

京都、昭54不7、昭55.8.1

命 令 書

申立人 京都私学教職員組合連合舞鶴幼稚園支部

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 ひばり幼稚園

主 文

- 1 被申立人は、X 1 及び X 2 に対する昭和54年3月20日付解雇をそれぞれ取り消し、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、下記内容の文書を申立人らに提出するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、ひばり幼稚園の教職員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

ひばり幼稚園の設置者であるB 1 が、X 1、X 2 を解雇したこと及びA 1 に対し組合からの脱退を強要したことは京都府地方労働委員会において不当労働行為であったと認定されました。よって、今後かかる行為はいたしません。

昭和 年 月 日

京都私学教職員組合連合舞鶴幼稚園支部

執行委員長 A 2 殿

X 1 殿

X 2 殿

ひばり幼稚園

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人ひばり幼稚園こと B 1 は、昭和26年（以下年号の昭和を省略する）にひばり幼稚園（以下園という）を設置し、主として園の人事、経理面を担当し、同人の妻 B 2 が主として保育面を担当していた。園では、B 1 については男の園長、B 2 については女の園長、と呼ばれていた。

(2) 申立人京都私学教職員組合連合舞鶴幼稚園支部（以下組合という）は、48年5月5日に結成され、今日に至っている。

(3) 申立人 X 1（以下 X 1 という）は、45年4月、園に教員として採用されたが、54年3月20日付で指名解雇された。

同人は、組合結成後、組合の書記長、49年度、50年度に同副委員長、51年度に同執行委員を歴任し、52年度以降は役職をしりぞいたものの園における組合活動の中心的存在であった。

(4) 申立人 X 2（旧姓 X 2、以下 X 2 という）は、48年4月、園に教員として採用されたが、54年3月20日付で指名解雇された。

同人は49年度、50年度に組合の執行委員を、51年度以降は同書記長であった。

2 組合結成の経過及びその公然化

(1) X 1 ら舞鶴地区の幼稚園の教員が、くろしお合唱団の活動を通してお互いに知り合いとなり、各幼稚園の施設面や待遇面における各々の不満を語り合ううちその状態を改善するため労働組合を結成しようとの意見の一致を見るに至った。

そこで、X 1 は、かつて京都市内で保育所に勤務していたときに所属していた私立保育労働組合に連絡したところ、同労働組合から京都私学教職員組合連合（以下私教連という）を紹介された。

- (2) X 1 らは、47年10月私教連傘下の京都私学単一労働組合（以下私学単一という）の C 1 委員長を舞鶴に招き、組合活動とは何か、どのように活動するのか等に関する交流会をもった。そして、X 1 らは48年 3 月、私学単一に個人加盟した。
- (3) 舞鶴地区の幼稚園教員の私学単一への加盟者が 8 名となったこともあって、48年 5 月 5 日、組合の結成大会を開催した。そして、委員長に A 3、書記長に X 1 を選出した。
- (4) 同月末頃、X 1 は、両丹私立幼稚園協会（以下私幼協という）主催の研究会終了後、研究会に出席していた園の 7 名の教員と喫茶店で話し合い、組合への加入を勧誘したところ全員組合に加入した。
- (5) 組合結成以降、組合員らは研究会を重ねるなどの活動を行うなかで、組合員の拡大につとめたので、同年 9 月には、組合は園の教員 9 名をはじめ他の幼稚園の教員等25名の組合員を擁するようになった。
- (6) 同年 9 月、組合は、私立幼稚園への公費助成請願運動（以下公費助成運動という）を私幼協や舞鶴地区の各幼稚園に働きかけながら公然化することを決定した。
- (7) 同月10日、当時私教連の中央執行委員であった A 4（以下 A 4 という）は、組合の委任を受け、私幼協の会長であり、南舞鶴幼稚園の園長である C 2 を訪れ、組合結成の通知と公費助成運動への協力を依頼した。
- そして、A 4 は同月11日から13日にかけて、村田、シオン、朝日等の幼稚園に赴き、組合結成の通知と公費助成運動への協力を依頼した。
- A 4 は、同月13日、京都府立東舞鶴高校に教員として勤務し、京都府立高校教職員組合東舞鶴高校分会の分会長であった C 3 をともなって B 1 を訪問した。当時、同人は、京都府立東舞鶴高校浮島分校で定時制の教員をしていた。その際、A 4 は、組合結成の通知と公費助成運動への協力を依頼するとともに、園の教員がすべて組合に加入していることを告げた。
- (8) 組合は、同年11月19日付申入書で、①年間の一時金として最低 4 か月を支給すること、②教員の受けもつクラスの定員を定めること、③公費助成運動への協力の 3 点を私幼協に申し入れた。

