

命 令 書

申 立 人 全日本自由労働組合
同 X 2

被申立人 社会福祉法人博仁会

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 2に対し、次の措置を含め、昭和53年11月8日の解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること
 - (2) 解雇の翌日から復職までの間に、同人が受けるはずであった諸給与相当額及びこれに年率5分を乗じて得た額を支払うこと
- 2 被申立人は、申立人X 2の原職復帰に関して、申立人全日本自由労働組合の長野分会が団体交渉を申し入れたときは、これに応じなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全日本自由労働組合(以下「組合」という。)は、失業対策事業労働者等を主体とする個人加入の全国的規模の労働組合で、下部組織として長野県支部、さらに長野分会があり、昭和54年9月当時の全組合員数は約10万名で、長野県支部640名、うち長野分会135名で 長野分会の執行委員長は、A 1 (以下「A 1 委員長」という。)である。
- (2) 申立人X 2 (以下「X 2」という。)は、37年3月横浜保育専門学院を卒業し、以来いくつかの公私立の保育所で保育の業務に従事し、48年には長野県保育園連盟から10年勤続表彰を受けた保母であり、53年4月1日川上保育保育園に雇用され、11月8日解雇された。

また、同人は、11月1日組合に加入していた。

- (3) 被申立人社会福祉法人博仁会 (以下「博仁会」という。)は、53年3月13日設立認可され、肩書地において4月1日に開設した川上保育保育園(以下「園」という。)を設置経営している。

園は3歳未満児を対象とした30名定員の児童福祉法による保育所である。園長は、博仁会の理事であり、事実上の経営者であるB 1 (以下「園長」という。)で、従業員は、10月当時、保母5名及び栄養士1名であった。

なお、園に隣接して園長の自宅と川上産婦人科医院(以下「川上医院」という。)があり、川上医院の経営者であるC 1 院長(以下「院長」という。)は、園長の夫である。

また、園の保母であるB 2 (4月開園当初はB 3という。以下「B 2」という。)は、博仁会の理事であり、院長といとこの関係にある。

2 園の経営の実情等

(1) X 2 の採用と園の開園

ア X 2 は、長野市立皐月保育園でパートタイマーとして保母の仕事をしていましたが、職業安定所で求人応募カードを見て、昭和52年12月2日園長宅を訪れ、園長に面接し労働条件等について話を聞いた。

イ 53年3月3日、園長は、4月1日付で採用する旨X 2あてに通知した。

ウ 3月28日、園長は、保母として採用が決定していたX 2、B 2、A 2(以下「A 2」という。)及びA 3(以下「A 3」という。)を招集し、開園の準備のための打合せをした。

4月3日、開園式を行い、園は保育所として発足した。

(2) 保母らの勤務体制

ア 開園当初は、零歳児を対象としたクラスをひよこ組と呼び、1歳以上児を対象としたクラスをはくちょう組と呼び2つのクラス編成で、ひよこ組をB 2とA 3が、はくちょう組をX 2とA 2がそれぞれ担当し、A 4(以下「A 4」という。)が6月12日に採用になり、同人ははくちょう組を担当した。9月から2つのクラスの間にあひる組をつくり、A 2がその担当となった。

なお、保育室は、1階がはくちょう組に、2階がひよこ組とあひる組になっている。

イ 園児数は、4月に8名、5月に14名となり、6月以降20名を越し、10月に初めて定員に達した。

なお、保育所の保母の配置基準は、3歳未満児の場合、園児6名に1名の割合である。

ウ 園の保育時間は午前7時30分から午後6時までであるが、保母の勤務時間は早番を午前7時30分から午後5時まで、遅番を午前8時30分(実際は午前8時頃から勤務していた。)から午後6時までとし、それぞれ交替で勤務していた。

B 2は、開園当初は事情があり、勤務時間が短く、また、週2日は勤務しないなどの勤務状態であったが、同人が勤務しないときは、川上医院の看護婦がその代りを務めていた。

エ 園長は、開園から6月半ばまでは、午前7時30分から午前9時頃までX 2らとはくちょう組で保育の業務に従事したが、その後の2か月位は、同人が学んでいる仏教大学の通信教育の卒業論文の研究等のため園を留守にすることが多く、また、それ以降も直接的な保育の業務は行わず監督だけとなり、園の中にいることも少なかった。

オ X 2は、保母達の中では最年長であり、出席簿の点検をすることとか、園長から保母達への伝達事項もX 2を通じて行われることが多いなど、正式に主任保母とはされていなかったが、若い保母達の信頼もあり、保母達の中心としての立場にあった。

B 2とA 4は、他の保育所等において保母としての経験はあるが、A 2は1年位前に学校を卒業し、A 3は卒業したばかりで保母としての経験はなかった。

カ C 2(以下「C 2」という。)は、栄養士の資格を持ち、園の給食の業務を担当していたが、川上医院の給食の業務を兼務し、また、園長宅の食事も作っていた。

なお、11月6日にC 3(以下「C 3」という。)が事務員として、11月9日にC 4(以下「C 4」という。)が保母としてそれぞれ園に採用された。

(3) 園の運営等

ア 職員会議は、4月当初は不定期に開かれていたが、保母らの意見で5月18日から毎週木曜日の午後1時から午後2時の間に行うことになった。職員会議の中で、勤務時間が長いことや社会保険に未加入のことなど労働条件に関する話がでることもあった。

