

命 令 書 (写)

再審査申立人 学校法人河原学園

再審査被申立人 岡崎学園教職員組合

再審査被申立人 愛知県私立学校教職員組合連合

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第89号事件(初審愛知県労委平成23年(不)第13号事件)について、当委員会は、平成27年11月4日第201回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文第1項及び第4項を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人学校法人河原学園は、再審査被申立人岡崎学園教職員組合のA1組合員に対する平成23年6月23日付け自宅待機命令、同年8月10日付けけん責処分並びに同日付け教科主任及びクラス担任の解任命令をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 4 再審査申立人学校法人河原学園は、再審査被申立人岡崎学園教職員組合及び同愛知県私立学校教職員組合連合に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から1週間以内に交付しなければならない。

記

当学園が行った下記の行為は、中央労働委員会において不当労働行為である（下記1は労働組合法第7条第1号該当、下記2ないし7は同条第2号及び第3号該当）と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴組合のA1組合員に対し、平成23年6月23日付けで自宅待機を命じたこと、同年8月10日付けでけん責処分とし、同日付けで教科主任・クラス担任の解任をしたこと
- 2 平成23年6月30日に予定されていた団体交渉を延期したこと
- 3 平成23年10月14日の団体交渉後、速やかに次回の団体交渉の候補日を貴組合に連絡しなかったこと
- 4 平成23年9月8日、同年10月14日及び同年12月9日の団体交渉において、貴組合のA1組合員に対する上記処分等に関して、貴組合からの指摘に対して回答や説明を拒否したこと
- 5 平成23年12月9日の団体交渉において、平成23年度冬季一時金の支給額の根拠について、具体的な説明を行わなかったこと

- 6 平成23年9月8日、同年10月14日及び同年12月9日の団体交渉において実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったこと
- 7 貴組合から団体交渉申入れがあったにもかかわらず、交渉を行わないまま、平成23年度夏季一時金の不支給を決定したこと及び同年度冬季一時金を前年度よりも減額して支給したこと

年 月 日

岡崎学園教職員組合

執行委員長 A2 様

愛知県私立学校教職員組合連合

中央執行委員長 A3 様

学校法人河原学園

理事長 B1

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、学校法人岡崎学園（以下「学園」又は「岡崎学園」という。なお、下記4のとおり、平成26年（以下「平成」の元号は省略する。）4月1日、学校法人河原学園が学園を合併し、本件における再審査申立人の地位を承継した。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号に該当するとして、岡崎学園教職員組合（以下「単組」という。）及び愛知県私立学校教職員組合連合（以下「私教連」といい、単組と併せて「組合」という。）が23年12月28日、愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

- (1) 学園が設置運営する人間環境大学岡崎学園高等学校（以下「高校」という。）に勤務する単組のA1執行委員長（当時）（以下「A1委員長」という。）に対し、物品購入における見積書の取り方に問題があったとして、23年6月23日付けで自宅待機を命じたこと（以下「本件自宅待機命令」という。）、同年8月10日付けでけん責処分を行ったこと（以下「本件けん責処分」という。）並びに同日付けで教科主任及びクラス担任を解任したこと（以下「本件教科主任等の解任」といい、本件自宅待機命令及び本件けん責処分と併せて「本件自宅待機命令等」という。）（労組法第7条第1号）
- (2) 23年7月22日に、上記(1)の問題についての処分の軽減と引換えに一定の組合活動をやめるようにA1委員長に働きかけたこと（労組法第7条第3号）
- (3) 23年3月14日の労使合意の書面化を拒んだこと（労組法第7条第2号）
- (4) 23年5月23日から同年12月9日までの間における7回の団体交渉（以下「団交」という。）に関して、以下のとおり不誠実な対応をしたこと（労組法第7条第2号及び第3号）
 - ① 単組の団交申入れに対して速やかに回答せず、団交期日を速やかに設定しなかったこと及び約束した団交期日を延期したこと
 - ② 団交を学園内で開催しなかったこと
 - ③ 団交に実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったこと
 - ④ 団交において誠実な説明をせず、自己の見解に固執したこと
- (5) 誠実な交渉を行わずに、23年度の定期昇給を停止したこと、同年度夏季一時金を不支給としたこと及び同年度冬季一時金を前年度より減額したこと（労組法第7条第2号及び第3号）

