

東京、昭57不42、昭59.1.24

命 令 書

申立人 日本社会福祉労働組合東京支部  
申立人 日本社会福祉労働組合東京支部みぎわ保育園分会  
被申立人 社会福祉法人いずみの会

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人いずみの会は、申立人日本社会福祉労働組合東京支部みぎわ保育園分会ないし同分会執行委員長宛の郵便物を無断で差出人に返送したり、また休憩時間中における同分会所属の分会員による電話利用を禁止したり、分会員宛の電話の取次ぎを拒否したりして、申立人両組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人日本社会福祉労働組合東京支部および同みぎわ保育園分会が申入れた団体交渉を申立人支部の参加を認めないとの理由で拒否してはならない。
- 3 被申立人は、申立人分会執行委員長A1に対して行った昭和57年3月29日付、同年5月31日付および同年6月11日付の戒告処分をいずれも撤回しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人分会所属の組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8、同A9、同A10、同A11、同A12および同A13に対して行った昭和57年6月28日付戒告処分をいずれも撤回しなければならない。
- 5 被申立人は、申立人分会所属の組合員A2に対して行った昭和57年9月24日付戒告処分を撤回するとともに賃金カット分7,268円を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人両組合に対して本命令書受領の日から1週間以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

日本社会福祉労働組合東京支部  
執行委員長 A14 殿  
日本社会福祉労働組合東京支部  
みぎわ保育園分会  
執行委員長 A1 殿

社会福祉法人いずみの会  
理事長 B1

当法人いずみの会の行った下記の行為は、いずれも不当労働行為であると東京都地方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。

(注、年月日は、文書を手交する日を記載すること。)

記

1. 貴分会宛の郵便物を無断で返送したこと。
2. 貴分会所属の分会員の休憩時間中の電話利用を認めず、あるいは分会員宛の電話を取

次がなかったこと。

3. 貴両組合から申入れのある団体交渉を拒否していること。
4. 貴分会執行委員長および全分会員を戒告処分に付したこと。
5. 貴分会所属の分会員A 2に対し、戒告処分および賃金カットを行ったこと。
- 7 被申立人は、主文第3項、第4項、第5項および第6項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 8 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人社会福祉法人いずみの会は、昭和53年4月1日以降、肩書地において、みぎわ保育園と称する保育所（以下、「いずみの会」および「みぎわ保育園」を総称して「園」という。）を運営しており、現在の職員数は園長を含め、19名である。
- (2) 申立人日本社会福祉労働組合東京支部（以下「支部」という。）は、社会福祉およびこれに関連する仕事にたずさわる労働者で組織する日本社会福祉労働組合の東京地方における支部であり、その組合員数は約900名である。
- (3) 申立人日本社会福祉労働組合東京支部みぎわ保育園分会（以下「分会」といい、「支部」と「分会」をあわせ「組合」という。）は、昭和57年2月6日、上記園の職員12名で結成した労働組合であり、現在の組合員数は13名である。

#### 2 勤務時間と有給休暇の取得方法の変更

〈分会結成前〉

- (1) 園開設当初の職員の出退勤は、「普通番」（このほか「早番」、「遅番」の者もいた。）の場合、午前8時30分に出勤し、午後4時30分以降であれば、園児の在園状況によって、随時帰るなど、各人の退所時刻は不揃いであった。
- (2) 昭和54年7月30日、園は就業規則を制定し、勤務時間については午前8時30分から午後5時30分まで、休憩時間は正午から午後1時までを原則として定めた。しかし、休憩時間が実際上取れないとのことで、退所時刻の実態は従前と同様であった。
- (3) 55年9月12日、職員16名が連名で労働条件の改善等を求める要望書を理事長、園長宛に提出した。そのなかで、勤務時間については、就業規則の規定は実態に合わないので、午前8時30分から午後4時30分までを原則とするよう申入れた。  
さらに、9月19日と22日にも同様の申入れを行った。
- (4) 園は、これを受けて同年9月26日、職員会議の席上、休憩時間が取れないとの職員の主張を考慮し、実働時間は就業規則どおり8時間としながらも運用上は以下のとおり、ほぼ従前どおりの勤務時間帯とすることで、職員との間で口頭確認した。

	平日	土曜日
早番	7：30～16：00	7：30～14：00
普通番	8：30～16：30	8：30～14：00
準遅番	9：00～17：30	9：00～16：00

遅番	9 : 20～18 : 00	9 : 20～18 : 00
----	----------------	----------------

また、同日の職員会議の席上、理事長は有給休暇の半日取得についても認めた。なお、園はその後、15分以内の遅刻は遅刻扱いとはしないこと、そして15分以上の遅刻もしくは早退が3回あった場合は、1日分の有給休暇に振り替える「1 / 3有休」をも認めた。

