

命 令 書

再 審 査 申 立 人 学 校 法 人 大 谷 学 園

再 審 査 被 申 立 人 ユ ニ オ ン ち れ ん

同 ユ ニ オ ン ち れ ん 大 谷 学 園 支 部

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり訂正する。

- 1 再審査申立人学校法人大谷学園は、再審査被申立人ユニオンちれん及び同ユニオンちれん大谷学園支部が平成19年4月25日付け「要求書」で申し入れた団体交渉について、退職金問題及び駐車場問題は団体交渉の対象事項ではないとし、また、ユニオンちれん大谷学園支部以外の者が参加することは団体交渉ルールに反するなどとして拒否してはならず、誠実に応じなければならぬ。
- 2 再審査申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を再審査被申立人らに手交しなければならない。

記

当学園が、ユニオンちれん及びユニオンちれん大谷学園支部からの平成19年4月25日付けの団体交渉要求に対し、退職金問題及び駐車場問題は団体交渉の対象事項ではないとし、また、ユニオンちれん大谷学園支部以外の者が参加することは団体交渉ルールに反するとして団体交渉を拒否したことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

ユニオンちれん

執行委員長 殿

ユニオンちれん大谷学園支部

執行委員長 殿

学校法人大谷学園

理事長

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要及び初審における請求する救済内容

- (1) 本件は、再審査申立人学校法人大谷学園（以下「学園」という。）が、
- ①再審査被申立人ユニオンちれん大谷学園支部（以下「支部組合」という。）が平成19年1月20日付け「要求書」（以下、平成の元号を省略する。）で申し入れた学園独自の退職金制度の創設問題（以下「退職金問題」という。）及び駐車場利用の差別問題（以下「駐車場問題」という。）に関する団体交渉について、18年6月22日付け「合意書」に同問題について取り下げる旨が明記されていることを理由として拒否したこと（初審平成19年(不)第6号事件。以下「第6号事件」という。）、
- ②再審査被申立人ユニオンちれん（以下「本部組合」という。）及び支部組合（以下両者を総称して「両組合」ということがある。）が19年4月25日付け連名の「要求書」で申し入れた退職金問題及び駐車場問題に関する団体交渉について、両組合が神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立てを行っていること、また、退職金問題、駐車場問題は団体交渉事項ではないこと、両組合の団体交渉の要求は、支部組合員以外の者は学園との団体交渉に参加しないとのルールに違反していること、を理由として拒否したこと（初審平成19年(不)第19号事件。以下「第19号事件」という。）が、それぞれ不当労働行為（労働組合法第7条第2号）に該当するとして、第6号事件については19年2月23日、第19号事件については同年5月28日、神奈川県労委に対して救済申立てのあった事件である。同労委は、第19号事件を第6号事件に併合して審査した。
- (2) 第6号事件及び第19号事件における請求する救済内容は概要、次の

とおりである。

ア 支部組合が19年1月20日付けで申し入れた退職金問題及び駐車場問題に関する団体交渉への誠実応諾（第6号事件）

イ 本部組合及び支部組合が19年4月25日付けで申し入れた退職金問題及び駐車場問題に関する団体交渉への誠実応諾（第19号事件）

ウ 上記イの団体交渉について、両組合が救済申立てを行ったこと及び学園の従業員でない本部組合の組合員が出席すること等を理由とする拒否の禁止（第19号事件）

エ 文書掲示（第6号・19号事件）

2 初審命令要旨

神奈川県労委は、20年7月15日、前記1(1)の①の19年1月20日付け「要求書」に係る団体交渉の拒否（第6号事件）には正当な理由があり不当労働行為に該当しない、として申立てを棄却し、同②の同年4月25日付け「要求書」に係る団体交渉拒否（第19号事件）については、学園主張の理由はいずれも団体交渉拒否の正当な理由とは認められず、不当労働行為に該当するとして、両組合からの団体交渉要求について、拒否することなく誠実に応じること及び文書手交を学園に命ずる命令を両当事者に交付した。

3 再審査申立要旨

学園は、前記初審命令中、不当労働行為の成立を認め、救済を命じた部分を不服として、20年7月18日、当該部分の取消し等を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件における再審査の対象

本件における再審査の対象は、前記学園の再審査申立てに基づき、19年4月25日付け両組合からの申入れにかかる団体交渉の拒否（以下「本件団体交渉拒否」という。）についてである。

なお、両組合は、本件再審査手続きにおいて、同年1月20日付け団体交渉申入れの拒否については不当労働行為が成立しないとした初審判断は誤りである旨主張するが、再審査は、申し立てられた不服の範囲において行われるものであるから（労働委員会規則第54条第1項）、上記両組合の主張は、当委員会における再審査の対象とはなっていない事実に関するものであって失当である。

5 争点

- (1) 本部組合及び支部組合の申立適格、救済申立権の濫用等（争点①）。
- (2) 学園による本件団体交渉拒否の労働組合法第7条第2号該当性（争点②）。

ア 労組法第7条第2号違反の前提となる組合の社団性について

イ 学園が、19年4月25日付けで両組合が申し入れた団体交渉を、拒否したことに正当な理由があるか。

(ア) 本件団体交渉要求は、取下げにより決着済みであるといえるか。

(イ) 退職金問題、駐車場問題は義務的団交事項といえるか。

(ウ) 学園籍以外の者が参加することを理由とする団交拒否は許されるか。

- (3) 救済内容の相当性（争点③）。

第2 当事者の主張要旨

1 争点①について

- (1) 学園の主張

ア 権利能力なき社団としての要件の欠如について

不当労働行為救済申立事件は争訟事件であるから、救済申立人である労働組合が争訟要件を満たすためには、「権利能力なき社団」であることが必要である。しかるに、支部組合は「権利能力なき社団」と

しての基準を満たすことを一切疎明していない。さらに、本部組合は、単一組合であり、個人加盟組合であるのだから、一つの労働組合の中に支部組合という別の労働組合が存在することはありえず、したがって、支部組合という団体組織が存在することはありえない。支部組合の救済申立ては当事者としての適格を欠く者からの申立てであるから、却下されるべきものである。

