

命 令 書

申立人 札幌地域労働組合  
被申立人 学校法人東朋学園  
被申立人 学校法人高宮学園

主 文

- 1 被申立人らは、職員に対して組合に加入しないように求めたり、組合員に対して組合からの脱退を勧誘したり、組合及び組合役員をひぼうしたり、組合のビラの配布を妨害したりして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人らは、申立人組合から申入れがあった週休の取り方、新学期生徒募集の勤務時間及び配置転換に関する団体交渉に誠意をもって応ずるとともに、これらの労働条件を一方的に変更したりして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人らは、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙にかい書で墨書し、被申立人学校法人東朋学園代々木ゼミナール札幌校の北側玄関及び同学校法人高宮学園本部ビルの正面玄関の見やすい場所に、命令交付の日から7日以内に10日間継続して掲示しなければならない。

記

当学園が行った次の行為は、北海道地方労働委員会において、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と認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

記

- (1) 職員に対して貴組合に加入しないよう求めたり、貴組合員に対して貴組合からの脱退を勧誘したり、貴組合及び貴組合役員をひぼうしたり、貴組合のビラの配布を妨害したこと。
- (2) 貴組合から申入れのあった週休の取り方、新学期生徒募集の勤務時間及び配置転換に関する団体交渉に誠実に応じなかったり、労働条件を一方的に変更したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記入すること。）

札幌地域労働組合  
委員長 氏 名 様

学校法人東朋学園  
理事長 氏 名  
学校法人高宮学園  
理事長 氏 名

4 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) 被申立人学校法人東朋学園（以下「東朋学園」という。）は、被申立人学校法人高宮学園の理事長A（以下「A理事長」という。）が昭和58年に設立した法人で、肩書地に主たる事務所及び東朋学園札幌校（以下「札幌校」という。）を、東京都に代々木専修学校及び原宿専修学校をそれぞれ置き、申立時職員約50人（札幌校）をもって、主に大学・高等学校への進学教育を行っている。

(2) 被申立人学校法人高宮学園（以下「高宮学園」という。）は、昭和32年に設立された法人で、肩書地に主たる事務所を置き、全国各地に設置されている26の学校のほか、東朋学園、東京都に所在する申立外株式会社日本入試センター等をもって構成するいわゆる代々木ゼミナールグループ30数校を統括するとともに、職員約1,600人で主に大学・高等学校への進学教育等を行っている。

(3) 申立人札幌地域労働組合（以下「組合」という。）は、昭和50年に石狩支庁管内で働く労働者で組織されたいわゆる合同労働組合であって、申立時組合員約850人を有し、上部団体として札幌地区中小企業労働組合連合会に加盟している。

(4) 申立外札幌地域労働組合代々木ゼミナール支部（以下「支部」という。）は、平成3年11月5日、札幌校の職員及び同校内に所在する株式会社代々木ライブラリーで働く職員で結成され、申立時の組合員は20数人で、組合に加入している。

なお、支部は、代々木ゼミナールグループにおいて最初に結成された労働組合である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 平成3年10月、東朋学園が、従前、職員に対し支給していた暖房手当を支給しなかったことから、同学園の職員らが同月28日以降早出サービス出勤を拒否する抗議行動を行ったところ、同月31日、同学園は、札幌校の学生課に所属するB及び中学課課長代理のCの兩人に対し、株式会社日本入試センターへの出向を命じた。

(2) 同年11月5日、札幌校の中学課チーフのD、B及びCらが中心となって組合の支部を結成し、翌6日、東朋学園に対し、支部を結成した旨の通知を行うとともに、Bら2人に対する出向命令の取消し、暖房手当の支給などを求めて団体交渉の申入れを行った。

これに対し、東朋学園は、支部の結成を否認し、団体交渉の申入れを拒否するとともに、同月10日、B及びCの兩名に対し、解雇を通告した。

なお、支部の結成大会において、役員には、支部長にD（以下「D支

部長」という。)、副支部長にB(以下「B副支部長」という。))及び書記長にC(以下「C書記長」という。))がそれぞれ選任された。

- (3) 組合は、B副支部長及びC書記長の解雇取消しなどを求めて、当委員会に救済の申立て(平成3年道委不第10号事件)を行うとともに、札幌地方裁判所に対し、地位保全仮処分申請(平成3年(ヨ)第610号)を行っていたところ、同年12月18日、同裁判所において、①兩人に対する出向命令が不当労働行為意思に基づくものではないことを確認する、②兩人の解雇を撤回し、原職に復帰させる、③誠意をもって団体交渉を行う、④互いに相手方の名誉、信用をひぼう中傷しない、などの和解が成立し、翌19日、救済申立てが取り下げられた。

