

富山、平6不4、平10.2.17

## 命 令 書

申立人 富山第一高等学校教職員組合

被申立人 学校法人富山第一高等学校

## 主 文

- 1 被申立人学校法人富山第一高等学校は、申立人富山第一高等学校教職員組合の一時加算金の要求に関する団体交渉において、被申立人学校の主張の根拠を明らかにできる資料を提示するなどして、誠意をもって交渉しなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人学校法人富山第一高等学校（以下「学校」という。）は、昭和37年7月に設立され、肩書地に所在し、同地に富山第一高等学校を設置して教育事業を営む学校法人である。平成6年5月1日現在の生徒数は2,093名、本件申立時の教職員数は164名であり、その主な内訳は、教頭を含む教諭57名、常勤講師17名、非常勤講師72名である。

(2) 申立人富山第一高等学校教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和59年3月7日富山第一高等学校教職員組合として学校に就業する教員により結成された労働組合であり、平成3年5月20日に現在の名称に変更した。本件申立時の組合員数は61名であり、その内訳は、教諭48名、常勤講師13名である。

なお、学校には、組合が結成される以前、学校に就業する教職員で組織された総評・全国一般労働組合富山地方本部富山第一高等学校支部（以下「支部」という。）が昭和58年12月24日に解散するまで存在していた。

(3) 学校には、その後学校に就業する教職員で組織された申立外全国一般労働組合富山地方本部富山第一高等学校支部があり、平成7年1月30日現在の組合員数は13名前後である。同労組の組合員のうち、組合に加入している者がいるが、その人数は不明である。同労組は、全国一般労働組合富山地方本部（以下「地本」という。）に加盟している。

#### 2 組合結成に至るまでの労使関係

(1) 昭和48年12月6日、支部は、学校の教諭及び事務職員数が「高等学校設置基準（昭和23年1月27日付け文部省令第1号）」（以下「設置基準」という。）に照らしてあまりにも少ないという認識から、常勤講師及び非

常勤講師が多過ぎる実態を訴える「富山第一高等学校の実態」と題するビラを富山駅前で約3,000枚配布し、同日、富山県（以下「県」という。）総務部総務課に、この問題について善処させるよう要請した。このビラの中で、支部は、設置基準で定める教諭数が98名必要であるのに対し、49名しかおらず、49名不足していると主張していた。

このことは、翌日の北日本新聞に報道され、同紙上に、校長 Y 1（以下「Y 1」という。）の「若干の教職員の不足はあるが、これは私立学校では認められている範囲だと思っている。」という談話と、県総務部総務課長の「常勤教諭は49人だが、他に非常勤が38人いる。それでも10人前後足りないので、充足するよう指導している。」という談話が掲載された。

- (2) 昭和48年12月10日、Y 1 は、県内の中学校長及び3学年の担任にあてて、前記(1)のビラ配布について学校の立場を説明し、理解と協力を求める旨の文書を送付した。
- (3) 昭和48年12月20日、Y 1 と支部は、「本校の教職員数については、基準を満たすよう努め、組部の諸条件については、組合に諮ってきめる。」等と定めた協定書を取り交わした。
- (4) 昭和49年6月、支部は、学校が前記(3)の協定を無視しているとして、学校に対し、教職員の充足と待遇改善を要求し、学校に反省を促すため、学校正門脇に赤旗8本を立て、学校経営を批判する文書を学校の生徒や生徒の父兄等に配布した。
- (5) 昭和51年3月10日、地本と支部は、連名で、学校に対し、不足教諭の充足、助教諭免許状の失効と再交付に伴う処置、不合理人事の拒否、事務職員給与の不合理的是正、校務分掌は組合に諮って決すること等を要求し、同月20日までに合意しないときは、実力行使及び学外行動に出る旨の団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。
- (6) 昭和53年9月3日、学校は、支部執行委員長 X 1（以下「X 1」という。）を、家庭を持つ学校の女子事務員との恋愛関係を理由に解雇した。同月11日、X 1 は、これを不当労働行為であり、無効であるとして、富山地方裁判所に地位保全等の仮処分命令（昭和53年(ワ)第108号）を申請した。
- (7) 昭和53年12月14日、学校と支部は、次の内容の協定を結んだ。
  - ① 同年度の給与は県人事委員会勧告に準拠し、4月から適用する。
  - ② 定期昇給は1か月短縮する。
  - ③ 臨時給与（以下「臨給」という。）は、本俸・調整手当・扶養手当の合計額の5.5か月とする。
  - ④ 設置基準の遵守等については、継続審議とする。
- (8) 昭和55年12月24日、X 1 は、学校理事長 Y 2（以下「理事長」という。）、学校後援会会長らが学校後援会評議員に送付した前記(6)の X 1 の問題に関する文書が事実と反し、名誉毀損であるとして、富山地方裁判所に慰謝料請求事件（昭和55年(ワ)第310号）を提起した。

- (9) 昭和57年1月22日、地本は、学校が労働条件等の改善に関する団交を拒否しているとして、当委員会に団交の応諾及び団交に必要な文書等の提出等を求める不当労働行為救済申立て（富地労委昭和57年（不）第1号事件）を行った。
- (10) 昭和57年10月8日、富地労委昭和57年（不）第1号事件の審問において、審査委員長が当時者に対し和解を打診したところ、同年11月頃から学校と支部及び地本との間で和解交渉が始まった。
- (11) 昭和58年1月頃、学校と支部及び地本は、次のような合意に達した。
- ① 支部組合員は地本から脱退する。そして新しく全教員が加入する穏健な労働組合を結成する。ただし、3名は新しく結成される労働組合の活動を見届けるまで地本に残る。
  - ② X1は退職とし、学校は退職金を支払う。
  - ③ 学校は、和解金として3,000万円を地本に支払う。
  - ④ 学校は、新しく結成される労働組合に対してチェック・オフを行う。
- その後、支部執行委員長代行X2（以下「X2」という。）は、学校に対し、この和解に関する協定の中に団交に際して資料提示を行う旨を記載するよう要求したが、学校が拒否したので、結局、X2は譲歩し、学校の意向に沿うことで合意に達した。
- (12) 昭和58年2月11日午前、学校において、学校と支部は、富地労委昭和57年（不）第1号事件について、次のような内容の協定書（以下「協定書」という。）を取り交わした。
- ① 議題になった事項は誠意を尽くして協議し解決するように努める。
  - ② 不当労働行為と誤解されるような行為は行わない。
  - ③ 教育計画、施設設備の充実、教職員の充足について必要に応じ交渉する。
  - ④ 合意協定事項及び教育労働条件の改正に関する基本事項について学校は教職員に明示する。
  - ⑤ 教育労働条件の改善に際して関係資料は提示する。資料提示については提示者の意向を尊重する。
- また、同時に学校と支部は、全教諭が加入する穏健な組合を新たに発足させることや、支部との労使協定は尊重すること等を内容とする確約書を取り交わした。
- (13) 同日午後3時頃、富山市の福社会館において、学校とX1は、学校がX1事件の解決金としてX1に1,104万円余を支払う旨の協定書を取り交わした。
- X1が退席後、学校、地本及び支部は、X1に関する裁判の件及び富地労委昭和57年（不）第1号事件について、次のような内容の和解協定書（以下「和解協定書」という。）を取り交わした。
- ア X1裁判に関する和解の件
- ① 富山地裁への提訴（昭和53年（㉔）第108号、昭和55年（㉕）第310号）

