

命 令 書

申 立 人 学校法人ワタナベ学園全職域労働組合

被申立人 学校法人ワタナベ学園

上記当事者間の埼労委平成 14 年(不)第 6 号ワタナベ学園不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 10 月 13 日第 817 回公益委員会議及び同月 27 日第 818 回公益委員会議において、会長・公益委員遠藤順子、公益委員長島佑享、同作山泰彦、同馬橋隆紀、同古川陽二出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人ワタナベ学園が申立人組合の執行委員長を雇用契約期間の満了を理由に雇止めにしたこと及び同人の雇止め問題等について組合が申し入れた団体交渉に学園が誠実に応じなかったことが、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 2 号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられたものである。

第 2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人組合の執行委員長 X1 に対する平成 14 年 2 月 27 日付けの更新拒否の意思表示を撤回し、同人を原職に復帰させ、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額に年 5 分の利息を付加して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が次の事項について申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
 - (1) 組合員 X1、同 X2 に対する人事発令(雇用契約の終了)の即時撤回とこれに付帯関連する事項について
 - (2) 学園の民主的運営と公明化について、特に越谷保育専門学校の「資格不正授与」問題の経過について
 - (3) 60 歳以上の者を含む教職員の雇用、賃金(賃上げも含む)、その他の労働条件について

(4) 人事等(異動、懲戒基準、定年など)に関する事項について

3 被申立人による謝罪文の掲示

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 被申立人学校法人ワタナベ学園(以下「学園」という。)は、肩書地に主たる事務所を置き、越谷保育専門学校ほか4つの専門学校、6つの幼稚園を運営する学校法人である。

(2) 申立人学校法人ワタナベ学園全職域労働組合(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、平成14年3月25日に学園の教職員により結成された労働組合である。結成時の組合員は、2名である。

2 X1の学園への就職等

(X1が学園に就職)

(1) 平成4年4月1日、X1(以下「X1」という。)は学園と最初の雇用契約を締結し、越谷保育専門学校の事務長として労働組合対策等に当たった。

同月14日、越谷保育専門学校の卒業生が、同校が所要単位不足のまま生徒に資格を授与した問題で、学園に対し授業料返還請求訴訟を提起した。

これらの問題の処理に当たり、X1は学園と意見を異にしたため、同月末日、学園を退職した。

(X1が再び学園に就職)

(2) 平成5年4月、X1は、法務担当として再び学園に就職したが、平成10年1月20日、当時理事長だったY1と意見を異にしたため、学園を退職した。

(X1の3度目の学園への就職)

(3) 平成10年4月1日、X1は学園に3度目の就職をした。この時X1は満62歳であった。学園の定年は就業規則第15条に60歳と定められており、60歳を超えて雇用される場合には同規則第5条第3項により「定年年齢を超える者を採用した場合は、1年度を単位とする雇用契約を締結する」ことになっていたため、学園とX1は平成10年4月1日から平成11年3月31日までの1年間を雇用期間とする雇用契約書を取り交わした。X1の賃金は、諸手当を含め月額55万円であり、この他に賞与が支給されるものであった。学園とX1の雇用契約は、その後も同様に、平成11年4月、平成12年4月及び平成13年4月にも取り交わされた。

X1の職名は、平成10年4月には理事長付・法律担当、平成11年4月には企画室参事・法務担当、平成11年11月には訟務室・訟務専任、平成13年4月には総務部総務課参事・法務担当と名称が変わったが、担当する業務は訴訟への

対応などの法務事務であった。

3 X1の組合結成の動き及びX1に対する雇止め

(X1の組合結成の動き)

- (1) 平成13年2月1日、X1は、理事会への出席を差し止められたため、同月27日、学園の訴訟代理人のY2弁護士(以下「Y2弁護士」という。)及びY3弁護士(以下「Y3弁護士」という。)と3人で話し合った際に、X1が、Y2弁護士及びY3弁護士に対して組合結成について意見を求めた。

その後、Y4理事長と教育部長(当時)であるY5(以下「Y5」という。)は、Y2弁護士から、X1との平成13年度の雇用契約締結の要請を受けた。

後日、Y4理事長は、Y5を同席させ、X1に対し、平成13年度の雇用契約締結を告げた。

(学園の合理化)

