

神奈川、平2不15・平4不1、平4.12.21

命 令 書

申立人 全労連全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 社会福祉法人 七葉会

主 文

- 1 被申立人は、賃金問題につき職場の非正常化を理由に、団体交渉において不誠実な対応をしてはならない。
- 2 被申立人は、障害児受入れ問題について、昭和59年12月21日の事前協議確認に基づき、申立人と十分に協議して、誠意をもって交渉しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令交付後、速やかに次の内容の誓約書を申立人に対し手交しなければならない。

誓 約 書

当法人の次の行為は、今般神奈川県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。当法人は、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 1 賃上げ問題等の団体交渉において、職場の非正常化を理由に誠実に応じなかったこと。
- 2 障害児の受入れ中止について、事前協議確認があるにもかかわらず、これを無視し、協議に応じなかったこと。

平成 年 月 日

全労連全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 1 殿

社会福祉法人 七葉会

理事長 B 1

- 4 平成元年7月11日のA2保母への注意に関する申立ては却下する。
- 5 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人社会福祉法人七葉会は、小児科の開業医B1を理事長（以下「理事長」という。）とする社会福祉法人であり、昭和52年から肩書地において「ことは保育園」（以下「園」という。）を運営している。

園長には、理事長の妻であるB2（以下「園長」という。）が就任している。

園は、0歳児から5歳児までを対象とする定員120名の横浜市認可保育園であり、園長が大学の研究室で自閉症児研究に従事していた関係から障害児も受け入れ、多いときには20数名を受け入れていたこともあった。

園の運営に関する経費は、国から支弁される措置費及び横浜市の助成金で賄われている。

- (2) 申立人全労連全国一般労働組合神奈川地方本部は、神奈川県における中小企業に働く労働者で組織された組合である。組合内にある横浜保育所分会は横浜市内の保育園に勤務する組合員で組織され、各保育園ごとに班を構成している。

申立て時、園に勤務する常勤職員18名（園長を含む。）のうち同分会ことは班（以下「ことは班」という。）は、14名で組織されている班であった。

なお、園に勤務する保母全員は、申立人組合の組合員である。

2 背景事情について

- (1) 園の保母らは、昭和56年ころから、申立人組合（当時は総評全国一般労働組合神奈川地方本部）横浜保育所分会と連絡を取りながら、賃上げや週休2日制等について理事長と話し合いを進めるようになった。

- (2) 昭和59年11月、A3保父（以下「A3保父」という。）が園児のほほをたたき赤くはれさせた事件が起こり、被申立人はこれに対し同年11月24日、A3保父を懲戒解雇処分とした。

しかし、同年11月30日、「ことは班」は被申立人に初めて組合結成を通告し、団体交渉を行いA3保父の解雇処分撤回を確認した。

なお、A3保父は昭和60年3月に退職し、現在は園に勤務していない。

- (3) 昭和59年12月21日、被申立人と申立人とは、「園は労働条件、保育条件の変更については組合と充分協議をし理解と納得を得るよう努力する。」という事前協議項目を含む確認書（以下「事前協議約款」という。）を取り交わした。

- (4) 昭和61年3月ころ、A4保母（以下「A4保母」という。）の出産を契機として産休・育児休暇について、申立人にとっては一定の前進があった。また、団体交渉でも、B3理事（以下「B3理事」という。）から「いづれ賃金表を作ろうと思っている。」との発言もあった。

- (5) 昭和61年4月、B4（以下「B4理事」という。）が社会福祉法人七葉会の理事に就任した。

B4理事は、横浜市旭区内にある「ひまわり愛児園」の理事長兼園長である。

B4理事は、就任後次に掲げる行動をとった。

ア 就任時、保母らに対してあいさつの仕方を知らないと注意した。

イ 昭和61年4月、A5保母（以下「A5保母」という。）の給与を日給（1日4,640円）から時給に切り替えて、1日4,313円に変更した。

なお、被申立人は、B4理事が園に出勤しなくなった同年10月1日、

再び日給に戻し、また、4月からの差額も支払った。

ウ 園の保母らが腰にカーディガンを巻いたり、高いヒールのサンダルを履いて保育をしていることを、危険なのでやめるように指示したが、保母らは約2か月後にこの指示に従った。

エ 申立人が「ことは班」の職場新聞「らくがき」を連絡帳に挟んで父母に配布していたことについて注意したが、申立人は、休憩時間に行っているなどと言って反発した。

なお、被申立人も助成金削減反対のビラなどを園児の鞆などに入れて、父母に配布したことがあった。

オ 毎年行われていた1泊保育を、労働基準法上できないという理由で廃止した。

なお、1泊保育は、B4理事退任後の昭和62年に復活した。

カ 「ことは班」主催の対話集会、バザー、リトミック（音楽に合わせ体を動かしてリズムをとる訓練のようなもの。土曜日午後保育時間終了後に、有志と卒園児とで行っていた。）などのための会場貸出しを禁止した。その理由は、昭和61年ころまで盗難が頻繁に発生していたことに対する施設管理・保守上の必要からということであった。

キ A6保父（当時「ことは班」の班長である。以下「A6保父」という。）は、昭和53年4月に園に用務員として採用され、資格を取って保父となった。

被申立人は、A6保父が採用された時から週1回午後の特定勤務時間帯に、横浜市体育協会における用事や児童の体操指導を行うことを認めていたが、この体操教室への派遣を中止した。

なお、B4理事は、病気のため昭和61年9月から園の運営に関与しておらず、同年12月、社会福祉法人七葉会の理事を辞任している。

(6) 昭和61年10月、申立人は、事前協議約款の遵守を求めて神奈川県地方労働委員会（以下「地労委」という。）にあっせん申請をしたが、今後労使間で協議するというあっせん案を労使双方で受諾し解決した。

(7) 昭和62年1月、B5（以下「B5理事」という。）が社会福祉法人七葉会の理事に就任した。

(8) 昭和62年3月、申立人は、施設利用の件で地労委にあっせん申請をしたところ、同年8月、施設利用に関する協定が成立した。

(9) 昭和62年11月、被申立人は、C1保母（以前公立保育園の園長を経験したことがある。以下「C1保母」という。）の退職に至る経過の中で、A4保母のいやがらせがあったとして、同年11月13日付けでA4保母を減給処分にした。

申立人は、この処分撤回を求め地労委にあっせん申請をしたところ、昭和63年1月、処分撤回を内容とする協定が締結された。

この協定の中で、「労働条件に係わる職場問題について円満に処理し、且つ職場秩序を維持するための労使協議機関を団体交渉とは別に設ける。」

という項目があり、これに基づく労使協議機関(被申立人は労使協議会、申立人は労使懇談会と呼称しているが、以下「協議会」という。)が1週間に1回開催されることになった。

