

福岡、昭62不3、平元.9.7

命 令 書

申 立 人 恵美保育園労働組合

申 立 人 X

被申立人 社会福祉法人 恵松会

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 請求する救済内容

申立人が請求する救済内容は次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員である申立人Xに対する昭和61年3月29日付解雇を撤回し、撤回するまでの間の得べかりし賃金相当額を支払うこと。
- 2 陳謝文の掲示
- 3 係争費用の弁償

第2 認定した事実

1 当 事 者

(1)ア 申立人恵美保育園労働組合（以下「組合」という。）は、昭和61年4月12日（以下「昭和」を略す。）被申立人が経営する恵美保育園（以下「園」という。）に勤務する職員で結成されたもので、本件申立時の組合員数は8名である。

イ 申立人X（以下「X」という。）は、昭和51年10月に病欠代替保母として園に採用され、52年5月に正式採用となった。Xは、組合結成以来本件結審時においても執行委員長を務めている。

(2) 被申立人社会福祉法人恵松会（以下「法人」という。）は、42年3月1日に設立され、肩書地において園を経営している。園の本件申立時の職員数は19名であり、創設以来の園長は、法人代表理事であるB1（以下「園長」という。）である。

2 組合結成準備会の活動と園の対応

(1) 52年8月、園において賃金問題を契機として労働組合結成の機運が生じ、XやA1保母（以下「A1」という。）らを発起人とする組合結成準備会が発足し、組合規約案が作成され、組合結成同意書に9名が署名を行ったが、同準備会の中心的メンバー2名が同意を取り消したため組合結成には至らなかった。

(2) 同年9月12日、園における労働問題等に対処するため新準備会（以下「準備会」という。）が発足した。準備会は、そのメンバー間では「勉強

会」とも称されていたが、園側に対してその存在を秘密にすることとし、週1回程度Xの自宅等で会合を開いて、保育問題や園内の労働条件問題について調査や討議を重ね、そこでの決定事項については、1人でも多く発言するとの考えから台詞の準備を行う等して園の職員会議等で次のような問題を提起した。

ア 賃金問題

準備会結成当時、職員の給与は、公務員給与に準じ学歴、経験を考慮して定められることとなっていたが、給与表に記載のない、いわゆる「中間号俸」を受ける者がいたり、給与の等級が明示されない等の問題があったため、準備会会員（以下「会員」という。）らは、園長に対し給与表どおりの給与の額・等級の明示等を求めた。その後、これらの点につき、準備会の要求どおりの措置がとられるようになった。

イ 昼休み問題

園の就業規則では、1時間の昼休みを交替でとることができることとなっていたが、準備会は、保育室内での休憩では十分な休息がとれないとして、他の保育園の就業規則を調査した上で、会員らから園に対し複数担任の保母が交替制で昼休みを休憩室でとれるように何度も要求した。その結果、園は45分間の休憩を休憩室でとることを一時期認めたが、58年5月頃になって、休憩の間、園児から目が離れることになり好ましくない等の理由で休憩室の使用を禁止した。

ウ 代替保母問題

52年当時、ほと組（2才児クラス）には24名の園児が在籍していたが、担当の保母が3名であったため、準備会は国の定める児童福祉施設最低基準（乳児又は満3才に満たない幼児おおむね6人につき1人以上）を下回るものであるとして、会員らから、正規保母1名の増員を要求した。園は、Xに対し、右基準の取り方及びそれが充たされていることにつき詳細な説明を行った。

その後、53年4月に代替保母1名が採用され、ほと組担当の保母が3名から4名に増員された。

エ 行事用制服問題

52年10月頃、会員らは、園長に保母の行事用セーターをそろえてほしいと要望し、行事用セーターがそろえられた。

オ 勤務時間短縮問題

52年当時、保母の土曜日を除く勤務時間は、早出（7時30分～16時30分）及び遅出（9時～18時）とされていたが、保母は、早出の場合でも17時30分から行われる終礼の時間まで残ることが多かった。そこで会員らは、遅出の勤務時間を17時までとするように園長に要求した結果、終礼は17時15分から行われるようになり、遅出の勤務時間も17時30分までと短縮された。

カ 職員会議の定例化

園では、職員会議は原則として月1回開かれることとなっていたが、園長不在を理由に開かれないことが多かった。このため53年頃、会員らは、第4土曜日に定期的に職員会議を開催するよう要求した。その結果職員会議は定例化されたが、その後しばらくしてまた元の状況に戻ったので、56年頃会員らが再び同様の要求を出し定例化された。

