

命 令 書

平成17年（不再）第75号

再 審 査 申 立 人

学校法人ワタナベ学園

平成17年（不再）第76号

再 審 査 被 申 立 人

平成17年（不再）第75号

再 審 査 被 申 立 人

全労協全国一般東京労働組合

平成17年（不再）第76号

再 審 査 申 立 人

主 文

- 1 初審命令主文第1項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。
- 1 平成17年（不再）第76号事件再審査申立人の本件再審査申立てを棄却する。

第1 事案の概要

1 本件は、学校法人ワタナベ学園（以下「学園」）が、全労協全国一般東京労働組合（以下「組合」）から、平成15年5月23日（平成の元号については、以下特に断りのない限り省略する。）以降学園に申し入れられた組合員 X 1（以下「X 1」）の定年以降の雇用継続を含む定年延長問題を議題とする団体交渉に応じなかったこと及び同人の雇用継続を行わなかったことが不当労働行為であるとして、埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」）に対し、15年8月8日に救済申立て及び同年11月4日に追加申立てがあった事件である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

(1) 学園は、X 1の雇用継続を含む定年延長問題を議題とする団体交渉に応じなければならない（15年8月8日申立て）。

(2) 学園は、X 1について、同人が15年4月1日以降も学園に対し、労働契約上の地位にあることを認め、同人を復職させなければならない。

（15年11月4日追加申立て）

3 17年9月29日付けで、初審埼玉県労委は、学園がX 1の雇用継続を含む定年延長問題に関する組合からの団体交渉の申入れを拒否した行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、学園に対し、文書掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

4 17年11月1日、学園は、これを不服として、初審命令主文第1項を取り消す旨の命令を求め、再審査を申し立てた。

また、同月2日、組合も、初審命令主文第2項を取り消し、学園に対し①X 1に関する定年延長問題を議題とする団体交渉に応じること、②X 1が15年4月1日以降も労働契約上の地位にあることを認め、同人を復職さ

せることを求め、再審査を申し立てた。

第2 争点

1 団体交渉拒否について（争点1）

15年5月23日から同年7月9日までの間に組合が申し入れた団体交渉を学園が拒否したことに正当な理由があるか。

2 団体交渉応諾命令について（争点2）

学園の組合に対する団体交渉拒否の救済方法として文書掲示にとどまらず、団体交渉応諾命令を発すべきであるか。

3 X1の雇用継続について（争点3）

学園がX1に対し同人の定年後に再雇用を拒否したことは、同人の組合活動等を理由としてなされた不利益取扱いといえるか否か。

第3 当事者の主張の要旨

1 学園の主張

(1) 争点1について

ア 15年3月31日X1の定年退職により、学園内に組合員は存在しなくなり、同日以降X1と学園との間に労使関係はないのであるから、組合の代表者は、労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たらず、X1定年退職後の学園の団体交渉拒否について不当労働行為が成立する余地はない。

イ 学園は、12年6月20日から15年3月26日までの2年9か月間に合計9回、X1の場合も含む定年延長問題に関する団体交渉申入れに対し、誠実に応諾してきたものである。

学園は、13年11月15日以降、理事会において定年延長の可否を検討してきたが、少子化に伴う募集生徒の定員割れという厳しい経営環境

の下で経営を維持し雇用を確保するための経費節減の一環として、14年11月5日の第12回理事会において、定年延長をせず、理事である者を除き定年後の再雇用をしない旨の決議を採択した。そのため、同月27日の第6回団体交渉以降、学園は上記第12回理事会決議の内容を組合に説明してきたが、交渉は行き詰まり、それ以上団体交渉を行う実益がなくなっていた。同年末に組合の指導担当となった X 2（以下「X 2」）は、上記理事会決議を知らずに、労使間で定年延長に関し合意ができている旨の組合の誤った報告を信じ、学園が組合嫌悪の情に基づき X 1 を雇用継続しなかったと誤解して、団体交渉の申入れを繰り返した。

これに対し学園は、15年2月17日から同年3月26日までの3回にわたる団体交渉において、定年延長に応じられないという結論及び理由について、少子化に伴う入学定員割れ問題等で学納金収入減及び借入金残高が6億円（年間1億5,000万円返済）あって学園経営が極めて厳しい状況にあり、14年度は10パーセント削減の予算を実施しているところ、人件費削減の見地から就業規則上の60歳定年制を実施せざるを得ない旨、さらに具体的に説明したのであり、学園が不誠実と非難されるいわれはない。