園の協議会は、一般に「日常的、経常的な」議題若しくは団体交渉の前段階の交渉であり、協議会出席者は、申立人側は三役3名、被申立人側は園長とB5理事で、場所は園の事務室、交渉時間帯は夕方に行われていた。

- (10) 昭和63年度の保母採用面接において、B5理事はA7保母(以下「A7保母」という。)を昭和63年2月5日に、A2保母(以下「A2保母」という。)とA8保母(以下「A8保母」という。)を同年2月16日に面接を行った。

その面接の際「園には組合があり、職員の約半数が入っている。そういう意味であまりいい状態ではありません。子供を叩いて怪我をさせたり、子供をどこかに置き忘れたりというような事件が頻発した。そして、それについて本当に反省していると思われぬような保母が何人かいるわけです。こういう保母たちに染まらないで初心を忘れずに頑張ってください。」と話し、その後親を呼び、家庭でも指導して欲しいと頼んだ。

なお、園は、採用の際に親を呼び出したのは、この年が初めてであった。

そして、A2保母は約1年後、A8保母は約1年半後、A7保母は約2年後に組合に加入した。

昭和62年度の保母採用面接においても、被申立人は、昭和62年5月中旬にA9保母(以下「A9保母」という。)の面接を行ったが、B5理事は同様のことを話している。

また、平成元年度保母採用面接において、被申立人は、平成元年3月8日にA10保母(以下「A10保母」という。)、同年3月31日にA11保母(以下「A11保母」という。)、同年4月21日にA12保母(以下「A12保母」という。)の面接を行ったが、B5理事は、A7保母らの面接のときと同様のことを話している。

A9保母、A10保母、A11保母、A12保母らは、いずれもその後組合に加入した。

- (11) 平成元年4月に採用予定であったC2保母(以下「C2保母」という。)は、本採用前の同年3月下旬より見習いとして勤務を始めたが、4月1日以前に労使関係が乱れていることを理由として本採用を辞退した。

その後、被申立人は、以前勤務していたC1保母を採用しようとしたが、保母らはこれに反対し、結局、C1保母は採用されなかった。

この保母らのC1保母採用反対運動に対し、被申立人は、採用問題に関してあれこれ言うのは人事権への介入であり、このような不正常的な労使関係は許されないと主張した。

3 横浜市認可保育園の運営経費について

- (1) 横浜市認可保育園の1か月の運営経費は、国から支給されるいわゆる「措置費」及び横浜市から支給されるいわゆる「法外扶助」によって賄われている。

支給基準は年齢別児童単価に児童数を乗じたものであり、平成元年度における0歳児の場合、単価は措置費と法外扶助を合わせて約120,000円となっている。

措置費と法外扶助の使途は、その約8割が人件費である。

そして、これらの支給は、児童1人当たりの月額単価として支給されている。

なお、保護者は保育料を横浜市に払い込んでおり、この保育料は、横浜市の法外扶助に充当されるのであって、保育園への支払ではない。

- (2) 人件費の支給基準の根拠となっている職員の人員配置は、国(厚生省)が児童福祉法で定めた職員配置基準であり、園長、主任、事務員、調理人のほか児童の年齢別に保母の配置基準が決められている。

国の措置費の対象となる保母数は、当該保育園に実際に勤務している保母の数ではなく、年齢ごとの児童の数に応じて算出される。

具体的には、保母の数は0歳児から2歳児までは各6人、3歳児は20人、4歳児及び5歳児は各30人につき、保母が1名として算出される。

保母の人件費は、基準によって算出された保母数に対し、国家公務員俸給表上の勤続6年目の本俸に相当する金額を基本として、その人件費の基本分が決められる。

例えば、平成元年度については、国家公務員俸給表の行政職(一)の2級3号俸(139,000円)が勤続6年目に相当する本俸であり、これを基礎として人件費が算出されている。

- (3) しかし、横浜市においては、国の保母配置基準では保母の労働が過重となるので、児童の処遇を向上させるためにも、国を上回る配置基準を独自に決めて、法外で助成している。

横浜市の法外扶助の対象となる保母数は、国の措置費と同じように年齢ごとの児童数に応じて算出されるが、保母の配置基準となる園児の数が異なる。

具体的には、保母の数は0歳児は3人、1歳児は4人、2歳児は5人、3歳児は15人、4歳児及び5歳児は各24人につき、保母が1名として算出される。

- (4) 国の措置費と横浜市の法外扶助とで保母数の算出基準が異なるため、横浜市の基準の方が保母数が多くなる。そのため、国の基準を超える保母の人件費については、横浜市から職員雇用費が支給されている。

- (5) また、横浜市は国から支給される措置費中の人件費が、国家公務員俸給表の短大卒勤続平均6年目でしか格付けされず、全職員の平均勤続年数が6年を超えると人件費分が国家公務員の俸給表に比べて赤字となることを解消するため、昭和63年度からは赤字分を法外で独自に補助する

新たな職員処遇制度を実施し、国家公務員俸給表の平均勤続16年目まで各保育園の職員平均勤続年数に応じて職員処遇費を支給するようになった。

例えば、平成元年度において、平均勤続年数が7年目の場合は、国家公務員俸給表の行政職(一)の2級4号俸の146,500円を基礎として算出されるので、6年目の2級3号俸より1号俸上がる。

職員の平均勤続年数が6年目を超える保育園については、ベースアップ分と1号俸上がる分の金額が加算されたものが、人件費の基礎として算出されることになる。

なお、園には、平成2年度から職員処遇費が支給されている。

- (6) 園の保母らの給与については、措置費や法外扶助の金額算出に当たって基準とされている国家公務員俸給表に基づく額と比較して、少ない額しか支給されていない。

認可保育園には、国家公務員に準じた給与を支払う義務はないが、申立人の調査によれば、国家公務員に準じた給与を支払っている保育園がいくつかある。

- (7) 園の保母数が横浜市の通常の職員配置基準より多いのは（平成元年度は、基準より正規保母は2名多い。）、各クラスに障害児がいたため、国及び横浜市の障害児の受け入れた場合の職員配置基準は次のようになっている。

年齢区分	保母1名に対する障害児数
3歳児	3人
4歳児	3人
5歳児	3人

また、障害児を受け入れることにより、国及び横浜市から障害児手当が別途支給されている。

障害児手当は、1か月1人81,100円支給される（平成元年度）。

平成元年度において、園は、10人の障害児を受け入れていたので月当たり811,000円が支給されている。

平成2年度の障害児手当は1か月85,000円で、園は5人の障害児を受け入れていたので、月当たり425,000円支給されている。

4 団体交渉について

- (1) 昭和61年3月ころ、当時の労務担当であるB3理事は「賃金表を作るから、まだ園のお金の仕組みがわからないから、夏まで待ってほしい。」と約束し、賃金表作成につき前向きな姿勢があった。
- (2) 昭和61年4月、労務担当がB3理事からB4理事に代わり、しばらくの間、賃金表の作成についての話し合いはされなかった。
- (3) 昭和63年に法外扶助の制度が変わったことを受けて、賃金表の作成及

