

命 令 書

申 立 人 暁星学園教職員組合
委 員 長 X 1

被 申 立 人 学校法人暁星学園
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第103号事件について、当委員会は、平成26年7月1日第1613回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同神作裕之、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

被申立人学校法人暁星学園は、申立人暁星学園教職員組合が団体交渉を申し入れたときは、組合側出席者の人数が7名以内でないことを理由にこれを拒否してはならず、誠実に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立人暁星学園教職員組合（以下「組合」という。）と被申立人学校法人暁星学園（以下「学園」という。）との間には、団体交渉についての取決めはなく、平成20年以降、団体交渉は年4回ないし5回程度開催され、その際の組合側の出席人数は、5名ないし7名であった。

学園は、22年11月30日の団体交渉における組合側出席人数が9名であったことから、それ以降の組合の団体交渉申入れに対し、出席人数を双方7名以内とすることを記載した通知を出し、それに対して、組合は、その都度、学園の7名以内との記載は無効とするとの文書を学園に対し提出していた。

24年11月13日の団体交渉における組合側出席人数は10名であった。学園は、組合の出席人数を受け入れたものではない旨を述べた上で団体交渉を開始したが、団体交渉事項やその申入れ方法を巡って組合と意見が対立し、学園が、次回交渉までに給与改定及び定年延長について検討して回答したい旨、また、次回交渉において組合側の出席者が7名を超える場合は団体交渉に応じない旨を述べ、団体交渉は終了した。11月27日、団体交渉が再開されたが、組合から8名が出席したところ、学園は、出席人数が7名以内でないとして協議に入らず、組合からの前回の団体交渉が組合申入れに基づいて行われたこと及び理事長が出席していたことの確認の求めに対しても返答しないまま退席した。

本件は、11月27日の団体交渉において、学園が、組合側出席者の多いことを理由に途中退席したことが正当な理由のない団体交渉拒否に、また、組合の質問に回答しないなどの対応をしたことが不誠実な団体交渉に、それぞれ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（要旨）

- (1) 学園は、組合側出席人数を理由に団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 学園は、団体交渉における組合からの質問に誠実に対応すること。
- (3) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人学園は、明治21年に創立された幼稚園、小学校、中学校及び高等学校を設置運営する学校法人であり、平成25年1月現在の教職員数は154名である。
- (2) 申立人組合は、学園に勤務する教職員によって、12年1月8日に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約60名である。

【甲7、乙29、審査の全趣旨】

2 組合結成と団体交渉の経緯について

- (1) 学園においては、有志の教職員で構成される苦情処理会により、教職員からの労働条件に関する陳情が行われていたが、11年11月頃、学園が賞与を減額するに当たり、理事長であった Y 2（7年4月から25年3月まで理事長に在任。以下「Y 2 理事長」という。）が減額理由や経理状況について十分な説明をしなかったことなどから、組合が結成された。

【甲 7、乙29、1 審p30】

- (2) 学園の教職員の給与については、給与規程に基づき、東京都の教職員の給与表を準用しているが、賞与については東京都に準拠せず独自に決定しており、東京都の教職員よりも高い水準となっている。

また、学園においては、東京都の教職員に実施されている人事評価制度や昇任に伴う試験制度はない。

【甲 7、1 審p9、2 審p14】

- (3) 組合と学園との間には、団体交渉の開催に関する取決めはなく、組合結成以降、団体交渉を経て妥結したことは数回あったが、学園は妥結した内容の文書化には応じていない。

20年以降の団体交渉は、年4回ないし5回程度開催され、22年11月30日より前の団体交渉の組合側出席人数は、5名ないし7名であったが、22年以降の団体交渉では交渉事項について妥結に至ったことはない。

また、学園は、給与関係の団体交渉において、収支計算書の大枠や人件費比率を示す表のみを開示していた。

【甲 7、乙29、1 審p3・6、2 審p16・17・25・26】

- (4) 22年10月8日、組合は、学園に対し、給与改定等について団体交渉を申し入れ、11月30日、団体交渉が開催された。

組合側出席者は、X 1 委員長、X 2 副委員長ら9名、学園側出席者は、Y 2 理事長ら5名であった。

学園は、組合の出席者が従来よりも多数だったことから、従来と同程度の7名以内とすることを求め、団体交渉のルールを作ることを提案したが、組合は、学園側も人数を増やしてよい、人事院勧告よりも給与が下がる事態になれば全員で押しかけるなどと述べて実質的に拒否し、団体交渉のル

ールは作成されなかった。

【乙25・29、2審p3・4・6】

- (5) 12月22日、学園は、組合に対して「ご通知」と題する文書を交付した。この文書には、団体交渉の議題として前回（11月30日）の団体交渉において提示された事項、日時として23年1月18日（火）午後5時より、従来のとおり2時間以内と記載されていた。

