

## 命 令 書

申立人 長野経済短期大学教職員組合

被申立人 学校法人長野日本大学学園

平成15年1月20日に申立てられた上記当事者間の長地労委平成15年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成16年12月8日、第1165回公益委員会議において、会長公益委員渡邊裕、公益委員土屋準、同中村田鶴子、同林一樹及び同宮地良彦が出席し、合議の結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人との間の平成13年度期末手当削減及び平成14年度給与改定に係る団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領後速やかに、下記の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を縦55センチメートル、横40センチメートル(新聞紙1頁大)の白紙に楷書で明瞭に記載して、長野経済短期大学の教職員の見やすい場所に、き損することなく7日間掲示しなければならない。

### 記

年 月 日

長野経済短期大学教職員組合  
執行委員長 X1 様

学校法人長野日本大学学園  
理事長 Y1

当学園が、貴組合との間で行った平成13年度期末手当削減及び平成14年度給与改定に係る団体交渉は、長野県地方労働委員会において労働組合法第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にいたします。

### 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

本事件は、長野経済短期大学教職員組合(以下「組合」)から、平成13年度期末手当削減及び平成14年度給与改定に係る団体交渉において、学校法人長野日本大学学園(以下「学園」)は理事の出席が少なく、また、削減根拠を明らかにする資料の提示をしないなど組合との協定に反して不誠実な団体交渉を行っており、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して申立てがあったものである。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、平成14年3月29日付けで申立人と締結した和解協定書(以下「和解協定」)の合意事項を遵守し、申立人が申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。また、平成14年1月20日付け協定書の第2項も遵守しなければならない。
- (2) 被申立人の行った平成14年度給与改定は、申立人との間で誠実な団体交渉を経ないで実施され、また、合理的な理由がないので、申立人との間で誠実に団体交渉すること。
- (3) 謝罪文の交付及び掲示

## 第2 当事者の主張

### 1 申立人の主張

- (1) 和解協定では、「団体交渉には、原則として学園の理事が出席するものとする。」とされている。一方、平成13年度期末手当削減及び平成14年度給与改定に係る13回(和解協定締結後では8回。被申立人が姿を現さなかった平成14年9月13日を含む。)の団体交渉に理事が出席したのは2回しかなく、その2回の交渉に出席した理事も交渉事項に関して学園の状況を把握していなかった。

また、団体交渉だけをその職務としており、大学事情に疎く、交渉事項について誠実に責任ある応答等ができるのか疑問がある学園部外者を非常勤嘱託として雇用し、同人に専ら交渉を仕切らせるといふ無責任な対応を取り続けた。

さらに、2回の団体交渉は、理事及び交渉権限を有するとする非常勤嘱託も欠席し、交渉権限のない学園事務局長と長野経済短期大学(以下「短大」)事務長によって行われたものであった。

さらに、交渉権限のある理事の出席について日程調整作業を意図的に怠っている。理事が欠席する団体交渉が繰り返されている状況では、事前に理事の出欠を明らかにする努力が誠実な対応として求められるが、出欠を明らかにしようとしめない態度は、和解協定を遵守するつもりのない意思の現れである。

- (2) 平成13年度期末手当削減について、学園は、削減理由として経営環境の厳しさと長野県人事委員会勧告(以下「県人勧」)準拠の2点を挙げ、過去2年間、長野県(以下「県」)に比べて1年遅れで実施した削減措置の実施時期を県にあわせる理由として、経済学科第一部(昼間部)の入学者が定員を下回り、かつ、退学者が出ているという経営環境を理由にしているにもかかわらず、団体交渉において合理的な理由説明や具体的な資料の提示を拒み続けている。学園は平成16年に中学校を併設する予定であり、このことは、学園の経営環境が決して厳しい状況にあるわけではないことを物語るもので、経営環境の厳しさは期末手当削減

の理由としては合理性に欠ける。

- (3) 平成14年度給与改定問題に関しては、実質的な労働条件の切り下げであるにもかかわらず、合理的な理由説明を行っていない。

県人勧の趣旨は、官民格差の是正、つまり公務員の給与の方が民間給与を上回っており、したがって、民間給与に近づけることにある。ところが県人事委員会の参考資料をもとに比較してみると、申立人の給与は県人事委員会が算出の基盤としている民間平均給与よりもはるかに低い。較差是正が趣旨であるならば、むしろ給与カットを撤回し、民間平均給与まで教職員の給与を引き上げるべきである。

- (4) 期末手当削減、給与削減の理由が県人勧準拠だけでは合理性に欠ける。長野経済短期大学給与規程(以下「給与規程」)第12条は「給与ベースの改訂については長野県学校職員の給与に関する条例を参考として理事長が決定する。」と規定しており、県人勧は参考にすぎず、機械的な適用を意味していない。これまで県と異なる「暫定給与表」を教職員に通知せずに作成し適用していた年度及び県人勧準拠を遅らせた年度もあり、また、学園独自の手当も存在する。

## 2 被申立人の主張

- (1) 給与規程では「給与ベースの改訂については長野県学校職員の給与に関する条例を参考として理事長が決定する。」(第12条)と定めている。長年にわたり給料月額、諸手当の額や認定基準は県の定めを例に実施してきた。

公教育を行い、国等から助成を受ける学校法人として、給与の基本は県人勧準拠としており、そのことが労働契約の内容となっている。毎年の賃金は、県人勧を受けて自動的に決定されるのであり、労働組合との団体交渉により決定されるものではない。学園は労働契約の内容となっていることを実行しているのであって、このことは学園としては決定済みのことであり、この決定を変更する意思はない。

したがって、団体交渉に誰が出席しようが回答は不変であり、毎回の団体交渉で同一内容の回答を繰り返すほかなく、これをもって不誠実な団体交渉ということはできない。団体交渉に担当理事が出席するかしないかは、交渉内容に全く影響することはなく、理事が出席しないことをもって不誠実な団体交渉であるとはいえない。

法人の役員でなくても、交渉委員として交渉事項に対して一定の権限を持って臨んでいれば、団体交渉は成立している。学園は、交渉委員として、事務組織の責任ある地位にいて、事務の

内容に精通し、学園の実情に詳しい学園事務局長と短大事務長に加え、囑託に団体交渉権限を付与して出席させ、その任務に就かせている。団体交渉に臨むに当たって、その都度理事と事前に意思疎通を図るとともに、団体交渉終了後に交渉内容を報告し、今後の対応を協議してきている。交渉経過・推移を見て、必要に応じ、理事も出席している。

団体交渉の日時の設定に当たっては、組合側から提示された候補日に交渉できるように心がけてきた。指定された候補日に学園の都合により応じられない場合は、学園の候補日を提示し、折衝してきた。

- (2) 平成13年度期末手当削減を学園が団体交渉事項として取り上げたのは、平成11年度と平成12年度の期末手当削減を県より1年遅れで実施してきたが、平成13年度から県に合わせて行うこととしたことにある。学園がその理由を、経済学科第一部入学生の減少や退学者が出ているためと説明したことに対し、組合はこの点を捉えて経営問題と強調し、過去からの財務資料の開示や経営状態の説明を求めている。

