

命 令 書

申 立 人 修紅教職員組合
代表者 執行委員長 A

被 申 立 人 学校法人第一藍野学院
代表者 理 事 長 B

上記当事者間の岩労委平成20年(不)第1号一関修紅高等学校事件(平成20年1月4日申立て)について、当委員会は、平成20年6月21日第632回公益委員会議において、会長公益委員石川哲、公益委員三田地宣子、同小野寺正孝、同菅野八重子、同岡田寛史が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件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の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人修紅教職員組合(以下「組合」という。)が、平成19年11月29日(以下「平成」の年号を省略する。)付けで被申立人学校法人第一藍野学院(以下「法人」という。)に対し団体交渉を申し入れ、法人が当該申し入れに応諾したことにより同年12月19日に開催される予定であった団体交渉について、同日昼に法人が開催した職員説明会に申立人組合員が欠席したことに係る謝罪文の提出を法人が求め、組合がその提出を拒否したことを理由として、法人が団体交渉を中止したことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、20年1月4日に組合から救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人の19年11月29日付け冬期一時金の支給等に関する要求書の要求事項につき誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (2) 被申立人は、本命令受領後5日以内に申立人に対し、下記謝罪文を交付し、かつ

縦2メートル横3メートルの白色木板に鮮明に墨書の上、被申立人が設置している一関修紅高等学校の見やすい場所に、毀損することなく14日間掲示しなければならない。

記
謝罪文

当学校法人が貴組合に対し、団体交渉を拒否したことについて、この度、岩手県労働委員会において、労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当学校法人は、ここに、その責任を認め、貴組合に対し、深く陳謝するとともに、再び不当労働行為を繰り返さないことを誓約いたします。

平成 年 月 日

学校法人第一藍野学院
理事長 B

修紅教職員組合
執行委員長 A 殿

以上

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、法人が設置する一関修紅高等学校(以下「高校」という。)及び修紅短期大学(以下「短大」という。)に勤務する教職員をもって、昭和43年4月23日に結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は20名である。上部団体として、岩手県私学教職員組合連合(以下「岩手私教連」という。)に加盟している。

(2) 被申立人

法人は、大阪府茨木市に所在する学校法人藍野学院を中心に、全国各地に学校法人、医療法人及び社会福祉法人を有する「藍野グループ」傘下の学校法人として山梨県南都留郡富士河口湖町に設立された学校法人である。13年1月に、学校法人第一麻生学園から高校、短大及び短大附属幼稚園の経営を継承した。19年5月現在の従業員数は189名である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 定期昇給停止等の問題及び労使関係の悪化

ア 19年3月14日、法人のC事務局長らは、高校会議室において、補助金の削減や生徒数の減少等による学校の経営悪化を理由として、19年4月以降当分の間定期昇給を停止する、19年4月以降6月期及び12月期の期末・勤勉手

当いわゆる「賞与」を各1ヶ月の年2ヶ月分とする、19年3月以降3月期支給の「入試手当」を全廃とする、19年3月以降希望退職者を募る、という上記4項目を内容とする改革案を通告した。

この通告に組合は反発し、上記通告の撤回等を法人に対し要求した。この日以降、労使関係は急激に悪化の一途を辿った。

【甲第7号証(以下「甲7」と略記し、以下これに準じて表記する。)、乙29、第1回審問調書H証人2頁ないし3頁(以下「H証人2～3頁」の例により略記する。)]

イ 同年5月17日、上記改革案の撤回等を議題とする第1回団体交渉が開催されたが、両者の主張は平行線を辿り、物別れに終わった。

同年6月18日、組合は当委員会に対し、上記改革案の撤回等を調整事項とするあっせんを申請した(岩労委平成19年(調)第2号)。

【乙28、乙29】

ウ 上記あっせん係属中の同年7月13日、組合員13名が、定期昇給による給与増額分の支払い等を求め、法人を相手取り盛岡地方裁判所に民事訴訟を提起した(盛岡地裁平成19年(ワ)第418号)。法人は、調整事項の一部が係争中であることを理由としてあっせんへの応諾を拒否した。当委員会は、法人があっせん応諾を拒否していること及び調整事項の一部が係争中であることから、あっせんによる解決の見込みはないものと判断し、あっせんを打切りとした。