- (5) 56年11月ころ、職員会議において、職員らは前記(4)前段の勤務時間を越える場合、例えば「普通番」で16時30分（月～金）または14時（土）を越えるときは、残業手当を支給するよう、園に要請した。

これについて、園は立川労政事務所等に相談したところ、職員に休憩時間をとらせるよう指導された。

なお、このとき要求のあった残業手当は、その後も支給されていない。

〈分会結成後〉

- (6) 分会結成後間もない57年3月23日、園は職員会議の席上、突然、口頭で勤務時間を同年4月1日から就業規則どおり午前8時30分から午後5時30分までの時間帯で実施する旨、職員に通告した。また、園はこの会議で『「1 / 2有休」は認めない、1分でも遅れた場合は遅刻扱いとする。』と通告し、さらに「翌日の労働に支障をきたすような休み方をしないように」等と暗に休暇を利用した組合活動をけん制する趣旨の発言をした。

上記園側の発言に対し、分会のA1執行委員長は「従えない」と抗議した（後記6(1)〈57年3月29日付戒告処分〉ア⑦の事由）。

- (7) 園は、同年3月31日、次のような「お知らせ」と題する文書を職員に回覧した。

「……先日の職員会で申しました通り、就業規則の時間で実働8時間、休憩1時間になっていますので、4月1日から実施いたします。

例 午前7時半～午後4時半、午前8時半～午後5時半、午前9時～午後6時。

また、有給休暇のとり方は1日が原則になっています。1 / 3、1 / 2の有給休暇をとらないようにお願いします。……」

- (8) これに対し、分会は翌4月1日園と話し合いを持って、勤務時間問題は団体交渉で話し合うべきであると主張したが、園は応ぜず、結局同月9日の職員会議で再度話し合うこととし、4月1日の実施は見送られた。

そして、4月9日の職員会議で勤務時間が話し合われたが、結論は出ず、次回の職員会議にまで持ち越された。

この話し合いのなかでも、分会は勤務時間問題は団体交渉で話し合うべきであると強く主張した。また、4月12日には団体交渉を4月20日に行うよう園に申し入れたが、園はうけいれなかった。

- (9) 4月23日の職員会議で、園は職員の退所時刻について、例えば「普通番」の場合、平日午後5時15分、土曜日午後2時とするとの提案を行った（平日は15分、土曜日は3時間30分、就業規則より短縮）。この提案に対し、分会は4月26日、例えば「普通番」の平日の退所時刻について、園提案よりさらに15分短縮し、午後5時とする対案を提出した。

ところが、園は、この分会の対案を拒否したのみならず、同日、「職員の皆さんへの通知」と題する文書を職員に回覧し、勤務時間については、4月23日の園提案を撤回し、就業規則どおり、月曜日から土曜日まで実働8時間、休憩時間1時間とし、休憩時間については、別表により、例えば、1歳児保育の場合12時30分から14時30分までの間に交

替で1時間ずつ、4歳児保育の場合は12時30分から13時30分までの1時間取得するように示した。また、有給休暇についても、同文書で1日単位のものだけを認めた。そして、両方とも同日から実施する旨を職員に通告した。これにより、4月26日以降の勤務時間は、平日、土曜とも次のとおり変更実施され、また、有給休暇も「1/3」、「1/2」の取得は認められず1日単位となり、現在に至っている。

平日 <sup>⑤</sup> (分会結成以前)	土曜日 <sup>⑤</sup> (分会結成以前)
早番 7:30～16:30(7:30～16:00)	7:30～16:30(7:30～14:00)
普通番 8:30～17:30(8:30～16:30)	8:30～17:30(8:30～14:00)
遅番 9:00～18:00(9:00～17:30)	9:00～18:00(9:00～16:00)

### 3 分会宛の郵便物の返送

分会結成以降、分会ないし分会執行委員長宛の郵便物が園に郵送されるようになった。

しかし、園はこの郵便物を分会に取次がず、配達された郵便物に「外部からの手紙は一切お受取りできません、組合員の家庭におねがいします。」「この所在地にはこの様なものは存在しません。」「次回からは廃棄処分にします。」「この所に組合の事務所はありません。」などと書き添えて差出人に返送している。

もっとも、園に配達される職員個人名宛の郵便物については、これを取次ぎ、返送するようなことはしていない。

### 4 電話使用について

(1) 従来、園内に公衆電話がないことから、職員が私用で園の事務室の電話を利用する場合は、電話機の横の料金箱に料金を入れさえすれば、休憩時間のみならず就業時間内でも自由にこれを使うことが許されていた。また、外部から職員に電話がかかってきた場合、園はこれを取次いでいた。

(2) ところが、分会結成後、園は従来の取扱いを変更し、以下の例にみられるように許可がなければ園の電話を使用させず、また園にかかってきた電話も内容の如何にかかわらず取次がなくなった。

