

命 令 書

申立人 全労協全国一般東京労働組合

被申立人 社会福祉法人あすなろ福祉会

上記当事者間の都労委平成13年不第12号事件について、当委員会は、平成15年11月4日第1357回及び同月18日第1358回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同中島弘雅、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人あすなろ福祉会は、平成13年3月31日に解約した「組合休暇労働協約」について、内容を改定した上で存続させるよう、申立人全労協全国一般東京労働組合と誠実に協議しなければならない。
- 2 被申立人福祉会は、①12年度冬期賞与の支給において、申立人組合の組合員X1、同X2、同X3及び同X4に対し組合休暇取得を理由に行った減額、並びに②13年度夏期賞与の支給において、申立人組合の組合員X1、同X2、同X3、同X4及び同X5に対し組合休暇取得及びストライキを理由に行った減額をなかったものとして取り扱い、減額分の賞与金額を上記各人に支払わなければならない。
- 3 被申立人福祉会は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X6 殿

社会福祉法人あすなろ福祉会
理事長 Y1

当福祉会が、①平成13年3月31日に貴組合傘下のあすなろ保育園労働組合との「組合休暇労働協約」を解約したこと、②12年度冬期賞与の支給において、貴組合の組合員X1氏、同X2氏、同X3氏及び同X4氏に対し組合休暇取得を理由に減額したこと、並びに③13年度夏期賞与の支給において、貴組合の組合員X1氏、同X2氏、同X3氏、同X4氏及び同X5氏に対し組合休暇取得及びストライキを理由に減額したことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後、

このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人福祉会は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人あすなろ福祉会(以下「福祉会」という。)が、①平成13年3月31日に、申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」という。)傘下のあすなろ保育園労働組合(以下「あすなろ労組」という。組合とあすなろ労組とを併せて「組合」ということもある。)との「組合休暇労働協約」(以下「組合休暇協約」という。)、 「就業時間内組合活動(電話の取次)の労働協約」(以下「電話取次協約」という。)及び「土曜半日休暇に関する労働協約」(以下「土曜半休協約」という。)の3件の労働協約を解約したこと、②12年度冬期賞与の支給において組合員4名に対し組合休暇取得を理由に減額したこと、③13年度夏期賞与の支給において組合員5名に対し組合休暇取得及びストライキを理由に減額したことが、それぞれ不当労働行為であるとして争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 福祉会は、13年3月31日に行った、組合休暇協約、電話取次協約及び土曜半休協約の3件の労働協約の解約を速やかに撤回すること。

(当初組合は、「ピンク電話設置に関する労働協約」を加えた4件の解約撤回を求めていたが、14年5月22日、請求する救済の内容を変更した。)

- (2) 福祉会は、①12年度冬期賞与の支給に際して、組合員X1、同X2、同X3及び同X4に対し、組合休暇取得を理由に実施した賃金減給措置、並びに②13年度夏期賞与の支給に際して、組合員X1、同X2、同X3、同X4及び同X5に対し、組合休暇取得及びストライキ権の行使を理由に実施した賃金減給措置を撤回し、減給した賃金額を上記各組合員に支払うこと。

- (3) 陳謝文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人福祉会は、あすなろ保育園(平成14年度から「あいあい保育園」に名称変更した。以下「第一園」という。)及び第二あすなろ保育園(14年度から「あすなろ保育園」に名称変

更した。以下「第二園」という。)を設置し、経営する社会福祉法人であり、昭和43年4月に個人経営の無認可保育園として設立され、45年10月に社会福祉法人として認可された。本件申立時の従業員数は、第一園が16名、第二園が25名である。

- (2) 申立人組合は、東京都区内をはじめ首都圏の労働組合及び労働者が組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。

組合傘下の分会の一つとして、福祉会の従業員が組織するあすなろ労組がある。あすなろ労組は、労働協約締結権限及び団体交渉権限を組合から付与されており、そのことについて、福祉会は異議を唱えていない。

あすなろ労組は、61年11月に結成され、63年1月に組合の前身である総評全国一般東京地方本部北部地域支部に加入し、その分会となった。あすなろ労組は、福祉会の従業員全員が加入していた時期もあったが、近年組合員数が減少し、本件申立時は従業員数の過半数を割っている。

- (3) 本件申立時、当委員会には、本件と当事者を同じくする以下の2件の不当労働行為救済申立事件が係属していた。

- ① 都労委平成11年不第48号事件(以下「11不48号事件」という。)

平成11年5月14日、団体交渉に誠実に応じることなど5項目の救済を求めて組合が申し立てた事案である。申立後、数回、請求する救済の内容の追加・変更が行われた。13年6月7日、当委員会は、11不48号事件と本件との併合を決定し、以後、本件と併合して審査されたが、15年2月10日、組合は、11不48号事件についての申立てを取り下げた。

- ② 都労委平成13年不第1号事件

福祉会が組合に対し、組合の12年9月25日付団体交渉申入れが交渉予定日の10日前までに申入れを行うとする労働協約に違反したとして、謝罪及び労働協約を遵守する旨の誓約等を求め、謝罪等がないことを理由に、その後の組合からの団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為であるとして争われた事案である。

当委員会は、15年5月27日、全部救済命令(15年5月6日付)を交付した。上記命令において、当委員会は、労働協約違反をしたことについての組合の態度に問題がなかったとはいえないものの、12年10月3日以降は、組合が労働協約に従った団体交渉申入れを行っているにもかかわらず、福祉会は、これに対し一切応じておらず、福祉会が応じない理由はいずれも正当な理由とは認められないのであるから、福祉会の行

為は団体交渉拒否に該当すると判断した。

2 労使関係の経緯

(1) あすなろ労組結成後の労使関係

昭和61年11月のあすなろ労組結成以後、労使関係は必ずしも円満とはいえず、様々な争いが生じた。組合は、Y 1 理事長(以下「Y 1 理事長」という。)及びその妻のY 2 第二園園長(以下「Y 2 園長」といい、Y 1 理事長と併せて「Y 1 夫妻」という。)に対し、「ワンマン経営」と批判して保育現場の声の反映等を求め、また、組合の要求については、Y 1 理事長やY 2 園長の独断ではなく、理事会で協議して回答するよう求めた。福祉会の理事の中には、Y 1 夫妻と意見を異にし組合に理解を示す者もあった。

平成5年11月、組合は、福祉会に対し「あすなろ争議全面解決要求書」を提出し、①園長の退陣、②理事長・理事会・職制態勢の全面刷新、③臨時・パート職員の格差是正及び契約更新等についての組合との協議・合意、④ユニオン・ショップ協定の締結、⑤園の民主的運営など8項目を要求した。その後、福祉会が組合員である臨時従業員を雇い止めにしたこと等から労使対立が深まったが、7年3月、雇い止めについての協定が成立し、同年5月には団体交渉ルールの協定が成立し、同年12月、「争議終結」と「今後労使正常化の実現に向け共に努力し、保育の充実と園の発展のため、誠意を持って協力し合うこと」を確認する「協定書」が締結された。

