

命 令 書 (写)

愛知県丹羽郡扶桑町

申 立 人 X 1 組 合

執行委員長 A

名古屋市熱田区

申 立 人 X 2 組 合

中央執行委員長 B

愛知県江南市

被申立人 学校法人 Y

理事長 C

上記当事者間の愛労委平成25年（不）第21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8月26日第1500回公益委員会議において、会長公益委員永富史子、公益委員成田龍一、同青木学、同酒井一、同武田安弘、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

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、平成24年11月9日から平成25年10月4日までに行われた計10回の団体交渉（以下「団交」という。）において、被申立人学校法人Y（以下「学園」という。）が、給与体系の改善、一時金支給その他の労働条件に関する申立人X1組合（以下「組合」という。）及びX2組合（以下「X2」といい、組合とX2とを併せて「組合ら」という。）の要求に対し、応じられない理由及び根拠について、資料を提示し具体的に説明を行わなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして平成25年11月8日に、学園が組合らからの給与体系改善要求に「私学平均」という言葉が入ることをもって、要求の検討自体を拒否し、実質的な議論に入ろうとしない対応を続けたことが同条第3号に該当する不当労働行為であるとして平成26年5月21日に、それぞれ申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、誠実な団交応諾、支配介入の禁止及び文書の掲示である。

2 本件の争点

- (1) 学園は、平成24年11月9日、19日及び12月6日並びに平成25年1月24日、3月7日、22日、6月27日、7月17日、8月26日及び10月4日に行われた計10回の団交において、給与体系の改善、一時金支給その他の労働条件に関する組合らの要求を真摯に検討した上で、応じられない理由及び根拠について、資料を提示し具体的に説明を行ったか。行わなかった場合、学園の当該行為は、労組法第7条第2号の団交拒否（誠実交渉義務違反）に該当するか。
- (2) 上記（1）の団交において、学園は、組合らからの給与体系改善要求に「私学平均」という言葉が入ることをもって、要求の検討自体を拒否し、実質的な議論に入ろうとしない対応を続けたか。学園の当該行為は、

労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 学園は、昭和41年12月にD高等学校定時課程（昼間）家政科として認可された学校法人で、E短期大学、F高等学校（以下「高校」という。）及びE短期大学附属幼稚園を設置・経営している。本件結審時の学園全体の教員数は137名、事務職員数は89名で、このうち高校の教員数は80名、事務職員数は9名である。
- (2) 組合は、昭和53年5月に結成された、学園の教職員で構成する労働組合であり、本件結審時の組合員数は69名である。
- (3) X2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をもって組織される連合団体であり、本件結審時の加盟組合は49組合で、加盟組合の組合員数は2,063名である。

2 平成23年度の給与体系改善要求に係る経緯

平成23年3月23日、組合は学園に対し「給与体系の改善に関する緊急要求書」を提出して、高校の教員の基本給を平均6万円引き上げ、愛知県私学経営者協会所属校の平均金額（以下「私学平均」という。）に近づけるよう要求し（以下この要求を「給与体系改善要求」という。）、団交や事務折衝を経て、平成24年3月23日開催の団交において、平成23年4月に遡って基本給を平均1万円引き上げることで妥結した。これを受けて組合は、当該1万円を暫定とし、平成24年度以降も給与体系改善要求を継続協議とする旨を含む合意書案を提示したが、学園は「暫定で」及び「また、来年度以降も、私学平均に近づけるように前向きに努力する。」との文言を削除するよう要求し、結果として合意書は締結されなかった。（甲1、19の1、19の2、44、第1回審問調書p44～46、第2回審問調書p4、8、97、98）

3 平成24年度の団交の経緯

(1) 平成24年11月8日以前の団交

平成24年5月18日から同年9月27日までの間において計5回の団交が開催され、次に掲げる同年の春闘要求について話し合いが行われた。(甲20～25)

「【最重点項目】

- ① 教育内容の維持と充実のため、専任率90%以上になるよう教員を採用していただきたい。
- ② 他私学平均の賃金を支給するため給与体系表の改定をしていただきたい。
- ③ 一時金は昨年度同様5.4ヶ月＋3万円にしていきたい。
- ④ 助成金運動推進、「私学無償化」に向け、労使一体となった取り組みを引き続き協力していただきたい。
- ⑤ 高校部門の収入は教育条件向上のため、高校部門独自の運用費の使用を認めていただきたい。
- ⑥ 通勤手当規定（自家用自動車通勤）の改定
- ⑦ 住宅手当の改定
- ⑧ 教育効果を確保するためにも全クラス^(ママ)において、少人数教育（35人学級）の実現をしていただきたい。

【重点項目】

- ① 持ち時間を担任14H＋L・T、非担任を16Hにしていきたい。
- ② 学園独自の退職金規程制度を設けていただきたい。
- ③ 退職時の事務的手続き並びに年金制度の説明並びに書類作成手続き等、法人が責任を持って全教職員に誠意ある対応をしていただきたい。
- ④ 用務員を複数体制にしていきたい。(解錠、施錠、戸締まり、

校内美化・除草)

- ⑤ 養護教諭を複数体制にしていだきたい。
- ⑥ 教務実習助手の新規採用をしていだきたい。(学校ホームページ作成や成績処理、対外的な事務処理)
- ⑦ 勤務時間の改訂並びに土曜日の勤務を休日にしていだきたい。
(昼休憩時間を実質勤務、勤務終了時間を運用面で対応)
- ⑧ 高校のFAXを取り替えていだきたい。
- ⑨ 高校部門において学内人事委員会を設定し、その委員会には管理職と同数の組合代表者を委員に配置していだきたい。
- ⑩ 教員の昼食休憩の取り扱いにおいて、現場に応じた運用時間の実現を認めていだきたい。
- ⑪ 組合委員長並びにX2中央執行委員に職務専念義務免除とし、持ち時間を2H免除していだきたい。
- ⑫ 生徒用下駄箱の更新と来賓用スリッパの新規購入
- ⑬ 野球グラウンド北側フェンス(D2側)を拡張していだきたい。
- ⑭ 助成金運動推進のための行動提起(請願署名提出、市町村助成陳情)の際、職務専念義務免除としていだきたい。」

