

命 令 書

申立人 労働組合東京ユニオン
被申立人 学校法人高宮学園
被申立人 株式会社日本入試センター
被申立人 学校法人東朋学園

主 文

- 1 被申立人学校法人高宮学園、同株式会社日本入試センターおよび同学校法人東朋学園は、申立人労働組合東京ユニオンから団体交渉の申入れがあった場合、同業他社の従業員が申立人組合の交渉委員となっていることを理由に、団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人らは、申立人組合に対し、各被申立人が有する学歴区分別の新卒標準年齢から4ないし5年経過した者の各基本給および調整給等を記載した給与表並びに各被申立人の職員のうち、高校・短大・大学の各新卒採用者で、平成6年4月1日付で定期昇給を行った年齢満25歳・30歳・35歳・40歳・45歳の者の基本給および調整給の最高額・最低額・平均額を一覧表化した資料を交付しなければならない。
- 3 被申立人らは、今後、申立人組合から、賃金引上げないし夏期賞与の回答に関し、その根拠を質された場合、被申立人らの経営状態ないし経理状態を具体的に記した団体交渉用資料を作成し、これを申立人組合に交付のうえ、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人らは、第2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人学校法人高宮学園（以下「高宮学園」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、全国27か所に専修学校代々木ゼミナールならびに大学・高等学校等の受験指導を行う各種学校代々木ゼミナールを設置している学校法人で、従業員数は約1,000名である。
- (2) 被申立人株式会社日本入試センター（以下「日本入試センター」という。）は、肩書地に本店を置き、各種模擬試験の実施や出版等の事業を行っている株式会社で、従業員数は約200名である。
- (3) 被申立人学校法人東朋学園（以下「東朋学園」という。）は、肩書地に

主たる事務所および代々木ゼミナール札幌校を置き、東京都に東朋ゼミナール原宿専修学校ならびに同代々木専修学校を設置している学校法人で、従業員数は約90名である。

- (4) そして、上記被申立人三法人ならびに申立外株式会社三鳩社（業種は印刷・保険代理業等で、同社の従業員数は約90名である。以下「三鳩社」という。）、同株式会社代々木ライブラリー等は、代々木ゼミナールグループを構成している。

なお、以下においては、被申立人三法人ならびに三鳩社を一括して「法人側」と呼ぶことがある。

- (5) 申立人労働組合東京ユニオン（以下「本件申立人組合」または単に「組合」という。）は、昭和54年に結成され、主に東京都内の中小企業労働者を中心として組織する個人加盟の地域合同労働組合で、組合員数は約900名である。

そして、組合の下部組織のひとつとして、代々木ゼミナールグループの職員の一部で結成され、平成5年7月12日に公然化した労働組合東京ユニオン代々木ゼミナールグループ支部（以下「支部」という。）がある。なお、同支部の組合員のうち、その氏名を公然化している組合員数は上記三法人を通じて約20名である。

2 請求する救済の内容、主要な争点、事件の概要

(1) 請求する救済の内容

- ① 被申立人らは、申立人組合の団体交渉委員に「同業他社で働く組合員」がいるとの理由で団体交渉を拒否しないこと。
- ② 被申立人らは、申立人組合が提出した労働条件に関する7年春闘要求書に対し、文書で回答すること。
- ③ 被申立人らは、申立人組合が要求した従業員に関する賃金テーブルおよび賃金要求に対する回答に係る財務関係資料を開示して誠実に団体交渉に応じること。
- ④ 陳謝文の掲示および朝日新聞等四大紙への陳謝文の掲載。

(2) 主要な争点

- ① 法人側は、組合側の交渉委員に「同業他社で働く組合員」が加わっていることを理由に、団体交渉の場から当該交渉委員の退席を求めることができるか。
- ② 法人側は、組合が提出した労働条件に関する要求に対して、口頭による回答では足りず、書面で回答しなければならないか。
- ③ 組合の求めるような職員の年齢ないし勤続年数と賃金との関係を示す「賃金テーブル」の存否およびこの問題をめぐる法人側の対応。
- ④ 法人側は、賃金引上げをめぐる団体交渉において、自らの回答の妥当性を具体的に根拠づける財務関係資料を開示することが必要か。

(3) 事件の概要

- ① 組合は、平成7年春闘に際して、法人側に対し、基本給・調整給の

引き上げ、職員の年齢ないし勤続年数と賃金との関係を示す「賃金テーブル」の開示その他を要求した。

- ② 組合が上記春闘要求を行った時期に、全国の主要進学校および予備校に、高宮学園が設置する代々木ゼミナールが「経営危機に直面」などと記載された差出人不明の怪文書が送付された。
- ③ 法人側は、第2回団体交渉において、外部に経営上の秘密が漏れることを理由に、「同業他社で働く」組合側交渉委員の退席を求め、組合がこれを拒否すると、法人側交渉委員は一斉に退席した。なお、第3回団体交渉からは、「同業他社で働く」者は、組合側交渉委員となっていない。
- ④ 法人側は、第3回団体交渉において、基本給・調整給を平均1.5%引き上げる旨文書で回答した。この回答は前年比5割減であったため、組合側がその理由を質したところ、法人側は「日本経済の現況、生徒数減少など代々木ゼミナールを取り巻く状況、予備校業界の先行き不透明などを勘案して1.5%引き上げが妥当である。」と答えた。しかし、組合側はこれに満足せず、生徒数、剰余金・利益の推移や人件費の概要について説明を求めた。これに対し法人側は、「そのようなことは一切話せない。」と応答した。このため、組合側は、上記回答の具体的根拠を示すに足る財務関係の資料の開示を求めた。しかし、法人側は、外部に経営上の秘密が漏れること等を理由に終始これを拒否した。
- ⑤ また、法人側は、前記賃金テーブルの開示要求に対しても「公表できない。」との態度に終始した。この賃金テーブル開示問題について、法人側は、本件審査手続において、組合のこのような賃金テーブルは法人側には存在せず、法人側に存在するのは、法人の各職員に対する賃金支払い実態を示す資料のみであり、個人情報の開示につながりかねず、またこの賃金資料が外部に漏れれば競争相手の悪宣伝の材料とされかねないから、慎重に扱わざるを得ないと主張した。
- ⑥ 組合側は、賃金引き上げ問題以外の春闘要求事項についても、文書で回答するよう求めたが、法人側は、回答は口頭で足りるとして、組合側の求めに応じなかった。
- ⑦ 上記春闘賃金引き上げ問題等について妥結をみない状況下で、組合は、基準内賃金の3.3ヵ月分を支給すること等の夏期賞与要求を行った。これに対する法人側の回答は前年度に比べ、平均1割減であった。このため組合は、団体交渉において、夏期賞与が前年度の実績を下回ったことについての説明を求めた。これに対し法人側は、上記春闘賃上げの回答に際しての説明と同様のことを応答するに止まり、それ以上の説明を拒否した。
- ⑧ なお、上記7年春闘問題および夏期賞与問題は、同年12月に、期末賞与問題と一括妥結をみるにいたった。

3 従来 of 労使関係等

- (1) 平成3年11月6日、申立外札幌地域労働組合は、東朋学園に対し、同校代々木ゼミナール札幌校の職員らを構成員として代々木ゼミナール支部を結成した旨を通知した。

これを知った日本入試センターの職員X1（以下「X1」という。）は、同支部の役員らと連絡をとりあうようになった。

その後、4年5月、X1ら数名が、全国一般東京一般労働組合（以下「東京一般」という。）に加入した。

- (2) X1は、上記のとおり、東京一般の組合員であったが、他方、申立人組合のX2書記次長と接触するようになった。そして、X1ら東京一般の組合員と札幌地域労働組合代々木ゼミナール支部との間で、「全国代々木ゼミナール労働組合連合会」を結成しようとの気運が生じ、X1らは東京一般在籍のまま「東京ユニオン代々木ゼミナール支部結成準備委員会」を名乗り、札幌地域労働組合代々木ゼミナール支部とともに、4年11月28日、東京で、全国代々木ゼミナール労働組合連合会結成総会を開催した。その後、X1らは東京一般を脱退して、同年12月初めに本件申立人組合に加入した。

なお、X1らは、5年7月11日までは非公然組合員であった。

- (3) 5年7月3日、X1は、日本入試センターが経営する代々木ゼミナール浜松への配転を、また東朋学園職員で、5年に入ってからX1と行動を共にするようになったX3は、高宮学園が経営する専修学校代々木ゼミナール立川校への出向を命じられた。
- (4) 同年7月12日、組合は、高宮学園、東朋学園、日本入試センターに対し、文書で、X1らが本件申立人組合に加入している事実、組合の代々木ゼミナールグループ支部を結成した事実、同支部の役員名等を明らかにした。

同日午後、組合は、当委員会に、X1が在籍する日本入試センターとX3が在籍する東朋学園のほか高宮学園の三法人を相手方とし、前記X1の配転およびX3の出向等に関するあっせんを申請した（平成5年都委争第49号事件）。そして、当委員会において、このあっせんに応じた上記三法人と組合との間で団体交渉が行われたが、結局物別れに終わった。

