

埼玉、平3不4、平4.12.10

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

主 文

- 1 被申立人は、学園支部との団体交渉を行う際、労使の信頼関係を確立させ合理的かつ円滑な労使関係を実現するために、可能な限り理事長が出席するよう努力し、理事長が欠席して、理事長が委任した者を出席させる場合は、その権限の範囲を明確にして、誠実に交渉を進めなければならない。
- 2 被申立人は、組合加入を嫌悪する発言をするなどして、申立人の組織及び運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から5日以内に、下記文書を縦1.5メートル、横2メートルの白紙一杯に明瞭に墨書して、被申立人の本部正面玄関の教職員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。(年月日は掲示した日を記載すること。)

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

当学園が行った下記の行為は、埼玉県地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後は、このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。

記

- (1) 学園支部との団体交渉において、交渉を進展ないしは活発化させると言明しておきながら、前言をひるがえし、交渉継続を拒否するかのような態度を示したこと。
- (2) 既に従前の団体交渉で労使が合意、了承した内容を覆す態度に出たこと。
- (3) 学園支部と交渉中の事項に関して、学園の職制が一方的に個別組合員に対して業務指示を行ったこと。
- (4) 平成3年度賃金交渉において、「特約」の存在を主張するのみで、学園支部及び「特約」があるとされる学園支部所属の組合員に十分な説明を行わなかったこと。
- (5) 平成2年度冬期一時金及び平成3年度夏期一時金の支給の際に、学園支部に十分な説明もせず、一部の非組合員に対し、一時金のほかに金員を支

給したこと。

(6) 平成3年6月、学園支部に対し何ら説明することなく、非組合員に金8万円を支給し、及び、支給しようとしたこと。

(7) 平成2年11月28日付けの確認書があるにもかかわらず、学園支部に対し何ら説明することなく、組合員A2の住宅手当を不支給としたこと。

4 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

本件は、越谷地域労働者連合組合（以下「組合」という。）が、平成3年度賃金協定不履行、団体交渉に対する態度などについて、学校法人ワタナベ学園（以下「学園」という。）の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。）に対する行為は労働組合法第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てを行ったものであるが、事件の概要は次のとおりである。

##### (1) 平成3年度賃金協定の不履行について

学園支部と学園は、平成3年度賃金協定書を締結したが、賃金引上げ率13.2%の個別組合員への配分を協議するに当たり、学園は、採用時に「特約」を結んだ者を他の者と異なる取扱いとするよう主張した。しかし、学園は、学園支部に対し、「特約」の内部を明らかにすることはなく、当該協議は暗礁に乗り上げたかたちとなり、平成3年度賃金協定不履行の状態が続いている。

また、平成3年度賃金について、学園支部と学園は団体交渉を行っているが、理事長は、「特約」の存在を主張するのみで、団体交渉に出席せず、「特約」があるとされる者たちとの懇談会にも出席しなかった。

##### (2) 平成2年度冬期一時金及び平成3年度夏期一時金の支給について

ア 平成2年12月、学園は、組合員に対し、冬期一時金を支給したが、非組合員1人及び管理職2人に対しては、同一時金のほかに「特別報奨金」名目で、ほぼ1か月分弱の賃金に相当する金員を支給した。

イ 平成3年7月、学園は、組合員に対し、夏期一時金を支給したが、非組合員1人及び管理職2人に対しては、同一時金のほかに「特別報奨金」名目で、ほぼ1か月分弱の賃金に相当する金員を支給した。

##### (3) 組合脱退懲憑について

学園のB1理事長（以下「理事長」という。）は、組合に加入した吉川幼稚園の職員に対し、「労働組合に入ると、ブラックリストというものがあり、将来を考えるとまずいのではないか。」と述べたり、「組合はまずい。」旨電話をするなど、組合加入を阻止するような発言をした。

##### (4) 団体交渉について

学園は、学園支部との団体交渉において、交渉を進展ないしは活発化

させると言明しておきながら、前言をひるがえし、交渉継続を拒否するかのような態度を示したり、既に従前の団体交渉で労使が合意、了承した内容を突然覆すなど不誠実な態度を取った。

(5) 非組合員への金員の支給について

平成3年6月25日、学園は、非組合員である吉川幼稚園の職員C1外7人に一人当たり8万円を支給した。さらに同月27日、理事長は、柏ひがし幼稚園園長B2に対し、非組合員に一律8万円を支給する旨伝えた。

(6) 組合員A2に対する住宅手当の不支給について

平成2年11月28日締結の確認書により、組合員A2（以下「A2」という。）に対し、住宅手当1万円を支給することが定められていたが、学園は、学園支部と何ら協議することなく、平成3年4月分給与から、A2に対する住宅手当の支給を停止した。

その後、学園は、A2に対し、11月分給与において、4月分からさかのぼって、住宅手当を支給した。

しかし、平成4年3月、学園は、A2に支給した住宅手当の返還を求めた。

(7) 組合加入嫌悪発言、労働時間短縮に関する協定の遵守並びに公用車の私的使用及び出退勤について

申立人は、平成3年8月1日付けの追加申立書において、学園は、理事長が組合加入を嫌悪する発言をしたこと、労働時間短縮に関する協定を守らないこと及び公用車の私的使用など特定の職員を優遇していることの救済を求めたが、平成4年7月24日付けの最終準備書面において、これらの申立てを取り下げる旨申し出た。

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。

(2) 被申立人については次のとおりである。

被申立人学園は、肩書地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、越谷保育専門学校附属吉川幼稚園、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、学園の登記簿謄本等により認定する。

3 本件申立てまでの労使関係について

- (1) 平成元年6月25日、学園の職員20数人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、埼玉県地方労働委員会（以下「当地労委」という。）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日及び同年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、学園支部代表であるA1（以下「A1」という。）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、越谷保育専門学校生徒定員の超過など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、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、勤続年数が1年を増すごとに基本給3,000円増しとする。

イ 助手の基準内賃金は、勤続1年未満の者について、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 3

立会人 埼玉県地方労働委員会

公益委員 C 2

参与委員 C 3

(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

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、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」の提出を求めること及び賃金改定・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、①平成元年9月22日に行った学園に対する改善指導の指導方法及びその改善状況、②平成元年度の学園の土地購入状況及び学園所有地全体の3分の2に及ぶ具体的な利用計画のない未利用地に対する指導・その改善状況、並びに③同県の学園に対する補助金カットの理由について、回答するよう求めた。

(10) 平成2年7月13日、組合と学園は、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、支給金額を学園の示す基本給の2か月分とし、同月18日に銀行振込によって同一時金を仮払いする旨の協定書を締結した。

また、両者は、当該協定書を締結するに当たり、平成2年度給与規程を平成2年10月末を目途に合意するよう、誠意をもって努力することを確認した。

(11) 平成2年7月20日及び同年10月11日、埼玉県総務部学事課は、学園支部の同年7月3日付け要望書に対し、以下の内容の回答を行った。

① 平成元年9月に行った改善指導は、同年9月22日に理事長の来庁を求め、同年8月18日に実施した実地検査指導の結果、改善すべき事項とした34項目について速やかに改善を図るよう指導したものである。

学園の改善状況の確認は、平成元年11月27日、平成2年2月26日及び同年6月20日に行っているが、これまでに改善された項目は、改善をする必要があるとした34項目中、19項目（文書指導分が7項目、口頭指導分が12項目）となっており、依然として未改善項目がある。したがって、8月末に再検査指導を行う予定である。

② 財務計算書によると、平成元年度においてもグラウンド用地が取得されている。

財産目録によると、平成2年3月31日現在で、学園所有地の3分の2が未利用となっている。なお、未利用地の利用目的は、学校用地、林間学校等の施設用地、学生寮用地、グラウンド用地等となっている。

③ 学園所有地は、すべて教育用基本財産として「基本金」に組み入れられて、売却等が可能な運用資産への切替えは原則としてできない資

産となっている。

このため、埼玉県としては、計画的な土地取得とともに、利用目的に沿った未利用地の早期活用を促進するよう指導しているところであり、今後も継続して指導を行う。

- ④ 平成元年度分の運営費補助金のうち専門学校分については、学園から補助金申請を辞退する旨の届出が提出されたので、補助金の交付は行っていない。幼稚園分については、学園が具体的利用計画のない未利用地を多く所有していたため一部カットして補助金を交付している。
- (12) 平成2年11月2日、組合と学園は、平成2年度賃金及び平成2年度冬期一時金について、以下の内容の協定書を締結した。
- ① 学園が同年4月20日及び同年5月16日に提示した新賃金案に総額4,000,000円を組合員を対象にして加算する。  
配分については別途協議する。  
新賃金は平成2年4月1日にさかのぼって施行する。
- ② 冬期一時金については、組合員に総額14,900,000円を支給する。  
配分は新賃金に準ずる。  
計算期間、対象者、支給率、支給日等については別途協議する。
- (13) 平成2年11月28日、組合と学園は、平成2年度冬期一時金について、学園は同年12月14日に支給するよう最大限の努力をする旨及び平成2年度賃金については、学園は、新賃金表の総計6,372,000円の支給を了承し、その細目について同年11月30日に理事長と学園支部代表の会談を通じてつめる旨の確認書を締結した。
- (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、理事長が「特約」のある職員の存在を強く主張したため、これを考慮したあっせん案を以下のとおり提示し、両当事者は、同あっせん案を受諾し、事件は終了した。

埼玉地労委平成2年(調)第2号  
平成2年11月29日

越谷地域労働者連合組合

議長 A7 様

越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部

代表 A1 様

学校法人ワタナベ学園

理事長 B1 様

埼玉県地方労働委員会

あっせん員 古西信夫

あっせん員 C3



争議の解決について

今回の争議については、別紙あっせん案により円満解決されたい。  
なお、あっせん案に対する諾否を、平成2年12月3日12時までに、  
文書又は口頭をもって当地方労働委員会事務局に回答されたい。

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。  
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。

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 C4

和 解 勧 告 書

埼玉労委平成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<br>(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

(16) しかしながら、平成4年4月18日現在、A1の処遇について、学園は、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、埼玉労委平成元年（調）第9号事件あっせん記録（第1回あっせんないし第5回あっせん）、埼玉労委平成2年（調）第2号事件あっせん記録（第1回あっせんないし第8回あっせん）、埼玉労委平成元年（不）第4号事件調書（第1回調査ないし第3回調査）、埼玉労委平成2年（不）第3号事件調書（第1回調査ないし第4回調査）、埼玉労委平成4年（不）第1号事件調書（第1回調査、第1回審問ないし第3回審問）、甲第21号証、同第26号証、乙第1号証等により認定する。

#### 4 平成3年度賃金協定の不履行について

(1) 平成3年1月21日、学園支部と学園は、平成3年度賃金について、団体交渉を行った。学園支部は、①本俸及び各手当の増額（扶養手当の新設）及び②給料表の改訂25.5%のアップをそれぞれ求める要求書を提出した。これに対し、学園は、1か月後をめどに回答することになった。

(2) 平成3年1月30日、学園は、各職員に対し、「労組側賃金要求に関するお願い」と題する文書を配布し、平成3年度賃金に関する学園支部の要求は、学園の経済的苦境を考えると、過酷なものであり、再考を求める旨主張した。

