

命 令 書

申 立 人 労働組合東京ユニオン
 執行委員長 X 1

被申立人 学校法人高宮学園
 理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成17年不第67号事件について、当委員会は、平成19年1月23日第1434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、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、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から、組合員に対して内示又は発令した配置転換に関して、当該配置転換の必要性、人選の理由及び配置転換に伴って変更される担当業務や労働時間、手当額等の労働条件について団体交渉の申入れがあったときは、当該事項について具体的に説明するなどして誠実に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するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、学園代々木校教材研究センター本部内の職員の見やすい場所に、10日間掲示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 X 1 殿

学校法人高宮学園

理事長 Y 1

当学園が、貴組合の申し入れた、貴組合員 X 2 氏、同 X 3 氏及び同 X 4 氏の配置転換を議題とする団体交渉において、配置転換の必要性、人選の理由及び配置転換に伴って変更される担当業務や労働時間、手当額等の労働条件について具体的な根拠を示して説明しなかったことは、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又は掲示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。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

平成17年1月20日、被申立人学校法人高宮学園（以下「学園」という。）は、申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」というが、下記「支部」を併せて「組合」という場合がある。）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。）の X 2 支部長（当時。以下「X 2 支部長」という。）に対し、2月11日付けで札幌校へ配置転換（以下「配転」という。）することを内示した。X 2 支部長は、家庭事情から、転居を伴う遠隔地への配転に応じることが難しいので、配転を再考するよう学園に上申したが、学園は、内示どおりに札幌校への配転を発令した。

1月27日、第1回団体交渉が行われた。組合は、X 2 支部長の配転を再考するよう求めたが、Y 2 総務人事本部統括本部長（以下「Y 2 本部長」

という。)は、人事は業務上の必要があることが前提であり、個々人の事情を考慮していたら人事はできないなどと述べ、これに応じなかった。X 2 支部長は、配転命令を受諾せず、3月10日付けで学園を退職した。

3月9日、学園は、3月28日付けで、X 3 支部書記長(当時。以下「X 3 書記長」という。)を札幌校へ、X 4 支部執行委員(当時。以下「X 4」という。)を仙台校へ配転することを、それぞれ本人に内示した。X 3 書記長は態度を保留し、X 4 は配転を拒否し退職願を提出したが、学園は、内示どおりに配転を発令した。

3月17日に第2回団体交渉が、同月24日に第3回団体交渉が行われた。組合は、X 3 書記長及びX 4 の配転に関して、人選の理由や配転先での労働条件について学園に説明を求めたが、学園は、人選プロセスの詳細や個人の待遇を団体交渉で説明するのは不適當であるなどと回答した。X 3 書記長は、配転命令を受諾せず、5月14日付けで学園を退職した。

本件は、団体交渉における学園の上記対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 学園は、組合員に対して配転等を命じた場合、組合が申し入れた団体交渉に誠意を持って応じ、賃金、手当、労働時間その他の労働条件を明示し、具体的な業務内容について説明すること。
- (2) 陳謝文の手交、掲示及び新聞広告掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人学園は、肩書地に主たる事務所を置き、全国に代々木ゼミナールを設置し、大学受験指導、模擬試験実施及び受験関連図書出版等のいわゆる予備校関連事業を業とする学校法人である。本件申立時の職員数は約700名である。
- (2) 申立人組合は、個人加盟による労働組合として昭和54年に結成された、いわゆる地域合同労組である。本件申立時の組合員数は、東京都内の中小企業に働く労働者を中心に約900名である。
- (3) 申立外支部は、被申立人学園を中心とする代々木ゼミナールグループで

働く職員らにより平成５年に結成された、申立人組合の下部組織である。
支部は、組合員名簿、組合員数等を公表していない。

２ 当委員会に係属した団体交渉拒否事件

(1) 平成７年春闘・一時金に係る団体交渉拒否事件

平成７年６月、組合は、平成７年春闘及び夏期賞与に係る団体交渉において、学園らが、(a)組合側交渉委員に同業他社の者がいるとの理由で団体交渉に応じなかったこと、(b)春闘要求書に対し文書回答しなかったこと、(c)賃金や財務関係等の資料を開示しなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った（都労委平成７年不第38号）。

当委員会は、９年８月、(a)同業他社の従業員が交渉委員であることを理由とする団体交渉拒否の禁止、(b)年齢別基本給、調整給の平均額等の一覧表の交付、(c)経営に関する資料を交付した上での誠実な団体交渉応諾等を命ずる一部救済命令を発した。

学園は、上記命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（中労委平成９年(不再)第34号）が、10年11月、中労委において和解が成立した。

(2) 平成15年の懲戒処分に係る団体交渉拒否事件

15年11月、組合は、学園が、(a)組合員が懲戒解雇されるまでの間に団体交渉に応じなかったこと、(b)労働条件変更に関する組合との事前団体交渉開催を書面で確約しなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った（都労委平成15年不第101号）。

