

命 令 書

再 審 査 申 立 人 学 校 法 人 高 宮 学 園

再審査被申立人 労働組合東京ユニオン

上記当事者間の中労委平成17年(不再)第6号事件(初審東京都労委平成15年(不)第101号事件)について、当委員会は、平成18年3月15日第27回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員曾田多賀、同佐藤英善、同尾木雄、同野崎薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件初審命令主文第1項を取り消し、第2項以下をそれぞれ繰り上げる。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

学校法人東朋学園(以下「東朋学園」という。)は、平成15年8月8日、学校法人高宮学園(以下「高宮学園」といい、東朋学園と併せて「両学園」という。)に出向していた労働組合東京ユニオン(以下「組合」という。)の下部組織である労働組合東京ユニオン代々木ゼミナール支部(以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。)に所属する組合員であるX1(以下「X1」という。)に自宅待機命令を行った上、懲戒解雇した。

本件は、両学園が、①上記X1に係る自宅待機命令に関し、組合らが平成15年7月16日付け及び同月23日付けで申し入れた団体交渉(以下「本件団体交渉申入れ」という。)に応じなかったことが団体交渉拒否に当たる、②その後、組合らが求めた、「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を文書で確約すること」を拒否したことが組合らに対する支配介入に当たるとして、同年11月6日、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済申立てがされた事件である。

2 本件救済申立てにおける請求する救済内容の要旨

- (1) 両学園は、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) 両学園による謝罪文の掲示、手交及び新聞への掲載

(後記第2の1の(1)記載の東朋学園及び高宮学園の合併後においても、組合から、上記請求する救済内容の変更の申し出は行われていない。)

3 初審命令の概要等

初審東京都労委は、平成17年1月18日付けで、高宮学園に対し、①X1ほか組合員の解雇や懲戒処分等に関する団体交渉拒否の禁止及び誠意をもった団体交渉の応諾、②文書交付(①に関して)、③履行報告を命じ、その余の申立ては棄却したところ、同学園は上記①及び②を取り消し、本件救済申立てを棄却することを求め、同年2月16日に再審査を申し立てた。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 高宮学園は、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事業を営み、本件初審結審時の職員数は約600名である。

なお、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。高宮学園は、東朋学園との合併の際、関連企業の事業の一部も譲り受けた。

本件初審申立時、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Y2理事長(以下「Y2理事長」という。)は、高宮学園の法人統括本部長を兼務しており、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、組合らは、両学園及び関連企業を併せて「代々木ゼミナールグループ」と呼称しており、団体交渉は、通常、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、これに応じていた。なお、学園側の出席者について、誰がどの法人を代表するかは明確にされていなかった。

- (2) 組合は、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。

支部は、両学園の従業員らにより組織された、組合の職場支部である。

2 X1に対する懲戒解雇処分

- (1) X1に対する自宅待機命令

ア X1 は、昭和 62 年に東朋学園に採用され、その後は、東朋学園又は出向先の高宮学園で勤務しており、平成 13 年 9 月からは、出向先である高宮学園の通信衛星教育部フレックス・サテライン事務局において業務に従事していた。

X1 は、支部には同 5 年に加入し、副支部長を務めたこともあった。

イ 同 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、Y2 理事長ら 10 名がおり、Y1 理事長が中心となって面接が行われた。

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、同人に対し、口頭で翌日からの自宅待機を命じた。

なお、X1 が命ぜられた「待機」について、両学園の就業規則には、「表彰及び懲戒」の章に以下のように規定されていた。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。

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、退職及び休職、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。

(2) X1 に対する懲戒解雇処分

ア 東朋学園は、平成 15 年 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、改め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 は、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 日出勤したところ、役員会議室に通され、同月 11 日と同形式の面接が行われた。

イ 同年 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に付した。

3 組合らと学園側との交渉経緯

(1) X1 の懲戒解雇処分前における交渉

ア X1 から平成 15 年 7 月 11 日の面接について報告を受けた組合らは、学園側が面接で指摘した X1 の勤務態度の内容と、同人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、事実関係を学園側に確認することとした。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 Y3(当時は東朋学園の総務部・人事部統括本部長兼務。以下「Y3 本部長」という。)に対して、同日付けで、組合らから両学園宛の「団体交渉申入書」を手渡した。同文書において、組合らは、①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、②団体交渉の開催日程について同月 17 日終業時までには回答することを求めた。これに対し、Y3 本部長は、同月 17 日、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。

イ 同月 23 日朝、組合らは、同日付けで、再度両学園宛の「申入れ書」を Y3 本部長に手渡した。同文書において、組合らは、①就業規則第 71 条の「待機」が、懲戒処分を前提としたものであり、このような問題を議題とする団体交渉を拒否することは不当労働行為に当たること、②再度開催の意思の有無について同月 25 日までに回答することを求めた。

