

命 令 書

申 立 人 鶴鳴学園教職員組合

申 立 人 長崎県私立学校教職員組合連合

被申立人 学校法人 鶴鳴学園

上記当事者間の長崎地労委平成 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 17 年 3 月 22 日第 901 回公益委員会議において、会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同富田みどり、同前田信行、同堀江憲二出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人鶴鳴学園が、同学園長崎女子短期大学及び長崎女子高等学校の教職員等に対する「収支改善のための施策」等に基づく賃金の一部カットを含む給与制度の変更について、申立人鶴鳴学園教職員組合及び申立人長崎県私立学校教職員組合連合との誠実な団体交渉を行わずあるいは団体交渉も経ずに実施したなどとして、労働組合法(以下「労組法」という。)第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 15 年 3 月 31 日に救済の申立てがあった事件である。

第 2 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人鶴鳴学園教職員組合に所属する組合員(同教職員組合短大分会に所属する 3 名の組合員を除く)に対し、別紙「2002(平成 14)年度人事院勧告に基づいて行った賃金カット一覧表・別表 1」記載の各賃金控除分に、上記賃金カットを行った日の翌日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を付して返還しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人鶴鳴学園教職員組合短大分会に所属する 3 名の組合員に対

し、別紙「別表Ⅱ(平成14年度収支改善施策による月ごとの賃金減額内訳と合計)」、別紙「別表Ⅲ(平成15年度収支改善施策実施及び平成14年度人勧実施による月ごとの賃金減額内訳と合計)」記載の各賃金控除分に、上記賃金カットを行った日の翌日から年5分の割合による金員を付して返還しなければならない。

- 3 被申立人は、申立人鶴鳴学園教職員組合に所属する組合員(同教職員組合短大分会に所属する3名の組合員を除く)に対して、「平成15年度収支改善施策」の実施によって行った賃金カット(別紙「2003(平成15)年度収支改善施策によって行った賃金控除分」)に、上記賃金カットを行った日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を付して返還しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人ら労働組合の組合員に対して行う労働条件の変更等に関しては、あらかじめ申立人ら労働組合に団体交渉の申し入れを行った上、誠実に団体交渉に応じ、双方が合意を得た上で実施しなければならない。
- 5 被申立人は、申立人兩名に対し、縦1m・横2mの紙に墨書した下記謝罪文を被申立人が経営する鶴鳴学園長崎女子短期大学及び同長崎女子高等学校の校舎の主たる出入口の見やすい場所に1ヶ月間掲示すること。

記

鶴鳴学園教職員組合

執行委員長 X1 殿

長崎県私立学校教職員組合連合

執行委員長 X2 殿

学校法人鶴鳴学園は、鶴鳴学園教職員組合との協議を尽くさず、同労働組合の反対を無視して、同労働組合に所属する労働組合員たる教職員の平成14年4月分以降の賃金の一部を、一方的に控除するという不当労働行為を行いました。

ここに深く陳謝し、今後将来にわたって、賃金など労働条件を一方的に不利益に変更する行為を繰り返さないことを誓約します。

なお、労働条件の変更にあたっては、あらかじめ貴労働組合と誠意をもって十分に協議し、合意成立の上にこれを実施することを併せて御約束します。

年 月 日

学校法人鶴鳴学園

理事長 Y1

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 鶴鳴学園教職員組合(以下「組合」という。)は、昭和 37 年 1 月 27 日、学校法人鶴鳴学園に勤務する教職員により結成された労働組合であり、長崎県私立学校教職員組合連合に加盟している。

申立て時の組合員数は 21 名で、そのうち 17 名が長崎女子高等学校(以下「高校」という。)に、4 名が長崎女子短期大学(以下「短大」という。)に勤務していた。短大においては、短大分会を設置している。

- (2) 長崎県私立学校教職員組合連合(以下「私教連」という。)は、長崎県内にある私立学校の教職員を構成員とする単位組合で組織される連合団体で、7 組合 1 分会が加盟している。申立て時の傘下組合員数は 164 名である。
- (3) 学校法人鶴鳴学園(以下「学園」という。)は、昭和 23 年 2 月 25 日に設立され、現在、高校、短大の他、2 つの幼稚園を運営している。職員数は 104 名で、そのうち教職員は、高校が 37 名、短大は 48 名である。

