

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  中央執行委員長     A 1

申 立 人     X 2 組 合  
                  執行委員長             A 2

被申立人     Y 1 法人  
                  理事長                 B 1

上記当事者間の都労委平成31年不第21号事件について、当委員会は、令和7年2月18日第1859回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同笠木映里、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 法人は、申立人 X 1 組合及び同 X 2 組合が申し入れた賃金等の労働条件を議題とする団体交渉に、適切な資料を提示して論拠を説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、A 3 に対する平成31年2月5日付けの訓告書の措置をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、B 2' 高校にある全ての

職員室（ホームルーム指導教員室を含む。）内の教職員の見やすい場所に10日間  
掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 1 法人

理事長 B 1

当法人が、①平成31年3月13日、令和元年7月17日及び11月26日に貴組合ら  
と行った賃金等の労働条件を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと、  
②平成31年2月5日、貴組合らの組合員A 3氏に対して訓告書の措置を行った  
ことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

4 被申立人は、第2項及び前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で  
報告しなければならない。

## 理 由

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) 平成31年2月5日、被申立人Y 1法人（以下「法人」という。）は、法  
人が運営するB 2高校（当時。現B 2'高校。以下改称の前後を通じて「本  
件高校」という。）の教員であり、申立人X 1組合（以下「X 1組合」と  
いう。）に組織加盟している同X 2組合（旧名称は、X 2'組合。以下改

称の前後を通じて「組合」といい、X 1 組合と併せて「組合ら」という。)の組合員であるA 3 (以下「A 3」という。)に対し、同人を含む組合員らが行っていた「朝の挨拶運動」について14件の訓告書の措置(以下「本件訓告書の措置」という。)を行った。

22年から30年までの間、組合らは、法人に対し、多数回にわたり団体交渉の開催を求めていたところ、実際に開催された団体交渉の頻度は、おおむね1年間に2回又は3回程度であり、31(令和元)年は、3月13日、7月17日及び11月26日に賃金等の労働条件を議題に含む団体交渉(以下、上記3回の団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。)が行われた。

- (2) 本件は、①本件団体交渉における法人の対応が不誠実な団体交渉に当たるか否か、②本件訓告書の措置が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に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の要旨

本件結審日(令和6年12月13日。以下同じ。)における、組合らが請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) 団体交渉に誠実に対応すること。
- (2) 本件訓告書の措置の撤回
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人X 1 組合は、東京都内における私立学校の教職員組合の連合体であり、本件申立時における加盟組合数は約100組合、加盟組合員は約2,500名であった。
- (2) 申立人組合は、平成5年4月にA 3を含む本件高校の教職員を中心に結成され、X 1 組合に組織加盟する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約10名であった。
- (3) 被申立人法人は、肩書地に法人本部を置き、本件高校のほか短期大学、幼稚園、保育園等を運営する学校法人であり、このうち、本件高校は、昭和36年4月に開校された女子高等学校である。

Z 1 (以下「Z 1 前理事長」という。)は、平成3年1月から法人の理

事長を務め、17年4月からは本件高校の校長を兼務し、令和3年8月に法人の理事長を、4年8月に本件高校の校長をそれぞれ退任した。

- (4) 本件高校の教員は、おおよそ、期間の定めのない雇用形態である専任教諭と、期間の定めのある雇用形態である常勤講師及び非常勤講師とに区分されている。

教員数は、平成30年5月1日時点で、専任教諭20名、常勤講師22名（継続雇用教員を含む。）であり、29年度に法人を退職した本件高校の教員数は専任教諭、常勤講師を合わせて11名、30年度に法人が新規採用した本件高校の教員数は専任教諭、常勤講師を合わせて8名であった。

本件高校の生徒数は、29年5月1日時点で946名、30年5月1日時点で848名、令和元年5月1日時点で798名であった。

本件に関連する、本件高校の就業規則の要旨は、別紙1のとおりである。

## 2 組合ら又は組合員と法人との係争の経過等

### (1) 組合結成

A3は、平成2年に〇〇科の専任教諭として、本件高校において就労を開始し、5年4月、本件高校の教員らと共に組合を結成した。

### (2) 労使間の係争の経過

#### ア 10年から12年までの不当労働行為救済申立て

10年3月から12年3月にかけて、組合らは、法人が9年度の春闘要求に関する団体交渉に誠実に応じなかったことなどが不当労働行為に当たるとして当委員会に救済を申し立てた（都労委平成10年不第14号、同10年不第49号、同11年不第16号及び同12年不第31号）。

当委員会は、上記各申立てを併合して審査し、19年9月4日、一部救済命令（以下「19年都労委命令」という。）を発した。

19年都労委命令では、9年度の春闘要求について、事前に準備した文書を読み上げる態様の回答を含む法人の対応が誠実性を欠くものであった旨の判断をしていた。

法人が、19年都労委命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てたところ、21年2月18日、中労委は、19年都労委命令を一部変更したものの、その余の再審査申立てを棄却す

る命令（以下「21年中労委命令」という。）を発し、21年中労委命令は確定した。

21年中労委命令では、9年度の春闘要求について、事前に準備した文書を読み上げる形で一方的に回答を告げるのみであったことを含む法人の対応が不誠実なものであった旨の判断をしていた。

中労委が、法人が平成21年中労委命令を履行しなかったとして、21年12月18日付けで東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）にその旨の通知を行ったところ、東京地裁は、22年6月29日付けで、法人に対し、過料50万円の決定を言い渡した。

法人が、上記決定を不服として、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に抗告を行ったところ、東京高裁は、23年2月18日付けで同抗告を棄却した。

