

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 社会福祉法人あしたばの会

再 審 査 被 申 立 人 全国福祉保育労働組合東京地方本部

同 全国福祉保育労働組合東京地方本部  
中央支部たんぽぽ保育園分会

### 主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 社会福祉法人あしたばの会は、全国福祉保育労働組合東京地方本部中央支部たんぽぽ保育園分会に対して、組合掲示板を再貸与しなければならない。

社会福祉法人あしたばの会は、前項を履行するに当たり、たんぽぽ保育園の全職員が掲示物を容易に閲覧することができる場所に組合掲示板を設

置することを前提として、設置場所、大きさ、掲示内容等の具体的条件について、全国福祉保育労働組合東京地方本部及び同中央支部たんぽぽ保育園分会と誠実に協議しなければならない。

- 2 社会福祉法人あしたばの会は、全国福祉保育労働組合東京地方本部中央支部たんぽぽ保育園分会に関わる郵便物・宅配物の取次ぎの範囲、方法等について、全国福祉保育労働組合東京地方本部及び同中央支部たんぽぽ保育園分会と誠実に協議しなければならない。
- 3 社会福祉法人あしたばの会は、たんぽぽ保育園職員の定年後の再雇用制度に関する規定の変更等に関して、全国福祉保育労働組合東京地方本部及び同中央支部たんぽぽ保育園分会に、その変更理由等を十分に説明するなどして、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 4 社会福祉法人あしたばの会は、本命令書受領の日から1週間以内に、全国福祉保育労働組合東京地方本部及び同中央支部たんぽぽ保育園分会に対して、次の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全国福祉保育労働組合東京地方本部

執行委員長 B 殿

全国福祉保育労働組合東京地方本部中央支部たんぽぽ保育園分会

執行委員長 A 殿

社会福祉法人あしたばの会

理事長 C

当法人が、貴組合の組合掲示板を一方的に廃止したこと、貴組合に関

わる郵便物・宅配物の取次ぎを拒否したこと、就業規則変更を議題とする団体交渉における法人の対応が不誠実であったこと、園長が団体交渉中「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい。」と発言したこと、及び職員会議等で貴組合の不当労働行為救済申立て事件の資料の一部を配布し組合を非難したことは、いずれも不当労働行為であると中央労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

5 その余の本件救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

1 本件は、社会福祉法人あしたぼの会（以下「法人」という。）が運営するたんぽぽ保育園（以下「園」という。）における次の法人の行為が不当労働行為であるとして、平成15年12月24日、全国福祉保育労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）及び同中央支部たんぽぽ保育園分会（以下「組合」といい、東京地本と併せて「組合ら」という。）が、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てをした事件である。

(1) 平成15年5月17日、園舎の玄関から2番目にある保育室の廊下側壁面の一部にある組合掲示板から掲示物を撤去し、組合掲示板の使用を禁止したこと。

(2) 平成15年6月10日以降、組合及び組合員宛ての郵便物・宅配物の取次ぎを拒否していること。

(3) 平成15年11月14日、組合らとの誠実な協議を行わないまま、就

業規則の再雇用制度等に関する規定を削除する等就業規則を不利益に変更したこと。(平成16年7月29日追加申立て)

(4) 平成15年5月以降の団体交渉及び団交交渉申入れ時において、園長が組合員に対し、「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい」、「アホ」、「バイキン」などと発言したこと。(平成16年7月29日追加申立て)

(5) 平成16年9月17日の園の職員会議において、園長が組合らが東京都労委に提出した書面等をつなぎ合わせた文書を配布し、「園の内部問題を外部にもらしている職員がいる」、「その内容が事実と違う」などと組合を非難中傷する発言をしたこと。(平成16年11月24日追加申立て)

## 2 請求する救済内容の要旨

(1) 従前組合が組合掲示板として使用していた場所を、組合掲示板として使用させること。

(2) 組合及び組合員宛ての郵便物等を取り次ぐこと。

(3) 組合らが労働条件の一方的不利益変更を伴う就業規則の改定に関して申し入れた団体交渉に対して、具体的改定の根拠を示して誠実に交渉に応じること。

(4) 団体交渉はじめ労働組合に対する対応において組合らに対し、「アホ」「バイキン」「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい」等の侮辱発言を行わず、誠実に交渉に応じること。

(5) 園の職員会議等で本件救済申立てを非難し、非組合員である職員らに誤った情報を与えることにより組合への嫌悪感を醸成させ、もって組合員の正当な組合活動に対する報復行為としての労働組合活動に対する支配介入行為を行わないこと。

(6) 謝罪文の手交・掲示

## 3 初審東京都労委は、平成19年2月20日付けで、組合掲示板の廃止、

郵便物・宅配物の取次ぎ拒否、団体交渉・職員会議等における園長の言動は労組法7条3号の不当労働行為であり、就業規則変更問題に関する法人の対応は労組法7条2号の不当労働行為であると判断し、同年3月15日、法人に対し、次の内容の命令を交付した。

- (1) 一方的に廃止した組合掲示板の再貸与について、組合らと具体的条件（設置場所等）に係る協議を行うこと。
- (2) 郵便物・宅配物の取次ぎを拒否してはならず、組合らと取次ぎの具体的条件に係る協議を行うこと。
- (3) 労働条件の変更を伴う就業規則変更に当たり組合らからの団体交渉申入れがあった場合には、これに誠実に応じること。
- (4) 文書掲示

4 法人は、これを不服として、上記初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却ないし却下を求めて、平成19年3月16日、再審査を申し立てた。

## 第2 争点

- 1 組合に申立人適格があるか。
- 2 法人が、従前組合が使用していた組合掲示板を廃止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。
- 3 法人が郵便物・宅配物の取次ぎを拒否したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。
- 4 平成15年10月16日以降就業規則変更の届出（平成15年11月14日）までの間の、当該変更内容を議題とする団体交渉における法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 5 団体交渉（平成15年10月23日）中の園長の発言は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 6 平成16年4月22日以降の園長による組合批判の文書配布と職員会議

- 等における園長の言動は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか
- 7 上記4の行為が申立期間内（労組法第27条第2項）のものといえるか。
- また、被救済利益があるといえるか。

### 第3 当事者の主張の要旨

#### 1 法人の主張

##### (1) 組合の申立人適格について

ア 法人は初審において、①組合について、権利能力なき社団ではないからそもそも申立資格がなく、②組合について、役員選出についての直接無記名投票が行われていないこと及び職業的会計監査人の証明書などが添付された会計報告なされていないことから労組法第5条に基づく不当労働行為救済資格がないと主張したが、初審命令はこの点について判断しておらず違法であり、本件救済申立ては却下されるべきである。

イ 法人は初審において、組合には「職業的会計監査人の証明書」の不存在という労組法違反及び規約違反があり、そのような自らが労組法及び自らが定めた規約に反することをやっている組織が、相手方（使用者）に対し労組法違反であるとして不当労働行為救済を申し立てることは、労使対等の原則、信義則、禁反言の原則に反し、申立権の濫用である旨主張したが、初審命令はこの点について判断しておらず違法であり、本件救済申立ては棄却されるべきである。

##### (2) 組合掲示板の廃止について

ア 組合掲示板に関する事実及び法的解釈の誤り

初審命令主文1項は、法人から組合に貸与されていた組合掲示板が存在し、法人がそれを一方的に廃止したことが前提となるが、上記前提事実は存在しないから、違法である。

すなわち、労働協約が存在していた当時からも、園ないし園長が分会の申出に基づき許可をするという方法により園の所有する掲示板において掲示物を貼らせていたという形態であることは労働協約の文言から明らかであり、「園の施設内に組合の所有物としての専用掲示板を設置する」という労働協約ではなかった。よって、従来の労働協約が存在していた当時から、労働協約上も労働慣行上も掲示板供与についての組合の権利は全く成立していなかったのである。つまり、単に労働協約に基づいて使用者が組合の申出に応じて許可をするという運用を行っていたに過ぎないから、使用者が許可しないとしても、それは労働協約があった当時から当然想定されている事態であって、ましてや、労働協約が失効した以上、許可すべき義務が存在しないのであるから、再貸与に関する協議を命じられるいわれはなく、初審命令主文1項は違法である。そもそも組合掲示板なる法的存在がないのである。

#### イ 掲示物（掲示板）に対する園の撤去通告

組合が従来の場所で掲示したいとの申出があっても、園がその許可をしないこと、ないしは別の場所で組合文書を掲示するようにすることは施設管理権に基づく当然の行為である。よって、組合が園の許可なく掲示した文書等につき、従前園が許可した場所に掲示していたとしても、園がそこでの文書掲示を禁じた以上、無断掲示物となるのであるから、園がこの無断掲示物を撤去すること、撤去を組合に要求することも当然可能である。

そして、無断貼付ビラや無断掲示物に対する施設管理権者の撤去行為と不当労働行為の成否については、中労委命令例において、あらかじめ組合に通告する等の手段を踏んだ上で自力撤去することは支配介入に該当しないとのルールが確立されており、この通告手段を園がとってきたことは初審命令でも認定されているのであるから、この点か

