

命 令 書

再審査申立人 学校法人帝京学園

再審査被申立人 帝京中高等学校教職員組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

- 1 本件は、再審査被申立人帝京中高等学校教職員組合（以下「組合」という。）が平成4年4月15日付けで申し入れた春闘要求に関する団体交渉において、再審査申立人学校法人帝京学園（以下「学園」という。）が、実質的な交渉権限のない者を出席させ、また、学園の主張の根拠について明らかにするための具体的な説明や資料の提示を行わなかったことが不当労働行為であるとして、同年10月29日に東京地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）に救済申立てのあった事件である。
- 2 初審東京地労委は、同7年6月28日、学園は交渉権限のある交渉員を出席させておらず、また、誠意をもって交渉に応じていないとして、学園に対して、①誠実団交応諾、②文書揭示、③東京地労委に対する履行報告を命じた。

学園はこれを不服として、同月29日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 学園は、肩書地に本部、帝京中学校（以下「帝京中学」という。）及び帝京高等学校（以下「帝京高校」という。）を、山梨県小淵沢町に帝京学園短期大学（以下「帝京短大」という。）、帝京第三高等学校及び帝京短大付属幼稚園を置く学校法人であり、本件初審申立て当時の教職員は約220名である。なお、帝京中学及び帝京高校（以下、両校を総称して「帝京中・高校」という。）の教職員は、約120名（非常勤講師約30名を含む。）である。

なお、学園は、申立外学校法人帝京大学、同学校法人沖永学園など約10の学校法人などとともにいわゆる帝京グループを形成している。帝京グループは、学園創立者のY1の長男であるY2が同グループの中核的存在である帝京大学の理事長・総長を務め、グループ内のその他の各学校法人の理事長、理事、評議員などは、主にY2の親族が務めている。

学園の理事長は、下記(2)の組合結成当時は、Y2の実弟であるY3（以

下「Y3理事長」という。)が務めていたが、下記3の経緯により平成4年1月末日をもって同理事長が退任し、(理事長退任後の同理事長については、「Y3前理事長」という。)、同年2月1日から現理事長であるY4が就任している。

- (2) 組合は、帝京中・高校の教職員により、同2年3月3日に結成された労働組合であり、本件再審査審問終結当時(同8年3月22日)の組合員は19名である。組合は、申立外東京私立学校教職員組合連合(以下「東京私教連」という。)に加盟している。
 - (3) なお、帝京中・高校では、昭和35年ころに労働組合が結成されたことがあったが、その後、脱退者が相次ぎ、上記(2)の組合結成の時点では、学園には他に労働組合は存在しなかった。
- 2 組合の結成とY3理事長当時の団体交渉

- (1) 帝京中・高校の運営や労働条件に不満をもつ教職員は、平成元年頃から労働組合結成の準備を進めていた。

同2年3月3日、帝京中・高校の教職員26名により組合の結成大会が開催され、委員長にX1(以下「X1委員長」という。)を選出した。

- (2) 組合は、同日、学園に対して、組合結成の通知を行い、併せて、組合員の身分保障や組合事務所・掲示板の貸与、印刷機等の使用を議題とする団体交渉を同年3月7日に行うことを求める要求書を提出した。
- (3) これに対し、学園は、同月6日、文書での回答はしないこと及び校務多忙のため、4月までの延期を望む旨を回答した。
- (4) 組合は、上記回答を不満として、同年3月8日、「抗議・団体交渉申入書」を提出して、同月12日に団体交渉を行うよう申し入れた。
- (5) 学園は、同月10日、理事長名の文書で、組合を交渉団体と認め、労働組合法、労働基準法などを遵守するが、組合事務所・組合掲示板の貸与や印刷機の使用は認められない旨を回答した。
- (6) 同年4月13日、学園からY3理事長及びY5学園理事(帝京中・高校校長。以下「Y5理事」という。)が出席して、学内の会議室において第1回団体交渉が開催された。

第1回団体交渉では、上記(5)の文書回答の内容である①組合を交渉団体と認めること、②労働関係法規を遵守し、組合員に対して不利益な取扱いをしないことの2点が確認され、帝京中・高校の諸設備の使用については、次回の団体交渉までに検討することとされた。

- (7) 同年5月11日、学園は、①軽微な事務、伝達などを除いて、組合活動は原則として所定就業時間外に行うこと、②許可制により学園施設・什器の使用を認めること、③組合の費用負担で組合掲示板の設置を認めることを口頭で回答し、組合がこれを受け入れて、同月18日、上記(6)の確認事項と併せて労働協約として締結された。
- (8) 同年6月7日、組合は、春闘要求書を提出し、同要求に関する団体交渉が、同月15日及び27日に学内で開催された。この2回の団体交渉には、

Y5 理事のみが出席し、Y3 理事長は出席しなかった。これらの団体交渉において、Y5 理事は、学園の収支の概要や帝京中・高校の教職員の年間平均給与が、東京都内の私立学校205校中、160位～173位に位置することを自らの調査の結果として述べた。また、同理事は、自分は一理事であって、最終的な決定権限は理事長にあるのだから、以後の団体交渉は理事長と行ってほしいと表明した。

- (9) 組合は、その後、Y3 理事長に団体交渉を行うよう求め、その結果、同年8月1日午後7時頃から都内のホテルにおいて団体交渉が行われた。
- (10) 組合とY3 理事長の団体交渉は、その後、同年9月6日から同年11月29日までの間に7回にわたり、いずれも都内のホテルを会場として開催された。

これらの団体交渉において、組合は、上記(8)の春闘要求（賃上げなど）の実現を求めたが、Y3 理事長は、「オール帝京の理事会で歩調をあわせてやっているのだから、帝京中・高校だけ給与が突出するのは望ましくない」、「今の給与体系が一番よいと私が思っているのだから、これを続けるのが正しい」、「財政は赤字である。生活が苦しければ、外部に出て収入を得るようにすればよい」、「都並み位の教育しかやっていないのなら、都並みの給与でいいはずだ」などと発言した。

なお、組合は、団体交渉を学外のホテルではなく、学内で行うよう各団体交渉の都度求めたが、同理事長はこれを聞き入れなかった。

- (12) 組合は、翌3年1月以降、団体交渉の開催を数次にわたって申し入れたが、団体交渉が開催されたのは、同年5月16日であった。

同日都内のホテルで開催された団体交渉は、学園側からY3 理事長、Y5 理事が出席し、組合が同月1日付けで提出した春闘要求書について話合いが行われた。

その後、組合と学園の団体交渉は、下記3の学園の不祥事の発覚などを経て、同年10月3日及び同12月19日に開催された。これらの団体交渉では、主として不祥事から生じた学園の混乱と正常化について話合いが行われた。

