

平成30年2月28日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官
平成28年（行ウ）第245号 不当労働行為救済命令取消請求事件
（口頭弁論終結日 平成29年10月26日）

判決

原告 学校法人X

被告 大阪府

同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会

被告補助参加人 労働組合Z

主文

1 大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会平成26年（不）第49号事件について平成28年10月7日付けでした命令のうち、以下の部分を取り消す。

(1) 同命令主文2項のうち、原告は、被告補助参加人及びC1ユニオンから申入れのあった②財務状況の説明に係る団体交渉に誠実に応じなければならないとする部分

(2) 同命令主文3項のうち、以下の点が労働組合法7条に該当する不当労働行為であると認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書を被告補助参加人に対して手交することを命じた部分

ア 被告補助参加人からの平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに誠実に応じなかったこと

イ 平成25年9月4日付け回答書において、被告補助参加人の要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだこと

ウ 平成26年2月27日及び同年7月10日の団体交渉において、財務状況の説明を誠実に行わなかったこと

エ 被告補助参加人と事前協議を行うことなく、平成26年4月分から被告補助参加人の組合員の昇給を行ったこと

オ 被告補助参加人からの平成26年6月16日付けの同年度の冬季一時金に係る団体交渉申入れに対して誠実に対応しなかったこと

カ 財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していること

(3) 同命令主文4項のうち、以下の点が労働組合法7条に該当する不当労働行為であると認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書をC1ユニオンに対して手交することを命じた部分

ア C1ユニオンからの平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに誠実に応じなかったこと

イ 平成25年9月4日付け回答書において、C1ユニオンの要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだこと

ウ 平成26年2月27日及び同年7月10日の団体交渉において、財務

状況の説明を誠実に行わなかったこと

エ C1ユニオンからの平成26年6月16日付けの同年度の冬季一時金に係る団体交渉申入れに対して誠実に対応しなかったこと

オ 財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していること

- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用のうち、補助参加によって生じた費用はこれを2分し、うち1を原告の負担とし、その余を被告補助参加人の負担とし、その余の費用はこれを2分し、うち1を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会平成26年(不)第49号事件について平成28年10月7日付けでした命令のうち、主文第2項ないし第4項をいずれも取り消す。

第2 事案の概要等

1 本件事案の概要

(1) 被告補助参加人及びC1ユニオン(以下、両者を合わせて「本件組合ら」という。)は、原告が、賃金引上げや夏季・冬季一時金支給に関する団体交渉において、本件組合らが、所属する職場や雇用形態に関係なく組織されたいわゆる合同労働組合(以下「合同労組」という。)であることを理由に、私立学校法47条2項に規定する「利害関係人」に該当しないとして、財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監査報告書(以下、これらの書面をまとめて「財産目録等」という。)の閲覧や提出を拒否したこと等の原告の行為が労働組合法(以下「労組法」という。)7条の不当労働行為に当たるなどとして、大阪府労働委員会(以下「処分行政庁」という。)に対し、不当労働行為救済命令の申立て(以下「本件申立て」という。)を行ったところ、処分行政庁は、本件組合らの申立ての一部について不当労働行為に当たるとして救済命令(以下「本件救済命令」という。)をした。

(2) 本件は、原告が、被告に対し、本件救済命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実(当事者間に争いがないか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、B1専門学校及びB2専門学校を設置する学校法人である。

イ 被告補助参加人は、主に大阪地域で働く労働者により組織された労働組合であり、平成21年に、C2労働組合と他の労働組合の統合により結成された。

ウ C1ユニオンは、語学系学校の語学教員を中心に組織された個人加盟の労働組合である。

エ A1(以下「A1」という。)は、原告との間で雇用契約を締結後、平成11年にC2労働組合に加入し、同C3分会を結成した。A1は、

平成25年に被告補助参加人の執行委員長に就任し、本件当時もその地位にあった。

(2) 労使協定の締結等

ア 原告B1専門学校とC2労働組合及び同C3分会は、平成11年6月2日、同分会組合員の労働条件の変更について、事前にC2労働組合と協議すること、労使双方誠意をもって合意に達するよう努力すること等を内容とする労使協定を締結した(以下「本件労使協定」という。)

イ 原告B1専門学校とC1ユニオンは、平成24年12月10日、組合員講師の労働条件について、原告B1専門学校とC1ユニオンは、必要に応じて協議し決定することとする旨を合意した。

(3) 本件申立てに至る事実経過

本件申立てに至る事実経過は、別紙2のとおりである。

(4) 本件救済命令の発出

処分行政庁は、平成28年10月7日、別紙1記載の主文による救済命令を発した(以下において、本件救済命令に係る命令書を「本件救済命令書」という。)

(5) 本件訴えの提起

原告は、平成28年11月8日、本件訴訟を提起した。

(6) 法令の定め等

ア 私立学校法

第47条 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 学校法人は、前項の書類及び第37条第3項第3号の監査報告書(第66条第4号において「財産目録等」という。)を各事務所に備えて置き、当該学校法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人から請求があった場合には、正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧に供しなければならない。

イ 「私立学校法の一部を改正する法律等の施行に伴う財務情報の公開等について」(平成16年7月23日付け16文科高第304号文部科学大臣所轄各学校法人理事長・各都道府県知事あて文部科学省高等教育局私学部長通知。以下「本件通知」という。)

本件通知には、以下の記載がある。

「『私立学校法の一部を改正する法律(平成16年法律第42号)』等の施行については、平成16年7月23日付け16文科高第305号により、その趣旨、概要及び留意すべき事項について通知したところですが、改正後の私立学校法(以下「法」という。)第47条の規定に基づく財務情報の公開に係る書類の様式参考例等については下記のとおりですので、十分に御了知の上、適切な事務処理をお願いします。

(中略)

記

1 財務情報の公開について

(1) (略)

(2) 閲覧の対象者等について

ア 法第47条の規定による閲覧の対象者は、『当該学校法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人』であること。

ここにいう『利害関係人』とは、在学者のほか、学校法人との間で法律上の権利義務関係を有する者を指すものであり、具体的には、例えば、

① 当該学校法人の設置する私立学校に在学する学生生徒やその保護者

② 当該学校法人と雇用契約にある者

③ 当該学校法人に対する債権者、抵当権者

等がこれに該当すること。

(中略)

なお、これら法律による閲覧請求権が認められる者以外の方に対して、各学校法人の判断により、積極的な情報公開の観点から、柔軟に対応することが望ましいこと。

イ 閲覧請求があった場合でも、『正当な理由がある場合』には、閲覧を拒むことができること。

この『正当な理由がある場合』とは、具体的には、例えば、

① 就業時間外や休業日に請求がなされた場合等、請求権の濫用に当たる場合

② 当該学校法人を誹謗中傷することを目的とする場合等、明らかに不法・不当な目的である場合

③ 公開すべきでない個人情報が含まれる場合

等が考えられること。

この『正当な理由がある場合』に該当するか否かは、個別の事例に応じ、各学校法人において適切に判断すべきものであるが、積極的な情報公開の観点から慎重に判断することが望ましいこと。

(以下略)」

第3 本件の争点

1 本件組合らの平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに対する原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか(争点1)

2 原告の平成25年9月4日付け及び平成26年2月20日付けの財産目録等の提出・閲覧に関する対応が労組法7条3号の不当労働行為に当たるか(争点2)

3 平成26年2月27日開催の団体交渉における、①財産目録等の提出閲覧(労組法7条2号、3号)、②財務状況の説明(同条2号)及び③財産目録

等の閲覧制度の説明（同条2号）に関する原告の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか（争点3）

- 4 原告が、本件組合らの、財産目録等の閲覧制度に関する平成26年3月27日付け、同年4月9日付け及び同年5月21日付けの各団体交渉申入れに応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に当たるか（争点4）
- 5 原告が、①被告補助参加人と事前協議を行うことなく、組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと及び②本件組合らと事前協議を行うことなく、組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したことがそれぞれ労組法7条3号の不当労働行為に当たるか（争点5）
- 6 本件組合らの、平成26年度の昇給及び夏季・冬季一時金に関する平成26年6月16日付け団体交渉申入れに対する平成26年7月10日開催の団体交渉における原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか（争点6）
- 7 平成26年7月10日開催の団体交渉における、①財産目録等の提出・閲覧（同条2号、3号）、②財務状況の説明（同条2号）及び③財産目録等の閲覧制度の説明（同条2号）に関する原告の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか（争点7）
- 8 原告が、財産目録等の閲覧に当たり条件を付していることが労組法7条3号の不当労働行為に当たるか（争点8）

