

埼玉、平 7 不 7、平9.12.11

命 令 書

申立人 全労協・全国一般東京労働組合埼玉支部
ワタナベ学園関連分会

被申立人 学校法人ワタナベ学園

主 文

- 1 被申立人は、組合員 X 1 及び元組合員 X 2 に対して行った平成 7 年 6 月 1 日付けの学園本部管理課への異動命令を撤回し、X 1 を埼玉社会体育専門学校の教員に復職させなければならない。
- 2 被申立人は、組合員 X 3 を越谷保育専門学校附属吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務に従事させなければならない。
- 3 被申立人は、組合員 X 4 を越谷保育専門学校附属みさと団地幼稚園に幼稚園教諭として復職させなければならない。
- 4 被申立人は、申立人と賃金及び一時金について交渉するに当たって、申立人に対して交渉に必要な関係資料を提示し、その根拠を具体的に説明するなど誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対し、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（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること。）。

記

平成 年 月 日

全労協・全国一般東京労働組合埼玉支部ワタナベ学園関連分会
分会長 X 7 殿

学校法人ワタナベ学園
理事長 Y 1

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) 組合員 X 1 及び元組合員 X 2 に対して、平成 7 年 6 月 1 日付けで、学園本部管理課への異動命令を行ったこと。
- (2) 組合員 X 3 を、平成 7 年 4 月から越谷保育専門学校附属吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務に従事させなかったこと。
- (3) 組合員 X 4 を、平成 7 年 4 月から越谷保育専門学校附属みさと団地幼稚園に幼稚園教諭として復職させなかったこと。
- (4) 貴組合との平成 7 年度賃金及び夏季一時金についての団体交渉に当た

って、関係資料の提示及び具体的説明を行わず、誠実に対応しなかったこと。

6 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

- (1) 申立人全労協・全国一般東京労働組合埼玉支部ワタナベ学園関連分会（以下、「組合」という。）は、平成元年6月25日、越谷地域労働者連合組合の支部として学校法人ワタナベ学園（以下、「学園」という。）の職員約40名で結成された。
- (2) 平成4年4月1日、組合は自治労埼玉県本部（以下、「自治労県本部」という。）の傘下に入り、組合の名称を自治労・越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部とした。
- (3) 平成7年9月7日、組合は全労協・全国一般東京労働組合（以下、「全労協全国一般」という。）に加盟し、平成7年12月16日に臨時大会を開催して、正式に自治労・越谷地域労働者連合組合から脱会するとともに上部団体を全労協全国一般とすることを決議した。また、組合の名称を全労協・全国一般東京労働組合埼玉支部ワタナベ学園関連分会とし、主たる事務所を肩書地に変更することを決定した。本件申立時の組合員数は約10名である。
- (4) 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あり、越谷保育専門学校、ワタナベ学園調理師専門学校、千葉福祉専門学校及び埼玉社会体育専門学校（以下、「体育専門学校」という。）の4つの専門学校を設置し、さらに、越谷保育専門学校付属吉川幼稚園（以下、「吉川幼稚園」という。）、越谷保育専門学校付属幼稚園（以下、「付属幼稚園」という。）、越谷保育専門学校付属みさと団地幼稚園（以下、「みさと団地幼稚園」という。）、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7つの幼稚園を経営している。

本件申立時の職員数は約90名である。

以上の事実は、甲第32号証、学園の登記簿謄本等により認定する。

2 組合結成から本件申立てまでの労使関係

- (1) 平成元年6月25日に組合が結成されて以降、平成7年9月11日の本件申立時までの間に埼玉県地方労働委員会（以下、「当地労委」という。）に対し、次のとおり6件の不当労働行為救済申立てと6件のあっせん等の調整の申請があった。

ア 平成元年7月1日、団体交渉応諾を調整事項として組合からあっせんの申請があった（埼地労委平成元年（調）第9号事件）。

また、同日、学園の団体交渉拒否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組合から不当労働行為救済申立てがあった（埼

地労委平成元年（不）第4号事件）。

なお、両事件は、平成元年12月2日、当地労委において和解協定を締結するに至り終了した。

イ 平成2年5月19日、上記の和解協定の遵守及び誠実な団体交渉の実施を調整事項として組合からあっせんの申請があった（埼地労委平成2年（調）第2号事件）。

また、同日、学園が和解協定を履行しないこと及び団体交渉で主張の根拠を具体的に説明しないこと等は不当労働行為であるとして組合から不当労働行為救済申立てがあった（埼地労委平成2年（不）第3号事件）。

なお、両事件は、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託し、それぞれ終了した。

ウ 平成3年5月14日、学園が平成3年度の賃金協定を履行しないこと及び権限のある者が団体交渉に出席しないこと等は不当労働行為であるとして組合から不当労働行為救済申立てがあった（埼地労委平成3年（不）第4号事件）。

同事件について当地労委は、平成4年12月28日、学園に対し、可能な限り理事長が出席し、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、学園は、平成5年1月12日、当該命令について中央労働委員会（以下、「中労委」という。）に再審査申立てを行った（中労委平成5年（不再）第3号事件）。

エ 平成4年2月29日、学園が吉川幼稚園の職員の勤務形態の変更等について団体交渉に応じないことは不当労働行為であるとして組合から不当労働行為救済申立てがあった（埼地労委平成4年（不）第1号事件）。

同事件について当地労委は、平成4年11月27日、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。

オ 平成4年10月14日、学園が賃金交渉に経理資料を提示しないこと等は不当労働行為であるとして組合から不当労働行為救済申立てがあった（埼地労委平成4年（不）第3号事件）。

同事件について当地労委は、平成6年2月14日、学園に対し、経理資料を提示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。その後学園は、平成6年3月1日、当該命令について中労委に再審査申立てを行った（中労委平成6年（不再）第8号事件）。

カ 平成5年3月9日、学園本部移転に伴う勤務地の変更等についての団体交渉の促進を調整事項として組合からあっせんの申請があった（埼地労委平成5年（調）第2号事件）。

同事件は労使双方があっせん案を拒否したため、平成5年4月22日、

あっせん打切りとなった。

キ 平成5年3月22日、平成4年度を調整事項として組合からあっせんの申請があった（埼地労委平成5年（調）第3号事件）。

同事件は労使双方の主張の対立が大きく、平成5年7月23日、あっせん打切りとなった。

ク 平成5年8月2日、夏季一時金を調整事項として組合からあっせんの申請があった（埼地労委平成5年（調）第7号事件）。

同事件は労使双方の主張の対立が大きく、平成5年11月11日、あっせん打切りとなった。

ケ 平成6年3月10日、学園が冬季一時金の交渉に応じないのは不当労働行為であるとして組合から不当労働行為救済申立てがあった（埼地労委平成6年（不）第1号事件）。

同事件は自主的に団体交渉で協定が成立したとして、平成6年5月9日に申立てが取り下げられた。

コ 平成7年8月2日、夏季一時金を調整事項として組合から調停の申請があった（埼地労委平成7年（調）第10号事件）。

なお、同事件は学園が調停に応じられないとしたため、平成8年3月14日に調停打切りとなった。

- (2) 平成4年4月1日、組合は自治労県本部の傘下に入り、その指導を受けることとなった。学園も労使間の懸案解決のために自治労県本部の幹部と話し合いをする機会を持つようになった。
- (3) 平成5年秋、学園のY1理事長（以下、「理事長」という。）と自治労県本部のX5副委員長との間で過去の賃上げや一時金要求について解決がなされた。
- (4) 平成6年1月、自治労県本部の提案と指導の下に労使協議会が開催され、同年4月までの間に9回開催された。理事長及び自治労県本部役員はオブザーバーとしての役割であったが、自治労県本部役員は毎回、理事長もほぼ毎回、この会議に出席した。なお、当時の組合代表のX6（以下、「X6」という。）は労使協議会には出席しないとの労使の約束によりすべての労使協議会に出席しなかった。
- (5) 平成6年1月から4月にかけての労使協議会では、平成6年以前の賃上げや一時金の問題も議題となったが、そのほとんどは平成6年春の人事異動の問題に費やされた。そして、平成6年4月9日の第9回労使協議会で、組合員X3についての異動の問題が決着し、平成6年度春の人事異動の問題はすべて解決となった。
- (6) 労使協議会は、通常午後5時ころから開かれたが、毎回、会議は長時間に及び、終了の時刻が午後10時、11時、時には深夜の午前2時ということもあった。
- (7) 自治労県本部は当初、労使協議会について、労使が協力して学園の発展を考えていく場、労使の信頼回復の場として考え、設置を提案したも

