

平成 21 年 12 月 15 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成 21 年(行コ)第 23 号 救済命令等取消し請求控訴事件(原審・福岡地方裁判所平成 19 年(行ウ)第 64 号)

口頭弁論終結日 平成 21 年 9 月 29 日

判決

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

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用及び当審における訴訟参加の費用は、控訴人の負担とする。

事実及び理由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴人

(1) 原判決を取り消す。

(2) 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。

(3) 訴訟費用は、第 1、2 審とも、訴訟参加によって生じた費用を除く部分については被控訴人の負担とし、訴訟参加によって生じた費用は被控訴人訴訟参加人らの負担とする。

2 被控訴人

(1) 主文 1 項同旨

(2) 控訴費用は控訴人の負担とする。

第 2 事案の概要(略語は原判決の表記による。)

1 本件は、控訴人が、福岡県労働委員会(県労委)が平成 18 年(不)第 10 号不当労働行為救済申立事件(本件申立事件)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(本件命令)のうち、① 6・5 通知で示され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として、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と命じた部分(主文第 1 項)、②原判決別紙の文書の掲示を命じた部分(主文第 2 項)について、被控訴人に事実の認定又は評価を誤った違法があるとして、上記①、②の取消しを求めた事案である。

原判決が控訴人の請求を棄却したため、控訴人が控訴した。

2 前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張

(1) (2)で原判決を補正し、3 項で当審における当事者の主張を付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の第 2 の 1、2 記載のとおりであるから、これを引用する。

(2) 原判決の補正

ア 3 頁 13 行目の「21 の 2」を「20 の 3」と改める。

- イ 4頁24行目の「勤務条件」を「勤務状況」と改める。
- ウ 8頁23行目と24行目の間に「(甲11、12、丙107、弁論の全趣旨)」を挿入し、9頁4行目の「11ないし13」を「13」と改め、4、5行目の「丙107、」を削除する。
- エ 9頁24行目の「明確に記載し」を「明瞭に記載し」と改める。
- オ 11頁15行目の「いうことができない。」を「いうことはできない。」と改める。
- カ 15頁11行目の「参加人組合は」を「参加人組合との間では」と改める。
- キ 18頁16行目の「これに反して」を「これに対して」と改める。

3 当審における当事者の主張

(1) 争点(1)、(2)について

【控訴人の主張】

ア 控訴人が6・5通知で示した「交渉要員10名以内、2時間以内」という団交開催条件(団交ルール)は穏当で常識的な内容であり、この条件で団体交渉が開けないはずはない。そのことは、現に同一の条件下で本件命令発令後の平成19年11月26日から平成20年7月14日までのわずか8か月足らずで11回もの団交が開かれ、その団交が最短55分から最長2時間30分で終了していること、その後もさらに11回の団交が開かれていることが示している。

控訴人は、団交を拒否しておらず、上記団交開催条件の下に団交に応じる意思を一貫して表明している。上記のとおり、控訴人は30分程度の交渉時間の延長に応じているし、時間が足りなければ近いうちに更に団交に応じている。交渉要員数について10名が絶対条件であると主張したこともない。

団体交渉が開かれないのは、控訴人の「拒否」によるものではなく、参加人組合が、団体交渉申入書に対する回答書に上記条件を記載して「条件付け」することは組合として絶対に承認できないとして、団交出席を自ら放棄したためである。

イ Y1理事長は、「(控訴人の条件を)必ず受けろ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。」と発言し、6・5通知にこだわらない「代案を出してほしい」として、団交ルールを協議の上、協定したいと申し出ている。この協議に参加人組合が応じない以上、控訴人が自ら妥当と考える「団交ルール」を団交開催条件として提示して回答することは当然許容されるし、ただ、提示した条件の内容が「合理性がない場合」のみ、労組法7条2号の「正当な理由」がないとされるにすぎない。控訴人が提示した条件が穏当で常識的なものである以上、「正当な理由がない」と評価されるいわれはない。

控訴人は、「交渉場所を校外にしたい。」との意見を表明しているが、交渉場所についても労使双方の合意がなければ決められないものでもないし、それが「団交を事実上拒否する」ような労働組合に格別の不利益を課す場所でない限り、経営者は選択できるというべきである。なお、控訴人が参加人組合の修正案を受け入れなかったのは、それが、団交時間を原則2時間以内としながら、「但し、交渉途中でうち切り、継続協議とする場合は、その時点までの交渉事実を証する確認書を交わすまでは退席しない。」として、事実上、2時間以内との原則を没却させるものであったからである。

