

命 令 書

再 審 査 申 立 人 学校法人ワタナベ学園全職域労働組合

再 審 査 被 申 立 人 学校法人ワタナベ学園

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

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、①学校法人ワタナベ学園全職域労働組合（以下「組合」）の執行委員長 X 1 （以下「X 1」）を平成14年3月31日の雇用契約期間の満了をもって雇止めにしたこと、②14年3月29日及び同年6月3日に行われた同人の雇止め問題を議題とする団体交渉を誠実に行わなかったこと、③組合から15年3月7日、同年9月26日、16年2月20日、同年3月8日及び同年4月1日に申し入れられた賃金、人事等を議題とする団体交渉に応じなかったことが不当労働行

為に当たるとして、組合が、①及び②について14年10月18日、③について17年2月15日、埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」）に対し、救済を申し立てた事件である。

2 初審における請求する救済の主旨

- (1) X 1 に対する雇用契約更新拒否の意思表示の撤回、原職復帰及びバックペイ（年5分加算）
- (2) 上記1の②及び③に関する団体交渉の誠実応諾
- (3) 文書掲示

3 初審埼玉県労委は、17年10月27日付けで、組合の申立てをいずれも棄却する命令を発し、組合は、これを不服として、同年12月5日、再審査を申し立てた。

第2 争点

1 雇止めに関する不当労働行為の成否

学園が、X 1 を14年3月31日の雇用契約期間満了後に雇用契約を更新しなかったこと（以下「本件雇止め」）が不当労働行為に当たるか。（争点1）

2 団体交渉に関する不当労働行為の成否

- (1) 14年3月29日及び同年6月3日に行われた団体交渉は誠実に行われたといえるか。（争点2(1)）
- (2) 15年3月7日以降、5回にわたる組合からの団体交渉の申入れに対し学園が応じなかったことに正当な理由があるか。（争点2(2)）

第3 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（組合）

- (1) 争点1（本件雇止め）について

X 1 は、雇用契約時（10年4月1日）に既に学園の定年年齢を超えていたが、当時の学園の就業規則には、定年の60歳を過ぎて採用された者について、雇用期間を1年とする規定は存在していなかった。X 1 と学園は、その後形式上雇用期間を1年とする契約を締結し更新してきたが、同人は、法務を担当しており、学園の理事長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いた。X 1 の雇用契約は、訴訟が係属している限り継続するという特別な事情があり、実質的には期間の定めのない契約ないし同契約と異なる状態のものであったと考えるべきである。したがって、学園の14年2月27日付けのX 1 に対する雇止め通知は、実質は解雇の意思表示である。

X 1 は、14年1月15日、学園の顧問弁護士である Y 1 弁護士（以下「Y 1 弁護士」）と Y 2 弁護士（以下「Y 2 弁護士」）に、労働組合を結成して学園の越谷保育専門学校に関する不祥事を追及していくつもりである旨伝えたから、学園は、同人の労働組合結成の意思を知っていたはずである。このことは、同月24日、Y 3 総務部長（以下「Y 3 部長」）が、X 1 に対し、法務と組合はなじまない旨発言していることから裏付けられる。

よって、学園が、14年4月以降、X 1 を雇止めにしたのは、同人が労働組合を結成して越谷保育専門学校の問題等を追及してくることを恐れ、同人を学園から排除しようとしたものであり、不当労働行為に該当する。

なお、X 1 の業務は、Y 4 理事（以下「Y 4 理事」）も陳述書（乙12号証）で「訴訟問題を特別に担当されているという特殊事情」と述べているとおり、当然に代替可能な業務ではなく、かつ、訟務を特別に担当しているから、従前の労働条件が継続されるべきであって、そもそも理事会決定による一律雇止めの対象にはならないはずである。

