

命 令 書

再審査申立人 学校法人東朋学園  
同 学校法人高宮学園

再審査被申立人 札幌地域労働組合

主 文

I 本件初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人学校法人高宮学園（以下「高宮学園」という。）は、再審査申立人学校法人東朋学園（以下「東朋学園」という。）札幌校の職員に対して再審査被申立人札幌地域労働組合（以下「組合」という。）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奨したり、組合及び組合役員をひぼうしたりして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 東朋学園は、組合のビラを回収して廃棄したりして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 東朋学園は、組合から申入れのあった配置転換に関する団体交渉に誠意をもって応じることなくこれを一方的に実施したりして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 東朋学園は、本命令交付後速やかに、下記の文書を組合に交付しなければならない。

記

当学園が、貴組合のビラを回収して廃棄したこと、週休の取り方に関する団体交渉に応じなかったこと、及び配置転換に関する団体交渉に応じずこれを一方的に実施したことは、中央労働委員会により不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日

札幌地域労働組合

委員長 X 1 殿

学校法人 東朋学園

理事長 Y 1 ㊟

- 5 高宮学園は、本命令交付後速やかに、下記の文書を組合に交付しなければならない。

記

当学園が、東朋学園札幌校の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奨したり、貴組合及び貴組合役員をひぼうしたことは、中央労働委員会により不当労働行為であると

認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日

札幌地域労働組合

委員長 X 1 殿

学校法人 高宮学園

理事長 Y 2 ㊟

6 組合のその余の救済申立てを棄却する。

II 東朋学園及び高宮学園のその余の本件各再審査申立てを棄却する。

## 理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者

当事者について当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第 1 認定した事実（以下単に「初審命令理由第 1」という。）の「1 当事者」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、「被申立人」を「再審査申立人」と、「申立時」を「初審申立時」と、「申立人」を「再審査被申立人」とそれぞれ読み替えるものとする。

(1)中「(以下「Y 1 理事長」という。)」を「(以下「Y 2 理事長」という。)」に、「(以下「札幌校」という。)」を「(初審申立時職員約 50 人。以下「札幌校」という。)」にそれぞれ改め、「申立時職員約 50 人（札幌校）をもって、」を削る。

2 本件申立てに至る経緯

本件申立てに至る経緯について当委員会の認定した事実は、初審命令理由第 1 の「2 本件申立てに至る経緯」と同一であるので、これを引用する。この場合において、「当委員会」を「北海道地方労働委員会」と読み替えるものとする。

3 東朋学園及び高宮学園の人事・労務管理等の実態について

東朋学園と高宮学園は、それぞれ別個の法人格を有しているが、その主な人事・労務管理等の実態は次のとおりである。

(1) 初審申立時において、東朋学園の役員 6 人中 4 人までを高宮学園の役員が兼ねている。

(2) 職員の募集は、代々木ゼミナールグループとして行われ、試験地は原則として勤務希望地であり、札幌校においては、同校の Y 3 総局長（平成 3 年 11 月頃同校へ出向を命ぜられ、同月 23 日、同校に赴任。以下「Y 3 総局長」という。）及び同校の Y 4 局長らが面接を行っているが、最終的に面接する者は、多くの場合 Y 2 理事長であった。

(3) 東朋学園の職員の人事異動は、Y 2 理事長、Y 5 東朋学園理事長・高宮学園理事（初審結審後の平成 6 年 4 月に死亡。同月、Y 2 理事長の実

子であるY1が東朋学園理事長に就任。)に高宮学園法人統括本部長(東朋学園法人統括本部長を兼務)、高宮学園統括総局長(東朋学園理事を兼務)及び高宮学園人事統括本部長(東朋学園人事統括本部長を兼務)を加えた高宮学園の役職員で構成される人事会議において、代々木ゼミナールグループ全体の職員の人事異動の一環として決定されており、現に同3年11月から翌年3月までの間に、主として北海道以外の地域の代々木ゼミナールグループに所属する職員に対して、Y2理事長名で札幌校勤務を具体的なポストまで示して発令している。一方、東朋学園が同4年5月16日付けで発した配置転換命令にみられるように、札幌校内の配置転換は東朋学園が行っている。

- (4) 東朋学園と高宮学園の賃金体系、就業規則等の労働条件に関する事項の内容は基本的に同一であるが、札幌校においては暖房手当の制度があった。

札幌校の暖房手当の支給については、最終的にY2理事長の決裁によって、平成2年度は支給し、同3年度から支給を停止することが決定されたが、同3年11月12日、札幌校において、Y2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、その後暖房手当は支給された。