ア① 57年2月24日の予備交渉で、支部参加の問題をめぐり、組合と園との意見が対立した際、A1が立川労政事務所に連絡するため、事務室の電話を使用しようとしたところ、理事長はこれを許可しないと行った(後記6(1)〈57年3月29日付戒告処分〉ア②の事由)。しかし、それでもA1は電話を使用し、その電話の途中、A1に代って理事長もでるなどして、結局その日の予備交渉には支部の参加が認められた。

翌25日、園長は不許可の電話を使用したとして、A1を注意したのでA1がこれに抗議したところ、園長は「就業時間中は賃金を払われている人ですよ」といった。これに対しA1は「俺はお前の奴隷ではない」と大声で反論した(同③の事由)。

② 同年3月10日、「調理の代替問題」でA1と園長との意見が対立し、A1が東京都福祉局多摩事務所に連絡をとるため、園の事務室の電話を使用した(同⑤の事由)。

③ 同年5月31日午前、地域の住民が理事長との話し合いを求め来園した際、理事長が不在だったので、A1が事務室の電話を使用して理事長にこれを取次いだ(後記6(1)〈57年5月31日付戒告処分〉ア④の事由)。

④ 同年6月10日における組合の「リボン闘争」の際、園長がA1ら分会員の写真撮

影を行ったことに対し、A1がこれに抗議し、フィルムの返還を求めたが、園長は交渉に応じようとしなかった。そこで、A1は支部および立川労政事務所に仲介を求め、園長に電話使用の許可を求めたが、拒否されたので、やむなく園外の公衆電話を使用する旨述べたところ、園長は「どうぞ」といった。A1は外出して電話をかけた（後記6(1)〈57年6月11日付戒告処分、ア②の事由〉）。ちなみに、この外出はA1の休憩時間中に行われたものである。

イ 57年6月頃、担当保母のA2分会員に対し、父母から園児の体調について電話連絡があった際、園はこれを取次がなかったため同保母には、その内容が伝わらなかった。また、同じくA8分会員の場合にも同様のことがあった。

## 5 団体交渉拒否について

- (1) 分会結成直後の57年2月8日、組合は園に対し、支部および分会連名で組合結成を通告するとともに、「組合活動」「園運営の民主化」「労働条件、賃金等」に関する「要求書」を提出し、2月16日に団体交渉を行うよう要求した。
- (2) これに対し、園は同年2月22日、団体交渉ルールを決めるための予備交渉を分会に申入れ、翌23日第1回目の予備交渉が分会との間で行われた。この席上、園は8条件を分会に提示した。その条件は、①団交申入時期 ②交渉時間 ③場所 ④出席人数 ⑤傍聴禁止 ⑥東京支部の参加否認 ⑦録音禁止 ⑧議題の事前決定を内容とするものであった。そして、園はこの8条件を団体交渉ルールとして承諾しない限り、団体交渉には応じられないとの態度を示した。
- (3) 翌2月24日、第2回目の予備交渉が開かれ、このなかで、分会は交渉の場所を園の施設外とする点と支部参加を否認する点を除く他の条件は受け入れるとの態度を示したが、支部参加の問題が焦点となり、結局、団体交渉ルールは成立しなかった。なお、団体交渉ルールについては、その後も同年4月6日、5月4日の予備交渉で話し合われたが、支部参加の問題で対立したままで終わった。
- (4) 一方、組合はその後57年2月8日付の要求、園児の定員割れ問題、後に述べるところのA1に対する戒告処分問題、労働条件（勤務時間）変更問題等について、再三再四団体交渉を申し入れたが、園はいずれも支部の参加は認めないことを理由にこれを拒否した。

5月7日には市議会議員の仲介により労使各3名（但し、支部は参加しない）で勤務時間問題について話し合いがもたれ、そのなかで、5月13日に園側の案を示すことが確認されたが、当日、園が前記（2(9)）の4月26日付「職員の皆さんへの通知」文書の内容を繰り返したため事態は進展しなかった。

- (5) 本件申立て後の経過は次のとおりである。

ア 同年7月14日、8月13日、9月29日の3回、当委員会事務局職員立会いのもとに、労働条件、組合活動等を議題として、支部も参加した団体交渉が行われたが、組合の要求事項すべてを対象とするところまでいかなかった。

そして、園の希望により、今後、当委員会事務局職員を介さず、組合と園との当事者間のみで団体交渉を行うこととなった。

イ ところが、組合が同年10月13日と25日に「職員会議の運営のあり方について」等を議題とする団体交渉を園に申し入れたところ、園はいずれも忙しくて時間がとれないと

の理由で拒否し、11月25日に初めて団体交渉は行われた。

ウ その後、同年12月6日、15日、25日、組合が「冬期一時金支給およびA9組合員の賃金について」等を議題とする団体交渉を申入れたところ、園はいずれも「団体交渉でやることではない」「年内は忙しい」などといって、これを拒否した。そして、その後は58年2月24日のストライキを前にして行われた同月22日の団体交渉以外は行われていない。