(2) 本件に至るまでの労使関係

9年12月、福祉会は、組合に理解を示していた理事兼第一園園長を理事及び園長から解任し、主任保母に降格させた。10年1月には、第一園園長にY 2 園長、第二園園長にY 1 夫妻の次女が就任し、同年4月にはY 1 夫妻の長女が第一園副園長に就任した。11年4月には、福祉会は、組合員となっていた前第一園園長を主任保母からヒラの保母に降格させた。組合は、福祉会に対し上記人事に抗議するとともに、板橋区に「要請書」を提出し、「ワンマン経営で保育現場は混乱し」、「一族支配による園の私物化がはかられて」いるとして、福祉会への行政指導を要請した。

この頃から福祉会では、日常の業務に関する組合員への「注意書」や「警告書」が多く出され、11年3月には組合員5名に対し延8通、同年4月には組合員3名に対し延4通の「注意書」又は「警告書」が出された。

11年4月、福祉会は、就業規則を改正し、第20条第1項の「(従業員の)禁止行為」に、「施設内においては、園長の許可なく、

職員が業務外の理由で法人施設を利用するとき、又は、施設内において、演説、放送、集会、貼紙、掲示その他各種印刷物の配布、回覧若しくは、これに類する行為を就業時間、休憩時間を問わずすること」(第10号)など7項目を追加するとともに、同条第2項に「職員が前項各号に違反するおそれがあることを知った場合は、速やかに法人、会長、園長及び管理職に、これを申し出て未然に防止するよう努めなければならない。」との条文を新設した。

以後、保育現場において、組合員と管理職及び非組合員との対立が激しくなり、双方が互いに相手の言動を監視し、カセットテープに録音したり、ビデオに録画したりする状態となった。

11年7月に組合員1名が懲戒解雇となったことから、労使対立は更に深まり、組合は、福祉会の経営体質や組合員の懲戒解雇を非難して、板橋区や東京都に福祉会への指導を要請する「要請書」を提出したり、地域においてデモ行進やビラ配布等を行ったりした。これに対し、福祉会も、自らの懲戒解雇の正当性を訴えるビラを地域に配布するなどした。

11年10月27日、組合は、厚生大臣に「要請書」を提出し、福祉会が「保育園を私物化」し、「管理職や保母を日常的に労務対策にかりたて組合つぶし」をしているとして、福祉会への指導・監督を要請した。

12年2月、板橋区議会は、園児の父母が提出した「あすなる保育園の保育に関する改善を求める陳情」を継続審議とし、組合は、そのことを記したビラを地域に配布した。

12年から東京都の保育園への補助金制度が変更され、従業員数に各従業員の勤続年数等を加味して支給されていた補助金が、在園児数のみにより算定されるようになった。これにより、在職年数の長い従業員が多い福祉会は補助金が減額となったが、加えて、12年4月、第一園では、定員30名に対し在園児数が17名と、13名もの欠員が生じ、福祉会の財政に打撃を与えた。福祉会は、第一園の従業員2名を第二園に異動させる対策をとったが、その後、園児が充足されてくると、組合は、12年8月、第一園の要員不足を問題として、福祉会に対し改善を求める「要望書」を提出した。

3 本件各労働協約の展開

本件に係る、福祉会とあすなる労組との間の組合休暇協約、電話取次協約及び土曜半休協約の3件の労働協約の概要、運用状況等は、以下のとおりである。

(1) 組合休暇協約

組合休暇協約とは、組合に年間延20日間の組合活動のための

休暇を保障した、平成3年7月29日付「協定書」を意味する。

① 締結・改定の経緯

福祉会では、あすなろ労組結成以前から、従業員に原水爆禁止世界大会及びメーデー参加のための有給の休暇を認めていたが、昭和63年にこれを廃止した。そこで、組合の要求により団体交渉を行い、平成元年5月17日、あすなろ労組と福祉会とは、「組合休暇は、メーデー5日間と原水禁参加4日間、計9日間を有給で与える。」との「協定書」を締結した。

2年には、「メーデーと原水禁参加」との使用目的を廃止し、日数を15日間とする改定が行われた。

3年7月29日、「組合休暇は、20日間とする。」との労働協約である「協定書」が締結された。上記協定書には、「休暇使用については、所定の届け用紙に記入し、事前に園長に提出する。」、「組合休暇使用は1日を原則とし、半日も可とする。」、「組合休暇の日数」は「組合員が増員になった時は、再度検討する。」等の記載がある。

② 組合休暇協約の運用状況

あすなろ労組は、組合休暇を、組合の会議出席、メーデーへの参加、春闘統一行動への参加、行政機関への要請等に使用していた。

組合休暇は、概ね年間延20日間の全部が使用されており、回数にすると、半日単位の取得も多いため、8年度から12年度までの間は、概ね年間30回弱となる。取得日の前日に組合休暇を申請したり、同じ日に複数の組合員が申請することもあった。福祉会では、組合休暇の申請があると、従業員の勤務番を変更すること等により要員を確保していた。

なお、元年5月17日付「協定書」には組合休暇を「有給で与える。」との文言があったが、3年7月29日付「協定書」には「有給」との記載はない。ただし、福祉会は、元年に組合休暇の制度が始まって以来、組合休暇を無給としたことはなかった。

③ 11年3月11日付「参考資料第3号」

11年3月11日、福祉会は、従業員に対し「参考資料第3号」を配付した。上記書面には、組合休暇についての福祉会のコメントとして、「組合休暇は、上部の会議に限定し1日1回一人のみ等にすべき」、「今後の検討課題とします。」、「一日前提出とか、原則をまげて半日も可を良いことにして、同時に同じ園で二人でとるのでは業務に問題が出ます。遠慮していわない職員、管理職もいるのでは……。」等の記載があ

る。

④ 12年4月12日付申入書

組合休暇の届出用紙には申請理由等を記載する欄があるが、組合員の多くは、特に理由を記載していなかった。

12年4月12日、福祉会は、組合に対し「組合休暇(有給)に関する申入書」を提出し、「組合休暇届用紙に使用目的の名称・主催者(団体)、年月日と時間、場所等を本来記入すべき欄に記入してください。」と申し入れた。以後、組合員は、上記申入れに従って組合休暇を申請している。

上記申入書には、「組合休暇について有給で与えることは、さまざまな法的制限、制度改革による厳しい人的、財政的条件の変化等もあり当法人は、現在検討中であることを申し添えます。」との記載がある。

(2) 電話取次協約

電話取次協約とは、昭和62年5月21日付「協定書」において締結された便宜供与の一つであり、組合の用件で福祉会にかかってくる電話について、園児が午睡中の12時30分から14時30分までの時間に限り、保育に支障のない場合は福祉会が組合員に取り次ぐこととしたものである。

① 電話取次協約の運用状況

組合は、本協約を適用し、あすなろ労組と組合や他の労働組合との連絡、第一園と第二園との組合員同士の連絡等を行っていた。

福祉会には、本協約の取次時間外に電話のかかってくることもあり、従業員が取次ぎを断ると強い口調で取次ぎを求められることもあった。ただし、後記②及び本協約の解約申入れ(後記4(2))以外には、福祉会は、組合に対し取次時間外に電話があった旨の指摘をしたことはない。

