

命 令 書

申 立 人 香川県大手前高松高等(中)学校教職員組合

被申立人 学校法人 倉田 学園

主 文

被申立人学校法人倉田学園は、申立人香川県大手前高松高等(中)学校教職員組合の昭和55年11月8日付昭和55年度冬期ボーナスに関する要求について、(1)X1が交渉委員として出席すること(2)開催場所が学校内であることを理由として団体交渉を拒否することなく、資料を提出するなどして、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学校法人倉田学園(以下「学園」という。)は、肩書地(編注、香川県丸亀市)に所在し、同地に香川県大手前高等学校及び香川県大手前中学校を、高松市に香川県大手前高松高等学校及び香川県大手前高松中学校(以下これら高松市所在の2校を総称して「高松校」という。)をそれぞれ設置し、教育の事業を行っており、教職員数は、約140名(うち、高松校68名)である。
- (2) 申立人香川県大手前高松高校(中)学校教職員組合(以下「組合」という。)は、昭和52年9月10日、高松校に勤務する教職員をもって結成された労働組合であり、組合員数は24名である。

2 団体交渉について

- (1) 団体交渉については、学園と組合との間で、昭和52年12月13日、下記の如き協定が締結されている。

記

団体交渉は、憲法の本質と法律の定めるところに従って、秩序正しく行い、速やかな解決を図るものとする。

1 団体交渉は、原則として、次のような予備交渉を経て行うものとする。

- (1) 要求事項は、あらかじめ文書をもって、双方が通知するものとする

(2) 交渉事項、交渉の日時、所要時間及び場所の協議

(3) 交渉委員の名簿交換

ア 日常の連絡は、双方の代表者によって行う

イ 但し、緊急やむを得ないときは、この限りではない

2 団体交渉は、次のように行うものとする。

(1) 交渉は、原則として、就業時間終了後に行うものとする

(2) 交渉は、それぞれ7名以内で構成する交渉委員会で行う

(3) 交渉に当たっては、当事者間で自主的に解決するよう努める

(2) 組合は、昭和55年11月8日、昭和55年度冬期ボーナス(以下「冬期ボーナス」という。)について、次の3点を要求事項とする要求書を学園に提出した。そして、同時に、組合は、学園に対し、前記(1)記載の協定に基づき、同月13日までに冬期ボーナスについての団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れた。

1 冬期ボーナスの算定ベースを、昭和52年度ないし昭和54年度の算定ベース(期末手当については、本俸、調整手当及び家族手当の合計額、勤勉手当については、本俸及び調整手当の合計額)から、昭和51年度の算定ベース(期末手当、勤勉手当のいずれも本俸、教員特別手当、調整手当及び家族手当の合計額)に復元すること

2 上記昭和51年度の算定ベースに基づいて、

3 Y1前校長との確約に従い、勤勉手当の査定は行わないようにすること

(3) 同年11月11日、組合のX2書記長(以下「X2」という。)及びX3書記次長の両名は、高松校のY2教頭補佐(以下「Y2」という。)及びY3教頭補佐の両名と、組合が同月8日申入れた団体交渉の開催について、前記(1)記載の協定に基づき予備交渉を行った。

その際、学園は、①前記(1)記載の協定2(3)の「交渉に当たっては、当事者間で自主的に解決するよう努める」とは、団体交渉においては、学園関係者以外の者を交渉委員には入れない趣旨のものであると解し、X1副執行委員長(以下「X1」という。)は、昭和55年4月1日以降、高松校の教職員たる地位を失っているため、学園関係者以外の者に該当するから、X1が出席するのであれば、団体交渉には応じられない②組合は、団体交渉終了後、学園の許可を得ることなく、小会議室(いわゆる休憩室)を使用して職場集会をすることがしばしばあったので、これを予防するため、団体交渉の開催場所は学校外とすること、を主張した。

一方、組合は、①X1は組合の副執行委員長であるから、団体交渉に出席する

ことは当然であり、このように組合内部の問題に対してとやかく言うのは内部干渉である②団体交渉を学校外で開催しなければならないという合理的な理由はない、と主張した。

しかし、学園は、上記二条件を組合が容認しない限り団体交渉に応ずることはできないという態度を固執し、引き続き、同月 13 日及び同月 14 日の 2 回予備交渉を重ねたが、学園の態度は変わらず、結局、団体交渉は行われなかった。

