

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

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 101 号事件について、当委員会は、平成 17 年 1 月 11 日第 1385 回及び同月 18 日第 1386 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人高宮学園は、申立人労働組合東京ユニオンが、X1 ほか組合員の解雇や懲戒処分等に関する団体交渉を申し入れたときは、個人的な問題であり団体交渉事項ではないとして拒否してはならず、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人学園は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

労働組合東京ユニオン
執行委員長 X2 殿

学校法人高宮学園
理事長 Y1

当学園が、貴組合からの平成 15 年 7 月 16 日付け及び同月 23 日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人学園は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

X1(以下「X1」という。)は、申立人労働組合東京ユニオン(以下「組合」という。)の下部組織である申立外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。)に所属する組合員である。X1は、学校法人東朋学園に在籍し、被申立人学校法人高宮学園に出向していたが、平成15年8月8日に学校法人東朋学園から懲戒解雇された。

本件は、X1が懲戒解雇された8月8日までに、両学園が組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に、また、組合が求めた「重大な労働条件の変更については、今後は事前に組合との団体交渉を行うこと」を書面で確約することを両学園が拒否したことが組合に対する支配介入に、それぞれ該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 学園は、組合員に対して、解雇、懲戒処分等その雇用関係あるいは労働条件に関して不利益な変更を行う場合には、事前の団体交渉において組合に説明し、十分な協議を行うこと。
- (2) 謝罪文の掲示、手交及び掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学校法人高宮学園(以下「高宮学園」という。)は、全国に代々木ゼミナールを設置している学校法人であり、大学受験指導等のいわゆる予備校に関連する業務を営み、本件結審時の職員数は約600名である。

なお、本件不当労働行為救済申立ては、高宮学園及び学校法人東朋学園(以下「東朋学園」という。また、高宮学園と併せて「学園」ということもある。)を被申立人としてなされたが、平成16年4月1日付けで高宮学園は東朋学園を合併し、高宮学園が存続法人となった。

- (2) 労働組合東京ユニオンは、個人加盟のいわゆる地域合同労働組合であり、中小企業に働く労働者を中心に900名余りを組織している。

2 高宮学園と東朋学園

(1) 代々木ゼミナールグループ

- ① 高宮学園には、関連企業として申立外株式会社日本入試センター、同株式会社三鳩社等があったが、東朋学園との合併の際、これら関連企業の業務の一部も高宮学園が譲り受けた。
- ② 組合は、両学園及び上記関連企業を併せて「代々木ゼミナールグループ」と呼称している。

団体交渉は、組合が代々木ゼミナールグループ宛に申し入れ、学園側もグループ全体で一括した交渉団を作り、これに応じている。また、学園側の出席者について、誰がどの法人を代表する者という区別はなされていない。

(2) 両学園の組織の実態

- ① 本件申立時、高宮学園の Y1 理事長(以下「Y1 理事長」という。)は東朋学園の理事を兼務し、東朋学園の Y3 理事長(以下「Y3 理事長」という。)は、高宮学園の法人統括本部長を兼務していた。その他にも、東朋学園の理事は、6 名中 3 名が高宮学園の理事を兼務していた。また、両学園の就業規則は、その文面及び構成がほぼ同一であり、相違点は学園名のみであった。
- ② 高宮学園が設置する代々木ゼミナールの平成 15 年度の「入学規定」には、「学校法人代々木ゼミナール」という当時存在しない法人名が使用され、東朋学園が設置していた札幌校も「学校法人代々木ゼミナール」の各校として記載されていた。
- ③ 高宮学園籍の職員が、近接した東朋学園の校舎において、週数回のホームルームを行うこともあった。
- ④ 両学園が、申立外札幌地域労働組合を再審査被申立人として中央労働委員会(以下「中労委」という。)に申し立てた中労委平成 6 年(不再)第 22 号事件の命令では、中労委は、両学園の関係について、以下のように判断している。

「両学園の関係は、高宮学園が、…代々木ゼミナールグループの人事・労務管理を統括しており、東朋学園は、札幌校内の人事異動のほか、高宮学園が決定した労働条件の枠内で、札幌校においてその具体的運用を行うという分担関係にあったと推認するのが相当である。」

(3) 就業規則

両学園の就業規則には、後記のとおり X1 が命ぜられた「待機」について、以下のような規定があった。

第 71 条 職員が懲戒事由に該当する行為を行ったときは事情調査の必要上または懲戒該当行為の再発防止のため、あるいは他の職員、学園取引先に対し悪影響を与えるおそれがあり就労が不相当と認められる等の理由に

