

# 命 令 書

申 立 人 全国福祉保育労働組合東京地方本部  
執行委員長 X 1

申 立 人 全国福祉保育労働組合東京地方本部中央支部たんぼぼ保育園分会  
執行委員長 X 2

被申立人 社会福祉法人あしたばの会  
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成15年不第112号事件について、当委員会は、平成19年2月20日第1436回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人社会福祉法人あしたばの会は、一方的に廃止した組合掲示板の再貸与について、申立人全国福祉保育労働組合東京地方本部中央支部たんぼぼ保育園分会らと、設置の場所、大きさ、掲示内容等の具体的条件に係る協議を行わなければならない。
- 2 被申立人法人は、申立人分会らに関わる郵便物・宅配物の取次ぎを拒否してはならず、申立人らと、取次ぎの範囲、方法等の具体的条件に係る協議を行わなければならない。
- 3 被申立人法人は、申立人分会員の労働条件の変更を伴う就業規則の変更を行

うに当たり申立人分会らから団体交渉の申入れがあった場合には、これに誠実に応じなければならない。

- 4 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、たんぼぼ保育園玄関入口付近の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国福祉保育労働組合東京地方本部

執行委員長 X 1 殿

全国福祉保育労働組合東京地方本部中央支部たんぼぼ保育園分会

執行委員長 X 2 殿

社会福祉法人あしたばの会

理事長 Y 1

当法人が、貴組合掲示板を一方的に廃止したこと、貴組合に関わる郵便物・宅配物の取次ぎを拒否したこと、団体交渉を経ないで労働条件の変更を伴う就業規則変更を行ったこと、園長が、団体交渉中「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい。」と発言したこと、及び職員会議等で貴組合の不当労働行為救済申立て事件の資料の一部を配布し組合を非難したことは、いずれも不当労働行為であると東京都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：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 5 被申立人法人は、第1項、第2項及び第4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。

理 由

## 第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

### 1 事案の概要

被申立人が運営するたんぽぽ保育園において、平成10年頃を境に労使の対立が激化し、申立人らは、不当労働行為救済申立てを行い、組合掲示板に人事問題等で園長を批判する掲示を行い、保護者らに自らの正当性を訴えた。一方、これに対抗するように園長も、申立人らを批判する文書を保護者に配布したりして申立人らと対立した。そして、かねてより掲示板の廃止を申立人らに求めていた園長は、15年5月17日、掲示物を自力撤去し、組合掲示板を廃止した。

本件は、こうした労使の対立の中で、被申立人が、組合掲示板を廃止したこと、申立人らに関わる郵便物・宅配物の取次ぎを拒否したこと、就業規則変更の際の対応や団体交渉等における園長の態度、申立人らが当委員会に提出した書面を利用して行った職員会議等における園長の言動が、それぞれ不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 従前の場所を組合掲示板として使用させること。
- (2) 郵便物・宅配物を取り次ぐこと。
- (3) 労働条件の変更を伴う就業規則変更に係る団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 侮辱的発言を行わず団体交渉に誠実に応じること。
- (5) 職員会議等で本件申立てを非難し、非組合員らに情報を与えないこと。
- (6) 謝罪文の交付・掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人社会福祉法人あしたばの会（以下「法人」という。）は、社会福祉法に基づき設立された社会福祉法人で、主たる業務は「たんぽぽ保育園」（以下「園」という。）の運営であり、役員として理事7名と監事2名が置かれている。

園は、法人が昭和53年4月に東京都知事の認可を得て設置した認可保育所で、平成17年8月現在の職員数は59名（正規31名、嘱託7名、パート17名、派遣4名）である。

なお、法人には理事長が、園には園長が置かれ、予算の作成、園舎の建設等の基本方針は法人の理事会が決定するが、日常的な園の運営は園長に一任され、平成15年6月からは、園長と理事長は兼務となった。

- (2) 申立人全国福祉保育労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東京都内の私立保育園、老人施設で働く者等により組織された労働組合で、本件申立時の組合員数は約1,800名である。
- (3) 申立人全国福祉保育労働組合東京地方本部中央支部たんぼぼ保育園分会（以下、前身の東京都保育所労働組合中西部支部たんぼぼ保育園分会と名乗った時期も含めて「組合」という。）は、前記東京地本の組合員のうち、園で働く者等により組織された労働組合で、本件申立時の組合員数は12名（うち2名は退職者）である。

## 2 認可保育所が置かれた環境

### (1) 認可保育所の仕組

児童福祉法は、国及び地方公共団体も児童育成の責任を負うと定め、地方公共団体が保育所等の児童福祉施設を設置するが、それ以外の者も、知事の認可を得て、保育所等の児童福祉施設を設置することができ、こうして設置された保育所は、認可保育所又は私立保育園と呼ばれている。

認可保育所の設備・運営は、厚生労働大臣により保育士の人数等の最低基準が定められ、これを維持するための補助金、単独補助加算金等が国及び地方公共団体から支弁される一方、保育料は保護者から地方公共団体へ納付する仕組みとなっている。

【甲50、69、70】

### (2) 保育条件、労働条件の基本的枠組

東京都では、昭和43年に「ゼロ歳児保育」への補助が、45年には8時間保育を超える「特例保育」への補助が導入され、後に「サービス推進費補助制度」と形を変えたが、46年には賃金格差の是正を目的とした「公私格差是正制度」が導入された。また、文京区では、「延長保育」への補助が行われている。