- (2) 平成13年12月13日、学園は、第10回理事会において、60歳以上の教職員で正規職員による代替可能な者等については雇止めを行うことを決定した。

また、平成14年1月18日の第12回理事会において、60歳以上の職員を対象とする個別契約者の給与内規を制定し、人件費の削減を実施することとした。併せて、同理事会において、総務部総務課参事2名(法務担当)と業務委託契約を締結することとした議案が承認された。同議案によると、法務担当のX1及びX3(以下「X3」という。)に個別契約者の給与内規を適用すると給与月額23万円となるが、平成13年度までの給与(手当を含む)月額55万円と比べ大幅な減額となってしまうため、学園にとって重要な訴訟事件を担当していることを考慮し、報酬月額50万円の業務委託契約を締結することを提案するものであった。

(X1の労働組合結成の意思)

- (3) 平成14年1月15日午後6時、さくら共同法律事務所において学園の訴訟に関する協議が行われ、学園の訴訟代理人のY6弁護士(以下「Y6弁護士」という。)及びY3弁護士、X3及びX1が出席した。協議終了後、4名は午後7時ごろから新年会(酒席)を行い、X1はこの席で、労働組合を結成して諸問題に対応していくつもりであることを述べた。

(X1に対する平成14年度の雇用契約の打診)

- (4) 平成14年1月21日、学園の理事であるY7(以下「Y7理事」という。)及び総務部長であるY8(以下「Y8部長」という。)は、X1に対し、平成14年度の雇用契約について打診した。

Y7理事及びY8部長は、①平成14年1月18日の理事会で個別契約者の給与内規が制定されたこと、②個別契約者の給与内規によるとX1の給与は月額23

万円になること、③業務委託契約を締結すれば月額 50 万円を支払えること、④そのいずれかを選択するのは X1 であること、の 4 点について X1 に説明したが、個別契約者の給与内規については提示しなかった。

このとき、Y7 理事らの提案に対する X1 の回答はなかった。

(平成 14 年度の雇用契約についての回答を求める)

- (5) 平成 14 年 2 月 25 日、Y7 理事及び Y8 部長は、X1 に対し、平成 14 年度の雇用契約について回答を求めた。

X1 は給与月額が 23 万円になるという基準を示すよう要求したが、Y7 理事らの提案に対する回答は行わなかった。

(X1 に対する雇止め)

- (6) 平成 14 年 2 月 26 日、X1 は、「1. 従来通りの就労条件を要求します。2. 上記条件を変更する(引き下げる)場合の理由と基準(特に再雇用の場合は月額 23 万円が基準になるということ)を今月末までに文書で明示してください」と文書で回答した。

Y7 理事及び Y8 部長は、X1 の要求する従来どおりの就労条件については了解できない旨を口頭で X1 に伝えた。

同月 27 日、学園は X1 に対し、同年 3 月 31 日をもって雇止めする旨の通知書を送付した。

学園が同年 3 月末をもって雇止めしたのは X1 及び X2(以下「X2」という。)を含む 19 名であったが、このうち 14 名は雇止めを了解していたので、雇止めの通知書を送付したのは X1 及び X2 を含む 5 名に対してであった。

X1 と共に法務を担当していた X3 は、同年 3 月 15 日、学園との業務委託契約の締結に同意し、平成 14 年度、15 年度及び 16 年度も契約を締結した。

4 組合の結成、団体交渉及び本件救済申立て

(組合の結成)

- (1) 平成 14 年 3 月 25 日、群馬県高崎市において組合の結成大会が開催され、組合の執行委員長に X1 が、会計に X2 がそれぞれ就任した。結成時の組合員は、X1 及び X2 の 2 名であった。

(組合の結成通知及び団体交渉申入れ)

- (2) 平成 14 年 3 月 27 日、X1 は、Y7 理事に対し「組合結成通知および団体交渉要求申入書」を手交し、組合の結成を通知し、併せて団体交渉を申し入れた。

この時の団体交渉事項は、「(1) 人事発令の即時撤回とこれに付帯関連する事項について(2) 学園の民主的運営と公明化について、特に情報開示について(3) 雇用、賃金、労働条件について(4) その他」であった。

(第1回団体交渉)

