

平成 19 年 2 月 8 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 17 年（行ウ）第 412 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 18 年 11 月 6 日

判決

原告	Y1
原告	学校法人神代学園
被告	東京都
処分行政庁	東京都労働委員会
被告補助参加人	全労協全国一般東京労働組合

主文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、原告らの負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

東京都労働委員会が、都労委平成 14 年(不)第 37 号事件について、平成 17 年 7 月 19 日付けでした不当労働行為救済命令を取り消す。

第 2 事案の概要

本件事案の概要は、次のとおりである。

原告 Y1 は、個人で専門学校ミューズ音楽院(以下「ミューズ音楽院」という。)を経営し、また、原告学校法人神代学園(以下「原告神代学園」という。)の理事長として専門学校ミューズモード音楽院(以下「ミューズモード音楽院」という。)を経営している者である。ミューズ音楽院及び原告神代学園の職員は、平成 13 年 8 月、時間外手当の支給基準変更を契機として、被告補助参加人 MUSE 分会(以下「MUSE 分会」という。)を結成し、被告補助参加人(以下「補助参加人組合」という。)に加盟した。補助参加人組合は、平成 14 年 3 月 29 日(同年 11 月 6 日及び同年 12 月 26 日に請求する救済内容の追加)、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、①原告 Y1 が補助参加人組合の申し入れた団体交渉を拒否したこと、②原告 Y1 が MUSE 分会の組合員に対し、時間外労働を禁止したこと、③原告 Y1 が同年 9 月 27 日に MUSE 分会長であった X1 に対し、ミューズ音楽院教務部長の任を解くとの降格処分を行ったこと(以下「本件降格処分①」という。)、④原告神代学園が同年 11 月 11 日に MUSE 分会書記長であった X2 に対し、原告神代学園事業部長の任を解くとの降格処分を行ったこと(以下「本件降格処分②」という。)について、不当労働行為救済申立て(都労委平成 14 年(不)第 37 号事件、以下「本件申立て」という。)をした。都労委は、平成 17 年 7 月 19 日、本件申立てのうち、上記①、③、④の各行為が不当労働行為に当たるとして、原告らに対し、X1 及び X2 に対する本件降格処分①、②

の取消し・バックペイの支払，補助参加人組合との団体交渉応諾を命ずる不当労働行為救済命令を発した(以下「本件命令」という。)。本件は，原告らが本件命令は違法であるとして，その取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等(証拠等によって認定した事実，文章中又は文末に当該証拠等を掲記し(省略)，当事者間に争いのない事実は証拠等を掲記しない。)

(1)当事者等

ア 原告ら

(ア)原告 Y1 は，ミューズ音楽院の学院長であるとともに原告神代学園の理事長である。(イ)ミューズ音楽院は，原告 Y1 が音楽教育を主たる目的として設置した個人経営の音楽学校であり，昭和 59 年 3 月に専修学校として認可され，東京都渋谷区に本校を設置している。ミューズ音楽院の平成 14 年 3 月 29 日当時の職員数は 13 名であり，非常勤講師数は約 70 名であった。

(ウ)原告神代学園は，ミューズ音楽院の本校のある東京都渋谷区代々木において，メンズファッション専門学校を運営していたが，経営不振のため平成 10 年ころから学生募集を停止し，休校状態となっていた。原告 Y1 は，平成 12 年ころ，原告神代学園を買収し，同 13 年 1 月，ミューズ音楽院からヴォーカル科を移設し，専門学校ミューズモード音楽院という名称で認可を受けた。そして，原告 Y1 は，平成 13 年 4 月，原告神代学園の理事長に就任するとともに，ミューズ音楽院の事業部門を原告神代学園に移管し，ミューズ音楽院の事業部所属の職員を原告神代学園に転籍させた。

イ 補助参加人ら

(ア)補助参加人組合は，平成 2 年に設立され，主に首都圏の中小企業に勤務する労働者によって組織されたいわゆる地域一般労組であり，同 14 年 3 月 29 日当時の組合員数は約 4000 名であった(弁論の全趣旨)。

(イ)MUSE 分会は，平成 13 年 8 月 26 日，後述する時間外手当の支給基準変更を契機にミューズ音楽院及び原告神代学園の職員 12 名によって結成された補助参加人組合の下部組織である。

ウ X1

X1 は，昭和 59 年ミューズ音楽院職員として雇用され，同 63 年から平成 14 年 9 月 27 日までの間，同音楽院教務部長の地位にあった。また，X1 は，平成 14 年 3 月 20 日，MUSE 分会長に就任し，同分会の組合活動に従事した。

エ X2

X2 は，昭和 58 年ミューズ音楽院職員として雇用され，同 63 年から平成 13 年 3 月までの間，同音楽院事業部長の地位にあったところ，同年 4 月原告神代学園に転籍となり，同月から同 14 年 11 月 11 日までの間，原告神代学園事業部長の地位にあった。また X2 は，平成 14 年 3 月 20 日，MUSE 分会書記長に就任し，同分会の組合活動に従事した。

(2)本件申立てに至る経緯

ア 原告 Y1 は，平成 13 年 5 月 7 日，ミューズ音楽院及び原告神代学園の各職員について，同年 4 月分給与に遡って，時間外手当の時間単価を一律 1000 円にすること，残業時

間の上限を教務部につき一律 30 時間、事業部につき一律 20 時間とすること、部課長等の肩書を有する職員には時間外手当を支給しないことなどを内容とする時間外手当の支給基準の変更を通知した(以下「本件支給基準変更」という。)

イ 補助参加人組合、各種学校専修学校関係労組連絡協議会及び MUSE 分会(以下これらを併せて「補助参加人組合ら」という。)は、平成 13 年 10 月 9 日、ミューズ音楽院(原告 Y1)に対し、MUSE 分会の結成通知をした。そして、補助参加人組合らは、平成 13 年 10 月 9 日から同 14 年 10 月 1 日までの間、ミューズ音楽院(原告 Y1)に対し、30 回以上にわたり、時間外労働に関する未払賃金の精算、本件支給基準変更の撤廃、賃金体系の見直しなどを議題とする団体交渉を申し入れた。しかし、ミューズ音楽院(原告 Y1)は、MUSE 分会には事業部長、教務部長等の役職者が加入しており、同分会は労働組合法(以下「労組法」という。)2 条ただし書 1 号に抵触するなどとして上記団体交渉申入れに応じなかった。

ウ ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 13 年 12 月 10 日、朝礼において、職員に対し、三六協定未締結のため、時間外及び休日労働をしないこと、残務がある場合には役職者に引き継ぐことを命じた(以下「本件残業禁止命令」という。)。その後も、ミューズ音楽院(原告 Y1)は、自ら又は総務部職員らを介して、職員に対し、時間外及び休日労働を行わないよう命じた。

エ 補助参加人組合は、平成 14 年 3 月 29 日、都労委に対し、原告らを被申立人として、団体交渉拒否及び本件残業禁止命令が不当労働行為に当たるとして、①原告 Y1 は、三六協定締結及び時間外手当の支払を議題とする団体交渉に誠実に応じること、②原告 Y1 は、三六協定締結に当たり同人が好む者を労働者代表に選任させるため、補助参加人組合員に対して時間外労働をしないよう命ずることにより支配介入しないこと、③陳謝文の掲示を求める本件申立てをした。

(3) 請求する救済内容の追加に至る経緯

ア ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 14 年 9 月 27 日、X1 に対し、ミューズ音楽院教務部長の任を解くとの本件降格処分①を行った。

イ 補助参加人組合は、平成 14 年 11 月 6 日、都労委に対し、本件降格処分①が不当労働行為に当たるとして、本件降格処分①の撤回、X1 の原職復帰、原職復帰までの間の役職手当相当額及び遅延損害金の支払を求めて、本件申立てにおいて請求する救済内容の追加をした。

ウ 原告神代学園は、平成 14 年 11 月 11 日、X2 に対し、原告神代学園事業部長の任を解くとの本件降格処分②を行った。

エ 補助参加人組合は、平成 14 年 12 月 26 日、都労委に対し、本件降格処分②が不当労働行為に当たるとして、本件降格処分②の撤回、X2 の原職復帰、原職復帰までの間の役職手当相当額及び遅延損害金の支払を求めて、本件申立てにおいて請求する救済内容の追加をした。

(4) 本件申立て後の事情

ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 15 年 2 月 28 日、補助参加人組合らとの間で初めて団体交渉を開催し、その後本件申立てにかかる審問終結時までの間に 13 回の団体交渉を

行った。また、ミュージック音楽院(原告 Y1)は、平成 15 年 4 月 25 日、MUSE 分会との間で三六協定を締結した。

(5) 本件命令の発令

都労委は、平成 17 年 7 月 19 日、本件命令を発令し、同命令は、同年 8 月 24 日、原告らに交付された。原告らは、平成 17 年 9 月 21 日、本件命令の取消しを求めて、本訴を提起した。

2 争点

(1) X1 に対する降格処分(本件降格処分①)は、不当労働行為(差別取扱い、支配介入)に当たるか。

(2) X2 に対する降格処分(本件降格処分②)は、不当労働行為(差別取扱い、支配介入)に当たるか。

(3) ミュージック音楽院(原告 Y1)が MUSE 分会との間で本件申立て後団体交渉を行ったことにより、本件命令主文第 3 項(団体交渉応諾)を命ずる必要がなくなったといえるか

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)(本件降格処分①の不当労働行為該当性)について

【被告及び補助参加人組合】

ア 本件降格処分①は、原告 Y1 が本件支給基準変更を契機に結成された MUSE 分会が、団体交渉申入れ、ビラ配布活動、ストライキ、抗議集会等を行うことを嫌悪し、同分会の弱体化を企図して、分会長である X1 に対し、正当な理由なく行われたものであり、不当労働行為(差別取扱い、支配介入)に当たる。

イ 原告 Y1 が主張する本件降格処分①の降格理由について

原告 Y1 が主張する本件降格処分①の降格理由は、次のとおり、いずれも合理的理由のないものである。

(ア) タイムカード持ち出しの主張に対し

X1 は、原告 Y1 からタイムカードの返却を求められるや、これを速やかに返却しており、タイムカードの持ち出しにより業務上の支障が生じたとはいえない。

(イ) 本件残業禁止命令の主張に対し

X1 は、平成 13 年 12 月 7 日、原告 Y1 から本件残業禁止命令に関する指示を受けたことから、これを同日中に教務部職員に対して口頭で伝達しており、業務命令に違反していない。原告 Y1 は、平成 13 年 12 月 10 日開催の朝礼及び文書において、職員全員に対し、本件残業禁止命令を出し、Y2 総務部長及び Y3 総務部職員も同月 11 日から同月 14 日までの間に各職員に対して個別に指示をした。教務部職員が本件残業禁止命令に従わなかったのは、これを X1 が伝達しなかったからではなく、各職員の意思に基づくものである。

(ウ) 試用期間中の職員の勤務評価の主張に対し

X1 は、平成 14 年 2 月の業務報告において、試用期間中であった X3 について、勤務評価の報告をしており、それ以前にも教務主任であった X4 が同様の報告をしていた。

