

命 令 書

再審査申立人 社会福祉法人 白岩会

再審査被申立人 日本社会福祉労働組合青森支部

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人社会福祉法人白岩会（以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、あらや保育園（以下「保育園」という。）を運営している。保育園の従業員は、再審査結審時12人である。
- (2) 再審査被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日に設立されたもので、その組合員は、再審査結審時25人である。
- (3) A1（以下「A1」という。）は、昭和47年4月1日、保育園に保母として就職し、昭和48年3月、結婚のため退職したが、昭和49年4月1日、保母として再就職し、昭和54年6月末組合に加入し、今日に至っている。保育園の従業員で組合に加入しているものは、A1以外にはいない。

2 A1の解雇に至るまでの同人と法人との関係

- (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し、同年7月10日に解雇された。
- (2) 昭和54年7月11日、組合は、法人に対し、A1の解雇に関して団体交渉を申し入れたが、法人のB1理事長（以下「理事長」という。）はこれを拒否した。同月14日、理事長及びB2保育園園長（以下「園長」という。）とA1との間で話し合いが行われ、席上、理事長は「組合員のままでは、もう保育園に帰ってこれない」、「組合とは話し合わないがA1と話をする」旨、また、園長も「組合を辞めろとは言わないが、私なら組合を辞めてその後理事長と話をする、そうした方がいい」旨を述べた。

なお、A1は、上記(1)のトラブルに関し同年11月1日、理事長に陳謝状を提出した。A1に対する解雇は翌2日に撤回された。

- (3) 昭和54年10月13日、A1は、B3主任保母（以下「B3主任」という。）から本日保母だけの話し合いがあるのでこれに出席するよういわれた。この話し合いの中で、保母たちは、A1に対し、「私たちが理事長に組合員であると疑われて困った」、「一緒にやろうと帰ってきたのなら組合員のままでは駄目だ、一緒にやっっていけない」旨を述べた。これに対

- し、A 1 は「生き方の問題なので組合を辞めることはできない、組合に入っていたから解雇撤回になったと思う」と述べたところ、C 1 保母から「これ以上話し合っても無駄である」との発言があつて、話し合いは打ち切られた。
- (4) 昭和54年11月20日、21日の2日間にわたって父兄の保育参観が行われ、A 1 は、20日に同人の担当する組の園児の父兄面談を行い、21日は他の組担当の保母の父兄面談中、その組の園児の保育当番となっていた。
- しかしながら、20日に出席できなかったA 1 の担任する組の父兄が同人の保育当番である21日に来園したため、同人はこの父兄と面談を行った。A 1 の面談中、園児が騒いだため、同人はB 3 主任から園児の面倒をみるように注意されたが、A 1 は面談を続けた。
- (5) A 1 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。
- なお、法人は、A 1 の育児休業中、代替要員として保母1名を臨時的に雇用した。
- (6) 昭和55年10月1日、上記産前産後休暇及び育児休業を終えて初出勤したA 1 は、園長から、理事長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」の業務に就くよう命じられ、滑り台、トランポリン、ブランコ、シーソー等の遊具備品の点検整備及び園庭の整備の業務に従事していた。
- (7) 昭和55年10月9日、理事長は、A 1 を事務室に呼び、園長及びB 3 主任等同席のうえ、「お前は労働組合に入っているだろう」、「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」、「君の心情が分からない限り、君の処遇は申し上げられない」、「組合がいろいろ騒いでも組合とは関係がないから組合とは会わない」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、園長さん私の分も一緒にやってくださいと一筆書きなさい」と告げた。
- 同月22日、A 1 に支給された賃金から社会保険料が控除されていなかったため、同人は、理事長あてに、同月27日付けの社会保険等納入手続についての依頼書を提出した。11月以降、法人は社会保険料を控除している。
- (8) 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、組合とは関係がないので会う必要はないとしていずれも拒否した。
- (9) 昭和55年12月2日、組合は、法人を相手に、青森県地方労働委員会（以下「青森地労委」という。）に対し、団体交渉応諾のあっせんを申請した。
- あっせんの結果、青森地労委事務局職員立会いの下に団体交渉が行われることとなった。
- (10) 昭和55年12月10日及び11日、園長は、A 1 が一人で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、例年のおり保育園職員の慰安旅行が行われたが、A 1 には知らされず、同人は、参加できなかった。
- (11) 昭和56年1月16日に開催された団体交渉において組合が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カ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、A1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、A1の休業明けの事情も考慮し、この業務を担当させた。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、A1の組担任を考慮してほしい旨を要望した。これに対し、法人は、約束はできないが本人が職場に溶け込める状態になることが先決であるとの回答をした。

また、この団体交渉において、法人は、昭和55年2月20日に就業規則を改正し、「遊具備品の整理保存に関する事項」を保母の新たな職務として追加したことを説明した。この職務は、従来、組担任の保母が兼務していたものである。