(3) 平成3年2月20日、学園は、各職員に対し、「ふたたび賃金問題についてお願い」と題する文書を配布し、過去1年間の物価変動がほとんどない旨及び学園の賃金が同一地域の同業他社に劣っていることはない旨述べ、学園支部の要求は、合理性・客観性に欠ける旨主張した。

(4) 平成3年3月15日の団体交渉において、学園は、平成3年度賃金について、引上げ率を8.6%とする等の回答をした。

(5) 平成3年3月16日、学園は、各職員に対し、「賃上げ要求への回答について」と題する文書を配布し、同月15日の学園回答を説明するとともに、平成2年度の賃金引上げ率は、大企業のそれを上回り、学園の前向きな姿勢を示すものであり、平成3年度の学園支部の要求は、大企業のそれと比べ法外なものである旨主張した。

(6) 平成3年3月19日の団体交渉において、学園は、平成3年度賃金の引上げ率を10.6%とする等の回答を提示したが、妥結に至らなかった。

また、学園は、同団体交渉の席上、労働時間短縮のため、隔週土曜日を休日とすることを提案した。

(7) 平成3年3月20日、学園は、各職員に対し、「ベ・ア、時間短縮を同時に」と題する文書を配布し、同月19日の学園回答を説明するとともに、

- 労働時間の短縮は、賃金の引上げに相当するものである旨主張した。
- (8) 平成3年3月23日の団体交渉において、学園は、平成3年度賃金の引上げ率を13.2%とすること、隔週土曜日を休日とすること及び解決一時金として300万円を支払うことを提案した。学園支部は、これを持ち帰り、検討することになった。
- (9) 平成3年3月26日、学園支部と学園は、同月23日の学園からの提案のとおり、平成3年度賃金について以下のとおり協定書を締結した。

協 定 書

学校法人ワタナベ学園（以下甲という）と越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部（以下乙という）とは、平成3年度賃金について次のとおり協定する。

記

1. 甲は、乙に対して、総額841,000円（現行給与13.2%相当額）を加算して支給する。
2. 上掲金額を次のとおり配分する。
  - (1) 基本給 210,000円
  - (2) 調整手当 279,000円
  - (3) 研究手当 60,000円
  - (4) 住宅手当 12,000円
  - (5) 特別手当 30,000円
  - (6) 技能手当 135,000円
  - (7) 扶養手当 115,000円
3. 給料表については、従来のものであるものを使用する。
4. 実施期日を平成3年4月1日とする。
5. 甲は、乙に対して解決一時金として下記金額を支給する。
  - (1) 総額 3,000,000円
  - (2) 支払方法 4月、5月、6月（いずれも末日）、乙の指定する銀行口座に送金する。

以 上

平成3年3月26日

(甲) 学校法人ワタナベ学園  
理事長 B 1

(乙) 越谷地域労働者連合組合  
ワタナベ学園関連支部  
代表 A 1

追而 2ならびに3については、引続き労使間の討論を行い、適正な結論を出すものとする。但し、そのタイムリミットを来る4月10日とする。

- (10) 平成3年4月5日、学園は、各職員に対し、「ベア問題の円満解決にあたって」と題する文書を配布し、平成3年度賃金引上げ交渉の経過を

報告するとともに、職員は、学園のかかる交渉を十分に勘案し、殊に組合員は、学園の意図を完璧に理解し、新年度を律する新賃金のもとで機一転、日々の業務に格別の意を用いるよう求めた。

- (11) 平成3年4月8日、学園支部と学園は、平成3年3月26日付け協定書に基づき、引上げ率13.2%の個別組合員への配分について、組合案を基に協議した。組合案は、基本給を12%引き上げ、基本給の引上げ1.2%分と諸手当の引上げ13.2%分を凹凸是正と手当増に当てるというものであった。
- (12) 平成3年4月10日、学園支部と学園は、組合案でほぼ合意に達したが、「特約」があるとされる者については、A1と学園の労務担当B4（以下「B4」という。）との間で同月12日までに解決することを確認した。「特約」があるとされる者は、組合員A9（以下「A9」という。）、同A10（以下「A10」という。）、同A11（以下「A11」という。）、同A12（以下「A12」という。）、同A13（以下「A13」という。）及び同A14（以下「A14」という。）の6人である。
- (13) 平成3年4月15日、同月12日までに「特約」について合意に達しなかったため、学園支部は、学園に対し、同月17日午後5時30分から、「特約」があるとされる6人及びA1と理事長との懇談会を開催するよう申し入れた。
- (14) 平成3年4月17日、前記懇談会に理事長が欠席したため、B4が6人から「特約」に関する内容を聴取し、理事長に伝えることになった。

「特約」があるとされる6人及びA1は、B4に対し、「採用のときに『特約条項』を明示された記憶はない。仮に経営側の判断があったとしても、当該6人の勤続期間は4年から18年になり、なお差別意識があることは容認できない。『特約条項』の内容を知るため、早急に理事長との懇談の機会を設けること、及びその機会を設けない場合又は組合の主張を認めるのであれば、6人のベース・アップを他の者と同様に扱うことを求める。組合は、賃金について、一部組合員を残し、見切り発車することはできない。」と主張した。
- (15) 平成3年4月18日、B4は、A1に対し、同日午後9時ごろ理事長が「特約」の件でA1の自宅に電話する旨伝えた。しかし、理事長から、電話はなかった。
- (16) 平成3年4月19日、午前8時ごろ、A1は理事長に電話をし、早急に話し合いたい旨申し入れたが、理事長は、自ら立候補している吉川町議会議員選挙のため多忙であり、時間をみて学園に連絡する旨述べた。しかし、その日、理事長からの連絡はなかった。
- (17) 平成3年4月25日、午前8時ごろ、A1は、理事長の自宅に電話をした。理事長は、今日は都合が悪いが、同月26日には学園に行くので話し合いたい旨述べた。
- (18) 平成3年4月26日、理事長は、朝から学園本部に出勤していた。理事

- 長は、A 1 が勤務を終えて帰宅する際、「話がある」と声を掛けたが、A 1 は、予定があったので、今日は無理である旨述べた。そこで、両者は同月30日に話し合うことを決めた。
- (19) 平成3年4月30日、理事長も、A 1 も、時間の都合がつかず、話合いは持たれなかった。
- (20) 平成3年5月2日、午前11時30分から約1時間、理事長及びB 4 とA 1 との間で話合いが持たれた。しかし、理事長は、「経営者が個々人の給与額を決めるのであり、組合と相談してというのであれば、まさに組合が給与を決めることにつながる。」と述べるのみであった。
- A 1 は、「組合もあっせん案〔前記認定した事実3(14)〕を受諾しているので『特約』がある者についての調整を行うというのであれば理解するので、各人の『特約』について聞きたい。」と申し入れた。
- このため、理事長とB 4 が話し合い、その結論をA 1 に伝えることとなった。
- (21) 平成3年5月8日、A 1 がB 4 に理事長との話合いの結果をたずねたところ、B 4 は、「理事長は、『給与は理事長が決めるのであり、再度A 1 と話し合う必要はない。』と言った」と回答した。
- (22) この間、A 1 とB 4 は、「特約」があるとされる6人の基本給の引上げ率を9%とすることで合意に達しつつあったが、当該6人のうち1人について理事長が難色を示したため、合意ができず、最終的な決着はつかなかった。
- (23) 平成3年5月14日、組合は、本件申立てを行った。
- (24) 平成3年5月22日、学園支部は、学園の同月20日付け「解決一時金の取扱についての申し入れ」に対し、①解決一時金第1回支払い分100万円の返却要求を拒否するとともに、平成3年3月26日付け協定書の履行を求める旨、また、②学園支部組合員が学園に対し未払いの時間外手当の支給を求めている時間外手当請求裁判の和解金の5月分振込額から、100万円を差し引くとの申し入れは、和解協定違反であり、そのような違反行為があればしかるべき措置をとる旨回答した。
- (25) 平成3年5月23日、学園は、各職員に対し、「新年度賃金の現状について」と題する文書を配布し、「学園に雇用されたときの条件が特殊で、そのことを勤務の態様や賃金に反映させなければならない職員がおり、これらの者について組合と協議してきた。しかし、協議が整わず、非組合員についても新年度賃金を実施できない状況が続いている。上記の『特約条項該当者』はそれぞれ異なった雇用条件を持っているので、各々異なったベース・アップを考えるべきである。」と主張した。
- (26) 平成3年5月27日、学園は、学園支部に対し、平成3年度賃金引上げ（特に配分方法）に関する申し入れをした。それは、「特約条項該当者」6人についての引上げ率を、基本給10%、諸手当13.2%とし、凹凸是正に基本給×3.2%を当て、その他の者については、引上げ率を基本給12%、

諸手当13.2%とし、凹凸是正に基本給×1.2%を当てるというものであった。

(27) 平成3年6月3日、学園支部は、団体交渉の席で、前記「特約条項該当者」についての学園の申入れを拒否した。

(28) 平成3年6月27日の団体交渉には、学園側から理事長及びB4が出席したが、「特約条項」について、学園は、「労使間の理解内容に大きな行き違いがあったように思う。学園としては、平成2年11月29日の地労委あっせんの真意を知りたかったにすぎない。」と述べるにとどまった。

(29) 平成4年1月20日、学園支部と学園は、団体交渉を行った。

この席で、学園は、平成3年度賃金の諸手当と凹凸是正について、「総額の13.2%引上げが既定事実であり、『特約条項該当者』の取扱い方式も明確になっているので、この根本原則内であればどのような処理をしても大同小異と考える。具体的細目については、労使の代表者間で協議決定するほかはない。」と述べた。

また、学園は、当地労委における和解問題については、和解金に大きな食い違いがあると聞くので、現状では歩み寄りの可能性は皆無である旨述べた。

学園支部は、同日、学園に対し、平成4年度賃金引上げ、学園管理職規程の公開、平成3年度賃金の諸手当と凹凸是正及び当地労委における和解問題など5項目について、次回団体交渉までに学園の対応を明らかにするよう申し入れた。

(30) 平成4年3月12日、学園支部は、同月11日の団体交渉が進展しなかったとして、学園に対し、同月16日に団体交渉を行うよう、文書により申し入れるとともに、①当該団体交渉に理事長が出席すること、又は②平成3年度賃金の細目にかかわる協定、労働時間短縮に関する「専門委員会答申」の協定など5項目に関して具体的回答をすることを求めた。そして、この申入れに対する学園の対応について、同月12日午後2時までにA1に連絡がない場合は、吉川町議会に理事長を訪ね、団体交渉を行う旨伝えた。

(31) 平成4年3月16日、学園は、学園支部に対し、同月12日付け学園支部申入れについて、「①定年退職者(A15、A12)には扶養手当を支給しない。A16、A11には住宅手当を支給しない。A2には住宅手当の返還を求める。②週休2日制は実施しない。③幼稚園教諭の研修は4月に行う。④春期休暇は行わない。平成4年度の顔合わせは4月2日とする。⑤平成4年度賃金は6.5%アップ(平均11,266円)とする。」と文書で回答した。

(32) 「特約」があるとされる6人の採用時の状況

ア 「特約」があるとされるA9以下6人の採用時の状況は、次のとおりであった。

(A9)

