



命 令 書

大阪府泉大津市

申 立 人 N
代表者 執行委員長 B

大阪府岸和田市

申 立 人 P
代表者 委員長 C

大阪府岸和田市

被申立人 Q
代表者 理事長 D

上記当事者間の平成27年(不)第2号事件について、当委員会は、平成28年2月10日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同平覚、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳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

- 1 被申立人は、申立人 P 組合員 E に対する平成26年12月17日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、解雇の日の翌日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 N 及び同 P に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル×横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、被申立人の R の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

N
執行委員長 B 様
P

委員長 C 様

Q

理事長 D

当法人が、平成26年12月17日、貴 P 組合員 E 氏を解雇したことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する解雇の撤回、原職復帰及びバック・ペイ
- 2 支配介入の禁止

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、被申立人の運営する保育所の職員らが労働組合を結成した3か月後、同保育所の施設長であった申立人の副委員長を、事実無根の理由により解雇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

ア 被申立人 Q （以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置き、 R （以下「本件保育所」という。）を運営する社会福祉法人で、その従業員数は、本件審問終結時約20名である。

イ 申立人 N （以下「連合会」という。）は、肩書地に事務所を置き、大阪府内泉州地方の中小企業で働く労働者及びその労働者によって組織された単位労働組合をもって構成される労働組合の連合組織である。

ウ 申立人 P （以下「組合」といい、連合会と併せて「組合ら」という。）は、肩書地に事務所を置き、本件保育所で働く労働者によって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10名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年9月7日、岸和田市と D との間で、「岸和田市立 R の民営化に関する協定書」（以下「移管協定書」という。）を取り交わした。

同協定書には、「施設長は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする。」との条項があった。

(乙1)

イ 平成23年3月14日、法人が設立された。法人の理事長は D (以下「理事長」という。)であり、理事長職務代理者は G (以下「副理事長」という。)であった。副理事長は理事長の二女である。

(甲1、証人 G、当事者 C、当事者 D)

ウ 平成24年2月7日、法人は公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)に、「職種」として「主任保育士」、「必要な経験等」として「主任保育士経験者」と記載されている求人票(以下「24.2.7求人票」という。)を提出し、求人募集を行った。

(乙2)

エ 平成24年2月下旬頃、 E (以下、同人が組合員でなかった時期も含めて「 E 組合員」という。)は、申立外 S (以下「申立外会社」という。)において、法人の採用面接を受けた。その際、 E 組合員は法人に対し、平成24年2月25日現在の「履歴書」(以下「24.2.25履歴書」という。)を提出した。当該履歴書の「志望の動機」欄には「今回は主任保育士としての募集ということで、今までの保育経験や主任保育士の経験を活かして働ける職場であると感じ応募させていただきました。」との記載があった。

当時、 E 組合員は、別の保育所(以下「元勤務先保育園」という。)に勤務していた。

また、申立外会社は葬祭業等を営む株式会社であり、平成24年2月当時、申立外会社の代表取締役は理事長の配偶者であり、理事長及び副理事長は同社の取締役であった。本件保育所の事務員である H (以下「H事務員」という。)は理事長の三女であるが、同人も同社の取締役であった。

(甲2、甲23、乙3、当事者 D)

オ 平成24年4月1日、法人は E 組合員を正職員として採用し、同月2日、 E 組合員は本件保育所において、理事であり施設長である保育所所長として勤務を開始した。

(甲23、乙4)

カ 法人は、平成24年4月25日付けで、大阪府知事宛て「保育所施設長(経営の責任者)変更届出書」(以下「24.4.25届出書」という。)を岸和田市に提出し、同月1日から本件保育所の施設長を J (以下、同人が本件保育所の施設長であった時期も含め「前施設長」という。)から E 組合員に変更する旨の届け出を行った。同文書には、添付書類として、「履歴書」(以下「24.4.25履歴書」という。)が添付されており、同履歴書には、「※平成19年8月～平成24年3月：

主任保育士業務をさせていただく。」との記載があった。

(乙8、乙9)

キ 平成26年9月1日、組合は法人に対し「組合結成通知書」(以下「26.9.1組合結成通知書」という。)を送付した。同文書には、同年8月18日に組合を立ち上げた旨の記載とともに、組合役員名が記載されており、委員長として C (以下「組合委員長」という。)が、副委員長として E 組合員が記載されていた。同月2日、26.9.1組合結成通知書が法人に送達された。

(甲3、当事者 C)

ク 平成26年10月30日、組合らは、「上部団体加盟通知書」と題する文書(以下「26.10.30加盟通知書」という。)により、法人に対し、同月20日に組合が連合会に加盟した旨通知するとともに、「要求書並びに団体交渉申入書」と題する文書(以下「26.10.30団交申入書」という。)により、団体交渉(以下「団交」という。)を開催するよう申し入れた。

(甲4、甲5)

ケ 平成26年10月末頃、理事長は元勤務先保育園を訪問し、同園の園長である K (以下、同人が同園の園長に就任する前も含め「元勤務先園長」という。)と面談した。元勤務先園長は、法人に対し、同年11月11日付け文書(以下「26.11.11文書」という。)を提出した。同文書には、 E 組合員が元勤務先保育園において主任保育士という立場ではなかった旨の記載があった。

(乙10、乙22)

コ 平成26年11月18日、法人は、連合会に対し、「ご連絡」と題する文書(以下「26.11.18法人連絡書」という。)を提出した。同文書には、法人が提案する団交日時と団交場所についての記載があった。

(甲6)

サ 平成26年11月22日、法人は、連合会に対し、「ご連絡(兼FAX送信書)」と題する文書(以下「26.11.22法人連絡書」という。)をファクシミリで送信した。同文書には、今後の団交の円滑化のため交渉条件を別紙のとおり提示する旨記載されており、別紙には、団交の日時、交渉時間、団交場所、団交出席者の人数、録画及び録音機器の持ち込み、団交時の発言時間及び順番について記載されていた。

(甲7)

シ 平成26年11月26日、組合らは、法人に対し、「要求書並びに団体交渉申入書」と題する文書(以下「26.11.26団交申入書」という。)を提出し、組合らの要求事項に対して事前に書面で回答するよう求めるとともに、団交開催日について申

し入れた。

(甲8)

ス 平成26年12月1日、組合らと法人との間で団交(以下「26.12.1団交」という。)が開催された。

同団交の席上、法人は組合らに対し、同日付け「ご回答」と題する文書(以下「26.12.1回答書」という。)を提出した。同文書には、26.10.30団交申入書記載の要求事項に対する回答が記載されていた。

(甲9、甲24)

セ 平成26年12月3日、組合らは、法人に対し、「要求書並びに団体交渉申入書」と題する文書(以下「26.12.3団交申入書」という。)を提出し、年末一時金等に関して団交開催を申し入れた。

(甲10)

ソ 平成26年12月7日、組合らと法人との間で団交(以下「26.12.7団交」という。)が開催された。

同団交の席上、法人は組合らに対し、「ご連絡」と題する文書(以下「26.12.7回答書」という。)を提出した。同文書には、同月1日の団交での組合らの意見・質問を踏まえて連絡する旨の記載に続き、組合からの要求に対する法人回答や法人からの要望事項が記載されていた。

同団交において、組合らが法人に対し、年末一時金について再検討を求めたところ、法人が次回団交までに検討し、同月17日までに書面で回答すること、同月20日に団交を開催することで双方は合意した。

(甲11、甲24、当事者 C)

タ 平成26年12月17日、法人理事会(以下「26.12.17理事会」という。)が開催された。同理事会において、E 組合員の普通解雇及び理事解任が承認された。

同日、法人は E 組合員に対し、同日付け「解雇通知書」(以下「26.12.17解雇通知書」という。)を手交し、同人を解雇した(以下「本件解雇」という。))。

26.12.17解雇通知書には、E 組合員は、主任保育士経験がないにもかかわらず主任保育士経験者を条件とする募集に応募し、面接時に主任保育士経験がある旨の記載をした履歴書を提出し、面接時に5年程度主任保育士業務をしていたと申告した旨、24.4.25履歴書に同19年8月から同24年3月まで主任保育士業務をしていたと記載した旨、元勤務先保育園によると、E 組合員を主任保育士に配置したことはなく主任保育士に準じるような立場にもなかった旨、E 組合員が履歴書に記載した事項及び面接時に申告した事項には、重大な虚偽があったといわざるを得ない旨、E 組合員の行為は、移管協定書の条項に違

反し施設長としての条件を欠く者を施設長に配置する状態を作出する重大な行為である旨、実際に施設の安全性及び保育士の管理に悪影響が出ている旨、よって、
E 組合員の行為は法人就業規則の普通解雇事由に該当する旨、法人は本日付けで E 組合員を普通解雇とする旨の記載があった。

(甲12、乙11、乙17)

チ 平成26年12月18日、法人は組合らに対し、「ご回答」と題する文書(以下「26. 12. 18 回答書」という。)を提出した。同文書には、組合らからの意見・質問を踏まえて回答するとして、年末一時金等についての法人回答が記載されていた。

(甲14)

ツ 平成27年1月7日、組合らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成27年(不)第2号。以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

法人が、E 組合員を解雇したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

- (1) 法人が E 組合員を解雇したことには、合理的理由はなく、組合嫌悪意思によるものである。
- (2) 本件解雇理由は、採用時に移管協定書の条項に違反する重大な経歴詐称を行っていたというものであった。しかしながら、E 組合員は、以下に述べるとおり経歴詐称を行っていない。

ア E 組合員がハローワークに行ったところ、法人の求人があった。法人は、一般の保育士以外にも主任保育士経験者の募集もしていたため、E 組合員は、ハローワークの職員から、主任保育士の資格を持っているのなら、そちらで応募すればどうかと勧められた。これに対し、E 組合員は、ハローワークの職員に、主任保育士という資格はそもそも存在しない、また、今勤めている保育園にも主任保育士と呼ばれている人はいない、強いて言うなら自分が主任保育士の立場で働いているが主任保育士としての手当をもらっているわけではないと説明した。すると、ハローワークの職員から、主任保育士と同等の仕事をしたことがある者でも応募できるかを法人に聞いてあげると言われたので頼んでみたところ、法人の回答は、それでもいいので面接をするということだったので、E 組合員は、法人の面接を受けた。

法人は、ハローワークの職員から電話を受けたのは、申立外会社の男性従業員である旨主張するが、E 組合員は、ハローワークの職員が電話をするのを

横で聞いており、電話を切った後、同職員は E 組合員に「理事長が出られた。」、「この理事長は女性の方なんです。」と言っていた。

イ 面接に際し、E 組合員は法人に24. 2. 25履歴書を提出したが、主任保育士と同等の仕事をした経験者として応募したことを明らかにするため、24. 2. 25履歴書の「志望の動機」欄に「今までの保育経験や主任保育士としての経験を活かして働ける職場であると感じ応募させていただきました。」と記載した。なお、24. 2. 25履歴書の職歴欄には、「主任保育士」との記載を一切していない。

ウ 面接の際、理事長から職務経歴を聞かれたので、E 組合員は、2年間程、保育園の行事の運営、保育士のシフト管理や保育士間の意見の取りまとめ、保護者からの苦情処理などの仕事を行っていたと答えた。そうしたところ、理事長から「今の施設長がどうやら急に辞めて園を困らせようとしているようなので、施設長をしてみる気はないか。」と尋ねられた。これに対し、E 組合員は、ハローワークからも事前に連絡してもらったとおり、主任保育士の身分で働いた経験はないことを伝えると、理事長は「かまいません。名前ではなく、園をまわせられるかどうかです。」と言った。これに対して E 組合員は、自分はまだ若いし、他にふさわしい方がいるのであればその方にしてもらいたい、と辞退したが、理事長からは現時点で候補者がいなくて困っているとして重ねて要請されたため、E 組合員は最終的に他になり手がなかった場合は検討させてもらいたいと答えた。

エ 面接の3、4日後、E 組合員は、理事長から、電話で平成24年4月1日から採用するとの通知を受けたが、施設長としての採用かどうかはまだ保留であるとのことだった。同年3月30日に事前の職場体験が行われ、その終了後、E 組合員は理事長から前施設長が退職したので E 組合員に施設長として働いてもらいたいとの要請を受けた。E 組合員は、他に候補者がいないのであれば、と要請を受けたが、前施設長からの引き継ぎもないまま、いきなり4月2日の入園式に保育所長（施設長）として業務を開始することとなった。

オ ところで、E 組合員は、平成24年4月中旬頃、大阪府に提出する24. 4. 25履歴書の「学歴・職歴」欄に、同19年8月から同24年3月までの間、「主任保育士業務をさせていただく」と記載したが、これは、理事長に命じられるままに記載したものである。

