

命 令 書（写）

愛知県岡崎市稲熊町三丁目110番地

申 立 人 岡崎学園教職員組合

執行委員長 A

名古屋市熱田区沢下町8番4号

申 立 人 愛知県私立学校教職員組合連合

中央執行委員長 B

愛知県岡崎市稲熊町三丁目110番地

被申立人 学校法人岡崎学園

理事長 C

上記当事者間の愛労委平成23年（不）第13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11月25日第1462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、申立人岡崎学園教職員組合の副委員長 D に対する平成23年6月23日付け自宅待機命令、同年8月10日付け譴責処分並びに同日付け教科主任及びクラス担任の解任命令をなかったものとして取り扱い、同人を直ちに教科主任に復帰させるとともに、平成26年度からクラス担任に復帰させなければならない。

- 2 被申立人は、申立人岡崎学園教職員組合から団体交渉の申入れを受けたときは、速やかに諾否を回答し、申入れを受けた日からできる限り近接した時期に団体交渉期日を設けなければならない、かつ、設定した期日を正当な理由なく変更してはならない。
- 3 被申立人は、申立人らとの団体交渉において、実質的な交渉権限を有する者を出席させた上で、合意形成に向けて誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から1週間以内に交付しなければならない。

記

当学園が、副委員長 D に対して行った平成23年6月23日付け自宅待機命令、同年8月10日付けの譴責処分並びに同日付け教科主任及びクラス担任の解任命令は、いずれも労働組合法第7条第1号に、平成23年度の団体交渉において、①合理的理由なく、同年6月30日の第2回団体交渉予定期日を延期し、第7回団体交渉の開催を引き延ばしたこと、②副委員長 D に対する上記処分等に係る交渉で理由なく回答や説明を拒否し、冬季一時金削減支給に係る交渉で具体的な説明を行わなかったこと、③実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったことは、いずれも同条第2号及び第3号に、また、交渉申入れがあるにもかかわらず、夏季一時金不支給及び冬季一時金削減支給を合理的な理由なく貴組合との交渉を行わないまま通知・実施したことは、同条第2号及び第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って認定されました。

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

岡崎学園教職員組合

執行委員長 A 様

愛知県私立学校教職員組合連合

中央執行委員長 B 様

学校法人岡崎学園

理事長 C

5 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人岡崎学園（以下「学園」という。）が、①物品購入の際における見積書の取り方に問題があったとして、申立人岡崎学園教職員組合（以下「単組」という。）執行委員長であった D （同人は、平成24年に単組副委員長になっているが、以下、その前後を問わず、「D 委員長」という。）に対し、平成23年6月23日付けで自宅待機を命じたこと、同年8月10日付けで譴責処分に付したこと並びに同日付けで教科主任及びクラス担任を解任したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、②同年7月22日に処分の軽減と引換えに一定の組合活動をやめるように D 委員長に働きかけたことが、同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、③同年3月14日の労使合意を書面化することを拒んだことが、同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、④平成23年度の団体交渉において、期日設定、開催場所、説明態度及び出席者の点で不誠実な対応をしたこと並びに誠実な交渉を行わずに平成23年度定期昇給停止、同年度夏季一時金不支給及び同年度冬季一時金削減支給を行ったことが、同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月28日に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、① D 委員長に対する一連の処分の撤回、

②処分の軽減との引換えによる組合活動への介入禁止、③合意文書への調印、④速やかな団体交渉期日の設定及び合意した期日の遵守、⑤資料提示及び具体的な説明を伴った誠実な団体交渉応諾、⑥団体交渉への理事長及び交渉権限を有する者の出席、⑦団体交渉を経ない労働条件切下げ通告の禁止、⑧従前の水準に基づく一時金支給額との差額分及びこれに対する年5分の割合による金員並びに定期昇給分の金員の支払、⑨謝罪文の交付及び掲示である。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 学園は、明治39年に私立岡崎裁縫女学校として設立認可を受けて開校し、肩書地に本部を置く学校法人であり、人間環境大学大学院、人間環境大学、人間環境大学岡崎学園高等学校（以下「高校」という。）及び人間環境大学岡崎学園中学校（以下「中学校」という。）を設置運営している。本件結審時の学園全体の教員数は140名、職員数は115名で、このうち、中学校・高校の教員数は62名、職員数は18名である。
- (2) 単組は、昭和47年に結成された、高校及び中学校の教職員で組織される労働組合であり、本件結審時の公然化している組合員数は12名である。
- (3) 申立人愛知県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」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 D 委員長への自宅待機命令等

- (1) 平成23年3月23日、学園の理事会で、理事長に C （以下「C 理事長」という。）が選任され、同年4月1日、C 理事長から学園の法人事務局長への就任要請を受けた E （以下「E 法人事務局長」という。）が、同職に就任した。なお、E 法人事務局長は、同年8月24

日に同職を解任されたが、その間、学内に常駐している唯一の理事であり、学園の法人管理業務を統括していた。(甲84p2～3、第4回審問調書p24)

- (2) 平成23年4月4日、C理事長は、就任挨拶において高校の教職員に対し、見積りを取ることで経費削減ができたことを紹介したが、見積りの取り方について明確な指示まではしなかった。

なお、学園には、物品購入の際、3社から個別に見積りを取らなければならないことを明記した文書は存在せず、理事会で決定されてもいないが、E法人事務局長は、C理事長から指示を受け、事務局職員に対し、3社から見積りを取るよう指示していた。(甲81p19、第1回審問調書p30、第3回審問調書p5・34、第4回審問調書p10・28・54)

- (3) 平成23年4月7日及び同月18日、F教諭が見積書を添付せず稟議書を提出したところ、後日事務局から3社分の見積書を添付の上、再提出するよう求められた。(甲81p19～20、第1回審問調書p33)

- (4) 平成23年2月下旬頃、当時高校の校長であり理事長でもあったG(以下「G前理事長」という。)から生徒募集業務を担当する渉外部に対し、生徒募集のためのリーフレット及びポスター(以下「リーフレット等」という。)の作成指示があり、担当のD委員長は、同年3月29日に2社分の見積書を添付して稟議書を高校の教頭H(以下「H」という。)に提出していたところ、同年4月初め頃、高校の事務局長I(同月30日付けで退職しているが、以下「I事務長」という。)から、3社分の見積書を添付して作成し直した上で再提出するよう指示があった。その際、当初の稟議書で発注先とした会社に他の2社の見積書を取らせればよいと言われた。(甲81p3～4、第1回審問調書p5～9)

- (5) 平成23年5月9日、リーフレット等の発注内容の変更による新たな稟

議の要請を事務局から受けた渉外部に対し、中学校・高校の教頭 J

(以下「J 教頭」という。)は、どのような形でもよいから稟議書を回すよう指示し、また、I 事務長の後任である高校の事務長 K (以下「K 事務長」という。)は、どのような形でもよいから見積書 3 社分がそろえばよい旨述べた。

この件についての見積書は、J 教頭が、事務局が発注先とした W 株式会社 (以下「W」という。)に対し、他の 2 社分の取りまとめを依頼し、当該 2 社分の見積書が W から提出された。

なお、学園は、上記 J 教頭による見積書の取りまとめ依頼及び K 事務長の発言を不問に付した。(甲81p 5～6・26、第1回審問調書p15・34～35)

(6) 平成23年 5 月20日頃、D 委員長は、W 及び株式会社 X (以下「X」という。)に対し、第2回目のリーフレット等の作成の見積りを依頼した。また、同月26日に、D 委員長は X に対し、他の 1 社分の見積りの取りまとめを依頼した(以下、この依頼を「本件取りまとめ①」という。)

なお、本件取りまとめ①は、D 委員長の判断で行ったもので、事務長や管理職からの指示はなかった。(甲81p 7、第1回審問調書p16・52)

(7) 平成23年 5 月頃、D 委員長は、前年度も受注している株式会社 Y (以下「Y」という。)に対し、オープンスクール参加者へ配布するクリアファイル(以下「記念クリアファイル」という。)2,000部に係る見積りを依頼するとともに、他の 2 社分の見積りの取りまとめを依頼した。(甲81p 8～9、第1回審問調書p18～19・54)

(8) 平成23年 6 月頃、D 委員長は、K 事務長から記念クリアファイル 1,000部に係る稟議書を回すよう指示を受け、Y に対し、その

見積りを依頼するとともに、他の２社分の見積りの取りまとめを依頼した（以下、この依頼を「本件取りまとめ②」という。）。（甲81p9、第1回審問調書p20）

- （９）平成23年6月22日、 Y の社員 L （以下「L社員」という。）が記念クリアファイル1,000部に係る見積りを持参した。この際、E法人事務局長は、 Y の見積書と他の２社の見積書が個別に封かんされず、同封されていたことを確認した。

同日、L社員は、K事務長からの事情聴取に対し、D委員長からの依頼により見積りの取りまとめを行ったことを認め、E法人事務局長が電話でこのことをC理事長に対し伝えたところ、C理事長は、単組の弱体化の口実にできる、処罰が３回あれば解雇できる旨述べた。

（甲81p10、乙2、21p2、第4回審問調書p4～5・8）

- （10）平成23年6月23日、高校の副校長 M （以下「M副校長」という。）はD委員長に対し、当分の間、自宅待機を命じた（以下、この命令を「本件自宅待機命令」という。）。

本件自宅待機命令に当たり、M副校長は、他社の見積書を同じ封筒に入れていたことが問題で背任行為である旨述べた。また、同席していた K 事務長は、１社に他社の見積りを取りまとめさせることはあるが、１社ずつ封筒に入れたものを提出させなければ、公開見積りにならない旨述べた。

その際、D委員長は同席していた J 教頭に対し、他社の見積りの取りまとめをさせたことがあるか質問したところ、J教頭は、当該行為を認めた上で、別々の封筒に入っていた旨答えた。（甲5、81p12～13、83p3～4、第1回審問調書p23～24）