(2) 団体交渉申入れ及び予備交渉の経緯

ア 19年11月29日、組合は法人に「冬季一時金の支給等に関する要求書」と題する文書を郵送し、団体交渉を申し入れた。組合の要求事項は次の5項目であった。

- 1 貴理事会の議事録偽造の詳細な経緯・原因・改善状況を学院教職員に対し説明すること。
- 2 早急に定期昇給分を4月に遡って支給すること。
- 3 2007年度冬季一時金を、定期昇給分を含め昨年度と同率で支給すること。また、その支給日を当組合に対し明示すること。
- 4 冬季一時金の支給の際、未支給であった2006年度末手当(0.065ヶ月)、並びに夏季一時金(1.1ヶ月分)も合わせて支給すること。
- 5 上記の項目について団体交渉を行うこと。また、その日時を当組合に明示すること。

また、組合は、上記要求事項の第1項ないし第4項について、12月6日までに文書で回答するよう法人に要求した。

なお、上記要求事項に記載されている「議事録偽造」とは、現在のB理事長(以下「B理事長」という。)が19年2月1日に選任された際、理事会の定足数を満たしていなかったため、欠席した委員を出席したかのように理事会議事録を偽造し

た事実(以下「議事録偽造問題」という)が報道により発覚したことを指すものである。

【甲1、甲3、乙1、乙29】

イ 同年12月10日、法人は組合に「回答書」を提示し、団体交渉を12月19日午後3時から開催すること及び、上記アの要求事項の第1項ないし第4項について、団体交渉の席上で回答する旨を回答した。

組合は、文書により2度にわたり、要求事項に対する事前の文書回答を求めたが、法人は団体交渉の席上で回答するとの回答を繰り返した。

また、団体交渉の開催日時について組合と法人が協議した結果、12月19日午後4時から行うことで合意し、その前日である同月18日に予備交渉を開催することとなった。

【乙3～5】

ウ 同年12月18日午後4時30分頃から約2時間にわたり、組合と法人との間で予備交渉が行われた。予備交渉の場で、法人は「回答書」を組合に手渡し、上記アの要求事項の第1項ないし第4項に対し、以下を要旨とする回答を行った。

経営に係る問題であり、団体交渉議題として不相当であること。

定期昇給の取扱いは現在盛岡地方裁判所で係争中であり、司法判断を待つて対応したいこと。

冬季一時金は正教職員に1.0ヶ月分、日々雇用教職員に0.25ヶ月分を12月19日に支給する予定であること。

2006年度期末手当及び2007年度夏季一時金は支給しないこと。

【乙7】

(3) 組合員の教職員説明会欠席

ア 同年12月18日、法人は上記予備交渉の席上において、翌19日午後5時30分から「一関修紅高等学校教職員説明会」(以下「説明会」という。)を開催する旨を組合に伝えた。組合は予備交渉終了後、三役で対応を協議し、A執行委員長(以下「A委員長」という。)が法人に対し、勤務時間外であるので組合員は参加しない旨を電話により回答した。

【H証人7～9頁】

イ 同年12月19日朝、D校長(以下「D校長」という。)は教職員朝礼会において、同日午後5時30分から高校の全教職員を対象とした説明会を開催する旨を通知し、説明会に参加するよう業務命令を発した。

組合は、説明会の内容が不明確であること及び、説明会ではなく団体交渉で話すべきであること等を理由として、説明会の開催に反対し、組合員が説明会に参加しない方針を決定した。

【乙6、H証人7～9頁】

ウ D校長は、組合の指摘を受け、説明会の日時を12時45分からの開催に変更し、その旨を職員室のホワイトボードに記入して教職員に周知した。組合は、中身のはっきりしない集会を昼休みに開催するのは、休憩時間の自由利用の原則に反するとして、改めて説明会には出席しない方針を確認し、組合員に周知した。

【甲3、 H証人7～9頁】

エ 同日12時50分頃から説明会が開催されたが、組合員は全員欠席した。説明会において、法人のE理事は、一関地区設置校は財政破綻寸前の状態にあるが、短大は教職員の理解と協力によって自立運営の目処がついたこと、これに対し、高校は改革を進めることがままならない状況にある。高校の現況と将来を考えると、高校の学生募集を平成20年度限りで停止することを検討しており、現状のままでは廃校せざるを得ない可能性がある旨を説明した。

【甲3、乙23、乙25、 H証人7～9頁、 G証人21頁】

(4) 12月19日団体交渉の中止

ア 同日午後3時20分頃、法人のF一関地区事務局長（以下「F事務局長」という。）とG修紅短期大学事務長が高校を訪れ、組合に対し、組合員が業務命令に違反して説明会を欠席したことについて、組合名義の謝罪文を提出するよう要求した。

