

平成 21 年 4 月 22 日判決言渡 同日原本交付裁判所書記官

平成 19 年（行ウ）第 64 号 救済命令等取消し請求事件

口頭弁論終結日 平成 20 年 11 月 26 日

判決

原告	学校法人杉森学園
被告	福岡県
同代表者兼処分行政庁	福岡県労働委員会
被告訴訟参加人	福岡県私立学校教職員組合連合
被告訴訟参加人	杉森学園教職員組合

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)は,原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

福岡県労働委員会が福岡労委平成 18 年(不)第 10 号事件について平成 19 年 11 月 5 日付けで発した命令のうち,主文第 1 項及び第 2 項を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は,原告が,福岡県労働委員会(以下「県労委」という。)が平成 18 年(不)第 10 号不当労働行為救済申立事件(以下「本件申立事件」という。)について平成 19 年 11 月 5 日付けでした不当労働行為救済命令(以下「本件命令」という。)は,事実認定又は事実の評価を誤った違法があると主張して,被告に対し,本件命令の取消しを求めた事案である。

1 前提事実(当事者間に争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告

(ア)原告は,明治 28 年,私塾杉森女紅会として発足し,昭和 26 年,私立学校法に基づき学校法人杉森女子学園として認可を受け,肩書地において杉森女子高等学校(以下「本件高校」という。)を運営している学校法人である。

本件高校には,服飾デザイン科,食物科,看護科・看護専攻科,福祉科及びクリエイティブ・ライフ科(以下「CL 科」という。)の 5 学科が設置されており,本件救済申立て当時の教職員数は 101 名であった。

平成 19 年度から,本件高校の食物科,看護科及び福祉科で男女共学化が実施され,これに伴い,法人名が学校法人杉森学園に,校名が杉森高等学校にそれぞれ改称された。また,同時に,服飾デザイン科の名称が,ファッションデザイン科に変更された。

(イ) Y1 は,平成 16 年 3 月,前理事長であった Y2 が,健康上の理由で退職したため,同年 4 月から,理事長に就任した者である。

(ウ) Y3 は,平成 17 年 4 月 1 日から平成 19 年 4 月 1 日までの間,本件高校の校長を務めた者である。

イ 訴訟参加人ら

(ア) 被告訴訟参加人福岡県私立学校教職員組合連合(以下「参加人私教連」という。)は、昭和 35 年 7 月 2 日、福岡県下の私立学校に勤務する教職員によって結成された労働組合である。

(イ) 被告訴訟参加人杉森学園教職員組合(以下「参加人組合」という。)は、本件高校の教職員によって昭和 46 年に杉森女子学園教職員組合として結成された労働組合であり、結成から現在まで、参加人私教連に加盟している。本件救済申立て当時の組合員数は 26 名であり、すべて教員であった。

平成 19 年度の原告の法人名変更に伴い、参加人組合の名称が杉森学園教職員組合に変更された。

## (2) 就業規則等

ア 平成 17 年 7 月 20 日改正前就業規則(以下「旧就業規則」という。)

旧就業規則 2 条は、原告に勤務する者の身分について、校長、教頭、教諭、助教諭、司書、司書補、助手、養護教諭、養護助教諭、事務長、事務職員及び用務員と定め、これらを職員と総称すると規定していた。なお、原告には、旧就業規則には規定されていない役職として、総務部長等の各部長、広報室長、学年主任が置かれ、その選任は、選挙規定に基づき、教員の選挙によって選出されており、いずれも手当は支給されていなかった。選挙規定では、以上の各役職の外、選挙によって選出されるものとして、教頭及び評議員会の評議員も選挙によって選出されるものとされていた。

また、旧就業規則には、校長の諮問機関として、教頭及び選挙によって選出された 5 名の教員によって構成される人事委員会が置かれ、校長が、職員の採用及びその試用期間の勤務状態、新採用職員の身分及び俸給、休職職員の復職、学校閉鎖等原告の都合による退職及び休職期間を超える者の退職並びに罰則によるけん責、減俸及び退職に関する決定をする際は、人事委員会の意見を聴き、あるいは同意を得て行う旨の規定があった(旧就業規則 23 条 1 項及び 2 項、26 条、27 条 3 項、28 条 2 項及び 4 項、32 条)。

## イ 給与規程

原告の給与規程 14 条は、期末手当及び勤勉手当について、勤務条件が良好な職員で支給時に勤務している者には、期末手当及び勤勉手当を支給する、期末手当及び勤勉手当の 1 年の支給基準額は、おおむね公務員のそれに準ずることとし、原告の経済状態に応じ、その年度の予算において決定された額を 6 月、12 月及び 3 月の 3 回に分けて支給すると規定されていたが、その他、職員に対する一時金等の支給について、参加人組合との団体交渉(以下「団交」という。)を要件とする規定はなかった。

(3) 平成 14 年 10 月 16 日付け確認書(以下「平成 14 年確認書」という。)

原告と参加人組合は、平成 14 年 10 月 16 日、給与の支払等を議題とする団交を行い、その結果、原告と参加人組合との間で、以下のとおりの平成 14 年確認書が作成され、Y2 及び参加人組合の執行委員長であった X1 がそれぞれ記名押印した。

「八、賃金の金融機関への振込については、.

(一) 振込対象給与は、毎月の給与及び賞与とする。

(二) 振込方法は、全額振込または現金三万円十残額振込のいずれかを任意で選択する。

(三) 振込金融機関の範囲は、郵便局を除く本人名義の普通預金口座とする。

(四) 実施予定年月は、平成十五年一月からとする。

(五) 賞与に関する団体交渉で妥結に至らない場合は、支給(振込)時期を遅延する。」

(4) 平成 17 年 3 月 10 日付け確認書(以下「平成 17 年確認書」という。)

ア Y1 は、原告の理事長に就任してから、教頭以下学科主任までを任命制とする意向を示していたのに対し、参加人組合は、反対の立場を表明し、両者は、団交において議論されていたところ、参加人組合は、平成 17 年 2 月 9 日、Y1 が参加人組合との議論に応じることなく職制任命制を強行実施しようとしたと主張し、県労委に対し、原告を被申立人として、不誠実団交及び組合差別を理由としてあっせんを申請した(以下「平成 17 年あっせん事件」という。)

イ原告と参加人組合は、県労委におけるあっせん期日の前日である平成 17 年 3 月 10 日、職制任命制を議題とする団交を行った(そのため、県労委におけるあっせんは、一時中断した。)

その際、原告と参加人組合は、教頭を管理職として校長が任命することについては合意したものの、部長その他の役職については、参加人組合は、今後も現行どおり、教員の選挙又は互選によるべきであると主張し、1 年間に限り現行どおりとすることを主張した原告と、意見が対立したが、結局、原告と参加人組合との間で、以下の内容の平成 17 年確認書が作成されて、Y1 及び X1 がそれぞれ記名押印した。

「一、教頭は管理職として任命する。

一、学科主任、部長の制度は現行通りとする。」

(5) 早期退職優遇制度の導入等 .

ア Y1 は、平成 16 年 6 月以降、早期退職優遇制度の採用を提唱した。

その後、原告と参加人組合は、平成 17 年 7 月 22 日、平成 17 年度夏期一時金を議題とする団交を行い、同年度夏期一時金について、1.5 か月分で妥結した。その際、Y1 は、参加人組合に対し、一時金の財源を確保するため、早期退職優遇制度の規程案の導入を提案した上、整理解雇に言及し、教職員を 10 名減らしたい旨述べ、同月 20 日に旧就業規則を変更し(以下「新就業規則」という。)、既に大牟田労働基準監督署に提出した旨述べた。

イ平成 17 年 7 月 26 日、原告と参加人組合との間のあっせんが再開され、次の内容のあっせんが成立した(以下「平成 17 年あっせん」という。)

「1 法人は学校を取り巻く状況や今後の経営方針について、組合に十分説明し、その長期的展望の下に、労使双方は労働条件に係る諸問題について誠実に団体交渉を行うこと。

2 労使双方は、就業規則記載の職制導入等人事制度に係る問題について、誠実に団体交渉を行い、平成 17 年末を目途に問題解決するよう努めること。」

ウ平成 17 年 7 月 22 日の団交における早期退職優遇制度の提案及び平成 17 年あっせんの成立を受けて、同年 8 月 24 日、原告と参加人組合との間で、早期退職優遇制度及び新就業規則に関する諸問題を議題とする団交が行われた。

このとき、参加人組合は、原告に対し、早期退職優遇制度の導入及び教職員 10 名の減員に関連して、原告の将来の全体像に基づく人事計画を示すよう求めたところ、Y1 理事長は、現時点では人事計画はないが、改めて長期的な構想を発表する旨述べた。

そこで、原告と参加人組合は、次の内容の確認書を締結した。

「一、学園側は早期退職優遇制度規程について説明を行った。次回団交で学園側は将来

的な人事計画を示し、その上で協議を行う。(以下略)」

エ 原告と参加人組合は、平成 17 年 9 月 8 日、早期退職優遇制度を議題とする団交を行ったが、原告は、人事計画を示さなかった。

(6) 原告による主任の任命

Y3 は、平成 18 年 1 月 21 日、教頭及び教務主任等の主任を任命した。

(7) 平成 18 年 6 月 5 日付け通知(以下「6・5 通知」という。)に至る経緯

ア 原告と参加人組合は、平成 18 年 4 月 12 日、平成 18 年度夏期一時金等を議題とする団交を行った。このとき、参加人私教連本部及び筑後支部からの支援者を含む約 40 名が参加し、団交時間は、約 5 時間 20 分に及んだ。

イまた、原告と参加人組合は、平成 18 年 4 月 20 日、平成 18 年度夏期一時金等を議題とする団交を行った。このときも、参加人私教連本部及び筑後支部の支援者を含む約 40 名が参加し、団交時間は、約 5 時間 40 分に及んだ。

ウ さらに、原告と参加人組合は、平成 18 年 5 月 24 日、平成 18 年度夏期一時金等を議題とする団交を行った。このときの団交時間は、約 6 時間 20 分に及んだ。

エ 参加人組合は、平成 18 年 5 月 25 日、原告に対し、平成 18 年度夏期一時金等を議題とした団交を申し入れ、同年 6 月 6 日に開催することを合意した。

オ 原告は、平成 18 年 6 月 5 日、参加人組合に対し、以下の内容の 6・5 通知を行った。

「今後の団体交渉については、下記の条件を遵守してください。

なお、このことが確約されない場合は団体交渉に応じませんので、念のため申し添えます。

## 記

1. 団体交渉時間は、最長で 2 時間までとする。

2 組合側交渉人は、最大で 10 名までとする(上部団体も含む)。」

(8) その後の団交拒否及び夏期一時金の支給

ア 参加人組合は、平成 18 年 6 月 23 日、同年 7 月 5 日及び同月 11 日、原告に対し、それぞれ平成 18 年度夏期一時金等を議題とする団交を申し入れたが、原告は、これを拒否した(以下「本件団交拒否」という)。以後、原告と参加人組合との間では、平成 19 年 2 月 15 日に団交開催条件を議題とする団交が開催されるまでの間、団交は開催されなかった。

(以上につき、甲 7, 11 ないし 13, 17, 21 の 1 ないし 3, 丙 10 7, 弁論の全趣旨)

イ原告は、平成 18 年 7 月 8 日、臨時理事会を開催し、参加人組合との団交を経ることなく、一律 0.5 か月分相当額の夏期一時金を、同月 18 日に銀行振込で支給する旨決定した。そして、原告は、同月 10 日、参加人組合の X1 にその旨通知し、同月 18 日、全職員に対し、夏期一時金を支給した。

(9) 本件命令

参加人私教連及び同組合は、平成 18 年 7 月 25 日、県労委に対し、原告を被申立人として、不当労働行為救済命令を申し立てた(本件救済申立事件)ところ、県労委は、平成 19 年 11 月 5 日付けで、次の内容を主文とする本件命令を発し、同命令は、同月 9 日、原告に交付された。

「1 被申立人は、平成 18 年 6 月 5 日付け通知で示した団体交渉開催条件を申立人杉森学園教職員組合が受け入れないことを理由として、同組合が同年 5 月 25 日、同年 6 月 23 日、同年 7 月 5 日及び同月 11 日に申し入れた平成 18 年度夏期一時金等を議題とする団体交渉を拒

否してはならない。

2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から 10 日以内に、次の文書(略)を A2 判の大きさの白紙(縦約 60 センチメートル、横約 42 センチメートル)に明確に記載し、杉森高等学校の職員室の見やすい場所に 14 日間掲示しな-なければならない。

3 その余の申立てを棄却する。」

#### (10) 本訴提起

原告は、本件命令には、事実誤認又は事実の評価を誤った違法があると主張して、平成 19 年 12 月 4 日、福岡地方裁判所に対し、本件訴訟を提起した。

#### (11) 本件命令後の団交開催状況

原告と参加人組合は、本件命令後、次のとおり団交を開催した。なお、平成 20 年 7 月 22 日に参加人組合が原告に対して申し入れ、同月 30 日に開催が予定されていた団交開催条件を議題とする団交は、開催されなかった。

ア 平成 19 年 11 月 26 日 午後 6 時から午後 8 時 30 分まで  
イ 同年 12 月 6 日 午後 6 時から午後 7 時 20 分まで  
ウ 平成 20 年 3 月 25 日 午後 6 時から午後 6 時 55 分まで  
エ 同年 4 月 24 日 午後 6 時から午後 8 時まで  
オ 同年 5 月 20 日 午後 6 時から午後 8 時まで  
カ 同年 5 月 27 日 午後 6 時から午後 8 時 30 分まで  
キ 同年 6 月 12 日 午後 6 時 10 分から午後 8 時 35 分まで  
ク 同年 6 月 23 日 午後 6 時から午後 8 時 20 分まで  
ケ 同年 6 月 30 日 午後 5 時から午後 7 時 30 分まで  
コ 同年 7 月 4 日 午後 6 時から午後 8 時 20 分まで  
サ 同年 7 月 14 日 午後 6 時から午後 8 時まで

