

埼玉、平4不3、平6.1.28

命 令 書

申立人 自治労・越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部

被申立人 学校法人ワタナベ学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成4年1月20日に申し入れた平成4年度賃金引上げに係る団体交渉に、予算書、決算書などの経理資料を提示し、被申立人が主張する回答の根拠を具体的かつ客観的に説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が平成4年3月12日に申し入れた労働時間短縮に関する専門委員会の答申に係る団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に、下記文書を、本命令書受領の日から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

自治労・越谷地域労働者連合組合
ワタナベ学園関連支部
支部代表 A 1 様

学校法人ワタナベ学園
理事長 B 1

当法人が、貴組合の(1)平成4年1月20日に申し入れた平成4年度賃金引上げに係る団体交渉及び(2)平成4年3月12日に申し入れた労働時間短縮に関する専門委員会の答申に係る団体交渉に、誠実に応じなかったことは、埼玉県地方労働委員会において、それぞれ労働組合法第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、このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。

- 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 当 事 者

自治労・越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部（以下「組合」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、学校法人ワタナベ学園（以下「学園」という。）の従業員で組織された労働組合で、越谷地域労働者連合組合の支部として平成元年6月25日に結成されたものである。現在、組合員数は41名である。なお、越谷地域労働者連合組合（以下「連合組合」と

いう。)は、組合員数約100名であり、その上部団体として、全日本自治団体労働組合(組合員数約100万人)がある。

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、専修学校4校及び幼稚園7校を開設している。現在の従業員数は約100名である。

2 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数人からなる組合が結成された。

(2) 平成元年7月1日、連合組合は、埼玉県地方労働委員会(以下「当地労委」という。)に対し、団体交渉応諾を調整事項とする労働争議のあっせん申請(同申請に係る事件は、埼地労委平成元年(調)第9号あっせん事件である。)を行った。

また、同日、連合組合は、学園の団体交渉拒否の態度及び従業員の連合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(同申立てに係る事件は、埼地労委平成元年(不)第4号不当労働行為救済申立事件である。)を行った。

なお、両事件は、同年12月2日、当地労委において両当事者が和解協定を締結するに至り終了した。

(3) 平成2年5月19日、連合組合は、当地労委に対し、平成元年12月2日付けの和解協定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(同申請に係る事件は、埼地労委平成2年(調)第2号あっせん事件である。)を行うとともに、同和解協定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(同申立てに係る事件は、埼地労委平成2年(不)第3号不当労働行為救済申立事件である。)を行った。

なお、両事件については、平成2年11月29日に当地労委が提示したあっせん案及び平成3年1月10日の当地労委の和解勧告を、労使双方が受諾し、それぞれ終了した。

(4) 平成3年5月14日、連合組合は、当地労委に対し、平成3年度賃金協定を学園が履行しないこと等は不当労働行為救済に当たるとして、不当労働行為救済申立て(同申立てに係る事件は、平成3年(不)第4号不当労働行為救済申立事件である。)を行った。

同事件について、平成4年12月28日、当地労委は、学園に対し、誠実に団体交渉に応じること等を命じる一部救済命令を発した。その後、平成5年1月12日、学園は当該命令につき、中央労働委員会に対し再審査の申立てを行い、同再審査申立ては、現在係属中である。

(5) 平成4年2月29日、連合組合は、当地労委に対し、学園の吉川幼稚園での団体交渉応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て(同申立てに係る事件は、埼地労委平成4年(不)第1号不当労働行為救済申立事件である。)を行った。

同事件について、同年11月27日、当地労委は、学園に対し、誠実に団

体交渉に応じること等を命じる一部救済命令を発し、同命令は平成5年3月1日に確定した。

- (6) 平成4年10月2日、組合所属の組合員35名は、学園が平成3年度賃金清算及び平成3年度夏期一時金差額分支払いに関する協定を遵守していないとして、学園は同協定に基づく支給額と実際の支給額との差額を支払えとの判決を求める訴えを、浦和地方裁判所越谷支部に提起し、同訴えは、現在係属中である。
- (7) 平成4年10月14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。

3 本件申立て後の労使関係について

- (1) 平成4年12月23日、組合と学園は、本件申立てに係る和解の話し合いにおいて、平成4年度冬期一時金について和解協定を締結した。
- (2) 平成5年3月9日、組合は、当地労委に対し、学園の本部移転に伴う組合員の勤務地、クラス編成及び人事異動等についての団体交渉応諾を調整事項とする労働争議のあっせん申請（同申請に係る事件は、埼地労委平成5年（調）第2号あっせん事件である。）を行った。

同年4月9日、当地労委はあっせん案を提示したが、労使双方ともこれを拒否した。このため、同月22日、当地労委は、同事件のあっせんを打ち切った。

- (3) 平成5年3月22日、組合は再び、当地労委に対し、平成4年度賃金引上げ及び賃金表確定を調整事項とする労働争議のあっせん申請（同申請に係る事件は、埼地労委平成5年（調）第3号あっせん事件である。）を行った。

同事件の第5回のあっせん期日である同年7月23日に、学園は平成4年度の賃金表を確定することに応じ、平成4年度から能力給を導入する意向を示した。しかし、学園は、賃金表の作成を賃金研究所に依頼したと主張するが、その成果品も提出せず、その賃金表に基づく各人の賃金をも明らかにしなかった。これに対し、組合は、将来的には能力給の導入はやむを得ないとしたが、その査定基準が不明確であること、査定方法が恣意的になる恐れがあること、査定幅が大きすぎることを理由として、了承できないとするとともに、賃金表が明らかにならない限り検討のしようがないと主張した。このため、両当事者の接点が見いだせず、同事件のあっせんは、打ち切りとなった。

- (4) 平成5年4月6日、組合所属の組合員9名は、学園の当該組合員らに対する配置転換命令の効力停止を求める仮処分申請を浦和地方裁判所越谷支部に行ったが、同申請については、同年6月7日、当事者間に和解が成立した。
- (5) 平成5年8月2日、組合は、当地労委に対し、平成5年度夏期一時金についての団体交渉応諾を調整事項とする労働争議のあっせん申請（同申請に係る事件は、平成5年（調）第7号あっせん事件である。）を行っ

