

# 命 令 書

申 立 人 新潟青陵学園教職員組合

被申立人 学校法人新潟青陵学園

上記当事者間の新労委平成16年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当労働委員会は、平成17年9月14日、第1,392回公益委員会議において、会長公益委員西野喜一、公益委員丸山正、同兒玉武雄、同玉木直子、同大浦容子が出席して合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人との間で、平成15年12月12日の団体交渉における合意事項に基づき、下記の内容の確認書を締結しなければならない。

## 記

平成15年度に限り、

- (1) 平成15年度末に退職した者の退職金には、平成13年度新潟県人事委員会勧告の賃金表を適用する。ただし、実施に際しては、学園特別手当相当額(13万円)を差し引くが、平成14年度新潟県人事委員会勧告の賃金表を適用した場合より減額することがないよう調整する。
  - (2) すべての常勤教職員に2万円を支給する。
- 2 申立人のその余の申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

本件は、申立人新潟青陵学園教職員組合(以下「組合」という。)と被申立人学校法人新潟青陵学園(以下「学園」という。)との間において、平成15年12月12日の団体交渉で合意した事項を、学園が確認書(以下「協定書」ともいう。)として作成することを拒否したことが不当労働行為であるとして争われた事案である。

#### 2 請求する救済内容

(1) 主位的請求

ア 学園は、平成 16 年 3 月 31 日付けで退職した下記 5 名に対して各支払うべき金額欄記載の金員の支払をせよ。

氏名	支払うべき金額
X 1	25 万 6250 円
X 2	27 万 5000 円
X 3	34 万 6450 円
X 4	33 万 3944 円
X 5	31 万 284 円

イ 学園は、平成 15 年度末に在籍していた教職員(常勤)に対して、一時金として、各 2 万円を支給せよ。

(2) 予備的請求

ア 学園は、平成 15 年 12 月 12 日付け労使合意に基づき、以下の内容の協定書を作成せよ。

記

(ア) 平成 15 年度末退職者の退職金には平成 13 年度人勧の賃金表を適用すること。

(イ) 全教職員(常勤)に 2 万円を支給する。

(ウ) (ア)及び(イ)の措置は、平成 15 年度限りとする。

イ 学園は、誠意をもって団体交渉に応ぜよ。

ウ なお、協定書に 12 月 12 日団体交渉の録音テープの反訳文を添付する旨の内容が付加されても容認する。

## 第 2 事実経過及び争いのない事実

### 1 当事者

(1) 組合は、昭和 48 年 6 月 4 日に学園の教職員をもって結成された労働組合であって、本件救済申立時の組合員は約 60 人であり、新潟青陵高等学校(以下「高校」という。)の教職員が主体となって組織されている。

(2) 学園は、明治 33 年 4 月 23 日に設立され、本件救済申立時、新潟市内に 4 年制大学、短期大学、高等学校及び幼稚園を設置し、教職員約 210 人で学校教育を行っている学校法人である。

### 2 高校の賃金制度

(1) 高校の賃金制度は、学園の就業規則第 45 条に、「職員の俸給は別添新潟県人事委員会が定める俸給表に依る」と定められており、原則的に新潟県人事委員会勧告(以下「人勧」という。)に準拠するという、いわゆる人勧準拠方式を採

用している。

- (2) 平成 14 年度人勸では給料月額の下げが勧告されたが、学園は、高校の平成 14 年度賃金について改定せず、平成 13 年度人勸に従って支給し、平成 15 年度から平成 14 年度人勸を適用した。

### 3 平成 15 年春闘

- (1) 平成 15 年 3 月、組合は 2003 年春闘要求書を学園に提出し、学園は同年 4 月に要求に対して回答した。そして、同月 17 日の第 1 回団体交渉を皮切りに、12 月 12 日までに十数回の団体交渉が行われ、組合側からは、組合の代表者である X6 組合長を初めとする組合役員、その他数名の組合員が出席し、学園側からは、学園の代表者である Y1 理事長、高校の Y2 校長、Y3 教頭等が出席した。
- (2) そして、平成 15 年春闘での交渉事項は、高校の用務員賃金、平成 15 年度末の退職者の退職金及び高校の教職員に支給する一時金の三点に絞られていった。

### 4 平成 15 年 7 月 11 日の団体交渉

組合と学園は、7 月 11 日に行われた団体交渉で、高校の用務員の賃金について、4 月にさかのぼって昇給期間を 12 か月短縮することに合意したが、確認書の作成は後日に行うこととした。

