

命令書

再審査申立人 学校法人新潟青陵学園

再審査被申立人 新潟青陵学園教職員組合

主文

初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

1 再審査申立人は、再審査被申立人との間で、平成15年12月12日の団体交渉における合意事項に基づいて、下記の内容の確認書を作成しなければならない。

記

平成15年度に限り、

(1) 同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に調整する。

(2) すべての常勤教職員に2万円を支給する。

理由

第1 事案の概要

1 本件は、平成15年12月12日の団体交渉(以下「本件団交」という。)において、再審査申立人学校法人新潟青陵学園(以下「学園」という。)と再審査被申立人新潟青陵学園教職員組合(以下「組合」という。)との間で合意した事項について、学園が、確認書の作成を拒否したことが不当労働行為であるとして、同16年2月24日、組合が新潟県労働委員会(以下「新潟県労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

2 組合が請求する救済の内容の要旨は、主位的には、本件団交における合意内容を基にした退職者5名に対する金員の支払及び常勤教職員に一時金2万円の支給を求めるものであり、これが認容されない場合は予備的に、上記合意事項に関する確認書の作成等を求めるものである。

3 平成17年9月28日、新潟県労委は、学園に対し、確認書の締結を命じ、その余の申立てについては棄却したところ、同年10月12日、学園はこれを不服として、上記初審命令の救済部分の取消を求めて再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は次のとおり加えるほかは、初審命令第3のとおりである。

学園の主張

退職金にかかる詐欺発言について

本件団交において合意した平成15年度末に退職する退職者の退職金(以下「本件退職金」という。)について、学園は、組合と合意した内容を社団法人新潟県私学振興会(以下「私学振興会」という。)に届け出て、同会から交付される退職資金をもって退職金を支払う

ことを予定し、組合もこのことを十分承知していたにもかかわらず、その後組合は学園に対し、組合との合意に基づき、学園が同会に退職資金の交付申請することは詐欺に当たると述べて交付申請しないように求めたため、結局学園は合意により増額した退職資金の交付を受けることができず、退職者に退職金の増額分の支払をすることができなかつた。したがって、その責任のすべては組合にある。

なお、学園は、平成 18 年 2 月 20 日、私学振興会に対し本件退職金に係る退職資金の交付請求について照会を行ったが、同月 27 日、同会から、年度中途に給与改訂がなされ「標準給与異動届」の提出等所定の手続が行われた場合は当該退職資金が交付される旨の回答を得ている。したがって、学園が本件退職金について同会に退職資金を交付請求することは何ら違法ではなかつた。

第 3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の「第 2 事実経過及び争いのない事実」、及び「第 4 当委員会の認定した事実及び判断」(1、2 の(2)、3 の(6)、4 及び 5 を除く)のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用する部分中、「本件救済申立時」を「本件初審救済申立時」と、「本件救済申立て」を「本件初審救済申立て」と、「当委員会」を「新潟県労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 第 2 の 9 の(2)(初審命令書 9 頁)の末尾に行を変えて(3)として次のとおり加える。

「(3) 団体交渉の録音テープ及び同反訳書の提出

組合は、平成 18 年 1 月 21 日、同 16 年 2 月 6 日に行われた確認書作成のための団体交渉の録音テープ及び同反訳書を証拠として当委員会に提出した。」

2 第 4 の 3 の(2)ア(初審命令書 17 頁)の冒頭に次のとおり加える。

「ア 学園は、昭和 43 年 4 月 1 日、私学振興会(平成 8 年 4 月 1 日以前は社団法人新潟県私学退職金社団)に入会して、同会が行う退職資金交付事業の対象となった。同事業においては、同会が定めた標準給与の等級と月額表により、教職員の標準給与月額を同会に届け出、届け出た標準給与月額に基づいて定められた負担金を毎月同会に納入することとされ、また標準給与月額に変動があった場合は、その都度、異動の時期及び異動後の標準給与月額を同会に届け出ることとされている。以上の手続を経た上で、退職者が出た場合に、同会から所定の手続にしたがって退職資金の交付を受け、これを退職者に退職金として支払っていた。また、標準給与月額の基になる本俸額については、就業規則第 45 条において「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。」とされている。」

