



命 令 書

大阪府枚方市
申立人 X 3
代表者 委員長 X 1

東京都渋谷区
被申立人 Y 4
代表者 理事長 Y 1

大阪府枚方市
被申立人 Y 5
代表者 校長 Y 2

上記当事者間の平成23年(不)第65号事件について、当委員会は、平成25年5月8日及び同月22日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 5 に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人 Y 4 は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 3
委員長 X 1 様

Y 4
理事長 Y 1

当学校法人が行った、貴組合に対する、平成23年7月13日の団体交渉についての確認書の締結に係る対応は、大阪府労働委員会において労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さない

ようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成23年9月5日付けで被申立人 Y 5 が申立人組合に提出した団体交渉確認書の内容での団体交渉確認書の締結
- 2 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、申立人と被申立人 Y 5 が団体交渉を行い、その協議内容について確認書を締結しようとしたところ、当委員会における和解協定書に、「団交の確認書については、団交後速やかに締結する。」と明記されているにもかかわらず、被申立人 Y 5 は、被申立人 Y 4 からの指導を理由に確認書への押印を拒んだこと、その後、被申立人高等学校から確認書の修正案が提示されたが、その内容は団体交渉を無視し、確認書の締結を妨害するものであったこと、が不当労働行為であ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 Y 4 （以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、大学、短期大学、高等学校、高等学校中等部、小学校、幼稚園等を運営する学校法人であり、その教職員数は、本件審問終結時約6,800名である。

イ 被申立人 Y 5 （以下「高等学校」といい、法人と併せて「被申立人ら」という。）は、肩書地に学舎を置き、高等学校、高等学校中等部を設置し、法人が運営する教育機関の一つであり、その教職員数は、本件審問終結時約90名である。なお、同高等学校は、昭和58年4月に開校した。

ウ 申立人 X 3 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、高等学校の教職員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約20名である。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成3年9月19日、法人と X 4 （以下「連合会組合」という。）は、団体交渉（以下「団交」という。）の方式と手続に関し、「団体交渉に関する協定」（以下「91協定」という。）及び同協定「付属覚書」（以下「91覚書」という。）を締結した。

（乙4の3、乙4の4）

イ 平成16年1月15日、組合が結成され、委員長に X 1（以下「委員長」という。）が就任し、以後、本件審問終結に至るまで、同人が委員長を務めている。なお、組合は、連合会組合を構成する単位組合の一つである。

（当事者 X 1）

ウ 平成18年10月18日、組合は、当委員会に対し、被申立人らの団交拒否等を理由に、不当労働行為救済申立て（平成18年(不)第49号事件。以下「先行事件」という。）を行い、同19年9月19日に、組合と被申立人らは、当委員会の関与により和解が成立し、「団交の確認書については、団交後速やかに締結する。」との規定を含む和解協定書（以下「19.9.19和解協定書」という。）が作成された。

なお、先行事件が係属中の平成19年7月12日に組合と高等学校との間で団交が行われ、同日付けで、「2007年度第1回団体交渉確認書」と題する文書（以下「19.7.12団交確認書」という。）が高等学校の校長と組合の委員長により締結された。なお、高等学校の校長名は当時の校長であった。

（甲7、甲10、当事者 X 1）

エ 平成23年6月14日、組合は、高等学校に対し、要求書（以下、「23.6.14要求書」という。）を提出し、文書で回答を求めるとともに、団交を申し入れた。

（甲1）

オ 平成23年6月29日、高等学校は、組合に対し、23.6.14要求書について、回答書と題する文書（以下「23.6.29回答書」という。）にて回答した。

（乙5）

カ 平成23年7月13日、組合は、23.6.14要求書について、高等学校と団交（以下「23.7.13団交」という。）を行った。

（甲9、乙7の1、乙7の2、乙8、当事者 X 1）

キ 平成23年7月20日、委員長は、高等学校の事務長 Y 3（以下「事務長」という。）に対し、23.7.13団交について、組合が作成した「2011年度第1回団体交渉確認書」と題する文書（以下「組合作成確認書原案」という。）を手渡した。

（甲2、甲12）

ク 平成23年8月24日、事務長は、委員長に対し、23.7.13団交について、高等学校が作成した「団体交渉確認書」と題する文書（以下「高等学校作成確認書原案」という。）を手渡した。

その後、委員長は、事務長と、組合作成確認書原案と高等学校作成確認書原案との相違点について、折衝を行った。

（甲3、甲12、当事者 X 1）

ケ 平成23年9月5日、事務長は、委員長に対し、「団体交渉確認書」と題する確

認書修正案（以下「23.9.5高等学校確認書案」という。）を手渡した。同日、その後、事務長は、委員長に対し、今回は確認書に押印することができなくなった旨述べた。

（甲4、甲12、当事者 X1）

コ 平成23年9月7日、委員長は、法人の企画調整機構初等中等教育部初等中等教育課課長（以下「法人教育課長」という。）に対し、高等学校が確認書に押印しないことは、法人の指示によるものか尋ねる旨の電話をした。

（甲12、乙1、当事者 X1）

サ 平成23年9月29日、組合は、法人に対し、高等学校が確認書に押印しないことに強く抗議する旨記載した抗議書（以下「23.9.29抗議書」という。）を郵送した。

（甲5、甲12、当事者 X1）

シ 平成23年10月26日、事務長は、委員長に対し、23.9.5高等学校確認書案を再度修正した「団体交渉確認書」（以下「23.10.26確認書案」という。）を手渡した。

（甲6、甲12、当事者 X1）

ス 平成23年11月17日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（以下「本件申立て」という。）。

第3 争 点

1 高等学校は、本件申立ての被申立人適格を有するか。

(1) 申立人の主張

高等学校は独立した別法人ではないという被申立人らの主張に対しては争わないが、それは高等学校が被申立人適格を有しないことを意味しない。福岡地方裁判所の「朝日新聞西部本社事件」の判例（昭和54年4月10日判決）では、支店である西部本社にも不当労働行為救済申立ての被申立人適格があると認定し、その根拠を「当該労働関係に重大な影響力ないしは支配力を及ぼしうるものであることが明らかであるからその救済の目的かつ必要性からも西部本社を使用者と同等に取り扱うことが相当と解される」としている。高等学校は組合の結成以来、一貫して団交を行ってきた相手であり、「当該労働関係に重大な影響力ないしは支配力を及ぼしうるものである」ことは明らかで、本件申立ての被申立人適格を有すると考えるべきである。

団交において、使用者側の責任者である校長は、当然法人から全権委任されて協議に臨んでいるはずである。もし仮に高等学校が被申立人適格を有していないとするならば、これまでの団交は、当事者適格を有しない者が出席していたことになり、不当労働行為以外のなにものでもない。また、19.9.19和解協定書は、組合と法人及び高等学校とが結んだものであり、「団交の確認書については、団交後速やかに締

結する」と書かれており、高等学校も確認書の当事者であることは明らかである。さらに、被申立人らは過去に「校長名」による確認書を何度も組合と交わしているのであるから、本件申立てのすべてにおいて、高等学校は被申立人適格を有している。

(2) 被申立人らの主張

法人は、全国に大学院、大学、短期大学（部）、高等学校、中学校、小学校、幼稚園並びに医療機関、研究機関を設置している学校法人である。高等学校は、法人が全国に開設している初等中等教育機関の一つであり、大阪府枚方市に中等部を併設している。法人の附属高等学校は全国に11校設置され、中等部を併設した高等学校は6校ある。それらは独立した法人格を有しておらず、別法人ではない。この点について、当事者双方に争いはない。

2 23.7.13団交の確認書の締結に係る被申立人らの対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 団交は労働協約を結ぶために行うものであって、後になって確認書の締結を拒否することは団交そのものを否定することであり、明らかな不当労働行為に当たる。また、確認書の締結は、当労働委員会の場で法人が組合と約束したことであって、被申立人らの行為は、19.9.19和解協定書違反でもある。

事実関係の経過で明らかなように、確認書に印鑑を押す段階になって、「拒否」が始まっているのである。被申立人らは「証拠となるような書類」を作成することを拒んでいるだけにすぎず、「重複事項」の主張は後付けされたものにすぎない。

法人は最近の中央交渉においても同様に確認書を結ぶことを拒んでおり、今回の確認書の締結が中央交渉にまで及ぶことを恐れて拒否しているのである。

法人は、確認書は、両論併記ではなく双方合意に達した交渉事項について書面に残すものである旨主張する。組合と被申立人らの間で、確認書についての考え方に隔たりはあるが、確認書には両論併記のものもあり、合意に達しなくても団交の経緯を記し、その後の協議につなげるという意義がある。しかし今回確認書を交わそうとしたのは、主張が対立している項目についてはない。労使が合意に達した事項について確認書案を作成し、しかも被申立人側が作成した確認書案で書面を取り交わそうとしたのにもかかわらず、これが拒否されたという異常な事態が問題なのであり、この点において被申立人らの主張は全く当を得ていない。

イ 申立人組合は、労働組合法（以下「労組法」という。）5条2項3号にいう単位労働組合である。連合会組合は、組合を含む加盟組合に対し、統制権を有して

おらず、団交事項に関して、組合と連合会組合には、単位労働組合内部における交渉権の配分役割分担の問題は生じない。組合は、単位労働組合たる労働組合が有する団交権が及ぶ一切の団交事項について、使用者である法人に対して団交を申し入れることができる。これは、19.9.19和解協定書でも「乙（被申立人）は、憲法第28条と労働組合法に基づく、甲（申立人）の団体交渉の申入れに対して、誠実に団交に応じる。」と確認されている。

連合会組合と法人との間の9.1覚書に「『乙』（連合会組合）は中央交渉中の議題については、単位組合での再交渉は申し入れないものとする。」との項目があり、これは単位労働組合との団交と連合会組合との団交を調整するために設けられた規定であるが、本件における団交議題及び確認書案の中に、現に中央交渉中の議題はなく、被申立人らが9.1協定を理由として確認書の締結を拒むことはできない。また、9.1協定の第1条第3項に「『乙』の単位組合は、中央交渉で双方合意に達した事項について所属長の権限の範囲内で所属教職員に対する運用について、話し合うことができる。」とあるが、被申立人らは、中央交渉において、双方合意に達した事項はないと述べており、合意事項がない以上、単位組合における団交はなにものにも制限されるものではないのである。

