

平成29年7月19日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官
平成28年（行ウ）第86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29年4月26日

判決

原告 学校法人X1学園

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z1教職員組合

被告補助参加人 愛知県Z2教職員組合連合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助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

- 1 中央労働委員会が中労委平成25年（不再）第89号事件について平成28年1月21日付けでした命令を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

第2 事案の概要

本件は、被告補助参加人Z1教職員組合（以下「本件組合」という。）及び同愛知県Z2教職員組合連合（以下、「私教連」といい、本件組合と併せて「補助参加人ら」という。）において、愛知県労働委員会（以下「県労委」という。）に対し、学校法人X2学園（以下「X2学園」という。）の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条所定の不当労働行為に当たるとして救済申立て（以下「本件申立て」という。）をし、別紙1記載のとおり、その一部を認容する初審命令（以下「本件初審命令」という。）が発せられたが、同学園がこれを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対する再審査申立て（以下「本件再審査申立て」という。）をしたところ、中労委が別紙2記載のとおり、本件初審命令の救済方法のうち一部を変更したほかは、本件再審査申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）を発したことから、同学園の地位を承継した原告が、被告に対し、本件命令の取消しを求める事案である。

1 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いが無いが、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実である。

(1) 当事者

ア(ア) 原告は、愛媛県C1市に主たる事務所を置き、各種専門学校等を設置、運営する学校法人であるが、平成26年4月1日、愛知県C2市に主たる事務所を置き、人間環境大学、同大学X2学園高等学校（以下「X2学園高校」という。）及び同学園中学校を設置、運営する学校法人であるX2学園を吸収合併した。

(イ) B 1 (以下「B 1 理事長」というが、証人としては「証人 B 1」と表記する。) は、平成 23 年 3 月 23 日から平成 26 年 3 月 31 日まで X 2 学園の理事長を務めた者であり、B 2 (以下「B 2 局長」という。) は、平成 23 年 4 月 1 日から同年 8 月 24 日まで、X 2 学園の法人事務局長を務めた者である。

イ(ア) 本件組合は、X 2 学園高校及び同学園中学校の教職員で組織される労働組合である。

(イ) A 1 (以下「A 1 委員長」という。) は、平成 13 年に保健体育の教師として、X 2 学園高校に赴任して、勤務し、平成 21 年 4 月から同高校の渉外部で生徒募集を担当した。また、平成 16 年に本件組合に加入し、平成 18 年から平成 20 年までの間は書記長を、平成 21 年から平成 23 年までの間は執行委員長をそれぞれ務めていた。

ウ 私教連は、本件組合を含む愛知県内の私立学校等の労働組合で組織される連合団体である。

(2) 団体交渉、定期昇給停止、一時金支給停止・削減、処分等に係る事実経過

ア 平成 23 年 3 月 23 日、原告の学園長である B 1 理事長が X 2 学園理事長に、原告職員の B 2 局長が X 2 学園理事兼法人事務局長にそれぞれ就任した。

イ X 2 学園は、平成 23 年 4 月 21 日付け書面により、給与規程 5 条 2 項に基づき、財務再建のための人件費削減の一環として、教職員に係る同年度から当分の間の定期昇給を停止する旨決定し (以下「本件定期昇給停止」という。)、同学園は、同月 22 日、本件定期昇給停止を同学園の教職員に対して通知した。X 2 学園は、同決定に当たり、本件組合と事前の交渉をしたことはなかった。

なお、給与規程 5 条 2 項では「昇給は、年 1 回とする。但し、入学状況により昇給停止、延期等の調整をすることがある。」と定められていた。

ウ 本件組合は、平成 23 年 4 月 22 日付け書面により、X 2 学園に対し、本件定期昇給停止につき抗議するとともに、団体交渉の開催を申し入れた。

エ X 2 学園は、平成 23 年 4 月 29 日付け書面により、本件組合に対し、上記ウの抗議等につき、本件定期昇給停止は「何ら不法行為にあたるものではありません」、「貴組合の抗議は、一般社会の常識から遊離した、当を得ないものである」と述べながら、団体交渉を同年 5 月 23 日に行うことを回答した。

オ X 2 学園及び本件組合は、平成 23 年 5 月 23 日、本件定期昇給停止等につき、団体交渉を行った (以下「第 1 回団交」という。)

本件組合は、同日付けで、X 2 学園に対し、教育条件改善、学園民主化、

本件定期昇給停止の撤回、労働基本権の確立、労使関係の改善等を求める要求書及び同要求書に対する説明を議題とした団体交渉の開催を求める要請書をそれぞれ提出した。

カ X2学園及び本件組合は、平成23年6月16日に団体交渉を行う予定であったが、出席予定の唯一の理事であったB2局長の出席が確保できないなど、同学園理事会（以下「理事会」という。）側から権限を持った交渉員が誰も出席できないという事態になったことから、団体交渉の開催を同月30日に延期した。

この点に関し、本件組合は、同月20日付け書面により、X2学園に対し、同月16日に予定されていた団体交渉に、理事会側から権限を受けた交渉員が誰も出席しなかったことを抗議した。

キ(ア) X2学園高校は、平成23年6月23日、A1委員長に対し、当分の間、自宅待機を命じた（以下「本件自宅待機命令」という。）。

(イ) A1委員長は、本件自宅待機命令により、早朝の補習授業や午後5時以降の部活動指導の機会を失ったことから、平成23年4月に5600円、同年5月に8800円、同年6月に5000円、同年7月に1万0200円とそれぞれ支給されていた特殊勤務手当について、同年8月及び9月は支給されなくなった（給与規程11条、特殊勤務手当支給細則2条、3条）。

(ウ) X2学園は、本件自宅待機命令後、以下の調査を行った。

a 平成23年6月23日 A1委員長からの聴取

b 同月24日 C3（C4広告社）からの聴取

c 同年7月21日 C3に対し、次のとおり書面照会

「1 本請求書内容にかかるA3二つ折りチラシ33,000枚は当法人の誰から、いつ発注を受けましたか？

（回答）発注をした人物の氏名

上記人物から貴社が発注の連絡を受けた日にち

2 貴社は当法人から発注を受けたA3二つ折りチラシ33,000枚を第三者に再発注していた場合、再発注先と再発注の日にを教えてください。

（回答）再発注先

再発注日

3 2011年6月8日当法人の職員が貴社に別業者への発注と貴社への不発注を打診したところ、貴社からは、そうすると、違約金がかかってしまうとの説明がありました。その理由は、すでに上記第三者に再発注していたためということでしょうか？」

d 平成23年7月22日 弁護士によるA1委員長に対する聴取

ク X2学園は、平成23年6月27日付け書面により、本件組合に対し、文部科学省等に対する報告書作成業務のため、同月30日に予定され

ていた団体交渉を同年7月中旬以降に変更する旨通知した。

これに対し、本件組合は、同年6月28日付け書面で、X2学園に対し、同月16日の団体交渉を当日に一方的都合で中止し、さらに正当な事由なく団体交渉を延期することは不誠実な対応であると指摘し、予定どおり同月30日に団体交渉を行うよう要請した。

ケ(ア) X2学園は、平成23年6月30日、本件組合との団体交渉を行わなかった（以下「本件団交延期」という。）。

(イ) X2学園は、平成23年6月30日、本件組合の組合員を含む全教職員を対象とする法人説明会を開催し（以下「本件説明会」という。）、理事会の既決事項であるとして、同年度の夏季一時金は支給することができない旨の方針を公表した。

なお、給与規程14条、期末手当及び年度末手当支給細則2条によれば、「期末手当は、7月及び12月に支給する。」、「期末手当は夏期6月1日及び年末12月1日（中略）にそれぞれ在職する職員に対して理事長が定める日に支給する。」と定められている

(ウ) 本件組合は、平成23年6月30日付け及び同年7月11日付け各書面により、X2学園に対し、A1委員長に対する本件自宅待機命令の発令に抗議し、その即時解除を求めた。

コ X2学園は、平成23年7月1日、夏季一時金の定例支給日であるにもかかわらず、教職員に対し、これを支給しなかった（以下「本件夏季一時金不支給」という。）。

これに対し、本件組合は、同日付け書面により、X2学園に対し、夏季一時金の削減に対し抗議し、同月7日の理事会開催前に団体交渉を開催すべきこと及び直ちに夏季一時金を支給することを求めた。

サ 本件組合は、平成23年7月4日、再度、X2学園に対し、同月7日の理事会開催前の団体交渉の開催を求める旨の緊急団体交渉申入書を提出した。

これに対し、X2学園は、同月4日付け書面で、本件組合に対し、同月6日に団体交渉を行うこと、理事会の決議事項については同団体交渉において確答できないことを通知した。

シ X2学園及び本件組合は、平成23年7月6日、本件自宅待機命令、夏季一時金の不支給等につき、団体交渉を行った（以下「第2回団交」という。）。

しかし、第2回団交に出席したX2学園の代理人であるB3事務長（以下「B3事務長」という。）は、理事会の決議事項に関わる案件について、「団交の場で確答ではなく、理事会に上申することを条件いたします」とする委任状を与えられており、交渉する権限を委任されていなかった。

ス X2学園は、平成23年7月7日、理事会において同年度の夏季一時金を不支給とすることを決定した。

セ 本件組合は、平成23年7月11日付け書面により、X2学園に対し、上記シのとおり、第2回団交において、代理人であるB3事務長の委任の範囲が制限されていたことを指摘した上で、同月13日に団体交渉を行うように申し入れた。

これに対し、X2学園は、同月13日付け書面により、本件組合に対し、協議につき全権委任した代理人を出席させることを約した上で、同月15日及び同月25日に団体交渉を行うことを回答した。

ソ X2学園高校は、平成23年7月11日付け書面により、A1委員長に対し、本件自宅待機命令に関する件につき、今後の処遇の判断資料となる「総括報告書」を提出するように指示し、A1委員長は、同月15日付けの総括報告書（以下「本件報告書」という。）を提出した。本件報告書には、A1委員長が、同年6月23日にB4副校長（以下「B4副校長」という。）等から事情聴取を受けた際に、「B4副校長やB3事務長から、1社に他社の見積書を依頼することはありうることだが、他社の見積書が見られる状態で、1つの封筒にまとめて入っていたことが問題であるとの説明を受けました。」と記載されていた。

タ X2学園及び本件組合は、平成23年7月15日及び同月26日、それぞれ本件定期昇給停止、本件自宅待機命令、本件夏季一時金不支給等につき、団体交渉を行った（以下、順に「第3回団交」、「第4回団交」という。）。

チ(ア) X2学園高校は、懲戒処分に関する就業規則を次のとおりに設けている。

第35条 職員が次の各号の一に該当したときは、懲戒を行う。

(2) 就業規則或いは服務規定、その他学園の規則・諸規程若しくは命令に違反したとき

(3) 職務上の義務に違反し、又は職員の任務を怠ったとき

(7) 上司の職務上の指示に従わず、学園の秩序、又は職場規律を乱したとき

2 懲戒は、その情状により次の6種類とし、その一又は二以上を併せて行う。

(1) 譴責 始末書を取り、将来を戒める。

(イ) X2学園高校は、平成23年8月10日付けで、A1委員長に対し、次のa及びbの各行為が就業規則35条1項2号、3号及び7号に違反するとして、同条2項1号に基づき、譴責処分とした上で、始末書（謝罪文）を求める旨の懲戒辞令（以下「本件けん責処分」という。）並びに教科主任及び担任の任を解く旨の辞令（以下、「本件解任命令」といい、本件自宅待機命令、本件けん責処分及び本件解任命令を併せて「本件各命令等」という。）をそれぞれ発令した。

a 平成23年6月に、クリアファイル200枚を購入する際、株式会社C5（以下「C5社」という。）に対して他社の見積りの取

りまとめを依頼し、内規で義務付けられた3社から個別に見積り
を取得しなかったこと。

b 平成23年5月ないし同年6月頃、リーフレット3万3000
部及びポスター1500枚の作成につき、株式会社C4広告社(以
下「C4広告社」という。)に対して他社の見積りの取りまとめ
を依頼し、内規で義務付けられた3社から個別に見積りを取得し
なかったこと。

(ウ) A1委員長は、本件解任命令によって、平成23年8月以降、職務
手当(教科主任)月額3000円が、同年9月以降、職務手当(クラ
ス担任)月額6000円がそれぞれ支給されなくなった(各職務手
当につき、給与規程10条及び職務手当支給細則2条及び3条)。

ツ A1委員長は、平成23年8月25日付けで、X2学園高校に対し、
本件けん責処分に係る始末書を提出し、本件自宅待機命令は解除され
た。

テ X2学園及び本件組合は、平成23年9月8日及び同年10月14
日、それぞれ本件定期昇給停止、本件夏季一時金不支給、本件けん責処
分、本件解任命令等につき、団体交渉を行った(以下、開催順に「第5
回団交」、「第6回団交」という)。

本件組合は、第6回団交の際、X2学園に対し、同日から一週間以内
に、次回の団体交渉開催候補日を通知するように要請したが、同学園か
らは、回答の通知がなかった。

ト 本件組合は、平成23年11月4日付け書面により、X2学園に対し、
団体交渉の開催を求める申入れをしたが、同学園から回答がなかった。
本件組合は、再度、同月19日付け書面により、同様の申入れをした。

ナ X2学園は、平成23年11月24日付け書面により、本件組合に対
し、同年12月9日に団体交渉を行うこと、理事会の決議事項につい
ては、同団体交渉において確答できないことを通知した。

