（3））。

④ 同年3月31日の本件雇止め直前である同月15日16時頃、B2部長は、本件事業所を訪れ、A2、A3及びA4を呼び出して、面談を行い、その中で、A3とA4に対し、「X労働組合を脱退して欲しい。」と発言した（前記第2の12（1））。

c 小括

上記a、bの各事実からは、農協は、A2がA3、A4とともに組合の分会を結成し、自らが分会長となって、団交等を通じて職場環境の改善等を積極的に主張してきたことについて、強い嫌悪感を抱いたと推認される。特に、農協が、本件雇止めを通知した後は組合からの団交申入れに応じず、本件雇止めの理由を組合に直に説明することを避ける姿勢を取ったこと、A2の契約期間終了直前になって他の組合員に対し組合からの脱退を強く勧めたことから、農協が、本件雇止めを契機として事業所内における組合活動が弱まることを意図していたものと推認される。

(エ) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、本件雇止めは、A2が組合員であること又は同人が組合活動を行ったことを理由としてなされた不利益な取扱いと認められ、労組法7条1号に該当する。

イ 支配介入について

A2は組合の分会長であり、分会員は、A2、A3及びA4のわずか3名である（前記第2の6（1））。本件雇止めは、組合の分会長であるA2を農協から排除することによって、分会の組合活動を萎縮せしめ、組合の組織を弱体化させる行為であり、労組法7条3号に該当する。

2 本件団交申入れに対する農協の対応について

(1) 申立人の主張

本件雇止めは、労働者の身分に関することであり、労働条件の核心であって、これに関する事項については、正当な理由なく、団交を拒否することはできない。

被申立人は、雇止めが法的に有効であるという法的見解のみを述べ、その他、団交を拒否するだけの正当な理由は何も示していない。

また、組合は、その後も団交の開催を求めたが、結審時（30年4月1

6日)に至るまで団交は開催されていない。

(2) 被申立人の主張

本件雇止めは、正当な理由に基づき、期間を限定した労働契約について更新をしないと判断したものである。よって、本件団交申入れに対し、農協が、正当な理由に基づく雇止めの通告であって、団交で話し合っただけで結論を左右する問題ではないと説明した29年2月16日付けの回答書を組合に対し送付したことは、当然の対応であり、非難されるべきことではない。

よって、被申立人が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当しないことは明白である。

(3) 当委員会の判断

農協は、本件団交申入れに対し、29年2月16日付けの回答書を送付しただけで、団交申入れに応じていない。また、本件団交申入れ後も、組合が、本件雇止めの撤回を求めて、同年3月2日付け及び同年4月27日付けで団交を申し入れているにもかかわらず、農協は、これに応じていない(前記第2の9、11及び14(3))。

団交については直接労使が話し合う方式によることが原則であり、本件においても、当事者間に書面によって交渉するとの特段の合意はないので、農協が書面により回答したことで使用者の団交応諾義務が尽くされたことにはならない。また、仮に農協が譲歩の余地はないと考えていたとしても、団交で組合に対し、理解が得られるようその理由を説明する義務がある。

したがって、回答書を送付するのみで団交に応じない対応に正当な理由は認められず、農協が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当する。

3 B2部長発言について

(1) 申立人の主張

農協は、分会の副分会長であるA3及び書記長であるA4に対して、組合からの脱退勧奨を行った。

A3とA4は、28年12月15日の団交において、B9課長の業務の仕方に対する不満などを積極的に発言するなど、組合活動を行っていたが、B2部長発言後、A3とA4は組合を脱退した。

3名しかいない分会において、分会長のA2に対しては、雇止め、副分

会長のA3及び書記長のA4に対しては、脱退勧奨が行われており、組合活動に対する壊滅的な打撃は明らかであって、まさに労組法7条3号が禁止する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

B2部長発言は、農協の方針や意向ではなく、A3とA4の相談相手になると表明するに当たって個人的に発言したものである。また、組合加入や組合活動を嫌悪し発言したのではない。

(3) 当委員会の判断

29年3月15日16時頃、B2部長は、本件事業所を訪れ、A2、A3及びA4を呼び出して、面談を行い、その中で、A3とA4に対し、「X労働組合を脱退して欲しい。」と発言した(前記第2の12(1))。その発言後、両名は組合を脱退したことが認められる(前記第2の12(2))。

地域生活部長の職位は、農協の役員に次ぐ地位で、部を統括する立場にあり、実際に、B2部長は介護福祉課を統括し、本件雇止めの稟議に直接に関わるなど同課の職員の人事に関して権限を行使していることから(前記第2の8(1))、同部長は使用者の利益を代表する者に該当する。被申立人は、B2部長発言は個人的な発言である旨主張するが、個人的関係からの発言であるとの事情は認められない。このように、同部長の「X労働組合を脱退して欲しい。」との発言は、使用者の行為と認められるものであり、しかも、その発言は、A3及びA4の有期労働契約の次回更新時期(29年4月1日)の直前になされたものである。

上記から、同部長は、A2に対する本件雇止め後も農協に残るA3及びA4に対し、人事上の権限を背景にして組合からの脱退勧奨を行ったと認めるのが相当である。このように、B2部長発言は、分会を壊滅させようとする意図が強く推認されるものであり、労組法7条3号に該当する。

4 救済の方法

(1) 本件雇止めが不当労働行為に当たることは、前記1で判断したとおりである。その救済について、申立人は、A2の原職への復帰を求めているが、同人の労働契約で、同人が従事すべき業務内容はサービス提供責任者と指定されており、農協の訪問介護事業は、前記第2の15(5)のとおり既に全て廃止されているから、同人を原職に復帰させることは不可能であって、

原職に相当する職務も存在しない。併せて、同人の労働契約が雇用期間を1年とするものであったことに鑑みると、同人の労働契約が29年4月1日付けで期間を1年間として更新されたものとして取り扱うことを命じることが相当と思料する。また、申立人は、賃金相当額の支払いも求めているが、A2が29年5月から他の訪問介護事業所の正規職員として就労し、従前と同程度の収入を得ていることに鑑み、主文第1項のとおり命じる。

(2) 農協が、本件団交申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるとは、前記2で判断したとおりであるが、A2が既に他の訪問介護事業所で就労していること、主文第1項において、同人の労働契約が29年4月1日付けで期間を1年間として更新されたものとして取り扱うことを命じていることに鑑み、主文第2項の救済をもって足りると思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年7月12日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ⑩