なお、団体交渉は、従来、学校内で就業時間終了後、通常 2 時間程度行われ、その報告集会は、団体交渉終了後、小会議室で午後 8 時頃まで開催されており、更に、小会議室は、日常、教職員の休憩室として娯楽、食事、懇談等に使用せられ、また、組合の掲示板も設置されている。

- (4) そこで、11 月 20 日、組合は、学園に対し、同月 26 日までに冬期ボーナスについての団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れた。

同月 25 日、予備交渉がもたれたが、双方とも、前記(3)記載の主張と同様の主張を固執したため、団体交渉の開催には至らなかった。

- (5) 次いで、組合は、12 月 2 日、学園に対し、同月 3 日までに冬期ボーナスについての団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れ、同日予備交渉が行われた。その際、Y2 は、X2 に対して、重ねて、交渉委員に被解雇者たる X1 が入っているから、団体交渉には応じられないと言った。

- (6) そこで、組合は、局面打開のため、同日、当委員会に、あっせん事項を「昭和 55 年度冬期ボーナスに関する団体交渉の開催について」とするあっせんを申請した。

- (7) 他方、組合は、12 月 3 日、学園に対し、同月 4 日までに冬期ボーナスについての団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れし、同日、X4 執行委員長(以下「X4 委員長」という。)は、Y2 と予備交渉をしたが、双方の主張は平行したままで、団体交渉は開催されなかった。

- (8) 更に、12 月 4 日午前 8 時 30 分頃、X2 が、学園に対し、同月 5 日までに冬期ボーナスについての団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れたところ、Y2 は、前記(3)記載の二条件を組合が容認すれば応ずると言った。

- (9) 同日午後 4 時 30 分頃、X4 委員長は、Y2 から、昭和 55 年 12 月 4 日付学園理事長代理高松校校長 Y4 名義の下記の如き文書を手渡された。

記

1 昭和 55 年 11 月 8 日付組合からの要求について、次のとおり回答する。

- (1) 冬期ボーナスの算定ベースを、昭和 51 年度の算定ベースに復元することはできない

- (2) 上記算定ベースに基づく 3.1 か月分の支払いはできない
- (3) 「Y1 前校長との確約に従い、査定は行わないようにすること」との要求には応じられない
- 2 なお、当学園は、昭和 55 年 12 月 5 日、総額 2.5 か月分の期末・勤勉手当を支給することをここに通知する。
- 3 以上の件につき、組合の見解、提案があれば、折り返し、文書で知らされたい。
- (10) その際、X4 委員長が、前記(9)記載の文書の「折り返し」とはいつまでか、と質問したところ、Y2 は、「折り返し」とは折り返しだ、と言ったのみで、明確な返答をしなかった。
- (11) X4 委員長は、直ちに、組合員と協議のうえ、前記(9)記載の学園の文書に対して、「昭和 55 年 12 月 4 日の学園側回答について」と題する下記の如き文書を作成した。

記

学園は、昭和 55 年 12 月 4 日午後 4 時 30 分頃、当組合に対して、突如、冬期ボーナス要求の回答をしてきた。

当組合は、これまで 5 回にわたって団体交渉の申入れをしてきたが、学園は、その都度、組合の交渉メンバーについて不当介入し、交渉開催の妨害を行ってきた。故に、現在に至っても、まだ一度として、冬期ボーナスについての話し合いは行われていない。

回答 1 については、上記の理由により到底承服できない。更に、回答 2 については、支給直前の一方的通告であり、あまりにも不誠実である。

早急に団体交渉をもつよう、強く要求する。

なお、交渉なくして支給された場合、組合は前渡金として理解する。

X4 委員長は、同日午後 6 時頃、上記文書を Y2 に手交するため、Y2 の所在を探したが、同人の行き先は判明せず、やむなく、X2 を帯同して Y2 の私宅に赴いたところ、本人不在のため、同人の妻に、上記文書を Y2 に手渡すよう依頼したが、拒絶された。

- (12) そこで、やむを得ず、翌 5 日午前 8 時 26 分頃、学園において、X4 委員長が、前記(11)記載の文書を Y2 に手交した。これと前後して、X2 は、Y2 に対し、同日冬期ボーナスについての団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れた。
- (13) Y2 は、直ちに、Y4 高松校校長(以下「Y4 校長」という。)に、組合の前記(11)記載の文書について報告し、同校長の意を受けて、同日午前 8 時 29 分頃、当日のボーナス支給は、組合員には保留する旨、X4 委員長に伝えた。