ウ 以上のとおり、控訴人が団交を拒否した事実はなく、本件命令後も上記アの条件で平穩裏に団交を重ねていることからすると、救済の利益も存在しない。

【被控訴人及び参加人らの主張】

いずれも争う。

(2) 争点(3)について

【控訴人の主張】

職制任命制についての団交の中で、その取決めの期間について参加人組合の X1 委員長と控訴人の Y1 理事長との間で詳細な議論があった上で、「玉虫色の解決」として、期間を明示しないことを合意したにもかかわらず(しかも教育現場での労使合意である。)、労働協約違反として謝罪(ポストノータイス)まで強いられることは、明らかに不当である。

【被控訴人及び参加人らの主張】

争う。

(3) 争点(4)について

【控訴人の主張】

ア 平成 18 年度の本件高校の経営状況を平成 8 年度の数値とを比較して見ると、入学者数は 43%減少(平成 8 年度・440 名、平成 18 年度・251 名)、全生徒数は 45%減少(平成 8 年度・1230 名、平成 18 年度・678 名)であるのに、専任教員数は 7%減少(平成 8 年度・58 名、平成 18 年度・54 名)にすぎない。また、授業料収入は 40%減少(平成 8 年度・2 億 7763 万円、平成 18 年度・1 億 6780 万円)、入学金収入は 66%減少(平成 8 年度・1516 万円、平成 18 年度・520 万円)であるのに、教職員人件費は 28%減少(平成 8 年度・5 億 7048 万円、平成 18 年度・4 億 1130 万円)に留まっているから、明らかに過剰人員を抱えており、最低でも約 2 割、約 10 名程度の教職員を減少させることが学園経営上必須の課題であることは容易に推計できる。これが学園収支を苦しめていることも自明である。

さらに、平成 18 年度において、生徒等納付金に対する人件費比率(170.8%)、帰属収入に対する人件費比率(78.5%)とも、県平均比率(それぞれ 124.2%、63.0%)を大きく上回っている。

以上のような明白な数字以上に、控訴人が説明や資料の提出を行う必要はない。

イ 早期退職優遇制度は、その規程内容から明らかなどおり、退職奨励策にすぎず、人員整理とは無関係である。したがって、これ以上の根拠や資料の提出を求められる理由はない。

参加人組合の主張は、「規程 3 条が適用範囲の例外として掲げる 1~4 号の場合も優遇規程を適用せよ」というもので、退職金の引上要求にほかならず、無理な要求である。そうである以上、一旦控訴人理事長が口頭で具体的な人事計画を提示すると答弁したとしても、それが人事削減計画の性質を持つものになることから、経営努力によってこれを回避することとし、そのような具体的な人事計画はないと明言した上で、人事計画を提示しないことは、組合員を含む教職員にとってむやみな不安要因を取り除くものである。「人事計画を示さない」ことによって、参加人組合がどのような具体的な不利益を受けたかも明らかでないし、過剰人員は明らかであるから、具体的整理案を示さないことは、雇用の保障につながるもので、不誠実団交と評価されるいわれはない。

【被控訴人の主張】

争う。

Y1 理事長は、平成 17 年 7 月 22 日の団交において、早期退職優遇制度の規程案を示し、

対象者 10 名に満たない場合は整理解雇し、とにかく 10 名減らしたい旨述べており、その後の同年 9 月の団交で、控訴人の経営努力で人員削減を回避することとし、10 名の整理解雇を撤回する旨述べた事実はない。控訴人は、10 名削減の根拠となり得る、学園の将来の状況をどう予測し、どのような経営判断の下に、どのような方策をとろうとしているのか、それに伴って教職員数や配置はどうなるのかなどについての具体的な計画を示して、参加人組合と協議すべきであった。

【参加人らの主張】

争う。

控訴人は、早期退職優遇制度が整理解雇に関連したものであることを自認しているし、Y1 理事長も、同様のことを団交の席上述べていた。控訴人は、「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。」との労働協約を締結して、人事計画を示すことを約束したにもかかわらず、これを反故にしたのであるから、その不誠実さは著しい。