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件自宅待機命令等の撤回（上記1(1)について）
- (2) 組合活動への介入の禁止（上記1(2)について）
- (3) 合意文書への調印（上記1(3)について）
- (4) 団交期日の速やかな設定及び合意した団交期日の遵守（上記1(4)について）
- (5) 理事長及び交渉権限を持つ者の団交への出席（上記1(4)について）
- (6) 資料提示及び具体的な説明を伴った誠実団交応諾（上記1(4)について）
- (7) 団交を経ない労働条件切下げ通告の禁止（上記1(5)について）
- (8) 定期昇給相当額の支払（上記1(5)について）
- (9) 従前の支給水準に基づき算定した一時金相当額と既払額の差額及びこれに年5分を乗じた額の支払（上記1(5)について）
- (10) 謝罪文の交付及び掲示（上記1(1)ないし(5)について）

3 初審命令の要旨

初審愛知県労委は、25年11月25日付けで、上記1の救済申立てのうち、学園の下記(1)の行為が労組法第7条各号に該当する不当労働行為であると判断し、学園に対し、下記(2)のとおり命じる旨決定し、25年12月2日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

- (1) ① 上記1(1)の本件自宅待機命令等（労組法第7条第1号）
- ② 上記1(4)の23年5月23日から同年12月9日までの間における7回の団交に関する以下の対応（労組法第7条第2号及び第3号）
 - a) 上記1(4)①のうち、23年6月30日に予定されていた団交を延期したこと及び同年10月14日の団交後速やかに団交期日を設定しなかったこと
 - b) 上記1(4)③の団交に実質的な交渉権限を持つ者を出席させなか

ったこと

c) 上記1(4)④のうち、本件自宅待機命令等に係る交渉において回答や説明を拒否し、23年度冬季一時金に係る交渉において具体的な説明を行わなかったこと

③ 上記1(5)のうち23年度夏季一時金の不支給及び同年度冬季一時金の減額(労組法第7条第2号及び第3号)

(2)① 本件自宅待機命令等をなかったものとして取り扱い、A1委員長を直ちに教科主任に復帰させ、26年度からクラス担任に復帰させること

② 単組からの団交申入れに対し、速やかに諾否を回答し、申入れを受けた日からできる限り近接した時期に団交期日を設け、設定した期日を正当な理由なく変更しないこと

③ 実質的な交渉権限を有する者を出席させた上での誠実団交応諾

④ 上記(1)①ないし③に関する文書交付

⑤ その余の救済申立ての棄却

4 再審査申立ての要旨

学園は、上記初審命令を不服として、25年12月13日、初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

なお、26年4月1日、学校法人河原学園(以下「河原学園」という。)が、学園を合併し、本件における再審査申立人の地位を承継した。

5 本件の争点

(1) 学園が、A1委員長に対し、23年6月23日付けで自宅待機を命じたこと(本件自宅待機命令)及び同年8月10日付けでけん責処分とし(本件けん責処分)、同日付けで教科主任・クラス担任の解任をしたこと

(本件教科主任等の解任)は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点1)

(2) 23年5月23日から同年12月9日までの間における7回の団交に関して、学園の次の行為は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)

ア 団交期日に係る次の学園の対応

① 23年6月30日に予定されていた第2回団交を延期したこと

② 23年10月14日の第6回団交後、速やかに団交期日を設定しなかったこと

イ 本件自宅待機命令等に係る交渉における学園の対応

ウ 23年度冬季一時金に係る交渉における学園の対応

エ 実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったこと

(3) 学園の次の行為は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

ア 23年度夏季一時金について、単組と交渉せずに不支給としたこと

イ 23年度冬季一時金について、支給日前に単組と交渉せずに前年度より減額して支給したこと

第2 当事者の主張の要旨

1 A1委員長に対する本件自宅待機命令、本件けん責処分及び本件教科主任等の解任(争点1)について

(1) 学園の主張

本件自宅待機命令等は、次のとおり、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

ア 23年4月以降、学園においては、物品購入のためには3社見積り

の取得が義務付けられ、担当教職員に周知されていた。3社見積りは経費節減を目的とするものであって、この目的を達するためには、相互に見積りの内容を秘匿させることが必要である。そして、この程度の見積書の取得方法は、3社見積りを行うという指示に当然に内在するものであって、特別の指示を要するものではない。

