

命 令 書 (写)

福岡市中央区平尾1丁目7-16
申立人 福岡県私立学校教職員組合連合
執行委員長 X₁

柳川市奥州町3番地
申立人 杉森学園教職員組合
執行委員長 X₂

柳川市奥州町3番地
被申立人 学校法人 杉森学園
理事長 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成20年(不)第11号杉森学園不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年12月11日第1812回、同月18日第1813回、同月25日第1814回、同月28日第1815回及び平成22年1月8日第1816回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員田中里美、同川嶋四郎、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一及び同後藤裕が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人杉森学園教職員組合からの団体交渉の申入れに対して、出席人数、交渉時間、開催場所等の開催条件を一方的に指定し、これに同組合が従わない限り団体交渉を行わないとの態度に固執することなく、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。

- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書をA2版の大きさの白紙（縦約60センチメートル、横約42センチメートル）に明瞭に記載し、杉森高等学校の職員室の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日

福岡県私立学校教職員組合連合

執行委員長 X₁ 殿

杉森学園教職員組合

執行委員長 X₂ 殿

学校法人杉森学園

理事長 Y₁

学校法人杉森学園が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を行わないよう留意します。

記

- 1 平成19年10月25日から平成20年7月10日までの杉森学園教職員組合からの団体交渉申入れに対し、出席人数、交渉時間及び開催場所を一方的に指定し、同組合がこの条件に従わない限り、団体交渉を行わないとの態度に固執したこと。
- 2 平成20年3月12日、杉森学園教職員組合のX₂委員長及びX₃書記長に対し、「主任任命に関すること」と題する文書を読み上げたこと。
- 3 杉森学園教職員組合からの平成20年度夏期一時金を議題とする団体交渉申入れに対し、約束した資料等を提示せず、十分な説明も行わないまま、一

方的に交渉を打ち切るなど、不誠実な対応をしたこと。

- 3 平成19年5月23日付け団体交渉申入れに係る申立てを却下する。
- 4 その余の申立てを棄却する。

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、①被申立人学校法人杉森学園（以下「学園」という。）が、申立人杉森学園教職員組合（以下「組合」という。）に対し、団体交渉開催条件を予め通告し、組合がこれに従わなければ団体交渉（以下「団交」という。）に応じないとしたこと、②学園が、生徒募集対策を議題とする団交に応じなかったこと、及び③学園の平成20年度夏期一時金の団交における対応が、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の団交拒否に該当し、また、④学園が、組合の執行委員長らに対して、主任任命を拒否すれば処分もあり得る旨の文書を読み上げたことが、同条3号の支配介入に該当する不当労働行為であると主張して、組合及びその上部団体である福岡県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」という。）が、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 学園は、組合と合意していない団交開催条件を予め通告してこれに従わなければ団交に応じないとしてはならない。
- (2) 学園は、生徒募集対策を議題とする団交に応じなければならぬ。
- (3) 学園は、組合の執行委員長らに対して、主任任命を拒否すれば処分もあり得る旨の文書を読み上げるなどして組合に対する支配介入をしてはならない。
- (4) 学園は、組合が平成20年7月10日、7月22日、7月29日、10月7日及び10月31日に申し入れた平成20年度夏期一時金を議題とする団交を拒否してはならない。

- (5) 上記(1)ないし(3)に関する謝罪文の掲示及び理事以外の評議員への郵送

3 本件の主な争点

- (1) 学園が、交渉時間、交渉人数及び交渉場所に関する団交開催条件を予め通告してその条件に従わなければ団交に応じないとしたことは、たとえ団交を開催した場合においても、団交拒否に該当するか。
- (2) 学園が、平成20年6月12日の団交において、生徒募集対策を議題とする交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に該当するか。
- (3) 学園が、平成20年3月12日、組合の執行委員長らに対し、主任任命を拒否すれば処分もあり得る旨の文書を読み上げたことは、組合に対する支配介入に該当するか。
- (4) 平成20年度夏期一時金を議題とした団交における学園の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

ア 組合は、杉森高等学校（以下「本件高校」という。）の教職員によって昭和46年に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は22名である。加盟している上部団体は、私教連である。

イ 私教連は、福岡県内の私立学校に勤務する教職員によって昭和35年に結成された労働組合であり、本件申立時において、幼稚園、中学校、高等学校、専修・各種学校、計28の学校の教職員297名により組織されている。

(2) 被申立人

学園は、明治28年に私塾杉森女紅会として発足し、昭和26年に私立学校法に基づき学校法人杉森女子学園として認可を受け、肩書地において本件高校を運営している学校法人である。学園には、ファッションデザイン科、食物科、看護科・看護専攻科、福祉科及びクリエイティブ・ライフ科が設置され、生徒数は、平成20年5月末現在、高校が658名、看護

専攻科が121名である。また、本件申立時の教職員数は、非常勤講師等を含め、99名である。

平成19年度からの男女共学化に伴い、法人名は、学校法人杉森学園に改称された。

2 Y₁理事長就任後の労使関係

(1) 17年確認書の締結

平成16年4月1日、Y₁（以下「Y₁理事長」という。）が、学園の理事長に就任し、学園の現状に問題ありとして、その改革に着手した。

その一つとして、平成17年1月、団交において、Y₁理事長は、従来、教職員の選挙又は互選により決定されていた教頭、総務部長等の各部長及び学科主任を任命制に改め管理職とする「職員職制」と題する規則案を組合に提案したが、組合はこれに反対した。

2月17日、学園は、「人事異動通知」を掲示し、平成17年度の教頭、部長及び事務長の職制任命を発表した。

その後、3月10日の団交において、組合と学園は、「教頭は管理職として任命とする。学科主任、部長の制度は現行どおりとする。」との確認書（以下「17年確認書」という。）を交わし、組合のX₄執行委員長とY₁理事長が記名押印した。同確認書には、期限の定めは明記されなかった。

この結果、学園は、2月に発表した職制のうち部長の任命を取り消し、部長の職には現部長が留任することとなった。

〔甲第6号証（以下「甲6」と略記。以下これに準じて表記。）、甲28、甲141、甲145、甲177、第1回審問X₂本人陳述（以下「審①X₂本人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

(2) 平成18年度の主任任命

平成17年9月、学園は、職制任命制を規定した「職員職制および組織規則」を組合に提案し、団交で議論されたが、合意には至らなかった。しかし、学園は同規則を同年10月1日付けで施行し、併せて給与規程を改正し主任手当として基本給月額百分の三を支給することとした。なお、同規則では、教務部長等の呼称が教務主任等に変更され、学科主任及び学年主任と合わせて主任という呼称に統一されていた。

平成18年1月、Y₂校長は、平成18年度の教頭、教務主任等の主任（旧

部長)及び学年主任の任命を発表した。任命された主任の中に、組合員は含まれていなかったが、学科主任は互選により選出され、全員組合員であった。平成18年度、学科主任は主任手当の受取りを拒否した。

[甲6、甲141、甲145、甲147、甲177、審①本人]

(3) 平成18年4月から5月にかけての団交の状況

平成18年4月12日の団交において、Y₁理事長は、組合に対し、入学者の減少により赤字が発生し採算がとれないことを理由に、服飾デザイン科及びクリエイティブ・ライフ科の廃科を提案し、10名を整理解雇すると発表した。この団交には、学園の出席者3名に対し、組合側は私教連役員など含め、約40名が参加し、途中で退席しようとしたY₁理事長を組合員が制止するなどの混乱が生じ、団交時間は5時間を超えた。

4月20日、再び、上記2学科の廃科問題に関し、団交が行われた。組合は、自ら作成した学園の再建構想案を提出したが、あくまで2学科の廃科を主張する学園と意見が対立し、団交時間は、約5時間40分に及んだ。

翌21日も団交が開催され、結局、Y₁理事長は、平成19年度からの2学科の廃科及び10名の整理解雇を行わないことを組合と確認した。

5月24日にも団交が行われ、男女共学化や服飾デザイン科の科名をファッションデザイン科に変更することについて議論が交わされ、団交時間は、約6時間30分に及んだ。

[甲6、甲139、甲176、乙16、乙17、乙34]

