

## 命 令 書

兵庫県西宮市

申立人 G  
代表者 執行委員長 A

大阪府中央区

申立人 H  
代表者 議長 B

兵庫県西宮市

被申立人 J  
代表者 理事長 C

上記当事者間の平成20年(不)第82号事件について、当委員会は、平成22年5月12日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員池谷成典、同大野潤、同平覚、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 陳謝文の配付

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が役職手当及び担任手当を議題とする団体交渉に誠実に対応しなかったことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）
  - (1) 当事者等

ア 被申立人 J (以下「学園」という。)は、肩書地に事務所を置き、高等学校及び中学校を経営する学校法人で、その教職員数は、本件審問終結時約120名である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、学園に勤務する教職員で組織する労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時36名である。

ウ 申立人 H (以下「 H 」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪地方を中心とする労働組合、ユニオン、地区組織を構成団体としており、その規約によれば、「加盟組織共通の課題に対する共同方針の決定及びその推進」、「加盟組織の争議などを成功に導くための有効な援助」等の活動を行うこととされている。 H に所属する団体の構成員数は、本件審問終結時、合計約1,400名である。

なお、本件の申立人である組合は、 H の構成団体の一つである(以下、組合と H を併せて「組合」ということがある。)

## (2) 本件申立てに至る経過

ア 平成20年6月30日、組合と学園は、平成20年度賞与について合意確認の調印を行うため、団体交渉(以下、団体交渉を「団交」といい、この日の団交を「6.30団交」という。)を開催した。

(乙21の1)

イ 組合と学園は、役職手当及び担任手当について、次のとおり団交(以下、これらの団交を併せて「本件団交」という。)を行った。

(ア) 平成20年9月5日(以下「9.5団交」という。)

(イ) 平成20年9月30日(以下「9.30団交」という。)

(ウ) 平成20年11月21日、(以下「11.21団交」という。)

(甲2、甲3、甲4、乙22の4、乙23の5、乙29、乙30)

ウ 平成20年12月5日、組合は、不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第82号。以下「本件申立て」という。)を行った。

## 第3 争 点

平成20年9月5日、同月30日及び同年11月21日の団交における団交事項「役職手当・担任手当について」に係る学園の対応は、不誠実であったか。

### 1 申立人の主張

(1) 従前より団交担当であると学園が説明を行っていた法人本部は、平成20年10月29日に廃止されている。そこで、組合が、11.21団交において J 中学校長 D(以下「D校長」という。)及び J 高等学校長 E(以下「E校長」

という。)が理事会を代表して11.21団交に出席しているのかと質したところ、学園側は、D校長及びE校長は「代表はしていない」と述べた。両校長は、同団交において、理事長から委任を受けて団交に出席している旨述べたが、組合との団交は従前から法人本部が担当すると聞かされており、法人本部は、同団交直前に廃止されたのであるから、同団交において、両校長が団交権限を与えられていたかについては不明である。

また、学校教育法等は校長に団交権限を与えるものではない。

団交には、団交権限を持つことが明確な者を出席させるべきところ、学園が団交権限の有無が定かではないD校長及びE校長を団交に出席させたことは、不誠実な対応である。

(2) 学園は、役職手当及び担任手当の増額は労働者に有利になり、義務的団交事項でないと主張するが、手当の増額は労働条件の最たるものであり、また、増額は一部の組合員や労働者にしか支給されず、増額されない者との間で不公平感を生じさせるものであるから、その是非は義務的団交事項となる。

(3) 学園は、組合が、学園の減収に対処するため、やむなく、週当たりの授業持ち時間数増を了承した直後に、役職手当及び担任手当の倍増を提案してきた。

使用者は、団交で主張を行うに際しては、根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示して、労働組合が理解し、納得するように努力すべきである。にもかかわらず、学園は、組合が手当倍増の財政的根拠を示す資料の提出を求めても、「財政面では先生方の心配はかけない」と主張するのみで、以下のとおり、具体的根拠を説明することなく、組合に手当倍増提案の是非を検討する機会を与えず、団交での協議の進行を妨害した。

ア 学園は、組合は会計書類を閲覧してきたのであるから団交で審議するに十分な知識を有していたと主張するが、学園が閲覧可能とする資料は本件団交の資料たり得ない。

また、学園による組合攻撃のため、平成20年においては、従前は手交されていた、前年度決算及び当年度予算に係る会計書類の閲覧すら申し込むことができなかったのであるから、組合が十分な知識を有することは不可能であった。

