

埼玉、平4不1、平4.11.12

命 令 書

申立人 越谷地域労働者連合組合

被申立人 学校法人ワタナベ学園
越谷保育専門学校附属吉川幼稚園

主 文

- 1 学校法人ワタナベ学園は、越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部が、平成4年2月17日付けで申し入れた団体交渉事項（①教職員の勤務形態の変更について、②兼任園長としての責任について、③その他）について、吉川幼稚園園長を団体交渉担当者として、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 学校法人ワタナベ学園は、越谷地域労働者連合組合に対し、下記文書を、本命令書交付の日から5日以内に、手交しなければならない。（年月日は手交する日を記載すること。）

記

平成 年 月 日

越谷地域労働者連合組合
議長 A1様

学校法人ワタナベ学園
理事長 B1

当学園の吉川幼稚園園長が、越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部の平成4年2月17日付け団体交渉の申入れを拒否したことは、埼玉県地方労働委員会において、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と認定されました。今後はこのようなことを繰り返さないよう誓約いたします。

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 事件の概要

越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部（以下「学園支部」という。）は、学校法人ワタナベ学園越谷保育専門学校附属吉川幼稚園（以下「吉川幼稚園」という。）教諭の組合員A2がクラス担任の変更などについて、B2吉川幼稚園園長（以下「B2園長」という。）に相談を持ち掛けたが無視されたため、B2園長に対し、「教職員の勤務形態の変更」、「兼任園長としての責任」などについてを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

そして、翌日、確認のために再度団体交渉を申入れた越谷地域労働者連合組合議長及び学園支部代表であるA1（以下「A1」という。）に対し、B2園長は、団体交渉の開催を拒否した。

また、同日学校法人ワタナベ学園（以下「学園」という。）の本部で行われた団体交渉においても、学園は、各事業所では団体交渉を行っていないこと、各事業所の長には人事、財務等に関する権限がないことなどを理由として、B2園長に対する団交要求を拒否した。

そこで、越谷地域労働者連合組合（以下「組合」という。）は、埼玉県地方労働委員会（以下「当地労委」という。）に対し、B2園長は正当な理由もなく一方的に団体交渉を拒否したものであると主張し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

2 当事者等

(1) 申立人らについては次のとおりである。

ア 組合

申立人組合は、肩書地に主たる事務所を置き、埼玉県越谷市及びその周辺地域の労働者などをもって組織された労働組合である。現在の組合員数は、108人である。

イ 学園支部

申立人組合の下部組織である学園支部は、平成元年6月25日、学園の職員により結成され、現在の組合員数は、47人である。

以上の事実は、申立人提出の平成4年7月30日付け最終準備書面により認定する。

(2) 被申立人らについては次のとおりである。

ア 吉川幼稚園

被申立人吉川幼稚園は、肩書地に所在する、学園設置の越谷保育専門学校附属の幼稚園であり、B2が園長を務めている。また、B2園長は、学園の理事長B1（以下「理事長」という。）の妻で、学園の理事、評議員及び越谷保育専門学校校長も兼ねている。吉川幼稚園の現在の職員数は、10人である。

なお、B2園長は、平成4年3月末をもって、園長を辞任し、現在、後任として、B3が園長を務めている。

イ 学園

学園は、埼玉県越谷市東越谷3丁目10番2号に主たる事務所を置き、昭和44年2月18日に設立された学校法人で、現在、越谷保育専門学校、ワタナベ学園調理師専門学校、ワタナベ学園津田沼専門学校及びワタナベ学園社会体育専門学校の4つの専門学校を設置し、さらに、越谷保育専門学校の附属として、吉川幼稚園、越谷保育専門学校附属幼稚園及び越谷保育専門学校附属みさと団地幼稚園の3つの幼稚園並びに高松幼稚園、戸頭幼稚園、霞ヶ関幼稚園及び柏ひがし幼稚園の4つの幼稚園を経営している。現在の職員数は、約100人である。

以上の事実は、学園の登記簿謄本により認定する。

3 本件申立てまでの労使関係

- (1) 平成元年6月25日、学園の職員20数名からなる学園支部が結成された。
- (2) 平成元年6月26日、学園支部は、埼玉県知事及び埼玉労働基準局長に対し、「理事長は学園を私物化し、不法・不正な行為を行っている」として、迅速な調査を行うよう要望した。
- (3) 平成元年7月1日、組合は、当地労委に対し、団交応諾を調整事項とする労働争議のあっせん申請（埼地労委平成元年（調）第9号事件）を行った。

また、同日、組合は、学園の団交拒否の態度及び組合加入に対する発言は不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（埼地労委平成元年（不）第4号事件）を行った。