カ 本件解雇理由は、経歴詐称であり、その経歴詐称とは、移管協定書の条項において、「施設長は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする」との記載があるところ、ここにいう「児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する」とは、主任保育士が児童福祉法による保育所運営

費国庫負担金の主任保育士専任加算にいう主任保育士であることを前提に、最低でも主任保育士経験が2年以上であるということを岸和田市との間で確認していたから、このような保育所運営費国庫負担金の主任保育士専任加算にいう主任保育士を募集したにもかかわらず、E 組合員は、このような意味での主任保育士経験があると偽って応募し、法人はそれを信じて採用したのであるから、E 組合員は経歴詐称をしている、というものである。

そうすると、問題になる、あるいは、法人が問題にすべきは、E 組合員が保育所運営費国庫負担金の主任保育士専任加算でいう主任保育士であったかどうかだけである。

しかし、まず、理事長が面接の際に専任加算の対象となっている主任保育士経験の有無につき、E 組合員に確認した事実はない。

ところが、26.12.17解雇通知書には、元勤務先保育園によると、E 組合員を主任保育士に配置したことはなく、主任保育士に準じるような立場にもなかったとのことであるから、E 組合員が履歴書に記載した事項及び面接時に申告した事項は、いかなる意味においても重大な虚偽があるといわざるを得ない旨の記載がある。「主任保育士に準じるような立場」にあったかどうかは、解雇理由と本来全く関係ない。にもかかわらず、「主任保育士に準じるような立場にもなかった」との記載があるということは、採用の際、E 組合員が、「主任保育士ではなかったが、それに準ずる立場にあった」ということを述べ、法人がそれを了解して採用したということを強く推認させるのである。

この点、本件解雇以前の平成26年11月11日付けで作成された26.11.11文書にも「E を主任保育士に準ずるような立場、役職においていたこともありません。」と記載されている。これは、法人が「E は、主任保育士に準ずる立場にあったか。」と質問した故の回答である。このことからしても、採用の際に、E 組合員が、「主任保育士ではなかったが、それに準ずる立場にあった」ということを述べていたことは明らかである。

キ また、理事長の証言によっても、採用面接に際し、E 組合員に対し専任加算の対象となっているか否かにつき、確認をしたという事実は存在しない。

さらに、E 組合員の前任の施設長は、法人の施設長として採用される以前は、託児所の所長をしていたのであって、移管協定書の条項に記載されている「児童福祉事業に2年以上幹部職員としての経験」を有しない。

また、E 組合員の経歴詐称が発覚しても、法人は岸和田市に報告していない。

以上のことから、理事長は、E 組合員を採用した際、「専任加算の対

象となる主任保育士」であったことに重きをおいていなかったことは十分に推察され、「主任保育士ではなかったが、それに準ずる立場にあった」と E 組合員が述べたことを了解した上、採用したと認定しうるのである。

ク ところで、組合代理人が岸和田市に移管協定書の条項の「幹部職員」について照会したところ、そもそも岸和田市として、前記「幹部職員」の定義づけを明確にしているわけではなく、「社会福祉法人として幹部職員として、または同等として認めているのであれば、本市も施設長の就任を拒否するものではありません。」と回答してきている。従って、E 組合員が主任保育士として2年以上働いた事実がないことをもって、解雇理由に記載されているところの移管協定書の条項違反ということにはならない。

法人は、移管協定書の条項を誤解し、施設長は最低でも児童福祉法による保育所運営費国庫負担金の主任保育士専任加算にいう主任保育士として2年以上勤務していたことが必要であると考えていた旨主張しているかのようにも思われるが、誤解であったとすれば、「児童福祉法による保育所運営費国庫負担金の主任保育士加算にいう主任保育士として2年以上勤務していたこと」という条件は、法人においては大きな意味をもつはずもなく、重大な経歴詐称があったとして解雇するのは不当ということになる。

ケ E 組合員は、採用面接において、前職で主任保育士と同等の仕事をしていたと述べた。法人は、E 組合員は前職において主任保育士的立場になったと考えるような状況ではなく、同人は虚偽申告を行った旨主張するが、E 組合員が前職で主任保育士と同等の仕事をしていたことは真実である。

元勤務先保育園においては、そもそも主任保育士という役職者はおいていなかったが、E 組合員が保育士のリーダーとして、保育士のシフト管理や行事の運営、保育士間の意見のとりまとめ、保護者からの苦情処理などの他の保育園で主任保育士と呼ばれる保育士と同等の業務をこなしていたことは、同人が元勤務先保育園で働いていた時の同僚の陳述書から明らかである。

もともと、これに対し、元勤務先園長はこれに反する陳述書を提出した。しかし、元勤務先園長は、同園の保育士の労働条件を巡って E 組合員と対立関係にあった。元勤務先園長の陳述書は、E 組合員と対立関係にあった者が作成したものであり、到底信用できるものではない。

コ 以上のことからすると、E 組合員が経歴詐称をしていないことは明らかである。

(3) ところで、法人は、E 組合員の勤務状況について、①朝にクラスの見回りや連絡ノートのチェックをしていなかった、朝夕の保護者が来る時間帯は園児・保

護者に声掛けするというのではなく、仲のいい保護者と雑談をしていた、②カリキュラム会議を形式的なものにした、③おたより等の書類について、所長代理であった L （以下「L 保育士」という。）が退職して以降のものが一切綴られておらず、ヒヤリハット事案や苦情処理事案も L 保育士が退職して以降全く記録されていない状態であり、また、園児の調査書が揃っていない、要支援園児のあゆみファイルの管理体制が杜撰であった、④保育士の指導ができず、むしろ、L 保育士が指摘したことに対して保育士と一緒に不満を述べたりした、⑤出退勤管理について、自ら出勤簿への印鑑のまとめ押しをしたり、頻繁に遅刻をしたり、他の職員に示しのつかない状態であり、しかも、そのような状態で、保育士に対して所定終業時間前に帰宅を許すなどしていた、旨主張し、本件保育所の運営に支障が生じたとする。

しかしながら、①については、朝のクラスの見回り等は全て行っている。②については、カリキュラム会議が形式的なものであったため、E 組合員が進行役になり、各保育士の保育目標や現在のクラスの様子、要支援の子どもの状況等について話し合い、認識を共有する場に変えていった。また、保育所内研修を行い、道具類の使い方や実技指導を行った。③については、園便り、保護者への手紙等、項目分けしてファイリングしている。また、園としてのヒヤリハット事案や苦情処理事案はなかったが、保育士個人のヒヤリハット事案は、改善書として理事長に提出している。④については、具体的にどのことを指しているのか不明であるが、L 保育士が指導と称して自分の感情を保育士にぶつけていたので、そのことについて L 保育士と話し合ったことはある。⑤について、遅刻をしたことはあるが、他府県から高速道路を使って車で通勤していたため事故渋滞等によるものである。また、保育士から体調不良や緊急の用事のために早退したいとの申し出があった場合、それを認めたことはあったが、理由なく早退を認めたことはない。

このように E 組合員の勤務状況に何ら問題はなかった。

- (4) 以上のとおり、本件解雇に何ら合理的理由はない。法人が何ら合理的理由のない解雇を強行したのは、組合の中心メンバーであった E 組合員を職場から排除することで、組合員を萎縮させ、組合の弱体化、ひいてはその解体を企図したからに他ならない。
- (5) 本件解雇が組合嫌悪に基づくものであることは、組合結成に至る経緯、26.9.1組合結成通知書が法人に到着した以降の法人の対応、団交申入れに対する法人の対応、「経歴詐称が発覚した」経緯、本件解雇がなされた時期、からも明らかである。

ア 平成24年度の職員の夏期一時金は、採用の際に年間3か月との労働条件の提示を受けた新入保育士がいたにもかかわらず、3万円程度しか支払われず、職員が

上司である E 組合員に不満を述べた。そこで E 組合員が一時金は何故かように低額なのか職員に対して説明してほしいと求めたところ、理事長は職員会議において「岸和田市から3年間はボーナスを払わなくてもよいと猶予をもらっているので、3年間は我慢をしてほしい。」と説明した。職員はこの説明に納得しなかったが、E 組合員が職員を説得し何とか収まった。しかし、法人が本件保育所の経営を始めて3年が経過した同26年度の夏期一時金においても、4、5万円という低額であった。このため職員から以前の約束と異なるとの不満が出たため、E 組合員は理事長に職員への説明を求めたところ、理事長は、職員会議で説明したいと答えた。しかし、理事長は、職員会議で全く説明しないまま会議を閉会しようとし、E 組合員が説明するよう要求すると、理事長は、個人面談で説明するとした。そして、個人面談において、理事長は、園舎を建て替えるお金が必要であるからこれ以上の一時金は出せないと述べるなど、一時金についての約束を反故にした。

このような状況下において、職員の間から、労働組合を結成して団交を行って解決していくしかないとの声が出て、組合が結成され、26.9.1組合結成通知書を法人に送った。

イ 26.9.1組合結成通知は、平成26年9月2日に法人に到達したが、その翌日の同月3日、副理事長が保育所に来て組合委員長を事務室に呼び出し、「保育所内では、休憩時間であっても組合活動をしないように。」との注意をした。

そして、副理事長はこれまでほとんど本件保育所に来たことがないにもかかわらず、翌4日の朝の登園時間から、本件保育所に来て門の前に立つようになり、以後それが続いた。同人の行動は、組合員の活動を監視に来たとしか考えられないものであった。

ところで、副理事長は、本件審問において、毎日本件保育所に行くようになったのは、同年9月1日からだと陳述したが、これは以下に述べるとおり信用できない。

副理事長は、本件保育所に行くようになった経緯につき、陳述書では、「平成26年6月か7月頃に、事務の H から、ヒヤリハットや苦情処理の記録が L さん退職以降全く綴じられていないということを聞きました。また、平成26年7月下旬以降、理事長と事務の H から、E さんと C さんの様子がおかしいという話を聞きました。D理事長に冬の賞与を教えてくれないと仕事を辞めると迫ったり、決定権限のない事務のHに対する態度も変えてきたそうです。そこで、家族で話し合い、もう少し保育所の中に入って保育士達の状況を知ってほしいということになりました。私は出産後ちょうど1年になるところでしたので、

そろそろ保育所に顔を出して、保育所の庭掃除をしたり門前に立って挨拶をしたりしながら、保育所の様子を見ようということになりました。」と記載している。

しかし、そうであれば、同年7月下旬からしばしば本件保育所を訪れて然るべきところ、同年8月中旬に1度行ってその際は組合委員長に挨拶をただけである。なぜ7月下旬から本件保育所の様子を見に行かなかったのかということについて合理的説明はない。また、理事長は、E 組合員在職中は、ヒヤリハットや苦情処理の記録が綴られていなかったという報告がH事務員からはなかったと陳述しており、副理事長の陳述と矛盾している。

そして、副理事長によると同年9月1日からは毎日本件保育所に行っているということであるが、何故9月1日からかということについて「9月1日は二学期の頭というイメージ」と述べるだけで、前記副理事長陳述書引用部分の陳述とは整合しない。

ウ 上述のとおり、副理事長は、組合員の活動を監視するために本件保育所に来るようになったが、同人は、朝に門の前に立つだけでなく、各教室での保育の様子を廊下から見て回り、メモを取っていた。組合委員長についていえば、同人は、園児とのたわいのないやり取りについて理事長室まで呼び出されて叱責されており、これは、同人が組合の委員長であるが故と考えるしかない。

また、E 組合員の場合、それまで始末書の提出を求められたことは全くなかったにもかかわらず、26.9.1組合結成通知書を送付した直後から、①平成26年9月5日、園児が使用した公民館より、床に砂が残っていたと注意されたという理由で、②同月29日には、本件保育所の保育目標が書かれていた額を外したという理由で（なお、E 組合員は、保護者から額が落下したら危険であるとの指摘があったことから、副理事長に相談して取り外した）、理事長から始末書の提出を求められるようになった。

エ また、組合らは、法人に対し年末一時金として2.5か月分支払うことなどを求めて団交開催を申し入れ、平成26年12月1日に団交が開催されることになったが、法人は、団交のルールにつき、詳細な申入れをしてきた。法人は、最初から、交渉時間や発言時間、さらには出席者の数を制限してきており、組合嫌悪の姿勢は顕著であった。

オ さらに、法人は、本件保育所の施設長であり、組合の中心メンバーである

E 組合員を本件保育所から排除する目的で、元勤務先保育園に問い合わせを行った。法人は、E 組合員の施設長としての適格性に疑問を抱き、同人が以前勤めていた元勤務先保育園から、同保育園での同人の職務内容を聞いてみることになった旨主張するが、E 組合員の勤務状況については何ら問題はなか