## 6 A1委員長ら分会員に対する戒告処分等について

### (1) A1委員長のみに係る戒告処分

〈57年3月29日付戒告処分〉

ア 園はA1に対し、57年3月29日付で開園以来初めての戒告処分を行ったが、その処分理由は次のとおりである。

- ① 就業時間中に職場（調理室）を離れ保育室に殆ど毎日のように入っている（就業規則第19条5項）。
- ② 57年（以下同じ）2月24日夕刻、勝手に園の電話を使用した（第19条6項）。
- ③ 2月25日、前日の電話使用を注意すると園長室にどなりこんできた（第17条）。
- ④ 有給休暇を取るため、調理の代替を勝手に手配し、依頼した。
- ⑤ 3月10日、上記④の行為を注意すると、「予算が余っているんだから外から頼め」と大声で怒鳴りこみ、調理職員2名も連れて、食事を作らないと言って事務を混乱させるとともに電話を勝手に使用し、外部に連絡した。また、理事長の話し合いにも応ぜず、秩序を乱した。そのとき「うるさい」という言葉を吐いた。さらに、予算書をもって外部に交渉に行くと言って脅した。
- ⑥ 労働組合加入のチラシを就業時間中、園長の許可を受けずに子供の通園バッグの中に入れさせた。
- ⑦ 3月23日の職員会議で園側が1/3、1/2有給休暇をとること、8時間実働だけで帰るのは就業規則違反であることを言ったとき、それに「従えない」と言った。
- ⑧ 無断で外出している。

イ 上記処分理由に係る事実については、①は食事配膳の手伝い、給食人数の確認、食事状況の観察等のため従来から行われてきたことであり、この処分が行われるまで特に園から注意等を受けたことはなかった。また、②、③は第1、4(2)ア①で認定したとおりであり、④はA1が3月10日の午後休暇をとる予定であったため、同日午前いつも来ている調理代替にその日の午後代替勤務が可能か否かを尋ねた。これを受けて代替者が園長のところへ行ったが、園長は雇入れを断った。⑤のうち電話使用については第1、4(2)ア②で認定したとおりであり、その他の点はA1が代替を依頼した経過を知った園長がA1に注意したところ、A1は調理の職員2名を連れて園長に抗議し、その際「食事を作らないからな」「予算が余っているのだから外から頼め」と大声を発した。また、理事長が仕事場に戻るよう促したところ、A1は「うるさい」といって調理場へ戻った。その後、再度園長のところへ行き、予算書を見せながら福祉局多摩事務所に行くといった。⑥は組合が57年3月25日、26日ころ「みぎわ保育園父母の皆様へ」と題する組合結成の趣旨を記したビラを園児のおたより帳にはさんで園児の父母に配布したものであり、⑦は第1、2(6)において認定したとおりである。⑧に

については園が主張する57年12月10日、12日について具体的な疎明がない。

〈57年5月31日付戒告処分〉

ア 園はA1に対し、57年5月31日付で戒告処分を行ったが、その処分理由は次のとおりである。

- ① 誤った要望内容の文書をもって当園の父母宅を回り、署名押印を促した。
- ② 5月28日夕刻、理事長宅近辺の家々と保育園の近所その他に中傷と欺瞞にみちた文書のチラシを投げこんだ。
- ③ 翌29日事務室に呼んで誰がチラシを配ったかと聞くと、大変失礼な暴言をはいて、そのまま席を立って部屋を出た。
- ④ 5月31日就業時間中、勝手に職場を離れ、無断で電話を使用して理事長を呼び出した。

イ 上記処分理由に係る事実については、①および②は組合が5月20日から「労働条件変更」「団体交渉応諾」「分会長への処分撤回」等の要求について、父母の賛同を求める署名運動を行ったり、同月28日に、「……正当な理由のない退職勧告や、職員の声を十分に反映しない一方的運営……」「……六百万余円の不正経理が明らかにされた」等、理事長、園長を批判するとともに組合の要求を説明する内容を記したビラを園周辺の地域に配布したものであり、③は暴言について具体的な疎明がない。また、④は第1、4(2)ア③で認定したとおりである。

〈57年6月11日付戒告処分〉

ア 園はA1に対し、57年6月11日付で戒告処分を行ったが、その処分理由は次のとおりである。

- ① 6月10日午前11時35分、園長のエプロンに手をかけ、暴力行為を行った。
- ② 同日、園長にことわりもなく外出して、15分間帰ってこなかった。

イ 上記処分理由に係る事実については、①は園長がリボン闘争に対し、分会員の写真撮影を行ったことにつき、抗議を行った際、フィルムを渡せ、渡さないとのやりとりがあった。また、②は第1、4(2)ア④後段で認定したとおりである。

