

大阪、昭63不15・16 平元.11.24

命 令 書

申 立 人 全国福祉保育労働組合大阪地方本部

被申立人 社会福祉法人愛徳福社会

主 文

- 1 被申立人は、就業規則（昭和63年4月1日改定）の第22条(9)号、(10)号、同第61条(13)号及び(14)号を申立人組合加盟の南大阪療育園職員組合の組合員に適用するに当たっては、正当な組合活動を抑制するような運用をしてはならない。
- 2 被申立人は、昭和63年4月1日付けで行った申立人組合員A1、同A2、同A3、同A4及び同A5に対する配置転換を取り消し、本件配転問題については申立人加盟組合の南大阪療育園職員組合と協議しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らに対して下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国福祉保育労働組合大阪地方本部

執行委員長 A6 殿

全国福祉保育労働組合大阪地方本部

南大阪療育園職員組合

執行委員長 A7 殿

社会福祉法人愛徳福社会

理事長 B1

当法人が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2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ので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 昭和62年10月21日以降、貴組合から申入れのあった昭和63年3月16日までの団体交渉について、出席者の資格及び交渉事項を不当に制限したこと
 - (2) 貴組合の職場集会以外の学習会等に施設の利用を許可しなかったこと
 - (3) 就業規則改定に際し、貴組合と十分協議しなかったこと
 - (4) 昭和63年あさしお園の人員削減について事前協議を行うことなく、昭和63年4月1日付けで貴組合員A1、同A2、同A3、同A4及び同A5の各氏を一方向的に配置転換したこと
- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 当事者等

- 1 被申立人社会福祉法人愛徳福祉会（以下「園」という）は、肢体不自由児及び難聴幼児の療育を目的とする社会福祉法人であり、昭和45年に設立された社会福祉法人愛徳姉妹会を承継して、昭和57年に設立された。

社会福祉法人愛徳姉妹会は聖母整肢園を設置していたが、園はこの事業を承継して、大阪市東住吉区に南大阪療育園（以下「本園」という）を、同市港区にゆうなぎ園及びあさしお園をそれぞれ設置しており、いずれも、大阪市管轄の肢体不自由児施設である。本園は、医療法に基づいて外来の診療・検査・訓練を行う病院部門、児童福祉法に基づく措置入園児童生徒の機能訓練・生活指導等を行う施設部門及び同法に基づく措置通園乳幼児の機能訓練・生活指導を行う通園部門の三部門を有し、ゆうなぎ園は難聴幼児の聴能訓練及び言語機能の訓練を行う通園部門、あさしお園は本園同様の通園部門及び外来の診療・訓練を行う診療所をそれぞれ有している。

本件審問終結時職員は約170名である。

- 2 申立人全国福祉保育労働組合大阪地方本部（以下「福祉保育労」という）は、大阪府下の約130の民間社会福祉職場の労働者で組織されており、本件審問終結時組合員は約1,500名である。

南大阪療育園職員組合（以下「組合」という）は、昭和45年に結成された聖母整肢園職員組合（以下「聖母職組」という）を承継して、昭和57年園の設立と同時に結成され園の職員によって組織されている。

組合は、昭和60年4月に日本社会福祉労働組合大阪支部（以下「日社労組」という）に加盟してその分会となり、昭和61年9月日社労組が福祉保育労に名称変更したのちは福祉保育労の分会として現在に至っており、本件審問終結時組合員は約60名である。

第2 団体交渉について

1 認定した事実

- (1) 昭和45年8月、聖母職組が結成されてから60年頃までの団体交渉は、交渉事項にかかわる職場の組合員などが適宜参加し、「労使懇談会」として行われることが多く、交渉人員についての制約はなかった。
- (2) 昭和60年9月17日、組合は組合員約140名中85名が出席し園と団体交渉を行った。続いて同年10月1日には組合員90名が、同月15日には組合員80名がそれぞれ出席して団体交渉が行われた。
- (3) ところが、昭和60年10月26日、園は、日社労組及び組合の同月29日の団体交渉開催を求める申入れに対して、「組合側団交当事者」として「日社労組大阪支部執行委員・南大阪療育園職員組合執行委員」を指定する回答を行った。同月29日、組合は園の示した条件どおりで団体交渉を行った。
- (4) ついで、昭和60年11月5日、園は、組合に対し「今後は、組合側交渉人員を10名以内に限る」旨の申入書を交付しようとしたが、組合が受領

- を拒んだため、これを提示するにとどめた。
- (5) 昭和60年11月16日、園は、組合の同月19日団体交渉開催の申入れに対し「団体交渉の出席人員を15名以内に配慮されたい」旨回答した。同月19日、組合側は17名出席して団体交渉を行った。
- (6) 昭和60年12月7日、園は、組合の同月18日の団体交渉開催を求める申入れに対して「労使双方の出席者は6名ずつとし、出席者名を12月14日までに園側に提出されたい」旨の申入書を交付した。
- これに対し、組合は、同月14日、出席者として「各ブロックの代表者が参加します」とのみ記載して提出するとともに園の交渉人員制限及び事前届出の要求に強く抗議した。同月18日、組合側は6名出席して団体交渉を行った。
- (7) 昭和61年2月12日、日社労組及び組合は、園が要求する交渉人員の制限に従い、6名の出席で園と団体交渉を行ったが、その席で園に対し、「園の言うとおりの人数でこれまでの団体交渉に応じているが、これは恒常的なものではないですね」と確認したところ出席の理事長B1（以下「B1理事長」という）も「そうです」と答えた。
- (8) 昭和61年6月17日、組合は園に対し組合員の声を聞いてほしいとして同月24日の開催を求める「大衆団体交渉申入書」を提出したが、園はこれを拒否し、「役員10名以内との団体交渉であれば、これに応ずる」と回答した。なお、同月24日は団体交渉は行われなかった。
- (9) 昭和61年12月12日、園は組合に対し、組合が申し入れている同月18日開催の団体交渉について組合側出席者を10名以内に制限するとともに、「勤務時間中に開催するため貴組合の出席者氏名を12月16日までに園側へ提出されたい」との申入書を交付した。組合は、人員制限には従ったが、出席者氏名の事前届出には抗議の姿勢を続け、その後は、園もこれを要求しなくなった。
- (10) さらに、昭和62年2月23日、園は、福祉保育労及び組合に対し、交渉人員を10名以内とする人数制限に加えて、これを執行委員に限定する旨の申入れをなし、その後は「執行委員10名以内」とする制限が続き、組合が園の要求に従わなければ園は団体交渉を拒否するとの態度をとり続けた。
- (11) 昭和62年10月21日の団体交渉で、組合の提出した「要求事項」のうち①常勤の小児科医師の配置、②在園児がいる時は医師の在園当直、③病棟児童指導員の退職者補充の要求について、園は、「経営権の問題に関することなので交渉事項ではなく申入れ事項である」と回答して団体交渉を拒否した。
- (12) 昭和63年3月16日、後出の人事異動についての団体交渉について、組合は当該組合員の出席を要求したが、園はこれを拒否し、さらに「人事異動については交渉事項ではない」として団体交渉に応じなかった。
- (13) 昭和63年3月31日、福祉保育労は、園が団体交渉の出席者を人数及び

資格において制限し、出席者の事前届出を要求し、あるいは交渉事項を制限し団体交渉を拒否しているのは不当労働行為であるとして、当委員会に本件救済申立てを行った。

- (14) その後も、園は組合に対し、団体交渉人員、交渉事項等の制限を提示し、これに基づく団体交渉のルール作りが先決だとして本件審問終結時現在組合の団体交渉開催の申入れに応じていない。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 福祉保育労は、従来組合と園との団体交渉は、組合員が80名ないし90名出席して平穏に行われていたが、その後、園は、団体交渉の出席人員、資格及び交渉事項の制限並びに出席者の事前届出を押しつける態度をとり続け団体交渉を拒否しており、この行為は明白な不当労働行為であると、主張する。

