神奈川、昭44不２・４、昭47.11.２

命　　令　　書

申立人　　横浜学園教職員組合

被申立人　　学校法人　横浜学園

主　　文

１　被申立人は、申立人の組合員Ａ１、Ａ２、Ａ３、Ａ４、Ａ５、Ａ６、Ａ７、Ａ８、Ａ９、A10、A11、A12、A13に対して昭和44年３月20日以降、A14に対して同年４月25日以降、次の措置を含め解雇がなされなかったと同様の状態に回復させなければならない。

⑴　原職に復帰させること。

⑵　Ａ１他12名に対して昭和44年３月20日から、A14に対しては昭和44年４月25日から原職復帰の日までの間に、同人らが受けるはずであった賃金相当額（横浜地方裁判所の仮処分に基づいてすでに支払った額を除く）を支払うこと。

２　被申立人は、申立人に対し、被申立人がこれまで組合に対して行なった解雇、差別待遇、団交拒否についての陳謝文を申立人組合に当委員会命令後７日以内に手交しなければならない。

記

学校法人横浜学園は、貴組合に対し、過去の一定期間正当な理由なく団交を拒否し、昭和43年度一時金の支給に際し差別し、また組合員14名を解雇するなどして、貴組合の組織及び活動に支配介入したことを認め、これを陳謝するとともに、今後かかる行為をいっさいしないことを確約します。

昭和　年　月　日

横浜学園教職員組合

委員長　Ａ１　殿

学校法人　横浜学園

理事長　Ｂ１

３　申立人のその他の申立は棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人学校法人横浜学園（以下「学園」という。）は肩書地に所在し、同地に横浜学園高等学校及び横浜学園中学校を、横浜市中区元町に付属元町幼稚園を設置する学校法人で、昭和44年３月10日現在の教職員数は名誉校長１名、校長１名、教諭63名、講師11名、その他職員16名、幼稚園関係職員10名の102名である。

⑵　申立人横浜学園教職員組合（以下「組合」という）は学園の教職員をもって昭和37年11月結成された労働組合で、神奈川県私立学校教職員組合連合会に加盟しており、申立当時の組合員数は34名である。

なお、学園には組合のほかに学園の教職員で組織する菱風会組合がある。

２　組合の組合結成前後における組合活動について

⑴　学園の一部教職員は昭和35年４月ごろから読書会を、昭和36年ごろから組合結成準備会である映画会をつくるなど組合結成の準備を進め、昭和37年11月13日神奈川県勤労会館において組合結成大会を開催し、学園の教職員30名をもって組合を結成した。

⑵　組合の結成に先立ち学園は昭和36年12月教職員の担任、校務分掌等の決定にあたって本人の意向を尊重し、民主的にきめる目的で人事委員会を設立した。

この委員会は、設立当初は公選の委員３名、学園指名の委員２名の５名によって構成されたが、昭和37年11月、組合の要求で全員公選になった。

⑶　組合は、昭和37年結成後教職員の身分の保障、生活の保障などについて学園に要求する等積極的に活動し、引き続いて昭和38年４月からは給与体系の確立、授業料の値上げについて学園の再考を促し、さらに昭和38年から始まった高校生徒数の急増に対しては学園に適正規模を考慮するよう要求した。

⑷　昭和41年１月、学園は、４月から授業料400円値上げを発表、組合は２月に値上げ反対を決定、学園に値上げ取消しを要求するとともに闘争宣言を掲示し、反対を表示したリボンをつけて授業をした。

４月に入ってから在校生が値上げ前の額で授業料を学園に納入したところ、学園が受領を拒否したので、生徒会本部役員が顧問のＡ10、Ａ14、Ａ４の３教員に保管を依頼、この３名が約１週間保管した。

