

命 令 書 (写)

名古屋市

申 立 人 X 1 組 合

執行委員長 D

名古屋市

申 立 人 X 2 組 合 連 合

中央執行委員長 E

名古屋市

被 申 立 人 学 校 法 人 Y

理事長 F

上記当事者間の愛労委平成24年（不）第4号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年10月30日第1460回公益委員会議において、会長公益委員塩見渉、公益委員永富史子、同青木学、同小泉隆範、同酒井一、同長谷川留美子、同山本和子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人らから団体交渉の申入れを受けた場合、直ちに諾否を回答するとともに、申入れを受けた候補日時に応じられない正当な理由があるときは、その理由及び応じられる複数の候補日時を示した上で、速やかに交渉に応じなければならない。

- 2 被申立人は、申立人らとの平成22年度及び23年度の一時金に係る団体交渉において、少なくとも平成21年度及び22年度の資金収支計算書（内訳表を含む）、消費収支計算書（内訳表を含む）及び貸借対照表を交付するとともに、自己の財務状況と一時金削減の必要性との関係につき根拠となる資料を提示し具体的に説明して、誠実に交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らに対し、本命令書交付の日から7日以内に、下記内容の文書を交付するとともに、同内容を縦1.5メートル横1メートルの大きさの紙に記載し、 Y 1 高等学校内及び Y 1 中学校内の教職員の見やすい場所に、それぞれ2週間掲示しなければならない。

記

当学園が、貴組合から申入れのあった団体交渉に速やかに応じず、かつ、必要な資料の提示及び具体的な説明を行わなかったことは労働組合法第7条第2号に、貴組合員に対して一時金を定例支給日に支払わなかったことは同条第1号に、当該不支給について学園の全専任教員に周知したことは同条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会により認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 D 様

X 2 組合連合

中央執行委員長 E 様

学校法人 Y

理事長 F

- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人 Y (以下「学園」という。)が、申立人 Y1 組合(以下「単組」という。)からの団体交渉申入れに速やかに応じないこと、及び一時金削減に関して十分な資料の提示及び説明を行わないことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に、単組の組合員に対してのみ定例支給日に一時金を支払わなかったことが同条第1号に、単組の組合員には定例支給日に支払わないことを学園の全専任教員に対し周知したことが同条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、平成24年4月26日に救済が申し立てられた事件である。

なお、請求する救済の内容は、①団体交渉への速やかな応諾、②学園の理事長又は副理事長の団体交渉への出席、③学園の財政に関する資料の交付及び誠実交渉、④前年度一時金支給額との差額分の支払並びに⑤謝罪文の交付及び掲示である。

2 本件の争点

- (1) 学園は、平成23年3月4日から同年12月19日までの間に単組が行った計15回の団体交渉申入れに対し、速やかに応諾せず、適切な時期に団体交渉を行うことを拒んだか。学園の当該行為は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。
- (2) 学園は、一時金削減を議題とする団体交渉において、必要な資料の提示及び具体的な説明を行わなかったか。学園の当該行為は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか。

(3) 学園は、単組組合員に対してのみ一時金を定例支給日に支払わないことにより、単組組合員を差別したか。学園の当該行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

(4) 学園は、単組組合員に対してのみ一時金を定例支給日に支払わないことを学園の全専任教員に周知することにより、申立人らの団結及び運営に介入したか。学園の当該行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 学園は、大正4年に設立された Y 2 を前身とする学校法人である。肩書地に本部を置き、 Y 1 、 Y 1 短期大学部、 Y 1 高等学校（以下「高校」という。）、 Y 1 中学校（以下「中学校」という。）及び Y 1 付属幼稚園を設置・経営している。本件結審時の学園全体の教員数は380名、事務職員数は126名で、このうち中学校及び高校の教員数は92名、事務職員数は17名である。

(2) 単組は、昭和39年2月9日に結成された、中学校及び高校に常時勤務する教員、事務職員及び用務職員で組織される労働組合であり、本件結審時の組合員数は33名である。

(3) 申立人 X 2 組合連合（以下「X 2」といい、単組と合わせて「組合」という。）は、昭和40年7月10日に結成された、愛知県内にある私立学校等の労働組合で組織される連合団体であり、本件結審時の加盟組合は47組合で、加盟組合の組合員数は2,092名である。

2 一時金の支給日及び支給額

学園の教員給与規程第10条第1項には、「期末手当は、6月1日およ

び12月1日を基準日とし、基準日に在職する教員に対して、別に定める基準により支給する」とあり、当該規定に基づき、学園は例年夏期期末手当については7月に、冬期期末手当については12月に支給を行ってきた。

また、同条第2項には、「期末手当の額は、別に定める額を基準とし、人事評価による成績率を反映する」とあるが、「別に定める額」について文書等による既定の額はなく、年度毎に学園の理事会が定めてきた。

(甲122、乙9、第1回審問調書p42、p86、第3回審問調書p65～67)

3 団体交渉の開催に至る状況等

(1) 団体交渉及び三役折衝の経過

ア 団体交渉の申入れ(通算1回目)

平成23年3月4日、単組は、平成22年度春期要求事項等を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月10日及び11日の2日(開始時刻は午後5時30分。以下単組の申入れにおける候補日においていずれも同じ。)を候補に挙げた上、学園が当該日時に都合が付かなければ、その具体的な理由を示して応じられる日時を回答するよう要求した。(甲27)

イ 団体交渉の申入れ(通算2回目)

同月22日、単組は、上記アと同内容の事項を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同年4月18日から22日までの5日を候補に挙げた上、学園が当該日時に都合が付かなければ、その具体的な理由を示して応じられる日時を回答するよう要求した。

(甲28)

ウ 団体交渉申入れへの回答

同月14日、学園は、上記イに掲げる5日はいずれも差し支えがあり

応じられない旨回答した。回答書には、業務多忙のため複数の候補日を挙げることはできず、同年5月20日であれば応じることができること、同日に開催できるよう単組においても検討し、同年4月21日午後6時までに書面で回答するよう求める記載があった。

なお、回答書の差出人名は、 Y 1 中学校高等学校労務委員会委員長となっている（以下同じ。）。同委員会とは組合との交渉権限を学園理事長から付与されており、中学校及び高校の校長の

G（以下「G校長」という。）、同教頭の H（以下「H教頭」という。）及び同事務室総務課長の I（以下「I課長」という。）は、同委員会の委員であった。（甲29、117、第3回審問調書p67～70、p72～73）

エ 第1回団体交渉

同年5月20日、団体交渉が開催された。単組執行委員長の D（以下「D委員長」という。）が平成22年度一時金の一律金（一時金総額のうち定額で支給される部分。以下同じ。）を5万2,500円引き下げることになった根拠について具体的に説明するよう求めたところ、学園の代理人弁護士（以下「弁護士」という。）は、平成22年7月16日付けで送信したメールの内容どおりであり、改めて補充説明することはない旨答えた。

当該メールには、同年度夏期期末手当支給について、「財政の将来見通し等を慎重に審議した結果、下記のとおり支給します」として、「（年間）5.1か月＋52,500円に人事考課結果を反映させた金額」が提示され（なお、平成21年度一時金は、「（年間）5.1か月＋105,000円に査定を反映させた金額」）、一律金減額の理由として、①私立学校に対する補助金の支給元の愛知県において職員の一時金

が削減されており、公的な資金投入という面から社会的責任に応えていくためにも同県や民間給与と比較して高額な一時金を維持することに問題があること、② Y 1 では平成19年度より一律金支給を停止し支給率を4.45か月に引き下げていること、③学園の財政面を部門別に見た場合、高校及び中学校において現状の支給水準を維持していくことは困難であること等が記載されていた。財政面が理由に挙げられていたことから、X 2 副委員長の J (以下「 J 副委員長」という。)は、根拠となるデータの提出を求めた。(甲4～6、74、108、乙7の1)

オ 団体交渉申入れ(通算3回目)

平成23年5月31日、単組は、平成23年度春期要求事項(全18項目。一時金については平成11年以前の「6.195ヶ月+122,000円」への回復を要求)を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、平成23年6月14日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して応じられる日時を回答するよう要求した。(甲31、41の4)