- (4) 平成元年7月17日及び8月9日、組合は、不当労働行為救済追加申立てを行い、学園のA1に対する夏期一時金の差別支給及び担当業務である経理事務に従事させないという不利益取扱い並びに組合が職員あてに郵送した文書を回収した、組合の通信行為に対する妨害は、不当労働行為に当たると主張した。
- (5) 平成元年8月18日、埼玉県総務部学事課は、同年6月26日の学園支部の要望に基づき調査を行い、同年9月22日、学園に対し、定員超過など34項目にわたり改善指導を行った。
- (6) 平成元年12月2日、当地労委において、両当事者は、以下のとおり、和解協定書を締結するに至り、前記両事件は終了した。

和解協定書

申立人 越谷地域労働者連合組合

被申立人 学校法人ワタナベ学園

上記当事者間の埼地労委平成元年（不）第4号ワタナベ学園不当労働行為救済申立事件について、申立人越谷地域労働者連合組合（以下「組合」という。）及び越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部（以下「支部」という。）と被申立人学校法人ワタナベ学園（以下「学園」という。）とは、これを円満に解決しかつ今後とも労使関係正常化に向けて相互に誠実に努力することを確認して、下記のとおり和解協定を締結する。

記

1 団体交渉について

- (1) 団体交渉申入れは、次の事項を記載した文書をもってあらかじめ開催を求める日の10日前までに行う。

開催日時、場所、交渉事項、出席者氏名（ただし、変更することもある。）

- (2) 団体交渉の申入れを受けた場合、相手方は文書到着の日から原則として2週間以内に団体交渉に応じる。ただし、継続協議事項については、団体交渉の場で次回開催日時を定める。

- (3) 団体交渉開催時間は、原則として就業時間外とし、1回につき原則として2時間以内とする。
- (4) 団体交渉の場所は、原則として学園内とする。
- (5) 団体交渉出席者数は、双方7人以内とし、傍聴を認めない。
- (6) 団体交渉に先立ち、双方の合意により事前協議を行うことができる。
ただし、事前協議は、原則として団体交渉の申入れをした団体交渉の運営及び団体交渉事項に限るものとし、双方2人以内、2時間を目途とする。

2 本年度の賃金改訂について

学園は、本年4月に遡って教職員及び現業職員の本年度賃金改訂を実施する。

- (1) そのうち、幼稚園教諭については、以下の改訂基準に基づき年内に実施する。

ア 教諭の基準内賃金は、勤続1年未満の者につき、基本給108,000円、研究手当5,000円、調整手当5,000円とし、勤続が1年増すごとに基本給3,000円増しとする。

イ 助手の基準内賃金は、勤続1年未満の者につき、基本給102,000円、研究手当0円、調整手当0円とし、勤続年数が1年増すごとに基本給3,000円増しとする。

(助手のうち、通勤手当が支給されていない者には、通勤手当を支給する。)

ウ 基本給、研究手当及び調整手当に関し、上記の改訂基準を上回る例外的なケースについては、現状のまま据え置く。(ただし、来年4月の賃金改訂の際に調整するものとする。)

エ 基準に満たない労働時間を常とする者については、不足時間分を基本給から減額する。

- (2) 本部の職員については、各人の初年度の基本給をベースにして幼稚園教諭の改訂基準に則り年内に改訂する。

- (3) 専門学校教員A3、A4、A5及びA6の4人については、現在の基本給に5,000円を加算し、研究手当及び調整手当に各2,500円を加算して、年内に改訂する。

- (4) 現業職員については、現行基本給に3,000円を加算し、調整手当未支給者には5,000円を支給して、年内に改訂する。

3 A1の処遇について

学園は、A1を、当面の間コンピュータ部門の拡充準備業務に従事させ、平成2年4月1日からはコンピュータ業務に従事させる。

4 支部専用掲示板について

- (1) 学園は、支部の要求により、支部組合員が在籍していることを学園が確認できた事業所に支部専用掲示板を1か所設置して、これを支部に無償で貸与する。

- (2) 支部は、支部専用掲示板以外には、一切掲示、貼付しない。
- (3) 支部は責任をもって支部専用掲示板の維持・管理を行う。
なお、支部は次の点について十分な配慮を行う。
- ア 事実を歪曲する中傷・誹謗をしない。
- イ みだりに労使関係を混乱させない。
- (4) 学園は業務上の都合により支部専用掲示板の設置場所を変更するときは、支部と協議する。
- 5 労働時間等について
支部と学園とは、労働時間、休日労働及び時間外労働の件について年内に解決するよう努力する。
- 6 解決金について
学園は、組合に対して解決金として金250万円を本年12月25日までに支払う。
- 7 取下げについて
組合は、埼地労委平成元年（不）第4号不当労働行為救済申立事件及び埼地労委平成元年（調）第9号労働争議あっせん申請を、本日付けで取り下げる。