キ 松月保育園での研修

従前から園は、園長の妻が理事長である松月保育園を姉妹園とし、この松月保育園へ2カ月に1回程度の割で保母全員を研修に行かせていた（以下「松月研修」という。）。

これについて園の保母達は、松月保育園と園とは運動会などの諸行事のプログラム等もほぼ同じで、松月保育園の真似では園の地域的特性に合わないとの不満をもっていた。準備会では、これを問題として取り上げ、研修ボイコットの意味を込めて会員数名が松月研修を欠席したり、職員会議で園長に対して松月研修は必要ないのではないか等の意見を述べたことがあった。

ク 通勤服問題

園長は、赤い服やGパンなどを着用してくる保母には服装上の注意をしていたが、会員らが「一般的に言って並外れた服装をしていないなら自由でいいのではないか」との意見をたびたび出したところ、園長は注意しなくなった。

(3) 56年4月、A2（旧姓A2、以下「A2」という。）ら4名の保母が採用された。園長は、A2を面接した際、「うちの園には組合的な考えで反対する人もいるかもしれないが、鵜呑みにしないでよく考えるように」と発言した。なお、同年5月、A2はXに勧誘され、準備会に加入している。

(4) 57年1月6日、園長は、臨時保母であったA3、A4両保母（共に準備会会員）に対し雇用期限の切れる同年3月末での雇止めを通告した。

同月9日、会員らは、園長に対し両名の継続雇用を申し入れたが、園長がこれを一旦拒否したため、同月23日の職員会議で園長に対し再度申入れを行った結果、園は、両名を産休代替保母として雇用期限を同年7月末まで延長した。会員らは、両名の正式雇用を実現するため嘆願書の署名活動を行ったり、両名の必要性を示す目的で会員らが交代で年次有給休暇や生理休暇をとる等の活動を行った。さらに、準備会は、両名の解雇問題に対処するためには組合結成が必要と考え、園外の組合経験者から話を聞くなどしたものの、結成に失敗した場合への懸念から、その実現には至らなかった。同年6月26日、会員らは、園長に嘆願書を提出し、両名の正式雇用を求めたが、園長は、予算上困難であること等を理由に受け入れず、同年7月末、両名は退職した。

(5) 58年3月、それまでXとともに準備会の中心メンバーであったA1が退職した。

(6) 59年4月、新たにA5（以下「A5」という。）ら4名の保母（以下「新人達」という。）が採用された。園長は、新人達の出身短大の恩師から実践的に役立つ研修をぜひやってほしいという要望があったとして、以後1年間、新人達に終業時刻以後に研修（以下「居残り研修」という。）を行った。その内容は、ピアノの練習や保育室の整備等であり、研修時間は通常30分程度であったが、長い時には2時間に及ぶこともあった。当時、園長は新人達に対し、「Xと一緒に帰ってはいけない」、「X、A2らは悪い保母だから」と話していた。同年5月、準備会は、居残り研修は園が新人達と会員との分断を図るために行っているものであると考え、会員らが園長にその中止を申し入れた。これに対し園長は、「居残り研修は自主研修であるから、そろそろ自宅研修に切り替えようかと考えている」、「新人達をお茶などに誘わないように」と発言した。

60年4月8日、会員らは、新人達も採用後1年経過したので居残り研修を止めるように園長に申し入れた結果、これは行われなくなった。その後まもなく新人達は準備会に入った。

(7) 59年7月、C1保母（以下「C1」という。）が採用された。C1の面接の際、園長は、「うちの園にはXという生休（生理休暇）ばかりとり組合活動ばかりしていてろくな保育はしていない保母がいるが、誘われても付き合わないように」、「Xは離婚しているが、1人の男性も愛し抜けない女性に子どもを愛せるはずがない」と発言した。

(8) 60年7月、A5が風疹にかかり勤務を休んだ際、園は、風疹は特別休暇には該当しないとして年次有給休暇として処理した。これに対し会員らは、Xが以前水痘で休んだ時には特別休暇扱いとなったことがあったことから、A5の場合も特別休暇扱いにするよう園長に申し入れたところ、園長は、年次有給休暇扱いを病欠扱いに変更した。しかし、病欠扱いでは賞与減額の対象となるため、さらに会員らが職員会議でこの問題を提起したが、園長は、「もう一度調べる」と言っただけで、その後回答をしなかった。