### 3 東朋学園及び高宮学園の人事・業務運営の実態について

東朋学園及び高宮学園は、形式上は、それぞれ別個独立した法人格を有しているが、その主な人事・業務運営等の実態は、次のとおりである。

- (1) 東朋学園の役員5人中4人までを、高宮学園の役員が兼ねている。
- (2) 東朋学園と高宮学園の賃金体系及び就業規則等の労働条件に関する事項については、同一である。
- (3) 東朋学園の職員の人事異動は、A理事長、東朋学園理事長・高宮学園理事E(以下「E理事長」という。))ら5人で構成する人事会議において決定されており、その異動の範囲は、東朋学園内にとどまらず、代々木ゼミナールグループ全体で行われていた。
- (4) 東朋学園における平成2年度及び同3年度暖房手当の支給については、高宮学園において支給又は支給停止の発議がなされ、最終的には、A理事長の決裁によって平成2年度は支給し、同3年度は支給停止を決定した。

また、平成3年11月12日、札幌校において、A理事長は、職員に対し、「暖房手当は、僕が責任をもって支給する。」と述べた。

- (5) 札幌校において、職員を採用する際には、同校の総局長F(平成3年11月ころ、同校へ出向を命ぜられ、同月23日、同校に赴任。以下「F総局長」という。))及び同校の局長Gらが面接を行っているが、最終的に面接する者はA理事長である。
- (6) 平成4年12月9日、高宮学園において開催されるプレテストの判定値設定会議に、札幌校から組合員のHがI教科業務課長ら他の3課長とともに出席する予定であったところ、A理事長は、Hを同会議の出席者名簿から外した。
- ### 4 支配介入の言動について
- (1) Jは、平成3年11月16日付けで嘱託の辞令を受けて、札幌校の学務課に配置されたが、その後間もなく、同校において、A理事長から「近々中学課長にする。組合には入らないようにすること。向こう1年間で中学課をJ風に変えて欲しい。中学課の職員をお払い箱にして欲しい。CとDは社会党系で、Bは共産党系だ。」と言われた。

その後、Jは、平成4年1月16日付けで中学課長に発令された。

- (2) A理事長は、年平均5回ないし6回程度札幌校を訪れ、その都度同校の職員に対し、あいさつ又は訓示などをしてきた。
- (3) 平成3年12月21日、A理事長が札幌校を訪れた際に、B副支部長及びC書記長に対する解雇事件が解決した直後であったことから、F総局長の依頼により、同理事長は、同日の午後5時ころから、職員を2回に分けて、次の趣旨の訓示を行った。

ア 第1回目の訓示

- (ア) 「札幌校の職員は、堅苦しい顔をしている。楽しく仕事をするのが、代々木ゼミナールなんだ。それができない人は、どうぞ辞めてください。」「ソビエト連邦が崩壊した。共産党は今の時代に合わない。私見だけれど共産党はお勧めしない。」「(B副支部長及びC書記長の解雇に関し)先日地裁で和解し、今回の出向命令が不当労働行為ではないと裁判所に認めてもらった。」
- (イ) 「だれが組合員かは白黒はっきりしています。これから組合に入ろうと思っている人は、考えた方がいいですよ。入ったらそれなりの扱いをされます。これは助言です。」

イ 第2回目の訓示

A理事長は、第1回目の訓示に引き続き、第2回目の訓示を行い、その訓示の中で、上記第1回目の訓示中(ア)の部分については同趣旨の内容を述べたが、(イ)の部分については、「僕は、だれが組合員かは知らないが、これから頑張っていく。」と述べた。

- (4) 平成4年1月17日午前9時30分ころ、C書記長が札幌校を訪れていたA理事長に対し早く団体交渉に応ずるよう話したところ、同理事長は、同書記長に対し、「就業時間中にそういうことを言うものじゃない。君はそのようなことをしていると、いずれ損をすることになる。」と述べた。
- (5) 同日の午後3時ころ、札幌校において、A理事長は、同人が理事を勤めている国学院女子短期大学出身のKら4人の女性組合員を2階の応接会議室に呼び、「みんな仲良くやっていますか。」「僕たちはファミリーなんだ。組合というものは、全国的になくなってきている。」「連合は、お金を取りあげる労働貴族だ。今はわからないだろうけど、お金を搾り取られるだろう。」「チェック・オフになれば、組合員がだれかわかる。今、組合員がだれか聞かない。ただ、入っていると不利だからやめなさい。連合にいたと言ったら、どこの会社でもデパートでも採用してくれない。」「もう国学院から職員は採用すると言われた。後輩や学校に迷惑をかける。」「これは、先輩としてのアドバイスであって、組合とは関係がない。」などと述べた。
- (6) 同日、札幌校において、A理事長は、F総局長以下全管理職を集め、「労働法は、戦後の混乱期にできた。アメリカ流で労働者の権利を認め過ぎている。今回、札幌校にできた組合は、連合と関係がある。連合傘