(4) 団交開催条件の通知

平成18年5月25日、組合は学園に対し、同年度夏期一時金等を議題とする団交を6月6日に開催するよう申し入れたところ、学園は、6月5日、以下の内容の「団体交渉について」と題する通知(以下「6.5通知」という。)を組合に交付した。

「今後の団体交渉については、下記の条件を遵守してください。なお、このことが確約されない場合は団体交渉に応じませんので、念のため申し添えます。

記

1. 団体交渉時間は、最長で2時間までとする。
2. 組合側交渉人は、最大で10名までとする(上部団体も含む)。

6月6日、組合は、6.5通知の撤回を求め、学園との話し合いが行われ

たが、学園は、その撤回に応じず、団交は開催されなかった。

〔甲 6、甲 13、甲 143、乙 16、乙 17、審①X₃証人〕

(5) 不当労働行為救済申立て

平成18年6月27日、組合は、Y₁理事長に対し、団交開催条件をいったん棚上げして、夏期一時金に関する団交を開催するよう要請したが、Y₁理事長は、今回の団交申入れを6.5通知の例外とする必要はないなどと述べ、団交は開催されなかった。7月18日、学園は、団交を開催しないまま、夏期一時金0.5ヶ月を全教職員の銀行口座に振り込んだ。

7月25日、組合及び私教連は、17年確認書に反した平成18年度の主任の任命等が不当労働行為に当たるとして、福岡県労働委員会（以下「県労委」という。）に不当労働行為救済申立て（平成18年（不）第10号杉森女子学園不当労働行為救済申立事件。以下「18不10号事件」という。）を行った。

8月10日、組合及び私教連は、学園が通知した団交開催条件に組合が従わないことを理由として、学園が団交に応じないこと等が、不当労働行為に当たるとして、追加救済申立てを行った。同追加申立ては18不10号事件と併合して審査された。

〔甲 149、甲 176〕

(6) 救済申立て後の団交の経過

平成18年9月以降、組合は学園に対し、6.5通知記載の人数及び時間に関する団交ルールに沿う形で、生徒募集、同年度冬期一時金等を議題とする団交を申し入れた。しかし、学園は、生徒募集については団交議題になじまないこと、これまで学内で開催されていた団交を学外に移すかどうか事前折衝で決めたいこと、団交ルールを確立した後に団交を開催したいことなどを主張し、団交に応じなかった。

同年12月11日、Y₁理事長は、出席人数をそれぞれ最大10名以内にすることや団交時間を2時間以内にする、場所は事前折衝で決定することなどを盛り込んだ団交ルールについての協定書案を組合に交付した。これに対し、組合は、団交時間について、原則2時間以内と「原則」を加えること、継続交渉とする場合は、その時点までの交渉事実を証する確認書を交わすまでは退席しないことなどの修正を加えた対案を学園に示し、平成19年1月6日付けで団交を申し入れた。この申入れに対し、学園は、

学園案を再度検討されたいと回答したところ、組合が学園案を原案として協議すると譲歩したため、平成19年2月15日、団交ルールを議題とする団交が開催された。この団交において、学園は、場所は経営者が決めることができるとして学外としたいなどと主張し、団交ルールについて合意できなかった。Y₁理事長は、「団交ルールについての団交はこれが最後。今後は、事務長と書記長との事前折衝で団交ルールを決めればよい。」と述べた。

組合は、2007年度春闘要求を議題とする団交を5月23日付けで申し入れた。これに対し、学園は、6月13日付けで、「団交ルールについて合意した後に団交に応じる意向は今のところ変わりません。」と回答した。

8月1日、Y₃校長（以下「Y₃校長」という。）が就任した。

組合は、再び、2007年度春闘要求等を議題とする団交を10月25日付けで申し入れた。10月30日、学園は、この申入れに対しても、上記6月13日付け回答書と同様の回答書を組合に交付し、結局、団交は開催されなかった。

〔甲1、甲2、甲4、甲5、甲72、甲149、甲151～155、甲176、乙13、乙14、審①X₃証人〕

(7) 県労委の一部救済命令

県労委は、18不10号事件について、平成19年11月5日付けで、次の内容の一部救済命令を発した。

①学園は、6.5通知で示した団交開催条件を組合が受け入れないことを理由に団交を拒否してはならない。

②次の事項が不当労働行為に認定された旨の文書掲示

ア 17年確認書に反した主任の任命

イ 早期退職者優遇制度を議題とした団交において、人事計画を提示せず、不誠実な対応をしたこと

ウ 組合が6.5通知記載の団交開催条件に応じないことを理由とする団交拒否

エ 団交を開催しないまま平成18年度夏期一時金を支給したこと

③その余の申立てを棄却する。

同命令書の写しは、11月9日、学園に交付されたが、学園は、この命

令を不服として、12月4日、福岡地裁に取消訴訟を提起した。

〔甲6、甲12、乙34〕

3 県労委命令後の団交の経過

(1) 平成19年11月26日の団交

県労委命令を受けて、平成19年11月13日、組合は、学園に対し、同命令への今後の対応についての見解を示すことを要求項目とする団交を申し入れた。これに対し、学園は、11月16日付け回答書で、11月26日に団交を開催するとの意向を示したが、人数を各10名以内、時間を2時間程度とした上で、場所について、「柳川商工会館議員談話室」を指定した。今回、場所を指定した理由について、Y₄事務長（以下「Y₄事務長」という。）は、X₃書記長（以下「X₃書記長」という。）に対し、「学内ではしたくない。場所は使用者が決めることができる。」と述べた。また、X₃書記長が、組合がこの条件に応じなければ団交を開催しないのかと質問したところ、Y₄事務長は「はい。」と回答した。

このため、組合は、学園に対し、11月21日付け質問状により、①団交場所を学外とした合理的理由、②団交場所を使用者が決めてよいと主張する法的根拠、③団交場所を学外とする条件に組合が応じなければ団交を開催しないのかについて、回答するよう求めた。

これに対し、学園は、11月22日付けで、①逆に学内でなければならぬとする正当な理由を伺いたい、②不誠実団交に当たらない限り学園が決めてよいと考える、③学園が指定した場所における団交に協力願いたいと回答した。11月26日、学園が指定した条件の下で団交が開催された。この日の団交は、18時から20時30分まで行われた。

この日、団交が開催された柳川商工会館は、本件高校から、約700メートルの地点に位置している。

なお、組合は、団交開催に当たり、「本日の団交場所を学外に限ることを強要し、それ以外は認めないとした学園側に対し、厳しく抗議する。」「組合は、まず何よりも労使関係を正常に戻すことを第一義に考え、不本意ながら団交に応じるが、これで学園の不当な行為を認めたわけではない。」などと記載した抗議文を学園に手交した。また、組合は後記平成19年12月6日から平成20年11月13日までに開催された団交に

当たっても、一時金等、組合員にとって重要な団交議題を優先し、不本意ながら学園の団交開催条件に応じるが、学園が予め条件を指定し、組合がその条件に従わなければ団交に応じないとしていることに対して厳しく抗議するとして、毎回、抗議文を学園に手交した。

〔甲14～18、甲21、甲27、甲38、甲41、甲44、甲48、
甲51、甲54、甲57、甲60、甲86、甲88、乙15、乙26、
審①X₃証人、審②Y₁本人〕

(2) 平成19年12月6日の団交

平成19年11月26日の団交において、組合は、平成19年度冬期一時金を議題とする団交を口頭で申し入れた。この申入れに対し、学園は、11月27日付けで、時間は2時間程度、人数は各10名以内、場所は柳川商工会館と条件を付して、応じると回答し、12月6日、団交が開催された。この日の団交は、18時から19時20分まで行われた。

〔甲19、乙26、審①X₃証人〕

(3) 平成20年2月5日に学園が申し入れた団交

平成20年2月5日、学園は、定年退職者再雇用規程を議題とする団交を組合に申し入れた。その申入書には、時間を2時間程度、人数は各10名以内、場所は柳川商工会館とする条件が付されていた。

この申入れ後、Y₄事務長は、X₃書記長に対し、今回は学園から申入れをしたのだから、このルールに不服ならば、組合が団交を受けなければいいと述べた。

この団交は、卒業式を控え、学園の申し入れた期日と組合側の日程が合わなかったことにより、開催されなかった。

〔甲22、甲23、審①X₃証人〕

4 主任の任命と組合幹部に対する文書の読上げ

平成19年11月26日、学園は、「学科主任、部長の制度は現行通りとする。」との17年確認書を平成20年3月1日付けで解約する旨の「解約通知書」を組合に交付した。同解約通知書により、同日付けで17年確認書は解約された。