これに対し、私幼協は内部討議を経て、同月30日付回答書で「できるだけ要望に添いたい」と回答した。

なお、園も私幼協に加盟している。

3 組合結成後の園における労使関係

(1) 48年6月13日、B 1と園の教員との間で話合いがもたれた。教員らは、事前に会合をもって要求事項を整理し、同話合いの席上で、「砂場の陽よけの設置」とか「交通費の実費支給」等の8項目の要求を行った。

(2) 前記2(7)のA 4らがB 1を訪問した直後の日に、X 1は公費助成運動に関する請願署名の用紙とビラをB 1に手渡し、園として園児宅へそれらを配布し、各家庭が請願署名に協力するよう要請してほしいと言った。同人は、園としてどのように対応するかは明日まで待ってほしいと言った。そして翌日ビラの配布については断り、請願署名については協力すると言った。

園の上記請願署名への協力は51年まで継続的に行われた。

なお、上記請願署名には、「京都私学教職員組合連合舞鶴幼稚園支部 A 3」と「舞鶴私立幼稚園の教育を守る父母の会 C 4」と記され、また、ビラは組合名で発行されていた。

園の教員らは園に要請する一方、街頭においても公費助成運動への協力を訴えた。

(3) 園の教員らは、園における施設や労働条件の改善について討論した結果、その結論を9項目にまとめ、同年11月14日園に話合いを申し入れた。話合いは午後7時から同9時にかけて行われた。

話合いの冒頭、教員らは「私たちの要求」と記した9項目の要求書を手渡し、交渉に入ったが、B 1は、「私はもっと家族的な雰囲気です園を運営したいのに組合はみんな一つになってファーファーと言う」という趣旨のことを言った。最終的に夏季一時金の増額やクラス定員の削減が認められた。

なお、教員らは、文書による要求はB 1に対し刺激的すぎると判断し、以降要求する時はいずれの場合も口頭で行うようになった。

- (4) 上記の話合いの直後、X 1 は同人の義父から「(X 1 が就職する際、園に同人を紹介した) C 5 のおばあさんから、組合が園をつぶそうとしている、X 1 が若い先生を扇動して困っていると男の園長が言っていると聞いたが、実際はどうか」と問われた。X 1 は園の教員 A 5 らと C 5 のおばあさんに会いに行き、組合活動のあらましを述べ、園をつぶす意図などないことを伝えた。
- (5) 49年3月、園の教員らは、賃上げやフリーの教員（クラス担当のない教員）の配置、教材費の教員管理等を園に要求した。
- (6) 同年夏、X 2 は園の教員 A 1（以下 A 1 という）に、組合の夏季合宿への参加勧誘を行ったところ、同人から「就職する際、男の園長より組合に入らないように言われた」と聞かされた。
- (7) 50年3月、園の教員らは、前年と同じような要求を行ったところ、園は同年4月から、教材費を教員が管理することを認めた。
- (8) 園は教員らの要求を受け入れ、51年4月からフリーの教員を配置した。
- (9) 同年4月の職員会議で、教員らは、裸保育、マラソン保育及び園外保育の実施を提案し、B 2 はこれを認めた。また、同人は各クラスごとにクラスだよりを各担任が発行することも認めた。
- (10) 同年7月、B 2 はクラスだよりの発行の中止を教員らに言い渡した。
- (11) 同月末、X 1 は当時の園の C 6 育友会長から、「園長先生から、組合は園をつぶそうとしている、若い先生を古い先生がいじめている、園長を無視した行動が多くみられる、と聞かされた」と告げられたので、X 1 は C 6 宅に出向き、そうでないことを説明した。
- (12) 52年2月、B 1 はクジ引きをしてでも1名やめてほしい旨教員らに伝えた。

そこで教員らは相談を行い、同案の撤回を求めるため園との話し合いを求めることを決め、同月23日話し合いが行われた。その場で、教員らはクジ引きという方法を批判しつつ、解雇案を撤回するように求めた。園は最終的に同案を撤回した。