② 11年4月6日付「参考資料第5号」

平成11年4月6日、福祉会は、従業員に対し「参考資料第5号」を配付した。上記書面には、ある日外部から午前中に電話があったとして、労働協約で決めた時間に向け直すよう伝えると、「(以前協約時間外に取り次いだことがあるので)労使慣行に違反する。もし、協約時間以外に取り次がないなら争議だ!」と言われたとしたら、「この暴言を認めてしまうのか?」と書かれ、続けて、組合には、「このようなことが再発しないように、外部の労組に広く伝え徹底する義務があり」、「慣例だから認めろ争議にするぞと脅すのは」許されず、「この誤りを改めなければ、労組代表の指導責任が問われ、協約も破棄されることになります。」と記載されている。

る。

③ 12年12月8日の「X7」からの電話

12年12月8日午後4時頃、福祉会に「X7」と名乗る人から電話があった。福祉会の女性従業員が、組合の用件であれば協約で決めた時間以外は取次ぎできない旨説明したところ、「そんな規則はおかしいと思わないの。」「あなたの名前は?」「裁判にかけることもできるんだからね。」等と約10分間にわたり抗議を受けた。

(3) 土曜半休協約

土曜半休協約とは、平成8年4月17日付「協定書」における「土曜半日休暇を年間54回とする。」との労働協約のことである。

① 締結・改定の経緯

土曜日の半日休暇について、あすなろ労組と福祉会とは、昭和62年7月16日に「昭和62年7月より昭和63年3月31日までの間8回の土曜半休とする。」と合意し、同年11月5日、同内容の「協定書」を締結した。

63年6月17日、「63年度の土曜半休は、12回とする。」と協定した。

平成元年5月17日、「土曜休日、半休について今年度は、半休18回とする。(半休2回で1日可)」と協定した。

2年5月18日、「2年4月より4週5休(1か月に1回の土曜休暇)を実施する。土半休は年間6回とする。」と協定した。

3年5月10日、「3年4月より4週5休(月1回の土休)と土曜半日休暇は、年18回を原則として実施する。」と協定した。

4年6月2日、「4週6休を平成4年4月から実施する。但し、業務の都合により4週6休が取得出来ない場合、土曜日の半日休暇の取得を認める。」と協定した。

8年4月17日、「土曜半日休暇を年間54回とする。」と協定した。

② 年間総労働時間と土曜休日の運用

9年度に、福祉会において勤務時間割の変更があったが、福祉会と組合とは、年間総労働時間を従前どおり1,871.5時間とし、土曜休日を27日、土曜半休を13日、調整休暇を4日とすることで合意した。

以後、福祉会では、12年度まで毎年、年間総労働時間を1,871.5時間として、土曜休日、土曜半休、調整休暇の日数をそれぞれ定めている。

なお、9年度以降、土曜半休が年間54回とされたことはなかった。

③ 1日8時間勤務への移行

13年3月19日、福祉会は、組合に対し、13年度から開園時間を延長するため勤務時間を1日7.5時間から8時間に変更すると提案して団体交渉を申し入れ、同時に、全従業員に対し「勤務時間、休日変更同意のお願い」と題する文書を配付して、勤務時間延長を伴う8時間勤務への移行に同意を求めた。

上記団体交渉申し入れに対し、組合は、後記4(1)のとおり、当時、団体交渉を巡る争いがあったため、3月23日付文書により、「貴殿の団体交渉拒否の謝罪・撤回が確認されれば」応じると回答し、結局、団体交渉は行われなかった。

4月以降、福祉会では、8時間勤務への移行に同意した従業員及び新規採用者については1日8時間勤務が適用された。

4月3日、8時間勤務への移行の不同意者は5名のみ(全て組合員)となり、同日、福祉会は、組合に対し8時間勤務への協力を要請するとともに、従業員に対し文書で不同意者5名の実名を公表した。

以後、福祉会では、組合及び組合員5名に対し8時間勤務への同意を求めているが、本件結審時現在、8時間勤務に不同意の組合員5名には1日7.5時間勤務、年間総労働時間1,871.5時間が適用されている。

4 本件各労働協約の解約

(1) 団体交渉の不開催

12年9月25日、組合が、第一園の要員問題等を議題とし、開催予定日を10月2日とする団体交渉申し入書を提出したところ、福祉会は、同申し入書が交渉予定日の10日前までに申し入れを行うとする労働協約に違反したとして、謝罪及び労働協約を遵守する旨の誓約等を求めた。その後、組合は、10月に2回、11月に2回団体交渉を申し入れたが、福祉会は、謝罪等がないことを理由にしてこれに応じず、団体交渉の開催されない状態が続いた。

(2) 労働協約の解約申し入れ

12年11月30日、福祉会は、組合に対し、①冬期賞与、②労働協約等を議題とする団体交渉申し入書を提出するとともに、組合休暇協約、土曜半休協約及び「ピンク電話設置に関する労働協約」の3件の労働協約を13年3月31日付で解約すると文書で申し入れ、同意を求めた。上記文書には、組合休暇協約の解約理由として、①園児の未充足や補助金制度の変更等により「有給の組合休暇は財政的にも保育体制の確保と勤務体制の上からも支障をきたすこと」、②組合休暇が「統一行動等の争議行為又は諸行動」に使用されており、「有給による組合休暇は労働組合に対する経費援助に当たり、不当労働行為である」こと等が記載され、土曜半休協約の解約理由は、「13年度は、週休二日

制等の検討を行うため」と記載されている。

12月11日、福祉会は、組合に対し、電話取次協約を13年3月31日付で解約すると文書で申し入れ、同意を求めた。上記文書には、解約理由として、①以前から本協約の違反を指摘し警告を発していたこと、②12年12月8日、本協約の時間外に「X7」と名乗る人から電話があり、応対した女性従業員が「怖さのあまり泣きだしてしまい、仕事も手につかないほどショックを受けた」こと、「このような威力業務妨害の脅迫行為」は「業務上の障害になるばかりでなく、有能な事務職員に長期に勤務してもらうためにも放置」できないこと、③保育改革に伴う人員配置により、今後一人で保育を担当することも考えられ、電話取次ぎのために職場離脱を認めることが困難となること等が記載されている。

(3) 12年12月12日の団体交渉

12月2日、組合は、文書により、団体交渉開催に応じるとともに、福祉会が提示した議題と12年9月以降組合が提示してきた議題の全てを議題とするよう求めたが、福祉会は、12月11日付「回答書」により、組合は団体交渉ルール厳守の要請に応えていないとして、「当法人の議題が優先します。」と回答した。