授業料値上げは同年４月末、ＰＴＡ総会において承認され、この問題は終結した。

⑸　組合は、昭和41年２月の学園の授業料値上げに関連してビラを配布したところ、学園は生徒にビラを配布するときは、事前に許可を受けるよう組合に要求した。この文書配布の問題はその後もエスカレートして申立当時まで数多くの文書が組合、学園双方から父母に配布された。また学園から組合に対し警告書も出されている。

⑹　昭和42年４月14日、組合は、ベースアップ、学級定員50名以下など４項目の要求を学園に提出するとともに、団体交渉を申入れ、10数回にわたって交渉したが、学園がゼロ回答を繰返したことから組合は６月12日時限ストに突入した。

同日、学園は、組合に対し就業規則の即日施行、人事委員会の廃止を通告するとともに、生徒に対する組合活動の禁止、学校の施設、備品の組合活動のための使用禁止を通知した。

その後、組合は７月１日に夏期一時金の要求を学園に提出、７月15日の団交でベースアップ、一時金については妥結し、協定が結ばれた。

⑺　昭和42年９月、組合は、私学助成金条例（県の条例）直接請求の署名運動を行ない、学園内で署名簿を整理していたところ、副校長がこの名簿を預り、同時に学園の施設設備の使用禁止、就業時間中の組合活動について警告書を出し、10月にＡ15副委員長

を譴責処分にした。

⑻　昭和42年11月、学園内に教職員17名によって菱風会という労働組合が結成された。

3　団体交渉拒否と昭和43年夏期一時金及び年末一時金の支給について

⑴　昭和43年４月19日、組合は、ベースアップ、持ち時間の減少、職員会議の討議の自由と決定の尊重等13項目の要求書を学園に提出、５月１日、９日、16日、６月14日、20日の５回にわたり団交したが、学園が経済的窮迫を理由に、ベースアップの困難なことを説明したのみで、話合いには進展がなかった。

⑵　昭和43年７月１日、組合は、スト権を確立し、さらに前記13項目の要求に加えて夏期一時金の要求を提出し、７月１日、３日の２回団交をもったが、団交の途中多数の組合員が団交の席に入ったため学園側が退席し、団交は中止された。

その後も組合からの団交の申入れに対し、学園は組合が全員団交をしないという確認のない限りこれに応じられないとして団交は行なわれなかった。

この間、学園は、菱風会と夏期一時金については７月12日、19日団交を行ない、19日には協定を結び、24日にこれを支給した。

なお学園は、支給日の当日「夏期一時金について妥結しなければ教職員組合には支給せず」と職員室の黒板に掲示した。

⑶　昭和43年７月12日、菱風会との団交を終え名誉校長宅に入った副校長を追って組合員が押しかけたり、同18日は、車で登校した副校長の車を組合員がとりまき車から降させなかったなど、学園が主張する軟禁、暴行事件があった。

なお組合は、７月14日には私教連の応援をえて、横浜市金沢区富岡にある副校長宅へデモを行なった。

⑷　その後昭和43年８月末ごろ学園と組合の団交開催については、白梅会（ＰＴＡに該当するもの）会長、後援会会長、同窓会副会長等が仲介し、組合、学園の五者で打開策について討議されたが不調に終わり、団交は開かれなかった。

10月29日、学園は、当委員会に賃上げ及び夏期一時金等についてあっせん申請した。組合は、11月８日には学園に年末一時金の要求を出した。

11月19日、当委員会からあっせん案が出され、同25日、組合は受諾したが、学園は12月２日、①健全な労使関係の確立、②経営健全化に協力、③団交及び組合活動の正常化、④ベースアップとこれにともなう一時金は来年１月以降１か年の分割払いとすること、の４条件を付加したため、あっせんは不調に終わった。その後組合は、４日に団交の申入れをしたが、団交は行なわれなかった。

⑸　12月９日、組合は、同10日にストを実施するむね学園に通告、同時に闘争宣言をして校長、副校長の即時登校、ベースアップ、夏期及び年末一時金の支給等４項目の要求を学園に提出した。