以 上

平成元年12月2日

申立人	越谷地域労働者連合組合	議長	A 7
申立人代理人	弁護士	A 8	
被申立人	学校法人ワタナベ学園	理事長	B 1
被申立人代理人	B 4		
立会人	埼玉県地方労働委員会		
		公益委員	C 1
		参与委員	C 2

以上の事実は、埼地労委平成元年（調）第9号事件及び埼地労委平成元年（不）第4号事件により認定する。

- (7) 平成2年5月19日、組合は、再び、当地労委に対し、平成元年12月2日付け和解協定書を遵守すること及び誠実な団体交渉を行うことを調整事項とする労働争議のあっせん申請（埼地労委平成2年（調）第2号事件）を行った。

また、同日、組合は、学園が平成元年12月2日付け和解協定書を履行しないこと及び誠実な団体交渉を行わないことは、不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（埼地労委平成2年（不）第3号事件）を行った。

- (8) 平成2年6月21日及び同月28日、組合は、①平成2年度一時金に関する団体交渉を行うこと、②平成2年度給与について、学園提示の新給与規程に基づく支給を求める「申請書」の提出を求めること及びその際、職員に対し組合加入の有無を確認することをやめること、及び③賃金改

定・一時金の支給について誠実な交渉を行うことなどを調整事項とする
あっせんの追加申請を行った。

また、同日、組合は、学園が平成2年度一時金の団体交渉を拒否した
こと、平成2年度給与について「申請書」の提出を求めると及び賃金
改定・一時金の支給について誠実に団体交渉に応じないことなどは、不
当労働行為であるとして、不当労働行為救済の追加申立てを行った。

- (9) 平成2年7月3日、学園支部は、埼玉県総務部学事課に対し、要望書
を提出し、平成元年9月22日に行った改善指導、学園の土地購入及び県
の補助金カットに関する経過について、回答するよう求めた。
- (10) 平成2年7月13日、組合及び学園支部と学園は、学園理事長室におい
て、当地労委あっせん員・公益委員古西信夫の立会いのもと、平成2年
度夏期一時金の支給について団体交渉を行い、同一時金の仮払いについ
て、組合と学園は合意に達し、協定書を締結した。
- (11) 平成2年7月20日及び10月11日、埼玉県総務部学事課は、学園支部に
対し、同年7月3日付け要望書に対する回答を行った。
- (12) 平成2年11月2日、組合と学園とは、新賃金及び冬期一時金について
協定書を締結した。
- (13) 平成2年11月28日、組合と学園とは、冬期一時金及び新賃金表につい
て確認書を締結した。
- (14) 平成2年11月29日、当地労委あっせん員は、前記(7)及び(8)のあっせ
ん事件について、両当事者に対し、以下のとおり、あっせん案を提示し、
両当事者は、同あっせん案を受諾し、事件は終了した。

あっせん案

1990年11月28日付け確認書について、労使双方は、次のとおり了解する。

- 1 特約のある教職員の給与については、平成3年4月以降の賃金改定
の際に調整する。
- 2 前項の調整を行う時、使用者は組合の意見を聴取する。その際、組
合は正当な理由なく異議を申し立てない。

以 上

- (15) 平成3年1月10日、当地労委は、前記(7)及び(8)の不当労働行為救済
申立事件について、両当事者に対し、以下のとおり、和解を勧告した。

平成3年1月10日

申 立 人 越谷地域労働者連合組合

被申立人 学校法人ワタナベ学園

埼玉県地方労働委員会

審査委員 古西信夫

参与委員 C3

和 解 勧 告 書

埼地労委平成2年(不)第3号ワタナベ学園不当労働行為救済申立事

件について、申立人越谷地域労働者連合組合（以下「申立人」という。）と被申立人学校法人ワタナベ学園（以下「被申立人」という。）とは、下記の条項により円満に解決するよう、労働委員会規則第38条第1項の規定に基づき、勧告する。

なお、本勧告に対する諾否の回答は、平成3年1月17日（木）までに当委員会に書面でなされたい。

記

- 1 申立人と被申立人は、本件救済申立後に行われた労働委員会の立会団交による平成2年7月13日付け協定書及び労使の自主団交による平成2年11月2日付け協定書の締結により、懸案事項をそれぞれ解決した経緯を踏まえ、相互信頼の精神を育成し、合理的かつ円満な労使関係の確立に努力する。
- 2 申立人と被申立人は、現在、自主的に団体交渉中の次の項目について、引き続き誠実な団体交渉を行う。
 - (1) 労働時間の短縮問題について
 - (2) 学校法人ワタナベ学園本部職員A1（越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部代表）の処遇について