## 2 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 原告が、6・5 通知で示した団交開催条件を参加人組合が受け入れないことを理由に、本件団交拒否を行ったことが、不当労働行為に当たるか。

### 【被告の主張】

6・5 通知の文言が「このことが確約されない場合は、団体交渉に応じません」となっていること、6・5 通知は、団交が開催されることが予定されていた日の前日に出されており、6・5 通知以前に、原告から団交開催条件についての申し入れがされた事実がうかがわれないことなどから、6・5 通知は、原告が決めた団交開催条件以外での団交を拒否する旨の通告であった。団交開催条件は、団交を円滑かつ効率的に実施するために、労使間で協議をし、労使双方が合意の上で取り決められるべきものであって、使用者が一方的に団交開催条件を決定して労働組合に押し付け、労働組合がこれに従わないことを理由として全く団交に応じないことは、正当な理由による団交拒否と評価することはできない。

また、平成 18 年 4 月以降に開催された団交が、支援者を含む多数人が参加し、長時間に及ぶような状況にあったとしても、原告が 6・5 通知で示した団交開催条件が確立されないと団交を開催することができない、あるいは団交を開催しても無意味であるといった状況にあったということができない。むしろ、平成 18 年 9 月以降、参加人組合が、6・5

通知による団交開催条件に応じる姿勢を示したにもかかわらず、原告は、新たな条件を加えるなどして、参加人組合からの団交申し入れに応じなかったものである。

そうだとすれば、原告が6・5通知で示した団交開催条件に固執し、本件団交拒否を行ったことは、正当な理由がなく団交を拒否したものとして、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。

**【参加人らの主張】**

ア 原告は、参加人組合との団交が開催される予定であった平成18年6月6日の前日になって、参加人組合に対し、突然6・5通知を提示した。同通知には、原告が提示した団交開催条件の遵守が確約されない場合は団交に応じない旨の一方的な通告の体裁を取る断言的記載がされていた。これに対し、参加人組合は、6・5通知以降、夏期・冬期一時金や生徒募集問題等、重要かつ緊急な課題があったため、団交開催条件の問題をいったん棚上げとして、6・5通知記載の団交開催条件に沿って団交を申し入れたり、団交開催条件の修正案を提示して団交開催条件に関する協議を申し入れたが、原告は、これに応じず、新たに団交議題や団交場所の制限を加えたり、原告が提示した団交開催条件案の再検討を求めるなどして団交を拒否し続けた。

以上の各事実から明らかなように、6・5通知は、団交開催条件に関する協議の申し入れではなく、原告が決めた団交開催条件に従わない団交を一切拒否する旨の通告であった。

イ 団交の際に一定の混乱が生じたのは、平成18年4月12日と同月20日の2回だけであり、また、5時間を超える長時間の団交が行われたのは、上記2回の団交の外は、同年5月14日の団交だけであるが、その際に暴力行為が行われた事実はなく、その他の団交は、いずれも、混乱もなく平穏に行われた。

また、団交の際に混乱が生じたり、団交が長時間に及んだ原因は、原告が、職制任命制を強行実施し、整理解雇にまで言及したにもかかわらず、参加人組合から整理解雇を回避することができる再建案の提示等を要請されても、再建案・資料等の提不や明確な説明等を何らすることなく、2学科の廃止及び教職員10名の整理解雇を表明するなど、実質的な交渉ができなかったからである。

そうだとすれば、団交の際に混乱が生じたことや団交が長時間に及んだことは、原告が自ら設定した団交開催条件に固執し、団交を拒否したことを正当化する理由にはならない。また、仮に、6・5通知に記載された団交開催条件に一定の合理性、妥当性が認められるとしても、それが唯一の正しいルールというわけではないのであるから、妥当な範囲内で話し合い、取り決めを交わすことなく、自ら決定した団交開催条件を一方的に押し付けることは許されない。

したがって、原告の本件団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

**【原告の主張】**

ア 原告は、6・5通知を出す以前から、参加人組合に対し、しばしば団交時間を短くするよう求めていたものであり、6・5通知は、団交開催条件の確立を提案したものであって、団交を拒否するためのものではない。このことは、Y1が、平成18年6月6日の団交において、参加人組合に対し、代案を出してもいい旨発言したことなどから明らかである。

そして、原告が6・5通知を出すに至った原因は、平成18年4月12日、同月20日及び5月

24日に行われた団交において、参加人私教連の支援者を含む約40名が、校長室に押しかけて原告側交渉担当者3名が座る席を取り囲み、Y1の発言に対して野次を浴びせるなどして話し合いを妨害し、自らの主張を貫徹しようと同じ議論を繰り返した上、Y1が退席しようとしても、全員が入口付近に立ちはだかり、Y1の胸を両腕で突いて押し戻すなど実力で退席を阻止し、原告側交渉担当者を拘束したことにある。参加人組合による上記実力行使は、労使関係上のルールについて合意を達成するという団交の目的に沿わないことから、原告は、平穩かつ建設的な雰囲気の中で率直に議論することができる団交を実現するため、参加人組合に対し、6・5通知を出したものである。

また、6・5通知後も、原告は、参加人組合に対し、団交開催条件の確立を促し続け、平成19年1月に参加人組合から修正案が提出された後は、速やかに団交が再開された。かえって、それまで団交が開催されなかったのは、参加人組合が、団交開催条件確立に応じようとせず、修正案を提出することもなく、従前どおりの団交申入れを行い続けたからである。

以上のとおり、原告が6・5通知を出した経緯、その後における原告の対応等に照らせば、6・5通知が、団交開催条件を確立するための提案であったことは明らかである。

イ 前記のとおり、平成18年4月12日、同月20日及び同年5月24日に、支援者を含む多数人に取り囲まれ、深夜にまで及んで行われた団交は、Y1を精神的・身体的に極めて危険な状態に追い込んだものであり、仮に、団交開催条件を設定せずに団交を開催すれば、従前と同様の状態に陥り、団交を開催しても無意味であった可能性が極めて高かった。そのため、団交開催条件の確立は、正常な団交の開催にとって最も重要かつ急務な課題であった。

この点、団交が、社会的相当性を超えて、吊し上げ、監禁等の態様に至った場合、使用者は、その場で団交を打ち切ることも許されるし、将来も同様の行為が行われる蓋然性が高い場合には、労働組合が暴力的行動をしない旨を約束しない限り交渉に応じないことができる。前記3回の団交における参加人組合の言動は、吊し上げに匹敵するものであるから、原告は、団交を打ち切ることが許される。それにもかかわらず、約40名の組合員が、原告側交渉担当者を取り囲んで退席を許さず、団交を強要したことは、監禁・強要行為である。そして、このような団交が2回も行われ、6時間もの長時間に及ぶ団交が続いたのであるから、原告が、参加人組合が暴力的行動をしない旨を約束しない限り、団交に応じないと主張することに合理的な理由がある。

また、原告が6・5通知で示した団交開催条件のうち、団交時間を2時間以内とする点は、一応の目安とするもので、現に、参加人組合との間で、団交時間の延長を巡って紛糾したことはなく、また、団交担当者を10名以内とする点は、本件命令において、常識的で妥当なものと判断されたものである。したがって、原告は、何ら合理性のない前提条件に固執したものである。

以上によれば、原告が、参加人組合に対し、団交開催条件の確立を求めた行為は極めて正当な行為であって、本件団交拒否は、不当労働行為には当たらない。かえって、原告は、参加人組合に対し、再三にわたり、団交開催条件に同意すればいつでも団交に応じると通告しているにもかかわらず、参加人組合は、これをかたくなに拒否し続けてきたものである。

仮に、不当労働行為に当たるとしても、それは参加人組合が招いたものであるから、ポスト・ノータイスを命じるのは不当である。

(2) 本件命令第1項及び第2項別紙3につき、救済の利益が消滅したか。

**【原告の主張】**

平成19年11月から平成20年7月までの間、原告と参加人組合は、11回にわたって団交が行われた。これらの団交は、いずれも、参加人組合の申入れから速やかに回答して短日のうちに開催され、交渉時間は2時間ないし2時間30分、出席者は10名以内であった。参加人組合は、団交開始時に抗議文を提出するものの、団交の中で、時間や人数に関して抗議することも、団交終了時に団交を継続しようという議論もなく、団交は、正常な状況で行われ、円満に終了した。なお、平成20年7月30日に開催が予定されていた団交が未交渉となったのは、参加人組合が自ら団交開催条件を議題とする団交を申し入れ、原告もこれに応じることを表明していたにもかかわらず、参加人組合が協議を拒否したことによる。このように、原告と参加人組合との間の団交は正常化し、団交開催条件が実質的に確立してきたのであるから、今後、原告が団交を拒否する理由はない。したがって、救済の利益は既に消滅した。

**【被告の主張】**

平成19年2月15日に開催された団交は、参加人組合が、原告が6・5通知で提示した団交開催条件に一応従い、団交開催条件を議題として開催されたものである。また、原告は、同日の団交において、自ら主張する団交開催条件を重ねて述べ、参加人組合が対案を主張したのに対し、団交開催条件についての団交はこれが最後であるとして終了し、結局、団交開催条件についての合意は成立しなかったのであるから、本件命令後、団交開催条件を確立した上で団交が開催された、あるいは平成19年2月15日の団交で団交開催条件が確立されたという事実はない。

また、原告と参加人組合との間で開催された団交の議題は、団交開催条件についてであって、本件命令が主文で団交を命じた平成18年度夏期一時金等とは異なる。したがって、救済の利益は消滅していない。

**【参加人らの主張】**

参加人組合は、原告に対し、団交開催条件を一方的に通告し、団交を強行していることについて抗議し、団交開催条件を撤回するよう求め続けてきている。本件命令後、原告と参加人組合との間で団交が開催することができているのは、参加人組合がやむを得ず譲歩しているからであって、原告と参加人組合との間で団交開催条件が確立したからではなく、また、正常な開催ができているわけでもない。したがって、救済の利益は消滅していない。

(3) 原告が、平成17年確認書に反して主任を任命したことが、不当労働行為に当たるか。

**【被告の主張】**

平成17年確認書は、原告及び参加人組合が団交を行った結果、合意した事項を书面化して、双方が記名押印したものであること、平成17年確認書で合意された主任の任命は、組合員の労働条件と無関係ではないことから、平成17年確認書は、原告と参加人組合との間の労働協約として有効に成立したものである。

そして、本件確認書に有効期間の記載がない以上、平成17年確認書は、有効期間の定めがない労働協約(労組法15条3項)と解さざるを得ない。

そうだとすれば、原告が、平成17年確認書の解約手続を経ず、一方的に主任を任命したこと



は、参加人組合との間で成立した労働協約を軽視するものであり、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

**【参加人らの主張】**

職制任命制は、教職員である組合員の労働条件と密接に関連する職務体制に関する事項であるから、平成17年確認書は、労働協約である。

そして、当該職制任命制については、平成17年確認書が交わされた平成17年3月10日開催の団交以前から問題とされていたところ、参加人組合と原告との間で議論を重ねた末、最終的に、同日の団交において、教頭は管理職とするが、その他の部長、学科主任については現行どおりとする旨の合意が成立し、原告及び参加人組合双方がそれぞれ記名押印して平成17年確認書が交わされたものであるから、平成17年確認書は、団交で議論されたことを記載しただけのものではなく、議論の結果妥結した事項を労使双方が記名押印して書面化した協定書、合意書である。

確かに、上記議論の中で、原告は、1年限りという期間を付したいとの意向を有していたのであるが、当時の参加人組合執行委員長が、取り決め期間を特記するなら交渉決裂になる旨発言したこともあり、期間については合意に至らず、平成17年確認書に期間の定めが記載されなかったものである。

したがって、平成17年確認書は、期間の定めがない労働協約であって、原告が、これに反して主任を任命したことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

**【原告の主張】**

平成17年確認書における「学科主任、部長の制度は現行通りとする」との条項は、平成17年確認書を締結する際、有効期間を定めるか否かについて、原告と参加人組合との間で主張が対立したところ、当時の参加人組合執行委員長であったX1が、玉虫色の解決を提案したことから、期間を記載しないまま締結されたものである。

この点、労働協約には、単なる契約以上の特別の効力が与えられるので、その成立、当事者、内容をできるだけ明確にする趣旨から、書面によるものとされているところ、平成17年確認書の前記条項は、前記のとおり、原告及び参加人組合双方が玉虫色の解決とすることを前提に、明確化を避けて締結されたものであるから、条項の内容等を明確にする必要がある労働協約とは異質のものであり、労働協約としての前提を欠く。また、参加人組合は、平成17年確認書を締結した後、玉虫色の解決による書面化を逆手にとって、原告が、平成17年確認書記載のとおり約束したと主張する態度をも勘案すると、平成17年確認書を労働協約と認めることはできない。

また、仮に、労働協約としての性格を持つとしても、これを不当労働行為であるすれば、生徒に対して人道を説くべき学校教職員で構成する参加人組合の執行委員長が、Y1をだました行為を正当化し、容認することになるが、このようなことは正義に反するものであり、これに反してポスト・ノーティスを命じることは、著しく合理性を欠く。

(4) 原告が、早期退職優遇制度等を議題とする団交において、参加人組合に対し、人事計画を提示しなかったことなどが、不誠実な対応をしたとして不当労働行為に当たるか。

**【被告の主張】**

原告は、平成17年7月22日に開催された団交において、早期退職優遇制度を提案した際、退職者が10名に満たない場合は整理解雇するなどして教職員を10名減らしたい旨述べ

た。また、原告は、同年8月24日に開催された団交においても、2年間で10名の人員を整理する旨言及し、団交終了時に、参加人組合との間で、次回の団交で人事計画を提示する旨の確認書を交わした。

このように、原告は、10名という数字を挙げて整理解雇にまで言及し、かつ、参加人組合との間で、次回の団交で人事計画を提示する旨の確認書を交わしたにもかかわらず、人事計画を提示せず、これに代わる説明も資料提示も行わなかったものであり、このような原告の対応は、団交において使用者に求められる誠実さに欠けているといわざるを得ず、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