らも不当労働行為には該当しない。

#### ウ 組合の掲示物の態様と掲示行為

組合は、従来の場所等に無断で掲示物を貼付してきており、しかも、その内容は、園（園長）に対する誹謗中傷や労使問題と関係のない特定の政党への支援協力活動、政治活動のためのものであったことは明らかである。

よって、これらの組合活動である掲示物について、園が従来の場所での掲示を禁止したこと（撤去を通告したこと）は当然であり、何ら不当労働行為に該当しない。

#### エ 掲示板貸与をめぐる団交とその結果と主文の違法性

掲示板（掲示物）をめぐる団交は何回も行われたが、組合は職員のみならず、園児・父兄等第三者に教宣ができなければならないことを前提とする要求をしたのに対し、園は組合掲示物を許可するのは第三者の目にはふれない場所と主張し、合意に至らなかった。このように、掲示板（掲示物）をめぐる団交は、労使双方の掲示物（掲示板）に関する基本的考え方、具体的な許可ないし条件が全く異なっている以上、合意成立の見込みはない。よって、掲示板の再貸与について協議を命じた初審命令主文1項は違法な命令である。

#### (3) 郵便物・宅配物の取次ぎ拒否について

組合宛ての郵便物については、現在全て取り次いでいる以上、被救済利益は存在しない。なお、このような郵便物の取次ぎは労働委員会対策のためであるとする組合らの危惧は当たらない。

宅配物については、分会員・非分会員を問わず、全て取次ぎをしておらず、不平等な取扱いは存在しないのであるから、非組合員に行っていない取次ぎを組合員にのみ行えと命ずることは法的根拠を欠いている。

#### (4) 就業規則変更と団体交渉について

## ア 初審命令主文3項の違法性

初審命令主文3項は、次のとおり、裁量権を逸脱したもので違法である。

- ① 組合が主張する不利益変更（不利益取扱い）のうち、再雇用制度を検討する旨の条項の廃止を除き、全て除斥期間の対象となる。
- ② 再雇用制度を検討する旨の条項の廃止については、①就業規則変更は組合員のみが対象になるわけではないこと、②上記条項は単に「制度を検討する」という条項であるから、この条項が廃止されたからといって、分会員に不利益が発生するということは概念上あり得ないことからすると、不当労働行為が成立する余地はない。
- ③ 平成18年3月30日付けの労使協定により、定年後の再雇用制度が実施されている以上、条項廃止前よりも有利な状況であり、被救済利益は喪失している。

ところが、初審命令は、原状回復及び本件申立てを超えた使用者に対する将来の一般的抽象的義務付けを内容とする主文を命じたのであるから、内容及び裁量の範囲において全て違法である。

## イ 就業規則に関する団体交渉と組合の不誠実性

法人は組合の要求に応じて、平成15年10月23日及び同年11月14日に団体交渉を行っているが、そこで就業規則改正に関して説明し交渉しており、就業規則改正に関する交渉が行われなかったとする初審命令の認定は誤りである。

また、団体交渉は労使間の交渉であるから、組合の態度によって使用者の誠実性（不誠実性）が決定されるものであるところ、組合及び組合員は就業規則に従わないと公言しており、本件においては使用者に誠実団交義務を課することはできない。就業規則の周知徹底を妨害してきた組合（組合員）に対して、就業規則の変更につき協議を命じ

る初審命令主文3項は違法である。

(5) 平成15年10月23日の園長発言について

平成15年10月23日の団体交渉中に「あと5年くらいのことだからどうでもいい」等の発言を園長はしておらず、初審命令の認定は誤りである。団体交渉終了後に、その場で「定年まであと5年でしょ」と述べただけであり、このように事実を述べたことが不当労働行為に該当することはあり得ない。

(6) 平成16年4月22日以降の園長による文書配布等について

組合は、施設内、就業時間内の組合活動や政治活動に対する法人からの当然の注意や警告を「人権侵害」として誹謗中傷し、就業規則を無視し、園が配布した文書や就業規則を勝手に回収するという行為を行ってきたのであるから、これら行為について園ないし園長が注意し、批判をすることは当然であり、不当労働行為に該当することはない。

## 2 組合らの主張

(1) 組合の申立人適格について

労組法は、資格審査を労働組合の保護育成という観点からのみ定めているものであって、申立資格について使用者が介入して主張する余地をそもそも認めていない。初審命令が組合らに不当労働行為救済申立資格がない等とする法人主張について判断しなかったことは、何ら違法ではない。

(2) 組合掲示板の廃止について

ア 掲示板の撤去と労働協約

本件で法人が撤去した組合掲示板は、昭和54年の労働協約締結以前から利用が認められていたものである。また、労働協約第8条は、掲示物他の園・施設の利用を保障するとともに、第9条は文書の貼付を保障

しており、組合は、第8条の許可を得て、掲示板の使用を行ってきた。法人が主張するように「労働協約は単に個別申出に基づく個別許可という方法を合意した」ものではなく、社会的事実として、組合掲示板としての存在が認められていたものである。

労働組合活動に対し、その掲示物に関し、内容によって個別に許可不許可を認めるという園の発想自体、組合活動、組合自治への重大な介入意思の現れである。園が掲示した「この掲示板」という文書（甲5）をみても、「法律に基づく使用期限が終了（所有権は園に移っています）」と記載があり、園は、組合掲示板の使用が労働協約によって包括的に認められていたという前提認識に立っていることは明らかである。

#### イ 「掲示板は許可制」とする法人の主張の誤り

もともと、組合活動のための園舎の利用は、保育運営に支障がない限り、届出により基本的に自由に認められていたが、平成2年頃から平成2年6月15日付け回答書（乙25）にあるように園は、事前許可を求めるようになったもので、許可しないこと自体が労働協約違反であり、またその不当破棄が不当労働行為に当たることは明らかである。

法人が引用する中労委命令例は、企業施設を使用した一時的な組合旗掲揚、ビラ貼りに関して、相当な手続と方法による撤去が支配介入に当たらないとする命令であって、本件のような労働協約によりまた、労使慣行により、長年認められてきた組合掲示板の撤去の事例とは、全く事案を異にする。初審命令は掲示板撤去の経緯を仔細に検討した上で、妥当な判断をしたものである。

#### ウ 掲示板の態様

法人は、組合の掲示物は園に対する誹謗中傷や政治活動のためのも

のであったと主張するが、これは組合活動と政党活動を意図的に混同するもので、組合において、園長に対する個人攻撃、園に対する誹謗中傷を行ったことはない。ましてや、組合が掲示板を特定の政党活動に使用したこともない。

### (3) 郵便物・宅配物の取次ぎ拒否について

組合員宛ての郵便物については、本件救済申立てを受けて受領するようになったもので、法人の謝罪等はない。組合は、かかる法人の対応を糾し、確実な郵便物の受領を確保するために被救済利益を有する。

宅配物については、組合が受領する権利は従来保障されており、また、法人に格段の不都合を課すものではない。その受領を拒否することは、不当労働行為に当たる。

### (4) 就業規則変更と団体交渉について

ア 就業規則に関する団体交渉の経過をみると、平成15年10月23日に団体交渉が行われたが、園長は組合に対し「どうせ、いいですよ。あと5年間のことだから」などと異常な暴言を繰り返し、全く誠実な交渉などしなかった。さらに、11月14日の団交は、園が就業規則を提出した後のものであって、園長はこの日の午後に団体交渉があることをわかっていてあえて就業規則を届け出でしまっている。すなわちこれは、就業規則をどのようなものにすべきかに向けて協議する団体交渉ではなかった。したがって、就業規則改定問題についての団体交渉は結局「行われなかった」と評して何の問題もない。

イ 法人は、初審命令主文3項は将来にわたる抽象的一般的義務付けを命じており違法であると主張するが、不当労働行為の救済において、厳密な意味での原状回復は不可能であり、また是正の内容を厳密にそのような現状にとどめることも適切でない、とされている。(第二鳩タクシー事件最高裁判決参照)

(5) 平成15年10月23日の園長発言について

初審命令が認定した園長の発言は、組合員らの記憶では団体交渉中になされたものである。初審命令の認定に誤りはなく、園長の発言が不当労働行為であることは明白である。

(6) 平成16年4月22日以降の園長による文書配布等について

初審命令の事実認定、判断は正当であって、法人の主張に理由はない。

#### 第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査被申立人」と、「被申立人」を「再審査申立人」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」と、「当委員会」を「東京都労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 第2の1(1)(初審命令書3頁、以下「初審命令書」との記載を省略する。)の「園は」から「職員数は59名である。」を次のとおり改める。

「園は、法人が昭和53年4月に東京都知事の認可を得て設置した認可保育所で、平成14年4月目白台緊急一時保育所、同年9月湯島分園(19名定員)を開設した。平成17年8月現在の職員数は59名(正規31名、嘱託7名、パート17名、派遣4名)である。また、園の児童定員は127名、一時保育10名、緊急一時保育10名である。」

