

命 令 書



申 立 人 X 1 組 合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 学校法人 Y 1 学 園
 代表者 理事長 B 1

上記当事者間の岡委平成26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27年5月28日第1421回、6月25日第1422回及び7月23日第1423回公益委員会議において、会長公益委員宮本由美子、公益委員鷹取司、同竹内真理、同山田加寿子、同西田和弘出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から団体交渉の申入れを受けた場合、速やかにこれに応じなければならない。申入れを受けた日時に応じられない正当な理由があるときは、その理由及び応じることができる日時を明らかにして期日の変更を申立人に申し入れ、速やかに開催日時を調整してこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から申入れのあった平成25年度春季要求に関する団体交渉において、被申立人の賃金額の決定に関し主張の根拠となる必要な資料及び前歴換算や昇給基準を定めた賃金に関する支給要領等を提示して、回答の根拠について十分に説明し、誠実に交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人からの個人研究費及び旅費に係る団体交渉の申入れを拒否してはならず、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を本命令書受領の日から1週間以内に手交し、あわせて学内イントラネット（ガルーン）に同文書を手交した日から30日間掲載しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合
執行委員長 A 1 殿

学校法人 Y 1 学園
理事長 B 1

当学園が、貴組合との平成 2 5 年 6 月 2 0 日付け団体交渉及び平成 2 5 年度春季要求に係る団体交渉において、組合が申し入れる団体交渉に遅滞なく応じなかったこと、賃金の額の決定に関し主張の根拠となる必要な資料を提示してその論拠を説明しなかったこと及び個人研究費の額や配分方法並びに旅費規程の改定について誠実に対応しなかったことは、岡山県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注 年月日は文書を手交した日を記載すること。)

- 5 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 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、 Y 2 大学 (以下「大学」という。)等を運営する被申立人学校法人 Y 1 学園 (以下「学園」という。)が、申立人 X 1 組合

(以下「組合」という。)からの平成 2 4 年 4 月 2 6 日 (以下「平成」の元号は省略)付け 2 0 1 2 年度春季要求及び 2 5 年 5 月 2 1 日付け 2 0 1 3 年度春季要求に係る団体交渉の申入れに対して、速やかな開催に応じず、回答の内容や根拠について資料を提示するなど十分な説明を行わず、個人研究費及び旅費について団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第 7 条第 2 号の不誠実な団体交渉に当たるとして、組合が 2 6 年 3 月 3 1 日に救済を申し立てた事件で

ある。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 学園は、組合が申し入れる団体交渉には遅滞なく応じること。
- (2) 団体交渉に当たっては、学園は、主張の根拠となる必要な資料を提示してその論拠を説明することとし、特に賃金に関する議題に関しては、賃金表や賃金支給要領及び財務資料を提示して、学園の実情に基づき協議するものとし、人事院勧告（以下「人勧」という。）準拠を理由として団体交渉を拒否せず、誠実な団体交渉に努めること。
- (3) 学園は、組合との間の団体交渉において、個人研究費の額や配分方法並びに旅費規程の改定について、誠実に団体交渉すること。
- (4) 学園は、謝罪文を組合に手交するとともに、学園各キャンパスの正面玄関に30日間、学園内イントラネットに無期限で掲示すること。

第2 事件の争点

- 1 24年度及び25年度春季要求書をめぐる団交申入れから開催に至る状況について、速やかな開催に応じないなどの学園の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉といえるか。
- 2 組合が申し入れた24年度及び25年度春季要求に係る団体交渉において、組合が求める賃金関係資料及び財務資料を学園が開示せず、賃金要求に対して人勧準拠を理由として団体交渉に誠実に応じなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉であるといえるか。
- 3 組合の個人研究費及び旅費を議題とする団交申入れについて、個人研究費及び旅費については義務的団体交渉事項と言えるか、また、義務的団体交渉事項に該当する場合、学園の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉であるといえるか。

第3 争点に関する当事者の主張

- 1 24年度及び25年度春季要求書をめぐる団交申入れから開催に至る状況について、速やかな開催に応じないなどの学園の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉であるといえるか。

(1) 申立人の主張

24年4月26日提出の春季要求書に係る団体交渉を、初回は7月12

日、第2回は12月5日、第3回は年度末、年度始めの多忙を口実に延ばされ25年6月20日に開催した。

25年5月21日提出の春季要求書に対して9月4日に回答が出されたため、10月10日に団体交渉を申し入れたが、同席の上部団体の確認ができるまで日程調整に入らない、組合の態度が無礼である等を理由として日程調整に時間をかけ、26年1月21日に団体交渉を行った。

これらの行為は、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

本件申立てがあったのは、26年3月31日であり、組合が25年3月30日以前の学園の行為をとらえて、不当労働行為であると主張することは失当である。

25年3月31日以降、学園と組合の間で適切な時期に団体交渉は行われている。

仮に、団体交渉が適切な時期に行なわれなかったとしても、団交出席予定者の確認、入試及び入学式等の業務多忙などの合理的な理由があるため、不当労働行為には該当しない。

2 組合が申し入れた24年度及び25年度春季要求に係る団体交渉において、組合が求める賃金関係資料及び財務資料を学園が開示せず、賃金要求に対して人勸準拠を理由として団体交渉に誠実に応じなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉であるといえるか。

(1) 申立人の主張

学園は、賃金は人勸準拠であり、賃金表は国家公務員の賃金表と同じで、賃金支給要領も就業規則に規定しているとして、財務資料を提示して学園に固有の事情説明をせず、昇給の運用基準、前歴換算の根拠、定年後再採用の基準等も示したことがない。

26年1月21日の団体交渉において、学園は、「人勸準拠は慣例としてやってきたのでこれからも使うつもりでいる。ただし、経営状態が悪化した場合には事前通告をして切り下げを行う。」と説明したが、公表された規程では網羅されていない事項があることを指摘し、その基準や支給要領の開示を求めたが、学園はこれに応じていない。

22年5月31日付け回答書の記載内容の誤りについて指摘すると、それ以上の説明はできず、後日、調べて回答すると応じたが、回答がないため、組合が学園に問い合わせたところ、記載内容は直さないと答えた。

これら学園の対応は、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

学園は、ホームページ上に財務資料(監事監査報告書、財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書及び説明文書の財務の概要)を公開しており、組合にもその旨を伝えている。

24年12月5日の団体交渉では、組合の組合員が所属する大学、大学短期大学部、Y3専門学校(以下「Y3専門学校」という。)を含む学校別の過去10年分の資金収支決算、消費収支決算の集計資料を組合に渡している。

したがって、学園が財務資料を渡していないとの主張は事実と異なる。

組合が、25年3月30日以前の学園の行為をとらえて、不当労働行為であると主張することは失当である。

3 組合の個人研究費及び旅費を議題とする団交申入れについて、個人研究費及び旅費については義務的団体交渉事項と言えるか、また、義務的団体交渉事項に該当する場合、学園の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉であるといえるか。

(1) 申立人の主張

個人研究費は、教育・研究を職務とする大学教員にとって労働条件の基盤を形成するものであり、出張の際に支給される旅費についても同様である。その改善を求めるのは労働組合固有の権利である。その引下げについて、その程度や支給方法の変更につき意見を述べることは、団体交渉事項である。

(2) 被申立人の主張

個人研究費及び旅費については、団体交渉事項ではない。

仮に、団体交渉事項であったとしても、学園は、個人研究費や旅費について改定することにつき、その理由を説明しており、誠実に団体交渉を行っている。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、2年11月26日に学校法人Y4学園(以下「Y4学園」という。)に在籍する教職員によりX2組合として結成され、22年

6月16日に X1組合 に名称変更している。主たる事務所を
 肩書地に置き、設立時に X3連合 (以下「X3連
 合」という。) 大学部に加盟し、そこを通じて X4連合
 (以下「X4連合」という。) に加盟した。

中国地区・四国地区にある私立大学の教職員組合を強化しようとの X4
 連合 の方針を受け、X3連合 を離れ X5連合
 (以下「X5連合」という。) へ23年2月11日に加盟した。

X5連合 は、24年12月14日に X6連合
 (以下「X6連合」という。) に名称を変更した。

組合は、組合運営上の理由で組合員数を公表していない。

(2) 被申立人

学園は、昭和42年にY4学園として設立され、22年4月に学校法人Y
 1学園に名称変更している。肩書地に法人本部、大学短期大学部を設置する
 ほか、次のとおり学校等を運営している。26年4月1日現在の法人全体の
 従業員数は469名である。

なお、学園のB1理事長は学園の総長を兼務している。

(26年4月1日現在)

所在地	主な施設等
岡山市北区〇〇町	法人本部、Y2大学短期大学部
岡山市北区〇〇〇町	Y2大学外国語学部
岡山県倉敷市〇〇町	Y2大学留学生別科
岡山県高梁市〇〇町	Y2大学（事務局、社会科学部、保健医療福祉学 部、心理学部、アニメーション文化学部、文化財 学部、社会福祉学部、国際環境経営学部、通信教 育部、大学院（通学制・通信制）、保健福祉研究 所、文化財総合研究センター、心理発達総合研究 センター、医療看護別科）、Y2大学短期大学部 本部、Y3専門学校
兵庫県南あわじ市〇 〇〇〇	Y2大学地域創成農学部
宮崎県宮崎市〇〇	Y5専門学校
宮崎県延岡市〇〇町	Y6大学、同大学大学院

2 ガルーン

ガルーンとは、許可を得た者（学園の教職員）にシステム管理者がIDを付与し、その者が設定したパスワードとIDを入力することでシステムにログインの上利用できるようにし、安全性を高めた学園内ネットワークシステムの名称である。

このシステムを使って学園は教職員への連絡（メール、掲示板など）を行っている。

【審査の全趣旨】

3 学園及び大学に置く理事会等の職務及び権限

(1) 理事会

私立学校法第36条に基づき理事をもって組織され、「学校法人Y1学園寄付行為（以下「寄付行為」という。）」第16条において、「理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。」と定められている。

【乙第3号証（以下「乙3」の例により略記）】

(2) 評議員会

私立学校法第41条において「学校法人に、評議員会を置く。」とされ、学園では寄付行為第19条で評議員会について規定されており、寄付行為第21条に諮問事項が次のとおり定められている。