#### 【参加人らの主張】

原告は、平成17年7月22日に開催された団交において、教職員10名を減員するとして、早期退職優遇制度の導入と、退職者が10名に満たない場合の整理解雇に言及した。原告が提案した内容は、教員である組合員にとっては死活問題となることから、参加人組合は、同年8月24日に開催された団交において、原告に対し、早期退職優遇制度及び人員整理（整理解雇）の前提とされた原告の将来構想に係る人事計画を示すよう求めたところ、原告は、次回の団交で人事計画を示すことを了承したため、原告と参加人組合との間で、その旨の確認書が交わされた。そして、原告は、早期退職優遇制度が平成17年10月1日に導入された後も、平成18年4月12日の団交において、整理解雇の方針を明言した。以上のような経過に照らせば、早期退職優遇制度は、人員整理（整理解雇）と強い関連性があり、教員である組合員にとっては、その身分に関わる労働条件に他ならない。

原告は、10名という数字を挙げて整理解雇に言及したのであるから、その根拠となる具体的な人事計画を示して参加人組合と真摯に協議すべきであるし、仮に、具体的な人事計画を示すことが困難、あるいは不要であるというのであれば、その理由を明らかにして、人事計画に代わる何らかの説明を行うべきである。

それにもかかわらず、原告は、参加人組合との間で交わした確認書を反故にし、人事計画等を何ら示さなかったものであり、このような原告の対応は、不誠実なものであって、不当労働行為に該当する。

#### 【原告の主張】

団交関係の樹立という労組法7条2号の目的からすれば、形式上団交に応じながら、不誠実な態度を取ること、実質的には団交拒否と判断される場合には、同号の団交拒否に含まれるとされていることから、不誠実な態度が不当労働行為に該当するのは、実質的に団交拒否と同視できる程度に不誠実な態度である必要がある。

本件において、原告は、早期退職優遇制度の導入に際し、長期的構想を発表すると回答し、その旨の確認書を交わした後、早期退職優遇制度は、職員が自主退職した場合に、その退職金を優遇する制度を導入するものであって、職員の人員整理を意味するものではなく、また、生徒数が激減している状況の中で学科が5つに分かれていることに加え、各学科における定員充足率の予測が困難であることから、現時点で適正な人事計画を立てるためには、十分な時間と困難な作業が必要であるとの考えの下、人事計画は示せない旨誠実に回答しているのであるから、不誠実な対応をしたとはいえない。

また、早期退職優遇制度と10名の整理解雇とは全く別物であり、原告には、早期退職優遇制度を導入するに当たり、具体的な整理解雇の方針などなかったものであり、10名とい

う数字は、単なる過剰人員であることを言及したにすぎない。このことは、早期退職優遇制度導入後、現時点に至るまで原告による具体的な整理解雇に関する方針が示されていないことから明らかである。

それにもかかわらず、具体的な人事計画を示さなかったことが、実質的な団交拒否に相当するほどの不誠実な対応であると断定することは、交渉の経過及び早期退職優遇制度導入後の原告の行動を総合的に判断していないものであり、極めて不当である。

仮に、不当労働行為に当たるとしても、それは参加人組合が招いたものであるから、ポスト・ノティスを命じる必要性は認められない。

(5) 原告が、平成 14 年確認書に反し、参加人組合との団交を経ずに、組合員に対して平成 18 年度夏期一時金を支給したことが、不当労働行為に当たるか。

#### 【被告の主張】

平成 14 年確認書 8 項(五)は、原告が、参加人組合との間で妥結する前に、一方的に一時金を支給することを禁止し、それによる遅延は是認することを趣旨とする労働協約であることから、一時金支給に関する特別の規定に当たり、給与規程に優先して適用されることになる。そうだとすれば、原告が、参加人組合との団交を経ずに平成 18 年度夏期一時金を支給したことは、労働協約である平成 14 年確認書に違反するものである。

そして、原告と参加人組合との間で、夏期一時金を議題とする団交が開催されなかったのは、前記のとおり、原告による正当な理由のない団交拒否が原因であること等に照らせば、原告が、労働協約に反し、参加人組合との団交を経ずに平成 18 年度夏期一時金を支給したことは、参加人組合との交渉を経ない一時金支給を既成事実化することによって、参加人組合との間における交渉の意義を失わせるものであり、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たる。

#### 【参加人らの主張】

労使間において書面によってされた一時金支給に係る合意は労働協約になるとされているところ、平成 14 年確認書 8 項(五)には、「賞与に関する団体交渉で妥結に至らない場合は、支給（振込）時期を遅延する」と明記されているのであるから、平成 14 年確認書は、労働協約に当たる。

そして、平成 14 年確認書 8 項(五)に「支給（振込）時期」と記載されていること、単に振込方法を確認したものにすぎないとすれば、原告が一方的に低額の一時金を支給することができることになり、確認書を交わした意味が失われること、平成 14 年確認書は、参加人組合及び原告双方で、妥結しない場合には一時金を支払わないことを確認した上で成立したものであることなどに照らせば、平成 14 年確認書は、参加人組合との間の合意を給与等を支給するための要件としたものである。

したがって、参加人組合が、平成 18 年度夏期一時金を議題とする団交を再三申し入れたのに対し、原告が、これに応じず、参加人組合との間で合意しないまま、一方的に平成 18 年度夏期一時金を支給したことは、平成 14 年確認書に違反するものであり、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当する。

#### 【原告の主張】

原告の給与規程では、経済状態に応じ、当該年度の予算で決定された金額の一時金を支払うものとされており、参加人組合との合意は、一時金を支給するための要件とはされていない。そして、平成 14 年確認書のうち、「賞与に関する団体交渉で妥結に至らない場合は、支

給（振込）時期を遅延する」との条項は、「八 賃金の金融機関への振込について」という項目の一項目であることから明らかなとおり、賃金の銀行振込支払を平成 15 年 1 月から実施するに当たって、振込時期が遅延しても異議を述べないという趣旨にすぎず、妥結しない限り振込をしてはならないとする趣旨ではない。仮に、平成 14 年確認書が、団交で妥結する前に一方的に支給することを禁止するものであったとしても、夏期一時金を議題とする団交を開催することができなかった理由は、原告が団交開催条件の確立を申し出たのに対し、参加人組合が、修正案を提示しなかった上、一切の条件付与はできないとして、団交開催条件の交渉をかたくなに拒んだことにあるのであるから、原告の団交によらない夏期一時金支給が、参加人組合に対する支配介入と評価すべきものではない。

また、仮に、平成 14 年確認書が労働協約に該当するとしても、原告は、90 日前に告知をすることによって平成 14 年確認書を解約することができるのであるから、無交渉での一時金支給を既成事実化することによって、参加人組合との交渉の意義を失わせるという解釈は不当である。

さらに、平成 18 年度夏期一時金の支給は、組合員に限定してされたものではなく、教職員全員に対してされたのである。

したがって、仮に、夏期一時金の支給が平成 14 年確認書に違反するとしても、それは、単なる手続を怠ったという条項違反にすぎず、参加人組合に対する支配介入と評価することはできない。また、仮に、不当労働行為と評価できるとしても、夏期一時金に関する団交ができなかったのは、前記のとおり、参加人組合に原因があることから、ポスト・ノーティスを命じる必要性はない。

### 第 3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

前記前提事実に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### (1) 本件高校の生徒数等の状況

本件高校の生徒数の推移は、入学者数については、平成 11 年度は 307 名であったところ、平成 16 年度には 211 名となり、また、全生徒数については、平成 11 年度は 1000 名であったところ、平成 16 年度には 816 名となった。他方、専任教職員数は、平成 11 年度の 57 名から平成 16 年度の 55 名と、ほぼ同数であった。

##### (2) 平成 14 年確認書の締結

原告は、平成 14 年 9 月 12 日に参加人組合との間で行われた団交において、参加人組合に対し、給与の支払方法を現金支給から銀行振込に変更することを提案した。

これに対し、参加人組合は、平成 14 年 10 月 16 日に原告との間で行われた団交において、原告の上記提案に同意したが、その際、Y2 に対し、一時金に関する団交が決裂し、標準支給日に間に合わない場合には、その支払日を遅らせることを要求したところ、Y2 は、参加人組合との間で妥結しない場合に一時金を支払うということはある得ない、低額の一時金を支払って終わらせるということはないと回答した。

そこで、原告と参加人組合は、賞与に関する団交で妥結に至らなかった場合にはその支給時期を遅延するとの条項を盛り込んだ平成 14 年確認書を作成し、Y2 及び X1 は、平成 14 年確認書にそれぞれ記名押印した。

##### (3) Y1 理事長の就任とその後の状況

ア Y1 理事長は、理事長に着任した直後から、原告の現状は制度疲労を起こしていると考え、平成 16 年 6 月 24 日に開催された理事会において、①平成 17 年度入学者数 280 名の確保、②外部から顧問を起用した法人事務局の設置、③人事考課制度、早期退職優遇制度の導入、④男女共学化の検討、⑤教職員の新規・補充採用の凍結、⑥広報用立て看板の設置等を実施したい旨表明した。

イ原告は、平成 16 年 10 月 4 日、参加人組合に対し、寄付行為の改定を提案するとともに、旧就業規則の変更を所轄労働基準監督署長に届け出るためには職員を代表する者の意見書を添付する必要があるとして、旧就業規則の改定案(以下「新就業規則案」という。)を交付し、同月 16 日までに意見書を提出するよう求めた。

新就業規則案では、校長の諮問機関であった人事委員会が廃止され、新たに、職員の定義(3 条)、職制(4 条)、所属長の定義(5 条)、任免権者(8 条)、解雇(25 条)等の規定が設けられた。

そして、職制については、業務の円滑な遂行を図り、組織命令の確立のために職制を設け、業務の責任と権限を明確にするとの趣旨が規定されたのみで、職制に関する事項は別に定めるものとされていた(4 条 1 項、2 項)。また、所属長については、職制上の当該職員を管理監督する権限を有する者をいい、校長、教頭その他がこれに当たるとされ(5 条)、校長及び教頭が管理職として位置付けられ、任免権者については、職員の任免、異動その他の人事に関する事項は、所属長の上申に基づき、理事長が行うとされていた(8 条)。

このとき、参加人組合は、Y1 に対し、就業規則は労働条件に関わることから、団交において協議するよう要求したが、Y1 がこれを拒否したため、全教職員を対象とする説明会の開催を要求したところ、Y1 は、これを了承した。

ウ原告は、平成 16 年 10 月 28 日、評議員会を開催し、私立学校法の改正に伴って寄付行為を変更するため、寄付行為の変更案(以下「新寄付行為案」という。)を諮問した。この評議員会では、評議員から、新寄付行為案では理事長に権限が集中しすぎるなどといった多数の意見、質問等がされたため、審議を継続し、同年 11 月 9 日に再度評議員会を開催することとされた。

そして、同日開催された評議員会では、審議と並行して、新寄付行為案において主要な争点となった 5 項目(①合併及び解散における評議員会の議決事項の削除、②議事録作成条項の削除、③理事会が本件高校の管理及び運営事項を定めるとの条項の追加、④理事会及び評議員会定例開催条項の削除、⑤学内評議員選出に理事会の推薦を加える条項の追加)につき、挙手による採決を行った。その結果、すべての項目で、新寄付行為案に反対する評議員が多数を占めた。

エ Y1 は、平成 16 年 11 月 11 日、校長室を訪れ、当時の校長であった Y4 に対し、退職届の提出を要求した。Y4 がこれを拒否すると、Y1 は、理事会で Y4 の解任手続を行う旨通告した。

上記事情を知った人事委員全員は、緊急職員会議を開催し、ほぼ全職員から、Y4 の解任に反対する嘆願署名を集め、同日に開催された理事会に提出した。また、ほとんどの職員が、同日に開催された理事会の最中、校長解任反対の横断幕を掲げた。

オ原告は、平成 16 年 11 月 24 日、全職員を対象とする新就業規則案に関する 1 回目の説明会を開催した。

このとき、Y1 は、制度疲労の改善という旧就業規則変更の趣旨を述べるとともに、重要な変更点について条文を挙げて説明した上、新就業規則案は普通の制度、当たり前の規則である、

職制とは、権限と責任のルールで、縦のラインで組織を動かすものであるが、具体的な内容は平成 17 年 4 月を目途に作成する、その際は職員に相談するなど説明したが、具体的な案は提示しなかった。

カ 理事会は、平成 16 年 12 月 2 日、Y4 前校長を平成 16 年度限りで解任する決議を行った。  
キ 原告は、平成 17 年 1 月 6 日、全職員を対象とする新就業規則案に関する 2 回目の説明会を開催した。

このとき、Y1 は、職制は、権限と責任を明確にするものである、管理職は、職員の選挙ではなく校長が選ぶことになる、新就業規則案は、時代に相応したものであるなどと述べたが、具体的な案は提示しなかった。

ク 新寄付行為案は、平成 17 年 1 月 21 日に開催された理事会において、一部修正が加えられた外は原案どおりで可決した。

#### (4) 平成 17 年確認書締結に至る労使関係

ア 原告と参加人組合は、平成 17 年 1 月 17 日及び同月 28 日、平成 16 年度定期昇給、職制導入及び人事制度等を議題とする団交を行った。

平成 17 年 1 月 28 日の団交の際、Y1 は、参加人組合に対し、新就業規則案で別に定めるものとされていた職制として、「職員職制」と題する規則案を示し、校長、教頭、各科長（従前の学科主任）及び各部長を管理職とし、管理職手当を支給すること、看護・専攻科長は校長が兼ねること、組合員のままでは、管理職である科長及び部長に任命できないこと等を説明し、また、新たに職能等級制度（後に、「職能資格等級制度」と名称変更）を導入し、人事考課規定に沿って査定することを明らかにした。

これに対し、参加人組合は、チームワークが必要な教育現場に考課査定や職能給を導入すれば混乱を招くなどとして、これらの制度の導入に反対したが、Y1 は、従前のままでは公平、公正ではないと説明した。

