京都、昭 46 不 11、昭 48.12. 7

命　　令　　書

申 立 人　京都私学単一労働組合

申 立 人　X_1

申 立 人　X_2

被申立人　宗教法人専徳寺

主　　文

1　被申立人は、X_1に対する昭和 46 年３月 31 日付、X_2に対する同年４月 30 日付の解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職復帰に至るまでの間同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。

2　被申立人は、下記の文章を縦１メートル、横 1.5 メートルの大きさの模造紙に墨書し、被申立人敷地内の従業員が見易い場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

当寺は貴組合さがの分会の存在および活動を嫌悪し、貴組合の組合員X_1、同X_2をそれぞれ解雇しましたが、これらの行為はいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和　年　月　日

京都私学単一労働組合　執行委員長　A_1　殿

X_1　殿

X_2　殿

宗教法人専徳寺　代表役員　B_1

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人宗教法人専徳寺（以下寺という）は、昭和 30 年（以下年号の昭和はすべて省略する）から肩書地においてさがの幼稚園（以下園という）を経営しており、本件申立当時、園長はB_2（以下園長という）で、従業員は教諭 18 名（女子）、運転手３名（男子）からなり、園児は約 600 名であった。

⑵　申立人京都私学単一労働組合（以下組合という）は、京都府下の私立学校の業務に従事する教員および職員をもって組織され、京都私学教職員組合連合（46 年７月 18 日までは京都私学教職員組合と称していた。以下京私協という）を上部団体としている。

⑶　申立人X_1（以下X_1という）は、45 年４月６日園児送迎用マイクロバス（以下バスという）の運転手として園に雇用され、46 年３月 31 日解雇された。同人は 45 年５月 17 日組合に個人加入し、後記 46 年３月３日、組合さがの分会（以下分会という）の公然化のさいに分会執行委員になった。

⑷　申立人X_2（以下X_2という）は、45 年５月 20 日、園にバスの運転手として雇用され、46 年４月 30 日解雇された。同人は 45 年６月 26 日組合に個人加入し、後記 46 年３月３日分会公然化のさいに分会執行委員長となった。

２　分会公然化前の労使関係とX_1の解雇

⑴　園における運転手の勤務内容は、園児送迎が主たる任務であるが、その他の時間には寺の本堂、その周囲の清掃、まきわり、植木の手入れ、園の内外にある溝の掃除や園児の使用する机、埼子の修理等（以下これらを総称して雑用という）を行なっていた。しかし、この雑用については、X_1、X_2は雇用のさい園長から十分な説明をうけていなかった。

⑵　園における勤務時間は運転手、教諭とも午前８時から午後４時とされているが、出勤簿やタイムカードの備付けはなかった。

なお、園の就業規則は 46 年３月 30 日に制定された。

⑶　１か月の賃金は、雇用当時X_1が 40,000 円、X_2は 45,000 円であり、教諭は 45 年度で短期大学卒業者の初任給が 24,000 円であった。

⑷　園では従来から園児らの昼食のさいのお茶を教諭２名が当番制で保育時間中に用意していたが、その間園児の保育が留守になるので何とか改善したいとの声が出て、45 年５月初旬ごろの放課後教諭 18 名が集まり話合いをもった。そこへX_1が来合せ話合いに参加した。

その後X_1と教諭６名が、前記お茶当番のことで話し合うなかで、教諭の初任給が他の幼稚園に比較して低いこと等から園の労働条件を改善するため労働組合を結成しようとの気運が盛り上った。

⑸　そこで、X_1と教諭４名は同月 17 日組合に個人加入し、さらに組合員をふやすことを目標に学習活動を続けた結果、同年６月末にはX_2らも組合に個人加入した。その後分会を結成し、夏季一時金や教諭の初任給の引上げ等の要求を行なうことを決め、同年７月初めから昼食時や放課後にX_1、X_2が中心になって教諭らと話し合った結果、教諭の代表４名が前記要求事項につき園長と話し合うことになった。その結果園長は一時金は年間 3.5 か月分を支給し、長期勤続の教諭には数百円昇給することを約した。

従来一時金については支給されてはいたものの、金額は支給時点までは全く不明であった。

⑹　園では希望する園児にはバスで送迎している。バスの運転はC_1（以下C_1という）、X_1、X_2の各人が７つのコースの２ないし３を受け持っていたが、同年９月当時バスの乗車定員が幼児 38 名のところ、定員を超えるコースがあり、多いコースでは 60 名以上乗車させて運行するところがあった。

そこで、X_1、X_2は、バスの定員オーバーは運行上園児にも危険であるので、バスの運行回数を増やし、定員を順守するよう教諭らにも訴え支持を得た。また、運転手

間でもバスの定員順守につき意見がまとまり園長に申し入れることになった。

⑺　Ｘ１、Ｘ２は同月中旬ごろ前記バスの定員順守とバスに任意保険をかけることを園長に申し入れた。同人はバスの定員順守については了承したが、保険加入については事故の場合は園が責任をもつから心配しないでよいと述べた。

