

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 申立人X4（以下「X4」という。）は、被申立人学校法人Y1学園（以下「学園」という。）が設置するY2専門学校（以下「専門学校」という。）で、専任講師として授業を担当する一方、申立人X2組合（以下「組合」という。）の結成に携わり、執行委員長などの役職を歴任していた。
- (2) 申立人X5（以下、「X5」といい、X4と併せて「X4ら」という。）は、事務職員として専門学校で勤務する一方、組合で執行委員などを担当していた。
- (3) X4らは、60歳の定年により平成20年3月31日付けで学園を退職し、4月1日以降、学園と1年ごとの再雇用契約を締結し、X4は嘱託教員、X5は嘱託事務職員として、引き続き専門学校で勤務した。
- (4) 23年9月28日、B2専門学校長（以下「B2校長」という。）は、X4らに対し、24年3月31日付けで再雇用が終了する旨を伝えた。
- (5) 23年10月3日、24日及び11月24日、組合は、学園に、X4らに対する雇用継続拒否の撤回を求め、団体交渉の開催を申し入れた。

しかし、学園は、「この問題は、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）において現在別件で審査中であり、団体交渉での解決の余地は全くなく、都労委の判断を待って対応を検討する。」などと回答した。

11月7日の団体交渉で、組合側が、別件命令が交付されたら団体交渉に応ずるよう要求したところ、学園側は、「それはまだ分からない、その時になってみなければわからない。」などと回答した。

12月16日の団体交渉では、組合側が、X4らに対する雇用継続拒否通告を撤回するよう求めたが、学園側は、これに応じなかった。
- (6) 本件は、①学園が、X4らの雇用継続を拒否したことが、同人らの組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か、また、組合運営に対する支配介入に当たるか否か、②学園が、X4らに対する雇用継続に関する団体交渉について、別件の都労委命令の判断を待ってから対応を検討すること

などを理由として応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か、また、組合運営に対する支配介入に当たるか否かがそれぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) X 4 らに対し、同人らの組合活動等を理由に、一方的にその雇用継続を拒否する等の不利益取扱いをしないこと。
- (2) X 4 らに対する雇用継続拒否問題に関する団体交渉について、別件都労委命令の判断を待って対応を検討することなどを理由に拒否しないこと。
- (3) X 4 らに対する雇用継続拒否問題についての団体交渉を拒否し、かつ、同人らの組合活動を嫌悪して不利益取扱いを行うなどして、支配介入しないこと。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人学園は、昭和6年に開校したY 3 学校 を前身とし、26年、学校法人として設立された。学園は、肩書地に法人事務局を置き、Y 4 大学 (以下「大学」という。)、専門学校、Y 5 高等学校 及びY 5 中学校 、Y 6 高等学校 及びY 6 中学校を設置している。

平成23年4月時点での、教職員数は約600名、学生・生徒数は約6,000名である。

専門学校は、昭和56年4月にY 7 専門学校 として設置され、平成9年4月、現在の校名に改称された。

なお、学園は、昭和60年4月、Y 8 短期大学 (平成13年4月に「Y 8 」と改称された。以下「短大」という。)を設置したが、19年3月をもって閉校した。

- (2) 申立人X 1 連合 (以下「 X 1 」という。また、X 1 、組合及びX 4 らを併せて、「組合ら」ということがある。)は、都内の私立小中高校、幼稚園及び専門学校の教職員組合等の連合体である。
- (3) 申立人組合は、昭和58年1月、専門学校における教職員等により結成された X 1 傘下の労働組合であり、当初は、X 3 組合

と称していた。本件申立時の組合員数は、3名である。

- (4) 申立人 X 4 は、56年、学園に採用され、専門学校で社会学・社会福祉関係科目などの授業を担当するとともに、非常勤講師として大学及び短大で講義を担当するなどしていた。X 4 は、平成20年3月31日付けで定年退職となり、同年4月からは、学園と1年ごとの雇用契約を締結して、嘱託教員として勤務していた。

X 4 は、組合結成に携わり、執行委員長などの役職を歴任している。

- (5) 申立人 X 5 は、昭和57年、学園に採用され、専門学校女子寮（Y 9 寮）の管理、寮生の生活指導に当たっていたが、平成16年、Y 9 寮の廃止に伴い、実習・就職センターに異動して、学生の就職相談等を担当した。X 5 は、20年3月31日付けで定年退職となり、同年4月からは、学園と1年ごとの雇用契約を締結して、嘱託事務職員として勤務していた。

X 5 は、昭和58年、組合に加入し、執行委員や会計を歴任している。

2 本件申立て以前の労使関係

- (1) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく労使協定の締結

① 平成16年6月、「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」という。）」が改正され、18年4月1日以降、同法第9条により、事業主には、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置により、年金支給開始年齢までの安定した雇用の機会の確保が義務付けられることとなった。雇用確保措置が義務付けられる年齢（以下「法定義務化年齢」という。）は、男性の年金支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、段階的に引き上げられることとされた。

② 19年3月7日付けで、組合と学園とは、改正高年齢者雇用安定法に基づく労使協定（以下「労使協定」という。）を締結した。労使協定の内容は、以下のとおりである。

なお、労使協定第4条の期間別の再雇用終了年齢は、法定義務化年齢に合わせた規定になっている。

「 第1条 本協定の対象者は、18年4月1日時点で60歳未満であり、かつ契約期間の定めのない職員に適用する。

第2条 学園は第3条に定める基準に該当する者と再雇用契約を締結する。再雇用期間は4月1日から翌年3月31日までの1年間とし、期間終了の都度、再雇用対象者の基準を満たした者は、第4条に定める再雇用終了年齢を限度に再雇用契約を更新する。