た。

同事件の第4回のあっせん期日である同年11月11日、組合は、平成5年度夏期一時金の支給額を平成3年度賃金の2か月分とすることを要求したが、学園は、平成5年度夏期一時金の支給額を組合が認めていない平成4年度賃金の1か月分と回答し、これを変更するつもりはないと強く主張したため、当地労委は、解決の見込みがないと判断し、同事件のあっせんを打ち切った。

4 平成4年度賃金引上げに係る団体交渉について

- (1) 平成4年1月20日の団体交渉で、組合は、学園に対し、組合員平均で現行賃金の15%の引上げ(交通費を除く。)を行うこと等を求める要求書を提出し、同日付け申入書により、要求書内容及びその他の事項について、次回団体交渉までに明らかにすることを求める旨申し入れた。
- (2) 平成4年2月6日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B2、B3。以下それぞれ「B2」、「B3」という。)は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについて、進展がないと言うだけで、具体的回答をしなかった。
- (3) 平成4年2月7日、学園と理事長B1個人は、学園が理事長B1個人に対し、平成3年12月7日に金5億4,500万円を利息7%にて貸し付けたとの消費貸借契約を原因とし、理事長B1個人所有名義の土地(地目:田)に抵当権設定仮登記手続を行った。
- (4) 平成4年2月18日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B2、B3)は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについて、進展はなく、組合の要求は過大であるため要求どおりには出せないと主張し、具体的回答をしなかった。
- (5) 平成4年3月5日の団体交渉で、組合は、学園側団体交渉担当者(B2、B3)に対し、平成4年度賃金引上げについて「早急な回答を望む。」と述べた。
- (6) 平成4年3月11日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B2、B3)は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについて、進展していないとし、具体的な回答をしなかった。

組合は、学園に対し、翌12日、再度平成4年度賃金引上げなど5項目についての申入書を提出し、次回団体交渉期日を同月16日とすること及び次回団体交渉に理事長B1(以下「理事長」という。)が出席し又は学園が具体的回答をすること等を申し入れた。

- (7) 平成4年3月16日の団体交渉に理事長は出席しなかったが、学園側団体交渉担当者(B2、B3)は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについては、現行賃金に対する引上げ率6.5%(組合員平均11,266円)とする旨回答した。

これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、組合要求の水準とは顕著な差異があり、到底承服できない旨述べ、早急に団体交渉の期日を設定し、当該団体交渉には必ず理事長が出席するよう要求した。

(8) 平成4年3月25日、学園は、組合に対し、同月12日付けの組合からの申入書に対し、平成4年度賃金引上げについて、組合員1人当たり対前年比引上げ率7.5%（組合員平均13,000円）とし、配分等の細目に関しては今後の労使交渉によって決定することとしたい旨を文書で回答した。

(9) 平成4年3月30日の団体交渉に理事長は出席しなかった。

組合は、学園側団体交渉担当者（B2、B3）に対し、平成4年度賃金引上げについて、同月25日付けの学園の回答は極めて不満であり、賃金の引上げ率は、平成3年度並み（13.2%）を望むと強く要求した。

そして、組合は、同月30日付け申入書で、学園に対し、理事長及び各理事が埼玉県からの平成3年度補助金辞退の経過や責任を一切明らかにしないで、賃金引上げについては低額の回答をするというのは納得がいかないし、経営的に厳しい状況ならば、その責任を明らかにすることを求める旨申し入れた。

(10) 平成4年4月6日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者（B2、B3）は、組合に対し、平成4年度賃金引上げ等について、いずれも前回団体交渉以後の前進がない旨述べた。

(11) 平成4年4月13日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者（B2、B3）は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについて、前回回答（引上げ率7.5%、組合員平均13,000円）から進展していない旨回答した。

(12) 平成4年5月25日の団体交渉で、平成4年度賃金引上げ等の各種懸案事項に関し交渉が持たれたが、具体的内容を伴う実質的成果は全くなかった。

(13) 平成4年6月4日の団体交渉で、平成4年度夏期一時金、平成4年度賃金引上げ等に関し交渉が持たれたが、何ら進展はなかった。

(14) 平成4年6月17日の団体交渉で、学園は組合に対し、平成4年度賃金引上げについて、引上げ率7.8%（組合員1人平均13,520円）とし、その配分を基本給に6.0%、手当に1.8%とすること及び組合の要求に沿いがたい理由は、学園の経理内容が危機的狀態にあること等を文書で回答した。

これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者（B2、B3、B4、B5。後者2名については、以下それぞれ「B4」、「B5」という。）に対し、学園が経営内容を全く明らかにせず、単に一方的通告をするのみでは納得できないので、学園の経営内容を文書で提示してほしい旨を述べた。

そして、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、学園側団体交渉担当者として出席しているB4及びB5についての団体交渉担当者としての権限の範囲、学園との雇用契約の有無等を文書で回答することを要求した。

(15) 平成4年7月2日の団体交渉で、組合は、学園側団体交渉担当者（B2、B3、B4、B5、B6〔姓以外は不明である。〕）に対し、新たに

出席した学園側団体交渉担当者B 6の資格要件及び権限の範囲に関して追及し、理事長の委任状を提示するか又は退席するかを二者択一を求めた。

その結果、すべての議題を次回団体交渉に付議することとし、同日予定されていた回答もすべて次回団体交渉に持ち越すことになった。

- (16) 平成4年7月7日の団体交渉で、組合は、学園側団体交渉担当者（B 2、B 3、B 4、B 5、B 6）に対し、B 6の出席について前回問題となった事項が不明のままの出席は不当であるとして、B 6に陳謝と退席を求めた。休憩後、B 6は退席した。

学園側団体交渉担当者は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについては従来个回答どおりである旨述べた。

これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、学園は経理の大綱を公表すべきであり、特に、これまでの学園の回答のような低額回答を納得させるためには、このことは絶対必要であると要求した。

また、組合は、学園の経理では、帰属収入額（総収入額）の対前年比の落ち込みがそれほど過大であるとは思われないこと、過去数年間に十数億円の資産増を計上していること、学園は理事長個人に対し5億4,500万円を貸し付けていること等の問題があると具体的に指摘した。