第4 争点に対する当事者の主張

- 1 争点1（本件組合らの平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに対する原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか）について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、本件組合らの平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに対する原告の対応は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

【被告補助参加人の主張】

- (1) 原告は、本件組合らからの平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに対し、開催日時を調整することもなく、団体交渉を開催しなかったのであるから、団体交渉の拒否に正当な理由はなく、原告の同対応は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。
- (2) なお、本件組合らは、平成25年8月28日付けの「団交申し入れ書および要求書」に「団体交渉は、拒否はしません」と記載しており、団体交渉を実施する旨を表明していた。本件組合らが、前提条件として原告のB3理事長（以下「B3理事長」という。）の出席又は財務諸表の提出を挙げたのは、本件組合らの要求事項に対して決定権限や回答を行えるB3理事長の出席や、客観的な財務状況が記載された財務諸表の提出がなければ、本件組合らが求める給与・賞与の増額が困難であることを誠実に説明したことにはならない旨を警告するものである。

【原告の主張】

- (1) 本件組合らによる平成25年8月28日付けの団体交渉申入れは、本件組合らとしては、前提条件が満たされない限り建設的な団体交渉を行う意思はないとする一方的なものであった。
- (2) 原告は、同年9月4日付けで誠実に回答したところ、本件組合らは、同年10月8日付けで財産目録等の閲覧及び写しの提出を要求し、原告は、同月11日及び同年11月28日付けで、財産目録等を本件組合らに閲覧させるか否かは私立学校法47条2項の「利害関係人」の法的解釈が必要な問題であり、当該問題の検討に時間を要する旨通知した。
- (3) 以上のとおり、原告は誠意ある回答を行っている上、団体交渉を拒否しておらず、結果として団体交渉が開催されなかったのは、本件組合らの一方的申入れに起因するものである。したがって、原告の対応は、労組法7条2号に該当する不当労働行為ではない。

なお、本件組合らとの団体交渉に出席しているB4理事は、B1専門学校における業務を統括する責任者であり、団体交渉についても、B3理事長から権限の委任を受けた上で出席しており、理事長出席を団交開催の前提条件とする本件組合らの主張には理由がない。

- 2 争点2（原告の平成25年9月4日付け及び平成26年2月20日付けの財産目録等の提出・閲覧に関する対応が労組法7条3号の不当労働行為に当たるか）について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、平成25年9月4日付け及び平成26年2月20日付けの財産目録等の提出・閲覧に関する原告の対応は、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

【被告補助参加人の主張】

- (1) 労働組合は、憲法28条により、団結権、団体交渉権、争議権などが認められた団体であり、労働組合全体として雇用主と法律上の利害関係を有する。合同労組の構成員の中に原告と雇用関係を有しない者がいたとしても、当該構成員は、労働組合としての組織の一員であることに変わりはない。したがって、本件組合らは、原告と接律上の利害関係を有し、私立学校法47条2項の「利害関係人」に当たるといふべきである。同項の目的は積極的な財務情報の公開という点にあり、利害関係人以外の者に対しても積極的に情報を公開するよう要請されているし、正当な理由があれば閲覧を拒否することができるのであるから、同項の「利害関係人」の範囲をいわずに狭める必要はない。
- (2) 原告は、本件組合らに対して、在籍数推移表、人件費推移表及び従業員推移表（以下「3点セット」という。）や損益分岐点を表す学生数を回答した旨主張するが、これらに記載された数値の正確性は不明であり、本件組合らは、以前から、3点セット等では財務状況の内容が不明で裏付けも欠くことから、客観的な資料を提示するよう求めていた。
- (3) しかるに、本件組合らの財産目録等の提出又は閲覧の要求について、原

告は、合理的な理由なくこれを拒否した。したがって、原告の同対応は、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

【原告の主張】

- (1) 原告は、本件組合らに対し、既に、平成24年までの3点セット、教員数、非常勤講師コマ数及び学生数並びに損益分岐点を表す学生数を回答しており、これらを対比することによって、原告の財務状況を理解することができる。原告は、既に原告の経営状況を理解するために必要十分な情報を提供していたことから、平成25年9月4日付けで、財産目録等の提出には応じかねると回答したものであり、原告の同対応は、支配介入に当たらない。
 - (2) 私立学校法47条2項の「利害関係人」の意義については、本件通知において、「学校法人との間で法律上の権利義務関係を有する者」を指すとされているほかは、私立学校に在籍する生徒や学校法人と雇用契約にある者等が例示列挙されているにとどまり、本件組合らが利害関係人に該当するかは各学校の裁量により判断することになり、時間を要することから、その旨を通知したものであって、いたずらに引き延ばしたのではない。
 - (3) 同項が、財産目録等の閲覧を利害関係人に限定したのは、学校経営における重大な情報の漏えいや悪用を可及的に防止する点にあるところ、本件組合らの構成員は原告と全く利害関係を有しない者が大多数であり、財産目録等を閲覧させることはできない。したがって、本件組合らの平成25年10月8日付けの申入れへの回答に時間を要したこと及び平成26年2月20日付けで本件組合らに対する財産目録等の閲覧及び写しの提出を拒んだことには合理的な理由があり、原告の同対応は、支配介入に当たらない。
- 3 争点3（平成26年2月27日開催の団体交渉における①財産目録等の提出・閲覧〔労組法7条2号, 3号〕, ②財務状況の説明〔同条2号〕及び③財産目録等の閲覧制度の説明〔同条2号〕に関する原告の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか）について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、平成26年2月27日開催の団体交渉における、①財産目録等の提出・閲覧、②財務状況の説明及び③財産目録等の閲覧制度の説明に関する原告の対応は、それぞれ労組法7条各号に該当する不当労働行為である。

【被告補助参加人の主張】

- (1) ①（財産目録等の提出・閲覧の点）について
ア 上記2 **【被告補助参加人の主張】**のとおり、本件組合らは私立学校法47条2項の「利害関係人」であり、財産目録等の閲覧を求める権利がある。また、原告の主張を前提としても、「利害関係人」の範囲は原告の裁量において決められるというのであるから、交渉の余地はある。したがって、財産目録等の閲覧に関する事項は、組合員の労働条件

等に係る義務的団体交渉事項であり、原告が本件組合らの団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たる。

イ 原告が示した代替案は、職員の立場での閲覧申請（しかも具体的方法は説明されていない。）にとどまり、本件組合らが閲覧する方法ではない上、原告は、A 1 に対し、誓約書の提出を要求して労働組合に対して閲覧した内容を告げることを禁じたものであり、結局、本件組合らは財産目録等の内容を知ることができなかった。したがって、原告の対応は何ら誠実なものであるとはいえない。また、原告が閲覧を拒否する理由として主張する情報漏えいや悪用のおそれは、抽象的なものにとどまるし、合同労組でなくとも生じ得るものであり、合理的な理由とはいえない。

(2) ②（財務状況の説明の点）について

本件組合らは、原告に対し、財産目録等を閲覧させるよう求め、冬季一時金の原資総額について明らかにするよう求めている。これは、原告の財務状況についての説明を求めているということであって、義務的団体交渉事項に該当する。

(3) ③（財産目録等の閲覧制度の説明の点）について

原告の閲覧規程においては、閲覧権者として「正職員」が挙げられているが、非正規職員を差別することは労働契約法 20 条違反に当たること、原告の閲覧規程は、守秘義務違反に対しては就業規則上の懲戒処分を科す旨定めていることから、閲覧制度の内容は労働条件その他の待遇に関する事項であり、財産目録等の閲覧制度に関する説明は、義務的団体交渉事項に該当する。

【原告の主張】

(1) ①（財産目録等の提出・閲覧の点）について

ア 原告は、団体交渉の場において、本件組合らが私立学校法 47 条 2 項の「利害関係人」に該当しない旨を説明しているところ、合同労組が「利害関係人」に該当しないことは同法の解釈により導かれるものであり、労使双方が妥協できる性質の問題ではなく、本件組合らの理解を得る努力にも限界がある。原告は、正職員が本部の窓口に来れば閲覧規程や閲覧手続等について説明することを繰り返し説明しており、代替案を示して誠実に対応している。