学園は、13年度期末手当削減は、実施時期を県人勧準拠の原則に戻すことにあるとの考え方に立って、必要と思われる資料を提供し説明している。また、資料の提供については、求められた資料が団体交渉事項に直接的に関係し、学園の考え方の理解を得るために必要であるかどうか、テーマごとに求められた資料の必要性を判断し提供するかどうか対処している。

中学校を開設する主旨は、県都長野市周辺の保護者の期待に応える中等教育を実践するとともに、学園の持続可能な体制作りの礎とするものである。

- (3) 平成14年度給与改訂は、県人勧準拠が学園の労働契約の内容であることから、平均約2%削減となる給与改定は労働契約の実行である。

申立人は県教育職や県内の他の私立大学の平均給与月額と比べて、はるかに低いと主張しているが、単純に平均値で比較し、評価することは適切でない。給与決定要素である学歴、採用以前の職歴等を考慮して行う必要がある。

なお、学園同様に県学校職員の給与の例を参考にして定めている県内の私立短大と学園の平均給与月額を比較したところ同レベルであった。

- (4) 「暫定給与表」に関しては、平成12年5月10日までの団体交渉において、学園独自の暫定給料月額を支給した以降の給料を長野県学校職員の給与に関する条例(以下「学校職員給与条例」)に準拠して再計算し、差額分を平成12年度から3年間で追加支給

して精算は終了している。

また、期末勤勉手当の支給割合の変更があり、支給率が削減された平成11年度と平成12年度は1年遅れで実施し、平成13年度0.05月削減は、基本に戻して県の実施時期に合わせて改定したが、その理由は、短大の入学者が定員割れを来す事態を重く受け止めたことによる。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 被申立人

被申立人は、昭和34年1月24日、教育基本法、学校教育法及び私立学校法に従い学校教育を行うことを目的として設立された法人である。

設立時の名称は学校法人長野中央学園であったが、平成12年10月11日に現在の名称に改められた。申立時には短大、長野日本大学高等学校(以下「高校」)及びあかしや幼稚園(以下「幼稚園」)を設置していた。

申立時、理事は10名で、常勤理事は、理事長、常務理事、短大学長及び高校長の4名であり、非常勤理事が6名であった。また、学園の常勤教職員数は93名で、このうち短大の教職員数は21名であった。

短大は、申立当時、経済学科第一部(昼間部)と第二部(夜間部)があり、第一部は1学年の定員が150名で、平成14年5月1日現在での現員は244名であった。また、第二部は1学年の定員が100名で、同日現在での現員は4名で、平成14年度入学生から募集停止となっていた。

##### (2) 申立人

申立人は、平成11年7月21日、学園が設置する短大の教職員で組織された組合である。申立当時の組合員数は7名であった。

#### 2 短大の給与の決定方法と本件労使紛争以前の給与の支給状況

##### (1) 給与規程

給与規程第12条では、「給与ベースの改訂については長野県学校職員の給与に関する条例を参考として理事長が決定する。」と規定されている。

##### (2) 「暫定給与表」問題

ア 平成11年10月13日、組合設立後初めての団体交渉が行われた。学園からは Y2学園副理事長(以下「Y2副理事長」)、Y3学園経理長(以下「Y3学園経理長」)及び Y4学園総務課長(以下「Y4学園総務課長」)が出席し、組合要求により教職員の給料表が開示された。

組合はその際、県人勧に基づく給料表と異なる学園独自の

「暫定給与表」が存在することを知った。

この「暫定給与表」は、学園が人件費の削減を図るとともに、大学教員については平成8年の県人勸による給与改定が他の教職員に比べ昇給間差額が大きくなったため、他の教職員との均衡を図るために作成したもので、平成9年度から平成11年度の3年間、この「暫定給与表」を用いて給与の支給がされた。

- イ 以後両当事者間ではこの問題について平成12年5月31日までに3回の団体交渉が持たれた。学園からは Y5学園理事長(以下「Y5理事長」)ほかが出席し、同月10日の団体交渉において、以後3年間で県学校職員の給料表との差額を分割支給する確認書を取り交わされ、差額分は平成12年度から平成14年度までに分割支給されて精算が終了した。支給額の差額は、組合員8名の合計が約800万円であった。
  - ウ Y6学園事務局長(以下「Y6学園事務局長」)は、平成12年4月1日に本職に就任し、以後組合との団体交渉に出席したが、同年5月10日付けで、Y5理事長から職務命令が交付されていた。これには、「長野経済短期大学教職員組合との交渉に関すること。但し、交渉妥結に当たって、事務局長が、理事長又は理事会の判断を必要と思料される場合は除くものとする。」との記載がなされていた。
  - エ なお、平成14年度給与改定問題発生以前、短大において、この「暫定給与表」問題以外で学校職員給与条例と異なる給料表により給料の支払が行われたとする主張はなされていない。
- (3) 平成11年度期末手当及び平成12年度期末勤勉手当の削減の経過
- ア 平成12年1月21日、Y5理事長は組合に対して、県が実施した平成11年度の期末手当0.3月分の削減は行わず、当初予算に基づき従来どおり支給する旨説明した。この措置により、学園では0.3月分の削減は1年遅れで実施された。
  - イ 平成12年度の期末勤勉手当についても、同様に実施を1年延期する措置が取られ、当該年度に県が行った0.2月分の削減は、平成13年度に行われることとなった。
  - ウ 平成13年度期末手当削減問題発生以前の短大における期末・勤勉手当の支払月数について、ア、イ以外で学校職員給与条例と異なる支払が行われたとする主張はなされていない。
- 3 平成12年11月の学園の団体交渉のルール化提案と平成13年10月18日申立ての不当労働行為救済申立事件の経過
- (1) 平成12年11月15日、学園は組合に対して、団体交渉に関する覚書の締結について申入れをした。これは、学園が団体交渉のルールを確立したいとして提案したもので、覚書(案)には交渉

委員数や交渉時間などに関する規定も含まれていた。これに対して組合は、従来どおりの団体交渉で支障がないとしてこれに応じなかった。

- (2) 平成13年3月27日、短大二部学生募集問題や団体交渉のルール化問題などを交渉議題とする団体交渉が行われたが、冒頭で紛糾して学園側が退席し、その後団体交渉は開催されなかった。
- (3) 平成13年5月17日、組合は「出席者人数、交渉時間等に関して一方的な制限をせず、従来どおりの団体交渉を誠実にやること」を求めて当委員会にあっせん申請を行った。
- (4) 平成13年7月14日、この申請に係るあっせんが行われたが、合意に至らず結局打ち切りとなった。
- (5) 平成13年10月18日、組合は当委員会に対して、学園が団体交渉の参加人数及び交渉時間を制限し、並びに交渉事項をあらかじめ具体的な内容説明がなされたものに限定するなどして団体交渉を拒否してはならない旨の救済を求めて不当労働行為救済申立てを行った(平成13年不第5号事件)。
- (6) この救済申立てについては、平成14年3月29日に当委員会の関与和解が成立した。和解協定では、①団体交渉には、原則として学園の理事が出席するものとする、ただし、理事が出席できないときは、学園の理事長が交渉権限を委任し、交渉事項について誠実に責任ある応答等ができる者が出席するものとする、②団体交渉の時間は、概ね2時間半を目途とし、必要に応じて延長することができるものとする、などが定められていた。