3 学園の不祥事と新理事会の発足

- (1) 平成3年6月7日、学内の校長室と2つの会議室から盗聴器が発見され、Y3 理事長の指示によって盗聴器が設置されたなどとの報道が行われた。

また、その後、帝京短大において、募集人員の水増しや無許可のコース設置が行われていたこと等が報道された。

- (2) 同年10月8日、東京都（学事部）は、学園の盗聴器問題について6回の調査を行った結果、①盗聴器設置がY3 理事長の責任において行われたこと、②同理事長就任以来一度も理事会が開催されていないことを指摘し、こうした状態は学校法人の運営上異常な事態であるので、早急に運営改善を行うよう学園を指導した。

その後、同年12月19日、文部省は、①運営体制の刷新と法人の円滑・適正な運営、②入学者選抜方法の適正化及び教学面の適切な運営、③経理の適正処理と内部監査機能の強化、④事務処理体制の見直し・整備を内容とする「学校法人帝京学園に対する指導事項」を発した。

また、東京都は、翌4年2月12日、上記の盗聴器問題と理事会の運営問題を理由として、学園に対する同年度の助成金のうち約1億円（同3年度助成金は約5億円であった。）を削減することを決定した。

- (3) 組合は、上記(1)の盗聴器問題等について、「学園正常化8項目」を要求書としてまとめ、学園に提出するなどしていたが、その一方で教職員に呼びかけて、「学園正常化委員会」を発足させた。「学園正常化委員会」及び帝京中・高校の父兄らで組織する「後援会」は、学園正常化に向けてY3理事長の退陣等を求める要望や提言を行った。
- (4) Y3理事長は、同4年1月10日、帝京中、高校の始業式の職員朝会に出席して、同理事長、Y5理事長及び他の2名の理事が同月末日をもって退任することを表明した。

なお、学園の理事の定員は5名となっているが、同3年11月ころに理事に就任したY6（元帝京高校教諭。当時帝京大学文学部教授）（以下「Y6理事」という。）は、下記(5)のとおり、同4年2月1日以降もそのまま理事を務めている。

- (5) 同年2月1日、学園の理事長にY4（学校法人蒼紫学園が設置する帝京長岡高校校長、学校法人帝京大学が設置する九州帝京短期大学学長）（以下「Y4理事長」という。）が、理事にY7（学校法人帝京大学が設置する帝京女子短期大学教授。同月から帝京短大学長）（以下「Y7理事」という。）、Y6理事並びにY3前理事の実姉であるY8及びY9がそれぞれ就任した（肩書はいずれも就任当時のもの）。これから新しい理事会の理事で、帝京中・高校に常勤していた者は皆無であった。

また、同日、理事会に先立って開催された学園の評議員会で行われた寄附行為の改定により学園に会長職を置くこととされ、Y3前理事長が会長に就任した。会長の行う職務は、寄附行為には規定されていなかった。

4 本件団体交渉の経過及び内容

(1) 第1回団体交渉

イ 平成4年2月18日、組合は、「新しく理事会が発足して2週間余りが過ぎたが、現場の教職員には構成メンバーが全く知らされておらず、不安を募らせている。前理事長の不詳事により助成金が20%も削減され、社会的に大きな批判を受けている。新理事会がどのようにして学園を正常化するのか、その内容を早急に示してほしい」として、同月27日午後4時から、学内において、①新理事会について、②新評議員会について、③寄附行為について、④会長職について、⑤助成金の削減について、⑥春闘要求について、を議題とする団体交渉を開催する

よう文書で申し入れた。

- ロ これに対し、学園は、同月27日、「3月4日午後6時から、板橋区立産業文化ホールで、Y6理事、Y7理事及びY10会計課長（以下「Y10課長」という。）が出席して行う。なお、組合の申し入れた議題のうち①ないし④については議題として不相当であるので取り上げない」旨を文書で回答した。

さらに、同年3月2日、学園は、「3月4日実施の団体交渉を次の条件で行う」として、①外部団体からの参加ある場合は各々委任状を提出すること、②組合側の出席者数を学園の出席者数と同数にすることを文書で組合に通知した。

- ハ(イ) 同月4日午後6時ころから約2時間にわたって、板橋区立産業文化ホールで第1回団体交渉が行われた。この団体交渉には、学園側からは、Y6理事、Y7理事及びY10課長が、組合側からは、X1委員長、X2副執行委員長（以下「X2副委員長」という。）、東京私教連のX3副委員長（以下「X3東京私教連副委員長」という。）らが出席した。

- (ロ) 団体交渉の冒頭でX1委員長が、「Y4理事長が出席していないが、Y6理事、Y7理事は理事長から全権を委任されて出席しているのか確認したい」、「ここで取り決めたことは、その場で協約を結ぶことができるという体制になっているか」と尋ねたところ、Y7理事は、「それで結構です。そうでなければ何のために来たかわからないから」と回答した。

次に、X1委員長が、学園側が同月2日付けの文書で団体交渉について付した条件について、「団体交渉の議題として適切かどうかは、話し合いの中で決めるべきことである」、「人数、上部団体の参加について学園側が一方向的に制約することはできず、受けることはできない」と申し入れたところ、Y7理事は、Y3前理事長当時の団体交渉に関する取り決めについて質問し、「これまでの取り決めがないのであれば、学園が付した条件と異なるので開催できないということではない。」と回答した。

- ハ(ニ) X1委員長が、団体交渉申入書をY4理事長の住所（福岡県大牟田市）に郵送したので手元に届くのに時間がかかったと述べたのに対して、Y7理事は、同理事長の東京の住所を知らせるので、そちらへ郵送してほしいと述べた。

また、Y10課長の役割についてのX1委員長の質問に対し、同理事は、「同課長は書記であり、発言することはない」と回答した。

- (イ) X1委員長が、理事、評議員、監事を教えてほしいと求めたのに対し、Y7理事は、理事については、組合が法人登記簿を閲覧して確認したもので間違いがないこと、評議員については一部しか承知していないことを説明し、「全部、ラインアップをお知らせしまし

