

神奈川、昭63不16、平元.12.6

命 令 書

申 立 人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合大谷学園支部

被申立人 学校法人 大谷学園

主 文

- 1 被申立人は申立人の申し入れる団体交渉において、場所、人数等について、自己の提示する条件のみに固執することなく、誠意をもってこれに応じなければならない。また、昭和63年度賃上げ及び同夏季一時金に関して、既に支払済みであることを理由に団体交渉を拒否することなく、誠実にこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は申立人に対して、本命令後速やかに、次の内容の誓約書を手交しなければならない。

誓 約 書

当学園が行った次の行為は、神奈川県地方労働委員会により、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。当学園は、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 1 団体交渉において交渉人数及び交渉場所について制約的な条件に固執し、その後も昭和63年度賃上げ及び同夏季一時金について、誠実に団体交渉を行わなかったこと。
- 2 昭和63年8月29日付けでA1書記長に配置転換命令を発し、また同人に対し、配置転換命令を拒否したことを理由に賃金の支払を停止したこと。

平成 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合大谷学園支部

執行委員長 A2 殿

学校法人 大谷学園

理事長 B1

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学校法人大谷学園（以下「学園」という。）は、肩書地に本部を置き、同地に、通信課程の高校である清心女子高等学校（以下「清心女子校」という。）のほか、横浜高等教育専門学校、大谷学園幼稚園及び医療福祉専門学校を設置し、また横浜市瀬谷区には、全日制課程の隼人高等学校（以下「隼人高校」という。）、隼人中学校（以下「隼人中学」

という。)、隼人幼稚園及び通信制課程の秀英高等学校(以下「秀英高校」という。))を設置する学校法人である。

これらの学校、幼稚園の生徒、園児数は2,000名を超え、学園全体の教職員数は専任の教職員が約170名、非常勤講師が65名である。

(2) 申立人総評全国一般神奈川地方連合大谷学園支部(以下「組合」という。))は、隼人高校及び秀英高校に勤務する労働者によって、昭和63年4月12日に結成された労働組合で、本件申立て時の組合員数は約20名であった。

2 組合結成及び団体交渉申入れの経過

(1) 昭和62年12月、学園のB2理事長(以下「B2理事長」という。)) (申立て時)は、職員朝礼において、毎年年度末に支払われていた期末手当を廃止する旨述べた。これをきっかけとして、昭和63年2月ころよりA3が中心となり、労働条件等に不安を持っていた教員が組合結成のための活動を開始し、昭和63年4月12日組合を結成した。

(2) 昭和63年4月13日、組合は学園に対し、執行委員長A3(以下「A3委員長」という。))、書記長A1(以下「A1書記長」という。))ら5名の役員名を記載した組合結成通知書を提出し、早急に団体交渉を開催するよう申し入れた。

組合は同時に、次の内容の要求書を提出した。

「①(組合活動に関する基本的要求) 組合休暇及び離籍制度を認めること、電話の取次ぎ、組合活動をしたことを理由に組合員に対し不利益取扱いを行わないことの確認など。

②(組合事務所に関する要求) 組合事務所の貸与など。

③(施設利用に関する要求) 活動のための施設利用、掲示板の設置及び貸与など。

④(事前協議約款に関する要求) 労働条件の変更に際しては事前に組合と協議し、同意を得て実施すること。

⑤(賃上げに関する要求) 基本給の一律2万円の賃上げ。

⑥(労働条件に関する要求) 就業規則の提示、労働時間・労働条件等の改正と協約化、賃金体系の明確化と一本化、交通費の全額支給など。

⑦(その他職場に関する要求) 人員の増員、学園の民主的運営、経理の明確化、学校間格差の是正など。」

(3) 昭和63年4月19日、組合は、同日まで学園が組合の団体交渉申入れ及び要求について、何ら回答を行わないことに対し抗議し、同月26日の就業時間後に隼人中学・同高校会議室において団体交渉を行うよう文書で申し入れた。

(4) 同月22日、学園は組合に対し、組合の要求が多岐にわたるため、検討に時間を必要とする旨回答し、同年5月9日に団体交渉を開催することを文書で申し入れた。なお、この申入れでは、場所は横浜東急ホテル会