#### イ 16年の未払賃金請求訴訟

16年、A 3を含む組合員10名が、法人が10年度以降に行った基本給の切下げ等を内容とする就業規則の変更は不利益変更に当たりいずれも無効であるなどとして、法人に対して未払の基本給及び調整手当等の支払を求めて、東京地裁八王子支部に提訴したところ（平成16年（ワ）第〇〇号）、19年5月24日、同支部は、原告らの請求を全部認容する判決を言い渡した。

法人が、上記判決を不服として東京高裁に控訴したところ、20年1月24日、東京高裁は、被控訴人2名の請求について未払賃金額を一部減額する旨原判決を変更するとともに、その余の控訴をいずれも棄却する判決を言い渡し、上記判決は確定した。

#### ウ 19年の未払賃金請求訴訟

19年、A 3を含む組合員9名が、法人が10年度以降に行った調整手当の削減等を内容とする就業規則の変更及び法的拘束力を有する労使慣行の変更は労働条件の不利益変更に当たり無効であるとして、法人に対して未払賃金の支払等を求めて、東京地裁八王子支部に提訴したところ（平成19年（ワ）第〇〇号）、22年2月4日、東京地裁立川支部は、同訴訟の原告らの請求を全部認容する判決を言い渡し、同判決は確定した。

エ 21年の損害賠償請求訴訟

21年4月、A3を含む組合員10名は、法人又はZ1前理事長が授業時間などに通学路やその周辺の指定された場所に立つ「立ち番」をするよう組合員らに指示したことは、指揮命令権の違法な行使ないし濫用であり、組合員らの人格権及び団結権を侵害する共同不法行為であるとして、法人とZ1前理事長に対して慰謝料等の支払を求めて、東京地裁立川支部に提訴した（平成21年（ワ）第〇〇号）。

24年10月3日、東京地裁立川支部は、法人による組合員10名に対する立ち番の指示は不当労働行為に該当し、原告らはこれにより多大な肉体的負担と精神的苦痛を被り不法行為が成立するとして、原告らの立ち番を指示された回数及び時間に応じてそれぞれ法人に損害賠償を命ずる判決を言い渡した。

法人は、上記判決を不服として東京高裁に控訴したが（平成24年（ネ）第〇〇号）、東京高裁は、25年6月27日、控訴を棄却する判決を言い渡し、同判決は確定した。

オ 23年の未払賃金請求訴訟

23年、A3を含む組合員6名が、本件高校において労使慣行となっていた定期昇給が21年度以降組合員らに対し実施されなかったことは不当であるとして、法人に対して未払賃金等の支払を求めて東京地裁立川支部に提訴したところ（平成23年（ワ）第〇〇号）、25年3月21日、同支部は同訴訟の原告らの請求を全部認容する判決を言い渡し、同判決は確定した。

カ 24年の不当労働行為救済申立て

24年1月6日、組合らが、法人が組合員Z2をクラス担任から外したことなどが不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成24年不第3号）を行ったところ、25年11月5日、当委員会は、全部救済命令（以下「25年都労委命令」という。）を発した。

法人が、25年都労委命令を不服として、中労委に再審査を申し立てたところ、26年12月3日、中労委は、同申立てを棄却する命令（以下「26年中労委命令」という。）を発した。

法人は、26年中労委命令を不服として、東京地裁に取消訴訟を提起した（平成27年（行ウ）第〇〇号）。

27年12月21日、中労委が、東京地裁に緊急命令の申立てを行ったところ（平成27年（行ク）第〇〇号）、28年3月31日、東京地裁は、判決が確定するまで、法人は26年中労委命令に従ってZ2を本件高校のクラス担任に就任させなければならない旨の緊急命令を発した。

これにより法人は、Z2について28年4月からクラス担任の割当てを行った。

28年6月29日、東京地裁は、平成27年（行ウ）第〇〇号事件につき、法人の請求を棄却する判決を言い渡した。

法人が、上記判決を不服として東京高裁に控訴したところ（平成28年（行コ）第〇〇号）、12月14日、東京高裁は、控訴を棄却する判決を言い渡した。

法人が、上記東京高裁判決を不服として最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告受理申立てをしたところ（平成29年（行ヒ）第〇〇号）、29年7月20日、最高裁は、上告不受理決定をした。

#### キ 28年の損害賠償請求等訴訟

28年8月、Z2が、同人が専任教諭の地位にあった、又は、仮に専任教諭の地位になかったとしても、常勤講師の基本給について定期昇給する労使慣行が存在するなどとして、法人に対し、専任教諭賃金表の適用を受ける地位にあったことの確認、未払賃金の支払、不法行為に基づく損害賠償などを求めて、東京地裁に提訴したところ（平成28年（ワ）第〇〇号）、令和元年12月12日、東京地裁は、未払賃金の支払につき、Z2の請求を一部認容する判決を言い渡した。

#### ク 平成30年の不当労働行為救済申立て

30年12月18日、組合らが、法人がZ2に対して訓告書の措置を行ったこと及び同人を雇止めしたことなどが不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成30年不第95号）を行ったところ、令和3年11月2日、当委員会は、全部救済命令を発した（以下「3年都労委命令」という。）。

法人が、3年都労委命令を不服として、中労委に再審査申立てを行ったところ、4年12月22日付けで、組合らと法人との間で、法人が、Z2に対して訓告書の措置を行ったこと及び同人を雇止めにしたことなどが不当労働行為であったことを認め、Z2を復職させることなどを内容とする和解が成立し、同和解が中労委から和解の認定を受けたことにより、上記事件は終結した。