基づき、学園は当該職員に対してその懲戒処分が決定するまでの間待機を命ずることがある。なお、この期間の賃金は支払うものとする。

また、両学園の出向規程には、以下のような規定があった。

第7条 出向者はその出向期間中、給与、賞与、退職および休職、懲戒(譴責を除く)ならびに福利厚生に関する規程を除き、出向先の就業規則、その他定められた諸規程に従うものとする。

3 X1 に対する懲戒解雇処分

(1) X1 に対する自宅待機命令

X1 は、昭和 62 年に東朋学園に採用され、同年 5 月、高宮学園教務部に配属された。同人が支部に加入したのは平成 5 年であり、副支部長を務めたこともある。その後、X1 は、両学園の間での数回の配転を経て、13 年 9 月、高宮学園通信衛星教育部フレックス・サテライン事務局に配属された。

15 年 7 月 11 日、X1 は、通信衛星教育部の本部長から、面接を行うので役員会議室に来るようにとの指示を受けた。

会議室には、Y1 理事長の他、Y3 理事長ら 10 名がおり、Y1 理事長が中心となって面接を行った。

その面接において、X1 は、電話交換手とのトラブルや生徒の保護者からの苦情など、勤務態度に問題があると指摘され、その場で Y1 理事長は、X1 に対し、口頭で翌日からの自宅待機を命じた。

(2) X1 に対する懲戒解雇処分

東朋学園は、改めて 7 月 16 日に同月 11 日付けで X1 の高宮学園への出向を解き、東朋学園人事部付を命じ、併せて自宅待機に処する旨の人事異動を発令し、同日、辞令を X1 宅へ発送した。

X1 が、給与を手渡すので出勤するようにとの連絡を受けて同月 28 日に出勤したところ、役員会議室に通され、11 日と同形式の面接が行われた。

8 月 8 日、東朋学園は、X1 に対し、「学園に在籍、もしくは来園する生徒及びその父兄に対し、貴殿の当学園職員として不適切極まる対応により、著しい恐怖心及び不快感を抱かしめた」こと等を理由として、懲戒解雇処分を行った。

4 組合と学園との交渉経緯

(1) X1 の解雇以前における交渉

① X1 から 7 月 11 日の面接について報告を受けた組合は、学園が面接で指摘した X1 の勤務態度に関する事項と、それについての X1 の主張とに開きがあり、加えて、自宅待機が懲戒処分を前提としていることから、事実関係について学園側と確認をすることとした。そして、同月 16 日始業時間前に、高宮学園

の総務部・人事部統括本部長である Y2(当時は東朋学園の総務部・人事部統括本部長兼務。以下「Y2 本部長」という。)に対して、同日付けで、11 日の面接及びその後の自宅待機に関する組合及び支部から両学園宛の団体交渉申入書を手交した。

なお、このときの申入書では、面接時に指摘された X1 の職務上の問題に関する事実関係を確認するため、団体交渉に X1 の直属の上司が出席することを求めたが、翌 17 日、Y2 本部長は、X1 の個人的な問題であるので団体交渉には応じられないと回答した。

23 日朝、組合及び支部は、再度 16 日付団体交渉申入書と同趣旨の両学園宛の団体交渉申入書を Y2 本部長に手交した。しかし、25 日、Y2 本部長は、X4 支部書記長(以下「X4 書記長」という。)に対して、前回と同様に X1 の個人的な問題であるので団体交渉には応じないと回答した。

- ② 23 日に上記団体交渉申入書を渡された後、Y3 理事長と Y2 本部長は、組合の X3 支部長(以下「X3 支部長」という。)と X4 書記長を会議室に呼び、11 日の面接時の X1 の様子及びその後の経過について説明をした。その際、X3 支部長は、X1 に対する自宅待機は懲戒処分を前提としたものであるかとの質問をし、Y3 理事長は、客観的にみて X1 の行為は懲戒処分に該当する行為であると回答した。この日の話し合いでは、X1 の自宅待機の原因とされた行為について、事実関係の確認はなされなかったが、Y2 本部長は、説明することはやぶさかでないと述べた。

(2) X1 の解雇後の交渉

① X1 の懲戒解雇処分撤回を求める団体交渉申入れ

8 月 12 日、組合は、X1 の解雇撤回を求めるとともに、解雇理由にかかる具体的な事実関係を確認するための団体交渉を要求する両学園宛の「抗議及び申入れ書」を Y2 本部長に渡した。Y2 本部長は、回答期限であった同月 15 日に、X4 書記長に対し、休暇を取得する者が多いことを理由に回答の延期を求めた。