イ これに対して園は、交渉員の人数と資格は必要かつ相当なものにとどめるのが常識であり、勤務時間内に団体交渉が行われる場合、正常に業務を遂行するためには団体交渉参加者として仕事から抜ける者を把握する必要がある、事前に氏名を届出することを求めるのはやむを得ないし、また、団体交渉事項の制限はしておらず、申入れの議題のうち団体交渉事項になり得ないものがあつたとき、それを指摘して要望として聞くことにしたにすぎない、と主張する。
よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 団体交渉における出席人員及び資格の制限について

前記第2. 1 (1)～(10)及び(14)認定によれば、従来 of 団体交渉においては交渉事項に関連する職場の組合員が適宜出席し、出席人数の制限もなく、昭和60年9月、10月には3回にわたって組合員80名ないし90名が出席して団体交渉が行われていたのであるが、昭和60年10月29日以降の団体交渉においては、園は、組合側の交渉人数を6名ないし15名に制限し、あるいは出席者の資格を役員または執行委員に限定するなどの制約を加え、組合がこれらの園の要求に従わない場合には団体交渉を拒否するに至った。園が要求する交渉人数を10名前後とする人数制限は必ずしも不当とは言えない。しかしながら、団体交渉に出席する代表者に誰を選定するかは組合の固有の権利であるにもかかわらず、園が、組合の交渉出席者を役員あるいは執行委員に限定すること自体組合活動に対する支配介入であるとともに、それを理由に団体交渉を拒否するのは正当な理由があるものとは言えない。

イ 交渉事項の制限について

前記第2. 1 (11)(12)及び(14)認定によれば、園は、常勤の小児科医師の配置、在園児がいる場合の医師の在園当直、病棟児童指導員の退職者補充及び人事異動などについての組合側の団体交渉申入れに対

し、経営権の問題であるとして交渉を拒否したのであるが、これらは、たしかに園の経営に属する事項であるとしても、同時に、職員の労働条件や職場環境に直接影響を及ぼす側面を有する事項であると認められる。

すなわち、肢体不自由児の機能訓練や生活指導を行う通園・収容施設として園の事業の性格上医師の配置状況は、職員の労働条件に大きく関わりのある事項であり、さらに病棟児童指導員の退職者補充や人事異動は、職員の労働条件に直接関係する事項であり、しかも後述のとおり事前協議の合意がある事項でもある。

したがって、これらはいずれも団体交渉の対象となるべきものであるから、これらの交渉事項を制限する園の態度は是認できない。

ウ 出席者の事前届出について

前記第2. 1 (6) (9) 認定によれば、園は、昭和60年12月7日以降しばしば組合側の団体交渉出席者の事前届出を要求した。

しかしながら、組合は、結局事前届出を行わず、園も昭和61年12月12日以降これを求めているのであるから、園が事前届出を押しつけるのは不当労働行為であるとする福祉保育労の主張は理由がない。

エ 以上のとおり、団体交渉について園が提示する諸制限のうち、組合の団体交渉出席者についての資格及び交渉事項の制限は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

第3 組合の宣伝活動について

1 認定した事実

(1) 昭和61年7月まで、組合は、勤務時間内に園内で組合員向けのビラ、ニュースのほか保護者向けのビラを配布したり、保護者に対し組合の訴えについての署名を集めたりしたが、これに対し、園は、事前に申入書を提出することを求めただけで、そのほかには何ら制限を加えることはなかった。

また、従来、組合は、収容児の保護者に対して、「学習会」への参加などを呼び掛ける組合文書を、園と保護者との連絡のためのノート（以下「連絡ノート」という）に挿入して配布していた。園は、これについても、事前に申入書の提出を求めるほかは格別の制限をしていなかった。

なお、60年9月から10月にかけて組合員のリボン着用闘争が行われたが、これについても、何らの制止・警告は行われなかった。

(2) ところが、昭和61年7月9日、園は、組合のビラ配布の申入れを許可するに当たって「休憩時間及び勤務時間外を利用すること」との条件を付し、同月19日には署名活動についても「勤務中は認めない」旨の文書を交付し、以後、勤務時間内のこれらの行為を禁止した。

(3) 昭和61年7月26日、園は、組合文書の連絡ノートへの挿入を禁止した。

組合は、この園の措置に強く抗議したが、61年12月4日、園は、組合の抗議に対し、収容児保護者への組合文書配布について「連絡ノートに

挿入することは、あくまで業務用連絡ノートであるので認めない。また、施設内でのビラを配布することも認めない。受付前に置くことは従来どおり認める」との回答書を交付し、以後、保護者に対する施設内でのビラ配布は、勤務時間中か時間外かを問わず、一切が禁止された。また、組合が組合文書を連絡ノートに挿入した場合、園はそれを抜き取った。

(4) 昭和61年10月30日、園は、組合に対し職員控室等に置かれた組合文書を撤去するよう命じたが、組合がその後の団体交渉で抗議したため、園は以後これについてとがめなくなった。

(5) 昭和62年1月27日、園は、組合に対しあさしお園における組合員のリボン着用行為について「これは時間内の組合活動であり、従来から一切認めていない。この行為は誠実に業務に服すべき職員としての義務に反し、業務の秩序ある正当な運営を乱すものであり即時取りはずすよう警告する。なお、この状態が続くならば園として何らかの処分をする」旨文書で警告した。その後組合は時間内のリボンの着用をとりやめており園も警告等を行っていない。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 福祉保育労は、昭和61年までは組合の宣伝活動について全く制限がなかったのに、61年以降園は組合のビラ配布、署名活動、リボン着用等に制限、禁止を加え、組合の抗議にもかかわらず改めようとしなないのは明白な不当労働行為である、と主張する。

イ これに対して園は、①園は障害児を対象とした医療福祉施設であり、その目的達成のため平穏適正かつ清潔で良好な環境を保障することと、医療及び保育従事者の職務専念等が不可欠の要素である、したがって、勤務時間内の組合活動に反省を求め、職員控室等に置かれた組合文書の撤去を求めたり、組合員のリボン着用警告を発することはいずれも当然のことである、②なお、連絡ノートは、保護者に対する園からの療養看護に関する連絡用のノートであり、業務の一環として使用しているものであって、これに組合文書を挿入すること自体が間違った行為である、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 勤務時間中の組合活動の制限について

前記第3. 1 (1) (2) (3) (5) 認定によれば、昭和61年7月まで、施設内での勤務時間中の組合の宣伝活動（ビラ配布・署名活動等）は、組合が、事前に、園長あて申入書を提出したうえで自由に行うことが認められていた。ところが、園は、施設内での勤務時間中の組合の宣伝活動のうち、①ビラ配布につき、昭和61年7月9日、②署名活動につき、同月19日、③収容児連絡ノートに組合文書を挿入して収容児保護者にこれを配布する組合の行為につき、同月26日、それぞれ禁止し、

④また、従前は申入書を園長あてに提出することもなく黙認されていたりボン着行用行為につき、62年1月27日、これを禁止した。その後、本件申立てに至るまで、これらの宣伝活動はいずれも禁止の状態が継続し、組合もあえてこれを行っていない。

一般に、勤務時間中の組合活動は、これを認める労使慣行があるなどの特段の事情が認められない限り、正当な組合活動とは認められないものである。園においては、従前には組合活動が勤務時間中に行われていたことがあったとしても、本件申立てに至るまでの1年9カ月ないし1年2カ月の間禁止の状態が続き、組合活動が勤務時間中に行われない状態が継続してきたのであるから、本件申立て時においては勤務時間中の組合活動を認める労使慣行が成立していた等の特段の事情を認めることはできないものと言うべきである。

したがって、本件において、これを禁止する園の措置を一方的に不当と言うことはできず、この点についての福祉保育労の主張は失当である。

イ 園施設からの組合文書撤去命令について

前記第3.1(4)認定によれば、園は昭和61年10月30日、組合に対し職員控室等から組合文書を撤去するよう命じたが、組合の抗議で、園は、その後組合が職員控室等に組合文書を置くことを容認していることが認められるので、福祉保育労がこれを問題にする理由がないと言わざるを得ない。