また、職員会議ではX2が司会をすることが多かった。

イ 園は、保育に関する研修会を行うなどの目的で、長野市内の私立の保育所で組織している長野市保育協会(以下「保育きょう協会」という。)に加盟しており、X2はこの主任保母連絡会に2度程出席したが、その後の5月18日に行われた職員会議において、今年度は園としては示すべきものがないことと代替保母の確保が難しいという理由で、主任保母連絡会等の保母部会に出席しないことに決定した。

ウ 園児の保育に使用する保育材料は、毎週の保育方針である週案を立て、その計画に従って職員会議で決めてから、その都度購入することが多く、クレヨン、紙等が常時用意されているという状態ではなかった。

また、開園当初で遊具が少ないこともあり、保母達は、自らレコード、絵本、人形などを持ってきて保育に使用した。

エ X2の給料は、基本給が81,900円で調整手当が4,000円となっており、A4は調整手当を含め80,000円位、A3は調整手当を含め74,000円位の給料であった。

なお、X2の4月分の給料については、調整手当はなく交通費として月2,000円、クラス主任手当として月2,000円となっており、5月分からそれらはなくなり調整手当となったが、調整手当の性格はあいまいであった。

基本給の根拠は、X2が350円に9時間と26日に乗じたもので、A3は300円に同様のものに乗じたものとなっていた。

オ 園が社会保険に加入したのは10月であるが、園長は法人の新設の場合手続に時間がかかるので、国民健康保険に加入するよう5月頃保母らに指示した。

カ 5月31日、X2、B2、A2及びA3は、歓迎会という名目で、レストラン「C5」で食事をしたが、そこでは、給料が安いこと、勤務時間が長いこと、社会保険に早く加入して欲しいことなど、園における労働条件に関する話もでた。

また、その他園の中で、保母達が食事と一緒にするときなども、労働条件について同じような不満が話されることがあった。

なお、B2はそういうときも他の保母達と違って、「試用期間中だから黙っていた方がいいんじゃないの。」とか、「経営者もやっぱり大変なのよ。」と発言するなど、あまり不満を言うことはなかった。

(4) X2の園における態度等

ア 3月28日の開園の準備のための打合せで、園長は、X2に「零歳児の担当はどうか。」と尋ね、X2は、「はくちょう組の方がよい。」と答えたので、園長はX2をはくちょう組の担当にした。

X2は、4月3日の開園式でエレクトーンの演奏をしたが、その後はあまりエレクトーン等の演奏は行わなかった。

イ X2は、5月の第1土曜日に園長に呼ばれ、川上医院の看護婦と1か月交替で、園の保母は奇数月の第1日曜日の前日に排水溝の掃除をするよう指示された。この排水

溝は、園長の自宅前にあって、園と川上医院の雑排水も流れ込んでいる。

7月は、A4、A2及びA3の3人の保母が排水溝の掃除を行った。

8月末の職員会議で、園長は、「今度はどなたが掃除をしてくれるんですか。」と聞き、X2は、「みなでやります。」と答えた。しかし、9月の第1土曜日は、土曜日だけの保育を依頼されたC6、C7姉弟が初めて入園した日でもあり、保育が忙しいなどで誰も排水溝の掃除をしなかった。2、3日後、園長は、「どうしてお掃除をしなかったんですか。」と聞き、X2は、「とても保育で忙しくていられなかったんです。」と答えた。

ウ 月末が毎月の保育料の納入日となっており、保護者は納入袋に現金を入れて登園又は降園の際保母に渡し、保母はそのときつり銭の必要の有無を確認し、つり銭が必要な場合は後で保護者に渡していた。保護者によりそれぞれ保育料が異っているため、X2は一覧表を作り、チェックして他の保母の受け取ったものについても一括整理して園長に渡していた。

なお、職員会議で、X2とA4は、園長に保育料納入日には朝2時間位事務室にいてもらいたいと提案したが、園長は他に仕事があるとの理由で断った。

エ 1階のはくちょう組の隣に事務室があり、そこに電話が置いてあるが、園長に外部から電話があったような場合、保母が電話に出て園長宅に切り換えたり、メモをして後で園長に報告したりしていた。

オ 7、8月頃は、保護者が迎えにくることになっている午後6時の降園時間が守られないこともあって、X2がそのことについて職員会議で話すと、園長はその保護者に対し口頭なり「連絡帳」で注意するよう指示したので、X2は指示のとおりにした。

また、園は、保護者に対する印刷物である「園だより」の8月号に「お迎えの時刻を過ぎる場合は必ず電話連絡を下さい。」と掲載し、9月号にも同様の趣旨のものを載せた。

なお、「園だより」の作成はX2が担当していたが、「園だより」は、職員会議で内容が検討され、園長の下承を得てから発行されたものである。

カ 7月6日頃の職員会議で、園長から7月15日に保育参観をやりたいという提案があり、そのときはやることに決定した。その後、ひよこ組の担当者から零歳児については寝ているだけだからやらないというような意見が出たため、次の職員会議でX2は、一部だけやるのはおかしいことと、また、はくちょう組も入園したばかりの園児が多いので、時期を遅らせた方がよいと主張し、結局はやらないことになった。