イ原告は、平成 17 年 2 月 4 日、職員を対象として、平成 18 年度の方針に関する 1 回目の説明会を行った。

このとき、Y1 は、① Y4 が平成 17 年 3 月 31 日をもって退職すること、②職能資格等級制度、人事考課規定等は、職員の給与、処遇等をできるだけ公平、公正にするものであること、③現在の制度は、権限と責任が明確でないから、組織として死に体であって、これが制度疲労であるが、職制は、管理職の権限、責任を明確化するものであること及び残任 1 年の科長、部長を管理職として任命すること、④看護科・看護専攻科の特化経営、平成 18 年度入試対策等の緊急対策等を説明した。

ウ 参加人組合は、平成 17 年 2 月 9 日、県労委に対し、原告による制度変更の具体的内容についての説明が不十分であるなどとして、誠実団交の開催等を求めて、あっせんを申請した  
エ 原告は、平成 17 年 2 月 17 日、同月 15 日付けで、教頭兼生徒部長、総務部長、教務部長、進路指導部長、広報部長及び事務長を管理職として任命し、同年 4 月 1 日付けで異動する旨の通知を発表した。

オ参加人組合は、平成 17 年 2 月 18 日付けで、原告に対し、平成 16 年 10 月 4 日に提出を求められていた新就業規則案に関する意見として、新就業規則案の内容について説明が不十分であり、意見書は提出できない旨記載した文書を提出した。

カ 原告は、平成 17 年 3 月 8 日、職員を対象として、平成 18 年度の方針に関する 2 回目の説

明会を行った。

このとき、Y1 は、5 学科の各科長は、今後 1 年間の動きを見てから決定すること、校務分掌は、従来どおりとすることに方針変更した旨説明した。

キ 原告と参加人組合は、平成 17 年 3 月 10 日、職制の導入を議題とする団交を行った。

その際、原告と参加人組合は、Y1 が、教頭を管理職として任命することについては合意したが、学科主任及び部長について、参加人組合は、今後も現行どおり、教員の選挙又は互選によるべきであると主張したのに対し、Y1 は、現部長の任期が残っている 1 年間は現行どおりとするが、1 年後に Y4 の後任となる新校長の意見を参考にして再検討することが現実的である旨述べると、主張が対立し、互いに主張を譲らなかった。

このとき、参加人組合は、部長その他の役職を従来どおり選挙で選出することを未来永劫変えないとは要求していない、1 年先のことは、その時点で決めればよい、こちらは未来永劫と思っているから、Y1 は 1 年限りと思っていればよいではないか、取り決め期間を特記すると主張するなら交渉は決裂になるなどと述べた。これに対し、Y1 は、後になって、Y1 が未来永劫職制を持ち出さないと約束したと言われたら困る、明年度という言葉がなければ未来永劫と同じであるなどと述べた。

結局、Y1 と X1 は、期間を明記せずに、教頭は管理職として任命するが、学科主任及び部長の制度は現行どおりとする確認書に記名押印した。

同日、原告は、平成 17 年確認書が締結されたことに伴い、同年 2 月 17 日に発表した部長の任命を取り消した。

ク 平成 17 年 3 月 11 日、県労委において、平成 17 年あっせん事件に係る第 1 回あっせんが開かれた。同あっせんにおいては、前日の団交の結果を受けて、あっせん案は示されず、今後の交渉の経過を見守ることとされた。

#### (5) 人事制度等に関する団交の経過及び職制の任命

ア 原告と参加人組合は、平成 17 年 7 月 22 日、平成 17 年度夏期一時金等を議題とする団交を行い、同年度夏期一時金を 1.5 か月分とすることで妥結した。

その際、Y1 理事長は、年間の一時金が当初予算よりも 1 か月分増額したことから、その財源を確保する必要があるとして、早期退職優遇制度を導入し、退職者が 10 名に満たない場合は整理解雇する、とにかく 10 名減らしたい旨述べた。また、Y1 理事長は、同月 20 日に旧就業規則を変更し、既に大牟田労働基準監督署に提出した旨述べた。

これに対し、参加人組合は、県労委に対し、労使で協議中にもかかわらず、旧就業規則が既に変更されていたなどとして、誠実団交の開催を求め、平成 17 年あっせん事件の再開を申し立てた。

イ 平成 17 年 7 月 26 日、県労委において、平成 17 年あっせん事件が再開され、原告と参加人組合との間で、原告は、今後の経営方針等について、参加人組合に十分説明し、長期的展望の下、原告及び参加人組合双方は、労働条件に係る諸問題について誠実に団体交渉を行う、原告及び参加人組合は、労使双方は、新就業規則に記載された人事制度に係る問題について、誠実に団体交渉を行い、平成 17 年末を目途に問題解決をするよう努める、という内容の平成 17 年あっせんが成立した。

ウ 原告と参加人組合は、平成 17 年 8 月 24 日、早期退職優遇制度及び新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。

(ア) 原告は、早期退職優遇制度について、同制度は、2年で10人を目標とする期間を限定した制度であることを説明した後、参加人組合との間で、同制度の適用範囲等について質疑応答を行った。

その際、参加人組合が、Y1 に対し、同制度の導入に関連して、原告の将来の全体像に基づく人事計画を示すよう求めたところ、Y1 は、「今日は答えられない。いろいろ考えていますし、保留にします。」と述べた。また、参加人組合が、2年で10人という数字は、人事計画に沿って出したものかと尋ねたところ、Y1 は、「2年10人というのはいろいろな数字をみたら妥当である。」と述べ、現時点では人事計画はないが、改めて長期的な構想を発表する旨答えた。さらに、参加人組合が、生徒増加の方策について尋ねたところ、Y1 は、「今はもっと目先のことだけ。」「将来構想を出すというならば、こうなったら、こうなるのですとすぐに出せます。」と答えた。

(イ) 参加人組合は、平成17年4月にY3が着任してから、人事委員会が開かれていないことを指摘した上で、同年7月の旧就業規則変更によって人事委員会が廃止されたことに伴い、人事の透明性、公正性がなくなってきたとして、Y1 に対し、人事委員会廃止の撤回を求めた。

これに対し、Y1 理事長は、本件高校の運営上、人事委員会は不必要であり、そのような制度があることがおかしい、人事は原告側が決定するのであるから、職員の意見を聴く必要はないなどと説明した。

(ウ) 原告は、新就業規則において別途定めるとされていた職制について、「職員職制および組織規則」（以下「職制・組織規則」という。）案を組合に提案した。同案においては、教頭及び主任は校長が、事務長は理事長が任命する旨規定されたほか、部長の呼称が廃止されて主任に統一された。また、Y1 は、主任には主任手当を支給する旨説明した。

職制・組織規則案については、次回以降の団交において協議を進めていくこととなった。

(エ) 以上の団交を踏まえて、原告と参加人組合との間で、原告は、早期退職優遇制度規程について説明を行ったこと、原告は、次回団交において、参加人組合に対し、将来的な人事計画を示し、その上で協議を行うこと等を合意し、Y1 及び X1 は、その旨の確認書に記名押印した。

(オ) なお、同日の団交時間は、約3時間であった。

エ 原告と参加人組合は、平成17年9月8日、職制任命制、早期退職優遇制度及び新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。

(ア) 参加人組合は、Y1 に対し、平成17年8月24日の団交において提出を約した将来的な人事計画の提示を求めたところ、Y1 は、口頭で、3年間にわたる生徒数のシミュレーションとして、平成18年度の新入生の数を、197名、225名、182名とそれぞれ仮定し、各場合の3年後における生徒数の推移を説明したのみで、「長期的な展望はない。説明できない。」と述べた。

(イ) 参加人組合は、Y1 に対し、同年8月24日の団交で提示された職制・組織規則案に関し、現行制度が不都合であるとする理由や総務部を廃止した理由についての説明を求めたところ、Y1 は、現行制度の不都合な部分について、管理職の定めがなく、権限と責任が明確でないため、組織が動かないこと、教頭の職務が明確でないこと等と説明し、総務部廃止の理由について、同部が担当する業務の大部分は、校務の整理及び校務分掌組織間の連絡調整に



あり、教頭が担当することが適当である等と説明した。

(ウ) なお、同日の団交時間は、約 4 時間 15 分であった。

オ 原告は、平成 17 年 9 月 20 日、職員を対象として、早期退職優遇制度及び職制・組織規則案に関する説明会を開催し、各制度について説明を行った(なお、看護専攻科の職員に対しては、同月 21 日に説明会が開催された。)

このとき、Y1 は、同月 8 日の団交で示した生徒数のシミュレーションを再度示し、入学者数の増加を期待できないことが判明した時点で、平成 19 年度の学科整理を含む人員整理に着手せざるを得ない、早期退職優遇制度は同年 12 月までの時限立法で、その規模は 10 名程度だが、退職者が 10 名に満たない場合は整理解雇を提案することになる、その規模は 1,2 年で 10 名程度であるなどと説明した。

カ 原告と参加人組合は、平成 17 年 9 月 28 日、早期退職優遇制度及び新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。

このとき、参加人組合は、早期退職優遇制度規程における適用範囲の条項である同規程 3 条を削除し、依頼を出した教員が平等に扱われるようにすべきであると主張したのに対し、Y1 は、民間企業では同条項が入れられており、一般的・常識的であると説明したため、それぞれの主張が対立した。

そして、参加人組合は、早期退職優遇制度は、職員の整理解雇と結びついているから、継続協議とするよう要求したが、Y1 は、Y1 から原告側が決定し、実施することであって、職員に対して説明しさえすればよいのであるから、同年 10 月 1 日から実施すると述べた。

なお、同日の団交において、原告は、参加人組合に対し、新就業規則で別に定めるものとされていた「職能資格等級規程」、「人事考課規程」、「給与規程」を示した。また、同日の団交時間は、約 2 時間 20 分であった。

その後、原告は、早期退職優遇制度規程及び職制・組織規則を同年 10 月 1 日から施行した。

キ 原告と参加人組合は、平成 17 年 11 月 28 日、雇用保険加入、年末一時金及び新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。

その際、原告と参加人組合との間で、雇用保険について合意が成立したが、新就業規則に関する課題については、原告と参加人組合との間で意見が対立した。

(ア) Y1 は、職制について、平成 17 年 12 月中に任命し、平成 18 年 1 月から引継ぎを開始する、任命の打診を正当な理由なく断ったことは、賃金査定に反映させるなどと述べたが、参加人組合は、職制については継続協議中であるし、平成 17 年末を目途に解決するよう努力するとした平成 17 年あっせんの内容に反するとして、これに反対した。

結局、原告と参加人組合は、団交終了時に、平成 17 年 12 月中の任命は合意に至らず、継続協議とする、原告側は、職員が任命を拒否しても終業規則上の懲戒には当たらないと発言した旨の確認書を締結した。

(イ) 参加人組合は、職能資格等級制度は競争原理に基づくもので、教育現場にはなじまないと反対したが、Y1 は、現状は悪平等であると反論した。

(ウ) 参加人組合は、Y1 に対し、総務部を廃止し、その業務を教頭が行うとする原告の方針について、総務部が必要ないとする理由について質問したところ、Y1 は、総務部の業務は本来教頭が行うべき業務であると回答するのみで、参加人組合は、これに納得しなかった。

また、Y1 は、人事委員会の廃止について、参加人組合に対し、長期的にみて、これまでの採用人事は男女比などのバランスを欠いていた旨説明した。これに対し、参加人組合は、人事委員会は諮問機関であり、また、専門教科には各種の免許・資格が必要でありバランスを取ることが難しいにもかかわらず、その実態をよく理解しないまま人事委員会を廃止したとして、廃止を撤回するよう求めた。

(エ) なお、同日の団交時間は、約 1 時間 50 分であった。

ク 原告は、平成 17 年 11 月 29 日の朝礼時、職員に対し、職制・組織規則、職能資格等級、人事考課、給与及び定年退職者再雇用の各規程に関する想定問答が記載された「05-12-2 全職員への説明会のための事前 Q アンド A」と題する書面を配布した。

ケ 原告は、平成 17 年 12 月 2 日、職員を対象として、同年 10 月 1 日に施行した職制・組織規則並びに今後導入を予定している職能資格等級制度、人事考課制度、給与規程及び定年退職者再雇用の各規程に関する説明会を開催した。

その際、Y1 は、職制・組織規則、職能資格等級制度、人事考課制度及び給与規程は、実質的には関連した 1 つの制度であると紹介した。

また、職員が、職制任命制について、学科主任や部長を選挙により選出していた従来の制度のどこが悪いのかと質問したところ、Y1 は、従来の制度が無責任体制を招いていた、命令系統がすべて校長に統一されていなければ組織は動かないなどと回答した。また、Y1 は、職員が納得しなくても、原告側が必要と判断するならば、職制任命制を実施する旨述べた。

コ原告と参加人組合は、平成 17 年 12 月 6 日及び同月 7 日、年末一時金を議題とする団交を行った。

両日の団交では、職制任命制についても議論となり、参加人組合が、原告に対し、職員の総意に基づいた制度作りをし、任命を強行しないよう要請した。これに対し、Y3 が、任命は平成 18 年 1 月にずれ込むかもしれない旨発言したところ、Y1 は、それでは困るので、任命を急いでほしいと述べた。

なお、同月 6 日の団交時間は約 2 時間 20 分、同月 7 日の団交時間は約 10 分であった。

サ 学科主任 5 名は、平成 17 年 12 月 15 日の朝、Y1 理事長に対し、職制・組織規則等の規程が教育の質をゆがめることになると憂慮していること、これら規程の導入に反対し抗議すること等が記載され、非組合員を含む 43 名の署名が付された「『職員職制と組織規則』等の強行導入に反対する抗議声明」と題する文書(以下「12・15 抗議声明文」という。)を交付した。Y1 は、学科主任 5 名に対し、同月 21 日に行う職員説明会において、12・15 抗議声明文に対する回答を行う旨述べた。

また、原告と参加人組合は、同日、新就業規則に関連する諸課題を議題とする団交を行った。

(ア) Y1 は、12・15 抗議声明文について、「私どもの考えと違う論点になってます。」、「新しい制度についても、せひ来年 4 月から実施したい。」などと述べ、また、平凡なこと、常識的なことをやろうとしているなどと述べた。