(4) 争点(5)について

【控訴人の主張】

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にすぎず、各賞与の支給額の決定権限が理事会にあることは明らかである以上、「振込時期が遅延しても異議を言われない。」との確認の趣旨であって、賞与支給額の決定を参加人組合との交渉に委ねる趣旨ではない。

【被控訴人及び参加人らの主張】

争う。原判決の判断に誤りはない。

第 3 当裁判所の判断

1 認定事実

(1) (2)で原判決を補正するほか、原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 1 記載のとおりであるから、これを引用する。

(2) 原判決の補正

ア 23 頁 16 行目の「30 ないし 32、34、35」を「30 ないし 35」と改める。

イ 24 頁 7 行目と 8 行目の間に次のとおり挿入する。

「平成 8 年度と平成 18 年度を比較すると、平成 18 年度は平成 8 年度に比して、入学者数は 43%減少(平成 8 年度・440 名、平成 18 年度・251 名)、全生徒数は 45%減少(平成 8 年度・1230 名、平成 18 年度・678 名)であるのに、専任教職員数は 7%減少(平成 8 年度・58 名、平成 18 年度・54 名)である。

平成 8 年度決算額と平成 18 年度予算額を比較すると、平成 18 年度は平成 8 年度に比して、授業料収入は 40%減少(平成 8 年度・2 億 7763 万 5000 円、平成 18 年度・1 億 6780 万円)、入学金収入は 66%減少(平成 8 年度・1516 万円、平成 18 年度・520 万円)であるのに、教職員人件費は 28%減少(平成 8 年度・5 億 7048 万 8293 円、平成 18 年度・4 億 1130 万円)、役員報酬は 55%増加(平成 8 年度・548 万 3130 円、平成 18 年度・850 万円)であった。

平成 18 年度予算では、生徒等納付金に対する人件費比率(170.8%)、帰属収入に対する

人件費比率(78.5%)とも平成16年度の県平均比率(それぞれ124.2%、63.0%)を上回っていた。」

ウ 24頁8行目の「甲15、」の次に「16、33、」を加える。

エ 34頁14行目の「丙17ないし19」を「丙15ないし19」と改める。

オ 38頁10行目の「理事長の」を「理事長が」と改め、22行目の「28日中にも」の次に「職制任命を」を加える。

カ 45頁3行目の「184、185」を「183、184」と改める。

キ 47頁末行の「一時金を」の次に「前年度の3分の1である」を加える。

ク 49頁14行目の「乙20の2及び3」を「乙2、3、20の2及び3」と改める。

2 争点(1)(控訴人が、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)及び争点(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)について

(1)(2)で原判決を補正し、(3)で当審における控訴人の主張に対する判断を付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の第3の2、3記載のとおりであるから、これを引用する。

(2) 原判決の補正

ア 57頁20行目の冒頭から58頁7行目末尾までを次のとおり改める。

「ウ 控訴人が6・5通知で示した『交渉要員10名以内、団交時間2時間以内』という団交開催条件(団交ルール)に一応合理性があるとしても、団交ルールは、労使間の団交を円滑かつ実効的に行うためのものであるから、本来労使間で合意の上取り決めるべきものである。そして、従前は、控訴人と参加人組合間において、6・5通知に示されるような団交ルールが定められていなかったところ、平成18年4月12日、同月20日及び同年5月24日の団交について混乱があったものの、それ以前は特段、団交の進行について支障があったとはいえず、前記3回の団交での混乱は一時的なものであったから(原判決の「事実及び理由」欄の第3の2(2)イ)、控訴人が示した団交ルールが確立されなければ団交が開催できないとか、又は、開催してもその団交が無意味なものとなるというような特段の事情はうかがえない。

さらに、6・5通知は、前提事実(7)オのとおり、団体交渉時間は最長で2時間までとし、組合側交渉人は最大で10名までとするとされ、かつ、これが確約されない場合は団体交渉に応じない旨記載され、団体交渉時間が2時間を超える場合や参加人組合の交渉人数が10人を超える場合を認めない記載になっている。しかし、団交時間については、団交における交渉事項、進展状況によっては、一定の結論に到るまで交渉に相当の時間を要する場合がありますと考えられるから、団交ルールにおいて団交時間を限定するのであれば、このような場合に対処するルールを定めることも必要となると考えられる。控訴人は、上記時間は一応の目安であると主張するが、6・5通知は目安であることを示す記載になっておらず、前記(同第3の1(6)エ)のY1理事長の発言内容に照らせば、6・5通知がなされた平成18年6月5日当時、控訴人が自発的に合理的な延長等を認める可能性は乏しい状況であったと認められるから、控訴人の上記主張は採用できない。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はうかがわれないこと等に照らせば、控訴人が参加人組合との協議を経