ウ 被申立人らは、確認書案には、23.6.14要求書のA-(1)「健康診断」、(3)「土曜・日曜の勤務」、(4)「半日研修日」といった、単位組合では協議できない「中央交渉事項」が含まれていると主張するが、失当である。連合会組合と法人との間で交わされた9.1協定及び9.1覚書のいずれにおいても、「中央交渉事項」なるものに関する規定はなく、またそれ以外のいかなる場面でも、連合会組合と法人との間で、9.1協定締結後、中央団交と個別団交の交渉事項の区別に関して、連合会組合と法人の間で話合いが行われた事実はない。被申立人らが主張する3点が「重複事項」であるとの確認は組合と学校との間でなされたこともこれまで一度もない。それどころか、被申立人らはこの3項目に含まれると考えられる項目、定期健診等について、高等学校における団交で協議し、19.7.12団交確認書を組合と結んでいる。交渉事項を截然と区別して団交に取り組んできたとする被申立人らの主張は、まったくの虚偽である。

エ 被申立人らは、組合委員長に対し再三申入れをし、23.9.5高等学校確認書案には中央交渉事項が含まれていることから、これらの項目を23.9.5高等学校確認書案から削除するよう要請したが、聞き入れられなかった旨主張する。しかしながら、これは事実と反する。平成23年9月5日に23.9.5高等学校確認書案を手渡されて以降、事務長から交渉を申し出られた事実はない。組合は、「再三」にわたる変更の申出を受けたわけでもなければ、まして変更すべき理由は、本件申立て

までの間、全く明らかにされてこなかったのもであって、それは、被申立人らは同年8月2日以外に申入れをした日時を特定できずにいることから明らかである。加えて、唯一具体的に述べている同年8月2日も、事務長から委員長に対し、学校側の確認書案は同月下旬になる旨告げられたに過ぎないのであって、「中央交渉事項」云々の話は出なかった。

中央交渉事項に関する部分の確認書への記載は問題になると思われることを組合に伝えた旨の被申立人らの主張を客観的に証明する証拠は皆無であり、その前後の状況からしても、被申立人らの主張は、極めて不自然かつ矛盾に満ちたものである。

オ さらに、高等学校校長は、新たな23.10.26確認書案を作成したが、団交議事録で明らかのように、「交渉事実」とはかけ離れたものである。上記3項目が問題だということであっても、他の項目を実際の団交とはかけ離れた内容に改ざんする必要はないのであって、被申立人らの行為は、確認書締結の拒否こそが目的の明らかな不当労働行為である。

カ 今回の被申立人らの行為は、組合に対してダメージを与えることを意図したものであることは明らかである。確認書を締結すると見せかけて、締結の直前になって翻すという行為は卑劣極まりないものであって、このことは組合員に大きな徒労感を与えた。被申立人らは、組合が労働委員会に事を持ち込まなくてはならなくなることを承知で、一連の行動を行っている。経済的にも時間的にも、また労力の面でも大きな負担が組合にかかることも計算済みなのである。これらは組合に対する明らかな支配介入に当たる。

キ 被申立人らが、自ら作成した確認書案を反故にし、押印を拒否したことは、お互いの信頼関係を著しく損なうものであり、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たり、これはともに明らかな不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張

ア 19.9.19和解協定書の締結前は、19.7.12団交確認書のように、組合側から持ち出された要求事項については、中央交渉事項であるかどうかに関係なく、やりとりを記載する形で確認書を取り交わしたこともあったが、19.9.19和解協定書の締結後は、「確認書」の内容は一種の労働協約になる。

法人は、単位組合と高等学校で行われる団交において、その内容と交渉結果が適切であれば「確認書」の締結に何ら異議をはさむものではない。しかし、今回、問題になっているのは、「確認書」に「合意」でも「解決」でもない、交渉中の「発言」を残すことに組合がこだわっている点である。高等学校は、高等学校作成確認書原案、23.9.5高等学校確認書案の中に、「中央交渉事項」に関する記載

をしていたことは間違いであると法人から指摘されたため、当該部分について抹消すべきところ、抹消することにつき、組合の理解が得られなかったため、あえて余事記載をなして、交渉事実を残すことを提案し、23.10.26確認書案を提示したものである。同確認書案は、各話題について、法人側が得た一方的感触を記載したものに過ぎず、労使間の双方の合意内容として記載したものではない。

イ 校長の職務権限が及ぶ範囲は、あくまで所属校の校務全般であり、教職員に関する人事、採用、給与、諸手当、福利厚生、勤務等に関する業務は、法人企画調整機構の人事部、総務部並びに初等中等教育部が担当している。こうした法人の組織の特殊性から、複数あった法人の付属高校の教職員組合は、上部団体である連合会組合を組織して法人との中央団交を開催することとなった。これにより、法人と連合会組合との間で9・1協定及び9・1覚書を締結し、各校単位組合を統括した連合会組合が交渉権・妥結権をもって法人との団交を行い現在に至っている。その後設立した、申立人組合も設立直後から連合会組合に加入し、現在まで連合会組合の中心的な存在として活動している。

今回の申立ての根本的な原因は、この9・1協定の解釈について双方に隔たりがあることに端を発している。連合会組合の規約にあるとおり、各校単位組合から交渉権・妥結権の委任を受けて連合会組合が法人と交渉するのが中央交渉である。この中央交渉事項は、9・1協定第2条に示されているとおり、教職員の勤務条件に関するものであり、これに関して、組合は、交渉権・妥結権を連合会組合に委任しているにもかかわらず、一方で組合にも交渉権・妥結権が存在するという主張をしている。交渉事項に関して交渉権も妥結権も不可分一体であり、それらを連合会組合と組合の双方が有するとなれば、大きな混乱を招きかねない。組合の9・1協定に関する主張が間違いであることは明らかである。

ウ 被申立人らは、中央団交にふさわしい法人全体にかかわる内容の話合いと、各学校で個別に話し合うことがふさわしい事項を截然と区別して団交に取り組んできた。

23.6.14要求書第1項の教員総合人事制度に関する事項並びに、同第2項の「A.労働時間等について」のうち「(1)健康診断に係る特別休暇扱い」、「(3)土曜の午後や日曜日の出勤」、「(4)半日研修日」は、中央交渉事項と重複しており、重複交渉に該当する。高等学校の校長は、要求事項のうち、その内容の全てが中央交渉事項であることが明確な「教員総合人事制度」については、単位組合からの要求書に記載があっても、特段の交渉はしてこなかったが、上記3項目等については、その内容によっては校長権限で交渉できる事項もあることから、交渉を受けてきた。同じ交渉事項でも、学校単位で決定できるものと全体に影響が及ぶも

のでは一律に扱えないのは当然である。

エ 組合から、平成23年7月20日に組合作成確認書原案が示されたのを受けて、高等学校においても作成を開始したが、作業が進まなかったため、同年8月2日に、事務長が委員長と面談し、高等学校側の確認書案の作成作業は、同月18日以後になる見通しであることを伝えた。その際、事務長は、「中央交渉事項」に関する部分についての確認書への記載は問題になると思われることを伝えたが、それ以上の議論はしていない。

高等学校側は、予定通り同月24日に、高等学校作成確認書原案を作成して、組合に提出した。これに対し、組合から、幾つかの申入れがあったので、その点を変更するなどして、同年9月5日に、23.9.5高等学校確認書案を作成し、組合に再提出すると同時に、法人の大学本部にもこの案を提出して、本部の意見を求めたところ、同案に「中央交渉事項」が含まれており、校長の権限外の事項であることが強く指摘された。

本件において、被申立人側が中央交渉事項については、確認書を取り交わせないことを強く主張したのは、同年9月6日以降である。前述のとおり、それまでは、その点について、事務長から申入れはしていたものの、その点について両者間で詰めた議論がなされていなかったことは事実である。これは、高等学校において、高等学校と組合が取り交わす確認書の意義や、法人と連合会組合との中央交渉や団交に関する協定等の持つ意義についての綿密な検討をしないまま、高等学校作成確認書原案の作成作業を進めてしまったことにも問題があったと思われるが、しかし、単位組合並びに連合会組合の活動について熟知されている委員長らは「中央交渉事項」、「重複交渉」については十分認識されていたのである。

高等学校は、組合作成団交確認書原案に中央交渉事項があると申し出たが、組合に取りあってもらえなかったことは、その後の組合側の、中央交渉事項についても確認書に含めるべきとする態度によっても明白である。

オ 被申立人は、組合の運営を支配したり、運営に介入したりしている事実は全くない。被申立人は、労組法第7条の各号に定められている規定が、憲法28条に由来する、労働者の団結権・団交権を保障する規定であり、労使関係においては最も基本的な規定であり、十全に尊重しなければならないことを承知しているので、組合とはこれまでも常に対等な当事者として、誠実な交渉をしており、組合の活動に支配介入したことはなく、今後も組合の活動に支配介入することは断じてない。

カ 組合は、91協定の趣旨も内容も十分熟知しながら、単位組合で「以下は本校に関することである」として、「特別休暇」等を求め、「勤務規則に関する内容」

や「研究費（手当）」に関することを求めて来たものである。校長は、組合の主張にもできるだけ耳を傾け、誠実に対応したいとの考えがあり、円満な団交に努めたが、91協定で除外されている事項までを交渉の対象とは考えていなかったもので、結果的に組合が求める「確認書」の締結をしなかったものである。

以上のとおり、申立人を含む連合会組合と法人間において締結された労働協約であるいわゆる91協定が現在も有効に存在していることはあまりにも明らかであり、申立人の本件申立てには全く理由がないことは明白である。

第4 争点に対する判断

1 争点1（高等学校は、本件申立ての被申立人適格を有するか）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。

ア 法人の組織及び業務分掌規程には、次の規定がある。

「（設置機関）

第2条 この法人に次の機関を置く。

法人本部

直轄機関

（略）

教育機関

(1) Y6

(2) から (12) （略）

(13) Y5

(14) から (20) （略）

(21) Y5 中等部

(22) から (26) （略）

」

「 第4章 機関の長

第18条及び第19条（略）

（校長・園長）

第20条 この法人が設置する初等中等教育機関（高等学校、中等部、小学校、幼稚園）に学校を代表し、校務を掌理するため校長を、園を代表し、園務を掌理するため園長を置く。 」

