

せず、それが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年9月7日、東京都労働委員会（以下「都労委」）に救済申立てがあった事件である。

2 本件において組合が請求する救済の内容の要旨

(1) 学園は、組合員に対して配置転換等を命じた場合、組合が申し入れた団体交渉に誠意をもって応じ、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

3 初審都労委は、19年2月21日、学園が、いずれの団体交渉についても、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、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が、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、①組合員に対する配置転換に関して、組合から配置転換の必要性、人選の理由及び労働条件について団体交渉の申入れがあったときは、それらについて具体的に説明するなどして誠実に応じること、②文書交付及び掲示、③履行報告を命じた。

4 19年3月5日、学園はこれを不服として、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

1 学園の主張

(1) 団体交渉の誠実性について

ア 配置転換の必要性及び人選の理由の説明について

配置転換の必要性、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。

イ 寮長及び寮長代理の各業務内容の説明について

- (ア) 寮長及び寮長代理の業務は、いずれも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う業務である。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対し寮生活上の適切な指示を与えればよい。また仮に何らかの事情で直ちに適切な指示が与えられなかったとしても、学園にはこれに対する罰則規定などはない。

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、寮長・寮長代理の業務についても把握していて当然であるにもかかわらず、学園のその点に関する説明が具体性と誠実性を欠いているというのは、あまりに現実からかけ離れた判断である。

- (イ) 学園は、寮長業務及び寮長代理業務の労働時間について、これらの業務がいずれも労働基準法第41条の労働時間等に関する規定の適用が除外となる「通常の勤務終了後における連日の寄宿舎等の管理人としての勤務」に該当し、一日の始業時間及び終業時間を定めることを要しない業務であると認識していたため、団体交渉において、「労働時間を定めにくい性格の業務である。」「第一次産業というようなもの。」などと組合に対しわかりやすく説明を行ったものであり、学園の説明が具体性を欠き抽象的であるとする初審判断は失当である。

ウ 課長手当・寮長代理手当額の説明について

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たところ、組合は、学園から直接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、学園側が団体交渉の場で自発的に開示することに固執したのである。

また、第2回団体交渉の冒頭で、X2支部長の配置転換からX3書記長及びX4の配置転換へと議題が急遽変更になったため、組合側から同書記長の役職手当額について開示要求がなされたことは学園にとって想定外だったのであり、同団体交渉において手当額につき交渉が進展しなかったことを一方的に学園の責めに帰す判断は不適切である。

なお、組合は、X2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、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、各団体交渉において手当額の開示を求める意味はなかった。

エ 以上のように学園は、団体交渉において、組合からの質問に逐一誠実に対応した。学園の回答内容は、その範囲及び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存在しない。

(2) 救済方法について

ア 本件に係る団体交渉で組合が要求したのは、X2支部長ら3名に対する配置転換命令の撤回であるから、3名が自主退職している現時点においては、救済命令を発出する利益が失われている。

(ア) 労働委員会が、本件申立ての前提をなす雇用関係が消滅しているにもかかわらず救済命令を発することは、原状回復によって救済を図ることを目的とする現行の制度に相反するものであり、具体的な法的根拠のないままに裁量権を拡大して行使し、恣意的に救済が行われる危険性を否定できず、このことは裁量権の濫用にあたり許されない。

(イ) 取消訴訟の場合、将来的利益の主張にも訴えの利益を認めるとしても、その利益は訴訟の本質上係争処分と直接の因果関係にあるものでなければならず、同一事件の範囲を超えて、将来類似の違法処分が繰り返される危険を予防するため取消訴訟を認めることは、いかにその危険が現実的であるとしても立法作用に属し個別事件の解決を任とする司法作用の限界を逸脱するとされている。準司法的機関である労働委員会の裁量権も上記同様に厳格に判断されるべきであり、最高裁判所も寿建築研究所事件に関する判決で労働委員会の裁量権について否定的な見解を示している。

イ 組合は、X6 支部書記長（以下「X6書記長」）に対する福岡校への配置転換命令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、同団体交渉の後、組合は、同書記長の配置転換命令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、同書記長に対する配置転換命令に関する団体交渉時の学園の態度について、学園が、