- (5) 以上のほか、当委員会に顕著な事実として、次のような事実が認められる。

① 5年8月9日、組合とX1・X3は、上記三法人を相手方として、前記配転発令および出向発令は、いずれも同人らの代々木ゼミナールグループ支部結成準備活動を察知したがゆえになされたものであると主張して、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成5年不第36号事件、現在係属中。なお、組合は、前記あっせん申請を、同年9月14日取り下げた。）。

一方、同日、日本入試センターは、配転拒否を理由としてX1の解雇（普通解雇）を決定し、翌10日、X1に対し、内容証明郵便で8月

9日付の解雇通知書を送付した。これに対し組合とX1は、同月30日、この解雇は不当労働行為に該ると主張して、上記平成5年不第36号事件に関し追加申立てを行った。

- ② 本件申立人組合とは当初別に結成された代々木ゼミナールグループ労働組合は、5年12月20日、高宮学園の経営する専修学校代々木ゼミナール津田沼校（以下「代々木ゼミナール津田沼校」という。）において、高宮学園ないし日本入試センターの役職員らが、同校職員に対し、組合加入の調査をしたり、組合を誹謗中傷するなどしていると主張して、上記二法人を相手方として、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成5年不第65号事件、現在係属中）。その後同月23日、同組合と本件申立人組合が合同し、本件申立人組合として存続することとなった。この合同に伴い、本件申立人組合は、上記事件の申立人の地位を承継した。

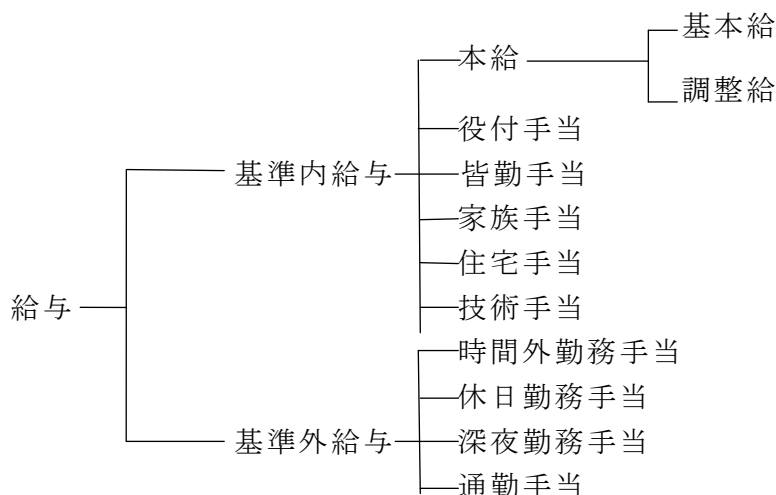
翌6年4月13日、本件申立人組合は、上記津田沼校の組合員X4に対する代々木ゼミナール代々木校への配転等が不当労働行為に該ると主張して、前記都労委平成5年不第65号事件に関し追加申立てを行った。

さらに、同年5月11日、本件申立人組合は、高宮学園ないし日本入試センターが、職場秩序紊乱行為等を理由に、同年5月2日付で行った組合員X5ら4名に対する解雇（普通解雇）、組合員X6ら4名に対する7日間の出勤停止処分を行ったこと等は不当労働行為に該ると主張して、当委員会に救済申立てを行った（都労委平成6年不第37号事件、現在係属中）。

- (6) 5年7月12日の代々木ゼミナールグループ支部公然化後、本件7年度賃金引上げ要求に係る団体交渉が行われるまでの間、組合および代々木ゼミナールグループ支部と三鳩社も含む四法人との間の団体交渉は、10数回行われた。団体交渉は、場所は法人の施設外で、時間は1時間、交渉委員は双方5名以内（代々木ゼミナールグループ労働組合と本件申立人組合との組織合同後は6名以内）との法人側の提起したルールで行われた。組合は、当初、時間の制限はしないでほしい、交渉委員は10名以内だと主張したが、折り合いがつかなかったため、現実に団体交渉を行うことを優先して考えるとの立場で、法人側の提示したルールを受け入れることとした。もっとも、交渉時間は、1時間30分程度になることもあった。

- (7)① 高宮学園の給与規程によれば、給与体系等は以下のとおりである。

ア 「給与の構成」（第2条）は、以下のとおりである。



イ 基本給および調整給は、その者の学歴、経歴、技能、年齢、職務の内容、および責任の度合を考慮して決定する（第8条）。但し、調整給とは、どのような性格の給与かについての説明はなされていない。

ウ 初任給は、その者の年齢、学歴、職歴等を斟酌し、在職者との均衡を考慮して決定する（第9条）。

エ 「昇給」は、原則として毎年1回定期に人事考課を行い、4月を昇給月とする（第10条第1項）。

オ 賞与は、毎年6月および12月に、学園の業績を考慮のうえ、職員（嘱託を除く）に対し、勤務成績に応じて支給することがある（第19条第1項）。なお、法人側は、6月の賞与を「夏期賞与」、12月の賞与を「期末賞与」と称している。

カ 賞与の支給日、支給の詳細については、その都度回覧で知らせる（第19条第2項②）。

キ 上記の各規定は、東朋学園、日本入試センター、三鳩社においても同様である。

- ② 上記四法人における「昇給」は、一定比率をもって現行給与を引き上げる形で行われており、4年は基本給および調整給の各平均4.5%アップ、5年および6年は基本給および調整給の各平均3%アップであった。

また、給与規程上は、上記のとおり、「昇給」にあたっては人事考課を行うこととなっている。しかしながら、少なくとも一般職員に関するかぎり人事考課システムが未整備であるとの事情から、上記一定比率は、法人側の定める支給条件を満たす職員に、配分格差をつけることなく、一律に適用されている。

- ③ 賞与は、法人が定める欠格条項に該当しないかぎり每期支給されていることが窺える。

出勤率90%未満は、上記欠格条項のひとつに該当する。

支給計算基準は、本採用になった日によって類型化されているが、

基本型は平成7年度の場合以下のとおりである。

(基本給×月数) + 職階手当 + (家族手当、但し期末賞与の場合のみ) - (基本給÷20) × 欠勤日数

上記職階手当は、賞与支給の際にのみ支給されるものであり、前記給与を構成する手当には含まれていない。そして、この職階手当は、雇員・書記補・書記・主事補・主事・参事補以上と6区分のうえ、各職階共通に、「勤続1年未満」・「勤続1年以上3年未満」・「勤続3年以上」の勤続年数区分を設け、それぞれの金額を定めている。

なお、平成6年度期末賞与の場合、上記家族手当部分については、「家族手当×2」となっていた。

④ 組合および代々木ゼミナールグループ支部と法人側との賃金引上げ交渉は、6年春に初めて行われた（但し、5年7月の代々木ゼミナールグループ支部公然化後の団体交渉において、同年度の賃金引上げ率が前年度の平均4.5%に比して平均3%に止まったためその理由を質したことがある。）。そして、組合側は、要求書提出の際、団体交渉に先立って、回答額を文書で示すよう求めたが、この回答文書は高宮学園からのみ示された。なお、法人側の回答は、基本給および調整給の各3%アップに終始したが、結局、組合はこれを受け入れた。

⑤ 組合および代々木ゼミナールグループ支部と法人側との賞与に関する交渉は、上記6年春の賃金引上げ交渉に先立ち、5年期末賞与をめぐって初めて行われた。組合からの賞与の要求に対する法人側の回答額の示し方は、給与規程第19条第2項②に規定する職員向け回覧文書を、職員に示す直前に組合に渡すというものであり、その直後に回覧文書が各職場に回覧されている。このような措置は、6年夏期・期末賞与の場合においても同様である。

なお、組合は、5年期末賞与交渉以来、法人側に対し、賃金や賞与の回答の根拠となる資料の開示を求めているが、法人側は、これに応じていない。

4 平成7年春闘交渉の経緯

(1)① 平成7年2月23日、組合は、以下の事項とその具体的要求内容を記載した「春闘要求書」を法人側に提出し、3月17日までに書面で回答することを求めた。

- 1 基本給・調整給の支給割合を改善すること、基本給+調整給の支給額の最低基準を都内申小企業モデル賃金の定期昇給込み5%アップのポイント賃金に沿って引き上げること、賃金テーブル（給与表）を職員に公表すること、残業および深夜・休日勤務における割増率を改善すること、住宅手当など諸手当を引き上げること。
- 2 労働時間の短縮など労働条件を改善すること。
- 3 時差勤務の運用方法を改善すること、就業規則における特別休暇の一部を有給化すること、賞与の支給基準および退職金規程を改定

すること。

- 4 ユニオン共済の掛金のうち半額を、法人側が負担すること。
- 5 組合事務所および組合掲示板の提供、組合活動を目的とした有給休暇を組合員総計で年間30日支給すること。

(注) 基本給＋調整給の引上げについては、25歳208,000円、30歳238,700円、35歳280,800円、40歳329,900円、45歳385,000円を最低基準とするよう要求している。