イ また、学園は、組合が求める資料を特定していないから提出できないと主張するが、組合は資料の名称までは特定できないものの、「役職手当及び担任手当の倍増が可能であることを示す学園財政書類」と特定しているのであるから、学園の主張は失当である。

ウ さらに、手当倍増提案を会計管理規則に則って決定したと学園は説明したが、提案は、二人の校長の独断によるものであり、学園は11.21団交で虚偽の発言をす

ることで組合を翻弄した。

- (4) 以上のとおり、学園の不誠実な対応により、組合は手当増額について検討する機会を奪われたままであり、かかる学園の対応は、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。

## 2 被申立人の主張

- (1) 学校長は、学校教育法及び私立学校法のいずれからみても団交権限を有しており、また、学園が団交担当者として団交に出席させた以上、D 校長及び E 校長が団交権限を有することは明白である。
- (2) 使用者が誠実団交義務を負う前提として、団交事項が義務的団交事項でなければならない。本件団交議題である役職手当・担任手当については、学園の経営専決事項であり、また、増額であることから、組合員にとって有利になりこそすれ、到底不利になるものではないから、義務的団交事項には当たらず、学園が誠実団交応諾義務を負う事項ではない。
- (3) 仮に、本件団交議題が義務的団交事項であったとしても、学園の対応が何ら不誠実に当たらないことは、以下のとおりある。

ア まず、私立学校法上、会計資料の作成と備置きは義務付けられているが、写しを交付する義務まで負うものではない。学園は、会計書類を作成し、備え置いているのであるから、いつでも閲覧可能である。

組合は学園による組合攻撃により閲覧すら困難になったと主張するが、それは虚偽であり、平成20年度の会計書類の閲覧は、組合の都合や判断で閲覧しなかったものであり、閲覧できなかったわけではない。会計書類は閲覧できたのであるから、団交で審議するには十分な知識を有することが可能であった。

イ 組合が学園に対し、資料の提出を要求したのは11.21団交が初めてである。また、組合が学園に対し、今後の補助金の変化予測及び光熱水費の状況等を団交資料として提出するように求めたことはない。

加えて、組合は、単に会計資料の提出を求めるというのみで、どのような資料の提出を求めているのか、特定を行わなかった。学園が会計資料の提出を行い得なかったのは、組合が必要とする資料の特定ができなかったためである。なお、学園が求めているのは、組合が、会計書類の他に学園作成文書の中で、どのような種類の、どのような内容を記載した文書の提出を要求しているのかの特定であり、現に、過去に、組合が資料を特定して要求し、学園が新たに作成した文書もある。

組合が資料の提出を求めるなら、資料を特定した上で団交の継続を求めるべきであるにもかかわらず、そうしないまま、11.21団交において、いきなり不誠実団

交と宣言して団交を打ち切ったのは組合である。

ウ また、学園は、これまで、組合からの団交申入れを断ったことはなく、役職手当及び担任手当に係る3回の団交においても、構造改革の一環として、さらにこれらの手当を倍増できる余裕があることを十分説明しており、これらの団交は、比較的スムーズに議事が進行した。

役職手当及び担任手当の団交が円滑に行われなかったのは、ひとえに組合の頑迷な闘争的、戦略的団交戦術によるものである。

エ さらに、学園が役職手当及び担任手当を形式的に団交が終わったとして一方的に支給したのならともかく、これらの手当は現時点で支給されていないのであるから、不誠実団交が成立する余地はない。

(4) 以上のとおりであるから、学園の対応は、何ら不当労働行為には当たらない。

#### 第4 争点に対する判断

争点（平成20年9月5日、同月30日及び同年11月21日の団交における団交事項「役職手当・担任手当について」に係る学園の対応は、不誠実であったか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件団交申入れ前

ア 平成18年4月、D 校長及び E 校長がそれぞれの学校の校長に就任した。なお、両校長は、学園の理事である。

(乙 31、乙 39、乙 40)