なお、スト実施日の10日は、期末テストの最終日にあたっていたことから、９日組合は総務で保管していた10日実施予定のテスト用紙を搬出した。学園は、９日夕刻組合教師に対し答案用紙の提出を文書をもって命じた。

⑹　組合は、10日予定通りストに突入し、学園は当日休校とした。なお学園は、その後休校を16日まで延期した。

⑺　12月12日、組合は、授業再開と夏期一時金の暫定支給を要求した。この日学園は、菱風会会員及び非組合員に年末一時金を支給した。

⑻　12月16日、学園と組合の間で団交がもたれ、夏期一時金については12月20日支給することで妥結し、年末一時金についても12月25日までに仮払いするむねの合意に達した。しかし、年末一時金については12月24日予定されていた団交が学園の都合で開かれなかったため25日には支給されず、12月30日の団交で「団交に関する協定」「組合活動に関する協定」が成立、同時に年末一時金についての仮払いもまとまり、12月31日に年末一時金が支給された。

４　組合員14名の解雇について

⑴　学園は、昭和44年１月15日現在で同年４月の生徒数1,158名を見込み、現在の専任教員63名のうち４月１日までに定年となる３名を除いた60名を基準として、新しいカリキュラムを編成し、国語２名、社会６名、数学２名、理科２名、保健体育３名、芸術２名、家庭３名、商業２名の合計22名の科目別余剰人員を算出した。

⑵　学園は、昭和44年１月17日、学園の沈滞の原因は生徒数の減少と、一部教員の偏向的教育活動と秩序のびん乱にあるとし、また生徒数の減少は、学園の収入減少ともなり経営不振の主原因となっている。このために学園の収支は、昭和41年以降赤字がつづき、当委員会のあっせんによるベースアップを行なえば、昭和44年度の赤字は約3,000余万円になる。

学園としては、今後の対策として、教育編成、教科課程の充実とその多様化、学園秩序の確立と偏向的教育の排除を行なうなど、学園の現状と今後の対策を記載した経営白書を教職員及び生徒の父母に配布するとともに、この経営白書の方針に基づいて希望退職者を募り、その申出期間を１月末日までとした。

⑶　しかし、希望退職者は、菱風会会員１名のみであったので学園は、希望退職期間を引き続き２月20日まで延長し、次の措置として高年令者（57才以上）と出勤常ならざる者を基準として退職勧奨することを発表した。

⑷　２月20日、学園は、専任教員５名（組合員Ａ10、Ａ16、Ａ８、Ａ17と菱風会員Ｃ１）に退職を勧奨した結果、菱風会員の１名が勧奨に応じて退職した。

⑸　その後組合は、合理化案の撤回、学級定員40名、持ち時間16時間への削減を要求し、２月28日には合理化案についての教職員に対する説明会を求め、菱風会、非組合員に共闘を呼びかけたが拒否された。

⑹　３月７日、組合は、これまで学園がとってきた団交拒否、差別待遇、文書による組合の非難中傷などの行為は不当労働行為に該当するとして当委員会に救済を申立てた。

⑺　３月14日、学園は、希望退職者１名、退職勧奨者１名及び自己都合退職者４名の６名が退職したのみで、予定の22名に達しなかったので、理事会で立案した下記の整理基準案を組合、菱風会、非組合員に示し、協議を申入れた。

整理基準

①　教科編成の上で余剰人員となり、配置転換の困難なもの（ただし、学園において必要なものは除く）

②　出勤不良、長期にわたり勤務を欠いたもの、又は勤務成績の劣るもの

③　職場秩序をみだす行為を行なったもの

④　余剰人員中、②及び③に該当しないものがあるときは、高年令順による

⑤　退職金は基準退職金の150％とする

これについて学園と組合との団交は、３月14日、17日、18日の３回にわたって開かれたが、組合は、合理化に反対する態度をとり、整理案の内容にまで入らなかった。一方、菱風会は３月18日、非組合員は19日、それぞれこの整理基準を了承して同意書を提出した。

