

大阪、平 5 不25、平8.4.5

命 令 書

申立人 ユニオン・おおさか

被申立人 社会福祉法人忠恕福社会

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 1 の平成 5 年度定期昇給額を8,000円として賃金額を是正し、既に支払った額との差額及びこれに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、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

ユニオン・おおさか

執行委員長 X 2 殿

社会福祉法人忠恕福社会

理事長 Y 1

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 1 号、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。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) 平成 5 年度定期昇給において、貴組合かわきた園支部長 X 1 氏を不利益に取り扱ったこと。
- (2) 平成 5 年 3 月 30 日に行われた貴組合との団体交渉において、誠実に協議しなかったこと。
- (3) 貴組合からの平成 5 年 1 月 19 日付け、同年 1 月 23 日付け及び同年 2 月 19 日付けの貴組合かわきた園支部宛郵便物を開封し、また、貴組合かわきた園支部宛郵便物 12 通を貴組合に返送したこと。
- (4) 「かわきた園騒動記」と題する文書を作成の上、平成 5 年 3 月の新入職員オリエンテーションにおいて同文書を読み上げ、また、貴組合かわきた園支部書記長 X 3 氏の復職に関して、同氏の解雇撤回後も、「X 3 寮母の復職について裁判所の見解と今後のとりくみ」と題する文書の掲示を続けたこと。
- (5) 貴組合かわきた園支部役員が特別休暇に関する文書に署名しなかったことを理由に、特別養護老人ホームかわきた園の特別休暇を一方的に廃止したこと。

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忠恕福社会（以下「忠恕福社会」という）は、肩書地に本部を置き、寝屋川市河北東町において特別養護老人ホームかわきた園（以下「かわきた園」という）を経営する社会福祉法人であつて、その理事長は、Y 1（以下「Y 1 理事長」という）である。また、その職員は、本件審問終結時25名である。

(2) 申立人ユニオン・おおさか（以下「組合」という）は、肩書地に主たる事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員は、本件審問終結時約120名である。

組合には、下部組織として、忠恕福社会に勤務する職員で組織するユニオン・おおさかかわきた園支部（以下「支部」という）があり、その組合員は、本件審問終結時4名である。

(3) 申立外社会福祉法人秀英会（以下「秀英会」といい、忠恕福社会と併せて「両法人」という）は、大東市泉町に本部を置き、特別養護老人ホーム生駒園（以下「生駒園」という）、同六万寺園（以下「六万寺園」といい、かわきた園、生駒園及び六万寺園を併せて「3園」という）等を経営する社会福祉法人である。

なお、Y 1 理事長は、秀英会の理事長も務めている。

2 支部結成に至る経過について

(1) 平成3年5月1日、大阪府から忠恕福社会に、かわきた園に対する監査指導の結果が送付された。そこには、「入所者の状況を充分考慮し、嘱託医の意見を踏まえた上で入所者の個別処遇方針を策定すること」、「リハビリテーション及びクラブ活動等が低調であるので、入所者の身体的及び精神的条件に応じ、機能を回復し、又は機能の減退を防止するための訓練を積極的に行い入所者処遇の向上に努めること」等が指摘事項として挙げられていた。

(2) かわきた園では、平成3年10月から同4年5月までの間、おむつかぶれを防ぐため、保水量の多い特殊な紙おむつを肌の弱い入所老人2名に限定して使用していた。また、その場合でも、床ずれ防止のため、普通のおむつと同じ時間間隔でおむつ交換をすることとされていた。

寮母X 1（以下「X 1」という）及び同X 3（以下「X 3」という）ら約半数の寮母は、上記の期間、夜勤時に、徘徊癖のある入所老人がおむつ交換の際に目を覚まして徘徊するのを防ぐため、上記特殊な紙おむつを使用し、定時のおむつ交換をしなかった。

なお、X 1は、昭和62年6月に、X 3は、平成3年9月にそれぞれ忠恕福社会に採用され、かわきた園で勤務していた。

(3) 平成4年4月1日、かわきた園では、施設長にY 2（以下「Y 2 施設長」という）、また、副施設長にY 3（以下「Y 3 副施設長」という）が

就任したが、Y 2 施設長は、忠恕福祉会の理事を兼務し、かわきた園には常駐しないため、Y 3 副施設長が、同園における実質上の最高責任者として、寮母、看護婦、生活指導員、事務員などの職員を統括することとなった。

なお、Y 3 副施設長は、それまで大手商社で貿易事務及び秘書業務に携わっており、老人介護の業務に従事した経験はなかった。

- (4) 平成4年4月3日、かわきた園で毎日開かれている寮母会議において、X 1 及びX 3 ら一部の寮母は、Y 3 副施設長に対し、①色々困難なことがあったときのために男性の職員を入れてほしい、②同園の行事の組入れ及び勤務のローテーションは寮母間で自主的に決めたい、③研修に参加させてほしい等の要望を出した。

これに対し、Y 3 副施設長を補佐するため寮母会議に同席していた六万寺園施設長Y 4（以下「Y 4 施設長」という）は、行事の組入れ及び勤務のローテーションは施設長が決定する旨返答した。

なお、かわきた園では、同年3月31日まで、職員の勤務のローテーションを職員間で自主的に調整していた。

- (5) 平成4年4月6日、Y 2 施設長及び秀英会理事長Y 5（以下「Y 5 理事」という）がかわきた園を訪れ、Y 3 副施設長立会いの下、Y 5 理事からX 1 に対し口頭で、同月3日の寮母会議で同人が行った発言について、①自己主張ばかりせず、人の話しをよく聞くこと、②寮母会議では自分の意見なのに全員の意見だと言わないこと、等の注意を行った。

さらに、Y 5 理事は、X 1 に対し、同年4月からの同年度定期昇給を停止する旨を伝えた。

なお、忠恕福祉会の給与規則では、定期昇給について次のように定められている。

「第23条 定期昇給は毎年1回を原則とし、その時期は4月1日とする。

第25条 次の各号に該当する者に対しては昇給を行わないことを原則とする。

- ① 休職中の者
- ② 勤務成績又は勤務能力の極めて悪い者
- ③ 年間欠勤率20%以上の者
- ④ 譴責以上の処分を受けた者」

- (6) 平成4年4月7日、忠恕福祉会は、「職員の皆様へ」として、「老人ホームにはボスはいません。みんな平等で仲良くして下さい」等と記されたY 1 理事長名の文書をかわきた園の寮母室に掲示した。

- (7) 平成4年5月、Y 3 副施設長は、コーヒー、お酒等を飲み入所者同士が憩う「ホーム喫茶」を週1回午後6時から開設することを寮母会議で提案したが、X 1、X 3 ら5名の寮母は、2名しかいない夜勤寮母のうちの1名がホーム喫茶に手を取られるのは管理上問題があるとして反対