ったのであり、組合が結成され、同人がその中心にいたが故に、元勤務先保育園に問い合わせたというのが真相であると考えられる。

法人は、①平成25年9月、天王寺動物園に遠足に行ったが休園していた、②監査前日に慌てて消防計画を出しに行った、③平成26年7月頃、H事務員が監査のチェック項目であるヒヤリハット及び苦情処理の記録が L 保育士の退職以降全く綴られていないことに気づき、その報告を受けた、④平成26年10月7日午後、E 組合員を含む複数の職員が休暇届を出して帰宅したが、これらの者が休むと知らない職員もいた、⑤同日、1歳児のクラスで複数の園児がうつぶせ寝をしていたという事実があった、ことから、E 組合員の施設長としての適格性に疑問を抱くようになり、同人が以前に勤めていた元勤務先保育園に E 組合員の職務内容を聞いてみるようになったと主張する。

前記理由の中で、施設長として最も問題と思われることは、平成25年9月、天王寺動物園に遠足に行ったが休園していた、ということであり、E 組合員はこの事実を認めている。そして、法人によれば、それ以前の平成24年秋には、前記②の監査前日に慌てて消防計画を出しに行ったという失態を犯している。そうすると、天王寺動物園が休園していたという平成25年9月の時点で E 組合員の施設長としての適格性を疑うのが自然である。しかし、この時点で、法人は、E 組合員の適格性を疑い、元勤務先保育園に問い合わせるという行動には及んでいない。

また、前記③についても、これが本当のことであれば重大なことであり、この時点で元勤務先保育園への問い合わせを行ってもおかしくないが、これもしていない。

法人が、E 組合員について、元勤務先保育園に問い合わせを行ったのは、前記④及び⑤の後である。

前記⑤のうつぶせ寝については、平成24年から同25年にかけて研修に行った後、保育士同士で話し合い、本件保育所では、うつぶせになっても寝入ったタイミングをみて仰向けにする、という対応をしていた。そして理事長は、平成24年度は週に1、2回は本件保育所に行き、また、副理事長については、平成26年9月のはじめ以降本件保育所に行き、昼から教室を回ることがあった、とのことである。にもかかわらず、うつぶせ寝について気づいていないということはある得ない。したがって、うつぶせ寝をしていたということが元勤務先保育園に問い合わせる動機となることはあり得ない。

これに対し、前記④は事実であり、当日、休暇届を出して早退したのは、組合委員長、組合の副委員長、同じく副委員長である E 組合員である。理事長

は否定をするが、組合役員の3人が一緒に早退したとなれば、何らかの組合活動のために早退したと思うのが自然である。

そして、理事長の陳述書によると、平成26年7月下旬、賞与のことで E 組合員から「冬の賞与を教えてください。今すぐ何ヶ月分出すか明示してくれなければ、この先考えます。」と迫られている。

そして、その後の同年9月2日、26.9.1組合結成通知書が法人に届き、同年10月7日には組合の委員長、副委員長が揃って早退をするという出来事が起きる。

このような中で、法人は、元勤務先保育園に、 E 組合員に関しての問い合わせをしているのであるから、法人が、組合を嫌悪し、組合の中心的活動家である E 組合員を何とかして法人から排除しようとして、元勤務先保育園に問い合わせを行ったことは明らかである。

カ さらに、解雇時期についてみると、年末一時金の回答期限が、平成26年12月17日であったところ、同日、法人は、 E 組合員を解雇しており、組合の交渉力に打撃を与える意図があったことは明らかである。

- (6) 以上のとおりであるから、法人が E 組合員を解雇したことは、組合嫌悪意思に基づきなされたことは明らかであり、また、何ら合理的理由のない解雇を強行したのは、組合の中心メンバーであった E 組合員を職場から排除することで、組合員を萎縮させ、組合の弱体化、ひいてはその解体を企図したからに他ならないのであるから、本件解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

- (1) 法人が E 組合員を解雇した理由は、採用時に重大な経歴詐称を行ったことにあり、客観的合理的理由がある。法人は、 E 組合員が組合の副委員長であることを嫌悪しておらず、同人を解雇することによって組合の弱体化又は壊滅を企図したこともない。

- (2) 法人の就業規則には解雇事由として「採用時の提出書類に重大な虚偽の記載があった場合」、「その他前各号に準ずるやむを得ない事由のある場合」が挙げられているところ、法人は、上記2つの条項に該当するとして解雇を行ったものである。

ア E 組合員が採用面接前に提出した24.2.25履歴書には「今回は主任保育士としての募集ということで、今までの保育経験や主任保育士の経験を活かして働ける職場であると感じ応募させていただきました」と記載されており、24.4.25履歴書にも「※平成19年8月～平成24年3月 主任保育士業務をさせていただく」と記載されている。

また、 E 組合員は、理事長の面接を受けた際、主任保育士経験を5年ぐ

らいしましたと申告した。これは、24.4.25履歴書の記載と合致する。

ところで、元勤務先保育園に主任保育士と言われる人間がいなかったとE組員自ら認めており、同人は、主任保育士という肩書を与えられていたわけではなかった。これに対して、履歴書の記載及び面接時の申告内容は、主任保育士の肩書を与えられていたことを当然の前提とするものとなっており、履歴書の記載及び面接時の申告内容は虚偽であったといえる。

法人は、移管協定書の条項を前提に、施設長候補を探すため主任保育士経験者を条件とする募集をかけたのであり、履歴書に「主任保育士の経験を活かして」と記載する行為は、「採用時の提出書類に重大な虚偽の記載があった場合」に該当する。また、施設長として配置するか否かの判断においては、主任保育士経験の年数が2年以上あるかどうかが問題となるところ、E組員は5年程度あると申告しており、この行為は、採用時に重大な虚偽の申告を行ったものであり、「その他前各号に準ずるやむを得ない事由のある場合」に該当するものである。

イ E組員の履歴書への虚偽記載及び面接時の虚偽申告は、以下のことから重大であるといえる。

(ア) 移管協定書の条項違反になること

移管協定書には、「施設長は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする」との条項が規定されている。また、理事長が当時の岸和田市保育課長に、幹部職員とはどのような職員であるか尋ねたところ、「肩書についている人、主任保育士以上」という回答があった。したがって、最低でも主任保育士の肩書で2年以上の経験をした者でなければ施設長になれないことになる。

したがって、主任の肩書のないE組員を施設長に配置することは、移管協定書の条項に違反することになる。

なお、法人は、E組員を解雇する前に岸和田市に相談しなかったが、解雇後すぐに報告している。

(イ) 岸和田市へ虚偽を届け出たことになること

岸和田市は、民営化した保育所の施設長就任予定者の履歴書によって肩書を確認していたため、法人も、E組員を施設長に配置する際にも、岸和田市に口頭で伝えた上で、24.4.25履歴書を岸和田市に提出した。この履歴書には「※平成19年8月～平成24年3月 主任保育士業務をさせていただく」と記載されていた。したがって、法人は、口頭及び書面により、E組員が主任保育士として5年の経験があると岸和田市に虚偽の届け出をしたことにな

る。

(ウ) 施設長配置の際に重視していた点についての詐称であること

法人は、最低でも主任保育士の肩書で2年以上の経験をした者でなければ、施設長になれないと考えていた。また、主任保育士の肩書の他、施設長業務を遂行できるような経験を持った者を採用したいと考え、その際には、単に保育士としての勤続年数が長いだけではなく、管理職として肩書を与えられる保育園全体の運営に携わった経験があることを想定していた。以上のような動機から、主任保育士経験を条件とする募集を行ったのであり、主任保育士の肩書を有するか否かは法人にとって重視していた点といえる。 E 組合員が、主任保育士の肩書を与えられていなかったにもかかわらず、「主任保育士の経験を活かし」などと主任保育士の肩書を与えられていたことを前提とする記載を行ったことは、法人が重視する点についての詐称であり、重大といえる。

また、仮に、移管協定書の条項違反ではないとしても、法人が施設長配置の条件としていたことについて詐称を行ったこと自体が重大なのである。

(エ) 応募条件に関する詐称であること

そもそも、応募条件として法人は「主任保育士経験者」と明記していたのであり、明記された条件について詐称することはそれだけで悪質かつ重大な行為といえる。

(オ) 実際に保育所の運営に支障が出たこと

さらに、主任保育士として業務を行っていなかった E 組合員が本件保育所の施設長に就任したことにより、本件保育所の運営には、以下のような支障が生じた。

まず、 E 組合員は、①朝の見回りや連絡ノートのチェックをしない、②朝夕の送迎の際には仲のいい保護者と雑談する、③カリキュラム会議を形骸化させる、④保育士に対し指導をしない、⑤出勤簿への押印をまとめ押しする、⑥頻繁に遅刻する、⑦保育士に対して所定終業時間前に帰宅を許すなどの状況であった。

また、 L 保育士が退職した後には、遠足で天王寺動物園に到着すると閉園していた、という問題も生じた。また、平成24年秋にあった監査では、監査前日に消防署に消防計画に受付印をもらいに行ったことがあり、監査でも、受付印の日付のことや書類整理ができていないとの指摘を受けた。

その後も、ヒヤリハットの記録が綴じられていない、ひものついた水筒やかばんを安全な場所に置いていない、保育目標が放置される、引き継ぎなく施設長が不在になる、うつぶせ寝が発見される、砂が残っていたことで公民館から

何度も注意を受けるなどの問題が生じた。

さらに、副理事長が施設長に就任してから、平成26年度の調査票（緊急連絡先、家族構成が記載されたもの）が平成26年度時点でそろっていない、児童原簿（子どもの記録）を年度中に整備する体制になっていない、あゆみファイル（支援の必要な子どもに対して作成するファイル）とその受領書及び管理簿が見つからない、という状況が発覚した。また、保育士が作成する指導計画も毎日プールやどろんこ遊びと記載され、看護師の字で書かれたものがあるなど、子どもの発達過程に応じたねらいを全く意識しないものであった。厚生労働省保育所保育指針には、施設長の責務として、職員及び保育所の課題を踏まえた保育所内外の研修を体系的、計画的に実施する旨規定されているところ、上記のように指導計画の意義を保育士が理解していないことからすれば、E組合員が適切に研修を行っていたとは考えられず、実際、園内研修を行っていたという資料は一切見当たらない。

ウ E 組合員は、主任保育士の肩書はなかったが、主任保育士的な業務を行っていた旨を採用時に申告していた旨陳述する。しかし、以下のとおり、この陳述は虚偽であり、信用できない。

（ア）虚偽記載・虚偽申告の動機があること

E 組合員は家庭の事情により保育園での採用を強く望んでいたと考えられる。また、法人の主任保育士経験者を条件とする募集では、基本給に加えて管理職手当が2万円から4万円とされている。E 組合員の自宅が大阪府外にあるにもかかわらず毎日岸和田市にある本件保育所まで通っていたのは、同人にとって法人の条件が好都合であり、これと同等の条件の職場が自宅所在県内にはなかったものと考えられる。したがって、E 組合員は、法人へ主任保育士経験者として就職することを強く希望していたといえ、虚偽記載・虚偽申告の動機がある。

（イ）ハローワーク担当者とのやり取りがその他の事情と整合しないこと

E 組合員は、ハローワークにおいて、主任保育士経験者に当たるのか分からないと言った、それでハローワークの人が法人に電話をかけた、そして主任保育士は何も資格はいらないのでとにかく面接に来てくださいという話をされた、と陳述する。このやり取りからすれば、主任保育士に資格はいらないと言われただけであり、E 組合員自身が主任保育士経験者にあたるか否かの回答は得られていない。それにもかかわらず、面接前に用意した24.2.25履歴書に「主任保育士の経験を活かし」と記載したことになる。よって、ハローワークで確認したことと24.2.25履歴書の記載は整合しない。

また、E 組合員は、ハローワークの職員から理事長が電話に出たこと及び理事長は女性の方であることを聞いた旨供述する。しかし、理事長は、申立外会社の従業員に電話を取らせており、従業員から「主任保育士経験者ですので、面接の主任保育士経験者の方で」と言われたものの、応募条件の問い合わせについては聞いていないと述べており、このことと整合しない。

さらに、そもそも、E 組合員は、平成23年4月1日時点の職歴書において、現在の職名について、主任保育士という役職名の方ではなく、単純な保育士の方に自ら丸をつけている。それにもかかわらず、ハローワークにおいて、主任保育士経験者に当たるのか分からないと述べるのは、平成23年4月1日の行動と矛盾する。