- (5) 東朋学園と組合との団体交渉については、同学園の札幌在勤の幹部は、交渉事項に関する事務折衝を行っていたが、当該幹部のみでは団体交渉は行われておらず、同学園の役職員を兼ねる東京在住の高宮学園の統括総局長及び理事長室付の2名が交渉担当者として札幌校に出向いて団体交渉が行われている。これらの交渉担当者は、全国の代々木ゼミナールグループ各校を巡回して団体交渉等の重要な事務処理に当たっていたため、札幌校に関する団体交渉の日程、時間等は、これら交渉担当者都合により相当制約されていた。

#### 4 支配介入の言動について

支配介入の言動について当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1の「4 支配人介入の言動について」と同一であるので、これを引用する。

#### 5 札幌校内におけるビラ配布について

札幌校内におけるビラ配布について当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1の「8 札幌校内におけるビラ配布について」のうち、(2)を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、「当委員会」を「北海道地方労働委員会」と読み替えるものとする。

- (2) 同年3月2日、札幌校において、X2副支部長及びX3書記長は、昼休みに東朋学園の許可を受けずに、ビラを管理職を含めた約50人の職員のロッカーの上に1枚ずつ置いた。

このビラは、東朋学園が組合を無視して札幌校の従来就業規則を一方向的に改定しようとしており、また、改定内容が懲戒規定、組合活動の

取扱い、生理休暇等の変更や、昇給・賞与の査定の導入、出向規定の新設等において労働者に不利益になっているなどとして、同学園を批判するものであった。

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ときには、配布対象者が限定されていたこともあって、配布事実を認知するには至らなかったが、同日、上記ビラに気付いた札幌校のY6学務部副部長（以下「Y6副部長」という。）は、部下に事実の確認を命じた。夕方までには部下によってビラの相当枚数が回収され、後に廃棄された。

翌3日、東朋学園は、X3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、配布しないよう注意した。これに対し、X3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、Y6副部長に抗議した。

## 6 団体交渉について

団体交渉について当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1の「9 団体交渉について」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、「当委員会」を「北海道地方労働委員会」と読み替えるものとする。

- (1) (4)中「同月25日、」を「同月24日、組合は、東朋学園及び高宮学園による不利益取扱い及び支配介入の禁止を求めて北海道地方労働委員会に本件初審救済申立てを行い、翌25日、」に改める。
- (2) (6)中「提訴したため、」を「救済申立てを行ったため、」に改める。
- (3) (7)中「同月2日及び同月5日、」を「同年3月2日及び5日、」に、「申入れを行った。」を「申入れを行う一方、同月3日には、団体交渉拒否に対する救済を求める追加申立てを北海道地方労働委員会に行った。」にそれぞれ改める。
- (4) (7)の末尾に「しかし、同月13日には組合側の都合がつかず、団体交渉は行われなかった。なお、新学期生徒募集のための変則勤務については、結局管理職が対応し、組合員には変則勤務の業務命令は出されずに経過したため、協議事項から外された。」を加える。
- (5) (10)中「配置転換に係る団体交渉に応ずるよう申入れを行った。」を「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、人事異動は学園が決定することであるとして団体交渉には応じなかった。」に改める。
- (6) (11)中「行ったことから、」を「行った。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、そのうち組合員が13人を占めていた。」に改める。
- (7) (12)の末尾に「同月29日、組合は、同年2月25日以降8回にわたる団体交渉の申入れに対し、東朋学園が不当に拒否し続けているとして、北海道地方労働委員会に追加の救済申立てを行った。」を加える。

(8) (14)を次のとおり改める。

同月17日、組合は東朋学園と週休の取り方について団体交渉を約1時間行った。次いで、同月22日、組合は、同学園に対し、週休の取り方その他について同月27日までの間に団体交渉を行うよう申し入れた。

(9) (15)中「同月29日、」を「しかし、同月27日までに団体交渉が行われなかったことから、同月29日、」に改める。

(10) (16)を次のとおり改める。

これに対して、同月30日、東朋学園は、支部に対し、同年7月7日に行われる北海道地方労働委員会における本件審問後に団体交渉を行う旨を回答し、同日、団体交渉が約2時間行われた。

次いで、同月22日に団体交渉が行われたが、この交渉では、週休二日制の問題は業務を基本にして考えていくが、何か問題が生じた場合は個別に話し合っ解決していく、という東朋学園の提案に対して、組合は、週休の変更が可能になったと判断し、同学園と口頭で合意した。しかしながら、同年8月29日、組合員がこの合意に従って週休の変更を願い出たところ同学園に認められなかったことから、上記合意に対する同学園と組合の認識の違いが明らかになった。しかし、組合は、同学園に改めて団体交渉の申入れを行うことなく、北海道地方労働委員会に対して団体交渉拒否に関する救済を求め続けた。