議室、時間は午後6時30分より8時30分まで、人数は双方5名以内となっていた。

- (5) 同年4月27日、組合は学園に対し、①場所、時間については、今回のみ学園の提案を了承する。今後は学園内で行うこと。②人数については、団体交渉において双方が合意するまでは、組合の判断で行う。なお今回は10名程度と考えていることなどを内容とする回答及び申入書を提出した。
- (6) 同月28日は学園の給料支払日であった。学園は組合に対して賃上げについて回答しないまま、学園の全職員に対し給料の支払いを行った。組合員がこれを受領したところ、概ね1万円の賃上げを含む金額で支払われていた。
- (7) 同月30日、学園は組合に対し、①団体交渉場所については、学校は教育の場であり、今後も学園外で行いたい。②交渉人数は、団体交渉を静かな雰囲気の中で中身あるものとするため、適切かつ常識的な人数として、5名以内としたいので、自主的に出席者を5名以内に調整してもらいたい旨文書で申し入れた。なお、出席人数については、用意した会場も双方5名を超える人数は物理的に困難であると記載されていた。

3 団体交渉について

(1) 団体交渉人数

ア 団体交渉人数について、5名以内を主張する学園と原則として団体交渉において合意して決めるべきものとし、今回は10名程度を主張する組合とは、合意のないまま、昭和63年5月9日に第1回団体交渉が開催された。

第1回団体交渉では、組合が10名の人数で団体交渉に当たろうとしたため、学園からクレームがついて紛糾した。組合は最終的に交渉委員5名プラス書記1名の6名を提案したが、学園はこれに同意しなかった。このため、当日は実質的な団体交渉が行われず、今後の事務折衝の窓口として、学園は事務局次長を、組合はA1書記長を決定した。

なお、この時の学園の団体交渉出席者は、理事長、総務課長、事務次長、弁護士2名の計5名であった。

イ 同月21日の第2回団体交渉においても、当初は人数問題で議論となったが、最終的に組合側6名の出席者で団体交渉が行われた。

ウ 同年6月18日、組合は第3回団体交渉に6名で臨んだところ、学園は、組合出席者の6名のうち1名は発言権のない書記と理解していると発言をした。このため、6名全員を交渉委員とする組合との間で再び紛糾した。学園は、「今回は1名の取扱いについては見解の相違があるが、団体交渉は行いたい、ただし、次回は1名については発言権のない書記である」旨提案したが、組合はこれに同意しなかった。このため学園側出席者は退席し、当日は実質的な団体交渉が行われなかった。

エ 同月21日、同日付けの組合の団体交渉開催申入れに対し、学園は、同月24日に団体交渉を開催する旨回答したが、人数については、双方5名以内とし、書記1名の入室を認めると主張した。このため組合は、人数問題で再度紛糾することを避けるため、同月23日当委員会にあっせん申請を行ったが、学園はあっせんを受けなかった。また、組合は学園に対し、あっせん申請を理由に、同月24日に予定されていた団体交渉の延期を申し入れた。

オ 同年7月1日の第4回団体交渉において、学園は、人数問題については、双方見解の相違ということで6名で団体交渉を実施する旨述べ、組合もこれに同意して団体交渉が開催された。

その後実際には、団体交渉は双方6名で開催され、人数問題をめぐって団体交渉が紛糾する事態は起こっていないが、組合は、団体交渉人数については、交渉委員10名を申し入れており、学園は交渉委員5名ただし書記1名の入室を認めるとしている。なお、組合の執行委員はその後申立て時には7人となっている。

(2) 団体交渉場所

ア 昭和63年4月27日、組合は第1回の団体交渉について、今回のみ学園提案の学園外で開催するが、今後は隼人中学・同高校会議室で開催することを学園に申し入れた。

イ 同月30日、学園は組合に対し、「学園は教育の場でありますので、今後も団体交渉は学園外で行いたいと考えています」と文書で回答し、また用意した会場の都合で5名以上は困難であると主張した。

ウ 同年5月17日、組合は学園に対し、隼人中学・同高校の会議室で団体交渉を開催すれば、①使用料がいらぬこと、②時間的制約がないこと、③会場の広さによる人数的制約がないことなどを利点として指摘した。また、団体交渉開始時間が6時30分であることから生徒に対する影響もないとして、学園内の開催を申し入れた。

エ その後も、組合は団体交渉を学園内で開催するよう求めたが、団体交渉場所について労使間で話し合われることはなく、第1回の団体交渉開催以来、本件審問終結時まで学園の指定した学園外で実施されている。

(3) 団体交渉の経過

ア 人数問題で実質的な話し合いが行われなかった第1回団体交渉後、昭和63年5月21日に開催された第2回団体交渉において、学園は同年4月13日付けの組合の要求書に対して、次のとおり回答を行うとともに、組合規約及び組合員名簿の提出を求めた。

「①（組合活動）組合活動は、就業時間外であっても、学園施設構内で行うことはできない。組合休暇、離籍制度を認める意思はない。電話の取次ぎはしない。ただし、電話があったことは伝える。