のであったが、実際には団体交渉の代わりとなってしまう、労使協議会が開催されていた期間中は団体交渉は一度も行われなかった。

- (8) 平成6年の夏、中労委は中労委平成5年（不再）第3号事件と中労委平成6年（不再）第8号事件について和解の勧告をし、中労委の場で和解の話合いが同年夏から冬にかけて行われた。
- (9) 平成6年10月から11月にかけて、中労委での和解に合わせ労使協議会が2回開催され、不当労働行為再審査事件に係る問題以外の問題についても労使間で協議された。
- (10) 平成7年1月5日、組合、自治労県本部及び学園は中労委においてこれまでの労使の懸案事項について全面的に和解し、和解協定を締結した。その後、労使は共に食事をし、記念撮影も行った。
- なお、和解協定書の主な条項は次のとおりであった。

和解協定書

学校法人ワタナベ学園（以下甲とする）、自治労・越谷地域労働者連合組合ワタナベ学園関連支部（以下乙とする）及び自治労埼玉県本部（以下丙とする）は、中労委平成5年（不再）第3号及び同6年（不再）第8号事件について、中央労働委員会の立合いのもとに和解することとし、下記のとおり協定する。

記

- 第1条 4、甲は賃金交渉に当たって、乙に対し関係資料に基づき、その根拠を具体的に説明するなど、誠実に交渉に応ずることとする。
- 第5条 甲が支給する賃金については下記のとおり合意する。
- 1、平成6年度の賃金については、平成5年度の現行賃金ベースに5%を上乗せする。なお、これにより平成6年度の差額については平成6年内に支給されたことを確認する。
 - 2、乙は甲に対して平成4年度及び平成5年度の賃金については全て解決したものとし、これ以上、差額は請求しない。
 - 3、平成7年4月1日からの賃金については本合意成立後2月末までにそのアップ率について甲、乙双方協議し、解決する。
- 第7条 1、甲は、乙の組合員に対する労働条件の処遇にあたって、他の従業員と対等とする。
- 2、甲は、今後の労使問題に関しては丙の意見を尊重し甲、乙双方円満なる関係の構築に努力する。
- （その他の条項は、省略）

- (11) 上記和解協定締結に併せて、労使双方は中労委及び裁判所に係属していた事件をすべて取り下げたが、中労委平成6年（不再）第8号事件のうち、初審埼玉地労委平成4年（不）第3号事件命令主文第1項「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。」については、組合がこの初審命令を放棄する旨の上申書を提出し、それに基づき中労委が初審命令を取り消すことにより解決することとなった。そして平成7年7月19日、中労委は組合から上申書が提出されたことから、上記初審命令主文第1項部分を取り消した。

(12) 平成7年1月31日、X6と理事長との間で、「平成7年1月31日付けでX6は学園を退職するとともに組合を辞める。学園は自治労県本部と協力して新規労働組合の結成に努める。」などとした覚書が交わされ、同日、X6は学園を退職した。

(13) X6の退職は、これまで引き続く労使紛争が理事長対組合代表X6という構図にあり、自身が身を引くことにより労使の正常化を図ろうとしたものであった。

なお、X6の退職については、自治労県本部の役員にはX6から事前に相談があったが、組合員には特に事前の話はなかった。

(14) 平成7年4月ころ、労使間では新規労働組合の結成の問題のほか本件申立事項でもある3件の配置転換、賃上げの問題等が再燃あるいは発生していた。

(15) 学園はこれらの問題について、組合の上部団体であった自治労県本部を相手に協議等を進め、組合からの団体交渉の申入れには応じなかった。そのため、組合は、自治労県本部に対し主張を述べ、自治労県本部から組合の申張に対する学園の考えを聞くという状況であった。

(16) 平成7年5月22日、自治労県本部は中労委で労使が和解したにもかかわらず、一向に労使の溝が埋まらないとして、学園及び組合に対し、これが受諾されない場合は調整を打ち切るとし、次の内容の最終勧告書を提示した。

「1. 組合は6月1日付けで社会体育専門学校の2名の学園本部管理課への異動を受け入れる。

2. 学園は7月1日付けでX4を幼稚園事務職へ異動する。

3. 労使は6月1日、ユニオンショップに基づく従業員組合を結成する。当分の間、県本部副委員長X5が同従業員組合の委員長を兼ねる。

4. 労使は平成7年度の賃金アップ率について、6月末日までに協議し、解決する。」

(17) 上記最終勧告書に対し、組合は、平成7年5月24日、最終勧告書の4項目を合わせて受諾すると回答したが、学園は、平成7年5月25日、3項目は受け入れるが、ユニオンショップの項目については、現状から受入れは無理として受諾を拒否した。

(18) 平成7年6月15日、学園と組合とで団体交渉が再開された。

- (19) 平成7年6月16日、自治労県本部は、もはやこれ以上和解絡みの調整に時間を費やすことは無意味であり団体交渉の妨げにすらなるとして、調整の打切りと自主的な団体交渉の実施を労使双方に通告し、学園の労使関係から身を引いた。
- (20) 平成7年6月ころから組合は、各種学校専修学校関係労働組合連絡協議会（以下、「各専労協」という。）と接触を持つようになり、また、その役員を通じ、全労協全国一般の支援を受けるようになった。
- (21) 平成7年6月28日、組合が各専労協と連名で要求書を学園に提出したが、学園は翌29日、「各専労協については承知していないので団体交渉は受けられない。」と組合に回答した。そのため組合は、翌30日に改めて組合単独で交渉の申入れをして平成7年7月7日に団体交渉が行われた。
- (22) また、平成7年8月30日の団体交渉に、組合員のほか、全労協全国一般の役員も組合の委任状を持って出席したが、このことに対し学園は、事前の予告もなく組合員以外の者が出席したとして、次回9月8日に開催予定の団体交渉を中止した。
- (23) 平成7年9月11日、組合は、本件申立てを行った。

以上の事実は、X 1 証言（第 1 回審問）、Y 2 証言（第 2 回審問及び第 3 回審問）、Y 3 証言（第 4 回審問及び第 5 回審問）、X 5 証言（第 7 回審問）、Y 1 証言（第 9 回審問）、甲第 1 号証、同第 2 号証、同第 5 号証、同第 7 号証、同第 8 号証、同第 13 号証ないし同第 16 号証、同第 21 号証、同第 38 号証、同第 42 号証、同第 43 号証、乙第 2 号証ないし同第 4 号証、同第 6 号証、同第 7 号証の 3 ないし同第 8 号証の 3、同第 13 号証、同第 14 号証、同第 16 号証等により認定する。

3 X 1 と X 2 の人事異動

- (1) X 1（以下、「X 1」という。）は、昭和63年4月1日、学園の体育専門学校に教員として採用された。
- (2) X 1 は、平成元年6月25日の組合結成時から組合に加入し、本件申立時は分会長（委員長）であった。
- (3) X 1 及び組合員 X 2（以下、「X 1 ら」という。）の人事異動が問題となった平成7年4月当時の体育専門学校の専任の教職員は5名で、そのうち4名が組合員であった。
- (4) 体育専門学校は、2年制であるが、平成5年度以降の生徒数は次のとおりであった。

平成5年度	1年生60名、	2年生43名、	合計103名
平成6年度	同 47名、	同 55名、	同102名
平成7年度	同 16名、	同 45名、	同 61名
平成8年度	同 0名、	同 13名、	同 13名

