

命 令 書 (写)

申 立 人 群馬県前橋市本町三丁目9番10号
全国福祉保育労働組合群馬支部
執行委員長 X 1

被申立人 群馬県前橋市国領町二丁目22番7号
社会福祉法人あおぎり会
理事長 Y 1

上記当事者間の群労委平成20年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年3月11日第714回公益委員会議において、会長公益委員尾関正俊、公益委員清水敏、同藤井良昭、同小暮俊子、同新井博が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 B 保育園分会員 X 2 に対する平成20年2月20日付け解雇がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職に復帰するまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 B 保育園分会長 X 3 に対する平成20年3月26日付け勤務等改善指導書をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、次の文書を速やかに交付しなければならない。

年 月 日

全国福祉保育労働組合群馬支部

執行委員長 X 1 様

社会福祉法人あおぎり会

理事長 Y 1

当法人が行った下記の行為は、群馬県労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を行わないよう十分留意します。

記

- 1 平成19年12月18日の団体交渉で約束した給与表の見直しに過大な時間を要したこと。
- 2 平成20年2月20日付けで、貴組合 B 保育園分会員 X 2 氏を解雇したこと。
- 3 平成20年3月26日付けで、貴組合 B 保育園分会長 X 3 氏に対し、貴組合の弱体化を図るため勤務等改善指導書を発出したこと。

4 本件申立てのうち、平成19年9月30日以前の団体交渉に係る申立て及び X 3 に対する同年5月28日付け勤務等改善指導書に係る申立てを却下する。

5 その余の申立てを棄却する。

6 被申立人は、第1項から第3項までに命ずるところを履行したときは、遅滞なく当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人あおぎり会(以下「被申立人」又は「法人」という。)が、申立人全国福祉保育労働組合群馬支部(以下「申立人」又は「組合」という。)及び全国福祉保育労働組合群馬支部 B 保育園分会(以下「分会」という。)との団体交渉を誠実に行なわなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、被申立人が申立人組合員 X2 を解雇したことが同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、被申立人が分会長 X3 に対して2回にわたる勤務等改善指導書を発出したことが、同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人から平成20年10月1日に救済申立てがあったものである。

2 申立人の請求する救済内容要旨

- (1) 法人は、組合及び分会との団体交渉において、申入れ事項の協議について、軽視又は無視することなく、信義に従い誠実に対応すること。
- (2) 法人は、組合の組合員 X2 に対する平成20年2月20日付け解雇通知を取り消し、同人を原職に復帰させ、解雇の翌日から復帰までの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) 法人は、X3 に対する平成19年5月28日付け及び平成20年3月26日付け勤務等改善指導書を取り消し、今後、その責任を問うてはならない。
- (4) 法人による告知文の掲示

第2 主な争点

1 申立人と被申立人との団体交渉について

- (1) 平成18年10月25日の第1回団体交渉以降の被申立人の以下の団体交渉の対応は、労働組合法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。

ア 被申立人が、平成18年12月20日付け文書で、同年10月25日の第1回団体交渉における合意事項について一部削除、一部挿入を求めたこと。

イ 被申立人が、平成19年1月24日に設定予定であった第2回団体交渉を同年2月1日に延期したこと。

ウ 被申立人が、平成19年4月3日の第3回団体交渉前に就業規則改正に係る従業員に対する説明会を開催したこと。

エ 平成19年2月23日までに開催を求めた第3回団体交渉申入れに対し、被申立人が同年4月3日に団体交渉を行ったこと。

オ 平成19年3月29日までに開催を求めた同月26日の団体交渉申入れに対し、被申立人が同月29日までに団体交渉を行わなかったこと。

カ 平成19年12月18日の団体交渉における給与表の見直しの指摘に対する被申立人の対応

キ X2の解雇に関する臨時理事会における検討結果について、被申立人が団体交渉を持たずに文書で回答し、また、X2の解雇について保護者説明会を開催したこと。

(2) 前記(1)の被申立人の対応について、申立日までに1年以上経過した行為は、除斥期間の対象となるか否か。

2 申立人組合員 X2 の解雇について

被申立人が X2 を解雇したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か。また、同条第3号の支配・介入に該当するか否か。

3 X3 に対する勤務等改善指導書の発出について

被申立人による X3 に対する平成19年5月28日付け及び平成20

年3月26日付け勤務等改善指導書の発出は、労働組合法第7条第3号の支配・介入に該当するか否か。また、同条第1号の不利益取扱いに該当するか否か。

第3 認定した事実

1 当事者及び関係者

(1) 被申立人

被申立人は、肩書地において B 保育園（以下「園」という。）を設置経営する社会福祉法人であり、平成21年1月15日現在、園の職員は21名である。

(2) 申立人

申立人は、全国の民間福祉施設・保育関連職場で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合である全国福祉保育労働組合の群馬県における下部組織であり、申立時の組合員数は約200名である。

なお、分会は、園に勤務する職員らで構成され、申立時の分会員数は7名である。

(3) X3

X3（以下「X3」という。）は、平成12年4月1日に法人に保育士として臨時雇用され、平成15年度には正規職員となった。平成18年9月15日の組合の分会結成と同時に、分会長に選出され、結審時も分会長の職にある。

(4) X2

X2（以下「X2」という。）は、平成13年4月1日に法人に臨時職員として採用され、平成17年4月1日から正規職員となった。その職務は、採用から平成20年2月20日に法人から解雇を通告されるまで、栄養士として給食調理業務に従事していた。

また、平成18年9月15日の分会結成当初から分会員となり、平成19年9月から翌年8月まで、組合の執行委員であった。

2 分会結成までの経緯

(1) Y2 について

平成14年8月、Y2 が法人に調理師として再就職し、平成16年4月には園長となった。(以下「Y2」を「園長」という。)

【争いのない事実、甲第56号証1、2頁、乙第18号証2、4頁】

(2) C 脱退について

ア C (以下「C」という。)は、その会則によれば「全ての子どもの健全な発達を保障するために、子どもの幸せを願う団体や個人の実践・運動を交流し、保育者と父母の連帯を図り保育内容の向上と保育条件の整備等、群馬における保育運動を推進すること」を目的とし、「実践・運動の交流、学習研究活動、調査活動、相談活動、国・自治体・議会への陳情、請願、交渉」等の活動を行うとしており、平成16年度の活動の中には、国、県あての署名の取組が含まれていた。

【乙第14号証、乙第15号証、乙第18号証5頁、乙第19号証1、2頁、第3回審問 証言速記録(4)2頁 Y2 証言】

イ 平成17年10月25日の職員会議で、園長が、保護者から「保育署名は強制なのか、国会請願など政治色が強いのではないか。」などの苦情があったと話し、理事会にも報告すると発言した。

【争いのない事実】

ウ 平成17年12月17日、法人の理事会は、C からの脱退を決めた。平成18年1月20日の職員会議で、園長は、「理事会は、C について、法人としては脱退するが、個人加盟は認めることを決めた」旨を報告した。

【争いのない事実】

(3) 職員会について

平成18年1月20日の職員会議で、A1 保育士が、職員会を作り代表になった旨を園長に伝えた。その後職員会に参加していた職員は、職員

会として、 C に加盟することを決めた。

【争いのない事実】

(4) 特別保育等における園外保育の禁止について

平成18年8月の夏期保育中に園児の事故があったのをきっかけに、「特別保育と土曜日の保育では園外への散歩等は禁止する」との決定が、 Y1 理事長（以下「理事長」という。）の判断として園長から伝えられた。

【争いのない事実】

(5) 分会の結成について

平成18年9月15日に分会が結成され、 X3 が分会長に選出された。 X3 は、同月20日に、法人あてに、組合執行委員長と分会長の連名で分会結成通知書を提出した。

【争いのない事実、甲第1号証】

3 団体交渉の経緯

(1) 第1回団体交渉及び協定書締結問題について

ア 平成18年9月20日に、 X3 は、法人あてに、次の4項目についての要求書を提出し、併せて団体交渉申入書を提出した。

(ア) 法人は、本労働組合と憲法や労働組合法で保障している正当な組合活動の権利を認め、組合員の身分、賃金、労働条件については事前に労使双方で協議し、合意の上で円満に実施すること。

(イ) 法人は、職員が組合員であることや組合に加入しようとすることを理由に、解雇や差別など不利益な取扱いをしたり、組合に対し支配介入するなど、労働組合法第7条に定める「不当労働行為」を行わないこと。

(ウ) 法人は、組合に対し事務所若しくは相当する設備を貸与し、会議等のための施設と設備の使用を認め、業務に支障のない常識的範囲において電話取次ぎや連絡活動などを認めること。

(エ) 法人は、園の運営、保育業務及び保育内容に関しては、話し合いなどにより職員の意見を十分に反映できるよう留意して進めること。

【争いのない事実、甲第2号証、甲第3号証】

イ 第1回団体交渉は、平成18年10月25日に開催され、同年9月20日付け要求書の要求項目の前記アの(ア)及び(イ)については、法人側から異論は出なかったが、同(ウ)については、事前に施設利用の申請を園長に提出する条件が加わることとなり、同(エ)の園の運営等に係る事項については継続協議事項となった。

【争いのない事実、第1回審問 証言速記録(1)4、5頁 X1証言、第3回審問 証言速記録(3)15、16頁 Y1証言、第4回審問 証言速記録(6)3頁 A2証言】

ウ 第1回団体交渉には、組合側からは、少なくとも、X1執行委員長、X3、X2、臨時職員のA3、A4が出席し、法人側の理事の出席者としては、法人の全6名の理事のうち、理事長、園長を含む計4名の理事が出席した。

【甲第52号証、甲第59号証6、8頁、第1回審問 証言速記録(1)10、17頁 X1証言】

エ Y3主任保育士(以下「Y3主任」という。)は、平成18年10月25日の第1回団体交渉に出席した。法人側からは、主任保育士も管理職であり経営に責任を持っていると考えているので必要なら発言もしていく旨の発言がなされた。

【甲第52号証2頁、甲第59号証6頁、第1回審問 証言速記録(1)4頁 X1証言、第4回審問 証言速記録(6)3頁 A2証言】

オ Y3主任は、団体交渉の際に、X2が組合側にいたため、同人が組合に入っていることを認識した。

【乙第19号証6頁】

カ 平成18年11月に、第1回団体交渉での交渉事項について、分会は下記文面の協定書の案を法人に提示した。

協 定 書

社会福祉法人あおぎり会（以下、甲という）と全国福祉保育労働組合群馬支部 B 保育園分会（以下、乙という）および全国福祉保育労働組合群馬支部（以下、丙という）は、2006年10月25日に行った団体交渉において、下記の項目について合意したことを確認して協定を結ぶ。この協定書は3通作成し、甲、乙、丙がそれぞれ1通を保管するものとする。

記

1. 甲は、憲法や労働組合法で保障している正当な組合活動の権利を認め、組合員の身分・賃金・労働条件については、事前に労使双方で協議し、合意の上で円満に実施する。
2. 甲は、職員が組合員であることや組合に加入しようとすることを理由に、解雇や差別など不利益な取扱いをしたり、組合に対し支配介入するなど、労働組合法第7条に定める「不当労働行為」を行わない。
3. 甲は、乙に対し休憩時間や業務終了後の会議等に保育室等を業務に支障のない範囲で使用することを認める。この場合、原則として、事前に使用場所・使用時間・使用目的等を書面にて園長に申し出て許可を受けるものとする。また、甲は、業務に支障のない常識的な範囲において、電話の取り次ぎ若しくは伝言・郵便物やFAXの保管などの、乙の連絡活動を認める。

【争いのない事実、甲第4号証】

キ 法人の理事会で、分会から示された協定書案について検討した中で、組合員の身分、賃金、労働条件については、事前に労使双方で協議し、合意の上で円満に実施することという事項について、経営権の放棄に当たるとではないかという意見が出たことを受け、法人は、平成18年12月20日付け文書で、協定書案の一部について削除及び挿入を検討するよう分会長あてに求めた。なお、一部削除については、分会から示された協定書案の第1項について、「組合員の身分・賃金・労働条件については、事前に労使双方で協議し、合意の上で円満に実施する。」とする部分の削除を、一部挿入については、同協定書案の第3項について、事前申出項目として

「職員以外の使用者氏名」を加えるものであった。

【甲第5号証、甲第59号証8頁、乙第17号証8頁、第3回審問 証言速記録
(3)11頁 Y 1 証言】

(2) 第2回団体交渉までの経緯

ア 平成18年12月13日に、法人は、組合員である A 3 、 A 4 の2名の臨時職員（以下「2名の臨時職員」という。）に対して、雇用契約の更新はせず、平成19年3月31日で雇止めとし、臨時保育士1名を一般公募する旨の通告をした。

【争いのない事実、甲第57号証4頁、甲第59号証8、9頁】

イ 平成18年12月27日に、分会は、法人に協定書及び期限付臨時職員問題等を交渉事項とする団体交渉申入書を提出し、遅くとも平成19年1月20日までに開催するよう求めた。

【争いのない事実、甲第6号証】

ウ 平成19年1月10日に、理事長は口頭で、団体交渉を同月24日に行う旨、 X 3 に伝えた。

【甲第59号証9頁】

エ 平成19年1月17日に、分会は、法人に対し、要求書を提出し、その中で、分会は協定書案の一部削除はできないので再度検討すること、2名の臨時職員の雇用の保障等を求めた。

【争いのない事実、甲第7号証】

オ 平成19年1月24日に、法人は、分会に対し、平成18年12月27日付けの分会の団体交渉申入れに応じて、団体交渉を平成19年2月1日に行う旨回答したが、交渉項目として「継続雇用制度について」が追加されていた。

【争いのない事実、甲第8号証】

カ 平成19年2月1日に、第2回団体交渉が行われ、分会が2名の臨時職

員の継続雇用と公募面接の中止を求めたが、法人側はこれを拒否した。

【争いのない事実】

(3) 第3回団体交渉までの経緯等

ア 平成19年2月2日に、分会は、2名の臨時職員の雇止め理由の文書回答と公募面接中止を求める要求書を法人に提出した。

【争いのない事実、甲第9号証】

イ 平成19年2月3日に、法人は、臨時職員の公募面接を行い、2名の臨時職員はこれに応募した。

【争いのない事実】

ウ 平成19年2月14日に、分会は、法人に対して、同月2日付け要求書の記載事項を交渉事項とする団体交渉を、同月23日までに行うよう求める団体交渉申入書を提出した。

【争いのない事実、甲第10号証】

エ 平成19年2月19日に、同月2日付けの分会の要求書に対する回答書が理事長名で分会に対し出されたが、雇止め理由については記載がなかった。

【争いのない事実、甲第11号証】

オ 平成19年2月21日に、公募面接を受けた2名の臨時職員に対し、法人から平成19年度の労働条件通知書が交付されたが、そこには次年度の契約更新はない旨記載されていた。

【甲第12号証の1、12号証の2】

カ 平成19年2月ころ、Y3主任が、A5保育士に対し、「組合に入るかどうかは自分で十分に理解した上で慎重に考えた方がいい」旨の発言をした。

【甲第58号証】

キ 平成19年3月7日に、分会は法人あてに2名の臨時職員の期間満了以外の雇止め理由について説明を求める申入れ文書を提出した。団体交渉の日程について、平成19年度内という申入れに対して、理事長が分会長のX3に理事会後に回答すると口頭で伝えた。