- ア 予算、借入金（当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く）及び基本財産の処分並びに運用財産中の不動産及び積立金の処分
- イ 事業計画
- ウ 予算外の重要な義務の負担又は権利の放棄
- エ 寄付行為の変更
- オ 合併
- カ 目的たる事業の成功の不能による解散
- キ 収益事業に関する重要事項
- ク その他この法人の業務に関する重要事項で理事会において必要と認めるもの

また、寄付行為第22条で「評議員会は、この法人の業務若しくは財産の状況又は役員の業務執行の状況について、役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答え、又は役員から報告を徴することができる。」とされている。

【乙3】

(3) 学園協議会

学園が設置する大学、 Y 6 大学 、大学短期大学部、 Y 3 専門学校、 Y 5 専門学校 に関する重要事項等を審議し、相互の業務の円滑化を図ることを目的として設けられている。

【審査の全趣旨】

(4) 大学協議会

1 3 年 4 月 1 日に「 Y 2 大学 大学協議会規程」に基づき設置され、同規程第 2 条において、「大学協議会は、本学の運営を適切、円滑かつ迅速に進めることを目的とし、本学の教学に関する重要な事項について審議・決定する最終決定機関とする。」と定められ、同規程の第 7 条に審議事項について次のとおり定められている。

ア 本学の教学に関する重要事項

イ 各学部・研究科間の調整に関する事項、特に各教授会、各研究科委員会で一致しなかった議題については、最終調整を行う。

ウ その他大学運営並びに連絡に関する事項

【甲 2 4、乙 3 4、審査の全趣旨】

(5) 学部教授会（以下「教授会」という。）

大学の学則第 7 1 条第 2 項に基づき設置され、「 Y 2 大学 学部教授会規程」第 3 条において、「教授会は、当該学部に係る次の事項を審議する。」と定められており、審議事項は次のとおりである。

ア 教育、研究の組織、施設、設備、予算、その他教育・研究に関する事項

イ 教員の昇任及び採用候補者の資格に関する事項

ウ 学生の入学、卒業及び修学に関する事項

エ 学生の表彰、懲戒及び身上に関する事項

オ 学生の保健、福祉に関する事項

カ 諸規程の制定、改廃に関する事項

キ 学長・学部長の諮問に関する事項

ク 行事、その他の運営に関する事項

【甲 2 5 - 2、乙 3 2 - 1 ~ 2】

(6) 教育開発・研究推進中核センター(以下「中核センター」という。)

中核センターは、「 Y 2 大学 教育開発・研究推進中核センター規程」に基づき設置され、同規程第 1 条で「大学における教育の開発及び研究の推進を行うことにより、全学的な教育・研究活動の活性化を図り、併せて社会貢献に寄与することを目的とする。」と定められており、業務内容は次のと

おりである。

ア 大学及び大学院教育の内容・方法及びFD (Faculty Development (ファカルティ・ディベロップメント)) の企画及び開発に関する事項

イ 大学及び大学院教員の研究推進に関する事項

ウ 地域貢献及び国際貢献に関する事項

エ 教育研究活動等の情報公表に関する事項

オ 各部門の総合的調整に関する事項並びにその他センター長が必要と認めた事項

なお、学園が運営する Y6 大学 にも同様の組織を置いている。

【乙63、審査の全趣旨】

4 私立学校の財務情報公開等に関する文部科学省の通知と学園の規程等

(1) 私立学校法の一部改正に伴う財務情報の公開についての通知文書

16年7月23日付け文部科学省高等教育局私学部長名通知「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」（以下「C1」という。）では、私立学校法第47条の規定に基づく財務情報の公開について、作成と利害関係人への公開が義務づけられている財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書の様式参考例等が示されている。

複数の学校を設置している場合等、必要に応じ、学校ごとの内訳を示すなど積極的な取組が望まれるとされている。

なお、学校法人会計基準（昭和46年4月1日文部省令第18号）に従い貸借対照表及び収支計算書を作成している学校法人にあつては、これらを閲覧に供すれば足りるとされている。

閲覧の対象者として同条第2項に規定する「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」については、「在学者のほか、学校法人との間で法律上の権利義務関係を有する者を指す」とされ、具体例として、「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」が挙げられている。また、上記の閲覧請求権が認められる者以外の者に対しても、各学校法人の判断により、積極的な情報公開の観点から、柔軟に対応することが望ましいとされている。

一方、閲覧を拒むことができる「正当な理由がある場合」の具体例として、「当該学校法人を誹謗中傷することを目的とする場合等、明らかに不

法・不当な目的である場合」、「公開すべきでない個人情報が含まれる場合」等が挙げられている。

なお、この通知の様式参考例において表示されている科目の一部は次のようなものであった。

貸借対照表

資産の部

固定資産（大科目）

有形固定資産（中科目）

土 地（小科目）

．．．

その他固定資産（中科目）

借地権（小科目）

．．．

流動資産（大科目）

現金預金（小科目）

．．．

（以下略）

資金収支計算書

収入の部

学生生徒等納付金収入（大科目）

．．．

手数料収入（大科目）

．．．

（以下略）

支出の部

人件費支出（大科目）

．．．

教育研究経費支出（大科目）

．．．

管理経費支出（大科目）

．．．

(以下略)

【乙49、乙50】

(2) 文部科学省における情報公開の状況

私立大学等経常費補助金の交付を受ける学校法人は、私立学校振興助成法第14条に基づき、学校法人会計基準に従い会計処理を行い、資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表、資金収支計算書に附属する資金収支内訳表及び人件費支出内訳表、消費収支計算書に附属する消費収支内訳表、貸借対照表に附属する固定資産明細表、借入金明細表及び基本金明細表を作成し、原則として、当該年度の翌年度の6月30日までに文部科学大臣に届け出なければならないとされている。

13年4月から、行政機関の保有する情報の公開に関する法律が施行されたが、文部科学省においては、上記の届出のあった書類に関して開示の請求があった場合は、これらの書類のうち資金収支計算書、資金収支内訳表、消費収支計算書、消費収支内訳表の大科目に係る金額(ただし補助金収入については小科目まで。また、資金収支内訳表及び消費収支内訳表については学校部門のみ)及び貸借対照表の大科目並びに中科目に係る金額についてのみ開示の対象としている。

なお、行政機関の保有する情報の公開に関する法律第3条で「何人も、この法律の定めるところにより、行政機関の長に対し、当該行政機関の保有する行政文書の開示を請求することができる。」とされ、情報公開対象を制限していない。

【乙65、当委員会に顕著な事実】

(3) 学園における財務情報公開の状況

学園では、18年2月24日(最終改定は22年4月1日)に私立学校法第47条第2項及び寄付行為第35条第2項に基づき、学園の「財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監事作成の監査報告書」(以下「財務書類等」という。)の開示について、「学校法人Y1学園財務書類等開示規程」が定められている。同規程第4条で財務書類等の開示を請求できる者として、「学園の設置する学校に在学する学生」、「学園の設置する学校に在学する学生の保護者」、「学園に雇用されている教職員」及び「その他学園と法律上の利害関係がある者」としている。開示する範囲(科目)については、規定されていない。

財務書類等は、利害関係人へ開示しているほか、同様の書類等を17年に

ホームページに掲載し、公表している。このうち、財産目録及び貸借対照表は一部小科目まで、資金収支計算書と消費収支計算書は大科目(ただし、補助金収入については小科目まで)の金額を公開している。

【乙8、乙49、乙50、乙66、審査の全趣旨】

(4) 組合が求める財務資料の範囲

組合は、学園に対して以下の財務資料の開示を求めている。

- ア 資金収支計算書(小科目まで)及びこれに附属する内訳表(資金収支内訳表、人件費支出内訳表)
- イ 消費収支計算書(小科目まで)及びこれに附属する消費収支内訳表
- ウ 貸借対照表(小科目まで)及びこれに附属する次に掲げる明細表(固定資産明細表、借入金明細表、基本金明細表)
- エ 財産目録(土地、建物などがその種類ごとに、名称、大きさ、帳簿価格、取得価格、取得日が明示され、現金や有価証券については預入先の名称と金額と利率などが記載されているもの)
- オ 監査報告書(公認会計士のものと監事のものと)
- カ 収益事業に係る財務資料

【審査の全趣旨】

(5) 学園の組合への財務資料の提供状況

24年12月5日に学園は組合へ過去10年分(14~23年度)の学園に係る資金収支計算書及び消費収支計算書(ともに大科目まで)、大学、大学短期大学部及びY3専門学校の資金収支内訳表及び消費収支内訳表(ともに大科目まで)を交付している。

法人本部、Y6大学、Y5専門学校の財務資料は含まれておらず、監査報告書、財産目録、貸借対照表は交付していない。

また、上記第4の4(3)で認定した学園が公表している書類等について、17年以降は、ホームページ上に掲載しているため、その該当部分を閲覧するように伝えているが、組合へは交付していない。

なお、組合は、17年8月22日に私立学校法第47条に基づく開示請求を学園に対して行い、何度も督促したが、交付されていない。

【乙8、乙9、審査の全趣旨】

5 賃金に関する規程及び運用

(1) 労働基準法第89条の規定に基づき制定された「学校法人Y1学園就業規

則」(以下「就業規則」という。)の第4章において、給与が定められており、給与は給料及び諸手当で構成されている。

給料については、国家公務員俸給表を準用した俸給表が作成されており、教員には教育職俸給表(一)、職員には行政職俸給表(一)、(二)が適用されている。

俸給表について、学園は、「給与表については、全員に対して告知の通知等はガルーンで」とし、22年5月31日付け回答書で「賃金表(俸給表)は最新を配布(掲載)済です。賃金支給要領(就業規則「第4章給与」)についても配布(掲載)済です。上記、両方とも学内ウェブのガルーンにて全職員が閲覧可能です。」と組合に回答している。