- （11）平成23年6月30日、単組は学園に対し、本件自宅待機命令を過剰な措置であると抗議するとともに命令の即時解除を要求した。また、同年7

月11日にも、再度同様の抗議をした。

なお、本件自宅待機命令については、他の学校の労働組合から学園に対してファクシミリで抗議文が多数送付され、校内に混乱が生じた。(甲6、7、83p4・6、84p5～6、第4回審問調書p55・63)

(12) 平成23年7月22日、学園から依頼を受けた弁護士 N (以下「N 弁護士」という。)、同 O (以下「O 弁護士」という。)及び同 P (以下「P 弁護士」という。)が、D 委員長に対し、本件自宅待機命令に係る聞き取り調査を行った。(甲81p15、第1回審問調書p26～27)

(13) 平成23年8月10日、学園の理事会において、N 弁護士による調査結果を踏まえて、D 委員長への譴責処分が決議された。

また、同理事会において、D 委員長の保健体育教科主任及び1年A組担任を解くこと(以下「教科主任等の解任」という。)も決議された。(第4回審問調書p34～36・53・58～59)

(14) 平成23年8月22日、学園は、本件取りまとめ①及び本件取りまとめ②について、3社からの個別見積りの取得を義務付けている内規違反であり、学園の就業規則第35条第1項第2号「就業規則或いは服務規定、その他学園の規則・諸規程若しくは命令に違反したとき」、同項第3号「職務上の義務に違反し、又は職員の任務を怠ったとき」及び同項第7号「上司の職務上の指示に従わず、学園の秩序、又は職場規律を乱したとき」の懲戒事由に該当するとして、同条第2項第1号の規定に基づき、それぞれ D 委員長を譴責に付した(以下、これら2件の譴責処分を「本件譴責処分」という。))。

また、同日、学園は D 委員長に対し、教科主任等の解任をした。学園の職務手当支給細則では、職務手当として、クラス担任には月額6,000円、教科主任には月額3,000円がそれぞれ支給されることが規定されてい

るが、D 委員長は同年 8 月分から教科主任手当が、同年 9 月分からクラス担任手当が支給されていない。(甲 4、11～13、77の 1～77の 9、81p17、第 1 回審問調書p36)

- (15) 平成23年 8 月 25 日、D 委員長は学園に対し、本件譴責処分の際に求められた始末書を提出した。この提出をもって、本件自宅待機命令は解除された。

なお、学園の特殊勤務手当支給細則では、特殊な業務に従事した場合、特殊勤務手当が支給されることが規定されており、早朝の補習授業（以下「朝学」という。）を担当した場合には 1 回当たり 1,000 円、午後 5 時以降の部活動指導を行った場合には 1 回当たり 800 円がそれぞれ支給される。D 委員長はこの特殊勤務手当を、同年 4 月は 5,600 円、5 月は 8,800 円、6 月は 5,000 円、7 月は 1 万 200 円支給されていたが、本件自宅待機命令期間については支給されなかった。(甲 4、77の 1～77の 9、81p17、乙 1、第 1 回審問調書p29・36)

3 平成22年度における労使合意

- (1) 学園の労使間では、団体交渉での合意内容については、合意の都度ではなく、年度替わりの際に一括して書面化しており、平成22年 3 月 30 日に開催された団体交渉における合意（平成21年度の団体交渉における合意）内容については、同年 6 月 14 日開催の団体交渉において確認書に調印がされた。

また、単組は、労使で合意したことについて、情宣紙「くみあい情報」に掲載し、組合員に報告していたが、当該情宣紙は、理事会にも配布されていた。(甲72、82p 2、87、第 1 回審問調書p81～84)

- (2) 平成22年 8 月 18 日、団体交渉が開催され、その結果を報告した「くみあい情報vol. 9」には、「そこでは、経営改善計画について事前説明がありました。組合は、法律で定められている通り、労働条件の不利益変更

については、『団体交渉で組合と合意してから実施する』ようにと、確認しました。」と記載されていた。(甲79)

(3) 平成23年1月22日、労使懇談会が開催され、その結果を報告した「くみあい情報vol.22」には、「平成23年度からの持ち時間数の運用 1. 担任をもつ者14時間(週間あたり、HRを含まない) 2. その他の者16時間(週間あたり) 3. 部長および学年主任13時間(週間あたり) 4. 教頭8時間(週間あたり) 5. 校長0時間(週間あたり)」、「現在持ち時間に含まれている朝学、土曜補講をどう扱うかについては未定です。」と記載されていた。(甲47)

(4) 平成23年3月14日、労使懇談会が開催され、学園側は、G 前理事長、I 事務長等が出席した。

単組から「再雇用制度の適用対象者を選考する基準に関する協定書」の案(以下「組合協定書案」という。)が、学園からは「再雇用制度の適用対象者を選考する基準に関する協定書」の案及び「定年規程」の改正案(以下、両者を合わせて「学園協定書案」という。)がそれぞれ提案された。

両案については、学園協定書案では同制度の適用対象者として「理事長が認めた者」との条件が付されていたが、組合協定書案にはなく、学園協定書案では賃金や労働時間等の労働条件については個別に協議して決定するとしているが、組合協定書案では賃金について「定年に達した年度末の級、号俸とする」、労働時間について「週あたり教員には8単位時間、事務員には20時間の勤務を保障する」としている等の違いがあった。

なお、この日の労使懇談会の結果を報告する「くみあい情報」は作成されていない。(甲74の1、74の2、75、82p19、第1回審問調書p111～112)

(5) 平成23年3月23日、学園の理事会が開催され、G 前理事長、C 理事長等が出席した。

同理事会に上程された定年規程及び再雇用制度の適用対象者を選考する基準に関する協定書は、学園協定書案と同一の内容であった。(甲74の1、74の2、乙13、14の1、14の2)

(6) 単組は、学園に対し、平成23年4月14日付け書面により、「平成22年度に開催された団体交渉および労使懇談会で合意または検討された事項の確認」を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

また、平成23年7月15日の団体交渉において、単組は、同年3月14日の労使懇談会で、別紙1ないし3の内容で労使が合意し、調印することとなっていたとして、調印を求めたが、学園はこれに応じなかった。このうち、別紙1（再雇用制度の適用対象者を選考する基準に関する協定書）は組合協定書案と同一の内容であり、別紙2（確認書）は、平成22年度の団体交渉で合意したと単組が主張する内容であり、別紙3（確認書）は、平成22年8月18日の団体交渉の議事録の一部と単組が主張する内容であった。

なお、単組は、平成23年5月23日、学園に要求書（以下「5.23要求書」という。）を提出し、一時金を平成10年水準に戻すこと等を求めたが、その中には、教職員の採用方法の見直し、平日の勤務時間外に対し支給される手当、出産休暇及び育児休業について、別紙2の記載と同内容の要求があった反面、別紙1ないし別紙3の書面に調印を求める要求はなかった。(甲14～16、21、50、75、82p7～8、第1回審問調書p86～91)

4 平成23年度における団体交渉の経過等

(1) 第1回団体交渉の開催経過

ア 平成23年4月22日、学園は教職員に対し、単組と交渉することなく、定期昇給を同月から当分の間停止することを通知し、実施した。

なお、学園の給与規程第5条第2項では、「昇給は、年1回とする。但し、入学状況により昇給停止、延期等の調整をすることがある。」と定められており、少なくとも平成3年度から平成22年度までは定期昇給が実施されていた。(甲4、17、83p9～10)

イ 同日、単組は学園に対し、単組と交渉することなく定期昇給停止を通告したことに対する抗議と団体交渉開催の申入れ(回答期限は同月29日)を内容とした書面を提出しようとしたが、E 法人事務局長は同書面の受取を拒否した。その後、学園は、同書面を同月25日に受け取った。

なお、同書面には、団体交渉開催候補日の記載はなかった。(甲18、82p7、第2回審問調書p15)

ウ 同年5月2日、学園は単組に対し、同年4月29日付け書面により、定期昇給停止が労働条件の不利益変更に該当しないこと、現在の財務状況では定期昇給はできないこと及び同年5月23日に高校の小会議室で団体交渉に応じることを回答した。(甲19、83p10)

エ 同月中旬頃、学園は単組に対し、団体交渉の開催場所を岡崎商工会議所に変更するよう求め、単組はこれに応じた。

なお、平成22年度の団体交渉の開催場所は学内であった。(甲41～45、82p8、第1回審問調書p96)

オ 平成23年5月23日、岡崎商工会議所で第1回団体交渉が開催され、学園側は、E 法人事務局長、K 事務長、Q 弁護士(以下「Q 弁護士」という。)等が出席した。

学園側は、定期昇給停止の理由について、学園の財政状況が悪く、現状では定期昇給ができる状況ではない旨述べたが、具体的な数字を示すことはなく、資料も提示しなかった。

これに対し、組合側は、①人件費比率が愛知県内私学の平均よりも

低いこと、②定期昇給停止が学園全体での人件費抑制にはつながらないこと、③定期昇給停止を行っている他校より生徒募集定員の充足率がはるかに良いことを挙げ、定期昇給停止は不要であると反論した。

最後に、単組が、5.23要求書を学園に提出し、5.23要求書の説明を議題とする団体交渉の開催を申し入れ、次回の団体交渉が同年6月16日に行うこととされた。(甲21、22、48、50、82p8、第2回審問調書p16・47)

(2) 第2回団体交渉の開催経過

ア 平成23年6月16日、職員会議が長引き、単組の出席者が団体交渉の開催時刻に遅れていたところ、学園側も理事である E 法人事務局長の欠席が明らかになったことから、学園側出席者と私教連の出席者が協議し、この日の団体交渉を中止し、団体交渉を同月30日に行うこととした。