イ 法人本部は、学園教職員に対する人事、M の企画立案、学園財務等の部門を担当していた。

平成18年7月13日の団交において、組合が、E 校長に対し、以前までは法人本部が組合の対応をするということで法人本部長が出席していたのに、今回は出席していないため、校長らが責任を持って団交に臨んでいると理解していいのかとの旨の質問を行ったところ、E 校長は、現在出席しているメンバーで誠意をもって回答していきたい旨返答した。

(乙 32、乙 38)

ウ 組合は、学園に対し、会計書類について、平成19年4月10日付けの文書で写しの交付を要求したが、同月17日、学園はこの要求には応じられないが、閲覧は許可する旨の回答を行った。組合は、同年6月12日、同月14日及び同年7月23日付けの文書で、会計書類の閲覧を申し込み、3回の閲覧をした。

平成20年4月30日付け及び同年6月10日付けの文書で、組合は、学園に対し、会計書類の手交を要求したが、学園は同年5月16日付け及び同年6月17日付け文書で、前年度同様しかるべき手続を経た上で閲覧するよう回答した。その後、組

合は閲覧の申込みを行わなかった。なお、学園は、平成18年度までは、学園の会計書類の写しを組合に手交していた。

(甲8の9、乙2～8、乙39、乙40、証人 F、証人 D)

エ D 校長と E 校長は、平成18年12月22日、同20年2月22日、同年3月26日、同年5月16日及び同年10月1日に開催された中学校・高等学校合同職員会（以下「合同職員会」という。）において、教職員に対し、学園の財政状況について資料を用いて説明した。

(乙19の1、乙39、証人 E)

オ 平成20年度賞与に関する団交が、平成20年6月3日、同月18日、同月24日、同月25日、同月27日及び同月30日に、それぞれ行われた。同月3日に行われた団交（以下「6.3団交」という。）以降の団交には、学外の職員である法人本部の職員は出席しておらず、法人本部は、同年10月29日に廃止された。なお、D 校長及び E 校長は、学内の職員であり、かつ、法人本部の職員でもあった。

平成20年度賞与の合意確認の調印のために開催された6.30団交において、組合と学園は、賞与の支給月数と併せて、専任教諭等の授業持ち時間の基準変更等について合意した。

また、6.30団交で賞与等の合意事項の確認が行われた後、学園が、「ここで言い切りと言うようなことではなくて、『つもり』と言う形で」伝えるが、役職手当及び担任手当をできたら同年10月から一律に倍増するつもりである旨述べたことに対し、組合は、「学園の今の考え方はわかりました。はい」と述べた。

なお、役職手当及び担任手当は、学園の給与規程において、次のとおり定められている。

「(役職手当)

第26条 次の職務を行なう職員に対して役職手当を支給する。

- (1) 部長・保健主事・図書館長
- (2) 各課主任・教科主任・学年主任・時間割係

2. (略)

(担任手当)

第27条 学級の担任および副担任に対して担任手当を支給する。

2. (略)

(甲4、甲15、乙1、乙21の1、乙29、乙30、乙39、乙40、証人 D、証人 E)

カ 平成20年7月11日付けで、組合は学園に対し、「質問書」と題する文書を送付した。同文書には、組合が役職手当の倍増に反対である旨及び役職手当を倍増しな

ければならない理由を文書で回答するよう求める旨の記載があった。

(乙 21 の 2)

キ 平成20年7月18日、学園は、定例の合同職員会を開催し、「学園の20年先を考える」と題する書面を配付した。同書面には、学園の社会的評価を高めること、学校現場を改革することの他、各人の仕事の質に対する正当な評価と報酬を実現することがもう一つのポイントで、手当の改定はそれに向けての一里塚である旨記載されるとともに、平成39年までの生徒数の推計や収支見通し等の資料が添付されていた。また、合同職員会の席上、出席していた組合員は、「手当の改定はそれに向けての一里塚」とあるが、担任手当及び役職手当を2倍にする考えかどうか質問したところ、D 校長は、担任手当及び役職手当の引上げを考えたい旨述べた。

(乙 18 の 1、乙 18 の 2、証人 E )

ク 平成20年7月18日付けで、学園は組合に対し、「回答書(役職手当・担任手当での増額について)」と題する文書を送付した。同文書には、6.30団交において、役職手当及び担任手当を倍増することに組合は同意していると、学園は理解している旨の記載があった。

(乙 21 の 3)