26 日、組合は、再度 12 日付上記申入書に対する回答を求める両学園宛申入書を提出し、9 月 4 日に団体交渉を開催することとなった。

9 月 3 日、組合は、両学園及び株式会社日本入試センターに、組合員に対する懲戒処分や転居を伴う配置転換等の「重大な労働条件の変更については、今後は事前に組合との団体交渉を行うこと」(以下「事前の団体交渉」という。)を、文書で確約するよう申し入れ、東朋学園に対しては、X1 の懲戒解雇処分を撤回ないし保留した上で団体交渉に応じるよう求めた。これに対し、Y2 本

部長は、撤回ないし保留はできないが、明日の団体交渉で説明すると回答した。

② 9月4日の団体交渉

学園からは、X1が所属していた通信衛星教育部フレックス・サテライン事務局において上司であった同部署の本部長及び課長が出席し、X1の懲戒解雇処分理由となった事実関係について、組合に説明した。そして、Y2本部長は、X1の解雇を撤回ないし保留とすることはできないと口頭で回答した。また、事前の団体交渉を文書で確約することについては、文書を出すことはしない、口頭で答えると回答した。

なお、学園は、本件審査手続において、X1の懲戒解雇後に行った団体交渉によって解雇を撤回するつもりはなかったと述べている。

ちなみに、組合が結成以来学園に対して要求してきた事項のうち、学園が受け入れたものはない。

(3) 11月6日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判 断

1 高宮学園の被申立人適格

(1) 被申立人の主張

本件申立ては、X1の懲戒解雇に係る団体交渉拒否についてなされたものであるが、X1は、一時期高宮学園に出向していたことはあったものの、入職から一貫して東朋学園に在籍していたのであり、解雇を通告したのも東朋学園である。高宮学園はその権限を一切持たなかったのであるから、高宮学園に団体交渉を要求すること自体が失当である。X1に関する交渉事項について、高宮学園が団体交渉に応諾すべき義務のある立場になく、被申立人としての適格のないことは明らかである。

また、高宮学園と東朋学園は、16年4月1日付けで合併し、存続法人は高宮学園である。したがって、本件は高宮学園が承継することとなるが、組織全体からみれば一部に過ぎない旧東朋学園における団体交渉の経緯を根拠として、高宮学園全体を対象とする命令が出されるようなことは到底容認できず、被申立人としては、従来の高宮学園としての主張を維持する。

(2) 申立人の主張

代々木ゼミナールグループの運営は、高宮学園のY1理事長が統括し、グループで一体のものとして行われているのであるから、高宮学園が被申立人としての適格を有することは当然である。

また、本件申立てに係るX1の懲戒解雇は、高宮学園への出向中の勤務態度を

理由としており、15年7月11日の面接もY1理事長が中心となって行われた。解雇理由とされる「事実」に争いがあり、組合がその確認を求める以上、高宮学園には、団体交渉に応じる義務がある。

(3) 当委員会の判断

東朋学園が現に存続しているならば、同学園に本件申立てにおける被申立人適格があることは争いのないところである。しかし、16年4月1日付けで東朋学園は高宮学園と合併し、高宮学園がその存続法人となっている。そうすると、東朋学園が存在した当時、高宮学園がX1の自宅待機及び懲戒解雇処分理由に係る団体交渉に応じる立場にあったか否かはともかく、東朋学園が有していた被申立人としての地位は、そのまま高宮学園が引き継いでいるというべきである。

さらに、学園は、組織全体からみれば一部に過ぎない旧東朋学園における団体交渉の経緯を根拠として、高宮学園全体を対象とする命令が出されることは容認できないとも主張するが、旧東朋学園の行為が高宮学園に帰責される以上、高宮学園が名宛人となることは免れないのであるから、高宮学園の主張は採用の限りでない。

なお、X1に対する面接は、Y1理事長が中心となって行われ、かつ、東朋学園に先立ってY1理事長自らが自宅待機を命じていること(第2.3(1))、従前の団体交渉では代々木ゼミナールグループとして交渉団を組み、組合との交渉に応じていること(第2.2(1)②)及び9月4日の団体交渉では、高宮学園におけるX1の上司が出席していること(第2.4(2)②)などの事実は、高宮学園の団体交渉に応じる立場にないという主張と矛盾するというべく、加えて、高宮学園が代々木ゼミナールグループの人事・労務管理を統括しているとの中労委の判断(第2.2(2)④)もあり、これらの点からも同学園の主張は失当である。