【争いのない事実、甲第13号証】

ク 平成19年3月22日に、法人は分会長あてに、団体交渉を同年4月3日に行うこと、交渉事項に就業規則等の改正を追加する旨の通知をした。

【争いのない事実 甲第14号証】

ケ 平成19年4月3日に、第3回団体交渉が行われ、2名の臨時職員の継続雇用問題に関連して、期限付臨時職員就業規則が平成18年12月にできたとの発言が理事長からされたが、第3回団体交渉時点では労働基準監督署に届出されていなかった。また、同団体交渉の場で、就業規則等の改正案が法人側から分会に対し示され、内容についての検討時間を十分とることが合意された。

【争いのない事実】

(4) 就業規則改正に係る説明会開催と就業規則改正の手続について

ア 平成19年3月24日に、園長から同月26日の就業規則改正の説明会に参加するよう園職員に対し話があり、同月25日に、分会は法人あてに同説明会の前に、組合との協議を行うよう申入書を提出した。

【争いのない事実、甲第15号証】

イ 平成19年3月26日に、法人は、理事長名の園職員あて文書で、就業規則改正についての説明会開催を伝え、同日説明会を開催したが、参加者がなく流会となった。

【甲第16号証、第3回審問 証言速記録(3)12、29頁 Y1証言】

ウ 平成19年3月28日に、同月25日付けの分会の申入書に対して、理事長名で分会に対し、同月26日の就業規則説明会に参加者がなく、次回の機会をつくる旨等を回答した。

【争いのない事実、甲第18号証、第3回審問 証言速記録(3) 29頁 Y 1 証言】

エ 平成19年8月30日に、就業規則等の改正に関する第1回労使協議が開かれ、法人側が改正内容の説明を行った。

【争いのない事実】

オ 平成19年9月28日に、組合及び分会は、理事長あてに、「就業規則等改定案(暫定版)」に対する組合の見解をまとめた申入書を提出し、第2回の労使協議の場で回答することを求めた。

【争いのない事実、甲第26号証】

カ 平成19年10月25日に、就業規則等改正に関する第2回労使協議が開かれ、同年9月28日付け組合側の申入書に対して、法人側から回答及び修正案が示され、合意できない事項については、次回の協議に継続となった。

【争いのない事実】

キ 平成19年12月1日に、組合と分会は、理事長あてに、前回までの労使協議での合意事項、条件付きで合意できる事項及び合意できない事項を整理した準備書を提出した。

【争いのない事実、甲第30号証】

ク 平成19年12月4日に、就業規則等改正に関する第3回労使協議が開かれ、組合側作成の準備書に対して法人側の回答があった。就業規則第23条の一般解雇に関する規定について、組合側からは恣意的な運用がなされることを懸念していることを伝え、制裁に当たる懲戒解雇との関係について説明を求めたのに対し、法人側からは、どちらの対象となるかは個別事案により、その判断は過去の判例や斡旋調停の事例を参考にすると説明がされた。

【争いのない事実】

ケ 平成20年1月18日に、法人から就業規則等の改正案の最終版が組合に対し提示された。

【争いのない事実、甲第32号証】

コ 平成20年1月23日に、就業規則等改正に関しての労使協議が開催された。組合からは園の最終案に対して合意できない部分について主張した上で、条文の解釈を含む運用に関して、これまでの労使協議で確認されたことを覚書にして取り交わすことを前提に、組合側が労働基準法第90条に基づく意見書を書くことを合意した。

【争いのない事実】

サ 平成20年2月14日に、分会は、就業規則等の改正案に対する意見書を同年1月30日付けで作成して法人に提出した。

【争いのない事実、甲第34号証】

シ 平成20年2月15日に、法人は、就業規則の改正について、分会の意見書と併せて、前橋労働基準監督署に届け出た。

【審査の全趣旨】

(5) 即時団交申入れについて

平成19年3月26日に、 D と組合は連名で、法人の団体交渉に対する態度を不誠実と主張して抗議し、話し合いの場を求める申入書を法人に提出したが、同月28日付けで、法人は、 D 及び組合に対し、話し合いの設定については時間的にも困難なので貴意に添えない旨を記載した文書を発出した。

【甲第17号証、甲第19号証】

(6) 給与表の見直しについての経緯

ア 平成19年8月27日に、給与規定どおりの昇級が行われていない職員がいることがわかり、組合員の A6 と A7 が園長に問い合わせたところ、園側は調査すると回答した。

【争いのない事実】

イ 平成19年8月30日に、就業規則等改正に関する第1回労使協議が開かれた際、交渉終了前に組合側は、昇級問題に関して「格付け変更による昇級と定期昇給はそれぞれ独立して行われるべき」との見解を法人側に伝えた。

【争いのない事実】

ウ 平成19年9月12日に、A6とA7が理事長に呼ばれ、「昇級していなかったのは誤りだった」、「昇級と定期昇給は一体的」との説明がなされた。これは、昇級した本俸が、昇級しないで定期昇給した本俸より400円下がるという内容に関する説明であった。

また、同日、X3も昇級されていないとして理事長に問い合わせた。

【争いのない事実】

エ 平成19年9月19日に、A6とA7は、理事長に、同月12日に説明された内容には納得できない旨を伝えた。

【争いのない事実】

オ 平成19年9月21日に、A6とA7の本俸月額が400円引き下げられた。

【争いのない事実】

カ 平成19年10月17日に、X3の昇級に関して、理事長は、昇級していなかったのは誤りで、昇級と定期昇給は一体的との説明を行った。これに対し、X3は説明に納得していない旨を法人に伝えた。

【争いのない事実】

キ 平成19年11月1日に、分会は、昇級と定期昇給を個別に適用すること等を内容とする要求書と団体交渉申入書を法人に提出した。団体交渉日程については、同月下旬までの開催を申し入れたが、法人が就業規則等改正に関する労使協議があることを理由に、団体交渉の時期を同年12月中旬ころと提示した。

【争いのない事実、甲第27号証、甲第28号証】

ク 平成19年11月15日に、同月1日付け要求書に対し、法人は、「昇級が定期昇給を含む」旨を回答内容の一部とする回答を、分会に対して行った。

【争いのない事実、甲第29号証】

ケ 平成19年11月21日に、X3の給与改定が行われた。

【争いのない事実】

コ 平成19年12月18日に、同年11月1日付け要求書に基づく団体交渉が開催され、交渉の冒頭、昇級対象者に対して手続を忘れていた事に対し、法人側が陳謝した。交渉の中で、組合側の要求は拒否されたが、法人側の主張する考え方では昇級しない方が本俸が高くなってしまう矛盾を法人側が認め、改善を約束したため、給与表の矛盾を解消することを前提にして、組合側は法人側の昇級と定期昇給が一体的であるとする考え方を容認した。

【争いのない事実、第3回審問 証言速記録(3)26頁 Y1証言】

サ 平成20年11月14日付けで、法人は、分会長あてに、俸給表(給与表)の2級3号を178,400円から178,800円に引き上げる案を含む就業規則変更案を検討するよう通知した。

【甲第53号証】

シ 法人は、平成21年4月から、給与表の2級を一律600円ずつ引き上げる改定を行い、同月から改定後の給与表に基づき給与の支給を行った。

【第3回審問 証言速記録(3)13頁 Y1証言】

(7) X2解雇通知書交付以降の経緯等について

ア 平成20年2月20日に、組合員のX2に対して、法人は解雇通知書を交付した。解雇通知書には、解雇の種類として、普通・即日解雇、解雇事由として、 B 保育園就業規則23条(2)、(3)及び(5)並び

に平成19年6月20日交付及び平成20年2月13日交付のX2に対する勤務等改善指導書に従って改善する意思がないと認められる旨が記載されていた。

【争いのない事実、甲第35号証】

イ X2が解雇を通告された平成20年2月20日時点における、B保育園の改定後の就業規則第23条第1項には、「職員が、次の各号の一に該当する場合は解雇する。」とあり、同項第2号は「勤務実績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合」、同項第3号は「業務上の命令に従わず業務に支障をきたした場合」、同項第5号は「職場の就労環境を害する行為等により、著しく信頼関係を喪失したと認められるとき」と規定されていた。

【甲第32号証】

ウ 平成20年2月21日に、組合と分会は、理事長あてに、X2の解雇撤回及び職場復帰を求める通告書並びにX2の解雇撤回及び職場復帰を交渉事項とする団体交渉申入書を提出した。

【争いのない事実、甲第36号証、甲第37号証】

エ X2は解雇通告のあった翌日の平成20年2月21日から同月23日までの毎朝、保護者と職員が利用する園の玄関前を訪れ、ドアフォン越しに「私を働かせてください」との趣旨の言葉を、大きな声で言った。

【乙第18号証39頁、第3回審問 証言速記録(3)26、32頁 Y1証言、第4回審問 証言速記録(5)21頁 X2証言】

オ 平成20年2月23日に、法人は、X2の解雇についての保護者向け説明会を開催した。

【争いのない事実】

カ 平成20年2月25日にX2の解雇理由書が、法人から組合に示された。それには次の事項についての記載があった。

(ア) 平成20年2月5日の昼給食に際し、X2が、園長、Y3主任及び

A 8 事務主任の 3 名の給食のブロッコリー及び米飯に、スプーンで食塩をふりかけ黙って提供したこと。

- (イ) X 2 が、園長から味付けについて業務上の指示を受けていたにもかかわらず、これを無視してきたこと。
- (ウ) 平成 20 年 2 月 2 日の職員会議の席上、味付けについて改善を指示されたことを、「あなたの給食はまずいと全面否定されたと感じ、ショックを受けた。」と X 2 が発言したこと。
- (エ) 園長の職務として検食があるが、食塩をふりかけた給食ではその職務を行うことができないこと。
- (オ) 「食塩ふりかけ」行為は、園長の業務上の指示に従わない行為というだけでなく、反抗的で報復的かつ短絡的行為と理解されても致し方のない行為であること。
- (カ) X 2 の行為は、食品の安全性についての国民の関心が高まる中で大変危険な行為であり、社会の関心に反する行為であること。
- (キ) 「食塩ふりかけ」行為は、職務上不正な行為であり、この点について、平成 20 年 2 月 13 日交付の 2 回目の勤務等改善指導書で、改善の意思があれば文書でその旨を回答するよう求めたが、X 2 は、電話で当該行為をよくないことと思うが、文書提出はしないと伝えてきたこと。
- (ク) 理事長は、X 2 に対し、既に平成 19 年 6 月 20 日に 1 回目の勤務等改善指導書を交付し、その文書回答を待っていたが、実行されず、「食塩ふりかけ行為」に至ったこと。
- (ケ) 理事長、園長には、園児、職員の給食につき、安全な給食を提供する義務があること。したがって、今回の結果は、B 保育園就業規則第 23 条（2）勤務実績が著しく不良で就業に適さないと認められ、同条（3）業務上の命令に従わず業務に支障をきたし、同条（5）職場の就労環境を害する行為等により、著しく信頼関係を喪失したものと認められるものであること。

【争いのない事実、甲第 38 号証】

キ 平成 20 年 2 月 26 日の団体交渉において、組合側は、X 2 の解雇撤回を改めて申し入れた。理事長は撤回の意思なしと繰り返し主張したが、法人側の代理人の A 9 弁護士の進言を受けて、臨時理事会を開催して、解雇

の妥当性の有無について再検討することとなり、同年3月5日に臨時理事会が開催された。

【争いのない事実】

ク 組合と法人間では、平成20年3月5日の臨時理事会におけるX2の解雇に関する再検討の結果について、団体交渉を持って、法人から組合に説明するとの合意はなかった。

【第3回審問 証言速記録(3)14頁 Y1証言、第4回審問 証言速記録(6)10頁 A2証言】

ケ 平成20年3月6日にX2の解雇撤回はしないという電子メール（以下「電子メール」を「メール」という。）がA9弁護士から組合執行委員長あてに発信されたが、このメールは、何らかの原因で組合執行委員長には到達しなかった。同月7日に、A9弁護士から組合執行委員長あてにメールが届き、その内容は、X2の解雇の件について、先ほどメールで返事をしたので確認するよう求める旨と保護者説明会を予定どおり開催するという趣旨のものであった。

【甲第39号証】

コ 平成20年3月8日に、法人は、X2解雇についての保護者向けの2回目の説明会を開催した。

【争いのない事実】

サ 平成20年3月10日に、A9弁護士が同月6日に組合執行委員長あてに発信したメールを印刷した書面が、A9弁護士から組合にファックス送信された。

【甲第39号証】

シ 平成20年3月14日に、法人から組合執行委員長と分会長あてに、X2の解雇撤回はしない旨の臨時理事会の検討結果について、文書で回答がなされた。

【争いのない事実、甲第40号証】

ス 平成20年4月16日に、団体交渉の席上で、組合及び分会は、X2の解雇撤回を求める旨の通告書を、理事長あてに提出した。

【争いのない事実、甲第45号証】

4 X2の解雇について

(1) 反省文の提出要求について

平成18年9月20日にX2は理事長に呼び出され、同月1日に給食の調理中に火をつけたまま給食室を離れ退園したのではないかとして質問を受けた。その際、理事長から火がついたままとの報告をしたか否か、及びこの件についての反省の意思を問われたが、X2は、伝え方は悪かったが、100%悪いとは思わない旨の発言を行った。理事長からは、この件での反省文の提出を求められたが、反省文を提出しなかった。

【甲第56号証4、5頁、乙第17号証7頁、乙第19号証11、12頁、第3回審問 証言速記録(3)4～6頁 Y1証言、第3回審問 証言速記録(4)11頁 Y2証言】

(2) 平成19年6月20日付け勤務等改善指導書の発出について

ア 平成19年6月20日に、法人はX2に対し、次の(ア)から(ケ)までの事項について改善を指導する旨記載された勤務等改善指導書（以下「X2への指導書1」という。）を発出し、改善する意思があれば、7日以内にその旨を書面で提出するよう、また、この指導書に対して言い分がある場合には、7日以内にその旨を書面で提出するようX2に求めたが、X2は書面の提出を行わなかった。

(ア) 平成18年 4月14日 休暇許可済みのパート職員に対する独善的圧力

(イ) 平成18年 9月 1日 火の不始末

(ウ) 平成18年 9月20日 上記不始末に対する始末書提出の指示を拒否

(エ) 平成18年 9月30日 作業中、園内連絡電話の取り次ぎ拒否

(オ) 平成18年10月12日 県監査室の指導指摘に従わず、直接電話で

抗議

- (カ) 平成19年 1月 4日 味付けについての園長指示に従わない
- (キ) 平成19年 1月24日 二重発注ミスの無反省と非常識で非衛生的な対応
- (ク) 平成19年 3月18日 パート職員に対する暴言
- (ケ) 平成19年 5月25日と6月4日 それぞれ網戸と作業着の再度無断発注

【争いのない事実、甲第24号証、第4回審問 証言速記録(5)15頁 X2証言】

イ 平成19年8月9日に、X2への指導書1に関する労使協議が行われ、組合は同書の撤回を求めたが、法人は拒否した。

【第1回審問 証言速記録(1)13、22頁 X1証言】

(3) X2への指導書1の指摘事項について

ア 指摘事項(ア)について

平成18年4月24日((ア)では4月14日とあるが、4月24日と認められる。)、園長から休暇の許可を得たパートの調理員 A10(以下「A10」という。)に対し、X2は急に休まれては困ると叱責をした。これについて園長は、園長が休暇を与えたのだから、そのことについてX2が発言することはいけない旨の注意を、X2に対し行った。