ケ 平成20年7月25日付けで、組合は学園に対し、「要望書兼質問書」と題する文書を送付した。同文書には、組合は役職手当及び担任手当の倍増に同意していない旨及び倍増の必要性について改めて説明を求める旨の記載があった。

(乙 21 の 4)

## (2) 本件団交申入れ後

ア 平成20年8月18日付けで、組合は学園に対し、「1. 役職手当について、2. 労働協約について(組合費控除・組合室貸与について)、3. その他」を議題とする団交を申し入れた。

(甲 1、乙 22 の 1)

イ 平成20年8月29日付けで、学園は組合に対し、「役職手当・担任手当での増額は、学園の構造改革の一環として行なうものです」と記載した「回答書(7月25日付組合「要望書兼質問書」に対して)」と題する文書を送付した。

(乙 21 の 5)

ウ 平成20年9月5日、9.5団交が開催され、組合側からは組合執行委員長、H 役員を含む11名が、学園からは D 校長及び E 校長を含む6名が出席した。同団交において、学園が、6.30団交で組合は役職手当及び担任手当について同意した旨述べたのに対し、組合は、役職手当及び担任手当の倍増に同意していな

い旨述べた。

また、組合が、学園財政が厳しいから構造改革をすると聞いている一方で役職手当及び担任手当を倍増できるとする財務上の根拠を説明してほしい旨述べたのに対し、学園は、光熱水費の削減や借入金の金利の圧縮等により可能になった旨説明した。

なお、学園は、組合が「担任手当」を追加の団交議題とすることについて、訂正文として提出し直すよう求めたところ、組合は、改めて団交申入書を提出する旨述べた。

(甲 2、甲 16、乙 22 の 4)

エ 平成20年9月11日付けで、組合は学園に対し、「団交事項追加について」と題する文書を送付した。同文書には、「1. 役職手当・担任手当について」を追加後の団交事項とする団交の申入れを行う旨の記載があった。

(乙 23 の 1)

オ 平成20年9月16日付けで、学園は組合に対し、『団交事項追加』の申し入れに対して(回答)」と題する文書を送付した。同文書には、同日付け「確認依頼書(第38号文書)」と題する文書が添付されており、同確認依頼書には、今後の団交の前提とすべき重要な事項であるとして、「5. 構造的な改革の一環として、役職手当及び担任手当を、後期10月から一律に2倍にするという学園の考え方」は、学園が6.30団交で組合に確認して同意を得ており、それは6.30団交の議事録に記載してあるので確認してほしい旨の記載があった。

(乙 23 の 2、乙 37)

カ 平成20年9月24日付けで、組合は学園に対し、「回答書(9月16日付確認依頼書に対して)」と題する文書を送付した。同文書には、6.30団交は平成20年度賞与交渉の合意を確認するために行われたものであり、同団交において、組合が役職手当及び担任手当の倍増に同意したことはない旨の記載があった。

(甲 14)

キ 平成20年9月30日、9.30団交が開催され、組合側からは組合執行委員長、

H 役員を含む9名が、学園からは D 校長及び E 校長を含む7名が出席した。

同団交において、組合が学園に対し、役職手当及び担任手当を何のために倍増するのかの説明を求めたところ、学園は、構造改革の一環である旨、財務的には厳しいが経費節約を行っている旨、役職手当及び担任手当は財政的余裕があるから出すものではなく、活力を与えるため出すものである旨、生徒数の減少予測は0.5%を見込んでいる旨、人員構成のシミュレーションを行っている旨述べた。

(甲 3、甲 16、乙 23 の 5、乙 39、証人 F )

ク 平成20年10月 9 日付けで、組合が学園に対し、「要望書兼団体交渉申し入れについて」と題する文書を送付した。同文書には、役職手当及び担任手当について、改めて団交の申し入れを行う旨の記載があった。

(乙 23 の 4)

ケ 平成20年10月29日、学園は、法人本部を廃止した。

(甲 4、乙 29、乙 30)

コ 平成20年11月 5 日付けで、組合は学園に対し、「団体交渉日時について(回答)」と題する文書を送付した。同文書には、組合が団交事項である「役職手当・担任手当について」の関連事項として、学園の財政についても質問する考えがある旨の記載があった。

(甲 13)

サ 平成20年11月21日、11. 21団交が開催され、組合側からは組合執行委員長、H 役員を含む 8 名が、学園からは D 校長及び E 校長を含む 6 名が出席した。