3 Xの保育状況等及びC4の事故

(1) Xの採用後2年程たった頃から、園長は、当時のC2主任保母から「Xは感情の起伏が激しく、自分の感情を生のまま子どもにぶつけることが多い。その都度注意はしているが、反発ばかりしてなかなか聞いてくれないので困っている」といった訴えをしばしば受けていた。

(2) 57年6月頃、前記第2の2の(4)で認定した臨時保母2名の再雇用に関する嘆願書の署名を保育室でXがC3保母（以下「C3」という。）に求めたのに対し、C3が一旦は署名を断わったところ、Xは声をあげて泣き出した。園児の前でもありC3が仕方なく署名に応じると、Xはその態度を一転し、スキップしながら「ワーッ」と言って外に出て行った。

(3) 58年3月頃、Xは、「保育中に子どもを叱るときは非常に感情的になって自分の抑制がきかなくなるので、叱り始めたら止めてほしい」と同僚

に話すことがあった。

- (4) 60年3月14日、C1が担当クラス(2才児。はと組)の園児を連れてX担当のクラス(1才児)の前の廊下を通りかかった際、Xは、保育室にC1と園児達を招き入れた(他のクラスの園児を招き入れることは、園児の落ち着きを失わせ、保母の目も届かなくなるとの理由で、職員会議で以前から禁止されていた)。その後10分程して、2才児のC4(以下「C4」という。)が遊具を拾おうとして机の角で頬を打った。報告を受けた園長は、C4の様子を見た結果、病院に行く程のこともないとして、氷で冷しておくよう指示したが、その後4月になってC4の顔の異常に気づき、直ちに病院に連れて行って治療を受けさせるとともに、はと組担任の保母3名の連名により事故報告書を提出させた。

C4はその後同年5月、6月、12月に福岡整形に通院し、12月には同整形で九州大学の整形外科を勧められて直ちに同整形外科を訪れ、以後61年2月、7月にも同所で診察を受けている。そして、本件結審時においても症状はなお経過観察中で、賠償ないし補償問題についても手術をするか否かが確定してから話し合うこととし、未解決のまま推移している。なお、C4母子は現在長崎県の対馬に居住しており、通院に要する費用、医療費は園が負担している。

60年12月、園長は、先にはと組担任の保母3名から提出されていた事故報告書を紛失したとして、あらためてC1だけに対し事故報告書を提出させた。また、C1の出身短大の旧師でかつ恵美保育園就職の際の保証人であるC5が、園長から相談を受けた上、C1本人に対してC4の父親との補償交渉で面倒なことにならぬよう園から身を引いたほうが良いのではないかと、という話をもちかけ、また、同人からC1の伯母に対して事件の責任をとって本人を辞職させるべきことを勧める等のことがあった。Xら準備会の会員は、61年1月になって、事態のこのような展開の背後に園長の意図が働いていると考え、C1を守るために、C1だけでなくはと組を招き入れたXにも一端の責任があることを認める報告書をX自身が作成し、園長のもとへ提出した。

その数日後の2月1日、対馬から通院のために福岡に来たC4母子が園を訪問した際、園長と母子の同席している所へXとC1が呼ばれた。席上、園長はC1に身を引いたほうが良い旨を発言し、これをめぐってXと園長の間には若干の口論が生じるとともに、「本当はあなたにも辞めて欲しいんですよ」という園長の発言を契機として、Xが、C4の母に向かって、C1や自分が辞めないといけないかと質問し、さらには事故の度に保母が辞めたら、保母は何人いても足りない旨を口走る場面があった。Xはこの発言の軽率さに気づき、ただちに母親に対して土下座し手をついて謝罪したものの、園長とXの間では、しばらく激しい言い争いが続いた。

4 X解雇の事由

61年3月29日、園はXに対し解雇を告知し、同時に解雇予告手当を手渡そうとしたが、Xはその受け取りを拒否した。のちに郵送された解雇通知書によると、前記第2の3の(4)のC4の事故の経緯につき、他の組の園児を自分の組の園児のいる部屋に招き入れた結果、顔面に後遺症の残る傷害事故が生じたと要約され、他に11項目の具体的事例が列挙されていた。この11項目中2つの事例について、園はその後、事実誤認があったとして撤回しており、残る事例につき解雇通知書に記載された解雇理由と当委員会が認定した事実とを対照列記すれば、以下のとおりである。