第3条 定年退職後、再雇用の対象となる者は、定年退職日において次の各号に掲げるいずれの基準をも満たす者でなければならない。

- 一 引き続き勤務することを希望し、勤務に精励する意欲があること。
- 二 再雇用する職務に求められる健康状態を、学園の認める医療機関での健康審査により確認できること。

(第2項及び第3項 略)

第4条 定年到達日の属する期間別の再雇用終了年齢は次の表のとおりとする。

18年4月1日～19年3月31日60歳定年到達者	63歳
19年4月1日～21年3月31日60歳定年到達者	64歳
21年4月1日以降60歳定年到達者	65歳

第5条 再雇用者は嘱託教員、嘱託事務職員、非常勤講師、契約職員として雇用する。

第6条 (略)

第7条 再雇用の対象となる者の基準に関して、本協定に定めのない事項が生じた場合は、学園、職員代表が協議の上円満な解決を図るものとする。

第8条 この協定は18年4月1日から有効とし、期間の定めのない協定とする。」

【甲10、1審p3、p6、p47、p57、p107、p120、p128、p136、p164】

- ③ 4月23日、学園は、3月14日付 A2 (以下「A2」という。) 組合執行委員長(当時)名義の意見書を添付して、雇用継続制度についての就業規則変更届を柏労働基準監督署長に提出した。

(2) 別件不当労働行為救済申立てに係る経緯

① 専門学校は、学生数の減少を受けて厳しい経営環境にあり、20年4月に就任したB2校長の下、経営改革に取り組んでいた。

② 21年2月25日、学園は、専門学校教職員会議において、「事業計画案」を発表した。

「事業計画案」は、「スポーツ・健康科は21年度をもって募集停止（22年度は募集しない）とする。」、「福祉心理科及び精神保健福祉科は22年度の目標を達しない場合は募集停止（23年度は募集しない）とする。」、また、「社会福祉士養成科（以下「養成科」という。）昼間通学課程は、22年度の最終入学の者の状況により、募集停止（23年度は募集しない）を検討する。」とされていた。

さらに、21年度からの校務分掌及び人事制度の見直しとして、60歳以上の役職定年、評価制度の導入、適正配置及び「22年度より65歳以上の教員、職員について原則、退職とする。」ことなどが記載されていた。

③ 20年12月、A2は、学園に、20年度で嘱託教員を辞職する旨を伝えた。

A2は、21年度は非常勤講師として引き続き勤務することを希望し、同人が非常勤講師として勤務することを前提とした時間割が組まれていた。しかし、21年3月、A2が21年度も組合に残ると表明したところ、学園は、非常勤講師として採用しないことを同人に通告した。

④ 21年4月、X4は、役職定年制により養成科統括主任を解職されるとともに、社会福祉科に異動となった。

⑤ 7月、学園は、22年度からの養成科通学課程の学生募集を停止することを発表した。

⑥ 組合員 A3（以下「A3」という。）は、18年8月に60歳になり、19年3月で学園を定年退職し、同年4月以降は嘱託教員として再雇用されていた。

労使協定は、第1条によると、18年4月1日時点で60歳未満の者に適用され、A3は、労使協定による再雇用の適用を受ける最初の対象者の一人であり、第4条により、63歳に達した年度の3月31日である22年3

月31日で再雇用が終了することとなっていた。

A 3 は、22年4月以降も勤務継続を希望していたが、学園は、労使協定による期間満了を理由に、22年度は同人を再雇用しなかった。

⑦ 22年度、X 4 の担当する校務分掌は教職員研修委員のみとされ、他の教員に比べて少ないものとなった。また、社会福祉科に属していた組合員 A 4 （以下「A 4」という。）は、それまで配属されたことのない精神保健福祉科に異動となった。

⑧ X 4 は、大学の非常勤講師として、社会福祉論の授業を担当していたが、22年4月、大学は、23年度から社会福祉論は閉講するので、同人の大学での授業は22年度限りであると伝えた。

【甲11】

(3) 別件不当労働行為救済申立て

① 21年5月14日、X 1 、組合、X 4 及びA 2 は、都労委平成21年不第41号事件（以下「第1事件」という。）を当委員会に申し立てた。

第1事件における請求する救済の内容は、申立て後に一部が変更され、最終的に要旨以下のとおりとなった。

ア 団体交渉において、専門学校再建案として提出した役職定年制実施の理由及び方法並びにA 2 の非常勤移行を認めない理由等について、その必要性和合理性等の合理的根拠を示して誠実に交渉に応ずること。

イ X 4 を養成科統括主任から降格させないこと、また、社会福祉科へ異動させないこと。

ウ A 2 の嘱託教員から非常勤講師への移行を拒否しないこと。

エ 第1事件の申立てを行ったことへの報復として、養成科を一方的に廃止するなどして、X 4 に対して不利益な取扱いをしないこと（11月10日追加）。

オ 陳謝文の交付

② 12月14日、X 1 、組合及びA 3 は、都労委平成21年不第110号事件（以下「第2事件」という。）を申し立てた。

第2事件における請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

ア A 3 の雇用継続問題について、権限ある理事を出席させず、一方的に強行した既成事実を固執し、雇用継続拒否の合理的理由を何ら示さないなどの不誠実な団体交渉をしないこと。

イ A 3 の雇用継続を一方的に拒否するなどして、同人に不利益な取扱いをせず、また、組合活動に対して支配介入しないこと。

ウ 第 1 事件を申し立てたこと及び同事件で立証活動を行ったことへの報復として、A 3 に対し、一方的に雇用継続を拒否するなどの不利益取扱いをしないこと。

エ 陳謝文の掲示

- ③ 22年 5 月 10 日、 X 1 、組合、X 4 及び A 4 は、都労委平成 22 不第 52 号事件（以下「第 3 事件」という。また、本命令では、第 1 事件、第 2 事件及び第 3 事件を併せて「別件」という。）を申し立てた。