- し、その結果、実施に至るまでに約2か月の期間を要した。
- (8) 平成4年6月28日、忠恕福社会は、X1に対し、同年度定期昇給として、同年6月度賃金から基本給を4,000円上げた。
この引上げ額は、他の寮母の引上げ額のおよそ半額であった。
- (9) かわきた園では、職員が入所老人から中元等をもたらした際には事務所に届け出るよう指導していたが、平成4年夏、X1は、入所老人からもらった中元を事務所に届け出なかった。
また、同人は、自己の私物である折り畳み式簡易ベッドをかわきた園の寮母室に持ち込み、同年8月まで夜勤時に使用していた。
- (10) 平成4年8月10日、X1、X3ら5名の寮母は、Y3副施設長と話し合いを行い、賃金の支給明細書を早く交付すること、及び、勤務のローテーションを組む際には、夜勤や公休をバランス良く組み入れること等を要望した。
- (11) 忠恕福社会は、平成4年8月31日、職務態度不良等を理由としてX3を解雇し、また、同年9月1日、X1を生駒園に出向させた。
なお、忠恕福社会が職員採用時に職員との間で取り交わす職員契約書には、秀英会の経営する施設に出向を命じられても異議を申し立てない旨明記されている。
- 3 支部結成以後、本件申立てに至る経過について
- (1) 平成4年9月2日、X1及びX3は、組合に加入した。同日、支部が結成され、X1及びX3は、それぞれ支部長及び支部書記長に就任した。
- (2) 平成4年9月4日、組合書記長X4(以下「X4書記長」という)、X1、X3らが忠恕福社会本部に赴き、Y1理事長に対し、支部結成及び支部役員のお知らせを手交するとともに、X3の解雇問題及び新に出向問題等を議題とする団体交渉(以下「団交」という)の開催を文書で申し入れた。
- (3) 平成4年9月22日、X4書記長とY1理事長との間で、前記(2)記載の申入れ事項について協議が行われ、同理事長は、X3の解雇については撤回できない旨、また、X1については移籍ではなく出向であり、期間については分からない旨回答した。
その協議の中で、X4書記長は、特別休暇の付与日数がかわきた園と生駒園では異なる旨指摘し、特別休暇が実施されていない六万寺園を含め、これを3園で統一するよう要求した。
なお、特別休暇は、通常の公休以外に与えられる就業規則に定めのない休暇であり、当時、3園の寮母に対する特別休暇は、かわきた園では月1日、生駒園では月2日であったが、六万寺園ではなかった。
- (4) 平成4年10月2日、X3は、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)に対し、忠恕福社会を相手方として地位保全の仮処分申請を行った。
- (5) 平成4年11月、忠恕福社会は、求人誌にかわきた園の寮母等の求人広告を掲載したが、そこには、「休日/週1回、毎月2回特別休暇有」と記

されていた。

- (6) 平成4年11月30日、生駒園の寮母会議において、同園副施設長Y6（以下「Y6副施設長」という）は、「職場の心得（老人ホーム）」及び「特別休暇の支給についてのとりきめ」と題する両法人連名の文書を読み上げ、寮母全員に署名をするよう求めた。しかし、X1は組合に相談したいとして、署名をしなかった。

「職場の心得（老人ホーム）」は、従前から勤務上の心得として、3園で掲示及び配付されていた同名の文書に記載されているのと同じ、「1『和』私の経営方針が嫌で職員が辞めるのは了解するが、職員同士の間関係が嫌で辞めるのは、そのどちらかが『悪』であり、当方にとってはその『悪』の被害を最小限におさえる為に処分か人事の異動をする。2『いたわり』老人には幼児性があり、やさしく接すること。言葉づかい、話合い、動作のやさしい介助」等の事項が記載されていたが、Y6副施設長が署名を求めた同文書には、「下記の『職場の心得（老人ホーム）』に沿わないとき、又は違反したときには退職するか、又は解雇あるいは処分を受けても異議を申し立てません」との誓約文が付加されていた。

また、「特別休暇の支給についてのとりきめ」には、「特別休暇の支給は、職員が『職場の心得（老人ホーム）』を守ることが前提であり、これに違反する場合又は欠員があるときには支給を中止する」旨、及び、「後日支給を中止した場合に異議を述べないために署名を求めている」旨の記載があり、さらに、「当法人の経営方針や老人介護サービス、老人介護に対する考えの異なる人は、静かに退職して下さい」と記されていた。

- (7) 平成4年12月、両法人は、「就業規則にない『特別休暇』の扱いについて」と題する理事長名の文書を3園の職員に配付した。

同文書には、「X1寮母の属する組合のX4氏より一度与えたものは既得権として、取り消すことは難しいと言われました。社会情勢や職員の増減、違反行為によって、これら『特別休暇』の増減や中止もありうる」と安易に考えていましたが、組合のX4氏の言うような考えであれば私の善意が通じず、将来もめることは当然考えられるので即刻中止した方が良いかと思われると思っております。なお、生駒園のX1寮母のみが組合に属しており、『特別休暇』のサインをもらっていないので、生駒園の寮母職は特によく議論して廃止かどうか、良い方法を考えて下さい」との記載があった。

- (8) 平成4年12月5日、組合は、Y1理事長あて申入書を送付し、前記(6)記載の2文書への署名及びX1の出向期間を議題とする団交の開催を申し入れた。

- (9) 平成4年12月22日、X4書記長とY1理事長の間で、前記(8)記載の申入れ事項について協議が行われ、同理事長は、「職場の心得(老人ホーム)」及び「特別休暇の支給についてのとりきめ」への署名は強制しない旨、また、X1の出向期間については同人が改心するまでである旨回答した。

(10) 平成4年12月31日、X1は、病気のため欠勤したが、その前後が公休であったため、同人の休暇は、同月29日から翌5年1月1日までの4日連続となった。

(11) 平成5年1月8日、両法人は、X1以外の3園の職員に対し、理事長名による「かわきた園騒動記」と題する文書を配付した。

同文書には、「寮母11名中年輩の寮母5名がグループを作り（そのうち平成4年9月～12月に3名が退職し、うち2名は自己反省して辞められた）、『老人不在』で『寮母主体』の老人ホームが作られ、大阪府より、『日常活動、リハビリ』が少ないとの指導、注意を受け、私は理事長名で、『今後改善するとの誓約書』を大阪府に提出しておりました。このため、Y3副施設長は、六万寺園、生駒園を参考に『老人主体』の『本当の老人ホーム』の改革に努力しましたが、書類にあるようないろいろな反対、反発を受けたので、かわきた園の『まじめに働く職員』や『老人介護サービス』向上のため『正常化』を願い一連の人事を行いました」などの記載があった。また、同文書には、寮母5名の勤務態度の具体例として、他の寮母からの見聞を集録した形で、「新しい寮母が入り、誰が聞いても明らかに良い意見だと分かることでも、新しい人の意見はやってみないうちから反対し、意見をつぶし、それからはその寮母に目を向け、その寮母に反対する」等の44項目に亘る非難が列举されていた。

(12) 平成5年1月8日、大阪地裁は、忠恕福祉会によるX3の解雇は解雇権の濫用であるとして、同人の地位保全等を認める仮処分決定を行った。

同月14日、忠恕福祉会は、X3をかわきた園に職場復帰させ、同年3月29日、X3との間で解雇を撤回する旨の合意書を締結した。

(13) 平成5年1月13日、両法人は、かわきた園及び生駒園の寮母室に「X3寮母の復職について裁判所の見解と今後のとりくみ」と題する文書を掲示し、以後、本件審問終結時に至るまで、同文書の掲示を続けている。