⑻　バスの定員順守は直ちに実施されたが、実施後２日目の午後園児を送るさいに、園長が出て来てＸ１に対し、「ガラガラではないか。もっと乗せなさい」と言った。これに対し同人が「定員どおり乗っている。これ以上乗せられない」と拒否したところ、園長は「私の車だから乗せなさい」と言って、さらに園児 30 名余をバスに乗せた。そこで、Ｘ１と近くにいたＸ２はこれ以上つめこまれると運転できないと言ったが園長は、「子供は大人の倍乗せられる。私の言うことをきけない人はやめてもらいます」と言った。Ｘ１、Ｘ２はこの問題は陸運局へ行ってはっきりしてもらうと言って、Ｘ１は立っている園児だけ降ろし 定員超過のままバスを出発させた。このバスには珍らしく園長も同乗した。

⑼　同日園児を送った後、園長はＸ１に対し、前記バスの件について興奮していたのでと謝罪し、やめてもらうという発言については撤回すると述べた。なお、バスの定員は翌日からまた守られ、この状態が翌年３月ごろまで続いた。

⑽　分会では、45 年 11 月中旬、園の労働条件や教育条件の改善をはかるための討議を行ない、冬季一時金として基本給の３か月分支給、職員会議の開催、交通費の全額支給等 12 項目にわたる要求を決定し、同年 12 月１日代表者としてＸ１、Ｘ２の氏名を記した要求書を作成し、同日から分会員が教諭らから署名を求める活動を開始した。

⑾　Ｘ１、Ｘ２らは、同月１日および４日、園の主任教諭Ｂ３（以下Ｂ３という）に対し、前記要求書の内容を説明し署名を求めたところ、同人は立場上できないと言って断った。同人は受け取った用紙を園長の孫で園長宅に同居し園の事務等を手伝っているＢ４（以下Ｂ４という）に渡した。

⑿　前記要求につき分会は、従業員の過半数の署名が集まり次第園に提出する予定にしていたところ、同月５日には 21 名中 14 名の署名が得られたが、Ｂ３との話合いのさい

に同人から自分が園長に話をするから提出を待ってほしいと言われ、同月８日まで提出を延期した。

⒀　園はX_1に対し、同月７日付消印のある通告書を書留速達で郵送し、同人は同日これを受領した。この通告は、①管理者の指揮命令に従順でなく反抗的言動が多い、②欠勤が多いため園児の日々の送迎にしばしば支障を生ずる、③運転注意不行届のために蒙る車体の損傷が甚しく経済的損害が多い、との理由で、運転手として不適任であるから同月 31 日限り自発退職するよう勧告する、このことは３か月以前すでに予告してあるから応じられない場合でも退職とみなす、という内容であった。同文書の末尾に 11 月 30 日の日付が記されていた。

なお、３か月以前に予告してあるというのは、前記２⑻の「私の言うことをきけない人はやめてもらいます」との発言をさすものである。

⒁　X_1は同年 12 月９日、前記園の通告に対し、解雇理由は正当でなく解雇を認めることはできない、速やかに撤回せよ、という内容の異議申立書を園に送付した。

⒂　同月 11 日、X_1、X_2は運転手だけの要求として、年末一時金３か月分支給、失業保険の加人、ガレージに水道をひくこと等の要求を出すべく原案を作成し、C_1に提案したところ同人も賛成し、同人が要求書を作成して翌日これを園長に手渡すことになった。

⒃　同月 14 日、X_1、X_2はC_1に前記要求書に対する園長の返答を尋ねたところまだ園長に提出していないとのことであったので、両名はC_1にかわって同日午前 10 時ごろ園長宅でB_4に要求書を手渡した。また、同日X_1、X_2は園長に会いX_1の解雇撤回を申し入れたところ園長は、「あなた方は先生に対しあまり口出ししたり、組合的なことはせんといてほしい」「今後組合的なことをしないと一筆書けば解雇撤回を考えてもよい」と言った。

⒄　同月 15 日午後５時 30 分ごろ、X_1、X_2は園長に面会を求めたが、B_4から解雇や要求のことは園長から一任されていると言われたので、同人にX_1の解雇撤回の申入れと運転手の要求内容の説明を行なった。途中から園長も話合いに加わったので、X_1の

解雇理由につき園長に直接ただしたところ、園長は「反抗的言動が多いということが解雇理由の 10 のうちの８ぐらいを占めている」と言い、その内容は「９月にバスの定員順守問題があったさい園長に運転してくれと言ったこと、先生方としゃべったり組合的なことをやっていることである」と説明し、さらに、「先生と運転手は別だから話しかけたりしないでほしい」「今後組合的なことをしないと一筆書けば撤回する」などと述べた。また、欠勤が多くて送迎に支障を生ずるということの説明として、「欠勤というなかには遅刻が含まれている。この遅刻が非常に多くて支障をきたすということはＣ₁からきいただけである。また、病気で１日休むとの連絡が当日の午前８時前あったため急にはバスの配車ができず、教諭が園児を迎えに行ったことがある」と述べた。なお、バスの損傷についてはしかたがないと答えた。これに対しＸ₁らは「一筆書くことはできない。遅刻はしていない。バスに傷をつけたことは謝る。これからつけないようにし、仕事は今後もきちんとします」と述べた。結局話合いの末園長はＸ₁に対する解雇通告は撤回すると述べた。

なお、運転手の要求については受け入れられないが、休憩場所に畳を入れることとガレージに水道をひくことは実施すると述べた。

Ｃ₁は、45 年 12 月末付で園を退職した。

⑱　従来園ではバスに順番に添乗する教諭がバスの後進のさいバスから下車して手と口で合図をしてきたが、分会ではこの下車誘導につき、より確実な合図の方法として笛による誘導がよい、また踏切りも下車誘導するのが望ましい、との結論に達し、Ｘ₁、Ｘ₂が 46 年１月 27 日教諭 18 名が集まり昼食しているところへ行き上記のことを説明し話し合ったところ、特に反対意見もなく了承が得られたので、翌日から実施した。