(2) 平成24年11月9日団交

平成24年11月9日、団交が開催された。主に給与体系改善要求に関する話合いが行われ、学園は給与体系の改善は行わないと回答した。その理由として、高校の教員の給与は公立の教員や民間企業と比較して低いこと、高校の資金保有額が災害等に備え15億円程度必要であることを挙げた。当該15億円の根拠として学園は、業者に大まかに見積もってもらったこと及び私学共済事業団の関係者から聴取したことを説明したが、資料の提出はしなかった。(甲47、乙1、第1回審問調書p20、第2回審問調書p10)

また、私学平均を巡るやり取りの概要は次のとおりである。

「組合側：要求の作り方は私学水準にしました。でも根拠ではない。内部資料として生涯賃金の比較をただけ。根拠は労働条件が非常に悪い中でやっている。その中で教育の制度を^(ママ)だしている。その上に生徒募集人数もよくなっている。財政状況もこうなっている。だからこの要求水準は認めて頂けるはずだと、それが根拠である。そしてこの要求水準をつくるに当たっては、根拠から言えばトップ水準でいいと思っている。理事長は私学平均を言った言わないだけの話しかしない。

学園側：だからそういう風に言っというて要は私学平均にしてくれという要求でしょ。」(甲47p4)

「組合側：私学平均がこれだけだから、あげてくださいというような根拠ではないですよ。だからあなたが思う根拠を教えてください。定義が一緒でないと話がかみ合わないの。このままだと平行線のままじゃないですか。

学園側：あなたの言っている意味がわからない。私がそれを答える立場にあるんですかね。私もなにが根拠かわかりません。私がかねてから言っているのは労働の対価を具体的に説明してくださいとはずっと言っている。」(甲47p5)

「学園側：こういった労働があったとして、こういうものに対して一日のうちとか、月のうちとかこのぐらいの労働時間がかかりますとか、こういう対応の時間がかかりますとか、そういった評価をしていくためのかかる時間数とかで考えていくんじゃないんですか。

組合側：それが労働の対価という意味なんですか。

学園側：違いますよ。これだけの時間がかかるんだよと、例えばです

けど、やったことはありませんが、そういった要求もしたことがありません。自分が考えるとこういったこともあります。そんな一生懸命やってもらってるんだ。それならこういう風でこうだね。あるいは年齢ポイントで設定したとしたら、いくらもの給料です。そうすると、そういう事で比較していくとやっぱりうちの学園の財政状況から考えてこういう風に出していくんだらうね。そういう議論が出来ないんじゃないかと思って。

組合側：それはやっぱり何がいくらという事ですよ。何時間でいくらという事ですよ。

学園側：結果的にはそうなりますね。」（甲47p7）

「組合側：公立の基準を持ってこられたり民間の物を出されてこういうことだということを言われても到底納得できません。これは労働条件が違う。

（中略）

学園側：全国の大学高校のそれぞれの給料をどういう風に決めるかという調査がある。高等学校の一割くらいは人事委員会を基準にしているというのが答えなんですよ。

（中略）

組合側：そのうえで給料体系として、人事勧告それを使っている学園もありますよ。愛知においては非常に少ない。

学園側：それぞれの学園のご事情で給料体系をもっている。うちが別に比較されることはない。」（甲47p9）

（3）平成24年11月19日団交

平成24年11月19日、団交が開催され、一時金について協議が行われた結果、組合の要求どおり5.4か月プラス3万円を支給することで妥結した。（甲49、乙2、第2回審問調書p12）

(4) 平成24年12月6日団交

平成24年12月6日、団交が開催され、上記(1)の春闘要求中、最重点項目②以外の項目に関し、これまでの交渉結果についておおむね次のとおり確認が行われた。(甲50、乙3、第2回審問調書p12)

ア 最重点項目

- ① 教員を3名新規採用する。
- ③ 妥結
- ④ 妥結
- ⑤ 新年度予算の議論の中で検討する。
- ⑥ 今年は応じられない。
- ⑦ 現行維持(前年に、一律6,500円を借家について1万円にすることで妥結)
- ⑧ 校長と交渉することとする。

イ 重点項目

- ① 継続審議
- ② 継続審議
- ③ 個人でやるべきことはやり、分からないことについて法人に連絡することとする。
- ④ 今年は応じられない。
- ⑤ 校長と交渉することとする。
- ⑥ ホームページについては事務長が対応
- ⑦ 校長と交渉することとする。
- ⑧ 妥結
- ⑨ 校長と交渉することとする。
- ⑩ 要望のみ。
- ⑪ 要望のみ。

⑫ 妥結（下駄箱の要求は新年度予算で対応、来賓用スリッパは購入済み。）

⑬ 妥結（工事着手）

⑭ 要望のみ。

（5）平成25年1月24日団交

平成25年1月24日、団交が開催され、主に給与体系改善要求について話し合いが行われた。組合らと学園とのやり取りの概要は次のとおりである。

「組合側：基本給を改定する気持ちはあるのか。

学園側：必要があればあります。自分がそうゆうふうに見えるかどうかであって、ずっと言っているように要求自体が私には全然理解できない。私学平均が根拠であると大前提で皆さんの要求がある以上、その要求について説明してくれないと、なぜうちの学園の給与体系が私学平均を根拠として変えてほしいという要求なのかその説明をされていない。」（甲31p1）

「組合側：私たちの中には私学のトップのレベルを要求しようと言う人だっただけいっぱいおります。

学園側：はいどうぞ

組合側：労使関係の中で、平均あたりを出そうと決めたもので（私学平均は）レベルのことを言っているのです。

（中略）

1つ目は支払能力。2つ目は世間相場、世間相場は教育条件や労働条件があっているほかの私学と比較した。3つ目は生計費。」（甲31p3）

「学園側：何でうちが他私学の足し算をした平均をもってきてそれが給与体系表の数字になると言うのを何回もきいているじゃないで

すか。

組合側：何度もいっているじゃないですか。先程も言ったじゃないですか。私たちの要求は給与改定をしてほしいということなのです。」(甲31p6)

