

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 X 4  
代表者 執行委員長 X 1

大阪市住吉区

被申立人 Y 7  
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成24年(不)第30号及び同第69号併合事件について、当委員会は、平成26年2月12日及び同月26日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同胤多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する賃金減額の撤回及び差額賃金の支払
- 2 組合員に対する夏季一時金の不足額の支給
- 3 組合員に対する不登園日の無断欠勤扱いの撤回
- 4 組合員に対する減給処分の取消及び差額賃金の支払
- 5 組合員だけを遠足行事に従事させない取扱いの是正
- 6 組合員に対する解雇の撤回及び原職復帰
- 7 謝罪文の掲示

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人の組合員について、①賃金の一部である通信費につき、申立人が団体交渉において協議を求めていたにもかかわらず、団体交渉を経ないまま一方的に削減したこと、②夏季一時金につき、申立人の要求に対し回答のないまま、

一方的に最高額の半額しか支給しなかったこと、③気象警報発令により休園となった日に出勤を見合わせたところ、これを無断欠勤として処理したこと、④会社が配付し、後に訂正した勤務カレンダーの新旧いずれに従うのかが明確でない中で、旧カレンダーを基準に残業手当を請求したとして減給の懲戒処分を行ったこと、⑤遠足行事に参加させず、幼稚園での待機を命じたこと、⑥理不尽な処分を繰り返した後、「注意書」など就業規則上の位置付けが不明確な文書を乱発し、申立人からの不当労働行為救済申立てがある中で、申立人に対する事前通告もなく、普通解雇を強行したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y 7 (以下「法人」という。)は、大阪府内及び長崎県内において幼稚園を経営する学校法人であり、その従業員数は本件審問終結時約80名である。

なお、法人が大阪府内において経営する幼稚園は、 Y 8 、 Y 9 及び Y 10 (以下、これらの幼稚園を併せて「3幼稚園」という。)である。

イ 申立人 X 4 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪府内のあらゆる業務に従事する労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。なお、組合には、法人に勤務する従業員で組織する X 5 (以下「分会」といい、「組合」と「分会」とを併せて「組合」ということがある。)が存在する。

### (2) 本件申立てに至る経緯等について

ア X 2 の組合加入まで

(ア)平成22年4月1日付けで、法人は、 X 2 (以下、申立人組合に加入して分会長となる前を含めて「X 2分会長」という。)との間で、職種をスクールバス運転手他とする雇用契約を締結した。同日以降、 X 2分会長は、 Y 9で勤務するようになった。

(甲30、甲65、証人 X 2 )

(イ)平成22年8月28日、法人は、 X 2分会長に対し、同月31日をもって解雇することを通知する旨記載した「解雇通知書」(以下「22.8.28解雇通知書」といい、22.8.28解雇通知書による解雇を「22.8.28解雇」という。)を郵送した。

(甲31、甲65、乙1、乙65、証人 X 2 )

(ウ)平成22年8月30日、申立外 Z 9 (以下「申立外組合」という。)及び申立外組合の Z 10 (以下「申立外組合

分会」といい、「申立外組合」と「申立外組合分会」とを併せて「申立外組合」ということがある。)は、法人に対し、X2分会長が申立外組合に加入した旨通知し、X2分会長の身分問題その他について団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる旨記載した「労働組合結成通知及び団体交渉申入書」(以下「22.8.30申立外組合結成通知・団交申入書」という。)を提出した。

同日、申立人組合と法人は団交を行った。同団交において、法人は、X2分会長に対し、22.8.28解雇通知書を取り下げる旨記載した「解雇通知取下書」(以下「22.8.30解雇通知取下書」という。)を交付した。

(甲32、甲33、甲65、乙2、乙3、乙65、証人 X2 )

(エ)平成22年9月22日付けで、法人は、X2分会長に対し、同年10月1日付けでY10への配属とする旨記載した辞令を交付した。

(甲34、乙4)

(オ)平成23年1月17日、法人は、X2分会長に対し、X2分会長が、①スクールバスを、法人の許可なく園児らの送迎以外の目的で使用したこと、②園児の送迎中に他の教職員に対して多数回にわたり組合勧誘の話をするなどし、園児乗降停留所を数回通過することがあったこと、③交差点を左折すべきところを直進通過した際にスクールバスを後進させて交差点手前まで戻ったことについて、危険な運転であるとの苦情が保護者から出ていること、④上司に対し、遠足に同行できないのは不平等だなどと反抗的態度を取ったこと、について、それぞれ、今後同じような行為がないよう改善を求める旨記載した「通知書」を交付した。

(甲1、甲3、甲5、甲7、甲65、乙6、乙7、乙8、乙9)

(カ)平成23年1月31日付けで、組合は、法人に対し、X2分会長ほか同日付けで申立人組合の分会として活動に入ることを通告する旨及び団交を申し入れる旨記載した「労働組合公然化通告ならびに団体交渉申入書」(以下「23.1.31公然化通告・団交申入書」という。)を提出した。

(甲9)

イ 通信費について

(ア)平成23年4月6日、組合と法人は、団交(以下「23.4.6団交」という。)を行った。23.4.6団交において、法人は、組合に対し、通信費を今後廃止する旨述べ、また、組合と法人は、次回団交を同月25日午後6時から行うことで合意した。

(甲66、乙10、乙65、証人 X3 )

(イ)平成23年4月25日、法人は、X2分会長に対し、同月分給与を支給した。同

給与において、法人は、X 2 分会長に通信費を支払わなかった。

同日、組合と法人は団交（以下「23. 4. 25団交」という。）を行った。

(甲65、甲66、乙10、乙65)

(ウ) 平成23年5月26日付けで、組合は、法人に対し、①法人が同年4月分給与において一方的に通信費を削減した、②団交継続中にもかかわらず賃金を一方的に削減することは団交の形骸化及び労働組合無視であり不当労働行為である、③労使で合意に至るまでは従来どおり通信費を手当として支給することを要求する、旨記載した「抗議並びに要求書」（以下「23. 5. 26抗議・要求書」という。）を提出した。

(乙10)

ウ 平成23年度夏季一時金について

(ア) 平成23年6月9日付けで、組合は、法人に対し、平成23年度夏季一時金として月額賃金の2か月分を支給することなどを要求する旨記載した「2011年夏期一時金に関する要求書」（以下「23. 6. 9夏期一時金要求書」という。）を提出した。

(甲41、乙12)

(イ) 平成23年7月12日付けで、法人は、組合に対し、平成23年度夏季一時金については前年と同額を同月19日に支給する予定である旨記載した「通知書」を提出した。

(乙16)

(ウ) 平成23年7月19日、法人は、X 2 分会長に対し、23年度夏季一時金として192,500円を支給した。この金額は、X 2 分会長の月額基本給の1.1か月分に相当する額であった。

(甲47の12、乙16、乙65)

エ X 2 分会長の不登園日に係る欠勤処理について

(ア) 平成23年7月20日、午前7時現在、大阪市内及び堺市内に暴風波浪警報が発令されていた。同日、X 2 分会長は、 Y10 に出勤しなかった。

(甲65、証人 X 2 )

(イ) 平成23年7月29日、法人は、X 2 分会長に対し、同月20日に法人に事前連絡をすることなく欠勤したことについて無断欠勤したものとして処理することを通知する旨記載した「通知書」（以下「23. 7. 29通知書」といい、23. 7. 29通知書による欠勤処理を「本件欠勤処理」という。）を交付した。

(甲19、甲65、証人 X 2 )

オ 減給の懲戒処分について

(ア) 平成23年6月24日、法人は、教職員に対し、同年7月の勤務カレンダーを配付した。X2分会長に配布された同カレンダーに記載された勤務時間は、午前8時から午後5時までであった。

(甲65、乙65)

(イ) 平成23年6月29日、法人は、教職員に対し、同年7月の勤務カレンダーの訂正を通知した。同通知によるX2分会長の勤務時間は、午前7時30分から午後4時30分までであった。

(甲65、乙65)

(ウ) X2分会長の平成23年7月度の出勤簿兼勤務時間管理表には、時間外勤務時間数として、同月4日の欄には45分の記載が、また、同月5日から8日の欄にはそれぞれ30分の記載があった。

(乙39)

(エ) 平成23年7月11日付けで、Y10 園長 Y2 (以下「Y2園長」という。)は、X2分会長に対し、同月の勤務カレンダーについて、法人として訂正後のカレンダーを基準に考えている旨記載された「通知書」を交付した。

(甲18)

(オ) 平成23年8月23日、法人は、X2分会長に対し、勤務時間に関する業務命令に違反した点及び何らの根拠もなく残業代を請求した点について、法人の教職員就業規則(以下「就業規則」という。)第51条(2)に基づき減給3,000円の懲戒処分とし始末書の提出を求める旨記載した「懲戒処分通知書」(以下「23.8.23懲戒処分通知書」といい、23.8.23懲戒処分通知書による懲戒処分を「本件減給処分」という。)を交付した。

(甲25)

カ 遠足行事について

(ア) 平成22年5月12日、同月28日及び同年6月18日、3幼稚園合同の園外行事が、また、平成23年5月12日、Y10 の園外行事が行われ、X2分会長は、これらの園外行事においてスクールバスの運転業務(以下、単に「運転業務」という。)に従事した。

(甲27)

(イ) 平成22年10月29日、同年11月29日、同23年1月13日、同年5月24日、同年6月24日、同年7月14日、同年10月21日、同月26日及び同年11月15日、3幼稚園合同の園外行事が、また、同22年11月12日、Y10 の園外行事が行われた。X2分会長は、これらの園外行事の運転業務に従事しなかった。

(甲27)

(ウ) 平成23年12月13日付けで、組合は、法人に対し、法人がX 2分会長を同22年10月29日及び同23年6月24日の園外行事に参加させなかった理由を質問する旨記載した「質問状」(以下「23.12.13質問状」という。)を提出した。

(乙24)

(エ) 平成23年12月20日付けで、法人は、組合に対し、23.12.13質問状に対する「回答書」(以下「23.12.20質問状回答書」という。)を提出した。23.12.20質問状回答書には、平成22年10月29日及び同23年6月24日の園外行事について、いずれも「バス1台使用」、「理由→人数的に1台で問題ない」との記載があった。

(乙25)

キ 平成24年5月9日、組合は、当委員会に対し、①X 2分会長に対する賃金減額の撤回及び差額賃金の支払、②X 2分会長に対する夏季一時金の不足額の支給、③X 2分会長に対する不登園日の無断欠勤扱いの撤回、④X 2分会長に対する減給処分の取消し及び差額賃金の支払、⑤X 2分会長だけを遠足行事に従事させない取扱いの是正、⑥謝罪文の掲示、を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立て(平成24年(不)第30号事件)を行った。

ク 解雇について

(ア) 平成24年6月25日、法人は、X 2分会長に対し、問題行動が改善されていない旨及び特に重大と考えられる問題行動について改めて注意し改善を求める旨記載した「警告書」(以下「24.6.25警告書」という)を手交した。

(甲65、乙41)

(イ) 平成24年7月31日、法人が、X 2分会長に対し、就業規則第45条第1項を適用して同日付けで普通解雇する旨及び解雇予告手当を手交する旨記載した「解雇通知書」(以下「24.7.31解雇通知書」といい、24.7.31解雇通知書による解雇を「本件解雇」という。)を手交したところ、X 2分会長は、その場でこれを返却した。

同日、組合は、法人に対し、X 2分会長に対する本件解雇の通知について抗議するとともに速やかに撤回するよう求める旨記載した「抗議ならびに要求書」を提出した。

同日、法人は、24.7.31解雇通知書をX 2分会長の住所地の郵便受けに投函するとともに、X 2分会長に対し、24.7.31解雇通知書の副本を配達証明郵便で、本件解雇に係る解雇予告手当を現金書留で、それぞれ送付した。

同年8月1日、X 2分会長は、24.7.31解雇通知書を受領した。

(乙42、乙43、乙53、乙54の1～2、乙65)

(ウ) 平成24年8月7日付けで、法人は、X2分会長に対し、①本件解雇に伴う関係書類を送付する、②解雇予告手当金の受領後、同封の領収書に署名捺印の上返送するよう求める、旨等を記載した「ご連絡」（以下「24.8.7連絡書」という。）を送付した。

(乙44)

(エ) 平成24年8月21日付けで、組合は、法人に対し、労働組合に対する事前通告のない一方的な解雇は労働組合無視の不当労働行為であり、X2分会長への解雇を撤回することなどを交渉内容として団交を申し入れる旨等を記載した「団体交渉申入書」（以下「24.8.21団交申入書」という。）を送付した。

(乙56)

(オ) 平成24年8月23日付けで、法人は、組合に対し、24.8.21団交申入書によって申入れのあった団交を、同年9月3日午後5時30分から開催することを提案する旨記載した「団体交渉申入れに対する回答書」（以下「24.8.23回答書」という。）を提出した。

(乙57)

ケ 平成24年9月24日、組合は、当委員会に対し、X2分会長に対する解雇の撤回及び原職復帰並びに謝罪文の掲示を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立て（平成24年(不)第69号事件）を行った。

コ 就業規則及び法人の給与規程（以下「給与規程」という。）には、別紙の記載がある。

(乙36、乙38)

### 第3 争 点

1 法人が、X2分会長に対し通信費を支給しなくなったことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア X2分会長は、長年にわたって労働組合に加入しており、法人において就労していた時も個人加盟の労働組合員であった。そして、労働組合員であることは明らかにしていなかったが、労働組合員として活動してきた経験から、法人の業務において、労働基準法や道路交通法など多くの違法行為に気づき、これを指摘した。

X2分会長は、法人に採用され、平成22年3月29日から出勤を開始したが、その後、法人は、X2分会長に対して22.8.28解雇を通知し、解雇通知を取り下げた後は配置転換を行った。しかし、以下の(ア)、(イ)記載のとおり、22.8.28解雇は明らかに不当であり、その後の配置転換の措置も不合理で説明がつかず、むしろ、

過去に Y 9 で問題を起こした職員として Y10 に受け入れさせることで、X 2 分会長が半年かけて形成し、労働組合に加入するほどにもなった人間関係を分断し、他の教職員から隔離しようとの意図のもとになされたものである。本件では、22. 8. 28 解雇からその後の配置転換という背景事情としての不当労働行為意思があるもとで事実経過を踏まえて、不当労働行為の事実を評価する必要がある。

また、法人の不当労働行為意思を示す上記以外の事実として、特に、以下の(ウ)から(オ)の事実を指摘しておく。

(ア) 22. 8. 28 解雇について

X 2 分会長は、法人に採用され就労するまで、11年以上、大きな事故なくマイクロバスによる送迎業務に従事しており、また、法人による採用直後にも、運転が危険であるとの指摘を受けたことは一度もなく、運転の安全性は全く問題にされていなかった。

ところが、X 2 分会長が、法人において就労を始めた直後から多くの労働基準法等に係る違反を見つけ、これを指摘したところ、法人は、X 2 分会長及びその言動を嫌悪し、労働基準監督署から指摘を受けた労働基準法違反の改善を行わず、X 2 分会長に対し、平成22年7月13日、同僚や教員に労働組合の話をしたことをとらえて退職を促すという明白な支配介入行為を行った後、22. 8. 28 解雇を通知した。その後、申立外組合が団交を申し入れるや、わずか2日後の同22年8月30日の団交の席上で法人が解雇通知を取り下げたことから、22. 8. 28 解雇の無効性は明らかになった。また、22. 8. 28 解雇は、解雇に値するほどの上司の命令に対する違反がX 2 分会長にあったことを示す証拠もなく、不当解雇と判断されるものである。

(イ) 22. 8. 28 解雇撤回後の配置転換について

法人は、22. 8. 28 解雇を取り下げたにもかかわらず、X 2 分会長に対し、自宅待機を命じた上で、特段の理由もなく配置転換を行った。このこと自体、法人がX 2 分会長に対し、労働組合員であることを理由に特別の対応をとっていたことを示すものである。

X 2 分会長は、自宅待機後、Y 9 から、園児数も走行コースも少ない Y10 に配置転換されたが、配置転換されることに異議をとどめた上で、誓約書を差し入れて職場復帰を優先することにした。この誓約書は、上司の命令に従うという当然のことを書いたものにすぎず、上司の命令に従わなかったことを認めた趣旨のものではない。法人は、22. 8. 28 解雇の撤回後、3週間もかけてX 2 分会長の配置転換先を検討しているが、そもそも、22. 8. 28 解雇の



理由が「X 2 分会長は上司の命令に背いたこと」であり、これについて X 2 分会長が上司の命令に従う旨の誓約書を差し入れているのであるから、3 週間もかけて配置転換先を検討する必要はないはずである。

X 2 分会長は、Y 9 勤務時に、後に労働組合に加入した同僚がいたほか、別の同僚からは愚痴を聞かされて労働基準法の話をするなどの関係を築いていた。この配置転換は、X 2 分会長が異議をとどめていたとおり、明確な理由のないものであり、親しくなった教職員からの隔離及び分断並びに管理者による監視を目的としたものであった。その後、後述するとおりの X 2 分会長に対するさまざまな隔離、一方的な不利益処分、過剰な文書指導などの不利益取扱いが展開された。これらのことから、この配置転換がまず、法人の不当労働行為意思を客観的に示す事実である。

なお、法人は、本件審査において、X 2 分会長に愚痴をこぼした同僚に、X 2 分会長のこの点に係る証言を否定する内容の陳述書を作成させて書証として提出しているが、日常会話にまで事実確認をとって職員に陳述を迫る法人の行動は、労働組合嫌悪の意思を示すものである。

#### (ウ) 同僚による監視行為について

Y 2 園長は、X 2 分会長が Y 10 に異動して以降、いつからかは明らかにされていないが、スクールバスに添乗する教諭に指示して、毎日、X 2 分会長の運転業務の問題点を記録させていた。このように、法人は、具体的な指導に使うことなく、一方的かつ際限もなく同僚に監視行為をさせていたのであり、法人のこうしたパワーハラスメント行為は、法人が X 2 分会長に対し特別の嫌悪をもっていたことを他の教職員に示していたことを根拠づけるものであり、不当労働行為意思を根拠づける事実である。

#### (エ) 同僚との紛争に関する差別的取扱い

X 2 分会長が労働基準法違反等の申告をした 1 か月後の平成 22 年 11 月 5 日、Y 8 の運転士が、Y 10 で就労中の X 2 分会長の顔につばを吐きかける暴行を行ったが、法人は、X 2 分会長の訴えを聞くことなく、同運転士にも何らの処分を与えないまま放置した。

法人は、X 2 分会長に対しては職場秩序をうるさく云々するが、上記暴行事件に関しては全く関知せずの姿勢をとり続け、X 2 分会長が裁判を行う中で、事件発生から 1 年近く経過した平成 23 年 10 月になって、ようやく処分を下したにすぎず、しかも同処分は同僚に対する暴行等の秩序違反行為ではなく、学園の名誉を傷つけたことを理由とするものであった。

つまり、法人は、当該運転士が悪意をもって X 2 分会長の人格を傷つけた行

為をではなく、裁判沙汰になるような行為をしたことを問題にしたにすぎないのである。

このように、法人は、X2分会長に対して、労働者としてまともに受け入れて研さんを積ませようという姿勢ではなく、同僚との紛争も放置して孤立させるという姿勢をとってきたのであり、このことは法人の不当労働行為意思を示す事実にはかならない。

(オ) 3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為

X2分会長が3幼稚園合同の園外行事から排除されてきたことに合理的な理由がないことは、後記7(1)記載のとおりである。このように使用者が労働者に業務を与えないという行為は、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」が平成24年1月30日に発表した提言の中でも、パワーハラスメントに該当する行為として指摘している違法な行為であり、X2分会長に対してかかる措置を執ることにより、組合の影響力を低下させようとするもので、法人の不当労働行為意思を示すものである。

イ 法人においては、運転士の通信費について、携帯電話の使用を受諾した者ののみ支給すると就業規則の規定にかかわらず、運転士全員に一律に支給する労使慣行が成立しており、既に賃金として確立した手当となっていた。

それにもかかわらず、法人は、携帯電話の通話代が通信費を超える可能性もあるとのX2分会長の同僚との雑談をとらえて、今後は通信費を支給できない旨記載した書面をX2分会長に送付し、23.4.6団交の席上で通信費を今後廃止すると一方的に述べてきた。23.4.6団交において、組合が、通信費は既に賃金の一部であるからこれを廃止することは労働条件の不利益変更にあたるとして、平成23年4月25日の団交において協議することを求めたにもかかわらず、法人は、団交での協議を経ないまま、同日支給分の給与を、一方的に通信費2,700円を削減した形で支給し、以後、通信費は廃止する扱いとされた。

ウ そもそも、通信費廃止の要因となったのはX2分会長が同僚と交わした雑談の会話にはかならない上、法人は、通信費の廃止を、わざわざX2分会長個人に通知し、組合には一切通知することなく一方的に行った。

この点、法人は、従業員全員の通信費を廃止しているが、これはX2分会長だけを通信費廃止の対象とすることが不当労働行為として評価されることを避けるためである。

また、法人は、X2分会長がことあるごとに労働基準法など各種法規違反を問題にしていたことから、就業規則の規定が実態とかけ離れたものであることに藉口して、事実上の賃金減額となることも十分に認識した上で、「規定どおり」携

帯電話の使用をやめて通信費を廃止したのであり、通信費の廃止は、X 2 分会長の組合活動に対する嫌がらせの意思をもってなされたものである。

エ 以上のとおり、法人が平成23年4月25日支給分の給与において通信費を廃止したことは、それが事実上の賃金減額となることを十分に認識した上で、不当労働行為意思に基づき、労働基準法等に係る違反を指摘するなどの組合員としての発言をとらえて賃金の一部を減額したものであり、組合活動を理由とした不利益取扱いである。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、あたかも法人が組合又はX 2 分会長に対して不当な取扱い等をしたかのように主張し、これをもって法人の不当労働行為意思を示す事実である旨主張するが、以下のとおり、いずれも事実と反するか、事実を歪曲したものであり、その主張には何ら正当性がない。

### (ア) 22. 8. 28解雇及びその撤回並びに配置転換の経緯について

X 2 分会長が組合に加入する前、法人がX 2 分会長に対して22. 8. 28解雇を通知したのは、X 2 分会長が、法人の注意・指導にもかかわらず、当時X 2 分会長が所属していた Y 9 の園長の指示命令に従わず、また、同僚との間でももめごとを起こすなど、誠実に職務を遂行せず、協調性に著しく欠ける言動を繰り返していたためである。

もっとも、その後、法人は、平成22年8月30日に、当時X 2 分会長が加入していた申立外組合の構成員が法人を訪れ、X 2 分会長の身分問題その他についての団交を申し入れてきたことを受け、団交を通じた円満解決を図ることが得策であると考え、22. 8. 28解雇の通知を撤回した。

そして、法人は、X 2 分会長を当面、有給の自宅待機とし、その後、Y 9 において上司及び同僚ともめごとを繰り返していたX 2 分会長を同幼稚園に戻すことは、同幼稚園の運営に重大な支障を及ぼすおそれが高いと判断し、平成22年10月1日付けで、X 2 分会長を Y 10 に配置転換したものである。

この際、法人は、X 2 分会長に対し、配置転換先の Y 10 において上司の指示命令違反を繰り返さないよう誓約することを求め、これを受けて、X 2 分会長は、配置転換に先立つ同年9月18日に、「上司の指示命令に従う」旨が記載された誓約書を法人に提出している。

### (イ) 運転業務の問題点の記録について

組合が、法人が同僚による監視行為をさせたものであると主張するX 2 分会長の運転業務に係る教職員のメモは、 Y 10 のバスの運転が荒いなど

の声が聞かれたことから、法人において、 Y10 におけるバスの運行実態を把握・確認するためにバスに同乗する教職員が記録したもので、 X 2 分会長以外の教職員がバスを運転する際にも記録されていたものである。

(ウ) 同僚との紛争について

X 2 分会長は、同僚からつばをかけられたことをもって、同僚を刑事告訴し、民事の損害賠償請求訴訟を提起したが、これについて、法人が当該同僚に指示を出したりした事実などはもちろん存在しないし、また、法人は、X 2 分会長に対してつばを吐いた職員を減給の懲戒処分をしている。

(エ) 遠足行事への不参加について

組合は、X 2 分会長が、組合員であることが明らかとなった後に、3 幼稚園合同で実施される遠足行事の運転業務は一度も与えられておらず、このことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する旨主張するが、X 2 分会長は、平成22年10月29日以降も園外行事において運転業務に従事しており、また、業務の都合上、他の運転士に大型バスの運行を指示しX 2 分会長には待機を命じる場合もあるが、組合活動を理由とするなど、不当な動機・目的をもってX 2 分会長を遠足行事の業務から外した事実がないことは、後記7(2)ウ記載のとおりである。

イ 法人は、従前、業務上必要な場合、運転士個人の携帯電話を使用してもらい、その代わりに、実際の利用額にかかわらず、通信費として月額2,700円を支給していたが、この取扱いについて、X 2 分会長から、携帯電話の利用頻度が多く通話料が通信費の額を超えてしまう場合の問題点について指摘があったことから、運転士の負担を回避すべく、従前の取扱いをやめて、法人が用意した携帯電話をスクールバスに同乗する教職員に貸与し、法人の費用負担のもとで業務に必要な通信を行うように改めた。

その結果、従来、運転士に支給していた通信費については、「運転士個人の携帯電話を使用する場合」に支給するものとする給与規程の支給条件を満たさなくなったことから、平成23年4月25日支給分の給与から、通信費の支給を停止したものであり、かかる取扱いの変更により、運転士が適正に業務を行う上で格段の不利益を被ることもない。

ウ 法人は、通信費の支給を停止する前に、X 2 分会長個人に対しては平成23年2月15日及び同月28日付けの書面並びに23.4.6団交において、組合に対しては23.4.6団交において、通信費の支給を停止することについて説明していたのであり、法人は、組合及びX 2 分会長との間でなされた通信費に関するやり取り及び協議を踏まえて、経過期間を設けた後に通信費の支給を停止している。

また、法人は、平成23年4月分以降、X2分会長を含む3幼稚園の運転士全員に対して通信費を支給していないのであり、もちろん、X2分会長が労働組合員であることを理由としたり、X2分会長だけを対象として通信費の支給を停止して不利に取り扱ったりするものではない。

エ 組合は、法人が、X2分会長に対し、従来の通信費の支給を取りやめたことについて、組合員としての発言をとらえての不利益取扱いである旨主張するが、以上のとおり、法人は、むしろX2分会長からなされた通信費に関する申入れを真摯に受け止めて、従前の取扱いを変更・改善したのであり、組合員としての発言をとらえてX2分会長を不利益に取り扱った事実は何ら存在しない。

2 法人が、X2分会長の平成23年度夏季一時金を月額給与の1.1か月分としたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 本件で、22.8.28解雇からその後の配置転換という背景事情としての不当労働行為意思がある下で事実経過を踏まえて、不当労働行為の事実を評価する必要があることは、前記1(1)ア記載のとおりである。

また、法人のX2分会長に対する①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、が法人の不当労働行為意思を示す事実であることも、前記1(1)ア記載のとおりである。

イ 平成23年6月9日、組合が、法人に対し、要求書を提出して、X2分会長の平成23年度夏季一時金として月額給与の2か月分を支給するよう求めたところ、同月22日、法人は、代理人名義の通知書で、春闘要求が合意されていない以上、一時金要求は前提を欠くと回答し、その後、一時金要求を回答しないまま放置した後、X2分会長に対し、一方的に月額給与の1.1か月分を同一一時金として支給した。

ウ X2分会長は、法人に就労して以後、一時金について明確な理由なく、2年目以降も1年目と何ら変わることなく月額給与の2.3か月を支給額とする最低評価を受け続けており、平成23年度夏季一時金が、最高とされる月額給与2.2か月分の半分しか支給されていない。しかも、その間、団交で具体的な評価に関する説明を受けることもなかった。