また、この和解の際、別件裁判で争っていた X1執行委員長(以下「X1執行委員長」)の問題を除いて、教員の兼業問題は団体交渉事項であることが確認された。

- (7) 和解協定締結当時、学園の常勤理事は4名であったが、それまで組合との団体交渉に出席していた Y5理事長は、体調が悪く医者から団体交渉のような緊張を強いられる場面は避けるよう注意されていた。また、Y7常務理事(以下「Y7常務理事」)は、高校・幼稚園担当であり、短大学長及び高校長は教学部門の責任者であることから労務問題に関与することは望ましくないと判断されていた。

理事会では、原則として団体交渉には理事が出席することは了解されたが、期末手当削減問題は誰がいても回答に変わりがないので、都合のよい時は出るが、出られない時は今までどおりのやり方でやっていかざるを得ないという理解がされていた。

- 4 平成13年度期末手当削減、平成14年度給与改定に係る団体交渉等
  - (1) 平成13年度期末手当削減の申入れとその後の団体交渉の経

過

ア 平成13年度期末手当削減の申入れ

平成13年11月7日、学園は組合に対して13年度期末手当について、0.05月引き下げて同年12月支給分から適用することなどを交渉事項とする団体交渉の申入れを行った。

イ 第1回団体交渉

平成13年11月16日、第1回目の団体交渉が開催された。学園側の出席者は、Y6学園事務局長、Y3学園経理長及びY4短大事務長(以下「Y4短大事務長」)であった。Y4短大事務長は、平成12年度に学園総務課長から本職に就任した。

この3名には、Y5理事長から同年3月27日付けで組合交渉に係わる交渉委員を命ずるとの職務命令書が交付されていた。組合は、権限を有する交渉委員なら権限を委任する旨の明記がなければおかしいなどと述べたが、学園側は交渉委員という明記の中に権限も有する意味が含まれている旨説明した。

学園は、平成12年度まで2年続けて県学校職員より1年遅れで実施していた期末手当の削減措置を当該年度に行うこととした理由について、①給与の基準は、県学校職員の例を参考にして定めており、県立学校における期末手当は提案内容(平成13年12月支給分を0.05月削減する。)と同じように引き下げられる旨の県人勧がなされている、②変更開始時期を平成13年12月とすることについては、短大の平成13年度第一部入学者が定員を18名も下回り、平成12年度の入学者の178名と比べて46名減少となっており、かつ、前期末までに10名ほど退学していて厳しい環境下にあるなどと説明した。また、期末手当の削減額は、短大教職員の平均額は約1万9,900円、他の教職員の平均額は1万9,000円以下であること、学生納付金の対前年度減少額はおよそ5,400万円となることなどの説明がなされた。

組合は、この団体交渉の中で、期末手当削減の判断に必要であるとして、財務三表(資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表)などのデータの公表を要求した。

ウ 第2回団体交渉

(ア) 平成13年11月21日、学園は組合に対して、短大の平成12年度の収支が1,167万1,898円の赤字であることを示すとともに、「入学対象者数(長野県)と経短大の入試推移」の資料を提示した。この資料には、平成5年度から平成19年度までの県内の18才人口の推移と、平成5年度から平成13年度までの短大の受験申込数、合格者数、入学者数などが記載されていた。

(イ) 平成13年11月30日、第2回目の団体交渉が開催された。学

園出席者は、Y8嘱託(以下「Y8嘱託」)、Y6学園事務局長、Y4短大事務長であった。なお、Y8嘱託は、東京にある法律事務所の嘱託であるなどと身分を名乗った。Y8嘱託に対しては、同月26日付けでY5理事長から、理事長の代理人として労働組合との交渉に関する業務を委嘱すること、委嘱期間は平成14年3月31日までとする旨の委嘱状が交付されていた。

学園は今回の措置について、県学校職員の例を参考にして基準を定めていること、平成12年度の短大の消費収支差額が約1,100万円マイナスであったこと、平成13年度の入学者の定員割れを挙げ、以上のような事情を考慮して県立学校と同じように本年度から実施したいなどと説明した。

組合は、学園全体の財政状況がわかる資料の提示を要求するとともに、期末手当の仮払いを要求した。

また、Y8嘱託は、団体交渉ですべて合意に達するとは考えられず、諸々の問題は理事会に持ち帰って次の交渉の場で回答するなど述べた。

#### エ 第3回団体交渉

平成13年12月12日、第3回目の団体交渉が開催された。学園側出席者は、Y8嘱託、Y6学園事務局長及びY4短大事務長の3名であった。

学園は組合に対して、短大の平成12年度消費収支計算を提示し、この資料に基づき、収支差額は1,167万1,000円マイナスである、収入の部は、学生納付金は3億7,160万4,000円、補助金はパソコンの代金があり、1,100万円ほど多くなっている、支出の部は、人件費が2億3,660万4,000円で支出額の63.1%を占めている、教育研究費は教育活動に要する経費で9,957万3,000円、一般管理費が1,939万5,000円となっているなどと説明した。

また、平成13年度の見込みは、入学者の減少、退学者数などからマイナス額は平成12年度より増える見込みで、平成14年度は、入学者が平成13年度並みとしても平成12年度に比べて1億円ぐらい収入が減少する、厳しい情勢に対処するには人件費に手を付けざるを得ないなどと説明した。

また、高校等の資料の提示について理事会に諮ったところ、高校サイドの関係者から反対意見があり、高校、幼稚園の資料は出さないこととなり、短大のところだけを提出した旨の説明がなされた。

さらに、学園提示額の仮払いの要求に対しては、仮払いとしての支給はできない旨述べた。

なお、Y8嘱託は交渉権限に関し、この場において決定権は持っていない、理事会で協議、決定された事項を団体交渉の場で

回答するのが我々の役目などと述べた。

オ 平成13年度期末手当に係るあっせん申請

(ア) 平成13年12月14日、学園では期末手当が支給されたが、組合員に対しては支給されなかった。

(イ) 平成13年12月19日、組合は、期末手当の削減及び仮払いに関する団体交渉の促進を内容とするあっせんを当委員会に申請した。

(ウ) 平成14年1月20日、この件に関するあっせんが行われ、①学園は、組合員に対して、年末一時金として2.10月分を銀行口座に振り込むこと、②労使双方は年末一時金の0.05月削減分について、今後も誠実に団体交渉を行うものとする内容を内容とする協定書が締結された。

カ 第4回団体交渉

平成14年2月14日、第4回目の団体交渉が開催された。学園側出席者は、Y8嘱託、Y6学園事務局長及びY4短大事務長の3名で、Y8嘱託は、同月8日付けでY5理事長から平成13年11月26日付けの委嘱状に替わる辞令を交付されていた。この辞令には、学園嘱託を命ずること、ただし、嘱託業務は組合との団体交渉を担当業務とし、交渉事項に関する権限を付与すること、嘱託期間は平成14年3月31日までとする旨が記載されていた。