「 第7款 法人企画調整機構初等中等教育部

第63条 法人企画調整機構初等中等教育部においては、この法人が設置する初等中等教育機関の教育研究の活動、生徒、児童及び園児の教育方法、特別活動、教科外活動、進路指導、生活指導、安全衛生及び奨学金等支援制度、教員の適正配置、勤務基準及び資質向上に関する基本、基準、企画、

計画並びに一貫教育委員会の事務及び各機関との調整，連携校・提携校に関することをつかさどる。

第64条 初等中等教育部初等中等教育課においては，次の事項をつかさどる。

- (1) 高等学校，中等部，小学校及び幼稚園に関する前条の業務
- (2) (略)
- (3) 教員の採用に関すること。
- (4) 教員の人事，処遇に関すること。
- (5) 教員の人事関係制度の制定・改廃に関すること。
- (6) 教員の教育・研修に関すること。
- (7) (略)

「第66条 総務部総務課においては，次の事項をつかさどる。

- (1) (略)
- (2) 教職員の勤務管理及び就業に関する事項
- (3) から (13) (略)

「 第10款 法人企画調整機構人事部

第73条 法人企画調整機構人事部においては，次の事項をつかさどる。

- (1) 教職員の人事に関すること。
- (2) 教職員の研修に関すること。
- (3) 教職員の給与に関すること。
- (4) 教職員の福利厚生に関すること。
- (5) (略)

第74条 人事部人事課においては，次の事項をつかさどる

- (1) から (3) (略)
- (4) 教育・研修
 - ア 職員の教育に関すること。
 - イ 教職員の研修に関すること。
- (5) 給与
 - ア 教職員の給与及び諸手当の支給に関すること。
 - イ 教職員の給与情報に関すること。
 - ウ 教職員の給与政策に関すること。
 - エ 教職員の給与関係制度の制定・改廃に関すること。
 - オ 給与審議会に関すること。
- (6) から (7) (略)

(8) 福利厚生

ア 教職員の福利厚生に関すること。

(以下略)

(乙3)

イ 法人の勤務規則には、次の規定がある。

「 (制定の目的)

第1条 Y4 勤務規則(以下「この規則」という。)は、

Y4 が設置する大学、短期大学、高等学校、中等部、小学校、幼稚園等の諸学校、医学部附属4病院、研究所その他の機関(以下「本学」という。)に勤務する教職員の就業に関し、必要な事項を定める。

2 この規則は、労働基準法第89条に定めるところによる使用者が作成する就業規則とする。

3 本学の各校舎・機関においては、この規則の内容を変更することはできない。

(教職員の定義)

第2条 この規則において教職員とは、専任教職員、大学・短大特任教員、初等中等教育機関特任教員、特任職員、臨床助手、臨床研修医をいう。

2 非常勤教員及び臨時職員等の就業に関しては、別に定める「

Y4 臨時教職員勤務規則」による。

(乙9)

(2) 高等学校は、本件申立ての被申立人適格を有するかについて、以下判断する。

組合は、本件において高等学校が被申立人適格を有する旨主張するが、不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の主体であることを要すると解すべきであるところ、前記(1)認定のとおり、高等学校は法人の教育機関の一つにすぎず、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。

したがって、高等学校に対する申立ては、その余の判断をするまでもなく、労働委員会規則第33条により却下する。

2 争点2(23.7.13団交の確認書の締結に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)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。

ア 法人と連合会組合との団交ルールに関する協定等について

平成3年9月19日、法人と連合会組合は、団交の方式と手続に関し、91協定及び91覚書を締結した。

(ア) 9 1 協定には、次のとおり記載されている。

「 Y 4 (以下『甲』と言う) と X 4 (以下『乙』と言う) は、団体交渉を通じて相互理解と信頼関係を深め、問題解決を平穩裡に、且つ、効果的に行うため、団体交渉の方式と手続きに関し、次のとおり協定を締結する。

第一条 中央交渉と交渉当事者

団体交渉は中央交渉において行うこととし、

- 2 交渉は『甲』および『乙』の指名する交渉委員との間において行うものとする。
- 3 『乙』の単位組合は、中央交渉において双方合意に達した事項について所属長の権限の範囲内で所属教職員に対する運用について、話し合いを行うことができる。

第二条 交渉事項

『乙』に加盟する Y 4 専任教職員の勤務条件に関するものとする。

但し、『甲』の管理運営に関する事項は除外する。

- 2 締結された協約、協定の疑義解釈に関する事項。

第三条 交渉委員

『甲』 理事長の指名する 5 名、

『乙』 『乙』の委員長が指名する 5 名

- 2 『甲』 『乙』ともに交渉委員を指名したときは速やかに相手方に通知するものとする。
- 3 交渉委員が止むを得ない事情により代理の交渉委員を出席させるときは事前に相手方に通知し同意を得るものとする。

第四条 (略)

第五条 団体交渉の申し入れ

団体交渉を行う場合は、交渉事項、出席交渉委員の氏名、説明員の氏名、交渉の日時およびその他必要事項をあらかじめ相手方に申し入れるものとする。

第六条 予備折衝

交渉事項等によって事前に予備折衝が必要と一方が認めたときは、交渉前に議題の説明を求め予備折衝を行うことができる。

第七条 協定の有効期間

この協定の有効期間は、協定の締結された日から 1 年間とする。

1991年9月19日

甲 Y4
理事長 (略)

乙 X4
中央執行委員長 (略)

(乙4の3)

(イ) 91覚書は、次のとおり記載されている。

「 『団体交渉に関する協定』

付属覚書

- 1 交渉委員は Y4 の専任教職員とし、交渉委員の変更については、速やかに相手方に通知するものとする。
- 2 交渉の申し入れは原則として2週間以前に書面によるものとする。
- 3 『乙』の説明員は『乙』に加盟する教職員とし、交渉への出席については、交渉事項に関し必要と認められる範囲内とするが、『甲』は業務に支障のない範囲で便宜を与えるものとする。
- 4 交渉には傍聴者の出席を認めない。
- 5 『乙』は中央交渉中の議題については、単位組合での再交渉は申し入れないものとする。

1991年9月19日

甲 Y4
総務部長 (略)

乙 X4
中央執行委員長 (略)

(乙4の4)

イ 法人と連合会組合の間のやりとり

(ア) 平成21年10月30日、連合会組合は、法人に対し、「2009年度

X4 要求書」(以下「平成21年度連合会組合要求書」という。)を送付し、「労働条件・就業規則について」、「賃金と諸手当について」、「社会保険・福利厚生について」等の各事項について、それぞれ要求するとともに、同年11月16日までに文書で回答するよう求めた。

なお、「労働条件・就業規則について」の要求事項の中に、「健康診断、および健康診断で『要再検査』とされた際の検査を職務免除扱いとすること」、「研修日に関しては、各機関の所属長の権限であることを確認すること」との記載があった。

(乙6の1)

(イ) 平成21年12月9日、法人は、連合会組合に対し、「回答書」と題する文書（以下「21.12.9連合会組合あて回答書」という。）を送付した。同回答書には、平成21年度連合会組合要求書に対して回答する旨記載されており、労働条件・就業規則、賃金と諸手当、社会保険・福利厚生等の項目について、それぞれ連合会組合の要求に対する回答が個々に記載されていた。研修に関しては、組合の「研修日に関しては、各機関の所属長の権限であることを確認すること。」との要求に対し、「就業時間を便宜的に変更する場合は、業務上の運営状況等を総合的に判断し、その都度、機関の長が決定いたします。」との回答が記載されていた。

(甲11)

(ウ) 平成22年2月24日、連合会組合は、法人に対し、「2010年度 X4 要求書」（以下「平成22年度連合会組合要求書」という。）を送付し、「賃金と諸手当について」、「団交ルールについて」、「学園の民主的な運営について」の各事項について、それぞれ要求するとともに、同年3月10日までに文書で回答するよう求めた。

平成22年度連合会組合要求書には、「賃金と諸手当について」の要求事項の中に、「クラブ指導・学校説明会等の休日の業務、土曜日午後の業務に対する手当を引き上げること。休日の勤務に対しては、振替休日・代休を与えること。」との記載があり、また、「団交ルールについて」の要求事項の中に、「中央交渉には Y4 の専任教職員以外は出席できないという、現在の91協定覚書の内容について、法人には変更の意思がないということだが、なぜ変更すべきでないと考えているのか、明確に説明すること。その際、1月22日の団体交渉で口頭でなされた回答を踏まえて説明すること。」、「連合会に参加している単位組合の団体交渉権についての、法人の見解を示すこと。その際、1月22日の団体交渉で口頭でなされた回答を踏まえること。」との記載があった。

なお、委員長は、平成17年頃から同22年頃まで約5年間、連合会組合の執行委員を務めていた。

(乙6の3、当事者 X1)

(エ) 平成23年11月19日、連合会組合は、法人に対し、「2011年度 X4 要求書」（以下「平成23年度連合会組合要求書」という。）を送付し、「労働条件・就業規則について」、「賃金と諸手当について」、「団体交渉のルールについて」等の各事項について、それぞれ要求するとともに、同年12月3日までに文書で回答するよう求めた。

平成23年度連合会組合要求書には、「賃金と諸手当について」の要求事項の中に、「学校五日制の実施に伴い、週40時間労働を遵守し、各人に週1日の指定休日を与えること。」、「健康診断、および健康診断で『再要検査』とされた際の検査を職務免除扱いとすること。」「土曜日の午後、並びに日曜祝日の業務に関して、代休ないし振替休日の措置を取ること。」との記載があり、また、「団体交渉のルールについて」の要求事項の中に、「労働法、並びに本連合会と貴法人との間で2回にわたって行われた不当労働行為の救済申し立てにおける和解協定に基づき、貴法人が2009年7月31日に提示した『団体交渉に関する協定（案）』における以下の条項を撤回すること。」との記載があった。

なお、連合会組合は、東京都労働委員会に対し、不当労働行為救済申立てを2回行い、91協定の違法性を主張したが、いずれも、労使双方が同協定の有効性を確認する旨で、和解により終結している。

(乙1、乙6の4)

