

大阪、昭 49 不 43、昭 50. 4. 14

命 令 書

申立人 大阪私学教職員組合

被申立人 宗教法人 極楽寺

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 A 1 に対して、同人を速やかに保育担当・クラス担任に就かせるとともに、同人が保育担当・クラス担任でなかった間、受けるはずであった担任手当相当額(これに対する年5分の割合による金員を含む)を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和 49 年 4 月 13 日、申立人から申し入れのあった要求事項（ただし、A 1 を保育担当・クラス担任教諭にすることを除く）について、速やかに申立人と団体交渉を行なわなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対して、下記の陳謝文を、速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人組合代表者あて

被申立人法人代表者名

当法人は、下記の行為を行いましたが、これらの行為は、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ことを認め、ここに陳謝しますとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

- 1 貴組合綿渓幼稚園分会の結成当時、貴分会員らに電話をかけ、分会結成に介入する

とともに、団体交渉の席上、分会結成を理由に昭和 48 年年末一時金を減額する旨発言したこと

1 貴組合のビラ配布活動に対して、再三にわたり、これを禁止する旨発言し、更に貴組合員に対して昭和 48 年年末一時金の未払分の支給を遅らせたり、戒告処分を行うなどして、報復措置を講じたこと

- 1 貴組合員 A 1 氏の保育担当・クラス担任をはずしたこと
- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 当事者等

- 1 被申立人宗教法人極楽寺（以下「極楽寺」という）は、寺院経営の傍ら肩書地に綿渓幼稚園（以下「園」という）を設置し、幼児保育事業を営む宗教法人であり、本件申立時における園の教職員数は 30 名である。
- 2 申立人大阪私学教職員組合（以下「組合」という）は、大阪府下及びその近辺の私立学校に勤務する教職員で組織する労働組合であり、本件申立時における組合員数は約 3,000 名である。

なお、園には、組合の綿渓幼稚園分会（以下「分会」という）が組織されているが、本件申立時、公然化している分会員は 1 名である。

- 3 園は、昭和 30 年 5 月に極楽寺が設立した幼稚園であり、極楽寺の代表役員である B 1（以下「園長」という）が園長を兼務し、副園長には園長の長男 B 2（以下「副園長」という）が、保育部主任には副園長の妻 B 3（以下「保育部主任」という）が、更に総務部長兼研究部長には保育部主任の弟 B 4（以下「研究部長」という）がそれぞれ就任しており、園の要職はすべて園長の一族によって占められている。

なお、園長は、入園式、卒園式などの重要な行事のある場合以外は園に姿を見せず、副園長が園の日常の業務を監督している。

第 2 本件申立ての概要

本件申立ての概要は、次のとおりである。すなわち、園が(1) 分会結成当時、①分会員宅に電話をかけ、分会結成の中心人物は誰であるか、分会をなぜ結成したのかなどと発言したり、②団体交渉の席上、分会が結成されたことを理由に、既に発表済みの 48 年年末一時金を減額する旨の発言をし、更に、③檀家、分会員の親、園の出入り業者及び分会員の園への紹介者を通じて、分会員に対し組合脱退工作を行うなど一連の分会破壊工作を行ったこと、(2) 分会のビラ配布活動に対して、再三にわたり、これを禁止する旨発言し、更には 48 年年末一時金の未払分の支給を遅らせたり、戒告処分に付するなど報復措置を講じたこと、(3) 分会員 A 1 に対して、49 年度の保育担当・クラス担任をはずしたこと、(4) 49 年 4 月 13 日に組合から申し入れた団体交渉を拒否し続けていること、がいずれも不当労働行為に該当するというものである。