### 5 平成 15 年 11 月の団体交渉

- (1) 11 月 12 日に行われた団体交渉では中断していた賃金に関する交渉が再開され、同月 18 日の団体交渉では、X6 組合長が、年 13 万円支給されている学園特別手当を毎月 1 万円本俸に組み入れることを提案し、これが諸手当に反映されることにより年間 4 万 6500 円の賃上げとなり、退職金も復元されると説明した。
- (2) 同月 20 日の団体交渉において、学園は、初めて全教職員に一律 1 万 5000 円の時金を支給すると回答したが、組合はこれに満足せず、同月 21 日に「'03 春闘についての組合の提案」という書面を学園に提出した。その主な内容は以下のとおりである。

'03 春闘を収束させるために下記の提案をします

#### 記

#### ① 賃金について

- ・本年度に限り、現行支給されている学園特別手当 13 万円を毎月の本俸に 1 万円組み入れ、1 万円を 3 月の入試手当に合わせて支給すること。
- ・対象は高校教職員とし管理職は除く。  
※教職調整手当については現行のまま(1 万円を含めず)とする。

'04 賃金については組合と交渉する。

- #### ② 解決していない、その他の要求については打ち切りとし必要なものについては再度、秋、春闘で要求する

## 6 平成 15 年 12 月の団体交渉等

### (1) 12 月 3 日の団体交渉

ア 同日の団体交渉において、学園は、組合に対して、次のとおり回答した。

(ア) 財政見込みについて、数字を確認した上で双方の見解を併記確認する。

(イ) 平成 16 年 4 月から平成 15 年度人勸を実施する。

(ウ) (ア)及び(イ)の合意があれば、平成 15 年度に限り

a 全教職員(常勤)に平成 13 年度人勸による賃金表を適用し、その実施に際しては学園特別手当 13 万円を差し引くが、平成 14 年度人勸を適用した場合より減額となることのないよう調整する。

b すべての教職員(常勤)に一時金 1 万 5000 円を支給する。

イ この回答の際、学園側の出席者である高校の Y4 教頭が、黒板にその要旨を次のとおり記載して説明したが、組合は、学園の提案には承諾できないと述べ、次の団体交渉を求めて、当日の団体交渉を終了した。

① 財政見込みは数字を確認した上で双方の見解を併記確認する。

② 16 年度 4 月 1 日から H15 年度人勸を実施する。

③ 今年度限り、

a. 退職者激変緩和のために、全教職員(常勤)

14 年度 + 13 万円 = 13 年度 + X

(本俸のみ) (学園特別) (本俸のみ) (学園特別)

b. 全教職員(常勤)

一律+1.5 万円

### (2) 12 月 12 日の団体交渉

ア 12 月 12 日の団体交渉の冒頭、学園側の出席者である高校の Y2 校長は、同月 3 日の回答と変わりがないと答えたが、これに対し組合は、平成 16 年 4 月 1 日から平成 15 年度人勸を実施することに反対した。組合と学園は、双方の主張を互いに述べ合ったが、一旦休憩が入り、休憩後に Y2 校長は、上記(1)のアの「(ア)財政見込みについて、数字を確認した上で双方の見解を併記確認する。」、「(イ)平成 16 年 4 月から平成 15 年度人勸を実施する。」及び(ウ)の「(ア)及び(イ)の合意があれば、」との部分を撤回した。

イ その後、組合は、一時金を 1 万 5000 円とした根拠について学園に質問した。

これに対し学園は、赤字の中、財政が苦しい中での精一杯のプラス回答であり、生徒にも還元したいと答えた。一方、組合は、財政状況は苦しくないか

らその理由では納得できないと言い、一時金を1万5000円から2万円に増額するよう要求した。そして、2回目の休憩後、学園は常勤教職員に支給する一時金を1万5000円から2万円に増額すると回答し、組合は平成15年度末退職者の退職金についての質問や反対意見を述べず、正式には組合総会で承認を得て決まる旨発言し、団体交渉は終了した。

(3) 12月19日の組合総会

組合は、12月19日に組合総会を開き、春闘の報告として、用務員賃金の昇給期間を12か月短縮すること、全教職員に対し一律2万円を支給すること及び今年度退職者に限り13年度人勸を実施することを付議し、組合員の承認を得た。

7 確認書作成のための事務折衝

(1) 事務折衝の担当者

ア 組合と学園との間では、団体交渉で合意が成立した場合に、確認書を作成することが慣例となっていたので、平成15年12月12日までの団体交渉における合意事項についても確認書を作成することとし、平成16年1月7日から確認書作成のための事務折衝に入った。