当委員会は、17年２月、組合員の解雇や懲戒処分に係る誠実な団体交渉応諾等を命ずる一部救済命令を発した。

学園は、上記命令を不服として、中労委に再審査を申し立てた（中労委平成17年(不再)第６号）が、中労委は、18年４月、当委員会命令の一部を変更する救済命令を発した。

学園は、上記中労委命令を不服として、東京地方裁判所に行政訴訟を提起し（平成18年(行ウ)第204号）、本件結審時、同裁判所に係属中である。

[甲6、当委員会に顕著な事実]

３ 本件申立てに係る労使関係の経緯

(1) X 2 支部長の配転に係る経過

配転の内示

平成17年1月20日、学園のY 2 本部長は、代々木校教科編集本部地歴公民編集部勤務するX 2 支部長に対し、2月11日付けの札幌校進学相談室副部長・同校教材研究センター副部長・札幌学生寮寮長代理への配転を口頭で内示した。

この配転は、X 2 支部長を4階級昇格（役職なしから副部長へ）させる内容であった。

[甲6、乙8、1審p6]

「上申書」の提出

1月20日夕方、X 2 支部長は、学園に対し、Y 2 本部長宛の「上申書」を提出した。この上申書には、X 2 支部長が高校三年生の娘と二人だけで暮らしており、札幌校への配転は、娘の大学受験に影響を及ぼし、未成年の娘に一人暮らしを強いることになるので再考を願う旨記載されていた。

[甲1、1審p6～7、2審p6]

配転の発令と第1回団体交渉申入れ

1月21日、学園は、X 2 支部長の配転を含め34件の2月11日付人事異動を発令し、また、代々木校の教科編集本部を教材研究センター本部へと改め、札幌校・名古屋校・大阪校・福岡校に教材研究センターを新たに設置する2月11日付組織変更も発表した。

なお、この人事異動発令で4階級昇格しているのはX 2 支部長のみであり、他の昇格者は1階級昇格であった。

組合は、同日、学園に対し、X 2 支部長の札幌校への配転に関する事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

[甲2、乙1・8、1審p7、2審p3～5]

「上申書（2）」の提出

1月27日、X 2 支部長は、Y 1 学園理事長宛の「上申書（2）」を提出した。この上申書には、再度、札幌校への配転の再考を願う旨記載されており、その理由として、未成年の娘に一人暮らし等の無理を強

いることになること、自宅マンションで大規模修繕工事が予定されていること、実家の両親に（娘の世話を）頼むことも困難であること、そして、自分が支部長であることから支部活動の継続が困難となりかねないことが挙げられていた。

[甲3、1審p6～7、2審p6]

第1回団体交渉の状況

1月27日午後6時から学園内において第1回団体交渉が行われた。出席者は、組合側は X 5 組合執行委員長（当時。以下「X 5 委員長」という。）X 2 支部長ら5名、学園側は Y 2 本部長ら5名であった。この交渉の状況は以下のとおりである。

ア 配転の再考について

X 2 支部長は、提出した上申書に沿って、家庭事情から配転に応じられない旨説明し、学園に対して再考を求めた。Y 2 本部長は、(a)いろいろと事情を抱えていることは分かるが、人事においては業務上の必要性があることが大前提であり、個々人の事情を考慮しては人事ができなくなってしまう、(b)人事の問題は団体交渉で話し合うよりもまず個別に話したいなどと回答した。

イ 人選等について

X 2 支部長は、自分が選抜された理由、4階級昇格となる理由、配転先が札幌校である理由等を質した。Y 2 本部長は、(a)全校舎的に人的交流を図りながら、各校舎では生徒指導を強化できる体制を作っていく必要がある、(b)それなりの知識を持ち、それなりに仕事の意識が高い人を登用していく必要がある、(c)札幌校に教材研究センターを作り各教科の専門職員を揃えて生徒指導を強化するなどと回答した。

ウ 労働条件等について

組合は、寮長代理の業務内容、寮生の人数等を質した。学園は、(a)寮長の仕事はなかなか大変な部分がある、(b)寮の定員は男子寮240名・女子寮48名だが、現在は140名くらい入寮していると回答した。

[甲6、乙8、1審p7～10、2審p6～7]

第2回団体交渉申入れ

2月3日、組合は、第1回団体交渉において組合側要求に対する合理的な説明がなかったとして、学園に対し、再度、X2支部長の札幌校への配転に関する事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

しかしながら、学園が新年度の生徒募集に係る業務で多忙であることを理由に団体交渉の延期を要望したため、実際に第2回団体交渉が行われたのは3月17日であった（後記(2)）。

[甲4・6、乙8、1審p10～11]

X2支部長の退職

X2支部長は、配転の内示（前記）を受けた後有給休暇を取得してほとんど学園に出勤していなかったが、1月31日、Y2本部長は、出勤したX2支部長に対して、配転命令は撤回できないことを口頭で通知した。また、Y2本部長は、X3書記長を通じて、命じられた期日までに配転に応じる意思を表示しないと懲戒の対象になることを伝えた。

X2支部長は、配転命令を受諾せず、2月3日に退職願を提出し、3月10日付けで学園を退職した。

[甲6、乙8・11、1審p10、2審p7～8]