(エ) 教務部職員の査定の主張に対し

ミュージック音楽院の賃金体系は、年齢によって一律に決定される年齢給、勤続年数によっ

て一律に決定される勤続年数給，役職手当で構成されており，能力給は学事部の X5 及び X6(以下「X5 ら」という。)に対して定額で 3 万円支給されていたから，教務部長である X1 が教務部職員の査定をする余地はなかった。また，原告 Y1 は，その一存で賞与査定を行っている上，平成 13 年度冬季賞与は X1 が査定を命じられた同 14 年 3 月 31 日時点で支給済みであったのだから，X1 が上記冬季賞与について査定をする余地はなかった。

(オ)講師ブッキングの主張に対し

X1 が講師ブッキングすなわち講師の採用面接をしなかったことは，業務命令違反に当たらない。なぜなら，講師ブッキングは原告 Y1 自らがやっていること，講師は原告らの関連会社である有限会社ミューズ・エンタープライズ(以下「ミューズ・エンタープライズ」という。)から派遣を受ける形になっており，ミューズ音楽院の業務外のものである上，ミューズ音楽院において講師の採用面接を行うことは労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)26 条 7 項(派遣労働者の特定行為の禁止)に違反するものであるからである。

(カ)その他の業務指示違反の主張に対し

原告 Y1 は，X1 が行ったビラ配布，団体交渉申入れ，ストライキ及び学校前集会参加，MUSE 分会長としての名刺の記載など正当な組合活動について，弁明書の提出を求めているのであり，これに対し補助参加人組合が団体交渉申入書等で回答したことは当然である。

(キ)行政機関に対する申立ての主張に対し

X1 は，ミューズ音楽院 1 号館の建築基準法及び消防法違反について，行政機関に対する申立てをしていない。

【原告ら】

ア X1 は，ミューズ音楽院において，教務部長として，学院長である原告 Y1 に次ぐ管理職の地位にあり，職員，講師の採用及び管理，学生及び校舎の管理など音楽院運営の中心となる重責を担っていた。しかし，X1 は，MUSE 分会結成後，組合員としての立場を優先し，管理職としての職責を果たさなかった。そこで，原告 Y1 は，ミューズ音楽院の円滑な業務遂行の維持のため本件降格処分①を行った。したがって，本件降格処分①は，人事権の正当かつ相当な行使であり，不当労働行為(不利益取扱い，支配介入)には当たらない。

イ 本件降格処分①の降格理由

本件降格処分①には，次のとおり合理的理由が存在し，X1 がミューズ音楽院教務部長として不適格であることは明らかである。

(ア)タイムカード持ち出し

X1 は，残業代請求訴訟を提起するため，自らが補助参加人組合員であることを隠して，管理者としての権限を利用して，自らが管理しているタイムカードを無断で校外に持ち出した。また，X1 は，原告 Y1 から平成 13 年 11 月 22 日午後 5 時までにタイムカードを返却せよとの業務命令を受けたにもかかわらず，これに従わず，同月 27 日になってようやく返却した。

(イ)本件残業禁止命令

X1 は、業務指示を受け、教務部長として、教務部職員に対し、本件残業禁止命令を徹底する責務を負っていた。ところが、X1 は、前記業務命令を拒否した。

(ウ)試用期間中の職員の勤務評価

X1 は、業務指示を受け、教務部長として、試用期間中であった X3 の勤務評価を行う責務を負っていた。ところが、X1 は、前記業務命令を拒否した。

(エ)教務部職員の査定

X1 は、業務指示を受け、教務部長として、教務部職員の給与及び平成 13 年度冬季賞与について査定をする責務を負っていた。ところが、X1 は、前記業務命令を拒否した。

(オ)講師ブッキング

X1 は、業務指示を受け、教務部長として、講師ブッキングを行う責務を負っていた。ところが、X1 は、前記業務命令を拒否した。

(カ) その他の業務指示違反

X1 は、原告 Y1 から弁明書の提出等を求められた。すなわち、X1 は、原告 Y1 から同人の許可なく就業時間中職場内でビラ配布、メールマガジンの掲載等の組合活動を行ったこと、組合活動に関する連絡に使用するためミューズ音楽院の電話番号を MUSE 分会長名義の名刺に記載したことなどについて弁明を求められた。ところが、X1 は、これらの指示に従わず、団体交渉申入れで応じるなど、その対応のすべてを労働組合活動として行った。

(キ)行政機関に対する申立て

X1 は、教務部長としての職責を果たす過程で知ったミューズ音楽院 1 号館の建築基準法及び消防法違反について、何ら学内での解決を図らずに、組合のビラに掲載したり、行政機関に対する申立てをした。

(2)争点(2)(本件降格処分②の不当労働行為該当性)について

【被告及び補助参加人組合】

ア 本件降格処分②は、原告神代学園が本件支給基準変更を契機に結成された MUSE 分会による団体交渉申入れ、ビラ配布活動、ストライキ、抗議集会等を嫌悪し、同分会の弱体化を企図して、分会書記長である X2 に対し、正当な理由なく行われたものであり、不当労働行為(差別取扱い、支配介入)に当たる。

イ 原告神代学園が主張する本件降格処分②の降格理由について

(ア)平成 13 年 12 月に発覚した事由の主張に対し

a 学費未納

ミューズ音楽院の学生に対する卒業証書の発行は、教務部の担当者が学生の必要単位の取得を、事業部の担当者が学費納入の有無をそれぞれチェックし、これらを教務部がつきあわせて行うことになっていた。したがって、学費未納者に対して卒業証書を発行したことについて事業部長である X2 に責任はない。

b 教務部職員の過重労働

X2 は、平成 12 年ころ、ミューズ音楽院教務部の X7, X8, X9(以下「X7 ら」という。)

が過労で入院したことについて何ら責任はない。X7 らの入院理由は、同人らが若手を主体にミュージズ音楽院の運営を検討する会議であるミュージズ・パワーアップ・プロジェクトのメンバーとして、過重な時間外労働を続けたことにある。事業部長である X2 は、教務部内での業務内容を把握しておらず、教務部職員に対して業務指示を行ったこともないので、入院について責任がない。

c 教材費の徴収漏れ

ミュージズ音楽院では、平成 12 年以降、教材費の徴収は教務部学科主任が行うことになっており、コンポーザーアレンジャー科の教材費の徴収は学科主任の X9 の任務であった。したがって、教材費の徴収漏れがあったとしても、X2 に責任はない。

d 給与明細の発行

X2 は、時々、職員及び講師に対する給与明細の発行を遅延することとがあったが、3 年間にわたり全く発行をしなかったわけではない。X2 に代わって経理担当となった Y2 総務部長も給与明細の発行を遅延させているが、これに対し、原告らは何ら処分を行っていない。

e 納税手続

原告 Y1(ミュージズ音楽院)は、X2 がいつ、どのような納税手続を遅延したか特定していない。そもそも、X2 が原告 Y1(ミュージズ音楽院)の納税手続を遅延した事実はない。

f 工事代金の二重払い

ミュージズ音楽院 5 号館のスタジオ工事(以下「本件工事」という。)に関し、当該工事の代金支払を担当していた事業部職員 X10 は、平成 13 年 6 月 12 日、株式会社サンに対し、既に X2 が支払っていた 2 回目の工事中間金 1575 万円を二重に支払った。当時原告神代学園の銀行印を所持していたのは原告 Y1 であり、X2 は、X10 の提出した書類について確認することなく銀行印を押捺したことはない。そもそも、原告神代学園と株式会社サンとの間の紛争原因と X2 及び X10 による工事中間金の二重払いとは無関係であり、原告神代学園は株式会社サンに対し、3 回目の工事代金 1995 万円を支払っていない。

g タイムカードの持ち出し

X2 は、X1 に対し、タイムカードの持ち出しを指示したことはない。

h X1 らに対する時間外手当の支払

原告らは、X1 らが労働基準法(以下「労基法」という。)41 条 2 号所定の管理監督者に該当するとの前提の下、同人らに対する休日手当及び時間外勤務手当の支払を問題としているが、同人らは管理監督者には当たらない。また、原告 Y1 は、管理職に対し、休日手当及び時間外勤務手当を支給していたことを知悉しており、原告 X2 が無断でこれらを支給したことはない。

i X2 が提出した平成 13 年 12 月 10 日付け説明書の内容が事業部長としての適性を疑わせるものであったこと、弁明書を再提出しなかったことが降格理由となることは否認する。(イ)平成 14 年 2 月に発覚した事由の主張に対し

a 納税手続

原告神代学園の狛江市に対する市民税の滞納は、職員 1 名について銀行口座からの自動

引落手続を失念したため発生した。当該納税手続過誤は、MUSE 分会結成前であれば口頭報告で処理される程度のことであった。また、税金の支払督促等は、「ミュージズ音楽院 Y1」宛てで届き、このような宛先の場合には職員は開封しないのが通例である。そうだとすると、狛江市からの市民税の督促を放置したのは、原告 Y1 の責任というべきである。

b 上記 a に関し、X2 の弁明書の未提出が降格理由となることは否認する。

(ウ)平成 14 年 10 月に発覚した事由の主張に対し

a 日本育英会からの退会手続

ミュージズ音楽院においては、学生が学籍移動願(退学願)を提出しない限り、授業料が未納であったり、授業に出席していなかったり、退学の意味表示をしていても在籍扱いとしていた。したがって、学籍移動願を提出していなかった Z1、Z2 の兄弟(以下「Z1 兄弟」という。)について、日本育英会奨学金の打切り手続をしなかったからといって、X2 の責任ということとはできない。また、原告神代学園は、平成 15 年 3 月、日本育英会からの連絡により Z1 兄弟の奨学金打切り手続が未了であることを認識したのであり、本件降格処分②を行った時点では、これを認識していなかった。

b 学生生徒災害傷害保険の加入手続

X2 は、平成 12 年から同 14 年までの間、学生生徒災害傷害保険の加入手続を失念した。しかし、平成 12 年は、在学生在が 700 名を超えていた上、学校法人神代学園の買収手続も担当するという混乱状況の中で失念したものである。また、平成 13 年及び同 14 年は、X2 の勤務場所だけが事業部のある 3 号館からミュージズ音楽院本館に移動し、上記保険の申請書類が X2 の下に送付されなかったため失念したものである。

以上のとおり、X2 が学生生徒災害傷害保険の加入手続を失念したことには同情すべき事情があり、X2 自身、自らの非を認めて謝罪しており、このことを捉えて降格理由とすることは相当ではない。

c 財団法人専修学校教育振興会への登録事務

X2 は、ミュージズモード音楽院の財団法人専修学校教育振興会(以下「教育振興会」という。)への登録事務を担当したことはない。

d 上記 a ないし c に関し、X2 の弁明書の未提出が降格理由となることは否認する。

(エ)事業部職員の査定の上記の主張に対し

原告神代学園の賃金体系は、年齢によって一律に決定される年齢給、勤続年数によって一律に決定される勤続年数給、役職手当で構成されており、能力給は学事部の X5 らに対して定額で 3 万円支給されていたから、事業部長である X2 が事業部職員の査定をする余地はなかった。また、原告 Y1 は、その一存で職員の賞与査定を行っている上、平成 13 年度冬季賞与は X2 が査定を命じられた同 14 年 3 月 31 日時点で支給済みであり、X2 が上記冬季賞与について査定をする余地はなかった。