2 第2の3(3)(5頁)の「なお」以下を次のとおり改める。

「なお、平成15年3月当時の園舎の見取図は別添(甲59の1、59の2)のとおりであり、組合は、園舎1階にある玄関から2番目の保育室(4歳児の保育室)の廊下側壁面のうち、「組合掲示板」として表示した高さ80cm、幅170cm程度の境界を画したスペースに掲示物を

直に貼付していた（以下、上記の「組合掲示板」として使用されていた壁面を「本件組合掲示板」という）。昭和58年3月に現園舎が建設されて以降、平成15年5月17日に園長が本件組合掲示板から組合の掲示物を自力で撤去する（後記5（1））までの間、組合は本件組合掲示板を使用していた。なお、本件組合掲示板の場所は、園舎2階の保育室に通じる階段の前に当たり、非組合員や園児の送り迎えのために2階の保育室に向かう保護者の目にふれる場所であった。」

3 第2の3(4)（6頁）の末尾に改行して次を加える。

「なお、法人は組合に対し、6月15日付けの回答書において、園施設の組合使用について「事前に許可を得てから使用するよう切に要望します。」と通告した。その後、組合は園舎を使用するに当たり法人に対し許可願を出している」

4 第2の4(1)⑥（7頁）を次のとおり改める。

「⑥ 当時、10年3月から4月にかけて、上記②のクラス担任の人事をめぐって、組合が本件組合掲示板に「ますますひどくなる園長のクラス担当ぎめを私たちは認めることはできません。話し合いで決めることを望んでいます。」との内容のビラを掲示していたことに対し、法人は、就業規則違反及び園長の人事権への不当な干渉であるとして抗議し、その中止を要求した。

また、同年6月から7月にかけて、組合は、「福祉施設の営利化に反対します」、「守り拡大させよう公的保育！保育水準の後退につながる保育制度改悪反対！！－保育労働者と父母のみなさんとの共同の力で－」、「研修に行きたい」と題する複数の掲示物や、「園の経理を明らかにして。教材のリベートや生協物品の割もどし金はどこへ。」、「園長は不在が多い。出勤しても朝だけ。日中はどこに行っているのでしょうか。保育園の仕事をしましょう。」などの不満が記載された短冊形の紙

を掲示板に貼り付けた。さらに、同年10月には「学童保育についての説明会を要求します」と題する掲示物が掲示された。これに対し、法人は、これらの掲示物の内容は事実と反するなど抗議した。

ちなみに、上記園の経理に関しては、東京都による7年度の指導検査で、「東大・生協の割戻金・処理、不適正。」と指摘されたが、その後、改善されず、11年2月16日に実施された10年度の検査で改善が確認されたものである。

5 第2の4(4)③(9頁)を次のとおり改める。

「③ 5月7日、職員休憩室内で、戸棚が壁から落下しているのを組合員が発見したが、そこに園長が現れ、引き戸の隙間から、「保育園が組合に貸与している掲示板上に、私(園長)を中傷する文書が掲示されている。直ちに取り除くよう要求する」、「掲示板上の貸与は、組合が個人攻撃を行い、保育園の名誉を傷つけることを目的に利用させるため許可したものではありません」、「近く、掲示板上を利用して行われた、たんぼぼ保育園組合の数々の個人攻撃や名誉毀損、人事への介入などについて全面的かつ具体的に保護者、職員全体に明らかにする予定です」、「変わりの掲示板上(場所)は職員休憩室に設置し組合に貸与します。」などと記載された文書を差し込み、掲示板上の場所として落下した戸棚の跡を指示した。

当時、上記の「職員休憩室」は女性職員の更衣室として使用されていた。なお、園(本園)には7名の男性職員が勤務していた。この職員休憩室は、別添の見取図中、園舎2階奥の突き当たりに位置する「ミーティング室」の場所にあったものである。この場所は「ミーティング室」と用途を変更されてからは通常施錠されるようになり、職員が「ミーティング室」を使用するときは、園の許可を受け鍵受渡記録簿に使用目的等を記載する必要があった。

なお、この戸棚の落下をめぐって組合は、調査委員会の設置などを求め、ビラ配布や掲示板への掲示を行ったのに対し、園長は、保護者や職員に反論の文書を配布するなどして組合と対立した。」

6 第2の4(4)④(9頁)の「『保育道を守るため組合の理不尽な行為には鬼神となって対応します。』」の次に「、『休憩室は組合の事実上の占拠状態です。』」を加える。

7 第2の4(4)⑥(9頁)を次のとおり改める。

「⑥ 9月17日、園長は、保護者に宛てた「清瀬市の保育所の建設がいよいよ始まります」と題する文書において、「組合は廊下の掲示に『公開質問』なるものを未だにはってあります。」「A委員長に『新しい保育所を作れないようにしてやる』等と言われたこともあり、公表することにしました。」として、清瀬市内の新しい保育所の概要を保護者に明らかにした。なお、上記文書には「掲示板もこのように個人攻撃と中傷に利用されるのも困ったものですね。A委員長の見識と人間性、社会性の問題ですので、本人の考えが変わらない限りどうする事もできません。」と記載されていた。

そして、9月26日、園長は、組合委員長のAに文書で、「暴力的発言を忘れたのですか。」「8月27日(月)の給料日に事務室で給料を受け取るとき、私に云った言葉です。」「貴方が帰った後、すぐに2人で貴方の言葉を確認し手帳に書き留めさせて頂いています。」などと抗議した。

同26日、組合は、Aは「27日は夏休み休暇をとって休んでいました。」「給与は銀行振込みにして園長から受け取っていません。」「C園長は嘘を平気でつき、職員や組合員を攻撃するのです。」などとして、法人理事長に対応を求めた。

園長は、9月28日までに、26日の上記文書について、Aの発言

は8月27日ではなく7月17日だったと訂正したが、組合は園長に対し、園長の文書は事実と反するとして、組合とAへの謝罪と文書の撤回を要求した。また、園長は、9月28日付けで、保護者に宛てて「保護者の皆さんから組合に労使問題は外に出さずに解決するようにとの意見を上げるようにとの声とビラの配布、掲示についても意見を上げてください」とする文書を発した。

この間の経緯を見守っていた保護者からは、「個人攻撃はよくない、園長としてやることではない。」「園長の個人的問題を、なぜたんぽぽ保育園の父母に知らせるのか、関係ないことだ。」などの意見が組合に寄せられた。

なお、14年4月、園長は法人とは別の社会福祉法人を設立して清瀬市に保育園を設立した。」

8 第2の4(4)⑧として次を加える。

「⑧ 園長は、組合に対する下記(5)②の14年12月17日付けの質問状において、本件組合掲示板の使用期限が切れていることを通告したが、組合らは同日以降も本件組合掲示板の使用を継続した。」

9 第2の4(5)①(10頁)の「第2回目の申立て事件は、14年11月25日、」の次に「組合ら及び法人は「今後、正常な労使関係の確立のため、双方が誠意をもって努力する」ものとして、」を加える。

10 第2の4(5)②(10頁)の「しかし、園長は、」の次に「組合ら及び法人は「14年11月29日、「先日の和解協定では『正常な労使関係』が明記されて」いるとして、掲示板に事実と違うビラ、園長を故意に攻撃する内容、誹謗中傷的なビラ等が貼られてるので、これらを直ちに撤去するよう組合に要求した。また、園長は、」を加える。

11 第2の4(6)③(11頁)の「この件について」を削り、「上記①の園児の怪我の件について、園は、7月30日、東京都から保護者との対応

が不十分などとする指摘を受けた」を加える。

1 2 第2の5(1)(11頁)を次のとおり改める。

「(1) 園長による掲示物の自力撤去

- ① 15年3月31日、園長は、「この掲示板」、「法律に基づく使用制限（所有権は園に移っています）が終了しておりますので至急返してください!」と記載した文書を、「STOP!イラク戦争」とするポスターが貼付されていた組合掲示板に貼り付けた。本件組合掲示板には当時、上記ポスターのほかに、「休憩室をなくさないで 園長は現在の休憩室を多目的に使用すると言うことで無くそうとしています。職員にとって休憩室は必要なものです。」、「戸棚破損問題は早急に調査委員会を開き解決するよう園長に申し入れています。解決するまでは現状保存が必要です。」、「新年度のクラス担任について・・・クラス担任は業務命令で決めるのではなく話し合っ決めていくことが大切だと思います。」と記載された組合の掲示物なども貼付されていた。

また、園長は、5月2日、「内装工事を行いますので、掲示物の撤去を5月10日までお願いします。」、「工事後の掲示板の場所等については、話し合いに応じます。」と文書で組合に通告した。さらに、園長は、5月8日、「10日までに掲示物を撤去しない場合は、保育園で責任をもって保管します。」などと文書で通告した。

- ② そして、5月17日、園長は、組合員が誰もいない土曜日、組合掲示板から全ての掲示物を自力で撤去し、持ち去り、組合に返還しなかった。
- ③ 本件組合掲示板があった壁面は、組合の掲示物が撤去された後、園がポスターや4歳児の園児たちの絵を貼ったりするなどして使用されている。