キ X2は、全国社会福祉協議会の10月1日付発行の「保育の友ニュース」を保育室の布団入れの戸棚に貼り付けた。この「保育の友ニュース」は、上段に「こどもたちと保育園」と書かれており、保母と園児の写真が大写しになっていて、その下に保育関係に関する厚生省の予算要求の内容が書かれている大きなポスターのようなものである。

ク X2は、園児の食事のとき、机やいすの下に新聞紙を敷いて食べさせていて園長に注意されたことがあった。また、同人は、「園児はみな、保母は自分のものだと思っている。泣いている子を1人だけ特別に抱くというのではなく、みなさんの輪の中に入れていくのが集団保育である。」という考えから、泣いている子をすぐ抱くというようなこと

はしなかった。

ケ X2は、姉の家庭の事情によりその姉の子であるC8(以下「C8」という。)を自宅に預っていた。C8は零歳児で4月から5月末まで園に入園しており、送り迎えはX2の夫が行っていた。

コ 4月と7月の2回、はくちょう組の園児が園の外に出てしまったことがあった。

4月に園外に出た園児は、C9(以下「C9」という。)で、C9は、他の園児が帰るとき一緒に出てしまい、園長とX2はすぐに気付いて外に飛び出した。X2は道路を歩いているC9を抱きかかえて連れもどし、園長に「すみません。」と謝った。

7月に園外に出た園児はC10(以下「C10」という。)で、C10は他の保母が2階へ連れていったこともあり、保母達はC10が園外に出たことに全く気付かず、近所の婦人が連れてきたのを見て園長が引き取った。X2は、このときはぼう然としていた。

なお、2階の保母は、はくちょう組の園児を2階に連れていくことがときどきあった。

サ X2は、10月頃から排水溝の掃除、電話受け、保育料の受取などを保母の仕事ではないと主張するようになった。

3 X2の解雇

(1) 10月頃からのX2らの言動

ア 昭和53年10月頃になって、特に、保母らの間で労働条件あるいは園の実情に対する不満が高まってきた。その中で、X2を中心として次のような学習等を行った。

(ア) X2は、以前自分の出席したC11大会の第4分科会で検討された「保母の職務内容や勤務時間のあり方に関する問題」というテーマの資料を持ってきてA3に見せ、また、それらを休憩室に保母達が見れるようにしておき、保母の職務について現在の勤務と比べ話題にした。

(イ) X2は、以前勤務していた上高井保育園の就業規則を持ってきて、他の保母達に見せて、休暇や勤務時間の園との違いなどについて説明した。

(ウ) X2とA4は、職員会議で9時間の労働時間について質問したとき、園長は、「保育園は保健事業だから9時間の労働時間でよい。」旨答えたが、X2らはそれについて疑問に思いそれぞれが六法全書を持ってきた。2人は、労働時間のほか、措置費(園児の委託料)の基準を調べたりしたが、時折、他の保母が2階から降りてきて一緒に見るがあった。

(エ) X2は、保育に関する月刊誌「ちいさななかま」の中に、労働組合がないために悪い条件におかれているという某保育園の実情についての記事を読んで、そのことをA4に話した。

イ 10月5日の職員会議で、A4は、保育室の使用の仕方について提案したが、それが受け入れられないなどの事情もあって、帰りぎわに更衣室でX2に、「園長先生についていく自信がないのもう辞めたい。」旨話した。X2は、そのとき辞めるべきではないと説得し、その後7日になってA4に手紙を手渡したが、その一節には、「現場は厳しいものがありますね。でも逃げないで頑張りましょう。保母間でいつも励まし合い、仲よくしていき、チャンスをとらえてたとえ小さな要求一つでも繰り返して改善していきましょう。」という旨記載されていた。

ウ 10月19日の職員会議の時間には園長は出席しなかったが、他の職員が集って話し合った。C2は、「長野県の最低賃金は304円」と書かれたピラを持ってきてみなに見せ、保母らは賃金が低いことなど労働条件についての不満や、また、必要な保育材料などについても話した。なお、X2は、保育材料などの要求を取りまとめメモして後に園長に渡した。

エ 10月27日の職員会議は、11月8日に行う予定の避難訓練の話に終始したが、X2は、いつもと違ってこの日は余り積極的に発言しなかった。職員会議が終る頃になって、X2は、他の父母から「あのことはいつ言う。」と催促され、「保母の増員はどうなっているのでしょうか。」と園長に尋ね、園長は、「11月には来るでしょう。」と答えた。

オ 11月1日、X2は、組合の長野分会(以下「長野分会」という。)を尋ね、A1委員長と会い、同日組合に加入した。

カ 11月2日の職員会議の後、園長はX2を呼んで同人が購入を依頼していたカスタネットは何に使うのか尋ねたところ、X2は、「音楽や遊びに使う。」旨答えた。その後、X2は交通費の支給について面接のとき聞いた条件と違うとして園長に尋ねた。すると、園長は、「あなたには給料をたくさんあげているつもりですよ、3時でも4時でもあがっていただいてもいいです。」また、「1人1人と契約しているから、個人個人で来てください。それでまた新たに契約しなおします。」と答えた。