カ 団体交渉申入れへの回答

同月10日、学園は、同月14日は差し支えがあり応じられない旨回答した。回答書には、引き続き日程調整を行い、開催可能な日程案について検討の上連絡する旨の記載があった。(甲32)

キ 団体交渉申入れ(通算4回目)

同月13日、単組は、平成23年度春期要求事項及び一時金を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月22日から24日まで及び27日から30日までの7日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して応じられる

日時を回答するよう要求した。（甲33）

ク 団体交渉申入れへの回答

同月20日、学園は、上記キに掲げる7日はいずれも差し支えがあり
応じられない旨回答した。回答書には、引き続き日程調整を行い、
開催可能な日程案について検討の上連絡すること、団体交渉でなく
短時間（30分程度）の三役折衝であれば調整するので、希望の有無
について同月23日午後6時までに書面で回答するよう求める記載が
あった。（甲35）

ケ 三役折衝に係る回答及び団体交渉申入れ（通算5回目）

同月23日、単組は、上記クの三役折衝に係る希望の有無に関しては
学園からの具体的な日程の提示を求めるとともに、改めて上記キと
同内容の事項を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において
単組は、同年7月4日、11日及び12日の3日を候補に挙げた上、学
園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して応
じられる日時を回答するよう要求した。（甲36、37）

コ 団体交渉申入れへの回答

同月1日、学園は、上記ケに掲げる3日はいずれも差し支えがあり
応じられない旨回答した。回答書には、学園が三役折衝での妥結を
希望するとし、同月6日午後5時15分から45分までを候補日時とす
るので、同月5日午後6時までに諾否を書面で回答するよう求める
記載があった。（甲39）

サ 団体交渉申入れ（通算6回目）

同日、単組は、上記キ及びケと同内容の事項を議題として団体交渉
を申し入れた。申入書において単組は、同月15日及び20日の2日を
候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体

的な理由を示して同月中で応じられる日時を回答するよう要求した。付記事項として、「前回の団体交渉は5月20日に行われている。貴理事会からの具体的な団体交渉についての日程の提示もないまま2ヶ月が過ぎようとしていることは非常に残念である」との記載がされていた。(甲40)

シ 第1回三役折衝

同年7月6日、三役折衝が行われた。平成23年度春期要求について D 委員長が一通り説明を行った後、質疑が行われた。上記サの団体交渉申入れについて、D 委員長は「我々は毎日でも団交を行いたい」「何とか時間を工面していただきたい」と述べ、学園は追って返事をする旨回答した。(甲75、乙7の2)

ス 団体交渉申入れへの回答

同月11日、学園は、上記サに掲げる候補日のうち同月20日での団体交渉の開催に応じる旨回答した。併せて学園は単組の平成23年度春期要求事項に対して書面で回答を行ったが(平成22年7月11日付中高労発第230006号「要求事項について(回答)」)、その内容はほとんどの項目について「要望に沿うことはできない」とするものであり、一時金については「5.1か月に人事考課結果を反映させた金額」が提示されていた。(甲41の1、41の3)

セ 第2回団体交渉

平成23年7月20日、団体交渉が開催された。組合側は、団体交渉について単組が提示する日程で差し支えがあるのであれば代替日を挙げる等誠意をもって応じてもらいたいこと、一時金の削減に関して財務三表(資金収支計算書、消費収支計算書及び貸借対照表。以下同じ。)を開示してもらいたいこと等を要求した。これに対し、弁

護士は、団体交渉は人数が多く日程調整が困難であるため三役折衝を提案している旨述べ、また、財務三表の開示要求に対しては直接答えず、「全体を見通した総合的な判断で支給額を決定している」と述べた。（甲76、乙7の3）

ソ 団体交渉申入れ（通算7回目）

同月26日、単組は、平成22年度及び23年度の一時金を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同年8月5日、8日及び17日の3日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して同月中で応じられる日時を回答するよう要求した。（甲43）

タ 団体交渉申入れへの回答

同月2日、学園は、上記ソに掲げる3日はいずれも差し支えがあり応じられない旨回答した。回答書には、学園が三役折衝での妥結を希望するとし、同月9日午後5時15分から午後6時までを候補日時とするので、同月5日午後6時までに諾否を書面で回答するよう求める記載があった。（甲44）

チ 団体交渉申入れ（通算8回目）

同日、単組は、上記ソと同内容の事項を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月25日及び30日の2日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して同月中で応じられる日時を回答するよう要求した。（甲46）

ツ 第2回三役折衝

同月9日、三役折衝が行われた。本折衝では夏期期末手当の支給に絞って話合いがされた。G校長は同年7月11日付けで送信した

メール（同年度夏期期末手当の支給日、支給額等について理事長名で全専任教員あて通知したもの。以下「7.11メール」という。）による支給条件での理解を求め、単組が財務状況に関する詳細なデータを要求したところ、「ない」と答えた。D 委員長が「我々はもっと議論したい。45分という短時間では足りない。本来、年間一時金については、もっとしっかり話し合うべき問題だ」と述べたのに対し、G 校長は「不満は残るとは思うが、問題を継続検討事項として明示して、まずは支給を最優先させる前回の方法が落とし所ではないか」として、一時金について継続検討事項とした上で単組の組合員にできるだけ早く学園の提示する支給額で支払いたい旨述べ、また、I 課長は「こちらの提案に対して断る理由はないと思う」等と述べて、ともに同年8月17日に支払うために当日（9日）午後6時までに学園の提示額を受け入れる回答をするよう迫った。

単組役員間で数分話し合った後、D 委員長はこれを拒否し、「次回の団交で話し合いたい」「やはり一時金減額について話し合いたい。それもできれば団交で話し合いたい」として、団体交渉での合意を目指したい旨述べたところ、I 課長は「合意ができるまで組合は支給を拒否するのですね。今組合が言うような合意がなければ期末手当の受取を拒否するなら、今年中だけでなく、来年も、再来年にも支給出来ない事態になるかもしれない」と、G 校長は「三役が少し待ってくれと言って、話がまとまったことは一度もないが」とそれぞれ述べた。

なお、7.11メールには、同年度夏期期末手当支給について、「財政ほかの諸状況の将来見通し等を慎重に審議した結果、下記のとおり支給します」として、「（年間）5.1か月に人事考課結果を反映さ

せた金額」が提示され、一律金減額の理由として、①高校及び中学校の所轄官庁である愛知県において職員の一時金が削減されており、補助金受給者である当校においても考慮する必要性が高いこと、②Y1 においては一律金支給を撤廃し支給率を4.45か月に引き下げていること、③高校及び中学校において、財政的にも現状の支給水準を継続実施することが事実上困難であること、④公立高校の実質無償化等の外部経営環境の悪化等が記載されていた。（甲9、77、84、乙7の4）

テ 団体交渉申入れへの回答

同月22日、学園は、上記ちに掲げる2日はいずれも差し支えがあり応じられない旨回答した。回答書には、業務多忙のため複数の候補日を挙げることはできず、同月31日であれば応じることができるので、同日に開催できるよう単組においても検討し、同月25日午後6時までに書面で回答するよう求める記載があった。（甲47）

ト 第3回団体交渉

同月31日、団体交渉が開催された。組合側は一時金削減の裏付けとなる資料の提示を引き続き要求したが、弁護士は、財務データは学報（学園が発行する機関誌。同年9月号に「平成22年度事業報告」としてY1 並びに高校及び中学校の「財務の概要」が掲載されている。以下本号を指して「学報」という。）に記載されているとし、一時金削減の理由は7.11メールに尽きることを繰り返し述べ、また、「何度も説明したとおり、諸要素を鑑みて支給した」「期末手当の額については、組合と事前に相談する事案ではなく、理事会の専権事項である」等と述べて、学園の財務状況を判断するための資料の提示を拒否した。（甲78、乙7の5）