(ウ) E 組合員が主任保育士の立場になったと考える状況にはなかったこと

E 組合員は、元勤務先保育園で主任保育士的な役割を担っていたM（以下「M保育士」という。）が退職した後、当時「園長先生」と呼ばれていた人物から「あとのことはよろしく頼むね」と言われた旨陳述するが、M保育士退職後も、E 組合員の肩書や配置が変更になったわけではない。また、M保育士の退職後、元勤務先園長は業務改善に着手し、元勤務先保育園の体制は大きく変更しており、そのような状況で主任的業務を任されたとは通常考えない。E 組合員も平成23年4月時点で元勤務先園長が業務改善を始めたことは認めている。仮に、M保育士が退職した平成22年8月時点ではE 組合員が自分がリーダー的な立場になったと誤信していたとしても、それからわずか7か月で体制が大きく変更したのであるから、面接時に2年程度主任保育士をしていたと申告しようとは思わないはずである。

また、E 組合員は、保育士のシフト管理をしておらず、行事の運営として行っていたと陳述することは他の保育士も行っていることであり、保育士の意見の取りまとめを管理者から任されていたわけでもない。また、保護者からの苦情の受付をしていた旨陳述するが、苦情受付担当者は元勤務先園長であり、E 組合員ではない。したがって、E 組合員の元勤務先保育園における業務は主任保育士的な業務ではなかった。

さらに、M保育士と比較すると、E 組合員は主任保育士的な業務をすることができる配置ではなく、また、M保育士と異なり、E 組合員は他のクラスの日案・週案のチェックをしていない。

これに加え、E 組合員は、主任保育士であれば知っているはずの、元勤務先保育園の管理体制や苦情処理体制、主任保育士専任加算制度のことを知らなかった。

以上のことからすると、 E 組合員が主任保育士の立場になったと考えるような状況にはなかったといえる。

(エ) 法人が E 組合員に主任保育士の肩書がなかったと知った上で、同人を施設長に配置することはないこと

法人は、移管協定書の条項において、施設長に配置する者には、最低でも主任保育士の肩書で2年働いた経験がなければならないと言われていたところ、同協定違反をおかすほど切羽詰まった状況にはなかった。

E 組合員は、理事長が、前施設長について「急にやめて保育所のほう困らすと言っているようなことを聞いている」、「すごく公に探せないので切羽詰まってる」と言っていた旨陳述する。しかし、前施設長は、引き継ぎについての書面を提出しており、本件保育所を困らせるような対応をしていない。また、仮にそのような裏話があったとしても、まだ入所が決まっていない者に対して、そのような話をすることはあり得ないから、 E 組合員の陳述自体が不自然である。さらに、 E 組合員は、平成24年3月30日に施設長として働くことを受諾した旨陳述するが、同人は、同月26日に施設長就任承諾書を記載し、同日付けの印鑑証明書も発行してもらっている。法人としては、計画的に E 組合員を採用し施設長として配置したものである。

E 組合員は、24.4.25履歴書に「平成19年8月～平成24年3月まで主任保育士業務をさせていただく」と記載したことについて、理事長に言われるがまま書いたと陳述する。しかし、わざわざ履歴書の下の方に業務の期間を記載するよう指示したのであれば、それは移管協定書の条項を意識したものといえる。そうであれば、そもそも面接時に主任保育士であった期間を詳しく確認するはずであるが、 E 組合員は、面接の時に2年程度と答えた、それ以上深く聞かれたことはないと陳述しており、不合理である。また、理事長から「平成19年」という年次が出てくるのも唐突であり不自然である。したがって、24.4.25履歴書の記載内容について理事長は指示していないことがわかる。

(オ) 以上のとおり、 E 組合員の元勤務先保育園の体制及び同人の知識からして、同人は主任保育士の立場になったと考えるような状況にはなかった。したがって、 E 組合員は、採用時に虚偽記載・虚偽申告を行ったものであり、その動機もある。 E 組合員が陳述するハローワーク担当者とのやり取りがその他の事情と整合しないのもその陳述内容が虚偽であるからである。また、 E 組合員から面接時に真実を申告されてなお施設長に配置するという事情は法人にない。したがって、 E 組合員が面接時に真実を述べたということもない。

エ　ところで、申立人らは、応募条件として記載された「主任保育士」の意味について、「児童福祉法による保育所運営費国庫負担金の主任保育士専任加算にいう主任保育士」に限定して捉えているようである。しかし、法人は、主任保育士の肩書を与えられていれば、当然に主任保育士専任加算の対象となっているだろうという認識であったため、わざわざ応募条件に「主任保育士専任加算対象者」であることを付加する必要があるとは考えていなかった。そのため、法人は、求人票に「主任保育士経験者」とだけ記載し、面接においても主任保育士専任加算の対象者かどうか聞かなかったのである。したがって、応募条件とした「主任保育士」とは純粹に主任保育士の肩書で働いていた者と解釈され、　E　組合員はそのような肩書がないにもかかわらず、あるような記載及び申告を行ったという時点で経歴詐称が認められる。

オ　以上のとおり、法人が　E　組合員を解雇したことに、客観的合理的理由がある。

(3) 組合は、　E　組合員の解雇について、法人が同人が組合の副委員長であることを嫌悪したことによるものであり、組合の弱体化又は壊滅を企図したものである旨主張するが、以下に述べるとおり、そのような意図はない。

ア　組合は、副理事長が本件保育所に来るようになったきっかけが組合結成である旨主張する。

組合委員長は、26.9.1組合結成通知書が平成26年9月2日に到達し、同月4日から副理事長が門のところに立つようになった旨証言するが、副理事長は、同月1日から本件保育所に顔を出すようになっていた。その理由として、同人は、同年8月で出産から1年になったこと、小学校での勤務経験から9月1日というのが2学期の頭というイメージで9月1日から行くこととしたこと、お盆前に一度本件保育所に行き組合委員長にそろそろ園に顔を出す旨挨拶したこと、など、具体的に証言している。また、副理事長は、26.9.1組合結成通知書が届いたことは、届いた日の夕方に理事長から聞いた、その日は朝から本件保育所に行っていた旨証言しているから、26.9.1組合結成通知書が届く前から本件保育所に顔を出していたことは確かである。

副理事長は、それまでに　L　保育士の退職以降のヒヤリハットの記録が綴られていないことをH事務員から聞いていた。1年の間に全くヒヤリハットがないことは通常想定されず、それが記録されていないと分かれば、不審に思うはずである。また、H事務員に対する　E　組合員と組合委員長の態度が変わったことも聞いていた。施設長等がそのような態度であれば、保育自体にも影響が出ていないか心配になるはずである。そのため、副理事長が本件保育所に毎日行くよう

になったことは何ら不自然ではない。

イ 組合は、理事長及び副理事長による指導が組合結成を理由とする旨主張する。

しかしながら、副理事長が、平成26年9月1日から本件保育所に行くようになってから、保育について気になるところを指導するようになったが、これは、理事長職務代理人として通常のことであり、組合の弱体化や壊滅を企図したものとはいえない。

組合委員長は、園児との些細な会話を捉えて注意をするようになった旨証言するが、副理事長は最初は施設長である E 組合員に指導をお願いしたにもかかわらず、介入するんであったら、という言葉が返ってきたため、直接指導を行ったのであり、組合委員長に対して積極的に指導を行おうとしたわけではない。

また、法人から職員に対し、始末書の提出を求めたことがあるが、これは重大なことがあったり、危険なことがあったときのみである。

まず、平成26年9月5日に公民館に砂が残っていた件については、公民館から再三そのようなことがあったと指摘を受けたため副理事長が謝罪にいく事態にまでなっていた。

次に保育目標を外した件は、輪転機の裏に放置していたことに対して、粗末に扱うことは違うのではないかと指摘したところ、 E 組合員がニヤニヤと笑い、注意すると、私に何を求めているんですか、と言ってきたという経緯があった。外した後の置き場所の相談・報告をせず放置していたことからしても、保育目標を軽視していたといえ、施設長の行動として重大なものである。

また、平成26年10月7日に E 組合員が急に早退した後、引き継ぎができず、その後1歳児と2歳児でうつぶせ寝が発見されたという事態があった。うつぶせ寝は乳幼児の生命に関わるものであるから、万全の注意を払う必要がある。以前から E 組合員にうつぶせ寝を注意していたが始末書を提出させることは考えなかったのに対し、今回について始末書を提出させたのは、 E 組合員が所長代理への引き継ぎなく帰ってしまったという経緯も作用した。

さらに、それまでも、始末書を提出させたことはあり、 E 組合員も名称は異なるが報告書とか反省文という形の書類をとっていたことは認めている。そして今回についても職員改善書という形での書類を受領していることから、始末書の提出に関しては組合結成以前から何も変わることはない。

ウ また、法人は、組合との団交に適切に対応していた。

法人は、第1回目の団交に向けて交渉の条件を提示したが、これは、組合らに不利な条件ではないし、労働組合を弱体化させたり壊滅させたりするものではない。また、組合らから、初回は組合員ほぼ全員で参加したいという要望があり、

法人側だけが条件を提示したわけではない。また、団交の出席者についても、法人は理事長、理事長職務代理者といった決定権限のある者が出席していた。組合は、組合の要求を受け入れることは何もなかった旨主張するが、法人は、組合の要求に応じて説明や提案を行い、年末一時金の増額については増額できない理由を説明し、組合側の主張に対しても検討結果を示しており、むしろ、法人は、組合員らが団交当日に議題と関係のない新たな議題を出すため、対応に苦慮していた。

また、法人は、年末一時金という期限の迫った団交事項であることに配慮し、平成26年12月に近接した日程で団交に応じている。弁護士事務所での開催を提案したのは、なるべく近接した日程で団交を行うためである。また、弁護士事務所と連合会の事務所と交互で行うことを打診しており、弁護士事務所のみで行うことを要求したわけではない。

以上のとおり、団交の日程・場所・方法の決め方について何ら不適切な点はなく、要求についても受け入れられるかどうかを検討し、受け入れられる部分については対応をしている。

エ 組合は、組合が結成され、 E 組合員がその中心にいたが故に元勤務先保育園に同人の職務内容を問い合わせた旨主張するが、法人が、元勤務先保育園に行ったのは、 E 組合員の仕事ぶりに疑問をもったからである。具体的には、①平成25年9月に天王寺動物園の前まで行って休園日が発覚したこと、②同26年9月以降ひものついた水筒やかばんを安全な場所に置いていなかったのを発見したこと、③同年9月頃、保育目標を輪転機のほこりまみれのところに放置していたのを発見したこと、④同年10月7日に所長代理に引き継ぎをしないまま急に帰ったこと、⑤その日にうつぶせ寝を発見したこと、などである。

したがって、理事長が、 E 組合員の仕事ぶりに疑問を持ち、前職での仕事内容を聞こうと考えるような事情があったといえ、組合の弱体化や壊滅を企図して E 組合員の汚点を探ったわけではない。

オ また、解雇の時期・手続においても組合を弱体化又は壊滅させるような意図はない。

(ア) 解雇の時期について、経歴詐称が発覚した後、速やかに対応しなければならない一方で、生活発表会が12月にあり、保育所内の混乱を回避するためには生活発表会が終わるまで解雇の手続を行うことができなかった。

(イ) また、法人は、本人からの事情聴取について、理事会で報告した後に機会を与えた。理事会開催前に、 E 組合員に対し解雇に関する説明や弁明等を聴取する機会を設けなかったが、これは、園内の秩序維持のためである。

本件保育所は、岸和田市から運営を引き継いだ民営化保育所であるため、保護者の要求が強い状態となっている。E 組合員は、管理者として園の運営をまわしたり保育士を指導するといった業務が十分にできていない一方で、保育士や保護者からの支持を得るのは上手かった。そのため、法人は予めE 組合員に説明や弁明聴取を行えば、たちまち他の保育士や保護者へと情報が広がり、園内が混乱する事態になると危惧した。保育士や保護者による混乱が生じた場合、施設長がそれを収めるべきところ、E 組合員がそれを収めるとは考えがたく、むしろそれを助長する可能性もあったため、事前の弁明聴取は不適切と考えた。

また、法人の就業規則では、懲戒を行う場合に職員に弁明の機会を与えることとされているが、普通解雇の場合にはそのような規定はない。そして、E 組合員が面接時に持参した履歴書に「主任保育士の経験を活かして」と記載されていることから、当初から主任保育士の肩書があるとの申告をするつもりで面接に来たことは明らかであった。したがって、法人が理事会開催前の弁明聴取までは必要ないと判断し、弁明の聴取の機会を理事会において付与したことに問題はない。

さらに、出席理事は、理事長、副理事長、E 組合員の他、3名いた。この3名は、校長経歴がある者、大学の名誉教授、他の幼稚園での理事経験者であり、E 組合員の解任は、これらの理事がそれぞれの判断で議決権を行使した上で承認されたものである。

- (4) 以上のとおりであるから、法人がE 組合員を解雇したことは、同人が組合の副委員長であることを嫌悪したことによるものではなく、組合の弱体化又は壊滅を企図したものではないのであるから、本件申立ては棄却されるべきである。

第5 争点に対する判断

争点（法人が、E 組合員を解雇したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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。