- ② 同日、組合は、法人側に、団体交渉の日程を3月3日、7日、8日のうちから調整の上決定し、開始時刻を午後7時から、会場を代々木ゼミナール代々木校内で、出席人数を双方10名で開催することを提案し、これに対する回答期限を2月28日とする「団体交渉申し入れ書」も提出した。
- (2)① 一方、7年2月下旬から3月上旬にかけて、金国の主要進学校や予備校に、高宮学園が設置する代々木ゼミナールに関することが記載された差出人不明の文書（以下「第二怪文書」という。）が送付された。この第二怪文書には、「生徒数二年連続二割減で二百億減収!」、「代ゼミ経営危機に直面!」、「北海道で勃発した労働争議、全国代ゼミへ飛び火。モラル低下で内部崩壊中」などの見出しの下に、バブル崩壊で過剰な不動産投機が学園の経営を圧迫し始めたとか、生徒数減少により学園の倒産の噂が流れはじめているとか、労使間抗争によって職員のモラルが低下しているなどのことが記されていた。
- なお、6年6月に、代々木ゼミナール津田沼校に関することが記載された文書が、「代々木ゼミナール津田沼校労働組合」名義で、千葉県内の主要進学校に送付されたことがあった（以下「第一怪文書」という。）。この第一怪文書には、高宮学園の上層部（Y1教育本部長）が良心的な教職員を解雇し、学校経営の本分を失った露骨な商業主義に転じているとか、保身に走る学校幹部に貴校の大切な卒業生を任せられるのかとか、我々は最後まで闘い抜く覚悟であるとかのことが記載されていた。また、同校における組合役員4人の解雇事件について、組合が当委員会に救済申立てを行った旨の新聞記事の写しも同封されていた。組合は、この文書の差出人の名義は架空ではあるが、「組合」の名称が用いられており事態を放置しておくわけにはいかないと、組合内部の調査を行い、その結果、組合員は関与していないとの結論を下した。そして、団体交渉において、その旨を法人側に述べた経緯がある。
- ② 7年2月24日、X6支部長（以下「X6支部長」という。）は、予備校であるトフルゼミナールに勤務する組合のX7執行委員（以下「X7執行委員」という。）から上記第二怪文書の写しを入手し、翌25日、Y2高宮学園代々木校総務副部長（以下「Y2副部長」という。）に

手渡した。その際、X 6 支部長が Y 2 副部長に、「この文書の存在を知っているか。」と尋ねたところ、Y 2 副部長は、「知らない。」と述べた。X 6 支部長は、「学園として然るべき対応を早急に行う必要があるのではないか。あとで組合がやったと思われては困るからね。」と述べた。

(3)① 7年2月28日、法人側は、代々木ゼミナール総務課 Y 3 総務担当（以下「Y 3 総務担当」という。なお、同人は、法人側団体交渉委員の一人であり、交渉委員団の事務局担当である。）名義で、団体交渉を、3月9日18時30分から19時30分まで、代々木ゼミナール代々木校付近の藤井ビル3階において、出席人数を双方6名で開催したい旨の文書を組合に提出した。

② 3月7日、組合は、上記2月28日付法人側提案に対し、交渉時間や交渉人数の一方的制限は本来首肯できないが、団体交渉の開催を最優先する立場からこれを受け入れる旨応答するとともに、法人側が提示した3月9日の団体交渉では、組合が要求書の趣旨を説明し、次の団体交渉で法人側から回答を得ることとしたいので、3月9日の団体交渉の際には、その後の団体交渉の候補日を複数提示されたい旨の「申入れ書」を法人側に提出した。

(4) 7年3月9日、第1回団体交渉が開催され、組合は、トフルゼミナールに勤務する X 7 執行委員、X 6 支部長ら6名、法人側は、Y 1 高宮学園統括総局長（同人は、日本入試センター専務取締役、東朋学園理事、三鳩社常務取締役も兼ねており、団体交渉における法人側の責任者である。以下「Y 1 統括総局長」という。）ら6名が出席した。

冒頭、X 7 執行委員が、「組合執行委員の X 7 です。」と自己紹介したところ、法人側の交渉委員のひとりが、「トフルゼミナールだ。」とつぶやいた。また前記第二怪文書が話題になり、法人側の交渉委員が、X 7 執行委員に、「X 7 さんが渡してくれたの。」と尋ねるなどのことがあった。

その後、団体交渉の議題に移り、組合側は春闘要求書の趣旨を説明し、法人側に対して、3月17日までに回答すること、賃金交渉に必要な財務資料を開示することおよび次回団体交渉を早期に開催することを求めた。これに対し、法人側は、募集状況は3月末に大体わかるので、4月上旬くらいなら回答できる旨述べた。

また、組合は、かねてから法人側に対し、勤続年数ないし年齢と賃金との関係を示す「賃金テーブル」の開示を求めていたが、この団体交渉においても改めて賃金テーブルの開示を求めた。そして、X 6 支部長が、「私が採用の面接を受けた時に、Y 4 財務本部長が、卒業年度を確認した上で台帳に定規を当てて、初任給を提示したが、その台帳が賃金テーブルなのか。」と述べたところ、Y 1 統括総局長は、「それに相当するものはある。」と答えた。ちなみに X 6 支部長は、朝日新聞に掲載された「代々

木ゼミナール」名義の求人広告を見て応募し、昭和63年4月1日高宮学園職員として採用された。同人はそれ以前は塾の講師や高等学校教員の経歴があり、高宮学園職員となったときは、大学卒業後7年目であった。

- (5)① 7年3月22日、組合は、要旨以下の「申入書」を法人側に提出した。
- ア 春闘要求書に対する回答を3月29日までに提出すること。
 - イ 回答の根拠となる財務資料を示すこと。
 - ウ 交渉および妥結権限を有する委員を団体交渉に出席させること。
 - エ 次回団体交渉期日の案を3月29日までに提出すること。
- ② 3月29日、法人側は、Y3総務担当名義で、団体交渉を、4月6日18時30分から19時30分まで、藤井ビル3階において、出席人員双方6名で開催したい旨の文書を組合に提出した。
- (6) 7年4月6日、第2回団体交渉が開催された。この団体交渉の出席者は、第1回団体交渉の時と同様であった。冒頭、Y1統括総局長は、X7執行委員に対し、「X7さんはどこにお勤めですか。」と尋ね、X7執行委員が、「トフルゼミナールです。」と答えたところ、Y1統括総局長は、「同業者の同席は困るから退席してほしい。」と述べた。組合側がその理由を質したところ、Y1統括総局長は、「経営上の秘密が外部に漏れる恐れがある。」と答えた。このため組合側は、「同業の他社に勤務する組合員が団体交渉に出席することは、法律的にも社会的にも広く認められている。」「第1回団体交渉では何ら問題にならなかった。」「法人側は一貫して財務資料はおろか生徒数すら明らかにすることを拒否しており、議論が経営上の秘密に及んだことはない。」「合理的根拠がなければ、こうした要求には応じられない。」などと述べた。これに対し、Y1統括総局長は、「誰が出ても法律的にはよいということは心得ているけれども、同業他社の者が同席することは困るのだ。」と応答した。このため、組合側がX7執行委員の退席要求を拒否すると、法人側交渉委員は一斉に席を立とうとした。そこで、組合側が、「団体交渉を拒否するのか。」と質したところ、法人側は、「拒否ではない。延期だ。」と述べて退席した。
- なお、この第2回団体交渉以降、X7執行委員は団体交渉に出席していない。

- (7)① 7年4月12日、組合は、法人側に対し、要旨以下の「抗議および申入書」を提出した。
- ア 法人側は第1回団体交渉で、すでにX7執行委員がトフルゼミナールに勤務していることを承知しており、その際は同執行委員の団体交渉出席を何ら問題にしなかったにもかかわらず、第2回団体交渉では同執行委員に退席を求め、組合がこれを拒否すると法人側交渉委員が一斉に退席したことは、何ら正当な理由のない労働組合法第7条第2号に違反する行為であるから、組合はかような法人側の態度に抗議するとともに、謝罪を要求する。
 - イ 第2回団体交渉で法人側交渉委員が一斉に退席するに際して、こ

れは団体交渉拒否ではなく延期だと強弁したが、そうであるならば、誠意をもって、今後の団体交渉日程を早急に提示されたい。

- ② 4月14日、法人側は、Y3総務担当名義で、団体交渉を、4月18日18時30分から19時30分まで、藤井ビル3階において、出席人数双方6名で開催したい旨の文書を組合に提出した。
- (8) 7年4月18日、第3回団体交渉が開催され、組合本部からは、X8書記次長（以下「X8書記次長」という。）が出席した。

この団体交渉では、まず前回の団体交渉におけるX7執行委員の出席問題が組合側から採り上げられた。そして、組合側は、法人側に対し、X7執行委員に対する退席要求を撤回すること、今後特定の組合員の団体交渉の出席を制限しないことを求め、「今後どう対応するのか。」と尋ねたところ、法人側は、「産業別組合があるのはわかるが、予備校業界はそこまで成熟していない。」と答えた。また組合側が、「同業他社の組合員が出席した場合に退席を要求して、それが認められなければ退席するか。」と尋ねたところ、法人側は、「今後も退席することはありうる。」と答えた。

次いで、法人側は、基本給と調整給について平均1.5%引き上げる、但し勤務評価を行う（他の手当については据え置く）旨の4月6日付高宮学園理事長名義の「回答書」を組合に手交した。しかし、上記回答書には代表者印がなかったため、組合側が法人の代表者印のある回答書を手交するよう要求したところ、法人側は、「検討しておく。」と述べた。なお、前記のとおり、前年の実績は基本給と調整給について平均3%の引き上げであったから、上記回答は前年比5割の減であった。