(オ)その他の業務指示違反の主張に対し

原告らが X2 の業務指示違反として主張する事由は、X2 の正当な組合活動を禁止し、弁明書の提出を求めたものにすぎず、いずれも降格理由とはならない。

【原告ら】

ア X2 は、原告神代学園の事業部長として、理事長である原告 Y1 に次ぐ管理職の地位にあり、同学園及びミューズ音楽院の人事、経理、広報について一切の責任を有する職責を担い、銀行通帳及び銀行印の管理を行うとともに、同学園の職員の雇用を行っていた。しかし、X2 は、MUSE 分会結成後、組合員としての立場を優先し、管理職としての職責を果たさなかった。そこで、原告神代学園は、学園の円滑な業務遂行の維持のため本件降格処分②を行った。したがって、本件降格処分②は、原告神代学園の人事権の正当かつ相当な行使であり、不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)には当たらない。

イ 本件降格処分②の降格理由

本件降格処分②には、次のとおり合理的理由が存在し、X2 が原告神代学園事業部長として不適格であることは明らかである。

(ア)平成 13 年 12 月に発覚した事由

a 学費未納

X2 は、ミューズ音楽院の事業部長として、学生からの学費徴収事務を監督する立場にあった。ところが、X2 は、学費徴収の担当者である Y6 が平成 12 年度において学生 7 名について学費未納であることを看過し、学費未納者を 1 年間にわたり受講させ、卒業証書を発行するに至ったことについて監督責任を果たさなかった。なお、X2 は、教務部からの連絡を待つまでもなく、学生が授業に出席していながら学費を払っていないのか、それとも授業に出席していないため学費を支払っていないのか容易に把握することが可能であったのにこれをしないまま、卒業証書を発行したのは、事業部を統轄する X2 の怠慢にほかならない。

b 教務部職員の過重労働

X2 は、ミューズ音楽院の事業部長として、職員の健康管理を行うべき職責を負うとともに、残業届に基づく残業代支払手続を行う際に職員の長時間労働の実態を知り得る立場にあった。したがって、X2 は、教務部の職員の残業時間が過多になっていると判断した場合には、教務部長に連絡して適正な労働時間管理をするよう注意喚起する義務を負っていた。ところが、X2 は、平成 12 年、X7 らを 1 年間にわたり無計画に過重労働させた結果、同人らが入院する事態となり、このうち 2 名が退職するに至った。

c 教材費の徴収漏れ

X2 は、ミューズ音楽院の事業部長として、学生から教材費を徴収するについて責任をもって行う立場にあった。ところが、X2 は、平成 12 年 4 月から 5 月にかけて、ミューズ音楽院のコンポーザー・アレンジャー科 1 年生に対し、教材費の徴収をすることなく教材を配布した。

d 給与明細の発行

X2 は、ミューズ音楽院の事業部長として、給与支給を責任もって行う立場にあった。ところが、X2 は、平成 10 年 4 月から同 13 年 3 月にかけて、ミューズ音楽院の職員及び講師に対し、給与明細書を発行せず、数回にわたる注意を受けてもこれを改めようとしなかった。

e 納税手続

X2 は、ミュージズ音楽院の事業部長として、原告らの納税手続について責任をもって行う立場にあったにもかかわらず、納期までに支払わずに延滞金を発生させ、ミュージズ音楽院に損害を与えた。

f 工事代金の二重払い

X2 は、原告神代学園及びミュージズ音楽院の事業部長として、経理事務について責任をもって行う立場にあった。ところが、X2 は、本件工事の代金支払に関し、担当職員であった X10 に確認を取ることなく、株式会社サンに対し、2 回目の工事中間金 1575 万円を支払った上、これを X10 に報告しなかった。しかも、X2 は、X10 が提出した書類を確認せずに銀行印を押捺したため、株式会社サンに対し本件工事の中間金 1575 万円を二重払いする結果を発生させた。その後、ミュージズ音楽院は、株式会社サンとの間で本件工事に関して紛争が生じたところ、工事代金として支払った 7500 万円のうち 2200 万円しか回収することができなかった。なお、X2 は、本件工事の発注者はミュージズ音楽院であるにもかかわらず、株式会社サンに対し、契約関係を調べないままミュージズモード音楽院名義で工事中間金を支払っており、このことから X2 には事業部長としての適格性がないことが明らかである。

g タイムカードの持ち出し

X2 は、平成 13 年 11 月 12 日、X1 に対し、同 12 年度の教務部職員及び講師のタイムカードを校外に持ち出すように指示した。

h X1 らに対する時間外手当の支払

X2 は、原告神代学園及びミュージズ音楽院の事業部長として、給与支給について責任をもって行う立場にあった。ところが、X2 は、原告らに無断で、管理監督者(労基法 41 条 2 号)に当たる管理職に対し、休日手当及び時間外手当を支給した。

i 原告神代学園は、平成 13 年 12 月 7 日付け指示書により、X2 に対し、上記 a ないし h の事由について弁明書の提出を求めた。X2 は平成 13 年 12 月 10 日付けで原告神代学園に対し説明書を提出したが、その内容は事業部長としての適性を疑わせるものであった。さらに、原告神代学園は、平成 13 年 12 月 13 日付け指示書及び同 14 年 1 月 21 日付け業務指示書により、X2 に対し、再度、上記 a ないし h の事由について弁明書の提出を求めた。しかし、X2 は弁明書を提出しなかった。

(イ)平成 14 年 2 月に発覚した事由

a 納税手続

X2 は、原告神代学園の事業部長として、同学園の納税手続について責任をもって行う立場にあった。ところが、X2 は、狛江市に対する市民税 5 か月分合計 2 万 9500 円の納付を怠り、平成 14 年 2 月 7 日狛江市から支払の督促を受けた。

b 原告神代学園は、平成 14 年 3 月 5 日付け業務指示書により、X2 に対し、上記 a の事由について弁明を求めた。これに対し、補助参加人組合が平成 14 年 3 月 7 日付け「抗議および団体交渉申入書」を提出しただけで、X2 は何ら弁明をしなかった。

(ウ)平成 14 年 10 月に発覚した事由

a 日本育英会からの退会手続

X2 は、原告神代学園及びミューズ音楽院の事業部長として、日本育英会の奨学金に関する事務を責任をもって行う立場にあった。X2 は、平成 14 年 5 月ころ、日本育英会の奨学金を受給していた Z1 兄弟が学費未納で退学する意向であることが判明し、学事部職員の Y4 から Z1 兄弟の日本育英会からの退会手続をするよう促されたにもかかわらず、同年 10 月までこれを放置した。X2 は、Z2 については平成 14 年 10 月に退会手続をとったが、Z1 については更に同 15 年 3 月まで退会手続を怠った。

b 学生生徒災害傷害保険の加入手続

X2 は、原告神代学園及びミューズ音楽院の事業部長として、学生生徒災害傷害保険の加入手続を責任をもって行う立場にあり、ミューズ音楽院及びミューズモード音楽院の学生から保険料を徴収していた。ところが、X2 は、平成 12 年から同 14 年の 3 年間にわたり、学生生徒災害傷害保険の加入手続を怠った。このため、原告らは、学生学内で発生した負傷事故について、治療費を負担することになった。

c 教育振興会への登録事務

X2 は、原告神代学園及びミューズ音楽院の事業部長として、教育振興会への登録事務を責任をもって行う立場にあった。ところが、X2 は、平成 12 年から同 14 年までの間、教育振興会への登録を怠り、上記 b のとおり、学内で発生した負傷事故について、原告らが治療費を負担することになった。

d 原告神代学園は、平成 14 年 11 月 1 日付け指示書により、X2 に対し、上記 a ないし c の事由について弁明書の提出を求めた。これに対し、補助参加人組合が平成 14 年 11 月 5 日付け団体交渉申入書を提出しただけで、X2 は何ら弁明をしなかった。

(エ) 事業部職員の査定

X2 は、平成 14 年 3 月 31 日付け業務指示書により、原告神代学園から事業部職員の給与及び同 13 年度冬季賞与について査定を命じられたが、これを拒否した。なお、平成 13 年度冬季賞与の査定は、今後の人事考課、これに基づく人事配置の資料となるものであり、賞与の支給が終了すれば不要となるものではない。

(オ) その他の業務指示違反

X2 は、MUSE 分会結成後、原告らが禁止しているミューズ音楽院施設内及び就業時間中の組合活動を繰り返し行った。これについて、原告らは、平成 14 年 1 月以降 7 回にわたり、X2 に対し、弁明を求めた。これに対し、補助参加人組合が団体交渉申入れで応じるなどして、X2 の態度が改められることはなかった。原告らは、使用者として企業内秩序を維持するため X2 に対し弁明を求めたが、X2 はこれに答えるべき義務があったにもかかわらず、答えなかった。

(3) 争点(3)(本件命令主文第 3 項の必要性)について

【原告ら】

原告 Y1 は、補助参加人組合らとの間において、平成 15 年 2 月 28 日から本件申立てにかかる審問終結時までの間、13 回にわたり、団体交渉を行っており、この際、X11 教務課長の退席を求めたことはない。また、原告 Y1 は、平成 15 年 4 月 25 日、MUSE 分会との間で、三六協定を締結した。これらの事情に照らすと、本件命令発令前において、原告 Y1

に対し、補助参加人組合との間の団体交渉応諾を命ずる必要はなくなっていたのであり、それにもかかわらず補助参加人組合との団体交渉応諾を命じる本件命令主文第3項は違法である。

なお、X1は、ミューズ音楽院において、学院長である原告Y1に次ぐ地位にあり、教務部総責任者として、教務部における業務計画策定、人員配置、各職員の職務分担、人事考課、懲戒処分、勤怠管理等を行うとともに、学生・校舎管理、教務部職員及び講師の雇用を自ら行っていたのであり、「使用者の利益を代表する者」(労組法2条ただし書1号)に当たるか、少なくとも原告Y1においてそのように考えるについて相当な理由があった。また、X2は、原告神代学園において、事業部長の地位にあり、事業部の責任者として、原告神代学園及びミューズ音楽院における人事、経理、広報について決定権限を有するとともに、原告神代学園職員の雇用に関する権限も有していたのであり、「使用者の利益を代表する者」(労組法2条ただし書1号)に当たるか、少なくとも原告Y1においてそのように考えるについて相当な理由があった。

【被告及び補助参加人組合】

原告Y1は、補助参加人組合らに対する平成14年10月1日付け団体交渉申入書においても、なおX2及びX11については組合員資格に疑義があるとして団体交渉への出席を控えるよう申し入れていた。また、原告Y1は、本件申立てにかかる審査においても、X1及びX2は「使用者の利益を代表する者」(労組法2条ただし書1号)に当たるから、同人らの加入する組合は不適法であると主張していた。さらに、原告Y1が補助参加人組合らとの間の団体交渉に応じるようになったのは、本件降格処分①、②以降であり、X1及びX2が原職に復帰した場合には再び団体交渉を拒否するおそれがある上、原告Y1は補助参加人組合らとの団体交渉を代理人弁護士らに任せて自ら出席せず、議題を限定したり、虚偽の回答をするなどおよそ誠実な態度で団体交渉に臨んでいるとはいえない。これらの事情に照らすと、原告Y1が補助参加人組合からの団体交渉申入れに対し、同組合の構成員に「使用者の利益を代表する者」(労組法2条ただし書1号)である教務部長及び事業部長が含まれるとの理由で団体交渉に応じないことが不当労働行為に当たることを確認する必要があり、原告Y1が補助参加人組合らとの間で団体交渉を行ったことにより、団体交渉応諾を命ずる必要がなくなったとはいえない。したがって、本件命令主文第3項は、必要性がないにもかかわらず発せられた命令とはいえない。