なお、この過程で園の教員 A 6（以下 A 6 という）らが組合に加入したが、その際、X 2 は「男の園長から組合に入らないように言われた」と A 6 から聞かされた。

(13) 同年5月1日、組合は舞鶴地区のメーデーに参加した。

約10日後、職員室でメーデー当日に撮影した組合名を記したプラカードを中心に7名の園の教員らが写っている写真がまわされた。B2も寄ってきてその写真を見た。また、B1も同写真を見たことがある。

(14) 同月末、育友会の役員会の席上、B2は51年4月から実施した裸保育、マラソン保育を中止したいと提案し、「裸やマラソンやらこういう体力づくりの保育は、組合の保育だから困ります」と言った。

そして、一学期の途中で、裸保育、マラソン保育は中止となった。

(15) 園は、53年度（53年4月から54年3月まで）の園児募集を、52年11月一杯を募集期間とし、同年12月1日を受付日として実施した。

この方式は、園が私幼協の取り決めに従って実施したものであり、毎年度、同一時期に園児募集が行われている。

(16) 52年12月、B1は、53年度の園児数の減少が見込まれるのでいよいよ53年は覚悟しなければならぬと教員らに言った。そして、同年1月に2、3名の希望退職者を募ると伝えた。

教員らは相談し、その撤回を園に申し入れたところ、最終的に園は同案を撤回した。

(17) 同年4月、園は、園の後継者を養成するため、B1の息子の嫁であるC7を教員として正式に採用した。同人は当時幼稚園教員の資格を有していなかった。

(18) 同月20日、園は教員らに対し本俸を据置き、月額4千円の手当を廃止し、年間の一時金を4か月から2か月にすると伝えた。教員らは、園児数が減って大変だろうけれどもせめて手当の削減だけはやめてほしいと要望したが、園はこれを認めず実施した。

このことを知った育友会の役員3名が有志の形で仲介に入り、同年5月31日、同人らは、「水曜日を全日保育日とする、かわりに月額6千円の手当を支給する」とのあっせん案を提出した。園はこの提案を了承したが教員らは園が一時金を切り下げる提案を維持したままだったので、その場では同案を受諾しなかった。

なお、園の教員らは、49年度から52年度にかけて毎年度賃上げの要求を行ってきた。

(19) 54年2月20日、B1は職員会議の席上、園児数が減少しているので、3名の退職者を募ると言った。そして翌21日、園は、「園の都合により教員3名の希望退職を募ります。希望者は3月9日までに園長に申し出て下さい」との告示文を職員室に掲示した。

3月9日までに同提案に応ずる者はなかった。

なお、54年度の園児数は53年度より約30名ほど減少する見込みであった。

(20) 50年度から53年度の園児数、教員数並びに各年度の4月における月当り授業料及び授業料収入は以下のとおりである。

項目 \ 年度	50	51	52	53
園児数(単位名)	308	319	286	245
教員数(単位名)	9	10(※)	9	10(※)
授業料(単位円)	7,000	7,600	8,500	9,000
授業料収入(単位円)	2,156,000	2,424,400	2,431,000	2,205,000

(※) 10名のうち1名は、フリーの教員であった。

(21) 54年3月13日、C7を除く全教員が会合をもち、誰も退職する意思がないことを確認した後、園の今後の方針を問うべくB1に話を求めたが、同人は、「今は自分の高校教員としての退職のことで忙しい。よい考えが浮ばない。考えられたら言う」というのみであった。

(22) 同月15、16日、B1は、全教員を個別に呼び出し、各人に退職意思の有無について確認を行った。その際、X1、X2両名を最後に呼び出し、両名にのみ「勇退してはどうか」と告げた。

なお、その頃、B1は、54年度の初めの時期に園の教員C8、同C9、X1が出産休暇を控えていたこと、また、A6が結婚を予定していたことを知っており、同人については同年度の初めに退職するであろうと予想していた。A6は同年9月に退職した。園は1名の教員を採用した。

(23) 54年3月16日に教員らは会合をもち10名一緒に働けるようB1に頼むことを決め、翌17日申入れに行こうとしたが、B2の入院日と重なったので申入れができなかった。そこ

で、18日再度会合をもったうえ、19日教員を代表してA 1は、B 1に対し、再度の申入れを行った。その際、たとえ減給になっても全員を雇用してほしいと言ったが、同人は、「忙しい。考えておく」と言うのみであった。