保育制度の変更や補助制度の導入は、地域の保育条件や職員の労働条件の大枠を決めることから、保護者や労働組合は、これに大きな関心を寄せ、

連携して東京都等への要請活動を行うなど保育問題に積極的にかかわってきた。

【甲50、69、70】

### 3 園の開設と労使関係、保護者の関与

#### (1) 園の開設

昭和30年代後半、「ポストの数ほど保育所を」のスローガンのもと、各地で働く女性による保育所設置運動が起き、39年、東京大学医学部付属病院の一角にも、運営費は全額保護者負担という形の保育室が開設された。同保育室は、44年4月、東京大学職員組合（東職）、父母の会、保育所職員、生協労組、好仁会労組、院生協議会の六者が運営する東大本郷保育園となり、東職や父母の会等が運動を進めた結果、45年には一部人件費の大学負担が、52年には大学による土地・建物の無償貸与が実現した。

さらに、財政上の理由から認可実現の取組みが進められ、53年4月、法人が設立され、東京都の認可を得た保育所としての園が発足した。

なお、園発足に伴い、利用対象は地域に開放され、父母の会は保護者会となり、園の職員が加入する労働組合は東職の傘下を離れたが、当時は、加入資格のある職員は全員、申立人東京地本の前身である東京都保育所労働組合傘下の中西部支部に加入していた。

【甲50、85、乙17】

#### (2) Y1園長の就任

53年4月の園発足と前後して、園長が相次いで辞任したが、理由として、「おかしな保育園だ。」「子供たちを呼び捨てにしている。」「組合との軋轢に疲れた。」などと聞いていた東職の専従書記Y1（以下「園長」という。）は、園長を引き受けると申し出、学内の労働組合や保護者会らの支持を受け、8月、法人の理事となり園長に就任した。

【乙17、4審P4～7】

#### (3) 労働協約の締結

54年6月20日、法人と組合とは、労使関係の全般に渡り労働協約を締結したが、組合掲示板については次のとおり記載された。

（第8条）

組合は、理事会又は園長の許可を得て園・施設内に事務所を設けること、若しくは、組合活動を行うために必要な土地、建物、器、備品、掲示物、その他、園・施設の利用ができる。

(第9条)

組合は、園・施設構内において、文書の貼付及び配布を行うことができる。

なお、58年3月に現園舎が建設された以降は、組合は、「玄関から2番目にある保育室の廊下側壁面の一部」を組合掲示板として使用したが、その場所は、2階の保育室に通じる階段の前に当たり、非組合員や保護者の目にふれる場所であった。

【甲1、50、59の1、乙17、1審p11】

#### (4) 延長保育の実現と保護者の関与

平成元年10月、保護者会は、午後7時までの延長保育を法人に要望し、園長や組合からも見解や問題点を聴取し、他園の実情を調査して園長や組合に協力を求めた。これを受けて園と組合は、文京区に予算措置を要請し、文京区の予算に、2年4月からの延長保育実施の為の費用（準正規職員1名とパート職員3名）が計上されたが、4月実施は実現しなかった。

こうした事態を受けて、6月1日、園長・職員・保護者の三者の話し合いが行われた。その中で三者は、6交代の勤務ローテーションによる現行特例保育（開所時間は午前7時30分から午後6時まで）と延長保育実施の際の問題点について検討し、職員からの「お迎え時間の厳守」等の要望を踏まえた上で、同年9月から、午後7時までの延長保育が実現した。

【甲85、86】

#### (5) 当時の組合掲示板の内容

延長保育導入後の5年当時、組合掲示板には、「副園長を入れるよりも現場の保育者を増やして」、「もっと外であそびをいっぱいさせたい」などの保育態勢に関する意見、「国の責任で多様な保育要求に対応出来る保育所づくりを!!」との保育制度に対する要望、「園側から園だよりなどで夜型延長保育実施を考えたいなどとのべていますが、まだ職員と話し合われていないのが現状です。」との労働条件に影響する保育制度変更問題に

ついでに組合の見解などが掲示されていた。

【甲63の2、1審p13】

#### 4 本件申立ての発端となる近年の労使対立等

##### (1) 第1回目の不当労働行為救済申立て

9年12月、組合は、未払いの超過勤務手当の支払いを要求したところ、園は特殊勤務手当と相殺し、これを巡って労使が対立した。

10年3月、保育士X2（現組合執行委員長。以下「X2」という。）は、10年度のクラス担任の人事を巡って園長と対立し、園長に園・職員・保護者会の三者の話し合いを求め、組合は、保護者へのビラ配布、掲示板への掲示を行った。そして、X2は、園長と保護者会の話し合いの様子を録音したテープを、後日、保護者から聴かせてもらった。

園は、6月8日、前記行為を理由として、X2の副主任職を解任した。

10月30日、法人は、掲示板の使用についての定めが含まれている昭和54年締結の労働協約を、11月末日で解約すると組合に通告した。

12月24日、組合らは、当委員会に対し、上記「ないし」の問題等に関し不当労働行為救済申立て（都労委平成10年不第99号）を行った。

なお、この申立て事件係属中の11年5月8日、保護者会から園長と職員の両者宛に、「人事問題等、本来園内で解決すべき問題を保護者に話したり、協力を求めることを控えていただきたいと思います。」「園の内外を問わず、今後、保護者に対する署名活動、ビラの配布、政党の宣伝活動を控えていただきたいと思います。」などの要望が寄せられた。