なお、X1及びX2は、職員の募集、雇用、昇進、解雇及び賃金の決定など人事上の措置について、原告Y1の指示、承諾を受けることなく決定する権限を付与されていたとはいえず、「使用者の利益を代表する者」(労組法2条ただし書1号)には当たらない。そもそも、労組法2条ただし書1号の趣旨は、労働組合の自主性の確保にあり、管理職の地位にある者に労働組合への参加を禁ずるものでも、これにより管理職としての職責を全うさせて使用者の利益を確保するものでもない。

第3 争点に対する判断

1 前提事実

本件の争点(1)ないし(3)の判断に先立ち、本件紛争が発生し、本件降格処分①、②がさ

れるに至った経過について、事実認定をし、その後に本件の争点について判断することにする。前記争いのない事実等、証拠(文末の括弧内に掲記したもの)及び弁論の全趣旨によれば、本件の前提事実として、以下の事実が認められる(なお、当事者間に争いのない事実は、文末に証拠等を掲記しない。)

(1) ミューズ音楽院及び原告神代学園の組織構成

ア ミューズ音楽院の平成13年3月当時の組織構成は、次のとおりであった。すなわち、学院長である原告 Y1 の下に教務部長(X1)、事業部長(X2)、新人開発室、外部教育機関教材開発室が設置されており、教務部長及び事業部長の下には教務部総括及び事業部総括が設置され、更にその下に教育課が設置されていた。なお、ミューズ音楽院教務部は、講師管理、学生管理、校舎管理、カリキュラム作成等を所管し、同事業部は、人事、給与、福利厚生、経理等を所管していた。

イ 原告 Y1 は、平成12年ころ、原告神代学園を買収し、同13年1月、ミューズ音楽院ヴォーカル科を原告神代学園に移設し、ミューズモード音楽院の設置認可を受けた。原告 Y1 は、平成13年4月、原告神代学園の理事長に就任し、ミューズ音楽院の事業部門を原告神代学園に移管し、X2 を含むミューズ音楽院事業部職員も原告神代学園に転籍させた(前記争いのない事実等(1)ア(ウ))。

(2) X1 及び X2 の業務内容

ア X1

X1 は、昭和63年から平成14年9月27日までの間、ミューズ音楽院教務部長の地位にあった。教務部長は、ミューズ音楽院において、教務部の総責任者としてすべての部署が効率良く円滑に運営されるように教務部総括に指示し、自らも業務把握に努め、月報、週報などを活用して教務部環境を整えるものとされていた。

イ X2

X2 は、昭和63年から平成13年3月までの間ミューズ音楽院の、同年4月から同14年11月11日までの間原告神代学園の各事業部長の地位にあった。事業部は、ミューズ音楽院及び原告神代学園において、授業カリキュラム以外の諸業務を主に担当し、学校運営の主力となる教務をサポートし、学校を盛り上げるものとされていた。

(3) MUSE 分会結成の経緯

ア 原告 Y1 は、平成13年4月、本件支給基準変更を実施した。X1 及び X2 は、本件支給基準変更について、原告 Y1 から平成13年4月27日まで通知を受けていなかった。また、X1 は、平成13年4月27日、原告 Y1 から本件支給基準変更の通知を受けた際、同人に対し、職員の勤務実態等からこれを見直すべきであるとの意見を述べたが聞き入れられなかった。(前記争いのない事実等(2)ア)

イ 原告 Y1 は、平成13年5月7日、ミューズ音楽院及び原告神代学園の各職員に対し、本件支給基準変更を通知した。X1 は、本件支給基準変更を契機に、労働組合の結成を企図し、X2 と相談の上、X1 が教務部職員に対し、X2 が事業部職員に対し、それぞれ労働組合への加入を働きかけた。この結果、MUSE 分会が平成13年8月26日結成され、教務部職員12名中9名、事業部職員9名中3名が同分会に加入した。

ウ 補助参加人組合らは、平成13年10月9日、ミューズ音楽院(原告 Y1)に対し、MUSE 分会の結成通知をするとともに、時間外賃金の未払分の精算、本件支給基準変更の撤廃、給与・賞与体系の見直し、退職金制度の明確化等を議題とする団体交渉を申し入れた。なお、補助参加人組合らは、MUSE 分会結成当初、X1 及び X2 の同分会への加入を明らかにしておらず、平成13年12月9日付け通知書により、これを明らかにした。

エ 原告 Y1 は、前記ウの団体交渉申入れについて、当初、団体交渉に応じる旨述べていたが、急遽、ミューズ音楽院内に総務部を新設して、自分の子を総務部長(Y2 総務部長)とした。そして、ミューズ音楽院(Y2 総務部長)は、平成13年10月16日付け回答書において、補助参加人組合らに対し、同月31日まで回答を猶予するよう求めるとともに、ミューズ音楽院への連絡は書面によること、ミューズ音楽院関係者への直接の面会要求及び架電等は行わないことを求めた。

オ ミューズ音楽院(Y2 総務部長)は、平成13年10月30日付け回答書において、補助参加人組合らに対し、同組合らのうちミューズ音楽院(原告 Y1)と労使関係を有すべき相手の明示、交渉議題に関する要求の具体的明示、組合員の氏名・役職の開示等20項目以上にわたる釈明を求めた上、団体交渉の開催日時について、「先ず、貴殿らにおいて当校の疑問に答えることが先決であると思料するので、貴殿らにおいて、的確且つ誠意をもって応答されたい。」との回答をした。また、ミューズ音楽院(Y2 総務部長)は、前記回答書において、補助参加人組合らが団体交渉申入書等において回答期限を明記したことについて、「従来一面識もなく、正体不明の貴殿らにおいて、相手の都合も構わぬ一方的且つ不誠実な対応であり、社会常識の一かけらも見られぬ不当なものであり、今回だけは目にもみるものの、今後そのようなことのないよう、貴殿らの猛省を求める。」と記載し、また、補助参加人が平和裡に団体交渉開催に向けた労使の合意を形成するよう求めたことについて、「貴殿らが正体不明であり、その組織・活動において明らかな不当性ないし法的瑕疵を有しつつ行う、これまた言語道断なものであり、貴殿らの猛省を求める。」などと記載していた。

カ 補助参加人組合らは、ミューズ音楽院(原告 Y1)に対し、平成13年11月20日付け要請書により団体交渉開催を申し入れるとともに、同年12月9日付け通知書において、補助参加人組合らの関係、X1 及び X2 を含む組合員10名の氏名について回答し、交渉議題について補充説明を行い、なお疑問な点については団体交渉において明らかにする旨回答した。これに対し、ミューズ音楽院(Y2 総務部長)は、平成13年12月18日付け回答書において、補助参加人組合らに対し、同組合らの回答内容は筋違いのもので容認することはできないとした上で、同組合らは事業部長、教務部長、教務課長及び教務主任といった役職者が加入していることから労組法2条ただし書1号に抵触するとして、この点について釈明するよう求めた。その後、補助参加人組合らは、平成14年10月1日までの間、ミューズ音楽院(原告 Y1)に対し、30回以上にわたり、団体交渉開催を求める書面を送付したが、ミューズ音楽院(原告 Y1)は、補助参加人組合らの申入れは容認することができないなどと主張して、団体交渉に応じなかった。

キ 原告らは、MUSE 分会結成以後、ミューズ音楽院に届く、MUSE 分会宛ての郵便物に

ついて、同音楽院には労働組合は存在しないなどとして受領を拒否していた。

(4) 本件残業禁止命令について

ア Y2 総務部長及び Y3(当時、原告らの関連会社で Y2 総務部長が代表取締役に就いている株式会社マウス音楽出版の部長であった者)は、平成 13 年 12 月 6 日、ミュージズ音楽院校長室において、教務部職員 7 名に対し、三六協定締結のための労働者代表を選出するよう働きかけたが拒否された。また、Y3 は、平成 13 年 12 月 7 日、教務部職員に対し、Y3 を三六協定締結のための労働者代表に選出するよう働きかけたがこれも拒否された。

イ 原告 Y1 は、平成 13 年 12 月 8 日、X1 に対し、教務部職員を残業させないこと、残務は X1 から役職者が引き継ぐように指示をした。そして、原告 Y1 は、平成 13 年 12 月 10 日の朝礼において、職員に対し、三六協定未締結のため、職員は時間外及び休日労働ができないこと、残務がある場合には役職者に引き継ぐことなどを内容とする本件残業禁止命令を発令した。Y2 総務部長及び Y3 は、X1 及び X11 が教務部職員について本件残業禁止命令を伝達したものの、その実施を徹底していなかったため、平成 13 年 12 月 11 日から数日間にわたり、終業時に教務部職員に対して残業を止めるように言って回った。また、原告 Y1 は、平成 13 年 12 月 13 日、X1 に対し、X1、X11、X4 で分担して、教務部職員の仕事内容、残業内容の実態を把握すべく、終業時以降の業務があれば職員から引継ぎを受けて報告するように指示した。さらに、原告 Y1 は、平成 13 年 12 月 18 日、X1、X11 及び X4 に対し、三六協定未締結のため、職員に時間外及び休日出勤をさせないよう業務指示を行った上、同月 21 日には補助参加人組合員 6 名及び非組合員 1 名に対して、同 14 年 1 月 30 日には補助参加人組合員 6 名及び非組合員 3 名に対して、それぞれ時間外労働を行わないよう書面で個別に指示をした。

ウ X1 から 9 名は、平成 14 年 1 月 31 日、東京地方裁判所に対し、原告らを相手方として、残業代請求訴訟を提起し、その後、原告 Y1 は、同裁判所に対し、X1 及び X2 を相手方として、不当利得返還請求反訴事件を提起した(本訴・東京地方裁判所平成 14 年(ワ)第 1934 号、第 18658 号、反訴・同 15 年(ワ)第 3954 号、以下これらを併せて「別訴」という。)。なお、東京地方裁判所は、平成 15 年 12 月 9 日、別訴のうち X1 から 9 名の原告らに対する残業代請求の一部を認容し、原告 Y1 の反訴請求を棄却する旨判決したが、その判決理由中において、本件残業禁止命令に反して行った業務は労働時間に当たらない、X1 及び X2 は管理監督者(労基法 41 条 2 号)に当たらないとの判断をした。

(5) 本件申立てに至る経緯

ア 原告 Y1 は、平成 13 年 11 月、ミュージズ音楽院の給与計算業務担当を X2 から Y2 総務部長に変更した。また、原告らは、平成 13 年 12 月 28 日、X1、X2 及び X11 を除く職員に対して冬季賞与を支給したが、X1 から 3 名に対しては、何ら理由を述べることなく支給せず、同 14 年 1 月 25 日になってこれを支給した。原告らの生徒数は、平成 13 年度は同 12 年度に比べ約 14%減少しているところ、X2 の同 13 年度冬季賞与は同 12 年度に比べ約 42%減、X11 の同 13 年度の冬季賞与は同 12 年度に比べ約 26%減となっていた。なお、X1 は、平成 12 年度のカリキュラム数を誤って設定したことの責任をとられ、同年度冬季賞与を減額されたため、同 13 年度の冬季賞与は同 12 年度に比べ約 9%増となっていた。