「組合側：どうして分かろうとしないのですか。

学園側：だからそこに説明されていることは、給与改定をしたらかなえられるのですか。給与改定したら専任が…

組合側：専任率のことなんか言っていない。

学園側：最初に書いてあるじゃないか。言ってるじゃないですか。要望書の中で。

組合側：前回専任率の回答はあったじゃないですか。

学園側：言ってるじゃないですか、要望書の中で。

組合側：だから今日は…

学園側：言っていないと言ったでしょ。今あなたが。専任率なんて言っていないと言ったでしょ。だから要望書の最初の根拠の一番最初のところは専任率じゃないですか。あなたたちの要望書、そうでしょ。」(甲31p6)

「学園側：要望書の一番最初の根拠は何だ。専任率が低いことが、要望書の根拠じゃないか。

組合側：もちろんそれもありますよ。

学園側：だからそれを言っている。

組合側：何を言っているのですか、もちろんそれもありますよ。

学園側：だから給与改定をせよと…

組合側：全部もいっぺんには無理じゃないのですか。

学園側：だからあなたたちが平均だと言っている出した数字が平均じゃないですか、要望の。

組合側：だからそれは違いますと何回も言っているじゃないですか。

レベルの話をしているのです。だから何回も取り方が違います
と言ってます。レベルの話をしているです。」(甲31p7)

「学園側：要求の根拠が分からない。

組合側：ずっと言ってるじゃないですか。

学園側：だから言っていないんだって

組合側：今も説明したじゃないですか。3つの視点で。

学園側：だから何でその数字になるのですか。」(甲31p8)

「学園側：公立より高いとお答えしたのですよ。

組合側：それは公立と私立の教員の仕事を比較しろということですか。

学園側：例えばそういうやり方もあるよと。でもそれは要求の介入になるので、これ以上言いませんが。」(甲31p15)

「組合側：要求の仕方が悪いから上げていただけないのですか。

学園側：そんな風には言わないけれど、私はそう思っています。私に
理解させてくれる要求であれば、上げるように努力しますよ。」

(甲31p15)

このようなやり取りの後も、「3つの視点」を主張する組合らとこれを理解できないとする学園との応酬が続いた。(甲31、乙5、第2回審問調書p14)

(6) 平成25年3月7日団交

平成25年3月7日、団交が開催され、学園は、「2012年年末賞与交渉状況・妥結状況」(愛知県経営者協会「経協REPORT」平成24年12月28日)、「公立高校教員と私立高校教員給与比較表」(愛知県私学経営者協会平成24年4月研修会資料)、「職種別、学歴別、企業規模別初任給」(人事院資料)、「生涯給料トップ1000社」(東洋経済オンライン)及び

「F 高等学校キャッシュフロー収支シミュレーション」(以下「シミュレーション表」という。)を配付して説明を行った。学園は、シミュレーション表に基づき、帰属収入の10%である6,100万円は残しておくのが健全な経営状態であるところ、4,000万円程度しか残らないと説明した。更に学園は、シミュレーション表以外の上記資料により、高校の教員の給与が他の社会一般の賃金と比べて低くないとの見解を示した。また、学園は、春闘要求に係る交渉内容については毎回理事会に報告していると説明した。(甲48、乙6、13~17、第1回審問調書p20~22、第2回審問調書p14~21)

また、私学平均を巡って次のようなやり取りが行われた。

「組合側：今年度も1ヶ月を切りましたが、理事長のお気持ちは変わりませんか。

学園側：はい、何度も申し上げているが、皆様方は私学平均が根拠ではないと最近言われだした。10月くらいからだ。根拠で無いにしろ、要望のあそこの部分、専任率が低い、それは要求を上げたってまた同じように要望できるんですよ。あそこの部分は。基本給をあげたって、専任率が高くなるわけでもなんでもない。一人当たりの生徒数が減るわけでもない。最後の締めくくりは疲弊していると書いてある。この疲弊が治るわけではない。だからそれは基本給を上げる根拠にはならないでしょとずっと言っている。だから僕の分かるようにきちんと説明してくれ、基本給をなぜ上げなければいけないのか。」(甲48p11)

(7) 平成25年3月22日団交

平成25年3月22日、団交が開催された。最初に前回の団交で学園から提出された資料について組合らが意見を陳述し、これに関する質疑応答が行われた後、引き続き給与体系改善要求についての話し合いが行われた。

(甲51、乙7、第1回審問調書p22～31、第2回審問調書p21)

組合らと学園とのやり取りの概要は次のとおりである。

「学園側：低いんじゃないんですよ。みなさんが貰っている給与のほう
がずっと高いんですよ。」

組合側：私学では最下位ですよ。

学園側：そこで順位を競う必要がないとっている。

組合側：競っているんじゃなくて事実だということです。民間企業で
左右される立場ではない。

学園側：そんなことはないですよ。左右されます。

組合側：私たちは物を作っているんじゃないんですよ。人を育ててる
んですよ。

学園側：関係ないそんなのは。物を作っているとか人を育てていると
か関係ない。

組合側：生徒がいるから財源が確保されている。

学園側：それはそうでしょ。

組合側：現状財源が確保されていますよね。それは企業の物価とは全
く関係のない話です。

学園側：そういう認識ではだめですよ。」(甲51p5)

「組合側：賃金改定の結論を出していくにあたって、合意できるような
ことを一步踏み込んでもらって理事会で審議していただきたい。」

学園側：検討というのは理事会の中で理事からそういう提案があれば
そのご意見を議論することになる。

(中略)

組合側：給与体系を改善するかどうかは次回の理事会によるというこ
とですね。年度末になるので今年この改定をするのかしないの
か理事会が決めることなんですよね。それを一步でも二歩でも

前進できるようにお願いしたい。ぜひ理事皆さんの意見を聞いていただきたい。本当に理事長が言われるようにゼロ回答で4月を迎えるのかというのを理事会で議論していただきたい。