この件について、単組は学園に対し、同月20日、学園側から交渉権限を持った交渉員が出席しなかったと抗議した。(甲23、50、51、82p8～9)

イ 同月28日、学園は単組に対し、文部科学省への報告書等の作成業務のため時間が取れないとして、同月30日の団体交渉を7月中旬以降へ延期することを求めた。

これに対し、単組は、予定どおり団体交渉を開催するよう学園に要請した。(甲24、25、82p10、第2回審問調書p17～18)

ウ 同年6月30日、学園は、教職員を対象とした「法人説明会」を開催し、E 法人事務局長が、夏季一時金を不支給とする方針を告げた。この際、同人は、スクリーンに資料を投影し、学園の負債率等の数字を読み上げて説明したが、説明資料は配布しなかった。

なお、同日、団体交渉は開催されなかった。(甲50、82p10、83p11、

第2回審問調書p48～49)

エ 同年7月1日は夏季一時金の定例支給日（7月の第1金曜日）であったが、この日、教職員に夏季一時金は支給されなかった。

単組は学園に対し、同日付け書面で、交渉がないまま同年6月30日実施の法人説明会において夏季一時金不支給の結論が既に理事会で出ている旨発言があったこと及び同月16日に団体交渉が開催されず、また、同月30日の団体交渉が延期されたことに抗議するとともに、団体交渉の開催及び夏季一時金の支給を申し入れた。

なお、学園の給与規程等には、一時金について、7月及び12月に期末手当を、3月に年度末手当を支給すること、俸給等の合計金額を基礎額とし理事長の定める算式により計算した額に、勤務期間の区分に応じた割合を乗じて得た額とすること等が規定されている。

また、少なくとも平成3年度から平成22年度までは夏季一時金は支給されており、平成22年度の支給実績は2.01か月分であった。（甲4、26、82p9～10、83p10～11、第2回審問調書p17～18）

オ 平成23年7月4日、単組は学園に対し、再度、団体交渉の開催を申し入れたところ、同日、学園は、同月6日に岡崎商工会議所において団体交渉を開催すると回答した。その際、学園は、理事会の決議事項にかかわる案件について団体交渉の場で確答しない旨申し添えた。（甲27、28、82p11）

カ 同月6日、岡崎商工会議所で第2回団体交渉が開催され、学園側は K 事務長、M副校長、H 教頭及び Q 弁護士が出席した。

冒頭、学園側は、学園が団体交渉を K 事務長に委任したとする委任状を提示したが、そこには、「団体交渉の窓口として委任する。」「理事会の決議事項に係わる案件については、団交の場で確答ではなく、理事会に上申することを条件といたします。」との記載があった。

まず、本件自宅待機命令について協議され、組合側が本件自宅待機命令の即時解除を求め、その理由を質問したところ、学園側は、学内の混乱を避け、父母・生徒の動揺を抑えるため命じた旨、本件自宅待機命令は処分ではない旨答えた。また、K 事務長は、J 教頭が見積りの取りまとめを依頼した事実を自認していたこと、自らとM副校長においては見積りの取りまとめをしたこと自体を問題とせず、D 委員長の場合、各社の見積書を同じ封筒に入れていたことを問題としていたことを認めた。

次に、夏季一時金の不支給について協議されたが、学園側から根拠資料は提示されなかった。

最後に、次回の団体交渉開催期日を調整し、K 事務長は7月15日以降の開催を求めたが、組合側は、同月11日又は13日の開催を要請し、同月15日以降に団体交渉を行うのであれば、夏季一時金を仮払いするよう求めた。(甲29、52、81p14、82p12、83p 5～6・12、第2回審問調書p 7～9・18・49)

(3) 第3回団体交渉の開催経過

ア 単組は学園に対し、平成23年7月11日付け書面で、同月13日に団体交渉を開催するよう申し入れるとともに、K 事務長への団体交渉委任は、委任とみなすことはできないと抗議した。

これに対し、学園は、同月13日付け書面で、同月15日及び25日に、いずれも岡崎市民会館で団体交渉を開催する、団体交渉には協議する一切の件を委任した代理人を出席させると回答した。(甲30、31、82p12、83p12、第2回審問調書p19)

イ 同月15日、岡崎市民会館で第3回団体交渉が開催され、学園側は、N 弁護士、弁護士 R (以下「R 弁護士」という。)、D 弁護士、O 弁護士、M副校長、J 教頭及び K 事務長が出席した。

組合側が、本件自宅待機命令について、現場が混乱している状況を伝え、その解除を求めたのに対し、学園側は、調査中であると述べた。

また、組合側が、定期昇給の実施及び夏季一時金の支給を求めたのに対し、学園側は、同日付け「学校法人岡崎学園の財務状況について」と題する資料を提示し、平成20年度から平成22年度までの学園の収支状況及び現預金の推移から学園に資金がないことを説明し、平成23年度の定期昇給と一時金の支給を見送らざるを得ないと主張した。なお、この資料には、平成20年度から平成22年度までの収支状況の表、現預金の推移の表のほか、平成22年度の貸借対照表、資金収支計算書及び消費収支計算書が掲載されていた。

これに対し、組合側は、①学園が作成した「平成22年度～26年度 5か年経営改善計画」（以下「経営改善計画」という。）によれば、高校の人件費比率は愛知県内私学の平均と比して低くなっていること、②人件費の抑制により、愛知県からの助成金が減額されていること、③高校は黒字基調であること、④高校単独の金融資産は、平成3年度から平成21年度までの間で25億円以上生み出されていること、⑤定期昇給を停止している他校は生徒募集定員の充足率が40パーセント程度であるが高校は88パーセントであること、⑥高校と同程度の充足率の他校の一時金は6.0か月プラス10万円である上、高校は本俸も低いことを指摘し、学園側の説明に納得できないと述べ、また、高校と大学との法人分離（以下「高大分離」という。）又は、両者の独立採算制導入を要求した。

これらの組合側の要求を受け、N 弁護士は、D 委員長の処遇を含めて検討したい旨述べた。

最後に、次回の団体交渉が平成23年7月26日に行うこととされた。

なお、開催場所の岡崎市民会館は、高校から自動車で5分程度のと

ころにある。(甲56、58、82p13、83p 6～7・12～13、乙10、21p 5、
第2回審問調書p10・42、第3回審問調書p21)

(4) 第4回ないし第6回団体交渉の開催経過

ア 平成23年7月26日、岡崎市民会館で第4回団体交渉が開催され、学園側は、N 弁護士、R 弁護士、P 弁護士及び K 事務長が出席した。

組合側は、本件自宅待機命令の即時解除を求めたが、学園側は、調査中である旨及び当該調査に係る報告書を理事会に提出する旨述べた。

また、夏季一時金の不支給について、学園側は、前回の団体交渉での組合側からの指摘を受け、①平成13年度から平成22年度までの高校及び大学の収支一覧を提示し、高校の収支が黒字続きではなく、大学の収支が赤字続きではないこと、②同年度末時点の学園の借入れについて資料を提示し、全国平均と比べ総負債比率（総負債／総資産）及び借入金等利息比率（借入金等利息／帰属収入）のポイントが高いことを説明した。

これに対し組合側は、①提示された収支一覧における平成13年度の高校の支出は、資産処分差額という現金支出を伴わない支出が計上されており、本来は黒字になること、②私学振興共済事業団の経営判断指標によると高校は優良経営に当たること、③同年度以前の収支も考慮すべきこと、④高校単独で見ると約24億4,000万円の金融資産が残っていないといけませんが、大学等が施設整備として使い、全体としては5億3,000万円程度になっていること、⑤高校の教職員の本俸は他校と比較すると極端に低くなっていること、⑥高校と生徒募集定員の充足率が同程度の他校の一時金は6.0か月プラス10万円であること、⑦高校の人件費比率は愛知県内私学の平均に比べ低く、反対に大学のそれは

全国平均に比べ高くなっていること、⑧人件費を抑制したことにより愛知県からの助成金が減額されていること等について資料を提示して指摘し、①短期借入金の返済について1年延長を含めて善処すること、②高大分離が難しければ、少なくとも独立採算制導入を検討するよう求めたところ、学園側は、理事会での検討を約束した。

なお、次回の団体交渉が平成23年9月8日に行うこととされた。(甲33、34の1～34の3、59、81p17、82p13、83p7・13～15、乙11、第2回審問調書p23・60～61)

イ 同日、岡崎市民会館で第5回団体交渉が開催され、学園側は、N 弁護士、R 弁護士、P 弁護士、O 弁護士、M副校長、J 教頭及び K 事務長が出席した。

組合側が、本件譴責処分について、発令者の理事長が団体交渉に出席して事情を説明し、事態の收拾を図るべきだと主張したところ、学園側は、要望があったことは伝えるが、応じられない旨答えた。また、組合側が、D 委員長の行為が服務規程のどの規定に抵触するのか質問したところ、学園側は、内規違反であると答えた。組合側が、そのような内規は存在しない、他に見積りの取りまとめを依頼した者はいないのかと反論したのに対し、学園側は、答える必要はない等と述べた。

次に、夏季一時金の不支給について協議され、学園側が、前回の団体交渉で組合側から指摘のあった平成13年度の資産処分差額に関し、高校の校舎取壊しによるものが計上されていることを認めた。また、組合側からの提案等については理事会で検討されている旨述べた上で、組合側から要求のあった短期借入れによる対応については考えていない旨、高大分離については検討に時間を要する旨答えた。

組合側が、平成23年8月10日の理事会で高大分離が決定されたと職

員会議で E 法人事務局長から報告されたと述べると、学園側は、検討していると聞いているが詳細はまだはっきりとは分からない、確認を取らせてもらいたいと述べた。

次いで、組合側は、経営改善計画を引用し、大学については、「他の私学との合併、吸収分離等、或いは、当面の運営資金を提供してくれるスポンサーの獲得について、調査、検討、交渉を行っていく」と記載があることを指摘した上で、大学の資金の枯渇については、スポンサーである学校法人河原学園（以下「河原学園」という。）で対応するよう求めた。なお、C 理事長は、河原学園の学園長であり、学園の理事 S は、河原学園の理事長であった。