(イ) 参加人組合は、職能資格等級規程の導入について、他校に事例がなく、恣意的な考課がされるおそれがあり、教員のチームワークを崩すことになるとして反対した。これに対し、Y1 理事長は、良い制度は率先して導入したい、公平な考課を行うので信用してほしいなどと説明し、査定の実施でチームワークが壊れるなど考えられない旨述べた。

(ウ) Y3 は、職制任命制について、筑後地区の私立 11 校中 8 校、公立全校で採用しており普通ではないかと述べた。これに対し、参加人組合が、選挙制の具体的弊害について説明を求めたところ、Y3 は、何回も説明済みである旨前置きした上で、人事は経営者の権限であって選挙で人事を行う制度自体が誤りである旨返答した。また、Y1 は、動かない組織の長は引き受けられない、本件高校全体が無責任状態になっているなどと述べた。

(エ) 結局、この日の団交議題で労使が合意した事項はなく、継続協議とすることとされ、その旨の確認書が締結された。

シ原告は、平成 17 年 12 月 21 日、職制任命制、職能資格等級、人事考課、給与の各規程に関する職員説明会を開催した。

その際、Y1 は、職制に関する説明会は今回で最後にすると前置きした上で、12・15 抗議声明文に関し、その内容は受け入れ難いこと、Y1 が説明してきた制度改革は平凡であるが必要であること、職員の意識改革を強く望むこと等を述べた。

また、職員が、現行の制度ではなぜいけなかったのかなどと質問したところ、Y1 は、現在、組織が死んでいる、無責任体制と認識している、現在のやり方は良くないから改革しようと言っているのだなどと回答した。また、Y3 は、本件高校の経営権は理事会にあり、理事長のその最高責任者であるところ、人事権は経営上の基本的権限であるから、人事を選挙で行うという行為自体が誤りである、職制の内容はごく普通のものであり、筑後地区の私立学校でも 11 校中 8 校が採用している旨、同月 15 日に行われた団交の際の説明を繰り返した。

その後、Y1 は、職員との間に意識のずれがある事実を評議員会に報告し、意見を聴くため、平成 18 年 1 月 7 日に評議員会を招集すると表明し、それ以前に主任を任命する可能性があることを付言した。

ス原告と参加人組合は、平成 17 年 12 月 27 日、新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。

その際、Y1 は、参加人組合に対し、同月 28 日中にも打診したいと発言した。これに対し、参加人組合は、Y1 に対し、給与規程について十分な説明がされていないのに、これを深く関連する職制任命制を先行して実施することには納得できないなどと抗議したが、実際には、Y3 は、それ以前から、非組合員の教員らに対し、職制任命の打診を開始していた。

なお、同日の団交時間は、約 2 時間 40 分であった。

セ原告と参加人組合は、平成 18 年 1 月 12 日、新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。

参加人組合は、Y1 に対し、平成 17 年確認書を遵守し、職制の任命を強行しないよう求めたところ、Y1 は、平成 17 年確認書において学科主任等を現行どおりとする部分は、現在の学科主任等の任期が満了する平成 17 年度末までのことである、同月 7 日の評議員会を受けて、打診に取りかかったところである旨述べ、参加人組合の要求を拒んだ。

そこで、参加人組合は、平成 17 年確認書に適用期間が記載されていないことを挙げ、参加人組合としては、学科主任等を現行どおりとする部分の期間は未来永劫であると捉えているなどと主張したが、Y1 は、1 年限りであることは明らかであるとして、その主張を譲らなかった。

ソ Y3 は、平成 18 年 1 月中旬ころ、X1 に対しては 2 学年の主任、当時の参加人組合副委員長であった X2 に対しては学年を限定しない学年主任、書記次長であった X3 に対しては 3

学年の主任、書記次長であった X4 に対しては役職を限定しない主任の職制任命をそれぞれ打診した。なお、当時、X1 委員長は総務部長を、X2 副委員長は進路指導部長を、X3 書記次長は 2 学年主任を、X4 書記次長は教務部長をそれぞれ務めていた。

しかし、X1 委員長ら 4 名は、いずれも打診を断った。

タ Y3 は、平成 18 年 1 月 21 日、平成 18 年度の職制として、教頭 2 名、教務主任、生徒指導主任（教頭 1 名が兼務）、進路指導主任、広報主任、各学年主任を発表した。この中に組合員は含まれていなかった。

前記教頭 2 人制については、従前の団交等において言及することなく、突然されたものであったことから、職員は、Y3 に対し、その説明を求めたところ、Y3 校長は、同年 2 月 8 日、説明文書を配布した。

チ 原告と参加人組合は、平成 18 年 2 月 13 日、新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。

Y1 は、参加人組合に対し、同月 4 日に開催された理事会の報告をしたが、その中で、平成 18 年中に 10 人を整理解雇したいなどと発言した。そこで、参加人組合は、Y1 に対し、原告としてどのような経営努力をしたのか尋ねると、Y1 は、①新規採用の停止、② 110 周年記念行事の規模縮小、③広報委員を少数に限定の 3 点を挙げた。

なお、同日の団交時間は、約 4 時間 45 分であった。

ツ 原告と参加人組合は、平成 18 年 3 月 29 日、原告の将来構想及び新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。

Y1 は、参加人組合に対し、平成 19 年度の生徒募集に集中することを理由として、平成 18 年 4 月 1 日からの職能資格等級制度導入を見合わせることを表明したが、平成 19 年度まで同制度を導入しないというわけではないとも発言した。また、Y1 は、職能資格等級制度は、人件費削減、給与水準の引下げが目的ではない、しかし、原告を存続させるためには人件費削減が必要で、事情によっては整理解雇をせざるを得ないなどと発言した。これに対し、参加人組合は、職制任命制で主任手当を支出する一方で、整理解雇をするのはおかしいなどと主張して、整理解雇に反対した。

また、参加人組合は、Y1 に対し、整理解雇なき再建案と原告の長期的展望を示すよう求めた。これに対し、Y1 は、整理解雇なき再建案については、理事会で協議中なので結論が出るまで発表できない、長期的展望については、入学者数が決まってからでないと具体化されない、長期的展望は簡単に出ない、これまで、生徒数の中期推移等を何通りか予測し、展望を示してきたなどと回答したが、参加人組合は、将来構想が示されていないなどと回答した。

なお、団交の途中、Y1 は、参加人組合に対し、団交を 2 時間で終わるよう提案したが、参加人組合は、正常な労使関係になっていない、資料の提示がないから検討する材料も与えられていないなどとして、これに応じなかった。

#### (6) 2 学科廃科を巡る団交の状況と団交開催条件の通知

ア 原告と参加人組合は、平成 18 年 4 月 12 日午後 5 時 30 分ころから、校長室において、原告の将来構想及び職制任命制等を含む新就業規則に関する諸課題を議題とする団交を行った。同日の団交には、原告側からは、Y1、Y3 及び Y5 の 3 名が出席し、参加人組合側からは、参加人私教連の執行委員や参加人私教連に所属する他校労働組合の組合員を含めた約 40 名が参加した。

(ア) Y1 は、将来における生徒数の推移に関し、①平成 19 年度以降、5 学科に平成 18 年度と同数の生徒が入学することが継続する案、②服飾デザイン科及び C L 科の生徒募集を停止した上で、平成 19 年度以降の入学者数が漸増する案、③ 5 学科を存続させたまま、原告の財政を改善するため、入学者数を大幅に増加させる案を示した上で、上記①案では原告の財政が破綻する、上記③案は机上の空論であるとして、上記②案を採用する旨述べ、2 学科の廃止により、各学科に関係する職員は、平成 21 年までに段階的に解雇することを明らかにした。これに対し、参加人組合が、平成 18 年度の入学者数が 20 数名減少した責任は誰が取るのか質問したところ、Y1 は、これから分析する旨回答した。

また、参加人組合が、上記 2 学科廃止の理由について説明を求めたところ、Y1 は、上記 2 学科で毎年 4000 万円以上の赤字が発生しており、生徒 1 人当たりの赤字額は、服飾デザイン科が 46 万円、CL 科が 36 万円であることから、上記 2 学科を存続させるためには、授業料月額を 3 万円以上増額しなければならないが、そのような方策は現実的でないこと等を回答した。しかし、参加人組合は、入学者の減少を招いたのは Y1 の責任であるなどと追及し、職制任命制の導入によって職員の協力体制を作ることができない中で、2 学科を廃止しても入学者数は増加しないなどと述べ、2 学科廃止及びそれに伴う整理解雇に抗議したが、Y1 は、制度疲労、前の制度は良くないが、今は無くなったなどと述べ、時には「今日だって打ち切るよ。話になんないよ。」と述べるとともに、原告には 5 学科を維持する体力がない、再建案については説明済みである、改善の可能性のない 2 学科の廃止及び整理解雇のような経営上の問題は理事会で検討して決めると述べるなどした。

その他、参加人組合は、生徒募集のあり方や経費削減等の改善案を挙げ、2 学科を廃止しないような努力をさせてほしい旨要望したが、Y1 は、これに取り合わず、議論は進展しなかった。そのため、このとき、参加人組合側の出席者約 40 名が入室していた約 50 平方メートルの校長室内は、交渉員以外の者が続けて発言したこともあり、しばしば騒然となった。

(イ) そのような中で、Y1 は、同日午後 8 時 30 分ころ、「この辺で。話にならん。」と言って席を立ち、出入口に向かおうとしたところ、多数の組合員が、出入口に立ちはだかつて Y1 を制止し、Y1 の身体を手や肩で押し戻すなどした。これに対し、Y1 が、組合員を押しつけて出入口に向かおうとしたため、もみ合いとなり、出入口付近は混乱し、この混乱状態は、約 5 分ほど継続した。そのため、Y3 の提案によって、しばらく休憩となった。

(ウ) その後、団交が再開されたが、再開後も、参加人組合は、Y1 に対し、前記②案において、2 学科を廃止した後に入学者を増加させる具体的な方策や増加数の根拠等を提示するよう求めたが、Y1 は、具体的な方策については、その数字を目標にして頑張るしかない、その方法は多分あると思うなどと述べ、また、入学者の増加数については、自分が説明することではないなどと述べるのみで、何らの方策等も示さなかったことから、議論は平行線のままであった。

結局、原告と参加人組合は、平成 18 年 4 月 15 日に開催されることが予定されていた評議員会及び理事会を延期すること、参加人組合が学校改革の具体案を提出すること、及び同月 20 日に再度団交を行うことで合意し、団交が終了した。このときの団交時間は、約 5 時間 20 分であった。

(エ) なお、同日の団交において、参加人組合が、Y1 に対し、同月 15 日に行われる予定であった理事会及び評議員会の中止を求めたのに対し、Y1 がこれを拒否したため、赤旗が林立す

る,シュプレヒコールをするなど,抗議行動を行う準備があると述べる場面があった。

イ原告と参加人組合は,平成 18 年 4 月 20 日,団交を行った。同日の団交でも,参加人組合側から,参加人私教連の執行委員や参加人私教連に所属する他校労働組合の組合員を含めた約 40 名が参加した。

同日の団交において,参加人組合は,参加人組合が考える原告の将来構想や学校改革案を提案し,全職員が危機意識を共有し,積極的な企画で生徒募集を行えば,5 学科のまま前年度よりも多数の入学者が得られる可能性がある一方,2 学科を廃止すれば,入学者が大幅に減少するとして,5 学科体制を維持しつつ,整理解雇をせずに原告の生徒数を増加させるよう職員全員で努力することを強く訴えた。これに対し,Y1 は,2 学科の廃科を主張したため,議論は平行線を辿ったが,翌日の団交において,再建について何らかの一致点を見出すことで合意し,団交は終了した。このときの団交時間は,約 5 時間 40 分であった。

そして,原告と参加人組合は,同月 21 日,団交を行い,平成 19 年度からの服飾デザイン科及び C L 科の生徒募集停止を取りやめ,5 学科体制で入学者増に注力することを合意した。

なお,原告が,同日,主任手当を支給したことから,学科主任らは,団交前に主任手当を返還し,参加人組合は,同日の団交において,原告に対し,職制任命制導入に関する協議で主任手当について確認していないのに,一方的に支給するのはやめてほしいと厳しく抗議したため,原告と参加人組合は,学科主任及び看護専攻科教務主任に対しては主任手当を支給しないことで合意した。

ウ 原告と参加人組合は,平成 18 年 5 月 24 日,団交を行い,本件高校の男女共学化及び服飾デザイン科の科名変更について協議を行った。その結果,原告と参加人組合との間で,平成 19 年度から看護科,福祉科及び食物科で男女共学を実施し,服飾デザイン科をファッションデザイン科へ科名変更するとの合意が成立した。

このときの団交時間は,服飾デザイン科の廃科問題が再度議論されたことなどにより,約 6 時間 30 分に及んだ。

エ 参加人組合は,平成 18 年 5 月 25 日,原告に対し,平成 18 年度夏期一時金その他の事項を課題とした団交を同年 6 月 6 日に開催するよう申し入れた。

ところが,原告は,同月 5 日,参加人組合に対し,「今後の団交については,下記の条件を遵守してください。なお,このことが確約されない場合は団交に応じませんので,念のため申し添えます。1.団交時間は,最長で 2 時間までとする。2.組合側交渉人は,最大で 10 名までとする(上部団体を含む)。」と記載された 6・5 通知を交付した。

そこで,参加人組合は,同月 6 日,校長室において,Y1 に対し,6・5 通知の趣旨説明を求めたところ,Y1 は,「常識に沿って制限して,その間に誠意を持って話し合わなければいけない。それをしないで,4,5 時間話すことはあり得ない。」「2 時間以内で十分だと判断している。」などと回答した。これに対し,参加人組合は,原告が一方的に決めたことを参加人組合が受け入れなければ団交に応じないということは不当である,Y1 が不誠実な対応を続ける限り,団交は終われないなどと反論したが,Y1 は,団交で十分説明しているのに,参加人組合は自己の意見が通らなければ不誠実団交と言うなどと述べた。