学園側：報告事項というのは当然理事に意見を求めてなにかそこであれば議論するつもりで私はいる。ほかの項目でもそうだ、組合の件だけではなく。一人の方の意見をきくのではなく、皆さんのご意見を吸い上げながら学園の基本的な方針を進めていくわけですから。」(甲51p9)

「組合側：1年かけて組合が改定を訴えているわけですから、審議事項にならないのですか。ということは理事長が変える気がないから報告事項になっているのですか。

学園側：そうです。理事会で議論して変えないといけないという規定がありますから。理事長の権限で変えることができるものと、理事会を通さないと変えることができないものがありますから。一時金なんかは理事長の権限で変えることができる。その他のこともそうですよね。

組合側：組合からこういう給与改定の要求が来ているけれどもそれについては審議しないと。議案として審議事項に上げないと。そういう判断をするのは理事長にあるということですか。

学園側：そうですね。

(中略)

組合側：理事会があるたびに組合との団交を報告されていますか。

学園側：そうですね。

組合側：給与改定の件も？

学園側：当然やっています。こういうデータが出て、逐一今こういう状況であると。労働委員会の報告もしないといけないですからね。

二本立てで必ずやっています。審議事項にするにはやみくもに組合がこういつているからこうしましょうなどという審議のかけ方はできないわけです。審議にかけるからには責任がある。常任理事会のほうでどのように理解して、どのように判断して説明しないとイケないので我々が納得して理解しないことには説明できない。組合から言われたからといって右から左へ流すことはできない。」(甲51p10)

「組合側：説明してるじゃないですか！毎回説明してるじゃないですか。

学園側：だから言ってるけど、基本給上げたら専任率が上がるのかと聞いている。

組合側：だから何でそんなところにいくのか分からない！専任率と給与と違うじゃないですか！

学園側：あなたたちの要求の根拠はそこじゃないか！

組合側：そのことばかりに固執していると言うが、違うと言ってるじゃないですか。

学園側：誰がそうじゃないと読めるんだ、あの要求書で。

組合側：どこを言ってるんですか？

学園側：要求書が根拠じゃないか。要求書の根拠の一番に書いてあるのがそれだといってるんだ！」(甲51p12)

「学園側：6万円の要求に対して1万円まで答えたことが、すべてなんですよ。そう理事の人たちは思っている。

組合側：それは今現在もですか。

学園側：私はそういう風に思っている。何人かは違う人もいるかもしれないが。今までのご報告をさせていただいた中でそのことに対して言われた方は1人もおりません。」(甲51p19)

「学園側：私が説明できるのであればちゃんと理事会に説明します。だ

から、僕に説明してくれと言っている。引き上げないとは1回も言ったことはありません。

組合側：だけど、一般企業はこうであるから、今の世の中見て違いますよ、上げれませんよということじゃないですか。

学園側：だから上げれませんということは1回も言ったことはない。

組合側：上げるということを理事会で言えませんかということを言ったんですか。上げるという説明をできませんという。

学園側：できません。今のも説明であるかな。私学平均まで上げてください、どうしてFだけが足して割った数字にしなかなのっていう。僕には理解できない。」(甲51p21)

4 平成25年度団交の経緯

(1) 平成25年6月27日団交

平成25年6月27日、団交が開催され、組合は、次に掲げる同年の春闘要求を提示した。(甲37、46、乙8、第2回審問調書p21)

「【最重点項目】

- ① 教育内容の維持と充実のため、専任率90%以上になるよう採用計画を示していただきたい。2014年度は、専任率80%^(ママ)を以上(4名以上)になるよう教員を採用していただきたい。
- ② 私学平均の賃金を支給するため、給与体系表の改定をしていただきたい。
- ③ 事務職も含む高校部門の一時金は、昨年度同様5.4ヶ月+3万円支給にしていただきたい。
- ④ 助成金運動推進、「私学無償化」に向け、労使一体となった取り組みを引き続き協力していただきたい。
- ⑤ 住宅手当の改定(借家2万円・持ち家1万円)
- ⑥ 教育効果を確保するためにも全クラス^(ママ)において、少人数教育

(35人学級)の実現をしていただきたい。

【重点項目】

- ① 持ち時間を担任14H + L・T、非担任を16Hにしていただきたい。
- ② 学園独自の退職金規程制度を設けていただきたい。
- ③ 用務員を複数体制にしていただきたい。(解錠、施錠、戸締まり、校内美化・除草)
- ④ 土曜日の勤務を休日にしていただきたい。(勤務終了時間を運用面に対応)
- ⑤ 勤務実態にあった変形労働時間制の導入をしていただきたい。
- ⑥ 組合委員長並びにX 2 中央執行委員に職務専念義務免除とし、持ち時間を2H免除していただきたい。
- ⑦ 助成金運動推進のための行動提起(請願署名提出、市町村助成陳情)の際、職務専念義務免除としていただきたい。」

(2) 平成25年7月17日団交

平成25年7月17日、団交が開催され、上記(1)の団交で組合が提示した春闘要求について、学園からおおむね次のとおり一次回答が示された。(甲39、乙9、第2回審問調書p22、23)

ア 最重点項目

- ① 専任率の向上について何らかの対応が必要との認識はある。
- ② 昨年度からの回答どおり(私学平均にする意味が分からない)。
- ③ 今後の状況を見て提示していく。
- ④ 趣旨は理解する。
- ⑤ 現状維持
- ⑥ 現状維持

イ 重点項目

- ① 現状維持

- ② 検討は行う。
- ③ 現状維持
- ④ 現状維持
- ⑤ 勤務実態を調査の上考える。
- ⑥ 現状維持
- ⑦ 現状維持

(3) 平成25年8月26日団交

平成25年8月26日、団交が開催され、組合が一時金の月数について提示時期を示すよう要求したところ、学園は10月までに提示する旨回答した。また、給与体系改善要求に関して学園は、「私学平均を前提としないものの、例えば、総額を変更せずに年齢を考慮した給与体系表は必要と考える。30歳台から50歳に手厚い給与体系が良いと考えている。」旨述べた。更に、変形労働時間の導入に関しては、学園から、「現場の責任者である校長先生の裁量ですよね」との発言がされ、これを受けて高校の校長から、「いろんな先生方一人一人の時間割を作るというのはね、非常に手間がかかるもんです。ですからこういうところはお互いの話し合いの中で、ゆるめていただけるとか、ここは学校運営上時間をとらざるをえないというのは、やはり学校の運営の中で皆さんと話し合っていきたいと考えております。」との発言がされた。(甲52、乙10)