X2支部長、X3書記長及びX4ら3名に対する配置転換命令に関する団体交渉と同様の態度を取り続けたと評価することはできないから、学園内において労使間の公正な秩序は保たれており類似の行為が繰り返されるおそれはない。にもかかわらず、将来にわたる抽象的不作為命令を発することは、裁量権の濫用にわたり違法である。

初審命令には、労使間で争点となっている将来にわたる抽象的不作為命令の是非に関する記述が全く見当たらず、これは本件申立てに係る判断の脱漏といわざるを得ない。

2 組合の主張

(1) 団体交渉の誠実性について

学園は、団体交渉において、配置転換の必要性、人選の理由について配置転換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、寮長や寮長代理の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。

配置転換は、労働条件の重大な変更を伴うものであるから、組合員に対し配置転換が命ぜられる時、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。これらの事項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。

また、学園は、組合からの個々の質問に回答した事実を例示し誠実に交渉を行ったと主張するが、いずれの回答も学園側の都合や論理・思考を一方向的に組合に押し付けているだけであり、これらを以て「努力の労」を多とする評価を得ようとしているにすぎない。

(2) 救済方法について

学園は、労働委員会が本件申立ての前提をなす雇用関係が消滅しているにもかかわらず救済命令を発することは裁量権の濫用であると主張する。しかし、こうした学園の主張がまかりとおれば、雇用関係さえ消滅させれば不当労働行為と認定されることや救済命令から免れることになるのであって、正常な労使関係の確立のためには、労働委員会の救済命令の範囲を必要以上に狭めてはならない。

また、現在も続く賃金交渉の態様などを見る限り、労使間の公正な秩序が保たれているとは到底言い難く、学園の態度の中に、労使紛争を未然に防止し、あるいは紛争が生じた場合自らそれを解決していこうとする姿勢や意思を見出すことはできない。それが変わらない以上、今後も学園が不当労働行為を繰り返すことは十二分に予想されるため、将来にわたる不作為命令を発することは必要な措置である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由「第2 認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用する部分中、「当委員会」を「都労委」に読み替えるものとする。

1 2を次のとおり改める。

「2 都労委及び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15日、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、都労委に救済申立てを行った（都労委平成7年不第38号）。

都労委は、9年8月7日、(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、当委員会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4日、当委員会において、学園は、団体交渉において「経営に関する資料」を提示する場合、実質的な団体交渉を可能とするような具体的な資料を提示する旨の協定が成立し、その旨の協定書に調印している。

(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6日、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、都労委に救済申立てを行った（都労委平成15年不第101号）。

都労委は、17年2月9日、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、当委員会に再審査を申し立てた（中労委平成17年(不再)第6号）が、当委員会は、18年4月7日、初審命令の一部を変更し、前記団体交渉に応じなかったことが不当労働行為とされたこと及び以後このような行為をしない旨を内容とする文書交付並びに履行報告を命ずる救済命令を発した。

学園は、同救済命令を不服として、東京地方裁判所に行政訴訟を

提起した（平成18年(行ウ)第204号）が、19年2月15日、同裁判所は学園の請求を棄却した。さらに、学園は、これを不服として東京高等裁判所に控訴を提起した（平成19年(行コ)第78号）が、同裁判所は、同年7月18日、学園の控訴を棄却し、同判決は確定した。

2 3の(1)①中「この配転は、X2支部長を」の次に「職位上」を加える。

3 3の(1)③の第1段落の末尾に次を加える。

「同日付けで人事異動発令のあった34名の中で、転居を伴う異動が発令されたのは、同支部長を含む7名であった。」

4 3の(1)③の第2段落を次のとおり改め、同③に係る証拠摘示部分に「乙14、当審①Y3 37頁、審査の全趣旨」を加える。

「この人事異動発令で昇格を伴った者は多くはなく、職位上4階級昇格となったのはX2支部長のみであり、他は2階級昇格者が1名、残りの者は1階級昇格であった。なお、従前においても、学園の人事異動に際し、4階級昇格するケースはまれであった。」

5 3の(1)⑤のイ及びウを次のとおり改める。

「イ 人選等について

X2支部長は、自分が選抜された理由、配転先が札幌校である理由等を質した。Y2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、(d)生徒指導を考えれば地方にもそれなりの人材が必要だなどと回答した。