X2分会長は、他の教職員から隔離された状態で、業務についても責任を持たされることなく就労を続けさせられることで評価の外に置かれていたのであり、X2分会長が1年目の職員と何ら変わらない評価を受けていることは、法人による一方的な不利益取扱いである。

エ 以上のとおり、法人が、X2分会長に対し平成23年度夏季一時金を月額給与の

1.1か月分という最低額で支給したことは、X2分会長と他の教職員との間で格差を設けたものであり、また、組合活動を理由として最低額の一時金を支給したものであるから、組合活動を理由とする不利益取扱いである。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合が、法人の不当労働行為意思を示す事実であるとして主張する事象が、いずれも事実と反するか、事実を歪曲したものであり、組合の主張に何ら正当性がないことは、前記1(2)ア記載のとおりである。

イ 就業規則上、賞与は、法人の経済事情によって支給しないことがある旨及び支給額は成績によりその都度定める旨規定されており、また、具体的な支給額は、勤続年数、仕事の内容や能力、勤務態度、勤怠、貢献度、協調性等を考慮して決められていたが、経営状況が厳しい中、実際には賞与を支給できるような状態ではないときでも、事実上の最低保障額として、運転士については1人当たり年間で月額給与の2.3か月分(夏季1.1か月分、冬季1.2か月分)の賞与が支給されていた。

ウ X2分会長の場合、当時、勤続年数は1年程度と短い一方、賞与の増額要因はなく、かえって、上司の命令に従わない等の問題行動があったため、本来であれば、賞与を支給しない、ないしは最低保障額を減額して支給しても不合理とはいえないところ、法人は、平成23年度夏季賞与において、X2分会長に対して、事実上の最低保障額である夏季1.1か月分の賞与を支給したのである。

エ しかも、平成23年度夏季賞与について、月額給与の1.1か月分が支給された教職員はX2分会長だけではなく、かつ、この教職員は労働組合員ではない。

オ 以上のとおりであるから、法人がX2分会長に対し、平成23年度夏季賞与として月額給与1.1か月分相当額を支給したことは、何ら組合活動を理由とする不利益取扱いに当たらない。

## 3 X2分会長の通信費の廃止を議題とする団交に係る法人の対応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。

### (1) 申立人の主張

ア 法人は、X2分会長個人に対し、今後は通信費を支給できない旨書面で通知した上で、23.4.6団交の席上、組合に対し、通信費を今後廃止する旨一方的に述べた。これに対し、組合は、通信費は既に賃金の一部であり、これを廃止することは労働条件の不利益変更にあたるとして、23.4.25団交において協議するよう求めた。ところが、法人は、上記の経過があるにもかかわらず、団交での協議を経ないまま、平成23年4月25日支給分の給与から、一方的に通信費を廃止した。

このため、組合は、法人に対し、23.5.26抗議・要求書によって、通信費の一方

的削減は不当労働行為であるとして抗議するとともに、労使合意に至るまで従前どおり通信費を支給するよう求めたが、法人は、同年6月3日付けの代理人名義の書面で、通信費は賃金ではなく、立替えが発生しない以上、手当も不要であるとの立場を表明し、同年4月分以降の通信費の支給を拒否した。

イ 23.4.6団交において、組合は、通信費について、名称に関わらず固定的に支払われていた手当であり賃金の一部である旨主張した上で、通信費廃止の端緒となったX2分会長の発言について、X2分会長の携帯電話を教諭らが使用する場面が目立つため、通信料金が通信費の2,700円を超えるかもしれないと漏らしたものにすぎず、それをもって手当を引き上げろとか使うとか言ったことはない旨述べた。これに対し、法人は、携帯電話を使用しなければ通信費は0円である旨主張し、組合は、就業規則の規定がいかなるものであれ、一律支給されていた手当が減額される以上、賃金減額と同じであるとして抗議し、主張は平行線をたどった。その後、他の議題の交渉を終えた後に改めて次回団交の日程を調整し、平成23年4月25日午後6時から行うことで合意した。

23.4.6団交は、組合側が、引き続き通信費に関して経営状況の具体的資料の書面での開示を求め、「協議の結果どうなるかはわからないが、協議中に一方的に手当てをなくすなんてことはナシですよ」と述べて終了した。

このように、法人は、X2分会長の通信費の廃止について平成23年4月25日の団交で協議するという組合との合意があったにもかかわらず、団交での協議を経ないまま、通信費を一方的に削減して支給した。

ウ 23.4.25団交の席上、法人は、通信費はなくなるが平成23年4月分から基本給1,000円の賃上げを行う旨回答して通信費の廃止が賃金減額にほかならないことを自ら認めており、通信費の廃止が不利益な減額となることは明らかである。それにもかかわらず、こうした点を検討することもないまま自らの決定を伝えるにすぎない法人の対応は、団交を事実上拒否したものと見える。

エ 法人のかかる交渉態度は、形式上、何度も交渉を重ねていても、その実は交渉による解決を図る意思がないまま団交を重ねているものであり、交渉を事実上拒否し、さらに組合弱体化を目的とする行為であるから、組合の団体交渉権を無視し有名無実化する行為として、正当な理由のない団交拒否であるとともに、組合に対する支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

組合は、X2分会長の通信費を議題とする団交をまたず通信費を廃止した行為が団交拒否であり、組合に対する支配介入である旨主張する。

しかし、法人は、業務で使用する携帯電話の実際の通話料負担が通信費を上回る

とのX2分会長の指摘を踏まえて、X2分会長に対し、平成23年2月15日に「携帯電話を業務上の連絡手段として使用しないこと」及び「今後は通信費を支給できないこと」を伝え、同月28日付け通知書でも通信費の取扱いについて説明し、また、23.4.6団交においても、X2分会長に対する通信費の支給を停止することについて説明するなどし、実際に支給を停止した同年4月25日の前に、通信費の取扱いの変更（改善）について、X2分会長及び組合に事前に説明していた。

このように、法人は、組合及びX2分会長に対して、X2分会長に対する通信費の支給を停止することについて事前に説明及び協議を行い、これらのやり取り及び協議を踏まえて、経過期間を設けた後に通信費の支給を停止しているのであるから、何ら組合が主張するような団交拒否や支配介入の事実は存在しない。

なお、組合は、法人があたかも組合の要求事項を一方的にすべて拒否し、誠実に団交に応じていないかのように主張するが、法人は、平成23年2月16日から同24年9月3日までの間、16回にわたり、誠実に団交に応じてきたし、その間、組合からの要求書等に対して書面による回答を多数行ってきた。そして、事務長及び代理人弁護士が、理事長及びY2園長と事前・事後に協議した結果を踏まえて、毎回出席して交渉に当たっている以上、不誠実団交であるなどといわれるいわれはない。

4 X2分会長の平成23年度夏季一時金を議題とする団交に係る法人の対応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

組合は、法人に対し、23.6.9夏期一時金要求書を提出して、平成23年度夏季一時金として月額賃金の2か月分を支給することを要求したが、法人からは、回答指定日の平成23年6月16日を過ぎても回答がなかった。このため、組合は、書面で法人に回答を督促したが、法人からは、同月22日に、現時点では具体的回答はできない旨、同年7月12日に、前年と同額を予定している旨、それぞれ書面で回答があっただけであり、それ以降、団交が事実上開催されないまま日時が経過し、団交が実施されないまま、同月19日に一時金が支給された。なお、この間、組合は、大阪府労働委員会でのあっせんに対する法人の対応を期待して、団交開催を待っていた。

法人の銀行振込の処理には約1週間かかるので、支給日1週間前の回答は、既に銀行振込の処理を始めた段階で、組合に通知してきたとしか考えられない。

結局、組合は、夏季一時金を月額給与の1.1か月分とすることに妥結したわけではなく、平成23年10月17日に改めて2か月分の要求をしたままであるが、この要求に基づく追加支給は拒否されたままであった。

以上の経緯からも明らかなように、法人は、平成23年度夏季一時金について、全く交渉することなく文書回答をするだけであった。一時金の査定のあり方は同一時



金の支給後に行われた団交でようやく協議ができたのであり、それまで同一時金について団交は開かれなかった。

これは組合を軽視した対応であり、組合の影響力を低下させる支配介入行為にも該当する。

## (2) 被申立人の主張

組合は、平成23年度夏季一時金について、支給月数を月額賃金の2か月分とする要求を掲げて一時金の団交を求めているのに法人が回答しないまま一時金を決定しており団交拒否であるとか、団交要求を無視して法人が一時金を支給したことは支配介入であると主張するが、同一時金について、組合及びX2分会長からは、23.6.9夏期一時金要求書により月額賃金の2か月分の支給要求はなされたものの、同一時金に係る団交の申入れが行われた事実は存在しない。

さらに、法人は、23.6.9夏期一時金要求書に対して、平成23年6月22日付け通知書により、同年3月4日付け春闘要求書記載の賃上げが未だ合意に至っておらず、要求を検討する前提が定まっていないため、具体的な回答はできない旨、また、同年7月12日付け通知書により、平成23年度夏季一時金については前年と同額を予定していること、賃上げについて妥結に至った場合はそれを踏まえた金額を支給する予定であること及び支給日については同月19日を予定していることを回答・通知した上で、X2分会長に対して同一時金を支給している。

その上、法人は、組合との団交において、賞与に関する事項について、平成23年10月17日、同年11月15日、同年12月6日及び同24年6月1日と、複数回にわたり説明・協議をしてきたのである。

以上のとおりであるから、X2分会長の平成23年度夏季一時金を議題とする団交に係る法人の対応は、正当な理由のない団交拒否にも組合に対する支配介入にも当たらない。

なお、組合は、法人があたかも組合の要求事項を一方的に全て拒否し、誠実に団交に応じていないかのように主張するが、法人は、平成23年2月16日から同24年9月3日までの間、16回にわたり、誠実に団交に応じてきたし、その間、組合からの要求書等に対して書面による回答を多数行ってきた。そして、事務長及び代理人弁護士が、理事長らと事前・事後に協議した結果を踏まえて、毎回出席して交渉に当たっている以上、不誠実団交であるなどと言われるいわれはない。

5 法人が、X2分会長が平成23年7月20日に出勤しなかったことを欠勤として扱ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

## (1) 申立人の主張

ア 本件で、22.8.28解雇からその後の配置転換という背景事情としての不当労働行

為意思がある下で事実経過を踏まえて、不当労働行為の事実を評価する必要があることは、前記1(1)ア記載のとおりである。

また、法人のX2分会長に対する①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、が法人の不当労働行為意思を示す事実であることも、前記1(1)ア記載のとおりである。

イ 平成23年7月20日は、前日である同月19日の午後8時から暴風波浪警報が出ていた。X2分会長が同日の午後4時頃に Y10 から受け取った「明日の登園について」と題する電子メールには、同月20日の登園は同年4月に配付した「警報発令時の登降園について」と題する手紙のとおりとする旨及び午前7時の時点で気象警報が発令されている場合は休園となる旨記されていた。

そこで、X2分会長が、同月19日の帰宅前に、Y2園長に対し、「あすの出勤は警報が出てたらどうしますか」と尋ねたところ、Y2園長は、「朝の7時に警報が出ていた場合は休園です」と答えたので、X2分会長は休園即ち休業であると理解して、それ以上聞かなかった。また、X2分会長は、上司であるバス運転士主任にも電話で尋ね、「学園の判断で明日の園児送迎は中止となるだろう」との見通しを聞かされたので、その場合は休園になると理解していた。

その後、同月19日の午後8時に暴風波浪警報が発令され、同月20日の午前7時になっても同警報は解除されていなかったため、X2分会長は休園となったから休業となったと判断し、出勤しなかった。

X2分会長は、その後、学園から無断欠勤であるとして出勤を命じる連絡もなく、出勤しないことを心配されることもなかったし、翌日、出勤したときも、Y2園長から何の注意も受けることもなかった。

X2分会長は、出勤簿に誤って「7月20日出勤」として記載してしまっていたため、指摘を受けて訂正をした。

その後、法人は、X2分会長に対して、平成23年7月20日に出勤しなかったことに関して、特段の指導を行うことも注意を促すこともないまま、また、休園となり運転士業務は実際には全く不要な状況での欠勤だったにもかかわらず、同月29日になって、X2分会長に対し、無断欠勤したものとして処理する旨書面で通知してきた。

ウ 平成23年7月20日に出勤しなかったことに関する法人のX2分会長に対する取扱いは、労働組合に所属しているX2分会長のみを嫌悪し、勤務評価を低めるために意図的になされたものである。

Y2園長は、X2分会長の上司として、無断欠勤があれば指導する立場にある

し、普通の上司と部下の関係であれば、何かあったのではないかと心配して連絡をとることになると認めながら、X2分会長に対しては連絡をとることなく、本人になぜ欠勤したのかを聞くことなく、無断欠勤として処理した。

学園は、X2分会長が、平成22年度の警報発令時にも出勤しているから、出勤しなければならないことを理解しているはずである旨主張するが、同年度の場合は出勤後に警報が発令されたのであり、出勤前に警報が発令された本件欠勤処理の場合とは事情が異なる上、実際、警報が発令されても、出勤が可能な場合も不可能な場合もあるのだから、X2分会長が、同22年度の経験があることをもって、警報発令時の出勤の取扱いについて完全に理解していたと断定することは困難である。

ましてや、X2分会長は、前日の平成23年7月19日に、Y2園長に対して警報発令時の出勤の取扱いについて確認を入れているのであるから、勘違いで出勤しなかったことは容易に推察できる。

それにもかかわらず、法人が、X2分会長に対し、平成23年7月20日に出勤しなかったことを故意の無断欠勤と一方的に決めつけて、わざわざ文書で通知したことは、将来の不利益処分のために無断欠勤扱いを累積させるための不利益処分を科したと評価するほかない。

前記1(1)ア(イ)記載のとおり、X2分会長は、Y10に配置転換されて以降、労働組合員であることを理由に、ずっと他の教職員から孤立させられてきたのであり、本件欠勤処理も、まさにX2分会長一人だけを無視し、労働組合員であることを理由に不利益扱いをしたものにほかならない。

エ さらに、法人は、本件欠勤処理に際して、ほかの教職員であれば、当然行うはずの安否確認すらすることなく、わざわざ文書で本人に通知するなどという、異例というほかない大仰な取扱いを行った。かかる措置は、差別的で見せしめ的な取扱いであり、組合に加入することの不利益を教職員に訴求する行為にほかならないのであり、組合の組織力弱体化を図る支配介入の不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合が、法人の不当労働行為意思を示す事実であるとして主張する事象が、いずれも事実と反するか、事実を歪曲したものであり、組合の主張に何ら正当性がないことは、前記1(2)ア記載のとおりである。

イ 法人においては、気象警報発令時の対応について、保護者向けに、午前7時の時点で警報が発令されている場合は「休園」になることを記載した書面を毎年度の始めに配布・掲示しており、この内容は、X2分会長を含む教職員にも周知されていた。また、平成23年7月20日の台風に伴う警報発令時には、その前日であ

る同月19日に、法人から保護者及び教職員あてに、同月20日の登園については上記警報発令時の対応書面のとおりとすること、午前7時の時点で警報が発令されている場合は休園となることなどが記載された電子メールが送信されていた。

ウ 法人においては、午前7時の時点で気象警報が発令されている場合は、「休園」にはなるが、警報発令時に教職員が休業になる規定等は存在せず、法人から別段の指示がある場合を除き、警報発令時に教職員が当然に休みになるものではない。実際、法人においては、警報発令により「休園」になった場合でも、教職員は、交通機関の都合や安全上の問題から別段の指示がなされる等した場合以外、基本的には通常どおり出勤していた。

もともと、いったん出勤した後、状況により勤務時間を短縮して通常より早い時間に退勤させることはあったが、「休園」になったからといって、当然に教職員が休業になるものではない。そして、この点については、X2分会長も認識していたのである。

現に、X2分会長は、平成22年7月14日の午前7時の時点で気象警報が発令されていた際には、法人から特段の指示も受けていないのに、当然のこととして出勤していたのである。

ちなみに、Y10の教職員で、平成23年7月20日の気象警報発令時に出勤しなかった教職員は、X2分会長以外に1名いたが、その教職員は、組合が主張するように「警報が出ているから休みである」などと認識して無断で出勤しなかったものではない。なお、当該教職員の勤怠処理については欠勤（ただし、無断ではない）扱いとされている。

エ 上記のとおり、法人が、X2分会長が平成23年7月20日に出勤しなかったことを欠勤として扱ったのは、法人に対する事前の連絡なしに出勤せず、かつ、事後の速やかな連絡・報告もなかったことから、当然の処理として無断欠勤としたのであり、X2分会長が労働組合員であることを理由に不利益取扱いをした事実は存在しない。

6 法人が、X2分会長に対し平成23年8月23日付けで減給の懲戒処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 本件で、22.8.28解雇からその後の配置転換という背景事情としての不当労働行為意思がある下で事実経過を踏まえて、不当労働行為の事実を評価する必要があることは、前記1(1)ア記載のとおりである。

また、法人のX2分会長に対する①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、が

法人の不当労働行為意思を示す事実であることも、前記1(1)ア記載のとおりである。

イ X2分会長は、Y10 に配置転換されて以降、他の教職員から孤立させられ、平成23年の年頭からは、ことあるごとに自らの行動について文書による通知を受けるようになり、法人からの業務指示に対して極めて神経質になっていた。

こうした中で、平成23年6月24日に提示された勤務カレンダーが、その後、同月29日に訂正されたところ、X2分会長は、同僚に尋ねても、新旧どちらの勤務カレンダーに従うべきかが明確ではないと考えていた。

そこで、X2分会長は、念のため新旧どちらの勤務カレンダーに従った場合でも問題ない勤務時間で勤務し、出勤簿に出退勤時間、残業時間等を記載していた。

なお、実際の給与は、出勤簿の残業時間の記載とは無関係に支給されていた。そもそも、法人の賃金体系では、調整手当Bという時間外勤務手当として基本給の4パーセントに相当する額が教職員に一律に支給されているところ、X2分会長が行った新旧の勤務カレンダーのいずれにも抵触しない勤務時間は、時間外勤務手当が発生するとしても調整手当Bの範囲内であったし、X2分会長は割増賃金の請求などもしていなかった。

法人は、給与の支払時ではなく、その後の平成23年8月11日になって、同日付けの「通知書」なる書面で、X2分会長が業務命令に違反して午後5時まで学園に残っていたことが勤務時間に関する業務命令に違反する旨及び何らの根拠もなく残業代を請求するものである旨を一方的にX2分会長に通知し、弁明書の提出を求めてきた。これに対し、X2分会長は、新旧いずれの勤務カレンダーを使用するのか明らかでなかった旨及び残業代金の請求はしていないし実際に支払もなされていない旨弁明した。

さらに、組合も上記取扱いについて、団交の議題として協議することを求めた。

しかるに、法人は、X2分会長に対し、23.8.23懲戒処分通知書によって、業務命令違反及び根拠のない残業代請求を行ったことが就業規則第52条第2号及び第10号に該当するとして、減給3,000円の懲戒処分を通告し、始末書の提出を求めた。

ウ 上記のとおり、X2分会長は、単に、新旧いずれの勤務カレンダーにも抵触しないように勤務し、それを出勤簿に記載したにすぎないし、記載した勤務時間にも虚偽の内容はない。また、出勤簿に勤務時間の記載があっても、本来の給与以外に割増賃金の請求を行ったわけではない。

したがって、本件減給処分は、X2分会長が勤務時間の把握に対する心配から出退勤時間の調整を行い、その旨出勤簿に記載しただけで、何らの割増賃金請求

もしていないのに業務命令違反と決めつけ、また、残業代金の請求もしていないのに不正請求と決めつけた上で、減給3,000円の経済的不利益を課したものであり、組合活動を理由にした不利益扱いに該当することは明らかである。

エ さらに、本件減給処分は、組合が、団交の場でX2分会長が割増賃金の請求をしていないことを指摘し、不利益処分を課す事案ではないと主張しているにもかかわらず、法人が、組合の指摘に一切耳を貸さず強行したものである。

このように、団交で協議を進めることもなくX2分会長に対する減給3,000円という経済的な不利益も伴う懲戒処分を行った法人の行為は、組合員であることを理由にしたものといわざるを得ず、見せしめ的な処分を課すことで他の教職員が労働組合に加入したり、親しくしたりすることを禁じるための行為といわざるを得ないのであり、組合に対する支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合が、法人の不当労働行為意思を示す事実であるとして主張する事象が、いずれも事実と反するか、事実を歪曲したものであり、組合の主張に何ら正当性がないことは、前記1(2)ア記載のとおりである。

イ 法人は、平成23年6月24日頃、同年7月分の勤務カレンダーをX2分会長ら教職員に提示したが、そのカレンダーには、勤務時間について、正しくは、従前通り「午前7時30分から午後4時30分まで」という内容が記載されるべきであったところ、誤って「午前8時00分から午後5時00分まで」という内容の記載がされていた。その後、法人は、上記誤りに気付き、同年6月29日、上記カレンダーの記載は誤りで勤務時間はいつもどおり「午前7時30分から午後4時30分まで」である旨、口頭で伝えて訂正するとともに、上記誤りを訂正したカレンダーを配布して書面でも周知した。

それにもかかわらず、X2分会長は、平成23年7月4日から同月8日までの間、上記の誤りを訂正する前のカレンダーに従って午後5時ちょうど又は午後5時5分まで勤務した旨を記載し、合計165分の残業(時間外労働)が発生している旨法人に申告したのである。

ウ なお、X2分会長が、残業が発生している旨法人に申告した平成23年7月4日から同月8日までの間、法人からX2分会長に対して残業命令を発した事実はなく、また、X2分会長が残業を行うべき業務上の必要性もなかった。

エ 以上のとおり、X2分会長に対する減給の懲戒処分は、X2分会長が訂正後の勤務時間(従前どおり午前7時30分から午後4時30分まで)に従って勤務すべきであるにもかかわらず、これに反し、かつ、何ら合理的根拠なく、法人に対し、時間外労働を行ったものとして労働時間を申告して残業代を請求したことに基

くものであり、何ら組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも該当しない。

7 遠足行事に関する業務に係る平成22年10月29日以降の法人のX 2分会長に対する取扱いは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 本件で、22. 8. 28解雇からその後の配置転換という背景事情としての不当労働行為意思がある下で事実経過を踏まえて、不当労働行為の事実を評価する必要があることは、前記1(1)ア記載のとおりである。

また、法人のX 2分会長に対する同僚による監視行為及び同僚との紛争に関する差別的取扱いが、法人の不当労働行為意思を示す事実であることは、前記1(1)ア記載のとおりである。

イ X 2分会長は、平成22年4月に法人において就労を開始し、 Y 9 に配置されていた当時は、3幼稚園合同の遠足行事があった際は、運転士として遠足行事に参加していた。

ところが、22. 8. 28解雇の後に Y10 に配置転換された平成22年9月以降、X 2分会長は、3幼稚園合同の遠足行事に参加することなく、常に職場での待機を命じられるようになった。

法人は、このように、X 2分会長を、運転業務を行わせずに職場で待機させる一方で、日頃、事務を行っている者や幼稚園ではなく申立外スイミングスクールで運転業務を行っている者を、運転士として遠足行事に参加させている。

ウ このように、法人が、X 2分会長に対し、労働組合員であることが明らかになった後に、遠足行事に参加をさせずに幼稚園での待機を命じてきたことは、明らかに労働組合に所属していることを嫌悪し、同僚との接触を断ち、仕事を取り上げることで精神的苦痛を与え、その名誉を侵害し、屈辱感を与えるなどの人格を傷つける行為であり、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

エ 学園は盛んにX 2分会長の運転が荒い旨主張するが、そもそも、3幼稚園合同の遠足行事は、日頃、運転に同乗していない管理者も同乗できる機会であるから、X 2分会長の運転に問題があるのであれば、指摘し改善を求められる絶好の機会のはずである。それにもかかわらず、学園は、こうした機会を活用することなく、X 2分会長に対して、一貫して、 Y10 で待機させるという他の運転士と異なる取扱いを続けており、3幼稚園合同の行事に一度も参加したことがない運転手はX 2分会長以外に存在しない。このような取扱いは、 Y10 の職員以外の職員との接触を禁じるための措置である。

また、法人は、幼稚園での待機は重要な業務である旨主張するが、前記イ記載

のとおり、運転業務という本来業務に就かせていないこと及び勤務期間が他の運転手よりも長いわけでもないX2分会長を幼稚園に残す理由がないことに鑑みれば、X2分会長を3幼稚園合同の行事に参加をさせない行為は、他の教職員との接触を断つことでX2分会長を孤立させ、さらにかかる状態を全教職員に対する見せしめとして行うことによって労働組合の影響力を弱める意図を持った行為であり、支配介入の不当労働行為に該当することは明らかである。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合が、法人の不当労働行為意思を示す事実であるとして主張する事象が、いずれも事実と反するか、事実を歪曲したものであり、組合の主張に何ら正当性がないことは、前記1(2)ア記載のとおりである。

イ 組合は、X2分会長が組合員であることが明らかとなった後に3幼稚園合同で実施される遠足行事の運転業務は一度も与えられておらず、このことが組合員であるが故の不利益取扱いに該当し、また、組合活動を理由にX2分会長を行事から排除するもので支配介入に該当する旨主張する。

しかし、X2分会長は、平成22年10月29日以降も、同年12月の餅つきや平成23年1月の雪遊びといった行事において運転業務に従事しており、また、法人と組合との間で団交が行われた同年2月16日以降も、例えば、同年3月の卒園式や同年5月12日の春の遠足などの行事において、バスの運転業務に従事していたのである。

ウ X2分会長が平成22年10月1日付けで Y10 に配置転換された後、同幼稚園には、X2分会長を含めて2名のバス運転士が存在していた。法人としては、業務の都合上、例えば、大型バス1台で移動可能な人数の場合は、X2分会長よりも勤務年数が長く、大型バスの運行経験が多い他の運転士に当該大型バスの運行を指示し、X2分会長には待機を命じる場合もあるが、もちろん、組合活動を理由とするなど、不当な動機・目的をもってX2分会長を遠足行事の業務から外した事実はない。

エ 以上のとおり、X2分会長は、組合員であることが明らかとなった後に3幼稚園合同で実施される遠足行事の運転業務は一度も与えられておらず、このことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する、との組合の主張は事実と反しており、全く成り立たない。

8 法人が、X2分会長を平成24年7月31日付けで解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

## (1) 申立人の主張

ア 本件で、22.8.28解雇からその後の配置転換という背景事情としての不当労働行



為意思がある下で事実経過を踏まえて、不当労働行為の事実を評価する必要があることは、前記1(1)ア記載のとおりである。

また、法人のX2分会長に対する①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、が法人の不当労働行為意思を示す事実であることも、前記1(1)ア記載のとおりである。

イ 平成24年3月7日、Y2園長らが「労働についての会議」と称してX2分会長一人だけを呼び出し、①本件減給処分、②傷害事件の訴訟資料を園児の父兄に配布したこと、③出勤時にバスを一時停止したこと、④車の運転が荒いと苦情が出ていること、⑤上司に対する態度が悪いこと、⑥協調性に欠けていること、などを勤務の問題点として指摘した。これらの点について、X2分会長が、問題となる行為を具体的に指摘するよう求めていたところ、Y2園長らは、具体的な日時なども示さず、具体的な研修や指導などを求めることもなく、退職勧奨行為を繰り返した。

これに対し、組合は、平成24年3月9日付けで、①X2分会長を同月12日の園外行事の送迎から排除したこと、②組合との交渉及び労働委員会へのあっせん申請の最中にX2分会長一人だけを呼び出しての退職勧奨を行ったこと、がハラスメントにほかならないとして抗議文を交付した。

ところが、法人は、平成24年4月3日、組合との交渉中及び労働委員会への事件係属中であるにもかかわらず、「安全対策会議」と称して再びX2分会長を呼び出し、同年3月7日の条件に退職金の上乗せまでして退職勧奨し、X2分会長に退職の意思を表明させようとした。