(1) 解雇理由・その一

ア 解雇通知書

53年8月5日、Xが園児の足の内側を足蹴りして転倒させたため、園児は顎を打って3針の縫合を要する傷害を受けた。なお、この件は最近になって判明したものであり、本件はきわめて重大な事故であるから、事故直後、事実関係を報告すべきものであった。

イ 認定事実

53年8月5日、朝の体操の時間に、Xは、園児のC6（2才児）が足を開きすぎているとして自分の足でこれを矯正しようとしたため、同児は転倒して顎を打ち、3針縫うケガをした。

この事故は、当初は偶発的事故として処理されていた。その後58年夏頃になって、園長は、この事故の発生当時Xと共に2才児担当の保母であったC7（旧姓C7）の話から事故当時の状況を初めて知ったが、その時点でXに対し事実の確認や注意はしなかった。

(2) 解雇理由・その二

ア 解雇通知書

53年11月6日、戸外遊戯の際、Xが園児を大きな排水用土管の上に乗せそのまま放置したため、同園児は滑り落ち、足を骨折した。また、園児入院の際、昼間は園長が付添い看護をした。

Xは、「自分の責任だから、一生面倒をみる」と言っていたと聞き及んでいる。

イ 認定事実

53年11月6日、午後の戸外遊戯の際、園児のC8（2才児、以下「C8」という。）が当時遊具として園庭におかれていた直径約1メートルの土管から滑り落ち足を骨折した。同児の担当で、事故当時土管のすぐ傍にいたXは、園長のところに謝りに行ったところ、園長は、今後気を付けるように注意し、また全員に対し園児を高いところへ揚げないように注意した。

しばらくしてこの土管は撤去された。

(3) 解雇理由・その三

ア 解雇通知書

54年5月、ひな組、ひよこ組より進級したばかりの子供達にボタン

のはめ方はずし方を指導する際、Xの指導の仕方があまりにも厳しいので、園児の中にはおびえて泣き出す者があった。

イ 認定事実

54年5月、2才児のボタンのはめはずしの指導において、Xは、他の園児に比べ上達が遅れていた園児に対し、「何してるの、こうでしょうが、こうでしょうが」と怒りながら厳しい指導を行い、その園児は泣いていた。

(4) 解雇理由・その四

ア 解雇通知書

57年5月、朝の運動の際、園児が走らなかったとかいう理由で、Xが園児の足をたたいたり、またはヒステリックに叱ったりしたため、園児は園を脱走して一人で家へ逃げ帰った。園児は交通の激しい道路を一人で逃げ帰ったもので、交通事故にあわなかったからいいようなものの、極めて重大な不祥事である。しかもXは、園児の脱走に気付いていない状態であった。

イ 認定事実

57年8月5日、朝の行進練習の際、Xは、ふざけていた園児2名に行進のやり直しをさせた。そのうちの1名C9（以下「C9」という。）がたまたま園の工事で開いていた裏門からXを始め園の誰にも気付かれずに園外に抜け出した。しばらくしてC9の失踪に気付いた園では、Xら職員が手分けして捜しに行き、C9は、交通量の多い幹線道路を渡り、園から400～500メートル離れたところにある「セブンイレブン」の近くで裸足の状態で発見され、無事園に連れ戻された。園長は、この件に関しXに厳重に注意した。

同園では、退園時に園児があいさつなしに帰ってしまい騒ぎとなったことがあったが、担当保母は注意を受けただけで処分はされなかった。

(5) 解雇理由・その五

ア 解雇通知書

58年2～3月頃、ハーモニカ練習の個人指導の際、Xの指導の仕方が極めて感情的で、園児の首を腕で抱え込んだ上、園児の口にハーモニカをあてて無理に練習させたため、園児は口唇に負傷する状態となり、更には、情緒不安定となって園へ行きたがらなくなった。

同様の被害を受けた園児は一人ではなく、父兄より「児童にも人権がある」と厳重な抗議を受けた。また、園児の中には情緒不安定が昂じ、夜尿症の発現にまで及んだ者がいたと聞き及んでいる。

イ 認定事実

58年2月頃、ハーモニカ練習の個人指導の際、Xは園児のC10（4才児）の首を腕で抱え込み、口にハーモニカをあてて「吹いて吸って、そうじゃないでしょう、吹いて吸って」と怒鳴りながら無理に練習さ

せたため、同児は唇を切り、園へ行きたがらなくなった。

また、同じ頃、園児のC11（4才児）の父親から「子どもがハーモニカの練習を嫌っており、夜でも枕元にハーモニカを置いて寝ている。保育園にも行きたがらず夜尿する状態なので、Xの担当が続くなら園をやめさせたい」との抗議があった。