ナ 団体交渉申入れ（通算 9 回目）

同年 9 月 8 日、単組は、平成22年度及び23年度の一時金並びに同年度夏期一時金支給を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月22日及び29日の 2 日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して日程調整をできるだけ早く行うよう要求した。付記事項として、「本組合としては平成23年度夏期一時金の支給だけでなく、平成22年度一時金について交渉を具体的に進めていくためには、財政資料の提示は不可欠であると考え。そのため、今回の団体交渉において誠実な話し合いを続けていくためにも、資料の提示を再度要求する。また、その資料の提示に基づいた、『財政的に現状を維持することが困難であるとする根拠』についての説明も再度要求する」との記載がされていた。（甲50）

ニ 団体交渉申入れへの抗議及び単組の反論

同月21日、学園は「団体交渉申入書（2011.9.8付）への抗議書」と題する書面により、単組に対して次のように抗議した。

「貴組合団体交渉申入書（2011.9.8付）を踏まえ、下記の点に関して抗議を表明する。

- ① 8月31日の団体交渉において、労務委員会は貴組合の財政資料の提示要求が、今回の一律金に関する議論から逸脱していることを説明した。にもかかわらず、相変わらずこの点にのみに拘っていること。
- ② 8月31日の団体交渉においても説明を尽くしたが、貴組合も8月9日の三役折衝においては、労務委員会が提案する方策が、現実的であると認めているにもかかわらず、貴組合はその提案

を拒否し、何ら具体的な解決案を提示しないことは、組合員に対して速やかに夏期期末手当を支給しようとする理事会の意向を踏まえた労務委員会の対応を無視した不誠実極まりない姿勢であること。

労使関係の改善を図ることを貴組合が真摯に考えているならば、組合も現実的と認める労務委員会からの提案を拒否する明確な理由は何もない。本件は、甚だ遺憾ながら、貴組合による、学園から組合員への夏期期末手当の速やかなる支給を妨害する悪質な行為と解釈せざるを得ず、本学園を徒に混乱させようとするものであると受け止める」

これに対し、単組は、学園が、7.11メールでの一律金減額の理由として、高校及び中学校において「財政的にも現状の支給水準を継続実施することは事実上困難であること」を挙げているのに財政資料の開示が一律金の議論から逸脱していると考え理由が不明であること、単組が労務委員会の提案を「現実的であると認めているにもかかわらず」拒否する明確な理由が何もないとの点につき、単組の真意とは異なる不本意な取られ方がされているのは遺憾であること等を内容とする反論に係る意見書を、同年10月3日に提出した。（甲51、53）

ヌ 団体交渉申入れ（通算10回目）

同日、単組は、上記ナと同内容の事項を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月17日から19日までの3日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して日程調整をできるだけ早く行うよう要求した。付記事項として、「誠実な話し合いを続けていくためにも財政資料の提示を再度要求する。また、その資料の提示に基づいた、『財政的に

現状を維持することが困難であるとする根拠』についての説明も再度要求する」との記載がされていた。(甲52)

ネ 団体交渉申入れへの回答

同月14日、学園は、上記ヌに掲げる3日はいずれも差し支えがあり応じられない旨回答した。回答書には、業務多忙のため複数の候補日を挙げることはできず、同月27日であれば応じることができること、同日に開催できるよう単組においても検討し、同月20日午後6時までに書面で回答するよう求める記載があった。(甲54)

ノ 第4回団体交渉

同月27日、団体交渉が開催された。冒頭、学園からは上記ニの単組の反論に係る意見書に対する抗議書が手交された。抗議書には「意図的に労務委員会とかみ合わない議論を持ち込み、事態を紛糾させようとすることを狙いとして、貴組合に一体何の利益があるのか、全く理解できない」「期末手当を不要とする組合との交渉を行う必要はない」等の記載がされていた。

本交渉においても組合は財務三表の提示を要求したが、弁護士は「数値だけで決定しているわけではなく総合的に判断している」「諸般の事情を鑑みて決めた」等と述べてこれに応じず、一時金の支給額の決定は理事会の専権事項であるとして学園の提示額で理解するよう求めたため、D委員長が「いつも理解して欲しいと言われる。支給額の交渉をさせてもらえないのか」と質問したところ、

H 教頭は「話合いで支給額を決めるのはおかしい」と述べた。

(甲56、79、乙7の6)

ハ 団体交渉申入れ(通算11回目)

同年11月4日、単組は、上記ナ及びヌと同内容の事項を議題として

団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月21日、22日及び24日の3日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して日程調整をできるだけ早く行うよう要求した。(甲57)

ヒ 団体交渉申入れへの回答

同月14日、学園は、上記ハに掲げる3日はいずれも差し支えがあり応じられない旨回答した。回答書には、一刻も早い夏期期末手当の支給に向けて三役折衝を緊急に持ちたいとし、同月15日午後5時15分から午後6時までを候補日時とするので、同日午前8時25分までに諾否を書面で回答するよう求める記載があった。(甲58)

フ 第3回三役折衝

同日、三役折衝が行われた。G校長は「今までを振り返ってみても、団交で妥結出来たことはない。今度の冬期期末手当の際も、要望があれば話を聞く用意はあるので、まずは夏期期末手当を2.0か月の支給ということで、了解いただけないか」「組合は減額根拠となる数値の開示を要求しているが、我々は総合的な判断で決定している」と述べ、一時金について継続交渉事項とすることを前提に学園の提示する支給額を支払うことを内容とする合意書案を受け入れるよう迫った。D委員長が修正の可能性について確認したところ、

I課長は「修正を進めることは相当の時間が必要となる。最悪の場合決裂ということも高い確率で考えられ、夏期期末手当の支給が出来なくなる可能性がある」「(8月9日の三役折衝で)『あなた方が断る理由はない。もし断ったらずっと払えなくなるかもしれない』と言ったが、そのことが現実味を帯びてきた」と述べ、単組が学園の提示する案を受け入れない場合には、夏期期末手当の支給そ

のものが行われぬ可能性を示唆した。なお、D 委員長は「団交開催が滞っている。これを回避するために、労務委員会から代替日を提示するようにしてほしい」「代替日を提示していただき、少しでも多く団交の場を持ちたい」と述べ、引き続き団体交渉の開催を要求した。(甲60、85、乙7の7)

へ 平成23年度夏期期末手当に係る合意及び支給

同年11月16日、単組及び学園は、「平成23年度夏期期末手当の組合員への支給について」と題する合意書に調印し、これに基づき同月18日、非組合員に対する支給日(同年7月15日)から4か月以上遅れて、学園の提示する支給額により単組組合員に対して夏期期末手当が支払われた。なお、当該合意書には、一律金について引き続き交渉を継続する旨記載されていた。(甲9、60)

ホ 団体交渉申入れ(通算12回目)

同年11月18日、単組は、平成22年度及び23年度の一時金を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月28日から30日までの3日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければ、その具体的な理由を示して日程調整をできるだけ早く行うよう要求した。(甲61)

マ 団体交渉申入れへの回答

同月25日、学園は、上記ホに掲げる3日はいずれも差し支えがあり応じられない旨回答した。回答書には、引き続き日程調整を行い、開催可能な日程案について検討の上連絡する旨記載されていた。(甲62)

ミ 団体交渉申入れ(通算13回目)

同月30日、単組は、上記ホと同内容の事項を議題として団体交渉を

申し入れた。申入書において単組は、同年12月7日、8日及び12日の3日を候補に挙げた上、学園が当該日時に都合が付かなければ、その具体的な理由を示して日程調整をできるだけ早く行うよう要求した。(甲63)

ム 団体交渉申入れへの回答

同年11月30日、学園は、上記ミに掲げる3日はいずれも差し支えがあり応じられない旨回答した。回答書には、同年12月6日午後5時15分から午後6時までを三役折衝の候補日時とするので、同月5日午後6時までに諾否を書面で回答するよう求める記載があった。

(甲64)

メ 第4回三役折衝

同月6日、三役折衝が行われた。単組からの財政資料の提示要求に対して学園は、すでに学報により提示している旨回答し、それ以上の資料を提示する姿勢を見せなかった。また、一時金減額の根拠として G 校長は「総合的な判断を行った」「社会情勢が厳しい」等、従来と同様の説明を繰り返した。なお、本折衝においても D 委員長は「ちゃんと団体交渉を行いたい」と述べ、引き続き団体交渉の開催を望んでいる旨学園に伝えた。(甲81、86、乙7の7の2)