イ 本件組合らが、これまで財務情報を悪用・濫用したとの事実がなくても、外部の人間が大多数である本件組合らに対して財産目録等を開示してしまえば、漏えい等により原告に重大な損害を生じるおそれは払しょくできない。正職員が個人として財産目録等の閲覧手続を行うという他の合理的手段があることに照らせば、重要な情報を開示することで漏えい等による重大な損害を被るリスクを原告のみが負担する合理的な理由はなく、原告が財産目録等の開示を控えたことには合理的な理由があり、不誠実団交や支配介入には該当しない。

(2) ②（財務状況の説明の点）について

そもそも、平成26年2月27日の団体交渉の付議事項に財務状況の説明自体は含まれていなかった。また、同団体交渉におけるやり取りも、財産目録等の閲覧手続や閲覧権者に関する本件組合らからの質問に原告が回答したのが中心であって、本件組合らが財産目録等の提出及び閲覧の点に固執したことによって直接の付議事項に含まれていない原告の財務状況について詳細な説明を行う時間的余裕がなくなったのである。したがって、原告において、不誠実な点はない。

(3) ③（財産目録等の閲覧制度の説明の点）について

財産目録等の閲覧制度の説明は義務的団体交渉事項ではなく、原告は、そのことをその理由も含めて説明している。また、原告は、本件組合らに示し、代替案まで提示しているのであるから、本件組合らの要求に対して誠実に対応しているというべきである。

4 争点4（原告が、本件組合らの、財産目録等の閲覧制度に関する平成26年3月27日付け、同年4月9日付け及び同年5月21日付けの各団体交渉申入れに応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に当たるか）について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、原告が、本件組合らの、財産目録等の閲覧制度に関する平成26年3月27日付け、同年4月9日付け及び同年5月21日付けの各団体交渉申入れに応じなかったことは、それぞれ不当労働行為に当たる。

【被告補助参加人の主張】

上記3【被告補助参加人の主張】(3)のとおり、財産目録等の閲覧制度に関する説明は義務的団体交渉事項に当たり、原告が本件組合らからの要求のあった団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たる。

なお、A1が財産目録等の閲覧を求めた際、原告による手続方法の説明内容は次々と変わり、A1は財産目録等を閲覧できなかった。原告は、実際の閲覧制度がどのようなになっているか明らかにすべきである。

【原告の主張】

上記3【原告の主張】(3)のとおり、財産目録等の閲覧制度の説明は義務的団体交渉事項には該当しない。原告は、その理由について、平成26年2月27日の団体交渉で本件組合らに対して説明した上、同年4月27日付けの回答書でも回答している。

合同労組が利害関係人に該当しないということは、私立学校法の解釈により導かれる結論であり、問題の性質上妥協の余地はないのであるから、本件組合らが再度閲覧制度に係る団体交渉を申し入れても、同一内容の回答をするほかなく、原告の対応には合理的な理由がある。

5 争点5（原告が、①被告補助参加人と事前協議を行うことなく、組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと及び②本件組合らと事前協議を

行うことなく、組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したことがそれぞれ労組法7条3号の不当労働行為に当たるか) について
【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、原告が、被告補助参加人と事前協議することなく、組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと及び本件組合らと事前協議することなく、組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したことは、それぞれ不当労働行為に当たる。

【被告補助参加人の主張】

(1) ① (被告補助参加人と事前協議することなく、組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと) について

ア 本件労使協定には、不利益変更に限るとの限定はないから、昇給についても事前協議の対象となる。しかるに、原告は、被告補助参加人と事前協議を行うことなく、平成26年4月から組合員の昇給を行った。したがって、原告の行為は支配介入の不当労働行為に当たる。

イ 原告は、同年5月21日まで被告補助参加人又はその組合員らが抗議や受取拒否をしなかった旨主張するが、給与辞令は一方的に交付されたものであり、事前に受取拒否することはできなかつたし、交付後、昇給が行われていることを知ったが、本件組合らは共闘していたため、それぞれが組合員について調査・確認した上で、対応などを協議していたものである。

(2) ② (本件組合らと事前協議することなく、組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したこと) について

被告補助参加人は、賃金体系を不利益に変更する新就業規則の施行に異議を留めていることを表すためにも、給与明細書に「仮」の文字を付記するよう要求し、原告は、組合員らに対して、平成19年4月分から、「仮」の文字を記載した給与明細書を交付してきた。原告の行為は、労使間の合意を一方的に破棄するものであり、支配介入の不当労働行為に当たる。なお、これに対し、本件組合らは、明確に抗議を行ったもので、了承していない。

【原告の主張】

(1) ① (被告補助参加人と事前協議することなく、組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと) について

ア 本件労使協定は、被告補助参加人と原告とが労働者保護のために締結したものであるから、労働条件の変更は不利益変更に限ることが当然の前提とされているというべきである。そうすると、昇給には本件労使協定は適用されず、事前協議を行う必要はないから、支配介入には当たらない。

イ 被告補助参加人は、事前に給与辞令を受取拒否することはできなかつた旨主張するが、原告は、給与辞令を手交するに当たって、組合員を含む職員に対し、事前に給与辞令を受取に来るよう伝えており、希望す

るのであれば受取拒否も可能である。現に、被告補助参加人の組合員には、現在も給与辞令の受取を拒否している者もいる。

(2) ② (本件組合らと事前協議することなく、組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したこと) について

ア 原告は、平成26年4月1日、組合員らに給与辞令を交付し、組合員らは、昇給を認識した上でこれを受領し、その後同年5月21日に至るまで、本件組合らから昇給につき抗議等もなく、組合員らが給与辞令の受領拒否等をする事もなく、また、嘱託職員である組合員らは、契約更新の際に抗議等をする事もなく雇用契約書に署名押印した。原告は、このような状況を踏まえて、本件組合らには昇給に関して異議はないものと判断し、同年4月25日以降、「仮」の文字の記載のない給与明細書を組合員らに交付したのである。したがって、原告の同対応は、支配介入に当たらない。

イ 給与明細書の「仮」の文字の記載について、原告と本件組合らが明確に合意をしたことはなく、本件組合らからの強い申入れを踏まえて「仮」の文字を付記するようになったにすぎない。なお、C1ユニオンの組合員については、平成22年4月分の給与明細書から「仮」の文字を記載している。

6 争点6 (本件組合らの、平成26年度の昇給及び夏季・冬季一時金に関する平成26年6月16日付け団体交渉申入れに対する平成26年7月10日開催の団体交渉における原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか) について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、本件組合らの、平成26年度の昇給及び夏季・冬季一時金に関する平成26年6月16日付け団体交渉申入れに対する平成26年7月10日開催の団体交渉における原告の対応は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

【被告補助参加人の主張】

(1) 原告は、平成26年度の昇給や、賞与引当金の額等夏季一時金の支給率を裏付ける客観的な資料を提示せず、具体的な計算方法についても説明しなかった。原告の同行為は不誠実であり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) また、冬季一時金についても団体交渉事項とされているにもかかわらず、原告が冬季一時金について何ら説明しなかったのは不誠実であり、原告の同対応は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

【原告の主張】

(1) 原告は、夏季一時金について、経営状況とともに夏季一時金の支給率の根拠及び根拠となる事情を詳細に説明している。また、組合員を不当に差別していないことを明らかにするため、夏季一時金の最低、平均及び最高支給率を回答している。さらに、賞与引当金について回答したとしても直

ちに組合員の不当な差別がないことの根拠となるわけではない。

そして、原告は、平成26年7月10日開催の団体交渉までの間に3点セット等を提示し、同団体交渉で赤字経営であることを説明しているから、本件組合らは、平成26年度の賃上げの根拠や一時金の支給率の根拠について容易に理解できるはずである。

- (2) また、冬季一時金は団体交渉の議題とされていないのであるから、冬季一時金に係る説明をしなかったことは団交の拒否には当たらない。なお、冬季一時金の点が議題とされていたとしても、原告は、平成26年6月25日付けの回答書で見解を表明している以上、本件組合らが団体交渉においてこれを取り上げない限り、原告から発言しなかったという点をもって不誠実であるとはいえない。