下の組合に入った後で再就職するのは困難だ。札幌校の組合員は20人だ。」などと述べた。

- (7) 同月21日、組合及び支部は、東朋学園及び株式会社日本入試センターらに対し、A理事長自ら、平成3年12月18日の和解に反する行動、すなわち組合をひぼう中傷し、組合からの脱退を強要するなどの不当労働行為を行っているとして、これに抗議し、謝罪を求めるとともに、誠意ある謝罪がない場合は、法的措置をとる旨を文書で警告した。

#### 5 職員の増員、内部昇格及び機構改革について

- (1) 支部が結成された平成3年11月から翌年3月までの間に、高宮学園は、別表第1（省略）のとおり、主として道外に所在する代々木ゼミナールグループに所属する職員に対し札幌校勤務を命じ、昇格者6人を含む11人（うち課長以上の職員は6人）を増員した。

- (2) 平成3年12月25日、別表第2（省略）のとおり、東朋学園は、札幌校所属の職員8人を、平成4年1月16日付けで昇格発令した。

なお、昇格した者の中に、組合員は含まれていない。

- (3) 上記札幌校における人事異動に伴い、別表第3（省略）のとおり、同校の機構改革が行われた。

この機構改革前の札幌校の機構は、2部7課制であって、専任の部長はおらず（局長及び局長代理が兼務）、また、専任の課長が置かれていた課は、7課中教科業務課、教務課及び学生課の3課に過ぎず、他の4課中、進学指導課については教科業務課長が兼務し、残る3課は欠員（直近下位の者が、事務取扱いをしていた。）であった。

これが、5部1室8課制となり、部長及び室長は、いずれも他の職との兼務又は欠員であったが、8課には、すべて専任の課長が充てられた。

このほか、新たに局長の上に総局長を、部長の下に副部長を置くとともに、従前1人であった局長代理を2人にした。

これらにより、従前、課長以上で専任の職員が置かれていた職制は5であったが、課長以上の職制は22となり、このうち、専任の職員が置かれた職制は15となった。

#### 6 配置転換命令について

- (1) F総局長は、組合が本件救済申立てを行った後、札幌校の職員を集め、近く大きな配置転換を行う旨を予告する一方、ことあるごとに、「人事権を行使するぞ。」という発言を行っていた。

- (2) 平成4年4月25日、支部は、東朋学園に対し、配置転換は団体交渉の重要な課題であるとして、事前に団体交渉を行うよう申し入れたが、同学園は、人事権は学園側にあるとして団体交渉に応じなかった。

- (3) 同年5月20日、東朋学園は、同月16日付けで札幌校内における配置転換命令を発し、同日、その組織図を同校内に掲示した。

この配置転換は、15人の職員を対象にしたものであったが、そのうちの13人が組合員で、これら13人の本件配置転換前後の所属及び業務内容

については、別表第4（省略）のとおりである。

なお、このような大規模な配置転換は、昭和61年5月14日付けで、15人を対象にして行われたことがあったが、その後は行われていない。

- (4) 上記配置転換された組合員13人のうち、11人は甲第20号証（平成4年3月10日付けA理事長の発言に係る陳述書）に署名し、押印した者である。

なお、この13人の中には、東朋学園に採用後1年前後の者が2人（L及びM）含まれていた。

また、組合員のいなかった受付課及び学務課には、配置転換を命ぜられた者がいなかった。

- (5) 同年5月29日、組合は、当委員会に対し、この配置転換命令の取消し及び原職復帰などを求めて、本件同年2月24日付けの当初救済申立てに追加して救済を求める旨の申立てを行った。

## 7 休憩室の改修について

- (1) 札幌校には、職員用として、男子8畳及び女子12畳の広さの休憩室のほか、それぞれにロッカー室が設けられており、男子と女子の休憩室は、コンクリートの壁によって仕切られていた。

支部の大部分を占める女性組合員は、組合事務所の貸与が東朋学園から認められなかったため、女子休憩室を組合内の情報交換などの場として利用していた。

- (2) ところが、高宮学園は、平成4年1月23日付けの文書で、札幌総局長と称するあて先に、同月24日から1箇月間の予定で、男女別であった休憩室を12畳の男女共用の休憩室に改修するなどの通知を発した。