- (3) 平成14年3月29日、学園と組合とは、X1及びX2に対する雇止め通知の撤回等を議題とする第1回団体交渉を行った。このときの組合の出席者は、X1及びX2の2名であり、学園の出席者は、Y9理事、Y5理事及びY8部長の3名であった。

組合は、学園に対し、X1及びX2に対する雇止めの通知の撤回を求めた。

これに対し学園は、X1及びX2は期間満了による雇用契約の終了であり、通知の撤回には応じられないと述べた。

また、組合は、学園に対し越谷保育専門学校の資格不正授与問題について調査を依頼したところ、学園は「調査を検討します。」と答えた。

(第2回団体交渉)

- (4) 平成14年3月30日、組合は、学園に対し、10日以内に誠意をもって再び団体交渉に応じるよう求める「抗議及び申入書」を送付した。

同年6月3日、学園と組合とは、雇止め通知の撤回及び越谷保育専門学校の資格不正授与問題等を議題とする第2回団体交渉を行った。

このときの出席者は、組合がX1のみであり、学園がY5理事、Y7理事及びY8部長の3名であった。

学園は、雇止め通知を撤回する意思はないこと、また越谷保育専門学校の問題は調査中であるとの回答をした。

X1は、越谷保育専門学校の問題について、自分を学園に戻せば、自分が片付けると述べた。

(本件申立て)

- (5) 平成14年10月18日、組合は、X1に対する雇止め及び組合との団体交渉に誠意をもって応じなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。

(第3回～第7回団体交渉の申入れ)

- (6) 組合は、本件申立後、平成15年3月7日(議題は第1回と同様)、同年9月26日(議題は第1回と同様)、平成16年2月20日(議題は第1回と同様)、同年3月8日(議題は①賃金その他の給与(平成16年度春期賃上げを含む)、人事等(異動、懲戒基準、定年など)に関する事項、②その他)、同年4月1日(議題は第6回と同様)と、5回にわたり、団体交渉の申入れを行った。

第4 争 点

(請求する救済内容1)

- 1 被申立人がX1を平成14年3月31日をもって雇止めしたことは、X1及びX2が

労働組合を結成しようとしたことを理由とする不当労働行為に該当するか。

(請求する救済内容 2)

2 被申立人が、平成 14 年 3 月 29 日及び同年 6 月 3 日に申立人組合と行った団体交渉は、不誠実な交渉として不当労働行為に該当するか。

(請求する救済内容 2)

3 申立人組合が、平成 15 年 3 月 7 日、同年 9 月 26 日、平成 16 年 2 月 20 日、同年 3 月 8 日及び同年 4 月 1 日に申し入れた団体交渉を被申立人が拒否したことは、不当労働行為に該当するか。

第 5 判 断

1 X1 に対する雇止めは不当労働行為に該当するか(争点 1)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張(申立人提出の書面から引用)

X1 は、被申立人から訴訟が係属している限り法務の仕事に専念してほしい旨強く要請されており、60 歳定年制の関係で契約上の期間は 1 年としたが、飽くまで形式上のものであり、被申立人に訴訟が係属している限り、雇用は期限なく継続することが合意されていたのである。

したがって、X1 と被申立人との雇用契約については、仮に契約書が形式的に更新されていたとしても、実質的に期間の定めのない契約ないし期間の定めのない契約と異なる状態で存在していたものと考えられることから、被申立人からの労働契約の更新拒否の意思表示は、実質的には解雇の意思表示と解することができる。

X1 は、平成 14 年 1 月 15 日に、さくら共同法律事務所で被申立人に係る訴訟に関する協議が行われた際に、被申立人の顧問弁護士である Y6 弁護士と Y3 弁護士に対して、労働組合を結成して教職員の意思を結集して、越谷保育専門学校に関する資格不正授与問題に対応していくつもりであると伝えたのであり、被申立人は労働組合を結成しようという X1 の意思を同日過ぎには知っていたというべきである。

被申立人の X1 に対する労働契約の更新拒否は、X1 が労働組合を結成し、越谷保育専門学校に関する資格不正授与問題等を追求してくることを恐れ、その故をもって X1 を被申立人から排除せんとしてなされたものである。

イ 被申立人の主張(被申立人提出の書面から引用)

被申立人と X1 との雇用契約は、1 年間と期間を明定した契約であった。学園に訴訟が係属している限りなどという期間の定めは、およそ訴訟がいつ終了するかなどということは全く予見不可能であることからすれば、労働基準