また、学園は、経営の合理化、経費削減のために、60歳以上で代替可能な業務に従事している者について、一律に雇止めを行うことを決定したとするが、具体的に経営状況を示す証拠はY 4理事の陳述書だけであり、学園は埼玉県からの補助金を不可解な理由で自ら辞退しながら経営の合理化を申し立てるのは詭弁でしかない。

加えて、学園は、定年退職後の職員を嘱託職員として採用するため、新たな規定を整備して「60歳以上の職員を対象とする個別契約者についての給与内規」（以下「個別契約者の給与内規」）を定めたとするが、その内規について、X 1を含む職員に対して周知方法が講じられていなかったものであるから、その内規は無効である。

(2) 争点2(1) (14年3月29日及び同年6月3日の団体交渉) について

同年3月29日に行われた団体交渉（以下「第1回団体交渉」）において、学園は、沈黙していてX 1の雇用契約更新拒否の理由について十分な説明を行わず、また、「個別契約者の給与内規」の制定経緯や内容を明らかにせず、不誠実な対応に終始した。

同年6月3日に行われた団体交渉（以下「第2回団体交渉」）においても、新たな証拠として再審査で提出した第2回団体交渉議事録（甲32号証）をみればわかるとおり、学園は、同給与内規等の資料を開示せず、第1回団体交渉と同様の対応であった。

また、学園が経営する越谷保育専門学校が国から指定された授業を実施しないで卒業させていたという国家資格の不正授与問題は、学園の経営危機に直結しかねない極めて深刻な問題であり、教職員の雇用や労働条件に大きくかかわる緊急事態であったが、学園側の出席者が沈黙や見当外れな発言をして、議論にならなかったものである。

よって、学園には誠意ある団体交渉を行う意思が認められず、これらの学園の対応は不誠実であり不当労働行為に該当する。

(3) 争点2(2) (15年3月7日以降の団体交渉申入れへの対応) について

同日以降、組合は学園に5回にわたり団体交渉の申入れを行ったが、学園は、学園職員に組合員がいるか明らかにするよう要求したり、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資格がない等々の理由を掲げ、団体交渉を拒否した。

このような学園の対応は、組合との団体交渉を拒否することを優先させたものと考えられ、団体交渉拒否の不当労働行為に該当する。

2 再審査被申立人 (学園)

(1) 争点1 (本件雇止め) について

学園とX1との雇用契約は、雇用期間を1年とした短期契約である。既に定年年齢を過ぎているX1が、就業規則(4年6月24日届出)第11条第2項ただし書の規定によって、1年の雇用期間の下に雇用されたことは間違いない。(同ただし書には「定年年齢に達した者」との文言はないが、同項が定年について定めているのであるから当然である。)

学園に関する訴訟が係属している限り継続するなどという雇用期間の定めは、訴訟は思いがけなく和解が成立し即座に終了することもあるなど、その終了は全く予見不可能なものであり、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」には該当しない。

そして、同人の雇用契約は雇用期間の定まった契約であり、学園は、X1に対して雇用契約が終了することを念のため通知したにすぎない。

また、学園が、X1に対して、それまでの雇用契約に替わる、「個別契約者の給与内規」による給与月額23万円の雇用契約、又は、月額50万円の個別業務委託契約のいずれかの締結という提案をしたのは、14年1月21日が最初であり、X1が組合結成を学園に通知した2か月以上も前である。これからすれば、不当労働行為意思など存在する余地はない。

仮に、X 1 の組合結成の意向について、学園が依頼している 3 名の弁護士が同日以前に聞いていたとしても、弁護士は厳重な守秘義務を負っているものであり、学園を含め他人に漏らすことはあり得ない。

さらに、X 1 の雇止めが、労組を結成しようとしたことを理由としたのでないことは、学園からの 2 つの提案に対し、X 1 が従前の条件を要求したため合意に至らず、再雇用にならなかったという一連の経緯からも明白であり、本件雇止めは、学園の経営合理化、経費削減を図るためになされたものである。

なお、組合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、X 1 の自己保身のためとしか考えられず、現に X 1 は、第 2 回団体交渉の場で、戻してくれるなら同校の問題を片付けると明言している。