12月12日午後7時、団体交渉が開催された。Y1理事長は、福祉会の議題を優先させてもらいますと言い、組合の議題については、謝罪及び労働協約を遵守する旨の誓約等がなければ交渉に入らないと述べた。これに対し組合は、実質的な団体交渉拒否だと抗議し、結局、議題の交渉には入らず、約1時間のやり取りの後、組合は、福祉会には団体交渉をする意思がないと抗議して席を立った。

(4) 12年12月20日の団体交渉

12月13日、福祉会は、組合に対し、「緊急団体交渉申入書」により、中断された前日の団体交渉の継続を求めた。これに対し組合は、12月15日付文書により、上記団体交渉申入れに同意するとともに、議題については、最初の1時間を冬期賞与の件とし、その後の30分ずつをそれぞれ福祉会と組合双方の議題に当てるよう提案した。

12月20日、組合は、福祉会に対し、「労働協約の解約の申入れへの見解」との文書を提出し、組合休暇協約の解約については、「組合休暇を全廃せざるをえないほどの業務上の必要性」が示されていないとして反対を表明しつつ、同協約の「再検討については、真剣に協議していく」と述べ、土曜半休協約の解約については、同協約は「年間総労働時間の基礎になって」お

り、「週休二日制の具体案が示されていない時点」での解約申入れは問題があると述べて、労使で十分協議することが大切との見解を示した。

12月20日午後7時、団体交渉が開催された。組合は、交渉議題について、12月15日付提案のとおり協議するよう求めたが、Y1理事長は、福社会が申し入れた団体交渉なので、まず、福社会の議題を一括して協議すると言ひ、組合の議題については、謝罪及び労働協約を遵守する旨の誓約等がなければ交渉に入らないと述べた。結局、議題の交渉には入らず、約50分間のやり取りの後、組合は、これでは前回(12月12日)と同じで事実上の団体交渉拒否であると抗議して席を立った。

(5) 労働協約の解約

12月25日、福社会は、組合に対し、記名押印した文書により、「当法人は、誠意を尽くして団体交渉を申し入れ労働協約の解約について合意を得るために努力」したが、「貴組合が故意に労働協約等の協議を拒否して」と述べて、組合休暇協約、電話取次協約、土曜半休協約及び「ピンク電話設置に関する労働協約」の4件の労働協約を13年3月31日付で解約すると通告した。

13年1月23日、組合は、福社会に「抗議書」を提出し、「労使の協議を一切拒否した上での」「一方的な」解約通告に「厳重に抗議」し、「直ちに全面撤回するよう求める」とともに、「貴殿による正当な理由のない団体交渉拒否を直ちにやめ、当組合に謝罪した上で」団体交渉申入れを行うよう求めた。

3月23日、組合は、福社会に「あすなる争議全面解決要求書」を提出した。上記要求書には、「争議の全面解決の要求」8項目の中の1つとして、「4件の労働協約解約通告を撤回し、協議に応じること」との記載がある。

3月31日、上記4件の労働協約は、通告に従って解約された。

5 12年度冬期賞与における減額

(1) 福社会の賞与制度

福社会の給与支給規則(昭和51年7月1日施行、平成10年1月1日改正)第12条によれば、期末勤勉手当(賞与)は、3月、6月、12月に支給され、3月査定期間は12月1日から2月末日まで、6月査定期間は3月1日から5月末日までとなっており、同条第2項には、「査定期間における欠勤時間に支給時の1時間当たり給与額を乗じた金額を差し引く。」と規定されていた。

なお、福社会では、平成元年に組合休暇の制度が始まって以来、組合休暇を賞与査定における「欠勤時間」の扱いとしたことはなく、また、昭和61年のあすなる労組結成以来、ストライキを賞与査定における「欠勤時間」の扱いとしたことはなかつ

た。

平成12年3月27日、福社会は、給与支給規則を改正した。改正後の給与支給規則には、第12条第1項に「賞与は、夏期分として6月1日及び冬期分として12月1日にそれぞれ在職する正規職員に対して支給するのを原則とする。但し、次の各号に該当するときは、支給を減額又は停止することがある。」とあり、同条同項第3号には「勤怠控除(欠勤、遅刻・早退及び私用外出、勤務時間割条件付勤務者)」との規定がある。また、第12条第2項には、「賞与の支給額、支給条件及び支給日については、その都度定める。」と規定されている。

(2) 「平成12年度夏期賞与支給(正規職員)について」

12年6月16日、福社会は、従業員に「平成12年度夏期賞与支給(正規職員)について」との文書を配付した。上記文書には、以下の記載がある。

「2、〈賞与の算定期間〉

賞与の算定期間は、前年10月1日より3月31日を夏期賞与、4月1日から9月30日までを冬期賞与の期間とする。

但し、今回は除く。

3、〈賞与の支給条件〉

(1) 賞与の勤怠控除(給与支給規則第12条第1項第3号)は次の通り行なう。

本俸×賞与支給率×遅刻・外出・早退の回数×0.003

+本俸×賞与支給率×遅刻・外出・早退の延時間×0.003

+本俸×賞与支給率×欠勤日数×0.015 ≤ 本俸×賞与支給率×0.5

(2) 上記賞与の勤怠減額の算式には年次有給休暇、産前・産後休暇、公民権行使に必要な時間は除く。

(3) 上記(1)の算定方式は、今回は経過措置として平成12年3月分のみを従来通りの欠勤控除計算とする。」

(3) 12年6月16日の団体交渉における説明

6月16日夜、夏期賞与についての団体交渉が行われた。福社会は、「平成12年度夏期賞与支給(正規職員)について」を提示して説明した。Y1理事長は、「3、〈賞与の支給条件〉」について、補助金制度が変わることから給与制度も変更せざるを得ないと述べ、「今回は、出退勤について皆さんに理解してもらった方がいいので他の園を参考にした。現行のと大差はないということです。」「今回これだけは、勤怠控除についてはこういう考えで臨みますよということを前もってお知らせしてお

いた方がいい。」と説明した。

(4) 12年度冬期賞与の支給

12月12日、福社会は、従業員に「平成12年度冬期賞与支給(正規職員)について」との文書を配付した。上記文書における賞与の勤怠控除の記載は、12年度夏期賞与の場合と同じ内容である。

前記4(3)及び(4)のとおり、12月12日及び20日に団体交渉が開催されたものの、議題についての交渉には入らなかったため、12年度冬期賞与について、福社会と組合との交渉は行われていない。

12月22日、福社会は、従業員に冬期賞与を支給したが、組合員4名の賞与支給額が減額されていた。

12月28日、組合は、福社会に「通知と申入書」との文書を提出し、12年度冬期賞与において、組合員らに「不法な減額が行われている」として、「謝罪の上、ただちに是正措置をとられるよう」申し入れた。

当初、組合では減額の理由が分らなかったが、計算式から逆算したり、福社会に説明を求めたりしたところ、組合休暇を取得したことが勤怠控除の対象とされていることが分った。

(5) 12年度冬期賞与における控除金額

福社会が12年度冬期賞与の支給において組合休暇取得を理由に行った減額の内訳は、下表のとおりである。

氏名	組合休暇		控除金額
	回数	延時間	
X 1	5回	37.5時間	126,996円
X 2	1回	7.5時間	23,775円
X 3	1回	3.75時間	12,396円
X 4	2回	11.25時間	32,885円