法第 14 条本文が規定する「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に該当しないことは明らかである。

申立人は、X1 の雇止めを「解雇」の意思表示であるかのごとき主張をする
が、雇用期間を明定した契約であり、被申立人は、X1 に対して雇用契約が終
了することを念のため通知しているにすぎない。

学園が、X1 に対して業務委託契約の締結を提案したのは、平成 14 年 1 月
21 日であり、申立人が組合結成を通知した 2 か月以上も前であることからす
れば不当労働行為意思など存在する余地はない。X1 に関する本件雇止めは、
飽くまで経費削減を図るための学校経営上の観点からなされたものであるこ
とは明らかであり、申立人が越谷保育専門学校の問題を持ち出したのは、そ
の時期から判断し、飽くまで自己の保身のためとしか考えられず、現に X1
は、平成 14 年 6 月ごろ、Y7 理事に対し従前どおりの雇用契約を締結してく
れるなら、保育専門学校の問題を片付けると明言している。

(2) 当委員会の判断

X1 と被申立人が平成 10 年 4 月に締結した雇用契約は、当時 X1 が満 62 歳で
あったことから、定年年齢を超えた者の場合は 1 年を単位とする雇用契約を締
結すべきことを定めた就業規則(平成元年 6 月 1 日制定・平成 13 年 4 月 1 日改
訂)第 5 条第 3 項に基づいて、期間を 1 年とする雇用契約であったことが認めら
れる。その後、平成 11 年 4 月、平成 12 年 4 月及び平成 13 年 4 月と 3 回契約を
更新しているが、いずれも期間を 1 年とする雇用契約を締結したものであった
ことが認められる。したがって、被申立人と X1 との間の雇用契約は、契約締結
の当初から既に定年年齢を超えた者との間における期間を 1 年とする短期の雇
用条件であったことが認められ、このことは、その後 3 回にわたる契約の更新
がなされたとしても、そのことのみをもって、X1 との契約が、申立人が主張す
るような実質的には期間の定めのない契約ないしは期間の定めのない契約と異
ならない状態で存在していたものであったとは認められない。

この点について、申立人は、X1 が被申立人から、訴訟が係属している限り法
務の仕事に専念してほしい旨強く要請されたことから、本件雇用契約は期限な
く継続することが合意されている旨主張する。しかし、被申立人から、訴訟が
係属する限り法務の仕事に専念してほしい旨強く要請されたとしても、被申立
人の訴訟がいつ終了するかは不明であるし、一般にそのような発言については、
被雇用者をして職務に精励してほしいという使用者の期待ないしは願望を強調
するための表現にすぎず、1 年ごとに終了する短期の雇用条件を長期の雇用条
件に変更する旨の意思表示をしたものと評価することはできない。そして、本

件においては、ほかに本件雇用契約が期限なく継続し、実質的には期間の定めのない契約ないしは期間の定めのない契約と異なる状態が存在することの具体的事実に関する主張及び疎明もないのであるから、この点に関する申立人の主張は認めることができない。

次に、申立人は、平成 14 年 1 月 15 日に開催された新年会の席上で被申立人の訴訟代理人弁護士に対し、X1 が労働組合を結成する旨を話したことから、被申立人は同日過ぎには X1 の組合を結成する意思を知っていたというべきであり、被申立人は、そのような X1 を職場から排除するために本件雇止め(更新拒否)を行った旨主張する。

しかし、X1 が新年会の席上で被申立人の訴訟代理人弁護士に労働組合を結成する考えのあることを語ったとしても、それだけでは被申立人に組合結成意思を伝えたことにはならないし、ほかに、被申立人が X1 の組合結成意思を知っていたことの疎明も存しないから、被申立人が同日過ぎには X1 の組合結成意思を知っていたという申立人の主張は認められない。

また、仮に被申立人が X1 の組合結成意思を同日過ぎに知っていたとしても、本件においては、下記アないしク記載の事情の存することが認められるから、これらの事情を総合考慮すると、被申立人がした X1 に対する本件雇止め(更新拒否)は、X1 が労働組合を結成しようとしたことを理由として行ったものとは認められないから、不当労働行為には当たらない。