ケ 平成30年の雇用関係存在確認等請求訴訟

30年10月、Z2が、法人との間に雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて東京地裁に提訴したところ（平成30年（ワ）第〇〇号）、令和3年3月19日、東京地裁は、Z2が法人に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認し、これに伴い法人がZ2にバックペイを支払うことを命ずる一部認容判決を言い渡した。

法人が、上記判決を不服として、東京高裁に控訴したところ（令和3年（ネ）第〇〇号）、4年6月8日、東京高裁は、原判決につき、法人がZ2に支払うべきバックペイの金額を変更する判決を言い渡し、同判決は確定した。

コ 令和2年の不当労働行為救済申立て

2年9月4日、組合らが、組合員Z3らの継続雇用の申出を法人が拒否したことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委令和2年不第85号）を行ったところ、6年6月18日、当委員会は、全部救済命令を発した。

サ 令和2年の雇用関係存在確認等請求訴訟

2年11月10日、組合員Z3らは、法人に対し、法人との間で雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて、東京地裁に提訴した（令和2年（ワ）第〇〇号）ところ、6年3月27日、東京地裁は、同訴訟の原告らの請求を全部認容する判決を言い渡した。

シ 令和5年の不当労働行為救済申立て

5年6月1日、組合らは、法人が、組合らの組合員Z4の継続雇用の申出を拒否したことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの

運営に対する支配介入に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委令和5年不第35号）を行い、同事件は、本件結審日において当委員会に係属中である。

### 3 本件団体交渉の経過

#### (1) 平成31年3月13日の団体交渉に至るまでの経過

22年から30年までの間、組合らは、法人に対し、多数回にわたり団体交渉の開催を求めていたところ、実際に開催された団体交渉の頻度は、1年間に2回又は3回程度であった。

上記期間における団体交渉においても、賃金等の労働条件を議題に含む交渉が行われていたところ、おおむね、組合らは、①東京都内の私立高校教職員の平均水準相当への基本給の引上げ、②就業規則変更に伴い平成18年以降不支給となっている一時金の支給、③非常勤講師の賃金改善、④常勤講師の専任教諭化、⑤各種手当の新設及び支給などを要求し、法人は、いずれの要求にも応じず、また、各回の団体交渉開始から2時間程度が経過した後に法人が次回団体交渉期日を指定し、そのまま各回の団体交渉を終了していた。

30年11月13日、組合らと法人とは、組合員の継続雇用などを議題として団体交渉を行い、法人は、団体交渉開始から2時間程度経過した後に、次回団体交渉期日を31年3月13日に指定し、これに対して組合らが異議を述べたものの、法人は特に回答を行わず、そのまま団体交渉は終了した。

30年11月13日以降、後記(2)の31年3月13日の団体交渉までの間、組合らは、法人に対し、多数回にわたり組合員の継続雇用、本件高校教職員の定年延長などを議題として団体交渉の開催を求めたが、後記(2)の3月13日の団体交渉を除き、法人はいずれの開催要求にも応じなかった。

#### (2) 31年3月13日の団体交渉

3月13日、組合らと法人とは、団体交渉を行った。

3月13日の団体交渉における賃金等の労働条件に関する交渉内容の要旨は以下アからオまでのとおりであった。

ア 組合らは、法人に対し、組合らが東京都への公文書開示請求手続により取得した情報を基に作成した資料やC1法人らが東京都内私立高校

206校からの回答を基に作成した東京都内私立高校教職員の給与等に関する調査報告書を提示しながら、23年から27年にかけて法人の年間帰属収入（注：「帰属収入」とは、学生生徒等納付金、寄附金、補助金その他の学校法人の負債とならない収入を指す。）が14億3263万円から16億3739万3000円に、役員報酬が理事一人当たり年額624万円から863万円にそれぞれ増加している一方で本件高校教職員の人件費が一人当たり年額483万円から369万円に減少していること、東京都内の私立高校教職員の給与水準との比較において本件高校教職員の給与水準が劣悪であることを指摘した上で、本件高校教職員の基本給の引上げ、一時金の支給、各種手当の新設及び支給を求めた。

これに対し、法人は、30年3月31日付けの事業報告書（注：財産目録、貸借対照表及び収支計算書とともに私立学校法第47条第1項により法人が作成義務を負う書類であり、法人は、毎年度、事業報告書、財産目録、貸借対照表及び収支計算書を併せた「財務情報公開書」を法人のウェブサイトにおいて公開している。）の一部を組合らに交付した上で、景気が下降局面に入っており法人の財務状況の悪化が見込まれること、短期大学の建物の耐震化に約40億円の資金が必要であり、そのうち約20億円を借入れする必要があることなどを理由として、組合らの要求には応じることができない旨を回答した。

なお、上記30年3月31日付けの事業報告書の一部には、短期大学の建物の耐震化に要する具体的な資金の額は記載されていない。

イ 組合らが、法人に対し、本件高校教職員の定年延長、在職年数に応じた退職金支給を求めたところ、法人は、法人には継続雇用の制度があること、財務上の負担になることから、組合らの要求には応じることができない旨を回答した。

ウ 組合らが、法人に対し、常勤講師の専任教諭化を求めたところ、法人は、本件高校の財務状況を考慮すると、全ての教員を常勤講師化したいくらいであり、組合らの要求には応じることができない旨を回答した。

エ 組合らは、法人に対し、慶弔休暇や傷病休暇等の有給化、予防接種の費用全額負担、休日労働又は時間外労働に対する割増賃金の支払を求め

たところ、法人は、本件高校では必ず定時に全教職員が退出しているため残業が一切発生しておらず、労働条件は既に十分に改善されていることや財務状況を理由として、組合らの要求には応じることができない旨を回答した。