また、出席者として「従来通り（貴組合、本学園双方共に7名以内）」との記載があった。

学園は、22年11月30日の団体交渉の際に組合側出席人数が従来よりも多数だったことから、適正な人数でないと正常な団体交渉は難しいと考え、上記出席者に関する記載を加えたとしており、これ以降の団体交渉の通知にも同じ内容を記載している。

【乙5・26、2審p6】

- (6) 23年1月18日及び2月22日に団体交渉がそれぞれ開催され、両日とも組合側出席人数は7名、学園側出席人数は5名であった。

【乙29】

3 23年度の団体交渉について

- (1) 6月14日、組合は、学園に対し、7月5日に団体交渉を行いたい旨申し入れ、6月30日、学園は、組合に対し、「申し入れに対する回答書」を提出した。

この回答書には、団体交渉の日時を7月5日午後5時からとすることのほか、時間を2時間以内とすること、出席者は労使双方共に7名以内とすることが記載されていた。

この回答書に対し、組合は、7月1日、「6月30日付『申し入れに対する回答書』に対する回答」により、時間と人数の制約は無効とする旨を通知した。

【乙28・29】

- (2) 7月5日、団体交渉が開催された。

冒頭、学園は、組合の出席人数が8名であったため、その理由を質問したところ、組合は、人数の規制を受ける根拠はないなどと述べた。

学園は、7名以内というのはこれまでの慣行であること、やむなく今日の団体交渉は8名で行うが、ルールとして受け入れたわけではないこと等を説明し、団体交渉を開始した。

【乙29】

- (3) 10月31日、組合は、学園に対し、団体交渉申入書を提出し、学園における労働基準法第41条の「監督若しくは管理の地位にある者」の範囲、人事及び手当制度、給与改定、公益通報制度、処分規程及びセクハラ対応規程についての交渉を求めた。

【乙6】

- (4) 11月8日、学園は、組合に対し、団体交渉の日時を同月15日とすることを記載した「通知書」を提出した。この通知書に記載されていた議題は、給与改定の件のみでそれ以外に組合が申し入れた議題についての記載はなかった。また、時間を2時間以内とすること、出席者は労使双方共に7名以内とすることが記載されていた。

11月14日、組合は、学園に対し、「11月8日付『通知書』にたいする回答」と題する文書を提出した。この文書には、上記学園の通知書のうち、議題、時間（2時間以内）及び出席者（7名以内）の箇所を無効とし、団体交渉に関する事柄は全て従前どおりとするという内容が記載されていた。

11月15日、学園は、組合に対し、再度「通知書」を提出した。この「通知書」には、「議題に関しましては時期的に急を要するので『給与改訂の件（賞与含む）』といたします。」と記載され、議題にその他という事項が加えられたが、それ以外の時間や出席人数についての記載は以前と同様であった。

【乙7・8・9】

- (5) 11月15日、団体交渉が開催された。出席人数は、組合側9名、学園側5名であった。

冒頭、組合は、学園に対し、「11月15日付『通知書』にたいする回答」と題する文書を交付し、議題、時間（2時間以内）及び出席者（7名以内）の箇所は無効とすること、団体交渉に関する事柄は全て従前どおりとする

こと、団体交渉は組合の申入書に基づき行われるため、議題は、組合の当初の申入書のとおりとすることを求めた。

学園は、団体交渉の共通理解、ルール作りについて話し合いをしたいが、賞与等の手続に入るタイムリミットも近いので、今日は給与及び賞与の改定について実質的な話し合いをしたい旨を述べた。

組合は、団体交渉のルールについて学園が話し合いたいのであれば、申入書を提出するよう要求し、組合が申し入れた団体交渉事項について、学園が給与改定以外の事項を話し合わないのであれば、その理由を文書で回答すべきである旨を述べた。

また、組合は、部長職への任用基準が不明確であること、任用の有無が労働条件、給与及び賞与に影響すること並びに部長職の指示が命令に当たるのか、従うべきなのかが不明であることなどを主張し、部長職が管理監督者なのかについて質問したが、学園は、確定した手当・給与制度に基づいて賞与の計算を行うから問題はないなどと述べて、組合の質問には明確に回答しなかった。

組合が、学園に対し、質問に明確に回答しない理由を質問したところ、学園は、給与改定と直接関係がない、給与制度そのものについて交渉するつもりはない、答える必要がないなどと述べ、12月の賞与を例年どおり支払うため切り離して考えたい旨を述べた。

結局、この団体交渉では、団体交渉事項を巡る論議が中心となり、組合が申し入れた議題及び学園が申し入れた給与及び賞与の改定について、実質的な話し合いは行われず、再度団体交渉を行うことになった。