1 3 第2の5(2)①(12頁)の「更衣室(職員休憩室)」を「更衣室」と

改め、「男性職員や保護者の目にふれない場所であるとして反対し、」の次に「6月10日の上記団体交渉を含め」を加え、「なお」以下を次のとおり改める。

「なお、園長が提案した更衣室は女性職員用のもので、別添見取図中、園舎2階にある教材庫横の扉を開けた所にある階段を半階分昇った所に位置しており、男性職員が往来する場所ではなかった。」

14 第2の5(2)②(12頁)の「組合とは相談することなく、」の次に「現園舎」を加え、「階段を半階分上った所に」の次に「位置する上記①の女性更衣室の入口付近に」を加える。

15 第2の5(3)①(12頁)の「『今後はその受け取りを断り、返信・返送させていただきます。』と」の次に「分会に通知することなく、全」を加える。

16 第2の5(3)②(13頁)を次のとおり改める。

「② 本件不当労働行為救済申立ての後、16年3月5日、園は組合に対し「郵便受けに配達される組合宛として明記されている郵便物は受け取りに協力するよう検討します」、「組合宛で『受領印、サイン』の必要な郵便物は、保育園としては受け取ることはできません。」等と提案した。その後、園は、園の郵便受けに配達された組合関係の郵便物は、組合員に知らせるようにした。」

17 第2の6(1)①(13頁)を②とし、②を③とし、新たに①として次を加える。

「① 15年10月2日の職員会議において、同月16日の職員会議において就業規則変更に関する説明会が行われることが伝えられた。組合は園に対し、同月6日、変更内容を明らかにすること及び団体交渉の実施等を要求したが、下記②の職員会議が開かれるまでの間、組合と法人との間で就業規則変更を議題とする団体交渉は行われな

かった。」

- 18 上記17で改めた第2の6(1)②(13頁)の「職員会議を打ち切った。」  
以下を次のとおり改める。

「 就業規則の変更内容をこの日初めて知った組合は、以降、重ねて団体交渉を求め10月23日、11月4日及び同月14日に団体交渉が行われた。」

- 19 上記17で改めた第2の6(1)③を④とし、②の次に③として次を加える。

「③ 15年10月23日の団体交渉において、就業規則の変更案のうち「退職後は、本人の希望により4時間の再雇用制度を検討する。」との規定の削除に関して、組合が園長に対し説明を求めたのに対し、園長は「再雇用については私に一任されているので、現時点では再雇用については、今までの4時間を限度に、要望があれば話合いに応じるが、いまは再考することは必要ない」、「細かいことは理事長に任されている」などと述べた。また、組合が再雇用制度に関する上記規定の存続等を求めたのに対し、園長はこれを拒否した。」

- 20 上記19で改めた第2の6(1)④(13頁)の「同日午後、」から「団体交渉を打ち切った。」までの次のとおり改める。

「 同日午後、団体交渉が行われ、就業規則変更の届出が既に済んだことが明らかになったが、組合が「民意を反映しないまま出すのは、15日までに提出といいながら・・・」、「ルール違反」などと園長に抗議したのに対し、園長は「過半数以上の意見があればできる」、「早い方がいい・・・全部揃ったから」、「少数は少数らしくそれなりの動きをすればいい」などと述べた。また、交渉の途中で園長は、「じゃもう1時40分になったので終わりましょう。」と述べて、組合が次回の団体交渉の日程を決めるよう求めたのにもかかわらず、団体交渉を打ち

切った。」

2 1 第2の6(2)①(14頁)の「園長は、15年10月23日、」の次に「組合が就業規則変更に関連して組合員に適用される労働時間は変更後の就業規則と従前の労使協定(8年11月6日付け)のどちらに基づくのかについて質問したのに対し」を加える。

2 2 第2の6(3)②(14頁)の末尾に次を加える。

「組合が東京都労委に提出した文書には、「ベテランと若手の職員を一緒に組ませない人員配置のためや、経験の浅い職員に負担のかかる施策を取っていることが、ケガや事故多発の要因の一つとなっていると、組合は考えています。」「園でのケガや事故が多発し、開園以来始めて、いじめにより不登園児まで出てしまったことに、保護者間では不安や心配、不満の声が出されています。組合は、今何より必要なことは、全園職員が協力しこれらの問題に取り組み、園信頼回復のために努力をすることだと、思います。」と記載されていた。

2 3 第2の6(5)②(16頁)の「なお、再雇用制度は、翌18年4月から実施されている。」を削除し、③として次を加える。

「③ 18年1月以降、組合は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により同年4月1日から65歳までの安定した雇用を確保するための高年齢者雇用確保措置の実施が事業主の義務となるとして、再雇用制度の実現等を議題とする団体交渉を再三申し入れていたが、法人はこれに応じなかった。

法人は園職員に対し、18年3月24日、「定年後の再雇用に関する規定」についての労使協定締結及び意見提出を求めたのに対し、組合は従前の団体交渉申入れに対する法人の対応は不誠実であるとして抗議し改めて団体交渉を申し入れたが、法人はこれに応じることなく、職員の過半数の承認が得られたとして、18年3月30日、

園の従業員代表と「『定年後の再雇用に関する規定』に関する労使協定書」を締結し、同年4月1日から同規定に基づいて再雇用制度を実施した。

同規定は園の就業規則に基づいて60歳で定年退職した者についての再雇用に関して規定したもので、再雇用者の基準については、①定年退職後も園に勤務する意欲があり、健康上支障がないこと、②園において担当する職務が存在すること、③園の勤務において非違行為がなく勤務成績が良好であること定められていた。そして、これら3つの基準を全て満たす者が再雇用の対象とされ、業務内容（理事会または園長が決定した業務）及び契約期間（原則として1年以内）に合意した場合に再雇用するものとされていた。また、再雇用者の勤務時間は1日実働4時間が上限とされていた。」

## 第5 当委員会の判断

### 1 組合の申立人適格（争点1）について

(1) 法人は、①組合は権利能力なき社団ではないから申立資格がなく、②組合は労組法第5条に基づく不当労働行為救済資格がないとして、本件救済申立ては却下されるべきである旨主張する（前記第3の1(1)ア）。

ア 不当労働行為救済申立資格について規定する労組法第5条第1項によれば、救済申立人である労働組合は、同法第2条及び第5条第2項の所定の要件に適合するとの資格審査を受ける必要があるところ、下記イに示すとおり、当委員会は組合らについて適格と決定した。したがって、組合らは権利能力なき社団ではないから申立資格がないとの法人の上記①の主張は採用できない。

イ 当委員会は、平成20年9月3日、本件の組合らは労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合するとの適格決定をなした。したがって、

組合らは労組法に基づく不当労働行為救済資格がないとの法人の上記②の主張は採用できない。

この点に関して、法人は組合に不当労働行為救済資格がないとする具体的事由として、役員選出についての直接無記名投票が行われていないこと及び職業的会計監査人の証明書などが添付された会計報告なされていないことを指摘している。しかし、仮に組合役員選出や会計報告に上記指摘の事実が存したとしても、組合の組合規約自体において、労組法第5条第2項に規定する必要的記載事項を具備しているものである。よって、法人の上記指摘は、いずれも当委員会の組合資格審査における適格決定の結論を左右するものではない。

(2) 法人は、労組法及び組合規約に反することをやっている組合が不当労働行為救済を申し立てることは、労使対等の原則、信義則、禁反言の原則に反し、申立権の濫用であり、本件救済申立ては棄却されるべきである旨主張する（前記第3の1(1)イ）。

しかし、上記(1)判断のとおり、組合らが適法に定められた組合規約に従って組合を運営しているかどうかは組合の内部問題であって、仮に組合らに組合規約違反の事実が存在したとしても本件の不当労働行為の成否に影響を及ぼすものではなく、上記の法人の主張は失当である。

## 2 本件組合掲示板の廃止（争点2）について

園長は、平成15年5月17日、本件組合掲示板から掲示物を撤去し（前記第4でその一部を改めて引用した初審認定事実（以下「初審認定事実」という。）第2の5(1))、以後現在に至るまで、従前組合が使用していた場所は組合掲示板としての使用は認められていない（以下、このような法人の対応を「本件組合掲示板の廃止」という。）。

(1) 法人は、本件組合掲示板の廃止は労組法第7条第3号の不当労働行為

に該当するとした初審命令には組合掲示板に関する事実及び法的解釈に誤りがあるとして、前記第3の1(2)アのとおり主張するので、順次検討する。

ア まず、法人は、労働協約存在当時から、園ないし園長が組合らの申立てに基づき許可をするという方法により園の所有する掲示板において掲示物を貼らせていたという形態であることは協約の文言上明らかであり、「園の施設内に組合の所有物としての専用掲示板を設置する」という労働協約ではなかったので、従来の労働協約上も労働慣行上も掲示板供与についての組合の権利は成立していないと主張する。