オ 法人は、「20時00分になりましたので、さらに協議を深めたいことについては次回の団交に繰り越すこととし、次回の日取りを2019年7月17日水曜とすることを提案します。それでは本日の団交はこれで。」と述べ、これに対して組合らが、次回団体交渉期日を一方的に決定して立ち去るのは不当労働行為である旨を述べたところ、法人は「それではお疲れさまでした。ありがとうございました。」と述べ、団体交渉を終了した。

### (3) 令和元年7月17日の団体交渉に至るまでの経過

上記(2)の団体交渉以降、後記(4)の令和元年7月17日の団体交渉までの間、組合らは、法人に対し、多数回にわたり組合員の継続雇用、組合員の教育活動や学校行事への参加などを議題として団体交渉の開催を求めたが、後記(4)の7月17日の団体交渉を除き、法人はいずれの開催要求にも応じなかった。

### (4) 元年7月17日の団体交渉

7月17日、組合らと法人とは、団体交渉を行った。

7月17日の団体交渉における賃金等の労働条件に関する交渉内容の要旨は以下アからオまでのとおりであった。

ア 組合らが、法人に対し、本件高校教職員の基本給の引上げと併せて財務情報等の資料の開示を求めたところ、法人は、平成31年3月31日付けの貸借対照表を組合らに交付した上で、事前に用意した文書を読み上げる方法により、法人として使用できる資金は、現金が約39億円、特定資産が約52億円、有価証券が約6億円の合計約97億円であること、今年度は短期大学校舎改築費用の残金として約35億円を支出する予定であること、数年先の本件高校体育館の建替費用として約20億円、幼稚園の1号館改築費用として約10億円、幼稚園の3号館改築費用として約2億円、収益事業部のビルの建替費用として約15億円の支出がそれぞれ見込ま

れ、法人の支出予定額の合計が約82億円になること、運転資金や長期的な維持のための資金として最低約30億円を確保する必要があること、今年度は既に10億円を借入れ済みであるところ、さらに10億円を追加借入れする予定であり、財務状況として全く余裕がないことから、組合らの要求には応じることができない旨を回答した。

組合らが、法人に対し、上記建築計画は将来にわたるものであるとして、今年度の予算をどのように支出しているのか、資料を基に回答するよう求めたところ、法人は、特段の回答を行わなかった。

組合らが、法人に対し、法人が主張する上記建築計画に関する費用が従前の法人の説明と異なっていることを指摘し、資料に基づく建築計画や資金計画に関する説明を求めたところ、法人は特段の回答を行わず、団体交渉の出席者又は傍聴者であった特定の組合員に対し「ヤジを飛ばさないで下さい。」と述べ、質問事項に対する回答を求める組合らの申出に答えることはなかった。

なお、法人が指摘する「ヤジ」の具体的内容を的確に疎明する証拠はなく、また、「ヤジ」を巡るやり取りにより団体交渉が中断することはなかった。

イ 組合らが、法人に対し、18年までは本件高校においても一時金が支給されていたことを指摘し、在職年数に応じた一時金の支給を求めたところ、法人は、就業規則に明示されているとおり、一時金を支給することには応じられない旨を回答した。

ウ 組合らが、法人に対し、入試手当等の支給、常勤講師の専任教諭化を求めたところ、法人は、いずれの要求についても、本件高校教職員の基本給引上げの要求に対する回答と同様に、事前に用意した文書を読み上げる方法により法人の財務状況に関して前記アと同様の説明を行い、組合らが再三にわたり法人の上記説明態様に異議を述べてもなお同様の説明を継続した上で、組合らの要求には応じることができない旨を回答した。

組合らが、法人に対し、一人の教員を専任教諭とした場合、人件費がどの程度上昇するのか、今年度専任教諭となった教員の年収はいくらで

あるのか、尋ねたところ、法人は、いずれの質問にも回答を行わなかった。

エ 法人は「20時2分になりましたので」、「次回の団交に継続することとし、そのために次回の日取りを2019年11月20日（水）とすることを提案いたします。それでは本日の団交はこれで終了します。」と述べ、これに対して組合らが「それでは遅すぎるので変更してください。」、「1か月以内に団体交渉を開いてください。」と述べたところ、法人は、特に回答を行わず、そのまま団体交渉を終了した。

オ なお、法人が組合らに交付した31年3月31日付けの貸借対照表には、同日時点において法人の保有する現金預金額が39億3633万6694円、特定資産の金額が52億320万9704円（うち、学校法人会計基準（後記7.（2））に基づく第2号基本金引当特定資産の金額は8億6707万40円、減価償却引当特定資産の金額は40億5395万156円であった。）、有価証券の評価額が5億6323万4250円、長期借入金の金額が10億円である旨記載されていた。

#### (5) 令和元年11月26日の団体交渉に至るまでの経過

上記(4)の団体交渉以降、後記(6)の元年11月26日の団体交渉までの間、組合らは、法人に対し、多数回にわたり組合員の継続雇用、組合員の教育活動や学校行事への参加などを議題として団体交渉の開催を求めたが、後記(6)の11月26日の団体交渉を除き、法人はいずれの開催要求にも応じなかった。

#### (6) 元年11月26日の団体交渉

11月26日、組合らと法人とは、団体交渉を行った。

11月26日の団体交渉における賃金等の労働条件に関する交渉内容の要旨は以下アからケまでのとおりであった。

ア 組合らが、法人に対し、本件高校教職員の基本給を東京都内私立高校教職員の平均水準に引き上げるよう求めたところ、法人は、生徒募集の見通しが暗く、本件高校の来年度の新生は今年度よりも約80名減ると推測されることを理由に、組合らの要求には応じられない旨を回答した。