さらに、平成24年5月2日、法人が、X2分会長に対し、「注意書兼業務命令書」と題する書面を交付したため、同月10日、X2分会長は、組合の助言で回答書を提出した。

これに先立つ平成24年5月9日、組合は、前記の一連の不当労働行為について、不当労働行為救済申立てを行ったが、同年6月25日、法人は、X2分会長に対し、労働委員会で審理中の本件減給処分を既成事実として24.6.25警告書を発し、同年5月2日付け注意書兼業務命令書に対する回答が不十分であり問題行動が未だ改善されていない旨通告した。同通告について、組合は、法人に対し、本人は安全運転を心がけているし、もし同乗者が不安に思う運転があったのなら具体的な事実を指摘して指導するよう求める旨記載した回答書を提出し、また、団交でも同趣旨の要求をしたが、具体的な事実は示されないままであった。

組合は、平成24年7月13日の団交において法人との間で提出を約束した24.6.25

警告書に対する回答書を提出したが、法人からは何ら連絡がなく、同月31日、X 2分会長に対し、本件解雇が通知された。

ウ 本件解雇は、以下のとおり、その理由がいずれも抽象的なものにとどまっている上、解雇の社会的相当性を根拠づける事実関係に欠けており、X 2分会長の業務上の具体的な問題点の指摘も業務の是正につながる研修も一切しないままなされたものであるから、正当なものとはいえず、解雇権の濫用に該当する。

(ア) 運転上の問題点に関する点

24. 7. 31解雇通知書には、X 2分会長が交通法規違反を繰り返した旨記載されているが、その違反の具体的な日時及び場所は特定されておらず、その程度も全く明らかにされていない。

また、具体的な運転上の問題点に関わる処分が本件解雇直前には出ていないこと等に照らせば、運転上の問題点を理由にしたX 2分会長の解雇に正当事由はない。

(イ) 刑事事件の捜査記録などの交付

X 2分会長が刑事事件の捜査記録を園児の保護者に配布したのは事実であり、それが不適当な行為であることは、本人も現在は反省している。しかし、元を正せば法人の側がX 2分会長に対する嫌がらせ行為を放置し、事実上、容認して紛争を長期化させてきたことが要因となっており、X 2分会長自身は、園児の保護者に問題提起をするために交付したまでであり、実際は保護者が学園に連絡したのであるから、それが、広く配布されたとか、個人の名誉が侵害されたとか、学園の社会的信用が低下したという実害は発生していない。また、保護者以外に配布したのは民事裁判に関する代理人の報告書で、その内容は関係者以外にはほとんど把握できないものであるから、これについても実害は出ていない。

裁判の関係書類を配布したX 2分会長の行為に、問題がないとはいえないにしても、本件解雇を正当化するほどの問題は存在しない。

(ウ) 上司の業務命令に対する違反及び同僚との協調性の欠如

X 2分会長について上司の業務命令に対する違反及び同僚との協調性の欠如を示す具体的な事実はなく、また、既に指摘しているように同僚との接触を禁じまた後述するように同僚による監視行為を行わせて、X 2分会長と同僚との関係を悪化させたのは法人の側であり、これについてX 2分会長に原因があるとすることはできないのであるから、これらのことをもって解雇の正当性を根拠づけることはできない。

(エ) 虚偽又は不合理な弁明行為

X 2 分会長が、上記(ア)から(ウ)記載の法人が問題とする行動について、虚偽又は不合理な弁明を行ったと評価されるような事実は存在しない。確かに、上記(イ)記載の捜査資料の配付については、一時的に、X 2 分会長が、「知らない」という回答をした事実はあるが、それも直ちに真実を述べている。

X 2 分会長は、誤りがあるところは率直に認め正すべきは正すという姿勢をもって対処してきたのであり、解雇を正当化するような虚偽の弁明や不合理な弁明を行ったことはない。

エ 法人は、22. 8. 28解雇の取下げ以後、一貫してX 2 分会長を隔離し孤立させることを徹底する一方、業務の適正化を求めるための具体的指導はほとんどしなかった。また、前記ウ記載のとおり、本件解雇の正当性を根拠づける事実がなく、これらを、X 2 分会長については1年以上にわたって遠足行事から排除しておきながら、他の同僚についてはX 2 分会長との紛争に関わることを拒否するなどの法人の一連の対応に照らす限り、本件解雇には正当性はなく、不当労働行為意思に基づく解雇と評価せざるを得ない。

オ 以上のことを、前記1 から7 記載のとおり繰り返される不当労働行為と併せ考えると、本件解雇は、法人が、平成22年度からの解雇の意思を貫くために、運転業務では問題のないX 2 分会長を、不当労働行為意思をもって解雇したものであることが明らかであり、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合が、法人の不当労働行為意思を示す事実であるとして主張する事象が、いずれも事実に反するか、事実を歪曲したものであり、組合の主張に何ら正当性がないことは、前記1 (2)ア記載のとおりである。

イ 組合は、本件解雇が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張するが、法人がX 2 分会長を普通解雇したのは、これまでのX 2 分会長の問題行動が積もりに積もって、法人の注意・指導にかかわらず改善されず、しかも、刑事事件捜査及び民事裁判の関係書類を園児の保護者や近隣の幼稚園に配付したり、園児との事故を起こしたりといった、更に重大な問題行動まで起こすようになったことによるものであり、X 2 分会長に解雇事由が存在することは明白で、かつ、何らX 2 分会長が労働組合に加入していることや労働組合活動を行ったことを理由とするものではない。

ウ 本件解雇は、①X 2 分会長が、法人からの度重なる注意・指導にもかかわらず、本件減給処分後も種々の問題行動をとり、②平成24年3月7日には直接面談の上注意・指導し、③同年5月2日付け注意書兼業務命令書により嚴重注意し、さ

らに、④24.6.25警告書により警告したにもかかわらず、その後も以下のとおりの問題行動をとり、法人の再三の注意や指導にもかかわらず改善されず、このまま組織内にとどめておくことができない状況となっていることを理由として、就業規則第45条第1項に基づき普通解雇したものである。

(ア) 交通法規違反等について

X2分会長は、スクールバスの運転業務において、スピード違反、急発進、道路標識を無視した進入禁止区域への進入、信号無視、方向指示灯を出さないままの進路変更、急ブレーキ、片手運転等といった、園児の生命・身体の安全を守るべきスクールバスの運転士としてあるまじき問題行動を多数行っており、これについては、教職員のほか、保護者からも不安や苦情の声があがっていた。

X2分会長は、法人にバス運転士として採用され、法人が繰り返し交通関係法規の遵守や安全・快適な車両運行について注意・指導していたにもかかわらず、このように、交通関係法規違反並びに同乗する園児及び教職員に不安や不快感を与える運転を繰り返し、さらには勤務時間中に、法人の幼稚園の園児との接触事故まで起こしていた。にもかかわらず、X2分会長は、運転業務に係る法人の注意・指導に対し、改善するどころか、そもそも違反がない旨強弁し続けたのである。

なお、このような重大な問題のある運転士は、過去に法人には存在したことがなかった。

(イ) 捜査・裁判関係書類の送付について

X2分会長は、同僚の警察や検察庁における供述調書を含む刑事事件捜査関係書類を法人の保護者に配布するなどという常軌を逸した行動に及ぶとともに、自分と同僚及び法人との間の民事裁判報告書等を、幼稚園近隣の園児の保護者のみならず、他の幼稚園の郵便受けにも投かんするなどしており、かかる行為は、法人の信用を著しく毀損し、地域における悪評、不安又は無用な混乱をもたらし、法人の幼稚園経営にとって致命的な打撃となりかねない園児の減少という悪影響を及ぼす行為である。

しかも、X2分会長は、当初、上記捜査・裁判関係書類を配布した事実を否定して虚偽の弁解を行い、何ら反省していなかったのである。

このようなX2分会長の言動が、社会人、法人の職員として甚だ不適切であり、組織内において雇用し続けることができない事由に該当することは明らかである。

なお、X2分会長は、同僚からつばをかけられたことをもって、同僚を刑事告訴し、民事の損害賠償請求訴訟を提起したものであるが、法人が当該同僚に

指示を出したりした事実などはもちろん存在しないし、法人は、X2分会長に対してつばを吐いた職員を減給の懲戒処分をしている。

(ウ) 上司による業務命令指示に対する違反及び協調性を欠く行為について

X2分会長は、運転業務以外にも、幼稚園における種々の業務を補助等する職務を負っているにもかかわらず、①担任の教諭から、楽器の運搬やお祭りのために櫓を組み立てるなどの仕事を手伝うように頼まれても、ほかに何か仕事をしているわけでもないのに手伝わない、②テント張りについて、他の男性の職員と約束していたにもかかわらず、車に燃料を入れるなどの身勝手な都合で遅刻する、③人間ドック受診後、他の同僚が幼稚園に出勤しているのに、一人だけ無断で幼稚園に出勤しない、④他の教職員に、勤務時間中に、「労働組合に入らないか」、「前の会社が僕を解雇しようとしたが、反対に僕がつぶしてやった」、「(法人に就職後、試用期間中の)3か月は黙っとく。それを過ぎると3か月分の残業代も含めて園に何か仕掛けてやるんや」などと不適切な発言をする、など、法人の業務において、上司・同僚と協調して仕事をする事ができず、注意・指導を受けても改善しようとする姿勢がみられなかった。

また、X2分会長は、上司や同僚とろくに挨拶もせず、出勤札をきちんと表示せず、また、上司である園長から業務上の話をされているときも、ソファにふんぞり返ったまま手を伸ばして書類を受け取ったり、生返事をしたりするなど、悪態をついていたのである。

さらに、X2分会長は、上司であるY2園長のことを「無能」、「バカ」呼ばわりし、X2分会長にいじめられて法人を退職するに至る教職員も生じていたのである。

以上のとおり、X2分会長のために法人の職場環境が著しく悪化し、法人の業務への重大な支障が生じていたことは明らかである。

(エ) 上記(ア)から(ウ)の問題行動に関する虚偽又は不合理な弁解

X2分会長は、上記(ア)から(ウ)のとおり重大な問題行動があり、法人から口頭のみならず、書面でも注意・指導を繰り返してきたにもかかわらず、虚偽の弁解をしたり不合理なことを並べ立てたりして、Y2園長その他教職員を困惑、畏怖させてきたのである。

エ 組合は、法人が、①22.8.28解雇の取下げ以後、X2分会長に対し、業務の適正化を求めるための具体的指導をほとんどしなかったこと、②本件解雇の正当性を根拠づける事実がないこと、③法人が1年以上にわたってX2分会長を遠足行事から排除しておきながら、他の同僚についてはX2分会長との紛争に関わることを拒否するなどの学園の一連の対応、を照らし合わせると、本件解雇には正当性

はなく、不当労働行為意思に基づく解雇と評価せざるをえないと主張する。

しかし、①法人がX2分会長に対し問題行動について口頭及び文書で繰り返し注意・指導を行ってきたし、②にもかかわらずX2分会長の問題行動は改善されず、更に重大な問題行動まで起こすようになったもので、本件解雇に解雇事由が存在することは明白であり、③法人がX2分会長を遠足行事等から排除した事実はなく、また、法人はX2分会長に対してつばを吐いた職員を減給の懲戒処分に行っている。

オ 以上のとおり、法人が平成24年7月31日付けでX2分会長を普通解雇したことが、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるとする組合の主張は、全く成り立たない。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1（法人が、X2分会長に対し通信費を支給しなくなったことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。）及び争点3（X2分会長の通信費の廃止を議題とする団交に係る法人の対応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合加入公然化までの経緯について

(ア) 平成22年3月、X2分会長は、職種をスクールバス運転手とする法人の求人に応募し、同月20日頃、法人は、X2分会長に対し、採用する旨連絡した。

(甲29、甲65、証人 X2 )

(イ) 平成22年3月29日及び同月30日、X2分会長は、法人のスクールバスの車庫に出勤し、法人から担当業務の説明を受けた後、スクールバスに法人のバス運転士1名とともに乗車し、園児送迎のコースを運転した。

(甲65、証人 X2 )

(ウ) 平成22年4月1日付けで、X2分会長と法人は、職種をスクールバス運転手他とする雇用契約を締結し、同日以降、X2分会長は、Y9で勤務するようになった。

(甲30、甲65、証人 X2 )

(エ) 平成22年4月26日の勤務終了後、法人は、Y8において、全教職員を集めて説明会を行った。説明会において、法人理事長Y1（以下「Y1理事長」という。）が法人の歴史などについて話をした後、質疑応答が行われた。X2分会長が、朝の6時30分からの1時間分の残業について支払がなされていない旨述べたのに対し、Y1理事長は、「後で事務長に聞いてください」と述べた。

同月27日、法人のスクールバス運転士である主任 Y 3（以下「Y 3 主任」という。）は、X 2 分会長に対し、朝の6時30分からの1時間分の時間外勤務手当は支払わない旨述べた。

同年7月頃、法人事務長 Y 4（以下「Y 4 事務長」という。）は、X 2 分会長に対し、同年4月から6月までの間に時間外労働があるなら時間外勤務手当を請求するよう述べた。

(甲65、証人 X 2 )

(オ) 平成22年7月12日、Y 4 事務長及びY 3 主任は、Y 9 において、X 2 分会長と面談を行った。Y 4 事務長が、「ほかのいいところへ行ったらどうですか」と述べたのに対し、X 2 分会長は、「私はここで働き続けます」と述べた。

(甲65)

(カ) 平成22年8月28日付けで、法人は、X 2 分会長に対し、22. 8. 28解雇通知書を送付した。22. 8. 28解雇通知書には、解雇の理由として、「勤務についての不正な行為 具体的には 上司の指示命令に従わず、また誠実性および協調性に欠ける」との記載があった。

(甲31、乙1、証人 X 2 )

(キ) 平成22年8月30日付けで、申立外組合は、法人に対し、X 2 分会長が申立外組合に所属した旨及びX 2 分会長の身分問題その他について団交を申し入れる旨記載された22. 8. 30申立外組合結成通知・団交申入書を提出し、同日、申立外組合と法人は、X 2 分会長の身分問題その他について団交を行った。同団交において、法人は、X 2 分会長に対し、22. 8. 30解雇通知取下書を提出した。22. 8. 30解雇通知取下書には、①22. 8. 28解雇を取り下げる、②この件が解決するまでX 2 分会長を自宅待機とし、その間の賃金として平均賃金を支払う、旨等が記載されていた。

(甲32、甲33、甲65、乙2、乙3)

(ク) 平成22年8月30日から同年9月14日まで、法人は、X 2 分会長に対し、自宅待機を命じ、自宅待機の期間について、平均賃金を支払った。

(証人 X 2 )

(ケ) 平成22年9月18日付けで、X 2 分会長は、法人に対し、上司の指示命令に従うことについて誓約する旨記載した「誓約書」を提出した。また、同誓約書には、「尚、配置転換の件は異議をとどめつつ従います。」との記載があった。

(甲35、乙5)

(コ) 平成22年9月22日付けで、法人は、X 2 分会長に対し、同年10月1日付けで

Y10 への配属とする旨及び同年9月22日から Y10 に出勤  
するよう指示する旨記載した「辞令」を交付した（以下、同辞令による Y  
10 への配属を「22.9.22配属」という。）。

(甲34、乙4)

(サ) 平成22年9月29日、申立外組合分会は、法人に対し、当時、同分会分会長であつたX2分会長名で「申入書」（以下「22.9.29申立外組合分会申入書」という。）を提出した。22.9.29申立外組合分会申入書には、申立外組合分会が、結成以降に再三再四口頭で求めた、①労働基準法及び同法による命令等の要旨、②就業規則、③労使協定、の周知がいまだなされていないので7日以内に周知するよう改めて書面で申し入れる旨記載されていた。

同日、X2分会長は、法人に対し、個人名で、「申入書」（以下「22.9.29 X2申入書」という。）を提出した。22.9.29 X2申入書には、①平成22年9月24日の就労前に、Y2園長から、Y1理事長からX2分会長の時間外労働は1か月上限を5.5時間とするよう指示されている旨伝えられた、②自分は時間外労働を制限される理由もなく、他の運転士と同様の就労が行える状態であるので、今後は平等に時間外労働の割当てをするよう申し入れる、旨記載されていた。

(甲48、甲50)

(シ) 平成22年10月5日付けで、法人は、申立外組合分会に対し、22.9.29申立外組合分会申入書に対する「回答書」（以下「22.10.5申立外組合分会あて回答書」という。）を提出した。22.10.5申立外組合分会あて回答書には、①就業規則等の周知を口頭で求めたとされることについては申入れを聞いておらず、再三再四求められたという事実は確認できない、②就業規則等の周知義務は法人の整備不足であり、22.9.29申立外組合分会申入書を有用なものと感謝し早急な整備に努める、③就業規則を改定する時期を毎年10月頃と定めているので、まず現在施行中の就業規則を平成22年10月5日までに Y10 に配備し、他の幼稚園についても順次配備していく、旨記載されていた。

平成22年10月5日付けで、法人は、X2分会長個人に対し、22.9.29 X2申入書に対する「回答書」（以下「22.10.5 X2あて回答書」という。）を提出した。22.10.5 X2あて回答書には、①Y2園長から伝え聞いたというY1理事長の考えはY2園長の捉え方の違いで間違つた表現で伝えたものと思われる旨及び真意としては、いかに効率よく労働して時間外労働を減らすかをY2園長に伝えたと、Y2園長が目標とする時間外労働時間を「制限している時間」と勘違いして伝えた、②必要な時間外労働は目標の時間を超えても行ってもらう、旨記載されていた。



(甲49、甲51)

(ス) 平成22年10月5日付けで、申立外組合分会は、法人に対し、①法人所有のスクールバス車庫内に車両が放置されている、②同車両の放置は車庫飛ばしの違法脱法行為であると思われ、法人が違法行為の片棒を担ぐとは思えない、③車両の所有者、車両放置の理由及び法人の今後の対応について速やかに調査し、申立外組合分会に報告するよう申し入れる、旨記載した「申入書」(以下「22.10.5申入書」という。)を提出した。

(甲52)

(セ) 平成22年10月6日付けで、X2分会長は、個人名で、大阪南労働基準監督署に対し、法人を被申告人とし、①法人が、X2分会長に、労働基準法第15条で明示が規定されている労働条件を明示しない就業規則を閲覧させたことに係る同条違反、②法人が就業規則等の掲示、備付け及び書面による交付などを拒否したことに係る労働基準法第106条違反、についての書面による是正勧告及び是正指導を求めることを内容とする「労働基準法104条1項に基づく違反申告書」と題する書面を提出した。

(甲36)

(ソ) 平成22年10月7日付けで、X2分会長は、個人名で、法人に対し、①法人がZ13と称して本人の了承なく毎月2,000円の控除をしている、②Z13の規約及び趣旨を記載した書面並びに直近の会計報告書等を早急に提出するよう申し入れる、旨記載した「申入書」(以下「22.10.7申入書」という。)を提出した。

同日付けで、X2分会長は、個人名で、法人に対し、X2分会長の自家用車の駐車場所について、X2分会長に対してY10のバス運転士主任Y5(以下「Y5主任」という。)及びY8の運転士から指示内容の相異なる発言があったとして、①誰の指揮命令を聞けばいいのか分からなくなり非常に困惑している、②Y8の運転士が発言した理由は何かを質問する旨、及び、運転士の3幼稚園全体の上下関係及び指揮命令等を記載した書面の提出を早急に求める、旨記載した「質問状」(以下「22.10.7質問状」という。)を提出した。

(甲54、甲56)

(タ) 平成22年10月7日頃、X2分会長は、園児を乗せてスクールバスを運転していたところ、左折すべき交差点を通過して一旦停止した後、後進して交差点手前まで戻り、左折し直してY10に到着した(以下、この出来事を「22.10.7交差点運転」という。)

同年11月9日、園児の保護者の1人が、Y2園長に対し、22.10.7交差点運転について、かなり荒っぽい運転をしており大変危険である旨及びほかにも保護者がこの様子を見ていた旨述べた。

同月18日、Y2園長は、Y4事務長に対し、同月9日に園児の保護者の1人が述べた内容を記載した書面をファクシミリで送信した。

(乙66、証人 Y2 )

(チ)平成22年10月8日付けで、X2分会長は、個人名で、大阪南労働基準監督署に対し、法人を被申告人とし、①法人がX2分会長に対し労働実態と異なった時間外労働請求書の記載を求めたことに係る、労働基準法第37条に伴う同法第24条違反、②法人がX2分会長の給与から本人の了承なく、Z13と称して1か月に2,000円の控除をしていることに係る労働基準法第24条違反、③法人が、労働基準法第36条に規定する協定なく、教諭及び運転士に時間外労働をさせていることに伴う同法第32条違反、④労災未加入、についての書面による是正勧告及び是正指導を求める内容とする「労働基準法104条1項に基づく違反申告書」と題する書面を提出した。

(甲37)

(ツ)平成22年10月19日付けで、法人は、申立外組合分会に対し、22.10.5申入書に対する「回答書」(以下「22.10.19申立外組合あて回答書」という。)を提出した。22.10.19申立外組合あて回答書には、①申立外組合分会が指摘した車両に隣接して駐車しているバスの運転士から苦情は出ていない、②同車両の所有者等はプライバシーの問題につき回答しない、③法人が車庫飛ばし等の違法脱法行為の片棒を担ぐなどということは一切ない、旨記載されていた。

同日、法人は、X2分会長個人に対し、22.10.7申入書に対する「回答書」(以下「22.10.19X2あて申入回答書」という。)を提出した。22.10.19X2あて申入回答書には、①親睦会費として徴収することはX2分会長に伝えていたが規約等の不備があり不十分であった、②労働基準監督署から監査が入り相談した結果、Z13その他の親睦会を取りやめることになった、③各教職員に現在から遡って2年分までの会費残額を清算する、旨記載されていた。

同日、法人は、X2分会長に対し、22.10.7質問状に対する「回答書」(以下「22.10.19X2あて質問回答書」という。)を提出した。22.10.19X2あて質問回答書には、①自分の乗務するスクールバスの位置に自家用車を駐車するよう入社当時から伝えている、②やむを得ない事情がない限り駐車場所は変更していないので、今後も自家用車はスクールバスを出庫した場所に駐車すること、③指揮系統については基本的に直属の上司であるY5主任に指示を仰ぐこと、

との記載があった。

(甲53、甲55、甲57)

(テ) 平成22年10月22日付けで、申立外組合は、法人に対し、申立外組合執行委員長とX2分会長との連名で、「要求書」(以下「22.10.22要求書」という。)を提出した。22.10.22要求書には、①不当労働行為は一切行わないこと、②掲示板、組合事務所の設置などを常識的範囲において認め、組合費のチェックオフの申出がなされた場合は実施すること、③団交を誠実にを行い労働条件の向上に努め、組合員の身分、賃金、労働条件の問題については事前に申立外組合と協議し、労使同意の上円満に実施すること、④法人の解散、閉鎖、合併、譲渡、経営主体の変更、縮小及び整理等並びに解雇、出向及び配置転換に当たっては事前に申立外組合と協議し、申立外組合と同意の上で実施すること、⑤就業時間内の組合活動を認め、平均賃金を保障すること、が記載され、また、申立外組合分会の具体的要求として、労働基準法などの諸法律を遵守すること、が記載されていた。

同日付けで、申立外組合は、法人に対し、申立外組合執行委員長とX2分会長との連名で、「2010年・年末一時金統一要求書」(以下「22.10.22年末一時金統一要求書」という。)を提出した。22.10.22年末一時金統一要求書には、「年末一時金に関する要求」として、年末一時金の支給金額、支給日、支給基準及び勤務評定に係る要求が、また、「その他の事項」として、職場の要求及び継続審議事項の解決を図ることが、それぞれ記載されていた。

(甲39、甲40)

(ト) 平成22年11月5日、Y10において、Y8運転士Z1(以下「Z1運転士」という。)がX2分会長の顔につばを吐きかけた(以下、この出来事を「22.11.5事件」という。))。

(甲59、証人 X2)

(ナ) 平成22年11月9日付けで、X2分会長は、個人名で、法人に対し、「通知書」(以下「22.11.9通知書」という。)を提出した。22.11.9通知書には、①同月5日、Y10においてY9園児のスクールバスへの乗車を見送っている途中にZ1運転士がX2分会長の両目につばなどを吐きかけてきた、②X2分会長は、上司の了承の上、病院で診察を受け、その後眼科医院で診察を受け約1週間の通院加療を要すると判断された、③法人に対し、就労中に園児の前で行われた蛮行に使用者責任として適切な処置をするよう求めて通知する、旨記載されていた。

(甲59)

(二) X 2 分会長の平成22年11月分及び同年12月分給与の明細書には、「残業遡及分」として、それぞれ、「108,962」、「10,404」との記載があった。

(甲47の1～2)

(ヌ) 平成23年1月17日付けで、法人は、X 2 分会長に対し、次の4通の通知書を交付した。

a 平成22年12月13日にスクールバスを園児らの送迎以外の目的で使用した件に関し、今後同じような行為がないよう改善を求める旨、及び、スクールバスを法人の許可なく、園児送迎以外の目的で使用しないことを求める旨記載した「通知書」

(甲1、乙9)

b 平成22年4月1日から同年7月24日までの間、スクールバスで園児を送迎中に同僚に対し多数回にわたり労働組合勧誘の話をするなどし、園児乗降停留所を数回通過することがあった件に関し、今後同じような行為がないよう改善を求める旨、及び、スクールバスによる園児送迎中は運転に集中するよう求める旨記載した「通知書」

(甲3、乙6)

c 平成22年10月7日頃、交差点を左折すべきところを誤って直進通過した際、スクールバスをそのままの状態の後進させて交差点を通過し、交差点手前まで戻ったことについて、危険な運転であるとの苦情が園児の保護者から出ている件に関し、今後同じような行為がないよう改善を求める旨記載した「通知書」(以下「23.1.17交差点運転改善要望通知書」という。)

(甲5、乙7)

d 平成22年10月21日、遠足に関して、上司から Y10 で待機するようとの指示がありながら、同行できないのは不平等だなどと反抗的な態度を取った件に関し、今後同じような行為がないよう改善を求める旨記載した「通知書」

(甲7、乙8)

(ネ) 平成23年1月31日付けで、X 2 分会長は、個人名で、法人に対し、前記(ヌ)

a から d 記載の各通知書について、次の4通の回答及び反論の書面を提出した。

a 平成22年12月13日のスクールバス使用の件は、同日に Y 8 で開催された団交に向かうために使用したことを団交で説明しており、今後は気を付ける旨記載した「平成23年1月17日付け通知書に対する回答書」

(甲2)

b 労働組合勧誘の話は一切行っていない旨及びどの園児停留所で何回通過し

たのか根拠を示すよう求める旨記載した「平成23年1月17日付け通知書に対する反論」

(甲4)

- c ①事実は、スクールバスの車体半分が交差点を越えたところで止まり、安全確認等を行って後退し、元のコースに戻ったというものであり、今後はコースオーバーを行わないよう一層安全運転を心掛ける、②出来事から苦情が出たとされる時期まで2か月の間があり、23.1.17交差点運転改善要望通知書に記載された危険な運転というのは後日過大な表現に置き換えた信憑性のないものと思う、③上記②の出来事は団交の議題となっており、今後の対策を法人側に投げかけている、④コースを外れた時の処理方法及び対策についてはマニュアルを法人で作成して周知、指示をするよう求める、旨記載された「平成23年1月17日付け通知書に対する回答書」

(甲6)

