

愛知、昭52不1、昭53.9.4

命 令 書

申立人 愛知県私立学校教職員組合連合

同 X1、X2、X3

被申立人 米野幼稚園園主

同 米野幼稚園園長

主 文

- 1 被申立人米野幼稚園園主B1及び被申立人米野幼稚園園長B2は、申立人X1、申立人X2及び申立人X3に対する園児との接触を禁止する取扱いを中止し、申立人ら3人を幼稚園教諭として幼児保育の業務に就かせなければならない。
- 2 被申立人らは、申立人愛知県私立学校教職員組合連合に対し、下記文書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

愛知県私立学校教職員組合連合の組合員3人に対して行った昭和51年9月30日付の解雇予告及び昭和52年3月24日付の解雇通知に基づく解雇並びに同組合員に対し園児との接触を禁止した行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である旨愛知県地方労働委員会から認定されました。

よって、ここに陳謝の意を表するとともに今後このような行為を決して行わないことを誓約します。

昭和 年 月 日

米野幼稚園園主 B1

愛知県私立学校教職員組合連合

執行委員長 A 1 殿

3 申立人らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人愛知県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）は、愛知県下及び近接県下にある私立学校及び民間社会福祉施設ごとの教職員をもって組織された労働組合並びに教職員の個人加入により組織された地域支部を構成員として昭和40年7月10日結成された連合団体であり、本件申立時、49組合5支部の下部組織を有し、組合員は約3,900人である。

(2) 申立人 X 1（以下「X 1」という。）は、昭和46年4月から同 X 3（以下「X 3」という。）は、昭和47年4月から同 X 2（以下「X 2」という。）は、昭和48年4月からそれぞれ幼稚園教諭として米野幼稚園に勤務し、昭和50年1月8日私教連幼稚園部の西・中村支部米野幼稚園分会（以下「分会」という。）を結成した。

(3) 被申立人米野幼稚園園主 B 1（以下「園主」という。）及び被申立人米野幼稚園園長 B 2（以下「園長」という。）は、肩書地（編注、名古屋市）で米野幼稚園（以下「園」という。）を共同して経営している。

園主の長男である園長は、園の教育方針、教育施設、教諭の人事及び労務事項、日常の園業務等すべての事項について園主とともに決定し、自らその執行にも当たっている。

(4) 園は、園主（用務員を兼ねている。）、園長及び園主の長女である主任 B 3（以下「主任」という。）による同族経営であり、本件結審時の教諭は6人、園児は約65人である。

なお、園主及び園長は、園のほかに名古屋市中川区富田町万場所在の学校法人万場幼稚園を経営しており、園主は同園の理事長、園長は同園の園長である。

2 過去の労使関係

- (1) 昭和49年ごろ園は、園主ら一族によりその経営のみならず教育内容全般が運営されていたが、園児に対する保育は昭和28年に作られたカリキュラムに沿ってなされており、約170人の園児がいるのに手洗場の水道じゃ口は1か所にすぎず、照明設備のない保育室があり、賃金も他の私立幼稚園に比べて低く、有給休暇、生理休暇も保障されていない状態であった。

X 1、X 3及びX 2（以下3人を総称して「X 1ら3人」という。）は、このような実情に不満を抱き、これを改善しようとして教諭5人中4人（X 1ら3人と昭和50年3月に退職した教諭1人）で、昭和50年1月8日分会を結成し、その旨園に通告した。

- (2) 分会結成直後、園長は、前記退職教諭の保証人宅やX 1の実家を訪問したり、X 3及びX 2の実家へ電話して、父兄に私教連から脱退させるよう説得を依頼し、また、昭和50年2月13日及び15日にもX 1の実家を訪問し、前同旨の説得を依頼した。これに対して、私教連及び分会は、2月13日、18日の2回にわたり園長に対し前記園長の父兄に対する組合脱退工作は不当労働行為である旨抗議した。