【乙第18号証29頁、乙第19号証9頁、乙第20号証5、6頁、第3回審問 証言速記録(4)11頁 Y2証言】

イ 指摘事項(イ)について

(ア) 園長は、平成18年8月31日に、X2に対し、翌日は、園児用の夕食のカレーを、午後5時までに作るよう指示をした。これに対し、X2は、午後6時の食事時間に合わせて、調理終了までの勤務をしたい旨申し出たが、園長は、カレーのルーを園長自らが入れることができるから、下ごしらえだけして定時の午後5時で退園するよう伝えた。

(イ) 翌日の9月1日、X2は、カレーの調理を行い、午後5時ころ、園長に対し「コンベクションでご飯を炊きました。カレールーはまだ入れず、

そのままになっています。」と報告をし、ガスコンロに火をつけたまま退園した。

(ウ) 園長は、同日午後5時20分ころ、A11管理栄養士から電話で、コンベクションがつけっぱなしになっているので急いで給食室に行くようにとの報告を受け、給食室に行ってみると、コンベクションの終了音が鳴りっぱなしであった。また、事務室に一旦戻った後、鍋の火についても不安となり、再び調理室に行き確認したところ、鍋の火もついたままであった。

(エ) 同月4日に、園長はX2に対し、X2が火をつけたまま帰ったことについて、火がついていると報告がなければ危険であるので、きちんと報告をするよう注意をしたところ、X2は、「そのままにしてある」と言って引継いだ旨発言をした。園長は、X2に対し、そのままにしてあるではなく、火がついているとききちんと引継ぎをしなければ危ないので、そういうことはやめるように注意したところ、X2は「はい」と答えた。

【以上について、乙第18号証29～31頁、乙第19号証9～11頁、第3回審問証言速記録(4)11頁 Y2証言、第4回審問証言速記録(5)6、7頁 X2証言】

ウ 指摘事項(ウ)について

前記第3の4(1)で認定したとおり。

なお、X2への指導書1には始末書の提出を拒否とあるが、実際は始末書ではなく、反省文である。

【反省文であったことにつき、争いのない事実】

エ 指摘事項(エ)について

平成18年9月30日の職員会議で、X2は、午前中の調理をしている時、事務からの内線電話が頻繁に鳴るようになり、受話器を取ると食中毒の心配があるため、手洗いをしなければならず困る旨の発言をした。

園長がA11管理栄養士に事情を尋ねると、X2から内線をとってもA11では判断できないのだからそのままにしておくように言われた旨の回答があった。また、パート職員のA10からは、「X2から、パートのあなたは内線をとる必要がないと言われた」旨の回答があった。

園長はこの問題で、X 2 に対し、内線電話をとるのも調理業務の一環なので、きちっとするよう注意をした。

【乙第18号証32頁、乙第19号証12～14頁、第3回審問 証言速記録(4)11頁 Y 2 証言、第4回審問 証言速記録(5)13頁 X 2 証言】

オ 指摘事項(オ)について

平成18年10月12日に、園長は群馬県の監査室から指摘された事項の中の給食室に関係している箇所について、X 2 に説明をした。X 2 は、そのうち、食品の受払簿について、毎日その都度記入する旨の指導に対し、納得がいかない旨発言し、監査員の氏名を聞いてきた。園長が監査員の氏名を伝えたところ、X 2 は、群馬県監査室に園長に断りなく電話連絡をした。園長はX 2 に対し、勝手に監査室に電話はしないように、またどこの施設でも従っており、難しいことではないので指導に従うように注意をしたが、これに対しX 2 は、監査員は現場が忙しいのが分かっていないなどと発言した。

【乙第18号証32、33頁、乙第19号証14、15頁、第3回審問 証言速記録(4)12頁 Y 2 証言、第4回審問 証言速記録(5)13頁 X 2 証言】

カ 指摘事項(カ)について

平成19年1月4日に、給食として、チャーハン、スープ及びサラダが出された。園長が味が感じられないとX 2 に指導したところ、X 2 は「忙しいから味見をしなかった」と言い、「今の子供たちは家庭でしょっぱいものを食べているのだから保育園では味の感じられない給食で良い」と答えた。なお、同日の調理は、A11管理栄養士が前月末で辞めたため、X 2 とA12保育士の2名で行った。

【乙第18号証23頁、乙第19号証15頁、第4回審問 証言速記録(5)4頁 X 2 証言】

キ 指摘事項(キ)について

平成19年1月24日午後1時50分ころに、X 2 は、Y 3 主任にサツマイモを二重発注するミスを報告し、サツマイモをマッシュポテトにして翌日に出してよいかY 3 主任に尋ねた。Y 3 主任は、園長に報告して対応

を検討してもらわないといけないと思い、不在中の園長に連絡をとり、その結果を伝える旨をX2に伝えた。園長と連絡の結果、食品の安全性を十分留意するという事で廃棄してもらうことになり、午後2時10分ころ、この結果を伝えに行くと、既にX2は、サツマイモの皮をむいてつぶしているところであった。Y3主任が、X2にサツマイモの廃棄を伝えると、X2はもっと早く言って欲しかったなどと発言した。

【乙第19号証16、17頁、第3回審問 証言速記録(4)12頁 Y2証言、第4回審問 証言速記録(5)14頁 X2証言】

ク 指摘事項(ク)について

平成19年3月18日、パート職員のA13調理員が、X2から調理方法について以前と違う指導を受けたため、以前と違ってよいのかと尋ねたところ、X2は、A13調理員に外に出るように言い、生意気だ、もっと謙虚になりなさい等の叱責を行った。

【乙第18号証33頁、乙第19号証17、18頁、乙第20号証6頁、第3回審問 証言速記録(4)12頁 Y2証言】

ケ 指摘事項(ケ)について

平成19年5月初めに、調理員のエプロン購入予算をとったので、園長は、X2ら給食室の職員にカタログを渡し、欲しいものを選ぶよう伝えた。同年6月4日、エプロン業者から同年5月1日に発注されていたエプロンの件で電話があり、X2が勝手にエプロンを発注していた事実が判明した。園長はX2に対し、備品は園長を通して発注するよう指導した。

なお、網戸については、X2が無断発注したとの疎明はない。

【乙第18号証34頁、乙第19号証19、20頁、第3回審問 証言速記録(4)12頁 Y2証言】

(4) 塩ふりかけ行為前後の経緯について

ア 平成14年8月ころ、園では、A14 管理栄養士の指導のもと、食材や調味料の量が指示されている調理指示書に沿って給食を調理していた。

【乙第6号証4頁、乙第18号証2、3頁、第3回審問 証言速記録(4)1頁 Y2証言】

イ 平成17年4月には、A11管理栄養士、X2、パートのA10が調理業務に従事していた。A10が園で勤務し始めた平成17年4月当初は、A10は、X2から調理指示書に従って調理するよう注意を受けていた。

【乙第20号証1、2頁】

ウ A14 管理栄養士が退職後、平成17年4月以降、X2は、副菜と同様主菜についても味付けを決定していた。

【乙第20号証1、4頁、第3回審問 証言速記録(4)9頁 Y2証言】

エ X2は、平成17年4月から平成20年2月に解雇を通告されるまでの間、平成19年1月から同年3月までの期間を除いて、離乳食の担当であった。

【第4回審問 証言速記録(5)2、3頁 X2証言】

オ 平成18年4月28日の職員会議で、園長は、給食の塩分濃度を幼児については0.5%から0.8%を目安に調理することを職員に指示した。

【乙第18号証22頁、第3回審問 証言速記録(4)8頁 Y2証言】

カ 平成18年6月に、園は塩分濃度計を購入した。

【乙第18号証22頁】

キ 第3の4(3)カで認定したとおり、平成19年1月4日に、給食として、チャーハン、スープ及びサラダが出された。園長が味が感じられないとX2に指導したところ、X2は「忙しいから味見をしなかった」と言い、「今の子供たちは家庭でしょっぱいものを食べているのだから保育園では味の感じられない給食で良い」と答えた。なお、同日の調理は、A11管理栄養士が前月末で辞めたため、X2とA12保育士の2名で行った。

【乙第18号証23頁、乙第19号証15頁、第4回審問速記録(5)4頁 X2証言】

ク 平成19年1月から同年3月まで、X2は幼児食の担当であったが、幼児食には調理指示書があった。

【第4回審問 証言速記録(5)9頁 X2証言】

ケ 平成19年1月から、園長は、調理される給食が今までにも増して味が感じられないようになり、Y3主任やA8事務主任も味が薄いと感じていた。

【乙第18号証23頁】

コ 平成19年12月11日の給食の献立で、コールスローサラダが出た際に、園長はX2に残菜が多く出ていることを指摘した。

【乙第18号証25頁】

サ 平成20年2月2日の職員会議で、園長はX2を含む職員に対し、給食の味付けに関して、園ができた時、おいしく感じられていたものが今は少しずれている、薄すぎる味付けはおいしいとは感じられないものもある旨発言した。

【乙第4号証】

シ 平成20年2月5日、園長とY3主任、A8事務主任の給食及びX2自身の給食に、X2は、スプーン1杯程度の塩をふりかけた。

【甲第56号証6頁、乙第17号証9頁、乙第18号証37頁、第3回審問 証言速記録(3)8、9頁 Y1証言、証言速記録(4)13頁 Y2証言、第4回審問 証言速記録(5)7、8頁 X2証言】

ス 平成20年2月5日、塩ふりかけ行為を行ったX2に対し、園長が、園長ら三人の給食の味が塩辛かった理由を尋ねると、X2は、職員会議のとき園長が私を全面否定したので、スプーンで塩をふりかけた旨回答した。

【乙第18号証37頁、第3回審問 証言速記録(4)13頁 Y2証言】

セ X2は、塩をふりかけた後の給食を食べたところ、大人の味付けにはちよūdよいと感じた。

【第4回審問 証言速記録(5)8頁 X2証言】

ソ 平成20年2月14日にA15管理栄養士が、X2が作った給食を試食した際、味が無いという印象を受けた。

【乙第6号証1、2頁】

(5) 平成20年2月13日付け勤務等改善指導書の発出について

ア 法人は、平成20年2月13日付けで、X2に対して、2回目の勤務等改善指導書（以下「X2への指導書2」という。）を発出した。この指導書には、次のような記載があった。

(ア) 平成19年6月20日、勤務等改善指導書を交付したが、X2が平成20年2月5日に不祥事を行った。再びこのようなことのないよう反省、努力を行うこと。

(イ) 平成20年2月2日の職員会議で、X2が、園長から給食の味付け等の改善と工夫を要望されたこと。

(ウ) X2が平成20年2月5日に、園長、主任及び事務主任の昼食のブロッコリー、米飯に、園児、その他の保育士・職員の昼食とは別に食塩をふりかけて供したこと。

(エ) 翌日の2月6日、理事長がX2との問答で次のことを確認したこと。

a X2が2月2日の職員会議で園長から、あなたの給食はまずいと全面否定され、大変なショックを受けたこと。

b 2月5日の園長、主任及び事務主任の昼食のブロッコリーと米飯に食塩をスプーンでふりかけたこと。ブロッコリーには多くかかったものもあったこと。

c かねてから園長は、X2の味付けには塩分が足りないと言っていたので、特に食塩をふりかけ、黙って給食を提供したこと。

(オ) 園長は、給食を受ける際、検食の責めを負うという立場もあり、時に批判、助言を行うのは当然であること。園児達が良い食材とうまい味付けの給食を大勢で楽しく食べるのは食育の根本であること。

(カ) この指導書に従って改善する意思があれば、2月15日午後5時までその旨を書面で提出すること。

【争いのない事実、甲第33号証】

イ 平成20年2月15日、X2は、理事長に電話で、塩をかけたことはい

いことだとは思わないが、文書での返答はしない旨を伝えた。

【乙第17号証9頁、第3回審問 証言速記録(3)9頁 Y1証言】

ウ X2は、X2への指導書2で求められた書面を提出しなかった。

【争いのない事実】

(6) X2の解雇について

第3の3(7)アで認定したとおり、平成20年2月20日に、組合員のX2に対して、法人は解雇通知書を交付した。解雇通知書には、解雇の種類として、普通・即日解雇、解雇事由として、B 保育園就業規則23条(2)、(3)及び(5)並びに平成19年6月20日交付及び平成20年2月13日交付のX2に対する勤務等改善指導書に従って改善する意思がないと認められる旨が記載されていた。

【争いのない事実、甲第35号証】

(7) X2の解雇に係る訴訟等について

ア 平成20年5月1日に、X2は、法人を相手に、地位保全及び賃金仮払い仮処分命令申立てを前橋地方裁判所に対して行った。

【甲第49号証】

イ 前橋地方裁判所は平成20年7月31日に上記アの仮処分申立事件について決定を下した。

この決定は、X2の解雇は社会通念上相当とはいえないとして解雇を無効とし、法人に対して平成21年1月21日から本案の第1審判決言渡しまで、毎月13万円の金員をX2に仮払いすることを命じている。

ただし、雇用契約上の地位の保全を求める申立てについては、その必要性がないとして認めなかった。

【甲第50号証】

ウ 平成20年9月11日に、X2は、法人を相手に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて、訴訟を提起した。

【甲第51号証】

5 X3 に対する勤務等改善指導書について

(1) 平成19年5月28日付け勤務等改善指導書の発出前後の経緯について

ア 平成18年9月3日、X3 が事務室に行った際、途中入所児の入園日の変更問題のやりとりの中で、園長の「新入園児の慣らし保育について私は報告を受けていなかった」との発言に対し、X3 は、「すみません」と謝って、「新入園児の慣らし保育について園長に伝えること」という指示を了解した。

【甲第57号証3頁】

イ 平成18年9月20日、X3 は、理事長から、園の年度途中入所児の登園日の変更を行ったことについて、始末書の提出を求められた。

【甲第57号証2,3頁、乙第18号証13頁、乙第19号証7頁、第2回審問 証言速記録(2)2頁 X3 証言、第3回審問 証言速記録(3)4,5頁 Y1 証言】

ウ 法人は X3 に対し、平成19年5月28日に勤務等改善指導書（以下「X3 への指導書1」という。）を発出し、次の事項について改善するよう指摘し、改善する意思があれば7日以内にその旨を書面で提出するよう、また言い分があればその旨を7日以内に書面で提出するよう求めた。

(ア) 平成19年5月26日、許可無く B 保育園の備品・器具を職務以外の目的に使用したこと。

(イ) 保育者としての責務を自覚し、自己に与えられた業務に専念し、上司の指示にしたがい協力して職場の秩序を維持する努力に欠ける。また独断的言動がある。

a 平成17年10月15日運動会の運営に関する職域を超えた指示

b 平成18年8月8日研修報告の提出期限にての拒否

c 平成18年8月17日事故に伴う園外保育中止の報告に対する暴言

d 平成18年9月1日途中入所の入所日の独断・越権

e 平成18年9月20日上記独断に対する理事長始末書提出を求め

たが拒否

f 平成19年1月17日修繕業者に対する独断依頼による混乱をおこす。

【争いのない事実、甲第21号証】

エ 平成19年5月28日に、組合側が X3 への指導書1に関しての団体交渉申入書を理事長に提出した際、理事長から「これからはA9弁護士が理事会の窓口になるから、組合のことはそちらに連絡してほしい」と告げられた。

