

査申立人岡山商科大学教職員組合（以下「組合」という。）は、平成23年5月19日（以下、平成の元号は省略する。）、岡山県労働委員会（以下「岡山県労委」という。）における①一部未払の21年度期末手当の支給、②団体交渉の開催と詳細な財務状況の開示等による誠実な団体交渉の推進を調整事項とするあっせん手続（以下「別件あっせん」という。）において、「両当事者は、誠意をもって21年度3月分の期末手当に係る団体交渉を実施し、速やかに、円満に解決するよう努めるものとする。なお、法人は、団体交渉においては、交渉権限を有する者が出席し、より具体的な資料に基づき説明を行うよう努めること」等を合意した。

本件は、①上記別件あっせんにおける合意の後、21年度期末手当に関して組合が23年6月3日付けで申し入れて開催された同年7月8日及び同年8月4日の団体交渉（以下、それぞれ「7.8団交」及び「8.4団交」といい、これらを併せて「本件団交」という。）において、学園が、組合が求めた財務資料の詳細を開示しなかったこと、②8.4団交において、学園のY理事長（以下「Y理事長」という。）が出席しなかったことが不当労働行為であるとして、組合が、同年10月21日、岡山県労委に本件救済申立てを行った事件である。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- ① 組合の組合員（以下「組合員」という。）の経済的労働条件について協議する場合、財務資料の詳細を開示し、理事長ないし実質的な交渉権限を有する者を出席させること
- ② 上記①に関する謝罪文の手交

3 初審岡山県労委は、25年3月14日付けで、団体交渉に実質的な交渉権限を有した者を出席させなかったことは労働組合法（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判断し、要旨、次のとおり命じる旨決定し、同月29日、命令書（以下「初審命令」という。）

を交付した。

① 理事長等実質的な交渉権限を有する者を出席させ、学園の主張する根拠を明らかにできる財務資料に基づき説明するなど、21年度期末手当に係る団体交渉への誠実応諾

② 21年度期末手当に係る団体交渉において誠実に対応しなかったことが不当労働行為であると認定された旨の文書手交

③ その余の本件救済申立てを棄却

4 組合は、初審命令を不服として、25年4月11日、その棄却部分を取り消すこと及び救済の内容を次のとおり追加することを求めて、当委員会に本件再審査申立てを行った。

① 組合が団体交渉に理事長の出席を要求する場合、理事長自ら出席すること

② 団体交渉で財務資料の詳細を開示すること

③ 団体交渉において、理事長が出席しなかったこと及び財務資料の詳細を開示しなかったことを明記する謝罪文の手交

5 本件再審査における争点

(1) 争点1

本件団交における学園の対応は、説明資料の開示及び出席者の観点から、不誠実な団体交渉に当たるか。

(2) 争点2

争点1について、不誠実な団体交渉に当たるとした場合、初審命令が命じた上記3①及び②の救済の内容に、同4①から③までの救済の内容を追加して命じることが相当か。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件団交における学園の対応は、説明資料の開示及び出席者の

観点から、不誠実な団体交渉に当たるか。)に関する当事者の主張要旨は、初審命令理由第3「争点に関する当事者の主張」と同一であるから、これを引用する。

2 争点2 (争点1について、不誠実な団体交渉に当たるとした場合、初審命令が命じた前記第1の3①及び②の救済の内容に、同4①から③までの救済の内容を追加して命じることが相当か。)

(1) 組合の主張

ア 初審命令は、前記第1の3のとおり、学園に対し誠実団交応諾と文書手交を命じたが、次の①から③までのとおり、実効性のある団体交渉の実現は困難であるから、前記第1の4のとおり、救済の内容を追加した命令を求める。

① 初審命令は、理事長等実質的な交渉権限を有する者を出席させなければならないとするが、学園では理事長が団体交渉に関する権限を集中して把握しているから、前記第1の4①のとおり、組合が団体交渉に理事長の出席を要求する場合、理事長自ら出席することを命じるべきである。