2 「収支改善のための施策」の提案及び実施

- (1) 学園が開設している短大の入学者数は、平成 9 年度の 331 名に対し、平成 12 年度では 228 名と減少している。また高校の入学者数も、平成 9 年度の 360 名に対し、平成 12 年度は 286 名と短大同様減少している。

このような状況のもと、学園は入学者数の減少に伴う財政健全化策として「収支改善のための施策」を策定した。

- (2) 学園は、短大教職員に対して、平成 13 年 9 月 19 日の教授会において「長崎女子短期大学の現状と対策(素案)」について、また同年 11 月 10 日、同 22 日、同 28 日には、学長諮問会議を開催し、「収支改善のための施策」(案)(以下「施策(案)」という。)について説明を行った。
- (3) このような動きを受け、組合は学園に団体交渉を申し入れたが、学園からの協議会形式での話し合いをとる提案を受け入れ、平成 13 年 12 月 10 日、平成 14 年 2 月 6 日及び同 21 日と、3 回の協議会が開催された。

12 月 10 日の協議会では、学園から高校、短大の施策(案)の内容及び財務シミュレーションについて説明がなされ、2 月 6 日には、平成 14 年 4 月から実施予定の具体的施策が提示された。組合からは学園へ、短大、高校、幼稚園の部門別財務三表の提示が要求された。なお、組合が要求する財務三表とは、消費収支計算書、資金収支計算書及び貸借対照表を指すものである(以下「財務三表」という。)

当時、高校事務室には、平成 11 及び 12 年度の財務三表(学園全体分を大科目で表したもの)が備え付けられ、供覧できるようにされていた。

- (4) 教職員に対しては、平成 14 年 2 月 20 日に短大の学長諮問会議で、同 27 日に

は学長諮問会議と高校の教職員会議において、施策(案)についての説明がなされた。

- (5) 平成14年2月25日学園は、組合に対して平成14年度収支改善のための施策(以下「14年度施策」という。)を正式に提示した。この施策は、短大においては、持ち時間オーバー手当の廃止、昇給の1年間延伸、短期昇給制度の廃止、賞与職務段階別加算給の廃止、同年賞与は4.7か月分(一部職員は減額98%支給)、60歳給与減額制度の導入を、また、高校においては、教員授業持ち時間の増、職務段階別加算給の廃止、賞与の一定率カット、鶴鳴奨学生制度の一部変更を内容とするものであった。
- (6) 平成14年3月6日、同12日、同19日に団体交渉が行われたが、過去10年分の財務三表の公開について学園と組合が対立し、実質的な協議はなされなかった。19日の団体交渉では、組合は「収支改善のための施策」について合意したものではない旨述べた。
- (7) 平成14年3月22日、学園は教職員に対し、「収支改善のための改革について(お願い)」という文書で、「収支改善のための施策」についての補足説明と施策実施の主旨を伝え、協力を求めた。
- (8) 平成14年3月29日、学園は組合及び全職員に対し、14年度施策の4月1日からの実施について、理事会決定として通知した(以下「決定通知」という。)。なお、高校教職員については「14年度施策」の実施は見送られている。
- (9) 平成14年4月5日、組合は、決定通知について学園へ抗議するとともに、団体交渉を申し入れた。
- (10) 平成14年4月12日に行われた団体交渉は、組合が決定通知の撤回を要求したのに対し、学園は撤回しない旨回答し、物別れとなった。

この団体交渉では、学園側から私教連役員の出席に対し、「学園内部の問題に何故私教連が参加しなければならないのか、今回の件は経営の内部に関わることだ。」「経営の根幹に関わることを協議している場に、競合関係にある学校の関係者が入って欲しくない。」旨の発言がなされたが、私教連役員は、団体交渉の最後まで参加した。なお、当該私教連役員は、学園の高校と同様、長崎市内にあり、同じく女子教育を行う高校の教員である。
- (11) 平成14年4月23日の給与支給から、14年度施策に基づき短大教職員に対する給与の一部カットが行われた。
- (12) 平成14年4月27日、組合は学園に対し「『収支改善のための施策』の一方的実施への抗議」を送付した。
- (13) 平成14年7月11日付けで、組合は学園に対し「一方的賃金切り下げに対す

