

命 令 書

申立人 兵庫県社会福祉労働組合

被申立人 社会福祉法人 甲山福祉センター

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員A1に対する、昭和53年8月20付解雇がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職に復帰するまでの間、同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 申立人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

- (1) 申立人兵庫県社会福祉労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人社会福祉法人甲山福祉センターが設置する施設に従事する労働者を中心として結成され、兵庫県下の社会福祉施設に従事する労働者で構成する産業別単一労働組合である。
- (2) A1（以下「A1」という。）は、昭和50年4月10日に被申立人社会福祉法人甲山福祉センターが経営する砂子療育園保母助手として就職し、組合砂子療育園支部結成の当初から、同支部北2階分会の分会長であるとともに執行委員を兼ねていた。また、A1は、組合支部三役とともに、昭和53年2月25日を最初としてそれ以後も、法人側との事務折衝あるいは団体交渉には、夜勤務などで出席できないとき以外は、殆んど出席していた。昭和53年7月22日、組合のA2支部委員長とA3同書記長が、組合運動の路線上の対立から組合を脱退したので、同月24日の執行委員会でA1は、書記長代行に選出され、8月20日に解雇処分がなされるまでの間その任にあったが、9月5日に書記長代りを解かれ、特別執行委員として組合活動に従事した。
- (3) 被申立人社会福祉法人甲山福祉センター（以下「法人」という。）は、肩書地（編注、兵庫県西宮市）に本部を置き、本部と同一場所にある重症心身障害児施設砂子療育園と西宮市甲山町に精神薄弱児施設である甲山学園ほか2施設を経営している。
- (4) なお、法人の従業員は、昭和46年9月1日に日本社会福祉労働組合甲山福祉センター分会（以下「日社労組」という。）を組織していたが、法人が経営する甲山学園の廃止、砂子療育園の移転等に関する法人の合理化案をめぐる、日社労組の方針に反対する労働者が、日社労組を脱退し、昭和52年1月17日に組合が結成され、ついで昭和53年2月21日に組合砂子療育園支部が結成されたものである。

2 園生C1連れ出し事件と懲戒処分

(1) C1連れ出し事件

- ア A1は、昭和53年7月31日に夜勤し、同年8月1日午前9時から夜勤明け非番とな

った。

イ A1は、予ねてから散歩を約束していた園生C1を同日午前10時半ごろ北2病棟からC1をバギーカーに乗せ出口に行こうとして、担当グループのC2指導助手と会った。そこで、C2が「どこへ連れ出すのか」と尋ねたところ、A1は「池開公園に行く」と言ったので、C2は「いいのかな」「いいのかな」と言い、A1は「とめるんやったら、とめんかい」と二度繰り返す、そのまま出かけた。

ウ 法人は、A1らが園の昼食時である11時ごろになっても帰園しないので、管理職らが手分けして捜したが見つけることはできなかった。

エ A1は、池開公園より少し遠方の鳴尾にある食堂で、C1にスパゲッティを食べさせて午後1時ごろ帰園した。

オ 散歩については、園の統一的な指示も明瞭なものではなく、病棟の裁量に任せられており、また、外食についても建前としては給食委員会が禁じられていたが厳格な運用はされていなかった。

(2) 懲戒処分

ア 昭和53年8月5日、法人は、懲戒委員会の議を経て、A1に対し、C1を連れ出して所在不明となったこと並びに同人に外出先で食事を与えたことは、園の秩序を乱し、園児の心身に有害な影響を与えたもので、介助職員としての適格を欠くとして、就業規則第65条但書により出勤停止14日間（8月6日～8月19日）の懲戒処分をなしたうえ、理事長あてに8月20日を期限として謝罪文の提出を求めた。

イ そこでA1は、8月14日付で別紙の謝罪文を理事長に提出した。

ウ これよりさき、C1を連れ出した朝、A1は、砂子療育園B1園長（以下「B1園長」という。）が病棟に来た際、前夜病棟の職員詰所に「ジュースは糖分が含まれているから、それを飲むと内臓疾患を起す」旨の雑誌の切り抜きが貼られていたことと、8月の勤務表に早出当番がないことで詰問したところB1園長は「園生全部について飲用を禁止する」旨を答え、病棟を出て行こうとしたので、A1は納得せず後を追った。B1園長は、B2常務理事を呼び、園長室でA1と話し合った。A1は、「8月の勤務表に早出当番をつけること」を強く求め、園長から、「主任、係長の命に従え」と反論があり、A1は、北2病棟では合議制が採られていることもあって、「主任、係長は認めない」と発言するなど、かなり激しく応酬が行われた。

エ 法人は、A1に対する処分のほか、組合員であるナースのA4に対しても、ナースとして適切な処置を怠ったとして、8月3日付けで就業規則第63条第1項による譴責処分に付し、8月7日までに始末書を提出するよう求めたので、同人は始末書を提出した。園生の連れ出しを知らず、ナースとして適切な処置を怠ったという理由で責任を問われ懲戒処分に付された事例は、これが始めてであった。

3 A1の解雇

(1) C3火傷事件

ア A1は、昭和53年7月31日に夜勤、8月1日の明け番をはさんで8月2日に、また夜勤するという激務に就いていた。8月3日の午前6時ごろ、A1と2名の相勤者（C4、C5）は、園生43名のおむつを交換、トイレにおける排便の介助をしていたところ、園生C3が、自分の排せつ物を衣服につけるなどしていたので、A1はC3をかかえ

て浴場に連れて行った。

イ そこでA1は、C3の衣眼を脱がせ、シャワーで体を洗淨したが、シャワーを止める際に、誤って水栓を先に閉じたため、同浴場の洗い場に足を投げ出して座っていたC3に高温の湯がかかり右大腿部から臀部にかけて、Ⅱ度ないしⅢ度の火傷を負わせる事故が発生した。

ウ A1は、事故後すぐに浴場の出口まで走り、大声でナースを呼び、ナース(C6)の指示によってC3の患部を水で冷やし、同ナースは応急処置をした。また、A1は、2人の相勤者に事故の説明はしたが、主任あるいは係長には、事故の報告をしなかった。