ずに交渉人数を常に 10 名以内と制限することに固執することが相当であったとも言い難い。」

イ 58 頁 10 行目の「通知の内容」を「通知の時期・内容」と改め、17 行目の「拒否したこと」の次に「(本件団交拒否)」を加える。

(3) 当審における控訴人の主張に対する判断

控訴人は、「①控訴人が 6・5 通知で示した団交開催条件は穏当で常識的な内容である。そのことは、現に本件命令発令後、上記団交開催条件で多数回にわたって団交を開催していることが示しているし、控訴人も 30 分程度であれば延長に応じ、時間が足りなければ近いうちに更に団交に応じている。控訴人が、交渉要員数について 10 名が絶対条件であることを主張したこともなく、団体交渉を拒否したのは、控訴人でなく、参加人組合である。② Y1 理事長は、団交ルールを協議の上協定したいと申し出ており、この協議に参加人組合が応じない以上、控訴人が自ら妥当と考える『団交ルール』を条件として提示して回答することは当然許容される。交渉場所は、労働組合に格別の不利益を課す場所でない限り、経営者は選択できるというべきである。控訴人が参加人組合の修正案を受け入れなかったのは、交渉時間を 2 時間以内とする旨の原則を事実上没却させる条項が修正案に入っていたからである。③控訴人が団交を拒否した事実はなく、本件命令後も上記アの条件で平穩裏に団交を重ねていることからすると、救済の利益も存在しない。」旨主張する。

しかし、①については、6・5 通知で示した団交開催条件が穏当で常識的な内容であるとしても、同通知は、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、団交に応じないとするものであり、控訴人により本件団交拒否がなされた当時、(平成 18 年 6 月ないし 7 月当時)、参加人組合がこれに応じなかったことがやむを得ないことは、原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 2(1)、(2)ウ、エ説示のとおりである。また、本件命令後、控訴人と参加人組合との間で 6・5 通知で示した団交開催条件での団体交渉が重ねられていること、団交時間が 2 時間を超える場合もあることは、前提事実(11)のとおりであり、証拠によれば、その後も平成 20 年 10 月から平成 21 年 6 月にかけて 11 回の団交が行われ、交渉時間が 2 時間を超える団交もしばしば行われていることが認められるが、本件命令の発令という状況の変化があることからすれば、本件団交拒否についての上記認定が左右されるものではない。

②について、Y1 理事長は、6・5 通知後、参加人組合からの「条件を受けない限り団交を開かないのか。」との問いに対し、「必ず受けろ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。」などと発言しているが、他方で、Y1 理事長は「オーケーするまでは団交を受けません。」などと回答しており(第 3 の 1(6)エ)、控訴人は、参加人組合が 6・5 通知の団交開催条件に応じない限り、団交に応じないとの態度を取っていたと評価できるから(同第 3 の 2(1))、Y1 理事長の上記発言があるからといって、控訴人が団交拒否をしていないとはいえない。団交の場所については、控訴人が上記のような態度を示しているため、平成 18 年 9 月から 11 月にかけて、参加人組合の方で団交時間、交法人数に関する条件について譲歩し、6・5 通知で示される団交開催条件に応じる姿勢を示したのに対し、控訴人が、自らは譲歩することなく、事前折衝の場で 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いたいという控訴人の提案を検討するよう求めた上で、交渉場所を校外とする旨新たな条件を追加し(同第 3 の 1(7)ア)、その結果、団

交開催条件についての合意を更に困難としたものと評価できるから、上記経緯や、その後控訴人が団交開催条件についての控訴人案を提示し、それによることを参加人組合に求めていることに照らせば、控訴人が交渉場所として新たな条件を追加したのはこれに応じなければ団交を拒否する態度を表したものと認めるのが相当である。また、参加人組合の修正案(同第3の1(7)ウ)が控訴人からみて、交渉時間を2時間とする原則を事実上没却させるものであったからといって、控訴人は修正案について参加人組合と協議することも行っていないから、そのことは、控訴人による本件団交拒否が本件命令時点において継続していたとの認定を左右するものではない。