⑲　実施後しばらくして、添乗した教諭らから苦情が出始めたので、同年２月３日の昼食時にＸ₁、Ｘ₂は教諭らとこの問題について話合いをした。その席上教諭らの方から、踏切りの下車誘導は誘導者にとって危険だから、警報機のついている所では下車しなくてもよいのではないか、また笛吹きによる後進誘導もやめさせてほしいとの意見が出た。これに対しＸ₁らは子供の安全のためにしてほしいと言い、結論が出なかったの

でＢ３が園長に相談したところ従来どおりでよい、運転手には自分から話すとの園長の返答を得、この旨を教諭らに伝えた。

⑳　翌４日、園長は運転手の休憩場所へ来て笛による誘導等をやめるようＸ１らに言ったが、同人らが笛による誘導の利点や交通事情等につき説明したところ、園長は誘導の方法は運転手にまかす、運転手の権限でやってくれと言った。

(21)同月６日、園児を送るさいＸ１の車に添乗したＣ２教諭は踏切りで下車誘導しなかったところ、Ｘ１がバスを動かさないので園長の指示を伝えたが、Ｘ１がなおもバスを動かさなかったため途中から歩いて帰園し、以後、同人のバスに添乗するのをかえてほしいとＢ３に訴えたことがあった。

また、同日ごろ、中華料理店「ふあんてん」で運転手を除く園の教諭の慰労会が開かれた。席上園長は後進のさい笛は吹かなくてもよい、踏切りの下車誘導もしなくてもよいと述べた。

(22)同月８日、園長が運転手の休憩場所へ来たさいＸ１、Ｘ２とＣ１がやめた後にきた運転手のＡ２（以下Ａ２という）が失業保険に加入してほしいと申し入れたところ、園長は「うちは会社ではない」「失業保険がほしかったら失業保険のある会社へ行ってくれ」と述べた。そのさい同人は踏切りの下車誘導や笛吹きはやらなくてもよいと伝えた。

(23)Ｘ１、Ｘ２、Ａ２は翌９日、西陣公共職業安定所長あてに失業保険に加入することを希望する旨の申入書を提出した。

(24)同月 17 日の昼休み、Ｘ１、Ｘ２、Ａ２は、①２月から月給手取り６万円、②失業保険の加入、③ガレージに水道を入れること、④作業服の支給の４項目の要求をメモ書きにして園長に面会を求めたが会えず、園のお手伝いさんに園長に渡してくれと言ってメモを手渡した。同日午後Ｘ１がまきわり作業中、Ｂ３が来て前記メモを返し、園長は①②については話合いはしない③④については考慮すると言っている旨を伝えた。

同月 23 日、Ｘ１、Ｘ２は上記メモと同じ内容を記載した要求書を園長に提出した。

(25)翌 24 日午後、園長はＸ１、Ｘ２に対し、「あんな要求を出してもらっては困ります」「要求を出したらくびです」「私がやめと言ったらあなたたちは１か月後にやめんと

あかんのや」と言った。

(26)同月 26 日午後４時ごろ、X_1、X_2は前記園長の発言に対し抗議したところ園長は、「要求を出したらくびです」「失業保険にはいってくれと言った人は今まで誰もいなかった」と述べた。

(27)園は同月 27 日X_1に対し、①管理者の方針指導に従順に服務しないため他の職員に混迷を及ぼしひいては事業に支障をきたす、②雇用開始のさいの約束を無視し当方の受諾できない過当給与を要求する（46 年２月 17 日）との理由で、46 年３月 31 日限り貴殿と当方間の雇用契約を解除する旨の通知書を郵送した。

(28)X_1は、園に雇用されて以来前記２(1)の雑用を行なってきたが、特にまきわり作業は力のいる仕事であり、長時間従事したりバスの運転間際まで行なうと疲労を伴うので運転に支障をきたすと感じ 45 年５月ごろからC_1に雑用は運転手の仕事ではないから用務員をおいてほしいと要求していた。しかし、作業には従事していた。

(29)X_1は、45 年５月末ごろから同年７月ごろまでの間、月に２、３回は出勤すべき午前８時に５分ないし 10 分程度遅れたことがあり、そのためバスの発車時間が遅れたことがあった。また出発前の車体点検やバスを園の門内に整列させていたのはさきに出勤していたC_1、X_2が主であった。前記X_1の遅刻についてはC_1や添乗する教諭らからしばしば苦情が出ていた。

(30)45 年６、７月当時、X_1、X_2ら運転手は、休憩時間や雑用が早く終ったときには、当時運転手の休憩場所にあてられていた寺の本堂の片隅で横になったり仮眠をとることがよくあった。

(31)X_1は普通免許と大型免許等を有していたが、大型の運転経験はほとんどなかった。同人に比べX_2、C_1は園に雇用される前はともにタクシー運転手として勤務していた。X_1は当初送迎のさい園庭にある桜の枝にバスの屋根をひっかけたり、狭い道路を走行していてカーブを曲るさいに電柱や近くの民家の垣根や木に接触してバスの車体を損傷したことが何回かあった。しかし同人ほどではなかったが他の運転手もときどきバスに傷をつけたことがあった。