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、異動後の住居等を質し

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、(c)異動後の住居については学園内で協議することになるが、南平寮には家族で住んでいる職員もいる、その問題については役員会に報告してから伝えるつもりだ、このような場所もいいが個々の問題についてはX2さんと個別に話をしていきたい、役員会の見解は1月31日までにはX2さんに伝えるので、その状況によって団体交渉が必要であれば受けるつもりでいると回答した。」

同⑤に係る証拠摘示部分に「当審①X6 61,62頁」を加える。

6 3の(1)⑥中「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、」を「第1回団体交渉における人選理由に関する組合側の説明要求に対し学園から合理的な説明がなかったとして、」に改める。

7 3の(2)③の第1段落の末尾に次のとおり加え、同③に係る証拠摘示部分に「乙14」を加える。

「同日付けで人事異動発令のあった50名の中で、転居を伴う異動が発令されたのは、同書記長及びX4を含む4名であった。」

8 3の(2)④本文の第2段落を次のとおり改める。

「交渉日時点でX2支部長は既に退職しており（前記(1)⑦）、X3書記長及びX4に対する配置転換が発令されていたこともあって、X5委員長から学園側に対し、当日の団体交渉議題を切り替えたいという申し出がなされ、学園側はこれを受け、両名の配置転換に関し団体交渉が行われた。交渉の状況は以下のとおりである。」

9 3の(2)④のA中「同校局長」を「同校事務局長」に改め、「(e)従来から、配置転換の本人希望を調査することは行っていない」の後に、「(f)人事権の濫用になることがないように注意を払っている」を加える。

10 3の(2)④のアの末尾に改行して次を加える。

「なお、X2支部長に対する配置転換発令時点において、代々木校教材研究センター本部地歴公民編集部には、世界史担当4名、日本史担当2名、地理担当3名、倫理担当1名、政治・経済担当2名（同支部長及びX3書記長）の合計12名の地歴公民担当者がいた。」

同④に係る証拠摘示部分に「審査の全趣旨」を加える。

11 3の(2)④のイの第1段落を次のとおり改める。

「イ 労働条件等について

X3書記長は、寮長代理の具体的な仕事内容、労働時間、異動後の住居、住宅手当、残業代について質した。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、(d)子供さんもいるので新たに住まいを探すのも大変だろうから住むところは決まっていた方がいいと考えている、(e)寮長である事務局長が現在一人で手一杯の状況である、(f)単身赴任であれば住宅手当は引き続き支給される、(g)課長は命令があれば残業代は出るなどと回答した。」

12 3の(2)⑤のアの冒頭に、第1段落として「X5委員長は、今年になって組合の支部長を立て続けに異動させた発令を一旦撤回してもらいたい、と要求した。Y2本部長は、人事発令はそれを撤回することが必ずしも最善の道ではなく、今回の発令については万難を排してでも札幌に行ってもらいたいというのが学園の結論だなどと回答した。」を加え、次の段落の冒頭に「また、」を加える。

13 3の(2)⑤のイ中「業務への影響等」を「業務への影響、配転の目的等」に改め、「(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」の後に「、(c)人的交流は目的の一つであり他にも理由はある」を加える。

14 3の(2)の末尾に改行して次を加える。

「⑦ X3書記長退職後の学園の対応

学園は、退職願を提出したX3書記長の代わりとして、原宿校事務局長代理であった A (以下「A」)に対し、5月9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・寮長代理への配置転換を発令した。札幌校におけるAの担当教科は公民であったが、同人は札幌校への上記配置転換に至るまでに公民を教えたことはなかった。

15 5の(3)として次を加える。

「役付手当には、課長手当・チーフ手当・寮長代理手当などが含まれていた。

第4 当委員会の判断

1 団体交渉の誠実性について

- (1) 前記認定のとおり、17年1月27日にはX2支部長に対する配置転換命令に関する事項を議題とする団体交渉が行われ、同年3月17日及び同月24日にはX3書記長及びX4に対する配置転換命令に関する団体交渉が行われている(第3.3(1)及び(2))。そこで、各団体交渉について学園の組合に対する対応が不誠実であったかにつき検討を加える。
- (2) 労働組合法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを禁止しているが、使用者の団体交渉における対応が不誠実であったと認められる場合も、上記規定により団体交渉の拒否

