

副本

副本

大阪府労委 令和元年(不)第15号 スバルが丘学園事件

申立人 大阪教育合同労働組合

被申立人 学校法人スバルが丘学園

最終陳述書



令和2年10月13日

大阪府労働委員会会長様

上記被申立人代理人

弁護士 安部特規



弁護士 石川



大阪府労働委員会令和元年(不)第15号スバルが丘学園事件について、
被申立人は次のとおり最終陳述する。

目次

第1	はじめに	3
第2	被申立人の対応が労働組合法第7条第2号にあたらないこと	3
1	中立人の主張及びこれに対する反論の概要	3
2	就業時間内の団体交渉	4
3	開催場所	6
4	団交出席者事前通知	11
5	被申立人の誠実な対応に対し申立人が協議を拒んでいること	12
6	小括	12

第3	被申立人の対応が労働組合法第7条第3号にあたらないこと	13
1	事実認認	13
2	第一組合との団体交渉について	13
3	第二組合との団体交渉	14
4	第一組合及び第二組合に対する対応と申立人に対する対応が異なること	16
第4	まとめ	17

第1 はじめに

1 申立人が本件において救済を求める不当労働行為の概要は以下のとおりである。

申立人は、平成元年3月15日付書面（乙1）をもって申し入れた。開始時刻を同月26日午後1時、団交場所を被申立人が運営する神戸第一高等学校内とする団体交渉申入れに被申立人が応じなかつたことについて、

- ① 被申立人が求める団体交渉時間、団交開始場所及び団交出席者事前通知を団交開始条件とすることに固執したことが労働組合法第7条第2号（団交拒否）に該当する不当労働行為である、
- ② 被申立人は、申立人以外の他の二つの団体交渉を就業時間内に学校施設内で行っており、被申立人の対応は労働組合法第7条第3号（支配介入）に該当する不当労働行為である、

と主張する。

2 しかし、①については、被申立人は提案の日時場所における団体交渉は都合がつかなかったものの、団体交渉自体を拒否しておらず、かつ、被申立人が就業時間内かつ神戸第一高等学校本校キャンパス内における団体交渉に応じなかつたことは正当であり、また、②についても被申立人は、申立人と申立人以外の組合に対し異なる対応をしたものではなく、いずれも理由がない。

以下、申立人の各不当労働行為にかかる主張について反論する。

第2 被申立人の対応が労働組合法第7条第2号にあたらないこと

1 申立人の主張及びこれに対する反論の概要

申立人は、平成31年3月26日に被申立人が団体交渉に応じなかつたことをもって団体交渉の拒否にあたると主張している。

そして、申立人は、就業時間内かつ神戸第一高等学校本校キャンパス（以下「本校キャンパス」という。）内において団体交渉を行うことを求め、また団体交渉開始前に出席者の氏名を明らかにすることを拒んでおり、これら全てを被申立人が了解しない限り、被申立人が団体交渉を拒むことは不当労働行為にあたると主張する。

しかし、被申立人は突然の申し出であったことから上記日時の団体交渉は受けられなかったものの（乙2），その後は速やかに団体交渉の実施を実現させるべく、複数回にわたり候補日を提案等しているのであって（乙3，8，13，15），団体交渉を拒否しているものではない。

また被申立人が就業時間内に本校キャンパス内において団体交渉を行うことができないと回答したことは以下のとおり正当である。

2 就業時間内の団体交渉

(1) 申立人は、団体交渉について、当初午後1時から開催することを求め、後には午後5時から開催することを求めているところ、その根拠として労働組合法第7条第3号が就業時間内団体交渉を推奨していると主張する。

しかしながら、労働組合法第7条第3号は、就業時間内の団体交渉開催を労働組合の権利として認めたものではないことはもちろんであるが、同号は就業時間内の団体交渉を推奨する趣旨の規定ではない。

