

平成 21 年 4 月 8 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年(行ウ)第 206 号不当労働行為救済命令取消請求事件
(口頭弁論の終結の日 平成 20 年 12 月 24 日)

判 決、

原 告 学 校 法 人 高 宮 学 園

被 告 国
裁 決 行 政 庁 中 央 労 働 委 員 会

被 告 補 助 参 加 人 労 働 組 合 東 京 ユ ニ オ ン

主 文

1 原告の請求を棄却する。

1. 訴訟費用は、補助参加によって生じたものも含めて原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求の趣旨

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が平成 19 年(不再)第 11 号
不当労働行為再審査申立事件について平成 20 年 2 月 6 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、補助参加人との間で平成 17 年 1 月 27 日、同年 3 月 17 日及び同月 24 日に開催した
団体交渉(以下、それぞれ順に「第 1 回団体交渉」、「第 2 回団体交渉」などといい、第 1 回
ないし第 3 回団体交渉を合わせて「本件各団体交渉」という。)における対応がいずれも
労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 2 号の不当労働行為に当たるとして、中労委から
救済命令(以下「本件命令」という。)を発せられた原告が、その取消しを求めた事案である。

1 前提となる 事実(証拠等を掲げた事実以外は、当事者間に争いがない。)

(1) 当事者等

ア 原告は、肩書地に主たる事務所を置き、全国に代々木ゼミナールを設置し、大学受験指導、
模擬試験実施及び受験関連図書出版等のいわゆる予備校関連事業を業とする学校法人である。
後記(4)の平成 17 年 9 月 7 日の初審申立時の原告の職員数は約 700 名である。

イ 補助参加人は、東京都内の中小企業で働く労働者を中心に結成されたいわゆる地域合同
労働組合であり、労働組合東京ユニオン代々木ゼミナールグループ支部(以下「支部」とい
い、補助参加人と合わせて「補助参加人ら」ともいう。)は、平成 5 年に結成された補助参加
人の下部組織である。

(2) 第 1 回団体交渉の経緯

ア 補助参加人らは、原告に対し、平成 17 年 1 月 21 日、同日発表された当時の支部の支部長
である X1 支部長に対する札幌校への配置転換に関する事項を議題とする団体交渉を申し
入れた(甲 2)。

イ 原告及び補助参加人らは、同月 27 日、第 1 回団体交渉を開催した。補助参加人らは、そ

の場で、X1 支部長の配置転換の再考を求めるなどした。

(3) 第 2 回及び第 3 回団体交渉の経緯

ア 補助参加人らは、原告に対し、平成 17 年 2 月 3 日、X1 支部長の配置転換に関する事項を議題とする団体交渉を再度申し入れた。

イ X1 支部長は、同年 2 月 3 日に退職願を提出し、3 月 10 日付けで原告を退職した。

他方、原告は、同年 3 月 9 日、当時の支部の書記長である X2 書記長を札幌校へ、当時の支部の執行委員の X3 執行委員長を仙台校へそれぞれ配置転換する旨を内示した。

ウ原告及び補助参加人らは、同年 3 月 17 日、第 2 回団体交渉を開催した。補助参加人らは、その場で、X2 書記長及び X3 執行委員長の配置転換における人選理由の説明を求めるなどした。

エ補助参加人らは、原告に対し、同月 18 日、X2 書記長の配置転換の撤回を求めるなどして、団体交渉を申し入れた。

オ 原告及び補助参加人らは、同月 24 日、第 3 回団体交渉を開催した。補助参加人らは、その場で、X2 書記長の配置転換における人選理由の説明を求めるなどした。

カ X2 書記長は同年 5 月 7 日に退職願を提出し、同月 14 日付けで、X3 執行委員長は同年 3 月 10 日に退職願を提出し、同年 4 月 24 日付けで、それぞれ原告を退職した。

(4) 本件初審申立て及び再審査申立て

補助参加人は、平成 17 年 9 月 7 日、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に対し、本件各団体交渉における原告の対応がいずれも労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるとして、配置転換に関する団体交渉に誠実に応じること、陳謝文の手交、掲示及び新聞広告掲載を内容とする救済申立てをした(東京都労委平成 7 年(不)第 67 号事件。以下「本件初審申立て」という。)

東京都労委は、平成 19 年 1 月 23 日、別紙 1 のとおり、本件各団体交渉における原告の対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると認めて、原告に対し、配置転換に関する団体交渉に誠実に応じること、文書手交及び掲示並びに履行報告を命じる旨の救済命令(以下「初審命令」という。)を発した。このため、原告は、同年 3 月 5 日、中労委に対し、再審査を申し立てた。

中労委は、平成 20 年 2 月 6 日、別紙 2 のとおり、上記初審命令を相当として、原告の再審査申立てを棄却する旨の命令を発し、同命令書の写しが同年 3 月 17 日に原告に交付された。

2 争点

- (1) 本件各団体交渉における原告の対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 救済利益の存否

3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1) (本件各団体交渉における原告の対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。)について