(32) X_1は、解雇されるまでの間欠勤はほとんどなく、病気で３日休んだことはあったが、出勤時間の直前に連絡したのは１日で、あとの２日間は事前に連絡しており、また、46 年１月にも１日欠勤したが、無断ではなかった。

なお、45 年５、６月ごろ園児を迎えに行ったさい遅れてきた園児を待ったためバスを停車させたことがあった。

(33) X_1は、同年５月ごろから大体毎月くらい、特に 46 年の１、２月ごろには週に２回程度、園長がデパートや中央市場、八百屋等へ買物に行くさい園長を乗せた車を運転して行ったことがあった。

(34) X_1、X_2は送迎時間の合間、園長から指示された園のストーブに使用するまきをわっていたところ、園のお手伝いさんから園長宅の風呂の炊き口が小さいのでこまかくわってくれと言われ、わったまきを風呂の炊き口まで運んだことがあった。

３　分会公然化後の労使関係とX_2の解雇

⑴　同年３月３日朝、組合と分会の代表は、同日分会を公然化したことと、X_2分会執行委員長ほか分会役員の氏名を記した通告書ならびに大幅賃上げ等 15 項目にわたる要求と、団体交渉（以下団交という）の申入れを内容とする申入書を園長に提出した。同人はこれは受け取れないといったんは拒否したが、結局受け取った。

⑵　同日、X_1、X_2が教諭全員が昼食中の部屋に行き前記 15 項目の要求内容を説明していると園長が来て、「運転手を先頭にして組合をつくるような先生は低級です。先生としての資格がない。すぐやめてもらいます」と言ったので、X_1ら分会員はなんでくびになるのかときいたところ、「組合なんかつくったからです」「組合員の先生はくびです」と言った。

⑶　組合ならびに分会は、同月５日午後４時すぎX_1に対する解雇につき抗議するため園長に会い、通知書に記載されている「……雇用契約を契約します」との文言につきただしたところ、同人は、「誤字があるが、解雇通告書である。この書面は撤回して、解雇するなら別の文書でまた通知します」と述べた。

分会は、同日付で「保護者の皆様へ」との見出しで「３日園で組合が結成されたが

園長は組合員の先生に対し脱退を促したり、くびだと言っている」という趣旨のビラを、また京私協も「京都の幼稚園で初めての公然化組合」と題するビラをそれぞれ配布した。

⑷　園は同月６日、組合と分会から申入れのあった団交については事務多忙等を理由として同月 10 日までに開催できないと回答した。これに対し、組合ならびに分会は、同月８日、園に対しただちに団交に応じよとの申入書を提出した。

⑸　分会は同月 10 日付で「園に対し職員室の設置、用務員や事務員の雇用、失業保険加入等の要求をしている」という内容のビラを配布した。

⑹　同月 20 日、園の卒園式の席上、園長は卒園児の父兄約 300 名を前に祝辞を述べた。そのさい同人は、「園にも困った事態が起りました。組合というものができたのです。……この幼稚園のまわりにももうすぐ赤旗がビッシリ立ちますよ。……この園も赤い組合にいま攻撃されています。その中心になっているのは運転手で、運転手が音頭をとって組合をつくってこの幼稚園をつぶしにかかっている。運転手の後には共産党がついていて、いちいち政策を立てて運転手をあやつっている。私はそんな運転手とは知らずに入れたんです」「先生の中にも考えのたらん先生が組合にはいっている。組合にはいっている先生にはぼちぼちやめてもらいますからご安心ください」「今２人いる運転手は早速やめさして、あとから１人運転手がもどってくることになっています」という趣旨の話を 30 分程度行なった。

なお、C_1は同日付で総務主任として再び園に勤務することになった。

⑺　組合は同月 24 日、当委員会に団交促進のあっせん申請を行ない、同年４月２日あっせんが行なわれた結果、翌３日園から分会あてに同月５日団交を行なう旨の通知があった。そこで同日団交が開かれ、組合は前記３日園に提出した 15 項目の要求内容の趣旨説明をし、X_1の解雇についてもただしたところ、15 項目の要求については、有給休暇以外はほとんどゼロ回答に等しく、またX_1の解雇については、撤回はしていないと明言した。

⑻　同月５日分会は、分会会議を開き、X_1の解雇撤回等のため京私協や組合、支援団体

にも要請し、園児の父兄や地域住民に対し宣伝活動を行なうことを決定し、同日付で「園長は幼稚園を私物化するな」という見出しで「３年前の 12 月 18 日園長は京都地方法務局人権擁護課から『私立であっても幼稚園は公共性のものである。私物化は許されない』と説示処分を受けました」「……園長宅の風呂のまきをわらして風呂の炊き口へ運ばした……」「例年どおりで行くならば、桜の花の散るころには、桜の花びらと砂利を水でよりわける作業がまっています」等の内容を含むビラ三、四十枚を組合の組合員や分会員を対象に配布した。

前記ビラの内容中「私物化は許されないと説示処分を受けた」との点は、43 年 12 月 19 日付の新聞記事に依拠しており、その他の点は、前記２⑽などのように実際にＸ$_1$らが園長に命ぜられて行なったことのある事柄であった。