学園が、15年3月26日の第9回団体交渉をもって、定年延長問題等に関する団体交渉を打ち切ったのは、上記のとおり団体交渉は十二分に尽くされていたからである。学園には組合の要求に応じる義務はなく、誠実に説明したにもかかわらず合意の可能性がなくなったときには、それ以上団体交渉に応じる義務がないことは明白である。

ウ よって、学園が、前記団体交渉において、一方的に打ち切り宣言をしたとの初審命令の認定及び判断は誤りである。

(2) 争点2について

学園の団体交渉拒否について不当労働行為は成立しないから、文書
掲示を命じた初審命令は正当な理由が無く誤りであり、取り消される
べきである。

(3) 争点3について

学園がX1に対し定年後の再雇用をしなかったのは、前記のとおり、
第12回理事会において、理事である者を除き定年後の再雇用をしない旨
決議がなされたことが理由であり、同人が組合に所属していることによ
るものではない。このことは、上記理事会以降に定年となった7名のう
ち、理事職にある2名を除きすべて定年で退職し、再雇用された事実が
ないことから明らかである。

なお、組合は、Y1 理事（以下「Y1 理事」）が、山形出張
の際、同行したX1に対して、不当労働行為に該当する発言をした旨主
張するが、Y1 理事はそのような発言をしていない。

2 組合の主張

(1) 争点1について

ア X1の定年退職により、学園内に組合員が存在しなくなったから、
労使関係が消滅し、団体交渉義務も消滅したとの学園主張は形式論に
すぎない。組合は、X1の定年後もなお団体交渉を求める権利がある。

イ 初審において学園は、14年11月5日の第12回理事会における、原則
として定年延長を行わない旨の決議の事実を全く主張しておらず、当
時でも高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用
安定法」）第9条において65歳定年延長等の努力義務が規定されてい
たのであるから、実際にそのような決議があったのか疑問である。仮
に、そのような決議があったとしても、X1の定年延長を認めず、一
方的に交渉を打ち切る手立てとしてなされたものというべきである。

ウ Y2 理事（以下「Y2 理事」）は、学園が14年11月27日の団体交

渉において前記理事会決議内容を説明したと証言しているが、当時の組合ニュースには当該説明があったとの記載がなく、また、同団体交渉の席上、学園が当該説明をしたとすれば交渉が紛糾していたはずで、同理事の上記証言は信用できない。むしろ、同日の団体交渉では、組合が定年延長の方向性に基づく確認を求めたところ、学園は調査すると約束したのである。それにもかかわらず、学園は何も調査せず、翌28日にX1に対し退職通知書を交付した。このような経過からすれば、学園が誠実に団体交渉応諾義務を尽くしてきたとはいえない。

エ 学園が15年3月末日以降の団体交渉を拒否したことは争いがなく、かつ、その団体交渉拒否に正当な理由を見だし難いから、学園の団体交渉拒否につき不当労働行為に当たることを認めた初審命令は正当である。

(2) 争点2について

初審命令は、X1の雇用延長を含む定年延長問題に関する団体交渉応諾を命じず、文書揭示のみ命じた。

しかし、現在では、学園職員で新たな組合加入者がおり、学園と団体交渉を行っていることからして、X1の雇用延長を含む定年延長問題について団体交渉の応諾を命じることには意義がある。

(3) 争点3について

13年4月1日に施行された学園の就業規則第15条には、60歳以降も引き続き雇用できる旨の規定がある上、実際運用上も60歳以降に雇用された者を含めて60歳を超えて働く者が多数いるから、X1について、定年を理由に形式的に退職とすることは不利益取扱いである。

14年9月12日の山形出張の際に、Y1 理事が同行したX1に対し、同人の組合脱退を条件に雇用継続を約する趣旨の発言をしたことや、学園がX1を草刈り作業に従事させたことにみられるように、X1を定年

後に再雇用しなかった理由は、同人が組合員としてその組織拡大を図っていたことを嫌忌した結果であり、同人が組合員であること等の故をもって行った不利益取扱いである。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 学園は、肩書地に事務所を有し、越谷保育専門学校附属吉川幼稚園ほか6つの幼稚園、埼玉東洋医療専門学校ほか3つの専門学校を運営する学校法人であり、18年度当初の職員数は150名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を有し、首都圏を中心に、産業・職種・雇用形態の違いを越えて組織する労働組合（いわゆる「地域合同労組」）であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。

そして、学園には、組合の下部組織として、全労協全国一般ワタナベ学園関連分会（以下「分会」）があり、同分会は、各種学校専修学校関係労働組合連絡協議会（以下「各専労協」）にも加盟していた。同分会組合員数は、X1の学園採用当時（6年9月1日）13名であったが、同人の定年退職時（15年3月31日）には同人のみとなり、同人の退職により学園内に組合員は存在しなくなった。