⑻　３月20日、学園は、前記整理基準に該当するものとして、組合員13名、菱風会員Ｃ２の14名に解雇通告し、４月９日に非組合員Ｃ３、同25日に組合員Ａ14をそれぞれ解雇した。

解雇者氏名、組合歴、担当科目、該当整理基準は次表の通りである。

氏　　名	組　合　名	担当科目	該当整理基準
１　Ａ１	委員長（37－44年） 執行委員（41年）	社会	１号３号
２　Ａ２	執行委員（38年）	家庭	１号２号３号
３　Ａ３		保健．体育	１号３号
４　Ａ４	執行委員（41－44年）	社会	１号３号
５　Ａ５	執行委員（44年） 闘争委員（43年）	理科	１号３号
６　Ａ６	執行委員（43年） 会計（38年） 闘争委員（41年）	社会	１号３号
７　Ａ７	会計	商業	１号２号３号
８　Ａ８		家庭	１号２号３号
９　Ａ９	執行委員（39年） 闘争委員（43年）	理科	１号２号３号

10　A10	書記長（37－40年） 執行委員（43－44年）	社会	１号２号３号
11　A11	執行委員（41年）	社会	１号３号
12　A12	闘争委員（42年）	社会	１号２号３号
13　A13	副委員長（38年） 執行委員（37年）	保健．体育	１号２号
14　Ｃ２	菱風会	芸術	１号２号
15　Ｃ３	非組合員	家庭	１号２号４号
16　A14	書記長（40－44年） 執行委員（39年）	保健．体育	１号２号３号

なお、Ｃ２とＣ３の両名は、その後講師として再雇用されているので、解雇者は組合員14名だけとなった。また学園はこの両名の外にも講師２名、助手１名を昭和44年４月以降採用している。

さらに、解雇された組合員と組合活動をともにしてきたが、昭和42年10月以降昭和44年４月までの間に組合を脱退した８名については、その後総務等のポストに栄進したものを含み、１名も解雇されていない。

第２　判断及び法律上の根拠

１　組合員14名の解雇について

組合は、学園が昭和44年３月20日及び４月25日に組合員14名を解雇したのは、人員整理を口実に組合員を学園外に追放し、組合の弱体化を企図したものであると主張するので、以下判断する。

⑴　生徒減と人員整理の必要性

学園が教職員整理の理由の一つに挙げているのは、昭和40年をピークに減ってきた生徒数である。戦後のベビーブームの影響で、昭和38年度2,200人、39年2,465人、40年度2,512人と、40年度には2,500人を突破するにいたったが、40年度以降は41年度2,090人、42年度1,797人、43年度1,467人と減じており、学園は、この生徒数の激減が経営

赤字の根本原因であり、また教員余剰の原因であると指摘している。

これに対し、組合は、学園における生徒数の急増や急減の現象は、各年度の学令人口の増減によるもので、確かに学園が主張するように、生徒数の推移は昭和38年度をピークに減少をたどり、43年度にはピーク時に比べ約1,000名の減員になっており、これが経営に大きな影響を及ぼしたことは認められるが、各年度ごとの生徒数の増減は予想ができないことではなく、このような事態に備えて経営規模や設備に配慮するのが経営の衝に当るものの責任でもあると反論する。

また学園は、昭和44年１月15日で昭和44年度の生徒数を1,158人と推定し、新カリキュラムを編成した。その後中・高校の応募者が予想を下回ったため、中学生の募集を打ち切り、３月20日現在で最終的なカリキュラムを編成し発表したが、その内容は１月15日作成した新カリキュラムと全く同様のものであった。