また、学園は、B 4、B 5両担当者の団体交渉担当者としての資格について、両担当者と同年6月15日付けで雇用契約を交わしているとし、同年7月2日付け文書において、①両担当者は、団体交渉担当者として、学園からケース・バイ・ケースで委任を受けていること、②同年5月25日には雇用契約書を作成していなかったが、その後これを実施していること、③団体交渉担当者を誰にするかは学園の専権事項であるので、組合との協議事項には当たらないことを回答した。

なお、帰属収入額とは、校納金、手数料、寄附金、補助金、資産運用収入及びその他の合計額であり、支出額とは、人件費、経費、減価償却費、借入金利息及びその他の合計額をいう。

- (17) 平成4年7月13日の団体交渉で、学園は、組合に対し、平成4年度賃金引上げ等の各種懸案事項について、学園の判断及び対応が確定していないので、回答しかねる部分が多いとして、期日延期を要請する文書を提出したため、同日の団体交渉は、学園側団体交渉担当者（B 2、B 3、B 4、B 5）と組合がそれぞれ事情説明を行っただけで、次回団体交渉期日を同月17日と定め、終了した。

- (18) 平成4年7月17日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者（B 2、B 3、B 4、B 5）は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについて前回回答どおりである旨回答した。

これに対し、組合は強い不満を表明するとともに、ストライキを含む一切の行動の自由を留保する旨宣言した。

そして、学園側団体交渉担当者（B 2、B 3）は、理事長と連絡が取

- れないので、引き続き理事長と話し合い、前向きの回答ができるよう努力する旨の確認書を組合と取り交わし、団体交渉を終了した。
- (19) 平成4年7月20日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B2、B3、B4、B5)は、組合に対し、各種懸案事項について特段の進展がないので当日の団体交渉も延期してほしいと要請したため、組合が各種懸案事項について意見を述べただけで、団体交渉は終了した。
- (20) 平成4年9月2日の団体交渉で、組合は、学園に対し、同日付け申入書において、平成3年度賃金協定の履行及び平成4年度賃金引上げの実行を直ちに行うよう申し入れた。
- (21) 平成4年9月21日の団体交渉で、組合と学園側団体交渉担当者(B2、B3、B4、B5)は、次回団体交渉の議題について、主たる議題を平成4年度賃金引上げ及び平成4年度冬期一時金引上げとすることを合意した。
- (22) 平成4年10月6日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B3、B4、B5)は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについて、①平成4年度給与表を確立したい、②同表を確立後、早急に資料を出すので、検討してほしい、③引上げ率についても回答を考えているが、時期はまだ不明である、④平成3年度採用者と平成4年度採用者の是正をどうするかが問題である旨を説明した。
- これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、平成4年度賃金引上げについての学園の説明は、これまでと同じことの繰り返しであり、具体的に数字を出した上で議論をしない限りは進展しない旨述べ、経営が厳しいと言うのみでほかに何の説明もなく、一切の進展がないので、平成3年度帰属収入額と人件費額及び役員報酬額、平成3年度決算における借入金利息額、平成3年度資産増約2,000万円の内容、平成4年度帰属収入額の見通し等について、次回団体交渉までに明らかにするよう求める同日付けの学園あての申入書を提出した。
- 学園側団体交渉担当者は、申入書について、理事長と連絡が取れないし、内容は経営の中核に関わる内容であり、私たちは一切携わっていないので、次回までに理事長と相談しておきたい旨述べ、組合はこれを了承した。
- (23) このころ、学園側団体交渉担当者B3は、組合との交渉の経過を説明する中で、理事長に対し、組合から予算書、決算書及び帰属収入額などの資料の提出を要求されていることを伝えたが、理事長からは詳しい資料を示してもらえず、校納金の額等をメモ書きしたものを示されたのみで、理事長とB3の相談は持たれていなかった。
- (24) 平成4年10月19日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B3、B4、B5)は、組合に対し、理事長は多忙のため出席できない旨説明し、平成4年度賃金引上げについては、越谷保育専門学校、ワタナベ学園社会体育専門学校、ワタナベ学園調理師専門学校、ワタナベ学園津田沼専門

学校及び学園本部並びに幼稚園に関する平成4年度予算の収入の一部の一部である校納金の額、支出の一部の一部である人件費の額等を示す次のメモ書きを資料として提出した。

1. 保専、社体、調理、津田沼、本部			
校納金	A	¥505,940,000	
人件費	B	¥306,728,000	$B/A \times 100 = 60.6\%$ (今年度予算)
2. 幼稚園			
校納金	A	¥246,477,000	
人件費	B	¥219,329,000	$B/A \times 100 = 89\%$ (今年度予算)
全体			
A	校納金全体	¥752,417,000	
B	人件費全体	¥526,057,000	$B/A \times 100 = 69.9\%$
教育、管理、施設、人件費			
	専門学校	88.5%	(¥447,942,000)
	幼稚園	132%	(¥327,066,000)
	専門学校+幼稚園		¥775,008,000 (103%)

これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、これは組合の同月6日付け申入書に対する回答にはなっていない旨述べ、理事長が出席して説明することを求めた。

また、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、団体交渉に会計士が出席することを求めたが、今後検討することで双方が了承した。

(25) 平成4年10月27日の団体交渉に、理事長は出席しなかった。

組合は、学園側団体交渉担当者(B3、B4)に対し、平成4年度賃金引上げについて、同月6日付け申入書に対する回答を次回団体交渉に会計士の出席のもと、明らかにしてほしいと要望したが、学園側団体交渉担当者は具体的な回答をしなかった。

(26) 平成4年11月10日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B3、B4)は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについては学園の経営が行き詰まっているので、7.8%の引上げしかできない旨回答した。

これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、学園は、平成4年度賃金引上げについては同じ回答を繰り返すのみであり、同年6月17日の団体交渉で要求した経営内容を文書で明らかにすることについても、5か月経た現在も実行しておらず、その姿勢は後退している旨を述べた。

組合は、学園側団体交渉担当者に対し、B3、B4両名の団体交渉担当者としての責任を文書で明確にするよう要求し、学園側団体交渉担当者は、同年11月10日付け確認書において、次回団体交渉までに理事長と相談し、妥結への努力をする旨を確認した。