エ ナース(C6)は、C3の火傷について「そんなにたいしたことはない」と言ったが、A1は心配だったので、その後もC3の様子を観察していたが、座位で移動したりして普段の状況と変わりはなかった。

オ A1は、当日の日勤者が午前9時に出勤してきたので、事故の引き継ぎをしたが、夜勤者が記帳する申し送り簿には、記録係(C5)が記入するものと思い記入していない。

カ B1園長は出勤後、A1と一緒に応急処置をしたナース(C6)からC3の事故の状況等を聞いて、直ぐにC3の診察を行った。

キ A1は、8月5日昼前病棟内で、C7主任に会ったところ、同主任からC3の事故発生届を提出するよう求められたが、これを提出しなかった。

ク 8月10日にA1は、同じ北2病棟の職員から、同日C3の両親が抗議のために来園したことを聞き、C3宅を訪問し、事故の経過を説明し詫びたところ両親は「園からすぐ連絡がなかったのでびっくりしました。彼女は熱に弱い体質であるので、火傷ということを知ったときに、ものすごくどきどきした」と言った。

ケ A1は、8月14日にC1連れ出し事件の謝罪文を提出するため来園したところ、B1園長から、C3の事故についての謝罪文を理事長とC3の両親あて2通提出するよう求められたので、C3一家が帰省するため来園した同月17日にこれを提出した。

(2) A1の懲戒解雇

ア 法人は8月18日に、C3火傷事件を中心に、A1の処分を審査するため懲戒委員会を開いた。この懲戒委員会は、就業規則第67条第3項にもとづいて定められた「懲戒委員会運営に関する内規」によって組織されたものである。委員会は2回程度開催されたが、A1本人を委員会に出席させて、事情聴取を行っていない。

イ 懲戒委員会は審議の結果、A1は重症者を預る収容施設の療育職員として全く適格を欠くので懲戒解雇を相当とするが、8月26日までにA1が退職願を提出したときは、依願退職扱いとすることを理事長へ答申した。

ウ 懲戒委員会におけるA1の懲戒事由は、就業規則第65条第4号、第7号、第11号に該当する行為があったものと結論づけられたが、A1が嫁入り前の娘でもあるので、退職願を提出させ、依願退職の途を開いておくべきだとの意見も採択された。

エ 就業規則は、懲戒について次のとおり定めている。

(懲戒の種類と方法)

第63条 懲戒は、譴責、減給、出勤停止及び懲戒解雇の4種とし、文書をもって行な

う。

- (1) 譴 責 将来を戒め、始末書をとる。
- (2) 減 給 1回につき、本給月額の日分の半額を超え、総額が月間本給総額の10分の1を超えない範囲内で減給する。
減給の期間は3箇月を超えないものとする。
- (3) 出勤停止 2週間以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合において当該期間中の給与は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇する。
この場合、行政官庁の認定を得たときは予告手当を支給しない。

(出勤停止又は減給)

第64条 職員が次の各号の一に該当するときは、出勤停止又は減給に処する。

但し、情状によっては譴責に止めることがある。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤したとき。
- (2) 勤務に関する手続その他の届出を詐ったとき。
- (3) 出勤が常でなく、または遅刻、早退が多く勤務に不熱心なとき。
- (4) みだりに他の施設もしくは、禁止された場所に入出し、または、勤務時間中みだりに執務場所を離れたとき。
- (5) 施設内の風紀秩序をみだしたとき。
- (6) その他前各号に準ずる行為があったとき。

(懲戒解雇)

第65条 職員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇する。

但し、情状によっては出勤停止に止めることがある。

- (1) 第6条の規定に違反したとき。
- (2) 正当な理由がなく、無断欠勤が14日以上に及んだとき。
- (3) 重要な経歴を詐り、その他不正な方法を用いて採用されたとき。
- (4) 業務の怠慢又は、監督不行届によって、災害その他重大な事故を発生させたとき。
- (5) 故意又は重大な過失によって、本センターに損害を与えたとき。
- (6) 業務命令に不当に反抗し職場の秩序をみだしたとき。
- (7) 事情の如何を問わず、職員に暴行脅迫を加え、又は収容児者に対し重大な不都合な行為をなしたとき。
- (8) 刑罰法令に該当する行為をする等職員として不相当と認められたとき。
- (9) 施設内において、特定政党のためにする政治活動を行ったとき。
- (10) 懲戒が2回以上に及びなお改俊の見込みがないとき。
- (11) その他前各号に準ずる行為があったとき。

オ なお、就業規則第6条は、次のとおり定めている。

(禁止事項)

第6条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 本センターの機密をもらし、又は信用を失わせる言動をなすこと。
- (2) 職務に関し他から報酬その他一切の謝礼を受けること。

但し、所属長の承認を得たときはこの限りでない。

(3) 施設内において、許可なく集会、演説、放送をし、又は、文書、図画を配布、掲示すること。

カ、懲戒によらない解雇については、就業規則に次のとおり定めている。

(解 雇)

第54条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、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) 正当な理由なく自己欠勤が1箇月以上に及ぶとき。
- (2) 心身虚弱、その他の理由により業務に耐えないと認めるとき。
- (3) 業務の縮小又は廃止等の都合によるとき。
- (4) 業務上の都合によりやむを得ない事由があるとき。
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由によるとき。

キ 法人は、A1に対し8月20日付で懲戒解雇処分にする。ただし、8月26日までに退職願を提出したときは、依願退職として取り扱うものとする旨の文書を、同日、本人に手渡したが、提出期限の8月26日までにA1から退職願の提出はなかった。

ク 組合は、法人に対しA1の解雇処分に抗義する一方、同月21日付文書で解雇撤回を要求するとともに、就労闘争により理事会の処分の不当性を追及し、理事会があくまで解雇の撤回を拒否するときは、A1を組合の専従とする旨をあわせて通告した。

ケ A1は、8月21日から毎日入園し、職場復帰を要求する就労闘争に入った。一方、法人は、A1に対し8月23日、同月28日付をもって職員寮からの退去を通告し、更に28日付で、A1の入園、入棟を禁ずる旨をB1園長名で告示した。