イ 不当労働行為救済申立要件の欠如について

不当労働行為救済を申し立てる労働組合は労働組合法第5条第2項各号の規定に適合することが必要であるところ、本部組合は、職業的に資格のある会計監査人による、会計報告が正確であるところの証明がなされていることが疎明されていないなど、法や規約に従った運営がされていないことは明らかであり、救済申立てを行う資格を有していない。また、支部組合は、労働組合法第5条の要件を形式的にも実質的にも満たしておらず、救済申立資格がない。したがって、本部組合、支部組合のいずれについても、救済申立資格を有しないから、救済申立ては却下されるべきものである。

ウ 本件救済申立てが申立権の濫用であることについて

両組合は、労働組合法や組合規則で定めた直接無記名投票による役員を選出や職業的に資格がある会計監査人による証明書が添付された会計報告を行っていない。組合自体が労働組合法や自らの組合規約で定めた手続きを守らないのに、使用者は労働組合法を守れというのは、不公正かつ信義則に反し、不当労働行為救済申立権の濫用である。

エ 以上のとおり、本件救済申立ては却下若しくは棄却されるべきである。

(2) 両組合の主張

学園の主張は、現行の不当労働行為制度上採り得ない謬論である。

2 争点②について

(1) 学園の主張

ア 労働組合法第7条違反の前提となる組合の社団性について

前記のとおり、支部組合は労働組合の社団性の要件を欠いているので、本部組合及び支部組合は、労働組合法第7条第2号に定める雇用する労働者の代表に当たらない。したがって、労働組合法第7条各号違反は、そもそも成立しない。

イ 学園が本件団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるか

(ア) 両組合の19年4月25日付け要求は、「19年1月20日付け要求書の項目を再度要求する」というものであり、1月20日付け要求項目については労働協約締結により決着し、支部組合は要求を取り下げているのであるから、4月25日付け要求についても、「再度」にすぎない以上、解決済みのものとして団体交渉の議題とはならず、団体交渉の拒否は成立しない。1月20日付け要求（及び同月31日付け要求）については、初審命令も、決着済みの問題であるから正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらないとしているのである。

(イ) 学園は、公共交通機関を利用しての交通費を通勤手当として支給しており、組合員が自らの判断で自家用車通勤をしても通勤手当以外の請求権は発生しない。そして、本件で両組合が駐車場設置を求めている秀英高校所在地（横浜市泉区）は最寄駅から数分のところにあつて公共交通機関による通勤に不便はなく、通勤に自家用車を使わなければならない事情はないから、自家用車通勤は個人の勝手な選択にすぎず、駐車場問題にかかる要求自体が通勤手当の規定と矛盾している。通勤手当が支給されている以上、それに加えて無料駐車場を設置せよとの要求が労働条件に該当しないものであること

は明らかであり、団体交渉の議題たり得ない。

学園は、19年4月からは、通勤事情の悪さから無償駐車場を確保してきた隼人高校所在地（横浜市瀬谷区）について、自己負担（有償）による利用とした。したがって、秀英高校所在地において組合員に駐車場を無償で使用させなければ不平等な取扱いであるとの主張は採り得ないものである。また、駐車場の貸与を有償化したことにより、駐車場問題は解決済みとなったのであるから、団体交渉の議題とはならない。

- (ウ) 両組合は、神奈川県私学退職金基金財団（以下「財団」という。）から支給される退職金以外の学園独自の退職金制度を創設することを団体交渉の議題としている。退職金制度については、これを創設するか否か、創設する場合にどのような内容とするかは、使用者の裁量にゆだねられており、企業の経営状況と直接の関係はないのであるから、退職金制度の創設に関して、企業の経営状況や収支の額、内訳、推移などを組合に開示し、説明することを強制されるいわれはない。そして、学園が掛金を負担している財団からの退職金給付は、単に退職金給付を確実にするために学園が資金を財団に拠出し、財団から給付されるというだけであり、学園独自の退職金制度に該当し、また、それに加えて、私学振興共済事業団（以下「事業団」という。）からの上乗せ給付もなされているのである。したがって、組合が主張し要求する「財団依存」や「独自支給」は事実を誤認し、全く学園の退職金制度を理解しないものであるから、上記組合の要求は団体交渉の議題たり得ない。

また、支部組合は、他私学と同等にすることなどを求めているが、学園の求めにもかかわらず、支部組合は、他私学の退職金制度に関する資料を提示せず、他私学との比較をどのように行うのかについて

ても説明を行わないのであるから、要求の前提を欠くものであり、
団体交渉の議題とならない。

(エ) 上記(イ)及び(ウ)でみたとおり、両組合の求める駐車場問題及び退職金問題は義務的団交事項に該当しないから、学園がこれらに関する団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

ウ 学園籍以外の者が参加することを理由とする団交拒否は許されるか
団体交渉を学園籍のある者同士で行うことについては、2年1月11日に成立した和解（以下「2年和解」という。）によって合意が成立している。学園は、この合意が存在したからこそ、解決金の支払に応じたのである。あるいは、仮に合意が認められないとしても、17年以上にわたって当事者間で団体交渉ルールとして確立された労使慣行である。

しかるに、両組合は、19年4月10日の団体交渉に、予告なく本部組合のY1書記長を出席させた。両組合は、双方の合意、あるいは労使慣行に基づく団体交渉ルールを、変更しなければならない理由が存在しないにもかかわらず、突如踏み出したのであり、また、両組合は変更について具体的な説明を行っていないのである。このような両組合のやり方は、永続的な労使関係において極めて遺憾なものであり、信義誠実の原則に反し、団体交渉に関する手続違背である。したがって、学園が、従来どおりの団体交渉ルールに基づいて学園籍のある者同士で団体交渉を行うと回答し、団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある。

(2) 両組合の主張

ア 学園が組合の19年1月20日付け要求を拒否した理由は、18年度に賃金に関する要求以外の要求項目については取り下げを合意して合意書を締結しているのであるから、同年度内に退職金の問題

を再度要求をすることは認められない、というものであり、19年度に入ってから行った団体交渉の要求を拒む理由は存在しない。そして、当該団体交渉要求には本部組合も当事者に加わっているのである。学園の態度は、両組合の団体交渉権、団結権を頭から否定するものである。

