

長崎、平4不1・2、平5.8.5

命 令 書

申立人 全国一般労働組合長崎地方本部

被申立人 社会福祉法人 五島会

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員A1に対する平成3年7月23日付解雇を解雇時に遡って撤回し、同人を原職に復帰させるとともに、同人に対し、同年7月24日から復帰までの間に同人が受けるはずであった給与に相当する金員を支払わなければならない。但し、既に支払済の解雇予告手当を控除するものとする。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員A2に対する平成4年1月20日付解雇及び同年11月11日付解雇を解雇時に遡って撤回し、同人を原職に復帰させるとともに、同人に対し、平成4年1月21日から復帰までの間に同人が受けるはずであった給与に相当する金員を支払わなければならない。但し、既に支払済の解雇予告手当を控除するものとする。
- 3 被申立人は、次のような文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙に墨書し、被申立人の運営する老人保健施設五島福寿園内の職員に周知し易い場所に1週間掲示しなければならない。

平成 年 月 日

全国一般労働組合長崎地方本部 様
福江老健職員労働組合 様

社会福祉法人 五島会
理事長 B1

当法人が、貴組合の組合員A1氏を平成3年7月23日付、同A2氏を平成4年1月20日付及び同人を同年11月11日付で解雇したこと並びに組合員に対し組合からの脱退工作を行ったことは、長崎県地方労働委員会によって、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

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五島会（以下「五島会」という。）は、肩書地に事務所を置き、疾病、負傷等により寝たきりの状態にある老人に対し、

看護、医学的管理の下における介護及び機能訓練その他の必要な医療を行うとともに、その日常生活上の世話をを行うことを目的として、平成2年7月3日に長崎県知事（以下「知事」という。）の設立認可を受け、同月11日に設立された法人であり、理事6名及び監事2名の役員で構成されている。

また、五島会は、平成3年5月13日に知事の開設許可を受け、同日老人保健施設福寿園（後に福寿園を五島福寿園と改称。以下「五島福寿園」という。）を開設、運営しており、入所定員は70名、申立時直近の平成4年2月12日現在における従業員数は、医師1名、看護婦5名、介護員16名、相談指導員1名、理学療法士1名、栄養士1名、調理員3名及び事務員2名の計30名である。

なお、五島福寿園の施設長は理事長が兼務している。

(2) 申立人全国一般労働組合長崎地方本部（以下「申立人組合」という。）は、昭和59年11月25日に結成され、肩書地に事務所を置き、長崎県下の中小企業で働く労働者を主体に組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は約800名である。

(3) 申立外福江老健職員労働組合（以下「組合」という。）は、五島福寿園の従業員21名をもって平成3年7月14日に結成された労働組合で、結成と同時に申立人組合及び下五島地区労働組合会議（以下「下五島地区労」という。）に加盟している。

なお、審問終結時における組合員数は、本件解雇撤回を求める2名のみである。

2 組合結成までの経緯

(1) 平成3年2月25日、五島会は、福江公共職業安定所において、B1理事長（以下「理事長」という。）とB2理事兼相談指導員の2名が面接者となり、五島福寿園の従業員（以下「職員」という。）採用のための面接試験を行った。

その際、理事長は、給与については基本給10万円で、その他に諸手当が支給される旨、賞与については開園当初は夏1か月、冬1.5か月分で、2年目以降は年5か月分である旨、厚生年金保険、健康保険等の各種保険については全て加入する旨説明した。

なお、5月1日に長崎労働基準監督署福江駐在事務所に提出された就業規則に定める給与規程第2条による給与の種類は、次のとおりである。

- | | | |
|----------|---------|-----------|
| ① 基本給 | ② 扶養手当 | ③ 時間外労働手当 |
| ④ 休日労働手当 | ⑤ 深夜業手当 | ⑥ 職務手当 |
| ⑦ 宿直手当 | ⑧ 休業手当 | ⑨ 業務手当 |
| ⑩ 賞与 | ⑪ 通勤手当 | ⑫ 住居手当 |

(2) 5月6日、五島会は、合格者25名を福江市にある特別養護老人ホーム聖マリアの園（以下「聖マリアの園」という。）に集め、研修を行った。研修終了後、理事長は、介護員及び調理員を集め、給与の10万円につ

いて、諸手当込みの基本給とするのがよいか、基本給を例えば8万円として諸手当が仮に2万円というように区分し、合計が10万円となるようにした方がよいか、いずれかを選ぶよう求めた。職員は、皆で相談したがその日には結論が出ず、後日再度相談した結果、面接時の説明内容との齟齬に不満を抱きながらも、賞与のことを考えて諸手当込みの基本給10万円を選択した。

- (3) 介護員及び調理員は、5月6日から聖マリアの園で、5人1組の班ごとに交替で月曜日から金曜日までの5日間の研修を受けた。
- (4) 5月13日、五島福寿園が開園し、同日から栄養士A1（以下「A1」という。）並びに5日間の研修を終えたA2（以下「A2」という。）ら介護員3名及び調理員2名が勤務を開始した。
- (5) 5月25日の給料日に、五島会は、5月分の給与を支払わなかった。
- (6) 5月末頃、理事長は、介護員A3（以下「A3」という。）、同A4（以下「A4」という。）及び同A5（以下「A5」という。）に対し、入所者から親切にしてくれたお礼にと渡されたお金をその日に返さず翌日返したことについて、「一晩でも自分の懐に入れたら泥棒だ。」「すぐに返さない職員は職場にふさわしくない。すぐ退職するように。」「警察問題にする。」と言った。
- (7) 6月1日、理事長は、介護員及び調理員に対して、入所者数に対し余剰人員を抱えているのに加えて採用待ちの者8名を就労させなければならぬとして、勤務日数を1か月あたり2週間とする旨（以下このことを「半月交替勤務制」という。）の方針を発表した。その内容は、1日から15日まで勤務する班と16日から月末まで勤務する班とに分かれ、その間休日をとらないで勤務を続けるというものであった。A2一人が反対したが、理事長は、「反対者が一人でもいるならこの場で一応全員を解雇します。」と言った。

介護員及び調理員は、不服ながらも、解雇されるよりはましだろうという結論に達し、半月交替勤務制に応じた。

なお、この半月交替勤務制は2か月間続いた。

- (8) 6月3日、五島会は、5月分の給与を基本給の日割計算によらず、当時の長崎県（以下「県」という。）の最低賃金による日額3,746円に100円を加えた日額3,846円で支払った。

職員は、このような一方的なやり方はおかしいと言って、中には理事長に抗議した者もいたが、理事長は、「気に入らない人は辞めてください。」と言い、取り合わなかった。

- (9) 6月に入って、五島会は、雇用保険の加入手続を取った。

なお、厚生年金保険及び健康保険については、12月に加入手続を取った。

- (10) 7月に入って、理事長は、7月支給の賞与を0.3か月分とする旨言った。

- (11) 7月14日、職員21名は組合を結成した。結成時の組合役員は、次のとおりである。

役員の名称	職種	氏名
委員長	医師	A 6
副委員長	栄養士	A 1
書記長	介護員	A 7
書記次長	介護員	A 8
執行委員	看護婦	A 9
執行委員	介護員	A 2
執行委員	介護員	A 10
執行委員	介護員	A 11