② 初審命令は、財務資料に基づく説明をしなければならないとするが、組合が要請する小科目を含む詳細な財務資料の開示を命じていないから、前記第1の4②のとおり、団体交渉で財務資料の詳細を開示することを命じるべきである。

③ 初審命令が命じる謝罪文の内容には、何が不誠実で、いかなる程度の財務資料を指しているのかが明示されておらず、命令の内容が不明瞭であるから、前記第1の4③のとおり、団体交渉において、理事長が出席しなかったこと及び財務資料の詳細を開示しなかったことを明記する謝罪文の手交を命じるべきである。

イ 初審命令交付後、団体交渉において、理事長から交渉権限を与えら

れたとされる学園のB1専務理事（以下「B1専務理事」という。）は、人事院勧告への準拠と理事長を団体交渉に出席させないという主張ばかり繰り返し述べてきたが、これらの主張はY理事長の主張を団体交渉の場で伝言するだけのものであって、B1専務理事は説明責任を果たしていないから、初審命令が命じた交渉に必要な権限を有した者であるとはいえない。

また、Y理事長は、期末手当の引下げの理由を学園全体の財務であるとしていたので、組合が学園全体の財務資料の説明を求めたにもかかわらず、B1専務理事は、学園全体の財務状況と大学の期末手当の引下げは別問題であるとの発言をし、財務状況がどのようなかを説明しただけであるから、初審命令が命じた期末手当を引き下げる根拠を示したとはいえない。

(2) 学園の主張

初審命令交付後、学園は、25年5月28日から、B1専務理事に組合との交渉担当者としての権限を与え、団体交渉に出席させている。同専務理事は、従前、学園の事務局長を務めており、学園の人事や労働条件等に加えて、財務についても詳細な知識を持ち合わせているから、団体交渉の担当者として適切であるし、実際に、組合に対し、必要な資料を開示して説明を行っている。仮に、B2事務局長に交渉権限がないとされた場合でも、現在、交渉権限を有するB1専務理事が団体交渉に出席しているのであるから、新たに救済命令を出す必要はない。

また、学園は、既に初審命令の内容とおりの謝罪文を交付し、組合はこれを拒絶することなく受領しているのであるから、これを超えて新たに謝罪文の交付を命じる必要性はない。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第4「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、初審命令中「申立人」とあるのは「再審査申立人」と、「被申立人」とあるのは「再審査被申立人」と、「当委員会」とあるのは「岡山県労委」と、「本件申立時」とあるのは「本件救済申立時」と読み替える。

- 1 初審命令理由第4の1(1)中「本件申立時の組合員数は32名」を「本件再審査審問終了時の組合員は18名」に改める。
- 2 初審命令理由第4の2の見出し中「理事長」の次に「、専務理事」を加え、同(1)の見出し中「理事長」の次に「及び専務理事」を加え、同(1)中「総理する」と定められている。」の次に、改行の上、「同第12条において、専務理事の職務は、「理事長を補佐し、この法人の業務を分掌する」と定められている。」を加える。
- 3 初審命令理由第4の5(1)アの文頭に次の段落を加える。

「13年12月7日、学園と組合は交渉の結果、「今後ボーナスの増減（ボーナスのアップあるいはカット）は原則的に人事院勧告に基づいておこなう」ことで合意し、これを記載した交渉議事録の学園側の確認印の押印者はB1専務理事であった。」

同イの末尾に改行の上、「また、21年6月10日、学園と組合は交渉の結果、21年6月支給の期末手当は、20年度実績に基づき従来の支給率1.825か月分を暫定的に支給すること、21年度以降の年間支給率（現行4.53か月）については、入学者の状況、除籍・退学の推移等定員充足率の動向を踏まえながら、引き続き支給率削減の方向で協議を行う旨合意した。この合意書の学園側の押印者はB2事務局長であった。」を加える。