⑼　翌６日付で分会は、前記⑻と同様の「園長は幼稚園を私物化するな」という見出しのビラと、「さがの幼稚園の現状は」との見出しで「……定員 40 名以下の保育室に 70 名つめこまれているところが２室あります」「便器数も基準（園の場合 40）以上あると主張しているが 20 しかない」等の内容を含むビラを園児の父兄や園周辺の住民に配布した。

前記内容中、「40 名以下」と便器数については 31 年 12 月 13 日付文部省令第 32 号、幼稚園設置基準（32 年２月１日施行）を根拠に算出したものである。

⑽　46 年４月７日、京私協と組合および分会は連名で園に対し、園が示している解雇理由は不当であるから早急に団交を開くよう文書で申し入れた。

⑾　Ｘ$_2$を中心に組合ならびに京私協の組合員らは、同月９日から園に対するＸ$_1$の就労要求と同人の解雇に抗議する行動ならびに地域へのビラ活動をするようになった。

⑿　同月 10 日、園から前記団交申入れに対し 12 日に団交を行なうとの回答がなされた。

同日付で分会は、「さがの幼稚園に働いておられるみなさん」という見出しで、「Ｘ$_1$が理由にならない理由でくびをきられた。仕事をさせろと要求しています」という趣旨のビラ 2,000 枚を園周辺の住民に配布した。

⒀　同月 12 日、団交が開かれ、組合はＸ$_1$の解雇撤回を要求したが、園は解雇理由の一

つである過当要求との点については働かずに過当な要求を出したからだと、また管理者の方針指導に従順に服務しないとの点については車の損傷が大きいことや遅刻をすることだと説明し、解雇は撤回しないと答えた。

同日付で分会は、「訴えのビラに好意をよせる近所の人々」との見出しのビラを配布した。

⑭ 同月 13 日付で京私協は、「X_1に不当な首切り通告」との見出しで京私協と組合は連日園に対しX_1の就労を要求しているとの内容のビラを配布した。

⑮ 京私協と組合および分会は、同月 17 日、X_1の解雇と同月９日以降連日X_1の就労要求を続けているにもかかわらずこれを拒否する園長に対し抗議し、態度を改めX_1の就労をただちに認めるよう申し入れた。また、同日分会はX_1に対する解雇通知書の内容等を記載したビラを園周辺の住民に配布した。

このビラをX_2が配布しているのを自宅（園と同一敷地内）から目撃した園長はX_2に対し、「何を悪いことをしているのです。そんなことをしていたらつぎはあんたの番やで……組合なんかちっともこわくない」と大きな声で言った。

⑯ 京私協と組合および分会は、同月 18 日付で園児の父兄や地域住民を対象に、「さがの幼稚園では適正園児 360 名のところ六百数十名つめこみ、物置室２室を含む５室に７クラスを入れるなどひどい保育が行なわれています。……教員の賃金も短大卒初任給 24,000 円程度という安さです」との内容を含むビラ約 6,000 枚を配布した。

⑰ 京私協と分会は同月 19 日付で「さがの幼稚園では園児の納入した保育料はいったい何に化けてしまうのか？」との見出しで、「月々の保育料でお寺の本堂を建てているのではないか……園児１人 4,000 円の保育料でお寺の本堂や豪華な居宅をどんどん建てたり、りっぱな鉄筋の門をつくっていないと明言できるでしょうか」「定員の２倍も園児をつめこんで儲け主義に徹底したさがの幼稚園……さがの幼稚園ではあのせまいところに 620 名も園児をつめこんで物置室で保育しています。毎月およそ 300 万円ほどはいる保育料収入のうち、一般の教職員には総額で 70 万円足らずの賃金しか払っていません」「せまいところに園児をつめこんでいるさがの幼稚園（44 年）、園児数、

さがの幼稚園 580、嵯峨幼稚園 442、栄光幼稚園 243、自然幼稚園 341、夢窓幼稚園 169。（一覧表）」「文句を言う奴はくびだ『保育用の教材を揃えてほしい』『一生けんめい教育にうちこめるような幼稚園にしてほしい』『月給をあげてほしい』と言えば直ちにくびだといって追い出されます」という趣旨を記載したビラを園の周辺に大量に配布した。

前記ビラの内容中「保育料で本堂や豪華な居宅を建てたり」との点については、事実は、本堂は大正初年に建立され、昭和 38 年肩書地に移転されたもの、本堂以外の建物も同時期ごろに旧敷地の売却費で建てられたものである。「620 名も園児をつめこんで物置室で保育」との点については、当該建物は 45 年９月に建てられ、建築確認申請書に物置室として届出されているところを保育室として使用しているものである。また、園児数については、同月 15 日付朝日、京都の各新聞の、京都府文教課が園に対して園児数を適正規模に減らすようかねてから指導していたがその実があがらず同月 13 日抜打調査した結果 600 数名の園児がいたとの記事や、分会員の教諭らが園児数や椅子の個数を数えて算出した数によるものである。「毎月およそ 300 万円ほどはいる保育料」との点については、46 年４月からはバス代、入学金、教材費、保育料を各試算した額の合計が 295 万円余となることをさし、「一般の、教職員には総額で 70 万円足らずの賃金しか払っていません」との点については、45 年４月から 46 年３月までの間の教諭の初任給と４年目の賃金、運転手の賃金および一時金等を試算して算出した額をいうものである。「44 年の園児数さがの幼稚園 580 名」との点については、44 年度の卒園者の写真をもとに園児数を数えたものであり、なお、他の幼稚園については私学年報 44 年版中の 44 年度幼児数を転載したものである。「文句を言う奴はくびだ」との点については、前記、２(25)、(26)の事実を、それぞれ根拠にしたものである。

