

命 令 書

申立人	〔53年不第17号〕 〔53年不第47号〕	日本社会福祉労働組合東京支部
申立人	〔53年不第17号〕 〔53年不第47号〕	日本社会福祉労働組合東京支部全国心身障害児福祉財団分会
申立人	(53年不第47号)	X 1
申立人	(53年不第47号)	X 2
被申立人	〔53年不第17号〕 〔53年不第47号〕	社会福祉法人全国心身障害児福祉財団

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人全国心身障害児福祉財団は、申立人X 1および同X 2に対し、つぎの措置を含め、両名の昭和53年3月31日付解雇がなかったと同様の状態を回復しなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること。
  - (2) 解雇の翌日から原職に復帰する日までの間、受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人財団は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人社会福祉法人全国心身障害児福祉財団（以下「財団」という。）は、昭和45年10月に設立され、肩書地（編注、東京都新宿区）で障害児の障害原因・程度の判定、療育方法に関する相談（全国療育相談センター）および学令前2歳から6歳までの肢体不自由児の訓練指導（中央愛児園）等の事業を営んでおり、その職員数は28名である。
- (2) 申立人日本社会福祉労働組合東京支部（以下「支部」という。）は、全国の民間の社会福祉施設に働く労働者をもって組織する日本社会福祉労働組合の東京地方における労働組合であり、その組合員数は約700名である。
- (3) 申立人日本社会福祉労働組合東京支部全国心身障害児福祉財団分会（以下「分会」といい、上記「支部」と併せて「組合」という。）は、後記のように昭和49年10月、財団および財団内に事務所を置く申立外筋ジストロフィー協会に働く職員が結成した労働組合であり、その分会員数は16名である。
- (4) 申立人X 1（明治41年2月23日生、現在71歳）は昭和47年4月1日、財団に雇用され

(当時64歳)、管理人兼調理士として、財団内に住み込み、建物の管理や障害児の食事の用意などの仕事に従事していた。そして、X 1は分会結成と同時に分会に加入し活動していたが、後記のように53年3月31日付で解雇された。

- (5) 申立人X 2 (大正3年4月28日生、現在64歳)は、昭和47年4月1日、財団に雇用され(当時57歳)、全国療育相談センターの看護婦長(中央愛児園の看護婦も兼務)として、その仕事に従事していた。そして、X 2は分会結成と同時に分会に加入し活動していたが、後記のように53年3月31日付で解雇された。

## 2 分会結成後の労使関係

- (1) 昭和49年10月23日、財団の職員を中心に分会を結成し、財団に対し、①賃金の引上げ、②土曜日を休日とすること、土曜・日曜日にガードマンを入れること、調理場勤務職員に食事を支給することなどの労働条件の改善、③組合活動の保障などを要求し、団体交渉を求めた。しかし、財団は、「父母団体、理事、評議員等から労組結成などけしからんという強硬な意見もあるので、団体交渉に応ずるのは困難である」とか、上部組合の役員が分会側の交渉員に加わることなどを理由に団体交渉に応じなかったため、分会はプレートや腕章の着用、ステッカー貼付などの活動を行なうとともに、当委員会に団体交渉促進のあっせん申請を行ったりした。
- (2) 分会結成後間もなく、看護婦長X 2は、財団のB 1常務理事に呼ばれ、「若い人は組合活動をしているようだが、結果はよくない」といわれたが、X 2は私も組合員ですと答えた。
- (3) ①50年4月、財団は分会との賃上げ交渉が未解決のまま、一部職員に新賃金を実施したため、分会はこれに強く反対し、新賃金の受領拒否、ステッカー貼付などを行い、夜遅くまで会議を行うこともあった。その際、B 1常務理事は、管理人X 1に対し、「分会が夜遅くまで会議をやっているようだが、組合の諸君は若い人達だし、行き過ぎたことのないよう見回ってほしい」旨述べた。これに対し、X 1は夜までそんなことをやらなくてはならないのかと反発したところ、B 1常務理事は、「そのためにあなたに部屋も提供しているんだ」といった。②また同年6月ころ、B 1常務理事は、X 1に対し、業務命令だとして、分会が貼付したステッカーをはがすよう命じたが、X 1は自分が組合員であるからできないと拒否した。この件について、分会は財団と団体交渉を行い、業務命令の拒否は組合の決定でX 1個人がしたものではないから、このことを理由に同人に対し不利益な扱いをしないよう財団に申し入れた。③同じころ、B 1常務理事は、看護婦長X 2の札の上に置いてあった同人の組合腕章をみつけ、看護婦室が乱れているとして、同人に対しかたづけるよう2回注意した。
- (4) 51年1月、財団は就業規則第19条(服務心得)を一部改正し、「(12)就業時間の内外を問わず、……財団構内において集会、演説、放送、宣伝、貼紙、掲示、印刷物の配布その他これに類する行為はしてはならない」、「(14)……財団構内において、はちまき、腕章、たすき、ワッペン、プレート、リボン等を付してはならない」など組合活動に関する項目を付加することを提案し、分会はこれに反対したが、同年2月12日これを実施した。