ウ 組合と高等学校の間の19.9.19和解協定書までのやりとり等

(ア) 平成16年1月15日、組合が結成された。組合は、連合会組合を構成する単位労働組合の一つである。

(当事者 X1)

(イ) 平成18年10月18日、組合は、当委員会に対し、被申立人らの団交拒否等を理由に、先行事件の不当労働行為救済申立てを行った。

(ウ) 平成19年7月12日に組合と高等学校との間で団交が行われ、同日付けで、「2007年度第1回団体交渉確認書」と題する文書(以下「19.7.12団交確認書」という。)が当時の高等学校校長と組合委員長により締結された。19.7.12団交確認書には、次の記載がある。

「2007年度第1回団体交渉確認書

7月12日(木)20:10

第一応接にて

以下の点を労使で確認した。

労働時間について

2. 休暇の取り方について

・その理由を書く必要がないことを周知徹底することはどうか？

『私用』でよい。ただし、業務に支障がある場合には、その理由を聞くことや変更をお願いすることもある。

→8月25日の職会で周知徹底する。……一致事項

3. 定期健診について

- ・健診で要再検査とされた教職員の再検査の日（1回目に限り）特別休暇とする。

→保留。次回の団体交渉で回答する。

4. 土曜の午後や日曜の出勤について、

- ・早退届の扱いは(マ)についてはどうなっているか？

→実態を調べてから、次回の団体交渉にて確認する。

- ・新入生オリエンテーションは当該担当者のみで実施する。（土・日曜がない場合も含めて）

→確認して次回の団体交渉で回答する。

- ・入試説明会等は分担制で対応できないか。

→確認して次回の団体交渉で回答する。

学校設備について

1. 教室の透明ガラスを擦りガラスに戻すかカーテンをするかの対策はどうか。

→擦りガラスフィルムでの見積もりを見て、検討する。

2. 物理教室の復元を最優先して理科教員と協議する。

なお、次回の団体交渉は、7月23日午後3時から行う。

Y 5 校長 (略)

X 3 委員長 X 1 」

(甲10、当事者 X 1)

(エ) 平成19年9月19日、当委員会の関与により和解が成立し、先行事件は終了した。この際、組合と被申立人らとの間で締結された19.9.19和解協定書には、次の記載及び規定がある。

「 申立人 X 3 (以下『甲』という)、被申立人 Y 4 及び被申立人 Y 5 (以下、あわせて『乙』という)は、大阪府労働委員会平成18年(不)第49号事件(以下『本件申立て』という)について、下記のとおり合意をみたので、ここに本協定書を作成し、双方誠実に履行することを確約する。

記

- 1 乙は、憲法第28条と労働組合法に基づく、甲の団体交渉(以下「団交」という)の申入れに対して、誠実に団交に応じる。
- 2 団交の交渉委員については、甲及び乙がそれぞれ指名し、団交の当日までに双方が通知する。
- 3 団交においては、当日双方の確認により交渉時間を設定する。
- 4 団交の確認書については、団交後速やかに締結する。

5 乙は、甲の組合員の異動についての団交申入れがあれば、誠実に団交に応じる。また、甲の組合員の転居を伴う異動に関しては、可能な限り前年末までに当該教員へ打診する。

6 乙は、『前 Y 5 校長が、X 2 組合員(以下『X 2 組合員』という)に対して、自己研修や出張を妨げたり、指示に従わなければ担任を外す、等と発言したことが、X 2 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いである』として、甲が本件申立てをせざるを得なかったことについて、遺憾の意を表す。また、乙は、今後、労働組合法の趣旨を踏まえ、誠実に対応することを表明する。

7 甲は、本件申立てを取り下げる。 」

なお、先行事件の審査において、法人及び高等学校は、平成19年2月19日付けで「被申立人第1準備書面」と題する書面を当委員会に提出した。同書面には、「9 1 協定締結後、特段、中央団交と個別団交の交渉事項の区別に関して、学校法人と X 4 との間で話し合いが行われた事実はない。」「十数年以上にわたり、9 1 協定第二条に定められたとおりの運営がなされてきたものである。」との記載があった。

(甲7、甲8、当事者 X 1)

エ 本件団交申入れ以降における組合と高等学校のやりとり

(ア) 平成23年6月14日、組合は、高等学校に対し、23.6.14要求書を提出し、同月27日までに文書で回答するよう求めるとともに、同要求書に関する団交を申し入れた。

23.6.14要求書には、次の記載がある。

「1. 以下の内容を、法人との関係において校長として実現に向けて努力すること。

『教員総合人事制度』に関して

- (1) 資格格付けと連動した新給与体系は、教員間に無用な上下関係を生み、教員のやる気を奪うなど日常の教育活動に著しく支障をもたらしている。また、同一労働同一賃金の原則から大きく逸脱するものである。この新給与体系を従来の給与体系に戻すこと。
- (2) 『教員総合人事制度』について検証し、総括を行うこと。
- (3) 個々人の評価内容とその理由を、年度内に書面で開示すること。そうしなければ次の年の目標は立てられない。
- (4) 一般職の課題論文を、各自の自発的なテーマとし、提出については強制でなく任意とすること。

- (5) 業績評価をやめること。個々人のスキルアップになっておらず全く意味がない。むしろ校務に支障をきたしている。

2. 以下は本校のみに関することである。

A. 労働時間等について

- (1) 健康診断で再検査または精密検査が必要とされた教職員の検査日を特別休暇扱いにすること。
- (2) 昨年度の教員の勤務時間のまとめを明らかにするとともに、労働時間短縮に向けた具体的な計画を示すこと。
- (3) 土曜の午後及び日祝日に勤務をした場合、代休をとれるようにすること。
- (4) 教職員の健康を考慮し、1週間に1回の「半日研修日」を設けること。
- (5) 今年度当初に各人が所持する年次有給休暇（日及び時間）数が開示された。さらに必要に応じて毎月ごとに残りの日数の問い合わせに対し適切に対応すること。
- (6) 昼休みは、勤務時間外である。勤務時間内に諸会議をおこなうよう教員を指導すること。

B. 設備について

- (1) 教職員、生徒、保護者の要望を聞き、それに基づいて長期計画を策定し公開すること。
- (2) 設備の改修にあたっては、使用者である教職員・生徒の意見を誠実に聞くこと。休憩室、準備室の改修は急務である。
- (3) 安全衛生委員会で行われている安全点検の結果を教職員に公表すること。

C. 教職員の給与・契約について

- (1) 専任の事務職員を増員すること。
- (2) 長期的な教員採用計画をたて、専任教員を増員すること。
- (3) 教員の採用にあたっては、教科の意見を十分に聞くこと。
- (4) 教職員に対し、研究費を支給すること。
- (5) 教職員に対し、給与明細の内容、福利厚生、退職金などについての説明会を開くこと。
- (6) 優秀な非常勤教員が長く本校に勤務できるようにすること。
- (7) 非常勤教員の単位給与を増額し、同時に年間3ヶ月の一時金を支給すること。
- (8) 非常勤教員の採点手当を復活すること。

D. 私学助成について

(1). 『 Z 1 』に協力し、保護者とともに学内組織をつくり署名に取り組むこと。

(2). 私学助成が削減されても、学費に上乘せしないこと。

E. 民主的な職場づくりについて

(1). 会議での決定は教職員の挙手による意思確認の後、校長決裁を行うこと。

(2). ハラスメントや暴力（言葉や態度によるものも含む）の無い学校づくりのために、教職員への指導を徹底すること。教職員へのマニュアルを作り、処分基準について明らかにすること。

(3). クラブの実態を把握し、生徒の学業に支障をきたさない運営をするよう顧問を指導すること。

以上」

(甲 1)

(イ) 平成23年 6 月29日、高等学校は、組合に対し、23. 6. 14要求書について、23. 6. 29回答書で、次のとおり回答した。

「1. 『教員総合人事制度』に関して

(回答) 以前から何度も同じ回答をしているが、この制度は初等中等教育機関全体の制度であるので、本校と単組で協議することではなく中央交渉で扱う問題と考える。

2. A. 労働時間等について

(1) 健康診断で再検査または精密検査が必要とされた教職員の検査日を特別休暇扱いにすること。

(回答) 以前から何度も同じ回答をしているが、特別休暇扱いにすることは考えていない。

(2) 昨年度の教員の勤務時間のまとめを明らかにするとともに、労働時間短縮に向けた具体的な計画を示すこと。

(回答) 以前から何度も同じ回答をしているが、時間の短縮に向けては校長はじめ管理職から全教職員に対して、①体調管理の面②資源節約の面等を含めてなるべく早く業務を切り上げ帰宅するよう呼びかけている。勤務時間のまとめは安全衛生委員会から報告する。

