

大阪、平11不36、平13.7.24

命 令 書

申立人 大阪地域合同労働組合

被申立人 社会福祉法人公共社会福祉事業協会

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対する平成11年4月1日付け東大阪
市立春宮保育所への異動をなかったものとして取り扱わなければ
ならない。
- 2 被申立人は、人事異動に関する協議について、申立人に対して他
の労働組合と差別的な取扱いをしてはならない。
- 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

大阪地域合同労働組合
執行委員長 A殿

社会福祉法人公共社会福祉事業協会
理事長 B

当協会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) 貴組合員C氏を平成11年4月1日付けで東大阪市立春宮保育所
へ異動したこと
- (2) 貴組合に対して、平成11年4月の人事異動に関する協議につ
いて、他の労働組合と差別的な取扱いをしたこと

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公共社会福祉事業協会(以下「協会」
という)は、肩書地に本部とともに稲田保育所を設置し、これを
運営するほか、東大阪市からの受託により同市立春宮保育所(以
下「春宮保育所」という)及び同市立高井田保育所(以下「高井
田保育所」という)の運営等を行っている社会福祉法人であり、
その従業員数は本件審問終結時約100名である。なお、協会は後

記2(3)のとおり、平成6年4月1日、従前、稲田保育所を運営していた東大阪市長を会長とする任意団体である東大阪市公共社会福祉事業協会(以下「前身団体」という)が法人化され、社会福祉法人公共社会福祉事業協会として設立されたものである。

- (2) 申立人大阪地域合同労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、主として大阪府内の事業所にて勤務する労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問最終時約500名である。

組合の下部組織として、協会で勤務する保育士等からなる稲田保育所分会(以下「分会」という。また、組合と併せて「組合等」という)があり、その分会員数は本件審問最終時7名である。

2 協会設立とその後の労働条件をめぐる労使対立

- (1) 平成6年2月2日、前身団体の法人化及び春宮保育所の運営受託の計画を知った稲田保育所に勤務する保育士等14名が組合に加入し、分会を結成した。分会は、前身団体に2月3日付けの結成通知を送付し、前身団体と団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)を行った結果、2月9日、組合委員長等と東大阪市児童部保育室長である前身団体理事との間で労働条件の変更に関する事前協議同意約款を含む確認書を交わした。

- (2) 組合等は、東大阪市長である前身団体会長との間で、前身団体採用の従業員につき社会福祉法人化後も労働条件を変更しない旨の条項を含む協定書の締結を求めたが、前身団体はこれに応じなかった。結局、組合等と前身団体は、組合委員長等と前身団体会長との間で、労働条件の変更に関する事前協議約款及び当分の間労働条件を変更しない旨の規定を含む平成6年3月31日付けの協定書を締結した。

- (3) 平成6年4月1日、前身団体が社会福祉法人化され、東大阪市長を理事長として協会が発足し、稲田保育所を設置運営するとともに、東大阪市から春宮保育所の運営を受託した。従前、稲田保育所に勤務していた従業員は、原則として同保育所で継続して勤務することになった。

協会は、社会福祉法人化に伴い、新たに就業規則等(以下「新就業規則等」という)を定め、前身団体から引き継がれた従業員以外には新就業規則等を適用した。なお、新就業規則等は、従前の前身団体の就業規則等とは主に以下の点が異なっていた。

①生理休暇は無給(従前は有給)、②土曜日は全日勤務(従前は半日勤務)、③通勤費の支給上限を2万5千円(従前は東大阪市職員の規則を準用)とする等の手当の額(従前より引下げ)。

なお、春宮保育所は、当初、平成6年4月1日付けで協会に採用された保育士と市職員の保育士で運営されたが、翌7年4月1日以

降は協会の保育士のみとなり、新就業規則等が全面的に適用されることになった。

- (4) 組合等と協会は、平成7年4月以降、稲田保育所に勤務する職員に適用する賃金体系を東大阪市行政職給料表から民間福祉施設従事職員給与改善費補助金要綱に基づく給料表に変更することに合意した。なお、この変更は、職員の将来の賃金を従前に比べ、低く抑える内容であった。
- (5) 平成8年4月1日以降、協会は、組合等の同意を得ないまま、新就業規則等による通勤費等の手当に関する定めを稲田保育所に勤務する分会員に対しても適用した。同10年8月、分会員は手当の引下げに関して大阪地方裁判所に提訴し、同年12年8月25日、同裁判所は、自家用車を利用した通勤を除き、手当の引下げには合理性はないとして、引下げに係る金員の支払いを命じ、同裁判所限りで判決は確定した。
- (6) 従前、稲田保育所では、妊婦に対して、1時間の有給での勤務短縮が認められていた。そこで、平成9年頃、稲田保育所の分会員が妊婦に対する時間短縮勤務を申請したところ、協会はこれを認めない旨返答した。結局、同分会員は、妊娠中、勤務時間を短縮して勤務したが、協会は短縮分に相当する賃金を支払わなかった。