当時、組合は、掲示板に、「園の経理を明らかにして。教材のリポートや生協物品の割もどし金はどこへ。」「園長は不在が多い。出勤しても朝だけ。日中はどこに行っているのでしょうか。保育園の仕事をしましょう。」などの不満が記載された短冊形の紙を掲示板に張り付けた。

ちなみに、上記園の経理に関しては、東京都による7年度の指導検査で、「東大・生協の割戻金・処理、不適正。」と指摘されたが、その後、改善されず、10年度の検査で改善が確認されたものである。

【甲50、88、90、乙1、6、7、1審p8、4審p38、39】

##### (2) 和解の成立と掲示板の取扱い

12年2月29日、前記申立て事件の和解が成立し、「今後、組合、分会及び組合員は、法人の経営環境の変化をよく認識し、法人は、労働条件の事項の変更に関しては、組合との協議を重視することを確認する。」等の和解協定を締結し、この事件は解決する形となった。

しかし、園長は、労働協約について、「解約の通告を凍結していましたが、労働委員会の和解協定が2月29日に成立しましたので、・・・。」として、労働協約解約凍結の解除を、3月24日、組合に通告したが、組合は、その後も掲示板の使用を継続した。

【甲50、54、乙6、7】

(3) 第2回目の不当労働行為救済申立て

12年10月25日、法人は、65歳の定年を60歳に変更し、「退職後は、本人の希望により4時間の再雇用制度を検討する。」等の文言を付加した就業規則の変更を労働基準監督署に届け出た。

組合は団体交渉を求めたが、園長は、「労働基準監督署が受理したことをもって解決済み」として交渉に応じなかった。

12月13日、組合は、当委員会に対し、上記問題等に関し不当労働行為救済申立て（都労委平成12年不第116号）を行った。

【甲46、48、50、56、乙5、1審p9～10】

(4) 掲示板使用禁止通告と労使の攻防

組合は、12年3月24日の労働協約解約凍結の解除を通告された後も、掲示板の使用を継続し、年度替りの時期にはクラス担任の人事に対する批判を掲示した。

13年3月12日、園長は、組合に提出した文書の中で、「個人の自宅へ、しかも休日にファックスを使用してまで要求して来るのはどうかと思います。そうした組合の行為に対し、私の答えとして以下の考えを明らかにします。」として、初めに組合に謝罪を求め、賞与や労働委員会の問題等に関して考えを述べた後、「廊下の掲示板が理事会と園長（組合担当理事）への攻撃（個人攻撃を含む）と一方的宣伝に使用されています。」と述べ、「掲示板（箇所）の使用承認を3月15日付けをもって、破棄します。なお、3か月の猶予期間を設けますので、平成13年6月15



日以降の使用は禁止されます。変わりの掲示場所については、検討する考えをもっています。」と組合に通告した。

5月7日、職員休憩室内で、戸棚が壁から落下しているのを組合員が発見したが、そこに園長が現れ、引き戸の隙間から、「変わりの掲示板（場所）は職員休憩室に設置し組合に貸与します。」などと記載された文書を差込み、掲示板の場所として落下した戸棚の跡を指示した。

なお、この戸棚の落下を巡って組合は、調査委員会の設置などを求め、ビラ配布や掲示板への掲示を行ったのに対し、園長は、保護者や職員に反論の文書を配布するなどして組合と対立した。

さらに、園長は、6月15日、前記問題に関し、「保育道を守るために」と題する文書を全職員に配布したが、それには、「先日、組合が保育園の外でビラを配布しました。」、「保育道を守るため組合の理不尽な行為には鬼神となって対応します。」などと記載され、これらに併せて、組合員の過去の金銭不祥事等が紹介されていた。

なお、園長は、この文書を園の便りを入れるポストを通じて保護者にも配布した。

掲示板の使用期限とされた6月15日、組合員は、夜遅くまで待機したが、掲示物は撤去されず、組合は、その後も、園長が清瀬市内に設立を計画していた保育園についての質問状等を掲示した。

9月17日、園長は、「組合は廊下の掲示に公開質問なるものを未だにはってあります。」、「X2委員長に新しい保育所を作れないようにしてやる。」等と言われたこともあるとして、清瀬市内の新しい保育所の概要を保護者に明らかにした。そして、9月26日、組合委員長のX2に文書で、「暴力的発言を忘れたのですか。」、「8月27日（月）の給料日に事務室で給料を受け取るとき、私に云った言葉です。」、「貴方が帰った後、すぐに2人で貴方の言葉を確認し手帳に書き留めさせて頂いています。」などと抗議した。

同26日、組合は、X2は「27日は夏休み休暇をとって休んでいました。」、「給与は銀行振込みにしていて園長から受け取っていません。」、「Y1園長は嘘を平気でつき、職員や組合員を攻撃するので

す。」などとして、法人理事長に対応を求めた。

園長は、後日、X2の発言は27日ではなく17日だったと訂正したが、この間の経緯を見守っていた保護者からは、「個人攻撃はよくない、園長としてやることではない。」、「園長の個人的問題を、なぜたんぼぼ保育園の父母に知らせるのが、関係ないことだ。」などの意見が組合に寄せられた。

14年8月、園長は、「労働組合が無断で使用している職員の休憩室です!」、「実態をご覧ください」、「ちなみに職員休憩室を使用している職員約40人のうち組合員は10人のみです。」と記載した紙を数枚の写真とともに組合掲示板のすぐ横に掲示した。