【乙10・20・29】

(6) 11月25日、学園は、組合に対し、「通知並びに申入書」を交付した。

その内容は、11月29日午後5時より団体交渉を行うこと、議題については急を要するので給与改定の件（賞与を含む）、団体交渉ルールの件及びその他の事項（団体交渉の席上で書面にて回答予定）とすることなどが記載されていた。

【乙11】

(7) 11月29日、再度団体交渉が行われた。出席人数は、組合側9名、学園側

5名であった。

冒頭、学園は、組合に対し、10月31日付けで組合が申し入れた議題に対する回答書を交付した。この回答書には、「学園は、業務の必要により、管理職を任命するものであります。特に、部長は校務全般について、校長を補佐し、一体をなすものであります、人事制度及び手当制度については、現行どおりといたします。公益通報については、法を遵守してまいります、処分規程及びセクハラ規程については、就業規則において対応条文を定めております。」と記載されていた。

組合は、団体交渉前に回答書を交付するのはおかしい、部長職が管理監督者か否かにより東京都の教職員との給与制度等の比較が変わるなどと述べたが、学園は、回答書は組合が申し入れた各項目に対する現段階での学園の見解を示しただけであり、給与制度は経営者の責任で作成するもので話し合う必要がない旨、また、労働基準法第41条の「監督若しくは管理の地位にある者」の範囲についても団体交渉の議題にするつもりはないなどと述べ、併せて、団体交渉での要求事項を具体化して申し入れることを求めた。

組合は、学園に対し、議題を限定するということが団体交渉の拒否であるとして、その旨の文書を出すことを求め、要求事項は交渉で具体化した後に提出する旨を述べ、結局、この日も、実質的な話し合いが行われないうまま団体交渉は終了した。

なお、この団体交渉では、組合側出席者数名が、回答しようとするY2理事長の発言を途中で遮って発言したり、やゆすることが度々あった。

【乙13・21・29】

4 24年度の団体交渉について

- (1) 24年10月23日、組合は、学園に対し、団体交渉の議題を給与改定、定年延長、125周年記念時における労働者への待遇改善、部長制度及び手当、副部長制度及び手当、担任手当の廃止、今年度の管理監督者の範囲並びに部長職が管理監督者ではないことを周知することとする団体交渉の申入書を提出した。

【甲1、乙14】

- (2) 11月8日、学園は、組合の上記申入書に対し、団体交渉を同月13日に行うこと、時間は午後5時より2時間以内で出席者は従来どおり（貴組合、学園双方共に7名以内）と記載された「通知書」を交付した。

【甲2、乙15】

- (3) 11月13日、組合は、学園に対し、「11月8日付『通知書』にたいする回答」と題する文書を交付した。この回答には、学園の上記通知書のうち、午後5時より2時間以内、出席者7名以内と記載されている箇所は無効とすること、団体交渉に関する事柄については長年にわたる実績があるため全て従前どおりとすることが記載されていた。

【甲3、乙16】

- (4) 11月13日、団体交渉が開催された。出席人数は、組合側10名、学園側4名であった。

- ① 冒頭、学園が、組合に対し、「回答書」を交付しようとしたところ、組合は、交渉した上で要求に対する回答を出すよう求めた。

この回答書には、10月23日に組合が申し入れた議題に対する回答として、「給与及び定年並びに管理職に関しましては、現行どおりといたします。」、「その他の事項については、以前から繰り返し求めているとおり、交渉事項を具体的に記載して、団交申し入れをするよう求めます。」と記載され、学園は、この回答書に沿ってこれから交渉をすることを申し入れた。

組合は、以前、学園は具体化した要求について文書で拒否回答をして交渉を打ち切ったことがあり、団体交渉をしたかのように装う回答書は受領できないとして、事前の要求の具体化を拒否した。

その際、組合は、Y2理事長に対し、「いろいろみんな腹立てているんだよ。腹立てさせている原因、あんただよ。」、「ずるいことをするのは、やめなさい。」、「自分の都合のいいように物事すべて運ぶと思って、七十何年生きているの?」、「あんた、それでどれほど俺たち、モチベーションを下げているか、ほんとにわかっているのか、この学校全体を沈めておきながら。」などと激しい言葉で非難した。

- ② 次に、学園は、団体交渉の出席人数に関し、組合から交付された文書

に出席者7名以内は無効との記載があったことについて、これをのんだわけではなく、この問題を片付けたいと考えている旨を話し始めたところ、組合は、団体交渉のルールを決めたいと思っているのは学園であるから文書で申し入れてほしい、こちらはルールを作る気はない、申入れがあったとしても団体交渉に応ずる必要性がないなどと述べた。

- ③ 学園は、団体交渉の要求事項が漠然としている、何を求めているのか全くつかめないような漠たるものでは困る、組合の出席者は時には個人攻撃になることもある、どういう要求について交渉をするのかももう少し具体的に示すべきであるなどと述べた。

組合は、具体的に要求をしても断る理由を探してくるだけなので交渉にならない、東京都の教職員の給与表に従って給与を下げるだけで、学園には試験により給与を上げる制度はなく、公平に選ばれていない部長職が存在するだけだとして、学園独自の給与表を作り、5年間から10年間は変動させないことを要求した。

学園は、一定の年齢になれば全員が主任や主幹になり、人事院勧告を参考に社会の経済情勢を判断しながら給与を増減することが妥当である、給与表を5年間と固定してしまうと情勢の変化に対応できないなどと回答した。

これに対し、組合は、断る理由を探して述べているだけである、妥協点を出してこない、根拠を探してゼロ回答にしたいだけなのではないかと質問したところ、学園は「それはそうですよ。」、「ゼロにすべきっていう根拠があればこういうわけでゼロですよって。」などと回答した。

組合は、私立であるから収入に対する支出のバランスによって給与を決めるべきである、生徒や保護者の満足度が上がっても世の中が下がれば下がるのは整合性がない、なぜ世間の余波を受けなければならないのかなどと質問した。

これに対し、学園は、人事院勧告は社会の経済情勢を公正に調査したもので信頼されている、学校や塾などの業種ごとに調査しその結果を東京都の教育職にもってきている、学校教育事業は私立ではあるものの公益事業であり、営利事業とは根本的に考え方が違う、経営者の哲学とい

うか責任で判断して経営していくので公益事業として妥当な給料を払う、授業料は逆算して大体決まるのでありバランスをとっている、だから東京都とは全く無関係とは考えておらずできるだけ東京都を参考にしながら経済情勢に合わせて上げ下げをする、払うべきものは払う、借金してでも払う、営利事業みたいに利益が上がったからそれを分配する、利益がないから払わないということはしないと断言しているなどと回答した。

これに対し、組合は、十何年間もそれを言い続けている結果、みんなのモチベーションが下がって、学校がどんどん沈んでいることについてどう考えているのか、どうやってモチベーションを維持するのかと質問した。

学園は、頑張れば学校が良くなり、学校の安定・継続につながる、生徒を集めて保護者や社会の信頼を得るには世の中とあまりかい離できない、この10年間、日本の給料水準は下がってきており無視はできない、社会の一翼を担う公益事業において経済情勢に適切に対応するということは大前提である、例えば、小学校の定員を減らし、中学校の定員も減らしつつあり、収入は一人当たり百万円強で減らしていかざるを得ない社会の状況もある、社会通念みたいなものがあり少人数学級に段々なっているなどと説明した。

組合は、「じゃあ、それを言いたいんだったら、ちゃんと資料、出しなさい。・・・今、説明しなさいよ。人件費比率、持ってきてくださいよ、人件費依存率も、2つ持ってきてくださいよ。」などと述べたが、学園は、組合の求める数字を回答せず、資料も示さなかった。

組合が、学園に対し、給与表を作ることについてどう考えているのかを質問したところ、学園は、制度そのものの実施の有無を即答するのは適切ではなく、少なくとも1度は相談したいと回答したため、組合は、次の議題である定年延長について、話し合うこととした。

- ④ 組合は、定年を65歳まで延長すること、その理由として教諭の人数が5年前と比較して1割減っており、一人当たりの仕事量が増え加重となっていること、その解決策としての要求であることなどを説明し、考える余地があるのかどうかを確認した。

学園は、具体的な要求を事前にもらえれば検討できるが、即答するのは難しいから持ち帰りたい旨を回答した。

組合は、定年延長が実現するか否かによって給与改定に関しても譲歩できるラインが変わることから併せて考えて回答してもらいたい、持ち帰って検討した結果や理由を学園が一方的に回答するのではなく、どこだったら折合いがつくのかという具体的な交渉がしたいなどと述べた。

- ⑤ 最後に、学園は、出席人数について、7名以内とすると通知書に記載しているが無視されて段々人数が増えてきているので、今回を最後に通知したとおりの人数でなければ団体交渉は行わない旨を述べた。

組合は、要求に対する方向性も示されておらず、この申入れに対する団体交渉は今日1回では終わっていないとして、次の日程を設定するよう要望したのに対し、学園は、持ち帰り検討し、次回日程については近々答える旨回答し、団体交渉は終了した。