さらに、平成10年上記とは別の稲田保育所の分会員が妊婦に対する時間短縮勤務を申請したところ、協会事務局長D(以下「D事務局長」という)は、申請を認めず、勤務時間を短縮して勤務に就けば処分もあり得る旨返答した。

また、分会員は、法人化後採用の保育士数名から、協会が採用時において組合に加入しない旨の誓約書の提出を求めたという話を聞いたことがあった。

3 協会における本件以前の人事異動

- (1) 協会は、春宮保育所が社会福祉法人化以降に採用された比較的経験の浅い保育士のみ体制になっていること、及び、春宮保育所での入所児童の定数が増加されることを理由に、稲田保育所から春宮保育所への保育士の平成9年4月1日付け人事異動を計画した。なお、協会として保育所間の異動は初めて行うものであった。

組合等は上記の異動に先立ち、平成9年3月10日付け文書で、組合等の合意なしに稲田保育所から春宮保育所への異動を行わないよう申し入れたが、協会は、同月24日付け文書で、人事異動は協会の経営権に属することで交渉議題ではなく、予定どおり同年4月1日付けでの異動を行う旨、及び、春宮保育所へ異動する保育士には新就業規則等を適用する旨を返答した。

なお、当時、春宮保育所には分会員はいなかった。

- (2) 平成9年4月1日、協会は当時の副分会長及び分会書記長を含む稲田保育所の保育士3名を春宮保育所に異動させ、同人らに新就業規則等を適用した。なお、上記の分会役員2名は、その後、役員を辞任し、同10年、相次いで退職した。
- (3) 平成10年4月1日より、協会は東大阪市から高井田保育所の運営を受託した。
- (4) 平成10年4月1日、協会は当時の副分会長及び分会執行委員を稲田保育所から高井田保育所に異動させた。なお、同人らは、本件審問終結時点、高井田保育所で勤務している。

ところで、組合等は当該異動及び前記(2)の分会役員の人事異動に関して、協会との団交等で、稲田保育所への再度の異動を求めて繰り返し協議を申し入れたが、協会は、人事異動は協会の経営権に属する事項であるとして応じなかった。また、組合等はこれら人事異動に関して不当労働行為救済申立てを行わなかった。

4 平成11年4月1日付けの異動等について

- (1) 協会は、平成11年4月1日付けの異動において、春宮保育所では長い保育経験のある保育士が不足しているとして、比較的長い保育経験を持つ保育士がいる稲田保育所から春宮保育所への異動を行うこととし、同年2月末頃までに分会長C(以下「C分会長」という)を春宮保育所へ異動させることを内定した。ただし、当該異動及び人選結果は、後記4(7)の3月30日のC分会長への内示まで、同人及び組合等に知らされなかった。

平成11年4月1日付けの保育士の異動内容は、協会の事務局長等並びに各保育所の所長及び主任が相談し、決定した。なお、その当時、協会には異動に関する明文化された規定はなかったが、異動の人数及び人選は、内示まで一般の職員には通知されないことになっていた。

- (2) 平成11年3月末現在勤続年数7年以上の稲田保育所所属の保育士(所長及び主任を除く)は次表のとおりであり、いずれも分会員であった。また、稲田保育所には次表の保育士のほかに、勤続年数が6年、5年、4年及び3年の保育士が各1名と勤続年数1年の保育士が4名勤務していた。

一方、春宮保育所所属の保育士(所長及び主任を除く)は、勤続年数5年が5名、4年が4名及び1年が5名という構成で、勤続年数6年以上の保育士はいなかった。

名 前	勤続年数	備 考
X1	22年	
C分会長	18年	

X2	14年	平成11年2月、育児休業を終了し復帰
X3	14年	育児休業中
X4	7年	産前産後休業中

- (3) 協会は、春宮保育所の保育士等が自治労東大阪市労働組合春宮保育所分会(以下「別組合」という)を設立した旨の平成11年3月10日付け文書を受け取った。

平成11年3月18日、別組合と協会との間で折衝が行われ、別組合は、異動対象者から希望を聴取すること、異動の人数は最低3名以上とすること及び別組合の役員の異動に関して事前協議することを要求した。なお、この時期、協会は春宮保育所から2名を高井田保育所に異動することを内定していた。