コ 8月31日、法人のB2常務理事と法人本部のB3参事ほか1名が、職員寮に居住しているA1を訪ねて、解雇予告手当であるという趣旨の説明をしたうえ、A1に、128,815円を受領するように求めた。

サ A1は、就業規則には懲戒解雇の場合は、同手当を支払わないことになっていることを承知していたので、一度はその受領を拒否した。

シ A1と法人側との間で、同手当の受領をめぐって応酬が続いた後、A1は解雇予告金領収書に署名し、拇印を押したうえ、金員を受領した。

ス A1は、法人側の引き揚げた後、組合の関係者と相談したところ、解雇予告手当を受け取ることは、解雇を認めることになるという助言があったので、翌日、園に向いて返還を申し出た。しかし、法人側が受領を拒否したので、9月7日付け内容証明郵便で「9月分の給料として受け取る」旨を、理事長あてに通知した。

セ 砂子療育園における昭和49年7月から昭和53年6月までの4年間の園生の死亡、負傷事故発生件数は、死亡事故3件、裂傷・創傷22件、骨折・捻挫等5件、火傷等16件、転落・転倒等26件、特異な事故5件であったが、本件以外に事故を理由として職員が懲戒解雇処分を受けた例はない。

なお、昭和53年に入ってから、指導員C8は、2月6日、甲山学園において園児C9を歩行のための起立訓練中、焚火の近くで暖をとっていたところ、C9は歩行器ごと前のめりに倒れこみ顔面にⅡ度の火傷を負うという事故が発生したことに対し、責任者として就業規則第63条第1号にもとづく譴責処分を受け、また、保母助手C10は、

3月7日、砂子療育園において園生C11を入浴させていたところ、療育会議に参加のため10数分間浴場を離れている間に、C11が浴槽にうっ伏せになって死亡するという事故が発生し、その責任を問われ出勤停止3日間の処分を受けている。

(3) 適用条項

法人は、A1の懲戒解雇の事由として、A1が業務の怠慢不注意によって障害児たる園生に火傷を負わせたことは、就業規則第65条第4号の「業務の怠慢又は監督不行届によって、災害その他重大な事故を発生させたとき」に該当し、A1がこの火傷を報告もせず10数日間、障害児たる園生を放置したことは、同条第7号の「収容児者に対し重大なる不都合な行為をなしたとき」に該当し、さらにA1のこの過失は、業務上過失傷害という刑罰法令にもふれる重大なものであるが、これは同条第11号の「その他前各号(8号)に準ずる行為があったとき」に該当するものであり、重症障害児を預る収容施設の療育職員として全く適格性を欠くことによるものである。またA1には、本件内容およびそれまでに出勤停止処分に付されていることからして、同条本文但書の情状を考慮する余地もなかったと主張していたが、最終陳述において、「A1がこの火傷を報告もせず10数日障害児たる園生を放置したことは、同条第7号の収容者に対し重大なる不都合な行為をなしたときに該当し」としたことは、「その後明らかにになった事実経過から誤解であったことが判明したので、これを取り消し、同条7号は4号、8号と共に火傷行為に対して重複適用したものと訂正する」と主張した。

4 申立人と被申立人間の諸問題

(1) 砂子療育園の移転問題

ア 法人では、昭和49年3月に発生した甲山学園の収容園児2名の変死事件を契機とする同園の収容園児の激減と、それ以前から多発化してきた職員の腰痛症を主たる原因とする人件費の急増とにより、財務内容の悪化が目立つようになった。

イ 昭和52年1月中旬ごろ、甲山学園を廃園にし砂子療育園を甲山に移転して、その跡地を処分することにより財政再建資金とする案が理事会に提示されたが、その際は結論が得られず一応撤回された。しかし、この基本構想は、法人の財政再建のために考え得る唯一の手段であろうとの認識は広がっていた。

ウ 組合は、法人の基本構想に対して、労働者の通勤事情からも、また、収容園児の生活環境としても障害者が社会環境としても障害者が社会の中で、ともに生きていくという視点から現在の場所が最適であるとして、砂子療育園の甲山学園跡地への移転には真向から反対した。

エ 組合は、砂子療育園支部を結成した翌日の昭和53年2月22日に法人理事長に対して、結成通告書とともに「砂子療育園を移転させないこと」を含む14項目に及ぶ要求書を提出した。

オ その後に開催された団体交渉において、法人は甲山学園を廃園するという方針を提示したが、組合の反対にあい、甲山の問題は提案をしないと確約をした。

カ 同年4月12日の団体交渉において、基本構想による再建策以外に解決は見出せないとする法人側に対し、これに反対する組合の強い要求があつて、「私達は、現状の打開について、甲山学園の廃園並びに砂子療育園の移転以外に有効な具体的方策を見出し得ませんので、その責任をとって辞任する意思を表明します」との文書をB4理事長、

B 2 常務理事並びに B 1 理事（砂子療育園園長）の連名で組合に提出した。

キ 法人は、4月15日開催の理事会において決議された事項であるとして、4月20日付文書をもって次のとおり組合に通知し、4月12日付の辞任意志表明を撤回した。

- ① 法人再建のため、砂子療育園を甲山へ移し、跡地を処分し再建資金とする。移転の方法についての具体案は検討する。
- ② 甲山学園の廃園はやむを得ない。しかし、創設の理念からして縮少存続の有無についても更に検討する。
- ③ 理事長、常務理事及び B 1 理事の辞意表明については、こと重大であるので本日の理事会では保留とし、次回の理事会で理事全員の出席を得て再審議することとし、本日は継続審議とする。
- ④ 組合と法人との間において交わされた確認書は、正常な団体交渉によって締結されたとは考えられない。従って、確認事項については、廃棄も含め検討する必要があるので、履行を当分保留する。

(2) B 2 の常務理事就任と組合砂子療育園支部結成直後の団体交渉

ア B 2 は、昭和53年2月25日に、予ねてよりあった法人の B 4 理事長の要請を受けて、兵庫医科大学の管理部長付き課長から法人の常務理事に就任した。同日開かれた理事会では、B 2（以下「B 2 常務理事」という。）のほか、砂子療育園の B 1 園長と同園父母の会 B 5 会長も同時に理事に就任することを決定した。