(4) 平成25年10月4日団交

平成25年10月4日、団交が開催され、学園は上記(1)最重点項目①については任期付きも含め数名採用予定であること、同③については5.4か月分を支給すること、同⑤については現状維持とする旨回答した。

また、学園は、給与体系改善要求について、春闘要求が提示された同年6月27日後最初に開催される11月5日の理事会で報告する予定である旨説明した。更に、学園は、今後の給与形態について議論する土俵を作

りたい旨組合に申し入れた。(甲53、乙11)

(5) 平成25年11月20日団交

平成25年11月20日、団交が開催され、一時金について協議が行われた結果、組合の要求どおり5.4か月プラス3万円を支給することで妥結した。(甲54、乙12)

5 財務資料の公表等

学園は、全教職員へ配布する「Gだより」(以下「学園だより」という。)において、学園における各年度の消費収支計算書、資金収支計算書、貸借対照表及びキャッシュフロー収支表を掲載し、事業報告及び決算を周知しており、全教職員が学園の経営状況を把握できる状態であった。特に、消費収支計算書については学園全体のものに加え、E短期大学、高校及びE短期大学附属幼稚園の各部門別の数字も公表されており、組合らは高校に関する消費収支計算書の数字を基に自ら帰属収支差額を計算し、学園の経営状況等进行分析した上で、団交に臨んでいた。(甲66、乙21、第1回審問調書p76～78、111、112、第2回審問調書p30、31、107、108)

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点(1)について

(1) 組合らの主張要旨

ア 組合らは、平成23年度の春闘で合意する前に、譲歩案として、1万円、3万円、2万円という段階的なベースアップを学園に要求していた。また、学園の事務局長は、6万円の賃上げは難しいから3万円かどうかという打診を組合にしていた。このような経緯を経て、組合らは、平成24年度も平成25年度も引き続き賃上げ要求をしているのであるから、1万円の賃上げで審議議決済みと一方的に決めつけ、それ以上の要求に応じるつもりが全くないのに形式的に団交を重ねた学園の態度は、不誠実と言わざるを得ない。

イ 学園は、給与体系改善要求について、審議議決済みと判断しながら、それを伝えないまま、私学平均という言葉を用いる限り議論には応じない態度を貫くことにより実質的検討に入ろうとはしなかった。

ウ 学園は、資料の提供は行っているものの、自己の主張に都合のよいよう数値を操作したり、情報を隠したりしており、これでは資料の提供として意味をなさない。また、公立や民間企業との比較の資料については、そもそも労働条件や財政状況が異なっているため、資料としての意味はない。

エ 学園は、組合らの要求に応じられない理由につき、震災に備えて15億円を蓄える必要があると述べながら、なぜ15億円なのか、どうやって積み立てるのかについて、具体的な説明を行っておらず、裏付資料も提示していない。

オ 学園は、「5万円の賃上げは難しいが、いくらぐらいなら可能である」等の対案を示したこともない。

カ 以上より、学園は、具体的根拠及びそれを裏付ける資料に基づいた反論を行わないまま、実質的検討に入ろうとせずに組合らの要求を拒否しており、当該学園の態度は労組法第7条第2号の不誠実交渉に当たる。

(2) 学園の主張要旨

ア 平成23年12月26日の理事会では、組合らが「1万・3万・2万」という3年間での分割による給与体系改善要求を提示してきたことに対し、「現下のデフレ経済下では、1万円の引上げでも大変なことである」、「将来にわたって約束することはとんでもないこと」との意見が出され、それらの意見を踏まえて、平均1万円の引上げが承認されたのである。

イ 組合らは、学園の「どうして私学平均なのか」という極めて単純な

質問に対して返答に窮し、それを繕うように「入り口のところで議論を断ち切っている」と主張しているのが実態である。そもそも、理事会の審議に付すことができないのは、「何故に私学平均なのか」という問い掛けに対する組合らからの説明がされないからであり、その説明がされ、理事長が当該説明に合理性があると判断・納得すれば、当然のことながら理事会の審議に付すことになるのである。

ウ 学園は、団交においては、給与水準に係る世間の相場・常識を理解してもらうため、組合らに対し各種資料を示して説明した。また、私学平均は民間の給与実態とはかけ離れていることを説明し、高校の給与は社会的に見ても遜色ないものであること等を説明し理解を求めた。

エ 学園は、高校の校舎は耐震補強工事が実施済みであるが、東日本大震災での被害実態等を考慮すれば、その損傷は甚大になることも予想され、校舎の再建費用をある程度は自前で持っていることが不可欠なことを説明し理解を求めた。

オ 学園は、給与体系表の改定に向けて、団交において幾つかの建設的な提案を行っている。しかし、組合らは、私学平均に固執するばかりで、学園の提案に耳を傾けようとする姿勢は全く認められない。

カ 平成24年及び平成25年春闘にあっては、給与体系表の改定ほか1件を除いては、団交の結果、妥結・合意しているのであるから誠実交渉義務違反の問題は生じない。

キ 以上より、学園は、平成24年及び平成25年春闘要求に係る団交において、組合らの要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示する等誠実交渉義務を尽くしていることから、当該学園の態度は労組法第7条第2号の不誠実交渉には当たらない。

(3) 判断

ア 労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、形式上団交が行われたものの、使用者が労働者の団交権を尊重して誠意をもって当該団交に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団交拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

このように、使用者には誠実に団交に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

本件において、組合らは、給与体系の改善、一時金支給その他の労働条件に関して行われた平成24年度から平成25年度にかけての計10回の団交に関し、学園がこれに誠実に応じていないと主張するので、上記の観点から以下、順に検討する。

