

福岡、平 6 不47、平 7 不43、平10.7.17

命 令 書

申立人 南嶺保育園労働組合

被申立人 社会福祉法人みのり学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人執行委員長 A に対し、平成 7 年 4 月 1 日以降、従前の主任保母相当として処遇し、従前の主任保母であれば得られたであろう賃金相当額と既に支払われた賃金額との差額を支払うとともに、今後の主任保母相当の職務内容について申立人と協議しなければならない。
- 2 被申立人は、常勤保母の平成 6 年度夏季一時金について、算定基礎に特殊業務手当及び主任手当を含んでいたものとして取り扱い、これによって算出した額と既に支払われた額との差額を申立人組合員に対して支払わなければならない。
- 3 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

南嶺保育園労働組合
執行委員長 A 殿

社会福祉法人みのり学園
理事 B

当社会福祉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) 主任保母であった貴組合執行委員長 A 氏に対し、平成 7 年 4 月 1 日付けで主任保母制度を廃止したことに伴い保母を命じたこと。
 - (2) 平成 6 年度夏季一時金の支給に際し、常勤保母について一時金の算定基礎から特殊業務手当及び主任手当を除外したこと。
 - (3) 平成 6 年度夏季一時金をパートタイム職員に支給しなかったこと。
 - (4) 貴組合との団体交渉において、貴組合員の出席者が 3 名を超えたことを理由に実質的に団体交渉を拒否したこと。
- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人社会福祉法人みのり学園（以下「学園」という）は、肩書地において南嶺保育園（以下「保育園」という）を運営する社会福祉法人で、その職員数は本件審問終結時20名余であり、そのうちパートタイム職員（以下「パート職員」という）はおおよそ10名である。
- (2) 申立人南嶺保育園労働組合（以下「組合」という）は、保育園に勤務する職員で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時常勤保母2名である。

組合は、上部団体として、結成当時は全日本自治団体労働組合大阪府本部（以下「自治労府本部」という）に加盟していたが、後にこれを脱退し、本件審問終結時には大阪自治体労働組合総連合（以下「大阪自治労連」という）に加盟している。

2 夏期休暇の変更等について

- (1) 平成6年2月25日、保育園施設長（以下「園長」という）C（以下「C園長」という）は、主任保母であるA（以下「A」という）に対し、職員会議の打合せ資料として、同6年度のクラス担任案並びに労働基準法改正に伴う休日及び休暇の変更案を記載した文書を手渡した。このうち休日及び休暇の変更案は、①新たに毎月1回（4月及び8月を除く年間10日）の休日を設けること、②年次有給休暇（以下「有休」という）の日数を勤続1年目の職員について従来の6日から10日に増加すること、③従来有休とは別に付与していた夏期休暇3日及び年末年始休暇のうちの1日の合計4日についてこれを廃止し、有休を使って取得するように協力を求める、というものであった。なお、従来、夏期休暇は、就業規則には定めがなかったが、平成元年頃以降2日又は3日付与されており、年末年始休暇も就業規則の規定以外に2日付与されていた。
- (2) 従前、Aは、主任保母として、園長に次ぐ地位にあって担任のクラスを持たず、C園長が保育園に常時在園していなかったことから、日常の保護者との対応等実質的に対外的な責任者であるとともに、対内的にも職員に対する管理的業務を担当していた。その業務は、園長補佐、保育園と保護者との間の相互連絡、入園児の面接、小口現金の出納記帳管理、物品の選択及び購入、写真代・用品代の徴収、勤務表の作成と調整、職員会議の開催、園だよりの作成、保母の有休取得時等の勤務の代替、保母の保育計画作成の指導等であった。
- (3) 平成6年3月20日頃、Aは、同6年度行事予定表を作成した。それには、8月6日から同月10日の欄に「9名出勤」、同月11日から同月15日の欄に「5名出勤」と記載され、さらに、両欄には「各有休3日」と記載されていた。
- (4) 平成6年3月下旬、C園長は職員会議において、「平成6年度の休日休暇については、勤続1年目の職員に対する有休の付与日数が6日から10日に増え、また、平日に休日が10日新たに付与される。ただし、夏期休

暇を廃止し、年末年始休暇も1日削減する」旨説明した。

- (5) 平成6年5月、学園の理事会において、就業規則を同年4月1日に遡及して改正することが承認された。この改正により、休日は、日曜日、国民の祝日、土曜日交替制で月1回か2回（年16回）、勤務表による平日休日月1回（ただし4月、8月を除く）、年末年始休暇（12月29日～31日、1月1日～4日）とされた。

3 組合結成前後の状況等について

- (1) 平成6年3月3日、学園代表者理事（以下「理事長」という）D（以下「D理事長」という）はAに対し、退職を勧告した。D理事長は、その理由について、「主任保母でありながら、他の保母が要求していない1日30分の労働時間短縮を率先して要求したことである」と説明し、退職日を夏季一時金受領後の同年6月末日とする旨述べた。Aはいったん退職を了解したが、結局、退職しなかった。
- (2) 平成6年4月23日、組合が結成され、Aが執行委員長に就任した。結成当時、組合の組合員（以下「組合員」という）は常勤保母11名及びパート職員1名の合計12名であり、上部団体として自治労府本部に加盟した。
- (3) 平成6年4月25日、組合及び自治労府本部（以下、両者を併せて「組合等」という）は学園に対し、組合結成通知書、要求書及び団体交渉（以下「団交」という）申入書を提出し、同年5月12日に団交を開催するように申し入れた。要求書における要求内容は、賃金など労働条件等に関する事前協議、時間内組合活動の承認、組合用務のための休憩室使用等であった。
- (4) 平成6年4月28日、D理事長は、職員を3名ないし4名ずつ集めて職員全員から組合結成の経緯について事情を聴取した。事情聴取の中で、D理事長は、組合員からAに対する退職勧告の理由を尋ねられ、昭和62年11月の遠足で園児が負傷した時の同人の対応が不適切であったことであると回答した。なお、この事故に関して、Aはその当時既に1号俸降給の処分を受けている。
- (5) 平成6年5月6日の職員会議において、D理事長は、従来保母の一時金の算定基礎に特殊業務手当等を加えていたが、今年はその上積みができない旨発言した。
- (6) 平成6年5月14日の閉園後、学園内で飼育していたうさぎと金魚が殺され、また、Aが管理していた小口現金数万円が盗まれるという事件が発生した。

4 団交人数制限、休憩室使用等について

- (1) 平成6年5月20日、最初の団交が開催され、学園からはC園長が、組合からは組合員全員がそれぞれ出席した。C園長は同年4月25日付け要求書について、休憩室を含む学園施設の使用及び時間内の組合活動は認めない旨回答した。

- (2) 平成6年6月1日、C園長が退任し、Eが後任の園長に就任した（以下、同人を「E園長」という）。
- (3) 平成6年6月8日、学園と組合は、休憩室の使用、団交ルールの確立等を議題として団交を開催した。自治労府本部とD理事長の間で同日に限り組合員の出席人数を3名とする旨の合意がなされたため、同団交には、組合員7名が交替で出席した。

D理事長は、賃金等の労働条件、配置転換、処分及び解雇については事前協議を行うと回答し、この点については労使が合意した（以下、この合意を「事前協議合意」という）。しかし、同理事長は、組合用務のための休憩室使用は認めない（以下、組合用務のための休憩室使用に関する問題を「休憩室使用問題」という）と回答した。