キ 11月4日の午後2時から、保育きょう協会主催の玉川大学のC12教授による「保育者自らの人間性を高めるために」という演題の講演会があった。この講演会は質問に答える時間もとっており、そのための質問用紙を10月末頃園長から保母達に渡してあった。園長は「望ましい保育者像について」という事項を提案したが、保母達は最終的には次の3項目にまとめ、当日の午後X2が質問用紙に記載した。

(ア) 休憩時間を含む10時間の労働になっているが保母の仕事は保健事業ですか、保健事業は9時間労働でいいですか

(イ) 3歳未満児の開園時に必要最少限の遊具についてお聞きしたい

(ウ) 3歳未満児の保育材料費はいくらですか

講演会の休憩時間になって、園長が保母に質問事項を書いたかを尋ね、X2は記入した質問用紙を園長に渡し、園長が提出すると言うので他の保母達と会場の外に出た。その後の講演は質問に対する回答の方式となったが、上記質問に関する話はなかった。

ク 保母達の間には、園の実情について市役所等外部の人にも知ってもらいたいという意見もあった。

11月5日に園の保護者会長の親戚に当るC13市会議員の講演会がX2の居住している地域で開かれたので、X2はそこに出席し他の保母からの依頼もあって、同市会議員に園の労働条件が厳しい旨を話した。翌日、X2は、他の保母からそのことについて話したか尋ねられた。

ケ 11月6日はX2とA4の遅番の日で、X2はA4を自宅まで車で送り、A4の家に立ち寄った。そこで、X2はA4に組合に加入したことを話し、A4も組合に加入するよう勧めた。A4は、労働組合の必要なことについては賛成したが、「組合加入については考えておく。」旨X2に話した。

(2) X 2 に対する解雇通告と X 2 の出勤闘争

ア 11月8日はX 2は遅番で午後6時までの勤務であったが、勤務が終る少し前、園長からインターホンで呼出しがあり、保育の業務が終了した後園長宅を訪れた。園長は玄関で、「あなたには随分ご無理なことをお願いしてきましたね。もうこれ以上はあなたにお願いができないから、明日からおいでにならなくて結構です。」という旨話し解雇の通告をした。そして、解雇予告手当、10月16日から11月8日までの賃金及び退職慰労金をそれぞれ3つの袋に入れてX 2に手渡した。X 2は、解雇通告が余りに突然であったので、気が動転したままタクシーに乗り自宅に帰った。

イ 翌11月9日、X 2は、解雇理由もわからないし納得もできないとして、以前と同様出勤し、園長に解雇予告手当等3つの袋をそのまま返した。

なお、園は博仁会名義でこれらの解雇予告手当等168,841円を11月17日に長野地方法務局に供託した。

園長はX 2が出勤しているのを見て驚き、自宅で話すよう手を引っ張ったりしたが、X 2はそれに応じなかった。その後も、園長は、インターホン等で自宅に来て話すよう伝えたが、X 2は保育中であることを理由にそれを拒否した。保育の業務が終了した後、X 2は園長宅へ行き2人はその玄関で話したが、解雇理由については触れなかった。

ウ X 2は、11月10日も前日と同様出勤し保育の業務に従事した。この日は職員会議がありX 2も同席したが、園長はX 2に向かって職員でないものは出ていくように言い、さらにその場で最近新たに採用したC 3及びC 4を紹介し、また、新たにB 2を主任保母にするので、今後は1人1人が主任保母を通じ、あるいは直接園長に相談に来るよう保母らに話した。C 2らは、「園長とX 2は他で2人だけで話したらどうか。」と言い、2人は園長宅の応接間へ行ったが、X 2の父と姉の子のC 8の話をしただけで解雇については何も話さなかった。

エ X 2は、11月11日も前日と同様出勤して保育に従事し、翌12日は日曜日で、13日も朝から出勤したが、この日は園長が玄関に出ており、入園を拒否したためそのまま帰った。14日から17日まで毎日出勤したが、13日と同様入園を拒否された。

(3) 解雇後の園や保母らの対応等

ア 11月9日の昼休み、園長がX 2を呼びに来たので、そこにA 4らが集って園長に、「X 2の解雇理由を聞きたい。」と言ったが、園長は、「2人だけのことであるから他の人には関係がない。もし聞きたいのなら個人的に来れば話す。」旨答えた。

保育の業務が終った午後6時頃、A 4、A 2及びA 3は、園長宅へ行ってX 2の解雇理由について尋ねた。A 4らの方から、職員会議で労働時間等について質問したこと、11月4日の講演会の質問事項のことなど思い当たるものを例を挙げて尋ねたが、園長はいずれについても否定し、解雇理由については何ら説明しなかった。

イ 11月14日頃、X 2は、入園を拒否され園の付近にいたとき出勤途中のC 2と会ったので、みなと会う機会をつくってくれるよう協力を依頼し、C 2はこれを了承した。そして、16日頃、X 2、C 2、A 4、A 2及びA 3は、レストラン「百萬石」で会い、X 2の解雇や園の現状だとか今後のことなどについて話し、「みなで団結してね。」とか、「こんなにみなが一致できたね。」という発言があった。