(3) 土曜日の午後及び日祝日に勤務をした場合、代休をとれるようにする。

(回答) 土曜日は勤務日であり、土曜日の勤務終了後に部活動等の指導にあたった場合には、所定の手当支給の対象となる。日曜日の勤務には、原則

として振替休日を与えることとしている。

(4) 教職員の健康を考慮し、1週間に1回の『半日研修日』を設けること。

(回答)以前から何度も同じ回答をしているが、『半日研修日』は考えていない。

(5) 今年度当初に各人が所持する年次有給休暇（日及び時間）数が開示された。さらに必要に応じて毎月ごとに残りの日数の問い合わせに対し適切に対応すること。

(回答)以前から何度も同じ回答をしているが、問い合わせについては、可能な範囲で事務室が対応している。

(6) 昼休みは、勤務時間外である。勤務時間内に諸会議を行うよう教員を指導すること。

(回答)緊急時等やむを得ず実施する場合は理解いただきたい。

B. 設備について

(1) 教職員、生徒、保護者の要望を聞き、それに基づいて長期計画を策定し公開すること。

(2) 設備の改修にあたっては、使用者である教職員・生徒の意見を誠実に聞くこと。休憩室、準備室の改修は急務である。

(3) 安全衛生委員会で行われている安全点検の結果を教職員に公表すること。

(回答) (1)～(3)について以前から何度も同じ回答をしているが、学年部会や企画会議を経て、職員会議で議論するなど必要に応じて校長が判断する。

C. 教職員の給与・契約について

(1) 専任の事務職員を増員すること。

(回答)事務室の意見等を聴取して校長が判断する。

(2) 長期的な教員採用計画をたて、専任教員を増員すること。

(回答)運営計画に沿って実施している。

(3) 教員の採用にあたっては、教科の意見を十分に聞くこと。

(回答)毎年教科の意見を聞き、初等中等教育課と調整をしている。

(4) 教職員に対し、研究費を支給すること。

(回答)個々の教職員に研究費を支給することは考えていない。

(5) 教職員に対し、給与明細の内容、福利厚生、退職金などについての説明会を開くこと。

(回答)学園諸規程、共済事業団からの資料等も公開もしくは個々に配布して

いるので説明会は開催していない。質問があれば事務室で対応する。

(6) 優秀な非常勤教員が長く本校に勤務できるようにすること。

(回答)非常勤としての長期間勤務は本人にとって良いか否かは個別の問題であり、個々に対応している。

(7) 非常勤教員の単位給与を増額し、同時に年間3ヶ月の一時金を支給すること。

(回答)以前から何度も同じ回答をしているが、増額や一時金の支給は考えていない。

(8) 非常勤教員の採点手当を復活すること。

(回答)以前から何度も同じ回答をしているが、入試採点以外は手当の対象として考えていない。

D. 私学助成について

(1) 『 Z 1 』に協力し、保護者ととともに学内組織をつくり署名に取り組むこと。

(回答)以前から何度も同じ回答をしているが、Z2の方針に沿って取り組んでいる。

(2) 私学助成が削減されても学費に上乗せしないこと。

(回答)現在は学費の値上げは考えていない。

E. 民主的な職場づくりについて

(1) 会議での決定は教員の挙手による意思確認の後、校長決裁を行うこと。

(回答)以前から何度も同じ回答をしているが、職員会議の運営や方針決定は校長の判断で適切に行う。

(2) ハラスメントや暴力（言葉や態度によるものも含む）の無い学校づくりのために、教職員への指導を徹底すること。教職員へのマニュアルを作り、処分基準について明らかにすること。

(3) クラブの実態を把握し、生徒の学業に支障をきたさない運営をするよう顧問を指導すること。

(回答)(2)・(3)については、貴教職員組合との協議事項ではないと考える。

以上」

(乙5)

(ウ) 平成23年7月13日、組合と高等学校は、23.7.13団交を行った。同団交の出席者は、組合側は、委員長のほか組合員ら5名であり、高等学校側は、校長、副校長、教頭2名、事務長であった。23.7.13団交の概要は以下のとおりである。

a 教員総合人事制度について、次のようなやりとりがあった。

組合が、教員総合人事制度に関して、法人本部が検証したり、総括することはないのか尋ねたところ、高等学校はない旨答えた。組合は、評価のフィードバックを年度内にできないか尋ね、高等学校は、約束はできないが、努力する旨述べた。組合は、新任の教員に対し、制度の説明があるのか尋ねたところ、高等学校は、冊子を渡して新任教員研修会でやっているはずであるが、確認する旨答えた。組合は、教科主任は中級職2種以上でなければならないという規定及び、管理職は複数校の経験者でなければならないという規定はなくなったのか、尋ねたところ、高等学校は、法人の初等中等教育課に確認する旨答えた。

b 労働時間等について、次のようなやりとりがあった。

(a) 23.6.14要求書の要求事項2. A. (1)について、組合が、健康診断で再検査又は精密検査が必要とされた教職員の検査日を特別休暇にできない理由について質したのに対し、高等学校は、労働時間や手当の問題については単独に決めることはできない旨述べたところ、組合は、胸部レントゲンの再検査について本校では費用が学校負担になっており、結核系は検査日を別の休暇扱いにしてもよいのではないかと述べたのに対し、高等学校は、安全衛生委員会からも提案しており、運営委員会で前向きに検討することになっていた旨答えた。組合は、早急に結論を出すよう述べた。

(b) 23.6.14要求書の要求事項2. A. (2)について、組合が、労働時間短縮のための計画があるか尋ねたところ、高等学校は、組合とだけでなく全教師と話し合うなどしていく旨述べた。

組合は、昨年度の勤務時間のまとめはどうなっているのか、その結果はどこで報告されるのか尋ねたところ、高等学校は、先日、調査を行った分は夏休み明けの安全衛生委員会で検討して、その後職員会議で報告する旨、昨年度分については生データしかない旨述べたところ、組合は生データをほしい旨述べた。

(c) 23.6.14要求書の要求事項2. A. (3)の、土曜の午後及び日祝日に勤務をした場合、代休をとれるようにするという組合の要求事項について、高等学校は、本校単独では答えられず、中央でやってもらわなければいけないと思う旨答えた。組合は、本校での土曜日の取扱いについて質し、高等学校が、土曜日の午後に勤務した場合は、1,000円の手当で対応する旨回答したところ、組合は、完全な労働基準法違反である旨述べ、高等学校は、土曜日の昼からの勤務についてはここでは答えられず、中央でやってもらう必要がある旨述べた。組合は、土曜日の午後について、法人の扱いがわ

からないので、規定があれば示してほしい旨述べたところ、高等学校は、法人本部に問い合わせる旨述べた。

組合は、時間調整勤務について、今でも取得できるか確認したところ、高等学校は、理由があれば曜日を限定して取得できる旨回答した。組合は、以前は、いつでも良いということだったが、変わったのであれば、全職員に説明してほしい旨述べたところ、高等学校は、既に説明したと思う旨述べたが、組合は、もう一度周知徹底してほしい旨述べ、高等学校は、周知する旨回答した。

- (d) 23.6.14要求書の要求事項2. A. (4)について、組合は、時間短縮の方策として半日研修日を提案している旨述べたところ、高等学校は、法人の付属であるためハードルは高い旨、時間割編成上とても無理である旨述べた。組合は、他の付属では土曜日に研修日を取得している旨述べたところ、高等学校は、仕事がない時は早く帰るよう呼びかけている旨述べた。

組合は、半日研修日のシミュレーションをつくってほしい旨、その結果、無理だとわかれば、要求を考え直す旨述べたところ、高等学校はシミュレーションするかどうかを検討する旨述べた。

- c 設備について、次のようなやりとりがあった。

- (a) 23.6.14要求書の要求事項2. B. (1)の、教職員、生徒、保護者の要望を聞き、それに基づいて長期計画を策定し、公開することという要求事項について、高等学校は、職員会議で話し合う内容だと思っている旨、5ヶ年計画はあり、9月の職員会議に示すことはやぶさかでない旨述べ、組合が、9月の職員会議で計画を出すということでよいか尋ねたところ、高等学校は、それでよい旨述べた。

- (b) 23.6.14要求書の要求事項2. B. (2)の、設備の改修に当たっては、使用者である教職員・生徒の意見を誠実に聞くことという要求事項について、高等学校は、これまでも教職員から意見を聞いており、1階の男子トイレ等を改善する予定であり、今後もより良い設備になるよう、できる限り努力していく旨述べた。

- (c) 23.6.14要求書の要求事項2. B. (3)について、組合が、安全衛生委員会で行われている安全点検の結果の教職員への公表について、尋ねたところ、高等学校は、安全衛生委員会で検討する旨述べた。

- d 教職員の給与・契約について、次のようなやりとりがあった。

- (a) 23.6.14要求書の要求事項2. C. (1)の、専任の事務職員を増員することという要求事項について、高等学校は、他の学校と比較すると1名足り

ないと感じており、会計担当として1名専任が必要であり、増員を要望していく旨述べた。

- (b) 23.6.14要求書の要求事項2. C. (2)及び(3)の、長期的な教員採用計画をたて、専任教員を増員すること、教員の採用に当たって教科の意見を十分に聞くことという組合の要求事項について、高等学校は、採用は単独では決められない旨、長期的な視野に立って採用は行っている旨、何年後にどの教科の教員を採用するという表はつくっていないが、毎年、教科主任と、来年度にどの教科の人を募集するかという打合せを行って運営計画はつくっているが、公開は問題があり、計画に沿って法人に教員の増員を要望している旨述べた。
- (c) 23.6.14要求書の要求事項2. C. (4)について、組合が、教職員個人に、研究費を支給してほしい旨述べたところ、高等学校は、教科研究費は現在も支給している旨、教職員の研修の必要性は認めるが、会計上、その余裕はなく、教科に研究費があるのでそれを活用してほしい旨、個人支給は、本校単独では難しいが、財政上支給が可能かどうか調査する旨述べた。
- (d) 23.6.14要求書の要求事項2. C. (5)について、組合が、教職員に対し、給与明細の内容、福利厚生、退職金などについての説明会を開くことについて、23.6.29回答書に記載されたような、資料等を公開又は配付しているので読んでほしいという回答では、不十分である旨、全員に周知する必要がある旨、説明会を開催してほしい旨述べたところ、高等学校は、来年度当初に説明会をやる旨述べ、組合は、それ以降は新任に対して行うということではいか尋ねたところ、高等学校は、それでいい旨述べた。
- (e) 23.6.14要求書の要求事項2. C. (6)の、優秀な非常勤教員が長く本校に勤務できるようにすることという要求事項について、高等学校は、努力したい旨述べた。
- (f) 23.6.14要求書の要求事項2. C. (7)の、非常勤教員の単位給与を増額し、同時に年間3か月の一時金を支給することという要求事項について、高等学校は、財源があるかどうかわからない旨、増額が可能かどうか、一時金支給が可能かどうか、法人の人事課及び初等中等教育課に確認し、
Z 2 (以下「Z 2」という。)のホームページで調査する旨述べた。
- (g) 23.6.14要求書の要求事項2. C. (8)の、非常勤教員の採点手当を復活することという要求事項について、組合は、夜学校に来て採点する人もいた旨述べ、高等学校は、可能かどうか、法人の初等中等教育課に確認する

旨述べた。

e 私学助成について、次のようなやりとりがあった。

(a) 23.6.14要求書の要求事項2. D. (1)の、「 Z 1 」
(以下「 Z 1 」という。)に協力し、保護者とともに学内組織をつくり署名に取り組むことという要求事項について、組合は、 Z 2 の方針があるのか、あれば見せてほしい旨述べたところ、高等学校は、調べてみる旨、 Z 2 の方針に従ってやっていくのが保護者の理解を一番得られると考えている旨述べた。組合は、学校によっては、 Z 1 と連名で保護者に署名を配っているところもあり、本校もそうすべきである旨述べたところ、高等学校は、 Z 2 も、団結していくことが大切だという考えである旨述べた。組合は、 Z 2 の資料があればみせてほしい旨述べ、高等学校は、提示することはできる旨述べた。