(2) A1委員長ら分会員全員に対する戒告処分

分会は、同年6月8日から分会員全員が「民主的な運営を」「就業時間延長反対」と書いた白いビニール製のリボン(縦15cm×横5.5cm)を洋服の肩ないしは胸の部分に安全ピンで止める、いわゆるリボン闘争を行った。

これに対し、園は分会員一人一人に口頭注意を続けるとともに、6月10日には、園長がカメラを持って園内を回り、分会員個々に対して写真撮影を行った。そして、57年6月28日付で分会員全員(A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12、A13)に対し、それぞれ戒告処分を行ったが、その処分理由はいずれも園の再三の注意にもかかわらず、これを無視し、異様なリボンを着用したというものである。

(3) A2に対する戒告処分と賃金カット

ア 組合は57年6月4日本件申立てを行い、当委員会は6月29日、8月6日、9月21日調査を行った。この調査には6月29日は3名(代替保母2名確保)、8月6日は4名、9月21日は3名の分会員がそれぞれ出席した。

ところが、9月21日に出席したA2分会員が当委員会出席のため、前日休暇届を提出したところ、園は労働委員会出席は3名以上は認められないとし、有給休暇取得を拒否した。しかし、A2は同日、園を休んで当委員会の調査に出席した。

これに対して、園は9月24日付で戒告処分を行うとともに、同日付で7,268円（1日分）の賃金カットを行った。その処分理由は9月20日有給休暇を許可できないことわったにもかかわらず、その指示に従わず翌21日無断欠勤をしたというものである。

イ なお、上記都労委出席問題について、組合が同年11月10日、審査の実効確保の措置申立てを行ったが、当委員会は12月20日付で「……本件審理に出席するために有給休暇を取得するにあたって、その代替要員の確保などによって3名まで認めるよう、なお一層努力され、本件審理に協力するよう要望する。」との公・労・使三者委員の「要望書」を園に手交した。しかし、園は当委員会出席のための有給休暇は2名までしか認めていない。

## 第2 判断

### 1 勤務時間および有給休暇取得方法の変更について

#### (1) 組合の主張

57年4月26日に変更されるまでの勤務時間（以下「旧勤務時間」という。）は、54年7月30日の就業規則制定以前から実施され、就業規則制定後もそのまま引続き実施されて定着してきた慣行であり、さらに55年9月26日、園と職員との間で合意確認されたものであるにもかかわらず、組合との団体交渉を拒否するなかで、一方的にこれを変更したことは分会員に対する不利益取扱いであるとともに組合を敵視し、分会員の動揺をねらった支配介入である。

また、同じく55年9月26日以降認められていた1/3、1/2の有給休暇取得を禁止し、1日単位にしたことも、上記と同様分会員に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入である。

#### (2) 園の主張

旧勤務時間は試験的に行ったものであり、慣行ではない。そして勤務時間を変更したのは保育運営上、不都合な面がでてきたことと労働基準法違反を是正するためである。なお、旧勤務時間を仮りに慣行と見るにしても、労働基準法違反の慣行は公序良俗に反して無効であるので、これを是正したに過ぎない。また、有給休暇の1/3日ないし1/2日取得は職員が勝手に行ったものであり、慣行化したことはない。

そもそも、こま切りの有給休暇取得は本来の姿から逸脱したものであり、かつ、途中から職員が帰った場合、その後を補う代替職員を探すのに苦勞するため、1日単位の有給休暇のみ認めることとしたものである。

#### (3) 当委員会の判断

ア 旧勤務時間は、53年4月1日の開園以来、57年4月26日の理事長の通知によって廃されるまで実施されてきた。この間、54年7月30日就業規則が作成されたが、仕事の性質上依然として所定労働時間内に休憩時間がとれないことから、55年9月26日の職員会議において園と職員らとの合意によって、就業規則の規定とは異なる取扱いとして、認められてきたものである。

園がこの旧勤務時間を廃して、就業規則所定の勤務時間とした理由は、旧勤務時間



のもとでの超過勤務手当要求に端を発して、行政機関の助言により所定労働時間内に休憩時間を付与しなければならないと考えるに至った結果であると認められる。これは、上記、理事長通知をする際、別表によって休憩時間をとる時間帯を指定していることから明らかである。

しかし、組合の主張するように、この時間帯に休憩時間をとれないのであれば、園としては、指定した時間帯に現実に休憩時間がとれるような措置を講じなければならない。この措置を講じないまま、就業規則所定の勤務時間を実施すれば、従来の勤務時間を延長するだけの結果となるから、組合が勤務時間の一方的な不利益変更であると主張するのは、もっともなことである。しかしながら、組合の要求するように57年4月25日以前の状態に戻すだけでは、所定勤務時間内に休憩時間がとれない状態に戻すこととなるから、真に問題を解決することにはならない。この問題の真の解決は組合および園の間で、現実に所定勤務時間内に休憩時間がとれる方法を団体交渉を通して検討していくほかないと考えられる。