平成18年度及び19年度は、教務主任等（旧部長）及び学年主任が校長により任命されていたが、学科主任は互選により決定されていた。主任

の主な業務は連絡調整であり、主任は一般教職員に対する指揮命令権を持たず、組合員資格を有しているが、前記2（2）のとおり、主任手当が支給されている。

平成20年1月から、X₂委員長とX₃書記長は、朝礼などの席で、主任任命に関し、「いつ任命するのか。」「任命を断ったらどうなるのか。」「処分するつもりか。」「どんな処分をするのか。」などの質問をし、これに対し、Y₃校長は、「処分するとかいきなりそんなことは考えていない。」などと回答した。

3月10日、Y₃校長は、教頭同席の上、13名の主任候補者を一人ずつ校長室に呼び、主任の任命打診を行った。この13名のうち、7名は組合員であった。Y₃校長は、平成19年度ファッションデザイン科主任であったX₂委員長に対し同科主任を、X₃書記長に対し1学年主任をそれぞれ打診したが、両名とも即答できないと受諾を保留した。同月11日、この2名は、別々に校長室を訪れ、校長による主任任命は受けられないと告げた。翌12日、Y₃校長は、X₂委員長を校長室に呼び出し、主任任命受諾を断った理由を再確認した後、自分の考えを今から言いますと述べ、予め準備していた次の文書を読み上げた。

主任任命に関すること

正当な理由のない任命拒否は本年度より職務命令違反として処置いたします。たとえば、学科主任（昨年まで学科内互選）の場合、同じポストを本年度は校長から任命されることに対して、校長からの任命では受諾しない、主任手当も受け取らないという行為には正当な理由があるとは認めません。学園の秩序を守らない職員は、学園で働くべきではありません。

校長は学園の要として主任を任命する訳ですが、強制するものではありません。

学園の秩序を守り、学園で働くか否か皆さん自身で決定してください。任命拒否があった場合、処分は追って検討します。

任命拒否が発生した場合、どのように補充するか、個々の事例で違ってくると思いますが、外部から補充する必要がある場合には、新規採用する

ことについて3月5日（水）の理事会で承認されました。人選および時期については、校長及び理事長に一任されています。

平成20年3月12日 杉森高等学校長 Y₃

以上

X₂委員長は、Y₃校長の承諾を得た上で、上記の文章を書き写した後、Y₃校長に対し、処分には解雇が含まれるのかなどの質問をした。この質問に対し、Y₃校長は、処分の内容についてここでは答えられないと述べた。

同日、Y₃校長は、X₃書記長も同様に校長室に呼び出して同じ文書を読み上げた。また、食物科主任を打診された X₅教諭及び看護科主任を打診された X₆教諭は、Y₃校長に対し、育児等の個人的な事情に加え、任命制に反対である旨の理由を述べ、主任任命は受けられないと断ったが、Y₃校長は上記文書を示したり、読み上げたりはしなかった。

3月14日、Y₃校長は、決定した主任を一覧表にして、職員室に掲示した。この掲示では、任命受諾を拒否したあるいは保留した教諭については、「(未定)」ないし「(内定)」と記載されていた。

3月24日、Y₃校長は、前の掲示で「(未定)」ないし「(内定)」となっていた部分を「Fデ科主任 X₂」、「1学年主任 X₃」などと補充し、最終的に決定した主任の一覧表を職員室に掲示した。この掲示がなされるまでの間、Y₃校長は、X₂委員長及びX₃書記長に対し、再度、主任任命を受諾するよう説得することはなく、X₂委員長らも任命を受けるとの回答は行わなかった。

4月1日以降、X₂委員長及びX₃書記長は主任の業務に従事し、主任手当を受領した。

〔甲29、甲30、甲31、甲33、甲177、乙2、乙3、乙27～31、乙33、審①X₂本人、審②Y₃証人〕

5 その後の団交の経過

(1) 平成20年3月25日の団交

平成20年3月11日、組合は、就業規則の懲戒規定等を議題とする団交を申し入れた。この申し入れに対し、学園は、同月19日付け回答書で、時間を2時間程度、人数は各10名以内、場所は柳川商工会館と条件を付

して、同月25日に団交を受けると回答し、団交が開催された。この日の団交は、18時から18時55分まで行われた。

この団交において、Y₃校長は、3月12日、X₂委員長及びX₃書記長を呼び出し、主任任命に関する文書を読み上げた理由について、「きちんと委員長のほうに話をしようと思ひまして」「核の人に話をしよう」と述べた。

〔甲24～26、甲32、甲165、乙26、審①X₃証人、審②Y₃証人〕

(2) 平成20年4月24日の団交

平成20年4月21日、組合は、前回と同じ議題で団交を申し入れた。同月22日、学園はこの申し入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記載した回答書を組合に交付し、同月24日、団交が開催された。この日の団交は、18時から20時まで行われた。

〔甲36、甲37、乙26、審①X₃証人〕

(3) 平成20年5月20日の団交

平成20年5月9日、組合は、理事会で協議された労働条件の変更に関する事項を議題とする団交を申し入れた。同月14日、学園は、この申し入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記載した回答書を組合に交付し、同月20日、団交が開催された。

この団交において、Y₁理事長は、平成21年度募集定員について、看護科を70名から80名に、クリエイティブ・ライフ科を60名から50名に変更すること、福祉科は来年度募集見送りの検討したが、もう少し様子を見ることにしたことなどが、臨時理事会で話し合われた旨述べた。

この日の団交は、18時から20時まで行われた。

〔甲39、甲40、甲75、甲164、乙26、審①X₃証人〕

(4) 平成20年5月27日の団交

平成20年5月26日、組合は、学則変更に伴う労働条件・教育条件の変更等を議題とする団交を申し入れた。同月27日、学園は、この申し入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記載した回答書を組合に交付し、同日、団交が開催された。

団交において、組合は、学則変更による看護科の定員増が職員の労働条件に大きな影響を及ぼすことを訴えた。

この日の団交は、18時から20時30分まで行われた。

〔甲42、甲43、甲76、甲177、乙26〕

(5) 平成20年6月12日の団交

平成20年5月28日、組合は、前回に引き続き学則変更に伴う労働条件・教育条件の変更等を議題とする団交を申し入れた。同月30日、学園は、この申入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記載した回答書を組合に交付した。また、同年6月7日、組合は、春闘統一要求、夏期一時金、生徒募集対策等を議題とする団交を申し入れた。

同月12日、団交が開催され、この団交の中で、議題として掲げられていた「生徒減による学科の統廃合や労働条件の不利益変更（賃金削減・人員削減など）が生じないように、生徒募集対策について組合と協議し、互いに協力して行うこと。」について、学園は、「生徒募集対策は、広報主任を中心として、職員全員であることが必要であり、これは団交議題としない。」と回答し、協議の対象としなかった。

なお、学園においては、広報室が生徒募集、入試業務を含む広報全般を担当しており、広報主任と副主任の2名で構成されている。広報委員会は、校内の委員会の一つであり、広報室の2名を含め、20名が所属しており、中学校訪問等、生徒募集の実務を行っている。広報委員のうち9名は組合員である。

また、組合が、年間一時金について、2008年度の公立高校と同額（年間4.5ヶ月、うち夏期は2.1ヶ月）を支給するよう要求したのに対し、学園は、夏期一時金を1.0ヶ月支給すると回答した。この日の団交は、18時10分から20時35分まで行われたが、学則変更に伴う労働条件の変更等の議題に交渉の時間が割かれ、学園は支給額を回答しただけで、その根拠について具体的な説明はしなかった。

〔甲45～47、甲61、甲71、甲111、甲177、乙1、乙2、乙26、乙36、乙37、審①X₂本人、審②Y₃証人、審②Y₁本人〕

(6) 平成20年6月23日の団交

平成20年6月17日、組合は、前回の団交で継続協議となっている項目を議題とする団交を申し入れた。同月19日、学園は、この申入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内