第 4 当委員会の判断

(1)平成 15 年 12 月 12 日の団体交渉において、学園及び組合が、常勤教職員の一時金を一律 2 万円とすること及び同年度の退職者に限り原則平成 13 年度新潟県人事委員会勧告(以下「平成 13 年度人事委員会勧告」という。)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(以下「平成 14 年度人事委員会勧告」という。)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ことについて合意し、この合意を確認書にするための労使間の手続に入ったことは明らかである(初審命令第 2 の 6 の(2)及び同 7 の(1)ア、初審学園準備書面(1)第 1 の 2、初審組合準備書面(1)第 1 の 2)。本件で争いがあるのは、①組合が、一

時金増額回答を条件に、「学園が財政面において厳しい状況になったら、賃金を下げることにはやむを得ない」との趣旨の発言(以下「財政協力発言」という。)を行い、これを上記合意事項に関する確認書に記載することを同意した事実はあったか、換言すれば当該文言を確認書に記載することに組合が合意しないことが確認書作成を拒否する正当な理由となるのかであり、また、②学園が私学振興会に対して本件退職金に係る退職資金の交付申請を行うことは、「詐欺だ、手続をしたら訴えるからな。」と X1 組合長が Y1 理事長を追及したこと(以下「詐欺発言」という。)が、上記確認書作成を拒否する正当理由となるのかにあるので、以下これらの点について検討する。

(2) 学園は、組合が財政協力発言を行い、これを確認書に記載することに合意したことから、常勤教職員の一時金を 2 万円に増額回答したと主張する。そして、学園は、組合が上記合意した根拠として、① Y1 理事長が「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」と述べたのに対し、X1 組合長が「当然でしょうね、払えなくなったらどうやって出すんだ。」と応じたこと、②「払えない状況」とはどのような状況かという議論の中で、X1 組合長が「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。」と発言したこと、③同組合長が「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。」と発言したこと、④学園の Y2 校長が「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。」と発言したのに対し、同組合長が「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んじゃないの。」と応じたことを挙げる(初審命令第 4 の 2 の (1))。

上記のように確かに X1 組合長は、生徒数の減少などにより学園の財政が悪化すれば賃下げもありうるとの見方を述べている。しかし、他方では、同組合長は、学園の財政状況が厳しくなったときの賃金問題について、上記発言に引き続き「じゃあ押し切ってみなよ。払えなくなつ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。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、何言ってるんだなんてことね、言わないでくださいよ。もちろん交渉する。」と述べている(初審命令第 4 の 2 の (1) ウ) とおり、学園の財政状況が厳しくなれば賃金を下げることに直ちに賛成しているのではなく、そのときは組合の立場から団体交渉を行うこと等を表明しているのである。そうすると、上記学園が財政協力発言の根拠として挙げる同組合長の発言は、学園の経営状況と賃金決定との関係について、経理状況が悪くなって原資がなくなれば賃金切り下げも起こり得るとの一般的な見方を述べたものに過ぎず、財政協力発言がなされたとは認め難いし、また、本件一時金の増額の問題に関連して、学園から有利な回答を引出す条件を述べているとも認められない。加えて、同日の団体交渉においては、X1 組合長が上記の一連の発言の後に、「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。」と学園へ問い掛けたのに対し、学園は何ら回答をなさないまま常勤教職員の一時金を 2 万円にする旨回答をしている(初審命令第 4 の 2 の (1) ウ) のであるから、学園から組合に対し、

当該増額回答に当たって何らかの条件を提示したとも認められない。

以上からすると、本件団交において組合から財政協力発言があったとみることはできず、また、学園が同発言を確認書に記載することを条件として一時金を2万円に増額回答したとも認められないので、学園の主張は採ることができない。

(3) 次に、組合の詐欺発言が上記合意事項の確認書作成拒否の正当理由となるとの学園の主張についてみる。

本件団交において成立した合意は、平成14年度人事委員会勧告が給与額引き下げの内容となったことから、同15年度末の退職者の退職金について激変緩和のため、同15年度に限り、常勤教職員退職金算出の基礎となる本俸額について平成13年度人事委員会勧告による賃金表を適用することとし、学園特別手当を、本俸と同手当の合計額において平成14年度人事委員会勧告の賃金表を適用した場合と同額になるように調整することによって、同15年度末退職者の退職金額の減額を防ぎ、かつ本俸と学園特別手当を合算した人件費負担が増加しないようにしたものである。しかし、この方法によれば、各年度の人事委員会勧告に従って毎年度本俸額（標準給与月額）を改訂して届け出ている例年とは異なる方法により退職金を計算することになることから、学園が私学振興会から資金の交付を受けることについて組合が疑問をもったことは、本件団交時点においては一応理解できる。