【甲3、17～25、50、63の5、乙2、3、17、1審p14、17、4審p32～33】

(5) 第2回目の不当労働行為救済申立て事件の解決と園長の認識

第2回目の申立て事件は、14年11月25日、「組合及び分会と法人は、法人の就業規則に定めのある定年（再雇用制度導入の問題を含む）及び給与等について、双方の主張に相違があることを確認するとともに、今後も双方が誠意をもって団体交渉において協議を継続し、解決のために努力する。」等の和解協定を締結し、この事件は解決する形となった。

しかし、園長は、14年12月17日、第1回目の申立て事件について、「組合が東京都基準の適用を頑強に教条主義的に主張したため全職員に多大な損害を与えたことをどう考えているのですか。職員に説明し、お詫びはしないのですか。」とか、第2回目の申立て事件について、「組合は自ら訴えを取り下げたことを何故説明しないのですか。なお、不当労働行為も全くなかったことが証明されています。」などの認識を表明し、組合に質問状を提出した。さらに、「この質問状は組合に提出したものです。全員に関係する事なのでお知らせします。」と追記し、これを全職員に配布した。

また、同文書は、保護者も入手できるよう、「ご自由におとり下さい。」と記載された玄関の段ボール箱に入れられた。

【甲26、50、64、1審p14～15】

(6) 怪我を巡る園長と保護者の対立、理事長の辞任

14年10月25日に行われた「芋ほり遠足」の翌日、子供の額の怪我を発見した母親は、担任（非組合員）の対応に不満を持ち、11月14日、園長に怪我は困りますと抗議したが、園長は、「芋で怪我するか？」と述べ、11月21日、事実確認を求めた母親に、「傷跡が残ることを問題にしているようだけど、それなら診断書を持ってきなさい。」と語気を荒げた。

園長の対応にショックを受けた母親は、その後、文京区や東京都の担当者に重ねて指導を求めるなどし、対立は翌年にまで及んだ。

こうした中、法人発足以来24年間理事長を務めたY2は、「日常的な運営はすべて園長に一任しています。」、「今まで漠然と感じていた保育園の将来への不安、主として園長と保護者の関係、そして園長と職員の関係が保育に与える悪影響への不安が私を決心させました。無責任のそしりを免れるつもりはありませんが、もう勘弁してほしい、というのが今の正直な気持ちです。」などと記載した手紙を前記園児の母親に残し、15年3月、理事長を辞任した。

そして、後任の理事長には、6月4日付けでY1園長が兼務する形で就任した。

なお、この件について組合は、10月21日、怪我の問題が未だもって解決されず放置されたままになっているとして園の対応を批判した。

【甲29の1、78、79、5審p10～11、14】

## 5 本件掲示板の廃止及び郵便物・宅配物の取次ぎ拒否

### (1) 園長による掲示物の自力撤去

15年3月31日、園長は、「この掲示板」、「法律に基づく使用制限（所有権は園に移っています）が終了しておりますので至急返してください!」と記載した文書を、「STOP!イラク戦争」などのポスターが貼付されていた組合掲示板に貼り付けた。

また、園長は、5月2日、「内装工事を行いますので、掲示物の撤去を5月10日までお願いします。」、「工事後の掲示板の場所等については、話し合いに応じます。」と文書で組合に通告した。

そして、5月17日、園長は、組合員が誰もいない土曜日、組合掲示板からすべての掲示物を自力で撤去し、持ち去った。

(2) 代替掲示板の場所を巡る労使の対応

15年5月19日、組合は、掲示板の継続使用について団体交渉を求めたが、園長は、6月10日の賃金問題での団体交渉で、「掲示板は更衣室の入り口にしますから。」と述べ、「わたしを攻撃するような掲示板は認めない。」と言い残して交渉を打ち切った。

そこで組合は、園長の提案する更衣室（職員休憩室）は、男性職員や保護者の目にふれない場所であるとして反対し、再三にわたり原状回復を求めたが、園長は、8月28日、「一時不再理の考えを応用し、回答済みとさせていただきます。」とか、9月17日、「管理権の問題ですので交渉事項にはなじみません。」と述べて団体交渉を拒否した。

なお、園長が提案した更衣室は2階奥の突き当りに位置し、その後ミーティング室と用途を変え、通常は施錠されるようになった。

16年6月8日、園長は、組合とは相談することなく、2階から階段を半階分上った所に「掲示板予定」と記載した模造紙を張り付けた。

その場所は職員だけが目にふれる場所であり、また、掲示板を設置した場合、窓全体がふさがれることになるとして組合は反対している。

【甲7～10、36の8、50、59の2、65、乙4、1審p17～19、37～38、2審p39～44】

(3) 郵便物・宅配物の取次ぎ拒否

15年6月10日、園は、「保育園あてに個人や労働組合の信書・荷物が届けられます。」、「今後はその受け取りを断り、返信・返送させていただきます。」と職員に通知した。

しかし、園は、6月30日と9月12日に非組合員の郵便物は取り次ぐ一方、園が残したメモを元に組合が調査したところ、年末に届いた争議団からの宅配物は2回とも、受け取りを拒否されていた。