イ 原告神代学園は、平成 14 年 3 月、事業部から学事部を独立させた上、X2 を除く事業部職員 8 名全員を学事部所属としたため、事業部に所属する職員は X2 のみとなった。

ウ MUSE 分会は、平成 14 年 3 月 20 日、X1 を分会長、X2 を書記長にそれぞれ選出した。また、MUSE 分会は、平成 14 年 3 月 15 日、ミュージズ音楽院(原告 Y1)に対し、ストライキの実施を通告し、同月 20 日午前 8 時 30 分から同日午後 5 時 30 分までの間、通告通りストライキを実施した。これに対し、ミュージズ音楽院(原告 Y1)は、平成 14 年 3 月 27 日付け業務指示書において、「ストライキと称して無断職務離脱に及んだが、言語道断のことである。」などと記載し、X1、X2 及び X11 に対し、書面により弁明するように指示した。

(6) 補助参加人組合は、平成 14 年 3 月 29 日、都労委に対し、原告らを被申立人として、団体交渉拒否及び本件残業禁止命令が不当労働行為に当たるとして、①原告 Y1 は、三六協定締結及び時間外手当の支払を議題とする団体交渉に誠実に応じること、②原告 Y1 は、三六協定締結に当たり同人が好む者を労働者代表に選任させるため、補助参加人組合員に対して時間外労働をしないよう命ずることにより支配介入しないこと、③陳謝文の掲示を求める本件申立てをした(前記争いのない事実等(2)エ)

(7) 本件申立て後の事情

ア 原告らは、平成 14 年 7 月 19 日、X1、X2 及び X11 ら 3 名を除く全職員に対し、同年度夏季賞与を支給したが、MUSE 分会三役である X1、X2 及び X11 に対しては支給しなかった。

イ 原告 Y1 は、平成 14 年 8 月 9 日午後 6 時 5 分ころ、ミュージズ音楽院 1 号館前において、ビラ配布を終えて戻ってきた X1 ら補助参加人組合員に対し、「お前ら最低だよ。ばかだ。最低だ。」などと述べた。また、原告 Y1 は、平成 14 年 9 月 3 日、同月 26 日開催予定の集会のビラ配布を行っていた X1 に対し、「最低だ。君は最低だ。」と述べた。

ウ 補助参加人組合らは、平成 14 年 9 月 26 日午後 6 時 15 分ころ、ミュージズ音楽院前において、ミュージズ音楽院の団体交渉拒否等に抗議する集会を開催したところ、約 130 名が参集し、ミュージズ音楽院に対するシュプレヒコール等を行った。

エ ミューズ音楽院は、平成 14 年 9 月 27 日、X1 に対し、教務部長の任を解くとの本件降格処分①を行った。X1 は、本件降格処分①にかかる降格辞令の交付を受けた際、理由の記載がなかったため、原告 Y1 に対して、数回にわたり、降格の理由を尋ねた。原告 Y1 は、X1 に対し、降格理由については説明せず、本件集会について、「昨日デモをなさったそうだけでも。」「それでまあ、あなたが、えー、私の息の根を止めると。やっぱり、そういうことっていうのは、非常に良くないんじゃないかな。」などと述べた。なお、X1 は、本件降格処分①により、役職手当 10 万円の支給を受けられなくなった。

オ ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 14 年 10 月 1 日付け団体交渉申入書により、補助参加人組合らに対し、団体交渉開催を申し入れた。なお、前記団体交渉申入書には、「X2 事業部長および X11 教務課長については、組合資格に疑義があるところ、今般の団体交渉への出席は控えられるたい。」と記載されていた。

カ X1 は、平成 14 年 10 月 2 日、原告 Y1 に対し、団体交渉申入書を手渡そうとしたと

ころ、原告 Y1 は、「要らない。」「必要ないです。」「関係ないよ。」「だから不当労働行為だったら、どういうふうになって行くんだよ。」「だから不当労働行為ってなんだよ。」「罰則はいつくるんだよ。」「団体交渉は関係ないよ。」「決断していますよ話し合わないって。」「違法な組合と話をしたくない。」などと述べ、前記申入書の受取りを拒否した。

キ ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 14 年 10 月 2 日付け業務指示書により、X1、X2 及び X11 に対し、同年 9 月 26 日に開催された集会において、部外者多数を先導してミューズ音楽院正面にて面会強要・強談威迫・叫喚行為を行い、同校の名誉・信用を毀損して校務を違法に妨げたとして、書面での弁明を求めた。これに対し、補助参加人組合らは、前記業務指示書の記載内容は事実と異なるとして、ミューズ音楽院(原告 Y1)に対し、「抗議ならびに団体交渉申入書」を提出した。

ク 補助参加人組合は、平成 14 年 11 月 6 日、都労委に対し、本件降格処分①が不当労働行為に当たるとして、請求する救済内容の追加をした(前記争いのない事実等(3)イ)。

ケ 原告神代学園は、平成 14 年 11 月 11 日、X2 に対し、事業部長として不適格であるとして、同日をもってその任を解くとの本件降格処分②を行った。なお、本件降格処分②にかかる降格辞令には理由の記載がなく、原告 Y1 は同辞令交付時に X2 に対して降格理由の説明もしなかった。また、X2 は、本件降格処分②により、役職手当 10 万円の支給が受けられなくなった。

コ ミューズ音楽院(原告 Y1 及び Y2 総務部長)は、平成 14 年 10 月 15 日、同月 25 日、同年 11 月 29 日、補助参加人組合らに対し、団体交渉の開催を申し入れた。

サ 補助参加人組合は、平成 14 年 12 月 26 日、都教委に対し、本件降格処分②が不当労働行為に当たるとして、請求する救済内容の追加をした(前記争いのない事実等(3)エ)。

シ ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 15 年 2 月 28 日、補助参加人組合との間で初めて団体交渉を開催し、その後本件審問最終時までの間に団体交渉を 13 回開催した。また、ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 15 年 4 月 25 日、MUSE 分会との間で三六協定を締結した。なお、原告 Y1 は、補助参加人組合との間の団体交渉に出席したことはなく、Y2 総務部長、原告ら代理人弁護士 Y5 らにその対応を任せていた。

2 争点(1)(本件降格処分①の不当労働行為の成否)について

(1)前記争いのない事実等及び前提事実を踏まえ、本件降格処分①が、MUSE 分会の組合活動を嫌悪し同分会の弱体化を企図して、分会長である X1 に対し正当な理由なく行われた不当労働行為であるか否かについて判断することにする。

原告 Y1 は、補助参加人組合らの組合活動を相当強固に嫌悪していたと一応認定することができる。なぜなら、①原告らは補助参加人組合らからの 30 回以上の団体交渉申入れについて、約 1 年間にわたり応じなかったこと(前記前提事実(3)ウないしカ)、②原告らはミューズ音楽院に届く MUSE 分会宛ての郵便物を労働組合が存在しないなどとして受領拒否していたこと(前記前提事実(3)キ)、③原告らは、X1、X2 に対し、ストライキ、ビラ配布、抗議集会等について弁明を求めるとともに、あからさまに補助参加人組合員やその活動を非難するような発言をしていたこと(前記前提事実(5)ウ、(7)イ、エ、カ、キ)

などの事実が認められるからであり、これらの各事実から、原告 Y1 は、補助参加人組合からの組合活動を相当強固に嫌悪していたと一応認定することができる。

次に、原告 Y1 の X1 に対する本件降格処分①は、MUSE 分会の弱体化を企図して、正当な理由がなく行われたものと一応認定することができる。なぜなら、① X1 は MUSE 分会の分会長であり、同分会の組合活動に従事していたこと(前記争いのない事実等(1)ウ)、②原告 Y1 は、MUSE 分会の公然化後、にわかに三六協定の締結を画策し、これに失敗すると本件残業禁止命令を発令したこと(前記前提事実(4)ア、イ)、③原告らは、X1、X2 及び X11 の賞与を合理的理由なく減額したり、不支給としたりしたこと(前記前提事実(5)ア、(7)ア)、④本件降格処分①は補助参加人組合らがミュージズ音楽院前において大規模な抗議集会を開催した翌日に行われたこと(前記前提事実(7)ウ、エ)、⑤本件降格処分①により X1 は役職手当月額 10 万円の支給が受けられなくなったこと(前記前提事実(7)エ)、⑥ X1 は原告 Y1 に本件降格処分①の降格理由の説明を求めたが、原告 Y1 は X1 に理由の説明をしていないこと(前記前提事実(7)エ)などの事実が認められるからであり、これらの各事実から、原告 Y1 は、MUSE 分会の弱体化を企図して、同分会の分会長である X1 に対し正当な理由がなく本件降格処分①を行ったものと一応認定することができる。

以上によれば、本件降格処分①は、特段の事情がない限り、不当労働行為に当たるものと認定するのが相当であるところ、原告 Y1 は、特段の事情が存在するとして、前記第 2 の 3(1)【原告ら】の主張のとおり、本件降格処分①には合理的な理由が存在すると主張するので、その成否について、以下検討することにする。

(2)特段の事情の成否(原告 Y1 の主張)

ア タイムカードの持ち出しについて

(ア)証拠によれば、X1 は、平成 13 年 11 月ころ、ミュージズ音楽院(原告 Y1)に無断で職員のタイムカードを校外に持ち出したこと、上記持ち出しが同月 13 日から同月 22 日までの間行われた税務調査においてミュージズ音楽院に発覚したこと、X1 は、税務調査官に対し、同日午後 5 時までに持ち出したタイムカードを返却する旨約したが、これを履行しなかったこと、ミュージズ音楽院(Y2 総務部長)は、同月 26 日、X1 に対し、翌 27 日正午までに持ち出したタイムカードを返還するよう業務指示を出したこと、X1 は同日タイムカードを返還したことが認められる。

(イ)上記認定事実には照らすと、X1 がミュージズ音楽院(原告 Y1)に無断で職員のタイムカードを校外に持ち出したこと、税務調査官との約定の期日までにこれを返還しなかったことは相当性を欠く行為であり、非難に値する行為というべきである。しかし、労働者が使用者に対し時間外手当を請求する場合には労働時間を裏付けるためタイムカードが重要な証拠となること、上記タイムカードの持ち出しにより税務調査やミュージズ音楽院の運営に著しい支障が生じたと認めるに足りる的確な証拠はないこと、上記タイムカードの持ち出しは本件降格処分①よりも 1 年以上前の出来事であることが認められる本件にあっては、上記タイムカードの持ち出し行為は、本件降格処分①の降格理由として十分とはいえず、上記事実の存在をもって、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということは困難である。

イ 本件残業禁止命令について

(ア)前記前提事実(4)ア, イ, 前記(2), 証拠及び弁論の全趣旨によれば, 次の事実が認められる。

X1 は, 本件残業禁止命令について, 教務部職員に口頭で伝達したものの, その徹底を図っていなかった。本件残業禁止命令は, 原告 Y1 自ら職員に口頭及び書面で通知された上, Y2 総務部長及び Y3 により個別指導が行われたことが認められるものの, 本件全証拠を検討するも, X1 が本件残業禁止命令を教務部において徹底しなかったことにより, ミューズ音楽院の運営に著しい支障が生じたと認めるに足りる的確な証拠はない。