②（組合事務所貸与等）便宜供与は組合の自主性を尊重する意味か

ら行わない。

- ③（事前協議約款）労使間で協議すべき労働条件は協議するが、事前協議約款を締結する意思はない。
- ④（賃上げ）本年度の昇給は既に実施した。
- ⑤（労働条件等）就業規則は教職員はいつでも見ることが可能である。賃金体系については現行どおりである。
- ⑥（その他職場に関する要求）人員の増員はその都度学園において決める。経理の明確化等は学園の経営権に関するものであって、回答の限りではない。」

これに対し、組合は時間的な制約から、給与規程を含めた賃金問題に絞って団体交渉を行うこととし、学園に対し賃上げについての具体的回答を求めた。学園は賃上げは既に実施しており、金額を変更するつもりはないと回答し、会議室の使用時間が経過したため、団体交渉は終了した。

イ 同年6月7日、組合は学園に対し、年間一時金について、①夏季一時金、給与支給総額（以下同じ）の3か月分、②冬季一時金、4か月分、③年度末一時金、1か月分の要求率を示し、同月12日までに文書による回答を求めるとともに、一時金についての団体交渉を6月16日以降速やかに実施するよう文書で申し入れた。

しかし、同月12日を経過しても学園からは回答がなかったため、組合は同月14日再び一時金について、同内容の要求を示し、同月15日までに文書による回答を求めた。

同月15日、学園は、組合の一時金の要求について、「当学園は国費及び県費の補助を受けており、監督官庁の業務監査下にある学校法人でありますので、当該要求に対し直ちに回答することはできません。」と文書で回答した。

ウ 同月18日の第3回団体交渉は、冒頭より人数問題で再び紛糾したため、学園は組合に対し夏季一時金について、基本給の1.5か月分（学園教職員平均、査定込み）、支給日7月10日などを内容とする回答書を提出したが夏季一時金についての話し合いは行われなかった。

エ 同月20日、学園は組合に対し、昭和63年度の賃上げについて、本給一律1万円アップ、実施期日昭和63年4月29日と記載され、理事長の押印のある協定書を提示し、協定締結を申し入れた。

組合は、賃上げについての実質的な団体交渉がほとんど行われていないとして、これを拒否し、翌21日、賃上げ、一時金、労働協約を議題とする第4回の団体交渉を早急に開催するよう申し入れた。

同年6月21日、学園は組合が申し入れた議題で、同月24日に団体交渉を開催することを申し入れた。その後6月24日に組合はあっせん申請を理由に団体交渉の延期を申し入れたため、6月24日に予定されていた団体交渉は行われなかった。

- オ 同年6月25日、学園は組合に対し、団体交渉ルール、賃上げ、夏季一時金、組合の労働協約締結の要求などについて、7月1日に団体交渉を行うよう申し入れた。
- カ 同年7月1日、昭和63年度賃上げ、同夏季一時金、団体交渉ルール、労働協約を議題とする第4回団体交渉が開催された。
組合は、夏季一時金の学園回答率についての説明を求めたところ、学園は個人によって異なるなど、いろいろな事情があり一言では説明できないとして、学園回答率の具体的な説明は行わなかった。そのため、学園は次回までに、支給率の勤続年数別の上限下限表を組合に対し提出することを約束し、その他の議題については、会場の使用時間が経過したため、話し合われなかった。
翌2日に、学園は7月4日に、賃上げ及び夏季一時金についての団体交渉を行うことを申し入れた。
- キ 同月4日、昭和63年度賃上げ、同夏季一時金を議題とする第5回団体交渉が開催された。学園は、前回約束の夏季一時金に関する勤続年数別支給率の上限下限表を提示した。組合はこの表に基づいて、支給額決定の根拠、査定内容について説明を求めたが、具体的な説明がないまま、B2理事長の都合で1時間30分とされていた予定の団体交渉が時間切れとなった。
- ク 同月6日、組合は学園に対し、夏季一時金について、学園回答プラス一律3万円の要求書を提出したところ、翌7日学園は夏季一時金について上積みする意思はないとの回答を行った。
- ケ 同月8日及び9日に夏季一時金の支給が行われた。組合は仮払いとして受領する旨述べ組合員はこれを受領した。
- 4 第5回団体交渉終了後の労使事情
- (1) 昭和63年7月9日、窓口折衝において組合は学園に対し、過日支払われた夏季一時金については仮払いとして受領する旨述べ、至急団体交渉を開催するよう求めた。また、同日退職金についての質問書を学園に提出した。
同月11日、組合は夏季一時金、賃上げ、労働協約及び組合活動を議題とする団体交渉を早急に開催するよう文書で申し入れた。
さらに同月12日、組合は学園に対し、一時金については団体交渉において交渉中であり、一方的に支払われたことは遺憾であるとし、今回支給分は仮払いと理解する旨文書で申し入れた。
- (2) 同月13日、学園は組合の団体交渉申入れに対し、「理事長が病氣療養中のため当面団体交渉は開催できない。退職金については後日団体交渉で説明する」などと回答した。
- (3) 同月20日、組合は学園に対して、夏季一時金、賃上げ、退職金、組合活動、労働協約、就業規則などを議題とする団体交渉を同月29日に開催するよう求めた申入書を提出した。