そして,Y1 は,「オーケーするまでは団交を受けません。」「約束をできなかつたらここで終了しますから。団交受けませんから。」などと述べるとともに,参加人組合から,「この条件を受けない限り団交を開かないのか。」と問われたのに対し,「受けません。」と回

答したが、他方、「必ず受けるとは言っていないではないか。」、「代案も出していいからと言っているのだ。」などと述べた。

また、Y3 も、「制限があってもいいと思う。」などと述べた。

このように、原告と参加人組合は、6・5 通知の撤回に関する互いの主張を譲らず、同日の団交は開かれなかった。

なお、このとき、Y1 は、参加人組合に対し、6・5 通知で示した団交開催条件を受け入れるなら、同月 12 日又は同月 14 日に団交を行うことができる旨口頭で伝えたが、参加人組合は、何ら回答しなかった。

オ Y1 は、平成 18 年 6 月 15 日、Y5 を介し、参加人組合の書記長に対し、参加人組合が 6・5 通知で示した団交開催条件を受け入れるのであれば、同月 22 日又は同月 24 日に団交を行うことができる旨口頭で通知した。

これに対し、書記長は、多忙であったため、Y5 に対し、X1 へ伝えるよう回答した。その後、Y5 は、X1 へ伝えなかったことから、X1 に対して上記通知が伝わらなかった。

カ 参加人組合は、平成 18 年 6 月 23 日、原告に対し、春闘要求及び夏期一時金を議題とする団交を同月 26 日から同月 28 日までのいずれかの放課後に開催するよう申し入れた。しかし、原告から何らの回答もなかったため、参加人組合は、同月 27 日、原告に対し、6・5 通知による団交開催条件はいったん棚上げして夏期一時金に関する団交をしてほしいと要望した。

このときの事前折衝の場で、Y1 は、夏期一時金に関する団交は早くやりたいが、今回の団交申入れを 6・5 通知の例外とする必要はない、2 時間以内の団交を数回開催することも可能であるなどと述べ、参加人組合の要望に応じず、団交開催条件について協議をしようというなら、代案を出してほしいと述べ、さらに、今回は同年 7 月 4 日又は同月 7 日に団交を行うことができる旨通知した。これに対し、参加人組合は、団交が長時間になったのは、職員の生活に深く関係する議題だったからである、団交開催条件の一方的な押しつけは不当労働行為であるから、県労委に対し、あっせんを申請する旨述べるとともに、抗議文を読み上げ、Y1 に抗議文を手渡した。

参加人組合は、同年 7 月 3 日、県労委に対し、6・5 通知の撤回等を求めるあっせんを申請した(以下「平成 18 年あっせん事件」という。)

参加人組合は、同月 5 日、原告に対し、6・5 通知による団交開催条件の撤回、春闘要求及び夏期一時金を議題とする団交を申し入れた。

この申入れに係る事前折衝において、Y5 は、参加人組合に対し、6・5 通知による団交開催条件を受け入れない限り、Y1 は団交をしないと述べている旨回答したため、団交は開催されなかった。

キ 原告は、平成 18 年 7 月 8 日、臨時理事会を開催し、平成 18 年度夏期一時金を一律 0.5 か月分とし、同月 18 日に支給することを決定した。

そして、原告は、同月 10 日、参加人組合に対し、平成 18 年度夏期一時金一律 0.5 か月相当額を同月 18 日に銀行振込により支払うことを通知するとともに、その理由として、平成 18 年度夏期一時金の支給について、参加人組合の意見も聴きたいと考え、参加人組合に対し、原告の団交可能日を毎週提案していたところ、6・5 通知による団交開催条件に対する理解が得られないまま 1 か月が経過したが、団交不成立のために賞与の支払がこれ以上遅れること

は許されることではないので、同月 8 日に臨時理事会を開催し、平成 18 年度夏期一時金の支給を決定した旨文書で説明した。

これに対し、参加人組合は、同月 11 日、原告に対し、6・5 通知による団交開催条件の撤回、団交を経ずに夏期一時金を決定、支給しないこと等を議題とする団交を同月 14 日の放課後に開催するよう申し入れたところ、事前折衝において、Y5 は、参加人組合が、6・5 通知による団交開催条件を受け入れないことを言明したことを理由として、団交を行うことができない旨回答した。そのため、参加人組合は、原告に対し、原告が一方的に平成 18 年度夏期一時金を支給する旨通知したこと、6・5 通知を理由に団交に応じないこと等に対する抗議文を提出した。

また、原告は、同月 13 日、参加人組合による上記団交申入れに対し、団交の開催は理事会としても強く希望しており、平穏かつ建設的な雰囲気の中で団交が開催できるように、団交時間、交渉人数に関するルールを交わすよう申し入れてきたところである、については、団交時間、交渉人数等についての合意が成立するのを待って団交を開催したい旨回答した。

その後、原告は、同月 18 日、全教職員に対し、夏期一時金を指定金融機関に振り込んだ。そこで、参加人組合は、同日、Y1 理事長に対し、平成 18 年度夏期一時金の支給は、労働協約である平成 14 年確認書に違反する不当労働行為であること、参加人組合は、平成 18 年度夏期一時金を支給する旨の理事会決定及びこれに基づく平成 18 年度夏期一時金の支給の無効を求め、支給された平成 18 年度夏期一時金の受取りを拒否すると通告した。

参加人私教連及び参加人組合は、平成 18 年 7 月 25 日、県労委に対し、労働協約の遵守、誠実団交の開催及び誹謗中傷発言等による支配介入の中止を求める本件救済申立てを行った。なお、原告は、同月 26 日、平成 18 年あっせん事件につき、県労委のあっせんに応じない旨回答したことから、同事件は打ち切られた。

その後、参加人私教連及び参加人組合は、同年 8 月 11 日、県労委に対し、団交開催条件に関する通知の撤回、団交の応諾及び夏期一時金の一方的な支給の禁止を求める追加の救済申立てを行った。

参加人組合の組合員を含む教職員 28 名は、原告が、平成 18 年度夏期一時金の預かり保管を拒否したことから、同月 29 日、原告から支給された平成 18 年度夏期一時金を福岡法務局柳川支局に供託した。

(7) 本件救申立て後の団交再開に向けた経過

ア 参加人組合は、平成 18 年 9 月から同年 11 月までの間、原告に対し、平成 18 年度夏期一時金、春闘統一重点要求項目、平成 19 年度生徒募集、平成 18 年度冬期一時金等を議題とする団交を合計 6 回申し入れた。この間、参加人組合は、団交時間、交渉人員に関する条件について譲歩し、原告が 6・5 通知で示した団交開催条件に応じる姿勢を示した。

しかし、原告は、平成 18 年度夏期一時金については協議が尽きている、平成 19 年度生徒募集については労働条件ではないなどとした上、事前折衝の場を設け、交渉担当者(最大 10 名まで)、交渉時間(2 時間)、交渉事項等を合意した後に団交を行いたいという原告の提案を検討するよう求め、また、校外で団交を行いたいと新たな条件を加えるなどして、団交に応じなかった。

そして、原告は、平成 18 年 11 月 9 日、参加人組合に対し、平成 14 年確認書第 8 項(五)は原告を拘束するものではないと考えるが、参加人組合は異なる見解を持っているので、念のため



め、労組法 15 条 3 項に基づき、平成 14 年確認書を解約することを予告する旨通知し、同年 12 月 8 日、参加人組合との間で団交を開催しないまま、平成 18 年度冬期一時金を支給した。イ原告は、平成 18 年 12 月 11 日、参加入組合に対し、団交開催条件について、以下の内容の原告案を提示した。

「1 団体交渉にあたっては、事前に労使それぞれの指名する者によって事前折衝を持つこととする。

2 事前折衝においては、以下の事項を合意する。

- (1) 日時
- (2) 団体交渉開催場所
- (3) それぞれの団体交渉出席要員の確定
- (4) 団体交渉の議題
- (5) 団体交渉に要する時間

3 団体交渉にあたって、労使双方は次のとおり合意する。

- (1) 団体交渉出席要員は、それぞれ最大 10 名以内とし、事前折衝の場において出席者名簿を交換するものとする。
- (2) 団体交渉時間は、2 時間以内とする。
- (3) 団体交渉においては、お互いに平穏かつ建設的な話し合いになるよう努めるものとし、席上大声で叫んだりテーブルを叩いたり、一方的に相手方を追及したり等、慎むものとする。

#### 4 略

ウ 参加人組合は、平成 19 年 1 月 6 日、原告に対し、前記原告案のうち、交渉時間である 2 時間を原則とすること、団交開催場所を学内とすること、確認書を交わすまでは退席しないことなどの修正を加えた代案を示した上で、団交開催条件を議題とする団交を申し入れた。

これに対し、原告は、同月 18 日、参加人組合に対し、上記代案での合意はできず、原告案で再度検討するよう回答したことから、参加人組合は、これ以上団交を開催できない状態が継続するのは好ましくないと考え、代案を取り下げ、前記原告案を交渉時の原案として協議してもよい旨返答し、原告は、団交に応じる旨回答した。

エ 参加人組合は、平成 19 年 1 月 24 日、原告に対し、議題を団交開催条件、団交時間を 2 時間程度、団交人員を組合執行委員 6 名とする団交を申し入れ、同年 2 月 15 日、原告と参加人組合との間で約 9 か月ぶりに団交が開催された。

この団交において、原告は、①団交時間は 2 時間以内とすること、②団交場所は原則として学外とすること、③交渉担当者は 10 名以内で、事前折衝で名簿を交換すること、④議題は労働条件及び一時金のみとすることを提案した。これに対し、参加人組合が、いずれの項目についても対案を主張したところ、Y1 理事長は、団交開催条件についての団交はこれで最後であり、今後は、参加人組合書記長と原告事務長が事前折衝をし、団交開催条件が決まれば団交をする旨返答した。そのため、同日の団交では、原告と参加人組合との間で、団交開催条件に関する合意は成立しなかった。

(8) 本件命令後の団交状況

ア 原告と参加人組合は、平成 19 年 11 月 26 日から平成 20 年 7 月 14 日までの間、合計 11 回の団交を行った。

いずれの団交においても、原告は、参加人組合からの団交申入れに対し、おおむね 2,3 日

で、団交時間が 2 時間程度、団交場所が本件高校から約 1 キロメートル離れた柳川商工会館、団交出席者が 10 名以内であれば応じる旨回答し、また、原告による回答から数日以内に団交が行われた。

また、いずれの団交においても、原告側は Y1、現在の校長及び Y5 が出席し、他方、参加人組合側は約 10 名程度が出席し、本件命令に対する今後の対応、冬期・春期一時金、新就業規則の懲戒規定について具体的な運用の取り決め、その他労働条件に関する事項を議題として学外で行われ、混乱が生じることもなく、最長約 2 時間 30 分で終了した。

しかし、参加人組合は、各団交が開催されるに当たり、原告に対し、参加人組合は、団交の議題が重要かつ緊急なものであったことから、不本意ながらも原告が示した団交開催条件を受け入れて団交に応じようとしたものである、これに対し、Y1 は、一方的に団交場所を学外に限ることを強要し、参加人組合がその合理的根拠を示すよう求めても、同じ理由を繰り返すのみであるなどとして、厳しく抗議する文書を提出した。

イ原告は、平成 20 年 2 月 5 日、参加人組合に対し、定年退職者再雇用規程を議題とする団交を申し入れたが、原告が申し入れた日程と参加人組合側の都合が合わなかったため、団交は行われなかった。

また、参加人組合は、同月 29 日、原告に対し、新就業規則における懲戒規定について、具体的な運用規定を取り決めること、平成 20 年 2 月 4 日付け職務命令と新就業規則との関連を具体的に示し、一方的な処分を行わないことを確約することを議題とする団交を申し入れたが、参加人組合の日程が急で原告の都合が合わなかったため、団交は行われなかった。

参加人組合は、同年 3 月 1 日、原告に対し、上記と同じ議題とする団交を申し入れたところ、原告は、抽象的に適用条項を議論することはできず、交渉事項になじまないこと、平成 20 年 2 月 4 日付け職務命令は、処分が未定であるため参加人組合と協議することは適当ではなく、また、懲戒処分に当たり、事前に参加人組合と協議する意思はないことを理由として、これを拒否した。

ウ平成 20 年 6 月 12 日から同年 7 月 4 日までの間に行われた団交では、平成 20 年度夏期一時金も議題に含まれていたが、原告と参加人組合との間で妥結するには至らなかった。

しかし、原告は、同月 8 日に開催された臨時理事会で平成 20 年度夏期一時金の支給を決定し、同月 9 日、参加人組合に対してその旨伝え、同日中の回答を求めたが、回答がなかったとして、同月 10 日付けで、参加人組合に対し、同月 18 日に平成 20 年度夏期一時金を支給する旨通知し、また、参加人組合からの団交申入れに対する同月 11 日付け回答書で、参加人組合に対し、今後の団交による変更はしない旨通知するとともに、同月 14 日に開催された団交においても、同旨を述べた。

その後、原告は、同月 18 日、平成 20 年度夏期一時金を支給した。これに対し、参加人組合は、同日、原告に対し、参加人組合との間で妥結しないまま平成 20 年度夏期一時金を支給したことについて抗議した。

エ 参加人組合は、平成 20 年 7 月 22 日、原告に対し、平成 20 年度春闘要求のうち継続協議となっていた項目を議題とする団交を申し入れたところ、原告は、同月 24 日、団交時間を 2 時間程度、団交場所を学外、団交出席者を 10 名以内、議題を参加人組合が申し入れた上記要求項目（ただし、平成 20 年度夏期一時金については、団交による変更はしない。）として団交に応じる旨回答した。これに対し、参加人組合が、同月 28 日、原告に対し、原告の前記回答は、

6・5 通知による団交開催条件以外に議題も制限しているため、団交はできない、団交開催条件について協議してから団交をすべきではないかと抗議したため、団交は行われなかった。