また, ミューズ音楽院においては, 本件残業禁止命令発令当時, 従業員との間で三六協定を締結していなかったのであるから, 上記命令を発令すること自体は違法不当ということとはできない。しかしながら, 本件残業禁止命令が発令された際の労使事情に照らすと, 原告 Y1 は, MUSE 分会の公然化後, にわかに三六協定の締結を画策し, これに失敗したため, X1, X2 らを除く職員の残業を禁止し, MUSE 分会の弱体化を図るため本件残業禁止命令を発令したものと推認することができる。

(イ)上記(ア)で認定した各事実に照らすと, X1 は, 本件残業禁止命令について, 教務部職員に対し伝達はしているのであって, これを徹底しなかったからといって, 本件降格処分①の降格理由とすることは相当とはいえず, 当該事由をもって, 不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということは困難である。

ウ 試用期間中の職員の勤務評価について

(ア)証拠によれば, 原告 Y1 は, 平成 14 年 3 月 5 日付け業務指示書をもって, X1 に対し, 試用期間中の職員であった X3 の勤務評価の報告がないことについて弁明を求めたことが認められる。しかしながら, 証拠によれば, X1 は, 平成 14 年 2 月の月例報告において, 原告 Y1 に対し, 試用期間中の職員であった X3 の勤務評価を報告している上, 同じころ教務部主任であった X4 が同様の報告をしていたことが認められる。また, 証拠によれば, X3 は, 当初正規職員として募集されたにもかかわらず, 試用期間終了後, 原告 Y1 の一存で契約社員として雇用されたことが認められるところ, X1 の勤務評価懈怠により, X3 の雇用に何らかの支障が生じたと認めるに足りる的確な証拠は存在しない。

(イ)以上によれば, X1 には, 試用期間中の職員であった X3 の勤務評価について, 業務指示違反は認められず, これをもって本件降格処分①の降格理由とすることはできず, 不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情の存在は認められないというべきである。

エ 教務部職員の査定について

(ア)証拠及び弁論の全趣旨によれば, 原告 Y1 は, 平成 14 年 3 月 13 日付け業務指示書により, X1 に対し, 同月 18 日までに給与及び同 13 年度冬季賞与に関する査定を提出するように指示したこと, これに対し, 補助参加人組合らは, 平成 14 年 3 月 18 日付け抗議および団体交渉申入書において, 現行の給与は年齢給と勤続年数給で決められており, 査定の必要はないとの回答をし, X1 が上記業務指示に従わなかったことが認められる。しかしながら, 証拠によれば, 原告神代学園の賃金体系は, 基本的に年齢によって決定される

年齢給、勤続年数によって決定される勤続年数給、役職手当で構成されていること、能力給として支給されたことがあるのは X5 らに対して平成 13 年 5 月から同年 11 月までの間定額で支払われた 3 万円だけであることが認められる上、X1 が教務部職員の査定をしなかったことによりミュージズ音楽院の運営に何らかの支障が生じたと認めるに足りる的確な証拠はない。むしろ、上記業務指示が出された際の労使事情に照らすと、原告 Y1 は、X1 が「使用者の利益を代表する者」(労組法 2 条ただし書 1 号)及び管理監督者(労基法 41 条 2 号)である旨の主張の裏付けを得るため、あえて X1 に教務部職員の査定業務を行わせようとしたものとうかがうことさえできる。

(イ)以上によれば、X1 は、教務部職員の査定について、原告 Y1 の業務指示に反したことは認められるものの、これをもって本件降格処分①の降格理由とすることは相当とはいえず、当該事由をもって、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということは困難である。

オ 講師ブッキングについて

(ア)証拠及び弁論の全趣旨によれば、ミュージズ音楽院は、講師について、原告らの関連会社であるミュージズ・エンタープライズから派遣を受ける形式にしていること、平成 13 年度までは、ミュージズ・エンタープライズが雇用契約を締結する前に原告 Y1 自らが採用候補者の面接を行っていたこと、X1 は、平成 14 年 3 月 13 日、自分がミュージズ・エンタープライズの社員ではない上、派遣先であるミュージズ音楽院(原告 Y1)の社員である X1 が講師ブッキングすなわち講師契約に関する説明及び契約締結に関する業務に関わることは労働者派遣法 26 条 7 項に抵触すると考え、業務指示を受けていたにもかかわらず上記講師ブッキングを行わなかったことが認められる。

(イ)上記認定事実によれば、ミュージズ音楽院において行われていた講師ブッキングは、労働者派遣法 26 条 7 項に抵触するおそれがあり、X1 が原告 Y1 の業務指示に反してこれを行わなかったことには相当な理由がある上、本件全証拠によるも、X1 が上記業務指示に反したことによりミュージズ音楽院の運営に何らかの支障が生じたと認めるに足りる的確な証拠はない。そうだとすると、X1 は、講師ブッキングについて、原告 Y1 の業務指示に反したことは認められるものの、これをもって本件降格処分①の降格理由とすることは相当とはいえず、当該事由をもって、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということは困難である。

カ その他の業務指示違反について

(ア)証拠によれば、原告 Y1 は、上記アないしオのほかにも、X1 に対し、ビラ配布、ストライキ、抗議集会等について、弁明書の提出等の業務指示を出し、これに対し、X1 個人ではなく、補助参加人組合らが団体交渉申入書等を送付し、弁明ないし抗議を行っていたことが認められる。

しかしながら、原告 Y1 の上記業務指示は、前記前提事実及び弁論の全趣旨により認められる発令当時の労使事情に照らすと、原告 Y1 が補助参加人組合らの組合活動を非難するために発令したものにすぎず、ミュージズ音楽院の業務上必要な指示であったとは認め難いことが認められる。

(イ)上記認定事実に照らすと、原告 Y1 から X1 に対する業務指示(弁明書等の提出)に対し、X1 が個人で弁明することなく、補助参加人組合らが団体交渉申入書等を送付することにより対応していたことをもって業務指示違反ということはできない。そうだとすると、X1 には、弁明書等の提出について、業務指示違反は認められず、これをもって本件降格処分①の降格理由とすることはできず、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情の存在は認められない。

キ 行政機関に対する申立てについて

本件全証拠を検討するも、X1 が教務部長としての職責を果たす過程で知ったミュージズ音楽院 1 号館の建築基準法及び消防法違反について、何ら学内での解決を図らずに、組合ビラに掲載したり、行政機関に対する申立てをしたと認めるに足りる的確な証拠は存在しない。そうだとすると、原告 Y1 は、当該事由をもって本件降格処分①の降格理由とすることはできず、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情の存在は認められない。

ク 以上検討したとおり、原告 Y1 が主張する本件降格処分①の降格理由は、いずれも降格理由といえないか、昭和 63 年から約 14 年間にわたり教務部長を務めてきた X1 を降格させる理由として十分とまではいえず、本件降格処分①は正当な理由があるということとはできない。よって、本件降格処分①には、不当労働行為であるとの推認を覆すに足りるだけの特段の事情は存在しないというべきである。

(3)小括

上記(1)、(2)の検討結果によれば、原告 Y1 は、MUSE 分会長であった X1 及びその組合活動を嫌悪し、同分会の運営活動を妨害し、弱体化しようとして、本件降格処分①を行ったものと一応認めることができる。これを覆すに足りる特段の事情(本件降格処分①についての合理的理由)を認めるに足りる証拠のない本件にあっては、本件降格処分①は、不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)に該当すると認定するのが相当であり、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。

3 争点(2)(本件降格処分②の不当労働行為の成否)について

(1)前記争いのない事実等及び前提事実を踏まえ、本件降格処分②が、MUSE 分会の組合活動を嫌悪し同分会の弱体化を企図して、書記長である X2 に対し正当な理由なく行われた不当労働行為であるか否かについて判断することにする。

原告神代学園は、補助参加人組合らの組合活動を相当強固に嫌悪していたと一応認定することができる。なぜなら、①原告らは補助参加人組合らからの 30 回以上の団体交渉申入れについて、約 1 年間にわたり応じなかったこと(前記前提事実(3)ウないしカ)、②原告らはミュージズ音楽院に届く MUSE 分会宛ての郵便物を労働組合が存在しないなどとして受領拒否していたこと(前記前提事実(3)キ)、③原告らは、X1、X2 に対し、ストライキ、ビラ配布、抗議集会等について弁明を求めるとともに、あからさまに補助参加人組合員やその活動を非難するような発言をしていたこと(前記前提事実(5)ウ、(7)イ、エ、カ、キ)などの事実が認められるからであり、これらの各事実から、原告神代学園は、補助参加人組合らの組合活動を相当強固に嫌悪していたと一応認定することができる。

次に、原告神代学園の X2 に対する本件降格処分②は、MUSE 分会の弱体化を企図して、正当な理由がなく行われたものと一応認定することができる。なぜなら、① X2 は MUSE 分会の書記長であり、同分会の組合活動に従事していたこと(前記争いのない事実等(1)エ)、②原告 Y1 は、MUSE 分会の公然化後、にわかに三六協定の締結を画策し、これに失敗すると本件残業禁止命令を発令したこと(前記前提事実(4)ア、イ)③原告らは、X1、X2 及び X11 の賞与を合理的理由なく減額したり、不支給としたりしたこと(前記前提事実(5)ア、(7)ア)、④原告神代学園は、X2 を除く事業部職員全員を学事部所属とし、事業部に所属する職員を X2 一人とし、X2 を職場において孤立化させたこと(前記前提事実(5)イ)、⑤原告らは、1 か月程の間に連続 MUSE 分会の分会長である X1、書記長である X2 に対して降格処分をしたこと(前記前提事実(7)エ、ケ)、⑥本件降格処分②により X2 は役職手当月額 10 万円の支給が受けられなくなったこと(前記前提事実(7)ケ)、⑦原告神代学園の理事長である原告 Y1 は X2 に対する降格辞令交付に当たり降格理由を説明しなかったこと(前記前提事実(7)ケ)などの事実が認められるからであり、これらの各事実から、原告神代学園は、MUSE 分会の弱体化を企図して、同分会の書記長である X2 に対し正当な理由がなく本件降格処分②を行ったものと一応認定することができる。

以上によれば、本件降格処分②は、特段の事情がない限り、不当労働行為に当たるものと認定するのが相当であるところ、原告神代学園は、特段の事情が存在するとして、前記第 2 の 3(2)【原告ら】の主張のとおり、本件降格処分②には合理的な理由が存在すると主張するので、その成否について、以下検討することにする。

(2)特段の事情の成否(原告神代学園の主張)について

ア 平成 13 年 12 月に発覚した事由

(ア)学費未納について

a 証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ミューズ音楽院は、平成 12 年度において、学生 7 名に対し、学費未納のまま講義を受講させ、このうち 2 年生については卒業証書を発行した。ミューズ音楽院では、平成 12 年当時、卒業証書の発行業務は教務部が担当しており、発行の際、学費納入については事業部の担当職員が確認を行い、受講状況については教務部の担当職員が確認を行っていた。X2 は、平成 12 年当時、卒業証書の発行業務に直接関わっておらず、ミューズ音楽院では、この当時、学費未納者についても学籍移動願を提出しない限り、在籍扱いとしていた。

b 上記認定事実を照らすと、X2 はミューズ音楽院の事業部長として事業部所属職員の監督責任があるとしても、事業部の担当職員が学費未納者の確認を怠ったことについてまで、X2 に責任があるとはいえない。そうだとすると、上記学費未納をもって、本件降格処分②の降格理由とすることは相当ではなく、当該事由をもって、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということは困難である。