ウ 以上要するに、組合の宣伝活動についての福祉保育労の申立ては失当であり、棄却せざるを得ない。

第4 組合活動に対する職務免除について

1 認定した事実

(1) 園は、大阪市管轄の肢体不自由児施設として、国及び大阪市より5対5の割合で措置費の助成を受けるほか、大阪市より単費助成金・公私間格差助成金などの支給を受けて運営している。

昭和60年10月には、園は、日社労組及び障害者（児）を守る全大阪連絡協議会（以下「障連協」という）が大阪市と行う交渉に組合員が参加する場合一定の組合員を職務免除（以下「職免」という）扱いにしていた。

なお、組合の定期大会については、園は勤務時間中の開催を認めていない。

(2) しかし、園は昭和60年11月には、組合の対大阪市交渉に関する同月1日付け及び7日付け職免願いを許可したものの、5日付け及び6日付け職免願いを不許可とした。

(3) その後、職免問題について、園と組合間で交渉が続けられた結果、昭和61年2月12日の団体交渉において、園は、60年11月11日から61年2月3日までの間に出された職免願いを許可するかわりに今後の職免は認め

ない旨の意向を表明した。

- (4) 昭和61年9月17日、組合副執行委員長A2（以下「A2」という）が福祉保育労の定期大会に出席するため園に職免願を提出したが、同月19日に園は「認めない」旨回答した。

組合は「職免を認めないのはおかしい」と園に何回も抗議を行い、12月10日になって園は「検討する」旨回答した。

しかし、62年9月頃、園は「A2の職免は認めない。年次有給休暇願を提出するように」と回答した。

- (5) 昭和62年9月18日、組合員A8（以下「A8」という）が同月19日の福祉保育労の定期大会に出席するため職免願を園に提出したが、同年10月27日園は「認められない」旨回答した。

- (6) A2及びA8はそれぞれ前記(4)及び(5)の定期大会に代議員として出席した。

なお、昭和63年2月10日の団体交渉の席上、園は「A2、A8の職免問題については不問に付する」旨明らかにしたが、61年以降の組合員の上部団体定期大会への出席について職免扱いはできない態度をとっている。

2 判 断

- (1) 当事者の主張要旨

ア 福祉保育労は、園は、昭和60年度は障連協が行う対大阪市交渉には一定の組合員を職免扱いで参加させていたが、61年度からは一切認めず、また、福祉保育労の定期大会への参加も61年度からは一切認めておらず、組合の抗議にもかかわらず改めようとしなないのは不当労働行為である、と主張する。

イ これに対して園は、①職免は就業規則にもない取扱いであるうえに、もともと組合活動に対して賃金を支払うものであるから経費援助の疑いがある、②昭和60年中でも延べ約30名の職免扱いを組合が要求したので、種々紛糾した末61年2月17日の団体交渉の場で労使協議の結果以後このような取扱いはしないことを条件にそれまでの要求を事実上認めたものである、したがって、それ以後職免を一切認めないのは当然である、と主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 不当労働行為の成否

ア 前記第4. 1(1)～(6)認定によれば、昭和60年10月及び11月に組合が日社労組及び障連協の対大阪市交渉に参加した際にその都度組合員は職免願を園に提出し、園も大体これを認めていたが、61年2月以降は認めなくなった。また、組合員の上部団体の定期大会出席について、職免扱いをしない態度をとっていることが認められる。

ところで、組合員が、上部団体等が行う対大阪市交渉等に参加するのは、対市交渉事項である市の助成金獲得が組合員の労働条件に関わ

る側面を有することから組合活動の一環と考えられる。しかし、職免扱いによる組合活動への参加は、労働協約や就業規則にその定めがある場合とか、労使間の慣行でそれを認めている場合のように特段の事情が認められる場合に限られる。

① 本件の場合、昭和60年に園が職免扱いにしたことがあったもののその後はこれを認めていないことから、それを認める労使慣行等があったとは言えないこと、②労使間の慣行等が存在しない場合、職免扱いを認めるか否か、また、認める場合その範囲をどうするか等は労使間の交渉に委ねられること、以上よりすれば、園が組合員の組合活動参加について職免扱いしなかったことをもって不当労働行為があったとする福祉保育労の主張は採用できず、この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

第5 組合の施設利用について

1 認定した事実

(1) 聖母職組が結成されて以来、昭和61年11月まで、組合活動のための園施設の利用は、1週間前までに使用願いを提出するほかは、制約なしに認められてきた。

その利用状況は、昭和56年までは組合定期大会と組合のレクリエーション程度の利用であったが、57、58年は若干増え、59年以後は学習会の開催、専門部活動等年間約80回の利用となった。

(2) 昭和61年11月18日、組合が事前に提出していた保護者との集会を開くための施設使用願いに対し、園は、「日程等が切迫しているので今回限りの特例をもってポスター掲示及び当日の施設使用の許可を与える。なお、園の施設を組合の集会等に貸与することは労働組合法第7条第3号に抵触し違法行為となるので、今後は組合活動のための施設内の使用は一切これを認めない」旨文書で組合に回答した。

(3) 昭和61年11月20日、組合は、園に対し、「施設内の使用は10年以上も慣行として認められていたもので、使用できなくなると組合活動ができなくなる。事前の話合いもなく一方的にこれを拒否するのは組合を認めていないことだ。今回の園の使用拒否の回答は不当労働行為であり、強く抗議すると同時に早急に撤回するよう要求する」旨文書で抗議した。

(4) その後は、組合が施設使用願いを提出しても園は受領しない状態が続いたが、昭和62年3月の組合の定期大会については園は施設の使用を認めた。

(5) 昭和62年6月10日、再三にわたる事務折衝を経て、施設利用に関して団体交渉が開かれ、園は、組合に対し「組合の定期大会及び組合が行う諸集会は年間12回を認める。(但し諸集会のうち名称の如何にかかわらず実質的な学習会、保護者との懇談会、研究会、勉強会、歓迎会、映画会等は除く)施設の一部貸与については次の条件を満たすこと、①参加者は組合員に限定し講師、傍聴者等外部からの参加がないこと、②使用願

いは原則として1週間前までに提出し園の承認を受けること、③使用目的は具体的に内容を記入すること、④使用時間は終業後とする(以下略)」旨文書で提示した。

- (6) 組合は、施設利用の回数と内容を不当に制限するものだとして園に抗議したが、以後園は組合の大会を除く一切の組合活動に本園の施設利用を認めなくなった。したがって、組合は学習会を開くときは園の外部で有料の会議室を借りて行うようになり、組合員の職場と学習会の場所が離れるため従前に比べ参加者も減少した。
- (7) また、組合は職場集会もそれまで比較的広い本園の職員控室を借りて行っていたが、園から使用制限されたため本園3階に園から貸与されている組合事務所(約13平方メートル)で集会をもつようになった。
- (8) なお、あさしお園、ゆうなぎ園については組合事務所がないので園は施設利用の職場集会開催を認めていた。
- (9) 園は、現在職員による華道等のレクリエーション活動に施設を貸与し活動を奨励している。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

- ア 福祉保育労は、長期間にわたり労使の信頼関係のもと平穩に施設利用を認めてきた園がこれを全面的に変更し不当に制限しているのは組合の弱体化をねらった明白な不当労働行為である、と主張する。
 - イ これに対して園は、頻繁かつ無制限な組合の施設利用はいくら施設内組合としても行き過ぎであり、かつ、施設設置の目的を見失うものであるし経費援助にもなりかねない、また現在労使間において施設内組合としての常識的な施設利用方法を検討交渉中であり、その間定期、臨時を問わず組合の大会には会場を貸与しており、何ら問題はない、と主張する。
- よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

- ア 一般に使用者は、組合に対して、組合活動のために施設を貸与する義務を負うものではないが、労使間の合意ないしは労使慣行によって組合の施設利用が認められてきた場合に、使用者が不当労働行為意思をもって一方的にこれを規制するときには不当労働行為が成立するものである。前記第5. 1(1)~(8)認定によれば、聖母職組結成以来、昭和61年11月まで、園は、組合に対し、格別の制約を加えることなく、組合大会のほか職場集会・レクリエーション・学習会・専門部会等のさまざまな組合活動のために施設を貸与し、組合の施設利用を広く認めていた。しかし、同月18日、園は、組合に対して、「今後は組合の施設利用を一切認めない」旨の文書を交付し、その後は、本件申立てに至るまでの1年4カ月の間に、組合大会に施設を貸与したのみで、本園職場集会・レクリエーション・学習会・専門部会等には一切施設