ウ 同月 23 日、上記「申入れ書」を Y3 本部長に手渡した後、X2 支部長(以下「X2 支部長」という。)と X3 支部書記長(以下「X3 書記長」という。)は、Y2 理事長と同本部長から会議室に呼び出された。X2 支部長と X3 書記長は、関係資料等何も持たずに会議室に赴いたところ、同理事長から、その場で X1 の勤務態度、保護者とのトラブル、面接及び自宅待機中の状況の概略について説明を受けた。その際、同支部長は、「事情は了解した」と述べたものの、事実関係等についての質問は行わなかった。なお、同支部長が、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質したのに対し、同理事長は、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旨回答した。また、同支部長が、団体交渉に X1 の上司等を出席させて双方の事実関係に関する主張のすり合わせないし確認をしたい旨述べると、同本部長は、説明することはやぶさかでないと回答した。(同日の話を以下、「7.23 話し合い」という。)

エ 同月 25 日、Y3 本部長は、同月 23 日付け「申入れ書」について、X3 書記長に対し、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られないと回答した。

(2) X1 の懲戒解雇処分後の交渉

ア X1 の懲戒解雇処分撤回を求める団体交渉申入れ

- (ア) 組合らは、平成 15 年 8 月 8 日付けの X1 に対する懲戒解雇処分(上記 2 の(2)のイ)を受け、同月 12 日、「抗議及び申入れ書」を Y3 本部長に手渡した。同文書において、組合らは、組合員の懲戒という最も重要な身分上の問題について、団体交渉を拒否し、懲戒解雇処分を強行したことは明確な不当労働行為であるとした上で、速やかに解雇を撤回し、解雇理由に係る具体的な事実関係を確認するための団体交渉に応じること、また、開催可能な日程を複数日明示の上、同月 15 日の終業時までには回答することを求めた(以下、組合らの当該申入れを「8.12 申入れ」という。)。これに対し、同本部長は、回答期限であった同月 15 日に、X3 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。
- (イ) 同月 26 日、組合らは、両学園に対し、再度上記 8.12 申入れへの回答を求める申入れ(以下「8.26 申入れ」という。)を行った。これに対し、Y3 本部長は、懲戒の問題なので保留ないし撤回というのは難しいかもしれない旨回答し、日程を調整した上で、同年 9 月 4 日に団体交渉を開催することとなった。
- (ウ) 同年 9 月 3 日、組合らは、両学園に対し、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改めて求めた。これに対し、Y3 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。

イ 同年 9 月 4 日の団体交渉

同月 4 日、X1 が所属していた高宮学園の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の本部長及び課長も出席して団体交渉が開催された。学園側は、X1 の懲戒解雇処分理由となった事実関係について、組合らに説明し、組合らは、数点の疑問点について質問を行った。そして、Y3 本部長は、①X1 の懲戒解雇処分を撤回ないし保留とすることはできない、②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係る事前の団体交渉を確約する旨の文書は出さない、口頭で答えると回答した(以下、当該団体交渉を「9.4 団交」という。)。その後、X1 の懲戒解雇処分の撤回要求については、組合らは学園側の説明に承服せず、同年 11 月、東京都労委に救済申立てを行うとともに(本件初審申立て)、X1 より、同処分の効力を争う民事訴訟を東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に提起した。

なお、平成 16 年 4 月 12 日、東京都労委において行われた本件初審の第 3 回審問において、Y3 本部長は、「9.4 団交において解雇を撤回するつもりはなかった」及び「あくまでも解雇は前提の上で、説明をするために団交に応じた」旨を述べた。また、同人は、同 17 年 7 月 25 日、当委員会において行われた第 1 回審問において、「懲戒処分を取り消すことはたぶんできないだろうという気持ちがあったので、9.4 団交は、そこに至る経緯を説明する場であった」旨を述べた。

4 本件初審申立て以降の状況

- (1) 本件初審結審前の平成 16 年 4 月 1 日付けで、①高宮学園と東朋学園の合併、②その他関連法人から高宮学園への営業譲渡等を内容とする、高宮学園を中心にした関連法人の統廃合が行われた。上記 1 の(1)のとおり、この合併による存続法人は高宮学園であり、これにより東朋学園は消滅した。
- (2) 平成 17 年 4 月 26 日、東京地裁において、X1 に対する懲戒解雇処分は懲戒権の濫用であって無効であり、同人が高宮学園に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認すること等を内容とする判決が言い渡され確定した。これにより高宮学園は、同年 7 月 13 日、同人に対し出勤命令を発し、同人は同学園に復職した。