イ(ア) 駐車場問題は、正確には、駐車場利用の公平化問題であり、これが団体交渉事項に当たることは初審命令が正当に認めるとおりである。

(イ) 退職金問題が労働条件であることは、初審命令が正当に述べるとおりであり、疑問の余地はない。

そして、年金支給開始年齢の65歳への移行と60歳定年の延長という制度変更が行われている現状で、依然として60歳定年制を維持している学園においては、退職金問題は組合員にとって定年退職後の生活設計上喫緊の問題となっており、団体交渉の必要性は極めて高い。

にもかかわらず、頭から団体交渉自体を拒絶する学園の態度は、到底正当なものとはいえない。

ウ(ア) 2年和解の協定書で団体交渉メンバーを学園籍のある者とする旨の合意が成立したとの事実は存在せず、あるいは、それを内容とする労使慣行が成立したとの事実も存在しない。学園との団体交渉に本部組合の役員（Y1書記長）が出席しなかった期間が続いたが、それは学園籍のある者以外の団体交渉への出席を認めないことを両組合が承認したことによるものではなく、出席の必要性がないと判断したからにすぎない。両組合は、19年になって、連名で賃上げ等の要求書及び駐車場・退職金問題の要求書を提出して両者との団体交渉を開催するよう申し入れているが、これは、学園による団体

交渉形がい化に抗して権利の回復を図るためには、本部組合の団体交渉権・団結権の現実的な行使が必要と判断したことによるものである。

学園は労使慣行の成立をいうが、本部組合が自らの固有の基本権である団体交渉権・団結権を放棄するようなルールを承認することなどおよそ労働組合である以上あり得ないことであり、学園主張は全く根拠のないものである。

- (イ) 学園は、14年ころから、賃上げ・賞与の妥結・支給のための差し違え条件として、他の要求の取下げを強要するという対応を行うようになり、また、賃上げ・賞与についてすべて一発回答に固執し、交渉による上積みを一切認めないというかたくなな態度をとり続けてきた。支部組合は、組合員の生活上の要請のために涙をのんでこれに応じてきたが、このままでは団結の基盤自体が崩壊するとの危機感から、学園がとってきた差し違え条件の固執をやめさせるため、19年度は諸要求を一括して春闘要求として提出する従来のやり方を改め、賃上げ・賞与の要求とその他の要求とを切り離して別個に団体交渉申入れを行うようにした。しかし、学園は、上記のとおりこれを拒否し、さらに、この後、学園が本部組合・支部組合との協定なしで就業規則によって高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の継続雇用制度を一方的に導入しようとしていることが明らかになっており、両組合は退職金問題の要求とともに、上記継続雇用の問題について団体交渉の申入れを行っているが、学園は一切これに応じていない。

このような学園の団体交渉拒否の実情とそれによって両組合が受ける甚大な不利益及び団体交渉権保障の意義を踏まえて判断が行われるべきである。初審命令が、第6号事件について不当労働行為の

成立を認めなかったことは、誤りである。

3 争点③について

(1) 学園の主張

初審命令主文第1項は、不当労働行為救済制度の趣旨である原状回復を超えて、「将来の団体交渉要求に対し」、「ルールを構築しなければ交渉はできないとしてユニオンちれん書記長が出席する団体交渉を拒否してはならない」、あるいは、「駐車場問題は労働条件とは考えないなどとして団体交渉を拒否してはならない」などとして、将来の団体交渉に関する一般的抽象的義務付けを行い、かつ、将来の団体交渉について誠実に応じなければならぬとして、将来の団体交渉の在り方について使用者を制約し義務付けを命ずるものであるから、労働委員会に認められた裁量の範囲を逸脱するものであって、違法である。

(2) 両組合の主張

初審命令（19年1月20日付け及び同月31日付け団体交渉申入れの拒否に関する判断(初審命令理由第3の3)を除く。）には、誤りはなく、主文第1項に学園主張のような違法はない。

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。なお、この場合において、「当委員会」を「神奈川県労委」に、また、証拠摘示欄の「審問」を「初審審問」に、それぞれ読み替えるものとする。

1 1(2)を次のとおり改める。

「(2) 本部組合は、主として神奈川県内の中小企業に働く労働者を組織対象とし、個人加入を原則とする労働組合で、20年12月26日

現在の組合員は約250名であり、傘下に10支部6分会を擁している。同組合は、「総評全国一般労働組合神奈川地方連合」と呼称していたが、16年10月10日、現在の名称である「ユニオンちれん」に変更した(以下、名称変更の前後を通じ「本部組合」という。)

2 1 (3)を次のとおり改める。

「(3) 支部組合は、学園が設置する秀英高等学校の教員ら学園の教職員であって、本部組合に加盟している者によって、昭和63年4月12日に結成された労働組合であり、本部組合の下部組織である。20年2月6日現在の支部組合の組合員は19名であり、13年11月以降Y2が執行委員長の任にある。」

3 2 (1)中、第一段落の「昭和63年(不)第16号事件」の次に「。以下「第16号事件」という。」を、第二段落の「平成元年(不)第11号事件」の次に「。以下「第11号事件」という。」を、それぞれ加え、第三段落の「昭和63年(不)」を削る。

4 2 (2)を次のとおり改める。

「(2) 学園は、神奈川県労委の命令を不服として当委員会に再審査を申し立てた(中労委平成元年(不再)第120号事件。以下「第120号事件」という。)が、2年1月11日、和解が成立した。これにより、学園は再審査申立てを取り下げ、支部組合は第11号事件の申立てを取り下げた。この和解については、両組合からは本部組合の書記長であるY1(以下「Y1書記長」という。)が、学園からは運営局長であるX1が、それぞれを代表して折衝を行ったものである。