その後、財団は、52年3月8日、胸部に着けたプレートの取外しを命ずる文書を全職員に配り、また、同年11月29日付で「……腕章及びプレートを着けているのは就業規則

第19条(14)に違反する行為であるので即時取外すよう措置されたい」と分会に申し入れた。

### 3 X 1、X 2 両名に対する退職勧告

(1) 昭和51年7月23日、B 1 常務理事は、役員室にX 2を呼び「センターの新陳代謝のためやめてもらいたい」といった。また、同常務理事は、同年8月6日、役員室にX 1を呼び「自発的にやめてもらいたい」といった。そして、同年12月27日、B 1 常務理事は再びX 1およびX 2をそれぞれ役員室に呼び、来年3月31日をもってやめてもらいたいといった。これに対し、組合は団体交渉を要求したが、財団は、「X 1、X 2 両名の機微に関する事で、両名が組合員であることの確認もできず、若い組合員が問題にすべきことでない」旨いい、団体交渉に応じなかった。

(2) 分会は52年2月21日、X 1、X 2 両名に対する退職勧告および団体交渉拒否について、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。同年3月18日、当委員会において第1回調査が行われ、その際、審査委員は当事者間で団体交渉を行い、自主的に解決するよう要望した。その後、同月18日、25日と当事者間で団体交渉が行われ、同月30日の団体交渉において、財団と組合は「①X 1、X 2 両組合員に対する昭和52年3月31日を目途とした期限付の退職勧告は撤回する。②財団と組合は誠意をもって団体交渉を行う。③団交申し入れのあった退職勧告については組合と十分に交渉する。」との確約書を取り交わした。そして、同日行われた第2回調査において、組合は上記不当労働行為救済申立てを取下げた。

### 4 定年制の設置を理由とするX 1、X 2 両名に対する退職のしょうよう

(1) 昭和52年4月22日、財団は突如「就業規則一部改正案」および給与規程などの改正案を職員に配布し、翌23日には全職員に対し説明会を行った。就業規則の一部改正案は次の条項を加え52年4月1日付で定年制を設置するというものであった。「第17条の2 職員の定年は満60歳とし、定年に達した日をもって退職するものとする。ただし、業務の都合により、理事長が特に必要と認めた者に限り、定年を延長することがある。付則第17条の2の施行日に本条に該当する職員については、その退職の日を昭和53年3月31日とする。」

(2) 52年4月25日、組合は財団に対し、財団が提起した就業規則改正、給与規程改正などについて団体交渉を申し入れ、定年の年齢、該当者の扱い、査定や給与の種類などについて、6回の団体交渉が行われたが、結論を得るに至らなかった。そして、財団は、6月24日、就業規則の改正、給与規程などの改正を飯田橋労働基準監督署に届け出た。これに対し、組合は同日、定年制について「65歳に達した場合は退職を勧しようとすることができる。現在65歳に達している職員には適用しない。」との意見書を提出した。

(3) 53年2月9日、B 1 常務理事は、定年退職に該当するX 1、X 2 およびC 1 主管（非組合員）を呼び、同年3月31日付で退職していただくことになっていると告げ、X 1 に対しては貸与している部屋を3月31日までに明け渡してほしいといった。その際、X 1 およびX 2 はやめないと主張したが、C 1 は承諾した（なお、管理職で定年退職に該当するB 2 管理部長に対しては、上記3名とは別に呼び、定年であることを告げ、同人は承諾した）。これに対し、組合は翌10日財団に対し、団体交渉を行うよう申し入れた。

(4) 2月17日、X 1 およびX 2 の退職について団体交渉が行われたが、財団は就業規則ど

うりやめてもらうという態度を崩さなかった。さらに、翌18日、財団は分会役員立会いのもとに、X 1、X 2 両名から“事情”を聞く機会を設けたが、両名は「やめる意志はない。働けるまで働きたい」と言明し、これに対し、B 1 常務理事が「そのような話しは“事情”とは言えない。3月31日でやめてもらいます」と述べるなどのやりとりで終わった。

(5) 同月27日、組合は就業規則第17条の2および付則の取消、X 1 および X 2 に対する解雇予告の撤回を求め、当委員会に本件不当労働行為救済申立て（都労委昭和53年不第17号）を行い、同時に組合は「本件審理中組合員 X 1、X 2 両名に対し、解雇その他の不利益な扱いを行わない」旨の審査の実効確保措置勧告の申立てを行った。