しかし、昭和58年3月に現園舎が建設されて以降、組合らは本件掲示板の使用を開始していたものであるところ、当時既に存在していた昭和54年6月20日締結の労働協約には「組合は、・・・組合活動を行うために必要な・・・備品、掲示物・・・の利用ができる。」(第8条)及び「組合は、園・施設構内において文書の貼付及び配布を行うことができる。」(第9条)と定められ(初審認定事実第2の3(3))、特に「文書の貼付」に関し規定する第9条には、格別、個々の掲示物の掲示に当たって届出または許可を受けるべき旨の文言は存在していないことからすると、当該労働協約第8条及び第9条の規定は、組合掲示板の使用を認めていたものと解するのが自然である。こうした経緯並びに当該労働協約第8条及び第9条の定め方によれば、組合は、理事会または園長の包括的な許可を得て掲示物毎に個別の許可を要することなく第8条にいう備品等に該当する掲示板を利用すること(当該掲示板に掲示物を貼付すること)が認められていたと解するのが相当であり、他にこれと異なる解釈・運用がなされていたことを推認させる証拠はない。法人は、掲示板が組合の所有物であることを前提とする労働協約の定めでなければ掲示板供与についての組合の権利は成

立しないと主張するようであるが、掲示板が組合の所有物でなくても、上記労働協約の各規定によれば、組合の掲示板使用には労働協約上の根拠があるから、法人の主張は失当である。

イ また、法人は、単に労働協約に基づいて使用者が組合の申出に応じて許可をするという運用を行っていたに過ぎないから、使用者が許可しないとしてもそれは労働協約があった当時から当然想定されている事態であると主張する。

しかし、本件労働協約の8条及び9条の定めは、組合に本件組合掲示板に掲示物を貼付する権利を付与する趣旨のものと解されるとともに、個々の掲示物の掲示に当たって届出または園の許可を受けるべき旨の別段の定めをしていないことは上記判断のとおりである。法人は、平成2年6月15日、組合に対して、園施設の組合使用について「事前に許可を得て使用するよう切に要望します」と通告しており（初審認定事実第2の3（4））、上記法人の主張はこの通告に依拠するものようであるが、それまでの労働協約の解釈・運用を変更するのであれば組合との交渉・協議を経て行うべきところ（本件労働協約49条「問題が生じた時はその都度組合と交渉を行う」参照）、法人が一方的通告によって掲示板への掲示物の掲示についてその都度の事前許可制へと解釈・運用を変更できるということには強い疑義がある（そもそもこの通告が掲示板の使用を対象としたものといえるか定かではない。）。また、この通告後に実際に掲示板への掲示物の掲示について事前許可制による運用が行われたという証拠もない。したがって、法人の主張は採用できない。

ウ さらに法人は、労働協約が失効した以上、掲示板の利用を許可すべき義務は存在しないとも主張する。

確かに、次のとおり、法人は組合に対し、労働協約解約通告等を行

い、その後も再三にわたり掲示板の使用期限が切れていることを通告している等の事実が認められる。すなわち、①法人は、平成10年10月30日、上記労働協約を同年11月末日で解約すると組合に通告したこと（初審認定事実第2の4（1）③）、②組合らは、平成10年12月24日、上記労働協約解約通告等について都労委に不当労働行為救済申立てを行い、この事件は、平成12年2月29日、組合ら及び法人とは「今後労使間の正常化のために努力する。」との記載のある和解協定を締結し終結したが、園長は、同年3月24日、組合に対し労働協約解約凍結の解除を通告したこと（同4（1）④、（2））、③園長は、平成13年3月12日、上記②の通告がなされた後も本件組合掲示板の使用を継続していた組合に対し、掲示板が理事会と園長への攻撃と一方的宣伝に使用されているとして掲示板の使用承認を同月15日付けをもって破棄し、6月15日以降の使用を禁止する旨通告したものの、使用期限とされた同日以降も組合らは園長に対する新保育園についての質問状等を掲示板に掲示し、園においてこれを撤去していないこと（同4（4）①②⑤）、④園長は、平成14年12月17日、組合に対し掲示板の使用期限が切れていることを通告したが、組合らは同日以降も掲示板の使用を継続していたこと（同4（4）⑧）が認められる。

そこで検討するに、①平成12年3月24日付けの労働協約解約凍結の解除通知（上記②）は、同年2月29日に労使双方において労使間の正常化のために努力するとして成立した東京都労働委員会での和解成立直後の通告であっていかにも唐突であること、②法人は労働協約解約及び労働協約解約凍結解除通告、さらには掲示板使用禁止通告及び使用期限が切れている旨の通告を行ってはいないもの（上記③④）、これらの通告後においても組合は従前と同様の運用のもとで組合掲示

板の使用を継続していたこと、③これらの通告の前には後記（３）に述べるように、その都度労使関係のもつれがあり、それが一段落すると法人側もそれ以上組合掲示板の使用停止の実現に固執しなかったこと（上記③摘示のように、平成１３年６月１５日以降も平成１５年５月１７日の本件組合掲示板の廃止に至るまで実際には撤去しなかったことなど）からすると、法人は、上記各通告にもかかわらず、その後もなお従前の運用に従った組合掲示板の使用を黙認していたものといえることができる。

エ 以上のとおりであるから、本件組合掲示板は昭和５８年３月に現園舎が建設されて以降、平成１５年５月の廃止までの約２０年余の長期にわたって継続して使用されてきており、その存在は、法人による上記の労働協約解約通告等にもかかわらず、本件労使間における慣行的事実として不当労働行為制度による保護の対象となり得るものである。したがって、本件組合掲示板の廃止については、労組法第７条第３号に該当する支配介入の不当労働行為の成否が問題となり得るといえるべきである。

以上のとおりであるから、初審命令の組合掲示板に関する事実及び法的解釈は誤りであり、そもそも組合掲示板なる法的存在はないとする法人の主張は採用することはできない。

（２）次に、本件組合掲示板の廃止の合理性の有無について検討する。

この点について、法人は、組合が保護者からの申入れ及び園からの注意を一切無視して園長に対する誹謗中傷、特定の政党活動等を内容とする掲示物を貼付してきたことは明らかであり、園が従来での掲示を禁止したことは当然であり、何ら不当労働行為に該当しない旨主張する（前記第３の１（２）ウ）。

ア そこで、本件組合掲示板の廃止当時の組合掲示物が、内容の点で園

の施設管理ないし業務運営に与えた支障の有無・程度等について検討する。

本件組合掲示板廃止当時、組合は、平成15年3月31日、園長が掲示板の使用期限が終了しているとして返還を求める文書を組合掲示板に貼り付けたが、そのときの組合掲示板には、①「休憩室をなくさないで 園長は現在の休憩室を多目的に使用すると言うことで無くそうとしています。職員にとって休憩室は必要なものです。」、②「戸棚破損問題は早急に調査委員会を開き解決するよう園長に申し入れています。解決するまでは現状保存が必要です。」、③「新年度のクラス担任について・・・クラス担任は業務命令で決めるのではなく話し合っで決めていくことが大切だと思います。」と記載された掲示物が掲示されていたことが認められる（初審認定事実第2の5（1）①）。

このように、平成15年5月17日園長が自力撤去した組合の掲示物には園ないし園長に対する誹謗中傷にわたるものが含まれていたことを示す証拠はなく、かえって同年3月31日の掲示物の内容をみると「休憩室をなくさないで」という職員の労働条件ないし職場環境の改善を要求するものや、「戸棚破損問題の解決申入れ」及び「新年度のクラス担任について」という労使間における従前からの懸案事項についての組合の意見を表明するものであり、組合員の労働条件に係る重要な掲示物であったといえることができる。

また、法人は掲示物が特定の政党活動等を内容とするものであるとも主張するが、園長が自力撤去した掲示物にそうしたものが含まれていたことを示す証拠はない。なお、平成11年5月8日に、政党の政治活動を控えてほしいとの保護者会からの要望が寄せられたこと（初審認定事実第2の4（1）⑤）はあるが、本件組合掲示板の廃止よりも4年も前のことである上、この要望が組合の掲示物に対する批判で

あったかどうかは定かではなく、園長はその要望後も組合の掲示物につき何ら対応していなかったものである。

さらに、法人は組合の上記掲示物が保護者の目にふれることを問題視する。しかし、この点については、掲示板の自力撤去という強硬な措置をとらなくても、組合らとの協議によって、組合掲示板の場所、大きさ、保護者から目立たないようにする工夫、掲示内容等を検討して対処することが十分に可能であり、直ちに本件組合掲示板の廃止の合理性を導くものとはいえない。

上記のとおりであるから、本件組合掲示板の廃止当時、組合掲示板の存在や掲示物の内容によって、園の施設管理上の支障が生じていたとは認められず、また園の業務運営に実質的な支障が生じていたということはできない。