- 7 争点7（平成26年7月10日開催の団体交渉における、①財産目録等の提出・閲覧（同条2号、3号）、②財務状況の説明（同条2号）及び③財産目録等の閲覧制度の説明（同条2号）に関する原告の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか）について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、平成26年7月10日開催の団体交渉における、①財産目録等の提出・閲覧、②財務状況の説明及び③財産目録等の閲覧制度の説明に関する原告の対応は、いずれも不当労働行為に当たる。

【被告補助参加人の主張】

- (1) ①（財産目録等の提出・閲覧）について

上記3 **【被告補助参加人の主張】**(1)のとおり、財産目録等の閲覧に関する事項は義務的団体交渉事項である。本件組合らは、守秘義務を定めた協定書を結ぶことも提案したが、原告はこれを受け入れず、僅かでも財産目録等を開示するという方向での話し合いに全く応じなかった。したがって、原告の対応は不誠実であり、不当労働行為に当たる。

- (2) ②（財務状況の説明）について

上記6 **【被告補助参加人の主張】**のとおりである。

- (3) ③（財産目録等の閲覧制度の説明）について

上記3 **【被告補助参加人の主張】**(3)のとおり、閲覧制度の説明は義務的団体交渉事項に当たる。本件組合らは、平成26年7月10日開催の団体交渉においても閲覧制度の説明を求めたが、原告は、「職員なら見せませす」などと発言したものの、具体的な手続の説明は行わず、閲覧規程も提示せず、その内容についても説明しなかった。したがって、原告の対応は不誠実であり、不当労働行為に当たる。

【原告の主張】

- (1) ①（財産目録等の提出・閲覧）について

原告は、財務情報の悪用や濫用のおそれから、本件組合らへの開示を控えただけであり、本件組合らに対して、財務諸表等の提示及び閲覧をさせなかったとしても、本件組合らに対する不誠実団体交渉にも支配介入にも

該当しない。

(2) ② (財務状況の説明) について

原告は、平成26年7月10日開催の団体交渉までに、本件組合らに対し、3点セット及び教員数、非常勤講師コマ数及び学生数の過去5年間の推移表を交付しており、これらを併せて参照することにより、原告の財務状況については十分に理解することが可能である。したがって、原告の対応に不誠実な点はない。

(3) ③ (財産目録等の閲覧制度の説明) について

本件組合らは、財務諸表等を閲覧できる利害関係人に該当せず、本件組合らに対し、閲覧手続等を説明する必要はなく、義務的団体交渉事項ではない。また、団体交渉の場で、正職員が学園の本部にあれば閲覧手続等について説明する旨繰り返し説明しており、平成26年7月10日開催の団体交渉において、原告が財務諸表等の閲覧制度に関する説明を行わなかったことは、不当労働行為に当たらない。

8 争点8 (原告が、財産目録等の閲覧に当たり条件を付していることが労組法7条3号の不当労働行為に当たるか) について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、原告が、財産目録等の閲覧に当たり条件を付していることは、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

【被告補助参加人の主張】

団体交渉等を通じて本件組合らの組合員の労働条件を決定するに当たり、原告の財務情報を明らかにすることは必要不可欠である。にもかかわらず、原告は、財産目録等の閲覧に当たって、守秘義務違反に対する制裁として、損害賠償請求のみならず、就業規則上の懲戒処分を科す旨の文言が付記された誓約書の提出を求めることにより、財務情報の入手を妨害した。原告の同対応は、支配介入に当たる。

【原告の主張】

(1) 原告では、閲覧制度に基づく財産目録等の閲覧について、閲覧規程により、閲覧時間・閲覧場所の指定、閲覧書類のコピー等の禁止、閲覧時の担当者の立会い、閲覧時の携帯電話等の所持品の一時預かりといった制限を加えている。財産目録等に記載されている情報が漏えいすれば、原告の組織運営、事業運営に重大な支障を来すおそれがあるから、第三者に情報を漏えいした場合には、原告に対して損害賠償責任を負う旨を誓約する誓約書を提出させることも、情報漏えいを実効的に防止するために最低限必要な措置であり、合理的な理由がある。

(2) 上記2 【原告の主張】のとおり、本件組合らは私立学校法47条2項の「利害関係人」に該当しないから、原告に対して財産目録等の閲覧を請求する権利を有せず、そうである以上、本件組合らが財産目録等を団体交渉において用いる権利も保障されていない。誓約書の提出により制約されるのは、財産目録等を用いた団体交渉という本件組合らにとって権利と

して保障されていない活動であるから、財産目録等の閲覧申請時に誓約書の提出を求めることは、本件組合らに対する支配介入に該当しない。

第5 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

- (1) 原告は、平成18年の就業規則の変更をきっかけに、被告補助参加人からの要求に応じて、平成19年4月以降、被告補助参加人の組合員の給与明細書に「仮」の文字を記載して交付していた。また、原告は、C1ユニオンの組合員の給与明細書について、遅くとも平成25年2月頃以降は、「仮」の文字を記載して交付していた。
- (2) 本件、組合らの平成25年8月28日付け「団交申し入れ書および要求書」には、以下のとおり記載されていた。

「団交日時 2013年9月5日（木）午後6時30分

団交場所 C4

団交議題 以下について

記

- 1 組合員の賃金を5%引き上げること
 - 2 夏、冬の一時金は算定基準額の最低1ヶ月以上を組合員に支給すること
 - 3 B3理事長が団体交渉に出席すること
 - 4 財務諸表を提出すること
- (中略)

団体交渉は、拒否しませんが、上記3及び4のどちらかが前提となります。

それ以外の団体交渉は、解決する気がないと見なします。」

- (3) 原告の平成25年9月4日付け「回答書」には、上記(2)の「団交申し入れ書および要求書」記載の1ないし4に対する原告の回答が記載されていたが、団体交渉の開催に関する記載はなかった。なお、同「回答書」には、上記(2)の「団交申し入れ書および要求書」記載の4について、以下のとおり記載されていた。

「4. について

経営状況を知る資料として、すでに在籍数推移表、人件費推移表、従業員推移表をお渡ししています。

また、平成25年3月29日に、2007年～2012年までの教員数、非常勤講師コマ数を回答していますし、その後、平成25年5月13日には、2007年～2012年までの損益分岐点を表す学生数も回答しています。経営の根幹にかかわることですので、これ以上の資料の提出はいたしかねます。

今まで提出・回答した資料により、本校の置かれた大変厳しい状況

が十分理解できると考えます。

業績回復のため、それぞれが業務に邁進することを希望します。」

(4) 本件組合らの平成25年10月8日付け「申し入れ書」には、①原告の平成16年度から平成24年度までの財産目録等を原告内に備え付けるとともに、その場所を本件組合らに明らかにすること、②財産目録等を速やかに本件組合らに閲覧させるとともに、その写しを協議資料として本件組合らに提出すること、との要求が記載され、当該要求についての回答を平成25年10月11日までに文書で示すよう記載されていたが、団体交渉に関する記載はなかった。

(5) 本件組合らの平成26年2月17日付け「回答と申し入れ書」には、以下のとおり記載されていた。

「平成26年(2014年)2月10日付けの『抗議及び申し入れ書』で組合が要求していることは下記のことです。

要求項目

- 1 2013年10月8日付け申し入れ書についての回答
- 2 2013年冬の一時金の原資総額についての回答
- 3 2013年12月19日団体交渉での土曜日出勤についての回答

貴学園は回答を引き延ばしているだけです。次回団体交渉を開催されない場合は、団体交渉での回答を拒否したものとみなします。

次回団体交渉日

開催日：2014年(平成26年)2月27日(木曜日)午後6時30分から

議題：上記要求項目」

(6) 平成26年2月27日、本件組合らと原告との間で団体交渉が開催され、本件組合らが、財産目録等の閲覧を求め、原告が、本件組合が合同労組であるからとしてこれを拒み、A1が閲覧の窓口に来れば閲覧について懇切丁寧に教える、申請書がもらえるかどうかイエスもノーも言えない旨述べるといった財産目録等の閲覧に関するやりとりや、冬季一時金の原資に関するやりとりがなされた。