び国家公務員俸給表に準拠した賃金への是正が再び団体交渉の議題になっていた。

- (4) 昭和63年12月20日、団体交渉で、B 5 理事は賃金表について、「具体的に回答できない。賃金体系の改定は無理だ。人事院勧告を含めて1度に回答したい。」と発言した。

申立人が、「国家公務員分出しているのに、どうして払えないんだ？」と質問したところ、B 5 理事は、「賃金表は国家公務員に払えるもので、それに従わなくてもいいんだ。そうする必要はないんだ。」と回答した。

また、申立人は「園の人件費の総額はいくらですか？」との質問も行ったが、B 5 理事は「金額は言えない。」と回答を拒否した。

このことにより、被申立人の賃金表作成等改定についての前向きの姿勢は、一步後退した。

なお、この団体交渉には、B 3 理事も出席していた。

- (5) これら賃金改定などの団体交渉等では、被申立人は、横浜市の法外扶助の制度は個人に対する保証をしているのではなく、単なる積算根拠に過ぎないものであり、いかなる職種にどの程度の額の給与を支給するかは保育園の裁量であると反論して、平行線に終わった。

これらの団体交渉等で、被申立人は「国の予算と、市の予算の両方からくる人件費部分と比較してオーバーしている。」と言い、申立人に対し、横浜市の支給基準や国の措置費などの具体的な反論及び説明はしていなかった。

- (6) 平成元年6月13日の協議会では、昭和63年度定期昇給についての、暫定合意（一律に2,600円昇給）ができた時点で上乗せ分（組合は10,000円の上乗せを要求している。）の交渉を継続することについて、労使双方は文書で確認した。

園では、国家公務員の勧告と同程度のベースアップを行っていたが、園の定期昇給とは、このベースアップ分を除いた「臨時昇給のようなもの」であった。

- (7) 平成元年6月20日の協議会で、申立人は「賃金表をいつまでに作成するのか？」、「賃金表を作るにあたって何を基準にするのか具体的に教えて下さい。」と要求した。

この要求に対し、同年7月4日、被申立人は「賃金表作成は時期尚早であり、給与体系の変更（賃金表の作成を含む。）は考えていない。」と回答した。

- (8) 平成元年7月18日の協議会で、被申立人は、同年7月24日の団体交渉の議題を次のとおり行うよう申し入れた。

ア 申立人による施設利用違反について

イ A 2 保母の時間外保育交替について

これに対し、同年7月22日、申立人は、A 2 保母の時間外保育の件は事実を確認し協議会で交渉したいことと、同年7月24日の団体交渉につ

いては前回に引き続いて賃金問題を議題としたい旨を文書で申し入れた。

同年7月24日の団体交渉でB5理事は、「(組合は)賃金の問題からやりたいとあるが、例の問題からやりたい。」「組合及び組合員の不信行為が続出している為、職場の中が正常化しないかぎり労働条件の話し合いをしても無意味なので、労働条件以前の問題である職場の正常化ができないかぎり、団交において賃金の問題を話し合うことはできない。」と言って、賃金問題の団体交渉を拒否し、この日の団体交渉は労使正常化についての交渉に終始した。

この日の団体交渉で被申立人は、「職員として忠実に上司の指示に従って欲しい。これが秩序の大前提である。」と言い、申立人は「園側が不信感をいだいていることは分かるが、組合としても同じことが言える。私達の意見がいちいち反発していると言われては……。上司の言うことも一方的に逆らっている訳でない。」と反論した。

なお、B5理事は、その後の団体交渉でも、労使関係が正常化しなければ賃金問題を話し合っても無意味であるとの発言を繰り返していた。

- (9) 平成元年9月19日の協議会で、申立人は労使正常化については話し合うが、賃金問題に関する交渉を行って欲しい、昭和63年度の賃金交渉を一方的に引き延ばすのは不誠実団体交渉であると主張した。

これに対し、同年9月27日、被申立人は、賃金の交渉についてはいずれ協議するが、次の団体交渉においても、正常な労使関係があって誠実な労使交渉が可能になるのであり、労使関係正常化が議題になるのは当然であると回答した。

- (10) 平成元年10月17日の協議会で、保母の子の入園問題や労使関係正常化の問題の交渉が行われ、賃金問題についてはほとんど交渉は行われなかった。

- (11) 平成元年11月7日の協議会で、被申立人は「職員は園の管理に従って欲しい。」と発言した。

- (12) 平成元年11月14日に開かれた団体交渉の議題について、申立人は賃金問題、被申立人は労使正常化問題を主張して意見が異なり、冒頭から次のような交渉があった。

申立人 「労働条件と労使正常化を一緒に考えるのはおかしい。その理由を聞きたい。」「園長、主任が不在なのに、団交の席で労使正常化を話し合うのはおかしい。」

被申立人 「職員会議の席で、労使正常化されていないということが分かる。」

申立人 「賃金をやるつもりがないのか？」

被申立人 「上司の指示に従う。職員の日常の正常化。」

申立人 「労使正常化についての園の考え方を聞きたい。」

被申立人 「職員会議で、園長にたてついた後輩保母がいたら、先輩保母がたしなめる立場になければいけないのに、一緒になって言

い合っている。その先輩保母が組合に結集している。」

申立人 「団体交渉の場で、職員会議のあり方を話し合う必要があるのか？園長、主任のいない団体交渉の場ではこのような話はやさくない。」

結局、この日の団体交渉では、賃金問題についての話し合いはなされなかった。

事実認定4の(8)のB5理事の発言以降の労使交渉は、労使正常化の話し合いしか行っていなかったため、申立人は、平成2年2月1日、労使正常化については必要ならば協議会で話し合いに応じるので、賃金問題についての団体交渉はして欲しいと文書で要求した。

(13) 平成2年3月20日の協議会で、被申立人は、平成元年度ベースアップは人事院勧告に基づき、組合員平均引上げ率4.225%を平成元年4月に遡って支給すること及び平成元年度定期昇給は実施しない旨文書で申し入れた。

(14) その後、被申立人は協議会で「2,600円に上乗せも考えたこともあるが、今は考えていない。」と言い、平成元年6月13日に確認していた昭和63年度2,600円の昇給分の上乗せ交渉を拒否し、再び平成元年度の定期昇給についても実施する意思がない旨申立人組合に平成2年3月27日付け文書で回答した。ただし、ベースアップ分の昇給はなされている。

(15) 平成2年4月10日の協議会で、被申立人は定期昇給について「予算が余れば何とかしなければならぬと思っているが、いろいろな理由により支払えない。」と発言している。