(2) X3書記長及びX4の配転に係る経過

配転の内示

17年3月9日、Y2本部長は、代々木校教材研究センター本部（旧教科編集本部）地歴公民編集部勤務するX3書記長に対し、3月28日付けの札幌校進学相談室課長・同校教材研究センター課長・札幌学生寮寮長代理への配転を、また、代々木校教材研究センター本部外国語編集部チーフのX4に対し、同日付けの仙台校進学相談室チーフ・同校教材研究センターチーフへの配転をそれぞれ口頭で内示した。

この配転は、X4は従前と同じ役職（チーフ）であるが、X3書記長は3階級昇格（役職なしから課長へ）となる内容であった。

この内示を受けた際、X3書記長は、明確な回答をせず態度を保留したが、X4は、その場で配転を拒否し退職の意思を明らかにした。

[甲6、乙8、1審p11～12、2審p9]

X4の退職

X 4 は、3 月10日に退職願を提出し、4 月24日付けで学園を退職した。

[甲6、乙8・10]

配転の発令

3 月11日、学園は、X 3 書記長及びX 4 の配転を含め50件の3 月28日付人事異動を発令し、また、仙台校に教材研究センターを新たに設置する3 月28日付組織変更も発表した。

なお、この人事異動発令で3 階級昇格しているのはX 3 書記長のみであり、他の昇格者は1 階級昇格であった。

[乙2、1審p11、2審p9]

第2 回団体交渉の状況

3 月17日午後6 時から学園内において第2 回団体交渉が行われた。出席者は、組合側はX 5 委員長、X 3 書記長ら5 名、学園側はY 2 本部長ら4 名であった。

交渉日時点でX 2 支部長は既に退職しており（前記(1)）、X 3 書記長及びX 4 に対する配転が発令されていたことから、この団体交渉の議題は、急遽、X 3 書記長及びX 4 の配転に関する事項に変更された。交渉の状況は以下のとおりである。

ア 人選等について

組合は、代々木校の教材研究センター本部と地方校の教材研究センターとの関係、X 3 書記長を選抜した理由、札幌校における（X 2 支部長及びX 3 書記長の担当科目である）政治経済担当者の必要性、配転の本人希望調査等を質した。学園は、(a)地方校にも教科能力のある職員を配置して生徒指導を徹底する、(b)教材研究センターは代々木校を本部として各校舎をとりまとめていくが、地方校を活性化するためにも教科能力のある職員が必要である、(c)札幌校には地歴公民を担当できる職員がおらず、同校局長が配置を希望している、(d)人選は東京（代々木校）で決定した、(e)従来から、配転の本人希望を調査することは行っていないなどと回答した。

イ 労働条件等について

X 3 書記長は、寮長代理の具体的な仕事内容、労働時間について質

した。学園は、(a)寮長代理業務は労働時間を定めにくい業務で、具体的には、寮生に寮生活のルールを守らせる、病気になった寮生を病院へ連れて行くなどの日常の世話や学生チューター（住込みの大学生アルバイト）・寮母の指導、管理等である、(b)土曜日・日曜日は休みである、(c)学生チューターがいるので常時拘束されるわけではないが、何かあった時にはいつでも出て行く必要があるなどと回答した。

また、X 3 書記長は、課長手当・寮長代理手当の金額を質した。Y 2 本部長は、(a)手当額は財務部に確認する必要があるので人事部では分からない、(b)X 3 書記長が発令の翌日から休んでいるので通知できなかったと回答した。X 3 書記長が、自分の不在時には組合へ連絡するよう要請すると、Y 2 本部長は、手当額は必ず本人に伝えることにしており他者に教えることはできないと回答した。

ウ その他

組合は、支部役員に対する配転命令が続いていることから、不当労働行為であるという疑念を強くしていると述べ、代々木校に戻ってくる時期を質した。Y 2 本部長は、(a)組合員のみではなく20名以上に(配転命令が)発令されている、(b)配転は3年を目安としているが明確にルール化しているわけではないと回答した。

また、組合は、X 4 はチーフのままなのにX 3 書記長が課長（3階級昇格）という発令になった理由を質した。Y 2 本部長は、人事考課によるもので、最近は年功序列的な役職体系ではなくなっていると回答した。

[甲6、乙8・9、1審p12～14、2審p9～11・37～38]

第3回団体交渉の状況

組合は、第2回団体交渉の翌日である3月18日、学園に対し、支部役員に対する度重なる配転命令は不当労働行為である疑いがあり、入職時の労働契約にも違反すると指摘し、X 3 書記長の配転命令を撤回して労使協議によって職務を決定することを求め、早急に団体交渉を行うことを申し入れた。