- (4) 平成6年6月16日、組合は、学園の求めにより、同月8日の団交において組合が口頭で要求した一時金の算定基準の明示、パート職員の有休表の交付等について、改めて文書をもって要求した。
- (5) 平成6年6月18日付け文書で、自治労府本部は学園に対し、休憩室使用問題について、「学園は組合要求に対する回答を引き延ばし、合理的な理由も示さずに話合いに応じていない」として、「組合等は同月22日以降組合用務のために保育園の業務に支障のない範囲で事前に届け出た上で学園施設を責任をもって使用する」旨通知し、同月20日、組合はE園長に翌21日午後6時30分から午後9時まで休憩室を使用するとの施設使用届を提出した。これに対し、E園長は、同届に「施設の使用は認められません」と記載して組合に返却した。

なお、休憩室は、職員の休憩及び更衣のほかに職員会議にも使用されているが、組合結成前には、年に数回、職員が送別会や勉強会を行うために使用することがあり、その際には職員がC園長に対し使用する旨を口頭で申し入れ、了解を得ていた。

- (6) 平成6年6月20日、学園は、同月8日の団交で回答しなかった項目について文書で回答した。その内容は、団交については、上部団体の参加を認める、できる限り園長に交渉権限を委任し希望の日程に応じるように努力する、組合員の団交出席者数を3名とするように希望する、また、パート職員の労働条件については、毎年の雇用契約書に記載しているとおりである。というものであった。
- (7) 平成6年6月21日、組合等は前日の学園の回答を受けて、園長の交渉権限の範囲を具体的に明示すること、組合側団交出席人数は組合員全員とすること等を要求するとともに、翌日に団交を開催することを求める文書をE園長に提出し、同園長は、団交開催については言及しないまま文書を受け取った。翌22日、E園長は、Aから、「団交を今日開催するか」と尋ねられ、「団交の交渉人数が3名を超えるおそれがある。今日開催せよと言われても無理である」旨を述べ、団交は開催されなかった。
- (8) 組合は、平成6年6月24日、同月27日及び同月28日に組合用務で休憩

室を使用する旨の施設使用届をE園長に提出したが、いずれも使用を許可されなかった。これに対し、同月28日、組合等は許可のないまま休憩室を使用し、翌29日、E園長は組合に休憩室使用について抗議した。

同年7月12日、組合は、同日組合用務のために休憩室を使用するとして施設使用届をE園長に提出し、許可できない場合は理由を明示するように求めたが、E園長は、施設の使用は認められない旨のみを記載してこの届を返却した。同月18日ないし20日にも、組合はE園長に当日の施設使用届を提出したが、いずれも許可されなかった。

5 Aの執務机移動問題等について

- (1) 平成6年6月24日、E園長はAに対し、保育園事務長（以下「事務長」という）を新規採用することを理由として、保育園事務室（以下「事務室」という）から約15メートル離れた0歳児室にAの執務机を移動するように口頭で命じた。しかし、Aは、執務機の移動は一方的な労働条件の不利益変更であるとしてこれに応じなかった。

当時、事務室では、E園長、栄養士1名及びAの3名が執務していた。事務室は話をすれば全員に聞こえるほど狭く、保育園には電話は事務室に1台あるのみであった。

- (2) 平成6年6月28日、自治労府本部は学園に対し、同月22日に団交を開催しなかったこと及び事前協議を経ずにAの執務機の移動を指示したことに抗議するとともに、これらを議題とする団交を同年7月2日に開催するよう文書で申し入れた。団交は、同月6日に開催され、D理事長は、Aに執務機の移動を命じた理由について、組合の委員長が事務室にいると都合が悪い旨述べた。

- (3) 平成6年7月1日、学園は、Fを事務長として採用した（以下、同人を「F事務長」という）。

学園は、F事務長の採用に伴い、Aの担当業務から園長補佐及び小口現金の出納記帳管理の業務を除外した。

- (4) 平成6年8月2日、E園長はAに対し、「勤務場所（部屋）の移動について（業務指示）」と題する文書を発し、経営に関して協議する場所において組合執行委員長が執務することは不適當であるとし同人の執務機の移動を再度命じた。Aは、前回と同様、これに応じなかった。

6 夏季一時金に係る団交等について

- (1) 平成6年6月30日、常勤職員に夏季一時金が支給された。栄養士及び調理員には従来どおり「基本給＋調整手当」を算定基礎として算出された額が支給されたが、保母については、算定方式が変更され、昭和62年から算定基礎に含まれていた特殊業務手当（基本給の4%）及び主任保母を対象とする主任手当（基本給の4%）が除外され、栄養士及び調理員と同様「基本給＋調整手当」が算定基礎となっていた（以下、保母に対する夏季一時金算定基礎の変更を「夏季一時金削減」という）。なお、支給月数は前年と同様であった。

また、パート職員に対する一時金は支給されなかった。パート職員の一時金については、雇用契約書には支給に関する定めはなかったが、数年前から、数万円程度支払われるのが慣例であった。

なお、夏季一時金支給当時、職員は園長及びパート職員を含め21名で、常勤保母12名中11名が組合員であり、栄養士及び調理員各1名は組合に加入していなかった。また、パート職員6名中1名が組合員であった。

- (2) 平成6年6月30日、学園は組合に対し、一時金の算定基準は、当年度又は前年度の会計が赤字にならない限り大阪府の措置基準に準じること、本年度の一時金は同措置基準どおり「基本給＋調整手当」を算定基礎として夏季には2.2を、年末には2.6を、年度末には0.5をそれぞれ乗じた額とすること等を文書で回答した。

- (3) 平成6年7月5日、Aは、同人の執務机の上に、学園から組合にあてた同年6月24日付けの文書が裏返しの状態で置かれているのに気付いた。この文書には、夏季一時金について、算定基礎を常勤職員一律に「基本給＋調整手当」とすること、同月30日に支給する予定であること、同月28日までに回答するように希望すること等が記載されていた。

なお、E園長は、この文書を発したことについて、Aはじめ組合員には何も告げておらず、また、同月28日に自治労府本部組合員が学園に来た際にも告げなかった。

同年7月5日、組合員を含むパート職員全員は、夏季一時金不支給について抗議するとともに話し合いを要求する文書を学園に提出した。

- (4) 平成6年7月6日の団交において、組合等は、夏季一時金削減問題等について事前協議がなかったとして抗議した。これに対し、学園は、同年6月24日付け文書を見てもらっていると考えていた旨主張するとともに夏季一時金削減の理由を説明したが、組合等は、学園が夏季一時金削減等を申し入れた文書を組合が受け取ったかどうか確認せず、事前協議合意を無視して夏季一時金を支給したとして抗議した。

同日の団交で、学園は、常勤保母の夏季一時金の算定基礎を変更したのは、財政事情が厳しい中であって栄養士及び調理員との公平を図るため「基本給＋調整手当」を算定基礎としたものであり、パート職員の夏季一時金を廃止したのは、有休を付与することにしたため従来有休を付与しない代償として一時金を支払っていた意味がなくなったことによるものであると説明した。なお、これまで、パート職員に対し、有休の代替として一時金が支給されている旨の説明がされたことはなかった。

7 お泊まり保育に係る団交等について

- (1) 平成6年6月30日、E園長はAに対し、例年夏の行事として行っている1泊2日の園外保育（学園ではこれをお泊まり保育と称している。以下「お泊まり保育」という）を同年も実施するために職員が時間外勤務をする必要があるとして、労働基準監督署に提出する時間外労働及び休日労働に関する協定届の用紙に書名・押印するように求めた。学園は、