以上のように考えると、上記勤務時間の変更は手続きに唐突なものがあるにしても、その変更理由が行政機関の助書によって、休憩時間を労働基準法に則したものとするために行われたものであり、この変更した勤務時間は、職員全員にも及ぶものであるから、この変更をもって、組合の主張するように、不利益取扱いに当る行為とすることはできず、支配介入とみることもできない。

イ いわゆる「1/2有休」「1/3有休」の取扱いも、55年9月26日の職員会議において、園と職員らとの合意に基づいて実施されてきたものであるが、上記勤務時間の変更と同時に廃止されたのである。しかし、有給休暇の付与は1労働日を単位とすべきであるとの通達（昭24・7・7基収1428号）が出されていることでもあり、園の上記廃止措置は、この通達に副うものであって、これはすべての職員に適用されるものであるから、この措置が組合の主張するように組合員を狙った不利益取扱いに当たる行為とすることはできず、支配介入とみることもできない。

## 2 分会宛の郵便物の返送について

### (1) 組合の主張

園側は、これまで職員の個人宛の郵便物は取次いでいたにもかかわらず、分会結成直後より、一貫して分会宛の郵便物を受領拒否し、差出人に返送していることは、あえて分会を無視するが故になされた組合への支配介入である。

### (2) 園の主張

園施設内での組合活動は認められていないし、まして組合の事務所は施設内にない。組合活動は施設外で行うべきことであるから、組合の郵便物は組合事務所に送られるべきである。その認識もなく、再三、外部の組合から郵便物が送付されるのは、いやがらせ以外の何ものでもない。

### (3) 当委員会の判断

園は、57年2月8日の組合結成通知により、分会が存在し、A1ほかの分会役員がいることを知っていたのであるから、分会ないし分会執行委員長宛の郵便物は分会役員に取次げば済むことであり敢えてこれに添書をして発信者に返送するには及ばないと考えられる。

他方、園が、個人宛郵便物についてこのような返送をしていないことは前認定のとおりであり、個人宛郵便物と分会関係郵便物との間に取扱い上の差を設けるべき理由は見出し得ず、園の掲げる返送理由は理由たるに値しない。そうとすれば園が分会ないし分会執行委員長宛の郵便物を返送した行為は、ことさらに組合の存在を無視し、その運営に影響を及ぼすもので、支配介入に当たるものといわざるを得ない。

### 3 電話使用について

#### (1) 組合の主張

園側が従来、職員による電話の自由使用を認めていたにもかかわらず、分会結成後、突如として、電話使用を拒否し、また、分会員宛の電話の取次ぎや伝言を拒否したことは、分会の活動を規制し、組合の弱体化をねらった支配介入であるばかりか、分会員に対する分会結成への報復的措置である。

#### (2) 園の主張

園の電話は園運営のため架設してあるので、職員が園の許可なく使用することは許されず、従来からも許可制であった。また、保育のための電話を就業時間中、それ以外の目的に利用させないのは当然であって、電話の取次ぎについても同様である。

#### (3) 当委員会の判断

前記認定のとおり、園は、従来職員が園の電話を私用で利用する場合、料金を支払いさえすれば、とくに事前の了解を得ることなく自由に使用をさせていたのに、分会結成を境に許可がなければ、これを使用させないとの取扱いを打ち出したものである。

もっとも、園の主張するように、園の電話は本来園運営のためにあるものであるから、職員が就業時間中乱りに私用に利用することは本来許されないことではあるが、分会結成以前に私用の電話を認めたことによって保育上格別の支障が生じたというような疎明もないのであるから、少なくとも休憩時間中に限り電話利用を認めたとしても、特段の支障があるとは思われない。従って、園がこれすらも認めようとしないのは、行き過ぎというべきである。

また、同時に園は園児の父母からの保育業務に直接関連する連絡も含め、電話の取次ぎは一切行わないことに取扱いを改めたが、保育業務に関する電話まで取次がないことは、園の電話が保育のためのものであるとの上記園の主張にも反する。

以上を要するに、園が特段の事情も認められないのに、にわかに従前の取扱いを変え、分会員を含む職員すべてに対して園の電話使用を禁じたり、電話の取次ぎをしなくなったのは、その時期が分会結成直後のことであり、当時園が分会の結成を極度に嫌悪していたことに徴すれば、その真の狙いは分会結成を嫌悪した園が、分会員の外部との電話連絡を妨げることによって組合活動を不当に制約することにあつたものと推認せざるを得ない。なお、職員一般を禁止の対象にしたのは、不当労働行為性を糊塗するための手段にすぎないものと考えられる。

### 4 団体交渉拒否について

#### (1) 組合の主張

当初から東京支部の団体交渉参加を認めず、交渉時間、参加人数等の条件に固執して組合の申入れる団体交渉に応じないことは明らかな不当労働行為であるばかりか、組合破壊をねらった支配介入でもある。