同文書には、「裁判所の判断は、X3寮母はホームの運営に協力的でなかったり、使用を控えるべき紙おむつを使用したりして入所老人に対して悪影響を与えた可能性が考えられるが、このことだけで寮母職の適性を欠くとの判断はできにくいとの見解であり、また、当法人の主張してきました採用時の形式や入所老人の生命を守る重要性や、その為の職員の協力関係や『和』の大切さも認めていただきましたので、今回は裁判所の地位保全の仮処分を受け入れX3寮母の職場復帰を認め、X3寮母の老人介護に対する『適性』を見守りたいと思います」との記載があった。

翌14日、X3は、上記文書を写真撮影した。

(14) 平成5年1月15日、Y3副施設長は、X3をかわきた園1階事務所に呼び出し、「なぜ、同月14日に寮母室に掲示した文書を写真撮影したのか。なぜ、訴訟を提起したのか。組合は、X1をかわきた園に戻すつもりか」と尋ねた。

- (15) 平成5年1月19日及び23日、組合は、支部宛に、組合が加入している上部団体の機関紙を送付した（以下、「1月19日及び23日付け郵便物」という。）

なお、組合は支部宛に郵便物を送付する際、「寝屋川市河北東町18-1かわきた園内ユニオンおおさかかわきた園支部御中」と表書きしていた。

- (16) 平成5年1月27日、X4書記長が、Y3副施設長に対し、電話で1月19日及び23日付け郵便物がかわきた園に届いていないかどうか尋ねたところ、同副施設長が「届いています」と返答したため、X4書記長は、それらの郵便物をX3に手渡すよう依頼し、「今後もときどき送るのでよろしく」と伝えた。これに対し、Y3副施設長は、「分かりました」と返答した。

- (17) 平成5年2月1日の昼ごろ、X4書記長及びX1が、かわきた園を訪れ、1月19日及び23日付け郵便物がX3に手渡されていないことについてY3副施設長に抗議したところ、同副施設長は、これらの郵便物は誰宛のものか分からないため同園では受け取れない旨説明するとともに、同年1月29日に組合に返送した旨返答した。

そのため、X4書記長が、「今回は仕方ないが、今後も送るのでその時は、X3さんに渡してくれ」と言ったところ、Y3副施設長は、「分かりました」と返答した。

その後、X4書記長が組合本部に戻ったところ、「お送りになりました封書は、園としては受け取れませんので御返却致します。なお、間違ってお開封しましたこととお詫び致します」と記されたY3副施設長の文書とともに、開封された1月19日及び23日付け郵便物が前日に返送されていたことが判明した。また、忠恕福社会の理事Y7（以下「Y7理事」という）から、同理事が忠恕福社会の渉外担当責任者に就任した旨の通知が、別途送付されていた。

同2月1日夕方、Y1理事長がかわきた園を訪れ、その直後、同園の玄関に、「何人も許可なく立入ることを禁ず」と記された文書が貼り出された。

なお、同日、生駒園でも、上記と同内容の文書が掲示された。

- (18) 平成5年2月2日、生駒園のY6副施設長は、X1に対し、前記(11)記載の「かわきた園騒動記」及び「かわきた園騒動記を読んだ各園職員の感想」と題する文書を手交した。

- (19) 平成5年2月8日、組合は、Y1理事長あて文書を送付し、1月19日及び23日付け郵便物の開封及び返送について、抗議するとともに、今後こうしたことが二度と起きないように申し入れた。

- (20) 平成5年2月9日、組合は、支部宛に郵便物を送付したが、同月15日、同郵便物は、Y3副施設長による「貴抗議および申入書の件」と題する文書とともに組合に返送された。

同文書には、同年1月27日に組合から支部宛郵便物を手渡すよう依頼

された際、同副施設長が「分かりました」と返答したのは渡すことを了解したのではない旨、また、誤って1月19日及び23日付け郵便物を開封したことを謝罪する旨記載されていた。

- (21) 平成5年2月19日、組合は、Y1理事長あて要求書を送付し、賃金引上げなど6項目を議題とする団交を同年3月2日に開催するよう申し入れた（以下「2.19団交申入れ」という）。

上記要求書の6項目は概ね次のとおりである。

- 「① 平成5年4月の賃金から基本給を20,000円上げること。
② 年次有給休暇の付与日数を初年度10日にするなどの改善を行うこと。
③ 労働時間短縮に関して、完全週休2日制の達成のための目標年次を明確にするとともに、現行の特別休暇を3園とも月2日で統一すること。
④ 日勤寮母に対しても特殊業務手当を支給すること。
⑤ 年度末（3月）に支給している差額手当の支給基準を明確にすること。
⑥ 賃金、労働条件に関する事項、組合員の配置転換等に関する事項及び組合員の解雇等に関する事項については、組合と法人が事前に協議し、合意の上で実施すること。」

- (22) 平成5年2月19日、組合が、支部宛に郵便物（以下「2月19日付け郵便物」という）を送付したところ、同月25日、Y3副施設長は、同郵便物を誤って開封したことを謝罪しながらX3に手渡した。

同郵便物は、同月23日に開催された老人福祉のシンポジウムについての案内であった。

- (23) 平成5年3月1日、X4書記長が、Y1理事長宅に電話し、「団交の日程調整のため連絡がほしい」旨伝言したところ、翌2日、Y8理事長夫人は、X4書記長に対し、「身内に不幸があったので、団交のことはY7に連絡してほしい」旨電話で伝えた。

同月2日、組合は、Y1理事長あて団交申入書を送付し、2.19団交申入れについて、同月8日又は同月9日に団交を開催するよう申し入れた。

- (24) 平成5年3月5日、生駒園で特別休暇に関する文書が掲示された。

同文書には、組合から特別休暇の制度化要求がなされたが、特別休暇は週40時間制移行に伴う職員の労働負担等を調査・研究するためのものであり、このまま慣習化して定着すれば、将来、経営的あるいは職員確保のために実行できなくなった際にもめごとを生じさせる恐れがあるとして、同年3月末で打ち切りたい旨記載されていた。

- (25) 平成5年3月6日、かわきた園の寮母会議で、Y3副施設長は、「生駒園及びかわきた園では、4月から労働時間が週46時間となり、特別休暇が廃止されます。また、同時に、六万寺園では、労働時間が週44時間となり、特別休暇は2日になります」、「特別休暇について、組合が制度

化を要望されています。理事長としては、労働時間の短縮に伴い特別休暇を支給できなくなるとも伝えられています。その件に関して職員に署名を求めましたが、一部が署名していないために4月から特別休暇が停止されます。特別休暇が困難なため、労働時間が週46時間と規定され、現在の公休のみで続行、全職員が署名された時点で理事長より考慮して頂くとのことです」と発言し、同時に寮母に対し、特別休暇に関する文書への署名を求めたが、X3は署名をしなかった。