また、被申立人における常勤職員の勤務時間は午前8時30分から午後5時15分までであり（乙29），各教職員はこの間通常の業務に従事している。特に、教育職員については部活動顧問を

含む生徒指導やその監督等の業務に従事しているのが通常である。さらに、後述する各キャンパスから各職員が移動する時間を考慮すると、就業時間内に団体交渉を開催することはできない。

したがって、就業時間内の団体交渉の開催を被申立人が拒絶することは正当であり、何ら不当労働行為にあたるものではない。

(2) 申立人は、■組合員については午後5時以前に担当する授業がないことをもって就業時間内に団体交渉を行うことが可能である（第2回審問速記録4頁）と主張するかもしれない。

しかし、そもそも被申立人は、乙1号証に記載のあるものを除き、申立人に加入している組合員の氏名を知らず、かつ、申立人が団体交渉の出席者の氏名開示を拒んでいることから、出席予定者の就業時間を個別に判断することもできない。

すなわち、■組合員については、野球部の顧問として放課後にその指導に従事していることが多い点をひとまず掛けば、確かに午後5時から団体交渉に参加することが可能であるかもしれない。しかし、他の組合員については氏名も不詳であることから就業時間内に団体交渉に参加することが可能であるか判断することはできないし、むしろ、ほとんどの職員の参加は困難であるというべきである。

例えば、団体交渉申入書（乙1）に氏名の記載がある仲井組合員や■組合員（令和2年3月退職済み）、メール（甲1）に氏名の記載のある中島氏（申立人が証人申請していたが組合を脱退したため取り下げられた人物）のような常勤の教員は、就業時間内においては、授業時間が終了した後も補習や部活動等の生徒指導業務に従事している（第1回審問速記録2頁）。

また、被申立人側において、申立人との団体交渉に出席を予定

している者には、本校キャンパスにおいて生徒指導に従事している者のほか、西キャンパスにおける業務に従事している者も含まれ、後者については後述の西キャンバスからの移動時間なども考慮すると、充実した団体交渉を行うに足りる体制で就業時間内である午後1時あるいは午後5時から団体交渉に臨むことは不可能である。

したがって、申立人が求める午後1時あるいは午後5時という就業時間内に団体交渉を開催することは不可能であり、これを絶対の条件とする申立人の求めに応じなかった被申立人の対応は正当であり、不当労働行為にあたるものではない。

3 開催場所

(1) 申立人は、被申立人が神戸市内の貸会議室における団体交渉を提案したことに対し、組合員の移動時間の節約と団交資料へのアクセスが容易になる、また、組合員の多数が本校に勤務しているとして、被申立人が運営する学校内（ただし、団体交渉の申入当時においては、後述する本校か西キャンパスかの指定はなかった。）の会議室において団体交渉を行うことを絶対の条件としている。

(2) しかし、そもそも被申立人が運営する学校（神戸第一高等学校）の施設は、高等学校における教育を目的とする施設であり、もっぱら法人の会議等を行うため等の場所は、理事長室を除き設置されていない（第1回審問速記録3頁、第2回審問速記録6頁）。

この点、例えば、被申立人の理事会については、被申立人の本校キャンパス内に設置された5名程度が入室可能な応接室にて行っており、また評議員会については出席人数が10名強程度であり、本校キャンパス内の学習室を利用して多人数が密集した状態

で開催している(第1回審問速記録3頁)。

申立人は、団体交渉への出席者の人数を6～8名とすることを伝えており(乙6)，平成31年4月2日当時、被申立人も出席者の人数を5名とすることを予定していたことから(乙5)，合計13名以上が入室して会議を行うことができる場所が必要である。

仮に、本件における団体交渉を、評議員会を開催しているのと同じ学習室で行うことを検討したとしても、団体交渉を行う場合、労使は相手方との間で相応のスペースを空けてそれぞれ着席することが通常であって、一定のスペースを必要とするところ、同学習室では事実上困難であると言わざるを得ない。