イ 次に、平成15年3月以降の本件組合掲示板の廃止自体について、この間の労使交渉の経緯等の手続面からみた園長の対応の当否について検討する。

(ア) 本件組合掲示板の廃止までの間の園長の対応についてみると、以下の事実が認められる。

① 園長は、平成15年3月31日、掲示板の使用期限が終了しているとして返還を求める文書を組合掲示板に貼り付けたこと、同年5月2日、組合に対し内装工事を行うので同月10日までに掲示物を撤去するよう求め、工事後の掲示板の場所等については話し合いに応じることを文書で通告し、同月8日、上記期限までに掲示物を撤去しない場合は園で保管することを文書で通告したこと、同月17日、組合掲示板から掲示物を自力撤去し、本件組合掲示板を廃止したこと（初審認定事実第2の5（1）①②）。

② 組合は、平成15年5月19日、掲示板の継続使用について団

体交渉を求めたが、園長は、同年6月10日の賃金問題の団体交渉で、掲示板は更衣室の入口にするとして、自分を攻撃するような掲示板は認めないと言い残して交渉を打ち切ったこと、そこで、組合は、園長の提案する更衣室は男性職員や保護者の目にふれない場所であるとして反対し、再三にわたり原状回復を求めたが、園長は「一事不再理」「管理権の問題」などと言って元の場所への設置は全く検討しなかったこと（同5（2）①）。

- ③ 園長は、平成16年6月8日、組合と相談することなく、園舎2階から階段を半階分上がった所にある女性更衣室の入口付近に「掲示板予定」と記載した模造紙を貼り付けたこと（同5（2）②）。

(イ) 以上のような園長の対応をみると、法人は本件組合掲示板の廃止に至るまでに相当な期間をおいて通告し、内装工事終了後の掲示板の場所等については話合いに応ずるとしつつ、撤去期限の1週間後に組合の掲示物を撤去したもので（上記(ア)①）、その対応は、本件組合掲示板廃止について一応の手続を踏んでいたものとみることもできないではない。

しかし、この間の労使交渉等の状況についてみると、園長は、組合掲示物を自力撤去するまでの間、組合掲示板の場所について話合いに応ずる旨の文書による通告はしている（上記(ア)①）ものの、組合との交渉・協議を行おうとしたことはない。そして、本件組合掲示板廃止後、本件組合掲示板の廃止から約1か月後の団体交渉において一方的に代替場所を示したのみで団体交渉を打ち切っており（上記(ア)②）、しかも、その際園長が代替場所として提案した場所は、女性更衣室の入口であり男性職員が掲示物を容易に閲覧できる場所とはいえ、提案内容として不十分であり、団体交渉において、原

状回復を要求する組合らに対してそれができない理由を一切説明せず、自己の提案に固執している。さらに、上記(ア)③のとおり平成16年6月に至って、女性更衣室の入口付近に「掲示板予定」とする模造紙を貼り付けるという一方的な対応に終始している。

このような園長の対応をみるかぎり、本件組合掲示板の廃止の前後を通じて、組合らと交渉・協議をする姿勢はなかったものといわざるを得ない。

(ウ) 上記のとおり、本件組合掲示板廃止における園長の対応は、組合らとの協議を回避する一方的なものであって、園長に対する批判を含んだ組合掲示板を一方的に撤去しようとする意図に基づくものであったと認められる。また、本件組合掲示板の廃止に関して、組合らと十分な交渉・協議を行ったものとは認められず、代替場所について組合らとの協議による合意を模索しようとする姿勢に欠けていたものといわざるを得ない。よって、本件組合掲示板の廃止における園長の対応は、労使間における慣行的事実としての組合掲示板の存在を否定し、かつ組合らとの交渉・協議を回避し続けたものであって、適切な対応であったとは到底評価し得ない。

なお、法人は、あらかじめ組合に通告する等の手段を踏んだ上で自力撤去したもので支配介入に該当しない旨主張するが（前記第3の1(2)イ後段）、その失当であることは上記判断のとおりである。

ウ 以上のとおりであるから、組合掲示物の内容等によって園の運営及び施設管理に具体的な支障が生じていたとは認められず、また、本件組合掲示板の廃止をめぐる園長の対応は、組合らに対し一方的に組合掲示物の撤去を通告したまま、組合らとの交渉・協議を回避しようとしたものであって適切な対応であったということとはできない。よって、本件組合掲示板の廃止に合理性があったということとはできない。

(3) さらに、本件組合掲示板の使用をめぐる労使対立の状況等について検討する。

ア(ア) まず、平成10年から14年の間の本件組合掲示板の使用をめぐる労使対立の状況等についてみると、以下の事実が認められる。

- ① 平成10年度のクラス担任の人事をめぐる組合は園長と対立し、組合掲示板に「ますますひどくなる園長のクラス担当ぎめを私たちは認めることができません。話し合いで決めることを望んでいます。」とのビラを掲示したのに対し、法人はこれらの掲示物の内容について就業規則違反、事実を反するなど抗議、掲示の中止を要求し、同年10月30日には労働協約（組合掲示板に関する定めを含む）の解約を通告したこと、平成12年3月24日には同通告の凍結解除を通告したが、組合は掲示板の使用を継続し、年度替りの時期にはクラス担任の人事に対する批判を掲示したこと（初審認定事実第2の4（1）②③⑥、（2）②、（4）①）。
- ② 平成13年3月12日、園長は、掲示板が理事会と園長への攻撃と一方的に使用されているとして、掲示板の使用承認を同月15日付けをもって破棄すること及び代替りの掲示場所を検討すること等を文書で通告したこと、同年5月7日に職員休憩室内にいる組合員に対し引き戸の隙間から「保育園が組合に貸与してある掲示板に、私（園長）を中傷する文書が掲示されている。直ちに取り除くよう要求する」、「変わりの掲示板（場所）は職員休憩室に設置し組合に貸与します。」などと記載された文書を差し込み、掲示板の場所として落下した戸棚の跡を指示したが、同年6月15日、掲示物は撤去されることなく、その後も組合は掲示板の使用を継続したこと（同4（4）②③⑤）。
- ③ 平成14年11月25日に第2回目の不当労働行為救済申立事

件が和解により解決した後、園長は、同年12月17日に、この申立事件に関する自らの認識を述べた質問状を組合に提出するとともに、全職員にこれを配布し、併せて当該質問状において、組合に対し掲示板の使用期限が切れていることを通告したこと（同4（4）⑧、（5））。

(イ) 上記(ア)①の園長の対応をみるに、組合の掲示物は、園長のクラス担当の決定を批判し話し合いによる決定を要求しているものであり、園長に対する誹謗中傷を含むとはいえないにもかかわらず、園長は組合掲示板の使用に関する規定のほか、組合員の範囲、団体交渉開催手続、人事・賃金などの労働条件その他50カ条からなる労働協約の解約通告にまで及んだものである。

また、上記(ア)②の園長の対応をみるに、平成13年3月に組合による園長攻撃等を理由に掲示板の使用承認の破棄を通告するとともに、代替場所を検討すると文書で通告しながら、その後掲示板の取扱いについて組合らと交渉・協議を行おうとした事実は認められず、同年5月7日には、職員休憩室内にいる組合員に対し引き戸の隙間から文書を差し込んで掲示板の代替場所を指示するなどしている。これらはいくまでも組合や組合員との接触を避けようとする態度を示すもので不自然かつ不十分な対応であり、しかも園長が代替場所として指示した職員休憩室は当時女性職員の更衣室としても使用されていたものであり（初審認定事実第2の（4）③）、男性職員を含む全職員が掲示物を容易に閲覧することが可能な場所とはいえず、その提案内容も不十分である。

さらに、上記(ア)③をみても、園長は組合らと「労使間の正常な労使関係の確立のため、双方が誠意をもって努力する」として和解をしたが、その1か月後には組合掲示板の使用期限の終了を一方的に

通告するのみで、組合掲示板の取扱いについて組合らと交渉・協議を行った事実は認められず、一方的な対応に終始していたものである。

そうすると、上記(ア)①ないし③の労働協約解約通告、労働協約解約通告凍結解除通告、掲示板使用承認破棄通告、掲示板使用期限終了通告などの各通告は、組合が組合掲示板において園長批判をするたびに組合らに圧力をかけようとして行われたものと評するほかなく、いずれも本件組合掲示板の廃止に関して順次慎重な手続を重ねたというようなものということとはできない。

イ 加えて、本件組合掲示板の廃止当時の労使対立の状況等についてみると、当時の組合の掲示物の内容（前記（２）ア）に関連して、以下の事実が認められる。

- ① 職員休憩室については、園長は平成13年6月15日付けの文書において、「休憩室は組合の事実上の占拠状態である」と主張しており、平成15年3月当時には、ミーティング室と用途を変え通常施設されるようになっていたこと（初審認定事実第2の4（4）③④）。
- ② 戸棚破損問題については、平成13年5月7日発生した職員休憩室の戸棚の落下をめぐって、労使間で対立していたこと（同4（4）③）。
- ③ クラス担任については、組合は年度替りの時期にはクラス担任の人事に対する批判を掲示したこと（同4（1）⑥、（4）①）。

上記各事実からすると、本件組合掲示板の廃止当時においても、法人と組合らは、職員休憩室、戸棚破損問題、クラス担任等職員の労働条件及び従前からの懸案事項をめぐって対立関係にあったものと認められる。