(2) 園の主張

団体交渉が開かれなかったのは、支部の参加が必要との組合の不当な団交条件を園に強要し、予備交渉が長びいたためである。また、57年5月13日には、団交条件8項目が合意されたので、団体交渉が行われ、かつ、同年7月14日、8月13日、9月29日にも団体交渉には応じている。

なお、その後団体交渉が開かれないのは、組合が支部参加の団交条件に固執しているからである。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉が開かれなかった原因が、団体交渉条件8項目についての予備交渉がまとまらなかったことにあり、予備交渉がまとまらなかったのは、園の提示した団体交渉条件の一つである支部の参加について合意が得られなかったことによるものであることは、組合および園双方の認めるところである。

ところで、支部は、それ自体として分会員のために団体交渉を行うことのできる労働組合であるから、支部が園との団体交渉の当事者となり得ることは当然であって、園として、支部の不参加を団体交渉の条件とすることはできないというべきである。もし、支部の参加についてこれを認められない理由があるのであれば、園において、その理由を具体的に述べるべきであるが、園からはこのような主張はなされていない。したがって、予備交渉がまとまらなかったのは、この点について園が固執したからであって、組合が支部の参加を強要したからであるという園の主張は筋違いであるといわなければならない。

イ 園が応じたとしている団体交渉は、いずれも第三者の仲介ないし勧告により、支部を参加させず、あるいは参加させて行われたもので、自主的に行われたものではないし、園が納得のうえ支部を参加させることを認めて開かれたものとも認められない。さらに、これらの団体交渉が誠意をもって行われているとは言い難い。

ウ しかるに、園は、依然として支部参加問題に拘泥し、また、団体交渉で解決すべき事項と考えられるものについてすら、誠意ある交渉をしていると認められない。

園のこのような態度は、団体交渉拒否であるというにとどまらず、組合の運営に支配介入するものといわなければならない。

5 A1委員長に対する57年3月29日付、同年5月31日付、同年6月11日付戒告処分について

(1) 組合の主張

A1に対しなされた3回の戒告処分は、分会が結成され、園側の組合攻撃がなされるなかで、これに抗議し、その先頭に立って活動したA1に対する不利益処分であるとともに、組合への破壊攻撃としてなされた支配介入でもある。

(2) 園の主張

組合は結成以来、組合万能主義に陥り、保育園施設全体が組合の管理下に入ったものと錯覚し、電話利用その他保育園の施設利用に関しても、組合活動のためには許されると考え、かつ、勤務時間中の組合活動も当然許されるものと分会長自ら錯覚したものである。この錯覚の下に職場秩序違反等の行為をしたことは、就業規則に違反するので戒告処分にしたものである。

(3) 当委員会の判断

各々の戒告処分について、園の掲げる処分理由を順次決断する。

ア 57年3月29日付戒告処分について

- ① 就業時間中の保育室への出入りについては、従来から業務の関連で行われていたもので、処分の対象となった行為が業務以外のものであったと具体的に認めるに足る疎明がない。
- ② 2月24日の電話使用は、予備交渉の席上、意見が対立した状態を打開するための行動であり、その際、理事長も電話に出て、結局予備交渉の進行が図られたもので、勝手に電話を使用したものとはいえない。
- ③ 2月25日の園長に対するA1の抗議には、若干行き過ぎの面があったことは否定できないが、前日の電話使用は上記②に記載したとおりであり、園長がわざわざ注意をするほどのことではなく処分の対象とする理由とは認められない。
- ④ A1が調理の代替を勝手に手配したとの点については、同人が3月10日の午後、休暇をとるため、いつも代替を依頼する者に当日午後の都合を尋ねたものにすぎず、処分の対象とする理由とは認められない。
- ⑤ A1の園長に対する抗議行動ならびに理事長に対する「うるさい」との発言は、妥当とはいえない。
- ⑥ 労働組合加入のチラシを子供の通園バッグの中に入れてさせたとの点については、労使問題で園児を利用したものであり、軽率の謗を免れない。
- ⑦ 3月23日の発言は、従来認められていた勤務時間等が突然変更されることに対して反対の意思表示をしたものであり、たとえ職員会議の席上であったとしても処分の対象にすることは許されない。
- ⑧ 無断外出の点については、処分の対象と認められるに足る疎明がない。

以上のことからみて、上記⑤、⑥の行為は責められるとしても、この程度のことをとらえて処分の対象とすべきではなく、他に処分に該当すべき理由は認められないのであるから、あえてA1を処分したことは、A1に対する不利益取扱いである。