また、組合側は、教育研究活動のキャッシュフローについて、平成18年度は1億6,300万円、平成19年度は1億7,500万円、平成20年度は1億4,100万円とそれぞれ黒字となっており、借入金を各年度1億円程度減らすためには、これらと同程度のキャッシュフローがあれば足りることを指摘した上で、平成23年度は予算段階で2億5,200万円の教育研究活動のキャッシュフローを計上していることは、人件費を削減して無理なことをしている証左であると主張したのに対し、学園側は、耐震補強工事を想定しているからである旨答え、組合側の主張及び要求について、理事会で検討することを約束した。

なお、次回の団体交渉が平成23年10月14日に行うこととされた。（甲60、82p13、83p7、乙9の5、第2回審問調書p11）

ウ 同日、岡崎市民会館で第6回団体交渉が開催され、学園側は、R 弁護士、P 弁護士、T 大学事務長及び U 事務員が、組合側は D 委員長らが出席した。

まず、理事長の団体交渉への出席について、学園側は、確認したが出席の必要はないと判断していると答えた。

次いで、組合側が、教科主任等の解任の撤回を要求したところ、学園側は、撤回する考えがない旨回答した。また、組合側が、教科主任等の解任の理由を説明するよう求めたのに対し、学園側は、適性がないと判断した旨の発言を繰り返し、何をもって適性がないと判断するかは学園の考え方である旨、また、D 委員長個人の適性にかかわる問題であるから団体交渉の場で話す問題ではない旨述べた。更に、組合側が、J 教頭も見積りの取りまとめを依頼していたと指摘したのに対し、学園側は、その事実を認識していない旨回答した。

次に、高大分離について協議され、学園側は、同年8月の理事会で検討は行われているようであるが、決定してはいないと答えた。

また、組合側が、何のために高大分離を検討したのかと尋ねたのに対し、学園側は、仮に高大分離を決定したのであれば、検討理由を説明するのもかもしれないが、現時点でそのような予定もないので、検討趣旨を聞かれても答えられない旨述べた。組合側が、検討の中身を説明するよう求めたのに対し、学園側は、その必要はないと答えた。

更に、組合側が、①河原学園はもともと高大分離を考えていたはずである、②河原学園が学園に関与したのは、合併、吸収分離又はスポンサー獲得のためのいずれかである、③25億円は高校が作った資金である、④大学の人件費比率が全国平均に比べると高く、高校の人件費比率は私学平均と比べるとはるかに低いものである、と述べたのに対し、学園側は、①については、そのことと現在の高大分離の検討が行われていることとは別のことである、②については、そのいずれでもなく、学園のためである、③については、独立採算ではないので、学園の資金である、④については、他校とは財政状況が違うので比較されても困る、学園の財政状況で考えなければならない、とそれぞれ答えた。

その上で、組合側が、固定資産の売却や短期借入れをしてでも定期昇給を行い一時金を支払うよう求めたところ、学園側は、借入れができる状況にないと判断しており、固定資産の売却については検討している旨答えた。

組合側が、一時金をどこまで出せるのかを具体的に提起してほしい旨述べたところ、学園側が、検討する旨述べたため、組合側は、「遅い、今何月だと思っているのか」、「いつ頃までに、こういう風に目処をつける努力をすることははっきり説明していただきたい」、「早く目処を示していただきたい」と述べた。学園側は、具体的な約束ができればするが、適当なことを言うわけにはいかない、試算した上で、払えるお金があったら、きちんと人件費に充てたいという考えは持っている」と答えた。

最後に、次回の団体交渉の候補日を1週間以内に通知するよう努力すると学園側が約束して、団体交渉が終了した。(甲66の1～66の4、66の7～66の10、81p18、第2回審問調書p11～12)

(5) 第7回団体交渉の開催経過

ア 学園から団体交渉の候補日の通知がなかったため、単組が学園に対し、平成23年11月4日付け書面で同月9日までに団体交渉開催候補日を通知するよう求めたが、学園から回答はなかった。単組が学園に対し、同月19日付け書面で、再度要求したところ、学園は、同月24日付け書面で、同年12月9日に団体交渉を開催すると回答した。(甲35、36、37、82p14)

イ 同年11月29日、学園は単組と交渉することなく朝礼で、冬季一時金を「1.5か月分＋ α 」とする旨通告した。

なお、平成22年度の冬季一時金は2.74か月分であった。

直ちに単組は、一時金の一方的な削減通告に抗議するとともに、冬

季一時金支給予定日（平成23年12月2日）前に団体交渉を開催するよう要求した。また、支給予定日前に団体交渉が開催できない場合は、前年度の支給額を暫定支給するよう要求した。（甲39、82p14、83p16）

ウ 平成23年12月2日、学園は、通告どおり「1.5か月分＋ α 」の冬季一時金を支給した。（第2回審問調書p24～25）

エ 同月9日、岡崎市民会館で第7回団体交渉が開催され、学園側は、R 弁護士、P 弁護士及び U 事務員が、組合側は D 委員長らが出席した。

組合側が、教科主任等の解任の撤回を求めたのに対し、学園側は、撤回する考えがない旨答えた上で、本人に適性がないと判断したもので、具体的な内容は団体交渉の場で説明すべきことではない旨述べた。

次に、組合側が、団体交渉の開催が遅れた理由を尋ねたのに対し、学園側は、返事の遅れについて謝罪した上で、特段遅れた理由はないが、日程調整が難航した旨述べた。

続いて、一時金について協議され、学園側は、同日付け「学校法人岡崎学園の財務状況について」と題する資料を提示して、同年度上半期の収支状況を慎重に検討した結果、冬季一時金として1.5か月分を確保することができたこと等を説明した。これに対し、組合側が、一時金をこれだけしか払えない根拠を具体的に示すよう求めたところ、学園側は、具体的な数字をもって説明する予定にはなっていない、グラウンド整備等に使いたい分を一時金支給に回した等と述べた。なお、上記学園提示の資料には、具体的な財務状況に係る数値は記載されていなかった。

最後に、次回の団体交渉を平成24年1月13日に開催することで調整することとされ、団体交渉が終了した。（甲40、68の1～68の3、82p15）

（6）本件申立て後の団体交渉等

ア 平成24年2月3日の第8回団体交渉、同年3月7日の第9回団体交渉の後、同月15日、第10回団体交渉が開催された。

学園側は、冬季一時金として1.5か月分を支給した理由として、①資金ショートを回避するための最低限の手元資金として、少なくとも2億円の資金を確保することが必要であること、平成22年度に8,400万円が現金流出したこと、平成23年度において学生生徒等納付金が前年度より7,900万円、補助金も4,800万円減少し、短期借入金を2億円返済していること、今年度、収支の見直しをしなかった場合、3,600万円の資金ショートとなること、したがって、平成23年度は、2億3,600万円以上の収入増・支出減の対策を取らなければならないこと、②これを達成するため、役員報酬の不支給、資産の売却及び人件費の削減を行ったこと、③資産の売却により6,400万円収入増があり、人件費の削減を1億7,200万円行う必要があったことを説明した。

この説明に対し、組合側は、高校の一時金の1か月分は2,000万円といわれており、1.5か月分の支給が限界であると考えていない旨、短期借入金について2億円を平成23年度に返済するのではなく、そのうち1億円を次年度に返済すればよい等と反論・提案した。(甲70、71、83 p19)

イ 学園の平成23年度の決算資料(貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書等)は、平成24年6月25日の団体交渉で提示され、説明された。

また、同年7月24日、学園は、平成23年度の計算書類の閲覧を認めることとしたため、小項目までの計算書類が閲覧可能になった。更に、学園は同年度決算書及び平成24年度予算書を同日の団体交渉で組合側に提示した。(甲83p21、89の4、乙9の2～9の4、12)

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件自宅待機命令等について

(1) 組合の主張要旨

ア 不利益性

学園が、本件自宅待機命令、本件譴責処分及び教科主任等の解任を行ったことは、D 委員長の名誉を著しく害するものであり、同人に職務上の手当を受けられない等の不利益を被らせるものである。

イ 合理性

学園は3社見積りを徴収しなければならないとの内規をでっちあげて根拠のない本件譴責処分を行った。仮に3社見積りが必要であったとしても、他との均衡上、明らかに過剰な処分である。D 委員長の他に、見積りの取りまとめを行った非組合員のJ 教頭及びK 事務長は、口頭の注意すら受けることなく、不問となっている。

学園がD 委員長に対し過剰な本件一連の処分に出たのは、D 委員長が単組委員長であったからだと考えるほかはない。

ウ 本件自宅待機命令等はD 委員長に対する不利益取扱いであって、労組法第7条第1号に当たる。

(2) 学園の主張要旨

ア 不利益性

(ア) 自宅待機期間中、学園は、D 委員長に対し、賃金を支払っている。また、当該期間は約2か月の間（夏休み期間を含んでいる）であり、相当な期間にとどまることから、本件自宅待機命令によって、不利益が生じるものとは評価できない。

(イ) 教科主任及びクラス担任は、単に校長が校務分掌により任せる「職務」であり、職階ではなく、管理職や監督者の地位としての役職でもないことから、教科主任等の解任は、降格等の不利益処分ではなく、職務内容の一部変更にすぎない。

イ 合理性

(ア) 本件自宅待機命令は、D 委員長が組合員であることを理由として行われたものではなく、学校内の混乱や動揺を最小限にとどめ、公正かつ円滑に、また、秘密を保持しながら調査を行うために必要かつ合理的な措置である。