2年和解の協定内容は概要次のとおりであり、和解に際して作成された協定書及び確認書は、本部組合と支部組合が連名で記名押印している。

〔協定書〕

- 1 2年1月11日をもって一切の争議が終結したことを確認する。
- 2 学園は、組合の社会的権利を尊重する。
組合は、学園の経営権を尊重する。
- 3 労働条件の変更の際は、全職員に公平な処遇を行うよう努力する。
合意結果については明瞭に文章化し、周知徹底を図る。
- 4 団体交渉は、今後学園内で行うものとし、具体的場所・交渉人数については協議する。
- 5 第120号事件、第11号事件を取り下げる。
組合は、第16号事件初審命令の履行を求めない。
学園は解決金を支払う。
- 6 団体交渉場所、労働組合事務所問題は、別途交渉で解決する。

〔確認書〕

- 1 学園は、2年4月1日から、組合に事務所を貸与する。
- 2 秀英高校、隼人中高校の職員ロッカー室に組合掲示板を同日から設置する。
- 3 (省略)
- 4 労働条件の変更については組合と協議する。

2年和解成立以前は、学園における団体交渉は学外の施設で行われていたが、上記協定書（第4項）記載のとおり、団体交渉を学校施設内で行うことが合意され、以降の団体交渉については、学内（組合事務所など）で行われている。なお、2年和解成立後18年度までの団体交渉については、支部組合の組合員のみが出席して行われていた。」

- 5 2(3)を次のとおり改める。

「(3) 2年和解の翌年度から18年度までの間には、支部組合が支部組合名義の春闘要求書を前年度の2月末から3月はじめころに提出し、学園が春闘要求書に対する回答書を3月末ころまでに支部組合に提示、その後、支部組合と学園の団体交渉が開催され、協定書が締結されるという過程を経てその年度の賃金等が決定されていた。」

6 2(5)を次のとおり改める。

「(5) 支部組合は、3年度以降、春闘要求書で、既存の退職金制度に学園独自の退職金制度を追加することを求めて退職金問題を取り上げた。

学園の退職金制度は、学園が掛金の全額を負担して財団に積立てを行い、教職員の退職時に財団から所定の退職金を給付するというものである。また、学園の教職員が退職し一定年齢に達した場合には、事業団から共済年金が支給される仕組みとなっている。」

7 2(6)を次のとおり改める。

「(6) 支部組合は、12年5月11日付け「申入書」で、学園に対して、同年4月11日、同年5月9日に開催された団体交渉において、学園側代表者には誠意がみられず、支部組合の質問にほとんど答えられなかったとして、決裁能力のある理事会代表が出席するよう要求した。

これに対して学園は、12年5月15日付け「回答書」において、学園は支部組合からの団体交渉申入れに対してできるだけ早期に行うよう努力しており、不誠実であるとされるのは遺憾である、また、団体交渉のメンバーは支部組合と学園が各々の立場で決定するものであり、現在出席している人事部長は、学園の交渉要員として十分適任であるなどと回答した。」

8 2(7)の末尾に行を改めて

「同年ころから、支部組合は、団体交渉に執行委員以外の者を傍聴者であるとして出席させることがあり、これにより、支部組合の団体交渉への出席者が多いときには18名に及ぶことがあった。」

を加え、証拠摘示欄中「乙第15号証」の次に「、乙第16号証」を加える。

9 2(8)中、「14年5月15日付け「申入書」で、」の次に「団体交渉で学園の交渉員が「財務でないので答えられない」、「学校のことは所属長に聞け」と回答したとして、」を加える。

10 2(9)中、「支部組合の春闘要求に対して、」の次に「支部組合の都合で、一部について妥結するが、その他の要求項目については継続的に今後も審議するというのでは、いつまでも交渉が続くことになり、到底受け入れられない、したがって、」を加える。

11 2(11)を次のとおり改める。

「支部組合は、16年4月、協定書を締結する際、春闘要求のうち妥結した賃金以外の項目については要求を取り下げるとの文言がなかったとして、学園に対して賃金以外の項目については改めて申し入れる旨を述べた。また、支部組合の機関誌「ユニオンフォーラム279号」（16年4月17日付け）に「組合員が納得できる形でとりまとめられるよう、改めて学園に申し入れて」いく旨を記載した。

16年度中には、支部組合が上記に係る団体交渉を申し入れることはなく、団体交渉は行われなかった。」

12 2(12)中、「組合」を「本部組合」に改める。

13 2(13)の冒頭に「17年度春闘における」を加える。

14 3(5)を次のとおり改める。

「(5) 支部組合と学園は、18年6月22日、基本給及び賞与について合意に達し、同日付けの合意書を締結した。合意書には、「18年度

の春闘（賃金）に関し」合意に達した旨及び18年3月8日付け「春闘要求書における賃金に関する要求以外の要求項目については取り下げる」ことが記載されていた。」

15 3(6)の①及び②を次のとおり改める。

「① 退職金問題

「現在学園の退職金は財団に全て依存しているが、他私学では財団から支払われる分を退職金の一部とし各学園で独自に金額を付加し支給しているのが一般的である。その結果、学園と他私学の退職金平均では大きな差が生じている。他私学と同等の退職金が支給されるよう規定の改善を要求する。」

② 駐車場問題

「現在瀬谷校地では教職員の駐車場が無償で（有料月極駐車場を学園負担で確保しているものを含む）確保されているが、他校地では職員が自己負担で駐車場を確保している。同じ学校教職員という立場で自家用車通勤の必要性が等しいにもかかわらず、労働条件としての待遇に差が生じており不当な差別扱いである。他校地に勤務する教職員駐車場の学園負担での確保を実施するよう要求する。」

16 3(7)中、「回答した。」を「答えた。」に改める。

17 4(2)中、「さらに、退職金問題及び駐車場問題については、当委員会に申し立てた」を「さらに、前記3(6)の退職金問題及び駐車場問題については、神奈川県労委に係属中の」に改める。

18 4(5)中、「平成19年4月から」を「19年4月1日から」に改め、「無償から」を削る。

19 4(8)を次のとおり改める。

「(8) 本部組合及び支部組合は、19年4月11日付け「抗議文」で、春闘要求に関する団体交渉の期日が、学園の一方的な都合によって

同月10日まで遅れたなどと抗議した。

両組合は、同月12日付け「抗議文及び申入書」で、同月10日に予定されていた団体交渉にY1書記長が参加していたことについて、学園側交渉員が、「職員以外のものとは交渉は出来ない」と発言し退席したことは、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ことは明白であるとして抗議し、また、春闘要求に関する団体交渉が実施されていないことを抗議すると共に、団体交渉の開催を申し入れた。」