そして、組合側が回答書の説明を求めたところ、法人側は、「日本経済の現況、生徒数減少など代々木ゼミナールを取り巻く状況、予備校業界の先行き不透明などを勘案し、1.5%の引き上げが妥当である。」と述べた。このため、組合側が生徒数、剰余金・利益の推移や人件費の概要などを質したところ、法人側は、「そういったことは一切話せない。」と説明を拒否した。

また、組合側が賃金テーブルの公表を求めたところ、法人側は、「公表できない。」と述べ、組合側がその理由を質したところ、法人側は、「出したくないからだ。」と答えた。さらに、組合側が、賃上げ以外の要求項目についての回答を質したところ、法人側は、「全て応じられない。」と述べ、組合側が文書で回答するよう求めたところ、法人側は、「その必要はないし、出す意思もない。」と述べた。

結局、この団体交渉では、春闘要求について妥結に至らなかったが、例月給与の支給日が毎月24日であるところから、法人側が、事務処理上「今月からの賃上げ分の取扱いはどうするのか。」と尋ねたところ、組合側は、「そちらに任せる。」と回答した。そこで法人側は、職員のほか公然組合員に対しても新給与を支給することとした。

なお、X 8 書記次長は、労使双方のやりとりを記録していたが、団体交渉の終了に際して、これを議事録として取り扱いたいと考え、この記録を法人側に示し、記載内容に異論がなければ署名押印して欲しいと提案した。しかし、法人側は、こちらはこちらでやりとりを記録しているから、その必要はないと応答した。

- (9)① 7年4月24日、法人側は、春闘について組合と妥結していない状況であったが、基本給と調整給を各1.5%引き上げた新給与を、組合員を含む職員に支給した。
- ② 4月26日、法人側は、Y 3 総務担当名義で、団体交渉を、5月10日18時30分から19時30分まで、藤井ビル3階において、出席人数双方6名で開催したい旨の文書を組合に提出した。
- ③ 4月27日、組合は、前記4月18日の第3回団体交渉の席上法人側が組合に手交した4月6日付回答書等について、要旨以下のような「申入書」を法人側に提出した。
- ア 高宮学園以外の三法人名義の回答書を提出する意思はないのか、あるいは高宮学園が代々木ゼミナールグループの代表法人として発したもののなかを釈明すること。
- イ 高宮学園名義の回答書には押印すること。
- ウ 賃金引上げ以外の要求項目についての回答がなく、第3回団体交渉においても法人側は一括否認するのみで、十分に協議することができなかつたため、次回団体交渉までに書面で回答すること。
- エ 3月22日付申入れ書に対する回答文書を提出すること。
- オ 次回の団体交渉までに賃金引上げ回答の妥当性を具体的に示す文書・資料等を手交すること。
- カ 組合は、法人側が4月24日に回答書に沿って組合員に支給した昇給分を仮に受領するが、妥結とするものではないこと。
- (10)① 7年5月10日、第4回団体交渉が開催された。組合本部からは、X 9 副執行委員長（以下「X 9 副委員長」という。）が出席した。
- ② そして組合側が4月27日付申入書に対する回答を求めたところ、法人側は、以下のように答えた。
- ア 高宮学園以外の三法人の回答文書および印問題については次回団体交渉で回答する。
- イ 賃金テーブル、財務資料は出したいくない。
- ウ 賃金引上げ以外の要求項目についても検討したが、いずれの項目も受入れられない。
- ③ 上記法人側の回答をめぐり、組合側と法人側との間で、以下のようなやりとりがなされた。
- ア 組合側が、平均1.5%の賃金引上げ回答の妥当性を説明するよう求め、「日本経済の現状をどう認識しているのか。どうして2.8とか2.9%ではなく、いきなり1.5%になるのか。」と尋ねたところ、Y 1

統括総局長は、「そういう口頭試問のようなきき方はやめたまえ。」と述べた。

イ また、組合側が、「資料開示問題はひとまず継続協議としたうえで、諸手当はともかく、本給を今春闘の平均相場である3%の賃金引上げで妥結したいがどうか。」と提案し、役員会で検討するよう求めたところ、法人側は、「役員会に報告はするが、検討する気はない。1.5%の一次回答に上積みする意思は一切ない。」と答えた。このため組合側が、「お互いが歩み寄って一致点を見いだすのが交渉でしょう。」と述べたところ、法人側は、「そういう駆け引きはやらずに、最初から出せるだけの数字を出している。」などと述べた。また、Y1統括総局長は、「やろうと思えば、最初は1.2%位出しておいて、1.5%に譲歩したようにやるやり方だってあるんだ。」と述べた。これに対し、組合側は、中小の予備校のなかには、約3%弱の第1次回答があり、その後の交渉で上積み回答があった例もあると、同業他社の交渉状況を紹介したところ、Y1統括総局長は、「そういう予備校が3年先あるかどうかわからんよ、うちは長期的展望でやっているんだ。」と述べた。

ウ さらに、組合側は、賃金以外の要求項目についてこれを受入れられないとする法人側の回答に対し、「一括してダメと言うことはないでしょう。個別に検討したの。」と質し、労働時間短縮問題、就業規則上の「特別休暇」の一部有給化問題、賞与支給条件や退職金規程の改定問題等について法人側の考え方を明らかにするよう求めた。これに対し、法人側は、現行の制度、規則で、何ら問題はなく、差し迫った必要性もないと考えているので、組合の要求はいずれも受け入れられないと答えた。そして、組合側から、「文書で回答するつもりはないのか。」との質問に対しては、「回答は口頭で足りる。文書を出す意思はない。何に対して文書を出すかは、学校が判断することだ。」と述べた。

(11)① 7年5月17日、組合は、要旨以下の「申入書」を法人側に提出した。

ア 法人の代表者が押印した回答書を手交する意思がある場合には5月23日までに提出すること。

イ 組合結成以来、法人側は、資料を一切示さず、一次回答から譲歩しないという態度を取り続けているが、今回賃上げ率を1.5%に抑えたうえ、何らの合理的・具体的な説明もせず、労働条件に関する諸要求についても一切応じないのでは、組合としては妥結できないこと。

ウ 賃上げ回答の妥当性を検討するための賃金テーブル(22～59歳)、損益計算書・貸借対照表・財務諸表付属明細表・利益処分計算書等の財務諸表を開示するか、あるいはこれらを用意して、人件費・利益・役員報酬・株主配当・総資産等について具体的に説明する意思

があるか否かを5月23日までに回答すること。

エ 資料開示が現時点で無理であるならば、組合は、この問題を継続課題として、3%の二次要求に基づいて妥結に向けて交渉する用意があるが、法人側がいずれも拒否する場合には、不当労働行為救済申立ても含めた対応措置を検討する。

② 5月23日、法人側は、三鳩社を除く三法人の代表者印のある4月6日付賃上げ要求回答書を組合に手交した。これに対し、組合が、三鳩社の回答文書がない理由を質したところ、法人側は、三鳩社には組合員はいないと認識していると答えた（ちなみに、X6支部長は、本件審査手続において、三鳩社にも匿名組合員は存在する旨証言している。）。

同日、法人側は、組合の5月17日付申入書に対し、要旨以下のようなY3総務担当名義の文書を組合に手交した。

ア 4度にわたる団体交渉で、学園の現状、将来の見通しを組合に説明してきた。

イ 「怪文書」問題が解決しておらず、資料開示に慎重にならざるを得ない点について理解を求める。

ウ 春闘要求書と5月17日付申入書の回答等を議題とする団体交渉を、6月6日18時30分から19時30分まで、藤井ビル3階、出席人数双方6名で開催し、議論を尽くしたい。

(12)① 7年5月23日、組合は、下記内容の「夏期一時金要求書」を提出した。

ア 基準内賃金の3.3ヵ月分を6月20日までに支給すること。

イ 支給日以降の継続勤務および90%以上の出勤率を支給条件にしないこと。

ウ 上記要求に対する回答を6月6日まで提出すること。

エ 団体交渉の開催可能日を提示すること。

② 5月26日、組合は、下記内容の「申入書」を法人側に提出した。

ア 交渉内容の本質にかかわる事項については法人代表者名の文書で回答すること。

イ 5月17日付申入書に対して回答すること。

ウ 法人側が資料開示の条件としている「怪文書」問題の解決とはどのような事態なのか釈明すること。

エ 組合が求める具体的な資料を開示する意思の有無を明らかにすること。

オ 4度の団体交渉のうち1度は実質的に開催されておらず、3度の団体交渉においても、法人側の説明は何ら具体性かつ説得性がなかったこと。

カ 次回団体交渉の日程について、組合は6月1、2、7、8日のいずれかを希望するので、上記の回答の件とともに5月31日までに回答すること。

キ 交渉時間および出席人数の制限を撤廃すること。

- ③ 同日、法人側は、次回団体交渉を、6月12日もしくは15日に開催したい旨のY3総務担当名義の文書を組合に提出した。
 - ④ 6月8日、法人側は、夏期賞与の回答であるとして、「夏期賞与の支給について」と題する、平成7年度夏期賞与の支給条件と支給期日を6月29日とする旨を記した法人職員あての回覧文書を組合に手交した。この文書は、組合に手交した直後に法人職員に回覧された。なお、平成7年度夏期賞与は前年実績に比べて平均1割減であった。
- (13) 7年6月12日、第5回団体交渉が開催された。組合からは、X9副委員長が出席した。