として不当労働行為となるとされている。

したがって、労働組合が、組合員に対する配置転換命令に関し、当該配置転換の具体的な必要性、人選の理由、異動に伴う労働条件の変更内容等に関し使用者に説明を求めた場合には、使用者は、配置転換の具体的な必要性、当該組合員を配置転換の対象者として選択した理由、諸手当の金額及びその決定根拠などの労働条件等について具体的に説明をしたり、必要な資料を提示するなど、誠実に対応すべきである。

とりわけ、配置転換命令の対象者が労働組合の執行委員等の組合役員である場合には、労働組合としては、当該配置転換命令が組合弱体化のために行われるものであり、配置転換に昇格が伴う場合には、その昇格が不当な配置転換の目的を隠蔽するものではないかとの疑念を持つのが通常であるから、このような場合、使用者は、労使関係の安定化・円滑化を図る見地から、当該配置転換が企業経営に及ぼす利益の内容や利益を及ぼす経緯・理由（配置転換と上記経営上の利益獲得の因果関係）や、配置転換の対象者となり得る他の従業員を選択せず当該組合役員を選択した経緯・理由、昇格が伴う場合にはその理由に関し十分に配慮した説明を行うべき義務があると解するのが相当である。

また、使用者は、人事情報である手当金額やその決定経緯を明らかにすることにより弊害が生じると考える場合には、組合に対し企業内における手当金額の決定基準などについて説明するなど、可能な限り組合の要求に即して応答すべき義務を負うと解するのが相当である。

以上を前提に、各団体交渉時における学園の対応について検討する。

(3) 第1回団体交渉について

ア 配置転換の必要性及び人選の理由について

第1回団体交渉において、X2支部長ら組合側は、学園に対し、同支部長が選抜された理由、配置転換先が札幌校である理由について質

問したが、これに対し、学園は、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こと、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こと、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旨回答している（第3.3(1)⑤イ）。

このような学園の説明は、本件配置転換の基本的な運営方針を示す程度にとどまっており、全校舎的に人的交流を図りつつ各校舎における生徒指導の強化を図る必要性や、代々木校に加えて札幌校にも教材研究センターを設置する必要性などについて言及しておらず、本件配置転換の必要性についての具体的な説明とは言い難い。また、人選の理由については、代々木校の教材研究センター本部には地歴公民の担当者として同支部長のほか合計11名に及ぶ職員がいる（第3.3(2)④ア）にもかかわらず、その中で他の職員ではなく同支部長を配置転換対象者として選択した理由について具体的に説明した形跡はない。してみると、本件配置転換の必要性及び人選の理由に関する学園の説明は、配置転換が学園経営に利益をもたらす具体的な経過や本件配置転換対象者を選択した理由について十分な配慮をしたものとはいえない。

イ 小括

以上からすれば、第1回団体交渉においてX2支部長らが手当額の開示を求めた事実が認められず、その点における学園の不誠実な対応が問題にならないとしてもなお、第1回団体交渉における学園の対応は不誠実であったというべきである。

(4) 第2回及び第3回団体交渉について

ア 配置転換の必要性及び人選の理由について

第2回団体交渉において、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、X3書記長を選抜した理由、札幌校における(X2支部長及び同書記長の担当科目である)政治経済担当者の必要性、配置転換の本人希望調査について質問したが、これに対し学園は、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こと、教材研究センターは代々木校を本部として各校舎を取りまとめていくが、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こと、札幌校には地歴公民を担当できる職員がおらず同校事務局長が配置を希望していること、人選は東京(代々木校)で決定したこと、従来から配置転換の本人希望を調査することは行っていないことなどを説明している(第3.3(2)④ア)。

また、第3回団体交渉において、同書記長は、学園に対し、札幌校への配置転換対象者が自分に決まった理由、政治経済担当者2名(自分とX2支部長)の転出による業務への影響等を質問したが、学園は、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こと、配置転換の影響は考慮しており、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、さらに同書記長が本件配置転換が代々木校及び地方校を良くしようという人事であると感じられない旨述べ本件配置転換による学園運営上の利点について質問したのに対し、学園は、個人の待遇や人選の詳細は団体交渉で伝えるのは適当ではない旨回答している(第3.3(2)⑤イ)。

このような配置転換の必要性及び人選の理由に関する学園の説明をみると、代々木校の教材研究センター本部から地歴公民担当である同書記長が外れた後の同センター本部の業務に対する影響の見通しや、地方校である札幌校を活性化する必要性や本件配置転換による活性化の見通しなどについて言及したものとはいえ、同書記長が団体交渉の際に述べたとおり、代々木校及び地方校を活性化しようという人事

