

命 令 書

再審査申立人 学校法人 倉田学園

再審査被申立人 香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 香川県大手前高松高等（中）学校教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和56年度冬期ボーナス（以下「本件冬期ボーナス」という。）についての団体交渉に学校法人倉田学園（「学園」という。）が応じなかったこと並びに学園が組合員X1（以下「X1」という。）及びX2（以下「X2」という。）に対し、職場離脱を理由とする訓告処分を行い、賃金カットをしたことが不当労働行為であるとして、同56年12月19日及び同57年2月10日に、それぞれ香川県地方労働委員会（以下「香川地労委」という。）に救済申立てを行った。
- 2 香川地労委は、同59年11月28日、①組合の本件冬期ボーナスに関する要求について団体交渉に応じること、②組合員X1及びX2に対する訓告処分の撤回及びバックペイを命じた。学園は、これを不服として、同年12月12日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

- 1 当事者
  - (1) 学園は、肩書地に所在し、同地に香川県大手前高等学校及び香川県大手前中学校を、香川県高松市室新町1166番地に香川県大手前高松高等学校及び香川県大手前高松中学校（以下これら高松市所在の2校を総称して「高松校」という。）それぞれ設置し、教育の事業を行っており、初審審問終結時（昭和58年11月4日）における教職員数は、126名（うち、高松校63名）である。
  - (2) 組合は、同52年9月10日高松校に勤務する教職員をもって結成された労働組合であり初審審問終結時における組合員数は25名である。
- 2 組合結成以降の労使関係の推移
  - (1) 学園は、Y1理事長（以下「Y1理事長」という。）及びY2高松校校長（以下「Y2校長」という。）への要請行動並びに紙筒闘争及びリボン闘争等を理由として、組合員X3（以下「X3」という。）に対し、同54年3月31日付けで教諭から常勤講師に降職する処分を行った。

(2) 学園は、同55年3月31日X3を講師の雇用期間満了を理由として雇止めとした。組合は、同年度冬期ボーナスに関する団体交渉について、学園が、学園の教職員でないX3が出席すること、開催場所が学校内であることを理由に学園が団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、同56年4月9日香川地労委に救済申立てを行った（同56年（不）第1号事件）。

同地労委は、同56年11月7日付けで、学園が、X3が出席すること、開催場所が学校内であることを理由として団体交渉を拒否してはならないこと等を命じた。

学園は、これを不服として再審査申立てを行ったが、当委員会は、同58年12月23日団体交渉拒否の点について、これを支持する命令を交付した。

学園は、東京地方裁判所に上記当委員会の命令の取消しを求める行政訴訟を提起したが、同地裁は、同63年7月27日請求を棄却し、東京高等裁判所は、学園の控訴を棄却し、さらに、最高裁判所も、平成2年10月25日の学園の上告を棄却した。

(3) 以上のとおり、組合結成から間もなく学園と組合は対立状態に陥ったが、本件申立て以後も学園と組合は厳しい対立関係が続いており、現在、当委員会に継続している不当労働行為事件は本件を含めて、10件に達している。

### 3 団体交渉について

(1) 学園と組合間の団体交渉協約について

昭和52年12月13日学園と組合間で、別紙1のとおり団体交渉についての協定書が締結されている。（疎乙第13号証）

(2) 小会議室の使用の経過と学園の方針

後記(3)の本件の団体交渉申入れに際して、両当事者間で争われた小会議室の使用の経過及び学園のこれに対する方針は次のとおりである。

同年9月の組合結成直後は、組合は、月2回ないし3回、職場集会の開催に当たって、高松校教頭Y3（以下「Y3」という。）に口頭または文書で学園の施設である小会議室の貸与を申し入れ、使用していた。

同53年1月17日以降、学園と組合は、小会議室等を組合が職場集会として使用することについて、施設利用の際に学園に提出する文書の様式等を含めて話し合いが続けられた。しかしながら、学校施設利用について、学園は許可性を主張し、組合は届出性を主張したため、同年6月中旬頃話し合いは不調となった。同年度以降も、組合は口頭又は届出書による申入れ等により会議室を使用してきたことに対して、学園は、学園の許可を得ておらず就業規則に違反するので、以後無許可使用を繰り返さないようにとする旨の警告書を組合に手交してきたが、香川県労委における審問において、高松校教頭補佐Y4（以下「Y4」という。）は職場集会のための小会議室使用は原則として許可しない方針である旨証言