(7) 平成26年4月1日、A1は、原告から、「平成26年4月度より給与月額410,000円を支給する」などと記載された平成26年3月31日付けの給与辞令を受け取り、この時点で、平成26年4月分から2000円の昇給がされたことを認識した。

(8) 平成26年4月24日、A1は、原告から、平成26年4月分の給与明細書を受け取り、この時点で、給与明細書に「仮」の文字の記載がないことを認識した。

(9) 本件組合らの原告に対する平成26年6月16日付け「抗議および要求書」には、以下のとおり記載されていた。

「そして両組合は改めて次のように要求する。

記

- 1 2014年度の賃金を組合員一律5%引き上げること
 - 2 夏季, 冬季のボーナスとして算定基準額の1.0ヶ月分を支給すること」
- (10) 本件組合らの原告に対する平成26年6月30日付け「団交申し入れ書および要求書」には, 以下のとおり記載されていた。
- 「団交日時 2014年7月10日(木) 午後6時30分
団交場所 C4
団交議題 以下について

記

- 1 すでに2014年6月16日付けの要求書で賃金及びボーナスについての要求を行っています。また昨年のボーナス支給日は7月16日でした。したがって, 今回の団体交渉は, 賃金と土曜日勤務の二つの議題で行うのが妥当と考えます。団体交渉を行わずに夏一時金を支払うことは団交拒否で不当労働行為です。
 - 2 (略)
 3. 組合は6月16日付けで賃上げ及びボーナスの要求を行いました。賃金及びボーナスについては, 昨年より交渉が継続されており, 貴学園は労働協約を破り, 2014年2月27日以降労働条件について組合と協議していません。これは著しい不誠実団交, 組合軽視です。このことに改めて強く抗議します。
 4. 賃金の根拠としての財産目録等を組合に提出することを改めて強く要求します。」
- (11) 平成26年7月10日, 本件組合らと原告との間で団体交渉が開催され, 席上, 以下のやり取りがされたが, 平成26年度冬季一時金については, 本件組合ら及び原告の双方から発言はなかった。
- ア 本件組合ら担当者が, 平成26年4月の2000円の昇給の根拠を示すよう求め, 原告担当者は, 学生募集が10%上向き, 40名分, 金額にすると4000万円~5000万円増えた, 士気の向上を考えて, 1%くらいの昇給を当初考えたが, 赤字は赤字なので, 0.5%と決めた, 1000円単位で考えた旨回答した。本件組合ら担当者が, 数値の根拠を示すよう求めたが, 原告担当者は, 数値の根拠は示さなかった。
- イ 本件組合らの担当者が, 平成26年の夏季一時金について, 組合員を不当に差別していない根拠の説明を求め, 原告担当者は, 正職員の賞与支給率は, 下が0.06か月, 上が0.23か月, 平均0.13か月であり, これにプラスアルファは誰にもしていないことは断言すると述べた。本件組合の担当者が, 東京(原告が設置するB2専門学校)は賞与か1か月分支給されている, 支給率が0.13%の理由を感覚ではなく数値で説明してほしい, 学生募集が10%上がったなら支給率が0.13%は納得できない, 赤字だというなら貸借対照表を見せて

ほしい、などと求め、原告の担当者は、大阪（B 1 専門学校）は赤字である、大阪は独立採算である旨回答したが、支給率の根拠は示さなかった。

ウ 本件組合らの担当者が、原告の財産目録等を見せるよう求めたが、原告の担当者は、「職員なら見せます」、「組合に対しては見せれないということです。合同労組は利書関係人とは思っていない。」と述べ、これを拒否した。また、本件組合らの担当者が、前に職員個人で見れると言った、まだやり方を組合に説明していない旨を述べ、財産目録等の閲覧制度の説明を求めたが、原告の担当者は、職員個人に対して閲覧規程を見ながら説明する旨回答し、本件組合らに対する説明を行わなかった。

(12) ア 原告の、財産目録等の閲覧に関する「B 1 専門学校計算書類等閲覧規程」には、以下の規定がある。

「第 1 2 条 閲覧者は、閲覧した内容について、閲覧目的以外の一切の用途に使用しないことを誓約するものとし、閲覧したことにより知り得た情報について、第三者（家族等を含むすべての者）に対し、口頭、書面、電子的手段その他いかなる方法を問わず、一切漏洩してはならない守秘義務を負う。漏洩がなされた場合には、閲覧者は、当学校に対し、その漏洩による損害賠償金を支払うものとする。」

イ 原告は、平成 2 6 年 2 月 2 6 日、同月 2 8 日及び同年 3 月 7 日に、財産目録等の閲覧を申請するため窓口を訪れた A 1 に対し、閲覧により知り得た情報について、第三者に漏えいした場合、その漏えいによる損害賠償金を原告に支払う旨及び職員が第三者に漏えいした場合、就業規則上の懲戒処分がされる旨記載された誓約書の提出を求めた。

2 争点 1（本件組合らの平成 2 5 年 8 月 2 8 日付けの団体交渉申入れに対する原告の対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 確かに、上記認定事実(2)及び(3)によれば、本件組合らの平成 2 5 年 8 月 2 8 日付け団体交渉申入れに対し、原告は、本件組合らの要求事項に対する回答を行ったものの、団体交渉開催を応諾する旨の意思表示をしていないことが認められる。

しかしながら、前記前提事実(3)並びに上記認定事実(2)ないし(4)によれば、①本件組合らの平成 2 5 年 8 月 2 8 日付け団体交渉申入れは、それ自体、団交の議題である理事長の団体交渉への出席、財務諸表の提出に応じなければ、本件組合らとしても団交には応じないという意向を示したと解される内容であり、交渉事項を一方的に団交開催の条件とする点で合理性を欠く面が否定できないことに照らすと、原告が上記の各点には応じられない旨回答したこと自体が直ちに不誠実なものであったとまでは評価できないこと、②原告が、団体交渉開催を応諾する旨の意思表示をしなかったことに対し、本件組合らは、平成 2 5 年 1 0 月 8 日付けの「申し入れ

書」において、特段異議を述べておらず（ただし、上記2つの点を条件とする意向を撤回したとも認められない。）、その後、本件組合らは、平成26年1月24日付けの団体交渉申入れに至るまで、団体交渉の申入れを行っていないこと、③平成26年1月24日付けの申入れも、平成25年8月28日付けの要求に関するものではなく、同年10月8日付けの申入れに対する回答を求めるものであること、以上の点が認められ、以上のような平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに対する原告の対応に至る経緯等に鑑みれば、原告が、同申入れに対し、団体交渉開催を応諾する旨の意思表示をしていないことをもって、労組法7条2号の団体交渉の不誠実な拒否に当たるとまでいうことはできない。

(2) よって、この点に関する原告の主張には理由がある。

3 争点2（原告の平成25年9月4日付け及び平成26年2月20日付けの財産目録等の提出・閲覧に関する対応が労組法7条3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 原告の平成25年9月4日付けの対応について

ア 前記前提事実(3)及び上記認定事実(3)によれば、本件組合らが、平成25年8月28日付けで財産目録等の提出を要求したことに対し、原告は、同日付けで、経営状況を知る資料として、既に3点セットを渡すなどしており、経営の根幹に関わるのでこれ以上の資料の提出はできない旨回答し、財産目録等の提出を拒んだことが認められる。

なお、本件組合らの「団交申し入れ書および要求書」には、「財務諸表」と記載されているが、被告補助参加人は、本件組合らの財産目録等の提出又は閲覧の要求について、原告は、合理的な理由なくこれを拒否した旨主張し[上記第4の2【被告補助参加人の主張】]、原告も、同年9月4日付けで、財産目録等の提出には応じかねると回答した旨主張しており[上記第4の2【原告の主張】]、同主張内容からすると、当事者間において、上記「財務諸表」とは、「財産目録等」の趣旨と理解し、行動していたと認められる。

イ 被告補助参加人は、本件組合らが私立学校法47条2項の「利害関係人」に当たるところ、本件組合らの財産目録等の提出の要求について、原告は、合理的な理由なくこれを拒否したから、原告の同対応は、労組法7条3号に該当する不当労働行為である旨主張する。