同ソ中「同意できない」の次に「、これまで賃金のカット幅として人事

院勧告を参照してきたのであり、人事院勧告に完全に従うという意味はこれまでもなかった」を加える。

同チの末尾に改行の上、「組合は、団体交渉を終えるに当たって、人事院勧告を無視するわけではないが、人事院勧告準拠ではない、当局が組合を無視して人事院勧告どおりに決めるというのが問題であると述べた。」を加える。

4 初審命令理由第4の5(3)エ中「また」の次に「、組合が、双方が受け入れたあっせんの内容は、単に人勧に従うというだけではなく話し合いをしていくということであるが、今日までこれが全く実現していない、あっせんの趣旨に従わなくてもいいということかと述べたことに対し」を加える。

5 初審命令理由第4の8に次の(3)及び(4)を加える。

「(3) 24年6月1日、本件初審における審問において、B2事務局長は、理事報酬が高額であったことから、補助金がカットされた旨証言した。

(4) 25年3月29日、岡山県労委は、前記第1の3のとおり、初審命令を交付した。」

6 初審命令理由第4の8の次に次のとおり加える。

「9 本件再審査申立て及びその後の団体交渉等

(1) 25年4月11日、組合は、前記第1の4のとおり、当委員会に本件再審査申立てを行った。

(2) 25年4月4日、組合は、学園に対し、初審命令が交付されたことを受け、交渉事項を21年度期末手当とし、理事長の出席及び詳細な財務資料の開示を求めて、団体交渉を申し入れた。

(3) 学園は、25年4月22日付けで、初審命令主文第2項が命じた文書を組合に交付した。

(4) 25年5月28日、学園からB1専務理事らが出席して団体交渉が開催された。

B1専務理事は、理事長から組合との交渉権限を委任された、誠意を持って交渉に当たりたいとした上で、人事院勧告は世間相場であり準拠することは賃金カットや引下げには当たらない、過去5年間の大科目を資料として提出し口頭で説明したいと述べた。

組合が、そのような説明では今までと変わりがないとして、財務資料に基づいた説明を求めたところ、学園は、大科目で十分であり、人件費・奨学金・流動資産の内訳は経営権や個人情報に関わるので口頭でも説明しない、財政上厳しくなったので人事院勧告に合わせたい、時間をかけて納得してもらえないと述べた。

- (5) 25年10月7日、学園からB1専務理事らが出席して事務折衝が開催された。

学園は、18年度から21年度までの貸借対照表を提出し、説明を行ったところ、組合からの更なる説明要求に対し、期末手当は、人事院勧告だと端的にいうのではなく、社会経済情勢によって決まるべきもので、金があるかないかで決めるものではない、大学の帰属収支比率が減少してきたので検討する必要があったが、期末手当は大学で個別に決めており、学園の財務状況は関係ないと述べた。

- (6) 26年3月13日、学園からB1専務理事らが出席して事務折衝が開催された。

学園は、6年度から24年度までの大学帰属収支推移・定員充足率推移に係る資料を提出し、組合に説明した。

組合は、最終結論を出すときには理事長の意見を聞く必要があるので出席してほしい、すべての小項目ではなく重要で必要な部分を開示してほしい、理事長の高額報酬による補助金カットでないというのであれば文書で説明してほしいと述べた。

- (7) 26年3月27日、学園からB1専務理事らが出席して団体交渉

が開催された。

学園は、25年度費目別補助金配分額計算表を提出し、これを公表しないよう申し入れ、組合は了承した。

学園は、この資料に基づき、理事長の高額報酬が21年度の補助金のカットの積算に含まれていたとはいえ、期末手当の削減に直接は結びつかない、人事院勧告、中四国の私立大学の状況、岡山県内の企業の状況で決めたと述べた。

組合は、理事長自身から説明を聞きたいと申し入れたが、学園は、専務理事が全権委任を受けており理事長は団体交渉に出さないと述べた。

(8) 26年6月19日、学園からB1専務理事らが出席して団体交渉が開催された。

学園は、21年度から24年度までの費目別補助金配分額計算表を開示し、期末手当は、人事院勧告、中四国私大の状況、岡山県内の企業の状況によって決定しており、理事長の報酬や補助金のカットとは関係がないと述べた。