している。

なお、小会議室は、日常、教職員の休憩室として、娯楽、食事、懇談等に使用され、また、組合の掲示板も設置されている。

(3) 本件冬期ボーナスに関する団体交渉申入れと回答

イ 組合書記長 X 4（以下「X 4」という。）は、同56年11月5日高松校の職員室において、Y 4に対し、本件冬期ボーナスにつき、団体交渉を同月15日までに開催するよう記載した要求書（以下「要求書」という。）を提出した。

なお、要求書には、①本件冬期ボーナスの算定ベースを同51年度の算定ベースに復元すること、②上記①の算定に基づき、3.1か月を要求すること、③Y 2校長との確約に従い、査定は行わないようにすることとの要求が掲げられており、団体交渉が開催できない場合は、要求についての回答と団体交渉が開催できない理由を文書にて組合あて回答するように付記していた。

ロ Y 4は、X 4に対し、要求書について同56年11月6日次の2点を主旨とする返答をした。

① 組合は、団体交渉終了後又は平行して、学園の許可を得ることなく、小会議室を使用して職場集会をすることがしばしばあったので、これを防止するため、団体交渉は校外で行う。

② 団体交渉についての協定書（疎乙第13号証）には、「当事者間で自主的に解決するよう努める」とあり、X 3は同55年4月1日以降雇止めにより高松校の教職員の地位をうしなっているから当事者に当たらないので、X 3が団体交渉に出席するのであれば、団体交渉に応じられない。

これに対し、X 4は、上記2点はいずれも団体交渉を拒否する正当な理由と認められないので、11月15日までに文書をもって要求に対する回答を出すか、団体交渉を開催するかを重ねて申し入れた。

なお、従来の組合と学園との団体交渉は、学園内で就業時間終了（午後5時15分）後通常2時間程度行われた。組合は、団体交渉の始まる前後から小会議室において、団体交渉の報告を兼ねた職場集会を開催し、団体交渉中、組合側交渉委員は会場から抜け出し、団体交渉の経過報告をしていた。また、同53年3月8日期末手当等の団体交渉が開催されたが、その経過報告の際、組合員は抗議のシュプレヒコールを行った。生徒の最終下校時刻は午後6時30分であった。

本件冬期ボーナスについての団体交渉の予備交渉が、後記(4)のとおり行われたが、学園から学校外の団体交渉場所の具体的な提案はなかった。また、X 3は、同55年9月から同57年10月にかけて組合の副執行委員長であった。

(4) 本件冬期ボーナスに関する予備交渉の状況

イ 組合からの団体交渉の申入れ

組合は、学園に対し、同56年11月16日、同月21日、同月26日に、それぞれ日を指定して本件冬期ボーナスにつき、団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。

ロ 学園からの団体交渉の申入れ

Y 4 は、同月27日組合執行委員長 X 5（以下「X 5 委員長」という。）に対し、本件冬期ボーナスにつき、次の事項を内容とする団体交渉を文書で申し入れた。

- ① 同56年11月 5 日付貴組合要求書（同56年12月支給ボーナスの件）について、団体交渉を行うよう申し入れます。
- ② ただし、(イ)右交渉に当たっては、X 3 を交渉の席に入れないこと  
(ロ)学園内における無許可集会等組合員による就業規則違反をおこなわないことを条件とします。

ハ 予備交渉の状況

11月28日午後 1 時50分ないし同 2 時30分ごろまで、X 5 委員長と Y 4 は、学園の同月27日付の団体交渉申入書について予備交渉を行った。学園は、その席で上記ロの②の(イ)、(ロ)記載の申入事項は団体交渉開催条件であるとし、この条件を組合が容認しないかぎり団体交渉に応じることにはできないという態度を取り続けた。

その後、組合は学園に対し、12月 3 日、同月 4 日に本件冬期ボーナスの団体交渉を開催するよう申し入れた。

(5) 学園の本件冬期ボーナスに対する回答

イ Y 4 は、X 5 委員長に対し、同月 4 日次の事項を内容とする回答書を手渡した。

- ① 「本件冬期ボーナスの算定ベースを同51年度の算定ベースに還元すること。」との要求には応じられない。
- ② 「上記の算定に基づき、3.1日月を要求する。」との要求には応じられない。
- ③ 「Y 2 校長との確約に従い、査定はおこなわないようにすること。」との要求には応じられない。