ニ 本件組合は、平成23年11月25日付け書面により、X2学園に対
し、同月24日に全教職員に対してされた冬季一時金の支給に関する
通達に抗議するとともに、上記一時金支給予定日である同年12月2
日より前に、一時金の支給を議題とする団体交渉の開催を求める申
入れをした。

ヌ X2学園は、平成23年11月29日、X2学園高校の教職員に対し、
冬季一時金の支給削減を通告した。

本件組合は、同日付け書面により、X2学園に対し、上記通告につい
て抗議するとともに、再度、上記一時金支給予定日である同年12月2
日より前に、一時金の支給を議題とする団体交渉の開催を求める申
入れをした。

ネ X2学園は、平成23年12月2日、月給約1.5か月分(前年度支
給実績は月給約2.74か月分)の冬季一時金を支給した(以下「本

件冬季一時金削減」という。)

ノ X2 学園及び本件組合は、平成23年12月9日、本件解任命令、団体交渉の開催間隔、一時金等につき、団体交渉を行った（以下「第7回団交」という。)

(3) 本件訴訟に至る経緯

ア 補助参加人らは、平成23年12月28日、県労委に対し、X2 学園を被申立人として、後記(ア)の各行為が不当労働行為に該当するとして、後記(イ)の救済を求めて、救済命令を申し立てた（本件申立て）。

(ア) 不当労働行為

- a 本件各命令等（本件自宅待機命令、本件けん責処分及び本件解任命令）（労組法7条1号）
- b 平成23年7月22日、A1 委員長に対し、上記 a の問題についての処分軽減と引換えに一定の組合活動をやめるように働きかけたこと（労組法7条3号）
- c 平成23年3月14日の労使懇談会において合意された再雇用制度の適用対象者を選考する基準等に関する労使合意の書面化を拒んだこと（労組法7条2号）
- d 第1回ないし第7回の各団交に関して、次のとおり、不誠実な対応をしたこと（労組法7条2号及び3号）
 - (a) 本件組合の団体交渉申入れに対し速やかに回答せず、団体交渉期日を速やかに設定しなかったこと及び約束した団体交渉期日を延期したこと
 - (b) 団体交渉をX2 学園内で開催しなかったこと
 - (c) 団体交渉に実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったこと
 - (d) 団体交渉において誠実な説明をせず、自己の見解に固執したこと
- e 誠実な交渉を行わずに、本件定期昇給停止、本件夏季一時金不支給及び本件冬季一時金削減を行ったこと（労組法7条2号及び3号）

(イ) 救済内容

- a 本件各命令等（本件自宅待機命令、本件けん責処分及び本件解任命令）の撤回（上記(ア) a に対応）
- b 組合活動への介入の禁止（上記(ア) b に対応）
- c 合意文書への調印（上記(ア) c に対応）
- d (a) 団体交渉期日の速やかな設定及び合意した団体交渉期日の遵守（上記(ア) d (a) に対応）
- (b) 理事長及び交渉権限を持つ者の団体交渉への出席（上記(ア) d (c) に対応）
- (c) 資料提示及び具体的な説明を伴った誠実団体交渉応諾（上

記(ア) d (d)に対応)

e (a) 団体交渉を経ない労働条件切下げ通告の禁止 (上記(ア) e に対応)

(b) 定期昇給相当額の支払 (上記(ア) e に対応)

(c) 従前の支給水準に基づき算定した一時金相当額と既払額の差額及びこれに年5分を乗じた額の支払 (上記(ア) e に対応)

f 謝罪文の交付及び掲示 (上記(ア) a ないし e に対応)

イ 県労委は、平成25年11月25日、X2学園に対し、本件申立てについて、補助参加人らの主張に係る上記ア(ア)の行為のうち、後記(ア)ないし(ウ)を不当労働行為として認定する本件初審命令を発し、同年12月2日、同学園に対して命令書を交付した。

(ア) 本件各命令等 (本件自宅待機命令、本件けん責処分及び本件解任命令。上記ア(ア) a に対応)

(イ) a 平成23年6月30日に予定されていた団体交渉を延期したこと及び同年10月14日に実施された第6回団交後速やかに団交期日を設定しなかったこと (上記ア(ア) d (a) に対応)

b 団体交渉に実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったこと (上記ア(ア) d (c) に対応)

c 本件各命令等に係る交渉において回答や説明を拒否し、平成23年度の冬季一時金に係る交渉において具体的な説明を行わなかったこと (上記ア(ア) d (d) に対応)

(ウ) 本件夏季一時金不支給及び本件冬季一時金削減の通知・実施 (上記ア(ア) e に対応)

ウ X2学園は、平成25年12月13日、中労委に対し、本件初審命令のうち補助参加人らの申立てを認容した部分を不服として、本件再審査申立てをした。

エ 原告は、平成26年4月1日、X2学園を吸収合併し、本件における再審査申立人の地位を承継した。

オ 中労委は、平成27年11月4日、本件再審査申立て後の事情変更を考慮して、本件初審命令の主文第1項及び第4項を変更したほかは、同命令を維持し、本件再審査申立てを棄却する命令 (本件命令) を発し、その頃、原告に対し命令書を交付した。

カ 原告は、平成28年2月24日、東京地方裁判所に対し、本件命令の取消しを求める本件訴えを提起し、補助参加人らは、同年4月6日、補助参加を申し出た。

2 争点

- (1) 本件自宅待機命令の不当労働行為(労組法7条1号)の成否(争点1)
- (2) 本件けん責処分の不当労働行為 (労組法7条1号) の成否 (争点2)
- (3) 本件解任命令の不当労働行為 (労組法7条1号) の成否 (争点3)
- (4) 本件団交延期の不当労働行為 (労組法7条2号及び3号) の成否 (争

- 点4)
- (5) 第7回団交の候補日を平成23年11月24日まで連絡しなかったことの不当労働行為（労組法7条2号及び3号）の成否（争点5）
 - (6) 第5回ないし第7回団交において本件各命令等についての回答や説明を拒否したことの不当労働行為（労組法7条2号及び3号）の成否（争点6）
 - (7) 第7回団交において冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行わなかったことの不当労働行為（労組法7条2号及び3号）の成否（争点7）
 - (8) 第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったことの不当労働行為（労組法7条2号及び3号）の成否（争点8）
 - (9) 本件夏季一時金不支給につき本件組合と事前に交渉しなかったことの不当労働行為（労組法7条2号及び3号）の成否（争点9）
 - (10) 本件冬季一時金削減につき本件組合と事前に交渉しなかったことの不当労働行為（労組法7条2号及び3号）の成否（争点10）
 - (11) 救済の必要性の有無（争点11）

3 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点1（本件自宅待機命令の不当労働行為〔労組法7条1号〕の成否）

【被告の主張】

ア A1委員長は、本件自宅待機命令がなければ、特殊勤務手当の対象となる業務に従事していた。しかるに、同委員長は、同命令によって、特殊勤務手当を得る機会を失うという経済的不利益を被った。また、本件自宅待機命令は、職業上の不利益及び精神的不利益を伴うものである。

したがって、本件自宅待機命令は「不利益な取扱い」に当たる。

イ A1委員長は、平成23年頃、本件組合の執行委員長として、団体交渉等の組合活動において中心的な役割を担っていた。

ウ(ア) X2学園において、物品購入につき3社から個別に見積りを取得しなければならないという見積書の取得方法（本件自宅待機命令の根拠）については、B1理事長の指示や業務命令もなく、文書等によって教職員に周知されることもなく、A1委員長に対しても個別に指示されていなかった。そうすると、3社から個別に見積り書を取得すべき旨の業務命令があったとは認められないところ、A1委員長が業務命令に違反したとはいえ、本件自宅待機命令は合理性を欠く。

- (イ) 本件自宅待機命令後の調査についてみると、同命令発令日における聴取のほかは、平成23年6月24日の簡単な聴取りのみであり、B1理事長においても調査が行われていなかった。このような状況で、同年7月7日に行われたX2学園の理事会において、B2局長は、A1委員長に対し懲戒処分を行うことを前提に手続を進めようとし

ており、また、同委員長に対する調査の実施が決定されている。同理事会の際に、同年6月23日（本件自宅待機命令発令日）から同年7月7日までに行われるべき調査がされていないことが問題視されたような事情がないことに照らしても、本件自宅待機命令に調査目的は認められない。

また、上記理事会後の状況をみても、X2学園は、A1委員長に対し、同月11日に総括報告書の提出を求め、同月22日に聴取り調査を行ったほかは、同月21日にC4広告社に対し、FAX書面で照会したにとどまる。そして、X2学園は、本件報告書の内容や第2回団交で指摘された業務命令の存否等の問題について何ら調査等を行わないまま、本件けん責処分及び本件解任命令をしている。そうすると、これらの処分等は、十分な調査を経て行われたものとはいえない。

(ウ) ①平成23年4月22日、本件組合と交渉することなく、本件定期昇給停止が行われたこと、②これを受けた本件組合の団交申入書の受領が拒否されたこと、③同年6月16日に予定されていた団体交渉はB2局長の欠席により当日になって延期されたこと、④改めて設定された同月30日の団交も直前に延期された上、本件組合との交渉なく、本件説明会で夏季一時金を不支給とする旨の方針が教職員に対し伝えられたこと、⑤本件けん責処分及び本件解任命令に至るまでの3回の団交等を通し、本件定期昇給停止、本件自宅待機命令、本件夏季一時金不支給等について労使間で厳しい対立が継続していたことに照らすと、X2学園及び本件組合は、当時、厳しく対立する状況にあった。

(エ) X2学園は、本件自宅待機命令の際には、他社の見積書が同じ封筒に入っていたことを問題としていたのに対し、本件けん責処分の際には、3社から個別に見積りを取得しなかったことを問題としていたことに照らせば、これらの命令や処分の理由が変遷している。かかる事情は、本件各命令等に合理的理由がなかったことを推認させる。

(オ) B5事務長（以下「B5元事務長」という。）及びB3事務長は、見積書の取りまとめを容認していた。かかる事実につき、A1委員長は、本件報告書の中で指摘している。また、X2学園は、上記(エ)のとおり、本件自宅待機命令や本件けん責処分の理由を変遷させていることに照らせば、A1委員長が、平成23年6月23日のB4副校長による事実確認又は同年7月23日の弁護士らによる聴取の際に、上記見積書の取りまとめが容認されていたことを指摘できなかったとしても無理からぬことである。

(カ) X2学園高校事務局がB4副校長に対して3社から個別に見積書を取得する方法を指示していたとの事実が仮にあったとしても、X2学園高校は、B4副校長に対して見積書の取得方法を個別に指

示していたにすぎず、教職員に対して周知徹底していたとまではいえない。

(キ) B 6 教頭（以下「B 6 教頭」という。）は、リーフレット等の作成に関して、C 8 印刷株式会社（以下「C 8 印刷」という。）に対し、ほかの 2 社の見積書の取りまとめを依頼していた、あるいは、そのことを疑わせる事情が存したにもかかわらず、X 2 学園は、B 6 教頭に対し、調査や処分を行っていない。

(ク) B 1 理事長は、A 1 委員長による見積書の取りまとめに関して、本件組合の弱体化のチャンスであること、処罰が 3 回あれば解雇できることなどを述べていた。

(ケ) したがって、本件自宅待機命令は、A 1 委員長が組合員であること又は本件組合において正当な行為をしたことの故をもって行われたものである。

エ よって、本件自宅待機命令は不当労働行為（労組法 7 条 1 号）に該当する。

【原告の主張】

ア X 2 学園は、本件自宅待機命令期間中も、A 1 委員長に対して、給与を支払っていた。

また、A 1 委員長は、X 2 学園に対し、就労請求権を有しない。さらに、A 1 委員長は、本件自宅待機命令期間中、特殊勤務手当に係る業務に従事しなかった以上、同手当が得られないのは当然である。

したがって、本件自宅待機命令は「不利益な取扱い」に当たらない。

イ(ア) 本件自宅待機命令が発令された経緯は、次のとおりである。すなわち、C 5 社の担当者が、A 1 委員長が注文した物品に関し、自社の見積書とともに、封緘されていない他社の見積書を一緒に持参し、それを B 2 局長において発見した。そこで、X 2 学園は、上記 A 1 委員長の行為について非行事実があり、それを覚知したものと判断したことから、就業規則違反の有無を調査すべく、その経緯や自己又は第三者の利益を図っていた可能性等を調査するとともに、関係者への働きかけ等を就業の一時的な制限によって防止し、職場内の平穏を維持するために、本件自宅待機命令を発令した。同命令は、被告が主張するような A 1 委員長を狙い撃ちしたものではない。

(イ) B 1 理事長は、平成 23 年 4 月 4 日、口頭で、三社見積りの取得を徹底するように指示をした。このように、X 2 学園では、教職員に対し、三社見積りの取得が業務命令として周知されていた。そして、かかる業務命令には、三社見積りの性質上、各業者から個別に見積書を取得するという指示も内包されていた。そして、A 1 委員長もかかる業務命令を認識していた。しかるに、同委員長は、1 社に他社の見積書を取りまとめさせた。かかる行為は、三社見積りを行っていないにもかかわらず、これを行ったかのように仮装するものであり、上