同団交におけるやりとりは、概ね次のとおりである。

(ア) 組合は、団交の冒頭で、設置時には事前に話のあった法人本部について、廃止に至る総括がない旨述べた。また、学園の収入や経費削減についてのやり取りの後、組合が、今回の学園側出席者は法人本部ではなく理事会を代表しているのかどうか尋ねたところ、学園は、「代表ではないですね」、「代表と言葉が違う」、「代表の理事長に一任受けてきてる」と述べるとともに、法人本部廃止の総括については今回の団交事項ではない旨述べた。学園が組合に対し、団交として成立しているか尋ねたところ、組合は、成立している旨述べた。

(イ) 組合が、手当の倍増について E 校長及び D 校長が一任されていたということによいか尋ねた際に、次のようなやり取りがあった。

「組合側出席者：一任されたのは増額する額についても一任されている。ということでもいいですね。(中略) 別に会議を開いたのではなくて、お二人の校長が一任されたので

E 校長：学校の会計管理規則にのっとってしています。

組合側出席者：いやいや、その規則ではなくて、理事長から一任されたと

E 校長：会計管理規則の責任者は理事長ですから、その理事長から

組合側出席者：一任されたわけですね。」

「組合側出席者：会計管理規則にのっとって、理事長から一任をうけたと、それで28日・29日に、倍増の方に決めたということですよ。

E 校長：倍額にするということは、以前から議論していました。

組合側出席者：議論はいいです。決めたと

E 校長：方向性は決まっていた。 」

なお、役職手当又は担任手当の増額の決定については会計管理規則の適用はなく、手当増額の執行の際に予算の組替え等の必要があれば、会計管理規則に基づいて予算が組み替えられることとなる。

- (ウ) 収入に関して、学園は、①過去の例から推測すると、私学助成のための補助金(以下「補助金」という。)の額は、公債費比率等が厳しいことから概算要求金額から5%減額された額が支給されると予想していたが、平成20年8月7日に、概算要求金額から1%減額された補助金を支給するとの通知を兵庫県から受け、当初予想していた以上の補助金が支給される予定となった旨、②一般寄付金である「推譲金150万円」を人件費の原資とすることは、その性格並びに保護者及び生徒の考え方や意思に反することからできない旨述べた。
- (エ) 次に、経費削減に関して、学園は、学園の管理経費を10月までを上半期、11月からを下半期と分けて計算しているが、平成20年10月までの光熱水費等の金額は、前年度の同月までと比較すると、200～300万円くらい、約10%減少している旨述べた。
- (オ) また、学園は、補助金減額の予想額の圧縮や経費削減により生じた金額をもって役職手当及び担任手当の原資にしたい旨述べ、①10年、20年そして30年後の生徒数を L の資料を基にシミュレーションし、また、今後10年間の人件費もシミュレーションしている旨、②入学時及び経常時の納付金の額の検討も考えている旨述べた。
- (カ) 組合は、①平成20年7月18日の合同職員会において学園が資料を配付し、説明を行った生徒数の推移、人件費、管理費及び借入金等が示す学園の財政状況について、不安を感じている旨、②毎年、10%の光熱水費の経費削減を行うことは無理であり、また、補助金が今後従前どおりに支給される保障はない。そのような状況で、学園が役職手当及び担任手当の支給を増額して継続することが可能であるのか確認したい旨、③同年6月頃に、学園は、財政が厳しいとの説明を行っており、試算表を見せてほしい旨述べた。
- (キ) 学園は、税金で援助をもらっているが、私立学校として生き延びるために、学校をあげて努力をしなければならない旨、将来的に学校の経営が厳しくなることが予想される中で、学園としては、学級の担任や部長等の学園の一線で働く者により一層働いてもらうことによって、生徒を獲得する必要がある旨、財政的に余裕があるから支給をするのではなく、学園の将来を考えると必要があ