- (5) 平成7年3月11日、理事長は自治労県本部の X 5 副委員長に対し、体育専門学校の生徒の減少を理由として、平成7年4月1日付けで同校に

- 勤務する組合員2名を学園本部管理課に配置転換したい旨を通知した。
- (6) 平成7年3月20日、理事長は体育専門学校の5名の教職員全員を集め、2名の配置転換が必要なことを説明した。
 - (7) 平成7年3月28日、理事長は自治労県本部のX5副委員長に対し、X1らの学園本部管理課への異動を打診した。
 - (8) 平成7年4月5日、組合はX1らの人事異動について団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開かれなかった。
 - (9) 平成7年4月6日、X1らは学園から学園本部管理課へ異動するよう指示を受けた。
 - (10) 平成7年4月15日、学園はX1らに対して辞令を交付する旨を通告した。学園はX1らに対して、「人事異動に従わず、何の仕事をするつもりか。」と述べ、これに対して、両名が「我々は教員ですから、授業をします。」と答えたところ、学園は、「X1、X2には授業はさせない。」と通告した。
 - (11) 平成7年5月16日、学園は組合に対し、文書で、「体育専門学校所属の2名が学園本部異動辞令を拒否している現状であり、平成7年度の就労体制ができない状況にある」ことを理由に平成7年度の賃金・賞与等の話し合いを拒否することと団体交渉は自治労県本部と行うと回答した。
 - (12) 平成7年5月22日、学園は自治労県本部に対して、平成7年5月23日付けで異動辞令拒否者2名について解雇する旨を通知した。
 - (13) 平成7年5月22日、自治労県本部は、中労委で労使が和解したにもかかわらず、一向に労使の溝が埋まらないとして、学園及び組合に対し、これが受諾されない場合は調整を打ち切るとし、最終勧告書を提示した。
これに対し、組合は、平成7年5月24日、最終勧告書の4項目を合わせて受諾すると回答したが、学園は、平成7年5月25日、3項目は受け入れるが、ユニオンショップの項目については、現状から受入れは無理として最終勧告書の受諾を拒否した（前記2(16)及び(17)）。
 - (14) 平成7年6月1日、X1らは配置転換命令拒否を理由に解雇される危険を避けるために、学園本部管理課へ異動し、就労することを文書にて学園に通知した。そして併せて、この人事異動については争うとした。
 - (15) 平成7年6月7日、学園は組合に対し、X1らが「人事異動について争う。」と言う限り話し合いができないと団体交渉を拒否し、団体交渉はあくまでも自治労県本部と行うと通知した。
 - (16) 平成7年6月12日、理事長が口頭でX1らに対して、6月13日から学園本部に就労するように述べて、6月1日付けの辞令書を交付した。
 - (17) 平成7年6月13日、X1らは異議を留保しつつ学園本部管理課にて就労を始めた。
 - (18) X1らの学園本部管理課での勤務場所は非組合員である他の学園本部の職員とは別の部屋であった。そこはX1らが移るまでは掃除用具が置かれており、X1らは掃除用具を片付けて各自の机を運んだ。

- (19) 学園本部管理課への異動に当たって学園が示したX 1らの業務は次のとおりであった。
- 「1. 本部、各専門学校、各幼稚園及び学園関連の建物、土地、施設、設備等の維持・補修に関する事項。
 2. 上記1の清掃美化及び環境の整備に関する事項。
 3. 本部、各専門学校、各幼稚園及び学園関連の行事等の整備、清掃美化、整理等に関する事項。
 4. 体育専門学校における実技指導（専門分野を重視）に関すること。
 5. ワタナベ学園の強化発展のための業務（例）学校訪問、生徒募集。」
- (20) 異動後にX 1らが従事した業務は、体育専門学校での実技指導が週に1コマあったが、その大部分は学園のグラウンド及びその周辺の草むしりの仕事であった。当初示された学校訪問、生徒募集の業務は全くなかった。
- (21) 本件申立後もXらは週1コマの体育専門学校での実技指導以外は、専らグラウンド及びその周辺の草むしりを指示され、それに従事した。また、グラウンド及びその周辺の草むしりがなくなると、学園の指示により、学園の畑の作物の収穫や田畑の草取り、あるいは学園の幼稚園の園舎の荷物の運搬に従事した。
- (22) 体育専門学校の生徒募集は、平成5年度までは、株式会社栄美通信によって各地方で実施される学校説明会への教職員の参加、雑誌による宣伝広告、最寄りの駅への看板の設置等のほか教職員による高校への資料の配布や高校訪問が行われていた。
- (23) 平成6年度は、体育専門学校の教員が高校への資料の配布の準備をしていたが、理事長はその必要はないとしたため、高校への配布は行われなかった。また、平成7年度は、学園は体育専門学校の教員に対し、生徒募集の指示をしなかった。
- (24) 本件申立後の平成8年度の学校説明会で学園は、体育専門学校については、教職員による説明を行わず、会場内にパンフレットを置いておくだけとした。また、平成9年には、学園は、体育専門学校の最寄りの吉川駅の学園の生徒募集の看板から体育専門学校の名前を削除した。
- (25) 理事長は学園の労使関係の正常化のめどがたたなくなったために、生徒募集を積極的にしなくなった。
- (26) 平成8年4月、体育専門学校の新入生はいなかった。したがって、平成8年4月の体育専門学校の生徒数は、各学年40名合計80名の定員のところ、2年生13名のみであった。学園は、学園の他の専門学校等から体育専門学校に新たに事務長、事務員1名、教員2名を配置した。4名はいずれも非組合員であった。さらに、学園は、体育専門学校に残っていた組合員2名に対して学園本部管理課への異動を打診した。
- (27) 本件申立後、X 2は学園を退職した。
- 以上の事実はX 1証言（第1回審問）、X 2証言（第2回審問及び第3回

審問)、X 5 証言(第 7 回審問)、Y 1 証言(第 9 回審問)、甲第 2 号証ないし同第 5 号証、同第 7 号証ないし同第 12 号証、同第 39 号証、同第 40 号証、乙第 10 号証同第 13 号証同第 16 号証等により認定する。

4 X 3 の人事異動

- (1) 昭和 52 年 3 月 12 日、X 3 (以下、「X 3」という。)は吉川幼稚園の園児送迎バスの運転手として学園に採用された。以来、X 3 の業務は主に園児送迎バスの運転であり、付属幼稚園に勤務していた約 6 年間も同じ業務であった。
- (2) 平成元年 12 月、X 3 は組合に加入した。
- (3) 平成 2 年当時、吉川幼稚園では教職員約 10 名のうち 7 名が組合員であったが、平成 7 年 4 月 1 日現在では組合員は X 3 のみとなった。
- (4) X 3 は吉川幼稚園では組合員のリーダー格で、まとめ役であった。本件申立時は、組合の副会長(副委員長)であった。
- (5) 吉川幼稚園の在籍園児数は、次のとおりであった。

平成 4 年度	3 歳児 25 名、	4 歳児 48 名、	5 歳児 49 名
	合計 122 名		
平成 5 年度	3 歳児 0 名、	4 歳児 45 名、	5 歳児 48 名
	合計 93 名		
平成 6 年度	3 歳児 0 名、	4 歳児 0 名、	5 歳児 41 名
	合計 41 名		
- (6) 平成 5 年 4 月、多数の幼稚園関係教職員に配置転換命令があり、このうち配置転換命令を受けた組合員 9 名は、浦和地方裁判所越谷支部に対し配置転換命令の効力停止を求める仮処分申請を行った。組合員 9 名の中には X 3 も含まれていた。

なお、この配置転換命令については、平成 5 年 6 月 7 日、同支部において和解が成立し、X 3 については当分の間、配置転換命令の効力が停止されることとなった。
- (7) 平成 6 年 1 月から 4 月にかけて合計 9 回労使協議会が開催され、主に、学園から提案された X 3 を含む教職員の人事異動の問題が協議された。
- (8) 平成 6 年 4 月 9 日、第 9 回労使協議会が開かれ、それまで未解決として残っていた X 3 の異動の問題を中心に話し合われた。その結果、X 3 を学園本部管理担当職とするが、理事長が X 3 本人の意を酌んで、X 3 の業務に吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務を含むとすることで合意に達した。なお、この第 9 回労使協議会は、午後 4 時に始まり、終了したのは午後 11 時であった。
- (9) 平成 6 年 4 月 11 日、第 9 回労使協議会の結果を踏まえ、理事長と自治労県本部の X 5 副委員長との間で、「平成 6 年 4 月 1 日付けで X 3 を学園本部管理担当職に任ずる。但し、同職には、吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務を含むものとする。」との確認書が交わされ、X 3 は学園本部管理課への異動を受け入れた。

- (10) 学園本部管理課でX3が従事すべき業務は、①学園の4つの専門学校、7つの幼稚園の建物等の維持、補修、環境整備、②これらの施設での行事の手伝いというものであった。
- (11) X3は、学園本部管理課に異動後も、吉川幼稚園にいたることが多く、吉川幼稚園の行事の手伝い等のほか、平成7年3月末までは、上記確認書のとおり吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務にも従事し、異動前の状況と変わらなかった。
- (12) 平成7年4月1日、学園は、吉川幼稚園に園児送迎バスを担当する運転手をパートとして採用した。平成7年4月、理事長はX3に対して「もうバス運転業務はするな。」と指示した。以降、X3は園児送迎バスの運転業務から外された。また、勤務場所も学園本部管理課となった。
- (13) 平成7年6月13日、X1らがX3と同じ学園本部管理課に異動となつてからは、X3の席は非組合員である他の職員がいる事務室から、X1らと同じその当時は掃除用具が置いてあった部屋に移された。
- (14) 平成7年4月以降、X3は学園施設の簡単な補修等の仕事を行ったが、X1らが来た平成7年6月以降は、X1らと同様、学園の指示により、専らグラウンド及びその周辺の草むしりなどの業務に従事した。
- (15) 本件申立以降も、X3の業務は、グラウンド及びその周辺の草むしりや学園本部のある体育専門学校の教室や体育館の清掃であり、吉川幼稚園の園児送迎バスの運転や学園の幼稚園等の施設の行事の手伝いはしなかった。