Y8嘱託は、この辞令を示して、平成13年11月30日と同年12月12日の交渉権限に関する発言を訂正し、理事と同等の権限を付与され、場合によっては決定権まである、学園事務局長と短大事務長は補佐だが交渉委員で発言権はあるなどと説明した。

組合から、学園の経営環境は決して悪くなく、期末手当を削減すべき程の状態ではないのではないかと、平成12年度消費収支の短大部門の資産処分差額の内訳や基本金組入額の内訳など6項目の質問がされたが、学園はこれを持ち帰り検討することとなった。

キ 第5回団体交渉

平成14年3月19日、第5回目の団体交渉が開催された。学園側出席者は、Y8嘱託、Y6学園事務局長及びY4短大事務長の3名であった。この交渉の冒頭で、Y8嘱託は、同年2月22日に開催された校内理事会での協議結果を回答するとして、前回の組合の6項目の質問・要求事項は0.05月削減問題と関係ない、短大は生徒数減少で厳しい経営環境だが、現時点では人員整理は考えておらず、そこまで深刻な状況ではない、将来経営に重大な影響が予測される段階になった時点で改めて労使交渉を十分行うので、現時点では組合の質問要求項目には回答の必要がない、学校は従来から県人勧どおり実施してきており、方針を変更す

るつもりはなく、0.05月削減を変更するつもりはない、これ以上の回答は法的解釈との関係があり、弁護士に託して場所を変えてはつきりさせたらどうか、本日はこれ以上の回答は考えていないなどと述べた。

また、0.05月削減の主たる根拠は何かとの組合の質問に対して、主として県人勸が根拠であるが、学生数がこれから激減していくという実態から考えて、将来に対する経営的な措置というのも視野に入れているなどと述べた。

組合は、2年ほど前に理事長から、下げるのもせいぜい1、2年だけ、ちょっと我慢してくれといわれ、それを前提にやってきた、理事長の発言を撤回するほどの財政事情ではないのではないかなどと主張したが、学園は、状況の変化に応じて発言は変わる、厳しい状況であるなどと答えた。

#### ク 第6回団体交渉

(ア) 和解協定締結後の平成14年5月9日、組合は団体交渉申入書により同月17日から31日までの間の6候補日を挙げ、理事出席可能日の連絡を要請した。これに対して学園は、同月14日付けで同月29日に応じる旨回答した。なお、この回答書に理事の出欠についての記載はなかった。

(イ) 平成14年5月29日、第6回目の団体交渉が開催された。学園側出席者は、Y8嘱託、Y6学園事務局長及びY4短大事務長の3名であった。Y8嘱託には、同年4月1日付けでY5理事長から、同年2月8日付けの辞令と同内容で、嘱託期間を平成15年3月31日までとする新たな辞令が交付されていた。

組合が理事欠席の理由をただしたのに対して、Y8嘱託はそれぞれ所用があり都合がつかないなどと回答した。また、交渉権限についての質問に対して、Y8嘱託は自分が主たる交渉委員だがすべて団体交渉委員で自由に発言してもよいなどと述べた。組合は次回からは理事が出席するよう抗議と要請を行ったが、学園は、ただし書きがある、理事が出席できないと団体交渉ができないのかなどと述べた。

平成13年度期末手当削減については、今回の削減に経営環境が入っているかとの組合の質問に対して、学園は、今後のいわゆる経営環境とか経営とかの問題は、当然、学校当局としては予測し想定する、経営環境は当然入っているなどと述べた。これに対して組合は、入っているのであれば財務資料を提出するのが筋である旨主張したが、学園は、平成14年3月19日に最終回答している、この問題は改めてやるつもりはない、いくら交渉しても平行線、交わらないなどと述べた。

組合は、地労委で協定書を結んで、次の交渉でわれわれの

意見を述べ、その次の団体交渉で、一方的に終わりだとは、誠実な交渉とは言えないなどと主張したが、学園は、要求を持ち帰って理事会で検討し、理事会の決定として回答した、2回しかないから誠意がないとは皆さんがそう思うだけの話などと回答した。

さらに組合の0.05月削減はいつ決定されたかとの質問に対して、学園は、平成13年11月の提案前に理事会で了解を得たなどと述べた。

また、学園は、今日の団体交渉の結果については理事会に報告するが、組合が納得できないとしている論拠については理事会には伝えないなどと述べた。

#### ケ 第7回団体交渉

(ア) 平成14年6月6日、組合は同月14日から21日の間の3候補日を挙げて団体交渉を申し入れ、理事の出席できる日を知らせるよう求めた。

これに対して学園は、同月13日付けで、7月1日か2日なら対応できる旨回答した。なお、理事の出欠についての記載はなかった。

(イ) 平成14年7月1日、第7回目の団体交渉が開催された。

学園側の出席者は、Y8嘱託、Y6学園事務局長及びY4短大事務長の3名であった。

理事欠席の理由について学園側は、所用で都合が悪い旨回答した。組合は、原則として出るとして合意したもので、出てくるものと期待するのは当然である、ただし書きは例外規定であるなどと述べて、理事の欠席に抗議した。

その後、議題調整の話の中で、Y8嘱託は、教員の兼業問題は団体交渉事項ではない旨の発言を行った。これに対し組合は、同年3月29日の当委員会での関与和解成立の際に団体交渉事項として確認されているので文面を確認するよう求めて、交渉はいったん中断した。再開後、組合がY8嘱託の応答能力に疑義があるなどと述べたのに対して、Y8嘱託は疑義がある人と団体交渉をする必要はないなどと述べ、その後交渉の中断を宣言して退席し、結局この日の交渉は打ち切られた。

#### コ 第8回団体交渉

(ア) 平成14年7月5日、団体交渉の日程調整が行われた。組合は同月22日までの間で6候補日を提示したが、学園側の候補日の提示がなかったため、同月9日までに理事が出席できる日を知らせるよう申し入れたところ、学園は同月22日に応ずる旨回答した。

(イ) 平成14年7月22日、第8回目の団体交渉が開催された。

学園側の出席者は、Y8嘱託、Y6学園事務局長及びY4短大事務長の3名であった。

理事欠席の理由について学園側は、それぞれ都合がつかず出席できないなどと述べた。

組合が、理事が出席できる日を用意して日程調整を行う用意があるかどうかただしたのに対して、学園は、組合の都合が良い日に合わせて調整する、それぞれの理事の都合があり確約できないなどと答えた。さらに組合が、事前に空いている日をきちんと示すのは誠実義務の範囲などと述べたのに対して、理事が出てこないということだけで協定違反にはならない、理事が出るのは原則だが、ただし書きがある、解釈の違いがあるなどと述べ、理事の出席できる日は確約できないと繰り返した。

組合が、平成13年度期末手当削減の学園の最終回答について、具体的な根拠を示して説明するよう求めたのに対して、学園側は、この問題については、理事会としては変更する必要がなくその考えがない、それは説明してあるなどと応じた。