(6) 当委員会は、3月16日、同月24日、調査を行い、審問の準備を進める一方、組合から申立てのあった審査の実効確保措置について、同月29日、審査委員および参与委員の三者委員連名で、本件早期終結を前提として、「1 財団は本件終結まで X 1 および X 2 に対し、就業規則第17条の2を適用して解雇しないこと。2 財団は、本件終結まで X 1 に対し部屋の明け渡しを要求しないこと。」を勧告した。

## 5 X 1、X 2 両名の解雇

(1) そして、昭和53年3月31日、B 1 常務理事は、X 1 および X 2 を役員室に呼び、「就業規則第16条第1項(3)及び(5)の規定により解雇する。解雇手当（X 1 は89,880円、X 2 は162,090円）を支給する。」と記した「発令通知書」を渡そうとしたが、両名はその受領を拒否した（就業規則第16条第1項—職員が次の各号に該当したときは解雇する。(3)—勤務成績が著しく不良であり、職員として不適当と認められたとき。(5)—その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。).

なお、財団は「発令通知書」の同内容を配達証明付郵便で、X 1 および X 2 宛送付した。

(2) これに対し、組合は解雇撤回と解雇理由を明らかにすることを求める団体交渉を申し入れ、4月5日に団体交渉が行われた。その席上、財団は前記解雇通知の際、X 1 および X 2 には示さなかった解雇理由書を示し、「X 2 は……性格的に一徹、狭量、自己中心的で且つ協調性に欠け勤務中の言動は粗野感情的で、療育相談来所者に対し、極めて不快の念を与え財団の信用を損うところが多く……。又 X 1 は……極めて頑固尊大で親切心に欠け、勤務中粗暴な言動が多く、上司から再三注意を受け、療育相談来所者に対し著しく不快の念を与え財団の信用を損うところが多かった」と読み上げ、解雇撤回の要求を拒否した。また、その際、財団はこの解雇理由書とともに、X 1、X 2 両名について次のような具体的行為を記した文書を用意していたが、それは本件審問においてはじめて明示された。

〔X 1 について〕 ア 48年5月沼津市の親子が予定より1日早い日曜日の朝に着いたところ、同人は「予定にない」と怒鳴った。イ 51年5月、金沢の親子が朝7時、センターに着いたところ、同人は8時までは開けられないとして中に入れなかった。ウ 50年8月12日の早朝、障害児の親が子供の発熱で、管理員室へ体温計を借りに行ったところ、同人は、「こんな時間に起こして、体温計なんかない」と怒鳴りつけ追い返した。エ 同人は食事時間に厳しく、時間に遅れると親たちを怒る。オ 朝夕の挨拶が悪い。

〔X 2 について〕 ア 好悪の感情が強く、障害児の親に対する処遇を差別する。イ

障害児の親に対する言動が粗野である。ウ 障害児の親を指導援助する際、親の立場を考えず自己中心である。エ 意地悪で非協調的である。

(3) 組合およびX 1、X 2 両名は、4月7日、解雇撤回を求め、当委員会に本件不当労働行為救済申立て（都労委昭和53年不第47号）を行った。

(4) なお、定年退職該当者であるC 1 主管は4月以降ボランティア（日給）として、また、B 2 管理部長は参与（理事長の指揮を受け特命事項に従事）として退職後も引きつづき財団の業務に従事することとなったが、財団は、X 1、X 2 両名に対しては退職後の処遇について、何ら話しをしなかった。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

(1) 申立人らは、昭和52年3月30日付確約書（第1、3、(2)）があるにもかかわらず、同年4月には就業規則改正を提起し、定年制を設置したことは、X 1、X 2 両名を排除しようとするものであり、しかも、両名が定年退職に応じないとみるや就業規則第16条を適用し解雇したことは明らかに不当労働行為であると主張する。そして、両名が原職に復帰するまでの間同人らに支払われるべき賃金相当額（年6分の割合による遅延損害金相当額を含む）の支払いおよび就業規則第17条の2および付則の廃止を求めている。

(2)① 被申立人は、X 1、X 2 両名が、財団業務の特殊性から、上記第1、5、(2)のように職員として不適格であるため解雇したものであると主張する。また、被申立人は組合が不当労働行為を申立てた52年2月以前は、X 1、X 2 両名が組合員であるか否か不明だったので、不当労働行為でありえないとも主張する。

② X 1、X 2 両名は就業規則第17条の2および付則にもとづき定年による解雇を行ったものである（予備的主張）。

### 2 当委員会の判断

(1)① 財団は、分会結成当初から父母団体や理事らが組合結成に強く反対していることなどを理由に、分会の求める団体交渉に応じなかったり、ステッカー貼付、腕章着用などの活動を嫌い、ついには就業規則を改正し、これらの組合活動を全面的に禁止するなどの挙に出たこと（第1、2の各項）からすれば、財団が分会結成とその後の分会活動を嫌っていたことは明らかである。