- (14) Y4 校長は、同日午前 8 時 35 分から職員室で開催された職員朝礼において、「本日は、ボーナスの支給日になっております」と言明した。その席上、X4 委員長が、Y4 校長に対し、「組合員には支給しないということだが、どういうことなのか」と質問したところ、Y4 校長は、「個人の責任で受取るのであれば、学校としては、拒否はいたしません」と答えた。
- (15) そこで、組合は、年末に当たり、組合員が、家のローンを支払わなければならないなど生活上逼迫した事情にあったこと、昭和 35 年頃、当時の労働組合が、ボーナスの受領を拒否したため、大きな打撃を被ったと聞いていること、かつて、ボーナス支給後の団体交渉により、学園が、その追加支給をしたこともあること、そして、同日の朝、前渡金として受領する旨、文書で表明していたこと等の事情を考慮して、一応、前渡金として受領することとした。そこで、各組合員は、学園支給の冬期ボーナスを、他の職員と同様に受領した。
- (16) 同日午後 4 時 20 分頃、X4 委員長は、同日朝、組合が申入れた団体交渉の開催について、Y2 と予備交渉をしたが、学園は、冬期ボーナスを組合員が受取ったので解決済みであるとして、団体交渉の開催に応じなかった。
- (17) その後、組合は、12 月 6 日、同月 10 日及び同月 22 日、学園に対し、冬期ボーナスについての団体交渉を開催するよう、文書をもって要求し、その都度、予備交渉を重ねたが、学園は、この問題は、12 月 5 日、各組合員がこれを受領したことにより解決したものとして、依然、団体交渉に応じようとしなかった。
- (18) 昭和 56 年 1 月 6 日、組合は、学園に対し、冬期ボーナスについての団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れた。学園は、当委員会のあっせんもあり、同月 14 日午後 5 時 30 分から、高松校会議室において、交渉時間は 2 時間という制限付きで団体交渉に応じた。

その席上、組合が、これまで団体交渉に応じなかった理由の説明を求めたのに対し、学園は、①団体交渉は解雇された者とはしない③支給後については、団体交渉の必要はない、との理由に基づくものであることを説明するにとどまった。

次いで、組合が、12 月 5 日支給の冬期ボーナスについて、学園の決定根拠を、資料に基づいて、具体的に説明するよう求めたのに対しても、単に、「公費補助を受けているから県立校並み以上の支給はできない、県立校並みの支給が適切である」と言うのみで、それ以上の説明をしなかった。

また、組合が、「県立校並みとは具体的にどういうことを意味するのか、労働条件(勤務の実態)を考慮すれば県立校並みになっていないのではないのか、県

立校並みプラスアルファが出せるのではないか」などと、県立校並み以上に出せないということについての具体的な説明を求めても、上記回答以上の説明の義務はないとして、これを拒絶した。

- (19) 更に、組合は、1月17日、団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れ、同月21日、X2は、高松校のY5教頭及びY6事務長の両名と、予備交渉を行った。その際、Y6事務長から、「団体交渉申入書の表題を“昭和55年度冬期ボーナスについて”とすると、学園の理事者は団体交渉に応ずる意思はない、表題さえ変えれば団体交渉に応じてくれるのではないか」という示唆があった。

そこで、組合は、実質的に冬期ボーナスについて団体交渉ができるのであれば、表題についてはあえて拘泥しないとして、翌22日、学園の示唆する表題“ボーナス支給の一般的基準について”に変更した文書をもって、団体交渉を開催するよう申入れた。

- (20) 以後、引き続き、組合は、1月26日、同月30日、2月6日、同月13日、同月24日、同月25日、3月2日、同月6日と相次いで団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れたが、学園は、多忙を理由として団体交渉に応じようとはしなかった。しかし、当委員会の再三にわたる勧奨もあって、ようやく、3月11日団体交渉に応じた。