学園は新カリキュラムによれば、専任教員数は、現員数60名に対して、38名を以ってすれば足り、22名の余剰人員が出たわけであるが、現員数から既退職者６名を控除すると、教科別余剰人員は社会６名、保健体育３名、芸術１名、家庭３名、商業１名の合計16名となる。なお、この新カリキュラムの編成は、文部省のカリキュラム編成の基本方針に忠実に従い、国語、社会、英語の単位の増加に努めた結果であり、この教員数は文部省の高等学校設置基準中別表「１号表乙」を適用し、昭和44年度の生徒数を1,158名と推定し、教員１人当り週担当時間数を平均20時間とすると、

$$\frac{\text{1,158（生徒数）} \times 34\text{（週当り授業時間数）}}{\text{50（組当り生徒数）} \times 20\text{（週当り持時間数）}} = 39.3\text{名}$$

となることから設置基準からみても、学園が必要専任教員数を38名としたのは妥当であると主張する。

これに対しても、組合は、学園が文部省設置基準の適用にあたっても、故意に教員１人当りの週持ち時間を18時間から20時間に増やして準用しており、また、同基準中別表「１号表甲」によれば

$$\frac{\text{1,158（生徒数）} \times 34\text{（週当り授業時間数）}}{\text{40（組当り生徒数）} \times 18\text{（週当り持時間数）}} = 54.6\text{名}$$

となり、したがって、昭和44年度当初の教員数が学園主張のとおり60名であれば、これから退職者６名を除くと54名となり、余剰教員は１名も存在しないことになる、と学園の主張に反論している。

学園は生徒数の減少を理由に経営赤字の対策として、カリキュラムを編成替えし、教員の持ち時間を増やし、余剰人員を割り出しているが、これまでの教員１人当りの持ち時間は、クラス担任は週18時間、クラス担任のない者は週20時間を基準としていたこと、また、組合が週当り持ち時間を18時間から16時間へ短縮するよう要求していた事実からみると、組合の要求を全く無視し、一方的に労働強化を押しつけて、人員整理というもっとも手近な建直し策をしたことは、利潤を追求する企業であればともかく、教育的立場にある学校経営者としては当を得たものと認めることはできない。

⑵　学園経営と人員整理の必要性

学園は、経営白書で明らかにしたとおり、収支対照表によると昭和41年度で335万円、42年度1,926万円、43年度1,822万円の赤字であり、44年度には約3,000万円の赤字が予想されるので、このためには本件人員整理はやむをえないものと主張する。

これに対し、組合は、この収支対照表は単に各年度における現金の出納を列記したものに過ぎず、支出科目のうち「退職基金」「負債償還金」及び「営繕費」は当然除かれるべきものであり、また人件費はこれまで学校から出された各資料によって額がまったく異り信用できないとしている。さらに組合の調査では、42年度は全く黒字、43年度において始めてわずかに300万円の赤字で、この10年間には総額２億5,800万円に及ぶ黒字の累積があり、これが校地、校舎等の固定資産及び積立金として学園財産を構成し、残存していると反論する。

学園は学校法人会計の目的は営利を追求する一般企業会計とは本質的に異なるとし、収支対照表には現実の収入と支出を記載すれば足りるとしている。しかし、学園が経営の赤字を理由に教職員の大量解雇を断行するに当っては、経理面から財源をできるだけねん出する努力が必要なことはいうまでもない。たとえば取りくずし可能な退職金を支出に計上したり、将来固定資産となる営繕費をこれに見合う資産に計上するこ

となく支出だけに計上したり、生徒減が目立ってきた昭和40年度以降に富士学寮、体育館、プール更衣室など多額の設備投資を教職員の整理という緊急事態に及ぶまでの経営悪化の時期にあえて断行したことは、いかに学園が将来性を考えた結果であると主張しても適切な処置とはいいがたい。

⑶　整理基準の設定とその適用について

昭和44年３月20日、４月９日及び25日の３回にわたり、学園が生徒減と経営赤字を理由に整理基準に基づいて該当者16名の解雇を決定し、その際各自に通告した該当項目は認定した事実のとおりであるが、組合は前にみたとおり整理自体必要がみとめられないし、また、必要があったとしても、整理基準の設定及び適用にも問題があると主張している。