したがって、物理的な面からしても、団体交渉を本校キャンパス内において行なうことは困難である。

(3) また、申立人はこれまで組合員が誰であるか明らかにしておらず、被申立人が把握していた組合員は、団交申入書に記載された[REDACTED]組合員、[REDACTED]組合員及び[REDACTED]組合員のみであった(ただし、[REDACTED]組合員は申立人から脱退したと聞いている)。

したがって、申立人の、組合員の多数が本校に勤務しているとの主張が事実であるか、また本校キャンバスが組合員に移動時間の節約及び資料へのアクセスが容易であるか否かは不明である。

(4) また、神戸第一高等学校においては、原則として、夏期は午後6時30分、冬期は午後5時30分を生徒の下校時間としており、その前後の時間まで多くの生徒が部活動や勉強のために学校内に在校していることが日常である。

しかるに、かかる時間帯に校舎内において、教育職員等の職員と学校を運営する被申立人との間で団体交渉が行われた場合、こ

れを生徒が見聞する事態が生じる可能性もあり、その場合生徒に對し動搖・不安を与える等の影響が生じるおそれは否定できない。

また、被申立人の職員には合計90名弱の職員があるところ、申立人に加盟する組合員はその一部に過ぎないと考えられ、学校内において団体交渉を開催した場合、団体交渉の機密保持を図ることができないおそれもある。

(5) 神戸第一高等学校の本校キャンパスでは、学校施設の防犯のため、平日は午後6時30分ころ以降午後7時ころを目途に、警備会社において、学内の全ての教室・会議室等校内を巡回して施錠確認等をする等の警備を行っている（第1回審問連記録5頁）。

しかるに、仮に団体交渉が長時間化した場合、警備会社による施錠確認は完全に実施することができず、警備会社による学校内の安全確保の目的を完全に達成することができない可能性がある。

学校内の安全確保は学校運営者に課せられた最大の義務の一つであり、団体交渉の重要性に鑑みても、生徒の安全確保をないがしろにすることは許されない。

かかる観点からは、午後7時以降まで継続する方法により本校キャンパス内において団体交渉を行うことはできない。

(6) 仮に、申立人の主張のとおり、本校キャンパス内において団体交渉を実施する場合、前記の評議員会の開催場所となっている学習室を使用することが考えられる。

しかし、学習室と同フロアの近接した場所には、悩み事を抱えた生徒との面接を行うカウンセリングルームや生徒が勉強を行う部屋があるところ、上記学習室は防音が調っていないことから、申立人が求めるように生徒が在校する午後1時あるいは午後5時もしくはその後の時間も、学習室の周辺の施設を利用する生徒や教

員に対し団体交渉の内容が漏れる可能性がある（第1回審問速記録4、5頁）。

また、職員室奥に隣接する会議室を使用することも考えられるが、同会議室は生徒指導や保護者との応対等の実務にも用いられていることが多く、使用に適さないほか、隣接する職員室にいる生徒や非組合員の教員に対し団体交渉の内容が漏れる可能性もある（第1回審問速記録17頁）。

団体交渉の内容の機密保持の重要性に加え、神戸第一高等学校にて学ぶ生徒が、被申立人とそこに従事する教職員の間で労働条件等について意見の対立があり、申立人・被申立人間で団体交渉が行われていることを知った場合、生徒はその事実自体によって動搖し、また不安を覚える可能性がある（第1回審問記録4、16頁）し、あるいは生徒募集において不利な影響を与える可能性もある（第1回審問速記録16頁、第2回審問速記録19頁）。

これについては、申立人は、近年において、被申立人においては、労働組合との間で団体交渉が行われた事実はなく、当然ながら団体交渉の内容を知った生徒がいるわけではないことから、あくまでも生徒が動搖し、不安を覚える可能性があるに過ぎず、これをもって本校キャンパス内において団体交渉を行うことが適切ではない理由とはならないと主張するかもしれない。