ウ 上記のとおり、本件労使間においては従前から掲示物の内容をめぐ

って対立が生じており、組合らは組合掲示板を利用して園の運営方針について園長を批判する主張を表明し、園長はそのたびに抗議や非難をしたり、掲示板の使用承認の破棄通告に及んだものである。しかも、園長は職員が掲示物を容易に閲覧できない場所をいかにも不自然な方法で提示するなどしている。また、本件組合掲示板の廃止当時、クラス担任等の問題をめぐって園長と組合とは対立関係にあり、組合は掲示板を利用して園長の運営を批判し、他方園長は平成15年3月31日に掲示板の返還を求める文書を組合掲示板に貼り付けた（初審認定事実第2の5（1）①）。

以上によれば、園長は、組合による本件組合掲示板の使用を認めないこととすることにより、組合の園長に対する批判を封ずることを意図し、かつ組合掲示板の存在そのものを否定しようとする意図があったと推認するのが相当である。

（4）以上の判断を前提として、本件組合掲示板の廃止が支配介入の不当労働行為に当たるか否かについて判断する。

ア 園による組合の本件組合掲示板の使用に関する対応が労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為といえるか否かの判断に当たっては、組合の当該施設利用の必要性及び利用状況、施設管理上の問題点、使用者のとした措置の相当性、当該施設利用をめぐる従前の労使事情や労使交渉の経緯等の労使関係上の具体的な諸事情を考慮すべきである。

なお、法人は、無断掲示物を撤去することは施設管理権に基づく当然の行為であるから、本件組合掲示板の廃止は不当労働行為には該当しない旨主張する（前記第3の1（2）イ前段）。しかし、上記のとおり使用者の行為が支配介入に当たるか否かは、当該労使関係の具体的な諸事情との関連において判断されるべきであるから、法人に施設管理権が帰属することのみをもって本件組合掲示板の廃止が不当労働行

為に該当しないということとはできず、法人の主張は採用できない。

イ 本件組合掲示板の廃止についてみると、①本件組合掲示板は廃止までの約20年余の長期にわたって継続して使用されてきており、その存在は、本件労使間における慣行的事実として不当労働行為制度による保護の対象となり得ること（上記（1）エ）、②組合掲示物の内容等によって園の運営及び施設管理に具体的な支障が生じていたとは認められず、また、本件組合掲示板の廃止をめぐる園長の対応は、組合らとの交渉・協議を回避しようとしたものであって適切な対応であったということとはできないから、本件組合掲示板の廃止に合理性があったということとはできないこと（上記（2）ウ）、③組合掲示板をめぐる園長の対応は、組合の園長に対する批判活動を封ずることを意図し、かつ組合掲示板の存在そのものを否定しようとする意図があったと推認できること（上記（3）ウ）、④加えて、本件組合掲示板の廃止当時においても、園の運営や労働条件をめぐる労使対立が深まっていたこと（初審認定事実第2の4（6）、5（1））を併せ考えると、本件組合掲示板の廃止には合理的な理由はなく、本件組合掲示板の廃止の真の目的は、園の運営上、施設管理上の必要性を理由とするものというより、むしろ、園の内装工事のために掲示板が一時使用できなくなることに藉口して、園長の組合掲示板の存在を否定しようとする意図のもとに本件組合掲示板を一方的に廃止し、これによって組合らの園に対する批判活動を封じることによって労使関係において優位に立とうとしたものであり、職員に対する組合らの影響力を弱め、排除することにあつたといわざるを得ない。

ウ よって、本件組合掲示板の廃止は、組合らの弱体化を企図したもので、組合らの組織・運営に対する支配介入に該当する労組法第7条第3号の不当労働行為である。したがって、この点に関する初審判断は

相当である（救済方法については後記7のとおり）。

### 3 郵便物・宅配物の取次ぎ拒否（争点3）について

法人は、郵便物・宅配物の取次ぎを拒否したことは労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとした初審判断は誤りであるとして、①組合宛ての郵便物については、現在全て取り次いでおり被救済利益はなく、②宅配物については、分会・非組合員を問わず全て取次ぎをしておらず、不平等な取扱いはない旨主張する（前記第3の1（3））。

そこで、法人の郵便物・宅配物の取扱いをみると、園は平成15年6月10日、保育園宛てに個人や労働組合の信書・荷物が届けられた場合は、その受け取りを断る旨を通知したことが認められるが、郵便物・宅配物については従前は取次ぎがなされていたものであり（初審認定事実第2の5（3）①）、上記の通告はこのような従前の慣行を変更するものであるにもかかわらず、園がこの通告に際し取次ぎを廃止することの必要性等について組合らと交渉・協議を行おうとした事実は認められない。当時、園は前記2で述べた本件組合掲示板の廃止をめぐり組合らと深刻な対立状態にあったことからすると、上記の通告は園長と対立関係にある組合らの活動を抑制するために行われたものと推認することができる。

よって、郵便物・宅配物の取次ぎを拒否したことは、組合らの弱体化を企図したもので、組合らの組織・運営に対する支配介入に該当する労組法第7条第3号の不当労働行為である。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

なお、上記の法人主張にあるとおり、平成16年3月5日以降、園は組合関係の郵便物を組合員に知らせるようにしたこと（初審認定事実第2の5（3）②）が認められるものの、この措置は組合らとの協議を経ていない園の一方的な措置に過ぎない上、前記認定の和解協定締結後の園の対応

等（同４（５）②）に鑑みると、上記不当労働行為の再発の可能性がないとはいえないから、この点について被救済利益はないとする法人の主張は採用できない（救済方法については後記７のとおり）。

#### ４ 就業規則変更を議題とする団体交渉における法人の対応（争点４及び争点７）について

法人は、就業規則変更問題に対する法人の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に該当するとした初審判断は誤りであるとして前記第３の１（４）のとおり主張するので、以下検討する。

##### （１）申立期間徒過等の主張について

ア 法人は、組合が主張する就業規則の不利益変更（前記第１の１（３））について、審査の対象及び救済の対象となるのは追加申立ての１年前の事実限定され、再雇用制度を検討する旨の条項の廃止を除き、全て除斥期間の対象となる旨主張する（前記第３の１（４）ア①）。

しかし、平成１６年７月２９日の追加申立ては、平成１５年１０月１６日以降の就業規則変更を議題とする団体交渉をめぐる法人の対応が労組法第７条第２号の不当労働行為であるとする申立てであるから、上記追加申立ては労組法第２７条第２項の定める申立期間を徒過しているものではない。法人の主張は、団体交渉事項について申立期間徒過を論ずるものであり失当である。

ただし、本件においては、初審及び再審査を通じて、就業規則変更問題のうち再雇用制度を検討する旨の条項の廃止に関する法人の対応が争点とされてきたものであるから、前記認定の平成１５年１０月２３日、同年１１月４日及び同月１４日に再雇用制度を検討する旨の条項の廃止を含む就業規則変更を議題とする団体交渉（初審認定事実第２の６（１））における法人の対応が労組法第７条第２号の不当労働行

為に当たるか否かについて、以下判断することとする。

イ 法人は、①再雇用制度を検討する旨の条項の廃止について、「検討する」という条項の廃止によって組合員に不利益が発生することはない旨、②定年後の再雇用制度は平成18年3月30日付けの労使協定により既に実施されており、被救済利益は喪失している旨主張する（前記第3の1（4）ア②③）。

(ア) 上記①の主張についてみると、再雇用制度を検討する旨の条項の廃止は、組合員の労働条件に係るものであり義務的交渉事項に当たるから、上記①の主張は失当である。

(イ) 上記②の主張について検討する。

法人が就業規則から削除した規定は「退職後は、本人の希望により4時間の再雇用制度を検討する。」とするものであるところ（初審認定事実4（3）①）、法人は再雇用制度導入の問題について平成14年11月に組合らと「誠意をもって団体交渉において協議を継続し、解決のために努力する」との和解協定を締結している（同4（5）①）が、平成18年4月に現行の再雇用制度を実施する（同6（5）③）に当たり組合らと協議を行ったとする疎明はない。また、現行の再雇用制度の内容をみると、再雇用者の基準は、60歳で定年退職した者のうち、園において担当する職務が存在し、園の勤務において非違行為がなく勤務成績が良好である場合などとされているが（同6（5）③）、これは組合らの要求を満たすものといえるか定かではない。そうすると、現時点においても、本件労使間において再雇用制度の内容等に関し団体交渉を行う必要性を否定することはできないから、現行の再雇用制度の実施をもって被救済利益が失われているとはいえない。よって、上記②の主張は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