よう。隠しておく必要は全くない。コミュニケーションが悪かったが、それを払拭しようと思っている」と述べた。

- (ホ) X 1 委員長は、「就業規則を見たことがない教員が多い。就業規則が存在していないのではないかと質問した。これに対する Y 6 理事の「前に組合があったときに作ってある」との回答に対して、X 2 副委員長は、「古いのはあることはあるが、そのとおり実行されていない。現状に合わなくなっているところも多い。また、労働基準監督署に届けられていないから、有効なものではない」と反論した。これに対し Y 7 理事は、「(就業規則を) 見てみて、それで直すべきものは直す。だめだというものだめ、いいものはいい。それをお互いにはっきり理解し合う必要がある」と述べた。
- (ハ) X 3 東京私教連副委員長が寄附行為の公開を求めたことについては、Y 7 理事は、「寄附行為は秘密でもなんでもない」、「寄附行為は理事会の憲法である。じっくり読んでみたが、これを公開できない理由はないと思う」と述べた。
- (ト) 助成金の削減の問題については、Y 7 理事は、「問題はない。もし問題があったら、それは経営が一生涯命やっ解決する。削減されたから、例えばボーナスを出せないということはない。皆さんに心配していただくなくていいと申し上げておく」と述べた。
- (チ) 組合側は、学園が東京都の職員の賃金（毎年10月ころに人事委員会勧告が行われ、12月ころに決定、翌年2月ころに職員給料表が公開されている。）に準拠して学園の教職員の賃金を決定（学園では、上記2月の東京都の職員給料表の公開後、同給料表を適用して新賃金を決定し、3月に新賃金と当該年度分の既支払済賃金との差額を支給している。）していることについて、「他で決まったものが押しつけられてくる。組合が、一番の基本である賃金のことを決められないという状況はおかしい。組合との交渉で賃金を決めてほしい。賃金の決定が1年遅れになっている状況を改善し、自主交渉で、できれば5月中には賃金を決めてほしい」、「帝京独自の賃金体系をつくっていくということを前向きに考えてほしい」と申し入れた。これに対し、Y 7 理事は、「わかりました」と回答した。

また、X 3 東京私教連副委員長は、賃金交渉を行うための資料として、平成3年度における初任給（新規大卒者の採用時である22歳時点の賃金）から1年刻みごとの基準内賃金（月額及び年間総支給額）の体系を示す表（以下「モデル賃金表」という。）を出してほしいと求めた。さらに X 1 委員長は、「作成が難しければ、こういうものをつくって欲しいということを出す」と述べた。

なお、学園の就業規則では、「高校並びに中学の場合に於いて俸給は1ヵ年を通じ本学園より支給される金額は原則として都の俸給の1ヵ年分と等しくなる様にする。俸給の定義は都条例の定義によ

る。

又この規定は本学園の予算の許さざる場合はこの限りでない」と規定されている。そして、学園は、東京都の職員給料表を学園の賃金テーブルとして用い、賃金は「都並み」であるとしているが、初任給の決定のための前歴換算の方法が異なること(同就業規則では、「本学園給与の初任給を決めるにあたり、学校法人帝京大学、学校法人沖永学園の前歴以外、原則としてその前歴を認めない」と規定されている。) 学園には特別昇給の制度がないことなどにより、実際には東京都の教職員に比して下回っていた。

- (リ) 団体交渉の終了時に、X 3 東京私教連副委員長は、交渉内容の確認を求めた。これに対して Y 7 理事は、「私としては誠実に答えたつもりである。文書に盛り込むというより、私を信頼してほしい。(上記(1)のイの要求書の) ①ないし④の確認であれば、サインできない。」と述べたが、X 1 委員長の「今日の話合で両者が確認できた事項である」などの説得により、「①ないし④は(上記(1)のイの要求書の) ⑤、⑥に関わってくることは確かなので、それを少し織り込むというかたちでなら」と述べた。

また、Y 6 理事は、「賃金については組合との交渉で決める。というのはいかたがましい」と述べて疑義を表明した。これに対して、X 3 東京私教連副委員長は、「賃金を支給するに際しては協定を結ばなければならない。唯一交渉権があるのは組合だ。組合との交渉を拒否したら不当労働行為になる」と述べた。また、Y 7 理事は、「決めればいいんです。今のままにすればいい。今のままではいやだ、どういうところがいやなんだ、となって、決めるということ」と述べた。

これらのやりとりを経て、双方で内容、表現について協議を行い、次のとおり確認書を作成し、Y 7 理事、Y 6 理事と X 1 委員長が署名した(以下、この確認事項を「3. 4 確認事項」という)。

確認事項

- 1 理事名、評議員名、監事名を公表する。
- 2 就業規則を提示する。
- 3 寄附行為の公開を検討する。
- 4 Y 4 理事長の東京での住所を知らせる。
- 5 賃金については組合との交渉で決める
- 6 平成3年度のモデル賃金表を提出する。

(2) 第2回団体交渉

イ 組合は、平成4年3月13日、春闘要求についての団体交渉を同月19日午後4時から学内で行うよう文書で申し入れた。

ロ これに対し学園は、同月18日、「年度末で時間的余裕もないので、4月に協議したい。場所、時間については、学外で、就労時間外とする。

団体交渉の申し入れは10日程度の時間的余裕をもって行うよう」と文書で回答した。

ハ 組合は、学園の上記回答に対して、4月まで団体交渉を引き延ばすことは団体交渉拒否になる、3. 4 確認事項も一切履行されていないので、速やかに履行を求める、として、同年3月19日及び同月25日に抗議と団体交渉の申し入れを行った。

ニ これらの申し入れに対し、学園は、同年4月6日に、同月15日午後5時30分から、板橋区立産業文化ホールで、Y6 理事、Y7 理事及びY10 課長が出席して団体交渉を行う旨文書で回答した。

ホ 組合は、同月15日、次の内容の春闘要求書を提出した。

要 求 書

1 待遇に関する要求

イ ベースアップ 現行基準内賃金の一律14%（定昇ヌキ）

ロ 扶養手当 配偶者（欠配の一子を含む） 20,000円
扶養親族二人まで 10,000円
その他の扶養親族 5,000円

ハ 住宅手当 一律 20,000円

ニ 一時金 年間 6.5ヶ月

ホ 入試手当 一律 100,000円

へ 前歴の回復措置 100%回復し年齢給とする

2 労働条件に関する要求

イ 研究日を週1日保障すること

ロ 定期考査中の就業時間を短縮すること

ハ 期末考査後の家庭学習日を任意登校とすること

ニ 標準持ち時間を14時間＋ホーム・ルームとすること

ホ 婦人教職員の労働条件の改善

1) 産休を産前・産後各8週間以上保障すること

2) 一年間の育児休業を認め、原職復帰を保障すること

3) 一歳未満の子の養育のため、一日2時間の育児時間を保障すること

3 教育条件に関する要求

イ 学級定員数 40人以下とすること

ロ 施設の整備・改善 旧校舎の天井、壁、窓枠、ドア、照明、手洗い場など

ハ 専任教職員数 専任教職員を増員すること

4 その他の要求

イ 印刷機の使用を認めること（紙代は組合が負担する）

ロ 組合員の就業時間内における活動を拡大すること

ハ 組合と共同での公費助成運動への取り組み

へ(イ) 同年4月15日、第2回団体交渉が開催された。

この団体交渉には、学園側から、Y 6、Y 7 両理事及び Y 10 課長が、組合側からは、X 1 委員長、X 2 副委員長、X 3 東京私教連副委員長らが出席した。