第 3 事件における請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

ア X 4 の 22 年度校務分掌及び A 4 の 22 年 4 月 1 日付異動に係る団体交渉に、権限を有する理事を出席させ、誠実にこれに応ずること。

イ X 4 を校務分掌から外したり、A 4 を何らの合理的根拠なく社会福祉科から転出させたりするなどの不利益取扱い及び支配介入を行わないこと。

ウ X 4 が大学で長年担当してきた社会福祉論の科目を一方的に廃止し、同人を校務分掌から排除するなどの不利益取扱い及び支配介入を行わないこと（22 年 9 月 10 日追加）。

エ 陳謝文の交付

【当委員会に顕著な事実】

- (4) 別件審査手続の経過

当委員会は、22 年 1 月 14 日に第 2 事件、同年 6 月 17 日に第 3 事件を、第 1 事件に併合して審査することを決定し、23 年 10 月 7 日、別件は結審した。

【当委員会に顕著な事実】

- (5) 別件命令書（写）の交付

24 年 5 月 25 日、当委員会は、別件について、要旨以下を主文とする命令書（写）を当事者に交付した。

- ① 学園は、A 2 を、21年4月1日付けで専門学校の非常勤講師として採用したものとして取り扱い、同人に対し、同日以降職場に復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- ② 学園は、X 1 及び組合から、前項のA 2の職場復帰の時期及び雇用の終期、並びに組合員の校務分掌及び異動に関する団体交渉の申入れがあったときは、専門学校の校長又はこれらの事項について同校長と同程度に説明及び交渉することのできる者を団体交渉に出席させ、誠実にこれに応ずること。
- ③ 文書の交付
- ④ 履行報告
- ⑤ その余の申立ての棄却

【当委員会に顕著な事実】

(6) 別件命令の確定

学園は、別件命令書（写）の交付日である24年5月25日から15日以内に中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査の申立てをせず、また、同日から30日以内に命令取消しの訴えを提起しなかった。

6月6日、X 1、組合、X 4、A 3及びA 4は、別件の棄却部分について、中労委に再審査を申し立てたが（平成24年不再第66号）、A 2は、再審査申立てを行わなかった。また、X 1、組合、X 4、A 3及びA 4のいずれも、別件の命令書（写）交付日から6か月以内に命令取消しの訴えを提起しなかった。

このため、別件命令主文第1項から第4項までは、11月25日の経過をもって確定した。

【当委員会に顕著な事実】

(7) 別件命令書（写）交付後の経過

- ① 5月30日、学園は、X 1 及び組合に対し、別件命令主文第3項の文書を手交した。
- ② 6月6日、学園は、当委員会に対し、別件命令主文第4項により、主文第3項の文書交付を履行した旨並びに主文第1項及び主文第2項については履行していない旨を報告した。

- ③ 6月6日、X1、組合、X4、A3及びA4は、上記(6)のとおり、中労委に対し、再審査を申し立てた。
- ④ 12月6日、X1及び組合は、当委員会に対し、学園が別件命令主文第1項及び主文第2項を履行していない旨報告した。
- ⑤ 当委員会が、X1及び組合からの報告を受け、学園に対し、命令の履行状況について改めて報告するよう求めたところ、学園は、12月26日付書面で、A2の取扱いについては、中労委の仲立ちで協議中である旨回答した。
- ⑥ 25年1月8日、当委員会の当事者双方に対する事情聴取において、学園は、別件命令主文第1項を履行していないことについては認め、また、団体交渉の経過については争わない旨述べ、当委員会は、別件命令主文第1項について、A2に対する賃金相当額の支払が履行されていないことを確認した。

また、団体交渉の経過については、別件命令交付後、当事者間で5回の団体交渉が開催されたが、これらの団体交渉を経ても、A2の職場復帰の時期及び雇用の終期について、双方とも主張を変えることなく、歩み寄りがみられないままとなっていた。

- ⑦ 3月8日、当委員会は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、学園が、別件命令主文第1項を履行していない旨の「不当労働行為確定命令不履行通知」を行った。
- ⑧ 6月24日、東京地裁は、学園に対し、別件命令主文第1項の不履行が認められ、これは、確定した救済命令に違反した場合に該当するとして、「過料50万円に処する」ことなどを決定（平成25年（ホ）第60001号）した。

【当委員会に顕著な事実、甲25-1、25-2、127】

3 本件雇用継続拒否と労使間でのやり取り

(1) X4らに対する雇用継続拒否通告

- ① X4らは、前記1(4)及び(5)のとおり、20年度中に60歳になり、21年3月末で学園を定年退職したが、4月以降、学園と1年ごとの再雇用契約を締結し、X4は嘱託教員、X5は嘱託事務職員として、引き続き専門

学校で勤務していた。

労使協定第4条によれば、X4らの再雇用期間は、64歳に達した年度末である24年3月31日で終了することとなっていた。

【甲10】

② 23年9月28日、B2校長は、X4らをそれぞれ校長室に呼び、高年齢者雇用安定法に基づき、24年3月31日付けで再雇用が終了する旨を伝えた。

③ 10月3日、組合は、学園に、要旨以下を内容とする「緊急団体交渉申入書」を手交した。

ア 高年齢者雇用安定法は、年金支払開始が65歳になることから、その間の被用者の生活を安定させるためのものであって、65歳前での解雇を認める趣旨のものではない。

イ 専門学校においても、65歳までの雇用は今まで確保され、それ以降の延長も本人から辞退しない限り定着していた。これは、高年齢者雇用安定法が適用されてから、64歳以上の教員4名、職員3名の計7名の一般教職員が勤務していたことから明らかである。

ウ 学園は、上記の事実が存在し、また、同様の趣旨で係争中である別件についての結論が24年1月頃にも出されることになっているにもかかわらず、X4らに対して解雇を通告した。

エ 高年齢者雇用安定法の趣旨を曲げ、3名となった組合からなりふり構わずX4らを排除して、組合を壊滅せんとする学園の不当労働行為意思是、明白である。

オ X4らに対する解雇通告の撤回等を議題とする団体交渉を10月6日に開催するよう申し入れる。団体交渉には、B2校長の出席を強く求める。

なお、上記イの教員4名及び職員3名の内訳は、下表のとおりである（「年齢」は、改正高年齢者雇用安定法が施行された18年4月1日時点、また、「退職年齢」は、各人が学園を退職した22年3月31日時点での年齢を表す）。これらの計7名は、18年4月1日の時点で、いずれも60歳を超えており、労使協定第1条の規定により、労使協定の適用外であった。

氏 名	職	年 齢	退職年齢
A	嘱託教員	62歳	66歳
B	嘱託教員	62歳	66歳
C	嘱託教員	64歳	68歳
D	嘱託教員	60歳	64歳
E	嘱託職員	64歳	68歳
F	嘱託職員	65歳	69歳
G	嘱託職員	63歳	67歳

【甲4、1審p26、p115、p117】

- ④ 10月4日、学園は、組合に、要旨以下を内容とする「10月3日付緊急団体交渉申入れについて」と題する文書を手交した。
- ア 今回の団体交渉の議題は、X4らが、就業規則及び労使協定に基づいて、3月末で再雇用期間満了となることについて、変更を求めるものである。
- イ 組合は、A3について、別件で同様の主張をしている。
- ウ 都労委がどのような判断をするかは別として、現行の就業規則及び労使協定に則って学校運営は行われており、B2校長の対応は、それに沿ったものである。
- エ 学園は、就業規則及び労使協定を変更することは一切考えておらず、変更しないことが不当労働行為であると組合が主張するのであれば、それこそ「不当なこじつけ」である。
- オ この問題は、都労委において現在審査中であり、団体交渉での解決の余地は全くなく、都労委の判断を待つて学園側の対応を検討する。

【甲5、1審p27】

- ⑤ 10月24日、組合は、学園に、同月3日の組合の団体交渉申入れに対し、学園は都労委で係争中という理由だけで団体交渉を行わないと回答しているが、これは明らかに団体交渉拒否であり、改めて団体交渉開催を申し入れるなどと記した「抗議・団交申入書」と題する文書を手交した。

【乙2】

- ⑥ 11月7日、学園は、組合に、X4らに対する通知については、「10月3日付緊急団交申入れについて」で回答しているとおりでであるなどと記した「10月24日付団交申入等について」と題する文書を手交した。

【甲6】

- ⑦ 11月7日、教職員会議議事録問題等を議題とする団体交渉が開催され、X4らの雇用継続問題について、要旨以下のやり取りがあった。

ア 組合側が、「B2校長は、X4らに対し、高年齢者雇用安定法に基づいて24年3月までと通告したが、同法では女性は64歳から年金が支給されることにはなっておらず、X5についての根拠にならないことに気付いたから、後から就業規則によると言ったのか。」と質問したところ、学園側は、「60歳が定年で、高年齢者雇用安定法の雇用延長の中で、労使協定で再雇用の年齢を決めており、就業規則にもある。年限が来れば当然に満期で退職になる。」と回答した。

イ 組合側が、「なぜ別件の結審が10月7日と決まっている一週間前（の9月28日）に、面接したのか。」と質問したところ、学園側は、「再雇用については半年前に本人の意思を聞くことになっている。」と回答した。

ウ 組合側が、B2校長の団体交渉への出席を求めたところ、学園側は、「だから、今、都労委に任せている。」と回答した。

エ 組合側が、「学園の10月4日付回答の『（別件）命令が出たら検討する。』とはどういう意味か。」と質問したところ、学園側は、「命令が出たら、決定に応じて、それを踏まえてどうするか検討する。」と回答した。

オ 組合側が、別件命令が交付されたら団体交渉に応ずるよう要求したところ、学園側は、「それはまだ分からない、その時になってみなければ分からない、どういう命令が出るかによっても違うから。」と回答した。

組合側が、「これは身分問題だから、別件命令が交付されたら、団体交渉をしなければならない。」と述べたのに対し、学園側が、「その時になって考える、団体交渉をやるかやらないかは分からない、これ

から先のことは分からない。」「検討するというのは、同じことがA3についても起こっているが、それが不当解雇だとなったら、学園としては検討しなければならないですね、という話だ。」と回答したことを契機に押し問答となり、議論は紛糾した。

カ 組合側は、「もういい、団体交渉を申し入れたが、回答拒否ということだ。」などと述べて、別の議題に移った。

【甲7、1審p27、p118】

⑧ 11月10日、組合は、学園に、同月7日の団体交渉で明らかになった以下の問題について回答を求める旨を記した「再度の緊急申入書」と題する文書を手交した。

ア 学園側の回答が、「都労委の判断を待って、学園側の対応を検討する。」ということで、内容に入らなかった。組合側が、「都労委命令が出たならば団体交渉を行うことを約束せよ。」と述べたところ、学園側は、「約束できない。」という驚くべき回答を行った。

イ X4らの解雇を撤回するにせよしないにせよ、団体交渉を行う義務は明白である。遅くとも24年1月中に出される命令がどのようなものであれ、3月末にX4らに対する解雇が実行されるかどうかは団体交渉で決着しなければならない問題である。