以上の事実は、X1証言（第1回審問）、Y2証言（第2回審問及び第3回審問）、X3証言（第6回審問）、X5証言（第7回審問）、甲第50号証、同第52号証、乙第7号証の3ないし同第7号証の12、同第12号証、同第13号証等により認定する。

5 X4の人事異動

- (1) 昭和61年4月、X4（以下、「X4」という。）は、幼稚園教諭として学園に採用され、以来、平成6年4月に学園本部に異動となるまでみさと団地幼稚園に教諭として勤務していた。
- (2) みさと団地幼稚園勤務当時、X4は同幼稚園の教職員のリーダー的な存在で、教諭の中ではX4が一番年長であった。
- (3) X4は、組合結成当時から組合に加入し、また、みさと団地幼稚園の他の教職員に対しても積極的に組合加入を勧誘した。組合結成当時、みさと団地幼稚園では教職員7人のうち5人が組合員であった。その後、平成7年4月に組合員である教諭1名が退職し、みさと団地幼稚園には組合員はいなくなった。
- (4) 平成5年4月、学園は多数の幼稚園関係教職員に配置転換命令を行った。これに対し配置転換の対象となった組合員9名は、浦和地方裁判所越谷支部に対し配置転換命令の効力停止を求める仮処分申請を行ったが、組合員九名の中にはX4も含まれていた。

なお、この配置転換命令については、平成5年6月7日、同支部において和解が成立し、X4らについては平成6年3月31日まで配置転換命令の効力を停止することとなった。

- (5) 平成6年1月から4月にかけて合計9回労使協議会が開催され、主に、学園から提案されたX4を含む教職員の人事異動の問題が協議された。
- (6) 平成6年3月16日、第7回労使協議会が午後5時30分から開催されたが、X4を含む幼稚園教諭の園外事務職への職種変更の問題で紛糾し、終了は午後11時となった。
- (7) 平成6年3月24日、第8回労使協議会が午後5時30分から開催された。前回に引き続きX4らの異動の問題で紛糾し、終了が翌日の午前2時となったが、X4らの幼稚園教諭の事務職への職種変更の問題について労使の合意が成立し、X3を除きX4を含めた教職員の人事異動の問題が解決した。同日、理事長、X6及び自治労県本部のX5副委員長の三者の間で平成6年3月24日付け確認書が結ばれた。なお、同確認書には、「移籍期限は、1ヵ年とする。但し、労使の合意により更新もあるものとする。」という説明書きが付けられていた。
- (8) 平成6年4月1日、組合と学園との間で、平成6年3月24日付け確認書に基づき、幼稚園教諭の人事異動について合意された。同合意書において、X4は、学園本部事務職に異動することとされ、同日、X4は異動した。
- (9) 平成6年4月1日、学園は、みさと団地幼稚園に教諭及びアルバイト各1名を採用した。
- (10) X4の学園本部での仕事は、湯茶の用意と後片付けや掃除であった。また、平成7年中は、X1らとともにグラウンド及びその周辺の草むしりを行った。
- (11) 平成7年3月ころから5月にかけて、学園は、自治労県本部を通して組合と、X1らの人事異動の問題などのほか、X4の復職の問題について協議した。その結果、X4についてはみさと団地幼稚園の教諭としての復職が難しければ、事務職でもということ、おおむね了解したものの、具体的な配属先については結局合意できなかった。
- (12) 平成7年4月1日、学園は、みさと団地幼稚園に新たに3名の幼稚園教諭を採用した。
- (13) 平成7年5月22日、自治労県本部は、中労委で労使が和解したにもかかわらず、一向に労使の溝が埋まらないとして、学園及び組合に対し、これが受諾されない場合は調整を打ち切るとし、最終勧告書を提示したが、自治労県本部は、X4に関しては、「幼稚園事務職」への異動を労使双方に勧告した（前記2(16)）。
- (14) 平成7年6月ころ、学園は、X4に戸頭幼稚園（茨城県取手市）の事務職への異動を打診した。そして「もし、その異動を拒否するのであれば、そのまま学園本部管理課事務職として勤務するように。」と述べたこ

れに対しX4は「みさと団地幼稚園での勤務を希望する。」と述べるとともに、戸頭幼稚園までの通勤に片道2時間程度かかることからこの異動の打診を拒否した。

- (15) 平成7年8月7日、組合はX4について、前年の約束どおりみさと団地幼稚園の教諭に復職させるよう申し入れたが、学園は、そのような約束はしていないなど回答し、組合の申し入れを拒否した。

以上の事実は、X1証言（第1回審問）、Y2証言（第2回審問及び第3回審問）、X4証言（第6回審問）、X5証言（第7回審問）、甲第7号証、同第19号証、同第50号証、同第54号証、同第61号証、乙第7号証の3ないし同第7号証の12、同第13号証等により認定する。

6 平成7年度賃金及び夏季一時金の団体交渉

- (1) 平成7年4月5日、組合は学園に対し人事異動の問題とともに平成7年度の賃上げについて団体交渉を申し入れたが、学園はこれを拒否した。
- (2) 平成7年5月16日、学園は前日の5月15日に組合が賃上げ等についての団体交渉を申し入れたのに対し、X1らが異動を拒否している現状では賃上げ、賞与の話合いに応じられない、新たな組合が結成されていない段階では自治労県本部と交渉するとして、団体交渉を拒否した。
- (3) 平成7年5月19日、組合は自治労県本部に対し、X1らの異動の問題よりも先に賃上げや新規労働組合の結成等の問題を解決してもらいたいとの依頼文書を提出した。
- (4) 平成7年5月22日、自治労県本部は労使双方に対し最終勧告書を提示したが、組合はそれを受諾したものの学園が受諾を拒否した（前記2(16)及び(17)）。
- (5) 平成7年5月25日、学園は一方的に賃上げ額を決定し、組合員を含む全職員に給料を支給した。
- (6) 平成7年6月6日、組合は賃上げ及び夏季一時金について団体交渉を申し入れた。
- (7) 平成7年6月7日、学園は組合の団体交渉申し入れに対し、体育専門学校のX1らの異動の問題が先であること、また、現段階では団体交渉は自治労県本部と行う方針であるとして、これを拒否した。
- (8) 平成7年6月13日、体育専門学校のX1らに対し、同年6月1日付けの異動辞令が交付され、X1らは就労を始めた。
- (9) 平成7年6月15日、賃上げ及び夏季一時金について第1回の団体交渉が開催された。この交渉では、組合が要求の説明をしたほか、5月25日に学園が一方的に賃上げを決め、支払ったことについて抗議して終了した。
- (10) 平成7年6月28日、組合は、学園に対して「夏季一時金及び賃金の回答について、中労委の和解協定書第1条第4項の『甲は賃金交渉に当たって、乙に対して関係資料に基づき、その根拠を具体的に説明するなど、誠実に交渉に応ずることとする』に基づいて団交で回答されたい。」と要

求した。

- (11) 平成7年7月7日、第2回の団体交渉が開催された。学園は賃金については2.1%アップ、夏季一時金については財政難として7月末には回答したいとし、金額は提示しなかった。2.1%の根拠について学園は、「公務員の平均が2.3%だから。」とし、それ以上の説明はしなかった。組合は、中労委の和解協定による関係資料の提出を要求し、2.1%の根拠を詳しく説明するよう求めた。
- (12) 平成7年7月18日、第3回の団体交渉が開催された。学園は賃上げ2.1%の根拠として、①人件費が校納金の50%に達していること、②学園の生徒、園児数が前年度の1,500名から1,300名に減少していること、③幼稚園では、1つの幼稚園を除いて人件費及び管理費で校納金の100%に達していることを説明した。また、一時金については、夏冬合わせて2.5か月と回答した。これに対し組合は、人件費が校納金の50%との話は納得できないとして、具体的な数値、資料を提示して説明するよう、また、残りの50%の使い道の説明を求めたが、この点について、学園は説明をしなかった。
- (13) 平成7年7月26日、第4回の団体交渉が開催された。学園は、専門学校及び幼稚園ごとの生徒・園児数を口頭で説明し、幼稚園の場合、園児が100名未満だと経営が苦しいと述べた。また、夏季一時金については夏単独で1か月と回答した。これに対し組合は、園児数だけでは判断できないとして第3回交渉で要求した資料の提出を求めたが、学園は、「経営状態は苦しい、信じてほしい。」と繰り返し述べた。組合は、改めて次回までに、①学園の総収入額、②人件費以外の支出の内訳、③夏季一時金を組合要求の2か月とした場合の人件費の割合を説明するとともに関係の資料を提出するよう要求した。
- (14) 平成7年7月29日、学園と組合との間で非公式の折衝があった。学園は組合の要求に対して「学園の総収入額は提示できない。人件費を除く支出は、教育、管理費その他もろもろである。夏季一時金を組合要求の2か月にした場合の人件費の割合は答えられない。」と回答し、関係資料の提示もしなかった。
- (15) 平成7年7月31日、学園は夏季一時金1か月を非組合員に支給した。これに対し組合は、翌8月1日、いまだ交渉中であるのに非組合員に一方的に支給するのは労使交渉を無視するものだと学園に抗議した。
- (16) 平成7年8月2日、組合は、当地労委に、夏季一時金等を調整事項として調停を申請した。
- (17) 平成7年8月7日、組合は、同日開催が予定されていた団体交渉を学園が拒否したため学園に対し、開催拒否の理由の説明を求めた。
これに対し学園は、翌8月8日、組合は一方的に地労委に調停申請したが、それは組合が労使の直接交渉を放棄したものと考えざるを得ないからだと回答した。