そこで園長は、子どもをおびえさせたり傷害を伴うような指導はやめるようにXに注意したが、Xは、「できない子をできるようにするためには集中的にやらなければいけない」と反論し納得しなかった。

(6) 解雇理由・その六

ア 解雇通知書

56年10月頃、カスタネットの個人指導の際、Xの指導の仕方が極めて感情的であり、父兄より抗議を受けた。

イ 認定事実

58年2～3月頃、3才児のカスタネットの個人指導の際、Xの指導の仕方は大声を出したり園児の手を叩いたり感情的であったので、父兄より抗議の電話があった。

(7) 解雇理由・その七

ア 解雇通知書

58年3月頃、お別れの曲の太鼓の指導の際、Xは園児を大きな声で叱り、または園児を叩くことさえあったため、園児は泣き出す状態であった。

イ 認定事実

58年3月頃、卒園式の太鼓の練習の際、Xが園児を叱る大きな声、園児を叩く音や園児の泣き声が隣の保育室にも聞こえていた。

(8) 解雇理由・その八

ア 解雇通知書

59年7月、Xは窓越しに父兄と私語を交わしていたので、園長は、「窓越しに父兄と話すことは室内にいる園児に背を向けることとなり、園児に対する注意がおろそかになるから」と注意した。しかし、その後もXは数日間同じような行為を繰り返した。

イ 認定事実

59年7月頃、園児の退園時間に、Xは、特定の父兄と保育室の窓越しに話し込んでいた。これに対し園長は、園児に背を向けることになり園児に対する注意がおろそかになるし、父兄とは平等に接して欲しいとしてXに注意したが、その後もXは、窓越しに会話することがあった。

なお、「特定の父兄」とは、園の「父母の会」運営に批判的で、その改善活動を熱心に行おうとしていた父兄であった。

(9) 解雇理由・その九

ア 解雇通知書

60年4月、午睡の時間、Xは園児が泣いているのに、「うるさい」からと毛布や布団をかぶせた。

イ 認定事実

60年4月2日、午睡の時間、事務室にいた主任保育士C12(以下「C12」という。)が園児の泣き声を聞きつけ、保育室に行ったところ、泣いている園児(1才3ヵ月)の胸から頭にかけて毛布と布団が丸まっているのっており、そのそばでXら2名の保育士が横になっていたため、C12が「先生、何しているんですか」とXに注意したところ、Xは、「子どもが泣いてうるさいから」と答えた。

5 組合結成とその後の団体交渉の経過

- (1) 61年4月3日、園長は、Xに対し、「他の新設の保育園などあるからそういう保育園の主任として行ってはどうか」と発言した。
- (2) 同年4月4日、準備会は、今後X以外にも解雇されるものが出る恐れがあるとして、組合結成を全員で確認し、組合結成同意書に会員9名全員が署名するとともに、翌5日、準備会は、X解雇撤回の嘆願書を園長に提出した。
- (3) 同年4月12日、組合の結成大会が開催され、同月18日、組合は、組合結成通知書及びXの解雇その他11項目を交渉事項とする団交要求書を園長に手渡した。

同年5月22日、ようやく第1回団体交渉が開かれたが、その中で法人は、組合の要求に対する回答は行わず、解雇通知書に関する質問状の提出を組合に求めた。翌23日、組合は、法人が要求した質問状を園長に提出したが、同月25日、園長は、「回答の必要なし」として質問状に対する回答を拒否した。

- (4) 同年6月7日、第2回団体交渉が開かれたが、その冒頭、法人は、Xの解雇問題以外の要求事項については団体交渉に応じるが、Xの解雇問題については、その当否を裁判所等の第三者機関の判断に委ねるとして、団体交渉には応じられないと発言した。

同月11日、法人は、雇用関係不存在確認請求訴訟(福岡地裁昭和61年(ワ)第1,465号)を提起した。これに対しXは、同年7月15日に反訴(福岡地裁昭和61年(ワ)第1,753号)を提起するとともに、同月17日、地位保全仮処分申請(福岡地裁昭和61年(ヨ)第650号)を行った。仮処分申請については、63年2月13日に福岡地裁より却下の決定が出され、Xは抗告を申し立てた(福岡高裁昭和63年(ラ)21号)が、同年9月1日、高裁は抗告を棄却する決定を行い、同月6日、同決定は確定した。

