

命 令 書

熊本市
申立人 X 労働組合
 代表者 執行委員長 X1

熊本市
被申立人 学校法人 Y
 代表者 理事長 Y1

上記当事者間の熊労委平成 25 年（不）第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 26 年 1 月 9 日第 1479 回公益委員会議において、会長公益委員津留清、公益委員倉田榮喜、同藤野芳太郎、同池上恭子、同原村憲司が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人との団体交渉の時間に関し、一方的に制限を設けてはならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、学校法人 Y（以下「学園」という。）の教職員によって結成された X 労働組合（以下「組合」という。）が、1 時間での団体交渉打切りその他の学園の行為は労働組合法第 7 条の不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てた事案である。

(1) 組合が不当労働行為であるとして救済を申し立てたのは、次の4点である。

このうち①、②は平成25年1月15日に申し立てられ、③、④は同年3月13日に追加された。

① 1時間での団体交渉打切りについて

学園が、団体交渉に際して1時間の時間制限を設けていることは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

② C 事業団の報告書を開示しないことについて

組合の求めにかかわらず、学園が C 事業団（以下「事業団」という。）が平成19年度に作成した学園の平成18年度の財務状況の分析に係る報告書（以下「事業団報告書」という。）を開示しないことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

③ X2 教諭の配置転換について

学園が、平成24年4月1日付けで組合員 X2 （以下「X2教諭」という。）を学園の設置する A 高等学校（以下「A高校」という。）から同 B 高等学校（以下「B高校」という。）に配置転換したこと（以下「本件配転」という。また、以下において配置転換を「配転」ということがある。）は、労働組合法第7条第1号、第3号の不当労働行為に当たる。

④ 財産目録等の閲覧拒否について

学園が、平成25年2月7日に組合員3名が求めた、私立学校法第47条に定める平成21年度の学園の財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監査報告書（以下「財産目録等」という。）の閲覧を組合員に一度見せたことを理由に拒んだことは、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

（なお、組合が申立書等でいう「財務三表」は、財産目録等と同義と解する。）

(2) 一部取下げ

当初、次の4点についても申立てがあったが、組合が申立て事項の整理を行い、平成25年4月9日に取り下げられた。

- ① 学園は、平成 24 年春に行われた B 高校と A 高校の間の配置転換について、その目的・理由と人選の基準について誠意をもって具体的に答えること。
- ② Y2 副理事長兼副校長（以下「Y2 副理事長」という。）は、組合の申入書や抗議書の受け取りなど組合との事務折衝を拒むことなく、また、団体交渉に出席して交渉事項に対する説明及び回答を誠意をもって行うこと。
- ③ 学園は、妥結事項について覚書を交換すること。
- ④ 学園は、組合の施設利用に関して、特に支障のない限り妨げないこと。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 学園は 1 時間での団体交渉打切りをやめ、誠実な対応を行うこと。
- (2) 学園は事業団報告書を開示すること。
- (3) 学園は本件配転に関して、X2 教諭を B 高校から A 高校へ戻すこと。
- (4) 学園は平成 21 年度の財産目録等を閲覧することを、組合員に一度見せていることを理由に拒否したことを謝罪すること。
- (5) 上記(1)から(3)までについて謝罪を求める。

第 2 本件の争点

1 1 時間での団体交渉打切り

学園側が組合との団体交渉を 1 時間に制限していることは、労働組合法第 7 条第 2 号にいう団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことに該当するか。

2 事業団報告書を開示しないこと

学園が事業団報告書を開示しないことは、労働組合法第 7 条第 2 号にいう団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことに該当するか。

3 X2 教諭の配置転換

本件配転は、労働組合法第 7 条第 1 号に規定する組合員であることの故をもって行われた不利益な取扱い及び同条第 3 号の労働組合に介入することに該当するか。

4 財産目録等の閲覧拒否

組合員3名が求めた平成21年度の財産目録等の閲覧を拒んだことは、労働組合法第7条第1号の組合員であることの故をもって行われた不利益な取扱いに該当するか。

第3 当事者の主張

1 争点1（1時間での団体交渉打ち切り）について

(1) 申立人の主張

学園側は、平成21年3月ごろから、団体交渉を1時間で一方的に打ち切り、時間短縮に代わる団体交渉設定も行わず、懸案事項の交渉は進展しないまま、問題は山積になってきた。

団体交渉開始後1時間を経過すると学園側は「これ以上はせん」と言って、議論が途中であっても次回の団体交渉日程を設定することなく席を立ってしまうのが常である。団体交渉について、特に重大な支障がない限り、1時間が経過したので交渉を打ち切るという学園の態度は、不誠実団交として不当労働行為である。

団体交渉のルールを決めた文書はなく、申立人が「1時間団体交渉」について同意した事実は全くない。かつては2時間が普通である時代もあった。

団体交渉の時間は学園が一方的に決められるものではない。

組合が次回の団体交渉設定と団体交渉の時間の延長を申し入れても、返答もしないで退出する学園の行為は、不誠実というほかない。

一つの議題で議論が平行線になっても、他の議題に移れば良く、有効な議論を行うために日を改める必要はない。

(2) 被申立人の主張

平成21年3月ごろから団体交渉は1時間程度で終了している。これは、団体交渉を続けていても学園と組合との議論が平行線をたどり、協議が進展しない状況となること、ときには組合が学園の説明を聞いても納得をしないが故に繰り返し説明を求めたり、団体交渉が学園を批判するだけの場になっている場合もあること等から1時間程度で終了しているものである。

1回の団体交渉は1時間でも、必要があれば継続して団体交渉を行い協議しているのであって、何ら不誠実と言われるいわれはない。

団体交渉終了後の次の団体交渉の設定については、団体交渉終了時に次回期日を決定するようなことは行われておらず、後日組合側から希望日が出され、学園側と日程の合う日で開催日時を決定している。

なお団体交渉自体を拒否したことはこれまでに一度もない。

2 争点2（事業団報告書を開示しないこと）について

(1) 申立人の主張

ア 学園の Y3 法人室長兼事務局長(以下「Y3 室長」という。)は平成20年2月25日に学園の財務状況の説明会を行った。そして事業団による学園の財務状況分析の結果を説明した。その中で、全職員に資料の一部を配布したが、この資料は回収された。その説明会では学園は危機であり、職員の給与は高すぎると報告された。これを受けて、学園は、同年10月1日の就業規則の大幅改定により、本俸の給与規定や一時金の大幅な改悪を行い、職員の給与は、平成20年以前と比べ大幅に減額された状態（義務教育特別手当の廃止、一時金の年間3.5ヶ月分支給）が続いている。

学園は、事業団報告書を1つの根拠に、新給与の導入による人件費削減を図った。そこで、組合がその回復を求めるに当たり、事業団報告書は、基本資料の1つになるものと考えている。人件費比率の分析など同報告書の開示が行われないと、学園の財務状況の評価は労使で食い違い、問題を詰めることができない状態が何年も続いている。

したがって、報告書を開示しないのは、不誠実団交であるとしかしいようがない。

イ 学園の財務状況は教職員の労働条件の安定のためには教職員にとっても重要事項である。団体交渉において学園が主張する、学園の財務状況の危機的状況の根拠が事業団報告書であるが、その団体交渉の前提事実である同報告書の中身の検討ができないと話が前に進まない。団体交渉事項については、経営権に関することであってもそれらが組合員の労働条件に関係

ないし影響ある場合は団体交渉事項となるとされており、私立学校法第47条に定める書類以外でも組合に開示する必要がある。

ウ 学園側が自己の利益に援用した事業団報告書の内容を全部開示しないことは、また、申立人による反論を一切許さないということは、信義則上又は権利の濫用として許されない。民事訴訟法でも「当事者が訴訟において引用した文書を自ら所持するとき、その所持者は提出を拒むことはできない」（民訴法第220条）として文書提出義務の一場面としてとらえられている。

学園の一般的な資料提出義務について、最高裁第二小法廷は、平成6年6月13日東北測量事件判決において、賃金引き上げの団体交渉について、「会社はその経営実態を具体的に把握しうる資料として提出する等誠意をもって応じなければならない」旨の救済命令が正当である旨の判決を下した。また、最高裁第一小法廷は、平成2年10月25日大手前高松高等（中）学校事件判決において、期末手当交渉において具体的資料の提示や、成績評価の具体的説明を試みることなく、組合要求を機械的に拒否したことは団体交渉拒否にあたるとした原判決を維持した。

このように賃金、一時金などに関する事項は義務的団体交渉事項であって、使用者は具体的資料を提示し、具体的に説明しなければならないとされている。

エ 賃金問題、一時金問題が団体交渉の議題となっており、有効な議論を行うためには学園の財務状況について共通の認識を得ることが有用である。まずは、事業団報告書を議論の基礎とすることが有益で、しかも同報告書を開示することについて学園に不利益が生じるとも考え難い。

(2) 被申立人の主張

ア 学園の財務状況は、財産目録等を確認すれば把握できる。また、申立人らが言及する事業団が示す財務状況の区分については、上記資料を基にどの区分に該当するのかを算出することができ、必ずしも事業団報告書は必要とならない。よって、事業団報告書がなくても団体交渉には何らの支障はない。また、学園にはこの資料を開示すべき義務もない。学園は、団体

交渉において、一般的な資料提出義務を負うものではなく、誠実な団体交渉を行う義務を負っているにすぎない。

よって、不当労働行為として事業団報告書の不提出自体を問題とし、同報告書の提出を救済内容として求めることは、不当労働行為の救済の範囲を超えており失当である。

イ 組合は、東北測量事件及び大手前高松高等（中）学校事件を例にとり、学園が一般的な資料提出義務を負うとするが、いずれの労働委員会における救済命令も資料の提出を命じたものではなく、誠意をもって団体交渉に応じることを命じたものに過ぎない。

また、いずれも各個別の事案の内容を精査し当該事案に対して個別の判断を示したものにすぎず、本件とは事案を異にするため、参考とされない。

3 争点3（X2 教諭の配置転換）について

(1) 申立人の主張

ア 学園が組合及び組合員を嫌悪するあまり、加えて X2 教諭個人の行為が理事長と副理事長の怒りを買ひ、X2 教諭本人が望まない本件配転が行われたものである。

配置転換は重大な労働条件の変更なので合理的理由がなければならない。X2 教諭は労働組合員であり、合理的理由がなければ不当労働行為であることを推認させる。

進学指導の経験しかない X2 教諭をほとんどの生徒が就職を希望するクラスの担任とするのは、生徒や職員の仕事について全く配慮のない人事である。

本件配転は、X2 教諭の組合員活動を嫌い、かつ個人的な恨みを晴らす懲罰として行われたもので、それによって組合への支配介入及び権利の濫用となるものである。

イ 配転先の B 高校での X2 教諭の担当科目には、「日本史」の授業は 1 コマもなく、担当科目は「世界史」と「政治・経済」であった。したがって、配転の理由として学園が説明する「適材適所」という言葉は全く当てはまらない。