2 X1の学園における役職歴、組合活動等

- (1) X1は、昭和17年12月22日に出生し、6年9月1日、学園に事務局職員として採用された。
- (2) 7年9月12日、X1は組合に加入し、組合は学園にその旨を通知した。
- (3) 7年9月16日、学園は、就業規則に違反したとして、X1を解雇した。

X1は浦和地方裁判所に対して、解雇無効の訴えを提起した後、組合を脱退した。

10年8月27日、同裁判所において、学園とX1の間に、①学園がX1に和解金を支払うこと、②同年9月1日からX1が学園本部管理課施設管理係係長として就労すること等を内容とする訴訟上の和解が成立した。

なお、当事者間で合意されたX1の復職後の業務内容は、学園全体の施設管理（各施設の点検・補修、業者への発注・打合せ等）及び物品の整理等であった。

(4) 10年9月1日、X1は、学園本部管理課施設管理係係長として復職した。学園はX1に対し、同係長の業務の一環として草刈り等の業務を命じた。

(5) 11年3月23日、X1は組合に再び加入した。同日、組合は各専労協との連名で、学園に組合加入通知及び要求書を提出し、その後、組合と学園は団体交渉を行った。

(6) 12年、組合から分離独立した別労働組合が結成され、学園内ではその労働組合に移籍する者もいたが、X1は移籍せず組合内にとどまった。

なお、当時、X1は組合分会の分会長の地位にあり、その後も学園との団体交渉に参加するほか、14年2月14日ころ、職員のX3及びX4を組合に加入させるなどした。

(7) 12年6月ころ、Y1理事はX1に対し、企画開発室への異動を提案した。しかし、X1は、同室の仕事は外出が多いため上部団体との密接な連絡ができなくなるとして、これを断った。

(8) 13年1月24日、組合と学園は、学園が浦和地方裁判所における和解の精神を尊重し、X1に不利益が生じないよう配慮する等といった内容の協定書を締結した。

(9) 13年4月1日、X1は、財務部管財調達課係長から同課の課長代理に昇格した。同課課長代理であるX1の業務は、学園の設備管理一般に関するものであったが、その中に「(6)建物内外の清掃美化及び環境整備に関すること」が含まれていた。これに基づきX1は草刈りなどに従事した。

(10) X 1 の11年4月から14年4月までの給与額の変遷は、11年4月に32万5,000円、12年4月に33万5,000円、13年4月に36万6,030円、14年4月に37万3,830円となっている。

(11) 15年3月31日、X 1 は定年退職となった。

(12) X 1 は退職後、15年5月30日に退職金224万2,980円を受領した。

3 定年制に関する12年6月20日の団体交渉が行われるまでの経過

(1) 元年6月1日、学園は就業規則を施行した。同規則第11条第2項には、「教職員は、満60歳に達した日の属する年度が終了したときをもって定年とする。ただし理事長は必要に応じ1年度を単位として嘱託として勤務させることがある。」旨の定年制の規定がおかれた。

(2) 12年6月2日、組合は学園に要求書を提出し、教職員の定年年齢につき、高齢化社会に伴う年金制度の健全化策として年金開始支給年齢が引き上げられる情勢にあって高年齢者の雇用の安定が叫ばれている社会情勢及び学園実態に即し、定年時期を60歳から65歳に引き上げることを求めた。

(3) 12年6月20日、組合と学園は団体交渉を行った。席上、組合は、学園には中途採用した中高年齢者が多いことから、就業規則に定める60歳定年の線引きは、60歳以上で勤務する教職員の大量解雇につながる一方的不利益処分となるので、常識的な定年の線引きを65歳とし、移行措置を協議すべきである旨主張した。これに対し、学園は、国の年金スライドの中身を見ながら経営・賃金・定年問題を考えなくてはならず、そのための予備的な調査を行う旨回答した。

4 定年延長問題をめぐる13年、14年中の推移

(1) 13年4月1日、学園は改正就業規則を施行した。職員の定年制の規定はその第15条に、「定年は60歳とし、その期日は定年年齢に達した年度の末日とする。ただし、学園が必要と認めるときは1年度を単位として雇用契約締結の上、引き続き勤務を延長することがある。」と改められ

た。その実質的変更点は、定年後の勤務延長を判断する者を理事長から学園に改めたところにあった。

この就業規則の改正に関し、組合から特段の意見表明がなされた形跡はない。

- (2) 13年11月15日、学園は第8回理事会を開催した。同理事会においては、受験生の減少、補助金削減などを受け、人件費削減策として希望退職の募集のほか、14年度中に前記(1)の就業規則第15条ただし書に基づき1年度単位で雇用した者に対し、以後再雇用しない旨の方針が審議され、大筋で了承された。