- (26) 平成5年3月7日、生駒園で特別休暇に関する文書が掲示された。
同文書には、組合から特別休暇の制度化要求があったことを挙げ、特別休暇の趣旨を説明するとともに、「経営者は、現行の特別休暇を取り止めるべきか迷っています。各自の意見を求める」と記載されていた。
同日、生駒園のY6副施設長は、寮母に対し、「特別休暇廃止についての意見」と題する文書を配付し、署名の上提出することを求めたが、X1は提出しなかった。
- (27) 平成5年3月8日、Y7理事は、組合に対し、「理事会を開かなければ団交はできないとX4書記長に伝えてくれ」と電話で連絡した。
その際、組合は、同理事に対し、理事会の開催日を尋ねたが、同理事は返答しなかった。
- (28) 平成5年3月17日、組合は、2.19団交申入れについての団交応諾を求めて、当委員会にあっせん申請を行ったが、同月22日、忠恕福祉会は、団交に応じるとして、あっせんで辞退した。
- (29) 平成5年3月21日、忠恕福祉会は、臨時の理事会を開催し、2.19団交申入れについて検討を行った。
- (30) 平成5年3月21日、23日及び27日、組合は、支部宛に郵便物を送付したが、いずれも組合に返送された。
- (31) 平成5年3月22日、かわきた園で行われた3園合同の新入職員オリエンテーションの場で、Y1理事長は、新入職員6名を前に、前記(11)記載の「かわきた園騒動記」を読み上げた。
- (32) 平成5年3月24日、Y7理事は、組合に対し、同月29日又は30日に団交を行いたい旨電話で連絡した。
- (33) 平成5年3月25日、「かわきた園騒動記を読んで新入職員（高卒）辞退」と題する文書が生駒園に掲示された。同文書の内容は、次のとおりである。

「平成5年3月22日、かわきた園にて新入職員の入社説明会の時、かわきた園騒動記を読み上げ、今後このようなことがないようにと研修を終わりましたが、3月23日、高卒本人より『そのような雰囲気のある老人ホームで働く気になれない』と就職を辞退されてきました。外部から見ると、いかに異常な出来事であったか、分かってもらえると思います。各寮母は若い寮母の純真な気持ちを大切にしてください。

理事長」

(34) 平成5年3月30日、忠恕福祉会本部において、2.19団交申入れに係る団交が開催され（以下「本件団交」という）、組合側はX4書記長、X1及びX3が、忠恕福祉会側はY7理事が出席した。

その中で、Y7理事は、組合からの要求事項に対し、前記例記載の理事会で決定された内容を筆記したメモを読み上げた。その内容は、概ね以下のとおりである。

「① 賃金引上げについて

地場賃金に合わせて決めているので、組合の要求は受け入れられない。

② 年次有給休暇の付与日数の改善について

法律では初年度は0日、2年目は8日であるが、当施設は初年度6日、2年目は8日与えており、その以上与える必要はない。

③ 労働時間短縮について

特別休暇は試験的に与えているものであり、職員数が足りている場合にのみ実施されるものである。

④ 日勤寮母に対する特殊業務手当について

日勤者は寮母の補佐であり、夜勤もないため、特殊業務手当は支給できない。

⑤ 年度末の差額手当の支給基準の明確化について

基準がないので分からない。

⑥ 事前協議制の確立について

理事会に諮って、前向きに検討する。」

これに対し組合が、Y7理事に、メモを読み上げただけでは団交とは言えないとして、内容についての説明を求めたところ、同理事は、「それはできない」として、説明を拒否した。

そのため組合が、以下の5点の申入れを行い、同日の団交は終了した。

「① 生駒園の就業規則を職員に明示するとともに、組合に提出すること。

② 支部宛の郵便物を勝手に開封したり、送り返すことを止め、支部の役員に手渡すこと。

③ 日勤者の終業後でも職場での私的な飲食等はしないこと。

④ 次回の団交には、賃金などの実務が分かり、かつ一定の決定権を持つ人と、施設長ら現場の仕事が分かる人を出席させること。

⑤ 次回の団交は4月第2週中に行うこと。」

(35) 平成5年3月31日、忠恕福祉会は、同月分の賃金を支給する際、X1に対し、Y1理事長名による以下の15項目記載の注意書（以下「3.31注意書」という）を手交した。

「① やさしく老人介護をしようとしている人の邪魔をしないこと。

② 勉強（資格）を取ろうとしている人の足を引っ張らないこと。

③ 人権や差別につながるような扱いを他の寮母にしないこと（あな

たは組織のリーダーではないのだから)。

- ④ 園の責任者の決め方はあなたに指示されることはない。法人が独自に決めることである。あなたは職員の一員であることを忘れないように。
- ⑤ 老人介護について、保水量の多い紙おむつ等を使って手抜きをしないこと。
- ⑥ 若い人や新しい人の意見を尊重し、つぶさず、会議では老人の為の新しい介護の取り入れに努力すること。
- ⑦ 園の計画、運営に協力すること。
- ⑧ 会議などのとき、かくしマイクで録音しないこと。する時は相手の了解をとること。
- ⑨ デマや虚偽の情報を流し、相手に不安や職場に混乱を与えないこと。
- ⑩ 夜勤時に風呂に入らないこと。
- ⑪ 夜勤時、外出しないこと。
- ⑫ 会議の時は事前に発言や無視の指示をしないで、民主的、建設的な運営に協力すること。
- ⑬ 誰もが休みたい時は、ローテーション通り勤務すること。他の人も休みたいのを我慢して協力しているので、他の人や入所老人に迷惑をかけないこと。
- ⑭ 園の信用をなくすようなことをしないこと。
- ⑮ 老人介護をする職場の職員であることを自覚し、福祉の職場の人としての自覚と責任感を持つこと。」

また、同日、忠恕福祉会は、X3に対してもY1理事長名による以下の4項目記載の注意書を手交した。

- 「① 老人福祉の職場で仕事をしていることの自覚と責任感をもつこと。
② 保水量の多い紙おむつ等を使って老人介護の手抜きをしないこと。
③ 園の運営や方針に協力すること。協力する他の職員の足を引っ張らないこと。
④ お尻の荒れている人に限って、入浴回数を増やしてあげようという人の提案に対して、貴女はどう考えますか。手抜きを考えない時の答えは。」

(36) 平成5年4月1日以降、両法人は、かわきた園及び生駒園の特別休暇を廃止した。

なお、六万寺園では、同年6月頃から、月1日の特別休暇の付与を開始した。

(37) 平成5年4月3日、組合は、支部宛郵便物の開封及び返送は支部を嫌悪して行われた不当労働行為であるとして、Y1理事長あてに「抗議及び申入書」を送付した。

また、同日、同月10日、16日及び28日、組合は、支部宛に郵便物を送

付したが、いずれも組合に返送された。

さらに、同年5月18日にも、組合が支部宛に送付していた郵便物が返送された。

- (38) 平成5年4月9日、Y7理事は、X4書記長に対し、組合からの前記(34)記載の申入れ事項について電話で回答を行った。その内容は、概ね下のとおりである。

