

命 令 書

申立人 日本社会福祉労働組合青森支部

被申立人 社会福祉法人白岩会

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人白岩会は、申立人日本社会福祉労働組合青森支部組合員A1に対する昭和56年6月6日付けの解雇を取り消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、昭和56年6月6日以降原職に復帰するまでの間A1が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、前項の賃金相当額に対して、昭和56年6月6日以降の各支払期日から完済に至るまでの間、年5分の割合による金員を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人社会福祉法人白岩会（以下「法人」という。）は、肩書地（編注、青森県南津軽郡平賀町）に事務所を置き、保育所あらかや保育園を経営する。申立て当時の従業員数は、13名である。
- (2) 申立人日本社会福祉労働組合青森支部（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、青森県弘前市）に事務所を置き、日本社会福祉労働組合の下部組織として、昭和54年6月1日に設立された。申立て当時の組合員数は、50名である。
- (3) A1は、昭和49年4月1日あらかや保育園に保母として就職し、昭和54年6月末組合に加入し、今日に至っている。あらかや保育園の従業員で組合に加入した者は、A1以外にはいない。

2 A1の解雇に至るまでの法人とA1との関係

- (1) 昭和54年5月19日、平賀町中央公民館において平賀町及び平賀町保育連絡協議会共催の保母の研修会が開催された際、A1は、財布を紛失し、このことにつき他の保育所の保母に盗みの嫌疑をかけたことからトラブルを起こし、同年7月10日に解雇されたが、この解雇は、同年10月20日撤回された。
- (2) A1は、昭和54年12月1日から昭和55年9月30日まで産前産後休暇及び育児休業をとり、同年10月1日から復職した。
- (3) 長期休業を終えて初出勤した昭和55年10月1日、A1は、あらかや保育園園長B1（以下「園長」という。）から、上司の指示があるまでとりあえず「園舎内外の安全管理と園児の安全監視」の業務をとるよう命じられ、同月8日、法人の理事長B2（以下「理事長」という。）から、「遊具備品の整理保存及び園庭の整備」の業務を命ぜられた。
- (4) 昭和55年10月9日、理事長は、A1を事務室に呼び、「お前は労働組合に入っているだ

ろう」、「あらや保育園に使われているのか労働組合に使われているのかわからない」旨を述べた後、「社会保険料の納入をみんなと一緒にやってもらいたかったら、園長さん私のも一緒にやってくださいと一筆書きなさい」と告げた。

- (5) 昭和55年10月22日、A 1は、社会保険料を控除されずに賃金を支給された。
- (6) 昭和55年10月27日及び同年11月25日、組合は、法人に対し、A 1の職務分担について団体交渉を申し入れたが、法人は、いずれも拒否した。
- (7) 昭和55年12月2日、組合は、法人を相手に、当委員会に対し、団体交渉応諾につきあっせんを申請し、当該申請事件は、青地労委昭和55年第14号として当委員会に係属した。
あっせんは、同年12月22日開催され、当委員会事務局職員立会いの下に団体交渉を行うことで合意した。

団体交渉は、昭和56年1月16日開催され、組合からA 1の昭和55年10月1日の復職時における職務変更の事情について質問したのに対し、法人は、次のとおり回答した。

- ① A 1が産前産後休暇と育児休業で約10箇月間勤務を欠いたため、その間代替要員を雇用し、組担任に充ててきた。期の途中で組担任を交替させることは園児の保育効果を低下させることになるので、A 1の復職によって組担任を交替させることは、できない。
 - ② 昭和55年4月1日の業務割当てを定めた際、「園舎内外の安全管理と園児の安全監視」の業務を重視し、専任者を充てたが、健康上の理由で退職し、同年10月1日時点で欠員となっていたため、A 1の休業明けの事情も考慮し、この業務に充当した。
これについて、組合は、一応の理解を示し、昭和56年4月の組担任編成替えの際、A 1の組担任を考慮してほしい旨要望した。これに対し、法人は、約束はできないが本人が職場にとけこめる状態になることが先決であるとの回答をし、団体交渉を終了した。
- (8) この間、昭和55年12月10日及び11日、園長は、A 1が1人事務室に残っているにもかかわらず、ストーブの火を消して外出した。また、同月27日、あらや保育園職員の慰安旅行があったが、A 1には知らされず、同人は参加できなかった。
 - (9) 昭和56年1月24日、あらや保育園の職員会議が開かれ、理事長は、前記団体交渉に関してA 1、組合の執行委員長らを非難するとともに、現在の職務に不服で組合に訴え出たのであろうからA 1の職務は停止し、同人の執務室を遊戯場の一角の大きいストーブのそばとし、今後は自分でストーブの灯油を入れたり火をつけたりするようにと同人に告げた。
 - (10) 昭和56年2月5日、あらや保育園の職員会議が開かれ、理事長は、A 1に対し、「園内での組合活動を一切やらないでください」と告げ、また、「話合いで解決する意思がないならあしたから登園しなくてもよい」と告げた。
 - (11) 昭和56年2月12日、13日、14日及び16日にもそれぞれ職員会議が開かれ、A 1は、なぜ組合に訴え出たのか詰問された。16日の職員会議では、理事長は、A 1に対し、「あすからあらや保育園に来るな」と告げた。
 - (12) 昭和56年2月17日、A 1が登園すると、前日まで同人が使用していた机及びいすが撤去されていたため、同人は、床にタオルを敷いてその上にすわって過ごした。この状態は、数日間続いた。