(1) 主任保育士について

ア 児童福祉法による保育所運営費国庫負担金において、保育所の保育単価は、保育所単価表による保育単価に別に定める額を加算する旨定められているところ、当該加算には主任保育士の専任加算（以下、当該加算を「専任加算」という。）がある。平成26年8月15日付け厚生省児童家庭局長通知には、専任加算について、「主任保育士の専任加算については次に掲げる保育緊急確保事業費補助金対象事業及び保育対策等促進事業等を複数実施する保育所に加算するものとする。なお、

この加算によって主任保育士の専任化を図るために加配する保育士については、保育士登録申請中の者であっても差し支えない。」との記載がある。

(乙14、乙15)

イ 社会福祉法人日本保育協会が、平成22年度に取りまとめた「主任保育士の実態とあり方に関する調査研究報告書」には、「2. 主任保育士とは」として、「施設長のサポートを行うとともに、保育士間の業務調整や、新人保育士や、その他の保育士に対してさまざまな指導を行う、保育士たちのリーダー的存在である保育士のことである。」との記載がある。

(乙13)

(2) 本件解雇に至る経緯について

ア 平成22年9月7日、岸和田市と理事長との間で、移管協定書が取り交わされた。

同協定書には、「施設長は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする。」との条項があった。

(乙1)

イ 平成24年2月7日、法人はハローワークに24.2.7求人票を提出し、求人募集を行った。当該求人票には、「職種」として「主任保育士」、「仕事の内容」として「保育所における主任保育士業務」、「必要な経験等」として「主任保育士経験者」、「必要な免許・資格」として「保育士」、「b 定期的に支払われる手当」として「管理職 手当 20,000円～40,000円」との記載があった。同時期、法人は、主任保育士以外の保育士についても求人募集を行っていた。

(乙2、証人 E 、当事者 D)

ウ E 組合員は、24.2.7求人票による求人に応募した。

(証人 E)

エ 平成24年2月下旬頃、E 組合員は、法人の採用面接を受けた。その際、

E 組合員は法人に対し、24.2.25履歴書を提出した。

(ア) 24.2.25履歴書には、職歴として、以下の記載があった。

年 月		学歴・職歴（各別にまとめて書く）
		学 歴
		(略)
		職 歴
平成4	4	(略：保育所名) 産休保育士代理勤務
平成5	3	(略：保育所名) 産休保育士代理勤務終了
平成5	4	(略：元勤務先保育園名) 勤務
平成24	3	(略：元勤務先保育園名) 退職
		以上

また、「志望の動機」欄には「保育士として20年間働いてきました。今回は主任保育士としての募集ということで、今までの保育経験や主任保育士の経験を活かして働ける職場であると感じ応募させていただきました。」との記載があった。

(イ) 採用面接の際、理事長は E 組合員に対し、元勤務先保育園での業務内容を尋ねた。

(乙3、証人 E 、当事者 D)

オ E 組合員は法人に対し、平成24年3月26日付け「施設長就任承諾書」を提出した。同文書には、本件保育所の施設長に就任することを承諾する旨の記載のほか、E 組合員の署名及び押印があったが、当該印影は、同人の同日付け印鑑登録証明書における登録印鑑の印影と同じであった。

(乙5、乙6)

カ 平成24年4月1日、法人は E 組合員を採用し、同月2日、E 組合員は本件保育所において、理事であり施設長である保育所所長として勤務を開始した。

(甲23、乙4)

キ 法人は、平成24年4月25日付けで、24.4.25届出書を岸和田市に提出し、同月1日から本件保育所の施設長を前施設長から E 組合員に変更する旨の届け出を行った。

同文書には、添付書類として、24.4.25履歴書が添付されており、同履歴書には、「※平成19年8月～平成24年3月：主任保育士業務をさせていただく。」との記載があった。

(乙8、乙9)

ク 平成24年5月1日、組合委員長が法人に採用された。

(甲24)

ケ 平成24年5月6日付け前施設長名で理事長宛てに提出された書面には、在職中に口頭での引き継ぎは L 保育士に行った旨、施設長の仕事内容については、保育面、運営面、行事面、交流面、保護者へのお知らせ等はファイルにして L 保育士に渡した旨、公民館利用、災害訓練、市からのお知らせ等については施設長机の中に入っていることを伝えた旨、昨年行ってきた仕事内容は全て引き継ぎを行った旨の記載があった。

(乙7)

コ 平成24年秋頃、E 組合員は法人監査の前日に、消防計画書を消防署に提出した。

(甲23、当事者 D)

サ 平成25年7月31日、L 保育士が法人を退職した。

ところで、L 保育士は、同27年3月、再度、法人に採用され、所長代理となっている。

(乙21)

シ 平成25年9月、本件保育所のバス遠足で天王寺動物園に行ったところ、同園は休園であった。この件に関し、E 組合員は始末書の提出を求められなかった。

(甲23、当事者 D)

ス 平成26年9月1日、組合は法人に対し、26.9.1組合結成通知書を送付し、同通知書は、同月2日に法人に送達された。同通知書には、同年8月18日に組合を立ち上げた旨、今後、処遇改善やその他の事項について組合を通じて申し入れる旨、交渉日程の申入書は後日提出する旨の記載とともに、5名の組合役員氏名や役員以外に13名の組合員がいる旨の記載があった。

(甲3、当事者 C)

セ 平成26年9月、副理事長が、本件保育所に来て、登園時に門の前に立ち、保護者に挨拶をしたり、本件保育所内を見回るようになった。ところで、平成26年9月時点では、副理事長は小学校に勤務していたが、当時は育児休業中であった。

(証人 G 、当事者 C)

ソ 平成26年9月5日、副理事長はE 組合員に対し、公民館を利用した際に砂が残っていたことについて、始末書を提出するよう求めた。このとき、E 組合員は始末書を提出していない。

(甲23、乙23、証人 E 、証人 G)

タ 平成26年9月29日、E 組合員は、同人が本件保育所の保育目標が書かれた額を取り外し、コピー機の後ろに置いた件について、始末書を提出するよう求められた。このときE 組合員は始末書を提出していない。

(甲23、乙23、証人 E 、証人 G)

チ 平成26年10月7日午後、組合委員長、E 組合員及び組合の副委員長が年次有給休暇を取得した。

E 組合員は、法人から、同日に1歳児と2歳児のクラスの半数以上の園児がうつぶせ寝をしていたとして、担任から始末書を提出させるよう求められた。

E 組合員は当該担任から職員改善書という名称の書面を提出させた。

(甲23、乙22、乙23、証人 G)

ツ 平成26年10月30日、組合らは、26.10.30加盟通知書により、法人に対し、同月

20日に組合が連合会に加盟した旨通知するとともに、26. 10. 30団交申入書により、団交を開催するよう申し入れた。26. 10. 30団交申入書には、正職員に年末一時金として基準内賃金の2. 5か月分を同年12月10日に支払うことを要求する等、4項目の要求事項と同年11月10日に法人施設内で団交を開催するよう要求する旨の記載があった。

(甲4、甲5)

テ 平成26年10月末頃、理事長は元勤務先保育園を訪問し、元勤務先園長と面談した。

元勤務先園長は、法人に対し、26. 11. 11文書を提出した。26. 11. 11文書には、「 E は、平成5年4月1日から平成24年3月31日まで当保育園で働いていましたが、主任保育士という立場ではありませんでした。そもそも、当保育園には、主任保育士という役職はありません。また、 E を主任保育士に準ずるような立場、役職においていたこともありません。当時、主任保育士に準ずるような立場の者は、別にいました。」と記載されていた。

(乙10、乙19、乙22)

ト 平成26年11月18日、法人は、連合会に対し、26. 11. 18法人連絡書を提出した。同文書には、団交の日時として、同月27日又は同年12月1日、時間はいずれも午後7時30分から同8時30分までとし、場所は法人代理人弁護士事務所を提案する旨記載されていた。

(甲6)

ナ 平成26年11月22日、法人は、連合会に対し、26. 11. 22法人連絡書をファクシミリで送信した。同文書には、今後の団交の円滑化のため交渉条件を別紙のとおり提示する旨記載されており、別紙には、①団交の日時は、平日の終業後とする、②1回の交渉時間は、原則として1時間とし、延長する場合は双方合意の上で15分以内とする、③場所は、第1回は公共の施設とし、第2回以降は法人代理人弁護士事務所とする、④出席者は、原則として労使双方6名以下とし、何れか一方が6名を超える場合は、予め相手側の同意を得た範囲内の人数とし、傍聴者は認めない、⑤団交時は、録画、録音機器を持ち込んでの撮影、録音は行わない、⑥発言は、説明に必要な場合等を除き、原則1回2分以内とし、同発言を遮らないものとし、発言は、原則として労使が1回ずつ、交互に行うものとする、旨の記載があった。

(甲7)

ニ 平成26年11月26日、組合らは、法人に対し、26. 11. 26団交申入書を提出した。同文書には、組合らの要求事項のうち、年末一時金の支払日が迫っているため事

前に書面で回答するよう求める旨、第1回団交は同年12月1日午後7時30分から岸和田市立女性センターで開催する旨、団交の進め方については改めて協議する旨の記載があった。

(甲8)

ヌ 平成26年12月1日、組合らと法人との間で26.12.1団交が開催された。

同団交の席上、法人は組合らに対し、26.12.1回答書を提出した。同文書には、26.10.30団交申入書記載の要求事項に対する回答が記載されていたところ、年末一時金については、昨年並みの金額を支払う予定である旨、その理由は、岸和田市との協定で園舎の建て直しや土地を買い取らなければならない旨、園舎の建替や土地の買取に多額の費用を要する旨、本件保育所は常時定員割れで園児が80人になれば赤字となる旨、これらの事情を前提にすると現時点で年末一時金を増額することはできない旨、現在の年間支給額の水準は他園と比べて低いものではない旨、労働条件も他園と比較して負担が少ないものとなっている旨の記載があった。

(甲9、甲24)

ネ 平成26年12月3日、組合らは、法人に対し、26.12.3団交申入書を提出した。同文書には、年末一時金については、基準内賃金の2.5か月分の支払いや昨年の平均支払額、配分方法の開示を求める旨の記載のほか、計4項目の要求事項に続き、団交日時及び場所として、「2014年12月7日(日) 午後6時30分 貴法人代理人事務所において なお、交渉場所について、今回は貴法人の提案に同意しますが、その後は、当組合と調整のうえ、決定されたい」との記載があった。

(甲10)

ノ 平成26年12月7日、組合らと法人との間で26.12.7団交が開催された。

(ア) 同団交の席上、法人は組合らに対し、26.12.7回答書を提出した。

同文書には、同月1日の団交での組合らの意見・質問を踏まえて連絡する旨の記載に続き、組合からの要求に対する法人回答や法人からの要望事項が記載されていたところ、年末一時金については、①昨年支払実績として、平均支払額は9万4,636円、配分方法は、正職員を支給対象とし、理事長が評価を行った上、基本給の0.4～0.7か月分を支給した旨、②法人としては今年度増額することが必要な理由があるとは認識しておらず、組合から具体的に示されれば検討する旨、③法人として、次の点について予め説明するとして、(i)設立3年経過後に利益を還元するとは言っていない旨、(ii)年間の収支が安定したとはいえない旨、(iii)積立金の切り崩しが可能であるか現時点で不透明である旨、(iv)賞与以外の待遇面について配慮している旨、(v)同年8月18日に労働組合が結成されたため、その後の賞与についての交渉は労働組合と行い、個別には話さ

ない方がよいと考えたため個人面談は中止した旨、記載されていた。

また、法人からの要望事項として、①組合員の把握のため組合員名簿を開示願いたい旨、②団交申入書に記載された事項以外に交渉事項があるのなら書面で提出願いたい旨、③前回の団交時に、理事長が職員に嘘をついた等と誤解されるような発言があったが、事実と反する旨、理事長が職員を辞めさせるような威圧的な態度を取ったかのような表現をしたが、事実と反する旨、以上の発言は、何ら根拠がない上、理事長の名誉を棄損し、又は理事長を侮辱するものであり、今後、このような発言は控えるよう求める旨、記載されていた。

(イ) 26. 12. 7団交において、組合らが法人に対し、年末一時金について再検討を求めたところ、法人が次回団交までに検討し、同年12月17日までに書面で回答すること、同月20日に団交を開催することで双方は合意した。

(甲11、甲24、当事者 C)

ハ 平成26年12月17日、26. 12. 17理事会が開催された。出席した理事は、理事長、副理事長、 E 組合員ほか3名であった。

(ア) 26. 12. 17理事会において、議長に理事長が選任された後、議案審議に入った。

(イ) 第1号議案として、「施設長解雇及び選任について」が挙げられていたところ、理事長は E 組合員を解雇する理由について説明を行い、同日付けをもって E 組合員を普通解雇とする旨、新施設長として、理事長を選任したい旨提案した。