(27) 平成4年11月17日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B4)は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについて「①財源がなくてむつかしい、②校納金ではまかなえない、③今年度4月に予定していたより厳し

い、④組合要求額に近づけることはむつかしい」旨を回答した。

これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、これまでと同じ回答で、何ら具体的な数字を示すものでなく、同年6月17日及び同年10月6日の団体交渉時の回答より後退したものであると厳しく追及した。学園側団体交渉担当者は、休憩を取り、対応を協議したが、示された回答には前進がなかった。

その結果、組合と学園側団体交渉担当者は、学園が、平成4年度の賃金引上げ及び冬期一時金引上げについては、平成3年度の賃金引上げ及び冬期一時金引上げとの比較等による具体的な説明を文書で次回団体交渉までに回答する旨の確認書を取り交わした。

(28) 平成4年11月19日、学園は、組合に対し、平成4年度賃金引上げについては平成3年度賃金に対する引上げ率7.8%、平成4年度冬期一時金については基本給の1.8か月分（年4か月分）とする回答書を提出した。

(29) 平成4年11月25日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者（B3、B4）は、組合に対し、同月17日付け確認書に基づく回答として、予算書、決算書及び帰属収入などについて具体的な数字は提示できないが、校納金の額及び人件費の額並びに校納金の額に占める人件費の額の割合について、平成3年度と平成4年度とを比較したものであれば示すことができるとし、平成3年度の決算のうち収入の一部である校納金の額、支出の一部である人件費の額、平成4年度の予算のうち収入の一部である校納金の額、支出の一部である人件費の額をそれぞれ抜き書きした下記メモを資料として示した。

平成3年度と平成4年度との比較					
平成3年度	A	校納金全体	平成4年度	A	校納金全体
		¥708,277,000			¥752,417,000
	B	人件費全体		B	人件費全体
		¥430,043,000			¥526,057,000
		$B/A \times 100 = 60.7\%$			$B/A \times 100 = 69.9\%$

組合は、学園側団体交渉担当者に対し、同月17日に確認した経営内容を説明できる文書とは違うのではないかと指摘し、提示された数字の根拠等について説明を求めた。

しかし、学園側団体交渉担当者は、組合に対し、理事長との連絡はつかないし、この日はこれ以上の回答はできないとしたので、組合は、B3、B4両名の権限の範囲、当事者能力等について明らかにするよう求めるとともに、次回団体交渉以降は理事長との直接交渉を要求し、理事長が欠席するようであれば、理事長のいるところへ出掛けていって交渉を行う旨述べた。

そして、学園側団体交渉担当者は、「今後このような事がない様しかもより以上、権限をもった回答をする事に努力致します。」との覚書を組合と取り交わした。

(30) 平成4年11月30日、組合は、学園に対し、同日付け申入書において、理事長が団体交渉に出席することを求め、出席できないのであれば、組合が理事長のいるところへ出掛けて行って交渉を行う旨申し入れた。

(31) 平成4年12月1日の団体交渉に理事長は出席しなかった。

組合は、学園側団体交渉担当者（B3、B4）に対し、前2回の団体交渉は、賃金問題に絞ってやってきたが、具体的進展がなく問題は増えているので、誠実に団体交渉を行うよう求めるとともに、早期に解決を図る上からも、要求額を引き下げる旨表明し、次回団体交渉で解決するようにしたいので、理事長との直接交渉を行いたい旨を述べた。

(32) 平成4年12月2日、組合は、学園に対し、同日付け申入書において、平成4年度賃金引上げについて、平成3年度賃金に対する引上げ率10%（組合員平均17,500円。交通費を除く。）とすること等を申し入れた。

(33) 平成4年12月3日、学園は、組合に対し、同日付け回答書において、学園の経営も今年は特に厳しい状態にあること、近隣の学園等の一時金の支給は年に給与月額3～4か月とするものが多いこと及び平成5年度の園児及び学生の入園、入学等が平成4年度に比べて減少ぎみであることから、平成4年度冬期一時金を給与月額の1.8か月分（年4か月分）、平成4年度賃金引上げ率を7.8%とする旨回答した。

(34) 平成4年12月初旬、理事長は、組合代表者であるA1（以下「A1」という。）に対し、平成4年度賃金引上げに関する学園の回答の根拠について説明したが、支出については総支出額とその一部である人件費、収入については総収入額の一部である校納金の額についての説明をするのみで、帰属収入額についての説明をせず、決算書、予算書等の経理資料については一切提出しなかった。

5 労働時間短縮に関する専門委員会の開催経過及び同専門委員会の答申に係る団体交渉経過について

(1) 平成3年3月31日、学園と組合は、労働時間の短縮について、

「1. 隔週土曜日を休日とする。2. 毎月第2・第4土曜日を以ってこれに充てる。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。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。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。」との協定を締結した。

(2) 平成3年5月7日、第1回の労働時間短縮に関する専門委員会（以下「専門委員会」という。）は、学園側の専門委員会委員（以下「学園側委員」という。B2、B3、B7〔以下「B7」という。〕）と組合側の専門委員会委員（以下「組合側委員」という。A1、A2、A3、A4〔後者3名は、以下それぞれ「A2」、「A3」、「A4」という。〕）が出席し、「a. 時間短縮は、経営の実態を十分に勘案し、できればその前進・発展と併行するものとして捉えられなければならない。b. 時間短縮は、