(16) 平成2年4月17日の協議会で、申立人は「3月27日付けの回答では納得できない。平成元年度については、なぜ定期昇給を行えないのか明らかにして下さい。昭和63年度分については、文書で確認しているとおり交渉して下さい。」と文書で申し入れた。

(17) 平成2年5月17日、申立人は、昭和63年度分定期昇給2,600円の上乗せ、平成元年度分定期昇給などについての団体交渉の申入れを文書で行った。

これに対し、同年5月29日、被申立人は、同年6月12日に団体交渉を行う。ただし、生理休暇、施設利用などの問題を先議とすると文書で回答した。

(18) 平成2年6月12日の団体交渉においては、組合の統一要求や生理休暇の問題もあり、賃金問題についてはほとんど話されなかった。この時、B5理事は「賃金の方も時間があれば話し合う。」「団交には応じるが、賃上げは無い。」と発言した。

(19) 平成2年7月10日、申立人は、賃金を国家公務員俸給表の額に準じさせることなど賃金に関してのみの団体交渉を行って欲しい旨文書で要求した。

なお、B5理事の職場正常化発言以降申立て時まで、団体交渉は2回、

協議会は16回開催された。

(20) 被申立人は、次に掲げることから職場が正常でないと主張している。

ア 職員会議は職員の話合いで物事を決めていく場であるにもかかわらず、園では「園長先生答えてください！」と詰問することが当然であるような労使関係が続いており、これは正常でない労使関係である。

イ 職員会議において保母が長い時間発言する。その際B5理事が「そんなにしゃべらないでちょっと園長の話も聞きなさい。」と言うと「今、発言中だからやめなさい。」というようなことを他の保母から言われるようなことが度々あり、今でも続いている。

一方、園長が話している最中にさえ切って、勝手に発言することは日常茶飯事である。

ウ 平成元年度の夕涼会についての職員会議では、パート保母も全員午後3時から出席するよう全保母が主張し、決定していたにもかかわらず、その後の打合せ会でA13保母（以下「A13保母」という。）が、特定のパート保母以外は午後4時30分からの出席で良い旨強硬に主張した。

エ 申立人は、平成元年7月10日の申立人組合の会議に使用するために、施設利用届を提出したが、その届には、地労委の委員も出席すると記載されていた。B5理事が、地労委事務局に確認したところ、そのような事実はなかった。

このことを、当時「ことは班」の班長であったA14保母に告げると、同人は、地労委側の都合で来られなくなったが真相は分からないと答えるだけで、訂正も陳謝もしなかった。

オ 事実認定2の(11)のC2保母が採用を辞退した件について、平成元年3月の職員会議で、C2保母を障害児の担当にすると園長が発表したところ、A13保母が「障害児のことを知らない人に担当させるとは何事か。」と園長に抗議した。

その夜、A13保母らは、C2保母を食事に誘い次のことを話した。

a 園が話した給料の額は先輩保母より高いので、貰えるかどうかわからない。

b 3か月の試用期間後に正規保母になれないかもしれない。

c 保母のうち2人は、2、3年もパートをやらされたが、組合に入ってようやく正規保母になれた。

その後、C2保母は採用を辞退した。

カ 被申立人は、C2保母の辞退のためC1保母を再び採用しようとしたが、保母らは再採用に抗議した。

そして、C1保母は採用されなかった。これは人事権への介入である。

キ 園長は、次のことについて反省文の提出を求めたが、逆に申立人は抗議文を提出した。

- a 昭和60年5月13日、園児が1人で園外に出て行ったことに気が付かなかったこと。
- b 昭和61年3月24日、保育室内に金銭を置いてはいけないと指示しておいたにもかかわらず、父兄から集めた写真代金を保育室内に放置した結果、盗まれたこと。
- c 昭和61年12月6日、園児が1人で200メートル離れた団地まで出たのに気が付かなかったこと。
- d 昭和62年11月14日、父兄と話し込んでいる間に、園児が園外に出たのに気が付かなかったこと。
- e 昭和62年12月3日、園児が園を出て近くの郵便局付近に行ったのに気が付かなかったこと。
- f 平成2年10月9日、園児を公園まで連れ出した際、園の玄関に園児を置き去りにしたこと。
- g 平成2年10月17日、園児を公園から連れ戻った際、園児を玄関前に残して入室し、部屋の鍵をかけたこと。
- h 平成3年3月20日、公園へ園外保育に連れ出した際、園児が1人で自動車の通る道をたどって帰園したのに気が付かなかったこと。
なお、この件について、A15保母（以下「A15保母」という。）は、同年4月16日に減給2,500円の処分を受けている。
- i 平成3年5月11日、室内保育中に園児が1人で園庭に出たのに気が付かなかったこと。また、このときの保育日誌が改ざんされていたこと。

ク 平成元年4月に保母のロッカーが新しくなったが、保母らはロッカーの鍵を返還し、ロッカーの名札を似顔絵に入れ換えた。

被申立人は、この行為について、施設管理権の侵害であると反発した。

5 生理休暇取得を理由とする賃金カットについて

- (1) 平成元年3月28日、被申立人は、平成元年度の方針ということで、年2日を超える生理休暇の取得は就業規則26条2項により賃金カットの対象とする旨保母らに通告した。
- (2) 就業規則上は、生理休暇は月に1日取得することができて、そのうち年2日までを有給とするとなっているが、それまで年2日を超えて生理休暇を取得した保母がかなりいたが、賃金カットをされたことはなかった。
- (3) この通告に対して平成元年4月11日、申立人及び「ことは班」は、従来どおり年2日までは生理休暇を有給で取得する旨被申立人に通知し、団体交渉でもこの問題について労使慣行を一方的に破ったとして抗議してきた。
- (4) これに対して、被申立人は、園の保母らは従前からほとんど生理休暇を請求せず、生理休暇を取得しても年間約4日程度であり、あくまで園

の管理上の手落ちで見逃していただだけで、労使慣行とはいえないと反論した。

- (5) その後、平成元年度ではA13保母が10月、A16保母（以下「A16保母」という。）が11月に、年2日を超える生理休暇を取得した。

平成2年度では、A13保母が7月、9月及び翌年2月に、A17保母（以下「A17保母」という。）が10月に、年2日を超える生理休暇を取得したが、いずれも給与から各1日分の賃金カットを受けている。

- (6) なお、A16保母は平成2年、A17保母は平成3年に園を退職している。

6 平成元年度定期昇給について

- (1) 事実認定4の(14)のとおり、平成元年度は国家公務員のベースアップ分の昇給はあったが、園でいう定期昇給はなかった。

- (2) 例えば、A14保母は、昭和63年度は本俸116,000円、平成元年度は本俸121,100円と5,100円上がっているが、この上昇分は国家公務員のベースアップ分であり、園でいう定期昇給分は含まれていない。

さらに、平成元年度において、補助金などの算定の基礎となっている国家公務員の本俸と比較して25,400円低くなっており、園で国家公務員の本俸を上回っている保母は、A11保母だけである。（別表1参照）