さらに、組合は、法人に対し、①A1が在室しているにもかかわらず、職員からストーブや照明を消されたりすること、②職員が電話を掛けるたびに退室を求められること、③A1にあいさつをする職員は他の職員から注意されること、④親睦会の加入を認められなかったこと等のいやがらせを受けているとして抗議した。

なお、保育園の育児休業規程においては、育児休業後の復職に関し、次のとおり定められている。

(復職)

第9条 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。

2 復職時の処遇は、休業前の格付を下まわらない。

3 復職後必要により教育訓練を行う。

- (12) 昭和56年1月24日、保育園の職員会議が開かれ、理事長は、上記団体交渉に触れ「園内で解決できるものを組合に相談した、A1の自覚を待つより仕方がない」、「現在の職務に不服で組合に申し立てた」旨を述べ、組合の執行委員長らを非難し、A1に対し、同人は園内で現在の職務に不服で組合に訴え出たのであろうから同人の職務は停止し、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。
- (13) 昭和56年2月5日、保育園の職員会議が開かれ、理事長は、A1に対し、「園の秩序を乱す者がいる場合、団結で排除しなければならない、そういう者は園のガンである」等と述べるとともに、組合に訴え出た理由を同月7日までに書面にして提出するよう命じ、「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。
- (14) また、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、その席上、理事長はA1に対し、なぜ組合に訴え出たのかを詰問した。特に16日の職員会議で理事長は、A1に対し、同年2月7日に同人が提出した書面は回答になっていないとして、再度、回答書を提出するよう命じ、「私のいうことを聞かない者は、保育園の職員として認められない、事実無根の事を組合に訴え出て保育園のかく乱を図った」旨を述べ、「明日から保育園に来るな」と告げた。
- (15) 昭和56年2月17日、A1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何らの予告もなく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座って過ご

した。この状態は、数日間続いた。

(16) 昭和56年2月19日、A1は、出勤の際、出勤簿の中に自分の用紙が見当たらなかったとして、予備の出勤簿用紙に押印した。このような状態は、同月21日まで続いた。

(17) 昭和56年2月19日、保育園の職員会議が開かれたが、A1は、出席を拒否された。

(18) 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。

(19) 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。

(20) 昭和56年3月9日、組合は、法人を相手に青森地労委に対し、団体交渉応諾及びA1に対する不利益取扱いの取消しを求め、救済申立て（青森地労委昭和56年（不）第3号）を行った。

(21) 昭和56年3月26日、組合と法人とは、A1の処遇に関して青森地労委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。

(22) 昭和56年4月2日、法人から青森地労委事務局に対し、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の電話連絡があったので、青森地労委事務局は、昭和55年10月1日発令の職務に復帰することについて、組合を通じて同人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、青森地労委事務局は、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。

同月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青森地労委事務局に回答した。

(23) 昭和56年4月6日、保育園の入園の集いが開かれ、園長は、新入園児の保護者に対してA1を紹介し、「A1は、園側のいうことを聞かないで組合に入り、組合と相談して団交までさせた、労働組合に使われているのか保育園に使われているのかわからない」旨を述べた。

### 3 本件懲戒解雇

法人は、昭和56年6月6日付け「懲戒処分書」をもって、A1に対し、「貴殿は、去る昭和55年10月1日休業明け出勤してより、今日までの行動等をみるに、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。依ってあらや保育園就業規則、第7章、第41条第3項により、昭和56年6月6日を以って解雇する。」と通告した。

なお、保育園の就業規則においては、次のとおり定めている。

（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) }  
(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) 園長の承認をうけないで職場の任務を放棄し、職場を離脱した者

(5) }  
(6) } 略

(7)

(8) その他前各号に準ずる行為をなした者

## 2 略

### 第2 当委員会の判断

法人は、A 1 に対する昭和56年6月6日付け懲戒解雇が不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、本件懲戒解雇はA 1 が組合の組合員であることを理由になしたものではないとして再審査を申し立て、次のように主張する。

A 1 を懲戒解雇したのは、同人が就業規則第41条第1項第3号、第4号又は第8号に該当する次のような行為を行い職場秩序を乱したためである。

- ① 保育業務の組担任に固執して、命ぜられた遊具備品の整理保存及び園庭の整備の業務を懈怠し、ついには業務を放棄したこと。
- ② 復職時に命ぜられた職務への復帰問題について、青森地労委のあっせんもあり、同人に対し、その意向の有無を確かめようとしたところ、組合に一任してあるとして団体交渉以外の場での話合いに応じなかったこと。
- ③ A 1 が在室しているにもかかわらず、職員が照明やストーブを消したことなど、あたかも職員が同人を迫害しているかのように歪曲して組合に訴えて団体交渉の場に持ち出し、職員の名誉をき損したこと。
- ④ 出勤簿があるにもかかわらず、勝手に新たな出勤簿を作成したこと。
- ⑤ 職員との話合いや職員会議の場での職員の発言の内容を逐一記録したこと。
- ⑥ 保育参観日に、A 1 は他の保母が父兄と面談中、園児の保育に当たることになっていたにもかかわらず、これを怠り勝手に面談を行い他の保母の父兄面談に支障を及ぼした事。