- (3) 私教連及び分会は、分会結成と同時に園に対して労働条件、教育施設、教具、園運営等の改善を求めて団体交渉（以下「団交」という。）を申入れたが、園長が労働組合のことがよく分からないからすぐには応じられないなどと言って拒否したため、昭和50年1月21日当委員会に団交開催のあっ旋を申請した結果、ようやく団交が開かれ、3月3日団交に関する協定が合意された。しかし、園長は、交渉委員が不明確なこと及び団交場所が園内であること等からこれに押印せず団交が開けなくなり、私教連は、5月15日当委員会に団交応諾を求めて救済申立て（昭和50年（不）第12号事件）をした。

- (4) 申立後の5月22日X 1ら3人は、賃金の大幅引上げ、保育室の照明の取付け、園児

の父母との話し合いを要求する旨を記載したりリボンを着用するいわゆるリボン闘争をした。その期間は、団交が開催されるようになるまでの約1か月間であった。これに対して、園は、5月22日付の文書で園児の父兄あて、X1ら3人がリボン闘争をしていること、その理由の概要、園としてはその解決に努力している旨知らせたが、同文書には、「私教連委員長は、日本共産党の躍進に期待しますということでビラに名前をのせている。私教連は、教育者でありながらハンストを行っている。」などとも記載されていた。

- (5) ところで、分会結成後、園の拒否により団交は開催されないまま推移したが、5月15日の当委員会への救済申立てを契機として、6月23日労使間で覚書が作られた。これには、団交ルール協定とともに、園長が団交権を尊重せず、園児の父兄あての前記文書中に不適切な表現のあったことについて遺憾の意を表する旨が明記されていた。
- (6) 昭和50年7月10日同年度の賃金改定交渉の際、園長は、7月16日付であれば初任給7万6,000円プラス4,000円で協定したいが、それ以外は7万5,000円プラス4,000円にするとの最終案を示し、私教連が口頭で妥結すると回答したところ、園長は、文書による回答がないのは誠意と信義に欠けるとして以後の団交を拒否した。
- (7) 昭和51年1月13日の団交においては、産休期間は、産前産後6週間を基本とし、母体保護の必要がある場合は前後2週間を加え、産休中の賃金は全額保障するなどの内容で一応合意したが、園長は、1月21日前後2週間の追加期間は無給とするよう主張して、団交を拒否するに至り、2月14日までの間に7回の団交申入れの後、2月23日私教連が当委員会への団交開催のあつ旋を申請するに及び団交を再開した。

しかし、6月2日以降団交申入れは、再び拒否され7月7日当委員会に前記同様のあつ旋を申請したが、10月1日労使間で、「日常的な園と分会との意思の伝達は、園長と分会長が口頭で行う。重要問題については、速やかに団交を開き話し合いで解決する。双方は今後いっそう団交ルール協定を尊重し、労使の正常な関係の確立に努力する。」との団交に関する確認書が成立した。

なお、園側の団交出席者は常に園長であり、労使間で合意された文書には園長が園を代表して調印している。

- (8) 前記確認書に従って団交が開催され、昭和51年11月10日「園は、本人の希望に反する一方的解雇は行わない。やむを得ない事情により園児数が減少し、教職員の過剰が生じた場合は、①園及び万場幼稚園での希望退職、自然退職により教職員の過剰を調整する。②その際組合は、万場幼稚園への配転に協力する。」旨の確認書が作成されたが、園長はその調印を拒み、団交は不調となった。

3 本件解雇及び解雇撤回の経緯

- (1) 昭和50年12月30日園長は、文書をもって当時の教諭5人（X 1ら3人及び申立外2人）の父兄らに対し、昭和52年3月末限りで他に就職されたい旨の退職勧奨をしたが、これは、園児数の減少を理由に昭和52年4月から3クラス編成とし、その教諭3人は、家族の主任並びに園長及び同弟の各配偶予定者を新規採用してこれに充て、いわゆる同族経営に一本化するとの方針に基づいたものであった。
- (2) その方針に基づき、園は、昭和51年4月に前記退職勧奨に応じて退職した申立外2人の後任として配偶予定者である2人の教諭を新規採用した（そのうち1人は、当時教諭の資格を有していなかったため、主任の助手をしながら昭和52年3月に教諭資格を取得し、園長の弟と同年3月ごろ結婚した。他の1人は、園長と結婚するに至らず同年4月退職したため、そのころ園長の配偶予定者として別の教諭1人を新規採用した。）。
- (3) 一方、X 1ら3人は、園の退職勧奨には応じず教諭として勤務してきたが、園長は、昭和51年9月30日X 1ら3人に対し、「園児数が減少し家族の者のみで園運営ができるので、昭和52年4月からは勤務していただくことはできません。」との文書を交付して解雇予告をなした。
- (4) 私教連及び分会は、昭和51年11月から昭和52年2月までの間に園に対して、昭和52年度新規3歳児募集を積極的に行うように働きかけるとともに、X 1ら3人に対する他園就職の話は納得できない旨抗議した。その後3月14日私教連及びX 1ら3人は、