(2) 争点 2 (1) (14年 3 月 29 日及び同年 6 月 3 日の団体交渉) について

学園は、第 1 回団体交渉、第 2 回団体交渉の 2 回にわたり、団体交渉に応じており、団体交渉を拒否したわけではない。また、これらの団体交渉においては、X 1 に対して、個別業務委託契約の条件等について説明を尽くしたものの合意に至らなかったもので、組合員である X 1 及び X 2 に対する雇止めを撤回することはないことを明確に表明して団体交渉を打ち切ったものである。したがって、団体交渉拒否の不当労働行為に当たらないことは明らかである。

これについては、第 2 回団体交渉の議事録（甲 32 号証）をみれば、学園は示された議題に沿って説明し、要求の機会を認め、学園の考えを説明していることが明らかであって、何ら不誠実と非難されるべきものはない。むしろ、ほとんどの時間、組合（X 1）が一方的な要求をしゃべっていたものである。

さらに、同議事録によると、同団体交渉の内容は、越谷保育専門学校

の問題とX1の雇止めの撤回要求に収れんされ、組合（X1）は、既に団体交渉の事実上の終了を容認していたことがわかる。

このように、第2回団体交渉の内容だけからも、十分な団体交渉がなされていることがわかり、学園に団体交渉応諾義務がないことは明白であって、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。

(3) 争点2(2)（15年3月7日以降の団体交渉申入れへの対応）について

同年3月の時点で、学園は、組合の組合員が学園の教職員におらず、組合員の使用者に該当しないこととなるので、組合に組合員の存否を明らかにした上で団体交渉の申入れをするよう通知した。組合は、X1と学園との労働関係は消滅しておらず、組合員の明示は不要と回答したにとどまって、こう着状態に陥ったのであり、学園の対応が団体交渉の拒否に該当しないことは明らかである。

また、同年3月、同年9月、16年2月の団体交渉申入れは、既に行われた第1回団体交渉及び第2回団体交渉と同一の議題を掲げており、当該団体交渉における主要な議題である人事（本件雇止め）の撤回の問題がそれらの団体交渉の段階で既に行き詰まっていた以上、これらの団体交渉申入れに応じなかったことが、団体交渉拒否に該当しないものであることは明らかである。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第3「争いのない事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該争いのない事実と同一であるので、これを引用する。

1 2の(3)第1段落を次のとおり改める。

「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。X1の雇用契約における雇用期間は、10年4月1日から11

年3月31日までの1年とされ、その後、11年4月、12年4月、13年4月に雇用期間を1年とする雇用契約が更新された。また、X1の賃金は、諸手当を含め10年度が52万円、11年度以降が55万円であり、この外に賞与が支給されるものであった。

」

- 2 3の(1)第1段落中「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、」を「13年2月27日、X1と」に改める。

- 3 3の(2)第1段落の前に次のとおり段落を加える。

「13年11月15日、学園は第8回理事会において、①高松幼稚園の閉園、②越谷保育専門学校の二部生徒の募集停止、③希望退職者の募集等の合理化策について、出席した理事らに提案した。(その後、①高松幼稚園は14年度園児募集停止、15年度末に閉園、②越谷保育専門学校の二部生徒は14年度から募集停止、③希望退職は募集開始を1年延期して、14年度末に実施した。)

」

- 4 4の(4)第3段落以降を次のとおり改める。

「冒頭、組合は組合員の人事（本件雇止め）の撤回を要求したが、学園は雇用契約期間の満了である旨回答した。すぐに、越谷保育専門学校の資格不正授与の問題に移り、ほとんどの時間を費やした。

この問題で、組合（X1）は、①14年5月22日及び同年6月3日、X1が埼玉県学事課に行って同問題を話した、②同問題に対しX1なら善後策が打てるから、X1を戻すべきである、③本件雇止めを撤回しないという結論が出たので、もう団体交渉をやらないと述べた。