モ 団体交渉申入れ(通算14回目)

同月7日、単組は、上記ホ及びミと同内容の事項を議題として団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月16日、19日及び20日の3日を候補に挙げた上、学園が当該日時に都合が付かなければ、その具体的な理由を示して日程調整をできるだけ早く行うよう要求した。(甲67)

ヤ 団体交渉申入れへの回答

同月15日、学園は、上記モに掲げる3日はいずれも差し支えがあり
応じられない旨回答した。回答書には、業務多忙のため当面団体交
渉日程の確保は困難である旨記載されていた。(甲68)

ユ 団体交渉申入れ(通算15回目)

同月19日、単組は、上記ホ、ミ及びモと同内容の事項を議題として
団体交渉を申し入れた。申入書において単組は、同月26日から28日
までの3日を候補に挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなけれ
ば、その具体的な理由を示して日程調整をできるだけ早く行うよう
要求した。(甲69)

ヨ 団体交渉申入れへの質問及び単組の回答

同月22日、学園は、「団体交渉申入書(2011.12.19付)に関する質
問状」と題する書面を単組に交付した。同書面には次のような記載
がされていた。

「貴組合は片方では組合員への早期支給を望むと言いながら、片
方では労務委員会の通知を無視した日程要求を提示して、夏期期
末手当支給了解書締結からの良好な信頼関係構築への流れに水を
差しており、理事会からの期末手当の早期支給への意向を踏まえ
た労務委員会としては、甚だ不本意である。

そこで、一体なぜ組合員への冬期期末手当の早期支給が実現しな
いのかに関連し、下記の質問を行うので誠意ある回答を12月28日
(水)午後5時30分までに示されたい。

(1) 早急に組合員への冬期期末手当支給を望む者

・・・・・・理事会、労務委員会、組合三役、一般組合員

(2) 早急に組合員への冬期期末手当支給を望まない者

・・・・・・一体誰ですか？」

これに対し、単組は、冬期期末手当支給を望まない者はおらず、労務委員会の都合で団体交渉が行われていないという状況を把握していればこのような質問状は出てこないはずであること、団体交渉の代替日を設定できないことは理解に苦しむこと、上記ユの申入れに対する回答を提出するよう要求すること等を記載した書面を同月28日、学園に交付した。（甲70、71の1）

ラ 団体交渉申入れ等への回答

上記ヨの単組からの書面交付を受け、平成24年1月25日、学園は団体交渉については業務繁忙期に入ったため日程の提示ができないこと、同年2月9日午後5時15分から午後6時までを三役折衝の候補日時とするので、同月1日午後6時までに諾否を書面で回答するよう求めること等を記載した回答書を単組に交付した。なお、回答書には、組合が、期末手当が理事会の専権事項であるとの大前提を無視して論点を外した要求を繰り返す行い、支給が実現しない原因を労務委員会にあると主張するのは不当であるとの記載がされていた。

（甲71の2）

リ 第5回三役折衝

同月9日、三役折衝が行われた。G校長は、冬期期末手当について、夏期期末手当と同様の合意書を交わした上で、早期に支払いたい旨述べた。D委員長は、団体交渉が開催されずに問題が先送りされることへの懸念を示し、「団交で少しでも課題や問題点が解決できないかと思案している」と述べて団体交渉の開催を重ねて要望したところ、G校長は「団交で皆さんの多くの意見を聞き入れながら、物事を決めていくのは困難な場合もある」「団交が開催されないなどと組合報などで騒ぎたてられると、こちらも応戦せざるを

得ない状況になる」「お互いが手を握る状況になれば、問題は一気に解決する」等と述べた。D 委員長は「団交は我々労働者が持つ権利の一つであることを十分理解いただきたい」として、合意書に団体交渉の開催について書き加えるよう要望したが、G 校長は「そもそも今までの団交で何か成果があったのか」と述べ、これに応じなかった。（甲82、87、乙7の8）

ル 平成23年度冬期期末手当に係る合意及び支給

平成24年2月10日、単組及び学園は、「平成23年度冬期期末手当の組合員への支給について」と題する合意書に調印し、これに基づき同月15日、非組合員に対する支給日（平成23年12月9日）から2か月以上遅れて、学園の提示する支給額により単組組合員に対して冬期期末手当が支払われた。なお、当該合意書には、一律金について引き続き交渉を継続する旨記載されていた。（甲66の1、82、乙11）

レ 第5回団体交渉

平成24年2月20日、学園から団体交渉に応じる旨の回答があり、同年3月8日、団体交渉が開催された。弁護士は、「前提として、2月15日の支給を踏まえて、一定程度の結論は出されているとの認識でいるので、特段こちらから一律金について申し上げることはない」と述べたため、D 委員長が「減額理由についてはまだこちらの納得する理由は聞いていない」として改めて説明を求めたところ、弁護士は、減額理由は7.11メールに尽きるとして、「理由は正にこの4点であり、それ以上でもそれ以下でもない」「一律金カットについては、諸般の事情を鑑み経営判断で行った」等従来どおりの見解を述べ、組合が要求した財務三表の提示についても明確に拒否し

た。また、 J 副委員長が学報に掲載された財務概要の内容について質問したところ、弁護士は「ここは交渉なので質問に答える場ではない」として、学園が提示する財務データに係る説明についても拒んだ上、「一時金についてと、団交については別次元の話である」「一時金の支給について、何か約束していれば別だが、今回の件は労働条件の不利益変更には当たらない」等の発言を重ねて行った。（甲73、83、122、乙7の9）

ロ 上記アからレの団体交渉の申入れ、応諾及び開催に係る期間の経過をまとめた結果は次のとおりである。

団交申入日 (A) 〔候補日〕	学園応諾日 (B) 〔提案日〕	団交開催日 (C)	当初申入れからの期間	
			(B) - (A)	(C) - (A)
平成23年 ① 3月4日 〔3/10、11〕				
② 3月22日 〔4/18～22〕	平成23年 4月14日 〔5/20〕	平成23年 5月20日	41日	77日
③ 5月31日 〔6/14〕				
④ 6月13日 〔6/22～24、 27～30〕				
⑤ 6月23日 〔7/4、11、12〕				
⑥ 7月5日 〔7/15、20〕	7月11日 〔7/20〕	7月20日	41日	50日
⑦ 7月26日 〔8/5、8、17〕				
⑧ 8月5日 〔8/25、30〕	8月22日 〔8/31〕	8月31日	27日	36日
⑨ 9月8日 〔9/22、29〕				
⑩ 10月3日 〔10/17～19〕	10月14日 〔10/27〕	10月27日	36日	49日
⑪ 11月4日 〔11/21、22、24〕				

団交申入日 (A) 〔候補日〕	学園応諾日 (B) 〔提案日〕	団交開催日 (C)	当初申入れからの期間	
			(B) - (A)	(C) - (A)
⑫11月18日 〔11/28～30〕				
⑬11月30日 〔12/7、8、12〕				
⑭12月7日 〔12/16、19、20〕				
⑮12月19日 〔12/26～28〕	平成24年 2月20日 〔3/8〕	平成24年 3月8日	108日	125日

(2) 三役折衝及び団体交渉の性格

学園では、従来から三役折衝及び団体交渉のいずれもが行われてきた。

三役折衝は、もともと団体交渉の調整、事前打合せ等のために行われるものであり、時間の設定は30分ないし45分であった。出席者は、通常組合側が単組執行委員長、副委員長及び書記長、学園側が校長、総務課長及び総務課長補佐であった。なお、三役折衝には、慣例として X 2 中央執行委員は参加していない。

団体交渉は労使交渉の場であり、時間の設定は2時間程度であった。出席者は三役折衝の出席者始め学内関係者のほか、組合側は X 2 中央執行委員が、学園側は弁護士が参加していた。(甲121、122、138、第1回審問調書p9～10、p54、第3回審問調書p74)

(3) 学園が提示した資料(学報)の内容

学報に記載された財務データは次のとおりである。(甲12、乙8)