(24) 園は服務規定（園の就業規則と解される）第17条第1項4号により54年3月20日付でX 1、X 2を解雇する、との同月19日付解雇通告書を同人らに送付した。

該当する服務規定は以下のとおりである。

（解雇）

第17条 教職員が次の各号の1に該当する場合は、設置者の選択により30日前に予告するか、又は30日分の平均賃金を支給して解雇する。

(1)～(3) (略)

(4) 園児又は学級数減少、予算額の減少、その他やむを得ない事情によって業務を縮小しなければならないため、過員を生じる場合

なお、第17条第1項4号は、53年9月に追加されたものであるが、この改定に先立ってB 1は、全教員の意見を求めた。その際、C 7を除く全教員で討論したが、どのように対応すべきか合意に達せず、個別に対応することになった。X 1、X 2、A 1は同条項に同意しない旨B 1に表明した。

(25) 園の組合員9名は全員でB 1に会い、前記解雇通告書を突き返した。

(26) 54年3月24日、X 1、X 2は地位保全及び賃金仮払いを求める仮処分申請を京都地方裁判所舞鶴支部に行った。同支部は5月30日、同申請を認容する決定を行った。

A 1は、X 1、X 2とともに両名の解雇問題に端を発する法律相談のため小林法律事務所を訪れた。相談が終った後、同事務所を出たところで上記3名はB 1の息子夫婦に出会った。その後、A 1は「園長から電話があつて、二股をかけるのかと言われた」とX 2に伝えた。

(27) A 1は、3月25日付でX 2宛に手紙を送付した。その手紙のなかに、「園長に二股をかけてるのと違うかと言われた時の気持ちわかっていただけますか。ヘビににらまれたカエルのようなものです。……組合員でありながら、結果として何もできない私には資

格はありません。組合を脱退させていただきます」との文言があった。

A 1 の脱退と前後して、X 1、X 2 を除く園の教員はすべて組合を脱退した。それらの教員から組合に送付された脱退届の文面には「一身上の都合で脱退します」と記されていた。

なお、A 1 は当時組合の執行委員であった。

(28) 同月31日、B 1 が住職をしている長雲寺において、同人とX 1 の義父とが共通の知り合いであるC 10を仲介人として話し合った。その際、B 1 は、X 1 の義父に対し「X 1 は若い先生達をそそのかし、指導しては労働運動を行い、園のためにならないことをやって、園を乗っ取るであろう。私教連やその他私学の人あるいは支援の人が沢山来て、赤旗で園を取りかこむであろう」という趣旨のことを言った。

(29) 園に対する地方公共団体からの補助金は、52年1,037,000円、53年2,232,000円であった。

そして、54年には上記補助金は810万円となった。

(30) 園は、53年度にC 7 の夫を事務職員として採用し、同人とB 2 に対し専従者給与を支給した。それ迄、専従者給与はB 2 だけに支払われていた。園が53年1月から12月にかけて専従者給与として574万円を支給しているので、53年度に支払われたそれは前年度と比較して少なくとも250万円は増加している。

(31) X 1 の解雇当時の本俸、諸手当等の給与総額は103,100円で、X 2 のそれは92,000円であった。

4 X 1、X 2 の指名解雇理由

(1) 園がX 1、X 2 に送付した前記3(24)の解雇通告書には、特にX 1、X 2 を指名した理由については明示されていなかった。

(2) B 1 は、54年4月21日及び5月9日の私教連との団体交渉の席上において、X 1 らを指名解雇した理由を問われたのに対し「二人の名誉にかかわるので言えない」とか「二人の先生を誹謗することになるので言えない」と答えた。