なお、その後園長はX_2に対し前記ビラの内容に対する説明と始末書の提出を求めたが、同人はこれに応じなかった。

⑱　46 年４月 19 日、園長は寺の本堂の掃除をしていたX_2に対し、「ビラをまいたりし

てなんですか。私にたてをついたら社会的にほうむられますよ。Ｘ1さんのことを思ってやっているんだろうが、しまいにはあなたが損をしますよ。３人の子供のことを考えなさい。仕事もできなくなったら子供がかわいそうでしょう」と述べた。

⑲　分会は、同月 21 日付で「法など全く無視する園長」との見出し、「『ビラをまくとくびだ』などとＸ2分会長をおどす」との小見出しで、同月 17 日および 19 日における前記３⑮、⑱に摘示した園長のＸ2に対する発言内容をそのまま記載したビラを配布した。

⑳　京私協と分会は同月 23 日付で「私立幼稚園をくいものにするＢ2園長」との見出しで、「私立幼稚園経営を金もうけの手段にするな」「幼稚園を民主的にしようと言ったＸ1さんをくびきるようなさがの幼稚園長は学校というものを自分の私物だと思っているにちがいありません」との内容を含むビラを配布した。なお、同ビラは上記内容だけでなく、「右京区に公立幼稚園、公立保育所をつくらせましょう」との見出しで、私立幼稚園でも公共的であるべきだのにさがの幼稚園では高い保育料をとっていながら公共的に運営されていない、このようなことは人口 25 万の右京区に一つしか公立幼稚園がないからであってもっと公立幼稚園をつくらせる運動を起こそう、という趣旨のことも強調されていた。

(21)同月 24 日園は、京私協と組合および分会から申入れのあった団交を同日午後４時から行なうと回答した。これにもとづき同日団交が開かれたが、組合や分会から要求しているＸ1の解雇撤回、賃金の大幅値上げ、交通費の実費支給等についてはなんら進展をみなかった。

(22)京私協と組合および分会は、前記団交のさい次回団交日の設定を園に申し入れたが、受け入れられなかったため、同月 28 日に団交日時の回答をするよう園に申し入れた。

(23)同月 30 日、園は前記京私協等からの団交申入れに対し、すでに３回団交を行なっているので当分冷却期間を設ける旨の回答をした。

(24)同日園はＸ2に対し、「就業規則第 36 条第７、８、９の各号にもとづき本日付をもって解雇する。なお、解雇予告手当は同年５月６日支払う」との通知書を書留内容証明

郵便で郵送した。

園の就業規則第36条本文および同条第７、８、９の各号はそれぞれつぎのように定められている。

第36条　教職員が次の各号の一に該当するときは懲戒する。

７　本規則その他服務に関する規定に違背したとき

８　教職員としてふさわしくない行為をし、園の名誉、信用を毀損したとき

９　その他各号に準ずる行為のあったとき

(25) X_1、X_2は、前記解雇につきそれぞれ京都地方裁判所に解雇の意思表示の効力停止を求める仮処分申請を行ない、X_1については同年５月17日、X_2については同年６月３日、申請の趣旨どおりの仮処分決定がそれぞれ発せられた。

第２　判断

１　X_1の解雇について

⑴　申立人の主張

X_1の解雇は、同人の園に対する諸要求活動等正当な組合活動を嫌悪し、同人を園から排除することにより同人の園での組合活動を封ずることを目的としてなしたもので、労働組合法第７条１号に該当する不当労働行為である。

⑵　被申立人の主張

X_1は園に就職して後、たびたび遅刻し、運転以外の雑用をせず、雑用すべき時間に昼寝をし、45年５月から６月にかけて登園途中の園児をバスに乗せたまま停車し登園時間を遅らせ、園の指示に反しバスの定員に固執して故意に園児を積み残したままバスを発車させ、また、バスを電柱にぶつけて車体に損傷を与えたりしたので、このまま放置すれば園の運営に支障をきたし、園児に事故を招くおそれのあることから、同人を45年12月31日限りで解雇する旨の文書を送付した。ところが同人は前記の諸点につき反省すると述べたので園は解雇処分を保留したが、その後同人は反省の色をみせず、加えて無断欠勤を行ない、園がバスの笛吹誘導、踏切りでの下車誘導を行なわないよう指示しているにかかわらず、バスに添乗している教諭にこれを強要し、そ

のため同人と教諭らとの間でトラブルが絶えず、また、保育室へ行き雑談をして教諭らの仕事をさまたげ、さらに園に対し過当な要求をなしたりしたのであって、このまま同人がバスの運転を続ければ事故を惹起する危険があるのみか、業務命令不服従による園の秩序が保たれないため解雇したものである。

また、園は分会の存在を公然化されるまで知らず、したがって同人の解雇は同人の組合活動とは全く関係がない。

⑶　当委員会の判断

まず、X_1が解雇されるまでの勤務状態を考察する。

遅刻については、前記２(29)で認定のとおり、45年５月から７月にかけてはかなり多かったといえるが、それ以降は目立つほどの遅刻をしていたことは窺えない。

無断欠勤については、前記２(32)で認定のとおり無断欠勤した事実は一度もない。

雑用については、前記２⑴、(28)、(33)、(34)で認定のとおり、雇用のさい園から十分な説明を受けず、また園長の私宅の雑用を指示されるなど運転手でありながら雑用をすることにつき不満を持っていたが、命じられた雑用はおおむね行なっていたことが認められる。