第 3 当委員会の判断

1 高宮学園の被申立人適格について

高宮学園は、X1 に対する懲戒解雇処分は、東朋学園が行ったものであり、その責任は高宮学園にはない等として、本件の被申立人適格を否認するが、高宮学園は、平成 16 年 4 月 1 日付けで東朋学園を合併しており(前記第 2 の 1 の(1))、仮に本件について、高宮学園又は東朋学園に不当労働行為と目される行為があったとすれば、その責任は自ら又は東朋学園の権利義務を承継した高宮学園が負うものとなるのであるから、高宮学園は、本件の被申立人適格があることを否定できない。

2 団体交渉拒否について

(1) 学園側の主張要旨

ア 初審命令は、「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。」と断じているが失当である。自宅待機は、種々の目的のために行われるものであり、必ずしも懲戒処分を前提とするものではない。

イ 初審命令は、7.23 話合いが意味のないものであるかのように述べているが、この話合いにおいて、学園側は、自宅待機の措置を採った経緯やその時点において問題とされていた行為の事実関係等について詳細に説明したのであり、

組合らは、これにより知り得た情報に基づいて事実関係の確認も相当程度できたはずである。

ウ 初審命令は、組合らが X1 の直属の上司の出席を求めているのに、7.23 話合いはこれらの上司の出席はなかったとして、団体交渉に代わる役割を果たしたとはいえないとするが、同日の段階では、学園側の内部調査は完了していたわけではなく、その状態で東朋学園の最高責任者である理事長と総務本部長が出席して話合いを行うことは、実質的にみて団体交渉と大きな差異があるとは考えられない。

エ 初審命令は、「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。」と断定しているが、首肯し難い。

学園側は、当初、X1 の業務遂行に関する事柄であると考えたので、当然に団体交渉の対象となる事項であるかどうかについて判断しかねたのであるが、交渉の形式はともかくとして、組合らとの話合いは行うべきだとの考えから、平成 15 年 7 月 23 日に「トップ会談」式の話合いの場を設けたのであり、話合いの姿勢は十分示している。その後においても、同年 9 月 4 日には団体交渉を行っており、これらを総合的にみると、学園側には当初から組合らと協議する意思はなかったとの初審命令は誤りである。

オ 同日の団体交渉は、学園側が X1 の懲戒解雇処分の撤回、保留という組合の要求は受諾しなかったものの、同人の処分事由である事実関係について同人の 2 名の元上司と Y3 本部長が詳細に説明し、また、組合からの質問には一つひとつ回答をしたのであるから、形式面においても内容面においても団体交渉として一定の実はあったと判断されてしかるべきものである。

カ 以上のとおり、7.23 話合いは、学園側の責任者が出席し、問題とされた行為の事実関係等について説明したのであって、実質的にみて団体交渉と差異がないこと、また、9.4 団交は、本件団体交渉申入れ及び 8.12 申入れに対応して開催され、実質的な交渉が行われたものであるから、学園側の本件団体交渉申入れへの対応は、労働組合法第 7 条第 2 号でいう団体交渉拒否に当たらない。

(2) よって、以下判断する。

ア 組合らは、両学園に対し、平成 15 年 7 月 16 日には、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の確認と同人の直属の上司が団体交渉に出席すること等を求める団体交渉申入れを、同月 23 日には、同人に対する自宅待機命令が懲戒処分を前提としたものであり、このような問題を議題とする団体交渉を拒否することは不当労働行為に当たるとして、改めて団体交渉

開催に応じること等を求める申入れをそれぞれ行った(本件団体交渉申入れ)。

イ 本件団体交渉申入れに関し、学園側は、初審命令が「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。」としていることは失当であると主張するが、両学園の就業規則第 71 条の趣旨及び文言、並びに Y2 理事長が 7.23 話合いにおいて、X2 支部長の質問に対し、X1 の行為は懲戒処分に該当する行為である旨答えていることからすると、X1 の自宅待機命令は、同人の懲戒処分を前提として行われたものであったことは明らかである(前記第 2 の 2 の(1)のイ及び 3 の(1)のウ)。

そうすると、組合らの本件団体交渉申入れの目的は、X1 が処分される前に団体交渉において、自宅待機に係る事実関係を明らかにすることにより、同人に対する懲戒処分の発令を止めさせようとするににあったと考えられる。そして、X1 の自宅待機の理由とされた事実関係については同人と学園側の主張にはくい違いがあり、これを放置したままでは同人が懲戒処分に付されるおそれが高かったのであるから、同申入れは、同人の雇用ないし待遇についての団体交渉申入れであり、学園はこれに応ずべき立場であったといえる。ところが、Y3 本部長は、同月 17 日に、X1 の個人的な問題であるから団体交渉には応じないと述べており、学園側に、この段階で同人の問題を組合らと真摯に交渉する意思があったとは認められない(前記第 2 の 3 の(1)のア)。