【原告の主張】

ア 総論

被告は、労働組合が団体交渉において、組合員に対する配置転換に関し、その必要性等について使用者に説明を求めた場合には、使用者は配置転換の具体的必要性等に関し具体的に説

明したり,必要に応じ資料を提供するなどして誠実に対応すべきであるなどと主張するが,これは,現実に使用者側に求められる義務として厳格にすぎるものである。配置転換は個別的人事事項であり,人事権の本質に基づき団体交渉にはなじまないものであって,被告が組合員を対象とする配置転換の場合に使用者の説明義務をより厳格に規定することは,人事権の本質に係る視点が抜け落ちている。使用者の義務的説明事項は,プライバシーを含む個人情報と高度な人事情報に基づく判断の経過ということになるが,使用者がそれらを団体交渉の場で開陳することは本質的な難しさが伴うものであるという視点は使用者の誠実性の判断に当たり不可欠なものとして考慮されるべきである。

イ 第1回団体交渉について

(ア) 原告は,第1回団体交渉において,配置転換の必要性について,「東京本部教科編集部の人材を地方に分散してゆくことも考えている。」「北海道本部の札幌校に新たに教材編集センターという組織を発足させたが,ここに各教科の専門職員を揃えて生徒指導を強化してゆくつもりである」と的確に回答しており,これらの回答に対して,補助参加人らがより詳細な説明を要求した事実はないのであるから,原告は適切な回答を行ったと評価されるべきである。

(イ) その他の点についても,原告は,補助参加人らの質問に誠実に回答しており,補助参加人らがさらに詳細な説明を要求したり,原告と補助参加人らとの間で揉め事が起きたこともなく団体交渉は終了している。中労委は,補助参加人らが何ら説明を求めることがなかった事項をわざわざ取り上げて,原告が説明をしていないと認定しているのであって,恣意的な事実認定というほかない。

ウ 第2回及び第3回団体交渉について

(ア) 中労委は,補助参加人らが,「第1回団体交渉における人選理由に関する組合側要求に対し学園から合理的な説明がなかったとして」,第2回団体交渉を要求した旨認定したが,第1回団体交渉において,補助参加人らから,「人選理由に関する組合側要求」が出された事実はない。補助参加人らの第2回団体交渉申入書に,「合理的な説明がなかった」と記載されているのは,補助参加人らがその後の係争を想定し,事実と反する記載をしたにすぎないものである。

(イ) 中労委は,第3回団体交渉において,補助参加人らが配置転換による学園運営上の利点について質問したのに対し,原告が的確な回答をしなかったように認定しているが,原告は,配置転換後,代々木校についても「以前よりもっと良くする。」などと回答している。

(ウ) 中労委は,原告において,給与明細書の交付によって役付手当額を職員に告知する慣行が成立していたことを認めるに足りる証拠はない旨判断したが,原告は,この慣行について,初審及び再審査の各手続を通じ,繰り返し主張立証しており,それらを一顧だにしないのは不当である。

(エ) 中労委は,X2書記長の退職後,原告が原宿校事務局長代理であつ Y1の配置転換を発令したこと等を認定したが,これが,Y1がX2書記長の代わりの人材としてふさわしくなかった,あるいは札幌校への転勤対象者は代々木校の地歴公民担当である必要がなかったという趣旨であれば,失当である。教材研究センター職員としての能力は,主としてテキスト等の編集能力や担当教科の学力によって評価されるのであり,過去に教科を教えた経験や技量は些末なものであるし,札幌校への転勤対象者は,寮長代理業務をも務め得る資質を持

っていることが重要であった。Y1 は、学力の点で X1 支部長や X2 書記長に及ばなかったとしても、その後の努力によって公民担当を務めうる素養を備えており、寮長代理業務の職務内容等の点を総合的に判断し、X1 支部長及び X2 書記長に代わる適任者として Y1 を選択したものである。

エ X5 に対する平成 5 年 7 月 3 日付け代々木ゼミナール浜松事務局課長への配置転換人事についても、原告と補助参加人らとの間で 2 回にわたり団体交渉が行われたが、その説明について補助参加人らが原告の説明内容が不誠実であるとして申入れを行ったり、係争となったことはない。その後、原告は、X5 の配置転換命令拒否を理由として同人を解雇処分としているが、訴訟では解雇が有効と判断され、最高裁で確定している。

【被告の主張】

ア 中労委の発した本件命令は、労組法 25 条、27 条の 17 及び 12 並びに労働委員会規則 55 条の規定に基づき適法に発せられた行政処分であって、処分の理由は別紙 2 の本件命令書記載のとおりであり、中労委の認定した事実及び判断に誤りはなく、原告の主張には理由がない。

イ原告は、本件命令が人事権の本質に係る視点が抜け落ちているなどと主張するが、本件命令は、使用者が異動者の人選理由を説明する際、個人情報の開示を是とする当該配置転換対象者の個人情報に限定した説明をし、手当額の開示に関しても、金額自体ではなく金額決定の基準を開示するにとどめるなどの工夫をすることを否定するものではなく、使用者に無理を強いるものではない。

