

令和5年2月8日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年(行コ)第45号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・
東京地方裁判所令和2年(行ウ)第177号)

口頭弁論の終結の日 令和4年9月12日

判決

控訴人 学校法人X

被控訴人 東京都

同代表者兼処分行政庁 東京都労働委員会

被控訴人補助参加人 Z組合

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、被控訴人補助参加人に生じた費用を含め、控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 東京都労働委員会が都労委平成29年不第18号事件について令和2年3月3日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 本件の経過と事案の要旨

控訴人は、平成27年7月23日、被控訴人補助参加人(以下「補助参加人」という。)に対し、「新『大学教員人事制度』概要」及び「新『中高教員人事制度』概要」と題する資料を提示し、控訴人が運営する大学及び中学校・高等学校における新教員人事制度(以下「新制度」という。)の導入を提案した。控訴人と補助参加人は、新制度の導入について、同年12月24日から平成28年2月23日まで計4回にわたり団体交渉(以下「団

交」という。)を行った後、同年3月17日、同年4月15日及び同年5月16日に団交を行ったが、妥結に至らなかった。控訴人は、同年6月15日、補助参加人に対し、「教員新人事制度導入手続の開始について」と題する通知書を送付した上、同年8月1日、新制度を導入した。

本件は、補助参加人が、平成28年3月17日、同年4月15日及び同年5月16日の団交における控訴人の対応について、労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号の団交拒否(不誠実な団交)に当たる旨を主張して、平成29年2月27日に処分行政庁に対し不当労働行為救済命令の申立てをしたところ、処分行政庁が令和2年3月3日に原判決別紙のとおり救済命令(以下「本件命令」という。)を発したため、これを不服とする控訴人が、本件命令の取消しを求める旨の訴訟を提起した事案である。

原審は、控訴人の請求を棄却したため、これを不服とする控訴人が本件控訴を提起した。

2 前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張は、以下のとおり原判決を補正するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要」の1及び2記載のとおりであるからこれを引用する。

(1) 原判決2頁25行目の「証拠」の次に「並びに弁論の全趣旨」を加える。

(2) 原判決3頁6行目の「これらは」を「上記の各教職員組合は」に改め、同10行目の末尾に「(乙A48)」を加える。

(3) 原判決6頁24行目の末尾の次に、行を改め、次のとおり加える。
「(乙A2、3、51、52)」

(4) 原判決7頁3行目の「以下」を「乙A55の1、2。以下」に改め、同11行目の末尾の次に行を改め「(乙A11ないし17)」を、同19行目の末尾に「(乙B9、11)」をそれぞれ加える。

(5) 原判決8頁6行目の「(1)」を「(1)」に、原判決9頁9行目、同12頁

4行目及び同13頁9行目の各「保証」をいずれも「保障」に、原判決16頁25行目の「②」を「(3)」に、原判決17頁13行目の「保証」を「保障」にそれぞれ改める。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、控訴人の請求は理由がないと判断する。その理由は、以下のとおり原判決を補正し、後記2のとおり当審における補充説示を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるからこれを引用する。

(原判決の補正)

- (1) 原判決21頁10行目の「について」を「に関する補助参加人からの質問に対し」に改める。
- (2) 原判決22頁17行目の「補助参加人は、」の次に「基準の合理性のありかを具体的に示してもらいたい旨を表明し、大幅な不利益変更を伴う制度変更がどのような経緯で積み上げられたかを知るのは当然であるとして、」を加える。
- (3) 原判決23頁21行目の「新制度」を「新教員人事制度」に、同24頁17行目の「新教員制度」を「新制度」にそれぞれ改める。
- (4) 原判決29頁3行目の「主張」を「説明」に、同15行目の「停止や」を「停止のほか、賞与額については」に、同22行目の「この点につき、原告は」を「これに対し、控訴人は、これらの不利益のうち」にそれぞれ改める。
- (5) 原判決30頁3行目の「保証」を「保障」に改め、同8行目の「あるから」の次に「(弁論の全趣旨)」を加え、同10行目の「不利益」を「賃金上の不利益」に改め、同24行目の「対応は、」の次に「あたかも控訴人の説明内容が既定事項であり、改変を伴う補助参加人のいかなる申入れも聞き容れる意思がない旨を示すものであって、補助参加人から示さ

れる疑問を解消するための努力や、」を加える。

- (6) 原判決 3 1 頁 2 3 行目の「目指すのであれば、」の次に「控訴人が懸念する事例として摘示した教授の「暴走」の温床となるという」を、同 2 5 行目の「など」の次に「の対応をとることも考えられるところであつて、新制度の導入をしなければ懸念する事態が生ずる旨を具体的事例をもって示した以上」をそれぞれ加え、同末行の「上記以上に具体的な説明」を「一層具体的で説得的な説明」に改める。
- (7) 原判決 3 2 頁 1 4 行目から 1 5 行目にかけての「提示要求」の次に「(乙 A 1 5 ・ 1 2 頁)」を加え、同 1 6 行目の「このような」を「しかしながら、新たな制度を導入することが控訴人にとって必要不可欠であると判断するに至った検討資料等は、控訴人から新制度の導入に対する理解を求められている補助参加人にとっては、補助参加人内部での検討の前提として控訴人の抱える問題意識ないし危機意識を理解する趣旨でも重要であり、そうすると、それを開示することが控訴人の経営に支障があるかどうか、支障のあるのはどの部分かの具体的な理由を示すことなく、その場で直ちに一切の開示を拒否する旨を返答した」に改める。
- (8) 原判決 3 3 頁 1 4 行目の「基準額」を「標準額」に改める。
- (9) 原判決 3 4 頁 2 3 行目の「うかがわれる。」を「うかがわれ、そうすると新制度の導入に先立ち、平成 2 5 年 8 月開催の前記経営戦略会議ないし控訴人理事会を含む控訴人の内部の協議の場において、協議参加者の共通認識を形成するために、例えば、いかなる場合に C 評価に該当し、又は C 評価には至らないものとするかなどにつき、それが労働者の生活に大きな影響を与えかねない重大な事柄である以上、技術的な専門用語等による抽象的な議論ではなく、具体的な事例に基づいて十分な検討ないし協議をすることも可能であったというべきであるから、控訴人が補助参加人に対し、」に改める。