3月24日午後6時から学園内において第3回団体交渉が行われた。出

席者は、組合側はX 5 委員長、X 3 書記長ら 5 名、学園側はY 2 本部長ら 5 名であった。この交渉の状況は以下のとおりである。

ア 労働条件等について

X 3 書記長は、課長手当・寮長代理手当は労働条件であり団体交渉事項であるから金額を明らかにするよう要求した。Y 2 本部長は、(a) 財務の責任者が直接X 3 書記長に説明する、個人の待遇は直接本人に説明する、(b) X 3 書記長が休んでいるので連絡できなかったが、明日出勤するのであれば財務の責任者が説明するなどと回答した。X 3 書記長は、自分に連絡が取れない場合は組合に連絡するよう依頼したはずであると反論したが、Y 2 本部長は、個人の待遇に関することは直接本人に説明するとの回答を固持した。

イ 人選等について

X 3 書記長は、自分に決まった理由、政治経済担当者 2 名（自分とX 2 支部長）の転出による業務への影響等を質した。Y 2 本部長は、(a)人選のプロセスの詳細は団体交渉で説明する事項ではない、(b)配転の影響は当然考慮しており、大阪校からの補充やその後の対応も考えているなどと回答した。さらにX 3 書記長は、本当に代々木校も地方校も良くしようとする人事であれば従うが、自分にはそう感じられないと述べたが、Y 2 本部長は、個人の待遇や人選の詳細を団体交渉で伝えるのは不適當なので説明できないと回答した。

[甲5・6、乙8、1審p14～18、2審p11]

X 3 書記長の退職

X 3 書記長は、配転の内示（前記 ）を受けた後有給休暇を取得してほとんど学園に出勤していなかったが、3月25日、Y 2 本部長に対して配転に応じられない旨申し出た。Y 2 本部長は、配転に応じなければ懲戒の対象になってしまうことを伝えたが、X 3 書記長は、配転命令を受諾せず、5月7日に退職願を提出し同月14日付けで学園を退職した。

[甲6、乙8・12、1審p18、2審p11]

(3) 本件申立て

17年9月7日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て

を行った。

[申立書、甲6]

4 本件申立て後の団体交渉の経緯

(1) X 6 支部書記長に対する配転の発令

平成18年3月1日、学園は、代々木校教材研究センター本部地歴公民編集部に勤務する X 6 支部書記長（以下「X 6 書記長」という。）に対し、3月11日付けの福岡校進学相談室チーフ・同校教材研究センターチーフへの配転を発令した。Y 2 本部長は、発令前に本人に対し、福岡校への配転を発令すること及びチーフ手当を3千円とすることを内示していた。

(2) 団体交渉の経過

3月10日、組合と学園とは、X 6 書記長の配転に関する事項を議題とする団体交渉を行った。

組合は、X 6 書記長を選んだ経緯と理由、1階級昇格に留まった理由（前記3(1) 及び同(2) のとおり、X 2 支部長は4階級、X 3 書記長は3階級昇格となっている。）同人の転出による業務への影響等を質した。学園は、(a)教科を担当できる職員の配置による地方校の強化や人的交流による活性化が主目的であり、X 6 書記長の場合は福岡出身であることも考慮している、(b)昇格の差異は人事考課の結果であり、X 2 支部長の場合（4階級昇格）は以前に大阪への異動を打診したことがあることも考慮している、(c)配転の影響はあるが、影響ばかり考えていたら人事異動はできない、X 2 支部長・X 3 書記長退職後も後任者が1年間支障なく業務を遂行しているなどと回答した。

なお、この団体交渉では、チーフ手当の金額については特に議論されなかった。

(3) X 6 書記長の赴任

団体交渉後の3月14日、X 6 書記長は、配転に応じる旨をY 2 本部長へ伝え、同月31日に福岡校へ赴任した。

[甲6、乙8、1審p23～24、2審p15～18]

5 就業規則等の規定

(1) 学園の職員就業規則には以下の規定がある。

(異動)

第12条 1. 学園は、職員に対して業務上必要がある場合は、職員の就労場所または従事する業務の変更を命ずる。

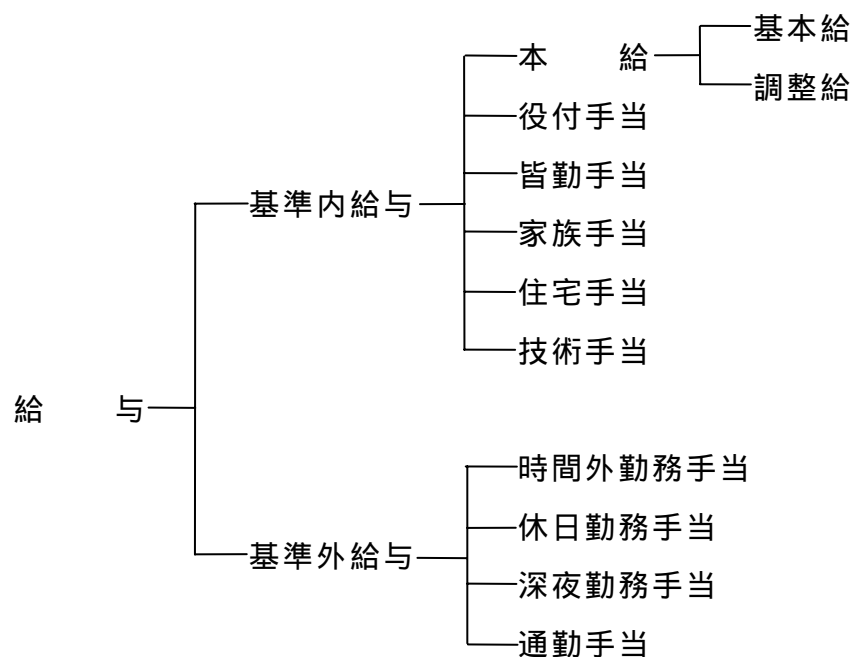
2. 職員は指定された期日までに赴任しなければならない。

[乙7]