当委員会に解雇予告の撤回を求めて本件救済申立てをした。

- (5) ところが園長は、昭和52年3月24日X1ら3人らに対し、文書で同年4月から退職扱いとするため、賃金及び退職金を清算する旨一方的に通知した。

同日私教連及び分会は、園に対しX1ら3人の解雇撤回について団交を開催するよう申し入れたが、園がこれを拒否したので3月29日再度団交開催を申し入れたがこれも拒否された。

- (6) X1ら3人は、4月12日に行われる入園式・始業式の準備のため4月9日登園したところ、園入口は施錠されていて入園することができなかった。続いてX1ら3人は、4月11日に登園したが同様にして入園することができず、主任に入園させて欲しい旨要望したがこれも拒否され、更に、4月12日入園式・始業式参加のため登園したが、同様にして入園を拒否された。そのため私教連及び分会は、4月13日、16日、17日及び19日と4回にわたりX1ら3人の解雇撤回について団交を開催するよう申し入るとともに前後3回にわたって解雇の不当を訴えるため園児の父兄等にビラ配布を行ったが、園は、この団交申し入れには応じなかった。

- (7) X1ら3人は、昭和52年5月14日解雇は不当労働行為であるとして、名古屋地方裁判所へ地位保全等の仮処分申請を行い11月9日申請認容の決定を得た。その決定理由は、園主が昭和50年12月末において昭和52年4月以降経営規模を縮小し、かつ、同族のみで経営するとの方針を決定したのは、X1ら3人の組合活動を嫌悪し、X1ら3人を園外に放逐するための苦肉の策であると認められ、この方針の一環としてなされた本件解雇は、不当労働行為意思に基づくもので無効であるというものであった。

- (8) 同決定後の11月12日園は、決定主文に示された金員をX1ら3人に支払った。

そして、同月18日及び22日に私教連及び分会と園との間で団交が開催され、園は、22日X1ら3人の解雇を撤回した。しかし、就労については話合いが難航し、園長は、1月に1人、2月に残り2人をそれぞれ復職させると回答したが、以後3回にわたる団交にもかかわらずその実現をみるに至らなかった。

- (9) 昭和52年11月24日X1ら3人が登園したところ、園長は、3人が園内に入ると混乱

すると述べ登園を拒否した。私教連は、この拒否に抗議したが、園は就労を拒否し続けた。

(10) 12月初旬から翌53年2月中旬にかけて私教連と園長のいわゆるトップ交渉が続けられ、また、当委員会においても和解が行われたがいずれも不調に終わった。

(11) 昭和53年2月23日園は、X 1ら3人に対し、「貴殿の処遇問題は、年度末が近いことと復職に当っては出勤猶予期間を連続30日間保障せよとの貴殿の要求を考え3月末までを出勤猶予期間とするのでその間は登園の必要がない。」との通告をした。これに対し、私教連は、X 1ら3人の就労後の労働条件等についての団交を求めたが、園は、その必要はないとして団交を拒否した。

このため私教連は、3月16日当委員会にあつ旋を申請したが園はあつ旋を辞退した。

4 X 1ら3人の復職後の状況

(1) 園は、昭和53年4月5日に至って、突然X 1ら3人に対し、4月12日から登園されたい旨内容証明郵便で通知した。そこで私教連は、直ちに勤務内容を明らかにすることなどを議題として団交申入れを行ったが、園は多忙を理由に応じなかった。