A 9 は、昭和52年 7 月から、戸頭幼稚園で送迎バスの運転手として勤務している。A 9 は、採用前に戸頭幼稚園園長の B 5 と同幼稚園職員の B 6 に会い、勤務時間については、おおよそ午前 8 時から午後 5 時までであることを告げられたが、A 9 の都合で、おおよそ午前 8 時 30 分からの勤務とすることになった。この際、賃金に関する話はなかったが、A 9 は、当初はパートタイマーとして時給 600 円の支給を受け、昭和55年から月給として、10 万円の支給を受けていた。

(A 10)

A 10 は、昭和48年 9 月 12 日から、学園本部で給食室の調理師として勤務している。A 10 は、当時の給食室の責任者の B 7 と会い、パートタイマーの時給は 250 円、勤務時間は午前 9 時から午後 4 時まで、ただし、水曜日と土曜日は交代で昼までである旨聞いた。昭和49年 4 月から、正規社員になり、月給制となった。

(A 11)

A 11 は、昭和48年 8 月 25 日から、越谷保育専門学校附属幼稚園で送迎バスの運転手として勤務している。A 11 は、採用前に理事長との面接を行い、履歴書を提出した。その際、勤務時間については、月曜日から金曜日までは午前 8 時から午後 4 時半まで、土曜日は午後 2 時半までであり、月給については、8 万円であるが、「運転だけすればよく、昼間は待機となるので安くなっている。」旨告げられた。

(A 12)

A 12 は、昭和60年 10 月下旬から、越谷保育専門学校附属幼稚園で送迎バスの運転手として勤務している。A 12 は、同年 10 月初め、理事長と会い、理事長から、月曜日から土曜日の勤務で、勤務時間は午前 8 時から午後 4 時半ごろまでであり、月給は 15 万円支給する旨説明を受け、また、幼稚園は女性の職員ばかりなので、幼稚園の手伝いもするよう求められた。

(A 13)

A 13 は、昭和62年 9 月 1 日から、戸頭幼稚園で調理師として勤務している。A 13 は、募集の貼り紙を見、同年 6 月、学園に履歴書を提出した。同年 7 月 19 日、A 13 は、理事長の面接を受けたが、勤務時間及び賃金に関する話はなかった。同年 8 月 30 日、同幼稚園から採用する旨の電話があった。同年 9 月 1 日から、A 13 は同幼稚園での勤務を始め、同月 7 日から、給食業務に就いた。勤務開始後、A 13 は、同幼稚園職員の B 6 から、給料は 11 万円、月曜日から土曜日までの勤務で、勤務時間は午前 8 時半から 5 時までである旨伝えられた。

(A 14)

A 14 は、昭和59年 4 月 1 日から、学園本部で給食室の調理師として勤務している。A 14 は、同年 3 月 20 日ごろ、理事長の面接を受けた。その際、月曜日から土曜日までの勤務である旨の話はあったが、勤務

時間及び賃金に関する話はなかった、実際の勤務時間は、午前8時から午後4時半まで、土曜日は午後2時半までであり、給料は手取り7万3,000円であった。

イ これに対し、理事長は、当該6人については、一般職員とは若干異なる給与上の取扱いがあるとし、特約条項の存在を主張するが、その内容については、個人のプライバシー及び公表した場合の悪影響を理由に証言を拒否した。

以上の事実は、A1証言（第1回審問及び第2回審問）、A9証言（第2回審問）、A10証言（第2回審問）、A11証言（第2回審問）、A12証言（第2回審問）、A13証言（第2回審問）、A14証言（第2回審問）、B1証言（第3回審問ないし第5回審問）、甲第1号証ないし同第4号証、同第18号証、同第29号証、同第35号証、同第45号証、同第46号証、同第48号証、同第50号証、乙第2号証ないし同第4号証、同第9号証等により認定する。

5 平成2年度冬期一時金及び平成3年度夏期一時金の支給について

(1) 平成2年11月28日、組合と学園は、平成2年度冬期一時金及び平成2年度賃金について確認書を締結し、同一時金については、学園は同年12月14日に支給するよう最大限の努力を行うこととなった。

(2) 平成2年12月21日、学園は、組合員に対し、冬期一時金を支給した。

その際、組合員に対しては「基本給×2か月＋7万円」の支給であったが、学園は、管理職2人及び非組合員であるC5に対しては、同一時金のほかに「特別報奨金」名目で、ほぼ1か月分弱の賃金に相当する金員を支給した。

「特別報奨金」としたのは、学園には休日出勤及び時間外勤務に対する割増賃金の支給に関する制度がなかったためであった。

(3) 平成3年5月14日、組合は、当該冬期一時金の支給について、本件申立てを行った。

(4) 平成3年7月8日、学園と学園支部は、平成3年度夏期一時金について、支給金額を「基本給×2.2か月」、支給期日を同年7月19日などとする協定書を締結した。

(5) 平成3年7月19日、学園は、組合員に対し、夏期一時金を支給した。

学園は、夏期一時金支給に際し、管理職2人及び非組合員であるC5に対しては、前記冬期一時金と同様に、夏期一時金のほかに「特別報奨金」名目で、ほぼ1か月分弱の賃金に相当する金員を支給した。

(6) 平成3年8月1日、組合は、当該夏期一時金の支給について、本件追加申立てを行った。

以上の事実は、B1証言（第3回審問ないし第5回審問）、甲第21号証、同第24号証等により認定する。

6 組合脱退態様について

(1) 平成元年12月2日、組合と学園は、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、和解協定書を締結し、学園は、組合に対し、解決金として250万円を支払うこととなった。〔前記認定した事実3(6)〕

- (2) 平成元年12月6日、吉川幼稚園の職員6人は組合に加入した。
- (3) 平成元年12月7日、理事長とB8吉川幼稚園園長（以下「B8園長」という。）は、吉川幼稚園を訪れ、理事長は、職員に対し、「労働組合に入ると、ブラックリストというものがある、ここを辞めて次の就職をしたときとにかくまずいのではないか。あなたたちの将来を考えるとまずいのではないか。」と言った。

これに対し、吉川幼稚園の職員が、組合員が和解金をもらったことを指摘したところ、理事長は、組合員と待遇は同じにする旨答えた。

- (4) 平成元年12月8日午前6時50分ごろ、理事長は、組合に加入した吉川幼稚園の職員のA16（以下「A16」という。）に電話し、組合はまずい旨述べた。
- (5) 平成元年12月8日、吉川幼稚園の職員で組合に加入した6人のうちA16を除く5人が、組合加入を撤回した。
- (6) 平成3年5月14日、組合は、理事長らは組合加入を阻止する発言をしているとして、本件申立てを行った。
- (7) 平成3年5月15日、B8園長は、吉川幼稚園の職員に対し、「組合は理事長の退陣を狙っている。組合に入るなと言うと問題があるのでとにかく組合員と同じ待遇にする。組合に入ると園長が目標とする保育ができなくなる。」と述べた。これに対し、A16は、「理事長の退陣など考えていない、もう少し誠意をもって団交の場に出てきて、話し合ったらどうだ。」と述べた。

以上の事実は、A1証言（第1回審問及び第2回審問）、A16証言（第2回審問）、甲第22号証等により認定する。

## 7 団体交渉について

- (1) 平成3年1月21日の団体交渉には、学園側からB4及びB9が出席した。

当該団体交渉の内容は次のとおりである。

- ア 平成3年度賃金引上げについて、組合は要求書を提出し、これに対し、学園は1か月後に回答することになった。
- イ 労働時間短縮については、短縮に向けて県や地域の推移を見守ることで合意した。
- ウ 時間外手当請求裁判については、妥結点を見いだすよう労使双方努力することを確認した。
- エ 出張時の手当について、学園は就業規則との関連で処理を考える旨回答した。
- オ 学園側団交委員について、学園は、理事長から委任を受けた代表として努力するものである旨回答した。

- (2) 平成3年1月29日、学園支部は、学園に対し、①学園本部職員のB10（以下「B10」という。）が住宅手当の支給に関して、住民票の提出を指示したこと、②36協定が未締結の状況で時間外労働をさせていること、③タイムカードのない教職員及び事務室にほとんど顔を出さない教職員がいること、並びに④現行の休憩時間が30分しかないことについて、学園の見解を求める質問書を提出した。
- (3) 平成3年1月31日、学園は、同月29日付け質問書に対する、次のような内容の回答書を学園支部に手交した。
- ① 住宅手当の支給に関して、住民票提出を求めたのは、住所を確認するためである。
  - ② 36協定のない状況下での時間外労働は、労働基準法違反であることは認識している。早急な対応を考慮中である。
  - ③ タイムカードのない教職員、事務室にほとんど顔を出さない教職員は管理職であり、これらの者は自主的管理が建前であるので、現状のままでは何ら支障はない。
  - ④ 休憩時間に関しては、近日中に的確な態様を公表する予定である。
- (4) 平成3年3月4日、学園支部は、学園に対し、タイムカードのない教職員、事務室にほとんど顔を出さない教職員は管理職であるとの学園の回答に対し、管理職規程の公表及び就業規則との関係を明らかにすることを求めるとともに、これらが非組合員への優遇措置であるのならば、不当労働行為として申し立てる旨の申入書を提出した。
- (5) 平成3年3月7日、学園支部は、学園に対し、①労働時間短縮に関する協定締結に向けて誠意ある対応をすること、②B11の霞ヶ関幼稚園卒園式への出席を再考すること、③B10が連日、霞ヶ関幼稚園へ電話連絡していることについて、B10の職務職責を明らかにすること、④幼稚園教諭の後任者採用を早急にすること、及び⑤3月4日付けの申入書についての回答をそれぞれ求める旨の申入書を提出した。
- (6) 平成3年3月12日の団体交渉には、学園側から理事長及びB4が出席し、吉川町内への組合ビラの配布について、討議された。
- その結果、学園は、学園支部に対し、交渉を進展させることを確認し、学園支部はビラ配布の中止を決定した。
- (7) 平成3年3月13日、学園は、学園支部に対し、「労使協議に関する確認について」と題する文書を発し、①平成3年度賃金については、組合の要求に直ちに回答し、3月末日までに決着する、また、財務諸表の公開を検討する、②労働時間短縮についても3月末日までに結論を出す、③時間外手当請求裁判についても3月末日までに決着をつける、④前3項の処理が遅滞したことについては、学園側体制に若干の不備があったと判断されるので、これを補完するために、今後は、B4と組合側代表者との事前折衝を活発化し、各種案件が可及的急速に進捗するように十分配慮したい、⑤特に、賃金を早急に公務員並みにしたいと考えている、