【補助参加人の主張】

ア 原告は、団体交渉において生徒指導を強化する等の抽象的方針を表明するにとどまり、そのような方針を示すに至った事情や必要性に関する説明をしていない。組合が踏み込んだ説明を要求しなかったと強弁する姿勢そのものが不誠実な交渉態度を示している。

イ原告は、第 1 回団体交渉において補助参加人らが人選の理由を質した際、「それなりの人物でない」という極めて曖昧な説明しかしていない。

ウ 原告は、第 3 回団体交渉において、X2 書記長の「代々木校も地方校も良くしていこうという人事なら喜んで従うが、そのように自分には感じられない。」という発言について、代々木校について「以前よりもっと良くする。」と回答したと主張するが、具体性も何もなく、失当である。

エ 原告は、給与明細書の交付によって手当額を職員に告知する慣行があった旨主張するが、それ自体、労働条件の明示という労働条件の対等決定についての最低限の観点すらないことを示している。

オ 原告は、Y1 がその後の努力によって公民担当を務め得る素養を備えており、X2 書記長に代わる転任者として適任であったと主張するが、そのような人材で良いのであれば、教科担当職員であり、組合活動の中心的人物である X1 支部長や X2 書記長本人及びその家族に多大な負担を強いてまで転勤を強いる必要はなかった。

(2) 争点(2)(救済利益の存否)について

【原告の主張】

ア 本件各団体交渉の議題は、X1 支部長ら 3 名に対する配置転換命令に関するものであるから、同人らが自主退職している現時点においては、救済申立ての前提をなす雇用関係が消

滅しており、救済利益が失われている。それにもかかわらず、救済命令を発することは、法的根拠なく裁量権を拡大行使する危険性を有するもので、裁量権の濫用である。取消訴訟の場合、係争処分と同一事件の範囲を超えて、将来類似の違法処分が繰り返される危険を予防するために取消訴訟を認めることは、立法作用に属するもので司法作用の限界を逸脱するとされ、ているところ、準司法的機関である労働委員会の権限も同様に解するべきである。

中労委は、不当労働行為が再び繰り返されるおそれが多分にあると認められる場合においては、不当労働行為制度の目的に照らし、その予想される将来の不当労働行為が過去の不当労働行為と同種若しくは類似のものである限り、労働委員会は予めこれを禁止する不作為命令を発するを妨げないとされていることから、救済利益の存否は、使用者の不当労働行為が排除・是正されたか、公正な集団的労使関係秩序が回復・確保されたか、また、同種若しくは類似の行為が繰り返されるおそれはないかなどの観点を総合的に考慮して判断すべきであるとするが、この判断は、救済利益の存否の問題と将来にわたる抽象的不作為命令の適否の問題とを混同して論ずるもので、不当である。また、「同種」、「類似」といっても曖昧であり、実務的な基準にはなり得ないものである。

イ X1 支部長ら 3 名に関する団体交渉の後、原告は、X6 の配置転換についての団体交渉に関し、これに先立って役職手当額を通知し、補助参加人らの要求に対応した回答をし、この回答に対する補助参加人らからの説明要求はされないまま、X6 書記長は配置転換先に赴任しているのであり、原告が不誠実であったということはできない。団体交渉における使用者の説明責任範囲とは、労働者側の要求によってこそ現実のものとなるところ、中労委は、配置転換命令の対象が組合役員であったならば、説明要求の有無とは関係なく、常に使用者側に詳細にわたる説明責任が存在すると判断しており、使用者にばかり過重な責を負わせるもので、現実の団体交渉においてあり得ないものである。

【被告の主張】

ア 本件命令は、救済利益の問題と抽象的不作為命令の適否の問題を混同するものではない。労組法 7 条 2 号の不当労働行為に対する救済命令の内容は、当該団体交渉の議題となった組合員個人の個人的被害の救済という観点からだけではなく、労働組合の団体交渉権に対する侵害の面を考慮し、このような侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集団的労使関係秩序を回復、確保する観点から具体的に決定されるものである。したがって、不当労働行為の救済利益の存否は、使用者の不当労働行為が除去・是正されたか、また、同種若しくは類似の行為が繰り返されるおそれはないかなどの観点を総合的に考慮して検討すべきであり、本件においては、労組法 7 条 2 号の不当労働行為が反復されるおそれが認められたことから、救済利益の存在を認めたものである。また、同種行為の繰り返しのおそれの有無を救済方法の決定基準とすることは通常行われており、最高裁判決（最高裁昭和 37 年 10 月 9 日第三小法廷判決・民集 16 卷 10 号 208 4 頁）もこれを前提としている。

イ 本件は、X6 書記長の配置転換に関する団体交渉における原告の対応について不当労働行為性が争われている事案ではなく、上記団体交渉における原告の対応が不誠実ではなかった旨の原告の主張は的はずれのそしりを免れず失当である。

【補助参加人の主張】

本件命令に何ら誤りはない。

第 3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第2の1の前提となる事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実を認定することができる。

(1) 第1回団体交渉に至る経緯

ア 原告は、X1 支部長に対し、平成 17 年 1 月 20 日、同年 2 月 11 日付けで、代々木校の教科編集本部地歴公民編集部から札幌校の進学相談室副部長・教材研究センター副部長及び札幌学生寮寮長代理への配置転換することを内示した。