- (18) 平成7年8月10日、当地労委において、第1回調停委員会が行われた。学園は、自主交渉で解決できる問題であり、当事者に任せてほしいと申し出たため、調停委員会は労使双方が自主交渉を行うこととし、折り合いのつかない点を調停することとした。
- (19) 平成7年9月11日、組合は、賃金、一時金交渉に具体的資料を提示しないのは不誠実な団体交渉である等として当地労委に本件不当労働行為の救済申立てを行った。
- (20) 申立後の平成7年11月13日、組合は当地労委に学園を被申請者として、調整事項を平成7年度の賃上げ及び平成7年度の夏季一時金とする仲裁を申請した。
- (21) 平成8年1月11日、当地労委は、開始要件不備を理由に仲裁を開始しないことを決定した。
- (22) 平成8年3月14日、当地労委は、平成7年8月2日に申請された調停について、第2回調停委員会を開催し、学園から平成8年2月26日付け提出の調停に応じ難いとの申出を検討し、調停を打ち切ると決定した。以上の事実は、X1証言（第1回審問）、Y2証言（第2回審問及び第3回審問）、Y3証言（第4回審問及び第5回審問）、X5証言（第7回審問）、Y1証言（第9回審問）、甲第1号証、同第3号証、同第5号証ないし同第8号証、同第12号証、同第14号証、同第18号証、同第19号証、同第20号証、同第34号証、同第39号証、第40号証、同第42号証ないし同第47号証、乙第13号証、同第14号証等により認定する。

第2 判断

1 X1とX2の人事異動について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

組合は、以下の事由により、学園が、X1とX2の組合活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して人事異動を命じたと主張する。

(ア) 学園は、平成7年度の新入生が激減し、平成8年度の新入生がゼロという異常事態になったにもかかわらず、生徒を募集する努力を一切せず、生徒を入学させようとしなかった。生徒の募集自体をサボタージュし、体育専門学校の生徒を意図的に減少させ、休校同然にすることは、組合を弱体化させるためである。

(イ) X1らは、体育専門学校の教員であり、生徒に授業を行ってきた。

しかし、学園本部管理の業務は、建物、土地、施設、設備などの維持補修、清掃美化という内容であるが、実際にX1らが命じられた業務は、グラウンドや学園の農地の草むしりであり、教員の本来の業務からすると不利益取扱いであることは明白である。しかも、両名が就労を命じられた事務室はそれまでは更衣室であり、掃除用具などが置いてある物置の一室である。そこは学園本部事務室とは別で、両名とX3しか在室しない部屋であった。学園はX1らの組合

活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して人事異動を命じたものにほかならない。

- (ウ) 学園は、平成8年度の入学生がゼロとなり、在校生（2年生）も13名になってしまったにもかかわらず、いずれも非組合員である事務長1名、事務員1名及び教員2名をそれぞれ体育専門学校へ配置転換する一方、同校に残っていた組合員2名に対して学園本部管理課への異動を打診した。体育専門学校に教員を配置する必要があるのであれば、元々の教員であるX1らを復帰させれば足りるはずである。学園がX1らを学園本部管理課に配置転換した理由は、X1らが組合員であるからである。

イ 学園の主張

学園は、以下の事由により、学園は不当労働行為を行っていないと主張する。

- (ア) 体育専門学校においては、近年、入学者の数が減少し、学園の経営すら危機に瀕しているため、やむなく学則を変更し教員の数を3名とすることにした。その結果、従来教員であった者5名のうち、2名は、そのまま教員として体育専門学校にすることはできなくなった。そこで、学園は、2名の処遇について苦慮したが、2名の立場を考えると退職を申し向けるわけにはいかず、異動命令を行った。
- (イ) 異動命令については、学園が、組合、自治労県本部、あるいはX1らとも何回か協議を続けるうちに、ほぼ了解に達していたものである。
- (ウ) 両名が就労を命じられた部屋は、用途が定まっていない部屋で、更衣室や物置ではない。学園本部の他の部屋と同じく、4階にあって、冷暖房もあり、紋淡も敷かれている。
- (エ) 両名には、特に嫌悪すべき組合活動などなかった。

(2) 当委員会の判断

平成6年4月から体育専門学校の生徒が減少したことは、認定した事実3(4)のとおりであり、X1らの配置転換の理由が生徒数の減少であることは、両当事者ともに認めるところである。

一般に配置転換命令が不当労働行為に該当するか否かは、その配置転換命令の発せられるに至った経緯、配置転換の必要性、配置転換対象者の人選基準、具体的人選の合理性、その労働者の組合内における地位、活動状況、配置転換による組合活動への影響の有無及び程度等を総合考慮して決定すべきである。

確かに、生徒数が減少した場合、教員の定数を減らし、配置転換することには合理性はある。しかし、使用者の故意又は怠慢によって生徒数が減った場合には不当労働行為になる場合もあり得る。

以下、この見地から本件を検討する。認定した事実2(22)のとおり、従来、体育専門学校の生徒募集については、株式会社栄美通信によって各

地方で実施される学校説明会への参加、雑誌による宣伝広告、最寄りの駅への看板の設置等のほか教職員による高校への資料の配布や高校訪問が行われていた。ところが、認定した事実3(23)のとおり、平成6年度は、体育専門学校の教員が高校への資料の配布の準備をしていたが、理事長はその必要はないとしたため、高校への配布は行われなかった。また、平成7年度は、学園は体育専門学校の教員に対し、生徒募集の指示をしなかった。さらに、認定した事実3(19)、(20)及び(21)のとおり、X1らの学園本部管理課での業務には、ワタナベ学園の強化発展のための業務として学校訪問、生徒募集の業務もあったが、X1らの主たる仕事は、園舎の荷物の運搬やグラウンド及びその周辺の草むしりであり、学園から体育専門学校の生徒募集の指示はなく、X1らは募集活動を行わなかった。また、X1ら以外の教員も募集活動を行わなかった。

学校経営において、生徒数の減少は、人員の削減など教職員の労働条件に影響を及ぼすおそれがある。したがって、学園は、学校経営者として、生徒募集の方法について組合と協議し、従前にも増して教職員をして生徒募集活動に当たらせるべきであったのにもかかわらず、学園はかかる配慮をしていたとは認められない。

また、認定した事実3(24)のとおり、学園は平成9年には体育専門学校の近接する吉川駅のある学園の生徒募集の看板から体育専門学校の学校名を削除した。

以上の事実を考え合わせれば、体育専門学校の生徒数の減少は、学園が意図的に生徒募集を怠ったことが主たる原因であると判断せざるを得ない。

学校経営者は、学園を続けるかどうかを決定する自由を持っている。これは憲法の保障する職業選択の自由の一面である。また、複数の学校や幼稚園のうち、採算が取れない所を閉校等することは、学校経営者が経営権の一作用として独自に決めることのできる事項である。しかし、組合活動の強い学校や幼稚園だけを、組合活動が強いために組合員を排除することを目的として、閉校等することは不当労働行為となるものである。

認定した事実3(3)のとおり、本件申立当時の体育専門学校の教職員5名中4名は、組合員であり、ワタナベ学園の中では、組合活動の強い職場であったことが認められる。

認定した事実3(4)及び(26)のとおり、学園はX1ら組合員2名を学園本部管理課に配置転換するに当たって、認定した事実3(19)のとおり、学園本部管理課でのX1らの業務を学園の各施設の維持補修及び環境整備、行事の手伝い、体育専門学校での実技指導及び学園の強化発展のための、生徒募集などの業務としていた。しかしながら、実際に学園がX1らに命じた業務は、認定した事実3(20)及び(21)のとおり、その大部分はグラウンドや学園の農地の草むしりなどの雑役であった。このことは教員とし