6 13年度夏期賞与における減額

(1) 13年3月23日のストライキ

13年3月16日、組合は、福社会に「ストライキ通告書」を提出し、3月23日に組合員5名が組合の春闘統一ストライキを行う旨通告した。

3月23日、ストライキは通告どおり実施された。

(2) 13年度夏期賞与の支給

6月29日、福社会は、従業員に夏期賞与を支給したが、組合員5名の賞与支給額は、組合休暇取得及びストライキを理由に減額されていた。

前記4(5)のとおり、組合休暇協約は3月31日に解約となったが、13年度夏期賞与の算定期間は12年10月1日から13年3月31日までであるから、組合休暇協約の解約前に取得した組合休暇と3月23日に実施したストライキとが勤怠控除の対象とされたものである。

7月23日、組合は、福祉会に「通告書」を提出し、13年度夏期賞与において、組合休暇の取得を理由に「一方的に不当な減額」をしたこと、及びストライキに対する減給措置を、4月分の月額給与からの減額に加えて実施したことに対し、「嚴重に抗議」した。

(3) 13年度夏期賞与における控除金額

福祉会が、13年度夏期賞与の支給において、組合休暇取得及びストライキを理由に行った減額の内訳は、下表のとおりである。

なお、ストライキの延時間には、休憩時間の45分間(0.75時間)が含まれている。

氏名	組合休暇		ストライキ		控除金額
	回数	延時間	回数	延時間	
X 1	1回	3.75時間	1回	4.5 時間	25,915円
X 2	1回	3.75時間	1回	5.75時間	27,217円
X 3	2回	7.5 時間	1回	4.5 時間	33,125円
X 4			1回	4.5 時間	11,550円
X 5	1回	7.5 時間	1回	4 時間	30,044円

第3 判断

1 各労働協約の解約について

(1) 被申立人の主張

本件各労働協約は、期間の定めのない協約であり、福祉会は、組合に対し、労働組合法の規定どおり、記名捺印のある書面で90日前に解約を予告しているのだから、適法な解約である。

① 組合休暇協約

ア 組合休暇の取得状況から、本協約の解約はやむを得ないものだった。

組合休暇日数は、組合員数の増減による変更が予定されているが、組合は、組合員数の減少に関係なく組合休暇を延20日間取り続けた。現在、組合休暇の取得は、特定の組合員に集中している。

組合休暇の取得により、福祉会は、従業員の勤務番の変更を余儀なくされるが、組合は、1日単位の原則を無視した半日単位の取得が多く、複数の組合員が同時に組合休暇をとることもあり、他の従業員に多大な負担を強いている。

組合員が使用目的を記入せずに組合休暇を申請するため、福祉会は、使用目的を確認できないまま認めざるを得なかったところ、組合は、便宜供与として与えられた有給の組合休暇を使って、福祉会の園舎前や板橋区役所前等で、福祉会に対する抗議行動やデモ行進、ビラの配布等を行い、福祉会の社会的・経済的信用を著しく侵害した。これは組合休暇の濫用である。組合休暇は、本来、無給であっても、労働争議や使用者への抗議行動に使用されるべきものではない。

イ 福祉会は、11年3月11日付「参考資料第3号」で、組合休暇の使用について警告を発し、更に、12年4月12日付「組合休暇(有給)に関する申入書」で、「組合休暇について有給で与えること」は、「現在検討中である」と通告した。しかし、組合は、本協約を見直したいという福祉会の通告も全く無視した。

ウ 福祉会の経営資金は、国、東京都及び板橋区からの補助金により賄われているところ、国及び東京都の保育改革により補助金の削減が明らかとなり、福祉会は様々な経営安定化の努力を行っている。

福祉会が保育改革により厳しい状況を迎えている中で、およそ従業員1人の1か月間の就労日数に相当する年間20日間の組合有給休暇を、他の従業員に負担をかけてまで、存続させる合理的理由はない。

② 電話取次協約

12年12月8日、「X7」と名乗る者から組合の要件で電話があり、従業員が時間外であることを告げて取次ぎを断ると10分間近くも糾弾されるという事件が起こった。このような労働協約を無視した電話を組合が容認しているのだから、福祉会に協約を維持する道義的義務はない。

現在、携帯電話の普及で通信方法が飛躍的に進歩していること、組合員らも携帯電話を保有して着信履歴を見て休憩時間に電話をしていること等から、電話取次ぎの必要性は弱まっている。一方、電話取次ぎは保育現場の秩序と安全を確保する上で好ましくないこと、電話をかけてくる者とのトラブルが多くて取り次ぐ従業員の精神的負担が大きいことなど、本協約の解約には合理的理由がある。

③ 土曜半休協約

福祉会は、9年度以降、「土曜半日休暇を年間54回とする」ことを全く実施していないし、組合がそのことに異議を申し立てたこともない。9年度は、労使折衝の結果、年間労働総時間を1871.5時間とし、土曜日は、全休27日、半休13日となるから調整休暇を設けることで合意された。10年度以降も、同様の方式で土曜日の勤務体制や調整休暇等を実施してきた。このように、実態と合っていない本協約は、事実上意味がなくなっており、形式上存在するだけの協約を解約することに何ら問題はない。

福祉会は、8時間労働制の導入に際しても、上記年間総労働時間等の慣行を尊重し、同意した従業員のみを実施しており、これに同意しない5名の組合員については、労働条件の不利益変更を強行せず、従来の労働時間制で実施している。

(2) 申立人の主張

本件労働協約の解約は、福祉会が組合からの再三の団体交渉申入れを拒否する中、団体交渉拒否を組合の責任だとして、突然一方的になされたものである。組合と全く協議のないまま労働協約の解約を強行するのは、権利の濫用であり、不当労働行為である。

組合とあすなる労組とは、労使紛争解決のため、園前集会や関係機関への働きかけ等の活動を連携して行っており、そのための連絡として電話の取次ぎを求め、また、組合休暇を使用している。福祉会は、このような組合の労使紛争解決のための行動を嫌悪し、労働協約を破棄したのである。

① 組合休暇協約

福祉会は、組合が組合休暇の使用目的を明らかにしないというが、本件協約破棄の時点では、福祉会の要請により、組合員らは、使用目的を明記して申請していた。

福祉会は、組合休暇の付与が経費援助に当たるというが、福祉会における組合休暇の付与は組合の自主性を奪うようなものではなく、労働組合法が禁止するものではない。

また、福祉会は、補助金制度の変更により園財政が厳しい状況にあるというが、福祉会がいう程の補助金の大幅な削減はなされていない。

② 電話取次協約

福祉会は、協約の定める時間外に電話がかかってくることを解約理由とするが、組合では、時間を守るよう外部の組合員などに要請していた。福祉会からは、時間外に電話がかかってきた旨の説明を受けたことが一度もないまま、突然の