同団体交渉では、3. 4 確認事項の履行について、概要次のようなやりとりが行われた。

① 3. 4 確認事項の位置づけについて

組合側が 3. 4 確認事項が全く履行されていないと抗議したことに対し、Y 6 理事は、「組合のこういうことは素人だから、交渉に慣れていないので」、「そういうことが話し合われたという事実を確認した。それを実行するということを確認したという意味にとらなかつた。全権委任されているから、私がそれを実行するという意味でサインしたのではない」と述べた。

また、Y 6 理事は、第 1 回団体交渉で Y 6、Y 7 両理事は全権委任を受けて出席していると確認したことに関して、「全権委任というのは、話し合うことについてである。組合と話し合っ、それをどうするかについてはここで決定できない。理事の誰が出てきてもここでは決定できない」と述べた。

② 「理事名、評議員名、監事名を公表する」について

Y 7 理事は、「理事会で、理事名は組合にわかっているのに、改めて公表する必要はないということになった」と、また、「評議員会に出たことがなく、評議員全員の名前は知らない」と述べた。

③ 「Y 4 理事長の東京での住所を知らせる」について

Y 7 理事は、「Y 10 課長気付で送ってもらったほうがずっと早い、Y 4 理事長の東京での住所に連絡するとかえって遅くなる」と述べた。

④ 「平成 3 年度のモデル賃金表を公開する」について

Y 10 課長が、「どういうものを作るのか、わからない。前回、どういう項目について作るのか、組合で出すといていた」と述べたことに対して、X 3 東京私教連副委員長は、「モデルだと言って確認をしたはずだ。わからなかったら、なぜ事前に聞かないのか」と質し、モデル賃金表の内容について説明した。これに対して同課長は、「東京都の職員給料表でやっている。コピーして出す」と述べ、X 3 東京私教連副委員長が、東京都の職員給料表どおりになってはいない。確認したのになぜ作らないのか」と抗議したところ、同課長は、「理事から具体的に指示があれば作る」と述べた。

X 3 東京私教連副委員長は、これらに対して、東京都の職員給料表と、学園で現実に支給されている賃金とは、昇給の方法等において差異があることなどを説明し、賃金交渉の資料としてモデ

ル賃金表が必要不可欠であること、2年前の教員の採用に当たって、標準年齢別の賃金表を作ったことがあったことなどを指摘し、モデル賃金表の作成を強く求めた。

これに対して、Y7理事は、「モデル賃金表をどのような形で出すか、持ち帰って相談してみる」と述べた。

(ロ) 次回の団体交渉について、双方で協議の結果、4月21日又は22日行うことが確認された。

(ハ) なお、上記ホの春闘要求書についての具体的な話し合いは行われなかった。

(3) 第3回団体交渉

イ(イ) 組合は、平成4年4月18日、次回団体交渉を同月21日と22日の何れに行うのか、回答するよう、また、学内で団体交渉を行うよう文書で学園に求めた。

これに対して学園が何の回答も行わなかったことから、組合は、同月23日(同28日交渉日指定)、同年5月2日(同7日交渉日指定)、同月6日(同14日交渉日指定)、同月18日(同28日交渉日指定)にそれぞれ抗議及び団体交渉の申入れを文書で行った。なお、これらの団体交渉申入れの議題はいずれも春闘要求についてであり、団体交渉の場所は学内とされていた。

(ロ) 学園は、同月21日に至り、同28日午後5時30分から、板橋区立文化会館で団体交渉を開催する旨文書で回答した。なお、学園側の出席者は、Y6理事、Y10課長及びY11総務課長(以下「Y11課長」という。)とし、組合側出席者について、帝京中・高校の教職員に限るとしていた。

ロ 同年5月28日、第3回団体交渉が開催された。

この団体交渉には、学園側から、Y6理事、Y10課長及びY11課長が、組合側からは、X1委員長、X2副委員長、X3東京私教連副委員長らが出席した。また、学園は、学園側出席者であるY11課長の役割について、Y10課長と同様に、書記として出席しているものであると組合に説明した。

(イ) Y6理事は、春闘回答について、「月々は都並みにということで、ある程度生活が保障されている。それ以上、よその何がどうだこうだと、いろいろ資料を持ってきても、それは無理じゃないか。こちらへんで、分を守ったほうがいいんじゃないか。いろいろ交渉してみても、絶対、賃金闘争では、組合のいうとおりに譲歩しないという声があり、私もそう信じている。だから、いろいろ言葉をやりとりしても、進捗がないと思う。あえてそれをやろうというなら、それは無駄じゃないかと思う。学園は赤字だから、板橋の高校だけで単独で考えるのは、虫が良すぎるんじゃないか。一応生活保障されてんだから、春闘の賃金の問題は、これぐらいでいいんじゃない

か」などと述べた。

これに対して、X1 委員長は、生活が保障されているとする根拠や、学園の財政状況等の資料を求めたが、同理事は、根拠についてはこれを示さず、資料については自分の一存では出せない旨回答した。さらに、X1 委員長は、「ルールに従った話合をしていこう」といっている。組合が要求書を提出して、それに対して書面で回答をするのがルールだ」と述べた。

これに対し、Y6 理事は、「私の感想を述べた。(理事会の回答は)用意していない」、「(理事会の回答を求めるのなら) 今日の話し合いはできない」、「言いなさい。聞くだけは聞くから」と発言した。

X2 副委員長が、「(団体交渉は) 今日で3回目になる。Y6 理事は、春闘について不勉強だと同じようなことを何回も言っている。今日は当然理事の代表として全責任をもって、全権委任されて来ているはずだ」と述べたのに対して、同理事は、「出席を委任されただけで、全権を委任されて、スパスパ答えてこいとは……」、「ここでスパスパ回答を出すことはできない」、「私は今日の話合いを伝えて理事会で相談する」などと述べた。これに対し、X1 委員長が、「責任をとってもらわなければ困る」と述べたところ、同理事は、「理事を辞めればいいのか」と発言した。

また、同理事は、第2回団体交渉で学園が約束したモデル賃金表の提出について、「出してないと思う」、「私を責めても困るから、これについては次のときにはっきりしましょう」などと述べ、また、3.4 確認事項について、「今日の議題は春闘ということだったから、3.4 確認事項については確認してこなかった」などと述べた。

(ロ) X3 東京私教連副委員長は、Y6 理事のこれらの発言が極めて不誠実であると抗議し、3.4 確認事項を理事会に諮って履行すること、モデル賃金表を提出すること、春闘要求について文書で回答することなどを強く求め、それが実現できないときは理事を辞任するよう要求した。