その後、参加人組合は、同月 29 日、原告に対し、前記と同様の事項（平成 20 年度夏期一時金を含む。）に加えて、団交開催条件を議題とする団交を申し入れたところ、原告は、同月 30 日、平成 20 年度夏期一時金に関する決定を変更する意思はないことを述べた外は、前記回答と同様の回答をした。これに対し、参加大組合は、同日、原告に対し、Y1 が一方的に押し付けた団交開催条件では団交できない、原告は、本件訴訟において、原告と参加人組合との間で団交開催条件が確立したと主張しているのに、団交開催条件を議題とする団交に応じるのはおかしいなどと抗議したため、団交は行われなかった。

オ 参加人組合は、平成 20 年 10 月 7 日、原告に対し、平成 20 年度春闘要求のうち継続協議となっていた各項目、団交開催条件の確立、次年度の人事計画の提示等を議題とする団交を申し入れたところ、原告は、同月 9 日、団交時間が 2 時間程度、団交場所が学外、団交出席者が 10 名以内でこれに応じる旨回答した。

これに対し、参加人組合は、同月 16 日、原告に対し、参加人組合と妥結していない団交開催条件を一方的に指定し、Y5 が、原告の回答書を交付する際、原告が提示する団交開催条件でなければ団交をしないと発言したことに対し抗議をするとともに、組合員の生活にかかる賃金等の労働条件に関する問題が山積していることから、不本意ながら、団交に応じる旨回答した。

2 争点(1)(原告が、6・5 通知で示した団交開催条件を参加人組合が受け入れないことを理由に、本件団交拒否を行ったことが、不当労働行為に当たるか)について。

(1) 前記認定のとおり、原告は、参加人組合に対し、参加人組合との間で平成 18 年度夏期一時金等を議題とする団交が行われる予定となっていた平成 18 年 6 月 6 日の前日に 6・5 通知を通知したというのであって、参加人組合が 6・5 通知で示された団交開催条件を検討する時間的余裕を与えられておらず、また、6・5 通知には、参加人組合が同通知で示された団交開催条件を遵守することを確約しない限り、団交に応じない旨明記されているのであるから、6・5 通知は、団交開催条件を提案したものというよりは、6・5 通知に示された団交開催条件を受け入れるよう要求し、これを受け入れない場合は団交に応じない旨断言しているものと理解するのが自然である。

さらに、原告は、平成 18 年 6 月 27 日に参加人組合が団交開催条件をいったん棚上げして夏期一時金に関する団交をしたいとの要望に対し、同団交を 6・5 通知の例外とする必要はない、2 時間以内の団交を数回行うことも可能であるなどと述べたこと、同年 7 月 5 日の団交申入れに係る事前折衝において、Y5 が、Y1 は、6・5 通知による団交開催条件を受け入れない限り、団交しないと言っている旨述べたため、団交を行うことができなかったこと、同年 9 月以降、参加人組合が団交時間、交渉人員について譲歩案を示したにもかかわらず、原告は、参加人組合に対し、6・5 通知に示した団交開催条件を再度検討するよう求めたこと、参加人組合が、原告から提示された団交開催条件に関する原告案に修正を加えた代案を示したのに対し、原告は、同代案について協議することもなく、上記原告案で再度検討するよう求めたこと、同原告案を基にして行われた団交開催条件を議題とする団交において、参加人組合が代案を示したのに対し、Y1 は、今後は団交開催条件に関する団交を行わず、事前折衝で団交開催条件が決まれば、団交に応じると述べたこと等からすれば、6・5 通知を通知した後、原告

は、参加人組合に対し、6・5 通知による団交開催条件及びその後を示した団交開催条件を受け入れるよう要求し、これを受け入れなければ団交に応じないとの態度を取っていたものといわざるを得ない。

以上のとおり、6・5 通知が参加人組合に通知された時期、6・5 通知の記載文言及び 6・5 通知以後における原告代表者である Y1 の言動等に照らせば、6・5 通知は、参加人組合が同通知で示された団交開催条件を受け入れなければ、団交に応じない旨を表明したものであるべきであり、これに反する原告の主張は、採用できない。

(2) そこで、参加人組合が 6・5 通知で示された団交開催条件を受け入れなかったことが、原告がその後の団交を拒否するにつき正当な理由となるか否かについて判断する。

ア 前記認定のとおり、平成 18 年 4 月 12 日、同月 20 日及び同年 5 月 24 日に行われた団交は、いずれも、参加人私教連の支援者を含む約 40 名もの多数の組合員が出席し、団交時間が 5 時間を超える長時間に及んだものであり、また、同年 4 月 12 日の団交では、それほど広くはない校長室内において、交渉員以外の組合員から発言がされるなどして、しばしば騒然となり、さらに、多数の組合員が途中退席しようとした Y1 を取り囲み、押し戻すなどして混乱状態が生じたというのであるから、原告が、このような平穏とはいえない団交の状況を改め、今後は正常な団交を行う ために、参加人組合に対し、一定の団交開催条件を提示したことは、それ自体直ちに不合理とはいえない。

イ しかしながら、前記 3 回の団交以前の団交においては、5 時間を超える長時間に及んだり、支援者を含む多数の組合員が校長室に押しかけるなどし、混乱状態が生じたといった事実がうかがわれないこと、前記 3 回の団交において、交渉員以外の組合員が続けて発言したことや、組合員が退席しようとした Y1 を制止しようとした態様には、やや相当性に欠ける面があったとはいえ、原告が主張するように、吊し上げに匹敵するとか、強要行為であるとまでとはいえないこと、前記 3 回の団交が長時間に及んだり、前記のような混乱状態に陥った原因は、参加人組合が、従前から、Y1 に対し、職制任命制等の新就業規則に関する諸課題につき、その必要性、内容等の説明を求めていたにもかかわらず、Y1 は、何ら資料等を示すなどして具体的な説明をすることなく、教務主任等を一方的に任命するなどした中で、平成 18 年 4 月 12 日に行われた団交において、突然、平成 19 年度以降、服飾デザイン科及び C L 科の生徒募集を停止し、上記 2 学科に関係する職員を段階的に解雇することを表明したことから、参加人組合が、Y1 に対し、2 学科を廃止する理由について説明を求めるとともに、2 学科を廃止しても入学者数は増加しないなどと、2 学科廃止及びこれに伴う整理解雇に抗議したのに対し、Y1 が、2 学科を廃止した後に入学者数が増加する根拠となり得る具体的な資料等を示すことなく、単に 2 学科を維持する体力がないなどと述べるにとどまるなど、Y1 の対応に原因があったものといわざるを得ないこと等に照らせば、前記 3 回の団交が長時間となったり、混乱状態が生じたのは一時的なものにすぎず、原告が、参加人組合に対し、職制任命制等について、資料等に基づいた具体的な説明を行えば、上記のような状態は解消され、通常どおり団交を行うことができたものと考えられる。

ウ また、団交の時間は、交渉の内容、進展状況にかかわらず、常に一定の時間で打ち切るとあらかじめ一律に決めておくことは無理があり、合理的な延長を必要とする場合も考えられ、特に、前記 3 回の団交で議題とされた 2 学科の廃止とそれに伴う整理解雇やその後の団交で議題とされた夏期一時金等は、組合員にとって極めて重要な問題であることや、団交にお

ける原告の態度等に照らせば、2時間程度の団交時間では十分な議論ができないことは容易に推察されるところ、前記認定のとおり、6・5通知の内容やその後のY1の発言内容に照らせば、原告が自発的に合理的な延長を認める可能性は乏しい。また、団交の交渉人数についても、従前の団交では格別制限されたことはなかったが、同様の混乱状態が頻繁に生じていた事実のほうがわれず、前記のとおり、原告が、資料等に基づいて具体的な説明を行えば、そのような状態は生じないものと考えられること等に照らせば、直ちに、交渉人数を常に10名以内と制限することに合理性はない。

エ 以上によれば、参加人組合が6・5通知で示された団交開催条件に応じなかったことは、やむを得ないものというべきであり、他方、従前の団交状況、6・5通知の内容及びその後の状況等に照らせば、原告が、6・5通知で示した団交開催条件に固執し、同条件を合意した後でなければ団交に応じられないなどとして、本件団交拒否を行ったことについて、正当な理由は認められないといわなければならない。

(3) 以上のとおり、原告が、6・5通知で示した団交開催条件に参加人組合が応じないことを理由として、平成18年5月25日、同年6月23日、同年7月5日及び同月11日に申し入れられた平成18年度夏期一時金を議題とする団交を拒否したことに正当な理由は認められず、したがって、労組法7条2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

(4) なお、原告は、仮に、本件団交拒否が不当労働行為に当たるとしても、本件団交拒否は参加人組合が招いたものであるから、ポスト・ノーティスを命じることは不当である旨主張するが、前記認定に照らせば、参加人組合が本件団交拒否を招いたものであるとは認められず、また、従前の団交における原告の態度、6・5通知後における団交開催状況及びその際における原告の言動及び本件命令後における団交開催状況等に照らせば、原告が6・5通知に固執する姿勢はいまだ顕著であり、ポスト・ノーティスを命じるのが相当と認められ、これを覆すに足りる証拠はないことから、原告の主張は、採用することができない。

3 争点(2)(本件命令第1項及び第2項につき、救済の利益が消滅したか)について 原告は、原告と参加人組合との間では、平成19年2月15日に団交開催条件を議題とする団交が行われ、また、本件命令後である同年11月から平成20年7月までの間に合計11回の団交が行われたことから、実質的に団交開催条件が確立しており、原告は、今後、団交を拒否することはなく、既に救済の利益が消滅した旨主張する。

不当労働行為救済制度は、不当労働行為によって生じた侵害状態を是正し、不当労働行為がなかったと同様の状態を回復することによって、正常な労使関係秩序の迅速な回復及び確保を目的とするものであるから、労働委員会が救済命令を発するには、その時点において、不当労働行為によって生じた侵害状態が存在すること、当該不当労働行為の再発を防止する必要性が存在すること等、救済の利益が存在することが必要であると解され、救済命令後の事情によって、前記救済の利益が消滅するに至った場合には、当該救済命令は拘束力が失われ、その取消しを求める法律上の利益が失われるものと解するのが相当である。

そこで、本件について検討するに、参加人組合は、本件救済命令申立て後である平成18年9月から同年11月までの間、原告が6・5通知で示した団交開催条件のうち、団交事件及び交渉人員について譲歩した上で、原告に対し、平成18年度夏期一時金等を議題とする団交を合計6回申し入れたところ、原告は、事前折衝の場において、6・5通知で示した団交開催条件を合意した後に団交を行うという原告の提案を検討するよう求めたのみならず、新たに団交

場所を学外で行うという条件を加えるなどして団交に応じなかったこと、参加人組合が、平成 19 年 1 月 6 日、原告に対し、平成 18 年 12 月 11 日に示された団交開催条件の原告案を修正した代案を示した上で、団交開催条件を議題とする団交を申し入れると、原告は、参加人組合に対し、上記原告案を再度検討するよう求めたものであり、原告と参加人組合との間で、平成 19 年 1 月 24 日、団交開催条件を議題とする団交が開催されたのは、参加人組合が上記代案を取り下げ、上記原告案を原案として協議することに同意したからであること、同日の団交において、参加人組合は、上記原告案に対する代案を主張したところ、Y1 理事長は、団交開催条件に関する団交は同日が最後で、今後は、事前折衝の場で団交開催条件について合意すれば団交に応じる旨回答したため、結局、原告と参加人組合との間で団交開催条件に関する合意が成立しなかったこと等に照らせば、本件命令の時点において、原告は、参加人組合が団交開催条件を受け入れないことを理由に、参加人組合による平成 18 年度夏期一時金等を議題とする団交申入れの拒否を継続していたといわざるを得ず、これを是正し、再発を防止する必要性が存在したことは明らかである。

そして、本件命令後である平成 19 年 11 月 26 日から平成 20 年 7 月 14 日までの間、原告と参加人組合との間で、合計 11 回の団交が行われたが、いずれの団交においても、原告は、6・5 通知やその後に示した原告案を受け入れれば団交に応じる旨回答しており、参加人組合は、原告が示した団交開催条件に不満を持っていたものの、各団交の議題が重要かつ緊急なものであったことから、不本意ながらもこれを受け入れたものであることや、原告は、平成 20 年 7 月 8 日に臨時理事会において、平成 20 年度夏期一時金の支給を決定し、同月 10 日に参加人組合にその旨伝え、同月 18 日には一方的に平成 20 年度夏期一時金を支給したことを考えると、原告と参加人組合との間で団交開催条件が確立したということはできず、また、形式的には原告と参加人組合との間で団交が行われているものの、それは、参加人組合が原告の示した団交開催条件に従ったからにすぎず、参加人組合がこれに応じなければ、原告が団交に応じない可能性は高いというべきである。そうだとすると、本件命令以後においても、原告が団交開催条件を受け入れないことを理由に、団交拒否をしないようにする必要性は存在しているものといわざるを得ない。

以上によれば、本件命令における救済の利益は、いまだ消滅していないと解するのが相当であって、救済の利益が消滅したとする原告の主張は、採用することができない。

4 争点(3)(原告が、平成 17 年確認書に反して主任を任命したことが、不当労働行為に当たるか)について

(1)平成 17 年確認書は、職制任命制に関する事項について定められているところ、職制任命制は、教職員の身分、処遇等に関するものであり、かつ、前記認定のとおり、職制・組織規則では、主任には主任手当が支給されることになっていること等からすれば、職制任命制に関する事項についての定めは、労働条件に当たるといえるべきである。そして、平成 17 年 3 月 10 日に行われた団交において、教頭を管理職として任命することについて双方の意見は一致し、学科主任及び部長について、参加人組合は、現行どおりとしてほしいと要望したのに対し、Y1 理事長は、1 年間は現行どおりとしつつも、1 年後に新校長の意見を参考にして再検討すべきであると主張し、有効期間について双方の主張が対立し、結局、上記の有効期間については明記されないまま、平成 17 年確認書が締結され、それぞれの代表者である Y1 理事長と X1 委員長が、それぞれこれに記名押印したというのであるから、平成 17 年確認書は、有効期