これに対し、同月27日、学園は次のとおり回答を行った。

- 「①（夏季一時金について）組合とは数回の団体交渉を行った結果、未妥結となったものである。学園は団体交渉続行か妥結による受領かによる選択を組合に委ねたところ、組合員が妥結による一時金の受領を選択したもので、仮払いは認められない。夏季一時金について団体交渉を求めるならば、夏季一時金を即時返還すべきである。
- ②（賃上げについて）既に十分な議論がされており、回答を変更する意思はない。
- ③（退職金について）具体的に要求事項を明示すること。
- ④（組合活動について）学園内の組合活動については既に回答済みである。
- ⑤（労働協約について）既に回答済みである。
- ⑥（就業規則について）必要あれば団体交渉議題とする。
- ⑦ なお理事長は1か月間はすべての執務を停止し、静養するため団体交渉ができないので、当面文書で事項整理を行う。」

- (4) 同月29日、組合は学園に対し、学園の夏季一時金についての回答に抗議するとともに、1週間以内に夏季一時金についての団体交渉を開催するよう申し入れ、理事長が出席不可能な場合には代理を立てるよう要求した。

これに対し、学園は前回回答のとおりであるとした。

- (5) 同年8月4日、B3学務課長は、登校していた秀英高校のA4執行委員（以下「A4執行委員」という。）に対して、B2理事長が面談を求めている旨伝えたが、同日は、B2理事長に来客があったため、面談は行われなかった。

翌5日、B2理事長はA4執行委員と1時間あまり面談した。その際B2理事長は、時期は言えないがとして隼人高校への配転の可能性について触れ、また「組合がいけないわけではない。ただ、組合の方も本当に生徒の事を思っているのか」などと話した。

同年8月5日、組合は学園に対し、1週間以内に団体交渉を開催するよう申し入れるとともに、同月9日午前8時より8時30分まで賃上げ、夏季一時金の要求及び学園の支配介入行為に対する抗議の指名ストライキを実施することを通告した。

この組合の団体交渉申入れに対して、学園は、前回回答のとおりと回答したため、同月9日、組合は秀英高校所属の執行委員6名による指名時限ストライキを通告どおり実施した。

- (6) 同年8月6日、学園は組合に対し、就業規則が変更されたことを知らせ、新しい就業規則を渡し、同月8日、学園は非組合員を集め、就業規則の変更についての説明を行った。このため組合は翌9日に就業規則の変更が一方的であり、また前日の非組合員に対する説明が差別的取扱いに当たるとして抗議を行い、至急団体交渉を開催するよう文書で申し入

れた。

- (7) また、B 2 理事長は、8月15日より2週間ほど関西地区の新設高校、大学等の視察に行く予定であるとされていたが、8月8日より9月1日まで入院したため、これは中止となった。しかし、教職員には入院したことは知らされず、予定どおり視察に行ったことになっていた。

5 A 1 書記長の配転問題等

(1) 野球部コーチ解任問題

昭和63年8月15日、B 2 理事長は野球部監督である組合員A 5（以下「A 5 組合員」という。）と同部コーチで、執行委員のA 6（以下「A 6 執行委員」という。）に対して、「3年生の引退などで野球部の部員が減少したため、野球部監督一人で十分指導ができるので、新たに野球部長にB 4 学務課長を任命し、野球部長と監督の2名の新体制にする。また総責任者を教頭とする」などと述べた。

翌16日には、学園は職員室前の掲示板に上記野球部についての人事発令の公示を行い、A 6 執行委員は野球部コーチを免じられた。

A 5 組合員は、A 6 執行委員と一緒になければ野球部の指導は難しいとして、A 6 執行委員のコーチ解任の取消しを学園に求めたが学園がこれを受け入れなかったため、同月31日、A 5 組合員は野球部監督を辞任した。

(2) 配転命令発令の経過

昭和63年8月29日、B 2 理事長は職員会議を開催し、席上、A 1 書記長を秀英高校から清心女子校に配転すると述べ、同日付けでA 1 書記長に配転命令の発令を行った。その際、同理事長は人選理由として、①通勤距離の短縮。②妻帯者である。③女子教育の経験者である。④清心女子校の前任者と職務内容がほぼ等しいこと（剣道部の顧問である）を挙げた。