7 保母の子の入園問題について

- (1) 園では開園以来、横浜市の福祉事務所が認めれば職員の子供は入園させてきた。

- (2) ところが、平成元年7月、園長とB5理事がA14保母とA4保母を呼び「来年3月一杯まであなたがたの子供を預かるが、4月からは預からない。」と初めて通告した。

その理由として「親からそういう声がある。他の保母園の園長からもそういう声がある。保母の中からも出ている。」と言い、この種の取扱いが不都合だと主張した。

この問題について、申立人は、平成元年12月5日付け文書で、今までどおり子供の受入れを要求し、その後協議会でも交渉したが何の進展もみられなかった。

また、この2人の保母の家の近くには園以外に適当な保育園はなかった。

- (3) 被申立人は、この通告の2か月後の平成元年8月、当時非組合員であったA9保母が結婚する際に、子供が生まれても入園を受け付けないと通告した。

その後、A9保母は、申立人組合に加入した。

- (4) 平成元年の秋ころ、園長とB5理事はこの問題について戸塚福祉事務所（以下「福祉事務所」という。）に相談に行った。

その際福祉事務所の福祉課長は、被申立人の考えと同じで、A14保母とA4保母の子供の入園を断っても法律上も行政上も問題がないと回答した。

しかし、後日、被申立人は福祉事務所に呼ばれて「B 5さんも園長も申し訳ないんだけど実は措置せざるを得ないんだよ。」と福祉課長も同席した上で言われた。

その後、被申立人は、福祉事務所と電話で何回か交渉していた。

また、A14保母らは、福祉事務所に入園（措置）の要求を行い続け、入園関係書類を提出した。

- (5) 結局、平成元年の入園審査に関しては、福祉事務所がA14保母とA4保母の子供の入園を認めたため、被申立人は兩名の子供を平成2年度に入園させざるを得なかった。

8 A2保母に対する注意について

- (1) 平成元年7月10日、A2保母は時間外保育の担当だったが、旅行の準備のため園長に了解を取らずに他の保母と時間外保育を交替した。

この時園のポンプが故障していたため、新しいポンプを購入した。

このポンプを購入することについては、A2保母が園長に事前に了解をとるのを忘れていたものである。

その後、A2保母は、「ことは班」の会議に出席し、外出の際ついでに買って来たおにぎりやお菓子などを出した。

翌日、A2保母は、B6主任保母（以下「B6主任」という。）から「ポンプは勝手に買わず了解をとってから買うように。」と注意され、A2保母も非を認め「今後気をつけます。」と謝った。

その日の夕方園長とB5理事から「なぜ、ポンプを断りもなく買って来たのか！」と注意され、再度謝った。

続いて「なぜ、時間外を代わったのに、班会議にでたのか？」、「時間外が終わってからでも、行けたじゃないか？」、「班会議の買い出しのため時間外を代わったのではないか？」、「組合活動を理由に時間外保育を代わることは認められない。」と注意された。

なお、時間外保育をA2保母と交替したA12保母に対しては、何の注意もなかった。当時、A12保母は非組合員であった。

- (2) 平成元年8月29日、A2保母は就業時間前に園に遊びに来ていた卒園児と話していたところ、B6主任から就業時間前に「部屋に入りなさい。タイムカードを押したら保育の仕事をしなさい。」と注意された。しかし、A2保母は、車の出入りが激しく卒園児が危険だと主張して、直ちに従わず、3、4分経過後に部屋に入った。

その後、A2保母は、B5理事からも呼び出され、主任の言うことは素直に聞くように、そして、タイムカードを押した以上就業時間内であるので、外へ出るときは主任の許可をとるようにと注意され、「今後このようなことがあれば、始末書を出させる。」と言われた。

なお、園では始業時間前にタイムカードを押しても、特に早い分に応じた給与が支払われているわけではなく、この日、園側はA2保母に対して早出の業務命令を出してはいない。

A 2 保母は、自分の意思で早く出勤したものである。

さらに、B 5 理事は、B 6 主任の指示は、業務命令ではないので、業務命令違反の問題は生じないし、常識的問題、施設管理的問題であると証言している。

9 組合の施設利用問題について

(1) 平成元年12月4日夕方、「ことは班」は園で班会議を開催していた。

この時、A 3 保父（当時は退職しており園の職員ではなかった。）が、会議中の部屋にいた。

これに対し被申立人は、昭和62年8月12日地労委あっせんの結果成立した施設利用に関する協定書第4項に「施設の利用者は原則として組合員（上部団体を含む）とする。但し組合員以外の者であっても、組合活動上必要な者の使用については、労使間で協議し、合意を得た場合はこの限りでない。」と定められているにもかかわらず、園長は、非組合員のA 3 保父が部屋に在室しているところを見つけ、これは協定違反であり「班会議への園児及び園児の保護者の同席は認められていない。」と注意した。

その後、被申立人は、今後このようなことが行われた場合、協定破棄を考えざるを得ないと平成元年12月11日付け文書で通告した。

(2) これに対し申立人は、A 3 保父は元組合員であり、当時、体の具合が悪かった妻のA14保母を短時間待っていただけであり、何の問題もない。さらに、同年12月の発表会の劇の主題歌の作曲を保母から依頼されていたA 3 保父は、妻を待ちながら作曲作業も行っていたものだと主張した。

10 障害児受入れについて

(1) 園は、開園以来、健常児（一般の園児）と障害児との統合保育を行ってきた。

これにより、園児らは、他者に対する差別意識をなくし、思いやりや、優しさ、いたわる心などの情緒を育てることができた。

保母らもこの統合保育に誇りを感じていた。

そして、このような保育方針に共感して子供を預ける父母も少なくなかった。

また、障害児がいることによって、1クラス2名の担任保母を置くことが可能になっていた。

(2) 障害児保育については、国（厚生省）の次のような通知がある。

ア 保育所に受け入れる障害児は、一般的に中程度までの障害児と考えられ、集団保育が可能で日々通所できるものとする。

イ 受け入れる障害児の数は、障害児と健常児との集団保育が適切に実施できる範囲内の人数とする。

ウ 障害児の入所に当たっては、障害児保育について知識・経験等を有する保母がいること、障害児の特性に応じて便所等の設備及び必要な遊具等が備わっていること等受入れ体制が整っている保育所に入所さ

せるよう配慮するものとする。

エ 保育所における障害児の保育は、障害児の特性等に十分配慮して健常児との混合により行うものとする。

また、この場合事故防止等安全の確保に十分留意するものとする。

(3) 事実認定2の(3)のとおり、昭和59年12月21日、被申立人と申立人は、事前協議約款を取り交わした。

(4) 最近の障害児の入園状況は、昭和63年度は4人、平成元年度は3人、平成2年度は1人、平成3年度と平成4年度は0人となっている。

障害児を保育園に措置するのは、福祉事務所であるが、通常、障害児を受け入れるときは、入園希望者を事前に入園年度の前の年の9月ぐらゐまでに障害の程度を見るため、園で面接することになっており、それから、入園年の1月末に福祉事務所へ面接を受けに行き、3月の初めに福祉事務所が入園（措置）を決定することになっている。