組合は、学園の示した資料では納得がいかないとして、平成12年度消費収支計算書を企業会計における損益計算書に作り直して見た場合どうなるか、基本金組入額の内訳など財務に関する質問をしたが、学園は、いちいち答えない、聞き置くだけなどと述べた。

また、団体交渉の内容は報告するが、理事会がどういう解釈をするかは別問題などと述べた。

#### サ 第9回団体交渉

(ア) 平成14年7月23日、組合は次回団体交渉の開催について申入れを行った。期末手当削減問題などを交渉事項とし、同月26日から29日の間の3候補日のうち、理事の出席できる候補日の回答を依頼するものであった。

これに対して、学園は、同月24日付けで、学期末の業務の都合により応えることができないこと、次回は9月6日を考えている旨回答した。

組合は7月29日、9月6日開催に合意すること、当日理事の都合がつかない場合は日程調整の必要があるので、理事の出席可能日を含めて事前に連絡が欲しい旨依頼した。

9月3日、学園は組合に対し口頭で同月6日の団体交渉には理事が出席できないことを連絡したため、同月4日、組合は書面で抗議し、理事が出席できる日程を知らせるよう求めた。

(イ) 平成14年9月6日、第9回目の団体交渉が開催された。学園

側出席者は、Y6学園事務局長及びY4短大事務長であった。

学園は、理事が出席できる体制作りに取り組んでいる、しばらく時間がかかるので承知して欲しいなどと説明した。

組合からの財務状況の質問に対して、学園は、基本的には県人勧どおりが流れである、教育機関は公的機関と言っている、資産状況とか、支払能力の問題でない旨を述べた。また、基本的には、組合から質問があったからといって、それに答える必要はないと思うが、いろいろ質問が来ている中で、お答えできる分があればやりたいなどと述べて、組合との質疑が行われた。

学園の示した資料に矛盾があるとする組合に対して、学園は私共として考えている必要事項は説明している、平成13年度の定員割れを起こしたという事実に対してこれからどうしていくかという観点で言っている、過去のデータは関係ないなどと答えた。また、資料を出す意思があるかどうかについては、必要最小限、資料は出している、財務の資料は昨年情報公開法が施行されて入手できる状態、その範囲内のことは御存知だろうなどと述べた。

その後組合は、長野県行政情報センターにおいて情報公開制度により入手した財務関係資料などに基づき学園の資産や基本金など財務状況に関する質問を行ったが、学園は数字や具体的な中身の話に及ぶと削減問題と強く関連しているとは考えていないので、お答えする必要がないなどと述べた。

#### シ 第10回団体交渉

(ア) 平成14年9月8日、組合は学園に対して同月13日に期末手当削減問題その他を議題とする団体交渉を開催することを申し入れ、13日の正午までに書面で回答するよう求めた。併せて、理事が出席できない場合は、その理由と日程調整のため出席可能日を書面で知らせるよう求めた。

(イ) 平成14年9月13日の正午前、Y6学園事務局長とY4短大事務長はX2副執行委員長(以下「X2副執行委員長」)を訪ね、本日の交渉は受けることができない旨連絡した。X2副執行委員長は、書面での提出を求めたが、Y6学園事務局長らは口頭によりできない旨を繰り返して退出した。

同日の申入れ時刻に組合は会場で待機したが、学園側は現れず、団体交渉を告げに来た組合員に事務局職員が団体交渉延期の旨を伝えた。

(ウ) 平成14年9月17日、組合は、同月13日の団体交渉を学園は合理的な理由も示さず拒否したとして、抗議するとともに、同月20日の団体交渉の開催を申し入れた。併せて、理事が出

席できない場合には、その理由と日程調整のため出席可能日を回答するよう求めた。これに対し学園は、同月19日付けで、同月20日の交渉には応じられず、追って交渉日を申し入れる旨回答した。

- (エ) 平成14年9月27日、組合は、学園が同月19日の文書で合理的な理由も示さないまま交渉日を提示しないことは団体交渉の引き延ばしであると抗議し、10月2日に実施するよう申し入れた。併せて、理事が出席できない場合はその理由と、日程調整のため代替日を知らせるよう文書で求めた。
- (オ) 学園は平成14年10月1日付けで組合に対し、理事出席を求められていることを考慮し11月初旬を目処に調整を進めていること、交渉事項には緊急性がないとして、10月2日は団体交渉に応じかねる旨回答した。その後同月10日付けで、11月6日に団体交渉に応じ、交渉時間は1時間程度を希望する旨回答した。
- (カ) 平成14年10月11日、組合はこれまでの学園の対応が不誠実であるとして抗議するとともに、同月16日と23日を団体交渉の候補日として提示し、理事の出席できる日の連絡と、出席できない場合は、その理由及び10月中の代替日の連絡を要請した。その後やりとりがなされたが、学園は組合提示の候補日には業務の都合上交渉に応じられないとして、結局次回団体交渉は11月6日に開催されることとなった。
- (キ) 平成14年11月6日、第10回目の団体交渉が開催された。学園側は、短大学長の Y9理事(以下「Y9理事」)、Y6学園事務局長及び Y4短大事務長が出席した。理事の出席は、同年3月29日の和解協定締結後初めてであった。Y9理事は、同年7月に短大の学長及び理事に就任していた。

組合は、学園が削減理由とする経営環境の問題について、削減理由として経営環境を挙げたのだから具体的な説明義務があるのではないかなどと主張した。これに対して学園は、期末手当の0.05月の問題と、もっと経営状況が厳しくなって定員の2分の1を割るような経営環境の問題と切り離して扱う、二段階で考えている、人員整理を考える時点には組合とよく話し合うが今はその段階でない、これ以上説明する必要はないなどと述べた。

また、組合から投資額、流動資産の増加理由、基本金組入額等について質問がされたが、具体的な内訳や数字などについては削減問題と関係がないなどとして、学園はほとんど回答しなかった。

また、組合は、本学の給与は県人事委員会が基準にしてい

る民間の大学教授等の平均給与月額より低く、むしろ逆に上げなければならないのではないかなどと、具体的に比較の金額を提示して主張したが、学園は、経歴がそれぞれ違う、大勢の平均と10人規模の平均では比較にならないなどと述べた。

Y9理事は、経営環境が交渉事項かどうかに関し、私はここへ出てきたばかりだからいろいろ聞かせていただかないとわからない、県からそれなりに補助金をもらって経営しているので、同じように付き合いざるを得ないということになったと聞いているなどと述べ、また経営環境についての説明義務についても、今日はさしあたって聞いているだけ、私も意見は言った訳でそれ以上はちょっとよくわからないなどと答え、これまでの経過については、ざっと聞いたなどと述べた。

交渉開始後約1時間経過した時点で、Y9理事は東京で用事があるとして、知っていること、言うべきことは言ったなどと述べて退席し、それ以降はY6学園事務局長とY4短大事務長の2名が交渉を行った。