- (4) 平成11年3月25日、春宮保育所は、翌26日に予定されている内示で、同保育所から高井田保育所へ保育士2名の異動が示されることを春宮保育所の職員に明かした。

同日、別組合は、協会に対し、春宮保育所から高井田保育所への異動に関する協議を申し入れた。

- (5) 平成11年3月26日(金曜日)、別組合と協会は団交を行い、別組合は高井田保育所への異動人数を3名とするよう要求した。D事務局長は、当日は春宮保育所長が出席しておらず、同所長と相談しなければ返答できない旨述べ、同月29日(月曜日)に再度協議を行うことを約束した。そのため、協会は、3月26日に予定していた保育士(新規採用者を除く)への異動の内示を同月30日に延期した。協会は、同月29日の別組合と協会の団交で、春宮保育所から高井田保育所へ異動する保育士を3名とする旨回答した。

- (6) 平成11年3月24日、協会は、同年4月1日から分会員に対しても新就業規則等を全面的に適用し、生理休暇を無給とし、土曜日を全日勤務とすることを通告した。組合は同年3月31日付け文書で、この措置に対する抗議及び従前どおりの労働条件での就労を申し入れたが、協会は、分会員に対して新就業規則等を全面適用した。

分会員は上記の協会の措置に対し、大阪地方裁判所に提訴し、本件審問終結時点で、当該事件は係属中である。また、C分会長及び稲田保育所の分会員は、従前どおり、月1回の生理休暇を取得し、土曜日は半日勤務しており、協会はこれらを欠勤若しくは早退扱いとして、相当分の賃金を支払っていない。

- (7) 平成11年3月30日、C分会長は、稲田保育所長より春宮保育所への異動を内示され、翌31日より春宮保育所へ出勤するよう指示を受けた。C分会長は4月1日付けで春宮保育所に異動を命じられた(以下、平成11年4月1日付けのC分会長の異動を「本件異動」

という)。

また、同日付けで別組合員3名が春宮保育所から高井田保育所に異動になったが、別組合の役員の異動はなかった。

なお、3月末日時点では、分会員は稲田保育所に7名及び高井田保育所に3名であったが、C分会長の異動と分会員1名の退職により、稲田保育所に5名、高井田保育所に3名及び春宮保育所に1名となった。また、C分会長以外の春宮保育所の保育士は、ほとんど別組合に加入していた。

- (8) 組合等は、協会に対して、平成11年3月31日付け文書で、本件異動は分会活動に支障を与えるとともに、同分会長に通勤面等で負担を課すものであるとして、異動の撤回を求めて団交開催を要求した。

同年4月2日、組合等と協会は団交を行い、組合等は再度、本件異動に抗議したが、同月7日、D事務局長は組合委員長に対し、電話で、本件異動は撤回しない旨伝えた。

- (9) 稲田保育所、春宮保育所及び高井田保育所はいずれも東大阪市の西地区に位置しているが、稲田保育所の最寄り駅は片町線(西日本旅客鉄道)の徳庵、春宮保育所の最寄り駅は大阪市地下鉄中央線の長田若しくは荒木、高井田保育所の最寄り駅は近畿日本鉄道奈良線の河内永和である。また、稲田保育所と春宮保育所の距離は約2.3kmである。

- (10) C分会長は、三ノ宮駅(神戸市中央区)からバスを利用して約30分の地域に居住している。本件異動前には、同分会長は、概ね下表のアの経路で通勤しており、所要時間は片道で1時間20分程度であった。

本件異動後、C分会長は、概ね下表のイの経路で通勤しており、所要時間は片道で最大30分程度増加した。

また、本件異動によりC分会長の1か月当たりの通勤費は、3万9,100円から4万6,690円に増加したが、前記2(5)認定のとおり平成8年4月1日の分会員に対する新就業規則等の一部適用開始により通勤費の上限が引き下げられたため、本件異動前から、同分会長は、協会から支給される通勤費を超える部分については、自己負担しており、当該自己負担額も7,590円増加した。