同年のお泊まり保育を7月29日から30日にかけて実施する予定であった。

しかし、Aは、同人個人に対してではなく組合に対して時間外労働及び休日労働に関する協定（以下「三六協定」という）の申入れをするように要求する旨の返答書を添付して、上記協定届用紙をE園長に返却した。

なお、従前は、三六協定を締結せずにお泊まり保育は実施されていた。

- (2) 平成6年7月1日、E園長は、組合から提出された同日夜に休憩室を使用するとの施設使用届出書に、使用を認めない旨の回答と三六協定についての話を同月6日に行う旨の提案を記載した上、返却した。
- (3) 平成6年7月6日、三六協定、Aの執務机移動問題、夏季一時金削減問題等を議題とする団交が開催された。学園側はD理事長、E園長及びF事務長が出席し、組合側は自治労府本部から2名、組合から3名を超える組合員が出席した。

団交の冒頭で、D理事長は、組合員が多数出席していると取り囲まれているようで脅威を感じる、また、組合員に個々の意見を述べられては対応できない、団体であるから代表者同士で交渉すればよいとして組合員の出席人数を3名とするように主張した。また、三六協定については、締結できなければ毎年実施してきたお泊まり保育を中止せざるをえない旨述べた。これに対し、組合等は、団交の人数制限は不承知であるとしつつも自治労府本部2名のほかは組合員を交替で3名になるように出席者を調整したが、三六協定については延長時間や期間等について具体的な提案もせずにその締結を求めること自体不適切であるとして抗議した。

- (4) 平成6年7月13日、組合は当委員会に、夏季一時金削減、夏期休暇廃止、団交人数制限、休憩室使用等の問題についてあっせんを申請（平成6年（調）第26号）した。
- (5) 平成6年7月18日、学園は組合に対し、対象期間を通年とする学園の協定案を添えて、翌19日に三六協定について代表者3名と協議したい旨を申し入れた。これに対し、組合は、執行部7名で団交に応じる旨回答した。
- (6) 平成6年7月19日午後5時30分から三六協定を議題とする団交が開催された。当初組合員の出席人数について労使間で意見の対立があったが、結局、学園側はE園長及びF事務長が、組合側は自治労府本部から1名、組合員3名が出席して団交が始まった。

その冒頭で、学園は三六協定が締結されないままお泊まり保育を実施するつもりはないこと等を述べ、組合等は前記(4)記載のあっせん申請を行ったことを述べた。

その後、組合員の出席者が増加したところで、学園側は発言をやめた。一方、組合等は、D理事長がいなければ三六協定の話が進まない旨述べたので、学園側は同理事長に電話をかけたが連絡がつかなかった。開会から約1時間後、組合等が学園のこのような対応では三六協定の話はこ

れ以上進まない旨発言したことをきっかけとして、E園長及びF事務長は退席しようとし、その際、組合員らはE園長らの腕をつかんで引き止めようとした。

- (7) 平成6年7月20日、組合等は、夏季一時金削減問題、組合事務所及び掲示板の貸与、三六協定等に関して同月23日に団交を開催するように申し入れた。

翌21日、学園も組合に対し、三六協定についての団交開催を申し入れた。

- (8) 平成6年7月22日、組合等は学園に対し、E園長及びF事務長が同月19日の団交を途中で放棄したとして文書で抗議した。また、組合等は、事前に提示されていた対象期間を通年とする学園の三六協定案が、時間外労働の範囲を一か月当たり平日3時間、土曜日4時間としていたことに対し、「親の迎えが遅くなった場合や学園の行事前の準備等でも時間外労働が必要で、余りにも現場を知らなさすぎ、到底同意できるものではない」として、お泊まり保育の2日間のみを対象期間とする組合の三六協定案を提示するとともに団交を申し入れた。

同日午前10時から団交が開催され、組合員は交替で参加し、学園側からはE園長が出席した。この団交では協定締結に至らなかったが、学園側からはお泊まり保育を中止する旨の意思表示はなされなかった。

- (9) 平成6年7月23日午後、E園長は、お泊まり保育の中止を知らせる張り紙を休憩室に掲示するとともに、宿泊を予定していたユースホステルの予約を取り消した。また、学園は、お泊まり保育中止を通知する「お詫び」と題する同月25日付けの文書を対象園児の保護者に郵送した。この文書の中には、「既にご存じの様に南嶺保育園の労使関係がうまく行っておりません。このまま『お泊まり保育』を強行いたしましても、お子様の安全に不安を感じます」との記載があった。

しかし、同月27日、保護者会から学園に対し、お泊まり保育中止の撤回を求める要望書が提出され、同日、保護者立会いの下で学園と組合は団交を行い、お泊まり保育を実施する2日間を対象期間とする三六協定を締結した。その結果、お泊まり保育は、予定どおり同月29日から30日にかけて実施された。

なお、組合は、組合結成以降、職員及び園児の保護者に対して機関誌「スイミー」を配付し、その中で学園の組合への対応を批判していた。

8 団交人数制限による団交中断等について

- (1) 平成6年7月25日、組合等は同月20日に申し入れた団交について再度開催に応ずるように学園に申し入れた。これに対し、学園は組合に、前記7(6)記載の同月19日の団交において、組合員の出席を3名に制限するようにとの学園の申入れに反して7名の組合員が出席し、園長、事務長に対し軟禁・暴力に及ぶ行為があったとして抗議を行うとともに、同月28日午後7時から組合側代表者3名との団交を受諾する旨を文書で通知

した。

- (2) 平成6年7月28日、団交が開催され、学園側はD理事長、E園長及びF事務長が、総合側は団交開始時から自治労府本部から2名と組合から4名が出席した。D理事長は、同月19日に学園側交渉担当者が閉じ込められたので人数制限を行うと主張し、「黙ってこ。何も言うな」とE園長に指示し、組合が閉じ込めたことはなかったと反論する中、学園側は開会から20分後に退席した。その際、組合員らが同理事長の出そうとした車の前に立ちはだかったため、同理事長が軟禁されたとして警察に通報するという事態が生じた。
- (3) 平成6年8月2日、E園長は組合に対し、休憩室は職員が休憩するなどのため設けられたものであるから組合の会議のために使用することは許可できない旨を文書で通知した。
- (4) 平成6年8月5日午後7時から、夏季一時金削減問題、休憩室使用問題、お泊まり保育中止決定通知の責任等を議題として団交が開催された。学園側はD理事長等3名が、組合側は当初、自治労府本部から2名、組合から3名が出席した。学園は、保母の夏季一時金の算定基礎を変更したのは職員間の平等化を図るためであること、休憩室使用問題については、休憩室を始めとする施設設備の使用は認められないが掲示板の貸与は可能であることを回答した。

また、学園がお泊まり保育中止の問題は労使双方に責任があると述べたのに対し、組合等は学園の責任であると反論し、お泊まり保育中止についての見解を巡り団交が紛糾した。

午後8時50分頃組合員の出席人数が5名になった時点で、D理事長が退席しようとし、これに対し、組合員が理事長の前に立ち、「ちゃんと話し合ってください」と要求したところ、理事長は警察に通報し、結局団交はそのまま終了した。
- (5) 平成6年8月8日、組合等は学園に対し、同月5日の団交を途中で打ち切ったことに抗議し、同月9日に団交を開催するように申し入れるとともに、同月2日付け施設使用不許可通知及びAに対する執務机移動命令の撤回を要求した。
- (6) 平成6年8月9日、学園は、前日の組合等からの抗議に対し、同月5日の団交で警察に通報した理由について、組合が十数回にわたって理事長を「ばか」と呼び机をたたき怒鳴りつけたため、これ以上正常な団交は望めないと判断したためである旨を文書で回答し、次回団交開催を同月12日又はそれ以降とするように申し入れた。
- (7) 平成6年8月9日、組合は、前記7(4)記載のあっせんに学園が応じなかったためこれを取り下げ、夏季一時金の削減、夏期休暇の廃止、団交出席人数の制限、Aの執務机移動の強要、休憩室の使用妨害等が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て（平成6年（不）第47号。以下「6－47号事件」という）を行った。