ちなみに、従前は、園に届く組合関係の郵便物・宅配物は、園が受け取り、組合用の郵便入や戸棚の上に置かれ、郵便物は東京地本等から月数回、宅配物は争議団から年3～4回届き、宅配物では1箱10kgに達する物もあったが、これらの取次ぎが、園の業務に重大な支障を生じさせるなどとして園と組合とが対立したことはなかった。

16年3月5日、園は、取扱いを変更する旨を表明し、園の郵便受けに配達された組合関係の郵便物は、組合員に知らせるようにした。

しかし、17年初旬、園長は、非組合員に配達された書留郵便物の受領書に電話をかけながら押印している姿を、玄関で園児に靴を履かせていたX2に目撃されている。

【甲11、50、66の2、乙4、11、12、1審p20～23、2審p50、4審p29、5審p45～46】

- (4) 15年12月24日、組合らは、「掲示板の廃止」及び「郵便物・宅配物の取次ぎ」に関し本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 6 その他法人の組合への対応等

### (1) 就業規則変更問題に対する法人の対応

15年10月16日、就業規則の全面的な変更案を説明するとして職員会議が開かれ、園長は、変更内容を順次説明した。

途中、職員から、事前に資料の配布がなく職場代表者の氏名も既に記入されているとの異議が出されたが、話が労働協約に移り、職員が、「組合と事前にやるべきでしょう。」と発言したところ、園長は、「組合との話になってしまったので・・・。」と述べて職員会議を打ち切った。

就業規則の変更をこの日初めて知った組合は、以降、重ねて団体交渉を求めたが、結局、交渉は行われなかった。

この就業規則の変更で、「退職後は、本人の希望により4時間の再雇用制度を検討する。」との規定が削除されたが、法人は、11月14日午前、「賛成します。」との過半数代表者の意見書を添付して就業規則の変更を中央労働基準監督署長に届け出た。

同日午後、団体交渉が行われ、就業規則変更の届出が既に済んだことが明らかになったが、交渉の途中で園長は、「じゃもう1時40分になったので終わりましょう。」と述べて団体交渉を打ち切った。

ちなみに、団体交渉の時間帯について、組合は、勤務終了後を要求しているが、園は、園児の午睡時間帯を利用した午後1時から3時までの間に1時間程度応じている。

【甲36の3～4、50、乙5、1審p25～27、30～33】

(2) 団体交渉等における園長の態度

園長は、15年10月23日、「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい。」とか、12月12日には、「アホではないか。」と団体交渉で発言した。しかし、「アホではないか。」との発言について園長は、15日、「話し合いの妨げになる恐れがありますので一言お詫びをし撤回しておきます。」と表明した。

16年3月9日、職員会議終了後の午後6時頃、組合員7、8名が事務室を訪れ、16年度の延長保育の担当について団体交渉を求めたが、園長は、「やらないよ、忙しい。」などと述べて事務室を出ようとした。

組合員らは、出口をふさぎ、口々に「汚いから触るな。」などと繰り返したところ、園長は、「バイキンがついた、汚い。」と言って組合員を押しつけ退室した。

【甲35の35、36の1、36の6、50、乙17、1審p34～35、4審p42～45】

(3) 職員会議等における園長の言動

15年11月4日、園長は、組合に宛てた「私は組合員の起こした事故で困っている。」との文書を職員にも配布し、保護者にも配布するため、「ご自由におとり下さい。」と記載された玄関の段ボール箱に入れた。

本件申立て事件係属中の16年4月22日、園長は、「さて、組合(X2委員長)がまたも保育園における子供たちのケガの件を東京都の労働委員会に提出しました。」との文書を、5月6日にも、「またも事実と違う文書をだしています。」との文書を職員に配布したが、5月6日の文書には、申立人らが4月20日に当委員会に提出した準備書面(1)の5ページ目の全部が複写され添付されていた。

16年9月17日、園長は、パート職員等を含めた全職員を集め、職員会議を開催して資料を配付したが、その資料は、申立人らが本件審査において当委員会に提出した書面(準備書面(1)、甲第29号証の1～2、甲第33号証)の一部を切り張りして作成したものであった。

その記載内容は、「経験の浅い職員に負担がかかる施策をとっていることが、ケガや事故多発の要因の一つとなっていると、          考えています。」、「私達          は、・・・のケガ問題が未だもって解決されず放

置されたままになっていることに、園としての責任が・・・。」、「保護者への配布物の中に“事故、ケガに対して責任の追求はしないでほしい。行事ができなくなる”との記載があった。」などとするもので、「組合は」とか「組合」と記載された部分は黒塗りされていた。

この職員会議で園長は、15年と16年に起きた10件の事故と関係する職員名を明らかにした後、「うちの保育園の中の事故のことが外に出まわっている・・・。」などと述べ、それぞれの記述に話題が移ったが、折に触れ園長は、「書いた人、名乗ってくれませんか。」、「誰が書いたんですか。私が書いてごめんなさいといって。」などと繰り返し発言した。

なお、園長が「私はあえて黒塗りしている。」と発言したことに対し、非組合員から、「わかっているのに。何故そうする必要はあるんですか。」と疑問の声も出た。

9月22日、園長は、「職員のみなさんありがとう」との文書を職員に配布したが、それには、「私が期待した職員会議の目的は前述した点に加え、・・・文書を書いた本人（名前）X3氏であることを事前に知っていますが、あえて公表せず本人の自己責任であきらかにされることと全職員と私への謝罪をされることを期待していました。」などと書かれていた。

