東京、昭 45 不 65、46 不 70、47 不 24、昭 49. 7 . 16

命　　令　　書

申 立 人　五島育英会教職員組合連合

被申立人　学校法人　五島育英会

主　　文

1　被申立人学校法人五島育英会は、申立人五島育英会教職員組合連合が申し入れた「Ａの休職及びその前提としての休職基準に関する件」を議題とする団体交渉を、休職基準がすでに明白であることを理由として拒否してはならない。

2　被申立人は、申立人が申し入れた「昭和 45 年度年度末手当に関する件」を議題とする団体交渉を、(ｱ)団体交渉ルールが確立されていないこと、(ｲ)原資がないことを理由として拒否してはならない。

3　被申立人は、申立人が申し入れた「労働協約締結に関する件」を議題とする団体交渉を、(ｱ)団体交渉ルールが確立されていないこと、(ｲ)同申し入れが被申立人の就業規則の制定、実施を妨害する目的でなされたことを理由として拒否してはならない。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人学校法人五島育英会（以下「育英会」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、東京都その他に、武蔵工業大学、これに付属する原子力研究所、高等学校、工業高等学校、中学校及び東横学園女子短期大学、これに付属する高等学校（２校）、

中学校、小学校、幼稚園（２箇所）ならびに東急自動車学校を設置する法人で、教職員数は約 700 名である。

⑵　申立人五島育英会教職員組合連合（以下「育教連」という。）は、育英会が設置する各学校の教職員が組織している武蔵工業大学教職員組合、信州工業高等学校教職員組合、東横学園教職員組合及び東急自動車学校労働組合（以下四者を個別に、あるいは総称して「単組」という。）が結成する連合団体である労働組合であって、組合員数は約 400 名である。

２　本件申立に至るまでの経過

⑴　育教連が結成された昭和 44 年には、育教連と育英会は、夏季一時金及び年末一時金に関し団体交渉を行ない、問題を解決した。

⑵　ところが、翌 45 年に至ると、両者の間の団体交渉は、育英会が提示した団体交渉員数の先議確定をめぐって折り合いがつかないまま開かれず、結局、育教連は、45 年７月 16 日、当委員会に３項目の議題に関する団体交渉につき不当労働行為救済申立て（都労委昭和 45 年不第 38 号）を行ない、当委員会は 46 年６月 15 日付で同申立てを認容する命令を発した。

⑶　これに対し、育英会は、中央労働委員会に再審査を申立てたが（中労委昭和 46 年不再第 46 号）、同委員会は、47 年 10 月４日付でこれを棄却した。そして、同命令は確定した。

⑷　本件は、いずれも、上記事件の審査中に生じた問題である。

３　休職基準に関する団体交渉の拒否（45 年不第 65 号）

⑴　育英会の職員給与規程は、教職員の休職につき、「業務外で傷痍疾病にかかり、６ヶ月間に 90 日欠勤したため休職を命ぜられた者に対しては、休職発令の日から満１年間基本給、家族給の全額を支給する。……」と規定している。

⑵　ところで、育教連組合員Ｃ（東横学園中学校教諭）は、44 年 10 月７日から病気により欠勤し、同組合員Ａ（東横学園大倉山高等学校教諭）は、45 年１月 16 日から同じく病気欠勤をしていたところ、育英会は、Ｃに対し 45 年７月 26 日、休職について

の同人の意向をただしたが、Aに対しては、同年８月 12 日、突然７月 16 日付で休職を命じた。

⑶　育教連と東横学園教職員組合は、９月１日、B_1東横学園中・高等学校校長に対し、Cの休職に関する件を議題とする団体交渉を、また、９月４日、B_2東横学園大倉山高等学校校長に対し、Aの休職に関する件を議題とする団体交渉を、それぞれ申し入れたが、両校長は、いずれも、団体交渉の議題でないという理由で応じなかった。

そこで、育教連及び単組は、９月９日、育英会に対し、C、A両名の休職に関する件を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、口頭でその趣旨を説明したが、育英会は、同月 12 日の回答期限にも、17 日の団体交渉の予定日に至っても何らの回答もしなかった。

⑷　ちなみに、Cは、46 年に至ってから、45 年４月７日にさかのぼって休職を発令された。また、その後同人は、47 年３月 31 日付で退職したので、育教連は、同人の休職に関する議題についての団体交渉を「請求する救済内容」から除外した。