これを受けて、X1 支部長は、原告に対し、自分が高校 3 年生の娘と二人だけで暮らしており、札幌校への配置転換は、娘の大学受験に影響を及ぼし、未成年の娘に一人暮らしを強いることになるので再考を願う旨の上申書を提出した。

イ原告は、平成 17 年 1 月 21 日、X1 支部長の上記配置転換を含む 34 件の同年 2 月 11 日付け人事異動を発令し、同時に、代々木校の教科編集本部を教材研究センター本部と改め、札幌校、名古屋校、大阪校、福岡校に教材研究センターを新たに設置する同日付け組織変更を発表した。なお、同日付けで人事異動のあった 34 名のうち、転居を伴う者は X1 支部長を含め 7 名であった。また、同人事異動で X1 支部長は職位上 4 階級昇格することになるが、同人以外の者は 2 階級の昇格者が 1 名、残りの者は 1 階級昇格であった。従前においても、原告の人事異動において、4 階級の昇格は稀であった。

ウ補助参加人らは、原告に対し、平成 17 年 1 月 21 日、X1 支部長の上記配置転換に関する事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

エ X1 支部長は、原告に対し、平成 17 年 1 月 27 日、再度札幌校への配置転換の再考を願うこと、その理由として、未成年の娘に一人暮らし等の無理を強いることになること、自宅マンションで大規模修繕工事が予定されていること、実家の両親に（娘の世話を）頼むことも困難であること、自分が支部長であることから支部活動の継続が困難となりかねないことを記載した「上申書(2)」と題する書面を提出した。

(2) 第1回団体交渉の内容

ア 原告と補助参加人らは、平成 17 年 1 月 27 日、第 1 回団体交渉を開催した。同団体交渉には、原告側から Y2 総務人事本部統轄本部長ら 5 名が、補助参加人らの側から X1 支部長ら 5 名が出席した。

イ上記団体交渉における原告及び補助参加人らのやり取りは、以下のとおりである。

(ア) 配置転換に伴う X1 支部長の不利益について

X1 支部長は、提出した上申書に沿って、家庭や支部の事情から配置転換に応じられない旨説明し、原告に対し、配置転換の再考を求めた。原告は、X1 支部長が事情を抱えていることは分かるが、人事においては業務上の必要性があるということで説明は十分である、個々人の事情を考慮しては人事は成り立たない、人事の問題については、団体交渉ではなく X1 支部長と個々に話し合いをしたいなどと回答した。

(イ) 配置転換の必要性について

X1 支部長は、自分が配置転換の対象となった理由、配置転換先が札幌校である理由、教材研究センターの設置について、以前原告が全国に教科業務課を設置したものの機能せず、他組織に統合されたこととの関係はどうなるのかなどを質問した。Y2 支部長は、原告においては、全校舎的に人的交流を図りながら、各校舎において生徒指導を強化できる体制を作つ

ていく必要がある,それなりの知識を持ち,それなりに仕事をしてくれる意識の高い人を登用していく必要がある,札幌校等に教材研究センターを作り,各教科の専門職員を配置して生徒指導を強化する,生徒指導を考えれば地方にもそれなりの人材が必要だ,教科業務課の問題は以前のことなので知らないが,新しい組織を作っていかなければならないなどと回答した。

(ウ) その他

原告は,補助参加人らに対し,第 1 回団体交渉の内容を役員会に報告した後,個別に X1 支部長と話しをする,団体交渉の場で話し合いをしても解決できないのではないかと述べた。

(3) 第 2 回団体交渉に至る経緯

ア 補助参加人らは,原告に対し,平成 17 年 2 月 3 日,第 1 回団体交渉においては,人選理由に関する補助参加人らの説明要求に対し,原告から合理的な説明がなかったとして,再度,X1 支部長の配置転換に関する事項を議題とする第 2 回団体交渉を申し入れた。これに対し,原告は,新年度の生徒募集に係る業務で多忙であるとして延期を要望し,同年 3 月 17 日に団体交渉を開催することとなった。

イ X1 支部長は,平成 17 年 2 月 3 日,事前に原告から配置転換命令が撤回されないこと,配置転換に応じる意思を表示しないと懲戒の対象になることを伝えられたことを受け,原告に対し,退職願を提出し,同年 3 月 10 日付けで原告を退職した。

ウ 原告は,平成 17 年 3 月 9 日,X2 書記長に対し,代々木校の教材研究センター本部地歴公民編集部から札幌校の進学相談室課長・教材研究センター課長及び札幌学生寮寮長代理への同月 28 日付け配置転換を,また, X3 執行委員長に対し,代々木校の教材研究センター本部外国語編集部チーフから仙台校の進学相談室チーフ・教材研究センターチーフへの同日付け配置転換をそれぞれ内示した。

これを受けて,X2 書記長は配置転換に応じるか否かの態度を保留したが,X3 執行委員長はその場で配置転換を拒否して退職の意思を明らかにし,同月 10 日,退職願を提出して,同年 4 月 24 日付けで原告を退職した。

