

北海道、平7不2、平9.4.11

命 令 書

申立人 全国福祉保育労働組合北海道地方本部

被申立人 社会福祉法人 当別長生会

主 文

- 1 被申立人は、申立人が組合活動として行ったビラ配布に対して、解雇すると発言したり、懲戒処分をすると文書で警告するなどして申立人の組合運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、次の内容の文書を命令交付の日から7日以内に、申立人に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国福祉保育労働組合北海道地方本部 様

社会福祉法人 当別長生会

当会が、貴組合のビラの内容について、朝礼で分会役員らを詰問し、解雇すると発言したり、分会委員長に懲戒処分をすると文書で警告するなどしたことが、北海道地方労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

- 3 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) 被申立人社会福祉法人当別長生会（以下「会」という。）は、昭和60年10月24日に許可され、援護、育成等の措置を要する者等に対し、その独立心を損なうことなく正常な社会人として生活することができるよう援助することを目的として設立された法人であって、申立時、職員25名、ベッド数50床をもって、肩書地において特別養護老人ホーム当別長寿園（以下「園」という。）を運営している。

(2) 申立人全国福祉保育労働組合北海道地方本部（以下「組合」という。）は、昭和61年10月に道内の社会福祉施設及び保育施設に勤務する職員によって結成され、申立時の組合員数は約900名である。なお、組合の下部組織として、平成6年9月に園の職員によって結成された当別長寿園分会（以下「分会」という。）がある。

2 本件申立以前の労使関係

(1) 平成6年2月16日、会はA寮母に対し、就業規則に違反した行為があったとして、同月17日から10日間の出勤停止処分を行った。このため、同人は組合を訪れ、上記の処分について相談するとともに組合に加入した。

組合は、同人の懲戒処分撤回を求めて団体交渉を申し入れたが、会はこのに応じなかったことから、当委員会に団体交渉応諾を調整事項としてあっせんを申請した。組合のあっせん申請後、会は自主的に団体交渉に応じ、交渉は3回開催されたが、両者の主張は折り合わず平行線のまま解決に至らなかった。

同年5月11日、組合は、当委員会に懲戒処分撤回を調整事項として再度あっせんを申請した。同月23日、当委員会のあっせんにおいて両当事者があっせん案を受諾し、懲戒処分問題は解決した。

(2) 同年9月6日、B理事兼施設長（以下「B施設長」という。）は、C非常勤寮母（以下「C寮母」という。）に対し、同月30日の雇用期間満了により雇用契約を解除する旨の予告通知を同月5日付けの文書で行った。

(3) 同月7日、組合及び分会は、分会を結成したことを会に文書で通知した。

この中で、分会は、分会役員としてA執行委員長（以下「A分会委員長」という。）、D副委員長（以下「D分会副委員長」という。）及びE書記長（以下「E分会書記長」という。）が就任した旨を伝えた。その際、労使基本協定の締結など5項目にわたる要求書を添えて団体交渉を申し入れた。なお、組合は、上記(2)の雇用契約解除の撤回をも要求し、これに係る団体交渉についても早急に開催するように口頭で申し入れた。

(4) 10月11日開催の団体交渉で会は、上記(3)の要求5項目のうち各種研修会への参加については実施したいとしたものの、それ以外については受け入れる考えはないと文書で回答した。労使双方は、引き続き交渉を行ったが進展はなかった。

この席で、上記(2)に関する交渉も行われ、組合は雇用契約解除の不当性を主張し、これに対し会は、雇用期間満了によるもので再契約をしないと主張し、交渉は物別れに終わった。

(5) 同月19日、組合は、会がC寮母の1年あるいは半年ごとの雇用契約を、過去6年間にわたって自動的に更新してきたにもかかわらず、雇用期間満了を理由に一方的に雇止めを行ったのは納得できないとして、当委員会に解雇撤回を調整事項としてあっせんを申請した。