組合は、理事長の団体交渉への出席と説明を求めたが、学園は、専務理事が全権委任を受けており、その必要はないと述べた。

(9) 26年7月3日、学園からB1専務理事らが出席して団体交渉が開催された。

学園は、理事長の団体交渉への出席について、B1専務理事が理事長からの委任を受けて誠実に対応しているので十分である、期末手当について、人事院勧告への準拠は13年度の妥結事項における合意で合理性がある、16年度から帰属収支差額比率が低下し、様々な方策を採ってきたが効果が上がらなかったため、人事院勧告への準拠を提案した、理事長の報酬は、近隣の大学の状況から理事会

で決定しており、期末手当とは直接関係がない、財務状況は、20年度と21年度は会計上損失が出ているが、資金運用は長期的にみてほしい、その後黒字になっていると述べた。

組合は、以前人事院勧告が引き上げられた際、理事長は期末手当のカットを提案したことがある、組合は応じなかったがその時点で人事院勧告準拠の合意は崩れた、学園は都合のいいときだけ人事院勧告への準拠を持ち出してくると述べた。

- (10) 26年11月6日、学園からB1専務理事らが出席して団体交渉が開催された。

学園は、期末手当について、赤字になればともかく、それまでは人事院勧告と岡山県の企業の状況、中四国の大学の状況を見て決める、26年度の財務見通しは提出して説明できるが、給与の基準は財務状況ではなく人事院勧告であると考えている、組合が求めた中四国の大学の帰属収支差額比率を示す表については提出できるか確認したいと述べた。

- (11) 26年11月21日、学園からB1専務理事らが出席して団体交渉が開催された。

学園が、期末手当は世間相場としたいと述べたことに対し、組合は、指標、貸借対照表、資金収支計算表、消費収支対照表及び学長の給与表を次回までに提出するよう求めた。

- (12) 26年11月26日、学園からB1専務理事らが出席して団体交渉が開催された。

学園は、岡山商科大学資金収支内訳表の推移（24年度～26年度）及び学校法人吉備学園貸借対照表の推移（24年度～25年度）を提出し、当該期間の財務状況は健全であるが、財務状況と期末手当の関係は別であり、帰属収支差額比率が減少しているときは検討

するが、黒字の間は期末手当を世間並みに出したいと述べた。

組合が、期末手当をカットする状況になるまではカットしないことを求めると、学園は、なぜ民間企業のような決め方をしなければならないのか、給与と期末手当を世間相場としたいと述べた。

(13) 27年1月28日、学園からB1専務理事らが出席して団体交渉が開催された。

組合は、期末手当について、財務状況からすればカットをする必要はない、帰属収支差額比率が悪いからカットしたというが、10%に回復しても戻さず、基本的にカットしているのであるから、帰属収支差額比率だけでは判断できないと述べた。

学園は、期末手当を人事院勧告に基づくことを提案している、中四国の大学もほとんどこれに基づいている、それがなぜだめなのか説明を求めたところ、組合は、都合の良いときだけ人事院勧告を持ち出してくる、財務状況で決めたいとしたため、議論はそれ以上進まず、学園と組合は継続して交渉することで合意した。」

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件団交における学園の対応は、説明資料の開示及び出席者の観点から、不誠実な団体交渉に当たるか。）について

(1) 説明資料の開示

組合の23年6月3日付け団体交渉申入れにおける要求事項は、前記第3の5(1)及び同(3)ア認定のとおり、21年度期末手当等の支給率の引下げに係るものであり、重要な労働条件に関する義務的団体交渉事項であるから、学園が、組合の理解を得るべく、組合が求めた交渉に必要な説明資料を適切に示し、誠実に対応したかについて、以下、検討する。

ア 別件あっせんでは、前記第3の5(1)及び(2)認定のとおり、「より具

体的な資料」という内容で労使双方が合意したところ、これは、別件あっせんに至る経緯に鑑みれば、学園が、単に口頭説明だけでなく、これまで開示したものよりも具体的な資料に基づいて、組合に説明するよう努めるという趣旨で合意されたものと解される。