【乙39、乙40、第2回審問P57B2証言、審査の全趣旨】

(2) 学園は、俸給表、扶養手当(子に対する部分のみ)について人勧に準拠しているが、賃金について人勧準拠し、国家公務員の俸給表を使い始めたのは、「昭和50年代の半ばから、約30年以上前からそのような形になって」いて、組合が、人勧準拠の説明を受けたのは、2年11月27日の団交申入れ時である。

組合は、給与が人勧準拠することの理由を長年学園に求めていたが、学園からは「『人勧準拠じゃ。』と繰り返されるだけ」であった。

なお、組合は、「最近の団交では、給与表を独自に作るのは大変能力的にY1学園では難しいので、その表に倣っている。」と説明を受けている。

学園は、「私どもは小さな学園でございますから、人事院の場合は、色々な社会調査を全部されて、その結果を表として反映しております。」、「給与担当者数名という形の中でするのは大変困難でございますので、ある程度、人事院の給与表をそのまま使わせていただいております。」とし、人勧に準拠して国家公務員の俸給表を適用するのは合理的であるとし、組合に対して24年、25年の団体交渉の中で、「人勧に準拠することについての説明をしております。」としているが、「財務資料は、特には、そこでは使っておりません。」と証言している。

【第1回審問P15、P16A2証言、第2回審問P27、P28、P75B2証言、審査の全趣旨】

(3) 賃金支給要領、昇給基準、中途採用時の前歴換算(以下「前歴換算」という。)、学歴換算、定年後の再雇用基準(以下「再雇用基準」という。)について、組合はこれらの規程について開示(賃金支給要領は、2年11月の組合設立時から)を求めていたが、学園は、これらの規程について「手元資

料的な、メモ的なもの」しかなく、一律全職員に適用するような固まった基準等がないため、個別に雇われるときには雇用条件が示されるものの、組合だけでなく、全教職員にも公表していない。

さらに、前歴換算、再雇用基準については、「あくまでも、個人、それぞれの方に、ちゃんと説明をいたしておりますので、ある程度、その該当する方に関しては、理解をいただいているというふうに考えております。」とし、契約当事者以外の全体に開示する必要はないとしている。

なお、B 2 法人本部事務局長（以下「B 2 局長」という。）は、就業規則の規定では賃金等の決定権が理事長にあり、それを決める際に参考とする基準があることを認めている。

また、B 2 局長は、学歴換算についての基準が公表されていないため、A 2 組合執行委員長（以下「A 2 委員長」という。）のように賃金表の誤った位置付けであっても本人が気付かず、事務局職員が気付いたが採用時まで遡及できず途中から直したことを団体交渉で議論したことを認めている。

【第 1 回審問 P15、P18 A 2 証言、第 2 回審問 P26、P27、P58、P59、P70 B 2 証言】

6 個人研究費に関する規程及び運用

- (1) 学園には、個人研究費に係る規程は存在しない。配分方法については、26 年度より、「Y 2 大学 個人研究費配分表」によって行っている。

研究費の具体的内容については、大学（大学短期大学部を含む。）では総務部庶務課で決定した「研究費使用マニュアル」に定めており、個人研究費申請内容を審査するのは庶務課であり、決裁権は大学事務局長にある。

【乙 4 2、乙 4 3、審査の全趣旨】

- (2) 個人研究費制度は、それぞれ個々の教員が自己の専門領域とする研究課題を当該年度に申告し、その研究を進めるために要する物品や学術書籍の購入、また調査活動や学会出席等の経費を学園が負担可能な限り支援するものであり、個人研究費により購入された物品や学術書籍は大学に帰属する。

【審査の全趣旨】

- (3) 個人研究費は、学校会計基準に従って、研究に必要な経費全てが対象となるが、主な費目内訳は次のとおりである。
- ア 出張旅費（宿泊費、日当、交通費）
 - イ 学会年会費、参加費
 - ウ 研究に必要な機器備品
 - エ 書籍、雑誌

- オ 研究に必要な消耗品（一定額以下の機材、文房具）
- カ 謝礼
- キ ガソリン代

【第2回審問 P80 B 2 証言、審査の全趣旨】

- (4) 従来は、教授 52 万円、准教授 46 万 5 千円など教員の職位に応じて一律の支払いであったところ、26 年度に配分方法を変更した後は基礎額を一律の支払いとして、その余は、科学研究費の申請をし、採用されれば一定額が上乘せされ、また、論文を執筆した場合も一定額が上乘せされるなど、教員の研究活動の成果に応じて配分されるように変更され、その新旧対照は次のとおりである。

(単位：円)

職 位	旧個人研究費額	新個人研究費額
教 授	520,000	370,000～600,000
准教授	465,000	320,000～550,000
講 師	415,000	290,000～510,000
助 教	305,000	220,000～440,000
助 手	0	0～100,000

注) 新個人研究費額は、最低額と最高額の範囲を示している。

【乙 4 2、審査の全趣旨】

- (5) 学園は、教育活動を進める中で研究活動を盛んに行い、その研究の成果を教育に還元して活かしている者に、個人研究費が多く配分されるべきとの考えから、23 年度に入り、個人研究費の配分方法を見直すこととし、24 年度に個人研究費の配分方法を改めることとした。

【乙 5 7】

- (6) 25 年 3 月 21 日開催の社会学部以下 4 学部の教授会において、今後の個人研究費について、学長からの伝達内容として「26 年度より、前年度の科研費申請・科研採択・学会発表・外部資金獲得等の研究業績に応じて、個人研究費の内 30%～40%を案分し配分することとなり、詳細については、Y6 大学 と協議し検討していくこととなった。また、業績評価については教育・社会貢献・学務の実績に応じて評価するシステムを Y6 大学 とさらに協議していくこととなった。については、25 年度の教員各位の科研申請等が 26 年度の個人研究費に反映されますので教員各位の研究活動をなお一層推進し、教育の質向上に努めていただきたい。」と報告され

た。

社会学部教授会でA2准教授より「配分方法の変更を検討中なのか、変更自体は決定事項なのか。」と質問が出され、B3教授会議長から「配分方法の詳細は検討中であるが、変更自体は決定である。」とし、「出された意見は中核センターへ上申する。」との返答がなされた。

【甲27、乙35-2~4、乙42、乙58、審査の全趣旨】

- (7) 25年4月2日付けの、B4大学学長から学部長・学科長各位あての「今後の個人研究費と業績評価について」と題する文書により、「個人研究費については、Y6（ Y6大学 ）が提案し昨年度から開始した科研申請を奨励するための施策に従って、個人研究費の内30~40%を前年度の研究実績に応じて案分し配分することとし、これを学園（学園協議会）に答申して昨年度末了承されました。そして先月の3月に開催された年度末の学部長等会議および各学部教授会にて伝達し、来年度から本格的に実施することとなりました。」、「学園決定事項を伝達しますので各学部教授会において報告して頂き、・・・」と通知した。

学園は、25年4月17日に開催された社会科学部教授会で上記文書及び「 Y2大学 個人研究費配分表（H26年度より実施）」を配布し、教授等の意見を吸い上げようと事前に報告を行った。

【甲28-1~2、審査の全趣旨】

- (8) 26年4月16日開催の社会科学部以下6学部の第2回教授会において、「同じ案でそのまま26年4月からスタートするに当たって、もう1回、教授会で再確認の意味」で Y2大学 教授会規程第3条第1項第1号を適用して「個人研究費の変更案について周知して意見を聞く」とともに個人研究費の配分方法の変更についての審議を行い、変更が承認された。

【第2回審問P43B2証言、乙36-1~6、審査の全趣旨】

- (9) 個人研究費が足りないときは、「文部科学省の科学研究費助成金がある場合は非常に助かりますし、他大学の先生のプロジェクトに入れてもらってそこからの研究費を使わせてもらおうとか、自分で外部資金に応募して、それで当たっていればそこからのものを使ったり、そういうものもなければ、もう自分の持ち出しです。」と教員が研究等に必要な資金を支弁する場合もある。

【第1回審問P51A2証言】

7 旅費に関する規程及び運用

(1) 旅費については、就業規則第19条第4項の規定に基づき、昭和49年1月2日制定の「学校法人Y1学園旅費規程」（以下「旅費規程」という。）に定められており、最終改定は、23年10月1日である。

【乙40、乙44】

(2) 旅費は、旅費規程第3条において、交通費、日当、宿泊費に区分されており、交通費は第5条において別表に定める等級の料金を支給するとし、第9条において、日当は、出張日数に応じて別表に定める料金を支給するとし、宿泊料（費）は、別表に定める金額を上限として実費精算とすると定められている。

【乙44】

(3) 日当及び宿泊費については、23年10月1日以降の出張から改定を行っている。

日当は、出張に伴う必要経費について、短距離交通費等の領収書の取得が困難なものについて概算で支払っているものであり、大学・大学短期大学部学長及び副学長、専門学校長等を除く職員の金額を下記表のとおり同額にしている。

宿泊費は、実費支給が本来の姿であり、実際の宿泊費用が支給した額より低額の場合、その差額を個人が受領することは問題であることから、定額支給から実費支給に変えるとともに、その上限額について大学・大学短期大学部学長及び副学長、専門学校長等を除く職員の金額を下記表のとおり同額にしている。

また、組合ニュース163号に掲載されている23年10月25日開催の団体交渉では、宿泊費に夕食を含むかについて、組合と学園との間に意見の齟齬があることが窺われる。

なお、日当及び宿泊費の新旧対照は次のとおりであり、引き下げ幅は、日当5百～2千5百円、宿泊費千円～4千円となっている。

(単位：円)

職 位	日 当	宿 泊 費	
		甲 地	乙 地
		新 (旧)	新 (旧)
大学学長	5,000 (7,000)	14,000 (16,000)	12,000 (14,500)
〃 副学長	4,000 (6,000)	12,000 (14,500)	10,000 (13,500)
〃 研究科長	3,000 (5,500)	10,000 (14,000)	9,000 (13,000)