二人は交渉権限を持っていないのではないかとの組合の質問に対して学園側は、平成12年5月10日付けで一定の交渉権限を与えられているなどと述べた。

ス 上記団体交渉期間中の組合の資料要求等

(ア) 平成14年8月28日、組合は学園に対し質問書を提出し、9月4日までの文書回答を求めた。

その内容は、過去10年間の学園の財務三表と付属する各内訳表、明細票の提出を要求するとともに、学園が提出した平成12年度消費収支計算書、学園の財政状況などに関する質問への回答を求めるものであった。

これに対する学園からの文書回答はなかった。

(イ) 平成14年9月6日の第9回団体交渉の終了間際、組合は学園側に対して理事長あての「平成13年度期末手当削減問題に関する質問メモ」(以下「質問メモ」)を手渡し、同月13日までの回答を求めた。この質問メモの内容は、平成12年度の学園の資産総額、流動資産、基本金組入額の増加理由やその内訳などについて説明を求めるものであった。なおこの書面は、組合名で組合印が押されたものであった。

(ウ) Y6学園事務局長は、3日後の平成14年9月9日、X1執行委員長に対して代表者職氏名とその印が欠けているとして補完を求めて質問メモを組合に返戻した。

これに対して組合は、同月17日付け抗議書に添付して、質

問メモを補完せずに再度学園に提出した。

(エ) 平成14年10月11日、組合は、質問メモに対して同月16日までに回答するよう学園に求めた。また、厳しい経営環境を理由に期末手当削減を行おうとしながら、高校は中学校を併設し中高一貫教育を実施する計画を進めているとして、計画に係る資料の提出や、学園の将来計画などについて回答を求めた。

(オ) 学園は、平成14年10月16日付けで、中高一貫計画については組合に資料を提出したり、現時点で説明する必要はないと判断している旨回答した。

(カ) 平成14年10月23日、組合は質問メモに係る回答がなされていないとして、同月29日までの回答を求めた。

これに対して学園は、同月29日付けで、質問メモについては、補完して提出されていないので回答する義務はない、質問内容は同年9月6日の団体交渉でやり取りをしておき回答の必要はないとして、具体的な回答はせず、従来の学園の基本的な考えを回答するにとどまった。

(2) 平成14年度給与改定の団体交渉申入れとその後の団体交渉の経過

ア 平成14年度給与改定に対する組合要求と給与改定の実施

平成14年11月30日、組合は学園に対して平成14年度給与について県人勸を適用して賃金の引き下げを行わないよう要求書を提出した。これに対して、学園は同年12月9日付けで平成14年度の給与改定については、平均2%削減となる平成14年度県人勸を精査し実施する予定である旨回答した。さらに同月19日付けで、平成14年度給与改定について平成15年1月1日から施行し、県が行う平成14年4月分から12月分までの調整のための削減措置は行わない旨を通知し、その後、この通知どおり平成15年1月から実施した。

イ 第11回団体交渉

(ア) 組合は平成14年12月25日付けで、「平成14年度給与について他」を議題とする団体交渉を平成15年1月15日又は22日に実施するよう申し入れ、理事が出席できない場合にはその理由と理事が出席できる代替日の書面提示を求めた。これに対し、学園は1月10日付けで同月22日に応じる旨回答したが、文面中理事の出欠については記載がなかった。

組合は同月14日付けで同月22日の団体交渉開催に合意するとともに、当日の理事の出席を明らかにするよう求めたが、これについて学園の回答はなされなかった。

(イ) 平成15年1月22日、第11回目の団体交渉が開催された。学

園側は Y6学園事務局長及び Y4短大事務長が出席した。

学園は平成14年度給与改定の根拠について、県人勧準拠が理由で経営的な背景ではない旨説明した。これに対して組合は、給与規程12条は学校職員給与条例を参考にするだけで県人勧の機械的な適用を意味しない、「暫定給与表」を適用した年度や県人勧準拠を遅らせた年度、学園独自の手当も存在する、今回の給与改定は組合の要求書の申入れを無視して一方的に通知し強行したもので、給与削減手続きの正当性を欠くなどとして、給与改定の理由に合理性を欠く旨主張した。

#### ウ 第12回団体交渉

(ア) 平成15年1月31日、日程調整が行われた。学園は、2月18日を候補日として提示したが、組合側の都合がつかず、結局、第12回団体交渉は3月5日に開催されることとなった。

(イ) 平成15年3月5日、第12回目の団体交渉が開催された。学園側は、Y9理事及び Y4短大事務長が出席した。

平成14年度給与改定問題で、学園は、改定理由については経営環境は関係ない、給与規程12条に基づき今まで学校職員給与条例に準じてやってきており、雇用契約の内容そのものと理解しているなどと説明した。

組合は、賃金引下げは年間20万円程の不利益となるが、これは県の2%カットを参考とした上で何らかの理由があって決定したはずであり、それ相応の理由があるはずとして説明を求めたのに対して、Y9理事は、今回の賃下げは経営環境というよりも県の決定に準ずる、高校が県からいろいろな補助を受けているので県の方針にしたがってやりたいと聞いているなどと説明した。また、この決定においては、理事会ではあまり議論がなかった旨発言した。

なお学園は、平成13年度消費収支計算書を提示し、平成12年度に比べてマイナス、支出超過が増えているなどと説明した。

#### 5 本件不当労働行為救済の申立て

(1) 平成15年1月20日、組合は平成13年度期末手当削減についての団体交渉が誠実に行われていないとして、当委員会に救済申立てを行った。

(2) 平成15年4月15日、組合は平成14年度給与改定についての団体交渉が誠実に行われていないとして、当委員会に追加申立てを行った。

#### 6 本件申立後の団体交渉の経過

(1) 平成15年5月22日、団体交渉の日程調整が行われた。組合は6

月中の団体交渉について4候補日を提示した。これを受けて学園側も5月29日に口頭で2候補日については応じられる旨回答した。

しかし、同月30日に組合が理事の出席可能な候補日の提示を求めたところ、6月4日、学園は同月中の理事出席の団体交渉は難しい旨回答した。

その後、組合は7月中の理事出席可能な候補日の提示を求め、やりとりの結果、7月23日に Y9理事が出席して団体交渉が行われることとなった。

- (2) 平成15年7月23日、第13回目の団体交渉が開催された。学園側の出席者は、Y9理事、Y10学園事務局長心得兼短大事務長(以下「Y10学園事務局長心得」)及び Y4学園総務課長(以下「Y4学園総務課長」)であった。なお、Y10学園事務局長心得は同年4月1日から Y6学園事務局長の退職に伴い高校事務長から本職に就任し、また、Y4学園総務課長は、同日から短大事務長から本職に就任したものである。

この交渉で組合は、給与の改定を認める代わりに1号俸アップによる解決案を提示し、応じられない場合は学園の代替案の提示を求めた。

この提案に対して学園は、7月28日付けで要求には応じられない旨回答した。

- (3) 組合は、平成15年7月23日の団体交渉で、次回交渉日程の候補日として同月31日から8月2日までの3日間を提示したが、学園は7月25日の日程調整において、8月末までは理事の都合がつかない旨回答した。