昼寝は、前記２(30)で認定のとおり、昼休みまたは雑用の合間に当時運転手の休憩場所として使用している本堂の片隅で横になったり、仮眠していたもので、他の運転手も同様であり、運転という仕事の性質上休息をとることは特に非難されるべきことではない。

登園途中バスを停車させていたとの点は、X_1がことさら理由なくバスを停車させていたという証拠はなく、前記２(32)で認定のとおり、遅れてくる園児を待つために停車していたのであって、園の主張は失当といわざるを得ない。

バスの車体に損傷を与えたとの点は、前記２(31)で認定のとおり、X_1の運転するバスが他の運転手と比べて損傷の回数が多く程度も大きいとはいえるが、同人の運転が特に乱暴であり故意に損傷を与えたとは認められず、また元タクシー運転手であるX_2やC_1と比べて運転技術が未熟といえても雇用当初は慣れない点や園周辺の狭い道

路事情からすれば、ある程度やむを得ないものがあり、しかも他の運転手も損傷を与えているのであって、Ｘ１の前記行為が解雇に値するものとはいえない。

バスの定員問題については、前記２(6)、(7)、(8)、(9)、(17)で認定のとおり、Ｘ１ら運転手の要望は本来正当なものであり、園児送迎コースを増やしバス定員を順守することを園長もいったんは了解していたのであるから、その後園長が態度をひるがえしたため生じたＸ１との間のトラブルについて同人を責めることはできない。

バスの笛吹誘導や踏切りでの下車誘導は、運転手の立場からすると、園児の生命、身体の安全確保にとって望ましいことは明らかで、送迎中の添乗の教諭はその間運転手の補助的な役割をももつものと解されるから、同人らに上記行為をさせてもあながち不当とはいえない。しかし、前記２(21)で認定のとおり、添乗教諭に対するＸ１の態度がやや強引であったうらみはあるが、前記２(19)、(20)で認定のとおり、園長のＸ１ら運転手に対する指示と教諭らに対する指示が一時期齟齬を来たしたことがトラブルを生じた主たる原因であったことが認められるのであって、この点に関するＸ１の行動を解雇の理由とすることは著しく妥当を欠く。

Ｘ１が保育室へ行き雑談をして教諭らの仕事をさまたげたとの点については、前記２(10)、(11)、(18)で認定のとおり、同人が教諭らと話をした事実はあるが、いずれも保育中ではなく、昼食時等を利用して行なったことであって、同人が教諭らの仕事をさまたげたようなことはない。

上記の諸点からみるとき、Ｘ１の勤務状態は懲戒解雇に値するようなものではないといわなければならない。

つぎに、Ｘ１が園に対し過当な要求をしたという点については、労働者として賃金引上げ等労働条件の改善を要求することがその正当な権利に属することはいうまでもなく、要求が過当か否かは主観的な見方の問題であるから、一概に過当と決めつけることはできない。

以上のとおり、園のあげるＸ１に対する解雇理由はいずれも首肯しがたい。

そこで、進んで園のＸ１に対する解雇の真の意図を考察するに、前記２(16)、(17)で認定

のとおり、同人が解雇撤回を求めに園に行ったさい、園長はX1、X2の園に対する労働条件等改善の諸要求活動を嫌悪し、これを抑える発言をしていたのであり、さらに、46年に入り、X1らが前記活動を継続し、前記2(24)、(25)、(26)で認定のとおり、同年2月23日、4項目の要求書を園に提出したところ、翌日園長はX1らに対し「あんな要求を出してもらっては困ります」「要求を出したらくびです」、26日には「要求を出したからくびです」等発言し、X1らの前記活動に対し攻撃を加え、そして、解雇理由中にも園に対し過当要求をしたということをあげているのであって、前記判断のとおりX1解雇理由の首肯しがたいことをあわせ考えれば、園は、X1の前記の正当な要求活動を嫌悪し、かかる活動を園から排除するため同人を解雇したものと推認するほかない。

園は解雇当時分会の存在もX1が分会の分会員であることも知らず、同人を解雇したのは組合活動と関係がないと主張するが、前記要求活動は前記2の諸事実からすれば、園に働く従業員間で協議のうえ全従業員の労働条件の維特改善その他経済的地位の向上を目的として行なっているのであるから労働組合法上の組合活動といえるのであって、かりに園が分会の存在もX1が分会の分会員であることも知らなかったとしても、X1の前記正当な要求活動を嫌悪し、かかる活動を園から排除するために行なわれたものである以上、その解雇は労働組合法第7条1号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

2　X2の解雇について

⑴　申立人の主張

X2は分会決定にもとづき、X1の解雇撤回要求、労働者の労働条件、園の教育条件改善を求めたビラを園の内外で配布したが、この行動は正当な組合活動であって、このビラ配布を理由に園がX2に対して行なった解雇は、分会の中心的活動家である同人を園より放逐し、園での組合活動を排除し、分会の壊滅を狙ったもので、労働組合法第7条1号に該当する不当労働行為である。