② そして、財団は、52年2月までは、X 1、X 2 両名が申立人組合の組合員であるか否かは不明であったと主張するが、分会結成後、X 1、X 2 両名が財団に対し組合員であることを明らかにしていること（第1、2、(2)、(3)）からみて、財団の主張は採用できない。

一方、財団は、年配者であり、且つ管理人や看護婦長という地位にあるX 1、X 2の両名が、若い職員の多い組合に加入し、しかも、両名は財団の業務上の命令や注意に対し、組合員であることを理由に従わない態度をとりつづけていたことから、財団は、両名が申立人組合に所属していたことを著しく嫌っていたものと認められる。

(2) ところで、①財団は前記（第1、3、(1)）のように、51年12月、X 1、X 2 両名に対し退職勧告をしたのであるが、結局、52年3月30日付組合との間の確約書により、これを撤回した（第1、3）。②にもかかわらず、財団はその直後の同年4月、突如就業規則の一部を改正し、定年制を新たに設置し、今度はこれを根拠にX 1、X 2 両名に対し、53

年2月、退職を迫った。しかし、当委員会の三者委員連名による53年3月29日付の両名に対する「就業規則の定年制条項の不適用」との実効確保の措置勧告をうけたため（第1、4の各項）、③財団は、その直後の同年3月31日、今度は就業規則の定年制の条項適用を避け、これまで問題にもしなかった「勤務成績が著しく不良であり、職員として不適當」との就業規則の条項を適用し、X1、X2両名の解雇を強行したものである（第1、5、(1)）。

以上の経緯からみて、財団は、X1、X2両名の分会加入後、一貫して両名を排除しようとしていたことがわかる。

- (3) 以上総合すれば、財団が両名を解雇した真の意図は、両名が申立人組合に所属していることを極度に嫌悪し、次々と新たな口実を設け両名を財団から排除することを狙った不当労働行為であると判断せざるをえない。
- (4) なお、財団が挙げるX1、X2両名が職員として不適當であるとの解雇理由については、①財団がX1、X2両名の退職勧告を撤回した52年3月30日以降、両名について解雇せざるをえないような重大な過失があったとの疎明はないこと、②第1、5、(2)で財団が挙げているX1およびX2の具体的行為なるものについては、いずれも審問においてはじめて明らかにされたものであるが、仮りに、これらの行為が事実であったとしても、財団が両名を雇用して以降約6年間にこれらの行為を問題として処分したこともなく、また、両名の行為が財団の業務に著しい支障を及ぼしたとの疎明もないことを考えあわせると、財団が挙げるX1、X2両名に対する解雇理由は容認できない。
- (5) また、財団は、X1、X2両名を解雇したのは定年によるものであると予備的に主張している。
  - ① 若い職員が多く占める財団の職員構成からみて、財団が組合との交渉が整わないまま定年制を設置する緊急性があったかどうか、はなはだ疑わしいが、財団が就業規則を改正し、定年制を設置したこと自体は、不当労働行為に当るとまではいい難い。
  - ② しかし、X1、X2両名は財団に採用された時すでに高齢に達していたにもかかわらず、その定年制の適用に当っては、両名の事情を全く考慮しなかった。しかも、財団は、非組合員および管理職の定年該当者に対しては、退職後も引きつづき財団の業務に従事させながら、一方、組合員であるX1、X2両名に対しては、定年退職後の継続雇用について一切考慮せず、両名を定年制にことよせて財団から排除したことは、明らかに組合員であるが故の不利益取扱いである。
- (6) 申立人らは、いわゆるバックペイに年6分の割合の遅延損害金相当額を付加することも求めているが、本件の場合、申立人らがこれを求めたのは最終陳述書においてはじめて明示したもので、被申立人の弁明も徴しておらず、また、本件において、X1、X2両名のバックペイに遅延損害金相当額を付加しなければ救済として著しく不十分であるとも認められないので、これを認容しない。
- (7) また、申立人らは、就業規則第17条の2および付則の廃止を求めているが、上記(5)で判断したとうり、就業規則改正による定年制の設置それ自体は不当労働行為に当るとはいい難いので、この点については棄却する。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、財団がX1、X2両名を解雇したことは労働組合法第7条第1

号に該当するが、就業規則第17条の2および付則の定年制を設置したこと自体は同条に該当しない。なお、申立人らはポスト・ノーティスをも求めているが、主文の程度をもって足りると考える。

よって、労働組合法第27条およ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。

昭和54年4月17日

東京都地方労働委員会

会 長 浅 沼 武