以上

これに対し、同日、両当事者とも上記勧告を受諾する旨回答したため、前記不当労働行為救済申立事件は終了した。

以上の事実は、埼地労委平成2年（調）第2号事件及び埼地労委平成2年（不）第3号事件により認定する。

(16) 平成3年4月10日の学園本部で行われた団体交渉において、B3社会体育専門学校校長（以下「B3校長」という。）は、クラス担任を誰にするかを定めるのは、校長の専決的権限である旨答えた。

(17) 平成3年5月14日、組合は、三度び、当地労委に対し、学園の平成3年度賃金協定不履行、不誠実団交等を理由とする不当労働行為救済申立て（埼地労委平成3年（不）第4号事件）を行った。

なお、当該不当労働行為救済申立事件については、平成4年6月15日、本件と同時に審問を終結した。

(18) 平成3年5月29日、越谷保育専門学校の学生は、埼玉県総務部学事課に対し、学園の教育環境改善について指導を行うよう求める要望書を提出した。

(19) 平成3年6月13日、学園支部は、埼玉県知事に対し、越谷保育専門学校校長を兼務しているB2園長は、同専門学校校長としての職務を果たしていない旨指摘するなど10項目にわたり、学園に対する指導を行うよう求めた。

(20) 平成3年12月20日、日本社会党・護憲共同埼玉県議会議員団は、同月9日の埼玉県議会における埼玉県総務部長の答弁は不十分なものであったとして、埼玉県総務部長に対し、吉川幼稚園の本務教員の配置数など

の学園に関する事項について、あらためて回答するよう申し入れた。

これに対し、埼玉県総務部学事課は、B 2 園長からの報告をもとに、「平成 3 年 9 月 2 日から同年 11 月 1 日まで C 4 を臨時に雇用し、その後、同年 11 月 5 日から同月 19 日まで C 5 を雇用したが、本人の希望により、附属幼稚園に配転した。現在、同年 11 月 19 日から、再び、C 4 が吉川幼稚園の本務教員として勤務している。」等の回答をした。

- (21) 平成 4 年 4 月 18 日現在、A 1 の処遇について、学園は、平成元年 12 月 2 日付け和解協定書を締結し、さらに、平成 3 年 1 月 10 日付け和解勧告書を受諾したにもかかわらず、A 1 をコンピュータ部門の業務に従事させず、学園本部管理課の手伝いをさせている。

以上の事実は、埼地労委平成 3 年（不）第 4 号事件、A 1 証言、甲第 2 号証の 1 及び甲第 2 号証の 2 並びに甲第 5 号証により認定する。

4 本件申立て前の団体交渉

学園における団体交渉は、次のように行われていた。

- (1) 団体交渉は、学園支部から学園に申入れがなされるのが通常で、学園本部本館の会議室において、おおよそ 10 日に 1 回の割合で、午後 6 時から 2 時間の予定で開催されていた。

団体交渉には、学園支部から A 1 以下、学園支部組合員 A 5、同 A 6 及び同 A 4、申立人代理人 A 8 らが出席し、学園からは、労務担当である B 5（以下「B 5」という。）と調理師専門学校校長である B 6 を中心に、時々、学園本部職員の B 7、B 8 らが出席していた。理事長の出席は、平成 3 年以降 1、2 回程度であった。

学園には、越谷保育専門学校など 11 の事業所があるが、事業所における団体交渉は行われたことはなく、各事業所の問題についても学園本部において交渉していた。

ただ、平成 3 年 10 月には、学園支部が、吉川幼稚園園長あてに申入れを行い、A 1 と B 5 の話合いで、本部の交渉で処理することで決着したことがあった。

- (2) 学園本部における団体交渉では、交渉議題が解決されることなく山積みにされ、未解決の事項が 20 項目にも及ぶ状態であった。これは理事長の最終的な決裁まで時間がかかること、また、その決裁が翻ったりするというようなことが繰り返されていたためであった。

以上の事実は、A 1 証書及び B 5 証言により認定する。

5 本件申立てに至る経緯

- (1) 平成 4 年 2 月 6 日、吉川幼稚園の教諭である A 2（旧姓 A 2）は、平成 3 年 11 月に結婚したため、新年度以降、今までの勤務形態のままでやっていけるかどうか不安になり、クラス担任の変更などについて、B 2 園長に相談しようとしたが、B 2 園長は、相手にせず、商品カタログを見ていて何の返答もしなかった。