(イ) 本件譴責処分は、D 委員長による見積書取得に関する内規違反行為に対し行ったもので、組合員であることを理由としたものではない。

J 教頭の事案では、見積書がそれぞれ別の封筒で用意されていたということであるから、3 社見積りの趣旨を損なわない配慮がなされており、D 委員長の場合と事案を異にするというべきであるし、当該事案について調査・処分が行われていないとしても、何ら不当ではない。

(ウ) D 委員長の生徒に対する言動や管理職に対する態度について、従前から管理職らによって問題視されていたこと、本件譴責処分を受けたことを理由として、教科主任等の解任といった校務分掌の見直しを行ったのである。その判断は十分に合理的であり、教育機関が有する広範な裁量を何ら逸脱するものではない。

ウ 本件自宅待機命令等は、正当な理由に基づくものであり、組合員であることを理由としたものではないから、不当労働行為に当たらない。

(3) 判断

ア 不利益性について

第2、2(10)、(14)及び(15)で認定したとおり、学園が、D 委員長に対し自宅待機を命じたこと、本件譴責処分及び教科主任等の解任を行ったこと、D 委員長は、自宅待機期間中、特殊勤務手当を受給できなかったこと、教科主任等の解任後、教科主任手当及びクラ

ス担任手当を受給できていないことが認められる。

本件譴責処分が懲戒処分であって不利益な扱いであることは明らかであり、また、本件自宅待機命令及び教科主任等の解任は、経済的な不利益をもたらすものであるとともに、業務を奪うものとして精神的苦痛を与えるものである。特に年度途中のクラス担任の解任については、生徒・保護者との信頼関係を損なうものといえ、精神的不利益を与えるものである。

イ 合理性について

(ア) 第2、2(2)及び(3)で認定したとおり、E 法人事務局長は、C 理事長から指示を受け、事務局職員に対し、3社から見積りを取るよう指示していたこと、平成23年4月7日及び同月18日に見積書を添付せず稟議書を提出した教員が、事務局から3社分の見積書を添付の上、再提出するよう求められたことが認められ、学園において、同年度からは3社から見積りを取得することとされたものといえる。

しかしながら、第2、2(4)及び(5)で認定したとおり、I 事務長が発注先とした会社に他の2社の見積書を取らせればよい旨、後任のK 事務長もどのような形でもよいから見積書3社分がそろえばよい旨それぞれ発言したことが認められることからすると、当時、3社分の見積書の具体的な取得方法については定まっていなかったとみるのが相当である。

(イ) 第2、2(6)及び(8)で認定したとおり、D 委員長が、本件取りまとめ①及び本件取りまとめ②を行ったことが認められるが、上記(ア)のとおり3社分の見積書の具体的な取得方法については定まっていなかったにもかかわらず、D 委員長の見積書の取得方法を殊更問題視し、学園が本件自宅待機命令を行った上で、本件譴

責処分及び教科主任等の解任を行ったことは、合理性のない措置といえる。

(ウ) また、第2、2(5)で認定したとおり、J教頭が行った見積りの取りまとめの依頼及び上記(ア)のK事務長の発言について、学園がいずれも不問に付したことが認められる。

なお、学園は、D委員長への対応と非組合員のJ教頭及びK事務長への対応が相違していることについて、J教頭の事案では、見積書がそれぞれ別の封筒で用意されており、3社見積りの趣旨を損なわない配慮がなされていたため不問に付した旨主張するが、1社に他社の見積りを取得させること自体相見積りの趣旨を没却するものであって、見積書が別の封筒に入っているか否かは意味を持たないことは明らかであるから、当該主張に合理性は認められない。

また、学園は、教科主任等の解任の理由として、D委員長の生徒に対する言動及び管理職に対する態度が問題視されていたことも挙げるが、これを認めるに足る疎明はない。

以上のことからすると、学園のD委員長への対応は公平性を欠くものといえる。

ウ 学園の組合に対する態度について

第2、4(1)イ及び2(9)で認定したとおり、単組が交渉することなく定期昇給停止を通告したことに対する抗議と団体交渉開催の申入れを内容とした書面を提出しようとしたところ、E法人事務局長は同書面の受取を拒否したこと及びE法人事務局長が本件取りまとめ②の事実をC理事長に伝えたところ、C理事長は、単組の弱体化の口実にできる、処罰が3回あれば解雇できる旨述べたことが認められ、これらの言動からすると、学園は単組の存在を疎ましく思っていたものといえる。

エ まとめ

よって、本件自宅待機命令、本件譴責処分及び教科主任等の解任は、学園が、本件取りまとめ①及び本件取りまとめ②を口実に、D 委員長を単組の執行委員長であるが故に不利益に取り扱ったものといえ、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 学園側弁護士による支配介入工作について

(1) 組合の主張要旨

D 委員長は、N 弁護士らによる聞き取り調査の際、私教連傘下の多くの単位組合から学園に抗議があったので、一番軽い譴責処分にする代わりに、私教連傘下の他の単位組合からの抗議を止めさせてほしいとの取引を持ちかけられた。

このように、学園は、D 委員長への処分の軽減を餌に、単組、私教連、更に私教連傘下の各単位組合の意思形成や組合活動に干渉しコントロールしようとした。

以上の学園の行為は、単組及び私教連の組合活動への支配・介入であって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 学園の主張要旨

学園代理人弁護士が、学園の依頼もないのに、独断で不当介入を行うことなど到底考えられず、組合主張の事実が存在しないことは明らかである。

(3) 判断

第2、2(11)及び(12)で認定したとおり、平成23年7月22日、学園から依頼を受けたN 弁護士らがD 委員長に対し、本件自宅待機命令に係る聞き取り調査を行ったこと及び本件自宅待機命令について、他の学校の労働組合から学園に対してファクシミリで抗議文が多数送付され、校内に混乱が生じたことが認められる。

組合は、D 委員長に対する聞き取り調査の際、一番軽い譴責処分にする代わりに、私教連傘下の他の単位組合からの抗議を止めさせてほしいとの取引を持ちかけられたと主張し、それに沿った D 委員長の証言（第 1 回審問調書p28）が存在する。

しかしながら、仮に、このような取引を持ちかけられたのであるならば、組合は学園に抗議してしかるべきところ、これを行ったとの疎明はないこと、直後の同月26日に開催された第4回団体交渉において当該取引について協議されていないことは組合が自認するところ（申立書p15）であり、本件申立てにおいて初めてその旨主張されたものであること及び E 法人事務局長が取引の話はなかった旨証言している（第4回審問調書p58～59）ことを併せ考えると、当該取引を持ちかけられた事実については、その存在を認めることは困難といわざるを得ない。

3 平成22年度における労使合意について

（1）組合の主張要旨

平成23年3月14日に開催された平成22年度第6回労使懇談会において、別紙1ないし3が、文案整理のうえ合意されたが、学園はこれらに調印することを拒んでいる。学園のこの行為は、労使自治の趣旨に反し、団体交渉を無為にさせるものであって、労組法第7条第2号の団体交渉の拒否に当たる。

（2）学園の主張要旨

学園と組合との間で、組合が主張する協定書等に関して合意が成立した事実はないのであるから、同書面の調印を拒んだとしても、当該行為が不当労働行為に当たることはない。

（3）判断

ア 第2、3（6）で認定したとおり、平成23年7月15日の団体交渉において、単組が、同年3月14日の労使懇談会で、別紙1ないし3の内

容で労使が合意し、調印することとなっていたとして、調印を求めたのに対し、学園が応じなかったことが認められる。

組合は、別紙1ないし3の内容で労使が合意していたと主張し、学園はこれをなかったと主張するので、以下、合意の有無を検討する。

イ 第2、3（4）及び（5）で認定したとおり、同月23日の理事会に上程された定年規程及び再雇用制度の適用対象者を選考する基準に関する協定書は、学園協定書案と同一の内容であり、別紙1の協定書（組合協定書案と同内容）とは、適用対象者、賃金及び労働時間の定めに違いがあったことが認められる。

ウ 別紙2の確認書については、第2、3（1）で認定したとおり、学園の労使間では、団体交渉での合意内容を合意の都度ではなく、年度替りの際に一括して書面化していたことが認められ、同月14日の労使懇談会で平成22年度における労使合意を確認すること自体は、不自然なこととはいえない。

しかしながら、単組の V 書記次長の陳述(甲82p20)によると、別紙2の第3項は平成23年1月22日の労使懇談会で合意したとされているが、第2、3（3）で認定したとおり、同日の労使懇談会の結果を報告した「くみあい情報vol.22」には、朝学、土曜補講の扱いが未定である旨記載されているのに対し、同項では「土曜補講1回を0.5単位時間とし、持ち時間数に含める」とされており、両者に相違があることが認められる。

また、第2、3（6）で認定したとおり、5.23要求書の中には、別紙1ないし3の書面に調印を求める要求はなかったこと及び教職員の採用方法の見直し、平日の勤務時間外の勤務に対し支給される手当、出産休暇及び育児休業について、別紙2の確認書の記載と同内容の要求があったことが認められる。合意後数か月もの間調印されていない

のであれば、調印を要求するのが当然であるにもかかわらず、これを要求していないこと自体不自然であるし、合意したとする内容を再度要求することはなおさら不自然なことといえる。

以上のことからすると、同年３月14日の労使懇談会で別紙２の内容のとおり労使合意が確認されていたとまで認めることは困難である。

エ 別紙３の確認書については、同年８月18日の団体交渉におけるやりとりを記載したとするものであるが、上記ウのとおり学園の労使間では、団体交渉での合意内容を年度替りの際に一括して書面化することになっていたことからすると、平成22年度の団体交渉における合意事項とは別に個別の団体交渉でのやりとりを殊更、書面化することは考え難い。