ロ X 5 委員長は、Y 4 に対し、同日イの回答に対して次の文書を提出した。

「昭和56年度冬期一時金は昭和56年11月 5 日に要求書が提出されてから、一度の団体交渉もなく今日に至っている。また、昭和55年度冬期一時金をめぐって、香川県労働委員会で争った団体交渉拒否事件の命令が昭和56年11月21日にでたにもかかわらず、学園はX 3 副委員長が交渉委員に入ること及び職場集会を組合が開催することを理由に団体交渉拒否を続けている。

よって、組合では先の申し入れ通り、団体交渉を重ねて申し入れる。

なお、団体交渉を開催することなく、一方的に、昭和56年12月 5 日に支払いを行った場合、組合は前渡金と理解し、受け取るが、今後も

団体交渉を要求する。」

なお、同55年度冬期ボーナスについては、組合が、「交渉なくして支給された場合、組合は前渡金として理解する」旨の文書を学園側に提出し、各組合員が同ボーナスを他の職員と同様に受領したところ、学園は、組合員の同ボーナス受領を根拠に前記2の(2)の香川地労委昭和56年（不）第1号事件において団体交渉応諾義務の不存在を主張したが、香川地労委、当委員会及び裁判所では採用されなかった経緯がある。

(6) 本件冬期ボーナスの支給

イ 本件冬期ボーナスの支給要件

高松校校長 Y 5（以下「Y 5 校長」という。）は、12月5日職員朝礼において次の2点を内容とする発言をした。

- ① 今日、ボーナスを支給する。
- ② 「全額としてではなく、前渡金である。」という者には、ボーナスは支給しない。

組合員は、同日午後1時ごろ本件冬期ボーナスを受け取りに事務所へ行った。事務室南側の窓に、次のような書面が貼付されていた。

本日の期末勤勉手当は前渡金ではありません。  
ご面倒ですが、全額支給であることの確認印を押してからお受け取りください。

昭和56年12月5日  
学 校 長

また、Z 1 事務員の机の上に、次のように書かれた確認印押印用紙（以下「確認書」という。）が置いてあった。

昭和56年12月5日

学校法人倉田学園理事長 Y 1 殿  
昭和56年12月支給の期末・勤勉手当を前渡金としてではなく、全額受領します。（以下略）

ロ 組合の本件冬期ボーナス仮払要求

(イ) X 5 委員長は、同日午後1時5分頃高松校の Y 6 事務長（以下「Y 6」という。）に対し、「前渡金として受け取る旨、学園に回答してある。確認書に押印しない組合員にも前渡金として支給してもらいたい。」と要求した。これに対し、Y 6 は、確認書に押印しない者への支給を拒否した。

(ロ) X 5 委員長は、同日午後1時10分ごろ Y 5 校長に対し、次の2点を内容とする抗議をし、前渡金として仮払いするよう要請したが、Y 5 校長はこれを拒否した。

- ① 条件付団体交渉を学園が主張する限り、妥結の見込みは遠い。今回に限って前渡金として支給しないということは納得できない。
- ② 非組合員には支給し、組合員には支給しないのは差別支給であ

る。

(ハ) その後同日、X 5 委員長は、Y 6 及び Y 5 校長に対し、再度、前渡金として支給して貰いたいと申し入れたが、Y 6 及び Y 5 校長はこれを拒否した。

(ニ) X 5 委員長は、同日 7 日職員室において高松校教頭補佐 Y 7（以下「Y 7」という。）に対し、本件冬期ボーナスにつき、次の事項を含む仮払要求書を提出した。

① 支払期日 同56年12月15日まで

② 支払金額（本俸＋諸手当（交通・住宅を除く）×2.5

(ホ) 組合は、同月11日学園に対し、同月14日に本件冬期ボーナスの団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。

#### ハ 組合員への支給

X 5 委員長は、同月19日 Y 4 に対し、「12月21日に、組合は確認書に判を押して受け取ることにしましたから、支払いの準備をお願いします。」と口頭で申し入れ、その時にも、今後、本件冬期ボーナスに対する団体交渉の要求をする旨、念を押した。