エ 原告は,平成 17 年 3 月 11 日,X2 書記長及び X3 執行委員長の上記各配置転換を含む 50 件の同月 28 日付け人事異動を発令し,また,仙.台校に教材研究センターを新たに設置する同日付け組織変更を発表した。なお,同日付けで人事異動のあった 50 名のうち,転居を伴う者は X2 書記長及び X3 執行委員長を含む 4 名であった。また,同人事異動で, X2 書記長は 3 階級昇格することになるが,同人以外の者は 1 階級の昇格であった。

(4) 第 2 回団体交渉の内容

ア 原告と補助参加人らは,平成 17 年 3 月 17 日,第 2 回団体交渉を開催した。同団体交渉には,原告側から Y2 本部長ら 4 名が,補助参加人らの側から X8 補助参加人執行委員長,X2 書記長ら 5 名が出席した。

イ 上記団体交渉においては,X1 支部長が既に退職しており,X2 書記長及び X3 執行委員長に対する配置転換が発令されていたこともあって,X8 委員長から原告に対し,当日の団体交渉議題を切り替えたいという申し出がなされ,原告もこれを受けたので,X2 書記長及び X3 執行委員長の配置転換に関する事項が議題とされることになった。同団体交渉における原告及び補助参加人らのやり取りは,以下のとおりである。

(ア) 補助参加人らの疑念について

補助参加人らは、第2回団体交渉の冒頭、X1 支部長の配置転換については不当労働行為の疑念があり、X2 書記長及び X3 執行委員長の配置転換によりその疑念が更に深まった旨述べた。

(イ) 配置転換の必要性について

補助参加人らは、教材研究センターについての原告の構想、代々木校の教材研究センター本部と地方校の教材研究センターとの関係、X2 書記長が配置転換の対象となった理由、札幌校における (X1 支部長及び X2 書記長の担当科目である) 政治・経済担当者の必要性等を質問した。原告は、全国の各校舎で徹底的に生徒指導を行い、合格実績を上げて原告の評価を高めるために、教科の能力がある職員を各校舎に配置して生徒指導を強化していく狙いがある、代々木校の教材研究センター本部が地方校の教材研究センターを取りまとめていく、X2 書記長が配置転換の対象となったのは、札幌校の事務局長から地歴公民担当者が必要であるとの申出があり、人事の必要性があったからであるなどと回答した。

また、補助参加人らが、政治・経済担当者の必要性や人選理由を質問した際、原告は、「余り細かいことになるのであれば、人事の必要性があった。それが答えです。それ以上答える必要はない。行くか、行かないかのどちらかだ。」などと述べ、補助参加人らが、「あなた、人の人生をどう思っているの、本人の希望だとか打診しなかったんですか。」、「普通は希望を取りますよ。」などと追及すると、原告は、「(本人の希望は)聞きません。人事とはそういうもんだ。人事権の濫用にならないよう、考慮してやっています。」、「うちは希望を取らない。」などと回答した。

なお、X1 支部長に対する配置転換発令時点において、代々木校教材研究センター本部地歴公民編集部には、世界史担当4名、日本史担当2名、地理担当3名、倫理担当1名、政治・経済担当2名(X1 支部長及び X2 書記長)の合計12名の地歴公民担当者がいた。

(ウ) 労働条件等について

補助参加人らは、寮長代理の具体的な業務内容、労働時間、異動後の住居、住居手当、残業代について質問した。原告は、寮長代理業務は、寮生に寮生活のルールを守らせ、病気になった寮生を病院へ連れて行くなどの日常の世話をすること、学生チューター(住込みの大学生アルバイト)及び寮母の指導、管理等であり、土曜日、日曜日は休みであり、学生チューターの業務を管理するものであるから常時拘束される訳ではないが、隣の部屋がうるさいので注意してくれと言われれば、注意をして始末書を取ることもある、子供もいるので新たに住まいを探すのも大変だろうから住むところは決まっていた方がいいと考えている、寮長である事務局長が現在一人で手一杯の状況である、単身赴任であれば住宅手当は引き続き支給される、命令があれば残業代は出るなどと回答した。これに対し、補助参加人らは、労働時間について明確にするよう要請した。

また、補助参加人らは、課長手当及び寮長代理手当の金額を質問した。原告は、手当額は財務部に確認する、X2 書記長が発令の翌日から休んでいるので明示できなかったなどと回答した。これに対し、X2 書記長は、自分の不在時には補助参加人らに連絡するよう要請すると、原告は、手当額は本人にのみ伝えることにしており、補助参加人らに伝えることはできないなどと回答した。

(エ) その他

補助参加人らは、X3 執行委員長はチーフのままであるのに、X2 書記長は課長(3 階級の昇格)となった理由及び組合員ばかりが次々と配置転換される理由を質問した。原告は、前者については人事考課による判断であり、後者については今回の人事では、20 名以上を配置転換している旨回答した。