を貸与していない。したがって、園においては、本件申立て時において本園職場集会・レクリエーション・学習会・専門部会等のさまざまな組合活動のためにそのような施設利用を認める労使慣行が成立していたとは認めることはできない。

イ 格別の慣行が認められない場合、園は、組合の施設利用について、施設管理上一定の制約を付することができるのは当然であるが、ただ、その制約が不合理なもので、当該施設管理権の濫用と認められる特段の事情が認められる場合には不当労働行為を構成するものと考えられる。そこで、その特段の事情があるか否かについて判断する。

(a) まず、職場集会については、園は、本園に約13平方メートルの部屋を組合事務所として組合に貸与しているので、組合がこれを事務所内で行うことが可能であり、また、組合事務所のないあさしお園・ゆうなぎ園においては、従前どおり、職場集会に施設を利用することが認められている。

以上のことからすると、園が本園職場集会に施設を貸与しないことについては、これを特に不合理な規制として権利の濫用であるとする特段の事情があるとまでは言えない。

(b) つぎに、組合のレクリエーション・学習会・専門部会等に施設を貸与しないことについては、組合は、聖母職組結成以来、昭和61年11月まで長年にわたってこれらの活動に園施設を利用してきたが、その間、園の業務に支障を生じた具体的な事実は認められないうえに、現在、園は、職員による華道等のレクリエーション活動に施設を貸与してこれを奨励していることが認められる。

以上のことからすると、組合の学習会等の活動のための施設利用は、園の業務の運営に支障を来すものではないことが明らかであって、施設管理上の必要がないのに、園は、組合の集会に限って施設利用を制限しているものと認められる。

また、前記第5. 1(5)認定によれば、園は、昭和62年6月10日、組合に対し、組合が行う諸集会に施設を貸与するについて次の条件を付す提案を行った。すなわち、施設の貸与は①回数を年12回と限定し、②名称の如何にかかわらず実質的な学習会、保護者との懇談会、研究会、勉強会、歓迎会、映画会等は除く、③参加者は組合員に限定する、というものであった。この提案に対し、組合は特に②③の条件について反対し、結局、上記の園の提案については合意に達することができないまま、本件申立てに至ったものである。そこで、園が付したこれらの条件を検討すると、まず、①の回数制限については園の施設管理権の範囲の規制であると認められるものの、②は、組合の正当な日常活動として不可欠な学習会・研究会・勉強会等を一切認めず、また、③は参加者を組合員に限定して外部講師等の参加を一切認めず、この条件がみたされなければ施設を貸与しないとするのは、いずれも施

設管理権の範囲を超えて、組合の運営に支配介入するものであると言わざるを得ない。

ウ なお、園が、組合のこれらの活動のために施設を貸与することは、組合の自主性を損なうものとは認められず、かつ、その団結権を侵害するものとも認められないから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為としての経費援助にはあたらないものである。

エ 以上のとおり、園が、組合のレクリエーション・学習会・専門部会等に施設の利用を一切許可せず、また、外部講師等の参加を一切認めず、この条件がみたされなければ施設を貸与しないとする行為は、組合の弱体化を意図してその活動を規制する目的で園の施設管理権を濫用するものであり、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。

なお、前記イ(a)記載のとおり、園が、本園の職場集會に施設利用を認めない点についての福祉保育労の主張は失当である。

第6 就業規則の改定について

1 認定した事実

(1) 昭和62年11月17日、園は「㊦現行就業規則は昭和45年に制定したもので、その後一般的状況の変化にかかわらず必要に応じた部分改定に止めた経過がある、㊧今回流動的な経営環境も加味し全般的見直しを行った、㊨その趣旨は現行規則を基調に取捨選択し、表現の整理整備を主としているが、部分的には園の姿勢を強調したところもある、㊩この案について組合のご意見を伺いたい。尚、必要とあれば労使小委員会（労使各3名程度）を設置することも可」として就業規則改定案（以下「改定案」という）を組合に提示し意見を求めるとともに、この件について同年12月2日の団体交渉開催を組合に申し入れた。

組合は、同月24日及び30日の執行委員会でこれを検討し、このうち下記の条項について①～⑤の不当労働行為性があるものとする見解をとりまとめた。

- ① 組合活動を嫌悪し、これを制限する方向にのみ有効にはたらく条項－第21条(2)号・第22条(9)(10)号・第61条(12)(13)(14)号
- ② 管理統制を強化する条項－第1条2項・第14条6項・第16条1項(4)・第23条・第30条2、3項・第33条2項・第44条・第55条
- ③ 職免の禁止－第22条(6)号・第30条2、3項
- ④ 懲戒－第58条・第59条・第60条・第61条
- ⑤ 労働契約の一方的破棄－旧第6条の削除、第11条・第24条

上記条項と、これに対応する旧就業規則の条項は次のとおりである。

(新就業規則)

(目的及び効力)

第1条 この規則は園の職員の就業に関する事項を定めたものである。

2 この規則に定めのない事項で職員の就業に関する事項は、労働基準法及びその他の法令の定めるところによる。

(勤務の異動)

第11条 園は、業務の都合、その他必要があるときは、他業務応援、職務変更、所属変更または勤務の変更を命ずることがある。この場合、職員は正当な理由なく、これを拒んではならない。

2 職員が前項の異動を命ぜられたときは、職務上の必要事項について引継ぎを行わなければならない。ただし、所属上長の指示により、その一部を省略することができる。

(復職)

第14条 6 復職を命ぜられることなく、休職期間が満了したときは、退職とする。

(退職)

第16条 職員が、次の各号の一に該当するときは退職とする。

(4) 復職を命ぜられることなく休職期間が満了したとき

(遵守事項)

第21条 職員は、次の各号を遵守しなければならない。

(2) 勤務中、服装に定めのある者は必ず所定の制服等を着用すること、また、その他の者もそれぞれの業務にふさわしい服装をすること、なお、園が認める以外の記章・腕章等を着用しないこと

(禁止事項)

(旧就業規則)

(目的及び効力)

第1条 この規則は園の就業に関する事項を定めたものである。

2 職員の就業に関しては、労働基準法及び、その他の法令に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

(規則の遵守)

第6条 園及び職員は、この規則を誠実に遵守し、疑義を生じたる場合には、双方話し合っ て円満に解決するように努めなければならない。

(勤務の異動)

第11条 園は業務の都合、その他必要があるときは、勤務の変更を命ずることがある。この場合、職員は正当な理由なく、これを拒んではならない。

(希望退職以外の退職)

第17条 職員が、次の各号の一つに該当する場合は、退職とする。

4 復職ができないで休職期間が満了した場合

(新)

第22条 職員は、次の各号に違反してはならない。

- (6) 勤務時間中に、所属上長の許可なく、所定の業務または職場から離れないこと。
- (9) 園の許可なく、構内または施設内において政治活動をしな
こと、及び外部諸団体等の活動をしな
こと
- (10) 園の許可なく、構内あるいは施設内において業務に関係のない
掲示・放送・演説・印刷物の配布または貼付その他これに準ずる
行為をしな
こと

(入場禁止)

第23条 職員が次の各号の一に該当するときは入場を拒み、または退場させることがある。

- (1) 懲戒規定の適用による出勤停止・停職または退職・解雇処分に
該当したとき
- (2) 業務に必要でない火器、凶器その他危険または有害と思われ
るものを所持しているとき
- (3) 第52条の規定により、就業禁止を命ぜられたとき
- (4) 終業時刻後、故なく職場等に居残っているとき
- (5) その他、前各号に準じ、就業に不相当と認められるとき

2 前項(1)号及び(3)号に該当する場合の取扱いは、各該当条項において定める。

3 第1項(2)号及び(5)号に該当する場合は欠勤として取り扱う。

(労働時間・勤務時間帯・始業・終業時刻及び休憩)