組合員は、同月21日確認書に押印をして、本件冬期ボーナスを受け取った。

#### ニ 組合の団体交渉要求

組合は、同日学園に対し、本件冬期ボーナスを主たる内容とする団体交渉を文書で申し入れるとともに、誠意ある団体交渉開催の要求を行った。

組合は、学園に対し、同57年1月7日、同月14日及び同月20日に、それぞれ、本件冬期ボーナスを主たる内容とする団体交渉を文書で申し入れた。

これに対し、学園は、組合員が本件冬期ボーナスを全額受領したので、問題は解決済であるとして団体交渉に応じなかった。

#### 4 組合執行委員 X 1 及び X 2 の訓告処分及び賃金カットについて

##### (1) 模擬試験の成績会議

進学対策委員長の Z 2（以下「Z 2」という。）は、同56年12月15日高校2年生を対象とした第4回模擬試験の成績会議（以下「成績会議」という。）を同月17日午後2時15分から開催すること、出席すべき範囲は高校2年生の担任、副担任、各教科主任（社会科を除く。）及び進学対策委員と定めた起案書を学園に提出した。

Y 5 校長は、これを採用して起案書のとおり成績会議を開催することに決定した。

##### (2) X 1 及び X 2 の有給休暇の申請

イ 組合の執行委員 X 6（以下「X 6」という。）及び組合員の X 7（以下「X 7」という。）の両名は、同月15日組合員等と学園との間で争われている X 5 委員長他2名の地位保全仮処分事件等の裁判が同月17

日高松地方裁判所においておこなわれるため、当該裁判を傍聴する目的で、有給休暇承認申請書（以下「年休届け」という。）を学園に提出した。

裁判の傍聴については、組合は、従来、授業に支障を来さないようにするため、年休届けを提出して午前中だけ授業がある組合員が午前の授業を行った上で、午後に裁判の傍聴をするようにしていた。裁判の傍聴者数については、学園が、同54年度初め、組合に一日に年休届けを出す者を最大5名にしてほしいと申し入れたのに対し、組合は最低5名は必要だとして組合員5名を裁判の傍聴に行かせることとした。

ロ 同月16日職員朝礼の前後に、X1及びX2の両名は、裁判を傍聴する目的で、年休届けをそれぞれ職員室のY3の机の上に置いた。

なお、両名は、上記イの裁判のうち高松地方裁判所昭和54年(㊦)第41号リボン着用禁止等仮処分事件の債務者である。

### (3) 年休の時季変更をめぐる応酬

イ 同月16日職員朝礼の後、Y4は、Y7からX1、X2の年休届けを受け取り、このことをY5校長に報告したところ、同校長は、成績会議に両名の出席が必要であることを理由に、Y4に対し、両名へ時季変更権の告知をすることを命じた。

なお、X1及びX2は、高校2年生の副担任であった。

ロ 同日二校時（午前9時50分から同10時40分まで）ごろ、Y4は職員室のX2の席へ行き、「年休を変更してください。」と言った。それに対し、X2が理由を尋ねると、Y4は、「御承知のように、成績会議がありまして、あなた、副担任だから。」と答えた。

ハ 同日四校時（午前11時50分から午後0時40分まで）ごろ、Y4は、X1にも「成績会議があるから変更してください。」と言った。

ニ 同日昼休みに、X1、X2は、職員室でY4に対し、X1が「先ほどから言われる変更してくださいという言葉は、単なる要望であるのか、時季変更権を行使するという命令であるのか。」と尋ねると、Y4は、「どっちでもいい。」と答えた。さらに、X1が「命令なら従う。」と述べると、Y4は、「あなた教師であるならば、自分で判断しなさいよ。」と答えた。

### (4) X8及びX9の年休申請と年休届けの返還

イ 上記(3)ニの問答の後で、X1は、組合の執行委員X8（以下「X8」という。）及び組合員のX9（以下「X9」という。）に対し、自己及びX2の代わりに年休届けを出してくれと頼んだ。X8は、裁判傍聴を理由として、自己及びX9の年休届けを学園に提出した。