組合は、前記9月17日と22日の園長の対応に抗議したが、園長は、24日、組合の配布した文書に「当法人及び当園を誹謗中傷し、職場秩序に影響を与える記載がありました。」として、X2に弁明を求めた。

組合は、27日、X2個人に聞くことは筋違いであると反論したが、園長は、10月6日、「職員会議で私は組合のくの字も言っていないのに組合を攻撃したと嘘をついてピラを作成、配布している。」などとして、X2に対して厳重に注意すると述べ、重ねて弁明を求めた。

【甲準1、甲27、29の1～2、33、34、37～42、49、50、64の1～4、1審p15、4審p39～42】

- (4) 16年7月29日、組合らは、「就業規則変更問題に対する法人の対応」及び「団体交渉等における園長の態度」に関し、また、同年11月24日、「職員会議等における園長の言動」に関し請求する救済の内容を追加した。

(5) 最近の園の出来事

17年1月28日、法人は、X2が16年9月8日に園児の髪の毛を保護者の了解なく切ったとして、同人を5,000円の減給処分とした。

2月17日、X2は、この減給処分は無効であるとして5,000円の支払いを求める訴えを東京地方裁判所に提起したが、同裁判所は、11月24日、原告X2の請求を棄却した。そこで、同人は、12月8日、東京高等裁判所に控訴したが、翌18年1月27日、同控訴を取り下げた。

組合は、17年3月末日に定年となる組合員X4の再雇用を要求していたが、園長は、2月23日、X4に3月末日の退職を伝えた。

翌24日、卒園児とのお別れ会が開かれたが、従前行われていた退職者の紹介は省略され、X4は、予め考えていた園児達への挨拶を述べることなく退職した。

なお、再雇用制度は、翌18年4月から実施されている。

組合は、掲示板廃止後は、園舎の前でビラ配布を行っているが、18年に入り、警察官がかけつけるなどしたことがあった。

【甲51、52、118の11、122の1、乙13、18～20、1審p39～41】

### 第3 判断

#### 1 申立人組合らの主張

##### (1) 掲示板の廃止

園長は、その特異な保育観に基づき、組合排除を経営の最優先課題と位置付け組合攻撃を続けている。

保護者と組合は、保育制度の改善等の運動を進め、組合は、掲示板を通じて保護者に情報を伝達し、職員の労働条件について理解と協力を求めてきたが、法人は、掲示板を廃止し、園の施設を使って組合攻撃を行っている。法人の行為は、組合の弱体化を狙った支配介入である。

##### (2) 郵便物・宅配物の取次ぎ

法人は、組合の郵便物等の取次ぎを拒否し、非組合員の郵便物は取り次いでいる。現在、一部郵便物の取次ぎは再開されたが、一時的なものであり、こうした取次ぎの拒否は、組合活動を妨害し、組合の弱体化を目的としたものである。



(3) 就業規則変更問題に対する法人の対応

労働条件の不利益変更問題では、法人は、人事問題は使用者の専権事項であるとして交渉を行わず、「誠実に協議する」との労働委員会での和解を反故にし、一時不再理として交渉議題に入らないなどの態度に終始している。

(4) 団体交渉等における園長の態度

団体交渉の席上、園長は、「アホではないか。」、「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい。」などと発言し、また、団体交渉の申入れに、「バイキン・・・。」と言って追い返すことは、組合敵視の象徴で不誠実な交渉態度である。

(5) 職員会議等における園長の言動

園長は、職員会議で、申立人らが労働委員会に提出した書面を配付して本件申立てを非難した。また、調査期日のX2委員長の発言を捉えたりして、組合らの主張立証活動を批判する文書を全職員に配付した。

園長の行為は、救済申立てに対する報復で組合に対する支配介入である。

2 被申立人法人の主張

(1) 掲示板の廃止

掲示板貸与の労働協約は存在せず、園長の個別許可により掲示物を貼らせてきた。しかし、「園長への誹謗中傷」、「保育には無関係なこと」、「人事に対する攻撃」などがひどくなり、苦情が寄せられていた。

法人は、掲示板を貸与する義務はないが、保護者らの目につかない別の場所を提案している。しかし、組合は、これを拒否している。

組合は、園の前などでビラを配布しており、組合活動上の支障はない。

(2) 郵便物・宅配物の取次ぎ

郵便物の交付や受領に関する労働協約は存在せず、請求の根拠はないが、現在、配達された郵便物は全て取り次いでいる。

一方、宅配物は、組合員、非組合員に関係なく、取り次いでいない。

(3) 就業規則変更問題に対する法人の対応

再雇用制度を検討するとの条項の廃止に際しては、説明会を開催して過半数の職員の賛成を得、代表の意見書を添えて監督署に届け出た。また、

組合にも同様に説明を行い、変更の根拠は提示済みである。

なお、18年3月30日、再雇用制度は発足し、本件の救済利益はない。

(4) 団体交渉等における園長の態度

組合員らが事務室に乱入して園長を取り囲み、退出しようとした園長に体を押し付け、「汚いから触るな。」と園長に怒鳴ったが、園長は、「アホ・・・。」、「バイキン・・・。」とは言っていない。また、「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい。」との発言は侮辱には該当しない。