B 中学校（以下「B 中学」という。）及び B 高校（以下、両校を併せて「B 中学高校」という。）においては F 氏（以下「F 教諭」という。）が採用される以前から日本史を専門とする教員は過員の状態であり、F 教諭が教頭となっても日本史を主とする教員が不足することはなかった。A 中学校（以下「A 中学」という。）及び A 高校（以下、両校を併せて「A 中学高校」という。）における日本史及び中学歴史（実質日本史）担当者の過員の状況は、地理の選択者を増加させることで日本史の選択者数を減少させ、一方で日本史の教員を増員することで、X2 教諭の排除をねらって意図的に作り出された。

また、F 教諭は教頭となる前の 2 年間は全く日本史を教えておらず、その後任とするならば公民科の教員を充てるのが順当である。さらに、F 教諭と X2 教諭はその経歴の違いからタイプの異なる教員であり、兩人を同列に論ずることはできない。

本件配転前後の A 中学高校の日本史の授業時数は減少していない。

仮に日本史が過員となるとしても、他の科目を担当させるなど次善の策もあったはずだが、その打診もなく配転させたのは不当な動機によるものだからである。

ウ 配転の結果、組合と本人には次のような不利益が生じた。

(ア) 組合の不利益

A 中学高校の職員室での組合員はゼロとなった。非組合員と接触できず、職場の意見を聞くことができなくなって組合活動が低下した。

(イ) 本人の不利益

a 課外手当が、A 高校 3 年を受け持った場合と比較して年間約 481,200 円減収となった。

b 次のことから大きな精神的苦痛を被っている。

(a) 進学校の A 中学高校から、スポーツ校の B 中学高校への配転は X2 教諭の専門性を生かせない。

(b) いわゆる左遷とされ、何か失敗して異動させられたという目でみられる。

(c) 学究肌が生かせない。

(d) 15年教えてきた日本史の担当をはずされた。

(e) いきなりはじめての就職指導をさせられた。

c 配転された後、毎日、耳鳴りがし、焦燥感と不安感の増大によって血圧も高くなった(130mmHGから180~200mmHG)。また、仕事や自身の勉強に対する意欲が低下し、うつの一歩手前と言われ、心療内科にも通院するようになった。

d B高校は事業団から廃校も示唆されており、生徒減に悩んでいる。廃校に伴う解雇の危険性が高まった。

(2) 被申立人の主張

ア X2教諭には、配置転換による不利益が全く存在せず、他方X2教諭の配置転換が学園の合理的運営に資することは明らかであり、業務上の必要性があった。また、人選の基準は合理的であり、配置転換の対象者としてX2教諭を選んだことに何ら不合理性はない。さらに、X2教諭の配置転換は、組合の運営に何らの影響もない。

イ 学園では近年配置転換を積極的に行ってきた。そのような中、平成24年度に、日本史を主とするF教諭がB中学高校の教頭になりB高校の教諭が1名減員となる一方で、A中学高校では日本史を主とする教諭数が過剰となった。そこで、配置転換による効果に加え、労働力の適正配置の観点から本件配転を行ったものである。

ウ 学園は、配置転換の目的・理由、人選の基準について、これまでの団体交渉の中で、配置転換によるB高校の活性化の必要性(B中学高校の学力の向上も含む。)やB高校の人員補充の必要性、労働力の適正配置の必要性などの配転の目的・理由を説明し、F教諭と見合う教諭をと考えてX2教諭を選んだという人選の方法について、説明済みである。

エ 配置転換によっても組合活動に支障はない。また、X2教諭には以下のとおり配置転換による不利益が全くない。

① 本件配転は、いわゆる転勤(勤務地の変更)の事例ではない。B中学高校とA中学高校は同一敷地内にあり、職員室も同じ本館の中であり、2階か3階かの違いに過ぎない。よって配置転換に伴う住居の移転は不要であり、家庭生活上の不利益はない。またX2教諭の職種は、配

置転換の前も後も同じ教員職で、職種の変更はない。加えて基本給や給与表等に变化はなく給与面での不利益はなく、降格を伴うようなものでもない。

以上から本件配転は、X2 教諭に対し、何らの不利益も与えないものであることは明白である。

- ② X2 教諭は、教える科目が「世界史」「政治・経済」であること、A 高校でのノウハウが生かせないこと、就職指導をさせられることなどを不利益の理由として主張している。

しかし、X2 教諭の免許は「社会」であり、日本史以外の科目を教える可能性もあり得るし、その能力もあるのであって、何ら不利益ではない。また A 高校の進学指導のノウハウは、学園としては正に今後生かしてもらいたいと考えているものであって、X2 教諭にとって不利益というようなものではない。

4 争点 4 (財産目録等の閲覧拒否) について

(1) 申立人の主張

平成 25 年 2 月 5 日に組合員 3 名 (X4 、 X3 、 X6) が平成 21 年度の財産目録等の閲覧を申し入れたが、学園は組合員に一度見せていることを理由にして閲覧を拒否した。平成 21、22 年度分は以前、組合員が一度閲覧したが、閲覧した職員の退職などで再度閲覧を求めたものであった。申請した 3 人は以前に申請した人とは別人である。

財産目録等は法的に利害関係者には開示するようになっており、また、団体交渉においても、学園側は、しばしば、組合に対して財産目録等の閲覧ができることを表明している。にもかかわらず、財産目録等の閲覧を認めないのは、団体交渉で認めた事項を守らない、組合に対する不誠実な対応である。

(2) 被申立人の主張

閲覧申請に対し、断った理由は、毎年 6 月ごろに組合は、組合員のいずれかの名前で前年度の財産目録等の閲覧申請を行って記録をとり組合内部で共有していたと考えられ、平成 21 年度の財産目録等についても平成 22 年 6 月 15 日に当時組合員であった X7 教諭 (以下「X7 教諭」という。) が財産

目録等を閲覧していたため、再度の開示は必要性がないと考えた故であった。しかし、その後私立学校法の規定及び解釈を再確認したところ、私立学校法上は過去の財産目録等についても閲覧期間の制限がなく、閲覧回数の制限もないこと等がわかり、平成 25 年 4 月 9 日、閲覧請求者に対し、閲覧を認めることを伝えたものである。

以上の次第であり、学園は閲覧に応じる必要性がないと考えて閲覧請求を拒んだに過ぎず、閲覧請求者が組合員であるが故をもってあえて不当な取扱いをしたものではない。

第 4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、学園の教職員で組織された労働組合で、本件審問の終結時における組合員数は 9 名である。組合は、 D 労働組合連合(以下「D連合」という。)に加入している。
- (2) 学園は、肩書地において B 中学高校及び A 中学高校を経営する学校法人であり、本件審問の終結時における教職員数は 165 名である。なお、このうち B 中学校は平成 23 年 4 月に開設された。

(争いのない事実)

2 団体交渉の状況等

組合と学園との間の団体交渉の経緯とその状況等については、概ね以下の事実が認められる。

(1) 団体交渉の時間に関する学園の方針

学園は、平成 18 年ごろの学園の財務状況の悪化に対応して、平成 19 年から職員の賞与の減額や手当の廃止などの措置をとってきた。その過程における組合との交渉の中で、学園は、平成 21 年ごろから組合が自己の主張に固執して議論は平行線をたどり合意の形成が難しいと感じて、団体交渉の時間を 1 時間とし、必要があれば改めて交渉を行うという方針をとるようになった。

(第 2 回審問 Y3 証言 P2、同 Y4 証言 P2～3)

平成 21 年より前には 2 時間の交渉が行われたこともあった。(乙 12)

平成 21 年ごろからの団体交渉はおおむね 1 時間で終了している。

(争いのない事実)

(2) 団体交渉時間の制限に対する組合の対応

組合は、これまで団体交渉の時間を 1 時間とすることに合意していない。

(第 1 回審問 X1 証言 P12)

(3) 平成 24 年 3 月 28 日の団体交渉

ア 同月 21 日の団体交渉申し入れ

同日、組合は学園に対して、以下の内容の団体交渉申入書を提出した。

「 I 交渉議題

3 月 19 日の学園人事異動に関する内示に関わって、配転事実の確認、配転の理由、人選の基準を明らかにする。その他、今回配転に関わる事項について。

II 交渉は、3 月 26 日(月)～28 日(水)までの適当な日時とする。 」

(甲 1)

イ 出席者

学園： Y2 副理事長、 Y3 室長、 Y5 B 中学高校教頭兼法人室次長(以下「 Y5 教頭」という。)、 Y4 A 中学高校教頭兼法人室次長(以下「 Y4 教頭」という。)及び Y6 事務長兼法人室次長(以下「 Y6 事務長」という。)

組合： X1 執行委員長(以下「 X1 委員長」という。)、 X3 書記長(以下「 X3 書記長」という。)、 X5 執行委員(以下「 X5 教諭」という。)、 X8 執行委員(以下「 X8 教諭」という。)

(甲 2)

ウ 団体交渉の状況

上記アの交渉申し入れを受けて X2 教諭に内示のあった本件配転の問題を中心に交渉が行われ、学園側から、配転の目的・理由、人選の基準は、適材適所、労働力の適正配置であるとの説明がなされた。交渉はおよそ 1 時間程度で終了した。

(甲 2)

(4) 同年 6 月 7 日の団体交渉申し入れ

同日付けで、組合は学園理事長あてに、以下の内容の団体交渉申入書を提出し、以後、この申入書に基づく団体交渉が後記(5)～(13)のとおり行われた。

「 I 交渉議題

〔賃金〕

- (1) 夏季一時金は、[本俸＋教職調整額＋扶養手当]の1.9ヶ月分を、6月29日(金)に支給する。
- (2) 義務教育等教員特別手当の支給を再開し、H19年度以降の未払い分を支払うこと。
- (3) H20年度からの定期昇給を旧給与規定通りに速やかに実施し、未払い分についても回復措置をとること。