第24条 週所定労働時間は39時間、1日の所定労働時間は7時間とし、その勤務時間帯・始・終業時刻及び休憩は次のとおりとする。ただ

(旧)

(勤務時間・休憩)

第22条 通常勤務の職員の勤務時間は原則として、休憩時間を含め1日につき8時間、休憩時間は60分とし、その区分は次のとおりとす

(新)

し、業務上必要な場合、変更することがある。

「一般業務に従事する職員」

	始業時刻	終業時刻	休憩
勤務 1	8時	16時	勤務時間内に60分 次の時間帯を原則とする。 ①12:00～13:00 ②12:30～13:30
〃 2	8時30分	16時30分	
〃 3	9時	17時	

2 「第5条に定める特別業務に従事する職員」

(1) 病棟における看護および保育業務

	始業時刻	終業時刻	休憩
勤務 4	0時	8時	勤務時間内に60分
〃 5	7時	15時	〃
〃 6	8時	16時	〃
〃 7	9時	17時	〃
〃 8	10時	18時	〃
〃 9	13時	21時	〃
〃 10	16時	24時	〃

(旧)

る。

ただし、業務の都合または職種により時刻を変更することがある。

始業時間 9時

終業時間 5時

休憩時間 自12時30分～至1時30分

(3 交替勤務者の勤務時間・休憩)

第23条 時間は次のとおりとし、休憩時間は60分とする。

勤務の交替は原則として、日毎に行い、その提示は遅くとも1週間前に行う。ただし、やむを得ない事由が生じた場合は、この限りでない。

日勤 自8時～至16時

準夜勤 自16時～至24時

深夜勤 自24時～至8時

(早出・遅出勤務)

第24条 炊事及び汽缶等、または、園の業務遂行上必要な場合には、早出・遅出の2組に区分して勤務させることがある。休憩時間は60分とする。

(新)

(2) 炊 事 業 務

	始業時刻	終業時刻	休 憩
勤務 11	7 時	15 時	勤務時間内に 60 分
〃 12	8 時 30 分	16 時 30 分	〃
〃 13	9 時	17 時	〃
〃 14	10 時	18 時	〃

(3) 汽 罐 業 務

	始業時刻	終業時刻	休 憩
勤務 15	7 時	15 時	勤務時間内に 60 分
〃 16	8 時	16 時	〃
〃 17	9 時	17 時	〃
〃 18	10 時	18 時	〃
〃 19	11 時	19 時	〃

勤務の交替は、原則として1日毎に行い、その提示は少なくとも1週間前までに行う。ただし、やむを得ない事由によるときは、この限りでない。

3 職員は、所定の始業時刻には、直ちに勤務を開始しなければならない。

4 職員は、この規則並びに諸規定に違反せず、また規律を乱さない限り、休憩時間を自由に利用することができる。

(旧)

(新)

(遅刻・早退・私用外出及び面会)

第30条 職員が遅刻または早退をするときは、前日の所定終業時刻までに、所定の届出を行い、所属上長の承認を得なければならない。ただし、緊急やむを得ない事由により、所定の手続ができなかったときは、事由発生後速かに申し出て、その承認を得なければならない。

2 私用のための外出及び面会は、原則として休憩時間中に行うものとし、予め所属上長に申し出て、その承認を得なければならない。

3 遅刻・早退及び就業時間中の私用外出・面会により、欠務したときは、給与規程の定めるところに従い、給与を減額する。

(出張)

第33条 園は業務上必要な場合、職員に出張を命ずることがある。

2 前項の場合、職員は正当な理由なく、これを拒んではならない。

3 出張した職員に対しては、旅費規程の定めるところに従い、出張旅費を支給する。

(教育)

第44条 園は、職員として、または社会人としての必要な知識、技術、教養、人格等の向上を図るため、積極的に教育を行う。

2 職員は、園の行う教育を進んで受けると共に、常に職員としての自覚と自己啓発に努めなければならない。

3 第1項の教育期間中は、通常勤務として取り扱う。

(治療および療養補償)

第55条 職員が、業務上の負傷、または疾病にかかったときは、園の

(旧)

(遅刻・早退、施設外の休憩)

第25条 職員は傷病その他やむを得ない事由によって遅刻・早退または勤務中に私用外出する場合は、所属長または代行者を経て所定の届出をし許可を受けなければならない。許可を受けることができなかった場合は、事後すみやかに届出なければならない。また休憩時間に施設外に出る場合は所属長の許可を受けなければならない。

(出張)

第33条 園は業務上必要がある場合、職員に対して出張を命ずることがある。

2 前項により出張した職員には、別に定める旅費規程により出張旅費を支給する。

(教育)

第44条 職員は人格を陶冶し、知識を高め技能を練磨するために、すすんで教育を受けなければならない。

第45条 前条の教育期間中は通常勤務と見なす。

(新)

指定する病院等において治療を受けるものとする。ただし、やむを得ないと認められる事情によって、他の労災指定病院の治療を受けたときは、その費用を労災保険法により補償する。

(懲戒)

第58条 職員が、職務上の業務に違反し、または失行のあったときは、事情を審査の上懲戒する。ただし、違反、または失行が軽微で、情状酌量、または改悛の情が認められるときは、懲戒を免じ訓戒とすることがある。

2 懲戒は、公示することがある。

3 懲戒の種類は、次のとおりとする。

(1) 謹責	文書をもって将来を戒める。
(2) 減給	1回について平均賃金の半日分以内を減給し、将来を戒める。ただし、2回以上にわたる場合も月収10分の1を超えることはない。
(3) 出勤停止	7日以内出勤を停止し、将来を戒める。この間は欠勤扱いとし、賃金は支払わない。
(4) 停職	8日以上30日以内出勤を停止し、将来を戒める。この間は欠勤扱いとし、賃金は支払わない。
(5) 諭旨退職	通知の翌日から5日以内に本人の意志により退職するよう諭旨し、退職させる。ただし、諭旨に応じないときは、懲戒解雇する。尚、諭旨退職の退職金については、その都度園が決定する。
(6) 懲戒解雇	即時解雇する。退職金は支給しない。

(旧)

(懲戒)

第58条 職員は、この条の規程による場合の外懲戒を受けることはない。

反則が軽微で特に情状酌量の余地があるか、または改悛の情が明らかであると認められるときは懲戒を免じ訓戒とすることがある。

(懲戒の方法)

第59条 懲戒は、けん責、減給、出勤停止及び懲戒解雇の四種類とする。

1 けん責は始末書を取り将来を戒める。

2 減給は始末書を取り1回について平均賃金の半日分以内を減給する。

ただし、その総額において当該支払期の総収入の10分の1を超えることはない。

3 出勤停止は始末書を取り7日以内出勤を停止して、その間の賃金は支給しない。

4 懲戒解雇は予告期間もしくは解雇手当を与えないで解雇する。

(新)

4 組合員の懲戒は、原則として発令の3日前までに本人及び組合に通知する。

5 第3項の組合員への適用に際しては次のとおりとする。

(1) 第3項(1)号ないし(5)号の場合は懲戒の事由となった事実に関し、組合の意見を徴する

(2) 第3項(6)号の場合は懲戒の事由となった事実に関し組合と協議する

(譴責)

第59条 職員が、次の各号の一に該当するときは、譴責に処する。

(1) 正当な理由なく、遅刻・早退、または欠勤したとき

(2) 勤務に関する手続を怠り、または虚偽の届出、申出をしたとき

(3) 所属上長の許可なく、所定以外の服装で勤務したり、またはみだりに職場を離れたとき

(4) 電気、薬物、その他発火のおそれのあるものを粗略に取り扱ったり、またはみだりにたき火をしたとき

(5) 過失、または業務上の怠慢により、園に損害を与えたとき

(6) 安全衛生に関する規則・規定に違反したり、または指示に従わなかったとき

(7) 出退勤時刻、その他給与計算の基礎となる事項に関して不正のあったとき

(8) その他、前各号に準ずる行為があったとき

(減給または出勤停止)

第60条 職員が、次の各号の一に該当するときは、減給または出勤停止に処する。

(旧)

(減給出勤停止)