8月1日、組合は早急な解決が必要として同月18日から22日の間を候補日として提示したが、同月7日付け学園の回答は、理事不在での交渉なら可能とのものであった。

この後、9月4日の日程調整において、組合は同月17日か24日の日程を提示し、同月9日の日程調整で同月17日に開催されることとなった。

- (4) 平成15年9月17日、第14回目の団体交渉が開催された。学園側の出席者は Y11理事(以下「Y11理事」)、Y10学園事務局長心得及び Y4学園総務課長であった。Y11理事は会社経営者であり、同年7月に非常勤理事として就任したが、就任に当たっては組合との団体交渉を担当することを前提とするものであった。

この団体交渉で組合は、平成13年度期末手当削減及び平成14年度給与改定に関して、一括して一時金支給方式で解決する和解案を提示したが、9月28日、学園は要求には応じられない旨回答した。

- (5) その後日程調整が行われたが、次の団体交渉は平成15年12月

9日に開催されることとなった。これは、10月及び11月の団体交渉の日程調整において、組合は10月に4候補日、11月に3候補日を提示し、学園は各1候補日を提示したが日程が折り合わなかったためである。

- (6) 平成15年12月9日、第15回目の団体交渉が開催された。学園側の出席者は Y11理事、Y10学園事務局長心得及び Y4学園総務課長の3名であった。組合は、学園からは3か月間で4日しか団体交渉候補日の提示がなく、Y11理事は労務担当の約束が果たせないのではないか、このペースでは団体交渉ができないので、他の常勤理事の出席も視野に入れて調整して欲しいなどと述べたのに対して、Y11理事は、日程は精一杯出している、そういう話があったことは伝えるなどと回答した。

この日組合は、平成12年度から平成14年度に係る財務三表とその内訳表などの財務資料や学園事業の将来計画、財政の将来展望などに係る情報公開を求めたが、同月16日付けで学園は、要求に応じられない旨回答した。

- (7) 平成16年1月28日、第16回目の団体交渉が開催された。議題は平成13年度期末手当削減、平成14年度給与改定、平成15年度給与改定、期末手当削減問題であった。学園側は Y9理事、Y11理事、Y10学園事務局長心得及び Y4学園総務課長が出席した。

学園は、これまで15回の団体交渉では双方の主張が変わらず、これ以上やっても変わることがない、この問題は団体交渉の能力を超えており、法廷で決着を付けてもらうしかない、今後この問題での団体交渉は行わないなどと述べた。

- (8) 平成16年2月26日、組合は、同年1月28日の団体交渉における学園の発言は団体交渉拒否であると抗議するとともに、3月中の団体交渉の申入れを行ったが、3月3日、学園は団体交渉には応じられない旨回答した。

- (9) 平成16年1月28日 Y5理事長は死去し、同年3月30日に Y1常務理事が理事長に就任した。

## 7 団体交渉の経過のまとめ

組合結成後から平成16年1月28日までの団体交渉の実施状況をまとめると別表のとおりである。

## 第4 当委員会の判断

### 1 学園の給与決定方法について

学園は、今回の団体交渉事項である期末手当や給与については、県人勧準抛が労働条件・労働契約の内容となっており、自動的に決定されるもので、組合との団体交渉により決定されるものではないと主張しているため、以下この点について判断する。

給与規程第12条では、「給与ベースの改訂については長野県学

校職員の給与に関する条例を参考にして理事長が決定する。」と規定されている。

確かに、これまで短大教職員の給料や期末勤勉手当の支給については、県の学校職員と同様の措置がとられる傾向が強かったことが認められる。しかし、規定上は「参考にして理事長が決める。」とされていること、さらには「暫定給与表」という県の学校職員の給料表とは異なる給与の支払が平成9年度から平成11年度の3年に渡って行われていたこと、平成11年度、平成12年度における期末勤勉手当の削減措置は、県の学校職員の削減措置に対して1年遅れで実施されていたことからすれば、これらの措置は県人勧の内容とは異なり、理事長が学園の独自の措置として実施したものであると言える。

こうしたことからすれば、県人勧の内容により、自動的に学園の給与が決定されるような仕組みが労働条件・労働契約の内容であるとの学園の主張は認め難い。

## 2 団体交渉への理事等の出席と学園の対応について

- (1) 使用者には団体交渉に誠実に応じる義務があるが、その意図するところは、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索することである。そして団体交渉への使用者側出席者については、必ずしも代表権限を有する者の出席を要するものではないが、交渉を担当する者は、使用者側の立場を的確に説明することができ、かつ、自己の裁量によって譲歩や妥結しうる権限を有するなど交渉権限の委任を受けた者が出席することが必要である。

本件においては、和解協定で、団体交渉には原則として学園の理事が出席するものとする、ただし、理事が出席できないときは、学園の理事長が交渉権限を委任し、交渉事項について誠実に責任ある応答等ができる者が出席する旨規定されているが、団体交渉が誠実に行われたかどうかは、単に理事が出席したか否かだけによるのではなく、出席した交渉委員の交渉権限や一連の交渉態度を併せ勘案すべきものである。

学園は、団体交渉への理事の出席について、理事が出席しなくとも学園の実情に詳しい学園事務局長、短大事務長に加えて囑託に交渉権限を付与してその任に就かせ、また、必要に応じて理事が出席しており団体交渉は成立していると主張しているの、以下この点について判断する。

- (2) 本件団体交渉については、学園からの申入れ以降、不当労働行為救済追加申立てがなされるまでの間の12回、和解協定締結以降では7回の団体交渉のうち、理事が出席したのは平成14年11月以降の2回であった。

理事に代わって当初から交渉委員として出席した Y8囑託、Y6

学園事務局長及び Y4短大事務長は、理事長から交渉権限の委任を受けて出席していたことが一応認められる。しかし、その交渉態度は理事会の決定事項を伝達し、その決定範囲での回答に終始する対応を続けたものであり、自己の裁量により合意達成を模索しようとする姿勢に欠け、団体交渉の進展を図る役割を果たしていたとは認め難い。

さらに、Y8嘱託については、平成14年7月1日の第7回の団体交渉において、和解協定締結の際労使で確認されていた兼業問題が団体交渉事項であることを承知しておらず、それに端を発した組合からの交渉能力に疑義があるとの発言に対して団体交渉を打切り退席しているが、このような態度は、団体交渉に臨む態度としては冷静さを欠いたものである。

- (3) 出席した理事について見てみると、平成14年11月6日、本件団体交渉に初めて Y9理事が出席したが、Y9理事はこの時就任後わずか4か月程であった。同理事の交渉での発言内容を見ても、ここへ出てきたばかりだからいろいろ聞かせていただかないとわからない、県からそれなりに補助金をもらって経営しているので、同じように付き合わざるを得ないということでこうなつたと聞いている、私も意見は言ったわけで、それ以上はちょっとよくわからないなどの発言をしたことが認められる。

理事就任後短期間での団体交渉出席であることからすれば、こうした発言もやむを得ない面がないではないが、学園を代表する者として状況を把握して団体交渉に臨んだとは言い難く、学園の主張やその根拠を十分説明し、組合の理解を求めようとする姿勢に欠けるものと言わざるを得ない。