第3 分会公然化前後の事情

- 1 園には、従前、労働組合は組織されていなかったが、45 年 4 月、園に教諭として就職した A 1 は同年 6 月に組合に加入し、非公然に組合の活動を行い、また、分会の組織づくりにもその中心的な役割を果たしてきた。
- 2 前記の A 1 らの努力の結果、ようやく 48 年 12 月 5 日に至り、園の教職員 13 名をもつて分会が結成された。
- 3 48 年 12 月 5 日午後 4 時 30 分ごろ、組合役員らは園に対して、分会を結成した旨を通告し、あわせて 48 年年末一時金として基本給の 3 カ月分を支給すること等の要求項目について団体交渉を申し入れるため園の事務所に赴いたが、この日にかぎって園側の役職者は全員不在であったので、やむなく組合役員らは翌 6 日午前 7 時すぎに上記の通告及び申入れを行った。
- 4 ところで、園は、12 月 5 日の昼休み中に例年よりも 1 週間程早く 48 年年末一時金を支払ったが、支給率は例年よりも高く、基本給の 3 カ月分プラス一律 20,000 円に、更に 3,000 円に勤続年数を乗じた額を加えたものであった（ちなみに、47 年年末一時金の支給率は基本給の 2 カ月分プラスアルファ（0 円ないし 10,000 円）であった。
なお、園は、基本給の 3 カ月分のうち 0.5 カ月分については、49 年 3 月末までに支払

う旨述べて、同日には支払わなかった。

5 公然化当時、13名であった分会員は、その後急速に減少した。すなわち、分会員数は、48年12月15日ごろには7名、49年1月初めには5名、同年3月ごろには2名となっていた。

第4 分会の結成及び活動に対する園の言動

1 認定した事実

- (1) 48年12月5日夜、保育部主任は、A2、A3ら数名の分会員宅に電話をかけ、同人らに対して分会結成の中心人物は誰であるか、分会をなぜ結成したのか、いつごろから分会の組織づくりをはじめたのか、なぜ分会を結成する前に相談してくれなかつたのかとの旨尋ねた。
- (2) 12月7日、組合からの申入れにより開催された団体交渉の席上、組合側が副園長に対して組合の要求よりも上まわって年末一時金が支給されたことについて礼を述べた。しかし、副園長は、労働組合が結成されたため園の家族的な雰囲気が壊され、園の信頼も裏切られたので既に支給済みの48年年末一時金のうち20,000円を12月分の給料から差し引き、更に49年3月支給予定の0.5カ月分も支給しないとの旨述べた。これに対して組合側は抗議し、12月5日の発表どおり支給するよう要求したが、結局、物別れに終った。
- (3) 12月15日、第2回目の団体交渉が開催され、席上、副園長は、20,000円については差し引かないが、0.5カ月分は支給しない旨回答し、更に、労働組合が結成されたのでやる気がなくなった、園をやめる、園の名前に傷がついたとの旨述べた。
- (4) 49年2月16日、分会が昼休み中に分会ニュース「まつぼっくり」No.1を園内において、配布したところ、その翌日、副園長は分会長のA2に対して、ビラを配布しないようにとの旨述べた。
- (5) 3月20日、園は教職員らに対して3月分の給料と共に48年年末一時金の未払分である0.5カ月分を支払った。しかし、副園長はA2及びA1に対しては、「まつぼっくり」No.1に記載された「園が分会結成を理由に0.5カ月分を支給しない」との旨の

記事が間違っているので、園側の用意した陳謝文に署名押印せよ、そうすれば 0.5 カ月分を支払うとの旨述べ、両名がこれを拒否すると、園はその日は 0.5 カ月分を両名に支払わぬ、結局翌月 13 日ごろにようやくこれを支払った。

なお、このころ、公然化していた分会員は、上記両名のみであった。

(6) 4月 13 日の入園式当日、A 1 が来園した園児の保護者らに対して「まつばっくり」No. 2 を配布したところ、研究部長は同人に対して、副園長の言葉として、ビラ配布を絶対に行わないように厳重に注意するとの旨述べた。

(7) 園の遠足の日であった 4 月 30 日、A 1 は来園した園児の保護者らに対して、園の近くの路上で「まつばっくり」No. 3 を配布したところ、同日夜、副園長が A 1 の自宅を訪れて、同人に対して園児の保護者らにビラを配布しないようにとの旨述べた。

(8) 園は、A 1 を、5 月 1 日付け、同月 17 日付け及び同月 27 日付けの 3 回にわたって戒告処分に付し、その都度、内容証明郵便で、同人の自宅あてに「戒告通知書」を送付したが、それらによると、上記処分の理由はおおむね次のとおりである。