この席上、法人側は、大学・短大進学状況の推移、子供人口および18歳人口のデータ、大学・専門学校の生き残り競争の実態等新聞や雑誌の掲載記事を複写した9項目の資料を組合側に提示した。しかし、組合側は、この資料に満足せず、賃金テーブル・財務諸表等を開示するか、それができないならば賃金引上げ率3%の第二次要求を前向きに検討するよう求めたところ、法人側は、「3%の賃金引上げは受け入れられない。」と答えた。このため組合側が、「役員会において検討したのか。」「いつ役員会が開かれたのか。」などと質したところ、法人側は、「電話連絡などで報告することもできる。」と答えた。さらに組合側が、「役員会で組合の3%要求を拒否したことを報告したのか。」と質したところ、法人側は、「そうだ。」と答えた。また、組合側は、「賃上げ抑制および一時金減額による人件費圧縮の総額や、それが年間利益減少分の何割にあたるのか、明らかにしてほしい。」と求めたが、法人側は、「生徒数を含めて、そうした数字は一切出せない。」とのみ答えた。

さらに、組合側が、夏期賞与が前年実績を下回った理由を質したところ、法人側は、7年度の給与を1.5%引上げとした理由と同様の「日本経済の現況、生徒数減少など代々木ゼミナールを取り巻く状況、予備校業界の先行き不透明など。」と説明し、「学園・会社役員の賞与も一般職員以上にカットされることもありうる。」と述べた。

結局、当日の団体交渉は折り合いがつかずに終わった。

- (14) 7年6月15日、組合は、第5回団体交渉までの法人側の対応は、誠意を欠いたものであり、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当して、当委員会に本件救済申立てを行った。
- 5 本件申立て後の団体交渉について
- (1)① その後7年10月25日、組合は、期末賞与に関する下記内容の「要求書」を法人側に提出した。
 - ア 基準内賃金の4.3ヵ月分を12月10日までに支給すること。
 - イ 春闘の賃金交渉が妥結するまでは現在の暫定支給額を基準として仮払いすること。
 - ウ 支給日以降の継続勤務および90%以上の出勤率を支給条件としな

いこと。

エ 団体交渉の開催可能日を複数提示すること。

オ 上記要求について11月17日までに書面で回答すること。

② 11月28日、組合は、下記内容の「申入書」を法人側に提出した。

ア 10月25日付要求書に対する回答が未だにないが、期末賞与の支給内容は組合員および職員にとって重大な問題であるので、12月1日までに回答すること。

イ 団体交渉の日程を複数日提示すること。

③ 11月30日、法人側は、三法人名義の「平成7年度期末賞与の支給について」と題する、平成7年度期末賞与の支給条件と支給期日を12月15日とする旨を記した法人職員あての回覧文書を、期末賞与の回答であるとして組合に手交した。この文書は、組合に手交した直後に法人職員に回覧された。平成7年度期末賞与は、前年実績に比べ総体として約10%減であった。

④ 12月1日、法人側は、組合に対し、期末賞与に関する団体交渉を、12月6日18時から19時まで、藤井ビル3階で、出席者を双方6名で開催したい旨のY3総務担当名義の文書を手交した。

(2) 7年12月6日、期末賞与に関する第1回団体交渉が開催された。組合からは、X8書記次長が出席した。そして組合側が、「回覧を渡す形ではなく、組合の要求に対する正式な回答はもらえないのか、組合は以前にも同様の要求をしている。」と尋ねたところ、法人側は、「これで問題がないならいいではないか。今後検討はする。」と答えた。次いで、組合側が期末賞与の支給率が下がった根拠を説明するよう求めたところ、法人側は、「生徒が減少し、授業料の値下げにより減収になった。」と答えた。そこで、組合側が生徒数、総収入、経費などの変化について具体的に示すように求めたところ、法人側は「示さない。」と述べた。また、組合側が、「減収しているとはいえ、黒字経営であることに変わりはないのか。」と尋ねたところ、「そうであるが、今年の3月の決算ではどうなるかわからない。」と答えた。さらに、組合側が、「第2次要求を出しても検討の余地はないのか。」と尋ねたところ、法人側は、「再要求を出されても上積みの可能性はほとんどなく、支給が遅れるだけになってしまうが、それでもよいのか。」と述べた。そして、組合側が期末賞与の場合には支給計算基準に含まれる家族手当の係数が前年に比べて半減している点を指摘し、他の支給基準同様10%ダウンに抑える線で再検討するよう求めたところ、法人側は、「理屈はわかるが検討の余地はない。」と答えた。このため組合側が、「持ちかえって交渉内容を踏まえて検討し、後日意思表示する。」と述べたところ、法人側は、組合に対し、法人が11月30日に組合に示した期末賞与回答について、12日の昼までに返答するよう求めた。

(2)① 7年12月11日、組合は、要旨以下の「申入書」を法人側に提出した。

ア 10月25日付要求書で期末賞与に関する団体交渉の開催を要求した

が、支給予定日の9日前の12月6日まで団体交渉を開催しなかった責任はすべて法人側にある。

イ 昨年比1割以上ダウンの回答内容であるにもかかわらず、抽象的な説明に終始し、妥結しなければ支給しないとする法人側の態度は事実上の団体交渉拒否であり、また不支給が現実のものになれば組合員であることを理由とした不利益取扱である。

ウ 2次要求として、期末賞与、未妥結の夏期賞与の支給基準を昨年並にするか、グループ全体の過去5年間の総収入等何らかの資料の提出を求めるので、法人側の回答内容に沿って仮払いしたうえ、団体交渉の開催可能な日程を複数日提示されたい。

エ 上記について12月13日までに書面で回答すること。

- ② 12月15日、法人側は、期末賞与を、非組合員および東朋学園に籍を置く公然組合員に支給したが、東朋学園以外の法人に籍を置く公然組合員には支給しなかった。
- ③ 12月18日、組合は、法人側が前記12月11日付組合の申入れを無視して、期末賞与を一部組合員には支払わなかったことは、組合を敵視した不当労働行為であり、即刻支払いを求める旨記した「抗議文」を法人側に提出した。
- (4) 7年12月19日、期末賞与に関する第2回団体交渉が開催された。組合からは、X8書記次長が出席した。組合側が回答の根拠となる資料を求めたところ、法人側が、「本日は資料も説明も用意していない、妥結するために来た。」と述べた。このため、組合側は、資料を開示しないことに抗議し、「回答日から支給日まで間がなく、組合が妥結しないことを理由に支給しないのはおかしい。」「妥当な回答であるか否かを判断するための資料を今後提示するつもりはないのか。」と質したところ、法人側は、「今の状態で組合がイエスと言うのを待っており、資料の開示の可能性は薄い、資料を提示してまで組合に納得してもらおうべく努力を尽くすつもりはない。」と答えた。

また、組合側が、春闘賃金引上げ、夏期賞与を継続協議とし、期末賞与については妥結するとの議歩案を提示し、検討するよう求めたところ、法人側は、「組合の議歩案は拒否する。春闘賃金引上げ、夏期賞与を妥結せず、期末賞与だけを妥結するのはおかしい。一括妥結しなければ支給しない。」と答えた。

- (5)① 7年12月20日、組合は、要旨以下の「申入書」を、東朋学園を除く高宮学園、日本入試センター、三鳩社の三法人に提出した。
- ア 春闘、夏期賞与、期末賞与について、法人側の回答内容により妥結する。
- イ 12月19日の団体交渉において、12月11日付「申入書」で提案した二次要素に基づく期末賞与についての協議継続もしくは具体的な交渉資料の開示を求めたが、法人側が拒否した。組合は、金額等につ

いては不満であり、その妥当性を判断する資料もないが、一部組合員に期末賞与が支給されていない状況に鑑み、組合が仮払い中の基本給をベースとした期末賞与の妥結を表明した。これに対し、法人側が、春闘および夏期賞与との一括妥結を求め、期末賞与の妥結および支給を拒否したことは、本件の救済申立てを理由とした不利益取扱であり、組合を敵視し、正常な労使関係の確立を阻害するものであるから、今後の改善を求める。

- ② 組合は、組合員にも期末賞与が支給された東朋学園とは協議を続けるつもりだった。しかしながら、12月21日、X6支部長がY1統括総局長に呼ばれ、「代々木ゼミナールグループは一体であり、東朋学園と同時でなければ妥結できない」として、一部組合員への期末賞与未払いを継続すると通告された。このため、組合は、12月22日、東朋学園に対しても、法人側の回答内容により、やむなく春闘、夏期賞与、期末賞与について妥結する旨表明した「申入書」を提出した。
- ③ 12月25日、組合は、高宮学園、東朋学園、日本入試センターの三法人と、個別に春闘、夏期賞与、期末賞与について法人側の回答内容により妥結する旨の「合意書」を締結した（なお、合意書の日付は12月22日付けとなっている。）。
- ④ 12月26日、法人側は、未払いとなっていた組合員に対し、期末賞与を支給した。