記

ア 被申立人には、平成元年 6 月 1 日に制定(平成 13 年 4 月 1 日改訂)された就業規則が存在し、同就業規則は 60 歳定年制を採用し、定年年齢を超えた者との雇用期間は 1 年と定められていること。

イ 被申立人は平成 13 年 12 月 13 日の理事会において、経営の合理化、経費削減のために 60 歳以上の教職員で正規職員による代替可能な業務に従事している者等については、一律に雇止めを行うことを決定し、その旨を、X1 を含む全被用者に対し告知したこと。

ウ 被申立人は平成 14 年 1 月 18 日の理事会において、60 歳以上の職員を対象とする個別契約者について給与内規を定め、かつ、総務部総務課参事 2 名(法務担当の X1 及び X3 が対象者)については業務委託契約を締結することも承認していること。

エ 被申立人は平成 14 年 1 月 21 日、X1 に対し、平成 14 年 4 月 1 日以降の契約について、報酬月額 50 万円の業務委託契約にするか、あるいは、個別契約者の給与内規に従って給与月額 23 万円の雇用契約にするか選択するよう打診し

ていること。したがって、被申立人は、X1を引き続き被申立人の業務に従事させる意思を有していたことが認められること。これに対し、X1は、従前と同一条件による雇用契約の締結を要求し、合意には至らなかったこと。

オ X1が現実に労働組合を結成したのは、平成14年3月25日であったこと。

カ 被申立人が平成14年3月末日をもって雇止めした教職員数は、申立人組合の組合員であるX1及びX2を含む合計19名であったこと。このうちX1及びX2を除く17名は、申立人組合の組合員ではないこと。

キ X1と同様に法務を担当していたX3は、被申立人と平成14年4月に業務委託契約を締結し、その後も数回業務委託契約を更新していること。

ク X1は、平成14年4月1日当時、満66歳に達していたこと。

2 被申立人が、平成14年3月29日及び同年6月3日に申立人組合と行った団体交渉は、不誠実な交渉として不当労働行為に該当するか(争点2)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張(申立人提出の書面から引用)

平成14年3月27日、組合は学園に「組合結成通知および団体交渉要求申入書」を手交し、①人事発令の即時撤回とこれに付帯する事項について、②学園の民主的運営と公明化について、③雇用、賃金、労働条件について、④その他、を議題とする団体交渉を申し入れ、同月29日に第1回団体交渉が行われたが、この団体交渉は、典型的な見せかけ団交である。学園には誠意ある団体交渉を行う意思が認められない。

同年6月3日に開催された第2回団体交渉において、組合の人事発令の即時撤回要求に対して、学園は60歳定年制の根拠、個別業務委託契約の基本条件、その他の資料を開示せず、今回の人事の具体的理由も一切述べなかった。X1の雇止め理由については、学園のY7理事が、期間が満了したから要らなくなったと繰り返すのみで、具体的な理由を述べず、終始自説に固執し誠実を欠いた不当労働行為であることは明白である。

イ 被申立人の主張(被申立人提出の書面から引用)

被申立人は平成14年3月29日及び同年6月3日の2日間にわたり、現に、団体交渉に応じている以上、団体交渉拒否といわれるなにもものも存在しないことは明らかであるし、上記団体交渉においては、X1に対して、既に個別委託契約の条件等について説明を尽くした結果、合意に至らず契約が終了したものであって、X1、X2に対する雇止め通知の撤回をなすつもりのないことを明確に表明して団体交渉を打ち切っている以上、団体交渉拒否の不当労働行為を構成するものではないことは明らかである。

平成14年6月3日の団体交渉の出席者は、Y5 理事、Y7 理事、Y8 総務部長の3名であり、X1、X2については、期間満了による雇用契約の終了であって、決して解雇ではない旨の説明をなしているのであるから、団体交渉における誠実義務は、これを尽くしているものである。

(2) 当委員会の判断

平成14年3月27日、申立人組合は被申立人に対し、「組合結成通知および団体交渉要求申入書」を手交し、①人事発令の即時撤回とこれに付帯する事項について、②学園の民主的運営と公明化について、③雇用、賃金、労働条件について、④その他、を議題とする団体交渉を申し入れた。