- (2) 平成 4 年 2 月 17 日、学園支部は、同月 6 日の A 2 の申入れが無視され

たので、B 2 園長に対し、①教職員の勤務形態の変更について、②兼任園長としての責任について及び③その他を議題とする団体交渉を同月26日、吉川幼稚園において開催するよう申し入れることとし、吉川幼稚園の職員である組合員A 9は、同幼稚園のB 2 園長の机の上に申入書を置いた。

同日、A 1は、B 5にB 2 園長あてに団体交渉を申し入れることを告げた。

(3) 平成4年2月18日、B 2 園長は、B 5に申入書を渡し、「どうですか。」と言った。そこで、B 5は、「団交があるので、学園側の姿勢をはっきりさせる。」と述べ、これに対し、B 2 園長は、「よろしく。」と答えた。

(4) 平成4年2月18日、A 1は、学園本部において、B 2 園長に対し、特に申入れ内容については言及せず、「すでに承知されているとは思いますが、再確認のため団交の申入れを行う。」と述べ、再度、団交申入書を手渡した。

これに対し、B 2 園長は、申入書の入った封筒の中身も見ずに、「拒否します。」と述べ、本件団体交渉の申入れについては学園本部で対応したい旨話すこともなく、また、学園支部申入れの団体交渉を拒否する理由を特に述べることもなかった。

さらに、A 1が、団体交渉の拒否は不当労働行為に当たるので、不当労働行為救済の申立てをせざるを得なくなる旨述べたところ、B 2 園長は、「どうぞ。」と答えた。

(5) 平成4年2月18日、学園支部と学園とは、学園本部において団体交渉を行った。

この団体交渉において、B 5は、学園支部の吉川幼稚園における団交申入れについて、①従来、各事業所の個別具体的な問題であっても、すべて本部で行っており、今回、特に吉川幼稚園において団体交渉を開く理由がないこと、②各事業所の長がつるし上げになる可能性があり、今後の人事管理上、問題があること、③各事業所の長には、現場における事務処理上の監督権があるのみで、人事、経理などの権限は一切理事長にあるので、団体交渉の相手としては資格不足であること及び④11の各事業所での団体交渉は煩雑となることを理由として、その開催を拒否し、近く文書により回答する旨述べた。また、B 5は、本部での団体交渉を行うよう提案した。

これに対し、A 1は、当該団交要求を取り下げつもりはなく、あくまでも学園の責任を追及する旨述べた。

そして、A 1は、当該団交事項は吉川幼稚園特有の問題であり、B 5などは幼稚園の事情に詳しくないのであるから、幼稚園において交渉したほうがよいと主張した。また、A 1は、日時に不都合があれば変更に応じる旨述べた。

(6) 平成4年2月20日、A 1は、学園本部において、B 2 園長に対し、団

体交渉に応じるよう要請したが、B 2 園長は、「否定します。」とだけ述べた。

さらに、A 1 が、「明日、地労委で審問があるが、拒否するのであれば不当労働行為の救済申立てをせざるを得ない。」と述べたのに対し、園長は「どうぞ。」と答えた。

以上の事実は、A 1 証言、B 5 証言、甲第 1 号証、甲第 4 号証及び乙第 1 号証により認定する。

(7) 平成 4 年 2 月 29 日、組合は、当地労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(8) 吉川幼稚園園則には、第 12 条 (2) に、園長は、園務を処理し、所属職員を指導監督する旨定められている。

上記 (8) は、乙第 4 号証及び乙第 5 号証により認定する。

6 本件申立て後の経緯

(1) 平成 4 年 3 月末日をもって、B 2 は、吉川幼稚園園長を辞任した。

(2) 平成 4 年 4 月 2 日、B 2 は、吉川幼稚園を訪れ、職員に対し、吉川幼稚園園長を辞任したとしても、今後も指導主事として指導に当たる旨、組合員 A 10 の主任教諭としての地位を否定する旨及び事務職員 B 9 が園長職務の代行をする旨述べた。

(3) 平成 4 年 4 月 6 日、学園本部は、学園に対し、次回の団体交渉に B 2 本人が出席し、次の項目について説明することを求める申入れをした。

① 学園の管理職規定及び職務規定を明らかにすることを再三要望しているが、「指導主事」という新たな名称は何を根拠にして、また、その職務内容はいかなるものなのか明らかにすること。