なお、上記本案訴訟については福岡地裁において審理係属中である。

- (5) 61年6月17日、組合は、当委員会に対し、X解雇の撤回、誠実団交応諾等を申請事項とするあっせん申請を行い、同年7月11日の当委員会のあっせん委員会が示した、「労使双方は、懸案事項(組合要求の11項目)について、速やかに誠意をもって団体交渉を行い、解決を図るように努め

ること」とのあっせん案を組合、法人双方とも受諾した。しかし、その翌日、園長は病気のため入院し、その後法人は、「当事者不在」を理由に団交開催を拒否し続け、62年2月2日、園長は退院したが、なお本件結審時に至るまで団体交渉は開かれていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

被申立人は、解雇通知書で「度重なる負傷事故」があったと主張するが、53年以降Xが直接関係する事故はなく、また、ほとんどの事件に関し、被申立人は、Xに対する注意、指導を行っていない。また、被申立人の挙げる解雇理由は、すべて伝聞で事件を構成し、あるいはXの熱心な指導を偏った目で見えて結論を下したものであり、正当なものは1つもない。さらには、被申立人の主張するXの「保母不適格性」も、解雇通告後の園長の「他の園の主任保母にでも紹介しましょう」との発言からみても認められないものであることは明らかである。

したがって、Xの解雇は、Xの活発な準備会活動を嫌悪し、組合結成を恐れた被申立人が、C4の事故発生を機に行った労組法第7条1・3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

53年頃からXには、他の職員との協調性の欠如、園長、主任保母に対する反抗的態度、園児に対する極めて感情的な接し方等保母としての適格性に欠けるところがしばしば見受けられるようになった。被申立人としても、Xをこのような状態から立ち直らせようと努力したが実らなかった。

60年3月14日、C4の事故が起こった時には、Xに対しては何ら処分は行わなかったが、その翌年の2月1日に同児の母親が来園した際、Xがその母親を「子どもにケガさせて保母がやめなければならないのなら、保母は何人いても足りない」などといってなじるに及んで、このように何らの反省もなく、また、人間的にも問題のあるXの態度に対し、被申立人としては園で預かっている園児に対する責任からも、これ以上Xを保母として就労させるわけにはいかないと考え、解雇に踏み切ったものである。

申立人のいう準備会は勉強会にすぎず、そのメンバーの職員会議での発言が組合活動になるはずはない。また被申立人は、勉強会なるものの存在は全く知らなかったし、労働条件の改善もその要求に即して実施したものではない。本件解雇は、申立人の主張するようなXの活発な準備会活動や組合結成を恐れて行ったものでは毛頭なく、保母不適格を理由とするものであって、不当労働行為にはあたらない。

また、本件解雇は、通常予告解雇であり、被申立人は、1カ月分の賃金相当額を供託している。したがって、解雇につき著しい濫用がない

限り、本件解雇は無効となるものではないので、Xの保母不適格性を考慮すれば、到底解雇権の濫用が認められる余地はない。

2 当委員会の判断

- (1) 被申立人園側は、申立人らのいわゆる準備会が単なる勉強会に過ぎぬゆえ本件解雇はもともと不当労働行為にあたるものではないと主張するので、まずこの点につき判断する。

準備会は、確かにメンバー相互間でも勉強会と呼ばれることが多く、保育問題に関する自主的な研修会としての性格をも有していたことが認められる。しかし、前記第2の2で認定したように、同会は、その先駆として存在した組合結成準備会が組合規約案を作成し結成同意書に9名の署名を得ながらもその目的を達し得なかったのち、52年9月、これを引き継ぐものとして組織されたのである。そして、本件Xの解雇を契機として組合が結成された61年4月に至るまでの間、園の賃金、休憩室、勤務時間など労働条件上の諸問題につき会員相互間で定期的に会合をもって調査・検討・打合せを行ったうえ、園側に対して会員がこもごも問題を提起し説明・改善を求めてきたほか、雇用期限の切れる臨時保母につき署名活動を行って正式雇用を要求し、あるいは新任保母らの居残り研修につき園側に異議を唱え、これらを準備会に加入させるなどの活動を重ねてきたことが認められる。

これらに照らすと、同会は、その呼称の如何にかかわらず、将来における組合の結成を希求し、そのための準備活動を一貫して行ってきたのであり、仮にその活動の故に園側が準備会会員であるXの解雇に及んだものとすれば、本人の申立てあるいはその後正式に組合を結成し当委員会の資格審査も経た申立人組合の申立てに基づき、不当労働行為制度による救済を求めることができると考えられる。