① 5 月 1 日付け処分の理由

ア 2 月 16 日に配布されたビラについて、証明書の提示を指示したのに、これを拒絶し、その後も提示していない。

イ 4 月 13 日、不法不当に、事実に反する記事を記載したビラを配布し、園の信用、名誉を毀損した。この件について厳重注意したが、反省の意を表明していない。

ウ 4 月 8 日より職務命令に全く従わず、勤務時間を自由時間と称して、離席が甚だしく、職務室（後述の研究部室のこと）に施錠し、私物化するなど園内規律を乱した。これらの件について再三注意したが、これに従わなかった。

エ 4 月 1 日より 6 回の無届遅刻をし、事後連絡もなかった。

② 5 月 17 日付けの処分の理由

ア 4 月 30 日、園の管理職に錯誤を惹起させるようなビラを園児の保護者らに配布し、これらの人々に混乱を生ぜしめた。

イ 再三の注意並びに 5 月 1 日付けの戒告にもかかわらず、職務怠慢行為、職務不

履行を継続し、離席、私語を繰り返している。なかんずく、5月7日には職務上の会話を聴取せず、理由も告げず退席し、激しく扉を開閉した。

③ 5月27日付け処分の理由

ア 職務を怠り、4月の職務命令以来、5月14日に数枚のレポートを提出したのみであり、しかもその内容は本の内容を引用列記したものにすぎない。

イ 前項に関して、大意の把握、内容の検討を指示したのに対して、これを拒絶した。

ウ 5月22日午前8時15分ごろ、河内長野市内において事実に反する内容の記事を記載したビラを配布した。

なお、前記処分理由のひとつであるA1の遅刻については、同人の遅刻は5分ないし10分程度であり、この程度の遅刻は、従来から同人を含めて他の教職員もしていたが、園は従前から仏教保育の場に鑑み、出勤簿やタイム・カードを備えず、教職員の遅刻に対して特別の注意や処分を行ったことがなかった。

2 判断

(1) 園は、分会の結成並びにその活動に対して、何ら支配介入を行っていないとの旨主張する。よって、以下判断する。

(2) まず、分会の結成当時における園の言動についてみると、前記認定のとおり、分会が結成された当日の夜に、保育部主任が分会員宅に電話をかけ、分会結成の中心人物は誰であるか、いつごろから分会の組織づくりをはじめたのか、事前になぜ相談してくれなかつたのかなどと述べ、更にその2日後の12月7日及び同月15日の団体交渉において、副園長が、分会が結成されたので園の家族的な雰囲気が壊されたとか、やる気がなくなったので園をやめるなどと露骨に分会を嫌悪する発言をし、また既に発表済みの48年年末一時金の支給額を減額するとの態度に出ていた。これら園の言動は、そのなされた時期及び内容から一連のものと判断され、分会の結成を嫌悪し、その破壊を意図したものといわざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 次に、園が檀家、分会員の親、園への出入り業者及び分会員の園への紹介者を通じて分会員に対し脱退工作を行ったとの組合主張については、これを認めるに足る疎明はなく採用することができない。

(4) 園が、分会がビラを配布することについて、2月17日、4月13日及び同月30日の副園長らの言動に見られるように、再三にわたって、これを禁止する旨の発言を行っていることは前記認定のとおりである。

ところで、一般に使用者が労働組合のビラ配布活動を一律に制限ないし禁止することが支配介入行為であることは論をまたない。本件の場合、園は何ら合理的な理由を示さず、ビラ配布活動を一切禁止しようとしているのであって、このような園の態度は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