第60条 次の各号の一つに該当するときは、減給または出勤停止を命ずる。

ただし、情状によってはけん責に止めることがある。

(新)

- (1) 無断欠勤が引続き7日を超えたとき
- (2) 園の物品で私物を作製あるいは補修し、または他人にこれをさせたとき
- (3) 重大な過失または業務上の怠慢により、園に損害、あるいは不利益を与えたとき
- (4) 監督不行届により、災害その他の重大事故を発生させたとき
- (5) 園の諸規則・規定に違反し、その情が重いとき
- (6) その他、前各号に準ずる行為があったとき

(懲戒解雇)

第61条 職員が、次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし、情状により諭旨退職、または停職処分にとどめることがある。

- (1) 無断欠勤が、引続き14日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
- (2) 重要な経歴を偽り、その他、不正な方法を用いて採用されたとき、またはそれが判明したとき
- (3) 園の許可なく他に就職し、または自己の業務を営み、職務遂行上支障があるとき、または甚しく不都合と認めるとき
- (4) 出勤不良、または甚しく業務怠慢で、数回にわたって注意を受けても改まらないとき
- (5) 職制によって定められた上長の指示に反抗したとき、または職務の権限を超えて専断的なことをしたとき
- (6) 火気厳禁区域内において喫煙し、または許可なくみだりに火気を取り扱ったとき

(旧)

- 1 正当な理由なしにしばしば無断欠勤したとき
- 2 勤務に関する手続、その他届出をおこたったとき
- 3 電気、薬物その他発火のおそれのあるものを粗略に取り扱い、または、みだりにたき火をしたとき
- 4 故意または重大な過失によって建築物、その他の物品を破損したり紛失したとき
- 5 故意または重大な過失によって園に損害を与えたとき
- 6 業務上の怠慢または監督不行届きによって災害その他の事故を発生させたとき
- 7 不義不正の行為をして職員としての体面を汚したとき
- 8 施設内で、と博、窃盗その他これに類似する行為をしたとき
- 9 安全衛生の規程に違反したり、または安全衛生に関する規則や指示に従わなかったとき
- 10 タイムカードの不正記録等、給与計算の基礎となる事項に関し不正のあったとき
- 11 その他前各号に準ずる行為のあったとき

(懲戒解雇)

第61条 次の各号の一つに該当するときは懲戒解雇に処する。

ただし、情状によっては出勤停止または減給にとどめることがある。

- 1 正当な理由なくして無断欠勤年間通算14日以上におよんだとき
- 2 他人に対し暴行脅迫を加えまたはその業務を妨害したとき
- 3 職務上の命令に反したり、指示に従わず職場の秩序を乱したり乱そうとしたとき

(新)

- (7) 業務上知り得た秘密、あるいは園に不利益なことを他に洩らし、または洩らそうとしたとき
- (8) 許可なく、園の物品等を持ち出し、または持ち出そうとしたとき
- (9) 故意に、園の設備・備品類その他書類等を破損、焼失、隠匿、または紛失したとき
- (10) 業務に関し、不正、または不当な金品等を授受したとき
- (11) 園の内外を問わず、暴行、脅迫、傷害、と博、窃盗、その他の破廉恥行為をしたとき
- (12) 園の許可なく、構内または施設内において政治活動をしたとき
- (13) 園の許可なく、構内または施設内において、業務に関係ない掲示・放送・演説・印刷物の配布もしくは貼付その他これに類似する行為をしたとき、及びそれをさせたとき
- (14) 園の許可なく構内、または施設内において、外部諸団体等の活動をしたとき、及びそれをさせたとき
- (15) 園の業務を妨害したとき、または妨害しようとしたとき
- (16) 刑罰法規に違反し、以後の就業に不相当と認められたとき
- (17) 懲戒処分を受けても、なお改まらないとき
- (18) その他、前各号に準ずる行為があったとき

(旧)

- 4 勤務怠慢、素行不良またはしばしば規則に違反し、園の風紀秩序をみだしたとき
- 5 重大な経歴を詐り、その他不正な方法を用いて雇い入れられたとき
- 6 許可を受けずに園の物品を持ち出したり、持ち出そうとしたとき
- 7 園の承認を受けずに在籍のまま他人に雇い入れられたとき
- 8 業務上の重大な秘密を外部に漏らしたり、漏らそうとしたとき
- 9 業務に関して不当に金品その他を受けとり、または与えたとき
- 10 数回懲戒訓戒を受けたにもかかわらず、なお改悛の見こみがないとき
- 11 園の施設内において許可なく政治活動を行い、またはそれに関連する掲示、印刷物の貼付、配布もしくはこれに類似する行為をし、またはさせたとき
- 12 前条第3号ないし第10号に該当し、その情状の重いとき
- 13 その他各号に準ずる行為のあったとき

- (2) 昭和62年12月2日、組合と園との団体交渉が行われ、この団体交渉ではB2理事が主に発言し、「望ましい園づくりをするためには現行規則では不備である」等述べたが、改定の必要性については「総合的にみて必要だ。具体的には内容を見ればわかる」旨述べるにとどまった。
- (3) 昭和63年2月10日、組合と園との間で団体交渉が行われたが、園は、組合が「昭和45年から就業規則はずっと変っていないのに何が不都合で変更するのか」と聞いたのに対し具体的な説明をしなかった。
- (4) 昭和63年3月16日の団体交渉では、組合は改定案の内容に反対の立場で交渉に臨んだが、後出の配転問題に終始し、結局改定案については話し合いが行われないまま、63年4月1日、園は、就業規則の改定を実施した。なお、園は、組合員以外の意見聴取については62年12月22日、63年2月24日の2回行ったが、組合については団体交渉で組合が反対している旨の意見を添え、63年3月28日労働基準監督署に改定した就業規則を届け出た。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 福祉保育労は、園が、昭和62年11月に突然全面的な就業規則の改定案を組合に提示し、実質的な組合との協議をなすことなく、翌年4月これを強行実施したこと、及び、改定によって労働条件を一方的に変更したこと、また、改定の内容は、組合活動を嫌悪し制限するもので、このような改定を行った園の行為はいずれも不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、園は、今回の就業規則改定は、昭和45年に施行した旧就業規則が実態と合わず表現も適切でないところが多いので、主としてそれらを整備したものであり、したがって、表現整理が中心であって、実質的には一部改定であり、組合活動には全く関係のないものである、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第6. 1(1)～(4)認定によれば、園は、昭和63年4月1日に就業規則を全面改定するにつき、実施の4カ月以上前に改定要旨・新旧対照表及び改定部分の説明を付記した「改定案」を組合に提示し、意見を求めた。その後、改定規則の実施までに、これを団交議題とする団体交渉が3回行われた。しかし、第1、2回目の団体交渉は、就業規則全面改定の必要性についての説明を求める組合に対し、園は、具体的な説明を行わず、交渉は平行線を辿り、第3回目の団体交渉は、後出の配転問題に議題が集中した。結局、就業規則改定案の内容についての実質的な協議は一度も行われないまま、園は、組合員以外の意見を聴取し、組合は反対している旨の意見を添えて改定就業規則を労働基準監督署に届け出たうえ強行実施した。就業規則の改定は、旧就

業規則のもとで形成されてきた労使慣行に基づく労働条件を変更する可能性のある重大な事柄である。ところが、園は、形式的に組合の意見を徴したのみで、実質的に改定案を組合と協議し、誠実に組合の意見を尊重・考慮する姿勢ははじめからなかったものと認められる。

イ 組合が不当労働行為性を指摘する改定就業規則の各条項のうち、

- ① 第21条(1)号・第61条(12)号は旧規定と同じ内容である。
- ② 第11条1項・第21条(4)～(6)号・第24条1～3項・第30条2項・第44条1～3項・第58条1～3項・第60条(1)～(4)、(6)号・第61条本文(11)号は、旧規定をほぼ踏襲しながら表現・内容を整理・整備したものである。
- ③ 第1条・第11条2項・第14条6項・第21条(2)号・第22条(6)号・第23条・第24条3、4項・第30条3項・第33条2項・第55条・第58条4、5項・第59条・第60条(2)(5)号・第61条本文但書(5)(6)(9)(11)(15)(16)号は、新設規定ではあるが、その内容は、雇用関係を明確化する一般的・常識的な規定である。

したがって、これらの各条項は、組合の運営に支配介入を意図して従来の労働条件を一方的に変更したものとは認められず、また、これらの各条項自体に不当労働行為性があるとも認められない。

しかしながら、園は、さらに

第22条（禁止事項）

(9) 園の許可なく構内又は施設内において……外部諸団体等の活動をしないこと

(10) 園の許可なく構内あるいは施設内において業務に関係のない掲示・放送・演説・印刷物の配布もしくは貼付その他これに準ずる行為をしないこと

第61条（懲戒解雇事由）

(13) 園の許可なく構内あるいは施設内において業務に関係のない掲示・放送・演説・印刷物の配布もしくは貼付その他これに準ずる行為をしたとき、及び、それをさせたとき

(14) 園の許可なく、構内、または施設内において、外部諸団体等の活動をしたとき、及びそれをさせたとき。

との規定を新設したのであるが、①これらの規定は、構内あるいは施設内でこれらの行為を行うについては、就業時間の内外を問わず園の許可を必要とし、これに違反するときは原則として懲戒解雇の厳罰をもって臨むというきわめて厳しいものであり、従業員の労働条件に重大な影響を及ぼすものである。②それにもかかわらず、ア認定のとおり、就業規則改定についての団体交渉にあたって、園は誠意を尽くしたものと認められない。③さらに、前記第1. 2、第3. 1(1)、第4. 1(1)及び第5. 1(1)認定のとおり、組合は、園が大阪市管轄の施設であることから、園における職員の労働条件

の向上を図るには、外部諸団体と連携して、対大阪市交渉等を行うことが必要であるとの運動方針のもとに、障連協等の外部諸団体と連携して組合活動を行ってきたものであり、これら外部諸団体と連携した組合活動が、昭和60年4月組合の上部団体加盟以来とみに活発となったことを園は快よしとせず、やがて宣伝活動をはじめ組合活動全般にわたってさまざまな規制を加えるに至った。

以上のことからすると、なるほど、これらの新設規定は、園が、施設内の秩序維持のための一定の制約を定めたものであるとしても、同時に、園が、上記組合の活動方針を嫌悪し、組合活動を規制することを意図して折り込んだ側面を有するものと認められ、その運用如何によっては、正当な組合活動を抑圧し、ないしは威嚇する効果をもつものであり、その限りでは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為性を有する規定であると認められる。

したがって、本件の救済としては、主文1のとおり就業規則第22条(9)号及び同第61条(14)号中外部諸団体等の活動にかかる部分、並びに、同第22条(10)号及び同第61条(13)号を組合員に適用するにあたって、正当な組合活動を抑圧するような運用を禁止する旨命ずることが相当であると認められる。

第7 組合員5名の配置転換について

1 認定した事実

(1) 従来、園が職員の人事異動を行うときは、本人の希望によるか、もしくは、園があらかじめ直属の上司を通して本人の意向を打診し本人の同意を得て行うか、のいずれかであった。

(2) 昭和57年4月愛徳姉妹会を承継して園が設立され、それにとまって配転及び定数削減が行われようとした際、園は、組合の申入れに対して、「業務・運営上の事由によって、職員の定数削減の必要が生じたときは、事前に職員組合に通告し、労使協議を行うこととする」との同年4月22日付け文書を組合に交付した。

同年11月、園があさしお園の保母10名の定数を9名に削減する人事を行おうとした際、園は、組合の申入れに対して、「正式に定数を削減する等の場合は、改めて組合と協議を行うこととする。」との同月27日付け文書を組合に交付した。

昭和58年11月、園が本園北病棟の生活指導員1名の削減を図った際、園は、組合の申入れに対して、「職場の配置転換については大筋の基本となる点については組合との協議を事前に行うが、個々の問題については園の就業規則に基づく人事異動を行う」との同月4日付け文書を組合に交付した。

(3) ところが、園は、事前に本人らの意向を打診することなく、また、組合と事前協議することもなく、組合員A1（以下「A1」という）、同A2、同A3（旧姓A3、以下「A3」という）、同A4（以下「A4」と

いう)及び同A5(以下「A5」という。なお、これら5名を総称するときには「A1ら5名」という)に対し、本件配転の内示を行った。すなわち

- ① 昭和63年2月29日午前、あさしお園園長はあさしお園保母のA2、A3、A4の3名を1名ずつ呼び出して、同年4月1日付けで本園勤務となる旨の内示を行った。本園には収容部と通園部があるが、そのいずれに配転になるのか、また、配転の理由等について一切説明をしなかった。
 - ② 同日午後、本園通園部部長は本園通園部保母のA1を呼び、同年4月1日付けであさしお園勤務となる旨の内示を行ったが、同じく理由説明を一切行わなかった。
 - ③ 同日午後、本園事務部長はあさしお園に出向いて、あさしお園常勤心理判定員A5に対し、同年4月1日付けで本園勤務となる旨の内示を行った。配転の理由として「本園の心理判定業務があまりにも多過ぎるので、業務内容のバランスをとるための異動である」と説明した。
- (4) A1ら5名の配転により、園の各職場における保母及び心理判定員の人員配置の状況は次のようになった。
- ① 本園通園部の保母は10名であったが、このうち5名が退職し、さらにA1があさしお園へ配転となって6名の欠員が生じたが、そのあとA4、新規採用者4名及び北病棟からのパート勤務の者1名が正職員となって補充された。
 - ② あさしお園の保母は10名であったが、そのうちA2、A3、A4の3名が本園へ配転となり、そのあとA1及び新規採用者1名が補充され、保母は9名となった。
 - ③ 本園及びあさしお園の常勤心理判定員の定数は各1名であったが、A5の配転により、本園は2名となり、あさしお園は0名となった。
- (5) 昭和63年3月16日、組合と園との団体交渉が行われた。園は、配転についての組合の団体交渉申入れに対し、「①配転は組合の申入れ事項にすぎないので、団体交渉の対象にならない。②今回の配転は就業規則第11条による定期異動である。その理由は、(a)本園の保母の退職者が固まって出たため、あさしお園経験者を異動させる必要が生じた。(b)また、異動により、いろいろな保育をみて資質の向上をはかる必要がある。(c)A5については、本園の心理判定の利用者が多く、判定員1名では足りなくなったためである。③あさしお園の保母は、従前の10名が9名になるが、これは措置児の数が減少した結果、園児4名に対する保母1名の保母配置の定数は変わらないから事前協議の対象にならない」と回答した。本園通園部保母に5名の退職者がでたが、当時、本園の心理判定が特に多いということではなかった。
- (6) 昭和63年3月26日、福祉保育労と組合及びA1ら5名は連名で、園に対し、「配転には不同意であるが、業務命令拒否に基づく処分を避けるた

め、やむなく新職場に勤務する」旨文書で通知した。

園は、同月29日、A 1ら5名に対し、4月1日付け異動の辞令を交付した。

(7) A 1ら5名の配転前業務・配転後業務・組合活動歴はつぎのとおりである。

① A 1について

昭和60年3月浪速短期大学保育科を卒業し、同年10月本園通園部に産休代替のパートとして就職したが、「61年3月1日より通園部保母として当園の職員に採用いたします」との辞令の交付を受けて職種・勤務場所を特定して職員に採用された。

本園通園部保母からあさしお園保母に配転されたことにより、通勤時間がそれまでの約60分から約90分に増加した。

組合活動歴は、61年4月組合に加入し、62年度執行委員・通園部責任者である。

② A 2について

A 2は、昭和59年3月浪速短期大学保育科を卒業し、「59年4月1日よりあさしお園保母として当園の職員に採用いたします」との辞令の交付を受けて職種・勤務場所を特定して採用された。(なお、同時期に2名の生活指導員が採用されたが、園は、その採用にあたっては、業務内容は病棟勤務であること及び変則勤務であることをあらかじめ告げ、了解を得た。この点で保母の採用手続とは明らかに異なるものであった。)