- 国や財界・労働界の必然的且つ不可避の既定方針であることを正確に認識して、常に遅滞なくこれに即応できるよう準備を整えなければならない。」等の意見交換がなされた。
- (3) 平成3年8月16日、埼地労委平成3年（不）第4号ワタナベ学園不当労働行為救済申立事件の答弁書において、学園は、次年度から週休2日制を実施することを文書により明白に約束したことはないが、専門委員会積極的に検討したいと考えている旨主張した。
 - (4) 平成3年11月7日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者（B2、B3、B7）は、組合に対し、専門委員会について「既定方針どおり再開する」旨の回答をした。
 - (5) 平成3年11月29日の第2回専門委員会（出席委員、学園側委員B2、B3、B7、組合側委員A1、A2、A4、A3）では、吉川幼稚園と他幼稚園との相違に関する調査をA4及びA3が担当者として行うこと、調査に当たっては単に外形的時間配分にとどまらず、各種関連事項全般を展望するものとし、例えば、教諭の負担量の変化、園児への影響、各家庭の反応その他も考慮すること、各種試案の提示をB2が担当者として行うこと等を決定した。
 - (6) 平成4年1月21日の第4回専門委員会（出席委員、学園側委員B2、B3、組合側委員A1、A2、A4、A3）では、①最終的には各週土曜日を休日とする週休2日制をとることが最も妥当であると考えられる、②本部及び各専門学校の場合は、この週休2日制を比較的容易に実施できると思われるが、地域に密着した教育という観点からも幼稚園での実施が一番困難と考えられる、③父兄と園児との受け止め方にも若干乖離が見られる、④専門委員会の当初からの基本方針は、労働時間を短縮すると同時に教育の質的、内容的向上を図るという二律背反的なものであり、そのため、週休2日制を実施するためには、教育効果を減退させることなく、むしろ、これをレベルアップさせる、新しい構想による新しい企画を、至急検討しなければならない、⑤さらに父兄に対する説明、PRのために、完璧な計画、旺盛な信念が不可欠である、⑥国全体の動向や経営者団体の動向等により、学園でも同年4月からの実施が望ましい、⑦PR作業の進捗状況をにらみ合わせて、実施時期に関してあまりにも硬直した判断を持つことは避けねばならないが、同年9月以降にずれ込むことは好ましくないといった意見交換が行われ、次回専門委員会までにA3、A4が、幼稚園で週休2日制を実施したときの時間割等の具体的な形態、その際の保育内容、それに対する父兄の反応について報告を準備すること等を合意した。
 - (7) 平成4年2月17日の第5回専門委員会（出席委員、学園側委員B2、組合側委員A1、A2、A4、A3）では、①時間短縮を実施するためには、父兄に対して十分な説明、PRを行うことが必要である、②学園の労使慣行は往々にして統一性、継続性を欠くことが指摘されている

で、各幼稚園ごとに時期的段差を設けて週休2日制を実施することは好ましくないので、できる限り一斉に実施すべきである、③やむを得ない場合には、1園のみだけ週休2日制を実施することも考えられる、④時間短縮は官民挙げての全国的趨勢であり、すでに労働省、文部省辺りが今秋実施を目標とする指針を打ち出している、⑤本県及び近県にはまだ隔週土曜日の休日も実施されていない幼稚園があるが、成熟を待って発動するという学園の伝統的風習についての意識改革を行うことも問題点の一つである、⑥幼稚園で週休2日制を実施した場合の勤務体制、その際の保育内容、その対外的影響等について今後さらに精細な検討を要するといった意見交換が行われ、「父兄へのPRを目的とした文書については、㊟、㊿の代表者間で協議して策定する」ことを合意した。

- (8) 平成4年3月3日の第6回専門委員会（出席委員、学園側委員B2、組合側委員A1、A4、A3）では、今後のスケジュールとして、「a. ㊟㊿の代表者によって早急に具体案を策定する。b. これを次回専門委員会に付議し、本委員会としての答申を確定する。c. 次にこれを団体交渉で討議決定して労働協約とする。」旨を決定した。
- (9) 平成4年3月11日の第7回専門委員会（出席委員、学園側委員B2、B3、組合側委員A1、A2、A4、A3）では、出席者全員の賛成により次のとおり答申を作成するとともに、「この答申を団体交渉に提示して検討を求める。」旨決定した。

労働時間短縮専門委員会答申

平成4年3月11日

労働時間短縮専門委員会は、去る平成3年5月7日から7回におよぶ討論の結果、下記結論に達したので答申する。

記

1. 公立学校における1週5日制の実施など全体的に労働時間短縮の方向が確定しつつある。
2. 試行園としての吉川幼稚園の週休2日制は、園児ならびに教員および職員に生活のゆとりを与えていると思われる。
3. 本学園に所属する他幼稚園でも、平成4年度から週休2日制を導入するについて基本的障害はないと思われる。但し、父母の理解を得るよう細心の配慮が肝要である。
4. 専門学校ならびに本部は、平成4年4月1日から、前項各幼稚園は平成4年9月1日から週休2日制を実施する。
5. 実施時期のズレによる労働時間数の違いは、夏期休暇の取扱等で調整する。
6. 第3項但書については、各幼稚園ごとに積極的努力を行う。
7. この時間短縮が、授業内容の向上をもたらす保育成果を増大せしめるよう鋭意研究する。

委員 B2

同	B 3
同	A 1
同	A 4
同	A 3
同	A 2

- (10) 平成4年3月12日、組合は、学園に対し、次回団体交渉を同月16日に開催すること、労働時間短縮に関する専門委員会答申（以下「答申」という。）の協定化等を議題とすること、次回団体交渉に理事長が出席し又は学園が具体的回答をすること等を文書で申し入れた。
- (11) 平成4年3月16日の団体交渉に理事長は出席しなかった。
 学園側団体交渉担当者（B2、B3）は、組合に対し、同月12日付け申入書に対する回答の中で、答申の協定化については「週休2日制については父兄の反対意見が予想外に強いので、当面の実施は困難である。本部・専門学校に関しても、技術的にむずかしい。今後、文部省の動向などを参酌の上考えていきたい」旨回答した。
 これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、学園の回答は到底承服できない旨述べ、早急に団体交渉の期日を設定し、当該団体交渉には必ず理事長が出席するよう要求した。
- (12) 平成4年3月25日、学園は、組合に対し、同月12日付けの組合からの申入書に対する回答を文書で行い、「時間短縮については、周辺情勢がきわめて流動的であるので、専門委員会答申の即時実施を見合わせたい。」旨回答した。
- (13) 平成4年3月30日の団体交渉で、組合は、学園側団体交渉担当者（B2、B3）に対し、労働時間短縮については、「従来経過を尊重すべきである。」と主張するとともに、「理事長は、労働時間短縮についてこれまでも積極的に取り組み、率先してやっていることを自負し、時短専門委員会についても認められています。当然に時短専門委員会の答申を尊重し、週休2日制をただちに実行することを求めます。」という同日付けの学園あて申入書を提示した。
- (14) 平成4年4月6日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者（B2、B3）は、組合に対し、労働時間短縮については前回団体交渉以後の前進がない旨回答した。
- (15) 平成4年4月13日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者（B2、B3）は、組合に対し、労働時間短縮については進展がない旨を回答した。
- (16) 平成4年9月2日、組合は、学園に対して、「労働時間短縮についての合意を守り誠実に団交を行うこと。昨年度、労働時間短縮にむけて『専門委員会』が労使によって設置され、労働時間短縮の『合意』が成立しています。この合意を尊重するよう団交の中でも求めてきましたが、何の進展もありません。なお、理事長は労働時間短縮については、他に先きかけて積極的に行ないたいとの考え方を埼玉県地労委の審問の中でも