(イ)教務部職員の過重労働について

a 証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ミューズ音楽院では、平成 12 年ころ、教務部所属の X7 らが、過重な時間外労働が続いたことから過労のため入院し、X7、X8 はその後退職した。X7 らの所属する教務部内

の業務の割り振りは、同部内で行われており、X2はこれに関与していなかったところ、X7らが過重な時間外労働を行ったのは、平成12年当時、①ミューズ音楽院には定員120名を大幅に超える700名以上の生徒が在籍していたこと、②教室数が不足しており終業時間を超えて授業を行っていたこと、③学生管理システムがコンピュータ化されていなかったこと、④若手を主体にミューズ音楽院の運営を検討する会議であるミューズ・パワーアップ・プロジェクトを発足したことが原因であった。

ところで、X7らの残業届は同人らが所属していた教務部主任であったX4又は同部長であったX1に提出されており、X2は同部職員の給与計算を担当していたものの、教務部職員の労働時間の管理を行う立場にはなかった。

b 以上によれば、X7らが、平成12年ころ、過重な時間外労働が続いたため過労で入院したことについてX2に責任があるということは困難であり、これをもって、本件降格処分②の降格理由とすることはできず、当該事由をもって、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということはできない。

(ウ)教材費の徴収漏れについて

a 証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ミューズ音楽院は、平成12年4月ころ、コンポーザー・アレンジャー科1年生に対し、教材費を徴収せずに理論教科書を配付した。ミューズ音楽院では、平成12年4月当時、教材費の徴収は教務部の各学科担任が行うこととされており、X2は教材費の徴収業務に直接関わっていなかった。原告Y1は、平成13年11月ころ、国税局の税務調査により理論教科書の無料配付が明らかになったことから、X11に対し、解決策を考えるように指示した。X11は、「理論書代金集金について」と題する書面を作成し、学生から徴収漏れの教材費を回収しようとした。これに対し、原告Y1は、X11に対し、全員から回収できないのであれば回収すべきではないと指示した。そこで、X11は、回収を断念した。

b 以上の経過に照らすと、ミューズ音楽院において、平成12年4月ころ、教材費を徴収せずに教科書を配付したことについてX2に責任があるとまではいえない。したがって、当該事由をもって、本件降格処分②の降格理由とすることはできず、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということはできない。

(エ)給与明細の発行について

証拠及び弁論の全趣旨によれば、X2は職員の給与支給業務を担当していたとき、給与明細書の発行を遅延させることがあったこと、これについて原告Y1から注意を受けたり、職員から給与明細書の発行を求められることがあったことが認められる。したがって、X2の給与明細書の発行遅延は一応本件降格処分②の降格理由になりうるものといえる。

(オ)納税手続について

原告神代学園は、X2が納税手続を懈怠して延滞金を発生させてミューズ音楽院に損害を与えた旨主張する。しかし、本件全証拠によるも、後述する狛江市に対する市民税の納付漏れを除き、X2が原告らに関する納税手続を怠ったこと、これについて延滞金が発生したことを認めるに足りる的確な証拠は存在しない。

したがって、当該事由をもって、本件降格処分②の降格理由とすることはできず、不当

労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということとはできない。

(カ) 工事代金の二重払いについて

a 証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(a) ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 13 年 3 月 26 日、株式会社サンとの間で、本件工事について請負契約を締結した(以下「本件請負契約」という。)。本件請負契約は、工事代金 5145 万円について、平成 13 年 4 月 6 日に 1575 万円、同年 5 月末日に 1575 万円、同年 6 月末日に 1995 万円を東京三菱銀行築地支店の株式会社サン名義の当座預金口座(以下「本件口座」という。)に振り込んで支払うことになっていた。

(b) 事業部職員であった X10 は、平成 13 年 4 月 9 日、株式会社サンに対し、「ミューズ音楽院 Y1」を振込依頼人として 1575 万円を本件口座に振り込んで支払った。また、X2 は、平成 13 年 6 月 4 日、X10 が欠勤していたところ、本件工事を担当していた原告らの関連会社株式会社マウス音楽出版の Z3 から株式会社サンに対して 2 回目の工事代金を支払うように依頼されたため、株式会社サンに対し、「ミューズモード音楽院」を振込依頼人として第一勧業銀行築地支店の株式会社サン名義の当座預金口座に 1575 万円を振り込んで支払った。ところが、X2 は、X10 に対し、株式会社サンに対する 2 回日の工事代金の支払を連絡しなかった。このため X10 は、平成 13 年 6 月 12 日、株式会社サンに対し、「ミューズ音楽院 Y1」を振込依頼人として本件口座に、再び 2 回目の工事代金 1575 万円を振り込んで支払った。

(c) ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 13 年 7 月ころ、本件工事について、音楽スタジオとして必要な遮音性を満たしていないことが判明したため、同年 8 月 14 日、株式会社サンとの間で、遮音工事が不完全であることを確認、補修工事の実施、補修工事完成までの間の休業補償金の支払等に関する合意書を交わし、同月 31 日、上記合意書の一部条件を変更した合意書を交わした。ミューズ音楽院(原告 Y1)は、本件工事について補修工事が行われたものの、約定の遮音基準が満たされていなかったこと、株式会社サンが工事代金の増額を求めたことなどから、平成 13 年 10 月 16 日、株式会社サンに対し、本件請負契約を解除するとの通知をした。さらに、ミューズ音楽院(原告 Y1)は、平成 14 年 2 月、東京地方裁判所に対し、株式会社サンを相手方として、請負代金返還等請求訴訟を提起した。

b 上記 a で認定した事実によれば、X2 は、本件工事の 2 回目の工事代金が二重に支払われたことに関して、少なくとも事業部職員であった X10 との連絡を欠いたことについて過失があったといえ、X2 が本件工事について直接担当をしていなかったこと、ミューズ音楽院と株式会社サンとの間の訴訟は工事の瑕疵が原因であり、上記工事代金の二重払いが原因ではないことを考慮しても、上記工事代金の二重払いは一応本件降格処分②の降格理由になりうるものというのが相当である。

(キ) タイムカードの持ち出しについて

本件全証拠を検討するも、X2 が X1 に対して平成 12 年度教務部職員及び講師のタイムカードを校外に持ち出すように指示したと認めるに足りる的確な証拠は存在しない。したがって、当該事由をもって、本件降格処分②の降格理由とすることはできず、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということとはできない。

(ク)X1 らに対する時間外手当の支払について

a 証拠によれば、次の事実が認められる。

ミューズ音楽院は、昭和 62 年ころから、管理職を含む職員に対し、休日手当及び時間外手当の支給を行っていた。X2 は、給与事務を担当していたとき、上記手当を給与台帳に記載していた。原告 Y1 は、部長であった X1 及び X2 に対し、時間外手当が支給されていることを認識しながら、本件支給基準変更に至るまでこれを問題としていなかった。X1 及び X2 は出退勤時刻の管理、有給休暇取得等について他の職員と異なる取扱いを受けておらず、後記 4(3)に照らすと、X1 及び X2 は管理監督者(労基法 41 条 2 号)に当たるとはいえない。

b 上記認定事実に照らすと、X1 らに対し時間外手当が支払われていたことは何ら不当ではなく、原告らもこれを認識していたのであるから、これをもって、本件降格処分②の降格理由とすることはできず、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということとはできない。

(ケ)上記(ア)ないし(ク)に関する弁明について

a 証拠によれば、原告神代学園は、平成 13 年 12 月 7 日付け指示書により、X2 に対し、上記(ア)ないし(ク)の各事由について弁明書の提出を求め、X2 は、同月 10 日付け説明書を提出したことが認められるものの、その内容が事業部長としての適性を疑わせるものであったということとはできない。

b そうだとすると、X2 の上記(ア)ないし(ク)に関する弁明をもって、本件降格処分②の降格理由とすることはできず、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということとはできない。

イ 平成 14 年 2 月に発覚した事由

(ア)納税手続について

a 証拠及び弁論の全趣旨によれば、X2 は、原告神代学園の職員 1 名の狛江市に対する市民税につき、銀行口座からの自動引落手続を失念したこと、このため原告神代学園は、平成 14 年 2 月 7 日、狛江市から職員 1 名にかかる市民税 5 か月分合計 2 万 9500 円が未納であるとして督促を受けたことが認められる。

b 上記認定事実によれば、X2 が狛江市に対する市民税の納付手続を失念したことは、一応本件降格処分②の降格理由になりうるものといえる。

(イ)上記(ア)に関する弁明について

a 証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

原告神代学園は、平成 14 年 3 月 5 日付け業務指示書により、X2 に対し、上記(ア)の事由について弁明を求めた。これに対し、補助参加人組合が、同月 7 日付け「抗議および団体交渉申入書」を提出し、原告神代学園に対し弁明した。X2 は、上記業務指示書が出された際の労使事情を踏まえて、原告神代学園に対し、補助参加人組合を通じて弁明をしたと考えていた。

b 以上によれば、X2 自身が原告神代学園に対し弁明しなかったからといって、これを本件降格処分②の降格理由とすることは相当ではなく、不当労働行為に当たるとの認定を覆

すに足りる特段の事情があるということとはできない。

ウ 平成 14 年 10 月に発覚した事由

(ア)日本育英会からの退会手続について

a 証拠によれば、次の事実が認められる。

学事部職員の Y4 は、平成 14 年 6 月ころ、同年 3 月ころ退学を希望していた Z1 兄弟について、日本育英会からの退会手続が未了であることが判明したため、X2 に対し、退会手続をするよう求めた。Y4 は、平成 14 年 10 月ころ、X2 に対し、Z1 兄弟の日本育英会からの退会手続を行ったか否かを確認したところ、X2 は行った旨回答した。ところが、X2 は、平成 14 年 10 月ころ、Z2 について退会手続をし、Z1 については更に同 15 年 3 月まで退会手続を怠った。

b 上記認定事実によれば、X2 は Y4 からの催促にもかかわらず Z1 兄弟の日本育英会からの退会手続を懈怠していたのであって、かかる事由は一応本件降格処分②の降格理由になりうるものといえる。

(イ)学生生徒災害傷害保険の加入手続について

a 証拠によれば、X2 は、平成 12 年度から同 14 年度までの間、学生生徒災害傷害保険の加入手続を失念したこと、このため、ミュージック音楽院(原告 Y1)は、学生が授業中に手を負傷した際、その治療費を自己負担することになったことが認められる。

b 上記認定事実によれば、X2 が 3 年間にわたり学生生徒災害傷害保険の加入手続を失念したことは一応本件降格処分②の降格理由になりうるものといえる。

(ウ)教育振興会への登録事務について

a 前記(イ)のとおり、X2 は平成 12 年度から同 14 年度までの間学生生徒災害傷害保険の加入手続を担当していたこと、これによりミュージック音楽院(原告 Y1)は、学生の治療費の自己負担を強いられたことは認められる。しかし、本件全証拠を検討するも、教育振興会への登録事務を怠ったことにより、ミュージック音楽院及び原告神代学園において、それ以外の支障を生じたと認めるに足りる的確な証拠は存在しない。

b 以上によれば、X2 がミュージック音楽院及び原告神代学園において、教育振興会への登録事務を担当しており、これを怠っていたのだとしても、このことをもって、上記(イ)に重ねて本件降格処分②の降格理由とすることは相当ではなく、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということとはできない。