記業務命令に反する。

- (ウ) B 1 理事長が、A 1 委員長による見積書の取りまとめに関して、「本件組合の弱体化の口実にできる」、「処罰が 3 回あれば解雇できる」と述べたことはない。同理事長には本件組合を嫌悪する意思はなかった。
- (エ) X 2 学園は、A 1 委員長による見積書の取りまとめに関して、平成 23 年 6 月 23 日午後 1 時 30 分から同委員長に対し、同日午後 2 時 30 分から同委員長及び C 6 教諭（以下「C 6 教諭」という。）に対し、同月 24 日午後 5 時 30 分から A 1 委員長が見積書の取りまとめを依頼した C 4 広告社の担当者 C 3（以下「C 3」という。）に対して、それぞれ聴取り調査を行ったこと、C 4 広告社に対しても照会を行い、同年 7 月 21 日にその回答を受けたこと、同年 7 月 22 日に同委員長に対して更に聴取り調査を行ったことからすれば、迅速かつ十分な調査を行ったといえる。そして、X 2 学園は、その調査結果を踏まえて、同年 8 月 22 日に本件けん責処分を行い、同月 25 日に自宅待機命令を解除している。そうすると、これらの調査や処分のためには、本件自宅待機命令が必要であり、その期間としても相当なものであったといえる。
- (オ) ここで留意すべきは、A 1 委員長に対する合理的な就業規則ないし業務命令違反という非行事実の疑いによって行われた本件自宅待機命令は、適法な措置として認められるべきものであり、仮に事後の調査の結果によって非行事実が認められなかったとしても、遡って違法の評価を受けるものではない。
- (カ) したがって、本件自宅待機命令は、上記業務命令違反が決定的原因となって発せられたものであり、不当労働行為意思は認められない。
- ウ よって、本件自宅待機命令は不当労働行為（労組法 7 条 1 号）に該当しない。

(2) 争点 2（本件けん責処分の不当労働行為〔労組法 7 条 1 号〕の成否）

【被告の主張】

- ア 本件けん責処分は、それ自体に直接的な経済的不利益はないとしても、将来の処遇に関して不利益が生ずるおそれがないとはいえず、また、名誉感情を害するという精神的不利益を伴うものであるから、「不利益な取扱い」に当たる。
- イ 前記(1)のとおり、A 1 委員長は、平成 23 年頃、本件組合の執行委員長として、団体交渉等の組合活動において中心的な役割を担っていた。
- ウ 前記(1)のとおり、A 1 委員長が業務命令に違反したとはいえないことなどに照らし、本件けん責処分は合理的理由を欠いていること、当時の労使関係につき深刻な対立状況にあったことや本件けん責処分に至るまでの調査が不十分であること等に照らせば、本件けん責処分は A 1

委員長が組合員であること又は本件組合の正当な行為をしたことの故をもって行われたものである。

エ よって、本件けん責処分は不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

【原告の主張】

ア X2学園は、平成22年4月、経費削減のため、物品購入の際には相見積りを取得する旨の指示を文書で発出していた。また、B1理事長は、平成23年4月4日、口頭で、三社見積りの取得を徹底するように指示した。このように、X2学園では、教職員に対し、三社見積りの取得が業務命令として周知されていた。そして、かかる業務命令には、三社見積りの性質上、各業者から個別に見積書を取得するという指示も内包されていた。しかるに、A1委員長は、1社に他社の見積書を取りまとめさせたのであり、かかる行為は、一社だけが他社の見積書の内容を事前知ってしまうことを許容し、同じ条件の見積りという前提を欠くことになって公平性が損なわれ、その一社が他社の見積額より僅かに安い金額で見積もりさえすれば受注できることとしてしまい、結局のところ、競争入札の仕組み自体が機能しなくなり、注文者の利益を害することとなる。しかも、A1委員長は、三社見積りを行っていないにもかかわらず、これを行ったかのように偽装したものであり、上記業務命令に反する。

イ B5前事務長及びB3事務長は、見積書の取りまとめを容認していない。仮に、そのような事実があったのであれば、A1委員長及び本件組合は、平成23年6月23日のB4副校長による事実確認若しくは同年7月23日の弁護士らによる聴取の際に、又は、本件報告書において、X2学園に対し、かかる事実を主張するはずである。しかるに、A1委員長等は、そのような主張をしていない。そうすると、B5前事務長らが見積書の取りまとめを容認するような状況にはなかつた。

ウ B4副校長は、平成23年4月、自ら物品調達を行おうとしたところ、二社分の見積書しか手配することができず、X2学園高校事務職員C7が協力して、残り一社の見積書を個別に手配した。このように、同月当時、三社見積りの個別取得が義務付けられていた。

エ B6教頭において、C8印刷に対し、見積書の取りまとめを依頼したとの事実はなく、かかる非違行為を疑わせる合理的事情も存しなかつた。それゆえに、X2学園が、B6教頭による見積書の取りまとめを不問に付したこともない。

オ A1委員長は、X2学園に対して始末書を提出したこと、本件組合もA1委員長の見積書の取りまとめ行為につき一定の落ち度があることを認めていたことに照らせば、A1委員長及び本件組合は、当初、本件けん責処分について争っていなかったといえる。

カ B1理事長が、A1委員長による見積書の取りまとめに関して、「本

件組合の弱体化の口実にできる」、「処罰が3回あれば解雇できる」旨述べたことはない。同理事長には本件組合を嫌悪する意思はなかった。

キ したがって、A1委員長に業務命令違反の事実が認められるのであり、しかも、けん責処分が懲戒処分として最も軽い処分であることも踏まえると、本件けん責処分は、X2学園の懲戒権を逸脱するものではなく、合理的理由がある。よって、本件けん責処分は、A1委員長が組合員であること又は本件組合が正当な行為をしたことの故をもって行われたものとはいえない。

ク 以上によれば、本件けん責処分は不当労働行為（労組法7条1号）に該当しない。

(3) 争点3（本件解任命令の不当労働行為〔労組法7条1号〕の成否）

【被告の主張】

ア 本件解任命令は、経済的不利益を伴うものである上、教師としての業務を取り上げ、これにより教育技能の低下をもたらすだけでなく、教育者としての社会的評価や自負心を損なうものといえ、職務上の不利益及び精神的不利益を伴う。したがって、本件解任命令は「不利益な取扱い」に当たる。

イ 前記(1)のとおり、A1委員長は、平成23年頃、本件組合の執行委員長として、団体交渉等の組合活動において中心的な役割を担っていた。

ウ X2学園は、本件解任命令後の団体交渉において、その理由について適性がないとするのみで、具体的な説明をしていない。

前記(1)及び(2)のとおり、本件けん責処分が合理的理由を欠く以上、同処分を理由とする本件解任命令もまた合理的理由を欠いていること、当時の労使関係につき深刻な対立状況にあったことや本件けん責処分に至るまでの調査が不十分であること等に照らせば、本件解任命令はA1委員長が組合員であること又は本件組合の正当な行為をしたことの故をもって行われたものである。

エ よって、本件解任命令は不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

【原告の主張】

ア クラス担任及び教科主任は、職階、管理職・監督者の地位としての役職でもなく、X2学園高校の校長が校務分掌により任ずる職務にすぎないから、本件解任命令は、降格等の不利益処分ではなく、教育上の見地からされた職務内容の一部変更にすぎない。

したがって、本件解任命令は「不利益な取扱い」に当たらない。

イ 本件解任命令は、A1委員長が懲戒処分（本件けん責処分）を受けるなどしてその適格性に問題があったこと、自宅待機を経て懲戒処分を受けたにもかかわらず、そのままクラス担任に戻ることであれば、生徒の保護者らに不安や動揺を生じさせるおそれがあり、かかる事態を

避ける必要があったこと、生徒に対する言動や管理職に対する態度について問題があったことなどを考慮して、校務分掌の見直しとしてされたものであるので、X2学園高校の裁量の範囲内の行為であり、合理的な理由がある。

ウ A1委員長の教育力等にも問題があり、校務分掌を見直す必要もあった。A1委員長は、管理職に何らの報告もせずに、部活動の生徒を外部のイベントに引率して参加させ、模擬店の売上金を部活動のため交通費として生徒に配ったり、バレー部の特待生に対して「金食い虫」と暴言を吐いて保護者から苦情が寄せられたりするなどの問題も生じていた。

エ B1理事長が、A1委員長による見積書の取りまとめに関して、「本件組合の弱体化の口実にできる」、「処罰が3回あれば解雇できる」旨述べたことはない。同理事長には本件組合を嫌悪する意思はなかった。

オ したがって、本件解任命令は、校務分掌及び生徒・保護者に対する動搖の防止の各必要性が決定的原因となり発せられたものであるから、X2学園に不当労働行為意思は認められない。

カ よって、本件解任命令は不当労働行為（労組法7条1号）に該当しない。

(4) 争点4（本件団交延期の不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）

【被告の主張】

X2学園は、平成23年6月30日に予定されていた本件組合との団体交渉を延期した。

本件説明会は本件組合との団体交渉に代わるものではないこと、本件組合はX2学園の延期の通知に対して予定通り団体交渉を開催するように求めていたこと、平成23年度の夏季一時金の定例支給日が同年7月1日であったことを踏まえると、本件団交延期に相当な理由はない。

したがって、本件団交延期は不当労働行為（労組法7条2号及び3号）に当たる。

【原告の主張】

ア X2学園は、文部科学省に提出する報告書作成等の業務のため、本件説明会に加えて、団体交渉も予定どおり開催する時間的余裕がなかった。そこで、X2学園は、夏季一時金が全教職員に関わること、全教職員対象の本件説明会の開催可能日が平成23年6月30日しかなかったことに照らして、本件説明会の開催を優先し、団体交渉については延期を申し入れた。夏季一時金という重要かつ全教職員に関わる事項について、団体交渉の実施よりも、本件組合の組合員も含めて全教職員が参加することができる本件説明会の実施を優先したとしても不合理とはいえない。

- イ X2 学園は、平成23年6月30日の団体交渉を延期したものの、同年7月6日（理事会開催日の前日）、同月15日及び同月26日に、本件組合との団体交渉に応じている。
- ウ X2 学園の規程上、夏季一時金の支給は7月に行うと定められているだけであり、具体的な支給日の定めはなく、何日に支給するかは決まっていない。
- エ X2 学園は、夏季一時金支給日前の本件組合との団体交渉を避けたものではない。
- オ したがって、本件団交延期には、正当な理由があるから、不当労働行為（労組法7条2号及び3号）には該当しない。
- (5) 争点5（第7回団交の候補日を平成23年11月24日まで連絡しなかったことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）

【被告の主張】

X2 学園は、平成23年11月24日まで、本件組合に対し、第7回団交の候補日を連絡しなかった。

加えて、本件組合は、X2 学園に対し、第6回団交（同年10月14日）において、次回の団体交渉の候補日を1週間以内に通知するよう求めていたこと、同年11月4日及び同月19日に、冬季一時金が支給される前に団体交渉を実施するように重ねて催促をしたこと、同年12月2日に冬季一時金が支給されたことを踏まえ、第7回団交の候補日の連絡が同年11月24日になったことにつき、相当な理由はない。

したがって、X2 学園が、同年11月24日まで、本件組合に対し、第7回団交の候補日を連絡しなかったことは不当労働行為（労組法7条2号及び3号）に当たる。

【原告の主張】

ア 本件組合の都合で毎週火曜日及び水曜日は団体交渉の期日を入れられないこと、X2 学園代理人弁護士の執務地が東京であることに照らせば、期日の調整が難航して、候補日の連絡が遅れることもやむを得ない。

X2 学園及び本件組合は、平成23年5月から現在に至るまで、月1回程度の団体交渉を継続して行っているところ、これらの団体交渉の全体を評価すれば、一度の期日について設定の間隔が空いたとしても、殊更不誠実な対応ではない。

イ X2 学園の規程上、冬季一時金支給の支給は12月に行うと定められているだけで、具体的な支給日の定めはない。そうすると、X2 学園は、冬季一時金支給の支給月に第7回団交を行っていることに照らせば、冬季一時金支給日前の団体交渉を避けたとはいえない。

ウ 原告と本件組合と間の団体交渉の期日間隔は、以下のとおりであり、最短で8日、最長は43日となっている。

第1回団交から第2回団交まで43日

第2回団交から第3回団交まで 8日

第3回団交から第4回団交まで10日

第4回団交から第5回団交まで43日

第5回団交から第6回団交まで36日

そして、第6回団交から第7回団交の候補日の連絡日（平成23年11月24日）までの間隔は40日であり、第4回団交から第5回団交までの期日間隔43日以内に収まっている。

エ したがって、X2学園が、平成23年11月24日まで、本件組合に対し、第7回団交の候補日を連絡しなかったことは不当労働行為（労組法7条2号及び3号）に当たらない。

(6) 争点6（第5回ないし第7回団交において本件各命令等についての回答や説明を拒否したことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）

【被告の主張】

本件各命令等は、A1委員長の処遇に関わるものであり、義務的団交事項に該当する。

そして、X2学園は、本件各命令等に係る団体交渉（第5回ないし第7回団交）において、本件組合の質問に対する具体的な説明を避けており、これを正当化する事情も認められない。

したがって、X2学園が、第5回ないし第7回団交において本件各命令等についての回答や説明を拒否したことは、不当労働行為（労組法7条2号及び3号）に当たる。

【原告の主張】

ア クラス担任や教科主任の解任（本件解任命令）は、労働契約上の不利益処分ではなく、校長による教育上の措置（校務分掌の変更）にすぎず、労働条件に係るものとはいえないから、団体交渉事項に該当するとはいえない。このような事柄まで逐一団交事項と評価するのは、学校における労使関係をいたずらに複雑化させることになり相当ではない。