表明されています。労使合意を尊重し実施するよう誠実に団交を行うことを要求します。」と文書により、申し入れた。

6 定年年齢、退職金などの労働条件に係る団体交渉について

(1) 平成4年5月19日、学園は、組合に対し、就業規則変更案を示し、同変更案に対する意見書の提出を要請した。これに対し、同日、組合は、学園に対し、組合が意見書を提出する前に①就業規則の作成か変更か、②昨年までの経過は生かされるのか、③可能な限り組合と一致する方向で文書化されるのか、④暫定処置を伴う問題は協定化されるのか等について明らかにするよう、文書により申し入れた。

(2) 平成4年6月1日、組合は、学園に対し、先に組合が、学園の事務局次長B8の求めに応じ、これまでの就業規則に関する経過説明をしたことがあるが、同年5月26日以降、同次長は出勤せず、何の進展も見られないため、就業規則問題の現状を明らかにしてほしい旨を文書により申し入れた。

(3) 平成4年6月2日、組合は、春日部労働基準監督署長に対し、就業規則に係る現状を説明し、それに対する判断を求める文書を提出した。

(4) 平成4年6月4日の団体交渉で、就業規則変更案に関する取扱い等について交渉が行われた。

(5) 平成4年6月17日の団体交渉で、組合は、学園に対し、定年年齢を65歳とすること、退職金は幼稚園教職員と同様に専門学校、本部等の教職員も勤続1年から支払うこと、勤務時間は労使協定を守ること、年次有給休暇を年20日間とすること、次回団体交渉までに回答すること等を求める要求書を提出した。

組合は、学園側団体交渉担当者（B2、B3、B4、B5）に対し意見書を出さないとは一言も言っていない、むしろ積極的に提出する用意があり、従来の経過（特に事務局次長B8との協議内容）を尊重し、これに準拠して処理すべきであると確信しており、それらを見做した一方的、高圧的推進には絶対反対する旨を述べた。

(6) 平成4年6月24日、学園は、春日部労働基準監督署長に就業規則変更の届出をした。

(7) 平成4年6月26日、組合は、学園に対し、就業規則変更についての意見書を提出した。

(8) 平成4年7月7日の団体交渉で、学園は、組合に対し、就業規則問題について、同月2日付けの文書で回答した。

同回答書において、学園は、組合に対し、「1.すでに労働基準監督署に届け出たので、本件が一応の決着を見たことについては論争の余地がない。2.しかし、学園側は、今後労組側意向を参酌すべく、団体交渉その他の場で討論するに吝さかなものではない。」と回答した。

これに対し、組合は、学園側団体交渉担当者に対し、極めて通り一遍の不本意な回答で遺憾に耐えない旨表明するとともに、子細に論議する

と多大な時間を要するので本格的な討論は次回の団体交渉に譲りたい旨を述べた。

- (9) 平成4年7月20日の団体交渉で、学園側団体交渉担当者(B2、B3、B4、B5)は、組合に対し、「a. 立派な就業規則をつくることは、学園側にとっても望ましいことであるので、今後充分話し合っていきたいと考えている。現在着手していないのは、賃金・ボーナス問題を先議しているにすぎず、本件を無視してしまうつもりはない。b. 試案として、労使から成る小委員会のごときものが要るのではないかと考えている。」と意見を述べた。
- (10) その後、組合は、学園に対し、定年年齢、退職金などの労働条件に係る団体交渉の申入れを行っていない。

第2 判 断

1 平成4年度賃金引上げに係る団体交渉について

(1) 当事者の主張

組合は、以下の事由により、学園の団体交渉における態度は不誠実であり、これは不当労働行為に当たると主張する。

ア 団体交渉の回数は相当数に上るが、学園側団体交渉担当者は、組合の要求を理事長に取り次ぎ、要求に対する理事長の回答を組合に伝えるという役割しか与えられていない。学園側団体交渉担当者は、組合の要求について実質的に協議し、組合と合意を図る権限はない。

イ 組合は、学園の回答の正当性を判断した上、組合の対案を用意して実質的な討議をするためには、学園から経理資料の提出を受け、これを分析、検討する必要があるが、学園は、6.5%、7.5%、7.8%の賃上げ回答を、いずれも一方的決定として通告したものであり、その引上げ率の根拠となる算定基準、算定根拠、経営状態、今後の経営の見通し等についての説明を、組合からの要求にもかかわらず行っていない。

ウ 理事長は学園の経理状況について学園側団体交渉担当者に説明することもしていないため、学園側団体交渉担当者は組合の説明要求について何も答えられない。また、理事長自らは、団体交渉に出席しようとしなかった。

エ 学園が理事長個人に5億4,500万円の貸付けを行い、理事長個人所有の土地に抵当権設定仮登記手続を行っていること、及び学園の資産が増加していることについて、組合は学園に説明を求めたが、学園は十分な説明を行っていない。

これに対し、学園は、以下の事由により、不当労働行為は成立しないと主張する。

ア 学園側団体交渉担当者は、団体交渉において、組合の主張についてはこれをよく聞いて、それを持ちかえって理事長、経理の担当者、総務担当者、団体交渉担当者、ときにはこれに加えて、顧問公認会計士、