② A 10 は、「主任教諭」として雇用されたことは明白である。組合に加入したことにより、その地位を変更しようというものであるのか。

③ 園長の職務は、その資格を含め、法律で定められているが、それを承知の上で、資格のない職員に園長の代行をさせようとしているのか。

④ B 2 は、吉川幼稚園園長を辞任したが、学校運営に責任のある理事であり、その言動は、常に使用者のものであるととらえられることについて、どのように考えるのか。

以上の事実は、A 1 証言、甲第 3 号証及び乙第 2 号証により認定する。

(4) 平成 4 年 4 月 18 日、本件不当労働行為救済申立事件の第 1 回審問が開かれたが、申立人申請の証人として呼び出しを受けていた B 2 は、心労を理由に欠席し、被申立人代理人 B 10 から B 2 の陳述録取書 (録取者 B 10) が提出された。

第 2 当事者の主張

1 申立人の主張

申立人は次のとおり主張した。

(1) 学園支部の団交申入れ事項は、①教職員の勤務形態の変更について、②兼任園長としての責任について及び③その他である。

そして、①は、吉川幼稚園で働く組合員A2が結婚したため、クラス担任などの勤務形態の変更を申し入れたところ、B2園長にまったく無視されたことに原因がある。

また、②は、吉川幼稚園の組合員から、B2園長が越谷保育専門学校の校長を兼任し、幼稚園園長としての職務を十分果たしておらず、組合員の園児に対する教育業務環境などに支障が出ているので、労働環境を改善して欲しいとの要望があったからである。

すなわち、これらの交渉事項は、吉川幼稚園における労働条件に関するもので、学園の全体に関する労働条件ではない。

- (2) ところで、幼稚園園長については、学校教育法で「園長は、園務をつかさどり、所属職員を監督する。」(81条3項)とされており、園長はその責任において園務分掌、クラス担任などを定め、必要な事務を所属職員に命じることができる。

したがって、吉川幼稚園所属職員の勤務形態の変更などは、まさに吉川幼稚園園長の権限であり、同人がその判断で決定できる。

ちなみに、吉川幼稚園園則においても、「園長は、園務を処理し、所属職員を指導監督する。」とされている。

- (3) なお、被申立人は、専門学校について、「クラス担任を誰にするかを定めるのは校長の専決的な権限である」と表明している。B5証人は、この発言は、B3校長が、組合員と非組合員との差別人事があるのではないかとの質問に「苦しまぎれに、こういうふうに言ったんです」と証言しているが、B3校長の発言は、学校教育法に則ったものである。B5証人は、事実上、理事長があらゆることを一人で決定しているという実態を目の前にしているため、校長や園長には権限がないものと判断しているにすぎない。

- (4) また、被申立人は、園長は人事、財政、経理等の業務執行に何らの権限はないというが、園務をつかさどる以上、その範囲での権限がある。

なおかつ、人事、財政、経理等の業務執行についての決定権と、団体交渉に応じる権限とは別であり、園長は、人事、財政、経理等の業務執行に何らの権限がないというだけでは、交渉権限がないことにはならない。

そして、B2園長が吉川幼稚園の人事について実質的に関与していたことは明らかであり、団交権限があることは客観的に明らかである。

- (5) 仮に、園長に本件団交事項について権限がなかったとしても、そのことを理由に交渉を拒否することは正当ではない。

ただし、園長には学園支部の意向を十分に聞き、権限のある者に責任をもって取り次ぎ、その実現に努力する義務、あるいは、権限ある者の出席を確保する義務があるからである。

2 被申立人の主張

これに対し、被申立人は次のとおり主張した。

(1) 学園の業務の執行は、法律や定款で定められている事項は、理事会の決議に基づいて理事長が行い、その他の一般的な業務は、すべて理事長が行う旨定められている。業務執行についての最終的責任は理事長にあり、その委任がなされた範囲で、他の理事や職員にも業務執行権が発生するといふべきである。

したがって、特段の定め、又は、理事長の委任がなければ、吉川幼稚園の園長には、同人が理事であり、評議員であり、理事長の妻であるといつても、いかなる業務執行権もないのである。したがって、人事や財政等についても、園長には業務執行権はなく、申立人の団体交渉に応ずべき権限もないとされるべきである。

申立人は、園長にもクラス担任の変更など、ある種の事項について権限があるのではないかと主張し、それに類する例として、B 3 校長が「クラス担任を誰にするかを定めるのは、校長の専決的権限である」と述べたことを引用する。しかし、B 3 校長が述べたことは、必ずしもそれがあつべき姿であるとはいえない旨、B 5 証人は証言している。