また、クラス担任や教科主任の手当は、基本給のように支給が保障されたものではないことからしても、本件解任命令は、団体交渉事項に該当しない。

イ X2学園は、次のとおり、本件組合に対し、本件各命令等について説明をしている。すなわち、X2学園は、第2回団交において、本件自宅待機命令が学校内の混乱を避ける目的でとられた措置であることを、第3回団交において、自宅待機命令は懲戒処分ではなく、業務命令であることを、第4回団交において事実関係を調査中であり、速やかに結論を出すよう努力していることを、第5回団交において、A1委員長は業務命令に違反したために本件けん責処分を受けたことを、第6回団交において、他の教員が見積りの取りまとめを依頼した事例は把握して

いないこと、本件けん責処分を行った理由は業務命令違反にあることを、第7回団交において、本件解任命令は、懲戒処分(本件けん責処分)を契機として、A1委員長の能力・適性を教育上の見地から総合的に評価した結果に基づく校務分掌によるものであることを、それぞれ説明をしている。

ウ したがって、X2学園は、第5回ないし第7回団交において、本件各命令等についての回答や説明を拒否したことはなく、不当労働行為(労組法7条2号及び3号)は成立しない。

(7) 争点7(第7回団交において冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行わなかったことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否)

【被告の主張】

ア X2学園は、第7回団交において、冬季一時金の支給額に関する説明の際、本件組合に対し、財務状況に係る数値を記載した資料を提示しなかった。

イ 冬季一時金は、年度当初の収支見通しや資金状況がそのまま反映されるものではなく、その支給額の決定に当たってはそれ相応の根拠があるものである。しかるに、X2学園は、本件組合から、冬季一時金を月給1.5か月分とする根拠を具体的に示すように求められても、具体的な数字を挙げた説明をせず、支給額の算出根拠を明らかにしなかった。

ウ なお、冬季一時金支給額(月給1.5か月分)は本件組合との団体交渉を経て決定されたものではない。

エ したがって、X2学園が第7回団交において冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行わなかったことは不当労働行為(労組法7条2号及び3号)に当たる。

【原告の主張】

ア そもそも学校法人にあっては、主な収入が学納金と補助金であり、このいずれも生徒数によって金額が定まるものであって、収入は生徒数の決まる年度当初に概ね決まっており、一方の支出は、6、7割が人件費であり、その基本給部分は減額困難であり、教育研究経費や管理経費も支出に占める割合は大きくないことから、単年度、まして半期で大幅な削減をすることは可能なものではない。このように学校法人は、上半期の収支状況によって冬季一時金の支給額が上下するような事業形態にはなく、それはX2学園においても同様であって、年度当初の収支見通しや資金状況が年度を通じてそのまま反映される。そうすると、X2学園は、本件組合との間で同年度を通じて交渉を継続しており、本件組合に対し、本件定期昇給停止、本件夏季一時金不支給等を通知した際に、前年度の決算書類等の具体的資料を開示して、平成23年度の収支見通しや資金状況等を説明している以上、冬季一時金の支給に関し

ても何ら説明が不足するところはなかったといえる。

イ 具体的には、X2学園は、第3回団交から第6回団交まで、本件組合に対し、それぞれ、次のとおりの説明を行っていたのであり、第7回団交において、一時金の支給は、資金繰りにのみ着目して手持ち資金を投じればよいというものではなく、施設設備への投資や内部留保の必要性等を総合的に考慮して、予算に基づいて判断されなければならないとの見解を述べたのであるから、その説明内容は十分に誠実なものである。

(ア) 第3回団交（平成23年7月15日）

「学校法人X2学園の財務状況について」と題する書面を配付した上で、消費支出額と借入金返済額の合計が、帰属収入額を上回っており、厳しい収支状況にあること、保有する現預金は少なく、平成23年度の借入金返済を考慮すると、資金繰りに行き詰まるおそれがあることを説明した。

(イ) 第4回団交（平成23年7月26日）

平成13年度から平成22年度までのX2学園の高校・大学別の収支状況一覧表、平成23年7月26日付け「本学園の借入について」、「規定について」と題する書面を配付した上で、総負債比率及び借入金等利息比率が全国ないし愛知県の平均値に比して大幅に高いことを説明した。

(ウ) 第5回団交（平成23年9月8日）

短期借入れを行って期末手当を支払うことを求める本件組合の提案について、将来の資金繰り等を勘案すると、これ以上短期借入れを増やすことはできず、提案には応じられない旨回答した。また、X2学園高校の校舎の耐震補強工事を実施しなければならないところ、そのためにも、借入金を返済した上で少しでも資金が残るように財政の健全化を図る必要がある旨説明した。

(エ) 第6回団交（平成23年10月14日）

本件組合は、①原告から資金提供を受けること、②新規に短期借入れを行うことによって、教職員に対する一時金を支給するよう求めたのに対し、X2学園は、①については、原告はX2学園とは別法人であり、原告の教職員に対する人件費等支出の関係上、資金を拠出することはできないことを、②については、既に、X2学園の負債率は高く、これ以上借入れができる状況にはないことをそれぞれ説明した。本件組合は、X2学園が所有する不動産を売却してでも、教職員に対する期末手当を支払うべきである旨主張したが、X2学園は、不動産の売却も含めて検討しているが、同学園の永続を考えれば、安易に不動産を手放すことはできない旨説明した。

以上のように、X2学園は、第3回団交から第6回団交まで、本件組合に対し、具体的な資料や数字を示し、冬季一時金について誠実に

団体交渉を行った上で、冬季一時金の支給を決定した。

ウ したがって、X2学園は、本件組合に対し、平成23年度の冬季一時金につき誠実に説明をしており、不当労働行為（労組法7条2号及び3号）は成立しない。

(8) 争点8（第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）

【被告の主張】

ア X2学園側の出席者には、第5回団交から第7回団交までの各団交において、次の対応がみられた。すなわち、本件各命令等に係る交渉において、A1委員長以外の者による見積りの取りまとめの有無について質問されても、答える必要がない、調査の必要はX2学園が判断することであるなどの回答に終始した。また、本件組合から更に追及されても「我々は、学校の考えを伝えている」と述べるのみであった。さらに、本件各命令等の理由についても、A1委員長に適性がないと判断したと答えるのみであった。

これらの事実に照らせば、X2学園は、第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったといえ、かかる行為は不当労働行為（労組法7条2号及び3号）に当たる。

イ なお、原告は、第3回及び第4回団交におけるX2学園側出席者は実質的な交渉権限を有していたことについて争いはない旨主張するが、本件命令は、この点について判断していない。また、X2学園は、第3回及び第4回団交における本件各命令等に関する交渉において、調査中であると述べるにとどまっており、かかる対応をもって第5回から第7回までの各団交におけるX2学園側出席者の実質的な交渉権限を積極的に裏付けることはできない。

【原告の主張】

ア X2学園代理人弁護士は、第5回団交から第7回団交までの各団交において、資料に基づいた反論等を行っていたのであり、そのことは本件初審命令でも認められている。

イ X2学園代理人弁護士は、第6回団交（平成23年10月14日）において、本件組合から、X2学園の資金繰りについて、原告から資金提供を受けたり、金融機関から借入れを行うなどして、冬季一時金を支給すべきであること、不動産の売却も検討すべきであることなどを主張されたのに対し、原告の資金を流用することは不可能であり、これ以上負債率を上げることも財政の健全性を損なう旨反論し、不動産売却については検討中であると回答した。このように、X2学園代理人弁護士は、第6回団交において、実質的な交渉をしている。

ウ 団交におけるX2学園側の出席者をみると、第3回及び第4回団交と、第5回ないし第7回団交とで同じ構成であるから、X2学園は、第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させたと

いえる。

- エ X2 学園代理人弁護士は、平成24年度から平成27年度まで、本件組合との団体交渉に対応した結果、各年度の定期昇給や一時金の支給が実現されていることに照らせば、一貫して、同代理人弁護士らに実質的交渉権限が付与されていたといえる。
- オ したがって、X2 学園は、第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させているのであるから、不当労働行為（労組法7条2号及び3号）は成立しない。
- (9) 争点9（本件夏季一時金不支給につき本件組合と事前に交渉しなかったことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）

【被告の主張】

X2 学園は、本件組合との間において平成23年6月30日に第2回団交を行う予定であったのに、これを同日に行わない一方で、本件説明会を行って、教職員に対し本件夏季一時金不支給の方針を告げ、第2回団交が開催された平成23年7月6日において根拠資料を示さず、同月7日の理事会で本件夏季一時金不支給を決定した。かかるX2 学園の行為は、本件組合との団交を回避するとともに、その後の団交において根拠を本件組合に示すことなく、本件夏季一時金不支給という措置をとったものであり、本件夏季一時金不支給につき本件組合との交渉を誠実に行わなかったものとして、不当労働行為（労組法7条2号及び3号）に当たる。

【原告の主張】

X2 学園は、第2回団交（平成23年7月6日）において、本件組合に対し、同年度の夏季一時金について、同年6月30日の説明会で説明したとおり、X2 学園の財政状況から支給できない旨を説明し、開示を求められた計算書類についても、財政状況に関する数字が確定すれば必要な範囲で開示する旨回答するなど、誠実に交渉を行った。

そして、最終的に同年度の夏季一時金の不支給が決定したのは、第2回団交後の同年7月7日であり、団体交渉を行わずして不支給を決定したものではない。

したがって、X2 学園は、本件組合と事前に交渉した上で、本件夏季一時金不支給を決定したのであるから、不当労働行為（労組法7条2号及び3号）は成立しない。

- (10) 争点10（本件冬季一時金削減につき本件組合と事前に交渉しなかったことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）

【被告の主張】

X2 学園は、平成23年10月14日の第6回団交において、本件組合側から一時金の目処を早く示すことを求められ、「試算した上で、払えるお金があったら、きちんと人件費に充てたい」と述べ、次回の団体交渉の候補日を1週間内に通知するよう努めることになっていたが、同年11月24日まで回答せず、調整により同年12月9日に団体交渉を行うことに

なったものの、それを待たずに同月29日に前年よりも低い支給額を朝礼で通告し、その後に改めて本件組合から団体交渉の申入れがあったにもかかわらず、同年12月2日にそのまま支給した。かかる経過からすると、X2学園は、一時金に関する団体交渉が継続しているにもかかわらず、団体交渉の候補日を相当な理由もなく本件組合に連絡しないことにより、本件冬季一時金削減の支給日前の団体交渉を回避する対応をとるとともに、前年度を下回る支給額を本件組合との団体交渉を経ずに決定し、また、その根拠を団交において本件組合に示すこともなく、冬季一時金を前年度より削減して支給したものであり、誠実団交義務に違反したものであり、また、本件組合と実質的な交渉を行うことなく一方的に一時金を前年度より減額して支給する措置をとったことは、本件組合を無視し、組合員の本件組合の交渉力に対する信頼を揺るがすものとして、本件組合の弱体化を企図したものといえるから、本件冬季一時金削減につき本件組合と事前に交渉しなかったことは不当労働行為（労組法7条2号及び3号）に当たる。

【原告の主張】

X2学園の規程上、冬季一時金支給の支給時期は12月と定められているところ、その支給月中である平成23年12月9日の第7回団交において冬季一時金に関する交渉が行われている上、同日以前においても、年間を通じて人件費に関する団体交渉が継続されている。

したがって、X2学園は、事前の団体交渉を経ないで本件冬季一時金削減を決定したのではないから、不当労働行為（労組法7条2号及び3号）は成立しない。

(11) 争点11（救済の必要性の有無）

【原告の主張】

ア X2学園高校は、平成26年4月、A1委員長を同年度のクラス担任及び教科主任に選任した。したがって、本件解任命令につき救済の必要性がなくなった。

また、A1委員長は、本件自宅待機命令により一部手当が支給されなかったところ、前記(1)【原告の主張】のとおり、かかる不支給は「不利益な取扱い」に当たらない。そうすると、A1委員長には、本件自宅待機命令によって、将来の処遇に関して不利益が生ずるおそれもない。

よって、本件命令の発令時において本件各命令等について救済の必要性を欠く。

イ X2学園及び本件組合は、平成23年5月23日から平成27年12月14日までの間、合計51回の団体交渉を行っていること、平成24年2月3日の団体交渉以降、不当労働行為の問題が生じたことはないことに照らせば、労使関係は正常化しており、本件命令の発令時点で、団交応諾命令及びポスト・ノーティス命令に関して救済の必要性は存在しない。

【被告の主張】

- ア 本件各命令等は、前記(1)ないし(3)【被告の主張】で述べたとおり、いずれも労組法7条1号所定の「不利益な取扱い」に該当する。また、本件各命令等によりA1委員長が被った不利益は回復されておらず、将来の処遇に関しても本件各命令等を理由とした不利益が生じるおそれがないとはいえない。したがって、本件命令の発令時において本件各命令等について救済の必要性を欠くとはいえない。
- イ 本件命令の発令時において、原告と本件組合との間で誠実な交渉が行われていると認めるに足る証拠はない。また、X2学園の誠実団交義務違反により本件組合の受けた悪影響が回復されたとも認められない。したがって、団交応諾命令及びポスト・ノーティス命令に関して救済の必要性が失われたとはいえない。