〔職員の身分〕

- (4) H24年春における組合員 X2 教諭の A から B への配置転換に関し、配転の理由と人選の基準を明らかにする。
- (5) 私傷病休暇および休職に関わる新就業規則(賃金規程を含む)を撤回し、旧就業規則の通りとする。
- (6) 停年を越えた職員の処遇の確認。

〔施設設備〕

- (7) B 職員室に A 同様、市外へ掛けられる電話を増設する。
- (8) B 職員室に A 同様、消耗品を置くこと。
- (9) B 生徒用に洗浄便座型洋式トイレを増設する。
- (10) A 男子職員トイレを改良する。

II 交渉は、6月14日(木)までの適当な日時とする。交渉時間は2時間とし、妥結を見ないときは、継続交渉として、次回団交を至急設定する。 」

(甲4)

(5) 同月15日の団体交渉

ア 出席者

学園： Y2 副理事長、 Y3 室長、 Y5 教頭、 Y4 教頭、 Y6 事務長

組合： X1 委員長、 X3 書記長、 X5 教諭、 X4 副執行委員長(以下「X4 教諭」という。)、 X2 教諭、 X8 教諭

(甲5)

イ 団体交渉の状況

まず、組合側から交渉議題の趣旨説明が行われた後、上記「賃金」(1)の議題については、組合側が、本俸の1.9ヶ月分を同月29日金曜日に支給するよう求め、学園側は、翌週の金曜日までにもう一度交渉をやりたいと回答した。また、上記「賃金」(2)及び(3)については、組合側が、財務状況が好転したとして、義務教育等教員特別手当の支給再開及び平成20年度からの定期昇給を旧給与規定通りに実施することを求め、持ち越しという形で継続して交渉を続けることを希望した。

「職員の身分」(4)の議題については、組合側が、本件配転の理由と人選の基準を明らかにするように求め、X2教諭が異動先のBで日本史を教えていないことを指摘し、併せて、「配転にあたっては、プラスになるような配転をしていただきたい」「ちゃんとそこを説明したうえでやっていただけるようなシステムを作っていただけないか」との意見を述べた。

(5)の議題については、組合側が、私傷病休暇期間をもとの基準の90日に戻すよう要求し、(6)の議題については、組合側が、定年を超えた職員の処遇について確認を求め、定年を守って欲しいとの意見を述べた。

「施設設備」の議題については、組合が、B 中学高校の職員室に市外へ掛けられる電話を増設すること、B 中学高校の職員室に消耗品を置く場所を設けること、B 中学高校の生徒用に洗浄便座型トイレを増設すること、A 中学高校の男子職員トイレの個室空間が狭小であるため拡張することを求めた。

学園側は、申入れのあった交渉議題のうち団体交渉事項は賃金と職員の身分の部分で、施設設備については要望として聞いておくと述べた。

交渉議題のひとつおりの説明等で45分程度が経過し、その後は本件配転に関する議論となった。組合側が、「3月の団交で途中になっている配転の件を具体的に詰めたい」と求め、学園側は「3月28日に説明はした」と答えたが、組合側は、「X2教諭の配転理由についてももう少し明確に出していただきたい」と求めた。

組合側が、Y3 室長が X2 教諭に対し「日本史で頑張っていたきたい。そして新風を巻き起こして欲しい」と言った旨述べたところ、Y3 室長は「まあ、そういう思いがあったと思いますよ」と回答した。

組合側からの「何のために配転されたのか」との問いに、学園側は「必要性があるから」と答えたが、「必要性の根拠を聞きたい」「答えることができないということは根拠がないということですね。理由なしに X2 だから狙ってやったということですね」「適材適所になるところをおっしゃってください」との質問に対しては、学園側は沈黙し、法人室の人事の会議に Y2 副理事長が参加したかとの組合側の質問に対し、学園側は回答しなかった。

組合側が、Y2 理事長に「同じ社会科だから Y2 先生は X2 先生をどういうふうに見て人選したのか」といった趣旨の質問したところで、交渉開始から 1 時間が近づき、Y3 室長が「今日は様子を聞きましたから、分かりました」と告げた。組合側が「そういうわけにはいきませんよ」と言うと、Y3 室長は「1 時間しかしません」と発言し、「2 時間とお願いしている」と言う組合側に対し、学園側は「1 時間しかしません。言われることはよく分かりました」と答えて、退席をした。

その結果、団体交渉申入れ後の 1 回目であるこの日の交渉は約 56 分で終了し、そのうち 4 分の 3 を組合からの議題趣旨説明に要し、その後の交渉部分は、X2 教諭の配転問題の質疑の途中で 11 分程度で終了した。

(甲 5、甲 16 の 2)

(6) 同月 21 日の団体交渉

ア 出席者

学園： Y2 副理事長、Y3 室長、Y5 教頭、Y4 教頭、Y6 事務長

組合： X1 委員長、X3 書記長、X5 教諭、X4 教諭、X2 教諭、E
D 連合執行委員長(以下「E 委員長」という。)

(甲 6)

イ 抗議書

組合が、団体交渉時間の問題について、「1 時間というのは困りますと申し上げているのに、この前も一方的に切られた」と学園に抗議し、併せて平成 24 年 6 月 21 日付けの学園理事長にあてた次の内容の抗議書を提出した。

「平成24年6月7日付団体交渉申入書において、6月14日までの開催を求め、また、団交時間も2時間の申し入れをしたにもかかわらず、委員長の校務上不都合な6月15日となった上に、校務上の差し障りを押して応じた団交の時間さえ、何の理由もなく話し合いの途中で一方的に席を立ち、誠実な団交に臨む意思がみえないのは遺憾である。

しかも、これ以前の団交においても、地労委での話し合いの結果、双方納得して行ってきた2時間の交渉時間を確保せず、懸案事項につき妥結をみないにもかかわらず再三に亘り一方的に1時間で退席し、実質的な交渉時間を半減させ、十分な説明もないまま懸案を放置する不誠実な対応が続いている。

その結果、この6年に亘り、諸要求に対する合意もないに等しく、交わされた覚え書は一編もない状態である。

このような学園側の団交に対する態度は不誠実の極みといえる。あらためて、ここに誠実に団交に応じることを求めるとともに、学園側の態度に抗議するものである。」

(甲7)

ウ 団体交渉の状況

学園は、上記の抗議に対し、「1時間しかやりません」「今までずっと1時間でやってきたでしょう」「先生たち(組合)の話をきかなければいけないということはないでしょう」等と述べた。

交渉議題として、まず、同月7日付け団体交渉申入書の議題(1)の夏季一時金についての議論がなされた。その中で、E 委員長から、学園の財務状況について学園と組合が共通認識を持つために、過去5~10年の状況分析を学園と組合とで突き合せたらどうかとの提案が出され、これについて、組合からは、そのためにも事業団報告書を出してほしいと言っているのに出されていないとの発言があり、それに対して、学園は、財務資料は常に公開しており、それを見れば分析はできるだろうと回答した。

続いて、組合側が、施設設備に関する同団体交渉申入書の議題(7)~(10)についての回答を求め、学園側はこれに対して「団交で話す問題ではない。要望として聞いておく」と回答した。

50分程度経過したところで、組合側は、残り10分しかないため、同団体交渉申入書の議題(4)(5)(6)については、本日中に終わるレベルではないとして次回に回すことを提案し、これに対し学園は、議題(6)の定年を超えた職員の処遇は、組合とは関係なく議題としないと答えた。

その後、再度、団体交渉時間の問題の話となり、組合が、県の労働委員会のあるところを経て組合と学園で合意して2時間になったものを一方的に1時間にされた旨を主張したが、学園側はこれを否定し、激しい口調の口論となって、折合いがつかないまま他の話題へと移った。

最後に、組合から次回はいつするかと質問があり、学園は来週と答え、この日の交渉は約59分で終了した。そのうち申入れ議題に関する議論に54分程度、団体交渉時間に関する組合からの抗議と学園の反論に4分程度を要した。議題(1)については、学園の回答を組合が検討することとし、施設設備に関する議題(7)～(10)については、学園は要望として聞いておくと回答し、職員の身分に関する議題(4)(5)(6)は次回に先送りとなった。

(甲6、甲16の2)

(7) 同月27日の学園報

学園は、同日付けの理事長名の学園報で、教職員に対して、平成24年度の6月賞与の支給について次のとおり支給することを説明した。

「1 全職員(非常勤講師・臨時寮監・運転業務員を除く)に、

[本俸+教職調整手当+扶養手当]×1.75ヶ月分を支給する。

ただし、賃金規程(平成20年10月1日改定)改定前に教職調整手当が支給されていた職員については、改定前通り支給する。

2 支給日は6月29日(金)とする。」

(甲8)

(8) 同月28日の団体交渉

ア 出席者

学園： Y2 副理事長、Y3 室長、Y5 教頭、Y4 教頭、Y6 事務長

組合： X1 委員長、X3 書記長、X4 教諭、X5 教諭、X2 教諭、X8 教諭、

E 委員長

(甲10)

イ 抗議書

組合は、同日、団体交渉の場において、同日付けで、学園理事長あてに、次の内容の抗議書を提出した。

「平成24年6月21日付抗議書においても、貴学園に対し団体交渉への誠実な対応を求めたが、6月21日の団交も、団交時間の一方的制限、次回団交の日程の用意もないままの一方的打ち切りを行った。加えて、未決事項である夏季一時金については、支給日、支給額の発表をまたもや一方的に6月27日には行った。

このような本組合を無視した貴学園の不誠実な行動に対して改めて反省を求めるものである。」

(甲9)

ウ 団体交渉の状況

冒頭、組合側からの同月28日付け抗議書を受けて、学園側は、団体交渉時間について、「1時間すれば十分だと思う。何が不誠実か分からない」「地労委のあっせんの書類にそんなことは書いてない」と発言し、組合側は、「数年前までずっと2時間してきた」「地労委というのはこの前のことではない」と述べた。

その後、組合側が、本件配転について目的と人選の経緯を尋ね、Y3室長がX2教諭に謝ったのはどういうことかと質問した。これに対し、Y3室長は、配転目的について「X2先生はなかなか学究肌で一生懸命やっておられるという話で、Bの学力をもう少し上げて活性化したいという学園の方針であるから」と説明し、また、異動後、日本史を担当していないと知り、「日本史で頑張ってもらおうということで法人室の中で話をし、日本史を持たないという話が出たので、まずいことになったかと思った」「私がもうちょっと十分チェックしておけばよかったですね、とX2先生には話をした」と述べた。