【争いのない事実】

オ 平成19年6月4日に、組合執行委員長、X3 及び A16 の3名が、X3 への指導書1に関してA9弁護士に面会し、労使協議会でのとりまとめを求めた。A9弁護士は、「団体交渉ということではなく、もっと定期的に話し合いを積むことで共通認識がもてるのではないか」と述べ、労使協議会の設定に動いてみると回答した。

【争いのない事実】

カ 平成19年6月19日に、X3 への指導書1に関して、組合と法人との間で労使協議が行われ、法人側はあくまでも懲戒の対象ではなく、改善のための指導であることを説明した。組合側は指導書の撤回を求めたが、話は平行線をたどり、指導書の撤回に関しては合意に至らなかった。

【争いのない事実、第1回審問 証言速記録(1)22頁 X1証言】

キ X3 への指導書1で求められた改善する意思がある場合の書面及び言い分がある場合の書面を、X3 は法人に提出しなかった。

【第2回審問 証言速記録(2)14頁 X3証言、第3回審問 証言速記録(3)7、8頁 Y1証言】

(2) X3 への指導書1の指摘事項について

ア 指摘事項aについて

(ア) 平成17年10月15日の園の運動会準備中に、園長、運動会実行委

員長(保護者)及びY3主任は、運動会を外で開催する場合に使用する機材等の相談をし、演奏のために使用する楽器については、ピアノは雨でぬれる心配があるから電子オルガンが適当である旨の判断を行った。

- (イ) X3は、前項(ア)の運動会準備のため、園長が電子オルガンを運ぶ段取りを行っていた際に、「子どもにとってピアノでリズムをするのがいちばん良いのだからピアノを園庭に運ぶべき」と意見を言った。

【以上について、乙第18号証9、10頁、第3回審問 証言速記録(4)4頁 Y2証言】

イ 指摘事項bについて

- (ア) 園長は、職員に対し、平成18年8月5、6日の研修についての研修報告を同月17日までに提出するよう求めたが、同月7日(bでは、8月8日とあるが、8月7日と認められる。)に、X3は、「お盆休み中はもう予定が入っている。文章が下手なので、期限を切られるとレポートは書けない」旨発言した。

【乙第18号証10頁、第2回審問 証言速記録(2)11、12頁 X3証言、第3回審問 証言速記録(4)5、25、26頁 Y2証言】

- (イ) X3は、前項(ア)の研修報告を期限内に園に提出した。

【審査の全趣旨】

ウ 指摘事項cについて

平成18年8月14日に、夏期の希望保育で園外保育をした際に、園児が怪我をする事故が発生した。これを受けて、法人は、土曜日の希望保育や特別保育では、園外保育を禁止することを決め、理事長が職員にその旨伝えたが、X3は、園内にいても事故は起こる、広々とした園外の方が子供全体が見渡せて安全だという旨の発言をし、園外保育の禁止に反対した。

また、園長は園外保育の承認届の提出を義務化した。これに対し、X3は、保育中にそのようなものを書けば、子供から目が離れて大変危ないので書けない旨の発言を行った。さらに、X3は、保育を知らない理事長が決定することではない旨の発言をした。

【乙第18号証10、11頁、第2回審問 証言速記録(2)12、13頁 X3 証言、
第3回審問 証言速記録(4)5頁 Y2 証言】

エ 指摘事項 d 及び e について

(ア) 平成18年9月1日に、児童2名が入園することとなったが、X3
は、うち1人の児童については、慣らし保育のため同月4日からの登園
を保護者に打診し、保護者の同意を受けた。もう1人の児童については、
その保護者から同月4日から登園したいという申出を受け、登園日を同
月4日とし、結局児童2名の登園日は同月4日となった。X3は、当
該2名の児童の登園日が変更となったことを園長に報告しなかった。

【第2回審問 証言速記録(2)9、10頁 X3 証言、第3回審問 証言
速記録(3)3頁 Y1 証言】

(イ) 平成18年9月2日に、理事長は、園長からX3が児童の登園日を変
更したことについて、報告を受けた。

【第3回審問 証言速記録(3)3頁 Y1 証言】

(ウ) 平成18年9月4日に、園長は、X3から児童の登園日が同月4日
になったと言われた旨の保護者の話を指摘し、X3に確認を求めた。

【第2回審問 証言速記録(2)10頁 X3 証言】

(エ) 平成18年9月20日に、X3は、分会結成通知を法人に提出した
約1時間後、理事長から、登園日の変更について、始末書を求められた。

X3が始末書を求められた場には、理事長のほかY3主任が同席して
いたが、園長は不在であった。

理事長は、9月入園の児童2人について、X3の判断で入園を遅ら
せたことを認めるか、X3に確認したが、X3は答えられない旨回
答した。また、X3は、要求された始末書について、「今は書けませ
ん。」と発言し、始末書の提出を拒否した。

【乙第19号証6～8頁、第2回審問 証言速記録(2)2、10頁 X3 証言、
第3回審問 証言速記録(3)4、5頁 Y1 証言】

- (カ) 児童家庭課から支給される運営費は、園児が新たに入所する際には入所日から支給されることになっているが、これを X3 は始末書を求められた時点において承知していた。

【第2回審問 証言速記録(2)10頁 X3 証言】

オ 指摘事項 f について

平成19年1月17日に、配管の修繕業者が園の配管の修繕点検をした後に、X3 は修繕業者に対し、保育中の点検や修理は迷惑であるので、土曜日に来園するよう依頼した。園長は X3 に対し、「業者から苦情が来ております。業者に対しては対外的な園の責任もありますので、私を通してきちっと依頼をするようにしてください」と注意した。

【乙第18号証14頁、第3回審問 証言速記録(4)6頁 Y2 証言】

- (3) 平成20年3月26日付け勤務等改善指導書の発出とその後の経緯について

ア 平成20年3月26日に、法人は X3 に対して2回目の勤務等改善指導書（以下「X3 への指導書2」という。）を発出した。それには次のような趣旨の記載が含まれていた。

- (ア) X3 に対し平成19年5月28日に1回目の指導書を交付し、約10か月経過したが、同指導書の第2項で指摘した保育士としての職務の範囲を超えた独断的な行為についての改善は見られないので、再び勤務等改善指導書を交付すること。この内容をよく理解し、不適切な行為について反省・改善の努力をすること。

- (イ) 園は、認可保育所であって共同保育所ではないこと。保育の基本は、家庭や地域社会との連携を図り、保護者の協力の下に家庭養育の補完を行って、子どもの健全な心身の発達を図ることにあること。したがって職員はこの事業に理解と熱意を持ち、特に保育士は、人間性と専門性の向上に努め、倫理観に基づいて、知性と技術を備え、豊かな感性と愛情をもって、子どもに関わることが求められていること。その任務の遂行には、上司、保育士、及び他職種とのチームワークが不可欠であること。このことを理解すること。

- (ウ) 平成20年2月20日のX2解雇についての理事長説明時の X3 の

対応について、理事長は、法人を代表してこの人事問題を説明するのであるから、保育士としてのマナーを持って任命権者の説明を聴く姿勢を保つよう努力すること。

- (エ) 平成20年3月3日に、合成着色料を使用した麩が使われていた件について、管理栄養士に麩の品質について詰問し、食べたら危険であるから直ちに各クラスを回り食べないように申し伝えるよう命令をした。管理栄養士に指示命令するのは、園長職務であるので自己の権限を超えないように厳重に注意したこと。
- (オ) 平成20年3月17日に、卒園式の竹踊りの練習中に、X3が抜けた代わりに、管理栄養士に練習の参加をさせたこと。
- (カ) 園は法の決まりによって運営され、保育方針と園の保育事業計画にそって行われていることを理解すること。そのためには、就業規則第9条（サービスの心得）も忘れてはならないこと。大切な子ども達を預かる保育士としての高い倫理性と品格を磨くことを心がけること。これは理事長、園長を含めて全員の目標でもあること。
- (キ) この指導書に従って、改善する意思があれば、3月31日朝までに、その旨を文書で提出すること。

【争いのない事実、甲第41号証】

イ 平成20年3月28日に、組合及び分会は法人に対し、X3への指導書2の交付が不当労働行為であるとして同年4月4日を期日として団体交渉申入書を提出した。

【争いのない事実、甲第42号証】

ウ 平成20年4月2日に、法人は「団体交渉の日程はどんなに急いでも4月中旬」との連絡を組合側に行い、その翌日には、団体交渉の日程を同月16日とする回答をした。

【争いのない事実】

エ 平成20年4月16日に、団体交渉が開催され、組合側は、X3への指導書2の各項目に対する組合側の見解を述べた上で、その撤回を求める文書を提出した。これに対し、法人側は「指導書はあくまでも個人指導」

であるとし、不当労働行為を否定し、指導書の撤回も拒否した。

【争いのない事実、甲第44号証】

オ 平成20年4月21日に、X3は法人に対し、「考えは組合の出した見解どおりだが、団体交渉を踏まえて園長との連絡は遺漏のないよう努める」旨の文書を提出した。

【争いのない事実、甲第46号証】

(4) X3への指導書2の指摘事項について

ア X2解雇時のX3の行動について

X2が解雇された平成20年2月20日に、理事長が職員に対し経過説明を行った際に、X3は、「理事長、あなたは大変なことをしてくれましたね」と理事長をにらみつけ、X2の解雇に抗議した。

【第3回審問 証言速記録(3)10頁 Y1証言】

イ 管理栄養士に対するX3の対応について

(ア) 食材の使用に関する対応

平成20年3月3日に、園の給食に合成着色料が使用された麩が出されたことに気がついたX3は、A15管理栄養士に対し、子供に食べさせない方がいい、各クラスを回って合成着色料が使用されている旨を伝えてきた方がいいことを伝えたが、A15は、先生方が動揺したら困るからと言いき、クラスを回っていなかった。このため、X3自らがゼロ歳児と2歳児のクラスを回り、合成着色料が使われている旨を伝えた。

なお、園の給食では、合成着色料や合成保存料が入った食材は使わないようにしていた。

【第2回審問 証言速記録(2)7、8頁 X3証言、第3回審問 証言速記録(4)19、20頁 Y2証言】

(イ) 卒園式の踊りの練習に関する対応

平成20年3月17日の、卒園式の踊りの練習中に、X3は、保育に戻る必要があったため、練習を抜け、給食室の管理栄養士に対し、自分の代わりに練習に参加するよう依頼した。園長が、調理担当者が調理

室を離れるのは、安全上問題が発生する恐れがあることから、X3を指導すると、X3は、園長に対し「慣例だったから呼びました。今まで事故がなかったから大丈夫です。慣例を変えた理由を教えてください。」と発言した。

【審査の全趣旨、乙第18号証17頁】

6 その他

(1) 勤務等改善指導書の発出対象者について

法人が勤務等改善指導書を発出したのは、X3とX2の2名のみであった。

【第3回審問 証言速記録(4)14頁 Y2証言】

(2) A15管理栄養士について

平成20年1月に採用されたA15管理栄養士が、同年4月8日に、残菜をおやつ焼きそばに利用したことに対し、法人は園長を通じ、始末書の提出を求め、これに対し、A15管理栄養士は始末書を提出した。なお、A15管理栄養士は非組合員であった。

【乙第25号証の4、第2回審問 証言速記録(2)15、16頁 X3証言、第3回審問 証言速記録(3)23頁 Y1証言】

(3) A17保育士について

法人は、平成19年4月にA17（以下「A17」という。）を、契約期間1年の臨時職員の保育士として採用し、平成19年度の途中で正規職員としたが、園ではそれまでに、臨時職員を年度途中で正規職員とした例はなかった。なお、A17は非組合員であった。

【第2回審問 証言速記録(2)15頁 X3証言、第3回審問 証言速記録(3)21、31頁 Y1証言、証言速記録(4)24、25頁 Y2証言】

第4 判断

1 組合と法人の団体交渉等について

(1) 団体交渉等に関する当事者の主張

ア 申立人の主張

法人は、分会結成以来一貫して組合を嫌悪し排除する姿勢を改めず、不誠実な団体交渉を繰り返してきた。法人の以下の行為は不誠実な対応である。

- (ア) 法人が、平成18年12月20日付け文書で、同年10月25日の第1回団体交渉における合意事項について一部削除、一部挿入を求めたこと。
- (イ) 法人が、平成19年1月24日に設定予定であった第2回団体交渉を同年2月1日に延期したこと。
- (ウ) 法人が、平成19年4月3日の第3回団体交渉前に就業規則改正に係る従業員に対する説明会を開催したこと。
- (エ) 平成19年2月23日までに開催を求めた第3回団体交渉申入れに対し、法人が同年4月3日に団体交渉を行ったこと。
- (オ) 平成19年3月29日までに開催を求めた同月26日の団体交渉申入れに対し、法人が同月29日までに団体交渉を行わなかったこと。
- (カ) 平成19年12月18日の団体交渉における給与表の見直しの指摘に対する法人の対応
- (キ) X2の解雇に関する臨時理事会における検討結果について、法人が団体交渉を持たずに文書で回答し、また、X2の解雇について保護者説明会を開催したこと。

イ 被申立人の主張

法人は、組合及び分会との団体交渉について真摯に対応してきており、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

(2) 除斥期間に係る当事者の主張

団体交渉に関して、前項(1)アの法人の行為について、申立日までに1年以上経過した行為は、除斥期間の対象となるかどうかについても争点となっており、当事者は、以下のように主張する。

ア 申立人の主張

平成18年12月20日付け文書で、理事長名により、同年10月25日に開催された団体交渉での合意事項について、協定書の一部削除、一部

挿入を求めているが、団交で合意された初歩的立場の削除を求めることは、団体交渉での合意を一方的に覆すもので、団体交渉を軽視した、不誠実な対応であり、不当労働行為である。このような法人の労使間ルールの初歩的立場を否定する態度は第5回団交まで終始一貫しており、労働組合を軽視した不誠実団交が継続していると捉えているので、除斥期間の対象とはならない。

イ 被申立人の主張

組合の主張は、抽象的に法人が不誠実団交を継続していると主張しているに止まり、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」には該当せず、組合の主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉についての申立期間の経過について

申立日までに1年以上経過した行為は、除斥期間の対象となるかどうかについて、まず判断する。

労働組合法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定している。

組合は、労使間ルールの初歩的立場を否定する態度が継続しているので継続する行為に当たる旨主張するが、行為の継続性を判断する基準としては、あまりにも抽象的で、具体性を欠く基準であり、これにより継続性を判断することはできないものである。

本件については、行為の継続性を認める特段の事情も見受けられず、本件の団交に関する申立てについては、個々の行為ごとに判断するのが相当である。

本件については、申立日が平成20年10月1日であることから、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条の規定により、本件団体交渉に関する申立て中、平成19年9月30日以前の団体交渉に係る申立てについては、申立期間を経過していることから、却下する。

イ 申立期間内の団体交渉に係る申立てについて

次に、組合が不誠実団交であると主張する申立てのうち、申立期間内に係る法人の行為について判断する。

(ア) 給与表の見直し問題について

a 申立人の主張

平成19年12月18日の団体交渉において、法人側は現行給与表の矛盾について認め、組合に対して矛盾を是正するための給与表の見直しに言及している。それにもかかわらず、平成20年4月に至っても給与表の見直しは行われず、昇級しない方が本俸が高くなってしまふ矛盾が解消されていない。