第3 当裁判所の判断

1 争点1（本件自宅待機命令の不当労働行為〔労組法7条1号〕の成否）について

(1) 後掲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。

- ア X2学園は、平成22年4月27日付けで、物品購入等の稟議の際に、稟議書を作成し、「1件10万円未満の契約以外は、原則2社以上から見積もりを徴求する（1件10万円未満の場合も、極力相見積もりをとるか、業者選定理由を明記する）」こと、稟議書には「購入目的・理由等明確に記入し、相見積もりにより適正な価格か、業者の選定に問題はないか検討する」ことを注意事項として定めた。
- イ X2学園において、物品購入につき3社から個別に見積りを取得すべきことを定めた文書は存在しない。
- ウ A1委員長は、平成23年5月26日、リーフレット及びポスターの発注に当たり、C4広告社に対して他1社の見積書の取りまとめを依頼した（以下「本件とりまとめ1」という。）。
- エ A1委員長は、平成23年6月中旬、C5社に対し、クリアファイルの発注をするに当たり、他2社の見積書の取りまとめを依頼した（以下、「本件とりまとめ2」といい、本件取りまとめ1及び2を併せて「本件各取りまとめ」という。）。

(2) 前提事実及び上記(1)の認定事実に基づき、以下検討する。

ア 本件自宅待機命令による不利益

本件自宅待機命令は、同命令が解除されるまで自宅で待機することを命じるものであり（前提事実(2)キ）、教員としての業務に就労する機会を奪う性質を有するものといえる。そうすると、同命令は、同命令の対象者に対し、教育技能を低下させるのみならず、教育者としての社会的評価を低下させ、自負心をも損なわせるなどの職務上ないし精神上の不利益を被らせる取扱いであるといえることができる。

また、A1委員長は、本件自宅待機命令により、早朝の補習授業や午

後5時以降の部活動指導の機会を失ったことから、これに対応する特殊勤務手当が支給されなくなった（前提事実(2)キ(イ)）。これについて、原告は、これらの手当は基本給とは異なり、現実に対応する業務がない以上は支給されなくても不利益とはいえないと主張するが、本件自宅待機命令によって就業機会を失い、ひいては得べかりし特殊勤務手当の支給を受けられなくなったことは明らかであるから、これも本件自宅待機命令による不利益であるというべきである。

以上によれば、上記の職務上ないし精神上の不利益が肯定されるのであるから、本件自宅待機命令は労組法7条1号の「不利益な取扱い」に当たる。

イ 本件自宅待機命令の合理的理由

原告は、本件自宅待機命令の理由として、本件各取りまとめが物品購入の際の三社見積りの個別取得に係る業務命令違反に当たる旨主張する。そこで、本件自宅待機命令につき合理的理由が認められるかについて以下検討する。

(ア) 原告は、本件自宅待機命令の発令理由について、B1理事長が物品購入等の稟議に当たっては三社見積りを取得するように指示し、それがX2学園教職員に対し業務命令として周知されていたにもかかわらず、A1委員長が注文した物品に関し、C5社の担当者が自社の見積書とともに、封緘されていない他社の見積書を持参したことから、非行事実の存在を認識し、その経緯等を調査するとともに、関係者への働きかけ等を防止し、職場内の平穏を維持するために行ったものであることを主張する。

この点、確かに、X2学園では、平成22年頃、物品購入の際、一定の場合には原則2社以上から見積りを徴求する旨の注意事項が定められていたことを認めることができる（前記(1)ア）。そして、一般論としていえば、原則2社以上から見積りを徴求することの趣旨が、見積り先から競争的な見積りをさせることで公正かつ適切な見積価格を得ることにあるところ、当該取りまとめ先が他の見積り先の見積価格を認識できるような形で取りまとめを行うことを許しては、上記趣旨を没却しかねないおそれがあり、少なくとも適正な相見積りがされているのか疑念を差し挟むのに十分な合理的な理由があるといわざるを得ず、かかる見積書の徴求方法は不適切なものであることは論を待たないのであって、[T1]上記の見積りの取りまとめをした行為者の能力資質が疑われ、ひいては、自己又は第三者の不正な利得を図るといった意図の存在が疑われることもやむを得ない。

しかしながら、A1委員長による本件各取りまとめについて、上記で述べた相見積りの趣旨に反して不適切であるとの評価をする以上に、業務命令に背馳し、懲戒処分の本拠とするには、その前提として、業務命令の名宛人としてこれを受ける者一般において、明確に理

解することのできるような形態及び内容によって、内規を定める、あるいは、業務命令を発していることが必要であるといわざるを得ない。しかるところ、X2学園において、物品購入等稟議時の注意事項につき、平成22年4月27日付け書面において、その見積もりが要求される基準額や方法について具体的に特定されているにもかかわらず、三社見積りの個別取得を徹底するように求める指示等については何ら文書化されていないなどの前記(1)ア及びイの事情に照らしてみると、上記見積りに関する注意事項をもってX2学園においては三社見積りを個別見積りの手法により行うとする明確な内規があったとまでいうことはできず、その後上記見積りに関する注意事項が変更されたことをうかがわせる事情も見当たらない。

また、業務命令の発出という点でも、後記(イ)で検討するように、原告主張に係るB1理事長による業務命令の存在を認めることはできないし、他にX2学園の全教職員又はA1委員長に対し、三社見積りを個別に取得すべき旨命じた業務命令の存在を認めるに足りる事情ないし的確な証拠も存しない。

そうすると、X2学園では、当時、原則2社以上から見積りを徴求するという以上に、三社見積りを個別に取得することを定めた内規又はその旨命ずる業務命令が存したとの事実は認められない。原告主張の内容に吻合する業務命令等が存しない以上、本件各取りまとめ(前記(1)ウ、エ)が業務命令等に違反すると認める余地はなく、原告の上記主張は採用することができない。その他、本件自宅待機命令に合理的な理由が存することをうかがわせる事情は見当たらないことに照らせば、同命令には、これを発令する根拠がないといわざるを得ず、合理的な理由を認めることはできない。

(イ) この点、原告は、B1理事長が、平成23年4月4日、口頭で、三社見積りの取得を徹底するように指示をし、かかる指示が教職員に対する業務命令として周知されていた旨主張し、これに沿う同理事長の供述がある。

しかしながら、B1理事長の上記供述をみても、見積りが要求される基準額や方法について具体的に特定された指示等がされているとは認められない上、B1理事長は、上記指示等について就任挨拶の際にしたと供述するが、その就任挨拶の内容を具体的に確定するに足りる証拠はなく、また、挨拶の中で、理事長就任に当たっての抱負や訓示を述べることを超えて、教職員に対する拘束力を生ぜしめるような職務上の指示ないし業務命令が行われることもあり得ないではなかろうが、改めて就任挨拶における業務命令を文書化して明確化する作業が行われていないなど不自然、不合理な供述であるといわざるを得ない。仮に、その挨拶の中で、B1理事長において同理事長が供述するような指示をする意図があったとしても、それが明確に

指示として認識し得るような態様のものである場合や後に文書化されるような場合でもない限り、理事長就任に当たっての抱負や訓示を述べたものと理解するのが合理的であり、証拠上、明確に指示として認識し得るような態様のものであったことを認めるに足りないし、後に文書化されたことも認められない。

なお、原告は、B 4 副校長が物品調達の際に見積書を個別に手配した事実を指摘した上で、三社見積りの個別取得が義務付けられていた旨主張するが、そのような事実があったとしても、内規や個別の業務命令ないし職務上の指示が認められない本件において、直ちに X 2 学園の全教職員又は A 1 委員長に対して三社見積りの個別取得が義務付けられていたと解することはできず、上記主張は理由がない。

したがって、B 1 理事長の上記供述は信用できず、原告の上記主張には理由がない。

(ウ) 以上によれば、被告が主張する調査が不十分であるとの主張等その余の点を検討するまでもなく、本件自宅待機命令の合理性は認められない。また、前記説示のとおり、三社見積りの個別取得を義務付ける内規も業務命令も存在しない状況において、これを実施しなかったとしても、自己又は第三者の不正な利得を図るといった意図の存在を合理的に推認し、その調査を発動することを相当とするものとはいえないし、本件においてそのような調査の発動を合理的と評価するに足りる事情があると認めるべき証拠もない。

ウ 本件自宅待機命令の目的・動機

(ア) 本件自宅待機命令前の事実経過についてみると、平成 23 年 3 月に X 2 学園の執行部（理事長及び事務局長）が交代したこと（前提事実(2)ア）、同年 4 月に、本件組合との事前交渉なく、人件費削減のため本件定期昇給停止がされたこと（同イ）、これに対し、本件組合は書面で抗議したこと（同ウ）、X 2 学園はこの抗議に対し本件定期昇給停止は何ら不法な行為ではないなどとする回答をしたこと（同エ）、同年 5 月に第 1 回団交において本件定期昇給停止について協議され、本件組合は本件定期昇給停止の撤回等を求めたこと（同オ）、同年 6 月 16 日に予定されていた団体交渉は B 2 局長の欠席等によって延期されたこと（同カ）、これに対し本件組合が抗議したこと（前提事実(2)カ）に照らせば、X 2 学園（特に新執行部）及び本件組合は、同年 4 月以降、人件費削減を巡って激しく対立する状況にあったといえる。

(イ) また、本件自宅待機命令後の事情についてみると、X 2 学園は、同命令の 4 日後である平成 23 年 6 月 27 日に、同月 30 日に行われる予定であった団交を一方的に延期し（前提事実(2)ク、ケ(ア)）、その上で、同日、本件組合との事前交渉なく、更なる人件費削減策として本件夏季一時金不支給の方針を公表している（同ケ）。これらの

事情に照らせば、X 2 学園において、本件自宅待機命令当時、新たな人件費削減施策の公表が控えており、本件組合の反発が一層激化することが予想されており、実際に、上記方針の公表前の団交を回避している（後記 3 (1)ウ(ア)参照）といえる。

(ウ) 他方、X 2 学園は、本件自宅待機命令の発令日である同月 2 3 日に A 1 委員長の聴取を実施し（前提事実(2)キ(ウ) a）、翌 2 4 日に C 4 広告社の C 3 の聴取を実施し（同 b）、その後は、同年 7 月 1 5 日に A 1 委員長から本件報告書を徴し（前提事実(2)ソ）、同月 2 1 日に C 3 に対しごく簡潔な内容の書面照会を行い（前提事実(2)キ(ウ) c）、翌 2 2 日に弁護士による同委員長の聴取をし（同 d）、同年 8 月 2 5 日まで同委員長に対し自宅待機を続けさせていた（前提事実(2)ツ）。しかし、本件各とりまとめの事実自体は、見積もり先一社に他二社の見積もりの取りまとめを依頼して実行されたか否かという点に尽きるものであり、一連の経過を見ても、本件各とりまとめ行為に関連した他の非違行為の存在を合理的に疑うに足りる事情も窺われないのであるから、それほど複雑なものともいえない。加えて、原告が主張する非行事実である本件とりまとめ 1 については、B 2 局長自身が平成 2 3 年 6 月 2 2 日に三社の見積書が一通の封筒に入っていることを現認していること、本件自宅待機命令発令日（同年 6 月 2 3 日）に A 1 委員長が自認していること、本件取りまとめ 2 については、同命令発令日の翌日（同月 2 4 日）に C 3 氏がそれを認める旨供述していることに照らせば、本件各とりまとめの事実自体は、同命令発令日の翌日の時点で、概ね明らかになっていたといえる。そうすると、X 2 学園は、A 1 委員長の処遇を判断するに当たり、本件各取りまとめの事実の懲戒事由該当性及び処分の量定についてさえ検討すれば足りるところ、上記のとおり、同年 6 月 2 4 日から約 2 か月もの間、自宅待機命令を継続させて、調査を継続した。併せて、その間の調査の内容は関係証拠によっても明らかではないことを併せて考慮すれば、本件自宅待機命令が真実のところ非行事実の解明に必要であったのか了解しがたいものといわざるを得ない。

エ 小括

以上に加えて、A 1 委員長が、本件自宅待機命令発令当時、X 2 学園と厳しく対立していた本件組合の代表たる執行委員長を務めていたこと（前提事実(1)イ）も併せて考慮すれば、X 2 学園の新執行部と本件組合との間において、人件費削減（本件定期昇給停止）を巡って激しく対立する状況で、しかも、近い将来、更なる人件費削減（本件夏季一時金不支給）が控えており、更にその対立が深刻なものとなることが容易に想定される状況において、その対立当事者である本件組合の中心的役割を担っていた A 1 委員長に対し、理由のない業務命令違反を根拠として、本件自宅待機命令という不利益な取扱いがされたといえ

る。そうすると、X2学園は、同命令発令当時、平成23年度当初から推し進めている人件費削減にそれまで強く反発してきた本件組合の活動を嫌悪するとともに、将来の人件費削減の実施の障害となるであろう本件組合の中心人物を当面の交渉から排除する意思を有していたことが推認される。

したがって、同命令による不利益取扱いは、本件組合嫌悪の不当労働行為意思に基づいてされたものと認めるのが相当である。

(3) よって、X2学園は、A1委員長が本件組合の組合員であること又は正当な組合活動をしたことの故をもって、本件自宅待機命令という不利益な取扱いをしたものであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