イ 確認書の作成に当たり、組合側からはX6組合長を初めとする組合三役がその折衝に参加し、学園側からはY2校長、Y3教頭、Y4教頭等の高校管理職が参加した。

(2) 平成16年1月7日の事務折衝

ア 学園は、1月7日に確認書案をX6組合長に提示した。主な内容は下記のとおりである。

確 認 書

2003, 11, 21 付け「2003 春闘」についての組合の提案について平成15年12月12日団体交渉がもたれた。そのことに関して下記のとおり確認する。

確認事項

1. 平成15年度限り、下記のとおりとする。

① 退職金激減緩和のために、全教職員(常勤)

14年度+ 13万円 = 13年度 + X

(本俸) (学園特別手当) (本俸のみ) (学園特別手当)

② 全教職員(常勤)に一律2万円を支給する。

※ 平成16年度以降は適用しない。

※ 財政の面において、厳しい状況になったら、賃金を下げることはやむをえないという組合側の発言を確認した。

イ 学園からの提示に対して、X6 組合長は、X がわからない、文章で表現すべきではないかと指摘した。

ウ また、X6 組合長は、「財政の面において、厳しい状況になったら、賃金を下げることはやむをえないという組合側の発言を確認した。」との記載を挿入することについて、こんな都合のいい文書だけ載せたのはだめだ、全体の流れがわかるようにテープを添付するならいいと述べ、Y3 教頭が全部かと尋ねると、X6 組合長は全部だと答えた。

(3) 平成 16 年 1 月 8 日以降

ア 前記確認書案に対する組合の指摘を踏まえ、学園は新たな確認書案を作成し、1 月 8 日に組合側へ提示したが、X6 組合長は記載内容の訂正を要望した。

イ 上記のように、学園が確認書案を訂正して組合側に提示すると、X6 組合長が記載内容について訂正を要望し、学園が新たに確認書案を作成するというやりとりが、幾度か繰り返された後、1 月 23 日ころ、学園は、新たな確認書案を作成し、組合側に示した。主な記載内容は下記のとおりである。

なお、この確認書案は、事務折衝の過程で初めて Y1 理事長の指示を仰いで Y2 校長が作成したものである。

確 認 書

2003, 11, 21 付け「2003 春闘」についての組合の提案について平成 15 年 12 月 12 日団体交渉がもたれた。そのことに関して下記のとおり確認する。

確認事項

1. 平成 15 年度限り、下記のとおりとする。

① 平成 15 年度末の退職者の退職金について激変緩和のため常勤の教職員に平成 13 年度人勸による賃金表を適用する。但し、実施に際しては平成 14 年度人勸を適用した場合と同額になるように調整する。

② 上記①の調整に関連してすべての教職員(常勤)に 2 万円を支給する。

※ 平成 16 年度以降は適用しない。

※ なお、今般の団体交渉の席上、財政面において厳しい状況になったら、賃金を下げることはやむをえないという組合側の発言を確認した。

なお、これは学園の「就業規則」第 45 条「職員の俸給は別添新潟県人事委員会が定める俸給表に依る。但し、本法人の財源状態によってこの条の俸給表に増減を加えることがある。」の規定に基づくものであるとの組合の意向を併せて確認した。

また、「16 年度以降の賃金については組合があらためて要求し交渉する」という従来からの組合の方針を組合、学園の双方で確認した。

ウ 前記確認書案に対し組合側は、「なお、今般の団体交渉の席上、財政面において厳しい状況になったら、賃金を下げることはやむをえないという組合側の発言を確認した。」との文言を記載することに反対し、妥協案として、平成15年12月12日の団体交渉の録音テープの反訳書を確認書に添付することを提案したが、数日後、Y2 校長は、団体交渉で理事長と話し合っしてほしい、2月6日に団体交渉を入れてほしいと組合に回答し、団体交渉が設定された。

## 8 平成16年2月の団体交渉等

### (1) 2月6日の団体交渉

2月6日の団体交渉は、確認書の文言を確定することを目的として開催され、組合は組合が作成した確認書案を、学園は学園が作成した確認書案を、それぞれ準備して団体交渉に臨んだ。しかし、団体交渉の席上、X6 組合長が社団法人新潟県私学振興会(以下「私学振興会」という。)への退職資金交付請求について、詐欺などの表現を用いて疑問を述べたため、Y1 理事長はその場から退席した。