- (13) 昭和56年2月19日、A1は、出勤の際、自分の出勤簿がなくなっていると判断し、予備の出勤簿用紙に押印した。予備の出勤簿用紙への押印は、同月21日まで続けられた。
- (14) 昭和56年2月19日、あらや保育園の職員会議が開かれたが、A1は、出席を拒否された。
- (15) 昭和56年2月26日、園長は、A1を事務室に呼び、許可なく職員室に入り、出勤簿に押印してはならない旨を告げた。そのため、同人は、翌日以降、出勤簿に押印することが困難となった。
- (16) 昭和56年3月2日、組合は、法人に対し、A1の職務の停止及び登園拒否に関して団体交渉を申し入れたが、法人は拒否した。
- (17) 昭和56年3月9日、組合は、法人を相手に、当委員会に対し、団体交渉応諾及びA1に対する不利益取扱いの撤回を求めて不当労働行為の救済申立てをし、当該申立事件は、青地労委昭和56年（不）第3号として当委員会に係属した。
- (18) 昭和56年3月26日、組合と法人とは、A1の処遇に関して当委員会事務局職員立会いの下に第2回目の団体交渉を行った。

この団体交渉において、組合は、A1に対する不利益取扱いの排除と正常業務への復帰を申し入れた。これに対し、法人は、検討を約して終了した。

- (19) 昭和56年4月2日、法人から当委員会事務局に対し、正常業務への復帰についてA1本人の意思を確認したい旨電話連絡があったので、当委員会事務局は、昭和55年10月1日発令の職務に復帰することについて、組合を通じてA1の意向を確かめたところ、組合から、了解するが早期に組担任に配置していただきたい旨の回答がなされた。

そこで、昭和56年4月4日、当委員会事務局としては、法人に対し、①A1を昭和55年10月1日発令の職務に就かせること、②組担任については、今後の勤務態度をみて考慮することの2点について意向を打診したところ、法人は、直接A1の意思を確かめた上で回答するとの意向を示した。

昭和56年4月9日、法人は、同日の職員会議の席上でA1の意向を確かめようとしたが、同人は、職場復帰の件については組合に一任してある旨を返答したため、同人の意思の確認ができなかったとして、同人の職場復帰は困難である旨を電話で当委員会事務局に回答した。

- (20) 昭和56年4月6日、あらや保育園の入園のつどいが開かれ、園長は、新入園児の保護者に対してA1を紹介し、同人は、労働組合に入っており、労働組合に使われているのかあらや保育園に使われているのかわからない旨を述べた。
- (21) 昭和56年6月6日、法人は、就業規則第41条第1項第3号を根拠としてA1を懲戒解雇する旨書面で同人に通告した。就業規則の関係条項は、次のとおりである。

(懲戒解雇)

第41条 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇に処する。

- (1) 略
- (2) 略
- (3) 職務上の指示命令に従わず、越権専断の行為をなし、職場の秩序を乱した者
- (4) 略

(8)

2 略

3 当委員会への不当労働行為救済申立て

以上の経過から、組合は、昭和56年6月11日、法人を相手に、当委員会に対し、A1の解雇の撤回と解雇の日から復職の日までの賃金のそ及払を求めて不当労働行為の救済申立てをした。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

- (1) 組合は、法人がA1を労働組合の組合員であることを理由として解雇したものであり、この行為は、労働組合法第7条第1号に該当すると主張する。
- (2) これに対し、法人は、A1を解雇したのは、同人が労働組合の組合員だからではなく、同人が就業規則第41条第1項第3号に該当する職場の秩序を乱す行為をしたため、同項の規定を根拠として同人を解雇したものであると主張し、具体的には、次に掲げる事実が同号に該当すると主張する。