そして、組合が要求した財務資料の小科目まで開示するかどうかは、交渉の内容及び進捗等の状況によるものといえる。

したがって、学園が、財務資料の開示を拒否したことのみをもって、直ちに不誠実であるということとはできず、学園の交渉態度が上記別件あっせんにおける合意の趣旨や交渉の内容及び進捗等の状況を踏まえた誠実なものであったかを検討する必要がある。

イ 別件あっせんの後、23年6月7日の団体交渉（以下「6.7団交」という。）では、前記第3の5(3)イ認定のとおり、学園は、組合に対し、文部科学省の指導に従って公開している消費収支と資金収支は大科目を、補助金は小科目を、過去5年分の資料を用意できる、それ以外は理事会としても出せない、法人との関係もあるので調整させてほしい旨述べ、続く7.8団交においては、同ウ認定のとおり、学園は、組合に対し、法人と話し合った結果、大科目及び中科目までの公開とし、補助金は小科目までの公開とする旨述べた。

また、同年7月21日の団体交渉（以下「7.21団交」という。）では、同エ認定のとおり、学園は、組合に対し、上記7.8団交と同様の範囲を示して、文部科学省の指導による情報公開に基づいて理事会で決定したものである、これまでの慣例なども十分詰めての結論である旨述べ、続く8.4団交においては、同オ認定のとおり、学園は、組合に対し、理事長であっても理事会の決定は無断で変更できないとしながらも、質問があれば財務資料の小科目についても口頭で答えたい旨述べたところ、組合は、要求した資料ではないとして学園が用意

した資料を受け取らなかったため、学園から財務資料に基づいた期末手当についての説明は行われなかった。

ウ こうしたことからすれば、学園は、これまでの慣例や情報公開などに基づいて理事会で決定した旨を説明し、法人との協議を経て、消費収支と資金収支は大科目を、補助金は小科目を、過去5年分の資料を用意すると述べた上で、さらに質問があれば小科目についても口頭で答えたい旨回答したのであるから、学園は、上記アの別件あっせん合意した趣旨（学園が、単に口頭説明だけでなく、これまで開示したものよりも具体的な資料に基づいて、組合に説明するよう努めること）や交渉の内容及び進捗等の状況を踏まえた対応をとったといえることができる。

そうすると、組合は、学園が、理事会の決定は無断で変更できないとしながらも、質問があれば小科目についても口頭で答えたい旨回答したことを受け入れて、それらの説明を聞いた上で、不十分であると判断した場合には、改めてその理由を述べて文書による開示と説明を求めるという対応も可能であったのに、財務資料の小科目までの開示にあくまでこだわって、学園が用意した資料を受け取らなかったのがあるから、上記学園の対応をもって、不誠実とまではいえない。

エ 小括

以上のとおり、本件団交における学園の説明資料の開示に係る対応をもって、不誠実な交渉態度であるとまではいえない。

(2) 団体交渉の出席者

次に、学園が、本件団交に実質的な交渉権限を有した者を出席させていたかについて、以下、検討する。

ア 別件あっせんでは、前記第3の5(1)ノ、ハ及び(2)認定のとおり、「団体交渉においては、交渉権限を有する者が出席し」という内容で労使

双方が合意したところ、これは、22年10月15日、同年12月7日の理事長が不在で開催された団体交渉で、21年度期末手当をめぐる交渉にみるべき進展がなかったため、組合が、実質的に交渉権限を有する者として、理事長の団体交渉への出席を強く求めたことによるものであるということが出来る。

イ 別件あっせんの後、6.7団交では、前記第3の5(3)イ認定のとおり、Y理事長は海外出張で欠席したが、7.8団交では、同ウ認定のとおり、出席したY理事長自身が、財務資料の小科目までの開示について、できるだけ組合のいう方向でやりたいので法人と話をしたい、今年は学園全体で赤字になり不用意に情報を出したくないが、組合が納得しないなら考えなければならないなどと、前向きに検討するような発言をし、学園が持ち帰り検討することとなった。