イ 理事会は夕刻に終り、B 4 理事長は B 1 園長とともに、組合砂子療育園支部結成後初めての組合との団体交渉に臨んだが、B 2 常務理事は当初から出席せず別室で待機し、交渉経過等について、B 4 理事長との協議に当たった。

ウ ところが、組合と法人との団体交渉における確認事項の調印をめぐって混乱が生じたので、B 4 理事長は団体交渉の席を中座し、B 2 常務理事の待機する別室へ一旦戻り、B 2 常務理事らと協議した結果、調印できないという結論となった。

エ そこで、B 4 理事長は、B 2 常務理事と B 5 理事を伴い再び団体交渉の席につき、交渉が続けられた結果、法人側の強い要望である団体交渉ルールと、後述の B 6 問題を先議事項に加えることで、組合砂子療育園支部と同甲山支部ならびに法人との間で、次の事項の確認書に調印を行った。

「① 理事会は、日社労組との関係において差別待遇をしない。

② 1978年2月22日、組合が提出した14項目のうち、4項目については速やかに実現するよう努力する。

③ 組合事務所が設置されるまでの間、砂子療育園会議室の一角を仮事務所として労組に貸与する。

④ 次回の団体交渉は、1978年3月1日に行い、冒頭に先議事項を行い決定するよう努力する。」

なお、この団体交渉において、組合は父母の会の B 5 会長の理事就任について強い不満の意を表明した。

オ B 2 常務理事は、同年3月1日に法人事務局長を兼務することとなり、3月以降の組合および日社労組との団体交渉に出席している。このころの団体交渉の出席者数は、制限されておらず組合の場合は20ないし30名、日社労組の場合は15、6名が出席してい

た。

カ B 6 は、日社労組甲山福祉センター分会長から法人事務局事務員を経て参事（管理職）となり、B 2 常務理事が就任する前の団体交渉に法人側のメンバーとして出席した。組合は、B 6 の団体交渉出席に強く反対し、B 6 問題が前記 2 月 25 日の確認書の先議事項となったものである。

キ 同年 3 月 1 日の団体交渉に B 2 常務理事は、法人側を代表する者として、B 1 園長、B 7 副園長、B 8 庶務課長、B 6 参事らとともに出席したが、組合は、団体交渉に B 6 が法人側メンバーとして出席することに激しく反対し、紛糾が生じたため、B 6 は 10 数分後に退席させられた。

(3) 腰痛症及びこれに関連する問題

ア 昭和 48 年 8 月ごろ、職員の腰痛症と看護婦の相次ぐ退職のため職員の不足は深刻となり、園生の臨時交替帰宅、父兄による業務の手伝いが実施された。翌年の 4 月ごろには、職員の不足による危機は脱したものの、腰痛症問題は引き続き法人の運営上の重大な障害となっていた。

イ 法人は腰痛症対策として、腰痛検診を年に 2 回実施するほか、マッサージ師を採用し、腰痛関係の医療機具を備える診療室を設置した。また、全部休業して療養に専念するように診断された場合には、賃金を補償していた。

ウ 昭和 53 年 4 月 18 日、組合砂子療育園支部と同甲山支部は、昭和 53 年 4 月から一律 3 万円のベースアップ、人員増を含む 13 項目の春闘要求書を法人に提出した。人員増の要求の内訳は、次のとおりであった。

- ① 実働園生 1 名に対し、職員 1 名以上とすること。
- ② 北 2 病棟に 17 名増員すること。
- ③ 北 1 病棟に 16 名増員すること。
- ④ 北ナースに 4 名増員すること。
- ⑤ 洗濯員を 1 名補充し、1 名増員すること。

エ 法人が昭和 53 年に実施した腰痛検診の結果は次のとおりであった。

	職員所属	北 2 病棟	北 1 病棟	北 ナース	南 病棟	病棟外	計
	結果						
受 診 の し 結 果	異常なし(イ)	6	10	0	14	15	45
	要注意(ロ)	10	6	3	12	13	44
	要治療(ハ)	13	9	0	0	2	24
受 か 診 っ た 者	腰痛休業中(ニ)	4	2	0	2	0	8
	同通院中(ホ)	5	5	4	3	2	19
	不明(ヘ)	1	3	8	3	17	32
計		39	35	15	34	49	172
(ハ) + (ニ) + (ホ)		22	16	4	5	4	51
%		56.4	45.7	26.7	14.7	8.2	29.7

オ 上記検診の結果によれば、北 2 病棟においては職員 39 名中、既に腰痛休業中の者 4 名、通院中の者 5 名のほか検診の結果新たに要治療の者 13 名となっており、要治療比

率は56.4%で他の職場よりも高率である。

カ 5月2日、組合両支部は腰痛検診の結果をもとに、職員の増員要求を見直し、法人に次のとおりの要求書を提出した。

① 実働1対1（園生1名に実働できる職員1名を配置）

北2病棟に32名増員、北ナースに5名増員、北1病棟に26名増員、洗濯員を1名補充し1名増員

② 代替職員制を確立する。

キ 砂子療育園における看護婦、保母、指導員及び助手の勤務時間は、普通勤務は午前9時から午後5時まで、早出勤務は午前8時から午後4時まで、宵勤務は午後1時から午後9時まで、夜勤務は午後9時から翌日の午前9時までとなっている。

ク 3月14日、園生C11の死亡事故を中心議題として、法人と組合との間で団体交渉が行われたが、確認事項をめぐって法人側が調印を拒否したことから組合は廊下、法人事務局にビラを貼り出し、さらに抗議文を法人に手渡した。翌15日、法人は「事故再発防止のために必要な改善を実施する基本方針」を組合に示し、組合に協力を求めたが、組合は、今回の死仁事故はすべて理事者側の責任であることを確認せよと主張したので交渉は決裂した。そこで法人は、今後の措置として、「①遺族及び父母の会に対して陳謝する。②事実関係を解明し、就業規則に基づき必要な処置をとる」旨の声明書を掲示した。