(3) 園は、京都地方裁判所舞鶴支部での係争事件及び本件における答弁書においてX 1、

X 2を指名解雇した理由を明示したが、その中で摘示した行為をX 1らがいつ行ったかについては明確にしていなかった。

(4) 本件におけるB 2の証言及び園の最終陳述書において、上記指名解雇の理由中の各行為の日時が明確にされた。

(5) 上記の特定されたX 1らの指名解雇の理由に関連して、当委員会が認定した事実は以下のとおりである。

① 園は、51年4月から裸保育を行うことを決めたが、X 2はその直前である同年2、3月頃独自に裸保育を行った。

② X 1は、園の法則を無視して、春秋の遠足日以外の日の弁当に果物を入れてもよいと園児の父兄に通知したことはない。

X 1が、弁当に果物を入れてもよいかどうかの問題で父兄とクラス懇談をしたのは、保育参観の機会に、その終了後、引き続いて行ったものである。

③ X 1は、B 2に対し、水遊び用ビニールプール等の購入申込書の配布前に、同プール等の販売に伴うリベートについては教材費に入れると連絡した。

④ 同年7月頃、X 1は、B 2に連絡せず自分の判断で園宛の上記プール等の購入申込書が入った手紙を開封し、園児に配布する手続を取った。

同申込書を園児に配布することは過去3年間ほど行われており、いずれも主任が処理してきたから、当時主任であったX 1は、この慣行に基づき上記の措置をとった。

なお、主任は、通常、勤務年数の長い者2名（年長組と年少組から各1名）をB 2が同人と教員との連絡役として毎年度選任していた。

⑤ 同月頃、X 2は、担当している園児C 11（以下C 11という）を部屋から送り出した後、しばらくしてバス乗り場に行ってみると、送迎バスに乗り遅れて一人とり残されていた同人を見つけた。そこでX 2はB 2と相談したところ、同人からその事後処理を任されたので保護者の家へ電話連絡し、その連絡によってC 11の父親が園まで迎えにきた。当時送迎バスの担当は当番制になっており、当日X 2は当番ではなかった。

なお、51年4月から6月まで送迎バスに乗り遅れた園児をB 1が送っていたが、同

月末同人は、「送迎バスに乗り遅れる園児が多すぎる。これは教員にも責任がある。毎日、毎日尻ぬぐいさせられてはかなわん。これからは教員に責任をもって送り届けさせよ」とB2に言った。

- ⑥ 前記3(14)の園が裸保育等を禁止して以降、X2は、裸保育やマラソン保育を実施したことはない。
- ⑦ 園の教員は、丸山公園で園外保育を実施していたが、52年7月初め頃まで、同公園に幼児の使用禁止との表示がなされた遊具があることにどの教員も気付かず、これを使用させていた。
- ⑧ X1は、道路工事中など特別の理由がある場合を除き、無断で、送迎バスの運行コースを恒常的に変更したり、停留所を増やしたりしたことはない。
- ⑨ X1は、園から就業時間中の外出許可を受け、53年1月27日に開催された私幼協主催のカリキュラム研究会に出席し、翌28日、同研究会に関する報告書を園に提出した。
- ⑩ 同月末頃、上記研究会当日に同研究会の会場からかなり離れた体育館でX1を目撃したという父兄の報告を受けたB2は、私幼協の関係者にX1が研究会に出席していたかどうか電話で問い合わせたところ、同人は出席していたとの返答を得た。

なお、B2は、X1が同月27日に体育館付近にいたかどうか同人に確かめていない。

- ⑪ 前記3(18)のように、教員の待遇問題に関する育友会役員有志の仲介が最終段階を迎えた53年5月31日の会合には、C12の父親を含む育友会役員有志3名、全教員、B2と同人の息子ら15名程が出席した。同席上、有志提案が教員から拒否された段階で、有志の一人が、「先生方、こんなベース・アップとか、やれ待遇が悪いとか、そんなことばかりにかまけておって肝心の保育がおろそかになっているのではないか。C12君の出席帳に長い間シールが貼っていないのは先生方の怠慢ではないか」と指摘した。そこで、C12の担当教員C13が「なぜC12君の出席帳にシールが貼っていないかの点についてはC12君のお母さんと話し合っている」と言った。それを受け、X1は、「C12君については他の誰よりも遅れている面があり色々問題があるけれどもC13先生は手をかけて一生懸命やっている。出席帳にシールが貼っていないというだけで無責任だ

と言われるのはおかしい」旨発言した。X 1の発言中、B 2は「黙りなさい」と発言を制止したが、X 1は最後まで自分の意見を言い切った。

⑫ 53年3月と9月にB 2は、X 2が保育日誌に記載すべき事項を記載していなかったことを見つけ、同人に書くように指示したところ、同人は、その指示に従い記載した。