イ 組合らが、法人に対して、非常勤講師の時間単価の加算及び在職年数

に応じた昇給を求めたところ、法人は、生徒数の減少により、授業時間数の維持さえ困難になる見通しであり、組合らの要求にはいずれも応じられない旨を回答した。

これに対して、組合らが、法人に対し、回答の根拠となる資料の開示を求めたところ、法人は、資料が存在することを認めた上で、内部資料であることを理由に開示を拒否した。

ウ 組合らが、法人に対し、一時金や入試手当の支給を求めたところ、法人は、財務状況の悪化を招くことや就業規則において一時金を支給しない旨を規定していることを理由として、組合らの要求には応じられない旨を回答した。

エ 組合らが、法人に対し、法人において本件高校の収益が一番大きいことを指摘し、短期大学、幼稚園及び保育園では教職員に一時金の支給を行っている一方で、本件高校では教職員に一時金の支給を行わない理由を尋ねたところ、法人は、短期大学や幼稚園では一時金として賞与を支給していることを認め、本件高校は独立した事業体であり独立して決算している、本件高校と異なり保育園や幼稚園は人材難である、本件高校の就業規則では一時金を支給しない旨を明記している旨を回答するとともに、組合員らについて「皆さんしがみついて辞めようとなんてしないじゃない。」、「組合員の方は誰も辞めてないでしょう？それは居心地がいいからです。」などと述べた。

オ 組合らが、法人に対し、来年度の本件高校の専任教諭の補充を要求したところ、法人は、本件高校の生徒数が減少する見込みであること、法人の年間の人件費支出は約9億円であり、これを抑制する必要があることを理由に、組合らの要求には応じられない旨を回答した。

カ 組合らが、法人の人件費のうち、本件高校の人件費について説明を求めたところ、法人は、平成31年3月31日付けの貸借対照表及び資金収支計算書を組合らに提供したものの、それ以上の説明を行わなかった。

キ 組合らが、法人に対し、令和元年7月17日の団体交渉（前記(4)）において法人が説明を行った合計約82億円の建築計画に関する更なる説明を求めたところ、法人は、短期大学校舎改築工事費用の残額として8億

7000万円、本件高校体育館の建替費用として15億円、幼稚園の1号館改築費用として12億円、幼稚園の改築費用として10億円、合計約45億7000万円の現金預金が必要である一方で、10月末の法人の現金預金残高は28億円であり、うち10億円は借入金である、今後さらに10億円の借入れを行うと現金預金残高は38億円になるが、7億7000万円の不足が生じることになるため、今後は人件費を抑制することにより法人の財務状況を健全化していきたい旨を述べた。

組合らは、法人に対し、上記建築計画に関する費用が元年7月17日の団体交渉（前記(4)）において法人が述べた費用と異なっていることを指摘したが、法人は特段の説明を行わなかった。

ク 法人は、午後8時を過ぎたことを指摘し「次回の団交は2020年3月24日火曜日とすることを提案して本日は終了することとします。」と述べ、これに対して組合らが「そういう提案はいけません。勝手な提案しないでください。」と述べたところ、法人は特に回答をせず、そのまま団体交渉を終了した。

ケ なお、法人が組合らに交付した平成31年3月31日付けの資金収支計算書によれば、30年度の法人の人件費支出の総額は9億1,479万7857円であったが、本件高校の人件費については記載されていなかった。

#### 4 本件訓告書の措置

前記1(4)及び別紙1のとおり、遅くとも平成25年度以降の本件高校の勤務時間は、午前8時30分から午後4時20分まで又は午後1時50分までであり、本件高校では、出勤した教員が午前8時30分から8時50分までの間、保護者からの電話対応や生徒からの質問対応等を行っていた。

24年6月、法人が、本件高校外で暴行事件を起こした生徒に対して事実確認を行う機会を設けたところ、一部の生徒がZ1前理事長に対して暴力を振るう事態が発生したことから、警察官が本件高校内に立ち入り、複数の生徒が警察署に連行されるに至った。

このような事態を受けて、組合員らは、本件高校の雰囲気改善のために協議を行い、11月頃から、おおむね午前8時30分から午前8時50分頃にかけて生徒通用門付近において、登校してきた生徒に対して朝の挨拶や声掛け

(以下「朝の挨拶運動」という。)を開始した。この朝の挨拶運動は令和元年11月頃まで継続した。

平成26年11月27日から令和元年11月8日にかけて、法人は、A3に対し、別紙2のとおり、朝の挨拶運動について訓告書の措置(平成31年2月5日付けの本件訓告書の措置を含む。)又は訓告の懲戒処分を行った。

法人が、上記訓告書の措置又は訓告の懲戒処分の際にA3に交付した各訓告書には、要旨、同人が午前8時30分から8時50分までの間、生徒通用門近くで勝手な行動を行い、よって職務専念義務を履行せず、禁止された行為を行った旨が記載されていた。

#### 5 本件申立て

31年3月14日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 6 本件申立て後の労使関係

令和元年11月26日の団体交渉(前記3(6))以降、組合らと法人とは、3年度には3回、4年度には15回又は16回、5年度には9回、6年度には本件結審日までに少なくとも3回以上の団体交渉を行っており、おおむね各団体交渉では賃金等の労働条件が議題に含まれているが、交渉内容の詳細は明らかではない。