であると感じられない旨の組合側が提示した疑問に対し配慮したとは到底言い得ないものである。そして、同書記長がその点について率直に疑問を提示したのに対し、学園は、個人の待遇や人選の詳細は団体交渉で伝えるのは適当ではない旨の回答をするにとどまっている。また、人選の理由についても、代々木校教材研究センター本部には前記団体交渉時点において同書記長を除き10名の地歴公民担当者がいた（第3.3(2)④ア）にもかかわらず、その中から同書記長を選択した理由について言及していない。してみると、学園の配置転換の必要性及び人選の理由に関する説明対応は不誠実のそしりを免れない。

イ 昇格の理由について

第2回団体交渉において、組合は学園に対し、X4がチーフのままであるのにX3書記長が3階級昇格となって課長職に就く理由について質問したのに対し、学園は、配置転換命令は組合員に対するのみならず20名以上に対して発令されていること、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旨回答している（第3.3(2)④ウ）。しかしながら、前記のとおり、同書記長は組合支部の役員であり、組合は当該昇格措置は同書記長に対する配置転換命令が組合弱体化を図るものであることの隠蔽工作であるとの疑いを抱いていたものであるところ、学園の前記説明は極めて抽象的で、組合のかかる疑問を払拭して妥結に向けて努力したものと認めることはできない。よって、この点についてもみても、学園の対応は不誠実というほかないものである。

ウ 配置転換先の業務内容及び労働条件について

(7) 寮長代理業務の労働時間

第2回団体交渉において、X3書記長が学園に対し、寮長代理の労働時間について質問したが、学園は、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と説明している（第3. 3(2)④イ）。

この点に関し学園は、寮長代理業務は労働基準法第41条の労働時間等に関する規定の適用が除外となる「通常の勤務終了後における連日の寄宿舍等の管理人としての勤務」に該当すると認識していたため、団体交渉において、これをわかりやすく説明したまでであると主張する。

しかしながら、労働時間は労働者にとって最も重要な労働条件の一つといえるから、学園は、詳細な労働時間が定めにくい理由として、組合に対し、団体交渉の席上において、関係法規である同法41条に基づいて、寮長代理業務が学園の主張する上記除外事由に該当する業務であること及びその根拠を具体的に説明する必要があるといえる。学園は、これらの点について組合には何ら説明をしなかったのであるから、団体交渉において、寮長代理業務の労働時間について具体的かつ誠実に説明していたとはいえない。

(イ) 寮長業務及び寮長代理業務の内容

学園は、組合側交渉委員は寮長代理業務を把握しているのが当然であるから、学園の説明が具体性と誠実性を欠いているというのは、あまりに現実からかけ離れている旨主張する。確かに、学園は、第2回団体交渉において、X3書記長が寮長代理業務の内容について質問したのに対し、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・寮母の指導及び管理、土曜日・日曜日が休みとなることなどについて説明している（第3. 3(2)④イ）。

しかしながら、組合側交渉委員が寮長代理業務について個別的な認識を有しているからといって、学園側の説明義務が直ちに軽減される

と解することはできない上、そもそも組合側交渉委員が寮長代理業務の内容を認識していたと認めるに足りる的確な証拠はないから、学園の上記主張は失当である。また、寮長代理業務についての上記説明は、寮長代理業務の一部を例示したにとどまり、必ずしも十分なものとはいえない。

(ウ) 課長手当・寮長代理手当金額について

- a 第2回団体交渉において、X3書記長は、学園に対し、課長手当及び寮長代理手当の金額について質問したが、学園は、手当額は財務部に確認する必要があるので人事部ではわからない旨回答した(第3. 3(2)④イ)。第3回団体交渉において、同書記長は上記手当額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のに対し、学園は、個人の待遇であり、財務の責任者が直接同書記長に説明する、同書記長が休んでいるため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同書記長に対し説明する旨回答し、同書記長が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のに対し、学園は、個人の待遇に関することは直接本人に説明する旨回答している(第3. 3(2)⑤ア)。