なお、各人毎に保育日誌にその日の出来事等を記載することは、52年9月B 2が全教員にその旨を指示したことによって始まった。

第2 判断

申立人らは次のとおり主張する。

園が、X 1及びX 2の組合活動を嫌悪し、園から同人らを排除するために、園の経営難を口実に同人らを解雇したこと並びにB 1が組合の組合員であるA 1に対し「二股をかけるなら考えがある」と脅し、組合からの脱退を強要したことは労働組合法（以下労組法という）第7条1号、3号に該当する不当労働行為である。

被申立人は次のとおり主張する。

園は、教員と一丸となって努力してきたにもかかわらず、園児数の減少に歯どめをかけられず、益々経営は悪化し、また、将来園児数の増加の可能性もなく、このままでは、倒産必至の状態になった。園は希望退職者の募集等を行ったが効を奏さなかったので、指名解雇にふみ切らざるを得なかった。そこで、園は、教育方針に対する不従順性、業務命令違反及び勤務態度不良の3点の解雇基準を設定し、各教員を比較検討したところ、X 1、X 2に幾多の問題とすべき行為があり、同人らが最も不適格であったので指名解雇したにすぎず、本件解雇は不当労働行為にはあたらない。

また、園は、A 1に対し組合からの脱退を強要したことはない。

以下、判断する。

園が、54年3月20日付でX 1、X 2を服務規定第17条第1項4号を根拠に解雇したことは当事者間に争いが無い。

そこで、園が2名の教員を指名解雇しなければならなかったほどの経営難であったか否か、また、X 1及びX 2を指名解雇したことに合理的理由があったか否かが争点となっているの

で、この点につき考察する。

- 1 まず、園における園児数が51年度をピークとして年々減少し、54年度のそれは53年度より更に30名ほど減少すると見込まれたので、やむをえず2名の教員を指名解雇しなければやっていけないほどの経営難に陥った、と園が主張するのでこの点につき検討する。

前記認定3(17)、(20)、(23)、(29)、(30)、(31)のとおり、園の主たる財源である授業料収入は、1か月当りの授業料を毎年度値上げした関係で、園児数の減少が始まった52年度に最高を記録し、53年度のそれは52年度に比べて月約20万円の減少となったが、①53年には、地方公共団体からの補助金として、220万円余が交付され、それは前年より約120万円増加していること、②B2の後継者養成のためC7を53年4月から教員として採用し、相当額の給与を支払っていること、③53年度にC7の夫を事務職員として採用し、同人とB2に支払った専従者給与が、前年度に比較して少なくとも250万円増加していること、④C7を除く全教員が相談をし、全教員が継続して雇用されるのなら54年度の各々の給与が減額となってもよいと申し入れていること、⑤52年から地方公共団体から100万円を超す補助金が交付され始め、54年にも多額の補助金が交付される可能性が強かったこと（現に54年の園への交付額は810万円であった）、⑥X1、X2両名の53年度の給与総額が一時金を含めてせいぜい300万円程度と考えられることからして、54年3月当時、2名の教員をどうしても整理解雇しなければならないほどの理由をみいだしがたく、この点に関する園の主張は採用しがたい。

- 2 次に、園が3点の解雇基準を掲げ全教員を比較検討したところ、X1、X2を最も不適合者であると判断するに至った根拠としてあげた諸点について検討する。

園は、X1に関し、①51年5月、園の規則を無視し独自の判断で春秋の遠足日以外の日に弁当に果物を入れてもよいと園児の父兄に通知し、かつ、上記問題で園に相談することなく、勝手にクラス懇談会を開催した、②同年7月頃、園長の権限を侵し、園宛に送付されてきた封書を勝手に開封し、かつ、独自の判断で封書中にあった水遊び用ビニールプール等の購入申込書を園児に配布するという専断的行為を行った、③52年7月頃幼児には使用させないことと表示された掲示板の存在に気づかず危険な遊具で幼児を遊ばせた、④同