解約通告を受けたのである。

あすなる労組は、組合傘下の分会の一つであり、上部団体との日常的に密接な連絡や様々の企業、職種の労働組合との連絡を不可欠とする。上部団体等との日常的に密接な連絡のため、組合の用件での職場への電話の取次ぎを保障する本労働協約は、その重要性を失っていない。

③ 土曜半休協約

8年4月17日、有効期間の定めをしないで「土曜半日休暇を年間54回とする。」との協定書が締結され、9年度以降は、年間総労働時間について1871.5時間との合意がなされ、現在に至っている。

このように、「土曜半日休暇を年間54回とする」旨の協定は、年間総労働時間の基礎となるものであり、福祉会のいうように、実行されていないとか、有名無実になっているというものではない。

土曜半休協約の破棄は、組合員らに8時間労働制への移行を無理やりのませるための手段の1つであり、労働条件の維持・確保という極めて基本的な組合活動を抑圧する目的で行われたものである。

(3) 当委員会の判断

① 解約の過程について

組合は、団体交渉を拒否する中で一方的になされた本件各労働協約の解約は不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

ア 福祉会による本件各労働協約の解約が労働組合法第15条第3項及び第4項の手続に従って適法になされたことには疑いがない。当時、福祉会が組合の申し入れた団体交渉に応じない状況にあり、福祉会側が労働協約の解約等を議題として申し入れた12年12月12日及び20日の団体交渉においても、議題についての交渉には入らずに終わった(第2.4(1)～(4))。上記各団体交渉は、組合の申し入れた議題を優先させることを福祉会が拒み、他方、福祉会の申し入れた議題を優先させることは組合が拒んだため、議題を巡る相互の応酬に終始して、結局は、労働協約の解約を巡る実質的な交渉に入れなかったものである。福祉会による協約の解約という事態は、このような事情の下に発生したと見てよい。当委員会は、かつて、実質的な協議に入れなかった上記各団体交渉について、組合が申し入れた議題に対する福祉会による団体交渉拒否の不当労働行為であると判断し、救済命令を発したところである(第2.1(3)②)。

しかし、労働協約の解約を希望する福社会が解約交渉にさえ入れないという労使関係上の異常な事態を招いたのは、福社会側の不当な団体交渉拒否が主たる要因であったとはいえ、組合側のかたくなな交渉態度がその一因となっていることも否定できない。

イ そうすると、本件の争点である、福社会による3件の労働協約の解約が不当労働行為に該当するかどうかは、福社会による協約の解約が私法上適法になされたか否か、また、その結果いかなる法的効果が生じたかの問題とは別個に、当該労使関係の公正な形成維持を図るべく設置された不当労働行為制度上の要請に鑑みて、上記各解約が、当該労使関係上不公正な形でなされたものとみるべきかどうかの観点から改めて吟味された上で決せられるべきである。

その際には、上記のごとくの解約の経緯やその間の組合側の対処の仕方を含め、当該各協約の成立事情、運用の展開過程並びに福社会が解約した実質的理由ないしその意図、ひいては解約によって組合が組合活動上に被った不都合・打撃等を総合的に考慮すべきである。

そこで、以下、本件各労働協約の解約が不当労働行為制度の趣旨からして、許容されうるものであったか否かにつき判断することとする。

② 組合休暇協約

ア 組合休暇協約は、平成元年に締結され、3年に組合休暇を20日間とする改正があつて以降約10年間有効に存続してきた。

イ a 福社会は、組合休暇の取得状況からして協約解約もやむを得ないものだったと主張する。

しかし、本協約における「組合休暇の日数」を「組合員が増員になった時は、再度検討する。」との記載(第2.3(1)①)は、組合員数の増員があれば協約内容の変更を検討する旨定めたものであるから、協約内容が変更されていない以上、組合が組合員数の減少に関係な組合休暇を延20日間取り続けたとしても、何ら協約に違反するものではなく、このことについての福社会の非難は失当である。

また、福社会は、取得が特定の組合員に集中していること、半日単位の取得が多いこと、複数の組合員が同時に取得していること等も問題としているが、これらも協約に違反するものとはいえない。組合員らは、協約に基づいて組合休暇を取得していたのであるから、それが他

の従業員の負担となっているのであれば、協約締結者である福祉会と組合の双方は、協約の改定をもって対処するなど対策を講ずべきであったが、上記①アのとおり、組合申入れの団体交渉に対し福祉会側が拒否したことが主たる要因となって交渉に入れない状態が続いていたのであるから、この事態が生じている不利益は、福祉会側において負うべきものと解するほかない。

更に、福祉会は、抗議行動や行政機関への要請等に組合休暇を使用するのは組合休暇の濫用であると主張する。しかしながら、当初、原水爆禁止世界大会及びメーデー参加のために組合休暇が認められ、その後、組合休暇の使用目的制限が廃止された経緯(第2.3(1)①)からすれば、本協約においては組合休暇の使用目的を制限していないと解するほかない。したがって、組合休暇の使用状況に好ましくないところがあったとしても、それは、組合による制度の濫用ではなく、本協約自体の問題であり、協約締結者である福祉会と組合の双方が協約の改定など対策を講ずべきであったといえる。また、少なくとも組合は、福祉会との交渉のための会議などにも組合休暇を使用しており、本来の組合休暇の目的を逸脱していたわけではない。

- b 福祉会は、保育改革による補助金の削減等も解約理由としている。しかし、労使の合意に基づく労働協約を福祉会の経営上の理由によって解約するのであれば、なおさら、福祉会は、組合に対し、誠実に経営状況等を説明し理解と納得を得るよう努力する必要があるといえるが、その努力が十分とはいえないことは前述のとおりである。
- c 福祉会は、組合が本協約を見直したいとの福祉会の通告を無視したとも主張している。しかしながら、11年3月11日付「参考資料第3号」は、福祉会の従業員全員に配付したもので、組合に協約の見直しを提案したのではなく、12年4月12日付「組合休暇(有給)に関する申入書」は、「現在検討中」と述べただけで、何ら検討内容を提示していない(第2.3(1)③④)のであるから、福祉会の主張は採用できない。
- ウ 以上からすれば、組合休暇の取得が他の従業員の負担となっていたり、組合休暇の使用状況に好ましくないところがある等の問題があったものの、そのような問題は本協約が想定していなかったものであるから、協約の改定等によ

り対処する余地は十分にあったといえる。実際、組合員が無記入のままにしていた組合休暇の申請理由は、福祉会の申入れによって記載されるよう改善されている(第2.3(1)④)。福祉会も、12年4月12日付申入書では、「組合休暇について有給で与えること」を「検討中」としており、直ちに解約とまでは考えていなかったと思われる。組合も、福祉会の解約申入れ後ではあるが、本協約の「再検討については、真剣に協議していく」と述べている(第2.4(4))。