〃 学部長	3,000 (5,500)	10,000 (14,000)	9,000 (13,000)
〃 教授	3,000 (5,200)	10,000 (13,500)	9,000 (12,500)
〃 准教授	3,000 (4,000)	10,000 (12,000)	9,000 (11,000)
〃 講師	3,000 (4,000)	10,000 (12,000)	9,000 (11,000)
〃 助教・助手	3,000 (3,500)	10,000 (11,000)	9,000 (10,000)
短大学長	5,000 (7,000)	14,000 (16,000)	12,000 (14,500)
〃 副学長	4,000 (6,000)	12,000 (14,500)	10,000 (13,500)
〃 学科長	3,000 (5,500)	10,000 (14,000)	9,000 (13,000)
〃 教授	3,000 (5,200)	10,000 (13,500)	9,000 (12,500)
〃 准教授	3,000 (4,000)	10,000 (12,000)	9,000 (11,000)
〃 講師	3,000 (4,000)	10,000 (12,000)	9,000 (11,000)
〃 助教・助手	3,000 (3,500)	10,000 (11,000)	9,000 (10,000)
専門学校長	5,000 (7,000)	14,000 (16,000)	12,000 (14,500)
〃 副校長	3,000 (5,500)	10,000 (14,000)	9,000 (13,000)
〃 専任教員	3,000 (4,000)	10,000 (12,000)	9,000 (11,000)
事務局長	4,000 (5,500)	11,000 (14,000)	10,000 (13,000)
部長・室長	3,000 (5,000)	10,000 (13,500)	9,000 (12,500)
部室次長	3,000 (4,500)	10,000 (12,500)	9,000 (11,500)
課長	3,000 (4,000)	10,000 (12,000)	9,000 (11,000)
主任	3,000 (3,500)	10,000 (11,000)	9,000 (10,000)
職員	3,000 (3,000)	10,000 (10,000)	9,000 (9,000)

注) 括弧内は改定前を示す。

【第2回審問 P33、P34B 2 証言、甲12-13、乙62、審査の全趣旨】

(4) 23年12月5日、学園は、23年11月24日付けで組合が提出した「団体交渉結果に関する質問書」に対して、旅費規程の改定については、「近隣の他大学や国家公務員・岡山県職員の旅費日当の金額を提示し、本学園が他と比較して高額であることと、日当の基本的な考え方は必要経費の概算払いであり、報酬や手当等でないことから、今回の改正は労働条件の不利益変更にはあてはまらない。」旨の回答書を組合に交付した。

【甲16-2】

8 本件救済申立て以前の労使関係について

(1) 16年のあっせん

ア あっせんに至る経緯

- (ア) 16年3月10日、団体交渉でY4学園が賃金1.07%切り下げを提示した。
- (イ) 3月12日、X2組合がY4学園へ以下の内容の要求書を提出した。
- a 基本賃金表ならびに賃金支給要領を全教職員に配布すること
 - b 基本給1.07%引き下げの根拠を本学園の財政状況を明らかにし、それにもとづいて説明をすること
- (ロ) 3月22日、Y4学園がX2組合へ回答書を送付した。
(主な内容)
- a 人事院勧告に基づく給与表に改定、平均1.07%引き下げ
 - b 給与表については、人事院勧告の資料を希望者に配布、支給要領については現在検討中の部分もあり、全教職員への配布はできない。
- (ハ) 3月29日、3月22日付け回答書に基づき団体交渉を実施した。
- (ニ) 4月5日、X2組合はY4学園に基本賃金を1.07%引き下げる合理的理由について、必要な資料（財務諸表ならびに基本賃金表など賃金に関する諸規程）を提示するとともに、誠意ある説明を行うことを主な議題とする団体交渉を申し入れた。
- (ホ) 4月21日、4月5日付け団交申し入れに係る団体交渉を実施した。
- (ヘ) 4月22日、Y4学園が、法人事務局長名で、全教職員に対して「本学園の給与の支給方法につきましては、国家公務員に対する支給例に準じており」、「15年8月に人事院から基本給1.07%の引き下げ（国は15年4月に遡及して引き下げ）」等があり、基本給を「人事院勧告に基づく給与表に改訂（平均1.07%の引き下げ）16年4月実施（国家公務員は15年4月遡及実施）」と通知した。
- (ト) 4月23日、X2組合からY4学園へ「4月21日の団交において、組合が理事会の提示した基本賃金1.07%の引き下げに合意していないにもかかわらず、翌日の22日に理事会はそれを一方的に決定し、教職員に通知したことに對して強く抗議するとともに、その決定を撤回し、あらためて基本賃金を1.07%引き下げる合理的理由について、必要な資料（財務諸表ならびに基本賃金表など賃金に関する諸規定）を提示し、誠意ある説明」に係る団交申し入れ書を提出した。
- (チ) 5月12日、X2組合が行った4月23日付け団交申し入れ書

に対し、「基本賃金1.07%の引き下げに関する団体交渉は、双方の主張の隔たりを埋めることが出来ないまま終了いたしております。同じ問題についての団体交渉の申し入れについては、応じることが出来ません。」と回答した。

- (ロ) 5月20日、X2組合 からY4学園へ「理事会が賃金切り下げに関する交渉を一方向的に打ち切ったことに強く抗議するとともに、あらためて賃金切り下げの合理的理由を説明する」ことを求める団交申入書を提出した。

【甲11-2、当委員会に顕著な事実】

- イ 16年5月20日、X2組合 がY4学園を相手に、岡山地方労働委員会に労働争議あっせんを申請した。

(調整事項)

基本賃金1.07%引き下げる合理的な理由について、必要な資料(財務諸表ならびに基本賃金表など賃金に関する諸規定)を提示し、誠意ある説明を求める団交の実施

【甲11-3、当委員会に顕著な事実】

- ウ 16年7月7日、X2組合 及びY4学園は、岡山地方労働委員会のあっせん案を受諾する。

(あっせん案)

- (ア) 組合は、16年3月に提示された人勧準拠に基づく基本賃金1.07%引下案を了承する。
- (イ) 学園は、今後、特に教職員の給与の切り下げなど、労働条件を不利益に変更せざるを得ない場合には、可能な限り具体的な経営上の根拠をも示し、その論拠を説明して合意の成立に向けて誠意をもって努力する必要があることを理解すること。

【甲11-4、乙7、当委員会に顕著な事実】

- (2) 23年のあっせん

ア あっせんに至る経緯

- (ア) 23年7月6日、学園は、組合のA1書記長に対する懲戒審査委員会を開催した。
- (イ) 7月11日、組合から学園へ懲戒規程の運用、パワハラ、不当労働行為などについての抗議文を送付した。
- (ロ) 7月19日、組合から学園へ懲戒規程の公平な運用、A1書記長に対する謝罪についての抗議文を送付した。

- (エ) 同日、組合及びA1書記長の代理人から学園へ20日の懲戒審査委員会には応じられない旨の申入書を送付した。
- (オ) 8月1日、学園からA1書記長へ7項目の注意などを内容とする懲戒審査委員会の審査結果を送付した。
- (カ) 8月9日、A1書記長の代理人から学園へ審査結果に対する反論意見書を送付した。
- (キ) 8月22日、A1書記長に対する懲戒規程の運用に関する合理的説明を求める団体交渉を申し入れた。
- (ク) 9月2日、学園から組合へ要求内容が労働組合法第1条に規定する「使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉」の要求とは認められないため、団体交渉の機会を設けることはしない旨を回答した。
- (ケ) 9月7日、組合から学園へ抗議および再団交申入書を送付した。
- (コ) 同月15日、学園から組合へ団体交渉は特定の規則や規程の解釈をめぐる論争をする場所でない旨の回答書を送付した。

【当委員会に顕著な事実】

- イ 23年9月20日、組合が学園を相手に、9月7日付け団交申入書に基づく団体交渉の早期開催を調整事項として、岡山県労働委員会に労働争議あっせんを申請した。

【第1回審問P6A2証言、当委員会に顕著な事実】

- ウ 23年10月11日、岡山県労働委員会事務局職員による学園に対する実情調査を実施したところ、学園側代理人から団体交渉のテーマではない等の理由で、あっせん出席を応諾しないとの回答があった。

【当委員会に顕著な事実】

- エ 23年11月9日、組合は、自主的解決を求めて、団体交渉を再度申し入れるためとして、岡山県労働委員会へあっせん申請取下書を提出した。

【第1回審問P6A2証言、当委員会に顕著な事実】

(3) 16年のあっせん以降の労働条件等の変更

学園は、16年のあっせん以降、以下のとおり労働条件等の変更を行っている。

- 17年 教授定年年齢の引下げ、退職金の減額
- 18年 基本賃金の切下げ、入試手当の改定、退職金の減額
- 19年 人事評価制度導入、入試手当の改定、退職金の減額
- 20年 人事評価制度導入、入試手当の廃止、退職金の減額

- 21年 研修手当の廃止、期末手当の減額
- 22年 基本賃金の切下げ
- 23年 基本給カット、旅費規程の改定
- 24年 基本給カット

【甲12-1～14、乙44、審査の全趣旨】

9 本件救済申立てに係る団体交渉等の状況

(1) 24年度春季要求をめぐる労使交渉の状況

ア 24年4月26日、組合は学園に対し、以下の内容の「2012年度春季要求書」を提出した。

下記要求に対して、5月15日までに文書回答のこと。

- (ア) 賃金等にかかわる要求（賃金、旅費）
- (イ) 教職員の健康にかかわる要求
- (ウ) 教育・研究条件にかかわる要求（個人研究費）
- (エ) 民主的な大学づくりにかかわる要求

【甲13-1】

イ 24年4月26日、組合は学園に対し、一方的な俸給表改定に対する抗議と謝罪要求を内容とする「抗議および要求書」を提出した。

【甲13-2】

ウ 24年5月15日、学園は組合に対し、「2012年度春季要求書に対する回答」を行った。回答内容は以下のとおりである。

(ア) 賃金表および賃金支給要領を開示し、全教職員に配布すること、基本給及び年間一時金のカットを元に戻すことについては、「22年5月31日及び23年12月5日付け回答書にて、すでに回答済みであります。」、すなわち「本学園の給与支給は国家公務員の俸給表を使用いたしており、この国家公務員の俸給表のベースが変更になった場合は本学園の賃金表もそれに従うのは当然と考えます。」、基本給及び通勤手当については、「引き上げの要求の根拠が明確でないため、回答できません。」