(2) 学園の給与規程には以下の規定がある。

(給与の構成)

第2条 給与の構成は下記のとおりとする。



(役付手当)

第11条 職員の職務の内容、責任の度合いに応じて役付手当を支給する。

[乙7]

第3 判断

1 被救済利益について

(1) 被申立人学園の主張

本件に係る団体交渉で組合が要求したのは、X2支部長及びX3書記長に対する配転命令の撤回であるから、両名が自主退職している現時点においては、組合の請求する救済命令の利益自体が失われている。

(2) 当委員会の判断

前記認定(第2.3(1)及び同(2))のとおり、X2支部長は平成17

年3月10日付け、X4は4月24日付け、X3書記長は5月14日付けでそれぞれ退職したことが認められるのであるから、組合が申し入れた3回の団体交渉における要求事項は、本件申立時、直接的にはその意味を失っているといわざるを得ない。

しかしながら、不当労働行為救済制度における被救済利益の存否は、使用者の不当労働行為が除去・是正されたか、公正な集团的労使関係秩序が回復・確保されたか、また、同種若しくは類似の行為が繰り返される虞はない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。そうすると、本件における被救済利益の存否は、団体交渉における要求事項が実現可能か否かという観点のみに基づいて判断されるものではなく、組合と学園との間で誠実かつ円滑な団体交渉が行われているか否かという観点をも考慮する必要があるのであるから、組合員の退職によって配転命令を撤回する意味が失われていることをとらえて、直ちに組合にとっての被救済利益がないとする学園の主張は採用することができない。

2 団体交渉の誠実性について

(1) 申立人組合の主張

学園は、団体交渉において、配転の必要性、人選の理由について配転の対象がいかなる人物であろうと該当するような抽象的な回答をし、寮長代理業務について具体的な役割や労働時間を曖昧に説明し、さらに課長手当・寮長代理手当について、発令を受けた本人も同席の上で、団体交渉の場での手当額の開示を求めたにもかかわらず、これを一切開示しなかった。

配転は、労働条件の重大な変更であるから、組合員に対する配転が発令された時、団体交渉において、配転の必要性、人選の理由及び配転に伴って変更される手当額などの労働条件について質すことは、組合として当然である。これらの内容の開示や説明を拒否した学園の態度は、組合の団体交渉権を侵害する不当労働行為である。

(2) 被申立人学園の主張

配転の必要性、人選の理由等の人事に係る意思決定は、使用者に専属する権利であるとともに機密事項であるから、組合に対してもこれを披瀝できる範囲には限界がある。また、人選や役職決定に当たって大きな

要素となる人事評定も、労務管理上守秘を要する事項であるから、学園が、団体交渉において、誠実交渉義務を疎かにすることと人事情報の扱いに慎重であることとは別次元の問題である。

学園は、団体交渉において、札幌校からの要望、地方校を教科指導面において強化するという目的、地歴公民編集部から候補を絞ったこと等の事実について誠実に説明している。

寮長・寮長代理業務は、いわば一般家庭における父親的立場を職員に担ってもらふ業務である。積極的に業務に当たろうとすれば仕事は際限なくあるが、要は学生チューターや寮母に適切な指示を与えればよく、寮長・寮長代理業務の遂行に係る罰則規定はない。また、労働基準法第41条（労働時間等に関する規定の適用除外）に該当し、労働時間を何時から何時までと定めることを要件としない業務である。

学園は、団体交渉でその旨説明しており、寮長代理の労働条件についても誠実に回答している。

また、学園に在籍する組合側交渉委員は、学園の職員として20年前後在籍しており、寮の業務についてもある程度把握していて当然であるにもかかわらず、これを団体交渉で具体的に説明せよ、労働時間を明示せよと執拗に要求したことは、度を越えた不自然な行動である。

課長手当・寮長代理手当の金額については、学園では、労務管理上の見地からこれを第三者に知られるような形で伝えたことはなく、大抵は、給与明細書によって個々人に間接的に伝えるというのが慣行である。

手当額は、各職員の勤続年数や人事評定が反映されており、同一役職であっても一律ではないのであるから、労務管理上守秘を要する情報であるとともに、高度に職員個人のプライバシーに係る情報である。そのため学園は、手当額は直接本人のみに知らせるべき情報と認識している。しかし一方で、手当額は労働条件の一つであり団体交渉事項であることは疑いがないのであるから、団体交渉において手当額の多寡が議題となることは当然に想定された。ところが組合は、直接X3書記長に伝えられた手当額を本人から聴取し、それを団体交渉の議題とすることは容易であったにもかかわらず、とにかく団体交渉の場で開示せよと固執した