ケ 3月30日、法人と組合との間で、3月15日付法人の声明書撤回ほかを議題とする団体交渉が行われ、その結果、①3月14日の団体交渉の決裂は、C11の死亡事故をめぐってではなく、北ナースの3月および4月の異常な勤務状態をめぐって決裂したものである。②3月15日付声明書は撤回し、組合に謝罪するなど11項目についての確認書が締結された。

コ 5月4日、法人と組合との間で、3月15日付法人の声明書の問題、人員増等について団体交渉が行われた。法人側出席者のうち、B1園長とB7副園長は途中で退席し、B2常務理事だけで団体交渉が続けられたが、その結果、①3月15日付「声明書」に対する撤回声明書が、常務理事名であったのを理事長に訂正する。②今回の腰痛検診の結果、異常な結果であることを認め、砂子療育園北2病棟については、12名を新規職員として5月中に採用する。③砂子療育園全体に必要な人員増は、8月までに提示し、団体交渉を行う。④5月8日より北2病棟の実情把握のため、砂子療育園管理職を日勤務として労働させる、等を内容とする確認書が締結された。

なお、法人側は、代替職員で12名の人員増を図ることを確認して団体交渉に臨み、そのように主張をしたが、組合は「代替職員であれば一日でやめる」あるいは「法人がやめさせる」との理由で反対し、結局、法人の主張は通らなかった。

サ 5月8日、法人は、5月4日に締結した確認書について常任理事会で検討したが、財政状態から代替職員でなければ困るとの結論となり、確認書の撤回を求めるため、組合に十分な説明を行うことを決定した。

シ 5月11日、法人と組合との間において、午後9時ごろから翌日の午前3時ごろまで団体交渉が行われ、席上、法人は、正職員の採用は難しいので代替職員で人員を補充したいとして、組合に協力を求めたが、組合は、5月4日付の確認書に基づき正職員12

名を採用するよう主張し「いままで通院しながら勤務を続けていた者も含めて出勤しない」また「明日から要治療者は、夜勤、宵勤、早出に就かない」と、通告したため、法人側は止むを得ず「休んで治療に専念してもらいたい」と、答えて交渉は決裂状態となり、次回期日として5月16日を決めて終った。

ス 同月12日、法人は職員に対し、「検診の結果、腰痛、頸腕で要治療の診断が出た職員があったが、これらの職員については、治療に専念してください。この事態に対し、管理職員等を動員するとともに父兄にも協力をお願いします。このことについて兵福労組から協力したい旨の申し入れがあった。」旨の掲示を行い、更に、同日、法人は職員に対し「5月11日の兵福労組との団交において、今回検診で要治療と診断された組合員は、休業のうえ治療したい旨の強い要望があったことに関連して決定したものである。」旨の告示を行った。同日から、管理職員及び父兄が病棟に入り介護についたところ、宵勤務あるいは夜勤務にあたる時間中に治療に専念すべき腰痛要治療者が出てきて、管理職員及び父兄に対し指揮監督行為をしたので、5月13日に法人は、治療に専念すべきであるのに病棟に出てきていることから、「治療に専念してください」との告示の取り消しを管理職員を通じて命じた。

なお、この取り消しの処置が徹底を欠いていたとの事由で、6月9日に上記「治療に専念してください」の告示を「すでに取り消しているが、徹底を欠いているため改めて5月12日付の告示を取り消す」旨の告示を行った。

セ 5月16日、B1園長は管理職に対し「ご承知の如く、北2病棟は勤務が十分に組めないという事態であります。管理職各位の病棟での援助を命ずる。」旨の業務命令を発した。

ソ 6月10日、B1園長は職員に対し「腰痛の要治療者であって、医師の診断により治療中の職員で早出、宵勤、夜勤等の勤務が治療上不可であると診断された方以外は、就業規則に基づく勤務をされたい。したがって治療上、早出、宵勤、夜勤等の勤務不可能の方は、その旨記載した医師の診断書を提出してください」との告示をした。

タ 6月14日、法人はB1園長と連名で職員に対し、「砂子療育園の事態に対処するため、①腰痛のため通院加療と診断された者であって、宵、夜勤に就労していない者に対しては業務命令により就労させる。②この業務命令に違反する者は処分もあり得る。③6月20日以降当分の間、北2階の勤務表作成は、園長の管理の下で行う。」旨の告示を行った。

チ 6月24日、法人はB1園長と連名で職員に対し、「砂子療育園当局及び理事会は、従来の反省のうえに立って重大なる決意をもって、永年の積弊の一掃に立ちあがった決意表明と、業務命令違反者に対する懲戒処分の決定及び今後の警告」の声明文を法人の各施設に掲示したが、砂子療育園の場合は、とくに4、5か所に掲示した。同日決定になった懲戒処分は、宵勤、夜勤に就くよう再三にわたり園長命令を発したにもかかわらず、これに従わずその就労を拒否したことは、就業規則第63条第1号に該当するとして、C12(6月17日宵勤、6月20日夜勤)、C13(6月18日宵勤、6月19日夜勤)、A3(6月18日夜勤、6月20日宵勤)、A2(6月19日宵勤)、C14(6月17日宵勤、6月20日夜勤)、C15(6月19日宵勤)に対し、それぞれ譴責処分に付するものであった。

なお、C13ら6名は、5月に提出した診断書では、C12（診断書を提出していない）を除き、週2回ないし3回程度の要治療であり、A3は当分の間要治療であったが、6月に提出した診断書では、6名とも宵勤、夜勤従事困難となっている。

ツ その後、C14は、6月29日付で6月30日限り、C13は、9月22日付で9月末日限り、それぞれ一身上の都合により退職したい旨の退職願を法人に提出し、退職している。

テ 更に7月12日、法人は懲戒委員会を開き、宵勤、夜勤就労命令に違反したとして、C13、A3、A2、C15に出勤停止14日間、C12に出勤停止7日間の懲戒処分を決定した。