ロ 同日六校時（午後2時15分から午後3時5分まで）ごろ、Y4は、X8に対して、「5人も休むようになっておるから、お返しします。」と言って、X8及びX9の年休届けを返した。

5人とはZ2、X6、X7、X1及びX2を指していた。

- ハ 学園には半日年休の制度がなく、1日年休の制度をとっているので、1日年休をとって午前中仕事をするのは労働奉仕となり、学園は労働基準監督署の指導により、そのような労働奉仕は認めないことから、翌17日午前8時27分ごろ、X1が職員室の自席に着いていたところ、Y4がそばに来て、「年休が出ておるのに、授業するんな。」と言い、さらに、「学校では、そういうものを認めてないんですよ。」と言った。
- ニ Z2は、同日職員朝礼が始まる前、Y4に対し、年休申請の撤回を申し出、Y4はこれを認めて、Z2に年休届けを返した。その直後、組合の執行委員X10（以下「X10」という。）が、当日、年休をとる旨の年休届けをY4に提出した。Y4は、その場で、学園の教務主任Y8に対し、職員室にある教務の黒板に「Z2」とあるのを「X10」に変更するよう指示した。
- その結果、黒板には記載の順序は明らかではないが、X10、X7、X1、X2、X6（年休）と書かれた。

(5) 裁判の傍聴

- イ X1、X2及びX10の3名は、同日午前中授業を行い、午後、上記(2)記載の裁判を傍聴するため下校して、高松地方裁判所で、午後2時ごろから約2時間行われた同裁判を傍聴し、Y5校長も同裁判を傍聴した。
- ロ Y7は、同日午後遅くにY4の机上にあったX1、X2の年休届を見て、出勤簿のX1、X2の17日欄に、それぞれ「年休」のゴム印を押した。
- なお、学園の出勤簿における年休の整理は、管理者の承認印のある年休届けに基づいて行うことになっていた。

(6) 訓告処分と賃金カット

- イ X1、X2の両名は、同57年1月12日Y4から昼休みに校長室に行くよう指示され、両名が校長室へ行くと、Y5校長とY4がおり、Y5校長は、両名に対し、「同56年12月17日、当校による「年休の時季を変更せよ」との指示に違反して、無許可で午後より職場を離脱し、勤務を怠ったことは、就業規制第68条第5号、第8号及び第9号に該当するので訓告処分にする。」旨の訓告処分書を手交した。
- そこで、両名は、Y5校長に対し、職員室の教務の黒板に年休者としての名前が書いてあったことや、年休届けの用紙が返されていないこと及びY4との前記のやりとりを話し、年休は認められているので、もう一度考え直してほしい旨述べたが、Y5校長は聞き入れなかった。
- また、X1は、Y4に対し、自己及びX2が提出した年休届はどうなっているのか、今まで、時季変更権が行使される場合は、年休届けが申請者に返されていたが、今回、自己及びX2に返されていない旨述べると、Y4は、両名の年休届けは、自分が保管していると述べた。



学園は、その後、X 1、X 2 両名の年休届けを廃棄したとして本件審査には提出していない。

ロ また、X 1、X 2 は、処分の後、出勤簿の両名の同56年12月17日の欄を見たところ、「年休」印の上に白い紙が貼られ、「年休」印が消されていた。

ハ 学園は、同57年1月21日1月分の給与からX 1については2,200円を、X 2については1,952円を、それぞれ減額して支給した。

組合は、減給理由について、高松校会計担当の事務員に尋ねたところ、前年の12月17日に職場離脱した件で、それぞれ2時間分の賃金をカットしたとの回答を得た。

なお、この年休事件に関して、後日、労働基準監督署から、学園に対し、X 1、X 2 両名の同57年1月21日の給与支給日に減額した金額について、支給するよう是正勧告が出されている。

しかし、学園は、当該賃金カット分を再審査問最終時現在、支給していない。

5 高松校の就業規則中関係部分は別紙2のとおりである。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 組合の救済の申立資格について

学園は、組合の救済申立資格について次のとおり主張する。

高松校の生徒指導主事及び進路指導主事を学園が中間管理職として位置づけ、人事面での意見具申、勤務評定、労働関係に関する計画、方針についての機密事項に接せしめていること等からみて、両主事は、使用者の利益を代表する者であり、組合はその規約において両主事に対して組合員資格を認め、現実にも、組合加入させているので、組合は労働組合法第2条ただし書第1号に該当する。