これに対し、同理事は、①3.4 確認事項を履行するために理事会に諮り、次回団体交渉までに回答すること及び春闘要求について、モデル賃金表を添付して回答し、その際に回答の根拠を示すことを約し、併せて、②次回の団体交渉期日を同年6月3日とし、団体交渉が開催できるかどうかについて、同年5月29日までに回答すること、③上記の2点を実行できない場合には理事を辞任することを確認した。組合側は、これまでの約束が全く履行されておらず、不信感が強いとして、これらの確認事項について文書化し署名するよう強く求めたが、同理事はこれを拒否した。

(4) 第4回団体交渉

イ(イ) 組合は、平成4年6月4日、「抗議・団体交渉申入書」と題する文

書で、申入れを行った。

その内容は、①次回の団体交渉期日に関する回答を同年5月29日までに行うとの約束にもかかわらず、回答がなされておらず、また、3.4確認事項を3ヵ月以上にもわたり履行しようとしせず、春闘要求にもなんら回答しない理事会は不誠実であるので抗議する、②約束を実行できなければ理事を辞任すると表明したY6理事の辞任を求める、③同年6月10日午後4時から帝京中・高校内で、春闘要求及び第3回団体交渉における確認事項を議題として団体交渉を行うこと、④団体交渉には理事長自らが出席するか、出席理事に全権を委任する旨の委任状をもたせること、を求めるというものであった。

(ロ) これに対して、学園は、同年6月10日、同月17日午後6時から北区の「北トピア」会議室で、学園側からY6理事、Y7理事及びY11課長が出席して団体交渉を行う、組合側出席者は組合の組合員に限るとの回答を文書で行った。

(ハ) 組合は、同月11日、「大衆団交で押し切ろう！」と題して、「組合のパワーを結集しよう……依然として団体交渉のルールを無視しつづける理事会であります。よって組合としては断固たる態度で対応すべきであります。今回は大衆団交で事態の打開をはかっていくつもりです」と記載した「組合ニュース第65号」を配布した。

ロ 同年6月17日、第4回団体交渉が開催された。

この団体交渉には、学園側から、Y6、Y7両理事及びY11課長が、組合側からは、X1委員長、X2副委員長、X3東京私教連副委員長らのほか、執行委員及び組合員ら10数名が出席したが、発言は、X1委員長ら三役が中心であった。また、組合側出席者が多人数であることについて、両理事は特に異議を唱えなかった。

(イ) 団体交渉の冒頭で、Y7理事は、全権委任の内容についてのX1委員長の問いに対して、「全権を委任されていないと団体交渉が成り立たないから、委任されてきている。判断できない場合には理事会に持ちかえって回答を伝える」と述べた。

また、上記イの(イ)で組合が申し入れたY6理事の辞任について、Y7理事は、「理事会は、辞任を認めない、引き続き理事をやれということになった」、(辞任発言は)「失言であった」などと述べ、Y6理事は、「その場に窮しての発言、その場逃れの発言であったと反省している。失言であった」と述べた。

(ロ) 3.4確認事項について、Y7理事は、「全部ノーである」と述べ、①理事名、評議員名、監事名の公表については、「理事会は、わかっているからいいじゃないか、ということだったが、自分は公表してもいいと思う。しかし、全員の名前は思い出せない」と述べた。また、②就業規則の提示については、「就業規則はかって作成しており、すでに提示もしているというのが理事会の見解だ。法令

の改正等により現状にあわなくなっている部分は（法令どおりに）読み替えればよい」、③理事長の住所については、「理事会でどうしても知らせるなということになった」、④モデル賃金表については、「理事会は、出さない、出したくないということである」とそれぞれ回答した。

(ハ) 春闘要求については、Y 6 理事は、「全部ノーである。ノーだから文書も出さなかった」と回答し、Y 7 理事は、「(理事会から)現状のままということで行ってこいといわれただけである」と述べた。

(ニ) 組合側は、これらの学園の回答に対して、団体交渉にならない、「カラ団交」とであると反発した。

(ホ) これに対し、学園は、学園におけるベース・アップ率を示すことなどの問題について、次回に前進した回答を持って来るよう努力することを表明した。

これを受けて、組合側は、学園に対して、①次回の団体交渉に理事 5 名全員の出席（最低、理事長の出席）を実現するよう努力すること、②現行の実施賃金の全体像を明らかにすること、③退職金規定を明らかにすること、④前歴換算の規定を明示すること、⑤4月15日付けの春闘要求に誠意をもって回答すること、などの7項目について、Y 6、Y 7 両理事が努力することの確認を求め、両理事はこれを確認した。なお、組合側は、確認書として作成してサインをするよう求めたが、両理事は拒否した。

(ト) 次回の団体交渉について、組合が団体交渉申入書を提出し、学園は、同月24日までに団体交渉の期日を回答することが約された。

(5) 第5回団体交渉

イ 組合は、平成4年6月19日、春闘要求及び上記(4)の第4回団体交渉における7項目の確認事項を議題として、全組合員と東京私教連代表者の出席により、同月24日午後4時から団体交渉を行うよう「団体交渉申入書」と題する文書で学園に申し入れた。併せて組合は、①学園が3.4確認事項の履行を拒否している、②春闘要求に対して回答がない、③団体交渉に全権委任されていない者を出席させているとして抗議し、今後の団体交渉には理事長及び理事全員が出席するよう要求した。

ロ 学園は、この申入れに対して、同年6月24日に、同年7月8日午後5時30分から板橋区立文化会館で、Y 6 理事、Y 7 理事、Y 11 課長及びY 10 課長が出席して団体交渉を行う旨文書で回答した。なお、学園は、組合側出席者について、組合員に限ることとし、学園側出席者と同人数とすることを併せて申し入れた。

ハ 同年7月8日、第5回団体交渉が開催された。

この団体交渉には、学園側から、Y 6、Y 7 両理事、Y 11 課長及びY 10 課長が、組合側からは、X 1 委員長、X 2 副委員長、X 3 東京私

教連副委員長らが出席した。

(イ) Y 7 理事は、評議員名、監事名を公表し、「正直言って、皆さんの言っていることのほうがよくわかる。理事会で主張したが、帝京の体質がわかっていないとたしなめられ、叱られ、私見を述べるなど言われた。私は理事という立場にあるので、私見を述べることは控えさせてもらう」と述べた。

(ロ) 続いて、Y 7 理事は、上記(4)の第 4 回団体交渉における 7 項目の確認事項について、概要次のように回答した。

① 「次回の団体交渉に理事 5 名の出席（最低理事長の出席）を実現するよう努力する」について

X 1 委員長の「理事長の出席は、理事会で拒否されたということか」との問いに、「(そう) ご理解いただければ結構です」と回答した。

② 「現行実施賃金の全体像を明らかにする」について

「現行賃金体系を明らかにすることはできない」と回答した。これに対し、X 1 委員長が、「前理事長時代に賃金体系を公開したことがある」と主張したが、Y 7 理事は、「今の理事会は、出すことはできない」と述べた。