(ウ)理事長の説明の後、理事長が質問や意見があれば発言するよう述べたところ、 E 組合員は、元勤務先保育園では、当時園長と呼ばれていた人が主任保育士の立場にあった旨、同園で主任保育士の業務をしていた旨、ハローワークの担当者から実際に主任保育士の業務をしていればよいと言われた旨、面接のときに理事長にも説明した旨、もう一度検討してもらいたい旨述べた。これに対し理事長は、そのような説明は受けていない旨述べた。また理事の一人から、 E 組合員が自宅で履歴書を書いて面接に持ってきたのではないかと質問があった。

(エ) その後、理事長が本議案の承認を求めたところ、原案どおり承認可決された。

(オ) 第2号議案として E 組合員の理事解任が提案され、理事長がその承認を求めたところ、承認可決された。

(乙17、乙23、当事者 D)

ヒ 平成26年12月17日、26. 12. 17理事会で議案が承認された後、法人は E 組合員に対し、26. 12. 17解雇通知書を手交し、同人を解雇した。

26. 12. 17解雇通知書には次の記載があった。

「

解 雇 通 知 書

貴殿は、主任保育士経験がなかったにもかかわらず、主任保育士経験者を条件とする募集に応募し、面接時に主任保育士経験がある旨の記載をした履歴書を提出し、面接時のやり取りの中で5年程度主任保育士業務をしていたとの申告をしました。また、大阪府に対し、施設長の変更を届け出た際の履歴書に、貴殿は平成19年8月から平成24年3月まで主任保育士業務をしていたと記載しました。

当法人と岸和田市との間では、『施設長は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする』との協定（略）を締結しています。

岸和田市の職員との間では、『福祉事業^(ママ)に2年以上、幹部職員としての経験を有する』とは、主任保育士が児童福祉法による保育所運営費国庫負担金の主任保育士専任加算にいう主任保育士であることを前提に、最低でも主任保育士経験が2年以上であることを言うことを確認しておりました。

そのため、当法人は、施設長に配置することを見越して、主任保育士経験者を条件とする募集をかけました。貴殿は、この募集に応募され、主任保育士経験がある旨の記載をした履歴書を持参されました。

さらに、貴殿が、面接時のやり取りの中で5年程度主任保育士業務をしていたとの申告をしたため、当法人は、貴殿が主任保育士経験2年以上という条件を満たすと信じ、施設長として採用することになりました。その後、大阪府に施設長の変更を届け出た際の履歴書に、貴殿は、平成19年8月から平成24年3月まで主任保育士業務をした旨の記載をしています。

しかるに、（略：元勤務先保育園名）によると、貴殿を主任保育士に配置したことはなく主任保育士に準じるような立場にもありませんでした。貴殿が主任保育士であったと履歴書に記載された平成23年4月の時点で、貴殿は、貴殿が主任保育士ではなく保育士であったことを自認する書類も作成されています。

以上より、貴殿が履歴書に記載された事項及び面接時に申告した事項には重大な虚偽があったと言わざるを得ず、これにより当法人は岸和田市との上記協定に違反する状況にあります。

なお、社会福祉法人日本保育協会『主任保育士の実態とあり方に関する調査研究報告書』（平成22年度）によると、主任保育士とは、『施設長のサポートを行うとともに、保育士間の業務調整や、新人保育士や、その他の保育士に対してさまざまな指導を行う、保育士たちのリーダー的存在である保育士のことである。』とされています。施設長の条件を最低でも主任保育士経験2年以上としているのは、施設長の業務に必要な能力及び経験を確実に有する者を施

設長に配置するという趣旨です。（略：元勤務先保育園名）によると、貴殿を主任保育士に配置したことはなく、主任保育士に準じるような立場にもなかったということですから、貴殿が履歴書に記載された事項及び面接時に申告した事項は、いかなる意味においても重大な虚偽があると言わざるを得ません。

以上より、貴殿の行為は、岸和田市との協定に違反し施設長としての条件を欠く者を施設長に配置する状態を作出する重大な行為と言えます。

また、実際に、低歳児のうつぶせ寝の防止が徹底されていない、肩紐付の鞆が教室に置かれている、水筒を高い位置に置かれている、施設長の緊急時に従業員の休暇・配置を他の者が把握できない等、施設の安全性及び保育士の管理に悪影響が出ています。

よって、貴殿の行為は、当法人就業規則第22条第1項第15号及び第17号に該当します。

以上の事情から、当法人は、貴殿を本日付で普通解雇と致します。

なお、労働基準法20条の定めによる解雇予告手当については、本書とともに貴殿にお渡しします。

以上、通知致します。

」

ところで、法人の就業規則には、次の規定がある。

「（普通解雇）

第22条 職員が次の各号の一に該当したときは解雇する。

(1)～(14)（略）

(15)採用時の提出書類に重大な虚偽の記載があった場合

(16)（略）

(17)その他前各号に準ずるやむを得ない事由のある場合

」

「（解雇予告）

第24条 第22条により解雇する場合又は、第10条第2項により解雇する場合は、次の各号の一に該当する場合を除き、30日前までに本人に予告するか又は予告に代えて平均賃金30日分を支給する。

(1)～(3)（略）

」

「（懲戒）

第66条 職員が次の各号の一に該当する場合は懲戒を行う。

(1)本規則にしばしば違反をしたとき、又はその違反が重大な場合

(2)故意又は重大な過失により施設に損害を与えた場合

(3)職務上の怠慢によって災害事故を起こした場合

(4)重大な経歴を偽り、その他不正な手段を用いて採用された場合

(5) その他施設の職員としてふさわしくない非行があった場合

2 懲戒を行う場合は職員に弁明の機会を与えなければならない。」

また、法人の就業規則には、懲戒の種類として、訓戒、戒告、減給、出勤停止、昇給停止、役職解任、諭旨解雇、懲戒解雇が規定されている。

(甲12、乙11、乙12)

(3) 本件解雇以降の経過

ア 平成26年12月18日、法人は組合らに対し26. 12. 18回答書を提出した。同文書には、組合らからの意見・質問に対する回答として、年末一時金等についての法人回答が記載されていた。

(甲14)

イ 平成26年12月18日、同月19日、組合らは法人に対し、 E 組合員の解雇撤回を要求事項とする団交申入れを行った。

(甲13、甲15)

ウ 平成26年12月20日、組合らと法人との間で団交が開催された。

同団交において、組合らが、 E 組合員の解雇は不当解雇であり、即時撤回と原職復帰を求めたところ、法人はこれに応じなかった。組合らが、なぜ事前に事情聴取をしなかったのか尋ねたところ、法人は、懲戒解雇ならば事前の事情聴取が必要であるが普通解雇であればその必要はない旨述べた。組合らが、岸和田市とどのような協議を行ったのか尋ねたところ、法人は、解雇前には岸和田市に説明はしていない旨述べた。

エ 平成27年4月、副理事長が本件保育所の施設長に就任した。副理事長は同年3月までは小学校の教諭であり、当時育児休業中であったが、同月末に退職している。

(乙23、証人 G)

(4) 移管協定書の条項に関する岸和田市とのやり取り等について

ア 本件審問において、理事長は、平成23年度以前に、移管協定書を取り交わした当時岸和田市児童福祉部保育課長であった者（以下、同人が保育課長であったときも含め「元保育課長」という。）に、移管協定書の条項の幹部職員の意味を尋ねたところ、最低でも主任保育士である旨、肩書がついていない者は幹部職員とはいえないので、主任保育士以上と言われた旨陳述した。

(当事者 D)

イ 平成24年3月末まで本件保育所の施設長であった前施設長は、法人の施設長に就任する前は、託児所の所長であった。

本件審問において、組合代理人が「託児所というのは児童福祉事業に基づく施

設ではないんじゃないですか。」と質問したのに対し、理事長は、「市役所のほうに確認、保育課のほうに確認しましたら、託児所でも所長経験があるのならいいって言われました。」と陳述した。組合代理人が「児童福祉事業でないということは確かですね、託児所は。それはよろしいですかね。」と質問したのに対し、理事長は「はい。」と陳述した。組合代理人が「それでも市役所はオーケーと。」と質問したのに対し、理事長は「はい、所長経験があるのならオーケーということでした。」と陳述した。

(当事者 D)

ウ 平成27年2月25日、副理事長、法人顧問である理事長の配偶者及び法人代理人弁護士は、岸和田市を訪問し、元保育課長と面談した。同日の面談について、法人代理人弁護士が作成した「聴取結果報告書」には、「3 協定書2条30号の意味について」として「この規定の『2年』というのは、幹部職員の経験が2年という意味です。」との記載が、「4 『幹部職員』の解釈について」として「民間保育所の場合は、所長や所長代理をしたことがない者でも、主任の肩書があれば、『幹部職員』に当たるとしてよいと考えていました。 R の民営化の際にも、そのように説明しました。なお、主任の肩書というのは主任手当を伴う立場での主任です。仕事の分担上主任の仕事をしているということではありません。」との記載が、「5 (略) 保育課長と N とのやり取りについて」として「((略) 保育課長が N の (略) 書記長に対し『幹部職員』は主任保育士に限定していないと回答した」と E 氏が主張していると G 氏が指摘したのに対して) たしかに、肩書がなくても将来的に幹部になる者として取り扱われていた者であれば『幹部職員』に当たるとしてもよいとは考えています。主任の肩書があれば『幹部職員』にあたると説明したのは、主任という肩書により将来的に幹部になる者として取り扱われてきた者と予測できるからです。(略) 課長もそのような意図で回答したのではないかと思います。もっとも、役職についていることが本筋であり、肩書のない保育士を所長にするとされた場合には、岸和田市から法人に対して、何かを求めなければならないと考えていました。今までに肩書のない保育士を所長にするとされたケースはありません。今まで、民営化した保育所で所長が交代する際には、就任予定者が作成した履歴書を見せてもらっていましたし、その履歴書には就任予定者の過去の肩書が記載されていました。(略) 課長がどの程度労働組合とやり取りをしたのかわかりませんが、説明を十分にできていなかった可能性があります。」との記載があった。

(乙16)

エ 平成27年2月26日付けで、組合代理人弁護士が、岸和田市に対し、弁護士法第

23条の2第2項に基づく照会（以下「27.2.26照会文書」という。）の申出を行った。同文書には、次の記載があった。

「3 照会事項

（1）岸和田市と Q との間の岸和田市立 R の民営化に関する協定第20条30号の『施設長は、児童福祉施設に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする』とは、主任保育士が児童福祉法による保育所運営費国庫負担金の主任保育士専任加算にいう主任保育士であることを前提に、最低でも主任保育士経験が2年以上であることをいうものであると同法人との間で確認されたことがありますか。

（2）協定書20条30号の『幹部職員』とは、保育所で主任保育士として登録されたことがある者に限るという趣旨ですか。

（3）そうでないとしたら、保育所でどのような働き方をした経験がある者を『幹部職員』というのですか。例示をして頂ければ幸甚です。」

これに対し、岸和田市は、平成27年3月5日付けで、27.2.26照会文書に対する回答を行った。同文書には、岸和田市児童福祉部保育課長名の文書（以下「27.3.5回答書」という。）が添付されているところ、同文書には、次のとおり記載されていた。

「民営化協定書第2条第30号について（大阪弁護士会回答）

『施設長は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする。』

（1）について

- ・同内容について確認したことはあります。ただし、同内容を前提にという訳ではありません。本市として幹部職員の定義付けは、明確にしているわけではありません。社会福祉法人として幹部職員として、または同等として認めているのであれば、本市も施設長の就任を拒否するものではありません。

ただし、法人が幹部職員と認めている場合でも疑義がある場合は、本市として、法人に対して確認することはありません。

（2）について

- ・（1）と同様に、『主任保育士として登録されたことがある者に限る』という訳ではありません。

（3）について

- ・例示については、まさに（1）や（2）の方は該当するものと考えます。ただし、それを『前提として』とか、『限る』というものではありません。

ん。

」

(甲18)