(6) 同月27日、当委員会のあっせんにおいて、会はC寮母に対して出勤要請しても農繁期であることを理由に断ることが多く、勤務割に支障をきたすとして雇用契約の更新を拒否したため、当委員会はあっせんを打ち切った。

### 3 本件ビラ配布について

- (1) 分会は、F寮母（以下「F寮母」という。）が平成6年12月31日付けをもって退職することになり、この退職の原因がいじめであると聞かされ、組合の指導のもと分会名で「権力をカサに着た嫌がらせはいじめです」とのタイトルで職場におけるいじめに関するビラ（以下「ビラ(1)」という。）を作成した。

同年12月28日午前9時30分頃、A分会委員長は夜勤明けを利用して、園の職員を対象に上記のビラ(1)を配布した。

- (2) ビラ(1)の内容。記事①には、園の開設以来「この9年間で辞めていった仲間は数十名」という文章があり、その上に「いじめがあります。次々と職員が辞めていきます。言葉の暴力、精神的圧力」との雲形で囲まれたカットが挿入されている。

記事②には、寮母長の不穏当な言動及びいじめによって職場を去っていく職員がいること、共に働きやすい職場をつくるために組合を結成したこと、働きやすい職場づくりへの参加の呼び掛け、等が書かれている。

ア ビラ(1)の記事①について

園の開設以来、職員で辞めた者は20名前後、分会は、退職した職員からいじめがあったと聞いていたものの、退職理由が個人的な理由によるものか、またはいじめによるものかをすべて調査したわけではなく、実際にはいじめによって辞めた者は2名程度であった。

イ ビラ(1)の記事②について

G寮母長（以下「G寮母長」という。）は、会議の席で、「私のいうことを聞けない人は辞めてもらって結構です。」とか、あるいは介護作業中において腰が痛いと言った寮母に「代わりの者はいくらでもいる。」と発言した。

また、F寮母は、同僚の寮母から寮母長が「F寮母は働かない人」と言っていると聞かされ、それがきっかけとなって、退職するに至った。

H事務長代行（以下「H事務長代行」という。）は、F寮母に対して「今月いっぱい辞めるそうだな。辞表は14日前の提出だけでも、もう出していいよ。施設長は、もう少ししてほしいと言ったけど、他の皆はどう思っているかわからないけどさ。」と笑いながら発言した。

- (3) 平成7年3月13日、組合及び分会は、当別町市街地において「おとしよりが安心して暮せるホームにした〜い！」とのタイトルの文書（以下「ビラ(2)」という。）を各戸に配布した。同月15日及び16日の両日の夕方にも園がある同町太美地区においてビラ(2)を各戸に配布した。これらの総配布枚数は、約1,000枚であった。

- (4) ビラ(2)の内容。記事①には、園は公費（税金）で運営されていること、記事②には、園は理事長のワンマン運営であること、記事③には、生理休暇中に素行調査を行ったこと、記事④には、4項目の要望、などが書かれている。

ア ビラ(2)の記事①について

園の入所者ないしその扶養者は、所得に応じて、入所費用の一部を徴収金として負担している。園に対する措置費（受益者負担である徴収金を控除したものは、国が2分の1、北海道が4分の1、当別町が4分の1をそれぞれ負担し、園の施設運営費及び入所者処遇費の大部分は、この措置費によってまかなわれている。

イ ビラ(2)の記事②について

園は、昭和61年4月1日に開設され、開設当初からの理事長は、毎月1回程度来園し、園の運営状況を管理監督していた。

I理事長（以下「I理事長」という。）は、平成2年4月1日に就任し（園の嘱託医を兼任）、週に2回の回診（回診以外の管理的な業務も含む。）及び週に1回の月曜日の朝礼（朝礼以外の管理的な業務を含む。）と合わせて3回来園していた。