③ 「退職金規定を明示する」について

就業規則では、「退職時の本俸×勤続年数×3/5」と明記されているが、昭和42年以降に採用された者については、その額と東京都私学退職金社団（以下「退職金社団」という。）の支給額のいずれか高い方を支給することとしていると説明した。

これに対し、組合側が、①退職金社団加入（昭和41年ころ）以前に学園に採用された者の取り扱いが明確でないこと、②同社団における退職金計算の基礎となる給料の額について、当該年の給料の額が決定されるのが、年度末である3月となっており、同社団の報告期限が6月であることから、前年の給料の額を報告していること（したがって、退職金社団から支給される金額が本来の計算より低い金額となること）を指摘して、退職金の規定や運用に不備があると主張したことに対し、同理事は、「もう少し調べてみる」と述べた。

④ 「前歴換算の規定を明示する」について

「前歴換算としてはっきり明示したものはない」、「人によって幅が違い、貢献度などによっても異なる」、「(賃金について) 都並みということだけでなく、帝京学園の基準を決めるべきだ」という組合の意見は、まっとうなものだとは思ふ。しかし、それが（できないのが）学園の体質だと（他の理事から）言われた」などと述べた。

⑤ 「4月15日付の春闘要求に誠意をもって回答する」について

「ベースアップに関しては、現状のままでいきたいということである。都並みのベースアップということ」と回答した。

また、組合が3.4確認の「賃金は組合との交渉で決める」の取扱いについて質問したのに対し、Y7理事は、理事会はこれを認めないと回答した。

また、労働条件に関する要求については、同理事は、校長や責任者を通じて許可を求めればよいと回答した。これに対して組合側は、これらの事項が校長の権限で実施できるのかどうかについて質問したが、明確な回答はなかった。

なお、同理事は、産前・産後休暇、育児休業、育児時間については、法令等によって修正されている就業規則のとおりとする旨回答した。

- (ハ) その他、Y7理事は、組合側の、他の理事が出席しないのは何故かとの問いに、「出たくないということである」と回答した。
- (ニ) X3東京私教連副委員長が、再度団体交渉を開催して回答できるものはあるかと質問したのに対し、同理事は、回答は変わらないと答えた。

5 本件初審申立てと初審申立て後の団体交渉

- (1)イ 平成4年10月29日、組合は、東京地労委に対して、上記の学園の団体交渉における対応は団体交渉の拒否にあたるとして、同年4月15日付けの春闘要求に関する団体交渉に交渉権限を有する者を交渉員として出席させ、資料を提示して学園の主張の根拠を明らかにするなど、誠実な団体交渉を行うことなどを求める救済申立てを行った。
 - ロ その後、同年4月15日付け春闘要求に関する団体交渉は開催されないまま推移し、同5年3月、学園は、これまでと同様、東京都の人事委員会勧告を参考に学園の教職員の賃金を決定し支給した。
 - ハ なお、組合の同4年4月15日付け春闘要求の各項目については、本件再審査審問終結時現在、東京都の人事委員会勧告や法令等の変更により変更が行われたもの以外は同年当時のままとなっている。
- (2) 本件初審申立後である平成5年における学園と組合の団体交渉は、年末一時金や春闘要求等について、5回にわたって行われており、その実施状況は次表のとおりである。

回数	組合 申入日	組合の団交 指定日	学園の 回答日	学園の団交 指定日	団交 実施日	備 考
①	12/22	1/11	1/11	1/26	1/26	
②	2/16 2/24	2/22 3/2	2/19	おって指定		組合抗議申入

	3 / 4 3 / 13 3 / 23	3 / 10 3 / 22	3 / 8 3 / 16	4 / 16 4 / 16	4 / 16	組合抗議申入 組合抗議申入
③	5 / 12	5 / 27	5 / 21	6 / 18	6 / 18	*春闘要求書提出、回答指定日 5/24
④	7 / 2 7 / 21	7 / 9 7 / 26	7 / 8 7 / 21 7 / 22	おって指定 7 / 28 7 / 26	7 / 26	* 7/28は都合 が見つからないとして 組合申入
⑤	9 / 8	9 / 16	9 / 20	10 / 6	10 / 6	

- イ これらの団体交渉について、組合は学内での開催を求めたが、結局学外の施設で行われ、学園側からは、Y7理事らが出席した。
- ロ 組合は、上記①の同4年12月22日付け「団体交渉申入書」において、学園が、「平成4年度年末一時金について突然マイナス査定を導入し、一時金を減額した」などとして抗議し、至急団体交渉を開催するよう申し入れた。
- ハ 組合は、上記②の同5年3月23日付け「再抗議・団体交渉申入書」において、「一時金の算出の計算式が東京都と異なっていることについて、1月26日開催の団体交渉で、Y7理事が、理事会に諮って回答すると答えたにもかかわらず、未だ回答がない。次回の団体交渉では、誠意をもって対応するよう」などと要求した
- ニ 組合は、同年5月12日付けで春闘要求書を提出した。この要求書の内容は、同4年度の団体交渉において未解決のまま残った賃金体系の明示や賃金・手当の制度の変更についての組合との協議を求めることなどを新たに要求項目として追加したほかは、同年度の春闘要求書とほぼ同様の内容であった。
- (3)イ 組合は、平成6年度、同7年度においても、同5年度とほぼ同内容の春闘要求書を提出した。
- ロ 同6年の団体交渉は、冬季一時金等を議題として同年2月7日に、また、春闘要求書を議題として同年6月1日及び同7月1日にそれぞれ行われた。
- 同7年度の団体交渉は、春闘要求書を議題として同年7月7日及び同年8月7日の2回にわたって行われた。学園は、同年度の団体交渉において、東京都の職員給料表を初めて組合に提示したが、それ以外は資料を示していない。
- ハ 同6年7月1日の団体交渉では、組合の同年度春闘要求に対する回答交渉が行われたが、Y7理事は、「あくまで東京都の人事委員会勧告のとおりである。都の人勸によることが世間並みである」と述べたのみであった。

- ニ 同7年7月7日の団体交渉で、Y7理事は、「私の交渉権は相当制約されていると考えてよい。組合からどんな反論があっても、一理事としてそれは答えられない」、「同4年から春闘要求書は4通あるが、回答はすべてノーである。組合が一つひとつ回答を求めるなら、去年と同じ回答をしろといわれた」と述べ、また、同年8月7日の団体交渉において、同理事は、東京都の職員給料表を組合に示したが、東京都の人事委員会勧告の数字（0.92%）の根拠については理事会はわからない旨回答し、「ここでいくら言われても、私は何も言えない」と述べた。
- (4) なお、平成5年度、同6年度及び同7年度の春闘要求に関する団体交渉は、いずれも同4年度と同様、妥結に至っておらず、各年度の賃金について学園は、東京都の人事委員会勧告を参考に教職員の賃金を決定して支払っている。