ウ その後、A 4 と A 2 は11月29日頃組合に加入し、A 3 も12月になって加入し、12月7日長野分会の中に保母支部を結成した。

エ 54年5月頃、C 2 はX 2 の復職に反対する旨の文書を書いて園長に渡した。

園長は、事務員を通じ保母らから署名を求め、保母ら6名はこの文書の後段に「X 2 の復職に反対する。」旨それぞれ付記したうえ署名捺印し、被申立人は、この文書を結審時に書証として提出した。

なお、この署名した6名は、A 2 及びA 3 のほか、X 2 の解雇の翌日に採用されたC 4 がおり、他の3名もX 2 の解雇以降に採用になった者である。

4 団交拒否

(1) 昭和53年11月13日、A 1 委員長は、X 2 の父親の友人と称して園長を尋ね、X 2 の解雇理由の説明を求めたところ、園長は、「本人からお聞きください。」と答え、解雇理由については何ら説明しなかったため、11月16日、長野分会は、X 2 の解雇理由をはっきり示すよう園長に文書で団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

11月18日、被申立人の代理人であるB 4 弁護士(以下「B 4 弁護士」という。)は、X 2 に対して、「とにかく園長の業務上の指示命令に従わず、園の円滑な業務遂行に支障となる言動が重ったため適法に解雇したものであるから、貴方と本件解雇について協議する意思はありません。」との通知書を内容証明郵便で送付した。

(2) 11月20日及び22日、長野分会は重ねて園長あてに文書で団交を申し入れたが、園長は、X 2 の解雇問題についてはすべてB 4 弁護士に任せてあるとして、園は団交を拒否した。

(3) 11月28日、長野分会は団交応諾及びX 2 の解雇撤回、原職復帰をあっせん事項として当委員会にあっせんを申請したが、園はこれを拒否した。

(4) 12月11日、長野市の「やぶ旅館」で、組合側から申立人の代理人であるA 5 弁護士(以下「A 5 弁護士」という。)、A 1 委員長及びX 2 が、園側からB 4 弁護士がそれぞれ出席して、X 2 の解雇問題について団交が行われたが、園長は出席しなかった。

この団交でB 4 弁護士は、11月18日に文書で示した解雇理由のうち、X 2 が園長の業務上の指示命令に従わなかったことの具体的事例として、

ア 園長は、X 2 がベテラン保母であるので零歳児を担当してほしいと要望したが、X 2 は、零歳児はよくわからないしできないとして、園長の要望どおりやってもらえなかったこと

イ 9月頃、園長はX 2 に自宅前の排水溝の掃除をしてもらいたいと言ったが、X 2 は、排水溝の掃除は保母の仕事ではないとして拒否したこと

ウ 園長は保育料のつり銭の必要の有無を確認するよう指示したが、X 2 は、保母のすべきことではないとして拒否したこと

エ 園長は外部から掛かってくる電話の取次ぎを要望したが、X 2 は、保母の仕事ではないとして拒否したこと

オ 園長は園の方針としてエレクトーンの演奏等を要望したが、X 2 は入園式のとき1回演奏しただけで、それ以後は全く演奏せず、これは園の方針に反すること

カ X 2 は、画用紙、色紙などの材料、救急薬品をいつだれが使用したか帳簿をつけなかったこと

の6項目をあげた。

さらに、園の運営上支障となった言動の具体的事例として、

ア X2は、園長のアドバイスや助言に対して必ず反論を加え、突っ掛かる態度であったこと

イ X2は、勤務時間に厳格で、保護者が園児を登園時間正確に連れて来ると、「早すぎます。」とクレームをつけ、園長からも保護者に注意してくれるように言い、また、降園に際しても守ってくれないと困るという態度で、保護者からも苦情があったこと

ウ X2は、園児が生活になじめないで泣いているとき、ベテランであるのに積極的になかったこと

の3項目をあげ、解雇は撤回できないと主張したが、X2は、これら全項目にわたって反論した。

このため、B4弁護士が、後日園長に事実関係を確認したうえで、12月15日に再び話し合いをもつことになった。

- (5) 12月15日、「やぶ旅館」で、組合側からA5弁護士、A1委員長、X2らが、園側からB4弁護士がそれぞれ出席して第2回目の団交が行われ、B4弁護士が、9項目にわたる解雇理由について園長に確認した結果を報告したところ、組合側で反論したため、B4弁護士が、後日、A3、A2、A4及びB2に事実関係を確認したうえで、12月22日に再び話し合いをもつことになった。

なお、前回の団交で長野分会は、園長が団交に出席するよう要請したが、この団交にも出席しなかった。

- (6) 12月22日、「やぶ旅館」で、組合側からA5弁護士、A1委員長及びX2が、園側からB4弁護士がそれぞれ出席して第3回目の団交が行われ、B4弁護士が、事実関係についてA3ら4人に確認した結果を報告し、更に新しい解雇理由として、X2が保育参観に反対したこと及び保育室の布団入れの戸棚に、「保育者何人に子供何人」と書いた紙を貼ったことを追加した。