(イ) 旅費規程の改定を元に戻すことは、「23年12月5日付け回答書のとおりであり、変更できません。」、すなわち「本学園が他と比較して高額であることと、日当の基本的な考え方は必要経費の概算払いであり、報酬や手当で等ではないことから、今回の改正は労働条件の不利変更にはあてはまらない。」

(ウ) 予算執行の締めを2月末にすることについて、「要求の意図がわかりかねます。」、個人研究費については、「現状から考えて改善等は困難です。」

【甲13-3、甲16-1~2】

エ 24年5月15日、学園は組合に対し、24年4月26日付け「抗議及び要求書」に関して、本学園の給与支給は国家公務員の俸給表を使用しており、変更になった場合は本学園の賃金表も従うという内容の「賃金改定の抗議にたいする回答書」を提出した。

【甲13-4】

オ 24年5月21日、組合は学園に対し、6月6日または7日に団体交渉を行うよう「団体交渉の申し入れ」を提出した。

【甲13-5】

カ 24年5月31日、学園は組合に対し、24年5月21日付け「団体交渉の申し入れ」に関して、業務多忙につき、6月中に調整して団交日程を回答すること、要求の根拠資料を提出することを内容とする回答を行った。

【甲13-6】

キ 24年6月5日、組合は学園に対し、6月13日または14日に団体交渉を行うよう「抗議と再度の要求書」を提出した。

【甲13-7】

ク 24年6月14日、学園は組合に対し、「抗議と再度の要求書」に関して、7月12日に団体交渉を行う旨の回答を行った。

【甲13-8】

ケ 24年7月12日、「2012年度春季要求書」に係る第1回目の団体交渉を実施した。

なお、上部団体の X5 連合 の A3 書記長は、学園側出席者と名刺交換を行った。

【甲13-9、審査の全趣旨】

コ 24年9月26日、組合が学園に対し、未交渉事項（教育・研究条件に関わる要求、民主的な大学づくりに関わる要求）についての団交申し入れを内容とする「2012年度春季要求書に対する5月12日〔マ〕付回答書への補足説明と団体交渉の申し入れ」を提出した。

【甲13-10】

サ 24年10月30日、組合が学園に対し、11月6日までに、団交日程の文書回答を求める内容の「抗議と早急に団体交渉日程調整を行うことの申し入れ」を提出した。

【甲13-11】

シ 24年12月5日、「2012年度春季要求書」に係る未交渉事項について第2回目の団体交渉を行った。

その際に、学園は組合に法人全体、大学、大学短期大学部、Y3専門学校についての過去10年分の資金収支決算（大科目）、消費収支決算（大科目）の集計資料を渡した。

【甲32、乙9、乙37、審査の全趣旨】

(2) 24年度春季要求をめぐる第3回労使交渉の状況

ア 24年12月21日、組合が学園に対し、B5 Y2大学 事務局長が団体交渉での確認事項を無視したことへの抗議と12月26日までに、団交日程の文書回答を求める内容の「抗議と団体交渉の申し入れ」を提出した。

A2委員長は団体交渉の申入書を渡した後、B2局長に対し、12月の団交時に提供された財務資料以外のものをお願いしたい旨のメールを送信した。

ただし、「Y1学園設置の他の大学、専門学校の分」と記載され、小科目の開示を求める記載はされていなかった。

【甲13-12、甲33、甲44】

イ 24年12月26日、学園が組合に対し、上記申し入れに関して、年末作業に追われ、業務多忙につき25年1月中に調整して、団交日程の回答をする旨の回答を行った。

【乙16】

ウ 同日、学園からの回答を受け、A2委員長がB2局長に電話で早期開催を要請した旨を組合関係者あてにメールで送信した。

そのメールには、以下の内容が記載されていた。

A2：「今回の団交は、春季要求書の団交とは違い、短時間で済むはず。前回団交の確認事項を無視する結果になったことの事情説明と謝罪だから、5分で済むくらいのもんだ。昼休み、夕方、時間はいくらでも取れるはず。」

B2：「5分・・・。団交だからつい1時間以上とってしまった、短時間で、確かに今回の件は済みますね。」

【甲43】

エ 25年1月17日、A2委員長がB2局長に電話をしたが出張中で対応できなかったため、B6法人本部事務局総務部長（以下「B6部長」という。）に対し、団交日程調整等について確認の電話を行った旨を組合関係者あてにメールで送信した。

【甲43】

オ 25年1月30日、A2委員長からB2局長に対し、団交日程について尋ねたところ、「もうちょっとかかる。」と返答があった旨を組合関係者あてにメールで送信した。

【甲43】

カ 25年2月5日、B2局長は会議中で対応できなかったため、A2委員長がB6部長に電話で1月末までに返事するという団交日程について尋ねたところ、まだとの回答があった旨を組合関係者あてにメールで送信した。

【甲43】

キ 25年2月8日、A2委員長から組合関係者あてにメールで、B5 Y2大学 事務局長の謝罪要求と経緯説明の団交申入れについて、A2委員長がB2局長と電話で話した旨を送信した。

電話で、B2局長は、当該団体交渉の必要性について疑問を口にしたが、「日程は改めて。」と述べた。

【甲43】

ク 25年2月15日、A2委員長から「団交の日程等について」と題するメールをB2局長以下5名に送信した。同メールには、団体交渉の日程について2月19日までの回答を求め、同日中にB2局長からメールでの返事がなければ、A2委員長から電話する旨が記載されていた。

【甲43】

ケ 25年4月4日、組合は学園に対し、24年12月21日付け「抗議と団体交渉の申し入れ」と個人研究費配分方法変更についての団体交渉の開催を要求する内容の「抗議と団体交渉の申し入れ」を提出した。

【乙17】

コ 25年4月11日、A2委員長は組合関係者に、A2委員長が電話で確認したところ、学園のB6部長は、「あー、きのうだったんですか。忘れてました。至急相談します。」と答えた旨のメールを送信した。

【甲43】

サ 25年5月8日、A2委員長は組合関係者に、A2委員長が学園に確認の電話をしたところ、B2局長は5月17日までには回答すると返答した旨のメールを送信した。

【甲43】

シ 25年5月17日、上記要求に関して、B2局長がA2委員長に対し、6月に団体交渉を持ちたいと回答した。

同日、A2委員長はB2局長に対し、組合はできるだけ早い時期を希望する旨のメールを送信した。

【甲43、乙18】

ス 25年5月21日、A2委員長がB2局長に電話で6月3日、4日の開催の希望を伝えた。

【甲43】

セ 25年5月29日、B2局長はA2委員長に対し、希望のあった6月3日、4日は多忙なため6月17日以降で日程調整したいと回答した。

【乙19】

ソ 25年6月20日、「2012年度春季要求書」に係る第3回目の団体交渉を行った。

主な交渉内容は、以下のとおりである。

(ア) 団交の確認事項を無視する結果になったことの事情説明と謝罪

(イ) 労働協約締結

(ウ) 個人研究費配分方法の変更

この交渉で学園は、組合の意見は聞くが、基本的には(ウ)については、団体交渉の議題にはならないという説明を行っている。

その際に、上部団体の X6連合 のA3書記長は、自己紹介のうえ名刺交換をB7 Y2大学 事務局長と行った。

【甲50、乙38、審査の全趣旨】

(3) 25年度春季要求をめぐる労使交渉の状況

ア 25年5月21日、組合は学園に対し、以下の内容の「2013年度春季要求書」を提出した。

下記要求に対して、6月3日までに文書回答のこと。

(ア) 賃金等にかかわる要求（賃金、旅費）

(イ) 教職員の健康にかかわる要求

(ウ) 教育・研究条件にかかわる要求（個人研究費）

(エ) 民主的な大学づくりにかかわる要求

【甲13-13】

イ 25年6月17日、A2委員長が組合関係者に対し、「2013年度春季要求書」の回答がまだ来ていないため、B2局長に作成状況を聞いたところ、20日までには難しいと回答があったことをメールで送信した。

【甲44】

ウ 25年6月27日、組合ニュース167号に24年12月21日及び25年4月4日に申し入れ、6月20日に開催された団体交渉の席で、学園側が「2カ月以内に出す。」との返事があった旨を掲載した。

【甲34】

エ 25年8月21日、A2委員長がB2局長、B6部長に「団交でのお約束の件」と題し、6月20日の団体交渉で2013年度春季要求書の文書回答を2ヶ月以内にするについて確認するメールを送信した。

【甲44】

オ 25年9月4日、学園が組合に対し、次のとおり「2013年度春季要求書に対する回答」を行った。

(7) 賃金表および賃金支給要領を開示し、全教職員に配布すること、基本給及び年間一時金のカットを元に戻すことについては、「22年5月31日及び23年12月5日付け回答書にて、すでに回答済みであり、今回もまた今後も同様の回答になります。」、すなわち「本学園の給与支給は国家公務員の俸給表を使用いたしており、この国家公務員の俸給表のベースが変更になった場合は本学園の賃金表もそれに従うのは当然と考えます。」、基本給及び通勤手当については、「引き上げの要求の根拠が明確でないため、回答できません。」

(イ) 旅費規程の改定を元に戻すことは、「23年12月5日付け回答書のとおりです。」、すなわち「本学園が他と比較して高額であることと、日当の基本的な考え方は必要経費の概算払いであり、報酬や手当等ではないことから、今回の改正は労働条件の不利益変更にはあてはまらない。」

(ウ) 個人研究費については、「『教育活動と共に研究活動も盛んに行っているものに、多くの個人研究費が配分されるよう配慮すべき』との意見もあり、現在のように、研究する者もしない者も同じ金額が配分されるのは、不公平であり改革が必要と考え、教員からの提案を受けて、各設置校の中核センター会議にて検討し、設置校ごとに対応して

おります。」、「団交の場で話し合う内容ではありませんので回答はできかねます。」

【甲16-1~3】

カ 25年10月10日、組合が学園に対し、9月4日付け「2013年度春季要求書に対する回答」に関し、「団体交渉の申し入れ」を提出した。

これには、「10月末までに団体交渉を開催し、客観的資料を準備し交渉すること。」、「組合は、上部団体の同席を予定している。」と記載されていた。

【甲13-15】

キ 25年10月16日、B6部長からA2委員長に電話により、B2局長へ10月10日付け団体交渉の申し入れ書面が届いたのは10月15日なので、10月16日に返事をするのは難しい旨の連絡があったことをA2委員長は組合関係者にメールで送信した。