- d 事実は、遠足当日の朝、Y2園長に業務指示を確認したところ、Y5主任の指示に従うよう言われ、運行したことの無い経路を覚えるためにY5主任の運転で自分が同乗するか又は自分が運転してY5主任に案内してもらおうかのいずれかでY5主任の了承を得たことをY2園長に伝えたところ、Y2園長が「君は留守番をしてなさい」などと言ったため、平等にしてもらいたいことを伝えたが、Y2園長が興奮した状態で自分には反論の余地がないため、諦めてその場を去ることにしたのであり、反抗的な態度を取った覚えは一切ない旨記載した「平成23年1月17日付け通知書に対する反論」

(甲8)

イ 組合加入公然化以降の組合及びX2分会長と法人のやり取りについて

- (ア) 平成23年1月31日付けで、組合は、法人に対し、23.1.31公然化通告・団交申入書を提出した。23.1.31公然化通告・団交申入書には、X2分会長ほか同日付けで分会として活動に入ることを通告する旨記載され、また、団交内容として、①諸法制を遵守し不当労働行為を行わないこと、②組合事務所の設置及び什器備品の貸与、③組合掲示板の設置、④業務時間内の組合活動の保障、⑤組合員の配置転換に際しての事前協議、⑥上記①から⑤の各項目に関わるその他一切の件、の各要求項目についてと記載されていた。

(甲9)

- (イ) 平成23年2月15日頃、X2分会長は、園児送迎のために乗務していたスクールバスの車内で、同乗している教諭から携帯電話を貸してくれるよう依頼され、携帯電話を貸した。その後、X2分会長は、同教諭に対し、携帯電話の使用頻

度が高いので、料金負担が2,700円の通信費を超過する可能性がある旨述べた。

(証人 X 2 )

(ウ) 平成23年2月16日、組合と法人は、団交（以下「23.2.16団交」という。）を行った。23.2.16団交において、次のやり取りがあった。

組合が、23.1.31公然化通告・団交申入書に対する回答を求めたのに対し、Y4事務長は、書面での回答は考えていない旨述べ、口頭で、①法を順守し、不当労働行為は行わない、②組合事務所は設置できず、什器備品は法人が使用している、③組合掲示板の設置は次回確認する、④就業時間内の組合活動は電話の取次ぎなど一般的な範囲であれば認める、⑤組合員の配置転換に際しての事前協議については再検討して次回回答する、旨回答した。組合が今後の団交では文書で事前に回答を提出するよう求めたのに対し、Y4事務長は検討する旨述べ、これに対し、組合は10日以内に返事をするよう述べた。

(甲66)

(エ) 平成23年2月26日付けで、法人は、組合に対し、「平成23年2月16日団体交渉における要求に対する回答書」（以下「23.2.26回答書」という。）を提出した。23.2.26回答書には、①法令を順守し不当労働行為を行わない、②組合事務所の設置及び什器備品の貸与をする予定はない、③組合掲示板の設置をする予定はない、④就業時間中は職務に専念してもらうので組合活動をする事は認められない、⑤不当労働行為になるような配置転換は行わない、旨記載されていた。

同日付けで、法人は、組合に対し、「団体交渉の日程について」と題する書面（以下「23.2.26団交日程書面」という。）を提出した。23.2.26団交日程書面には、団交の日程として、「平成23年3月4日（金） 18時00分から」との記載があった。

(甲10、甲11)

(オ) 平成23年2月28日付けで、法人は、X2分会長に対し、「通知書」（以下「23.2.28通知書」という。）を提出した。23.2.28通知書には、①業務上、X2分会長の携帯電話を使用していた件に関して回答する、②これまで業務上の連絡手段としてX2分会長の携帯電話を使用し、通信費として一律の金銭を支給してきた、③平成23年2月15日、X2分会長から携帯電話の通話料金が通信費の金額を超える可能性等について指摘があったので、法人として、今後、X2分会長の携帯電話を業務上の連絡手段として使用しないこと及び通信費を支給できないことを伝えたところ、X2分会長は、そのような通信費の不支給は不利益変更であると主張した、④法人としては、今後は業務上の連絡手段としてX2分会長

の携帯電話を使用しない以上、通信費の不支給は当然のことと考えており、X2分会長の要望に応じることはできない、旨記載されていた。

(甲12)

(カ) 平成23年3月4日、組合は、法人に対し、同日付けの「2011年春闘要求書」(以下「23.3.4春闘要求書」という。)を提出した。23.3.4春闘要求書には、①基本給月額25,000円の賃上げ、②定期昇給5,000円以上の確立、③福利厚生費として1人あたり年間24,000円以上の予算化、④諸手当の確立、⑤就業規則、労使協定、労働協約等について、⑥以上の要求についての同月16日までの文書による回答、が記載されていた。

同日、組合と法人は、団交(以下「23.3.4団交」という。)を行った。23.3.4団交において、法人は、23.1.31公然化通告・団交申入書に記載された団交内容に対して、23.2.26回答書とほぼ同様の内容を述べた。組合が、法人に対し、X2分会長は通信費の引上げなど要望をしたことがない旨述べ、23.2.28通知書の趣旨を尋ねたのに対し、法人は、今後は業務用の携帯電話を貸与する方向で検討中である旨述べた。

(甲13、甲66)

(キ) 平成23年3月22日、法人代理人弁護士は、組合に対し、「受任通知書兼回答書」(以下「23.3.22受任通知・回答書」という。)を提出した。23.3.22受任通知・回答書には、①組合から申入れのあった団交について法人から代理人として委任を受けたので通知する、②23.3.4春闘要求書に対する回答は、(i)基本給の賃上げはない、(ii)定期昇給はない、(iii)福利厚生について新たな予算は考えていない、(iv)諸手当については現在のところ考えていない、③本件については、全て同弁護士が法人の代理人として対応するので、今後は同弁護士に連絡されたい、旨の記載があった。

(甲15、甲66)

(ク) 平成23年3月24日、組合と法人代理人弁護士は、電話で話をした。法人代理人弁護士が、三六協定の労働者代表選出に係るX2分会長の発言が個人としての発言なのか、組合方針によるものなのかを尋ねたのに対し、組合は、当該発言を聞いていないので分からないが、疑問点があれば質問することは正当なことである旨述べた。

同日、法人代理人弁護士は、組合に対し、通信費の件で協議したい旨記載したファクシミリを送信した。

(甲14、甲66、証人 X3)

(ケ) 平成23年3月30日付けで、法人は、X2分会長に、「通知書」(以下「23.3.30

通知書」という。)を交付した。23.3.30通知書には、①平成23年3月24日にX2分会長が行った、三六協定締結のための招集手続がおかしいなどとの発言は、組合に確認したところ、組合としてのものではなく個人的なものであるとのことであった、②法人は、同発言が不当なもので、かつ、就業時間中になされたものと考えており、X2分会長に対し、同じことがないように、また、就業時間中は業務に専念するよう強く求める、旨記載されていた。

(甲14)

(コ)平成23年4月4日付けで、組合は、法人に対し、「抗議並びに要求書」(以下「23.4.4抗議・要求書」という。)を提出した。23.4.4抗議・要求書には、①法人が、従来から休日としていた3月25日から4月7日までの休園日期间について、一方的に出勤日とする勤務カレンダーを作成し、運転手控室に掲示した、②事前に組合に打診なく一方的に休日削減を強行することは、組合を無視する不当な行為であり強く抗議する、③休日削減という不利益の回復を求めるとともに、今後の労働時間・休日について変更を検討しているのであれば、速やかに、法人の考え方を労働組合に示し、労使で合意を得るまで協議することを求める、④上記①から③の要求について次回団交での回答を求める、との記載があった。

(甲16)

(サ)平成23年4月1日以降、法人は、園児送迎のためスクールバスに乗務する教諭に対し、携帯電話を貸与している。

(証人 Y 4 )

(シ)平成23年4月6日、組合と法人は、23.4.6団交を行った。23.4.6団交において、次のやり取りがあった。

法人が、23.3.22受任通知・回答書の春闘に係る回答の部分を読み上げ、組合の要求に応じられない背景として、平成19年度から同21年度の収支、園児数及び教諭数並びに賃上げ実施状況について口頭で数値を述べ、継続的に赤字である旨述べたのに対し、組合は、納得できるデータを書面で提示するよう求めた。

法人は、これまでX2分会長に支給してきた通信費を今後廃止する旨述べた。組合が、①通信費は名称に関わらず固定的に支払われていた手当であり、賃金の一部である、②X2分会長は、携帯電話料金が通信費支給額を超えるかもしれないと漏らしたことはあるが、それをもって、通信費を引き上げろとか携帯電話を使うとか言ったことはない、旨述べたのに対し、法人は個人の携帯電話を使用しなければ通信費はゼロである旨述べ、その後、組合と法人は、次回団交を平成23年4月25日午後6時から行うことで合意した。組合は、「協議の



結果どうなるか分からないが、協議中に一方的に手当をなくすなんてナシですよ」と述べた。

また、組合が、勤務カレンダーにより春休みが削減された理由を尋ねたのに対し、法人は、①労働基準監督署から時間管理をきちんとするよう指示された、②就業規則どおりの運用に改めた、③ほかの時期に休日を増やすなど不利益になることのないように検討する、旨述べた。

(甲65、甲66、乙10、乙65、証人 X 3 )

(ス) 平成23年4月25日、法人は、X 2 分会長に対し、平成23年4月分給与を支給した。同給与において、法人は、X 2 分会長に通信費を支給しなかった。

同日、組合と法人は、23. 4. 25団交を行った。23. 4. 25団交において、次のやり取りがあった。

法人は、法人の経営状況について、平成17年度から同21年度までの収支の推移の表及びグラフを、組合の役員にだけと述べて提示し、昇給は2か月に1回程度開催される理事会で決定している旨述べた。

法人が、組合からの春闘要求について月額1,000円の賃上げを行うので、通信費2,700円が廃止されても1,000円の賃上げがあれば被害は少ない旨述べたのに対し、組合は、同日に通信費の件で団交の予定が入っているにもかかわらず、通信費の廃止を強行するのは団交無視の不当労働行為ではないかと述べた。法人が、通信費を一旦支払うならどの方法がよいか尋ねたのに対し、組合は、法人はまず謝罪すべきである旨述べた。

(甲65、甲66、乙65、証人 X 3 )

(セ) 平成23年5月17日、組合と法人代理人弁護士は、電話で話をした。法人代理人弁護士が、2,700円全額の支払は難しい旨述べたのに対し、組合は、X 2 分会長からは最近も個人の携帯電話を業務で使っているとの報告がある旨述べた。

(甲66、証人 X 3 )

(ソ) 平成23年5月23日、組合と法人代理人弁護士は、電話で話をした。法人代理人弁護士が、通信費の廃止は3月から予告しておりX 2 分会長の要望に応えたものでもあるので、組合の言うような一方的なものではない旨述べたのに対し、組合は、組合として通信費の廃止には合意していないし、4月から廃止するという話もなかった旨及び5月分給与の支給までにきちんと回答するよう再度申し入れる旨述べた。これに対し、法人代理人弁護士は、第三者機関で判断してもらった方がいいのではないかと思う旨述べた。

(甲66、証人 X 3 )

(タ) 平成23年5月24日、組合と法人代理人弁護士は、電話で話をした。法人代理

人弁護士は、月額給与を1,000円引き上げ、通信費2,700円は廃止するが、実際の携帯電話使用料からみれば全体として増額になると思う旨述べた。

(甲66、証人 X 3 )

(チ) 平成23年5月26日付けで、組合は、法人に対し、23.5.26抗議・要求書を提出した。23.5.26抗議・要求書には、①団交継続中にもかかわらず賃金を一方的に減額することは、団交の形骸化及び労働組合無視であり、二重三重の不当労働行為である、②法人が、法令を遵守し不当労働行為を行わない旨23.2.16団交及び23.2.26回答書において回答したにもかかわらず、このような暴挙を行ったことに強く抗議する、③(i)交渉継続中にもかかわらず一方的に通信費を廃止したことについて謝罪すること、(ii)労使で合意に至るまで従来どおり通信費を手当として支給すること、の要求について、誠意ある回答を1週間以内に文書で行うよう求める、旨の記載があった。

(乙10)

(ツ) 平成23年6月3日付けで、法人代理人弁護士は、組合に対し、23.5.26抗議・要求書に対する「回答書(FAX)」(以下「23.6.3回答書」という。)を提出した。23.6.3回答書には、通信費の不支給について、①X2分会長から利用頻度が多く通信費を超えてしまう旨の申入れがあったことに基づき、運転手の負担回避のため、運転手個人の携帯電話使用を止めて、法人で用意した携帯電話を使用することとしたものである、②就業規則に規定されている「携帯電話を使用する場合」との支給基準を満たさなくなれば、不支給とするのは当然のことであり、また、経過期間を設けて不支給としている、③法人としては、不当労働行為に該当するとの認識はない、④平成23年4月分の通信費を支払うとの23.4.25団交における法人の発言については、組合から団交を打ち切っており、いまだ合意ができていない、⑤以上の次第なので、通信費を継続して支払う予定はない、⑥平成23年4月から1,000円の昇給を行う予定であることを再度伝える、旨記載されていた。

(乙11)

(テ) 平成23年6月10日付けで、組合は、法人に対し、23.6.3回答書に対する「抗議文」(以下「23.6.10抗議文」という。)を提出した。23.6.10抗議文には、①23.6.3回答書は何ら組合要求に答えるものではなく、組合要求にまともに答えず、不当に不当を重ねる行為に強く抗議する、②改めて23.5.26抗議・要求書の要求に沿った回答を同月17日までに行うよう強く要求する、旨記載されていた。

(甲42、乙13)

(ト) 平成23年6月22日付けで、法人代理人弁護士は、組合に対し、「通知書」(以下「23.6.22通信費通知書」という。)を提出した。23.6.22通信費通知書には、①通信費の不支給は、もともとX2分会長から携帯電話の利用頻度が多く通信費を超えてしまうとの申入れがあったことから、運転手の負担を回避すべく、業務上の連絡に関し、運転手個人の携帯電話の使用を止め、法人で用意した携帯電話を使用させることにしたものである、②その結果として就業規則の通信費の支給基準を満たさなくなった以上、通信費の不支給は当然のことである、③通信費の不支給は、突然行ったのではなく、事前に十分な経過期間を設けた上で行っている、④通信費は一方的に削除したものではないため、一方的に通信費を削除したことについての謝罪という組合の要求に応じることはできない、⑤通信費を労使で合意に至るまで従来どおり手当として支給することとの組合の要求については、23.6.3回答書で回答したとおり、就業規則の支給基準を満たさない以上、支給は考えていない、旨記載されていた。

(乙15)

(ナ) 平成23年6月23日、組合は、当委員会に対し、法人を使用者とし、①法人が同年4月支給分から一方的に削減した賃金(通信費)を元に戻すこと、②Y1理事長が臨席し責任をもって組合との交渉に応じること、③法人は組合に謝罪すること、を調整事項として、あっせんを申請(以下「23.6.23あっせん申請」という。)した。その後、法人があっせんを辞退し、平成24年5月9日、組合は23.6.23あっせん申請を取り下げた。

(甲60)

(ニ) 平成23年10月17日付けで、組合は、法人に対し、「要求書」(以下「23.10.17要求書」という。)を提出した。23.10.17要求書には、改めて要求する未解決要求として、「7. 協議を無視し、一方的に削除した『通信費』を元に戻すこと。」が記載されていた。

(乙19)

(ヌ) 平成23年10月24日付けで、法人は、組合に対し、23.10.17要求書に対する「回答書」(以下「23.10.24回答書」という。)を提出した。23.10.24回答書には、「7. 協議を無視し、一方的に削除した『通信費』を元に戻すこと。」についてとして、「平成23年4月より通信費を不支給としたのは、支給基準を満たさなくなったためであり、『元に戻す』ことは考えておりません。」との記載があった。

(乙20)

(ネ) X2分会長及びY5主任を含む法人のバス運転士7名の平成23年度賃金台帳

の通信費欄には、それぞれ、平成23年1月から同年3月までについては「2,700」、同年4月から同年12月までについては「0」の記載があった。

(乙46の1～7)

(2) 法人が、X2分会長に対し通信費を支給しなくなったことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、組合は、22.8.28解雇は不当な解雇であり、22.8.28解雇後の配置転換は不当労働行為意思を客観的に示す事実であり、これらの事実経過を踏まえて不当労働行為の事実を評価する必要があると主張するので、この点を見る。

(ア) 前提事実及び前記(1)ア(カ)、(キ)認定によれば、22.8.28解雇がなされたのはX2分会長の申立外組合加入公然化の前のことであり、法人が、X2分会長が労働組合に加入していることを22.8.28解雇以前に認識していたと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、そもそも22.8.28解雇がX2分会長の労働組合加入とは無関係になされたものであることは明らかである。

(イ) 前記(1)ア(コ)、イ(ア)認定によれば、22.9.22配属はX2分会長の組合加入公然化以前になされたことが認められ、22.9.22配属とX2分会長の組合加入との間に因果関係は認められない。

この点、前記(1)ア(キ)、(コ)認定によれば、22.9.22配属がX2分会長の申立外組合加入公然化後になされていることが認められ、組合の主張は、22.9.22配属が法人の労働組合全般に対する不当労働行為意思を示すものであるとの主張とも解する余地がある。しかしながら、22.9.22配属が親しくなった教職員からの隔離及び分断並びに管理者による監視を目的としたものであるとの組合の主張を認めるに足る事実の疎明はなく、法人が労働組合全般に対する不当労働行為意思を有していたともみることはできない。

(ウ) 以上のことからすると、22.8.28解雇も22.9.22配属も不当労働行為意思を客観的に示す事実であるとはいえない。

イ さらに、組合は、法人の不当労働行為意思を根拠づける事実として、①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、をも挙げるので、これらの点を見る。

(ア) 上記①について

組合は、Y2園長がスクールバスに添乗する教諭に指示して、毎日、X2分会長の運転業務の問題点を記録させていたことが、具体的な指導に使うことなく、一方的かつ際限もなく同僚に監視行為をさせていたものであり、不当労働行為意思を根拠づける事実である旨主張するが、運転業務の問題点の記録がX2分会長を監視するためになされたものであると認めるに足る事実の疎明はな

く、組合又は組合員としてのX 2分会長を嫌悪してなされたものということはいえない。

(イ) 上記②について

組合は、法人が、X 2分会長に対しては職場秩序をうるさく云々するにもかかわらず、22. 11. 5事件については、事件発生から1年近く経過した平成23年10月まで、相手方同僚に何らの処分も与えないまま放置して、X 2分会長を孤立させるという姿勢をとってきたことが、組合員に対する差別的取扱いであり、不当労働行為意思を示す事実である旨主張する。

しかし、後記6(1)ア認定のとおり、①平成23年6月頃、X 2分会長が法人及びZ 1運転士を相手方として大阪地方裁判所堺支部に対し22. 11. 5事件を提起したこと、②法人がZ 1運転士に対し22. 11. 5事件についてX 2分会長に対してつばを吐きかけたことを理由として処分を行ったのが平成23年10月であったこと、が認められるところ、このように、X 2分会長とZ 1運転士との間で22. 11. 5事件について民事訴訟が争われている状況において、法人が、Z 1運転士に対して、22. 11. 5事件発生から1年近くの間、処分を行わなかったことは必ずしも不自然とはいえないのであるから、法人のZ 1運転士に対する上記処分を、Z 1運転士に何らの処分も与えないまま放置してX 2分会長を孤立させるという姿勢をとったものとして、組合員に対する差別的取扱いであるとみることはできない。

(ウ) 上記③について

組合は、X 2分会長を合理的な理由なく3幼稚園合同の園外行事から排除したことが、X 2分会長に対してかかる措置を執ることにより、組合の影響力を低下させようとするもので、法人の不当労働行為意思を示すものである旨主張するが、遠足行事に関する業務に係る平成22年10月29日以降の法人のX 2分会長に対する取扱いが不当労働行為に当たらないことは、後記5(2)判断のとおりである。

(エ) 以上のとおりであるから、法人の上記①から③の行為が法人の不当労働行為意思を根拠づける事実であるとする組合の主張は採用できない。

ウ 次に、前記(1)イ(ス)、(ネ)認定によれば、①平成23年4月25日、法人がX 2分会長に対し同月分給与を支給し、同給与においてX 2分会長に通信費を支給しなかったこと、②X 2分会長の平成23年度賃金台帳の通信費欄には、1月から3月までについては「2,700」、4月から12月までについては「0」の記載があったこと、が認められ、平成23年4月分以降、法人がX 2分会長に対し通信費を支給していないことが認められる。

このことについて、組合は、組合活動を行ったが故の不利益取扱いである旨主張するので、この点についてみる。

まず、通信費の支給根拠規定をみると、前提事実のとおり、給与規程第1条に基準外賃金として通信費の記載があることが認められ、通信費が賃金の一部であることは明らかであるから、その廃止が労働条件の変更をもたらし得ることもまた明らかである。そこで、X2分会長に対し通信費を支給しなくなったことは、組合活動を行ったが故になされたものであるかどうかをみる。

(ア) まず、法人がX2分会長に通信費を支給しなくなるに至る経緯をみると、前記(1)イ(イ)、(オ)、(カ)、(サ)認定のとおり、①平成23年2月15日頃、X2分会長が、園児送迎のために乗務するスクールバスに同乗している教諭から携帯電話を貸してくれるよう依頼されて携帯電話を貸した後、携帯電話の使用頻度が高いので料金負担が2,700円の通信費を超過する可能性がある旨述べたこと、②法人がX2分会長に対し交付した23.2.28通知書には、業務上X2分会長の携帯電話を使用していた件に関し回答するとして、今後は業務上の連絡手段としてX2分会長の携帯電話を使用しない以上、通信費の不支給は当然のことと考える旨記載されていたこと、③23.3.4団交において、組合が23.2.28通知書の趣旨を尋ねたのに対し、法人は、今後は法人から業務用の携帯電話を貸与する方向で検討中である旨述べたこと、④平成23年4月1日以降、法人が園児送迎のためスクールバスに乗務する教諭に対し携帯電話を貸与していること、が認められる。これらのことからすると、法人がX2分会長に対し通信費を支給しなくなるに至った理由は、運転業務中における携帯電話料金の負担が、法人が支給する通信費の額を超過する可能性がある旨のX2分会長の運転業務中の発言を発端として、法人が、園児を送迎するスクールバスに同乗する教諭に携帯電話を貸与することにしたためであるとみるのが相当である。

また、ほかのバス運転士の状況をみると、前記(1)イ(ネ)認定によれば、X2分会長以外のバス運転士についても平成23年4月分以降の給与において通信費が支払われていない事実が認められ、通信費の廃止は、バス運転士全員に対して一律になされた措置であったことが明らかである。

(イ) 次に、通信費についての法人とX2分会長及び組合との間のやり取りをみると、前記(1)イ(オ)、(カ)、(シ)認定のとおり、法人が、X2分会長個人に対しては、23.2.28通知書で、今後は業務上の連絡手段としてX2分会長の携帯電話を使用しない以上通信費の不支給は当然のことと考える旨通知し、組合に対しては、23.3.4団交で、今後は業務用の携帯電話を貸与する方向で検討中である旨述べ、23.4.6団交で、個人の携帯電話を使用しなければ通信費はゼロであ

る旨述べていること、が認められ、また、前記(1)イ(サ)認定のとおり、平成23年4月1日以降、法人が園児送迎のためスクールバスに乗務する教諭に対し携帯電話を貸与していることが認められる。このことからすると、法人は、X2分会長及び組合に対し、平成23年4月25日支給分以降の給与について、X2分会長に通信費を支給しなくなる理由を事前に説明していたといえることができる。

(ウ) また、組合は、通信費の廃止がX2分会長の組合活動に対する嫌がらせの意思をもってなされたものであり組合活動を理由とした不利益取扱いである旨主張するので、この点を見る。

前記(1)ア(エ)、(サ)、(ス)から(ソ)、(チ)、(テ)、(ナ)認定によれば、X2分会長が、個人としては、①平成22年4月26日の勤務終了後の説明会において、Y1理事長に対して朝の6時30分からの1時間分の残業について支払がなされていない旨述べ、②同年9月29日付けで、X2分会長に平等に時間外労働の割当てをするよう申入れ、③同年10月6日及び同月8日付けで、大阪南労働基準監督署に法人の労働基準法違反に係る申告を行い、④同月7日付けで、法人に対し本人の了承なく給与から一定金額を控除していることについて関係書類の提出を求める申入れを行い、⑤同年11月9日付けで、法人に対しZ1運転士がX2分会長の顔につばを吐きかけた22.11.5事件について使用者責任として適切な措置を求める旨通知した、ことが、また、申立外組合分会の分会長としては、①平成22年9月29日付けで、申立外組合分会が申し入れていた就業規則、労使協定等の周知がなされていないとして、周知を改めて申し入れ、②同年10月5日付けで、スクールバス車庫内の放置車両についての調査結果を報告するよう求める申入れを行い、③同月22日付けで、法人に対し労働基準法等諸法律の遵守など労使関係に係る要求及び年末一時金に係る要求を行った、ことがそれぞれ認められるところ、X2分会長のこれら活動を理由として、法人が組合活動に対する嫌がらせの意思を持つに至ったとまで判断することはできず、そのほか、通信費の廃止が組合活動を行ったが故になされたものであると認めるに足る事実の疎明もない。

(エ) 以上のことからすると、法人がX2分会長に対し通信費を支給しなくなったことが、X2分会長が組合活動を行ったが故になされたものということはない。

エ 以上のとおりであるから、法人がX2分会長に対し通信費を支給しなくなったことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に係る申立ては棄却する。

(3) X2分会長の通信費の廃止を議題とする団交に係る法人の対応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、23.4.6団交において、23.4.25団交でX2分会長の通信費の廃止について団交で協議するという合意があったにもかかわらず、団交での協議を経ないまま、通信費を一方的に削減して支給した法人の対応が、組合の団体交渉権を無視するものであり、正当な理由のない団交拒否とともに組合に対する支配介入に該当する旨主張するので、以下検討する。

イ まず、23.4.6団交までの通信費の廃止に係る組合と法人のやり取りをみると、前記(1)イ(カ)、(ク)、(シ)認定によれば、①23.3.4団交において、法人が、組合の質問に答える形で、今後は業務用の携帯電話を貸与する方向で検討中である旨述べたこと、②平成23年3月24日、法人代理人弁護士が通信費の件で協議したい旨ファクシミリで組合に通知したこと、③23.4.6団交において双方が自らの主張を述べ合った後、次回団交を同月25日午後6時から行うことで合意したこと、が認められる。これらのことからすると、23.4.6団交が終了した段階では、X2分会長の通信費に係る交渉が2回の団交で行われたものの合意に至らず、平成23年4月25日の団交で引き続き協議を行うことで組合と法人が合意したことは認められる。

ウ 確かに、前記(1)イ(シ)認定のとおり、23.4.6団交において、組合と法人が次回団交を平成23年4月25日午後6時から行うことで合意した後、組合が「協議の結果どうなるか分からないが、協議中に一方的に手当てをなくすなんてナシですよ」と述べたことが認められ、X2分会長の通信費を団交での協議中に一方的に廃止することに反対する意思表示をしていることは認められるものの、法人はこれに何ら応答していない。

また、前記(1)イ(カ)、(シ)、(ス)認定によれば、23.3.4団交では組合に対する法人の便宜供与等労使関係全般に係る要求についての、23.4.6団交では春闘要求についての、23.4.25団交では昇給についての協議が、それぞれ通信費に係るやり取りの前に行われていることが認められ、これら3回の団交が通信費の廃止を中心的な議題とするものであったとは必ずしもいうことはできない。

これらのことを併せ考えると、23.4.6団交が終了した時点で、組合と法人との間にX2分会長の通信費を団交での協議中には廃止しないとの合意が成立していたとまでみることはできない。

エ 以上のことからすると、X2分会長の通信費の廃止を議題とする団交に係る法人の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえず、したがって、組合の団体交渉権を無視して組合弱体化を目的とする支配介入にも当たるとはいえない