園に常勤する役員及び管理職は、I理事長の配偶者であるB施設長と嘱託であるH事務長代行のみである。

ウ ビラ(2)の記事③について

(ア) A分会委員長は、平成6年3月から翌年2月までに生理休暇を延べ9.5日間取得した。

I理事長は、平成6年の秋頃から複数の職員よりA分会委員長が生理休暇中にたびたび外出しているとの情報を得ていた。同年12月上旬、I理事長は、施設長室においてA分会委員長に対し、勤務体制に支障が生じるので、生理休暇の届出は前日に行うよう、また、普段からのセルフ・ケアが大切であるから治療を受けるように奨めた。

(イ) 平成7年1月18日の朝、G寮母長はA分会委員長が生理休暇を届け出たことをI理事長に報告した。I理事長は、自分が経営するJ医院のK事務次長（以下「K次長」という。）ら3名の従業員にA分会委員長の自宅まで行って、休暇中の動静を調査し、報告するよう指示した。K次長らは、指示に従い、実態調査に当たった。その結果、A分会委員長は、姉とともに食事、買物等をするため、すくなくとも約3時間にわたって乗用車で外出していたことが分かった。

翌日、I理事長は、施設長室においてA分会委員長に対し、前日の休暇の過ごし方などについて問いただしたが、A分会委員長は前日は外出していないと答えた。

(ウ) 同年2月17日午前9時頃I理事長は、施設長室においてA分会委員長に対し、1月18日に外出しレストランに行っていたこと、自宅に何度も電話を掛けたが留守電になっていたこと、これらについては調査員を雇って調査したので写真などの証拠があること、またこのことに対して、懲戒処分を行うため賞罰委員会を開催するつもりであること、等の発言をした。

(エ) 同月22日に組合及び分会は、会が生理休暇の取得に対し、自宅に電話を掛けたり、調査員を雇って調査するのは人権侵害であり、組合に対する攻撃であるとして文書で抗議した。

エ ビラ(2)の記事④について

4項目の要望は次のとおりである。

「お年寄りが、安心して暮らせるホームにしたい」

「労働者に与えられている権利をきちんと保障してほしい」

「社会福祉施設にふさわしい公正な運営をしてほしい」

「職員が互いに信頼して働ける職場にしてほしい」

4 本件ビラ配布後の会の対応等について

(1) ビラ(1)への対応

ア ビラ(1)配布の2日後の平成6年12月30日午前8時30分頃、I理事長は当日勤務する職員全員を寮母室に集合させ朝礼を行った。

(ア) この席でI理事長は、冒頭、就業規則の服務規定に触れ、A分会委員長らが組合を結成して前記3の(1)のビラ(1)を配布したことを述べ、分会役員らにこのビラの記事の真偽について釈明を求めるとともに、記事に書かれている管理職らやそれに関係する者に対しても併せて事情を聴取した。

(イ) I理事長は、①ビラ(1)には、平成3年に8人が辞めた、それが全部いじめである、②会の開設以来9年間で数十名が辞めた、これもいじめであるとして書いてあるが事実か、と分会役員らに釈明を求めた。これに対してE分会書記長はF寮母ほか1名について名前を挙げたが、A分会委員長とD分会副委員長は詳しいことは分からないと答えた。またI理事長が、「数十名」というのは50名から60名のことでであると指摘したところ、D分会副委員長は、そうであればビラ(1)の「数十名」というのは間違いであると答えた。

(ウ) これらの聴取の中でI理事長は、分会役員らにビラを1枚でも外部に配布したら訴える、あるいは即刻解雇だなどと述べ、またこれは、組合活動でもなんでもないただの嫌がらせ、それも事実無根のビラだとも述べた。

(エ) そのほかI理事長は、ビラを配布する前に話し合ってもいいのではないかと、何かあれば相談にきてほしい、職場では気持ちよくいい仕事をしたいと述べた。

イ 同日の朝礼後I理事長は、施設長室にD分会副委員長を呼び、ビラ(1)の記事①の「数十名」は、50名から60名のことでであると再度説明し、記事②は、管理職に対する非難、個人攻撃であるから本人たちに謝るか訂正するよう申し入れた。