なお、学園は、前記第2記載のとおり、私学振興会の回答により本件退職資金の交付請求は同会が定める退職資金交付事業に係る関係規程に抵触するものではないことが明らかとなったと主張するが、学園の私学振興会への照会は、本件再審査申立て後において、平成15年度の全常勤教職員の本俸額（標準給与月額）を同年4月に遡り平成13年度人事委員会勧告の賃金表に基づき改訂し、その旨同会に届け出る等の所定の手続を行った場合に同資金が交付されるのかを問うものである。いいかえれば、学園が本件団交時点ないし確認書作成に係る折衝・交渉時点において上記照会内容に係る措置をとることを考えていたとしても、これをそれら時点において明示的に、組合に説明したとは認められない。

したがって、上記回答書をもってしても、当時組合が上記のような疑問をもったことを的外れとまではみることができない。

しかし、X1組合長が、平成16年2月6日の団体交渉の席上、学園側が私学振興会への資金交付申請の方針を表明するや、直ちに詐欺発言で応じたことは不穏かつ不適切な対応といわざるをえない。すなわち、組合は、同日の団体交渉に先立つ事務折衝において、学園の私学振興会への資金交付申請の方針を知るに至ったのであるから（初審命令第4の3の(3)）、当該方針に問題があると考えるのであれば、自らの疑問を学園に示し、学園からの説明を得るなど冷静に対応すべきであるのに、同組合長は、そのような確認のプロセスを踏むことなく同会から資金の交付を受けることが詐欺であるなどと決めつけ、学園の対応如何によっては訴えるとさえ述べている（同3の(4)い）。同組合長のこれらの発言は、労使関係の円滑な運営を顧慮しない態度といえる。そして、これらの発言が本件退職金に係る確認書作成についての団体交渉において行われていることからすれば、学園が態度を硬化させ、確認書の作成ないしその履行に消極的になったことも理解できないではない。

しかしながら、学園が同発言により私学振興会への退職資金交付申請が困難になったとして、学園・組合間の合意事項を確認書にしなかったことが、労働組合法第7条第2号に照らして許容されるということとはできない。本件退職金の支給基準につき平成13年度人

事委員会勧告による賃金表を適用すること及び一時金を 2 万円とすることについては、既に平成 15 年 12 月 12 日の団体交渉において合意ができており、学園と組合との間の合意事項については確認書を作成することが慣例となっていて、本件でも確認書作成の手続きに入っていた（初審命令第 2 の 6 の(2)及び同 7 の(1)ア)のであるから、組合の詐欺発言は非難されるべきものであるとしても、学園としては、確認書作成のための冷静な対応が求められていたといえる。組合の詐欺発言について、学園として上記合意に従った退職資金の交付申請に問題が生じたと考えるのなら、そのことを問題提起し、話し合いを通じて確認書作成及びその履行について組合とともに努力すべきであったといえる。すなわち、学園としては、その話し合いにおいて、学園が本件再審査中に私学振興会に照会したような方法をとれば、同会が定める退職資金交付事業の関係規程に抵触することなく退職資金の交付を受けることができることを同会との間で、そして労使間において確認することにより、同会からの資金交付を受けて本件合意を実施することが可能となったはずとも考えられる。以上のことを勘案すれば、組合の詐欺発言によって同会への資金交付申請が困難となったので確認書作成の拒否には正当理由がある、との学園の主張は採ることができない。

なお、学園の、組合には団体交渉の録音テープに関して信義則違反がある旨の主張(初審命令第 3 の 2 の(3))については、組合は、再審査において、一時紛失していた平成 16 年 2 月 6 日の団体交渉の録音テープ及び反訳書を当委員会に提出しているところ、組合が一時紛失したことに不注意があるとしても、これが確認書の作成を拒否するほどの正当な理由をなすものとはいえないから、この学園の主張も採ることはできない。

以上のとおりであるから、本件合意につき学園がその実施のためにこれを確認書にしなかったことは労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。その救済については、組合の請求する内容をも勘案し、主文第 1 項のとおりとする。なお、本件紛争は、学園の団体交渉における合意内容の確認の不十分さにあったことに加え、組合の不穏当・不適切な発言が学園の感情を害し、労使間の信頼関係を失わせたことに起因していると思料されるから、今後は、学園及び組合は、労使の係争事項については相手方の立場を尊重し誠意ある話し合いに基づき解決を図るべきことを十分認識し、労使の信頼関係の構築に特段の努力を払うことを強く要望する。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 7 月 19 日

中央労働委員会