間の定めがない労働協約として、有効に成立したものであるべきである。

これに対し、原告は、労働協約に書面が要求される趣旨は、その成立、当事者及び内容をできる限り明確にするというところにあるが、平成 17 年確認書は、原告及び参加人組合双方が玉虫色の解決とすることを前提に、明確化を避けて締結されたものであるから、条項の内容等を明確にする必要がある労働協約とは異質のもので、労働協約としての前提を欠く、参加人組合が、平成 17 年確認書の文言を逆手にとって、原告が平成 17 年確認書記載のとおり約束したと主張していることを勘案すると、平成 17 年確認書を労働協約と認めることはできない旨主張する。

しかしながら、原告と参加人組合との間で合意に至らなかったのは、有効期間の点のみであって、その他の合意内容については明確に記載されており、上記合意に至らなかった有効期間の点については、有効期間を 1 年に限るという原告の主張や未来永劫現行どおりのままなどという参加人組合の主張はいずれも記載されていないというのであるから、平成 17 年確認書は、当時の合意内容に沿った内容となっており、労働協約としての明確性に欠けるところはない。

また、平成 17 年確認書が作成された際、参加人組合が平成 17 年確認書の記載内容で有効期間が 1 年間に限定されるなどと虚偽の説明をしたり、Y1 がその旨錯誤に陥ったなどという事実は認められない上、原告が指摘する参加人組合の主張が、部長及び学年主任の任命制について、未来永劫現行どおりのままであることが原告と参加人組合との間で合意されたという趣旨であれば、前記認定の合意の経緯に明らかに反する不当なものであるとしても、平成 17 年確認書成立後の参加人組合の主張態度如何によって、直ちに平成 17 年確認書の労働協約としての効力が無効となるものではない。

したがって、原告の主張は、いずれも採用することができない。

(2) そして、原告は、参加人組合との労働協約である平成 17 年確認書に、学年主任及び部長の制度は現行どおりとすることが明記され、少なくとも参加人組合との間で上記合意の有効期間を 1 年に限るとの合意は成立しておらず、その旨の記載もないことを十分に知りながら、平成 17 年確認書の労働協約としての効力を特に検討することもなく、また、1 年後に、参加人組合との間で、職制任命制の再検討のための団交を行って、新たな労働協約の締結に向けて協議を行ったり、少なくとも 90 日前に文書によって予告して平成 17 年確認書を解約するなどの手続を踏むこともなく、一方的に教務主任等を任命したというのであるから、原告のかかる態度は、参加人組合との間で締結した労働協約を軽視し、ひいては参加人組合との間で団交を行う意義を失わせるものというべきであるから、支配介入に当たるといわなければならない。

これに対し、原告は、主任を任命したことを不当労働行為に当たるとして、ポスト・ノータイスを命じることは、参加人組合の不当な前記主張を正当化し、容認するものであって、正義に反し、著しく合理性を欠く旨主張する。

しかしながら、前記のとおり、参加人組合の態度も直ちに平成 17 年確認書の労働協約としての効力に影響を与えるものではなく、むしろ、原告の団交における説明状況や職制・組織規則施行、学科主任及び部長任命の経緯等に照らすと、原告の団交や労働協約等の軽視の態度は明らかであるから、原告が主任を任命したことを不当労働行為と認定し、ポスト・ノータイスを命じて、正義に反するとか、著しく不合理であるとまでいうことはできない。

したがって、原告の主張は、採用することができない。

(3) 以上によれば、原告が、平成 17 年確認書に反して主任を任命したことは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるといふべきである。

5 争点(3)(原告が、早期退職優遇制度等を議題とする団交において、参加人組合に対し、人事計画を提示しないなど、不誠実な対応をしたことが、不当労働行為に当たるか)について

(1) 使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対して譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をする義務(以下「誠実団交義務」という。)があり、使用者が、誠実団交義務に違反して、不誠実な対応を取った場合には、労組法 7 条 2 号の団交拒否に該当し、不当労働行為に当たると解するのが相当である。

(2) そこで、以下、原告が人事計画を提示しなかったことなどが、誠実団交義務に違反するかどうかについて判断する。

前記認定のとおり、Y1 理事長は、平成 17 年 7 月 22 日及び同年 8 月 24 日の団交において、早期退職優遇制度や整理解雇について説明しているところ、早期退職優遇制度及びこれに伴う整理解雇は、組合員にとって、その身分を失うことになる極めて重要な労働条件であることから、参加人組合が、早期退職優遇制度の導入及びこれに伴う整理解雇に関連して、原告の将来の全体像に基づく人事計画を示すよう求めたことは、当然の態度であるということができ、これに対し、原告は、今後の経営方針等について、参加人組合に対して十分説明し、長期的展望の下、労働条件に係る諸問題について誠実に団交を行うとの内容の平成 17 年あっせんを受諾し、また、同年 8 月 24 日の団交終了時に、参加人組合との間で、次回の団交で人事計画を提示する旨の確認書を締結したというのであるから、原告としては、参加人組合の納得が得られるように、早期退職優遇制度及びこれに伴い 10 名の整理解雇に必要な合理的根拠を具体的な資料等に基づいて説明する義務があるといふべきである。

しかしながら、Y1 理事長は、平成 17 年 9 月 3 日に行われた団交において、特に資料等を提示することをせず、口頭で、3 年間にわたる生徒数のシミュレーションとして、平成 18 年度の入学者数を、197 名、225 名及び 182 名と仮定し、各場合の 3 年後における生徒数の推移を説明したにすぎず、上記入学者数の算定根拠、3 年後における生徒数の推移の根拠及びそのために必要な具体的方策、それらと早期退職優遇制度及びこれに伴う整理解雇によって 10 名の退職者を出さなければならない理由、その算定根拠等について、具体的な資料等に基づいて詳細に説明をせず、上記資料等の提示や説明等が困難であることの合理的な説明もしないまま、参加人組合との間で協議が継続中であるにもかかわらず、平成 17 年 10 月 1 日から、早期退職優遇制度を施行したという原告の態度は、誠実団交義務に違反する不誠実なものといわざるを得ない。

(3) これに対し、原告は、平成 17 年 8 月 24 日に確認書を締結した後、生徒数の激減や 5 学科各科における定員充足率の予測困難等から、適正な人事計画の立案のためには十分な時間と困難な作業が必要であるとの考えの下、人事計画を示すことができないと誠実に回答している、早期退職優遇制度と 10 名の整理解雇は別であって、同制度の導入に当たって具体的な整理解雇の方針はなく、10 名という数字は単なる過剰人員であることを言及したにすぎ



ない旨主張する。

しかしながら、原告の主張を前提としても、具体的な資料等に基づく適正な人事計画を策定しない段階で、早期退職優遇制度の導入を提案したというのであるから、それ自体、不誠実な提案であったといわざるを得ない上、適正な人事計画に基づかないで早期退職優遇制度を提案した理由やその必要性についても十分な説明をしておらず、また、前記認定のとおり、Y1 理事長は、早期退職優遇制度の導入を提案した際、退職者が 10 名に満たない場合は、整理解雇することとし、とにかく 10 名を減らしたい旨述べたというのであるから、その際、組合員が、早期退職優遇制度と 10 名の整理解雇が関連した制度であり、かつ、10 名の整理解雇は、方針として具体化したものであると受け取ることは、極めて当然であって、原告が、参加人組合に対し、上記発言が不正確であったとして訂正あるいは撤回したり、早期退職優遇制度と整理解雇が無関係であるとか、具体的な整理解雇の方針はなく、10 名の数字は単に過剰人員であることを言及したにすぎないことなどについて、十分な説明をした事実はいかかわれないのであるから、不誠実と評価されてもやむを得ないといわなければならない。

したがって、原告の主張は、いずれも採用することができない。

(4) 以上のとおり、早期退職優遇制度の導入及びこれに伴う整理解雇について、

原告が、参加人組合に対し、将来構想に基づく人事計画を提示せず、又はこれに代わる説明や資料等の提示を行わなかったことは、使用者の誠実団交義務に違反する不誠実な対応であり、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるといふべきである。

(5) なお、原告は、仮に、将来構想に基づく人事計画を提示等しなかったことが不当労働行為に当たるとしても、それは参加人組合が招いたものであるから、ポスト・ノーティスを命じる必要性は認められない旨主張するが、前記認定に照らせば、原告が将来構想に基づく人事計画を提示等しなかったことの原因が参加人組合にあるとは認められず、また、従前の団交における原告の説明状況や対応、職制・組織規則施行、学科主任及び部長任命の経緯等に照らせば、原告の不誠実な態度は強固なものであって、ポスト・ノーティスを命じる必要かつ相当であると認められ、これを覆すに足る証拠はないから、原告の主張は、採用することができない。

6 争点(4)(原告が、平成 14 年確認書に反し、参加人組合との団交を経ずに、組合員に対して平成 18 年度夏期一時金を支給したことが、不当労働行為に当たるか)について

(1) 平成 14 年確認書は、原告と参加人組合との間で、労働条件である一時金の支給に関して合意された内容が記載されており、かつ、当時の原告代表者である Y2 前理事長と参加人組合の代表者である X1 委員長が、それぞれ記名押印したものであるから、単に団交において妥結した事項を確認したものということはできず、労組法 14 条が定める労働協約に該当するといふべきである。

そして、平成 14 年確認書 8 項(五)には、「賞与に関する団体交渉で妥結に至らない場合は、支給(振込)時期を遅延する。」旨定められているところ、前記認定事実によれば、平成 14 年確認書が締結された平成 14 年 10 月 16 日の団交において、Y2 前理事長は、参加人組合との間で妥結しない場合に、低額の一時金を支払って終わらせることはしない旨述べたというのであり、また、同項(五)の文言上、一時金の支給が参加人組合との妥結が前提とされて、妥結に至らなかった場合について、単に「遅延する」とするのみで、支給方法に関する特段の約定がないというのであるから、同項(五)は、参加人組合が、原告との妥結という形で一時金

の支給に関与することによって、原告が妥結前に一時金を一方的に支給することを禁止し、もって、原告が、何ら合理的な理由がないにもかかわらず、一方的に低額の一時金を支給するという事態が生じることを防止する趣旨であるというべきである。

そうだとすれば、同項(五)は、参加人組合との妥結を一時金支給の要件とするものであって、原告の給与規程によれば、一時金は、原告の経済状態に応じ、当該年度の予算において決定された金額を支払うものとされ、参加人組合との間の合意が一時金支給の要件とはされていないものの、平成 14 年確認書 8 項(五)により、原告が、参加人組合との妥結前に一方的に一時金を支給することは許されないものと解するのが相当である。

(2) 以上を前提に判断するに、原告が、参加人組合との団交を経ずに平成 18 年度夏期一時金を支給したことは、参加人組合との妥結を一時金支給の要件とする労働協約である平成 14 年確認書 8 項(五)に違反するものであるところ、同項(五)の趣旨に照らせば、原告の上記行為は、組合員の生活に直結する重要な労働条件である一時金の額の決定及びその支給に関与するという参加人組合にとって重要な意義を有する機会を奪うものであるとともに、平成 14 年確認書が参加人組合の関与を通じて禁止しようとした一方的に低額の一時金を支給することを可能とするものであって、参加人組合の存在あるいは参加人組合との交渉、妥結を無視ないし軽視するものといわざるを得ない。

そして、前記 2 のとおり、原告は、参加人組合から平成 18 年度夏期一時金に関する団交を再三申し入れられたにもかかわらず 6・5 通知で示した団交開催条件に固執して、正当な理由のない団交拒否を続けていたものであり、原告は、6・5 通知の約 1 か月後に臨時理事会を開催し、前年度妥結額の 3 分の 1 の額を支給することを決定して、その 2 日後に参加人組合に対してその旨を事後的に通知し、参加人組合の支給反対や団交の申入れを無視し、平成 18 年度夏期一時金を一方的に支給していること等からすれば、原告が行った平成 18 年度夏期一時金の支給に正当な理由があったとは認め難く、原告は、参加人組合及びその活動を殊更無視して行ったものと認めるのが相当である。

以上によれば、原告が、参加人組合との団交を経ず、かつ、労働協約にも違反して、重要な労働条件である夏期一時金を支給したことは、たとえ給与規程に則ったものであったとしても、単に労働協約違反という手続違反があるというにとどまらず、一時金の支給手続における参加人組合の存在あるいは参加人組合との交渉、妥結を無視ないし軽視するものであり、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるといえるべきである。

(3) これに対し、原告は、平成 14 年確認書が労働協約であるとしても、90 日前に告知することによって解約することができるのであるから、無交渉での一時金支給を既成事実化することによって、参加人組合との交渉の意義を失わせるということとはできない、また、原告は、平成 18 年度夏期一時金は、全教職員に対して支給されており、組合員に限定して支給されたわけではないから、支配介入には当たらない旨主張する。

しかしながら、仮に、原告が、組合員でない教職員のことを配慮して、平成 18 年度夏期一時金の支給を遅らせることはできないと考え、給与規程に則ってこれを支給したいと考えたのであれば、解約告知等の手続を執って平成 14 年確認書を解約した上で支給すべきであったのであり、前記認定によっても、原告が同手続を執ることに支障があったことはうかがわれないから、原告が、前記手続を執ることなく、一方的に平成 18 年度夏期一時金を支給したことは、参加人組合の存在及び参加人組合との交渉の意義を無視ないし軽視するものとい

うべきである。

したがって、原告の主張は、いずれも採用することができない。

(4) なお、原告は、仮に、平成 18 年度夏期一時金の支給が不当労働行為に当たるとしても、同一時金支給に係る団交を開催できなかった原因は参加人組合にあるから、ポスト・ノーティスを命じる必要性は認められない旨主張するが、前記認定のとおり、団交を開催することができなかった原因が参加人組合にあるとは認められず、また、前記 2(4)の認定に加え、原告は、少なくとも、平成 18 年度冬期一時金及び平成 20 年度夏季一時金については、参加人組合との団交を経ず、一方的に支給していることからすれば、ポスト・ノーティスを命じる必要性及び相当性も認められるというべきであるから、原告の主張は、採用することができない。

#### 7 結論

以上によれば、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、よって、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第 5 民事部