組合側が、X2教諭に辞令を渡すときにY3室長が「日本史で頑張りたい、新風を巻き起こして欲しい」と言ったというのに対し、Y3室長は「辞令を渡すときに、日本史で頑張ってください、とは言っていないと思う」と発言した。

組合側は、X2 教諭を B 中学高校へ異動させるよう誰が要請したか、合議への出席者が誰であったかという、主に法人室での合議の発言内容についての質問を重ね、学園側は、「この場で各論を言うべきではない」との姿勢を示し、Y4 教頭が「教員は教科指導だけではない。総合的な力を色々見て、バランスをとって行くので、誰かが必ず関係してくる。その中で誰がどうこうということを言えば、誰かがまた傷つく。だから合議でちゃんと判断してやっている」と説明した。

その説明に対し、X1 委員長が「神だな。信頼できません」と発言したため、その後、Y4 教頭は「信頼しなければどうしようもない」との発言をするようになった。

組合側は、Y2 副理事長に合議に出席したかを繰り返し尋ねたが、学園側は「個人的なことは必要ない」として回答せず、次第に双方とも声高な言葉の応酬となった。その後も組合側が、合議で誰が X2 教諭の異動を発案したかを再度尋ねたが、学園側は合議の内容についての回答はしなかった。

質疑の途中、交渉開始から 1 時間が近づいたところで、学園側が「もう 5 時だから、1 時間経ちましたから、またやりましょう」と交渉の終了を持ちかけ、次回の日程についての組合側からの問いに対し「いつでもよい。何回でもやりますよ」と答えたが、日程の決定には至らず学園側は退席した。

この日の交渉は、冒頭の団体交渉の時間制限に対する組合からの抗議のほかは、本件配転に関する議論が行われ、約 59 分で終了した。その間、前述のとおり声高な言葉の応酬となり、口論の様相を呈する場面があった。

(甲 10、甲 16 の 2)

(9) 同年 7 月 19 日の団体交渉

ア 出席者

学園： Y3 室長、Y5 教頭、Y4 教頭、Y6 事務長

組合： X1 委員長、X3 書記長、X5 教諭、X4 教諭、X2 教諭、X8 教諭

(甲 11)

イ 団体交渉の状況

冒頭、学園側の Y2 副理事長が出席していないことについて、組合側から「これでは団交にならない」、「来週あたりに理事がいるときにしたい」、

「理事が出ない交渉は意味がない」などの発言があった。少しのやりとりが続いた後、学園側からの「それではやめましょうか」、組合側からの「では来週よろしく」の発言でこの日の交渉は約3分間で終了した。

(甲 11、甲 16 の 2)

(10) 同月 26 日の団体交渉

ア 出席者

学園： Y2 副理事長、Y3 室長、Y5 教頭、Y4 教頭、Y6 事務長

組合： X1 委員長、X3 書記長、X5 教諭、X4 教諭、X2 教諭、X8 教諭

(甲 12)

イ 団体交渉の状況

冒頭、学園側から交渉は法人室に任せられたことを説明し、学園側からも提案があるので組合側の議題に30分、学園側の議題に30分充てたいとの申し出があった。これに対して、組合側は、組合は申入書を提出しているので学園からの提案は別件として別の日にお願いしたい旨を述べた。

次に、学園側から、本件配転に関して、B 高校の活性化のために A 高校との人事交流を図ることとしたこと、B 高校で日本史の教諭が空席となることから熱心に勉強をしている X2 教諭を配転させることになったこと、教科の関係などで意図が十分伝わらず日本史の担当になっていないことは遺憾であり、異なる環境の中で大変だとは聞いているが頑張してほしいと思っていること、B 高校の生徒数を確保するためには教育内容の充実が一番ではないかという考えから行った配転であること、人選の基準はそういうふうに理解してほしいこと、などが述べられた。併せて、賃金の問題について30分の時間を取りたいとの意向が述べられた。

これに対して、組合側から、30分は取っていいが、その前に組合から提出した議題で1時間の交渉を行いたいとの意向が述べられた。

組合側から、X2 教諭の配転は B 高校において F 教諭が教頭に就任することにより授業が空いてしまうところから始まったのかとの確認があり、学園側はそれが主な要因であることを認め、その後、F 教諭を教頭とすることにより教頭二人制になることの意義に議論が及んだ。組合側から、日本

史の教師を欲しいという要望が B 高校側から出されたのか、誰が要望したのか、などの質問もあった。

次に、組合側が、X2 教諭を B 高校に配転させるよりも B 高校に新しい教師を迎えることのほうがプラスになったのではないかと指摘したことに対して、学園側から、組合はなぜ B 高校へ配転されることをそれほど問題視するのか理解できない、との意見が出された。

X2 教諭から、配転となつていきなり高校 3 年の担任となり就職指導をするべき立場に置かれたが、自分は就職指導をする知識・技術を持っておらず、生徒が可哀想であるとの意見があり、これに対して、学園側から、配転されたからにはそれをしなければならないとの見解が示され、組合側が、それならば誰が配転されてもいいということになると指摘し、配転に当たって X2 教諭を就職指導の面からどう評価したのかを巡って両者間で声高なやりとりが少々続いた。その中で、組合から学園側の説明に対して批判を交えた質問が続くことに対して、学園側から、「あなたたちと話すところを責めるばかりだから交渉をしたくなくなる」との発言があった。

組合側から、さらに、「合理的に考えられた配転だったか疑問がある」、「配転の納得できる理由、組合員だから選んだのではないという理由を聞きたくて交渉に来ている」などと発言したことに対して、学園側からは、「何でそういうことを言わなければならないのか」、「それは先ほど言った」という反応があり、組合側から「説明になっていない」、「日本史で頑張ってくれと言いながら実際には日本史担当ではないから説明が必要」との発言があり、議論が続く中で、学園側から、「ここは団交の席だから。団交って何ですか」、「団交の席でどうしていちいちそういうことを言わないといけないのか」などの発言があり、これに対して組合側から「団交だから尋ねている。」、「配転という労働問題について聞いている。」などの発言が続き、配転の理由についての説明をどの程度まで行うべきかについて、組合、学園双方の認識の隔たりが大きい状況が解消されないままであった。

組合側の出席者の一人が、自分は 3 年の担任が終わってから配転されたが X2 教諭は 2 年の担任が終了したところであり、このことについての見解はどうかと Y4 教頭に質問したことに対して、Y4 教頭は「信用されていない

人間は発言したくありません」と返答した。X1 委員長が「信用できない、そういうようなことをおっしゃるなら、もう外れてください」と相手方交渉員の退席を求める発言をした。これに対して、Y4 教頭は「あなたが信用しないと言ったじゃないか」と反論し、過去の団体交渉でX1 委員長が同教頭に対して「信用していない」と言ったことの確認をX1 委員長に求めた。X1 委員長が過去にそういう発言をしたかどうか記録を確認し始めたが、Y4 教頭は少々声高になって「言ってますか、言ってませんか」と質問を繰り返し、X1 委員長が「待ってください、調べるから」と言ったことにも言葉をかぶせるように「言ってますか、言ってませんか」と繰り返し、「団交の場で委員長が言っているのか」、「僕は非常にショックを受けています。」、「あまりにも言い過ぎですよ。」などの言葉を交えながら強くX1 委員長の回答を求めた。

この間約9分間、ときに学園側、組合側双方が声高になることがあり、また、組合側が椅子から立ち上がっていたY4 教頭に対して「興奮されている」、「座ったらどうですか」などという場面もあり、交渉は進展しなかった。

その後、組合側の「前年度の配転の分析はできているのか」との質問で交渉が再開したが、学園側からその点に対する明確な回答はなかった。その過程で、組合側が、配転について「プラスマイナスをどのように分析されていますか」と質問したのに対し、学園側から「プラスにならないとどうなるのか」との反問が出され、組合側が「プラスにならないならしないほうがいいではないか」と答えたが、これに対して学園側からさらに「異動した人がちゃらんぽらんしていたらどうなるのか」と反問したのに対して、組合側から「ちゃらんぽらんはしていない。」、「取り消してもらいたい。」などの抗議が出るという、議論が本題からそれる場面もあった。

組合のX1 委員長が、6月28日の団体交渉の記録から、Y4 教頭が「教員は教科指導だけではない。総合的な力を見ていく。いろんなバランスをとっていくから、必ず誰かが関係してくる。そういう中で誰かについてどうこう言えば誰かが傷つく。だから、合議でそのへんをちゃんと判断している」という趣旨の発言をしたことを読み上げ、これに対する自身の発言の意味について、「私は、それは信頼できませんと言っている」、「先生たちの言われ

ることが信頼できないと言っているのではない。合議で決めたこと、密室で決めたことが信頼できないと言っている」と説明した。

その後、議論は、本件配転に当たって期待された「新風」とは何であったか、他の者のことは考慮せずに X2 教諭をまず選んだのではないか、などに関して続けられ、交渉開始から約 1 時間経過した時点で学園側から「1 時間だったのでやめます」との発言があり、組合側から「先生たちの話はどうでもいいのですね、2 時間してくださいと申し上げているのに。」、学園側から「聞いてよ、私たちの話を。」、「先に進まんでしょ。」などの言葉を交わしながら交渉は終了した。妥結した事項や議論が終了した事項はなかった。

この日の交渉は、本件配転に関する学園側の冒頭の説明に対して、組合は納得できずに質問を続け、時間の 9 割以上を本件配転問題に関する議論に費やしたが、当事者双方に感情的な口調の発言が頻発し、怒声も混じり、議論を停滞させる時間が多かった。組合の納得は得られないまま時間が経過し、約 59 分で終了した。

(甲 12、甲 16 の 2)

(11) 同年 10 月 11 日の団体交渉

ア 出席者

学園： Y3 室長、Y5 教頭、Y4 教頭、Y6 事務長

組合： X1 委員長、X3 書記長、X5 教諭、X4 教諭、X2 教諭、E 委員長

(甲 13)

イ 団体交渉の状況

組合側は、X2 教諭の配転問題について議論するつもりで交渉に臨んだが、学園側の Y2 副理事長が出席していないことから、先日の交渉の際に理事が出席していないから交渉にならないとして次回にしようということになったのにこれでは交渉ができない、として交渉の継続に難色を示した。組合側から、理事の出席を求めていたのに出席がないのは無責任ではないか、との発言もあった。

学園、組合の双方からこの日の交渉は取りやめようとの発言が出て、交渉は 8 分程度で終了した。終了前に E 委員長から「先に作成した財務資料に

ついて説明をしていないが」との発言が出たが、その資料を説明するには至らなかった。

(甲 13、甲 16 の 2)