- (2) 他方、被申立人は、勉強会の存在を知らなかった旨を主張し、さらに、園側における一連の労働条件の改善ないし明確化の多くは別段Xらの要求によって実施したものではなく、すべて園や保育児の状況変化に即して自主的に行った旨を述べており、これによって、Xに対する本件解雇が準備会活動の故に行われたという申立人らの主張を否認するものと解される。

ア しかし、先に認定した限りでも、賃金問題(前記第2の2の(2)のア)、昼休み問題(同イ)、代替保母問題(同ウ)、勤務時間短縮問題(同オ)、職員会議の定例化(同カ)、臨時保母問題(同(4))等につき、Xらの要求ないし問題提起が園に対して行われたのであり、両者の間でそれをめぐって特別な協議・交渉・合意などが行われることはなかったにしても、論議・説明等は随時行われ、園側の述べる自主的な改善というのもこの問題提起・論議・説明の過程を契機として実施されたものと認められる。また特に、制服問題(同エ)については、会員らの要望があつてそれに即した解決の計られたことを園側も自認しているの

である。

この経緯に照らせば、準備会側がその存在を顕在化させることを避けていたこともあって、園側が同会の名称や組織の実態を的確に把握することはなかったにせよ、少なくとも、何らかの組織ないし集団の存在は推知していたとみるのが自然だと言わねばならない。

イ さらに、園長は、56年4月、A2に対する採用面接の際、「うちの園には組合的な考えで反対する人もいるかもしれないが、鵜呑みにしないで…」と注意し（前記第2の2の(3)）、また59年4月採用の新人保母4名に対する長期にわたる居残り研修実施の頃には、「Xと一緒に帰ってはいけない」、「X、A2らは悪い保母だから」と言い（同(6)）、さらには同年7月、C1に対する採用面接にあたって、「Xという…組合活動ばかりしてろくな保育はしていない保母…」と発言している（同(7)）。このように、園内に「組合的な考え」による反対、あるいは労働条件にかかわる要求・問題提起といった「組合活動」の存在することを園側がはっきり認識していたのであるから、準備会の存在を推知していたか否かにかかわらず、これらの活動の故にXの解雇が行われたか否かが判断されなければならない。

ウ 他方、準備会の組合結成活動の中でXの果たした役割が終始中心的な位置を占めていたことは、先に退職した前任のA1保母らとともに同人が当初の組合結成準備会の発起人であったことや、組合結成と同時に委員長に選ばれたことから明らかである。また、園側にとっても同人の活動が目立っていたことは、上記イに見た園長発言からも容易に推認でき、新人採用の際このような発言を重ねる園側の態度や異常に長期にわたった新人達の居残り研修の実施は、Xらの保母としての在り方を問題にするだけでなく、園に対する同人らの要求や反対を警戒しかつこれを嫌悪していたことも一因となって生じたと認められる。

(3) そこで、Xに対する本件解雇が同人の活発な組合活動の故に行われたものかを検討する。

ア 園側は、X解雇の理由として前記第2の4に掲げた諸事実を挙げ、これにC4の事故に発する一連の経緯が加わるに及んでついに解雇を決意したと述べ、同人の保母としての適格性の欠如が解雇原因である旨を主張する。

もっとも、園側が解雇通知で当初挙げていた事由は全12項目であり、うち2項目については事実誤解があったとして早々に撤回され、また残る10項目についても、前記第2の4の(1)から(9)で示されるように、園側の主張するところと当委員会で疎明があったと考えるところが一致しない部分も残っている。申立人らは、この点、園側の解雇事由の主張が杜撰であり伝聞によって構成されたものに過ぎないと主張しているけれども、なお大筋において被申立人側の主張事実は認められるところであり、被申立人がこれら諸事実を介して、申立人Xにつ

いて園児の安全に対する配慮の不足、保育の際に見られる激しい感情の起伏、視野の狭さ等を問題とし、保母としての適格性に欠けると主張するのも、相応に理解できるところである。