- (10) 原判決 3 5 頁 2 3 行目から 2 4 行目にかけての「不可能ではなく」から同行目の「点について」までを次のとおり改める。

「必ずしも不可能であるとはいえないし、前記経営戦略会議ないし控訴人理事会を含む控訴人の内部の協議の場において、想定される事例等を踏まえた具体的で定量的な説明に基づく議論を深めることも十分に可能であったというべきであるから、控訴人が具体的で定量的に示す形での説明を拒否したことは、補助参加人に対して新制度に関する理解を得ようとする控訴人の立場に照らすと、その目的を達するために必要かつ真摯な努力を怠ったという点において」

- (11) 原判決 3 6 頁 7 行目の「しかし」から 1 3 行目末尾までを次のとおり改める。

「しかしながら、前記(1)の観点から控訴人が補助参加人に対する誠実交渉義務の履行として求められるのは、控訴人が、新制度の導入に先立って、補助参加人に対し、前記に述べたとおり、新制度の導入による賃金上の不利益の程度や降格制度の導入の必要性、成績評価の基準や中高の初年度格付けの基準等について、具体的な根拠を示して十分な説明を尽くし、その理解に資する資料等を提示するなどして、補助参加人の新制度に対する理解を得るために尽力することであるところ、評価の公正性に係る制度的担保の設定は、それが新制度の中核的な事柄であるかどうかはさておき、控訴人が補助参加人に対して説明すべき新制度の一部にすぎず、しかも、新制度を導入することが前提となる検討事項であるから、それに関する説明をしたからといって、誠実交渉義務の履行としての必要な説明及び資料等の提示をしたといえないことは明らかである。

よって、控訴人の上記主張は理由がない。」

- (12) 原判決 3 6 頁 2 3 行目の「補助参加人も、」の次に「十分な説明や資料

を得られない状況下で、」を加える。

2 当審における補充説示

- (1) 控訴人は、控訴人の補助参加人に対する対応が誠実交渉義務違反には当たらないとし、その理由として、①人事評価制度を始めとした使用者の経営裁量に係る事項については、詳細な説明が本質的に困難である以上、個別具体的な事案を離れて抽象的に説明することは不可能であるところ、人事評価制度の合理性の判断において中核であり、使用者にとって評価基準そのものよりも一定程度説明がしやすい公正性の担保措置こそが説明部分の中核となるべきであり、控訴人はそれを説明して説明義務を尽くした旨、②人事評価結果に対応する処遇の変動幅に関して、補助参加人は、C評価になった場合の教員の処遇の反映幅の設定根拠を抽象的に漫然と質問するなど具体的な要求や主張を行わない状況にあるところ、説明困難な経営裁量事項である以上、控訴人が、補助参加人に対し、「組織的な教育活動の強化のために必要であり、その程度は経営裁量で定めた。」などと抽象的な回答をするのもやむを得ない旨を主張する。
- (2) しかしながら、新たな人事評価制度の運用が公正にされるための担保措置をどうするかは、前記1で補正の上引用した原判決の説示のとおり、控訴人が補助参加人に対して説明すべきものの一部にすぎない上、上記制度を導入することが前提となる検討事項であるから、上記担保措置の在り方を中核とした説明をすれば足りるとする控訴人の上記主張は、合意達成への真摯な交渉をしない不誠実な交渉態度といわざるを得ず、最も重要な労働条件の一つである人事評価制度について、その制度の在り方や導入を巡る労使交渉における誠実交渉義務の趣旨を蔑ろにするものであるから、控訴人の上記①の主張は理由がない。

また、上記②について検討するに、評価基準や格付け基準は本件における労働者の労働条件のうち最も重要なものの一つであるから、補助参

加人に新制度に対する理解を求める立場にある控訴人としては、補助参加人の質問が抽象的であるからといって、抽象的に回答すれば足りるというものではなく、むしろ、補助参加人の理解に資するように具体的な事例を活用するなどして、丁寧な説明に努めるべきであるし、そもそも、C評価の場合における20パーセントの賞与減の理由を問う補助参加人の質問は何ら抽象的ではないにもかかわらず、これに対する控訴人の回答内容（「(20パーセントが)一番合理的だと経営が判断した。」、「20パーセントでも良いじゃないですか。」)は、上記質問を真摯に受け止めることなくはぐらかし、新たな人事評価制度を無条件で受け入れるように求める対応であり、合意達成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度にほかならないことを踏まえると、上記同様、労働条件を巡る労使交渉における誠実交渉義務の趣旨を理解しない控訴人の上記②の主張は、理由がないことが明らかである。

(3) 控訴人の上記主張はいずれも理由がないから採用することができない。

第4 結論

以上によれば、控訴人の請求を棄却した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て、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第23民事部