- 「① 生駒園の就業規則は、生駒園に置いてあるので見てほしい。
② 郵便物は、仕事の関係以外はすべて断っている。
③ 職場での飲酒の件は、組合から指摘されるものではない。
④ 賃金は、府から指示されるものではなく、当法人が独自に決める。
⑤ 団交に誰が出席するかは、当法人が判断する。」

- (39) 平成5年4月14日、組合は、2.19団交申入れについての団交応諾を求めて、当委員会にあっせん申請を行ったが、同月28日、忠恕福祉会は、団交に応じるとして、あっせんを辞退した。

- (40) 平成5年4月28日、忠恕福祉会は、X1及び寮母Z1（以下「Z1」という）に対し、同年度定期昇給について、同人らが給与規則上の「勤務成績又は勤務能力の極めて悪い者」に該当するとして、基本給引上げ額を他の寮母より低くした。X1の基本給引上げ額は3,000円であり、同人の基本給は、従前の14万8,000円から15万1,000円となった。

また、忠恕福祉会は、X3の基本給の引上げ額を他の寮母と同水準の8,000円とし、その結果、同人の基本給は、従前の14万から14万8,000円となった。

なお、忠恕福祉会は、Z1に対し、同月23日付けで、Y1理事長名による以下の4項目記載の注意書を手交していた。

- 「① 老人に対する3週間に及ぶ傷を負わせる。
② 上記のことについて反省心がない証拠として、日誌に申し送り事項として記載していない。
③ Y3副施設長より注意を受けているが、その反省心が継続しておるのかどうか疑問である。
④ 一度注意された事項については、再度注意されないよう深く心にとめておくこと。」

- (41) 平成5年5月18日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て（平成5年（不）第25号事件、以下「本件申立て」という）を行った。

4 本件申立て後の経過について

- (1) 平成5年6月7日、忠恕福祉会は、組合からの支部宛郵便物をX3に手渡し、以後、支部宛郵便物をX3に手渡すようになった。
(2) 平成5年11月15日以降、組合と忠恕福祉会は、同年年末一時金等を議題とする団交を開催し、その中で2.19団交申入れにおける各要求事項についても協議を行い、そのうち、「年度末の差額手当の支給基準を明確に

すること」については既に合意に達し、その他の要求事項についても協議を続けている。

なお、忠恕福祉会は、これらの団交に、Y 7 理事の他、同年 5 月に忠恕福祉会の理事に就任した Y 4 施設長及び理事 Y 9 を出席させている。

5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 2. 19 団交申入れについての誠実団交応諾
- (2) 支部宛郵便物の開封及び返送の禁止
- (3) 支部役員に対する誹謗中傷の禁止
- (4) かわきた園における月 2 日の特別休暇の実施
- (5) X 1 に対する平成 5 年度定期昇給における寮母の平均昇給額の昇給
- (6) 陳謝文の手交及び掲示

第 2 判断

1 2. 19 団交申入れについて

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

忠恕福祉会は、組合からの 2. 19 団交申入れについて、当初は団交の開催そのものを拒否し、その後、組合からのあっせん申請後に開催された本件団交では、要求事項についての知識及び実質的交渉権限のない理事を出席させ、理事会での決定事項を読み上げるだけの形式的な回答に終始し、以降は同申入れについての団交を拒否している。

忠恕福祉会のこの行為は、不当労働行為である。

イ 忠恕福祉会は、次のとおり主張する。

団交開催が遅れたのは、組合からの要求事項が多岐にわたり、また、賃金引上げ等、経営に影響する事項を含んでいたため、理事会を開催して意思決定をする必要があったところ、Y 1 理事長の実妹の死去等があり理事会開催の日程調整ができなかったからであり、これについては、組合の了解を得ている。

Y 7 理事は、忠恕福祉会の設立当初から運営に実質的に関与してきた理事であり、本件団交において、組合からの要求事項について、理事会での決定を基に誠実に回答を行っている。

また、本件団交後、忠恕福祉会は、組合からの要求に応じ、Y 7 理事のほか 2 名の理事を新たに出席させて継続的に団交を行っている。

以上のとおり、忠恕福祉会は、2. 19 団交申入れについて、実質的交渉権限を有する者が出席した上で団交を開催し、その席上、要求事項についても誠実に回答を行っており、この点に関する組合の申立てには理由がなく、棄却されるべきである。

(2) 不当労働行為の成否

前記第 1. 3 (21)、(23)、(27)、(29) 及び(34)認定によれば、忠恕福祉会は、2. 19 団交申入れについて、平成 5 年 3 月 30 日まで団交に応じていないが、そ

の間、組合に対し、要求事項に対する回答は理事会を開催して意思決定をする必要がある旨連絡しており、また、Y1理事長の実妹の死去等により早急な理事会開催が困難であった事情も認められることから、団交開催を不当に遅延させたとは言えない。

しかしながら、本件団交における忠恕福祉会の交渉態度についてみるに、本来、使用者には、交渉権限を有する者を団交に出席させた上で組合からの要求に対する回答を行い、また、必要に応じて、その根拠についての説明や資料の提示をするなど、合意の成立に向けて努力する義務があると言うべきところ、前記第1. 3(34)認定のとおり、本件団交に忠恕福祉会の交渉担当者として出席したY7理事は、理事会で決定された内容を筆記したメモを読み上げるのみで、組合がその内容についての説明を求めたのに対しても、「それはできない」として、説明を一切拒否していることが認められる。

このような本件団交における忠恕福祉会の交渉態度は、誠実なものとは言えず、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。

2 支部宛郵便物の開封及び返送について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

忠恕福祉会は、組合からの支部宛郵便物を計3回開封し、組合活動に直接かかわりのない1通のみをX3に手渡し、組合活動にかかわる2通を組合に返送した。

また、忠恕福祉会は、従前はかわきた園の職員宛の私信をすべて受け取っていたにもかかわらず、組合からの支部宛郵便物を計12回返送した。

かわきた園内には支部事務所は存在しないが、組合は、忠恕福祉会に対し、平成4年9月4日付け通知書でX3が支部書記長であることを通告し、また、同5年1月27日、X4書記長は、Y3副施設長に対し、支部宛郵便物をX3に手渡すよう求めているのであるから、支部宛の郵便物を返送することは不当である。

忠恕福祉会によるこれらの行為は、いずれも組合活動を調査ないし妨害することを企図して行われた不当労働行為である。

イ 忠恕福祉会は、次のとおり主張する。

支部宛郵便物の開封については、かわきた園に届く郵便物が多数であるため、職員が宛名書きを十分に確かめることなく裏返して一律に開封していたところ、誤って開封してしまったものであり、これについて、忠恕福祉会は、すでに文書及び口頭で組合に謝罪している。

支部宛郵便物の返送については、郵便物が多く、職員の仕事が煩雑になるため、従前から入所老人宛以外の郵便物は原則として受け取っておらず、支部宛郵便物のみを返送したわけではない。