整理基準①については前述したとおりであるので、ここでは整理基準②、③及び④について検討する。

学園は整理基準②の該当者として解雇者のうち数名をあげている。しかし学園はこの解雇に先立ち、昭和44年２月20日、長期欠勤あるいは勤務成績不良のものとして組合員Ａ10、Ａ12、Ａ８、Ａ17の４名と菱風会員Ｃ１の５名に退職勧奨を行なったが、３月20日の解雇にあたっては、この退職勧奨者で該当していない者があるなど、整理基準②の適用について学園のとった態度はきわめてあいまいなものといわざるをえない。

次に、整理基準③についてみると、解雇された組合員全員がこの項の該当者であり、学園はこれに該当する行為として、要約すると次のような行為を挙げている

①　学園の警告にもかかわらず教育に関係のないビラを配布し、組合活動を生徒や父母にまで及ぼした。

②　就業時間中無断で職場を放棄したり、無断外出した。またテスト用紙の再提出や時間割表の提出要求に応じなかった。

③　学園の施設、設備を無断で使用し、また、学園の施設に無断で宿泊した。

④　校長、副校長、総務等職制に対し名誉き損や暴行を加えた。

これらの行為のうち、テスト用紙の搬出や校長、副校長に対する突発的な行為を除いてはビラの配布、空き時間における組合用務あるいは学園施設の使用等は、昭和41年の授業料値上げ反対運動以前は、学園も容認していたものである。

また、学園は、これらの行為についてその時点では、個人的には何らの注意も警告もなさず長時間にわたって不問にしてきた行為が多く、それをことさら解雇の時点で取り上げているばかりでなく、かつて組合員であり、組合活動を共にしてきたものでも組合を脱退したものは、余剰科目の教員であっても解雇の対象としていないばかりか活発な組合活動家であったＣ４、Ｃ５らは脱退後は栄進さえしているなど、整理基準③の適用にあって、学園は恣意的に運用したものと認めざるをえない。

最後に、整理基準④についてみると、かつて菱風会の委員長であったＣ６は57才以上であるにもかかわらず解雇の対象となっていない。学園はこれについて、昭和44年度において学園の総務に予定し、学園の運営上必要なため退職勧奨をしなかったものと弁明しているが、同人が余剰人員の大量に生じた社会科の教員であり、57才の高令者であるのにもかかわらず対象とならないばかりか、総務の重要ポストについたことは、菱風会の責任者であったことをあわせ、解雇基準の適用に一貫性を欠くものと疑われてもやむをえない。

以上の点から、本件解雇について判断すると、学園は当然予想された生徒減について何等の対策を建てなかったばかりでなく、経営の赤字解消の手段として、生徒減を理由に真先きに人件費の節約を計り、余剰教員を算出して人員整理を行なったことは、学園が昭和40年以降に富士学寮をはじめ多額の設備投資をしている点などから学園の建直しに最善の努力を払ったとは認めがたく、また、この大量整理の必要性を疑わせるものがある。

また、整理基準の適用にあたっても、学園は恣意的にこれを適用し、経理上の支出軽減をはかるためとする人員整理に名をかり、組合活動に熱心であった組合員を学園外に排除しようとして解雇したものと認められるので、労働組合法第７条に該当する不当労

働行為と判断する。

2　団体交渉拒否と差別待遇について

学園は、組合が大衆団体と称し全員が団交の席に出席し、正常な団交が期待できなかったため、団交ルールが確立されるまで中断していたものであり、夏期及び年末一時金の支給が遅れたのも、団交が持たれなかったことに起因するもので、差別待遇ではないと主張している。これに対し、組合は、学園の主張は全く根拠のないものである。学園においては、交渉が行きづまった時は、団交要員以外の一般組合員も多数出席して、質問や訴えをなし、学園側もこれに応じ、質疑応答がなされたのちは、一般組合員は退席し、通常形態の団交に復して団交が行なわれていた。これに対しては、学園側も特に拒否したことはなかった。問題となった７月１日及び３日の団交においても、５月の団交以来学園側が不誠意な回答を繰返していたので、直接組合員に理由の説明を要求し、組合員が入室したところ、学園側は退席したもので、理由の説明を拒否したのみならず、団交そのものを拒否し、組合に対する経済封鎖を実施するにいたったものであると主張するので以下判断する。