」

- 5 4の(6)本文を次のとおり改める。

「組合は、本件申立後、15年3月7日（議題は第1回団体交渉申入れと

同様に「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、特に情報公開について ③雇用、賃金、労働条件について ④その他」、同年9月26日（議題は第1回団体交渉申入れと同様）、16年2月20日（議題は第1回団体交渉申入れと同様）、同年3月8日（議題は「①賃金その他の給与（16年度春季賃上げも含む）、人事等（異動、懲戒基準、定年など）に関する事項について ②その他」で、組合員として「X1、X2、X3、X4」4名の記載あり）、同年4月1日（議題は「①賃金その他の給与（16年度春季賃上げも含む）、人事等（異動、懲戒基準、定年など）に関する事項について ②昨今、新聞報道されている越谷保育専門学校の「資格不正授与」問題の経緯について」と、5回にわたり、団体交渉の申入れを行った。

しかし、学園は、組合に対し、書面をもって学園職員である組合員の有無や組合員資格の問題等について釈明を求めるにとどまり、いずれの団体交渉の申入れにも応じなかった。

」

第5 当委員会の判断

1 争点1（本件雇止め）について

(1) X1の雇用契約

組合は、①10年4月1日時点で、X1について、就業規則に雇用期間を1年とする規定は存在しない、②雇用契約が更新され、期間の定めのない契約になった、③理事長の発言で、当初から訴訟が係属する限り雇用が認められていたと主張する。

そこで、10年4月1日時点で学園に適用されていた就業規則をみると、確かに、4年6月24日に春日部労働基準監督署に届出された就業規則(乙

15号証)には、既に満60歳を超えた者が新規採用される場合についての規定は見当たらない。

しかしながら、前記第4でその一部を改めて引用した初審命令理由第3(以下「認定事実」)の2(3)のとおり、X1と学園との間では、就業規則の規定とは関係なく、10年4月1日から雇用期間を1年とする雇用契約が締結され、13年4月締結の雇用契約を含め3回更新されたものと認められる。

そして、認定事実2(3)のとおり、上記更新の都度更新手続がとられていることも考え合わせると、X1に関する1年間を単位とする短期の雇用契約が、期間の定めのない雇用契約ないしは期間の定めのないものと異ならない状態となっていたとは認め難い。

なお、理事長による学園の訴訟に係属する限り法務の仕事に専念してほしい旨の発言があったとしても、当該発言のみをもってX1の雇用が一定の事業の完了までの期間を定めるものであったとまでは評価し難い。

以上のことから、X1は1年間を単位とする雇用契約の下で勤務していたものと判断され、組合の主張は採用できない。

(2) 本件雇止めの理由

ア 組合結成の意思伝達と組合結成行為への嫌悪

組合は、X1が13年2月27日にY5弁護士及びY2弁護士に組合結成について意見を求め、さらに、X1が14年1月15日にY1弁護士及びY2弁護士に組合結成の意向を述べたことから、学園はこれらの弁護士を通じてX1の組合結成の意思を知り、X1を排除すべく本件雇止めを行ったと主張する。

しかしながら、X1がこれらの弁護士に組合結成について意見を求めないしはその意向を述べたにしても、これらの弁護士からその内容が学

園に伝えられたことを認めるに足りる証拠はない。組合が主張するように、これらの弁護士がX1の組合結成意思を学園に伝えており、そのことによって学園がX1の組合結成行為を嫌悪していたとすれば、学園として、本件雇止めの前年の13年3月末で雇止めするか、若しくは、本件雇止めを通知する（14年2月27日）までの間にX1に対し何らかの対応があり得たと考えられるが、現に学園はそうした行為をしていないのであるから、X1の当該発言等を理由として本件雇止めを行ったとみることはできない。