イ 一時金支給について

第2の3（3）並びに4（3）及び（4）で認定したとおり、計10回の団交のうち、平成24年度の一時金については平成24年11月19日の団交（以下「24.11.19団交」のように表記する。）において、平成25年度の一時金については25.8.26団交及び25.10.4団交において、それぞれ協議されたことが認められる。

24.11.19団交では、組合の要求どおりの額（5.4か月プラス3万円）で妥結しており、また、25.8.26団交では、組合から一時金の月数に

ついて提示時期を示すよう要求されたことに対し、学園は平成25年10月までに提示すると述べ、その約束どおり25.10.4団交で一時金を5.4か月分支給する旨回答している。なお、当該一時金については、同（5）で認定したとおり、25.11.20団交で最終的に組合の要求どおりの額（5.4か月プラス3万円）で妥結した。

このように学園は一時金に関して組合の要求を受け入れており、一時金を巡る交渉において特に不誠実な対応を取ったとの事情もうかがえないことから、学園に労組法第7条第2号の誠実交渉義務違反があったとは認められない。

ウ 給与体系改善・一時金支給以外の労働条件について

第2の3（4）及び4（1）から（4）までで認定したとおり、計10回の団交のうち、給与体系改善・一時金以外の労働条件（以下「その他労働条件」という。）については、平成24年春闘要求に関して24.12.6団交、平成25年春闘要求に関して25.6.27団交、25.7.17団交、25.8.26団交及び25.10.4団交において、それぞれ協議されたことが認められる。

同3（4）認定によれば、24.12.6団交において給与体系改善要求以外の合計21項目（最重点項目7及び重点項目14）について交渉結果の確認が行われており、一時金以外で妥結したものが4項目あるほか、かなりの項目で何らかの合意が成立している。

また、同4（1）及び（2）認定によれば、25.6.27団交における組合の平成25年春闘要求に対して、25.7.17団交で学園は一次回答を行ったが、当該2回の団交に関する組合と学園とのやり取りについて不誠実であったとの疎明はない。

次に、同（3）認定によれば、変形労働時間の導入に関して、高校の校長から「いろんな先生方一人一人の時間割を作るというのはね、

非常に手間がかかるものです。ですからこういうところはお互いの話し合いの中で、ゆるめていただけるとか、ここは学校運営上時間をとらざるをえないというのは、やはり学校の運営の中で皆さんと話し合っていきたいと考えております。」との発言があったものであるが、これは学園の考え方を示した上で組合と柔軟に話し合う姿勢を示しているものといえる。

更に、同（４）認定によれば、学園は専任率の向上に関して任期付きも含め数名採用予定であるとの回答をしており、組合の要求を一定程度受け入れている。

このように学園は、組合と、その他労働条件に関して、ほとんどの項目で何らかの合意をし、柔軟に話し合う姿勢を示し、若しくはその要求を一定程度受け入れている。また、他に学園に不誠実な対応があったとの疎明もないことから、労組法第７条第２号の誠実交渉義務違反があったとは認められない。

エ 給与体系の改善について

（ア）第２の３（２）及び（５）から（７）まで並びに同４（３）及び（４）で認定したとおり、計１０回の団交のうち、給与体系の改善については、24.11.9団交、25.1.24団交、25.3.7団交、25.3.22団交、25.8.26団交及び25.10.4団交においてそれぞれ協議されたことが認められる。

a 24.11.9団交での学園の対応について

第２の３（２）認定によれば、24.11.9団交で学園は、給与体系改善は行わないと回答し、その理由として高校の給与が公立の教員や民間企業と比較して低くないこと、一定の資金保有額が必要であること等を挙げ、私学平均を巡るやり取りにおいて、組合らが「あなたが思う根拠を教えてください。定義が一緒でない」と

話がかみ合わないのです。このままだと平行線のままじゃないですか。」と述べたことに対し「私がそれを答える立場にあるんですかね。」「かねてから言っているのは労働の対価を具体的に説明してくださいとはずっと言っている。」と答え、「年齢ポイントで設定したとしたら、いくら給料です。そうすると、そういう事で比較していくとやっぱりうちの学園の財政状況から考えてこういう風に出していくんだらうね。そういう議論が出来ないんじゃないかと思って。」と述べている。また、組合らが公立の基準は労働条件が違うため納得できないと述べたことに対し、学園は「高等学校の一割くらいは人事委員会を基準にしているというのが答えなんですよ。」「それぞれの学園のご事情で給料体系をもっている。うちが別に比較されることはない。」とも述べている。これらのやり取りから判明するのは、組合らと学園の間で給与体系をどのように決めるべきかについて見解の不一致があるということであって、学園が給与に関する協議に実質的に応じていないとまではいえない。

なお、組合らは、学園が震災に備えて15億円を蓄える必要があると述べながら具体的な説明を行っていない旨主張する。同認定によれば、学園は15億円という金額について業者に大まかに見積もってもらったこと及び私学共済事業団の関係者から聴取したことを説明した事実が認められ、確かに当該説明が金額についての具体的根拠を欠いている点は否めないものの、そのことが上記判断を左右するものではない。

b 25. 1. 24団交での学園の対応について

第2の3（5）認定によれば、25. 1. 24団交で学園が「なぜうちの学園の給与体系が私学平均を根拠として変えてほしいという

要求なのかその説明をされていない。」として根拠を確認したところ、組合らは「1つ目は支払能力。2つ目は世間相場、世間相場は教育条件や労働条件があっているほかの私学と比較した。3つ目は生計費。」と答え、それに対して学園が「何でその数字になるのですか。」と質問する等、「3つの視点」を主張する組合らとこれを理解できないとする学園との応酬が続いたことが認められる。本団交においても組合らと学園の間で見解の不一致が解消されない事実が判明するだけであり、学園の対応が取り立てて不誠実とまではいえない。

c 25.3.7 団交での学園の対応について

第2の3(6)認定によれば、25.3.7 団交で学園は、「2012年年末賞与交渉状況・妥結状況」、「公立高校教員と私立高校教員給与比較表」、「職種別、学歴別、企業規模別初任給」、「生涯給料トップ1000社」及びシミュレーション表を配付した上で、シミュレーション表に基づき保有しておくべき金銭の額について説明し、シミュレーション表以外の資料に基づき、高校の給与が他の社会一般の賃金と比べて低くないとの見解を示した。これらの資料及び説明は一定程度納得のいくものであること及び第2の5で認定したとおり、学園は、学園だよりにおいて各年度の消費収支計算書、資金収支計算書、貸借対照表等の財務資料を掲載して事業報告及び決算を周知し、そのうち消費収支計算書については部門別の数字も公表していることからすれば、学園は組合らに必要な資料を提示し、自己の主張の根拠を具体的に説明する努力をしたと認められるものである。