- ⑥ B 11を霞ヶ関幼稚園の卒園式に出席させない、⑦ B 10の霞ヶ関幼稚園への電話については、疑惑を持たれるような行動は慎むよう注意する、及び⑧ 3月30日を休日とするか否かは前向きに検討する旨それぞれ確認した。
- (8) 平成3年3月15日の団体交渉には、学園側からB 4、B 12及びB 11の3人が出席した。
- 当該団体交渉の内容は次のとおりであった。
- ア 平成3年度賃金引上げについて、学園は第1次回答を提示した。
- イ 管理職問題に関し、学園は、学園支部に対し、「管理職に関する申入への回答」と題する文書を手交し、「本件については、すでに同年1月31日に回答済みであり、管理職の選定、任命、配置は、理事長の専決事項で他からの介入を許さないものである。また、本学園の管理職は労働組合法第2条第1項に該当する者で、不当労働行為とは一切関係がない。」と主張した。
- ウ 春休みの取扱いについては、学園は、至急検討する旨回答した。
- (9) 平成3年3月19日の団体交渉には、学園側からB 4、B 13(以下「B 13」という。)及びB 14が出席した。
- 当該団体交渉の内容は次のとおりであった。
- ア 平成3年度賃金引上げについて、学園は第2次回答を提示したが、妥結に至らなかった。また、労働時間短縮について、第2、第4土曜日を休日とする旨の回答をした。
- イ 春休みの取扱いについては、3月25日から30日まで、自宅研修とすることで妥結した。
- ウ 時間外手当請求裁判については、その解決に向けて検討期間を設ける旨確認した。
- エ 管理職問題について、学園支部は、学園に対し、申入書を提出し、学園の同月15日の回答は同月4日の申入書の回答とはなっていない旨主張し、さらに、管理職の選定、任命が理事長の専決事項である根拠が不明であり、「勤務するべき場所にいてもいなくても管理職だからよいのだ。」というのは看過できないとし、法人として節度ある体制を確立するよう求めた。
- (10) 平成3年3月20日、学園支部は、学園に対し、平成3年度賃金引上げについて、申入書を提出し、①帰属収入における人件費比率、②国家公務員並み賃金にした場合の収支及び③学生募集減少の対応策をそれぞれ明らかにするとともに、学園支部の要求を満たすように求めた。
- (11) 平成3年3月23日の団体交渉には、学園側からB 4、B 13、B 15、B 16及びB 1が出席し、平成3年度賃金については、学園の第3次回答提示がなされ、同月20日申入れの財務問題については、学園の早急な回答を求める学園支部の申入れが行われた。
- (12) 平成3年3月26日の団体交渉には、学園側からB 4、B 13及びB 15

が出席し、学園支部と学園は、平成3年度賃金引上げについては学園の第3次回答で、時間外手当請求裁判については和解することで、それぞれ合意に達し、また、労働時間短縮及び財務問題については、学園はさらに検討を進める旨回答した。

(13) 平成3年3月31日、学園支部と学園は、労働時間短縮について、以下のとおり協定書を締結した。

<p>協 定 書</p> <p>学校法人ワタナベ学園と越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部とは、労働時間短縮につき下記のとおり協定する。</p> <p>記</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 隔週土曜日を休日とする。</li><li>2 毎月第2、第4土曜日を以ってこれに充てる。</li><li>3 この休日は、原則として一せいに実施する。但し、業務上支障を生ずる場合は、交替で実施することがある。</li><li>4 この制度は、平成3年度（4月1日以降）から行うものとする。</li><li>5 今後の時間短縮については、労使から成る専門委員会を設けて検討する。</li></ol> <p style="text-align: right;">以 上</p> <p>平成3年3月31日</p> <p style="text-align: right;">学校法人ワタナベ学園 理事長 B 1 越谷地域労働者連合組合 ワタナベ学園関連支部 代表 A 1</p>
---

(14) 平成3年4月8日の団体交渉には、学園側からB4、B13、B15及びB9が出席した。

当該団体交渉の内容は次のとおりであった。

ア 平成3年度賃金引上げについては、引上げ率13.2%の個別組合員への配分について検討した。

イ 霞ヶ関幼稚園の園長及び教員の配置について、学園支部は、学園に対し申入書を提出し、進級式及び入園式を迎えるに当たり、いまだ園長及び教員が確定していないが、早急に確定するよう申し入れた。これに対し、学園は検討して回答する旨述べた。

ウ 社会体育専門学校のクラス担任の任命について、学園支部は、組合員に対する差別取扱いがある旨主張した。

エ 労働時間短縮について、B4は、私案として、専門委員会の構成員、開催頻度等の案を提示した。

(15) 平成3年4月10日の団体交渉には、学園側からB4、B13及びB12が出席した。

当該団体交渉の内容は次のとおりであった。

- ア 学園支部と学園は、平成3年度賃金引上げについて、同月12日までに解決するため、同月11日までに個別データの確定をする旨確認した。
- イ 霞ヶ関幼稚園の園長及び教員の配置については、学園支部が、後任の園長とされる者は法的資格要件のないこと及び後任の教員が着任するまでは2クラスを1人の教員が担当する合同保育になることを指摘し、これに対し、学園は善処する旨答えた。
- ウ 社会体育専門学校のクラス担任の任命については、学園は、すでに決定、発表したことは変更できないが、次回には総合的判断を加味して考慮する旨答えた。
- エ 労働時間短縮専門委員会について、学園支部は、同月8日B4が提示した私案を了承した。
- (16) 平成3年4月11日、学園は、学園支部に対し、霞ヶ関幼稚園及び社会体育専門学校における人事問題に関して、「本件は、学園側人事権の発動にかかわる問題であり、労働条件の改善を主たる目的とする労働組合が介入することは許されない領域に属する。従って、団体交渉テーマとして全く馴染まないことは明白であり、今後この件を討論する意思がないので念のため申し添える。」と文書で回答した。
- (17) 平成3年4月19日、学園支部は、学園に対し、「『特約条項』に関する交渉を行っている最中である同月16日に、B10が、戸頭幼稚園へ電話し、組合員のA9に柏ひがし幼稚園のバス運転を依頼するよう求めている。組合員の労働条件の変更は組合と話し合うことは当然のことであり、このことについてB4に確認したところ何も知らないという回答であった。組合との窓口である労務担当も知らないことを、B10はどのような権限・職責で行っているのか、また労使正常化といいながら何故それに逆行するようなことを平然と行うのか明らかにすることを求める。」旨の申入書を提出した。
- (18) さらに、平成3年4月22日、学園支部は、学園に対し、同月20日午前中のB10の学園本部給食室職員に対する、第2、第4土曜日を交代制勤務とする旨の指示について、当該事項については、B6事務長及びB4とA1との間で調整中の問題であり、嚴重に抗議するとともに、B10の職責を明らかにすることを求める旨の申入書を提出した。
- (19) 平成3年4月23日、学園支部は、学園に対し、通園バス等学園所有の全車両の任意保険加入及び安全運転管理者等の配置を求める申入書を提出した。
- (20) 平成3年4月30日、学園支部は、同月11日付けの学園回答に対し、労働条件とは、単に賃金や労働時間を指しているのではなく労働環境すべてにかかわるものであり、回答書のような理由で団体交渉で討議しないというのであれば明白な不当労働行為であるとする文書を提出した。
- (21) 平成3年5月2日、A1と理事長及びB4は、「特約」の問題及び労使の予備折衝について話し合ったが、「特約」については、理事長が、給

- 与は経営者が決めるものであると主張し、進展しなかった。
- (22) 平成3年5月7日、労働時間短縮に関する専門委員会の第1回会議が開催された。
- (23) 平成3年5月14日、組合は、本件申立てを行った。
- (24) 平成3年5月24日、学園支部は、学園に対し、文書により、同年6月3日午後6時から、学園本部において、夏期一時金、労使交渉の進め方及び自動車保険等についての団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (25) 平成3年5月27日、学園支部は、学園に対し、B10が、A16に対し、「自動車事故について、他人に言いふらしている。」と詰問していることに関し、B10の職責及び職務を明らかにするよう求めるとともに、B10の言動について何ら具体的な解決策を示さないことは、理事長自らが指示して行わせていると判断せざるを得ず、その責任を明らかにするよう求める申入書を提出した。
- (26) 平成3年6月3日の団体交渉には、学園側からB4、B13及びB15が出席した。
- 当該団体交渉の内容は次のとおりであった。
- ア 平成3年度夏期一時金について、学園支部は、要求書を提出するとともに、財務諸表の公開も求めた。
- イ また、学園支部は、平成3年3月13日付けの学園文書で確認した学園側労務担当者と組合代表との事前折衝を妨害しようとする言動があるが、嚴重に注意を喚起する旨主張するとともに、給食問題、自動車保険問題、B10の職責・職務の問題、寮費問題及び寮の防災問題について、学園から全く説明がないとして、直ちに説明するよう求めた。
- ウ さらに、学園支部は、越谷保育専門学校の生徒からの埼玉県への申入れについて、学園支部もこの運動を支援する旨述べるとともに、教職員に対する説明を求めた。
- これに対し、学園は、この点についての説明はせず、B15が「6月5日ホームルームで学生に対しては説明します。」と回答した。
- (27) 平成3年6月12日の団体交渉には、学園側からB4及びB13が出席した。
- 当該団体交渉の内容は次のとおりであった。
- ア 平成3年度夏期一時金について、学園は、第1次回答として、「基本給×2か月」を提示したが、学園支部はこれを拒否した。また、学園支部は、財務諸表公開の約束を実行するよう求めた。
- イ 学園支部は、越谷保育専門学校の生徒からの埼玉県への申入れに関して、B15が生徒に説明すると言ったが、当該説明が実施されていないとして、その理由の説明を求めた。
- (28) 平成3年6月21日、学園は、学園支部に対し、「越谷保育専門学校の教室に組合機関紙『こぶし』が置かれていたのは、遺憾である。文書管理は組合の責任であり、組合掲示板から原稿を得たとすれば、掲示板の

存在そのものを再考しなければならない。また、平成3年6月17日号では、県学事課の調査に対し、理事長が『学事課は暇なようで4人もやってくる。』などと発言したとしているが、事実無根であり、心外である。『こぶし』の記事を制限するつもりは毛頭ないが、その内容は厳正中立且つ適切正確でなければならない。その点に留意するよう、貴組合の十全の戒心を喚起する。」と文書で申し入れた。

(29) 平成3年6月24日、学園支部は、学園の同月21日の申入れに対し、組合機関紙を誰に配布するかは組合の自由であるとし、また、学園が理事長の発言を事実無根と主張していることについて、次回団体交渉で理事長自ら明らかにするよう、文書で抗議の申し入れをした。

また、学園支部は、同時に、同年6月21日B4から口頭で「今後、事前折衝は行えない。」との説明を受けたが、これは、同年3月12日の「今後、進められるべき問題については、B4とA1で予備交渉を重ねて欲しい。」という、理事長との確認事項を一方向的に破棄するものであるのか次回団体交渉までに明白にするよう申し入れ、さらに、「私たちは、不当労働行為として地労委に申し立てるまで、自動車保険、管理職規程、『特約条項』及び職員配置等々交渉を行ってきたが、具体的には何1つ回答されていない。」として労使正常化に誠実に努力をするよう申し入れた。

(30) 平成3年6月25日の団体交渉には、学園側からB4、B13及びB15が出席した。

当該団体交渉の内容は次のとおりであった。

- ア 平成3年度夏期一時金については、学園の回答に変化はなかった。
- イ 越谷保育専門学校の生徒からの埼玉県に対する申し入れに関する生徒への説明については、学園は、先の団体交渉においてB15が述べた「生徒説明」とはB15担当のクラスのみという意味であった旨、また、近く説明会を開く旨説明した。
- ウ また、学園支部は、組合機関紙「こぶし」についての学園の申し入れは、労使の対立関係をあおるだけであり、今後は慎んでもらいたい旨要望するとともに、「理事長発言は事実無根である。」として組合を攻撃していることは看過できないとして、事実確認のための会議開催を要求した。
- エ 自動車保険について、学園支部は、保険証の写しを各自動車に置くよう要求した。