第1点 A1が保育業務の組担任に固執し、それ以外の業務への就労を拒否したこと。

第2点 A1が職務上の問題について団体交渉以外の場での話合いに応じようとしなかったこと。

第3点 A1が職員間の問題を労働組合に持ち出して他の職員の名誉をき損したこと。

第4点 A1が勝手に新規の出勤簿を作ったこと。

2 法人の主張の当否

(1) 法人主張第1点について

まず、A1が保育業務の組担任を希望している事実を推認することはできる。しかし、あらや保育園において数年間にわたって組担任に従事してきた同人が長期休業明けで出勤した当日突然職務を変更されたことを意外とし、また、法人の育児休業規程第9条で、復職時の職場及び職務は、原則として休業直前の職場及び職務とする旨規定されていることから、職務変更の理由を問う行動に出たことは、不自然なことではなく、労働組合を介してこの問題の解決を図ろうとしたことも、とくに不当なことではない。のみならず、昭和56年1月16日の団体交渉の経過に照らせば、必ずしも組担任に固執していなかったことを認めることができる上、同人が変更後の職務を不服として故意にその遂行を怠ったことを認めるに足りる証拠はない。

もっとも、客観的事象としてのA1の就労そのものが不十分であったことは、推認できる。しかし、これは、法人のA1に対する数々のいやがらせ、とくに理事長の登園拒否発言、職員会議へのA1の出席の拒否、職員室への同人の入室の禁止等によって同人の就労が事実上困難になったことによるものと言うべく、この事象がA1の責めに帰すべき事由によって招来されたものとするのは、できない。

(2) 法人主張第2点について

職務上の問題であっても、労働条件に関連する問題である以上、労働者は、その問題につき、労働組合の団結力によって解決を図ることが権利として認められており、したがって、使用者は、このような労働者の権利の行使を受忍する義務を負っている。よって、A1が団体交渉以外の場での話合いに応じようとしなかった事実をもって懲戒の理

由とすることは、許されない。

(3) 法人主張第3点について

職員間の問題を労働組合に持ち出すこと自体は、別段不当なことではないし、また、A1がことさら職員個人の名譽をき損する言動をした事実も認められない。

(4) 法人主張第4点について

昭和56年2月19日にA1が予備の出勤簿用紙を用いて新規の出勤簿を作った事実は、認められる。しかし、それは、自己の出勤簿がなくなっていると判断したためやむを得ずとった措置である。同日、同人の出勤簿がなくなっていたかどうかは、明らかでなく、同月16日の理事長の登園拒否発言、翌17日のA1の机及びいすの撤去等の状況下での同人がとった行動をもって、懲戒解雇の理由とすることは、できない。

(5) 以上のとおり、法人が就業規則第41条第1項第3号に該当するとして主張する事実は、そもそもその存在が認められないか、又は懲戒解雇の理由とはならないものに尽きる。よって、A1が同項に違反したとする法人の主張は、理由がない。

3 結論

(1) 前記認定した事実のとおり、法人は、しばしば労働組合を敵視する発言を行っており、一方、法人は、A1に対して数々のいやがらせを行いつつ、同人を懲戒解雇に至らしめるための条件醸成を策した事実が認められる。すなわち、同人が1人事務室に残っているにもかかわらずストーブの火を消して外出したこと、職員の慰安旅行に同人を連れて行かなかったこと、同人の職務を停止し、執務室を遊戯場としたこと、同人の使用していた机及びいすを撤去したこと、同人の職員会議への出席を拒否したこと、同人の職員室への入室を禁止したこと、さらに、しばしば職員会議を開いて同人を詰問したこと等の所為がそれである。

(2) なお、法人は、A1が労働組合の組合員であるかどうか、組合員であるとすればどこの労働組合の組合員であるのかわからなかった旨陳述している。しかし、昭和55年10月9日、理事長がA1を事務室に呼んだ際の理事長の発言、同27日以後、法人が組合の団体交渉の申入れを受けている事実等に照らせば、当該陳述は、措信しがたい。

(3) 以上の事実を総合すれば、法人は、A1が組合の組合員であることを理由として同人を懲戒解雇したものと推認される。すなわち、法人の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と言うべきである。

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57年8月3日

青森県地方労働委員会

会長 高橋 牧 夫