この証言及び上記で述べたところを総合すると、校長や園長は、クラス担任等の変更について、理事長に意見を具申したり、理事長あるいは理事会で決まつたことを教職員に伝えることはできるが、これらに関しても、すべてを自分一人で決定できるものではない、ということである。したがって、校長や園長には、このようなことについても専決的権限はない。

(2) 本件団体交渉の申入れについては、B 5 証人も証言しているように、特段の事由がないかぎり、いわゆる中央交渉一本でいけばよく、また、そうであるべきものである。しかも、申入れにかかる開催予定日と接着して2月18日に中央交渉が予定されていることをみると、何故、本件団体交渉が必要とされるのか、理解に苦しむものがある。

同証人が本件団交拒否を自信をもって正当であると証言した理由としては、この他、上記の権限の問題、さらに、各事業所においては、園長らが不慣れであることなどから、ややもすると、つるし上げのような状況となり、人事監督上好ましくないこと、また、各11の事業所で団体交渉が行われると、労使代表とも實際上極めて忙しくかけまわらなければならず、困難な事態が出現するであろうこと等である。

団体交渉を被申立人が断つても、それに代わるべき中央交渉がすぐにも何ら支障なく開催され得るものであるから、申立人には、不測の損害は発生しないものである。

(3) なお、従来、申立人は、このような形の団体交渉を申し入れたことはかつてなく、何故、いかなる動機でなされたのか、必要性があつたのか、理解し難いものがある。

(4) 以上の次第で、本件団体交渉に応じなかつたことは、団交拒否の不当労働行為とされるべきではない。

第3 当地労委の判断

当地労委は、以上の当事者の主張を踏まえて次のとおり判断する。

1 団交拒否について

- (1) 被申立人は、吉川幼稚園園長には、人事や財務等に関して、具体的に権限を委任された事実がないので、業務執行権はなく、したがって、申立人の団体交渉に応ずべき権限もないと主張する。

しかし、本件学園支部申入れにかかる団交事項が吉川幼稚園園長の権限に属するものであったか否かは格別、学園支部申入れの団交事項は、吉川幼稚園の職員の勤務形態（クラス担任問題）や同幼稚園園長の兼任の問題についてであり、B2園長は学園支部の主張の内容を十分理解できる立場にあったものであるから、少なくとも、現場の責任者として学園支部の意見を聴取することはできたはずである。そして、B2園長が即答できない事項については、その内容を理事長などしかるべき権限を有している者に報告し、同人の判断を仰ぐこともできたはずである。

また、認定した事実5(3)及び(5)のとおり、B2園長は、組合から団交申入れがあった後、学園の労務担当のB5に善処を要請し、この要請に基づきB5は、2月18日の学園本部における団体交渉の席上、A1に対し、吉川幼稚園での団体交渉には応じられない旨回答しているが、認定した事実5(4)のとおり、同日、A1から団交申入れを受けたB2園長は、同人の話を聞こうとせず、一方的に拒否する旨回答したのみで、当日その場で、学園本部での団体交渉で行いたい旨述べた事実もない。

このようなB2園長の態度は、組合の存在及びその活動を無視したものであって、日頃のB2園長の組合に対する考え方を如実に表しているものと見ることができる。

- (2) 被申立人は、従来行われていたように、学園本部における団体交渉で何ら不都合はなかった旨主張するが、認定した事実4(2)のとおり、学園本部における団体交渉は、未解決の事項が20項目にも及び、新たな議題を交渉できる状況にはなかったものと判断される。

さらに、本件学園支部申入れにかかる団交事項の内容から考えて、吉川幼稚園において、B2園長を相手として団体交渉を行う方が話し合いは円滑に進むであろうことは容易に推察され得る。

すなわち、本件学園支部申入れにかかる団交事項は、吉川幼稚園教諭のクラス担任の変更及び吉川幼稚園園長が越谷保育専門学校の校長を兼任していることに関して、B2園長自身の考え方の説明を求めるものであり、学園本部におけるB5及びB6との話し合いでは、交渉の目的を十分に達せられるものではないと判断されるからである。

- (3) 被申立人は、各事業所において団体交渉を行うと、事業所の長らが不慣れであることなどから、ややもすると、つるし上げのような状況となり、人事監督上好ましくないこと、さらに、労使代表とも實際上極めて忙しくかけまわらなければならず、困難な事態が出現する旨主張する。

しかし、つるし上げのような状況になる場合がある旨の被申立人の主張は、具体的にそのような実態があったことの主張及び疎明がない本件においては、まさしく組合活動に対する偏見ないしは反組合的な意思に基づくものであると判断することができる。団体交渉に当たって、使用者が誠実に対応すれば、そのような事態は起こり得ないものであり、もし仮に、つるし上げのみの不正常的な団交状況に終始した場合は、団体交渉を拒否する「正当な理由」にもなり得るのであるから、団体交渉を開始する前に、そのような予断をもって拒否することを容認することはできない。