(5) E 組合員の元勤務先保育園での業務内容について

本件審査において、E 組合員の元勤務先保育園での業務内容について、元勤務先保育園当時の同僚2名と元勤務先園長から陳述書が提出された。

ア 平成27年3月7日付けで当委員会に対し提出された元勤務先保育園当時の同僚の陳述書には、次の記載があった。

「(略：元勤務先保育園名)には、主任保育士という役職の人はいませんでした。私が就職したときはM先生という方が保育士のリーダー的立場で働いておられ、保育士のシフトの管理や行事の運営、保育士間の意見のとりまとめや保護者の苦情の処理などをしておられました。しかし、M先生は2010年(平成22年)夏頃、ご家庭の事情で急に辞められ、その後はE先生がM先生に代わって、保育士のリーダーとして働くようになり、そのような状態はE先生が退職されるまで続きました。」、「(略：元勤務先保育園名)では、保育士が有給休暇を全く取れない状態でした。また、副園長であった現K園長らが、ある保育士を4時間くらい指導と称して責め立てたという出来事もありました。これらのことに対して、E先生が現K園長と保育士を代表して交渉してくれました。しかし、現K園長が応じてくれないので、E先生が、和歌山労働局(労働基準監督署かもしれません)に相談に行ってくれたりして、ようやく有給休暇が取れるようになりましたが、E先生が辞められた後はまた取れなくなりました。」

イ 平成27年6月8日付けで当委員会に対し提出された別の同僚の陳述書には、次の記載があった。

「保育士のリーダーとしてM先生という方が主任的立場で働いておられました。しかし、M先生は2010年(平成22年)の夏頃に御家庭の事情により急に辞められる事になりました。その後は、E先生がM先生に代わって保育士のリーダーとして、保育士のシフト管理や、保育士間の意見の取りまとめ、行事の下準備、入園式や卒園式の司会進行、保護者会への出席などの業務をされるようになりました。その状態は、E先生が退職する平成24年3月31日まで続いておりました。」、「平成23年度頃から新しい保育を取り入れるために県内外に研修に行く事がありました。保育士は交代でその研修に参加しておりましたが、E先生は全ての研修に参加されていました。」

ウ 平成27年6月1日付けで当委員会に対し提出された元勤務先園長の陳述書には、次の記載があった。

「当園には平成5年から平成22年8月まで M という保育士が在籍をしており
ました。」、「当園においては、比較的長い間、 M 保育士がいわゆる主任
的保育士としての業務をも担っていたということになります。」、「 M
保育士のように保育園内の統括・管理業務の一部をこなせる能力を持った後任
の保育士がいなかったこともあり、私（ K ）は、社会情勢の変化をもと
に国（略）や地方自治体から求められる就学前保育・教育に対する要求が変わ
ってきていることを踏まえ、当園での保育のあり方や保育士間での役割分担等
の業務改善に取り掛かることにしました。」、「従業員の労働条件についても、
保育業界全体として業務が忙しいという面はありますが、従業員が休みたいと
申し出たのに休ませないなどという事実はありません。保育士の成長のため、
保育に関する書籍の購入を勧めたり、保育を取り巻く環境について話したりは
していますが、嫌がらせやパワハラ的事実はありません。 E 保育士が業
務について法律上問題があるなどと言うので、『施設長の話が理解できないの
なら、一度労基署に行って聞いてみたら』と私から言いました。その際には、
予め私から労基署に対して電話を入れています。」、「当園では、主任保育士
という役職で呼ばれている人はいませんでした。」、「主任的な役割を部分的
に担っていたのはM先生だけであり、M先生が退職された後は、主任的な役割
を特定の保育士に与えたことはありません。」、「保育年間計画は、私が作成
しました。担任には、年間計画に従って、月案・週案・日報を書いてもらうよ
うにしています。 E 保育士には、クラス担任として自分のクラスの月案・
週案・日報を書いてもらうようにしていました。」、「行事の準備は、（略）
低年齢児（乳児）担当の保育士が中心となって実働をするようにしていました。」、
「 E 保育士には幼児クラスの担任を任せていましたので、行事の運営の
統括はもちろん、行事の準備をメインにしてもらったということもありません。」、
「 E 保育士は、シフト管理や保育士間の意見のとりまとめ、保
護者からの苦情処理を行っていたと主張しているとお聞きしましたが、そのよ
うな事実もありません。シフト管理は、 M 保育士が退職された後、（略）
保育士が引き継ぎました。保育士間の意見のとりまとめについては、 E
保育士が業務時間外に保育室で数人の保育士と話をしている姿を見た事はあり
ますが、正式な形でとりまとめを行ったという報告は受けていません。」、
「利用者からの苦情処理体制については、厚生労働省からきている法令に基づ
き、苦情解決責任者は理事長（略）であり、苦情受付担当には施設長である私
（ K ）をおき、第三者委員には地域の有識者2名が、その任に当たって
います。」、「 E 保育士が苦情処理を担当していたことはあり得ないこ

とです。」「 E 保育士は、外部の研究会に参加したと言っているとお聞きしました。確かに、保育研究委員会には出席してもらっていました。ただし、出席させる保育士は、年度ごとに持ち回りにしていますし、ここへの出席については、多くの保育園はクラス担任を持たせていない比較的に入所年数の浅い保育士が参加する事が多いというのが事実です。ここ何年かは新人の保育士に行ってもらっています。」

(甲19、甲21、乙19)

2 法人が、 E 組合員を解雇したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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。

(1) 前提事実及び前記1(2)ヒ認定によれば、法人は、平成26年12月17日に E 組合員を解雇したことが認められるところ、解雇が同人にとって不利益取扱いに当たるとは明白であるから、本件解雇が、同人が組合員であるが故に行われたものであるかについて、以下、検討する。

ア まず、解雇理由についてみる。

(ア) 法人は、法人が E 組合員を解雇した理由は、採用時に重大な経歴詐称を行ったことにあり、客観的合理的理由がある旨主張し、組合は、経歴詐称を行っていない旨主張する。

(イ) 24. 2. 25履歴書の記載について

E 組合員が法人に採用された経緯についてみると、組合は、① E 組合員はハローワークの職員に主任保育士と同等の仕事をした者でも応募できるかを法人に確認してもらい、法人の回答がそれでもいいので面接をすることであったので、法人の面接を受けた旨、②面接の際、 E 組合員は理事長に対し、主任保育士との身分で働いた経験はないことを伝えた旨主張し、法人は、①ハローワークからの電話は申立外会社の従業員に取らせており、当該従業員からは応募条件の問い合わせについては聞いていない旨、② E 組合員から面接時に真実を申告されてなお施設長に配置する事情は法人になく、同人の陳述は不自然である旨主張するところ、本件審査、審問においても、双方の陳述は全く相反しており、その詳細な内容は判然としない。

ところで、 E 組合員が元勤務先保育園において、専任加算の対象である主任保育士ではなかったことについて争いはないところ、前記1(2)エ認定によると、 E 組合員が法人の採用面接の際に提出した24. 2. 25履歴書の「志望の動機」欄に「主任保育士の経験を活かして」との記載があることが認められる。

この点について、組合は、 E 組合員は元勤務先保育園で主任保育士と

同等の仕事をした経験者として応募したことを明らかにするためである旨主張し、法人は、E 組合員が主任保育士の立場にあったと考える状況にはなかった旨主張する。

前記1(5)認定によると、E 組合員の元勤務先保育園での業務内容については、本件審査において当事者双方から陳述書が提出されたところ、これらの陳述書の内容は、相反するものであり、E 組合員の元勤務先保育園での業務内容は判然としない。しかしながら、元勤務先保育園の同僚2名からそれぞれ、E 組合員が元勤務先保育園で保育士のリーダーとして働いていた旨の陳述書が提出されていることからすると、少なくとも、E 組合員自身が主任保育士の立場であったと考える状況にはなかったとまではいえない。

そうであれば、E 組合員が、元勤務先保育園において、いわゆる主任保育士的な業務を行っていたとして、その旨を24.2.25履歴書の「志望の動機」欄に記載したとも考えられ、24.2.25履歴書の「志望の動機」欄に「主任保育士の経験を活かして」と記載したことは、いささか軽率な行為であったといわざるを得ないものの、直ちに重大な虚偽記載にあたるとまではいうことはできない。

(ウ) 法人は、重大な経歴詐称である旨主張するところ、重大であるといえる理由として、①移管協定書の条項に違反すること、②岸和田市へ虚偽を届け出たことになること、③施設長配置の際に重視していた点についての詐称であること、④応募条件に関する詐称であること、⑤実際に保育所の運営に支障が出たこと、を挙げるので、これらの点についてみる。

a まず、移管協定書の条項についてみる。前記1(2)ア、(4)エ認定によると、①移管協定書には、「施設長は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする。」との条項があること、②移管協定書の同条項について、(i)主任保育士が専任加算の対象となる主任保育士であることを前提に、最低でも主任保育士経験が2年以上であることを法人との間で確認したことがあるか、との照会に対し、岸和田市は、同内容を前提にしているわけではない旨、岸和田市として幹部職員の定義づけは明確にしているわけではない旨、社会福祉法人として幹部職員又は同等と認めているのであれば岸和田市も施設長の就任を拒否するものではない旨、回答したこと、(ii)幹部職員とは、保育所で主任保育士として登録されたことがある者に限るという趣旨ですか、との照会に対し、岸和田市は、主任保育士として登録されたことがある者に限るというわけではない旨の回答をしたこと、が認め

られる。

また、前記1(4)イ認定によると、平成24年3月末まで本件保育所の施設長であった前施設長は、法人の施設長に就任する前は、託児所の所長であったところ、理事長は託児所は児童福祉事業ではない旨認識しているにもかかわらず、市役所から、「託児所でも所長経験があるのならいいって言われた」として、法人は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者として、前施設長を施設長に任命したことが、認められる。

さらに、前記1(3)エ認定によると、法人は、E 組合員を解雇した後、平成27年4月、小学校の教諭を退職した副理事長を施設長として任命したことが認められる。

これらのことからすると、移管協定書の条項の幹部職員の定義は明確ではなく、必ずしも専任加算の対象となる主任保育士の経験を求められているわけではないのだから、E 組合員が施設長に就任したことが、直ちに移管協定書の条項に違反しているとまではいえず、この点に関する法人の主張は採用できない。

b 次に、法人は岸和田市へ虚偽の届け出をしたことになった旨主張し、E 組合員は理事長に命じられるままに記載した旨主張するので、この点についてみる。

法人は、E 組合員を施設長に配置する際、施設長就任予定者の肩書を岸和田市に口頭で伝えた上で24. 4. 25履歴書を提出した旨、法人は口頭及び書面により、E 組合員が主任保育士として5年の経験があると岸和田市に虚偽の届け出をしたことになる旨主張する。

前記1(2)カ、キ認定によると、①法人は、平成24年4月1日にE 組合員を採用したこと、②法人は、同月25日付けで24. 4. 25届出書を岸和田市に提出したこと、③24. 4. 25届出書の添付書類である24. 4. 25履歴書には、「※平成19年8月～平成24年3月：主任保育士業務をさせていただく」との記載があること、が認められる。

ところで、24. 4. 25履歴書の作成経緯については、当事者双方に争いがあり、本件審査においても陳述が相反し、その詳細は判然としないところであるが、前記1(2)イ認定によると、24. 2. 7求人票の「必要な経験等」には、「主任保育士経験者」と記載されているが、その経験年数までは記載されていなかったことからすると、E 組合員が、主任保育士的な業務に従事していた年数について、あえて虚偽を述べる必要性は乏しい。また、24. 2. 25履歴書の「職歴」欄には主任保育士との記載はなく、「志望の動機」欄にも、主任

保育士的な業務を担っていた期間についての記載はないところ、採用後に提出した24. 4. 25履歴書にのみ、あえて虚偽の記載をする必要性も乏しいことからすると、E 組合員が、自ら24. 4. 25履歴書にあえて虚偽の記載をしたとは考えがたい。そうであれば、24. 4. 25履歴書の記載は、理事長に命じられるままに記載した旨のE 組合員の主張が不自然であるとまではいうことができないのであるから、E 組合員が主導して法人が岸和田市へ虚偽の届け出をしたことになったとまではいえない。

- c 次に、法人は、施設長配置の際に重視していた点についての詐称である旨主張する。しかしながら、前記1(2)イ認定によると、24. 2. 7求人票の「仕事の内容」には「保育所における主任保育士業務」と記載されていたことからすると、文言上法人は施設長配置のために求人していたとはいえないのであるから、これは法人側の一方的な事情であるといえる。また、前記(イ)、(ウ) a 判断のとおり、E 組合員が、24. 2. 25履歴書において、「主任保育士の経験を活かして」と記載したことについては、重大な虚偽の記載とまではいえないこと、E 組合員が施設長に就任したことが、直ちに移管協定書の条項に違反しているとまではいえないことからすると、実質的には、施設長配置の際に重視していた点についての詐称である旨の法人の主張は採用できない。
- d さらに、法人は、応募条件に関する詐称である旨主張するが、応募の際、E 組合員が24. 2. 25履歴書において、「主任保育士の経験を活かして」と記載したことについては、重大な虚偽の記載とまではいえないことは前記(イ)判断のとおりであるから、この点に関する法人の主張は採用できない。
- e また、法人は、主任保育士として業務を行っていなかったE 組合員が本件保育所の施設長に就任したことにより、本件保育所の運営に支障が出た旨主張する。
- (a) 法人は、まず、E 組合員は、①朝の見回りや連絡ノートのチェックをしない、②朝夕の送迎の際には仲のいい保護者と雑談する、③カリキュラム会議を形骸化させる、④保育士に対し指導をしない、⑤出勤簿をまとめ押しする、⑥頻繁に遅刻する、⑦保育士に対して所定終業時間前に帰宅を許すなどの状況であった、旨主張する。これらについては、当事者双方の主張、供述は相反し、本件審査において提出された陳述書の内容も相反しており、その詳細な内容は判然としない。しかしながら、これらについて、法人がE 組合員に対し、始末書ないし業務改善書の提出を求めたと認めるに足る疎明がないことからすると、仮に、そのような行為が