のである。

また、組合は、X2 支部長について団体交渉で手当額の開示を求めておらず、X3 書記長についても第3回団体交渉後に学園に対して手当額を質していないのであるから、手当額の開示を求める意味はない。

以上のように学園は、団体交渉において、組合からの質問に一つひとつ誠実に対応した。学園が回答した内容は、その範囲と合理性において社会常識にもかなうものであり、不当労働行為に相当すべき事由はどこにも存在しない。

(3) 当委員会の判断

配転の必要性及び人選の理由について

ア 学園は、団体交渉において配転の必要性、人選の理由を説明することについて、これらの人事に係る意思決定は学園に専属する権利であり機密事項であること、また、意思決定の要素となる人事評価も労務管理上守秘を要する事項であることから、団体交渉において説明できる範囲は限られる旨主張するので、以下検討する。

一般的に使用者には人事権があり、配転命令を発し得ること、そして、人事情報には労務管理上慎重に扱うべき事項が存在し得ることは、否定されるものではない。しかしながら、使用者は、このような労働条件に関する事項について団体交渉の申入れがあった場合においては、自らの主張の根拠を具体的に説明し、開示し得る客観的な資料を提示するなどして、労働組合の理解を得るべく誠実に団体交渉に応じる必要があるというべきであって、使用者にとって機密事項であると言えれば、労働組合に対する説明義務を免れるというものではない。

3回にわたって行われた団体交渉における学園の説明は、配転の必要性については、人的交流により教科能力がある職員を配置して、地方校を活性化させ生徒指導を強化する(第2.3(1)イ及び同(2)ア)札幌校に教材研究センターを作り各教科の専門職員を揃える(同(1)イ)などと回答しているのみであるから、学園の基本的な方針を示している程度でしかないというべきで、具体性を欠いているといわざるを得ない。また、人選の理由については、札幌校局長が地歴公民担当

者の配置を希望している（第2．3(2) ア）と説明している点には部分的に具体性がみられるものの、その他には、それなりの人を登用する（同(1) イ）、東京で決定した（同(2) ア）という極めて抽象的な回答しか行っておらず、交渉の内容が組合員の昇格理由に及んでも、人事考課によるものである（同(2) ウ）と回答しているのみであるから、X2支部長あるいはX3書記長を選抜した理由を具体的に説明していたということとはできない。

イ また、2か月間に3名の支部役員に対する配転命令がなされ、組合員だけに大幅な昇格が提示された（第2．3(1) 及び同(2) ）ことから、組合は、（氏名を公表している）支部役員を狙った不当労働行為であるという疑念を強くし、その旨を第2回団体交渉時及び第3回団体交渉申入れ時に学園に対して通告している（同(2) ウ及び ）ことが認められる。そうすると、学園は、この疑念を払拭すべく誠実に団体交渉に応じ、不当労働行為であると疑われるような人事措置ではないことを具体的に説明する必要があったというべきである。

しかるに学園は、第2回団体交渉においては、組合員のみではなく20名以上に発令されている（第2．3(2) ウ）と説明しているものの、第3回団体交渉では、人選プロセスの詳細は団体交渉で説明する事項ではなく、団体交渉で伝えるのは不適當である旨回答している（同イ）のであるから、学園が、団体交渉において、組合の疑念を払拭し理解を得ようとしていたとは到底いえない。

寮長代理業務について

ア 学園は、団体交渉において、寮長代理業務の内容について、一般家庭における父親的立場を担ってもらうこと、積極的に業務に当たろうとすれば仕事は際限なくあるが、学生チューターや寮母に適切な指示を与えればよく、寮長代理業務の遂行に係る罰則規定はないこと、労働基準法第41条に該当し労働時間を定めることを要しないこと等を説明したと主張する。

確かに、学園は、団体交渉において、寮生の人数（第2．3(1) ウ）寮生に寮生活のルールを守らせるなど業務の事例、学生チューター・

寮母の指導及び管理をすること、土曜日・日曜日が休みであること(同(2)イ)等を説明したことが認められる。

しかしながら、学園の上記説明は、いくつかの業務の事例を例示列挙する程度にとどまっており、重要な労働条件であって組合としても関心の高い事項である労働時間については、労働時間を定めにくく、常時拘束されるわけではないが何かあれば出て行く必要がある(第23(2)イ)などと説明したのみであるから、具体性を欠き抽象的であるといわざるを得ない。また、学園は、労働基準法第41条の該当性及び業務遂行に係る罰則規定の有無についても団体交渉で説明したと主張するが、これを認めるに足りる疎明はない。したがって、学園が、団体交渉において、寮長代理業務の内容を具体的に説明していたとはいえない。

