

神奈川県、昭52不4、昭52.11.16

命 令 書

申立人 聖光学院教職員組合

被申立人 学校法人 聖マリア学園

主 文

- 1 被申立人学園は、申立人組合の申し入れる団体交渉について、団体交渉ルール制定の先議に固執してこれを拒否してはならず、また、団体交渉の場所、時間、交渉員等について自己の提示する条件にのみ固執することなく、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 2 被申立人学園は学校施設等の利用について、申立人組合に許可願を強いるなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人学園は本命令交付後5日以内に、下記誓約書を申立人組合に交付しなければならない。

誓 約 書

当学園が貴組合の団体交渉申し入れに対し、団体交渉ルール制定の先議を口実としてこれを拒否しつつけるなど誠意をもってこれに応じなかったこと、及び学校施設利用について貴組合に許可願を強いたりしたことは、神奈川県地方労働委員会によって不当労働行為と認定されました。

ここに当学園の行為について深く反省し、今後再びこのような不当労働行為をしないことを固く誓います。

昭和 年 月 日

聖光学院教職員組合

執行委員長 A1 殿

学校法人 聖マリア学園

理事長 B 1

理 事 B 2

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人学校法人聖マリア学園（以下「学園」という。）は肩書地（編注、東京都）に主たる事務所を置き、横浜市中区滝ノ上100番地に聖光学院中学校、同高等学校を設置している学校法人であり、申立て時における聖光学院中学校、同高等学校の教員、事務職員は約66名である。

(2) 申立人聖光学院教職員組合（以下「組合」という。）は聖光学院中学校、同高等学校に勤務する教員、事務職員をもって組織する労働組合であり、現在組合員は37名である。

2 団体交渉申入れとその後の経緯

(1) 昭和51年9月27日聖光学院中学校、同高等学校に勤務する教職員25名が組合を結成した。翌28日組合は、組合結成の通告書、正当な組合活動の保障・賃金・受持ち時間等5項目を記載した団体交渉申込書および要求書を学園に提出し、昭和51年10月8日午後4時40分から学校内で団体交渉を行なうことを申し入れた。

(2) 10月1日学園は、団体交渉は今回初めてのことであるから、まず交渉ルールを確立したいとして、10月7日か12日に学校外の電々会館で予備交渉を持つことを回答し、交渉に関する覚書を添付して次のような交渉ルールの提案を行なった。

- ① 交渉の申し入れは双方とも2週間以上前に議題、希望日時を文書で明示して行なうこと。（場所は学校外とし学園側がこれをととのえること。）
- ② 交渉委員は双方とも4名以内とすること。
- ③ 交渉委員は聖光学院教職員に限ること。

- ④ 時間は1時間半以内とすること。
 - ⑤ 交渉当日の5日前までは双方2名で予備交渉をし、議題の審議順序等を整理するとともに、交渉委員として出席する者の名簿を交換すること。
 - ⑥ 交渉がこの覚書および予備交渉の取決めと異なることとなったときは、交渉を打切ることができる。
 - ⑦ 議題は労働条件に限ること。
- (3) 10月5日組合は9月28日付団体交渉申込書どおりの「団体交渉」を開催することを要求した回答書を学園に提出した。
- 10月7日学園は10月12日に「予備交渉」を持つよう再度提案し、結局、10月9日組合は「交渉」という名目で出席することを約束した。
- (4) 10月12日電々会館において組合8名、学園4名の出席のもとに交渉が開かれた。学園は、交渉に関する覚書についての説明を行なったが、組合要求書について組合が説明しようとしてもそれには応ぜず、交渉ルールが決まらなければ本交渉には入れないとした。
- (5) 10月13日組合は、9月28日付記載の要求書の内容で、10月14日から20日までの間に団体交渉を行なうことを申し入れ、交渉ルールの問題については学園側から提案があればこれを議題のなかに含める用意があることを付記した。これに対して学園は、翌14日に10月22日に団体交渉を持つ旨を回答し、議題については「10月12日の交渉ルールについての組合側の意見を入れた修正案を作成するから22日の交渉はまずこれを議題としこの議題についての合意ができてから他の議題にはいる」ことを提案した。
- (6) 10月15日学校1階応接室で予備交渉が持たれ、学園は交渉に関する覚書の修正案を組合側A1執行委員長に手交した。修正案は、交渉の申し入れ2週間前を10日前に、交渉委員4名以内を6名以内に、交渉時間1時間半を2時間に、それぞれ修正し、③項と⑥項を削除したものであった。10月18日再度の予備交渉が学校応接室で持たれ、10月22日レストランかおりで団体交渉を行なうことに合意された。
- (7) 10月22日レストランかおりで組合5名、学園4名が出席して団体交渉が行なわれた。