## 第2 当委員会の判断

再審査申立人らは、初審命令が、①職員に対して組合に加入しないよう求めたり、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したこと、②組合のビラ配布を妨害したこと、③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ず、労働条件を一方的に変更したことが不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立てているほか、高宮学園の当事者適格性についても争っているので、以下これらについて判断する。

### 1 高宮学園の当事者適格性について

(1) 再審査申立人らは、次のとおり主張する。

高宮学園は東朋学園とは全く別の法人であって、支部と高宮学園の間には労使関係はない。初審命令は、高宮学園のY2理事長が東朋学園の役員を兼務していることなどを根拠にして高宮学園の当事者適格性を認めているが、明らかに誤りである。

(2) そこで、この点については判断する。

ア 東朋学園及び高宮学園（以下「両学園」という。）の人事・労務管理関係をみると、前記第1の3の(2)及び(3)で認定したとおり、職員の募集は代々木ゼミナールグループとして行われ、高宮学園のY2理事長が札幌校の職員の採用で多くの場合最終面接を行っていたこと、また、高宮学園の役職員で構成される人事会議が、東朋学園を含めた代々木ゼミナールグループ全体の職員の人事異動を決定していたことが認め

られる。

また前記第1の3の(4)で認定したとおり、両学園の労働条件の内容が基本的に同一であり、また、札幌校における暖房手当の支給について、最終的にY2理事長が決裁を行い、さらに、前記第1でその一部を改めて引用した初審命令理由第1の9の(1)で認定したとおり、東朋学園を含めた代々木ゼミナールグループの週休二日制の手直しが高宮学園からの指示で行われているという実態も認められる。

そして、前記第1の3の(5)で認定したとおり、東朋学園においては、札幌在勤の幹部のみでは団体交渉は行われておらず、東朋学園の役職員を兼ねる東京在住の高宮学園の統括総局長らが出向かないと団体交渉が開かれないという状況も認められる。

イ 以上を総合して考えると、両学園の関係は、高宮学園が、東朋学園を含めた代々木ゼミナールグループ全体の職員の採用や、グループ内の学校等の間の人事異動、週休二日制、暖房手当等の賃金・労働時間制度等労働条件の基本的枠組みの決定を行う等、代々木ゼミナールグループの人事・労務管理を統括しており、東朋学園は、札幌校内の人事異動のほか、高宮学園が決定した労働条件の枠内で、札幌校においてその具体的運用を行うという分担関係にあったと推認するのが相当である。

したがって、両学園の人事・労務管理関係のうち、職員の採用や労働条件の基本的枠組みについては高宮学園が、札幌校内の人事異動や決められた労働条件の具体的運用については東朋学園が、それぞれ実質的な使用者であったと考えるべきであり、具体的な事案の内容に応じて、両学園のいずれが当事者適格を有するかを判断するのが相当である。

## 2 支配介入の言動について

(1) 再審査申立人らは、次のとおり主張する。

Y2理事長の職員に対する訓示は、明るく楽しい職場を作ろうという趣旨で一般的な訓話をしたにすぎず、支部書記長への発言も非礼な言動に対する注意をしたものであって、初審命令がいうように職員に組合に加入しないように求めたり、組合をひぼうしたりしたものではない。

(2) しかしながら、この点についての当委員会の判断は、本件初審命令理由の第2判断の「3 支配介入の言動について」の(3)の判断の一部を次のとおり改めるほかは、当該判断と同一であるので、これを引用する。この場合において、「前記第1」を「前記第1でその一部を改めて引用した初審命令理由第1」と読み替えるものとする。

「威嚇及び報復の要素が含まれているものと認められる。」の次に、次の段落を加える。

このようなY2理事長の言動は、その内容や行われた状況からみて、東朋学園の一理事の立場でなされたものとは認め難く、むしろ、代々木

ゼミナールグループの人事・労務管理を統括する高宮学園の理事長としての発言とみるのが自然である。

### 3 ビラ配布について

(1) 再審査申立人らは、次のとおり主張する。

支部が東朋学園の施設内において就業規則に違反して無許可でビラを配布したため、ビラの一部を回収して支部書記長に注意したものにすぎず、不当労働行為に該当するものではない。