を取り下げる。

② X 1 は昭和58年1月31日学校を退職する。

③ 学校は和解金3,000万円を昭和58年2月12日までに地本に支払う。

イ 地労委申立てに関する和解条件

① 富山地労委への申立てを取り下げる。

② 申立事項については和解日までに双方協議し合意する。

③ 本校に就業する全教諭は教職員組合に加入することを学校は充分理解する。

④ 学校は組合員個人の了承を得て組合費を4月1日よりチェック・オフする。中止するときもまた本人の申し出によるものとする。

ウ 労使間の信義誠実の件

① 学校と組合は信義誠実の関係維持に努める。

② 学校が必要と認めた労働条件に関する資料は提供する。

エ その他

和解条件の細部については58年2月11日までに双方協議し合意する。

(14) 昭和58年2月14日、地本は、富地労委昭和57年（不）第1号事件の救済申立てを取り下げた。

(15) 昭和58年12月24日、支部は解散した。X 2 他 2 名は地本に残ったが、その他の組合員は全員地本を脱退した。

(16) 昭和59年3月7日の放課後、学校の第一視聴覚室において、組合の結成大会が開催された。組合には、教師と常勤講師のほぼ全員が加入した。

3 組合結成後の労使関係

(1) 平成2年度、組合は、活動方針に設置基準の遵守を組合として初めて掲げた。

平成2年5月18日、組合の団交開催申入れに基づいて、団交が行われ、学校は、組合に対し、

① 組合の設置基準遵守の要求については、公立高等学校の設置、適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（以下「標準法」という。）で定める常勤教員数の80%を満たす充足計画は提出する。

② 人事院勧告給与表に一律15,000円の加算、年間臨給の支給率を5.7か月とする要求については、県を上回ることはできない。

等と回答した。

また、組合は、団交実施に伴う要求として、

① 賃金台帳をはじめ人件費に関する資料

② 教職員の月別賃金・諸手当の一覧表

③ 年度別経理資料

④ 教育・経営に関する基本方針・基本計画

を提示するよう要求した。

(2) 組合は、組合結成後、給与及び退職金を県並みに支給することについて、学校と団交を重ねてきたが、平成3年1月22日、団交が行われ、学

校は、給料、退職金、住宅手当、通勤手当、寒冷地手当及び臨給を県に準拠し、給料が県を上回っている者は昇給延伸で是正し、担任手当を廃止する旨提案した。これに対し、組合は、給料が県を上回っている者の昇給延伸及び県を上回っている臨給の県並みへの引下げをしないよう学校に要求したが、この学校案を運動の一步前進と評価した。

(3) 平成2年度、組合と学校（以下「両者」という。）は、平成3年度に若手教諭2名を採用することで合意した。

(4) 平成3年度、組合は、活動方針に、設置基準の遵守の経過措置として本校の適正充足基準の作成と教職員定数の確保等を掲げ、これらの活動を推進していくため、次の資料の提示を要求事項として掲げた。

ア 賃金・年間臨給、教諭・職員充足状況大幅改善要求や退職金制度確立要求のための基礎資料として

- ① 教諭・常勤講師・非常勤講師別の月別賃金・諸手当一覧表
- ② 総収入に占める人件費一覧表（役員・教諭・常勤講師・非常勤講師別）
- ③ 教諭・職員充足基本計画の提示（年度別・5年間）
- ④ 消費収支計算書における科目別支出及び構成比と推移
- ⑤ 貸借対照表における負債・基本金及び消費収支差額並びにその構成比と推移

イ 施設・設備充足と教育環境を整備する要求のための基礎資料として

- ① 施設・設備充足基本計画の提示（年度別・5年間）
- ② 貸借対照表における資産及びその構成比と推移（固定資産・流動資産）
- ③ 固定資産明細表（学校建物・学校土地・学校法人所有県外固定資産）

ウ 教育内容を充実する要求のための基礎資料として

- ① 公費助成金交付状況と支出状況
- ② 教育研究経費の年度別予算と支出状況
- ③ 教諭個人別・教科別教育研究経費の年度別予算と支出状況

(5) 組合は、平成3年6月21日及び同年9月24日の団交で、給与が県を上回る者については現行どおりとすること、臨給については学校独自の年間5.5か月（県は5.35か月）とすること及び勤勉手当の基礎に扶養手当を加えることを要求し、学校と交渉した。

(6) 平成3年10月14日、団交が行われ、両者は、給与及び退職金について、次の内容の確認書（以下「確認書」という。）を取り交わした。

- ① 給与、退職金、通勤手当は県に準拠する。ただし、特別昇給は、3か月短縮（13回）及び20年以上勤続して退職する場合のみとする。
- ② 勤続20年以上で給与が県を上回る者については3か月を残して是正する。その他の格差を有する者については短縮又は延伸をもって可及的速やかに県並みに是正する。