【甲44】

ク 25年10月22日、学園は組合に対し、団体交渉に出席を予定している上部団体の名称、上部団体のA3氏の交渉権限の有無等に疑義があるので文書で明らかにするよう求め、これらが確認できたら、団体交渉の日程を調整する旨、「団体交渉の申し入れに対する回答」で行った。

【甲10-1】

ケ 25年11月12日、組合は学園に対し、A3氏の肩書は明らかであり、早急に団体交渉の日程の調整に入るよう11月19日までに団交日程の回答を要求する「抗議と早急に団体交渉日程調整を行うことへの申し入れ」を提出した。

【甲10-2、甲42】

コ 25年11月20日、A1書記長がB6部長に X6連合 は X5連合 を名称変更したものにすぎないことを伝えると、学園は承知していないので、上部団体の証明をするように要求があった旨をA1書記長は組合関係者にメールで送信した。

【甲44】

サ 25年11月22日、B6部長はA2委員長に、団交日程を12月3日か4日で打診するメールを送信した。

【甲44】

シ 25年11月25日、学園は組合に対し、上記申し入れに関して、この度の組合の対応について大変不信感を抱かざるを得ないが、組合の無礼な態

度を理由に団体交渉を拒否するつもりはなく、団交日程として12月3日又は4日を提案する「回答書」を発出した。

【甲10-3】

ス 25年11月27日、A2委員長はB2局長らに対し、以下の内容の「団体交渉に関する25年11月25日付『回答書』について、2点お尋ね」メールを送信した。

(ア) 「『貴組合のこの度の対応につきましては大変不信感を抱かざるを得ません』、『貴組合の無礼な態度』と記述の箇所があります。一体、『この度の対応』とは何をさすのか、また、『無礼な態度』とは何か、具体的にお示し下さい。」

(イ) 「X6連合を上部団体として認識したことはないというのは間違いで、さらにそれを根拠に団交拒否したことは不当労働行為であると認識し、今回、団交に応じていると理解してよろしいのですね。」

(ウ) 「上記2点につきまして、早急にお答え下さい。その上で、団交日程の調整に入りたいと思います。」

【甲10-4、乙29】

セ 25年12月3日、A2委員長はB2局長らに対し、11月27日のお尋ねの2件についての回答がないと団体交渉の日程調整に入れない旨の「お尋ねの件へのお答え」メールを送付した。

【甲10-5】

ソ 25年12月4日、B2局長はA2委員長に対し、11月27日の「学内メールでのお問い合わせ事項について」と題して、「私なりの見解」として上部団体の名称変更の際し、挨拶状も名刺配布もなかったので「無礼な態度」という言葉を使った旨の回答をメールで送信した。

【甲10-6、乙30】

タ 25年12月10日、A2委員長はB2局長に対し、電話で、理事長あてに11月27日付けと同じ内容を質問して文書による回答を求めること、この問題が片づかない限り、団体交渉には入れないと伝えた旨を組合関係者あてにメールで送信した。

同日、A2委員長名で理事長あてに、上記内容の「『回答書』（平成25年11月25日付 理事長B1名）に対する質問状」を送付した。

【甲10-7、甲44】

チ 25年12月18日、B2局長はA2委員長に対し、12月10日付けの「質問状」に対し回答しない旨の内容をメールで送信した。

【甲44】

ツ 25年12月19日、組合は学園に対し、26年1月15日または16日で団体交渉を要求する「改めて団交の申し入れについて」を提出した。

【乙27】

テ 26年1月21日、「2013年度春季要求書」に係る第1回目の団体交渉を開催した。

主な交渉内容は、以下のとおりである。

- (ア) 賃金等に関わること
- (イ) 個人研究費配分方法の変更
- (ウ) 旅費規程の変更

この席で初めて、再任用の基準、前歴換算の仕方などは、公表していない資料に基づくものであることを明らかにしたが、これらを公表する予定はないと回答した。

また、旅費規程の改定について、改定の理由についてのやりとりは認められるものの、労働条件ではないとしている。

25年10月10日付けの団体交渉の申入書で、組合は客観的資料を準備し交渉するよう記載していたが、この団体交渉に関する組合側議事録には、学園が財務資料を用意しているとの記載はなかった。

【甲15】

10 その他の事情

(1) 「 C 2 」第85号掲載記事

ア 24年6月20日、 X 5 連合 が発行する「 C 2 」第85号に、A 2 委員長が投稿した「同族経営と経営意識の弱さと」題する記事が掲載された。

【甲5、乙2】

イ 24年8月3日、学園から組合に対し、「『 C 2 』第85号掲載記事に対する抗議」を提出した。

【甲9-2、乙15】

ウ 25年7月1日、B 2 局長から組合に対し、「『 C 2 』第85号掲載記事への24年7月20日付抗議文に対する応答がないことについて」を提出した。

【甲9-3、乙22】

エ 25年7月10日、A 2 委員長がB 2 局長に対し、「『 C 2

第85号掲載記事への24年7月20日付抗議文に対する応答がないことについて』なる文書に対する要請とご連絡」を提出した。

【甲9-4、乙23】

オ 25年10月8日、組合及び上部団体の執行委員長からB2局長に対し、「25年7月11日付け『 C2 第85号掲載記事への24年7月20日付抗議文に対する応答がないことについて』文書について」を提出した。

【甲9-5、乙25】

カ 25年10月22日、B2局長から上記両執行委員長に対し、「2015年10月8日付「25年7月11日付け『 C2 第85号掲載記事への24年7月20日付抗議文に対する応答がないことについて』文書について」と題する文書について」を提出した。

【乙26】

(2) その他の労使関係の状況について

ア 25年1月30日、組合が学園に対し、「組合掲示板移転の要望」を提出した。

【乙6-1】

イ 25年2月7日、学園が組合に対し、上記要望書に対する「回答書」を提出した。

【乙6-2】

ウ 25年6月24日、B2局長が教職員全体に対して、5月29日付け組合ニュースに「学部廃止等についての抗議および公開質問状』の提出を報じたことに対する学科廃止等の経緯及び審議した大学協議会等について説明した文書をガルーンメールで配信した。

【甲44、乙21】

エ 25年10月10日、組合が学園に対し、「労働協約締結に関する検討結果の回答について文書回答を求める要求書」を提出した。

【甲7-2】

オ 25年10月22日、学園が組合に対し、「労働協約締結に関する検討結果の回答について文書回答を求める要求書について」で、「現時点において、当法人と貴組合の労働協約の内容となるべき合意事項がありませんので、労働協約の締結は出来ないと考えて」いる旨を回答した。

【甲7-3】

カ 25年11月12日、組合が学園に対し、10月22日付け文書に基

づく対応に対する抗議、24年12月5日の団体交渉での確認事項（4点）の労働協約化を要求する「抗議と確認事項について労働協約を行うことの申し入れ」を提出した。

【甲7-4】

キ 25年11月25日、学園が組合に対し、労働協約締結については、学園と組合の労働協約の内容となるべき合意事項はないものと考えているが、24年12月5日の団体交渉における確認事項については、当法人の努力すべき内容として確認している旨を記載した「『抗議と確認事項について労働協約を行うことの申し入れ』と題する書面について」を提出した。

【甲7-5】

第5 当委員会の判断

1 団体交渉の開催時期について

(1) 団体交渉の開催までの使用者の誠実交渉義務

使用者には、労働者の団体交渉権を尊重し、誠実に団体交渉に対応する義務があり、このことは団体交渉の開催に至るまでの対応についても同様である。

したがって、使用者は、団体交渉の申し入れを受けたときは、速やかに返答をなし、申し入れられた日の都合が悪ければ、理由を示してその旨を説明し、応じられる日時を回答して速やかに日程調整すべきであり、正当な理由なく団体交渉の開催が遅延する場合は、この誠実交渉義務に違反するものというべきである。

そこで、組合からの団体交渉の申し入れに対し、学園がどのように対応したか、以下検討する。

(2) 24年度春季要求書をめぐる団体交渉

ア これに関わる団体交渉は、24年5月21日の団体交渉の申し入れに対して同年7月12日、同年9月26日の団体交渉の申し入れに対して同年12月5日、同年12月21日及び25年4月4日の団体交渉の申し入れに対して同年6月20日の3度開催された。

イ ところで、労働委員会への救済申立ては、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年以内になされなければならない（労働組合法第27条第2項）ところ、本件救済の申立ては26年3月31日にな

されたものであることから、アで述べた団体交渉の申入れ以降の学園の対応につき、この除斥期間の規定の適用が問題となる。

ここに「継続する行為」とは、ロックアウトのように1個の使用者側の行為が継続的性格をもっている場合だけでなく、複数の行為であっても、一連の行為で社会通念上一体をなしていると考えてよい場合も含まれると解すべきである。

そこで、団体交渉に関して言えば、1つの団体交渉の申入れに対して示された使用者側の対応は、当該申入れに対しての団体交渉が終了するまでは、当該団体交渉の開催に向けた一連の行為で「継続する行為」と見るべきであるが、当該団体交渉が終了すれば、引き続き次回の団体交渉を予定していると認められるような特段の事情のない限り、団体交渉の都度完結したものと考えられる。このことは、同一の交渉事項を掲げて、団体交渉の申入れとこれに対しての団体交渉が複数回繰り返された場合であっても異なる。

ウ 24年5月21日の団体交渉の申入れに対しての同年7月12日の団体交渉及び同年9月26日の団体交渉の申入れに対しての同年12月5日の団体交渉については、引き続き次回の団体交渉を予定していると認められるような特段の事情はなく、これらの団体交渉に関わる問題の交渉はこれらの団体交渉の日をもって一旦は終了していると考えられる。したがって、これらについての本件救済申立ては、1年の除斥期間が徒過しており、当委員会での判断の対象とすることはできない。