以上の事実が認められる。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ① 法人側は、同業他社に勤務する組合役員の団体交渉出席を拒否する理由として、情報が外部に漏れるおそれがあることなどを挙げるが、そもそも組合側の団体交渉出席者は組合自らが決定すべきものであり、使用者が条件をつけることは組合自治への介入である。また、同業他社に勤務する組合役員が団体交渉に出席することは社会的にも広く行われている。

なお、法人側交渉委員が退席したのは、組合側交渉委員が罵声を上げたためであるとしているが、そのような主張は事実を歪曲したものである。

結局、同業他社に勤務する組合側交渉委員の退席要求に組合が応じないことを理由に団体交渉開催を拒否することには正当な理由がなく、不当労働行為に該る。

- ② 法人側は、賃金についてこそ回答文書を組合に提示したが、賃金以外の要求に関しては、「一括拒否」と口頭で回答するのみで、回答文書を提示せず、また、団体交渉の場においても、組合が拒否理由の説明を要求してから初めてこれを説明するという態度をとっている。法

人側が、組合との合意事項に関しても労働協約の締結を拒否するなど、組合を嫌悪している態度や、一貫して団体交渉議事録の作成、その内容の確認をも拒否している状況のもとで、組合の要求に対して文書で回答しないことは、法人側に労使双方の考えの相違を確認し、交渉で溝を埋めていくという本来の意味での団体交渉を行う意思がなく、組合否認を意味するものであり、不当労働行為に該る。

- ③ 法人側は、賃金テーブルの開示を拒否する理由として、職員の個人情報と密接に結びつくものであり、プライバシーの公開につながりかねないとの理由を挙げる。しかし、組合は、団体交渉の場で、組合が求める賃金テーブルとは、プライバシーの問題の生じない統一的な賃金表であることを説明しているから法人側の上記理由は該らない。また、法人側は、賃金引上げ抑制や一時金減額による人件費圧縮の総額や、それが年間利益減少分の何割にあたるのかなどを明らかにする資料を開示できない理由として怪文書問題を挙げているが、この問題が発覚する以前においてもこれら財務資料は何ら開示されておらず、かかる理由は単なる口実にすぎない。

結局、法人側が、賃金テーブルも開示せず、また、賃上げ交渉、夏期賞与交渉において、賃上げ率、支給率の算定根拠について抽象的説明に終始し、組合の求めにも係わらず具体的資料を何ら示さないことは誠実な団体交渉態度とはいえず、不当労働行為に該る。

(2) 被申立人の主張

- ① 第2回団体交渉において、法人側は、同業他社に勤務する組合側交渉委員の同席を問題にしたが、X7執行委員という特定の個人に対して退席を要求したのではない。法人側は、高宮学園が経営する代々木ゼミナールを誹謗中傷する怪文書が全国各地の高校に送付され、謂われなきことが他の同業者（予備校）により流布されているという憂慮すべき状況に鑑み、経営情報を含む組織もしくは内部情報を議題にせざるを得ない団体交渉に、法人側と厳しい競争関係にある他の予備校の職員でもある組合執行委員が出席していることが、労使間の最低限の信頼関係を損ね、十分な話し合いをも阻害しかねないことを指摘し、善処方を求めたに過ぎないものであり、法人側がX7執行委員の退席を要求したとの組合の主張は、法人側交渉委員の発言に対する誤解あるいは曲解に基づくものである。また、法人側交渉委員が団体交渉の延期を宣言して退席したのは、法人側交渉委員の発言に対し、組合側交渉委員が激昂し、「馬鹿野郎」とか「ふざけるな」などと罵声を発するなどし、団体交渉を続けられる状況ではなくなったためであり、法人側が非難されるいわれはない。

結局、交渉当事者の適格性について疑義を質し、疑念を表明し、または要望を伝達することは、団体交渉という会議の性質上認められるべきである。法人側は、同業他社に勤務する組合役員の団体交渉出席

について、組合に対し善処を求めたのに過ぎないのであるから、不当労働行為に該当しない。

- ② 法人側は、組合から出された賃金以外の要求に対して、団体交渉の場で口頭で回答した。法人側は、役員会において、組合からの要求について慎重かつ十分に検討を重ね、どの要求項目も受け入れるのは難しいとの結論に達し、団体交渉の場でその旨を組合に回答し、組合からの質問に対しては真摯に説明した。

法人側が組合に対し、賃金以外の要求項目について、文書で回答しなかったのは、回答内容が明白で、団体交渉の場で正式に回答すれば誤解なく意思の伝達ができると判断したためである。団体交渉は労使双方の意思表示の場であり、回答の方法は、交渉当事者の裁量によるべきであって、明確な回答については、必ずしも文書の提出を必要としない。したがって、組合の要求項目のすべてに書面で回答しなかったとしても、団体交渉の場で回答し、説明しているのであるから、不当労働行為に該当しない。

- ③ 組合は、賃上げ等の根拠となる賃金テーブルおよび財務関係資料の開示を要求している。

しかしながら、法人側のいう賃金テーブルとは、個々の職員の賃金の支払い実態を指すものであり、仮に組合のいう賃金テーブルがモデル賃金表を指しているとするれば、それは、法人側のいう賃金テーブルとは異なるものである。しかして法人側のいう賃金テーブルは、職員の個人情報と密接に係わるものであるから、その開示には慎重に対処せざるを得ない。

また、財務関係資料については、高宮学園および東朋学園は学校教育法などを根拠に設置されている学校法人であり、日本入試センターは非上場の株式会社であるから、学校法人会計における計算書類や、財務諸表を一般に公表する義務はなく、労働組合に対しても、これら高度な経営に関する資料を公表する義務はない。そして、法人側がこれら資料を組合に開示することは、実質上、世間一般に公表することにほかならない。しかも、予備校業界は未成熟で、他校を誹謗・中傷して自校の生徒募集を有利に展開しようとする予備校もある実態から、法人側の内部情報が漏洩した場合には、怪文書として配布されるなどして、法人側の名誉や信用は著しく傷つけられ、致命的な損害を被るおそれがある。

法人側は、以上のような理由から、団体交渉の場において組合に、賃金テーブル、財務関係資料の開示ができないこと、賃金の昇給率や個々の職員の昇給取扱いについては関連法人では原則として一律であること、および日本経済の現況、予備校業界の厳しい経営環境、法人側の生徒数の減少などの現状を説明し、説得を重ねてきた。そして、法人側は、7年6月12日の第5回団体交渉において、交渉の一助とな

るよう、子供人口や18歳人口が減少していることを示すデータや、大学・専門学校生き残り競争の実態など9項目の資料を提供するなどの努力も行った。

以上の次第であるから、法人側が、組合の要求する資料それ自体は開示をしなかったとしても、団体交渉の場において、交渉を成立させるに足る資料を組合に提出し、誠実に説明を行っているのであるから、不当労働行為には該当しない。

- ④ また、本件申立ての根拠となっている平成7年度の賃金引上げ、夏期賞与に関する交渉は妥結し、説明資料提示の必要性および団体交渉の継続の余地はなくなっているから、救済の利益も消滅しているというほかはない。

2 当委員会の判断

(1) 同業他社に勤務する組合執行委員の団体交渉出席問題

- ① 被申立人である各法人が、自己の経営状態や経理内容などを、第三者に知られないことにつき利益を有する可能性があることを一概に否定することはできず、また、同業他社の従業員が組合側交渉委員として団体交渉に出席している下で、組合側から、法人側が経営上の秘密と目する事項について説明を求められた場合、法人側として秘密保持のうえでの不安を覚えるであろうことも一応推察し得る余地はある。

しかしながら、組合は法人とは別個に存在し、交渉委員は組合自ら決定できるものであるうえ、同業他社の従業員が組合側交渉委員として団体交渉に出席したとしても、それによって常に経営上の秘密が守られない事態を招来するとまでは断言できない。そして仮に、団体交渉の過程において、法人が、第三者には知られたいと目する事項を組合に開示する場合は、組合に対し、十分その事情を説明のうえ、組合の組織内外における情報宣伝活動等において通常とは異なる配慮を要求することができるかと解されるから、法人側が、同業他社の従業員が組合側交渉委員として団体交渉に出席していることを指して、これを忌避する態度に出ることは組合の交渉委員選出の自由に対する不当な干渉といわざるを得ない。さらに、法人側は、同業他社の従業員が組合側交渉委員として団体交渉に出席することにつき、組合側に、「善処方を求めたにすぎない。」というけれども、第2回団体交渉におけるY1統括総局長の「誰が出てても法律的にはよいということは心得ているけれども、同業他社の者が同席することは困るのだ。」との応答の真意は、組合側交渉委員であるX7執行委員の出席は認めないというにあると解することが相当である。

- ② また、法人側は、7年4月6日の第2回団体交渉の途中で法人側交渉委員が退席したのは、組合側交渉委員が法人側交渉委員に罵声を浴びせ、団体交渉の継続が不可能になったためであると主張する。