組合らは、学園は自己の主張に都合のよいよう数値を操作したり、情報を隠したりしている旨主張するが、そのような事実を認

めるに足る証拠はない。

なお、学園は、給与体系改善要求を含む春闘要求項目に係る交渉内容について毎回理事会に報告していることから、組合らの要求について必要な配慮をしていたこともうかがわれる。

d 25. 3. 22団交での学園の対応について

第2の3（7）認定によれば、25. 3. 22団交では引き続き給与体系改善要求に関する話合いが行われ、「みなさんが貰っている給与のほうがずっと高いんですよ。（学園側）」「私学では最下位ですよ。（組合側）」「そこで順位を競う必要がないといっている。（学園側）」「競っているんじゃなくて事実だということです。民間企業で左右される立場ではない。（組合側）」「そんなことはないですよ。左右されます。（学園側）」といったやり取りや、「生徒がいるから財源が確保されている。（組合側）」「それはそうでしょ。（学園側）」「現状財源が確保されていますよね。それは企業の物価とは全く関係のない話です。（組合側）」「そういう認識ではだめですよ。（学園側）」といったやり取りが認められる。これらのやり取りから判明するのは、組合らと学園の間で給与の水準をどのように決めるべきかについて見解の不一致があるということであって、学園が給与に関する協議に実質的に応じていないということではない。

また、理事会への伝達に関して「ぜひ理事皆さんの意見を聞いていただきたい。本当に理事長が言われるようにゼロ回答で4月を迎えるのかというのを理事会で議論していただきたい。（組合側）」「報告事項というのは当然理事に意見を求めてなにかそこであれば議論するつもりで私はいる。（学園側）」「組合からこういう給与改定の要求が来ているけれどもそれについては審議しないと。

議案として審議事項に上げないと。そういう判断をするのは理事長にあるということですか。(組合側)」「そうですね。(学園側)」

「理事会があるたびに組合との団交を報告されていますか。(組合側)」「そうですね。(学園側)」

「給与改定の件も？(組合側)」「当然やっています。(学園側)」とのやり取りが認められる。このように、学園は給与体系改善要求について、審議事項にはしないまでも理事会に毎回報告しており、組合らの要求に対する各理事の意見を聞くことができる状況は作り出しているのであるから、組合らの要求を軽視しているとはいえない。

e 25. 8. 26団交での学園の対応について

第2の4(3)認定によれば、25. 8. 26団交では引き続き給与体系改善要求に関する話合いが行われ、学園は、「私学平均を前提としないものの、例えば、総額を変更せずに年齢を考慮した給与体系表は必要と考える。30歳台から50歳に手厚い給与体系が良いと考えている。」旨述べて一定の譲歩案を示している。

この点、組合らは学園が対案を示したことがないと主張するが、このように、学園は給与体系表の改定について全く受け入れないとするのではなく、組合らの要求どおりでないにせよ、見直すことについて前向きな態度を示しているのであるから、当該主張は失当である。

f 25. 10. 4団交での学園の対応について

第2の4(4)認定によれば、25. 10. 4団交において学園は、給与体系改善要求について、春闘要求が提示された平成25年6月27日後最初に開催される11月5日の理事会で報告する予定と説明し、更に、今後の給与形態について議論する土俵を作りたい旨組合に申し入れたことが認められる。

このように、給与体系改善要求の交渉内容について速やかに理事会で報告するとしていること及び話合いの意思を表明していることからすれば、学園は、組合らの要求をそのまま受け入れられないにせよ、一定の配慮の下、可能な対応をしているといえる。

(イ) 学園は、「私学平均」という言葉が入ることをもって要求の検討自体を拒否し、実質的な議論に入ろうとしない対応を続けたか。

- a 第2の3(2)、(5)及び(7)で認定したとおり、私学平均まで給与を引き上げてほしいという組合らの要求に対して、学園の理事長が「私がかねてから言っているのは労働の対価を具体的に説明してくださいとはずっと言っている。」「私学平均が根拠であると大前提で皆さんの要求がある以上、その要求について説明してくれないと、なぜうちの学園の給与体系が私学平均を根拠として変えてほしいという要求なのかその説明をされていない。」「何でうちが他私学の足し算をした平均をもってきてそれが給与体系表の数字になると言うのを何回もきいているじゃないですか。」「私に理解させてくれる要求であれば、上げるように努力しますよ。」「順位を競う必要がないといっている。」「報告事項というのは当然理事に意見を求めてなにかそこであれば議論するつもりで私はいる。」「審議にかけるからには責任がある。常任理事会のほうでどのように理解して、どのように判断して説明しないといけないので我々が納得して理解しないことには説明できない。組合から言われたからといって右から左へ流すことはできない。」「私が説明できるのであればちゃんと理事会に説明します。だから僕に説明してくれと言っている。引き上げないとは1回も言ったことはありません。」等述べた事実が認められる。

これらの発言からは、理事長が、平成23年度に平均1万円の増

額で妥結した高校の教員の基本給を、なぜ他私学の平均値にしな
なければならないのかについて改めて理事会で説得力のある説明を
するために、その論拠を示すよう組合らに求めていたことがうか
がわれる。