これに対してA 1 書記長は、配転理由が納得できないとして配転命令を拒否する旨述べた。

(3) A 1 書記長の配転命令前の勤務状況等

A 1 書記長は、昭和55年4月に体育教官として採用された。当初は、清心女子校に勤務しており、この時には同人は独身であった。その後隼人高校を経て、昭和59年4月に秀英高校勤務となった。配転命令時、同人は1年A組のクラス担任をしており、学年の取りまとめ役である学年主任であり、剣道部の顧問でもあった。

1学年のクラス担当教員は、A 1 書記長を除いて6名であり、そのうち3名が勤続1年未満、3名が勤続2年から4年の者であった。

また、同人は清心女子校の最寄り駅である白楽駅の隣の妙蓮寺駅を最寄り駅としており、配転命令時には12月に出産予定の妻がいた。

(4) 配転命令後の労使関係

ア 昭和63年8月30日、組合は学園に対し、①学年主任である同人をあ

えて配転させる意味が不明確であること。②学年主任が年度途中で配転になった前例がないこと。③一方的な配転であることなどからA1書記長の配転命令は組合に対する分断工作であるとして抗議するとともにその撤回を求めた。

イ 同年9月1日、組合は学園に対し、A1書記長の配転問題について、至急団体交渉を開催するよう求めるとともに、当委員会に配転命令の撤回などを求める不当労働行為救済申立てを行った。さらに翌2日には、配転命令の撤回を要求し、9月3日、5日、6日の3日間終日ストライキを行う旨通知した。

ウ 同月3日、組合は学園に対し、早急に団体交渉を開催するよう申し入れるとともに、同日及び5日に通知どおりストライキを実施した。

この間、9月5日に学園は「A1教官の清心女子高校への異動についてのいきさつとお願いについて」と題した、A1書記長の配転の事情説明の文書を父兄に配布した。

この中で、学園はA1書記長配転のいきさつを次のように説明していた。

「① 隼人高校の2名の体育教官の事故

隼人高校のC1体育教官（以下「C1」という。）は膝蓋疾患の手術のため長期にリハビリを必要とするので2学期より当分の間体育指導が不可能となった。

また、同校のC2体育教官（以下「C2」という。）も腰椎及び椎間板ヘルニアの合併症のため、2学期よりの体育指導が不可能となった。

② C3体育教官の清心女子校より隼人高校への転出

C3体育教官（以下「C3」という。）は隼人高校の教員であったが、隼人がいずれ男女共学になることが予定されていたため、女子教育の研修を目的として5年間の予定で清心女子校に転出していたもので、その期間満了が迫っていた。上記事情による隼人高校の体育教員の事故のため、同人の復帰時期を早めた。

③ 上記事情により清心女子校の体育教官に欠員が生じたため、秀英高校のA1体育教官を後任とすることを決定した。

④ 秀英高校には、新たにC4体育教官を採用し、9月1日発令、9月5日着任となった。

なおA1体育教官の後任は、秀英高校のC5体育教官とする。」

6 本件救済申立て等について

(1) 本件救済申立て

ア 組合は、学園が、①いわゆる団交ルールを一方的に押しついたり、誠実に団体交渉を行わず、また理事長の病気を理由に団体交渉を拒否していること、②A1書記長に対し、昭和63年8月29日付けで清心女子校の配転命令を発令したことは不当労働行為に該当するとして、誠

実団体交渉応諾、A1書記長の配転命令の撤回及び原職復帰、ポストノースを学園に対し命じるよう当委員会に救済申立てを行った。

イ A1書記長は9月2日の始業式より8月29日付けの配転命令を拒否して秀英高校に出勤し、従来どおりの業務に就いていた。これに対しB2理事長は業務命令違反であり、不就労の状態であるので賃金を支払わない場合もあると述べた。学園は9月分の給料については、10月3日にA1書記長に対し仮払いとして支払ったが、同時に秀英高校での就労を中止するよう申し入れ、10月分より給料の支払いを行わなかった。

このため、平成元年1月25日、組合は当委員会に対し、A1書記長に対するバックペイ（年5分加算）も命じるよう、請求する救済内容の変更（追加）申立てを行った。

(2) 本件救済申立て後の諸事情

ア 学園と組合間では、昭和63年7月4日の団体交渉終了後本件申立てまで団体交渉が開催されていなかったが、A1書記長の配転問題をきっかけとして、9月10日より団体交渉が再開され、A1書記長の配転問題について数回の団体交渉や個別折衝などが行われたが、主張は平行線のままであった。