- (21) 3月11日の団体交渉においては、ボーナス支給の基準とその査定について話し合いがもたれ、組合は、冬期ボーナスについての具体的な査定基準、すなわち、期間率の適用及び成績率の内容等につき、具体的説明を求めたが、学園は、冬期ボーナスはすでに支給済みであるので説明の必要はないとし、また、一般的な考課基準を公表することも拒絶して、今後は、冬期ボーナスに関する問題については交渉に応じない、との態度を表明した。

- (22) 組合は、3月13日、同月18日及び4月3日、①ボーナス支給の一般的基準②勤務評定の基準、等を議題とする団体交渉を開催するよう、文書をもって申入れたが、学園は、冬期ボーナスの問題は解決済みであるとして、団体交渉を拒否した。

そこで、更に、組合は、同月8日にも団体交渉を申入れるとともに、翌9日、当委員会に、本件申立てを行った。

第2 判 断

1 団体交渉応諾義務の不存在の主張について

(1) 当事者の主張

ア 学園は、次のとおり主張する。

学園は、組合員をも含め教職員採用の際には、その条件として、県立校並

みの基本給及び賞与の支給を約束、各教職員もこれを承諾して雇用契約を締結しており、賃金表、ベースアップ、定期昇給、ボーナス支給等の時期、額等も県立校に準じてこれまで支給してきたものであり、組合結成後もこの慣行は依然として存続している。

したがって、県立校の教職員に対するボーナス等の支給にならって、学園もこれを支給するというシステム自体が当事者間の契約内容になっているものと言い得るから、このシステムに従い、例えば、個別的な冬期ボーナスを学園が教職員に支給するに当たっては、何ら事前の団体交渉を要するものではない。このような事態は、いわば、基本給及び賞与については県立校並みに支給するというシステム自体が「現状」となっているものであり、このシステムに従い、個別的なボーナスを支給することは、何ら現状の労働条件を変更するものとは言い得ず、したがって、団体交渉の開催を要しないということになる。学園は、冬期ボーナスの支給の際も、当事者間で合意され、かつ、慣行ともなっているかかるシステムに従い、これを支給したにすぎないものであり、そもそも具体的な冬期ボーナスの支給についても、団体交渉を必要とすることなく学園において一方的に支給できる性格のものであって、法律的には組合の団体交渉開催の要求に対して応諾する義務は存在しない。

イ 組合は、次のとおり主張する。

学園主張の如き労働契約を締結した事実はない。具体的にも、①採用時に学園から交付された辞令には、労働条件は明示していない②就業規則にも「県立校並みの基本給とボーナスの支給」という規定は全くない③学園の大学に対する求人の文書には給与条件等も記載されているが、かかる文書は契約書ではない④たとえ、採用時に学園から口頭で労働条件に関する発言があったとしても、学園の一方的発言のみをもってしては、いまだ契約が成立したとは言えない⑤いわんや、学園主張の如き慣行が存しないことは言をまたない。

仮に、学園主張の如き契約あるいは慣行が存在するとしても、現に労働組合が存在し、その組合が組合員の総意によって労働条件の改善を図るため、団体交渉を要求する以上、これに応じなければならないのは当然である。

(2) 判断

学園は、教職員採用の際に、県立校並みの基本給及びボーナスの支給を個別的に契約しており、また、従来から、基本給はもとよりボーナス支給についても、その時期、金額等も県立校並みに支給するという慣行があったと主張するが、学園がこれらを県立校並みに支給しようとする大まかな方針をとってきたことは、一応、うかがい得るとしても、そもそも、いわゆる“県立校並み”の

具体的な意味、内容が必ずしも明らかでなく、また、仮に、学園主張の如き契約あるいは慣行が存在しているとしても、およそ組合が存在して、基本給、ボーナス等の労働条件の維持改善について団体交渉の開催を要求する以上、これに誠意をもって応じなければならない法律上の義務があることは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の規定によって明らかであるから、学園の主張は理由がない。

なお、学園は、結局、労働条件の「現状」を変更するものでないから、団体交渉の必要がない旨主張するが、所論は、その労働条件について組合から団体交渉の申入れのない場合に関するものであって、本件の場合とその前提を異にするので、採用するに由ないものである。