【乙17・22・29】

- (5) 11月26日、学園は、組合に対し、「通知書」を交付した。この通知書には、組合が10月23日付けで申し入れた議題についての団体交渉を11月27日に行うことが記載されていた。また、時間については午後5時より2時間以内、出席者については従来どおり（貴組合、学園双方共に7名以内）との記載があった。

【甲4、乙18】

- (6) 11月27日、組合は、学園に対し、「11月26日付『通知書』にたいする回答」と題する文書を交付した。この回答には、学園の上記通知書のうち、時間（2時間以内）及び出席者（7名以内）の箇所を無効とし、団体交渉に関する事柄は全て従前どおりとする旨が記載されていた。

【甲5、乙19】

- (7) 11月27日、団体交渉が開催された。出席人数は、組合側8名、学園側5名であった。

冒頭、学園が、「7名以内でないと、まあ、その、団体交渉の議題には、まあ、入れないということです。」と述べたため、組合は、団体交渉を拒否するのであればその旨の文書を出すよう要求した。

学園は、「今日ね、7名を（組合に）受け入れてもらえないんだったらば、まあ、議題には入れない。それで、まあ、あの一、そちらがね、全く受け入れる意思がないというのならば、まあ、今日はこれで終わりにしたい。」と発言し、団体交渉は大勢でやるものではなく、組合の規模等を考えれば代表者は5名ぐらいで十分だと思っているなどと述べ、それに対し、組合は、席を立つことは団体交渉拒否であるとして、拒否する文書を出すよう要求した。

学園が、今日はもうこれ以上団体交渉は行わない旨を述べたのに対し、組合員複数名が、「何言ってるんだよ。」、「ふざけんじゃないよ。」、「ですから、拒否の文書出してくださいよ。」、「出しなさい。」と口々に述べて、団体交渉を拒否する旨の文書を要求した。学園は、「だからね、その、そちらが、そちらが考えてやればいいし、こちらは、こちらがやるわけですよ。これで全てが終わり・・・。」と述べた。

また、組合は、前回、団体交渉が行われ、Y2理事長が出席していたことを確認するとともに、前回は組合の申入れに基づいて行われた団体交渉であったことを確認する質問をしたが、学園は返答しなかった。

組合が再度同じ質問をし、それに対し学園が「あの・・・」、「こちらもね・・・」、「黙ってこちらに発言させて。」と発言したところ、組合員が遮って「俺が発言していることに対して、きちんと答えてくださいよ。そうしたら、次にあなたの意見を言わせます。」、「前回、あなたはここでの団体交渉に応じましたよね。団体交渉、ここでしましたよね。それは、その団体交渉の前に出した申入書に基づいて行ったんですよ。返事してください。」と発言した。

これに対し、学園は、「返事すること、しないことは、まあ、こちらの自由です。」と回答したが、その後「だから、僕、私は、私の言葉で話をしようと思っているわけです。」と述べて、話し始めようとしたところ、再度組合員が遮って「イエスかノーかで、あなたの言葉とかないでしょ、はいか、いいえでしょ、うんか違うでしょ、答えなさい、それに答えてからでしょ、それに答えてから、あなたの言うことに対して、私は、聞く耳もちますよ。」などと述べた。

学園は、団体交渉申入れがあったので、それに対する通知を出し、団体交渉を開催したが、7名を超えれば議題には入れないとの態度を表明している、団体交渉を行うに当たっては条件を示し、条件付きで受け入れている旨を回答した。

それに対し、組合は、条件の話をしたいのであれば、学園がそれについての申入れを行うよう要求し、団体交渉を拒否する趣旨ならその旨の文書を提出するよう求めた。

学園が団体交渉を拒否する趣旨ではない旨を述べたが、組合は、「書いてください、文書で出してください、書いてください。早く」、「もういいですから。」、「いや拒否するんだったら、文書を出しなさい。今、待ってますよ。で、構わないって言ってんじゃないですか。それ、出すところに出すだけの話だから。」と学園の発言を遮って大きな声で発言した。

学園は、今までのやり取りを延々と繰り返すのはお互いに何も意味がないとして交渉の終了を提案した。しかし、組合は、学園の提案を受け入れられない旨を述べて、前回の団体交渉において、学園が持ち帰ると述べたことから回答を待っていたにもかかわらず、今日になったら拒否というのはどういうことなのかと質問したところ、学園は、「拒否するとは言ってないですよ。7名にしたらね、すぐ始まる。」と述べた。

組合は、なぜ学園が決めたルールをのまなければいけないのか、ルール決めを先にやりたいのであれば申入れをすべきである、団体交渉を拒否するのであれば拒否する文書を出し、一緒に出るところに出ればよい旨を述べ、組合員複数名が机をたたいた。

これに対し、学園は、同じことをやり取りしてもしょうがない、ここでやり取りしてもいろいろなことに波及してお互いに声が大きくなるだけである、今日は、こちらはこれでなどと述べて、退席した。

組合は、「いいんじゃないですか、声が大きくなって。」と述べ、拒否するのであれば文書を出してください、一方的に席を立つ行為は団体交渉を拒否している、明確に文書で出しなさいなどと述べたが、結局、団体交渉は再開されなかった。

【乙23・29・30】

- (8) 12月26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。

第3 判断

- 1 平成24年11月27日の団体交渉において、学園が組合側出席者の多いことを理由に退席したことについて

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

ア 学園が組合側出席人数を理由に団体交渉を始めようとせず、交渉を拒否したことは「7名にしたらすぐ始まる。」という発言からしても明らかである。

組合員が声を荒げたことがあるのは認めるが、長年にわたる給与表の改悪及び恣意的な人事制度の運用など諸問題が山積している上に、ごく単純な事実確認の質問にすら答えようとしない学園の対応に対して、感情的になった結果である。

イ 組合側出席者のうち主たる発言者は、声を荒げたことはなく、冷静かつ紳士的に対応しており、人事権を持つ学園側出席者が威圧されることなどあり得ず、現に学園は組合の要求には応じていないのであるから威圧されてなどいなかったことは明らかである。

また、団体交渉が行われていた会議室は20名程度が入っても十分議論が可能な広さがあり、組合側出席者が10名程度着席しても威圧的な環境にはなり得ない。

組合は、過去の交渉の推移を知る組合員や自ら意見を言いたいとする組合員を出席させ、10名以内の出席人数になることが増えたが、それはゼロ回答を続ける学園に対する不信感が高まった結果であり、学園が建設的な意見を出していればそもそもこのような状態にはならなかったのである。

② 被申立人学園の主張

ア 11月27日の団体交渉において、学園が組合側出席人数を理由として団体交渉を拒否した事実はなく、仮に拒否があるとしても、人数を理由としたものではなく、組合が机をたたいたり、暴言を吐くなどの暴

力的かつ威圧的言動を続けたために、正常な団体交渉を維持することは困難であると判断し、やむなく退席したものであり、正当な理由がある。

イ 22年11月30日の団体交渉において、学園はルール作りを提案したが組合がこれを拒否したという経過があり、学園は、ルール形成のもとに誠実に団体交渉を行う意思を常に有しているものである。

学園は、度々倍程度の人数の組合側出席者にコの字型に取り囲まれるような状態で団体交渉を行うことを強いられている。組合側は、ある種の集団心理が働くためか、一部出席者が語気荒く、また、無礼かつ理不尽な発言や暴言を繰り返すため、学園側出席者は、威圧的な状態での団体交渉を余儀なくされている。

学園と組合の規模、団体交渉は労使を代表する者が行うものであること及び多人数で出席することによる威圧的な状態からすると団体交渉の人数は本来5名以内にされるべきであり、学園が求めている7名という人数は必要かつ十分な人数であって、これを上回る人数とする必要性も合理性もない。

(2) 当委員会の判断

①ア 学園は、組合側出席人数を理由として団体交渉を拒否した事実はなく、組合が机をたたいたり、暴言を吐くなどの暴力的かつ威圧的言動を続けたため、やむなく退席したものであると主張する。

イ 学園は、22年11月30日の団体交渉の際に組合の出席者が従来より多い9名だったことに異議を唱え（第2, 2(4)）、12月22日、組合に対して、今後は出席人数を7名以内とする通知文書を交付し、それ以降の団体交渉の通知文書にも同じ記載をしている(同(5)、3(1)(4)、4(2)(5))。

また、23年7月5日の団体交渉では、8名の組合側の出席に対し、7名以内がこれまでの慣行であるがやむなく団体交渉に応ずる旨を説明し（第2, 3(2)）、24年11月13日の団体交渉においても10名の組合側の出席に対し、団体交渉の終了に当たり、今後は7名以内でなければ団体交渉に応じない旨を申し入れていた（同4(4)⑤）。

さらに、11月27日の団体交渉では、8名の組合側の出席に対し、冒

頭から「7名以内でないと、まあ、その、団体交渉の議題には、まあ、入れないということです。」と述べ、7名を超えれば議題には入れないとしたことから双方の意見が対立し、学園が退席し協議が終了した(第2, 4(7))ものであるから、学園は、組合側の出席人数が7名を超えていたことを理由に団体交渉を拒否したといわざるを得ない。

②ア 学園は、学園と組合の規模、団体交渉は労使を代表する者が行うものであること及び多人数で出席することによる威圧的な状態からすると団体交渉の人数は本来5名以内にされるべきであり、学園が求めている7名という人数は必要かつ十分な人数であって、これを上回る人数とする必要性も合理性もないと主張する。