ウ 以上のような経緯からすれば、財務資料の小科目までの開示について、労使の合意があったとまでは認められないものの、7.8団交では、Y理事長自身が前向きに検討するような発言をしたのであるから、そのことが実現できないのであれば、Y理事長又はこれに代わる学園の責任者が、持ち帰って検討した経緯や内容等について、その後の団体交渉において誠意をもって説明すべきであった。

エ しかしながら、7.21団交では、前記第3の5(3)エ認定のとおり、Y理事長は体調不良を理由として欠席し、出席したB3理事は、今後、理事長には是非交渉に出てもらおうよう努力はする、そうでないと不当労働行為になることはわかっている旨述べ、また、期末手当について、資料は渡すのでそれで判断してほしい、一步も歩み寄る余地はない旨述べるとともに、財務資料の開示は従前どおりの範囲とし、前回の交渉で決まったことなので実行したかったが内部の話し合いでできなくなったなどと述べ、理事長の出席について組合に一定の配慮をしたも

の、学園として団体交渉での具体的な進展を図ろうとする対応まではみられなかった。

オ 続く 8. 4 団交においては、前記第 3 の 5 (3)オ認定のとおり、上記 7. 2 1 団交で、B 3 理事が、今後、理事長には是非交渉に出てもらうよう努力する旨述べたにもかかわらず、Y 理事長は理由を明らかにしないまま欠席したほか、出席した B 2 事務局長は、財務資料の開示について、理事会で決定したものを提示することを予定している、理事長といえども理事会の決定を無断で変更できないなどと述べるのみで、持ち帰って検討した経緯や内容等について、組合に誠意をもった説明をせず、団体交渉を具体的に進展させようとしたとはいいい難い態度をとった。

さらに、同事務局長は、組合から問われた交渉権限について、2 1 年度 3 月期末手当について計 0. 2 か月分支給で合意する権限を与えられているなどと、自らの交渉権限を限定するような発言をし、組合から、交渉前に理事長との間で決められたことを伝達しているだけでメッセージとしての役割を果たしているにすぎないのではないかと問われたことに対し、特段の反論をしないなど、交渉権限に関して組合に疑念を抱かせるような態度をとった。

カ 以上のように、学園の交渉出席者が、財務資料の開示の範囲に関し、持ち帰って検討した経緯や内容等について誠意をもった説明をせず、実質的な交渉権限に関して組合に疑念を抱かせるような態度をとったことは、誠実さに欠ける対応であったといえる。

そして、上記一連の学園の対応に鑑みると、学園は、組合との団体交渉を具体的に進展させるために必要な実質的な交渉権限を出席者に与えていなかったことにより、団体交渉で誠実さに欠ける対応をとったものといわざるを得ない。

キ さらに、その後の事情をみても、前記第3の5(4)カ、キ、ク認定のとおり、23年12月の団体交渉において、組合が、法人の財政状況説明のため法人事務局長の出席を求めたのに対し、学園は、法人事務局長の団体交渉への出席は、大学との交渉が決裂し学園全体で対応せざるをえなくなった場合であり、今の段階では出席しない、データをもって法人事務局で説明するなどと答え、組合が貸借対照表の流動資産の増加の理由を尋ねたのに対し、学園は、法人事務局長に確認するとして、団体交渉の場での回答を避けた。

また、組合が別件あっせんにおける合意について確認を求めたのに対し、学園は、弁護士に確認すると答えたにもかかわらず、その後の団体交渉において、組合に回答を示した事実はうかがえない。

このように、本件救済申立後もしばらくの間、学園は、団体交渉で誠実さに欠ける対応をとっていたといわざるを得ないが、このことも、団体交渉を具体的に進展させるために必要な実質的な交渉権限を出席者に与えていなかったことによるものとみざるを得ない。