### (2) 学園の通知

組合は、学園が作成した2月10日付けの「2月6日の団体交渉についての回答」と題する書面を2月12日に受領した。

### (3) 本件救済申立て

組合は、2月24日、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 9 本件救済申立て後

### (1) 平成15年度末退職者の退職金

学園は、平成15年度末退職者に対して、平成14年度人勸を適用して退職金を支給した。

### (2) 用務員賃金

本件救済申立て後、用務員賃金の昇給期間短縮措置が実施された。

## 第3 当事者の主張

### 1 組合の主張

(1) 平成15年12月12日までの労使交渉の結果、組合と学園は、次の合意に至った。

ア 平成15年度末退職者に対しては、退職金を平成13年度人勸で積算して支給する。これは本年度限りとする。

イ 平成15年度賃金は、すべての教職員(常勤)に対して平成14年度人勸によって支給し、更に、2万円を一律に支給する。

ウ 用務員賃金について平成 15 年度賃金は 4 月にさかのぼって 12 か月短縮を行う。

- (2) しかしながら、学園は、上記合意について正当な理由なく協定書の作成を拒否し、合意そのものを撤回した。このことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不誠実団交として不当労働行為に該当する。

## 2 学園の主張及び組合の反論

学園は、組合の主張する不当労働行為の該当性について争い、その理由として、以下(1)から(3)までを主張し、それに対して組合は以下のとおり反論する。

### (1) 財政協力発言書面化の合意

#### ア 学園の主張

平成 15 年 12 月 12 日の団体交渉において、組合と学園は、「学園が財政面において厳しい状況になったら、賃金を下げることはやむを得ない」という組合側の発言(以下「財政協力発言」という。)を確認書に記載することに合意したので、それを条件として、常勤教職員の一時金を 1 万 5000 円から 2 万円に増額すると回答したが、それにもかかわらず、組合が確認書に財政協力発言を記載することに反対したため、確認書を作成することができなかつたのであるから、その責任はすべて組合にある(以下、この主張を「財政協力発言書面化の合意」という)。

#### イ 組合の反論

財政協力発言は、労働条件等についての双方の合意事項ではなく、交渉中にそのような発言があったという事実の確認にとどまり、交渉の場での単なる発言の確認を内容とする文言の挿入を労使協定書作成の条件として、労使協定書作成を拒否することは、労働組合法第 14 条及び第 7 条第 2 号の趣旨に反する。仮に条件とすることが違法でないとしても、協定書に記載することを協定書作成の条件とし、協定書作成拒否が正当であるとするためには、条件とされた文言が明確にされており、労使双方において記載することについて明確な合意が必要であるが、本件では、「文言の明確性」、「双方の明確な合意」のいずれの点においても要件を満たしていない。

### (2) 詐欺発言

#### ア 学園の主張

平成 16 年 2 月 6 日の団体交渉は、確認書を作成するために開催されたものであるにもかかわらず、X6 組合長は、確認書を作成するための交渉に入ることなく、また、学園が予定していた私学振興会に対する退職資金の請求などについて説明を求めることもなく、私学振興会に退職資金の請求をするのは



詐欺に当たる、訴えるなどと言って、Y1 理事長を犯罪者呼ばわりをして罵倒し、Y1 理事長と激しい応酬となり、確認書の作成のために正常な団体交渉を継続することは、到底不可能な状況となったので、Y1 理事長はやむなくその場から退席した。このように組合は、当日の団体交渉において、確認書の文言の交渉に入ることを拒否していたのであるから、確認書を作成することができなかったのは、すべて組合の責任である。私学振興会に退職資金の交付請求をすることを組合は承知していたし、これが詐欺に当たらないことはいうまでもない。詐欺に当たる、訴えるなどの発言は、「組合と学園との合意に基づいて学園が私学振興会に退職資金の交付請求をしてはならない」ということであり、そのように言われた以上、学園がその交付請求を行わなかったことは当然であり、それによる不利益は、組合及びその組合員が負うべきである(以下、この主張を「詐欺発言」という)。

#### イ 組合の反論

学園が、平成 14 年度人勸と同一賃金しか支払わないのに、あたかもこれより金額の多い平成 13 年度人勸を適用したかのごとく私学振興会に退職資金交付請求手続をすることは、虚偽の事実を告げて退職資金の交付を受けるものであり、私学振興会定款に抵触し、違法であり、同時に詐欺罪として刑法に抵触するおそれが高い行為である。また、目的においても私学振興会定款に反する措置であり、平成 15 年度末退職者のみ私学振興会へ届け出て、負担金を支払うのであるから、私学振興会退職資金交付事業に関する内規に抵触する可能性が強い。仮に、私学振興会定款及び同内規に該当しないとしても、組合が詐取あるいは詐欺罪に該当すると考えるにつき正当な理由があった。また、仮に、詐取行為に該当することが証明されないとしても、違法な退職資金交付申請手続と信ずるにつき相当な理由があったものである。百歩譲って、X6 組合長の詐欺との発言に何らかの違法性が存在したとしても、労働条件に関する団体交渉によって取り決められた合意事項を一方的に撤回する正当な理由にはなり得ない。