顧問弁護士が集まって協議し、学園は団体交渉担当者に一定の交渉権限を与えているのであるから、学園側団体交渉担当者がその場で回答を行わないからといって、学園側団体交渉担当者に交渉権限がないとは言えない。

そして、平成4年度賃金引上げについては、学園側団体交渉担当者は、6.5%、7.5%、7.8%と引上げを回答しているのであるから、このことは学園側団体交渉担当者が引上げ率について決定できる交渉権限を有していたことを示すものである。

また、この賃金引上げ率の回答は、周囲の同業種に比べて水準以下であるとは言えない。

イ 経理内容の説明に関しては、平成4年10月19日と同年11月25日の団体交渉で校納金に対する人件費の比率について資料を提示している。また、同年12月に、団体交渉外で理事長から組合代表者A1に対し、平成4年度の収支等について資料に基づいて説明を行っている。

ウ 7.8%の賃金引上げによって人件費の校納金に対する比率が70%になり、この賃金引上げ率は、経営上認められるぎりぎりの回答である。

エ 学園から理事長個人に5億4,500万円の貸付けを行ったことについては、短期大学設置のための土地を購入するに当たり、この土地が農地であったため、一度、理事長個人の名義としたものにすぎないので、学園が理事長個人に金を貸し付けたものではない。

(2) 当委員会の判断

団体交渉において、使用者は労働組合の主張を認め、常に譲歩し、妥結しなければならない義務があるわけではなく、使用者の誠意ある回答にもかかわらず、労働組合が一切譲歩せず、自己の要求に固執する場合には、使用者が団体交渉の拒否・打ち切りをしても不誠実なものとは言えない。

しかし、使用者が一定の譲歩ある回答をしても、労働組合がその回答の根拠につき疑問を呈し、具体的な説明・資料を求める場合には、使用者は自己の回答を労働組合が理解し納得することを目指して、誠意をもって具体的に説明し、必要な資料を提示するなどの努力をすべき義務があるものと解する。

以下、この見地から本件を検討する。

組合は、認定した事実4(1)のとおり、平成4年度の賃金を組合員平均で現行賃金の15%の引上げを要求し、学園は認定した事実4(7)、(8)及び(14)のとおり、当初現行賃金に対する引上げ率6.5%を回答したが、その後引上げ率7.5%の回答をし、更に引上げ率7.8%の回答をなし、組合の要求に沿いがたい理由として、学園の経理内容が危機的状態であり、これ以上の引上げはできない旨説明をし、以後その回答に固執し続けた。

これに対し、組合は、経営が危機的状態というが、経営内容を全く明らかにせず、単なる一方的通告では納得できないので経営内容を明らか

にするよう要求し、更に認定した事実4(16)のとおり、組合の調査によれば、学園の経理内容では、帰属収入額（総収入額）は、対前年比落ち込みがそれほど大きくはないこと、過去数年間に十数億円の資産増を計上していること、更に学園は理事長個人に対し5億4,500万円を貸し付けていることなど、学園の経理内容につき具体的な疑問点を提示して、学園が経理の大綱を公表するよう求めた。

しかし、学園は、認定した事実4(17)、(18)、(19)、(22)、(24)、(26)、(27)、(29)及び(33)のとおり、経営内容が厳しいとの主張を繰り返し、平成4年10月19日の団体交渉の席上において、平成4年度の予算のうち収入の部の一部である校納金の額、支出の部の一部である人件費の額等をメモ書きにて提出し、更に同年11月25日の団体交渉の席上において、校納金の額及び人件費の額並びに校納金の額に占める人件費の額の割合についての平成3年度と平成4年度とを比較するメモ書きの資料を提出するのみで、帰属収入額（総収入額）や支出額、借入額、貸付額等組合が経営実態を把握するための説明をしないばかりか、決算書、予算書等の経理資料の提示を一切拒否し続けた。

この点につき、学園は組合代表者A1に対し、同年12月に資料に基づいて説明したと主張するが、認定した事実4(34)のとおり、支出については総支出額とその一部である人件費、収入については総収入額の一部である校納金の額について説明し、帰属収入額（総収入額）についての説明をせず、決算書、予算書等の経理資料については一切提示しなかったものであるから、資料に基づいて説明したとは言えない。

また、学園は、認定した事実4(23)のとおり、団体交渉担当者に対してさえ、決算書、予算書等の経理資料を提示せず、校納金の額等をメモ書きしたものを見せるだけで、経理内容と経営実態についての説明を十分にせず、団体交渉担当者に経営内容を理解させないまま団体交渉に当たらせ、理事長自らは、認定した事実4(24)、(25)、(29)、(30)及び(31)のとおり、組合の再三にわたる要求にもかかわらず、団体交渉に出席しなかったことが認められる。

以上の学園の一連の態度は、団体交渉に誠実に応じたものということとはできず、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判断する。

2 専門委員会の答申に係る団体交渉について

(1) 当事者の主張

組合は、次のとおり主張する。

平成3年3月31日付け労使の協定書で、学園と組合の担当者を構成委員とする専門委員会の設置が決定され、平成4年3月3日の第6回専門委員会では、次回専門委員会で答申を確定し、これを団体交渉で討議して労働協約とすることが決定された。

同年3月11日の第7回専門委員会では、週休2日制の導入を、専門学

校及び本部については同年4月1日から、週休2日制試行中の吉川幼稚園以外の幼稚園については同年9月1日から行うこと等を内容とする答申案を確認し、同年3月11日に学園に提示した。翌12日、組合は、答申内容について労働協定化を求める申入書を学園に提出した。この申入れに対して学園は、土曜、日曜日を挟んで4日後の同月16日に労働協定化には応じられない旨の回答を行ったものである。そして学園はこの間に、週休2日制導入について父兄から予想外に強い反対意見があったと主張するが、この説明は信用することはできない。この後、学園は、同年3月25日及び同年4月13日の団体交渉において、前進がない旨の回答をするのみで同年3月12日付けの申入書に対して具体的な回答を行っていない。このような学園の態度は、正当な理由なくして団体交渉を拒否するものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

これに対して、学園は次のとおり主張する。

平成4年3月16日の団体交渉で、週休2日制導入については、父兄の反対が予想外に強いこと、周囲の情勢から見ても時期尚早であること、本部、専門学校においても週休2日制を導入することは技術的に難しいことを理由として専門委員会答申の内容を労働協約とするという組合の要求には応じられない旨の回答を行ったもので、学園の回答は理由があるものである。