単位：千円

科目	部門	Y 1	
		Y 1	Y 1
		短期大学部 附属幼稚園	高等学校 中学校
消費収入			
学生生徒等納付金		3, 585, 802	661, 542
手数料		97, 325	16, 296
寄付金		69, 345	1, 631
補助金		374, 614	365, 057
基本金組入額合計		△588, 781	△115, 954
小計		3, 538, 305	928, 572
消費支出			
人件費		1, 680, 894	722, 066
教育研究経費		1, 276, 039	185, 027
管理経費		317, 543	42, 497
小計		3, 274, 476	949, 590
当年度消費収入超過額		263, 829	
当年度消費支出超過額			21, 018

4 単組組合員に対する一時金支払の留保

(1) 夏期期末手当

平成23年度夏期期末手当の定例支給日は同年7月15日であったが、支給日に先立つ同月11日、学園は単組に対し「平成23年度期末手当支給率等について」と題する書面を交付し、「貴組合員に対しては、交渉中であることに配慮し、一方的に支給しないこととする」と通知した。

同書面には、上記通知内容に続けて「但し回答書（平成23年7月11日付中高労発第230006号）に示した条件で、すべての項目を妥結する旨の書面が、7月13日（水）午後6時までには貴組合より提出された場合、7月15日（金）に支給することは可能であることを付言する」との記載がされていたが、当該書面の提出に単組が応じなかったことから、学園は単組組合員に対して同日に夏期期末手当を支払わなかった。（甲9、41の2、60）

(2) 冬期期末手当

平成23年度冬期期末手当の定例支給日は同年12月9日であったが、支給日に先立つ同月5日、学園は単組に対し「平成23年度期末手当支給率等について」と題する書面を交付し、「貴組合員に対しては、現時点における団体交渉等の状況に配慮し、一方的に支給することは差し控えざるを得ない」と通知した。

同書面には、上記通知内容に続けて「但し本日別途専任教員に示した条件で、異議無く妥結する旨の書面が、12月7日（水）午後6時までに貴組合より提出された場合、12月9日（金）に支給することは可能であることを付言する」との記載がされていたが、当該書面の提出に単組が応じなかったことから、学園は単組組合員に対して同日に冬期期末手当を支払わなかった。（甲66の1、66の2、82、乙11）

(3) 平成20年の不当労働行為救済申立て

組合と学園は平成19年度当時、一時金の支給額に人事考課制度に基づく査定を反映させることの是非を巡り交渉していたが、妥結に至らなかったため、学園が単組組合員に対しても非組合員と同日の定例支給日に当該査定を反映させた夏期及び冬期の期末手当を支払ったところ、組合は、学園が誠実交渉義務を果たさずに一方的に一時金を支払ったとして平成20年3月21日、当委員会に不当労働行為行為救済申立て（以下「平成20年申立て」という。）を行った。（乙14、当委員会に顕著な事実）

5 単組組合員に対する一時金支払の留保に係る周知

(1) 夏期期末手当

7.11メールは、理事長名で全専任教員あてに平成23年度夏期期末手当の支給日、支給額等について連絡するものであったが、その中には「なお、 Y 1 組合員に対しては、交渉中

であることに配慮し、一方的に支給しないこととしております」との記載がされていた。また、同内容が記載された通知文書が学園から単組に対し交付された。（甲9、41の2）

（2）冬期期末手当

学園は、7.11メール同様、平成23年12月5日付けで冬期期末手当の支給日、支給額等について理事長名で全専任教員あてにメールで通知したが（以下このメールを「12.5メール」という。）、その中には「なお、Y1 組合員に対しては、本件は交渉中であることに配慮し、一方的に支給しないこととしております」との記載がされていた。また、同内容が記載された通知文書が学園から単組に対し交付された。（甲66の1、66の2）

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（1）について

（1）組合の主張要旨

ア 三役折衝と団体交渉

三役折衝は、単組の執行委員と学園との事務的な折衝である。三役折衝は団体交渉の準備のための打合せであって、労使間の問題の交渉の場ではない。特に一時金については、その支給率等の内容ではなく、支給方法が協議されているに過ぎず、団体交渉に代わるものではない。

イ 団体交渉の申入れに対する学園の対応

単組の団体交渉の申入れに対し、学園は「差し支えのため、遺憾ながら要望に応ずることは出来ない」などと具体的な理由を示さず、単組が求める日程での団体交渉を拒否し、しかも代替日の提示も行わないことが常である。

いずれの団体交渉申入れの議題も支給時期が差し迫った一時金の支給であるにもかかわらず、最初の団体交渉申入れから開催日までが著しく長期に及んでいる。

速やかな応諾回答の怠慢、単組の候補日による団体交渉の拒否及び団体交渉実現の著しい遅延により交渉時機を失わせ、団体交渉要求に対して質問状まで手交する学園の行動は、実質的に団体交渉を拒否するものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為を構成する。

(2) 学園の主張要旨

ア 三役折衝と団体交渉

事務折衝が「団体交渉」に該当するか否かは、過去の裁判例（中労委（エスエムシー）事件東京地裁平成8年3月28日判決）に照らせば、当該事務折衝において話し合われた内容や結果に着目し、労働組合員の労働条件に関して労使双方が一定の合意形成に向けた協議をした実態があるか否かにより判断されるというべきである。上記判決では、計4回開催された事務折衝の内容の中心が会社側からなされた組合員の組織及び内部事情に関する質問とこれに対する応答にあり、労働条件の維持改善について一定の合意形成に向けて労使双方が協議したこともなかったことに鑑みて、「右事務折衝は、文字どおり、団体交渉に向けての事前の予備折衝の域を出ないものである」とし、「実質的内容からしても団体交渉に等しいものということとはでき」と評価した結果、「団体交渉」に該当しないと判断された。

本件における三役折衝は、本件申立てがなされる以前から、長らく単組組合員の労働条件等に関する労使間の協議を行うものとして慣例として機能してきた。平成23年度に行われた三役折衝でも、一時金の

支給額や支給方法について単組と学園の間で協議・交渉した実態があり、三役折衝は「団体交渉」に該当するものである。

イ 団体交渉の申入れに対する学園の対応

「団体交渉」は、平成23年5月20日から平成24年3月8日までの間に計10回開催されており、いずれも組合及び学園間での日程調整を経た上での合意をもって日時が設定され、開催されている。

単組からの団体交渉申入れがあった時期、とりわけ年度末から年度初めに当たる3月ないし6月頃は、年間の中でも行事が多い時期であり、学園の団体交渉出席者の業務につき繁忙時期に重なっていた。

労働組合から提案された日時について出席者の予定が調整できない等正当な理由がある場合において、当該提案に応じられない旨回答すること自体が許されないことはあり得ず、その後に労使双方の合意により団体交渉日時が設定されていれば、それをもって「団体交渉拒否」と評価することはできない。

(3) 判断

ア 三役折衝は団体交渉と実質的に同じものか

(ア) 上記第2の3(2)認定によれば、三役折衝は設定時間が30分ないし45分であり、X2中央執行委員は参加できないのに対し、団体交渉は2時間程度と、三役折衝の2倍から4倍の時間が設定されている上、X2中央執行委員も参加できる等、客観的には両者に顕著な違いが存在する。

(イ) 同(1)シ、ツ、フ、メ及びリ認定によれば、確かに平成23年度に開催された5回の三役折衝において、単組と学園の間で一時金に関しても一定程度やりとりが行われたことがうかがわれるものの、「協議・交渉した」とまでいえるような実態は見受けられない。

また、各三役折衝の場において D 委員長が、「我々は毎日でも団交を行いたい」「何とか時間を工面していただきたい」（第 1 回）、「我々はもっと議論したい。45分という短時間では足りない。本来、年間一時金については、もっとしっかり話し合うべき問題だ」「次回の団交で話し合いたい」「やはり一時金減額について話し合いたい。それもできれば団交で話し合いたい」（第 2 回）、「団交開催が滞っている。これを回避するために、労務委員会から代替日を提示するようにしてほしい」「代替日を提示していただき、少しでも多く団交の場を持ちたい」（第 3 回）、「ちゃんと団体交渉を行いたい」（第 4 回）、「団交で少しでも課題や問題点が解決できないかと思案している」（第 5 回）と、それぞれ述べて団体交渉の開催を一貫して要求していること、及び同ソ、チ、ナ、ヌ、ハ、ホ、ミ、モ及びユ認定のとおり、単組が三役折衝後も継続して団体交渉を申し入れていることからすれば、上記三役折衝は、団体交渉で話し合いたいという要望が思うように実現しない中で、組合として時間の制約もあり、やむを得ずこれに応じているに過ぎず、組合が積極的に三役折衝を団体交渉に代わる場として受け入れていたと認めることはできない。