イ 本件自宅待機命令は、A1委員長の就業規則違反の有無を調査するために発せられたものである。調査対象者による関係者への働きかけ等を防止し、職場内の平穏を維持する観点から、調査対象者の就業を一時的に制限して、自宅待機を命ずることは合理的な措置である。なお、A1委員長は、自宅待機中、特殊勤務手当の支給対象となる業務に従事しなかったのであるから、手当を受給できないのは当然であり、手当が支給されなくても不利益な取扱いということとはできない。

以上のとおり、本件自宅待機命令が不当労働行為に該当しないことは明らかである。

ウ 学園は、見積書の取りまとめを容認しておらず、B2教頭がC社に他の2社の見積書の取りまとめを依頼した事実もない。A1委員長に業務命令違反の事実が認められることは明らかであり、学園が最も軽いけん責処分としたことは、学園の懲戒権における裁量の範囲を逸脱するものではなく、適法である。

エ 高校は、本件けん責処分だけではなく、A1委員長の教育力等の適性にも鑑みて、校務分掌を見直したものである。本件けん責処分に理由がある以上、担任や主任を解任した措置についても、何ら合理性を否定されるものではなく、学校長の教育目的に基づく広範な裁量の範囲内のものというべきである。

オ 初審命令は、当時のB3法人事務局長（以下「B3局長」という。）

の証言を根拠に、学園が単組を疎ましく思っていたと認定したが、同人は、24年1月18日付けで解雇されており、初審の同人に対する尋問は、同人の地位をめぐる訴訟の係属中に行われたものである。同人は、当時の学園理事長を岡崎学園から排除する目的で、単組にも働きかけて、岡崎学園の経営権奪取に向けた活動を行っていたのであって、単組に協力し、殊更に学園理事長に不利益な虚偽の事実を供述する不法な動機が十分にあったといえるので、その証言は信用できない。

(2) 組合の主張

本件自宅待機命令等は、次のとおり、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

ア 本件けん責処分は懲戒処分であって、不利益な取扱いである。また、A1委員長は、自宅待機期間中、特殊勤務手当を受給できず、本件教科主任等の解任後、教科主任手当及びクラス担任手当を受給できなかったことから、本件自宅待機命令及び本件教科主任等の解任は、経済的な不利益をもたらすものであるとともに、業務を奪うものとして精神的不利益を与えるものである。特に年度途中のクラス担任の解任は、生徒・保護者との信頼関係を損なうものといえ、精神的不利益を与えるものである。

イ 3社の個別見積りを取得しなければならないという指示が、書面をもって教員になされたことはなく、内規に係る書面は存在しておらず、B4前事務長やB5事務長も見積書の取りまとめを容認しており、B2教頭も見積書の取りまとめを依頼していた。このように、A1委員長に対する処分がなされた当時、3社の見積書の具体的な取得方法については定まっていなかったにもかかわらず、学園がA1委員長の見積書の取得方法を殊更問題視し、本件自宅待機命令を発した上で、本

件けん責処分及び本件教科主任等の解任を行った措置に合理性はなく、これらは不当労働行為意思に基づくものである。

2 23年5月23日から同年12月9日までの間における7回の団交に関する学園の対応（争点2）について

(1) 学園の主張

23年5月23日から同年12月9日までの間における7回の団交に関する学園の対応は、次のとおり、いずれも労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

ア 団交期日の設定（争点2のア）について

(ア) 第2回団交の延期（争点2のア①）について

23年6月30日の団交の延期は、同日、全教職員を対象とする説明会が開かれたこと、同年7月6日に速やかに団交が行われたこと等の事情からすると、不誠実な対応ということはできない。また、学園の規則上、夏季一時金は7月に支給すると定められているだけであるから、支給日前の団交を避けたとした初審判断は誤りである。

(イ) 第6回団交後の団交期日の設定（争点2のア②）について

学園は、結果として、2か月も間を空けることなく団交に応じているのであるから、その対応を不誠実ということはできない。また、学園の規則上、冬季一時金は12月に支給すると定められているだけであるから、23年12月9日の団交開催によって、冬季一時金支給日前の団交は行われており、支給日前の団交を避けたとした初審判断は誤りである。