20 4(10)中、第一段落を次のとおり改める。

「本部組合及び支部組合は、19年4月25日付け「要求書」で、「19年1月20日付「要求書」の項目を再度下記の通り要求する。」として、退職金問題及び駐車場問題について、前記3(6)の同年1月20日付け要求書と同一の内容で団体交渉を申し入れた。」

21 4(11)中、「基本姿勢であることと述べた上で」を「基本姿勢であると述べた上で」に改める。

22 4(13)中、「前記4の(7)、(9)、(11)」を「前記(7)、(9)及び(11)」に改める。

23 4(16)中、「④平成19年(不)第8号事件」を「④神労委平成19年(不)第8号事件(前記(3))」に、「なお、本部組合及び支部組合は、平成19年8月18日、19年(不)第8号事件を取り下げた。」を「本部組合及び支部組合は、19年8月28日、同事件を取り下げた。」に改める。

24 4(17)中、「本件審問終結の日まで」を「本件再審査審問終結の日(20年12月26日)まで」に改める。

第4 当委員会の判断

1 争点①について

- (1) 学園は、支部組合は権利能力なき社団に該当することを疎明しておらず、また、本部組合は単一労働組合であり個人加盟労働組合であるから、一つの労働組合の中に支部組合という労働組合が存在することはありえないのであって、支部組合からの申立ては当事者適格を欠く者からの申立てであり、却下されるべきものである旨主張する。

しかしながら、本件救済申立ては、労働組合法第27条第1項に基づくものであるから、その救済申立資格については、同法第5条第1項の規定によるのであり、労働組合法によれば労働組合が救済申立人となる場合は、同法第2条及び第5条第2項に規定する労働組合資格要件に適合することが必要とされているが、そのほか格別の要件を満たすことは必要とされていない。そして、支部組合は当委員会の実施した資格審査において、労働組合法に適合する労働組合であると決定されたものである。

また、支部組合は、本部組合に個人加盟した組合員中、学園に勤務する者によって構成、組織されており、本部組合の下部組織であり、かつ、労働組合法第2条、第5条第2項に規定する労働組合資格要件に適合する労働組合であって、当委員会の資格審査において、労働組合法上の労働組合として適格であると決定したことは上記のとおりである。

したがって、学園の上記主張は採用できない。

- (2) また、学園は、本部組合は労働組合法や規約に従った運営がなされておらず、支部組合は労働組合法第5条の要件を形式的にも実質的にも満たしていないのであるから、救済申立資格がなく、本件救済申立ては却下されるべきものである旨主張している。

しかしながら、労働組合法の規定する手続きに参加し、救済を受ける資格要件として、同法第5条第1項は、「第2条及び（第5条）第2項の規定に適合することを立証」すべきことを求めているところ、同法第

5条第2項については、「労働組合の規約には、(同項)各号に掲げる規定を含まなければならない」ことを求めているものであり、その他に格別の要件を満たすことを求めているものではない。当委員会は、上記の労働組合法の規定に従って両組合の資格審査を行い、その結果、いずれも労働組合法第5条第2項各号に規定する内容を含む組合規約を制定していることを確認して適格と決定したものである。

なお、学園が自認するとおり、2年和解の成立以降約17年間にわたって、学園は、支部組合と団体交渉を行って学園教職員の賃金・一時金等の労働条件を決定してきたものであり、このことに照らしても上記学園の主張が失当であることは明白である。

- (3) 学園は、本部組合及び支部組合は労働組合法や組合規約の定め反する運営を行っており、このような者が不当労働行為救済申立てを行うのは救済申立権の濫用である旨主張する。

しかしながら、両組合が、当委員会の行った労働組合の資格審査において労働組合法に適合する労働組合であると決定されたことは前記のとおりであり、上記学園の主張はその前提を欠き理由のないことは明白である。

- (4) 以上のとおり、本件救済申立ての却下若しくは棄却を求める学園の主張はいずれも理由のないものである。

2 争点②について

- (1) 労働組合法第7条第2号違反の前提となる組合の社団性について

学園は、支部組合は社団性の要件を欠いており、支部組合に対しては労働組合法第7条第2号違反はそもそも成立しないのであるから、本件申立ては棄却されるべきものである旨主張する。

しかしながら、本部組合及び支部組合が当委員会の行った労働組合の資格審査において労働組合法に適合する労働組合であると決定されたこ

とは前記のとおりであり、また、両組合が自主的に労働条件の維持改善その他労働者の経済的地位の向上を図ることを目的として組織されている団体であることは当委員会に顕著な事実である。

したがって、上記学園の主張は失当であり、採用できない。

(2) 学園が本件団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるか

ア 取下げにより決着済みであるといえるか

学園は、本部組合及び支部組合からの19年4月25日付け要求にかかる議題である退職金問題及び駐車場問題については、既に取下げによって決着して、解決済みのものであり、団体交渉の議題とはならない旨主張する。

しかしながら、当委員会は、年度が替わった後である19年4月25日付け要求に対しては、学園は、18年度にいったん取り下げられた要求であることを理由に、団体交渉を拒むことはできないものと判断する。その理由は次のとおりである。

(ア) 支部組合は、退職金問題については、3年度から、駐車場問題については13年度から、それぞれ19年度に至るまで毎年度、春闘において要求を行っている（前記第3でその一部を改め引用した初審命令理由第2の2(5)、(7)（以下、「前記認定2(5)、(7)」のようにいう。))。

(イ) 支部組合は、18年3月8日付けの18年度春闘要求書で、賃金、労働時間に関する要求に併せて退職金問題や駐車場問題に関する要求を行った。同春闘要求については、3回の団体交渉を経て、同年6月22日、賃金に関して合意が成立し、合意書が作成されたが、同合意書では、「賃金に関する要求以外の要求については取り下げる」こととされていた。（前記認定3(1)、(5)）