したがって、組合は、救済の申立資格を欠くものであるから本件救済申立ては却下されるべきである。

そこで、この点について判断する。

高松校の生徒主事または進路指導主事が、その職務内容からみて、雇入れ解雇昇進若しくは異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者又は使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接する監督的地位にある労働者その他学園の利益を代表する者であると認めるに足りる具体的資料の提示は学園からなされておらず、上記学園の主張は採用できない。

#### 2 本件冬期ボーナスに関する団体交渉拒否について

(1) 学園は、団体交渉拒否の理由について次のとおり主張する。

学園とX 3とは雇用関係がなく、X 3は協定書(疎乙第13号証)の「当事者」に該当しないからX 3を交渉委員とすることはできないので、X 3を交渉委員とする団体交渉を拒否しても不当労働行為には当たらない。

また、団体交渉の場所として企業施設を提供するかどうかについては

使用者の許可又は労使間の協定が必要である。本件の場合、学園が校内での団体交渉を行うと、組合による小会議室の無断使用、それに伴う生徒及び一般職員への影響、職場秩序の混乱の危険があると判断し、団体交渉の場所として校外の場所を提案したものであって、協定書にも予備交渉で団体交渉の場所を協議するとあり、遠隔地でない限り何ら不当ではない。

そこで、この点について判断する。

前記第2の3の(1)で認定した協定書中「当事者」とは、学園と組合を指すものと解され、国体交渉において、労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者が交渉委員になり得ることは、労働組合法第6条の規定に照らして明らかであるところ、X3は、昭和55年9月から同57年10月にかけて組合の副執行委員長であるから、組合の代表者として交渉委員となり得ること、X3が副執行委員長でなくなっても、学園との雇用関係の有無にかかわらず組合の委任を受けた者は交渉委員となり得るので、いずれにしてもX3が交渉委員となることを忌避することは許されず、学園の主張は採用できない。

また、前記第2の3の(3)で認定したとおり、これまで組合は、団体交渉時に小会議室において職場集会を開催し、組合員がシュプレヒコールを行ったりしていることが認められるが、生徒のほとんどいない就業時間終了後のことであり、教育上又は施設管理上大きな支障があったとは認められず、そのほか校内で団体交渉を行った場合、教育上又は施設管理上の支障になるとの具体的な事実の疎明がないことから、校内で団体交渉を行った場合の支障についての学園の主張には疑問があり、また、学園は、組合が団体交渉時に小会議室を使用した場合の生徒及び一般職員への影響、職場秩序の混乱を防止又は軽減するための措置について組合と協議することもなく、一方的に上記学園主張のような理由で校外での団体交渉に固執することは正当なものとは言えず、学園の主張は採用できない。

以上のとおり、団体交渉委員及び団体交渉場所について学園が主張した理由は、団体交渉を拒否する正当な理由とは言えない。

したがって、これが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

(2) 学園は、被救済利益について次のとおり主張する。

組合員各人が「前渡金としてでなく、全額受領する」旨の確認書に押印して本件冬期ボーナスを受領したものであって、組合は前渡金として受領するという従来の意思を撤回している。したがってこの問題は既に解決済であり、被救済利益はない。

そこで、この点について判断する。

前記第2の3の(5)、(6)で認定したとおり、①学園が確認書への押印を本件冬期ボーナスの支払いの条件とした後も組合は、再三にわたり前渡

金として仮払いするよう要求したこと、②組合が確認書に押印して受け取る旨告げた際にも、本件冬期ボーナスについて団体交渉を行う旨学園側に告げていること、③組合は、同56年12月21日に本件冬期ボーナスを受け取った後も学園に対して団体交渉を申し入れていること、④組合は本件冬期ボーナスの要求について同56年11月5日付け団体交渉の申入れ以降繰り返し団体交渉を申し入れているにもかかわらず、学園は自らの主張に固執してこれに応じないまま、同年12月5日に本件冬期ボーナスを支給したこと、⑤前年度の冬期ボーナスについても、各組合員は前渡金として同ボーナスを受領していることなどの経緯が認められる。