と記載した回答書を組合に交付し、同月23日、団交が開催された。

この団交において、学園は、夏期一時金の二次回答として、1. 1ヶ月支給すると述べたが、組合は、この2年間の生徒増にかかわらず、そのような低額回答では納得できないと回答した。これに対し、学園は「赤字がある。財政が苦しい。」と繰り返して、回答の根拠についてそれ以上説明をしなかったが、次回の団交までに、学園の財政資料を提示する旨述べた。このとき、組合が「妥結しないのに振り込んだりしないでくださいね。」と確認したのに対し、Y₁理事長は「それはしませんよ。」と述べた。この日の団交は、18時から20時20分まで行われた。

[甲49、甲50、甲94、甲112、甲177、乙26、審①X₂本人、審②Y₁本人]

(7) 平成20年6月30日の団交

平成20年6月24日、組合は、前回の団交で継続協議となっている項目を議題とする団交を申し入れた。同月26日、学園は、この申入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記載した回答書を組合に交付し、同月30日、団交が開催された。

この団交では、定年退職者再雇用制度について議論された後、夏期一時金について協議がなされた。学園は、ある監査法人の資料を根拠として、他の学校の平均賃金より杉森は、平成17年度は8,000円、平成18年度は47,000円下回っていたが、平成19年度は、一時金が増えたので、246,000円も高くなっている旨説明した。組合が、その監査法人名や対象学校、積算根拠を明示するよう求めたところ、学園はそれらを明らかにしなかった。

団交の終わりに、労使双方は、「学園は、次回団交で、その支給率の根拠を文書で示して説明する。」との確認書を交わした。

この日の団交は、17時から19時30分まで行われた。

[甲52、甲53、甲95、甲97、甲113、甲177、乙26、審①X₂本人、審②Y₁本人]

(8) 平成20年7月4日の団交

平成20年7月1日、組合は、前回の団交で継続協議となっている項目を議題とする団交を申し入れた。同月2日、学園は、この申入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記

載した回答書を組合に交付し、同月4日、団交が開催された。

学園は、Y₄事務長が学園の財務状況を資料に基づき説明した。その資料は、平成15年度から19年度までの貸借対照表と平成10年度から19年度までの資金収支状況及び消費収支状況であった。しかし、夏期一時金の算定根拠についての具体的説明がなかったため、組合は納得せず、合意には至らなかった。

Y₁理事長は、「理事会を開いてもう一度検討する。」と述べた。

この日の団交は、18時から20時20分まで行われた。

[甲55、甲56、甲99、甲100、甲114、甲177、乙26、審①X₂本人]

(9) 夏期一時金の支給通知

平成20年7月8日、臨時理事会が開催され、夏期一時金は1.2ヶ月を7月18日に支給することが決定された。同月9日、9時50分頃、Y₁理事長は、組合三役を校長室に呼び、夏期一時金について、理事会の決定を伝え、「今日にでも組合が受け入れてくれば、18日に支給できる。団交を開くとなれば、支給は延びるだろう。」と述べた。これに対し、組合は、「団交を開くかどうかを含めて持ち帰って検討したい。」と回答した。

同月10日、学園は、組合に対し、「昨日、理事会での検討結果を組合に伝え、同日中の回答を依頼したが回答がなく、本日の午前中まで待っていたが、これ以上猶予すべきでない。」との理事会意向に基づき、支給手続を行うことを記載した通知書を交付した。

[甲62、甲63、甲177、審①X₂本人]

(10) 平成20年7月14日の団交

平成20年7月10日、組合は、前回の団交で継続協議となっている項目を議題とする団交を申し入れた。同月11日、学園は、この申し入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記載した回答書を組合に交付した。

同回答書の議題の項目には、夏期一時金について、7月10日付け通知書のとおり手続する、説明はするが交渉による変更はしない旨記載されていた。

同月14日の団交開催前に、組合は、学園に対し、「2008年度夏期一時金の一方的支給通知に対して」と題する抗議文を手渡した。

団交において、Y₁理事長は、7月9日、組合三役に対し、同日中に返事がなければ7月18日に振り込むと言外に伝えたと言明した。また、Y₁理事長は、仮に組合が1.2ヶ月を受け入れなくてもその額を支払うつもりであったことを明らかにした。

組合が、夏期一時金について、交渉の継続を求めたのに対し、学園は、交渉による変更はしない旨回答した。この日の団交は、18時から20時まで行われた。

同月17日、学園は、夏期一時金1.2ヶ月を7月18日に振り込むとの「夏季賞与について」と題する職員各位あての文書を配布した。

同月18日、夏期一時金が教職員の銀行口座に振り込まれた。

同日、組合は、学園に対し、「2008年度夏期一時金の一方的振込みに対して」と題する抗議文を手渡した。

同月22日、組合は、前回の団交で継続協議となっている項目を議題とする団交を申し入れた。学園は、この申入れに対し、同月24日付けで、夏期一時金については交渉による変更はしない旨の回答書を組合に交付した。

同月29日、組合は、団交開催ルールを議題に追加して、団交を申し入れた。この申入れに対する学園の同月30日付け回答書には、団交開催ルールを議題に追加することは了解すること、夏期一時金に関する学園の決定を変更する意思はないことが記載されていた。

同日、X₂委員長は、Y₄事務長に対し、学園は、福岡地裁平成19年（行ウ）第64号救済命令取消し請求事件の準備書面の中で「団交ルールを確立した上で実施している。」と主張しているにもかかわらず、団交開催ルールについて協議を受けるのは矛盾していないかと述べ、団交開催を断った。このため、この日の団交は開催されなかった。

[甲58、甲59、甲64～66、甲78、甲80～83、甲115、甲177、乙4～7、乙20、審①X₂本人]

6 不当労働行為救済申立て

平成20年8月7日、組合及び私教連は、次に記載する事項の救済を求めて、本件救済申立てを行った。

(1) 学園は、組合と合意していない以下の団交開催条件を予め通告し、それ

に組合が従わなければ団交に応じないとしてはならない。

ア 平成19年5月23日及び10月25日付け申入れに対する、交渉時間を2時間以内、出席人数を10名以内とする条件。

イ 平成19年11月13日、11月26日、平成20年3月11日、4月21日、5月9日、5月26日、5月28日、6月7日、6月17日、6月24日、7月1日及び7月10日付け申入れに対する、交渉時間を2時間程度、出席人数を10名以内、場所を学外とする条件。

ウ 平成20年2月5日付けで学園が申し入れた団交における交渉時間を2時間程度、出席人数を10名以内、場所を学外とする条件。

(2) 学園は、生徒募集対策を議題とする団交を拒否してはならない。

(3) 学園は、X₂委員長らに対して、平成20年3月12日に示したような文書を提示して、組合への支配介入をしてはならない。

(4) ポスト・ノーティス及び謝罪文の評議員への送付。

7 夏期一時金支給後の団交の経過

(1) 平成20年10月17日の団交

平成20年10月7日、組合は、春闘要求の継続協議となっている各項目（夏期一時金を含む。）、団交ルールを確立すること等を議題とする団交を申し入れた。同月9日、学園は、この申入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記載した回答書を組合に交付した。組合は、同月16日付けで団交ルールを話し合う団交において合意していない団交ルールを押し付けられるのは容認できないことを理由に、10月7日に申し入れた団交議題から「団交ルールを確立すること」を外す旨通知した。

同月17日、団交が開催され、その中で、組合は、夏期一時金について、再度、交渉継続を求めたが、学園は、この件については、十分説明し、もう結論が出ている旨述べ、交渉継続に応じなかった。この日の団交は、17時30分から19時40分まで行われた。

〔甲85、甲91、甲92、甲102、甲104、乙8～10、乙21、乙26〕

(2) 平成20年11月13日の団交

平成20年10月31日、組合は、春闘要求の継続協議となっている各

項目（夏期一時金を含む。）、冬期一時金等を議題とする団交を申し入れた。

1 1月4日、学園は、この申入れに対し、時間を2時間程度、場所を柳川商工会館、団交出席者を各10名以内と記載した回答書を組合に交付した。

1 1月13日の団交開催前、X₂委員長とX₃書記長は、Y₄事務長に対して、「学園は10名以内、2時間程度、柳川商工会館の3条件でなければ団交を拒否する」ことを確認してほしいと申し出た。これに対して学園は、「人数は10名で足りないときは、理由を申し出てください。」「時間は程度と書いているように目安です。30分程度の延長には異議ありません。3時間、4時間をご希望であれば次の団交を持ちたいと思います。」「団交の場所については、学外であれば柳川商工会館にこだわらないことは再三お伝えしているとおりです。」と回答した。