オ 以上のことに加え、組合は、平成23年３月14日の労使懇談会で再雇用制度等の合意があったと主張するが、仮にこのような重要な合意がなされたとするならば、「くみあい情報」等で組合員に対して報告がされることが通常であるべきところ、第２、３（４）で認定したとおり、この日の労使懇談会の結果を報告する「くみあい情報」が作成されていないこと、第２、３（６）で認定したとおり、単組が同年４月14日付け書面により、平成22年度に開催された労使懇談会で合意された事項等の確認を議題とする交渉を申し入れていることが認められるものの、同年７月15日の団体交渉までの間に、学園に対し、調印を求め積極的に要請した事実も認め難いことを併せ考えると、同年３月14日の労使懇談会で、別紙１ないし３の内容で労使が合意していたとまでは認められない。

なお、Ｅ 法人事務局長は、別紙１ないし３で労使が合意したことを前理事長らに確認した旨証言する（第４回審問調書p15）が、確認を巡る証言は変遷しており（第４回審問調書p15～19）、この点に關す

る E 法人事務局長の証言は採用できない。

カ よって、学園が別紙 1 ないし 3 の書面に調印することを拒否したことをもって、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるとはいえない。

4 平成23年度の団体交渉について

(1) 組合の主張要旨

ア 期日設定について

学園は、単組が団体交渉を申し入れているにもかかわらず、速やかに団体交渉期日を設定していない。また、約束した団体交渉の期日を延期している。

しかも、定期昇給停止等に係る交渉については、これらを一方的に通知してから初めて交渉期日を設定している。

イ 開催場所について

第 1 回団体交渉の開催場所は、当初、高校の小会議室と合意されていたが、学園は岡崎商工会議所に変更するよう求めた。単組は、経営陣交替と定期昇給停止という緊急事態の中では早期の交渉を重要と考え、やむを得ずこれに応じた。

もともと団体交渉は学内で行われていたにもかかわらず、学園は第 2 回団体交渉も学内での団体交渉を拒否し、岡崎商工会議所が開催場所となった。その後も、学園は一方的に開催場所を学外として学内での団体交渉開催に応じない。

ウ 交渉態度について

(ア) 本件自宅待機命令等に係る交渉について

第 2 回ないし第 4 回団体交渉で、組合は本件自宅待機命令の理由を質問したが、学園は具体的な理由を説明しなかった。また、第 5 回団体交渉で、組合が本件譴責処分及び教科主任等の解任の根拠と

される内規が存在しないと述べ、また、見積りの取りまとめを依頼した他の者はいないかと質問したのに対し、学園は回答する必要はない等と述べ、更に、第6回及び第7回団体交渉では、教科主任等の解任の理由は個人の適性にかかわる問題であり団体交渉で話すことではないと述べた。

このように学園は、本件自宅待機命令等について、説明拒否を貫いた。

(イ) 定期昇給停止等に係る交渉について

本件申立て前に、学園が、単組に対して、定期昇給停止等を説明する資料として提示したものは、平成23年7月15日付け「学校法人岡崎学園の財務状況について」、第4回団体交渉における高校収支一覧等及び同年12月9日付け「学校法人岡崎学園の財務状況について」だけである。

第4回団体交渉における高校収支一覧等は、単組が詳細な資料を示して学園主張の誤りを指摘したうちのごく一部についての反論にすぎない。同日付け「学校法人岡崎学園の財務状況について」は学園の財務状況を明らかにする数字が一切示されておらず、検討すらできない資料である。これらの資料は、労働組合の要求や主張に対する回答とはなっておらず、学園の主張の根拠を具体的に説明するものとも、その論拠を示して反論するものとも到底いえない。

その上で、学園は一方的に定期昇給を停止し、一時金を支給せず、又は削減しているのであり、合意達成の可能性を模索する義務を全く果たしていない。

エ 出席者について

組合が学園に対し、交渉権限を有する者を交渉委員として出席させるよう求めているにもかかわらず、交渉権限がないばかりでなく、窓

口、取次ぎの役割さえ果たさない者を交渉委員として委任し、交渉を進めない。

オ まとめ

以上の学園の態度は、誠実な交渉を行っているものとは到底いえず、団体交渉をすることを正当な理由なく拒んでいるというほかなく（労組法第7条第2号）、また、組合の存在を無視し、組合を弱体化させるものであり、支配介入にも当たる（同第3号）。

しかも、定期昇給等については、団体交渉を行わないまま通知・実施しており、これは団体交渉拒否及び支配介入に当たる。

（2）学園の主張要旨

ア 期日設定について

学園と組合は、十分な頻度で十分な時間をかけて団体交渉を行っており、何ら誠実な団体交渉の実施は阻害されていない。

団体交渉期日を設定できない要因の一つとして、私教連が、毎週火曜日と水曜日は会議があるとしていることがある。学園が、意図的に組合との団体交渉を避けたり、拒んだりしている事実はない。

また、定期昇給停止等に係る交渉については、労働条件の変更に当たって使用者に交渉申入義務があるか否かに関し、必ずしもこのような義務を負うとはいえないとの見解が有力であり、学園が、組合の交渉申入れに応じている以上、学園から交渉を申し入れなかったとしても、不当労働行為に該当するということとはできない。

イ 開催場所について

学園と組合は、多くの場合、岡崎市民会館で団体交渉を行っているが、同会館は就業場所である高校から車で5分ほどの距離であり、開催場所の選定によって団体交渉の実施が阻害されている事実はない。

ウ 交渉態度について

(ア) 本件自宅待機命令等に係る交渉について

学園は、本件自宅待機命令について、第2回団体交渉において、学校内の混乱を避ける目的でとられた適法な措置であること、第3回団体交渉において、業務命令であって懲戒処分ではなく、現在調査中であること及び第4回団体交渉においても、現在調査中であり速やかに結論を出したいと考えている等回答した。また、第5回団体交渉において、本件譴責処分に関し、規則に違反すれば処分を受けるのは当然であって、組合員であるかないかを問わないと述べ、第6回団体交渉において、見積りの取りまとめを依頼した他の教員の事例は把握していない旨及び D 委員長が単組の執行委員長であるから処分したなどということは一切ない旨回答した。更に、第7回団体交渉において、教科主任等の解任について、高度の裁量に基づき、個人の適性を考慮の上変更した旨回答した。

上記の経緯からすれば、組合からの質問や意見に対する回答を行い、合意に向けた努力を真摯に行っていることは明らかである。

(イ) 定期昇給停止等に係る交渉について

- a 学園は、組合に対し、各年度の計算書類を開示して財務状況を説明した。また、別に資料を作成・提示して、学園が支出超過の状態にあって現預金の取崩しが続いており、借入金の比率も高いこと及び学園が設置する学校の在籍者数の動向を示して、収入が落ち込んでいることをそれぞれ説明した。
- b 平成23年度の定期昇給・夏季一時金については、新たな提案を行うことは困難であった。しかし、学園は、組合の主張をよく検討した上で、同年度冬季一時金については、1.5か月分を支給した。
- c 組合は、必要な資料の開示がないと主張するが、開示を求める資料を具体的に特定することなく、「納得できる資料を出せ」とい

う要求は、正当なものとはいえず、これに応じられなかったとしても、その対応が不誠実であると評価することはできない。

エ 出席者について

学園は、団体交渉を委任した弁護士及び事務職員を出席させ、誠実に交渉を行っている。交渉事項は、労働条件にかかわることであるから、学園側の誰が出席しようとも、団体交渉の席で必ずしも即断即決できるものではない。理事会で検討するために、交渉の経過を一旦持ち帰って検討せざるを得ないことは当然である。

オ まとめ

学園は、弁護士らを団体交渉に出席させ、組合の疑問に丁寧に答え、資料を提示して自己の主張を誠実に説明した上、その見解も分かりやすく伝えており、合意達成に向けた誠実な努力を行ってきたことは明らかである。

(3) 判断

ア 期日設定について

(ア) 第1回団体交渉について

第2、4(1)イ及びウで認定したとおり、単組が平成23年4月22日、学園に対し、交渉することなく定期昇給停止を通告したことに対する抗議及び団体交渉の開催申入れを書面で行ったこと、同書面には開催候補日の記載がなかったこと並びに学園は回答期限である同月29日付け書面により、期日を同年5月23日とする旨回答したことが認められる。

組合は、学園が速やかに交渉期日を設定していないと主張するが、申入書に開催候補日の記載はなく、また、単組がこれを口頭で学園に伝えたとの疎明もないのであるから、申入れから大型連休をはさんで1か月後のこの期日設定が直ちに遅すぎるとまではいえない。

次に、第2、4（1）アで認定したとおり、学園は、単組と交渉することなく、定期昇給停止を通知・実施したことが認められる。

組合は、これを自らの存在を無視するものであると主張するが、確かに、労働条件の変更は労働組合と協議した上で実施するのが望ましいといえるものの、交渉申入義務が使用者側にあるとはいえないこと及び労働条件の変更に関する事前協議を約した労使協定が存在する事実も認められないことからすると、学園が単組と交渉することなく、定期昇給停止を通知・実施したことが直ちに不当労働行為であるとまではいえない。

（イ） 6月16日の予定期日（第2回団体交渉）の延期について

第2、4（2）アで認定したとおり、第2回団体交渉開催予定日の同年6月16日、開催時刻に単組の出席者が遅れていたところ、学園側のE法人事務局長の欠席が明らかになったことから、学園側出席者と私教連の出席者が協議し、この日の団体交渉を中止し、団体交渉を同月30日に行うこととしたことが認められる。このように延期の要因が双方にあり、双方の合意によって開催期日の延期が決まったのであるから、この期日変更をもって、学園が不誠実であるとまではいえない。

（ウ） 6月30日の予定期日（第2回団体交渉）の延期について

第2、4（2）イ及びウで認定したとおり、同月28日、学園が単組に対し、文部科学省への報告書等の作成業務のため時間が取れないとして、同月30日の団体交渉を7月中旬以降へ延期することを求めたこと及び同年6月30日、学園が教職員を対象とした「法人説明会」を開催したことが認められる。学園が、時間が取れないことを団体交渉延期の理由としながら、「法人説明会」については開催していることからすると、当該理由に合理性は認められない。