確かに、Y1統括総局長の「経営上の秘密が外部に漏れる恐れがあ

る。」との応答に対し、組合側交渉委員がこもごも反論していることからすれば、その場の雰囲気は穏やかであったとは認め難い。しかしながら、法人側が同日の団体交渉における組合側交渉委員の態度に抗議等をした事実はなく、また、交渉委員は双方各6名という比較的少人数であったにもかかわらず、同統括総局長は、本件審査手続において、法人側が問題とする罵声を組合側交渉委員の誰が発したかについて何ら明らかにし得ていない。従って、法人側交渉委員が退席せざるを得ないまでに組合側交渉委員が激昂し、罵声を浴びせたとの法人側の主張には俄に左袒し難い。むしろ、法人側交渉委員の退席の真の理由は、組合側が、Y1統括総局長の強い求めにもかかわらず、X7執行委員の退席を拒否したそのこと自体にあったものであると判断せざるを得ない。従って、団体交渉の継続が不可能になった原因が組合側にあるとする法人側の主張は採用することができない。

- ③ 以上のとおり、法人側が、団体交渉の場から同業他社の従業員である組合側交渉委員の団体交渉の退席を求め、組合がこれを拒むと、法人側交渉委員が退席したことには合理的な理由がなく、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該ると判断せざるを得ない。
 - ④ そこで、本件救済の方法を検討するに、7年4月18日の第3回団体交渉からは、同業他社の者が組合側交渉委員として団体交渉の場に臨んでおらず、従って出席者をめぐるとのトラブルは生じていないけれども、第1、4(8)で認定したとおり、7年4月18日の第3回団体交渉において、法人側は、今後も、同業他社の従業員が組合側交渉委員として団体交渉の場に臨んだ場合、法人側交渉委員が退席することはありうるとして、団体交渉を拒否する態度を表明している事実を看過し得ないから、この点を考慮して、主文第1項のとおりとする。
- (2) 組合の要求に対する文書回答の拒否問題

組合にとって、法人側からの文書による回答は、団体交渉における当事者双方の主張の相違や団体交渉の場での交渉経過および交渉結果を認識するうえで利便なものであるとしても、組合が求めるかぎり、使用者が、組合の要求項目に対し、回答の都度回答内容を記載した文書を組合に渡さなければ誠実交渉義務に違反するとまでは解し難い。従って、本件において組合からの求めにもかかわらず、法人側が賃金以外の要求項目については文書で回答しなかったとしても、そのこと自体をもって直ちに団体交渉拒否の不当労働行為を構成するとまではいえず、また、法人側が議事録の作成を拒んだ事実や口頭による回答が必ずしも具体的であったとまでは認め難い事実を考慮しても上記判断を左右するものではなく、結局、この点に関する組合の主張は採用することができない。

- (3) いわゆる賃金テーブルの開示問題について

- ① いわゆる賃金テーブルの開示問題について、法人側は、法人側のいう賃金テーブルとは、個々の職員の賃金支払いの実態を指すものであ

り、仮に組合のいう賃金テーブルがモデル賃金表のようなものを指しているとするれば、それは法人側のいう賃金テーブルとは異なるものであると主張するので、先ず、組合側が開示を求める勤続年数又は年齢と賃金の関係を示す賃金テーブルが法人側に存在するか否かについて判断する。

第1、4(4)で認定したとおり、7年3月9日の第1回団体交渉で、組合側は、勤続年数又は年齢と賃金の関係を示す賃金テーブルの開示を求めた。そして、X6支部長が、「私が採用の面接を受けた時に、Y4財務本部長が、卒業年度を確認した上で台帳に定規を当てて、初任給の提示をしたが、その台帳が賃金テーブルなのか。」と述べたところ、Y1統括総局長は、「それに相当するものはある。」と答えた。また、同4(8)で認定したとおり、7年4月18日の第3回団体交渉で、組合側が賃金テーブルの公表を求めたところ、法人側は「公表できない。」と述べ、組合側がその理由を質したところ、法人側は「出したいからではないからだ。」と答えた。さらに、同4(10)で認定したとおり、7年5月10日の第4回団体交渉でも、法人側は賃金テーブルは公表したくない旨応答している。かような経緯に徴すれば、法人側は、組合の求めるような賃金テーブルの存在することを肯定するような態度で、その開示を拒否した感が否めない。

しかしながら、その後、本件審査手続において、法人側は、上記Y4財務本部長が、X6支部長を採用する際の面接で、初任給を提示するために定規を当てた文書とは、高卒・短大卒・大学卒に学歴区分のうえ、それぞれ新卒標準年齢から4年程度経過するまでを1年刻みにして基本給・調整給・その合計・皆勤手当・住宅手当を一覧表とした文書がこれに該当するものであるとし、その例示として平成7年4月16日現在と記された東朋学園における「平成7年度給与表」を提出した(乙19号証の1。但し、東朋学園の場合は新卒標準年齢を含めて4年分のものである。)。そして、法人側証人のY1統括総局長は、団体交渉において、X6支部長が上記のような採用面接の際のY4財務本部長の仕種を紹介したうえで賃金テーブルがあるのかと質したので、これに相当するような賃金テーブルは「ある。」と答えた旨を、また、同統括総局長は、法人側における定期昇給とは、毎年4月に1.5%アップするとか3%アップするとかのことをいうのであって、例えば予め号俸が定められ1年経つと階段を昇るように賃金が上昇していくという形での定期昇給は行っていない旨を証言した。他方、限定された資料ではあるが、組合の提出したX6支部長の63年ないし7年の賃金等の一覧表(甲23号証)および法人側の提出した東朋学園に在籍する札幌地域労働組合代々木ゼミナール支部組合員11名を匿名化したうえでの6年・7年の「昇給表」(乙19号証の3)をもとに、当委員会が、法人職員に対する賃金額引上げの実際を検証すると、法人職員の賃金

額引上げは、回答形式上は、法人側の提示した一定比率を、「勤務評価」によって配分することとなっているけれども、実際には支給要件を備える職員にはすべて一律に適用している事実が窺える。そして、Y 1 統括総局長は、本件審査手続において、かような実態を人事考課制度が未だ整備されていないことに求めている。一方、Y 4 財務本部長がX 6 支部長を採用する際に、初任給を提示するために台帳に定規を当てた事実は認定できても、X 6 支部長は、当時、Y 4 財務本部長が所持する当該文書の様式や具体的記載事項、とくにそこに大卒7年目該当者の給与が載せられていたことまで現認していた形跡は窺えない。

以上のような諸事情を総合すると、組合の立証をもって、組合が法人側に開示を求めるいわゆるモデル賃金表のような賃金テーブルを法人側が作成しているとまでは認めがたい。

- ② しかしながら、職員の賃金管理を行う法人側としては、団体交渉においてX 6 支部長が上記のような採用面接の際の話を持ちだしたとしても、組合の求めるような賃金テーブルが存在しないのであるならば、法人側に存在するのは、上記学歴区分による新卒標準年齢から数年間のみのものであることを明確に回答し、その後においては定期昇給制度が存在するもとで年齢ないし勤続年数の伸長は在籍者の賃金決定上具体的にどのように反映するのか、また、賃金テーブルが法人側に存在しない事情等を縷々説明して、組合の理解を得る努力が必要であった。ところが、法人側において、かような対応を行った形跡は認め難く、新卒標準年齢から数年間のみの賃金テーブルすらも公表できないとの態度をとり、かつその理由も何ら明確に述べない頑な態度をとり続けた。従って、賃金テーブルの開示問題をめぐる法人側の対応は、組合に対し誠意あるものであったとはいえないと判断せざるを得ない。

一方、組合が法人側に賃金テーブルの開示を求めた真意は、組合員が将来の生活設計をたてるうえで、今後も法人に勤務すれば、それに応じて賃金がどのように上昇するのか、その一応の目安を知りたいということ、また、法人側に定期昇給制度が存在するもとで、組合として、現在のいわゆる賃金水準を知っておきたいということにあると解される。個々の労働契約でも、賃金の決定、計算および昇給に関する事項は、使用者が労働者に明示し（労働基準法第15条、同法施行規則第5条）、また、就業規則の絶対的記載事項とされており（同法第89条第1項第2号）、組合がこのことについて詳細を明らかにするよう法人側に求めることは、まさにその真正な活動目的の範囲内のことと考えられる。

かような事情を考慮すれば、本件においては何らかの救済を図ることが妥当であると解される。

- ③ そこで、以上のような事情と、法人側の有する賃金資料は実在する

職員個人々人に対する賃金額であるとの法人側の主張とを考慮して、本件の救済方法を以下のとおりとする。

すなわち、本件賃金テーブル開示問題の処理としては、i 各法人が有する学歴区分別の新卒標準年齢から4ないし5年経過した者の基本給・調整給等を記載した給与表を組合に開示すること、ii 組合が、25歳から5歳刻みに45歳までのそれぞれについて、いわゆるポイント賃金要求方式を採っていることに鑑み、三法人は、それぞれ職員のうち、高校・短大・大学の各新卒採用者で、平成6年4月1日付けで定期昇給を行った、年齢満25歳・30歳・35歳・40歳・45歳に達している者の基本給および調整給の最高額・最低額・平均額を一覧表化のうえ、これを組合に開示することとする。上記一覧表作成にあたっては、もとより、個人名を明らかにする必要はない。また、上記ポイント年齢の該当者が存在しない場合、この部分を該当者なしとすることはやむを得ない。