第3 当委員会の判断

1 団体交渉の拒否について

- (1) 学園は、次のとおり主張する。

- イ 団体交渉に臨む使用者側出席者の交渉権限は、すべての決定権までの授権を必要とするものではない。学園側出席者のY6、Y7両理事は、第1回団体交渉においては、組合の説明を聞くこと及び団体交渉の議題に関する学園の考え方を説明することの範囲で権限を授権されていた。また、学園では、就業規則において学園の賃金は東京都の職員と同じとすると定め、東京都の職員給料表を適用しており、春闘要求に関しては、両理事は、その範囲で交渉権限が与えられていたものである。したがって、学園が交渉権限のある交渉員を団体交渉に出席させていなかったとする初審判断は誤りである。
- ロ 初審命令は、学園が賃金体系の全体像を示していないから誠意がないと判断しているが、学園の賃金体系については、就業規則で明らかである。また、賃金テーブルも東京都の職員給料表及び各種手当の計算式によっていたことは組合は十分承知しており、さらに、昇級短縮などの問題については、学園側交渉員よりも組合側の方が詳しく、都並みであることは組合に説明しており、これらからすれば、組合に賃金体系は明らかとなっていたのである。したがって、賃金体系の全体像を示していないとする初審命令は事実誤認であり、そのことを前提にした誠意を欠くとの評価も誤りである。
- ハ 初審命令は、団体交渉における使用者の拒否する権利を否定している。学園では、東京都の人事委員会勧告に準拠して賃金を決定しており、この選択は学園が自由になしうるものであって、学園がこの方式を守ろうとするかぎり、組合の要求とは真っ向から対立する。学園においては、給与は東京都の職員給料表によっており、前歴換算がないから、年齢別モデル賃金表の作成は不可能であり、極めて少数の組合

員しかいない組合と交渉して全教職員の賃金を決定することは不可能である。

ニ Y 6、Y 7 両理事は、理事に着任したばかりであり、学園のことに
ついて十分承知しておらず、しかも初めて団体交渉に出席したもので
あり、団体交渉そのものに不慣れであったことから、組合の強引でア
ンフェアな戦術にのせられ、3. 4 確認事項を約束させられたのであ
る。

ホ 組合の救済申立ては、平成4年4月15日付春闘要求書の団体交渉に
関するものであり、同日は第2回団体交渉の当日であったことからす
れば、第3回団体交渉以降の学園の対応が判断の対象となるのが本来
であり、少なくとも春闘要求書提出前の学園の対応は審査の対象外と
なるべきものである。にもかかわらず、初審命令は、3. 4 確認事項
に関する団体交渉の対応をとらえ、これを重視して学園が不誠実とす
る根拠としている。組合の申立てと直接関係のない事項について評価、
判断を行うことは不当である。

(2) よって、以下判断する。

イ 団体交渉は、労使が対等の立場に立って実質的な交渉を行うことを
その本質とするものであるから、使用者が団体交渉の申入れを無視し
たりするような場合はもちろん、団体交渉自体は行われたものの、使
用者が誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合
も、団体交渉の拒否に当たるものといわなければならない。

そして、使用者が誠意をもって団体交渉に当たったかどうかについ
ては、団体交渉の申入れ段階における対応、団体交渉の進展につれて
妥結点に達する方向で話し合いを進めることができるだけの交渉権限
(最終的な労働協約の締結権限までも含むものではない) を与えら
れている者が出席しているか、団体交渉の場において労使の対立点を
可能な限り解消させる努力を行っていたか、そのための方法として、
具体的根拠を示して説明するなど相手方の納得を得るよう努力したか、
などの観点から検討して判断されるべきものである。

ロ そこで、まず、学園側の団体交渉出席者である Y 6、Y 7 両理事が、
団体交渉の交渉員として、組合の要求事項について説明を受け、検討
し、主張すべきことは主張して、一定の妥結点に達しうるだけの権限
(交渉権限) を有していたと認められるかについて検討する。

(イ) 前記第2の4の(1)のハ認定のとおり、Y 7 理事は、第1回団体交
渉において、組合の交渉権限に関する問いに対して、労働協約を締
結する権限まで含めて付与されている旨回答している。

(ロ) しかるに、同4の(2)のヘ認定のとおり、Y 6 理事は、第2回団体
交渉において「全権委任というのは話し合うことについてである。
組合と話し合っ、それをどうするかについてはここでは決定でき
ない。理事の誰が出てきてもここでは決定できない」と述べている。

さらに、同4の(3)の口認定のとおり、第3回団体交渉において、同理事は、「出席を委任されただけで全権を委任されてスパスパ答えてこいとは……」、「今日の話合いを伝えて理事会で相談する」などと述べ、学園の財政状況に関する資料は自分の一存では出せないとも述べ、また、同4の(4)の口認定のとおり、Y7理事は、第4回団体交渉において、春闘要求に関する回答について、「現状のままということで行ってこいといわれただけ」であると述べているなど、両理事は、自ら実質的な交渉権限を有していないことを表明している。

(ハ) してみれば、学園側の交渉担当者であるY6、Y7理事は、団体交渉においては、組合の要求を聞き置くだけ、あるいは理事長ないし理事会の意向を伝えること以外になしえないものとみるほかなく、結局、両理事が、組合との団体交渉において実質的な交渉を行う権限を有していたとは到底認められない。

(ニ) なお、学園は、理事の権限は寄附行為によって制限されており、法的には交渉権限はないとも主張している。

しかしながら、団体交渉における使用者側交渉担当者は使用者が自らの裁量によって決すれば足り、対外的な代表権を有する者でなければならぬものではないのであるから、学園の主張は失当である。

ハ 次に、学園の団体交渉における対応が、誠意をもって団体交渉に応じたものであると認められるか否かについて検討する。

(イ) 前記第1の4の(2)のへ、同(3)の口及び(4)の口認定のとおり、組合側の要求によるものとはいえ、第1回団体交渉において、Y6理事、Y7理事及びX1委員長が確認した3.4確認事項について、学園は何ら履行していない。

(ロ) 組合は、賃金交渉に不可欠の資料としてモデル賃金表の作成を求めたところ、学園は、同4の(1)ないし(5)認定のとおり、モデル賃金表の作成に一旦は同意したが、その後、「現行賃金体系を明らかにすることはできない」、「理事会は出すことはできない」として提出を拒否している。そして、賃金水準については、都並みとの回答に終始するのみで、組合が前歴換算や昇給短縮などの相違により、都の賃金と異なる運用が行われ、都より低い水準となっていると主張しているにもかかわらず、学園の賃金体系を明らかにせず、学園の賃金制度の合理性について何らの説明も行っていない。