(5) 第 3 回団体交渉に至る経緯

補助参加人らは、原告に対し、第 2 回団体交渉の翌日である平成 17 年 3 月 18 日、支部役員に対する度重なる配置転換命令は不当労働行為である疑いがあり、入職時の労働契約にも違反すると指摘し、X2 書記長の配置転換命令を撤回して労使協議により職務を決定することを求め、早急に第 3 回団体交渉を行うことを申し入れた。

(6) 第 3 回団体交渉の内容

ア 原告と補助参加人らは、平成 17 年 3 月 24 日、第 3 回団体交渉を開催した。同団体交渉には、原告側から Y2 本部長ら 5 名が、補助参加人らの側から X8、委員長 X2 書記長ら 5 名が出席した。

イ 上記団体交渉における原告及び補助参加人らのやり取りは、以下のとおりである。

(ア) 配置転換の撤回について

補助参加人らは、平成 17 年に入って組合の支部長を立て続けに人事異動させた発令を一旦撤回してもらいたい旨要求した。原告は、人事異動を撤回することが必ずしも最善の方法ではなく、今回は万難を排してでも行ってもらいたいというのが結論である旨回答した。

(イ) X2 書記長の配置転換の必要性について

補助参加人らは、X2 書記長が配置転換の対象となった理由、代々木校の教科部門が弱体している中、X1 支部長及び X2 書記長が転出して代々木校の教材研究センター本部に政治・経済担当者がいなくなることによる影響等を質問した。原告は、人事については説明する必要はない、配置転換の影響は考慮しており、色々な要因から配置転換を決定した、大阪校から代々木校に 1 名補充がある、支障が出ないように人の手配をするなどと回答した。これに対し、補助参加入らが、大阪校からの転任者は政治・経済が専門ではない旨指摘すると、原告は、意識の高い人に色々な所に行ってもらいたい旨回答した。また、X2 書記長が「教科は私がいなくなったら大変ですよ。今以上に良くなるんですか。」「本当に代々木も地方も良くする人事なら喜んでいきますよ。そうゆうのが感じられないじゃないですか。具体的な労働条件、入選のプロセスについて説明できないんですね。」などと述べると、原告は「今までより良くしますよ。」「(具体的な労働条件、入選のプロセスについて)説明できません。」などと回答した。

(ウ) 労働条件等について

補助参加人らは、課長手当及び寮長代理手当は労働条件であり、団体交渉事項であるから金額を明らかにするよう質問した。原告は、X2 書記長が休んでいたため連絡できなかったが、出勤すれば財務部の責任者が本人に直接説明する、個人の待遇に関することは直接本人に説明するなどと回答した。

(7) 第 3 回団体交渉後の経緯

X2 書記長は、原告に対し、平成 17 年 3 月 25 日、配置転換に応じられない旨申し出たところ、原告から配置転換に応じなければ懲戒の対象になることを伝えられたことから、同年 5

月 7 日,退職願を提出して,同月 14 日付けで原告を退職した。

原告は,X2 書記長の代わりとして,原宿校の事務局長代理であった Y1 に対し,同年 5 月 9 日付け札幌校の進学相談室副部長・教材研究センター副部長及び寮長代理への配置転換を発令した。札幌校における Y2 の担当教科は公民であったが,同人は札幌校への配置転換に至るまでに公民を教えたことはなかった。

(8) 本件初審申立て

補助参加人は,東京都労委に対し,平成 17 年 9 月 7 日本件初審申立てを行った。

(9) 本件初審申立て後の経緯

ア 原告は,X6 書記長に対し,代々木校の教材研究センター本部地歴公民編集部から福岡校進学相談室チーフ・教材研究センターチーフへの配置転換を命じること及びチーフ手当を 3000 円とすることを内示し,平成 18 年 3 月 1 日,これを発令した。

イ原告と補助参加人らは,同年 3 月 10 日,X6 書記長の配置転換に関する事項を議題とする団体交渉を行った。

同団体交渉において,補助参加人らは,X6 書記長を選んだ経緯と理由,X1 支部長及び X2 書記長は 3 ないし 4 階級の昇格であったのに,X6 書記長は 1 階級昇格に留まった理由,X6 書記長の転出による業務の影響等を質した。これに対し,原告は,①教科を担当できる職員の配置による地方校の強化や人的交流による活性化が主目的であり,X6 書記長の場合は福岡出身であることも考慮している,②昇格の差異は人事考課の結果であり,X1 支部長の場合は以前に大阪への異動を打診したことがあったことも考慮している,③配置転換の影響はあるが,影響ばかり考えていたら人事異動はできない,X1 支部長及び X2 書記長の退職後も後任者が 1 年間支障なく業務を遂行しているなどと回答した

ウ X6 書記長は,平成 18 年 3 月 14 日,原告に配置転換に応じる旨を伝え,同月 31 日,福岡校へ赴任した。

2 争点に対する判断

(1)争点(1)(本件各団体交渉における原告の対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。)について