この通知を受けた東朋学園は、組合の要求にもかかわらず、何らの説明を行うこともなく改修工事を始め、同年3月上旬、工事を完成させた。

- (3) この間、休憩室が男女共用であることを知った組合が、東朋学園及び札幌労働基準監督署に対し、労働安全衛生規則に違反するのではないかと是正を申し入れたこともあって、高宮学園は、この工事の途中で設計変更を行い、休憩室を二分する形で、その中央の部分にふすまを入れて、男女の仕切りをつけた。

この結果、女子の休憩室の面積は、改修前の12畳から、2分の1の6畳に縮小された。

- (4) 一方、組合から申入れを受けた札幌労働基準監督署は、休憩室を検査したが、特段、法律に触れるような部分はなかった。

なお、東朋学園は、改修後の休憩室の入口にIDロックを設けて防犯対策を講じたほか、給湯設備及び倉庫などを新たに設けるとともに、畳を絨入替えするなどして、相当の費用をかけて、その一新を図った。

## 8 札幌校内におけるピラ配布について

- (1) 平成4年2月3日、東朋学園と組合間において、「組合活動は、原則として労働時間以外に行うものとする。但し、団体交渉、労使協議及び上

部団体の主催する会議への出席など、学園が了承した場合においてはこの限りではない。」旨の確認書が締結された。

また、ビラの配布に関し、東朋学園の就業規則によれば、その第32条に「減給、出勤停止は次の各号の一に該当する場合によりそれぞれ行う。但しその程度により譴責又は訓戒処分とすることがある。」となっており、さらに、同条第6号には、「学校内に於いて許可なく貼紙し、又は印刷物等の配布をしたとき。」と定められている。

- (2) 同年3月2日、札幌校において、B副支部長及びC書記長は、昼休みに東朋学園の許可を受けずに、組合のビラを職員のロッカーの上に置いた。

東朋学園は、従前、支部がこれと同様の方法でビラを配布した場合であっても、これを黙認していた。ところが、上記ビラに気付いた札幌校のN学務部副部長（以下「N副部長」という。）は、部下にそのビラの回収を命じ、集めたビラを廃棄するとともに、C書記長に対し、許可なくその施設内でビラを配布することは就業規則に違反する行為であるとして、配布しないように注意をした。

これに対し、C書記長は、ビラの配布は正当な組合活動であり、これを妨害する行為は不当労働行為であるとして、N副部長に抗議した。

- (3) 同月3日、組合は、当委員会に対し、ビラを回収し、廃棄した東朋学園の行為は不当労働行為であるとして、本件平成4年2月24日付けの当初救済申立てに追加して救済を求める旨の申立てを行った。
- (4) 同年3月4日、支部は、東朋学園に対し、支部が職員に配布したビラを同学園が支部に無断で回収し、廃棄した行為は、正当な組合活動の妨害であり、窃盗であるとして、文書で抗議した。
- (5) 同月15日、東朋学園は、組合及び支部に対し、同月2日にC書記長が札幌校の事務室においてビラを配布した行為は、就業規則第32条第6号に違反する行為であるとして、文書で警告した。

## 9 団体交渉について

- (1) 高宮学園は、代々木ゼミナールグループに所属する各職員に対し、平成元年7月16日から週休二日制の試行を実施してきたが、その内容は、職員が週休を月曜日から土曜日の間で任意に1日選べるというものであった。

その後、平成4年1月30日に至り、高宮学園は、代々木ゼミナールグループに所属する各職員に対し、試行中の制度と試行する以前の制度のいずれを希望するかについて、アンケート調査を行った。

このアンケート調査の結果は、試行中の制度を希望する職員が多数であった。このため、同年2月8日、高宮学園は、週休の取り方を、原則として土曜日又は月曜日の2班に分けて実施するなど、制度を一部手直しして、同月16日から暫時試行する旨を代々木ゼミナールグループに所属する職員に通知した。

この結果、週休は、原則として土曜日又は月曜日のいずれかに限定されることとなった。

(2) 同月10日ころ、F 総局長は、C 書記長に対し、同年3月からの電話による学生勧誘業務のための変則勤務について、組合の協力が欲しいと申し入れた。

(3) 上記週休二日制の一部改正の通知及び変則勤務に係る申入れに対し、同年2月20日、支部は、札幌校に対し、週休が任意に取れる場合のみ、変則勤務体制に協力をする旨回答した。