(ウ) 支部組合と学園とのこれまでの春闘要求をめぐる経緯をみると、

5年度以降18年度春闘要求については、毎年支部組合と学園との間で合意書が締結されているが、学園は、14年度以降は、支部組合の当該年度の春闘要求について、賃金部分だけの妥結は認められず、要求項目全体について決着しない限り妥結しないとの姿勢を示しており、同年度の合意書には「その他の要求項目については、14年度は継続交渉・協議をしない」とされ、17年度及び18年度の合意書では、「その他の要求項目については取り下げる」旨記載されている。そして、現実には、支部組合は、14年度から16年度までは合意書締結後当該年度内に団体交渉の開催を要求しておらず、また、17年度には、合意書締結後に「要求書及び申入書」を提出して団体交渉の開催を求めているが、団体交渉には応じない旨の学園の回答に対して、重ねての団体交渉要求や抗議を行った事実は認められない。さらに、18年度合意書の締結後である19年1月20日に支部組合が行った団体交渉要求については、学園からの「合意書により決着済みである」旨の同月24日付けの回答に対し、支部組合は、同月31日付けで重ねて要求し、また抗議を行ってはいらぬものの、再度要求するに至った事情の説明や取下げの合意を理由に団体交渉を拒否することはできないなどの旨や学園の回答に対する特段の主張は行っていない。(前記認定2(9)、(13)、3(3)、(5)～(7))

- (エ) このように、支部組合は、退職金問題については3年度から、駐車場問題については13年度から、毎年、春闘における要求を行ってきたが、少なくとも15年度から17年度までは、「その他の要求を取り下げなければ賃金問題の妥結はできない」旨の学園の要望に従っていったん要求を取り下げ、当該年度においては重ねて要求せず、当該年度内において団体交渉を求めても学園から拒否された

場合には重ねて要求せず（17年度）、年度が改まるのを待って再度要求を行う、という形で、これらの問題についての要求を繰り返してきたことが認められる。

そうすると、これらの「取下げ」によって、これらの問題が実質的に解決したとみることはできず、ただ、当年度においては、「解決済み」として取り扱う旨の合意が成立したにすぎないとみるのが相当である。このことは、18年度合意書において、「同年度の春闘に関して、賃金以外の要求項目を取り下げる」（傍点引用者）旨が記載され、「取下げ」を行う年度が特定されていることから、裏付けられる。

- (オ) したがって、学園が団体交渉を拒否した理由として挙げる、支部組合が18年度において取り下げたことにより既に解決済みである旨の主張は、正当な理由とは認められない。

なお、学園は、解決済みであると主張する根拠として、支部組合の19年4月25日付け団体交渉申入書に団体交渉の議題に関して「再度」との記載があることをいうが、支部組合が同申入書において「再度」と表現したのは、18年度において要求したが、実質的に合意形成に至らず、未解決のままとなっている問題について、19年度において改めて申し入れることによって、話し合いによる進展が図られ、合意が形成できることを求めて団体交渉の実施を求めている趣旨であるとみるのが相当であるから、学園の上記主張は理由がない。

イ 駐車場問題は義務的団体交渉事項といえるか

- (ア) 次に学園は、学園では通勤手当が支給されているのであるから、駐車場問題は労働条件ではなく、したがって、団体交渉の議題たり得ない旨、また、19年4月からは駐車場を有料としたのであるか

ら、不平等である旨をいう両組合の主張は根拠がない旨主張している。

- (イ) 駐車場問題については、支部組合は、13年度以降毎年、瀬谷校地に勤務する者のうち自動車通勤している者に対して通勤手当とは別に駐車場が無償で貸与されているが、港北校地と泉校地に勤務する教職員については、各自が自己負担で駐車場を確保している実態にあることから、労働条件に格差が存在するとして、両校地の教職員についても瀬谷校地におけると同様に学園の負担によって駐車場を貸与することを求めて、団体交渉を申し入れていたものである。

このように、支部組合が19年4月25日付けで申し入れた団体交渉は、教職員のうち、瀬谷校地に勤務する者のみについて通勤手当が支給された上に自動車通勤者のために無償で駐車場が確保されていることを指摘して、他の校地に勤務する教職員に比して優遇されており、平等な取扱いが行われていないことの改善を求める趣旨であったとみることができ、したがって、組合員を含む教職員の勤務上の取扱いに関するものであることは明らかであるから、これを労働条件に関するものではないとする学園の主張は採用できない。

- (ウ) また、学園においては、19年4月から瀬谷校地の駐車場の貸与が有償とされた（前記認定4(5)）ことから、学園は、駐車場問題は解決済みであり団体交渉事項たり得ないと主張する。

組合の要求は、確かに、地区により不公平となる取扱いの是正を求めるものであったが、それは、駐車場を有償とすることにより平等にすることではなく、駐車場を無償にすることにより平等にすることを要求するものであった。したがって、瀬谷校地の駐車場を有償化したことにより、組合の要求事項が解決したとはいえないから、学園の主張は失当である。

(エ) したがって、駐車場問題は義務的団交事項に該当する。

ウ 退職金問題は義務的団体交渉事項といえるか

(ア) 学園は、退職金制度については、制度の創設、内容ともに使用者の裁量にゆだねられているのであるから、退職金問題に関する団体交渉に応ずることを強制されるいわれはない旨、及び独自の退職金制度の創設等の要求は、学園の退職金制度に対する誤った理解に基づくものであり、また、他私学と同等にすることを求めながら、他私学の制度に関する資料を開示しないのであるから、要求の前提を欠き、いずれにしても同問題は団体交渉の議題たり得ない旨主張する。

(イ) 確かに、退職金制度は、民間企業等にあつては法律上義務付けられた制度ではなく、また、退職金には当該労働者の長年の勤務に対する功勞報償的側面が存在することは否定できない。しかしながら、他方で、退職金は賃金の後払いであるという側面があるのであるから退職金に関する問題は労働条件の問題である。そして、労働契約の内容として労働協約や就業規則によって退職金制度を設け、また、支給基準を定めることができるのであるから、退職金に関する問題について労働組合が団体交渉を要求した場合には、使用者はこれを拒否することはできないというべきである。