これらの経緯から判断すると、本件冬期ボーナスの受領は、学園が団体交渉を拒否し、早期交渉妥結の可能性が期待できず、学園が、一方的に確認書に押印しない以上本件冬期ボーナスを支給しないとする状況下で、組合が、やむなく引き続き本件冬期ボーナスに対する団体交渉を要求することを告げた上で、組合員が確認書に押印し受け取ったものであり、これをもって、「全額支給である」ということについて組合が了承したとは言えず、また、「組合が前渡金として受領するという従来の意思を撤回した」とは言えない。

よって、学園の主張は採用できない。

### 3 組合の執行委員X1及びX2の訓告処分及び賃金カットについて

#### (1) 学園は、時季変更権の行使について次のとおり主張する。

従来から年次有給休暇の時季変更権については、「変更してください。」との表現で行使されており、X1、X2両名に対する年次有給休暇の時季変更権も「変更してください。」との表現で行使された。また、X1、X2両名らは、他の組合員とともに、Y4に命令か要請かと詰め寄ったが、命令であることは自明であるので、その際にもY4は「変更してください。」との趣旨を一貫して述べたものである。

なお、Y7が、X1、X2両名の出勤簿に「年休」のゴム印を押したことについてはY7の過誤による押印である。

そこで、この点について判断する。

本来、使用者が時季変更権を行使するときは、年次有給休暇の請求者に対し、明示的、かつ、明確に告知しなければならない。

しかしながら、前記第2の4の(3)で認定したとおり、X1、X2両名がY4に、時季変更権の行使をしたか否かの確認を求めたのに対し、Y4は、「どっちでもいい。」と述べ、その際、X1が、ことさら「命令なら従う。」とまで言っているにもかかわらず、時季変更種を行使したものであることを明言しなかったことが認められるので、時季変更権行使の告知がなされたものとは認められない。

また、前記第2の4の(4)、(5)の口で認定したとおり、昭和56年12月16日、X8が、X1、X2両名の代わりに、自己及びX9両名の年休届を提出したところ、Y4は「5人も休むようになっておるから、お返しし

ます。」と言って、年休届を返却したが、この5人の中にX1、X2が含まれていたと認められること、翌日Y4がX1に対して「年休が出ておるのに、授業するんな。」と発言したこと、職員室にある教務の黒板に年休をとる職員としてX1、X2の名前が書かれていたこと、Y7がY4の机の上にあったX1、X2の年休届けを見て年休のゴム印を押したこと等から判断すると、X1及びX2の年次有給休暇の取得は有効に成立していたと言わざるを得ない。

なお、以上の経緯からみて、Y7がX1、X2両名の出勤簿に「年休」のゴム印を押したことはむしろ自然であり、過誤とは認められない。

よって、学園の主張は採用できない。

(2) 学園は、訓告処分及び賃金カットについて次のとおり主張する。

学園は、X1、X2両名の年次有給休暇申請に対して時季変更権を有効に行使し、かつ、これが有効であると信じていたから、上記変更を無視したとして両名を訓告処分に付し、賃金をカットしたものであり、何ら不当労働行為には当たらない。

そこで、この点について判断する。

①X1及びX2の年次有給休暇の取得が有効に成立していたことについては、上記(1)で判断したとおりであるが、前記第2の4の(6)で認定したとおり、学園は、X1、X2両名の年休は認められている旨の弁明について何ら調査を行うこともなく本件訓告処分及び賃金カット(以下「本件処分等」という。)を実施していること、②本件処分等の理由とされているX1及びX2の職場離脱は、前記第2の4の(5)で認定したとおり、両名が組合活動として行った組合員等と学園との間の裁判の傍聴であったこと、③前記第2の2で認定したとおり、学園と組合の間では組合結成以来労使紛争が多発し、学園は組合が行う組合活動に対して処分等を繰り返し行い、それら処分等の撤回を求める組合と激しく対立してきたことが認められる。

これらを総合して判断すると、本件処分等は、学園が、組合の執行委員である両名が正当な組合活動として組合員等と学園との間の裁判を傍聴していたことを嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入であるというべきである。

したがって、これが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、学園の主張はいずれも理由がなく、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成9年7月16日

中央労働委員会

会長 山口 俊夫 ⑩

「別紙 略」