から、この点に係る申立ては棄却する。

2 争点2（法人が、X2分会長の平成23年度夏季一時金を月額給与の1.1か月分としたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。）及び争点4（X2分会長の平成23年度夏季一時金を議題とする団交に係る法人の対応は、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成23年6月9日、組合は、法人に対し、執行委員長及びX2分会長の連名で、23.6.9夏期一時金要求書を提出した。23.6.9夏期一時金要求書には、①平成23年度夏季一時金として月額賃金の2か月分を支給すること、②同一時金の支給日を事前に明らかにすること、③上記①及び②の要求について同月16日までに文書で回答すること、が記載されていた。

(甲41、乙12)

イ 平成23年6月21日付けで、分会は、法人に対し、「督促状」（以下「23.6.21督促状」という。）を提出した。23.6.21督促状には、23.6.9夏期一時金要求書に対する回答が同月16日の期限を過ぎてもなされなかったため、同月17日、口頭で事務局に回答を求めたが、未だに回答が提出されていないので、早急に書面で回答するよう改めて求める旨記載されていた。

(甲61)

ウ 平成23年6月22日付けで、法人は、組合に対し、「通知書」（以下「23.6.22一時金通知書」という。）を提出した。23.6.22一時金通知書には、23.6.9夏期一時金要求書に対する回答として、23.3.4春闘要求書に記載の賃上げの件についていまだ合意に至っていない現時点では、組合の要求を検討するための前提が定まっておらず、上記アの①及び②の要求について、現時点で具体的な回答はできない旨記載されていた。

(乙14)

エ 平成23年7月12日付けで、法人代理人弁護士は、組合に対し、「通知書」（以下「23.7.12通知書」という。）を提出した。23.7.12通知書には、平成23年度夏季一時金について、①前年と同額を予定している、②法人としては月額1,000円の昇給を考えており、妥結に至った場合はそれを踏まえた額を支給する予定である、③支給日は平成23年7月19日を予定している、旨記載があった。

(乙16)

オ 平成23年7月19日、法人は、X2分会長に対し、平成23年度夏季一時金として192,500円を支給した。この金額は、X2分会長の同月の月額基本給の1.1か月分に相当する額であった。

なお、平成22年7月にX2分会長に支給された平成22年度夏季一時金の支給額は、192,500円であり、この金額は、X2分会長の同月の月額基本給の1.1か月分に相当する額であった。

また、平成23年度夏季一時金について、月額基本給の1.1か月分に相当する額の支給を受けた運転士は、X2分会長のほかに1名いた。

(甲47の10、甲47の12、乙16、乙65、証人 Y4 )

カ 平成23年10月17日付けで、組合は、法人に対し、23.10.17要求書を提出した。

23.10.17要求書には、改めて要求する未解決要求として、平成23年度夏季一時金として月額賃金の2か月分を支給することが記載されていた。

(乙19)

キ 平成23年10月24日付けで、法人は、組合に対し、23.10.17要求書に対する23.10.24回答書を提出した。23.10.24回答書には、平成23年度夏季一時金として月額賃金の2か月分を支給することの組合要求について、既に支給した一時金以外に、同一時金を支給することは考えていない旨の記載があった。

(乙20)

ク 平成23年11月15日、組合と法人は、団交（以下「23.11.15団交」という。）を行った。23.11.15団交において、法人は、X2分会長の平成23年度冬季一時金の支給額が前年並みの1.3か月分である旨述べた。

なお、平成22年12月に支給されたX2分会長の平成22年度冬季一時金の支給額は21万円であり、この額は、同月のX2分会長の月額基本給の1.2か月分に相当する額であった。

(甲47の1、甲47の11、甲66、証人 Y4 )

ケ 平成23年12月2日付けで、法人は、組合に対し、23.11.15団交における組合からの要求に対する「回答書」（以下「23.12.2回答書」という。）を提出した。23.12.2回答書には、平成23年度冬季一時金について、①支給基準は、給与規程第37条に基づき成績によりその都度定められている、②X2分会長について、現時点では年間2.3か月分の支給を考えている、旨の記載があった。

(乙22)

コ 平成23年12月6日、組合と法人は、団交（以下「23.12.6団交」という。）を行った。23.12.6団交において、法人は、X2分会長の平成23年度冬季一時金の支給額について、23.11.15団交において月額給与の1.3か月分と回答したが、年間で2.3か月分であるところ、夏季分が1.0か月分だと勘違いして回答したものであり、夏季分が1.1か月分であることに気付いたので、冬季分を1.2か月分に訂正する旨述べた。組合が、一旦受け取った回答を、勘違いを理由に低い額に変更することは

認められない旨述べたのに対し、法人は、前年同様、年間2.3か月とする旨述べた。

法人が、平成22年度冬季一時金の支給実績平均は1.8か月であり、一時金の支給額は業務遂行能力、勤怠及び協調性などを個別に判断している旨述べたところ、組合は、全体としての最低額、最高額及び平均額を提示するよう求め、これに対し、法人は、持ち帰って検討する旨述べた。

その後、組合と法人は、X2分会長の平成23年度冬季一時金を月額給与の1か月分の額で仮払することで合意し、同月16日、法人は、X2分会長に対し、平成23年度冬季一時金を仮払した。

(甲66、乙65、証人 X3、証人 Y4)

サ 平成23年12月20日付けで、法人は、組合に対し、23.12.6団交における組合からの要求に対する「回答書」（以下「23.12.20団交要求回答書」という。）を提出した。23.12.20団交要求回答書には、①運転士に対する一時金について、(i)平成22年度通年で最高が4.3か月、同最低が2.3か月である、(ii)平成23年度夏季で最高が2.1か月、同最低が1.1か月である、②X2分会長の平成23年度一時金について、年間2.3か月分の支給という考えに変わらないので、冬季一時金を基本給の1.3か月とすることという組合の要求には応じかねる、旨の記載があった。

(乙26)

(2)法人が、X2分会長の平成23年度夏季一時金を月額給与の1.1か月分としたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、22.8.28解雇は不当な解雇であり、22.8.28解雇後の配置転換は不当労働行為意思を客観的に示す事実であり、これらの事実経過を踏まえて不当労働行為の事実を評価する必要があるとの組合の主張について、22.8.28解雇も22.9.22配属も不当労働行為意思を客観的に示す事実であるとはいえないことは、前記1(2)ア判断のとおりである。

また、①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、が法人の不当労働行為意思を根拠づける事実であるとする組合の主張が採用できないことは、前記1(2)イ判断のとおりである。

イ 次に、前記(1)オ認定によれば、平成23年7月19日、法人がX2分会長に対し、23年度夏季一時金として、月額基本給の1.1か月分に相当する額である192,500円を支給したことが認められる。また、前記(1)サ認定によれば、法人が組合に提出した23.12.20団交要求回答書に、運転士の平成23年度夏季一時金の支給実績月数について、最高が2.1か月、最低が1.1か月であった旨記載されていることが認められ、X2分会長の平成23年度夏季一時金が、運転士の中では最低の月数であ

ったことが認められる。

ウ ここで、法人における一時金の支給額決定に係る評価についてみると、前記(1)コ認定のとおり、23. 12. 6団交において、法人が、一時金の支給額は業務遂行能力、勤怠及び協調性などを個別に判断している旨述べたことが認められるものの、同評価基準が実際に存在すると認めるに足る事実の疎明はないのであるから、一時金の支給額決定に係る評価に恣意的判断が介在する余地がないとはいえない。

エ しかし、前記(1)オ認定によれば、X 2 分会長の組合加入公然化前の平成22年度夏季一時金の支給額が、組合加入公然化後の同23年度夏季一時金と同じく月額基本給の1.1か月分の192,500円であったことが認められ、組合加入公然化の前後で、夏季一時金の支給額及び支給月数には変化はないことが明らかである。

しかも、前記(1)オ認定のとおり、平成23年度夏季一時金について、月額基本給の1.1か月分に相当する額の支給を受けた運転士がX 2 分会長のほかに1名いたことが認められ、その運転士の勤続年数及び他の運転士の同一時金の前年度からの増減状況についての疎明はないが、同一時金の支給額が月額基本給の1.1か月分であった運転士には、組合員でない者も存在したとみることができる。

オ ところで、X 2 分会長が、法人において就業を始めてから平成22年10月までの間に、個人として及び申立外組合分会の分会長として、法人に対しては申入れ及び要求を行い、労働基準監督署に対しては法人における労働基準法違反に係る申告を行ったことが認められるところ、X 2 分会長のこれら活動を理由として、法人が組合活動に対する嫌がらせの意思を持つに至ったとまで判断することができないことは前記1(2)ウ(ウ)記載のとおりであり、そのほか、法人が、X 2 分会長の平成23年度夏季一時金を、組合活動を行ったが故に低い額で査定して支払ったと認めるに足る事実の疎明もない。

カ なお、組合は、X 2 分会長は、他の教職員から隔離された状態で、業務についても責任を持たされることなく就労を続けさせられることで評価の外に置かれているのであり、X 2 分会長が1年目の職員と何ら変わらないまま評価を受けていることは、法人による一方的な不利益取扱いであると主張するが、組合のこの主張自体が最終陳述において新たになされた主張である上、X 2 分会長は他の教職員から隔離された状態で業務についても責任を持たされることなく就労を続けさせられていたと認めるに足る事実の疎明はなく、同主張は採用できない。

キ 以上のことからすると、法人がX 2 分会長の平成23年度夏季一時金を月額給与の1.1か月分としたことは、組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に係る申立ては棄却する。

(3) X 2 分会長の平成23年度夏季一時金を議題とする団交に係る法人の対応は、正当

な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、前記(1)ア、オ認定のとおり、①平成23年6月9日、組合が法人に対し23.6.9夏期一時金要求書を提出して、平成23年度夏季一時金として月額賃金の2か月分を支給することを要求したこと、②平成23年7月19日、法人がX2分会長に対し同一時金を支給したこと、が認められる。そして、この間、同一時金についての団交が行われなかったことについて、当事者間に争いはない。

これについて、組合は、X2分会長の平成23年度夏季一時金に係る組合の団交開催要求に回答しないまま一方的に一時金の支給額を決定した法人の対応が、実質的な団交拒否であるとともに、組合の団体交渉権を否定して組合員の組合に対する信用を奪い組合の弱体化を図る支配介入である旨主張するので、以下検討する。

イ まず、前記(1)ア認定によれば、23.6.9夏期一時金要求書には、団交を申し入れる旨の記載がなく、団交を行う日時及び場所についての記載もないことが認められる。そして、組合が法人に対して23.6.9夏期一時金要求書を提出した後、法人がX2分会長に平成23年度夏季一時金を支給するまでの間、組合が、法人に対し、書面又は口頭で、X2分会長の同一時金を議題とする団交申入れを行ったと認めるに足る事実の疎明はない。そうすると、組合からX2分会長の同一時金に係る団交申入れが行われた事実が存在しないとの法人の主張は首肯できるところである。

この点、組合は、当委員会でのあっせんに基づく団交開催を考え、23.6.23あっせん申請に対する法人の対応を待っていた旨主張するが、前記1(1)イ(ナ)認定によれば、23.6.23あっせん申請の調整事項には平成23年度夏季一時金に係る事項は含まれていないことが認められる上、そもそも組合から団交の申入れがない中で、法人の方から、組合側のかかる事情を斟酌して団交を申し入れなかったことをもって、実質的に団交を拒否したものであるといえることはできない。

ウ なお、前記(1)ウからオ、キ認定によれば、法人は、組合が法人に23.6.9夏期一時金要求書を提出してから平成23年7月19日に法人がX2分会長に平成23年度夏季一時金を支給するまでの間に、23.6.22一時金通知書及び23.7.12通知書により2回にわたって同一時金に係る組合の要求に対して書面で回答しており、さらに、X2分会長に同一時金を支給した後も、組合の23.10.17要求書における同一時金に係る要求について、23.10.24回答書で回答を行っていることが認められ、法人は、同一時金について、その支給の前後に、組合からの書面での要求に対しては一定の回答を行っているといえることができる。

エ これらのことからすると、X2分会長の平成23年度夏季一時金を議題とする団交に係る法人の対応は、正当な理由のない団交拒否であるということができず、したがってまた、組合を軽視した対応とはいえないのであるから、支配介入であるともいうことができず、この点に係る申立ては棄却する。

3 争点5（法人が、X2分会長が平成23年7月20日に出勤しなかったことを欠勤として扱ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年7月14日、大阪市に大雨警報が発令された。

同日、X2分会長を含む Y9 の全教職員が、 Y9 において通常どおり勤務した。

また、同日のX2分会長の出勤簿兼勤務時間管理表には、出勤時間が午前7時5分、退勤時間が午後4時35分、時間外勤務時間数が30分である旨記載されていた。

(乙49、証人 X2 )

イ 平成23年4月付けで、法人は、保護者に対し、「暴風・大雨・洪水警報発令時の登降園について」と題する書面(以下「23.4警報発令時登降園通知書」という。)を配付した。23.4警報発令時登降園通知書には、次の記載があった。

「 平成23年度 保存用

平成23年4月吉日

保護者の皆様へ

Y7

暴風・大雨・洪水警報発令時の登降園について

※緊急連絡網はまわしません（電話回線が混乱するため）

お子様の安全面を考慮した上での事ですので、熟読していただきご協力お願いいたします。

警 報	バスコースの方	送迎の方	ホームルーム利用の方
① 7時の時点で警報が発令されている場合	休 園		ホームルームはありません
② 保育時間中に警報が発令された場合	様子をみて、安全にお迎えをお願いします。 (バスの運行は行いません)		ホームルームはありません
☆途中で、解除されても一度警報が発令された場合は、上記②と同様にさせていただきます。			
★地震・大雪・路面凍結など局地的災害の場合	バスの運行ができない状態であれば休園または自由登園になります。緊急時案内テープでご確認ください。		休園の場合、ホームルームはありません。

		自由登園の場合、ホームルームはあります。
--	--	----------------------

◎大阪市と堺市での発令の有無に違いがあっても、大和川の氾濫などを考え、上記表のようにさせていただきます。

◎なお、警報の発令・解除の情報はテレビまたは、Z14の局番なしの177をご利用ください。上記の要領で行いますので、気象情報等にご注意いただき、ご協力の程よろしくお願いいたします。

※台風に関しては、数日前からの気象情報にご注意ください。」

(乙47)

ウ 平成23年7月19日午後4時頃、Y10 は、保護者及びX2分会長を含む教職員に対し、「明日の登園について」と題する電子メール（以下「23.7.19電子メール」という。）を送信した。23.7.19電子メールには、次の記載があった。

「 明日の登園について

いつもお世話になっております。

明日7月20日（水）の登園についてですが、4月にお配りさせていただいております、『警報発令時の登降園について』の手紙通りにさせていただきます。

7時の時点で警報が発令されている場合は休園となります。

※途中で解除されましても、天候に関わらず休園となります。

※休園対象となる発令地区は『大阪府』、『大阪市』、『堺市』、『泉州（堺市が含まれています）』です。」

同日、X2分会長が、電話で、Y5主任に対し、明日午前7時の時点で警報が出ていたらどうなるのかと尋ねたところ、Y5主任は、「学園の判断で明日の園児送迎は中止となるだろう」と述べた。

(甲65、乙48、証人 X2 )

エ 平成23年7月20日午前7時現在、大阪市及び堺市に暴風波浪警報が発令されていた。

同日、X2分会長は、Y10 に出勤しなかった。

同日、Y10 の教職員で出勤しなかった者はX2分会長以外に1名おり、この教職員は欠勤扱いとされた。

また、X2分会長は、同日の出勤簿の出勤欄に押印した。

(甲65、乙65、証人 X2 )

オ 平成23年7月29日付けで、法人は、X2分会長に対し、23.7.29通知書を交付した。23.7.29通知書には、次の記載があった。

「 貴殿は、平成23年7月20日、当学園に何らの事前連絡をすることもなく、欠勤されました。しかも、貴殿からの事後の連絡・報告もまったくありませんでした。さらに、貴殿は、同日一切出勤していなかったにもかかわらず、『出勤簿兼勤務時間管理表』には午前7時15分から午後4時30分まで出勤した旨記載されました。

当学園は、貴殿が平成23年7月20日、無断欠勤したものとして処理することを通知します。

以上」

同日付けで、Y2園長は、Y1理事長に対し、「報告書」（以下「23.7.29園長報告書」という。）を提出した。23.7.29園長報告書には、次の記載があった。

「 報 告 書

台風6号の影響で、7月20日は休園となった。その日の出勤状況は、Z2先生が7時の時点で電話があり、『休園日となったので、家で待機するように』と伝える。X2氏を除く全職員は8時の時点で、出勤し指示をまっていた。X2氏からは、電話もなく、無断欠勤で、その後出勤簿に7:30～16:30と間違えて記入されていることを指摘すると、===と訂正したが、当日欠勤の報告は一切なかった。

ここに至るまでの、彼の話をおけると次のようになる。

・7月19日 X2氏から『朝7時では、それから家を出ても間に合わない。6時なら、どこへ聞けばよいか』と言われたが、私は『Y4さんに聞いてくれたら、答えてくれるだろうが、7時まではどうなるかは分からないでしょう』と言った。

・7月20日7時の時点で、警報発令なら園児は休園である。従業員は電車が動いている限り出勤し、非常災害に備え待機する必要がある。帰路が危険等考えられるときは、早めに帰宅を促すようにする。・・・この基本がわかっていない。

以上」

(甲19、甲20、乙37)

カ 平成23年8月5日付けで、X2分会長は、法人に対し、「報告書」（以下「23.8.5 X2報告書」という。）を提出した。23.8.5 X2報告書には、次の記載があった。

「 報 告 書

Y1 ・理事長 Y1 殿からの『平成23年7月29日付け通知書』で、あたかも平成23年7月20日、私が無断欠勤したときめつけられ



ていますが、この通知書に対する報告及び反論を行なっておきます。

前回、大雨や他の警報が発令される可能性があった時、事前に出勤対応を『Y2園長』に以前訪ねたことが二度（2日）あります。

- ① 警報発令が朝7時に出ている場合。
- ② 警報発令が朝7時までに出ているバスや電車の公共交通が欠航している場合。
- ③ 警報発令が朝7時に発令される可能性がある場合。

この時、大雨や暴風警報が出ている場合の出勤交通はバイクや車では危険がともなう為、バスや電車の公共交通で出勤する予定ですが、自宅を6時15分ぐらいに出なければ幼稚園に7時30分までに到着できません。

よって、出勤前に連絡を入れるにはどのようにすればいいのですかと質問しました。（Y1の幼稚園事務所の出勤時間が早くても7時30分）

このときの『Y2園長』の回答は警報発令が朝7時に出ている場合は休園ですと述べられました。

私は、再三再四同じ質問を行ないましたが終始この回答をくり返したのは業務命令で①②の場合は休園であり休日と受け止めました。

③の場合、連絡が必要と受けとめました。

そもそも、了承なく園内に待機業務を行なっているだけで、以前電気、水道などが必要になるから退園してくださいなどと記載した書面を頂いた経過があります。

平成23年7月19日16時3分に Y10 から『明日の登園についてと題する』メール連絡がありました。

『明日7月20日（水）の登園についてですが、4月にお配りさせていただいております、『警報発令時の登降について』の手紙通りにさせていただきます。7時の時点で警報が発令されている場合は休園となります。

※途中で解除されましても、天候に関わらず休園となります。

※休園対象となる発令地区は『大阪府』『大阪市』『堺市』『泉州（堺市が含まれています）』です。

19日19時30分頃に警報が発令されていないので、同僚の Y5 氏に電話連絡で状況を尋ねると学園の判断で明日の園児送迎は中止と聞いています。

『Y9の先生の話では明日は休園で自由出勤と聞いていました。』と聞きました。『Y5氏からたぶん警報の為、休みになる』と聞きました。

後、19日20時ごろ暴風・波浪警報が発令され、翌日20日7時の天気予報までテレビとインターネット確認して解除されないで『Y2園長』のことば通り

休園は休日の業務命令とうけとりました。

よって、この指示に従ったしだいです。

『出勤簿兼勤務時間管理表』の件ですが7月29日9時ごろ『Y2園長』が運転士休憩所にこられて私の『出勤簿兼勤務時間管理表』を『見せてくれ』と言われ、手渡すと職員室にもって行きコピーをして、どこかへ送られました。そして、20日の出勤簿に記載したのは間違えて記載していたもので指摘を受けて訂正印を押させていただきました。

そもそも、タイムカードをおかない職場で労働者の時間監理をどのように行なうのか、管理職の職務はいかなるものか問われる問題であり『出勤簿兼勤務時間管理表』は経営側が管理していただくものであり、

『Y2園長』は14時から16時の間に毎日帰宅しており。

園の管理や戸締りなどには、かかわっていません。

責任を持つ管理職なら戸締りは責任を持ち対処するのが当然と思われ、そのことを放棄しておいて不正に記載した。

と言い切るのは、いかなるものかと、お尋ねしておきます。

そもそも、実態のない管理職不在が生み出した監理の手抜きが原因と思われ。『大阪南労働基準監督署の指導で時間監理は管理職の「Y2園長」が毎日の出勤・退勤も含めて管理し出勤簿に当日の確認印を捺印すると報告されています。』ところが一切そのようなことは行なわれていません。

よって、監督署の指導に従わず、いきなり私の出勤簿のみ狙い撃ちで点検を行い誤記入をあたかも不正のごとくふるまわれるのはいかなるものかと思われまます。

上記の内容から貴殿が『平成23年7月29日付け通知書』で無断欠勤を無理やり押しつけるという組織的に行われた作為的なものと受け止めています。

以 上

(甲21)

キ 平成23年8月11日付けで、組合は、法人に対し、「通告書」（以下「23.8.11通告書」という。）を提出した。23.8.11通告書には、①法人が、団交開催前日に交渉議題である通信費の削減を強行する、春休み削減について協議予定であるにもかかわらず夏休み期間の出勤予定を一方向的に指定するなど労働組合無視の不当・不誠実な対応を重ねていることから、組合として強い憤りを持っている、②平成23年7月20日の台風接近に伴う警報発令時の出勤問題等について、団交開催を引き延ばしたり、給与支給日までに協議が尽くせない場合に協議を尽くさないままいかなる実行行為も取ったりすることのないよう強く申し入れる、③団交で

協議を尽くすことなく何らかの実行行為がなされた場合、23. 6. 23あっせん申請を辞退した法人の主張そのものが偽証であったことになり、組合として法的手段を含む新たな闘争態勢を取ることを通知する、旨記載されていた。

(甲23)

ク 平成23年10月17日付けで、組合は、法人に対し、23. 10. 17要求書を提出した。

23. 10. 17要求書には、23. 7. 29通知書によるX 2分会長に対する欠勤扱いを取り消すことなどの未解決要求について改めて要求するので誠意ある回答を求める旨記載されていた。

(乙19)

(2) 法人が、X 2分会長が平成23年7月20日に出勤しなかったことを欠勤として扱ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、22. 8. 28解雇は不当な解雇であり、22. 8. 28解雇後の配置転換は不当労働行為意思を客観的に示す事実であり、これらの事実経過を踏まえて不当労働行為の事実を評価する必要があるとの組合の主張について、22. 8. 28解雇も22. 9. 22配属も不当労働行為意思を客観的に示す事実であるとはいえないことは、前記1(2)ア判断のとおりである。

また、①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、が法人の不当労働行為意思を根拠づける事実であるとする組合の主張が採用できないことは、前記1(2)イ判断のとおりである。

イ X 2分会長が、事前又は事後の連絡なく平成23年7月20日に Y10 に出勤しなかったこと、及び、法人が、同日に Y10 に出勤しなかったことについてX 2分会長が欠勤したものとして処理したことについては、当事者間に争いはない。これについて、組合は、法人が、X 2分会長が同日に出勤しなかったことを欠勤として扱ったことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張するので、以下検討する。

ウ 前記(1)イ、ウ認定によれば、①23. 4警報発令時登降園通知書に暴風警報、大雨警報又は洪水警報が当日の午前7時の時点で発令されている場合は休園となる旨規定されていたこと、②23. 7. 19電子メールに、平成23年7月20日の登園については23. 4警報発令時登降園通知書のとおりとし、午前7時の時点で警報が発令されている場合は休園となる旨記載されていたこと、が認められ、平成23年7月20日の時点では、法人において、当日の午前7時の時点で警報が発令されている場合は休園とすることが決定されており、かつ、そのことが教職員に周知されてい

たとみることができる。

エ 前記(1)ア認定のとおり、①平成22年7月14日、大阪市に大雨警報が発令されたこと、②同日、X2分会長を含む Y9 の全教職員が Y9 において通常どおり勤務したこと、③同日のX2分会長の出勤簿兼勤務時間管理表には、出勤時間が午前7時5分、退勤時間が午後4時35分、時間外勤務時間数が30分である旨記載されていたこと、が認められ、過去の大雨警報発令時においては、X2分会長も含めて、教職員が出勤し、その後も勤務を続けていたことは明らかである。

この点、組合は、平成22年7月14日の大雨警報発令がX2分会長の出勤後に発令されたのであり、同23年7月20日の場合とは事案が異なる旨主張するが、X2分会長は、本件審問において、平成22年7月14日の大雨警報について、主尋問では「出勤してから9時ぐらいに出たと思います」（第1回審問速記録24頁）と証言した後、反対尋問においては同証言について「いや、その点は、ぼく、知らないから。主任に聞かされた話で動いてますんで」（第2回審問速記録16頁）と証言しており、証言に不自然な変遷がみられることから、X2分会長のこの点に係る証言は措信できず、この点の組合の主張は採用できない。

オ 次に、X2分会長が無断欠勤とされた平成23年7月20日の前日である同月19日におけるX2分会長の上司との非常警報発令に係るやり取りをみると、同日にX2分会長がY2園長に対して非常警報発令の場合の同月20日の対応について尋ねたか否かについては争いのあるところであるが、前記(1)ウ認定によれば、X2分会長が同月20日午前7時の時点で警報が出ていたらどうなるのかと尋ねたところ、Y5主任が「学園の判断で明日の園児送迎は中止となるだろう」と答えたことが認められ、Y5主任は、園児送迎の中止について述べるにとどまっているのであるから、教職員の出勤について、法人が明確に回答したと認めるに足る事実の疎明はない。

この点、組合は、X2分会長が出勤を要しないと勘違いして出勤しなかったことは容易に推察できるにもかかわらず、法人が、ほかの職員であれば当然行うはずの安否確認すら行うことなく故意の無断欠勤と一方的に決めつけてわざわざ文書で通知したことが、将来の不利益処分のために無断欠勤扱いを累積させるために不利益処分を課したと評価するほかないとして、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとするものの根拠の一つとして挙げるので、この点を見る。  
(ア) まず、組合は、法人が、ほかの職員であれば当然行うはずの安否確認すら行うことなく故意の無断欠勤と一方的に決めつけてわざわざ文書で通知した旨主張するが、そもそも、法人に、X2分会長の安否確認をしなければならない義

務があったとはいえない。

(イ) また、前記(1)ウ、カ認定によれば、①平成23年7月19日、X2分会長がY5主任に対し、同月20日午前7時の時点で警報が出ていたらどうなるのかと電話で尋ねたこと、②23.8.5X2報告書に、平成23年7月20日の対応について、出勤前に連絡を入れるにはどのようにすればいいのかと再三再四同じ質問を行った旨記載されていたこと、が認められ、これらのことからすると、そもそも、X2分会長が法人に対して行った同日の対応に関する事前の問合せは、勤務の要否を明確な形で問い合わせたものではないとみるのが相当であるから、X2分会長に対して明確に回答しなかった法人の対応は不自然とはいえず、かかる状況において、法人が、X2分会長が同日の出勤を要しないと勘違いして判断していると推察できる立場にあったとまではいえない。

(ウ) さらに、前記(1)エ認定のとおり、X2分会長が平成23年7月20日の出勤簿の出勤欄に押印したことが認められ、このことに上記(ア)、(イ)判断を併せ考えると、法人が、X2分会長が出勤の必要性を知らずながら故意に出勤しなかったものと判断したとしても、不自然とまではいえない。