て採用され、これまで教員として仕事をしてきたX1らの誇りを著しく傷つけるもので、学園のX1らに対する悪意を感じざるを得ない。しかも、両名が就労を命じられた部屋は、認定した事実3(18)のとおり、それまでは掃除用具の置場として利用されていた部屋であったこと、そして非組合員と区別された部屋であったことを考慮すれば、学園は、X1らが組合員であるために、X1らに対し不利益な扱いをしていたと判断せざるを得ない。

認定した事実3(4)及び(26)のとおり、学園は、平成8年4月には新入生がいなくなり在校生が13名に減少したにもかかわらず、学園の他の専門学校等から新たに非組合員の事務長、事務員1名と教員2名を体育専門学校に配置する一方で、体育専門学校に残っていた組合員2名に対してもX1らと同様に、学園本部管理課への異動を打診した。このことから学園は体育専門学校から組合員を排除しようとしていたことが推測される。

以上のことから、X1らの配置転換は、学園が組合の活動を嫌悪し、組合員であるX1らを体育専門学校から排除するために行ったもので、組合員であることを理由とした不利益取扱いであると判断する。

2 X3の人事異動について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張 組合は、以下の事由により、学園がX3を吉川幼稚園のバス運転業務から排除したことは、不当労働行為であると主張する。

(ア) X3の配置転換及び配置転換後の業務については、平成6年4月9日の労使協議会での合意を経て、同年4月11日、「平成6年4月1日付けでX3を学園本部管理担当職に任ずる。但し、同職には、吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務を含むものとする。」との合意の内容が文書確認された。しかし、学園は、この労使合意を無視して、平成7年4月からX3を吉川幼稚園のバス運転業務から排除したが、それは、理事長の妻が園長をしていた吉川幼稚園に組合員であるX3が勤務することを嫌悪し、組合活動が強かった吉川幼稚園からの組合員であるX3を排除することが目的である。

(イ) 学園は、X3に対し、フルタイムでの就労を期待するとして配置転換したにもかかわらず、学園本部管理課ではグラウンドの草むしり程度の仕事しか与えていない。しかも、経費節減を理由として、X3を吉川幼稚園の園児送迎バス運転の業務から排除した一方で、吉川幼稚園に平成7年4月1日から園児送迎バスを担当する運転手をパートとして採用しており、学園の主張には合理性がない。

イ 学園の主張

学園は、以下の事由により、X3に吉川幼稚園のバス運転業務をさせないことは、不当労働行為には当たらないと主張する。

(ア) 平成6年4月9日の労使協議会での合意及び同年4月11日付け確

認書による合意事項については、X3の職務は基本的には学園本部管理担当であるが、場合によっては、吉川幼稚園の園児送迎バスの運転もさせるということである。そして、どういう場合にX3に送迎バスの運転をさせるかは学園の裁量的判断によるものである。

学園としては、将来的には同人を部分的に吉川幼稚園送迎バスの運転業務に就かせることはあり得ると考えているが、それは現在の話ではない。

(1) 吉川幼稚園は、園児が激減したこともあって、園児の送迎やこれに付帯する業務のために専属の運転手を置くことがコスト面からも難しくなったので、平成7年4月1日からパートの運転手を吉川幼稚園の園児送迎バスのために雇い入れた。吉川幼稚園の送迎バスの運転業務は、朝と午後の2回の運転業務だけで終わるもので、比較的軽い業務であり、パート的就業で足りるものである。これに対し、X3はパートではないし、この業務を含みながらより充実した職務に従事してほしいということで、学園本部勤務に配置換えしたものである。

(2) 当委員会の判断

配置転換命令が不当労働行為に該当するか否かは、X1らの人事異動についての判断において述べたとおり、配置転換命令の発せられるに至った経緯、配置転換の必要性その他を総合的に考慮して決定すべきものである。

学園は、X3を吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務から外した理由を、吉川幼稚園の園児が激減し、園児の送迎やこれに付帯する業務に専属の運転手を置くことがコスト面から難しくなったためと主張する。そして、経費節減からX3は学園本部管理課で充実した職務に従事してもらい、園児送迎バスの運転は、新たにパートとして採用した職員にしてもらうこととしたと主張する。確かに、吉川幼稚園の園児数が平成5年度以降減少し続けたことは、認定した事実4(5)のとおり認められる。また、園児送迎バスの運転業務のみを常勤の職員が行うことは、学園の主張のとおり効率的とは言えない。

しかし、これらのことが直ちにX3の業務から吉川幼稚園の園児送迎バス運転の業務を外す合理的な理由となるとは限らない。

認定した事実4(9)のとおり、X3の配置転換については、平成6年4月11日付けで労使の確認書が取り交わされたが、それによれば学園本部管理担当職に配置換えするに当たり、「同職には、吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務を含むものとする。」とされ、これ以降、X3の業務は、学園本部管理担当としての業務と吉川幼稚園のバスの運転業務の双方となったものと認められる。したがって、配置転換を受けた後、X3は、バス運転業務のみに従事する義務を負うものではなく、学園は、必要に応じ学園本部管理担当職としての業務をも命ずることができるのである。

から、経費節減を理由として、X3を園児送迎バスの運転業務から外したとする学園の主張は妥当とは言えない。

まして、学園は、X3をバス運転の業務から外し、パートの職員をその業務のために雇用する一方で、認定した事実4(14)及び(15)のとおり、X3にはグラウンドの草むしり程度の仕事しか与えていない。このことは、経費の節減にはならないことは明らかである。

次に、学園は、平成6年4月11日付け確認書にある「但し、同職には吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務を含むものとする。」との意味について、園児送迎バスの運転に従事させるかどうかは学園本部の裁量的判断によるものと主張しているの、これについて検討する。

この確認書が締結されるに至った経過を見ると、X3を吉川幼稚園から配置転換させることについては、認定した事実4(6)のとおり、平成5年4月の時点で、既に労使の問題となっていた。すなわち、平成5年4月、学園は、他の組合員らとともにX3についても配置転換命令を出した。それに対し組合は配置転換命令に反対し、所轄の裁判所に配置転換命令の効力停止を求める仮処分申請を行った。その結果、労使は裁判所で和解し、X3に対する配置転換命令の効力は当分の間停止となった。さらに、認定した事実4(7)のとおり、学園は、平成6年1月から始まった労使協議会に、X3を含む教職員の人事異動の問題を提起し、以降、同年4月までの間に9回にわたり労使協議会が開催されたが、そこでの議題は主に人事異動の問題であった。そして、認定した事実4(8)のとおりX3の異動の問題が最後まで残り、平成6年4月9日の第9回労使協議会で午後11時まで議論され、最終的に理事長がX3本人の意を酌んで、X3の業務に吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務を含むとしたことで、ようやく労使の合意に達したものであった。そして、労使協議会の合意を経て、理事長と自治労県本部のX5副委員長との間で、認定した事実4(9)のとおり、同年4月11日付けで合意した内容を文書化した確認書が取り交わされたものであった。

以上の経過を見ると、X3の配置転換については、組合が裁判所への仮処分申請を行い、労使協議会でも最後まで持ち越しとなり、深夜に及ぶなど紛糾していたことなどから、組合は、これに強く反対していたことは想像に難くない。そして、最終的に理事長が、X3本人の意を酌んでこの問題の解決を図った点を見ると、学園本部管理担当職へ異動させる条件として吉川幼稚園の園児送迎バスの運転もさせることが加わったと見るのが相当である。このことは、認定した事実4(11)のとおり、X3は、平成7年3月までは、学園本部管理担当職への異動後も吉川幼稚園の園児送迎バスの運転業務を与えられていたことから十分うかがい知ることができる。

そのような経緯を踏まえれば、学園の主張のように、園児送迎バスの運転業務に従事させるか否かは、学園の裁量的判断だとは、簡単には言

えず、この点の学園の主張は合理性が認められない。

さらに、本件X3の配置転換ないし園児送迎バス運転の業務が労使の重要な問題として議論され、しかも上部組合副委員長と理事長との間に締結されたにせよ、文書によって確認された事項であることから、その内容、解釈を問題にするのであれば、学園は十分に組合と協議すべきところ、学園にはそのような態度は全くなく、誠実な使用者の態度とは言えない。

学園がX3を吉川幼稚園の園児送迎バスの運転の業務から外した理由について、組合は、理事長の妻が同幼稚園の園長であったことから組合員であるX3を同幼稚園から学園は排除したかったと述べているが、この点については具体的疎明がないため明らかではない。