2 争点2（本件けん責処分等の不当労働行為〔労組法7条1号〕の成否）及び争点3（本件解任命令の不当労働行為〔同号〕の成否）について

(1) 本件けん責処分及び本件解任命令による不利益

本件けん責処分及び本件解任命令が、いずれも平成23年8月10日付けで行われていること、本件けん責処分が懲戒処分の一つであること、本件解任命令が職務上の任を解く性質のものであること（前提事実(2)チ）に照らすと、これらの処分等は、密接な関連性が認められ、本件けん責処分を前提として本件解任命令が行われたとみるのが相当である。

また、本件解任命令は、その効果として教科主任及びクラス担任という一定の責任ある職務の任を解くものであること（前提事実(2)チ(イ)）、必然的に職務手当（教科主任・クラス担任）月額合計9000円の減給を伴うものであること（前提事実(2)チ(ウ)）に照らせば、その職務上、精神上的の不利益性（前記1(2)ア参照）に加えて、その経済的不利益性は明らかである。

そうすると、本件けん責処分及び本件解任命令は、実質的には、懲戒として行われた職務手当（教科主任・クラス担任）相当額の減給を伴う降格処分の意味合いを有するというべきである。加えて、使用者が労働者に対して行う懲戒処分は、労働者の企業秩序違反を理由として一種の秩序罰を課するものであり、将来、これを理由に人事上の処遇等において不利に考慮されるおそれも否定できないことなども考慮すれば、本件けん責処分及び本件解任命令は、いずれも労組法7条1号の「不利益な取扱い」に当たる。

(2) 本件けん責処分の評価

ア 本件けん責処分の合理的理由

(ア) 本件けん責処分の理由は、本件各取りまとめが物品購入の際の三社見積りの個別取得に係る業務命令違反に当たるというものであり、本件けん責処分の根拠は、就業規則35条1項2号、3号及び7号の違反行為であるとされている（前提事実(2)チ(ア)(イ)）ので、以下検討を加える。

この点、同処分につき合理的理由が認められないことは、前記1(2)

イのとおり、三社見積りを個別に取得すべき旨命じる就業規則をはじめとする規定ないし内規の類が存在しない上、同旨を命じる業務命令が存したとの事実も認められないのであるから、「就業規則或いは服務規定、その他学園の規則・諸規程若しくは命令に違反した」とも、「上司の職務上の指示に従わ」なかったともいえず、ひいては「職務上の義務に違反し、又は職員の任務を怠った」ともいえないのであり、本件各取りまとめ（前記(1)ウ、エ）が業務命令に違反する余地はないといわねばならず、してみると、本件各取りまとめが業務命令違反に当たることを前提とする原告の主張は理由がないことになる。そうすると、本件けん責処分はその前提たる業務命令違反という懲戒事由を欠くものとなるから、同処分には合理的な理由は認められない。

(イ) なお、原告は、A1委員長が本件各取りまとめにつき始末書を提出したこと、本件組合もA1委員長の見積書の取りまとめ行為につき一定の落ち度があることを認めていたことを指摘して、同委員長及び本件組合は、当初、本件けん責処分について争っていなかった旨主張する。

しかし、当初、A1委員長及び本件組合において本件けん責処分について争っていなかったとしても、本件けん責処分には前提となる懲戒事由が存しないことは上記のとおりであり、そもそも本件けん責処分を行う理由がない以上、本件けん責処分を合理的なものとして扱うことはできず、原告の主張は失当である。しかも、A1委員長が作成、提出した本件報告書には、「いずれの業者に対しても、業者が有利になる取り計らいをしたことはありません」、「私が誤解を受けるようなことがあれば早くその誤解を解いていただきたいと思えます」と記載されるなどしており、本件各取りまとめにつき非があることを自認する旨の記載は見当たらないこと、A1委員長が本件けん責処分に係る始末書を提出したことについても、本件自宅待機命令の更なる継続や本件けん責処分に従わないことによる更なる不利益を招来するおそれを考慮してされたものであること、本件組合は、本件自宅待機命令直後から、X2学園に対し、繰り返し抗議していること（前提事実ケ(ウ)等）に照らせば、本件組合及びA1委員長が本件けん責処分につき争っていないとみることはできない。したがって、原告の上記主張は採用できない。

イ 本件けん責処分を行った目的・動機

また、X2学園及び本件組合は、平成23年4月から同年6月30日までの間、人件費削減（本件定期昇給停止）を巡って激しく対立する状況にあったこと（前記1(2)ウ(ア)(イ)）に加えて、本件組合は本件自宅待機命令の即時解除を求めて抗議したこと（前提事実(2)ケ(ウ)）、同年7月1日に夏季一時金が支給されず、これに対し、本件組合は即日

抗議し、団体交渉の開催及び夏季一時金支給を求めたこと（同コ）、同月4日、本件組合が理事会開催前の団体交渉を求めるべく、緊急団体交渉申入書を提出したこと（同サ）、同月6日の第2回団交で本件自宅待機命令、夏季一時金の不支給等について団体交渉が行われたこと（同シ）、その翌日の同月7日に本件夏季一時金不支給が理事会によって決定されたこと（同ス）、同月15日及び同月26日に本件定期昇給停止、本件自宅待機命令、本件夏季一時金不支給を巡って第3回及び第4回団交が行われたこと（同タ）も併せて考慮すれば、X2学園と本件組合との間において、本件自宅待機命令後も、従前争われていた人件費削減（本件定期昇給停止）に加えて、新たな人件費削減策である本件夏季一時金不支給、本件自宅待機命令等の問題を巡って、1か月の間に3回の団体交渉がされるなど、激しい応酬が続いていたといえる。

このように、本件自宅待機命令発令時よりも更に労使の対立が深刻化している状況において、その対立当事者である本件組合の中心的役割を担っていたA1委員長に対し、理由のない業務命令違反を根拠として、本件けん責処分という不利益な取扱いがされたといえる。そうすると、X2学園は、当時、平成23年度当初から推し進めている一連の人件費削減策や本件自宅待機命令に強く反発してきた本件組合の活動を嫌悪し、その本件組合の中心人物を当面の交渉から排除する意思を有していたことが推認される。

(3) 本件解任命令の評価

ア 本件解任命令の合理的理由

原告は、A1委員長が懲戒処分（本件けん責処分）を受けるなどしてその適格性に問題があったこと、生徒に対する言動や管理職に対する態度について問題があったことなどを指摘した上で、本件解任命令には合理的な理由がある旨主張する。

(ア) しかし、前記2(2)アのとおり、本件けん責処分に合理的な理由は認められない以上、本件けん責処分の存在をもってA1委員長の教員としての適格性に問題があるとはいえず、そのほかにその適格性に問題があることをうかがわせる事情は見当たらない（原告が懲戒事由として主張するA1委員長の物品購入時の見積りの仕方をもって直ちに教員としての適格性に問題があるともいえない。）。なお、本件各取りまとめが業務命令違反に当たることを前提とする原告の主張に理由がないことも前記2(2)アで説示したとおりである。

(イ) また、原告は、A1委員長には、①管理職に報告することなく、生徒を外部のイベントに参加させた上で、そのイベントで得た収益を部活動の交通費として生徒に分配したこと、②バレー部の特待生に対して「金食い虫」と暴言を吐いたことを指摘した上で、本件解任命令の理由がある旨主張する。

しかし、上記①についてみると、それに沿う証拠もあるところであ

るが、原告主張のとおり的事实があったとして、当該事実がX2学園におけるいかなる規則、規律等との関係で問題となるものであったか明らかではなく、その時期や行為の内容が抽象的で漠然としており、いずれも原告主張の事実を的確に認めることができない。また、上記②についてみても、B4副校長はA1委員長が生徒に対し暴言を吐いた旨供述するところ、その言動がされた時期や内容が曖昧であり、しかも、その根拠が保護者からの苦情という伝聞にすぎないのであることを踏まえると、直ちにその信用性を認めることはできず、そのほかにかかる言動があったことを認めるに足りる証拠はない。

なお、仮に上記①及び②の各事実が存在していたとしても、本件解任命令には何ら理由が付されていなかったこと、本件解任命令とともにされた本件けん責処分の中の理由の中に上記①及び②はいずれも取り上げられていないこと、本件解任命令及び本件けん責処分に際してそれらの理由として告知された形跡もうかがえないことも併せて考慮すれば、原告らが指摘するこれらの事由は、本件解任命令を正当化する足りる理由には当たらないというべきである。

(ウ) そのほかにも本件解任命令に合理的な理由が存することをうかがわせる事情は見当たらないことも併せて考慮すると、同命令には合理的な理由は認められない。

イ 本件解任命令を行った目的・動機

本件解任命令を行った目的・動機についてみるに、前記(2)イのとおり、労使の対立が深刻化している状況において、その対立当事者である本件組合の中心的役割を担っていたA1委員長に対し、合理的な理由なく、本件解任命令という不利益な取扱いがされたことからすれば、X2学園は、当時、平成23年度当初から推し進めている一連の人件費削減策や本件自宅待機命令に強く反発してきた本件組合の活動を嫌悪し、その本件組合の中心人物を当面の交渉から排除する意思を有していたことが推認される。

(4) 以上によれば、X2学園は、A1委員長が本件組合の組合員であること又は正当な組合活動をしたことの故をもって、本件けん責処分及び本件解任命令という不利益な取扱いをしたものであり、本件けん責処分及び本件解任命令はいずれも労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

3 争点4 (本件団交延期の不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否) について

(1) 団体交渉拒否(労組法7条2号) について

ア X2学園は、平成23年6月30日に予定されていた団体交渉につき、同年7月中旬以降に変更する旨通知するなどした結果、団体交渉は同月6日に延期された(本件団交延期。前提事実(2)ク、ケ(ア)、シ)。そこで、本件団交延期に「正当な理由」があるかにつき以下検討する。

イ X2 学園は、平成23年6月16日、同日に予定されていた団体交渉を同月30日に延期した。そうすると、X2 学園は、平成23年6月30日の2週間前から、団体交渉期日が予定されていることは認識していたといえる。それにもかかわらず、X2 学園は、その団体交渉期日の数日前の同月27日頃に、本件組合に対し、文部科学省等に提出する報告書作成業務を理由として団体交渉の延期を通知したところ、本件組合は、X2 学園に対し、予定どおり同月30日に団体交渉を行うよう要請した（前提事実(2)ク）。また、同日の団体交渉で予定されていた議題は、教育の持ち時間数、教員定数の専任率等といった教育条件や教員の権利に関わる集団的労働条件を対象としており、いわゆる義務的団交事項に当たるものである。

そうすると、文部科学省等に提出する報告書作成業務があったという事情を考慮したとしても、一度、団体交渉が期日当日にX2 学園の都合で延期されていること、時間的余裕をもって設定されていた団体交渉期日であったこと、その議題が義務的団交事項であったことなどの事情があるにもかかわらず、X2 学園は、再び、その直前に団体交渉期日を延期することを通知し、しかも、本件組合がその延期に反対しているにもかかわらず、これを一切顧みないものであったといえるから、不誠実な対応をとったものといわざるを得ない。

ウ(ア) また、平成23年6月30日に予定されていた団体交渉において、一時金も議題に含まれていたこと、同日、本件夏季一時金不支給の方針が本件説明会において公表されたこと（前提事実(2)ケ(イ)）、同年度の夏季一時金の定例支給日である同年7月1日に夏季一時金は支給されなかったこと（本件夏季一時金不支給。前提事実(2)コ）に加えて、それまでの労使の対立状況（前記1(2)ウ）も併せて考慮すると、X2 学園は、定例支給日直前に夏季一時金の削減に関して本件組合からの強い反発、抵抗を受けることを嫌悪して、団体交渉を回避したことが推認される。かかる態度は、本件組合の夏季一時金に関する交渉の機会を奪うものであって、本件団交延期の不誠実さ（上記イ）を更に強めるものと評価できる。

(イ) なお、原告は、X2 学園において、給与規程上、夏季一時金（期末手当）の支給日が定められていないこと（前提事実(2)ケ(イ)）、本件夏季一時金不支給が理事会において決定されたのが第2回団交（平成23年7月6日・前提事実(2)シ）の翌日の同月7日であったこと（前提事実(2)ス）に照らせば、本件夏季一時金不支給が決定される前に第2回団交を経ており、同学園の対応は不誠実ではない旨主張する。

しかし、全教職員の参加する本件説明会において本件夏季一時金不支給の方針が公表されたこと（上記(ア)）に照らせば、その説明会（同年6月30日）の時点で、本件夏季一時金不支給については実

質的に決定されていたとみるべきである。また、その夏季一時金の支給日につき慣例がある（上記(ア)以上、それを前提にX2学園及び本件組合の各行為を評価するのが合理的である。そうすると、本件夏季一時金の方針の公表日ないし同一時金の定例支給日より前に団体交渉を経ていることに照らせば、原告の主張する事実は、X2学園の行為が誠実ではないとの評価を覆すものにはなり得ない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

エ 上記イ及びウの事情を踏まえると、団体交渉の実施よりも報告書作成業務や本件説明会を優先すべき合理的理由は認められない。また、教職員に対する説明と労使間の団体交渉は、その目的や内容を異にするものである以上、本件説明会をもって団体交渉に替えることもできない。