⑵　被申立人の主張

Ｘ２は虚偽の事実、誇張歪曲した事実や、園や園長を中傷、誹謗した内容を記載した分会名義の46年４月５日付、同月19日付、同月21日付、同月23日のビラ４通を作成し、園の周辺で不特定多数の人に対し、自ら配布しまたは他人をして配布せしめた。そのうち19日付のビラの内容は虚偽の程度が著しいうえ、園を中傷誹謗するものであって、園はＸ２にその記事内容の根拠について説明を求め、始末書の提出を求めたが、同人はこれに応ぜず、反省の色をみせなかったため就業規則により解雇したものであって、同人の組合活動を理由としたものではない。

⑶　当委員会の判断

Ｘ２のビラ配布活動が組合活動であることは明らかであるが、園は、同人の配布したビラのうち内容が虚偽で、園を中傷、誹謗するものがあると主張するので、この点について検討する。

まず、４月19日付のビラにおける「月々の保育料でお寺の本堂を建てているのではないか」「園児１人4,000円の保育料で、あの本堂や豪華な居宅をどんどん建てたりりっぱな鉄筋の門をつくっていないと明言できるでしょうか」といった点については、前記３⑰で認定のとおり事実と相違しており、これらの表現は断定こそしていないが他人をしてあたかもその事実があるかのように受けとらせるような表現であることは否定できず、同ビラが園の内外で多数配布されることより園の名誉、信用を多かれ少なかれ傷つけたであろうことは推測できる。

また、「毎月およそ300万円ほどはいる保育料収入のうち、一般の教職員には総額で70万円足らずの賃金しか払っていません」という点は、前記３⑰で認定のとおり、収入は保育料のほか入園料、バス代等を含めた46年度のものであるが、教職員に対する賃金支出は45年度のものであって、教職員の賃金を過少に表現しようとする意図が窺われないではないが、同賃金が低額であることは事実ということができる。しかし、「定員の２倍も園児をつめこんで儲け主義に徹底したさがの幼稚園」「さがの幼稚園ではあのせまいところに620名も園児をつめこんで物置室で保育しています」という点は前記３⑰で認定のとおり、建築確認申請書で物置室とされているところが現に保

育室として使用されていたことや、京都府の文教課から適正園児数にするように指導されていたことからすれば、「物置室」の表現がやや説明不足のきらいはあるにしても、内容が虚偽であるとはいえない。

さらに、「文句を言う奴はくびだ」「『保育用の教材をそろえてほしい』『一生けんめいに教育にうちこめるような幼稚園にしてほしい』『月給をあげてほしい』と言えば直ちにくびだといって追い出されます」という点は、前記２(25)、(26)で認定のとおり、なんら事実に相違していない。

つぎに４月５日付のビラの「園長は京都地方法務局人権擁護課から『私立であっても幼稚園は公共的なものである。私物化は許されない』と説示処分を受けました」との点は、前記３⑻で認定のとおり、新聞記事をもとにそのまま表現したもので、ただちに虚偽の事実あるいは歪曲した事実を作出したものとはいえない。同ビラの「……園長宅の風呂のまきをわらして風呂の炊きロへ運ばした……」「……例年どおりで行くならば、桜の花の散るころには、桜の花びらと砂利を水でよりわける作業がまっています」との点は、前記３⑻で認定のとおり、Ｘ$_2$やＸ$_1$らが体験した事実にもとづいたものであり、また同月 21 日付のビラに記載されている園長の発言は、前記３⑮、⑱、⑲で認定のとおり、実際の発言をそのまま記載したものであるから、これらのいずれにもなんらの虚偽、誇張、歪曲はみられない。さらに、４月 23 日付のビラについては、「私立幼稚園をくいものにするＢ$_2$園長」といった表現は穏当を欠くものの、ビラ全体の趣旨は前記３⑳で認定のとおりのものであるから、同ビラはさほど不当なものとはいいがたい。

要するに、京私協と分会が配布したビラのうち、問題となるのは４月 19 日付のものであり、その一部に園の対外的信用にかかわるものがあるのにもかかわらず事前に事実をたしかめることなく、これを園の内外で大量に配布したことは非難に値することといわなければならない。しかし、前記２⑻、(22)、(25)、(33)、(34)、３⑵、⑹、⑱等で認定のとおり、園長のワンマンさや園長が園の仕事と寺あるいは園長の私宅の仕事とを混同している事実からすればＸ$_2$が上記ビラに記載されたような疑問を抱く

のも無理からぬ点がないとはいえず、このことからすれば、上記ビラ配布をもって解雇に値するものとまではいいがたい。

そこで、進んで園がＸ２を解雇した真の意図を考察するに、Ｘ２が分会公然化後分会執行委員長としてビラ配布やＸ１の解雇撤回要求等諸要求活動を行なったのに対し、園長は、前記３⑵、⑹で認定のとおり、分会が公然化した日あるいは園の卒園式において組合嫌悪の発言をしたり、前記３⑮、⑱で認定のとおり、Ｘ２に対し組合嫌悪の発言をしているのであって、これと前記Ｘ２に対する解雇理由の首肯しがたいことあわせ考えると結局園はＸ２のビラ配布やＸ１の解雇撤回闘争等同人が分会の中心となって行なう組合活動を嫌悪し、同人の園における組合活動を排除する意図をもって同人を解雇したものと判断せざるを得ず本件解雇もまた労働組合法第７条１号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

よって、当委員会は労働組合法第 27 条、労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 48 年 12 月 7 日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良