(5) 平成元年11月ころ、障害児担当をしていたA15保母が、園長に対して、今年には障害児の面接をしないのか尋ねたところ、園長は応募がないと答えたが、その後、1人希望者があった。

(6) 平成2年11月ころ、障害児担当をしていたA5保母らが、今年度の障害児の面接について園長に尋ねたが、園長は、「1人入園を迷っているが、おそらく入園して来ないだろう。他は応募がない。」と答えた。

(7) しかし、平成2年11月ころ、障害児を持つ複数の親が園長に入園希望を出したが、断られている。

(8) 平成3年6月29日、園の父母の会主催の懇親会が開かれ、園側は、園長、理事長及びB5理事が出席した。

この懇親会では父母から、今、障害児の入園がないのはどうしてかという質問があった。

これに対し、被申立人は様々な状況からすると、障害児を入園させるわけにはいかないと答えた。

また、入園を希望している障害児の親がいるが、いつから障害児を入れるのかという質問があった。

これに対し、被申立人は、保育全般（特に安全面）に責任を持ってやっていけるかどうか疑問であり、今の園の状況ではできないと答えた。

(9) 平成3年度新入園児受入れに関し、被申立人は、申立人と協議は行わなかった。

(10) 平成3年9月3日、申立人は、団体交渉において、平成4年度の障害児受入れについての事前協議の遵守を求めた。

ところが、B5理事は「うちにはそんな書類はない。あったらコピーをくれ。」と発言した。

(11) 平成3年10月22日、申立人は、事前協議約款のコピーを示して事前協議を求めたが、B5理事は障害児の受入れについて「申込みがないから。」及び「入れないというのもひとつの方向としてある。」と述べた。

(12) 平成3年10月29日、保母らは職員会議でこの問題についての説明を求めたが、園長は来年度障害児保育を希望する人がいないと回答した。

保母らは、来年度入園希望の障害児の親が障害児受入れを園に問い合わせたところ、理事長が断ったと聞いているがどうなのかと追求したが、園長はそのようなことはないと回答し、障害児受入れについてはまだ結論が出ていないと回答した。

保母らは、早急に検討して11月の職員会議でその結果を伝えて欲しい旨要求した。

(13) 平成3年11月11日、申立人は被申立人に抗議文を出し、この問題について事前協議を求めた。

(14) 平成3年11月26日、職員会議において、園長は「障害児については来年度はしません。応募がありません。受入れ希望があっても受け入れません。」と一方的に通告した。

保母らは、統合保育をやめる理由について追求したが、これに対しB5理事は「あなたたちに理由を言う必要はありません。」と突っぱねた。

保母らは、この職員会議中に次のような抗議等を行った。

ア 障害児を持つ親にも理由を言わないのか。

イ 障害児を入れないということは、単数担任になるが、フリー保母を入れてほしい。保母が休んだ場合どうするのか。

ウ フリーの保母は、2年前から園長も探していると言っているが、いまだに実現していない。

エ 親も障害児を入れて欲しいと言っているのに、入れないということは、親に不信感を与える。

オ 理事会の決定だけで、今まで行ってきた統合保育をやめるのはひどすぎる。

カ 納得するような理由がないと統合保育はなくせない。理事会決定だけでは引き下がれない。

これらに対して、園長は、次のとおり答えた。

キ 単数担任で保母が休んだ場合は、その時考える。

ク 統合保育継続の要求等については、統合保育の意見として伺っておきますと答え、さらに、来年度の運営方針は、障害児は受け入れないし、これしか言うことがないと答えた。

(15) 平成3年12月5日の団体交渉でも、被申立人は、障害児を受け入れない理由について、一切説明をしなかった。

(16) 平成3年12月24日の職員会議でも、この問題が取り上げられたが、被申立人は、平成4年度からの方針として、障害児のいない保育をすることは理事会で決定したことであり、理事会での話合いの内容は教える必要がないと主張した。

(17) これらの経過を踏まえて、組合は、なんの説明もなく統合保育の廃止をしたことは、事前協議約款にいう「保育条件の変更」であり、「労働条

件の変更」でもあるので、被申立人は事前に組合に対し「十分な協議をし、理解と納得を得るように」しなければならないにもかかわらず、被申立人は行わなかったと主張した。

(18) 被申立人も統合保育の廃止について、団体交渉等で申立人に対し説明や理由を言わなかったことを認めている。

しかし、統合保育の廃止については、平成4年1月27日付け文書で「統合保育、乳児保育等の保育体制は、園の方針に基づいて実施すべきものであり、組合から要求を受けるべきものではないと考える。

なお、保育の条件は、『入所している者』について定めるべきものであるから、保育体制は協定にいう保育条件には該当しない。」ので、事前協議の対象外であり、団体交渉の対象にもならないと回答している。

11 本件申立てについて

申立人は、平成2年8月6日、社会福祉法人七葉会を被申立人として①賃上げ問題等についての団体交渉を誠実に応じること。②組合員2名が生理休暇を取得したことに対し賃金カットが行われた。この賃金カットの撤回及び年5分の利息を付けて支払うこと。③法人理事の組合員に対する誹謗中傷、不利益取扱い及び不利益取扱いの示唆など支配介入を禁止すること。④ポストノーツの4点を求めて不当労働行為の救済申立てを行い(平成2年(不)第15号)、平成3年3月27日、請求する救済内容を①賃上げ問題等の団体交渉について内容の説明を可能な限り行うなどして、誠実に応じること。②組合員3名が生理休暇を取得したことに対し賃金カットが行われた。この賃金カットの撤回及び年5分の利息を付けて支払うこと。③法人理事の組合員に対する誹謗中傷、不利益取扱い及び不利益取扱いの示唆並びに平成元年度の賃上げについて定期昇給を行わないこと等経済的打撃を与え組合弱体化を図るなど支配介入を禁止すること。④ポストノーツに変更した。

さらに、平成4年2月6日、社会福祉法人七葉会を被申立人として①平成5年度以降の障害児受入れについて、申立人組合と事前に十分協議すること。②障害児の受入れについての団体交渉に誠意をもって応じること。③ポストノーツの3点を求めて不当労働行為の救済申立てを行ったが(平成4年(不)第1号)、当委員会は、平成4年2月26日、平成2年(不)第15号と平成4年(不)第1号を併合した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉について

平成元年7月24日、被申立人は、職場の中が正常化されない限り労働条件の話合いをしても無意味なので、団体交渉等において、賃金の問題を話し合うことはできないとして団体交渉を打ち切った。