ト 7月22日、組合砂子療育園支部A2委員長とA3書記長は、組合を脱退し、組合の指導者として適格性を欠いた旨を記した「お詫び」を職員あてに発表した。

ナ 8月1日、B1園長は、北2階全職員に対し、北2階病棟を運営する上での基本方針として、「8月1日付で北2階病棟に主任、係長を置き病棟運営を刷新するため、①北2病棟職員の間で方針としてきた『北2階療育方針』は廃止し認めない。②これまで行われてきた『北2階合議制』は認めない。③今月中に北2階病棟詰所を改造し、備品等をそなえ本来の姿にもどす。諸所は園児（者）の生活の場所とせず、入室させない。④勤務時間外はもちろん時間内でも散歩等と称して、園児（者）をつれ、みだりに飲食店等への出入りを行わないこと。⑤園児（者）の生活時間を守り、園児（者）に指導すること。」を公示した。

ニ 腰痛問題に関連した勤務上の混乱は、8月ごろから正常に戻った。

ヌ 法人と組合との団体交渉は、5月12日以降、開かれない状態が続いていたが、別件における当委員会の要望によって、11月末以降は再び行われるようになっている。

(4) 療育方針の対立について

ア 砂子療育園では、園長の療育方針をうけて具体的に実践するため、法人が正式に認めている会議として、各病棟（北1、北2、南）の療育方法の具体的な問題についての意思決定を行う療育会議があり、各病棟間の会議として、給食会議及び管理職が行う主任会議がある。別に、園全体の行事決定を行う全体療育会議というのが、月1回の予定で開かれることになっていたが、実際は開催されることが少なかった。療育会議には、時間内療育会議と時間外療育会議とがあり、時間内療育会議は毎週火曜日の午後1時45分ごろから午後4時ごろまでの間に開かれ、その週ないしはその月の行事予定の割り振りを主な議題としていた。時間外療育会議は、昭和53年当時は毎月20日に午後6時ごろから午後9時ないしは10時の間に開かれ、当日の宵勤、夜勤務以外の者が出席することになっており、主任を中心として開かれる病棟の最高意思決定機関である。なお、この時間外療育会議の出席者には、残業手当が支給されていた。

イ 北2病棟においては、職員により同病棟独自の北2療育方針を定め、昭和49年ごろから北2病棟の職員（39名）を6グループに分け、各グループが園生を振り分け介護するというグループ担当制を実施していた。昭和52年3月には、上記グループ担当制が発展し、いわゆる合議制が北2病棟において事実上実施されるに至った。合議制というのは、グループ担当制における6グループが一つの単位となり、各グループでグループ会議を設け、グループ内や病棟内での問題を話し合い、病棟全体に係る問題については、グループ会議で討議されたものを基礎に時間外療育会議で討議し、病棟の

意思統一を図るものである。なお、時間外療育会議の運営は、北1病棟、南病棟では主任を中心に開催されていたのに対し、北2病棟では主任が中心になるのではなく、参加者全員が平等の立場で会議を行い意思決定を行っていた。さらに各グループは、勤務、厨房、物品、会計、届、表の各係をグループ員が担当し、各グループから連絡員を1名宛選出して、6名の連絡員の合議で園が任命する主任の業務を処理していた。

ウ 昭和52年3月ごろ、A3北2病棟主任は、合議制を進めるに当って、自分自身としても意思表示をする必要があるとして、園に対し主任返上を申し出たが、園は、園の組織の破壊につながるものであるとして辞任を認めなかった。

エ 昭和52年3月ごろ、北2病棟の職員は、合議制を園に正式に認めさせ、園全体の制度とするために合議制実行委員会を作って法人に話し合いを申し入れた。法人としては、管理上重大な問題であり、合議制には反対の意向であったが、一応この申し入れを受けて、法人のB9事務局長（当時）が合議制実行委員から合議制の趣旨等を聴取したことがある。その後、この問題について継続して話し合うこととされていたが、話し合いはもたれていない。

オ 主任会議には、主任返上の問題のない北1病棟、南病棟は主任が出席していたが、北2病棟は、その都度、連絡員などから主任代理を選出して出席させていた。園は主任代理の出席は、主任会議が管理職の会議であるので問題があるとしながらも、園からの指示、伝達等の面からやむを得ず主任代理の出席を容認していた。主任会議の実際の運営上、北2病棟から出席した主任代理には、同会議における決定権がなく、その場において決定が必要な場合においても、一度病棟に持ち帰り北2病棟の意見をまとめたうえで、次の主任会議で決定が行われたこともあった。

第2 当委員会の判断

1 当事者の主張

組合は、法人が組合員A1に対して、昭和53年8月5日付でなした出勤停止処分ならびに同年8月19日付でなした懲戒解雇処分は、いずれも同人が組合員であることを理由とした不利益取り扱いであると主張し、各処分の取り消しを求める。これに対して法人は、A1に対する各懲戒処分は、いずれも正当な根拠があるとして、申し立ての棄却を求めている。よって以下に順次判断する。

2 C1連れ出し事件について

- (1) A1が、昭和53年8月1日、C1を散歩に連れ出し外食をした状況、ならびに2人が帰園するまでに園内に生じた混乱は、第1の2の(1)アないしエで認定したとおりである。この事実によれば、A1は少なくともC1を昼食の始まる午前11時ごろまでに連れ帰るべきこと、もし、帰園が遅れるときは、適当な方法で園に連絡するとともに、帰園の予定時刻を知らせておく責任を負担していたものと認めざるを得ない。しかるにA1は、この手続を怠り、管理者等をして2人の行先の探索等を行うことを余儀なくさせ、園に混乱を生じさせたものである。よって、この点についての責任を問われてもやむを得ないものと考えられる。
- (2) 法人は、A1の上記行為に対して、就業規則第65条但書を適用して、出勤停止14日間の懲戒処分をなした。そこで、就業規則第65条を検討すると、この条項は、懲戒解雇事由を定めたもので、その但書として、情状によっては出勤停止にとどめることができる