この団交でも進展がみられなかったため、B4弁護士が年内に園の結論を組合側に回答することになった。

- (7) 12月29日、B4弁護士は、A5弁護士に対して

ア X2は組合を脱退すること

イ 原職復帰後も内部で労働組合を結成しないこと

ウ 園長の指示命令に従うこと

の3条件を提示し、「この条件が受け入れられるならば、X2の原職復帰を考えてもよい。」旨電話で回答した。

- (8) 54年1月16日、「やぶ旅館」で、組合側からA5弁護士、A1委員長及びX2が、園側からB4弁護士がそれぞれ出席して第4回目の団交が行われ、組合側で、X2が原職に復帰するための3条件のうち、ア及びイの条件は明らかに不当労働行為であると主張したところ、B4弁護士は、「そうは言っても園が言っていることだからね。」と答えた。

この団交でも進展がみられなかったため、B4弁護士が結論を後日組合側に連絡することになった。

- (9) 2月1日、B4弁護士からA5弁護士に対して、電話で「解雇は撤回できない。」旨の正式な連絡があったので、長野分会は、2月16日、園長が直接団交に応ずるよう要求す

る団交申入書を園長あてに内容証明郵便で送付した。

(10) この団交申入れに対して、2月23日、園は、博仁会理事長及び園長連名で、「当保育園代理人より4回にわたり会談を重ねており、これ以上貴会と団交をする意思はありませんので、申入れには応じかねます。」との回答を文書で長野分会に行った。

(11) 8月10日の第6回審問において、53年12月29日に提示したX2の原職復帰をめぐる3条件について、園長は、B4弁護士が独断で行ったものである旨証言したため、両者は対立し、54年9月3日、B4弁護士は代理人を辞任した。その後、園長とB5弁護士が、代理人となった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 X2の解雇について

(1) 申立人は、被申立人がX2を解雇したのは、園の労働条件や運営の実情について職員の間で不満が充満しており、そのことについてX2が他の保母を代表して園長に対し意見、要望等を行ったことを嫌悪したものであり、これはB4弁護士がX2の原職復帰の条件として提案した組合からの脱退及び労働組合を作らないことという言動に徴しても、被申立人の意図はX2の組合活動あるいは組合結成を嫌悪したものであることは明らかであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張する。

(2) これに対して、被申立人は、X2の解雇は、同人の組合加入や組合活動を理由としてなしたのではなく、同人が園長の指示命令に従わず、園の円滑な業務遂行に支障となる言動が再三の注意にかかわらず、改善されなかったため止むを得ずなしたものであると主張し、具体的な事実として次の諸事項をあげている。

よって、これらについて以下判断する。

ア X2を採用するに当って園長から零歳児保育を担当してもらいたい旨申し入れ、保育分担当決定の際に零歳児保育の担当を命じたところ同人はこれを拒否したと主張する。

前記認定のとおり、昭和53年3月28日に行われた開園の準備のための打合せで、園長は、X2に「零歳児の担当はどうか。」と尋ね、X2は、「はくちょう組の方がよい。」旨答えたので、1歳以上児のクラスの担当となったもので、同人は単に希望を述べたにすぎずその他特にやり取りもないのだから、その当時、園長が強くX2の零歳児保育の担当に固執していたものとは思われず、上記主張は失当である。

イ X2は、園の排水が流入する排水溝の掃除を保母の仕事でないとして拒否したと主張する。

この排水溝は園長の自宅前にあり、確かに、X2が保母の仕事でないとして主張したこともある。しかし、この掃除が園の業務であるか否かは別として、X2が実際に掃除を怠ったとする9月の第1土曜日は保育に忙しい事情があったり、また、保母達が行う業務であるからX2一人が問責されるものではなく、上記主張は失当である。

ウ 保育料のつき銭の必要の有無の確認を命じたが、X2は、保育料の受取は本来保母のなすべき業務でないとして拒否したと主張する。

確かに、X2が保育料の受取を保母の業務でないとして主張したことはあるが、しかし、同人がつき銭の必要の有無の確認及び保育料の收受について、実際に拒否したとする事実の疎明はない。

エ エレクトーン等の演奏による歌唱指導を命じたが、X2はほとんど演奏しなかった

と主張する。

確かに、X2が平素からエレクトーン等の演奏に心掛けていたという事実は見受けられない。しかし、園長は、いつどのような場でX2に対しエレクトーン等の演奏を要求したのか具体的な疎明はなく、また、園の方針として音楽による情操教育を考えていたならば、他の保母に対しても当然に保育に関しその点について配慮しているはずであるが、そのような事実の疎明はない。

オ 園長から救急箱の使用について使用の日時等を記帳し、また、画用紙、色紙等の保育材料についても使用の日時、使用量を記帳するよう命じ帳簿を渡しておいたにもかかわらず、X2は全くこれに記帳しなかったと主張する。

園長からX2に帳簿を渡してあるか否かについて、審問廷における園長とX2の証言は全く相反する。しかし、仮に園長の証言が正しく、救急薬品及び保育材料の帳簿を4月当初園長から渡されており、X2がそれに記帳しなかったとしても、取り立てて解雇事由とする程のものとは思われず、上記主張は失当である。