9 6-47号事件申立て後の経緯について

- (1) 平成6年8月10日、学園は組合に文書を提出し、組合からの交渉員を3名程度に制限する理由は、組合の代表者でない者が無責任な発言をして団交をつるし上げの場としているので、これを平和的な交渉の場とするためであると回答するとともに、組合が同年6月28日に休憩室を無断使用したこと等に対して抗議した。また、同年8月11日、学園は組合等に対し、正常な団交、平和的な話し合い、冷静な発言や文書内容を期待するとの文書を提出した。
- (2) 平成6年8月12日、組合等は学園に対し、お泊まり保育中止を保護者に通知した文書の内容は組合に対する保護者の不信感をあおるものであり、また、同年7月28日及び同年8月5日の団交における学園の態度は団交拒否に当たるとして抗議し、謝罪を要求した。
- (3) 平成6年8月中旬以後、学園は、組合員の団交出席人数が3名を超えた場合でも、出席人数を理由として団交を中断したり拒否したりすることはなくなった。
- (4) 平成6年8月17日、組合はE園長に対し、翌18日の施設使用届を提出したが、E園長は、「一日の業務が終われば速やかに帰宅して下さい。施設内にて、遅くまで業務以外の事で居残る事は、園長として許可する事は出来ません。同月2日に施設使用不許可通知を出している通りです」と記載して届を返却した。
- (5) 平成6年9月初旬、組合は、学園から組合掲示板を貸与され、同掲示板は休憩室内に設置された。
- (6) 平成6年10月1日、E園長退任に伴い、Gが園長に就任した（以下「G園長」という）。また、この頃、Hが新たに学園の理事に就任した（以下「H理事」という）。
- (7) 平成6年10月14日、学園はAに対し、同年5月1日から同年9月7日の間に保護者から徴収した写真代4万7,050円を同人が着服したとして、その返還を求める代理人弁護士名の文書を内容証明郵便で送付した。なお、学園は、同文書を発する前に、Aに対して写真代の取扱いに関する事情聴取を行わなかった。
同年10月15日、Aは、同人が保管していた7万6,875円をF事務長に引き渡した。
Aは、保護者に有償で頒布する写真の代金を管理していたが、出納簿を作成しておらず、写真代の出納状況について十分説明できなかった。しかし、C園長時代には、出納簿を作成するようにとの指示を受けたことはなく、年度末におおよその残高のみを同園長に報告し了解を得ていた。
- (8) 平成6年10月21日、学園はAに対し、主任保母の職務所掌に係る業務命令を書面で発し、同人の担当業務から保母の有休取得時等の勤務の代替、物品の購入、写真代・用品代の徴収の業務を除外した。

- (9) 平成6年10月31日、G園長が辞任した。同日、当委員会における6－47号事件の第3回調査において、組合及び学園は和解に向けて自主交渉を行うことで合意した。

翌11月1日、組合は自治労府本部副委員長Jに、学園はH理事に、それぞれ交渉権限を白紙委任し、和解交渉を開始した。また、組合は自治労府本部の指示により、機関紙「スイミー」の発行を停止した。

- (10) 平成6年12月9日、職員に年末一時金が支給された。保母については、特殊業務手当及び主任手当が再び算定基礎に含まれるように変更されていた。また、パート職員にも年末一時金が支給された。

- (11) 平成7年1月1日付けで、Kが園長に就任した。

- (12) 平成7年2月9日、Aが、組合の会議において、和解交渉の過程で自治労府本部から主任か組合執行委員長のいずれかを辞めるように打診されていることを報告したところ、出席組合員11名全員がこれに反対したため、Aは自治労府本部に対し、主任も組合執行委員長もやめる意思はない旨及び和解による早期解決を要望する旨を伝えた。

- (13) 平成7年3月下旬、組合は、今後の和解交渉に当たり引き続き交渉権限を自治労府本部に白紙委任するかどうかについて組合員全員で採決し、賛成7、反対6で委任することを決定した。Aは、白紙委任に反対の立場であったが採決結果に従い、改めて、白紙委任することを自治労府本部に伝えた。

10 主任保母制度の廃止等について

- (1) 平成7年3月30日、H理事は職員会議において、同年4月1日付けで主任保母制度を廃止することを説明した。なお、Aは学園からこのことを事前に知らされていなかった。

- (2) 平成7年4月1日、学園はAに対し、「社会福祉法人みのり学園保母を命じ、平成7年度給与基準改定により、次記のとおり本俸および手当を支給します」との辞令を交付した。この結果、Aは、主任保母から一般の保母に降格されるとともに基本給の4%相当の主任手当が支給されなくなり、主任保母としての業務が免じられて、クラスを受け持つこととなった。同時に、同人は、担任する0歳児室に執務場所を移動した。また、従来主任保母が行っていた業務は、園長と事務長とが分担して行うこととなった。

学園は、同年8月頃、同年4月1日付けの就業規則改正を労働基準監督署に届け出た。旧就業規則は、「職員の職務」を「(1)園長、主任保母、保母 (2)事務員 (3)調理員 (4)嘱託医師」と定めていたが、新就業規則では職務の規定を削除し、管理職を「施設長・それに準ずる者・事務長をいう」と規定している。

- (3) 平成7年4月27日、組合は、臨時大会を開催して上部団体を自治労府本部から大阪自治労連に変更する決議を行い、自治労府本部から脱退し、同年5月10日、大阪自治労連に加盟した。なお、同年4月になって組合

員の脱退が相次ぎ、臨時大会開催時、組合員は5名であった。

- (4) 平成7年6月14日、組合は、学園がAを主任として取り扱わなくなったこと及び同年4月頃から勤務時間終了後職員会議開始までの時間を時間外労働として取り扱わなくなったことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立て（平成7年（不）第43号。以下「7－43号事件」という）を行った。

11 7－43号事件申立て後の経過について

- (1) 平成7年8月4日、A及び組合員Lは、大阪地方裁判所に同6年夏季一時金削減分の支払等を求めて訴訟を提起し、当該事件は本件審問終結時、係属中である。
- (2) 平成9年2月17日、組合は、7－43号事件のうち時間外労働に係る請求を取り下げた。また、同年4月2日、組合は、6－47号事件のうちパート職員の組合員に対する同6年度夏季一時金の不支給及びAの執務机移動強要に関する請求を陳謝文の掲示のみに変更した。

12 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、次のとおりである。

- (1) 常勤保母組合員の平成6年度夏季一時金の算定基礎に業務手当（Aについては主任手当も）を含めなかった措置の撤回
- (2) 夏期休暇の付与
- (3) 参加人数を理由とした団交拒否の禁止
- (4) 組合が休憩室を使用することに対する妨害の禁止
- (5) 平成7年4月1日以降もAを主任保母として取り扱い、主任手当を支給すること。
- (6) (1)ないし(5)、パート職員の組合員に対する平成6年度夏季一時金の不支給、Aに対する執務机移動強要及びお泊まり保育中止の通知に関する陳謝文の掲示