(ウ) 学園は、平成 8 年 3 月 28 日付け東京地裁判決を引用し、事務折衝が団体交渉といえるかどうかについては、労使間で協議をした実態があるか否かにより判断すべきである旨主張するが、当該引用部分の前段において、同判決は次のように述べている。

「組合側としては、6 月 29 日に開かれた第 1 回事務折衝における組合側発言からも明らかなように、組合側の要求事項に関しては、通例どおり団体交渉を行いたい意向であったが、会社側があ

くまで事務折衝の名目での話し合いを行うことに固執したため、早急に会社側との意見交換の機会を持つことに第一次的な意義を認め、やむなくこれに応じたに過ぎないものというべきであって、その後も団体交渉を求めずに事務折衝の名目で話し合いを行うことに同意していたと認めることはできない。しかも（中略）一定の合意形成に向けて労使双方が協議したこともなかった」

つまり、同判決は、労働組合の同意がないことを主たる理由として事務折衝を団体交渉に等しいものということとはできないと述べており、協議の実態がなかったことは補足的に触れているに過ぎない。学園は、協議の実態に関する部分のみを切り取って引用するが、上記（イ）で述べたとおり、そもそも三役折衝でのやりとりが協議とまでいえるようなものではなく、かつ、組合が三役折衝を団体交渉に代わる場として受け入れていないことからすれば、同判決の引用は的を射ていないものといえ、これに基づく学園の主張は採用できない。

（エ）以上、本件において三役折衝が団体交渉と実質的に同じものであると認めることはできない。

イ 団体交渉の申入れに対する学園の対応は適切といえるか

（ア）上記第2の3（1）ア、イ、オ、キ、ケ、サ、ソ、チ、ナ、ヌ、ハ、ホ、ミ、モ及びユ認定のとおり、単組が平成23年3月4日から同年12月19日までの間に計15回の団体交渉申入れを行ったこと、いずれの団体交渉申入れの際も、単組は基本的に複数の候補日時を挙げた上、学園が当該日時で都合が付かなければその具体的な理由を示して応答可能な日程を調整するよう求めていたこと、これに対し同ウ、カ、ク、コ、タ、テ、ネ、ヒ、マ、ム、ヤ及びラ認定のお

り、学園は通算6回目の団体交渉申入れを除き、単組の提示した候補日について単に「差し支え」又は「業務多忙」とのみ答え、当該候補日での団体交渉に応じていないこと、同口認定のとおり、代替日の提案も各団体交渉の当初申入れから最短でも1か月程度は要していたことが認められる。

学園が団体交渉に応じられない理由は「差し支え」又は「業務多忙」であるが、いずれも何ら具体性がない。代替日の提案についてすら速やかに行われていないことからすれば、学園には最初から単組の提案する候補日での団体交渉に応じる姿勢がなく、団体交渉申入れに対し、誠実に応えようとの意思を基本的に有していなかったものと思料される。さらに、同ア認定のとおり、単組が提案する団体交渉の時間は常に午後5時30分以降であったことに鑑みれば、この時間帯において日程を調整することが全くできないとは考えられず、結局のところ「差し支え」又は「業務多忙」は、団体交渉回避の口実に過ぎないと考えざるを得ない。

結局、同口認定のとおり、当初申入れから団体交渉開催までに第1回団体交渉は約2か月半、第2回団体交渉は約1か月半、第3回団体交渉は約1か月、第4回団体交渉は約1か月半、第5回団体交渉は約4か月を要しており、団体交渉申入れに対する学園の対応が、団体交渉の開催を引き延ばすという不誠実なものであることは明らかである。

(イ) 特に、本件における交渉事項は平成22年度一時金（前年度からの継続交渉事項）及び平成23年度一時金であって、これらは上記第2の2認定のとおり例年の支給日が7月・12月と定まったものであり、それゆえ交渉期限におのずと制約が生じる内容のものであることか

らすれば、団体交渉が可及的速やかに行われることが求められるにもかかわらず、学園は適切な時期に団体交渉を行うことを拒んだものといえる。

(ウ) 学園は、最終的に労使双方の合意により団体交渉日時が設定されればそれは団体交渉拒否ではない旨主張するが、上記(イ)のとおり当該日時が議題に対して時機を失したものである以上、実質的な団体交渉拒否にほかならず、当該主張は到底採用できない。

ウ 結論

以上、学園は、平成23年3月4日から同年12月19日までの間に単組が行った計15回の団体交渉申入れに対し、速やかに応諾せず、適切な時期に団体交渉を行うことを拒んだと認められることから、当該行為は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するものである。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張要旨

ア 資料提示について

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意を持って団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある(東京地裁平成元年9月22日判決)。本件において組合は、学園が一時金削減理由とした「本学園の財政面を部門別に見た場合、中学校高等学校において、現状の支給水準を維持していくことは大きな困難を伴」うこと、「本校を取り巻く経営環境の厳しさ」について、その論拠を確認するために不可欠で

ある財務三表を含む会計書類の提示を要求している。しかし、学園は、極めて概括的な記載しかされていない学報の記事等で十分であるとしてこれに応じていない。これは、必要な資料の提示を欠いているというほかなく、労組法第7条第2号の不当労働行為を構成する。

イ 説明について

学園は、一時金削減が必要で合理的であることの根拠さえ具体的には一切説明しない。本件において組合は、学園の財政について組合が整理した資料を提示する等して、一時金削減の合理性・妥当性についての具体的な反論を行っているが、学園は、「メールで通知したことがすべてである」として、組合の指摘に一切答えようとせず、自己の主張にひたすら固執する対応を続けている。これは、組合の要求に譲歩できない論拠を示して反論しているとは到底いえず、労組法第7条第2号の不当労働行為を構成する。

(2) 学園の主張要旨

ア 資料提示について

(ア) 平成9年3月27日東京地裁判決によれば、次のとおりと判示されている。

- ・もとより、使用者は合意そのものを強制されるわけではないから、あくまでも譲歩せずに強い態度で交渉を行うことも可能であり、使用者は誠実交渉義務を尽くす限り、自らが適当と考える主張にあくまでも固執することができる。
- ・しかしながら、自己の主張に固執する以上、ここにいう誠実交渉義務を尽くしたというためには、使用者において、組合の要求・主張に対しては真摯に耳を傾けるとともに、自らが

固執せざるを得ない理由を明らかにしたうえで、関連資料を提出するなどして固執する理由を十分に説明し、かつ、相手方の説得に努めることが必要である。

この裁判例によれば、使用者の誠実交渉義務の内容の一部である「関連資料の提出」とは、労働組合が使用者に対して説明や開示を要求した資料一切を提出することを意味するものではない。あくまでも、使用者は、自らの主張とその理由を十分に説明し、その根拠となる資料を提出するよう義務付けられていることを意味するのである。

(イ) 平成23年度一時金の支給額の根拠は7.11メールにより明らかであるが、学園は、組合の執拗な要求に応じあえて過去の学報により財務状況報告を示す等の努力をした。したがって、学園は自らの主張にとって必要な関連資料をすべて開示していたのであり、労組法上の誠実交渉義務を果たしていたことは明らかである。

イ 説明について

学園は、組合に対して学園の財政等の将来見通しを繰り返し説明しており、組合もこれを繰り返し聞いて把握していたことからすれば、学園は説明を十分に尽くしたのであり、労組法上の誠実交渉義務を果たしていたことは明らかである。