(エ) 以上のことからすると、この点に係る組合の主張は採用できない。

カ さらに、前記(1)エ認定のとおり、X2分会長が気象警報発令を理由に出勤しなかった平成23年7月20日に、Y10の教職員で出勤しなかった者はX2分会長以外に1名おり、この教職員は欠勤扱いとされたことが認められ、同日に出勤せず欠勤扱いとされたのは組合員だけではなかったといえることができる。

キ 以上のことを総合して考えると、法人が、X2分会長が平成23年7月20日に出勤しなかったことを欠勤として扱ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるといえることはできず、したがって、組合に対する支配介入にも当たるとはいえないから、この点に係る申立ては棄却する。

4 争点6 (法人が、X2分会長に対し平成23年8月23日付けで減給の懲戒処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成23年6月24日、法人は、教職員に対し、勤務時間を午前8時から午後5時までとする同年7月の勤務カレンダーを配付した。

(甲65、乙65、証人 X2 )

イ 平成23年6月29日、法人は、教職員に対し、同年7月の勤務カレンダーについて、勤務時間を午前7時30分から午後4時30分までに訂正する旨口頭で伝え、また、同勤務カレンダーを訂正する旨記載した書面を、訂正後のカレンダーとともに

に配付した。

(甲65、乙65、証人 X 2 、証人 Y 4 )

ウ 平成23年7月度の出勤簿兼勤務時間管理表にX 2 分会長が記載した出勤及び退勤時間並びに時間外勤務時間数は、次のとおりである。

日	曜日	出勤及び退勤時間		時間外勤務 時間数(分)
		出勤	退勤	
1	金	7:10	16:30	
4	月	7:10	17: 5	45
5	火	7:20	17:00	30
6	水	7:15	17:00	30
7	木	7:20	17:00	30
1日から7日までの合計				135
8	金	7:25	17:00	30
11	月	7:15	16:30	
13	水	7:10	16:30	
14	木	7:15	16:30	
8日から14日までの合計				30
15	金	7:15	16:30	
16	土	7:40	17:00	
18	月	7:20	16:30	
19	火	7:10	16:30	
21	木	7:15	16:30	
15日から21日までの合計				

なお、2日、3日、9日、10日、23日、24日、30日及び31日には「休日」、12日には「有休」、20日には「台風休園」との記載があり、これら10日については「X 2」の出勤印の押印がなく、また、17日、22日及び25日から29日までの7日については「X 2」の出勤印の押印があつて「出勤及び退勤時間」及び「時間外勤務時間数」の欄に記載がなく、また、「1ヶ月の合計」の「権限者印」の欄には「Y 2」の押印があつた。

また、平成23年7月4日から同月8日までの間、Y 2 園長は、X 2 分会長に対し、時間外勤務命令は発していなかった。

(乙39、証人 Y 2 )

エ 平成23年7月11日付けで、法人は、X 2 分会長に対し、「通知書」(以下「23. 7. 11

通知書」という。)を交付した。23.7.11通知書には、①X2分会長は平成23年7月分勤務カレンダーについて訂正前のカレンダーを基準に考えて勤務しているようだが、法人としては訂正後のカレンダーを基準に考えているので、訂正前のカレンダーを基準に就労しても許可なき時間外勤務手当を支払うことはない、②X2分会長の午前7時30分までの30分間を早出の時間外勤務とはみなしていない、③法人としては午後5時までの30分間について待機の指示は出していないので、午後4時30分になったら速やかに退勤するように、④勝手な判断で待機することは光熱費等の余計な出費につながる、旨記載されていた。

(甲18)

オ 平成23年7月28日付けで、組合は、法人に対し、「抗議文」(以下「23.7.28抗議文」という。)を提出した。23.7.28抗議文には、①春休みを一方的に消滅させたことについて、組合が23.4.4抗議・要求書で抗議し、労使で合意を得るまで協議することを求めたにもかかわらず、法人が夏休みの消滅を強行したことは、組合否認の不当労働行為及び契約の一方的変更である、②速やかに23.6.23あっせん申請に応じ、Y1理事長が出席する団交で合意に至るまで協議することを求め、これ以上の不当労働行為の積み重ねを行わないよう強く抗議する、③団交の日時及び場所を早急に書面で組合に回答することを求める、旨記載されていた。

(乙17)

カ 平成23年8月11日付けで、法人は、X2分会長に対し、「通知書」(以下「23.8.11通知書」という。)を交付した。23.8.11通知書には、次の記載があった。

「  
通知書

貴殿は、平成23年7月分の勤務時間について、訂正前のカレンダーを基準に考えて勤務され、かつ、訂正前のカレンダーを基準に残業代を請求されました。

つまり、貴殿は、平成23年7月4日から同年7月8日までの間、上記勤務時間に関する業務命令に違反して、17時00分まで当学園に残っていました(ちなみに、当学園は、何らの残業の指示も出していません。また、貴殿は何らの残業もしていません)。しかも、そのみならず、貴殿は、上記の勤務に関して、残業代を請求されました。

しかし、当学園としては、平成23年6月29日に口頭で説明し、かつ、訂正書を配布したとおり、訂正後のカレンダーを基準に勤務していただいていたものと考えています。

そこで、当学園としては、貴殿の行為が明らかに当学園の勤務時間に関する業務命令に違反するものと考えています。しかも、当学園は、貴殿が何らの根拠もなく残業代を請求するものと考えています。

そのため、当学園としては、貴殿の上記行為について、懲戒処分を検討せざるを得ません。

つきましては、貴殿に対し、本書面到達後1週間以内に、弁明書の提出を求めます。

以上」

(甲22)

キ 平成23年8月18日付けで、X2分会長は、法人に対し、23.8.11通知書に関する「弁明書」（以下「23.8.18弁明書」という。）を交付した。23.8.18弁明書には、次の記載があった。

「貴学園が提示した7月の勤務カレンダーについて、6月24日に提示された『旧』勤務カレンダーと、6月29日に訂正された『新』勤務カレンダーについて、私は、Y4氏に対し『労働局でどっちが有効か聞いてみたらどうか』とも言ったことから、万が一、後に『旧』勤務カレンダーが正しいと指摘された場合、17時ではなく16時30分退社が正しく、勝手に30分早く帰ったと扱われる不安もあったため、業務に支障をきたさない範囲で両方の勤務カレンダーをクリアできる時間で勤務しました。

業務命令違反を意図したものではありません。

また、光熱費の余計な出費は出ないように配慮しました。

結果的に、とくに新・旧カレンダーの有効・無効について、なんら問題は起こっていませんが、勤務当時は上記不安がありました。

『残業代請求』については、自分の時間監理として出退勤記録に時間外分を記入しましたが、これをもって残業代を請求したという意識はありません。

勤務時間記録をチェックし残業を認めるか否かは業務上の問題だと思うので、業務命令に基づく残業について『不払い・サービス残業』が発生しない限り、今回の問題も含め学園側の裁量だと思っていますので、出勤簿への時間記入は残業代請求ではないと考えています。

以上」

(甲24)

ク 平成23年8月23日付けで、法人は、X2分会長に対し、23.8.23懲戒処分通知書を交付した。23.8.23懲戒処分通知書には、次の記載があった。

「1 貴殿を、就業規則第51条（2）に基づき、減給3,000円との懲戒処分とし、始末書の提出を求める。

2 理由



平成23年8月11日付け通知書に記載したとおり、貴殿が勤務時間に関する業務命令に違反した点、及び、何らの根拠もなく残業代を請求した点について、それぞれ就業規則第52条（2）『上司の業務命令又は指示に服従しなかったとき』、及び、同（10）『その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき』、に該当するため。

なお、貴殿に対し提出を求めていた弁明書については、まったく反省の態度が認められず、むしろ不合理な弁解に終始しているものと言わざるを得ません。

以上」

(甲25)

ケ 平成23年8月24日付けで、組合は、法人に対し、「抗議・申入書」（以下「23.8.24抗議・申入書」という。）を提出した。23.8.24抗議・申入書には、①本件減給処分は事実や経緯をねじ曲げた不当処分である、②組合が再三求めている団交に応じることなく一方的にこのような不当処分を行う暴挙に強く抗議するとともに、本件減給処分を直ちに撤回するよう申し入れる、旨記載されていた。

(乙18)

コ 平成23年9月12日、組合は、法人に対し、団交を申し入れた。

同月28日、組合と法人は団交（以下「23.9.28団交」という。）を行った。23.9.28団交において、次のやり取りがあった。

組合が、23.8.23懲戒処分通知書について、出勤簿に残業の記載があっても園長らがチェックして支払っているのではないかと尋ねたところ、法人は、「そうです」と答えた。組合が、出勤簿にメモをすることが直ちに時間外手当の請求になるわけではない旨述べたところ、法人は、撤回する余地はなく、3,000円の減給は本日の団交があるので保留していたものであり、平成23年10月分の給与から控除する旨述べた。

(甲66)

サ 平成23年10月17日付けで、組合は、法人に対し、23.10.17要求書を提出した。

23.10.17要求書には、23.8.23懲戒処分通知書を撤回し減給について遡及復元することなどについて誠意ある回答を求める旨が記載され、また、「以上の要求について、10月24日までに文書にて回答すること。」との記載があった。

(乙19)

シ 平成23年10月24日付けで、法人は、X2分会長に対し、「通知書」（以下「23.10.24通知書」という。）を交付した。23.10.24通知書には、「10月分給与明細上の『その他控除3000円』は平成23年8月23日付け減給処分に基づく控除ですので、この旨

を通知いたします。」と記載されていた。

(甲26)

ス 法人は、X 2 分会長の平成23年7月分の給与について、調整手当Bは支給しているが、時間外勤務手当は支給していない。

(証人 X 2 、証人 Y 4 )

(2) 法人が、X 2 分会長に対し平成23年8月23日付けで減給の懲戒処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、22. 8. 28解雇は不当な解雇であり、22. 8. 28解雇後の配置転換は不当労働行為意思を客観的に示す事実であり、これらの事実経過を踏まえて不当労働行為の事実を評価する必要があるとの組合の主張について、22. 8. 28解雇も22. 9. 22配属も不当労働行為意思を客観的に示す事実であるとはいえないことは、前記1(2)ア判断のとおりである。

また、①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、が法人の不当労働行為意思を根拠づける事実であるとする組合の主張が採用できないことは、前記1(2)イ判断のとおりである。

イ 本件減給処分について、組合は、X 2 分会長が訂正前の勤務カレンダーに基づいて出勤簿兼勤務時間管理表に労働時間を記載したことについて、業務命令に違反して残業手当を不正請求したとして減給の懲戒処分を課したことが、組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、見せしめとすることにより組合の組織力弱体化を図る支配介入である旨主張するので、この点を見る。

ウ 前記(1)カ、ク認定によれば、23. 8. 11通知書及び23. 8. 23懲戒処分通知書には、本件減給処分の理由として、①平成23年7月4日から同月8日までの期間に、訂正前の勤務カレンダーを基準に考え、勤務時間に関する業務命令に違反して職場に残っていたことが就業規則第52条(2)の「上司の業務命令又は指示に服従しなかったとき」に該当すること、②同期間に、残業の指示がなく残業をしていないにもかかわらず残業代を請求したことが、就業規則第52条(10)の「その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき」に該当すること、が記載されていることが認められる。

そこで、23. 8. 11通知書及び23. 8. 23懲戒処分通知書に記載された本件減給処分の理由に合理性があるかどうかをみる。

(ア) まず、前記(1)イ、ウ認定によれば、X 2 分会長が、出勤簿兼勤務時間管理表の平成23年7月4日から同月8日までの欄に、勤務カレンダーの終業時刻よ

り30分又は35分遅い時刻を退勤時間として記載し、また、時間外勤務時間数を記載したことが認められる一方、前記(1)ウ認定のとおり、平成23年7月4日から同月8日までの間にY2園長がX2分会長に対し時間外勤務命令は発していなかったことも認められる。

(イ) 勤務時間に関して、組合は「X2分会長は、同僚に尋ねても、新旧どちらの勤務カレンダーに従うべきかが明確でないと考えていた」と主張する。

しかし、通常、使用者が勤務カレンダーを訂正した場合、特段の事情がない限り、訂正後の勤務カレンダーが有効であると考えられるところ、本件の場合、特段の事情があったとみることはできない。

また、前記(1)キ認定のとおり、23.8.18弁明書に、「貴学園が提示した7月の勤務カレンダーについて、6月24日に提示された『旧』勤務カレンダーと、6月29日に訂正された『新』勤務カレンダーについて、私は、Y4氏に対し『労働局でどっちが有効か聞いてみたらどうか』とも言ったことから」との記載があることが認められ、X2分会長は、平成23年7月の勤務カレンダーの施行以前に、法人に対して訂正後の勤務カレンダーの効力について問題点を指摘していたと推認することができるが、そもそも、訂正の前後のいずれの勤務カレンダーに従うべきかは、重ねて法人に問い合わせれば直ちに明確になるにもかかわらず、X2分会長は、この点について、法人に対して、重ねての問合せはしていないとみられる。

さらに、前提事実によれば、就業規則第24条に、教諭及び事務職員の労働時間が午前8時から午後5時までである旨及び運転士の労働時間が午前7時30分から午後4時30分までである旨明記されていることが認められ、訂正前の運転士のカレンダーの勤務時間を午前8時から午後5時までとする記載が教諭及び事務職員の勤務時間と取り違えたものであることは容易に推測できる状況にあったとみることができる。

以上のことからすると、「X2分会長は、同僚に尋ねても、新旧どちらの勤務カレンダーに従うべきかが明確でないと考えていた」との主張には不自然さの残るところである。

(ウ) 以上の状況において、平成23年7月4日から同月8日までの間、X2分会長が午後5時まで職場に残り、出勤簿兼勤務時間管理表に自ら時間外勤務時間数を記載したことを、同月の勤務カレンダーに違反したものとして業務命令に従わなかったものと評価したとしても、あながち不合理とはいえず、23.8.11通知書及び23.8.23懲戒処分通知書に記載された本件減給処分の理由に合理性がないとまではいえない。

エ また、本件減給処分の手続をみると、前記(1)カからク認定によれば、法人が、X2分会長に対し、23.8.11通知書を交付し、X2分会長が訂正前のカレンダーを基準に勤務したこと及び何らの根拠もなく残業代を請求したことについて懲戒処分を検討せざるを得ないので、23.8.11通知書の到達後1週間以内に弁明書の提出を求める旨通知したのに対し、X2分会長が23.8.18弁明書を提出し、その後、法人が、X2分会長に対し、23.8.23懲戒処分通知書で本件減給処分を通知したことが認められる。

これらのことからすると、法人は、X2分会長に対し、事前に懲戒処分を検討している旨通知した上で弁明書の提出を求め、弁明書の提出を受けて懲戒処分を通知しているのであるから、本件減給処分は、一定の手続を踏んでいるものということができる。

オ さらに、X2分会長の組合公然化から本件減給処分までの間における組合の活動をみると、前記1(1)イ(ア)、(カ)、(コ)、(シ)、(テ)、(ナ)、2(1)ア認定によれば、組合が、①労使関係の運営に係る要求事項について、23.1.31組合公然化通告・団交申入書によって法人に対して団交を申し入れ、②賃上げ及び各種手当の確立などの要求事項について、23.3.4春闘要求書によって法人に対して要求し、③春休みの削減について、23.4.4抗議・要求書によって法人に対して抗議して協議を求め、④通信費の削減について、23.4.6団交において法人に対して協議を求め、23.6.23あっせん申請を当委員会に対して行い、団交中の一方的削減について23.6.10抗議文によって法人に抗議し、⑤平成23年度夏季一時金について、23.6.9夏期一時金要求書によって月額賃金の2か月分とすることを法人に要求した、ことが認められる。

次に、これらの組合要求に対する法人の対応をみると、通信費及び平成23年度夏季一時金についての法人のX2分会長に対する取扱い及び同取扱いについての団交における対応が不当労働行為に該当しないことは、前記1及び2判断のとおりである。また、その他の要求事項に対する法人の対応をみると、前記1(1)イ(ウ)、(エ)、(シ)、(ス)認定のとおり、法人が、①労使関係の運営に係る要求事項については、23.2.16団交及び23.2.26回答書で一定の回答を行い、②賃上げ及び各種手当の確立などの要求事項については、23.4.25団交において、月額賃金1,000円の賃上げを行う旨述べ、③春休みの削減については、23.4.6団交において春休み削減の根拠を示した上で削減による不利益回避のための代替案を検討する旨述べたこと、が認められ、法人は、組合のこれらの要求に対して、一部要求に応じることも含めた一定の対応を行っているものとみることができる。

以上のことからすると、本件減給処分が組合員であるが故の不利益取扱いであ

るとみることはできない。

カ 以上のことを総合的に判断すると、本件減給処分は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとまでいうことはできず、したがって、組合員であるX 2分会長を見せしめとすることにより、他の教職員の組合加入及び組合員との接触を抑制したりすることにより組合の組織力弱体化を図る支配介入であるともいうこともできないから、この点に係る申立ては棄却する。

5 争点7（遠足行事に関する業務に係る平成22年10月29日以降の法人のX 2分会長に対する取扱いは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年5月12日、同月28日及び同年6月18日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。これらの行事のうち、同年5月12日及び同年6月18日の行事においては3幼稚園の運転士全員が運転業務に従事し、また、同年5月28日の行事においては、Y10の運転士であるY5主任がY10で待機し、幼稚園のその他の運転士は全員、運転業務に従事した。

(甲27)

イ 平成22年8月30日、申立外組合は、法人に対し、X 2分会長が申立外組合に加入した旨通知した。

(甲32)

ウ 平成22年10月29日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。同行事において、Y8及びY9の運転士全員並びにY5主任は運転業務に従事し、X 2分会長はY10で待機した。

(甲27)

エ 平成22年11月12日、Y10の園外行事が行われた。この行事において、Y5主任、Y8の運転士であるZ3（以下「Z3運転士」という。）及び法人事務員であるZ4（以下「Z4事務員」という。）が同行事に係る運転業務に従事し、X 2分会長はY10で待機した。

なお、Z4事務員は、X 2分会長が休暇を取得した日などに、Y10の送迎バスを運転することがあった。

(甲27、証人 X 2 )

オ 平成22年11月29日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。この行事において、X 2分会長はY10で、Y5主任はY9で、それぞれ待機し、Y8及びY9の運転士全員が運転業務に従事した。

(甲27、証人 X 2 )

カ 平成23年1月13日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。この行事において、Y8 及び Y9 の運転士全員、Y5主任並びに申立外スイミングスクールのプール管理員が運転業務に従事し、X2分会長は Y10 で待機した。

(甲27、証人 X2 )

キ 平成23年1月31日、組合及び分会は、法人に対し、X2分会長らが申立人組合の分会として活動に入ることを通告する旨及び団交を申し入れる旨記載した23.1.31公然化通告・団交申入書を提出した。

(甲9)

ク 平成23年5月12日、Y10 の園外行事が行われた。この行事において、X2分会長及びY5主任は運転業務に従事した。

(甲27)

ケ 平成23年5月24日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。この行事において、Y8 及び Y9 の運転士全員、Y4事務長並びにY5主任が運転業務に従事し、X2分会長は Y10 で待機した。

(甲27)

コ 平成23年6月23日付けで、X2分会長は、法人に対し、「確認書」(以下「23.6.23確認書」という。)を提出した。23.6.23確認書には、次の記載があった。

「2011年6月22日9時45分頃、Y10 運転士、控室で私と『Y5氏』が待機しているところへ、『Y2園長』がこられ業務指示を出していきました。

内用は

Y2園長・『24日の体験学習の日時間外労働になっているが、きみは16時30分の所定時間で返ってまいります。

X2 ・送り時間をきめて予定していましたが、私一人ですか、理由は何ですか

Y2園長・そうです。送りの3名を1運行で送ってもらえないので、Y4氏に送ってまいります。だから君は帰って下さい。

X2 ・1運行で、(園児3名)を送るとなると方角が幼稚園をはさんで北と南の反対方向で、大阪府私学大学課の園児乗車時間40分以内をこえてしまうから、指導に従い2運行で送るように予定を組みました。それともY2園長は違反が出るとわかりながら1運行で送れというのですか、それとも差別ですか、とたずねると

Y2園長・きみは、行かなくてもいいから差別というのなら裁判でも何でもすきなように、やってくれ、と二回発言した。

よって、 Y10 で所定労働時間での帰宅業務命令はX2 1名であった。

以上

Y2 園長 ㊸

Y2 園長は、23.6.23確認書の末尾の㊸の箇所に認印を押印した。

(甲17、証人 X2 )

サ 平成23年6月24日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。この行事において、Y8 の運転士全員、Y4 事務長及びY5 主任が運転業務に従事し、X2 分会長は Y10 で待機した。

(甲27)

シ 平成23年7月14日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。この行事において、Y8 の運転士全員、Y5 主任及び申立外スイミングスクールのプール管理員が運転業務に従事し、X2 分会長は Y10 で待機した。

(甲27、証人 X2 )

ス 平成23年10月21日及び同月26日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。この行事において、Y8 及び Y9 の運転士全員、Y4 事務長並びにY5 主任が運転業務に従事し、X2 分会長は Y10 で待機した。

(甲27)

セ 平成23年11月15日、3幼稚園合同の園外行事が行われた。この行事において、Y8 及び Y9 の運転士全員並びにY5 主任が運転業務に従事し、X2 分会長は Y10 で待機した。

同日、組合と法人は、23.11.15団交を行った。

(甲27、甲66)

ソ 平成23年12月2日付けで、法人は、組合に対し、23.11.15団交における組合からの要求に対する23.12.2回答書を提出した。23.12.2回答書には、①23.11.15団交における組合からの要求に回答し、次回団交において口頭で補足説明を行う、②法人としては、不当な動機・目的を持ってX2 分会長を遠足等の行事に関する業務に従事させないようにしているという事実はないと認識している、旨の記載があった。

同月6日、組合と法人は23.12.6団交を行った。23.12.6団交において、平成23年度冬季一時金及びX2 分会長の園外行事への参加についての協議が行われた。

(甲66、乙22、証人 X3 )

タ 平成23年12月13日付けで、分会は、法人に対し、23.12.13質問状を提出した。23.12.13質問状には、①23.12.6団交で述べた事案を書面で質問する、②平成22

年10月29日及び同23年6月24日の園外行事にX2分会長をいかなる理由で運転業務及び行事に参加させなかったのかを質問する、旨の記載があった。

(乙24)

チ 平成23年12月20日付けで、法人は、分会に対し、23.12.20質問状回答書を提出した。23.12.20質問状回答書には、平成22年10月29日の園外行事について、「平成22年10月01日付 Y10 ゆり組園児数：29名」、「バス1台使用：Y10 Y5 運転士」、「理由→人数的に1台で問題ない。普段乗っている大型バス(Y5氏)が必要なのでY5運転士にて対応。」との記載が、また、②平成23年6月24日の園外行事について、「平成23年6月01日付 Y10 白組園児数：29名」、「バス1台使用：Y10 Y5 運転士(大型バス)」、「理由→人数的に1台で問題ない。普段乗っている大型バス(Y5氏)が必要なのでY5運転士にて対応」との記載があり、また、「上記のとおり、当学園としては、不当な動機・目的をもってX2氏を業務運行あるいは当学園の行事から外した(参加させなかった)という事実はないと認識しております。」との記載があった。

(乙25)

(2) 遠足行事に関する業務に係る平成22年10月29日以降の法人のX2分会長に対する取扱いは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、X2分会長が園外行事において運転業務に従事しなかったことが不利益に当たるかどうかについてみると、同業務は通常業務とみられ、これに従事することにより手当が支給されるなど、労働条件に変動が生じる特段の事情もみられないことから、同業務に従事しなかったことが経済的な不利益に当たるとみることはできないものの、法人が、X2分会長を、本来従事すべき業務に意図的に従事させなかったのであれば、仕事を取り上げることで精神的な苦痛を与えるものであるとの組合の主張は首肯できる。

イ 次に、平成22年10月29日の前後での園外行事におけるX2分会長の運転業務への従事状況をみる。

前記(1)ア、ウからカ、ク、ケ、サからセ認定によれば、X2分会長が、①平成22年5月12日、同月28日及び同年6月18日に行われた3幼稚園合同の園外行事において運転業務に従事したこと、②平成22年10月29日、同年11月29日、同23年1月13日、同年5月24日、同年6月24日、同年7月14日、同年10月21日、同月26日及び同年11月15日に行われた3幼稚園合同の園外行事において運転業務に従事しなかったこと、③平成22年11月12日に行われた Y10 の園外行事にお



いて運転業務に従事しなかったこと、④平成23年5月12日に行われたY10の園外行事において運転業務に従事したこと、が認められる。これらのことからすると、X2分会長は、平成22年10月29日より前には、3幼稚園合同の園外行事の運転業務に従事しており、同日以降は、Y10の園外行事では、一度、運転業務に従事しているものの、3幼稚園合同の園外行事においては、一度も運転業務に従事していないものとみることができる。

また、園外行事における行事参加幼稚園の運転士以外の運転業務への従事状況をみると、前記(1)カ、ケ、サからス認定のとおり、3幼稚園全てが参加する園外行事については、平成23年1月13日及び同年7月14日には申立外スイミングスクールのプール管理員が、同年5月24日、同年6月24日、同年10月21日及び同月26日にはY4事務長が、それぞれ従事したことが認められ、また、Y10の行事については、前記(1)エ認定のとおり、同22年11月12日にY8の運転士であるZ3運転士及び法人事務員であるZ4事務員が従事したこと、また、前記(1)ク認定のとおり、平成23年5月12日、Y10の園外行事においてX2分会長が運転業務に従事したことが認められる。

これらのことからすると、法人は、平成22年10月29日以降、3幼稚園合同の園外行事において、ほとんどの運転士が運転業務に従事する中で、X2分会長に対してのみ、3幼稚園合同の園外行事の運転業務に従事させない一方で、X2分会長を運転業務に従事させなかった日に、運転業務を本来業務としない教職員等を運転業務に従事させるようになったとみることができる。

ウ 次に、前記(1)キ認定によれば、X2分会長が法人に対し組合加入を公然化したのは平成23年1月31日であることが認められる。そうすると、X2分会長は、組合加入公然化以前に、既に3回にわたって、3幼稚園合同の園外行事において運転業務に従事していなかったのであるから、X2分会長が3幼稚園合同の園外行事において運転業務に従事しない状況は、組合加入公然化以前から生じていたことが明らかである。また、前記(1)ア、オ認定によれば、平成22年5月28日及び同年11月29日の3幼稚園合同の園外行事においては、Y10のバス運転士であるY5主任がY10又はY9で待機していたことが認められ、このことを併せ考えると、法人が、X2分会長の組合加入を契機に、X2分会長のみを3幼稚園合同の園外行事において運転業務に従事させないこととしたものとみることができない。

エ なお、前提事実によれば、申立外組合がX2分会長の申立外組合加入を公然化したのが平成22年8月30日であるから、同年10月29日以降、X2分会長が3幼稚園合同の園外行事において運転業務に従事しなくなったのは、X2分会長の申立

外組合加入公然化後であるとみることができる。しかし、X 2 分会長の申立外組合加入公然化後になされた22. 9. 22配属が不当労働行為意思を客観的に示す事実であるとはいえないことは前記1(2)ア判断のとおりであり、そのほか、申立外組合と法人との間に労使関係をめぐっての対立があったと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、同年10月29日以降、X 2 分会長が3幼稚園合同の園外行事において運転業務に従事しなくなったこととX 2 分会長の申立外組合加入公然化との間に因果関係を見出すことはできない。