年11月頃、園の指示であるかの如く運転手に告知し、送迎バスの運行コースを独断で変更し、同バスの停留所を一つ増やした、⑤53年1月27日、虚偽の理由を告げて就業時間内の外出を行った、⑥同年5月、園長の制止を無視して、父母、教員等の面前で特定の園児が低能児であるかのごとき誹謗を行った、⑦出勤時間より10分ないし15分程度遅れることが多かった、の7点をあげ、X2に関し、①51年2月末から3月にかけて、園の指示がないのに裸保育を実施した、②同年7月頃、担当の園児をバスに乗せ忘れ、そして、B2の送って行きなさいとの指示を無視して、園児を1時間も待たせたうえ、父親に迎えに来させた、③52年6月から7月にかけて、園の目を盗んで、マラソン保育、裸保育を実施した、④⑤51年5月頃、担当する園児の父兄からの夏服の使用方法についての園長宛の問い合わせの手紙をB2に渡さなかったり、⑩毎日保育日誌をつけるという義務を果さず、53年3月及び9月の2回1週間分の記載を怠るなど自分勝手な行為をとったりして、園の教育方針を無視した、との4点をあげている。

そこで、X1に関して問題とすべき行為としてとりあげられた諸点の当否について検討する。

④前記認定4(5)②、⑧、⑨のとおり、勝手に春秋の遠足日以外の日の弁当に果物を入れてよいと通知したり、送迎バスの運行コースを勝手に変更したりしたこともなく、また、虚偽の理由により就業時間内の外出許可を取ったことはない、⑩B2に相談せず水遊び用ビニールプール等の購入申込書を配付したことは、前記認定4(5)③、④のとおり、措置方法を事前に同人に連絡しており、そして主任として過去3年間の慣行に基づき処理したのであって、特に非難すべき点はない、⑤前記認定4(5)②のとおり、春秋の遠足日以外の日の弁当に果物を入れてもよいかどうかの問題での父兄との懇談は、保育参観終了後引き続き行われたのであって、B2に断わりなく行ったとしても、とりたてて問題とすべき行為とは考えられない、②前記認定4(5)⑦のとおり、全教員が使用禁止の表示のある遊具を使用させたのであるから、X1のみを責めることはできない、③X1が出勤時間が守らないことが多いとの主張を裏付ける具体的証拠が提出されていない、④X1が53年5月31日に発言した内容は、前記認定4(5)⑩のとおりであって、特段、園が主張するほど誹謗にわた

ったとは認めがたい、もっとも前記X 1の発言は、いわば内輪の会合での発言とはいえ、在席した当該園児の保護者にとっては気にさわるものであったかもしれないが、これは、X 1らがペース・アップに関するあっせん案を拒否したことに起因する育友会役員有志の感情的とも認められる発言に対してなされたものであって、これをもってX 1を非難することは当をえない。

このように、園がX 1に関して問題とすべき行為としてとりあげたいずれの点も、該当する事実が存在しないかあるいは他の教員と比較してとりたてて問題とすべき程度に達しないものといわざるをえない。

ついで、X 2につき問題とすべき行為としてとりあげられた諸点の当否について検討する。

㊦前記認定4(5)①のとおり、X 2は51年2、3月頃裸保育を実施したのであるが、その直後の同年4月に園は裸保育を正式に採用しているのであるから、特段問題とすべき行為とは考えられない。㊧前記認定4(5)⑤のとおり、当時送迎バスに乗り遅れた園児が多数いたのであり、かつ、同バスにませ忘れた責任の多くは当番の教員にあるのであるから、もっぱらX 2のみにその責めを負わせることができず、また、事後措置をまかされ前記のように処理したのであるから、C11が1時間園で待機した後、同人の父親が迎えにきたとしても園はこの事実をもって業務命令違反ないし勤務態度不良ということとはできない、㊨前記認定4(5)⑥のとおり、園が禁止措置をとって以降、X 2が裸保育等を実施したことはない、㊩父兄から夏服の使用方法についての園宛の手紙を渡さなかったとの点については、その際のX 2の行動が園の教育方針に反するほどの行為であったと具体的明確に裏づける証拠を見出しえない、㊪前記認定4(5)⑫のとおり、X 2に保育日誌への記載もれがあったものの、B 2の指示に結局は従っているのであるから、とりたてて園の教育方針に反したとは認められない。

このように、園がX 2に関して問題とすべき行為としてとりあげたいずれの点も、該当する事実が存在しないかあるいは他の教員と比較してとりたてて問題とすべき程度に達しないものといわざるをえない。

以上のとおり、園が主張するX 1、X 2に関する解雇理由はいずれも失当であるといわざるをえない。

- 3 ついで、園は、組合の存在及びX 1、X 2が組合の組合員であることを知らなかったの
であるから、同人らを解雇したのは同人らの組合活動とは何ら関係がないと主張するので、
この点について検討する。