なお、春宮保育所への通勤には下表のウの経路もあり、この経路を利用した場合、所要時間の増加は片道で15分程度、1か月当たりの通勤費の自己負担額の増加は590円である。ただし、春宮保育所からイの経路の長田駅までは約1kmであるのに対して、ウの経路の鴻池新田駅までは2.7kmであり、鴻池新田駅までの経路は、歩道が車道と明確に分離していない一車線でありながら、大型車両が通行する箇所等を含んでいる。

C分会長は、鴻池新田駅までの経路は、危険であると考え、利用していない。

ア	三ノ宮- <small>{列車}</small> -尼崎- <small>{乗換・列車}</small> -徳庵- <small>{徒歩}</small> -稲田保育所
イ	三ノ宮- <small>{列車}</small> -大阪- <small>{乗換・列車}</small> -森ノ宮- <small>{乗換・地下鉄}</small> -長田- <small>{自転車}</small> -春宮保育所
ウ	三ノ宮- <small>{列車}</small> -尼崎- <small>{乗換・列車}</small> -鴻池新田- <small>{自転車}</small> -春宮保育所

なお、表中の列車は西日本旅客鉄道、地下鉄は大阪市地下鉄を意味し、保育所以外の地名は駅名である。

(11) 本件申立時において、分会の打ち合せや団交は、原則として稲田保育所で行われていた。

5 本件申立以降の状況

(1) 平成11年4月16日、組合は当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 組合等は協会に対して、本件におけるC分会長が証人となった審問の速記録を読んだ春宮保育所長E(以下「E所長」という)が、同分会長に向かって、「公の場で個人の名前(E所長)を出すなんて、これからは出さないでちょうだい」、「これからどうなっても知らないわよ」、「あなた達の組合もバカね。社会の情勢を知らないのよ」等と発言したとして、平成11年9月10日付け文書で抗議した。組合等は同文書で、E所長の発言が当委員会での組合員の自由な証言を妨げ、その直後に予定されていた同分会長の反対尋問における証言に悪影響を及ぼすとともに、組合等に対する誹謗、中傷であると抗議した。しかし、この件に関して、組合等は当委員会に不当労働行為救済申立てを行わなかった。

なお、上記速記録中にてC分会長がE所長の個人名に言及したのは、稲田保育所と春宮保育所の保育内容の違いを問う尋問に対して、E所長が公立保育所の出身者であること等により、春宮保育所では公立の保育がされていると感じる旨返答したことのみである。

(3) 平成12年2月16日、協会は組合等に保育所職員異動方針と題する文書を提示した。同文書では、異動の目的は、効率的な保育所運営の執行体制の確保並びに保育の質、内容を低下させないことを主眼として人材の活用を図ることとされ、同一職場に7年以上在籍する者は、異動基準対象者とする旨記載されていた。

(4) 平成12年4月の協会の保育士の異動は、前記4(2)のX1が稲田保育所から春宮保育所へ異動したのみであった。

6 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) 本件異動の取消し

(2) 異動に関する団交における別組合との差別的取扱いの禁止

(3) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

本件異動は、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。

協会は、D事務局長が稲田保育所の所長代理に就任した頃から、妊婦に対する時間短縮勤務の撤廃の強行等、現場の分会員を攻撃する手段を取ってきた。平成9年に当時の副分会長及び書記長を誠実な交渉を経ず、かつ、保護者との軋轢、保育の差異、労働条件の差異等から分会員の孤立が生じることを認識した上で、春宮保育所へ異動させたことも、分会攻撃を意図したものである。本件異動は、これらの分会攻撃に連続するものである。

協会は、平成11年3月、組合等との事前協議約款に違反して、分会員に対する新就業規則等の適用を一方向的に通告しているが、本件異動はその直後に行われており、分会長を稲田保育所から転出させることにより、労働条件の切下げに対抗する組合の弱体化を策動したものである。

協会は、各保育所における保育士の経験年数のバランスを取ることが必要であるため異動を行ったと主張するが、協会は、採用時に、一方で年齢制限を設け中途採用を行わず、他方で嘱託でベテランを雇用するなどしており、この事実を照らせば、協会が保育士の経験年数のバランスを重視しているとは思われない。本件異動は、当時の各保育所の保育士の経験年数からみて明らかに不必要である。また、対象者のうちからC分会長を選出したのは、平成9年に異動した分会役員が約1年で退職したことで自信をつけた協会が、他に分会員のいない職場への異動を策したものと推察される。