- としているから、法人は、A 1 の行為が本来は懲戒解雇事由に該当するが、情状を考慮して特に出勤停止処分にとどめるとしたことが認められる、ところが法人は、同条第1号から第11号までの懲戒解雇理由のうち、そのいずれに該当すると判断したかを明らかにしていない。よって、適用の可能性のある事由について、順次検討する必要がある。
- (3) 先ず、A 1 の行為が「(6)業務命令に不当に反抗し、職場の秩序をみだしたとき」に該当するかどうかであるが、外出に当って声をかけたC 2 指導助手が、A 1 の上司であったと認めるべき証拠はなく、また、C 2 の発言内容も業務命令とは考えられないので、当日のA 1 の行為が特定の上司からA 1 へ向けた具体的な業務命令に反抗したものと認める余地のないことは明らかである。次に、A 1 が園の一般的禁止命令に殊更に違反したかどうかであるが、散歩、外食に関しては、この点についての園の従来の規制が、さして厳しくなかったことは、第1の2の(1)オで認定したとおりであり、また、第1の4の(3)ナで認定した昭和53年8月1日付のB 1 園長の公示中にある「勤務時間外はもちろん時間内でも、散歩等と称して園児（者）をつれ、みだりに飲食店等への出入りを行わないこと」との指示をA 1 が出発前に目に留め、これを知りながら敢えてこれを無視する行動に出たものと認めるに足る証拠もない。そうすると、当日のA 1 の行動に対して、就業規則第65条第6号を適用する余地はなかったものと認めるべきである。
- (4) 次に「(7)収容児（者）に対し重大な不都合な行為をなしたとき」に該当するかどうかであるが、C 1 を散歩へ連れ出すことは、第1の2の(1)イで認定したとおり、A 1 が予ねてからC 1 に約束していたことを当日実行したものと認められるうえ、外食によってC 1 が健康を害したわけでもないのであるから、外食をさせ帰園が遅れてC 1 に園の昼食を与えなかった事実のみを以てしては、未だ重大な不都合を収容児（者）に対してなしたと認めるには足りない。よって、当日のA 1 の行為に対し、就業規則第65条第7号を適用する余地もなかったものと認めざるを得ない。
- (5) さらに、同条第11号を除くその他の条項で、当日のA 1 の行動に対し、適用できる可能性のあるものは存在しない。
- (6) そこで最後に「(11)その他前各号に準ずる行為があったとき」に該当するかどうかであるが、第65条第1号から第10号までは、いずれも懲戒解雇事由を定めたもので、列举されている内容も、懲戒解雇がやむを得ないと認められる非違の程度の大きな行為である。従って、第11号の解釈にあたっては、第1号から第10号と同程度の重大な非違行為を指すものと解釈しなければならないところ、A 1 の前記行為が、かかる程度の非違行為であったとは考えられない。
- (7) 以上、検討したところから明らかとおり、法人がA 1 の処分にあたり、就業規則第65条、さらにその但書を適用したことは、懲戒の適用条項を誤ったものと認めざるを得ない。
- (8) 然しながら、さきに認定したとおり、当日のA 1 の行動が園に混乱を生じさせたことは否定できないところであり、A 1 自身も園に提出した謝罪文中で、その非を認め反省をしている。そこで検討してみると、A 1 の行動は、就業規則第64条第5号に定める「施設内の……秩序をみだしたとき」には該当するものと解され、この条項に従って懲戒処分を行うことは、可能であったものと認められる。そうすると法人が、A 1 に対し、出勤停止14日間の処分をなしたことは、結果的には相当であったといえることができる。

3 C3火傷事件について

- (1) A1が昭和53年8月3日朝、園生C3に火傷を負わせる事故を起こしたことは、第1の3の(1)イで認定したとおりであり、この事故が過失によって生じたものであることは明らかである。
- (2) そして、A1の上記行為は、就業規則第65条中「(4)業務の怠慢または監督不行届によって、災害その他重大な事故を発生させたとき」に該当し、また、「(7)事情の如何を問わず……収容児(者)に対し重大な不都合な行為をなしたとき」にも該当する行為であると一応認めてもよいと考えられる。
- (3) ところで法人は、懲戒の理由として、上記各号のほか、「(8)刑罰法令に該当する行為をする等職員として不相当と認めたとき」ならびに「(11)その他前各号に準ずる行為があったとき」を重複して適用したと主張しているが、前者は、これが懲戒解雇を原則とする条項中の定めであることに鑑み、本件の如き過失事故について無条件に適用できるかどうかは、従来運用事例等に照らし、なお検討すべき余地のあるものと考えられるし、また、後者は、一般条項であるから、前各号のいずれかに直接該当する行為があったと認められた以上、敢えて重複してこれを適用する必要のないものである。
- (4) 以上の説示で明らかなおおりに、A1の行為は少くとも就業規則第65条第4号および第7号に該当したものというべく、同条を適用して懲戒処分を受ける余地のあるものであったと判断される。
- (5) これに対して組合は、法人がA1に懲戒解雇処分をもって臨んだのは、従来処分例と比較して著しく重い処分を科したと主張しているので、次にこの点につき検討する。第1の3の(2)セで認定したとおり、砂子療育園における昭和49年7月から昭和53年6月までの4年間の園生の負傷・死亡事故発生件数は、死亡事故3件、裂傷・創傷22件、骨折・捻挫等5件、火傷等16件、転落・転倒26件、特異な事故5件となっているが、これらの事故のうちには、監督者である職員の不注意や監督不行届等の過失に原因した事故が相当件数存在したものと推認することができる。然るに、この期間内に職員が、事故を理由として懲戒解雇処分を受けた例がなかったことも、さきに認定したとおりである。さらに昭和53年に入ってから処分例として、2月6日の甲山学園生C9のⅡ度の火傷事件について、介護責任者が譴責処分に付されたにとどまっていること、3月7日の砂子療育園の園生C11が浴槽で溺死した事故についても、入浴担当の職員に対し、出勤停止3日間の懲戒処分がなされたに過ぎないことも、さきに認定したとおりである。以上のような職員の過失による事故に関する従来処分例と比較すると、A1に対し懲戒解雇処分をもって臨んだことは、たとえ、直前にC1の連れ出し事件があったことを参酌しても、著しく均衡を失し、重きに過ぎる処分であったと認めざるを得ない。