その後も組合側から見直しについて要求を行っていたが、十分な改正案も示されず、法人からは、平成21年4月3日になってようやく、組合が要求した具体案による給与表の改定を行うとする回答が出されている。

こうしたことは不誠実な団体交渉にあたり、不当労働行為である。

b 被申立人の主張

法人は、給与表の見直しは検討しているものの、細部にわたる検討がまだ済んでいないために給与表の見直しができていないに過ぎない。法人は団体交渉の結果を踏まえ、給与表の見直しについて鋭意検討しているものであり、不当労働行為ではない。

また、その後、給与表の見直しの指摘に対して、最終的に組合及び分会側の要請を法人側が受け入れ、2級の各号俸の金額を600円増額することによって、指摘事項の解消を図ったものである。

平成19年12月18日の団体交渉以降ある程度の期間を要しているが、不当に期間を延ばしたようなことはなく、不誠実な団体交渉態度としないことは明白である。

c 当委員会の判断

一般論として、労使間の団体交渉により合意した事項は、合理的な期間内に実現されることが要請されていると言える。特段の理由なく合意

した内容を実現しなかったり、履行を遅らせることは、当事者の態度として誠意あるものとは言い難い。

そこで本件についてみると、第3の3(6)コで認定したとおり、法人側は、平成19年12月18日の団体交渉において、昇級しないで定期昇給した方が、昇級した者より本俸が高くなってしまう給与表の矛盾について認めて、改善を約束し、組合側は、改正を前提に昇級と定期昇給が一体的であるとする法人側の考え方を容認したことが認められる。

その後、同サで認定したとおり、法人は、平成20年11月14日付けで、分会長に対し、俸給表(給与表)の2級3号を400円引き上げる案を含む就業規則変更案を検討するよう通知したことが認められる。

しかし、この変更案は、平成19年12月18日の団体交渉における給与表の見直しの指摘から11か月近くもたったにもかかわらず、俸給表(給与表)の見直しの内容はごく簡単なものにとどまるものであり、改正内容からすれば、検討に過大な時間を要したといえることができる。

理事長は第3回審問において、年功序列の賃金体系と同一労働同一賃金についての考え方の併合について解決方法を考えていたことから時間が経過してしまった旨の証言をしている(第3回審問証言速記録(3)27頁 Y1証言)が、組合の指摘する給与表の矛盾を改正することについて、団体交渉で約束した以上、まずそれを優先して検討することが誠実な対応であることは明らかであるから、給与表の体系全体を見直す必要性があったとの疎明もない中では、検討に時間を要した正当な理由にはならない。

また、法人は給与表の見直しを検討しているものの、細部にわたる検討が済んでいないため、見直しができていないに過ぎず、鋭意検討しているのに、不当労働行為でない旨主張するが、見直しができていない結果について、合理的な理由があったかが問われるべきものなのであり、法人の主張は失当である。

よって、給与表の見直しについて、法人が対応に過大な時間をかけたことは、団体交渉の結果を尊重していなかったものと言わざるを得ず、団体交渉結果を軽視していたという意味で、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、同シで認定したとおり、平成21年4月から給与表の2級につ

いて一律600円引き上げる改定を法人が行い、実施済みであることが認められる。この措置について、組合は、継続協議中であり合意に至ったものではないとし、一方、法人は組合側の提案を受け入れたものであると評価が分かれているところであるが、仮に、最終的には給与表の見直しについて、少なくとも組合の要求に添った解決が図られたとしても、このことが、団体交渉を軽視したことを治癒するものではなく、不当労働行為性の判断に影響を与えるものでもない。

(イ) X2解雇に対する対応について

a 申立人の主張

組合は、平成20年2月20日のX2に対する解雇通告に対して、同月21日に解雇撤回と団体交渉を申し入れ、同月26日に団体交渉を行った。ここで理事長は、解雇撤回はしないと主張し、組合と対立したが、A9弁護士助言で、臨時理事会で解雇について協議することとなった。組合側は、臨時理事会の協議の結果に基づいて話し合いが再開されるものと思っていたが、理事長、園長等は臨時理事会後に保護者に対する2回目の説明会を強行し、組合に対しては解雇を撤回しないことを団体交渉を持たずに文書で通知してきた。

組合との協議の結果で臨時理事会を開くことになったのであるから、その結果を第一次的に組合に回答すべきものであり、これを無視した行為は明らかに組合無視、不誠実な団体交渉であり不当労働行為である。

また、組合への通知前に、保護者説明会を強行したことは、不誠実な対応である。

b 被申立人の主張

法人は、臨時理事会開催の結果を、臨時理事会開催の翌日の平成20年3月6日に、組合X1執行委員長あてに法人代理人A9弁護士からメールで伝えており、かつ同月14日にも、法人から組合及び分会に対してX2を解雇するとの結論に変わりない旨を伝えている。

法人は組合に対して臨時理事会での結果を伝えているのであり、この上さらに団体交渉を行わなければ不当労働行為になるということはない。また、X2を解雇したことについて、保護者に説明を行うことは、

法人にとって必要なことであり、これが組合に対する連絡よりも早かったとしても、それをもって不当労働行為を構成することはありえない。

c 当委員会の判断

組合は、臨時理事会でのX2解雇についての協議の結果に基づいて組合と話し合いが再開されると思っていたが、法人は臨時理事会後に保護者に対する2回目の説明会を強行し、組合に対しては団体交渉を持たずに文書で通知してきたことが、組合を無視した不誠実な団体交渉であると主張する。

そこで、臨時理事会の検討結果についての法人の対応がどのようなものであったか見てみると、法人が、臨時理事会を開催し、X2の解雇の妥当性について再検討することになったのは、第3の3(7)キで認定したとおり、平成20年2月26日の団体交渉においてである。しかし、同クで認定したとおり、組合と法人の間には、臨時理事会での検討結果について団体交渉を開催して説明するという合意はなかった。

そして、同年3月5日には、臨時理事会を開催し、同ケで認定したとおり、翌日6日には、臨時理事会での検討結果である、解雇撤回をしないというメールを、A9弁護士が組合執行委員長あてに発出している。これは何らかの理由で組合執行委員長のもとに到達しなかったが、その翌日の7日には、A9弁護士は再びメールを発信し、解雇の件については、先ほどメールで返事をした旨、及び保護者説明会を予定どおり開催する旨を伝えている。

そして同コで認定したとおり、同月8日にX2解雇に関する保護者説明会を開催したものである。

さらに同サで認定したとおり、法人側は同月10日には、同月6日に到達しなかったメールをファックスで組合に送付しており、同シで認定したとおり、同月14日にも文書で解雇を撤回しない旨を組合に対し回答している。

なお、組合は、同月14日の法人の文書での回答は、組合が回答を求めた結果である旨の主張をするが、その疎明はない。

法人の以上のようなメールの発信状況を見れば、法人としては、組合に検討結果を早く伝えようとしていたことが見て取れ、これは、X2の

解雇を撤回しないことをできるだけ早く伝えた方がいいという理事長の証言内容（第3回審問証言速記録(3)30頁 Y1証言）にも見て取れる。また、団体交渉を行って検討結果を説明するという合意も両当事者にはなかったのであるから、必ず団体交渉の場で、臨時理事会の検討結果を伝えなければ、不誠実な対応に当たると考えることもできない。

また、同エで認定したとおり、X2は解雇の翌日の同年2月21日から、園の前で解雇に対して抗議行動を行っていたことが認められる。こうしたX2の抗議行動を見た保護者が、動揺し、不安を抱くであろうことは容易に想像できる。

こうした状況下で、保護者の不安を取り除くために、早急にX2解雇に関しての保護者説明会を開催することは、園にとって必要性が十分あったといえる。

以上から、これらの法人の対応が組合を軽視した、不誠実な行為であるということとはできない。

2 X2の解雇について

(1) 申立人の主張

平成20年2月20日にX2に解雇通知が発出された。解雇理由は園就業規則第23条(2)、(3)及び(5)に該当すること、並びにX2への指導書1及びX2への指導書2に従って改善する意思がないと認められることとある。しかし、X2への指導書1で挙げられている各事由は、事実無根であるか、事実を歪曲した言い掛かりであるか、若しくは勤務体制が不備であったことに起因するものばかりであって、法人側代理人A9弁護士の仲介によって解決したものである。

また、X2への指導書2の塩ふりかけ行為については、塩分濃度を0.5%以上にしているにもかかわらず、園長から文句を言われる状態が続き、同月2日の総括の職員会議では、園長が今年の給食はまずいという意味を込めて給食に問題があるような事ばかり言い立てられたため、これまでの自分が否定されたように感じたX2が、非難を回避しようとして、塩をふりかけたものであり、X2は組合と相談の上、謝罪の意思を伝えた上で、文書提出はしなかったものである。

園長が味が薄いといってX2を批判し続けたのは、X2を退職に追い込む狙いがあったと言える。

解雇事由が存在しない中でのX2の解雇は、組合員であるX2の解雇によって労働組合員を減少させる組合破壊を意図した不当労働行為であり、組合員であるX2に対しての不利益取扱いの不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

X2は次のような就業規則上の各規定に該当する行為を行った。

ア 調理指示書に従わずに給食を調理していたこと

園では、給食の調理に当たって、管理栄養士が作成した調理指示書に従い、記載された食材や調味料の分量どおり調理することとされていた。しかし、X2は、平成19年4月ころから、調理指示書に記載された味噌、しょうゆ、三温糖、塩の分量の6割程度しか使用せずに調理していた。かかる行為は、「勤務実績が著しく不良で就業に適さないと認められ」、また、「業務上の命令に従わず業務に支障を来す」ものである。

イ 給食の塩分濃度を0.5%以上にするととの指示に従わなかったこと

園では、園長が平成18年4月28日に、職員会議の場で、給食の塩分濃度を0.5%を目安に調理するよう指示し、同年6月14日には塩分濃度計を購入し、調理に従事する従業員に対し、塩分濃度計で塩分を計り塩分濃度を0.5%程度にするよう指示したが、X2はこの指示に従わず、塩分濃度が0.5%に満たない給食を調理していた。かかる行為は、「勤務実績が著しく不良で就業に適さないと認められ」、「業務上の命令に従わず業務に支障を来す」ものである。

ウ 給食への塩ふりかけ行為とそれに対する謝罪がないこと

X2は、平成20年2月5日に、園長、Y3主任及びA8事務主任の3名の給食に塩をふりかけたが、これは、園長の検食業務を不可能ならしめる行為であり、調理業務に従事する者として許されないものである。

X2は、塩ふりかけ後、園長から事情を問われても謝罪することなく、園長が職員会議で自分を全面否定したせいである等と自己弁護に終始する態度に出た。

このような行為は、「職場の労働環境を害する行為」であり、法人とX 2との間で「著しく信頼関係を喪失した」ものである。

X 2は調理業務に従事する者としてあるまじき様々な行為を行っていた。法人はかかるX 2の行為が、法人の業務に支障を来し、園児や園に勤務する他の役職員に対し悪影響を及ぼすものと考えられたため、平成19年6月20日にX 2への指導書1を提示し、今後かかる行為を行わないように求めるとともに、改善する意思があれば、7日以内にその旨を書面で提出するよう求めた。しかし、X 2は書面での回答をせず、平成20年2月5日に、園長らの給食に塩をふりかける行為に及んだ。法人はかかるX 2の行為を重大に受け止め、同月13日にX 2に対し、改めてX 2への指導書2を提示し、かかる行為を今後行わないよう求めるとともに、改善する意思があれば同月15日までにその旨を書面で提出するよう求めた。それにもかかわらず、X 2はかかる書面を提出しなかったものである。

なお、X 2への指導書1について、組合と法人との間で、事態を収束させる旨の合意がなされた事実はない。

法人はX 2が、園就業規則第23条(2)「勤務実績が著しく不良で就業に適さないと認められ」、同条(3)「業務上の命令に従わず業務に支障を来し」、同条(5)「職場の就労環境を害する行為等により、著しく信頼関係を喪失した」といった解雇事由に該当すると認められたため、同月20日にX 2に対し解雇を通知したものであり、労働組合員を減少させる組合破壊を企図して解雇したのではない。

X 2以外の組合員に対して、解雇や懲戒処分などなされたこともなく、組合員であってもクラス責任者に任命し、職員らに対して、誰が組合員か尋ねたり、組合員に対して組合を脱退するように促してもいないことから、職員を組合員か否かで区別し、組合員に対して不利益取扱いをしていないことは明白であり、組合破壊を目的としていないのは明白である。

(3) 当委員会の判断

ア X 2解雇の相当性について

(ア) X 2の解雇事由について

X 2の解雇事由について、第3の3(7)アで認定したとおり、法人は、平成20年2月20日にX 2に対し解雇を通知し、解雇理由として、

園就業規則第23条(2)の「勤務実績が著しく不良で就業に適さないと認められ」、同条(3)の「業務上の命令に従わず業務に支障を来し」、同条(5)の「職場の就労環境を害する行為等により、著しく信頼関係を喪失した」に該当し、X2への指導書1とX2への指導書2に従って改善する意思がないと認められるとしている。

さらに同カで認定したとおり、法人は平成20年2月25日にはX2の解雇理由書を組合に示し、その中で、X2への指導書1を交付しその文書回答を待っていたが、実行されず、食塩ふりかけ行為に至ったこと、X2への指導書2を交付し改善する意思があれば文書でその旨を回答するよう求めたが、電話で食塩ふりかけ行為をよくないと思うが文書提出はしないとX2が伝えてきたこと等が、園就業規則第23条(2)、(3)及び(5)に当たると解雇理由が述べられている。

そこで、以下X2の解雇事由について検討する。

a 調理指示書に従わないことについて

法人は、X2が調理指示書の指示に従わないで調理したことが、「勤務実績が著しく不良で就業に適さないと認められ」、「業務上の命令に従わず業務に支障を来す」ものであると主張する。

これに対し、組合は、調理指示書は目安であり、絶対的に拘束されるものではなく、また、園長は調理指示書に従って調理するという指導を一度も行っていないと主張するので、以下判断する。

調理指示書が目安であるとの組合の主張については、A15管理栄養士が、その陳述書(乙第6号証)の中で、調理指示書に100%従うということではないとしているように、確かに調理指示書は調理の目安となるものであったことがうかがえる。

そして、第3の4(4)アで認定したとおり、平成14年8月ころは、園では、A14管理栄養士のもと、食材や調味料の量を指示した調理指示書に沿って給食を調理していたことが認められる。また、同イで認定したとおり、パートのA10調理員が勤務し始めた平成17年4月当初は、A10に対し、X2が調理指示書に従って調理するよう指導していたことが認められるから、X2が、おおむね調理指示書に従って給食を調理するべきと考えていたことが推認される。

次に、法人は、X2が平成19年4月ころから、調理指示書に記載されていた味噌、しょうゆ、三温糖、塩の分量の6割程度しか使用せずに調理していたと主張するので、この点について検討する。

同エで認定したとおり、X2は、平成17年4月から平成20年2月の解雇まで、平成19年1月から同年3月の期間を除き、離乳食の担当であったが、同ウで認定したとおり、A14 管理栄養士の退職後、平成17年4月以降は、味付けについてはX2が決めていたことが認められる。