カ X2は、外部から園に掛かってくる電話受けは、保母の仕事ではないとして10月以降ほとんど行わなかったと主張する。

しかし、X2が電話受けを保母の業務でないと主張したことがあるにしても、実際に電話を受けなかったとする事実の疎明はない。

キ X2は、登園時間に正確に園児を連れてきたり、降園時間に遅れて迎えにくる保護者に対し嫌味を言い、園長に対し保護者に注意してくれるよう要求し、また、園児の食事の際床に新聞紙を敷き雑巾でこぼしたものをふく手間を省いたり、園児に対し小言が多く、ときにはヒステリックなしかり方をするなど保母としての労をおしみ、園児の保育に適切を欠く言動が目立ったと主張する。

前記認定のとおり、降園時間に遅れることについてX2が保護者に対し注意したのは園長の指示によるものであるし、また、園長が承知のうで「降園時間を守りましょう。」旨の伝達事項「園だより」に掲載していることなどからすれば、保護者に登園及び降園時間を守らせることは園の方針であり、これ以上にX2が保護者に対し嫌味を言ったとする事実の疎明はない。

また、X2は園児の食事のとき床に新聞紙を敷いて食べさせたことがあるが、これは園児に自主的に食事をさせることを意図したもので、園長が注意した以降はそのようなことはないように見受けられるので、ことさら問題とするには値しない。

その他、園児に小言を言ったりヒステリックなしかり方をしたとするが、X2は主任保母的な立場にあり、若い保母達の信頼もあったことから思料すると、保母としての適切を欠くという根拠に乏しく、上記主張は失当である。

ク X2は、実施予定となっている保育参観に反対し、また、保育者1人に園児何名という趣旨の記載のある印刷物を保育室の布団入れの戸棚に貼っていやがらせをしたと主張する。

前記認定のとおり、保育参観に反対したのはX2だけではないし、また、保育室の布団入れの戸棚に貼付したものは保育園児等の写真のポスターのようなもので、装飾としてで他意のあるものとは思われず、上記主張は失当である。

ケ X2は、姉の子供を預り園に入園させていたにもかかわらず、そのことを一切園長

に説明せず、不明朗な態度をとっていたと主張する。

X 2 は、姉の子供について説明したとし、園長はそれについて聞いていないとして審問廷において両者は相反する証言をしているが、仮に、園長の言うように説明がなかったにしても、説明しないこと自体が不明朗なことであるとは思えないので、上記主張は失当である。

コ X 2 は、4月と7月の2回にわたり、はくちょう組の園児の監督を怠り、園児が園外に出てしまったことに気付かなかったと主張する。

4月の件については、X 2 はすぐに気付いて連れもどしたし、7月の件については、2階の保母がはくちょう組の園児を、ときに自分達の保育室に連れていくこともあるなど、園児の管理に不徹底な事実がみられ、この日は他の保母がC10を2階に連れていったこともあり、X 2 に全責任を課せられない面がある。また、これらは解雇時より3か月も以前のことであり、さらに、この主張は解雇後4回にわたる団交の席上では明らかにされず、本件申立てに係る被申立人の準備書面により初めて明示されたものであるから、園長は解雇当時にこのことを解雇理由として意識していたものとは思われず、上記主張は失当である。

以上要するに、被申立人が本件解雇の理由としてあげる事実は疎明不十分なもの、もしくは妥当性に欠けるものと言わざるを得ない。

また、被申立人は、X 2 の保育観及び保育姿勢には欠陥があり、解雇理由の個々の事実は決定的なものとは言えないものであったとしても、総合的にX 2 の言動について考えれば、これらの積重ねが園の業務運営に支障を来たしているものであり、解雇は正当であると主張する。

確かに、審問廷での証言からみると園長とX 2の間には、保育観ないし園の運営に対する考え方の相違がみられ、それを原因とする対立もあつたようにも思われる。

しかし、園長はどのような方針をもって園の運営に当り、保母達を指導し、X 2 がそれに対して反論し、注意されても改善せず、そして、このようなX 2 の態度がどのように業務上支障となつたのか具体的な疎明はほとんどない。また、X 2 の言動に対して、例えば始末書等の提出を命ずるとかの特段の措置を講じたというような形跡も見受けられず、園長とX 2 との間に保育観等の対立があつたにしても、到底解雇に相当する理由であるとは認められないので、上記主張もまた失当である。

さらに、前記認定のとおり、園長による解雇通告は何の前ぶれもなく卒然となされたものであり、解雇時においては解雇理由は具体的には全く明らかにせず、12月11日の第1回の団交において初めてそれらの一部を明らかにし、そして、またその後の団交や本件申立ての準備書面において追加されたものである。

以上から判断すると、本件解雇は他に真の意図が存したものであるとすることが相当である。

(3) 上記のとおり、X 2 に対する解雇理由はいずれも首肯しがたいので、真の解雇理由について考察する。

X 2 は前記認定のとおり、職員会議で保母の増員を要求したり、交通費については採用のときの条件と違う旨園長に質問したり、講演会で労働時間等についての質問を準備するなど、保母の中心となって労働条件の維持改善に努力していたことや、また、自ら

持ってきた各種の資料を通じて職場の改善のために保母達を啓発する意図をもって、学習活動等をしていたことがうかがえるが、これらの活動が直ちに組合活動であるとは断定できない。