また、組合は、14年1月24日にY3部長が「法務と組合はなじまない」旨の発言をしたと主張するが、X1は同発言の真意やY3部長が誰から何を聞いたのか等を追及せず聞き流していた（初審審問②X1証言31頁）というのであるから、その発言だけでは学園がX1の組合結成の意思を知り、組合結成行為への嫌悪の情を抱いていたと判断することはできない。

さらに、上記に加えて、①学園は、13年12月13日開催の第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が、これは、X1がY1弁護士及びY2弁護士に組合結成の意向を述べた14年1月15日より前であること（認定事実3(2)、(3))、②学園は、組合が結成された14年3月25日（学園への通知は同月27日）の約1か月前の同年2月27日に本件雇止めを通知していること（同3(6)、4(1)、(2))、③学園が14年3月末をもって雇止めした教職員は、組合の組合員であるX1及びX2を含む19名であったが、上記2名を除く17名は組合の組合員ではなかったこと（同3(6))、④本件雇止め通知前に、X1が組合結成に向けた勧誘活動等の具体的な組合結成活動を行っていたことはうかがえないこと等の事実関係からすると、組合結成の意向を固めたX1を排除するために上記第10回理事会

において雇止めを決定し、14年3月31日をもって本件雇止めを行ったとは認められず、組合の主張は採用できない。

イ その他の組合の主張

(ア) X 1 の業務の特殊事情

組合は、X 1 が担当していた法務の業務は特殊事情があつて、理事会決定による雇止めの対象にはならないと主張する。

確かに、学園は、60歳以上で正規職員による代替可能な者について雇止めを行うとしながらも、法務担当セクションにいるX 1 に対しては、①新たに制定した「個別契約者の給与内規」(乙8号証)を適用するとX 1 の給与月額が23万円に下がるが、雇用は継続する方法と併せて、②雇止めの後に月額50万円の個別業務委託契約を締結する方法についても提案しており(認定事実3(2))、X 1 と同様に法務担当セクションにいたZ 1 にも、学園は同様な提案を行ったことが認められ(初審審問①X 1 証言29頁)、上記2点の学園からの提案については、法務担当セクションの業務従事者に対しては他の雇止め対象者と比べ特別な取扱いがなされていたことがうかがえる(認定事実3(6))。

しかしながら、学園は、13年2月、「弁護士がいるからいい」という理由でX 1 の理事会への出席を停止し(同証言13～14頁)、13年4月、X 1 一人の「訟務室」を廃止し(同証言12頁、甲26号証7～8頁)、Y 5 弁護士、Y 2 弁護士及びY 1 弁護士の3名に訴訟等の対応を依頼していたこと(認定事実3(1)、(3))等からすると、X 1 の業務は代替が可能であつたと認められ、雇用契約として従前の労働条件で更新を行わなければならない特殊事情があるといえないことは明らかである。

したがって、X 1 の雇用契約期間は13年4月1日から1年であつたから、その契約期間の満了をもって本件雇止めに至つたというべきで

ある。

(イ) 経営の合理化、経費削減

組合は、学園が本件雇止めの理由として挙げる厳しい経営状況を示す証拠はY 4 陳述書だけであり、学園は埼玉県からの補助金を自ら辞退しているながら合理化を申し立てるのは詭弁であると主張する。

しかし、少子化の進行に伴い生徒・園児数の減少が見込まれることから学園は経営の合理化を進める必要があったというY 4 陳述書（乙12号証2～3頁）、Y 4 証言（初審審問③17～18頁）の内容は、認定事実3(2)の経営の合理化が必要だったという当時の学園の経営状況と矛盾してはいない。

また、埼玉県からの補助金については、15年7月の越谷保育専門学校の資格不正授与問題に関する新聞報道（甲18号証）を受けて、学園が同年10月付けで15年度補助金の申請を辞退した（甲31号証の2）ものと推認され、それなりの理由もあるといえる。