ウ 学園側は、7.23 話合いについて、実質的にみて団体交渉と大きな差異があるとは考えられないとし、組合としても種々質問もでき、当時組合として知り得た情報に基づいて事実関係の確認も相当できたはずであると主張する。

しかしながら、7.23 話合いは、事前に予定されたものではなく、学園側が突然 X2 支部長及び X3 書記長を呼び出して行われ、同支部長らは、交渉の準備を行うことなく、関係資料も持たずに会議室に赴いたものであり、また、組合らが求めていた X1 の直属の上司は出席していない上、組合側メンバーは支部役員 2 名のみで組合の役員は加わっておらず、X1 の行為に対する事実関係の摺り合わせをして、それを基に交渉を行える状況にはなかった(前記第 2 の 3 の(1)のウ)。

また、Y3 本部長は、7.23 話合いが行われた後の同年 7 月 25 日、本件団体交渉申入れに対し、X1 の個人的な問題であるから団体交渉には応じないと回答している(前記第 2 の 3 の(1)のエ)。

これらのことからすると、7.23 話合いは、学園側による一方的な事情説明の場というべきものであって、組合らが求めていた団体交渉を行う場となったとか、実質的にそれに代替できる場となったと見ることは相当でない。

したがって、上記学園側の主張は失当である。

エ 組合らは、X1 の懲戒解雇処分後、同年 8 月 12 日及び同月 26 日に、両学園に対し、X1 の懲戒解雇処分の撤回を求めるとともに、解雇理由に係る具体的な事実関係を確認するための団体交渉を申し入れ(8.12 申入れ及び 8.26 申入れ)、同年 9 月 4 日に、学園側と団体交渉を行っている(9.4 団交)(前記第 2 の 3 の(2))。

学園側は、9.4 団交では、学園側が X1 の懲戒解雇処分の撤回、保留はしなかったものの、同人の処分事由である事実関係について詳細に説明し、また、組合らからの質問には一つひとつ回答をしたのであるから、本件団体交渉申入れに対応した団体交渉であったと判断されてしかるべきである旨主張する。

確かに、9.4 団交では、学園側が X1 の懲戒解雇処分の事由に係る事実関係について組合らに対し説明をし、かつ組合らの質問にも答えていることが認められる(前記第 2 の 3 の(2)のイ)。

しかしながら、9.4 団交は、①X1 に対する自宅待機命令が出された段階で、同人が懲戒処分に付されるおそれがある事態に対応して組合らが求めた団体交渉を、学園側が拒否した上で懲戒解雇処分を強行した後に行われたものであり、しかも、②学園側は、同団交の開催前から同人の懲戒解雇処分は撤回しないことを組合らに対し明言し、同団交も「解雇は前提の上で」、「そこに至る経緯を説明する場」として行われたにすぎず(前記第 2 の 3 の(2))、組合らの同処分強行への抗議や同処分撤回の要求に耳を傾ける姿勢を示したことは窺えない。

したがって、組合らが X1 に対する自宅待機命令が出された段階で、同命令に関し行った本件団体交渉申入れに対し、学園が 9.4 団交を行ったことによって交渉義務を果たしたと評価することは適切でない。

オ 以上のとおりであるから、本件団体交渉申入れに対して、学園側が交渉義務を果たしたとは認められず、同交渉申入れに対する学園側の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号でいう不当労働行為に該当する。

3 救済方法について

学園側は、①初審命令主文第 1 項は、将来にわたり全ての組合員の労働条件の変更について実質的な事前協議制を命じているに等しい抽象的不作為命令であって、違法であること、②X1 に対する懲戒解雇処分は無効とされ、同人は職場に復帰し勤務を継続しているのであるから、本件団体交渉申入れについての被救済利益は失われていることを主張する。

本件団体交渉申入れについては、初審命令交付後、X1 の懲戒解雇処分が無効と

されて、同人が職場に復帰していること等からして、現段階において初審命令主文第1項を命じる必要性は認められないが、学園側が同人に対する自宅待機命令の段階で交渉を拒否したことについては、交渉義務が果たされなかったのであるから、初審命令主文第2項のとおり、文書交付を命じる限度では救済の必要性が認められる。

以上のとおりであるので、初審命令主文第1項を取り消すほかは、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、第27条の17及び第27条の12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18年3月15日

中央労働委員会

第二部会長 菅 野 和 夫 ⑩