また、同理事会においては、学園の将来構想等に関する基本方針案が配布され、審議の結果、原案どおり策定を進めることとし、同方針は継続審議となったが、同方針には、人件費削減等を含む具体的施策が盛り込まれていた。

- (3) 13年12月6日、14年4月22日の2回にわたり、組合と学園は団体交渉を行った。交渉議題には「定年制」が挙げられたが、学園の交渉態度は「60歳定年制を堅持する」ことに重きがおかれ、協議に進展はみられなかった。

- (4) 14年9月12日、X1はY1 理事に同行し、山形県に出張した。

- (5) 14年10月31日、組合は、学園に対し、定年延長、役職手当と職務手当、14年度一時金等を議題とする団体交渉を申し入れた。

なお、同団体交渉申入れに際し、組合は、同年9月12日のY1 理事及びX1の前記山形出張の際の同理事のX1に対する言動等に関し抗議したことはなく、本件救済申立てまでの間に組合が学園に対し同様の抗議を行ったこともない。

- (6) 14年11月5日、学園は第12回理事会を開催した。同理事会においては、少子化現象が、生徒・園児の絶対数の継続的減少ひいては学納金収入の

減少に直結すること、同年10月現在の私学共済等からの合計借入残高が約6億円で年間1億5,000万円を返済する必要があること、非常時に利用できない預金が資金繰りを圧迫していることなどが、学園の置かれた経営・財務環境として認識された。

また、学園の人事構成が、各世代同数程度存在するいわゆる長方形型を示す不安定な状況に至っており、今後、学園の発展に貢献しうる若年層を雇用できる状況を、健全な財務体質確立によって創出する必要があること、初年度入学生徒数の確保が難しい専門学校もあり、人件費は教職員ともぎりぎりの人員に絞らざるを得ないなどの人員・人事問題も認識された。

そして、上記経営環境等に対する施策として、①今後とも就業規則第15条に従って満60歳定年退職を遵守すること、②学園本部では原則として新規採用を凍結し、幼稚園・専門学校は、必要な人員に限り採用すること、③役員である理事にある者を除き、定年後の再雇用を行わないこと等の基本方針案が決議された。

これに伴い、学園は、60歳を超えて勤務する役員に対しては給与を平均25パーセントカットする措置を講じるほか、教職員については13年度には見送った希望退職を実施した。

- (7) 14年11月27日、組合と学園は、定年延長問題を議題の1つとして、団体交渉を行った。席上、学園は、組合に対し、就業規則第15条に基づき60歳定年制を維持すること、X1についても定年延長を行わない旨の回答をした。
- (8) 14年11月28日、学園は、X1に定年退職通知書を交付した。同通知書には、X1が同年12月22日に満60歳を迎えるため、学園の就業規則第15条により、15年3月31日をもって、定年退職となる旨記載されていた。

- (9) 14年12月9日、組合は、学園がX1に定年退職通知を交付したことを受け、同人の賃金、業務の見直し及び定年延長に関し、埼玉県労委に対しあつせんを申請したが、同月26日、学園はこれを拒否した。
- (10) 13年4月1日付けで就業規則が改正され、14年11月5日の第12回理事会における定年制に関する決議がなされた以降、60歳を超えて引き続き学園に雇用された教職員はいない。15年3月31日、X1と同日定年退職となった財務部長で非組合員であったZ1（以下「Z1」）も再雇用されていない。なお、理事兼幼稚園園長であったY3及びY4は、前記(6)の理事会決議に基づき、15年度も理事として在任した。

5 15年1月以降の団体交渉について

- (1) 15年1月27日、組合は学園に対し、前記あつせんを拒否したことに抗議すると共に、X1の雇用問題に関し団体交渉を申し入れた。
- (2) 15年2月6日、組合は学園に対し、抗議並びに団体交渉申し入れ書と題する書面を交付し、改めてX1の定年延長問題等に関し、団体交渉を申し入れた。

同月17日、組合と学園は団体交渉を行った。席上、組合は、定年延長を求めるとともに定年が目前に迫っているX1の雇用継続を求め、これに対し、学園は、学園の経営状況が厳しいことを説明して、就業規則どおり定年制を適用せざるを得ない旨説明した。

- (3) 15年2月24日、組合は学園に対し、定年延長等に関し団体交渉を申し入れた。
- (4) 15年3月11日、組合と学園は団体交渉を行った。席上、学園は、定年延長に関し、基本的に就業規則第15条本文の60歳定年の規定を適用実施する考えであり、定年到達者に対しては雇用延長せず、若年層の登用を積極的に実施することで教職員の雇用確保を図っていくことを述べた。