本件異動により分会員相互の意思疎通が取りづらくなり、分会としての組合活動に大きな影響を与えた。組合役員の異動について事前同意を求めることは労働組合にとって当然のことであるが、協会は一切考慮しないばかりか、分会長であるからこそ異動したものであると思われる。

さらに、本件異動によりC分会長の通勤時間も往復で30分から40分長くなり、通勤費の自己負担額も増加した。

次に、協会の別組合への対応をみると、平成11年3月18日、別組合が協会に対し、異動人数は3名以上とする旨を申し入れている。これは、既に、この時点で別組合が春宮保育所からの異動人数を知っていたことを示している。さらに、協会との間で別組合の分会役員の異動に関する事前協議制が論議されている等、

組合等との対応に比べて格段の差が生じている。しかも、その結果をみれば、別組合の異動人数は希望通り2名から3名に変更され、また、役員 of 異動は全くなされず、組合等への対応と比べ極端な相違を見せている。

(2) 協会は、次のとおり主張する。

本件異動は、協会が運営する3保育所間の通常の人事交流の一環で、経営権に属する事項であり、不当労働行為には該当しない。

協会は、3か所の保育所を運営しているが、ベテラン、中堅及び新人の保育士が適度に混在していることが保育所の運営上必要である。ところが、春宮保育所は平成6年4月から、高井田保育所は同10年4月から運営を受託したもので、新人保育士が多いため、ベテラン及び中堅の保育士の多い稲田保育所から人事異動の必要があり本件異動もこれに基づくものである。当時、稲田保育所のベテラン保育士の多くは産休及び育児休暇中等で、異動可能な者はC分会長ほか1名であり、春宮保育所の保護者から育児経験のある保育士を希望する旨の要請があったため、C分会長を選出したものである。

C分会長の通勤時間への影響は、協会が現地確認したところ、せいぜい片道12分程度で、到底、組合活動に支障をきたすものではない。また、組合員が前記3か所の保育所に分かれて勤務していたことが以前にもあり、本件審問終結時においても、組合員は3か所に分かれて勤務しているが、組合員間の連絡に支障が生じ、組合活動ができないことはない。さらに、組合は組合集会を主として稲田保育所にて開催しているようだが、協会は春宮保育所での集会の開催等を拒むものではない。なお、通勤費の負担増に関しては、別途、裁判において決着がついており、過去分については、判決に基づいて清算し、今後についても規則の変更を行っていくものである。

また、協会は、C分会長以外にも、以前に分会役員を事前協議を経ずに異動しているが、これらについて不当労働行為救済申立てはなされておらず、C分会長の異動が不当労働行為に該当するとする組合の主張は理解しがたい。

2 不当労働行為の成否

(1) 本件異動について

ア 本件異動の組合活動への影響等について

本件異動までの組合等との対抗関係をみると、前記第1.2(1)、(2)、(3)、(5)及び3(2)認定のとおり、協会設立以前に稲田保育所に勤務していた保育士等が分会を設立し、労働条件の変更に反対の立場を取ったこと、協会は前身団体から引き継がれた

従業員以外の従業員には当初から新就業規則等を適用したこと、その後、協会は組合等の同意を得ないまま、分会員への新就業規則等を一部適用し通勤費等の手当を引き下げたこと、分会員がこれに対して裁判を提起したこと、及び、協会が平成9年に春宮保育所に異動した分会員に対して新就業規則等を適用したこと、がそれぞれ認められる。このように組合等と協会は、従前から新就業規則等の適用をめぐる対立し、協会が新就業規則等の適用拡大を強行する姿勢を一貫して取り続けてきたのに対し、組合等がこれに反対する活動を行ってきたことが認められる。

このような経緯のもとにおいて、前記第1.4(6)認定のとおり、本件異動は、協会による分会員への新就業規則等の全面適用と時を同じくして実施されたもので、そうすると、本件異動は、協会からの上記全面適用の通知に対し、組合等が新たな裁判の提起を含めこれに対処するために組合活動を活発化させることが予想される時期において、活動の中心である分会長を稲田保育所から転出させたものとみるのが相当である。