(ア) ところで、私立学校法47条2項は、その文言及び趣旨からして、財産目録等を利害関係人に閲覧させることを義務付けるものであって、その提出までを義務付けるものと解することはできない（なお、本件組合らは、前記前提事実(3)のとおり、平成25年10月8日付けで、財産目録等の閲覧およびその写しの提出を要求しているから、「閲覧」と「提出」を異なるものと理解していることは明らかである。）。

(イ) この点、本件通知にも記載のある積極的な情報公開の観点から(前

記前提事実(6)イ), 学校法人の判断で, 財産目録等の写しの交付が行われるのは望ましいことではある。しかしながら, ①上記のとおり, 私立学校法47条2項が財産目録等の提出まで法的に義務付けているものではないことに照らすと, 同交付がなされなかったことをもって, 労働者らの組合活動意思が萎縮し, 組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであるとまでは評価することはできないこと, ②上記認定事実(3)のとおり, 原告は, 経営状況を知る資料として, 既に3点セットを渡すなどしている, 今まで提出・回答した資料により, 本校の置かれた大変厳しい状況が十分理解できると考える旨提出を拒む理由につき一定の説明を行っていること, 以上の点に鑑みれば, 原告が, 平成25年9月4日付けで, 本件組合らに対する財産目録等の提出を拒んだことは, 原告による労働組合の結成又は運営への支配介入に当たるとまでは認められない。

ウ よって, この点に関する原告の主張には理由がある。

(2) 原告の平成26年2月20日付けの対応について

ア 前記前提事実(3)によれば, ①本件組合らは, 平成25年10月8日付けで, 財務諸表等の閲覧及び写しの提出等を申し入れたこと, ②原告は, 同月10日付けで, 同申入れについて検討の上同年11月中に連絡する旨伝えたこと, ③原告は, 同月28日付けで, 上記申入れについて法令上の検討を行っているため, 回答にしばらく時間を要する旨伝えたこと, ④本件組合らは, 平成26年1月24日付けで, 平成25年10月8日付け申入れに対する具体的な回答等を求める団体交渉を申し入れたこと, ⑤原告は, 平成26年1月29日付けで, 同団体交渉申入れについて延期を申し入れたこと, ⑥本件組合らは, 同年2月10日付けで, 平成25年10月8日付け申入れに対する回答を求める団体交渉を申し入れたこと, ⑦原告は, 平成26年2月20日付けで, 本件組合らが合同労組であるため, 財産目録等の閲覧及び写しの提出には応じられない旨回答したこと, 以上の事実が認められる。

イ ところで, 私立学校法47条2項は, 学校法人は, 財産目録等を備え置き, 利害関係人から請求があった場合には, 正当な理由がある場合を除いて, これを閲覧に供しなければならない旨規定するところ, 利害関係人とは, 一般に, 第三者の行為又は公の機関がする処分によって自己の利益を害されるおそれがある地位にある者をいうこと, 同項の条文中, 「利害関係人」に当たる者として, 「当該学校法人の設置する私立学校に在学する者」が例示されていること, 以上の点からすれば, 同項にいう「利害関係人」とは, 学校法人と法律上の権利義務関係を有する者と解するのが相当である。

そうすると, 学校法人と雇用契約を締結している職員は, 同項の「利害関係人」に該当するのはもちろん, 当該職員が加入する労働組合は, 使用者である学校法人との間で, 組合員である職員の労働条件に関す

る団体交渉を行い、労働者に効力が及ぶ労働協約を締結する権限を有し（労組法6条, 14条）、学校法人が団体交渉を正当な理由がなく拒むことは禁止されているから（同法7条2号）、学校法人の職員が加入している労働組合は、学校法人と法律上の権利義務関係を有する者といえ、私立学校法47条2項の「利害関係人」に該当すると解するのが相当である。そして、労働組合の組合員が全て当該使用者の被用者であるか、当該使用者の被用者でない労働者も含むものであるか（合同労組）によって、労働組合の上記権限に何ら異なるところはないのであるから、当該労働組合が合同労組であったとしても、同項の「利害関係人」に該当するというべきである。

この点、原告は、財産目録等の閲覧を利害関係人に限定したのは、学校経営における重大な情報の漏えいや悪用を可及的に防止する点にある旨指摘するが、同指摘を踏まえても、合同労組の組合員に学校法人の職員が含まれる以上、「利害関係人」に該当しないとみることはできない。

ウ(ア) 以上を踏まえて原告の平成26年2月20日付けの対応について判断するに、上記アで認定説示のとおり、原告は、最終的に、平成26年2月20日付けで、本件組合らが合同労組であることを理由に財産目録等の閲覧及び提出には応じられない旨回答したところ、財産目録等の閲覧については、上記イで説示のとおり、本件組合らが合同労組であることを理由にこれを拒むことはできないから、当該理由は合理的なものとはいえず、原告がこのような対応を行うことは、合同労組である本件組合らに係る労働者らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであると認められる。また、財産目録等の提出については、上記(1)イで説示のとおり、本件組合らが法令上その提出を求めることができる地位にあるものではないものの、このことは、本件組合らが合同労組であることとは無関係であるから、本件組合らが合同労組であることを理由に提出を拒むことは、合同労組である本件組合らに係る労働者らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであると認められる。

(イ) 以上によれば、原告が、同日付け「回答書」において、本件組合らが合同労組であることのみを理由とし、合理的な理由を説明することなく財産目録等の閲覧及び写しの提出を拒んだことは、労組法7条3号に該当する不当労働行為であると認められる。

したがって、この点に関する原告の主張は採用できない。

4 争点3（平成26年2月27日開催の団体交渉における、①財産目録等の提出・閲覧〔労組法7条2号, 3号〕, ②財務状況の説明〔同条2号〕及び③財産目録等の閲覧制度の説明〔同条2号〕に関する原告の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか）について

(1) ①（財産目録等の提出・閲覧の点）について

ア 上記認定事実(6)によれば、平成26年2月27日開催の団体交渉において、原告の担当者は、本件組合らが合同労組であることを理由に、財産目録等の閲覧や提出を拒んだことが認められ、当該理由に合理性がないことは、上記2で認定説示のとおりである。

また、上記認定事実(6)によれば、原告の担当者は、A1が閲覧の窓口に来れば閲覧について懇切丁寧に教える旨述べる一方、その際、申請書がもらえるかどうかイエスもノーも言えないとも述べていることからすると、原告の担当者のA1に係る上記発言内容は、財産目録等の閲覧・提出を拒否する代替案の提案として適切なものであるとは認められない。

イ 原告は、財産目録の閲覧・提出について、財務情報の悪用や濫用の危険性がある旨指摘するが、①当該危険性の存在を認めるに足りる的確な証拠は認められないこと、②原告側が、「何百人か知らない人がいる外の労組には見せられないということ。」と発言したのに対し、本件組合ら側が、「何百人に、見せないという守秘義務をしたらいい。」「団体交渉のみの資料に使うということ。」と守秘義務を課したり用途を限定したりする提案を行っているにもかかわらず、原告側は、これらの提案に対して何ら返答をしていないこと、以上の点に鑑みれば、原告が指摘する上記危険性の点は、本件組合らに財産目録等を閲覧又は写しを提出しない理由の説明として不十分なものであるといわざるを得ない。

ウ 以上によれば、原告が、平成26年2月27日開催の団体交渉において、合理的な理由を説明することなく財産目録等の閲覧及び提出を拒んだことは、不誠実な団体交渉であって、労組法7条2号に該当する不当労働行為であり、また、上記2で説示のとおり、労組法7条3号に該当する不当労働行為であると認められる。

したがって、この点に関する原告の主張は採用できない。

(2) ②（財務状況の説明の点）について

ア 上記認定事実(4)、(5)及び証拠によれば、平成26年2月27日開催の団体交渉の議題は、平成25年10月8日付け「申し入れ書」（財産目録等の閲覧及び提出の要求）についての回答、冬季一時金の原資総額及び土曜日出勤についての回答であると認められるが、同団体交渉において、本件組合らが、冬季一時金の原資の点以上に、原告の財務状況について具体的な説明を求めたり、原告がこれを拒否したりする場面があったことを認めるに足りる的確な証拠は認められない。

イ 以上によれば、平成26年2月27日開催の団体交渉における、「②財務状況の説明」という点については、そもそも原告に不誠実な点があったとは認められず、その他に、同説明という点について不当労働行為に該当すると認めるに足りる的確な証拠は認められない。したがって、この点に関する原告の対応が不当労働行為に当たらないとする原

告の主張には理由がある。

(3) ③ (財産目録等の閲覧制度の説明の点) について

ア 労組法7条2号の趣旨は、使用者に労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権を実質的に保障しようとするところにある。このような法の趣旨に照らすと、誠実な団体交渉が義務付けられる義務的団体交渉事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものであると解するのが相当である。

イ(ア) 以上を踏まえて本件についてみるに、前記前提事実(3)によれば、本件組合らは、従前から組合員の賃金引上げを求めていたが、原告が、厳しい経営状況の中にあることを理由にこれを拒否してきたため、本件組合らは、原告の経営状況等を示す資料の開示を求めていたこと、本件組合らは、平成25年8月28日以降、当該経営状況等を示す資料として財産目録等の閲覧又は提出を求めていたこと、以上の事実が認められ、以上のような経緯等からすると、本件組合らが開示を求めている原告の財産目録等は、組合員の賃金という労働条件に関する交渉において、原告が本件組合らの要求を拒否した理由の根拠を示すものであると認められるから、当該根拠たる原告の財産目録等を閲覧するための制度の説明は、本件組合らの組合員の労働条件その他の待遇に関する事項に該当すると認めるのが相当である。そして、同閲覧制度の説明は、原告に処分可能なものである。

以上によれば、本件において、原告の財産目録等の閲覧制度の説明は、義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。

(イ)しかるに、証拠によれば、平成26年2月27日開催の団体交渉において、本件組合らの担当者が、財産目録の閲覧手続について、「手続き教えてください。手続きの説明を。」、「従業員の権利の一部なんだから、団体交渉で説明しないと。」と述べたのに対し、原告の担当者は、「ここではちょっとできない。」、「団体交渉では説明しない」と述べ、これに対し、本件組合らが団体交渉で説明しない理由を尋ねても、「部外者には見せない。それと同じことですよ。」「組織がそうになっているんだから。」とのみ述べ、何ら合理的な説明をしていないことが認められること、上記(1)アで認定説示のとおり、原告のいう代替案の提案は適切なものといえないこと、以上の点に鑑みれば、原告が、平成26年2月27日開催の団体交渉において、財産目録等の閲覧制度の説明を拒んだことは、不誠実な団体交渉であって、労組法7条2号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。

ウ 以上によれば、財産目録等の閲覧制度の説明に関する原告の主張は採用できない。

- 5 争点4 (原告が、本件組合らの、財産目録等の閲覧制度に関する平成26年3月27日付け、同年4月9日付け及び同年5月21日付けの各団体交渉申入れに応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 当事者間に争いのない事実、前記前提事実(3)及び弁論の全趣旨によれば、①本件組合らが、平成26年3月27日付け及び同年4月9日付けで、原告に対し、財産目録等の閲覧制度に関する説明を議題とする団体交渉を求めたところ、原告は、同月1日付け及び同月17日付けで、団体交渉で話し合うべき内容ではないとしてこれを拒否したこと、②本件組合らが、同年5月21日付けで、原告に対し、原告の設置するB1専門学校の職員としての組合員の財産目録等の閲覧を申請するのでA1が個人で行った手続方法を回答するよう団体交渉を申し入れた(同日付けの本件組合らの申入れが団体交渉の申入れであることについて、当事者間に争いはない。)ところ、原告は、同年6月6日付けで、本件組合らに対して回答すべきことではないとしてこれを拒否したこと、以上の事実が認められる。

(2) ところで、上記3(3)で認定説示のとおり、本件において、原告の財産目録等の閲覧制度の説明は義務的団体交渉事項に当たるところ、上記(1)で認定したとおり、原告は、団体交渉で話し合うべき内容ではない、本件組合らに対して回答すべきことではないなどとして団体交渉を拒否しており、他方で、同拒否に係る正当な理由を基礎付ける個別具体的な事情を認めるに足りる的確な証拠は認められない。したがって、本件争点に係る原告の各団体交渉拒否行為は、いずれも労組法7条2号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。

(3) 以上によれば、この点に関する原告の主張は採用できない。

- 6 争点5 (原告が、①被告補助参加人と事前協議を行うことなく、組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと及び②本件組合らと事前協議を行うことなく、組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したことがそれぞれ労組法7条3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) ①(被告補助参加人と事前協議することなく、組合員に対し、平成26年4月から昇給を行ったこと) について

ア 前記前提事実(2)アによれば、本件労使協定は、組合員の労働条件の変更については、事前に原告と被告補助参加人との間で協議をすること等をその内容とするものであり、「労使双方誠意をもって合意に達するよう努力すること」との内容を含むことを踏まえたとしても、本件労使協定は、労働条件の変更に当たっては、昇給・減給を問わず、事前協議をすることを内容とするものであると認められる。したがって、原告が、被告補助参加人と事前協議することなく組合員の昇給を行ったことは、本件労使協定に反するものといえる。

イ もっとも、被告補助参加人は、原告に対し、平成24年度及び平成25年度の組合員の賃金について、各前年度の3月頃に引上げを求めていたのに対し、平成26年度についてはこれを求めていなかったこと（前記前提事実(3)）、平成26年4月1日の昇給は、被告補助参加人の組合員を含めた職員全体に対して行われたものであること、当時被告補助参加人の執行委員長であったA1は、同日に給与辞令を受け取った際、2000円の昇給が行われたことを認識したにもかかわらず、被告補助参加人は、同年5月21日までこの点に関する抗議等を行っていないこと（前記前提事実(3)、上記認定事実(7)）、以上の点に鑑みれば、原告が、被告補助参加人と事前協議することなく、平成26年4月から昇給を行ったことにより、組合活動意思が萎縮したり、組合活動一般に対して制約的効果が及んだりするものとまではいい難く、同昇給をもって、被告補助参加人に対する支配介入に該当するとまでは認められない。

ウ 以上によれば、この点に関する原告の主張には理由がある。

(2) ②（本件組合らと事前協議することなく、組合員に対し、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したこと）について

ア 前記前提事実(3)、上記認定事実(1)及び証拠によれば、給与明細書の「仮」の文字の記載は、原告と本件組合らとの間の賃金に関する交渉が未妥結であることを意味するものであると認められる。

イ この点、原告は、本件組合らには、平成26年4月の昇給に関して異議はないものと判断し、同年4月25日以降「仮」の文字の記載のない給与明細書を交付した旨主張する。しかしながら、上記認定事実(1)のとおり、原告は、被告補助参加人との間において、平成18年の就業規則の変更を契機に、組合員の給料明細書に「仮」の文字を記載して交付していたものであるところ、証拠によれば、同変更に関する問題は未だ解決していないこと、平成25年度までの本件組合らからの賃金引上げ要求についても未妥結の状態が続いていること、これらの点について、原告の担当者も認識していたこと、以上の点が認められる。

以上のような状況の下において、原告が、従前、本件組合らの要求に応じて記載していた給与明細書の「仮」の文字を、本件組合らと事前協議なく記載しないこととなれば、A1が、平成26年4月24日に給与明細に「仮」の文字が記載されていないことを認識した後、被告補助参加人が、同年5月21日まで抗議等を行っていないこと（上記認定事実(8)）を踏まえたとしても、原告が、本件組合らを対等な交渉主体と扱っていないとして、労働者らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものと認めるのが相当である。したがって、原告が、本件組合らと事前協議することなく、組合員に対し、平成26年4月以降、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したことは、本件組合らに対する支配介入に当たる。

ウ 以上によれば、この点に関する原告の主張は採用できない。

7 争点6（本件組合らの、平成26年度の昇給及び夏季・冬季一時金に関する平成26年6月16日付け団体交渉申入れに対する平成26年7月10日開催の団体交渉における原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 平成26年度の昇給及び夏季一時金について