2 団体交渉拒否について

(1) 申立人の主張

組合は、自宅待機は懲戒処分がなされることを前提としているため、また、解雇理由とされる事実関係に争いがあったため、懲戒処分発令前の7月16日付け及び同月23日付けで団体交渉を申し入れたのである。それにもかかわらず、学園は、何の理由も示さずにこれを拒否し、団体交渉に応じないままX1を懲戒解雇処分とした。

7月23日の話合いは、正式な団体交渉ではなく、学園が、自宅待機命令とその後の経過に関する一方的な説明をしたに過ぎない。

懲戒解雇処分後に行われた9月4日の団体交渉では、X1の「就業規則違反行為」について説明があったが、この説明は、X1の解雇が確定した事実であるこ

とを前提とした事後的な説明に過ぎず、組合からのいくつかの質問にも、納得のいく説明は得られなかった。

(2) 被申立人の主張

- ① X1 問題は、当然の交渉事項とまではいえないと考えるが、何らかの説明をしなくてはという思いはあった。X1 のケースでは、まず同人に対する自宅待機命令の説明をトップ会談という形で行うのが適当であると判断し、7 月 23 日にこれを行い、このときには、学園側は、X1 に対する面接及びその後の自宅待機の経緯と内容を詳細に説明し、組合側も、これを了解した旨発言している。

懲戒解雇処分発令後、団体交渉事項ではないものの、労使関係のトラブルを避けるために説明をしておこうと考え、組合から申入れがあったので 9 月 4 日には懲戒解雇処分についての団体交渉を行った。学園側は、X1 に対する懲戒解雇処分撤回ないしは保留という要求を受諾することはなかったものの、労使間の実質的なやりとりが展開された。

以上のことから、学園側に団体交渉を拒否する意思がなかったことは明らかである。

また、たとえ懲戒解雇処分がなされた後であっても、団体交渉で解雇基準適用の是正と処分の撤回を求めることは、組合として十分に意味のある行動であり、その後交渉を重ねることも同様に意味のあるものであるが、9 月 4 日以降、組合から X1 問題に係る団体交渉の開催要求は一切きていない。

- ② X1 の懲戒解雇処分が決定されたのは、8 月 5 日に賞罰委員会が開催され、そこでの結論が東朋学園理事長に上申された結果である。処分発令までわずか 2 日間しかなく、団体交渉を開催することは事実上困難であった。

(3) 当委員会の判断

- ① 両学園の就業規則では、自宅待機は、「懲戒処分が決定するまでの間」と定められている(第 2.2(3))なのであるから、X1 が命ぜられた自宅待機は、懲戒処分を前提とした措置である。

本件では、自宅待機の理由とされた事実関係に争いがあり、その事実関係を確認するために組合は団体交渉を申し入れたのである。これを放置すると、事実関係が確認できないまま懲戒処分が発令されるおそれがあり、組合員の雇用や処遇に直結する問題であるから、使用者は、このような場合の団体交渉には応ずべき立場にあるといえる。

- ② 学園は、7 月 23 日に自らが「トップ会談」と位置付ける話合いの機会を設けているが、同日の話合いでは、X1 の自宅待機の原因とされた行為について、

学園側が一方的に説明を行ったのみであり、事実関係の確認がなされなかったことは、前記認定(第2.4(1)②)のとおりである。そうすると、組合が団体交渉を申し入れた目的が、X1の自宅待機の理由とされた職務上の問題についての事実関係を確認することであることや、組合が所期の目的を果たすため、X1の直属の上司が団体交渉に出席することを求めていたものの、23日にはこれら上司の出席はなかったことなどの事情を考慮すれば、この話合いが団体交渉に代わる役割を果たしたとはいえない。

- ③ア そもそも組合が団体交渉を申し入れた目的は、団体交渉において解雇理由に係る事実関係を明らかにすることにより、X1に対する処分の発令を止める、あるいは処分を撤回させることにあると考えられる。ところが学園は、7月16日付け及び同月23日付けの団体交渉申入れに対して、X1の個人的な問題であるから応じないと述べており(第2.4(1)①)、これらのことからしても、学園には、当初からX1の問題を組合と協議する意思がなかったものと認められる。学園は、9月4日の団体交渉にあたって、その前日に、処分の撤回ないし保留はできないと回答し(同(2)①)、本件審査手続においても、解雇処分を撤回する意思はなかったと述べている(同②)。また、これまでの組合と学園との交渉では、組合の要求が受け入れられたことは全くなかった(同)。