エ 次に、24年12月21日付け団体交渉の申入れであるが、これは同年12月5日の団体交渉において双方で確認した事項につき、確認したとおりの処理がなされなかったという確認事項の履行の仕方を問題とするもので、団体的労使関係の運営に関する事項に含まれ、義務的団体交渉事項を内容とする団体交渉の申入れと認められる。

そして、この団体交渉の申入れに対しては、団体交渉は開催されないまま、同一の団体交渉事項を含む25年4月4日の団体交渉の申入れがなされたことによって同年6月20日の団体交渉の開催に至ったことが認められる。そこで、24年12月21日の団体交渉の申入れから25年6月20日の団体交渉の開催に至るまでの学園の一連の対応が「継続する行為」に当たるか否かが問題となる。

(ア) まず、24年12月21日の団体交渉の申入れ（組合の申し入れた団交日程の回答期限は12月26日まで）に対する学園の対応について再

掲すると次のとおりである。

- a 12月26日付け回答書で、業務多忙につき、団交日程は25年1月中旬に調整して回答する旨を返答したが、
 - b 同日、A2委員長が、早急に日程調整を求める電話をしたところ、B2局長は了承した。
 - c 25年1月17日には、A2委員長が学園に対し、団体交渉の日程調整の状況の確認の電話をし（B2局長は出張中で対応できず）、
 - d 1月30日、A2委員長が団交日程の確認の電話をすると、B2局長は「もうちょっとかかる。」と返答した。
 - e 2月5日には、A2委員長が学園に対し、団体交渉の日程調整の状況を確認し（B2局長は会議中で対応できず）、
 - f 2月8日には、A2委員長からの電話に対し、B2局長は、当該団交の必要性について疑問を口にしたが、「日程は改めて。」と述べた。
 - g 2月15日には、A2委員長から団体交渉の日程の連絡の督促のメールが送信されたが、B2局長は返答をしなかった。なお、同メールには、2月19日中にB2局長からメールでの返事がなければ、A2委員長から電話する旨が記載されていた。
- (イ) その後、25年4月4日になって、組合から団体交渉の申入れがなされたが（組合の申し入れた団交日程の回答期限は4月10日まで）、これに対する学園の対応について再掲すると次のとおりである。
- a 4月11日、A2委員長が電話で確認したところ、学園のB6部長は、「あー、きのうだったんですか。忘れてました。至急相談します。」と答えた。
 - b 5月8日、A2委員長が確認の電話をしたところ、B2局長は5月17日までには回答する旨返答し、
 - c 5月17日、B2局長は団体交渉を6月に持ちたい旨回答したが、
 - d 同日、A2委員長はB2局長に対し、組合はできるだけ早い時期を希望する旨のメールを送信した。
 - e その後、組合から、6月3日、4日での開催の希望を伝えていたところ、5月29日、B2局長はA2委員長に対し、6月17日の週以降にて調整したい旨を連絡し、
 - f その後のやりとりで、6月20日に団体交渉を開催することが決定された。

(ウ) (ア)(イ)で認定した経緯のうち、A2委員長からB2局長にあてた25年2月15日のメールから同年4月4日の団体交渉の申入れに至るまでの間、証拠上は組合と学園との間で団体交渉に関するやりとりがなされたことを認めることはできない。

しかし、2月15日のメールまでは、組合が学園に対し、団体交渉の日程調整を度々、しかも強く求めていた経緯からすると、仮に当該メールに記載されたようなA2委員長からの確認の電話がなかったからといって、組合が団体交渉を断念したと受け取ることはならず、日程調整の督促に対応しなかったという学園の行為はその後も継続していたものと評価される。

したがって、24年12月21日の団体交渉の申入れから25年6月20日の団体交渉までの一連の学園の対応は「継続する行為」に当たると解すべきである。

(エ) さて、このうち、まず(ア)で述べた2月15日までの行為に関して言えば、学園は、組合からの度重なる団体交渉の日程調整の求めに誠実に対応しているとは認め難い。

特に、24年12月26日のA2委員長からの電話に際し、B2局長は、当該団体交渉は短時間で済むことを確認しており、日程調整にこのように期間を要する理由はない。

なお、学園は、25年1月下旬頃、B2局長がA2委員長に対し口頭で、1月中の団体交渉の日程調整は困難であること、団交要求事項は事務手続上のミスに関するもので、12月5日の団体交渉における回答どおり対応すること、学園は組合からの団交要求事項について経緯及び理由を説明しており、組合の団交要求事項のみの団体交渉であれば不要であると考えていることを説明したと主張するが、前記第4の9(2)で認定したとおり、その後、A2委員長が関係者に送信したメールの内容からは、そのようなやりとりがあったことを認めることはできない。

(オ) また、(イ)で述べた4月4日の団体交渉の申入れ以降の学園の対応について言えば、同日の団体交渉の申入れに対し、団体交渉の日程を決定するまでだけに約2ヵ月を要するというのも尋常ではなく、学園側の団体交渉の日程調整に対する態度は誠実とは言えない。

学園は、4月10日頃、B2局長がA2委員長に対し電話で、入学式及び新学期直後の繁忙期であることから、今すぐの日程調整は困難

であると団交開催の延長を通知し、A2委員長は理解を示したと主張するが、前記第4の9(2)コで認定したとおり、4月11日のA2委員長とB6部長のやりとりに関するメールの内容からすると、学園側の主張するような事実は認めることができない。

(カ) 以上によれば、24年12月21日の団体交渉の申入れを受けてから25年6月20日の団体交渉を決定するまでの学園の対応は、開催日程の調整に誠実に対応したと認めることはできない。

(3) 25年度春季要求書をめぐる団体交渉

ア この団体交渉は、25年10月10日の団体交渉の申入れ（組合の申し入れた団交日程の回答期限は10月16日）に対し、3ヵ月余り後の26年1月21日に開催された。

当該団体交渉の申入れに対する学園の対応について再掲すると次のとおりである。

- a 10月16日、B6部長がA2委員長に電話をし、B2局長へ10月10日付け団体交渉の申入れ書面が届いたのが10月15日なので、10月16日に返事をするのは難しいことを伝えたが、
- b 10月22日、学園は組合に対し、団体交渉に出席を予定している上部団体の名称、上部団体のA3氏の交渉権限の有無等に疑義があるので文書で明らかにするよう求め、これらが確認できたら、団体交渉の日程を調整する旨の回答をした。
- c 11月12日、組合は学園に対し、A3氏の肩書は明らかであり、早急に団体交渉の日程の調整に入るよう申し入れ、
- d 11月20日、A1書記長がB6部長に「X6連合」は「X5連合」を名称変更したものにすぎないことを伝え、学園は承知していないので、上部団体の証明をするように要求した。
- e その後、11月22日、B6部長はA2委員長に、団交日程を12月3日か4日で打診するメールを送信し、
- f さらに11月25日、学園は組合に対し、この度の組合の対応について大変不信感を抱かざるを得ないが、組合の無礼な態度を理由に団体交渉を拒否するつもりはなく、12月3日又は4日で団体交渉は開催する旨の提案を文書でしたところ、
- g 11月27日、A2委員長はB2局長らに対し、「この度の対応」とは何か、「無礼な態度」とは何か、「X6連合」の名称を根拠に団交拒否したことが不当労働行為と認識して団体交渉に応じたと理解

してよいか、の各質問についての回答がなされた上で、団交日程の調整に入りたい旨のメールを送信した。

h 12月3日、A2委員長はB2局長らに対し、gの質問について答えがないと団体交渉の日程調整に入れない旨のメールを送信し、

i 12月4日、B2局長はA2委員長に対し、gの質問に対して、「私なりの見解」として回答したが、

j 12月10日、A2委員長はB2局長に対し、学園の理事長あてにgと同じ内容を質問して文書回答を求めること、この問題が片づかない限り、団体交渉には入れない旨をメールで送信し、

k 同日、組合から学園に対し、gと同じ内容についての「質問状」を送付した。

l 12月18日、B2局長からA2委員長に対し、kの「質問状」に対し回答しないとの回答がメールで送信され、

m 12月19日、組合から学園に対し、改めて団体交渉の申入れがなされた。

n その後の日程調整の結果、26年1月21日に団体交渉を開催することが決定した。

イ 上記のやりとりのうち、gないしlのやりとりに関しては、組合が学園側からの回答に固執したことに団体交渉の日程調整が遅延したことの原因の一端があると認められるが、bないしdのやりとりに関しては、仮に学園において組合の上部団体等に不明な点があったのであれば速やかに確認できることであり、またこのような学園側の対応が、gないしlで述べた組合の対応を誘発したと認められることからすると、日程調整に関しての学園側の対応は誠意あるものとは言えない。

(4) 小括

上記(2)エ、(3)の団体交渉に至る経過については、いずれも、学園は組合の団体交渉の申入れに対して、速やかに返答せず、組合から日程調整の督促を受けて対応している状況が認められ、こうした学園の対応は誠実な態度と認めることはできず、誠実交渉義務に違反するものである。

2 賃金に関する交渉について

(1) 団体交渉における使用者の誠実交渉義務

使用者は、団体交渉において、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらねばならず、労働組合

に対し、自己のよって立つ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て、誠実に交渉を行い、合意達成の可能性を模索する誠実交渉義務がある。

(2) 人勧準拠の説明について

前記第4の5(1)及び(2)で認定したとおり、学園は、組合に対して、賃金は人勧に準拠していると説明し、国家公務員の俸給表に準じた俸給表を作成し、学内ウェブのガールーンにおいて全職員が閲覧可能な状態にあるとしている。また、当委員会の審査においては、学園は、人勧は民間企業の給与等も参考にして、給与水準として妥当なものを設定している主張とし、組合に対しても、本件救済申立て以降に、学園が独自に賃金表を設定し毎年調査を実施して賃金基準を変更するためには、多大な費用と労力が掛かると説明していることは認められるが、本件救済申立てまでは、人勧に準拠する理由について具体的に説明した事実は認められない。

イ 国家公務員の給与を賃金の基準とすることも、それ自体は不合理なものではなく、また、学園事務局の給与担当者の人数を考慮すれば、学園の主張する人勧準拠にも一定の合理性は認められ、そして人勧準拠とするかどうかは学園の裁量的判断事項に属するものである。