#### 7 関連法令等の定め

##### (1) 私立学校法(平成28年4月1日施行)第47条第1項

学校法人は、毎会計年度終了後2月以内に財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書を作成しなければならない。

##### (2) 学校法人会計基準(平成27年4月1日施行)

###### ア 第29条

学校法人が、その諸活動の計画に基づき必要な資産を継続的に保持するために維持すべきものとして、その事業活動収入のうちから組み入れた金額を基本金とする。

###### イ 第30条

学校法人は、次に掲げる金額に相当する金額を、基本金に組み入れるものとする。

- ② 学校法人が新たな学校の設置又は既設の学校の規模の拡大若しくは教育の充実向上のために将来取得する固定資産の取得に充てる金銭その他の資産の額

### 第3 判断

#### 1 本件団体交渉における法人の対応が不誠実な団体交渉に当たるか否か

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人組合らの主張

(ア) 法人は、本件団体交渉において、組合らからの要求を拒否する態度に終始し、組合らの要求や質問に対し、具体的な回答の根拠を述べることも、回答の根拠となる資料を示すことも行わず、その他、団体交渉の中で一定の合意を模索するための努力を一切しなかった。

(イ) したがって、本件団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

###### イ 被申立人法人の主張

(ア) 法人は、交渉事項や組合らの要求書等について事前に法人内で調査検討を行った上で本件団体交渉に臨み、適宜資料を組合らに提供しながら検討結果に基づく法人の見解を組合らに説明するなど、組合らの理解を得ようとする努力を行ってきた。

(イ) 組合らの出席者は、本件団体交渉において、Z 1 前理事長らに対して不適切な発言を行うなどして団体交渉の円滑な進行を妨げていたところ、法人は、このような場面においてもできる限り誠実に回答や説明を継続していた。

(ウ) 法人は、本件団体交渉において、賃金等の労働条件の議題に関し、法人の財務状況を説明した上で組合らの要求をいずれも拒否しているところ、組合らの要求については既に過去の団体交渉において再三にわたり結論を示しているのであって、かかる議題に関する組合らとの団体交渉は既に行き詰まりに達している。

(エ) したがって、本件団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

##### (2) 当委員会の判断

ア 組合らと法人との、本件団体交渉の内容は前記第2. 3(2)(4)(6)のとおりであり、以下、本件団体交渉における法人の対応が不誠実な団体交渉に当たるかにつき検討を行う。

イ 本件団体交渉において、法人は、組合らに対し、平成30年3月31日付けの事業報告書の一部並びに31年3月31日付けの貸借対照表及び資金収支計算書を交付し、要旨、短期大学校舎、本件高校体育館、幼稚園等の建築費用の支出等に伴う法人の財務状況を理由として、組合らの基本給の引上げ等の要求に応じることができない旨を述べていたことが認められる（第2. 3(2)ア、同(4)ア、同(6)カキ）。

この点、30年3月31日付けの事業報告書の一部には、短期大学の建物の耐震化に要する具体的な資金の額は記載されていないものの、31年3月31日付けの貸借対照表及び資金収支計算書には、同日時点における法人の現金預金額、特定資産や有価証券の評価額、長期借入金、人件費支出の金額について、法人の説明を裏付ける記載が存在する（第2. 3(4)オ、同(6)ケ）こと、上記貸借対照表には、特定資産のうち、学校法人会計基準における第2号基本金引当特定資産や減価償却引当特定資産に関する記載が存在し（同(4)オ）、法人が将来において一定の建物建築を予定していることがそれぞれ認められる。

しかし、学校法人会計基準における第2号基本金引当特定資産や減価償却引当特定資産の金額の記載は、法人が本件団体交渉において述べる、短期大学校舎、本件高校体育館及び幼稚園等の建物建築費用の金額と整合するものではなく、また、その乖離も大きいものであるといえること（第2. 3(2)ア、同(4)アオ、同(6)キケ）、組合らが、資料に基づく建築計画や資金計画に関する説明を求めたことに対し、法人は特段の回答を行わなかったこと（同(4)ア）を併せて考慮すると、本件団体交渉において、法人が組合らに交付した30年3月31日付けの事業報告書の一部並びに31年3月31日付けの貸借対照表及び資金収支計算書は、組合らの要求に応じることができないとする論拠を説明する資料としては、必ずしも十分なものではなかったとみざるを得ない。

また、法人は、本件団体交渉において、法人の財務状況について将来

にわたる建築計画について言及するものの、当年度の予算の支出状況に関する組合らからの質問に対しては、特段の回答を行わず（第2. 3(4)ア）、建築計画についても、短期大学校舎、本件高校体育館及び幼稚園等の建物建築費用について具体的な金額を挙げて説明を行っていたものの、いずれの建物の建築費用についても短期間で金額が変遷しており（同(2)ア、同(4)ア、同(6)キ）、組合らがこれを指摘したにもかかわらず、法人は、変遷の理由について特段の説明を行わなかった（同(4)ア、同(6)キ）。

以上の本件団体交渉における法人の対応は、組合らが、具体的な資料に基づき法人の帰属収入や役員報酬が増加している一方で本件高校教職員の人件費が減少していることを指摘した（第2. 3(2)ア）上で、組合員にとって重要な労働条件である基本給の引上げ等を要求したことに対する対応としては不十分なものであったとみざるを得ない。

ウ 本件団体交渉において、法人は、法人が経営する短期大学や幼稚園等の教職員と異なり本件高校教職員には一時金を支給しない理由について、要旨、①本件高校の就業規則に一時金を支給しない旨明記していること、②本件高校が独立した事業体であること、③本件高校と短期大学及び幼稚園等との比較において、短期大学及び幼稚園等の教職員を獲得することが困難であることを挙げていた（第2. 3(4)イ、同(6)ウエ）。