ところで、法人側は、前記のとおり法人側の理解する賃金テーブルとは職員の個人情報と密接に関わるものであり、その開示には慎重にならざるを得ないと主張する。しかしながら、組合が法人側に賃金テーブルの公表を求めた真意は上述のとおりと解することができるのであり、上記ポイント年齢の該当者が誰であるかの特定のためではないと解される。また、賃金に関する交渉事項は元来、労働条件労使対等決定の一環として、労働組合法により、労働組合から申入れがあったときは使用者に交渉が義務づけられているものであるから、円滑な団体交渉を促進し労使の相互理解を確立するとの見地から、当委員会が、本件における救済方法として、法人側に対し、以上のような形で非組合員を含む法人の職員の賃金水準に関する資料を基礎にして一覧表化したものを組合に開示するよう命じることは、不当労働行為からの救済方法に関する労働委員会の裁量権の行使の範囲内にとどまるものと思料する。

(4) 財務関係資料の開示問題について

- ① 団体交渉は、労働条件や労使間のルールについて労使双方の代表者が真摯に討議を重ねて合意に達することを目的として行われるものであるから、使用者は、組合の要求事項に応じられない場合はもとより、賃上げや賞与の支給に関して、従前よりも低い回答を行わざるを得ない場合にも、その理由を能うかぎり具体的に説明するべきである。実際、組合の7年度春闘賃上げ要求に対する法人側の回答は、引き上げ率において前年の5割減の1.5%であり（第1、4(8)）、また、同年度の夏期賞与要求に対する回答は、前年度よりも平均1割減であった（同4(12)④）。従って、このような回答を行わざるを得ない根拠について、組合側から説明を求められたならば、法人側は、経営状態ないし経理状態について能うかぎり具体的な説明を行い、あるいは経営状態ない

し経理状態を示す資料をも提示するなどして組合側の理解ないし譲歩を得る努力を払うことが必要であり、これを欠けば誠意ある団体交渉態度とはいえないと解さざるを得ない。ところが、法人側は、「日本経済の現況、生徒数減少など代々木ゼミナールを取り巻く状況、予備校業界の先行き不透明などを勘案し、1.5%の引き上げが妥当である。」などと抽象的な説明に終始したのであるから、組合側が、さらにすすんで法人側のかかる回答の妥当性の裏付けとなる資料の開示を求めたことも当然というべきである。これに対し法人側は、組合を納得させるための資料の提示はもとより、経営の現状に対する口頭での具体的説明すら一切拒否する態度をとったのであるから、法人側がかかる対応をおこなったことも止むを得ないと認められる特段の事情のないかぎり労働組合法第7条第2号に違反する誠意を欠いた団体交渉態度であるとの誹りは免れない。

- ② しかし、法人側は、財務関係資料を組合側に提示しなかったことには相応の事情があり、何ら非難されるいわれはないと主張するので、以下この点を判断する。

ア 法人側は、学校法人や非上場の株式会社は、財務や経営に関する資料を一般に公表する義務はなく、組合がこれら資料の開示を要求したとしても当然には開示できないとか、法人側がこれら資料を組合に開示することは、実質上、世間一般に公表することにほかならないと主張する。

しかしながら、法人の職員が加入する労働組合が現に存在し、当該組合が賃金について団体交渉を申し入れたときは、法人側はこれを拒否することはできず、誠実に交渉することを義務づけられるのであるから、法人側が組合の要求に沿えない場合には、法人側の事情を具体的かつ真摯に説明し、あるいは組合の求めがあれば経営状態ないし経理状態を示す資料も開示するなどして、組合を納得させ、組合の譲歩を得るための努力を尽くすべきであり、世間一般に対する財務関係資料の公表義務の有無の問題を、交渉相手たる地位に立つことの明らかな本件組合の場合にまで援用して主張することは失当である。

イ また、法人側は、予備校業界の現状から、法人側の内部資料が漏洩した場合には、怪文書として配布されるなどして法人側の名誉や信用が著しく傷つけられると主張する。

しかしながら、法人側のいうように予備校業界が激しい競争状態にあることが事実であるとしても、上記の主張は畢竟憶測の域を出るものではなく、これを採用することはできない。のみならず、団体交渉の議題によっては、組合側が譲歩ないし妥結を決断するうえで、法人が経営上の秘密にすることを欲する事項についても、組合として法人側に説明ないし資料の提供を求めざるを得ない場合もあ

り、組合に団体交渉権が保障されている以上、組合がかような要求を行ったとしてもとりたてて不自然なこととはいえない。使用者は、組合の要求を受入れ難い場合には、却って、組合が使用者の立場も理解し得るよう、使用者自らの主張ないし回答を具体的・明確に根拠づける十分な資料を提供すべき誠実交渉義務を負うべきものと解し得るのであって、仮に、法人がある事項を秘密であるとさえいえば、組合に対し当該事項を開示する必要がなくなるものではないといふべきである。ことに本件のように、法人の経営状態ないし経理状態に関する事項であっても、それが組合員の労働条件を左右するものである以上、少なくとも組合から具体的な説明を求められた場合には、法人はこれに応じて、自ら所持する資料に即して組合の理解を得るよう努力を尽くすことが要請されているのであるから、法人側の上記主張は、組合に対して財務関係資料を開示しないことに対する正当な理由とはならない。

ウ さらに、法人側は、7年6月12日の第5回団体交渉において、交渉の一助となるよう、9項目の資料を提供するなどの努力も行ったと主張するが、これらの資料は、新聞や雑誌の掲載記事の写しであり、その内容も、春闘賃金引上げや夏期賞与の法人側回答を根拠づけるに足るものであるとは認め難いから、これらの資料の提示をもって、法人側が団体交渉に誠実に対応したとはいえない。

③ 以上のとおり、法人側の主張はいずれも合理的理由がないから、法人側が、7年春闘賃上げや同年夏期賞与の団体交渉において、組合の求めにもかかわらず、何ら財務資料等を開示しなかったことは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該ると判断せざるを得ない。

④ 救済利益の存否について

法人側は、本件申立ての根拠となっている平成7年の賃金引き上げ、夏期賞与の交渉は妥結し、財務資料提示の必要性および団体交渉の継続の余地はなくなり、救済の利益も消滅していると主張するので、以下、この点について判断する。

第1、5(5)③で認定したとおり、確かに、7年12月25日に組合と法人側は、春闘、夏期賞与、期末賞与に関する合意書を締結したことが認められる。

しかしながら、当委員会は、救済の利益の存否は、単に、賃金引上げ・賞与に関する交渉が妥結したか否かのみに基づいて判断されるものではなく、使用者の行為により生じた労使関係秩序の歪みが使用者自らの是正措置によりもはや修復されたものとみることができるか、同種の行為の反復の恐れはないか、組合がもはや当該要求を維持する意思を有しないと認め得ることができるかなどの観点を総合的に考慮して判断すべきものであると解する。しかしてこれを本件についてみると、上記合意書は確かに締結されたけれども、7年度春闘および同

年度夏期賞与の妥結までの経緯をみれば、この合意書締結をもって組合が、経営状態ないし経理状態を示す資料の開示問題まで一切氷解せしめることとしたとまでは認定し難い。却って、上記ふたつの問題に係る組合側からの回答の根拠についての具体的説明要求あるいは経営状態ないし経理状態を示す資料の開示要求に対する法人側の団体交渉態度に徴すれば、将来再び、組合の求めに対し、同種の行為を反復する虞があるとみざるを得ない。かような事情を考慮すれば、未だ、救済の利益は存在すると解することが相当であるから、法人側の主張は採用することはできない。

⑤ 財務関係資料の開示問題に関する救済方法について

法人側が、7年春闘賃上げおよび同年夏期賞与交渉の際、組合の求めにもかかわらず、何ら財務関係資料を開示しなかったことは、前判断のとおり労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該するが、この点の救済方法は、以下のとおりとする。

すなわち、組合側は、開示すべき財務関係資料として財務諸表等を挙げたが、法人の経営状態ないし経理状態を把握し、法人側回答の根拠を理解しうる資料であれば足りるものと解されるから（第1、4(11)①参照）、本件救済にあたっては、今後、組合側から賃金引上げないし夏期賞与の回答に関し、法人側回答の根拠を質された場合は、法人側は、経営状態ないし経理状態を組合側交渉委員が具体的に把握できる資料を作成し、これを組合に交付のうえ、誠実に団体交渉に応ずべき旨命じることとする。

もとより、この団体交渉用資料に、なお不明の点があるとして組合が具体的に問題点を指摘し、この点について説明を求めた場合には、法人側は追加資料を作成して提供するか、口頭で補足説明を行うなどして誠実に団体交渉に応じなければならないことはいうまでもない。

- (5) なお、組合は、本件救済の方法として、陳謝文の掲示および四大紙への陳謝文の掲載をも求めているが、主文の程度をもって相当であると思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人法人側が、団体交渉の場から同業他社の従業員である組合側交渉委員の退席を求め、組合がこれを拒むと、法人側交渉委員が退席したこと、また、被申立人法人側が申立人組合が提示を求めた法人側の賃金水準等に関する資料および申立人組合の7年度春闘賃金引上げ要求並びに同年度夏期賞与要求に対する回答を根拠づける経営状態ないし経理状態を示す資料を開示しなかったことは労働組合法第7条第2号に該当するが、賃上げ以外の要求に対し文書で回答を行わなかったことは同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条およ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。

平成9年7月1日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ⑩