よって、組合の主張は採用できない。

(ウ) 個別契約者の給与内規の周知

組合は、学園が新たな「個別契約者の給与内規」を周知していなかったのであるから、無効であると主張する。

この主張は、X 1 に示された選択肢の一つであるこの内規によって給与月額が23万円とされた雇用契約は無効であって、従前の雇用契約が適用されるべきであるとの趣旨と解されるが、「個別契約者の給与内規」（乙8号証）の内容については、学園からX 1 への説明の2回目となる14年1月25日、Y 6 理事及びY 3 部長から口頭でX 1 に説明を行い、Z 1 も同様の説明を受けていたことは、X 1 自身も認めているところであり（初審審問①X 1 証言28～29頁）、14年4月以降において、X 1 に適用されないものとなっていたとまではいえない。

以上のとおり、本件雇止めは、X 1 が労働組合を結成しようとしたことを理由とする不利益取扱いであったものとは認められず、不当労働行為に該当するとはいえない。

2 争点 2 (1) (14年 3 月 29 日及び同年 6 月 3 日に行われた団体交渉) について

組合は、同年 3 月 29 日及び同年 6 月 3 日に行われた組合と学園との団体交渉において、「個別契約者の給与内規」の資料を学園が示さない等、学園の対応が不誠実なものであったと主張する。

しかし、同内規については、組合結成前の同年 1 月 21 日と同月 25 日の 2 回にわたり学園が X 1 に説明しており（認定事実 3 (4)、(5)）、組合の執行委員長である X 1 がその内容を知っていることに加え、2 回開催された団体交渉の場においても、組合からの本件雇止め通知の撤回要求に対し、学園からは期間満了による雇用契約の終了であると明確に回答がなされていたのであるから（同 4 (3)、(4)）、たとえ組合と学園との団体交渉において同内規の資料等が示されず、組合の望む回答が得られなかったからといって、一概に不誠実な対応であったということはできず、組合の主張は採用できない。

ところで、第 1 回団体交渉の状況について、X 1 は学園が沈黙のままで団体交渉にならなかったと述べ（初審審問① X 1 証言 31～32 頁）、Y 4 理事は理事会で決まったことなので雇止めの撤回には応じられない、越谷保育専門学校の履修問題は調査を検討すると回答した（初審審問④ Y 4 証言 46～47 頁）と述べているが、当日の団体交渉には、交渉担当の Y 6 理事が欠席し、議事録や録音テープの反訳書等は作成されておらず、同団体交渉の内容がやや不明瞭となっている。しかし、第 2 回団体交渉については、組合から録音テープを反訳した団体交渉議事録（甲 32 号証）が提出されているところ、X 1 は学園の対応が第 1 回団体交渉とほとんど同様であった

と証言している。

そこで、同議事録をみると、団体交渉の冒頭、組合からX1に関する人事（本件雇止め）の撤回の要求があり、学園からは雇用契約期間の満了である旨の回答があった（同2～4頁）が、団体交渉の時間のほとんどを越谷保育専門学校資格不正授与問題に費やしており（同5～25頁）、また、同問題に関して大部分を組合、すなわちX1が発言し、その中には、同問題に対し善後策が打てるからX1を戻せ、X1を戻せば同問題は何とかなるという旨の申出を行っていること（同17、23～24頁）が認められる。

これについて、組合は、越谷保育専門学校の資格不正授与問題は、同校が閉鎖となれば教職員の労働条件に影響するので義務的団体交渉事項であるにもかかわらず、学園は誠実に交渉しなかったという趣旨の主張をする。

しかし、組合員の人事（本件雇止め）の撤回という組合の要求と異なり、本件雇止め後に埼玉県学事課に同問題の話を持って行ったX1本人が、自分を戻せば同問題は何とかなるという申出をする（認定事実4(4)）のは、そもそも本来の組合要求とは異質なものとみざるを得ず、これに学園が回答しなかったからといって不誠実であるとまでいうことはできない。

また、同団体交渉において、学園が話すべき順番での沈黙は2か所（甲32号証4、7頁）認められるものの、その前後の状況からは、組合が主張するような、学園が沈黙のままだったので団体交渉にならなかったとみることはできない。