(4) 同月25日、支部は、札幌校に対して、週休の取り方、新学期生徒募集の勤務時間などについて、団体交渉の申入れを行った。

これに対し、同月27日、札幌校は、団体交渉には不適切な事項なので、同月29日に事務折衝として行いたい旨を支部に回答した。

(5) 同月27日、この回答を受けた支部は、東朋学園に対し、交渉事項が組合員の労働条件に係る重要事項であるので、団体交渉で行うことが当然であるとして、再度団体交渉の申入れを行った。

(6) 同年3月1日、東朋学園は、同年2月25日に支部が申し入れた上記団体交渉については、組合が当委員会に提訴したため、団体交渉事項とするには不適切であるとして、事務折衝とするよう回答した。

(7) 同月2日及び同月5日、組合は、東朋学園に対し、週休の取り方、新学期生徒募集の勤務時間のほか、賃金の引上げ、就業規則等について、再度団体交渉の申入れを行った。

この申入れに対して、同月7日、東朋学園は、組合が申し入れた事項のうち、賃金の引上げ及び就業規則については、同月13日に団体交渉を行うと回答するとともに、組合の団体交渉の出席人員を学園の出席人員の6人と同数にするよう求めた。

(8) 同月26日、東朋学園は、組合及び支部に対し、昇給手続きに関し、同年4月7日に団体交渉を行う旨の申入れを行った。

ところが、同年4月7日の団体交渉の当日、組合から組合及び支部の三役ら6人のほか、組合員13人の合計19人が出席したところ、東朋学園は、組合の出席者は10人程度と理解していたこともあって、組合に対して、その人数について協議を申し入れたが、組合がこれを拒否したため、同学園は、団体交渉を行わず退席した。

(9) 同月9日、組合は、東朋学園に対し、週休の取り方などについて団体交渉を行うよう申入れを行った。

同月23日、この申入れを受けた東朋学園は、組合及び支部に対し、週休の取り方及び団体交渉のルール作りについて、同月25日に事務折衝を行いたい旨の申入れを行った。

この東朋学園の申入れに対し、同月24日、組合は、団体交渉のルール作りについては事務折衝でも良いが、週休の取り方については、団体交渉とすべきであるなどと回答した。



- (10) 同月25日、近日中に配置転換があることを知った支部は、東朋学園に対し、配置転換に係る団体交渉に応ずるよう申入れを行った。
- (11) 同年5月20日、東朋学園が、札幌校内における配置転換を同月16日付けで行ったことから、同月22日、組合は、同学園に対し、この配置転換は一方的な配置転換であり、不当労働行為であると抗議するとともに、人事異動・週休の取り方などについて団体交渉の申入れを行った。
- (12) 同月27日、組合と東朋学園間において、団体交渉ルール、週休の取り方及び配置転換などについて、事務折衝が行われた。  
この事務折衝において、団体交渉の出席人員について協議されたが、組合・東朋学園とも、自らの主張に固執したため、合意するに至らなかった。
- (13) 同年6月11日、当委員会において行われた第2回調査において、団体交渉の出席者は、双方とも10人以内とすることに組合・東朋学園とも合意した。
- (14) 同月22日、組合は、東朋学園に対し、週休二日制その他について団体交渉の申入れを行った。
- (15) 同月29日、組合及び支部は、東朋学園に対し、団体交渉に応じない理由について、質問状を提出した。
- (16) 支部が同月22日に東朋学園に対して申し入れた団体交渉に関し、同月30日、同学園は、支部に対し、同年7月7日に団体交渉を行う旨を回答し、同日、この団体交渉は2時間に限定して行われた。
- (17) 平成5年2月2日、組合及び支部は、東朋学園に対し、「貴学園がこれまでにやってきた当組合への不当労働行為に対する謝罪及び償いについて」を交渉事項として、団体交渉の申入れを行った。
- (18) 同月3日、東朋学園は、同月2日付けの組合及び支部からの団体交渉の申入れに対し、「組合が指摘する不当労働行為事実及び学園の最も大切な新入生募集の時期にことさらこのような団体交渉の申入れを行った理由を明確にすること」を求める回答書を組合及び支部に手交した。
- (19) 同月5日、組合及び支部は、同月3日付けの東朋学園からの回答に関し、「東朋学園は、支部の役員を解雇したり、休憩室を取り壊したり、他の校舎から大量に増員したり、また、組合員を一方的に配置転換したりするなど、数々の不当労働行為を行って、職場を混乱させ、労使紛争を拡大した。」として、同学園及び高宮学園に対し抗議するとともに、再度団体交渉の申入れを行った。
- (20) 同月8日、東朋学園は、同月5日付けの組合及び支部からの団体交渉の申入れに対し、解雇の件は訴訟上の和解が成立しており、また、女子休憩室の取壊し、他校舎からの職員の大量増員及び配置転換の件については、現在労働委員会において審理が進められており、このような時期に抗議を受ける理由はないと回答した。