第2 判断

1 平成6年度夏季一時金について

- (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

学園は、夏季一時金の算定方法を変更しなければならない経営上の理由がなかったにもかかわらず、事前協議合意に反して、一方的に常勤保母の組合員に不利益な変更を行い、同時に組合員を含むパート職員の一時的金を廃止した。学園は、これらの変更は組合員のみを対象としたものではないと主張するが、平成6年度夏季一時金の支給対象者となる常勤保母は全員が組合員であり、事実上、組合員をねらい打ちにしたものである。

なお、学園は、本件夏季一時金削減問題については、当時の上部団体との間で後日合意に至っており被救済利益が消滅したと主張するが、そのような合意が存在したことは証明されておらず、また、仮に合意

があったとしても、組合は妥結権限まで委任したものではないからその合意内容が直ちに組合を拘束するものではない。現実には、組合は協議結果を知らされておらず、事後に承認を与えたこともない。

イ 学園は、次のとおり主張する。

夏季一時金の算定基礎については、かつては特殊業務手当及び主任手当を含めていなかったが、昭和62年に給与規則上の根拠がないまま含めるようになったもので、これは大阪府の措置基準にも反していた。Aが平成6年4月に組合を結成し学園と対立して組合活動の中心として行動するようになったことから、学園は新たに園長を補佐する者としてF事務長を採用することとなり、同人に支払うべき賃金相当額を捻出するために昭和62年より前の算定基礎に戻したのである。

学園として欠損を生ずるような運営を避けなければならないのは当然である。また、この措置は組合員のみを対象としたものではなく、最も不利益を受けるのは園長であり、組合結成に対する報復たり得ず、不当労働行為には該当しない。

なお、後に、学園と組合の当時の上部団体との間において、平成6年度年末一時金以降の一時金の算定基礎については元に復するが、同年度夏季一時金については学園の処置を変更しない旨の合意が成立しており、この問題につき、もはや被救済利益はない。当時の上部団体に一切の権限を白紙委任したのは組合であり、組合と上部団体の間で意思疎通を欠いていたかどうかは組合の問題である。

また、パート職員に対する一時金については、労働契約上支給義務はなく、同年度から有休を付与することになったため支給しないこととしたもので、非組合員を含む全員に支給しなかったのであるから、組合結成に対する報復になり得ず、不当労働行為も成立しない。これについても組合の当時の上部団体との間で解決し、また、その後、パート職員たる組合員が存在しなくなっているから、被救済利益は消滅している。

(2) 不当労働行為の成否

夏季一時金を巡る経緯をみると、前記第1．3(5)、4(3)、6及び9(10)認定のとおり、学園は、組合結成通知直後の職員会議で一時金の上積みはない旨発言したこと、事前協議合意が存在するにもかかわらず、夏季一時金の算定基礎を変更するなどの提案を記載した文書をAの執務机の上に置いたのみで組合と協議を行わなかったこと、従来の常勤保母の一時金の算定方式は昭和62年以降7年間継続しており、パート保母に対する一時金も数年前から支給していたこと、平成6年度夏季一時金では従来の取扱いを変更し、常勤保母に対しては、大阪府の措置基準に準じるとして特殊業務手当及び主任手当を算定基礎から除外して一時金を支給し、パート職員に対しては、雇用契約に根拠がないとして支給しなかったこと、しかし、同年度年末一時金以降はそれぞれ従前の取扱いに戻し

たこと、が認められる。

まず、常勤保母の一時金の削減について、学園は経理上欠損を生じるような運営を避けるための措置である旨主張するが、これを認めるに足る疎明はなく、同年度年末一時金では従来の取扱いに戻していることからみても、この主張は採用できない。また、学園は、パート職員については有休を付与したため一時金の支給を廃止した旨主張するが、当時、パート職員の一時金廃止の理由について何ら説明をしていない。

次に、学園は、算定基礎の変更は組合員のみを対象としたものではなく不当労働行為たり得ない旨主張するが、組合員のみを対象とする措置であるか否かは不当労働行為の成否に直接関連するものではなく、また、本件においては、前記第1. 6(1)認定のとおり、夏季一時金支給日現在、組合員は常勤保母12名中11名、パート職員6名中1名であり、夏季一時金削減で現実には不利益の対象となった職員は組合員が大半であったと認められる。

上記の事実に、前記第1. 3(4)認定のとおり、D理事長が組合員から個別に組合結成の事情を聴取したことを併せ考えると、学園が同年度夏季一時金において組合と事前協議を行わず常勤保母に対し7年間も継続していた算定基礎を一方的に変更し支給金額の削減を行ったこと及びパート職員への一時金を不支給としたことは、大阪府の措置基準や雇用契約では支給することになっていないことを口実に、組合の結成を嫌悪して組合員に不利益を与えて組合の弱体化を企図した、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、学園は、組合が一切の権限を白紙委任した当時の上部団体との間で合意解決済みであり被救済利益が消滅していると主張するが、後記7(2)記載のとおり、当時の上部団体と学園との交渉が合意に至ったと認めるに足る疎明はない。

また、学園は、パート職員たる組合員が存在しなくなっているから一時金不支給に関する被救済利益が消滅していると主張するが、組合に対する団結権の侵害については、パート職員たる組合員が組合を脱退した後においても、組合にはなお陳謝文の掲示を求める被救済利益が存するものというべきであり、学園の主張は採用できない。

2 夏期休暇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

学園において、夏期休暇の付与は少なくとも5年前から確立された労働慣行であり、組合に対し事前に説明することなく夏期休暇を廃止することは、明らかに不当労働行為である。

学園は組合結成前に夏期休暇を付与しない旨職員に伝えたと主張するが、そのような事実はない。また、組合が夏期休暇廃止理由の説明を求めたのに対し、学園は説明の都度理由を変え、後から何とか理由

をつけようとしており、組合嫌悪の意図の下に夏期休暇を廃止したことがうかがえる。

イ 学園は、次のとおり主張する。

組合結成前の平成6年3月、学園は夏期休暇を有休として取得するように変更する案を全職員に提示しており、Aはこの変更を前提にして年間行事予定表を作成していることからみて、組合結成に対する報復であり得ないことは自明である。

また、夏期休暇の名目で就業規則の根拠なしに休暇を付与していたことについては、規範意識に基づく労働慣行ではないから、その廃止に関して組合と協議する必要はなく、その措置も組合員、非組合員を区別することなく実施されているのであって、その点からも組合結成に対する報復ということとはあり得ない。

(2) 不当労働行為の成否

夏期休暇の廃止については、前記第1．2(1)、(3)及び(4)認定のとおり、C園長は、平成6年2月、Aに対して同6年度から休日及び有休を増加し夏期休暇を廃止する案を説明していたこと、同年3月下旬には同6年度の休日及び有休の増加と併せて夏期休暇の廃止について職員会議でその旨説明したことが認められる。

これらの事実からすると、夏期休暇の廃止は、平日休日等の増加と関連して組合結成前に学園として決定し職員に説明済みのものであったと判断され、この点についての申立ては棄却する。

3 参加人数を理由とした団交拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

平成6年6月22日、同年7月19日、同月28日及び同年8月5日の団交において、学園は、交渉人数が3名を超えたことを理由に無言を通したり、団交を打ち切って退席するなどして、実質的に団交を拒否した。このような不誠実な態度は、当時も今日においても何ら変わりはない。