そして、その根拠となる経営状況については、少子化に伴う入学定員割れ問題等による学納金減少に加え、借入金残高6億円に対する返済額が年間1億5,000万円であることにつき、具体例と数値を示して経営状況が極めて厳しいことを説明し、さらに、埼玉東洋医療専門学校は募集定員は120名のところ、これを60名としてもなお、定員未達の状況にあること、人件費に係る年齢構成が中高年齢層に偏る形状を示しており、14年度は10パーセント削減の予算を実施していることを説明した。

これに対し、組合は、X1は学園から不当労働行為を受けていたから特別扱いとしてほしいこと、同人について、就業規則にある例外的措置として雇用継続を求めることを要求し、「定年延長」に関する全体的・具体的な協議というより、むしろ、X1の一年単位の再雇用を求める態度を示した。

- (5) 15年3月26日、組合と学園は団体交渉を行った。席上、学園は定年延長問題に関し、同月11日の前記団体交渉の際と同様、具体的に説明を行ったうえで、「学園の人事の基本的な方針は、公平性である」「人事の要諦は、いかに公平を期すかである」として「X1氏だけ特別扱いすることはできない」と回答した。

これに対し、組合は、「12年に学園側と定年延長問題については話合いがついている」「X1については例外的な措置を取って頂きたい」「過渡的な経過措置を取らなければ話がデッドロックしてしまう」「労働争議もやむを得ないという状況である」と抗議し、結局交渉は物別れになった。

- (6) 前記三回にわたる団体交渉の席上、「全従業員を対象とする定年延長」に関する具体的議論は全くなされず、特に15年3月11日及び同月26日の団体交渉において組合の要求は、「例外としてX1を再雇用する」点に絞られていった。

6 X 1 定年後の団体交渉の拒否等について

前記 2 (11) のとおり、X 1 は15年 3 月31日定年退職となったが、同年 5 月23日、組合は学園に、定年延長及びX 1 の名誉回復等を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、学園は同月28日、X 1 は既に定年退職し学園内に組合員は在籍していない上、同年 3 月26日の団体交渉で学園の最終回答を伝えているとして、団体交渉に応じない旨回答した。

同年 5 月30日及び6 月16日、組合は学園に、X 1 の定年延長問題等を議題とする団体交渉を申し入れたが、同月19日、学園は、同年 5 月28日に回答したとおりであると回答し、団体交渉に応じなかった。

同年 7 月 9 日、組合は学園に、X 1 の定年延長及び65歳定年制の確立・名誉回復等を議題とする団体交渉を申し入れたが、同月15日、学園は団体交渉に応じない旨回答した。

第 5 当委員会の判断

1 団体交渉拒否における不当労働行為の成否

(1) 労働組合法第 7 条第 2 号の適用の有無について

学園は、X 1 が15年 3 月末日をもって定年退職したことにより、X 1 との間に労使関係が消滅したとして、同時期以降、学園に団体交渉拒否の不当労働行為が成立する余地は無いなどと主張する。

しかしながら、同法第 7 条第 2 号の「雇用する労働者」とは、現実に使用者との間に雇用関係のある者に限られず、解雇や定年退職等により雇用関係が形式上切断されている場合においても、雇用関係のあった当時の労働問題に関し紛争が継続しているときには、雇用関係が完全に消滅したものとはいえず、なお、同条の「雇用する労働者」に当たり、この場合でも労働組合法第 7 条第 2 号は適用されると解すべきである。

X 1 の定年退職後も同問題に関し、学園と X 1 及び組合の間で紛争が

継続していたのであるから、同条第2号が適用になることに問題は無い。
よって、学園の上記主張は失当である。

(2) 学園の団体交渉拒否に正当な理由があるか。

ア 組合は学園に対し、15年5月23日、定年延長及びX1の名誉回復等を議題とする団体交渉を申し入れたが、同月28日、学園は、同年3月31日付けでX1が定年退職しており学園内に組合員は存在していないこと、同月26日の団体交渉で学園の最終回答を伝えていることなどを理由として、組合との団体交渉には応じられない旨の回答をしたこと、組合は、同年5月30日、同年6月16日及び同年7月9日、X1の定年延長を含む定年延長問題等を議題とする団体交渉を申し入れたが、学園は、同年6月19日及び同年7月15日、前記同様の理由を述べて団体交渉に応じられない旨を回答したことは前記認定(前記第4の6)のとおりである。