10 学園外における業務への参加について

(1) 東朋学園は、学園外における事業として、毎年おおむね6月、10月、1月の3回、全道の各高等学校の教諭を対象に、大学受験に関する全国的データを説明し、また、教諭から意見を聴くなどの情報交換を行う大学入試研究会の業務を行っていた。

この業務には、従前、多くの組合員が参加していたが、平成4年はわずか数人の組合員が参加したのみであった。

(2) また、東朋学園は、毎年2月15日から3月末まで、学生を受け入れる際の入学地方受付業務を、函館、旭川、釧路、帯広及び北見など道内の主要都市において行ってきた。

B副支部長は、平成3年5月に学生課に所属が変更するまでは進学指導課に所属していたが、受付課の所掌業務である入学地方受付業務にも参加していた。しかし、B副支部長は、平成4年についてはこの業務への参加を命ぜられなかった。

なお、学生課におけるB副支部長の所掌業務は、寮生の管理である。

## 第2 判 断

1 本件で争われているのは、次の諸点であり、以下これらについて判断する。

- (1) 高宮学園の被申立人適格性について
- (2) 支配介入の言動について
- (3) 職員の増員、昇格及び配置転換について
- (4) 休憩室の改修について
- (5) ビラ配布について
- (6) 団体交渉について
- (7) 学園外における業務への参加について

2 高宮学園の被申立人適格性について

(1) 申立人の主張

札幌校における決裁文書、通知文書、その発言の影響力などからみれば、東朋学園（札幌校）の労使関係の実質的決定権を持っているのは、代々木ゼミナールグループの最高権力者で、高宮学園の理事長のAである。

(2) 被申立人の主張

東朋学園と高宮学園とは、代々木ゼミナールグループの一員として協力提携関係にあるが、経営そのものは全く別の法人であることから、高宮学園と支部との間には労使関係がなく、また、Aは東朋学園の一理事に過ぎないので、高宮学園には被申立人の適格性はない。

(3) 判断

東朋学園の役員構成をみると、代々木ゼミナールグループの中核である高宮学園のA理事長が東朋学園の役員を兼務しており、しかも、前記第1の3の(1)で認定したとおり、役員5人中4人までを高宮学園の役員が兼務していることが認められる。

次に、人事労務関係をみると、代々木ゼミナールグループとして職員の募集が行われており、また、前記第1の3の(2)、(3)及び(5)で認定したとおり、東朋学園と高宮学園の労働条件が同一であり、また、A理事長が、代々木ゼミナールグループの職員の人事異動を決める人事会議の主要なメンバーであるとともに、札幌校の職員採用で最終面接を行う立場にあることなどから、同理事長が代々木ゼミナールグループの最高人事決定権者であると認められる。

また、A理事長の札幌校での行為をみると、前記第1の4の(2)、(3)、(5)及び(6)で認定したとおり、同理事長の訓示などは東朋学園の一理事の立場で行ったものとは認め難く、例年、入学式に代々木ゼミナール理事長の肩書で出席し、同校を代表して歓迎の言葉を述べたり、前記第1の3の(4)及び(6)で認定したとおり、暖房手当の支給停止の撤回に責任を持つ旨の発言をしたり、高宮学園で開催される会議の出席予定者のリストから同校の組合員を外したりしていることが認められる。

さらに、札幌校でのA理事長に対する取扱いなどをみると、同理事長が同校の組織図の頂点に表示されていたり、りん議書の決裁権者になっていたり、E理事長とともに来校した際に、理事長室と副理事長室の2室のうち、理事長室を使用していたり、職員が、A理事と呼ばずに、A理事長と呼んでいるなどの状況も認められる。

以上のことを総合して判断すれば、東朋学園（札幌校）の労使関係の実質的決定権者は、代々木ゼミナールグループの統括者で、高宮学園のA理事長であると判断されることから、高宮学園の被申立人適格性は認められる。

### 3 支配介入の言動について

#### (1) 申立人の主張

職員を採用する際に、組合に加入しないように求めたり、組合員を呼びつけて組合からの脱退を迫ったり、訓示で組合をひぼう中傷したり、組合支部役員をひぼうしたA理事長の言動は、組合の運営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ので、支配介入の禁止並びに陳謝文の掲示及び新聞掲載の救済命令を求める。