③について、本件命令における救済の利益が消滅していないことは、原判決説示(同第3の3)のとおりであり、平成20年10月以降の団交状況を斟酌しても、この判断は左右されない。

以上からすると、控訴人の主張はいずれも採用できない。

3 争点(3)(控訴人が、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

原判決の「事実及び理由」欄の第3の4記載のとおりであるから、これを引用する。

平成17年確認書は、その有効期間について控訴人と参加人組合の主張が対立し、結局有効期間が明記されないまま作成されているのであるから、同確認書は期間の定めのない労働協約として有効に成立したこと及び同協約に違反した控訴人に対しポストノーティスを命じた本件命令が正義に反するなどといえないことは、原判決説示のとおりであり控訴人の主張は採用できない。

4 争点(4)(控訴人が、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) (2)で当審における控訴人の主張に対する判断を付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の第3の5記載のとおりであるから(ただし、63頁17行目の「争点(3)」を「争点(4)」と改める。)、これを引用する。

(2) 当審における控訴人の主張に対する判断

控訴人は、「①本件高校の平成18年度と平成8年度との間の学生数、収入、支出等を比較すれば、最低でも約2割、約10名程度の教職員を減少させることが学園経営上必須の課題であることは容易に推計でき、その数値に加えて説明や資料は必要でない。②早期退職優遇制度は、退職奨励策にすぎず、『人事計画を示さない』ことによって、参加人組合がどのような具体的な不利益を受けたかも明らかでない。過剰人員は明らかであり、具体的整理案を示さないことは、雇用の保障につながるから、不誠実団交と評価されるいわれはない。」旨主張する。

しかし、①について、控訴人が示す数値からは、学園経営上経費の節減が必要であるとはいっても、控訴人主張の教職員数減少の必要性を肯定できる合理的根拠が示されているとはいえず、控訴人主張の推計をすることはできない。

②について、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名を減らしたいと述べており(原判決の「事実及び理由」欄の第3の1(5)オ)、同制度が整理解雇と関連づけられていることは

明らかであるから、同制度をもって単なる退職奨励策と認めることはできない。整理解雇にまで及ぶ控訴人の提案等の内容は、教職員の身分に関わる極めて切実な労働条件であるから、参加人組合の早期退職優遇制度に関する要求如何にかかわらず、教職員 10 名削減の根拠となり得る、「学園の将来の状況をどう予測し、どのような経営判断の下に、どのような方策をとろうとしているのか、それに伴って教員数や配置はどのようなのかなどについての具体的な計画」（本件命令・34 頁）、すなわち、入学者数の算定根拠、生徒数の推移の根拠及び具体的方策、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 名の退職者を作成しなければならない理由、算定根拠等(同第 3 の 5(2))を控訴人が参加人組合に示すべきであり、控訴人がこのような人事計画を示さないまま、あるいは人事計画を示さないことについて合理的な説明もしないまま、早期退職優遇制度を施行させることは、同制度が整理解雇と関連づけられていたことからして、参加人組合ないしその組合員が不利益を受けることは明らかである。早期退職優遇制度の導入とそれに伴う整理解雇に関連して、平成 17 年あっせんが成立し(原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 1(5)イ)、控訴人は、平成 17 年 8 月 24 日の団交の際、参加人組合との間で、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旨合意し、確認書を作成したにもかかわらず(同第 3 の 1(5)ウ)、人事計画を示すことなく、早期退職優遇制度を施行させたのであるから、控訴人の対応は誠実団交義務に違反する。控訴人の主張はいずれも採用できない。

5 争点(5)(控訴人が、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

原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 6 記載のとおりであるから(ただし、66 頁 15 行目の「争点(4)」を「争点(5)」と改める。)、これを引用する。

平成 14 年確認書が労組法 14 条に定める労働協約に該当し、同確認書 8 項(五)が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ることは、原判決説示のとおりであり、単に振込遅延に異議を言わないことを確認したものと解されないから、控訴人の主張は採用できない。

6 以上によれば、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

福岡高等裁判所第 5 民事部