一方、同オで認定したとおり、園長は平成18年4月28日の職員会議で、給食の塩分濃度の目安を示して調理するよう指導したこと、同カで認定したとおり塩分濃度計を同年6月に購入したこと、同キで認定したとおり、平成19年1月4日にも園長が食材に味が感じられないことをX2に対し指導していること、同コで、同年12月11日に、残菜が多く出ていることを園長がX2に指導していること、同サで認定したとおり、平成20年2月2日に職員会議でX2を含む職員に対し、薄すぎる味付けはおいしいとは感じられない旨を発言したことが認められる。

さらに、同ケで認定したとおり、平成19年1月からは園長が今までにも増して味が薄いと感じるようになり、Y3主任やA8事務主任も味が薄いと感じたこと、同ソで認定したとおり、平成20年2月14日にA15管理栄養士がX2が調理した給食を試食した際、味が無いという印象を受けたことが認められる。

法人は証拠として、乙第5号証を挙げるが、乙第5号証はあくまでも推定使用量にすぎず、X2が調理指示書の指示する調味料の6割程度しか使用していないとまでは言えないが、既に検討した、X2への指導状況と味付けに関する多くの職員からの感想等から総合すると、X2が、調理指示書に示された調味料の量よりも少ない量で調理をしていたことが認められる。

しかし、園長が調理指示書に従って調理するよう明確な指示を行っていたとの疎明がない以上、調理指示書に従って調理することをX2が理解していたことを考慮したとしても、X2が調理指示書で指示される調味料の分量より少ない量で調理していたことが、「勤務実績が著しく不良で就業に適さない」もの及び「業務上の命令に従わず業務に支障を来

たす」ことに該当しているとまでは言えない。

b 給食の塩分濃度を0.5%以上にするとの指示に従わなかったこと

第3の4(4)オで認定したとおり、平成18年4月28日の職員会議で、園長は、給食の塩分濃度を幼児については0.5%から0.8%を目安に調理することを職員に指示したことが認められる。

また、同力で認定したとおり、園は塩分濃度計を購入していたことが認められ、このことから、園では塩分濃度について指示をしていたことがうかがえる。

しかし、調理された給食の塩分濃度が0.5%程度を保っていたかどうかについて、塩分濃度を客観的に裏付ける資料もなく、その疎明がないことから、X2が塩分濃度が0.5%より低い給食を提供し続けたとまでは認められない。

したがって、X2が給食の塩分濃度を0.5%以上にするとの指示に従わなかったことが、「勤務実績が不良で就業に適さないと認められ」、また「業務上の命令に従わず業務に支障を来す」との主張は、その前提を欠き、法人の主張を採用することはできない。

c X2への指導書1の指導内容について

第3の4(2)アで認定したとおり、平成19年6月20日に、法人はX2への指導書1を発出した。組合は、個々の項目は事実無根か、事実を歪曲した言いがかりか、勤務体制不備に起因したものと主張するので以下、X2への指導書1の合理性について判断する。

- (a) 平成18年4月14日の休暇許可済みのパート職員に対する独善的圧力との指摘については、第3の4(3)アで認定したとおり、パート職員のA10に対し、急に休まれては困ると叱責をし、これについて、園長が休暇を与えたのであるから、そのことについてX2が発言することはいけないと、X2に対して園長が注意をしたことが認められる。休暇については、X2には判断権限がなく、X2のA10に対する発言は、行き過ぎたものであるが、この発言をもって指揮命令系統を無視した行為とするまでの必要性はなかったものと

考えられる。

- (b) 平成18年9月1日の火の不始末との指摘については、第3の4(3)イで認定したとおり、X2が、園長に調理業務を引き継ぐ際に、火がついた状態であると明確に引継ぎをせず、不十分であったことが認められる。

保育園等の施設においては、利用者等の安全を図る上で、防火管理を適切に行うことは基本的かつ重要なことである。また、調理員が、引継ぎを行ったとしても、火をつけたままで調理室を離れるのは、それ自体が極めて危険な行為であり、園の安全について責任を負う立場の園長が、X2に対し、引継ぎが不十分であると指導する必要性は十分にあったと言える。

- (c) 第3の4(1)で認定したとおり、X2は、平成18年9月20日に、調理中に火をつけたまま給食室を離れ退園したとして反省文を求められたが、反省文を提出しなかった事実が認められる。

法人にとっては既に述べたように、X2の不十分な引継ぎ及び火をつけたまま給食室を離れる行為は、防火管理上極めて危険な行為であり、またそれ自体が調理に従事する職員としての適格性を疑わせることから、法人側が反省文の提出を求めること自体は当然の行為であると言える。

なお、X2は、法人から反省文の提出を求められた際に、ガスコンロの火はそのままになっていますと園長に引継ぎをしたが、言い方が不十分であった旨を、また、平成18年9月4日に園長から説明が不十分だったと注意された際には、園長に謝った旨を理事長に説明していると陳述するが、第3の4(1)で認定したとおり、X2は、伝え方は悪かったが、100パーセント悪いわけではない旨の発言をしたことが認められ、反省の態度を十分に示していないことから、法人が、X2に対し、反省文を求めることは必要性があったと言える。

また、X2が反省文を提出しなかったことを、法人が防火管理上遺憾であると考え、勤務等改善指導書を発出し、改めて指導する必

要性があるものとするのは、法人の対応として当然と考えられることである。

そうすると、X2の火をつけたまま退園した行為及び反省文を提出しない行為を受けて、法人が勤務等改善指導書を発出した意図は、防火管理上、X2の行為を問題視し、その調理員としての資質を憂慮した法人が、園の防災上万全を期す必要に迫られ、X2の行為の改善を図ろうとしたことにあると判断できるのである。

(d) 内線電話の取り次ぎ拒否との指摘については、第3の4(3)エで認定したとおり、X2は、平成18年9月30日の職員会議で、調理中に内線電話の受話器を取ると、食中毒の心配があり、手洗いをしなければならず困る旨の発言をしたことが認められる。また、X2は、A11管理栄養士やA10に対しても内線電話をとる必要がない旨を話したこと及び内線電話の問題で、園長が、内線電話をとるのも調理業務の一環であるとX2に注意したことが認められる。しかし、このことで、直ちに調理業務上不都合があったとの疎明もなく、この程度のことをもって改めて指導書を出す必要性があったとまで言うことはできない。

(e) 県監査室の指導に対し、直接電話で抗議したとの指摘については、第3の4(3)オで認定したとおり、平成18年10月、X2は食品の受払簿の記入の仕方についての県の監査室の指摘事項について納得がいかない旨を発言し、園長に断り無く県監査室に電話したことが認められる。これに対し、園長が監査の指導に従うようX2を注意したところ、X2は、監査員は現場が忙しいのが分かっていない旨の発言を行ったことが認められ、このことから、X2は園長の指導に反抗的であったことがうかがえる。こうした経緯から、園長が、さらに文書による指導を行おうと感じたとしても無理からぬことであったことが推認される。

なお、組合は、X2が園長の許可を得て県監査室に電話をしたと主張するが、X2が県監査室の指導に納得のいかない旨を発言していたことから考えれば、園長がX2に県監査室に直接電話すること

に許可を与えるということは通常考えられず、また園長が監査の当該指摘内容に対して疑問を持っていたとの事情もうかがえず、組合の主張を採用することはできない。

- (f) 平成19年1月4日、味付けについての園長指示に従わないとの指摘については、第3の4(3)カで認定したとおり、平成19年1月4日の給食について、園長が味が感じられないとX2に指導した際、X2は「忙しいから味見をしなかった」、「今の子供たちは家でしょっぱいものを食べているのだから保育園では味の感じられない給食で良い」と答えた。

また、当日は、A11管理栄養士が前月末で辞めたため、X2とA12保育士で調理したことが認められ、調理体制が手薄であったことがうかがえる。確かに、味見をしなかったX2の行為は調理員としては落ち度があり、結果的に味付け指示に従わなかったこととなるが、こうした調理体制を考慮すれば、X2が調理体制が手薄で忙しいことに対する不満からの発言でもあったと評価することができ、これらX2の発言をもって、改めて文書で園長の味付け指示に従わないと指導するに値する行為と評価することは困難である。

- (g) 平成19年1月24日の二重発注ミスの無反省と非常識で非衛生的な対応との指摘については、第3の4(3)キで認定したとおり、X2は、食材を二重発注するミスをY3主任に報告し、Y3主任が園長とその対応について検討し、その結果食材廃棄を決定したが、Y3主任がその決定をX2に伝えに行った時には、既にX2がサツマイモの皮をむいてつぶしていたところであったことが認められる。また、Y3主任がサツマイモの廃棄の決定を伝えると、X2はもっと早く言って欲しかったなどと発言したことが認められる。X2は二重発注のミスを伝えた上で、マッシュポテトにして給食に出したいと一応許可を求めたが、食材の廃棄方針の決定が伝えられる前に調理を開始したものであり、調理を開始したX2の行為はとがめられるべき行為ではあるが、結果として食品の安全面は守られたのであるから、X2のこの行為を、改めて文書指導を行うに値する程度

の行為と評価することは困難である。

- (h) 平成19年3月18日のパート職員に対する暴言との指摘については、第3の4(3)クで認定したとおり、X2は、パートのA13調理員に外に出るように言い、生意気だ、もっと謙虚になりなさい等の叱責を行ったことが認められる。

なお、組合は、話を聞かれない方がよいと思ったX2が、調理室出口近くで話をするのを伝えたもので、外で叱責ということはないと主張するが、主張内容が具体性に欠ける上、その疎明もなく、組合の主張を採用することはできない。

しかし、このX2のパート職員への叱責行為により、園の運営に困難を生じさせたとの疎明がなく、当該行為を文書指導するに値する行為であったとまで言うことは困難である。

- (i) 作業着等の無断発注との指摘については、第3の4(3)ケで認定したとおり、網戸については疎明はないが、平成19年5月1日に、X2が勝手にエプロンを発注したことが認められる。

しかし、園長がカタログを給食室の職員に渡したということは、具体的な発注の許可を職員に与えていないとしても、園長が購入を前提としていたことは明らかであり、X2の発注手続に問題があったことを考慮しても、これを後日文書で指導するに値する行為であったとまでは言うことができない。

- (j) 以上から判断すると、X2に対し、火の不始末とそれに対する反省文の不提出の問題及び県監査室に直接連絡をとったことについては、X2を改めて指導する必要性が認められるものの、その他の事項については、特段文書で改めて指導する必要性がなかったと評価できる。

d X2への指導書2の指導内容について

法人は、X2への指導書1への回答がなく、それどころか、平成20年2月5日に、園長らの給食に塩をふりかけた行為に及んだので、かか

るX2の行為を重大に受け止め、X2への指導書2を発出し、かかる行為を今後行わないよう求めるとともに、改善する意思があれば、同月15日までに提出するよう求めたが、かかる書面を提出しなかったと主張する。

X2への指導書1への対応をみると、第3の4(2)アで認定したとおり、X2への指導書1で求められた改善する意思についての書面を、X2は提出しなかったことが認められ、この点は法人主張のとおりである。

なお、組合はX2への指導書1は、平成19年8月9日に行われた労使協議で、一定の収束が図られたと主張するが、法人が指導書の撤回をしなかったことについては、組合も認めており、指導書の撤回を法人がしない以上、一定の収束が図られたとまで認定することはできないものである。

X2への指導書2は、第3の4(5)アで認定したとおり、平成19年6月20日にX2への指導書1を交付したが、平成20年2月5日に塩ふりかけ行為を行ったことから、再びこのような行為を行わないよう指導し、改善の意思があればその旨を書面で同月15日午後5時までに提出することをX2に求める内容となっている。

そこで、次に、X2への指導書2の発出の合理性について判断する。

塩ふりかけ行為についてみると、園長は給食の塩分濃度や味付けについて、第3の4(4)オ、キ及びコで認定したとおり指導を行ってきた。また、同サで認定したとおり、同月2日の職員会議で、園長は、X2を含む職員に対し、園ができた時は、おいしいと感じられていたものが、今は少しずれている、薄すぎる味付けはおいしいとは感じられない旨発言した。

X2は、同シで認定したとおり、同月5日に、園長ら3人の職員及び自らの給食にスプーン1杯程度の塩をふりかけた。また同スで認定したとおり、X2は、職員会議のとき園長が私を全面否定したので、スプーンで塩をふりかけた旨回答していることから、園長がX2の作った給食を非難したと感じたX2が、それを不満として塩をふりかける行為に至ったものであると認められる。

法人は、X2の行為は給食の検食を不可能にさせる行為と主張する。

この点、組合は、園長は管理職として検食簿を確認しているにすぎないと主張するが、例え検食簿の確認をしているにすぎないとしても、園長は、味見等を行う業務を含め、検食業務全般に対して責任を負うものである。組合の主張は、通常は実際に給食を食して味見等の確認を行う業務を、園長以外の園の職員に行わせていたという主張に過ぎないものであるから、X2の行為が検食を不可能にさせる行為であったかどうかの判断に影響を与えるものではない。

X2の塩ふりかけ行為は、園児と違う給食を、園長らに提供した行為であり、園の検食業務に対する妨害行為に当たるものであって、調理員としては行ってはならない行為と言える。

以上から、法人がX2への指導書2を発出する必要性はあったものと認められる。

e X2への指導書1及び2の発出とその後のX2の対応に係る解雇事由について

前記cで判断したとおり、X2への指導書1のうち、火の不始末問題及び県監査室へのX2の対応については、文書での指導の必要性はあったものと認められる。火の不始末問題については、確かに園の防火管理上重要なことで、調理業務に従事する者としての適格性を疑わせる一事情にはなるものの、X2は園長に全く引き継がなかったのではなく、不十分であるが、そのままになっていると引き継いだものであり、県監査室へのX2の対応問題を考慮したとしても、これだけで、園就業規則第23条第1項(2)「勤務実績が著しく不良で就業に適さないと認められ」、同項(3)「業務上の命令に従わず業務に支障を来たす」に該当すると言うことは困難である。

次に、塩ふりかけ行為については、第3の4(5)イで認定したとおり、X2は、理事長に電話で、塩をかけたことはいいことだとは思わないが、文書での返答はしない旨を伝えている。また、同ウで認定したとおり、X2への指導書2で求められた書面もX2は提出しなかったこと、また第3の4(4)セで認定したとおり、X2は、塩ふりかけ後の給食について「大人の味付けにはちょうどよい」と感じたことが認められ、自らの行った塩ふりかけ行為について、X2が、真の反省をして、電話

で理事長に返答したものと認め難い。よって、X2が塩ふりかけ行為を理事長に謝罪したとの主張は、実質的な謝罪であったとまで認めることはできない。

塩ふりかけ行為自体が、前記dで判断したとおり、検食業務を妨害する行為であり、その後のX2の対応にも反省が見られないことから、X2の塩ふりかけ行為とその後のX2の対応は、これまでのX2への指導書1で指摘された火の不始末問題及びその対応、県監査室の指導に対する対応及びこれらの指摘に対してX2が反省の態度を示さなかったことを含めて総合的に判断すると、少なくとも、園就業規則第23条第1項(5)の「職場の就労環境を害する行為等により、著しく信頼関係を喪失した」には一応該当する行為であると言える。

(イ) 本件解雇の相当性について

これまでの検討で、X2には、「職場の就労環境を害する行為等により、著しく信頼関係を喪失した」という解雇事由が一応あったといえるが、解雇事由があるからといって、直ちに解雇するのは、解雇が労働者の生活の糧を奪うことになることから、慎重でなければならない。そこで、X2の行為に対して解雇が相当であったかどうかについて、以下判断する。