2 団体交渉を拒否する正当な理由の有無について

(1) 当事者の主張

ア 学園は、次のとおり主張する。

(ア) 団体交渉委員の問題について

ア) 前記第1「認定した事実」2(1)記載の協定書2(3)においては、交渉に当たり、当事者間で「自主的」に解決するよう努めるべき旨が定められている。この条項は、双方ともに、交渉委員としては、学園関係者以外の者を選任しないという趣旨で定められたものであり、これは、単に、申立人組合の組合員以外の者を交渉委員として選任しないということの意味するにとどまらず、学園関係者以外の者に対して形式的に組合員資格を与えることによって、この者を表面上組合員ということにして交渉委員に加えるということ制限する意味をも有するものと解すべきであるところ、X1は、高松校の常勤講師の地位にあったが、昭和55年3月31日の経過により、その雇用期間が終了(雇止め)し、以後、学園との間に雇用関係はなく、現実に学園に勤務もしていない者であるから、上記意味での学園関係者とは言えない。組合規約において、組合の承認しない解雇を受けた組合員に組合員資格を認めることは、全く組合が自主的に定め得ることであって、学園の関知するところではないが、X1が上記規約上組合員であり、組合員であるから交渉委員となっても自主交渉条項に違反しないなどと主張することは、自主交渉条項の許容する範囲を不当に拡大解釈するものであって、到底認められない。

イ) 更に、X1については、従来より、学園に対して反抗的、敵対的な態度をとることが団体交渉等の場合にしばしば見られ、すなわち、団体交渉における態度が粗暴で、冷静に交渉事項について討論するという態度に

欠け、同人の出席を許せば、正常かつ能率的な団体交渉を期待し難い状況にあったので、X1を交渉委員とすることに反対したものである。

(イ) 団体交渉の場所の問題について

組合において、従来、学園の許可なく無断で小会議室を使用して職場集会をしたことがあり、しかも、団体交渉終了後にこれを行う例がしばしばあったので、これを予防するため、学校外での団体交渉を提案したものである。

イ 組合は、次のとおり主張する。

(ア) 団体交渉委員の問題について

ア) 前記第1「認定した事実」2(1)記載の協定書2(3)の「自主的」とは、交渉事項についての解決を自主的に行うということで、交渉事項につき交渉を重ねた結果仮に行き詰まっても、でき得る限り当事者間で自主的に解決を図り、上部団体または第三者及び第三者機関の世話にならないという趣旨のものであって、学園主張のように「交渉委員は、学園関係者以外の者は選任しない」という意味のものではない。なお、上記協定書作成の過程において、学園から、学園関係者以外の者は交渉委員にしないようにとの主張はあったが、最終的には、双方自主的に交渉委員を選任するという結論になり、念のため、上記協定書の前文に「憲法の本質と法律の定めるところに従って」という文章を記載したものである。更に、組合の立場からして、交渉に副執行委員長たるX1は欠くことができず、交渉委員の選任は、上記協定書2(2)に基づき、労使双方が自主的にそれぞれ7名を選任できるもので、その制限項目はなく、組合側交渉委員の選任について学園が異議を述べることは、組合の内部問題についての介入に当たる。

イ) X1において、学園主張の如き言動はない。すなわち、組合が結成された昭和52年9月から、X1が学園のいう“雇止め”になった同55年4月までの間、X1が団体交渉において、議事の円滑な進行を妨げた事実は全くなかった。本来、団体交渉は、組合の要求事項を解決するために開催するものであり、団体交渉が前進するということは、一般に、組合の要求が前進することである。したがって、組合側交渉委員の中に団体交渉を阻害する者があれば、むしろ、組合自身が自主的にその者を排除して団体交渉に臨むものであり、学園において、X1が団体交渉に出席することを拒否する理由として、正常な団体交渉を阻害するなど主張することは、単なる名目であって、その実は、組合と団体交渉をしたくないと

いう本音を隠すための口実にすぎない。

(イ) 団体交渉の場所の問題について

従来より、団体交渉は、上記協定書 2(1)記載のとおり「就業時間終了後」に行われてきており、したがって、団体交渉後に、いわゆる休憩室で職場集会を開催したとしても、職場秩序の混乱、職場の業務への影響は全くない。すなわち、団体交渉は通常午後 7 時 30 分前後に終了しており、団体交渉終了時には、学校内には生徒も残っていない実情にある。本来、職場集会は労組法上認められた正当な組合活動であるにもかかわらず、学園は就業規則違反に藉口して団体交渉拒否を行っているものである。