(5) 職員会議等における園長の言動

組合のビラに、園で怪我が起こっているなど信用を毀損することが書かれており、誹謗中傷に対し職員が一致協力するため職員会議を開催した。

配付した資料では「組合」という文字を消し、会議では組合員も自由に発言したが、職員会議での批判が組合活動への介入というのなら、時間中の違法な組合活動に対するものとなり、支配介入が成立する余地はない。

3 当委員会の判断

(1) 掲示板の廃止

認可保育所の保育条件や労働条件は、最低基準や補助金により大枠が決まるため、保護者や労働組合は、東京都等への要請活動を行うなど保育問題に積極的にかかわった。また、園の発足を境に、運営の主体は、労働組合や保護者から法人に移行したものの、当時は組合活動での施設利用が大幅に認められ、延長保育導入問題に保護者が積極的に関与するなど、園における組合や保護者の存在は大きかった（第2、2、同3）。

これら園が置かれた環境と経緯を背景に、組合は、当初の頃は、保育態勢や保育制度に対する見解等を掲示板に掲示していたものの、平成10年頃を境に園長への批判を強め、自らの正当性を保護者や職員に訴える内容の掲示を行い（第2、3(5)、同4(1)(4)）、園も、「組合の理不尽な行為には鬼神となって対応します。」などの組合批判を繰返し、文書を保護者や職員に配布した（第2、4(4)(5)）。

こうした事態に、「・・・園長と保護者の関係、そして園長と職員の関係が保育に与える悪影響への不安が私を決心させました。」（第2、

4(6) )として法人の前理事長が辞任の際に懸念を表明したように、労使の対立は深刻となった。

そして、かねてより掲示板の廃止を求めていた園長は、15年5月17日、掲示物を自力で撤去し、その後、保護者の目にふれない場所での代替掲示板設置を主張し、組合との交渉を拒否している(第2、5(1)(2))。

その後も園長は、組合批判を続けている(第2、6(3))が、組合の園舎の前でのビラ配布には警察官がかけつけるなどした(同(5))。

ところで、本件における組合掲示板は、組合内部の意思伝達の手段であるとともに、外部に対しては、ビラの配布などと同様、非組合員や保護者にその存在を示し、保育態勢や保育制度に対する見解等を表明するための重要な手段となっていた。そして、掲示内容は、本来、組合の自主的判断に任されるべきもので使用者の介入は許されないが、うそ偽りや誹謗中傷を述べることは許されないというべきである。

しかし、組合掲示板が使用者による便宜供与であるとはいえ、その供与や廃止が組合への支配介入を目的とした場合には、別個の問題が生ずる。

法人は、掲示板貸与の労働協約は存在せず、園長の個別許可により掲示物を貼らせてきたが、「園長への誹謗中傷」などがひどくなったので本件掲示板を廃止し、別の場所を提案していると主張する。

確かに、法人は、10年10月30日、掲示板の使用についての定めが含まれている労働協約の解約を通告し(第2、4(1))、その後、解約を一旦凍結したものの、12年3月24日には凍結を解除すると通告し(同(2))

)、その後も組合が掲示板を使用し続けたため、法人は、13年3月12日、掲示板の使用承認を破棄すると通告し(同(4))、15年5月2日、掲示物の撤去を組合に求め(第2、5(1))、同月17日、園長は掲示物を自力撤去した(同)。さらに、法人は、15年6月10日と16年6月8日、代替掲示板の場所として、それぞれ、保護者の目に付かない別の箇所を提示する(第2、5(2))など、外形的には一定の手順を踏んだ対応を行った事実が認められる。

しかし、凍結を解除するとの12年3月24日の通告は、同年2月29日の

和解成立直後の通告で唐突の感は否めないこと、その後も組合が1年近く掲示板を使用し続けたこと、掲示板の使用承認を破棄するとの13年3月12日の通告は、休日、自宅にファックスした組合の行為に対しての対抗措置の色彩が強いとみられること、15年5月2日に掲示物の撤去を組合に求めた時の理由は内装工事であったが、工事終了後も園長が自力撤去した掲示物は戻っていないこと、15年6月10日と16年6月8日に園長が提案した代替掲示板の場所は、通常は施錠される部屋であったり、窓全体がふさがれる場所であったりして無理があるとみられること、その後、組合との交渉に応じていないこと等を併せ考えると、法人の対応は、相当の経路を経て掲示板を廃止したものとは認められない。

前記事実に加え、掲示板廃止の時期は、前記で述べた如く、園の運営や労働条件を巡って労使が激しく対立し、組合は掲示板を使用して、園長は園の施設を使用して、園の運営に大きな影響力をもっている保護者に対して自己の正当性を訴える中で行われたものであり、これら事実と、認可保育所としての園が置かれた環境、園が運営されてきた経緯、和解で解決した事件に対する園長の独自の認識、園長と職員との関係についての前理事長の懸念等を併せ考えると、本件掲示板の廃止の真の目的は、園長が主張するところの「誹謗中傷」等を止めさせるというよりも、常日頃、組合と対立し、その活動を嫌悪していた園長が、組合の主張や見解が掲示板を通じて保護者や非組合員に伝わり、よって、組合の影響力が保護者や非組合員に及ぶことを妨げることにあったと解するのが相当である。

以上のことから、本件掲示板を廃止した法人の行為は、組合の弱体化を目的に行った、組合の組織・運営に対する支配介入に該当するといわざるを得ない。

## (2) 郵便物・宅配物の取次ぎ

15年6月10日の園の通知により、組合は、郵便物・宅配物を受け取れなくなったが、非組合員への郵便物の取次ぎは一部見受けられ(第2、5(3))、その後、郵便受けに配達された物は組合員に知らせるとの扱いに変更されたが、非組合員宛の書留郵便物は、園長が受領するなど取