ると考えるので、役職手当及び担任手当の支給をしたいと考えている旨、それぞれ述べた。

(ク) 組合は、平成20年度賞与の交渉時には学園財政に余裕がないと聞いていた旨、学園が安心してほしいというなら資料を示してほしい旨、述べた。

また、組合が資料がない中では賛成も反対も難しい旨述べたところ、学園は、すでに説明しており、見せる必要はなく、学校会計基準で決まっている範囲で見ると述べた。これに対し組合が、団交で資料を出すよう求めるとともに、「団体交渉前に、出せないなら出せないと言ってもらったらいいですよ」と述べたのに対し、学園が、「お出しできません」と述べたところ、組合は、不誠実団交になると忠告すると述べた。

さらに、D 校長が、「(団交を) 終わりますでしょうか」と述べたところ、組合は、学園財政の計算資料は、やはり団交の資料として提出して欲しい旨述べた。これに対し、学園は、組合の求める資料は、具体的な申入れがなく、この場で言われた事項であるため、即答できない部分もあり、文書で示すよう求めた。

(甲 4、乙 29、乙 30、証人 D )

シ 平成20年12月5日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。なお、平成21年11月26日現在、学園は、役職手当及び担任手当の増額を実施していない。

(証人 E )

2 平成20年9月5日、同月30日及び同年11月21日の団交における団交事項「役職手当・担任手当について」に係る学園の対応は、不誠実であったかについて、以下判断する。

(1) まず、団交出席者についてみる。

ア 前記1(1)イ、(2)ケ、サ(ア)認定のとおり、①平成18年7月13日団交以前に、法人本部が組合の対応をするとされていたこと、②同20年10月29日、学園は、法人本部を廃止したこと、③11.21団交の冒頭で、組合が、設置時には事前に話のあった法人本部について、廃止に至る総括がない旨述べたこと、④11.21団交において、組合が、今回の学園側出席者は法人本部ではなく理事会を代表しているのかどうか尋ねたところ、学園は、「代表ではないですね」と述べたこと、が認められ、確かに、組合対応の窓口であった法人本部の廃止後に開催された団交で、学園側団交出席者が理事会の「代表ではない」旨発言したことが認められる。

イ しかしながら、一方で、前記1(1)オ、(2)サ(ア)認定のとおり、①学園側団交出席者の当該発言は、11.21団交において、交渉議題の中心であった手当の増額に係る学園の収入や経費削減についてのやり取りの後になされた発言であること、②学園側による法人を代表していない旨の発言の際に、「代表と言葉が違ふ」、「代表の理事長に一任受けてきてる」と述べるとともに、法人本部廃止の総

括については今回の団交事項ではない旨述べたこと、③学園が組合に対し、団交として成立しているか尋ねたところ、組合は、成立している旨述べたこと、④6.3団交以降の団交には、学外の職員である法人本部のメンバーは団交に出席していないこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、学園側団交出席者の当該発言は、組合が法人本部の廃止に係る説明を求めるやり取りにおいて、「代表」が何を指すかについての認識が一致していない中での発言であって、一方で、理事長から権限を一任されている旨述べているのであるから、上記発言をもって、自らが交渉権限を有していないことを示したものとはいえない。

また、6.3団交以降法人本部廃止以前の団交において、学外の職員である法人本部の職員が団交に出席していないことについて、組合から疑義や異議が出されたとの疎明もない。

さらに、団交が成立していることは、組合も認めており、団交の進行上、特段の支障があったともいえない。

ウ 以上のことからすれば、法人本部の廃止について事前に組合に説明がなかったことの是非はともかく、11.21団交の出席者の団交権限について問題はなく、この点に関する組合主張は採用できない。

(2) 次に、役職手当及び担任手当の増額が義務的団交事項に当たるか否かについてみる。

この点、学園は、まず、手当は経営専決事項であり、義務的団交事項に当たらない旨主張するが、前記1(1)オ、(2)ア、エ、ク、コ認定のとおり、役職手当及び担任手当は、学園の給与規程に定められた手当であることが認められ、本件申立てに係る団交議題である役職手当及び担任手当は、組合員の労働条件に該当し、義務的団交事項であることは明らかである。

また、学園は、組合員に有利となる労働条件は義務的団交事項に当たらない旨主張するが、労働者にとって有利となる労働条件の変更であっても、当該労働条件の内容の問題や他の労働条件への影響等が全くないとはいえないのであるから、義務的団交事項に当たると解するのが相当である。したがって、この点に関する学園主張は採用できない。

(3) もっとも、学園は、本件団交議題について、前提事実及び前記1(2)ウ、キ、サ認定のとおり、3回の団交に応じているのであるから、以下、これらの団交について、具体的に検討する。