ところが、約10年間存続し、組合活動への影響も大きい本協約について、福祉会は、「検討中」であった筈の具体的な見直し案を何ら示すことなく、いきなり解約を申し入れ、補助金削減など専ら福祉会の事情による解約理由であったにもかかわらず、前記①アで判断したとおり、福祉会側の不当な団体交渉拒否が主たる要因となって、事実上団体交渉が不可能な事態を招来したまま解約に及んでしまったのであるから、本協約の解約は不公正な措置であるといわざるを得ない。

エ 当時、組合員の懲戒解雇等を巡って組合と福祉会とが対立しており、保育現場においても組合員と管理職及び非組合員とが対立するような状態にあった。組合は、地域での集会やビラ配布、行政機関への要請等を行い、一方の福祉会も地域でビラの配布を行っていた(第2.2(2))。また、12年10月以降、組合の団体交渉申入れに福祉会が応じない状態が続いていた(第2.4(1))。

以上のような労使関係の展開と現状を考慮すれば、福祉会が組合休暇協約について、協約の改定等を提示しないままに解約を申し入れ、組合との協議がないまま一挙に解約に及んだことは、対立関係にあった組合やその活発な組合活動を嫌悪して、年間延20日間の有給の組合休暇を一気に全廃することにより、組合に打撃を与え、組合活動を抑制しようとしたものであるといわざるを得ない。このような福祉会の行為は、組合運営に対する支配介入に該当する。

③ 電話取次協約

ア 福祉会が本協約の解約を申し入れた直接の原因は、12年12月8日の「X7」からの電話であった(第2.4(2))。

以前から福祉会では本協約の取次時間外に電話のかかってくることがあり、福祉会は、11年4月6日付「参考資料第5号」において、組合に対し、本協約を「外部の労組に広く伝え徹底する」よう求め、状況によっては協約の破棄もある旨警告している。しかし、上記文書は、組合ではな

く従業員に配付したものであり、取次時間外に電話があったことを具体的に指摘したものでなく、福祉会は、本件解約申入れ以前には、組合に対し、取次時間外に電話があった旨の指摘をしたことはなかった(第2.3(2)①②)。このような経緯からすれば、福祉会の解約申入れはいささか唐突であり、その前に、組合に協約遵守を求めたり、組合と対応策を協議するなどの方策もあったと思われる。

しかしながら、「X7」からの電話が本協約の取次時間外であったことは明らかであり、それにもかかわらず、応対した女性従業員が約10分間にわたる抗議を受け、抗議には裁判提訴を匂わせるような発言まであったのであるから、福祉会が本協約の解約を申し入れたことは、唐突ではあってもそれ相応の理由はあったといえる。

イ 前記①アで判断したとおり、本協約の解約を巡る団体交渉が成立しなかったことは、福祉会側の不当な団体交渉拒否が主たる要因であったとはいえ、組合側のかたくなな交渉態度がその一因となっていることも否定できない。

ウ 本協約は、昭和62年に締結されて以降十数年間有効に存続していた。組合傘下の分会であり、職場が第一園と第二園とに分れているあすなろ労組にとって、組合用件の様々な連絡のために本協約は重要であったといえる。しかし、一方で、携帯電話等が普及した現在では、着信履歴を見て昼休みや就業時間後に電話をするなど本協約によらない連絡手段も可能な状況となってきた。

エ 以上からすれば、本協約の解約申入れは、唐突ではあってもそれ相応の理由があり、解約までに組合との交渉がなかったことは好ましいものではないが、交渉の不成立は福祉会のみ責任とはいえず、他に携帯電話の普及等の事情を考慮すれば、解約によって著しく組合活動に支障が生じるとはいえないことから、福祉会が電話取次協約を解約したことが不当労働行為であるとまでは断じられない。

④ 土曜半休協約

ア 組合は、本協約について、8年4月17日に有効期間の定めをしないで「土曜半日休暇を年間54回とする。」との協定書が締結されたと主張している。しかしながら、9年度には、年間総労働時間を1,871.5時間とし、土曜休日を27日、土曜半休を13日、調整休暇を4日とすることで労使が合意し、以後も毎年土曜休日、土曜半休、調整休暇の日数をそれぞれ定め、9年度以降、土曜半休が年間54回とされたことはなかった(第2.3(3)②)のであるから、本協約は、8年

度には有効に成立していたものの、9年度に土曜半休について新たな取決めをした時点で、事実上、効力を失っていたものと考えられる。

イ 年間総労働時間を1,871.5時間とした取決めは、組合の主張するとおり本協約を基礎としていたと考えられるが、本協約は、文言上明らかに土曜半日休暇の日数を定めたものであるから、9年度以降、本協約が年間総労働時間を1,871.5時間とする労使合意を定めた協約として存続していたとは認められない。

ウ 組合は、本協約の解約が1日8時間勤務への移行に同意させるための手段であるとも主張している。

しかしながら、本協約が解約となっても、福祉会において年間総労働時間が1,871.5時間とされてきた経緯は変わらないのであるから、8時間勤務への移行については、年間総労働時間の経緯を踏まえつつ、労使双方が誠実に交渉して合意を図っていく必要があるのは当然であり、福祉会も、年間総労働時間の慣行を尊重する旨述べている。したがって、本協約が解約となっても、8時間勤務への移行を巡る交渉において、特に組合に不利となるような事情は認められない。

エ 以上のとおり、本協約の解約は、事実上効力を失っていた労働協約を解約したものに過ぎず、本協約の解約によって、組合及び組合員が特に不利益を受けることはないのであるから、福祉会が土曜半休協約を解約したことが不当労働行為であるとは認められない。

2 12年度冬期賞与及び13年度夏期賞与における減額について

(1) 申立人の主張

福祉会では、これまで、ストライキを賞与算定にあたっての欠勤扱いとはしていなかったし、組合休暇は労働協約で有給と定められていた。

福祉会は、12年6月16日の団体交渉において、出退勤について「現行のと大差はない」と説明したのであり、組合休暇取得やストライキによる不就労を欠勤として扱うよう変更することは、何ら説明していなかった。賞与からの控除は、従前の取扱いを何の説明もなく変更したものであり、組合の同意がない一方的な不利益変更である。

組合休暇取得及びストライキを理由として賞与を減額することは、組合員として正当な組合活動を行ったことに対して、これを不利益に取り扱うものであり、組合活動に対する制裁的措置として行ったものである。

(2) 被申立人の主張

- ① 福祉会は、12年6月16日付「平成12年度夏期賞与支給(正規職員)について」により、賞与支給の条件を全従業員に告知し、賞与の控除対象について「賞与の勤怠減額の算式には年次有給休暇、産前・産後休暇、公民権行使に必要な時間は除く。」と明記し、その余の組合休暇やストライキによる勤怠(不就労)を控除対象とすることを明示した。したがって、組合が、控除を承知の上で、組合休暇を取得し、ストライキを実行したことは明らかである。

また、福祉会は、制裁として控除したのではなく、ノーワークノーペイの原則に従って不就労を理由とする控除をしたに過ぎない。

- ② 現在の労働協約には、組合休暇を有給扱いにするとは明記されていない。福祉会は、元年に組合の圧倒的に優位な力関係の下で有給の組合休暇を認めさせられ、3年7月29日の協約改定後も、組合との紛争が拡大することを憂慮して自主的に有給扱いとしてきたに過ぎない。