しかし、近年は精神的に不安を持った生徒や、幼い精神の生徒也非常に多く（第1回審問記録17頁、第2回審問記録7頁）、生徒の動搖や不安が可能性にとどまり、過去に問題が生じた事例がないことを根拠に、本校内で団体交渉を行い、その結果、実際に生徒に動搖・不安が生じた場合、その結果は取り返しがつかない。

すなわち、生徒に動搖や不安が生じない可能性を否定できない以

上、本校キャンバス内における団体交渉は、神戸第一高等学校に通う生徒に対する教育活動の観点から決して行われるべきではないのである。

(7) 以上のとおり、本校キャンバス内において団体交渉を行うことができないとする被申立人の主張は正当であるところ、他方で、被申立人が提案した団体交渉の場所は、神戸市内の貸会議室である、神戸市勤労会館または神戸芸術センターである。

このうち、神戸市勤労会館は、神戸市中央区雲井通5丁目1-2所在。市営地下鉄・JR・阪急・阪神・ポートライナー各三宮駅から徒歩5分（乙19）、本校キャンバスからも車で約10分（第1回審問速記録6頁）の距離にある。本校キャンバスあるいは西キャンバスからの移動に困難はなく、両キャンバスに勤める教職員にとっては、三ノ宮駅周辺は利便性が高い。

また、神戸芸術センターは、神戸第一高等学校の本校から徒歩約10分の距離にあり（乙25）、本校内において団体交渉を行うことに比べ、申立人が主張する資料へのアクセスの観点からしても本校キャンバス内において団体交渉を行うのと比較して大きな差異はない。

以上のとおり、被申立人が提案した各場所において団体交渉を行うこととしても、申立人あるいは組合員には格別の不利益は生じない。

さらに、被申立人は、中立人が上記以外に限らず適宜の場所を提案されるのであれば、被申立人においては真摯に検討する用意があることを繰り返し述べている（乙17、第1回審問速記録7頁等）。

(8) 以上のとおり、被申立人が提案した団体交渉の場所についての

提案は、申立人及び組合員に格別の不利益を生じるものではなく、何ら不当労働行為にあたるものではない。

4 団交出席者事前通知

申立人は、団体交渉の実施にあたって、被申立人が出席者の事前通知に固執していると主張する。

しかし、そもそも、被申立人は、団体交渉を円滑かつ充実して実施するために、出席者の氏名を相互に明らかにすることにより、信頼関係を構築できると考え、充実した団体交渉を実施するため、予め出席者の氏名を連絡することを提案したに過ぎない。被申立人が、申立人の出席者を指名する等組合自治に反する行為をする意図がないことはいうまでもない（第1回審問速記録7頁）。

また、出席者の事前通知についても、申立人からこれに反対する理由の具体的な説明等はない。むしろ、これら提案はあくまでも被申立人からの提案であり、申立人において意見がある場合には、これを尊重する意向であったところ（乙11），申立人からは当初強い反論もなかった（乙3，乙6）。その後、申立人から1週間前までに出席者の氏名を事前に通知することが組合自治に反するとの申入れがなされたため（乙12），被申立人としては、申立人が事前通知自体は受け入れたものと理解し、いつまであれば事前通知が可能か問い合わせたうえで（乙13），前日までの事前通知を提案したものである（乙15）。

さらに、突発事態等により事前通知がなされた者と異なる者が団体交渉に参加することになったとしても、これをもって団体交渉の開催を拒む意図はない（第1回審問速記録7頁）。

したがって、被申立人が出席者の事前通知に固執しているとの申立人の主張はそもそもの認識自体において誤りがある。

なお、仮に団体交渉を神戸第一高等学校の校内において実施する場合には出席者の事前通知が必要である（第1回審問速記録8頁）が、これはもっぱら学校施設の安全管理の観点からの施設管理権に基づく要請であり、団体交渉の要件として提案しているものではない。