(12) 同年 11 月 1 日の団体交渉

ア 交渉予定日前日の同年 10 月 31 日、Y3 室長が、X1 委員長に「 Y2 副理事長は明日も欠席である」と告げた。

(争いのない事実)

イ 抗議書

組合は、同年 11 月 1 日の昼、同日付けで、学園の理事長・副理事長にあてて、組合が本件配転に関して Y2 副理事長に対して説明を求めているにもかかわらず、団体交渉を設定した同年 7 月 19 日及び同年 10 月 11 日に Y2 副理事長が欠席したこと、また、同じく団体交渉予定の同年 11 月 1 日についても、前日の昼になって Y2 副理事長が欠席であると通告してきたことは、組合を軽視し、実質的な団体交渉拒否である、また、2 時間を基本としていた交渉時間を一方的に 1 時間に制限して交渉を滞らせることは不当労働行為である、等を内容とする抗議書を提出した。

(甲 14)

ウ 団体交渉の状況

学園側は会場に赴いたが、組合側は出席せず、団体交渉は開催されなかった。

(甲 16)

(13) 同月 28 日の団体交渉

ア 出席者

学園： Y3 室長、Y5 教頭、Y4 教頭、Y6 事務長

組合： X1 委員長、X3 書記長、X5 教諭、X4 教諭、X2 教諭

(甲 16)

イ 団体交渉の状況

冒頭、学園側の Y2 副理事長が交渉に出席していないことについて取り上げられ、組合側から、「不出席の理由は何か」、「出席している交渉担当者には理事会からの委任状が出ているのか」、「委任状が提示されなければ出

席している交渉担当者に権限が委任されているのか分からない。」などの発言があり、これに対して学園側から、「交渉に誰が出るのか組合から指摘される筋合いはない。」、「理事会が出席している自分たちに任せている。」、「委任状はない。」などの応答があったが議論は平行線であった。その過程で、学園側から「重大な事項については理事長に諮る。それは組合も同じではないのか」との発言があり、交渉における学園の態勢と組合の意思決定の仕方が同じであるか違うのかについての議論も少々行われた。

次に、議題は X2 教諭の配転問題に移ったが、組合側から「X2 先生のごとが煮詰まっていないから提案している。」、「ちゃんと答えられていないところがいくつもある。」、「人選の基準を具体的に聞きたい。」などの発言があり、これに対して学園側から、「煮詰まっていないという認識はない、配転については話をしている」、「学園全体として論議したことを十分話した」、「基準は説明した」との回答があり、これに対してさらに組合側から「今までの説明では話になっていない。」などの発言があり、議論は平行線であった。

組合側から「前回、理事が所用で出られないから次にしようとの約束で今回になったのに、次になったら出るつもりはないというのは不誠実だ」という指摘があったことに対して、学園側から「11月1日には交渉をする予定で待っていたのに組合側は現れなかった」と逆に組合の対応を批判する指摘が出され、同年11月1日に交渉が行われなかったことの原因はどちらにあるのかについての若干のやりとりが続いた。

組合側の「理事が誰もいないときは交渉はできないという判断を自分たちはしている」という発言をきっかけに、学園側から「それなら帰る」との発言も出たが、続けて、議論は X2 教諭の配転の内示の際に Y3 室長が同教諭に対して「日本史で頑張ってもらいたい」と述べたか否かについての確認に移り、組合側は、Y3 室長の姿勢は発言したことを認めたり認めなかったり二転三転していると批判し、Y3 室長は二転三転してはいないと否定した。

学園側から「今日は交渉はするのかしないのか」との質問が出され、組合側から「しませんけどそこ（「日本史で頑張ってもらいたい」との発言があったか

どうか)だけ聞きたい」との発言が出て、学園側の「もうしませんよ、言いませんよ」との発言で交渉は終了する流れになった。

最後に、組合側から冬の一時金について、1.75月分の支給と同年12月10日に支給することを求める、学園側に異議がなければこれで妥結したいとの提案が出され、この日の交渉は12分程度で終了した。妥結した事項はなかった。この間、交渉はおおむね落ち着いた雰囲気の中で行われた。

(甲16、甲16の2)

3 事業団報告書を開示しないことについて

(1) 学園は、平成18年度には学園の財務状況の悪化の問題を抱えており、その対策のために、平成19年度に事業団の経営相談による指導を受けた。指導を受けるに当たって、学園は、事業団に対して、全国的データに基づく学園の財務分析、他校との比較その他を要望した。

平成19年12月21日に事業団の2名の担当者による経営相談が実施され、人件費依存比率(学生生徒納付金に対する人件費の比率)が100%を超えていること、学生の増加を図る工夫が不足していること、人件費は職員によく話した上で削減する必要があること、一定の状態に陥ったらB高校を閉鎖するという断固たる決意を示すことが必要であること、経営側と労働側は対立するのではなく協力すべきこと、などが指摘された。

(第2回審問Y3証言P5、乙11)

(2) 平成20年2月25日、学園は、経営破綻の危機的な現状を全職員に認識してもらう必要があるその上で改善策の実施に当たっていくべきと考え、全職員を対象にして学園の財務状況を説明する説明会を行い、事業団から指摘を受けた学園の財務状況分析の結果を説明した。その際、出席した職員に事業団報告書の抜粋を配付したが、学園は、厳しい財務状況が外部に分かると風評被害が起りかねないこと、他の目的への転用を防止すること等を考慮して説明会終了時に回収した。

(第2回審問Y3証言P5、乙11)

(3) 学園は、平成 19 年度に賞与の減額措置をとり、また、平成 20 年 10 月 1 日付けで、給与の切り下げ(ただし現給保障措置あり)を含む新しい賃金規程を施行した。

(甲 46、甲 54、第 2 回審問 Y4 証言 P2)

(4) 同年 6 月 17 日の団体交渉において組合は初めて事業団報告書の開示を求めたが、学園側は、学園の財務状況は既に開示している財産目録等で分かるとして開示を拒否した。

(甲 39、第 1 回 X1 証言 P10~11)

以後、事業団報告書は、現在まで組合に対して開示あるいは提示されていない。

(争いのない事実)

(5) この間、組合は、同年 10 月 8 日、平成 21 年 7 月 8 日、同年 12 月 2 日、平成 22 年 3 月 4 日、同年 6 月 24 日、平成 23 年 12 月 5 日、平成 24 年 6 月 21 日の団体交渉において事業団報告書の開示を求めた。

(甲 39、第 1 回審問 X1 証言 P10~11)

(6) 組合は、学園が平成 20 年 10 月に実施した昇給停止など不利益な給与改定の根拠となった事業団報告書は教職員の賃金や身分に関わる重大な情報であるから、その分析をたたき台にして賃金や身分に関わる交渉を行う必要がある、組合自らが作成した学園の財務状況の分析と突き合わせて労使間の解釈の違いを無くすることが必要であるという考えから事業団報告書の開示を求めてきた。

(甲 40、第 1 回審問 X1 証言 P10, P28~29)

4 X2 教諭の配置転換について

(1) X2 教諭は平成 9 年 4 月 1 日に学園専任講師として平成 10 年 3 月 31 日までの任期で採用され、任期满后の同年 4 月 1 日、学園教員に採用され、A 中学高校教諭に補された。(乙 8)

X2 教諭は、中学校教諭 1 種免許状(社会)と高等学校教諭 1 種免許状(社会)を有している。(乙 8)

平成9年の採用以来、X2 教諭は地歴・公民科の教諭として勤務して来た。その間、主として日本史を担当したが、他の教科を教えたこともあった。平成23年度には日本史と倫理を担当し、高校2学年の学級担任であった。

(甲 69 P1、第1回審問X2 証言 P14、乙 12 P7)

(2) 平成19年6月15日の学級日誌に、生徒が X2 教諭の発言に関して次のように書いたことがあった。

「X2 先生が学校への不満や I 先生に対してはバカだと発言したり、校長先生の話つまらないとか高齢化が A は進みすぎるとかいう趣旨の発言をしたので教師はもう少し発言には気を付けてほしいと思いました。」

このことに関して、X2 教諭は同年7月に学園から訓告処分を受けた。

(争いのない事実、甲 69 P5)

(3) 上記訓告処分を受けたことが契機となって、同年9月、X2 教諭は組合に加入した。そして、組合員として、組合報を配付したり、組合が学園を相手として提起した一時金の支払いを求める裁判に他の組合員9名とともに原告として参加するなどの組合活動を行った。

平成20年3月に学園が A 中学校の職員を対象として開催した学園の財務状況についての説明会の席で、X2 教諭は、他の二人の組合員に続いて、学園が提示した資料によれば学園の財務状況は苦しいが、組合が作成した資料によればかなり好転しているとして、どちらの見方が正しいのか税理士、公認会計士など第三者の判断を仰ぐ必要があるのではないか、との趣旨の発言をしたことがある。この発言に対して、学園の理事長(兼校長)は、何を馬鹿なことと言った。

(第1回審問X2 証言 P5)

(4) X2 教諭は平成24年度に組合の執行委員になったが、それ以前には組合の委員長、副委員長、書記などの役員を務めたことはなく、学園との団体交渉にも出席したことは無かった。

(第1回審問X2 証言 P17)

(5) X2 教諭は、学園が A 中学校の教科書として自由社版歴史教科書を採用する際に、反対意見を述べたことがあった。(第1回審問X2 証言 P6、甲 69 P6)

X2 教諭は、A 高校軟式野球部の監督を務めていたときに同校の硬式野球部の設立について意見を聞かれた際、難しいという意見を述べて設立に異議を唱えたことがあった。(第 1 回審問 X2 証言 P6、甲 69 P6)

平成 23 年 6 月 17 日の A 高校職員室での職員朝会において、その当時、定期考査の時間割の作成を担当していた X2 教諭は、前日に教務部長から、クラスによって定期考査の終了時刻に違いがあり、早く終了したクラスの生徒が騒ぎながら帰っていくことへの是正策として考査が早く終了したクラスについては自習時間を設定して終了時刻を統一するよう指示があったことを取り上げ、あまりに一方的であり自習時間を監督する職員も足りないという趣旨の異議を述べた。これに関して少しの議論が進んだ後、X2 教諭の発言に対して Y4 教頭は、黙れと言った。(第 1 回審問 X2 証言 P6～7、甲 69 P6)