(2) X 1ら3人が4月12日に登園すると園長は、直ちに市販されている歌の本の楽譜写しを命じた。以後X 1ら3人は、その仕事に従事している。

この勤務内容は、午前8時5分から午後4時30分まで従前保育室だった一室の四隅に各自が正面に背を向けて離れて座り、かつ、園児用の机と椅子を使用して画用紙に定規とボールペンを用いて、楽譜を1曲1曲写すというものである。また、X 1ら3人は、この保育室に照明設備がなく、採光も悪いので窓を開けたところ、園長は、子供がいる間は絶対に窓を開けてはならないと述べ、以後窓を開けることを禁じた。

なお、この写した楽譜は現在まで1度も使用されたことはなく、保育室の戸だなにそのまま保管されている。

(3) この楽譜写しの仕事にはX 1ら3人のほかC 1（園長の弟の妻）も従事しているが、同人は、そのほかスクールバスの添乗、クラス担任から依頼された教材の作

成、保育室の掃除等の仕事にも従事している。

- (4) 復職後現在までX1ら3人が直接園児の保育に携わったことはなく、かえって、園長は、X1ら3人が園児と接触したり話をするを一切禁じている。

なお、X1ら3人が楽譜写しの作業中たまたま話合ったことが園長に知れ、叱責を受けたことがある。

- (5) 昭和53年4月19日私教連は、このような勤務内容について園に対し、①幼稚園教諭としての正常な業勤に従事させること、②一種の軟禁状態であるので当面戸外保育や戸外遊びのときには保育活動に参加させ必要に応じて室内保育にも参加させること、③園全体の行事の場合それに参加させること、④スクールバスに乗車させること、⑤1日中楽譜写しに従事しているが、園児用の机、椅子を使っているため極端に姿勢が悪くなり、肩こりや腰痛が起っているのを早急に大人の机、椅子に取りかえること、⑥筆写の仕事には採光が不十分なので照明設備をつけること等を要求して同月25日に団交するよう申入れた。これに対し園は、私教連の指定した日には応じず5月11日を指定した。そして、同日団交が開かれたが、園の回答は何もなく私教連の説明のみに終り、以後園は、私教連の再三再四の団交申入れにも応じていない。

5 園児数等の推移

表1 園児数等の推移

年度	園児 人	うち 3才児 人	クラス 人	教諭 人	助手 人
49	176	19	5	5(3)	—
50	164	24	5	5(3)	—
51	144	21	4	5(3)	1
52	100	0	3	3	—

注 () 内は、内数でX1ら3人を示す。

- (1) 園の園児数、クラス数、教諭数の推移は、表1のとおりである。

ア 昭和51年度が前年度に比べ1クラス減少したのは、50年度は、4歳児、3歳児の園児80人を年齢別にして3クラス編成されていたのに、51年度には、4、3歳児の園

児83人を混合クラスとして2クラスに編成した結果であった。

なお、51年度のクラス担当は、5歳児2クラスを主任及びC1（後のC1）並びにC2がそれぞれ担当し、4、3歳児の2クラスをX2及びX1並びにX3がそれぞれ担当した。

イ 昭和52年度に3歳児が零になったのは、園において当初から3歳児を募集しない方針で毎年在園児の父兄に配付する募集要綱に従来記載されていた3歳児募集の項目を削除し、主任もその旨言明していた結果であった。

(2) X1ら3人が復職した53年度は、園児65人、クラスは2、教諭はX1ら3人を入れて6人である。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者適格

被申立人らは、被申立人は米野幼稚園であり、園の代表者は園主であるから被申立人を「米野幼稚園園長B2」とのみ記載する本件申立ては、不適法として却下を免がれないと主張する。これに対して、申立人らは、園にあっては園長は、対内的にも対外的にも園を代表する者として園長なる肩書を表示し、園長として行動しており、当然被申立人適格を有すると主張するが、一方では、本件申立書の被申立人を「米野幼稚園園主B1、同園長B2」と補正したので、以下園長の当事者適格について判断する。

前記第1、1、(3)のとおり、園長は、園主とともに園の方針及び運営並びに人事及び労務関係についての実質的、かつ、直接的な権限を有している。このことは、前記第1、2のとおり、園長が常に団交に出席していること、組合との協定書等に園を代表して調印していること、当委員会における過去4回にわたるあつ旋事件及び昭和50年(不)第12号事件の使用人は常に園長名であり、この点について園から特段の異議の申出もなかったこと等からも明らかである。