(ア) 上記①について、確かに、本件高校の就業規則には、一時金や賞与を支給しない旨の規定が存在する（第2. 1(4)、別紙1）が、就業規則に一時金や賞与を支給しない旨の規定があることを示しても、法人が経営する他の短期大学や幼稚園等の教職員と異なり、本件高校の教職員にだけは一時金を支給していない理由を説明したことにはならない。

本件団体交渉において、組合らは、平成18年までは本件高校においても一時金が支給されていたことを指摘し（第2. 3(4)イ）、一時金の支給を求めていた（同(6)ウ）のであるから、法人において就業規則の変更等を通じて一時金を支給する方策を講ずることを検討する余地もあり得たにもかかわらず、法人は、就業規則に一時金を支給しない

旨の規定があると述べるだけで、そのような規定を設けた経緯や他の短期大学等の教職員と異なる一時金の取扱いをしている理由を説明することはなく、また、就業規則を変更して一時金を支給する方策の可否についても何ら説明していないのであるから、法人が、一時金支給に応じられない理由の論拠を具体的に説明していたとみることができず、かかる法人の対応は、不誠実なものであったとみざるを得ない。

(イ) 上記②について、法人は、本件高校が短期大学及び幼稚園等と同様に法人傘下の事業体であり、会計上連結決算の対象となることを認識した上で資金収支計算書において法人全体の人件費支出を記載していた（第2. 3(6)ケ）ものと認めることができるのであって、資金収支計算書では法人を総体の事業体と位置付けた上で法人全体としての人件費を計算しているにもかかわらず、本件高校が独立した事業体であることを理由として本件高校教職員に一時金を支給しないとする対応は、回答の論拠を適切に示すものではなく、不誠実なものであったとみざるを得ない。

(ウ) 上記③について、法人は、本件団体交渉において、本件高校と短期大学及び幼稚園等とを比較して、短期大学及び幼稚園等の教職員を獲得することが困難である旨を述べつつも、短期大学及び幼稚園の教職員の採用及び退職状況に関する具体的な説明を行っていないことに加え、法人は、組合員らについて「皆さんしがみついて辞めようとなんてしないじゃない。」、「組合員の人は誰も辞めてないでしょう？それは居心地がいいからです。」と述べるなど（第2. 3(6)エ）、本件高校における組合員をやゆするかのような発言を行って組合員らの質問に正面から答えずはぐらかしていることからすると、かかる対応は不誠実なものであったとみざるを得ない。

エ 上記イ及びウに加え、本件団体交渉において、法人は、①組合らに対して、非常勤講師の時間単価の加算及び在職年数に応じた昇給にいずれも応じられない旨を回答する一方で、回答の論拠となる資料が存在することを認めつつも、内部資料であることを理由に一切の開示を拒否した

こと（第2.3(6)イ）、②組合らからの異なる要求について、組合らが再三にわたり異議を述べたにもかかわらず、事前に準備していた文書を読み上げる方法により、複数回にわたりおおむね同内容の回答を行っているところ（同3(4)アウ）、かかる態様は、前記19年都労委命令及び21年中労委命令においても不誠実なものであったと判断されていた（同2(2)ア）にもかかわらず、本件団体交渉においても同様の行為に及んでいること、③本件団体交渉においても、午後8時前後に、組合らの制止を拒否した上で次回団体交渉期日を指定して、一方的に団体交渉を終了させていること（同3(2)オ、同3(4)エ、同3(6)ク）がそれぞれ認められ、上記の本件団体交渉における法人の交渉態度を併せて考慮すると、本件団体交渉における法人の一連の対応は、誠実交渉義務に違反するものであり、不誠実な団体交渉に当たる。

オ 法人は、組合らの出席者が、本件団体交渉において、Z1前理事長らに対して不適切な発言を行うなどして団体交渉の円滑な進行を妨げていたような場面においてもできる限り誠実に回答や説明を継続しており、本件団体交渉における法人の対応は不誠実団交には当たらない旨を主張する。

しかしながら、令和元年7月17日の団体交渉において、法人が、組合らに対し、「ヤジを飛ばさないで下さい。」と述べたこと（第2.3(4)ア）が認められるものの、組合らが、法人に対し、何らかの不適切な発言を行ったことを的確に疎明する証拠はなく、組合らの発言により団体交渉の円滑な進行が妨げられたような場面があったとまでは評価することができないことを考慮すると、法人の主張は採用することができない。

カ 法人は、本件団体交渉において、賃金等の労働条件の議題に関し、法人の財務状況を説明した上で組合らの要求をいずれも拒否しているところ、組合らの要求については既に過去の団体交渉において再三にわたり結論を示しているのであって、かかる議題に関する組合らとの団体交渉は既に行き詰まりに達しており、本件団体交渉における法人の対応は不誠実な団体交渉には当たらない旨を主張する。

確かに、平成22年以降31年3月13日の団体交渉に至るまで、組合らと

法人との間で、複数回にわたり、賃金等の労働条件を議題に含む団体交渉が行われ（第2. 3(1)）、組合らは、法人に対し、具体的な金額などには一定の変動があるとしても、おおむね本件団体交渉における要求事項と同様の要求を行い（同）、法人はその都度これに応じることができない旨の回答を行ってきたものと推認することができる。