イ 57年5月31日付戒告処分について

- ① 組合が園児の父母宅を回り、文書を配布し、署名、押印まで促したことは、組合に対する協力、理解を求める手段としては、いささか行きすぎの感がないではないが、誤った文書内容ではないこと、園に団体交渉申入れを拒否され、一方的に労働条件が変更されるという状況のなかでの行為であることを勘案すると、組合のみにその責めを負わせ、処分の対象とすることは妥当とは認められない。
- ② 5月28日夕刻、組合が配布した文書は、特にその内容が中傷と欺瞞にみちたものとまでは言えない。  
また、組合の地域へのビラ配布は、当時の労使関係の状況下で地域の支援を訴えたもので、責められる程の行為とは認められない。
- ③ 5月29日のA1の暴言については、具体的な疎明がない。
- ④ 5月31日のA1の行動は、来訪者を理事長に積極的に取次いだとみるべきで、格別不当とはいえない。

以上のことから、本処分は、その処分理由にいずれも妥当な理由がなく、A1に対

する不利益取扱いである。

ウ 57年6月11日付戒告処分について

① 園長の写真撮影に対する抗議の際、フィルムを渡せ、渡さないとのやりとりがあった点は認められるが、暴力行為があったと認めるに足る疎明がない。

なお、園はA1の暴力により園長のエプロンが破れたというが、エプロンが破れた状況に対する具体的な疎明もなく、かつ、58年にいたり始めて主張したもので、採用することはできない。

② 無断外出の点は、上記①の抗議を行っている際、A1が園の電話使用を申し入れたが園長に拒否されたため、外の公衆電話を使用することを園長に告げ、園長もこれを承知しているのであって、これを処分の対象とすることは許されない。

以上のことから、本戒告処分は、その処分理由にいずれも妥当な理由がなく、A1に対する不利益取扱いである。

6 A1以下分会員全員（13名）に対する57年6月28日付戒告処分について

(1) 組合の主張

リボン着用は、何らの業務の支障もなく、父母や園に対する意思表示や、団結の維持のための組合活動としての必要性も高度であって、明らかに正当な組合活動である。

(2) 園の主張

リボンを着用する、いわゆるリボン闘争の違法性については、最高裁判所昭和57年4月13日判決によって、その違法であることが確定している。そのような違法な行為に対し、再三再四職場秩序を乱すからとして、リボンを外すよう注意したが、それに従わないので戒告処分をしたものである。

(3) 当委員会の判断

本件、リボン闘争は、園の団体交渉拒否、一方的な労働条件の変更という状況の続かなかで、園の組合嫌悪の態度に対抗してやむなく行った抗議行動とみるのが相当である。

また、リボンの形状は異様とはいえず、着用方法についても安全を配慮しており、さらにこれによりことさら職場の秩序が乱れたとか業務に支障をきたしたとかいうことも認められない。

とすれば、本件リボン闘争の当時の実態を考慮することなく、安易にリボン闘争の名の下にこれを処分の対象としたことは酷である。

以上のことから、分会員全員になされた本件処分は、処分によって組合活動に打撃を与え、組合を弱体化しようとしたものと判断せざるを得ない。

7 A2に対する57年9月24日付戒告処分および賃金カットについて

(1) 組合の主張

A2に対する本件処分および57年9月21日の有給休暇使用の拒否、さらには同日分の賃金カットは、明らかに組合の本件審理手続の遂行や準備を妨害するものであり、組合の弱体化をねらった支配介入であるとともに組合活動に参加したA2分会員に対する差別的取扱いであり、不利益取扱いである。

(2) 園の主張

57年9月20日、A2から休暇届が提出されたので、時季変更を求めたが、それでもなお、その指示に従わないで無断欠勤したため、戒告処分を行ったものである。また、A2

の同月21日の行為は、無断欠勤、職場離脱であり、これは職場秩序を乱し、責任をもって園児を預っている保育園の職員としてふさわしくない行為であるために1日分の賃金カットをしたものである。

(3) 当委員会の判断

過去において、職員が3名以上有給休暇をとったこともあり、それがため業務に支障があったと認められる具体的な疎明もない。さらに本件審理において、57年6月29日と8月6日の調査期日には分会員が3名以上出席しているにもかかわらず何ら問題が発生していないところから、2名に限定する特別の理由があるとは認められない。

以上の点からみると、本件処分と賃金カットは分会員の労働委員会出席を制約し、組合活動に打撃を与えんとする意図のもとになされたものと判断せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、園が(1)分会宛の郵便物を返送していること、(2)分会員の休憩時間中の電話利用を認めず、あるいは分会員宛の電話を取次がないこと、(3)組合の申入れた団体交渉に応じていないこと、(4)A1に対し3回の戒告処分を行ったこと、(5)A1以下分会員全員(13名)に対し戒告処分を行ったこと、および(6)A2に対し戒告処分ならびに賃金カットを行ったことは、いずれも労働組合法第7条に該当するが、勤務時間ならびに有給休暇取得方法を変更したことは同法同条に該当しない。

なお、申立人らは誓約書の掲示をも求めているが、本件の場合、主文の程度をもって足りると考える。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和59年1月24日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