塩ふりかけ行為については、職員及び自分の給食に塩をふりかけたもので、園児の給食に塩をふりかけたのではない。また、毒物ではなく調味料である塩をスプーン1杯程度ふりかけたものであり、火の不始末や県監査室の対応に問題があったことを考慮したとしても、直ちに解雇するまでの重大な行為とまでは言えず、まずは指導を行うことや、より軽い処分にするなどにより、解雇を回避する努力が求められるものである。

具体的には、第3の6(2)で認定したとおり、A15管理栄養士が平成20年1月に園に採用されたのであるから、A15管理栄養士に個々のX2に対する指導を行わせることも十分にできたはずである。

この点、法人はX2に対し、このような措置をとったとの疎明はない。

こうしたことから判断すると、X2の行為は、園就業規則第23条第1項(5)の「職場の就労環境を害する等により、著しく信頼関係を喪失した」に該当する行為であると言える。

失した」に一応該当する行為であるが、X2の行為に対して解雇は均衡を失しており、解雇回避努力を経ずに、X2を直ちに解雇したことは、社会通念上相当とは言えないものである。

イ 不当労働行為の成否について

(ア) 不当労働行為意思について

第4の2(3)ア(ア)eで判断したとおり、X2の解雇に関しては、「職場の就労環境を害する行為等により、著しく信頼関係を喪失した」という一応の解雇事由があったといえる。ただし、解雇については、これまで検討したとおり、法人が解雇回避努力を行っているとの疎明がないこと等から、解雇の相当性がないと判断したところである。

そこで、以下、解雇の相当性がないにもかかわらず、法人がX2を解雇したことが、組合員であるX2を排除する意思で行ったものかどうかについて検討する。

a 法人の組合員の認識について

第3の3(1)ウで認定したとおり、X2は平成18年10月25日の第1回団体交渉に出席している。法人は、組合員が誰か尋ねたことはないと主張しているが、従業員の誰が組合員かどうかを認識する機会はずしでも法人から尋ねることだけに限定されない。

理事長は、第1回団体交渉における労働者側出席者の全てが組合員とは思わなかった旨を証言し(第3回審問証言速記録(3)10~11頁 Y1証言)、第1回団体交渉時にX2が組合員であったか否かの認識について、あいまいな証言をしているが、この証言は次の点を考慮すると不自然である。

第1に、組合執行委員長は、第1回団体交渉に1人を除く全組合員が参加したと証言し(第1回審問証言速記録(1)4頁 X1証言)、また、団体交渉時に組合員が紹介されたことも陳述しており(甲第59号証)、これら証言ないし陳述に特段不自然な点は見受けられないこと。

第2に、Y3主任が、団体交渉の際に、組合側に座っていた人も組合に入っていると分かったと陳述していること(乙第19号証)。

第3に、分会が結成された際に、X2やX3の行為を上部団体の方

が正してくれると思った旨を園長が証言していること（第3回審問証言速記録(4)3頁 Y2証言）。

以上から判断すると、理事長には少なくとも、第1回団体交渉時点においてはX2が組合員である旨の認識があったと認めることが自然である。

b X2の組合活動等について

第3の1(4)で認定したとおり、X2は平成18年9月15日の組合の分会結成当初から分会員となり、平成19年9月から翌年8月まで組合執行委員であった。

c X2への指導書1の不自然性について

これまでの判断で、X2への指導書1は、火の不始末の問題や県監査室へのX2の対応等で指導を行うことが自然であるものは含まれてはいるものの、全体としては改めて文書指摘する必要のないものも含まれており、発出意図に疑問が残るものである。

さらに、第3の5(1)ウで認定したとおり、X3への指導書1は、平成19年5月28日付けで発出されており、X2への指導書1の発出時期と近接していることから、なお一層、その疑問を強くするのである。

d 解雇手続きの不自然性について

そもそも勤務等改善指導書は、就業規則上には定めがなく(甲20号証の2、甲第32号証)、またX2への指導書1及び同指導書2の文面を見ると、この指導書に従って改善する意思があればその旨書面で提出するよう求める内容である。また、第3回審問では理事長が、指導書は反省を求める趣旨であり、懲戒ではないとしている(第3回審問証言速記録(3)7,31頁 Y1証言)。

しかし、法人はこれら指導書に従って反省文を出さないことも解雇理由の一つとして挙げている。そうすると就業規則にない任意の措置に違反したことを解雇理由としていることになり、これは組合が主張するように結果的には懲罰的なものであると言わざるを得ない。

さらに、平成20年2月5日のX2の塩ふりかけ行為から、同月

13日にはX2への指導書2を発出し、そのわずか2日後の同月15日までに改善の意思を表明する文書を求めて、それが無いことを理由に同月20日には解雇を行っており、あまりにも性急な対応であると言える。その間、X2に対し丁寧に指導した事情は見受けられず、このような性急な解雇決定がなされたことから、法人が真摯にX2を改善させようとしていた意思は見えてとれないものである。

e 団体交渉の対応について

組合は、法人の団体交渉後の不誠実な対応を考えれば、X2の解雇は不利益取扱いの不当労働行為であると主張する。

第4の1(3)イ(ア)cで判断したとおり、法人が給与表の見直しに時間を要したことは、不誠実な団体交渉に当たるものであるが、これらの状況から見ても、組合と法人の間では信頼関係が十分ではなかったものと評価できる。

f X3への勤務等改善指導書との関係について

さらに、後で判断するように、X3への指導書2の発出は、組合への支配介入の不当労働行為に当たり、法人は組合を嫌悪していたことが認められる。また、第3の6(1)で認定したとおり、勤務等改善指導書については、組合員であるX3とX2にのみ発出され、その発出時期が近接しており、さらにX2への指導書1は、指導の必要性の乏しいものも含まれることから判断すると、全体としては、X2への指導書1の発出そのものについても疑問が残らざるを得ないものである。

g 組合員と非組合員の雇用について

組合は、臨時職員で非組合員のA17を年度途中で正規職員にしたことは、これまでの法人の対応と異なることを指摘し、一方理事長は、A17を正規職員としたのは、財政状況から可能であり、その職員の資質から正規職員とした旨証言する(第3回審問証言速記録(3)21頁 Y1証言)。

これについては、第3の6(3)で認定したとおり、平成19年4月にA17を臨時職員の保育士として採用し、年度途中で正規職員としたこと、年度途中の正規職員化はこれまで園では例がなかったことが認めら

れる。

一方、第3の3(3)エで認定したとおり、組合員である2名の臨時職員の雇止め理由について、法人は組合の要求に対し、明確な理由を示してこなかったことが認められる。

なお、法人は、2名の臨時職員に雇止めの通告をした時点で2名の臨時職員が組合員であるとの認識がなかった旨主張するが、第3の3(1)ウで認定したとおり、2名の臨時職員は、平成18年10月25日の第1回団体交渉に出席しており、第4の2(3)イ(ア)aで、X2が組合員であることについての法人の認識を判断するに当たり示した理由と同様の理由により、法人側には、第1回団体交渉時点で、2名の臨時職員が組合員であるとの認識があったと認めるのが相当である。

組合員の臨時職員を雇止めとし、雇止めの理由を組合の要求にもかかわらず明示せず、一方で非組合員の臨時職員については、前例にない、年度途中での正規職員化をしていることからすると、A17を正規職員としたことが、財政状況とその職員の資質から行ったとする証言は、にわかには信用し難いものがあり、むしろ、そこには法人が組合員よりも非組合員を優遇しようとしていた意図がうかがわれる。

h Y3主任発言について

第3の3(3)カで認定したとおり、平成19年2月ころ、Y3主任がA5保育士に対し、「組合に入るかどうかは自分で十分に理解した上で慎重に考えた方がいい」旨の発言をしたことが認められる。

園運営管理規定第5条によれば、主任保育士は、園長を補佐する立場であり、また、第3の3(1)エで認定したとおり、理事会側に、主任保育士も管理職であり経営に責任を持っていると考えている旨の発言があったことを考慮すれば、主任保育士の発言は法人の意を体した発言であると認められ、法人は組合を好ましく思っていなかったことが推認できる。

i 不当労働行為意思について

以上から判断すると、法人は組合を嫌悪し、組合執行委員でもあったX2に、解雇事由に一応該当する行為があったことを捉えて、解雇回避

の努力を尽くすことをせずにあえて解雇を選択して、X 2 を排除し、組合に打撃を与えようとしたものであると認められる。

j 法人の反論について

なお、法人は組合員もクラス担任としており、不当労働行為ではない旨を主張するが、例えクラス担任の選任について、組合員に対し、不利益な取扱いを行っていないとしたとしても、クラス担任選任以外の事項において、組合員に対し、不利益な取扱いをする可能性を否定することはできないし、これまでの判断から不当労働行為意思が認められることから、法人の主張は採用することはできない。

また、法人は、職員が組合員か否かにかかわらず、始末書等を求めている旨主張するが、勤務等改善指導書という名で発出したのは組合員の X 2 と X 3 の 2 名のみで、これまで判断したように勤務等改善指導書の指導内容にも疑問が残るものがあること、さらに法人が X 2 に対し、勤務等改善指導書や口頭で指導したという事実以外に、丁寧に X 2 に対し改善のための指導を行ってきた事情も見受けられないことから判断すると、仮に組合員以外にも始末書等を求めていたとしても、これまでに判断した不当労働行為意思の存在を覆すに足る事情とは認められない。

(イ) 結び

以上から、法人が X 2 をあえて解雇したことは、法人が組合を嫌悪し、組合員であるがゆえに X 2 の排除を図った不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を図ったものと認められるから、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為である。

3 X 3 への勤務等改善指導書について

(1) 申立人の主張

平成 19 年 5 月 28 日に分会長 X 3 に対し、X 3 への指導書 1 が発出された。この中で取り上げられている指摘事項の多くは約 10 か月以上前のものであり、中には 1 年 6 か月以上前のものもある。これらは、問題が起こった時点で改善指導しておくべきものである。また、指導項目のほとんどが、

発生時点で理事長若しくは園長の一方的な意見の押しつけが行われており、話し合いや指導と言えるものではなく、懲戒的な性格が強いものであり、同年6月19日の労使協議で、一定の収束を図るとりまとめをして、双方が合意している。

次に、平成20年3月26日付けのX3への指導書2は指導より理念を述べているに過ぎないものや、職場の日常の実態を無視して指揮命令を強め、労働者を支配するために取り上げたものである。

このようなX3に対する2回にわたる勤務等改善指導書は、改善指導書の名を借りた、組合員X3に対する恫喝であり、組合弱体化を意図した支配介入である。

こうした、勤務等改善指導書の濫発は、始末書等の提出を求めて、その提出がないことを理由にして一層の不利益処分を課すものであり、懲戒的な性格が強い不利益処分であり、その対応如何によってはX2と同様に解雇に追い込もうとしたものであることは明らかである。

なお、X3への指導書2の発出は、前回の指導書と一体不可分であることを、法人自らが述べており、2件の指導書は継続したものとして取り扱うのが妥当であり、除斥期間をまたいでいても両方とも取り消すことができる。

(2) 被申立人の主張

平成19年5月28日付けのX3への指導書1は、X3が平成19年5月以前に行った、保育園にて職務に従事する者としてあるまじき行為を列記し、これを改めることを求め、改善の意思があれば7日以内にその旨を書面にて提出することを求めて提示したが、X3の行動が改まることはなく、法人は、再度、平成20年3月26日にX3への指導書2を提示し、X2解雇時のX3の言動及びX3の管理栄養士に対する指示命令について列記し、かかる行為の改善を求め、これに従い改善する意思があれば同月31日朝までに文書で提出することを求めたものである。

なお、平成19年6月19日の労使協議で、一定の収束を図るとりまとめをして、双方が合意したことについて否認する。

このように、法人がX3に対して提示した勤務等改善指導書は、実際にX3が保育園にて職に従事する者としてあるまじき様々な行為を行ったために、これを改めることを求めて提示したものであり、不当労働行為には該

当しない。また、この勤務等改善指導書は懲戒のためのものではないのであり、このことから不当労働行為には当たらないことは明白である。

(3) 当委員会の判断

ア X3 への指導書1に係る申立てについて

(ア) 第3の5(1)ウで認定したとおり、法人はX3に対し平成19年5月28日付けでX3への指導書1を発出した。また、第3の5(3)アで認定したとおり、法人はX3に対し平成20年3月26日付けでX3への指導書2を発出した。そもそもこれらの勤務等改善指導書は、職員の別個の行為に改善を求め、反省を促す独立した行為であり、X3への指導書1については、本件申立てが平成20年10月1日であり、申立期間を経過していることから、X3への指導書1に係る申立てについては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条の規定により却下する。

(イ) なお、組合は、2件の勤務等改善指導書は継続したものと取り扱うのが妥当であり、除斥期間をまたいでいても両方とも取り消すことができると主張するので、以下この点について述べる。

第3の5(3)アで認定したとおり、X3への指導書2には、「X3に対し平成19年5月28日に1回目の指導書を交付し、約10か月経過したが、同指導書の第2項で指摘した保育士としての職務の範囲をこえた独断的な行為についての改善は見られないので、再び勤務等改善指導書を交付すること」とあり、X3への指導書1とX3への指導書2は内容的には一部重複しているものである。しかし、単に内容的に重複していれば、継続する行為であるということとはできない。また、これら指導書の発出状況をみると、平成19年5月28日付けと、その後およそ10か月経過した平成20年3月26日付けの2回の発出が行われており、この状況からすれば、指導行為が文書で継続的に行われているわけではない。そうすると、勤務等改善指導書の発出は、それぞれが、1回限りの行為であったということが出来る。したがって、これらを継続する行為であるとする組合の主張は採用することはできない。

イ X3 への指導書2について

(ア) 勤務等改善指導書の合理性について

- a X3 への指導書2で触れる同指導書1の指導内容の合理性について
X3 への指導書2の中には、既に検討したとおり、X3 への指導書1で指摘した、保育士としての職務の範囲を超えた独断的な行為についての改善が見られないとの記載があり、X3 への指導書1の指摘事項の一部について、再度指摘をしている。そこで、以下 X3 への指導書2で触れている X3 への指導書1の指導内容の合理性について、指摘時期を含めて検討することとする。

(a) 指摘時期について

X3 への指導書1で指摘されている事項について、組合は、指摘事項が古いことを主張している。この点を判断するに、最も古い事項は、第3の5(2)で認定したとおり、平成17年10月15日の園の運動会におけるX3の行為について指摘したものであり、これはX3 への指導書1の発出から、およそ1年7か月前の出来事である。また、その他の指摘事項についても、同指導書発出の2日前の備品、器具の使用問題を除けば、およそ4か月から9か月前の事項について指摘をしており、この点については、組合が主張するとおりである。

(b) X3 への指導書1の指導内容について

- i X3 への指導書1の指摘事項のうち、平成17年10月15日の運動会の運営に関する職域を超えた指示との指摘については、第3の5(2)アで認定したとおり、X3は運動会当日にピアノを園庭に運ぶべきと述べたことが認められるが、この発言により、運動会の実施に多大な支障を来すほどの遅れが生じたとの疎明もないことから、この程度の発言で、例え多少運動会の準備に遅れが生じたとしても、当日X3に、園長などから、ピアノを使用しないこととする説明を行い、X3の理解を得るよう努めれば十分解決できる程度の事項であると判断される。
- ii 平成18年8月の研修報告の提出期限にての拒否との指摘につい