イ なお、学園は、組合側交渉委員は寮の業務を把握していて当然であり、団体交渉でその説明を執拗に要求したことが度を越えた不自然な行動である旨主張するが、組合側交渉委員が個人として寮の業務を把握しているか否かは、団体交渉において、学園が組合に対して業務内容を説明する必要性の有無に直接影響を及ぼすものではなく、まさに、学園が具体的に説明すれば足りる事柄である。ましてや、学園は、組合側交渉委員が寮の業務をどの程度把握していたかについて、何ら具体的な疎明を行っていないのであるから、学園の主張は採用することができない。

課長手当・寮長代理手当金額の開示について

ア 学園は、課長手当・寮長代理手当の金額について、第三者に知られるような形で伝えたことはなく、大抵は給与明細書によって個々人に間接的に伝えるのが慣行である旨主張するが、このような慣行が存在することを客観的に認めるに足りる疎明はない。

イ また、学園は、手当額は同一役職でも一律ではないから、労務管理上守秘を要する情報であるとともに、高度に職員個人のプライバシーに係る情報であり、直接本人のみに知らせるべき情報である旨主張するので、以下検討する。

この点、学園の給与規程においては役付手当について具体的な金額を規定しておらず（第２．５(２)）、これ以外には、役付手当の金額について定めた規程・協定等の有無や金額決定の基準などについて、具体的な事実の疎明はないのであるから、学園の給与制度上、同一役職であっても、一応、手当額が一律ではない状態を推認することができる。また、役付手当は職務内容や責任の度合いに応じて支給される（第２．５(２)）のであるから、学園が主張するように、勤続年数や人事評定などによって何らかの金額的な差異が生じることも制度の運用として一応の合理性があるというべきである。そうすると、必ずしも金額が一律ではない手当額について、労務管理上守秘を要する職員個人のプライバシー情報であるとして、直接本人のみに知らせようとした学園の姿勢も一概に非難すべき対応であるとまではいえない。

しかしながら、学園は、団体交渉において、X３書記長の手当額開示要求に対して、手当額は必ず本人に伝えることにしており他者に教えることはできない、個人の待遇は直接本人に説明すると回答し、団体交渉の場で手当額を開示せず、交渉が進展しなかった（第２．３(２)イ及び同 ア）ことが認められる。

そもそも団体交渉は、労使間の対立点を解消し、対等の立場で労働条件等を交渉するための場であるから、その前提として、交渉に必要な情報は可能な限り開示することが要請されているというべきである。したがって、学園は、具体的な手当額を開示することが困難であるならば、少なくとも金額決定の基準や方法等についての一般的な説明を行う程度の努力はすべきであり、これらの努力を行うことなく交渉の停滞を招いた学園の対応は、いかにもかたくなな態度であったといわざるを得ない。しかも本件では、被発令者本人であるX３書記長が団体交渉に出席し、本人の要望として団体交渉での手当額の開示を求めているのであるから、労務管理上守秘を要する職員個人のプライバシー情報であるという学園の主張を考慮したとしても、学園の対応は、重要な労働条件である手当額について、誠実に説明しようとしていたものとは認め難い。

ウ また、学園は、組合が、直接本人に伝えられた手当額を聴取し、それを団体交渉の議題とすることが容易であったにもかかわらず、団体交渉の場での開示に固執したとも主張する。

確かに、X 3 書記長は、配転の内示を受けた後、ほとんど学園に出勤せず（第 2 . 3 (2) ） 不在時には手当額を組合へ連絡するよう要請したこと（同 イ）が認められる。

しかしながら、これらの対応は、不当労働行為であるという疑念を抱いた組合が、労働条件に関して組合員個人と学園とが直接対峙する状況を避け、組合を通して団体交渉で事態の解決を図ろうとしたものとみることができ、組合の対応として一応首肯できる面がある。一方、学園は、休暇取得を直接の理由として X 3 書記長に手当額を通知しておらず（第 2 . 3 (2) イ及び同 ア） 休暇中の X 3 書記長に手当額を通知すべく努力した事実も認められないなど、配転を発令した使用者として十分な対応をとっていないのであるから、組合の姿勢のみが問題であるかの如き学園の主張は採用することができない。

エ さらに、学園は、組合が、X 2 支部長については団体交渉で手当額の開示を求めておらず、X 3 書記長についても第 3 回団体交渉後に手当額を質すことがなかったことから、手当額を開示する意味がないと主張するので、以下検討する。

確かに、X 2 支部長の配転に関する事項を議題とした第 1 回団体交渉では、組合が手当額の開示までは要求していなかったこと（第 2 . 3 (1) ）が認められる。しかし、この団体交渉の経過をみると、主に X 2 支部長が提出した上申書や同人を選抜した理由について議論されていること（第 2 . 3 (1) アイ）が認められ、この交渉が同人の配転に関する初めての団体交渉であったこと（同 ）を併せ考えれば、この段階では、組合は、X 2 支部長に対する配転の再考を求めることに交渉の重点を置いていたとみるべきである。そうすると、組合が具体的な手当額の開示を求めていなかったのは、単に、交渉の内容が労働条件の詳細にまで至っていなかったためとみるのが相当であり、組合に手当額の開示を求める意思がなかったとまではいえない。