しかし、学園に問われているのは、団体交渉の際、学園が組合に対し、組合の理解を得られるように、人勧準拠が合理的であるとする根拠を一定の財務資料も含む具体的な資料等を示して説明するなどの努力をしたかどうかの点にあるのであって、本件救済申立てまでの学園の態度は、人勧準拠という結論を述べるにとどまっており、誠実な交渉態度と評価することはできない。

(3) 賃金支給要領の開示について

ア 学園は、組合が開示を求めている賃金支給要領が、前歴換算の仕方、昇給の運用基準といったものを意味することを認識していたが、前記第4の9(1)ウ及び第4の9(3)オで認定したとおり、2012年度及び2013年度春季要求書に対して、いずれも22年5月31日付及び23年12月5日付け回答書にて回答済みであるとの回答をし、22年5月31日付け回答書には、賃金支給要領は「就業規則第4章給与」として「配布（掲載）済」と記載されていた。

イ しかし、「就業規則第4章給与」の中には、前歴換算の仕方や昇給の運用基準といった組合が開示を求めている賃金支給要領に相当するものは存在しない。

ウ 学園は、26年1月21日の団体交渉において初めて、再任用の基準、前歴換算の仕方などは、公表していない資料に基づくものであることを明らかにしたが、これらを公表する予定はないと回答した。

しかしながら、組合が開示を求めている賃金支給要領が労働条件に関するものであることは明らかであり、その運用の基準が明らかとならない限り、これに関する労働条件を話し合う基礎となるものがないことになるから、仮に手元資料的なものしかないとしても、その内容を組合に示し、その運用について真摯に話し合うのが適切な団体交渉のやり方であり、組合設立以降、長年にわたる組合からの開示要求に対し開示をしていない状況が継続していたことを踏まえると、26年1月21日の団体交渉における学園の対応も、誠実な交渉態度であったと認めることは困難である。

(4) 財務資料の開示について

ア 学園は、前記第4の4(3)で認定したとおり、私立学校法及び寄付行為第35条第2項の規定により財務情報をホームページ上に公開している外、組合に対しても前記第4の4(5)で認定したとおり、24年12月5日の団体交渉において、過去10年分の年度別資金収支計算書、年度別消費収支計算書、各学校毎の年度別収支といった財務資料を提供した。

12月21日、A2委員長は団体交渉の申入書を渡した後、B2局長に対し、12月の団交時に提供された財務資料以外のものをお願いしたい旨のメールを送信し（ただし、他の大学、専門学校の分と記載され、小科目の開示を求める記載はない）、25年1月17日にはその確認の電話を入れた。

そして、前記第4の9(3)カで認定したとおり、25年10月10日、25年度春季要求書（賃金にかかわる要求を含む）に対する回答書について団体交渉を求めた際にも、申入書には、客観的資料を準備し交渉するよう記載されていた。

しかし、この団体交渉の申入れに対して開催された26年1月21日の団体交渉に関する組合側議事録においては、学園側から財務資料は特に用意されていない。

イ ところで、組合は、収支計算書等につき小科目まで記載されたものを求めていたと主張するが、26年1月21日の団体交渉のやりとりからすると、24年12月5日の団体交渉前に組合が小科目までのものを求めたところ、学園からはそれには応じられない旨の返答がなされ、この団体交渉において学園から提供された資料は大科目までのもので、その後は特に

26年1月21日の団体交渉までに組合から小科目までの開示を求めている状況は認められない。

ウ また、組合は、私立学校法に関する C1 を根拠に、小科目までの開示が義務づけられていると主張するが、C1 は、私立学校法の規定に基づき公開が義務づけられている財務情報の様式参考例等を示したものであり、学校法人が団体交渉において労働組合に提示すべき資料の範囲を画定し、指導することを具体的に示したものではないから、この C1 を根拠に小科目までの開示が義務づけられていると解することはできない。

エ ところで、前記第4の8(1)で認定したとおり、学園は、16年7月7日に当委員会のあっせん案を受諾している。

このあっせん案の2項にある「可能な限り具体的な経営上の根拠をも示し」とは、その文言からも、一律に小科目の開示までを必要とする趣旨のものではない。学園が合意の成立に向けて誠意をもって対応したと認められるためには、小科目の開示まで必要な場合もあると考えられるが、どこまでの資料の開示が必要であるかは、個々の団体交渉の進展の度合いによって判断されるものである。

したがって、24年12月21日の団体交渉の申入れ以降は、組合から特に小科目の開示を求めたことは窺われず、しかも、この後の団体交渉において具体的に小科目の開示まで必要であったとの事情は特に認められないことからすると、学園が小科目の開示までしていないことをもって、不誠実な対応と認めることはできない。

(5) 小括

以上によれば、学園が組合に対し、人勸準拠が合理的であるとする根拠を財務資料など具体的な資料を示して説明するなどの努力をしていない点、前歴換算の仕方などの賃金支給要領を具体的に示さなかった点については、誠実交渉義務に違反するものというべきである。

3 個人研究費及び旅費について

義務的団体交渉事項とは、労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。

そこで、まず個人研究費及び旅費が義務的団体交渉事項であるかどうかを検討し、次にこれらについての団体交渉における学園の対応を検討する。

(1) 個人研究費

ア 大学教員の職務すなわち労働は研究及び学生の教育等であり、研究を進

める上で必要な物品や学術書籍の購入、調査活動や学会に出席することも教員の教育研究活動の一つで、これらの労働の質の確保ないし向上においても一定の保障が問題となり、しかも、前記第4の6(9)で認定したとおり、個人研究費が不足する場合、教員が自前で研究費を負担しているような状況もあることからすると、個人研究費の予算や配分方法は、教員の「労働条件その他の待遇」に関する事項に該当するものである。

イ 次に、個人研究費の配分方法の変更については、前記第4の6(6)及び(7)で認定したとおり、変更案を学園協議会に答申し、24年度末に学園協議会で了承されたため、25年3月21日の各学部の教授会において、変更の基本方針は既に決定された報告事項として処理されている。

さらに、前記第4の6(8)で認定したとおり、個人研究費の実施年度である26年4月16日の各学部の教授会において審議事項として個人研究費の変更案を諮っているが、内容を検討して変更の是非を決するというものではなく、変更した内容の再確認のために行ったものと認められる。

したがって、実質的には、教授会ではなく、学園において配分方法の変更を決定しているものである。

ウ 以上によれば、個人研究費も義務的団体交渉事項であって、これは労働条件ではないので団体交渉事項ではないとする学園の主張は失当であり、採用できない。

エ なお、学園は、個人研究費が仮に団体交渉事項であったとしても、改定することにつき、その理由を説明しており、誠実に団体交渉を行っているとして主張する。

この点、組合は、前記第4の9(2)ケで認定したとおり、25年4月4日の団体交渉の申入れにおいて、個人研究費の配分方法の変更を団体交渉事項としており、この申入れに対して、前記第4の9(2)ソで認定したとおり、同年6月20日に団体交渉が開催されたが、この団体交渉においても、学園は、組合の意見は聞くが、基本的にはこれは団体交渉の議題にはならないという説明で対応しており、誠実に交渉したものとは言えない。

(2) 旅費（交通費・宿泊費・日当等）

ア 学園は、日当については、前記第4の9(1)ウで認定したとおり、学園が他と比較して高額であること、日当の基本的な考え方は必要経費の概算払いであり、報酬や手当等ではないこと、また、宿泊費については、前記第4の7(4)で認定したとおり、定額支給から実費支給に変えただけで、実費支給が本来の姿であることから、ともに労働条件ではなく、旅費規程

の改定は労働条件の不利益変更には該当しないと主張する。

イ しかしながら、宿泊費については、従前は実費支給でなかったものを実費支給に変更するというのも労働条件の変更であり、また日当は、出張という勤務を行う上での経済的条件であるから、教職員の労働条件に関する事項に該当するものである。

したがって、宿泊費及び日当の変更については労働条件の変更に当たらないとの学園の前記主張は、採用できない。

ウ なお、学園は、旅費についても、これが仮に団体交渉事項であったとしても、旅費を改定することにつき、その理由を説明しており、誠実に団体交渉を行っているとは主張する。

この点、前記第4の7(4)で認定したとおり、学園は23年12月5日付け回答書により改定の理由の説明をしているが、これは書面による一方的なものであり、その後は、次に述べる外、団体交渉において組合に改定の理由を説明した事実は認められない。

26年1月21日の団体交渉においては、前記第4の9(3)テで認定したとおり、改定の理由に関するやりとりは認められるものの、学園は、十分な根拠を説明することなく、旅費規程は労働条件ではないという認識を示して対応しており、誠実に交渉したものとは認められない。

(3) 小括

個人研究費並びに旅費規程に規定する宿泊費及び日当は、教職員の労働条件その他の待遇に該当するものであり、個人研究費の配分方法の変更並びに宿泊費及び日当の改定は義務的団体交渉事項である。

前述のとおり、学園は、2回の団体交渉（25年6月20日及び26年1月21日）において、個人研究費及び旅費について、これらの内容の変更や目的について一定の説明はしているものの、個人研究費や旅費が団体交渉事項でないとの姿勢を崩さず、組合の個人研究費や旅費規程の変更に対する疑念を解消するための十分な説明を行い説得に努めたとは認められないから、誠実交渉義務に違反するというべきである。

第6 救済方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、学園が組合からの団体交渉の申入れに対して、速やかな開催に応じず、賃金に関する交渉において回答の内容や根拠について資料を提示するなどして十分な説明を行わず、個人研究費及び旅費規程の変更につ

いて団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であると判断する。

したがって、救済方法としては、主文1ないし3項のとおり命じることが相当である。

なお、組合は、学園の謝罪文の学園各キャンパスの正面玄関への30日間の掲示、学内イントラネットの掲示板への無期限の掲載及び手交を求めているが、教育研究現場への影響や今後の労使関係を考えると、学園内での謝罪文の掲示までを命ずるのは適当でないので主文4項のとおり命じ、その余の申立ては棄却することが相当であると判断する。

よって、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27年7月23日

岡山県労働委員会

会 長 宮 本 由 美 子 ㊟