オ 以上の事情に加えて、延期された期間（6日間）もごく短期間と評価できるものではないことを併せて考慮すれば、本件団交延期には「正当な理由」は認められない。

したがって、X2学園は、平成23年6月30日、本件組合と団体交渉することを正当な理由なく拒んだものであり、本件団交延期は不当労働行為（労組法7条2号）に当たる。

(2) 支配介入（労組法7条3号）について

前記(1)で指摘した事情を踏まえると、X2学園の本件組合に対する本件団交延期という形による団体交渉拒否の姿勢ないし態度は、本件説明会の開催という行為とも相まって、本件組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視して、人件費削減策（本件夏季一時金不支給）を推し進めようとする意図が如実に表れているものであるばかりか、本件組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来するものといえる。

したがって、本件団交延期は、本件組合の運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）に該当する。

4 争点5（第7回団交の候補日を平成23年11月24日まで連絡しなかったことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）について

(1) 不誠実交渉（労組法7条2号）について

ア(ア) X2学園は、第6回団交（平成23年10月14日）から同年11月24日まで、本件組合に対し、第7回団交の候補日を連絡しなかった（前提事実(2)テ）。

(イ) ところで、第6回団交において、本件各命令等の理由、一時金等が引き続き交渉案件となっているところ、かかる交渉事項は、個人的ないし集団的労働条件に関わる事項であるから、義務的団体交渉事項に当たる。

そして、労組法7条2号は「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行

為として禁止することに照らせば、原告は、本件組合からの団体交渉の申入れに応じて、遅滞なく団体交渉を行い、交渉事項に係る本件組合の要求、主張に対して、必要に応じて根拠、資料を示すなどしながら、その要求、主張に応じた回答、主張を行うなどして、本件組合との団体交渉において誠実に交渉すべき義務を負う。

イ 本件組合は、X2学園に対し、第6回団交(平成23年10月14日)において、次回の団体交渉の候補日を1週間以内に通知するよう求めていた(前提事実(2)テ)。しかるに、その後、団体交渉の候補日が通知されなかったため、本件組合は、同年11月4日及び同月19日の2回にわたって、団体交渉を求める申入れをした(同ト)。X2学園は、同月24日頃、本件組合に対し、同年12月9日に団体交渉を行うことを通知した(同ナ)。

これらの事実に照らせば、X2学園は、次回の団体交渉の候補日につき、当初の通知の期限を徒過した上、その後も2回にわたって催促されるまで何ら連絡をせず、結果として、第6回団交日から約40日も経過してようやく同候補日を通知したといえる。候補日の通知だけであれば、それほど時間を要しないことから、かかるX2学園の対応は、団体交渉を遅らせるものと評価せざるを得ない。

また、上記ア(イ)のとおり、一時金が団体交渉事項となっているにもかかわらず、X2学園は、冬季一時金の支給予定日である平成23年12月2日(前提事実(2)ヌ、ネ)後の同月9日に団体交渉日を設定したこと、その通知から同一一時金の支給予定日まで約8日程度しかなかったことに照らせば、第7回団交期日の通知を遅らせることは、冬季一時金の支給前の団体交渉を回避するとともに、本件組合の冬季一時金に関する交渉の機会を奪うものと評価できる。

この点、原告は、本件組合の差支え日や代理人弁護士の執務地(東京)が遠隔である旨主張するが、その主張に係る差支え日は週2日にすぎないこと、X2学園と同弁護士が電話や電子メール等で迅速に連絡を取り合うことは容易であること、候補日の調整だけであればさほど時間を要するとは考えられないことに照らせば、第6回団交日から約40日間も通知を怠ることを正当化することはできない。また、原告は、給与規程上、支給日の定めがないこと(前提事実(2)ケ(イ))を指摘して、冬季一時金支給前の団体交渉を避けようとする意図はなかった旨主張するが、同月2日が冬季一時金支給予定日であり、実際にも同日に冬季一時金が支給されている(前提事実(2)ネ)。さらに、原告は、第1回団交から第6回団交までの期日間隔を比較するなどして、X2学園の上記対応は不誠実ではない旨主張するが、各回における団体交渉の交渉事項の内容、緊急性、当事者の態度等の事情は、その時々状況に応じて異なることからして、上記主張は採用することができない。

ウ 以上によれば、X2学園が第6回団交後、約40日間にわたり、団体

交渉の候補日の通知をしなかったことは、遅滞なく団体交渉を行うことを怠ったといえ、そのことにつき「正当な理由」も認められず、このようなX2学園の不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反するものである。

したがって、X2学園が、平成23年11月24日まで、本件組合に対し、第7回団交の候補日を連絡しなかったことは、団体交渉することを正当な理由なく拒んだもの（不誠実交渉）であり、不当労働行為（労組法7条2号）に該当する。

(2) 支配介入（労組法7条3号）について

前記(1)で指摘した事情を踏まえると、X2学園の本件組合に対する団体交渉拒否の姿勢ないし態度は、本件組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視して、人件費削減策（本件冬季一時金削減）を推し進めようとする意図が如実に表れているものであり、本件組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来するものといえる。

したがって、X2学園が、平成23年11月24日まで、本件組合に対し、第7回団交の候補日を連絡しなかったことは、本件組合の運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）にも該当する。

5 争点6（第5回ないし第7回団交において本件各命令等についての回答や説明を拒否したことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）について

(1) 後掲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。

ア 第5回団交の状況（平成23年9月8日・前提事実(2)テ）

本件組合は、X2学園に対し、本件各命令等の根拠について回答を求めたところ、同学園は、内規違反である旨回答したものの、いかなる内規違反であるかについては回答しなかった。

また、本件組合は、X2学園に対し、他に見積書の取りまとめを依頼した者の有無、B6教頭が見積書の取りまとめを依頼した事実の有無について回答を求めるも、回答は得られなかった。

イ 第6回団交の状況（平成23年10月14日・前提事実(2)テ）

本件組合は、X2学園に対し、再三にわたり、B6教頭が見積書の取りまとめを依頼した事実の有無について回答を求めた。それに対し、X2学園は、そのような事実は確認していないこと、調査の必要があれば調査するが、調査の必要がなければ調査しないこと、その必要性の有無は同学園が判断すること、その必要性の有無に係る判断については回答できないこと、上記調査の有無についても回答する必要がないこと、本件各命令等とB6教頭の取りまとめの問題は別であることなどを繰り返し回答した。

本件組合は、X2学園に対し、再三にわたり、本件解任命令等の理由について回答を求めた。それに対し、X2学園は、同学園の判断である

から回答することはできないこと、その回答の必要もないこと、A1委員長はクラス担任の適格性を欠いていること、その適格性の有無は同学園の判断であることなどを繰り返し回答した。

ウ 第7回団交の状況（平成23年12月9日・前提事実(2)ノ）

本件組合は、X2学園に対し、本件解任命令等の理由について回答を求めた。それに対し、X2学園は、A1委員長はクラス担任及び教科主任の適格性を欠いていること、その適格性の判断は同学園がすること、団体交渉において説明すべきことではないことなどを回答した。

(2) 不誠実交渉（労組法7条2号）について

前提事実及び上記(1)の認定事実に基づき、以下検討する。

ア 第5回ないし第7回団交において、本件各命令等の理由、一時金等が交渉事項とされていた（上記(1)、前提事実(2)テ及びノ）ところ、本件組合の代表者に対する処遇に関わる事項であるから、義務的団体交渉事項に当たる。

また、前記4(1)ア(イ)のとおり、X2学園は、本件組合による交渉事項の要求や主張に対して、必要に応じて根拠や資料を示すなどしながら、その要求や主張に応じた回答ないし主張を行い、その団体交渉において誠実に交渉すべき義務を負う。

イ(ア) しかるに、X2学園は、第5回団交において、本件組合からB6教頭を含む他の教員による見積書の取りまとめ依頼の有無について問われても、回答しなかった。また、同学園は、第6回団交において、本件組合からB6教頭が見積書の取りまとめを依頼した事実の有無について問われても、そのような事実については確認していない旨述べることとなり、事実調査の有無についても何ら明らかにすることなく、B6教頭の問題と本件各命令等は関連性がないなどと回答している（前記(1)イ）。

この点、B6教頭や他の教員による見積書の取りまとめ依頼の有無は、処遇の公平性に関して本件各命令等の合理性を判定するために一定の意味を有する事実であるにもかかわらず、X2学園は、本件組合の再三の質問に対して、何ら実質的な説明をしておらず、かかる態度は誠実であるとはいえない。

(イ) また、X2学園は、第5回団交ないし第7回団交において、本件組合から本件各命令等の根拠ないし理由について繰り返し問われても、いかなる内部規則に反するのかその内容を明らかにせず、A1委員長にはクラス担任等の適格性がなく、その適格性の有無については同学園の判断事項である旨回答することとなり、その適格性欠如を基礎付ける具体的な事実ないし評価について何ら説明をしていない（前記(1)アないしウ）。前記1及び2で述べたとおり、本件各命令等はA1委員長に対する不利益な取扱いであることを踏まえると、このようなX2学園の態度は、実質的にみて、本件各命令等の根拠な

いし理由の説明を拒否していると評価することができる。

ウ 以上によれば、X 2 学園が第 5 回ないし第 7 回団交において本件各命令等についての実質的な回答や説明をしなかったことは、本件組合による要求や主張に応じた回答を拒否したといえ、そのことにつき「正当な理由」は認められない。このような X 2 学園の不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反する。

したがって、第 5 回ないし第 7 回団交において本件各命令等についての回答や説明を実質的に拒否したことは、団体交渉することを正当な理由なく拒んだもの（不誠実交渉）であり、不当労働行為（労組法 7 条 2 号）に該当する。

(3) 支配介入（労組法 7 条 3 号）について

前記(2)で指摘した事情に照らせば、X 2 学園は、本件組合から 3 回の団体交渉において、繰り返し本件各命令等の理由等について問われても、具体的な説明をすることなく、抽象的な評価を述べるのに終始するなどして説明を実質的に拒否しているところ、このような団体交渉拒否の姿勢ないし態度は、本件組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視するものであり、本件組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来するものといえる。

したがって、X 2 学園が、第 5 回ないし第 7 回団交において本件各命令等についての回答や説明を実質的に拒否したことは、本件組合の運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法 7 条 3 号）にも該当する。

6 争点 7（第 7 回団交において冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行わなかったことの不当労働行為〔労組法 7 条 2 号及び 3 号〕の成否）について

(1) 不誠実交渉（労組法 7 条 2 号）について

ア 本件組合は、平成 23 年 1 月 29 日頃、X 2 学園に対し、一時金の支給について第 7 回団交において交渉することを申し入れていた（前提事実(2)ヌ）が、X 2 学園は、同団交を行うことなく、同年 1 月 2 日、月給約 1.5 か月分（前年度比約 1.2 4 月減）を冬季一時金として支給した（本件冬季一時金削減。前提事実(2)ネ）。そうすると、X 2 学園は、第 7 回団交（平成 23 年 1 月 9 日）において、冬季一時金について交渉されることをあらかじめ認識していた上、冬季一時金が前年度に比して大幅に削減されて支給されたことに照らせば、その支給直後の団体交渉において本件組合から詳細な説明を求められることは容易に予想できたといえる。

しかるに、X 2 学園は、第 7 回団交（平成 23 年 1 月 9 日）において、本件組合に対し、同日付け「学校法人 X 2 学園の財務状況について」と題する書面を配付した上で、同年度の上半期の収支状況を慎重に検討した結果、冬季一時金として月給 1.5 か月分を確保する旨決定したという限度では説明したものの、本件組合から本件冬季一時金削減

の根拠を具体的に説明するように求められたところ、X2学園は、具体的な数字をもって説明する予定はない、グラウンド整備等にかかる経費を一時金に充てたなどと説明するにとどまり、それ以上の説明はしなかった。このように、X2学園は、本件組合の求めに対し、本件冬季一時金削減の算出過程や根拠に関し、財務状況を数値化した資料を提示することもなく、具体的な説明もできていない。かかる同学園の対応は、誠実さを欠いたものといわざるを得ない。

したがって、X2学園が第7回団交において冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行わなかったことは、本件組合による要求、主張に応じた回答を拒否したといえ、しかも、そのことにつき「正当な理由」は認められない。このようなX2学園の不誠実な交渉態度は誠実交渉義務に反する。

以上によれば、X2学園が第7回団交において冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行わなかったことは、本件組合と団体交渉することを正当な理由なく拒んだもの（不誠実交渉）であり、不当労働行為（労組法7条2号）に該当する。

イ なお、原告は、本件組合に対し、X2学園においては、年度当初の収支見通しや資金状況が年度を通じてそのまま反映されることを前提として、第3回ないし第6回団交において、前年度の決算書等の具体的資料を開示するなどして、平成23年度の収支見通しや資金状況等を説明していることをもって、冬季一時金の支給につき説明が不足するところはない旨主張する。

しかし、年度中に、借入れや支出等によって、収支や資金状況は絶えず変動することは当然であるから、X2学園に限って、年度当初の収支見通しや資金状況が年度を通じてそのまま反映されるという特別の事情も証拠上見出し難く、そのような説明を本件組合に行ったことも認めがたいことから、上記主張は前提において失当である。また、X2学園において、年度当初の収支見通しや資金状況に照らし自動的に一時金の金額が算出されるような仕組みが採られていることを認めるに足りる証拠はない以上、本件冬季一時金削減の半年も過去の本件夏季一時金不支給等の通知の際の資料をもって、本件冬季一時金削減の根拠や算出過程を説明したことにならないことは明らかである。さらに、X2学園は、上記アのとおり、本件冬季一時金削減について「平成23年度上半期の収支状況を慎重に検討した」以上は、本件組合の求めに応じて、その検討過程を具体的に説明すべきであったといえる。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(2) 支配介入（労組法7条3号）について