また、第2、3（6）並びに4（1）オ並びに（2）イ、エ及びカで認定したとおり、第2回団体交渉の議題に一時金が含まれていること、夏季一時金の定例支給日が同年7月1日であること、単組は予定どおり同年6月30日の団体交渉開催を求めていること及び団体交渉が開催されたのが同年7月6日であることが認められる。

単組が夏季一時金支給日前の協議を求めるのは当然であって、同年6月30日の予定期日を延期すれば、支給日前の交渉が不可能になることは明らかであるにもかかわらず、学園がその延期を求め、支給日後の開催としたことについては、合理的な理由が認められず、むしろ意図的に支給日前の協議を回避したものといわざるを得ず、不誠実なものである。

（エ）第3回ないし第6回団体交渉について

第2、4（3）及び（4）アで認定したとおり、単組が同年7月13日の団体交渉開催を申し入れたのに対し、学園が同日付け書面で、同月15日及び25日に開催する旨回答し、第3回団体交渉が同月15日に、第4回団体交渉が同月26日にそれぞれ開催されていることが認められる。これらの期日設定は申入れから比較的早い日であることからすると学園の対応が不誠実であるとはいえない。

また、第5回及び第6回団体交渉は、それぞれ第4回及び第5回団体交渉において期日が決められ、その期日に開催されていることは、第2、4（4）で認定したとおりであり、これらの期日設定にも問題はないものといえる。

（オ）第7回団体交渉について

第2、4（4）ウ並びに（5）ア及びエで認定したとおり、同年10月14日の第6回団体交渉において、学園側が次回の団体交渉の候補日を1週間以内に通知するよう努力すると約束したこと、学園が

らの通知がなく、単組が同年11月4日付け及び同月19日付け書面で団体交渉開催候補日の通知を求めたこと、これに対し学園が、同月24日付け書面で、同年12月9日に団体交渉を開催すると回答したこと及び学園が団体交渉の開催が遅れたことについて特段の理由がなかったと説明したことが認められる。

学園が、第6回団体交渉から1週間以内に第7回団体交渉の候補日を通知するよう努力するとしながら、約3週間後の単組の1回目の督促に応じず、1か月以上経過した2回目の督促に応じてようやく回答していることからすると、学園には自ら交わした約束を守ろうとする真摯な態度は見られず、団体交渉をいたずらに引き延ばしたと判断せざるを得ない。

また、第2、4（4）ウ並びに（5）イ及びエで認定したとおり、第6回団体交渉で組合側が一時金支給の目処を早く示すよう求めていたこと、単組が冬季一時金支給予定日（同年12月2日）前の団体交渉開催を要求していたこと及び第7回団体交渉は同月9日に開催されたことが認められる。

単組が冬季一時金支給予定日前の協議を求めるのは当然であって、前回団体交渉日から冬季一時金支給予定日までには一定の期間があったにもかかわらず、あえて支給予定日以降の期日を設定したことについては、合理的な理由が認められず、むしろ支給予定日前の協議を回避することを意図したものといわざるを得ず、不誠実なものである。

（カ）小括

以上のとおり、学園による同年6月30日の団体交渉予定期日の延期及び第7回団体交渉の期日設定は、合理的理由なく団体交渉の開催を引き延ばすとともに、夏季一時金定例支給日前及び冬季一時金

支給予定日前の交渉を回避する不誠実なものである。

イ 開催場所について

第2、4（1）エで認定したとおり、平成22年度の団体交渉が学内で行われていたこと、これに対し、第2、4（1）オ、（2）カ、（3）イ、（4）及び（5）エで認定したとおり、平成23年度の団体交渉のうち第1回及び第2回は岡崎商工会議所で、第3回ないし第7回は岡崎市民会館で行われたことが認められる。

組合は、学園が一方的に開催場所を学外として、学内での開催に応じないと主張する。しかしながら、団体交渉が継続的に学外で行われていること及び第2、4（3）イで認定したとおり、主な開催場所である岡崎市民会館は、高校から自動車で5分程度の場所にあり、移動の負担も軽微であるといえることからすると、学園が学内での団体交渉開催に応じていないことが、誠実交渉義務に反するものとまではいえず、組合の存在を無視する支配介入であるとまではいえない。

ウ 交渉態度について

（ア）本件自宅待機命令等に係る交渉について

第2、4（4）イで認定したとおり、第5回団体交渉で他に見積りの取りまとめを依頼した者はいないのかとの組合側からの質問に対し、学園側は答える必要はない等と述べたことが認められる。学園のこの態度は、D委員長だけが差別されているのではないのかとの組合の疑問に対し、これを解消することなく回答を拒否するものであり、不誠実なものである。

また、第2、4（4）ウ及び（5）エで認定したとおり、組合側が教科主任等の解任の理由を尋ねたのに対し、学園側は第6回及び第7回団体交渉で、学園が本人に適性がないと判断したもので、具体的な内容は団体交渉の場で説明すべきことではない旨の答えを

繰り返したこと及びいずれの団体交渉にも D 委員長が出席したことが認められる。組合が、組合員の処遇に関し説明を求めるのは当然であるといえ、更に、当事者である D 委員長の同席の上で具体的な内容について説明を求めているのであるから、これを説明することについて特に問題があるとは考えられず、学園がその説明を拒否する理由は見当たらないといわざるを得ないのであって、学園の態度は不誠実なものといえる。

(イ) 定期昇給停止等に係る交渉について

- a 第 2、4 (1) オ、(2) カ、(3) イ及び(4) で認定したとおり、学園側は、第 1 回団体交渉で定期昇給停止の根拠資料を、第 2 回団体交渉で夏季一時金不支給の根拠資料を提示しなかったものの、第 3 回団体交渉で資料を提示して、学園に資金がないことを説明し、定期昇給と一時金支給を見送らざるを得ないとの学園の主張を説明したこと、組合の主張や質問に対しては、第 4 回団体交渉で資料を提示して、高校及び大学の収支状況並びに全国平均と比べ総負債率等が高いことを説明したこと、第 5 回団体交渉で短期借入れによる対応は考えていない旨、高大分離は検討に時間を要する旨答えたこと、第 6 回団体交渉でも短期借入れ、高大分離、人件費比率、固定資産の売却等について答えていることが認められる。

そうすると、学園は、自己の主張の根拠を資料を提示して一定程度説明しており、組合からの主張や質問に対しても、資料を提示するなどして一定程度反論しているものといえ、第 6 回団体交渉までの定期昇給停止及び夏季一時金不支給に係る交渉での学園の態度は不誠実なものとはまではいえない。

- b しかしながら、第 2、4 (5) イ及びエで認定したとおり、第

7回団体交渉で学園側は、平成23年度上半期の収支状況を検討した結果、冬季一時金として1.5か月分を確保することができたと説明したものの、その根拠の説明を求める組合に対し具体的な数字をもって説明する予定になっていないと述べたこと、提示された資料には財務状況に係る数値が記載されていなかったこと及び前年度の冬季一時金が2.74か月分であったことが認められる。

そうすると、夏季一時金を不支給とし、更に冬季一時金も前年度より削減して支給するのであるから自己の主張の根拠を資料を提示するなどして説明し、組合の理解を得る努力をすべきことがより一層求められるにもかかわらず、学園は主張の根拠である同年度上半期の収支状況を具体的な数字をもって説明することすらしていないのであって、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を果たしたとは到底いえない。

- c 以上のとおり、冬季一時金削減支給に係る交渉での学園の態度が、具体的な説明を行わない不誠実なものであることは明らかである。

エ 出席者について

第2、4（1）オ、（2）カ、（3）イ、（4）及び（5）エで認定したとおり、各団体交渉に学園代表者の C 理事長は出席していないが、第1回団体交渉には学園理事の E 法人事務局長が、第2回団体交渉には学園から委任を受けた K 事務長が、第3回団体交渉以降は N 弁護士ら学園の代理人が学園側から出席したことが認められ、形式的には権限を有する者が出席しているものといえる。

しかしながら、学園側出席者は、団体交渉で回答拒否や説明拒否を繰り返す不誠実な態度であったことは上記ウで判断したとおりであり、こうした態度からすると、学園側出席者には、学園の方針を説明

する役割しか与えられておらず、そのために、組合側からの質問や主張に対応できなかったものと解するのが相当であって、結局、団体交渉の進展に対応しつつ妥協点を見出す方向で話し合いを進めることができる実質的な交渉権限を与えられていなかったというほかない。

以上のとおり、学園の対応は、実質的な交渉権限を持つ者を団体交渉に出席させない不誠実なものである。

オ まとめ

よって、学園が平成23年度の団体交渉において、①合理的理由なく、同年6月30日の第2回団体交渉予定期日を延期し、第7回団体交渉の開催を引き延ばしたこと、②本件自宅待機命令等に係る交渉で理由なく回答や説明を拒否し、冬季一時金削減支給に係る交渉で具体的な説明を行わなかったこと、③実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったことは、いずれも不誠実なものであり、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる。

更に、こうした不誠実な対応は、上記1(3)ウで判断したとおり、単組を疎ましく思っていた学園が、その弱体化を企図して行ったものと解するのが相当であり、同条第3号の支配介入にも当たる。

また、学園は、単組からの交渉申入れがあるにもかかわらず、夏季一時金不支給及び冬季一時金削減支給を、合理的な理由なく組合との交渉を行わないまま、通知・実施したものであり、これは、同条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の組合の弱体化を企図した支配介入に当たるといえる。

5 救済方法について

- (1) 組合は、D 委員長のクラス担任解任命令の撤回を求めているが、年度途中のクラス担任の変更は生徒及びその保護者への影響が大きいことから、主文第1項のとおり命じることをもって相当と判断する。