イ 配転命令後、A1書記長は配転命令を拒否し、秀英高校において授業を行っており、そのことによる学校での混乱はなかった。

清心女子校では、進路指導主任であり、クラスを担当していなかったC6教官が、C3教官の後任のクラス担当となり、体育は非常勤の教官が行っている。

また、隼人高校のC1及びC3教官は、10月以降も同校において、時間割の中では、保健体育を担当するようになっていた。

ウ 平成元年2月8日、同年3月6日、同月13日の3回にわたり、当委員会において、本件について和解が行われたが、不調に終わった。

エ 平成元年3月22日、学園は、A1書記長に対する昭和63年8月29日付けの清心女子校への配転命令を撤回するとともに、昭和63年9月分の仮払いの給料については本払いとすることとし、10月分以降の未払い賃金については、年5分の金員を付して、平成元年3月24日に支払った。

その際、昭和62年冬季一時金については、学園がA1書記長に対し、査定により最も低い支給係数により計算していたため、これをめぐって学園と組合間で争いがあり、A1書記長が受領を拒否したため、学園はこれを平成元年3月30日、横浜地方法務局に供託した。

その後平成元年9月20日には、学園はこの争いのあった冬季一時金についても、平均の査定で計算された金額とし、供託された金額との差額分についても同様の利息を付して、A1書記長に支払った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉について

組合は次のとおり主張する。

学園は、当初組合の団体交渉申入れに対して、人数、場所などの前提条件に固執し、団体交渉を拒否した。組合が譲歩した結果、団体交渉は開催されたが、学園は、賃上げ、夏季一時金などを一方的に支払うなど、誠実に団体交渉を行っていない。さらに昭和63年7月の第5回団体交渉後は、理事長の病気を理由に団体交渉を拒否した。これらの学園の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、かつ、それを通じ、組合員に無力感を与え、脱退工作或組合弱体化のための手段としてなされた同条第3号に該当する不当労働行為である。

学園は次のとおり主張する。

学園が団体交渉人数5名を主張したのは、団体交渉を実質的に行うために常識的な人数であり、組合の執行委員も当初5名であったからである。団体交渉場所についても、団体交渉出席者の勤務先からの中間点を選んだものである。確かに団体交渉ルールをめぐる紛糾したことは事実であるが、それも2回のみであり、その後は円滑に団体交渉が行われている。また、賃上げ、一時金についても誠実に団体交渉を行った。さらに理事長の病気は事実であるが、これを理由に団体交渉を拒否したことはなく、いずれも不当労働行為には当たらない。

上記当事者の主張について、以下判断する。

- (1) 昭和63年4月12日の組合結成以後、会社組合間での団体交渉の経過は、前記第1の3で認定したとおりである。特に第1回及び第3回目の団体交渉においては、団体交渉ルールをめぐる紛糾している。この間の労使関係についてみれば、組合の交渉人員や場所についての主張は受け入れられず、学園主張にそった人数、場所となっており、さらに場所については、話し合うことさえされておらず、学園が一方的に指定しているものであることが認められる。

学園は、団交ルールをめぐる団体交渉が紛糾したことも事実であるが、それは2回のみであって、その後は実質的な団体交渉が行われたと主張するので、まずこの点について検討する。

- (2) 前記第1の2の(4)及び(6)で認定したとおり、学園は、昭和63年4月13日の組合の昭和63年度賃上げ要求を含む団体交渉申し入れに対して、検討に時間を要するとして、約1か月後の同年5月9日に団体交渉を行うと回答している。しかし、一方では、賃上げについての回答を行わず、団体交渉も行わないまま、同年4月28日に賃上げを実施している。

このことについて、学園は、賃上げ実施時期が迫っている上、組合員の範囲が不明であり、さらに組合員のみ賃上げを実施しないことは穏当を欠くとの配慮から、学園一律の基準で支給したものであり、支給済みであることを理由に団体交渉を拒否したことはないと主張する。

しかしながら、前記第1の3の(3)のア、エ及び4の(3)で認定したと

おり、学園は、昭和63年5月21日の賃上げについての団体交渉や文書回答、さらには昭和63年7月27日の学園の回答において、一貫して昭和63年度の賃上げは既に実施しており、金額を変更するつもりはないとの態度に終始している。また、学園の主張によれば、賃上げ時期が迫っていたにもかかわらず、組合の団体交渉申し入れに対し、検討に時間を要するとして約1か月も先に団体交渉日を指定し、その間組合に対して、賃上げ額の回答をしていない。さらに団体交渉が開催されてからも、賃上げについての実質的な説明はされておらず、昭和63年6月20日に実施済みの額で協定締結を申し入れたのみである。