ところで、学園は、最後陳述において、役職手当及び担任手当を形式的に団交が終わったとして一方的に支給したのならともかく、これらの手当は現時点で支給さ

れていないのであるから、不誠実団交が成立する余地はない旨主張するが、組合が不誠実であると主張するのは、本件団交における学園の対応についてであるから、役職手当及び担任手当が支給されていないことを理由に不誠実団交が成立する余地がないとまで言うことはできない。

ア 組合は、学園が手当倍増の財政的根拠を示す資料の提出を求めても、具体的根拠を説明せず、組合に手当倍増提案の是非を検討する機会を与えず、団交での協議の進行を妨害した旨主張する。

イ 前記1(1)ウ、1(2)ウ、サ認定のとおり、①9.5団交において、組合が手当を倍増できるとする財務上の根拠を示してほしい旨述べたのに対し、学園は光熱水費の削減や借入金の金利の圧縮等により可能になった旨述べたこと、②11.21団交において、組合が、試算表を見せてほしい旨、学園が安心してほしいというなら資料を示してほしい旨述べたのに対し、学園は、すでに説明しており、見せる必要はなく、学校会計基準で決まっている範囲で見よう述べたこと、③組合は、学園の会計書類について、平成19年に文書で交付及び閲覧を申し込み、3回の閲覧を行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、確かに、学園は団交において組合が納得するような資料を提出していないものの、学園は、後記ウ判断のとおり、一定の根拠を示して説明をしており、また、11.21団交から本件申立てまでの間に、組合が文書の閲覧の申込みをし、これを学園が拒否したとの疎明もないのであるから、学園が資料を提出しなかったことが、直ちに不誠実に当たるとまではいえない。

なお、組合は、学園の組合攻撃により閲覧の申込みが不可能であった旨主張するが、本件団交議題に関して、資料の閲覧申込み自体が妨害されたなどとする具体的事実の疎明はなく、この点に係る組合主張は採用できない。

ウ 次に、学園の団交での説明状況についてみる。

前記1(2)ウ、キ、サ認定のとおり、①9.5団交において、学園は、手当を倍増できる根拠として、光熱水費の削減や借入金の金利の圧縮等により可能になった旨述べたこと、②9.30団交において、学園は、手当の倍増は構造改革の一環である旨、役職手当及び担任手当は財政的余裕があるから出すものではなく、活力を与えるため出すものである旨述べるとともに、財務的には厳しいが経費節約を行っている旨、生徒数減少予測は0.5%を見込んでいる旨、人員構成のシミュレーションを行っている旨述べたこと、③11.21団交において、学園は、(i)収入に関して、私学助成のための補助金の額は、概算要求金額から5%減額された額が支給されると予想していたが、1%減額での通知を受け、当初予想していた以上の補助金が支給される予定となった旨述べたこと、(ii)経費削減に関して、平成20

年10月までの光熱水費等の金額は、前年度の同月までと比較すると、200～300万円くらい、約10%減少している旨述べたこと、(iii) 補助金減額の予想額の圧縮や経費削減により生じた金額をもって役職手当及び担任手当の原資にしたい旨述べ、将来の生徒数を L の資料を基にシミュレーションし、また、今後10年間の人件費もシミュレーションしている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、学園は、3回の団交において、役職手当及び担任手当を増額する趣旨及び経費的裏付けについて、学園の考えを一定の根拠を示して説明しているといえる。

エ また、組合は、最後陳述において、学園が11.21団交で虚偽の発言をすることで組合を翻弄した旨主張するので、この点についてみると、前記1(2)サ(イ)認定のとおり、11.21団交において、E 校長が「学校の会計管理規則にのっとってしています」と発言したことは認められるものの、この発言は、組合が手当の増額について E 校長及び D 校長が理事会ないし理事長から一任されていたかどうかのやり取りの中での発言であって、方向性は決まっていたとの説明がなされているのであるから、上記発言のみをとらえて、虚偽の発言により組合を翻弄したとまではいえない。

(4) 以上のことからすると、役職手当及び担任手当について開催された3回の団交を通じて、学園は権限のある者を出席させ、一定の根拠を示して説明しているのであって、学園の対応は不誠実とまではいえず、本件申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成22年6月14日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印