る抗議と賃金未払い分支払いの要求」を送付したが、学園は何らの回答もしなかった。

- (14) 平成 14 年 12 月 19 日、団体交渉が行われ、組合は 14 年度施策の撤回を要求したが、学園は、平成 15 年度施策を実施しなければならないという状況下であり 14 年度施策を撤回することはない旨回答し、交渉は平行線のまま終了した。
- (15) 平成 14 年 12 月 20 日付けで、学園は、組合へ「収支改善のための 15 年度施策について(通知)」を通知した。その内容は、短大においては、賞与支給率の削減、諸経費の節減、高校においては、短期昇給制度の廃止、昇給制度の変更、賞与加算給の廃止、賞与支給率の見直し、持ち時間増による非常勤講師の削減、諸経費の節減であった。
- (16) 学園は、高校の教職員について、平成 14 年度長崎県人事委員会勧告に準拠して、平成 15 年 1 月 23 日の支給分から給与改定を行った。
学園においては、従来から人事院乃至人事委員会勧告に準拠し給料表が改定されている。
- (17) 平成 15 年 2 月 26 日の 14 年度施策にかかる団体交渉において、学園側から、「外部者に経営の根幹にかかわることに対して口出ししてもらいたくない。」
「募集上の競合校の者に入ってほしくない。」といった趣旨の発言が、私教連役員に対してなされた。なお、私教連役員は、団体交渉に最後まで参加している。
- (18) 平成 15 年 2 月 27 日、高校の職員朝会で、教頭は「本校のライバル校に所属している組合員を昨日の団交に呼んだのは本組合の良識が疑われる。」旨の発言を行った。翌 28 日、組合は学園に対し文書で、発言の撤回と謝罪を求め抗議した。
- (19) 平成 15 年 3 月 6 日、組合は学園に団体交渉を申し入れるとともに、14 年度施策に基づく賃金カットの撤回と財務三表及びその内訳表などの過去 10 年分の提示を文書で要求したが、学園からはいずれも応じられない旨の文書回答がなされた。
- (20) 平成 15 年 3 月 11 日の団体交渉においても、組合は「14 年度施策の撤回がまず第一。資料をもらって分析し、その上で 15 年度施策の協議が考えられる。」旨主張したが、学園は「15 年度施策の実施は避けられない。」「これまでも必要な資料は提示し、説明も重ねてきた。」旨述べ、組合が要求する財務三表の提示は行われず、協議の進展は見られなかった。

この団体交渉では、学園が「外部から来ているが、今更出て行けとは言えな

いので自己紹介してほしい。」と私教連役員を促し、私教連役員は最後まで参加している。

- (21) 平成 15 年 3 月 28 日、理事会の要求によって団体交渉が開催された。学園が、同日通知した平成 15 年度収支改善のための施策(以下「15 年度施策」という。)の説明をしたいとしたのに対し、組合は、15 年度施策は 14 年度施策の撤回と内訳表を含む 10 年分の財務三表の公開の後のことであるとして、説明を受けることを拒否した。学園は、組合が要求する過去 10 年分の財務三表を提示し、過去 10 年間に遡って要求した主旨と何が知りたいのか明確にされなければ説明のしようがない旨伝えたが、組合からは明確な回答はなされなかった。この団体交渉では、15 年度施策についての具体的協議は全くなされていない。
- (22) 平成 15 年 3 月 31 日、組合は当委員会へ本件申立てを行った。
- (23) 学園は、平成 15 年 4 月 1 日付けで、短大において、平成 14 年度人事院勧告に準拠した給与表の改定及び 15 年度施策に基づく賞与にかかる給与制度改定を行うとともに、高校において、15 年度施策に基づく給与制度の改定を行った。