また、学園側の専門委員会委員は、個人の資格で委員になっているものであるから、答申が実施されなかったからといって不誠実な団体交渉に当たるということにはならない。

(2) 当委員会の判断

専門委員会は、認定した事実5(1)のとおり、平成3年3月31日の労使の労働時間短縮に関する協定書で、今後の労働時間の短縮について、労使からなる専門委員会を設置して検討するとの合意がなされ、それに基づき設置されたものであり、認定した事実5(2)、(5)、(6)、(7)、(8)及び(9)のとおり、学園からB2、B3、B7の3名が、組合からA1、A2、A3、A4の4名が専門委員会の委員に就任し、計7回開催され、学園側委員のB2、B3の一方又は双方が、すべての専門委員会に出席し、第7回専門委員会（最終専門委員会）において、学園側委員B2、B3の両名を含む出席委員6名全員の賛成により、学園の専門学校及び本部は平成4年4月1日から、既に試行的に週休2日制が実施されている吉川幼稚園を除く他の幼稚園は同年9月1日から、週休2日制を実施することを骨子とする答申を作成し、この答申を団体交渉の場に提示して検討を求める旨確認した。

以上の経緯からすれば、学園には信義則上当該専門委員会の答申を十分尊重し、答申の内容につき誠実に団体交渉に応ずべき義務があるものと認められる。

組合は、認定した事実5(10)のとおり、答申の出た翌日である同年3

月12日、答申の協定化などを議題とする団体交渉を申し入れ、学園は、認定した事実5(11)のとおり、答申の出た4日後の同月16日に開催された団体交渉において、週休2日制は父兄の反対が予想外に強いので、当面の実施は困難である、本部・専門学校に関しても技術的に難しい、今後、文部省の動向などを参酌の上考えていきたい旨を回答しただけで、答申を実施できないことの根拠を具体的に説明せず、認定した事実5(12)、(14)及び(15)のとおり、その後の団体交渉などにおいても同様の回答を繰り返すだけであった。

前述のとおり、学園には信義則上答申を十分尊重し、誠実に団体交渉に応ずべき義務があるのであるから、単に、抽象的に父兄の反対が予想以上に強いこと、本部及び専門学校に関しては技術的に難しいことを主張するだけでは不十分であり、組合が理解し納得することを目指して、父兄の意見をいつ、どのような調査又は意見聴取により確認したのか、父兄の反対がどの程度であり、反対理由は何なのか、また技術的に難しいとはどのようなことなのか等を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどの努力をすべき義務がある。

単に、父兄の反対が予想以上に強いとか、技術的に難しいとかと抽象的主張を繰り返すだけで何ら具体的説明や資料の提示をしない学園の態度は、団体交渉に誠実に応じたものとは認められず、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判断する。

3 定年年齢、退職金などの労働条件に係る団体交渉について

(1) 当事者の主張

組合は、次のとおり主張する。

平成4年5月19日、組合は学園から就業規則についての意見書の提出を求められた。組合は、意見書提出前に労使の合意が成立することが望ましいと考え、同年6月17日付け要求書を学園に提出し、定年年齢を65歳とすること、幼稚園教職員と同様に専門学校、本部教職員等も勤続1年目から退職金を支給すること等を求めるとともに、就業規則変更にあたって団体交渉を要求した。しかし、学園は、就業規則変更届を春日部労働基準監督署長に届け出たことによりこのことは解決済みであるとして、団体交渉に応じようとしなかった。この学園の態度は不当労働行為に当たる。

これに対し、学園は次のとおり主張する。

平成2年4月、学園は組合に対して就業規則についての意見を求めた。また、平成3年7月及び平成4年5月19日に、学園は組合の意見書を提出するよう求めた。しかし、組合は、就業規則制定手続自体を問題にして団体交渉を申し入れてきており、就業規則変更案に対する組合としての意見書を提出しようとしなかった。これは、組合が、就業規則の内容につき団体交渉を行い、そこで定められている労働条件につき、より有利な内容の協定を結ぼうというものである。学園は、このような組合の

態度を不当であると考え、平成4年6月24日に組合の意見を聴かないまま就業規則の変更届を春日部労働基準監督署長に提出したものであり、この問題は一応の決着を見たもので論争の余地がないものとする。しかし、定年年齢、退職金等に関する組合の要求については、なお団体交渉に応じる用意があるし、小委員会等を設けて今後、検討していく用意があると団体交渉の場で組合に伝えているのであるから、学園の態度は団体交渉拒否には当たらず、不当労働行為ではない。

(2) 当委員会の判断

就業規則の作成又は変更にあたって、使用者が労働組合から意見を聴かなければならないということと、就業規則の内容について団体交渉を求める労働組合の要求に応じなければならぬかどうかということとは、別の問題であり、本件において学園が団体交渉に応じなければならぬかどうかは、組合の要求した交渉事項が団体交渉の対象となるかどうかによって判断されるべき事柄である。

平成4年6月17日の要求書で組合が要求した交渉事項は、認定した事実6(5)のとおり、就業規則に定められた定年年齢、退職金、勤務時間、年次有給休暇などに関する事項であるとともに、これらはすべて、労働条件や待遇に関するものであるから、団体交渉の対象となり得る事項であると解せられる。

しかし、本件においては、認定した事実6(8)及び(9)のとおり、組合からの団体交渉申入れに対して、学園は、組合の意向を参酌し今後も団体交渉に応じる考えであり、就業規則については、小委員会等を設けるなどして、今後も組合と十分話し合っていく用意があると、団体交渉の場で組合に伝えていること、さらに、認定した事実6(10)のとおり、その後組合から定年年齢、退職金など労働条件に係る団体交渉の申入れは行われていないことから、学園の態度は団体交渉を拒否しているものとは言えず、労働組合法第7条第2号に該当する団体交渉拒否には当たらないと判断する。

第3 救済方法及び法律上の根拠

申立人は誓約文の掲示を求めるが、主文3の救済で足りるものとする。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成6年1月28日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊟