

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人      学校法人Y 1

再 審 査 被 申 立 人      X 1 組 合

上記当事者間の中労委平成26年（不再）第39号事件（初審東京都労委平成24年（不）第103号事件）について、当委員会は、平成28年6月15日第212回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主                      文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理                      由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査申立人学校法人Y 1（以下「学園」という。）と再審査被申立人X 1組合（以下「組合」という。）との間において、団体交渉（以下

「団体交渉」は「団交」と省略する。) についての取決めがない中、従前、学園が団交における組合の出席者の人数を7名以内にすることを求め、組合がこれに反対する経緯があったところ、平成24年11月27日(以下「平成」の元号は省略する。)の団交(以下「24.11.27団交」という。)において、組合から8名の出席者がいたのに対し、学園が、組合の出席人数が7名以内でないと申入れにかかる団交議題に入らないとの態度をとり、前回の団交が組合申入れに基づいて行われたこと及び学園の理事長が出席したこと等を確認する組合の質問に回答しないまま途中退席したという学園の一連の対応について、学園が組合の質問に回答しないなどの対応をした点が不誠実団交に当たり、また、学園の出席者が途中退席した点が正当な理由のない団交拒否に当たると主張し、それぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)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12月26日、組合が東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に対し救済を申し立てた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 学園は、組合の出席者の人数を理由に団交を拒否しないこと
- (2) 学園は、団交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

## 3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審東京都労委は、26年7月1日付けで、24.11.27団交における上記1のいずれの学園の対応も労組法第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、組合が団交を申し入れたときは組合の出席者の人数が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旨命じる旨を決定し(以下「初審命令」という。)、同月28日、学園及び組合に命令書を交付し、学園がこれを不服として、同年8月7日、初審命令の取消し及び救済申立ての却下又は棄却を求めて再審査を

申し立てた。

#### 4 本件の争点

24. 11. 27団交において、学園が、組合側の出席者が多いことを理由に議題には入れないとの態度をとり、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交に、途中退席したことが正当な理由のない団交拒否に、それぞれ当たるか否か。

## 第2 当事者の主張

### 【組合の主張の要旨】

#### 1 組合の申立適格について

現状において組合同規約に不備はない。学園は長年にわたり団交をしてきたこと、申立適格は裁判所や労働委員会が判断するものであること、学園は判例等の根拠も示していないことから、組合の救済申立てを却下すべきとする学園の主張には理由がない。

#### 2 24. 11. 27団交冒頭の学園の態度について

24. 11. 27団交の冒頭、組合から8名の出席者がいたのに対し、学園は、組合の出席人数が7名以内でないと議題に入らないとの態度をとった。

労組法第6条は、労働組合の委任を受けた者に交渉の権限を与えており、交渉権限を持つ組合員が、不特定多数とはいえない10名以内で団交に参加する形態を大衆団交と呼ぶことはできない。学園は、過去に組合側の出席者が9名の団交にも応じている。組合は、学園から一方的に出席人数を7名以内とする団交条件の提示がなされるようになった当初から、ルールを決めるのであれば別途そのための団交を申し入れるように求めたが、学園は応じず、また、賞与等の団交の当日に唐突に学園からこの点についての協議が持ち出される事態があったが、実質的な協議は行われておらず、団交の出席人数に関する合意は存在しない。

団交に用いられていた学園の百周年記念室は、20名程度が入っても十分議論が可能な広さがあり、組合側の出席者が10名程度であっても、学園が主張するように学園側出席者を「コの字型」に囲んで威圧的な環境になるものではない。また、団交において主に発言をする組合員は、冷静かつ紳士的に対応し、声を荒げたこともなく、威圧的な態度を取ったこともない。時に声を荒げる一部の組合側出席者がいたことは確かであるが、学園側が長年にわたり単純な事実確認の質問にすら答えず、学園の経営状態の詳細が分かるような資料も提示せず、自らの主張を繰り返す対応をしてきたことについて、感情的になった結果である。団交の出席者数が増えたのも、上記のような学園の対応を受けて、過去の交渉の推移を知る組合員を追加で出席させたりするようになったからである。加えて、百周年記念室は、通常生徒が立ち入る場所ではなく、生徒との関係で特別の配慮を必要とする場所でもない。

学園の24. 11. 27団交の冒頭での上記交渉態度は、一方的に組合側出席人数は7名が合理的であると断じて制約し、これを1名超過したにすぎないにもかかわらず、団交自体を拒否しようとするものであって、著しく合理性を欠く理由に基づくものである。

### 3 組合の質問等への学園の対応について

組合は、上記2の24. 11. 27団交において、学園の冒頭における対応を受け、学園に対して、学園は団交拒否をするのかと質問し、文書で団交拒否の旨を示すように求めたが、学園は応じず、「団交を拒否すると言ったこともない。」と学園の態度を明確にしない発言や、「そちらはそちらの考えでやればいい、こちらはこちらの考えでやると言ってるんですよ。これですべてが終わり。」などの発言に終始した。また、組合は、24. 11. 27団交に先立つ24年11月13日の団交（以下「24. 11. 13団交」という。）が組合の申入れに基づいて行われている団交であるのか、24. 11. 27団交が24. 11. 13

団交の継続であるのかについて質問をした。しかし、これに対し、学園は回答しようとし、無視し続け、「返事することしないことは、こちらの自由です。」などと発言した。

このように、学園は、24. 11. 27団交において、組合が学園の意思や団交に係る事実を確認するためにした質問にすら、明確な回答をしなかったのであり、これらは不誠実な対応以外の何物でもないというべきである。

組合は、今後の団交を実りあるものにするためには、24. 11. 27団交で特に不誠実と思われる上記の各質問に対する回答を単に得るだけでは不十分であると考え、学園が組合の質問に対して誠実に対応することを救済内容の一項目として求めているものである。組合は、人件費比率等の資料提示を24. 11. 13団交より前から繰り返し要求しており、同団交においても要求したが、学園は過去と同様に拒否した。学園は、初審命令の判断に対し24. 11. 27団交のやり取りのみを考慮すべきだと主張するが、自らは過去の団交における組合員の発言や出席者の状況に基づく主張を展開しており、自家撞着といわざるを得ない。

#### 4 学園が途中退席したことについて

学園は、24. 11. 27団交の冒頭から、一方的に組合側出席者の人数を理由に団交の議題に入ろうとせず、現に退席した。これは、正当な理由のない団交拒否である。

同団交において、組合側出席者が一部感情的な言動をしたことは確かであるが、このことには、上記2のとおり、学園が同団交の冒頭、議題に入ることを拒否し、「そちらが7名以下になればすぐにでも始まるんですよ。」などと発言したことなどに組合側出席者が反発し、早く団交を始めてほしいとの思いから徐々に声が大きくなるなどしたものである。冒頭での学園の対応がなければ具体的な交渉に移ったであろうことは明らかであり、少しでも学園側の譲歩を引き出して生涯賃金の減少に歯止めをかけたいと思

っている組合が、学園の理事長への個人攻撃をするような動機はない。団交の議題に入ることを拒否した学園が、その結果としての組合員の発言をもって団交拒否の理由とするのは失当である。

#### 【学園の主張の要旨】

##### 1 組合の申立適格について

組合の組合規約は、組合員資格の平等、経理の公開及び同盟罷業の手続など労組法第5条第2項所定の要件を満たしておらず、組合にはそもそも不当労働行為申立手続を利用する資格はなく、初審命令を取り消し、組合の救済申立てを却下すべきである。

##### 2 24.11.27団交冒頭の学園の態度について

20年6月から23年2月にかけて行われた団交出席者の人数は、学園はほぼ5名以内、組合は1回を除き7名以内であった。組合が9名出席した22年11月30日の団交においては、学園の出席者がコの字型で囲まれ威圧的な雰囲気となったため、学園は、適正な人数でないと正常な団交を行うことが難しいと考え、同年12月22日付けの団交開催通知以降、団交開催通知に出席者は労使ともに7名以内とするよう明記した。しかしながら、組合は23年7月以降、7名を超える人数で出席するようになり、学園は威圧的な状態で、学園の理事長に対しても個人攻撃がされる団交を強いられてきた。

組合は、24.11.13団交においても、学園の7名以内とする通知を無視して10名で出席し、学園が提案した団交の出席者の人数や時間のルールの協議にも応じようとしなかった。学園は、多人数で威圧的な雰囲気での団交を強えられるため、次の団交において7名より多い場合には団交を拒否せざるを得ないと述べた。それにもかかわらず、24.11.27団交において、組合が8名で出席したため、学園は、冒頭において、24.11.13団交で言ったとおり7名以内でないと団交の議題に入ることはできない旨説明した。

労組法は大衆団交を許容するものではなく、学園の規模・職員数及び組合員数に照らすと、労使双方が団交議題について合意ないし理解を得るために、建設的な意見交換・協議を行うには、双方5名の出席者で十分であり、7名以内とする学園の提案も十分組合に譲歩したもので、合理的かつ適正である。組合が人数を一方的に増員でき、学園が制約できないとすることには何ら根拠・必要性がない。また、上記の経緯からすると、組合には威圧的な団交を行おうという不当な意図があると考えざるを得なく、組合活動としての正当性もないといわざるを得ない。

### 3 組合の質問等への学園の対応について

24. 11. 27団交は、人数等のルールをめぐるやり取りが主であったところ、学園は、団交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、組合から発言を遮られながらも学園の考え方を根気強く説明しており、何ら不誠実な点はない。

初審命令は、24. 11. 13団交における学園の対応も含めて判断をし、同団交における資料の提示等にかかる学園の対応に消極的な評価をしているが、争点にかかる24. 11. 27団交より前の団交経過を考慮することは妥当でない。仮に24. 11. 13団交を考慮するとしても、同団交では組合の要求事項が具体的に明らかになっていなかったのに対し、学園は団交や事前協議に前向きな姿勢を示し、人事院勧告（以下、東京都の人事委員会勧告と特段区別せず用いる。）に従って給与を改定している合理的な理由を説明しており、学園の対応は不誠実ではない。人件費比率を示す資料提示をしなかったことについても、職員向けに周知している決算概要資料から容易に算定可能な事項について、組合の感情的な要求として場当たりの出されたものであり、学園がその場で提示しなければ不誠実な対応となるものではない。

### 4 学園が途中退席したことについて

学園が24. 11. 27団交で途中退席したのは、組合の出席人数を理由とした

ものではなく、組合が机を叩いたり暴言を吐いたりするなどの暴力的かつ威圧的言動を続け、声が大きくなることについて学園が懸念を示し改善を求めたのに対しても、「いいんじゃないですか。声が大きくなって。」と改善するつもりがなく、秩序を維持しない団交を容認する発言をするなどしたため、やむなく退席したものである。したがって、学園は団交拒否したものではなく、仮に団交拒否と評価されるにしても正当な理由がある。

初審命令は、団交出席者の人数に関する学園の発言を捉えて、学園が人数に固執して24. 11. 27団交を退席したかのように認定判断をしているが、秩序が維持されない団交の実態を無視したものであり、出席人数に関するやり取りを退席の理由と直接的に結びつけている点で、誤っているというべきである。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 学園

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、25年1月現在の教職員数は154名である。

##### (2) 組合

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。

なお、組合資格審査資料によると、組合同約は26年3月13日に改正され、労組法第5条第2項所定の事項を備えている。

#### 2 組合の結成及び団交の状況等について

##### (1) 組合の結成

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B1（7年4月から25年3月まで理事長に在任。以下「B1前理事長」という。）が減額理由や経営状況について十分な説明をしなかったなどとして、上記1(2)のとおり12年1月8日に組合が結成された。

(2) 学園の給与体系等

ア 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。他方、学園においては、東京都の教職員につき実施されているような人事評価制度や昇任に伴う試験制度はない。

イ 学園は、少なくとも17年度以降、毎年6月ないし7月に、「教職員各位」あてとして、当該年度の消費収支計算書の概要及び主要な項目についての前年度との増減等を記載した簡易な説明を付した決算概要資料を学内に掲示している。同資料中には、「消費支出の部合計」「人件費」の科目及び決算の金額が含まれており、学園全体での支出に人件費が占める割合は把握可能であった。

(3) 組合の基本的な要求事項等

ア 組合は、学園に対し、15年10月21日付け「要望書」において、「職員の給料は、東京都職員の給料に準ずる」との給与規程について、平均給与、初年度納入金及び授業料の情報を公開している私立男子校と比較する表を添付した上で、実質的な給与水準が低いとして、定期昇給の規定を変更すること（要望1）、当時公開されている財務関係の資料のみでは、前年度繰越支払資金や減価償却費について誤解を与える可能性があるとして、資金収支計算書及び貸借対照表を合わせて公開すること（要望5）等、5項目の要望をしていた。

イ 組合は、17年10月28日付け「要求書」において、東京都に準ずるとの給与規程との関係で、東京都教職員と同等の手当等を支給すること（要求1）、仮に要求1が受け入れられない場合は、東京都職員に準じて11年以降行われた給与及び一時金減額措置を回復すること（要求2）、部活動顧問の活動が労働であることの確認（要求3）等、4項目の要求をした。

学園は、上記要求書に対し、同年11月22日付け「要求書に対する回答」において、「準ずる」とは「同一にする」との意味ではなく、東京都の教職員に比し初任給で1号俸高く、賞与や特別手当、年収の比較でも東京都を上回っていることから、要求1及び要求2には応じられない旨、要求3については、部活動顧問の活動は業務命令により強制することはないことなどから授業等と同一の労働として対価を支払うことは妥当でないと考える旨等、回答した。

ウ 組合は、20年10月9日付け「申入書」において、給与改善について団交を申し入れ、同月28日付け「要求書」において、地域調整手当改定に伴い発生する東京都との差額分を支給すること、学園独自の給与表作成のための日程表を作成し、組合に提示すること等、3項目の要求をした。

エ 組合と学園の間には、場所や人数等、団交開催に関する取決めはない。また、少なくとも22年度以降の団交において、交渉事項について妥結に至ったことはない。

#### (4) 団交の出席人数等

ア 20年6月以降に組合と学園との間で行われた団交の開催日及び出席人数は以下のとおりである。

開催日	学園	組合	開催日	学園	組合
-----	----	----	-----	----	----

H20. 6. 17	5	6	H22. 11. 17	4	6
H20. 7. 1	6	6	H22. 11. 30	5	9
H20. 10. 14	5	7	H23. 1. 18	5	7
H20. 11. 18	4	5	H23. 2. 22	5	7
H21. 5. 26	4	7	H23. 7. 5	5	8
H21. 10. 23	3	5	H23. 11. 15	5	9
H21. 10. 30	3	6	H23. 11. 29	5	9
H21. 12. 15	3	6	H24. 11. 13	4	10
H22. 11. 5	4	5	H24. 11. 27	5	8
H22. 11. 16	5	7			

イ 22年11月30日に開催された給与改定等を議題とする団交において、組合側出席者が9名であったことについて、学園は、組合の出席者が従来よりも多数だったとして、従来と同程度の7名以内とすることを求め、出席人数を始めとする団交のルールを作ることを提案したが、組合側が拒否したため、団交のルールは作成されなかった。その際、組合から、もし人事院勧告よりも給与が下がる事態になれば、組合員全員で団交に押しかけるなどとの発言があった。

ウ 学園は、23年1月18日の団交開催に向けて組合に交付した22年12月22日付け「ご通知」と題する文書において、出席者の項に「従来の通り（貴組合、本学園双方共に7名以内）」との記載をし、以降の団交開催通知にも同様の内容を記載するようになった。

エ 組合の団交出席者は、議題に応じた個々の組合員の意向や都合をもとに決められており、委員長等が出席人数の指示等をしてはいない。団交における組合の発言者は、大部分がA2副委員長（以下「A2副委員長」という。）であり、A1委員長やA3組合員（以下「A3組合

員」という。)、A4組合員も発言することがあったが、その他の出席者は、議論の状況により短い言葉を発することがあったものの、主にこれを見ているにとどまっていた。

他方、学園からは、少なくとも22年11月30日の団交以降、B1前理事長が毎回団交に出席し、主な発言者となっていた。

#### (5) 団交の開催場所

団交の開催場所は、少なくとも23年度以降、一貫して学園内の百周年記念特別室であった。

同室の使用目的は来客応対及び会議であり、大きさは、奥行6.87メートル、幅4.16メートルである。同室の中央には、長さ5メートル、中央部分の幅が1.5メートル、両端の幅が1.3メートルのテーブルが置かれ、奥行68センチメートル、幅63センチメートルの椅子が、通常時、テーブルの両側に6脚ずつ、合計12脚が配置されていた。団交の出席者が合計12名を超えた際には、組合側出席者が同室外から椅子を1脚ないし2脚持ち込んで着席していた。

### 3 23年度の団交について

#### (1) 23年7月5日の団交

ア 学園は、23年6月14日になされた組合の団交申入れに対し、同月30日付け「申入れに対する回答書」において、同年7月5日に団交を行う旨回答をした。同回答書には、上記2(4)ウのとおり、出席者の項には、「従来のとおり（貴組合、本学園双方共に7名以内）」と記載されていた。

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

イ 23年7月5日に開催された団交の冒頭、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、やむなく今日の団交は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、団交を開始した。

同団交においては、部長職、副部長職の手当の撤廃について議論された。

(2) 23年11月15日の団交

ア 組合は、23年10月31日付け「申入書」により、学園に対し、管理監督者の範囲、人事及び手当制度、給与改訂、公益通報制度、処分規程並びにセクハラ対応規程の6項目を議題とする団交を申し入れた。

学園は、同年11月8日付け「通知書」において、組合に対し、同月15日に議題を「給与改訂の件」として団交を開催したい旨通知した。なお、上記2(4)ウのとおり、出席者の項には、「従来のとおり（貴組合、本学園双方共に7名以内）」と記載されていた。

組合は、同月14日付け「11月8日付『通知書』にたいする回答」と題する文書において、上記通知書のうち、議題や出席者の箇所を無効とし、団交に関する事柄は長年にわたる実績があるので全て従前どおりとした上で、議題の項目について団交を拒否する場合は理由を付した文書を出し、団交に関する事柄の変更を希望する場合は団交を申し入れるように主張した。

これに対し、学園は、同月15日付け「通知書」において、組合に対し、議題については時期的に急を要するので給与改訂の件（賞与含む）とする旨補足した上で、「議題」を「給与改訂の件」及び「その他」とし、出席者等について上記同月8日付け「通知書」と同様の記載を

して、団交開催の通知をした。

イ 23年11月15日に開催された団交の冒頭、組合は、同月14日付け回答の内容を改めて主張した「11月15日付『通知書』にたいする回答」と題する文書を学園に交付した。

上記団交において、学園は、団交のルールについてはお互いに見解の違いがあるとし、ルール作りについて話し合いたい、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述べた。

組合は、団交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交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、理由とともに団交拒否をする旨文書で回答すべきである、昨年の交渉で理事長が賞与に関して一人で決める権限があると述べたことからすると時期的な問題は関係ないのではないか、などと述べた。

ウ 上記団交において、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主張し、部長職が管理監督者なのかについて質問した。また、給与改定についての交渉において賞与や給与表の数字を上げるよう要求する上で、部長職への手当が管理職として支給されているのか否かによって給与表への見方が変わり、要求も変わるので、要求を出すために上記質問への回答が必要である旨述べた。

学園は、部長職への手当の問題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た上で、23年12月の賞与を例年どおり支払うため給与改定とは切り離して考えたい旨述べ、組合の上記質問に回答しなかった。

組合と学園は双方、上記の立場を譲らないまま、学園側が「もうとにかくこういう時間です」などと発言して、団交は終了した。

エ 団交の途中、学園が団交の出席人数について7名以内との慣行ができていたと思った旨述べたのに対し、組合はこれを否定し、学園が、入口でルールに合意に達しなければ先へは進まない旨述べたところ、組合は、それは団交拒否であると述べるやり取りがあった。

また、団交の中で、A3組合員から、学園に対し、「しょうがなく頼むって言ってるんだったら、頭下げて頼みなさい。」、「ちょっとあなた、黙りなさい。」などの発言がなされた。

### (3) 23年11月29日の団交

ア 学園は、23年11月25日付け「通知並びに申入書」において、組合に対し、議題は急を要するので「給与改定の件（賞与を含む）」、「団交ルールの件」及び「その他事項(団交席上で書面にて回答予定)」として、同月29日に団交を行いたい旨通知した。なお、上記2(4)ウのとおり、出席者の項には、「従来通り（貴組合、本学園双方共に7名以内）」と記載されていた。

イ 23年11月29日に開催された団交の冒頭、学園は、組合に対し同年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、「1. 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、部長は校務全般ついて校長を補佐し、一体をなすものであります。」、「2. 人事制度及び手当については現行どおりといたします。」、「3. 公益通報については、法を遵守しております。」、「4. 処分規程及びセクハラ規程については、就業規則に対応条文を定めております。」と記載されていた。

ウ 組合は、上記イの回答書に対し、交渉をする前に回答書を交付するのはおかしいと述べた上で、部長職が管理監督者であれば、東京都の

教職員の給与表と較べて出世のペースが遅く給与が安すぎるので、ペースを早めることや賞与の上乗せを要求する可能性がある、管理監督者でないならば、昇格の方法について要求をする可能性があるとし、この問題が給与と関係ないのであれば、せめてその根拠を示してほしいと尋ねた。

学園は、上記イの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るとし、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、管理監督者の範囲についても、労働基準監督署の問題であり疑義があればそちらで確認すればよいとし、協議しない、質問に答える必要もないと述べた。

続いて、学園から、組合の具体的な要求の中身が何であるのか、はっきりさせてほしいとの話がされ、組合は、具体的な要求内容は交渉の中で出す、議題を出しただけで交渉もされないまま学園が団交の冒頭で回答をすることがおかしい旨主張し、学園がこの雰囲気ではこれ以上実りある意見交換はできないので団交を終わりにする旨述べて、団交は終了した。

エ 同団交においては、団交の出席人数についてのやり取りはなかった。

なお、団交の途中、A 3 組合員から、学園に対し、「ごまかすんじゃないよ。」、「完全に処理能力が落ちてるね、この人もう。」、「すげえ、あれ超能力者みてえだ。」などの発言があったほか、組合側出席者数名が、回答しようとする B 1 前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。

#### 4 24年度の団交について

##### (1) 24.11.13団交

ア 24年10月23日、組合は、学園に対し、団交の議題を給与改定、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について、同日付け団交申入書により、団交を申し入れた。

同年11月8日、学園は、組合の上記団交申入れに対し、団交を同月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。

同月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、団交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。

イ 24.11.13団交の冒頭、学園が、組合に対し、「回答書」を交付しようとした。この回答書には、24年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、先に事務折衝をすれば問題にならないとし、以前に学園側が事務折衝を拒否したことを非難した上で、過去、組合が事前に具体化した要求を出していた時期に、学園が文書で拒否回答をして交渉が打ち切られていたため、具体的な要求は事前に明らかにしないこととしており、具体的な要求について交渉をした上で回答をすべきである、いきなり団交をしたかのように装う回答書を出しても受領できない、回答書を撤回してほしい旨主張した。

その際、組合は、B1前理事長に対し、「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、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。

ウ 次に、学園は、団交の出席人数に関し、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、団交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交に応ずる必要性がない、組合は「従前どおり」と回答しており学園の主張を無視していないなどと述べた。

続いて、組合が、7名以内とのルールの提案に組合側が首を縦に振らない場合に団交を拒否してよいとするのは何か根拠があるのかと質問したのに対し、学園は、拒否するかどうかは自身が責任を持ってやると述べた上で、次の機会に7名を超えたら団交拒否する旨表明した。また、学園は、組合から7名に制約する理由を問われたのに対し、「団交を効果的に、秩序をもって行うため」「人がいるとワーストこうなる」などと述べた。組合は学園側の対応がそのような状態にさせていると反論した。組合が事前の折衝を提案したことについては、学園は「そうしましょう」と応じた。

エ 上記ウの後、組合の要求事項の具体性の話となった。組合が、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のに対し、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するやり取りがされた後、組合は、給与改定の議題にかかる要求の第一は独自の給与表の作成であることを明確にした。そして、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、頑張っても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主張した。

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、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、払うべきものは借金してでも払う、営利事業みたいに利益が上がったらそれを分配し、利益がないから払わないということはしないなどと回答した。

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、頑張っても給料が下がるのだとしたら何を励みに頑張ればよいのかと質問した。

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これを無視できない、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事は大前提である、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、収入は一人当たり年間百万円強で、定員を減らしていかざるを得ない社会の状況もある、社会通念のようなものがあり少人数学級に移行する状況もあるなどと説明した。

組合は、保護者は公立より条件がよく優秀な先生がいることを期待している、富裕層の資産は増え続けている、学園の定員や収入についていうのであれば、人件費比率等を示して説明すべきである、これらを示さないでおきながら説明したとして終わっては困るなどと反論した。

学園が、このようなやり取りで理解が深まると述べたが、組合は、妥協点を見つけることが大事であると述べ、学園に対し、妥協できるラインを提示してほしい、給与表を作ることにについて検討の余地があるのかと質問した。そして、組合は、給与表を作る、又は考えてから答えるとの回答であれば、納得した給料をもらえるようになりたいのでしばらく待ち、経営状況に合わせた団交をしていきたい旨、給与表を作らないとの回答であれば、福利厚生など都立の方が有利な部分を取り入れていくことを求めていく旨説明した。また、組合は、給与表を作成することは経営の安定という意味で学園にも不利なことばかりではない旨述べた。

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。

オ 組合は、定年を65歳まで延長することを要求する旨明らかにし、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過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。

カ 続いて、学園と組合は、事前折衝についての議論をした。組合は、組合の委員長と学園の理事長で事前折衝をしても団交と変わらない、論点を整理することにより、要求が通りやすく、妥協点が見出しやすくなるのであれば事前折衝を行う意味はあるが、整理した要求事項に拒否の回答がされた上に団交当日の要求や発言が制限されるだけであれば組合にとってメリットはない旨述べた。学園は、事務方で議題を整理しておくことに意味はある、整理したものを正式ではない形で事前に交渉してみるやり方もある、これまで入口で何を団交で求められ、応じなければいけないのか紛らわしいとの考えがある、学園の側で団交をすべきものなのか、団交事項かどうかという判断がある、などと述べた。

事前折衝の具体的な進め方について結論が出ないまま、学園は再度、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交は行わない、それを不当だったら不当とどこかに持って行けばいいと思う旨述べた。

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

る団交は今日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、持ち帰って検討し、次回日程については近々答える旨回答し、団交は終了した。

(2) 24. 11. 27団交

ア 24年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、組合が同年10月23日付けで申し入れた議題についての団交を同年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。

同月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。この回答書には、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、団交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。

イ 24. 11. 27団交の冒頭、学園が、「7名以内でないと、まあその団交議題にはまあ、入れないということです。」と述べたため、組合は、団交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、まあ今日はここで終わりにしたい。」と発言し、団交は大勢でやるものではなく、それぞれ妥当な代表で交渉するなど述べた。

これに対し、組合は、我々は妥当だと思っている、30人、40人連れてきたことはない旨述べ、席を立つことは団交拒否であるとして、拒否する旨の文書を出すよう要求した。学園は、「団体交渉を拒否すると言ったこともない」と述べ、組合が団交拒否であると述べるやり取

りの後、学園は、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た。

学園が、今日はもうこれ以上団交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。」「出さない。」と口々に述べて、団交を拒否する旨の文書を出すように要求した。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。

ウ 組合は、前回、団交が行われ、B1前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交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。」と述べたが、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。また、組合は、「団体交渉を前回は行いましたよね。で、申入れに基づいて行われた団体交渉

ですよね。前回は成立していて、なんで今回が成立しないのか教えて下さい。」「前回の団体交渉の継続です、これ。」「あなた方のために待っていただけですよ。」などと述べた。

学園は、団交申入れがあったので、それに対する通知を出し、団交を開催したが、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、団交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。

学園の回答に対し、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、「こっちはね、常識を超えてると思ってない。」などと述べ、学園は、「判断するところで判断してもらえばいいと言っている。」と応じ、組合は、「この数名でしょ。なんで、この程度が受け入れられないの。意味が分からん。」などと述べた。

組合は再度団交を拒否する趣旨ならその旨の文書を提出するよう求め、学園が団交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。」などと学園の発言を遮って大きな声で発言した。

学園は、「だめならば協議に入れないとこう言ってるんです。そして向こう（命令注：組合）がだめでお互い協議には入れないと、それで今日は終わり。で、そういうこと」などと述べた。

エ 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、前回の団交において、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いないですよ。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と反論した。また、「まだ団体交渉始まってないでいいですね。」と確認する質問をしたが、学園は回答をせず、組合に再度質問されて、団交が始まったかなどは判断するところで判断すると思っている旨述べた。これに対し、組合は、なおさら団交を拒否する旨を文書で明らかにすべきであると求めた。

続いて、組合は、先にやりたいのであれば申入れすべきである、団交拒否するのであればその旨の文書を出し、一緒に出るところに出ればよい旨述べ、組合員複数名が机をたたいた。

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声が大きくなるだけである旨述べた。これに対し、組合は、「いんじゃないですか、声が大きくなって。」と述べ、学園は、「そういうことはしたくない。」と述べた。

組合は、それほどフラストレーションがたまっている、モチベーションも上がらないなどと述べた。これに対し、学園は、「まあ、そういう、そういうね、それに沿って、だんだん話ができるので。今日は、まあ、こちらはこれで。」などと述べて退席した。

組合は、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交を拒否している、明確に文書で出さないなどと述べたが、結局団交は再開されなかった。

## 5 救済申立て及びその後の労使関係について

### (1) 救済申立て

組合は、24年12月26日、東京都労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### (2) 救済申立て後の労使関係

ア 上記(1)の救済申立てから28年4月5日の再審査結審日までの間、

組合は団交申入れをしておらず、学園との間で団交は開催されていない。

イ 組合は、27年1月27日付け「要求書」により、学園に対し、過去15年分の人件費比率等を開示することなどを求めた。これに対し、学園が、同年2月16日、資料の使用目的や開示を求める理由を具体的に明らかにするように求めたところ、組合は、同月27日付け「要求書」により、団交のための客観資料として参照するためであるとして、再度開示を求めた。学園が、同年3月9日、具体的理由が明らかになっていないなどと回答したところ、組合は、同月12日付け「要求書」により、学園の支払能力を正確に計るためであるなどと理由を補足した。学園は、同年4月7日、組合の説明では具体的要求を誠実に交渉する上で是非とも当該資料が必要な場合であると認めることはできないとして、開示を拒否した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 組合の申立適格について

学園は、組合の組合規約に労組法第5条第2項所定の事項を満たさない不備があり、初審の救済命令を取り消して組合の救済申立てを却下すべきと主張する。しかしながら、労働組合が同項の規定に適合することは、不当労働行為の救済命令を発するための要件であって、不当労働行為の審査手続に入るための要件ではないので、同項の要件適合性は命令発出の時点までに充足されていれば足りるところ（最高裁昭和61年（行ツ）第151号同62年3月20日第二小法廷判決参照）、前記第3の1(2)のとおり、組合規約は初審の救済命令が発せられる前の26年3月13日に改正され、同項所定の事項を備えるに至っているから、初審が救済命令を発したことに誤りはなく、当委員会における組合の資格審査においても適格と判断さ

れるのであるから、学園の上記主張は採用できない。

## 2 24. 11. 27団交冒頭の学園の態度について

24. 11. 27団交では、学園が、冒頭で組合側出席者が7名以内でないと議題には入れないと述べ、学園側出席者が退席に至るまで、組合と学園との間では、団交の出席人数についてやり取りがされている（前記第3の4(2)イないしエ）。このように、団交の出席人数についての対立が、組合の主張する不誠実団交及び団交拒否の成否において共通して問題となるので、学園が団交の出席人数を制約することの当否について検討する。

### (1) 合意又は慣行の存否

組合と学園との間には、団交開催に関する取決めはなく、学園は、23年1月18日の団交の開催通知から、出席者を組合と学園双方7名以内とする旨記載するようになったが、組合は、学園の通知に対して人数の制約には応じない旨文書で回答しており（前記第3の2(3)エ、(4)ウ、3(1)ア、(2)ア、4(1)ア、(2)ア）、団交の出席人数について合意が存在しないことは明らかである。

また、20年6月17日から22年11月17日までの11回の団交において、組合側の出席人数がいずれも7名以内であった事実はあるが（同2(4)ア）、同月30日の団交まで労使間で団交の出席人数について協議等がされた事情は窺われない上、組合は、組織的に出席者の制約・調整をしていたとは窺われず（同エ）、学園の通知に対しても従前から制約はなかった旨の認識を繰り返し表明していることからすると（同3(1)ア、(2)ア、エ、4(1)ア、(2)ア）、本来交渉当事者自身に裁量がある団交の出席人数について、7名以内と自ら制約を課する規範意識が組合に形成されていたとはいえず、出席者を7名以内とする労使慣行が成立していたとは認められない。

### (2) 人数制約の当否

ア 学園は、組合側出席者の人数を7名以内と制約する条件を提示し、当該条件でなければ議題に入らないとの態度をとっているところ、このような態度をとるのは、団交を効果的に、秩序をもって行うためであるなどと説明している（前記第3の4(1)ウ）。

そこで、学園の上記態度の当否について、「団交を効果的に、秩序をもって行う」との目的との関係で、労働組合側の出席者の人数の制約を団交の議題に入る条件とすることが客観的にみて合理的と認められるか否か、本件の事情に照らし判断する。

イ 本件では、学園が団交の出席人数を7名以内とするように求めることとなったのは、22年11月30日の団交以降であるから、同日の団交から24.11.27団交までの経緯を中心に検討することとする。

#### (ア) 組合側の出席人数の推移と団交の経緯

22年11月30日以降の団交の組合側の出席人数を見ると、学園が要求する7名を上回ったのは、①同年11月30日の団交、23年11月15日の団交及び同月29日の団交の9名、②同年8月5日団交及び24.11.27団交の8名、③24.11.13団交の10名である（前記第3の2(4)ア）。そして、22年11月30日の団交の状況としてB1前理事長が述べるところをみても、学園側出席者が取り囲まれる威圧的な雰囲気であったという印象が述べられているにとどまり（乙29、初審②B1 4頁）、団交の実施自体が困難になる具体的な支障や、組合が学園に詰め寄るなどした状況があったとは窺われない。そして、出席人数を理由に団交を拒否した学園の態度をめぐる紛糾するに至った24.11.27団交までは、机を叩くなどの状況があったとも認められない。また、団交の全体を通じ、学園の業務に支障が及ぶような事態が生じたとも認められない。

#### (イ) 団交における発言と人数との関係

組合の団交における発言の大部分はA 2 副委員長が行い（前記第3の2(4)エ）、A 2 副委員長の発言は語気が荒いものではなく、威圧するものでもなかったことはB 1 前理事長も述べるところであり（初審②B 1 25頁）、学園が主に問題であったと指摘する強い命令口調の発言などは（同3(2)エ、(3)エ、4(1)エ）、特定の組合員の発言が主であって、組合の出席人数とは直接の関わりがないといえ、人数制約の根拠とするには疑問がある。

また、組合員の複数名が学園の発言を遮る状況もみられるところ（同3(3)エ）、団交の出席人数が調整されることでそのような状況が抑制される一面を有しているのは確かであるが、団交全体を通じ、議論の内容はともかくとして、議論自体ができない状況が顕著にあったとは窺われず、組合の発言者はA 2 副委員長を中心におおむね3名ないし4名に特定されており（同2(4)エ）、団交全体の中で支障をもたらさうる程度及び頻度は大きいものとはいえない。

かえって、組合側出席者10名で行われた24.11.13団交では、要求事項の具体化の問題について、実質的な議論がされ、組合の要求事項が独自の給与表の作成、65歳までの定年延長と整理され、当該各要求について学園が持ち帰り検討した上で次回の団交で説明することが確認されるなど（同4(1)エ、オ）、24.11.27団交に向けてある程度議論の道筋がつけられる協議がされていたのであり、組合の団交出席人数が10名であった24.11.13団交においても、学園が主張する団交の人数制約の目的である「団交を効果的に、秩序をもって行う」ことができていなかったとの事実は認められず、団交における発言等の状況から、24.11.27団交における8名の組合側出席者を7名以内に人数を制約する十分な理由があるとはいえない。

(ウ) 団交の内容との関係

上記(イ)についてさらにいえば、組合の語気が荒くなるのは団交の最初からではなく、交渉の中で荒くなっていくとB1前理事長も述べているように(初審②B1 26頁)、団交の内容と関わりなくそのような状況が生じていたとはいえない。

そこで団交の内容との関係を見ると、23年11月29日の団交が終了した場面など(前記第3の3(3)ウ)、特に組合の要求事項の具体化をめぐる議論が紛糾する傾向にあったといえる。組合が要求事項を早期に具体化しない交渉態度は、団交の円滑化に資するか疑問がないではないが、組合は従前要求事項を予めある程度具体化した上で交渉を行っている(同2(3)アないしウ)。また、24.11.13団交において、過去に学園が冒頭で回答をして交渉が進まない経緯があった旨指摘して、要求事項を具体化しないのは交渉をした上で回答を得るためであると説明しているように(同4(1)イ)、組合の交渉態度は、全く理由なくとられたものともいえない。そして、上記(イ)でも述べたとおり、24.11.13団交では、24.11.27団交に向けて組合の要求事項が整理され、ある程度議論の道筋がつけられる状況にあったことからすると、団交の内容との関係からみても、組合の団交出席人数が8名であった24.11.27団交の冒頭において、秩序ある団交が期待できない状況にあったとは認められない。

(エ) 団交の開催場所との関係

団交の開催場所(前記第3の2(5))との関係を見ると、学園の百周年記念室は、通常時においてテーブルの片側に6脚を設定できる余裕があり、同室の広さに加え、学園が主張する条件も合計14名の入室を許容するものであることも考慮すると、外部から1脚ないし2脚の椅子が持ち込まれても着席が困難となるものとはいえず、過去の団交においても着席が困難になるような大人数が出席した事

態が生じたとは認められない。学園が懸念するコの字型で囲まれるとの事態が生じる可能性があるとしても、8名の出席人数がある場合に直ちにこれを7名に減らすまでしなくとも、椅子の配置の調整で対応が不可能であったとはいえないし、24.11.27団交が、団交の実施に支障があるような座席の配置の状況であったとも認められない。

(オ) 小括

このように、従前の団交の態様や団交の開催場所の状況からして、組合側出席者の人数が団交の秩序に支障を及ぼしていたとまではいえず、24.11.27団交に向けて議論する事項がある程度整理される状況にあったことにも鑑みると、組合側出席者が7名を超える8名で申入れにかかる議題に入ったとしても、客観的にみて、同団交の冒頭において、学園が人数制約の目的として主張する「効果的に、秩序をもって団交を行う」ことが期待できない状況にあったとはいえない。

ウ なお、組合は、22年11月30日団交において学園の団交ルール作成の提案を拒否し、その際全員で押しかける可能性を示唆する発言があり、その後の学園の団交ルール作成の提案に対しては、学園から団交申入れをするように求める姿勢を示しつつも、24.11.13団交において、ルールを作る気はない、申し入れがあっても団交に応ずる必要性がないと述べるなど（前記第3の2(4)イ、3(2)イ、4(1)ウ）、組合は団交ルール作成に必ずしも協力的でないと思われる態度をとっていたともいえる。

しかしながら、団交の出席人数に関する学園と組合のやり取りの中で、組合は、出席者の人数は従前どおりとすべきであるとの立場を繰り返し表明しており（同3(1)ア、(2)ア、エ、4(1)ア、(2)ア）、実際、

組合側の出席者は最大で10名にとどまり、上記イのとおり、組合側出席者の人数が団交の秩序に顕著な支障を及ぼしていたとまではいえないことに加えて、団交ルールにおいて問題となり得る場所や時間等の事項につき、出席者の人数によって特段支障が生じていたとは窺われず、この点について具体的な協議もされていないこと、24. 11. 13団交において組合が事前折衝の提案をして議論がされた経過もあることからすると（同4(1)イ、ウ、カ）、組合の上記のような態度から、団交ルールの協議の余地がなくなっていたということは認められないし、また、出席者の人数にかかる団交ルールが明文で確立されていなければ「効果的に、秩序をもって団交が行われる」ことが期待できない状況であったとも認められない。

エ 学園は、学園の規模・職員数及び組合員数に照らすと、双方5名の出席者で十分であり、7名以内とする学園の提案も十分組合に譲歩したもので、自身の条件が合理的かつ適正であると主張する。しかしながら、合理的といえる団交の出席人数には幅があり、ルール化する際の具体的な人数は本来裁量を有する交渉当事者自身の納得が重視されるべきである。これに加えて、使用者は労働組合の団交申入れに応じる義務を負っていることに鑑みると、学園の上記主張は、団交ルールを議題とする交渉の場に出されることはともかく、上記イ及びウで述べたように、客観的にみて秩序ある団交が期待できない状況であったとはいえない本件の事情の下において、団交の議題に入らない理由に直ちになるものではないから、採用できない。

また、学園は、組合に威圧的な団交を行う不当な意図があったと主張する。しかしながら、24. 11. 27団交は組合側出席者10名で実施された24. 11. 13団交と同一議題で継続して行うものとして設定されたものであり（前記第3の4(1)カ、(2)ア）、24. 11. 27団交では組合側出席

者8名と人数が減り、24.11.13団交から殊更に人数を増やしたといった事情もないのであって、その他組合に不当な意図があったと認めるに足りる的確な証拠はなく、学園の上記主張は採用することができない。

オ 以上の検討からすると、組合側出席者が8名であった24.11.27団交の冒頭、学園が、組合側の出席者が7名以内でないと申入れにかかる議題には入れないと述べ、人数の制約を団交の議題に入る条件とする態度をとったことは、本件の事情に照らし、客観的にみて、「効果的に、秩序をもって団交を行う」ために上記のような条件を課す十分な理由があるとはいえず、合理的なものとは認められない。

### 3 不誠実団交の成否

#### (1) 24.11.27団交の状況

ア 24.11.27団交における上記2の学園の冒頭の対応を受けて、組合は、学園に対し、団交を拒否する旨の文書を出すように要求したところ、学園は「団体交渉を拒否すると言ったこともない」と述べ、組合が団交拒否である旨述べるやり取りがされた。その後、学園は、組合の規模等を考えれば5名ぐらいで十分だと思っているなどと述べ、その後、今日はこれ以上団交を行わない旨述べた。組合がなお団交拒否の文書を出すように要求したのに対し、学園は、「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」などと述べた（前記第3の4(2)イ）。

イ これに続き、組合は、24.11.13団交にB1前理事長が出席し、同団交が組合の申入れに基づいたものであったことを確認する質問をしたが、学園は返答せず、組合が回答するように改めて求めたのに対しても、返事することしないことは学園の自由であると述べた。続いて学園は、組合に発言を遮られながらも、7名を超えれば議題に入れない

との態度を表明し、団交は条件付きで受け入れている旨自己の立場を回答した。その前後において、組合は、前回の団交が成立してなぜ今回の団交が成立しないのか、常識を超えた人数とは思ってはいない、団交拒否するならその旨の文書を出すようになどと述べ、団交がまだ始まっていないことを確認する質問をしたが、学園は、「判断するところで判断してもらえばいい」、「お互い協議には入れないと、それで今日は終わり」などと述べた（前記第3の4(2)ウ）。

(2) 学園の対応について

- ア 団交における組合側の出席人数については、22年11月30日の団交以降、団交開催通知において労使双方の意見が対立し、24.11.13団交においても7名以内にすることについて議論がされる一方で、組合側から7名を超える人数が出席した団交も行われていた状況にあったところ（前記第3の2(4)イ、ウ、3(1)ア、(2)ア、4(1)ア、ウ、カ）、学園が24.11.27団交の冒頭において、議題に入る条件として人数の制約を持ち出し、このことについて組合から質問等がなされた以上、学園には組合の質問等への誠実な対応が求められるというべきである。
- イ 24.11.27団交に先立つ24.11.13団交において、学園は、次の機会に組合側出席者が7名を超える場合には団交拒否する旨明言し、組合も学園の態度は団交拒否であると指摘している（前記第3の4(1)ウ、カ）。上記2で述べたように、このような学園の態度は合理性のあるものとはいえず、また、団交の出席人数の制約について協議が尽くされていたともいえないところ、学園は、24.11.27団交において「団体交渉を拒否すると言ったこともない」と上記と異なる発言をし、組合の規模等を考えれば5名ぐらいで十分だと思っていると人数制約の理由について述べている（上記(1)ア）。

このような経緯に加え、同団交において組合が前回の団交が成立し

ていてなぜ今回の団交が成立しないのか、常識を超えた人数とは思ってはいないなどと述べていること（上記(1)イ）からすると、学園の同団交における対応が団交拒否であると明確にすることや、24. 11. 13団交が組合の申入れに基づいたものであったことなどを確認する組合の質問は、出席人数を7名以内とすることを議題に入る条件とする学園の対応に抗議する趣旨で、出席人数が8名であった24. 11. 13団交と24. 11. 27団交との関係を問い、交渉人数を理由に議題に入らないのは団交拒否ではないのかと追及するとともに、人数制約の理由について質問するなどしたものといえ、このような組合の追及は理解できるものである。また、上記質問は、基本的に事実関係を確認するもので、人数制約にかかる学園の立場に照らしても、学園が回答できない事項であるとは認められない。

しかるに、学園は、返事することしないことは学園の自由であると述べ、組合の質問に答えることはなく、その前後においても、自己の立場を一方的に述べ、「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」、「判断するところで判断してもらえばいい」、「お互い協議には入れないと、それで今日は終わり」と述べるにとどまっている。このような学園の対応は、自己の立場を一方的に述べるだけで、組合に理解を求める態度に乏しいものであって、この点からだけでも不誠実であるといわざるを得ない。

ウ また、24. 11. 27団交が24. 11. 13団交の継続として給与表の作成と定年延長にかかる組合の要求に対し学園から回答することが予定されていたこと（前記第3の4(1)エ、オ）、24. 11. 27団交でも組合が前回の団交が成立していてなぜ今回の団交が成立しないのかと述べるとともに、団交がまだ始まっていないことを確認する質問をしていること（上記(1)イ）に鑑みると、組合は、議題に入らなかったもののそれについて

ての団交は行われたとの態度を学園がとらないように、団交拒否であることを文書で明確にするように求めた上で、学園が予定どおり団交の議題に入り回答を述べるよう団交の進展を促すために、24. 11. 13団交との関係を問題とする質問をしたものとも理解できるところである。そして、24. 11. 13団交において組合から人件費比率等を資料として示して説明すべきである旨言及があったように（前記第3の4(1)エ）、24. 11. 27団交において、学園は、根拠となる資料とともに具体的な回答をすることが期待されていた状況にあった（初審命令も、このような趣旨で24. 11. 13団交の経過を考慮したものと理解できる。）。

しかるに、学園は、上記2のとおり24. 11. 27団交の冒頭から、組合側出席者の人数制約を団交の議題に入る条件とする合理的でない態度をとり、その後も当該条件に固執し、組合の質問にも回答せず、資料に基づいた具体的な回答や説明をして交渉するつもりがないと理解されてもやむを得ない対応をしたといえ、このような点からも学園の対応は不誠実といわざるを得ない。

### (3) 小括

したがって、24. 11. 27団交において、学園が、組合の前回の団交が組合申入れに基づいて行われたこと及び学園の理事長が出席したこと等を確認する質問に対し、回答しないとの態度をとったことは、不誠実な対応として、労組法第7条第2号の不当労働行為であると認められる。

## 4 正当な理由のない団交拒否の成否

### (1) 団交事項

24. 11. 27団交は、24. 11. 13団交に引き続き、給与改定等、組合員の労働条件に関わる事項を議題とし、具体的には給与表の作成と定年延長にかかる組合の要求に学園が回答することが予定されていたものであり（前記第3の4(1)ア、エないしカ、(2)ア）、これらは義務的団交事項で

ある。

(2) 団交拒否の有無

学園が24. 11. 27団交を途中退席したことは、いかなる事項についてもそれ以降は団交を続けることを拒む態度をとったものであり、団交拒否であることは明らかである。

なお、学園は、24. 11. 27団交において、団交を拒否したものではなく、組合側出席者を7名以内とする条件付きで受け入れていると説明をしている（前記第3の4(2)イ、ウ）が、これは、当該条件を満たさない団交、すなわち、組合側出席者が7名以内でない団交を拒否するものであることは明らかであり、学園は上記2の24. 11. 27団交冒頭から、上記の意味で団交拒否と評価できる態度をとっていたものといえる。

(3) 正当な理由の有無

ア 学園は、24. 11. 27団交で途中退席したのは、組合が机を叩いたり暴言を吐いたりするなどの暴力的かつ威圧的言動を行った上、それを改善するつもりがなく、秩序を維持しない団交を容認する発言をするなどしたためであり、団交拒否には正当な理由があると主張する。

確かに、24. 11. 27団交においては、組合が大声をあげたり、机を叩いたりするなど、紛糾する場面があった（前記第3の4(2)エ）。

しかしながら、学園は、上記の紛糾する場面が生じる前である24. 11. 27団交の冒頭から、組合側出席者が7名以内でないと議題には入れないと述べ、組合が受け入れる意思がないならば今日はここで終わりにすると発言している（同イ）。その後も、上記2及び3のとおり、学園は、団交の議題に入るための人数制約の条件に固執する合理的でない態度をとり続け、組合からの団交拒否であるとの指摘や24. 11. 13団交との関係等にかかる質問について一切応じる姿勢をみせていない上に、組合側出席者の人数を7名以内にしない限り団交を終わりにす

るとの態度を変える余地もみせていないのであり（同イないしエ）、学園が指摘する組合の言動も、このような学園の対応がとられた状況の下でなされたものである。そうすると、学園が人数を理由に団交を拒否するという態度を改めて、団交の議題に入った場合にも秩序ある団交が期待できない状況になっていたとはいえず、また、途中退席が組合側の交渉態度によってなされたともいい難い。

また、学園が途中退席した直前の状況をみると、組合が、モチベーションの話等を持ち出して団交の議題に入るための議論を続けようとしたのに対し（同エ。なお、録音（甲6の1、乙30）によると、この組合の発言は、殊更に大声でなされたともいえないし、背後で他の組合側出席者が発言してもいない。）、学園は、話が波及していくとして自らの意思で打ち切って退席したものと認められる。

これらの事情からすると、学園が指摘するような組合の24. 11. 27団交の態度から、団交を拒否する正当な理由があったとはいえず、学園の上記主張は採用することはできない。

イ そして、上記アでも述べたとおり、学園は、組合側出席者の人数を7名以内にしない限り、団交を終わりにする旨繰り返し述べ、組合の質問等にも応じる姿勢をみせず、議論をしても組合側出席者が8名としたままで団交の議題に入る余地は一切ないとの合理的でない態度を終始とりつづけ、最終的に途中退席するに至っているところ、このような24. 11. 27団交の経過において、他に団交拒否の正当な理由となるべき事情は見当たらない。

#### (4) 小括

以上のとおり、学園が24. 11. 27団交で途中退席をしたことは、正当な理由のない団交拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為であると認められる。

## 5 救済方法について

本件の不当労働行為の内容からすると、団交拒否との関係では、初審命令と同様に、学園に対し、組合側出席者の人数が7名以内でないことを理由に団交拒否してはならない旨命じるのが相当である。

また、不誠実団交との関係では、本件のように、学園が一方的に組合の質問に対する返答の要否を判断し、自己の立場を述べるだけで、組合の理解を求めるに乏しい態度からすると、組合の質問に対し具体的な回答や説明を行うなど、命令主文において誠実団交の内容を具体化して示すことも考えられるが、本件申立事実にかかる24. 11. 27団交が申入れにかかる具体的な議題に入る前に終了していること、組合から救済方法に関し再審査申立てがなされていないことなどを考慮すると、主文としては、学園に対し、団交申入れに誠実に応じることを命じた初審命令のとおりとするのが相当である。

## 6 付言

本件事案に鑑み付言するに、労使双方が過去の経緯から不信感を強め、要求や回答の方法、団交の出席人数など実質的な議論に入るまでの形式的な部分で円滑な団交の実現に必ずしも沿わない対応をする状況がみられる。そこで、組合においては、要求事項を集約・具体化した上で学園に対して明らかにし、資料の提示を求める場合も要求事項との関連性・必要性を明確にするなどすること、他方、学園においては、組合の質問には内容に応じて資料に基づく具体的な回答を行うこと、さらに、労使双方は、事前折衝により議題を整理するとともに、団交ルールについて、合理的な範囲で明確化されることが円滑な団交に繋がることを念頭に置いて協議を行うことなどにより、将来に向けて安定的な労使関係が構築されることを切に望むものである。

よって、労組法第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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年6月15日

中央労働委員会

第二部会長 山川隆一 ⑩