ア 労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否の禁止は,使用者に対し,労働組合と誠実に団体交渉を行うこと,すなわち,団体交渉において労働組合がする要求や主張を真摯に受け止め,その具体性や追及の程度に応じた回答や反論を行う義務を課すものである。したがって,労働組合が,その組合員に対する配置転換について,これを不服、としてその必要性ないし人選の理由,配置転換に伴う労働条件の変更内容等に関し使用者に説明を求めた場合には,使用者は,配置転換の具体的な必要性ないし人選の具体的な理由,諸手当の金額ないしその決定根拠等の労働条件等について説明したり,必要によってはその論拠や資料を提示し,仮にその説明を困難とする事情があるのであれば,その事情を具体的に説明するなどの対応をとる必要があるというべきである。

以下,本件各団体交渉における原告の対応が,かかる誠実交渉義務を尽くしているといえるかについて検討する。

イ第 1 回団体交渉

第 1 回団体交渉において,原告は,X1 支部長の配置転換について,その人選の理由を,各校舎に教材研究センターを設置して専門職員を配置し,生徒指導を強化すること,そのために

相応の知識と高い意識を有する職員を配置する必要があることなどとし、同人の個人的事情を考慮しなかった理由につき、業務上の必要性と説明している。

しかし、このような原告の説明は、相応の知識と高い意識を有する専門職員を札幌校に配置する必要性を基本的な運営方針ないし一般論として述べるものではあっても、代々木校の教材研究センター本部に在籍する地歴公民の 12 名の担当者及びその他の職員の中で、X1 支部長をあえて選択した理由を明示するものではなく、同支部長を配置転換すべき具体的な必要性ないし人選の具体的な合理性を説明するものではない。他方、X1 支部長は、個人的事情から配置転換には相当の不利益が伴う旨説明しているところ、原告は、これを配置転換の判断において考慮しないことを前提に、その理由を業務上の必要性と説明するのみであった。これらの事情からすれば、原告の説明は、X1 支部長の配置転換に伴う社会生活上の不利益等を考慮しても、なお X1 支部長を配置転換すべき具体的な業務上の必要性（当該人員配置の必要性と、これに X1 支部長をあてるという人選の合理性）を理由付けるものとしてははなはだ不十分なものというべきである。

そして、原告は、X1 支部長の配置転換を議題とする団体交渉において、配置転換の業務上の必要性について、上記のような不十分な説明をするに留まりながら、配置転換の問題については X1 支部長と個別に協議する旨繰り返し述べ、団体交渉における話し合いを回避する態度に出ていることも併せ考慮すると、第 1 回団体交渉における原告の対応は不誠実なものであったといわざるを得ない。

ウ 第 2 回及び第 3 回団体交渉

(ア) 配置転換の必要性について

第 2 回団体交渉において、原告は、X2 書記長の配置転換について、生徒指導の強化が目的であり、札幌校では地歴公民担当者を必要としていることを説明した上、重ねて質問する補助参加人らに対し、人事の必要性があったということ以上に答える必要はない、配置転換について、人事問題であるから本人の希望は聞く必要はない旨回答している。また、第 3 回団体交渉においては、原告は、X2 書記長の人選理由については人事の問題であって説明する必要はない旨重ねて主張し、配置転換により代々木校及び地方校を改善することになるのか疑問を呈する補助参加人らに対し、代々木校については補充の転任者がいること、色々な要因から配置転換を決定しており、代々木校も地方校も今までより良くする旨を説明している。

しかし、このような原告の説明は、第 1 回団体交渉における説明同様、高い意識と能力を有する地歴公民担当者を札幌校に配置する必要性を基本的な運営方針ないし一般論として述べるものではあっても、代々木校の教材研究センター本部に在籍する 11 名の地歴公民の担当者の中で X2 書記長をあえて選択した理由を明示するものではなく、同書記長を配置転換すべき具体的な必要性ないし人選の具体的な合理性を説明するものではない。むしろ、原告は、補助参加人らが重ねて質問すると、人事の必要性という一言で説明を終えようとしており、補助参加人らに対して十分な説明責任を果たしていないとの誹りを免れない。他方、補助参加人らは、第 2 回団体交渉の冒頭から、組合役員らの配置転換には不当労働行為の疑念がある旨述べ、その後も、X2 書記長の 3 階級昇格の理由や組合員の配置転換が続く理由を質問し、第 3 回団体交渉においても、X2 書記長の配置転換により代々木校に政治・経済担当者がいなくなる事実等を指摘して配置転換により代々木校及び地方校を改善することにな

るのか疑問を呈するなどしていたところ、原告は、配置転換の具体的な業務上の必要性について上記のとおり十分な説明をしないばかりか、X2 書記長の昇格は人事考課の結果であるとの抽象的な説明にとどまり、転居を伴わないものも含む他の職員の配置転換件数を示して組合員以外にも配置転換は行われていると述べ、X2 書記長の転出後の代々木校の政治・経済部門の展望についても、政治・経済が専門ではない転任者の存在を指摘するほかは、「今までより良くする」などと曖昧な説明をするにとどまっている。これらの事情からすれば、原告の説明は、X2 書記長らの配置転換に伴う社会生活上の不利益等を考慮しても、なお同人らを配置転換すべき具体的な業務上の必要性（当該人員配置の必要性と、これに同人らをあてるといふ人選の合理性）を理由付けるものとしては明らかに不十分なものであり、第 2 回及び第 3 回団体交渉における配置転換の必要性の説明について、原告の対応は不誠実なものであったといわざるを得ない。