4　昭和 45 年度年度末手当に関する団体交渉の拒否（46 年不第 70 号）

育教連は、46 年６月３日、育英会に対し、昭和 45 年度年度末手当に関する団体交渉を申し入れた。これに対し育英会は、６月８日「育教連結成以来、団交ルールを確立したいという育英会の考え方は変らないが、とりわけ団体交渉員数につき育教連側 12 名という育英会の希望を検討してもらいたい」旨回答した。ついで、育教連の６月 12 日付再申し入れに対し、育英会は、６月 14 日、前記団体交渉員数に関する考え方をくり返すとともに、あらたに、46 年度昇給に関する団体交渉や、決算・予算業務で多忙のため、６月 25 日以降でなければ団体交渉の日程がとれないという理由を追加して回答した。そこで育教連は、６月 16 日に、団体交渉を同月 29 日に開くように申し入れ、さらに７月６日、９月１日と団体交渉を申し入れたが、結局団体交渉は、開かれなかった。

5　労働協約締結に関する団体交渉の拒否（47 年不第 24 号）

47 年３月１日以降、育教連傘下の各単組は、１～３回、それぞれ個別に育英会に対し、労働協約案を付したうえ、その締結に関する団体交渉を申し入れたが、育英会は何らの

回答もしなかった。

そこで育教連は、途中からこれらの申し入れに加わったところ、育英会は、3月29日、近く就業規則案を提示する予定であり、現在その作成で多忙であること、労働協約に関する団体交渉には、かなり長時間の準備を要することから、育教連申し入れの団体交渉は、就業規則作成後に行ないたい旨回答した。そして結局、労働協約締結に関する団体交渉は開かれなかった。

6　その後の団体交渉の状況

前記認定の47年10月4日付中央労働委員会の命令が発せられた後、同年11月17日、同命令で触れた議題のみに関する団体交渉が行なわれ、ついで12月14日、本件の議題を含む団体交渉が行なわれたが、進展はなく、その際、育英会は、団交ルール確立の提案を行なった。その後育教連は、12月22日から翌48年6月23日まで6回にわたり団体交渉の申し入れを行なったが、育英会は何らの回答もしなかった。

第2　判断

1　休職基準に関する団体交渉の拒否について

⑴　被申立人の主張

ア　被申立人は、職員給与規程に基づきAに休職を命じたもので、何らの法令違反や不手際をおかしておらず、またAは、休職を発令されてのち1年以内に復職したため、この休職により、個人的な感情問題は別として、給与など法律上問題となる不利益を受けていないので、救済の必要性は消滅している。

イ　休職発令の基準は、職員給与規程の規定から明白である。

被申立人傘下の各学校長が、被発令者の特別事情を考慮して恩恵的に取り計らった例外的事案をもって、休職基準が存在しないとする申立人の主張は見当違いであって、被申立人が今後かかる特別扱いを一切行なわず、規定どおり実施すれば足りることである。

⑵　判断

先に欠勤をはじめたCよりも、あとから欠勤したAが事前に何らの意向を問われる

こともなく、先に休職を発令された事実から、申立人が休職基準に対して疑問をいだき、そのことに関する団体交渉を申し入れたことは当然であって、休職の基準は規程に明記してあるから説明の必要がないという理由は、本件の場合、団体交渉を拒否する正当な理由とならない。まして、今後は規程の定めるとおり運用し、例外的恩恵的な取扱いをしなければ足りるとする被申立人の態度はうなずけない。

また、被申立人は、Aが現在復職しているから本件の団体交渉の必要性が消滅したというが、申立人が本件の団体交渉を申し入れた趣旨は、Aの休職の撤回、復職に関してのみならず同人の休職発令に端を発した休職基準に関する疑問を明らかにしようとしたものと認められる。そして申立人は現に、Aが復職したのちは、本件の団体交渉の議題を「Aの休職及びその前提としての休職基準に関する件」と改めて申し入れをしているのであって、申立人が、このように組合員の休職基準を明らかにしたいと望むことには、十分な意義があり、したがって、被申立人の主張は採用できない。