(31) 平成3年6月27日の団体交渉には、学園側から理事長及びB4が出席した。

当該団体交渉の内容は次のとおりであった。

- ア 住宅手当不支給について、学園支部は、「A2の住宅手当の不支給は、新給与決定までは旧給与を適用するという原則に反する。」と主張し、これに対し、学園は、検討して回答する旨述べた。
- イ 霞ヶ関幼稚園園長にB10を充てることについて、学園支部は同人の

園長就任に反対した。

ウ 組合機関紙掲載の事実の確認のための会議開催について、学園は、協議の上回答する旨述べるとともに、労使の予備折衝も求めた。また、学園は組合機関紙が教室に置かれているのは好ましくない旨主張したが、今回の学園側対応によって組合に不当な迷惑をかけたのであれば、そのことを陳謝する旨述べた。

エ B10の行動について、学園支部は、「B10の通告、働きかけについて、学園の労務担当者が知らない場合がほとんどである。これは、組織運営上の欠陥であり、早急に是正をしなければならない。」と述べた。

オ 「特約条項」について、学園は、「労使間の理解内容に大きな行き違いがあったように思う。学園側としては、平成2年11月29日の地労委あっせんの真意を知りたかったにすぎない。」と述べた。

カ 平成3年度夏期一時金について、学園は、「現在、近隣の幼稚園その他の状況を調査している。近く回答する。」と述べた。

キ 学生募集について、学園は、学生募集の活発化に対し、マイナスとなる組合の活動の自粛を求めた。これに対し、学園支部は、学生募集の好調は望むところである旨述べた。

(32) 平成3年7月4日の団体交渉には、B4及びB13が出席し、平成3年度夏期一時金について、学園は第3次回答を提示した。

(33) 平成3年7月8日、学園支部と学園は、平成3年度夏期一時金について、支給金額を「基本給×2.2か月」、支給期日を同月19日などとする協定書を締結した。

(34) 平成3年7月18日、学園支部は、学園に対し、申入書を提出し、霞ヶ関幼稚園に資格ある園長を直ちに任用すること及び各幼稚園に専任事務員を早急に配置することをそれぞれ要求した。さらに、学園支部は、同申入書の中で、各幼稚園への専任助手の配置について次のとおり要求した。

「現在、各幼稚園ともクラス数だけの教員しか在籍していません。パートタイマーの助手というかたちで、附属・吉川・みさと団地幼稚園に配置されています。理事長は、専任にすると組合に加入するのではないかとの思いからパートタイマーとしているようですが、幼稚園の保育環境を前進させ、病気の時は安心して休めるようにするためにも、専任の助手または補助を、各幼稚園のクラス数に応じて配置するよう要求します。」

(35) 平成3年7月24日の団体交渉には、学園からB4、B13及びB15が出席した。

当該団体交渉の内容は次のとおりであった。

学園支部は、①霞ヶ関幼稚園園長が数か月にわたり不在であること及び吉川幼稚園園長が週に1度も出勤しないことがあること、②幼稚園事務職員が配置されていないこと、③越谷保育専門学校の生徒をパートタ



イマーである幼稚園助手として雇用していること、並びに④社会体育専門学校の実技後の水飲み場などの設備の整備について、それぞれ意見を述べた。

その結果、③については、後日、学園が回答することで了承した。

(36) 平成3年9月25日、社会体育専門学校の「栄養学」の講師について、団体交渉が行われた。

(37) 平成3年10月15日、平成3年度冬期一時金について、団体交渉が行われた。

その後、学園は、この件について、同年11月7日に、「基本給×2.2か月」とする回答を、同年11月19日に、「基本給×2.3か月」とする回答をした。

(38) 平成3年10月16日、学園支部は、学園に対し、申入書を提出し、同月15日、学園本部給食室の職員C6（以下「C6」という。）が有給休暇届を提出したところ、B10は、「C6さんの場合、履歴書も契約書もないので、お手伝いである。勤続15年になるので、パートタイマーであったら有給休暇は13日間になる。忙しいとき来てもらっているので暇なときは来なくてもよいし、届など出さなくてもよい。」などと述べたとして、「私たちは、これまで何度もB10氏の職責・職務を明らかにするよう求めてきましたが、これまで何の回答もなく、また管理職規程についても一切回答がありません。それにもかかわらず、理事長は日常において、B10氏との懇談を積み重ねられている点を考慮するならば、今回のC6さんへの話も十分に理事長の意向を受けたものと考えられます。」と主張し、①お手伝いという職務形態の内容を明らかにすること、②11月から、C6を調理師として専任常勤者とする事及び③B10の職務を解任し、当学園の職員としての地位を罷免することについて、次回団体交渉（10月28日）までに回答することを求めた。

(39) 平成3年10月28日、社会体育専門学校の校外実習経費の支払いについて、団体交渉が行われたが、学園は何ら回答をしていない。

(40) 平成3年10月31日、学園は、同月15日の団体交渉の席上申入れのあった、当地労委に提出された書証「就業規則」の撤回について、これを拒否すること及び就業規則を改定するに当たり、従前の就業規則に固執する意思のないことを文書で回答した。

(41) 平成3年11月12日、学園支部は、学園に対し、理事長は、「栄養学」の講義について組合員のA4に個別折衝を行っているとして、「この件は、9月25日の団体交渉以来その都度議題に取り上げ、学園側の対応を求めているにもかかわらず、その経過を全く無視して個別折衝を行うことは、団体交渉権を否定する不当労働行為であり、また、団体交渉に理事長の出席を求めているにもかかわらず、理事長は団体交渉には用事を理由に出席せず、このような行為を行うことは組合そのものを冒とくするものである。」と抗議の申入れをした。

- また、学園支部は、B11が学園所有の車で通勤していることの説明を  
求める旨の申入れもした。
- (42) 平成4年1月20日の団体交渉には、学園側からB4及びB13が出席し  
た。
- 当該団体交渉の内容は次のとおりであった。
- ア 平成4年度賃金について、学園支部は、学園に対し、15%の引上げ  
及び短大卒初任給を諸手当込みで166,000円にすることを要求した。
- イ 平成3年度賃金の諸手当の凹凸是正について、学園は、「総額の13.2%  
引上げが既定事実であり、『特約条項該当者』の取扱い方式も明確に  
なっているので、この根本原則内であればどのような処理をしても大  
同小異と考える。具体的細目については、労使の代表者間で協議決定  
するほかはない。」と述べた。
- ウ 幼稚園教諭の増員状況について、学園は、一部の面接を終了し、ま  
た、職業安定所、各関係学校への働きかけを行う予定である旨述べた。
- エ 当地労委における和解について、学園は、和解金に大きな食い違い  
があると聞くので、現状では歩み寄りの可能性は皆無である旨述べた。
- オ また、学園支部は、社会体育専門学校のダンス指導法の講師料が3  
か月分未払いであり、来年度の講師委嘱に危ぐを覚えること及び栄養  
学の成績評価に関する指示を求めることを取り上げた。
- カ そして、学園支部は、学園に対し、申入書を提出し、①平成4年度  
賃金引上げ、②管理職規程、③平成3年度賃金の諸手当の凹凸是正、  
④幼稚園教諭の増員状況、及び⑤当地労委における和解について、次  
回団体交渉までに学園の対応を明らかにするよう求めた。
- (43) 平成4年3月5日、学園支部は、学園に対し、同月25日から同年4月  
4日までを日直制による春休みとすること、新年度採用者の事前研修を  
行うことなどについて、申入書を提出した。
- (44) 平成4年3月11日、労働時間短縮専門委員会は、①吉川幼稚園の週休  
2日制の試行は園児及び教職員に生活のゆとりを与えていること、②本  
学園所属の他の幼稚園での平成4年度からの週休2日制の導入について  
も基本的障害はないこと、及び③専門学校及び本部は、平成4年4月1  
日から、各幼稚園は平成4年9月1日から週休2日制を実施することな  
どを内容とする答申を行った。
- (45) 平成4年3月12日、学園支部は、同月11日の団体交渉が進展しなかつ  
たとして、学園に対し、同月16日に団体交渉を行うよう、文書により申  
し入れるとともに、①当該団体交渉に理事長が出席すること、又は②平  
成3年度賃金の細目にかかわる協定、労働時間短縮に関する「専門委員  
会答申」の協定化など5項目に関して具体的回答をすることを求めた。  
そして、この申入れに対する学園の対応について、同月12日午後2時ま  
でにA1に連絡がない場合は、吉川町議会に理事長を訪ね、団体交渉を  
行う旨伝えた。

(46) 平成4年3月16日、学園は、学園支部に対し、同月12日付け学園支部申入れについて、「①定年退職者（A15、A12）には扶養手当を支給しない。A16、A11には住宅手当を支給しない。A2には住宅手当の返還を求める。②週休2日制は実施しない。③幼稚園教諭の研修は4月に行う。④春期休暇は行わない。平成4年度の顔合わせは4月2日とする。⑤平成4年度賃金は現行の6.5%アップ（平均11,266円）とする。」と文書で回答した。

(47) 学園支部と学園との団体交渉は、平成3年1月21日から平成4年1月20日までに、少なくとも19回は開催されている。このうち、理事長が出席したのは、3回である。

(48) 学園支部と学園との団体交渉は、初めにB4が、学園支部の要求を聴取し、整理して、理事長と協議した後、学園支部に対し、回答するという方式を取っていた。

以上の事実は、B1証言（第3回審問ないし第5回審問）、甲第8号証、同第9号証、同第11号証、同第12号証、同第14号証ないし同第17号証、同第19号証、同第20号証、同第23号ないし同第26号証、同第30号証、同第32号証、同第35号証、同第37号証、同第38号証、同第41号証、同第43号証ないし同第50号証、乙第6号証ないし同第9号証等により認定する。

#### 8 非組合員への金員の支給について

(1) 平成3年3月26日、学園支部と学園は、平成3年度賃金の引上げ率を13.2%とすること及び解決一時金として300万円を支払うことを合意し、協定書を締結した。〔前記認定した事実4(9)〕

(2) 平成3年6月25日、学園は、非組合員である吉川幼稚園の職員C1外7人を理事長の自宅に呼び、8万円を支給した。

(3) また、平成3年6月27日、理事長は、柏ひがし幼稚園園長のB2に対し、非組合員に一律8万円を支給する旨伝えた。

(4) 平成3年7月24日、組合は、当該金員の支給について、本件追加申立てを行った。

以上の事実は、甲第1号証、乙第14号証等により認定する。

#### 9 A2に対する住宅手当の不支給について

(1) 平成2年11月28日、組合と学園は、平成2年度冬期一時金及び平成2年度賃金について確認書を締結した。

平成2年度賃金表において、A2は住宅手当1万円を支給される旨定められた。

(2) 学園は、A2に対し、平成3年4月分給与の住宅手当を支給しなかった。そこで、A2は、B17越谷保育専門学校附属幼稚園園長（以下「B17園長」という。）にその旨を告げた。B17園長は、学園本部に話す旨答えた。