また、園が3月20日に48年年末一時金の未払分を非分会員に支給しながら、分会員であるA1及びA2に対してはその支給を遅らせた理由についてみると、「まっぽっくり」No.1に記載された「園が分会結成を理由に0.5カ月分を支給しない」との旨の記事が、園の主張するように事実に反するものでないことは、前記認定の12月7日の副園長の発言からも明白であって、A1らが陳謝文に署名押印しなかったのは当然であるといわざるを得ない。したがって、これを理由に分会員の48年年末一時金の未払分の支給を遅らせた園の行為は、正当な組合活動に対する不利益取扱いといわざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(5) 次に、園は、前記認定のとおり、5月中に3回にわたってA1を戒告処分に付しているが、その処分の理由の中には、いずれも同人のビラ配布活動に関して、事実に反する記事を記載して園の信用、名誉を傷つけたことなどが含まれている。しかしながら、園は、処分に際してA1に対して、いかなる内容の記事が事実に反しているのかを明らかにしておらず、また、本件審問においてもこの点について何ら疎明を行っていないのであって、このような園の態度は不当であるといわざるを得ない。

また、無断遅刻を1カ月間に6回行ったとの処分理由については、A1の遅刻は5分ないし10分程度であり、同人にも反省を要すると認められる点があるが、園には

出勤簿やタイム・カードはなく、仏教保育の場として厳密な時間管理がなされていなかつたことなどからみて、突然、同人のみを戒告処分に付することは酷に過ぎるといわなければならない。

更に、職務怠慢であるとか、職務を履行しないとかの処分理由についても、後記第5において認定したとおり、①研究部が新設されたばかりであること、②A 1 は第1学期中に4回（5月中に2回）にわたってレポートを提出していること、③レポートの提出時期について、園はA 1 に対して何ら具体的な指示を与えていないこと、④A 1 のみをその意に反して研究部室に勤務させていることなどからみて、仮に園の主張するようにA 1 が時に園の指示に従わないことがあったとしても、それをもって、一方的に同人に対して、職務怠慢や職務不履行の責を負わせようとする園の態度は当を得ない。

なお、A 1 は離席が甚だしく、私語を繰り返しているとか、研究部室を施錠して私物化したとかの処分理由については、園はこのような事実があったと認めるに足る疎明を行っておらず、そのほか特にA 1 を戒告しなければならない程の理由は見受けられない。結局、本件処分は、そのなされた時期がいずれもA 1 のビラ配布があった後20日以内であること、そのいずれの処分理由にもビラに関係した内容が含まれていること並びに園がビラ配布を禁止する旨の発言を再三繰り返していたことなどからみて、A 1 のビラ配布活動に対する報復措置としてなされたものといわざるを得ず、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。

第5 A 1 に対する保育担当・クラス担任はずし

1 認定した事実

(1) 49年4月8日、園は職員会議において、同年度における担任クラスの割当て等を発表したが、分会員のA 1 及びA 2 の両名のみに対しては、保育担当・クラス担任をはずし、同人らの意に反して同年4月1日づけで新設した研究部に配属した。なお、園は、研究部を新設することについて、従前、職員会議等において協議し、あるいは話題としてとりあげたことは一度もなく、また、A 1 及びA 2 の両名に対しても、保育

担当・クラス担任をはずし、研究部員に任命することについて、事前になんらの意向打診や話し合いを行っていない。

- (2) 4月11日、A2は園を退職した。
- (3) 4月14日ごろ、園はA1に対して、鈴木出版社発行の「仏教保育講座」第1巻（仏教保育の原理）及び同第2巻（仏教保育の実践原理）を貸与し、仏教保育の原理とはどういうものかをレポートにまとめて提出するよう命じた。その際、園はレポートの提出時期について何ら具体的な指示を与えていなかったが、A1は各章を読了する毎にレポートにまとめ、5月14日、同月末、6月4日及び7月20日の4回にわたり園に提出した。
- (4) 園は、保育担当・クラス担任教諭に対しては、担任手当3,000円、クラス手当2,000円、乗務手当5,000円及びピロティ手当500円を毎月支給しているが、研究部員であるA1に対しては、49年4月以降、これらの手当を一切支給していない。
なお、乗務手当は園児送迎用バスに添乗した教諭に対して時間外手当にかわるものとして支給されており、また、クラス手当は文部省が幼稚園設置基準で定めている園児数を上まわるクラスを担任している教諭に対してのみ支給されている。
また、A1は、48年度は1年保育の保育担当・クラス担任を行い、学年主任でもあり、主任手当の支給を受けていたが、49年4月以降は、この主任手当（月額8,000円）に代わるものとして役職手当（月額8,000円）の支給を受けている。
- (5) 園は、従来、教諭らが更衣室として使用していた小部屋を研究部室とし、A1のみをそこで勤務させている。