なお、学園の支配介入により同7年5月に組合員が減少したため、団交出席人数が3名を下回るようになったことから団交が拒否されることはなくなったが、そのことによって過去の団交拒否が免罪されるということはない。

イ 学園は、次のとおり主張する。

組合結成当初の団交は、組合等による「つるし上げ」団交であり、学園出席者に罵詈雑言が浴びせられるなど正常な団交とはいえなかったため、学園は組合側の出席人数を上部団体2名と組合3名の合計5名とするように提案した。団交は平和的に冷静に労働条件等について協議すべき場であり、相手方に対して侮辱的態度をとったり、身体を拘束、監禁したりすることが許されるものではなく、組合側の団交態

度に対し学園が組合員の出席人数制限を主張した事実が数回あるから
といって、不当労働行為があったとは到底いえるものではない。

また、平成7年5月頃には組合員が2名になり、上部団体も変更され、多人数の組合員が団交に出席することなくなったため、学園としては組合側出席者を3名に制限する必要もなくなり、その後団交は異常なく行われており、もはや被救済利益は消滅している。

(2) 不当労働行為の成否

組合員の団交出席人数については、前記第1. 4(1)、(6)、(7)、7(3)、(5)、(6)、8(1)、(2)、(4)ないし(6)及び9(1)ないし(3)認定のとおり、①平成6年5月20日の第1回団交には組合員全員が出席したが、その後、同年6月20日に、学園は団交出席人数を3名とするように申し入れ、これに対し、組合は出席者数を制限しないように要求したこと、②同月22日、学園は、「団交の交渉人数が3名を超えるおそれがある」と述べ、団交が開催されなかったこと、③同年7月19日の団交において、上部団体1名及び組合員3名が出席して団交が開始されたが、その後組合員の出席者が増加したところで学園側は発言をやめ、組合員が退席しようとした園長らの腕をつかんで引き止めようとしたこと、④同月28日の団交において、学園が前回の団交で園長らが閉じこめられたとして組合員の出席人数の制限を行うように主張し、組合側がこれに反論する中で理事長が退席して車を出そうとした際組合員が前に立ちはだかったため、学園は軟禁されたとして警察に通報したこと、⑤同年8月5日の団交において、当初組合員3名が出席して団交が開始されたが、その後組合員が5名になった時点で理事長は組合員が3名を超えているとして退席し、団交が打ち切られたこと、等が認められる。

学園が組合側の団交出席人数に制限を設けることを申し入れること自体に特段の問題はないが、上記の事実からすると、組合員の団交出席人数について、学園は3名以内にすることを、組合は制限しないことをそれぞれ主張し、団交ルールを巡って労使の調整がつかない状況において、学園は自己の主張に固執し組合員が3名を超えると発言をやめたり退席したりするなどかたくなな態度をとり続けていたことが認められる。また、学園は組合員が3名を超えた場合の問題点等について十分な指摘をしておらず、しかも、組合等が団交において学園出席者をつるし上げたというほどの事実も認められない。よって、本件において、組合員の出席人数が3名を超えた場合の上記の学園の団交態度は、正当な理由なく実質的に団交を拒否するものというべきであり、かかる学園の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、学園は、その後組合員が2名になり団交拒否がなされていないため被救済利益が消滅している旨主張するが、事後に組合員が減少しているからといって過去における団交拒否の不当労働行為について被救済利益が消滅するものではない。

4 休憩室の使用について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

学園は、組合結成前には、職員が休憩室を休憩以外の目的で勤務時間終了後に使用することを認めていたにもかかわらず、組合が会議のため休憩室の使用を十数回にわたって申し込んだところ、いずれもこれを認めずその理由も示さなかった。

学園は、組合に休憩室を使用させない理由として、学園に施設管理権があること、組合が使用すれば非組合員が気兼ねなく休憩をとれなくなること、閉園後に組合が休憩室を使用した場合には学園責任者が残って終わるのを見届けてから帰らなければならないこと等を挙げているが、学園が施設の管理者であることが直ちに組合に休憩室の使用を認めない正当な理由となるものではなく、非組合員に対する配慮についても使用を全く認めない理由とはならない。また、組合結成前は保母が戸締まりをして何ら不都合はなかったものであり、盗難等の事件は組合に休憩室の使用を認めるか否かとは無関係のことである。

以上のとおり、学園が組合に対し一切休憩室の使用を認めないことは正当な理由のない不当労働行為である。

イ 学園は、次のとおり主張する。

学園の休憩室は職員の休憩と更衣のために設けられた部屋であり、従来その目的以外で使用するときは園長の許可を要していた。学園が組合の休憩室使用を不許可にしたのは、使用時刻が午後5時30分からの場合が多く保母の更衣や休憩に使用する必要があったこと、平成6年6月28日に組合が不許可にもかかわらず休憩室を強行使用したことがあり施設管理権が学園にあることを明確に示す必要があったこと、本来組合活動は労働時間外に自らの負担で行うべきことを明確にする必要があったこと、便宜供与になるおそれがあること等によるものである。

また、組合結成後間もない同年5月14日、Aが管理していた金銭が盗まれ、うさぎが殺されるなどの事件が発生したこと、休憩室が組合事務所のような使われ方をしており、非組合員から休憩室として使えないという苦情が寄せられていたことから、学園は戸締まりを園長又は事務長が行うように取扱いを変更した。このため、組合に休憩室の使用を認めれば組合の会議が終了するまで2人のうちのいずれかが学園に残留していなければならなくなり、それは両名にとって大きな負担増になる。

以上のような事情から、学園は組合の使用届出に許可を与えなかったものであり、不当労働行為に該当するものではない。

また、同7年5月頃には組合員が2名になり、休憩室のような大部屋を使用する必要がなくなり、しかも、組合から休憩室使用の申入れ

もなく、被救済利益が消滅している。

(2) 不当労働行為の成否

学園が組合に対して休憩室の使用を認めなかった経緯については、前記第1．3(6)、4(1)、(3)、(5)、(8)、7(2)、8(3)ないし(5)、9(1)及び(4)認定のとおり、休憩室は、職員の日常の休憩や更衣のほか職員会議に使用され、また、年に数回職員の送別会や勉強会の目的でも使用の許可がなされていたこと、組合は組合用務のための休憩室の使用を要求して団交を申し入れるとともに日時を指定して休憩室を使用する旨届け出る使用届を十数回にわたって園長に提出したが、学園はすべて不許可としたこと、団交において、学園は一貫して組合の使用を認めないと主張したこと、組合等が学園の不許可にもかかわらず休憩室を使用したことがあること、学園においてうさぎ等が殺され、現金が盗まれる事件が発生したことがあること、がそれぞれ認められる。

組合が指摘するように、組合結成前に学園は職員の送別会や勉強会のための休憩室の使用を許可していたことが認められるが、それは全職員を対象とした行事でかつ年に数回のことであり、組合結成直後に学園内で飼育しているうさぎ等が殺され、現金が盗まれる事件が発生するなど学園にとって施設管理を強化する必要が生じていたと認められること、組合等が学園の不許可にもかかわらず休憩室を使用したことがあること、さらに乳幼児の保育という特に平穏な環境が求められる保育園の業務の特殊性を併せ考えると、学園が施設管理について厳しい方針をとったことには合理的な理由があるというべきである。組合と学園との間で休憩室の使用に関する合意が成立していない本件の場合、組合は休憩室を使用する権利を保障されているものではなく、学園が上記のような事情の下で、組合に休憩室の使用を許可しなかったとしても不当労働行為に該当するとはいえない。よって、この点についての申立ては棄却する。