なお、このA2に対する住宅手当の不支給に関し、学園から組合ないし学園支部に対する説明はなかった。

- (3) 学園は、平成3年5月分給与においても、A2に対し、住宅手当を支給しなかった。このときも、A2はB17園長にその旨伝えた。
- (4) 平成3年5月31日、A2は、A1に対し、住宅手当が支給されていない旨伝えた。
- (5) 平成3年6月3日、A1は、B4に対し、A2に住宅手当が支給されていない旨を話し、調査を依頼した。
- (6) 平成3年6月7日、A2は、B17園長から、契約書の期限が3月一杯である旨言われ、直ちに契約書の写しを提出した。
- (7) 平成3年6月26日、学園が、A2に対し、6月分給与でも住宅手当を支給しなかったため、A1がB17園長に問い合わせたところ、B17園長は「B10氏から、契約書が夫のC7（学園の職員ではない）名義になっていて、夫が住宅の手当を支給されているので支給できない旨の連絡があった。」と説明した。

なお、C7は、平成3年6月分給与において、住宅に関する手当は支給されておらず、また、給与明細書に住宅に関する手当の項目はない。

- (8) 平成3年6月27日、団体交渉において、学園支部は、「A2の住宅手当の不支給は、新給与決定までは旧給与を適用するという原則に反する。」と主張した。これに対し、学園は、検討して回答する旨答えた。
- (9) 平成3年8月1日、組合は、当該住宅手当の不支給について、本件追加申立てを行った。
- (10) 平成3年11月25日、学園は、A2に対し、平成3年11月分給与で、同年4月分からの住宅手当をさかのぼって支給した。
- (11) 平成4年3月16日、学園は、学園支部に対し、A2に支給した住宅手当の返還を求める旨通知した。

以上の事実は、B1証言（第3回審問ないし第5回審問）、甲第21号証、同第39号証、同第40号証等により認定する。

#### 10 理事長の当地労委への出席状況などについて

本件申立てについては、平成3年6月13日の第1回調査期日から第10回審問期日まで、調査を1回、審問を10回行い、この間、和解の話し合いを6回行った。このうち、理事長が出頭したのは、審問に3回、和解の話し合いに4回であった。

そして、理事長は6回にわたる審問に両当事者申請の証人として呼び出され、3回の審問に出頭したが、平成4年2月29日の第6回審問期日には、山形県に所在する高松幼稚園の行事に出席するため、出頭せず、平成4年3月24日の第7回審問期日には出頭時刻の誤認を理由に出頭せず、そして、平成4年4月18日の第8回審問期日には心身の疲労を理由にして出頭せず、当地労委は、被申立人代理人B18による陳述録取書の提出をもって証人調べを終結した。

また、埴地労委平成元年（調）第9号事件及び埴地労委平成元年（不）第4号における学園の代理人は、B19、B20、B21及びB3が務め、埴地

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号事件における学園の代理人は、B3が務めた。

本件申立てにおいては、B22が被申立人代理人を務めていたが、同人は、平成4年1月30日付け代理人辞任届を当地労委あて提出し、辞任した。その後、同年2月29日の第6回審問期日からB18が被申立人代理人に就いた。

11 組合加入嫌悪発言、労働時間短縮に関する協定の遵守並びに公用車の私的使用及び出退勤について

申立人は、平成3年8月1日付け不当労働行為救済追加申立てにおいて、次の3点について救済を申し立てたが、平成4年7月24日付け最終準備書面においてこれを取り下げる旨申し出た。

- ① 理事長は、「アルバイトでないとしてすべて組合に加入し、やめないから困る。」と述べ、B8園長は、「新聞などで公募すると、A1さんのような人が来るし、すぐに組合に加入するからできない。」と述べたこと。
- ② 平成3年3月31日、学園支部と学園は、労働時間短縮について、協定書を締結したが、これに基づき、設置された専門委員会は、平成3年5月7日に開催されたのみで、その後、開かれていないこと。
- ③ 理事長をはじめ、一部の特定の者は、通勤手当が支給されながら学園所有の乗用車を通勤時や日常の私的用途にも使用していること、及び管理職であると主張し、理事長の思惑だけで、出退勤が自由な教職員がいること。

第2 判 断

1 平成3年度賃金協定の不履行について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 平成3年3月26日、平成3年度賃金交渉が妥結して、協定書が作成されたが、理事長は、組合員6人について、「特約」があることを理由として、協定の実施を拒み、また、「特約」に関する交渉も拒否している。

(イ) ところで、労働組合が結成されている場合は、使用者は、組合員の労働条件については、原則として労働組合との団体交渉を通じて決定すべき義務を負い、労働組合を介しないで直接組合員たる労働者と交渉することは、労働組合の存在ないし使命を否認するもので、不当労働行為となる。すなわち、組合員の労働条件は、使用者と労働組合による団体交渉によって決定されなければならない。

(ウ) そこで、学園支部は、「特約」があるとされる6人の賃金についての交渉を申し入れたが、理事長はこれを無視した。さらに、学園支部が「特約」をめぐる、理事長と6人の組合員との懇談会の開催を申し入れたが、これも理事長によって無視された。

したがって、これは明らかに労働組合の存在及びその使命を無視したもので、不当労働行為である。

(エ) しかも、理事長は審問において、この特約の中身を証言することができなかったことからすると、理事長が言うところの「特約」は存在しないといわなければならない。理事長の言う「特約」とは、結局、給与は理事長が決めるということにつきる。

理事長は、「特約問題」について、B4に対し、「経営者が個々人の給与額を決めるのであり、組合と相談してというのであれば、まさに組合が給与を決めることにつながる。」「給与は理事長が決めるので、再度A1と話し合う必要はない。」と説明しているが、これはまさに、組合員の給与について労働組合の関与を認めないというもので、労働組合の団交権そのものを否定するものであり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

(ア) いわゆる「特約」とは何を意味するかについては、理事長の証言及び「特約該当者」6人の証言により、ある程度明らかにされた。それによると、採用の際、資格とか経歴などはあまり重視されることなく、紹介などにより自由に採用され、労働内容や労働時間も他に比較して軽く、勤務する者にとって、いわゆる本格的勤務とは必ずしもいえないような勤務形態であることそのため給与も他の職員と比べるとやや低廉であるということなどが「特約該当者」の勤務の特徴である。

(イ) したがって、前記6人は、組合に加入しているから給与等がやや低廉であるということでは全くない。そこには何ら、組合に加入していることを理由に不利益な取扱いをしているということはない。

(ウ) ちなみに、前記協定書の実施については、当事者間で組合員の各人別の賃上げ幅が具体的に決まらないまま1年を経過してきたが、学園は、平成4年5月に至り、「特約該当者」6人を含め一律に13.2%の引上げを行い、過去にさかのぼって支給を完了した。

#### (2) 当地労委の判断

ア 学園と学園支部は、認定した事実4(9)のとおり、平成3年3月26日、平成3年度賃金について協定書を締結した。しかし、この協定書では、総額については合意したものの、個々の組合員の賃金については継続して協議することとされた。

これは、認定した事実4(22)及び同(25)のとおり、一部の組合員について、理事長が、採用時の「特約」があることを理由に、他の組合員と同率の賃上げはできないと主張したためであることが認められる。

その後、学園と学園支部は、認定した事実4(12)及び同(13)のとおり、B4とA1の間で協議することとしたが、解決がつかなかったので、学園支部は、「特約」に関する懇談会の開催を申し入れた。

ところが、理事長は、認定した事実4(14)のとおり、懇談会には出席せず、B4が「特約」があるとされる者から、採用時の状況を聴取

したことが認められる。

上記の懇談会では、認定した事実4(14)のとおり、「特約」といえるような具体的な事実は確認できなかったことが認められる。

一部の組合員に採用時の「特約」があると主張したのは他ならぬ理事長自身であった。そこで、学園支部としては、「特約」の当事者ともいえる理事長と当該組合員を同席させ、双方から事情を聴取して、事実を確認しようとしたことは当然のことであった。まして、この「特約問題」の解決は、懸案の平成3年度賃上げ交渉を全面的に解決するための必須条件であった。

理事長は、自ら主張する「特約」について、進んで上記懇談会に出席して、具体的内容を学園支部及び当該組合員に説明し、理解を得るよう努力すべきであった。にもかかわらず上記懇談会に欠席した理事長の行為は、平成3年度賃金交渉を解決させようと真摯に努力しているものとは到底考えられず、また、学園支部に不信の念を抱かせ、学園支部をして、「特約」といえるようなものはなかったのではないかとの思いを抱かせるに十分であった。

イ 上記懇談会開催後も理事長は、認定した事実4(16)、同(17)、同(18)及び同(19)のとおり、A1が何度か会見を申し入れたにもかかわらず、積極的に、問題の解決を図ろうとする意思を見せなかったことが認められる。

また、認定した事実4(20)のとおり、平成3年5月2日に至り、理事長とA1が話し合う機会が持たれたが、ここでも、理事長は、「特約」に関して説明し、学園支部の理解を得るような姿勢を見せず、自己の主張を一方向的に押し付ける態度に出たことが認められる。

さらに、上記の話合いで、理事長とB4が話し合い、後日、その結果をA1に伝えることとなったが、認定した事実4(21)のとおり、B4はA1に対し、「理事長は、『給与は理事長が決めるのであり、再度A1と話し合う必要はない。』と言った。」と回答し、学園は、「特約」に関する話合いの継続を拒否するかのような態度に出たことが認められる。

ウ 以上のとおり、「特約」に関する懇談会に理事長が理由もなく欠席したこと、「特約」の内容について学園支部に説明し理解を得るよう努力しなかったこと、理事長が「特約」の内容に関する話合いの継続を拒否するかのような言動をとったことは、学園支部の存在及びその役割を否定するものであり、学園の学園支部に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 平成2年度冬期一時金及び平成3年度夏期一時金の支給について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

(ア) 学園支部と学園は、平成2年度冬期一時金について、「基本給×2

か月＋7万円」とする労働協約を締結したが、理事長は、上記一時金支給日に非組合員に対し、ほぼ基本給の1か月分を上乗せ支給した。

(イ) また、学園支部と学園は、平成3年度夏期一時金について、「基本給×2.2か月」とする労働協約を締結したが、理事長は、上記一時金支給日に非組合員に対し、ほぼ基本給の0.8か月分を上乗せして3か月分支給した。

(ウ) 理事長は、この支払いの事実を認めた上で「超勤手当（特別報奨金）」などとして支給したと強弁するが、超勤手当は本来労働基準法の基準で支給されるべきであり、学園のこれまでの学園支部に対する対応からして、本件支給は非組合員を優遇するために支給したといわざるを得ず、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。

#### イ 被申立人の主張

(ア) 学園は、平成2年度冬期一時金及び平成3年度夏期一時金について、非組合員の一部の者に、組合員に支給した金額以上のものは支給していない。たまたま同じころ、非組合員のC5と管理職2人に基本給の1か月に満たない程度の金員を支払ったことはある。

(イ) しかし、その金員を払った趣旨あるいは意味は、C5及び管理職2人が勤務する場所には越谷保育専門学校があり、同専門学校は、夜学をも経営しているところ、同人らは、他の職員が勤務時間終了後（午後5時30分）直ちに退勤するにもかかわらず、常時、夜学経営上必要な事務処理に備えて、概ね午後8時ころまで待機したりして、勤務を続けていたり、必要な場合、常に休日出勤したりしたことに対する特別報奨金的なものである。