組合は9月28日付の要求項目をとりあげるべきであると主張したが、学園は「10月15日および18日の予備交渉における組合側からの要望、すなわち団体交渉ルール確立のための審議と組合要求事項の審議とを並行して行ないたい趣旨に対する回答」なる文書を読みあげたうえ、組合に手交した。その主な内容は「今回は聖光学院に組合ができて初めての団交であるから他の議題に入る前に団交ルールを決めるのが当然であり、今後の団交の円滑な運用のために必要であると考えています。従って組合のルール確立のための団体交渉を並行して行なうことは避けたいと思います。」というものであった。結局組合は「並行審議」を主張、学園は「交渉ルール先議」を主張し団体交渉はものわかれとなった。

その後9月28日付の組合要求事項については現在に至るまで団体交渉は開かれていない。

3 年末一時金についての団体交渉申し入れとその後の経緯

- (1) 昭和51年11月18日組合は、年末一時金（一律加給金として9万円支給）を議題とする団体交渉申込書を学園に提出し、11月24日午後4時30分から学校内1階会議室で団交を行なうよう申し入れた。
- (2) 11月19日学園は、年末一時金の問題は急を要する問題であるからこれに応ずると回答したが、「場所は学園が用意する電々会館会議室」とし、「団体交渉は昭和51年10月15日付学園発交渉に関する覚書により実施する」と主張した。11月20日予備交渉が持たれ交渉場所等を協議したがまとまらず、組合は学校内を団体交渉の場所としない理由を文書をもって回答するよう学園に要求した。
- (3) 11月22日学園は、交渉場所について「団交を学校内でやらねばならぬ、あるいは学校外で実施すべきであるという主張についてはいずれも法的には根拠はありません。ただ学園としては静かな教育の場で労使交渉を行なうことは好ましくないということです。」という理由をあげ、学校外で実施したいとの回答書を組合に手交した。
- (4) 結局、11月24日の団体交渉は組合側が学校、学園側が電々会館でそれぞれまっていたため流れてしまい、11月30日に予定された団交も同様に実現しなかった。

- (5) 12月7日横浜労政事務所のあっせんにより、学校内の校長室で組合5名学園4名が出席して団体交渉が行なわれた。12月13日も再度の団交がもたれたが進展せず、翌14日3度目の団交のとき学園は組合の要求に応ずることはできないという最終回答書を組合に手交した。加給金をだせない理由として学園側は、県の職員に準ずるのが妥当であること、給与水準が他校に比して低くないこと、財政上困難であること、という諸点をあげている。
- (6) 12月15日組合は、当委員会にあっせんを申請したが不調に終り17日申請を取下げた。
- (7) 昭和52年1月16日および1月22日組合は再度年末一時金について団交を申し入れたが、学園は、組合が労働委員会へのあっせん申請を取下げたこと、および最終回答を変更する意志がないことを理由として団交に応じられない旨を1月20日、24日の2回にわたり回答した。

4 本件申立後の経過

- (1) 昭和52年2月19日組合は、ボイラーマンA2の給与について団体交渉を申し入れたのに対し、2月22日学園は、交渉のあり方等について労働委員会で審議中であり、また現段階では団交場所について合意が得られないと思うので、団交は先に延ばしたいと回答した。
- (2) 2月25日組合は再度団体交渉を申し入れたが、2月28日学園は「2月19日付お申し入れの議題は必ずしも緊急を要することではありませんので、2月22日付にて回答した通り団体交渉を先に延ばしたいと考えます。」と回答した。
- (3) 3月7日組合は、上記の学園の態度に抗議のうえ、3月14日に学校内1階会議室で、2月19日付の申し込みの件と、昭和51年度年度末手当の増額支給に関する件について団体交渉を行いたいと申し入れた。3月10日学園は、組合からの再三の申し込みであるので電々会館で団体交渉を持つと回答したのに対し、3月12日組合は、学園の提案は不当だとしながらも、継続審議となった場合は次回から学校内で団体交渉を開くことを条件に、電々会館で団交を持つと回答した。
- (4) 3月14日電々会館で団交がもたれ、学園は昭和51年度年度末手当の増額支給につい