(3) 判断

ア 資料提示は適切に行われたか

(ア) 上記第2の3(1)エ、セ、ト、ノ及びレ認定のとおり、学園は、団体交渉における一時金減額の理由の説明としては、平成22年度分については平成22年7月16日付けのメールで、平成23年度分については7.11メールでそれぞれ尽きているとして何ら補充的な説明をせ

ず、また、同セ、ト、ナ、ヌ、ノ及びレ認定のとおり、組合が繰り返し要求した財務三表を始めとする学園の財務状況を示す資料の提示についても、これに応じなかったことが認められる。

一時金削減の理由として学園がメールに記載していた内容は同エ及びツ認定のとおりであり、平成22年7月16日付けのメールでは「学園の財政面を部門別に見た場合、高校及び中学校において現状の支給水準を維持していくことは困難である」ことが、7.11メールでは「財政的にも現状の支給水準を継続実施することが事実上困難である」ことがそれぞれ記載されていた。このように学園が自らの財政事情を一時金削減の理由として挙げていたため、組合は学園の財務状況を知るべく資料を要求し説明を求めたものであり、それ自体はもっともな経過であるにもかかわらず、学園がその必要性を否定することに合理的な理由は認められない。

(イ) この点、学園は、学報を提示する等の努力をしたと主張するが、上記第2の3(3)認定によれば、学報に記載されている情報は極めて概括的なものであり、かつ、単年度のものであって、これにより学園の財務状況が一時金を削減する必要性が生じる程度に悪化している、ないしは悪化する見込みであるのかを正確に知ることは困難である。同(1)レ認定のとおり、学報に記載された財務概要の内容に係る J 副委員長からの質問に対して、弁護士は「ここは交渉なので質問に答える場ではない」として当該記載された内容についての説明を拒んでいることから、学報が、組合との交渉において有効な資料として機能していたとは言い難い。

(ウ) よって、学園が必要な資料の提示を行ったと認めることはできない。

イ 説明は十分に行われたか

(ア) 上記第2の3(1)エ、セ、ト、ノ及びレ認定のとおり、学園側は一時金削減について「メールの内容どおりであり、改めて補充説明することはない」「全体を見通した総合的な判断で支給額を決定している」「何度も説明したとおり、諸要素を鑑みて支給した」「数値だけで決定しているわけではなく総合的に判断している」「諸般の事情を鑑みて決めた」「理由は正にこの4点であり、それ以上でもそれ以下でもない」「一律金カットについては、諸般の事情を鑑み経営判断で行った」等と述べ、弁護士が「期末手当の額については、組合と事前に相談する事案ではなく、理事会の専権事項である」「一時金についてと、団交については別次元の話である」「一時金の支給について、何か約束していれば別だが、今回の件は労働条件の不利益変更には当たらない」と、H教頭が「話合いで支給額を決めるのはおかしい」と、それぞれ述べたことが認められる。

一時金の支給が労働条件の一つであり、義務的団交事項に当たることはいうまでもないが、上記弁護士及びH教頭の発言からは、学園に、一時金が団体交渉で協議されるべきものであるという基本的な認識が欠けていることが明らかである。この基本的認識の欠如により、学園には一時金の減額について組合の納得を得ようという姿勢がそもそも認められず、そのことが、「諸要素(諸般の事情)を鑑みて」「総合的に判断」等の抽象的かつ漠然とした説明の繰り返しに結びついているものと思料される。当該説明は「説明」と称するには中身が乏しいものであり、組合がこれに納得できないのは当然であって、その内容が不十分であることは明白である。

(イ) 学園は、組合に対して学園の財政等の将来見通しを繰り返し説明しており、説明義務を十分果たした旨主張する。

同エ及びツ認定によれば、学園は平成22年度及び23年度の夏期期末手当支給に際して、それぞれ「財政の将来見通し等を慎重に審議した結果、下記のとおり支給します」「財政ほかの諸状況の将来見通し等を慎重に審議した結果、下記のとおり支給します」と通知したことが認められる。これらは学園が一時金削減に当たり自己の財政の将来見通しを考慮していたことを示すものであるが、上記(ア)のとおり、学園がこの点につき具体的な説明(学園の今後の財務状況が一時金削減の必要性とどう結びつくのか)を行った事実を認めることができず、当該主張は採用できない。

ウ 学園は、平成9年3月27日東京地裁判決を引用し、使用者の誠実交渉義務の内容として義務付けられているのは、自らの主張の根拠となる資料を提出し説明することであって、労働組合の要求する資料一切を提出することではない旨主張する。

学園の「自らの主張」である一時金削減の理由は、上記第2の3(1)ツ認定のとおりであるが、7.11メールに記載された内容のうち「③高校及び中学校において、財政的にも現状の支給水準を継続実施することが事実上困難であること」については、学園の財政に関する何らかの補足資料ないし説明がなければ、これを理解することができない性質のものである。学園が自らの主張の根拠となる資料の提出及び説明を「使用者の誠実交渉義務の内容として義務付けられている」と主張するのであれば、自己の財務状況の推移を把握できる資料を提出し説明することが当該誠実交渉義務の内容となるはずであり、これに応じない理由は認められない。

上記判決は「自己の主張に固執する以上、ここにいう誠実交渉義務を尽くしたというためには、使用者において、組合の要求・主張に対しては真摯に耳を傾けるとともに、自らが固執せざるを得ない理由を明らかにしたうえで、関連資料を提出するなどして固執する理由を十分に説明し、かつ、相手方の説得に努めることが必要である」と述べる。学園は組合の求める財務三表等の資料の提出を頑なに拒んでいるが、そこまで自己の情報の非開示に固執せざるを得ない理由について、組合に説明もしていなければ関連資料の提出もしていない。

いずれにせよ、学園が、その拠りどころとする上記判決の趣旨に沿った対応をしていないことは明らかである。

エ 結論

以上、学園は、一時金削減を議題とする団体交渉において、必要な資料の提示及び具体的な説明を行わなかったと認められることから、当該行為は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するものである。

3 争点（3）について

（1）組合の主張要旨

年2回の一時金は、毎年7月10日頃及び12月10日頃に支払われるのが定例となっているのであるから、学園としては、支給時期に間に合うよう早期に団体交渉に応じるべきはもちろん、仮に定例支給日までに妥結に至らない場合には、相当と思われる金額の範囲で暫定支給を行うべきである。単組組合員に対してのみ一時金を定例支給日に支払わないことは、明らかに単組組合員に対して差別的に重大な経済的ダメージを与えるもので、労組法第7条第1号のうち「労働者が労働組合の組合員であること」の故をもってする「不利益な取扱い」に該当し、同号の不当労働行為を構成する。

(2) 学園の主張要旨

単組組合員に対して定例支給日に一時金を支払わなかったのは、平成20年申立ての経緯から、本件において仮に一時金を一方的に暫定支給した場合には再び不当労働行為救済が申し立てられることが懸念されたからであり、かつ、定例支給日前に組合に対して学園が決定した一時金の額で妥結するか否か、すなわち予定された支給日に一時金を受領するか否かを確認した結果、組合が当該提案に応じなかったためその意思を尊重したからである。

平成15年10月29日東京地裁判決によれば、「賞与は就業規則によって支払が保障されているものではなく、労使交渉又は使用者の決定によって算定基準・方法が定まり算定に必要な成績査定を経て決まるものであること等を考慮すると、賞与請求権は、被告において人事考課査定をし、個々人の支給額を決定したときに具体的請求権として発生するものと解するのが相当である」とある。本件において、学園が単組の要求事項への回答として、支給率を示した段階では、単組組合員に一時金の具体的請求権は発生しておらず、学園に支払義務は発生していないことは明らかである。

(3) 判断

ア 上記第2の4(1)及び(2)認定のとおり、学園は、組合と交渉中であること、及び学園の回答どおり妥結する旨の書面を単組が提出しなかったことを理由に、単組組合員に対して一時金を定例支給日に支払わなかったことが認められる。

このように、組合員に対してのみ他の者と区別して不利益な取扱いがされていることが明白である場合には、使用者側に、当該不利益扱いをすることにつき組合員であるという事情以外に十分合理的な理由