したがって、学園が組合らの要求の検討自体を拒否したという
ことまではできない。

- b なお、第2の3(2)及び(5)から(7)までで認定したと
おり、給与体系改善要求の根拠に関して、「要求の作り方は私学水
準にしました。でも根拠ではない。内部資料として生涯賃金の比
較をただけ。根拠は労働条件が非常に悪い中でやっている。そ
の中で教育の制度を^(ママ)だしている。その上に生徒募集人数もよくな
っている。財政状況もこうなっている。だからこの要求水準は認
めて頂けるはずだと、それが根拠である。(組合側)」「だからそう
いう風に言っ^(ママ)といて要は私学平均にしてくれという要求でしょ。
(学園側)」(24.11.9団交)、「どうして分かってほしいのです
か。(組合側)」「だからそこに説明されていることは、給与改定を
したらかなえられるのですか。給与改定したら専任が…(学園側)」
「専任率のことなんか言っていない。(組合側)」「最初に書いてあ
るじゃないか。言ってるじゃないですか。要望書の中で。(学園
側)」「要望書の一番最初の根拠は何だ。専任率が低いことが、要
望書の根拠じゃないか。(学園側)」「だからそれは違いますと何回
も言っているじゃないですか。レベルの話をしているのです。だ
から何回も取り方が違いますと言ってます。レベルの話をしてい
るのです。(組合側)」(25.1.24団交)、「皆様方は私学平均が根拠
ではないと最近言われだした。10月くらいからだ。根拠で無いに
しろ、要望のあそこの部分、専任率が低い、それは要求を上げた

ってまた同じように要望できるんですよ。あその部分は。基本給をあげたって、専任率が高くなるわけでもなんでもない（学園側）」（25. 3. 7 団交）、「だから言ってるけど、基本給上げたら専任率が上がるのかと聞いている。（学園側）」「だから何でそんなところにいくのか分からない！専任率と給与と違うじゃないですか！（組合側）」「あなたたちの要求の根拠はそこじゃないか！（学園側）」（25. 3. 22 団交）といったやり取りがされたことが認められる。

このように、組合らが、私学平均は根拠ではなく水準であり、根拠としては、厳しい労働条件の中で成果を出していること、学園の財政状況が悪くないこと等であると説明しているにもかかわらず、学園はあくまで要望書（「給与体系の改善に関する緊急要求書」）に記載された内容に拘泥し、「専任率」といった文言を殊更取り上げてその矛盾点を指摘する等、現に面前で行われている組合らとの交渉に真摯に向き合おうとする姿勢に欠けていたことは否めない。このような態度は団交における使用者の対応として適切なものとはいえない。

（ウ）組合らは、学園が給与体系改善要求は審議議決済みと判断しながらそれを伝えなかった旨主張するが、第2の2で認定したとおり、組合が提示した1万円を暫定とし給与体系改善要求を継続協議とする合意書案について学園がこれを拒否し、調印がされていないこと及び同3（7）で認定したとおり、25. 3. 22 団交において「6万円の要求に対して1万円まで答えたことが、すべてなんですよ。そう理事の人たちは思っている。（学園側）」「それは今現在もですか。（組合側）」「私はそういう風に思っている。（学園側）」とのやり取りがあることからすれば、給与体系改善要求が1万円で最終的に妥

結したとする態度を学園は示していたものと認められ、上記主張は失当である。

(エ) 以上のとおり、学園の組合らとの交渉に臨む態度は使用者の対応として適切とはいえない側面があるものの、全体として見た場合、学園は、資料を提示して自己の主張の根拠を具体的に説明する努力をし、譲歩案を示す等、上記アの規範に照らして必要な対応を取っていたものと認められることから、給与体系改善要求に関する団交において学園に労組法第7条第2号の誠実交渉義務違反があったとは認められない。

オ 結論

よって、学園は、平成24年11月9日、19日及び12月6日並びに平成25年1月24日、3月7日、22日、6月27日、7月17日、8月26日及び10月4日に行われた計10回の団交において、給与体系の改善、一時金支給その他の労働条件に関する組合らの要求を真摯に検討し、説明を行ったと認められるものであり、学園の対応は労組法第7条第2号の誠実交渉義務違反には該当しない。

なお、学園は、平成24年及び平成25年春闘について、給与体系表の改定ほか1件を除いては妥結・合意しているのであるから誠実交渉義務違反の問題は生じない旨主張するが、誠実交渉義務を果たしたか否かは、団交の過程における使用者の対応が労働者の団交権を尊重した誠実なものであったかとの観点から検討して判断されるべきものであり、妥結・合意した事項が多ければ団交中の使用者の態度が不問とされる性質のものではないことから、当該主張は採用できない。

2 争点(2)について

(1) 組合らの主張要旨

学園が、私学平均という言葉が要求中にあることだけで、組合らから

の給与体系改善要求の検討自体を拒否し、実質的な議論に入ろうともしない対応を続けることは、使用者が労働組合の方針に介入しようとするものである。

学園の「私学平均という言葉を用いる限り議論に応じない」という発言は、組合らに対し学園の指示どおりの要求内容にすることを強制し、そうしなければ議論に応じないと威嚇するものである。

(2) 学園の主張要旨

給与体系表の改定は理事会の議決事項であることから、学園は組合らの要求する私学平均までの基本給引上げの根拠を十分理解し、理事会へ説明する必要がある。理事会の審議に付すことができないのは「何故に私学平均なのか」との学園から組合らへの問い掛けに対して説明が返ってこないからなのであり、それを、組合らは「入り口のところで議論を断ち切っている」と主張しているのが実態である。

(3) 判断

上記1(3)エ(イ)で述べたとおり、学園の組合らとの交渉に臨む態度は使用者の対応として適切とはいえない側面があるものの、私学平均に関する理事長の発言の数々からは、平成23年度に平均1万円の増額で妥結した高校の教員の基本給を、なぜ他私学の平均値にしなければならないのかについて改めて理事会で説得力のある説明をするために、その論拠を示すよう組合らに求めていたことがうかがわれ、また、これらの発言が、組合らに威嚇的效果を与え、その運営に影響を及ぼしたとも認められない。

したがって、学園が、組合らの給与体系改善要求に私学平均という言葉が入ることをもって、要求の検討自体を拒否し、実質的な議論に入ろうとしない対応を続けたと認めることはできず、学園の対応は労組法第7条第3号の支配介入に該当しない。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、
主文のとおり命令する。

平成27年8月26日

愛知県労働委員会

会長 永 富 史 子 ㊞