ては精勤手当として支給することを組合に通告したが、その内容は1人25,000円を限度とし、欠勤や有給休暇1日について1,000円差引くというものであった。当日の議題で合意したのは、その他の議題については継続審議とすることと、次回団交期日のみであった。

- (5) 3月25日組合は、学校内で4月4日に開きたいとして継続審議となった議題の団体交渉を申し入れたが、3月30日学園は4月4日電々会館で実施したいと回答し、結局団体交渉は行われず、同様の経過で4月12日、4月27日に予定された団体交渉も流れてしまった。

5 会議室の使用等について

- (1) 組合は、昭和51年10月26日、同28日、11月5日、同12日、同17日、学校の会議室を使用して執行委員会その他の組合活動に利用してきた。その使用については、いずれも口頭での届出だけであった。
- (2) 11月22日学園は、就業規則にいう所定の様式を急拠作成し、この書式によって許可を願出するべきものとした。11月24日組合のA1執行委員長は押印しないで許可願を出したところ、11月29日学園は、会議室の使用について厳正な許可手続きをとるよう記載した通告書を出した。
- (3) 12月1日組合は、許可願を使用届出に書き替え、「許可願は従来慣行を破るものであるから届出にさせていただきます」旨を付記して学園に提出し、1階会議室を利用した。翌12月2日学園は「正式許可を得ることなく、勝手に学園施設を使用したことは甚だ遺憾に思います。このような学園の秩序をみだす行為が今後も繰返されることのないように慎重な行動をとるよう警告いたします。」との警告書を組合に出した。12月5日組合は許可願に関する抗議文を提出した。
- (4) 学園は、組合に対して、12月18日「服務規則の厳守について慎重に行動するよう」再度通告し、さらに、翌昭和52年1月10日服務規則違反の責を問われることのないよう重ねて通告した。

第2 判断および法律上の根拠

1 当事者の主張の要旨

(1) 組合は、学園が団体交渉ルール在先議および制定に固執し、それを団体交渉開始の条件とすることは、明白な団体交渉拒否の不当労働行為であると主張する。また年末一時金の問題についての学園の姿勢はみずからの結論を組合に対して一方的に押しつけることだけに終始し、誠意を尽しているものとは到底認められず誠実団交応諾義務に違反すると主張する。

組合はまた、学園が組合活動以外については教職員に学校施設を自由に利用させているにもかかわらず、組合活動に限って許可制を強要するのは組合に対する支配介入行為であると主張する。

(2) 学園は学園・組合の双方とも初めての団体交渉であるのだから、まず交渉のルールを確立することが当然であり、交渉ルール、とくに場所についての合意に達しなかったので団体交渉が流れたにすぎないと主張する。事実、年末一時金の問題については3回団交に応じており、その後は組合が労働委員会のあっせん申請を取下げ、学園としても最終回答を変更する意思がなかったため団交に応じなかったものであり、正当な理由なくして団体交渉を拒否したと非難されるいわれはないと主張する。

また、組合の集会に会議室を使用する場合、許可願を提出すべきこととしているのは、就業規則の規定にもとづくものであり、学園が管理権を有する学校施設を利用する以上は当然のことであると主張する。

2 不当労働行為の成否

(1) 学園は、学園・組合とも初めての団体交渉なのだからという理由で、場所、時間、交渉員など交渉ルール在先議と制定を団交開始の条件としている。しかし、団体交渉は組合活動の中核であり労使間の信頼関係を確保するための最も重要な手段であるから、ともかく交渉に応ずることが先決であって、必ず交渉ルールを決めておかなければ団交を始めることはできないと考えるべきものではない。交渉ルールは労使間において協議し、団交を積み重ねてゆくなかで自然に形成され成熟していくものである。まして事実認定にもうかがえるように学園側が一方的に設定した交渉ルールを前提に