5 Aの執務機の移動について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

学園がAの執務機を移動するように強要したことは、後にAを主任保母から降格させることを前提としての措置であった。移動先の0歳児室では主任の業務に支障が生じるし、事務室に執務機があることが自然なのである。組合が結成されたからこれを追い出すというのはこの時期の一連の嫌がらせと見せしめ以外の何ものでもない。そもそも、本件救済申立てについての学園と弁護士との打合せや連絡が学園内で行われていたようなことはないし、現に降格されて機が移動させられるまでの間も、学園は対応できていたのである。

過去においてAに対し不当な業務命令で執務機の移動を命じたことは不当労働行為であり、陳謝文の掲示による救済は当然なされるべきものである。

イ 学園は、次のとおり主張する。

従来、Aの執務場所が園長、事務長と同じ執務室であったのは、主任保母が園長を補佐代行する地位にあるため業務上必要であったからである。しかし、Aが組合執行委員長として組合の中心的活動をするようになったことにより、学園は、組合の要求事項等への対応策の打合せ等を電話、ファックスがある事務室で行わなければならなくなり、事務室内に組合執行委員長が同席しているといった非常識というべき状況が生じ、その都度事務室外又は園外で公衆電話を使用するという不便を忍んでまでAの事務室在室を許さなければならない理由はないから、Aに執務机を0歳児室へ移動することを命じた。これに対し、組合は主任保母としての業務に支障を来すと主張するが、仮に主任保母としての業務に何らかの影響があったとしても、同人の執行委員長としての組合活動に影響がなければ、組合運営に対する支配介入の不当労働行為に該当することはない。

しかも、平成7年4月、Aは主任保母でなくなったことで執務室を移動したので、この問題も現在では解消しており、もはや被救済利益はない。

(2) 不当労働行為の成否

学園がAに対して執務机の移動を命じた経過についてみると、前記第1. 5(1)、(2)、(4)及び10(2)認定のとおり、平成6年6月、E園長がAに対し、事務長を新規に採用することを理由として執務机を0歳児室に移動するように口頭で命じたが、Aは一方的な労働条件の不利益変更であるとしてこれを拒否したこと、さらに同年8月、E園長はAに対し、執務机を移動するように文書をもって業務指示を発したが、Aはこれにも応じなかったこと、同7年4月、学園が主任保母制度を廃止したことに伴い、Aは、主任からの降格と0歳児の担任を命じられて、執務場所を0歳児室に移動したこと、が認められる。

組合は、Aへの執務机移動命令にかかわる上記一連の経過は、組合結成に対する嫌がらせと見せしめであると主張するが、職員の執務机をどこに配置するかは学園の業務管理事項の一つであり、学園の権限に属するものというべきである。しかも、本件においては、組合と学園が対立しており、前記第1. 5(1)認定のとおり、組合対策を含む学園の経営に関して協議しなければならない事務室に十分な広さと設備がなく、事務室内で他の者に聞かれることなく協議することができないことや、園長が理事長等と電話で連絡をする際に支障を来す事情等が認められることからすれば、組合執行委員長であるAに対して執務机の移動を命じたことには合理的な理由があり、嫌がらせや見せしめのためとはいえ、不当労働行為とは認められないから、この点に関する申立ては棄却する。

6 お泊まり保育中止について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

学園は、三六協定を議題とする団交において誠意のない態度に終始し、平成6年7月22日の交渉では組合とE園長との間で協定内容についてほぼ合意に達していたにもかかわらず、翌23日、事前に組合に連絡することなく休憩室に張り紙を貼付してお泊まり保育中止の通知をした。しかも、学園が保護者に送付した文書には、中止の理由が、あたかも組合が反対したためお泊まり保育を実施すれば園児の身の安全が保障できないことにあるかのように記載され、組合に対する不信と反発をあおるものであった。

以上の経過から、学園がお泊まり保育をあえて中止しその責任を組合に転嫁しようとしたことは、組合を攻撃しその弱体化を企図した支配介入であることは明らかである。

お泊まり保育はその後の協議で予定通り実施されたが、それは組合から保護者に真実を知らせることで保護者が学園に対し強い批判の声を上げたからであり、なお陳謝文の掲示を求める被救済利益は存在する。

イ 学園は、次のとおり主張する。

平成6年6月30日、学園は組合に対し、同7年3月までの通年を対象期間とする三六協定案を提示して協定の締結を申し入れたが、協議が調わなかった。その後、同6年7月22日の団交においても組合から提示された協定案が学園の案と基本的に異なっており、三六協定の締結ができなかったためやむなくお泊まり保育の中止を決定するに至ったものである。お泊まり保育を実施するか否かの決定は学園の専決事項であり、職員に時間外労働を命じない限り、労働組合と交渉したり連絡したりする義務はなく、非難されるべきものでもない。

また、組合は、学園がお泊まり保育の中止を決定したことと、その旨の掲示及び保護者への通知を、組合不信をあおるものであると非難するが、お泊まり保育の中止で保護者から非難されるのは学園の方であり、組合の主張するところが全く理解できない。また、掲示文書及び保護者への通知文書は中止に至った動機や事実を簡明に記載しただけのもので、組合を中傷・誹謗するような文言はない。

(2) 不当労働行為の成否

お泊まり保育の中止を決定した経過をみると、前記第1．7(1)ないし(3)及び(5)ないし(9)認定のとおり、平成6年7月22日の団交において、組合は学園の三六協定案を批判しお泊まり保育の2日間のみを対象期間とする組合の協定案を提示したが、協定締結には至らなかったこと、同団交において学園からお泊まり保育を中止する旨の発言はなく、翌23日、学園は事前に組合に通知することなくお泊まり保育の中止を知らせる張り紙を休憩室に掲示した上、保護者に対して労使関係が円滑でない旨及びこの状態でお泊まり保育を強行しても子供の安全に不安を感じる旨を

記載した文書を郵送したこと、しかし、同月27日に開催された団交で三六協定が締結され、予定どおりお泊まり保育が実施されたこと、が認められる。

学園が、お泊まり保育実施に向けての三六協定締結を議題とする団交が継続している中で、事前に組合に通知することなく一方的にお泊まり保育の中止を決定し職員や保護者にその旨通知したことは、配慮を欠く行為といわざるを得ないが、お泊まり保育実施予定日の5日前になっても三六協定が締結されていない状況があったことに、園外の施設を利用すること、準備に時間を要すること等の事情を併せ考えると、この中止決定はやむを得ない措置というべきで、組合に対する保護者の不信と反発をあおるためのものとは認められない。

次に、保護者への通知文書の内容についてみると、「既にご存じの様に南嶺保育園の労使関係がうまく行っていません。このままお泊まり保育を強行いたしましたとしても、お子様の安全に不安を感じます」との記載があるが、これらの文言は特段組合に責任を転嫁するものとはいえない上、労使が正常な関係にないことについて保護者は組合の機関誌等を通じて既に知っていたこと、組合員の協力なしにお泊まり保育を実施する場合、学園が子供の安全に不安を感じたとしても不自然ではないと認められること等から、この通知文書は組合に対する支配介入に当たるものとはいえない。

