

## 【別紙】

### 1 当事者の概要

- (1) 申立人東京私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）は、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) 申立人フェリシア高等学校教職員組合（以下「組合」といい、私教連と併せて「組合ら」という。）は、法人が運営する高校（以下「本件高校」という。）の教職員を中心に結成され、私教連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 10 名であった。
- (3) 被申立人学校法人明泉学園（以下「法人」という。）は、肩書地に法人本部を置き、本件高校のほか短期大学や幼稚園等を運営する学校法人である。

### 2 事件の概要

平成31年2月5日、法人は、本件高校の教員であり、組合の組合員であるX1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。

組合らと法人とは、31（令和元）年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。）を行った。

### 3 主文の要旨 <全部救済>

- (1) 法人は、組合ら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) 法人は、X1に対する平成31年2月5日付けの訓告書の措置をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- (3) 文書交付及び掲示
- (4) 上記(2)及び(3)の履行報告

### 4 判断の要旨

- (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

ア 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。

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、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、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、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、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。

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。

イ 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。

(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、一時金の支給を求めていたのであるから、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はできず、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、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。

ウ 上記ア及びイに加え、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、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、かかる態様は、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。

(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

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。

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、X1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にもかかわらず、X1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、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を追加しており、中でも30年度就業規則では、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、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、X1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。

## 5 命令書交付の経過

- |               |            |
|---------------|------------|
| (1) 申立年月日     | 平成31年3月14日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年2月18日  |
| (3) 命令書交付日    | 令和7年3月27日  |