- (12) 開園当初の入所者数の推移は、次のとおりである。

開園初日	1名
5月	約10名
6月	約20名
7月	約25名

3 組合に対する被申立人の対応

(1) 組合結成通知の受領拒否

7月15日午前8時頃、組合の医師A 6（以下「A 6」という。）委員長、A 1副委員長、介護員A 7（以下「A 7」という。）書記長及び介護員A 8（以下「A 8」という。）書記次長は、上部団体である申立人組合のA 12書記長及び下五島地区労のA 13事務局長と共に、理事長に面会を求め、理事長室で労働組合結成通知書（以下「結成通知書」という。）及び要求書を示し説明したが、理事長は、受取りを拒否し、「裁判でも何でもせろ。臨時雇いだから全員首です。」と大声で言った。

組合役員らは、冷静に話し合いができないと判断し、結成通知書及び要求書を手渡さずに引き揚げた。

組合は、同日、配達証明により結成通知書及び要求書を理事長に郵送したが、理事長は、再び受取りを拒否し、配達証明により返送した。

(2) 被申立人の組合員に対する言動等

ア 7月の状況

- (ア) 7月15日、組合結成通知のやり取りの後、理事長は、厨房で、A 1、調理員A 14（以下「A 14」という。）及び同A 15（以下「A 15」という。）に対し、組合に加入しているか否かを尋ね、A 1らが加入している旨答えると、理事長は、「組合に入っているなら首だ。」と言った。

理事長は、ほとんどの職員に対し、組合に加入しているか否かを聞いて回った。

(イ) 7月15日午後、A 6は、「理事長から家にも五島にもいられなくしてやると脅かされたので、もう従うしかない。」と言って、A 1に組合脱退届を提出した。

なお、当時、A 6は、理事長から家を借りていた。

(ウ) 7月16日、組合は、A 7を委員長に、A 2を書記長に選任した。

(エ) 7月16日、A 8は、組合を脱退したが、間もなく介護員から相談指導員に昇格した。

(オ) 7月16日、理事長は、A 3に対し、前記2の(6)の出来事を再び持ち出して、「すぐその場でお金を返さなかったのは泥棒と同じで、うちの施設にふさわしくないからすぐ辞めてくれ、速やかに園から出て行ってくれ。」と言った。同様の体験を持つA 4は、自分も同罪だから辞める旨言い、A 3と一諸に帰宅した。

翌17日、B 3理事（以下「B 3理事」という。）は、同郷のA 3及びA 4に対し、組合を脱退し今までどおり五島福寿園で働くようにと言い、見本を示してその場で脱退届を書かせた。

A 3及びA 4は、同月19日、組合を脱退したが、後日再加入した。

(カ) 7月16日頃、理事長の妻であるB 4事務長（以下「事務長」という。）及びB 3理事は、介護員A 16（以下「A 16」という。）を訪ね、「組合を脱退しろ。組合がああいう施設にあることは不自然だ。」と言った。

(キ) 7月17日、申立人組合は、五島会が不当労働行為をやめて、正常な労使関係を確立するための団体交渉に応じることを求めて、当委員会にあっせん申請を行った。

(ク) 7月17日、事務員A 17が組合を脱退した。

(ケ) 7月17日頃、介護員A 10（以下「A 10」という。）は、伯父のB 5理事から、「理事長は、お前達が逆立ちしてもかなう相手ではない。さっさと組合なんか辞めるんだ。」と言われた。

同月17日夕方、組合の集会でA 10は、事務長から親や兄弟のことについてひどく悪口を言われ、口論となったため、同月20日付で五島福寿園を辞めると言ってきた旨皆に話した。

翌18日、この問題について組合員が協議していた時、A 10は、事務長から組合を脱退しさえすればいつまでも働いてよいと言われたので、組合を脱退し五島福寿園に残りたい旨話し、脱退の了承を求めた。

A 10は、翌19日、組合を脱退したが、後日再加入した。

(コ) 7月18日、理事長は、A 2の母であるC 1の家を訪問し、「A 2さんが組合を作ろうとしよっとですよ。一番先頭になっているんですよ。私は困るんです。福寿園が潰れてしまうんです。組合を作らないように言うて下さい。」と言った。C 1が「娘がそんな悪いことしているなら辞めさせて下さい。」と言うと、理事長は、「何か仕

出かさないと辞めさせるわけにはいかない。」と言った。

- (サ) 7月21日、理事長は、職員を集めて、「あなた達が組合を作ったから、銀行からもお金を貸さないと言われたから、来月からは給料を支払えないかもしれない。福寿園が潰れたら、私は、労働組合を告訴してやる。」と言った。
- (シ) 7月23日、A 1 及び看護婦 A 9（以下「A 9」という。）が解雇された。また、同日、介護員 A18が組合を脱退した。
- (ス) 7月24日、看護婦 A19（以下「A19看護婦」という。）は、以前から舅である B 6 理事（以下「B 6 理事」という。）に「組合活動をされたら自分の名誉も傷つくし、福祉関係に労働組合は許されないの、園で働きたいなら組合を辞めるように。」と言われていたため、組合を脱退した。
- (セ) 7月24日、介護員 A20は、組合を脱退したが、後日再加入した。なお、A20が提出した脱退届は、A17及びA10が提出した脱退届と全く同一の様式であった。
- (ソ) 7月25日、看護婦 A21（以下「A21」という。）が組合を脱退したが、後日再加入した。

イ 8月の状況

- (ア) 8月25日の給料日に、理事長は、職員に「組合を作ったから入所者が入らなくて銀行も金を貸してくれない。責任をもって入所者を連れて来い。保険の外交員は保険が取れなければ給料がもらえないんだぞ。入所者を連れて来ない者はこの施設に協力しないとみて辞めてもらうことにする。」と言い、8月分の給与は、支払われなかった。
- (イ) 8月25日、入所者の C 2 が救急車で病院へ運ばれたとき、理事長は、全員を集めて、「あなた達が組合を作ったから入所者がいないし減る一方だ。福寿園の理事会の話し合いの結果、もしスト中に入所者に事故が起きたりしたら、医者と看護婦と介護員に全責任をとってもらいます。」と言い、次の文書を配付した。

福寿園労働組合殿

社会福祉法人五島会老人保健施設福寿園で働く職員の中において結成された労働組合について、ご承知のとおり福寿園には高齢者を入所、通所させています。万一、組合員が組合運動中に入所者通所者に事故、ショック死等が、発生した時は福寿園理事一同は一切の責任がない事を理事会決議した事を申し上げます。