(エ)上記(ア)ないし(ウ)に関する弁明について

a 証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

原告神代学園は、平成 14 年 11 月 1 日付け指示書により、X2 に対し、上(ア)ないし(ウ)の事由について弁明書の提出を求めた。これに対し、補助参加人組合は、平成 14 年 11 月 5 日付け団体交渉申入書で、原告神代学園に対し弁明した。X2 は、上記業務指示が出された際の労使事情を踏まえて、原告神代学園に対し、補助参加人組合を通じて弁明をしたものと考えていた。

b 以上によれば、X2 自身が弁明しなかったからといって、これを本件降格処分②の降格理由とすることは相当ではなく、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事

情があるということとはできない。

エ 事業部職員の査定について

(ア) 証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告 Y1 は、平成 14 年 3 月 13 日付け業務指示書により、X2 に対し、同月 18 日までに給与及び同 13 年度冬季賞与に関する査定を提出するように指示したこと、これに対し、補助参加人組合らは、平成 14 年 3 月 18 日付け抗議および団体交渉申入書において、現行の給与は年齢給と勤続年数給で決められており、査定する必要はないとの回答をし、X2 が上記業務指示に従わなかったことが認められる。しかしながら、証拠によれば、原告神代学園の賃金体系は、基本的に年齢によって決定される年齢給、勤続年数によって決定される勤続年数給、役職手当で構成されていること、能力給として支給されたことがあるのは X5 らに対して平成 13 年 5 月から同年 11 月までの間定額で支払われた 3 万円だけであることが認められる上、X2 が事業部職員の査定をしなかったことにより原告神代学園の運営に何らかの支障が生じたと認めるに足りる的確な証拠はない。むしろ、上記業務指示が出された際の労使事情に照らすと、原告神代学園は、X2 が「使用者の利益を代表する者」(労組法 2 条ただし書 1 号)及び管理監督者(労基法 41 条 2 号)である旨の主張の裏付けるため、あえて X2 に事業部職員の査定業務を行わせようとしたものとうかがうことさえできる。

(イ) 以上によれば、X2 は、事業部職員の査定について、原告神代学園の業務指示に反したことは認められるものの、これをもって本件降格処分②の降格理由とすることは相当とはいえず、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということとはできない。

オ その他の業務指示違反について

(ア) 証拠によれば、原告神代学園は、X2 に対し、ビラ配布、ストライキ、抗議集会等について、弁明書の提出等の業務指示を出し、これに対し、X2 個人ではなく、補助参加人組合らが団体交渉申入書等を送付し、弁明ないし抗議を行っていたことが認められる。しかしながら、原告神代学園の上記業務指示は、発令当時の労使事情に照らすと、原告神代学園が補助参加人組合らの組合活動を非難するために発令したものにすぎず、原告神代学園の業務上必要な指示であったとは認め難く、これについて X2 が個人で弁明することなく、補助参加人組合らが団体交渉申入書等を送付することにより対応していたことをもって業務指示違反ということとはできない。

(イ) 以上によれば、X2 には、弁明書等の提出について、業務指示違反は認められず、これをもって本件降格処分②の降格理由とすることはできず、不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足りる特段の事情があるということとはできない。

カ 以上検討したところによれば、X2 には、①給与明細書の発行遅延、②本件工事代金の二重払い、③狛江市への納税手続遅延、④ Z1 兄弟の日本育英会からの退会手続遅延、⑤学生生徒災害傷害保険の加入手続懈怠といった降格理由があったことが認められ、事業部長の地位にあるものとしていかなるものかと思われる点がないではない。しかしながら、上記降格理由のうち、給与明細書の発行遅延、本件工事代金の二重払いは、本件降格処分②よりも約 10 か月前、狛江市への納税手続遅延は本件降格処分②よりも約 8 か月前にそ

れぞれ発覚していた事由であり、本件降格処分②との間に余りにも長い時間的間隔がありすぎる。また、上記降格理由のうち、狛江市への納税手続遅延、Z1 兄弟の日本育英会からの退会手続遅延、学生生徒災害傷害保険の加入手続懈怠については、これらの手続遅延等により、原告神代学園に看過し難い不利益が発生したとまでは認められない。他方、X2 は、本件降格処分②により少なくとも月額 10 万円の収入減となるなど多大の経済的損失を被っている。これらの諸事情を考慮すると、上記降格理由は、昭和 63 年から約 14 年間にわたり事業部長を務めてきた X2 を降格させる理由としては、未だ十分とはいえないと認めるのが相当であり、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。したがって、上記降格理由の存在をもって、本件降格処分②が不当労働行為に当たるとの認定を覆すに足る特段の事情があるということとはできないというべきである。

(3) 小括

上記(1)、(2)の検討結果によれば、原告神代学園は、MUSE 分会書記長であった X2 及びその組合活動を嫌悪し、同分会の運営活動を妨害し、弱体化しようとして、本件降格処分②を行ったものと一応認めることができるところ、これを覆すに足る特段の事情(本件降格処分②についての合理的理由)を認めるに足る証拠のない本件にあっては、本件降格処分②は、不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)に該当すると認定するのが相当であり、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。

4 争点(3)(本件命令主文第3項の必要性)について

(1)本件命令は、主文第3項で、「原告 Y1 は、補助参加人組合からの団体交渉申入れについて、組合がその構成員に教務部長及び業務部長を含み、使用者の利益を代表する者の参加を許しているとの理由で拒否してはならない。」と命じている。この点につき、原告 Y1 は次のように主張する。すなわち、「原告 Y1 は、平成 15 年 2 月 28 日から本件申立てにかかる審問終結までの間、13 回にわたり、補助参加人組合らとの間で団体交渉を行っているところ、その際、X11 の退席等を求めたことはなく、また、X1、X2 はミューズ音楽院の教務部長、原告神代学園の業務部長であり、使用者の利益を代表する者に当たるか、少なくとも原告 Y1 においてそのように考えるについて相当な理由があった。そうだとすると、都労委は、前記主文第3項は命じる必要がなくなっていたのを見過ごして命じたものというべきであり、違法である。」と主張する。そこで、以下、原告 Y1 の上記主張の成否について検討することにする。

(2)前記前提事実(3)ウないしカ、(7)オによれば、原告 Y1 は、補助参加人組合らからの団体交渉申入れに対し、約 1 年間にわたって団体交渉を拒否し続けたこと、原告 Y1 が、補助参加人組合らとの団体交渉を拒否した理由は、MUSE 分会に「使用者の利益を代表する者」(労組法 2 条ただし書 1 号)である教務部長の X1、事業部長の X2 らが加入しているというものであったことが認められる。

(3)そこで、まず、X1、X2 が、労組法 2 条ただし書 1 号に規定するところの「使用者の利益を代表する者」に該当するか否かについて判断する。

ア 前記前提事実(3)ア、(5)ア、イ、(7)ア、証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

X1 及び X2 は、部長在職中、職員の採用面接に立ち会ったり、講師及び職員の人事評価、勤怠管理、始末書の受領をしたり、部の編成、担当割当て等の立案をすることがあった。他方、ミューズ音楽院及び原告神代学園は、原告 Y1 が一代で築いた音楽学校であり、X1 及び X2 が上記業務を遂行するに当たっては、原告 Y1 の指示や承諾を受けていた。X1 及び X2 の人事、労働条件等に関する意見は、原告 Y1 の意見により一蹴される程度のものにすぎず、X1 及び X2 は、職員の昇格、組織変更、賃金体系の変更等については原告 Y1 から事前に通知を受けることはなかった。

イ 上記認定事実よれば、ミューズ音楽院及び原告神代学園においては、原告 Y1 の意向に沿わない人事等が行われる余地はなく、X1 及び X2 は、それぞれ教務部及び事業部を総括する立場にはあったものの、他の職員と同様に原告 Y1 の指示や承諾の下業務を行っていたにすぎないというべきである。X1 及び X2 は、職員の雇入、解雇、昇進又は異動に関し、直接の権限を持つ監督的地位にあったとか、使用者である原告ら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し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員の誠意と責任とに直接に抵触する監督的地位にあった者であると認めることは困難であり、その他、本件全証拠を検討するも、X1 及び X2 が「使用者の利益を代表する者」(労組法 2 条ただし書 1 号)に当たると認めるに足りる的確な証拠は存在しない。

ウ 以上によれば、原告 Y1 が、約 1 年間にわたり、補助参加人組合との間の団体交渉を拒否したことは、「団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」(労組法 7 条 2 号)に該当するということができる。なお、「団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」(労組法 7 条 2 号)に該当するか否かは、客観的に判断すべきであって、使用者である原告 Y1 が、団体交渉拒否について正当な理由があると信じたことに相当な理由があるか否かといった主観的認識は、上記不当労働行為の成否には影響しないものと解するのが相当であり、この点に関する原告 Y1 の主張は主張自体失当というほかない。

(4)次に、原告 Y1 が、本件申立てにかかる審問終結時までの間 13 回にわたり、補助参加人組合との間で団体交渉を行っていることをもって、団体交渉応諾を命ずる必要がないか否かについて検討することにする。

既に前記(3)で判断したとおり、原告 Y1 が補助参加人組合との間の団体交渉を拒否していたことには正当な理由がなかった。のみならず、前記前提事実(3)ウないしキ、(5)アないしウ、(7)ア、イ、エないしキによれば、次のような事実も認められる。

原告 Y1 は、補助参加人組合らからの 30 回以上にも及ぶ団体交渉申入れに対し、約 1 年間にわたって団体交渉を拒否し続けた。原告 Y1 は、補助参加人組合との間の団体交渉開催を申し入れた際も、X2 及び X11 について組合員資格に疑義があるとして、団体交渉への出席を控えるよう申し入れていた。原告 Y1 と補助参加人組合らとの間で初めて団体交渉が開催されたのは、補助参加人組合らの当初の団体交渉申入れから約 1 年 5 か月後である上、本件降格処分①、②により X1 及び X2 を部長から降格した後であった。また、原告 Y1 自身は、上記団体交渉には 1 度も出席せず、補助参加人組合らの組合活動に対し相当強固な嫌悪感を示している。

上記認定事実に照らすと、原告 Y1 が補助参加人組合との間において、本件申立てにかかる審問終結時までの間、X1、X2 及び X11 ら出席の下、13 回にわたり団体交渉を行っていること(前記前提事実(5)シ)、本件命令の理由中において、X1 及び X2 が「使用者の利益を代表する者」(労組法 2 条ただし書 1 号)に該当しないと判断が示されていることを考慮しても、本件命令が、原告 Y1 に対し、補助参加人組合がその構成員に教務部長及び事業部長を含み、「使用者の利益を代表する者」の参加を許しているとの理由で拒否してはならない旨命じたことについて、その必要性がないとまでいうことはできない。したがって、本件命令主文第 3 項は適法であり、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。

第 4 結論

以上によれば、本件命令は適法であり、原告らの請求はいずれも理由がないのでこれらを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部