また、本件では、23年5月以降、本件申立てを経て現在に至るまで、月1回程度の団交が継続して行われていることから、たった一期日の連絡遅れを捉えて不当労働行為と認定するのは余りに偏狭

な見方というべきである。

イ 本件自宅待機命令等に係る交渉における学園の対応（争点2のイ）
について

本件教科主任等の解任は、学園による労働契約上の不利益処分ではなく、学校長による教育上の措置（校務分掌の変更）に過ぎず、団交事項に該当するとはいえない。それでも学園は、団交において、本件教科主任等の解任は、懲戒処分を契機として、A1委員長の能力・適性を、学校長が教育上の見地から総合的に評価した結果である旨説明したものであり、その説明をもって十分に説明し尽くしたと評価できる。

ウ 23年度冬季一時金に係る交渉における学園の対応（争点2のウ）
について

学園は、23年の昇給見送り、夏季一時金不支給等を通知した際に、前年度の決算書等の具体的資料を開示して、23年度の収支見通しや資金状況等を誠実に説明している。冬季一時金に関しても、年度当初の収支見通しや資金状況がそのまま反映されるものであるから、同年度を通じて交渉を継続していた以上、何ら説明が不足することはない。

また、学園は、23年度第8回から第10回団交において、組合からの要求に応じて、学園の資金繰りについて、更に説明を補充しており、このことからしても、冬季一時金支給に関する学園の姿勢が不誠実であったということとはできない。

エ 実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったこと（争点2のエ）
について

初審命令は、団交の学園側出席者について、実質的な交渉権限を与えられていなかったと判断したが、その判断の根拠とした学園の対応

が、何ら不誠実なものとは評価できない。また、学園代理人弁護士が出席していた交渉において、昇給や夏季一時金について資料に基づいた反論等を行っていたことは初審命令も認めるところであるから、同代理人弁護士らが、実質的な交渉権限を欠いていたなどといえるはずがない。

(2) 組合の主張

23年5月23日から同年12月9日までの間における7回の団交に関する学園の対応は、次のとおり、いずれも労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。

ア 団交期日の設定（争点2のア）について

(ア) 第2回団交の延期（争点2のア①）について

学園が、時間が取れないことを団交延期の理由としながら「法人説明会」を開催していることに合理性は認められない。

また、23年6月30日の予定期日を延期すれば支給日前の交渉が不可能になるにもかかわらず、学園が協議の延期を求め、支給日後に開催したことは、意図的に支給日前の協議を回避したものであり、不誠実である。

(イ) 第6回団交後の団交期日の設定（争点2のア②）について

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

また、前回団交から冬季一時金支給予定日まで一定の期間があったにもかかわらず、あえて支給予定日以降の期日を設定したこと

は、支給予定日前の協議を回避することを意図したものであり、不誠実である。

イ 本件自宅待機命令等に係る交渉における学園の対応（争点2のイ）について

学園の態度は、A1委員長だけ差別されているのではないかとの組合の疑問に対し、これを解消することなく回答を拒否するものであり、不誠実である。また、当事者であるA1委員長の同席の上で具体的な内容について説明を求めているのであるから、学園がその説明を拒否する理由は見当たらないのであって、学園の態度は不誠実である。

ウ 23年度冬季一時金に係る交渉における学園の対応（争点2のウ）について

23年12月9日の第7回団交で、学園側は、23年度上半期の収支状況を検討した結果、冬季一時金として1.5か月分を確保することができたと説明したものの、その根拠の説明を求める組合に対し、具体的な数字をもって説明する予定にはなっていないと述べており、提示された資料には財務状況に係る数値が記載されていなかった。また、夏季一時金を不支給とし、更に冬季一時金も前年より削減して支給するのであるから、自己の主張の根拠を資料を提示するなどして説明し、組合の理解を得る努力をすることが一層求められるにもかかわらず、学園は主張の根拠を具体的な数字をもって説明することすらしていない。学園が合意達成の可能性を模索しながら団交を進めるには、必要な資料が時機を逸することなく提示され、具体的な説明がなされなければならない。

しかも、定期昇給、夏季一時金、冬季一時金を決定する前に協議せず、一方的に決定してから初めて交渉期日を入れることは、組合の存

在を無視し、組合を弱体化させるものであり、支配介入に当たる。

エ 実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったこと（争点2のエ）
について

学園側出席者の態度は、団交で回答拒否や説明拒否を繰り返す不誠実なものであり、学園側出席者は、学園の方針を説明する役割しか与えられておらず、そのために、組合側からの質問や主張に対応できなかったものであって、結局、団交の進展に対応しつつ妥協点を見いだす方向で話し合いを進めることができる実質的な交渉権限を与えられていなかった。