平成3年8月25日

富江町富江郷187

理事代表 B 3 ⑩

理 事 B 7

B 8

B 9

B 6

B 1

(ウ) 8月25日夜、理事長が入所者C 3（以下「C 3」という。）を殴るという出来事（以下このことを「暴行事件」という。）が起きた。当日の夜勤者は、A 19看護婦、介護員C 4、同C 5であった。

翌朝、A 19看護婦は、朝のミーティングで暴行事件を報告した。その時、理事長は、「そんな余計なことは言わなくていい。俺がいつ殴ったか。いい加減なことを言うな。」とA 19看護婦に言った。

(エ) 8月26日、理事長は、職員に「入所者のC 6さんが退所する。C 6さんは家族に教員の免許を持った人がいて、特別に組合を嫌っているのが退所の理由です。」と言った。

(オ) 8月27日、理事長は、「ここに組合が出来たから、あっちもこっちも銀行の融資を断られた。この分では今月も来月も再来月も給料は支払えない。」と言い、この日も給与は支払われなかった。

(カ) 8月29日、理事長は、入所者を病院に連れて行った帰りの自動車の中で、A 21に「今度誰と誰が組合に入っているからと、名簿ば作って、看護婦協会の方に提出せんばいなかっよな。あんただまだ若かけん、組合には入らん方がよかっぞな。いろいろな面でマイナスぞな。これから腕ば伸ばそうという時に、昇給とかにも響いてくるけんね。」と言った。

(キ) 8月30日、五島会は、8月分の給与を支払った。その時、理事長は、「入所者が35人以上にならないから、9月からまた2週間ずつ働いてもらうことにする。ひと月きちんと働きたかったら入所者を連れて来い。入所者を連れて来ない者は辞めてもらいます。」と言った。

ウ 9月の状況

(ア) 9月8日、B 3理事は、A 3の兄の家に行き、A 3の兄に「福寿園の職員は臨時雇用なのでいつでも退職させることができる。組合に加入している職員は皆退職してもらおう。」と言った。

同月9日、B 3理事は、A 3とA 4を呼び、「1～2か月辞めてください。こういう福祉の所に組合ができている所は他にない。1～2か月したら、私が責任をもって新たに雇用してあげます。」と言った。

また、B 3理事は、A 3の兄に電話で「俺は右翼を使ってでも組合を潰す。妹さんを早く退職させて欲しい。」と言った。

同月13日、B 3理事は、A 4の祖父に電話で、A 4が組合に入っていて理事長の悪口を言っているので、止めるように説得して欲しい旨言った。

(イ) 9月10日、理事長は、A 16の父親に対し、同人の知人を通じて、

A16が組合の先頭に立って理事長を困らせている旨言った。

(ウ) 9月13日、申立人組合は、知事に対し、次の6項目を文書で要請した。

- ① 入所者、職員に対して、理事長が暴力を振るうなどの暴行行為、人権侵害を二度と行わないようにさせたい。
- ② 入所者の食事について、古々米の使用を止めさせたい。
- ③ 薬事法違反の疑いがある医薬品の取扱いがされた形跡があるので、検査してほしい。
- ④ 職員配置基準に対して現在の職員が不足しているので、看護婦、栄養士の解雇の撤回と他のポストも早急に配置させたい。
- ⑤ 相談員を始め福祉経験者が一人も配置されてなく大変危険であるので、相談員については経験者を配置させたい。
- ⑥ 入所者の健康、生命に関わるものが放置されており緊急を要することから、少なくとも1週間以内の行政指導、監査により是正させたい。

(エ) 9月頃、A19看護婦は、B6理事から組合に再加入したことを責められた。

(オ) 9月頃、A19看護婦が、暴行事件について当時の模様を新聞記者に話した。この時、A2は、申立人組合の指示を受けてこれに立ち会った。

(カ) 9月26日早朝、新聞記者が五島福寿園に取材に来た。その時、理事長は、A4及びA16に「組合を作ったからといって大きな面をするな。」と言った。

(キ) 9月27日、暴行事件が新聞で報道された。同日午後、事務長は、職員を集め、「組合員は内部告発をして理事長を陥れようとしている。告発した人をきつと探し出してこの責任を取ってもらいます。」と言った。

(ク) 9月27日、県福江保健所（以下「保健所」という。）のC7課長が新聞記事の事実確認の調査に来た時、事務長は、A19看護婦に「今、下に保健所から来ている。あなたに会いたがっているけど絶対に理事長が殴ったなんて言わないように。」と念を押した。A19看護婦は、事務長の前で、「理事長は殴っていません。私は何も見てないし、知りません。」と言った。

エ 10月以降の状況

(ク) 10月1日、理事長は、A19看護婦に対し、「お前が新聞記者に言ったのか。」「子供もいることだし大変なことになるぞ。」「理事会や医師会の人達が、最後まで誰が言ったかと追及して調べると言っているぞ。お前をどこでも働けないようにしてやるからな。」と言った。

(イ) 10月2日、県保健予防課は、五島福寿園に対し、暴行事件について特別指導を行った。

(ウ) 10月13日、理事長は、A2に「新聞や写真のことは書記長のあんたの差し金だということは分かっている。新聞に報道されたため、私の息子や娘は、非常に追い詰められている。職を捨てたり高校を中退したいと言っている。そうなったら私は、A2に必ず何らかの形で復讐してやる。私にはそれができるだけの財産もお金もある。あんたの子供ひとりひとりに一生涯つきまとしてやるから忘れるな。」と言った。

同日、A2は、一緒に話を聞いていたA10と共に福江警察署へ行って事情を話した。その帰り道で、A10は、A2に「とにかくあんな恐ろしい人は初めてだ。A2さん、もういい加減に手を引こうよ。辞めようよ。私は自分のことではなかったけど恐ろしくて身体中が震えたよ。辞めようよ。」と言った。

(エ) 11月2日頃、県保健環境部長は、理事長に対し、暴行事件に関して文書で嚴重注意した。また、五島会及び五島福寿園の運営についての改善を併せて指示した。

(オ) 11月6日、理事長は、職員と個別に面談して、5月6日から11月5日までの試用期間が切れたので、新たに11月6日から平成4年5月5日までの半年間をパートで働く旨の誓約書を書くよう求めた。これに対し、A2が「それでは事実上の首ではないですか。半年間過ぎたのだから本雇いにしてください。」と言うと、理事長は、「福寿園は何年経ってもパートです。無論健康保険も厚生年金もつけません。」と言った。

また、介護員A11（以下「A11」という。）が、理事長が「入所者が増えず、銀行がお金を貸してくれないのは、組合のせいだ。」と言ったことに対し、「私達も悪いところはあるかもしれないが、お互いが反省するところは反省すべきではないですか。」と抗議すると、理事長は、「そんなに言うなら、あんたにも辞めてもらう。」と言った。このため、A11は、同月30日に退職した。

同月12日、A7は、これ以上働いても仕方がないとの理由で退職した。

(カ) 11月23日、B10理事は、割烹料理店で、A2及びA16に「組合なんか作らずに、外部の者を入れずに従業員だけで話し合いをして、施設を良くしていこう。」と言った。