第 4 当事者の主張の要旨

1 施策実施と支配介入

(1) 申立人の主張

学園が、賃金をはじめとする労働条件の不利益変更を行うことについて、組合が反対しているのに、組合との間に協議もせず、若しくは、十分な協議も行わないまま、労働条件の不利益変更を一方的に強行して実施することは、組合の存在を無視する団体交渉の拒否の不当労働行為であるばかりか、その自主的運営に対する支配介入の不当労働行為が成立する。

(2) 被申立人の主張

組合は、結論を述べているだけで、具体的にどのような事実が労組法第 7 条第 3 号のどの要件に該当するのか一切説明がなく、意味不明である。

2 教頭発言と支配介入

(1) 申立人の主張

平成 15 年 2 月 27 日、高校の職員朝会時に教頭が「本校のライバル校に所属している組合員を昨日の団交に呼んだのは本組合の良識が疑われる」旨の発言を行い、組合活動を誹謗中傷し、組合並びに私教連の自主的運営に介入し団結権を侵害した。

(2) 被申立人の主張

2 月 27 日の教頭の発言は、生徒募集に必死に努力している時期において、ラ

ライバル校の教員が団交に出席したことについて、団交後、許可を受けずに、ライバル校の教員も含め、職員室において集会を行おうとしたこともあったので、組合の見識を残念に思う旨、一教員として個人的見解を述べたに過ぎない。

3 団体交渉における上部団体役員の排除

(1) 申立人の主張

平成 14 年 4 月 12 日に団体交渉を行ったが、学園は、私教連役員の出席に対しこれを嫌悪し、「学園内部の問題に何故私教連が参加しなければならないのか、今回の件は経営の内部に関わることだ。」「財務についてはマル秘事項だ。」といった趣旨の発言を繰り返し、賃金カットの合理性等についての具体的説明には至らなかった。

学園は、私教連について「排除したこともないし」「団体交渉の最後まで参加している」と主張しているが、団体交渉の当事者とは認めず、ただ団交の場に同席させたことで「誠実に団体交渉に応じた」とは到底言えない。学園の主張は団体交渉を形骸化し「実質的」な団交を拒否したもので、労組法第 7 条第 2 号「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなく拒むこと。」に該当する不当労働行為であることは明白である。

(2) 被申立人の主張

学園が、私教連を団体交渉の当事者と認めなかった事実は存しない。私教連の団交担当者がライバル校の職員であったため、経営の根幹に関わることを協議するので遠慮してほしい旨要請した事実は存するが、実際に排除しようとしたこともないし、私教連の担当者は、団交に出席した際には、団体交渉の最後まで参加している。学園が、私教連と団交をしたくないと考えていたとしても、それだけで、団交拒否となるものではない。

4 団体交渉における説明・情報開示と 15 年度施策

(1) 申立人の主張

学園は、経営状態・経理状態を示す資料としては全く不完全且つ不十分な「平成 11 年度・平成 12 年度」の所謂「財務三表(しかも大科目のみ)の閲覧」だけしか行わず、それ以上の具体的・客観的な財務資料の提示も、それに基づく説明も終始拒否し続けた。

また、14 年度施策については、実現可能性の根拠すら判然としない架空の「入学生徒数」を目標数値として設定して、その生徒数の入学を前提とする学校法人の収支状況に関する実証的根拠のない「シミュレーション」なるものを説明しただけで、それを一方的に強行実施した。

団体交渉におけるこのような学園の対応は、不誠実な団交態度ないし団体交

渉の拒否と言うべく、労組法第7条第2号の団交拒否の不当労働行為と言う他はない。

15年度施策については、その内容の説明すら拒否している。

(2) 被申立人の主張

財務諸表については、元々公開の義務がないものであるから、それを見せなかったからといって団交拒否になるわけではない。本件においては、将来の見通しについて、資料に基づき十分な説明を行い、むしろ、公開義務のないものについて、組合に対しては公開しようときえしているのであり、団交拒否と言われる筋合いのものではない。