まず、学園において、給与明細書の交付によって課長手当等の役付手当の金額を職員に告知する慣行が成立していたことを認めるに足りる証拠はない。

なるほど、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いない(第3. 5(2))から、学園の給与制度上、同一役職であっても、手当額が一律ではないものと認められ、給与規程上、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3. 5(2))のであるから、勤続年数や人事評定などによって金額的

な差異が生じることもあり得る。そうすると、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を直ちに非難することはできない。

しかしながら、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、交渉に必要となる情報は可能な限り開示することが要請されている。そうだとすると、学園は、具体的な手当額を開示することが労務管理上守秘事項であり困難であるとするならば、少なくとも手当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努力はすべきものである。ところが、前記のとおり、学園は手当金額に関する組合の説明要求に対し、第2回団体交渉において財務部に確認していないから回答できない旨弁解していたにもかかわらず、第3回団体交渉の席上においては、財務部に対する確認結果について何ら回答することなく、頑なに個人に対し手当額を開示することはできない旨述べる（第3. 3(2)④イ及び⑤ア）にとどまり、課長手当等の役付手当の支給基準及び方法についても説明しなかったものである。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自己のプライバシー情報を開示することに同意していたのであり、手当金額を団体交渉で開示する弊害は乏しかったといえる。そうすると、学園のプライバシー保護を理由とする非開示の対応は、重要な労働条件について、組合に対し誠実に説明しようとする姿勢に欠けていたものといわざるを得ない。

- b この点について、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、学園側が団体交渉の場で自発的に開示することに固執したのであって、学園の対応に不誠実さはみられない旨主張するものようである。

なるほど、X3書記長は、配置転換の内示を受けた後、ほとんど学園に出勤せず（第3. 3(2)⑥）、不在時には手当額を組合へ連絡するよう要請している（同④イ）。しかし、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の場で事態の解決を図ろうとしたものとみることができ、組合の対応として首肯することができるから、組合を非難することはできず、学園の上記主張は採用できない。

c なお、学園は、組合が第3回団体交渉後にX3書記長の手当額に関し団体交渉を申し入れるなどこれ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かった旨主張するが、同書記長については、同人及び組合が、団体交渉の場で手当額の開示を求めており（第3. 3(2)④イ）、前記のとおり、かかる組合らの対応には合理性が認められる上、同書記長は、第3回団体交渉までは、配置転換命令に応じない旨明確な意思表示をしていなかったのであるから、同団体交渉時点においては、なお学園が配置転換先の労働条件の開示や説明を行う必要性は依然としてあったといわざるを得ない。同書記長及び組合が団体交渉後に手当額の開示を求めなかったことは上記判断を左右するものではない。

d さらに学園は、第2回団体交渉の冒頭で、議題がX2支部長の配置転換からX3書記長及びX4の配置転換へと議題が変更になったため、組合側から同書記長の手当額について開示要求がなされたことは想定外であり、交渉が進展しなかったことを学園の責めに帰す判

断は不適切であると主張する。しかしながら、前記第3. 3(1)及び(2)認定のとおり、第2回団体交渉が行われた3月17日時点において、既に同書記長及びX4に対して配置転換命令が内示され、同支部長が既に退職していることを併せ考えれば、団体交渉の議題が上記の通り変更されることは容易に予測できたものといえ、学園も、組合からの議題変更の申し出に対して特に異議を述べることなく受諾している。そして、学園は第2回団体交渉において、手当額については財務部に確認する必要があると回答していたのに、その約1週間後に行われた第3回団体交渉においても手当額は財務部が説明する旨回答し、組合に対する説明準備すら果たしていないのであるから、同書記長の手当額について開示要求がなされることが想定外であって、学園に帰責できないとする学園の主張は失当である。

(エ) 小括

以上からすれば、第2回及び第3回団体交渉における学園の説明は、配置転換の必要性、人選の理由、昇格の理由及び労働条件いずれの観点からみても不誠実な対応であったというほかない。

- (5) 以上を総合すると、学園の17年1月21日申入れに係る団体交渉(第1回団体交渉)における対応及び同年3月17日申入れに係る団体交渉(第2、3回団体交渉)に対する対応はいずれも不誠実であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。よって、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当であり、学園の再審査申立てには理由がない。

2 救済方法について

- (1) 前記認定(第3. 3(1)⑦及び同(2)②⑥)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ところ、学園は、①組合が申

