

2007年12月12日

社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会  
評議員 各位

社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会  
事務局職員飯島勤ら9名の代理人  
弁護士 西 村 正



## 12月18日評議員会に向けての申し入れ

当職は、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会の職員9名の代理人として、評議員の皆様に対し、法律専門家の立場から、評議員会において、下記の事項を念頭に置かれ、適正・適法な評議を行われますよう申し入れます。

### 記

1 前提として申し上げなければならないことは、就業規則の変更は、労働契約内容の変更にあたることが多いため、原則として労使の合意のもとになされなければならないものです。労使の合意なく、就業規則を一方的に不利益に変更することは大きな問題であり、違法と評価される可能性もあります。とりわけ「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは許されない」（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決）と最高裁判例も明示しています。就業規則（付属規定）の策定にあたっては、そのような一方的不利益変更にあたらないのかどうかに着目されて審議いただきたいと強く申し入れます。

2 今回の就業規則変更には、違法と思われる点が多々あります。

まず、本年5月24日、理事者とユニオン東京合同との間に交わされた確認書（労働協約）で、就業規則改定前に組合と協議することが確認されているにもかかわらず、それに違反して、組合協議なしに変更が決定されている点です。

次に、新たに60歳定年制を規定し、十分な経過規定や代替優遇規定もないまま現在の職員に適用することは、合理性のない不利益変更といわなければなりません。

さらに、普通解雇の規定の中に、罰金刑を超える罪に当たる行為、就業規則違反、上司の指示違反など、懲戒事由として扱われなければならない事由が混在しており、その場合に懲戒手続きを経ないで解雇しうるとするの違法です。

また、懲戒事由が驚くほど細かく規定され、その上、教唆、扇動、帮助、隠蔽

までも懲戒事由と定めるのは、尋常なことではありません。特にそれを必要とする立法理由もないまま、このような規定をおくことは、合理性のない不利益変更にほかなりません。

その上、身体、精神の障害や職務遂行能力を理由とする普通解雇が規定されていますが、合理的配慮義務を定めることなく解雇規定を定めることは、国連障害者権利条約27条に違反するものであり、障害者に関する社会福祉法人としてあるまじき規定であるといわざるを得ません。

このままでは、変更就業規則の実施は認められません。

- 3 付属規定として、給与規定や退職金規程が審議される際には、現行の給与金額が切り下げられるとか、すでに定まっている退職金額が削減されるという事態が具体的に生じる場合には、前記最高裁判決の立場からも、明らかに違法となりますので、そのような事態にならないように目を配っていただきたく、重ねて強く申し入れるものです。

以上