イ 組合と学園との間には、団体交渉の開催に関する取決めはなく、学園は、組合との団体交渉を経て妥結した内容の文書化には応じていない(第2, 2(3))。

また、組合は、学園の団体交渉のルール作りの提案を人事院勧告よりも給与が下がる事態になれば全員で押しかけるなどと述べて実質的に拒否し、それ以降も学園のルール作りの提案を受け入れず(第2, 2(4)、4(4)②)、結局、ルール作りの交渉はもたれなかった経緯が認められる。

ウ 学園が、出席人数を7名以内とすることを求めた22年11月30日以降、24年11月13日より前の団体交渉においても、団体交渉における議題の持ち方等を巡って紛糾した事実はあるものの、組合側出席人数が7名を超えたことが労使の正常な団体交渉を妨げているとまでの事実を認めることはできない(第2, 2(4)、3(2)(5)(7))。

エ 11月13日の団体交渉には、組合側から10名が出席したが、ここでも、出席人数や事前の要求の具体化等を巡って双方の意見が対立し、一部組合員からY2理事長に対し、激しい言葉が発せられ、給与の改定問題についても、給与制度そのものの見直しを求める組合と、公益事業であるから社会経済情勢に対応すべきとする学園との間で意見が対立し、何らの合意を得られないまま交渉を継続することとなったが、組合側の出席者が10名だったことが、当日の団体交渉を不正常的なものに

したとまでの事実認められない（第2, 4(4)）。

オ 学園は、11月13日の団体交渉を終了するに当たり、組合に対し、今回を最後に通知したとおりの人数でなければ団体交渉は行わない旨を申し渡し（第2, 4(4)⑤）、組合側が8名出席して開かれた11月27日の団体交渉の冒頭に、出席人数が7名を超えていることを理由に、実質的交渉に入ることを拒否し、組合側出席者から激しい抗議を受けて退席している（同(7)）。

- ③ もっとも、実質的な団体交渉を円滑に行うために、労使の協議により団体交渉ルールを形成することは望ましいことであるから、組合が、団体交渉のルール作りについての学園の提案を実質的に拒否したことは問題がないとはいえないし、11月13日及び同月27日の組合側出席者の発言や同月27日の机をたたくなどの態度が、交渉当事者としての品位や礼節を欠いたものであることも否定できない。

しかし、組合と学園との間に団体交渉に関する取決めがない中、学園は、団体交渉において、妥結した内容の文書化、組合の求める数字の回答、資料の開示及び給与制度等の話合いに十分に応じない（第2, 3(5)(7)、4(4)(7)）など、その対応に問題がなかったわけではなく、このような状況において、組合側出席人数を一方的に制限しようとする学園の対応に組合が不満を覚えたとしてもやむを得ないものがある。

また、団体交渉の組合側出席人数がいわゆる大衆団交的な色彩を帯びるような極端な多人数となったことはなく、22年11月30日以降、24年11月13日より前の団体交渉において、議題の持ち方等を巡って紛糾した事実はあるものの、それが組合側出席人数が7名を超えたことを原因とするとは認め難く、11月13日の団体交渉における組合側出席者の一部に不穏当な発言があったものの、組合側出席人数が7名を超えたことが原因となって、団体交渉が不正常といえるほどの混乱を生じたとは認め難い。

ましてや、11月27日の団体交渉における組合側出席人数は8名であり、学園が求めた組合側出席人数の上限である7名を1名超過しているにすぎないのであるから、学園が、その冒頭から組合側出席人数を7名にすることに固執し、それを超えていることを理由に途中退席したことは、

正当な理由のない団体交渉拒否に該当するといわざるを得ない。

2 24年11月27日の団体交渉における組合の質問に回答しないなどの学園の対応について

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

ア 11月27日の団体交渉において、組合側出席者が7名以内ではないとして学園が協議に入らなかったことから、組合は、前回の団体交渉が組合の申入れに基づいて行われた団体交渉であることを確認する質問をしたが、学園はそれに回答せず、支離滅裂な発言若しくは無視を続けた。学園の対応は、不誠実以外の何ものでもない。

イ 学園が団体交渉において、1度たりとも組合の要求を受け入れなかったこと自体が学園の不誠実な対応の証左である。学園は、15年間にもわたってゼロ回答を続け、妥結に至りかけたときにも文書化を拒否したのであり、「誠実に対応してきた」と主張することは誠実という意味を曲解しており失当である。

学園の団体交渉における対応は、根拠を伴わない考え方を説明するのみであり、何ら具体的な理由や資料を示したことはなく、組合の要求に対して妥結点を探るような譲歩案を提示してきたこともない。

② 被申立人学園の主張

ア 団体交渉において、学園は、組合から発言を度々遮られながらも学園の考え方を根気強く説明しているものであり、何ら不誠実な点はない。

11月27日の団体交渉では、出席人数について、団体交渉が労使の代表者が行うものであり、組合の規模等を考えれば5名くらいで十分であること等の理由を説明している。

また、11月13日の団体交渉においても、人事院勧告に従って給与改定していることについて、人事院勧告は社会の経済情勢を踏まえた信頼できるものであること、私立の学校教育事業は公益事業であり、営利事業とは根本的に異なることなど合理的理由を説明している。

イ 組合の団体交渉申入書では、項目しか挙げられておらず、具体的要求は記載されていない上、組合員の労働条件と関連するものかどうか

も不明なものもある。組合は、項目のみを掲げ、団体交渉において質問をし、それに対する学園の回答を踏まえて要求を考えるなどと述べており、明らかに不合理な対応をしている。

組合は、具体的要求を明らかにせず、五月雨式に質問をして、学園に回答を求め、学園が答えようとするのを遮って批判するという異常な対応を繰り返している。正常な団体交渉を行うためには、項目だけではなく、具体的な要求内容も明らかにされるべきである。

ウ 組合は、学園に不合理かつ理不尽な譲歩を迫り、団体交渉に名を借りていたずらに議論を派生させ、学園側のメインスピーカーであるY2理事長に対しても、その発言を遮り、命令口調で発言するなど個人攻撃といわざるを得ない不誠実かつ威圧的な対応に終始している。

(2) 当委員会の判断

①ア 11月27日の団体交渉において、学園は、前記判断のとおり、組合側出席者が7名を超えていることを理由に協議に入らず、退席している(第2, 4(7))が、この日の団体交渉は、10月23日付けの組合申入れに基づいて行われた11月13日の団体交渉の継続協議である(同4(4)⑤、(5))から、11月13日の団体交渉における学園の対応も含めて、その対応の是非を判断する。

イ 組合と学園との団体交渉は、22年以降、妥結に至った事項は存在せず(第2, 2(3))、出席人数や団体交渉事項の制限等を巡って対立し、最重要議題である給与の改定や管理職制度についても、制度そのものについての協議を求める組合に対し、学園は、給与制度そのものについて交渉するつもりはないなどと述べて、これを拒否する姿勢を取り続けていた(同3(5)(7))。

ウ 24年11月13日の団体交渉においても、学園は、学園側の考え方を説明している(第2, 4(4)③)ものの、事前に回答書を交付しようとし(同①)、ゼロ回答を示唆する発言をする(同③)など譲歩の意思がないかのごとき姿勢を示し、組合が求めた人件費比率等の回答や資料の提示をしていない(同③)。

エ そして、学園が11月13日に協議された事項を検討するとして持ち帰

ったことから、同月27日に再協議が予定されていた（第2, 4(4)⑤、(5)）が、学園は、実質的な協議に入らぬまま退席している（同(7)）。

- ② 以上の経緯を併せ考えれば、組合が、学園はそもそも団体交渉の申入れ事項について交渉するつもりはないものと解したとしてもやむを得ず、学園は、組合の理解及び納得を得るべく努力する姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

したがって、11月27日の団体交渉における学園の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

もともと、学園は、11月27日の団体交渉を終了するまでの間、学園側の意見を何度か述べようとしたものの、一部の組合員がこれを遮っている事実も認められ（第2, 4(7)）、組合には、団体交渉事項について合意（譲歩）を得ることよりも、学園のこれまでの団体交渉に対する姿勢が不誠実であることを認めさせることに主眼をおくような発言も目立つが、この発言も、学園の不合理な出席人数の制限についての発言を発端とするものであるから、これをもって、組合が、団体交渉事項について誠実に話し合う意思はなかったとまでは認め難い。

3 救済方法について

組合は、陳謝文の揭示も求めているが、団体交渉のルールについて労使間の合意ができなかった経緯、22年以降の団体交渉の状況、24年11月13日と27日の団体交渉における学園と組合の発言内容等を考慮すれば、本件の救済としては主文をもって足りると考える。

付言するに、当委員会は、労使双方が団体交渉について、出席人数や時間だけでなく、申入れ方法、協議事項、必要資料の開示及び妥結事項の文書化等を含むルール形成に向けて真摯に協議し、実質的な団体交渉が円滑に行えるよう努力することを望むものである。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が平成24年11月27日の団体交渉において組合側出席者の多いことを理由に退席したこと、及び団体交渉における学園の対応は、いずれも労働組合法第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26年 7 月 1 日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一