が認められるか否かが、不当労働行為の成否を決定づけるものとなる。

以下この観点に基づき、学園の主張について、単組組合員への一時金不支給に合理的な理由が認められるか否かを検討する。

イ 学園は、単組組合員に対し定例支給日に一時金を支払わなかったのは、平成20年申立ての経緯から再び本件において不当労働行為救済が申し立てられることが懸念されたからであると主張する。

確かに同（3）認定のとおり、学園が単組組合員に対して非組合員と同日の定例支給日に学園の方針による額の一時金を支払った結果、組合が平成20年申立てを行った事実が認められるが、これは妥結に至らないまま一方的に支払われたことを組合が問題として行った申立てなのであるから、本件において再びそのような懸念があるのであれば、支給日までに団体交渉を重ねて妥結の道を探るのが本筋であるところ、学園は日程調整について積極的に協力することもなく、団体交渉を実施しないまま漫然と支給日を迎えて支払わないという選択をしたものであって、その対応に何ら合理性を見出すことはできず、当該主張は失当である。

ウ 学園はまた、単組組合員に対し定例支給日に一時金を支払わなかったのは、定例支給日前に組合に対して学園が決定した一時金の額で妥結するか否か（予定された支給日に一時金を受領するか否か）を確認した結果、組合が当該提案に応じなかったためその意思を尊重したことを挙げる。

同（1）及び（2）認定によれば、学園が一時金を含む春期要求に係る学園の回答どおりの妥結を条件に定例支給日に支払う旨組合に提案していることが認められるが、これは要するに団体交渉抜きでの学園の提示額の下承を迫るものであって、組合がこれに応じら

れないのはもっともであるにもかかわらず、学園の上記主張は、これを逆手にとって組合の定例支給日に支払を受けないという意思を尊重したとして自らの不支給を正当化しようとするものであり、自己に都合のよい論理展開であって、到底採用できない。

エ 学園はまた、平成15年10月29日東京地裁判決を引用して、支給率を示した段階では単組組合員に賞与の具体的請求権が発生しておらず、学園に支払義務が発生していないことは明らかである旨主張する。

仮に、学園の主張するように単組組合員に賞与の具体的請求権が発生していないとしても、それは上記1（3）及び2（3）判断のとおり、学園が単組からの団体交渉申入れに対し適切な時期に応じず、誠実な交渉が行われなかったために生じた結果なのであるから、当該請求権が発生していないことを理由とする単組組合員への一時金不支給に正当性はなく、上記主張は採用できない。

オ 結論

以上、学園が、単組組合員に対してのみ一時金を定例支給日に支払わないことに正当な理由は認められず、当該不支給は単組組合員であるが故の差別と認められることから、当該行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するものである。

4 争点（4）について

（1）組合の主張要旨

学園は、非組合員も含む全専任教員に対して7.11メール及び12.5メールを送信している。組合員であるが故の不利益を非組合員に広く知らせることは、組合の労働組合としての効用や存在意義について、単組組合員に対しても非組合員に対しても、組合の要求や活動に対する不信及び疑惑を生じさせ、団結の無用・無意味を印象づけるものである。これは

組合の団結運営に対する支配介入にほかならず、労組法第7条第3号の不当労働行為を構成する。

(2) 学園の主張要旨

非組合員も含む全専任教員に対して7.11メール及び12.5メールを送信し周知したのは、学園が組合の存在を無視することなく、むしろ公に認めて尊重していることを非組合員に知らしめておくためである。学園に組合に対する支配介入の不当労働行為意思はなかったものであり、7.11メール及び12.5メールの送信が支配介入に該当しないことは明らかである。

(3) 判断

ア 上記第2の5認定のとおり、学園は、単組組合員に対しては一時金を定例支給日に支払わないことを学園の全専任教員に対し、7.11メール及び12.5メールにより周知した事実が認められる。

イ 7.11メール及び12.5メールがもたらす影響

このようなメールを受け取った場合、非組合員は、単組組合員になれば定例支給日に一時金が支給されなくなるとの認識を持つこととなり、当該メールは非組合員の単組への加入をためらわせる要因となる。一方、単組組合員の間にも動揺を来たし、単組に留まることの不利益を懸念して脱退する者が生じることも考えられ、いずれにせよ7.11メール及び12.5メールによる一時金不支給の周知は、単組の運営に少なからぬ影響を及ぼすものといえる。

ウ 三役折衝における学園の発言

上記第2の3(1)ツ認定によれば、第2回三役折衝において G 校長及び I 課長は一時金を早急に支払うために学園の提示額での支給受入れを迫り、これを拒否した D 委員長に対し I 課長が

「受取を拒否するなら、今年中だけでなく、来年も、再来年にも支給出来ない事態になるかもしれない」と述べたこと、及び同フ認定によれば、第3回三役折衝においても G 校長及び I 課長は学園の提示する支給額を支払うことを内容とする合意書案を受け入れるよう迫り、修正の可能性について確認した D 委員長に対し、I 課長が「（修正を進めると）夏期期末手当の支給ができなくなる可能性がある」「（8月9日の三役折衝で）『あなた方が断る理由はない。もし断ったらずっと払えなくなるかもしれない』と言ったが、そのことが現実味を帯びてきた」と述べて、組合が学園の提示する案を受け入れない場合には夏期期末手当の支給そのものが行われぬ可能性を示唆していることが認められる。これらのやりとりからは、学園が、組合の納得を得られるよう努力をすることもなく、ひたすら自らの方針を押し付けようとする姿勢が見られ、組合を軽視していることは明らかである。

エ その他学園の組合に対する日常的な対応

上記第2の3（1）ニ、ノ、ヨ、ラ及びリ認定のとおり、学園が単組からの団体交渉申入れ等に対し度々抗議をしていたこと、及びその挑発的ともいえる表現（「学園から組合員への夏期期末手当の速やかなる支給を妨害する悪質な行為と解釈せざるを得ず、本学園を徒に混乱させようとするものであると受け止める」「意図的に労務委員会とかみ合わない議論を持ち込み、事態を紛糾させようとするを狙いとして、貴組合にいったい何の利益があるのか、全く理解できない」「期末手当を不要とする組合との交渉を行う必要はない」「早急に組合員への冬期期末手当支給を望まない者・・・一体誰ですか?」「期末手当が理事会の専権事項であるとの大前提を

無視して論点を外した要求を繰り返し行い、支給が実現しない原因を労務委員会にあると主張するのは不当である」「団交が開催されないなどと組合報などで騒ぎたてられると、こちらも応戦せざるを得ない状況になる」等）からは、学園が常日頃から組合に対する嫌悪の感情を持っていたことがうかがわれる。

オ 7.11メール及び12.5メールにおける学園の意思

学園は、7.11メール及び12.5メールを送信したのは、組合を公に認めて尊重していることを非組合員に知らしめるためであった旨主張するが、これらのメールが上記ウ及びエに示す事情を背景に送信されたものであり、かつ、上記イ判断のとおり単組の運営に少なからぬ影響を及ぼすものであることからすれば、学園に反組合的意思があったことは優に推認され、当該主張は詭弁であって採用できない。

カ 結論

以上、学園が単組組合員に対してのみ一時金を定例支給日に支払わないことを全専任教員に周知したことは、組合の団結及び運営に介入したものと認められるため、当該行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するものである。

5 救済方法について

- (1) 組合は、団体交渉に学園の理事長又は副理事長の出席を求めているが、本件申立てにおいて、学園側出席者の交渉権限は争点になっていないことから、これを命じる必要はないものとする。
- (2) 組合は、学園の平成10年度以降の財務三表（内訳表を含む）等の交付を求めているが、本件申立てにおいて問題とされたのは平成22年度及び23年度の一時金削減であることから、主文第2項のとおり命じることを

もって相当と判断する。

(3) 組合は、単組組合員に対して、前年度一時金との差額分5万2,500円の支払を求めているが、上記第2の2認定のとおり、一時金の額は年度毎に定められることになっており既定の額はないこと、及び同3(1)へ及びル認定のとおり、単組組合員に対しても非組合員と同基準の額による一時金が暫定的に支払われていることから、これを上回る額の支払を命じることは適当でない。

よって、当委員会は、労組法第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25年10月30日

愛知県労働委員会

会長 塩見 渉 印