換言すれば、園長は、母親である園主とともに米野幼稚園の共同的経営者の立場にあり、特に労務関係については、自ら決定する立場にあったものと判断されるので、園長

も、また、被申立人としての当事者適格を有するものと認められる。

2 X 1ら3人の解雇等

申立人らは、園の園児数は減少していないし、将来園が経営困難になるとの見通しには何ら根拠はなく、したがって、当時教諭として勤務していたX 1ら3人を排除して将来妻となるべき者を採用する合理的理由は全くなく、園の真の意図は、X 1ら3人の園外への排除を目的としたもので、本件解雇及び昭和51年9月30日付の解雇予告は、不当労働行為であると主張する。これに対して、被申立人らは、昭和48年ごろから園児数が減少し始め、将来園の経営が困難になることが予想されたので、家族の者のみで園の運営を行う必要があることからX 1ら3人を解雇したものであり、本件解雇には合理性があり、法律上違法、不当視されるいわれは全く存在しないと主張するので、以下判断する。

(1) まず、園児数の減少傾向についてであるが、前記第1、5、表1のとおり、確かに園児数の漸減傾向はみられる。しかし、昭和51年度で1クラス減少したのは、園が3歳児、4歳児を混合クラスとした結果であり、更に、昭和52年度で約40人減少したのは、園が最初から3歳児を募集しなかった結果であると認められ、その他被申立人らの主張を裏付けるに足る的確な疎明はない。また、仮に、園児数減少の危ぐがあるとすれば園としては、積極的に園児を募集する等種々の努力をすべきであるのにそのような措置は全く取られていないことが認められる。

次に、将来園の経営が困難になるとの点であるが、園児数の漸減に伴いある程度の収入減になることは否めないとしても、将来園の経営が困難になるとの疎明はなく、また、昭和52年度の園児数の減少に伴う収入減があるとしてもその責任は園にあることからすれば、これらの点に関する被申立人らの主張は採用し得ない。

次に、被申立人らは、家族の者のみで園の運営を行う必要があったと主張するが、上記判断したとおり、園児数が減少した責任の一端は園に存すること、家族以外の者を雇用しては将来園の経営が困難になるとの疎明がないこと、更に、X 1ら3人が教諭として採用された際、将来家族経営になるときは退職する旨の特段の約束もな

かったこと、また、その後園長及び同弟の配偶予定者とはいえ昭和51年4月に2人を採用し、うち1人が退職すると、直ちにその後任として翌52年4月に1人を採用したことはいかにも不自然であり、万場幼稚園への配転も十分考慮し得たこと等からすれば、X1ら3人を余剰人員として整理解雇の対象としたことは、仮に、人員縮少の必要性が認められたとしても合理的理由は全く存しないと判断されるので、被申立人らの主張は採用し得ない。

(2) 他方、園の申立人らに対する態度は、前記第1、2及び3、(1)のとおり、園長は、昭和50年1月8日の分会結成直後に脱退勧奨を行っていること、園が実質的な団交に応じたのは分会結成から約半年後であり、その後も団交申入れを拒否するのを常としていること、X1ら3人のリボン闘争に際し、私教連を非難する内容の文書を園児の父兄らに発送していること及び分会が結成された昭和50年において早々と昭和52年4月以降経営規模を縮小し、同族のみで経営するとの方針を決定していること等から園が申立人らの組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

(3) 以上(1)及び(2)で判断したとおり、本件解雇には合理的な理由は全く存しないこと、他方、被申立人らが申立人らの組合活動を嫌悪していたことを併せ考えれば、X1ら3人の解雇は、家族の者のみによって園を運営することに藉口して活発な組合活動を行ったX1ら3人、即ち分会員全員を園外に放逐し、分会の潰滅を目的としたものであると判断するのが相当である。

したがって、本件解雇及び昭和51年9月30日付の解雇予告は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 X1ら3人の復職後の処遇