被申立人は、上記申入れを受けて、同年3月29日及び同年6月3日の2回にわたり、申立人組合との団体交渉に応じたものである。

申立人組合が団体交渉において要求した事項は、上記①の人事発令の即時撤回とこれに付帯関連する事項、具体的には、X1らに対する雇止めの即時撤回と個別契約者に対する給与内規などの説明を求めること、及び上記②の学園の民主的運営と公明化、具体的には、越谷保育専門学校の資格不正授与問題(以下「越谷保専問題」という。)の開示であった。ただし、申立人の主張に照らしても、申立人が求めた協議事項の主眼は、上記①のX1らに対する雇止めの撤回問題であり、その他の協議事項は2回の団体交渉においてさほど重視されなかったことが認められる。

被申立人は、同団体交渉において、申立人組合に対し、①X1との契約は期間満了によって終了したこと、②X1の雇止めは平成13年12月13日の理事会決定に基づく対応であること等を説明した上で、X1らに対する雇止めの撤回には応じられない旨を説明した。ただし、被申立人は、申立人に対し、個別契約者に対する給与内規等についての説明や資料の提示は行わなかったことが認められる。

これに対し、申立人は、X1らの雇止めの即時撤回と従前と同一条件による雇用契約の締結を要求して、申立人と被申立人の双方とも自己の主張に固執して譲らないため、団体交渉は進展せず、平行線のまま終了したことが認められる。

ところで、使用者には、組合の要求・主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、資料を提示するなど、誠実に団体交渉にあたる義務があるので、この点について、被申立人がとった対応をみると、被申立人は、X1の雇止めの撤回に応じられないことの根拠について、X1との契約が短期1年の契約の期間満了による終了であること、及び平成13年12月13日の理事会決定に基づく一律の対応であることを説明したことが認められる。

さらに、本件においては、下記アないしキ記載の事情の存することが認められるから、これらの事情を総合考慮すると、被申立人の対応については、誠実義務違反は認められず、不誠実な団体交渉として不当労働行為を構成するまでには至らないものと解するのが相当である。

記

- ア 被申立人は、2回にわたる団体交渉において、申立人組合に対し、本件雇止めは期間満了による雇用契約の終了であること、雇止めを撤回して従前と同一条件による再雇用には応じられないこと、本件雇止めは理事会の決定に基づくこと、等を回答し説明を行っていること。
- イ 被申立人は、X1に対し、平成14年1月21日以降団体交渉開始前、数回にわたり、報酬月額50万円の業務委託契約を結ぶか、あるいは個別契約者の給与内規に従って給与月額23万円、期間1年の雇用契約を結ぶか選択するよう求めているのに対し、X1はこれを拒否して従前と同一条件による雇用契約の締結を要求するものであり、事実上決裂状態にあったこと。
- ウ 被申立人が、申立人組合に対し、団体交渉開始前に行われた被申立人とX1との間の交渉内容を団体交渉の場において明らかにせずとも、申立人組合の執行委員長はX1であるから、申立人組合は、X1を介してその内容を熟知していたと認められること。
- エ 申立人組合と被申立人が行った協議内容に照らすと、越谷保専問題は、団体交渉の協議事項に掲げられていたとしても付随的なものにすぎず、X1の雇止め撤回が主たる協議事項であったと認められること。
- オ 申立人組合は、「組合の人事発令の即時撤回要求に対し、学園は60歳定年制の根拠、個別業務委託契約の基本条件、その他の資料を開示せず、今回の人事の具体的理由も一切述べなかった。」と主張する。しかし、2回にわたる団体交渉及び団体交渉開始前におけるX1と被申立人間の交渉を通して、60歳定年制の根拠が就業規則に基づくこと、被申立人が提示した個別業務委託契約の基本条件は報酬月額50万円、期間は1年であること、今回の人事の具体的理由については学園経営の合理化、経費削減のため、60歳以上の教職員で正規職員による代替可能な業務に従事している者等については一律に雇止め(更新拒否)をするとの理事会決定に基づくことを説明していたこと。
- カ 申立人が雇止めの即時撤回と従前と同一条件による雇用契約の締結を要求し、被申立人が正規職員による代替可能な60歳以上の個別契約者に対して一律に雇止めすることを決定している以上、更に交渉を継続しても合意形成の余地は少ないと認められること。