本件においては、学園では退職金制度が設けられ、これに基づいて退職金の支給がなされているのであるから、本件において支部組合が団体交渉の議題とした退職金問題が労働条件に関するものであることは明らかであり、学園は、同問題に関する団体交渉を正当な理由なく拒否することはできないというべきである。

(ウ) 学園における退職金が財団から給付され、また、事業団から退職者に対する年金の給付がなされていることは、前記認定(「同2(5)」)

のとおりであり、上記(ア)の支部組合が学園の退職金制度を誤解している旨の学園の主張は、このことを前提として、現在の学園の退職金制度は実質的に支部組合の要求しているところを満たしている旨をいうものと解される。しかしながら、支部組合及び本部組合は、上記学園の退職金制度等を前提として、他私学において、財団から支払われるものを退職金の一部とし、さらに独自に金額を付加して支給している例があることを指摘して、それらの他私学と同様の措置を学園においても採用すること、すなわち、学園の現在の退職金制度について金額の上積みを実現する制度を実施することを求めて団体交渉を求めているのであり、労働条件たる退職金制度ないし退職金の水準に関する問題なのであるから、退職金問題が団体交渉の議題たり得ないということとはできない。

(エ) 次に、学園は、他私学の退職金制度に関する資料の開示が団体交渉の前提であると主張するけれども、支部組合及び本部組合は、現在の学園の退職金制度について金額の上積みを実現する制度を設けることを求めているものであり、両組合が挙げる他私学の例は、自らの要求が正当であることを根拠づけるものとして主張しているものとみることができる。そのような資料が開示されなければ団体交渉が開始できないというものではないから、学園の上記主張は採用できない。

(オ) したがって、退職金問題が団体交渉の議題たり得ない旨の学園の主張は理由のないものである。

エ 学園籍以外の者が出席する団体交渉の拒否には正当な理由がある旨の主張について

(ア) 学園は、学園籍のある者同士で団体交渉を行うとの、和解による合意、あるいは労使慣行に基づく団体交渉のルールを、組合が踏み

にじったのであるから、学園が従来どおりのルールに基づいて団体交渉を行うと回答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旨主張する。

ところで、労働組合の組織が重層化し、上部団体と下部団体とが、それぞれ独自の労働組合として存在していると認められる場合には、上部団体、下部団体のそれぞれが団体交渉権を有していると解される。そして、本件においては、本部組合は、学園の教職員が加盟する労働組合であるから、学園が雇用する労働者の代表者に該当することは明らかである。そうすると、Y1書記長は、学園に対して団体交渉を申し入れた本部組合の代表者として団体交渉に臨んだものとみることできる。

また、団体交渉は、基本的には労使双方の交渉担当者によって行われ、労働組合については、代表者若しくはその委任を受けた者が出席し、労働組合が交渉担当者としてだれに委任するかは、労働組合の自主的な選択にゆだねられているものである。そうすると、団体交渉に出席しようとする者が支部組合の組合員（学園教職員）でないことのみを理由として団体交渉を拒否することはできないといわなければならない。

以上を前提として、学園の主張について検討を加える。

- (イ) 2年和解以降、19年4月10日の団体交渉に本部組合からY1書記長が出席するまで、支部組合の組合員（学園教職員）以外の者が団体交渉に出席した事実は認められない。組合は、上記和解成立後間もなくY1書記長が出席したことがあるとも主張するが、その時期が明確でなく、出席した事実を確定することはできない。

そこで、まず、支部組合の組合員（学園教職員）のみが出席して団体交渉を行う旨の合意が、2年和解によってなされたということ

ができるか、について検討を行う。

前記認定2(2)のとおり、2年和解において、団体交渉については、それまで学園外の施設で行われていたものを改め、「学園内で行うこととし、具体的場所・交渉人数については協議する」ことが定められたが、支部組合の組合員以外の者が出席しないこと、すなわち、支部組合は上部団体である本部組合を含め第三者に団体交渉を委任せず、また、本部組合は学園に対する関係では自らの団体交渉権を行使しないことが合意された事実は認められない。なお、学園は、2年和解において学園が解決金を支払ったのは、団体交渉を支部組合の組合員(学園の教職員)のみで行うことが合意されたからこそである旨を主張している。しかしながら、本件再審査における全証拠によっても、同和解における解決金が学園主張のごとき性格を有するものであったことを認めることはできない。

したがって、2年和解によって、支部組合の組合員(学園教職員)以外の者は団体交渉に出席しない旨の合意が成立したと認めることはできない。

(ウ) 次に、学園主張にかかる労使慣行に関し、「支部組合が、組合員以外の第三者に交渉を委任しない」旨の慣行の成否について検討する。

a 2年和解の成立以降、18年度まで約17年間にわたる団体交渉については、支部組合が支部組合名義の春闘要求書を学園に提出して、支部組合の組合員のみが出席して行われていた。これらの団体交渉についてみると、4年度までの間は、協定書の締結後においても冬期一時金に関する団体交渉が行われ、また、5年度及び6年度に締結された合意書では、春闘要求項目の中で妥結できない項目について翌年度に向けて協議する旨が記載されるなど

していたが、14年度に至り、学園は、「春闘要求のその他の項目については継続交渉・協議をしないものとする」ことを支部組合に求め、同内容を含む合意書が締結された。その後、16年度については、合意書に賃金以外についての要求を取り下げる旨の記載がなされず、支部組合は、機関紙に、賃金以外の項目について改めて申し入れることを表明したが、結局団体交渉の申入れは行われなかった。17年度は、「取下げ」が合意書に記載され、支部組合が、合意書締結後に駐車場問題をめぐる団体交渉を申し入れたが、学園は応じなかった。そして、18年度については、学園は、賃金面についてのみ妥結する考えはなくすべての要求項目について決着した時点において協定を締結する旨を回答し、賃金に関する要求以外の項目は取り下げる旨が記載された協定が締結された。支部組合は、19年1月20日に至り、退職金問題及び駐車場問題に関する団体交渉の開催を要求し、学園はこれに対し、取下げの合意が成立しており、同年度中は交渉の予定はない旨回答し、支部組合の同月31日付けの再度の要求に対しても、学園は同旨を回答した。(前記認定2(3)、(4)、(9)、(11)、(13)、3(3)、(5)ないし(7))