(2) そこで、この点について判断する。

ア 支部が札幌校の施設を管理する東朋学園の許可を得ないで施設内でビラを配布したことは、前記第1でその一部を改めて引用した初審命令理由第1の8の(1)で認定したとおり、形式的には就業規則第32条第6号所定の減給等の対象事項に該当するように見受けられる。しかしながら、本件ビラの内容は、前記第1の5で認定したとおり、就業規則の改定に関する組合側の主張を内容とするものであり、また、ビラ配布の態様をみると、配布は就業時間外に行われたものであり、しかも、職員のロッカーの上に置くという平穏な方法でなされたものである。以上のことを考慮すると、本件ビラ配布は通常の場合の組合活動の範囲内のものであったというべきである。さらに、本件ビラ配布によって、同学園の業務に支障をきたした事実は認められない。これに対して、同学園が、ビラの相当枚数を配布後数時間のうちに回収して組合又は支部に断りなく廃棄したことは行き過ぎといわざるを得ない。

イ 以上のことから、東朋学園がビラを回収して廃棄したことは、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行為と判断するのが相当である。

### 4 団体交渉について

(1) 再審査申立人らは、次のとおり主張する。

東朋学園の団体交渉担当者は東京在住者で、全国の代々木ゼミナールグループ各校を巡回して団体交渉等重要な事務処理を行っており、団体交渉を頻繁に行うことができないことから、交渉事項によっては札幌校の責任者らによる事務折衝により対応している。週休の取り方、配置転換等についても学園側は団体交渉に応じないとの態度はとっていない。

(2) そこで、この点について判断する。

ア 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係るものであることから、団体交渉事項になり得る。

イ 東朋学園は、前記第1でその一部を改めて引用した初審命令理由第1の9の(4)ないし(12)で認定したとおり、支部が平成4年2月25日に週休の取り方等に関して団体交渉を申し入れたのに対して、同年6月11日までの間は、それらの事項は団体交渉には不適切であるとして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ついて組合と折

り合いが見つからないことを理由にしたりして団体交渉に応じなかった。この一連の過程は、団体交渉の拒否と判断せざるを得ない。

もともと、週休の取り方については、同年6月11日の北海道地方労働委員会の本件第2回調査でなされた団体交渉の出席人員に関する合意を受けて、同月17日及び同年7月7日に団体交渉が行われ、その後同月22日の交渉で、東朋学園と組合の間に同学園の提案に沿った合意が成立している。この合意についてはほどなく認識の違いが明らかになったとはいえ、組合が格別この問題に関する団体交渉の再開を申し入れ、同学園がこれを拒否したという事情もうかがわれない。したがって、これらの交渉については、団体交渉の拒否ないしは不誠実な団体交渉とはいえない。

しかし、他方、札幌校内の配置転換についてみると、東朋学園は、同年4月25日に組合が申し入れたこの問題に関する団体交渉に応じず、同年5月20日、これを一方的に実施した。このように、同学園が、事前に組合から団体交渉の申し入れがあったにもかかわらず、これに応じず配置転換を一方的に実施したことは、組合の存在を無視するものといわざるを得ない。

ウ　ところで、本件団体交渉の発端となった週休二日制の一部改正は、前記第1でその一部を改めて引用した初審命令理由第1の9の(1)で認定したとおり、高宮学園が代々木ゼミナールグループ全体を対象に行ったものであるが、組合が団体交渉を求めていたのは、週休二日制の制度的枠組みの問題というよりは、当該制度の札幌校における具体的運用の中での週休の取り方の問題であり、新学期生徒募集の勤務時間や札幌校内の配置転換とともに、東朋学園が対応すべき問題であったと考えられる。

また、現に、前記第1でその一部を改めて引用した初審命令理由第1の9の(4)ないし(20)で認定したとおり、本件においては、組合は東朋学園に団体交渉を申し入れ、それに対して同学園が当事者として対応していることが認められる。

これらを総合的に考慮すると、本件においては、東朋学園が団体交渉に誠実に応じるべき使用者であると判断される。

エ　以上のことから、東朋学園の行為は、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のが相当である。

## 5 救済の方法について

本件の救済としては、具体的な事案の内容に応じて、支配介入の言動に関して高宮学園に主文第1項及び第5項のとおり命じ、ビラ配布に関しては東朋学園に主文第2項及び第4項のとおり命じるのが相当である。

また、団体交渉については、週休の取り方及び新学期生徒募集の勤務時間に関する交渉の経緯にかんがみ、また、今後の正常な労使関係の形成に

資することを重視し、東朋学園に対して主文第3項及び第4項のとおり命  
じることとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文Ⅰのとおり変更するほかは、  
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8年12月18日

中央労働委員会

会長 山口 俊夫 ⑩