同年 10 月にあった入試問題検討会に X2 教諭が作成して提出した問題の中に、鎌倉時代の三代将軍に関するものがあつた。これに対して、Y2 副理事長から、これは自分に対する当てつけなのかという趣旨で問題視する発言があり、当てつけであるのかそれは誤解であるのかについて、兩人の間で多少のやりとりがあつた。

(第 1 回審問 X2 証言 P7～8)

(6) B 高校職員室の校長(理事長)の机の透明マットの下に平成 22 年 4 月 27 日付けの学園報(学園の理事長から各職員あての連絡文書)が数ヶ月間はさんで置かれていた。この学園報は、組合員が学園を相手として提起した 2 件の賃金支払い請求訴訟事件について学園側の勝訴で決着したことを知らせるもので、そこには訴訟の原告となった組合員 9 人の名前も記載されていて、その中には X2 教諭の名前もあつた。そして、この学園報には、さらに手書きで「絶対忘れてはならぬ事項」、「雇用者を被告にしたこと。」、「許しがたいこと。」などの言葉が書き足されていた。

(甲 50、第 1 回審問 X1 証言 P6)

(7) 平成 24 年度を前にして、B 中学高校では地歴・公民科担当で主として日本史を教える F 教諭が同年度に教頭になることが内定していて、社会科の教員が 1 名の減となる状況にあつた。学園の人事を担当する法人室においては、B 中学高校の学力アップ・進学実績の向上を図る意図で、また、同年度の A

中学高校の日本史の授業時数の見込みから日本史の教員は1名過員となると見たことから、A 中学高校の主として日本史を教える教員である X2 教諭と G 教諭及び H 専任講師のうちの1名を B 中学高校に配転させることとした。その人選については、G 教諭については平成24年度に熊本・九州地区囲碁部活動の当番校の担当となっていること等から、H 専任講師については平成21年4月1日採用で勤務歴が短いことから候補から外し、平成24年3月14日、X2 教諭を A 中学高校から B 中学高校に転任させる方針を決定した。

(第2回審問Y3証言P9, P12、乙10の1、乙11 P8~10)

(8) 同月19日、Y4 教頭、Y5 教頭、Y3 室長から X2 教諭に対して、平成24年度は B 高校勤務となる旨の内示が行われた。

(第2回審問Y3証言P12、乙11 P12)

(9) 平成24年4月1日付けで、X2 教諭は、B 中学高校教諭へ転任となり、政治・経済と世界史Aを担当することになった。(甲3、甲69 P2、乙8)

なお、X2 教諭は平成25年度においては日本史を担当している。

(第2回審問Y3証言P10)

(10) 学園では、学園の財務状況悪化の大きな要因となっていた B 高校の生徒数の減少等の問題に対処するためには教育指導の充実を図る必要があると考え、そのための方策の一つとして平成21年度から A 中学高校と B 高校との間の教職員の人事交流を開始し、組織全体の活性化を図ることとした。

(乙11、第2回審問Y3証言P6~7)

平成21年から平成24年において学園の二つの学校の間で配転となった教諭の数は次のとおりである。

①平成21年は4名 (B 高校から A 中学高校へ2名、 A 中学高校から B 高校へ2名)

②平成22年は2名 (B 高校から A 中学高校へ1名、 A 中学高校から B 高校へ1名)

③平成23年は1名 (A 中学高校から B 中学高校へ1名)

④平成24年は7名 (B 中学高校から A 中学高校へ3名、 A 中学高校から B 中学高校へ4名) X2 教諭は、この A 中学高校から B 中学高校へ配転された4名の中の一人である。

(乙 11、第 2 回審問 Y3 証言 P6)

上記 14 名のうち組合員であって配転となった者は X2 教諭一人である。

(第 1 回審問 X2 証言 P18)

(11) 本件配転によって、X2 教諭の勤務環境には次のような変化が生じた。

① それまで教えていなかった世界史と政治・経済を担当することになったため、準備も大変であり、授業の中で思ったことを当意即妙に伝えることができないもどかしさが生じた。

(第 1 回審問 X2 証言 P11)

② A 高校で今まで培った大学進学指導の力を生かせなくなった。

(第 1 回審問 X2 証言 P11)

③ 就職指導を行うのは初めてで、その知識や技術がないために戸惑った。

(第 1 回審問 X2 証言 P12)

④ A 高校で受けていた課外授業の手当が B 高校では受けられなくなった。

(第 1 回審問 X2 証言 P12)

当該手当は、所定労働時間外に課外授業を行ったときに、保護者から集めたものを手当として支給するもので、給与とは別のものである。

(第 2 回審問 Y3 証言 P11)

X2 教諭が A 高校で受けていた課外授業の手当の額は、年度により異なるが、平成 21 年度から平成 23 年度の間においては年額 9 万円から 40 万円の範囲であった。

(第 1 回審問 X2 証言 P23、第 2 回審問 Y3 証言 P11)

⑤ A 中学高校の職員室では外線につながる電話は 3~4 台あったが、B 中学高校の職員室の電話で外線につながるものは教頭席にある 1 台だけであるため、自身の携帯電話を使わざるを得ないことが多くなった。

(第 1 回審問 X2 証言 P12)

⑥ A 中学高校と B 中学高校は同一敷地内にあり、両校の職員室は 2 階 (B) と 3 階 (A) と階が違うだけである。

(第 2 回審問 Y3 証言 P11、乙 11 P10)

⑦ B 中学高校は生徒指導に重きを置く学校であるため、勤務時間外における家庭訪問は非常に多くなった。

(第 1 回審問 X2 証言 P21)

(12) X2 教諭は本件配転によって住居を移転する必要は生じず、また基本給、勤務時間についても変更はなかった。

(第 1 回審問 X2 証言 P15, P21)

(13) 本件配転の前は A 中学高校所属の組合員は、休職中の 1 名を除けば、生物教室に席がある X1 委員長、進路室に席がある X9 教諭、それに X2 教諭の計 3 名であったが、本件配転によって A 中学高校の職員室に席を置く組合員が一人もいなくなった。

(第 1 回審問 X1 証言 P8、甲 67 P2～3)

(14) 組合は、学園の中で A 中学高校と B 中学高校と別々に分会に分かれてはいない。

(第 1 回審問 X2 証言 P20～21 同 X1 証言 P17)

5 財産目録等の閲覧拒否について

(1) 私立学校法（昭和 24 年法律第 270 号）第 47 条第 1 項は、「学校法人は、毎会計年度終了後 2 月以内に財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書を作成しなければならない」と定め、同条第 2 項は、「学校法人は、前項の書類及び第 37 条第 3 項第 3 号の監査報告書（第 66 条第 4 号において「財産目録等」という。）を各事務所に備えて置き、当該学校法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人から請求があつた場合には、正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧に供しなければならない」と定めている。

また、「私立学校法の一部を改正する法律等の施行に伴う財務情報の公開等について（通知）」と題する平成 16 年 7 月 23 日付け 16 文科高第 304 号の文部科学省高等教育局私学部長通知によれば、私立学校法第 47 条第 2 項の「利害関係人」とは、具体的には、例えば、①当該学校法人の設置する私立学校に在学する学生生徒やその保護者、②当該学校法人と雇用契約にある者、③当該学校法人に対する債権者、抵当権者、等がこれに該当するとの考えが示されている。

(甲 21)

(2) 平成 25 年 2 月 5 日に組合員 3 名（ X4 、 X3 、 X6 ）が、学園に対して、平成 21 年度に係る学園の財産目録等の閲覧を申し入れた。

(争いのない事実)

これらの書類は平成22年6月15日に当時組合員であった X7 教諭が閲覧したが、同教諭の退職などにより再度閲覧を求めたものであった。

(乙7、乙11、争いのない事実)

- (3) 学園は、平成21年度の財産目録等は、組合所属の組合員がすでに閲覧していたため再度の閲覧に応じる必要性はないとして、平成25年2月7日、閲覧申請を拒否した。

(第2回審問Y3証言P13、甲51)

- (4) その後、学園は私立学校法の規定及びその解釈を調べ、私立学校法上は過去の財産目録等についても閲覧期間の制限がなく閲覧回数の制限もないことを確認し、同年4月9日、閲覧請求者らに閲覧を認めることを伝えるに至った。

(第2回審問Y3証言P13、甲51)

- (5) これまで組合員以外の者からの財産目録等の閲覧申請は無かった。

(第2回審問Y3証言P13)

第5 当委員会の判断

1 争点1 (1時間での団体交渉打切り) について

組合は、学園側が1時間で交渉を打ち切ることは不誠実な交渉であり不当労働行為であると主張している。

労働組合法第7条第2号は、不当労働行為の一つとして「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」と定めているが、団体交渉が行われたときでも、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合には同号に規定する団体交渉の拒否に該当し、不当労働行為となる。

そこで、本件について、学園が誠意をもって団体交渉に当たったといえるか検討する。

- (1) 団体交渉の時間は、本来、労使間の話し合いによって決定されるべきものであるが、本件申立ての当事者間においては、学園側が、あらかじめ1回の交渉に1時間の制限を設け、組合の反対を押し切って1時間で交渉を終了する状況が

続いてきた（前記第4 当委員会が認定した事実（以下「認定事実」という。）
2(1), (2), (5), (6), (8), (10)）。

事前に交渉時間は1時間までとの意向を組合に伝えているとはいえ、組合が1時間制限を了解しておらず、たびたび抗議を行っていることを承知のうえで、1時間が経過した時点で対話を中断して席を立つという学園側の行為は、たとえ学園が日を改めて継続交渉に応じ、団体交渉自体を拒否したことはないとの事実が存在するとしても、一方的に交渉を打ち切っているとの印象を相手に与えるものである。

学園は、交渉時間を制限する理由として、平成21年ごろになると、交渉における言動がお互いの不信を招くような状況になり、大きな声でお互いを非難することが多くなり、議論も平行線をたどるのが実情となってきたため、1回の交渉は1時間を目途にするものの、交渉の回数を増やすことで団体交渉に臨むことにしたと主張するが、交渉時間を1時間に制限することが組合の新たな不信を引き起こし、さらなる批判や抗議の場面を作り出しているともいえる。

(2) 一方の組合は、平成24年7月19日、同年10月11日及び同年11月28日の団体交渉において、学園側のY2副理事長が団体交渉に出席することに固執し、同人が出席していないことを理由にその日の交渉をしないとの意向を示して、そのため進展のないまま交渉を短時間で終了させており（認定事実2(9), (11), (13)）、同月1日においては、同じ理由で組合が団体交渉に出席せず、交渉が開始されなかった（認定事実2(12)）が、これは、組合が学園側の交渉の出席者に条件をつけて、それが満たされない場合に自分たちの主張を押し通しているものと見るができる。