また、返送した郵便物の宛名書きは、「ユニオンおおさかかわきた園

支部」となっているが、同園内には支部事務所は存在せず、これを返送したとしても何ら法律に反するものではない。

Y 3 副施設長が、平成 5 年 2 月 1 日に、X 4 書記長との電話の応答の中で「分かりました」と返答したのは、単に同書記長の発言の趣旨を理解したという意味に過ぎず、X 3 に手渡すことを了解したのではない。

なお、忠恕福社会は、現在では支部宛郵便物を X 3 に手渡している。

以上のとおり、支部宛郵便物の開封及び返送については、いずれも組合に対する不当労働行為意思をもって行われたものではないから、この点に関する組合の申立てには理由がなく、棄却されるべきである。

(2) 不当労働行為の成否

ア 忠恕福社会は、支部宛郵便物の開封は職員が誤って行ったものである旨主張するが、前記第 1. 3 (17)、(19)及び(22)認定によれば、忠恕福社会は、1 月 19 日及び 23 日付け郵便物を開封しており、これについて、平成 5 年 2 月 8 日、組合が、忠恕福社会に抗議したにもかかわらず、忠恕福社会は、2 月 19 日付け郵便物を重ねて開封したことが認められる。

このことから、忠恕福社会による三度にわたる郵便物の開封は、職員の単なる事務上の誤りにより行われたものではなく、組合からの郵便物の中身を知るために意図的に行われたものと解さざるを得ない。

イ 忠恕福社会は、支部宛郵便物の返送の理由として、従前から入所老人宛以外の郵便物は原則として受け取っていないこと、及び、かわきた園内に支部事務所が存在しないことを挙げる。しかし、前記第 1. 3 (2)、(16)、(17)、(19)、(30)及び(37)認定からすれば、①平成 4 年 9 月 4 日、組合は、忠恕福社会に対し、支部結成及び支部役員の通知を行っていること、②同 5 年 1 月 27 日及び同年 2 月 1 日、組合の X 4 書記長が、Y 3 副施設長に対し、組合からの郵便物を X 3 に手渡すよう依頼した際、同副施設長が、「分かりました」と返答していること、③忠恕福社会は、支部事務所がかわきた園内に存在しないとして、組合からの再三の抗議にもかかわらず、その後も郵便物の返送を繰り返していたことが認められる。一方、入所老人宛以外の郵便物を受け取らないことを職員に周知していた事実は認められない。

ウ 以上を併せ考えると、忠恕福社会による郵便物の開封及び返送は、組合活動を妨害することを目的として行われたものと解さざるを得ず、かかる行為は、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。

3 支部役員に対する誹謗中傷について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

忠恕福社会の Y 1 理事長は、平成 5 年 1 月、支部役員を誹謗中傷し

た「かわきた園騒動記」と題する文書を作成し、職員に配付するとともに、同年3月22日の新入職員オリエンテーションにおいて、同文書を読み上げ、「ここには暴力団より怖い親分がいる」と発言した。

また、忠恕福祉会は、同年1月13日、かわきた園の寮母室に、「X3寮母の復職について裁判所の見解と今後のとりくみ」と題する文書を掲示し、解雇撤回の合意書により同人の解雇問題が解決した後も、現在に至るまで同文書の掲示を続けている。

さらに、忠恕福祉会は、同年2月1日、X4書記長及びX1が郵便物問題でかわきた園を訪問した直後、同園の玄関に、「何人も許可なく立ち入ることを禁ず」との文書を掲示した。

これらの文書や発言は、支部役員を誹謗中傷し、あるいは、組合嫌悪の意思を職員に示すことにより、職員の組合加入を阻止するとともに、支部役員を職場で孤立させることを企図した不当労働行為である。

イ 忠恕福祉会は、次のとおり主張する。

新入職員オリエンテーションにおいて、Y1理事長が「ここには暴力団より怖い親分がいる」などと発言した事実は一切ない。組合は、同理事長がそのような発言を行ったと主張するが、X1及びX3は、いずれも当日のオリエンテーションには参加しておらず、伝聞に基づく主張であり、信用できない。

「X3寮母の復職について裁判所の見解と今後のとりくみ」と題する文書については、裁判所の判断という重要な事項を全職員に伝達し、これからも「和」をもって職務に励んでもらうために掲示したものである。

また、「何人も許可なく立ち入ることを禁ず」との文書は、かわきた園が一般道路に面しており、不特定多数の人が立ち入り、事故や盗難が発生する危険性が高い状況にあったため、入所老人の生活の安全を守るために掲示したものである。

以上のとおり、忠恕福祉会が支部役員を誹謗中傷した事実はなく、この点に関する組合の申立てには理由がないので、棄却されるべきである。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず「かわきた園騒動記」と題する文書について検討すると、前記第1. 3(11)認定によれば、同文書には、かわきた園では寮母5名がグループを作り、「老人不在」で「寮母主体」の老人ホームが形成されており、そのグループは園内の秩序、協調性を乱し、寮母としてふさわしくない行為を行っている等の事項が44項目に亘って他の寮母の見聞を集録した形で記載されていることが認められる。この寮母5名とは特定の個人名こそ挙げていないものの、前記第1. 2(10)認定の平成4年8月10日にY3副施設長と話し合いを行った寮母5名、とりわけ支部役員であるX1及びX3を意識して作成されたものであることは、

前記第1. 2(11)及び3(18)認定のとおり、同文書に併せて、ことさらに「かわきた園騒動記を読んだ各園職員の感想」まで付してX1に手交していること、及び、同文書記載の一連の人事として、同4年8月31日にX3が解雇されていること、及び同年9月1日にX1が生駒園に出向させられたことから容易に推認される。

加えて、同文書は、前記第1. 3(11)及び(31)認定によれば、同5年1月8日、3園の職員に配付され、また、同年3月22日にかわきた園で行われた新入職員オリエンテーションの場でY1理事長によって読み上げられたことが認められる。

同文書に記載された事実はその記述内容から見て具体性に乏しい上、該当者と目される者の弁明も聞かないまま、一方的に作成し公開されたものと認められ、また、その意図も職員に注意を促すというよりは、暗に支部役員であるX1及びX3を誹謗中傷することによって職員の組合加入を阻止し、同人らを職場で孤立させることにあったものと判断される。

したがって、かかる文書を作成し、公開した忠恕福社会の行為は、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と言わざるを得ない。

イ 次に、「X3寮母の復職について裁判所の見解と今後のとりくみ」と題する文書の掲示について検討すると、前記1. 3(12)及び(13)認定によれば、忠恕福社会は、X3の復職の前日である平成5年1月13日に、「X3寮母の老人介護に対する『適性』を見守りたいと思います」等と記載した文書を掲示し、本件審問終結時まで掲示し続けていることが認められる。

同文書の掲示は、支部役員であるX3の寮母としての適性を疑わせる記述を公然と表示するもので、前記ア判断と同様、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判断される。

ウ なお、組合は、前記の新入職員オリエンテーションにおいて、Y1理事長が「ここには暴力団より怖い親分がいる」と発言した旨主張するが、これを認めるに足りるものはなく、また、「何人も許可なく立ち入ることを禁ず」との文書の掲示も支部役員に対する誹謗中傷である旨の組合主張についても、同文書が組合又は支部役員を対象としたものとは外形上言えないので、これらを不当労働行為と判断することはできない。