(ウ) 以上のとおり、この金員の支払いは、組合員であるか非組合員であるかを問わない、他の従業員よりも意欲的に多量の労働をしたことに対する、一種の対価である。

多面、この金員支払いは、非組合員の相当部分若しくはその全員になされ、組合員にはなされなかったというのではなく、たまたま非組合員であったC5と組合員資格のない管理職2人になされたにすぎず、非組合員と組合員とを差別したとは到底言い得るものではなく、その意味で不当労働行為の意思の下に行われたものではない。

#### (2) 当地労委の判断

ア 認定した事実5(2)及び同(5)のとおり、学園は、平成2年度冬期一時金及び平成3年度夏期一時金の支給時に、非組合員1人と管理職2人に対し、時間外及び休日に勤務したことを理由として、当該一時金のほかに、「特別奨励金」名目で、ほぼ1か月分弱の賃金に相当する金員を支給したことが認められる。



これについて、申立人は、組合員を差別する意図の下に行ったものであると主張するが、当該金員の支給は、認定した事実5(2)のとおり、学園には休日出勤や時間外勤務に対する割増賃金の支給に関する制度がなかったため、「特別奨励金」名目で支給したものであり、事実上時間外及び休日勤務に対する対価と考えられ、非組合員を優遇するためのものとは判断し得ない。

イ しかし、当該金員の支払い名目は、外部の者なканずく学園支部及び組合員には不明確であり、この点、学園支部及び組合員に対して動揺を与えたことは否定し得ない。

学園としては、就業規則等明確な根拠に基づかない金員の支給であればこそ、なおさら、学園支部をして、不信の念を抱かせないように配慮すべきであり、事前に学園支部に対して十分説明を行ってから、支給すべきであった。

ウ しかるに、このような学園支部に対する配慮をすることなく、一部の者に金員を支給した学園の行為は、学園支部に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 黄犬契約及び組合脱退懲遷について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

(ア) 学園は、教職員採用時に、組合に加入しないとの誓約書に署名・捺印させた。

(イ) ①平成元年12月7日、理事長が、吉川幼稚園の組合加入者6人に対し、「労働組合に入ると、ブラックリストというものがある、ここをやめて次の就職のときまずいのではないか。あなたたちの将来のことを考えるとまずいのではないか。」などと申し向け、暗に組合脱退を勧奨したこと。

②平成元年12月8日、理事長が、A16に電話で「組合はまずい。」と話し、組合脱退を促したこと。

③平成2年4月10日、理事長らが、新採用者を学園理事長室に呼び、「組合があるが入らないように、待遇は組合員と同じにする。」「組合に入らないような人を捜して欲しい。」などと、組合に加入しないように働きかけたこと。

④平成3年4月2日、B10が、新採用者を学園理事長室に呼び、「組合があり、A1という者が言葉巧みに誘ってくるだろうから気をつけて。」と申し向けたこと。

⑤平成3年5月15日、理事長らが、吉川幼稚園で、非組合員である吉川幼稚園の職員に対し、「組合は理事長の退陣を狙っている。」「組合に入るなどと言うと問題があるので、とにかく組合員と待遇は同じにする。」「組合に入ると、園長が目標とする保育ができなくなる。」として、組合に加入しないよう利益誘導したこと。

⑥平成3年5月20日、理事長が、非組合員を学園本部に呼び、「組合員との給与差はつけない。」などとして組合に加入しないよう利益誘導したこと。

以上の理事長らの行為は、いずれも組合脱退工作ないし組合非加入工作であって、申立人組合に対する明らかな支配介入であり、労働組合法第7条第3号に違反する。

イ 被申立人の主張

(ア) 教職員採用時に組合に加入しないとの誓約書に署名捺印させるという事実は、全くないことであり、何ら立証もなされていない。

(イ) ①、②及び③の事実については、必ずしも確実な証言がなされているとは言えず、また、労働委員会規則第34条第3号によって却下がなされるべきである。

④の事実についてはA1の証言があるが、特定の誰と誰がB10に呼ばれたのか、全く不明であるし、その状況や言葉のやりとりも抽象的で真実性が乏しいと言わざるを得ない。

⑤の事実については、A1の証言では、誰から聞いた事実であるのか不明であり、また、A16の証言では、この場には理事長はいなかったということであり、状況がはっきりしない。

⑥の事実については、A1の証言では、非組合員の誰を呼んで話をしたのか特定していない。また、A16の証言では、これを学園本部ではなく、吉川幼稚園での出来事としている。両者の証言は矛盾し、かつ各証言とも具体性に乏しい。仮に、これに近い事実があったとしても、「組合員との給与差はつけない」とは当然のことを非組合員の安心を確保するために述べたにすぎず、支配介入的な言辞とはいえない。

(2) 当地労委の判断

ア 申立人主張の、学園は職員採用時に組合に加入しないとの誓約書に署名・捺印させているという黄犬契約の事実については、認定するに足る十分な疎明がなされたとはいえない。

イ 認定した事実6(3)、同(4)及び同(7)のとおり、平成元年12月7日及び8日に、理事長は、組合員に対して、組合からの脱退を慫慂し、また、平成3年5月15日には、B8園長が、組合加入を阻止するような言動を行っていることが認められる。

これは、個人の組合加入の自由に対する妨害であり、ひいては、組合に対する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ しかし、平成元年12月7日及び8日の理事長の言動については、本件申立てより1年以上前の事実であり、労働組合法第27条第2項所定の申立期間を徒過しており、却下せざるを得ない。

エ 申立人主張のその他の事実前記③、④及び⑥については、認定する

に足る十分な疎明がなされたとはいえない。

#### 4 不誠実団交について

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人の主張

- (ア) 平成3年1月10日に労働委員会の和解勧告を労使双方が受諾してから労働時間短縮、平成3年度賃金交渉など団体交渉を積み重ねてきたが、この間、理事長は一度として団体交渉に出席したことはない。
- (イ) また、団体交渉で確認したものを、理事長の決裁を仰ぎ決定するという状況は、明らかに労使が対等ではなく、対等な団体交渉の上に理事長が存在するという「屋上屋を架す」ことになっている。
- (ウ) 学園は、平成3年度賃金交渉における「特約問題」に関する学園支部の団交要求に対し、応じようとしていない。また、学園は、平成3年7月18日に学園支部が要求した、各幼稚園の専任助手の配置について、何らの回答もせず、全く交渉していない。さらに、学園は、学園支部が平成3年4月23日に申入れをし、同年5月24日に団交申入れを行った、通園バス等学園所有の車両の任意保険及び安全運転管理者等の配置について、何らの回答さえもせず、全く交渉していない。

###### イ 被申立人の主張

- (ア) 理事長は、ワタナベ学園傘下11の学校を統率する立場で、多忙であり、また、吉川町議会議員であるため、政治的方面においても相当な時間を費やすべき立場にある。このため、団体交渉に出席する時間的余裕がなく、また、理事長が出席するという前提で団体交渉の日を決めると、かえって時期がずれたり、延期や変更の必要がでてきたりすることから、必ずしも理事長の出席を前提とせず、団体交渉が行われるようになってきたものである。
- (イ) 学園側で従来団体交渉に出席していたのは、主としてB4及びB13であったが、両名とも団体交渉に際しては、理事長とよく打合せの上、それに臨み、事後の報告は速やかに行われているもので、連絡の不十分ということは考えられない。  
ところで、組合は、理事長が出席しないのであれば、出席者に全権を一任せよと要求するが、事の性質上、100%の全権委任はあり得ないというべきである。しかし、一定の範囲の中での全権委任が常に行われているのである。
- (ウ) 学園と学園支部は、平成3年1月から同年10月までの間に、19回の団体交渉をもち、平成3年度の賃金、夏期一時金及び冬期一時金並びに労働時間短縮について協定化がなされ、また、多くの討議を経て、種々の事項について、多数の質疑応答、釈明、確認等がなされている。学園は、これらに際し、誠実に団体交渉に応じてきたこ

とが明らかである。

(エ) ただ、労働時間短縮のための協定の具体化のための討議や専門委員会の討議が進んでいないことはあるが、これについて、学園が否定的態度をとっているものではなく、労使間の全体としての情勢の推移する中で、他の課題が優先して討議されたりすることから、遅れているものである。

また、平成3年度賃金引上げの協定の実施が遅れたことについては、協定の内容に解釈上明確とはいえない点があること、6人の組合員の「特約問題」があることなどから、討議は重ねたが、折り合いはつかなかったというべきで、誠実な団体交渉が行われなかったとされるいわれはない。

## (2) 当地労委の判断

ア 申立人は、申立書において、学園は、学園支部との団体交渉に際し、理事長が出席せず、また、学園側団交出席者と学園支部側団交出席者との間で合意、了承したことを理事長がさらに判断するという対応をしているが、これは誠実に団体交渉に応じているとは言えないと主張し、平成4年7月24日付け最終準備書面において、前記申立人の主張(ウ)のとおり、学園が3つの事項について誠実に団体交渉に応じていないと主張しているようなので、これらの点について判断する。

イ まず、申立人が主張する、①平成3年度賃金交渉における「特約問題」、②各幼稚園の専任助手及び③通園バス等学園所有の車両の任意保険加入や安全運転管理責任者等の配置について、被申立人が誠実に団体交渉をに応じていないとする点について以下検討する。

①については、平成3年5月14日の本件申立て以降、学園は、認定した事実4(27)、同(28)及び同(29)のとおり、同年6月3日、同月27日及び平成4年1月20日に学園支部と一応団体交渉を行っていることが認められる。

②については、学園支部がこの問題を学園に対して要求したのは、本件申立て後であるが、その後、この件について団体交渉を行ったかは明らかではない。

③については、認定した事実7(24)、同(26)及び同(30)のとおり、平成3年5月24日の学園支部の団交申入れ後、学園は、同年6月3日及び同月25日の団体交渉において、何ら具体的回答をしていないことが認められる。

ウ 次に、理事長の団体交渉への出席のないこと及び学園の団体交渉への対応について検討する。

まず、学園支部と学園との団体交渉の経過を見ると、次のような事実が認められる。

(ア) 学園は、認定した事実7(14)、同(15)および同(16)のとおり、霞ヶ関幼稚園の園長及び教員の配置についての学園支部の申入れに対

し、平成3年4月8日及び同月10日の団体交渉で、検討する、あるいは、善処する旨の回答をしておきながら、翌日の11日、突然、「本件は、学園側人事権の発動にかかわる問題であり、労働条件の改善を主たる目的とする労働組合が介入することは許されない領域に属する。従って、団体交渉テーマとして全く馴染まないことは明白であり、今後この件を討論する意思がないので念のため申し添える。」との回答を行ったことが認められる。