(キ) 11月27日頃、A10、A16、A5及び介護員A22（以下「A22」という。）が辞表を提出したが、勤務を続けた。

(ク) 12月4日、理事長は、A2宅を訪れ、「7月に解雇になった二人の件を早く片付けて職安の窓口を開けてほしい。」と言った。その内容は、A1及びA9を解雇撤回した上で自主退職という形にして、

二人が希望する職場を責任をもって世話をするというものだったが、A 2 は、不当に解雇された二人は当然職場に復帰すべきであるとして、その話を断った。

- (ケ) 12月9日、A 3、A 4及びA 14は、暴行事件の新聞報道以降、理事長が職員を個別に呼んで新聞社へ通報したことの責任を激しく追及するようになった上に、試用期間満了後の職員の身分上の問題も生じていたため、保健所へ行き五島福寿園の実状を訴えた。

同月11日、A 4及びA 14は、理事長から保健所に行った理由や新聞報道の責任を激しく追及されたため、恐くなり、理事長に辞める旨言った。

同日、岐宿町議会議員でもある理事長は、A 3に対し、町に圧力をかけて同人の姉夫婦が営む清掃業の免許を取り消させることもできる旨言った。

同月12日、事務長は、A 3及びA 4の所に便箋と封筒を持って来て、「退職届を書いて欲しい。」と言った。また、その後、理事長は、「辞表を書いても、よかつたらずっと働いてもらっていいんですよ。」と言ったが、二人は、「辞表を書いたからにはもう働けません。」と言って断り、同月31日、退職した。

- (コ) 12月14日、理事長、事務長及びA 8は、A 19看護婦に対し、入所者に対する態度が非常に悪いと指摘した。この時、事務長は、「こっそり医務室に泊まって夜勤の態度も調べた。」と言った。その2～3日後、事務長は、A 19看護婦に「あなたはやっぱり組合に入ってたんですね。あなたが組合に入っていると分かったから、理事長は、本当に思ってなくても、そういうふうに悪く言ったんですよ。ここで働きたかったらすぐに組合を脱退してください。そうすれば辞めなくていいんですよ。」と言った。

A 19看護婦は、同月17日、組合を脱退した。

- (ク) 12月16日、理事長は、A 20に「他の4人はすんなり辞表を書いたのに、あなたはまだ書いていない。あなたが真っ先に辞表を持ってくるものと思っていた。」と言った。A 20は、A 2の所に来て、「辞めたくないから辞表は書かない。そのかわり組合の脱退届を出します。」と言った。

A 20は、翌17日、組合を脱退した。

- (シ) 12月31日、A 10、A 16、A 22及びA 5が組合を脱退した。
- (ス) 平成4年1月7日、事務長は、A 14に「私としてはもう働いてほしくない、組合に籍があるうちは。ずっと見て回ると、入所者が見ても自分が見ても、組合に入っている人と入っていないとではずいぶん違う。」と言った。

A 14は、同月10日、組合を脱退し、組合員がA 2 1人となった。

- (セ) 1月20日、A 2が解雇された。

(ウ) 11月11日、五島会は、A 2 に対し、懲戒解雇する旨通知した。

4 A 1 の解雇問題

- (1) 平成3年5月13日、A 1 は、A 14及びA 15と共に勤務を開始した。
- (2) A 1 は、開園当初から、献立表やカロリー計算表を作るための様式の作成を理事長に求めていたが、理事長が「しなくてよろしい。」と言ったため、主として調理員と同様の仕事をしていた。
- (3) 6月頃、A 1 は、調理員の仕事をさせられて栄養士本来の仕事ができないので、厨房の人員を増やすよう理事長に申し入れたところ、理事長は、「厨房は3人で絶対間に合うので、待機中の人を呼ぶことはない。」
「事務的仕事もしなくてよろしい。そのために机は最初からないのだ。」と言った。
- (4) 6月14日頃、A 1 は、調理員が休日も取れない状況にあったので、休日が取れるよう理事長に改善を願い出たが、理事長は、「別に休むことはないのだから、ずっと休みなしで働きなさい。」と言った。また、理事長は、A 1 に「あんたには2～3万円他の調理員よりも給与を高くしてあげているだけで、あとは変わらないですよ。」と言った。
- (5) 6月15日午前、A 1 は、これまでの理事長の対応が栄養士の仕事に対する理解を根本的に欠くものであり、これ以上入所者に対して責任を持たないと判断し、理事長に辞表を提出した。理事長は、「辞表は絶対に認めない。」と言い、辞表を叩きつけて返したが、A 1 は、そのまま帰宅した。
翌16日、A 1 は、事務長と電話で話をし、理事長の気持ちが変わらない限りもう出勤しない旨伝えたが、事務長が理事長を説得する旨言ったので、翌17日から再び勤務を開始した。
なお、A 1 は、その後、解雇されるまでの間、当該勤務しなかったことについて無断欠勤として扱われたことはなく、給与の減額もされなかった。
- (6) 6月16日、半月交替勤務制により、A 14及びA 15が調理員C 8（以下「C 8」という。）及び同C 9（以下「C 9」という。）と勤務を交替したが、A 1 は、引き続き調理員の仕事をを行った。
- (7) 7月に入って、理事長は、A 1 に「厨房は3人いれば間に合うので、後の2人は介護へ回るか辞めていただく。」と言った。A 1 が抗議すると、理事長は、生意気だと言った。
- (8) 開園以来、五島福寿園は、米を福江市農業協同組合（以下「農協」という。）から購入する契約をしていたが、A 1 の在職中、実際に農協から購入したことは2～3回しかなく、ほとんどは理事長宅から運んできていた。
- (9) 7月中旬頃、事務長は、調理員が「米を洗っても洗っても臭みはとれず、全然きれいにならない。」と話しているのを聞き、「これは古い米だから充分洗って普通よりも多く水を入れて炊かなければうまく炊けない

だろう。」と言った。

このやり取りを聞いていたA1は、その後、申立人組合幹部に五島福寿園で古い米が使用されている旨話した。

- (10) 7月14日、組合が結成され、A1は、副委員長に就任した。
- (11) 7月16日、半月交替勤務制により、A14及びA15がC8、C9及び調理員C10と勤務を交替した。A1は、調理員が1名増員されたため調理員の仕事をしなくてよいこととなった。同日、A1は、理事長から献立表の提出を求められたので、7月16日から同月27日までの献立表と過去の献立表を自分の手控えを基に作成し、一括して提出した。

また、A1は、手持ちのノートに同月16日以降のカロリー計算表も作成した。

- (12) 7月20日頃、理事長は、A1に「献立にミスがあり、その献立表を県から提出するように言われた。」と言った。
- (13) 7月21日、理事長は、A1に「献立表も立てず、カロリー計算もせず、よくそれで栄養士が勤まるものだ。」「それでよく短大まで行って栄養士の免許が取れたものだ。」「何か小細工して入ったんじゃないのか。」「こういう栄養士ではできないので責任をとって下さい。」と言った。A1が「はっきり分かるように説明するようお願い致します。」と言うと、理事長は、「お前はそういう口の聞き方をするから生意気なんだ。」「この小娘が俺に逆らってばかりいて。」と言った。
- (14) 7月23日、職員に賞与が支給されたが、A1の賞与袋の中に、解雇予告手当を預金口座に振り込んだ旨の文書が入っていた。A1は、理由を聞きに行ったが、理事長は、「自宅の方へ郵送したから。」と言い、何も話さなかった。