#### 1 懲戒解雇理由の当否について

- (1) 上記①のA 1 が保育業務の組担任に固執し業務を放棄したとの主張についてみるに、法人の育児休業規程には、前記第1の2の(11)認定のとおり、「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」とされているので、A 1 が育児休業規程に基づき休業前の組担任を希望したことを非難することは当たらない。また、同人は、代替要員の雇用、期の途中である点について理解を示しており必ずしも組担任に固執していたものとまでは認められない。A 1 が命ぜられた職務を不満としてこれを懈怠したとの具体的な疎明もない。かえって、前記第1の2の(12)ないし(14)認定のとおり、理事長は、職員会議の席上、再三にわたり、A 1 が現在の職務を不服として園内で解決できるものを組合に訴え出たとして詰問し、その職務を停止し、「私のいうことを聞かない者は保育園の職員として認められない」旨を述べたり、「明日から保育園に来るな」と告げ、また、その翌日には、同人の机及びいすを撤去するなど、法人自らが同人の就労を困難にして

- いるものであるから、法人が同人の職務放棄を非難することは当たらない。
- (2) 上記②の団体交渉以外の場での話合いに応じなかったとの主張についてみるに、前記第1の2の(11)、(21)及び(22)認定のとおり、A1の職務復帰の問題については、既に法人と組合間において団体交渉が行われているのであるから、法人がわざわざ職員会議の席上でA1の意向を確める必要もないことであり、同人が組合に一任してあると述べたことを非難するのは当たらない。
- (3) 上記③の職員の名誉をき損したとの主張についてみるに、組合が団体交渉の場で前記第1の2の(11)認定のような抗議をしたとしても、そのことが直ちに職員の名誉をき損したもとはいえない。なお、職員の名誉をき損したとの疎明もない。
- (4) 上記④の勝手に新たな出勤簿を作成したとの主張についてみるに、前記第1の2の(16)認定のとおり、A1が出勤簿の中に自分の用紙が見当たらなかったとして予備の用紙に押印したことは必ずしも適切とはいえないが、前記第1の2の(15)認定のとおり、A1の机及びいすが撤去されるなど、同人に対するいやがらせの続く中での出来事であってみれば、これをもって懲戒解雇理由とすることは相当でない。
- (5) 上記⑤のA1が話合いの内容を逐一記録したとの主張についてみるに、前記第1の2の(3)、(12)、(13)、(14)及び(23)認定のとおり、理事長らの「園の秩序を乱す者がいる場合、団結で排除しなければならない、そういう者は園のガンである」等のA1に対するいやがらせ的発言もあり、仮に、同人が職員会議や職員との話合いの場でこのような発言を記録したとしても、これをもって懲戒解雇理由とすることは相当でない。
- (6) 上記⑥の保育参観日に保育業務を怠り他の保母の父兄面談に支障を及ぼしたとの主張についてみるに、前記第1の2の(4)認定のとおり、前日の保育参観日に欠席して面談できなかった父兄が来園したため面談を行ったものと認められるので、同人に保育当番として十分でなかった点があるとしても、これをもって懲戒解雇理由とすることは相当でない。

以上判断のとおり、法人が主張するA1の懲戒解雇理由は、個別にみても、また、これらを全体としてみても懲戒解雇に相当するものとは認め難い。

## 2 不当労働行為の成否について

理事長らは、前記第1の2の(7)、(8)、(12)、(13)、(14)及び(23)認定のとおり、A1の組合加入を非難していること、組合の団体交渉申入れに対し、組合とは関係がないとして団体交渉を拒否していること、同人が職務上及び職員間の問題を組合に訴え出たとして職員会議において再三にわたり同人を詰問していること、また、入園の集いにおいて、同人を園児の保護者に紹介する際「A1は園側の言うことを聞かないで組合に入り団体交渉まで行わせ、労働組合に使われているのか保育園に使われているのかわからない」旨を述べていることなどからみて、法人及び理事長は組合及びA1の組合加入を嫌悪していたことが認められる。しかも、A1に対する懲戒解雇には上記1の判断のとおりその理由が乏しいことなどを併せ考えると、A1に対する本件懲戒解雇は、保育園でただ一人の組合員である同人を嫌悪し、同人を園外に排除するために行った不当労働行為であると判断されるので、これと同一の初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主

文のとおり命令する。

昭和61年11月12日

中央労働委員会  
会長 石川 吉右衛門