- (イ) また、学園は、認定した事実7(6)及び同(7)のとおり、平成3年3月12日の団体交渉において、交渉を進展させることを確認し、さらに、同月13日には、文書で、処理が遅滞したことについては、学園側体制に若干の不備があったと判断されるので、これを補完するために、今後は、B4と組合側代表者との事前折衝を活発化し、各種案件が可及的急速に進捗するように十分配慮したい旨回答したにもかかわらず、認定した事実7(29)のとおり、平成3年6月24日、学園支部が、同月21日B4が組合機関紙「こぶし」の件に関連して、「今後、事前折衝は行えない。」と発言したことに対し、3月12日の事前折衝の確認に反すると抗議したことが認められる。
- (ロ) また、学園は、認定した事実7(46)のとおり、平成4年3月16日、平成3年度賃金協定に関する細目についての学園支部の具体的回答要求に対して、「定年退職者には扶養手当を支給しない。A16、A11には住宅手当を支給しない。A2には住宅手当の返還を求める。」との回答を行い、既に従前の団体交渉が労使で合意、了承した内容を突然、覆す態度に出たことが認められる。
- (ハ) さらに、学園は、前記(イ)のとおり、交渉の進展及び活発化を約束したにもかかわらず、認定した事実7(17)、同(18)及び同(41)のとおり、学園支部が、平成3年4月19日、「『特約条項』に関する交渉を行っている最中である同月16日に、B10が、戸頭幼稚園へ電話し、組合員のA9に柏ひがし幼稚園のバス運転を依頼するよう求めている。組合員の労働条件の変更は組合と話し合うことは当然のことであり、このことについてB4に確認したところ何も知らないという回答であった。組合との窓口である労務担当も知らないことを、B10はどのような権限・職責で行っているのか、また労使正常化といいながら何故それに逆行するようなことを平然と行うのか明らかにすることを求める。」旨申し入れたこと、同月22日、「B10から本部給食室職員に対し、第2、第4土曜日を交代制勤務にするよう指示がなされたが、週休2日制については現在労使で調整中である。」旨抗議したこと、さらに、同年11月12日に、「栄養学の講義について、A4に個別折衝を行っているが、これは団交中の問題であり抗議する。」旨申し入れたことがそれぞれ認められる。
- (ニ) 以上のとおり、学園は、学園支部との団体交渉において、交渉を

進展ないしは活発化させると言明しておきながら、前言をひるがえし、交渉継続を拒否するような態度を示したこと、また、既に従前の団体交渉で労使が合意、了承した内容を突然覆す態度に出たこと、さらに、学園支部と交渉中の事項に関して、学園の職制が一方向的に個別組合員に対して業務指示を行ったことが、それぞれ認められる。

エ 学園は、認定した事実7(48)のとおり、団体交渉のやり方として、B4に学園支部の要求を聞かせ、整理させて、その後理事長と協議して、学園支部に回答するという方法をとっているが、このようなやり方をとっていることが前記事実の原因となっているものと判断される。

すなわち、理事長が団体交渉にほとんど出席せず、学園側団交担当者や学園支部とで合意された内容に対して、理事長が異議を唱え、その結果、従前の交渉が無意味なものになっており、このような学園の団体交渉への対応は、誠実な交渉を行っているものとは到底いえない。

もっとも、場合によっては、このような団体交渉のやり方が必要な場合もあるであろうが、先に学園支部から要求が出されているような場合には、団体交渉に先だって、理事長がB4とよく協議し、ある程度学園としての態度、方針を明確にして、団体交渉に臨むべきであった。

学園がその態度、方針を明確し、さらに、交渉担当者の権限の範囲を明確にして、団体交渉に臨まなかったため、後になって交渉担当者であるB4の言明がたびたび覆され、また、いくつもの団交事項について、交渉が進展しないという結果を招来せしめている。

オ 以上のとおり、学園は、問題解決に向けて誠実に団体交渉を行っているとは言えず、学園の団体交渉における対応は、実質上、正当な理由なく団体交渉を拒否するに等しいものであり、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。

## 5 非組合員への金員の支給について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

理事長が、非組合員に8万円の現金を渡し、あるいは渡す旨話したのは、組合が不当労働行為の救済を申し立てたことにより、非組合員に組合加入の動揺が起き、何としても加入を妨害しようとする画策されたものである。

学園は、組合員が同額の支給を受けたため、非組合員との逆差別をなくそうとしたものであるというが、この主張は、学園が非組合員を優遇して、組合員を差別しようとしたことを隠ぺいするためのものであり、また、組合員が8万円の支給を受けたという事実は存在しない。

学園は、平成3年3月26日付け協定書で支給が約された「解決一時金」300万円が組合員に分配されたと想定しているようであるが、こ

の解決金は、組合員に分配されたわけではなく、学園支部の活動に使用されたものである。

よって、学園が非組合員に金員を支給した行為は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

非組合員に8万円を渡し、又は渡そうとしたのは、組合員が同額の支給を受けたために、非組合員から請求があったため、逆差別をなくすために行ったものである。

すなわち、平成3年3月26日付けの平成3年度賃金協定書の第5項で、学園は学園支部に対し、300万円を「解決一時金」として支払うものとされている。解決一時金というのは、普通は、長期、し烈な闘争を解決するとき、その解決のために支払われる性質のものである。ところが、当時の状況として、学園支部の賃上げ闘争が長引いているわけでもなく、他に解決一時金の支払いを行うべき紛争はなかった。そこで学園は、一時金の支払いは合意したものの、これは平成3年度賃金の一時金部分と解釈していた。そうだとすると、これを組合員にばかり支払うことになると、非組合員との間で不公平が生ずる。そういうことから、理事長は、賃金の逆差別を解消する意図で7人に支払い、B2に支払う旨述べたものである。300万円を当時の学園支部の組合員数で除すると、約8万円になる。

以上のとおり、理事長の上記行為に、組合員を非組合員と差別して不利益に取り扱おうとする不当労働行為意思は全くなかった。したがって、この事実は、不当労働行為と認定されるべきではない。

(2) 当地労委の判断

ア 申立人は、本件金員の非組合員への支給は、組合が不当労働行為の救済を申し立てたことにより、非組合員に組合加入の動揺が起き、それを阻止するためになされたものであり、組合員を差別するものであると主張する。

確かに、本件金員の支給は、本件救済申立てがなされた1か月余り後に行われているが、本件救済申立てによって、非組合員に組合加入の動揺が起きたとする申立人の主張は、事実として認定することができず、したがって、学園なканずく理事長に組合員を差別する意図があったと判断することはできない。

イ 一方、被申立人は、平成3年度賃金協定書で合意された「解決一時金」300万円の支払いは、平成3年度賃金の一時金部分と解釈していた旨主張する。

確かに、被申立人主張のように、「解決金」というのは、通常、労使間の紛争を解決するために、紛争事項についての合意とは別に、当事者の一方が他方に支払う金員を指す場合が多い。そして、前記平成3年度賃金協定書締結当時、学園と学園支部の間には、「解決金」支

払いの根拠となるような労使紛争はなかった。そして、「解決一時金」が平成3年度賃金についての「協定書」において、「平成3年度賃金について次のとおり協定する。(傍点、当地労委)」として、その第5項で定められていることから、学園が、「解決一時金」の支払いを平成3年度賃金の一時金部分と解釈したことは、あながち不合理なこととは言えない。すなわち、学園は、平成3年度賃金について、前記協定書ではいまだ個別組合員の賃金は未確定であり、今後も交渉を継続しなければならず、新賃金の支給されるべき新年度も間近かに迫っていたため、平成3年度賃金の一時的、仮払いの意味で、支払いを約したものと判断される。

申立人は、この「解決一時金」については、学園支部の活動に使用されたものであると主張するほかは、支払いの趣旨ないし意味については、特に述べていないが、その主張から推測すると、通常の意味での労使紛争解決のための解決金的なものと解していたようである。

ウ 以上のことから判断すると、平成3年度賃金協定書第5項の「解決一時金」の解釈に労使双方食い違いがあったようであるが、学園の非組合員への当該金員の支給が、組合の不当労働行為救済申立てによる非組合員の組合加入への動きを阻止するため、非組合員を優遇して、組合員を差別する意図の下になされたとは言えない。

エ しかし、学園としては、当該金員の非組合員への支給について、学園支部に対し、何らかの説明をなすべきであったのに、それをしなかったことは、学園に配慮が足りなかったとのそしりを免れない。まして、当該金員の支給がなされたのが、本件救済申立て後、1か月余り後であることからして、学園支部及び組合員としては、非組合員と差別されたと考えることもあながち無理なことではない。

この意味で、学園の非組合員に対する金員の支給は、学園支部に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 6 A2に対する住宅手当の不支給について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

平成2年11月28日付け確認書で、学園は、A2に対し、住宅手当を月1万円支給することとされた。

ところが、学園は、この確認書を知りながら、理事長は、学園支部との交渉はもちろんのこと、A2との交渉もしないまま、一方的に平成3年4月から同年10月まで、これを支給しなかった。

労働組合が結成されている場合は、使用者は、組合員の労働条件については、原則として労働組合との団体交渉を通じて決定すべき義務を負い、労働組合を介しないで直接組合員たる労働者と交渉すること



は、労働組合の存在ないし使命を否認するもので不当労働行為となるのであり、まして、組合員との交渉もしないまま、一方的に手当支給を中止することは、明らかに学園支部の存在及びその役割を否定するものである。

よって、学園が、A 2 の住宅手当を不支給とした行為は、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。

イ 被申立人の主張

理事長は、B 10 から、平成 3 年 4 月ごろ、A 2 について、同人は平成 2 年 11 月の確認書で住宅手当の支給を受けるようになったが、その前後結婚し、その後居住家屋の賃借名義人が夫となったこと、その夫は自分の勤務先から住宅手当の支給を受けていること等の事実があるので、住宅手当をカットするのが適切である旨報告を受けた。これに対し、理事長は然るべく善処するよう指示し、B 10 らに事務処理を任せられたものである。

学園側に不手際があったことは否定しないが、理事長はもちろん、B 10 にも A 2 が組合員であるから不利益に取り扱うという意識は全くなかった。この意味で不当労働行為とは言えない。

(2) 当地労委の判断

ア A 2 に対する住宅手当不支給については、A 2 の夫が勤務先から住宅手当の支給を受けていること等の合理的な理由がなかったこと、学園が平成 3 年 11 月に、同年 4 月にさかのぼって 7 か月分の住宅手当の支給を行ったことは、認定した事実 9 (7) 及び同 (10) のとおりである。

イ ところで、A 2 に対する住宅手当については、平成 2 年 11 月 28 日の平成 2 年度賃金引上げについての労使合意により、月 1 万円とする旨確認されており、労使の合意事項であった。使用者は、労働組合との合意事項を変更等する場合は、労働組合と協議すべきであり、学園は A 2 の住宅手当を不支給とするに当たり、その理由について学園支部に説明し、学園支部の了解を得てから行うべきであった。そうすれば、A 2 の住宅手当を不支給とすべき理由のないことがその時点で判明し、このような問題は生じなかったであろう。

ところが、学園は、学園支部に対して何らの措置をとることもなく、一方的に A 2 に対する住宅手当を不支給としてしまった。

ウ このような学園の行為は、組合との合意事項を一方的に破棄した点において、組合の存在とその役割を否定するものであり、組合に対する支配介入であって、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

7 組合加入嫌悪発言、労働時間短縮に関する協定の遵守並びに公用車の私的使用及び出退勤について

申立人は、平成 3 年 8 月 1 日付けの追加申立書において、学園は、理事長が組合加入を嫌悪する発言をしたこと、労働時間短縮に関する協定を守

らないこと及び公用車の私的使用など特定の職員を優遇していることの救済を求めたが、平成4年7月24日付けの最終準備書面において、これらの申立てを取り下げる旨申し出たので、判断は行わない。

### 第3 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12月10日

埼玉県地方労働委員会  
会長 古西信夫 ㊞