団体交渉及び協議は何回も行われたが、被申立人は、毎回職場の正

常化問題に話をそらしてしまい、実質的に賃金の問題を話し合うことはできなかった。

このように、労働条件以前の問題で団体交渉等を拒否したり、賃金問題の話し合いを拒否することは極めて不誠実な態度であり、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。

イ 生理休暇取得を理由とする賃金カットについて

被申立人は、年2日を超える生理休暇を取得した申立人組合員3名（A13保母、A16保母及びA17保母）に対して、経済的打撃を与えるため、長年の職場慣行を無視して賃金カットを行った。

この賃金カットは、申立人の組合活動を嫌悪して行ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いである。

ウ 平成元年度定期昇給について

平成元年度定期昇給ゼロという被申立人の対応は、申立人組合員に対して経済的な打撃を与え、組合弱体化を図るものであり、労働組合法第7条第3号に該当する組合に対する支配介入である。

エ 保母の子の入園について

A14、A4両保母は、家の近くに適切な保育園がなく、子供を園に受け入れてもらえなければ仕事を続けることができず、園を辞めなければならない。被申立人は、このことを十分知りながら、組合活動に熱心なA14、A4両保母を園から追放するため、子供を入園させないよう福祉事務所に工作した。

これらの行為は、組合の弱体化を意図したものであり、労働組合法第7条第3号に該当する組合に対する支配介入である。

オ A2保母に対する注意について

A2保母は、採用面接でのB5理事の忠告に従わず、組合加入妨害工作をされた保母の中で最初に申立人組合に加入したため、被申立人から時間外保育の無断交替や就業時間前の主任の指示に従わなかったことについて、注意をされるなどの嫌がらせを受けた。

この被申立人の行為は、組合に加入したことに対する報復及び他の組合未加入の保母らに対する見せしめであり、労働組合法第7条第3号に該当する組合の弱体化を意図した支配介入である。

カ 組合の施設利用問題について

体の具合の悪い妻を迎えにきたA14保母の夫（A3保父）が、少しの間、園での班会議の席にいたからといって、園施設利用協定を破棄すると脅すことなどは、労働組合法第7条第3号に該当する組合の弱体化を意図した支配介入である。

キ 障害児の受入れについて

障害児の受入れをやめることは、労働条件・保育条件の変更に当たるので、事前協議約款の規定により、十分に申立人と協議しなければならないのに、被申立人は、度重なる申立人の事前協議要求を無視し

て、全く申立人と協議することなく、障害児受入れ中止を強行した。
これらの被申立人の行為は、不誠実団体交渉及び組合の弱体化を図る支配介入であり、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。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉について

職場の正常化発言以降も、賃金問題を議題とした交渉を何回も行っている。申立人は、要求を受け入れられないから、不誠実団体交渉と主張しているに過ぎない。

イ 生理休暇取得を理由とする賃金カットについて

就業規則により、生理休暇は年2日に限り有給となっている。
今までは、園の管理上の不手際で賃金カットを行っていなかったものであり、職場慣行が確立していたわけではない。

申立人の組合員3名のうちA16保母とA17保母の2名は、本件申立て後、既に園を退職して組合員資格を喪失しているので、救済利益はない。

ウ 平成元年度定期昇給について

被申立人は、平成元年度についてのベースアップ分は賃上げを行っている。ベースアップ分以外の定期昇給を実施するか否かは、園の裁量権行使の範囲内である。

エ 保母の子の入園問題について

保母とその保母の子が保育園にいと、他の園児の保護者に不公平感を助長する恐れもあり、保育上好ましくない。

また、当時非組合員であったA9保母にも、子供が生まれても入園はさせないと通告しており、組合に対する支配介入の意図はない。

オ A2保母に対する注意について

A2保母の行動は、一般常識に反するものであったから、正当な指示、注意をしたに過ぎず、組合に対する支配介入の意図に出たものではない。

カ 組合の施設利用問題について

申立人は、園施設利用協定第4項の「施設の利用は原則として組合員（上部団体を含む）とする。但し組合員以外の者であっても、組合活動上必要な者の使用については、労使間で協議し、合意を得た場合はこの限りではない。」の協定に違反し、部外者を入室させた。

被申立人は、今後、協定違反を反復すれば、協定を破棄することがある旨を指摘したに過ぎず、支配介入の意図などない。

なお、さ細なことであるから、一言謝罪すれば収拾できたのに、園施設利用協定を無視する姿勢を採ったことは遺憾である。

キ 障害児受入れについて

障害児の受入れを中止することは、園の運営方針であり、申立人と

の協議になじまない問題である。

また、障害児受入れ中止は、労働条件・保育条件の変更には当たらないので、事前協議約款違反にもならない。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉について

事実認定4の(8)ないし(19)のとおり、平成元年7月24日に開かれた団体交渉における、被申立人の「労使関係の職場正常化」発言以降、本件申立て時まで、当事者間で2回の団体交渉や16回の協議会が開催されたが、この間、申立人は、何回も賃金交渉を行うよう要求を続けていたにもかかわらず、賃金問題、特に昭和63年度及び平成元年度の定期昇給の交渉がほとんど行われていなかったことが認められる。

昭和63年度定期昇給の交渉については、事実認定4の(6)のとおり、平成元年6月13日に交渉の継続を文書で確認してから、同2年3月27日に交渉打切りを文書で通告するまで、交渉は行われていないし、事実認定4の(14)のとおり、被申立人は、「2,600円に上乘せも考えたこともあるが、今はない。」と発言しており、労使双方で文書確認していた定期昇給の上乗せ交渉を一方向的に拒否した事実が認められる。

これら定期昇給の交渉に入れなかった理由として、被申立人は「労使関係正常化問題」を挙げ、被申立人から見た正常化を申立人に要求している。申立人側も被申立人に不信感を持ち、自分達だけの責任ではないと主張し、意見は対立していることが認められる。したがって、「労使関係正常化問題」について、当事者間で交渉が行われる必要があったことは否定できない。しかし、被申立人の主張する「労使関係正常化問題」の内容は、事実認定4の(20)のとおり多岐に渡っているから、その解決にはかなりの時間を要するものであるにもかかわらず、事実認定4の(17)及び(18)のとおり、被申立人は、平成2年6月12日の団体交渉においても、生理休暇や施設利用などの「労使関係正常化問題」が先議であり、「賃金の方も時間があれば話し合う。」と主張し、賃金問題については後回しにして、ほとんど交渉を行っていなかったことが認められる。

申立人が賃金等の労働条件について団体交渉を要求することは、組合として当然のことであって、「労使関係の正常化」ができていないという被申立人の主張だけでは、昭和63年度定期昇給という2年前の未解決の賃金交渉までも後回しにしてもよいという正当な理由とはなり得ないし、平成元年度定期昇給など賃金問題の団体交渉が行えないとする理由にもならない。

よって、被申立人が「労使関係正常化問題」を理由として、賃金交渉を事実上行わなかったことは、不誠実な対応であり、この問題はその後もおも未解決のまま残されているのであるから、労働組合法第7条第2号に定める正当な理由がなく団体交渉を拒む不当労働行為と認められる。

(2) 生理休暇取得を理由とする賃金カットについて

申立人は、3人の保母が年2日を超える生理休暇について、賃金カットを受けたことは、同人らの組合活動を理由とするものと主張し、これに対して被申立人は就業規則の定めによると主張する。

確かに、園の就業規則上、生理休暇は、年2日まで有給とすることになっている。しかし、事実認定5の(1)及び(2)のとおり、平成元年3月28日に被申立人が通告するまで、かなりの数の保母が年2日を超えて生理休暇を取り、なおかつ、有給であったことが認められる。これについて、被申立人は、園の管理上の不手際で賃金カットをしていなかったに過ぎないと主張するが、園では職員の生理休暇を記録をしていることなどに照らすと、この主張には疑念が残る。

しかしながら、被申立人の通告は組合員、非組合員を問わず行われており、また申立人組合の結成直後に行われたわけでもないし、そのほかに被申立人が同人らの組合活動を嫌悪して賃金カットを行ったと認めるに足る疎明もないので、これを労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いと認めることはできない。

(3) 平成元年度定期昇給について

申立人は平成元年度に定期昇給がなかったことは組合に対する支配介入と主張する。しかし、平成元年度に定期昇給がなかったのは組合員だけではないし、定期昇給を行わないことが、直ちに組合活動を嫌悪し、組合の弱体化を意図する支配介入行為とまで即断することはできない。

よって、この申立ては(1)の団体交渉に関連する問題でもあるので、本文のとおり賃金問題に関する団体交渉を誠意をもって行うことにより解決することを期待する。

(4) 保母の子の入園問題について

申立人は、A14、A4両保母の子供を退園させようとしたのは、被申立人が同人らの組合活動を嫌悪し、組合活動を弱体化させるためであると主張する。

被申立人の「保母とその子が、同じ保育園にいることは、望ましくない。」との主張は、一理あるとしても、被申立人は、まず不利益をこうむる保母に対し十分な説明や今後の対応策などを申立人と協議すべきであったにもかかわらず、これらの協議なしに、A14、A4両保母にそれぞれの子を入園させない旨通告したことは、相当とはいえない。

また、被申立人は、非組合員のA9保母に対しても入園させないと通告しており、組合員である両名を差別する意思はなかったと反論しているが、当時のA9保母は独身で、子供はなかった。したがって、職員はこの点についてすべて同じ扱いだとする被申立人の主張には、疑問が残る。

しかしながら、両保母が組合員であること、あるいは組合活動の故に、その子供を入園させたくなかったとする申立人の主張についても、疎明がないので、両者の子供を退園させようとした被申立人の行為が、申立

人組合の弱体化を図るためになされた支配介入行為とまでは認めることはできない。

(5) A 2 保母に対する注意について

本件の申立ては、平成 2 年 8 月 6 日付けであり、事実認定 8 の(1)のとおり、被申立人の A 2 保母に対する注意は、平成元年 7 月 11 日になされていて、既に行為の時から 1 年を経過していることが認められる。したがって、この申立ての部分に関しては、除斥期間に該当し、却下せざるを得ない。

事実認定 8 の(2)のとおり、A 2 保母は、B 5 理事から注意を受けたことが認められる。また、A 2 保母は、事実認定 2 の(10)のとおり、B 5 理事の面接を受けた保母の中で、最初に申立人組合に加入した保母であったことが認められる。

しかし、平成元年 8 月 29 日の指示の内容の当否はともかくとして、A 2 保母が上司の B 6 主任の指示に従わなかった事実も認められ、ほかに十分な疎明もない以上、A 2 保母への注意が直ちに組合の弱体化を図る支配介入行為であったとまで認めることはできない。

(6) 組合の施設利用問題について

事実認定 9 の(1)のとおり、平成元年 12 月 4 日、A 3 保父が「ことは班」の会議中の部屋に入ったことが認められる。また、このことが、園施設利用協定に違反するものであったことは否定できない。

申立人は、このようなさ細なことを理由に申立人組合との協定破棄を示唆することは、組合に対する支配介入であると主張するが、さ細なことであっても、園施設利用協定に違反するものである以上、これについての被申立人の言動が申立人組合に対する支配介入行為であるとまで認めることはできない。

(7) 障害児受入れについて

事実認定 2 の(3)のとおり、園と申立人組合の間には事前協議約款があり、被申立人が労働条件・保育条件の変更をするときは、申立人と協議しなければならないことになっている。

それにもかかわらず、被申立人は、事前協議を行わなかったことが認められる。

障害児受入れ中止については、被申立人は事実認定 10 の(8)のとおり、平成 3 年 6 月 29 日に行われた園の父母の会主催の懇談会が開かれた時点では、既に決定していたことが認められる。しかし、被申立人は事実認定 10 の(10)から(12)までのとおり、その後の団体交渉等でも事前協議約款はなかった、あるいは未だその結論が出ていないと回答している。

障害児の受入れ中止を保母らに通知したのは、事実認定 10 の(14)のとおり、平成 3 年 11 月 26 日の職員会議においてであり、被申立人はその後もこの問題について申立人と協議することはなかった。

被申立人が、障害児受入れ中止を決定したのは平成 3 年 6 月 29 日以前

であったにもかかわらず、被申立人はこのことについて申立人に対し、相当な理由もなく約5か月間も回答を引き延ばしていた。被申立人のこの対応は、不誠実な交渉態度であったといわざるを得ない。

被申立人は、障害児受入れ中止は、「労働条件・保育条件」の変更には当たらないので、事前協議は必要ないと主張する。

しかしながら、障害児受入れが中止されることにより、園ではこれまで障害児がいたため通常の職員配置基準より多い保育士が配置されていたものであるが、障害児手当削減に伴い、それらの保育士の処遇の問題が起こったり、従来障害児がいるクラスでは、2名の保育士担任制で行われてきた職務を1名で行わなければならない。これらは、少なくとも労働条件の変更に関するものと認められるので、被申立人の主張は、採用できない。

したがって、事前協議を行わなかった被申立人の対応は、事前協議約款に違反し、かつ、不誠実なものであると認められ、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と認めざるを得ない。

3 救済の方法

当委員会は、以上のとおり、被申立人の行為を不当労働行為と判断したので、救済として主文の第1項、第2項のとおり、賃金問題の誠実な団体交渉及び障害児受入れ中止に関する事前協議を行うことを命じるものである。

申立人の要求するポストノータスについては、諸般の事情を考慮し、主文の第3項による誓約書を手交することで相当と考える。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成4年12月21日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就

(別表 略)