ウ 同月31日、分会は、I理事長の指摘を受けてビラ(1)の記事①の中の「数十名」を「十数名」に訂正する旨の文書を職員に配布するとともに、ファックスでI理事長へ送付した。

(2) ビラ(2)への対応

- ア ビラ(2)配布の1週間後の平成7年3月20日午前8時30分頃、I理事長は当日勤務する職員全員を寮母室に集合させ朝礼を行った。
- (ア) この席でH事務長代行は、組合及び分会が配布した前記3の(3)のビラ(2)を読み上げながら、①うちの経営者はワンマンではない、②意見を述べる職員に対しさまざまな圧力をかけているというのがそんなことはない、③本当の生理痛かなという噂があって調査したらA分会委員長は出歩いていたことが分かった、等と述べた。
- (イ) 引き続いてI理事長は、A分会委員長の1月18日の生理休暇中の行動の調査結果を詳しく説明し、生理休暇は有給扱いであるから、給料が出ているのに街を出歩いていたということは、園の給料をかすめ取ったことになる」と発言した。またI理事長は、園内のことを外部に出すなどたびたび言ってきたことを強調し、園外の人達にこのビラのことを聞かれたらよく説明して下さいとも述べた。
- イ 同月21日午前10時30分頃I理事長は、施設長室においてE分会書記長に、採用の際、保証人と連名で誓約書を提出しているが、その内容を知っているかと尋ね、園の名誉を傷つけたり、園をあしざまにいうようなことや、園に迷惑をかけたりするようなことはしないよう注意した。
- ウ 同月22日午後4時頃B施設長は、施設長室においてA分会委員長に対し、前記3の(3)のビラ(2)の内容は、誤りにみちた全くの捏造であり、会と会を代表する理事長個人の名誉を著しく傷つけたものであるとして、賞罰委員会の議を経て懲戒処分をすること、また、二度とこのようなことのないよう注意するという内容の同月20日付けの注意文書を手交した。A分会委員長は、同文書を「お預かりします。」と受け取った。
- エ 本件申立後、組合は、上記ウの注意文書に対し組合活動への不当な介入であり、処分するとの警告を撤回するよう3月24日付けの文書で会に抗議した。

第2 判断

1 申立人の主張

組合が、園における労働環境や労務対策に関する非難のビラを職員や地域住民に対し配布した教宣、広報活動は正当な組合活動であるにもかかわらず、会は懲戒処分をするとの警告を行うなどの威嚇、嫌がらせによって組合活動を妨害し、組合の運営に支配介入した。このような行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるから支配介入禁止及び陳謝文の掲示を求める。

2 被申立人の主張

組合によるビラ(1)の職員に対する配布行為は、事実を歪曲し、職員の会に対する不信感の醸成、会や管理職の信用を傷つける誹謗、中傷または人

身攻撃することを目的として行ったものである。また、ビラ(2)の一般住宅各戸に対する配布行為は、事実を歪曲し、会の理事長を誹謗、中傷することを目的に行ったものである。したがって、組合のこれらのビラ配布行為は、いずれも正当な組合活動とは認められず、これらに対する会の措置をもって支配介入であるとする組合の申立てはその前提を欠くものである。よって、申立人の請求を棄却する命令を求める。

### 3 判断

会は、組合及び分会によるビラ配布行為が、正当な組合活動を逸脱しているから分会役員らに対する会の措置は不当労働行為に該当しないと主張するので以下判断する。

(1) ビラ(1)の記事①の園の開設以来9年間で数十名が辞めたとの点について。前記第1の3の(2)のア、4の(1)のアの(i)及びウで認定したとおり、20名前後を数十名と記述したのは、やや適切を欠くものといえるが、12月30日の朝礼において、分会役員らはI理事長から数十名は50名から60名のことであると指摘され、翌日、「数十名」を「十数名」と訂正する旨の文書を配布したことが認められる。