して団交に応ずるといような態度は、かえって団交の円滑な進展を妨げ、労使間の信頼関係を阻害する要因になりやすいものである。

学園は団体交渉の場所が合意されなかったから団交が流れたにすぎないという主張をしている。しかし学校という静かな教育の場で労使交渉を行ないたくないという主張自体、団体交渉というものが著しくけんそうにわたることや、労使間の紛争発生を予想させるものであることを前提にしておりそのような前提は、団体交渉に対する偏見であり、ひいては労働組合そのものに対する嫌悪のあらわれにほかならない。また学園は私学の特色を保つためにも学校を教育の場に限らなければならないとの強い信念をもっているというが、その信念はともかく、一步誤まれば労働組合の活動を学校外に放逐する姿勢に通じやすい。学園の提案した交渉場所（電々会館）にしても学校から至近距離にあり妥当な場所だと考えたからといっても、学校内には団体交渉のできる部屋がないわけではなく、また実際行なわれた3回の団体交渉も現実になんら不都合はなかったのであるから、学園の主張を一方的に組合に押しつけることは許されない。

結局、組合の要求事項になんら答えることなく、場所、時間、交渉員などきわめて制約的な交渉ルールを提案し、その合意が得られなければ団体交渉に応じないとする学園の態度は明らかに組合を忌避するもので正当な理由とは認めがたい。

- (2) 学園は年末一時金の問題については緊急のことと認め、校長室で団体交渉に3回応じており、その後は組合が労働委員会へのあっせん申請を取下げ、学校も最終回答を変える意思がないので団交に応じなかったと主張している。しかし、学園の回答が、十分な経理説明もなくゼロ回答に終始し「県並み」という線から一步も出ないものであったことは前記認定のとおりである。そのために当委員会におけるあっせんも不調に終わったのであるが、だからといってその後、当事者どうしで話し合う必要がまったくなかったといい得るものではないし、むしろ当事者だけで話し合った方が労使関係安定のために望ましいことはいうまでもないことである。また組合に対し一方的に最終回答をしたからといって、その後は団体交渉に応ずる義務がなくなったわけではな

く、合意をめざして意見の調整をはかり妥結への努力をすべきであることは、いうをまたない。団交の議題についても、学園の一方的判断で緊急と認めたものにだけ応ずるといふ態度はとうてい許されるものではない。

結局、学園の態度は組合と話し合っ合意しようとする意思はまったくなく、誠意あるものとは認めがたい。

(3) 学園は従来教職員に対し就業規則の規定があるにもかかわらず会議室等を自由に使用させてきたものであり、組合が結成された後も数回口頭で使用を認めてきたことは前記認定のとおりである。しかるに、組合の要求する組合活動に関する議題については一切団交に応じないまま、労使の対立が深まってきた11月なかごろ、突然就業規則所定の様式を作成し一方的に組合に対して許可制を嚴重に適用した学園の措置には首肯しがたいものがある。もとより学園側の施設管理権はまったく否定さるべきものではないが、管理上の必要性については特段の理由もないのに、規則の文言のみを楯として組合結成後まもなく従前の慣行に反して突如として規制をきびしく変更したことは、組合活動抑制の意図より発したものと推認せざるを得ない。

(4) 要するに学園の態度は、組合と当初から話し合いを行ない、団体交渉によって問題を解決する姿勢に欠けていることと、その硬直した姿勢が逆に組合を反発させ労使間の疎隔を招いていることを見逃がすわけにはゆかない。学園側から見て組合側の姿勢があまりに硬直化しているように写ったとしても、組合はそれほど非常識な要求を掲げているわけでもなく、また、ことさら紛争をおこすことを狙っているものとも認められないのであるから、団体交渉ルールにせよ、学校内施設の利用にせよ、学園側が誠意をもってこれにあたれば十分労使間で自主的に解決しうることがらである。

以上を総合し、(1)(2)における学園の態度は労働組合法第7条2号に、また(3)における学園の行為は同じく第7条3号に違反する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

よって当労働委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和52年11月16日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