(イ) 労働条件等について

a 寮長代理業務の労働時間

第 2 回団体交渉において、原告は、寮長代理の労働時間について、常時拘束される訳ではないが、隣の部屋がうるさいので注意してくれと言われれば、注意をして始末書を取ることもあるなどと説明し、これに対し、補助参加人は、労働時間を明確にするよう要請している。

労働時間は、労働者にとって最も重要な労働条件の一つであるから、これを明らかにするのが当然であるところ、原告は、補助参加人らから労働時間を明確にするよう要請を受けながら、上記の内容以上の説明をしなかったのであるから、寮長代理業務の労働時間に関する原告の説明は、不十分であり、かつ誠実にされたものとも言い難い。

b 寮長代理業務の内容

第 2 回団体交渉において、原告は、寮長代理業務について、寮生に寮生活のルールを守らせ、病気になった寮生を病院へ連れて行くなどの日常の世話をすること、学生チューター及び寮母の指導、管理等であるなどと説明している。

しかし、補助参加人らの交渉委員において寮長代理業務の内容を的確に認識していたと認めるに足りる証拠はなく、また、仮に補助参加人らの交渉委員にそのような認識があったとしても、原告の説明義務が直ちに軽減されると解することはできないところ、原告による上記説明は、寮長代理業務の一部を例示したにとどまるものである。したがって、寮長代理業務の内容に関する原告の説明も不十分であり、かつ誠実にされたものとも言い難い。

c 課長手当及び寮長代理手当の金額

第 2 回団体交渉において、原告は、課長手当及び寮長代理手当の金額について、財務部に確認し、X2 書記長本人にのみ伝え、補助参加人らに伝えることはできないなどとし、第 3 回団体交渉においては、X2 書記長が出勤すれば、財務部の責任者が本人に直接説明するなどと説明している。しかし、仮に、手当額が職員個人のプライバシーに関わり、原告においてこれを給与明細書の交付によって職員に告知するなど慎重に取り扱う慣行が存在したとしても、X2 書記長自身が第 2 回及び第 3 回団体交渉に出席し、同金額の開示を要求していたのであるから、原告においてこれを開示しない理由はないというべきであり、仮にプライバシー以外の理由で開示が困難であったならば、原告においてその理由を説明すべきであった。それにもかかわらず、原告は、第 2 回及び第 3 回団体交渉を通じて X2 書記長本人への開示

に固執し、さらに、第 2 回団体交渉において手当額を財務部に確認するとしながら、その約 1 週間後に行われた第 3 回団体交渉においても財務部に説明させるなどと回答して、団体交渉の期日間に誠意をもって説明のための準備をした様子も窺われないのであるから、課長手当及び寮長代理手当に関する原告の説明も不十分であり、かつ誠実にされたものとは言いがたい。

(2) 争点 (2) (救済利益の存否) について

原告は、X1 支部長ら 3 名が自主退職している現時点においては、救済申立ての前提をなす雇用関係が消滅しており、救済利益が失われている旨主張する。

しかしながら、不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体交渉その他の団体行動をする権利を保護するため、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為（労組法 7 条）として禁止した上、その違反行為に対して労働委員会により労働者ないし労働組合の直接の被害を救済するとともに、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を実現する制度であるから、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に対する救済命令の利益ないし必要性は、当該団体交渉の議題となった組合員個人の個人的被害を救済する必要性があるかという観点からだけでなく、労働組合の団体交渉権に対する侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集团的労使関係秩序を回復、確保する必要性があるかという観点から具体的に決定されなければならない。

そして、本件においては、前記のとおり本件各団体交渉において原告の補助参加人らに対する不誠実な対応が行われた後、補助参加人らの団体交渉権に対する侵害状態が未だ除去、是正されたと認め難く、将来、原告がこのような不当労働行為を行うおそれもあると解されるから、原告に対し団体交渉に誠実に応じるべきこと及び文書手交等を命じた初審命令の内容を実現する必要性が存するというべきである。

なお、原告は、X6 書記長の配置転換に関する団体交渉における原告の対応が不誠実ではなかったと主張するが、当該団体交渉における原告の対応は配置転換の業務上の必要性について従前された本件各団体交渉における原告の回答と同様の回答を行うにとどまるものであることは前記認定のとおりであって、誠実交渉義務を尽くしたものは到底いえないことは明らかであり、原告の上記主張は採用できない。

よって、本件において、救済利益が失われているということはできない。

(3) 以上のとおり、本件各団体交渉における原告の対応はいずれも誠実交渉義務を尽くしたものであることはできず、労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であり、現在も救済利益が存するといえる。したがって、本件各団体交渉における原告の対応を不当労働行為と認め、救済を命じた本件命令が違法であるとはいえない。

3 結論

以上の次第であるから、本件命令の取消しを求める原告の本件請求はいずれも理由がない。

よって、本件請求を棄却することとし、訴訟費用の負担につき、行政事件訴訟法 7 条、民事訴訟法 61 条、66 条を適用して、主文のとおり判決する。