- (4) 上記のほか、団体交渉の出席者に関連しての学園の対応について見てみると、和解協定締結当時、従来団体交渉に出席していた理事長は体調が悪く出席が難しい状況であったことが認められる。また、常務理事は高校及び幼稚園担当であり、学長も基本的には労務問題と教学問題は使い分けて臨むことが学園の方針であったことからすると、学園側とすれば和解協定締結当時から原則理事出席の団体交渉の実施は難しい状況であったと言える。さらに、理事会内では、期末手当削減問題は誰が出ても回答に変わりがないとの認識から、理事は団体交渉に都合のよい時は出るが、出られない時は理事以外の者が代わって出席する今までどおりのやり方でやっていかざるを得ないとして、理事欠席もやむを得ないとの考えが支配的だったことがうかがえる。

そして、その後の団体交渉の経過を見ても、組合が団体交渉の申入れに際して、その都度理事の出席を求め、組合の提案する

候補日で理事の都合がつかない場合は、出席可能な日を連絡するよう求めていたにもかかわらず、学園側は、理事の出席の可否を明らかにすることなく、結果として理事が出席せず、欠席の理由を問われて、全員が都合がつかないなどの答えを繰り返すという団体交渉が当初行われている。協定締結後4回目の平成14年9月6日になって、理事が出席できる体制作りに取り組んでいる、しばらく時間がかかる旨説明がなされた状況である。

さらに、その後団体交渉の早期実施を求める組合からの申入れに対して、理事出席の調整を進めている、交渉事項には緊急性がないとしてこれに応じない態度を示している。

本来、協定を締結した一方の当事者としては、協定事項の実現に向けて努力する義務を負うものであり、理事が出席できないとすれば、その理由を説明し理解を求めるなどの真摯な姿勢が必要と言える。しかし、理事長の病気や、後に団体交渉を担当する理事を選任して体制作りを進めた点など斟酌できる点もないわけではないが、それらを勘案しても、理事の出欠を明らかにせず、十分な説明もないまま理事欠席を続けた学園の態度は、組合の団体交渉権を尊重した真摯な態度に欠けるものである。

- (5) 以上見てきたとおり、本件団体交渉における学園側出席者の交渉態度は、自らの交渉権限に基づき、組合に対して十分な説明を行い、交渉を進展させようとの姿勢に欠けるものであったと判断される。また、団体交渉への理事出席を求める組合に対する姿勢、交渉中途での一方的な中断・退席、交渉事項に緊急性がないとする態度など、いずれも組合との合意形成を目指す真摯な態度とは認め難い。

なお、こうした理事や交渉担当者の交渉態度については、これらの者の実質的な交渉権限の有無に起因するというよりは、むしろ本件団体交渉事項は労働契約の内容の実行であり、この方針は変えようがないとの主張に固執したことに根本の原因があるものと判断される。

### 3 資料の提供及び説明など学園の対応について

- (1) 団体交渉に当たり、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持って交渉にあたらなければならない、組合の要求に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、また、組合の要求に譲歩できないとしても、その論拠を示して納得を得ようと努めるなど合意達成の可能性を模索する義務がある。

学園は、給与の決定は県人勸に準拠することが労働契約の内容であること、また、平成13年度期末手当を県人勸に合わせて行うという原則に戻したことについては、必要な範囲で資料を提

供し説明している旨主張するので、以下この点について判断する。

- (2) 平成13年度期末手当削減問題に対する学園の対応を見ると、削減理由について、給与の基準は県の学校職員の例を参考に定めており、県の学校職員に対する期末手当は0.05月削減の県人勧がなされたこと、平成13年度の短大の入学者が定員割れを起こし、さらに退学者もあること、平成12年度の消費収支差額が約1,100万円マイナスになっていることを掲げ、厳しい環境にあるとして、過去2年間において1年遅れで実施していた期末手当の削減措置を、本年度から県の学校職員の実施時期に合わせて実施するため団体交渉を申し込んだ旨説明している。そして、組合の財務資料提示の要求に対して短大の入学者数の推移や12年度の短大に係る消費収支計算を提示し概要を説明したことが認められるが、学園全体の財務資料については、高校等の資料は高校の関係者から反対意見が出されたので提出しないこととしたなどと回答している。

これに対し組合は、これらの資料だけでは削減の必要性に疑問があるなどとして、以後資料内容の具体的な説明や、追加資料の提示を求めて交渉が行われてきた。

学園は、平成14年3月19日の第5回団体交渉の冒頭で、第4回交渉において組合から出され持ち帰りとしていた質問事項について、今回の0.05月削減と関係ないもので、将来経営に重大な影響が予測される段階になった時点で改めて労使交渉を行うので現時点では回答の必要がない、従来から県人勧どおり実施してきており、その方針を変更するつもりはなく、0.05月削減を変更するつもりはない、これ以上の回答は弁護士に託して場所を変えてはっきりさせたらどうかなどと述べるとともに、これが最終回答である趣旨の発言を行い、以後この姿勢を崩さず、組合からの質問や要求に応える具体的な回答や資料提示はなされなかったことが認められる。このため、組合は、長野県行政情報センターの情報公開制度により学園の財務状況に関する資料を入手していた状況である。

また、学園は平成14年度給与改訂においても、県人勧準拠による措置であるとして、それ以上の理由説明や資料提供を拒否してきたことが認められる。

- (3) 本件団体交渉事項に係る学園の主張である労働契約の内容の実行であるとの見解が認め難いことは先に述べたとおりであり、学園の給与はあくまで県人勧を「参考にして」理事長が決するものと解するのが妥当である。

それぞれの削減による労働条件の切下げ措置について合理的

な説明を求める組合に対しては、学園は十分な資料を提供するなどしてそのよって立つ根拠を説明して理解を求める努力が求められるものであるが、本件における学園の態度は、一方的な自らの見解に基づき、組合の求める資料の提示や質問に対する回答を拒否する姿勢を続けたものである。

また、使用者は組合要求を受け入れなければならない義務を負うものではないが、要求を受け入れられない場合には、その具体的根拠を示して相手の納得を得る努力が求められるところ、学園の態度はそうした姿勢にも欠けるものである。

さらに、これが最終回答であり、これ以上は弁護士に託して場所を変えて行ったらどうかとの態度も、団体交渉による解決を求める組合に対してそれを一方的に拒否する態度である。

- (4) 以上見てみると、本件団体交渉における学園の説明態度は、組合の要求に対して具体的な資料を提供して自らの主張を説明し納得を得ようとする姿勢に欠けたものと言わざるを得ない。

#### 4 結論

以上、本件団体交渉における学園の対応は、県人勧準拠が学園の労働契約の内容であるとの自説に固執したものであり、出席した理事及び交渉担当者の交渉態度、また日程調整における対応、根拠となる資料や具体的な説明の程度などを総合的に見てみると、誠実な団体交渉を尽くしているとは言い難く、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

#### 第5 救済方法

申立人は、前記第1の2のとおり救済を求めているが、主文第1項及び第2項の内容をもって相当であると思料される。

#### 第6 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成16年12月8日

長野県地方労働委員会  
会長 渡邊 裕 印

「別表 略」