し入れた2回の団体交渉における要求事項は、本件申立時すでに直接的にはその意味が失われており、これらの要求事項に関し組合には救済命令を受ける利益が失われている、②取消訴訟において将来の事件を予想して予めその一般予防を抽象的に宣言することが司法作用の限界を逸脱するとされているように、労働委員会の裁量権も厳格に判断されるべきであり、初審命令主文第1項のような抽象的不作為命令は違法であって、この点は寿建築研究所事件の最高裁判決にも示されている旨主張する。

なるほど、労働組合法が定める不当労働行為救済制度本来の目的が不当労働行為を是正してそれがなかったと同じ状態を作り出すことにあり、しかも、いわゆる救済命令の違反に対しては一定の制裁が科せられる（同法第28条、第32条等）こととなっているのであるから、労働委員会としては、不当労働行為が現実になされた場合、その過去の不当労働行為を排除するために命令を発するのが労働組合法の建前であることは疑いがない。しかし、さきになされた不当労働行為が単なる一回性のものではなく、審問終結当時には、何らかの事情ですでに解消されていても、再び繰り返されるおそれが多分にあると認められる場合においては、不当労働行為制度の目的に照らし、その予想される将来の不当労働行為が過去の不当労働行為と同種若しくは類似のものである限り、労働委員会は予めこれを禁止する不作為命令を発するを妨げないと解するのが相当である（栃木化成事件に係る最高裁判所昭和37年10月9日判決・民集16巻10号2084頁）。したがって、同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、公正な集団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おそれはないかなどの観点を総合的に考慮して判断すべきであり、不誠実団体交渉の事案の場合についていえば、単に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いというべきである。

なお、学園が引用する最高裁判所の判決（昭和53年11月24日第2小法廷判決・労働判例第312号54頁）は、不当労働行為の成否の判断について労働委員会に裁量権がないことを判示しているものにすぎないから、本件に引用するのは適切ではない。

以上の点からすれば、前記学園の主張は失当である。

- (2) 学園は、X6書記長に対する配置転換に関する団体交渉時の学園の態度について、学園が、X2支部長、X3書記長及びX4ら3名の配置転換に関する団体交渉と同様の態度を取り続けたと評価できず、学園内において労使間の公正な秩序は保たれており類似の行為が繰り返されるおそれはないから、初審命令主文第1項のような将来にわたる抽象的不作為命令を発することは、裁量権の濫用にわたり違法である旨主張する。

しかしながら、X6書記長に対する配置転換に関する団体交渉において、学園は、人選の理由及び役職の決定につき、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、同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と回答したにとどまり（第3.4(2)）、少なくとも人選の理由及び役職の決定において誰に対してもあてはまるような抽象的な説明をしたにすぎず、前記1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。しかも、学園は、本件団体交渉に係る救済申立ての審査中に、同書記長に対する配置転換に関する団体交渉において同様の対応を取ったことからすれば、学園の組合との団体交渉における不誠実な対応はいわば常態化していると推認できる。

以上の点に加え、前記第3.2認定のとおり、学園の団体交渉拒否等を巡る救済申立事案が本件を含め3件にのぼっていることや、学園は団

団体交渉において具体的な資料を提示する旨の組合との和解に応ずる協定書に調印し、団体交渉において組合に対し誠実な対応をする旨約束していたにもかかわらず、その後も団体交渉拒否や本件におけるような不誠実な対応をとり続けて組合から本件救済申立てをされていること、平成15年の懲戒処分に係る団体交渉拒否事件について、17年2月9日に都労委が誠実な団交応諾を命ずる一部救済命令を発していたにもかかわらず（第3.2(2)）、本件第2回及び第3回団体交渉において組合に対し不誠実な交渉態度をとったことに照らせば、学園には労働組合法第7条第2号及び不当労働行為救済制度の趣旨を無視ないし軽視する姿勢が顕著であって、組合員に対する配置転換に係る団体交渉において本件と同種の交渉態度を繰り返すおそれがあることは明らかである。

また、初審命令主文第1項は、配置転換に関する団体交渉において、学園が行うべき説明事項を特定して示しており、特段抽象的とも言い難い。

したがって、今後の当事者間の誠実かつ円滑な団体交渉を期する観点から、同命令主文第1項のとおり命じた上、同第2項のとおり文書交付及び掲示を命ずるのが相当である。よってこの点においても学園の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20年2月6日

中央労働委員会