15年度施策については、組合は14年度施策が撤回されない限り交渉しないとしており、組合側が団交を拒否しているのである。

5 施策実施と不利益取扱い

(1) 申立人の主張

組合の同意なくして、学園が施策に基づき一方的に行った賃金カットは、組合の自主的な運営に対する支配介入の不当労働行為であるとともに、組合員に対する不利益取扱いの不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合は、不利益取扱いについても結論を主張しているだけで、具体的にどのような行為が労組法第7条第1号に定める「労働組合の組合員であることの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱いをすること」の要件に該当するのか、全く不明である。

6 人事院勧告等と不利益取扱い

(1) 申立人の主張

学園は、「平成14年度人事院勧告」を奇貨として、組合とも組合員個人とも事前に協議も行うことなく、更にはその同意を得ることもなく、全く一方的に組合員の賃金を同14年度人事院勧告に対応してカットした。

このような措置をとるためには、使用者はあらかじめ組合と協議し、その同意を得た上でしかこれを実施することは出来ず、一方的にその実施を強行することは不当労働行為となる。

(2) 被申立人の主張

組合が「人事院勧告」に基づく賃金カットにつき不当労働行為であると主張するのは、労組法第7条の何号であるのか、該当条文を明示した上、該当条文に則して不当労働行為を構成すると主張する事実を具体的に明示されたい。

第5 当委員会の判断

1 施策実施における支配介入及び団体交渉拒否について

- (1) 申立人は、学園が賃金カットをはじめとする労働条件の不利益変更を行うことについて、組合が反対しているのに、組合との間に協議もせず、若しくは、十分な協議も行わないまま、一方的に強行して実施することは、組合の存在を無視する団体交渉の拒否の不当労働行為であるばかりか、その自主的運営に対する支配介入の不当労働行為が成立すると主張する(前記第4の1の(1))。
- (2) 被申立人は、申立人は、結論を述べているだけで、具体的にどのような事実が労組法第7条第3号のどの要件に該当するのか一切説明がなく、意味不明であると主張する(前記第4の1の(2))。
- (3) (1)にあるように、申立人は、組合の同意なしに不利益変更を行うことが、組合無視の団交拒否であり支配介入の不当労働行為であると主張する。そして申立人は、後述する高校教頭の発言を除き、これ以上特段に具体的事実を示してはいない。このため、本件においては、申立人が主張するように支配介入の不当労働行為が成立するか否かは、結局のところ、組合を無視した不誠実な団体交渉あるいは団体交渉拒否の事実があったかどうかの判断に帰着するものと考えられる。したがって、高校教頭の発言についての判断を除き、申立人が主張する支配介入の不当労働行為の成否の判断は、学園に不誠実な団体交渉または団体交渉拒否の行為があったかどうかの判断により行うものとする。

2 団体交渉拒否の不当労働行為について

団体交渉についての争点は、二つである。第1の争点は、組合の上部団体である私教連役員の排除があったかどうかということ、第2の争点は、学園が団体交渉において施策に関し行った説明及び情報開示が、誠実な団体交渉といえるものであったかどうかである。

(1) 上部団体役員の排除

第1の争点についてであるが、平成14年4月12日に行われた団体交渉で、学園側から私教連役員の出席に対し、「学園内部の問題に何故私教連が参加しなければならないのか、今回の件は経営の内部に関わることだ。」「経営の根幹に関わることを協議している場に、競合関係にある学校の関係者が入って欲しくない。」旨の発言がなされたこと、また、平成15年2月26日の団体交渉において、学園側から、「外部者に経営の根幹にかかわることに対して口出ししてほしくない。」「募集上の競合校の者に入ってほしくない。」といった趣旨の発言があったことは、当委員会が認定したところである(前記第3の2の(10)及び(17))。そして発言の対象となった交渉委員は、私教連の執行委員長であるとともに、学園が開設している高校と同様長崎市内にあって、同じく女子教育を行

う高校の教員で、学園にとってはいわばライバル校の教員でもある(前記第3の2の(10))。

一方団体交渉の議題である施策に関しては、その内容及び説明資料の中には学園経営の根幹にかかわる数値も含まれており、経営者としての学園が部外の者につまびらかにすることを躊躇したとしても心情無理からぬものと一定理解できる(前記第3の2の(3))。