(b) 23.6.14要求書の要求事項2. D. (2)の、私学助成が削減されても、学費に上乘せしないことという要求事項について、組合が、当面值上げはないということによりか尋ねたところ、高等学校は、当面、学費の値上げはできないと考えている旨答えた。

f 民主的な職場づくりについて、次のようなやりとりがあった。

(a) 23.6.14要求書の要求事項2. E. (1)について、組合が、会議での決定は教職員の挙手による意思確認の後、校長決裁を行ってほしい旨述べたところ、高等学校は、会議の活性化に向けて努力する旨述べた。

(b) 23.6.14要求書の要求事項2. E. (2)について、組合が、ハラスメントや暴力の無い学校づくりのために、教職員への指導を徹底し、教職員へのマニュアルを作って、処分基準について明らかにしてほしい旨述べたところ、高等学校は、今後も研修等を通じて、ハラスメントや暴力のない学校を目指す旨述べた。

(c) 23.6.14要求書の要求事項2. E. (3)について、組合が、クラブの実態を把握し、生徒の学業に支障をきたさない運営をするよう顧問を指導してほしい旨述べたところ、高等学校は、今後もクラブの実態把握に努め、生徒の学業に支障の出ないようなクラブ運営をするよう顧問を指導していく旨答えた。

(甲9、乙7の1、乙7の2、乙8、当事者 X 1)

(エ) 平成23年7月20日、委員長は、高等学校の事務長に対し、23.7.13団交に関する組合作成確認書原案を手渡した。

組合作成確認書原案には、次のとおり記載されていた。

「 2011年度 第1回 団体交渉確認書

2011年7月13日の団体交渉において 下記のことを確認した。

A. 労働時間等について

- (1). 健康診断で再検査または精密検査が必要とされた教職員の検査日を特別休暇扱いにすること。

(確認事項)胸部レントゲンの再検については、結核の恐れもあるので『特別休暇扱い』とすることを検討する。

- (2). 昨年度の教員の勤務時間のまとめを明らかにするとともに、労働時間短縮に向けた具体的な計画を示すこと。

(確認事項)『具体的な計画』については現在検討中である。

『勤務時間のまとめ』については、今年度実施したものについては夏休み明けの安全衛生委員会で検討し、職員会議で報告する。昨年度のものは、資料を組合に開示する。

- (3). 土曜の午後及び日祝日に勤務をした場合、代休をとれるようにすること。

(確認事項)土曜日の午後の扱いについては、不明な部分があるので本部に確認する。

- (4). 教職員の健康を考慮し、1週間に1回の『半日研修日』を設けること。

(確認事項)『半日研修日』を設定できるかどうかについて、学校としてシミュレーションを行う。

B. 設備について

- (1). 教職員、生徒、保護者の要望を聞き、それに基づいて長期計画を策定し公開すること。

(確認事項)5カ年計画を夏休み明けの職員会議で公開する。

- (2). 設備の改修にあたっては、使用者である教職員・生徒の意見を誠実に聞くこと。休憩室、準備室の改修は急務である。

(確認事項)教職員の意見はこれまでも聞いている。今後も改善に向けて引き続き努力する。

- (3). 安全衛生委員会で行われている安全点検の結果を教職員に公表すること。

(確認事項)公表する。

C. 教職員の給与・契約について

- (1). 専任の事務職員を増員すること。

(確認事項)1名の会計担当の専任職員を要求していく。

- (4). 教職員に対し、研究費を支給すること。

(確認事項)教職員の研修の必要性は認めるが、財政上支給が可能かどうか、調

査する。

(5). 教職員に対し、給与明細の内容、福利厚生、退職金などについての説明会を開くこと。

(確認事項) 来年度当初に、全教職員を対象として説明会をおこなう。次年度以降の説明会は、新任教職員対象におこなう。

(6). 優秀な非常勤教員が長く本校に勤務できるようにすること。

(確認事項) 優秀な非常勤教員が長く本校に勤務できるよう努力している。

(7). 非常勤教員の単位給与を増額し、同時に年間3ヶ月の一時金を支給すること。

(8). 非常勤教員の採点手当を復活すること。

(確認事項) (7)、(8)については一時金の支給が可能かどうか、検討する。

D. 私学助成について

(1). 『 Z 1 』に協力し、保護者とともに学内組織をつくり署名に取り組むこと。

(確認事項) 『 Z 2 』の取り組みについて資料を提示する。

(2). 私学助成が削減されても、学費に上乘せしないこと。

(確認事項) 当面、学費の値上げはできないと考えている。

E. 民主的な職場づくりについて

(1). 会議での決定は教職員の挙手による意思確認の後、校長決裁を行うこと。

(確認事項) 会議の活性化に向けて努力する。

(2). ハラスメントや暴力（言葉や態度によるものも含む）の無い学校づくりのために、教職員への指導を徹底すること。教職員へのマニュアルを作り、処分基準について明らかにすること。

(確認事項) 今後も研修等を通じて、ハラスメントや暴力のない学校を目指す。

(3). クラブの実態を把握し、生徒の学業に支障をきたさない運営をするよう顧問を指導すること。

(確認事項) 今後もクラブの実態把握に努め、生徒の学業に支障の出ないような運営をおこなうよう顧問を指導していく。

2011年7月〇〇日

Y 5	校長	Y 2
X 3	委員長	X 1

(甲2、甲12)

(オ) 平成23年8月2日、事務長は、委員長に対し、高等学校側が作成する確認書

案の手渡し、長期休暇明けの同月18日以降になる旨述べた。

(甲12、当事者 X 1)

(カ) 平成23年8月24日、事務長は、委員長に対し、23.7.13団交について、高等学校作成確認書原案を手渡した。

高等学校作成確認書原案には、次のとおり記載されていた。

「 団体交渉確認書

2011年7月13日の団体交渉で、以下の内容を確認した。

A. 労働時間等について

(1) 健康診断で再検査または精密検査が必要とされた教職員の検査日を特別休暇扱いにすること。

(確認事項) 結核の可能性がある胸部レントゲンの再検査は、特別休暇扱いにすることを検討する。

(2) 昨年度の教員の勤務時間のまとめを明らかにするとともに、労働時間短縮に向けた具体的な計画を示すこと。

(確認事項) 昨年度のデータを提示する。労働時間短縮に向けて今後検討する。

(3) 土曜日の午後の勤務はどのような位置づけになるのか(具体的に代休が取れるのか)。

(確認事項) 初等中等教育課に確認する。

(4) 教職員の健康を考慮し、1週間に1回の『半日研修日』を設けること。

(確認事項) 研修日を設けられるものかどうかを初等中等教育課に確認する。

(5) 今年度当初に各人が所持する年次有給休暇(日及び時間)数が開示された。さらに必要に応じて毎月ごとに残りの日数の問い合わせに対し適切に対応すること。

(確認事項) 対応する。

B. 設備について

(1) 教職員、生徒、保護者の要望を聞き、それに基づいて長期計画を策定し公開すること。

(確認事項) 予算作成時の5ヶ年計画については、9月の職員会議で開示する。

(2) 設備の改修にあたっては、使用者である教職員・生徒の意見を誠実に聞くこと。休憩室、準備室の改修は急務である。

(確認事項) 教職員の要望についてはこれまでも聞いている。今後も改善に向けて努力する。

(3) 安全衛生委員会で行われている安全点検の結果を教職員に公表すること。

(確認事項) 安全衛生委員会に取り組むことを指示する。

C. 教職員給与・契約について

(1) 専任の事務職員を増員すること。

(確認事項) 会計担当として1名増員要望をしていく。

(4) 教職員に対し、研究費を支給すること。

(確認事項) 財政上可能かどうかを調査する。

(5) 教職員に対し、給与明細の内容、福利厚生、退職金などについての説明会を開くこと。

(確認事項) 来年度当初に説明会を開催する。次年度以降は新任を対象とする。

(6) 優秀な非常勤教員が長く本校に勤務できるようにすること。

(確認事項) 優秀な非常勤教員が長く勤務できるように努力する。

(7) 非常勤教員の単位給与を増額し、同時に年間3ヶ月の一時金を支給すること。

(確認事項) 財政上可能かどうか検討する。

(8) 非常勤教員の採点手当を復活すること。

(確認事項) 財政上可能かどうかを検討し、初等中等教育課にも確認する。

D. 私学助成について

(1) 『 Z 1 』に協力し、保護者とともに学内組織をつくり署名に取り組むこと。

(確認事項) Z 2 の活動のもとで取り組む。なお資料については提示する。

(2) 私学助成が削減されても学費に上乘せしないこと。

(確認事項) 当面值上げは考えていない。

E. 民主的な職場づくりについて

(1) 会議での決定は教員の挙手による意思確認の後、校長決裁を行うこと。

(確認事項) 会議の活性化に向けて努力する。

(2) ハラスメントや暴力（言葉や態度によるものも含む）の無い学校づくりのために、教職員への指導を徹底すること。教職員へのマニュアルを作り、処分基準について明らかにすること。

(確認事項) 今後も研修等を通じてハラスメントや暴力の無い学校を目指す。

(3) クラブの実態を把握し、生徒の学業に支障をきたさない運営をするよう顧問を指導すること。

(確認事項) 今後も実態把握に努め、生徒の学業に支障の無いようなクラブ運営をするように顧問を指導する。

以 上

2011年8月〇〇日

Y 5

校 長 Y 2

X 3 委員長 X 1 」

その後、組合から、高等学校に対し、高等学校作成確認書原案について、幾つかの申入れがあり、委員長と事務長は、組合作成確認書原案と高等学校作成確認書原案との相違点について、内容を調整する折衝を行い、幾つかの変更がなされた。

(甲 3、甲12、当事者 X 1)