(ハ) また、同4の(3)の口認定のとおり、Y6理事は、第3回団体交渉において、「分を守ったほうがいい」、「(団体交渉を) やろうとしても無駄である」、「一応生活保障されてんだから、春闘の賃金の問題はこれぐらいでいいんじゃないか」などと発言している。また、組合が生活保障されているとする根拠を求めたことに対して同理事は、

十分な説明を行わず、学園の財政状況に関する資料の提出は一存では決められないとして拒んでいることが認められる。

- (ニ) さらに、同4の(4)の口認定のとおり、第4回団体交渉において、Y7理事は、組合の春闘要求について、「全部ノーである」との回答を行っているが、「(理事会から)現状のままということだけでいい」といわれていただけである」とするのみで、その根拠については、一切示していない。
- (ホ) その他、団体交渉の日時、回数についても、組合の要求する時期に学園が応じたことはほとんどない。
- (ハ) 以上でみたような学園の姿勢は、労使の対立点を交渉によって解消させる努力を行っていたものとは認められず、また、具体的資料を示して説明するなどの努力をしたものとも認められず、誠意ある団体交渉の態度とは到底認められない。
- (ト) 学園は、初審命令は団体交渉における使用者の拒否する権利を否定しているとも主張している。

しかしながら、賃金政策としてどのような方針を採るかは学園の自由になしうることであり、組合が団体交渉において、重要な労働条件である賃金に関する方針の変更を求めた場合には、学園は自らの方針の合理性ないし正当性について組合の理解を得るよう資料を提示するなどして十分な説明を行うべきであることは前示したとおりであって、組合の要求と真っ向から対立することを理由として一切説明を行わないことが、団体交渉における使用者の姿勢として認められるべきでないことは多言を要しない。

- (フ) また、学園は、両理事は、団体交渉に不慣れであり、組合の強引でアンフェアな戦術にのせられ、3.4確認事項を約束させられたものであると主張しているが、第1回団体交渉における3.4確認事項の確認、署名に至る過程をみると、組合のリーダーシップのもとに交渉が進められていたことは事実であるとしても、組合がアンフェアな戦術をとったとまではいえず、学園の主張は失当である。

なお、学園は、組合が、団体交渉において、Y6理事に辞任を強要するなど暴力的言辞を用いるなどした旨も主張している。確かに、同4の(3)の口認定のとおり、組合側が、モデル賃金表の提出や春闘要求について文書で回答することなどを強く求め、それらが実現できないときは、Y6理事に辞任するよう要求したことが認められる。組合側のこのような交渉態度にも問題はあるが、このように交渉が紛糾した主たる原因は、むしろ的確な説明を行わない学園側の交渉態度にあったというべきである。

- ニ 学園は、初審命令は、組合の申立てと直接関係のない第1回及び第2回団体交渉に関する事項について評価、判断を行っているとは主張している。

確かに、組合は初審における救済申立てにおいて、第2回団体交渉の行われた当日である平成4年4月15日に提出された同日付け春闘要求書に関する団体交渉への応諾を求めている。

しかし、第1回団体交渉、第2回団体交渉においては、学園側交渉員であるY6、Y7両理事の交渉権限に関する確認がなされており、この点も本件の主要な争点なのであるから、これを組合の救済申立てと直接関係のない事項とすることはできず、学園の主張は当たらない。

ホ なお、学園は、初審命令は学園が3.4確認事項を履行しないことをもって誠意がないとしているが、履行しなかったことについては正当かつ合理的な理由があったものである旨も樓々主張している。

しかしながら、これらの点については判断するまでもなく、学園が本件団体交渉において、実質的に交渉権限のある交渉員を出席させず、また、誠実に団体交渉を行ったとも認められないことは、上記のとおりであり、学園の主張は採用できない。

ヘ 以上のとおり、学園が、組合との団体交渉に交渉権限を有する交渉員を出席させず、誠意をもって団体交渉を行ったとも認められないのであるから、学園の団体交渉における対応が、団体交渉拒否に当たるとした初審判断は相当である。

2 救済方法について

(1) 学園は、次のとおり主張する。

本件初審命令が命ずる団体交渉は、平成4年度の春闘要求書に関するものであるが、同年度の賃金については、同5年3月31日に東京都の職員給料表に準じて昇給差額が支給され、同年4月の時点で昇給を実施しており、組合員らはこれを異議なく受領している。また、組合は、平成5年度の春闘要求を、既に実施済である同4年度の賃金に基づいて行い、学園はこの団体交渉に応じ、同6年春に、東京都の職員給与表にもとづいて同5年度の賃金を決定し、組合員らはこれも異議なく受領している。

したがって、現時点において同4年度の春闘要求について団体交渉を行う実益はない。また、同5年度、同6年度の賃金が確定している現在、同4年度春闘要求について団体交渉を再度実施するとすれば、労使間に混乱を招くのみであって、不当労働行為救済制度の趣旨と相容れない。

(2) しかしながら、前記第1の5認定のとおり、平成4年度ないし同7年度の組合の各春闘要求における賃金に関する団体交渉については、組合の賃金に関する各要求に対し、学園は、「あくまで東京都の人事委員会勧告のとおりである」などと従来の主張を繰り返すのみで、同7年の団体交渉において初めて東京都の職員給料表を資料として提示した以外は、資料を示さず、自らの主張の根拠を明らかにしていない。また、これら各年度の賃金は、団体交渉において妥結の上支払ったものではなく、学園が自らの決定に基づいて一方的に支給しているものである。

さらに、同5年度以降の組合の春闘要求の内容が、同4年度の春闘要

求とほぼ同様の内容であり、各年度の団体交渉において、これらの要求について何ら進展がみられなかったこと、また、同7年の団体交渉においてY7理事が、「私の交渉権は相当制約されている」、「ここでいくら言われても、私は何も言えない」と述べていることなどが認められる。

してみれば、同5年度以降、確かに、形式的には団体交渉は行われているものの、交渉において学園はその主張の根拠を明らかにしていないこと、学園の団体交渉担当者に実質的な交渉権限が与えられているとは認められないことなど、同4年度の春闘要求書に関する団体交渉の問題点は実質的に解決されていないものとみざるをえず、組合の春闘要求の内容について、組合と学園がその後十分団体交渉を尽くしている状況にあるとは認められないことから、本件春闘要求に関する団体交渉を求める救済利益は未だ失われていないというべきであり、学園の主張は当たらない。

したがって、本件春闘要求に関する団体交渉に誠意をもって応じることに及び文書の掲示を命じた初審命令は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成10年3月18日

中央労働委員会
会長 山口 俊夫 ㊟