しかしながら、認定した事実4(14)及び(15)のとおり、X3を園児送迎バスの運転の業務から外して以降、学園はフルタイムでの就労を期待すると言いながら、正規の仕事を与えることをせず、グラウンドの草むしりばかりをさせていた。このことから、学園は、X3に対し十分に悪意を持っていたと推測できる。また、認定した事実4(13)のとおり、X1らが同じく学園本部に異動となってからは、X3を非組合員と分離し、X1らとともに執務室を移し、しかも当該執務室は、掃除用具置場となっていた部屋であったことを考慮すれば、学園は、組合を嫌悪してかかる態様を取ったものと考えられる。

そして、認定した事実4(3)及び(4)のとおり、吉川幼稚園では組合員は多いときで7名いたが、本件問題発生時は、組合員はX3ただ一人であったこと、そしてX3は、組合では副会長でリーダー格であったことその他を更に勘案すれば、学園がX3を吉川幼稚園のバス運転業務から除外したことは、X3が組合員であることを理由とした不利益取扱いであると判断するのが相当である。

3 X4の人事異動について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

組合は、以下の事由により、学園がX4を原職であるみさと団地幼稚園教諭に復帰させないのは不当労働行為であると主張する。

(ア) X4について、平成6年4月1日から学園本部事務職とすること、移籍期間は1年間とし、ただし、労使の合意により更新もあるとの内容の労使の確認書が締結されたが、この趣旨は、1か年経過すればX4を元の所に戻すという意味であったことは明白である。

ところが、学園は、この労使の確認事項を無視し、1年経過した平成7年3月になっても原職のみさと団地幼稚園に戻そうとせず、かえってX4の住居地から通勤時間が片道で2時間かかる戸頭幼稚園の事務職への打診を行ってきた。

(イ) みさと団地幼稚園では教諭が必要であった。なぜならば、学園は、

平成7年4月にみさと団地幼稚園に3名の新卒の幼稚園教諭を採用している。また、平成6年4月にも1名の教諭と1名のアルバイトを採用している。したがって、X4を片道の通勤に約2時間も係る戸頭幼稚園に「異動」させる必要はない。にもかかわらず、みさと団地幼稚園の教諭として復職させないのは、X4が組合員であることを嫌悪してのものであり、組合を弱体化させる意図で行った不利益取扱いである。

イ 学園の主張

学園は、以下の事由により、X4を原職であるみさと団地幼稚園に復帰させないのは不当労働行為には当たらないと主張する。

(ア) X4の配置転換については、平成7年3月から5月にかけての自治労県本部の加わった労使協議会の事前協議によって、自治労県本部からの教諭が無理であれば事務職でよいから各幼稚園と交渉して受入先を決めてほしいとの依頼に従って、同人をいずれかの幼稚園の事務職に配置転換することで労使間で了解に達しており、本人もそれをよしとしていた。学園は7つある幼稚園のいずれかで同人を事務職として受け入れるべき所はないかと現場の責任者等と相談し、戸頭幼稚園が受け入れることとなった。そこで、学園は同人に対し、戸頭幼稚園の事務職へ配置転換を打診した。

このように、学園としては同人をどこかの幼稚園の教諭ないし事務職に戻すことについては、その都度組合と協議して、一步一步事を運んできたものである。そして、配置転換するとしたならば戸頭幼稚園の事務職しか、学園内部では考えられない状況になっている。

しかし、学園としてはいまだ発令をしていない。

(イ) みさと団地幼稚園での教諭及びアルバイトの採用は認める。しかし、教諭等の配置については、あらゆる事情をきめ細かく配慮した上で行う必要があるもので、組合が主張するほど単純に行い得るものではない。

(2) 当委員会の判断

配置転換命令が不当労働行為に該当するか否かについては、X1らの人事異動についての判断において述べたとおり、配置転換命令の発せられた経緯、配置転換の必要性その他を総合的に考慮して決定すべきものである。

X4の配置転換に関しては、認定した事実5(5)、(6)、(7)及び(8)のとおり、労使協議会での協議を経て、平成6年3月24日に労使間で確認書が交わされ、平成6年4月1日付けでみさと団地幼稚園教諭の職から学園事務職への異動が決まった。あわせて、その「移籍期間」を1年とすること、労使の合意があれば更新もあることも同確認書により確認された。しかし、学園が異動から1年を経過した後もX4をみさと団地幼稚園教諭に復帰させないでいることが不当労働行為であるか否かについて以下

検討する。

確認書が締結されるに至った経過を見ると、X4についても、X3と同様、認定した事実5(4)のとおり平成5年4月の時点でその配置転換が既に労使の問題となっていた。すなわち、学園は、平成5年4月、幼稚園関係の教職員について大幅な配置転換命令を行った。この中にはX4も含まれていたが、X4ら配置転換命令を受けた組合員9名は、所轄の裁判所に配置転換命令の効力停止を求める仮処分申請を行って、学園の措置に対抗した。その結果、X4を含む組合員9名の配置転換命令の効力を停止することで和解が成立した。

さらに、認定した事実5(5)のとおり、学園は、平成6年1月から始まった労使協議会にX4を含む教職員の人事異動の問題を提起し、以降、平成6年4月までの間に、9回にわたり人事異動の問題が労使協議会で協議された。そして、X4の配置転換については、認定した事実5(6)、(7)及び(8)のとおり、紛糾を重ねたが、ようやく平成6年3月24日の第8回労使協議会で、翌日午前2時まで議論され、平成6年4月1日から学園本部事務職とすること、移籍期間は1年間とし、ただし、労使の合意により更新もあるという確認書の内容で合意に達し、X4は、平成6年4月1日から学園本部勤務となった。

以上のようにX4の異動については、労使の対立の激しい問題であったことを考慮すれば、上記確認書の締結の経緯は、X4を学園本部事務職に異動させたいとする学園の主張を取り入れる一方で、組合の主張も取り入れ、異動の期間を1年とすることで労使双方が譲歩し決定されたものと考えられる。したがって、確認書の趣旨は、その文面からしても、1年経過後、労使の合意ができない場合は、X4を元のみさと団地幼稚園に戻すという意味であったと判断するのが相当である。このことは、確認書において、「異動」ないし「配置転換」等の言葉を用いず、わざわざ「移籍」としていることや、その後の1年が経過する時点で学園も、X4の異動について組合の同意を得る努力をしていたことなどからも十分推測できるところである。

X4が異動して1年経過する平成7年3月から、認定した事実5(11)のとおり学園は、自治労県本部を通して、組合との協議に入った。その結果、認定した事実5(14)のとおり、後に戸頭幼稚園への異動が労使の交渉事項になっていたことや認定した事実5(13)のとおり、労使の仲介的な立場であった自治労県本部が最終勧告書で、X4に関しては復職ではなく幼稚園事務職への異動を労使に求めていたことから、学園が主張するように、X4の処遇について、みさと団地幼稚園への復職が難しければ、他の幼稚園の事務職にでもということから組合も了解していたと認められる。

しかしながら、結局のところ、認定した事実5(14)のとおり、学園が行った戸頭幼稚園への異動の打診については、通勤時間の問題から、組合

の同意を得るまでには至らなかった。したがって、結局、確認書に言う労使の合意ができなかったのであるから、学園が、1年間経過した時点でX4をみさと団地幼稚園に戻さなかったのは、確認書の趣旨に反するものである。

また、学園は、X4を学園本部事務職へ異動させた一方で、認定した事実5(9)及び(12)のとおり、みさと団地幼稚園に平成6年4月に教諭及びアルバイト各1名を採用し、平成7年4月にも、3名の新しい幼稚園教諭を採用した。このことから、みさと団地幼稚園では教諭が不足していたことは明らかであるが、学園は、認定した事実5(10)及び(15)のとおり、X4のみさと団地幼稚園教諭への復職を拒否するとともに、学園本部では湯茶の用意と後片付け、掃除、グラウンドの草むしりなどの仕事かささせておらず、なぜ学園が組合の強い抵抗に反してまでX4をわざわざ学園本部に異動させなければならなかったのか合理的な理由が認められない。

学園は、X4が保育者としての適性がないかのような主張もしているが、具体的にはどのような点で適性がないのかの疎明がなく、学園の主張は、採用することはできない。また、学園は、教諭の配置には、あらゆる事情をきめ細かく配慮した上で必要があるとも主張するが、具体的にX4の配置転換に対して、どのような事情が存在するのかも全く疎明していない。

認定した事実5(2)及び(3)のとおり、X4は、みさと団地幼稚園ではリーダー的な存在で、組合結成当時から教職員に組合への加入を勧誘するなど積極的に組合活動を行ってきた。同幼稚園では、多いときで、教職員7名のうち5名が組合員であったが、その後組合員は減り続け、平成7年4月にはみさと団地幼稚園ではX4が復職しなければ組合員は存在しないという状況になっていた。