これらを踏まえて判断すると、学園の発言については、団体交渉時における使用者の発言としては適切ではないとのそしりを免れ得るものではないが、いわゆるライバル校に在職する交渉委員に対するものとしては素朴な心情の発露とも捉えることができ、かかる発言をもって、上部団体役員を団体交渉の当事者から排除することを目的とし、または意図して行ったものとは認めることはできない。このことは、平成15年3月11日の団体交渉の冒頭で、学園側が「外部から来ているが、今更出て行けとは言えないので自己紹介してほしい。」と私教連役員へ自己紹介を促したことから窺える(前記第3の2の(20))。また、交渉委員として団体交渉に出席した私教連の役員は、その出席した3回の団体交渉において、すべて終了時まで参加していたことが認められることから明らかである(前記第3の2の(10)、(17)及び(20))。

したがって、学園のかかる発言をもって、労組法第7条第2号に違反する実質的団交拒否とまではいえない。よって申立人の主張は採用しない。

(2) 説明及び情報開示

ア 第2の争点である説明及び情報開示について判断する。

組合は、施策の合理性を判断するためとして、部門別内訳表を含む過去10年分の財務三表の開示を学園に求めた(前記第3の2の(6)、(19)及び(21))。しかし、これを学園が拒否したため、組合は、学園が当該財務三表の開示をしないことは団体交渉拒否の不当労働行為であると主張する(前記第4の4の(1))。

そこで、組合が、学園経営の根幹に関わる財務資料をその細部にわたり一括して開示するよう求めること、そして学園が行った説明及び情報開示について判断する。

イ 学園が施策について、組合への正式提案以前から、職員会議、教授会等の各種会議において、あらかじめ説明を行ったことについては争いのないところである(前記第3の2(2))。

これらの説明会の実施は、学園が入学者数の減少に伴う財政健全化策として立案しようとした「収支改善のための施策」が組合員を含む学園全体の教

職員にかかる課題と位置づけ、経営者として広範な意見を汲み取ろうと努めた姿勢として評価できるものである。したがって、組合への正式提案の前に、かかる説明ないし意見聴取のための各種会議が行われたとしても、組合軽視と非難されるべきものではない。

ウ 組合との団体交渉に先立ち、3回の労使協議会が持たれたことについても争いがない(前記第3の2の(3))。

これら協議会は、組合からの団体交渉申入れに対し、学園がより自由な意見交換が行えるとして協議会形式での話し合いを提案し、組合がこれを受け入れ行われたものである(前記第3の2の(3))。最初の協議会は平成13年12月10日に行われており、正式な団体交渉ではないとしても、この時点で組合は、学園から施策の概要と財政の現状及び将来予測について一定の説明を受けている(前記第3の2の(3))。平成14年2月6日の協議会では、さらに14年度実施予定の施策(案)についての具体的説明がなされており、組合は学園の財政状況と施策の内容については十分知り得たものとする(前記第3の2の(3))。

エ ところで、本件施策のように、学園が賃金の引き下げ等を含む提案をする場合、使用者である学園には、提案の具体的内容はもちろん、提案の基礎となった数値をも示して組合へ説明し、理解を得るよう努めることが一般的には求められるものとする。これを受けて組合は、不明な点をただし、判断のためにさらなる資料の提示が必要とするのであれば、どのような資料が必要であるか、その理由を明らかにしてこれを要求することで、団体交渉における協議が深まっていくものである。

オ しかし本件では、組合は、過去10年分の財務三表の開示に拘泥し、学園が説明するため組合へ何が知りたいのか明らかにするよう求めても、それには答えず、財務三表の開示ありきの姿勢に終始している(前記第3の2の(3)、(6)、(20)及び(21))。

他方学園は、財務三表等経営状況に関する資料を全く示そうとしなかったものではない。交渉当時、学園では、直近2か年の平成11及び12年度の財務三表を高校事務室に備え付け、閲覧に供していたし、組合が理由を示して具体的に求めれば、必要な資料を作成し提示するとの姿勢であったことが認められるのである(前記第3の2の(3)及び(21))。