扱いの違いが見受けられるところである（同　）。

これら園の対応は、5月17日の園長による掲示物の自力撤去に続く一連の行為であるが、前記(1)で判断した園長の組合への対応と郵便物・宅配物の取次ぎによる業務への支障の程度（第2、5(3)）とを併せ考えると、本件郵便物・宅配物の取次ぎ拒否は、申立人らの組合活動を嫌悪していた園長が、組合活動を妨害するために行ったものと解するのが相当であり、したがって、上記行為は、法人が組合の弱体化を目的に行った、組合の組織・運営に対する支配介入に該当する。

(3) 就業規則変更問題に対する法人の対応

15年10月16日の職員会議で、就業規則の変更により、「再雇用制度を検討する」との従前の文言が削除されることを初めて知った組合は、団体交渉を求めたが、団体交渉は行われなかった。そして、法人は、11月14日午前、就業規則の変更を中央労働基準監督署長に届け出て、同日の午後、団体交渉に応じている（第2、6(1)）。

しかし、再雇用制度は、翌16年度末に定年退職予定者（第2、6(5)）を抱える組合にとっては、組合員の重要な労働条件で、「再雇用制度を検討する」との文言は、12年10月の就業規則変更の際、定年を65歳から60歳に変更したことに伴い付加されたもので（第2、4(3)）、都労委平成12年不第116号事件の和解において、定年（再雇用制度導入の問題を含む）等について労使双方が、「誠意をもって団体交渉において協議を継続し、解決のために努力する。」と協定したものであり（同(5)）、先に就業規則の変更を届け出て、その後に組合との団体交渉に応じるとの法人の対応は、不誠実な交渉態度である。

(4) 団体交渉等における園長の態度

園長は、団体交渉の席上、「アホではないか。」、「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい。」と発言し、団体交渉の申入れに来た組合員に、「バイキンがついた、汚い。」と発言した（第2、6(2)）。

これら園長の発言のうち、「アホではないか。」との発言は、「話し合いの妨げになる恐れがありますので・・・。」として後日、お詫びを

して撤回しており、また、「バイキンがついた、汚い。」との発言は、団体交渉を求めに来た組合員が事務室の出口をふさぎ、「汚いから触るな。」などと口々に繰り返した中で、園長が退出しようとした際の発言で、偶発的な発言ともみられるが、「あんたたちもあと5年くらいのことだからどうでもいい。」との発言は、話合いの妨げになる虞がある発言であり、不誠実な交渉態度であるといわざるを得ない。

(5) 職員会議等における園長の言動

15年11月4日、16年4月22日、同年5月6日、保育園での事故に関し、組合を批判する文書を職員や保護者に配布していた園長は、16年9月17日の職員会議で、組合が本件審査において当委員会に提出した書面の一部を切り張りして作成した資料を配布し、「誰が書いたんですか。」などと繰り返し発言した(第2、6(3)～ )。

法人は、この職員会議は「園で怪我が起こっているなどの誹謗中傷に対し職員が一致協力するため開催した。」と主張する。

しかし、会議の中で園長は、「誰が書いたんですか。」などと繰り返し発言したこと(第2、6(3))、配布された資料の組合等の文字は黒塗りされていたものの、非組合員からも「わかっているのに。」などと疑問の声が出たこと(同)、後日、園長が「X3氏であることを事前に知っていますが、」などと明らかにしたこと(同)、「私は組合のくの字も言っていないのに組合を攻撃したと嘘をついてピラを作成、配布している。」としてX2に嚴重に注意し重ねて弁明を求めたこと(同)などを総合すると、会議の主目的は、園長が主張する犯人が組合であることを非組合員に印象付け、組合を非難することにあつたと解するのが相当である。

以上のことから、16年4月22日以降の職員や保護者に対する組合批判の文書配布と本件職員会議における園長の言動は、非組合員に対して組合らの組合活動や不当労働行為救済申立てを非難したものであり、これらは、法人による組合の組織・運営に対する支配介入に該当するといふべきである。

(6) 本件救済方法について

本件組合掲示板については、その廃止に至る経緯（前記(1)）を考慮すると、その場所・大きさ・掲示内容等の具体的条件等については、労使の実情に即して決せられるのが望ましいというべく、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、労使協議が整うまでの間、組合による掲示物の事前届出を前提に、従前の場所を使用させることが相当であると考ええる。

また、郵便物・宅配物の取次ぎについても、その範囲、方法等の具体的条件等については、労使の実情に即して決せられるのが望ましいというべきであるから、主文第2項のとおり命ずることとし、就業規則変更問題に係る団体交渉については、今後同様の問題が生ずることも考慮し、主文第3項のとおり命ずることとする。

ところで、組合らは、園長が侮辱的発言を行わず団体交渉に誠実に応じること及び職員会議等で本件申立てを非難しないこと等をも求めているが、本件の救済としては、主文第4項の程度で足りると考える。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、組合掲示板を廃止したこと、郵便物・宅配物の取次ぎを拒否したこと及び職員会議等における園長の言動は、いずれも労働組合法第7条第3号に、また、就業規則変更問題に対する法人の対応及び団体交渉中の園長の発言は、同法同条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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19年2月20日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三