このような経過を経て、支部組合は、19年2月28日に、本部組合と連名で19年度春闘要求書を提出し、以降、同要求書に関する申入れ等は、支部組合及び本部組合の連名で行われた。同年4月10日、両組合の申入れによって行われた団体交渉においては、(支部組合の組合員ではない) Y1書記長が出席したことを理由として学園が退席したため団体交渉は行われず、また、その後の団体交渉申入れに対して学園は、従前のメンバー(支部組合の組合員)でなければ団体交渉は受けられない旨回答し、さら

に、両組合からの同月25日付け団体交渉申入れについても、従前のやり方を基本としたい、団体交渉のルールを取り決めたい旨を回答し、結局団体交渉は開催されないままとなった。(前記認定4(1)ないし(3)、(6)、(7)、(9)ないし(11))

b 以上のとおり、2年和解が成立すると、その後は学園との団体交渉については支部組合のみが対応してきたことが明らかである。

そして、学園が、14年ころから、賃金部分についての妥結はせず、要求項目すべてが決着しない限り協定を締結しない、との態度を表明したことに対し、支部組合は、団体交渉の組合側出席人数の増員を要求し(15年4月)、賃金以外の項目について改めて申し入れることを機関紙上で表明し(16年4月)、取下げを約した後の8月に駐車場問題についての団体交渉を申し入れる(17年8月)など、学園の方針に納得せず、局面の打開を図る姿勢を示してきたものである。

18年においても、学園は、賃金についての合意が成立しても賃金以外の要求事項について取り下げなければ、賃金決定できないことを支部組合に表明し、支部組合は、一応これを受け入れたものの、このような学園の対応に不満をもち、いったん取り下げた退職金問題、駐車場問題について切実な問題であるとして、19年1月に団体交渉を申し入れたものとみられる。これに対し学園は、取下げが合意されているため、同年度内は交渉の予定はない旨回答し、支部組合の再度の要求についても同様の対応であったことから、支部組合と本部組合は、賃金に関する事項のみを要求項目として、19年2月28日付けで団体交渉を要求したものとみることができる。支部組合は、これ以降の団体交渉申入れに

については、いずれも本部組合との連名で行っている。

- c 支部組合が申し入れた団体交渉については、このように、支部組合のみが対応してきており、この状態が約17年間にわたって継続してきたことがうかがわれ、支部組合と学園との団体交渉については、上部団体を含む第三者が関与しない状態が継続してきたことが認められる。

しかしながら、この事実経過のみから直ちに、支部組合の組合員（学園教職員）以外の者は団体交渉に出席しないこと（すなわち、支部組合は団体交渉の担当者について第三者に委任しないこと）について、労使間において拘束力を有する程度に成熟した慣行となっているとまでは認められない。

すなわち、第三者への委任をしない状態が事実上継続してきたとしても、それは単に支部組合が第三者への委任権を事実上行使しなかったことの結果にすぎないというべきであって、支部組合が第三者に委任したことをもって団体交渉拒否の正当な理由があるということとはできない。

- (エ) 次に、本部組合と学園との間において、本部組合が自らの団体交渉権を行使しないとすする慣行が存在していたとみることができるか、について検討を行う。

上記(ウ) a のとおり、2年以降18年までに行われた団体交渉は、支部組合からの申入れに基づいて行われたものであり、本部組合から団交要求が行われたことはなかったが、団体交渉権が労働組合の基本的かつ重要な権利であることにかんがみれば、本部組合の団体交渉申入れがない状態の継続から慣行が成立すると速断することはできない。

これまで述べてきたように、本部組合が学園に対して団体交渉の

申入れを行わなかったのは、2年和解の成立により学園と支部組合との間に良好な労使関係が形成されることとなり、その後において支部組合と学園の間に重大な紛争が生じるなどして、殊更自らの団体交渉権を行使しなければならないような必要性が存しなかったことによるものとみるのが相当であって、学園が、14年度から春闘要求のうち賃金以外の項目について当該年度における協議をしないことを求めるようになり、17年度、18年度には春闘要求のうち賃金以外の項目を取り下げなければ、内容については合意した賃金の決定ができない、との態度に終始し、さらに、切実な問題であるとして支部組合から申し入れた退職金問題等に関する団体交渉についても、取下げ済みであるので年度内は交渉しないとの態度をとったこと等の経過を踏まえ、19年度2月以降、支部組合と本部組合が連名で団体交渉を申し入れることとなったものとみることができ

る。

そうすると、本部組合が学園との関係において自らの団体交渉権を行使しないとの労使慣行が成立していたということとはできない。

- (3) 以上のとおりであるから、学園の本件団体交渉拒否には正当な理由がなかったと認められる。

3 争点③について

本件における救済方法としては、学園の挙げる理由が団体交渉拒否の正当な理由ということとはできず、したがって、学園の団体交渉拒否が不当労働行為に該当するのであるから、支部組合及び本部組合の19年4月25日付け申入れに係る団体交渉に誠実に応じなければならないことを命ずることが相当であり、初審命令主文第1項はこの趣旨をいうものと解され、したがって、同項が不相当なものとは認められない。

ただ、初審命令主文第1、第2項は、上記趣旨をいうものとしては、や

や明確性を欠くので、主文ただし書のとおり訂正することとする。

なお、学園は、初審命令主文第1項は、将来の団体交渉の在り方について使用者を制約し義務付けを命ずるものであり、原状回復を超え、労働委員会の裁量権を逸脱するものである旨主張する（争点③）。

しかしながら、労働委員会の救済命令は、使用者の不当労働行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることを目的としたものであり、労働委員会は個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずることができるのであって、救済内容が原状回復に限られるものと解さなければならない根拠は存在しないのであるから、上記学園の主張は失当である。

以上のとおりであるから、学園の主張はいずれも理由がないものである。

よって、当委員会は、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、主文の通り命令する。

平成21年7月1日

中央労働委員会