イ ところで、X1を含めた定年延長問題に関する学園と組合との団体交渉は、以下のような経過をたどっている。

(ア) 組合が12年6月2日社会的すう勢及び学園の実態に即し、定年時期を60歳から65歳に引き上げることを求める要求書を提出したのに対し、学園は、同月20日の団体交渉において、経営・賃金・定年問題は国の年金スライドの中身を見ながら考えなければならないとし、そのための予備的調査を行う旨回答した(同3(2)、(3))。

(イ) その後、団体交渉議題として「定年制」若しくは「定年延長」が挙げられたこともあるが、学園が交渉に臨む態度は、「60歳定年制を堅持する」ことを説明することに重きがおかれ、話合いに進展はみられなかった(同4(3))。

(ウ) 学園においては、第8回理事会(13年11月15日開催)及び第12回理事会(14年11月5日開催)において、人件費の削減問題や定年制

の延長問題について審議され、結論として、定年延長は時期尚早であって満60歳定年制を遵守すること、役員である理事にある者を除き定年後の再雇用を行わないこと、等の基本方針が定められた（同4(2)、(6)）。

(エ) 14年11月27日の団体交渉において、学園は組合に対し、就業規則第15条に基づき60歳定年制を維持すること、X1についても定年延長を行わない旨の回答をした（同4(7)）。なお、この点にかかるY2証人の証言は、組合の15年2月6日付け「抗議並びに団体交渉申入れ書」の記載内容に照らしても、信用できる。）。

(オ) 15年に入ってから、2月17日、3月11日、同月26日と、合計3回の団体交渉が行われ、これらの団体交渉においては、定年延長の問題よりも、むしろ定年が目前に迫ったX1について、就業規則第15条ただし書により、雇用を延長することができないか、との点が主に話し合われた（同5(2)、(4)～(6)）。

議事録が提出されている3月11日、同月26日の団体交渉の経過は次のとおりである。

3月11日の団体交渉では、学園が、少子化に伴う定員割れ問題等で学園経営状況が極めて厳しい状況にあること、したがって就業規則どおりの定年制を適用せざるを得ないことを述べると、組合は、X1については不当労働行為があったから特別扱いをしてもらいたい、として、例外的な措置としての雇用継続を求めた（同5(4)）。

同月26日の団体交渉で、学園は、公平を害することになるので、X1氏だけ特別扱いをすることはできない、と回答し、組合は、「12年に学園側と定年延長問題については、話合いがついている」「例外的な措置を取ってほしい」「労働争議もやむを得ない」等と述べて、団体交渉は終了した（同5(5)）。

ウ このような団体交渉の経過にかんがみれば、学園は、まず、定年延長の問題については、組合の求めに対し、回数を重ねて学園の態度を説明していることが認められる。

その説明内容についてみても、同5(2)、(4)及び(5)認定のとおり、14年度は既に10パーセントの予算削減をしていることに加え、少子化に伴う入学定員割れ問題などによる借入金残高6億円に対する返済額が年間1億5,000万円に達するという状況のもと、埼玉東洋医療専門学校の新卒定員120名を60名としてもなお足りないという状況等を具体的に説明しており、このような状況においては、就業規則上の60歳定年を延長することができないことを繰り返し述べている。

また、組合から「X1に対する特別扱い」を理由としてX1の雇用継続について再考を求められたことに対しても、学園は、「学園の人事の基本方針は公平を期すことであるから、特別扱いはできない。」旨理由を付して回答している。

これに対し、組合は、「定年延長については12年に学園と合意が成立している。」との主張を基本に、平成12年以後の団体交渉に臨んでいたが、X1の定年直前の15年3月11日及び同26日の団体交渉においては、就業規則第15条ただし書に基づく「X1の定年について例外的な措置(乙8資料19)をとっていただきたい」として定年延長がないことを前提としたX1のみの例外的措置を要求するなど、定年延長ができないことを事実上納得した上での交渉姿勢といえるものであった。実際、12年6月から15年3月までの間に、組合から定年延長に関する具体的・建設的な提案は提出されなかった。

以上からすると、学園は定年延長問題及びX1の雇用継続問題に関し、組合の要求事項について学園の方針とその理由を一通り説明してきたものといえる。これに対し、組合から更に具体的な意見や解決に

向けた提案がなされなかった経緯に照らせば、15年3月の時点で、学園が「これ以上団体交渉を重ねても、合意形成の見通しが立たない。」と判断したことには合理的な理由がある。