同日、A1に解雇通知が郵送された。解雇理由は、就業規則第15条第1項第1号（やむを得ない業務の都合による場合）であった。

- (15) 7月25日、A1が解雇通知の意味がよく分からなかったため出勤したところ、理事長及び事務長は、「この建物に無断で入ったので不法侵入罪で訴えてやる。」「早く出て行け。」と言って、A1を屋外に押し出した。
- (16) 10月1日、前記第1の3の(2)のウの(ウ)の要請内容が新聞で報道された。
- (17) A1は、平成3年11月から平成4年3月まで、福江市にあるステーキハウス玄でパートのウェイトレスとして勤務し、月額7万円程度の収入を得ていた。

5 A2の解雇問題

- (1) 平成3年5月13日、A2は、五島福寿園で勤務を開始した。
- (2) 7月14日、組合が結成され、A2は、執行委員に就任した。また、同月16日には、組合役員脱退に伴う役員改選により書記長に就任した。
- (3) 7月19日、理事長は、A2らに対し、次の様式の誓約保証書の提出を求めた。

誓約保証書

本籍地

現住所

誓約人氏名 [大・昭] 年 月 日生

私は、老人保健施設「福寿園」に 職員として採用されましたについては、貴施設の就業規則その他の諸規定、命令を遵守し、誠実に職務に精勤することを誓います。

平成 年 月 日

誓約人氏名 ㊟

私等は、右誓約本人の身の上に関する一切の責任を負い万一右本人の故意または重大な過失により貴施設に損害を与えたときは、身元保証人として右本人と連帯して賠償の責を負い、貴施設に迷惑はおかけいたしません。

平成 年 月 日

現住所

本人との関係

身元保証人

㊟

年 月 日生

社会福祉法人 五島会

老人保健施設 福寿園 御中

A 2 は、理事長が「物が壊れたり、入所者が怪我をしたりしても、全て職員の責任です。」と常々言っていたことや、組合結成通知を行った後であったことから、誓約保証書を提出すべきか否かについて申立人組合と相談した。その結果、申立人組合は、労使間の問題が解決するまで提出しない方がよいとの判断を示したので、A 2 は、これに従い提出しなかった。

また、組合員のほとんどがこの判断に従った。

なお、就業規則第 8 条では書類の提出を義務付けているが、書類の内容は省略されており、就業規則上、誓約保証書を提出しなければならないとの規定はない。

(4) 8 月 9 日、A 2 は、当委員会が行った第 1 回あっせんに出席した。

同月 11 日、理事長は、トイレ掃除をしていた A 2 の所に来て、9 日のあっせんで A 2 が理事長の発言内容を否定したことに関し、「お前は俺をなめる気か。お前が一番生意気なことを言って。」と言った。

(5) 8 月 25 日夜、暴行事件が起きた。

(6) 8 月 29 日夜、夜勤であった A 2 は、C 3 が写真撮影されることを事前に聞いて知っていたが、写真撮影の際は別室の入所者の世話をしており、C 3 の部屋にはいなかった。

(7) 9 月 27 日、暴行事件が新聞で報道された。

- (8) 10月13日、理事長は、A 2が新聞報道に関与したとして、前記第1の3の(2)のエの(ウ)のとおり言った。
- (9) 11月頃、介護員の勤務については、午前8時から午後5時までの通常勤務以外に、午前8時30分から午後5時30分まで勤務する者を毎日2名配置する勤務体制（以下このことを「遅出当番制」という。）が採られていた。
- (10) 11月23日、理事長は、A 2に「組合員の名簿を出せと言っているのになぜ出さないか。委員長は誰か。」と言った。A 2が「組合のことは全国一般に全て任せてありますからそちらで話を進めてください。」と言うと、理事長は、「自分たちの組合ではないか。自分たちで責任を持て。お前はA 2、余りにも生意気過ぎるぞ。」と言った。
- (11) 平成4年1月中旬頃、A 8は、A 2に対し、大きな声で話さないこと及び午後5時にすぐ帰らないことの2点について注意し、この2つの注意を3回したら減給する旨言った。
- (12) 1月18日午後4時20分頃、夜勤のため出勤したA 2は、事務室で理事長に呼び止められた。A 2が「仕事以外のことは聞けません。」と言って事務室を出ると、理事長は、後を追ってきてA 2の腕を掴み事務室に連れ戻した。

その時、A 2の勤務態度について、次のようなやり取りがあった。

理事長 「お前は仕事の態度が非常に悪い。」

A 2 「A 8さんに注意されてから大きい声で話さないようにしていますし、帰るときの時間も約束を守っておりますが。」

理事長 「同じ介護員の中からA 2と一緒に仕事をしたくないという苦情が出ている。」

A 2 「はい、態度を改めます。もう仕事をさせてください。」

理事長 「まだ終わっていない。お前は今勤務中だ。俺が給料を支払っているから一晩中でも詰問しても構わないんだぞ。お前は誰に給料をもらっているんだ。」

A 2 「ここは法人の建物でしょう。法人だったら国と市町村から療養費が出ているし、入所者の利用料金で賄われていて、私達の給料やボーナスも運営費に含まれていると聞いております。」

理事長 「では入所者が少なかったときは誰が金を出したんだ。国や県がお前に給料をくれたのか。この俺が出したんだぞ。それから午後5時になったらみんなに帰ろうかと声をかけて指図をしている。経営者のような顔をして、何だお前は。」

A 2 「私達は、5時になったらすぐ帰れるように遅番を作りました。だから5時に帰っているんです。」

理事長 「いらんお世話だ。遅くまでいた人には残業代を出すんだから。」

A 2 「それも A 8 さんに注意されてからは約束を守っております。」
 理事長 「この新聞を読め。」
 A 2 「老眼鏡がなくては読めません。」
 理事長 「これで読め。俺は必ずお前に復讐する。」「お前の子供の行
 っている大学まで行って必ず子供の将来の邪魔をしてやる。」
 「いろいろ反省したろうから、速やかに自分の身の振り方を
 考えろ。」
 A 2 「私に辞めろということですか。」
 理事長 「それは自分で考えてから行動せよ。」「迷惑を掛けてすみま
 せんでしたと言って謝れ。」

このようなやり取りが 3 時間程度続いたが、その後、A 2 は、勤務に
 就いた。

- (13) 1 月 20 日、A 2 に解雇通知書が郵送された。解雇通知書には、就業規
 則第 15 条第 1 項第 1 号により解雇する旨及び解雇予告手当を給与振込口
 座に振り込む旨の記載があった。
- (14) 1 月 27 日、理事長は、A 2 の地位保全仮処分申請に関する代理人弁護
 士からの解雇撤回しない場合は法的措置を取る旨記載された申入書を受
 け取った後、A 17 を A 5 の家に行かせ、既に 6 名が署名捺印済みの文書
 に、A 5 の署名捺印を求めさせた。