前記(1)で指摘した事情を踏まえると、X2学園の本件組合に対する団体交渉拒否の姿勢ないし態度は、本件組合からの冬季一時金についての説明の要求を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視するもので

あり、冬季一時金が本件組合の組合員の利害に直結する重要事項であることに照らすと、本件組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなどして、その弱体化を招来するものといえる。

したがって、X2学園が、第7回団交において冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行わなかったことは、本件組合の運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）にも該当する。

7 争点8（第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）について

(1) 認定事実

後掲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。

ア 第5回団交の状況（平成23年9月8日・前提事実(2)テ）

X2学園の出席者は、本件組合に対し、同学園が短期借入をするか否かは経営判断の問題であること、X2学園の高校と大学を分離することについての理事会の検討状況については把握していないので、追って確認することをそれぞれ述べた。

イ 第6回団交の状況（平成23年10月14日・前提事実(2)ト）

X2学園の出席者は、本件組合に対し、①B6教頭が見積書の取りまとめを依頼したことについては、そのような認識はなく、事実の確認作業もしていない、調査の必要性については同学園の判断するところであると、既に同学園の考えを伝えているなどと述べ、②同学園の高校と大学の分離については、決定したものではなく、理事会が検討しているなどと述べるのみで、その理由を明らかにせず、なぜ大学教授会等が決定したと発表しているのかといった本件組合からの問いに対しても答えることなく、団体交渉の場で判断するつもりはないなどと述べ、③短期借入の是非については、経営者の判断であるなどと述べ、④本件組合から、定期昇給や一時金支給を実現させるための必要条件について問われても、検討中であると述べ、その検討過程について問われても回答せず、検討結果が示される時期を問われても、その時期を約束することはできない旨述べ、⑤理事長の団体交渉への出席等を求められても、その要求は理事長に伝えると述べた。

ウ 第7回団交の状況（平成23年12月9日・前提事実(2)ノ）

X2学園の出席者は、①本件組合から第7回団交の設定が遅れたことについて問われても、この件についてこれ以上話しても仕方がない、その設定が遅いというのは評価の問題である、本件組合と考え方は異なるなどと述べ、②本件組合から、本件冬季一時金に関し、月給1.5か月分に更に加算があるか否かについて回答を求められたところ、把握していないとして持ち帰り検討する旨述べ、③本件組合から、一時金について、制度設計や手続の問題について指摘されたことに対し、理事会に伝えておく旨それぞれ述べた。

(2) 不誠実交渉（労組法7条2号）について

前提事実及び上記(1)の認定事実に基づき、以下検討する。

ア X2学園の各団体交渉の出席者は、第5回ないし第7回団交において本件各命令等についての実質的な回答や説明をせず（前記5）、第7回団交において冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明も行わなかった（前記6）。

また、前記5(1)イ及びウのとおり、X2学園は、第6回及び第7回団交において、B6教頭による見積書の取りまとめ依頼の事実の調査ないしA1委員長のクラス担任等の適格性については、いずれも同学園の判断事項である旨繰り返し主張していた。

さらに、X2学園の出席者は、第5回団交では、交渉事項につき、同学園の経営判断である旨述べたり、理事会の検討状況を把握しておらず（前記(1)ア）、第6回団交では、交渉事項につき、同学園の考えを伝えるにとどまり、あるいは、理事会の検討理由を明らかにせず、出席者の立場では判断するつもりはない旨述べ（同イ）、第7回団交では、交渉事項の基本的な情報を把握しておらず、持ち帰り検討するなど対応したり、本件組合から意見が出ても、交渉に消極的な対応をしたり、理事会に伝えておくと述べたりするなどの対応しかしていない（同ウ）。

これらの事情に照らせば、同学園の出席者は、第5回ないし第7回団交において、理事会で事前に決定された方針を伝えること、各団交で本件組合から出された意見を理事会に伝えることに終始しているというほかなく、また、交渉に必要な情報も事前に把握していないことも踏まえると、本件組合との団体交渉事項につき交渉権限を有する者が出席して実質的に交渉していると認めることはできない。

加えて、X2学園は、第7回団交に先立つ平成23年11月24日頃、本件組合に対し、理事会の決議事項については、同団交においては確答できないことを通知したこと（前提事実(2)ナ）なども併せて考慮すれば、第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったといえ、かかる対応は不誠実であると評価される。

したがって、X2学園が第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったことは、実質的にみて団体交渉を拒否しているものと同視できる上、そのことにつき「正当な理由」は認められないから、不誠実交渉の不当労働行為（労組法7条2号）に該当する。

イ 原告は、第6回団交において、X2学園代理人弁護士が、本件組合の求めに対し、原告の資金を流用することは不可能であり、これ以上負債率を上げることも財政の健全性を損なう旨反論し、不動産売却については検討中であると回答したことをもって、実質的な交渉をしていると主張する。

しかし、上記主張をみても、結局は、団体交渉事項の論点について結

論を述べるか、あるいは、回答を留保するものであって、実質的な交渉がされたとみることはできない。

また、原告は、平成24年度から平成27年度までの本件組合との団体交渉等の事情をるる主張して、一貫して同学園の代理人弁護士らに実質的交渉権限が付与されていた旨主張するが、第7回団交以降の事情のみをもって、直ちに過去の団体交渉の実質的交渉権限を推認することはできない。

さらに、原告は、第3回及び第4回団交と第5回ないし第7回団交とでX2学園の出席者の構成が同一であるとして、第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させた旨主張するが、各団交で交渉される事項はそれぞれ異なっている以上、交渉権限の付与の有無についても各回ごとに判断されるべきであり、本件で問題となっているのは形式的権限ではないことに照らせば、原告の上記主張も採用することができない。

(3) 支配介入（労組法7条3号）について

前記(1)で指摘した事情を踏まえると、X2学園の本件組合に対する団体交渉拒否の姿勢ないし態度は、本件組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視して、本件組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来するものといえる。

したがって、X2学園が第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったことは、本件組合の運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）にも該当する。

8 争点9（本件夏季一時金不支給に係る対応の不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）について

(1) 不誠実交渉（労組法7条2号）について

ア 前記3(1)ア及びウのとおり、X2学園は、平成23年6月30日に予定されていた団体交渉につき、同年7月6日に延期したこと、その延期された団体交渉において一時金も議題に含まれていたこと、同年6月30日、本件夏季一時金不支給の方針が本件説明会において公表されたこと、同年度の夏季一時金の定例支給日である同年7月1日に夏季一時金は支給されなかったこと（本件夏季一時金不支給）に照らすと、X2学園は、定例支給日直前に夏季一時金の削減に関して本件組合からの強い反発、抵抗を受けることを嫌悪して、本件団交延期をすることで、団体交渉を回避したことが推認され、かかる態度は、本件組合の夏季一時金に関する事前の交渉の機会を奪うものといえる。加えて、第2回団交においても本件夏季一時金不支給の根拠となるべき資料が提出されなかったことも併せて考慮すれば、本件夏季一時金不支給に係るX2学園の一連の対応は、不誠実なものであるといえる。

イ なお、原告は、夏季一時金の定例支給日の前に本件説明会を行っていること、第2回団交（平成23年7月6日・前提事実(2)シ）の翌7日

に本件夏季一時金不支給が理事会において決定されたこと（前提事実(2)ス）からすれば、X2学園の対応は不誠実ではない旨主張するが、前記3(1)ウ(イ)、エで説示したところに照らせば、理由がない。

ウ したがって、本件夏季一時金不支給に係るX2学園の一連の対応は、本件組合による要求や主張に応じた回答を拒否したといえる上、そのことにつき「正当な理由」は認められず、本件組合と団体交渉することを正当な理由なく拒んだもの（不誠実交渉）であり、不当労働行為（労組法7条2号）に該当する。

(2) 支配介入（労組法7条3号）について

前記(1)で指摘した事情を踏まえると、X2学園の本件組合に対する本件夏季一時金不支給に関する団体交渉拒否の姿勢ないし態度は、本件組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視するものであり、また、本件夏季一時金が本件組合の組合員の利害に直結する重要事項であることも踏まえると、本件組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来するものといえる。

したがって、本件夏季一時金不支給に係るX2学園の一連の対応は、本件組合の運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）にも当たる。

9 争点10（本件冬季一時金削減につき本件組合と事前に交渉しなかったことの不当労働行為〔労組法7条2号及び3号〕の成否）について

(1) 不誠実交渉（労組法7条2号）について

ア 第6回団交（平成23年10月14日）では、冬季一時金については具体的に交渉されなかったこと、その後、X2学園の対応の遅れから、同年11月24日頃に、第7回団交期日が決まったこと（前記4(1)）、本件組合は、同月25日及び同月29日の2度にわたり、X2学園に対し、冬季一時金について、定例支給日である同年12月2日までに団体交渉を開催するように申し入れたこと（前提事実(2)ニ及びヌ）、X2学園は、団体交渉を経ることなく、同日、月給約1.5か月分（前年度支給実績は月給約2.74か月分）の冬季一時金を支給したこと（同ネ）に照らせば、X2学園は、第7回団交の候補日の連絡を怠った上、本件組合の申入れを顧慮することなく、団体交渉を経ずに、一方的に本件冬季一時金削減を実施したといえる。

イ なお、原告は、給与規程上、冬季一時金の支給時期は毎年12月とされており、その支給月中である平成23年12月9日の第7回団交において冬季一時金に関する交渉は行われたから、団体交渉を経ないで本件冬季一時金削減を決定したものではない旨主張するが、上記アのとおり、第7回団交の前に、すでに本件冬季一時金削減が実施されている以上、上記主張は失当である。

ウ したがって、X2学園が本件冬季一時金削減につき本件組合の求めにもかかわらず、事前に交渉しなかったことは、実質的にみれば団体交

渉を拒否したといえる上、そのことにつき「正当な理由」は認められず、不誠実交渉の不当労働行為（労組法7条2号）に該当する。

(2) 支配介入（労組法7条3号）について

冬季一時金も夏季一時金と同様の性質のものであることに照らせば、前記8(2)のとおり、X2学園が本件冬季一時金削減につき本件組合と事前に交渉しなかったことは、本件組合の運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）にも該当する。

10 争点11（救済の必要性の有無）について

(1) 救済命令制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実状態を救済命令によって是正することにより正常な集团的労使関係秩序を回復させることを目的とする制度であるから、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた状態が既に是正され、正常な集团的労使関係が回復されたときは、労働委員会は、救済の必要性がないものとして救済命令の申立てを棄却すべきものと解されるが、救済命令を発するについては、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会が、その裁量により、個々の事案に応じて決定する措置に委ねる趣旨と解され、正常な集团的労使関係が回復されて、将来の労使関係にも危惧が残らないか否かは、労働委員会が有する労使関係についての専門的知識経験による労使関係の機微に基づく判断に委ねるべき事柄といえることから、訴訟において、救済の必要性が争われる場合には、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その判断が前記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、労働委員会が救済の必要性についての判断に基づき発した命令を違法とすべきではないと解するのが相当である（最高裁判所昭和45年（行ツ）第60,61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁、同昭和55年（行ツ）第101号同58年12月20日第三小法廷判決・裁判集民事140号685頁参照）。

(2) 原告は、A1委員長について、平成26年4月にクラス担任及び教科主任に選任されていること、本件自宅待機命令により一部の手当を支給されなかったことは不利益には当たらないこと、同命令によって、将来の処遇に関して不利益が生ずるおそれもないことなどから、本件各命令等につき救済の必要性を欠く旨主張する。

この点、A1委員長は、平成26年4月にクラス担任及び教科主任に選任されているものの、前記1(2)ア及び2(1)のとおり、同委員長が本件各命令等によって職務上、経済上、精神上被った不利益が回復されたと認めるに足りる証拠はない。また、本件けん責処分及び本件解任命令は、前記2(1)で述べたとおり、実質的には懲戒処分（降格）であることに照らせば、これらの処分等がないものとして扱われない限り、人事上の処遇等につき不利に考慮されるおそれも否定できない。

これらの事情に照らせば、本件各命令等につき救済の必要性が失われた

とはいえない旨の中労委の判断が救済命令制度の趣旨, 目的に照らして是認される範囲を超え, 又は著しく不合理であって濫用にわたると認めることはできない。

- (3) また, 原告は, X2学園と本件組合との間において平成23年5月23日から平成27年12月14日までの間, 合計51回の団体交渉を行っていること, 平成24年2月3日の団体交渉以降, 不当労働行為の問題が生じたことはないことを挙げながら, 労使関係は正常化しており, 不誠実団体交渉につき救済の必要性は存在しない旨主張する。

しかし, 平成26年12月においても, なお労使間で団体交渉の開催ないし開催日の設定を巡って対立を続けており, 本件命令発出時(平成27年11月4日・前提事実(3))において, 労使関係が正常化し, 不誠実団体交渉のおそれが消滅したことを認めるに足りる証拠はない。

これらの事情に照らせば, 不誠実団体交渉につき救済の必要性が失われたとはいえない旨の中労委の判断が救済命令制度の趣旨, 目的に照らして是認される範囲を超え, 又は著しく不合理であって濫用にわたるとは認められない。

- (4) したがって, 救済の必要性に係る中労委の判断にも誤りはない。

第4 結論

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

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)