#### (2) 被申立人の主張

A理事長が、職員に組合に加入しないように求めたり、組合員に組合からの脱退を迫ったりしたことはなく、また、訓示は一般的な内容のものであり、組合をひぼう中傷するものではなく、さらに、組合役員に対する言動は、単にその非礼に対して注意を促しただけのものであるので、申立人の請求を棄却する命令を求める。

#### (3) 判断

前記第1の4の(3)で認定したとおり、平成3年12月21日に2回に分けて行われたA理事長の札幌校の職員に対する訓示の内容は、第2回目の

訓示で一部その内容を言い替えているが、証拠の全体からみて、組合問題にその主眼があり、その程度も、組合員に対して心理的動揺を引き起こし、組合不信を招いたり、組合運営を阻害する恐れのあるものであり、組合を嫌悪し、組合の弱体化を企図して行われたものと認められる。

次に、前記第1の4の(5)で認定したとおり、平成4年1月17日のA理事長の組合員に対する言動は、前記の訓示後1箇月もたっていない時期に行われたという状況と話の内容からみて、脱退しようようを企図して行われたものと認められる。

さらに、前記第1の4の(4)で認定したとおり、A理事長のC書記長に対する発言は、非礼に対する単なる注意にとどまらず、組合活動への威嚇及び報復の要素が含まれているものと認められる。

以上のことから、A理事長の言動は、組合を嫌悪して、その弱体化を企図して行われた組合運営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と判断する。

#### 4 職員の増員、昇格及び配置転換について

##### (1) 申立人の主張

事務量が増加していないにもかかわらず、職員を大量に増員したことは不可解であり、組合員に対する管理、監視体制の強化のために管理職を増員し、しかもその中には組合員を含めず、さらに、協議することなく13人もの組合員に対して行った配置転換は、前例がないだけでなく、このうち11人が労働委員会に証拠を提出したことによるものであり、また、配置転換先で差別を受けたりしていることなどから、一連の人事異動は、組合員に対する不利益取扱い、組合運営に対する支配介入及び報復的不利益取扱いであり、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ので、不利益取扱いの禁止、配置転換命令の取消し、原職復帰、支配介入の禁止、報復的不利益取扱いの禁止並びに陳謝文の掲示及び新聞掲載の救済命令を求める。

##### (2) 被申立人の主張

学生数の減少、駿台予備校の札幌進出などによる予備校間の競争の激化に対する経営体制の強化と労使紛争によるイメージダウンに対する回復が必要なことから、その柱としてチューター制の導入と高校訪問などのサービス業務の充実が不可欠であり、そのために、他校から職員を導入するとともに、業務に熟知し、経験豊富な職員を管理職に配置したものであり、また、配置転換は、業務の充実、経験の交流を目的とする札幌校の内部異動であり、組合と協議する義務はなく、正当な人事権の行使によるものなので、申立人の請求を棄却する命令を求める。

##### (3) 判断

昇格と配置転換に関する個々の組合員の具体的不利益性について疎明がなく、また、配置転換が報復的不利益取扱いであるとの疎明もないので、不利益取扱い及び報復的不利益取扱いとは認められない。また、こ

の一連の人事異動の目的に組合対策的側面があることは否めないが、個別の支配介入の事実があったとは認められない。

## 5 休憩室の改修について

### (1) 申立人の主張

組合事務所が貸与されていない状況の下で、独立した女子休憩室が支部の大部分を占める女性組合員の活動あるいは組合加入の勧誘の場になっていたが、休憩室の改修は、女性組合員の利用をしづらくする不利益取扱いであるとともに、組合運営に対する支配介入であり、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ので、不利益取扱いの禁止及び支配介入の禁止の救済命令を求める。

### (2) 被申立人の主張

休憩室の改修は、衛生上、保安上の面からの改善及び老朽化した施設の改善のために行ったものであるので、申立人の請求を棄却する命令を求める。

### (3) 判断

休憩室の改修によって組合員の利用がとりわけ制約されたという具体的な事実が疎明されていないので、不利益取扱いとは認められない。また、改修の目的は必ずしも明確ではないが、改修が女性組合員の組合活動のけん制を目的に行われたものとは認められないので、組合運営に対する支配介入とまでは言えない。

## 6 ビラ配布について

### (1) 申立人の主張

組合が作成したビラを時間外に職員のロッカーの上に置くことは正当な組合活動であり、東朋学園がこれを回収し、廃棄したりして、ビラの配布を妨害したことは、組合運営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ので、支配介入の禁止並びに陳謝文の掲示及び新聞掲載の救済命令を求める。