### (3) 信義則違反

#### ア 学園の主張

組合は、学園から借り出した平成 16 年 2 月 6 日の団体交渉の録音テープを、故意に隠匿又は重大な過失により紛失しておきながら、団体交渉の拒否ないし不誠実な団体交渉に該当するなど主張するが、この主張は、信義則に違反して許されない(以下、この主張を「信義則違反」という)。

#### イ 組合の反論

争う。組合が学園から借り出した録音テープを紛失したのは事実であるが、故意に隠匿したわけではない。

#### 第4 当委員会の認定した事実及び判断

##### 1 団体交渉における当事者間の合意事項

(1) 平成15年12月12日までに行われた団体交渉において、次の合意が成立したことは、当事者間に争いのない事実欄に記載したとおりである。

平成15年度に限り、

ア 平成15年度末の退職者について、退職金の激減緩和のため、常勤教職員に対し平成13年度人勸による賃金表を適用する。ただし、実施に際しては、学園特別手当相当額(13万円)を差し引くが、平成14年度人勸を適用した場合より減額することがないように調整する。(以下「本件退職金合意」という。)

イ アの調整に関連して、すべての常勤教職員に一時金2万円を支給する。

ウ 用務員の定期昇給について、昇給期間を12か月短縮し、平成15年4月にさかのぼって実施する。

(2) なお、後に明らかになったところによれば、本件退職金合意の対象となる退職者は5名である。また、用務員賃金の昇給期間短縮措置は、確認書の作成を待たずに既に実施されている。

(3) そこで平成16年1月に入り、組合と学園は、慣例どおり、前記合意事項を中心に確認書として作成すべく事務折衝に入ったが、なかなかまとまらず、2月6日に確認書作成のための団体交渉が行われたが、それでも確認書が作成されるには至らなかった。

(4) 平成15年12月12日までの団体交渉の結果、組合と学園との間で上記(1)の合意が成立した以上、双方当事者は、本来、互いに誠実な団体交渉の成果として確認書を締結すべきであることは当然である。学園は、確認書が締結されない理由として、上記第3の2の(1)ないし(3)を主張するので、この確認書作成拒否に正当な理由があるか否かを学園の主張に沿って検討する。

##### 2 財政協力発言書面化の合意(第3の2の(1)の学園の主張)の有無について

###### (1) 当事者の発言内容

平成15年12月12日の団体交渉において、組合と学園との間で、以下のやりとりがなされたことが認められる。

ア(ア) 1回目の休憩後、学園が平成15年12月3日に回答した事項の一部を撤回した後、組合は、常勤教職員に支給される一時金の額を1万5000円とした根拠を質問したが、財政状況などを理由とする学園の回答に納得せず、一時金を2万円に増額するよう要求していた。

(イ) その中で X6 組合長は、「賃金ていうのはこれしかないから、これしか払えないってのが賃金交渉の答えだよ。どうもそうじゃないみたいだから聞いてるんですよ。」「それが私立、民間の労使関係だろう、こんだけしかお金ないから我慢してくれって言えるじゃないか。そしたら、あるの全部出せなんて言ってないよ。」と発言した。これに対し Y1 理事長は、「あんたさっきね、払えなくなったら賃金切下げに応ずると言ったね。」と確認したのに対して、X6 組合長は、「当然でしょうね、払えなくなっただのどうやって出すんだ。」と答えた。

イ 上記アの(イ)に続き、「払えない状況」とはどのような状況かという議論の中で、X6 組合長は、「常識で話してんだよ、生徒収入がこんだけあって、それで人件費 90 パーセント、100 パーセントになったらさ、賃下げに応じざるを得ないじゃないか。」と発言した。その後、学園の財政が赤字であるかどうかについて議論したが、X6 組合長は、「あんたは廃校だと言うけれど、250 人とかそういう生徒しかこなくなれば、それで今の人間が思ったより減らなくなればそんなもん金よこせなんて言えるわけじゃないか。財政見て、授業料上げられるのなら上げてその中で賃金決まりますよ。常識でしょうそれ。」と発言し、Y1 理事長は、「まあ常識だろうな。」と答えた。続いて X6 組合長は、「言った覚えはないなんて言わないから、民間賃金ってそういうの、だからどんどん下がってんだよ、周りは。払えないから下がってるんですよ。払えないで下がってるところへなんで、余裕あると言ったら嫌がると思うけれど、60 万くらい払えるじゃないの。」と言い、Y1 理事長は、「赤字の上に積み重ねれば、資金繰りがつかないことはないや。」と応じ、赤字である、赤字でない、とのやりとりが続いた。その後の応酬は以下のとおりである。

X6 組合長「今のこういうことテープにとってあるんだから、ねえ、払えなくなったときの、今払っておけばちゃんとなるじゃないか、ここまでこっちが言ってるのに、じゃあ押し切ってみなよ。払えなくなっただって県並みに払え払えって攻めますよ。」