4 不当労働行為の成否

- (1) A1に対する二つの懲戒処分が、不当労働行為にあたるか否かを判断するために、先ず、処分に至るまでの法人と組合との関係、特に、組合の砂子療育園支部が結成された後の両者の関係を検討することとする。
- (2) 既に第1の4の(1)で認定したとおり、法人は、甲山学園を廃園し、砂子療育園をその跡地に移転して、砂子療育園の敷地の処分を可能とし、法人の財政再建資金とする基本構想を有していた。組合は、これに反対の意向を表明していたが、特に昭和53年2月21

日、砂子療育園支部が結成されるや翌22日には、早速、法人に移転反対の申し入れをなし、その後、何回かの団体交渉が行われた。法人側は、組合の強硬な追及に抗しきれず、一度は法人の理事長、常務理事等が昭和53年4月12日の団体交渉の席上、辞意を表明した。しかし、法人は4月15日に開催した理事会で辞任を保留する旨決定し、さらに、組合との間で交された確認書は、正常な団体交渉により締結されたとは考えられないとして、その廃案を含めて検討することとし、また、移転問題そのものについても、法人の従来の姿勢を再確認して、組合と対決する方針を定め、4月20日付文書でこの旨組合に通告し、ここに両者は、法人の運営に関する基本的な問題について、完全な対立をなすに至ったのであった。

- (3) さらに、第1の4の(2)で認定したとおり、法人が別組合である日社労組の分会長から管理職に登用された者を、組合との団体交渉に出席させたため、法人と組合間の団体交渉が紛糾したこともあった。
- (4) また、第1の4の(3)で認定したように、職員の腰痛症問題は、昭和48年以降、法人と職員間の懸案事項となっていたが、組合の砂子療育園支部が結成された後になって、①園生C11の死亡事故の責任の所在をめぐる対立、②組合から法人に対する職員の大幅な増員要求、③増員を正職員で行うか、代替職員で行うかをめぐる対立、④組合員のうち、腰痛症の要治療者の夜勤、宵勤、早出勤務の拒否、⑤管理職員ならびに父兄の就労、⑥早出勤務、宵勤、夜勤拒否者に対するB1園長の診断書提出要求、⑦診断書不提出者に対する、宵勤、夜勤への就労命令、⑧就労命令に従がわなかった者に対する懲戒処分等々、昭和53年3月から7月にかけて、組合、就中、砂子療育園支部と法人との間の腰痛症問題をめぐる対立と、就労をめぐる混乱とは次第に大きくなり、両者の感情的な対立にまで進んでいたことが認められる。
- (5) さらに、第1の4の(4)で認定したとおり、法人と組合の間には、園生の療育方針をめぐる基本的な対立があり、特に、砂子療育園の北2病棟において、組合員が中心となって実施していたいわゆる合議制は、法人の管理権を犯すものとして、昭和53年8月1日付の園長公示で、その廃止を命ぜられるに至っている。
- (6) 以上のような法人と組合、特に、砂子療育園における法人と組合支部との対立抗争と園生の介護をめぐる混乱とは、法人の組合員、特に砂子療育園支部に所属する組合員に対する嫌悪感を醸成するに至っていたものと思われる。A1に対する懲戒処分は、このような対立がちょうど頂点に達したと認められる時期に行われたものである。
- (7) そこでまず、A1に対する出勤停止処分について検討してみるに、この処分は、さきに判断したとおり就業規則の適用条項を誤ってはいるものの、結論的には、その程度が正当な適用条項に照らして、処分権者の裁量の範囲を越えたものとは認め難いので、上記背景事情を考慮してみても、その処分の主たる動機は、なお、A1の非違行為に対する罰則の適用にあったものと認めることができる。よって、この点に関する組合の申立ては、認容できない。
- (8) 次に、A1に対する懲戒解雇処分について考えてみると、この処分が従来の過失事故に関する取り扱い例と比較して重きに失すると認めるべきことは、さきに判断したとおりであり、この事実によりA1が、法人ともっとも対立していた北2病棟所属の組合員であって、団体交渉には支障のない限り出席していたこと、処分がなされた時期が、法人と

組合の対立の頂点に達した時であったこと等の事情を併せ考えると、A 1の行為に対し、法人が懲戒解雇処分をもって臨んだのは、A 1の非違行為に対する適正な処分という動機よりも、むしろ、組合とA 1の組合活動を嫌悪し、A 1を園外へ排除しようとしたのが決定的な理由となっていたものと考えられる。

- (9) なお、法人は、本件申立て後に至り、仮にA 1に対する懲戒解雇処分が相当ではなかったとしても、同人に対する解雇は、就業規則第54条中「(4)業務上の都合によりやむを得ない事由があるとき」ならびに「(5)その他前各号に準ずるやむを得ない事由による時」には該当するので、普通解雇としては有効であると主張する。そこで考えてみるのに法人の主張は、普通解雇について、A 1を解雇しなければならぬ「業務上の都合」あるいは「前各号に準ずるやむを得ない事由」に該当する行為が別にあったというのではなく、A 1の懲戒解雇事由と目される行為そのものが、即ち前記普通解雇事由に該当するというにある。しかし、法人がA 1に対してなした懲戒解雇処分は、さきに説示したとおり、法人が、組合とA 1の組合活動を嫌悪し、A 1を園外へ排除しようとしたのが、決定的な理由となっていたものと認めるべきものであるから、同一事由を以てする普通解雇も同様に評価すべきものである。よって、この点に関する法人の主張は採用できない。

4 結論

以上のとおりであるから、法人が昭和53年8月20日付でA 1に対してなした懲戒解雇処分（組合は、懲戒解雇処分は昭和53年8月19日付であると主張するが、第1の3の(2)キで認定のとおり同年8月20日付である。）は、労働組合法第7条第1号に該当する行為であり、また、これが普通解雇であるとしても同様であるから、法人に対し、これがなかったものとして、A 1を取り扱い原職に復帰させるとともに解雇の日から復職までの間の賃金相当額の支払いを命ずる必要がある。しかし、A 1に対する出勤停止処分は、その効力を否定すべき理由がないので、この点に関する組合の申立ては、これを棄却する。なお、組合は、法人に対し謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、以上で目的を達することができると考えられるから、この点についての組合の申立ては、これを認めない。

第3 法律上の根拠

よって当委員会は、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56年10月9日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之

(別紙 略)