(キ) 平成23年9月5日、事務長は、委員長に対し、委員長と事務長との折衝を反映した23.9.5高等学校確認書案を手渡した。

23.9.5高等学校確認書案には、次のとおり記載されていた。

「 団体交渉確認書

2011年7月13日の団体交渉で、以下の内容を確認した。

A. 労働時間等について

(1) 健康診断で再検査または精密検査が必要とされた教職員の検査日を特別休暇扱いにすること。

(確認事項) 結核の可能性がある胸部レントゲンの再検査は、特別休暇扱いにすることを検討する。

(2) 昨年度の教員の勤務時間のまとめを明らかにするとともに、労働時間短縮に向けた具体的な計画を示すこと。

(確認事項) 昨年度のデータを提示する。今年度実施したものは安全衛生委員会で検討し報告する。労働時間短縮に向けては今後検討する。

(3) 土曜日の午後の勤務はどのような位置づけになるのか(具体的に代休が取れるのか)。

(確認事項) 初等中等教育課に確認する。

(4) 教職員の健康を考慮し、1週間に1回の『半日研修日』を設けること。

(確認事項) 研修日を設けられるものかどうかを初等中等教育課に確認する。

(5) 今年度当初に各人が所持する年次有給休暇(日及び時間)数が開示された。さらに必要に応じて毎月ごとに残りの日数の問い合わせに対し適切に対応すること。

(確認事項) 対応する。

B. 設備について

(1) 教職員、生徒、保護者の要望を聞き、それに基づいて長期計画を策定し

公開すること。

(確認事項) 予算作成時の5ヶ年計画については、9月の職員会議で開示する。

(2) 設備の改修にあたっては、使用者である教職員・生徒の意見を誠実に聞くこと。休憩室、準備室の改修は急務である。

(確認事項) 教職員の要望についてはこれまでも聞いている。今後も改善に向けて努力する。

(3) 安全衛生委員会で行われている安全点検の結果を教職員に公表すること。

(確認事項) 安全衛生委員会で行われる公表に向けて検討することを指示する。

C. 教職員給与・契約について

(1) 専任の事務職員を増員すること。

(確認事項) 会計担当として1名増員要望をしていく。

(4) 教職員に対し、研究費を支給すること。

(確認事項) 教職員の研修の必要性は認めるが、財政上可能かどうかを調査する。

(5) 教職員に対し、給与明細の内容、福利厚生、退職金などについての説明会を開くこと。

(確認事項) 来年度当初に説明会を開催する。次年度以降は新任を対象とする。

(6) 優秀な非常勤教員が長く本校に勤務できるようにすること。

(確認事項) 優秀な非常勤教員が長く勤務できるように努力する。

(7) 非常勤教員の単位給与を増額し、同時に年間3ヶ月の一時金を支給すること。

(確認事項) 財政上可能かどうか検討する。

(8) 非常勤教員の採点手当を復活すること。

(確認事項) 財政上可能かどうかを検討し、初等中等教育課にも確認する。

D. 私学助成について

(1) 『 Z 1 』に協力し、保護者ととともに学内組織をつくり署名に取り組むこと。

(確認事項) Z 2 の活動のもとで取り組む。なお資料については提示する。

(2) 私学助成が削減されても学費に上乘せしないこと。

(確認事項) 当面值上げは考えていない。

E. 民主的な職場づくりについて

(1) 会議での決定は教員の挙手による意思確認の後、校長決裁を行うこと。

(確認事項) 会議の活性化に向けて努力する。

(2) ハラスメントや暴力（言葉や態度によるものも含む）の無い学校づくりのために、教職員への指導を徹底すること。教職員へのマニュアルを作り、処分基準について明らかにすること。

(確認事項) 今後も研修等を通じてハラスメントや暴力の無い学校を目指す。

(3) クラブの実態を把握し、生徒の学業に支障をきたさない運営をするよう顧問を指導すること。

(確認事項) 今後も実態把握に努め、生徒の学業に支障の無いようなクラブ運営をするように顧問を指導する。

以上」

なお、23.9.5高等学校確認書案には、確認者に係る氏名の記載はなかった。

同日、その後、事務長は、委員長に対し、23.9.5高等学校確認書案について、今回は、印鑑を押すことができなくなった旨述べた。委員長は、事務長に対し、同案に押印できない理由を質したところ、事務長は、証拠になるからと法人に言われている旨述べた。

(甲4、甲12、当事者 X1)

(ク) 平成23年9月7日、委員長は、法人教育課長に対し、高等学校が23.9.5高等学校確認書案に押印しないのは、法人の指示によるものか尋ねるとともに、その理由について説明を求める旨の電話をした。法人教育課長は、委員長に対し、そのことについては答えられない旨述べた。

(甲12、乙1、当事者 X1)

(ケ) 平成23年9月29日、組合は、法人に対し、23.9.29抗議書を郵送した。23.9.29抗議書には、①23.7.13団交後、協議した内容について確認書を交わすべく、労使双方が原案を出し合い、話し合いを重ねてきたが、同月に入って、事務長から確認書に押印できなくなった旨の申出があった旨、②団交は、その協議内容を協定や確認書の形にして双方の考えを明確にし、それを踏まえて労働条件の向上を図るものである旨、同16年度の組合結成以来、数々の団交を重ね、確認書もその時々校長と交わしてきた旨、③今回も双方の原案が提出され、その内容についてほぼ合意できる段階に至っていたが、突然押印を拒否され、驚きを感じざるを得ない旨、④確認書が交わせないということは、団交そのものの意義を否定する不当労働行為以外のなにものでもない旨、⑤組合が校長及び副校長に質したところ、法人教育課長からの指示で押印ができなくなったということであった旨、⑥同23年9月7日に委員長が法人教育課長に電話で質したところ、「押印拒否の指示を出したかどうか答えられない」旨の回答が返ってきた旨、⑦法人本部からの指示であれば、校長が全権委任された責任者であると

いう団交の前提が崩れてしまう旨、⑧校長の判断で行ったということであれば、そのような不誠実な対応をする校長を交渉相手と認めることはできないので、次回からは法人本部から団交の責任者が出席しなければならない旨、⑨今回の押印拒否の経過について明らかにし、一刻も早く正常な労使関係に立ち返ることが必要である旨、⑩団交が行われてから2か月以上もこうした異常事態が継続していることに抗議する旨の記載とともに、今回の確認書の押印拒否は誰の判断によるものなのか、その責任者名を明らかにすること、押印拒否の理由を明確に示すこと、について、同年10月7日までに文書で回答を求める旨の記載があった。

なお、23.9.29抗議書に対し、法人から組合への回答はなかった。

(甲5、甲12、当事者 X1)

(コ) 平成23年10月頃、校長は、委員長に対し、法人が新たな確認書案を作成しているのを、待ってほしい旨述べた。

(甲12、当事者 X1)

(サ) 平成23年10月26日、事務長は、委員長に対し、新たな確認書案として、23.10.26確認書案を手渡した。

23.10.26確認書案には、次のとおり記載されていた。

「 団体交渉確認書

2011年7月13日の団体交渉において 下記のことを確認した。

A. 労働時間等について

(1). 健康診断で再検査または精密検査が必要とされた教職員の検査日を特別休暇扱いにすること。

(確認事項)健康診断の再検については、これまでの回答書のとおり特別休暇扱いとはしない。

(2). 昨年度の教員の勤務時間のまとめを明らかにするとともに、労働時間短縮に向けた具体的な計画を示すこと。

(確認事項)『具体的な計画』については現在検討中である。

昨年度の勤務時間のまとめについては内容を提示する。また労働時間短縮に向けた具体的内容については現在検討している。

(3). 土曜の午後及び日祝日に勤務をした場合、代休をとれるようにすること。

(確認事項)土曜日の勤務は勤務規則どおりである。勤務時間外の部活動指導については所定の手当支給の対象としている。日曜・祝日の勤務については振替休日を与える。

(4). 教職員の健康を考慮し、1週間に1回の『半日研修日』を設けること。

(確認事項)『半日研修日』は考えていない。

B. 設備について

(1). 教職員、生徒、保護者の要望を聞き、それに基づいて長期計画を策定し公開すること。

(確認事項) 5カ年計画の概要を夏休み明けの職員会議で説明する。

(2). 設備の改修にあたっては、使用者である教職員・生徒の意見を誠実に聞くこと。休憩室、準備室の改修は急務である。

(確認事項) 教職員の意見はこれまでも聞いている。今後も改善に向けて引き続き努力する。

(3). 安全衛生委員会で行われている安全点検の結果を教職員に公表すること。

(確認事項) 回答書のとおり校長が判断する。

C. 教職員の給与・契約について

(4). 教職員に対し、研究費を支給すること。

(確認事項) 教職員に研究費を支給することは考えていない。

(5). 教職員に対し、給与明細の内容、福利厚生、退職金などについての説明会を開くこと。

(確認事項) 入職時に説明している。質問がある場合には必要に応じて担当部署で個別に対応する。

(6). 優秀な非常勤教員が長く本校に勤務できるようにすること。

(確認事項) 非常勤教員には契約期間の限りがある。できる限り配慮はしている。

(7). 非常勤教員の単位給与を増額し、同時に年間3ヶ月の一時金を支給すること。

(8). 非常勤教員の採点手当を復活すること。

(確認事項) (7)、(8)については回答書のとおり考えていない。

D. 私学助成について

(1). 『 Z 1 』に協力し、保護者とともに学内組織をつくり署名に取り組むこと。

(確認事項) 『 Z 2 』のもとで取り組む。

(2). 私学助成が削減されても、学費に上乘せしないこと。

(確認事項) 学費については交渉しない。

E. 民主的な職場づくりについて

(1). 会議での決定は教職員の挙手による意思確認の後、校長決裁を行うこと。

(確認事項) 回答書のとおり挙手はしない。会議の活性化に向けて努力している。

(2). ハラスメントや暴力(言葉や態度によるものも含む)の無い学校づくり

のために、教職員への指導を徹底すること。教職員へのマニュアルを作り、処分基準について明らかにすること。

(確認事項) 今後も研修等を通じて、ハラスメントや暴力のない学校を目指す。

(3) クラブの実態を把握し、生徒の学業に支障をきたさない運営をするよう顧問を指導すること。

(確認事項) 今後もクラブの実態把握に努め、生徒の学業に支障の出ないような運営をおこなうよう顧問を指導していく。

2011年10月〇〇日

」
なお、23.10.26確認書案には、確認者に係る氏名の記載はなかった。また、同確認書案と23.9.5高等学校確認書案との比較は、別紙のとおりである。

(甲4、甲6、甲12、当事者 X1)