- ③ 住居手当、臨給は現行どおりとする。臨給は爾後県の動静を勘案して協議する。
- ④ 担任手当は廃止する。
- ⑤ 以上は10月分給与から適用する。
- (7) 平成4年2月17日、団交が行われ、両者は、平成4年度に若手教諭3名を採用することで合意した。
- (8) 平成4年7月7日、団交が行われ、学校は、組合の教諭及び事務員の大幅採用要求に対し、教諭はしかるべき人材がいれば毎年1人以上採用する予定であり、事務員は現状では足りている旨回答した。
- (9) 平成4年9月1日、組合は、教諭及び事務員の大幅採用、教諭・常勤講師の週当たり持ち時間数の削減等7項目について団交を申し入れ、併せて、団交に必要な不可欠な学校の財務状況を中心とする団交基礎資料を団交時に提示するよう要求した。
- (10) 平成4年9月18日、団交が行われ、両者は、教諭の大幅採用の要求及び設置基準の解釈について話し合った。学校は、人件費率と人件費依存率を口頭で答え、教諭の大幅採用の要求を拒否した。
- また、組合は、設置基準で算出される人数は全員教諭でなければならないと主張し、学校は、設置基準第9条第2項から、半数以上が常勤の教員であればよいと主張した。この件に関しては、この後の団交においても平行線のままだった。
- (11) 平成4年12月1日、組合は、労働諸条件の改善のための就業規則の変更や学校の財務状況等の団交基礎資料の全面的な提示等について団交を申し入れた。
- (12) 平成5年4月22日、組合は、次の要求について、団交を申し入れた。
- ① 教諭・常勤講師の週当たりの持ち時間を16時間とすること
  - ② 人事院勧告給与表に一律15,000円を加算すること
  - ③ 年間臨給6.0か月以上支給すること（従来5.5か月）
  - ④ 設置基準の遵守
  - ⑤ 団交実施必要不可欠な基礎資料として、「学校法人会計基準（昭和46年4月1日付け文部省令第18号）」（以下「会計基準」という。）に基づく資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表及び付属明細書等の提示
- (13) 平成5年5月13日、団交が行われ、学校は、次のとおり回答した。
- ア 18時間の持ち時間は、他校と比べて多いことはない。現在、16時間に減らす考えはない。
- イ 給与及び臨給については、前回の給与改定の基本的合意があるので、要求には応じられない。県の年間臨給は、本校の5.5か月を上回ってはいる。平成4年度の人件費率は67%、人件費依存率は120%であり、今後経常収支が赤字になる恐れがある。
- ウ 設置基準の遵守については、学校は、設置基準をクリアしている。

標準法についてもクリアしている。年々生徒数が減少するので、平成12年又は13年頃には、設置基準を常勤の教員で賄えるようになる。教諭は、適当な人材がいれば、毎年1名以上採用の予定である。

- エ 財務状況については、公開すべきでない。ベースアップの財源は経常収益であり、将来にわたり収益が確保できることを見通して決めるものであるから、消費収支の状況を説明すれば理解できるはずである。繰越金は再投資等に使われるべきもので、図書館棟及び家庭実習棟の建設計画がある。賃金台帳等個人に関する資料は、プライバシーの問題があるので提示できない。
- (14) 平成5年5月頃、組合は、県が、期末勤勉手当に5%から20%を加算して支給する「期末手当・勤勉手当の職務段階別加算措置」（以下「一時加算金」という。）を平成2年度から実施していることを知り、同年6月17日、次の要求について団交を申し入れた。
- ① 一時加算金を、平成2年度に遡及し速やかに実施すること
  - ② 団交実施上必要不可欠な基礎資料として、賃金台帳など人件費に関する資料、教職員の月別賃金・諸手当等の一覧表、年度別経理資料、教育・経営に関する基本方針・基本計画、会計基準に基づく財務関係諸表を提示すること
- (15) 学校も、前記(14)の要求のころまで、県が一時加算金を実施していることを知らなかった。
- (16) 平成5年6月29日、団交が行われ、学校は、次のとおり説明した。
- ア 一時加算金については、確認書に基づく給与の格差是正が終わっていないときに、格差を増大させるようなことはしたくない。人件費がふくらみつつあり、固定経費をこれ以上増やせない。人件費率の全国平均は59%、県内私学の平均は64%に対し、本校は67%である。本校で一時加算金を導入すると、約570万円の支出増になる。現在は財源上問題はないが、将来は厳しくなる。確認書を締結したときは、組合は、臨給については、県に準拠せず、本校独自の方式でやってもらいたいとの意向であった。
- イ 資料の提示については、団交上必要な資料は、学校が必要と思うものについて、提示又は説明してきた。教育・経営に関する基本方針・基本計画は、校長や専務理事Y3が会議等で発表してきている。プライバシーに関する資料は、提示できない。
- (17) 平成5年7月16日、団交が行われ、学校は、一時加算金について、平成4年度から平成14年度までの各年度の学校の入学金、授業料、暖房費、手数料、寄付金、補助金、資産運用収入等の帰属収入、人件費、経費の消費支出、入学者数、在籍数、人件費率、人件費依存率等の推計を記載した「単年度消費収支の推計」（以下「シミュレーション」という。）を組合に提示し、平成4年度の実績を口頭で説明した。更に、学校は、組合に対し、このシミュレーションを基に、当分の間定年退職者もなく、

人件費支出が毎年2～4%増加することが見込まれる一方、生徒数の減少等から収入の減少が避けられないので、このようなときに一時加算金を導入して更に固定経費を増大させるようなことは控えたい旨説明し、一時加算金制度は導入できないと回答した。

- (18) 平成5年9月17日、団交が行われ、組合は、一時加算金について、学校は将来財務状況が悪くなるというが、財務関係の資料の提示もなく、シミュレーションの提示だけでは納得できない旨延べ、財務関係の資料の提示を求めた。これに対し、学校は、前回の団交で平成4年度の実績は口頭で示した、賞与はあくまでも消費収支が基本である旨答えた。

また、組合が、繰越金の使途について質問したのに対し、学校は、完了したものとしては体育館の建設があり、今後の計画では、図書館、学習センター、家庭科棟の建設がある旨答えた。

この後、組合は、翌年度まで一時加算金に関する団交を要求しなかったため、これに関する団交は行われなかった。

- (19) 平成6年3月22日、団交が行われ、学校、地本及び組合は、就業規則の休職に関する規定の改正、期末手当、勤勉手当の支給率並びに期間率及び成績率について協定を締結した。

#### 4 平成6年度の団交

- (1) 平成6年4月22日、組合は、次の要求事項等を記載した「団体交渉開催申入書」（以下「4.22申入書」という。）を提出し、1週間以内に団交を開催するよう申し入れた。

ア 教育条件の抜本的改善の要求事項として

- ① 設置基準の遵守。本校適正充足基準の作成と定数確保。若手教員的大幅採用。臨時免許状所持者の無原則的更新を行わないこと
- ② 学校の評議員会へ管理職を除く教職員代表の複数の選出の保障
- ③ 教諭・常勤講師の持ち時間の上限の設定