次に、同月以降、組合が上記定年延長問題等に関し学園の上記説明を踏まえた具体的・建設的提案をするなど組合と学園間の団体交渉を有意義なものとするような事情変更が生じたことを認めることができる証拠はなく、結局、15年5月23日以降に組合から申し入れられた団体交渉は、従前と同様の問題を蒸し返すものにすぎないことは、前記認定の事実関係（同5、6）から明らかである。そうすると、学園が、組合の定年延長及びX1の雇用継続問題に関する同日以降の申し入れに係る団体交渉を拒否したことについても、正当な理由があると認めることができる。

エ 組合の主張について

(ア) 組合は、12年6月20日の団体交渉において、学園が段階的に定年を65歳まで引き上げることを表明していたのに、その後学園が誠実に対応することはなかったなどと主張する。

なるほど、当時の組合ニュースには、組合が主張するとおり、学園が定年延長に対し、前向きに対応する旨表明した趣旨の記載がある。しかし、上記団体交渉以降、労使間で定年引上げに関する具体的な交渉が行われた形跡はない。

他方、学園は、13年4月1日付けで60歳定年制を存置する旨の就業規則の改正を行い（同4(1)）、同年11月15日の第8回理事会において教職員の個別契約の更新をしない方針を打ち出し（同(2)）、14年11月5日の第12回理事会では同定年制を堅持し定年退職後の再雇用を行わない旨の決議をしている（同(6)）。さらに、14年11月以降、X1の定年を控え定年延長問題が団体交渉の主要な議題となってお

り、学園が定年延長を拒否する姿勢を示していたのであるから、組合が主張するとおり、学園が12年6月の時点で定年引上げの方向性を表明していたとするならば、組合が14年11月以降の学園の態度の変化について抗議文書や情宣文書等で追及するのが自然であるにもかかわらず、15年1月付けの団体交渉申入書を見ても、組合が学園に対し労働委員会における定年延長合意の存在を指摘し、これに対し学園が調査する旨回答したと記載されるにとどまっている。そうすると、12年6月20日の団体交渉において、学園が組合の要求する定年の段階的引上げについて、何らかの前向きな方向性を表明したということには疑問があるといわざるを得ず、むしろ、同日の団体交渉において、学園は、定年引上げに向けて予備調査を行う旨表明したにとどまり、定年引上げの方向性までを表明してはいないと認めるのが相当である。組合の上記主張は採用できない。

- (イ) 組合は、学園理事会が14年11月5日に60歳定年制を遵守する旨の決議をしたこと自体に疑義があるとし、同理事会の直後に行われた同月27日の団体交渉において、上記理事会決議に関する説明はなかったと主張し、その根拠として、同月28日付けの組合ニュースには、上記の議事経過に関する記載しかなく、60歳定年制を遵守することを表明した学園に対し、組合から抗議する趣旨の記載がないことを挙げる。

しかし、学園の上記理事会については、理事会議事録が作成されており、同議事録が不正に作成されたことをうかがわせる証拠はなく、同議事録に記載された決議内容は当時の学園の厳しい経営状況とも符合している。それゆえ、上記のとおり決議されたと認定することに何ら疑問はない。

なお、組合は、当時の高年齢者雇用安定法において、65歳定年延

長等の努力義務が規定されていたのであり、その点、理事会において議論されないとするのは不自然である旨主張する。確かに当時の上記法令の規定上、学園には上記努力義務が課せられていたものの、学園理事会は、当時の経営状況に照らし、人件費を抑制するために上記理事会決議を行ったとみることができるので、組合の主張は当たらない。

(ウ) 次に、11月27日の団体交渉において、学園が前記理事会決議を組合に説明したか否か検討するに、なるほどこれを直接裏付ける議事録等の物的証拠はない。しかしながら、組合が作成した15年2月6日付け「抗議並びに団体交渉申し入れ書」には「差し迫っているX1の定年延長問題も、組合としては前向きに解決できると考え、14年11月27日の団体交渉に臨んだところ、学園が就業規則に60歳定年の定めがあるとして、X1分会長の定年延長について難色を示した」旨の記載がある。そして、Y2証人は、上記団体交渉において、組合に対し上記理事会決議事項を説明した旨一貫して証言しているが、同証言は、当時の学園の経営状況やこれに基づく理事会決議事項によく符合する自然なものである上、前記組合の抗議文書にも符合し、信用できる。

(エ) 組合は、14年11月27日の団体交渉の席上、組合とY5事務部長及び学園の弁護士との間で、埼玉県労委で定年延長について公式的合意がなされたと主張し、これに対して学園が「調べてみる」と答えているから、同団体交渉では定年延長は継続協議事項とされたとも主張する。