申立人らは、X1ら3人が復職後園児との接触を一切禁止され、元保育室の片隅で1日中楽譜写しをさせられていることは、教諭として正当な処遇を受けておらないことであり、このことは、分会員であるが故の不利益取扱いであるので教諭としての正当な職務に就かせるように主張する。これに対して、被申立人らは、現在X1ら3人を園において教諭として取扱い、教諭としての処遇に相当する賃金等を支払っており、また、X1

ら3人は、昭和53年4月以降現在までクラス担当でなく主として楽譜写しの作業に従事しているが、楽譜は園の教材として必要であり、かつ、園のクラス数及び教諭数等園の状況からすれば、これはやむを得ない措置であり、更に、X1ら3人と同様C1は、スクールバスに添乗するときは別として、それ以外はX1ら3人と全く同一環境で同一内容の楽譜写しを行っているのであるから、X1ら3人のみが仕事上、特に不当ないし不合理な差別取扱いを受けている事実は全くないので、X1ら3人の処遇問題について、およそ不当労働行為の生ずる余地はあり得ない旨主張するので、以下判断する。

(1) まず、X1ら3人は、前記第1、1、(2)及び5のとおり、園に教諭として採用されて以来、解雇に至るまでそれぞれクラスを担当し、園児の保育業務に直接携わってきたこと、過去において1クラスを2人の教諭が担当した例もあること、教諭過剰の責任は園に存することを併せ考えれば、被申立人らの言うごとく職務に関係なく園内において一応就労させ、その間の賃金を支払っておりさえすれば教諭としての処遇を行っているものと一概に言えないことは明らかである。

(2) 次に、前記第1、4、(2)のとおり、X1ら3人が写し終った楽譜を園として、かつ、1度も教材として使用した事実がないことから、この楽譜写しが園にとって必ずしも緊急に必要なものとは到底認めることはできない。かえって、1日中照明設備のない元保育室の片隅で、しかも、採光に必要な窓の開閉さえ禁止しながら園児用の机こ椅子を使用させて楽譜写しをさせていること、本来幼稚園教諭としては、園児の保育が主たる業務であるのに園児との接触を一切禁止していること等からすれば、園の真の意図は他にあると推認するに難くない。

更に、園は、X1ら3人のほかにもC1が楽譜写しに従事していることをもって、X1ら3人を特に不当に差別しているものではない旨主張するが、同人は、前記第1、4、(3)のとおり、朝夕のスクールバスの添乗、クラス担任から依頼された教材の作成、保育室の掃除等を行っており、勿論園児との接触も禁止されておらず、これをもってX1ら3人の処遇と同一視し得るものでないことは明らかである。かえっ

て、X 1ら3人が楽譜写しの作業中たまたま話合ったことが直ちに園長に知れ、叱責を受けた事実が認められることからすれば、C 1は、X 1ら3人を監視する役を担わされていたとも推認し得るのである。

なお、申立人らが、前記第1、4、(5)のとおり、正常な業務に従事させるよう再三園に対し団交の申入れを行っているのに、園は、その申入れを一方向的に拒否し、しかも、申立人らが教諭過剰の現実を直視し、場合によっては園主及び園長が経営する万場幼稚園への配転にも応じる旨の申出を行っているのにもかかわらず、これに対して十分な考慮を払うこともなく、ただ単に、クラス数に比し教諭数が多いからX 1ら3人に楽譜写しをさせているのはやむを得ない措置であるとする園の態度は、教育事業に携わる使用者として申立人らを納得させるものでないと言わざるを得ない。

- (3) 以上判断したとおり、園がX 1ら3人に対し異常な作業環境のもとで園にとって緊急の必要性あるものと認められない楽譜写しを1日中させていること、しかも、園児との接触を一切禁止していることは、到底幼稚園教諭としての処遇を行っているとはいえず、むしろ不利益取扱いであるとともに、X 1ら3人がこのような劣悪な作業環境に堪え難くなって、自ら任意退職の道を選ぶことを余儀なくさせ、もって分会の潰滅を意図したものと判断するのが相当であり、これらは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人らは、謝罪文の各新聞紙上への掲載及び園の正面入口への掲示を求めているが、主文第2項のとおり命ずることによって救済の目的を果し得るものと判断する。

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

昭和53年9月4日

愛知県地方労働委員会

会長 大道寺 和 雄