(2) 判断

ア 団体交渉委員の問題について

(ア) 学園は、前記第 1「認定した事実」2(I)記載の協定書 2(3)の条項は、双方ともに交渉委員としては、“学園関係者以外の者”を選任しないという趣旨で定められたものであるとして、“申立人組合の組合員以外の者”を選任しないことのほか、“学園関係者以外の者”に対して形式的に組合員資格を与え、表面上組合員ということにして交渉委員に加えることをも制限する意味であると主張する。

しかしながら、X1 は組合結成以来引き続いて申立人組合の組合員であるから、X1 を交渉委員とすることは、“申立人組合の組合員以外の者”を選任したことにならないことは言うまでもない。

更に、学園は、X1 が学園のいわゆる“雇止め”によって、学園との間に雇用関係がないので“学園関係者”でないと主張するが、X1 は、学園教職員としての地位保全の仮処分を高松地方裁判所に申請して、同事件は現在係属中であるので、学園との間の労働関係はいまだ消滅したとは言えず、X1 を“学園関係者以外の者”とすることはできない。

一般に、団体交渉において、当事者たる労働組合の代表者が交渉委員になり得ることは、労組法第 6 条の規定に照らしても明らかであり、X1 は組合の副執行委員長であるから、組合の代表者として交渉委員となり得るのであって、これを忌避することが許されないのはもちろんであり、また、上記条項中“当事者間で”という文言があるのをみても、このことは疑いの余地がない。

よって、学園の主張は採用できない。

(イ) 次に、学園は、X1 が団体交渉に出席すれば、その席上における態度が粗暴で、冷静に交渉事項について討論するという態度に欠け、同人の出席を

許せば、正常かつ能率的な団体交渉を期待し難い旨主張する。

一般に、団体交渉における労働者側の態度は、使用者側の態度と関係があり、労働者側の言動を使用者側の態度から切り離して評価することは必ずしも当を得ないが、それにしても、団体交渉においても暴力、暴言等を慎むべきことは言うまでもない。

しかし、X1 が団体交渉の席上、学園主張の如き著しく不当な言動があったと認めるに足りる十分な疎明はない。仮に、過去において、学園の指摘するような言動があったとしても、今後、本件団体交渉において、X1 が出席することによって、正常な団体交渉が妨害される明白かつ具体的な危険があるとは速断し難いばかりでなく、万一、かかる危険が生じたときは、学園としてもとるべき処置がないわけではない。

故に、学園が X1 の過去の団体交渉における態度を理由として、本件団体交渉に X1 が参加することを拒否することは、正当とし難い。

(ウ) 学園は、団体交渉終了後、組合が職場集会のために無断で小会議室をしばしば使用するので、これを予防するため、学校外での団体交渉を提案し、学校内での団体交渉を拒否するものであると主張する。

しかし、①前記第 1「認定した事実」2(3)記載のとおり、団体交渉は、従来、学校内で、就業時間終了後、通常 2 時間程度行われ、その報告集会は、団体交渉終了後、小会議室(いわゆる休憩室)で午後 8 時頃まで開催されるのが常であり、また、小会議室は、日常、教職員の休憩室として娯楽、食事、懇談等に使用せられ、組合の掲示板も設置されていること②上記報告集会の行われる時刻には、学校内に生徒のいないのはもちろん、小会議室を使用する一般教職員もいないと認められること③組合員の小会議室の利用状況は、待機中も報告集会においても、終始、平穏であったと認められること④団体交渉に際し、組合が報告集会を開き、組合員の意思を結集し、総意を確認するなどのことは通常行われているところであり、また、組合にとっては、極めて重要なことであること⑤しかるに、同集会を学校外で開催することを余儀なくされることは、組合にとっては少なからぬ不便、不利を受けることが明らかであること⑥一方、学園にとって小会議室を上記時刻及び状況の下に組合に利用させることは、業務上、施設管理上並びに職場秩序の維持のうえからも、格別実質的な支障を生ずるおそれはないと認められること⑦更に、学園は、小会議室の使用は無許可使用であって、就業規則違反であると主張するが、他方においては、組合活動のための小会議室の利用は許可しない方針である旨表明しているのであって、