同月13日、団交が開催され、組合が、夏期一時金について1. 2ヶ月に上積みしないのか尋ねたところ、学園は、「夏期一時金の交渉はもうしない。これ以上検討もしない。」と回答した。

この日の団交は、18時から21時まで行われた。

〔甲87、甲103、乙11、乙12、乙22、乙26〕

8 追加救済申立て

平成20年12月8日、組合及び私教連は、平成20年7月10日、7月22日、7月29日、10月7日及び10月31日付けで組合が申し入れた平成20年度夏期一時金を議題とする団交応諾を求めて、本件追加救済申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 平成19年5月23日以降に申し入れられた団交について

(1) 申立人らの主張

ア 組合と学園の間には、団交開催条件に関して双方が合意した取り決めは存在していない。団交ルールは、労使双方が協議し合意により決定すべきであって、学園が条件を一方的に指定し、組合がその条件に従わないことを理由に団交を拒否すべきではない。

申立人らは、学園が示した人数・時間・場所の開催条件の合理性を争っているのではなく、学園が一方的に示した条件に従わなければ団交に

応じないとしていることを争っているのである。

イ 学園は、団交の場所を学外に指定し、施設を借り上げた2時間が経過すると交渉を打ち切ろうとするため、組合は論議を深めることができない。また、組合員である教員は、放課後の生徒指導や保護者との対応などに著しい支障を来たしている。

ウ 団交が開催されたのは、一時金など、早急に協議すべき議題の交渉を優先し、組合がやむなく学園の条件を受け入れたからであって、その条件を認めたわけではない。このことは、団交開催に当たって、毎回、学園あての抗議文を提出していることから明らかである。

エ 平成20年7月29日付け及び10月7日付けで組合が自ら申し入れた団交ルールを議題とする団交申入れを撤回した理由は、団交ルールを協議する団交にも、学園から予め団交ルールを押し付けられたことが容認できなかったからである。

オ 学園からの平成20年2月5日付け団交申入れについても、学園が合意していない団交開催条件を一方向的に指定したことに変わりはなく、組合が譲歩しなければ、学園は団交を開催するつもりがなかったのであるから、これも明らかな不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 労使間で、団交ルールの合意がない場合、団交の日時、場所、人数について、組合の要求どおり無制限に行わなければならないものではない。不当労働行為が成立するのは、あくまで使用者が合理性のない前提条件に固執して団交に応じなかった場合である。

イ 18不10号事件において、県労委自体が、2時間、10名以内とする条件について「組合に特に負担や格別不利な譲歩を強いるというのではなく、常識的で妥当なものといえる。」と評価している。

団交場所を学外としたのは、平成18年4月から5月にかけて開催された多人数が参加し長時間に及ぶ団交を回避し、平穏かつ建設的な交渉を担保するためである。また、団交を学内で開催し、生徒がそのような紛糾した団交を目撃すれば、教育上多大な支障を来す可能性が高い。

団交場所に指定している柳川商工会館は、本件高校から1km足らずの場所にあり、この場所を利用することによって組合に何らの負担も課していない。

- 以上のとおり、本件において、学園が提示した人数、時間及び場所に関する団交開催条件は合理性を有しており、不当労働行為は成立しない。
- ウ 本件では、組合の方針により開催されなかった平成19年5月23日及び同年10月25日に申し入れられた団交以外は、いずれも団交を開催しており、拒否した事実は一切ない。なぜこれが団交拒否となるのか、全く不明である。このように本件申立て自体が不合理であり、理解できない。
- エ 組合は、平成20年7月29日付け及び10月7日付けで団交ルールを議題とする団交を自ら申し入れながら、学園がこの申し入れを受け入れた途端、これを撤回するという理解できない対応を繰り返し行った。
- オ 学園からの平成20年2月5日付け団交申し入れに対しては、示された条件に不満があれば、組合は団交に応じなければよいのであるから、不当労働行為は成立しない。

(3) 当委員会の判断

- ア 本件申立てに係る団交の申し入れとその開催の状況
- 本件申立てに係る団交の状況をみると、別表のとおり、平成19年5月23日付け団交申し入れから平成20年7月10日の申し入れまでに、組合から合わせて14回の団交申し入れ（うち1回の申し入れは議題が追加されたものである。）がなされ、平成19年11月26日以降、計11回の団交が開催されている。また、平成20年2月5日付けで学園から団交を申し入れている。
- 申立人らは、この14回の組合による団交申し入れに対する学園の対応及び平成20年2月5日付けの学園の団交申し入れがいずれも不当労働行為に当たると主張するので、以下判断する。
- イ 平成19年10月25日から平成20年7月10日までの団交申し入れ
- (イ) この間の団交の経過
- 平成19年10月25日以降、平成20年7月10日までに、組合から13回の団交申し入れがなされ、これらの申し入れに対する学園の対応について救済が申し立てられているが、この学園の対応に関しては以下の事実が認められる。
- 平成18年6月5日、学園は、第2の2(4)記載の6.5通知を

交付し、時間を最長2時間まで、人数を最大10名までとする条件に従わなければ、団交に応じない旨通知した。これに対し、組合はこの条件を受け入れず、学園が、同年度夏期一時金に関する団交に応じなかったため、不当労働行為救済申立てを行った（18不10号事件）。6.5通知以降、団交は開催されないまま推移し、平成19年2月15日に至り、組合が学園の条件に従ったことによって、団交ルールを議題とする団交が開催された。

この平成19年2月15日の団交においては、団交ルールについての労使の合意は成立せず、Y₁理事長は、団交ルールについての団交はこれで最後であり、今後は、事前折衝で団交ルールが決まれば団交を開催すると発言し、その後、本件申立てに係る平成19年10月25日申入れの団交も含め、同年11月26日まで団交は開催されなかった。

18不10号事件の命令交付後の同年11月13日付け団交申入れに対して、学園は、それまで学内で行っていた団交場所を学外に指定し、組合が文書でその理由を質したのに対しては、逆に学内でなければならぬ正当な理由を伺いたいなどと回答した。

平成19年11月26日以降は、学園の示した人数、時間、場所についての団交開催条件に組合が抗議を表明しながらも従っており、その結果団交は開催されている。

(イ) 団交開催に当たっての学園の姿勢

以上のとおり、18不10号事件命令発出後の11月26日以降、学園の提示する団交開催の条件である人数、時間、場所の団交ルールを、組合が受け入れたため、団交は開催されているものの、団交開催条件に係る団交ルールについての学園の姿勢は、6.5通知以来一貫して変わっておらず、自ら提示する団交開催条件を組合が受け入れなければ、団交に応じないというものであったとみることができる。

このことは、平成19年11月26日団交開催に係るX₃書記長の質問に対するY₄事務長の回答や、本件審査における学園が示した条件を組合が受け入れなければ団交は開かれなかった旨のY₁理事長の証言などからみても明らかである。

(ウ) 平成19年10月25日付け団交申入れ

被申立人が主張する団交開催の条件については、確かに18不10号事件において判断したとおり、交渉時間は最長2時間、組合側交渉人数は最大で10名までという団交ルールは、組合に特に負担や格別不利な譲歩を強いるものとはいえず、また、団交の場所についても、団交が開催された柳川商工会館は、本件高校から短時間で移動できる位置にあること、組合に会場借上げ費用等の負担が課されているとは認められないことからすれば、これも直ちに不当なものとはいえない。

しかしながら、団交の出席人数、時間など、団交ルールは、本来労使双方の合意により決められるべきものである。とすれば、たとえ学園の示す団交ルールが一応合理的であるとしても、それだけで組合が当該ルールを受け入れないことが、団交開催拒否の正当な理由となるということとはできない。

本件では確かに6.5通知前の平成18年4月から5月にかけての団交において数回紛糾したことは認められるものの、それ以前の団交では、格別、混乱したことはなく、前記の紛糾は一時的なものとみられる。さらに学園自らが危惧する団交の紛糾や教育上の支障等について組合に十分事情を説明した上で、そのような支障を生じさせないような措置を講ずるよう申し入れ、組合と協議することも可能であったことからすれば、人数、時間、場所について学園の示すルールによらなければ団交の紛糾等を避けられないとまでは考えられない。そうであれば、本件において学園が主張する団交ルールによらなければ団交を開催できないような特別の事情があったとは認められない。

したがって、平成19年10月25日に組合が申し入れた団交に対し団交ルールに合意した後団交に応じるとしてこれを拒否したことは、労組法7条2号に該当する正当な理由のない団交拒否に当たるといわざるを得ない。

(x) 平成19年11月26日以降の団交

- a 被申立人は、平成19年11月13日付けで申し入れられ、同月26日に開かれた団交以降は、団交が開催されており、団交拒否には当たらないと主張するので、以下検討する。
- b そもそも団交は、労働条件の取引の手段という役割とともに労使関係の合意による運営という役割も担っているというべきであって、

そのような団交のルールを決めようとする場合にも当然労使間の誠実な協議によって、合意達成の可能性を模索することが求められるものといわなければならない。たとえ学園が提案した団交ルールに一応の合理性があったとしても、本件のように学園が従来と異なる団交ルールの確立を組合に提案し、それが受け入れられなければ団交開催を拒否せざるを得ないと考えるのであれば、少なくとも提案する団交ルールの内容や必要性について真摯に説明し、誠実に協議を行おうとするべきであった。

- c それにもかかわらず、この間の学園の対応は次のようなものであったといわなければならない。

学園の行った6.5通知は、事前にその内容について組合にその必要性などを説明し協議して合意を求めようとしたことを窺わせる事実はなく、一方的かつ唐突な通告というべきものであった。18不10号事件申立て後の平成19年2月15日に団交ルールについての団交が開催されたものの、その団交は学園のルール案が団交開催の前提とされていた上、学園は依然として6.5通知の条件に固執したのに加え、さらに団交場所を学外に変更する新たな条件を提案するなどして合意に至らなかった。そして、この日の団交において、Y₁理事長が、今後団交ルールは事前折衝で決めればよいと述べていながら、その後、学園側から協議の申入れをした形跡が窺われないことからすれば、学園は組合と合意の上団交ルールを確立しようとする姿勢に欠けていたといわざるを得ない。また、従来は学内で行われていた団交の場所を学外へ変更することを提案するのであれば、そのような変更を必要とする理由を自ら十分説明すべきであった。それにもかかわらず、学園が組合と協議したのは同日の団交のみであり、その中で組合が学外で開催しなければならない理由について質問したのに対し、学園の回答は、場所は経営者が決めることができる」と述べるに止まった。さらに、18不10号事件の命令交付後も、学園が柳川商工会館を団交場所に指定したことについて、組合が団交場所を学外とする合理的理由等を文書で質したのに対して、学園は逆に学内でなければならないとする正当な理由を伺いたいなどと回答している。かかる学園の一連の対応は、団交を学内で

開催することが不都合な理由を十分に説明し組合の理解を求めようとしたものということとはできず、学外で行うべきとする自らの主張を一方的に押し付けたと評価するほかないのであって、当該条件を組合が受け入れなければ団交を開催しないという対応は、基本的に18不10号事件の命令交付以降も変わっていないとみるべきである。

d 加えて、本件において学園の提示する団交開催の条件を組合が受け入れなければ、学園が団交開催を拒否することもやむを得ないほどの特別な事情があったとは認められないことは、既に上記に判断したとおりである。

e 確かに被申立人が主張するように、本件においては、提示された条件の下ではあるものの、団交自体は一応開催されていることが認められる。

しかしながら、それは労使間の合意のもとに団交ルールが確立された上で行われているのではなく、組合が緊急を要する議題の交渉を優先し、やむを得ず学園の条件に従ったからであり、このことは組合が団交開催に当たり毎回抗議文を提出していることから明らかである。

このような状態が長期間継続していることは、団交自体が開催されているとしても、決して正常な労使関係とはいえず、学園は誠意をもって団交に応じていたとは認められない。

f なお、組合としても、団交ルールを議題とする団交を申し入れたにもかかわらず、これを学園が受け入れるや、団交ルールを協議する団交において合意していない団交ルールを押し付けられるのは容認できないとして、直ちに申入れを自ら撤回するなど、形式にとらわれ、頑なな姿勢が見受けられることは否定できない。しかしながら、6.5通知以降の団交ルールを巡る学園の対応に鑑みれば、本件労使間において団交ルールを確立できない責任を組合に負わせることは妥当ではない。

g 以上のとおり、平成19年11月26日以降の団交は、被申立人が提示した条件でなければ団交が開催できないような状況とはいえなく、被申立人が自らの条件を一方的に提示し、組

合がその条件に譲歩することによってかろうじて開催されているのであって、上記のとおり場所を学外としなければならない合理的理由を十分に説明していないこと、組合と協議し合意を求める姿勢が見受けられないこと、いまだに自らの条件に固執し、その条件でなければ団交を開かないとの対応を継続していること等、被申立人の一連の対応は、全体としてみれば、平成19年11月25日以降、形式的には団交が開催されていたとしても、12回にわたる組合の団交申入れに対し、誠意をもって団交に応じていたと評価することはできず、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

ウ 平成19年5月23日付け団交申入れ

上記アのうち平成19年5月23日付け文書で申入れのなされた団交については、被申立人は、6月13日付けで、「団交ルールについて合意した後に団交に応じる意向は今のところ変わりません。」と回答している。この団交は結局開催されなかったが、本件申立ては、この回答日から1年を経過した平成20年8月7日になされたものであり、既に労組法27条2項の申立期間を徒過している。

したがって、当該申立ては、審査の対象とすることはできず、不適法なものとして却下を免れない。

エ 学園からの平成20年2月5日付け団交申入れ

申立人は、平成20年2月5日付けで学園が申し入れた団交についても不当労働行為であるとして救済を求めているが、労組法7条2号は使用者が団交を正当な理由なく拒否することを禁止しているのであるから、この申入れについて不当労働行為が成立する余地はないものといわなければならない。

2 生徒募集対策を議題とする団交拒否について

(1) 申立人らの主張

Y₁理事長は、もし生徒募集に失敗し、生徒数が確保できなければ、教職員のリストラを行うことを明言している。

このように、生徒募集の結果は、組合員の雇用や身分の変更と密接に関わるものであり、生徒募集対策は明らかに労働条件に関わる義務的団交事項である。

学園は、平成18年4月に生徒減を理由とする2学科の廃科と10名の整理解雇を表明し、平成20年5月には、生徒減による福祉科の募集停止の可能性を示唆した。そうならないために労使双方が協力し合って生徒募集の具体的方策を協議しようとして申し出ているのである。状況の変化があつてからでは遅いのである。

(2) 被申立人の主張

生徒募集対策が組合員の労働条件に関わる事項ということとはできない。もとより、労働条件の不利益変更につながる場合は、団交に応じる意思があるが、何らそのような具体的な状況の変化は発生していない。

生徒募集対策を広報委員会で議論する事項であることを理由に団交の議題とすることを拒否したからといって、不当労働行為になるいわれはない。広報委員会の18名中9名が組合員であり、その中には委員長、書記長等枢要メンバーが含まれている。

(3) 当委員会の判断

ア 第2の5(5)に認定のとおり、平成20年6月12日の団交において、団交申入書に記載された「生徒減による学科の統廃合や労働条件の不利益変更(賃金削減・人員削減など)が生じないように、生徒募集対策について組合と協議し、互いに協力して行うこと。」との議題について、被申立人は、「生徒募集対策は、広報主任を中心として、職員全員であることが必要であり、これは団交議題としない。」と回答し、交渉の対象としなかった。

イ 申立人は、もし生徒募集に失敗し、十分な生徒数を確保できなければ、学科の廃科や整理解雇につながることから、生徒募集対策は、組合員の雇用や身分の変更と密接に関わるものであり、明らかに労働条件に関わる義務的団交事項であると主張する。

確かに、本件労使間では、かつて平成18年4月の団交において、Y₁理事長が生徒数の減少を理由として、2学科の廃科、10名の整理解雇を表明したことがあったように、学園の行う生徒募集対策の結果によっては、生徒数の著しい減少という事態に陥り、再び学園から整理解雇等、組合員の労働条件に直接関わる提案がなされるなどの問題が生じることも予想されないではない。

しかし、平成20年5月20日の団交で、Y₁理事長による、学科の生

徒募集定員の変更を行うことや福祉科の生徒募集の停止が理事会において検討された旨の発言があったものの、学園側から生徒数の減少を理由とする教職員の人員削減の可能性が具体的に何らかの形で示されたというような事実は認められず、少なくとも組合が生徒募集対策を議題とする団交を学園に申し入れたこの平成20年6月当時、当該議題が組合員の雇用又は労働条件そのものに直接に関連し具体的な影響を及ぼすような状況にあったとまではいえない。

一方、組合としても、6月12日の団交において、学園に対し、そのような状況にあるとの事情を具体的に説明した事実は認められないのであるから、学園が、生徒募集対策について組合員の雇用又は労働条件に関連がないとして、団交にその時点で応じなかったことも無理からぬものといえる。

ウ さらに、労働条件の変更等に密接に関わる学則定員の変更については、実際に平成20年5月27日及び6月12日の団交において、看護科の定員増による労働条件への影響等に関し、相当な時間を費やして労使間で議論がなされており、学園は少なくとも具体的な労働条件の変更については団交に応じているものと認められる。

エ 以上のことからすれば、被申立人が、生徒募集対策を議題とする交渉に応じなかったことをもって、労組法7条2号の不当労働行為であるとはいえない。

3 主任任命と文書の読上げについて

(1) 申立人らの主張

Y₃校長は、X₂委員長及びX₃書記長を、主任候補者として呼んでおきながら、「任命拒否には懲戒解雇もありうる。」という内容の文書を提示し、懲戒解雇をちらつかせて2名を恫喝し、主任任命受諾を強制した。Y₃校長は、後日「組合代表に言う必要があった。」と述べ、実際この2名以外の主任候補者に対しては、この文書を提示しなかった。

文書の内容は、単なる訓告や戒告のレベルを超え、懲戒解雇を想像させるに十分なものであり、恫喝以外の何ものでもない。この強制・脅迫は2名に精神的ダメージを与えただけでなく、従来から任命制に反対している組合の弱体化を図るものであり、労組法7条3号の支配介入に該当する不

当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

Y₃校長が文書を読み上げた理由は、2月28日以降の朝礼において、X₂委員長及びX₃書記長から、「いつ任命するのか。早く任命しろ。任命を拒否すれば懲戒するのか。どんな処分か具体的に明らかにせよ。」と執拗な質問が寄せられたので、それに間違いなく答えるために文書にして読み上げることにしたのである。

職務命令を拒否した場合、処分があり得ることを表明することは何ら組合に対する恫喝でもなければ、支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 第2の2(1)に認定のとおり、Y₁理事長は、就任後、学園改革の一環として、学科主任及び部長について従来 of 選挙又は互選による選任から任命制に改める必要があるとして、平成17年2月、いったん部長等の任命を行ったが、結局、組合との間で「学科主任、部長の制度は現行どおりとする。」との17年確認書を締結し、任命を取り消した。

その後、第2の2(2)に認定のとおり、学園と組合は、学科主任及び部長の選任方法について、団交で議論を交わしたが、互いの主張は平行線をたどり、合意には至らず、平成18年2月、学園は、平成18年度の主任(旧部長)を任命した。なお、学科主任については、平成18年度及び19年度は、従来どおり、学科内の教職員の互選により決定された。

これに対し、組合は、第2の2(5)に認定のとおり、同年8月、この主任任命は労働協約である17年確認書に違反するものであり、労組法7条3号の支配介入に該当するとして、県労委に不当労働行為救済申立てを行った。この申立てに対し、県労委は、平成19年11月5日付けで救済命令を発し、学園にポスト・ノーティスを命じた。

学園は、この命令を不服として、福岡地裁に取消訴訟を提起した。また、同年11月、17年確認書の解約手続を行った。

このように主任の選出方法を巡って、学園と組合は、依然として対立関係にある中で、学園は、平成20年度は、学科主任を含むすべての職制について任命を行おうとしたものと認めることができる。

イ 被申立人は、X₂委員長らが、任命を拒否すればどんな処分をするのか

明らかにせよなどと何回も質問していたことから、それに間違いなく答えるため、文書にして読み上げたものと主張する。しかし、読上げを前提としたような体裁の文書を事前に準備していること、加えて文書の末尾に日付けと校長名が記載されていたことを考え併せると、Y₃校長は、X₂委員長らに対し、正式に通告することを意図して、当初から文書を読み上げるつもりで作成したものと考えざるを得ない。

しかも、その文書の内容については、主任任命を拒否した場合に懲戒解雇処分に処すとは明示されていないものの、「学園の秩序を守らない職員は学園で働くべきではありません。」「外部から補充する必要がある場合には、新規採用することについて3月5日に理事会で承認されました。」などの記載からすると、この通告を受ける者からみれば、任命を拒否した場合には解雇等の処分もあり得るとの趣旨と受け取れるものである。

確かに、職務命令の拒否に対して処分があり得ることを表明すること自体は、組織秩序維持のための使用者の権限行使として是認しうるものである。しかしながら、もともと学園における主任という職位が、管理職ではなく、他の職員に対する指揮命令の権能を有せず、職員間の連絡調整を主な業務とする職にすぎないことからすれば、主任任命を拒んだからといって、解雇等の処分をもって臨むほどの組織秩序維持上の必要性があるとは考えられない。

ウ 学園が、このような対応を行ったことは、組合との間で、主任任命について長期にわたる対立が続き、組合が依然として主任任命に反対していたことと無関係とみることはできない。このことは、他にも主任任命に対して拒否の意向を示していた教職員がいたにもかかわらず、これらの教職員に対して、Y₃校長が、同様の処分を行う旨の説明をした形跡は窺われないこと、3月25日の団交で、Y₃校長は、「きちんと委員長のほうに話をしようと思ひまして」、「核の人に話をしよう…」と発言し、組合幹部を意識していたことを自ら認めていることなどから明らかである。

そうであれば、学園のこの X₂委員長らへの文書の読上げは、単なる職務命令の拒否に対する処分の可能性の表明とみることはできず、組合の中心となって活動している委員長らに対して、解雇等の処分もあり得

ると受け取れる文書を読み上げて威嚇し、その活動を萎縮させることを企図して行われたものといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、被申立人が、X₂委員長らに本件文書を読み上げた行為は、処分があり得ることを告げた態様、その示唆した処分内容及び対象者が組合幹部に限られていたことからすれば、被申立人は、主任任命制に反対する組合活動を萎縮させることを企図していたものと判断せざるを得ず、労組法7条3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

4 平成20年度夏期一時金を議題とする団交について

(1) 申立人らの主張

ア 夏期一時金の交渉において、学園は、組合が求める十分な説明や資料の提示を行わず、不誠実な交渉を続けた。そして「妥結しなければ支給しない。」と約束しながらも、団交で妥結せずに、夏期一時金を一方的に振り込んだ。さらに既に支給したことを理由に、義務的団交事項である夏期一時金の交渉を打ち切った。

イ Y₁理事長は、「妥結するまで議論は必要ない。」と言い切っており、妥結するつもりもなく、いたずらに団交の回数だけを重ねる姿勢は、不誠実極まりない。

ウ 被申立人の主張する「数字を挙げながら説明を繰り返した。」という事実はなく、本件団交の経過は、労使双方によって十分に交渉がなされたが、どうしても妥結に至らないという「交渉行き詰まりの状態」などでは全くないのである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合の主張は、生徒数が増えたからもっと出せるはずだという単年度の短絡的議論ばかりで、被申立人は、学園の構造的赤字体質について数字を挙げながら説明を繰り返したが、組合は一切耳を傾けることはなかった。

イ 夏期一時金の交渉経過は次のとおりである。

6月12日の団交において1.0ヶ月、6月23日の団交において1.1ヶ月の提案をしたが、組合はこれを拒否した。その後、6月30日、7月4日の団交においても一切組合から譲歩を得ることはなかった。被申立人は、緊急の理事会を2回にわたり招集し、協議した結果、最終

妥結額として1.2ヶ月とすることが決定された。そこで、7月9日、組合三役に対して、経過を説明し、7月18日に振り込みたいので、本日中に返事をいただきたいと伝えたが、翌日の昼になっても返事がなかったため、1.2ヶ月分を7月18日に振り込む旨の通知書を組合に手交した。そして7月14日の団交においても、以上の経過を組合に詳しく説明している。

ウ このように1ヶ月の間に5回にわたって団交を開いても組合に一切の歩み寄りが無いのであるから、妥結を諦めて支給しても何ら問題はない。

(3) 当委員会の判断

ア 平成20年度夏期一時金を議題とする団交における被申立人の対応が誠実団交義務に違反するか否かについて、以下検討する。

本件団交の経過をみると、第2の5(5)(6)(7)及び(8)のとおり、6月12日の団交では、組合が同年度の公立高校と同額(夏期は2.1ヶ月)を要求したのに対し、学園が1.0ヶ月支給するとの回答のみ行い実質的な交渉は行われなかったこと、6月23日の団交では、学園が二次回答として1.1ヶ月支給すると述べ、組合はこれに納得しなかったが、組合が妥結するまでは支給しないよう要請したのに対し、学園がそれはしない旨述べたこと、6月30日の団交では、学園がある監査法人の資料を元に口頭で説明したがその資料の出所等は明らかにしなかったこと、このため、労使双方は、「学園は、次回団交で支給率の根拠を文書で示して説明する。」との確認書を交わしたこと、7月4日の団交では、学園が財務状況の資料を提示してその資料に基づく説明を行ったが、一時金の算定根拠については具体的説明がなかったことが認められる。

その後、第2の5(9)のとおり、7月9日、Y₁理事長は、組合三役を呼び出し、前日の臨時理事会で1.2ヶ月の支給を決定したことを伝え、組合がこれを受諾すれば7月18日に支給することができると述べ、組合にその回答を求めたこと、組合が持ち帰って検討すると述べたにもかかわらず、7月10日、学園は、組合の回答がなかったことを理由に夏期一時金の支給手続を行うと組合に文書で通知した事実が認められる。

そして、第2の5（10）のとおり、7月14日の団交において、夏期一時金について組合が交渉の継続を求めたのに対し、学園は、説明はするが交渉による変更はしない旨回答した。これ以降、学園は、組合の7月22日付け及び同月29日付けの同事項の団交申入れに対しても、交渉による変更はしない旨回答し、10月17日及び11月13日に開催された団交においても、交渉継続に応じなかった経緯が認められる。

イ 上記の交渉経過をみると、学園は支給額を一次回答である1.0ヶ月から最終回答の1.2ヶ月へと引き上げており、1ヶ月余りの期間をかけて団交の回数が重ねられ、学園による一定の譲歩がなされたと認められる。また、学園が7月4日に示した学園の資金収支及び消費収支等に関する資料等により、学園の構造的赤字体質については一応の説明がなされたとみることができる。

しかしながら、夏期一時金を巡る団交のうち6月12日に行われた最初の団交は支給額の一次回答のみで終了し実質的な交渉がなされておらず、それ以降においても、夏期一時金の他に退職者再雇用制度等について時間が費やされており、団交の回数のみでは十分な議論が尽くされたか直ちに断定し難いものである。そして、学園の一定の譲歩により回答額が引き上げられたものの、組合が要求した2.1ヶ月と学園の回答額とは依然として大きな開きがあったにもかかわらず、6月30日の団交において口頭で説明されたある監査法人の資料は、比較の対象として適当かどうか組合が判断を行うための十分な情報を提供したとはいえないこと、次回団交において学園は支給率の根拠を文書で示して説明すると確認書が労使で交わされたにもかかわらず、次回の7月4日の団交で提示された資料はその根拠を示すものではなかったこと、資料の提示が困難であれば、これに代わる説明を行うか、又は提示できない合理的な説明を行うべきであるところ、そのような説明がなされた事実も認められないことからすれば、学園が自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を十分提示したとはいえない。このような学園の対応は、必要な資料を提示し、論拠を示して説明を尽くすなどの努力を行い、使用者として組合との合意達成の可能性を模索したものと評価することはできず、不誠実なものであったといわざるを得ない。

ウ さらに、学園は、6月23日の団交において、組合が妥結するまでは

夏期一時金を支給しないよう要請したのに対して、Y₁理事長が「それはしませんよ。」と未妥結での支給を行わないことを明言し、7月9日にも、組合に対し交渉継続の余地を残したような説明をしたにもかかわらず、夏期一時金の支給を組合に通知した同月10日以降は、組合の再三の団交申入れに対して、説明はするが交渉はしない、あるいは、これ以上検討もしないとの回答を行い、同一時金についての団交を実質的に打ち切り、その後も同交渉に応じていない。

使用者は、団交において、労働組合の要求に応じなければならないという義務ではなく、交渉打ち切りとすることが直ちに誠実交渉義務に反するとはいえない。しかし、このように労使の合意のないまま交渉を打ち切るためには、労使間で十分な議論を尽くしてもなお合意に至らず交渉が行き詰まりの状態となるなどの状況が必要である。本件においては、前記イに判断のとおり、学園は、7月4日までの夏期一時金についての団交において、組合に対し十分な説明等の義務を果たしたものとはいえず、かつ交渉継続が期待される状況にあったというべきであるから、同交渉を一方向的に打ち切ったうえ、その後も交渉を拒否し続けた学園の行為は、労働条件などの問題を組合との交渉により決定しようとする姿勢に欠けた不誠実なものであったといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、平成20年度夏期一時金を議題とする組合の団交申入れに対して、提示することを約した資料などを提示せず、十分な説明も行わないまま、一方向的に交渉を打ち切り、その後の団交に応じなかった被申立人の一連の行為は、不誠実なものと評価せざるを得ず、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

5 救済の方法

- (1) 平成19年10月30日以降、学園が、出席人数、交渉時間及び開催場所を一方向的に指定し、組合がこの条件に従わない限り、団交を行わないとの態度に固執し、その条件でなければ団交を開かないとの対応を継続したことが、不当労働行為に該当することは前記判断のとおりである。その救済については、学園が一方向的に団交開催条件を提示し、それに組合が従うことによって団交が開催されている状況を是正する必要があるから、主文第1項及び主文第2項のとおり命じる。

なお、当委員会は、組合としても自らが適当と考える団交ルールを学園に提案するなどして、その上で労使双方の協議により、速やかに団交ルールが確立されることを強く期待するものである。

- (2) 学園が、X₂委員長及び X₃書記長に対し、主任任命を拒否すれば解雇等の処分もあり得ると受け取れる文書を読み上げたこと及び平成20年度夏期一時金を議題とする団交において、組合に対し、支給率の算定根拠を提示しないなど、不誠実な対応をしたことが不当労働行為に該当することは前記判断のとおりである。これらについての救済としては、主文第2項のとおり命じるのが相当と思料する。

6 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条及び27条の12並びに労働委員会規則33条及び43条に基づき主文のとおり命令する。

平成22年1月8日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊞

別表 争点（１）に関する団交開催状況

申入日	回答日	開催日	時間	備考
平成19年5月23日	同年6月13日	未開催	—	
平成19年10月25日	同年10月30日	未開催	—	
平成19年11月13日	同年11月16日	同年11月26日	2時間30分	
平成19年11月26日	同年11月27日	同年12月6日	1時間20分	
平成20年3月11日	同年3月19日	同年3月25日	55分	
平成20年4月21日	同年4月22日	同年4月24日	2時間	
平成20年5月9日	同年5月14日	同年5月20日	2時間	
平成20年5月26日	同年5月27日	同年5月27日	2時間30分	
平成20年5月28日 6月7日	同年5月30日	同年6月12日	2時間25分	
平成20年6月17日	同年6月19日	同年6月23日	2時間20分	
平成20年6月24日	同年6月26日	同年6月30日	2時間30分	
平成20年7月1日	同年7月2日	同年7月4日	2時間20分	
平成20年7月10日	同年7月11日	同年7月14日	2時間	

(注) いずれの団交も、組合側出席人数は10名以内、団交場所は柳川商工会館で開催された。