ク 小括

以上のとおり、Y理事長が7.8団交で前向きに検討するような発言をしたにもかかわらず、B3理事が、今後、理事長には是非交渉に出てもらおうよう努力する旨述べた7.21団交を経て、Y理事長が理由を明らかにしないまま欠席した8.4団交において、学園は、団体交渉を具体的に進展させるために必要な実質的な交渉権限を出席者に与えていなかったことにより、本件団交において誠実さに欠ける対応をとったといえるのであるから、このような学園の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

- 2 争点2（争点1について、不誠実な団体交渉に当たるとした場合、初審命令が命じた前記第1の3①及び②の救済の内容に、同4①から③までの

救済の内容を追加して命じることが相当か。)

- (1) 初審命令は、本件における事情を総合的に勘案し、団体交渉を具体的に進展させるため、主文第1項で、学園に対し、実質的に交渉権限を有する者を団体交渉に出席させることにより、その主張の根拠を明らかにできる資料に基づく説明をするよう命じるとともに、主文第2項で、文書の手交を命じたものと思料されるところ、組合は、本件再審査申立てにおいて、前記第1の4のとおり、救済の内容の追加を求めている。

しかしながら、上記1(1)エのとおり、本件団交における学園の説明資料の開示に係る対応は不当労働行為には当たらないから、これに関する救済は認められない。

他方、上記1(2)クのとおり、7.21団交を経た8.4団交において、学園が組合との団体交渉を具体的に進展させるために必要な実質的な交渉権限を出席者に与えていなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するから、これに関する救済について、以下、検討する。

- (2) 組合は、前記第2の2(1)アのとおり、初審命令では実効性のある団体交渉の実現は困難であるとして、組合が理事長の出席を要求する場合、理事長が団体交渉に出席すること及び理事長が団体交渉に出席しなかったことを明記する謝罪文の手交を命じるべきであると主張する。

本来、団体交渉に出席する者は、労使それぞれが自主的に決定すべきものであるところ、本件団交においては、上記1(2)カのとおり、学園が、団体交渉を具体的に進展させるために必要な実質的な交渉権限を出席者に与えていなかったことにより、誠実さに欠ける対応をとったものといえる。

しかしながら、このような事態は、団体交渉に必要な実質的な交渉権限を出席者に与えることにより解消することが可能であるから、その救済としては、初審命令のとおり、学園に対し、実質的に交渉権限を有す

る者を団体交渉に出席させることを命じることで足り、理事長の出席までを命じる必要性は認められない。

- (3) 初審命令交付後、前記第3の9認定のとおり、学園は、25年4月22日、初審が命じた文書を交付し、同年5月28日以降、B2事務局長らに代えて、B1専務理事に交渉権限を与えて団体交渉に出席させ、B1専務理事は、27年1月28日までの団体交渉において、組合から公表しないとの了承を得た、費目別補助金配分額計算表（理事報酬に関する説明の根拠）や学園の貸借対照表（学園の財務状況に関する説明の根拠）等の組合が要求した資料を開示して説明している。

このように、初審命令交付後の団体交渉の内容からみれば、B1専務理事は、組合が主張するように交渉に必要な権限を有した者ではないとまでは断定できず、また、財務資料と21年度期末手当の引下げに関する説明はやや不明瞭であったものの、組合の要求した資料を一応開示して説明しているのであるから、学園に手交を命じる文書にあっても、初審命令の救済をもって足りる。

なお、学園は、25年5月28日の団体交渉から数えて10か月後の26年3月27日になってようやく上記費目別補助金配分額計算表を提出し、さらにその8か月後の同年11月26日になって学園の上記貸借対照表等を提出しているなど、資料の提出までに時間を要したこと、また、その説明において期末手当の支給の基準は人事院勧告に準拠する旨を繰り返し述べたことが認められることからすれば、学園には、引き続き、交渉の進展に応じて、説明資料の開示及び説明並びに団体交渉の進め方について、適切に対応することにより、健全な労使関係を構築していくことが望まれる。

3 結論

以上のとおり、初審命令の判断及び救済は相当であって、組合の本件再

審査申立てには理由がないから、棄却する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年11月18日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