(2) 組合は、団体交渉への理事長出席を求めているが、交渉権限を付与された者が誠実に団体交渉に応じれば足りることから、主文第3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、資料提示及び具体的な説明を伴った誠実な団体交渉応諾を求めている。しかしながら、本件自宅待機命令等に係る交渉については、主文第1項及び第4項のとおり命じることをもって足りると考える。また、冬季一時金削減支給に係る交渉については、第2、3(6)で認定したとおり、本件申立て後ではあるが、学園は、第10回団体交渉において1.5か月分を支給した理由を説明し、平成24年の団体交渉において学園の財務資料を提示して説明していることから、現時点においては、主文第4項のとおり命じることをもって相当と判断する。

(4) 組合は、団体交渉を経ない労働条件切下げ通告の禁止を求めているが、主文第2項ないし第4項のとおりを命じることをもって足りると考える。

(5) 組合は、従前の一時金支給額との差額分及びこれに対する年5分の割合による金員の支払を求めているが、一時金の支給水準については、団体交渉を通じて十分協議を重ねた上で解決すべきものと考えられること、また、非組合員に対する扱いとの差はなく、これを上回ることになる支払を命じることは適當ではないことから、これを命じないこととする。

(6) 組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第4項のとおり命じることをもって相当と判断する。

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11月25日

愛知県労働委員会

会長 塩 見 渉 印

別紙 1

再雇用制度の適用対象者を選考する基準に関する協定書

学校法人岡崎学園と教職員代表岡崎学園教職員組合は、高齢者等の雇用の安定に関する法律第9条第2項の規定に基づき、本学園規程の再雇用制度の適用対象とする者を選考する基準について、下記のとおり協定する。

記

- 第1条 定年後も継続的に働くことを希望する者で、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、1年毎の契約の更新により、65歳に達する年度末まで再雇用するものとする。
- 1 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望していること。
 - 2 定年退職日に直近する日に実施された健康診断の結果により、職務遂行に支障がないと認められること。
 - 3 定年退職日から起算して過去3年間の出勤率が9割以上であること。
 - 4 定年退職日から起算して過去5年間に学園就業規則第35条第2項に定める懲戒処分の「減給」以上の処分を受けたことがないこと。
 - 5 本学園における勤続期間が20年以上であること。非常勤職員であった期間を含む場合には、その期間を80%で換算し、通算して勤続期間が20年以上であること。勤続期間は、採用日から起算し退職日までの全期間とする。
- 第2条 法人は、定年規程で定める年令に達する者に対し、再雇用制度の適用対象者を選考する基準等を本人に開示し、その年度の9月末日までに、再雇用の可否を本人に通知する。また、再雇用の該当者は所定の様式によりその旨を申請する。
- 第3条 再雇用契約時及び契約更新時の労働条件については、第1条のいずれの基準にも該当する者の希望、能力、成績、および健康状態などを考慮し、決定する。再雇用による専任職員の俸給については、定年に達した年度末の級、号俸とする。また、非常勤職員の給与は、給与規程によるものとする。
- 第4条 法人は、再雇用による非常勤職員に対し、週あたり教員には8単位時間、事務員には20時間の勤務を保障するものとする。ただし、本人が週あたり8単位時間または20時間未満の勤務を希望する場合、本人の希望を優先する。
- 第5条 本協定の有効期間は、平成23年4月1日から平成24年3月31日までとする。本協定の有効期間内に変更の申し出がない場合、自動的に更新されるものとする。

本協定書を2通作成し、両方で保管する。

平成23年 月 日

事業主

学校法人岡崎学園 理事長

教職員代表

岡崎学園教職員組合 執行委員長

確 認 書

学校法人岡崎学園と岡崎学園教職員組合は、平成 22 年度に開催された団体交渉にて、下記のとおり合意があったことを確認する。

- (1) 平成 22 年度の一時金を 4.75 カ月および加算分とする。加算分に関しては、中学校および高等学校の財政状況を考慮し、年度末手当として支給するか否かを判断する。
- (2) 教職員の採用方法を見直し、原則、専任教諭(試用期間 1 年以内)と非常勤講師(1 年契約)で教職員を採用する。ただし、想定できない退職者や様々な休職者の欠員を補充するために、正式な採用ではないが、期限付で、代替非常勤講師を補充する。
- (3) 平成 23 年度の教員の授業持ち時間数に関して、担任をもつ者 14 単位時間(ホームルームを含まない)、その他の者 16 単位時間、部長および学年主任 13 単位時間、部長及び学年主任で担任を兼ねるもの 12 単位時間、教頭 8 単位時間で運用する。また、規程を見直すことの代替措置として、土曜補講 1 回を 0.5 単位時間とし、持ち時間数に含める。
- (4) 平日の勤務時間外の勤務に対し支給される手当について、その内容に関わらず時間あたり同額とする。今後、その支給額を決定する。現状は朝学 30 分 1000 円、夕方の部活動 1 回(1 時間以上)800 円、夕方の自主学習監督 1 回(1 時間以上)2500 円。
- (5) 休日の部活動について、手当を支給する。今後、その支給額を決定する。
- (6) 再雇用制度を整え、その適用対象者を選考する基準に関し、労使協定を結ぶ。また 5 年をめどに定年を 65 歳までに延長する。労使は互いに協力し、定年延長に伴う労働条件等の整備を進める。
- (7) 出産休暇を 16 週とし、6 週以前と 8 週以降にも取得できるよう早急に整備する。なお、産前 6 週以前、産後 8 週以降の出産休暇における給与は、標準給与月額額の 8 割とする。
- (8) 育児休業を 3 歳の年度末まで取得できるよう早急に整備する。なお、育児休業中の給与については不支給とする。
- (9) 私学助成の抜本的改善を目指した助成金運動に対する物心両面にわたる支援協力について、学園全体をあげて校務の中で請願署名に取り組むものとする。また、私学全体の行事の式典に学園関係者が出席するものとする。

以上

本確認書は 2 部作成し、両方で保管する。

平成 年 月 日

学校法人 岡崎学園

理 事 長 _____ 印

岡崎学園教職員組合

執行委員長 _____ 印

平成 年 月 日

確 認 書

学校法人 岡崎学園

岡崎学園教職員組合

理事長 _____ 印

執行委員長 _____ 印

理 事 _____ 印

平成22年8月18日（水）開催の団体交渉において、下記の内容の発言があったことを確認します。

記

理事会：『経営計画』の財務改善目標は、5年後の帰属収支の黒字化と、10年以内に借入金を完済することにある。

組 合：『経営計画』のⅡ. 2. (4) の「人事政策と人件費の抑制計画」は以下の点で問題だ。

- ① 1) に、「人事評価制度及び教員評価制度は評価を給与や賞与に反映することを第一義にした制度ではなく、当人のポジションにおいて求められる資質を示すことにより、当人の反省と自主的な成長を促し、それを本学園の教育とサービスの質の向上につなげることを目的とする。」とあるが、3) で、「人事評価制度の導入と連動しながら、給与の昇級を適切に行う制度の導入を行う。」とある。しかも、「人件費の抑制計画」の中に、人事評価制度及び教員評価制度の導入が記されていることをみても、人事評価制度及び教員評価制度の導入は人件費の抑制を目的としたものと考えざるをえない。大問題だ。
- ② 数年前、経済産業省が「人事考課制度は、個人の資質の向上と組織の強化には有効ではなく、総人件費の抑制だけに効果があった」という趣旨の報告書を出している。人事評価制度及び教員評価制度の導入が、「当人の成長を促し、学園の教育とサービスの質の向上につながる」とは、特に教育現場においては考えられない。教員の質の向上と学校としての組織的教育力の向上はそのような制度から生まれるものではない。重視しなくてはならない点は、父母、生徒の要求や期待感をあび、それに応え、子どもたちが成長する喜びをどれだけ感じることができるか。そして、そのための同僚性をいかに高めるかにある。こうした点から言えば、人事評価制度及び教員評価制度の導入は、むしろ阻害要因でしかない。
- ③ 本校の基本給水準と一時金水準の両方とも、他私学に比べてかなり低い。そうした現状のなか、人件費抑制計画として、諸手当の見直しが提案されている。とても承伏できない。経営計画によれば、平成25年度の高校の人件費比率は70%切っている。愛知私学の平均は75%程度だ。理事会は本組合に対して、理事会は「問題は大学にある」と繰り返し説明してきた。そして、今回の『経営計画』では、大学のドラスチックな改善計画ができないから、

大学には縮小均衡策をとっている。しかし、『経営計画』を拝見する限りでは、高校に対しても縮小均衡策を押しつけられているとしてしかとれない。もっと夢のある、経営計画を示していただきたい。

理事会：『経営計画』は文科省の指示された項目で書かざるをえなかった。組合から指摘されたように、現状に合わないこともあると思うので、実施に向けては、先生方との合意をはかりながら進める。人事評価制度及び教員評価制度についても、教育現場においては問題が多いと認識している。自分の所属している現場でも導入しているが、経済産業省の報告書と全く同じ問題が露呈し、改善しなくてはならないと考えているところだ。

組 合：『経営計画』の労働条件に関わることについては、「団体交渉で組合と合意してから実施する」ようにしていただく必要がある。

理事会：それは当然のことで、私は「高校の労働条件の不利益変更はない」と聞いている。

組 合：職員会議で、この『経営計画』の資料をそのまま使われるのなら、『経営計画Ⅱ 2. (4)～(7)』については、「団体交渉で組合と合意してから実施する」と説明していただきたい。

理事会：その方向で考えたい。

理事会：要求書の回答について。運営委員会のメンバーに、校長推薦の委員の他に職場代表者を入れる。職場代表者とは組合委員長を指すと考えていただければよい。

以 上

※ 本確認書は2部作成し、両方で保管する。