この記事の上に「いじめがあります。次々と職員が辞めていきます。」などと記載したカットが挿入されていることから、辞めた職員の辞めた理由が、すべていじめによるものであるかのように受け取られかねない。現にI理事長も朝礼の際に、このような理解に立って、分会役員らに、いじめでやめていった者がいるなら、具体的に名前を挙げて欲しいと釈明を求めている。

しかし、この記事の意図するところは、職員の入れ替わりが多いということは園の運営に問題があるのではないか、ということを示すことにあるとみるべきであり、この記事が園の職員に動揺を与え、園の運営に支障をもたらしたものとまではいえない。

(2) ビラ(1)の記事②の寮母長の不穏当な言動及びいじめによって職場を去っていく職員がいるという点について。この記事が、管理職らの私事を暴露して誹謗・中傷するのであれば、それがたとえ事実であっても許されるものではないが、前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、職場におけるG寮母長の発言にいささか不穏当なものがあつたこと、またF寮母は、G寮母長が「働かない人」と他の寮母に言っていたことを知り、嫌気がさして退職に至つたこと、さらにF寮母は、同人の退職願をめぐるH事務長代行とのやりとりの際に、同代行が笑いながら発言したことから、侮辱されたと感じていたこと、等が認められる。したがってこれらの記事は、表現がやや誇張されているきらいはあるにしても、全体としてみると内容が虚偽であるとまではいえない。

(3) ビラ(2)の記事①の園は公費(税金)で運営されているとの点について、前記第1の3の(4)のアで認定したとおり、園の運営に係る費用は、その大部分が税金によってまかなわれているのであるから、この記事①は事

実に相違しているとはいえない。

- (4) ビラ(2)の記事②の園は理事長のワンマン運営であるとの点について。前記第1の3の(4)のイで認定したとおり、I理事長は毎週3回来園し、園の運営について指揮監督していることから、業務に関する同理事長の影響力が大きいことは想像に難くないところであり、分会役員らにとっては同理事長によるワンマン運営と感じたとしても無理からぬものと認められ、事実を歪曲したものとまではいえない。
- (5) ビラ(2)の記事③の生理休暇中に素行調査を行ったという点については、前記第1の3の(4)のウで認定したとおりなんら事実相違していない。ただ、第1の3の(4)のウの(イ)で認定したとおり、A分会委員長は生理休暇取得の翌日のI理事長の問いただしに対して虚偽の供述をしており、そのことを伏せて、分会に有利になるような一方的な情報のみを記載したのは行き過ぎである。
- (6) ビラ(2)の記事④の私たちの求めているものとして「お年寄りが安心して暮せるホームにしたい」など4項目を挙げている点については、前記第1の3の(4)のエで認定したとおり、組合及び分会の要望を記載したものにすぎないから、事実か否かを問題にする必要はない。
- (7) 上記(1)ないし(6)で判断したとおり、ビラ(1)及び同(2)は、一部に誤解を生ぜしめるような表現があり、また一方的な情報のみを記載した部分もあるが、全体としてみれば園の運営及び労働環境の改善を目的とした組合及び分会の情報・宣伝活動であり、ことさら事実を歪曲し、会や理事長をはじめ管理職らを誹謗・中傷したものではないから正当な組合活動を逸脱したものとはいえず、会の主張は認められない。
- (8) ビラ(1)については、前記第1の4の(1)のアで認定したとおり、I理事長が団体交渉の席ではなく、朝礼時の職員全員がいる中で、分会役員らを詰問したこと、またその場でビラを外部に配布したら即刻解雇するなど組合活動を抑制する言動を行ったことが認められる。またビラ(2)についても、前記第1の4の(2)のウで認定したとおり、会がA分会委員長に、懲戒処分をすると文書で警告して組合活動を抑制したことが認められる。したがって、組合のビラ配布行為に対する上記の会の行為は、組合活動を抑制し、もって組合の運営に支配介入したものであるから労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

### 第3 結論

以上のとおりであるから、主文のとおり救済することが適当であると判断し、その余の申立てについては相当でない認められるので棄却する。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成9年4月11日



北海道地方労働委員会  
会長 梅原 成昭 ㊟