組合と学園のこのような対立の背景には、昭和41年の授業料値上げ反対運動以来、就業規則の即日施行、人事委員会の廃止、就業時間中の組合活動の禁止、学園施設、備品の使用禁止等の学園の行為がその根底にあることは争えない。

昭和43年７月１日及び３日の団交にしても学園が３か月近くゼロ回答を続けた後の団交であり、学園の誠意ある理由を求める組合の気持も理解出来ないところではない。また、その後学園は菱風会とは、夏期一時金について７月12日及び19日の２回団交を行ない妥結支給しているが、組合員への支給は年末に及んだことなど、この間の経済的不安による焦りは十分考えられるところで、７月12日菱風会との団交を終えた副校長を追って名誉校長宅に押しかけたり、７月18日には登校中の副校長の車をとりまき団交を要求した一連の行為は組合運動としていささか行き過ぎはあったとしても、団交による学園との交渉の道がとざされた組合としてはやむをえない行動と認めざるをえない。

また、学園の強調する大衆団交にしても学園と組合のあっせんに乗り出した、いわゆ

る五者会談では、組合は闘争委員のみによる団交を認めており、必ずしも、大衆団交という集団的な団交に固執していたものとは思えない。

さらに７月以降組合と学園のこのような重大な時期に学園の全責任を担う校長、副校長が学園に姿をみせなかったことは、当委員会のあっせんにおいて、組合がそのあっせん案を受諾したのに対し、学園があくまでも団交ルールの設定に固執し、４条件を付して、このあっせんが不調に終ったことなどとあわせみると、組合の主張する経済封鎖によって組合の弱体を狙ったものとみられてもいたし方がない。

この問題については、昭和43年12月16日の団交で、夏期一時金については妥結し、12月20日支給され、また、年末一時金についても、12月30日の団交で、「団体交渉に関する協定」と「組合活動に関する協定」の締結とともに妥結し、12月31日支給されて解決しているとはいえ、この間の学園の態度は、昭和41年の授業料値上げ反対以来、組合を終始敵視憎悪し、団体交渉に応ずべき使用者の義務を怠たり、一方では組合を経済的に圧迫したものと認められるので､労働組合法第７条に該当する不当労働行為と判断する。

３　組合に対する支配介入について

⑴　組合は、昭和43年７月20日、９月２日、12月５日、９日、10日及び昭和44年１月５日の６回にわたり、学園がビラや学園通報により組合を非難中傷したと主張する。

しかし、当時は、組合及び学園の間で多くのビラや文書が父母や生徒に配布され、文書合戦のもっとも激しかった時期であり、両者の間で多小文言に行き過ぎた点があったとしても、それをもって直ちに不当労働行為とは認めがたい。

⑵　組合は、昭和43年12月29日学園の労務担当Ｂ２と運転手Ｃ７が一部組合員宅を訪問し、執行部と一般組合員との離反を策したと主張するが、12月29日Ｂ２が組合員宅を訪問した事実は認められるが、組合から何ら具体的な立証がなく不当労働行為と判断することはできない。

⑶　また、組合は争議中の12月10日、学園が組合員に「テスト問題を提出せよ」との業務命令を出し、争護行為を規制したと主張するが、この業務命令は、組合が学園の総務で保管していた組合員のテスト用紙を持出したことに対し、提出を求めたもので、

これのみをもって、争議行為の規制であるとは認めがたい。

なお、申立人は救済の内容として、陳謝文の掲示を求めているが、主文のとおり陳謝文の交付をもって足りると考える。

よって労働組合法第27条及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47年11月２日

神奈川県地方労働委員会

会長　福　田　四　郎