これらのことからすれば、組合が結成されて間もないため、懸案事項が多岐にわたっていたとはいえ、学園が昭和63年度賃上げについて誠意をもって協議する姿勢があったと認めることはできない。

- (3) 次に昭和63年度夏季一時金に関する団体交渉の経過をみると、前記第1の3の(3)で認定したとおり、夏季一時金について、実質的に話合いが可能であったのは、学園が勤続年数別支給率の上限下限表を提出した昭和63年7月4日の第5回の団体交渉のみであったとも言える。しかもこの団体交渉は1時間30分という時間的制約の中で行われたものである。このような状況では、団体交渉の回数、内容共に十分な話合いが行われたとは言えない。

学園は、組合とは数回の団体交渉を行った結果、未妥結となったもので、一時金の受領は、組合が妥結による一時金の受領を選択したものであると主張する。

しかしながら、前述のように十分な団体交渉も行われないうち学園は、①夏季一時金について上積みする意思は全くないと宣言し、②組合に対して受領による妥結の選択を提案した事実もなく一方的に支給し、③受領時に組合が仮払いとして受領する旨表明しているにもかかわらず、同月29日になって、仮払いは認められない、団体交渉を求めるならば、夏季一時金を返還すべきであると回答するなどの対応をしている。

これらの経過からは、昭和63年度賃上げ同様、学園が昭和63年度夏季一時金について誠実に団体交渉を行ったとは認められない。

- (4) むしろ、賃上げ及び夏季一時金についての学園の対応は、学園の支給額以外では交渉の余地が全くないとしているも同然のもので、これは形式的に団体交渉を開催する一方で組合の要求を一切無視し、学園回答額を一方的に支払い、これを既成事実とすることにより、組合の団体交渉を無意味なものにしようとしていると推認せざるを得ない。
- (5) 当初、団体交渉ルールをめぐって紛糾した事実があったとしても、その後円滑な団体交渉が行われたならば、このことのみをもって団体交渉の拒否があったとまでは言えないことは学園の主張を待つまでもない。しかしながら、前記判断のとおり、団体交渉ルールで紛糾した2回以上は団体交渉が円滑に行われているとの学園の主張を認めることはできな

いばかりでなく、学園には、当初から一貫して、組合と団体交渉により問題を解決しようとする意思はなかったと判断せざるを得ない。

- (6) ところで、学園が団体交渉において出席人数を定めたり、学園外での開催を提案することは、提案に妥当性があり、円滑な団体交渉を行うために、組合との話会いの上でなされるのであれば、不当とは言えない。

しかし、本件においては、交渉人数の点でいえば当初の組合の執行委員の人数を学園は考慮したとしているが、その後執行委員数が増えているにもかかわらず、基本的に5名との主張を変えていない。団体交渉場所についても、一方的に指定するのみで話し合う余地がなく、学園内で開催できない理由も、学園は教育の場であると回答したのみで、具体的な支障について説明し、合意を得ようという態度が認められない。さらには、出席者の勤務先の間接点であるとの主張は本件審問で初めて主張されたものである。

また、これらの条件を提案した学園は、前述したとおり、実質的な団体交渉を行っておらず、むしろ、組合の学園内での影響をできるだけ排除しようとしていると考えざるを得ないことからすると、限定的な条件を提案したことにも学園の組合に対する嫌悪がうかがえると言わざるを得ない。

- (7) 結局、学園の態度は、団体交渉についての制約的な団体交渉ルールを持ち出し、十分な話合いをもたないまま、賃上げ及び一時金を支給し、支給額以外では妥結しないとして団体交渉を無意味なものにし、組合の学園内での影響をできるだけ避けると同時に組合員に無力感を抱かせようとするものであると判断するほかはない。

組合は、夏季一時金を支給後、学園は理事長の病気を口実に団体交渉を拒否したとも主張している。これについては、理事長の病気が事実であること、また学園の実権が理事長一人にあり、組合の対応にも不慣れですぐには代理となるものを立てられなかった事情も理解でき、団体交渉拒否にあたるまでは言えない。しかし、理事長の病気による団体交渉拒否の成否を持ち出すまでもなく、前記判断のとおり学園は組合との団体交渉に誠実に応じる態度がなく、組合結成以来、一貫して団体交渉に誠実に応じていないと言わざるを得ず、これら学園の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 A 1 書記長の配転命令について

組合は次のとおり主張する。

学園は昭和63年8月29日に突然A 1 書記長に対し組合員のいない清心女子校への配転を命じた。この配転には合理的理由がなく、同人の組合活動を理由とする不利益取扱いであり、かつ書記長を配転することにより、組合活動を弱体化させようとする支配介入にあたるものである。