仮に、組合が、従来のように届出でなく、正規の許可申請書を提出したとしても、学園の許可は期待し難い状況にあったのであるから、組合に正規の許可申請を要求することは無意味なものと言うのほかはないこと、等の諸点を総合して判断すると、学園が、無許可使用という就業規則の形式的違反を理由として、あえて組合に対し小会議室の利用を認めないことは、結局、専ら組合対策の意図に出たもので、組合活動を不当に抑制しようとするものと言うのほかなく、施設管理権の行使として社会的に相当とせられる範囲を逸脱したもので、到底、これを正当とすることはできない。

したがって、学園が、組合の小会議室の無許可使用を理由として、学校内での団体交渉を拒否することは、これまた、結局、正当でないことに帰すると言わねばならない。

3 被救済利益について

(1) 当事者の主張

ア 学園は、次のとおり主張する。

学園は、組合が昭和 55 年 12 月 5 日、学園支給予定の冬期ボーナスを前渡金として受取る旨の、学園としては到底承服し難い条件を一方向的に付した意思を表明してきたので、冬期ボーナスの受領意思なきものと判断して、同日その支払いを留保する旨組合に伝えた。その直後の職員朝礼の席上、組合役員の言動により、組合が更にその態度を変更し、無条件にて受領する意思あることが判断できたので、教職員に当日冬期ボーナスを支給したところ、組合員も何ら条件を留保することなく、これを受取った。したがって、仮に、冬期ボーナスについては、団体交渉ないしはその妥結が支給の前提として要求されるとしても、すでに双方当事者間で決着がついているものであり、この問題につき更に団体交渉を開催する意味も必要性も認められない。なお、組合においても、学園の上記立場を認め、昭和 56 年 1 月 22 日付以後の各団体交渉申入書においては、「昭和 55 年度冬期ボーナス」という記載を「ボーナス支給の一般的基準」に変更してきている。このことからしても、冬期ボーナスの問題はすでに解決済みであるということが、労使当事者間において了解されていたことは明白である。

イ 組合は、次のとおり主張する。

学園主張の日に学園支給の金額を受領したことは認めるが、それは前渡金として受領したものであって、冬期ボーナスの問題は未解決である。

(2) 判断

組合員が学園支給の冬期ボーナスを受領した経緯は、前記第 1「認定した事

実」2(14)及び(15)記載のとおりであって、いわば、事実上支払いがなされたにとどまると言うべき性質のものである。また、組合が、前記第1「認定した事実」2(2)、(4)、(5)、(7)及び(8)記載のとおり、本件冬期ボーナス支給に関し、再三にわたって団体交渉を要求しているにもかかわらず、学園はこれに応ずることなく一方的に支給額などを決定したものである。更に、組合は、上記支給に先立ち、学園が一方的に支給する場合には前渡金として受領する旨文書をもって意思表示をしており、その後これを撤回したと認めるに足りる事実も認められないばかりでなく、かえって、支給直後から冬期ボーナスの問題について、幾度となく団体交渉の開催を要求している事実からすれば、到底、冬期ボーナスの問題が上記支給をもって解決したものとは言い難い。

仮に、個々の組合員が異議をとどめず受領したとしても、労働組合が団体交渉を要求しているにもかかわらず、これを拒否して、学園が一方的に決定事項として、冬期ボーナスの支給を通告することは、組合の団体交渉権を侵害するものと言うべきである。

なお、組合が、昭和56年1月22日付以後の各団体交渉申入書において、交渉事項を「昭和55年度冬期ボーナス」という記載から「ボーナス支給の一般的基準」に変更した事実は認められるにしても、その経緯は、前記第1「認定した事実」2(19)記載のとおりであり、組合が学園を団体交渉に応じさせるため便宜的手段として行ったものにほかならないことが認められ、決して、組合が冬期ボーナスの問題が解決済みであるとして、記載を変更したものとは認め難い。

以上、要するに、冬期ボーナスの問題は、いまだ解決していないと言うべきであり、学園が主張するように、団体交渉を開催する意味も必要性もないとは言えないので、被救済利益が存在することは明らかである。