Y1 理事長「今のやつは文書にしていいね。」

X6 組合長「どういうこと。」

Y1 理事長「今の払えなくなったら。」

X6 組合長「もちろんいいですよ。払えなくなっただってのは、数字の見方もあるけど、当然常識だろうってんだよ。賃金決めるときに、うちら民間会社と同じ考えだっ。」

Y1 理事長「まあそれはそうさ、払えなくなればしょうがない。」

X6 組合長「払えるわけないだろう。それを言ってるだけです。あなた方みたいに、今こんなかたくなに 60 万も払えないと言っただけさ、こっちだって態度違ってくることな。文章取れったら取ってもいいですよ。でも収入に応じて賃金決まるのは当たり前だろう。」

ここで当日の団体交渉においては 2 回目となる休憩を入れることとなった。ウ 2 回目の休憩後に、学園側の Y2 校長が「先ほどの、最後の部分で、払えない状況というか厳しい状況になったら賃金を下げることがやむを得ないというようなことをおっしゃられたと思うんですけど、そういうのを確認させてもらってよろしいですか。」と発言した。そしてこの確認に対して X6 組合長は、「そんなの、当たり前じゃないの、おたくたちでもちゃんと就業規則に書いてあるじゃないの。」と答え、続いて「それは、もちろんおたくたちのいなりになるということじゃないよ。もちろん交渉して決める。赤字が出たからってすぐに下げるってね、提案するのはいいけど、すぐそれに、今こういうことあったから、乗れなんて、何言ってんだなんてことね、言わないでくださいよ。もちろん交渉する。」と発言した。そして更に「確認書のところでもめるの嫌だから、どうすればいいの。うちら別に賃金の原則をしゃべっているだけで。」と問うたところ、Y2 校長は、「それで先ほどの一律 1 万 5000 円ということですが、2 万円という形に。」と言い、一時金を 2 万円とする回答を行った。

## (2) 当委員会の判断

ア Y1 理事長の「あんたさっきね、払えなくなったら賃金切下げに応ずると言ったね。」との発言は、X6 組合長の発言を正確に再現したものではなく、「払えなくなったら賃金切下げに応ずる」という発言の存在は認められない。

イ 2 回目の休憩の直前、Y1 理事長の「今のやつは文書にしているね。」「今の払えなくなったら。」との確認に対して、X6 組合長は「もちろんいいですよ。」「文章取れたら取ってもいいですよ。」と答えたが、この「今のやつ」、「今の払えなくなったら」が、X6 組合長のどの発言を指しているかは不明である。

ウ また、X6 組合長の前記イの発言の趣旨は、「当然でしょうね、払えなくなつたのどうやって出すんだ。」「常識で話してんだよ、生徒収入がこんだけあって、それで人件費 90 パーセント、100 パーセントになったらさ、賃下げに応じざるを得ないじゃないか。」「(そうなったら)払えるわけないだろう。それを言ってるだけです。」との発言があったことからすると、「払えなくなつたら、賃下げに応じざるを得ない」と、単に賃金の一般論を述べているだけであると解される。

エ 2回目の休憩後、Y2 校長が X6 組合長に対して発言内容を確認したが、それに対して X6 組合長は、「当たり前じゃないの、おたくたちの就業規則に書いてあるじゃないの。」「確認書のところでもめるの嫌だから、どうすればいいの。うちら別に賃金の原則をしゃべっているだけで。」と指摘して、改めて賃金の一般論であることを確認している。

オ 他方、X6 組合長は、「ここまでこっちが言っているのに、じゃあ押し切ってみなよ。払えなくなったって県並みに払え払えって攻めますよ。」「それは、もちろんおたくたちのいいなりになるということじゃないよ。もちろん交渉して決める。」とも述べている。

カ そして、X6 組合長が、「確認書のところでもめるの嫌だから、どうすればいいの。」との問いに対し、学園側は何ら回答を示さないままに、Y2 校長が、「それで先ほどの一律 1 万 5000 円ということですが、2 万円という形に。」と組合の要求に沿う回答をした。

キ 以上の事実からすれば、12 月 12 日の団体交渉において、学園が主張する「財政面において厳しい状況になったら、賃金を下げることはやむを得ない」という発言が組合からあったと認めることはできない。

この団体交渉において、組合の X6 組合長から、学園の Y1 理事長に対して、「人件費が 90 パーセント、100 パーセントになったら、賃下げに応じざるを得ない」、「(学園が給与を)払えなくなったら」「払えるわけがない」という程度の発言があったことは前記のとおりであるが、これは循環論法に等しい単なる一般論と言うべきものであって、これを「財政面において厳しい状況になったら、賃金を下げることはやむを得ない」と表現するのは、適切でない。後者には組合のいう一般論としての枠を超えた経営者としての具体的な意思が盛り込まれているからである。