5 被申立人の誠実な対応に対し申立人が協議を拒んでいること

- (1) 団体交渉の開催方法については、申立人と被申立人間では予め合意されたルールはなく、双方が協議により取り決めることが必要である。
- (2) 被申立人は、申立人からの団体交渉の申入れ（乙1）については突然の申し出であったことから都合がつかなかったものの（乙2），その後は速やかに団体交渉の実施を実現させるべく、候補日を提案等し（乙3，8，13，15），出席人数や録音の可否などについては申立人の要望に応じる旨回答した（乙8，13，15）。

また、被申立人は、申立人に対し、上記のとおり団体交渉の日時場所等について要望があれば連絡されたい旨繰り返し申し入れた（乙11，17，18，被申立人令和元年10月15日付準備書面）。

しかるに、申立人は、被申立人の対応に対し具体的な提案や具体的な理由の説明をすることなく、就業時間内に被申立人が運営する学校内において団体交渉を行うこと等申立人が一方的に定めた条件に固執し、むしろ団体交渉の早期開催に積極的ではないとも思われる姿勢を示していたのである。

6 小括

以上のとおり、申立人は、就業時間内かつ被申立人の神戸第一

高等学校本校キャンパス内において団体交渉を行うことを求めているところ、就業時間内に団体交渉を行うことはできず、また、本校キャンパス外の会議室で団体交渉を行うとの被申立人の申出は合理的であり、かつ、かかる申出は労働者に格別の不利益をもたらすものではない。

なお、万一、就業時間内に団体交渉を行う必要がある、あるいは、本校キャンパス内で団体交渉を行う必要があるとしても、被申立人の主張のいずれかが認められたときは、被申立人が申立人の求める条件での団体交渉に応じていないことは正当であり、不当労働行為となるものではない。

第3 被申立人の対応が労働組合法第7条第3号にあたらないこと

1 事実誤認

申立人は、被申立人が二つの別組合との間で就業時間内に学校施設内で団交を行ったと主張するが、そのような事実はなく、前提事実に誤りがある。

2 第一組合との団体交渉について

(1) 被申立人は、過去において、神戸第一高等学校教職員組合（以下「第一組合」という。）との間で、本校キャンパス内の職員室奥に隣接する会議室において団体交渉を行ったことはあるが、平成10年以前という、およそ20年以上も前のことであり、その後は少なくとも審問期日時点まで団体交渉の申入れもなく（第1回審問速記録9頁），団体交渉も実施されていなかったのであって、本件において参考になるものではない。

(2) 第一組合との間で行われた過去の団体交渉は、同組合も明確にけじめをつけて行うこととしていたとのことであり、いずれも就

業時間外に行われていた（第1回審問速記録10頁）。

さらに、過去に団体交渉が行われたのは、現在の被申立人とは全く異なる経営体制のもとであった。すなわち、被申立人は、平成10年に、理事長の交替とともに、被申立人の前身である学校法人塩原学園から幼稚園・専門学校が分離独立し、從来の一族経営から離れた。また高校の名称を塩原女子高等学校に変更した。さらに平成12年4月、学校法人塩原女子高等学校から学校法人スバルが丘学園に名称変更するとともに、運営する学校の名称も、神戸第一高等学校に変更し、男女共学とする大きな改革を行った（第1回審問速記録11頁）。

すなわち、被申立人が神戸第一高等学校を運営するようになったのは実質的には平成12年4月以後であり、従前団体交渉が行われたのは、法的にはともかく、経営体制も全く異なることから実質的には別法人との間であったと評価すべきものである。

(3) 第一組合との間で平成10年以前に行われた団体交渉は、職員室奥に隣接する会議室において行われていたが、当時は家庭科と商業科を中心とする女子高であり、放課後に部活動や補習のために残る生徒は現在と異なり非常に少なく（第1回審問速記録11頁），多くの生徒が放課後も学校に残る現在とは全く異なっている。