組合は、H副執行委員長（以下「H副委員長」という。）が対応した。H副委員長は、説明会への参加拒否には正当性があり、謝罪の必要はないとして謝罪文の提出を拒否したため、両者の間で議論になった。

その際、F事務局長は「では、今日の団交はなしにする。」と発言したが、当該発言に対して、H副委員長は特に反論はしなかった。

その結果、午後4時から開催予定だった団体交渉は中止となった。

【甲3、乙25、 H証人9～10頁、 G証人21～22頁、平成20年4月11日付け申立人求釈明回答（以下「4月11日申立人求釈明回答」の例により略記する。）、4月10日被申立人求釈明回答】

(5) 本件申立て

20年1月4日、組合は、謝罪文の提出を拒否したことを理由として、法人が組合との団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に本件申立てをした。

(6) 本件申立て後の団体交渉の経過

ア 本件申立ての直前である19年12月26日、組合は法人に「第2回団体交渉の開催を求める要求書」と題する文書を郵送し、団体交渉を申し入れていた。

これに対し、20年1月8日、法人は組合に「回答書」を提示し、団体交渉を開催することで日程調整中である旨を回答した。

【乙9～10】

イ 20年1月25日、法人は組合に「回答書」を提示し、2月4日午後4時から団体交渉を開催する旨を回答し、組合も了承した。

2月4日午後4時から6時までの間、短大会議室において第2回団体交渉が開催され、法人からは、B理事長以下計7名、組合からはA委員長ら組合役員9名及び岩手私教連から2名の計11名、さらにオブザーバーとして監事1名がそれぞれ出席した。第2回団体交渉では、主に議事録偽造問題及び補助金削減への対応等について話し合われ、法人と組合は今後も団体交渉を継続することで合意した。

なお、この団体交渉の際、両当事者から謝罪文の提出問題に関する発言は特に出なかった。

【乙12～15】

ウ 同年2月15日、組合は法人に「第2回団体交渉における開催事項の「合意書」の締結、並びに第3回団体交渉の開催について」と題する文書を郵送し、再度団体交渉を申し入れた。

2月22日、法人は組合に「回答書」を提示し、団体交渉を3月4日午後4時から開催する旨を回答した。

3月4日午後4時から6時20分までの間、短大会議室において第3回団体交渉が開催され、法人からはB理事長以下計9名、組合からはA委員長ら組合役員9名及び岩手私教連から2名の計11名、さらにオブザーバーとして監事1名が出席した。第3回団体交渉では、前回第2回団体交渉の合意事項に関して組合側が作成した「合意書」の内容や、補助金減額後の法人の資金繰り等について話し合われた。

【乙16～17、乙27】

第3 当委員会の判断

前記第2の事実認定に基づき、本件の争点について判断する。

1 平成19年12月19日に団体交渉が開催されなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否といえるか（労働組合法第7条第2号該当性）。

(1) 組合の主張要旨

ア 法人は、組合員が業務命令を無視して説明会に参加しなかったとして、組合名義の謝罪文を提出しなければ、予定されていた団体交渉を拒否する旨を申し入れてきた。しかし組合には謝罪する理由がないので、謝罪文を提出しなかった。

イ これに対し法人は、組合が謝罪文を提出しないことを理由に団体交渉を拒否した。このことには正当な理由はなく、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張要旨

ア 団体交渉のために遠方から来校した理事のスケジュールの関係上、法人が全教職員に対し、高校が置かれている厳しい現状を説明する機会は、12月19日以外にはなかった。しかし、組合の意見に配慮し、説明会の開催時間を昼休みに変更した上で、全教職員に休憩時間を割いて説明会に参加するよう依頼した。法人が誠意をもって対応したにもかかわらず、組合が組合員を主導して説明会に参加しなかったことは、到底看過できないことであった。

イ 法人は、組合に謝罪文の提出を求め、謝罪文の提出がなければ予定されていた団体交渉の開催を受諾できない旨を組合に説明した。しかし、組合が謝罪文の提出を拒否したため、団体交渉を開催しないことへの承諾を求めたところ、組合は承諾し、双方合意のうえで団体交渉を開催しないことになった。

ウ 法人は、同年12月26日付けで組合から申入れのあった団体交渉に応諾し、20年2月4日に第2回団体交渉を行った。さらに、組合からの申入れに応じ、同年3月4日に第3回団体交渉を行った。法人は誠意をもって組合と団体交渉を行っており、団体交渉を不当に拒否したとの謗りを受けるいわれはない。

(3) 当委員会の判断

組合は、本件申立てにおいて、組合が説明会欠席に対する謝罪文を提出しないことを理由に、法人が団体交渉を拒否したことには正当な理由はなく、労働組合法第7条第2号に違反する団体交渉拒否であると主張しているため、この点について判断する。