A 5 は、「今後、福寿園と縁が切れても A 2 とは親戚なので縁を切れな
 いから、この用紙にはサインできない。」と言ったが、A 17 がどうしても
 帰らなかったため、仕方なく署名捺印した。その文書は次のとおりであ
 る。

全国一般地方労働組合 殿	
元福寿園労働組合員であった私達は、退職届及び組合員脱退届を提 出し施設との協議で、今後も働きたいと思っていますので A 2 とは一 切のかかわりを持ちたくないのでここに署名捺印致します。	
平成 4 年 1 月 27 日	
福江市	A 20 ⑩
福江市	A 14 ⑩
福江市	A 16 ⑩
南松浦郡	A 22 ⑩
福江市	A 10 ⑩
福江市	A 19 ⑩
福江市	A 5 ⑩

- (15) 1 月 28 日、申立人組合は、当委員会に不当労働行為救済申立を行った。
 (16) 2 月 12 日、A 2 は、長崎地方裁判所福江支部に地位保全の仮処分申請
 を行い、5 月 13 日、同庁は、同人の請求を概ね認容する決定を行った。
 (17) A 2 は、平成 4 年 3 月から 6 月まで、福江市にある風月堂という菓子
 屋に週 4 日程度の割合でパートとして勤務し、時給 500 円で解雇前の給与

の半額に満たない収入を得ていたが、仮処分決定に基づく仮払いが履行されるようになってからは勤務を止めている。

(18) 7月23日、A 2は、当委員会における平成4年(不)第1号事件第4回審問において、前記第1の5の(6)の証言をした。

(19) 11月11日、五島会は、A 2に対し、懲戒解雇する旨通知した。解雇理由は、概ね次のとおりであった。

ア A 2が、8月29日夜間に氏名不詳者がC 3の写真を撮影するため、施設内に立ち入ることを事前に了知していたこと。

イ A 2が、撮影のための施設建物及びC 3の居室への施設管理者の承諾を得ない違法な立入りを、当直職員として阻止することもせず、施設管理者に連絡することもせず、侵入することを容認したこと。

ウ A 2が、その後写真を所持し、同僚職員数名に見せており、侵入者との関係が密接であることが明白であること。

以上のA 2の行為は、刑法第103条の幫助であるとともに、就業規則第38条第2項、第3項、第4項及び第11項に明白に違反し、条理上も許されないものである。

よって、同第45条第9項、第10項、第12項及び第13項の制裁該当事由あるものと認め、同第46条第4項により改めて懲戒解雇する。

なお、解雇に関わる就業規則の原文は、次のとおりである。

第3条 職員は、この規則及びその他の諸規定を遵守するとともに、施設と相協力して、事業の発展に努め次の事項を厳に守らなければならない。

(1) 施設の名譽を傷つけるような行為をしてはならない。

(2) 施設の機密に関する事項または業務上知り得た秘密事項を他に漏らしてはならない。

第8条 職員に採用された者は次の書類(省略)を提出しなければならない。

尚、前項の手続きを怠った場合には、採用を取り消すことがある。

2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに届け出なければならない。

第15条 職員が次の各号の一に該当する場合は、三十日前に予告するか、または労働基準法第十二条に規定する平均賃金の三十日分を支給して解雇する。ただし、日雇の者で引き続き一か月を越えて使用されていない者、及び試用期間中の者で入社後十四日を経っていない者は、平均賃金を支給せず即時解雇する。

(1) やむを得ない業務の都合による場合

(2) 精神または身体の障害により業務に堪えられないと認められる場合

(3) 勤務成績または能率が不良で就業に適しないと認められた場合

(4) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。

第36条 病気その他やむを得ない事由により欠勤する場合は、事前に申し出なければならない。この場合において、事前に申し出る余裕のない場合は、事後速やかに届け出なければならない。

2 病気欠勤7日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第38条 職員は次の事項を守らなければならない。

- ① 常に健康に留意し、明朗発刺たる態度をもって就業すること。
- ② 職務の権限を越えて専断的なことを行わないこと。
- ③ 常に品位を保ち、会社の名誉を害し信用を傷つけるようなことをしないこと。
- ④ 会社の業務上の機密事項及び会社の不利益となる事項を他に洩らさないこと。
- ⑤ 施設の車両、機械、器具その他の備品を大切にし、原材料、燃料その他の消耗品を節約し、製品及び書類は丁寧に取り扱いその保管を厳にすること。
- ⑥ 許可なく職務以外の目的で会社の設備、車両、機械、器具、その他の物品を使用しないこと。
- ⑦ 職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること。
- ⑧ 作業を妨害し、または、職場の風紀、秩序を乱さないこと。
- ⑨ 職務に関し、不当な金品の借用または贈与の利益を受けないこと。
- ⑩ 所定の場所以外で喫煙し、または、焚き火、電熱器等の火気を許可なく使用しないこと。
- ⑪ 勤務時間中はみだりに職場を離れないこと。
- ⑫ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑬ 組合運動、示威行進その他施設の業務に関係のない集会または活動をしてはならない。

第45条 職員が次の各号の一に該当するときには、次条の規定により制裁を行う。

- ① 重要な経歴を偽りその他不正手段によって入社したとき。

- ② 本規則にしばしば違反するとき。
- ③ 素行不良で施設内の風紀、秩序を乱したとき。
- ④ 出勤常ならず業務に熱心でないとき。
- ⑤ 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき。
- ⑥ 業務上の怠慢または監督不行届きによって災害事故をひき起こし、または施設の設備器具を損壊したとき。
- ⑦ 正当な事由なくしばしば無断欠勤するとき。
- ⑧ 許可なく施設の物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき。
- ⑨ 施設の名誉、信用をきずつけたとき。
- ⑩ 施設または施設内の秘密を漏らしまたは漏らそうとしたとき。
- ⑪ 許可なく在職のまま他人に雇用されたとき。
- ⑫ 業務上の揮揮命令に違反したとき。
- ⑬ 前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき。

第46条 制裁は、その情状により次の区分に従って行う。

(1) けん責

始末書を取り将来を戒める。

(2) 減給

一回の額が平均賃金の日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の十分の一の範囲内で行う。

(3) 出勤停止

7日以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。

(4) 懲戒解雇

予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

前項の規定は、役員会で決定する。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本案前の主張

(1) 被申立人の主張

当初、組合の委員長にA6が就任していた。医師は管理職にあたり、その加入を認める労働組合を構成団体とする申立人組合は、申立人適格を欠いており却下すべきである。

(2) 当委員会の判断

A6は、前記第1の2の(11)で認定のとおり、申立人組合の構成団体である組合の初代委員長であったが、前記第1の3の(2)のアの(イ)で認定のとおり、A6は、組合が結成通知を行った当日に組合を脱退しており、本件申立時においては既に組合員としての身分を有していなかった