(4) 以上のとおり、過去の第一組合との団体交渉の方法は本件の審理において何ら先例となるものではない。

3 第二組合との団体交渉

(1) 被申立人は、平成30年3月、数名の教育職員から神戸第一高等学校第二教職員組合（以下「第二組合」という。）を結成したとの通告を受けた。

しかし、同組合からはその後団体交渉の申入れもなく（第2回審問記録13頁），結果として団体交渉はこれまで一度も実施されていない。被申立人においては、現在も同組合が存在し、活動を継続しているかも不明であるところ、本件において参考になるものではない。

(2) 申立人は、平成30年3月20日に第二組合が本校内において団体交渉を行い、協定書(甲2)を締結したと主張するが、そのような事実はない。

確かに、押印のある協定書(甲2)という書面が存在することは認めるが、平成30年3月20日ころ、被申立人の理事長（当時）が理事長室に在室していた際、[REDACTED]教諭が理事長室を突然訪問し、学校運営について様々な意見を述べるとともに、要望事項を記載した書面として協定書(甲2)を提示した。

当時、理事長が本校に在室している隙には、部主任クラスの多くの教員が理事長室を訪れ、学校運営等について意見交換を行っていた（第1回審問速記録14頁）のであって、[REDACTED]教諭も同様であった。

もし第二組合から、団体交渉の申入れがなされたとすれば、被申立人の対応として、途中で教頭を同席させたにせよ、理事長が一人でこれに対応することはないし、組合側も執行委員長1人に団体交渉を委ねることは通常考え難い。また、団体交渉を、就業時間内に本校キャンパス内で行うこともないのであって、理事長が教頭だけ同席させたうえで理事長室において就業時間中に協議を行ったという外形からして、これは団体交渉ではなく、[REDACTED]教諭が他の教員と同様に突然理事長室を訪問し、学校運営に関する教員との意見交換の一環として協定書案を持ち出したものである

ことが明らかである（第2回審問速記録16頁）。

なお、[REDACTED]教諭から提示された書面（甲2）には、「協定書」なる表題が付され、署名欄には、神戸第一高等学校第二教職員組合の字句が印字され、加えて被申立人理事長名の横には押印もある。

しかし、理事長名横の印影は理事長の私印であり、[REDACTED]教諭からの要望を聞いた証として押印されたものであって（第1回審問速記録15頁），甲2の記載にかかわらず1部が作成されたにとどまっている。また、実際にその後同協定書の定めに従った対応を被申立人がすべて行っているのではないが、それについて第二組合からは何らの異議が呈されていないことからしても、同協定書は団体交渉の結果、労働協約として締結されたものではないことは明らかである。

(3) 以上のとおり、第二組合が被申立人に対し団体交渉を申し入れ、被申立人がこれに応じて就業時間内に本校内で同組合との間で団体交渉を行った事実はなく、申立人の主張は認められない。

4 第一組合及び第二組合に対する対応と申立人に対する対応が異なること

仮に、第一組合あるいは第二組合から被申立人に対し現時点で団体交渉の申入れがなされたとすれば、被申立人は、申立人に対するのと同様の対応をする予定である。

ちなみに、第一組合からは、令和2年8月27日付にて被申立人に対し団体交渉の申入れがなされたところ、被申立人は本件同様に就業時間外に外部の貸会議室において団体交渉を行うことを提案し、第一組合もこれを了解している。

以上のとおり、被申立人の申立人に対する対応は、申立人が主張するような組合差別にはあたらず、支配介入（労働組合法第7条第3号）にも当たらない。

第4　まとめ

以上のとおり、申立人が主張する、平成31年3月15日付で申し入れのあった、本校キャンパス内において就業時間内である午後1時を開始時刻とする団体交渉の申入れについて、被申立人は一貫して誠実に対応しているのであって、被申立人がこれに応じなかつたことは正当な理由に基づくものであり、申立人が主張するような不当労働行為とはならない。

よって、申立人が求める救済命令は棄却されるべきである。

以上