### (2) 被申立人の主張

東朋学園の承認を得ないで施設内でビラを配布することが、就業規則に違反することから、注意したまでであるので、申立人の請求を棄却する命令を求める。

### (3) 判断

支部が東朋学園の承認を得ないで施設内でビラを配布したことは、前記第1の8の(1)で認定したとおり、形式的には就業規則に違反するものであるが、ビラの内容も、また、その配布方法も同学園の職場秩序を乱す恐れがあるとは言えず、さらに、同学園が、組合又は支部にビラの回収を求めることなしに、これを一方的に回収し、しかも廃棄までしたことは行き過ぎと言わざるを得ない。

以上のことから、東朋学園がビラを回収し、廃棄したことは、組合運営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

働行為と判断する。

## 7 団体交渉について

### (1) 申立人の主張

週休の取り方及び新学期生徒募集の勤務条件は、労働条件に関するものであることから、団体交渉で協議すべき事項であるにもかかわらず、東朋学園が、正当な理由なく事務折衝での協議に固執したり、労働委員会にこの件について救済申立てをしたことを理由にしたりして、団体交渉を拒否し、一方的に労働条件を変更したことは、労働組合法第7条第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるので、団体交渉応諾、支配介入の禁止、報復的不利益取扱いの禁止並びに陳謝文の掲示及び新聞掲載の救済命令を求める。

また、転居を伴わない配置転換も労働条件の変更であり、東朋学園も支部と事前に協議することで口頭了解しているところであるが、発令1箇月前に団体交渉を申し入れたにもかかわらず、団体交渉を拒否し、一方的に配置転換を行ったことは、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ので、団体交渉応諾及び支配介入の禁止の救済命令を求める。

### (2) 被申立人の主張

来札する団体交渉担当者の都合もあり、団体交渉をひん繁に行うことはできないので、交渉事項によっては、団体交渉の前に事務折衝で煮詰めたり、解決可能なものはそこで解決を図ろうとしたものである。

また、組合が自ら団体交渉事項にすることを放棄して労働委員会に救済を申し立てたものについては、現段階では、団体交渉を行うことは適切ではない。

今まで正当な理由もなく団体交渉を拒否したことはなく、事務折衝と団体交渉を行ってきたので、申立人の請求を棄却する命令を求める。

### (3) 判断

週休の取り方、新学期生徒募集の勤務時間及び配置転換は、いずれも組合員の労働条件の変更に関するものであることから、団体交渉事項になり得る。

前記第1の9の(16)で認定したとおり、東朋学園が団体交渉に応ずる旨を回答した後に、一応団体交渉が行われていることが認められる。しかし、全体としてみれば、組合の度重なる団体交渉の要求に対して、同学園が、団体交渉事項が当委員会に係属していることを理由にしたり、事務折衝という形式に固執したり、団体交渉の出席人員に固執したりして団体交渉を拒否していることから、実質的な話し合いに入ろうとする意思はみられず、誠意をもって団体交渉に応じたものは認め難く、さらに、労働条件を一方的に変更したことは、組合の存在を無視するものであり、団体交渉拒否及び組合運営に対する支配介入と認められ、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と判断する。

なお、報復的不利益取扱いを受けたという申立人の主張は認められない。

## 8 学園外における業務への参加について

### (1) 申立人の主張

支部結成後、東朋学園が大学入試研究会の業務に参加する組合員を大幅に減少させたり、就職して以来毎年参加していた入学地方受付業務からB副支部長を外したことは、組合員に対する精神的な不利益取扱いであるとともに、組合運営に対する支配介入であり、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ので、不利益取扱いの禁止及び支配介入の禁止の救済命令を求める。

### (2) 被申立人の主張

大学入試研究会の業務については、業務の実情等を総合的に勘案して配置しており、また、入学地方受付業務にB副支部長を参加させなかったのは、所属する学生課の所掌業務である学生寮の受付業務をさせるためによるものなので、申立人の請求を棄却する命令を求める。

### (3) 判 断

東朋学園が大学入試研究会の業務に参加する組合員を大幅に減少させたり、毎年参加させていた入学地方受付業務からB副支部長を外した事実は認められるが、これらをもって直ちに組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入があったとは認められない。

## 第3 結 論

以上のとおりであるから、主文のとおり救済することが適当であると判断し、その余の申立てについては相当でないと認められるので棄却する。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成6年5月9日

北海道地方労働委員会  
会長 山島正男 ㊟