わけであるから、A 6 が使用者の利益代表者に該当するか否かを判断するまでもなく、被申立人の主張は採用できない。

2 A 1 の解雇について

(1) 申立人の主張

被申立人は、組合の結成が公然化するや否やこれを嫌悪して、委員長及び書記次長を直ちに脱退させ、組合の弱体化を図ってきており、副委員長であったA 1 は、その目的のために解雇されたものである。

これは、組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、申立人組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

A 1 の解雇には、次のような正当な理由があり、不当労働行為ではない。

ア 職務怠慢及び不適格性

A 1 は、調理員の仕事はするが、栄養士本来の仕事である献立表の作成やカロリー計算表の作成を行わなかった。しかも、理事長が何度も督促して提出させた献立表には定量的な記載がなく、未記入の空白部分も多く未完成のものであった。

イ 上司に対する反抗

A 1 は、理事長に献立表のミスを指摘されると、逆に大変な剣幕で理事長を詰問した。

ウ 職場放棄

A 1 は、平成5年6月15日、出勤はしたものの勤務をせず、翌16日は無断欠勤をした。

エ 信用毀損

A 1 は、五島福寿園で入所者に提供している米が古々米である旨県や報道機関に虚偽の通報をし、五島福寿園及び理事長の名誉を著しく毀損した。

これらの行為は、就業規則第3条、第36条及び第38条第4号に違反し、同規則第15条第1項第3号及び第4号の解雇事由に該当する。

(3) 当委員会の判断

ア 職務怠慢及び不適格性について

(ア) A 1 は、前記第1の4の(1)ないし(4)で認定のとおり、開園当初からやむなく調理員の仕事に従事していた。

(イ) A 1 は、このような状態が続くことに対し、前記第1の4の(2)及び(3)で認定のとおり、栄養士本来の仕事を行う必要があると理事長に勤務体制の改善を要請したが、理事長がこれを受け入れなかったため、調理員の仕事を続けた。

(ウ) A 1 が栄養士本来の仕事を開始したのは、前記第1の4の(11)で認定のとおり、調理員が1名増員された7月中旬以降で、解雇される1週間前のことである。

(エ) 被申立人が不備があり未完成と主張する献立表は、前記第1の4の(11)で認定のとおり、A1が理事長に請求され、短期間のうちに手控えを基に作成したものである。

以上の事実から判断すれば、A1が栄養士本来の仕事をしなかったのは、理事長の方針によるものであって、A1の責任ではない。

また、献立表の不備についても、A1は、主として調理員の仕事させられ、栄養士本来の仕事をしていなかったのであるから、その当時の献立表がA1の手控えを基に事後的にかつ短期間に作成された事情を考慮すれば、A1が栄養士として不適格であるとは認定できない。

よって、この点についての被申立人の主張は採用できない。

イ 上司に対する反抗について

A1は、前記第1の4の(5)、(7)及び(13)で認定したようなやり取りを理事長と行っているが、この程度のことをもって解雇の理由とすることは、首肯できない。

よって、この点についての被申立人の主張は採用できない。

ウ 職場放棄について

A1は、前記第1の4の(5)で認定のとおり、平成3年6月15日を半日、翌16日を全日勤務しなかったが、事務長の説得を受けて出勤し、この間の欠務に対する給与の減額も受けていないので、この問題は、この時点において既に不問に付されたものと判断する。

よって、この点についての被申立人の主張は採用できない。

エ 信用毀損について

A1が解雇されたのは、前記第1の4の(14)で認定のとおり平成3年7月23日であり、被申立人が解雇理由とする古々米の問題が新聞に掲載されたのは、前記第1の4の(16)で認定のとおり10月1日のことであるから、解雇当時、この事由は存在していなかった。

よって、この点についての被申立人の主張は採用できない。

以上のとおり、被申立人の主張はいずれも根拠がなく、解雇通知書による理由が就業規則第15条第1項第1号（やむを得ない業務の都合による場合）であり、同条第3号及び第4号が事後的に付加されたものであることを併せ考えれば、A1の解雇は、組合潰しの一環としてなされたものであると判断せざるを得ない。

3 A2の解雇について

(1) 平成4年1月20日付解雇について

ア 申立人の主張

被申立人は、組合の結成を嫌悪し、様々な脱退工作を続けてきたが、最後の仕上げとして、五島福寿園にただ一人組合員として残っていたA2を解雇した。

これは、組合員であること及びその活動を理由とする不利益取扱いであり、申立人組合に対する支配介入である。

イ 被申立人の主張

A 2 の解雇には、次のとおり合理的な理由があり、不当労働行為ではない。

(ア) 職務怠慢及び不適格性

- a (a) 退勤時間がくると他の従業員を誘って一斉に退勤しようとした。
- (b) 必要な介護をしばしば拒否し、嫌な仕事は他人にやらせた。
- (c) 老人を邪険に扱うので、しばしば入所者から苦情が出ていた。
- b (a) 常に闘争的で職場内の会話を勝手に録音していた。
- (b) 勤務時間中、三々五々私的な組合集会を行い、注意しても応じなかった。
- c 誓約保証書の提出を拒否した。
- d 理事長が勤務態度の改善を求めたことに対し、不遜な態度をとった。

(イ) 信用毀損

理事長の暴行事件について、申立人組合を通じ、報道機関に過大に通報し、五島福寿園及び理事長の信用を毀損した。

これらの行為は、就業規則第 3 条、第 8 条、第 38 条第 4 号及び第 13 号並びに第 45 条第 10 号及び第 12 号に違反し、同規則第 15 条第 3 号及び第 4 号の解雇事由に該当する。

ウ 当委員会の判断

(ア) 職務怠慢及び不適格性について

- a 前記第 1 の 5 の (9) で認定のとおり、A 2 が解雇される以前から既に遅出当番制が採られていたわけであるから、定時退勤が業務に支障を及ぼすという事情にはなく、従って、これを解雇理由とすることは、首肯できない。

被申立人のその余の主張については、それに副う資料は措信できず、他にこれを認定するに足る疎明はない。

- b 会話の録音については、前記第 1 の 3 の (2) のアないしエで認定のとおり、その当時は、猛烈な脱退工作が行われていたのであるから、組合の組織を守るためにこのような手段をとらざるを得なかった事情も理解できるので、正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは言い難い。

被申立人のその余の主張については、前同様認定するに足る疎明はない。

- c A 2 が誓約保証書を提出しなかったのは、前記第 1 の 5 の (3) で認定のとおり、申立人組合が提出しない方がよいとの判断を示し、それに従ったものである。これは、組合活動としてなされたものであり、当時の状況に照らすとその判断は是認できるので、正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは言い難い。

d A 2の発言は、前記第1の5の(12)で認定のとおりであり、売り言葉に買い言葉の感もないわけではないが、この程度の発言をもって解雇理由とすることは、首肯できない。
よって、被申立人の主張は、いずれも採用できない。