以上のとおり、お泊まり保育に関して学園に不当労働行為があったとはいえないので、この点に関する申立ては棄却する。

7 Aの主任保母としての取扱いについて

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

学園は、主任保母が労働基準法第10条及び労働組合法第2条ただし書第1号の使用者に当たり、組合執行委員長の立場と抵触すると主張するが、不当労働行為責任が問題となるのは労働組合法上の使用者概念であり、労働基準法上の使用者概念とは必ずしも一致しない。また、Aが主任保母として行っていた職務は、その性質上労働組合の自主性を損なうものとは到底考えられず、Aは上記労働組合法の規定に該当する者ではなく、主任保母の立場と組合執行委員長の立場とは両立できるものである。

また、学園は、Aから主任の地位を奪った理由として、同人が他の保母に対する嫌がらせをしたこともあげているが、この嫌がらせなるものは、その主張自体具体性を欠くものであり、何ら客観的な証拠もない。仮にAに主任保母としてふさわしくない正当な理由があったなら、学園はその理由によりAを主任から解任すれば足りるところ、組合の当時の上部団体からの主任保母制度そのものをなくしたらどうかとの提案に、D理事長が、「そんなええ手があったのか」と飛びつい

たというのであるから、主任保母制度の廃止は、正当な理由なしに正にAから主任の地位を奪うための手段であったことが明らかである。しかも、学園は、Aから主任保母の地位を剥奪すれば他の保母が組合を脱退するであろうという考えもあったと証言している。

さらに、6－47号事件係属中の平成6年10月に、学園がAに対し、何らの事実確認も行わないままに「写真代を着服している」と決めつけた文書を内容証明郵便をもって送りつけたことは、Aに対する学園の異常なまでの敵意、嫌悪を示すものである。

学園がAから主任の地位を奪ったのは、組合執行委員長となったAに対する報復であるとともに、組合の弱体化を企図したもので、その不当労働行為性は明白である。

イ 学園は、次のとおり主張する。

Aは、主任保母として園長の補佐・代行、保母の指導等を行う管理職であって、園長に次ぐ第二の地位にあり、園長の意を体し、その方針に従い各保母を指揮・監督し、園長の命令を伝達し実現すべき立場にあり、労働組合法第2条ただし書第1号にいう使用者である。また、労働基準法第10条の「みなす使用者」にも該当し、その職務上の義務と責任は、労働組合の最高責任者である執行委員長の誠意と責任とに直接抵触するものである。

Aは、主任保母の地位にあるにもかかわらず、組合執行委員長として学園と激しく対立し、激越な文言の書面を学園に送付して抗議を繰り返し、園長の不許可にもかかわらず学園の施設を組合活動に利用し、園長の方針を無視し、命令に服さずこれに逆らい、学園を激しく攻撃する組合機関誌を園児の保護者に配付して学園の信用を低下させかつ保護者に不安を与え、己の意に染まぬ保母に対して嫌がらせをして保母を困らせるなどの行為をしている。さらに、Aが担当していた写真代の余剰金が相当額あるにもかかわらず、同人はその収支を明らかにしないばかりか、領収書を紛失したとして、ほとんど学園に返還せず、本件審問廷においても矛盾した証言を繰り返している。このような者を園長補佐役たる主任保母として補職できないことは常識である。

また、組合が権限を白紙委任した当時の上部団体は、当初、Aを執行委員長から免ずるので主任保母として引き続き補任されたいとの意向であった。しかし、Aが本人も認めているようにこの上部団体の意向に同意しなかったことから、学園は当時の上部団体の示唆及び同意の下に、平成7年3月主任保母制度そのものを廃止し、同年4月1日以降同人を主任保母の職務から解放し、執行委員長としての職務に専念できるようにしたのであり、不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

学園は、主任保母の職務上の義務と責任が組合執行委員長の誠意と責任に直接抵触し、両者の立場は両立し得ないと主張する。そこでAの主

任保母としての職務についてみるに、前記第1．2(2)認定のとおり、F事務長採用前は園長に次ぐ地位にあり、対外的には、保育園と保護者との間の相互連絡、入園児の面接その他保育現場における保護者への対応の実質的な責任者であり、対内的には、職員会議の開催、保育計画作成の助言と指導等職員を管理する立場にあったと認められる。しかしながら、主任保母には、職員の採用・解雇・昇進や担任の決定に関して直接的な権限はなく、賃金、休暇制度等の労働条件に係る立案と決定にもかかわっておらず、理事会等で決定された事項に基づいて保育業務を円滑に遂行していくために保母を統率・指導して業務の運営を図っていく権限が与えられていたにすぎない。加えるに、前記第1．5(3)及び9(8)認定のとおり、平成6年7月のF事務長採用以降、学園は、Aの担当職務から、まず園長補佐及び小口現金の出納記帳管理の業務を、次いで同年10月21日に、物品の購入、写真代・用品代の徴収、保母の有休取得時等の勤務の代替の業務を除外している。

したがって、主任保母としてのAは労働組合法第2条ただし書第1号に規定する者に該当しないとみるのが相当であり、主任保母と組合執行委員長の立場が両立し得ないという学園の主張は採用できず、Aが組合執行委員長であることを主任保母を免ずる理由とすることに正当性は認められない。

次に、学園は、主任保母制度そのものを廃止することを含めて労使間の紛争解決について、組合の当時の上部団体との間で合意が成立している旨主張する。しかしながら、前記第1．9(9)、(12)及び(13)認定のとおり、組合と学園からそれぞれ白紙委任された当時の上部団体とH理事との間で和解交渉が進められ、その過程において、Aは当時の上部団体から主任又は執行委員長のいずれかを辞めるように打診されていること、及び、組合は全員投票の結果この問題を含めて上部団体に引き続き和解交渉を白紙委任していることが認められるが、上記合意についてはその旨の文書が存在しないばかりか合意が成立したとされる日時、場所が不明確であり、労使の間で妥結に至ったと認めるに足る疎明はない。したがって、この点についての学園の主張は採用できない。

さらに、学園は、Aが写真代を着服したり、園長の方針を無視して命令に服さず、学園を攻撃する組合機関誌を保護者に配布して学園の信用を低下させ、また、保母に対して嫌がらせするなど主任保母としての適格性を欠くと主張するので、この点について検討する。

前記第1．9(7)認定のとおり、写真代については、Aは出納簿を作成していないなどその管理方法に適切さを欠いてはいるが、一方、学園は、C園長が毎年度末にAから口頭でおおよその残高について報告を受けるというやり方を5年以上にわたって認めてきており、写真代の出納状況が明らかでないことについてA一人に責任を負わせることは適当でない。また、園長の方針を無視し命令に服さず、学園を攻撃する組合機関誌を

保護者に配布して学園の信用を低下させ、保母に対して嫌がらせをしたとの点については、これらの行為があったことを認めるに足る具体的な疎明がなく、この点についての学園の主張は採用できない。

以上のことから、学園がAを主任保母から保母としたことは、主任保母制度廃止の形をとってはいるが、学園の組織運営上の必要からなされたものではなく、同人を降格させるための個人的処遇として行われたもので、組合執行委員長として活動するAを嫌悪し、同人の主任保母の地位を剥奪することにより、同人に不利益を与えるとともに、組合の弱体化を企図したものと判断され、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

8 救済方法

- (1) 組合は平成7年4月1日以降もAを主任保母として取り扱うことを求めるが、既に主任保母制度が廃止されているから、主文1のとおり命じるのが相当である。
- (2) 組合は参加人数を理由とする団交拒否の将来にわたる禁止を求めるが、前記第1. 9(3)認定のとおり、平成6年8月中旬以降、学園は組合員の団交出席人数を理由とする団交拒否は行っていないから、主文3のとおり命じるのが相当である。
- (3) 組合は陳謝文の掲示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

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10年 7 月17日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 ㊟