しかし、①法人が、22年以降31年3月13日の団体交渉に至るまでの団体交渉において、賃金等の労働条件の議題について誠実に対応していたことを裏付ける疎明はないこと、②法人は、31年3月13日の団体交渉以前においても、組合らからの再三にわたる団体交渉開催要求には応じず、開催された各団体交渉の終盤に一方向的に次回団体交渉期日を指定して団体交渉を終了してきた結果、22年以降31年3月13日の団体交渉に至るまで、組合らと法人との団体交渉の開催は年間に2回又は3回にとどまっていた（第2. 3(1)）ものと推認するのが相当であり、組合らと法人との間で賃金等の労働条件の議題に関する議論状況が進展を見せなかったのは、組合らとの団体交渉に臨む法人の姿勢に一定の問題があったとみざるを得ないことを併せて考慮すると、22年以降31年3月13日の団体交渉に至るまで組合らと法人との間で賃金等の労働条件を議題とする団体交渉が複数回にわたり行われているとしても、この議題に関する団体交渉が、客観的にみてこれ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っていたとまでは認めることができないのであって、法人の主張は採用することができない。

2 本件訓告書の措置は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合らの主張

朝の挨拶運動は正当な教育活動であり、午前8時30分から8時50分までの間、校門前において生徒に対する挨拶を行ったとしても、本件高校の業務に支障が出るものではないことから、法人が、平成31年2月5日付けでA3に対して行った本件訓告書の措置は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

## イ 被申立人法人の主張

法人では、就業規則において職務専念義務や朝の挨拶運動を禁止行為とする旨を定めており、A 3 に対し、本件訓告書の措置に至るまで、朝の挨拶運動に関し、7 回にわたり訓告書の措置を行い、また、再三にわたり教職員の始業時刻である午前 8 時 30 分から 8 時 50 分までの間、職員室にて教材研究を行うよう業務上の指示を行っていた。

しかし、A 3 は朝の挨拶運動を継続したため、法人は、同人の就業規則違反の行為に対して、本件訓告書の措置を行ったものであり、法人が、31 年 2 月 5 日付けで A 3 に対して行った本件訓告書の措置は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入には当たらない。

## (2) 当委員会の判断

法人においては、教職員は就業規則上、上司の服務上の指揮命令に服し、また、勤務時間中は職務専念義務を負い、これらに違反したときには訓告書の措置や懲戒処分を行う旨の規定が存在する（別紙 1）。

そうすると、法人が、就業規則の規定に基づき、本件訓告書の措置に至るまでも訓告書の措置を行い、A 3 に対して再三にわたり朝の挨拶運動を行うことを禁じていた（第 2. 4）にもかかわらず、A 3 はこれに従わず、同運動を継続したものであると評価することができることから、本件訓告書の措置は相当な処分であるとみる余地もある。

しかしながら、法人は、①朝の挨拶運動に対する訓告書の措置を行うに当たり、同運動を認識する都度訓告書の措置を行って注意指導等を行うのではなく、しばらく放置しておいて、一定期間経過後に同運動に対してまとめて複数枚の訓告書を交付して訓告書の措置を行うという一見して不自然な手段を講じていること（別紙 2）、同運動により本件高校の業務運営に支障が生じたことの具体的な疎明はないことを勘案すると、法人において、組合員らの朝の挨拶運動に対して、真に訓告書の措置を通じて法人における秩序維持を図ろうとしていたとは認め難いこと、②朝の挨拶運動は 24 年 11 月頃から組合員らが開始した（第 2. 4）ところ、法人は、25 年度以降の就業規則に、朝の挨拶運動について、より直接的に禁止する条項（別

紙1)を追加しており、中でも30年度就業規則第31条第2項第11号では、朝の挨拶運動について「人気取り」、「保護者や生徒から不審者と見なされている。」という、組合員による朝の挨拶運動を嫌悪するものと推認できる文言を追加しており(別紙1の3)、法人が朝の挨拶運動を禁止する規定を就業規則に設けたこと自体、組合員を狙い撃ちにして組合員の行為を制限するために行ったものと強く疑われること、③過去に法人において組合員をクラス担任から外すなどの組合員と生徒との接触の機会を奪う措置が当委員会及び中労委並びに裁判所から不当労働行為である旨の判断を受けていたこと(同2(2)カ)などの事情を併せて考慮すると、本件訓告書の措置は、法人が、組合らを嫌悪し、A3が組合員であるが故に不利益に取り扱い、同時に組合らの弱体化を企図して行ったものであったとみるのが相当である。

よって、本件訓告書の措置は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たる。

#### 第4 救済の方法

1 前記第3. 1(2)のとおり、本件団体交渉における法人の対応は不誠実な団体交渉に当たるものであると認められるところ、令和4年度には年間15回又は16回、5年度には年間9回、6年度には本件結審日までに少なくとも3回以上にわたり団体交渉が行われており、おおむね賃金等の労働条件が議題に含まれていたこと(第2. 6)が認められるとしてもなお、その交渉内容の詳細は明らかではないことを併せて考慮すると、本件における救済としては、法人に対して、組合らが申し入れた組合員の賃金等の労働条件を議題とする団体交渉に誠実に応じるよう命じ、併せて主文のとおり文書の交付及び掲示を命じるのが相当である。

2 前記第3. 2(2)のとおり、本件訓告書の措置は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるものであると認められることから、本件における救済としては、法人に対して、本件訓告書の措置をなかったものとして取り扱うよう命じ、併せて主文のとおり文書の交付及び掲示を命じるのが相当である。

#### 第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉における法人の対応は労働組合法第7条第2号に該当し、本件訓告書の措置は、同法同条第1号及び第3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。

令和7年2月18日

東京都労働委員会  
会 長 團 藤 丈 士

(別紙省略)