4 誠実な団体交渉が行われたとの主張について

(1) 当事者の主張

ア 学園は、次のとおり主張する。

学園は、冬期ボーナスの問題につき、仮に団体交渉に応ずる義務があったとしても、事後的にはあるが、昭和56年1月14日及び同年3月11日の2回にわたり団体交渉に臨み、誠実に団体交渉に応じ、当事者双方で十二分な意見の交換がなされているものであるから、たとえ、冬期ボーナスの問題がその支給により解決済みでないとしても、学園は上記2回の団体交渉により、すでに、誠実に団体交渉をする義務を尽くしているものである。すなわち、これら2回の団体交渉、特に前者の団体交渉において、冬期ボーナスの問題が実質的に十二分に学園と組合との間で話し合われ、その結果、学園は、公

の補助を受けている以上県立校並み以上の冬期ボーナスを支給する経営方針をとるわけにはいかないという立場をとり、一方、組合は、学園に、授業料収入その他その財政上、組合が要求する 3.1 か月分の冬期ボーナスを支給できない理由を説明して欲しいという立場をとり、それぞれ、その立場をとったまま、いわゆる行き詰まりの状態に至ったものであって、学園は、誠実に団体交渉を行う義務を尽くしている。

イ 組合は、次のとおり主張する。

昭和 56 年 1 月 14 日及び同年 3 月 11 日の団体交渉は、10 回以上にも及ぶ申入れの後、当委員会のあっせんもあって、ようやく開催されたものであり、その交渉における学園の態度は、形式的に団体交渉の場に着席したのみで、単に、一方的かつ結論的主張に固執し、何ら誠意が見られず、組合の資料提出の要求にも全く応じようとせず、予定時間がくると勝手に退席するといった態度であり、到底、誠実に団体交渉に応じたと言い得るものではない。

(2) 判断

一般に、労使間の団体交渉においては、労働組合の要求が使用者の意に沿わない場合であっても、使用者は団体交渉の余地なしと速断してこれを拒否することは許されず、資料等を提示して、十分納得のいくよう説明する真摯な努力を払うのでなければ、誠意をもって団体交渉に応じたと言うことはできない。

ところで、昭和 56 年 1 月 14 日と同年 3 月 11 日の 2 回、団体交渉が開催された経緯とその態様は、前記第 1「認定した事実」2(18)ないし(21)記載のとおりであって、その内容、回数及び所要時間等からみても、到底、いまだ、学園が誠意をもって団体交渉義務を尽くしているとは言い難い。

なお、学園は、本件団体交渉は行き詰まり状態に至ったものであると主張するが、いわゆる団体交渉の行き詰まりとは、使用者が誠意をもって団体交渉を重ねたにもかかわらず交渉が行き詰まり、団体交渉の進展がそれ以上期待し難くなった場合を言うのである。

ところで、学園が自己の見解を固持して、組合の要求を受入れることができないという場合においても、なお誠意ある交渉を尽くしたと言い得るためには、少なくとも、学園の主張が特に不合理とは認められないのみでなく、更に、組合の納得を得るため、資料を提出するなどして、十分その理由を説明することが必要であるというべきであるから、上記 2 回の団体交渉における学園の対応をもってしては、いまだ、その交渉が行き詰まりの状態に至っているものとは認め難く、学園の主張は、採用することができない。

5 申立人組合の申立人適格について

(1) 当事者の主張

ア 学園は、次のとおり主張する。

組合は、その組合規約において、組合員資格を高松校の教職員(但し、校長、副校長、教頭及び事務長を除く。)に認め、その中に、中間管理職等の使用者の利益を代表する者を含めており、かつ、現実には、学園から昭和56年4月より中間管理職として位置づけ、発令された生徒指導主事 X5(以下「X5」という。)、進路指導主事 X6(以下「X6」という。)の両名を組合員として加入させている。したがって、組合は、労組法第2条但書き第1号に該当するものであり、同法第5条第1項及び労働委員会規則第34条第1項により本件申立ては却下されるべきである。

(2) 判断

当委員会は、組合が上記 X5、X6 の両名を組合員として加入させていることについても検討したうえ、組合の資格審査を行い、昭和56年10月5日第308回公益委員会議において、労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると決定しており、また、本件審査においても、上記両名が労組法第2条但書き第1号に該当する者と認めるに足りる疎明もないから、組合に申立人適格がないとする学園の主張は、採用できない。

第3 法律上の根拠

以上のように、学園が主張する団体交渉拒否の理由は、いずれも正当でなく、学園の上記行為は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

よって、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和56年11月7日

香川県地方労働委員会

会長 坂 口 義 士 ㊞