これらのことから、9月4日に行われた団体交渉は、既にX1の解雇が実施された後であるため、その目的に解雇撤回も加えられていたところ、組合の要求であるX1の上司は出席したものの、労使が交渉をして結論を導き出すというものではなく、学園が事後的にX1の懲戒解雇処分理由となった事実関係を説明したに過ぎないものであったと認められる。

- イ 学園は、処分後の団体交渉であっても解雇基準適用の是正と処分の撤回を求めることは十分に意味があるとも主張する。しかし、組合は、X1が面接において指摘された「事実」に誤りがあると考えて、懲戒処分発令前の事実関係の確認を要求していたのであって、解雇基準適用の是正等を協議しようとしていたのではない。加えて、上記のとおり、学園は当初からX1の問題について団体交渉で組合と協議する意思はなかったと認められるのであるから、学園の主張は、その前提を欠き失当である。

なお、組合が、9月4日以降、X1の解雇撤回を求める団体交渉を申し入れていないことについては、組合が懲戒処分発令前に団体交渉を申し入れても学園はこれに応じなかったこと、懲戒解雇処分発令後の9月4日に行われた団体交渉では、学園はその前日から一貫して処分の撤回ないし保留

はしないと述べていたこと等の事実が認められることからすれば、組合が、これまでの学園の頑なな対応から団体交渉による解決は難しい面があると判断し、本件救済申立てなどによる解決を模索したとしてもやむを得ない事情が存したものとみることができる。

ウ したがって、9月4日の団体交渉は、X1の問題について学園が事後的に説明したに過ぎないものと認められるから、これをもって労使間の実質的な協議は足りたとする学園の主張は首肯できない。

④ 学園は、解雇処分決定から発令までの間が2日間しかなかったため、団体交渉を開催するのが困難であったと主張するが、学園は、7月16日付け及び同月23日付けの団体交渉申入れに対し、X1の個人的な問題であるから応じないと述べていたのであり、懲戒処分が決定していないことを理由に応じないと主張していたわけではなく、上記③アのとおり、学園には当初から団体交渉により協議する意思がなかったと認められるのであり、学園の上記主張は、本件審査手続において初めて主張されたものといえるのであるから採用できない。

⑤ 以上のとおりであるから、学園が、7月16日付け及び同月23日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

3 事前の団体交渉についての書面での確約

(1) 申立人の主張

「事前の団体交渉」とは、不利益処分や不利益変更が発令される以前における団体交渉を意味するものであり、少なくとも本件のように組合から申入れがあった場合には、発令前に団体交渉を開催して組合に説明し、十分協議することを求めたものである。9月4日の団体交渉においても、その趣旨を説明しており、学園は、その点を理解した上で、書面による確認の申入れを拒否したのである。

X1に対する懲戒解雇処分が発令された後、組合は、重大な労働条件の変更については、今後は事前に組合と団体交渉を行うことを求め、これを書面にて確認するよう要求したが、学園は、これを拒否し、職場における組合の存在意義を低下させることで、組合組織に対する支配介入を行った。

(2) 被申立人の主張

9月4日に団体交渉開催が決定していたにもかかわらず、その前日に、組合は事前の団体交渉を文書で確約することを求めてきた。このことは、X1の解雇処分撤回という組合員個人に係る議題を、突然不特定組合員の労働条件変更に係る将来に亘る団体交渉の応諾要求へと、実質的に置き換えてきたものという

べきである。

その真意は、組合との事前協議制の導入、あるいは学園側に事前の交渉申入れ義務が存在することの確認を目論むものであって、事前協議の性格を有する団体交渉の申入れについて将来に亘る応諾を求めるものと解さざるを得ないものであり、到底容認できない。

(3) 当委員会の判断

組合と学園との間では、事前の団体交渉を行うこと自体、合意に達しているわけではなく、また、このことを書面で確約しなかったことによる組合の存在意義の低下、あるいはその具体的なおそれについて、組合は何ら疎明していないのであるから、学園が本件「事前の団体交渉」について書面での確約をしなかったことが、直ちに支配介入に当たるとはいえない。

4 救済方法について

学園は、組合の申し入れた X1 の解雇や懲戒処分等に係る団体交渉を団体交渉事項ではないとして頑なに拒否しており、X1 のみならず他の組合員の同様の事項に係る団体交渉申入れについても、こうした学園の対応は行われると想定されるのであるから、主文第 1 項のとおり命ずるのが相当である。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、高宮学園が、平成 15 年 7 月 16 日付け及び同月 23 日付けの組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当するが、「事前の団体交渉」を書面で確約しなかったことは、同法同条第 3 号に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 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。

平成 17 年 1 月 18 日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ㊞