2　昭和45年度年度末手当に関する団体交渉の拒否について

⑴　被申立人の主張

ア　被申立人には年度末手当支給の原資がなく、このことを従来の単組との団体交渉で繰り返し説明しており、これらの団体交渉に出席していた申立人執行部もよく知っていることであって、これ以上交渉の余地はない。また、被申立人には入試手当の制度があるため、あらたに年度末手当を設ける必要性にとぼしい。

イ　団体交渉ルールが確立されていない状態のままルールの設定を嫌悪する申立人との団体交渉に応ずることは、従来の単組との団体交渉から推して、今後における秩序ある団体交渉の実施を甚だしく困難とするため、ルールの主要部分が確定するまで団体交渉を見合わせている。

⑵　判断

ア　年度末手当支給の原資がない、あるいは、入試手当制度があるから年度末手当を設ける必要性にとぼしいという被申立人の主張は、まさに、団体交渉の席上でその旨を説明し、交渉相手の納得を得るよう努力すべきものであって、団体交渉を拒否

する正当な理由とはいえない。しかも、これら２点は本件審査の過程で始めて主張されたところで、育英会も団交申し入れを受けた当時は、団体交渉を拒否する理由としていなかった点である。また、単組と、その上部団体である申立人とは、それぞれの立場から団体交渉を行なうのであって、申立人役員が単組の団体交渉に出席し、被申立人の主張を知っているから団体交渉の必要はないとはいえない。

イ　使用者が団体交渉に先立ち、団交ルールのとりきめを望むことも、一般論としては十分に首肯しうるところであるが、申立人と被申立人とは、昭和 44 年申立人連合が結成された当時とくに団体交渉ルールを協定しないまま団体交渉を行ない問題を解決していたもので、団交ルールの協定がないために特段の支障があったとは認められない。したがって、団体交渉ルールがないために将来、現実に支障が生じたならば、そのときに申立人と被申立人が協議すれば足りるところである。なお、被申立人は、申立人が、あくまで団体交渉ルールの確立に反対するという態度を堅持していることは、およそ互譲によって事態を解決するという趣旨にそわない態度であると主張しているけれども、申立人は必らずしもそのような態度を固執しているものではなく、現状では団体交渉ルールがなくとも円滑な団体交渉の進行に何んら支障はないとしているにとどまるから、被申立人の主張は採用できない。

３　労働協約締結に関する団体交渉の拒否について

⑴　被申立人の主張

ア　団体交渉ルールが未確定である。

イ　申立人は、被申立人の就業規則作成準備を察知し、その制定、実施を妨害するために、さきに労働協約締結の団体交渉を申し入れてきたものであり、かかる不当な目的をもつ団体交渉の申し入れに応ずべき根拠がないと考えている。被申立人は、47 年４月頃就業規則案を提示し説明会を開いたが、申立人はじめ傘下の各単組は、およそ引き延しとしか考えられないような態度に終始し、現在なお、内容の不明確、労働契約・慣行違反などがあれば、その具体的条項や部分を指定したうえ意見書を提出してもらいたいという被申立人の要望にも拘らず、いまだ意見書を提出してい

ない。

⑵　判断

ア　団体交渉ルールが未確定であるから団体交渉に応ずることができないとの主張の理由がないことは、前記判断のとおりである。

イ　47年4月に開かれた被申立人の就業規則案提示後の説明会に際して、各単組の出席者がつぎつぎに質問を繰り返したのは、もともと組合員がこの就業規則案に労働契約・慣行に反した部分があると受けとめていたためであり、また、同年7月頃からは、説明会を開くようにという単組などの要求を被申立人はそのまま放置し現在に至ったものであり、説明会が延引していた責任を組合側にのみ帰することはできない。

また、育英会は就業規則案を各学校別に提示しており、この提示された就業規則案について意見の表明を求められている者は、各単組であって育教連ではない。したがって、意見の表明提出が遅れていることは、必ずしもすべてが育教連の責任であるということはできない。以上の次第であるから、就業規則の制定が進まない故をもって申立人との団体交渉を行なわないことの正当事由とすることにはならない。

被申立人は、また、本件団体交渉の申し入れ自体が就業規則の制定・実施を妨害するものであると主張するが、その疎明はない。

第3　法律上の根拠

以上の次第であるから、育英会が前記の理由で育教連との団体交渉を拒否していることは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和49年7月16日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