以上のとおり、上記団体交渉議事録の内容も勘案すると、第1回団体交渉及び第2回団体交渉においては、主たる協議事項である人事（本件雇止め）の撤回要求について、学園からは、組合員の雇止めは期間満了による雇用契約の終了であると明確に回答がなされる（認定事実4(3)、(4)）一方、組合は本件雇止めの撤回を一方的に主張したため、労使の主張が全面的に対立し、双方の譲歩により交渉が進展する見込みはなく、また、X1

から本件雇止めを撤回しないという結論が出たので、もう団体交渉をやらない旨の発言がなされていたこと（認定事実4(4)）からすると、これ以上団体交渉を継続しても歩み寄りを期待できる余地がなくなっていたとみるべきであるから、14年3月29日及び同年6月3日に行われた団体交渉において、本件における程度の説明であっても、学園の対応が誠実でなかったとはいえない。

- 3 争点2(2)（15年3月7日以降の団体交渉の申入れへの対応）について
組合は、同日以降、5回にわたる組合からの団体交渉の申入れに対し学園が応じなかったと主張する。

しかし、同年3月7日、同年9月26日及び16年2月20日の各団体交渉の団体交渉申入れ事項は、14年3月29日の第1回団体交渉時の「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、特に情報公開について ③雇用、賃金、労働条件について ④その他」（認定事実4(2)）と全く同じであり（同(6)）、また、16年3月8日の団体交渉の申入れの場合は「①賃金その他の給与（16年度春季賃上げも含む）、人事等（異動、懲戒基準、定年など）に関する事項について ②その他」、同年4月1日の団体交渉の申入れの場合は、「①賃金その他の給与（16年度春季賃上げも含む）、人事等（異動、懲戒基準、定年など）に関する事項について ②昨今、新聞報道されている越谷保育専門学校の「資格不正授与」問題の経緯について」と記載され（同(6)）、団体交渉事項の表現を変えたものの、いずれも人事等の要求が含まれているものである。

また、これら5回の団体交渉申入れ時（15年3月7日から16年4月1日まで）における、学園の職員である組合員の有無についてみると、16年3月8日付けの「団体交渉申し入れ書」（甲23号証の1）に組合員として「X1、X2、X3、X4」4名の氏名が記載されているもの

の、 X 3 及び X 4 については、各団体交渉申入れ時に組合員であったことを認めるに足りる証拠はない。

そうすると、これら 5 回の団体交渉申入れ時、学園が交渉義務を負っていたのは X 1 及び X 2 の雇止めに関する事項のみに限られる。その他の団体交渉を求められた事項については、義務的団体交渉事項ではなく、これらの事項について学園が団体交渉に応じなかったことに正当の理由がないとはいえない。

次に、X 1 及び X 2 の雇止めについては、上記 2 のとおり、第 1 回団体交渉及び第 2 回団体交渉において、人事の撤回に関する団体交渉の行き詰まりがあり、団体交渉をやらない旨の X 1 の発言のとおり、交渉の余地はなくなっていたと認められる。そして、第 2 回団体交渉以降、組合が上記 2 名の雇止めに関し、学園の前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 3 月 7 日以降に組合から申し入れられた各団体交渉は、従前と同様の問題を蒸し返すものにすぎないことは、上述の事実関係から明らかである。

したがって、学園が組合からの 15 年 3 月 7 日以降の 5 回の団体交渉の申入れに対して団体交渉に応じなかったことには、正当な理由があると認められ、組合の主張は採用できない。

したがって、本件雇止めが労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たらないとし、14 年 3 月 29 日及び同年 6 月 3 日の団体交渉における学園の対応と 15 年 3 月 7 日以降 5 回の団体交渉申入れに学園が応じなかったことが同法第 7 条第 2 号の不当労働行為には当たらないとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、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19年10月3日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚信雄 ㊟