前記認定(第2の2(3)及び(4))のとおり、法人が団体交渉当日に全教職員を対象に開催した説明会に組合員全員が欠席したことに対し、法人が組合に謝罪文の提出を求めた事実が認められる。また、組合が当該謝罪文の提出を拒否したことを理由として、法人が当日に実施予定であった団体交渉を中止した事実が認められる。

一般に、団体交渉の際に使用者が本来の交渉事項に直接関係しない条件に固執したことにより、団体交渉を開催するに至らなかった場合には、正当な理由のない団体交渉拒否であると考えられる。

本件について検討すると、団体交渉とは全く別個の集会である説明会に組合員が欠席したことについて、組合が謝罪文を提出しないことによって、その後の団体交渉の進行に特段の支障が発生するものとは考え難い。現に、後日開催された第2回団体交渉においては、法人は謝罪文の件には一切触れず、団体交渉が支障なく行われている事実が認められる。

この事実から判断すると、組合が謝罪文を提出しないことを理由として、法人が団体交渉の中止を持ち出したことは、不適切な対応であると認められ、結果として団体交渉を中止したことについては正当な理由があるとはいえない。

なお、法人は、当日の団体交渉が中止となったのは、組合との合意に基づくもの

であると主張する。確かに、前記認定（第2の2（4）ア）のとおり、F事務局長が団体交渉の中止を組合に伝えた際、H副執行委員長は当該発言に対し、特に反論を行わなかった事実が認められる。しかし、組合が即座に反論をしなかったことのみをもって、団体交渉の中止を組合が承諾したとまではいえず、他に組合が団体交渉の中止を承諾した旨の具体的な言動があったという法人側の疎明もない。このため、団体交渉の中止について合意が形成されたということとはできず、法人の主張を採用することはできない。

ただし、前記認定（第2の2（5）及び（6）ア）のとおり、組合は20年1月4日に団体交渉への応諾等を求めて本件申立てを行っているが、本件申立て直前の19年12月26日に、組合は法人に対し再度団体交渉を申し入れており、本件申立て時点においては法人からの回答待ちの状態であった事実が認められる。この時点では、法人が自主的に団体交渉に応じる可能性は十分にあったものと考えられ、現に法人はその後団体交渉に応じているのであるから、法人の回答を待つことなく不当労働行為の救済を申し立てた組合側の対応には疑問が残るところである。

第4 結論

以上の次第であるから、法人が19年12月19日に実施した説明会に組合員が欠席したことについて、法人が組合に対し謝罪文の提出を求め、これを組合が拒否したことを理由として、法人が同日に開催予定であった団体交渉を中止したことには正当な理由はなく、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められる。

しかしながら、申立て以降の両者間の団体交渉の状況を見ると、前記認定（第2の2（6）アないしウ）のとおり、法人は組合の団体交渉申入れに応じ、20年2月4日及び3月4日に団体交渉が実施されたことが認められる。さらに、労使双方は、団体交渉を今後も継続することで合意していることが認められる。上記の事実を考慮すると、組合が求める団体交渉への応諾については既に実現していることから、救済利益はないものと認められる。

したがって、当委員会から改めて団体交渉の応諾及び謝罪文の交付等を命じる必要性はないものと判断し、本件申立てを棄却するものとする。

なお、将来の労使関係の安定を考慮し、敢えて付言すると、団体交渉は、一方の要求を押しつけるための手段ではなく、労使双方が合意形成に向けて最善の努力を尽くすことがその最大の目的である。団体交渉の実施に当たっては、相互に相手方の立場を尊重し、自らの主張や見解のみに固執することなく、相手方もある程度納得のいく結論が見出されるよう、労使双方が努力することが重要であると考えられる。

これまでの労使関係の経過をみると、労使関係が悪化した責は労使双方にあり、組合側の対応にも疑問が残る点が散見される。しかし、19年12月19日に団体交渉を行わないとした法人の一連の対応が不当労働行為に当たることは先の判断のとおりである。法人はこのことを重く受け止め、今後は組合に対し交渉議題に関する説明を尽くし、適宜資料を提示するなど、可能な限り話し合いにより組合との合意を得る努力をすべきであると考えられる。

労使間に未だ残る諸課題の解決のため、団体交渉により一定の結論が見出されるよう、労使双方が真摯に努力することを当委員会は強く希望するものである。

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成20年6月30日

岩手県労働委員会

会 長 石 川 哲