(3) 本件の平成24年3月21日、同年6月7日及び同年11月28日付けで団体交渉申入れがなされた議題について交渉の状況をみると、同年3月28日は、本件配転の内示の問題、同年6月15日は、交渉議題の趣旨説明及び本件配転問題、同月21日は、職員の身分を除く賃金と施設設備の問題、同月28日、同年7月26日及び同年11月28日は、ほとんど本件配転問題について議論をしており、これらの期間中、交渉時間の多くを本件配転の議題が占めている（認定事実2(3)ウ, (5)イ, (6)ウ, (8)ウ, (10)イ, (13)イ）。

労働組合が、組合員に対する配置転換命令に関し団体交渉を申し入れた場合には、使用者は、その配置転換の具体的な必要性、組合員を配置転換の対象者に選択した理由について具体的に説明したり、必要な資料を提示するなど、誠実に対応する必要がある。そこで、一連の交渉の中心的な内容となっている本件配転問題に係る交渉において、学園がどのような説明を行ったかについて見ると、学園は、X2 教諭の配置転換について、「適材適所」や「B の活性化」のためとのごく大まかな説明をしたこともあった（認定事実2(3)ウ、(8)ウ）が、さらに、配転先の B 高校の F 教諭が教頭に就任するため後任の教員が必要であったこと、F 教諭が日本史を主に担当していたとの認識から勉強熱心で日本史を教えている X2 教諭を選んだこと、教科についての意図が配転先に十分に伝わらず日本史担当にならなかったことを遺憾に思ったことなど、配転の人選の考え方などを含めた説明を行っている（認定事実2(10)イ）。

一方、組合は、学園のそのような説明も納得できないとして、X2 教諭を異動させることありきの人選ではなかったかとの前提に立って、異動するのは X2 教諭ではなく他の教諭ではなぜいけなかったのか、さらに踏み込んで、当該人事異動の検討を行った法人室における合議の内容について、出席者の誰が X2 教諭の名前を挙げて、どういう発言をしたかというところまで細かく追求を続けている。この点について、学園は、総合的な判断を行う場である合議の内容の詳細までは説明できないとする趣旨の回答をしているが、組合はそれに納得することはなく、そのため、交渉の場は押し問答の様相を呈することもあった（認定事実2(8)ウ）。

その結果、本件配転問題について、片や説明したと言ひ、片や説明不十分と繰り返して、団体交渉を開けば主張は平行線に終わり、団体交渉の期日を設定しても Y2 副理事長が欠席であれば組合が交渉を拒み、交渉の開催回数を重ねても決着に至らない状況が生み出されたといえることができる。

こうしてみると、本件配転の理由説明については、学園が説明を回避しているわけではなく、通常答えるべきと考えられる範囲までは説明をしており、学園としては、本件配転問題に関して、説明を尽くしてこれ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至ったと認識していることが窺われ、一方、組合の質問の中には、例えば「X2 教諭を B へ異動させるよう誰が要請したか」

(認定事実2(8)ウ) というような、一般に人事異動を行う立場の者としては回答することが難しいと考えられるものがあり、このようなことも議論が平行線となる要因の一つとなっていると考えられる。

- (4) 組合と学園双方の交渉時の態度について見ると、押しなべて組合と学園の当事者双方の感情的な言動がしばしば対話の停滞を招き、そのために双方の主張が平行線となったまま、次回への持ち越しを繰り返している。

例えば、「信用されていない人間は発言したくありません」との学園の教頭の言葉に対し、組合側が、それならば交渉員から外れるようにと発言した結果、その後は学園側、組合側の双方が声高な言い争いとなり、交渉の流れを中断するなど、団体交渉において双方の交渉員それぞれが感情的な口調の発言を入り乱れさせて、ときには怒気を帯びるような声も交え、円滑な進行を阻害する場面がたびたび現出していることが見て取れる(認定事実2(10)イ)。その点において、交渉時の態度や言動は学園側、組合側の双方に誠実さに欠けるところがあるということが出来る。

このようになった原因としては、団体交渉のルール作成が先決であるところ、実態としてルールを決めることができないまま個々の交渉を重ねていることから、団体交渉の条件をめぐって、互いの対応を不誠実な態度であると評価している様子が窺われ、交渉のたびごとに同じ抗議と抵抗を繰り返して、互いに不信感を募らせていることが認められる。

団体交渉においては、双方が譲歩しつつ合意を形成することを目標とすべきであって、その意味では組合、学園双方の努力が求められるところである。

- (5) このように交渉の停滞や話し合いが平行線であることを含みながらも、交渉日は本件救済申立て前の1年間に合計9回設定され、短時間で終わったもの及び交渉が開始されなかったものを除いても5回は交渉が行われている(認定事実2(3),(5),(6),(8),(10))。学園は回答できる範囲の説明はすでに行ったと言い、組合は説明が不十分として追及を続ける中で、交渉経過全体を通してみると、学園は、可能な説明は行ったとしつつも、交渉が行き詰ったとして団体交渉そのものを打ち切ることはせず、継続して対応している状況も認められる。

しかしながら、学園が交渉時間の制限を始めたのは、本件配転問題が起こるよりも2年以上前の平成21年ごろからであり(認定事実2(1))、それ以降、

学園は、組合の了解を得られないまま、団体交渉申入れの内容の如何を問わず、一方的に1時間しか交渉しないと決め、組合からの度重なる抗議にもかかわらず、時間を制限すべき必要性について十分な説明を行うことなく、1時間経てば団体交渉を打ち切ることは当然であるかのように振る舞っていることは明白である。

団体交渉の条件は労使間の話し合いによって決定されるべきであるところ、上記のような学園の態度は、団体交渉の時間に関して組合との合意形成を図ろうという意思を示さないものである。

本件配転問題の交渉に見られる、組合と学園の当事者双方の感情的な言動で交渉の停滞を招くような双方の現状の姿勢のままでは、交渉時間を1時間半あるいは2時間に延ばしたとしても、それで直ちに意義のある交渉が成立するとは限らないが、そうであっても、少なくとも円滑な交渉の進展に寄与するとはいい難い1時間制限という方法をとって変えようとしなないことは妥当な対応であるとはいえず、むしろ制限することが組合の新たな不信を引き起こし、さらなる批判や抗議の場面を作り出しているのは前述のとおりである。

- (6) 以上のとおり、本件においては、当事者間の団体交渉が円滑に行われないうちについて双方の交渉態度に改善すべき点があると認められ、学園としても、団体交渉自体を拒否したことはなく、本件配転問題について一応の説明を行うなど団体交渉の場で説明をしようとする姿勢が全く欠けているわけではないなどの事情が存在するものの、学園が、交渉申入れの内容如何とは関係なく、あらかじめ団体交渉の時間に一方的な制限を設け、組合の繰り返しの抗議にも応じることなく、機械的に1時間で交渉を打ち切るという態度を続けることは、組合の要求に真摯に対応しているとはいいい難い。したがって、学園が、団体交渉の時間に関して組合との合意形成をしようとしなないまま、一方的に1時間の時間制限を設けていることについては、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったと認めることができず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものと認められる。

2 争点2（事業団報告書を開示しないこと）について

団体交渉において、使用者が組合の理解を得るために必要と認められる資料を組合に示さないことは、実質的な交渉の拒否として不当労働行為となる場合がある。

そこで、本件救済申立て前1年間（労働組合法第27条第2項参照）に行われた団体交渉において平成19年度に作成された事業団報告書の開示を必要とする交渉議題があったかについて見ると、まず、学園側から該当する交渉議題が提案された事実は認められない。

一方、組合からは、賃金に関する事項として次のとおり提案されたことが認められる。

① 組合が平成24年6月7日付けで学園に提出した団体交渉申入書には、「I 交渉議題」の〔賃金〕の項に夏季一時金の問題と並んで「義務教育等教員特別手当の支給を再開し、H19年度以降の未払い分を支払うこと。」「H20年度からの定期昇給を旧給与規定通りに速やかに実施し、未払い分についても回復措置をとること。」が掲げられている。（認定事実2(4)）

② 平成24年11月28日の団体交渉において、組合から、冬季一時金の支給について妥結案が提示された。（認定事実2(13)イ）

しかし、これらは、その時期における一時金の支給を求めるもの及び平成19年度以降に学園がとった給与抑制策の結果に対して原状回復を求めるものであって、学園がこれら要求に対応できるか否かはこの要求を受けた時点及びそれ以降の財務状況によって左右されるものであり、事業団報告書で分析された平成18年度の財務状況は、これらの要求と必ずしも直接の関係があるとはいえない。平成24年6月7日付けの団体交渉申入事項又は平成24年11月28日の提案に関しては、要求当時の財務状況を示す財産目録等に基づいた議論が行われたとは認められないのであって、このような段階において学園が事業団報告書を開示しないことについては、これをもって労働組合法第7条第2号の不当労働行為であるとはいえない。

3 争点3（X2 教諭の配置転換）について

組合は、本件配転は組合員であることの故をもって行われた不利益な取扱いであり、かつ組合に対する支配介入であるとして、労働組合法第7条第1号、

第3号の不当労働行為となると主張する。その理由として、配置転換は重大な労働条件の変更なので合理的理由がなければならない、本件配転によって組合活動が停滞した、本件配転は X2 教諭の組合活動を嫌いかつ個人的な恨みを晴らすものであって、組合への支配介入及び権利の濫用であり、かつ組合と本人に不利益をもたらすものであると主張している。

そこで、まず、本件配転が、X2 教諭が組合員であること若しくはその組合活動への嫌悪の故をもって行われた不利益取扱いに当たるか否かについて、本件配転の業務上の必要性、X2 教諭が組合員であること若しくはその組合活動に対する学園の嫌悪の有無及び本件配転による X2 教諭の不利益等を検討し、次に、本件配転が組合への支配介入に当たるか否かを検討する。

- (1) 本件配転が、X2 教諭が組合員であること若しくはその組合活動への嫌悪の故をもって行われた不利益取扱いに当たるか。

ア 本件配転の業務上の必要性について

上記認定事実4(7)によれば、学園は、B 中学高校の平成24年度に教頭となる予定の F 教諭の後任の社会科の教員として複数の候補者を検討の上、X2 教諭を配転の対象として選んだものと認められる。