福祉会は、便宜供与を一部削除し、組合休暇を賞与における控除の対象としただけであり、組合休暇取得に伴う勤務番の変更等が他の従業員の負担となっていること等からすれば、この程度の査定は、使用者の賞与査定の裁量の範囲内であるから、何ら違法ではない。

また、組合は、組合休暇を使って福祉会に対する抗議行動等を行っていたのであり、このような組合休暇の濫用を考慮すれば、組合休暇を賞与の控除対象とすることには合理的理由があり、何ら違法性はない。

- ③ 労働組合法は、組合活動に対する使用者の経済的援助を原則禁止しており、ストライキをノーワークノーペイの原則に基づいて賃金カットすることは当然のこととしている。賞与も労務に対する賃金であるから、ストライキを理由とするカットが認められるのは自明の理である。

(3) 当委員会の判断

- ① 福祉会は、組合休暇協約には有給扱いとの明記がないと主張する。しかし、福祉会は、平成元年に組合休暇の制度が始まって以来、組合休暇を無給としたことはなかった(第2.3(1)②)ことから、組合休暇は有給扱いにするとの労使慣行が存在していたと認められる。更に、福祉会では、元年に組合休暇の制度が始まって以来、組合休暇を賞与査定における「欠勤時間」の扱いとしたことはなかった(第2.5(1))のであるから、組合休暇を賞与の勤怠控除の対象としたことは、

従来の労使慣行を破棄して便宜供与を廃止したものといえる。

また、福祉会は、ノーワークノーペイの原則によりストライキを理由とするカットが認められる旨主張しているが、福祉会では、昭和61年のあすなろ労組結成以来、ストライキを賞与査定における「欠勤時間」の扱いとしたことはなかった(第2.5(1))のであるから、これも、労使慣行の破棄による便宜供与の廃止であるといえる。

- ② 福祉会は、12年6月16日付「平成12年度夏期賞与支給(正規職員)について」との文書により、賞与において組合休暇やストライキによる勤怠を控除対象とする旨(算定式において出勤扱いとはしないとの趣旨)通告したと主張し、この趣旨に関しては、6月16日の団体交渉においてY1理事長が「現行のと大差はない」と説明している(第2.5(3))。12年度の夏期賞与計算においては組合休暇及びストライキ控除についても経過措置として従来どおりとされたので、上記通告は予告に止まった。そして、12年度冬期賞与の支給に関しては12年12月12日付文書において、改めて同旨の文書が通告された(第2.5(4))。しかし、この通告に関しては12年12月12日及び20日の団体交渉において交渉議題に上ることもなく、福祉会は、組合休暇の取得を勤怠控除の対象として一方的に実施し、更に、13年度夏期賞与の算定においては、組合休暇の取得及びストライキ時の不就労を理由にして、12年度冬期賞与と同様に支給額を減額したものである。

上記通告は、従来の労使慣行の破棄通告であるから、福祉会は、組合側に対しその破棄理由を明確にし、取扱い慣行の変更のための交渉を行ってのち実施すべきであったが、主として福祉会側に起因する事情によって実質的交渉は成立しなかった。のみならず、上記12年6月16日付文書には、勤怠控除の際には「賞与の勤怠減額の算式には年次有給休暇、産前・産後休暇、公民権行使に必要な時間は除く。」と記載されている(第2.5(2))のに、12年6月16日の団体交渉において、Y1理事長は、「現行(旧来の取扱いの意)のと大差はない」と説明するなど曖昧な表現を用いることによって、組合側に対し、賞与算定方式の不利益変更問題に対する具体的認識をもたせないよう意図し、組合側からの反論の余地を封じようと試みたと解される。

- ③ 本来、従来の労使慣行を破棄して便宜供与を廃止するのであるから、福祉会は、その具体的な内容(組合休暇及びストライキを賞与の勤怠控除の対象とすること)を通告文書に明

記するとともに、団体交渉において組合に十分説明し、同意を得るよう努力する必要があった。ところが福祉会は、文書においても団体交渉における説明においても、具体的内容を明示せず、従来の労使慣行が破棄されること自体も判然としないような形で提示し、その結果、組合は破棄を認識せず、労使の交渉が行われないままに賞与からの減額が実施されたのであるから、本件減額は、組合に対し、労使慣行を破棄する便宜供与の廃止について何ら具体的な説明をせず、同意を得るための努力もしないまま抜打ち的に実施したところの、労使関係上きわめて不公正な措置であるといわざるを得ない。

- ④ 福祉会は、本件減額は制裁ではなく、不就労を理由とする控除に過ぎないと主張する。しかしながら、福祉会は、ストライキの延時間に休憩時間の45分間を含めており(第2.6(3))、このような扱いは、専ら組合活動の抑制を目的とする制裁措置とみなさざるを得ない。

なお、福祉会は、控除の理由として組合休暇の濫用も挙げているが、前記1(3)②イaで判断したとおり、濫用とまではいえない。

- ⑤ 当時、福祉会においては、保育の現場において組合員と管理職及び非組合員とが対立し、組合が地域での集会やビラ配布、行政機関への要請等を行う一方、福祉会も地域でビラを配布するような状態だった(第2.2(2))。また、福祉会は、本件減額と並行して、組合休暇協約の解約も行っており、そのことが支配介入に当たることは、前記1(3)②で判断したとおりである。

以上のような労使関係を考慮すれば、福祉会が、労使慣行を破棄して便宜供与を廃止するにもかかわらず、組合休暇取得及びストライキを賞与の控除対象とすることについて組合に何ら説明せず、組合の同意を得る努力もしないまま12年度冬期賞与及び13年度夏期賞与において減額を実施したことは、対立関係にあった組合やその活発な組合活動を嫌悪し、組合活動の抑制を図ったものであるといわざるを得ない。このような福祉会の行為は、組合活動への打撃を意図した支配介入に該当する。

3 救済方法について

組合休暇協約については、福祉会が協約を解約したことは不当労働行為であると認められるものの、前記1(3)②イ及びウで判断したとおり、組合休暇の取得が他の従業員の負担となっていたり、組合休暇の使用状況に好ましくないところがある等の問題があり、

協約締結者である福社会と組合の双方は、協約の改定をもって対処するなど対策を講ずべきであることから、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、12年度冬期賞与及び13年度夏期賞与における減額については、主文第2項のとおり命ずることとし、減額分の賞与金額については、前記第2.5(5)及び同6(3)の表における「控除金額」に拠ることとする。

なお、組合は、陳謝文の掲示をも求めているが、本件の救済方法としては、主文第3項の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、福社会が、①平成13年3月31日に組合休暇協約を解約したこと、②12年度冬期賞与の支給において組合員4名に対し組合休暇取得を理由に減額したこと、並びに③13年度夏期賞与の支給において組合員5名に対し組合休暇取得及びストライキを理由に減額したことは、労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の事実は同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年11月18日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三