あったとしても、当時、法人がそれほど問題視していなかったとみるのが相当である。

- (b) 次に、法人は、⑧遠足で天王寺動物園に到着すると閉園していた、⑨平成24年秋の監査で監査前日に消防署に消防計画に受付印をもらいに行った、という問題が生じた旨主張する。前記1(2)コ、シ認定によると、平成25年9月、本件保育所のバス遠足で天王寺動物園に行ったところ、同園は休園していたこと、同24年秋頃、E組合員は法人監査の前日に消防計画書を消防署に提出したことが認められるが、これらについて、法人が、E組合員に対し、これらの出来事があった当時に始末書ないし業務改善書等の提出を求めていることからすると、当時には、これらの行為について、法人がそれほど問題視していなかったとみるのが相当である。

- (c) さらに、法人は、⑩ヒヤリハットの記録が綴られていない、⑪ひものついた水筒やかばんを安全な場所に置いていない、⑫保育目標が放置される、⑬引き継ぎなく不在になる、⑭うつぶせ寝が発見される、⑮砂が残っていたことで公民館から何度も注意を受けるなどの問題が生じた旨主張する。

これらのうち、E組合員に対し、始末書の提出を求めたのは、前記1(2)ソ、タ、チ認定によると、⑫保育目標が放置される、⑭うつぶせ寝が発見される、⑮砂が残っていたことで公民館から何度も注意を受けた、とする事案であり、これ以外の事案については、法人がそれほど問題視していなかったとみるべきである。

- (d) ところで、前記1(2)ヒ認定によると、26.12.17解雇通知書には、施設の安全性及び保育士の管理に悪影響が出ている旨の記載があるところ、その具体例として挙げられているのは、「低歳児のうつぶせ寝の防止が徹底されていない、肩紐付の鞆が教室に置かれている、水筒を高い位置に置かれている、施設長の緊急時に従業員の休暇・配置を他の者が把握できない」であり、26.12.17解雇通知書の記載からすると、これらについて法人は問題視していたとみるべきである。しかしながら、うつぶせ寝以外の事案については、法人が始末書を求めた事案と26.12.17解雇通知書の内容が一致しておらず、法人の行動は、一貫性がないといわざるを得ない。

これに、法人が始末書の提出を求めた⑫、⑭、⑮の事案は、全て、26.9.1組合結成通知書が送達された後の事案であることも併せ考えると、

E組合員が施設長に就任したことにより本件保育所の運営に支障が出たとする法人の主張は、にわかには措信しがたい。

- (e) また、法人は、本件保育所の運営に支障が出たとする事案として、副理

事長が施設長に就任後発覚したとする事案も挙げているが、これらについて、本件解雇前に法人は認識していなかったのであるから、本件解雇に関する判断を左右するものではない。

f 以上のとおり、重大な経歴詐称であるとの法人主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、E 組合員は、採用時の提出書類に重大な虚偽の記載を行ったとまではいえず、また、同人の施設長就任により本件保育所の運営に支障が出たとまではいえないのであって、同人が重大な経歴詐称を行ったとする法人の主張には理由がないのであるから、本件解雇には客観的合理的理由がある旨の法人主張は採用できない。

イ 次に解雇に至る手続についてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(2)ハ、ヒ認定によると、平成26年12月17日、26.12.17理事会が開催されたこと、同理事会でE 組合員の普通解雇が可決承認されたこと、同日、E 組合員が解雇されたことが認められるところ、法人が、26.12.17理事会開催前に、E 組合員に対し、解雇に関する説明や弁明等を聴取する機会を設けていないことについては、争いがない

この点について、法人は、①予めE 組合員に説明や弁明聴取を行えば、他の保育士や保護者へと情報が広がり、園内が混乱する事態になることを危惧し、園内の秩序維持のため事前の弁明聴取は不適切と考えた旨、②法人の就業規則では懲戒を行う場合に職員に弁明の機会を与えることとされているが、普通解雇の場合にはそのような規定はなく、法人が理事会開催前の弁明聴取までは必要ないと判断し、弁明の機会を理事会において付与したことに問題はない旨主張する。

まず、上記①の主張についてみると、仮に法人が危惧する事態が起り得たとしても、それをもって、法人の主張が正当化されるものではない。

次に、上記②の主張についてみる。

前記1(2)ヒ認定からすると、法人の就業規則には、普通解雇については、弁明の機会を付与すべき旨の規定はない。しかしながら、就業規則では、懲戒を行う場合は職員に弁明の機会を与える旨の規定はあるところ、この懲戒には、訓戒、戒告、減給、出勤停止、昇給停止及び役職解任も含まれている。一般に、これらの処分は、解雇に比して軽い処分であるといえるところ、法人の就業規則では、これらの処分について弁明の機会を付与するとしているのであるから、およそ、解雇という労働者にとって重大な処分を行うに当たっては、法人としては、当該労働者に解雇理由に関する説明をし、質問や意見を求めるなどの慎重な手続を行うことが望ましいといえる。そして、E 組合員は、26.12.17

理事会開催前に解雇理由について説明を受けておらず、そのような状態で同理事会に臨んだことに鑑みると、26.12.17理事会において、理事長が E 組合員に質問や意見を求めたことを考慮しても、法人の対応は慎重さを欠いたものといわざるを得ない。

(イ) また、前記1(2)と認定によると、26.12.17解雇通知書には、E 組合員の行為は、移管協定書の条項に違反し施設長としての条件を欠く者を施設長に配置する状態を作出する重大な行為である旨の記載があるところ、法人が、本件解雇前に、移管協定書の条項の解釈について、岸和田市に問い合わせたと認めるに足る疎明はない。

前記1(4)イ認定によると、平成24年3月末まで本件保育所の施設長であった前施設長は、法人の施設長に就任する前は、託児所の所長であるところ、本件審問において、理事長は、岸和田市に確認したところ、託児所は児童福祉事業ではないが所長経験があればよいとの回答であった旨陳述している。そうであれば、理事長は、E 組合員の採用面接の時点では、移管協定書の「施設長は、児童福祉事業に2年以上、幹部職員としての経験を有する者とする」との条項は、ある程度解釈に幅があるものであると認識していたといえる。そして、E 組合員が本件保育所の施設長に就任したことが直ちに移管協定書の条項に違反しているとまではいえないことは前記ア(ウ)判断のとおりである。

これらのことからすると、法人は、移管協定書の条項の解釈にはある程度幅があることを認識していたにもかかわらず、岸和田市に問い合わせることなく、漫然と、移管協定書の条項に違反する状態であると判断しており、このような法人の対応は拙速であるといわざるを得ない。

(ウ) 以上のとおり、本件解雇に至る法人の対応には慎重さを欠き、拙速なところがあることからすると、本件解雇に至る手続は妥当性を欠くといわざるを得ない。

ウ 法人は、法人が元勤務先保育園に E 組合員の勤務内容について問い合わせを行ったことにより、E 組合員が重大な経歴詐称を行ったことが判明した旨、元勤務先保育園に行ったのは、E 組合員の仕事ぶりに疑問を持ったからである旨主張し、具体的には、①同25年9月に天王寺動物園の前まで行って休園日が発覚したこと、②同26年9月以降ひものついた水筒やかばんを安全な場所に置いていなかったのを発見したこと、③同26年9月頃、保育目標を輪転機のはこりまみれのところに放置していたのを発見したこと、④同26年10月7日に所長代理に引き継ぎをしないまま急に帰ったこと、⑤同日にうつぶせ寝を発見した

こと、を挙げる。

しかしながら、まず、上記①については、実際に元勤務先保育園に問い合わせを行ったのは、これより1年以上後のことであり、なぜ、当該問題が生じた同25年9月頃に元勤務先保育園に問い合わせを行なわなかったのかについて疑問が残る。また、上記②から④については、法人の行動に一貫性がないことは前記ア(ウ)判断のとおりである。さらに、上記①と、上記②から⑤までは、約1年間、期間が空いていることからすると、同25年9月から同26年9月までの約1年間は法人が問題視するような事案は発生していなかったのに、同年9月から約2か月間で、4件、問題事案が発生したことになり、このようなことは、不自然な感があることを禁じ得ない。このことに、上記②から⑤は、いずれも26.9.1組合結成通知書が送達された後の事案であることを考え併せると、法人が、元勤務先保育園に行ったのは、E 組合員の仕事ぶりに疑問を持ったからという主張は、にわかには措信しがたい。

これに加えて、前記1(2)カ、テ認定によると、E 組合員が本件保育所の施設長として勤務を開始したのは、平成24年4月2日であること、理事長が元勤務先保育園を訪問したのは同26年10月末頃であることが認められ、これらのことからすると、法人が元勤務先保育園にE 組合員の職務内容について問い合わせを行ったのは、E 組合員が本件保育所の施設長として勤務してから約2年7か月経過した後のことであり、このような法人の行為は、不自然なものであるといわざるを得ない。

以上のとおりであるから、E 組合員が本件保育所の施設長として勤務してから約2年7か月経過した、同26年10月末頃に、法人が、同人の勤務内容に疑問があるとして元勤務先保育園に問い合わせを行ったのは不自然であり、同年9月2日に26.9.1組合結成通知書が法人に送達されたことを併せ考えると、むしろ、上記問い合わせは、組合が結成されたことを契機として行われたとみるのが自然である。

エ さらに、本件解雇当時における労使関係についてみる。

前記1(2)ス、ツ、ナ、ニ、ヌ、ノ(ア)認定によると、①平成26年9月1日、組合が法人に対し、26.9.1結成通知書を送付したこと、②組合らは、26.10.30団交申入書により、正職員に年末一時金として基準内賃金の2.5か月分を支払うこと等を要求事項とする団交を開催するよう申し入れたこと、③法人が、26.11.22法人連絡書により連合会に対し、団交に際する条件を提示したこと、④26.11.26団交申入書には、団交の進め方については改めて協議する旨の記載があったこと、⑤26.12.1回答書には、年末一時金は昨年並みの金額を支払う予定である旨記載さ

れていたこと、⑥26. 12. 7回答書には、年末一時金の昨年支払実績として、基本給の0.4～0.7か月分であった旨記載されていたこと、⑦26. 12. 7回答書には、法人からの要望事項として組合の団交での発言に対する抗議が記載されていたこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、本件解雇当時、組合らと法人との間は、年末一時金や団交の進め方をめぐり、意見が対立していたといえ、法人の組合嫌悪意思が推認される。

オ これに加え、前提事実及び前記1(2)ノ(イ)、ヒ、(3)ア認定によると、①

E 組合員は組合の副委員長であること、②26. 12. 7団交において組合らが法人に対し年末一時金について再検討を求めたところ、法人は同26年12月17日までに書面で回答すること、同月20日に団交を開催することで双方が合意したこと、③回答期限であり団交の3日前である同月17日に、E 組合員は解雇されたこと、④その翌日に、26. 12. 18回答書が提出されたこと、が認められ、これらのことを併せ考えると、法人は、組合の中心人物である E 組合員を本件保育所から排除することを企図していたとみるのが相当である。

カ 以上のことを総合すると、E 組合員が重大な経歴詐称を行ったとまでみるのは困難であって、また、解雇に至る手続をみても、妥当性を欠いている。そして、元勤務先保育園に問い合わせを行うに至った経緯や、本件解雇当時の労使関係は対立状態にあり、法人は、組合の中心人物である E 組合員を本件保育所から排除することを企図していたとみられることも併せ考えると、法人が、E 組合員を解雇したことは、E 組合員が重大な経歴詐称を行ったが故というより、むしろ法人の組合嫌悪意思からなされたものとみるべきであって、E 組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いである。

(2) また、上記判断からすると、法人は、組合の中心人物である E 組合員を本件保育所から排除し、組合らの交渉力を低下させることを企図していたとみるのが相当であるが、これは、組合らの弱体化を図ったともいうべきであるから、本件解雇は組合らに対する支配介入にも当たる。

(3) 以上のとおりであるから、法人が E 組合員を解雇したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合らは、支配介入の禁止を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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28年 3 月11日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印