4 特別休暇の廃止について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

組合が、平成4年9月以降、両法人に対し、特別休暇の付与日数を3園とも月2日で統一するよう要求したところ、両法人は、職員に対し、「特別休暇の支給についてのとりきめ」及び「特別休暇廃止につ

いての意見」と題する文書等への署名を求め、支部役員がこれらに応じないことを理由に、同年4月以降、かわきた園及び生駒園の特別休暇を廃止した。

支部役員が署名をしないことを理由とする特別休暇の廃止は、職員の支部役員に対する反感を煽り、もって支部役員を職場で孤立させることを企図した不当労働行為である。

イ 忠恕福祉会は、次のとおり主張する。

特別休暇は、労働時間短縮に伴う職員の負担増加や老人介護の質の低下の有無等を事前に調査・研究するため、一定の職員数が確保されている場合にのみ試験的に実施されるものであり、就業規則には定められていない。

忠恕福祉会は、職員に対し、特別休暇の上記趣旨を周知してきたが、組合がこれを理解せず、平成4年9月以降、特別休暇の制度化を要求してきた。このため、忠恕福祉会は、同年11月、趣旨を再度確認するべく、職員に対し、「特別休暇の支給についてのとりきめ」と題する文書への署名を求めたが、X1は署名を拒否した。

そこで、忠恕福祉会は、特別休暇をこのまま継続すれば正式な制度と誤解され、将来人員不足等の問題を生じることがあれば、調査・研究のため試験的に実施するという趣旨に反するに至るものと考え、同5年4月以降、特別休暇を廃止したのであって、何ら不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

忠恕福祉会は、特別休暇は労働時間短縮に伴う職員の負担増加等を調査・研究するため試験的に実施されていたものであり、組合がこの趣旨を理解せず、制度化を要求したため、将来の人員不足等の発生を懸念して、特別休暇を廃止した旨主張する。

しかしながら、特別休暇の趣旨が上記のとおりであるとしても、前記第1. 3(3)、(6)、(7)、(21)、(24)ないし(26)、(34)及び(36)認定からすれば、平成4年9月及び同5年2月、組合が、両法人に対し、特別休暇を3園とも月2日として制度化することを要求し、その協議を求めたところ、忠恕福祉会は秀英会とともに、組合との協議を行う前に、組合の要求と相反する内容の文書への署名を寮母に求め、支部役員がこれに署名しなかったことを理由に、同年4月以降、かわきた園及び生駒園の特別休暇を廃止したことが認められる。

以上から、かわきた園の特別休暇の廃止は、組合からの制度化要求を逆手にとり、職員の組合及び支部役員に対する反感を煽り、支部役員の職場での孤立化を図ることを目的としたものと判断せざるを得ず、忠恕福祉会のかかる行為は、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。

5 X1に対する平成5年度定期昇給について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

平成5年度の定期昇給における忠恕福祉会のX1に対する昇給差別は、組合に加入し、支部長として組合活動に従事してきた同人を不利益に取り扱うことで、職員の組合加入を阻止することを企図した不当労働行為である。

忠恕福祉会は、昇給格差をX1の勤務不良によるものであるとして、その対象とされた事項を挙げているが、それらは、①同5年度定期昇給において考慮されるべきものでない事項、②日時及び具体的経過が明らかにされていない事項、及び③非難のための非難となっている事項などであり、いずれも理由のないものである。

以下、個別事項について述べる。

① かわきた園の寮母会議において、X1ら寮母は、唯一の男性職員であった前施設長が退職したため、「色々な困難があったときのためにかわきた園の従業員として男性職員がきてほしい」といった要望を出したことはあるが、「なぜ園長が女なんだ」などの発言はしていない。

また、X1は、Y3副施設長の提案すべてに反対していた訳ではない。ホーム喫茶については、当初の提案が午後6時からの実施であり、それでは2名しかいない夜勤寮母の負担が過大となるため反対意見を述べたもので、このような意見を述べるのが非難されるいわれはない。

② 保水量の多い紙おむつについては、かわきた園の寮母全員が、前施設長の許可を得て、夜勤時に徘徊癖のある入所老人に対して使用していた。

③ 平成4年夏、入所老人からもらったお中元を事務所に届けなかったのは、当時、忠恕福祉会との間にもめごとがあったからであり、また、お中元をもらっていたのはX1だけではない。

④ 私物である折り畳み式簡易ベッドの持ち込みについては、他の寮母からの要望によるものであり、他の寮母も夜勤時に同人のベッドを使用していた。

⑤ X1が平成4年12月31日を欠勤したのは、風邪による高熱のためである。忠恕福祉会は、同人が連続4日間の長期休暇を取得したとするが、同月29日は公休ではなく夜勤明けであり、この非難は当たらない。

イ 忠恕福祉会は、次のとおり主張する。

(ア) 忠恕福祉会が、平成5年度の定期昇給において、X1の昇給額を他の寮母より低額としたのは、同人の勤務を査定した結果、「勤務成績又は勤務能力の極めて悪い者」と判断したからに外ならず、正当な理由に基づくものであり、何ら不当労働行為に該当するもので

はない。

X 1 の査定において、減額理由とされた事項は、以下のとおりである。

なお、X 1 に対する同 5 年度定期昇給に関する考課期間は、同 4 年 4 月 1 日から同 5 年 3 月 31 日までであるが、勤務成績及び勤務能力は単純に 1 年間だけで考課しきれないため、同 4 年 3 月 31 日以前のものも事情として考慮している。また、忠恕福祉会は、同人に対し、査定 of 具体的内容を 3. 31 注意書で示している。

a. 平成 4 年 4 月 1 日以降の考課対象事項

- ① Y 3 副施設長の就任直後のかわきた園の寮母会議で、X 1 は、「なんで男の園長でなく女なんだ」、「ホームの行事は今までどおり寮母が決める」などの発言を行った。これについて、Y 5 理事は、同人に注意を与えたが、全く反省の色を示さなかった。
また、Y 3 副施設長が、大阪府の監査結果を基に、お茶の時間、ホーム喫茶、夕方の散歩等、新しい活動を寮母会議で提案したが、X 1 は、自己と親しい寮母と共にことごとく反対し、老人介護の話し合いに対しても無視する態度を取り続け、他の寮母にも自分達の意向に従うよう強要し続けた。
- ② X 1 は、かわきた園において、おむつかぶれのひどい入所老人に限定して使用を許可していた保水量の多い紙おむつを、自らの夜勤時の勤務を楽にするため、使用対象者以外の入所老人に対しても使用し、おむつ交換の手を抜いていた。
- ③ かわきた園では、職員に対し、入所老人からお中元やお歳暮をもらった時には事務所に届け出るよう指導がなされているにもかかわらず、X 1 は、平成 4 年夏、入所老人からもらったお中元を事務所に届けず、自分で取り込み、規律に違反した。
- ④ かわきた園では、職員の私物の持込みを禁止しているにもかかわらず、X 1 は、私物である折り畳み式簡易ベッドを寮母室に許可なく持ち込み、夜勤時の仮眠時間以外にも使用していた。
- ⑤ X 1 は、生駒園において、出勤予定であった平成 4 年 12 月 31 日を欠勤し、同月 29 日から翌 5 年 1 月 1 日にかけて、連続 4 日間の長期休暇を取得した。

b. 平成 4 年 3 月 31 日以前の考課対象事項

- ① 寮母会議において、ワックスがけの場所や手順等が決定されたが、X 1 はこの決定に従わず自分勝手に場所を広げ、しかも、自分で行わずに他の寮母に指示していた。
- ② 勤務のローテーションを決める際、X 1 は、他の寮母との調整を行わず、自己本位に公休日や夜勤日を入れ、職場における和を乱した。
- ③ 他の寮母が入所老人からの訴えに応じて、その体を清拭し、