また、本件学園支部申入れの団交事項は、吉川幼稚園固有の問題に関するものであるから、今回、特に、同幼稚園で交渉しようとするものであり、いわば特別の事情があったからである。このような取扱いをしたからといって、すべての交渉が事業所単位で行われるということではなく、学園全体に及ぶ事項については、学園本部における交渉で行われるべきことは当然である。

以上のとおり、既に認定した事実関係のもとでは、現実の問題として、学園主張のようなおそれはなかったものと判断する。

- (4) さらに、被申立人は、従来、申立人及び学園支部は、このような形の団体交渉を申し入れたことがない旨主張するが、この点についても、上記で述べたとおり、今回は、いわば特別の事情があったためであり、ことさら、従来の取扱いに拘束されるいわれはない。
- (5) 以上のとおり、B2園長が学園支部申入れの団体交渉に応じられない特段の事情があるとは言えず、B2園長が団交拒否の態度を示したことは、学園として、誠実に学園支部との団体交渉に応じているとは言えず、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と結論づける。

2 命令の名宛人について

組合は、吉川幼稚園を被申立人として本件不当労働行為救済申立てを行ったが、同幼稚園は、学園の一部を構成する機関にすぎず、法律上独立の権利義務の帰属主体ではないから、労働組合法第27条の規定にいう使用者に当たらない者を被申立人としていることとなるが、吉川幼稚園は、法人である学園の組織の構成部分の一つであってこれと一体のものであり、学園においては、法人である学園以外に上記の使用主に当たるべき者は存在しないのであるから、本件不当労働行為救済申立ては、表示上の被申立人を吉川幼稚園としているにすぎず、実質的には、学園を被申立人とし、これに対し救済を命ずることを申し立てる趣旨のもものと判断することができる。

最高裁判所は、この点に関して、既に、「労働組合法27条の規定による救済命令の名宛人とされる『使用者』は、不当労働行為を禁止する同法7条の規定にいう『使用者』であり、かつ、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定

した救済命令（労働組合法27条9項）又は緊急命令（同条8項）を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているのであるから、右の『使用者』は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するというべきである。したがって、企業主体である法人の組織の構成部分にすぎないものは、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないから、右の『使用者』にはあらず、これを救済命令の名宛人として救済命令を発することは許されないものというべきである」。そこで「法人組織の構成部分を名宛人とする救済命令は、労働組合法27条及び7条の規定にいう使用者に該当しない者を名宛人としている点に瑕疵があることとなるが、合理的解釈が可能な範囲内でできるだけ救済命令を適法有効なものと解することが不当労働行為救済制度の趣旨、目的にそう所以であることは否定できないところであるし、当該構成部分を含む法人組織において右の使用にあたるとは当該法人以外には存在しないのであるから、救済命令の名宛人となるべき者は右法人以外には考えられず、また、右構成部分は法人組織に含まれるもので両者は全体と部分の関係にある一体のものであるから、右構成部分を名宛人とする救済命令は、実質的には右構成部分を含む当該法人を名宛人とし、これに対し命令の内容を実現することを義務付ける趣旨のものと解するのが相当である。（済生会中央病院事件、最高裁第三小法廷、昭和60年7月19日判決）」と判示している。

当地労委は、この見解に立って、本件不当労働行為救済申立ては、学園を被申立人としたものと判断し、学園に対して、不当労働行為の救済を命ずるものである。

さらに、当地労委は、労働委員会の裁量として上記のように判断するものであるが、労働委員会の裁量権について、最高裁判所は、「思うに（労働組合法）27条に定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、法が、右禁止規定の実効性を担保するために、使用者の右規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を右命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不相当であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に出たものと解される。このような労働委員会の裁量権はおのずから広きにわたることとなるが、もとより無制限であるわけではなく、右の趣旨、目的に由来する一定の限界が存するのであって、この救済命令は、不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならず、このことから導かれる一定の限界を超

えることはできないものといわなければならない。しかし、法が、右のように、労働委員会に広い裁量権を与えた趣旨に徴すると、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の右裁量を尊重し、その行使が右の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないのである。(第二鳩タクシー事件、最高裁大法廷、昭和52年2月23日判決)」と判示しているところであり、現実的救済を図る不当労働行為制度の趣旨、目的から当地労委の上記の判断は、労働委員会の裁量として許されるべきものとする次第である。

第4 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成4年11月12日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊞