

命 令 書

申立人 九州工業高等学校職員組合

被申立人 学校法人九州工業学園

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成5年4月15日及び同年10月27日に申し入れた次の事項について、直ちに誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
  - (1) X1に対する平成5年4月7日付けの野球部監督不再任について
  - (2) 教員と事務職員との休暇、勤務時間の取扱上の差異について
  - (3) 年次有給休暇年度の始終期の変更について
- 2 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に次の文書を申立人九州工業高等学校職員組合に手交しなければならない。

当学園が行った次の行為は、福岡県地方労働委員会によって不当労働行為と判断されました。

今後、このようなことを繰り返さないよう留意します。

- ① 平成5年度賃金に係る貴組合申入れの団体交渉に関し、人事委員会勧告が出されていないことを理由に交渉を延引したこと。
- ② 年次有給休暇年度始終期の変更に係る貴組合申入れの団体交渉に関し、多数労働組合との協議をもって方針を決定し、団交事項でないとして交渉を拒否したこと。

平成 年 月 日

九州工業高等学校職員組合

執行委員長 X2 殿

学校法人 九州工業学園

代表理事 Y1

- 3 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 申立人が請求する救済内容

申立人が請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人との間で5年間監督継続の約束のある野球部X1監督を、平成5年4月7日、被申立人が一方的に解任した問題について、被申立人は申立人との団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、従業員の過半数の代表者でないX3と締結した労働基準法第36条協定に基づき、申立人組合員に一方的に時間外勤務命令を発し、同命令を拒否すれば処分も有り得る等発言して、申立人組合の運営に介入し

てはならない。

なお、今後被申立人は、従業員の過半数を代表しない者との間で三六協定書を作成し調印するなどの違法行為をしてはならない。

- 3 平成5年4月6日、従業員の過半数の代表者でないX3との間で締結した三六協定書問題について、被申立人は、申立人との団体交渉を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、同一就業規則の適用下にある職員を不公平（差別）扱いをしている問題について、申立人との団体交渉を拒否してはならない。
- 5 被申立人は、管理職の服務規律の問題といえども、組合員、職員全体に関連、影響を及ぼす問題について、団体交渉を拒否してはならない。
- 6 被申立人は、学園諸規定違反問題について、組合員及び職員全体に関連、影響を及ぼす問題について、団体交渉を拒否してはならない。
- 7 被申立人は賃金問題について、正当な理由なく団体交渉を引き延ばしてはならない。
- 8 被申立人は、平成5年10月22日に申立人に通知した、年次有給休暇の取得時期変更問題につき、申立人との団体交渉を拒否してはならない。  
(本項のみ福岡労委平成6年(不)第1号事件)
- 9 上記1ないし8にかかる陳謝・誓約文の掲示及び手交。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人九州工業高等学校職員組合（以下「職組」という。）は、九州工業高等学校に勤務する事務職員5名によって平成5年（以下「平成」を略す。）4月12日に結成された単位組合である。

職組の5名は、申立人組合結成前はいずれも九州工業高等学校労働組合（以下「労組」という。）の組合員であったが、後記X1の野球部監督の解任の件について、労組の取扱い等に不満を抱き、労組を脱退して申立人組合である職組を結成したものである。

#### (2) 被申立人

被申立人学校法人九州工業学園（以下「学園」という。）は、北九州市小倉北区に所在し、同地に九州工業高等学校（以下「高校」という。）を設置・運営する学校法人である。同校には機械科、電気科等を有する工業科と普通科が設けられ、教職員数は、校長以下95名である。

### 2 申立人適格について

- (1) 職組の組合員のうちX2（以下「X2委員長」という。）が学園の管理課長の職に、書記長のX4（以下「X4書記長」という。）が会計課長の職にある。

会計課の所掌事務は、学園の事務局事務分掌規程によれば、予算、決算に関すること、収入、支出等の財務会計に関すること及び法人に関すること等である。同規程によれば、事務長は管理職とされ、事務局を統

括することとされているが、会計課長の職務権限等の規定はない。

また、学園の会計規程によれば、会計課長は、小口現金の管理及び会計課内予算の責任者とされているのみであり、予算編成方針は理事会承認事項であり、予算案は、理事長が作成し、評議委員会の意見を聴き、理事会決定を経て、決定されることとされている。実務的には、予算案の編成及び予算の執行等は、事務長が会計責任者として責任を有し、会計課長は、事務長の指揮の下にその補助を行っている。

更に、会計課長は、理事会、評議委員会の開催通知等や報酬支出事務のみならず、これら会議の会議資料の作成を行っている。

- (2) 5年6月28日、年間一時金交渉において、職組の交渉員として出席したX4書記長（会計課長）が、「本年は黒字ではないですか」と発言したところ、Y2校長（以下「Y2校長」という。）は、「職務上知り得た事を言うとは問題だ。」と同人を非難するなどのやりとりがなされた。

### 3 本件団交について

#### (1) 職組の要求書提出等について

5年4月15日、職組は、学園に対し、組合結成を通知し、8項目（X1野球部監督解任、組合事務所貸与、平成5年度賃金・年間期末手当、休暇等に関する就業規則適用、週休二日制、36協定、管理職の服務規律及び学園の諸規程違反にかかる問題）にわたる要求書を提出するとともに、団交開催を申し入れた。上記要求項目のうち、事務折衝の過程で同月中に事実上解決した組合事務所の貸与問題及びその後、職組が交渉議題から削除した、週休2日制の問題以外について、要求内容、要求に至る経緯及び要求後の折衝等について項目ごとに記すと、後記(2)ないし(7)のとおりである。なお、各項目に共通する事柄は、後記(2)に記載した。

また、職組が、同年10月27日に学園に対し団体交渉を申し入れた年次有給休暇年度の始終期の変更の件については、後記(8)のとおりである。

#### (2) 野球部監督の解任（不再任）について

ア 高校の野球部を始めとするクラブ活動の運営は、九州工業高等学校工友会（以下「工友会」という。）が行っており、工友会の会則では、同会の目的及び責任の所在について、「この会は、（中略）九州工業高等学校の課外におけるスポーツ及び文化の部（クラブ）活動を行うことを目的とする。従って、この会の部活動から生じる全ての諸問題についての責任は九州工業高等学校が負うものとする。」と定められている。

工友会の財政は、学校会計とは別に独自の会費収入により運営されているものの、役員については工友会会則で、会長には校長を、副会長には教頭及び事務長を、事務局長には工友会主任（教職員）をそれぞれ充てる旨規定されており、会計等の事務処理についても、学校の事務職員が担当している。また、同規程ではクラブの指導者に対する手当について規定されており、野球部監督には指導手当として月額

1万円が支給されている。

また、上記規程に基づき、野球部を始めとするクラブの監督等については、従前から1年の任期を定めて任命（工友会会長である校長が辞令を交付）し、特段の事情がないかぎり再任するとの取扱いがなされてきた。

イ 3年4月1日、前任野球部監督が辞任したためその後任として高校の事務職員であるX1（以下「X1」という。）が任命され、校長から交付された辞令には「平成3年度の硬式野球部の監督を命ずる」と記載されていた。

また、同監督に就任するに際しての条件について、X1と当時のY3校長（3年3月末に退職）及びY4事務長（3年4月に学園常務理事となり、5年1月末に退職。以下「前常務理事」という。）との間で話し合いがなされた結果、学園からX1に対し、野球部の練習指導等のため勤務時間の便宜（15時30分以降の職務の免除）を図る等の約束がなされ、その際X1は、少なくとも5年間は監督を継続させて貰いたいとの意向を述べた。

4年1月、前常務理事は、X1に対し、同人の部員指導に行き過ぎがあったことについて嚴重に注意し、翌2月、Y5校長は、同人に対し文書訓告を行い、X1は始末書を提出した。

ウ X1は、4年度も前年度に引き続き野球部監督に就任したが、その際の辞令は、前年度と同様に「平成4年度の硬式野球部の監督を命ずる」と記載されていた。

4年度に入り、野球部の運営等をめぐって、野球部部長及び同顧問とX1との間に不和が生じていたが、5年3月にあり同人らの対立が深刻化、表面化したためこれを憂慮したY2校長が、同人らから事情を聴取したところ、X1は、「もうちょっと自信がありません。無理です。これ以上やれと命令されれば3人白紙に返していかなければならない。」旨述べ、現在の指導体制の下で監督を継続して務めていくことに難色を示した。

エ 前記のとおり指導教官内部に不和が生じたことから、5年3月にY2校長、Y6教頭、Y7事務長（以下「Y7事務長」という。）の幹部会において、X1の野球部監督の再任の是非について協議を行うとともに、工友会においても4月6日に野球部監督等の指導者の人事について協議した結果、5年度は野球部長とX1監督の2人とも再任しないことを決定した。

オ 4月7日、Y2校長はX1を校長室に呼び、X1と野球部部長との対立は教育的配慮に欠けるため、5年度はX1を野球部監督として任命しない（以下「解任」という。）旨告げるとともに、同解任は同月6日付けとすることを申し添えた。その際X1は、監督を5年間継続して務めることの約束があった等の特段の抗弁等はしなかった。

なお、X 1 は、この当時労組の組合員であった。

カ X 1 は、4月12日の職組結成時からその副委員長に就任し、職組は、4月15日、学園に対し、下記要求書を提出するとともに団交開催を申し入れた。

#### 要 求 書（抜粋）

平成3年3月下旬、事務員のX 1氏が野球部監督の指名を受けるに当たって、チームを育てるためには、5年間は継続して監督として居ないとチームが出来上がらないので、「5年間は監督を解任しない」ことが約束されるなら監督を引き受けるとの条件を示し、当時のY 3校長・Y 4事務長（4月より常務理事に就任）3人がその条件を了解し、約束したので監督を引き受けたにもかかわらず、平成5年4月7日、一方的に、何の事前の話もなく、監督を解任の通知を受けたことは、道義的にも、倫理的にも許されるものではありません。

◆学園が教育の場であり、ルールを生徒に教える立場にある校長が、自ら約束を破ることは学校管理職との信頼関係を根幹から破壊するものであります。

◆学園としてどのように約束違反の責任と、X 1氏への精神的打撃に対しての責任を取るのか明らかにすることを要求します。

キ 4月16日、学園と職員との間で団交に際しての事務折衝が行われた。

同日の折衝では、職組要求8項目の内容説明が行われたほか、X 1問題について、職組は、X 1については5年間の監督継続の約束があるので、その約束を履行すること、この約束は労働契約の問題であり、団交事項であると主張するとともに、事実関係の調査を学園に要求した。これに対し、学園は、X 1の件について「5年間監督継続の約束は承知していない。」、「本件は管理運営事項に関する問題であり、団交議題になじまない。」と回答した。

ク 4月19日、主としてX 1問題についての事務折衝が行われ、職組は、X 2委員長が前日入手した前常務理事作成に係る確認書と題する文書を学園に提示した。同確認書には、X 1の監督任期について5年の約束があったことその他、X 1が申し入れた条件に対する学園の回答内容が記載されていた。

同確認書に対し、Y 2校長（同人は当時教頭職にあった。）はX 1の監督の任期について、「5年間継続の約束の話は記憶にないが、1、2年ではやめさせられないとの話は聞いた。」と述べた。

ケ 4月23日、3回目の事務折衝が行われ、学園が職組要求事項の各項目について回答を行ったほか、学園が更なる回答を行うための事務折衝の開催が合意された。この日X 1問題について、職組は、X 1の5年間監督継続は労働契約であり、その一方的破棄は義務的団交事項であると主張し、団交開催を求めたが、学園は、X 1の監督問題は学園の人事権の問題であるので団交事項ではないと回答した。

- コ 4月26日、職組は、要求項目についての団交申し入れを行った。
- サ 5月12日、学園は、X2委員長に翌13日の事務折衝開催を申し入れたが、同委員長は、団交議題、出席人数とかは既に事務折衝で協議しているため、団交の日時に関する事務折衝しか受けない、学園が職組の要求事項について団交事項でないと判断しているものがあれば団交の場でその旨回答すればよいと主張して、事務折衝の開催には応じなかった。
- シ 5月14日、学園は、再度X2委員長に団交事項整理のための事務折衝開催を申し入れたが、同委員長は、翌15日、要求事項の全部が団交事項であるため事務折衝には応じられない旨回答した。  
また、職組は、同月14日、Y1理事長（以下「Y1理事長」という。）に対し、X1の監督不適格事由の明示を求めるなど、X1問題等の早期解決を申し入れた。
- ス 職組は、5月19日に要求事項に関する団交申し入れを行った。
- セ 職組は、5月17日、19日、20日、24日及び6月1日に要求事項の協議のためにY1理事長との会見を申し入れたが、Y1理事長は、Y7事務長と協議するよう回答したにとどまり、理事長会見は実現しなかった。
- ソ 5月25日、学園は団交事項、日時、時間、場所等の取り決めを行う団交前の事務折衝が重要である旨文書通知した。
- タ 職組の理事長会見申し入れをうけて、6月1日及び4日に事務折衝が行われたが、要求事項に関する団交開催を求める職組に対し、学園は事務折衝なしには団交できないと主張し、双方の主張は対立したままであった。  
なお、職組は、6月3日にも要求事項に関する団交申し入れを行っていた。
- チ 6月4日、職組は、「事務折衝に関する質問と申し入れ」と題する文書を提出し、事務折衝の定義について学園に質すとともに、従前行われた事務折衝が、「団交項目、日時、時間、場所などの取り決め」等、学園が主張する団交の事務折衝になっておらず、学園の一方的回答の場になっているとして、団交を速やかに開催するために上記趣旨の事務折衝を行うよう申し入れた。  
また、6月7日、職組は、学園の事務折衝における団交事項の先決が必要との主張は団交拒否にほかならないとして、以後の事務折衝は行わない旨学園に通知した。
- ツ 6月22日、職組は、X1監督、5年度賃金、36協定、休暇等就業規則適用、週休二日制、管理職の服務規律違反及び学園の諸規程違反の各問題についての団交申し入れを行ったが、学園は、これに応じなかった。
- テ 10月13日、職組は、X1監督、5年度賃金、36協定、休暇等就業規

則適用、管理職の服務規律違反及び学園の諸規程違反の各問題については、労働委員会で審理中のため、その推移を見守りたい旨学園に通知した。

ト 11月29日、職組は、X1監督、5年度賃金、36協定、休暇等就業規則適用、管理職の服務規律違反及び学園の諸規程違反の各問題についての団交申し入れを行ったが、学園は、賃金問題を除きこれに応じなかった。

(3) 36協定書締結問題について

ア 5年4月6日、学園は、労働基準法第36条に基づく時間外労働に関する協定書（以下「36協定書」という。）を締結し、同月12日に所轄の労働基準監督署に届け出た。同協定書の労働者の過半数を代表する者（以下「職員代表者」という。）については労組の執行委員長の個人名が記載され、また、上記監督署へ届け出た所定用紙中、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選考方法」の欄には、具体的記載がなかった。

なお、当時、学園内には、九州工業高等学校教職員組合（以下「教組」という。）及び労組の2組合が組織されていたほか、組合未加入者1名がおり、過半数を組織する組合は存しなかった。そこで学園は、同協定を締結するに当たって所轄の労働基準監督署に相談する等して、労組の執行委員長と非組合員1名に協力を求め、労組の執行委員長を職員代表者として締結したが、その際、協力を求めた非組合員には、職員代表者の氏名について具体的な説明は行わなかった。

イ 4月15日、職組は、学園に対し下記要求書を提出するとともに団交開催を申し入れた。

要 求 書（抜粋）

労働基準法第三六協定が現段階で法的に無効になっているので、職組に時間外勤務を命じることが出来ないと思いますが、学園当局としての見解を明らかにすることを要求します。

ウ 4月16日、19日に行われた事務折衝で、学園は、36協定書については、労組と教組の組合員数が同数なので、労組の組合員と非組合員1名を合わせたうえ、労組の委員長を職員代表者として締結した旨、職員に説明した。

エ 4月20日、前記事務折衝の中で労組の執行委員長を職員代表者として36協定書が締結されていることを知った職組は、労働基準監督署に届け出た協定書の写しを呈示するよう学園に要求した。翌21日に学園から職組に対し、各締結当事者の代表者名は記載されているが、押印のない協定書が呈示された。

オ 4月23日の事務折衝で、職組は、36協定書の職員代表者について学園に質したところ、学園は、労組組合員と組合未加入者1名を入れた

職員の過半数の代表である旨答えた。

また、職組は、協定書の職員代表者の選考の件について4月24日に非組合員1名に事情を尋ねたところ、同人は、Y8教頭（以下「Y8教頭」という。）から36協定書の締結の件で協力を求められたが、労組の執行委員長を職員代表者とするとの話は聞いていない旨答えた。また、同月26日、職組は、教組に事実確認をしたが、教組は、職員代表者の件については知らない旨答えた。

カ 4月27日、Y7事務長は、同年5月7日に実施予定のチャレンジ行事（全校生徒が参加して長距離を走破する行事）に際して、事務職員に早朝出勤の時間外勤務を口頭で命じた（以下「超勤命令」という。）。翌4月28日、前記のとおり36協定書の締結手続きに疑問を有していた職組は、超勤命令が違法であるとしてY7事務長に抗議するとともに、超勤命令書の交付を要求したが、Y7事務長は、労組基準監督署の指導に従った協定なので超勤命令は可能であり、何ら違法行為ではない旨回答し、超勤命令書は交付しなかった。

キ 4月30日、X2委員長は、Y7事務長に対し、「偽造された36協定書なので超勤命令は無効と思うが、命令に従わないと処分をするのか。」と尋ねたところ、同事務長は、「命令に従わないときは処分もあり得る。」と答えた。上記やりとりの中で、事務長は、超勤命令まで出して参加させる必要があるのか検討する旨述べ、その後事務長から職組に対し、学園幹部会で検討した結果、チャレンジ行事に参加させる必要性なしとの結論に達したので行事当日は通常勤務とするとの回答がなされた。

5月1日、学園は、各課長を通じ一般事務職員に対してチャレンジ行事当日は通常勤務に変更することを連絡した。

ク 5月11日、職組は、学園が所轄の労働基準監督署に届け出た36協定書は職員代表者の選出に違法があるので無効である旨、同監督署に申告した。同監督署は、5月13日に学園に赴き実情調査を行った結果、後日、学園に対し、36協定書の締結方法についての指導に誤りがあったので、同協定書は無効とする旨連絡した。

5月27日、X2委員長は、労働基準監督署に赴き、上記無効申告に対する調査結果を質したところ、同監督署は、「学園の36協定届けは死んでいる。」旨回答した。また、同月31日には、同監督署からX2委員長に対し、学園から提出された36協定届けは無効にした旨の電話があった。

ケ 5月14日、職組は、Y1理事長に対し、36協定書が偽造されているとして、その責任者であるY1理事長、Y2校長、Y8教頭及びY7事務長の責任のケジメについて、同月25日までに回答するよう申し入れた。

コ 6月28日、職組は、年間期末手当に関する団交において、36協定書



の偽造について学園を追及し、Y2校長は、36協定書は偽造していないと回答した。

サ 6月30日、職組は、学園に対し、36協定書に係る職員代表者選出の適法性についての見解要求、労働基準監督署が36協定書を無効とした理由の調査とその報告及び36協定の適法な締結手続きの教示等を内容とする質問書を提出した。

シ 学園は、8月21日頃、教組に対し、36協定書の締結を働きかけたが、教組はこれを拒否した。

ス 上記のほか、本項目に関する団交申し入れ等の状況は、前記3の(2)のロないしト(6月3日の団交申し入れを除く。)のとおりである。

なお、職組の6月22日及び11月29日の団交申し入れは、「36協定の偽造問題について」とされている。

#### (4) 休暇等に関する就業規則の適用問題

ア 学園の就業規則では、勤務時間及び休暇に関し、教員と事務職員とで異なる取扱いとする規定はないが、実態的には次のような異なる取扱いがなされている。

##### (ア) 教員

従来、生徒の夏休期間(7月21日ないし8月31日)、冬休期間(12月25日ないし1月7日)及び春休期間中は、生徒の出校日や補習授業等の学校行事日以外は、前学期の整理や次学期の準備のための自宅研修が認められている。その実態は、各教員の担当校務等の関係もあって、夏休期間中3日程度出校する者や25日以上出校する者など様々である。

また、学期末試験中は、午後1時退校後自宅採点することが認められている。

なお、自宅研修制度は、就業規則上明文の規定はないが、慣例的に実施されている。自宅研修命令は、過去十数年来明示的には発令されておらず、研修事項の指定もなく、研修報告等の義務付けもない。

##### (イ) 事務職員

従来、夏休期間中は28日程度の夏休みが認められ、冬休期間中も交替制での冬休みが認められていた。4年の夏休みは従来どおり行われたが、その個人別日程調整に関し事務職員間で紛糾したため、学園は、同年の冬休み以降は特段の休暇等は認めず就業規則どおり勤務するよう決定した。そして、同年の冬休期間中は教員と異なり就業規則どおり12月29日ないし1月3日が休日とされた。

また、学期末試験中は、事務の繁簡に応じて管理職の判断により終業時間前の退校が認められている。

なお、学園は、夏休み、冬休みについては自宅研修或いは休暇と認識しているが、自宅研修命令は出しておらず、自宅研修及び休暇

の各日数も明示していない。

イ 5年4月15日、職組は、学園に対し下記要求書を提出するとともに団交を申し入れた。

要 求 書（抜粋）

同一の就業規則の適用をうける職員でありながら、教員と事務員とでは、年間の勤務時間や、休暇の日数が大幅に異なります。これは明らかな差別取り扱いであり、法の下での平等の原則に反します。

については、事務員の勤務時間と休暇の日数を教員と同様の取り扱いにすることを要求します。

ウ 職組は、4月16日の事務折衝で要求事項の説明を行い、同月23日の事務折衝で、同一就業規則適用下で教員と事務職員との休暇、勤務時間に差があることは就業規則違反であるので、同一取扱いをするよう求めた。これに対し、学園は、両者に現実的に差が生じているのは両者の職種による差であり、就業規則上の校長権限の行使によって生じたものであって、何ら違反はない旨回答したが、職組は、職種の違いは給料で差がついているとして、あくまで教員と同様の取扱いを要求して団交開催を求めた。

エ 学園は、5月12日、14日の2回にわたり、休暇等の現在の運用は就業規則の範囲内のものであるが、就業規則の適用上の疑義については労使間で協議する用意があるとして、事務折衝での協議を申し入れた。これに対し、職組は、団交開催を求め、団交の日時等の決定のための事務折衝には応じるが、それ以外の事務折衝には応じられないと回答した。

オ 6月28日、職組は、年次有給休暇とは別に、夏休みを10日以上付与することを内容とする要求書を学園に提出したが、同要求書には前記就業規則の適用問題の件とは切り離れた要求である旨記載されていた。7月1日、学園は、5年度の事務職員の夏休みについては一昨年と同様の方向で取り扱いたい旨回答した。

また、5年度の冬休みについては、事務職員と教員とは同一取扱いがなされた。

カ 上記のほか、本項目に関する団交申し入れ等の状況は、前記3の(2)のロないしトのとおりである。

(5) 管理職の服務規律問題

ア 5年4月15日、職組は、学園管理職（Y7事務長）が酒気を帯びて出勤し執務したことを取り上げ、学園に対して下記要求書を提出するとともに団交開催を申し入れた。

#### 要 求 書（抜粋）

管理職が5メートル四方に近寄れないような熟し柿の匂いをさせて朝から出勤しないでもらいたい。部下職員の勤労意欲を滅殺すること甚だしいものがあります。私学の危機が叫ばれている今日、不謹慎の謗は免れませんが、学園当局としての見解と今後の方針を明らかにする事を要求します。

イ 4月16日以降6月4日までの間に行われた事務折衝で、職組は、学園に対し要求書の趣旨説明を行うとともに、出席していたY7事務長本人の団交の場以外での決意表明を要求したが、学園は、「二日酔い出勤は今後はさせない。」「管理職の服務規律は交渉事項ではない。」旨回答し、Y7事務長の決意表明及び団交については拒否した。

ウ 上記のほか、本項目に関する団交申し入れ等の状況は、前記3の(2)のこないしのとおりである。

なお、職組の6月22日及び11月29日の団交申し入れは、「職員の服務規律、労働環境の問題について」とされている。

#### (6) 学園の諸規程違反問題

ア 5年4月15日、職組は、組合員が学園の会計規程、事務分掌規程等の諸規程違反の事務を行わされていると認識し、学園に対し下記要求書を提出するとともに、団交開催を申し入れた。

#### 要 求 書（抜粋）

学園の業務は、法律と学園規定により行わなければならないと思いますが、この学園諸規定に反する業務上の指示が行われています。これについて学園当局としての見解と今後の方針を明らかにすることを要求します。

イ 4月16日以降6月4日までの間に行われた事務折衝で、職組は、予算超過の支出を事務長が認めた事例、庶務課所管の法人業務を2年間にわたり会計課に所管させている事例及び飲食費の事後伺い処理の事例を指摘するとともに、諸規程違反は処分の対象となるものであり、労働条件の重要な部分であるとして団交開催を要求した。これに対し、学園は、「諸規程を守るか、守らないかと言われれば、守ると言うしかない。しかし、指摘された諸規程違反の個々の項目については団体交渉議題ではない。」旨述べ、団交については拒否した。

ウ 職組の指摘する学園の諸規程違反事例等については、次の事実が認められる。

(ア) 4年8月、Y7事務長は、突然の退職者の退職金支払いのため予算措置がないにもかかわらず、X4書記長（会計課長）に対しその支出命令を出した。この支出命令については、常務理事との協議の結果12月に補正予算を組むこととされていたが、理事会決定により補正措置は採られず、5年3月31日に流用措置が採られた。

- (イ) 4年10月、Y7事務長は、損害保険料の支払いのため予算額を超過した支出命令を出した。この支出命令については、X4書記長（会計課長）と協議のうえ12月に補正予算を組む予定であったが、補正措置は採られず、5年3月31日に流用措置が採られた。
- (ウ) 5年2月、Y7事務長は、印刷製本費の支払いのため予算額を超過した支出命令を出した。この支出命令については、X4書記長（会計課長）に予算の流用が可能かどうか確認し、決定したものであるが、最終的には3月31日に流用措置が採られた。
- (エ) 学園の会計規程には、次のような定めがある。
- a 会計統括責任者は理事長とし、会計責任者は事務長とする。
  - b 予算の編成及び執行を合理的に行うため、各予算単位の長は、予算責任者として所管に属す予算の責任を負うものとする。
  - c 予算責任者及び予算に係わる担当者は、予算を越える支出をしてはならない。ただし、やむを得ない理由があるときは、同一大科目内において会計責任者の承認を得て他の科目から流用することができる。
  - d 予算が決定したときは、理事長は各予算責任者にその執行に要する予算を配付するものとし、会計責任者及び予算責任者は、予算の執行状況を常に把握しておかなければならない。
  - e 予測しがたい不足を補うため、予備費として相当の金額を計上するものとする。予備費を使用するときは、理事長の承認を得なければならない。
  - f 理事長は、やむを得ない理由により予算の追加、その他の変更を必要とするときには、予算の補正を行うことができる。
- (オ) Y7事務長は、学園の事務分掌規程では庶務課業務とされている法人業務（会計業務を除く。）を約2年にわたり会計課に担当させた。

なお、同業務は、同規程の改正により本件申立後の6年4月から会計課の所管事務とされた。

- (カ) 事務分掌規程には、「各課は相互に協力し合い、必要に応じ事務長は事務分掌を一部変更して業務を行わせることができる。」との規程がある。
- (キ) Y7事務長は、H教諭が行った中学校対策のための交際費として事前実施の伺いのない支出伺いについて、校務上必要としてその支出を追認した。H教諭の交際費の事前実施伺いのない支出伺いについては、以前会計課で問題にされ、Y7事務長は、H教諭に今後このようなことがないよう注意する旨会計課に話していた経過があった。

なお、学園の経費支出については、事業実施事前伺い決裁後、事業が実施され、その経費の支出伺いが決裁され、支出されるきまり

がある。

(ク) 学園の懲戒に関する規程では、上司の職務上の命令、指示に正当な理由なく応じなかった場合、本校の規則、規程、きまり、通達に違反する行為があった場合は懲戒処分を行う旨定められている。

エ 上記のほか、本項目に関する団交申し入れ等の状況は、前記3の(2)のロないしトのとおりである。

(7) 平成5年度の賃金問題

ア 5年4月15日、職組は学園に対し、下記要求書を提出するとともに団交開催を申し入れた。

要 求 書 (抜粋)

平成5年度賃金を月額、平均1万円(定期昇給別)引き上げることを要求します。

◆年間期末手当を、6カ月プラス10万円を支給することを併せて要求します。

イ 4月16日以降6月4日までの間に行われた事務折衝で、職組は、要求事項の説明を行うとともに、学園の給与体系は人事院勧告準拠方式でなく独自給与体系であるので、人事院勧告や人事委員会勧告前の早期交渉の実施を要求した。これに対し、学園は、県の人事委員会勧告の内容を参考にしたい、同勧告が出ていないので交渉する時期ではない、他2組合と同じく従来どおり11月に行いたいと回答し、職組の少なくとも人事委員会勧告に準拠するの可否かの基本方針についてだけでも団交を行うべきであるとの主張にもかかわらず早期交渉を拒否した。

ウ 6月25日、28日、7月1日及び同月5日に年間期末手当に関する団交が開かれ、職組要求どおりの内容で妥結し、同月15日に夏季期末手当が支給された。

エ 5年度賃金交渉は、5年11月24日頃から学園の交渉申し入れにより開始され、6年5月に妥結し、5年4月に遡って改定支給された。

オ 6年度賃金交渉は、職組が6年10月に団交を申し入れたにもかかわらず、11月22日になって団交が行われ、学園の回答がなされた。

カ 上記のほか、本項目に関する団交申し入れ等の状況は、前記3の(2)のロないしテのとおりである。

(8) 年次有給休暇年度の始終期の変更について

ア 5年5月28日頃、労組の情宣紙が配布されたが、同紙には労組が4月に要求していた年次有給休暇(以下「年休」という。)の年度の始終期(起算日)の変更に対する学園の回答として、「起算日の変更については特に反対はしない。組合が望むなら起算日の3月への変更もかまわない。方法論については、いろいろ考えられるので具体的に後日話し合いを。」と記載されていた。

また、翌29日付けの教組の情宣紙にも、上記変更についての学園の

回答として、現制度に固執するつもりはなく、組合の要求を検討中であり、年度中途の変更となるので、問題点が解明されれば実施しても構わない、具体的問題については事務折衝で詰めていく旨記載されていた。

なお、上記年休年度の始終期の従前の取扱いは、昭和61年までは会計年度による処理がなされていたが、翌年以降は1月1日から同年12月31日までの暦年により取り扱われてきた。

イ 5月31日、職組は、年休年度の始終期変更問題について職組に何の話もなく、教組、労組とのみ協議し、年休年度の始終期を変更してもかまわないとのニュアンスの回答をすることは、職組の団結権を無視するものであると学園に抗議した。これに対し、学園は、教組、労組に年休年度の始終期の変更をしてもよい旨の回答はしていないと説明した。

ウ 6月2日、職組は、労組及び教組の情宣紙に記載されていた学園回答について、学園が休暇問題が重要な労働条件であるにもかかわらず上記両組合とのみ交渉をもち、職組に何の連絡もせず交渉もしないのは組合無視であり組合間の差別取扱いであるとして抗議するとともに、他組合との交渉でどのような結果になろうとも、職組組合員は拘束されないし、変更されても拒否する旨、学園に文書で通知した。

エ 10月22日、学園は、「年次休暇の始期終期の変更について」との文書を職組等3組合に交付し、職組に対し、年休の所与日数自体の変更はないこと等の内容説明を行うとともに、就業規則改定のための職組の意見を求めた。同文書の内容は、6年度から年休年度の始期を4月1日から終期を翌年の3月31日までとすること、移行時の取扱いは、①現行の年休は6年3月31日までの間5年1月1日時点の年休に1/4を増する（端数は小数点1位で四捨五入）、②本年度末定年退職者については現行どおりとすること等であった。

なお、改定前の休日・休暇に関する規程では、採用年の翌年以降年休限度日数を消化しなかった場合は最高20日の範囲内で翌年への繰越が認められ、繰越限度日数は、採用2年次以降毎年1日ずつ増加することとされていた。

また、翌23日、事務折衝が行われ、職組は、学園から交付された22日付けの文書の内容について、同文書は通知なのか、それとも職組の意見を聞いたうえで検討するという事なのかを確認した。これに対し、学園は、同文書は通知であり、組合の意見を聞いたからといって検討したり、変更したりはしない旨答えた。職組は、事務職員にとって年度末は繁忙期にあたるので年休年度の始終期を会計年度へ変更することについては反対である旨、学園に通知した。

オ 10月27日、職組は、団交を申し入れ、11月1日及び同月2日に事務折衝を行った。同折衝で、学園は、年休年度の始終期の変更は労働条

件ではなく、職組が団交申し入れしたこと自体おかしい旨回答した。

職組は、11月6日、11日、25日及び12月16日に団交開催を申し入れたが、学園は、本問題は義務的団交事項ではないとして交渉には応じなかった。

カ 11月8日、職組は、上記団体交渉の申し入れと並行して、学園の対応への抗議及び質問等を内容とする文書を学園に提出した。同文書で職組は、年休年度の始終期を変更しなければならない理由、同変更の基準等について学園に質すとともに、学園の給与規程で病気休暇は10日までしか認められておらず、それ以上休んだ場合は同日数に応じて昇給が延伸される、従って、そのような不利益を被らないためにも年休はできるだけ年休年度末まで留保しておきたい。しかし事務職は年度末は入学試験や入学、新年度、決算の各準備事務等で忙しく、業務への支障等を考慮すると同時期に年休を取得しづらくなるので変更には反対であるとの職組の見解を述べたうえで、学園がどうしても変更したいのであれば、教員だけ変更されたい旨要求した。

なお、学園の給与規程では、病気休暇が10日を越えた場合は3ヶ月の昇給延伸、20日を越えた場合は6ヶ月の昇給延伸、30日を越えた場合は1年の昇給延伸と定められている。

キ 12月1日、教組と学園との間で、6年4月から年休年度の始期を4月1日から終期を翌年3月31日までとすること等の協定書が締結された。

ク 12月20日、学園から職組に対し、年休年度の始終期の変更の件で就業規則の変更手続きをとりたいので、同変更に対する意見書を書いてもらいたいとの申し出がなされた。これに対し職組は、同変更（就業規則の改定）には反対である旨意見を述べ書面は提出しなかったため、学園は、後日、職組の反対意見を書き添えた上で労働基準監督署に対し就業規則の改定手続きをとった。

ケ 結局、年休年度の始終期変更問題についても、本件結審に至るまでの間、団交は開催されなかった。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 職組の申立て適格について

学園は、会計課長は予算策定事務、決算事務、日常の出納事務に携わっており、これら事務を通じて使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接する機会が多いこと及び使用者の利益代表者であることから、かかる者が加入している組合は不当労働行為の申立て資格を欠くものであると主張するが、当委員会は、本件申立人職組について資格審査した結果、労働組合法第2条及び第5条第2項に適合すると認めたものであり、学園の主張は採用できない。

#### 2 X1の野球部監督の解任について

##### (1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

X 1 の野球部監督の一方的解任は、5年間監督継続という労働契約の一部破棄の違法行為であるとともに、同人の労働条件に関するものであるので、義務的団交事項に該当する。職組は、X 1 の監督解任問題について6回に及ぶ団交申し入れを行ったが、学園は人事権等を理由に一切応じなかった。同学園の対応は、正当な理由のない団交拒否であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

監督の任免は工友会々長の権限である。同会は学園とは異なる組織であり、X 1 を野球部監督に再任しないことは学園に対する労働問題とはなりえないはずである。

仮に学園組織と同一視され得るとしても、以下の理由から団交拒否とはならない。

学園は、X 1 との間に5年間の野球部監督継続の約束はしていない。

また、野球部監督には毎月1万円の手当が支払われているが、これは労働の対価（民法第623条にいう報酬）として支払われるのではなく、労苦をねぎらう見舞金的なものであり、同監督の任命は労働契約ではないのであるから、団交事項ではない。

仮に本件が義務的団交事項に該当するとしても、監督不再任の理由は、同人の指導者としての不適格性に起因するもので、それについては、X 1 はもちろん職組にも事務折衝で説明してきていること、監督の任免は学園の人事権に属する問題であること、などから学園が団交に応じないのには正当理由がある。

(2) 当委員会の判断

ア 被申立人は、監督不再任の問題は学園に対する労働問題にはなり得ない旨主張する。

確かにスポーツクラブ等の課外活動は、学園とは別組織の工友会により運営されており、野球部監督等の任免についても同会の会長の権限となっている。

他方、工友会の設立趣旨等をみるとクラブ活動自体が学校教育の一環として位置付けられ、部活動から生じる全ての諸問題についての責任を学園が負うこととされ、また同会の役員については、会長には校長が当たる等、学園の管理職をはじめとする教職員が就任し、会計処理についても学園の事務職員が行っている（第2の3の(2)のア）。

また、X 1 の野球部指導については、勤務時間の便宜が図られるなど（第2の3の(2)のイ）、監督活動自体が職務の一部となっていること等の事情が認められ、まさに学園組織と一体となった運営がなされているものと言える。

加えて、監督の任免は学園の管理運営事項の問題である旨の事務折衝における学園の回答（第2の3の(2)のキ）からも明らかのように、



学園自らも工友会は学園組織の一機関であるとの前提に立っていたことが窺えるのであり、以上の事情からすれば、X1の野球部監督の解任問題を学園とは切り離して考えることは形式的に過ぎ、実態を無視したものであって、学園の主張は採用出来ない。

イ また、学園は、5年間の監督継続の約束はないこと並びに野球部監督が無報酬であること、及び同監督に支給されている指導手当の性格との関連で労働契約性を否定し、団交事項に該当しない旨も主張するが、5年間の監督継続との約束の有無はともかくとして、X1の野球部監督の解任問題は、前記判断のとおり監督活動自体が職務の一部となっており、同人の労働条件に係るものであるから、これらの主張についても採用できないし、人事権に属する問題であるので団交拒否の正当理由があるとの主張も採用できない。

ウ 学園は、X1の監督不再任の理由については事務折衝において十分説明しているので団交拒否には当たらないと主張する。

団交に先立ってその準備的機能として事務折衝を行うことの合理性、必要性は一概に否定できないところであり、また、事務折衝の名の下に実質的な協議ないし交渉が行われることも見られるところである。

しかしながら、学園は、事務折衝において、X1の監督不再任の理由については5年間の監督継続の約束はなかった旨の説明しかしなかったものであり、事務折衝において十分協議、交渉が行われたとは認めがたく、学園の主張は採用しがたい。

以上のとおり、団交に応じなかった学園の行為は、正当理由がなく、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。

### 3 36協定書問題について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

(ア) 学園は、従業員の過半数に満たない「労組」の執行委員長を職員代表者として36協定書を締結し、労働基準監督署に届け出たが、「労組」の執行委員長と学園が共謀して職員代表者を決定したところに本件協定書偽造の原因がある。

5年4月28日に学園は、5月7日に予定されていたチャレンジ行事当日の超過勤務命令を発した。職組は、同命令は偽造36協定書に基づくもので違法である旨指摘し、命令の撤回を申し入れたが、学園は聞き入れず、超勤命令に従わないときには処分もあり得ると職組を脅迫した。学園の同行為は、職組の運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為である。

(イ) 36協定書の偽造は、労働基準法違反であって、学園の懲戒規程による懲戒の基準に関する事項でもあり、団交事項である。

職組は、36協定書偽造の再発を防止するためにも偽造問題の経過を含めて明らかにするとともに、被申立人の謝罪及び責任の明確化

を求め、もって組合員の労働条件を守るために団交を求めたが、学園はこれに応じなかったものである。上記学園の行為は、労働組合法7条第2号の不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) 学園は、労働基準監督署の指導に従い36協定書を作成したのであり、偽造の意思も事実もない。学園は、同協定を失効させており、同協定に基づいて超過勤務を命じたこともなく、職員にいかなる不利益ももたらしていない。

(イ) 職組は、36協定書作成の経過の説明と同協定書を偽造したことの謝罪を求めて団交を要求するが、学園が謝罪しなければならないような事柄はなく、そもそも、協定書作成の経過の説明と同協定書を締結したことの謝罪要求は義務的団交事項でない。また、同協定書の締結経過については事務折衝で十分説明している。

以上のとおり、学園が団体交渉に応じなかったことには正当理由がある。

(2) 当委員会の判断

ア 超過勤務命令等について

職組は、超過勤務を命じた際のY7事務長の発言が、職組の運営に対する支配介入であると主張するが、そもそも同発言は、チャレンジ行事当日の超過勤務をめぐりX2委員長の質問に答えて行われたものであり、特段威迫的なものとは認められず、また、その後職組の抗議等もあって超過勤務命令は撤回され、結果的には職組の組合員をはじめとする事務職員はチャレンジ行事当日は通常勤務に変更されていること（第2の3の(3)のキ）、職組が36協定書の無効申立てを行っていること等職組の36協定書問題に関する一連の行動（第2の3の(3)のクないしサ、ス）をも併せ判断すると、Y7事務長の発言が職組の運営に対する支配介入とは言えず、職組の主張は採用できない。

また、職組は、「今後被申立人は、従業員の過半数を代表しない者との間で36協定書を作成し調印するなどの違法行為をしてはならない」との救済を求めており、同請求は、上記協定書の締結行為が不当労働行為であるとの前提に立つものと解されるところ、そもそも36協定書が締結された当時、職組は結成されておらず、その他の状況からしても上記締結行為の不当労働行為を論ずるまでもなく、職組の請求は認められない。

イ 団交問題について

職組は、学園の対応が団交拒否であると主張するので、以下検討する。

職組の本件団交申し入れは、既存の36協定書は無効となり、職員に時間外勤務を命じることはできないのではないかという点を学園に質す趣旨からなされたものである。その後職組の要求は、事務折衝の過

程において、36協定書が自らが所属していた労組の執行委員長を職員代表者として締結されていることを知ったことから、締結経緯についての説明、36協定書締結関与者の分限処分による降格及び謝罪要求へと変わっていったことが認められる（第2の3の(3)のイないしオ、ケ、ス）。

職組が、36協定書の締結手続きを明らかにし、同協定書の違法性について言及することも含めて、これが団交事項であることは明らかであるが、学園は、事務折衝において36協定書の締結手続きを明らかにしており、その結果、職組の同協定書の無効申請により労働基準監督署も同協定の無効を決定したのであり、その限りでは一応の交渉が行われたと評価されるところである。その後職組の団交要求内容が36協定書締結関与者の分限処分による降格及び謝罪要求へと変わっていったことは前記認定のとおりであり、学園が、36協定書締結関与者の分限処分による降格及び謝罪を求める団交に事前折衝での団交事項の整理に固執して応じなかったとしても、職組の要求が職組の組合員の労働条件並びに職組と学園間の労使関係の運営との関連性が薄いことからすれば首肯できるところである。

よって、団交拒否であるとの職組の主張は失当である。

#### 4 休暇等に関する就業規則の適用問題

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人の主張

休日、休暇及び勤務時間について、就業規則上は教員と事務職員とは差異がないにもかかわらず、実態的には事務職員は教員に比べ、年間休暇日数で約45日以上少なく、休暇日数を除く勤務時間数で約100時間以上多い。労働条件に関するこのような差別を解消するため、職組は、6回に亘り団交を申し入れたが、学園は何れもこれを拒否した。

学園の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

###### イ 被申立人の主張

教員と事務職員との休暇等の差異は、両者の職務内容の差異に応じたもので、就業規則の範囲内での合理的な取扱いであり、また、就業規則の範囲内の管理運営事項に属する事項であるから、義務的団交事項ではない。

仮に、団交事項であるとしても、前記理由に加え、事務折衝で十分説明しているので、団交に応じない正当理由がある。

##### (2) 当委員会の判断

職組は、就業規則上、教員と事務職員とで別異の規定がないにもかかわらず休暇日数等に差がある旨主張するが、教職員に付与されている、いわゆる「夏休み」等は、自宅研修（試験期間中は自宅採点）としての取扱いなのであるから、同研修の扱いを休暇と同一とする職組の主張のとおりとの差異があるかはともかくとして、教員と事務職員との休暇、勤

務時間については実態的な差異が認められるところである（第2の3の(4)のア）。

学園は、これらの差異は、教員と事務職員との職務内容の差異に応じた就業規則内での合理的なものであり、管理運営事項に関するものであって、義務的団交事項でないと主張するが、就業規則の規定の如何にかかわらず、勤務時間及び休暇が労働条件であることは自明であり、義務的団交事項でないととの学園の主張は失当である。

また、学園は、職組の団交要求に対し、頑なに事務折衝での協議に固執し（第2の3の(4)のエ、カ）、教員と事務職員との休暇等の差異については事務折衝で十分説明しているので団交拒否には当たらないと主張するが、教員と事務職員との休暇等の差異は、両者の職種による差であり、就業規則上の校長権限の行使によって生じたものであって、何ら就業規則違反はない旨説明したとの疎明しかない本件においては、就業規則の該当条項の摘示及びその解釈運用の説明並びにこれら差異の必要性、合理性及び差異の程度等に関する労使交渉が十分に行われたとは認めがたく、学園の主張は採用しがたい。

以上のとおり、学園が団交に先行する事務折衝での協議に固執し、団交に応じなかった学園の行為は、何ら正当性はなく、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 管理職の服務規律違反について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

職組は、学園管理職で一般職員の師表となるべき事務長が二日酔いの悪臭をさせながら再三執務をとったことに対して、学園の懲戒に関する規程の適用基準を明確化させ、過去の類似行為に対する懲戒処分との均衡を図るため、かつ、組合員の労働環境の問題として団交を申し入れたが、学園は交渉事項でないと拒否した。

学園の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

事務長には、職組が主張するような事実はない。同主張は、誇張であり、事務長に対する嫌がらせ、個人攻撃に過ぎず、労働条件に関わる問題ではないので、学園が団交に応じないことには正当な理由がある。

### (2) 当委員会の判断

職組の団交申入れ事項は、管理職の服務規律違反と労働環境という趣旨であるが、事務折衝において学園が以後事務長には二日酔い出勤はさせない旨回答しているにもかかわらず、職組はY7事務長本人の決意表明を求めており（第2の3の(5)のイ）、また、申立人が主張する懲戒規程の適用基準の明確化という点について要求したとの具体的疎明はない。職組の本件団交申し入れは、Y7事務長本人の決意表明を要求するもの

であって、職組の組合員の労働条件並びに職組・学園間の労使関係の運営との関連性が認められないことから、学園が同申し入れを拒否したことには正当な理由があり、団交拒否であるとの職組の主張は失当である。

## 6 学園諸規程違反について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

職組は、予算不足のまま資金支出が行われたこと、また庶務課に属する法人に関する業務を会計課長のX4に担務させていること等、組合員が指示された学園の諸規程違反の事実を指摘するとともに、諸規程違反を理由とする懲戒処分 of 具体的基準を明確化するために団交を申し入れたが、学園はこれを拒否した。学園の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

学園には職組の主張する諸規程違反はないし、そもそも、それらは労働条件に関するのではなく、単なる事務処理上の事項であり、義務的団交事項ではない。よって、団交拒否の事実はない。