こうしたことから、学園が、X4を学園本部に配置転換し、「移籍期間」を1年間とするとの確認書を交わしたにもかかわらず、みさと団地幼稚園に復職させないでいることは、X4が組合員であることを理由とした不利益取扱いであると判断する。

この点については、先に示したX1ら及びX3について取った学園の対応からしても十分に推測できるところである。

4 平成7年度賃金及び夏季一時金の団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

平成7年6月15日から開始された団体交渉において、組合が学園の収支報告書等の財務状況を明示して賃金、一時金につき交渉するよう求めているにもかかわらず、学園は具体的資料の提示を一切拒否している。このことは、不誠実な団体交渉の態度であり、中労委での和解協定書の「学園は賃金交渉に当たって、組合に対して関係資料に基づ

き、その根拠を具体的に説明するなど、誠実に交渉に応ずる。」との和解条項にも違反する不当労働行為である。

イ 学園の主張

学園は、以下の事由により、学園の団体交渉における説明は誠実になされており、不当労働行為に当たらないと主張する。

(ア) 埼玉県地方労働委員会の平成4年(不)第3号事件の命令は「平成4年度賃金引上げに係る団体交渉に予算書、決算書等の経理資料を提示し、学園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。」であったが、学園は中労委に再審査申立てを行った。中労委の手続きにおいて、組合はこの埼玉県地方労働委員会の命令を維持する意思を放棄する意思表示をし、その結果、中労委はこの部分についての初審命令を取り消した。

このことは、組合は団体交渉の場に必ずしも収支決算書などを提示しないでもよいという見解を有していたものである。

(イ) 学園は、賃金や一時金の団体交渉に際し、予算書や決算書あるいは生の財務資料などを提示することはしなかったが、口頭で賃上げ分の根拠について、若干の資料を参考にしながら、入園児数や入学生数の減少、それに伴う校納金の減少、これに対する人件費の割合の増加等を十分に説明し、誠実に対応してきた。

(ウ) 学園が財務関係書類を提示しなかった理由は、資料を提出すると、組合に再び過去に行われたと同様の悪宣伝に使われるおそれがあるからである。

(2) 当委員会の判断

資金に係る団体交渉に関して学園及び組合は、認定した事実2(10)のとおり、平成7年1月5日に中労委において、「学園は、組合に対し関係資料に基づき、その根拠を具体的に説明するなど、誠実に交渉に応ずることとする。」との和解協定書を締結した。

この和解協定書の意味について学園は、協定書の内容及び協定書が締結された後の組合の対応等からして、賃金交渉に際し、学園には経理資料を組合に提示する義務はなくなったかのような主張をする。

すなわち、この和解協定書は、当地労委が平成6年2月14日に発した「学園は、組合が平成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、学園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。」とした命令の再審査申立てに関するものであり、当地労委の命令の内容と比較して、資料の「提示」まで言及していないこと、そして、この和解協定書を締結した後、中労委は当地労委の命令を取り消したが、それは、組合が当地労委の命令を維持しない旨の上申書の中労委に提出したことによるもので、組合自身も資料の提示にはこた

わらないとしていたと主張する。

しかし、学園のこの主張は以下の理由により採用できない。団体交渉の主たる目的は、労使双方の相互の譲歩による合意の達成にあり、団体交渉に当たっては、いかなる場合においても、労使は誠実に対応する義務がある。そして、「誠実に対応する」の意味するところは、使用者に対しては、組合の見解についても十分耳を傾けるとともに、自己の主張を組合に納得してもらおうようその論拠を具体的に説明し、合意達成に向けて努力することであり、そのためには当然のこととして、必要に応じ関係の資料を提示することも含まれるものである。

したがって、労使の和解協定書の中から資料の「提示」の文言が消えたとしても、団体交渉の目的からして、自己の主張を具体的に説明する手段、方法として、必要に応じ関係する資料を組合に提示しなければならない場合も当然に生じるものであり、提示の義務はなくなったとするような学園の主張は採用できない。

なお、付け加えれば、当該和解協定書の締結時、労使は、少なくとも組合は、組合結成時から続いていた労使の対立状態を解消し、中労委の和解を契機に信頼関係を築こうとの考えがあり、その中で和解協定書が締結されたと見られる。このことは、認定した事実2(10)及び(11)のとおり、和解が、中労委に係属中の事件に関してのみ成立したのではなく、裁判所で争われていた事件その他その当時の労使間に発生していたすべての問題に関しての全面的な和解であったことや和解成立後に労使が共に食事をし、記念撮影まで行っていたこと、そして、認定した事実2(12)のとおり、当時の組合の代表X6が、理事長との約束のもとに学園を退職したことなどから推測されるところである。

しかしながら、その後、時をあまり経ずして労使の関係はまた従前と同様の対立の絶えない状態となり、それまで両者の間に人って仲介的な役割を負っていた自治労県本部も認定した事実2(16)、(17)及び(19)のとおり、両者に最終の勧告を行い、それが受け入れられずに本件労使関係から退くなどした。本件団体交渉の問題は、このような中労委での和解協定書締結時の労使関係と異なる状況下で発生しているものであり、こうした点からも学園のいかなる場合も資料の提示義務がないかのような主張は認められない。もっとも、組合が交渉議題と直接関係しない資料の提出を要求した場合、あるいは組合が提示された資料を目的外に利用することが明白である場合などには、使用者はその要求を拒否できることは言うまでもない。

以上の見地から本件労使の平成7年度の賃上げ及び一時金についての団体交渉の状況を見ると、まず、認定した事実6(13)のとおり、平成7年7月26日の第4回交渉において組合が学園の総収入額、人件費以外の支出の内訳そして夏季一時金を2か月とした場合の人件費率の3点について説明と資料の提出を求めたのに対し、学園は、認定した事実6(14)のと

おり、同年7月29日の組合との非公式折衝で、人件費以外の支出の項目名は示したものの、その内訳及び他の2点については説明及び資料の提示はできないとして組合の要求を拒否し、以降、交渉に進展を見なかった。

組合が学園に対し、これらの説明と資料の提示を求めた経緯は、認定した事実6(11)、(12)及び(13)のとおりである。すなわち、それまでの交渉の中で学園は、賃上げ及び夏季一時金についての学園の回答の根拠について、公務員のベースアップ率を示すとともに、生徒・園児数が減少し人件費の割合が高くなっているとして、学園の専門学校、幼稚園ごとの生徒及び園児数を示し、授業料などの校納金に対する人件費の割合を説明したのに対して、組合は、その説明だけでは判断できないとして、校納金を含めた学園の総収入額、人件費以外の支出の内訳そして夏季一時金を組合の要求する2か月とした場合の人件費の割合についての説明と資料の提示を求めたものであった。また、認定した事実6(12)、(13)及び(14)のとおり、それまでの団体交渉での労使のやり取りから、組合が当該資料の提示等を求めた当時、人件費の割合をどう認識するかが賃上げ及び夏季一時金を決定するに当たっての労使の重要な事項であったことが認められる。したがって、組合が、関係の資料の提示や説明を要求したことは、学園の回答や説明の正当性を判断し、あるいは自己の賃上げ等の要求を再検討するなどのために必要なことと考えられ、組合の資料の提出及び説明の要求が不当なものとは言えない。

一方学園は、認定した事実6(14)のとおり、組合から求められた事項の説明や資料の提示を拒否し、認定した事実6(13)のとおり、「経営状態は苦しい、信じてほしい。」と繰り返し述べるにとどまったが、先に述べたとおり、本件の賃上げ等の交渉において、学園における人件費の割合についての認識が労使の交渉の重要な事項となっていたのであるから、この点について、具体的に説明することを拒否し、資料を提示しなかった学園の態度は誠意を尽くしたものと認められない。そして、仮に、組合の要求に係る事項について具体的な説明や資料の提示ができないのであれば、それに代わる何らかの方法で組合に対し説明なり説得を試みるべきであるところ、学園がそのような努力をした形跡もない。

なお、学園は関係資料を提出しない理由として、組合に、再び過去に行われたと同様の悪宣伝に使われるおそれがあると主張するが、そのような事実があったとする疎明がない。仮にあったとしても、防止する手段を講じることはできたのであるから、この点に関する学園の主張は認められない。

以上のことから、組合が関係資料の提示を要求したにもかかわらず、学園がこれに応じなかったことは、団体交渉に誠実に応じたものと言うことはできないので、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。

第3 救済方法及び法律上の根拠

申立人は、陳謝文の掲示を求めるが、主文5の救済で足りるものとする。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成9年12月11日

埼玉県地方労働委員会

会長 古西 信夫 ㊟