オ ここで、法人が22. 8. 28解雇以降において、X 2 分会長を園外行事において運転業務に従事させなかった理由をみる。

前記(1)タ、チ認定のとおり、組合が、平成22年10月29日及び同23年6月24日の園外行事にX 2 分会長を参加させなかった理由について質問したのに対して、法人が、いずれの日の園外行事についても、人数的に1台で問題ないが大型バスが必要なので大型バスに普段乗っているY 5 主任で対応した旨回答したことが認められる。このことに、組合が、この2日間以外に行われた3幼稚園合同の園外行事については、X 2 分会長を参加させなかった理由について質問した事実があったとは認められないことを併せ考えると、法人が挙げるこの理由は必ずしも不自然であるとはいえない。

また、前記1(1)ア(ウ)、(カ)、(コ)、(ト)、後記6(1)ウ認定によれば、①22. 8. 28解雇通知書には、解雇の理由として「協調性に欠ける」との記載があったこと、②法人が22. 9. 22配属により、X 2 分会長を Y 9 から Y 10 へと配属先を変えたこと、③平成22年11月5日、X 2 分会長と Y 8 の運転士との間で22. 11. 5事件が生じたこと、④X 2 分会長が、平成23年6月頃に22. 11. 5事件民事訴訟を提起してから24. 3. 7面談が行われるまでの間に、22. 11. 5事件起訴に係る供述調書、起訴状等を園児の保護者に、また、22. 11. 5事件民事訴訟に係るX 2 分会長の代理人の報告書等を園児の保護者及び法人と直接関係のない幼稚園を含む近隣の幼稚園に、それぞれ配布したこと、が認められ、X 2 分会長と Y 10 以外の2つの幼稚園の教職員との間には、人間関係上の問題があったとみることができる。かかる状況の下で、法人がX 2 分会長を3幼稚園合同の行事の運転業務に従事させなかったとしても、あながち不自然であるとまではいえない。

カ 以上のことを併せ考えると、22. 8. 28解雇以降の園外行事における運転業務に係る法人のX 2 分会長に対する取扱いは、組合に所属していることを嫌悪して、同僚との接触を断つための措置であったとまでいうことはできず、法人が平成22年10月29日以降、X 2 分会長を園外行事において運転業務に従事させなかったこと

は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、したがって、また、X 2 分会長を他の教職員から孤立させ、その状態を全教職員に対する見せしめとすることによって組合の影響力を弱める意図を持った行為ともいえないのであるから、組合に対する支配介入であるともいえず、この点に係る申立ては棄却する。

6 争点 8 (法人が、X 2 分会長を平成24年 7 月31日付けで解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成23年 2 月23日、大阪区検察庁は、大阪簡易裁判所に対し、22. 11. 5事件について略式命令を求めて起訴状(以下、この起訴状による起訴を「22. 11. 5事件起訴」という。)を提出した。

同年 6 月頃、X 2 分会長は、22. 11. 5事件について、法人及びZ 1 運転士を相手方として、大阪地方裁判所堺支部に対し、損害賠償請求事件の訴訟(以下「22. 11. 5事件民事訴訟」という。)を提起した。

同年10月、法人は、Z 1 運転士に対し、22. 11. 5事件について、X 2 分会長に対してつばを吐きかけたことを理由として、処分を行った。

(乙64の 1、乙64の 5、証人 X 2 )

イ 平成23年10月以降、 Y10 では、毎日、スクールバスに同乗する教職員がスクールバスの運転に係る記録(以下「バス運転記録」という。)を作成し、Y 2 園長がこれを保管していた。バス運転記録には、乗務ごとに、「運転手」、「同乗者」、「出発」、「到着」及び「備考」の記載欄があった。

平成24年 4 月10日付け及び同月12日付けのバス運転記録(以下、それぞれ「24. 4. 10バス運転記録」及び「24. 4. 12バス運転記録」という。)には、次の記載があった。

(24. 4. 10バス運転記録)

H24. 4. 10 (火)		運転手	同乗者	出発	到着	備考
朝バス	おさる 1					
	おさる 2					
	おさる 3					
	ぱんだ 1	X 2	Z 5	8:04	8:35	踏み込みがキツイ。
	ぱんだ 2	X 2	Z 5	8:50	9:28	運転が荒い。
帰りバス	おさる 1					
	おさる 2					
	おさる 3					
	ぱんだ 1	X 2	Z 5	11:01	11:26	(11:05) 指示器出さず左折 40kmの所60kmで走行

かなり体が揺れるため気分が悪くなりました。

	ぱんだ2	X 2	Z 5	11:40	12:19	運転が荒い。
--	------	-----	-----	-------	-------	--------

(24. 4. 12バス運転記録)

H24. 4. 12 (木)		運転手	同乗者	出発	到着	備考
朝バス	おさる1					
	おさる2	Y 5	Z 6	8:20	9:00	
	おさる3					
	ぱんだ1	X 2	Z 5	8:00	8:45	赤信号で通過。(8:11)
	ぱんだ2	X 2	Z 5	8:54	9:37	白、(園児名)くんの所で車から降りて事故の事について話す。
帰りバス	おさる1	Y 5	Z 6	11:00	11:20	
	おさる2	Y 5	Z 6	11:25	12:00	
	おさる3					
	ぱんだ1	X 2	Z 5	11:00	11:41	30kmの所を50kmで走行。
	ぱんだ2	X 2	Z 5	11:48	12:26	いつもと変わりなし

また、Y 2 園長は、保護者及びX 2 分会長が運転するスクールバスに同乗した教職員から、X 2 分会長の運転が荒くて危険である旨の発言を聞いたことがあった。

(乙59、乙60、乙66、証人 Y 2 、証人 X 2 )

ウ 平成24年3月7日、Y 2 園長及びY 4 事務長は、X 2 分会長と面談(以下「24. 3. 7面談」という。)を行った。24. 3. 7面談において、次のやり取りがあった。

Y 2 園長及びY 4 事務長が、X 2 分会長が同僚から顔につばをかけられた22. 11. 5事件に係る22. 11. 5事件民事訴訟の訴訟資料を園児の保護者に配布した旨述べたのに対し、X 2 分会長は、訴訟資料の配布というのは何のことか分からない旨述べた。また、Y 2 園長らが、X 2 分会長に対し、①本件減給処分の件、②出勤時にバスを一時停止したこと、③運転が荒いと苦情が出ていること、④上司に対する態度が悪いこと、⑤協調性に欠けていること、を指摘し、運転業務の問題点について注意をしたのに対し、X 2 分会長は、①については、本件減給処分は労働委員会で争う不当な処分である、②については我孫子駅でトイレを借りたためである、③については苦情が具体的に誰から出ているのか明らかにしてほしい、④及び⑤については具体的指摘がない、旨それぞれ述べた。その後、Y 2 園長及びY 4 事務長は、X 2 分会長に対し、退職を勧奨した。

なお、X 2 分会長は、平成23年6月頃に22. 11. 5事件民事訴訟を提起してから24. 3. 7面談が行われるまでの間に、22. 11. 5事件起訴に係る供述調書、起訴状等をZ 1 運転士が運転するスクールバスに乗車していた Y 8 園児の保護者であるPTA役員に、また、22. 11. 5事件民事訴訟に係るX 2 分会長の代理人の報告書

等を園児の保護者及び法人と直接関係のない幼稚園を含む近隣の幼稚園に、それぞれ配布した。

平成24年4月3日、Y4事務長は、X2分会長と面談し、X2分会長に対し、同月末で退職するなら退職金を上乘せする旨述べ、退職を勧奨した。

(甲65、乙66、証人 X2、証人 X3、証人 Y4)

エ 平成24年4月23日午後、X2分会長は、渋滞で停止していた2台の自動車の横を原動機付き自転車（以下「原付」という。）で走行していた。Y10の園児1名が、この2台の自動車の間を通過する横断中、X2分会長の原付が通過した右後方で転倒し、左ひざに擦り傷が、左足の膝より下の部分に擦り傷及び内出血による青あざができた（以下、この出来事を「24.4.23園児事故」という。）。その後、X2分会長が当該園児及びその保護者とともに病院を訪れたところ、外科医が不在であり、診察はなされず、保護者及び園児は自宅に戻った。X2分会長は、Y10に戻り、Y4事務長に24.4.23園児事故をめぐる経緯を報告した。午後4時45分頃、X2分会長は当該園児を自宅に迎えに行き、その後、病院へ連れて行った。当該園児は診察を受けた。

(甲65、乙50)

オ 平成24年4月26日付けで、X2分会長は、法人に対し、「報告書」（以下「24.4.26報告書」という。）を提出した。24.4.26報告書の報告の要旨は次のとおりである。

平成24年4月23日午後3時10分頃、園児帰宅の送迎終了後、バスに置き忘れたY10の鍵を取りに自家用の原付でスクールバスの車庫に向かう際、踏切前で停滞中の車両の左横を徐行で進行していたところ、停滞中の車両と車両の間から児童が横断しようとして飛び出してきたため、原付を急ブレーキで停止させた。児童が原付と接触したか否かは不明であるが、児童が左膝を道路につけており、打撲の跡が2か所見られたため、園児及びその保護者に謝罪して病院に同行した。同病院では外科医が不在で診察できず、同保護者から、一度自宅へ帰るので午後5時に来るようにと言われたので、スクールバスの車庫に鍵を取りに行き、Y10に戻った。しかし、Y2園長が不在であったので、Y4事務長に事故の報告をして指示を仰ぎ、Y4事務長の了解を経て終業時刻まで待機した。その後、園児の自宅に赴いて病院に同行し、園児は診察を受けた。園児の身元を確認後、Y4事務長に電話で連絡した。医師は、レントゲンを撮る必要もないと述べて薬を塗り、絆創膏を貼って診察を終えた。会計の待ち時間に、Y10から電話で連絡があったので、Y10に戻り、Y2園長及び2名の教諭に23.4.23園児事故について報告した。その後、警察署に赴き、取調べを受けた。

翌日、出勤前に当該園児の自宅に見舞いに行ったところ、保護者は、『もうだいじょうぶですよ、なおっています、こちらも不注意です、気にしないで下さい。』と述べた。

なお、24.4.26報告書には、上記要旨の内容に加えて、「今回の件は、被害者にご迷惑をかけ、関係者にお手数をかけてしまい本当に申し訳ございませんでした。今後、よりいっそう安全確認をし、徹底して運行業務の遂行にあたる所存です。」との記載があった。

(甲45)

カ 平成24年5月2日、Y2園長及びY4事務長は、X2分会長に対し、「注意書兼業務命令書」（以下「24.5.2注意・業務命令書」という。）を交付した。24.5.2注意・業務命令書には、次の記載があった。

「 注意書 兼 業務命令書

貴殿には、平成23年8月の懲戒処分後も種々の問題行動が見られ、注意・指導をしてきた（平成24年3月7日にも、直接面談の上、貴殿の問題行動について、具体例を挙げつつ指摘・注意したところである）が、未だに当学園として到底見過ごすことのできない問題行動が見られるので、下記のとおり厳重に注意する。

#### 記

- 1 交通関係法規を遵守し、安全・快適な車両運行を行うこと
  - (1) 平成24年3月7日にも注意したが、貴殿の運転について、運転が荒い（バスの揺れが強い）等の声が聞かれる。
  - (2) 貴殿は、幼稚園児の送迎を主な業務とするスクールバス運転手（運転士）として当学園に雇用されているのであるから、その自覚を持ち、交通関係法規を遵守することはもちろん、やむを得ない場合を除いて、急発進・急ハンドル・急ブレーキをしない等、園児の安全・快適な送迎（運行業務）を行う必要がある（なお、急発進等をしないことが、園児の安全・快適な送迎だけではなく、事故の防止にもつながることは言うまでもない。）。
- 2 平成24年4月23日の交通事故
  - (1) 貴殿は、上記1項のとおり、当学園の運転士として、交通関係法規その他の法令を遵守し、安全・快適な運転に努めるべき義務を負っているにもかかわらず、平成24年4月23日の勤務時間中、通勤用の自己保有バイクを運転して走行中、歩行中の当学園の園児に接触してケガをさせるという事故を起こしている。

当学園としては、先日（平成24年3月7日）も貴殿の運転の荒さ等について注意していたにもかかわらず上記交通事故が発生したことについて、誠に遺憾であるとともに、上記事故は貴殿の改善し難い交通関係法規遵守・安全運転に対する自覚の欠如・希薄さが招いた可能性もあるのではないかと危惧しているところである。

(2) また、貴殿は、上記(1)の事故を起こした後、Y2園長より、口頭で事故に関する報告書を提出するよう求められたにもかかわらず速やかに提出せず、平成24年4月26日に、Y2園長が貴殿に対する業務命令書において事故報告書を提出するよう明記して指示をした後、ようやく報告書が提出されたという経緯もある。

(3) さらに、貴殿は、平成24年4月27日、Y4事務長から、上記報告書(2012年4月26日付け)について、事実と異なる箇所の訂正を求められたにもかかわらず、正当な理由なく、これに応じる構えを示さなかった。

すなわち、上記報告書には、『…一たん車庫に行き鍵を持ってY10にもどりましたが園長不在の為Y4事務局長に事故の報告をいれて指示をあおぎ了解を経て定時の16時30分まで待ちました。』と、あたかも貴殿が、Y4事務長の指示で、事故後、午後4時30分頃までY10に待機していたかのような記載がなされているが、Y4事務長がかかる指示をした事実はない(なお、上記記載内容は、貴殿から提出された貴殿押印済みの報告書でも同様である。)

ちなみに、Y4事務長は、平成24年4月26日の夕方、貴殿より、被害者の診療が終わった旨の報告を受けた際、貴殿に対して警察に報告しておくよう指示をし、その後、貴殿が上記事故について警察に連絡したという経過をたどっている。

については、上記(1)の事故発生及び上記経緯における貴殿の態度について注意するとともに、上記報告書の記載内容について、誤解を招かないよう、事実即した記載とする(例えば『指示をあおぎ了解を経て』の部分削除)よう、改めて指示する。

(4) 当学園としては、上記1項の背景もある中で、上記交通事故が発生したことを受け、貴殿に大切な園児の命・安全に関わるバスの運転業務に従事させることに重大な懸念を抱いている(監督官庁や園児の保護者からも不安・不満の声が強まる可能性がある。)

貴殿においては、上記事情を含めて今回の事故を重く受け止め、法令を厳守し、園児の安全・快適な送迎その他の業務にあたるよう、厳重に注意

する。

### 3 捜査・裁判関係書類の配布について

- (1) 平成24年3月7日の面談時にも指摘したとおり、貴殿が当学園の Z 1 運転士と当学園を被告として提起した訴訟の関係書類（『Y 7 、 Z 1 』『損害賠償請求事件』と明記された裁判報告書）が、Z 1 運転士及び当学園に無断で、現時点で、当学園で確認できている分だけでも、当学園の園児の保護者6名及び他の幼稚園3か所に配布されているという事実がある。

このうち、現時点における調査の結果、当学園として、少なくとも上記裁判関係書類の配布の一部を貴殿自身が行った事実を把握している。

上記裁判関係書類には、当学園の信用や Z 1 運転士の重大なプライバシーに関わる書類（Z 1 の供述調書等）も一部含まれており、当学園の責任が認められたわけでもない係属中の事件（なお、上記配布後の第一審判決では当学園の責任が否定されている）に関する書類を当学園の園児の保護者等に配布する上記行為は、当学園の信用や当学園の従業員のプライバシーを害するものである上、裁判の結果いかんにかかわらず、地域における当学園の信用失墜・悪評判につながり、園児の募集等の当学園の業務に重大な支障を生じさせるものである。

- (2) 上記（1）の捜査・裁判関係書類の配布行為について、貴殿は、従前、労働組合関係者が配布したかのような趣旨を述べ、あるいは『黙秘』したり、貴殿自身が配布した事実を否定する（関知していない）かのような発言をしており、必要かつ十分な合理的説明がなされているものとは到底いえない。

ついては、上記（1）の捜査・裁判関係書類の配布（詳細は、本書面添付の『平成24年3月7日の面談時における注意・指導内容の要点』参照）について、①貴殿自身が直接書類を配布した事実の有無（配布した事実がある場合は、誰に何を配布したのか）、②上記書面の配布に貴殿が関与した事実の有無（関与した事実がある場合は、いかなる関与をしたのか）、③貴殿が上記書類の配布に一切関与した事実がないと主張する場合は、当学園と Z 1 運転士に無断で、なぜ上記書類の配布行為がなされたのかについて、貴殿がどのように考えているか（上記書類の配布に対する貴殿の認識）について、平成24年5月10日までに、書面で回答するよう指示する（提出先は、Y 2 園長又は Y 4 事務長）。



- 4 上記のほかにも、貴殿には、今なお、平成24年3月7日の面談時に指摘・注意したような問題行動（上司・同僚に対する言動の問題、協調性の欠如・不足等）が見られることから、早急な改善を求める。

上記のとおり、貴殿に対して、厳重に注意し、また上記2項（3）及び上記3項（2）における指示に従うよう命じる。

以 上」

（甲65、乙40）

キ 平成24年5月10日付けで、X 2分会長は、法人に対し、個人名で、24.5.2注意・業務命令書に対する「回答書」（以下「24.5.10回答書」という。）を提出した。24.5.10回答書には、次の記載があった。

「 回 答 書

貴学園発『平成24年5月2日付け、注意書兼業務命令書』に対する回答

1

- (1) 『運転が荒いと述べられていますが』最近では生活道路走行の时速10キロ～40キロ位でアクセルやブレーキを強く踏まないように安全走行しています。
- (2) 学園の言われるとおりで、私もそのとおりと思います。但し、私は日頃から指摘された事項は注意し安全運転を心がけています。

2

- (1) 平成24年4月23日の事故は横断歩道のない道路でいきなり児童が飛び出したことにより、徐行走行中のバイクを急停車させた事に驚き児童が自分でひざまずき路面で2箇所、1センチ程度の打撲を受けた事故です。
- (2) 『事故に関する報告書を速やかに提出しなかった、のごとく述べられていますが』Y 2 園長は23日口頭、25日メモ書き、26日業務命令書と再三再四報告書の提出をせきたてられました。私は前項のとおり、事故そのものは大きくないこと、そのうえで、事故後は保護者の安堵を入れて病院など事故後の対応が複雑であったため作業が遅れたものです。

経緯的には26日の18時ごろ報告書の提出をしています。

(3) 15時45分頃、

1 回目の電話でY 4 事務長に事故の発生の報告をいれて、相手方との対応することを伝え、了承を得て電話を終えました。

2回目のY 4 事務長へ電話で、 Z 11 ・ Z 12 の両病院の外科医が出払っていて対応ができない為、救急車の対応を相手方に求めましたが、相手方は自宅の用事があるので応じられないと断わった後、私に『17時頃に自宅へ出向くように求められました。』よって、 Y 10 で16時30分まで待機して17時に相手方に出向き対応することの了承をY 4 事務長に求め対応いたしました。『このとき警察の届けの話もしました。』

3回目は Y 10 からY 6 主任からの電話で、 Y 10 にもどり、事故報告や説明をするように強い口調で指示を受けました。

4回目Y 4 事務長に、 Y 10 にもどる指示の確認電話を入れるとY 4 事務長は『Y 2 園長が Y 10 にもどられるのでそこで報告をするようにと私に指示を出されました。』後 Y 10 で園長・Y 6 先生に報告して、後報告書の提出も求められましたが事故直後の事であり、のちに提出しますと答え、報告を終えました。

直後、警察への対応処理に入り、住吉警察に出向き、届出を終えました。

よって、約2時間位で、Y 4 事務長に1回目・2回目・4回目の電話で了承及び、指示をおおぎうけました。3回目はY 6 主任からの Y 10へ帰園命令及び、事故報告命令でした。以上が正確な事実です。

### 3

#### (2)

- ① 裁判報告書・大阪府私学大学課担当者の連絡先などを父兄宅及び、他幼稚園に配布しました。

検察書類1名の父兄『Z 7氏』Y 8 (PTA) に手渡しました。

同僚の非行を伝えることは事実なので問題はないと考えるが、現在は組合の指摘もあり不適切であったと反省しています。

尚、労働組合には事前に相談しておらず、その点でも不適切であったと反省しています。

- ②『事実有り』

★検察書類は Y 8 のPTAで『 Z 7 氏』宅で父兄に手渡しました。

★裁判報告書は Y 9 の青バス経路の8件位・ Y 10 の3件位・他の幼稚園4件で、合計15件位に投函しました。

- 4 上司・同僚に対しては普通に会話しております、相手方の受取り方の問

題と思われますが、不適切と指摘があるのであれば今後注意して改めます。

以 上」

なお、法人が、X 2 分会長に、22. 11. 5 事件起訴及び22. 11. 5 事件民事訴訟の関係書類を近隣に配布したのではないかと尋ねたところ、X 2 分会長は、「黙秘する」、「誰がやったか分からない」などと述べたことがあった。

(甲46、甲65、証人 X 2 )

ク 平成24年5月10日付けのバス運転記録(以下「24. 5. 10バス運転記録」という。)

には、次の記載があった。

H24. 5. 10 (木)		運転手	同乗者	出発	到着	備考
朝バス	おさる 1	Y 5	Z 6	8:00	8:18	
	おさる 2	Y 5	Z 6	8:26	9:5	
	おさる 3					
	ぱんだ 1	X 2	Z 5	8:00	8:33	<del>いつも</del> と裏に貼ってあります。
	ぱんだ 2	X 2	Z 5	8:55	9:38	いつもとかわりなし
帰りバス	おさる 1	Y 5	Z 6	14:15	14:35	
	おさる 2	Y 5	Z 6	14:41	15:15	
	おさる 3					
	ぱんだ 1	X 2	Z 5	14:15	15:04	] いつもとかわりなし
	ぱんだ 2	X 2	Z 5	15:08	15:48	

なお、24. 5. 10バス運転記録には、次の記載内容のメモ書きが添付されていた。

「5月10日(木) 朝バス 1回バス

(8:15ごろ)

(園児名) 宅に向かう踏切待ちや踏切をこえてからなど…片手運転走行多々あり。

(8:26ごろから)

(園児名) 宅から、園に戻るまでの間も片手運転。

~~帰りバス~~朝バス 2回バス

(園児名) 乗せた後からまた、片手運転。

(園児名) 宅へ向かう途中、パチンコ屋さんを左折するのですが…指示器を出さずに左折。そして加速。 」

(乙61の1～2)

ケ 平成24年6月15日付けのバス運転記録(以下「24. 6. 15バス運転記録」という。)

には、次の記載があった。

H24. 6. 15 (金)		運転手	同乗者	出発	到着	備考
----------------	--	-----	-----	----	----	----

朝バス	おさる1	Y 5	Z 6	8:00	8:20	
	おさる2	Y 5	Z 6	8:26	9:00	
	おさる3					
	ぱんだ1	X 2	Z 5	7:59	8:46	
	ぱんだ2	X 2	Z 5	8:55	9:39	
帰りバス	おさる1	Y 5	Z 6	14:30	14:47	
	おさる2	Y 5	Z 6	14:55	15:30	
	おさる3					
	ぱんだ1	X 2	Z 5	14:30	15:09	
	ぱんだ2	X 2	Z 5	15:23	16:04	

なお、24.6.15バス運転記録には、次の記載内容のメモ書きが添付されていた。

「6/15(金) 朝バス パンダバス1回(8:02)

朝少し、行事のバスの時間などについてメモしました！？その後だったのでバスの運転がアラク感じました。(スピード出しすぎ、指示器出さずに進路変更、左折や右折、安全確認不足による急ブレーキ、歩行者や対向車、自転車と衝突しかける)園を出てすぐに、(X2)『何で、Y5には説明して俺には、メモ付いた紙だけや。これがな、また差別。ほんで、ぱんだの1回、2回一緒に載せたら、時間超えるねん。府丁に問い合わせしてみるわ。乗せても乗せんでもたったの5分や。5分しか変わらへんのにな、北の方まで堺の子ら乗せて連れ回してな。ほんま、あいつらは自分の事しか考えてない。自分中心や。子供が優先。子供の事を先に考えたらなあかんのにな。それが、今のY10や。現に子供減ってるやろ？分かってんねんって、保ゴ者は。けったくそ悪いな、Y6にしても園長にしても。』

(私)『時間も時間ですし、全員一緒にバスに乗って送らないと、保ゴ者も心配だと思います。毎年そうですよね？5分しか変わらないと思いますが、幼稚園に残されて他の子は帰っていくのってかわいそうだと思います。』

X2さんに対して言いました。 」

(乙62の1～2)

コ 平成24年6月25日、法人は、X2分会長に対し、24.6.25警告書を交付した。

24.6.25警告書には、次の記載があった。

「 警 告 書

貴殿には、当学園からの度重なる注意・指導にもかかわらず、平成23年8月の懲戒処分後も種々の問題行動が見られ、平成24年3月7日には直接面談の上注意・指導し、さらに、その後同年5月2日付け『注意書兼業務命令書』により、書面でも厳重に注意したが、未だに問題行動が改善されていない。

については、特に重大と考えられる問題行動について、下記のとおり、改め

て厳重に注意し、改善を求める。

## 記

### 1 交通関係法規を遵守し、安全・快適な車両運行を行うこと

繰り返し注意しているように、貴殿は、幼稚園児の送迎を主な業務とするスクールバス運転手(運転士)として当学園に雇用されているのであるから、交通関係法規を遵守し、園児の安全・快適な送迎(運行業務)を行わなければならないことは当然の責務である。

にもかかわらず、貴殿には、急ブレーキ、スピード違反及び方向指示灯(ウインカー)を出さないままの進路変更等の交通関係法規違反、運転が荒い等の問題が未だに見られる。

上記の点は、幼稚園を経営する当学園にとって、園児の安全、保護者の信頼に関わる極めて重大な事項であり、今後、交通関係法規違反その他安全な車両運行(園児の送迎)を脅かす行為を厳に戒めるよう警告する。

### 2 平成24年4月23日の交通事故に関する態度等

- (1) 貴殿は、貴殿が、平成24年4月23日の勤務時間中、通勤用の自己保有バイクを運転して走行中、歩行中の当学園の園児に接触してケガをさせるという事故を起こしたことについて、貴殿の2012年5月10日付け『回答書』(以下『貴殿回答書』という。)2項(1)において、『横断歩道のない道路でいきなり児童が飛び出したことにより、徐行走行中のバイクを急停車させた事に驚き児童が自分でひざまずき路面で2箇所、1センチ程度の打撲を受けた事故です』と、あたかも当該ケガをした児童が悪い、ごく軽微な事故であるかのように述べ、反省の言葉もない。
- (2) また、貴殿は、上記事故の報告について、既に平成24年4月23日に、Y2園長から口頭で報告書を速やかに提出するように求められていたことを認めながら、『事故そのものは大きくない』、『事故後は保護者の安堵を入れて病院など事故後の対応が複雑であったため作業が遅れた』などと、結局、事故の報告が同月26日の午後6時頃になった理由について、不合理的な弁解しか行っていない。
- (3) さらに、貴殿は、当学園Y4事務長より、上記事故後の状況に関する貴殿の報告内容について複数回にわたり誤りを指摘されてきたにもかかわらず、結局、貴殿回答書において、『Y10で16時30分まで待機して17時に相手方に出向き対応することの了承をY4事務長に求め対応いたしました』、『約2時間位で、Y4事務長に1回目・2回目・4回目の電話

で了承及び、指示をあおぎうけました』などと表現を曖昧にしつつ、報告書訂正の業務指示に従っていない。

すなわち、上記事故に関する貴殿の報告書には、『…一たん車庫に行き鍵を持って Y10 にもどりましたが園長不在の為 Y 4 事務局長に事故の報告をいれて指示をあおぎ了解を経て定時の16時30分まで待ちました。』と、あたかも貴殿が、Y 4 事務長の指示で、事故後、午後 4 時30分頃まで Y10 に待機していたかのような記載がなされているが、Y 4 事務長がかかる指示をした事実はなく、Y 4 事務長は、平成24年 4 月 26日の夕方、貴殿より、被害者の診療が終わった旨の報告を受けた際、貴殿に対して警察に報告しておくよう指示をし、その後、貴殿が上記事故について警察に連絡したという経過をたどったものであり、当学園から貴殿に対する平成24年 5 月 2 日付け『注意書兼業務命令書』により上記報告書の訂正を指示したにもかかわらず、かかる業務指示に従わず、上記のとおり、曖昧な弁解に終始している。