カ これらのことから、本来ならば、団体交渉において組合は、既に知り得た施策の具体的内容や学園財政の現状及び将来予測等を踏まえたうえで、学園に対し不明な点の説明を求め、あるいは具体的理由を示して必要とする資料

の提示を求めらるべきであったにもかかわらず、いたずらに過去10年分の財務三表の開示に拘り、団体交渉の議題である施策に関しては、実質的な協議に至らないという状況を作り出したものといえる。

学園は必要な資料に基づき、施策の内容と財政の現状や将来予測等について組合へ説明しており、学園が、施策実施前の団体交渉で、組合の要求に応じず、過去10年分の財務三表を開示しなかったとしても、これをもって、団体交渉拒否の不当労働行為であるとする申立人の主張は、採用できない。

(3) 15年度施策に関する団体交渉

15年度施策について、申立人は、学園からその説明すら受けていないので、不誠実団交であると主張する(前記第4の4の(1))。しかしこれは、組合が14年度施策の撤回と過去10年分の財務三表の公開が先であるとして学園の説明を拒否したものであり、かかる申立人の主張は失当である(前記第3の2の(20)及び(21))。

3 支配介入の不当労働行為について

前記2において判断したとおり、施策実施に関する団体交渉等における学園の一連の行為は、いずれも団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉の不当労働行為には該当しないのであり、前記1の(3)のとおりであるから、申立人が主張する支配介入の不当労働行為は成立しないものと判断する。

また、申立人は、高校教頭の発言が支配介入に当たると主張するが、同教頭の発言は、前日の団体交渉の後に、許可を受けずに、ライバル校の教員を含め、職員室で集会を行おうとしたことを受けてなされたものであることが窺われ、組合を誹謗中傷するものというよりは、施設管理の観点から発せられたものと判断する(前記第3の2の(18)、第4の2の(1)及び(2))。したがって、かかる教頭の発言をもって、支配介入の不当労働行為が成立するという申立人の主張は、採用できない。

4 不利益取扱いの不当労働行為について

(1) 施策に関する不利益取扱い

ア 申立人は、組合の同意なくして、学園が施策に基づき一方的に行った賃金カットは、組合員に対する不利益取扱いの不当労働行為であると主張する(前記第4の5の(1))。

イ 不利益取扱いの成立要件は、労組法第7条第1号の規定にあるように、労働組合の組合員たること、労働組合に加入しまたは加入しようとしたこと、若しくは組合の正当な行為をしたことの故をもって、組合または組合員に対して不利益取扱いをすることである。

ここに「故をもって」とは、不利益取扱いが成立するためには、いわゆる「不当労働行為意思」の存在を必要とすることを示すものと解されている。通常、「不当労働行為意思」とは、反組合的な意思ないし動機であるとされるが、不利益取扱いの不当労働行為が成立すると主張するためには、この「不当労働行為意思」の存在についての主張及び立証がなされることを要するのである。

ウ しかし、本件における申立人の主張は、上記アのとおりであり、「不当労働行為意思」についての具体的事実に基づく主張を見出すことはできない。

当委員会は、審査の過程において、この点に関して申立人に主張を促したが、結審に至るまで、上記イで述べた成立要件に沿った主張はなされなかった。

結局、申立人は、学園が、組合の同意なくして、施策に基づき実施した賃金カットが、労組法第7条第1号に違反する不利益取扱いの不当労働行為に該当すると主張するだけで、同条同号の構成要件に即した主張を行ったとは認められない。したがって、申立人の主張は、この点失当であると判断する。

(2) 人事院勧告等に関する不利益取扱い

また、人事院勧告等に準拠した形での賃金カットについても、申立人は、学園が、組合の同意なくして、人事院勧告等に基づき実施した賃金カットが、不当労働行為に該当すると主張するだけで、労組法第7条第1号の構成要件に即した主張を行ったとは認められない。この点失当であることは上述のとおりであるから、申立人の主張は採用できない(前記第4の6の(1))。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成17年3月22日

長崎県労働委員会

会長 國 弘 達 夫 ㊟

「別紙 略」