本件配転までの4年間は日勤(午前9時～午後5時)の保母としてあさしお園に勤務し、0歳～6歳までの対象児の機能訓練・生活指導を内容とする保育及び通園児の親に対する援助と指導にあたっていた。本件配転により、本園2階病棟勤務の生活指導員になったため、早出(午前7時～午後3時勤務)・遅出(午後1時～午後9時勤務)のある変則勤務にかわったうえに、0歳から23歳までの対象児は病棟に収容された者であるため、親とのかかわりは全く遮断されたなかで、看護婦長の指示のもとに、食事・入浴・排泄の全面的な介護やベッドメイキング等の看護婦の助手としての業務に主として従事することとなった。保母の専門性を生かした保育業務は、1日1時間・週4回だけとなった。これらのあさしお園保母の業務とは著しく異なる業務に従事することとなったため、肉体的・精神的負担は大きくなった。

通勤時間は、配転により、30分から40分になった。

組合活動歴は、59年4月組合に加入し、61年度及び62年度副執行委員長である。

③ A 3について

A 3は、昭和56年3月浪速短期大学保育科を卒業し、同年8月「保母」として、職種を特定して採用された。本件配転までの7年間は日

勤の保母としてあさしお園に勤務した。本件配転により、本園北病棟生活指導員になったため、A2同様、業務の変更にもなう肉体的・精神的負担が加わり、体調不良が続くようになった。

通勤時間は、配転により、8分から13分になった。

組合活動歴は、56年8月組合に加入し、58年度及び59年度執行委員である。

④ A4について

A4は、昭和55年3月南海保育専門学校を卒業し、同年7月あさしお園にパートとして就職したが、同年9月1日より「園職員」として採用され、本件配転までの8年間は保母としてあさしお園に勤務した。本件配転により、本園通園部保母となり、その1カ月後、通園部副主任となった。

通勤時間は、配転により、40分から22分に短縮された。

組合活動歴は、55年9月組合に加入し、57年度執行委員である。

⑤ A5について

A5は、昭和42年3月京都大学文学部哲学科（心理学専攻）を卒業し、54年3月同大学教育学部博士課程を修了した。その間、45年6月から48年3月まで滋賀県立近江学園児童指導員、聖母整肢園・吹田保健所・池田保健所各嘱託、48年4月から52年3月まで沖縄キリスト教短期大学・沖縄女子短期大学・沖縄県立高等看護学校等各非常勤講師、沖縄市那覇中央保健所・ゴザ保健所各嘱託、52年4月から54年3月まで岸和田市保育課嘱託を歴任した。

54年4月2日、「園職員」として園に就職し、直ちにあさしお園に心理判定員として配属された。以来、9年間、あさしお園において、心理判定業務・進路指導・ケースワーカーの業務にたずさわり、また、合同ケースカンファレンスを担当した。さらに、週一回本園に出張して心理判定業務を行い、月1回港保健所に出向して障害児の早期発見・早期療育を目的とする健診を担当していた。A5の心理判定の方法は、日々の児童の保育の場面のかかわりのなかで行うもので、そのあさしお園の実践のなかから生まれた障害児の療育に関する業績は高い評価を受けてきた。

本件配転により、本園心理判定員となり、あさしお園には週1回出張して心理判定業務を行うこととなったが、配転後は、心理判定室での心理判定のみを命ぜられ、しかも本園外来の心理判定は月数件程度しかなく、時間の余裕が十分あっても従来実践していた保育や行事への参加を禁止された。週1回出張するあさしお園の行事への参加も制限され、従来心理判定の方法に著しい制約を受けることとなった。

通勤時間は、配転により、85分から60分になって25分短縮された。

組合活動歴は、54年4月組合に加入し、58年度副執行委員長、59年度執行委員、60年度・62年度渉外部長を歴任している。あさしお園開

設以来の同園職員・組合員のまとめ役であるとともに、障害児の親への教育と援助を重視するA5の療育理論が組合の方針の支柱となってきた。

- (8) あさしお園は、組合の療育理論の支柱であるA5を中心とする団結力の強固な職場として、園の組合活動の拠点であった。A2、A3、A4及びA5の4名が本園に配転になり、あさしお園の組合活動は中心的な活動家を失った。また、本園において、上記4名は、それぞれ2階病棟、北病棟、通園部及び心理判定室へとばらばらに配属され、ことに、A2・A3は変則勤務で休憩時間帯も異なるため、組合活動への結集が困難となった。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 福祉保育労は、A1ら5名に対する配転は、①従来の慣行及び事前協議制に反すること、②労働契約に反すること、③勤務形態が変わったり、通勤時間が増大したりして組合員に不利益になること、④業務の必要性がないばかりか、業務合理化の面から逆行するものであること、⑤当該組合員は、配転時あるいは過去に組合の要職の任にあったこと等から、本人を不利益に扱い、もって組合つぶしを狙ったものであって、不当労働行為である、と主張する。

イ これに対して、園は、本園生活指導員は勤務先が病棟である性質上交代制にはなるが、職種は同一であり、肢体不自由児の保育の専門家として、保母には本園通園部・本園病棟・あさしお園の3カ所で保育の経験をつんでもらう必要がある、A1ら5名の配転は一定施設にかたよった人員配置の是正と赤字対策、業務の合理化と向上及び各施設の保育の質の向上均一化等を考慮して、適切な人員配置をめざして行ったものであり、園のような小経営では組合員を避けては人事異動は無理である、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第7. 1、(2)認定によれば、園は、昭和57年4月22日、組合の申入れに対して、「業務・運営上の事由によって、職員の定数削減の必要が生じたときは、事前に職員組合に通告し、労使協議を行うこととする」との文書を組合に交付し、さらに同年11月27日、再度組合の申入れに対して、「正式に定数を削減する等の場合は、改めて組合と協議を行うこととする」との文書を組合に交付したことにより、園と組合との間に、定数削減については事前協議をする旨の合意が成立したものと認められる。ちなみに、上記文書は、いずれも、園が、当時10名であったあさしお園保母の人員を削減しようとした際に、組合が抗議を申し入れ、この抗議に答えて園から組合に交付された回答である。したがって、この文書交付の経緯からすると、定数削減とは人員削減

と同義であると認められ、措置児に対する保母配置の比率を指すものとは認められない。

また、58年11月4日には、園は、組合の申入れに対して、「職場の配置転換については大筋の基本となる点については組合との協議を事前に行うが、個々の問題については園の就業規則に基づく人事異動を行う」との文書を交付した。当該文書は、同年10月園が本園生活指導員1名の職種を保母に変更して、職種変更及び本園生活指導員の1名削減を図ろうとした際、組合からこれらの園の措置についての事前協議を要求したことに対する回答である。当該文書において、園は、個別協議は否定したものの、配転の「大筋の基本となる点」について組合と事前協議することを合意したものであり、この交書交付の経緯からすると、「大筋の基本となる点」とは定数削減及び職種変更を含む配転の基準を指すものと認められる。

イ ところが、前記第7. 1、(3)～(6)認定によれば、本件配転にあたり、園は、配転の大筋の基本となる定数削減及び職種変更を含む配転の基準について組合となんら事前協議することなく、突然、A1ら5名に対し、昭和63年2月29日、配転の内示を行い、これについての組合の団体交渉申入れに対しては、「配転は団体交渉の対象にならない」との態度をとって団体交渉を拒否し、同年3月29日、同年4月1日付け異動の辞令を交付した。本件配転により、①あさしお園の保母は10名から9名に、同園常勤心理判定員は1名から0名に、それぞれ削減され、さらに、②A2及びA3は、あさしお園保母から本園生活指導員へ職種が変更されたものであるが、本件配転は、これら定数削減及び職種変更を含む配転の基準についての「配転の大筋の基本」となる点について事前協議する旨の前記合意に反して、なんら事前協議することなく強行されたものである。事前協議の合意に反するこの園の行為は、本件配転が業務上の必要性に基づいて行われたものであるか否かにかかわらず、組合の存在を無視してその弱体化を図り、組合の運営に支配介入するものであり、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と言わざるを得ない。

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。

平成元年11月24日

大阪府地方労働委員会
会長 寺浦英太郎 ㊟