学園は次のとおり主張する。

A 1 書記長の配転については、隼人高校の体育教官に欠員が生じ、隼人

高校に復帰予定だった清心女子校の体育教官をこれに充てたため、清心女子校への配転の必要性が生じたものである。そのため、合理的な人選基準によりA1書記長を選んだものであり、何ら不当労働行為に該当するものではない。

上記当事者の主張について以下判断する。

- (1) 学園は、本件配転の必要性について、隼人高校での体育教官の突発的な事故による欠員が生じたためであると主張する。

確かに、前記第1の5の(4)のウで認定したとおり、A1書記長の配転のいきさつについての説明では同様の理由が記載されており、また本件審問においても、2名の体育教官の病気、けがなどは認められる。

しかしながら、C1教官のけがについては、限られた期間の療養であり、また実技ができないとはいえ、全く授業ができない状態であったとも認めがたい。むしろ年度途中の突発的な事故による欠員であれば、学園としては、一番影響の少ない方法で対処するのが一般的であろうと思われ、わざわざ3校間で配転しなければならなかった必要性については疑問が残る。

しかも、配転の必要性について、本人や組合に対しては事前にはもとより、配転命令後も説明をしないまま、後日父兄に対して文書で事情説明をするなど、学園の態度には不自然なものがある。

- (2) また、清心女子校へ配転するための人選基準について、学園は、①妻帯者、②女子教育の経験者、③前任者と教科内容が同じ、④通勤距離の短縮の四つを挙げている。

しかし、前記第1の5の(3)で認定したとおり、A1書記長の初めての勤務場所が清心女子校であったうえ、その当時は独身であったことなど、人選基準には疑問が残るうえ、前記(1)のとおり、配転の必要性について、本人や組合に対し説明するなどして、説得しようとする努力を全くしていないことを考えると、当初よりこの人選基準が存在していたのかにも疑問が残る。

- (3) 組合結成後まもない本件のような場合、労使間にまだ信頼関係が確立されていない状況を考えれば、仮に配転の必要があり、A1書記長が適任だとするならば、学園には本件配転について、より慎重な配慮が必要であったと思われる。

しかしながら本件配転は、①事前の打診もなく、職員会議において突然発表され、②組合が問題とした後も、配転の必要性について説明し、説得しようとしていないなど、学園の対応には強引さが目立つ。

加えて、前記第2の1で判断したとおり、組合結成直後からの団体交渉などをめぐる学園の対応には、組合の学園内での影響をできるだけ排除しようとする意図が認められることを併せ考えると、本件配転の真の理由も同様であったと推認せざるを得ない。

- (4) 一方、組合結成後、実質的な団体交渉が行われない状況で、A1書記

長が、組合員のいる活動の拠点である秀英高校、隼人高校のある場所から離れた清心女子校への配転命令に従えば、書記長という組合の役職からいって、同人が組合活動上の不利益を受けるであろうことは、否定できない。

- (5) 以上のことからすれば、本件配転は組合結成を嫌悪した学園が、団体交渉を形骸化したまま、結成間もない組合の書記長という要職にあるものを、組合員のいない清心女子校に配転させることで、組合活動を困難にし、同時に組合員に動揺を与えることを企図したものと判断せざるを得ない。そしてこの配転命令に正当性が認められない以上、配転拒否に伴う、賃金の支払いの停止もA1書記長に対する経済的、精神的な不利益取扱いであると判断せざるを得ない。

したがって、本件配転命令及び配転拒否に対する賃金支払いの停止は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法について

学園は、本件配転については、平成元年3月22日に配転命令を撤回し、最終的には未払いの賃金に年5分の利息を付けて支払っており、仮に本件配転が不当労働行為であったとしても、救済の利益は失われていると主張する。

確かに、前記第1の6の(2)のエで認定したとおり、A1書記長は配転命令の撤回により、正式に原職に復帰し、また一部が供託されているとはいえ、未払い賃金も年5分の利息を付けて支払われており、組合の請求する救済内容である、配転命令の撤回、原職復帰及びバックペイを命じる必要性はない。

しかし、当委員会は学園のA1書記長に対する配転命令及びその拒否に伴う賃金の支払いの停止は、ひとりA1書記長の不利益のみでなく、組合員の動揺を企図したものと判断した。よって、このことについての被救済利益はいまだ失われていないと判断する。

ただ、申立人は陳謝文の掲示を求めているが、諸般の事情を考慮し、主文第2項の誓約書を手交させることをもって相当と考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年12月6日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就