(シ) 平成23年11月頃、本件申立てより以前に、委員長が事務長に対し、23.9.5高等学校確認書案の内容で構わないので押印してほしい旨、このままでは労働委員会に不当労働行為救済申立てをすることになる旨述べたところ、約1週間後、事務長は、委員長に対し、23.9.5高等学校確認書案への押印については、法人が、23.9.5高等学校確認書案のA-(1)、(3)、(4)の3項目を削除すれば考えると言っている旨述べたが、委員長は修正に応じなかった。

(甲12、乙1、当事者 X1)

(ス) 平成23年11月17日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 平成23年7月13日の団体交渉確認書の締結に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 本件団体交渉確認書は労働協約になり得るかについて

前記(1)エ(ウ)認定のとおり、23.7.13団交で、高等学校は、「教員総合人事制度について」に関し、初等中等教育課に確認する旨、「A. 労働時間等について」に関し、結核系の再検査の特別休暇扱いについて運営委員会で前向きに検討することになっていた旨、勤務時間のまとめについて安全衛生委員会での検討後、職員会議で報告する旨、法人に土曜日の午後の取扱いの規定を確認する旨、半日研修日のシミュレーションをするか否かを検討する旨、「B. 設備について」に関し、長期計画について職員会議で示すことはやぶさかでない旨、より良い設備になるよう努力する旨、安全点検の結果の公表について安全衛生委員会で検討する旨、「C. 教職員の給与・契約について」に関し、事務職員の増員を要望する旨、教員の増員について法人に要望している旨、教職員に対し給与明細の内容等の説明会を来年度当初に開催する旨、非常勤教員の単位給与や採点手当について法人に確認する旨、「D. 私学助成について」に関し、Z2の資料を提示すること

はできる旨、学費の値上げはできないと考えている旨それぞれ回答したことが認められる。そして、前記(1)エ(ウ)、(キ)認定のとおり、23.9.5高等学校確認書案に確認事項として記載されている事項と、23.7.13団交における高等学校の回答の間には齟齬がないことが認められる。

しかしながら、23.7.13団交における、組合の要求事項に対する高等学校の回答は、総じて、「検討する」、「確認する」、「努力する」と述べたにとどまり、法的効力を有するほどの合意が成立したとまで認めることはできず、このような確認を行ったにすぎない23.9.5高等学校確認書案について、労働協約となり得るものとはいえないのであって、この点に係る組合の主張を採用することはできない。

イ 19.9.19和解協定書との関係について

前記(1)ウ(ウ)、(エ)認定のとおり、19.9.19和解協定書締結前に締結された19.7.12団交確認書には、組合の要求について、高等学校が回答できる内容を述べ、組合が了解した事項について、「一致事項」と記載されていたことが認められ、また、同和解協定書には、「4 団交の確認書については、団交後速やかに締結する。」と規定されていることが認められるものの、同和解協定書第4項が、19.7.12団交確認書で一致事項として記載されているのと同様に、確定的な合意に至っていない事項についてまで確認書として締結することを約束したものであったとの疎明はない。また、同和解協定書締結以降23.7.13団交までの間において、同和解協定書第4項に定める「確認書」について、その内容、作成の仕方等について協議が行われたと認めるに足る疎明も、また、23.7.13団交において、同和解協定書第4項に定める「確認書」について格別に言及がなされたと認めるに足る疎明もない。

以上のことからすると、19.9.19和解協定書締結以降、確認書について、組合と法人との間で、団交の議事内容的な事項を確認しようとするものとして文書化し、確認書として取り交わすべきという合意があったとまで認めることはできず、これに、前記ア判断のとおり、23.9.5高等学校確認書案が法的効力をもつ確定的な合意に至ったものと認められないことを併せ考えると、この点に係る組合の主張は採用できない。

ウ 23.7.13団交後の団交確認書締結に向けてのやり取りについて

本件団交後の法人の対応をみるに、前記(1)エ(エ)、(カ)、(キ)認定のとおり、23.7.13団交について、平成23年7月20日に、組合は、高等学校に対し、組合作成確認書原案を提出したのに対し、同年8月24日に、高等学校が、組合に対し、高等学校作成確認書原案を提出し、その後、委員長と事務長との間で、組合作成確

認書原案と高等学校作成確認書原案との相違点について、折衝を行い、同年9月5日に、高等学校は、組合に対し、折衝を反映した23.9.5高等学校確認書案を手渡したことが認められ、組合と高等学校は、団交の内容及び到達点を記した文書の作成に向けて作業を行っており、団交の内容及び到達点を文書化しようとしていたことについて、組合と高等学校の間に意見の相違はなかったといえる。

上記作業を行う中で、前記(1)エ(カ)から(ケ)、(サ)、(シ)認定のとおり、高等学校は、事務長を通じ、組合に対し、23.7.13団交について、委員長と事務長による折衝を踏まえて作成した23.9.5高等学校確認書案を一旦提示しておきながら、その後にこれを翻し、23.9.5高等学校確認書案には押印できない旨告げ、その理由を質した組合に対し、法人に証拠になるからと言われていた旨述べるほかは、その理由を明確に説明することなく、さらに、平成23年9月7日、組合が、法人に対し、高等学校が23.9.5高等学校確認書案に押印しないのは法人の指示によるものか確認するとともに、その理由を説明するよう求める旨電話したのに対し、法人は、そのことについては答えられない旨述べているのみで、理由について説明することなく、また、組合から法人に対し、今回の23.9.5高等学校確認書案の押印拒否は誰の判断によるものなのか、その責任者名を明らかにするよう、押印拒否の理由を明確に示すよう求める旨の抗議書が送付されても理由について説明することなく、態度を翻すことになった理由について説明したりするなどして誠実に対応することをしなかった。そして、高等学校は、組合に対し、23.9.5高等学校確認書案の提示から約1か月半後に、23.7.13団交のやりとりとも、23.9.5高等学校確認書案とも異なる内容の23.10.26確認書案を提示し、この文言の団交確認書であれば押印できる旨の対応をしたこと、さらに、同年11月、事務長を通じて、法人が、A-(1)、(3)、(4)の3項目を削除すれば、23.9.5高等学校確認書案の締結を考える旨述べたことが認められる。こうした法人の対応は、23.7.13団交後、高等学校を通じた23.7.13団交の交渉の内容を明確化し、その到達点を労使が共有しようとする組合の努力に応じる姿勢を示しておきながら、その後に理由を示すことなく態度を翻したものであって、それまでの組合の努力を無に帰せしめるものであり、ひいては組合と、高等学校を通じた法人との団交の意義を失わせるものであるといわざるを得ず、誠実に団交に応じたということはいえない。

エ 中央交渉事項について

法人は、中央団体交渉にふさわしい学校法人全体にかかわる内容の話合いと、各個別の学校において話し合うことがふさわしい事項を截然と区別して団交に取り組んできた旨、23.9.5高等学校確認書案には、中央交渉事項が含まれているこ

とから押印できない旨主張する。

前記(1)ア認定のとおり、91協定の第1条には、「団体交渉は中央交渉において行うこととし」とあり、91覚書の条項5には、「『乙』は中央交渉中の議題については、単位組合での再交渉は申し入れないものとする。」との規定が認められるとともに、前記(1)イ(エ)認定のとおり、平成23年度連合会組合要求書には、団体交渉ルールについての要求が記載されるなど、団体交渉ルールについて一定の交渉を行っていた経過は認められる。しかしながら、法人と連合会組合との間で、中央交渉事項と各個別の学校における交渉事項の区別について、具体的に定め、それについて連合会組合及び組合と合意したと認めるに足る疎明も、法人と連合会組合との間で、91覚書の条項5の規定のほかに、単位組合の団交を禁じる旨の合意があると認めるに足る疎明もない。

さらに、前記(1)イ(イ)、ウ(エ)認定のとおり、19.9.19和解協定書には、「乙は、甲の組合員の異動についての団交申入れがあれば、誠実に団交に応じる。また、甲の組合員の転居を伴う異動に関しては、可能な限り前年末までに当該教員へ打診する。」との規定が認められる一方、中央交渉である連合会組合からの「要求書」に対する21.12.9連合会組合あて回答書には、「研修日に関しては、各機関の所属長の権限であることを確認すること。」との要求事項に対し、「就業時間を便宜的に変更する場合は、業務上の運営状況等を総合的に判断し、その都度、機関の長が決定いたします。」との回答記載が認められる。

これらのことからすると、法人が中央交渉事項であると主張する「人事」及び「研修日」について、19.9.19和解協定書では、単位組合である組合の組合員の異動について団交申入れがあれば、誠実に団交に応じる旨、法人及び高等学校が組合と合意する一方で、21.12.9連合会組合あて回答書では、研修日に関して、就業時間を便宜的に変更する場合は、その都度、機関の長が決定する旨、法人が回答しており、こうした法人の対応をみるに、法人は、中央団体交渉にふさわしい学校法人全体にかかわる内容の話合いと、各個別の学校において話し合うことのできる事項を截然と区別して団体交渉に取り組んできたとはとはいえず、また、学校法人全体にかかわるものの、各個別の学校において話し合うことのできる事項の扱いについて明確にして取り組んできたとも言えないのであるから、この点に係る法人の主張をもって、前記ウの判断を左右することはできない。

なお、本件は、法人本部と連合会組合との間で91協定等が締結されている状況下で、連合会組合、法人双方の組織内の意思疎通が十分でなかったことにより、紛争が発生した事案であると思料されることから、労使双方においては、団交ルールの確立に向けて努力されることが望まれる。

オ 以上のとおりであるから、23.7.13団交の確認書の締結に係る法人の対応は、交渉の到達点について書面を作成して組合と高等学校が共有しようとする過程において、高等学校を通じて、その見解を変遷させ、その説明を行わなかったものであって、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入を行ったとみるのが相当であって、かかる対応は、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

争点2に関して、組合は、23.9.5高等学校確認書案の内容での団体交渉確認書の締結を求めるが、確認書の締結について、法人との間において合意に至ったと認めることはできず、その他確認書の締結を認めるべき理由もない。また、組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成25年6月21日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印