法人は、平成15年10月23日及び同年11月14日に団体交渉を行っており、就業規則改正に関して説明し交渉している旨主張する（前記第3の1（4）イ）。

前記認定のとおり、平成15年10月16日の職員会議で園長から就業規則の変更案（再雇用制度に関する規定の削除を含む）の説明がなされ、これにより就業規則の変更を知った組合が団体交渉を求めた結果、平成15年10月23日、同年11月4日及び同月14日に団体交渉が行われたこと（初審認定事実第2の6（1）②③）が認められる。これらの団体交渉における法人の対応をみると、①平成15年10月23日の団体交渉において、再雇用制度に関する規定の削除に関して、組合が園長に対し説明を求めたのに対し、「再雇用については私に一任されているので、現時点では再雇用については、今までの4時間を限度に、要望があれば話し合いに応じるが、いまは再考することは必要ない」、「細かいことは、理事長に任されている」と述べるのみで、また、組合が再雇用制度に関する条項の存続等を求めたのに対し、園長はこれを拒否したこと（同6（1）②）、②法人は、就業規則変更を議題とする11月14日の団交が行われる前に、同日就業規則変更を所轄の労働基準監督署への届出を済ませ、園長は組合の抗議に対し「過半数以上の意見があればできる」などと述べたこと（同6（1）③）が認められる。上記の各事実からすると、法人の対応は、再雇用制度に関する規定の削除の理由、根拠を説明することを回避しているものであり、組合らを納得させるべく努力するという姿勢に欠けるものであるといわざるを得ない。

加えて、上記の就業規則変更により削除された再雇用制度に関する規定は、平成12年10月の就業規則変更の際に定年を65歳から60歳に変更したことに伴い付加されたもので（同4（3）①）、また、この平成12年10月の就業規則変更問題等に関する不当労働行為救済申立事

件において、法人は就業規則に定めのある定年（再雇用制度導入の問題を含む）について「誠意をもって団体交渉において協議を係属し、解決のために努力する」との和解協定を組合らと締結していたものである（同4（5）①）。しかるに、法人は、上記に説示したとおり団体交渉に応じてはいるものの、再雇用制度に関する規定を削除する理由等について十分な説明を行ったものとはいえず、また、十分な説明を行わないまま協議未了前に就業規則変更の届出を行い、さらに届出後の団体交渉においても組合らの抗議を採り合うことはなかったもので、組合らとの団体交渉を軽視したものといえる。

以上からすると、平成15年10月16日以降の就業規則変更を議題とする団体交渉における法人の一連の対応は、不誠実な交渉態度に終始したものであって、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。したがって、この点に関する初審判断は相当である（救済方法については後記7のとおり）。

#### 5 団体交渉中の園長の発言（争点5）について

法人は、団体交渉中の園長の発言は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとした初審判断は誤りであるとして、平成15年10月23日の団体交渉において、園長は「定年まであと5年でしょ」と述べただけであり、このように事実を述べたことが不当労働行為に該当することはあり得ない旨主張する（前記第3の1（5））。

しかし、園長が、上記団体交渉において、組合員に対し「あと5年くらいのことだからどうでもいい」と発言したこと（初審認定事実第2の6（2）①）は、上記発言があったことが記載された議事概要（甲36の1）及び「どうせ、いいですよ。」と記載された団交議事録（甲149）から明らかであり、初審命令の事実認定に誤りはなく、法人の上記主張は採用できな

い。

そして、園長の上記発言は、労働時間制度に関する質疑応答の中でのやりとりの発言であって、組合の質問に対し真摯に対応したものとは到底いえない不誠実な交渉態度であって、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

## 6 園長による組合批判の文書配布等（争点6）について

法人は、職員会議等における園長の言動等は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとした初審判断は誤りであるとして、法人を誹謗中傷等してきた組合の行為を園長が注意、批判することは当然であり、不当労働行為に該当しない旨主張する（前記第3の1（6））。

前記認定のとおり、園長は、平成16年4月22日、5月6日、9月17日及び9月22日に、組合が園児の怪我に関する文書を東京都労委提出したことに言及する文書等を配布し、同年9月17日の職員会議において園内の事故に関する発言を行ったことが認められ（初審認定事実第2の6（3））、この点について争いはない。

そこで、園長が平成16年4月22日及び同年5月6日に配布した上記文書をみると、そこには「組合がまたも保育園における子供たちのケガの件を東京都の労働委員会に提出しました」、「またも事実と違う文書をだしています」と記載されている（初審認定事実第2の6（3）②）。しかし、園長が指摘する組合の文書をみると「ベテランと若手の職員を一緒に組ませない人員配置のためや、経験の浅い職員に負担のかかる施策をとっていることが、ケガや事故多発の要因の一つとなっていると、組合は考えています。」などと記載されており（同6（3）②）、その内容は保育態勢に関し園の運営責任者である園長による園の運営を批判するもので、園児の怪我をめぐり園長と保護者が対立し、理事長が辞任するに至った経緯（同4

(6))に鑑みると、園長個人を誹謗中傷したものということはできない。

さらに、園長が配布した上記の文書に加えて、同年9月17日の職員会議において「うちの保育園の中の事故のことが外に出まわっている」、「誰が書いたんですか。私が書いてごめんなさいと言って。」(同6(3)③)等発言したこと及び同月22日に「謝罪されることを期待していました。」などとする文書を配布したことの趣旨は、組合が公的機関に園の内情を明らかにしたことをもって組合を非難するものであって、職員会議による発言及び文書配布という形で非組合員を含む園の全職員に向けて組合を非難することにより、このような組合の行動を牽制することを意図したものといえる。

よって、平成16年4月22日以降の園長による文書配布等は、非組合員に対して組合らの組合活動や不当労働行為救済申立てを非難したものであり、法人による組合らの組織・運営に対する支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

## 7 救済方法について

### (1) 組合掲示板の再貸与について

ア 本件組合掲示板の廃止が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当することは上記2判断のとおりであるから、法人は組合に対し組合掲示板を再貸与しなければならない。

イ 組合掲示板の設置場所については、組合らの請求する救済内容は、従前の場所を組合掲示板として使用させることとしている(前記第1の2(1))が、従前から掲示物の内容をめぐり労使対立が生じており(上記2(2)ア、(3)ア、イ)、保護者からも園ないし組合に対し保護者を巻き込むことがないよう要望が寄せられていたこと(初審認

定事実第2の4(1)⑤及び(4)⑥等を考慮すると、改めて組合掲示板の設置場所のほかその大きさ、掲示内容等の具体的条件については労使の実情に即して決定されるべきである。

この点に関しては、本来は労使間の自由な協議に委ねるのが相当であるところ、本件では代替掲示板の設置場所をめぐる団体交渉において、園は女性更衣室の入口を提案したのに対し、組合は男性職員や保護者の目にふれない場所であるとして反対して原状回復を求めており(同5(2))、両者の主張は激しく対立していることから、全てを労使協議に委ねることは相当でない。

そこで、当委員会としては、救済命令の実効性を図る観点から、次のとおり一定の条件を付した上で協議を命じることとする。すなわち、組合掲示板の設置場所に関する労使の主張をみると、園長が代替場所として提案した場所は、女性更衣室の入口であり男性職員が掲示物を容易に閲覧できる場所とはいえず、この提案は相当でない。他方、組合掲示板は第一義的には組合員その他の職員に対する情報宣伝活動の重要な手段であることから、必ずしも保護者等の閲覧の便宜に資する必要はない。そこで、組合掲示板の設置場所については、園の全職員が掲示物を容易に閲覧することができる場所であることを前提に、なるべく保護者から目立たない場所(例えば、園の建物2階の教材庫から洗濯室にかけての廊下側壁面のうちの一区画、別添資料(甲59の2)参照)とする方向で労使双方で協議を尽くすべきものと思料する。

なお、掲示内容に関しては、これが法人や個人を誹謗中傷したり名誉を損なうものであってはならず、またこの点について疑義が生じた場合には労使の代表者の話し合いにより解決すべきものである。

ウ 以上のとおりであるので、組合掲示板については、主文Iの1とおりに命ずることとする。なお、労使協議が整うまでの間、組合による掲

示物の事前届出の上、従前の場所を使用させることが相当であると思料する。

## (2) 郵便物・宅配物の取次ぎ拒否について

郵便物・宅配物の取次ぎ拒否が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当することは上記3判断のとおりである。

前記認定のとおり、郵便物の取扱いについては、現時点において園の郵便受けに配達された組合関係の郵便物は組合員に知らせるようにされてはいるが（初審認定事実第2の5（3）②）、このような園の措置は組合らとの交渉・協議を経たものではなく一方的なものに過ぎない。また、宅配物の取扱いについては、労使間で未だ確定していない。

そこで、現時点における組合関係の郵便物・宅配物の頻度や取次ぎに要する事務量等を踏まえて、これらの取次ぎの範囲、方法等について、改めて主文Iの2のとおり協議することを命じるとともに、今後における再発防止を図る観点から主文Iの4のとおり文書手交を命ずることとする。

## (3) その他の救済方法について

その他、初審命令主文第5項を削除し、同第3項及び第4項を主文Iの3及びIの4のとおり変更する。なお、初審命令主文第4項は、法人に対して文書掲示を命じているが、当委員会としては、園が保育の場であることなどの諸般の事情を考慮して主文Iの4のとおり文書交付を命ずることとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労

働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年9月3日

中央労働委員会

第一部会長