### (2) 当委員会の判断

学園は、職組の指摘する諸規程違反はないと主張するので、まずこの点について検討する。

予算超過支出命令の件（第2の3の(6)のウの(ア)、(イ)、(ウ)）については、同一大科目内での流用措置は支出命令時に会計責任者であるY7事務長の承認手続きが必要とされる（第2の3の(6)のウの(エ)のC）、本件予算超過支出命令に係る承認事務手続きは、支出命令時ではなく、当該年度末に行われており（第2の3の(6)のウの(ア)、(イ)、(ウ)）、形式的には会計規程違反と判断される。法人事務の会計課所管の件（第2の3の(6)のウの(オ)）については、事務分掌規程の事務長権限（第2の3の(6)のウの(カ)）からしてただちに違反行為とは断じがたく、交際費の事後伺いの件（第2の3の(6)のウの(キ)）については、経費支出を伴う事業実施の事前伺いという学園のきまり（第2の3の(6)のウの(キ)）に違反するものである。事務処理上起きたこれら違反行為は、極めて軽微な形式的、手続的違反行為とすることができる。

また、学園の懲戒規程では、学園の規則、規程、きまり、通達に違反する行為があった場合や正当な理由なく上司の職務命令に応じなかった場合は懲戒事由とされていることからすれば（第2の3の(6)のウの(ク)）、職組の主張する「懲戒処分の具体的基準の明確化」とは懲戒規定の具体的適用の問題と解される。懲戒処分など組合員の労働条件事項と関連づけた職組の主張は、組合員の懲戒発議などなされていない本件では、職組ないし組合員の問題としては未だ現実性に欠けるものであって、諸規程違反が義務的団交事項であるかどうか不明瞭であるところ、学園が本件諸規程違反を単に事務処理上の事項であると認識したことも相応に理

解できるところである。学園が、諸規程遵守の基本的考えを述べた上、諸規程違反が義務的団交事項であるか否かについて、双方の意見調整のために事務折衝の継続を求め、職組の団交要求に応じなかったことも一概に非難できないところである。一方、職組が義務的団交事項との自説に固執し、団交開催を主張して以後の事務折衝に応じない態度に出たことは、硬直的な姿勢であったとの非難は免れず、学園の対応をもって団交拒否との職組の主張は認められない。

## 7 賃金問題について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

学園は、職組の5年4月15日以降5回に及ぶ団交申入れに対して、学園の賃金体系が人事院勧告準拠方式ではなく、独自賃金体系であるにもかかわらず、人事院勧告がなされていないことを理由に一方的に拒否した。やむなく職組は、人事委員会勧告がなされた10月に団交を申し入れたが、学園はこれをも拒否し、最終的に交渉が行われたのは漸く11月にしてである。

以上の学園の行為は、正当理由のない団交引き延ばし行為であり、不誠実な対応であって、労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

学園が賃金問題の団交を毎年11月に行っているのは、人事委員会勧告を参考にするためである。教育職についての賃金に関する公的な資料としては同勧告ぐらいしかないもので、それを参考には合理性があること、賃金の差額は4月に遡って支払われていること、従来から同様の取扱いであったこと、他の2つの労働組合についても同様の取扱いを行っていること、などから人事委員会勧告をまっぴらに団交を実施したことには正当な理由がある。

### (2) 当委員会の判断

学園は、人事委員会勧告が教員の給与に関して唯一の公的資料であり、例年、人事委員会勧告後に団交を行ってきており、他の2組合とも同様の取扱いを行っている旨主張するが、他組合との従前の慣例ないしは慣行が新たに結成された職組をも拘束するものでないことは言うまでもなく、他組合と同一の取扱いを職組に強要することは、職組の団交権を不当に侵害するものである。確かに、学校といった業態の特殊性を考慮すると、学園の対応も理解できなくはないが、独自賃金体系であれば他校の妥結状況等を参考に交渉することは可能なはずであり、少なくとも人事委員会勧告がなされていないことの一事をもって団交拒否の正当理由とはなり得ないものである。

よって、人事委員会勧告がなされていないことを理由に団交を延引させた学園の行為は、不誠実な交渉態度と言わなければならないが、その

後学園は交渉に応じて妥結に至っているのであるから団交拒否の事実は解消している。しかしながら、人事委員会勧告が出されていないことを理由に団交を延引し続けた学園の行為は、職組の団交権を無視ないし軽視するものであり、学園が今後も同種行為を反復することが容易に推認されることをも勘案すれば、学園の行為は、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。

## 8 年次有給休暇年度の始終期の変更について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

年休年度の始終期の一方的変更は、既得権である労働条件の変更であり義務的団交事項であるから、学園が4回にわたる団交申し入れを拒否したことには正当理由がなく、労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

年休日数、繰越日数は重要な労働条件と考えるが、年休年度の始終期の変更は年休日数を減ずるものではなく、職員に何ら不利益をもたらすものではないのであるから、義務的団交事項ではないと考える。

仮に何らかの意味で義務的団交事項になり得るとしても、事務職を含む職員の大多数が年休年度の始終期の変更を了解していること。同変更については職組に十分説明していること、職組からの団交申し入れは、学園が既に就業規則改定方針を確定した後になされたもので、その時点では団交を行っても上記改定を中止することはできない状況にあったこと、などから学園が団交に応じないことには正当理由がある。

### (2) 当委員会の判断

年休年度の始終期の変更は、年休日数自体に変更を来すものではなく、その限りにおいては不利益性の問題は生じないものと言える。

しかしながら、年休制度そのものが労働条件であることに加え、年休消化後に取得する病気休暇に関する昇給延伸措置を考慮し、組合員が年休年度の終期に年休取得せざるを得ない実情に鑑みれば(第2の3の(8)のカ)、年休年度の始終期の変更は、年休取得可能な時期の変更をも意味するものであって、年休日数と同様労働条件の一つと解するのが相当である。

また、年休年度の始終期日の変更に伴う移行時の取扱いについても多様な方法があり得るはずであり、かかる点においても労働条件の一つとして交渉事項であると思料される。

更に、学園は、職組の団交申し入れ時期、変更実施に関する多数職員の賛意及び職組に対する説明の実施について云々するが、本問題が労働条件の変更であることからすれば、これに反対する労働組合からの申し入れがあれば誠実に対処すべきところ、学園は、多数労働組合との協議の

みをもって年休年度の始終期の変更方針を確定し、その内容をもって既定方針とし、義務的団交事項でないとして職組との団交を拒否したのである（第2の3の(8)のエ、オ）。

よって、学園のかかる行為は、職組の団結権、団交権を軽視した労働組合法第7条第2、3号に該当する不当労働行為である。

#### 9 救済方法等について

申立人は、団交応諾命令等のほか全請求項目について、陳謝・誓約文の揭示及び手交を求めるが、当委員会は、学園が団交ではないものの事務折衝において一定の応答をしていること、職組の団交要求事項には団交事項として不適切な事項も含まれていたこと等を勘案して、主文のとおり救済をもって必要かつ十分と思料する。

なお、付言するに、当委員会は、職組の団交要求に対する学園の対応の不当労働行為の成否について、団交に先行する事務折衝での学園の対応も含めてその成否の判断を行ったところであるが、今後学園は、健全かつ安定的な労使関係確立のために、事務折衝の団交の準備的機能としての位置付けを認識し、組合から団交への移行が申し入れられた場合においては可及的に団交に移行し、団交の場での十分な協議を通して労使間の諸問題の解決を図るよう要請するものである。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、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7年12月22日

福岡県地方労働委員会  
会長 黒田慶三 ㊟