しかし、公式的合意がされたことを認めることのできる証拠はなく、状況からして同団体交渉で既に定年延長をしない判断をしていた学園が、「調べてみる」と言ったにせよ、その発言が即、定年延

長の継続協議を意味するとは考えられず、組合主張は採用できない。

その他、14年11月28日付けの組合ニュースの作成年度が誤っていることに照らしても、甲17の正確性には疑問があるといわざるを得ない。

なお、組合は、15年2月17日、同年3月11日及び同月26日の各団体交渉における学園の説明についてもこれらを否定するがごとくであるが、これらの団体交渉の議事録の正確性については、組合のX2 証人が「学園のY2 さんが出されたこの文章は、一、二の事を除いては私がそのような趣旨を述べたとおりです」と証言していることに照らしても、協議事項につきおおむね正確に記載されているものであると考えられる。

オ 以上のとおり、学園が15年5月以降定年延長問題に関し団体交渉を拒否していたことには正当な理由があり、学園に労働組合法第7条第2号の不当労働行為は成立しないから、学園の再審査申立てには理由があり、初審命令主文1項は取消しを免れない。

2 団体交渉応諾を命ずることの当否

不当労働行為が認められない以上、団体交渉応諾の救済命令を発する余地はないから、組合の再審査申立てには理由がなく、棄却を免れない。

3 学園がX1の雇用を継続しなかったことが不当労働行為に該当するか。

13年4月1日付け就業規則の改正後、60歳の定年前から学園に雇用されていた教職員のうち、定年後再雇用された者は前記認定（同4(10)）のとおり一人もおらず、定年前に理事兼幼稚園園長であった Y3 及び Y4 のみが定年後も理事として在任していたにすぎない。したがって、組合が主張するように定年退職後も雇用継続されることが常態化していたとは到底認められない。

なお、組合は、学園には16年度において60歳以上の在職者が17名もおり、

定年を理由にX 1を形式的に退職とすることは不利益取扱いに該当するものと主張する。しかし、学園は私立の専門学校等を経営する法人であるので、学生の確保等の観点から年齢60歳を超えても教職員として特別の技量、能力を有する者をあえて雇用することもあり得るところであり、定年退職後の再雇用者と、他所から雇い入れた高年齢者とを同一に論じることはできない。在職者のうち、単に年齢60歳を超えた在職者の人数をもって不当労働行為意思の有無の判定の基礎とすることは相当ではなく、上記主張は失当である。

これに加え、学園がX 1に草刈り等を命じたのは、復職後のX 1の業務内容に含まれているからであること（同2(4)、(9)）、X 1は13年4月1日付けで財務部管財調達課の課長代理に昇格し、12年、13年、14年の4月に、それぞれ給与額も1万円前後増額されたこと（同2(9)、(10)）、X 1は組合分会長の立場にあったものの、その活動内容は学園との団体交渉に参加するほかは、顕著な組合活動を行っていたと認められないこと、定年延長問題についても、組合ニュースを発行したほか、特に従業員全体の問題として提起したり、働きかけたりした形跡はないこと、X 1の定年延長が行われなかったのは、14年11月5日の理事会決議に基づくものであり、同決議は、当時の学園の厳しい経営事情（同4(6)）に照らし不合理なものとはいえないこと等からして、学園がX 1の定年後の雇用継続を行わなかったことは、同人の組合活動等の故をもって行ったものとは認め難い。

なお、組合は、14年9月12日の山形出張の際、Y 1 理事がX 1に対し、組合を辞めれば定年延長を行う旨の発言をしているところ、同発言はX 1から事後に事情を聞いた X 5 の供述によって裏付けられており、同発言が学園の不当労働行為意思を裏付けている旨主張する。しかしながら、X 5の上記供述は、X 1からの伝聞に基づくものであり、しかも、X 5は組合が加盟している各専労協の議長であって組合を支援する立場にあるこ

とに照らすと、同人の上記供述によって上記Y1 理事の発言があったことを認めるには相当でなく、他にはこれを認めることのできる的確な証拠はない。むしろ、同理事とX1の上記山形出張後、本件救済申立てまでの間に、組合がY1 理事の言動に関する格別の抗議も行っていないこと（同4(5)等からすると、同理事は上記のような発言をしていないというべきである。よって組合の上記主張は失当である。

以上からすれば、X1の定年延長を行わなかった学園の対応が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するということとはできず、この点に関する初審命令の判断は相当であり、組合の再審査申立てには理由がない。

4 以上のとおり、学園の再審査申立てには理由があるから、初審命令主文第1項は取消しを免れない。他方、組合の再審査申立てはいずれも理由がないから、これを棄却する。

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19年8月1日

中央労働委員会