前記認定3(3)、(6)、(12)、(28)のB 1の発言、同3(14)のB 2の発言、同3(4)、(11)
のC 5のおばあさんやC 6 育友会長を通して語られた園側の発言、前記2(7)のB 1へのA 4
の組合結成等の通知や同3(2)のB 1が受け取った署名用紙やビラに組合名が記載されてい
たり、同3(13)の同人らが組合名を記したプラカードを持ち、メーデーに参加した7名の
教員の写った写真を見ていること等のことからして、園が組合の存在やX 1、X 2らが組
合の組合員であったことを両名の解雇前には知らなかったとの主張はとうてい是認するこ
とが出来ない。

そして、園の教員らが前記認定3(1)、(3)、(5)、(7)、(8)、(12)、(16)、(18)、(21)、
(23)、(24)のように各要求事項を園に提出し、園と話し合ってきたのであり、なるほど、
これらの要求には組合名を明示してはいないが、これらの活動はまぎれもなく労働組合の
活動であり、これらの組合活動に関し、X 1が中心的役割りを担い、X 2も49年に組合の
執行委員に就任して以降積極的役割りを果してきたのであって園がこのことを充分知悉して
いたものと認めるにかたくない。

- 4 そこで、真の解雇理由につき考察する。

園は、前記認定3(2)のとおり、公費助成運動への協力要請を受け入れ、これを51年まで
実施していることからして、同3(3)のようなB 1の発言があるにしても組合結成当初、園
と組合とは比較的良好な関係にあったものとみることができる。

ところが、同3(7)のように組合の要求に基づき教材費の管理がB 2から教員に移行した
ことに端を発し、組合の要求が一層活発になるとともに、同3(9)のとおり、担任の役割が
増大したり、教員らが裸保育等いわゆる体力づくり保育の実施を提案し、これをB 2が受
け入れたものの、これらの経過から、園が園における保育のあり方にまで教員らの発言力

が及んできたと判断し、これを抑制する方向を打ち出し、前記認定3(14)のとおり、体づくり保育は組合保育だと指摘し、これを禁止したことなどから園と組合との間の対立が顕著になり始めた。

そして、52年、53年の2回にわたり、園は最終的には撤回したものの、希望退職者の募集を行い、53年9月には、前記認定3(24)のとおり、「園児数が減少し、教員が過員になったら解雇することができる」という服務規定の追加を提案し、X1、X2、A1がこれに同意しないことを表明したため同人らとB1との対立は激化するに至った。

園は、53年12月に54年度の園児数が減少することが判明した後、まず再々度の希望退職者の募集を行い、ついでB1は、54年3月全教員の退職意思の有無を確認するとの名目のもとに、前記認定3(22)のとおり、各教員と個別面談を行った。その際、X1、X2を最後に呼び出し両名にのみ勇退勧告を行い、しかも両名を解雇すれば、54年度初頭にはC8ら2名の教員が出産休暇を予定しており、同じ頃にA6が結婚を予定し、それに伴い同人が退職するであろうと予想していたのであるから、5名もの教員が一挙に不在になる可能性があり、かつ、同3(23)のとおり、減給になってもよいから全員を雇用してほしいという教員らの要請をも斥けて、解雇にふみ切った園の態度は余りにも不自然であるとの感を抱かざるをえず、ひっきょう、前記判断のとおり、X1、X2の解雇理由の首肯しがたいことを併せ考えれば、本件の両名の解雇は、同人らの組合活動を嫌悪し、同人らを園外に放逐するために、園児減に伴う経営難が生じたことに藉口してなされたものといわざるをえず、この園の措置は労組法第7条1号に該当する不当労働行為であると断ぜざるをえない。

- 5 園のA1に対する組合からの脱退工作の有無につきみるに、前記認定3(26)のとおり、A1はB1から「二股をかけるのか」と言われ、その後、A1は組合を脱退しているのであるが、同3(27)のとおり、その間の事情を記した詳細な同人のX2宛の手紙の内容から推認すれば、B1がA1に対し、組合からの脱退を強要したものと認めざるをえず、これもまた労組法第7条3号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

以上のX1、X2に対する解雇、A1に対する組合脱退の強要についての救済方法とし

ては、それぞれ主文のとおり命ずるのが必要にして十分であるとする。
よって、当委員会は労組法第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55年8月1日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