2 判断

- (1) 園は、A1の研究部への配置換えは、全園的立場から考慮した正当な人事権の行使であり、何ら同人に対するみせしめや組合に対する介入の意図はない、また、この配置換えは同人の組合活動にとって何らの支障にならないとの旨主張する。よって、以下判断する。
- (2) まず、幼稚園教育において、保育の実践とならんとその理論的な研究が必要であろ

うことは、一般論としては肯定しうるところである。

しかしながら、通常、幼稚園の教諭は保育を担当することを当然期待して就職するものであって、かかる教諭に対して、園が、合理的な理由もなく保育を担当させず、専ら研究に従事させることは、重大な労働条件の変更をもたらすものであることは勿論、事前に本人の同意を得ることなくこれを一方的に強要した場合、当該教諭に大きな精神的苦痛を与えることも明白である。

(3) ところで、本件の場合、前記認定のとおり園はA 1及びA 2に対して、事前に何らの協議もせず、突然かつ一方的に、保育担当・クラス担任をはずしているのであって、到底正当な人事権の行使とは認められない。

(4) 次に、本件配置換えはみせしめや組合への介入を意図したものではないとの園の主張については、①保育担当・クラス担任をはずされたのは分会員である両名のみであり、特に両名を研究部員に任命したことについて、合理的な理由が見受けられないこと、②保育担当・クラス担任をはずされたことによって、両名は経済的不利益及び精神的苦痛をこうむったと判断されること、③前記第4で判断したとおり、園は分会を嫌悪していたことなどからみて採用できない。

(5) 以上要するに、本件保育担当・クラス担任はずしは、A 1が分会員であることを理由に、同人を不利益に取扱い、ひいては分会組織の破壊を意図したものであって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ところで、本件の救済方法についてであるが、組合は、A 1を直ちに保育担当・クラス担任に就かせること並びに49年4月以降、同人が保育担当・クラス担任に就くまでの間、同人が受取るべき担任手当及びクラス手当を支払うことを求めている。しかしながら、前記組合請求のうち、保育担当・クラス担任に就かせること及び担任手当のバック・ペイについては、前記認定のとおり、A 1が48年度において保育担当・クラス担任を行っていたことからみて、容認し得るが、クラス手当については、担任クラスの園児数が文部省の幼稚園設置基準で定めている園児数を上まわる場合にのみ支給されることになっており、保育担当・クラス担任の教諭であるからといって必ず

しも支給されるものではないから、これをもバック・ペイに含ましめることは妥当ではないと考えられるので、主文1のとおり命令する。

第6 団体交渉の拒否

1 認定した事実

- (1) 49年4月13日、組合は園に対して、A1を保育担当・クラス担任教諭にすること並びに賃上げを行うことを要求事項として団体交渉を申し入れた。
- (2) 上記申し入れに対して、園は、花祭り等の行事があり忙しいので、6月まで団体交渉は開催できない旨組合に回答した。
- (3) 6月7日、組合が園に対して、団体交渉を早く開催するよう要求したところ、園はお盆が済んでから開催する旨回答した。
- (4) しかしながら、9月に入ってからも園は団体交渉に応じず、結局、本件審問終結時に至るまで、団体交渉は開催されていない。

2 判断

園は、正当な理由なく団体交渉を拒否しているとの組合主張については、これを否認しているが、前記認定のとおり、園はそのつど、適宜口実を設けて、結局は団体交渉を拒否し続けているのであって、このような園の態度は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、前記認定の要求事項のうち、A1を保育担当・クラス担任教諭にすることについては、主文救済によって救済の実を果たしうるものと考えられるので、主文2のとおり命令する。

第7 その他

組合は、陳謝文の掲示をも求めているが、主文救済によって救済の実を果たしうるものと考えられるから、その必要を認めない。

以上の理由に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和 50 年 4 月 14 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