【乙3の1】

⑨ 23年11月15日、学園は、組合に、要旨以下の「11月10日付申入書に対する回答」と題する文書を手交した。

ア A3の件で都労委の結論を待っている段階であり、X4らの件については、論点も明確にならない現時点において、来年の団体交渉の実施を約束することはできない。時期が到来し、団体交渉の申入れがあった場合には、その申込みの内容、関係者及び行事等のスケジュールを勘案し、順法に則り対応する。

イ 申入書には、「X4らに対する解雇」なる文言が使用されているが、あくまで就業規則に基づく「定年退職」である。

ウ A3の退職については、雇用期間が満了しただけのことである。この雇用期間は、組合も労使協定で承認している。雇用期間満了後に、

専門学校は、A 3を採用する意思も計画もなく、採用に関してなんらの手続も行っていない。雇用していないのであるから、そもそも解雇などあろうはずがない。

【乙3の2】

⑩ 11月24日、組合は、学園に、同月10日付「再度の緊急申入書」に要旨以下の内容を追加した「団体交渉申入書」を手交した。

ア B 2校長は団体交渉に出席すること。

イ 組合員担当科目の一方的削除及び24年度の担当科目決定の件
(以下略)

【乙4】

⑪ 12月16日、年末一時金に関する団体交渉が開催された。

ア 学園側は、組合の11月24日付団体交渉申入書に対し、要旨以下のとおり口頭で回答した。

a 学園は、労務担当理事のほか、学生部長、事務部長、事務部長代理及び法人本部企画課長が出席しており、学校運営について全てに回答できる体制で団体交渉に臨んでいる。また、団体交渉の議案については、事前にB 2校長を交えて協議・検討して回答している。

b 組合員であるか否かにかかわらず、教員の担当科目の決定は、決められた手続を踏み、校長の最終判断で決められるもので、団体交渉で議論するものではない。

(以下略)

イ 組合側は、これまでの経過についての組合側の認識を説明し、学園側の認識を質問したところ、学園側は、要旨以下のとおり回答した。

a 団体交渉拒否はしていない。

b X 4らについて解雇は一切していない。同様の事案であるA 3の事案が都労委で問題になっており、その結論が1月か2月に出る。それと同じ判断になる可能性があるので、その判断を待つ。

c その時点で組合から団体交渉の申入れがあれば、法に則り処理する、学園としては団体交渉をやるかもしれないが、今の時点では約束できない、今日も団体交渉をやっており、団体交渉拒否ではない。

ウ 組合側が、「『定年退職』とは、団体交渉が必要ないということか。」と質問したところ、学園側は、「団体交渉が必要ないということではなく、B2校長が、『X4らについては労使協定及び就業規則に則って24年の3月で定年退職しますよ。』と確認のために言ったことであり、なぜそれが解雇になるのか全然理解できない。」と述べた。

エ 組合側が、「X4らの雇用を継続しないのは重大な問題である、組合はこれを解雇と考えており、我々が不当労働行為と考えているA3の解雇と全く同様の事例である。」と述べたところ、学園側は、「だから今都労委に持ち上げている。」と答えた。

オ 組合側が、「都労委が命令を作成している最中に、再び不当労働行為を繰り返し、追加するのは、紛争を拡大することであって、問題であるから解雇通告を撤回せよ。」「命令が出たときやればいいのか、なぜ今やるのか、正に不当労働行為である。」などと述べたのに対し、学園側が、「これは通告ではない、単に確認しただけだ。」と答えたことを契機に、議論は紛糾した。

カ 組合側は、学園側に、数度にわたってX4らに対する雇用継続拒否を撤回するよう求めたが、学園側は、撤回しない旨の回答を繰り返したため、ここでも議論は紛糾した。

組合側は、「これに対しては、徹底的に闘う。」などと述べて、別の議題に移った。

【甲8、乙5、1審p27、p118】

4 本件申立てとその後の状況

(1) 24年1月6日、組合らは、当委員会に、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 2月6日、組合らは、当委員会に対し、「本件審査中、あるいは、少なくとも別件の判断が出るまでは、X4らの雇用継続をするよう学園に対して勧告することを求める。」旨の実効確保の措置申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 2月27日、当委員会は、各当事者に対し、担当三者委員名義で、「X4

らの今後の処遇ないし取扱いに関し、本件と同種の事案が含まれる別件の命令交付手続が進行中であることに配慮し、交付される命令の趣旨を踏まえて対応する」よう求める「要望書」を交付した。

【当委員会に顕著な事実】

- (4) 3月2日、組合は、学園に、24年度におけるX4らの身分問題等を議題とする「団体交渉申入書」を手交した。

【乙6】

- (5) 3月23日、団体交渉が開催され、要旨以下のやり取りがあった。

- ① 冒頭、組合側は、B2校長が出席していないことを非難した。
- ② 学園側は、当委員会の「要望書」を読み上げ、「学園は命令については尊重して対処しようと考えているが、命令がいつになるかは分からないので、今の段階では、労使協定に則り、退職してもらい以外考えていない。X4らだけを残すつもりはない。次の教職員の手配が終わっているから、4月1日からスタートさせる。ただし、都労委の結論によっては、変更があり得る。」と述べた。
- ③ 組合側は、他の教職員の退職の状況を確認したが、学園側は、「全て労使協定及び就業規則に基づくものである。」と述べた。
- ④ 組合側が、「学園は、(本件の)準備書面で、『都労委の判断が出ただけでは確定せず、その後の手続の進行があり得る。』と主張しているが、命令が出たらそれを基本的に尊重すると言っていたにもかかわらず、どういう趣旨なのか。」と質問したのに対し、学園側は、「命令の内容に不服があれば、中労委への再審査申立てや行政訴訟をすることもあり得る。命令を尊重するが、出てみないと分からないから。」と答えた。
- ⑤ 組合側が、「命令後、職場復帰となった場合に、X4の授業を他の教員が担当していたり、X5の後任が決まっている場合、復職先はどうなるのか。」と質問したところ、学園側は、「命令が出てみないと分からない。」「命令を見てから考える。」「今から約束はできない。」などと答えた。
- ⑥ 学園側が、X4の研究室の荷物を片付けるよう求めたが、組合側は、これを拒否した。組合側が、「X4への郵便物はどうするのか。」と質問したところ、学園側は、「自宅に送り返す。」と回答し、議論は紛糾した。

【甲22】

- (6) 3月31日、X4らと学園との嘱託雇用契約が終了するとともに、X4らと同年齢で非組合員であるH嘱託教員（以下「H教員」という。）と学園との嘱託雇用契約も終了した。
- (7) 4月1日、学園は、X4が研究室に立ち入ることを禁止する旨の張り紙を、同人の研究室のドアに掲示した。

【甲23】

- (8) 4月9日、組合は、学園に、「抗議・団体交渉申入書」と題する文書で、学園がX4の研究室への立入りを禁止したことに抗議するとともに、団体交渉の開催を求めた。

【甲23】

- (9) 4月18日、組合は、学園に、団体交渉の期日や張り紙撤去の件などについて具体的に明示するよう求める「申入書」と題する文書を手交した。

【乙9】

- (10) 5月18日、団体交渉が開催された。
- (11) 5月25日、当委員会は、前記2(5)のとおり、別件について命令書（写）を交付した。

別件の命令書（写）交付以降の経過は、前記2(6)及び(7)のとおりである。

【当委員会に顕著な事実、甲25-1、25-2】

- (12) 6月13日、X1及び組合は、学園に「申入書」と題する文書を手交し、団体交渉の開催を申し入れた。

【乙10-1】

- (13) 6月29日、団体交渉が開催され、別件命令についての協議が行われた。組合側は、学園側に、A3及びX4らの雇用継続についての要求を受諾するよう求めた。

【乙10-3】

- (14) 7月5日、X1及び組合は、「6/29団交に関する抗議申入書」と題する文書で、学園に対し、誠実に団体交渉に対応することなどを求めた。

【乙10-2】

- (15) 7月28日、団体交渉が開催され、学園側は、A3の件は命令で決着済み

であるとして、X 4 らの継続雇用を拒否する旨述べたが、これに対して組合側は、特に発言をしなかった。

【乙10-3】

第3 判 断

1 X 4 らに対する雇用継続の拒否について

(1) 申立人組合らの主張

- ① 学園が教職員に提示した「事業計画案」には、「22年度より65歳以上の教員、職員について原則、退職とする。」との規定があり、これによれば、一般教職員は、65歳までの雇用が保障されている。
- ② 専門学校では、労使協定締結後も、教員4名、職員3名の計7名の一般教職員について、労使協定の再雇用年齢を超えて雇用されていたのであるから、X 4 らに対する雇用を継続すべきである。
- ③ 労使協定第7条に、「本協定に定めがない事項が生じた場合は、学園、職員代表が協議の上円満な解決を図るものとする。」と規定されているにもかかわらず、学園は、協議などの手続を行っていない。
- ④ 間もなく別件命令が発出されることが明らかな時期に、学園がX 4 らの雇用継続を拒否したことは、新たな不当労働行為を惹起し、学園の不当労働行為を継続する意思の表明にほかならず、組合及びX 4 らに対する不利益取扱いに当たる。
- ⑤ また、学園が、組合の中心人物であるX 4 らに解雇を通告したことは、組合員の学外排除を完遂し、組合壊滅を意図する支配介入に当たる。

(2) 被申立人学園の主張

学園が、X 4 らに対して、高年齢者雇用安定法に基づき、嘱託雇用が24年3月31日で終了する旨予め通知したことは、学園とX 4 らとの間の雇用関係の終了予定を明確にするためであった。本件申立ての時点では、X 4 らは、依然として学園との間で雇用関係があったのであって、学園が、X 4 らに対し、何ら不利益取扱いをした事実はない。

学園が、X 4 らに対し雇用関係終了の予告をしたのは、高年齢者雇用安定法の施行に伴い、組合と労使協定を締結するとともに、就業規則を改正して、それらを適用したものであって、X 4 らが組合員であるが故に雇用継続

を拒否したものではないから、不利益取扱い又は支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合と学園とは、19年3月7日に労使協定を締結し、専門学校の職員は、60歳定年後も、一定の条件を満たせば高年齢者雇用安定法で定める法定義務化年齢まで再雇用されることとなった（第2、2(1)①②）。労使協定第4条の規定によれば、X4らの再雇用期間は、24年3月31日で終了する（第2、2(1)②）。
- ② 組合らは、労使協定第4条で定める再雇用終了年齢で学園との雇用関係が終了するとは考えておらず、労使協定は最低65歳までは再雇用するということを規定したと主張するが、組合と学園との間でのそのような合意の存在を認めることはできない。
- ③ また、労使協定第1条によれば、「本協定の対象者は、18年4月1日時点で60歳未満であり、かつ契約期間の定めのない職員に適用する」（第2、2(1)②）一方、計7名の一般教職員は、同日時点で60歳以上であったことが認められ（同3(1)③）、労使協定が適用されないことが明らかであるから、組合の主張には無理があるといわざるを得ない。
- ④ 学園は、労使協定に基づき、21年度末をもって、A3の雇用を終了すると同時に、64歳以上の教職員、すなわち労使協定の締結以前に60歳に達し、その後1年契約を反復更新してきた計7名の一般教職員を一斉に退職させ（第2、2(1)②、同3(1)③）、労使協定で定める再雇用期間との均衡を図っており、また、24年3月31日をもって、X4らのみならず非組合員であるH教員の雇用を終了させている（同4(6)）。

このように、学園の取扱いは、組合員と非組合員を区別せず、労使協定の定める再雇用期間を一律に適用したものと認められ、学園の真の目的が、組合員であるX4らを排除することにあつたと判断するに足りる事実は認められない。

組合らは、計7名の一般教職員について64歳以降の雇用が継続されていたにもかかわらず、学園が、高年齢者雇用安定法及びそれに基づく労使協定を一方的に適用したと主張するが、学園の労使協定の取扱いは上記判断のとおりであって、採用することはできない。

⑤ 組合らは、「事業計画案」の「22年度より65歳以上の教員、職員について原則、退職とする」との規定が一般教職員に適用されるから、学園においては、65歳までの雇用が保障されていると主張する。

しかし、この規定（第2、2(2)②）は、労使協定が適用されない65歳以上の一般教職員計7名を退職とする趣旨であるとみるべきであって、学園において、「事業計画案」に基づいて65歳までの雇用が保障されていたと認めることはできない。

⑥ 組合らは、学園が、別件命令が発出されることが明らかな時期に、X4らの雇用継続を拒否したことは、新たな不当労働行為を惹起し、不当労働行為を継続する意思の表明にほかならないと主張するが、上記判断のとおり、学園がX4らの雇用継続を拒否したことは、反組合的な意図によるものとはいえないのであって、たまたま別件命令の時期と重なったものとみるほかはない。

⑦ 組合らは、労使協定第7条の規定にもかかわらず、学園が交渉手続を経ていないと主張するが、同条は、「再雇用の対象となる者の基準に関して、本協定に定めのない事項が生じた場合は、学園、職員代表が協議」との規定であるところ（第2、2(1)②）、「本協定に定めのない事項が生じた」との事実は認められないのであるから、組合らのこの点の主張も採用することができない。

⑧ なお、X4らの嘱託雇用が終了したことにより、組合員が3名から1名に減少した事実は認められるが、そのことによって上記判断が左右されるものではない。

⑨ したがって、X4らが24年4月1日以降学園に雇用されなかったことは、X4らが組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たらない。

2 X4らの雇用継続問題に関する団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

学園が、X4らの雇用継続問題について「同じ事案が、都労委で問題になっている。」ことを理由に団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

また、学園が組合の中心的活動家であるX4らの雇用継続問題についての団体交渉を拒否することにより、組合に無力感を抱かせ、また、他の一般教職員に組合の無力さを印象付けたり周知したりしたことは、組合の弱体化を意図した組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人学園の主張

X4らの雇用継続問題は、A3の雇用継続問題に関する第2事件と同様の事案であったから、学園が「雇用継続問題は、目下進行している別件の判断を待つ。」と回答したことは、当然かつ正当な対応である。

別議題に関する団体交渉において、組合らはX4らに対する雇用継続拒否通告を撤回するよう繰り返し要求するだけであったから、学園がこれを拒否する旨の回答を繰り返したことは、団体交渉拒否にも組合弱体化を意図した支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、学園がX4らの雇用継続問題について「同じ事案が、都労委で問題になっている。」ことを理由として団体交渉を拒否したことには正当な理由がないと主張する。

② そこで、X4らの雇用継続問題に関する団体交渉を巡る学園の対応について、以下検討する。

ア 23年9月28日、B2校長が、X4らに対し、24年3月31日で再雇用を終了する旨を伝えた(第2、3(1)②)。

イ 23年10月3日、組合らは、65歳までの雇用は今まで確保されているにもかかわらず、組合員を排除するために65歳未満で退職を迫っているなどとして、学園に、「緊急団体交渉申入書」を手交し、団体交渉の開催を求めた(第2、3(1)③)。翌4日、学園は、組合に対し、「10月3日付緊急団体交渉申入れについて」と題する文書で、a 今回の団体交渉の議題は、X4らが就業規則及び労使協定に基づいて3月末で再雇用期間満了となることについて変更を求めるものであり、b 組合は、A3について別件で同様の主張をしており、c 都労委がどのような判断をするかは別として、現在の就業規則及び労使協定に基づいて学校運営は行われており、d 学園は、就業規則及び労使協定

を変更することは一切考えておらず、変更しないことが不当労働行為であると組合が主張するのであれば、それこそ「不当なこじつけ」であるとした上で、e この問題は、都労委で現在審査中であり、団体交渉の余地は全くなく、都労委の判断を待って学園側の対応を検討する旨回答した（第2、3(1)④）が、後記ウないしオのとおり、団体交渉において、X4らの雇用継続問題が取り上げられ、労使がやり取りを行った事実が認められる。

ウ 11月7日の教職員会議議事録問題等に関する団体交渉

- a 組合側が、「B2校長は、X4らに対し、高年齢者雇用安定法に基づいて24年3月までと通告したが、同法では女性は64歳から年金が支給されることにはなっておらず、X5についての根拠にならないことに気付いたから、後から就業規則によると言ったのか。」と質問したところ、学園側は、「60歳が定年で、高年齢者雇用安定法の雇用延長の中で、労使協定で再雇用の年齢を決めており、就業規則にもある。年限が来れば当然に満期で退職になる。」と回答した。
- b 組合側が「学園の10月4日付回答の『(別件の)命令が出たら検討する。』とはどういう意味か。」と質問したところ、「命令が出たら、決定に応じて、それを踏まえて検討する。」と回答した。
- c 組合側が、別件命令が交付されたら団体交渉に応ずるよう要求したところ、「それはまだ分からない、その時になってみなければ分からない、どういう命令が出るかによっても違うから。」と回答した。
- d 組合側が、「これは身分問題だから、別件命令が交付されたら、団体交渉をしなければならない。」と述べたところ、学園側は、「その時になって考える、団体交渉をやるかやらないかは分からない、これから先のことは分からない。」などと回答したことを契機に押し問答となって議論は紛糾し、別の議題に移った（第2、3(1)⑦）。

エ 12月16日の年末一時金に関する団体交渉

学園側は、a 団体交渉拒否はしていない、b X4らについて解雇は一切していない、同様の事案であるA3の事案が都労委で問題に

なっており、その結論が1月か2月に出る、それと同じ判断になる可能性があるので、その判断を待つ、c その時点で組合からの団体交渉の申入れがあれば法に則り処理する、学園としては団体交渉をやるかもしれないが、今の時点では約束できない、今日も団体交渉をやっており、団体交渉拒否ではない、d 組合側が、『『定年退職』とは、団体交渉が必要ないということか。』と質問したところ、学園側は、『団体交渉が必要ないということではなく、B2校長が、『X4らについては労使協定及び就業規則に則って24年の3月で定年退職しますよ。』と確認のために言ったことであり、なぜそれが解雇になるのか全然理解できない。』と述べた。

組合側が、「都労委が命令を作成している最中に、再び不当労働行為を繰り返し、追加するのは、紛争を拡大することであって、問題であるから、解雇通告を撤回せよ。」などとして、学園側に数度にわたって、雇用継続拒否を撤回するよう求めたが、学園側は、撤回しない旨の回答を繰り返したため、議論は紛糾し、組合側は「これに対しては、徹底的に闘う。」などと述べた（第2、3(1)⑩）。

オ 24年3月23日のX4らの身分問題に関する団体交渉

組合側が、他の教職員についての退職の状況を確認したところ、学園側は、「全て労使協定及び就業規則に基づくものである。」と述べた（第2、4(5)③）。

③ 使用者が、裁判所や労働委員会で係争中であることを理由に、団体交渉に応じないことが許されないことはいうまでもない。

また、本件におけるX4らの雇用継続問題と別件におけるA3の雇用継続問題とでは、再雇用終了の時期や対象者が別であり、24年3月末に再雇用が終了するX4らの雇用継続問題を喫緊の課題として組合らが団体交渉を申し入れたのであって、学園が、「同じ事案が、都労委で問題になっている。」、「この問題は、都労委で現在審査中であり、団体交渉での解決の余地は全くなく、・・・。」などと組合らに回答した内容もまた、団体交渉を拒否する正当な理由には当たらないというべきである。

しかしながら、本件においては、上記の学園の対応にかかわらず、前

記②ウないしオのとおり、団体交渉において本件雇用継続問題について一定のやり取りが行われており、この際の学園の対応については、やや具体性に欠けるきらいはなくはないが、組合らの対応も以下に述べるようなものであったことも考慮すると、不誠実な交渉態度ひいては団体交渉拒否と評価するのは相当でない。

すなわち、11月7日の教職員会議議事録問題等を議題とする団体交渉及び12月16日の年末一時金に関する団体交渉において、学園側は、労使協定及び就業規則で退職年齢を定めており、その年限が来れば当然に退職になると学園の主張を説明したのに対し、組合側は、学園に対して、X4らの雇用継続の可能性について、授業科目の増減などのカリキュラム編成や教員の配置などの説明を求めるなどして具体的な質問や提案を行ったことはなく、むしろ別件命令交付後に学園が団体交渉に応ずることについての確答を求めるか、別件命令交付後までX4らに対する雇用継続拒否を行わないよう求めることに終始したといえる。

組合らがX4らの雇用継続を求める根拠は、労使協定が65歳まで再雇用する旨定めたものと解釈していることにあるということができるが、組合も合意の上で労使協定は締結されており、同協定第4条によれば、X4らの雇用期間は24年3月31日で終了する。したがって、組合らからそれ以上具体的な質問や提案がない以上、学園が、労使協定及び就業規則を適用したにすぎない旨を繰り返したこともやむを得ないことであったといえる。

そうすると、学園は、団体交渉で学園としての回答を述べており、これに対し、より具体的な回答を求める組合らからの対応はなかったというべきであるから、上記一連の学園の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒否したものとまでいうことはできない。

- ④ 11月7日の団体交渉において、組合側が、別件命令交付後に団体交渉に応ずるよう要求したのに対し、学園側が、「団体交渉をやるかやらないかは分からない、これから先のことは分からない。」などと発言したり（第2、3(1)⑦）、学園が、11月15日付「11月10日付申入書に対する回答」と題する文書で、「A3の件で都労委の結論を待っている段階で

あり、X4らの件については、論点も明確にならない現時点において、来年の団体交渉の実施を約束することはできない。時期が到来し、団体交渉の申入れがあった場合には、その申込みの内容、関係者及び行事等のスケジュールを勘案し、順法の精神に則り対応する。」と回答したり（同⑨）したことについて、組合らが、その内容が曖昧であるとして、学園を非難するのも理解できなくはない。

しかしながら、命令が交付された際に団体交渉に応ずることを約束せよとの要求は、団体交渉申入れそのものとはいえないから、これに明確な回答をしなかったことをもって、団体交渉拒否であると評価するのは相当でないし、学園の回答も、別件命令を見た上で対応を検討するというものであって、あらかじめ団体交渉を拒否しているものではない。

- ⑤ 以上のとおり、学園が、X4らの雇用継続に関する団体交渉について、別件命令の判断を待って対応を検討する旨表明したことは、正当な理由のない団体交渉拒否又は組合運営に対する支配介入に当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

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9月16日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一