ア 上記認定事実(11)によれば、①平成26年7月10日開催の団体交渉において、本件組合らが、平成26年度の2000円の昇給の根拠を示すよう求めたところ、原告は、学生募集が10%、人数にすると40名分、金額にすると4000万円から5000万円増えた旨説明したことは認められるものの、なぜ「0.5%」の昇給になるのか、更になぜ「0.5%」が（「2000円」になるのかについては、1000円単位で考えたこと以上の説明はなされていないこと、②本件組合らが、平成26年度の夏季一時金の支給率（組合員らは0.13か月）について、組合員が差別されていないのか、学生募集が10%増えたのに支給率0.13%は納得できない、根拠を数値で説明してほしい旨求めたところ、原告は、正職員の賞与支給率の最高値、最低値、平均値を述べたことは認められるものの、支給率の具体的な根拠に関する説明は何らなされていないこと、以上の事実が認められる。また、③原告は、従前から、本件組合らからの貸金引上げ要求に対し、厳しい経営状況を根拠にこれを拒んできたところ、本件組合らは、貸借対照表や収支計算書といった経営状況を示すある程度客観的な資料や数値に基づく説明を求めてきたものであり（前記前提事実(3)）、平成26年7月10日開催の団体交渉においても、従前と同様に説明を求めたものであって、当該要求は特段不合理なものとはいえない。にもかかわらず、原告は、結局、昇給額や夏季一時金の支給率の根拠については説明をしていない。

以上のような原告の本件組合らに対する当該対応は、いずれも不誠実なものであるといわざるを得ず、労組法7条2号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。

イ 以上によれば、この点に関する原告の主張は採用できない。

(2) 平成26年度の冬季一時金について

ア 上記認定事実(9)及び(10)によれば、平成26年度の冬季一時金についても、平成26年7月10日開催の団体交渉の協議事項に含まれていたことが認められる。しかしながら、同団体交渉の席上において、団体交渉を求めた側である本件組合らから、平成26年度の冬季一時金に関する発言はなかったのであるから(上記認定事実(11))、原告から、これについて積極的な発言をしなかったことをもって、原告の対応が不誠実であり、正当な理由がない団体交渉の拒否に該当するとまでいうことはできない。

イ 以上によれば、この点に関する原告の主張には理由がある。

8 争点7（平成26年7月10日開催の団体交渉における①財産目録等の提出・閲覧（同条2号,3号）,②財務状況の説明（同条2号）及び③財産目録等の閲覧制度の説明（同条2号）に関する原告の対応がそれぞれ不当労働行為に当たるか）について

(1) ①（財産目録等の提出・閲覧）について

ア 上記認定事実(11)ウによれば,平成26年7月10日開催の団体交渉において,原告の担当者は,本件組合らが合同労組であることを理由に,財産目録等の閲覧等を拒んだことが認められ,当該理由に合理性がないことは,上記2で認定説示のとおりである。

イ また,上記認定事実(11)ウによれば,原告の担当者は,職員なら見せる旨述べ一方,後記(3)のとおり,閲覧制度についての説明を行っていないのであるから,本件組合らにとって,本件組合らの組合員である職員が閲覧できるか否か,閲覧できたとして本件組合らの賃金引上げ交渉に利用できるのかという点については不確定であり,これが代替案の提案として適切なものであるともいえない。

なお,原告が指摘する財務情報の悪用や濫用の危険性の存在が,本件組合らに財産目録等を閲覧又は提出しない理由の説明として不十分であることは,上記3(1)で認定説示のとおりである。

ウ よって,原告が,平成26年7月10日開催の団体交渉において,合理的な理由を説明することなく財産目録等の閲覧及び提出を拒んだことは,不誠実な団体交渉であって労組法7条2号に不当労働行為に当たり,また,上記2(2)で説示のとおり,労組法7条3号の不当労働行為にも当たると認められる。

したがって,この点に関する原告の主張は採用できない。

(2) ②（財務状況の説明）について

ア 上記認定事実(9)及び(10)によれば,平成26年7月10日開催の団体交渉の本件に関係する議題は,平成26年度の昇給及び夏季・冬季一時金に関する件並びに財産目録等の閲覧・提出に関する件であると認められるが,同団体交渉において,本件組合らが,平成26年度の昇給額や夏季一時金の支給率の根拠（この点に関する原告の対応が不当労働行為に当たることは,上記6(1)で認定説示のとおりである。）を離れて,原告の財務状況について具体的な説明を求めたり,原告がこれを拒否したりする場面があったことを認めるに足る的確な証拠はない。

イ 以上によれば,平成26年7月10日開催の団体交渉における,「②財務状況の説明」という点については,そもそも原告に不誠実な点があったとは認められず,その他に,同説明という点について不当労働行為に該当すると認めるに足る的確な証拠は認められない。したがって,この点に関する原告の対応が不当労働行為に当たらないとする原告の主張は理由がある。

(3) ③（財産目録等の閲覧制度の説明）について

- ア 上記3(3)で認定説示のとおり、本件において、原告の財産目録等の閲覧制度の説明は、義務的団体交渉事項に当たる。
- イ しかるに、上記認定事実(11)ウによれば、平成26年7月10日開催の団体交渉において、本件組合らの担当者が、原告の担当者に対し、財産目録の閲覧手続について、前に職員個人で見れると言った、まだやり方を組合に説明していない旨を述べ、財産目録等の閲覧制度の説明を求めたが、原告の担当者は、職員個人に閲覧規程を見ながら説明するとのみ回答し、本件組合らに対して何ら合理的な説明をしていないことが認められる。そして、上記(1)で認定説示のとおり、原告のいう代替案の提案は適切なものといえないことをも併せ鑑みると、原告が、平成26年7月10日開催の団体交渉において、財産目録等の閲覧制度の説明を拒んだことは、不誠実な団体交渉であって労組法7条2号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。
- ウ 以上によれば、財産目録等の閲覧制度の説明に関する原告の主張は採用できない。
- 9 争点8(原告が、財産目録等の閲覧に当たり条件を付していることが労組法7条3号の不当労働行為に当たるか)について
- (1) 上記認定事実(12)によれば、①原告の財産目録等の閲覧に関する規程には、閲覧したことにより知り得た情報について、第三者に対し、その方法を問わず一切漏えいしてはならない守秘義務を負う旨、漏えいとなされた場合には、閲覧者は、原告に対し、その漏えいによる損害賠償金を支払うものとする旨が規定されていること、②原告は、財産目録等の閲覧を申請するため窓口へ赴いたA1に対し、閲覧により知り得た情報について、第三者に漏えいした場合、その漏えいによる損害賠償金を原告に支払う旨及び職員が第三者に漏えいした場合、就業規則上の懲戒処分がされる旨記載された誓約書の提出を求めたこと、以上の事実が認められる。
- (2)ア 被告は、本件救済命令書において、原告が、財産目録等の閲覧に当たり、本件組合らの利用を制限する条件を付していることは、組合員の本件組合らに対する信頼を損なわせる行為であるといえ、本件組合らを弱体化させる支配介入に当たる旨認定し、被告補助参加人は、原告が、財産目録等の閲覧に当たって、誓約書の提出を求めることにより、財務情報の入手を妨害したのであるから、支配介入の不当労働行為に当たる旨主張する。
- イ 確かに、上記認定のような閲覧制度の下では、組合員である職員が財産目録等の閲覧申請をちゅうちょしたり、当該組合員が閲覧をしても、本件組合らが閲覧内容を利用できないこととなるという面があることは否定できない。しかしながら、同閲覧制度の下における上記取扱い(誓約書の提出等)は、飽くまでも閲覧申請者と原告との間の問題であって、この点をもって、直ちに組合員の本件組合らに対する信頼が損なわれるとまでは認め難い。また、上記2(2)イで認定説示のとおり、

本件組合らは私立学校法47条2項の利害関係人に当たり、本件組合ら自身によって閲覧し得るのであるから、本件組合らによる財務情報の入手を妨害したともいえない。

ウ 以上の点からすると、原告が、財産目録等の閲覧に当たり、本件組合らの利用を制限する条件を付していることが、労組法7条3号に該当する不当労働行為（支配介入）に該当するとは認められない。

(3) よって、財産目録等の閲覧に当たり条件を付していることが労組法7条3号の不当労働行為に当たらないとする原告の主張は理由がある。

第6 結論

以上の次第で、原告の本件請求は、主文1項掲記の限度で理由があるからその限度で本件救済命令を取り消し、その余は理由がないのでこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

(別紙省略)