X2 教諭は社会科の免許を有する教員であり、A 中学高校において実績を重ねた経歴があるから、F 教諭の後任者として選定されたことに格別不合理な点は見られない。

この点に関し、組合は、B 中学高校においては F 教諭が採用される以前から日本史を専門とする教員は過員の状態であり F 教諭が教頭となっても日本史を主とする教員が不足することはなかったことなどいくつかの点を挙げて、本件配転が不当なものであると主張しているので、以下、これらについて検討する。

- (ア) 組合は、本件配転先の B 中学高校において、X2 教諭は日本史の担当ではなく世界史と政治・経済の担当となったため、適材適所の配転とはいえないと主張している。

一般に教員がその有する免許の範囲でいろいろな科目を教えることがあるのは考えられることであって、現に A 中学高校に在籍していた当時の X2 教諭も社会科の免許を有し、倫理を教えたことがあったという事実も認めら

れる。したがって、配転先において担当することとなった科目がそれまで指導力を培って来た科目とは異なるものであるとしても、そのことをもって本件配転が不当なものであるということとはできない。

(イ) 組合は、B 中学高校において日本史を専門とする教員は過員の状態であったから F 教諭が教頭となっても日本史を主とする教員が不足することはなかったと主張しているが、その事実を認めるに足りる証拠はない。

(ウ) 組合は、A 中学高校における日本史の教員が過員となる状況は、地理の選択者を増加させることで日本史の選択者数を減少させ、一方で日本史の教員を増員することで、X2 教諭を排除するために意図的に作り出されたものであると主張している。

まず、組合が提出した甲第 64 号証では A 高校における社会科の科目別選択者数として、平成 24 年度の日本史選択者数は前後 6 年間で最も少なく、逆に平成 24 年度の地理の選択者数は前後 6 年間で最も多くなっているという数字が示されているが、これが X2 教諭を A 中学高校から排除するためにとられた措置の結果であると認めるに足りる証拠はない。また、前記認定事実 4(7)のとおり、平成 24 年度の A 中学高校の日本史の授業時数の見込みから日本史の教員は 1 名過員となると見込まれていた事実は認められるが、その状況が X2 教諭を転出させる意図から作られたものであると認めるに足りる証拠はない。

(エ) 組合は、また、F 教諭は教頭となる前の 2 年間は全く日本史を教えず、その後任とするならば公民科の教員を充てるのが順当である、F 教諭と X2 教諭はその経歴の違いからタイプの異なる教員であり両人を同列に論ずることはできない、仮に日本史が過員となるとしても他の科目を担当させるなど次善の策もあったはずで、その打診もなく配転させたのは不当な動機によるものだからであると主張している。

労働者の配転については、業務上の必要性がないのにあえて配転を行うことは権利の濫用となる場合があるが、この場合の業務上の必要性については、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄

与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである（最高裁第二小法廷昭和61年7月14日判決・最高裁判所裁判集民事148号281頁参照）。

A 中学高校と B 中学高校との間では相互の人事交流が行われているが（認定事実4(10)）、このように同一法人が経営する二つの学校がある場合、その教職員を相互に人事交流させることは、一般的に言って、交流によって配転された教員と従前からその学校に勤務している教員とが互いに刺激を受け、それまで行って来たこととは違う工夫をする契機となったり互いの優れた点を見習ったりすること等を通じて組織を活性化させる働きを有するものである。そして、この場合に、どのような職員を配転させるべきかについては、ある人物の後任者としてはこの人物以外には有り得ないというような高度の必要性に限定するのは相当ではなく、その経歴、経験、能力、識見、免許資格等の多様な観点から人事権者が適当と考える人物を選定することは認められるべきである。

既に述べたとおり、X2 教諭は社会科の免許を有する教員であり、A 中学高校において実績を重ねた経歴も有しているから、F 教諭の後任者として選定されたことに格別不合理な点は見られず、その他前述の諸事情に照らしても、本件配転は業務上の必要から行ったものであるとの学園の主張は首肯できないものではない。

イ X2 教諭が組合員であること若しくはその組合活動に対する学園の嫌悪について

認定事実4(3), (5), (6)によれば、学園の幹部と X2 教諭の間には意見の対立が見られ、また、学園理事長は、X2 教諭を含む組合員が学園を相手として賃金支払いをめぐる訴訟を提起したことに非常な不快感を持っていたことが推認できる。

このうち、平成19年にX2 教諭が受けた訓告処分は本件配転よりも約5年前のことであり、その後本件配転に至るまでX2 教諭が配転されることはなかったのであるから、この処分の基礎となった事実が本件配転の理由となったと見ることはできない。また、学園幹部とX2 教諭の間には一種の対立感情が

存することも窺えるが、それが本件配転の理由となったと判断できる根拠は見出せない。

X2 教諭の組合活動については、それが特に突出した活動であったとは認められないことに加え、本件配転後の勤務環境の変化の程度（認定事実 4(11)、(13)）を見ても、また、組合が学園内で分会に分かれて活動していない点（認定事実 4(14)）からも、配転先の職場においてもそれまでと同様の組合活動が可能であると考えられることからすれば、組合活動を嫌悪して本件配転が行われたと認めることは困難である。

一方で、A 中学高校と B 中学高校との間では相互に人事交流が行われており、平成 24 年の人事異動においても A 中学高校から B 中学高校へ配転となった者は X2 教諭のほかに 3 名いること、組合に加入している者だけが配転されたのでもないことなどの事実が認められ（認定事実 4 (10)）、これらを考慮すれば、本件配転が、X2 教諭が組合員であること若しくはその組合活動を嫌悪して行ったものであるとの主張は採用し難い。

ウ X2 教諭の不利益について

本件配転によって、X2 教諭には、それまで教えたことのなかった世界史と政治・経済を担当することになったこと、大学進学指導の力を生かせなくなったこと、初めて就職指導を行うことになったことなどの変化が生じた（認定事実 4 (11)①, ②, ③）が、これらのことは、教員がそれまで勤務していた学校とは異なる学校へ配転された場合には通常起こり得ることであって、これらが労働組合法第 7 条第 1 号にいう不利益に当たると認めることはできない。

課外授業手当が減収となること（認定事実 4 (11)④）については、学校によって課外授業の有無やその時間数は異なるものであり、課外授業手当が、教員が本来の勤務時間外に課外授業を行ったことへの対価として支払われるものであることを考えれば、A 中学高校において受けていた手当の金額が常に保障されるべきものとはいえないので、それが減収となることを不利益と見ることはできない。

B 中学高校の職員室における業務用電話の使いにくさ（認定事実 4 (11)⑤）については、X2 教諭以外の他の教職員にも共通する問題であり職場環境の整

備の問題として捉えるべきものであり、X2 教諭の配転による不利益の問題として論ずることは適切ではない。

また、第1回審問 X2 教諭証言によれば、X2 教諭は「B に移ってから慣れない職場であるということで、血圧が元々高いときもあったんですが、特に毎日のように耳鳴りやそれから血圧が180とか200を超える時もありました」と述べているが、この状態が本件配転によって生じたという因果関係は明らかではない。

エ 権利の濫用について

なお、組合は本件配転を権利の濫用と主張する。

もとより使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないが、当該転勤命令につき業務上の必要性が存在しない場合又は業務上の必要性が存在する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである（前掲最高裁昭和61年7月14日第二小法廷判決）。

そこで、本件配転について見ると、上記ア～ウにより、業務上の必要性が存在し、他の不当な動機・目的をもってなされたということも認められず、労働者に特段の不利益を負わせるものでもないことが認められるので権利の濫用に当たるとはいえない。

(2) 本件配転が組合への支配介入に当たるか否かについて

上記のとおり、本件配転は業務上の必要から行ったものであるとの学園の主張は首肯できないものではなく、その他、組合の運営等に対する干渉ないし組合の弱体化を図ったものと認めるに足りる事情もないことから、これを組合への支配介入であると見ることはできない。

なお、本件配転の結果、組合は、A 中学高校の職員室に席を持つ組合員が一人もいなくなったために A 中学高校の職員室の様子を直接に把握することが困難になったという事実が認められるが（認定事実4(13)）、A 中学高校と B 中学高校は同一敷地内にあり、その職員室は同一建物の3階（A 中学高

校)と2階(B 中学高校)にあることからすれば(認定事実4(11)⑥)、本件配転が組合活動に特段の支障をもたらすものとは考えられない。

(3) 以上のとおりであるから、X2 教諭に対する本件配転は、労働組合法第7条第1号、第3号のいずれの不当労働行為にも該当するとは認められない。

4 争点4(財産目録等の閲覧拒否)について

組合は、学園が平成21年度分の学園の財産目録等についての組合員3名の閲覧申請を認めなかったことは私立学校法第47条に違反し、かつ組合員であることによる不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為であると主張している。

同号の不当労働行為に当たるというためには、組合員であること等の「故をもって」不利益な取扱いをしたということが必要であることはいうまでもない。

認定事実5によれば、学園は財産目録等を一度は組合員に閲覧させている事実が認められ、このことからすれば、学園が組合員3名の閲覧を拒否したのは申請者が組合員であるということよりも、組合には一度見せたから再度見せる必要はないと考えたことによるものと見るのが相当である。また、学園が他の者への対応と異なって組合に対してのみ二度目の閲覧を拒否する態度を取ったという事情も確認できない。

したがって、学園の閲覧拒否は、学園運営の基本情報の一つである財産目録等の閲覧という重要な手続きについて、法律の規定を十分に調査確認することもなく再度見せる必要は無いと誤って即断した結果であったといえるが、組合員であることの故をもって閲覧を拒否したものとはいえず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するものとはいえない。

5 救済の方法について

団体交渉の時間についても、労働条件の問題と同様に労使の合意形成が求められるところであるが、上記1のとおり、学園が、合意形成をしようとしないうまま一方的に1時間の時間制限を設けていることは不当労働行為であると判断するので、主文1のとおり命じることとする。

なお、申立人は、1時間での団体交渉打切りについての謝罪も求めているが、学園と組合の双方に交渉時の姿勢に改めるべき点が認められ、健全な労使関係の構築に向けて共に努力すべきことを考慮し、謝罪命令は、これを附さないこととする。

附言するに、学園と組合は、団体交渉は労使の合意を見出すために、互いの立場を尊重し、時には譲歩もしつつ建設的な話し合いを行うべきものであることを改めて認識し、誠実な話し合いによって団体交渉ルールを定め、もって実りある団体交渉を行うことが望まれる。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成26年1月9日

熊本県労働委員会

会 長 津 留 清 ㊟