衣類を着替えさせたところ、X 1 は、その寮母に、「勝手なことをして」と発言した。

④ 夜勤の際、X 1 は、同僚の寮母に対し、体が汗臭いからといって寮母の仮眠室で寝かせず、他の部屋で一人で寝かせ続けるというひどい仕打ちをしていた。

(イ) X 1 の平成 5 年度定期昇給額を低くしたことが組合嫌悪によるものでないことは、同じ組合員である X 3 に対する定期昇給額が他の寮母と同水準の 8,000 円であることから明らかである。

(2) 不当労働行為の成否

ア 忠恕福社会は、X 1 に対する昇給格差が、同人の勤務を査定した結果、「勤務成績又は勤務能力の極めて悪い者」と判断したことに基づくものであり、査定の具体的内容は 3.31 注意書で同人に示していると主張するが、同注意書は抽象的あるいは心構え的な項目が多数含まれており、それらが具体的にどのような事実を指すのかは殆ど明らかではない。

以下、審問の結果明らかとなった範囲の事実について検討する。

イ 前記第 1. 2 (3)、(5)、(8) 及び(11)認定のとおり、平成 4 年 4 月 1 日、かわきた園に Y 3 副施設長が就任して以降、X 1 は、忠恕福社会から寮母会議での発言について厳しく注意されるとともに、同年度の定期昇給を一時停止され、同年 6 月の昇給に当たっても他の寮母の基本給引上げ額のおよそ半額に止められたこと、及び、同年 9 月 1 日に生駒園に出向させられたことが認められる。

また、前記第 1. 3 (1)、(35) 及び(40)認定のとおり、同 4 年 9 月 2 日、X 1 は組合に加入し、同日結成された支部の支部長として組合活動を行ったこと、及び、同 5 年 3 月 31 日、法人から 3.31 注意書を手交され、同 5 年度の定期昇給において、「勤務成績又は勤務能力の極めて悪い者」に該当するとして、基本給の引上げ額を他の寮母より低い 3,000 円とされたことが認められる。

ウ 忠恕福社会が減額理由として挙げる平成 4 年 4 月 1 日以降の対象事項について検討すると、Y 3 副施設長就任直後の寮母会議での X 1 の発言は、前記第 1. 2 (4) 認定によれば、いずれも同副施設長に対する要望として出されたものであり、また、ホーム喫茶の提案に反対したことも、前記第 1. 2 (7) 認定によれば、X 1 は、2 名の夜勤寮母のうち 1 名がホーム喫茶に手を取られるため管理上の問題が生じることについて指摘したものであり、理由もなく反対していたものとは認められない。

また、生駒園における連続 4 日間の休暇については、前記第 1. 3 (10) 認定のとおり、X 1 は、病気のため同年 12 月 31 日を欠勤し、その前後の公休と併せて、結果として連続休暇になったものと認められる。

次に、使用対象者以外の入所老人に対する保水量の多い紙おむつの

使用については、前記第1. 2(2)、3(35)及び(40)認定からすれば、確かにX1は、夜勤時に徘徊癖のある入所老人に対しても同紙おむつを使用しているが、X1の他に約半数の寮母も上記紙おむつを使用しており、また、同紙おむつを使用していたX3の場合、忠恕福社会からこの点を注意書で指摘されても他の寮母と同水準の賃上げが行われていることが認められる。

また、前記第1. 2(9)及び3(35)認定によれば、X1は、かわきた園の中元等の取扱いに関する指導に反して、入所老人からの中元を事務所へ届け出ておらず、さらに、無許可で折り畳み式簡易ベッドを持ち込んで、夜勤時に使用していたことが認められる。しかし、これらの点については、3.31注意書の中に明記されておらず、これらが減額の理由とされたとは認め難い。

エ 忠恕福社会は、平成5年度定期昇給の考課対象期間は同4年4月1日から同5年3月31日までであるが、X1の勤務成績及び勤務能力は単純に1年間だけでは判断しきれないとして、同4年3月31日以前の事実を考慮した旨主張する。

しかしながら、X1は、同4年3月31日以前の勤務成績等を理由として、同4年度の定期昇給を他の寮母のほぼ半額の引上げに止め置かれており、同5年度の定期昇給に当たって、これを重ねて考課査定の対象とすることは相当でない。

オ そうだとすれば、X1が平成5年度の定期昇給に当たって、他の寮母より低い3,000円の基本給引上げに止め置かれたことについては、給与規則第25条に定める「勤務成績又は勤務能力の極めて悪い者」に該当したためではなく、忠恕福社会が支部長である同人の組合活動を嫌悪して、同人を不利益に取り扱ったためであると判断するのが相当であり、かかる忠恕福社会の行為は、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。

6 救済方法

(1) 2.19団交申入れに関する団交について

組合は、2.19団交申入れについての誠実団交応諾を求めるが、前記第1. 4(2)認定のとおり、忠恕福社会は平成5年11月15日以降、交渉担当者を増加して団交を行い、2.19団交申入れにおける各要求事項についても交渉を継続していることから、主文2の救済をもって足りる。

(2) 支部宛郵便物の開封及び返送について

組合は、支部宛郵便物の開封及び返送の禁止を求めるが、前記第1. 4(1)認定のとおり、忠恕福社会は、既に支部宛郵便物の返送を止めてX3に手渡しを行っており、また、1月19日及び23日付け郵便物並びに2月19日付け郵便物以外は開封されていないことから、主文2の救済をもって足りる。

(3) 支部役員に対する誹謗中傷について

組合は、支部役員に対する誹謗中傷の禁止を求めるが、主文2の救済をもって足りる。

(4) 特別休暇の廃止について

組合は、かわきた園における月2日の特別休暇の実施を求めるが、特別休暇は就業規則上明記された制度ではないことから、主文2の救済が相当である。

(5) X1に対する平成5年度定期昇給について

平成5年度におけるかわきた園寮母の平均昇給額が明らかではないが、前記第1.3(40)認定によれば、X1と基本給の近いX3の昇給額が8,000円であり、また、忠恕福社会は、X3の昇給額が他の寮母と同水準であると主張することから、X1の昇給額については、主文1のとおり命ずるのが相当である。

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8年4月5日

大阪府地方労働委員会
会長 由良 数馬 ㊟