イ 労働条件の抜本的改善の要求事項として

- ① 人事院勧告給与表に一律15,000円を加算すること
- ② 県人事委員会勧告の本校方式による完全実施
- ③ 年間臨給6.0か月以上支給すること等

ウ 団交実施上必要不可欠な関係資料及び団交基礎資料として、賃金台帳など人件費に関する資料、教職員の月別賃金・諸手当等の一覧表、年度別経理資料、教育・経営に関する基本方針・基本計画、会計基準に基づく財務関係諸表を提示すること

- (2) 平成6年6月3日、4.22申入書についての団交（以下「6.3団交」という。）が行われたが、その概要は次のとおりだった。

ア 教育条件の抜本的改善の要求について、

- (ア) 組合は、教諭が不足しているとして、設置基準の遵守と大幅な教諭の増員を求めた。

学校は、設置基準及び標準法の80%を満たしているので問題はな



い。県も問題はないと言っていると回答した。

組合は、一度に設置基準を充足させるのが無理であれば、本校の実情に合った形で教諭を増員し、将来的に教諭で設置基準を充足させる計画（本校適正充足基準）を作成したらどうかと提案した。

学校は、毎年1名以上の若手教員を採用していく計画だが、本年は予定していた教科にしかるべき人材を得られなかった。今後、高校教諭免許状を持っている人以外は採用しない。現在いる臨時免許状の人については、普通免許状を取得するよう指導しているとして拒否した。

(イ) 学校は、評議員の選出については、同じ身分の教員に特別の地位と情報を与えては、教職員間の一体感を損ない、問題になることも考えられる。よって現時点においては選出を見送ると回答した。

(ウ) 学校は、持ち時間については、週当たり18時間が原則となっている。部長等校務によっては内規により減じていると回答した。

イ 労働条件の抜本的改善の要求について、

(ア) 学校は、給与及び臨給については、県は昨年県人事委員会の勧告に基づき、年間臨給を0.15か月引き下げて5.3か月としたが、本校は現行の5.5か月に据え置いたのだから、要求には応じられないと回答した。

組合は、年間臨給6.0か月以上の要求は、一時加算金要求の代替分の含みがある旨説明したが、学校は応じなかった。

組合は、臨給6.0か月の代わりに、臨給5.5か月プラス一時加算金でもよいという代替案を提示したが、学校は、この代書案も拒否した。

(イ) 学校は、県人事委員会勧告の実施については、12月の県議会の結果を見て判断したいと回答した。

ウ 財務関係の資料提示の要求について、

(ア) 学校は、次の理由により、財務関係の資料の提示はできないと回答した。

① 賃金台帳等個人のプライバシーに関する資料は提示できない。

② 大まかな財務に関する数字については、これまでも質問があれば答えてきている。平成4年度消費収支については、昨年シミュレーションを提示した際に説明している。平成5年度の経常収支は約6千万円の黒字だが、体育館建設があったので、消費支出超過となる予想である。

③ 経理資料に関しては、決算が終わる度に組合に提示することはできない。

④ 基本方針、基本計画に関しては、校務運営委員会、職員会議等で必要に応じ述べている。

(イ) 組合は、次のとおり要求し、あくまでも財務関係の資料の提示を

求めた。

- ① 要求事項につき具体的な協議をするためには、経理的裏付けと根拠がないと交渉が進展しない。ちなみに、非常勤講師を減らし、教諭数を増やし、持ち時間数の上限を設定する交渉には、収支状況はもとより繰越消費収支差額や人件費の実態がわからないと交渉にはならない。したがって団交実施上必要不可欠な関係資料を提示してほしい。
  - ② 過去に資料提示につき労使間協定もあり、提示して誠意ある交渉をすべきである。
  - ③ 臨給6.0か月以上支給要求の協議のためにも財源的な裏付けを示してほしい。
- (ウ) これに対し、学校は、組合に財務関係の資料を見せる義務はなく、経営権の侵害であるとして拒否した。
- (エ) また、学校は、席上、平成5年度の実績を口頭で説明しようとしたが、組合はあくまでも財務関係の資料の提示を求め、この説明を受けることを拒否した。
- (3) 平成6年6月6日、組合は、学校に対し、6.3団交において、学校から交渉に関わる密接不可分な関係資料の提示がないため、交渉にならなかったのは、極めて不誠実であり、遺憾であるとして、文書で「団体交渉実施に伴う必要関係書類提示の申入れ」を行った。
- その中で、組合は、回答期限を同月18日までとして、会計基準第4条に定める計算書類（以下「計算書類」という。）を同年6月30日まで提示するよう求めた。
- (4) 平成6年6月13日、学校の評議員Y4が、前記(3)の計算書類の提示については応じられない旨回答した。
- 同日、組合は、再度学校に対し、同月30日までに計算書類を提示するよう強く求め、学校がこれに応じない場合は、不当労働行為救済申立てを当委員会に行う旨記載した「理事長は団体交渉必要関係書類提示のため積極的姿勢を示せ」と題する書面を提出した。
- しかし、学校は、期限を過ぎても回答しなかった。
- (5) 平成6年6月21日、読売新聞朝刊で、同月20日の県議会本会議の代表質問において、県から補助金を受けている学校が、昭和58年度から昭和63年度までの間に学校法人河合学園（以下「河合学園」という。）に対し4億2千万円を寄付した問題が取り上げられたことが報道された。その記事の内容は、次のとおりである。
- ア 学校は、生徒急増期だった昭和50年代に、富山市内に分校の設置を構想し、この趣旨に賛同した河合学園が、昭和58年度に約4億2千万円を学校に寄付した。学校は、その後の生徒急減により分校設置を断念したため、河合学園からの寄付金全額を、河合学園へ寄付する形で返済したものである。

イ 代表質問した議員は、「河合学園が寄付した時期は、生徒急増期とずれており、不自然である。」などと疑問を提起した。これに対し、県当局は、「学校は、昭和58年度に河合学園から受けた寄付金と同額を返済したものであり、補助金が寄付金に充てられたということはなく、県補助金交付要綱に違反しない。」旨答弁した。

なお、河合学園は、石川県金沢市に所在する学校法人であり、理事長が河合学園の理事長を務めている。

(6) 平成6年6月21日、組合は、学校に対し、この問題は本校の経営・教育にとって極めて重要なことであり、その全容と真相を明確にする必要があるとして、次の事項について団交を緊急に開催するよう文書で申し入れた。

- ① 学校が河合学園へ支出した寄付金の年度毎の金額とその目的を明らかにすること
- ② 学校が河合学園から寄付金を受け入れた年度とその金額を明らかにすること
- ③ 学校と河合学園の、寄付金の収入支出があった各年度の計算書類を提示すること

(7) 平成6年7月1日、団交が行われ、組合は、学校が資金を移動させることは、経営権の範囲内で自由であるが、今回の河合学園との寄付金のやり取りは、教育環境・労働条件に影響する額であり、県が正しいと言っていると述べるだけで、組合に説明しないのはよくないので、該当年額を説明するよう要求した。

学校は、組合も分校設置のために学校の資金を使うことに反対したので、河合学園から寄付を受けたのであり、分校設置の断念により、寄付金の使用目的がなくなったから返済したのであり、寄付金は、経常経費に使用すべき資金ではなく、返済したことによって、こちらの教育条件を低下させていないと回答した。

組合は、学校に対し、昭和58年度に河合学園から寄付を受け、同年度に分校の設置を断念したので、同年度から昭和63年度までに4回に分割して返済した旨確認したところ、学校はそのとおりである旨回答したが、前記(6)の組合の要求については、回答しなかった。

更に、学校は、4.22申入書の資料提示の要求に対して、同年6月3日と同様の回答を繰り返した。

(8) 平成6年7月19日、組合は、学校に対し、平成5年6月17日に申し入れた一時加算金導入の要求は妥結していないとして、学校に対し、「一時加算金継続要求申入書」を提出し、臨給6.0か月の要求に加えて、一時加算金を平成5年4月にさかのぼって実施するよう要求した。

併せて団交に必要な不可欠な財務状況を中心とする団交基礎資料を全面的に提示するよう求め、この申入書到達後1週間以内に団交を開催するよう要求した。

しかし、その後、この申入れについての団交は開催されなかった。

## 5 本件申立後の労使関係

- (1) 平成6年9月21日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為の救済申立てを行った。
- (2) 平成6年9月27日から平成7年3月10日までに、組合は、学校と6回の団交を重ねた。このうち、平成6年12月2日の団交では、学校は、組合の一時加算金の導入、臨給の増額、給与の一律加算の要求に対して、県の期末勤勉手当が5年度、6年度と下がっている旨述べ、拒否した。
- (3) 平成7年4月10日、組合は、次のような要求について、団交を申し入れるとともに、懸案事項の全面的解決のため、地本と連携しつつ広範な運動を展開することを通告した。

### ア 教育条件の抜本的改善

- ① 設置基準の遵守
- ② 学校の評議員会へ管理職を除く教職員代表の複数の選出の保障

### イ 労働条件の抜本的改善

- ① 一時加算金制度の導入
- ② 人事院勧告給与表に一律15,000円を加算すること
- ③ 年間臨給6.5か月以上支給すること

### ウ 団交実施上必要不可欠な次の関係資料及び団交基礎資料の提示

- ① 昭和58年度より寄付金として収支した該当年度及び平成元年度より6か年の、会計基準が規定する資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表
  - ② 教育・経営に関する基本方針・基本計画
- (4) 平成7年4月21日及び同年5月12日、団交が行われ、学校は、前記(3)の要求について次のとおり回答した。

ア 学校は設置基準に違反していない。しかし、毎年1名以上の教諭を採用して、常勤の率は高めていきたい。

イ 学校の評議員会への教職員代表の選出、労働条件の抜本的改善の要求は拒否する。

ウ 財務関係の資料の提示はできない。学校が必要と認めたものは出すが、それ以外は出せない。

## 6 財務資料の開示に関する国及び県の指導

- (1) 文部事務次官は、昭和58年7月29日付けで、文部大臣所轄各学校法人理事長あてに「学校法人の管理運営の適正確保について」と題する通達（以下「事務次官通達」という。）を発した。この中では、「会計処理に当たっては、財政及び経営状況について真実な内容を財務計算書類に明瞭に表示すること。また、内部監査機能の強化などにより経理の適正を期するとともに、必要に応じて財務状況を関係者に明示すること。」と記載されている。また、同日付けで、文部事務次官から各都道府県知事あてに、同通達を添付した上で、「改めて管下の学校法人に対し管理運営の

適正化について御指導下さるよう」要請する「学校法人の管理運営の適正確保について」と題する通達が発せられた。

- (2) これを受けて、県総務部長は、昭和58年8月19日付けで、学校法人理事長あてに、事務次官通達を添付した上で、この通達の趣旨を十分理解し、学校法人の適切な管理運営の確保について一層努力するよう要請する旨の「学校法人の管理運営の適正確保について」と題する通知（以下「総務部長通知」という。）を発した。
- 7 他県及び県内私立高等学校の経理資料の公開の状況
- (1) 平成7年度では、新潟県の私立高等学校10校中6校が経理資料を公開している。また、平成7年9月現在、埼玉県私立高等学校45校中25校が経理資料を公開している。
  - (2) 県内私立高等学校は、いずれも財務関係の資料を公開していない。また、県内私立高等学校の労働組合に対する財務関係の資料提示の例としては、臨給引下げの交渉の際に、労働組合の執行委員長に1度だけ財務関係の資料を見せた学校が1校あるのみである。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

- ア 学校は、支部結成以来、地本を嫌悪する言動を繰り返し行ってきた。また、組合の活動方針は、過去の地本の活動と酷似するようになり、少なくとも、学校からすれば、組合と地本を同一視するような状況が生まれてきた。本件不当労働行為は、このような背景の中で惹起されたのである。
- イ 学校には次のとおり財務関係の資料を提示しなければならない根拠がある。
- (ア) 総務部長通知には、「学校法人の会計処理について、財務状況を関係者に明示すること」と記載されている事務次官通達が添付されており、関係者に当然組合が含まれていることから、財務関係の資料を提示すべきである。
  - (イ) 経営費の助成を受ける学校法人は、会計基準に基づく計算書類の作成と県への提出が義務付けられている。  
この会計基準が制定されたのは、学内において学校経営に対する父兄等関係者の理解と支持を得るためであり、関係者の一員である教職員の組織である組合への開示は、会計基準制定の経緯と趣旨から当然である。
  - (ウ) 私立高等学校では、学園財政の公開が大きな流れとなっている。埼玉県や新潟県では、半数以上の私立高等学校が学園財政を公開している。
  - (エ) 和解協定書には、「申立事項については和解日までに双方協議し合意する」旨規定され、その合意文書が協定書であることから、協

定書が和解協定書に優先し、学校は、協定書において、「教育労働条件の関係資料は提示する」ことで合意したのであるから、この協定を履行すべきである。

ウ 組合が財務関係の資料の提示を求めた理由は、次のとおり教育条件の改善を目的とする設置基準の遵守と経済的要求のためである。

(ア) 平成6年度における学校の教頭・教諭の充足率は、設置基準で定める教諭数の58%であり、常勤講師を加えても77%に過ぎない。設置基準は、あくまで教頭・教諭の定数を定め、講師を対象外とするものである。

非常勤講師は、教員会議と成績会議に参加しない、学級を担当しない、特別教育行事の指導と引率に従事しない、クラブ活動を担当しないなどから、非常勤講師が多く教諭が少ないなど設置基準が充足されない場合には、教諭の労働過重となり、また教育的にもマイナスとなる。

6.3団交において、組合は、学校の設置基準の遵守等に対する回答に承服できなかったため、回答の根拠となるべき財務関係の資料の提示を求めたところ、学校は経営権の侵害であると述べて提示を拒否し、昭和58年に資料の提示を合意した協定書を履行しなかった。このため団交は進展しなかったためである。

(イ) 寄付金問題では、昭和57年1月18日の校務運営委員会で、学校は分校設置断念を表明しているのに、その後資金がきているなど、寄付金の収支について多くの不明朗さが残る。こうした資金が学内にあれば、労働条件・教育条件改善の大きな財源となることから、財務関係の資料の提示が一層重要である。

(ウ) 一時加算金の要求に対して学校から提示されたシミュレーションは、前年度及び翌年度繰越額が記載されていないずさんな推計である。

また、学校が平成5年度以降の実績値を説明していないことは、学校の不誠実さを示すものである。実際に、平成6年度の生徒数などが、推計値と実績値で大きく相違している。

エ 以上のように、学校は、組合からの教育条件の改善・労働条件の改善の要求に対し、十分な回答をしていないにもかかわらず、組合が再三要求する学校側の回答の根拠たる財務関係の資料の提示を拒否していることは、誠実に団交に応じるべき義務に反し、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

オ なお、組合が開示を求めている資料は次のとおりである。

- ① 教諭・常勤講師・非常勤講師別の年間人件費・諸手当一覧表
- ② 消費収支計算書及びこれに付属する収支内訳表
- ③ 総収入に占める人件費一覧表（役員・教諭・常勤講師・非常勤講師別）

- ④ 資金収支計算書及び人件費支出内訳表
- ⑤ 貸借対照表
- ⑥ 借入金明細表
- ⑦ 固定資産明細表
- ⑧ 基本金明細表

(2) 被申立人の主張

- ア 学校は、組合から団交の申入れがあれば必ずこれに応じ、また、組合の要求に対し多くの譲歩を行うなど、組合との団交において誠実に対応してきた。
- イ 学校は、県等から財務関係の資料を開示するよう指導を受けていないし、組合との間に、団交において財務関係の資料を提示する合意も慣行も存在しない。
- (ア) 事務次官通達は、短期大学以上の学校が対象となっており、高等学校は除外されている。また、学校は、県から財務状況を関係者に明示する旨の指導を受けたことはない。
- (イ) 県内の私立高等学校では、団交において財務関係の資料を提示している学校はない。
- (ウ) 学校、地本、支部で締結した和解協定書に、「学校が必要と認めた労働条件に関する資料は提供する」と記載されており、資料提示は学校の裁量に委ねられている。協定書を取り交わした後に和解協定書を取り交わしており、和解協定書が協定書に優先する。
- ウ 学校の教員数は、設置基準を充足しているし、講師が多く、教諭が少なくても労働過重にならない。
- (ア) 両者は、設置基準の解釈について対立し、組合は、設置基準上の教諭は全員が常勤の教諭でなければならないと主張したのに対し、学校は、設置基準上の教諭は半数以上が常勤であればよく、設置基準を充足していると主張していた。
- 設置基準については、労使双方の解釈が平行線の状態にあったから団交にはなじまず、交渉が決裂しても当然のことであり、仮に交渉が行き詰まっても誠実団交義務違反の問題は生じない。
- (イ) 学校は、若手教諭の採用については、毎年の団交で採用計画を説明し、かつ、実行していること、毎年生徒数が減少していくという厳しい経営環境の下で最大の努力をしていることからすれば、教員採用に関し、財務関係の資料の提示は全く必要がないといえる。
- (ウ) 講師が多くて教諭が少なくても、教員の持ち時間については他の私立高等学校と同条件で組合との間で合意しているなど労働過重とはいえない。部活動の顧問の問題も教諭の熱意の問題であり、労働条件の問題と次元を異にする。
- エ 学校は、寄付金についても、分校設置のため河合学園から寄付を受け、断念後4回に分けて返済し、また、県において問題がないことが

確認されているにもかかわらず、団交に応じたのである。

昭和57年1月18日の校務運営委員会では、分校設置断念ではなく、分校設置の一時中断を表明したのであり、分校設置を断念したのは、寄付金受入後の昭和59年3月の理事会である。

財務関係の資料については、毎年公認会計士の監査を受け、県に提出しているが、寄付金について何の指摘も受けていない。

寄付金問題については、財務関係の資料の提示そのものが問題にならないというべきである。

団交は、経営者の不正を追及する場ではなく、組合がそのような考えで団交を要求するのであれば、団交の目的を逸脱し、団交の対象事項に該当しない。

オ 一時加算金の要求に対しては、平成5年7月16日の団交で、シミュレーションを提示し、将来赤字になるので導入できないと答え、誠意をもって団交に応じてきた。また、団交において4年度の実績や消費支出比率の説明も行ったので財政状況は十分把握できたはずである。

組合の関心は繰越金に移り、その運用・処分に関与するためと思われるが、繰越金の額についても説明している。

その後の団交において組合は一時加算金について要求をしていない。一時加算金に関し、これ以上の財務関係の資料を提示する必要はなかったのである。

組合は、平成6年度において、一時加算金の要求とともに、臨給の要求も引き上げ、その後団交開催の積極的な働きかけがなかったことからわかるように、財務関係の資料の提示を当委員会に申し立てるために平成6年7月19日の一時加算金に関する要求を便宜的に行ったものである。

カ 確認書は、労使間において制度化され、社会経済環境に大きな変化がない限りお互いに尊重すべきであり、6.3団交での組合要求は、信義に反する過大なものである。

キ 6.3団交で、一時加算金の要求はなく、学校は、臨給6か月の要求などに対して、県人事委員会が平成5年度に臨給の0.15か月引下げを勧告したことを理由に拒否した。

ク 組合は、平成5年頃から財務関係の資料の提示そのものを要求事項とし、その要求も、教育条件や労働条件の抜本的改善のために必ず必要であるという漠然としたものであり、要求事項と財務関係の資料との具体的・個別的関連性及び必要性を全く示さず、交渉事項のいかんにかかわらないものである。

組合が要求している財務関係の資料のうち、賃金台帳をはじめとする人件費に関する資料、年度別経理資料及び会計基準に基づく財務関係諸表は学校の経営権に属し、教職員の賃金台帳等は個人のプライバシーに係る文書である。繰越金については、それがあから施設拡充



が可能であり、毎年どれだけ繰り越すかは経営者の裁量に委ねられ、団交事項ではないと考えている。

生徒減少化傾向が続き、ますます厳しい経営環境に置かれている中で、学校の特色を出すためにどの分野に重点をおいているかなど、財務関係の資料の中にはオープンにできないものもあり、公開した場合のマイナスが大きい。

ケ 経営権に属する事項のうち、労働条件に関わる事項ならば例外的に団交の対象となるが、この場合は、具体的に明示すべきである。

学校は、財務関係の資料提示の要求について拒否したが、財務に関する大まかな数字についてこれまでも組合の質問に答え、平成5年度の収支の実績を示すなど誠意をもって対応してきた。

しかし、組合は、要求しているあらゆる事項に関し財務関係の資料の提示を求めていることを考えれば、財務関係の資料の提示を学校改革の一環としてとらえ、学校の経営に介入しようとしていることが容易に推測できる。

また、財務関係の資料は、法人の管理運営の結果作成されるもので、その提示を求めることは、学校の経営に介入し、団交の目的に反する。財務関係の資料を提示するかどうかの判断は学校の裁量に委ねられている。

コ 以上のとおり、学校は、団交において組合要求の財務関係の資料を提示する義務はなく、誠実に団交に応じてきた。学校は、組合を弱体化する意図はなく、資料を提示しなかったのはその必要がないと判断したからである。よって、財務関係の資料を提示しなかったことは団交拒否に当たらない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 学校の資料提示義務について

ア 使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して誠意をもって団交に当たらねばならず、労働組合の要求や主張に対しその具体性等に応じた回答や主張を行い、その回答等の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示する義務があり、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があると解する。

イ 組合は、本件申立ての背景として、学校が過去から労働組合を嫌悪していたと主張するが、学校が組合を嫌悪していたか否かにかかわらず、学校が組合の要求に対して回答の根拠となる資料を提示しないことに正当な理由がなければ誠意をもって団交等に当たったとはいえない。

ウ 組合は、学校に財務関係の資料提示の義務があることの根拠として、総務部長通知、会計基準制定の経緯と趣旨、私立高等学校における資料開示の流れ、協定書を挙げているので、以下判断する。

総務部長通知は、前記第1の6で認定したとおり、学校法人の理事長に対して、学校法人の適切な管理運営の確保について一層の努力を要請しているものであり、団交の場における資料提示の問題と直接の関係はない。

また、組合は、会計基準制定の経緯と趣旨から組合への資料提示は当然であると主張するが、会計基準は、私立学校振興助成法に基づき制定された省令であり、同法の目的から判断して、組合の主張は認められない。

更に、組合は、私立高等学校では学園財政の公開が大きな流れとなっていると主張するが、これを認めるに足る疎明がなく、また、県内私立高等学校では財務状況を公開している学校はないと認められることから、組合の主張は採用できない。

労働条件等に関する関係資料の提示に係る協定について、組合は、和解協定書の中で、「申立事項については和解日までに双方協議し合意する」旨規定されており、その合意文書が協定書であるから、協定書が和解協定書よりも優先し、協定書の趣旨は原則提示であると主張する。

しかし、協定書の資料提示に関する規定も、前記第1の2(12)で認定したとおり、「資料提示については提示者の意向を尊重する」と付記されていることから、結局は和解協定書と同趣旨の「提示者が必要と認めた資料を提示する」と解され、協定書の趣旨は原則提示であるとの組合の主張は認め難い。更に、前記第1の2(11)で認定したとおり、和解の交渉担当者であったX2も、学校の意向に沿う形で譲歩したことを認めていることから、資料提示については学校の判断に委ねていると解するのが相当である。

しかし、資料の提示について学校の裁量に委ねられているとしても、団交の目的からして、学校は組合の労働条件に関する要求に対して回答の具体的な根拠を説明したり、必要に応じて資料を提示しなければならない場合も生じることもある。このような場合には、例えば、職員のプライバシーを侵害するなど提示できない具体的、正当な理由を述べて提示しないならばともかく、和解協定書の協定内容だけを理由として必要な資料の提示を拒否することはできないというべきである。

エ また、学校は、組合が財務関係の資料の提示を求めることは学校の経営への介入であり、組合が労働条件に関する事項について提示を求めるなら、それを具体的に明示すべきであると主張する。確かに、組合は、4.22申込書における資料提示の要求についてあらゆる財務関係の資料の提示を求めており、また、労働条件や教育条件に関する要求事項とこれら資料との関連性を6.3団交において必ずしも明らかにしていない。しかし、組合は、6.3団交において、労働条件等の要求に対する学校の回答について、その根拠を示す資料の提示を求めている

面もあり、この場合には、学校は、回答の根拠を具体的に説明したり、必要に応じて資料を提示しなければならないこともあるといえる。したがって、学校は、組合の財務資料提示の要求に対し、一概に経営への介入であるとして拒否することは許されない。

(2) 6.3団交における財務関係の資料提示について

6.3団交において、学校は、組合の要求に対し、回答の根拠として財務関係の資料を提示する必要があったか否か検討する。

ア 前記第1の4(1)ア及び(2)アで認定したとおり、組合は、教育条件の改善のためとして、設置基準の遵守、大幅な教員の増員、一度に設置基準を達成できない場合の適正充足基準の作成、臨時免許状所持者の更新を行わないこと等を要求したのに対し、学校は、設置基準及び標準法の80%は満たしており、県も問題ないと言っている、毎年、若手教員を1名以上採用していく計画である。臨時免許状所持者に普通免許状を取得するよう指導する旨回答している。

組合は、学校の上記回答に対し、要求事項を具体的に協議するためには経理的裏付けと根拠がないと交渉が進展しないと主張するが、そもそも、教員数の問題については、前記第1の3(10)で認定したとおり、設置基準第9条をめぐる解釈について両者で見解が異なり、学校が設置基準を遵守しているか否かに関して両者の主張は平行線をたどっていることから、組合は、学校が設置基準を遵守していないと主張する限り、財務関係の資料を要求し、検討するよりも、学校と設置基準の解釈については見解を統一する必要があると思料される。

また、組合は、具体的な協議事項の例として非常勤講師と教諭の割合、教諭の持ち時間の上限の問題を主張しているが、これらの問題について、一般的には、単に財源上の問題だけではなく、学校の教育方針、経営方針に関わる問題であると判断され、財務関係の資料を提示して説明する状況にあったとまでは認められない。

以上のとおり、教育条件に関する要求に対して、学校が財務関係の資料を提示して説明しなければならない必要があるとまでは認められない。

イ 前記第1の4(1)イ及び(2)イで認定したとおり、組合は、労働条件の改善のためとして、人事勧告給与表に15,000円を加算すること、臨給6か月等を要求したのに対し、学校は、臨給について、昨年、県が0.15か月引き下げたのに対し学校は据え置いているから応じられない旨回答している。

組合は、学校の上記回答に対し、要求事項を具体的に協議するためには経理的裏付けと根拠がないと交渉が進展しない、また、臨給6か月以上の要求の協議のためにも財源の裏付けが必要と主張するが、そもそも、給与及び臨給の支給基準については、前記第1の3(6)で認定したとおり、給与は県に準拠し、臨給は現行どおり(5.5か月)とし、

爾後県の動静を勘案して協議することに合意している。この合意は、組合が自らの労働条件を更に改善するために新たな提案を申し入れることまで禁じているわけではないが、少なくとも、何らかの事情の変更がない限り、確認書が給与や臨給等の支給基準の根拠になると解するのが相当である。組合は、給与及び臨給に関して平成6年度と同様の要求を平成5年度にも行っているが、これらの要求の根拠が明確であるとは認め難く、更に、確認書の解約を意味するとか、確認書を取り交わした後事情変更があったという主張もしていない。また、学校は確認書の基準を下回る回答をしていない。これらのことから、学校が組合の給与や臨給に関する要求を拒否することについて、財務関係の資料を提示して説明する必要があったとまではいえない。

ウ しかし、組合は、学校が組合の臨給6か月の要求を拒否したことから、代替案として、臨給5.5か月に加えて一時加算金を導入する旨を提案している。前記第1の3(14)及び(15)で認定したとおり、学校と組合は、確認書を取り交わした後の平成5年に、県が一時加算金を平成2年度から実施していることを知ったことから、確認書を取り交わした前提に事情の変更があったことが認められる。このような場合においては、学校は、組合に対し、一時加算金導入の提案を拒否する理由を説明し、必要に応じて資料を示すなど誠意を持って団交に応じる義務があったというべきであるので、以下検討する。

学校は、一時加算金導入の要求を拒否する理由として、平成5年度には、前記第1の3(16)ないし(18)で認定したとおり、組合にシミュレーションを示し、将未収入の減少が避けられず、一時加算金を導入すると、現在は問題ないが、将来は厳しくなり、固定経費を増やすようなことはしたくない旨や繰越金の使途を説明している。しかし、6.3団交で、学校は、前記第1の4(2)イ及びウで認定したとおり、組合に対し、一時加算金を導入しない理由を説明していないし、また、シミュレーションに基づく平成5年度の実績を口頭で説明しようとしたのに対し、組合はあくまで財務関係の資料の提示を要求して、これを拒否したことから、結果として、学校は、組合が納得できるような説明をしていない。確かに、組合は、6.3団交の中で平成5年9月17日以来初めて一時加算金の導入を要求したのであるから、学校は、当日資料を提示して説明できなかつたとしてもやむを得ないと認められる。しかし、その後、組合は、前記第1の4(3)及び(4)で認定したとおり、学校が資料を提示しないため6.3団交が進展しなかつたとの理由で、平成6年6月6日に資料提示を要求したが、学校は、一時加算金や資料提示についても何ら対案を提示せず拒否し、同月13日、学校の拒否回答に対する組合の再度の資料提示要求についても学校は回答していない。更に、学校は、前記第1の4(8)で認定したとおり、組合の一時加算金に関する団交申入れに応じなかつた。

学校は、少なくともシミュレーションを平成4、5年の実績を基に修正し、また、その項目毎にとりまとめた決算書を示して一時加算金を導入できない理由を説明することは可能であり、これらの対応は、組合の一時加算金の要求に対し合意達成に向けて努力しているとは認められない。

確かに、組合も平成6年度の団交で一時加算金に関してどの資料を提示せよと具体的な要求をしたことの疎明はなく、また、組合は、学校が財務関係の資料を提示せずに平成5年度の実績を口頭で説明しようとしたことを拒否しているが、学校は、必要な資料を提示した上で組合に十分説明し、組合の理解を得るよう努力すべきであることに変わりはない。

更に、学校は、組合の要求する財務関係の資料は経営権に属し、また、財務関係の資料を公開した場合、学校は不利になる場合もある旨主張するが、あらゆる資料や項目がこれらに該当するとは考えられず、学校は、どのような資料や項目が当該事実に関連するか具体的に示す必要がある。

また、学校は、組合が一時加算金の要求と組み合わせて臨給の水準を段々引き上げており、財務関係の資料の提示自体を目的としているので、財務関係の資料の提示は必要ないと主張するが、組合にそのような目的があったとまでは認められず、学校の主張は採用し得ない。

### (3) 寄付金に係る財務関係の資料提示について

組合は、分校設置断念後、資金が河合学園からきているのはおかしいし、寄付金が河合学園へ返済されずに学校に残っておれば、教育条件及び労働条件改善のための財源になると主張する。

県は、前記第1の4(5)イで認定したとおり、県議会で、寄付を受けた金額と同額を返済した旨答弁していること、また、学校は、前記第1の4(7)で認定したとおり、寄付金に関する平成6年7月1日の団交の中で、河合学園からの寄付を受け入れた後、分校の設置を断念し、その目的のために寄付された賃金を河合学園に返済したと回答していることからみて、学校が寄付金を返済したことを特に問題にする必要はないと判断される。また、分校設置のための寄付金の受入れ及び返済の問題と教育条件及び労働条件の改善の問題とは直接関係がないと判断される。したがって、この問題に関し財務関係の資料を提示してまで説明する必要はないとするのが相当である。

## 3 結論

以上のとおりであるから、学校は、組合が平成6年度に要求した一時加算金の導入を拒否する理由を、その根拠となる財務関係の資料を提示して十分説明しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

申立人は、陳謝文の掲示、手交及び新聞への掲載を求めているが、当委

員会は、主文の救済をもって担当と判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条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。

平成10年 2月17日

富山県地方労働委員会

会長 干場 義秋 ⑩