また、X 3 書記長については、前記ウ判断のとおり、同人及び組合が、団体交渉の場で手当額の開示を求めていることには一応の合理性が認められる。さらに、X 3 書記長は、第 3 回団体交渉の翌日に Y 2 本部長に対して配転に応じられない旨申し出ている（第 2 . 3 (2) ）のであるから、学園に対して、配転先の労働条件の開示や説明を要求する必要性はほとんど無くなっているというべきであり、同人及び組合が団体交渉後に手当額の開示を求めなかったとしても、特に不自然なこととはいえない。

以上を総合すると、学園は、X 2 支部長、X 3 書記長及び X 4 の配転に関する 3 回の団体交渉において、配転の必要性及び人選の理由について具体的な理由を説明せず、また、寮長代理業務について具体的な業務内容、労働条件を説明せず、課長手当・寮長代理手当金額の開示を拒否するなど、団体交渉において組合の理解を得るべく具体的な根拠を示して説明するなどの努力をしたとは認められない。したがって、学園の交渉態度は、誠実であったとはいえず、不誠実な団体交渉に当たるというべきである。

3 本件申立て後の団体交渉について

(1) 被申立人学園の主張

組合は、X 6 書記長の福岡校への配転に関する団体交渉において、人選の理由や役職の決定についてさらに詳細な説明をせよと強く要求してくることはなく、チーフ手当額についてもほとんど議論とならなかった。

また、この後組合は、X 6 書記長の配転に関する事項を議題とする団体交渉申入れを行っていない。

したがって、学園は、団体交渉において、これ以上人事情報を開示する必要はない。

(2) 当委員会の判断

X 6 書記長の配転に関する団体交渉の経過をみると、学園は、人選の理由及び役職の決定について、主たる目的は教科を担当できる職員による地方校の強化や人的交流による活性化であること、X 6 書記長が福岡出身であることを考慮していること、昇格の差異は人事考課の結果であ

ること等を回答したこと（第２．４(２)）が認められるが、このような回答内容は、前記２において、不誠実な団体交渉に当たると判断した交渉態度と極めて類似した対応であるといえる。そうすると、組合が詳細な説明を強く要求しなかったことは、交渉の誠実性に疑義が生じるような学園の対応によって、組合として、これ以上は交渉の進展が見込めないと判断するに至ったやむを得ない対応とみるのが相当である。

また、チーフ手当額について特に議論とはならなかったこと（第２．４(２)）については、X６書記長は、団体交渉が行われる前に手当額を３千円とする旨内示を受けている（同(１)）のであるから、本件申立て前の団体交渉とは、交渉の前提となる状況が異なっており、単純に比較することには無理があるというべきである。しかも、具体的な手当の内容についても、新たに担当する業務である寮長代理手当及び３階級昇格による課長手当（以上はX３書記長の手当）と１階級昇格によるチーフ手当（X６書記長の手当）との間では、組合員に与える具体的な影響が相当程度異なっているのであるから、団体交渉における組合の交渉姿勢に差異が生じることも組合の対応として想定し得るものであり、殊更に問題視するほどのものとはいえない。

さらに、組合がX６書記長の配転に関する団体交渉申入れを行わないことについては、X６書記長は、配転命令を受諾し福岡校へ赴任している（第２．４(３)）のであるから、その時点においては、組合として特に団体交渉申入れを行う必要性がなかったものとみるのが相当である。

以上のとおり、本件申立て後の団体交渉の状況に係る学園の主張は、いずれも採用することができず、前記２の判断を左右するものではない。

４ 救済方法について

学園は、本件申立てに係る団体交渉において不誠実な交渉態度をとっており、これが不当労働行為に当たるとは前記２判断のとおりである。しかし、直接の当事者は既に退職しており、これらの当事者に係る交渉事項についてさらに団体交渉を命ずる必要性は認められないのであるから、主文第２項のとおり命ずるものとする。さらに、当委員会が、過去にも、団体交渉における学園の不誠実な交渉態度につき、誠実な団体交渉を命ずる救済命令を発し

たこと（第２．２）は顕著な事実であり、また、本件申立て後においても、前記３判断のとおり、組合員の配転に係る団体交渉において、誠実性に疑義が生じるような学園の交渉態度が依然として続いていることが認められる。そうすると、今後、組合と学園との間の、組合員の配転に係る団体交渉において、本件と同種若しくは類似した交渉態度が繰り返される現実的な虞を看取することができるというべきであるから、今後の当事者間の誠実かつ円滑な団体交渉を期する上で、主文第１項のとおり命ずるのが相当である。

なお、組合は、陳謝文の新聞広告掲載をも求めているが、本件における救済としては、主文第２項の程度をもって足りると考える。

第４ 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が、団体交渉において、配転の必要性、人選の理由及び配転に伴って変更される担当業務や労働時間、手当額等の労働条件について具体的な根拠を示して説明しなかったことは、労働組合法第７条第２号に該当する。

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１９年 １ 月 ２３ 日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三