しかし、X 2は10月7日にA 4に渡した手紙の中で、「チャンスをとらえてたとえ小さな要求一つでも繰り返して改善していきましょう。」という旨書き、11月1日組合に加入し、そして、11月6日にA 4に加入を勧め、A 4はその日は加入しなかったものの、労働組合の必要性については賛同した事実や、少数の従業員の職場における労働組合の結成及び活動の困難さなどを併せ考えれば、上記X 2の活動は、組織的には必ずしも十分であるとは言えないまでも、少なくとも常に労働組合の必要性を念頭において行われたものと認められる。

さらに、X 2の解雇後においては、11月9日A 4ら保母は、X 2の解雇に疑問を抱き、園長に解雇理由について質問し、同月16日頃にはA 4ら保母及びC 2は、X 2と会い、今後の対応等について打ち合せ、そして、X 2の解雇という悪条件の中で、A 4とA 2は11月29日頃に、A 3は12月になっていずれも組合に加入し、長野分会の中に保母支部を結成したことから考えると、上記X 2の活動を中核として労働組合が結成されたものとみることができる。

このような背景の中で、X 2の活動をとらえると、具体的に組織が存在し、それらの方針に基づいたものではないが、自主的団結の形成過程にあるものとみることができ、これらは正に労働組合法により保護されるべき組合活動と評価するのが相当である。

また、X 2の解雇前後における園の対応についてみると、確かに、被申立人が主張するように組合がX 2の組合加入を明らかにしたのは、11月16日の団交申入れのときが最初であるから、園は解雇当時X 2が組合員であったことを知らなかったとも思われる。

しかし、①職場の中で園長が直接にまたは園長の親戚で博仁会の理事であるB 2を通じ、X 2の行動や考え方を知り得る状況にあったこと、②園長は、しばしば保母らに個人で相談に来るようなという旨の発言をしていたこと、③園長は、組合との団交はB 4弁護士に任せきりで一度も出席しなかったこと、④12月29日B 4弁護士はX 2の復職の条件として、組合から脱退し労働組合を結成しないなどを提示したことなど、及びその他審問の全趣旨から思料すると、解雇当時園長がX 2の活動を組合活動として認識していたか否かはともかく、園がX 2ら保母が団結して労働条件の維持改善について要求することなどを嫌悪していたことは明白である。加えて、本件が当委員会に係属中であるにもかかわらず、前記認定のとおり、園長がX 2の原職復帰に反対する署名を組合員もしくは組合員であった保母及びX 2をほとんど知らない保母らから求めた事実など園の不穏当な態度からも、団結活動嫌悪の体質がうかがわれるところである。

したがって、被申立人がX 2を解雇した真意は、同人を園外に排除することによって、園における同人を中心とした組合活動を抑圧し、同時に、園の中に労働組合を結成することに対する先制攻撃の意図をもって行ったものであると認められる。

以上から、総合して判断すると、本件解雇は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 団交拒否について

申立人は、昭和53年12月11日以降4回にわたって行われた団交では、B 4弁護士から解

雇理由の説明がなされたにすぎないのであって、園が54年2月16日付で長野分会から申入れのあった団交を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、被申立人は、X2の解雇についてはB4弁護士が申立人と4回にわたって交渉を重ねており、これ以上交渉を重ねても無意味であるから、2月16日付で長野分会から申入れのあった団交を拒否したにすぎないと主張するので、以下判断する。

被申立人は、公共性の強い児童福祉施設を経営しているにもかかわらず、問題の早期解決に努力する態度に欠け、前記認定のとおり、長野分会が53年11月16日、20日及び22日付でなした団交申入れ並びに長野分会が11月28日付で当委員会に申請したあっせんをいずれも拒否している。

もっとも、12月11日、15日、22日及び54年1月16日と4回にわたり団交が行われているが、これらの団交では、被申立人は、初めてX2の解雇理由を明らかにし、組合側の反論に対して、解雇の原因となった事実を園長及び保母らに確認し、その結果を組合側に報告したにとどまり、その事実関係について争いのある段階で、園は、解雇を撤回する意思はなく、4回の交渉を重ねたのであるからこれ以上交渉しても無意味であるとして、一方的に団交を打ち切っている事実が認められる。

こうした被申立人の態度は、解雇理由が真に解雇に値するものであることを申立人が納得するよう十分説明し、申立人と論議を尽す等して、自主的に問題を解決しようとの姿勢に欠けるものであるから、形式的には4回にわたって団交が行われたが、十分に意を尽した実質的な団交が重ねられたとは到底言い難い。

したがって、被申立人が、4回の団交を重ねたのだから、団交に応ずる義務はないとして、2月16日付で長野分会から申入れのあった団交を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人は、請求する救済内容において、原職復帰に関する団交応諾を求めている。主文第1項で原職復帰を命ずる以上、原職復帰に関する団交応諾の被救済利益が失われたとも考えられるが、原職復帰に伴う団交事項が存すること及び園長が団交には一度も出席しなかったなど従前の園の団交に対する態度から考えると、団交応諾についての被救済利益が失われたとは言えない。

以上の事実認定と判断に基づき、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55年1月16日

長野県地方労働委員会
会長 丸 山 衛