けだし、体操や楽器の指導、ボタンのはめ外し練習などで期待どおりにできない園児にも何とか目標を到達させたいというXの熱意は理解できるものの、同クラスであっても心身の発達度に個人差が大きいという別の観点からの配慮や、自己主張も満足にできない幼児を相手にする場合の指導者の側の自己抑制や適切な指導矯正方法の選択もまた、保母の資質として不可欠と思料されるからである。園児を安全に保育することの重要性はあらためて言うまでもなく、行進のやり直しを命じられた園児が園外に出たことに気付かなかったこと、1才3カ月の園児が胸から頭にかけて布団と毛布をかぶった状態で泣いているにもかかわらず、主任保母が泣き声で駆けつけるまで放置していたこと、遊具の土管のすぐ横に立ちながら土管上にいた2才の園児がケガをするまで傍観していたことなどが問題視されるのも、それなりに道理の通ったことと言わなければならない。

イ さらに、園側が最終的にX解雇に踏み切る直接的な契機になったとするC4の事故に発する一連の経緯を検討すると、園側としては、禁止に反して他クラスの園児を招き入れたこともさることながら、むしろ事後のC4の母に対するXの発言を重視し、これを同人の激しやすい感情、人間的情愛の希薄さを示すものとして取り上げるに至ったものとみられる。この点、60年3月に発生したC4の事故後、同年末頃に至ってC1が再度事故報告書の提出を求められ、また園長から相談を受けた旧師のC5による退職勧誘があったことを契機に、翌年1月以降、XらがC1を守ろうという姿勢で固まっていた矢先に、C4母子の前で園長がC1には辞めて欲しい旨の発言をしたことが、Xの失言を誘発することになったともみられ、Xのみを一方的に非難することが酷に過ぎる面のあることも否定できないところである。しかし、現に顔面に後遺症のあるC4とその母のいる前で事故発生に対して一端の責任のある立場にありながら、園長との口論を自制せぬばかりか、あげくの果てに母子をその口論に巻き込みかねない「C1や自分が辞めないといけないか」という質問をC4の母に向けて発し、さらには「事故の度に保母が辞めたら保母は何人いても足りない」旨の失言にまで及んだことに対しては相当な非難を免れるものではなく、これが園側をして、X解雇に踏み切らせる直接的な動機になったという上記主張は、通常経過として理解できるところである。

ウ なお、申立人らは、これまで同種の事故があっても解雇にまで及んだ例がないこと、あるいは上記事例のほとんどの場合、その発生の都度園長あるいは上司から適切な指導や問責がなかったことを指摘し、Xだけを、それも今に至って解雇することの異常さを主張している。

しかし、本件の場合、各種の事例が累積し、しかも園側は、それら諸事例を通じてXの保母としての適格性の欠如を解雇の理由としているのであるから、他のケースとは性格を異にすると考えられ、また園長、上司らのこれまでの指導・問責の有無について言えば、指導や注意の強弱、そのための場や時の選び方、方法（X個人に向けてか一般的か）は様々であっても、むしろ多くの事例で注意や指導はあったものと認められ、全く指導も注意もなかったとみられるのは、解雇事由とされたもののうち、C6のケガ（前記第2の4の(1)）、ボタンのはめ外し練習（同(3)）、カスタネットや太鼓の練習（同(6)及び(7)）の各事例にとどまるのである。したがって、一般的に保育園における保母に対する注意や指導のあり方としてこれが適切妥当であったかはともかくとして、積極的に本件解雇が園側の不当労働行為の意思をもって行われたと断定するまでには至り得ないのである。

また、申立人らは、Xに対する解雇通知の数日後、園長が「他の保育園の主任保母にでも紹介しましょうか」という趣旨の発言をしたことをとらえ、保母不適格を解雇事由とする園側の態度が自壊したものと主張している。しかしこの発言は、解雇通知後の当事者間の紛議の中での一時の言い逃れに過ぎないと考えられ、これをもって本件における解雇の決定的動機がXの組合活動に対する嫌悪であったとすることは、飛躍があり過ぎると思料する。

エ 以上を総合すれば、被申立人園側が準備会会員、特にXのこれまでの組合結成に向けての意欲や諸々の行動を嫌悪していたことは認められるけれども、むしろ本件解雇は、被申立人園側が、解雇事由とした諸事例をもって園児の安全に対するXの配慮の欠如、激しい感情の支配、短絡的な性格等の徴表と考え、ひいて保母不適格と判断するに至ったことにあるものと認められ、しかもその判断が常識的に見て相応のものと考えられる反面、解雇の決定的原因がXらの組合活動にあると断定できるだけの疎明はなかったと言わざるを得ない。よって、本件申立ては棄却を免れない。

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成元年9月7日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