- (4) なお、上記のような貴殿の言動（不誠実な対応、不合理な弁解）自体に、貴殿の交通関係法規遵守・安全運行に対する意識の低さ、協調性欠如という問題が現れているといわざるを得ない。

### 3 捜査・裁判関係書類の配布について

貴殿は、貴殿と当学園及びその従業員との係争に関する捜査・裁判関係書類が当学園の保護者及び他の幼稚園に対して配付された件について、従前、当学園からの複数回にわたる事情聴取に対して、労働組合関係者が配布したかのような趣旨を述べて貴殿自身が配布した事実を否定する旨の発言をしたり、あるいは『黙秘』していたにもかかわらず、今になって、少なくとも検察書類（捜査関係書類）の 1 件の配布、裁判関係書類の約15件の配布の事実を認めるに至っている。

上記捜査・裁判関係書類の配付は、当学園の信用（地域における悪評判）や当社従業員のプライバシーに侵害し、当学園の業務に重大な支障を生じさせるものであり、当学園として非常に重大な懸念を示していた件であり、貴殿が、従前、虚偽ないし不誠実な対応をとっていたことは取り返しのつかない重大な問題であるというほかない。

### 4 上司・同僚に対する言動について

貴殿回答書によれば、貴殿は、『上司・同僚に対しては普通に会話してお

ります』とのことであるが、繰り返し注意・指導しているにもかかわらず、未だに、貴殿の上司・同僚に対する非難としか取れない発言等により不快な気持ちになり、働きにくいとの指摘が上がっている。

上記のとおり、これまでの当学園から貴殿に対する注意・指導に加え、貴殿の問題行動に対して嚴重に注意し、交通関係法規の遵守・安全運行、業務命令に従うこと（当学園からの事実確認等に対して誠実に対応することを含む）、上司・同僚らと協調性を保って業務にあたることを求め、今後も改善が見られない場合は、当学園としてしかるべき措置をとることを警告する。

以 上」

(甲65、乙41)

サ 平成24年7月23日付けのバス運転記録(以下「24.7.23バス運転記録」という。)には、次の記載があった。

H24.7.23 (月)	運転手	同乗者	出発	到着	備考	
朝バス	おさる1					
	おさる2					
	おさる3					
	ぱんだ1	X 2	Z 8	<del>8:54</del>	<del>9:36</del>	
	ぱんだ2	〃	〃	8:54	9:36	9:26 4人組の場所でドア閉まり切っていないのに発車、止まらず走行。
帰りバス	おさる1					
	おさる2					
	おさる3					
	ぱんだ1					
	ぱんだ2					

(乙63)

シ 24.7.31解雇通知書には、次の記載があった。

「 解 雇 通 知 書

貴殿は、

- ① 当学園からの度重なる注意・指導にもかかわらず、平成23年8月23日付け懲戒処分の後も種々の問題行動をとり、
- ② 平成24年3月7日には直接面談の上注意・指導し、
- ③ また、同年5月2日付け『注意書兼業務命令書』により嚴重注意し、
- ④ さらに、同年6月25日付け『警告書』により警告した

にもかかわらず、未だに問題行動が改善されていない。

具体的には、

- i 貴殿は、幼稚園児の送迎を主な業務とするスクールバス運転手(運転士)として当学園に雇用されたにもかかわらず、スピード違反、急発進、進入禁止区域への進入(道路標識無視)、信号無視、方向指示灯(ウインカー)を出さないままの進路変更、急ブレーキ、片手運転等を行うほか、勤務時間中に人身事故を起こす等、交通関係法規違反や安全・快適な送迎(運行業務)を害し、あるいは脅かす行為を繰り返し、注意・指導しても改善されなかった
- ii 貴殿は、貴殿が同僚からつばを吐かれたとする刑事事件に係る捜査関係書類(当該同僚が作成名義人となっている供述調書等)の配布を少なくとも1件(当学園の園児の保護者)、上記同僚と当学園を被告とし貴殿を原告とする民事裁判に関する書類の配布を当学園の園児の保護者や近隣の幼稚園に対して少なくとも約15件行った
- iii 上司の業務命令又は指示に従わず、上司・同僚に対して非礼・非協力的な言動を行うなど上司・同僚との協調性を欠く行為を繰り返し、業務の円滑な運営に支障を及ぼし、注意・指導しても改善されなかった
- iv 上記 i から iii までの問題行動について、虚偽又は不合理的な弁解を行った等の行為を行い、当学園の再三の注意や指導にもかかわらず、改善がなされず、当学園として、貴殿をこのまま組織内にとどめておくことができない状況となっている。

については、上記 i から iv までの問題行動は、それぞれ、

- I 上記 i については、『勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、教職員としての職責を果たし得ないとき』(就業規則45条1項(2))又は『前二項に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠くとき』(同項(3))、及び『法令…に違反したとき』(同項(7)、同52条(1))
- II 上記 ii については、『教職員として品位を失い、園の名誉を損ずる非行をしたとき』(就業規則45条1項(7)、同52条(5))、『園の名誉・信用を傷つける行為をしない』、『その他園に相応しくない不適當な行為をしない』という遵守事項の違反(同52条(1)、同20条(8)、同条(12))
- III 上記 iii については、『勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、教職員としての職責を果たし得ないとき』(就業規則45条(2))又は『前二項に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠くとき』(同条(3))、『上司の業務命令又は指示に服従しなかったとき』(就業規則45条1項(7)、同52条(2))、『職務上の規律を乱したとき』(就業規則45条1項(7)、同52条(3))



IV 上記ivについては、『勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、教職員としての職責を果たし得ないとき』（就業規則45条(2)）又は『前二項に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠くとき』（同条(3)）、『職務上の規律を乱したとき』（就業規則45条1項(7)、同52条(3)）に該当する重大な非違行為である。

したがって、就業規則45条1項を適用して、本通知書をもって、貴殿を本日（平成24年7月31日）付けで普通解雇する。

解雇予告手当金205,108円は、本日貴殿に手交するので受領されたい。なお、解雇予告手当は、平均賃金（算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、当該労働者に対して支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額）の30日分以上で足りるとされているが、上記解雇予告手当金は、貴殿に対して支払われた平成24年5月分から7月分までの給与（基本給、残業手当、調整手当、非課税交通費、課税交通費）の合計額615,325円（同年5月分205,305円、同年6月分205,010円、同年7月分205,010円。）を3（3か月）で除した金額（1円未満四捨五入）としている。

以 上」

(乙42)

ス 平成24年7月31日、Y2園長らが、Y10 会議室において、X2分会長に24.7.31解雇通知書を手交したところ、X2分会長は、その場でこれをY2園長らに返却した。

同日、組合は、法人に対し、「抗議ならびに要求書」（以下「24.7.31抗議・要求書」という。）を提出した。24.7.31抗議・要求書には、①同日、X2分会長に対し、解雇通知書が示された、②組合は、法人のX2分会長に対する再三にわたる不当処分及び業務における排除攻撃等について抗議するとともに当委員会に不当労働行為救済申立てを行っており、現在、調査が進められている、③これらの経緯を踏まえ、24.7.31解雇通知は不当であり受け取ることができないと判断し、受取を拒否した、④X2分会長に対する解雇通知について抗議するとともに速やかに撤回するよう求める、旨記載されていた。

(乙43、乙65)

セ 平成24年7月31日、法人は、「御連絡」と題する同日付けの書面（以下「24.7.31連絡書」という。）及び24.7.31解雇通知書をX2分会長の自宅の郵便受けに投函した。24.7.31連絡書には、①X2分会長を同日付けで普通解雇した、②Y2園長とY4事務長が面談して解雇する旨通知し、24.7.31解雇通知書を交付したが、X2分会長は24.7.31解雇通知書を返還して持ち帰らなかったため、住所地の郵便受

けに投函する形で交付する、③上記解雇通知の際、解雇予告手当を現金で交付する旨を伝え、現に提供を行ったが、X2分会長が持ち帰らなかったため、同日付けの現金書留で送る、④念のため、24.7.31解雇通知書の副本を配達証明付郵便及び特定記録郵便で送付する、⑤平成24年8月1日以降、法人の敷地内に許可なく立ち入った場合は、不法侵入としてしかるべき法的措置等をとる、旨記載されていた。

同日、法人は、X2分会長に対し、24.7.31連絡書とほぼ同趣旨の内容を記載した書面を内容証明郵便で、解雇予告手当を現金書留郵便で、それぞれ送付した。

同年8月1日、X2分会長は、同書面及び解雇予告手当を受領した。

(乙53、乙54の1～2、乙65)

ソ 平成24年8月7日付けで、X2分会長は、法人に対し、「通知書」(以下「24.8.7通知書」という。)を提出した。24.8.7通知書には、①既に通知しているとおおり、本件解雇は無効である、②平成24年7月31日付けの現金書留で法人から送付された金員は、解雇予告手当としてではなく同年8月分以降の賃金の一部として預かり、同月分以降の賃金が支払われない場合はその賃金に充当する、ことを通知する旨記載されていた。

同日付けで、法人は、X2分会長に対し、24.8.7連絡書を送付した。24.8.7連絡書には、①本件解雇に伴う関係書類を送付する、②解雇予告手当の受領後、領収書を記名押印の上返送するよう求める、③X2分会長は、解雇予告手当を平成24年8月分の賃金の一部として預かるとしているが、同金員は解雇予告手当であることを念のため申し添える、④X2分会長は本件解雇後も法人の敷地内に入ろうとしたが、法人は平成24年7月31日付けでX2分会長を普通解雇しているので、事前の許可なく法人の敷地内に立ち入ることのないよう留意されたい、⑤万一、許可なく法人の敷地内に立ち入った場合は不法侵入としてしかるべき法的措置等をとる、⑥法人施設の鍵及び健康保険証の返却を求める、⑦私物で持ち帰りを希望する物があれば平成24年8月17日までに申し出られたい、⑧同日までに申出がない場合は法人が自由に使用・処分する、旨の記載があった。

(乙44、乙45)

タ 平成24年8月21日付けで、組合は、法人に対し、X2分会長に対する解雇の撤回について団交を申し入れる旨記載した24.8.21団交申入書を提出した。

(乙56)

チ 平成24年8月23日付けで、法人は、組合に対し、24.8.23回答書を提出した。

24.8.23回答書には、24.8.21団交申入書に対する回答として、団交を同年9月3日に開催することを提案する旨記載されていた。

同年9月3日、組合と会社は団交（以下「24.9.3団交」という。）を行った。  
24.9.3団交において、法人は、組合との間に事前協議の協定及び約款はなく、本件解雇は法的には問題ない旨述べた。

(甲66、乙57)

ツ 平成24年9月20日付けで、法人は、組合に対し、「回答書」（以下「24.9.20回答書」という。）を提出した。24.9.20回答書には、24.9.3団交において法人が検討することとなった事項及び24.7.31抗議・要求書に対する回答として、①本件解雇を撤回する意思はない、②本件解雇は24.7.31解雇通知書に記載された事由に基づくものである、③(i)法人と組合との間には事前協議約款又は事前合意約款は存在しないこと、(ii)法人は本件解雇前に組合との団交の場において複数回にわたりX2分会長の問題行動について指摘及びその改善の必要性等について議論を行い、本人が弁解する場を十分に確保してきたこと、から、本件解雇について事前通知及び協議が行われなかったとの抗議等を受けるいわれはないと認識している、④本件解雇の事由は24.7.31解雇通知書に相当具体的に記載しており、法人としてさらに詳しく解雇事由を明らかにする必要はないと認識している、⑤本件解雇の事由については具体的に説明し団交の場で組合との協議も行っているが、組合からの申入れがあれば団交の場で改めて説明する意向を持っている、旨記載されていた。

(乙58)

(2) 法人が、X2分会長を平成24年7月31日付けで解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、組合は、22.8.28解雇は不当な解雇であり、22.8.28解雇後の配置転換は不当労働行為意思を客観的に示す事実であり、これらの事実経過を踏まえて不当労働行為の事実を評価する必要があると主張するが、22.8.28解雇も22.9.22配属も不当労働行為意思を客観的に示す事実であるとはいえないことは、前記1(2)ア判断のとおりである。

また、①同僚による監視行為、②同僚との紛争に関する差別的取扱い、③3幼稚園合同の園外行事において業務をさせない行為、が法人の不当労働行為意思を根拠づける事実であるとする組合の主張が採用できないことは、前記1(2)イ判断のとおりである。

イ 前記(1)ス、セ認定によれば、法人が、X2分会長に対し、平成24年7月31日付けで本件解雇を行った事実が認められる。

本件解雇について、組合が、業務では問題のないX2分会長を解雇したもので、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当た

る旨主張するのに対し、法人は、X 2 分会長が度重なる注意や指導にもかかわらず問題行動及び協調性を欠く行為を繰り返して業務の円滑な運営に支障を及ぼし、組織内にとどめておくことができない状況になったため、就業規則に基づき普通解雇をしたものであり、何ら、組合員であることや組合活動を行ったことを理由とするものではない旨主張するので、以下検討する。

ウ 組合は、本件解雇が組合員であるが故になされた不利益取扱いであることの根拠として、①法人が、22. 8. 28解雇の取下げ以後、一貫してX 2 分会長を隔離し孤立させることを徹底する一方、業務の適正化を求めるための具体的指導はほとんどしなかったこと、②本件解雇の正当性を根拠づける事実がないこと、③法人が、1年以上にわたってX 2 分会長を遠足行事から排除しておきながら、他の同僚についてはX 2 分会長との紛争に関わることを拒否するなどの学園の一連の対応、を照らし合わせると、本件解雇には正当性がなく、不当労働行為意思に基づく解雇と評価せざるをえないと主張するので、この点を見る。

(ア) 上記①の主張について

組合は、法人が、22. 8. 28解雇の取下げ以後、一貫してX 2 分会長を隔離し孤立させることを徹底した旨主張するが、組合がX 2 分会長を隔離し孤立させるものと主張するとみられるところの、平成22年10月29日以降の園外行事における運転業務に係る法人のX 2 分会長に対する取扱いが、労働組合に所属していることを嫌悪して同僚との接触を断つための措置であったとまでいえないことは、前記5(2)カ判断のとおりである。

また、業務の適正化を求めるための具体的指導はほとんどしなかったとの主張については、前記(1)ウ、カ、コ認定によれば、法人が、X 2 分会長に対し、24. 3. 7面談、24. 5. 2注意・業務命令書及び24. 6. 25警告書において、運転業務上の問題点並びに上司及び同僚に対する言動について、注意をし、改善を求めたことが認められ、法人は、X 2 分会長に対し、運転業務上の問題点並びに上司及び同僚に対する態度について口頭及び書面で指導を行っているともみることができる。

(イ) 上記②の主張について

前記(1)シ認定によれば、24. 7. 31解雇通知書によって法人がX 2 分会長に提示した本件解雇の理由が、(i) 交通関係法規違反及び運行業務における安全・快適な送迎を脅かすなどの行為を繰り返し、注意・指導しても改善されなかったこと、(ii) 22. 11. 5事件に係る捜査関係書類及び民事裁判に関する書類を園児の保護者及び近隣幼稚園に対して配布したこと、(iii) 上司の業務命令又は指示に従わず、上司及び同僚との協調性を欠く行為を繰り返し、注意・指導し

でも改善されなかったこと、(iv) 上記 (i) から (iii) までの問題行動について、虚偽又は不合理的な弁解を行ったこと、により X 2 分会長を組織内にとどめておくことができない状況となっていることであると認められる。そこで、これら本件解雇の理由についてみる。

a (i) の理由について

前記(1)イ、ク、ケ、サ認定によれば、X 2 分会長の運転について、①24. 4. 10 バス運転記録には運転が荒くかなり体が揺れるため気分が悪くなった旨、指示器を出さず左折した旨及び時速40キロメートルで走行すべきところを時速60キロメートルで走行した旨、②24. 4. 12バス運転記録には赤信号で通過した旨及び時速30キロメートルで走行すべきところを時速50キロメートルで走行した旨、③24. 5. 10バス運転記録には片手運転をした旨及び指示器を出さずに左折した旨、④24. 6. 15バス運転記録には速度超過、指示器を出さずに進路変更、左折及び右折をした旨、及び、歩行者、対向車及び自転車と衝突しかけた旨、⑤24. 7. 23バス運転記録にはドアが閉まり切っていないのに発車して止まらず走行した旨、がそれぞれ記載されていることが認められ、これらのことからすると、X 2 分会長の運転業務には、平成24年7月に至るまで、交通法規や走行上の安全の面で一定の問題点があったものとみざるを得ない。

また、前記(1)ウ、カ、コ認定によれば、法人は、X 2 分会長に対し、24. 3. 7 面談においては、運転が荒いと苦情が出ていることなどを指摘して運転業務の問題点について注意し、平成24年5月2日には、バスの揺れが強いなどの声が聞かれる点を再度指摘した上で交通法規を遵守して安全・快適な車両運行を行うよう記載した24. 5. 2注意・業務命令書を交付し、同年6月25日には、交通法規違反、運転が荒い等の問題点を再度指摘した上で交通法規を遵守して安全・快適な車両運行を行うよう記載した24. 6. 25警告書を交付したことが認められる。このように、法人が、平成24年3月から24. 6. 25警告書交付までの間、3度にわたって面談及び書面で運転業務について注意及び指導を行っているところ、同年7月に至るまでX 2 分会長の運転業務に交通法規や走行上の安全の面で問題点があったことは上記のとおりであるから、これら問題点が注意・指導しても改善されなかったとの法人の指摘は、特段不合理であるとはいえない。

b (ii) の理由について

22. 11. 5事件起訴に係る捜査関係書類及び22. 11. 5事件民事訴訟に関する書類を園児の保護者及び近隣幼稚園に対して配布したことについては当事者間で争いが無いところ、かかる行為は、法人の対外的信用及び法人と X 2 分会

長との間の信頼関係を大きく損なうものであると言わざるを得ない。しかも、前記(1)ウ、キ認定のとおり、X 2 分会長は、24. 3. 7面談などにおいて、22. 11. 5事件民事訴訟の訴訟資料配布について、「何のことか分からない」、「黙秘する」、「誰がやったか分からない」などと述べたことが認められ、X 2 分会長は、自らが行った訴訟資料配布について当初は否認する発言をしていたのであるから、22. 11. 5事件関係書類の配布及びこれに対するX 2 分会長の対応を法人が問題とすることは、何ら不自然ではない。

c (iii) の理由について

前記(1)ウ、カ、キ、コ認定によれば、①24. 3. 7面談において、Y 2 園長及びY 4 事務長が、上司に対する態度が悪いこと及び協調性に欠けていることを指摘したのに対し、X 2 分会長が、具体的指摘がない旨述べたこと、②法人がX 2 分会長に交付した24. 5. 2注意・業務命令書に、X 2 分会長には今なお24. 3. 7面談において指摘・注意したような上司等に対する言動の問題及び協調性の欠如等の問題行動がみられるので改善を求める旨の記載があること、③X 2 分会長が法人に24. 5. 2注意・業務命令書に対する回答として提出した24. 5. 10回答書には、上司・同僚に対しては普通に会話しており相手方の受け止め方の問題と思われる旨記載されていたこと、④法人がX 2 分会長に交付した24. 6. 25警告書に、24. 5. 10回答書によれば上司及び同僚に対しては普通に会話しているとのことであるが、繰り返し注意しているにもかかわらず、X 2 分会長には未だに上司及び同僚に対する非難としか取れない発言がある旨記載されていること、が認められ、これらのことからすると、法人が、X 2 分会長について、上司の業務命令又は指示に従わず、上司及び同僚との協調性を欠く行為を繰り返し、注意・指導しても改善されなかったと評価したとしても、あながち不合理であるとまではいえない。

d (iv) の理由について

(i) の理由については、X 2 分会長の運転業務には、平成24年7月に至るまで、交通法規や走行上の安全の面で一定の問題点があったものとみざるを得ないことは前記 a 判断のとおりであるところ、X 2 分会長が、法人に対し、同問題点について反省の意を表明したと認めるに足る事実の疎明はなく、(ii) の理由については、X 2 分会長が、24. 3. 7面談などにおいて、自らが行った訴訟資料配布について当初は否認する旨の発言をしていたことは前記 b 記載のとおりであるから、(i) 及び(ii) の理由については、X 2 分会長が虚偽又は不合理な弁解を行ったとする法人の指摘は、特段、不自然であるとまではいえない。

上記 a から d を併せ考えると、本件解雇の正当性を根拠付ける事実がないとは必ずしもいえない。

(ウ) 上記③の主張について

組合は、法人が1年以上にわたってX2分会長を遠足行事から排除しておきながら、他の同僚についてはX2分会長との紛争に関わることを拒否するなどの学園の一連の対応、を照らし合わせると、本件解雇には正当性はない旨主張するが、法人が平成22年10月29日以降、X2分会長を園外行事において運転業務に従事させなかったことが組合員であるが故の不利益取扱いであるとも、X2分会長を他の教職員から孤立させ見せしめにするにより組合の影響力を弱める意図を持った支配介入であるともいえないことは、前記5(2)判断のとおりであるし、また、教職員同士の紛争について法人が慎重な対応をとったことは、教職員の公平取扱いの観点から、むしろ自然であるとみるのが相当である。

(エ) 以上のことからすると、「①22.8.28解雇の取下げ以後、一貫してX2分会長を隔離し孤立させることを徹底する一方、業務の適正化を求めるための具体的指導はほとんどしなかったこと、②本件解雇の正当性を根拠づける事実がないこと、③法人が1年以上にわたってX2分会長を遠足行事から排除しておきながら、他の同僚についてはX2分会長との紛争に関わることを拒否するなどの学園の一連の対応、を照らし合わせると、本件解雇には正当性はなく、不当労働行為意思に基づく解雇と評価せざるを得ない」との組合主張は、採用できない。

エ ところで、前記1(1)ア(カ)、6(1)シ認定によれば、22.8.28解雇及び本件解雇の理由として、いずれもX2分会長の上司に対する態度及び協調性に係る問題点が挙げられていることが認められ、組合加入公然化の前後で、この点に係る法人のX2分会長に対する評価は、問題があるものとして一貫していたとみることができる。

オ 加えて、前記(1)タからツ認定によれば、①本件解雇後、組合が法人にX2分会長に対する解雇について団交を申し入れる旨記載した24.8.21団交申入書を提出したのに対し、法人が平成24年9月3日の団交開催を提案したこと、②24.9.3団交において本件解雇についての協議が行われたこと、③24.9.20回答書には、24.9.3団交において法人が検討することとなった事項及び24.7.31抗議・要求書に対する回答が記載されていたこと、④24.9.20回答書には、本件解雇の事由については組合からの申入れがあれば団交の場で改めて説明する意向を持っている旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、本件解雇後も、本件解雇について組合と交渉することを拒否してはいないとみることができる。

カ 以上のことを総合的に判断すると、法人がX 2分会長を平成24年7月31日付けで解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとも、組合に対する支配介入であるともいうことはできず、この点に係る申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成26年4月28日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印



○ 就業規則

(教職員の定義)

第2条 この規則において『教職員』とは、第2章で定める手続きにより採用された教諭、事務職員、運転士、添乗員、用務員をいう。

(欠勤、遅刻、早退)

第19条 教職員は、正当な理由なく欠勤、遅刻、早退または私用外出をしてはならない。  
2～4 (略)

(遵守事項)

第20条 教職員は次の事項を守って職務に精励しなければならない。

(1)～(7) (略)

(8) 園の名誉・信用を傷つける行為をしない。

(9)～(11) (略)

(12) その他園に相応しくない不適當な行為をしない。

(労働時間及び休憩時間)

第24条 所定労働時間は1ヶ月を平均し、1週間当たり40時間以内とする。

2 第1項及び次条における1ヶ月とは、毎月1日からの1ヶ月とする。

3 1日の所定労働時間は8時間とする。

4 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。但し、業務の都合その他やむを得ない事由により、これらを繰り上げ及び繰り下げ、又は分割することがある。この場合において業務の都合によるときは少なくとも前日までに通知する。

イ. 教諭・事務職員・用務員

始業時刻 午前8時00分 終業時刻 午後5時00分

休憩時間

(教諭) 午後3時30分から午後4時30分まで

(事務職員) 正午から午後1時00分まで

ロ. 運転士・添乗員

始業時刻 午前7時30分 終業時刻 午後4時30分

休憩時間 正午から午後1時00分まで

(休日)

第25条 休日は次のとおりとする。

(1) 日曜日

(2) 国民の休日(日曜日と重なったときはその翌日)

(3) 年末年始(12月29日から1月3日まで)

(4) その他園が指定する日(毎月掲示するカレンダーによる。)

2 法定休日及び法定外休日は毎月掲示するカレンダーに明記する。

3 毎月掲示するカレンダーとは、掲示する月の前月26日までに掲示する。(休日と重なったときはその翌日)

(時間外及び休日・深夜労働)

第28条 園は業務上必要があるときは、第24条の所定労働時間を超え、又は、第25条の所定休日に労働させることがある。この場合において、法定の労働時間を超える労働又は法定の休日における労働は、あらかじめ園が教職員の過半数代表者と締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た書面による協定に定める範囲を超えてさせない。

(解雇)

第45条 次の各号の一に該当する場合は、教職員を解雇する。

(1) 勤務実績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換

- できない等就業に適さないとき
- (2) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、教職員としての職責を果たし得ないとき
  - (3) 前二項に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠くとき
  - (4) ～ (6) (略)
  - (7) 第52条に定める懲戒解雇事由に該当する事実があるとき
  - (8) ～ (10) (略)
- 2～3 (略)

(懲戒の種類)

第51条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 謹 責 始末書等を任意で取り、将来を戒める。
- (2) 減 給 始末書等を任意で取り、1回の額が平均賃金の1日分の半額、2回以上にわたる場合においても総額で1賃金支払期における総額の10分の1の範囲内で減給する。
- (3) 出勤停止 始末書等を任意で取り、5日以内の出勤日における出勤を停止し、その間の賃金を支払わない。
- (4) 諭旨解雇 退職届の提出を勧告し、これに応じないときは懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即日解雇する。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当も支給しない。

(懲戒事由)

第52条 教職員が次の各号の一に該当するときは、情状に応じ、第51条の懲戒を適用する。

- (1) 法令、園の諸規程に違反したとき
- (2) 上司の業務命令又は指示に服従しなかったとき
- (3) 職務上の規律を乱したとき
- (4) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退、私用外出など勤務を怠ったとき
- (5) 教職員として品位を失い、園の名誉を損ずる非行をしたとき
- (6) ～ (9) (略)
- (10) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき

○ 給与規程

(賃金の構成)

第2条 教職員に対する賃金は次のとおりとする。

[基準内賃金]

- ・基本給
- ・役職手当
- ・職務手当

[基準外賃金]

- ・時間外勤務手当 (早出、残業)
- ・調整手当B
- ・休日勤務手当
- ・深夜勤務手当
- ・通勤交通費
- ・通信費

(時間外勤務手当)

第6条 実働8時間以上労働したときは時間外勤務手当を、別表1に示す計算式により支給する。

(調整手当B)

第7条 第6条の時間外勤務手当が基本給の4%に達しない場合、その額から基本給の4%分までの差額を調整手当Bとして支給する。但し、時間外勤務手当が基本給の4%を超える場合は調整手当Bを支給しないものとする。

(通信費)

第11条 送迎バス内での運転士に対し、運転士個人の携帯電話を使用する場合、通信費として一律の額の金銭を支給する。尚、金額は半期に一度見直し、支給する者に対して通知する。

2 この通信費は、運転士全員に無条件で支給するものではなく、携帯電話の使用を受諾した者にのみ支給する。