キ X1 らに対する雇止めは、前記 1(2) で判断したとおり、不当労働行為には当たらないこと。

3 申立人組合が、平成 15 年 3 月 7 日、同年 9 月 26 日、平成 16 年 2 月 20 日、同年 3 月 8 日及び同年 4 月 1 日に申し入れた団体交渉を被申立人が拒否したことは、不当労働行為に該当するか(争点 3)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張(申立人提出の書面から引用)

平成 15 年 3 月 7 日以降、平成 16 年 4 月 1 日までの間、組合は学園に、①人事発令の即時撤回とこれに付帯関連する事項、②学園の民主的運営と公明化について、特に情報開示について、③雇用、賃金、労働条件について等を議題として、5 回にわたり団体交渉の申入れを行った。これに対し学園は、①労働組合の組合員に被申立人の職員が存在するか否か明らかにすることを要求し、②X1 と学園との雇用関係は存在していない、③申入れの議題が抽象的である、④組合員の一人が「使用者の利益を代表する者」に該当し団体交渉能力がないなど、次々に新たな理由を設け団体交渉を拒否し、申立人が組合員の氏名を明らかにしたり、議題を具体化するなど交渉の実現に努力しても次から次へ理由を付けてこれを拒否している。

かかる学園の対応は、何よりも申立人との団体交渉を拒否することを優先するものであり、団体交渉拒否の不当労働行為に該当することは明らかである。

イ 被申立人の主張(被申立人提出の書面から引用)

平成 15 年 3 月の時点で、被申立人としては、申立人組合の組合員には被申立人の従業員は存在せず、被申立人は申立人組合の使用者に該当しない旨を表明し、組合に対して、当学園の職員が存在するか否か、職員名を明らかにした上で、団体交渉の申入れをなすよう回答している。にもかかわらず、組合は、X1 と学園との労働関係は消滅しておらず、また現段階における組合員の明示は不要とのみ回答し、X1 以外の従業員の氏名を明示しなかったのであり、被申立人の対応が、団体交渉の不当拒否に該当しないことは明らかである。

また、平成 15 年 3 月、同年 9 月、平成 16 年 2 月の団体交渉申入れは、平成 14 年 3 月 29 日及び同年 6 月 3 日の団体交渉と同一の議題を掲げており、被申立人が既に回答をなしている以上、団体交渉の不当拒否に該当しないものであることは明らかである。

なお、申立人組合は、平成 16 年 3 月 8 日、組合員の X4 及び X5 の氏名を明

示の上、団体交渉の申入れをなしているが、これに対し、被申立人は団体交渉に応ずる前提として、X4の組合上の地位、議題の特定等について、釈明を求めたにもかかわらず、組合は何ら誠意ある回答をなしていないのであり、被申立人が団体交渉の不当拒否の責任を負うべきいわれのないことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

申立人は、第2回目の団体交渉実施後、5回にわたり団体交渉の申入れを行い、被申立人がこれを拒否したことは、当事者間に争いはない。

そこで、被申立人の団体交渉拒否が不当労働行為に当たるか否かが問題となるが、本件においては、下記アないしウ記載の各事情が認められることから、被申立人が団体交渉に応じなかったとしても、正当な理由がなかったとはいえず、被申立人による団体交渉の拒否には違法性があるとは認められないから、不当労働行為には当たらないと解するのが相当である。

記

ア 前記2(2)のAないしキ記載の各事情が存すること。

イ 2回にわたる団体交渉において、申立人は、X1の雇止めの即時撤回及び原職復帰を主張しているのに対し、被申立人は同撤回には応じられない旨主張していることから、双方の主張は根本的に対立している上、双方とも自己の主張に固執して譲らず、更に団体交渉を継続しても合意形成の見込みのない状況にあったこと(「組合と会社との主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はなくなっていたというべきであるから、会社が団体交渉の継続を拒否していたことに正当な理由がないとすることはできない」(池田電器事件・最高裁第二小法廷平成4年2月14日判決・労働判例第614号6頁参照))。

ウ 申立人組合が本件団体交渉を申し入れた時期は、X1の雇用期間満了の約1年後、最後の団体交渉が行われた時から約9か月後、しかも本件救済の申立てを行ってから約5か月後であること。

第6 法律上の根拠

よって、当委員会は労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年10月27日

埼玉県労働委員会

会長 遠藤 順子 ⑩