これは換言すれば、「財政面に(おける)厳しい状況」ということ具体性に対する両者の認識が全く異なっているということであって、この重要な前提に対する両者の理解が齟齬したものである以上、学園の Y1 理事長と組合の X6 組合長との間に法的評価に耐えるだけの合意が成立したということとはできない。よって、この合意が成立していない以上、それを書面化する合意があったとすることもできないし、書面化の合意が一時金増額回答の条件となっているとすることもできない。

ク したがって、学園は、前記財政協力発言の書面化がないことをもって確認書作成拒否の正当理由とすることはできないのである。

### 3 詐欺発言(第3の2の(2)の学園の主張)について

(1) 本件退職金合意に至る経緯

ア 組合は、平成 15 年度の賃金について、平成 13 年度人勸よりも減額された平成 14 年度人勸が適用されたことによる本俸及び退職金の減額分を回復させようとして交渉してきた。具体的に組合側が提案した内容は、学園特別手当(年額 13 万円)を毎月 1 万円ずつ本俸に組み入れることによって、退職金の減額分を復元させようとするものであった。また、この提案により、本俸の減額分についても、本俸を算定基礎とする期末・勤勉手当へのはねかえりによって、年額 4 万 6500 円の復元をさせようとするものであった。

イ 一方、学園の提案は、第 2 の 6 の(1)のとおり、学園特別手当を本俸に組み入れることについて組合提案との相違はないが、平成 13 年度人勸を適用した上で学園特別手当で調整するというものであり、学園特別手当のうち、毎月、平成 13 年度人勸と平成 14 年度人勸を適用した場合との差額に相当する額を本俸に組み入れるが、本俸増額に伴う手当へのはねかえりは考慮しないというものであった。

ウ そして、退職金に関しては、平成 15 年 12 月 12 日の団体交渉において、上記学園提案に対して、組合が異議を申し出なかったことによって本件退職金合意が成立した。

(2) 本件退職金合意の財源について

ア 学園は、本件退職金合意を履行するための財源について、組合と合意した内容を私学振興会に届け出て、退職資金の支給を受ける予定であった。

イ しかしながら、平成 15 年 12 月 3 日ころに、学園は組合に対して、その旨を説明しておらず、12 月 3 日の団体交渉において、組合からの退職金の増額でどのくらいの持ち出しになるかとの質問に対し、学園は 200 万円くらいと回答したので、組合は、学園の自主財源をもって本件退職金合意に基づく退職金が支給されると理解していた。

(3) 事務折衝における経過

組合が、私学振興会に退職資金の請求を行う予定であることを初めて知ったのは、確認書案の「常勤の教職員に平成 13 年度人勸による賃金表を適用する」との記載の必要性についての質問に対し、学園側から私学振興会へ退職資金の請求を行うために必要であるとの説明を受けたときである。

(4) X6 組合長の発言

ア 平成 16 年 2 月 6 日の団体交渉は、確認書の文言を確定することを目的として開催されたが、学園は、組合の要望に沿う形で、学園において退職金業務を担当する X7 職員を出席させ、団体交渉の冒頭、X7 職員と X6 組合長間で、

私学振興会の手続に関して若干の質疑応答があった。

イ その後、X6 組合長は、学園のいう退職金の計算、支払の方法は、実際に払われてもいない金で退職金を計算することになり、これを私学振興会に申請することは「詐欺だ、手続をしたら訴えるからな。」と Y1 理事長を追及した。同組合長の追及は、このように、詐欺だ、訴えるという激しいものであって(なお、同組合長は、平成 15 年 12 月 12 日の団体交渉においても、Y1 理事長を「黙らっしゃい、ぼけ老人は黙らっしゃい、いい死に方しないよ、ぼけ老人は黙らっしゃい。」と罵倒している。)、これに怒った Y1 理事長は団体交渉を退席した。

(5) 平成 16 年 2 月 10 日付け通知

学園は 2 月 10 日付けで、「2 月 6 日の団体交渉についての回答」と題する書面を組合に発した。その記載内容は以下のとおりである。

2 月 6 日の団体交渉についての回答

1. 確認書案 1. 平成 15 年度末退職者の退職金の増額については確認書を作成した後、社団法人新潟県私学振興会へ標準給与異動届、退職金交付請求書等の書類提出の予定でしたが、それが詐取の行為にあたるという貴職からの申し出、あるいは振興会へ提出の後、詐取をしているなどといわれたのでは到底応じるわけにはいかない。