(イ) 信用毀損について

A 2は、前記第1の5の(6)及び第1の3のウの(ウ)で認定のとおり、暴行事件を巡る一連の報道に関わっていたが、これらA 2の関与は、申立人組合の指示により行われたものである。

また、その報道は、前記第1の3のウの(カ)で認定のとおり、新聞社が独自に判断して行ったものであり、A 2が事実を過大に報道させたということを認めるに足る疎明はない。

よって、この点についての被申立人の主張は、採用できない。

以上のとおり、被申立人の主張はいずれも根拠がなく、解雇通知書による理由が就業規則第15条第1項第1号（やむを得ない業務の都合による場合）であり、同条第3号及び第4号が事後的に付加されたものであることを併せ考えれば、A 2の解雇は、組合潰しの一環としてなされたものであると判断せざるを得ない。

(2) 平成4年11月11日付解雇について

ア 申立人の主張

(ア) 被申立人は、A 2が地方労働委員会での証言内容及び申立人が提出した証拠である写真を根拠に、同人を更に懲戒解雇とした。

これは、地方労働委員会の審問で証言をしたことを理由とする不利益取扱いであり、申立人組合に対する支配介入である。

(イ) 本件解雇は、前回の解雇の事由とその内容を同じくするものであって、一事不再理の原則からも無効である。

イ 被申立人の主張

(ア) A 2は、何者かがC 3の写真を撮影するため施設内に立ち入ることを事前に了知していたにも拘らず、当直職員としてこれを阻止することもせず、施設管理者に連絡することもせず、侵入することを容認した。

以上の職務違反行為は、懲戒解雇事由に相当する。

本件解雇は、地方労働委員会の審問手続におけるA 2の発言を理由とするものではなく、A 2の在任中の職務違反行為を理由とするものであって、労働組合法第7条第1号及び第4号には該当しない。

(イ) 本件解雇の理由は、前回の解雇と同一ではない。A 2自身が自認する争いのない事実を理由として、改めてA 2を解雇したものである。

また、本件解雇は、あくまで仮に前回の解雇が公権的に無効であると判断された場合に備えての予備的な解雇であり、前回の解雇の無効を自認したものではない。

ウ 当委員会の判断

本件懲戒解雇は、A2が撮影が行われたことを事前に知っていたと証言したことのみに根拠とするもので、撮影者及び撮影時間が特定されているわけではない。従って、A2の勤務上負うべき義務の程度も不明であるので、これを懲戒解雇の理由とすることは、妥当性を欠くものと言わざるを得ない。

よって、被申立人の主張は採用できず、また、前回の解雇目的及び解雇後になした前記第1の5の(14)で認定の事実を併せ考えれば、本件解雇は、被申立人が不当労働行為意思の継続をもってなしたものと判断せざるを得ない。

4 脱退工作等について

(1) 申立人の主張

被申立人は、五島福寿園に勤務する職員が労働組合を結成したことを嫌悪し、組合脱退工作を続けている。

これは、申立人組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

組合員が組合を脱退したのは、組合員が組合の運動方針を嫌って自主的になしたもので、脱退工作を行った事実はない。

(3) 当委員会の判断

理事長は、前記第1の3の(2)のAに認定のとおり、組合結成の通知を受けた当日から、激しい脱退工作を開始した。

まず、最初の目標は委員長のA6に向けられ、A6が簡単に組合を脱退したことから、他の組合員に対しても次々に解雇をちらつかせて脱退の強要を行った。そして、通告から10日目に、副委員長のA1、執行委員のA9を解雇するという強行手段を採った。

この結果、組合結成から僅か10日で半数が脱退し、半年後には、前記第1の3の(2)のエの(ス)及び(セ)で認定のとおり、最後まで残っていたA2が解雇されたことによって、五島福寿園から組合員が完全に排除された。

これらの脱退工作は、理事長のみならず、前記第1の3の(2)のAの(カ)、(ケ)、エの(コ)及び(ス)で認定のとおり、理事長の妻である事務長や、前記第1の3の(2)のAの(ケ)、(ス)、ウの(ア)及びエの(カ)で認定のとおり、各理事が一体となって、組合員は言うに及ばず、前記第1の3の(2)のAの(オ)、(コ)、ウの(ア)、(イ)及びエの(ケ)で認定のとおり、組合員の地縁者及び血縁者に対してまでも行われた。

また、前記第1の3の(2)のAの(サ)、イの(ア)、(オ)及びエの(オ)で認定のとおり、組合ができたから銀行が融資してくれないので給与を支払えないと言ったり、前記第1の3の(2)のエの(キ)、(ク)及び(サ)で認定のとおり、些細なことを理由に組合員に辞表の提出を強要し、組合を脱退しなければ辞めてもらおうと言ったり、前記第1の3の(2)のウの(ア)で認定

のとおり、背後に右翼の存在をほのめかして脱退を強要したり、前記第1の3の(2)のイの(カ)で認定のとおり、看護婦に対しては、その関係機関である看護婦協会の名前を持ち出し、誰が組合員であることを報告しなければならぬので組合を脱退した方がよいと勧奨する等、その方法は、巧妙かつ執拗なものであった。

以上のとおり、この点についての被申立人の主張は採用できない。

5 不当労働行為の成否

被申立人は、組合結成当初から猛烈な脱退工作を行い、組合の弱体化を図ったことは明らかであり、A1及びA2に対する解雇は、組合員であること及びその活動を理由に行われたものである。

よって、本件は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

6 救済の方法

(1) A1及びA2の給与相当額の支払いについては、次のような特段の事情が認められるので、中間収入を控除することなく、全額支払いを命ずるのが相当である。

ア A1は、前記第1の4の(17)で認定のとおり、解雇された後約4か月間無職で過ごし、その後、ステーキハウスのウェイトレスとして約5か月間勤務したが、この間の月収は、勤務形態がパートということもあって、解雇前の半額程度に過ぎないものであった。

また、前記第1の2の(7)で認定のとおり、組合員の間には、五島福寿園に留まって勤務を続けたいという強い意識があった。このため、組合活動の中心的役割を果たしていたA1及びA9が解雇されるという衝撃が、他の組合員の活動面に大きな影響を与え、前記第1の3の(2)のアの(シ)ないし(ソ)で認定のとおり、この時期に組合からの脱退者が集中した。

イ A2は、前記第1の5の(17)で認定のとおり、解雇された後約2か月間無職で過ごし、その後、菓子屋の店員として約4か月間勤務したが、それは、時給500円で週4日の勤務という不安定なものであった。

また、A2の解雇により組合員が五島福寿園から完全に排除され、組合活動そのものが成り立たない状況に至った。

(2) 文書の交付及び掲示については、五島福寿園の老人保健施設としての特殊性をも考慮すれば、主文のとおり文書の掲示で足りるものと判断する。

以上の次第であるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成5年8月5日

長崎県地方労働委員会
会長 藤原千尋 ㊟