ては、第3の5(2)イで認定したとおり、研修報告の提出期限を切られることにX3は難色を示したものの、結局は提出期限内に研修報告を提出したことが認められるので、これについても法人の保育園の運営に多大な支障を来したとは言えないものである。

- iii 平成18年8月17日の園外保育中止の報告に対する暴言との指摘については、第3の5(2)ウで認定したとおり、X3は園外保育の禁止に反対し、園外保育承認届について、保育中には子供から目が離れ、危ないので書けない旨の発言をしている。さらに、保育を知らない理事長が決定することではない旨の暴言とも受け止められる発言をしたことも認められる。

しかし、このX3の発言以降、園外保育に関して、園の運営、とりわけ園児の安全の確保について、多大な支障を来した行為をX3が行ったとする疎明もなく、この程度の言動をもって、法人の決定を否定した行為であるとは言い難く、園側が、X3に対し、園外保育の中止決定の趣旨を十分に理解を得られるよう、丁寧に説明を行えばよい程度の事項であったと言える。

- iv 平成18年9月1日の途中入所日の独断・越権及び同月20日の理事長からの始末書提出拒否との指摘については、第3の5(2)エで認定したとおり、X3は慣らし保育のために、平成18年9月1日に入園することとなっていた児童のうち1人については、X3から保護者に対し登園日を同月4日にすることに同意させ、もう一人については保護者から登園日を同月4日にしたいとの申出を受けて、登園日を同月4日にしたが、X3は登園日の変更について園長に報告しなかったものである。また、X3は、始末書を求められた時点において、入所日を起算日として運営費が児童家庭課から園に支給されることを承知しており、それにもかかわらず、始末書の提出を拒否したものである。

このようなX3の行為は、園の運営費の適正な受給という点から問題になりかねない行為であり、法人がX3への指導書1を发出し、文書で指導することとしても特段不自然なことであるとまで

は言えないものである。

- v 平成19年1月17日の修繕業者に対する独断依頼によって混乱を起こしたとの指摘については、第3の5(2)オで認定したとおり、X3は、配管の修繕業者に土曜日に点検に来るよう依頼したことがうかがわれる。この点、組合は、子どもがいないのは土曜日であると言っただけで、決めるのは園長なので2階で聞くよう言ったと主張しているが、業者から苦情がきているとの園長の証言に、特段不自然な点も見受けられない。

しかし、その後、X3が業者に対し、無断で依頼を繰り返し、園の運営に大きな支障を来したとの疎明もなく、修繕業者に対するX3の発言は、職域を超えた独断的な行為とまでは言えない。

(c) X3への指導書1の合理性について

これまでに検討したように、X3への指導書2で触れるX3への指導書1の指摘事項は、X3への指導書1の発出時期までにかかなりの時間が経過しているものであり、また、途中入所日に関する指摘事項以外は、職域を超えた独断的行為として、文書で改めて指摘する程のものではなかったと言える。

なお、第3の5(1)カで認定したとおり、X3への指導書1に関して平成19年6月19日に組合と法人との間で労使協議が行われ、指導書の撤回を求める組合側と、あくまでも指導書は改善のための指導であるとする法人側との間で話は平行線をたどり、指導書の撤回については合意に至らなかった。指導書の撤回について合意に至らなかった以上、一定の収束を図る旨の合意があったとする組合の主張は、採用することができない。

b X3への指導書2の指導内容について

- (a) 第3の5(4)アで認定したとおり、X2解雇時のX3の理事長に対する態度は、組合員を解雇された分会長が行う抗議の程度としてはやや行き過ぎがあったことが認められ、これに対し、法人が文書により指導をしたものということができる。

しかし、X3は、分会長として、X2の解雇に不満を持って、抗議をしたものであるから、この抗議の程度にやや行き過ぎがあったとしても、組合員を擁護する分会長の立場上、やむを得ない面もあり、特段文書で改めて指導する必要性があったとは言い難いものである。

(b) 第3の5(4)イ(ア)で認定したとおり、X3は、給食の麩に合成着色料が使用されている旨を各クラスを回って伝えるようA15管理栄養士に対し指示をしたことがうかがわれる。法人は、これを指揮命令系統を無視するものと主張するが、合成着色料の使用された給食の食材があったことを認識し、食の安全面から急を要する事態ととらえたX3が、A15管理栄養士に対し、園児に食べさせないようにするために自分の考え方を伝えたものとするのが自然であり、X3は指揮命令系統を無視する意図でこの行為にでたとまでは言えないものである。

(c) 第3の5(4)イ(イ)で認定したとおり、X3は平成20年3月17日の卒園式の踊りの練習中に、管理栄養士に自分の代わりに練習に参加するよう依頼し、また、園長に対し、代わりの職員を探すことが慣例であった旨の発言をしたことが認められる。一般的に、このような練習程度の一時的な交替要員を探すに当たり、園長等の許可が求められるものであるとは考えにくく、また、X3の代替職員を探すことが慣例であったとの発言が特段不自然でないことから、行事等で代替職員を自ら探すことが園において慣例になっていたことが推認される。

確かに、X3の行為により、給食室等の安全上、問題が発生することも考えられなくはないが、給食室が調理中であつた等の疎明もないことから、X3の行為が、安全上支障を来す行為であつたとは言えない。

そうすると、X3の行為は、これまでの慣例に従つたに過ぎず、指揮命令系統を無視した行為として、あえて文書化して指導する必要性に乏しいものと判断される。

(イ) X3 への指導書2の発出意図について

a 法人の主張する X3 への指導書2の発出意図への疑問

法人は、X3 への指導書1を提示しその行状の改善を求めたが、X3 の行動が改まることはなく、そこで法人は、再度、X3 への指導書2を提示し、行為の改善を求めたと主張する。

これまでに検討したように、X3 への指導書2に記載のある X3 への指導書1の指摘事項のうち、登園日の変更について園長に報告をせず、この件について理事長から求められた始末書を提出しなかったことについては、X3 の行為の改善を求めることが発出の意図に含まれていると一応は判断できる。

しかし、既に判断したとおり、X3 への指導書1については、指摘事項が古いものが多い上、さらに、その他の指摘事項は、改めて文書で指導する程のものとは言い難い。

その上、X3 への指導書2の発出は、X3 への指導書1の発出から実におよそ10か月経過しており、X3 が問題行為を繰り返すのであれば、このおよそ10か月間、次の指導まで期間をおくことが不自然である上、また、X3 への指導書2で指摘されている行為も、あえて文書で指導する程度のことではなかったことから判断すると、第3の5(1)キで認定した、X3 が、X3 への指導書1で求められた、改善する意思がある場合及び言い分がある場合の書面を、法人に提出しなかった事実を考慮したとしても、X3 への指導書2の発出の真意が、X3 の行動を改善する意図であったとするには大きな疑問が残るものである。

そこで、X3 への指導書2の発出の真意を検討するが、その判断材料となるべき事情は以下のとおりである。

(a) X3 の組合活動について

第3の2(5)で認定したとおり、X3 は組合の分会設立当初から分会長となり、分会結成通知書には分会長名が記載されていることから、法人側は分会結成通知到達時からX3 が組合員であることを認識していたとすることができる。また、第3の3で認定したとおり、分会長として要求書の提出や団体交渉への出席等、組合活動を積極的

に行ってきた。

(b) 分会結成後の分会と法人の関係

i 協定書の一部削除、一部挿入問題について

第3の3(1)で認定したとおり、組合と法人間には、平成18年10月25日に開催された第1回団体交渉で交渉した労使間ルールに関して、分会が法人に示した協定書案について、法人は同年12月20日付けで分会長に対し、一部削除、一部挿入を求める文書を発出したことから、協定書締結にあたり問題が発生していたことが認められる。

ii 臨時職員雇止め問題について

第3の3(2)ア及び同6(3)で認定したとおり、組合員である2名の臨時職員を雇止めとする一方、臨時職員で非組合員のA17については年度の途中で正規職員にした。

iii 団体交渉日について

第3の3(2)で認定したとおり、第2回団体交渉については、平成18年12月27日に、分会が遅くとも平成19年1月20日までに開催を求め、同月10日に、理事長が口頭でX3に同月24日に行う旨を伝えたことが認められるが、結局延期され、同年2月1日に実施された。

さらに、同(3)で認定したとおり、第3回団体交渉については、分会は平成19年2月14日に同月23日までに開催するよう申し入れた。さらに分会は、同年3月7日に団体交渉を平成19年度内に行うよう申し入れ、理事長が分会長に理事会後に回答すると答えたが、結局法人は同月22日に同年4月3日に団体交渉を行う旨分会長あてに通知し、同月3日に第3回団体交渉が行われた。

こうした法人の団体交渉の対応を含めて、同(5)で認定したとおり、同年3月26日に D と組合は連名で法人の団体交渉が不誠実であるとして話合いの場を求めて申入れを行ったが、同月28日付けで、法人は時間的にも困難なので意に添えない

旨を記載した文書を発出したことが認められる。

こうしたことから、第2回、第3回の団体交渉日の設定をめぐって、組合及び分会と法人間では問題が生じていたことが認められる。

iv Y3主任発言について

第3の3(3)カで認定したとおり、平成19年2月ころ、Y3主任がA5保育士に対し、「組合に入るかどうかは自分で十分に理解した上で慎重に考えた方がいい」旨の発言をしている。

v 就業規則改正に係る説明会の開催について

第3の3(4)で認定したとおり、平成19年3月24日に、園長から同月26日の就業規則改正の説明会に参加するよう職員に対し話がされ、同月25日に、分会は法人あてに同説明会の前に、組合との協議を行うよう申入書を提出した。法人は同月26日に就業規則改正の説明会を開催したが、結局参加者はなく、法人は分会に対し、次回の機会をつくる旨等を回答したことが認められる。

こうしたことから、分会と法人は就業規則の改正説明会の開催問題でも意見が対立していた事情がうかがえる。

vi 給与表の見直し問題について

第4の1(3)イ(ア)cで判断したとおり、給与表の見直しについては、時間を要したことが不誠実な対応にあたり、不当労働行為と認めたところである。

(c) 勤務等改善指導書の発出対象者について

第3の6(1)で認定したとおり、勤務等改善指導書が発出されたのは、X3とX2の組合員2名のみであった。

b 以上の事情を考慮すると、X3は分会長として積極的に組合活動を行ってきた一方で、分会結成後の法人と組合ないし分会の間には、協定書問題、臨時職員雇止め問題、団体交渉日の設定問題、就業規則改正の説明会開催問題、給与表の見直し問題があり、良好な労使関係にあっ

たとは言いがたい。また、勤務等改善指導書は X 3 と X 2 の 2 名の組合員のみが発出されている。さらに、Y 3 主任の組合に入るかどうかは自分で慎重に考えた方がいい旨の発言が法人の意を体しての発言と認められること、非組合員の臨時職員の前例のない年度途中の正規職員化の一方で、組合員である 2 名の臨時職員の雇止めがあったこと等から総合的に判断すると、法人が組合を嫌悪するとともに、分会長として組合の分会活動の中心となっている X 3 を嫌悪していたことが推認される。

また、X 3 への指導書 1、同 2 を発出するに際し、X 3 に対して時間をかけて説明し、改善を促したとの疎明もないことから、法人が組織の秩序を保つために、使用者として真摯な指導を X 3 に対して行ったとは言えないものである。

そうすると、X 3 への指導書 2 を発出した意図は、指導書を発出する必要性が乏しい中、組合活動の目立つ X 3 に対し、あえて同指導書を発出することで、X 3 に対して牽制を加え、組合活動を弱体化させることにあったと言わざるを得ない。

なお、法人は、社会保険労務士から、書面にて行為の改善を促す方法がある旨のアドバイスを受けたことを主張するが、このアドバイスが仮にあったとしても、上記の判断を揺るがすものではない。

(ウ) 支配介入に係る不当労働行為の成否について

以上、法人の X 3 への指導書 2 の発出は、組合の弱体化をねらって行われた行為であると認められるから、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。

(エ) 勤務等改善指導書の不利益性について

組合は、勤務等改善指導書の濫発は、始末書等の提出を求めて、その提出がないことを理由にして一層の不利益処分を課すものであり、懲戒的な性格が強いもので不利益処分であり、対応如何によっては X 2 と同様 X 3 を解雇に追い込もうとしたものであると主張する。これに対し、法人は、勤務等改善指導書は、X 3 の行為の改善を行うためのもので、懲戒ではないと主張する。

確かに、勤務等改善指導書の発出は、就業規則には根拠がない行為で

あり(甲第20号証の2、甲第32号証)、X3が、就業規則に基づく不利益処分を受けているとも認められないから、形式的には不利益性については認められない。しかし、第4の2(3)イ(ア)dで既に判断したとおり、X2の解雇は、勤務等改善指導書で求めた文書回答を行わなかったことも解雇理由に挙がっており、その意味ではX2への勤務等改善指導書の発出は懲罰的なものであると言わざるを得ない。X3が園での組合活動の中心となる分会長であることと、組合員のX2とX3のみに勤務等改善指導書が発出されていることを考えれば、法人によるX3への指導書2の発出は、X3に解雇への不安を生じさせる程度に懲罰的なもので、実質的な懲戒処分と変わらないものと言えるから、X3にとって不利益なものであるとともに、X3に解雇の不安を与え、組合活動を抑制させる効果を十分に持つものであったと評価できるのである。

第3の5(3)エで認定したとおり、組合側は平成20年4月16日の団体交渉で、X3への指導書2の撤回を求めたこと、同オで認定したとおり、X3は、団体交渉を踏まえ園長との連絡に遺漏のないよう努める旨の文書を法人に対し提出したことが認められるが、これは撤回を求めるものの、解雇を恐れてX3が文書を提出したものと見ることが自然であり、このことは上記評価に整合するものである。

(オ) 不利益取扱いに係る不当労働行為の成否について

これまで判断したように、法人のX3への指導書2の発出は、その必要性が乏しい中、組合を嫌悪していた法人が、あえて発出することによって、組合の弱体化を図るとともに、分会の組合活動の中心となる分会長のX3を嫌悪して、不利益に扱ったものであると認められるから、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

4 救済方法

以上のとおり、当委員会は、争点となった法人の行為のうち、次の3点が不当労働行為であると判断した。

(1) 平成19年12月18日の団体交渉で約束した給与表の見直しに過大な

時間を要したこと。

(2) 平成20年2月20日付けでX2を解雇したこと。

(3) 平成20年3月26日付けで、X3に対し、勤務等改善指導書を発出したこと。

これらに対する救済方法は次のとおりである。

(1) に関しては、その後平成21年4月に、給与表の2級を一律600円ずつ引き上げる改定がなされており、改定内容は、組合が要求した俸給表（給与表）のとおりのものである（第5回審問調書）ことから、これが不当労働行為であったことを法人に認識させることで足りる。

(2) に関しては、原状回復が相当である。

(3) に関しては、この指導書が発出されなかったものとするのが相当である。

なお、組合は、告知文の掲示を求めるが、文書の手交をもって足りる。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成22年3月11日

群馬県労働委員会

会 長 尾 関 正 俊 ⑩