よって遺憾ながら、この件については白紙に戻すこととする。

2. 確認書案 2. については団体交渉の時の記録テープを文書に起こし、確認書にその文書を添付することを記した後、全教職員に年度末に 2 万円を支給する。

3. 確認書案 3. については、用務員賃金は昇級を 12 月短縮する。実施時期は平成 15 年 4 月 1 日とする。

(6) 当委員会の判断

ア 本件退職金合意については、通常の上給や人勧に伴って本俸が上がる場合とは異なり、手当を本俸に組み入れることによって本俸を上げるという特別な方法によるものである。退職資金は学園の自主財源によるものと考えていた組合側にとってみれば、私学振興会の活用について、疑問をもつことは理解できることである。

他方、学園の Y1 理事長は、学園が組合との賃金合意の書面成立を待って全教職員について新賃金を実施し、別途その旨を私学振興会にも届けるという予定であったのであるから、詐欺が成り立つ余地はないと証言している。

イ よって案ずるに、学園の私学振興会に対する交付請求が詐欺に該当するかどうかはともかく、組合側も承服できるとして一旦合意した協定に関する疑問点について、組合長が冷静にその説明を求めようとする事なく、突然、詐欺だ、訴える、と学園側を罵倒するというのは明らかに不穏当な行為であって、平成16年2月6日の団体交渉の一時中断まではやむを得ないものであったと言えよう。

しかし、だからと言って学園側としても、これをいつまでもそのまま放置しておいてよいものではなく、懸案として継続しているものである以上、改めて機会を設けて組合に説明し、その理解を得る努力をすべきであったと考えられる。これを履行せず、まして一旦成立した合意事項を撤回するというのは、説明義務の感情的な放棄であって事態を悪化させるだけであり、問題を解決する所以ではない。

よって当委員会は、この点に関する学園の主張を採用しない。

#### 4 信義則違反(第3の2の(3)の学園の主張)について

学園の主張は、組合は学園から借り出した平成16年2月6日の団体交渉の録音テープを、故意に隠匿又は重大な過失により紛失しておきながら、学園の団体交渉対応を団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉と主張するのは信義則に違反して許されないというものである。確かに、上記録音テープを紛失したことについては、X6組合長も認めているところではあるが、組合がこれを故意に隠匿したと認めるに足りる証拠はない。また、団体交渉の内容及び状況の再現は証人の証言によって十分可能であって、紛失した録音テープが団体交渉に関する唯一の疎明資料というわけではない。本件においても、同日の団体交渉の状況につき、上記3の(4)のイのとおり、平成15年12月12日の団体交渉の状況も推認の資料として用いているとおりである。更に、学園としては、録音テープを組合に貸し出す前にその複製を取っておくということも十分できたはずであるから、紛失の一事をもって、確認書作成の拒否を正当化するほどの信義則違反とするのは妥当とは言えないのである。よって、当委員会では、この学園の主張は採用できない。

#### 5 結論

##### (1) まとめ

以上の事実及び判断によれば、学園が、組合との間で一旦成立した本件退職金合意及び一時金支給の合意(第4の1の(1)記載のとおり)を书面化しないことにつき、その正当理由として学園が挙げた主張はいずれも採用できないことに帰するので、結局、上記の確認書作成拒否は労働組合法第7条第2号該当の不当労働行為であると言わざるを得ない。



(2) 救済方法

ア 組合は、主位的請求として、平成15年12月12日の団体交渉における合意内容を基にして、退職者5名に対する金員の支払及び教職員(常勤)に対して一時金として2万円の支給を学園に命じるよう求め、予備的請求として、確認書の作成及び誠意をもって団体交渉に応じることを学園に命じるよう求めているが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為事件に係る原状回復措置としては、主文第1項のとおり、確認書の締結を命ずれば足りるものであると解する。

イ なお、12月12日の団体交渉において成立した合意には、上記第4の1の(1)に記載のとおり、退職金の算定のみならず、常勤教職員に平成13年度人勸を適用し、学園特別手当で調整する旨が含まれているが、組合の請求内容にはそこまで含まれていないので、主文第1項の(1)のとおり確認書に記載すれば足りるものである。

ウ 更に、組合は、本件において誠実団交の命令をも求めているが、一件記録によれば、学園はこれまで組合との団体交渉には十分応じていると判断されるのであって、前記の労使間合意が確認書として書面化されることにより、これから必要となると思われるその実施事項に関する団体交渉の進展も期待できると考えられ、これはあえて主文に掲げるまでもないと解する。

(3) 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条の12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次第である。

平成17年9月28日

新潟県労働委員会

会長 西野喜一 ⑩