そこで、本件異動による組合活動への影響をみると、前記第1.2(3)、4(7)及び(9)認定のとおり、春宮保育所は稲田保育所と同じ東大阪市の西地区に位置しているが、本件異動時において、春宮保育所には他に分会員がいないこと、春宮保育所では平成7年から新就業規則等が全面的に適用されていること、及び、春宮保育所の保育士はほとんどが別組合員であること、がそれぞれ認められる。これらの事実からすると、本件異動前と比べてC分会長が他の分会員と直接面談し、連絡協議することに支障を生じるほか、春宮保育所においては、新就業規則等の適用に反対する組合等の活動方針に対して他従業員からの理解を得ることは極めて困難であろうと思われ、本件異動によって新就業規則等の全面適用に反対する組合及びC分会長にとって、組合活動が相当程度制約されることは否めないというべきである。

ところで、本件異動に伴うC分会長の通勤への影響については、前記第1.4(10)認定のイの経路を採用することにより、片道の通勤所要時間は、最大で30分程度増加し、また、1か月当たりの通勤費の自己負担額が7,590円増加したことが認められ、これは、同分会長に対し、通勤に係る負担を加重するものである。なお、C分会長は同認定のウの経路を採用していないが、職場までの距離及び通行の安全性を考慮するならば、同分会長がイの経路を選択したことは首肯できる。

また、協会は、通勤費の自己負担額の増加に関して、別途、

裁判において決着済みである旨主張する。確かに、前記第1.2(5)認定のとおり、分会員が提訴した新就業規則等の一部適用に関する訴訟において、公共交通機関を用いた通勤に関する手当の引下げには合理性がないと判断され、判決が確定したところであるが、上記判決の言渡しがなされたのは、本件異動実施から1年以上後のことであり、本件異動によって同分会長の負担が増加したという事実には変わりがない。

イ 協会が主張する本件異動の理由について

協会は、春宮保育所には新人保育士が多く、稲田保育所からベテラン保育士を異動する必要があったと主張する。確かに、前記第1.4(2)認定のとおり、春宮保育所には勤続年数6年以上の保育士はいないこと、稲田保育所の勤続年数7年以上の保育士は5名であること、及び、当該5名のうち、C分会長ほか1名以外は、当時または直前に育児休業中等であったこと、がそれぞれ認められる。

協会は、分会員に対して新就業規則等を全面適用すれば組合等がこれに対抗する活動を行うことを予測できたであろうから、このような状況下においては、仮にベテラン保育士の異動を行う必要があったとしても、組合員から異動対象者を選出するにあたっては、慎重な検討が求められるというべきである。この点に関し、協会はC分会長ともう1名のベテラン保育士のうちから同分会長を選択したのは、春宮保育所の保護者が育児経験のある保育士を希望する旨の要望があったと主張するが、この事実を認めるに足りる疎明はなく、協会が人選に関して、慎重に検討したとみることはできない。

なお、協会は、組合等がC分会長を除く他の分会役員の異動の際には、不当労働行為救済申立てを行わなかったことを指摘するが、不当労働行為救済申立てを行うかどうかは、労働組合の自由な意思によって決定されることであるから、この点に関する協会の主張は失当である。

ウ 結論

以上のとおりであるから、本件異動は、経験の長い保育士の配置換えという運営上の必要性から行われたというよりは、新就業規則等の全面適用を図ることをねらいとして、C分会長を他分会員と分断し、組合活動における不利益を与え、新就業規則等の適用に反対の方針を採る組合等の活動の弱体化を企図したものとみるのが相当であり、かかる協会の行為は、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。

(2) 別組合との取扱いの差異について

平成11年4月の異動をめぐる別組合との取扱いの差異の有無に

ついて、以下検討する。

まず、前記第1.4(1)、(4)及び(5)認定のとおり、協会では、人事異動の人数及び人選は内示まで一般の職員に通知されないことになっていたにもかかわらず、別組合は高井田保育所への異動人数を事前に知ることができたこと、別組合はその上で、人数変更を申し入れ、協会もこれに異議を唱えることもなく、しかも、協会は異動の内示予定日を延期して、協議していること、及び、協会が、別組合の要求に応じて異動人数を変更したこと、がそれぞれ認められる。これに対して、組合等には内示まで人事異動の情報が一切伝えられず、異動内容について全く知り得る状況に置かれていなかったことが認められる。

以上のとおり、協会は、平成11年4月の異動に関して、別組合とは事前に実質的な協議を行っているのに対し、組合等には、事前に情報すら伝えなかったのであるから、協会は、別組合に比べて、組合等に対して、差別的な取扱いをしたものと判断され、かかる取扱いは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3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13年7月24日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印