3 23年度夏季一時金及び同年度冬季一時金に関する学園の対応（争点3）
について

(1) 学園の主張

一時金に関して、学園は、支給前に全教職員に説明を行い、以後の団交にも誠実に応じている。したがって、23年度夏季一時金及び同年度冬季一時金に関する学園の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

(2) 組合の主張

学園は、単組からの団交の申入れがあるにもかかわらず、夏季一時金不支給及び冬季一時金削減支給を、合理的な理由なく組合との団交を行わないまま、通知・実施したものであり、これは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。

4 救済の必要性について

(1) 学園の主張

26年度にA1委員長が教科主任及び学級担任に選任されたことから、これらの解任に関する救済申立ては、救済の必要性がなくなったことは

明らかである。

その他の救済申立てについても、学園は、現在に至るまで、誠実な交渉を継続しているから、何ら救済の必要性はない。

(2) 組合の主張

学園はA1委員長が処分によって受けた人格権侵害と経済的不利益の回復を拒んでいる。不誠実な団交態度も一向に改善されず、組合の質問に対して、団交の場で学園側の見解を明確に説明することも回答することもなく、いつも持ち帰って検討するという対応に終始しているので、救済の必要性は存在する。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 学園

学園は、愛知県岡崎市に本部を置く学校法人であり、明治39年に私立岡崎裁縫女学校として設立認可を受けて開校し、人間環境大学（「以下「大学」という。）、高校及び人間環境大学岡崎学園中学校（以下「中学校」という。25年度から休校。）を設置運営している。初審結審時の学園全体の教員数は140名、職員数は115名で、このうち、中学校・高校の教員数は62名、職員数は18名である。

なお、26年4月1日、下記9(2)イのとおり、愛媛県松山市に本部を置く河原学園が学園を合併した。

(2) 単組

単組は、昭和47年に結成された、高校及び中学校の教職員で組織される労働組合であり、初審結審時に公然化している組合員数は12名である。A1委員長は、13年に保健体育の教師として高校に赴任し、教

師として勤務する一方で、21年4月から渉外部で生徒募集を担当していた。また、同委員長は、16年に単組に加入し、単組において、18年から20年までの間は書記長を、21年から執行委員長を務めていた。

(3) 私教連

私教連は、昭和40年7月10日に結成された、愛知県内にある私立学校等の労働組合で組織される連合団体であり、初審結審時の加盟組合は単組を含む47組合で、加盟組合の組合員数は2092名である。

2 定期昇給の停止に至る経緯及び第1回団交（23年5月23日）の状況等

(1) 学園理事長の交代

23年3月2日、岡崎学園の理事会で、B1河原学園理事長、B6河原学園学園長及びB3河原学園事務局長が理事に選任された。同月23日の岡崎学園の理事会で、B6理事が理事長に選任された。なお、岡崎学園のB6理事長が河原学園本部のある愛媛県松山市から岡崎学園を訪れるのは、理事会があるとき等月に数回であった。

同年4月1日、B6理事長の要請を受けてB3理事が岡崎学園の法人事務局長に就任した。

なお、B3局長は、学内に常駐している唯一の理事であり、岡崎学園の法人管理業務を統括していたが、同年8月24日に解任され、河原学園への異動を命じられた。B3局長は、この異動命令に応じなかったことを理由に、河原学園から24年1月18日付けで解雇されたため、上記異動辞令及び解雇は無効であるとして、岡崎学園及び河原学園に対し、岡崎学園の理事、評議員及び法人事務局長の地位にあることの確認等を求めて名古屋地方裁判所岡崎支部に訴えを提起したが、同支部は、26年3月26日、この請求を棄却した。なお、同支部は、この判決におい

て、B3局長が、24年8月22日にB6理事長を批判する発言を単組の役員にしたことを認定したほか、同局長が、高校と大学の分離（以下「高大分離」という。）を実現しようと各方面に働きかけ、自己又は自己の意に沿う者を新たに理事長に据え、岡崎学園の運営権を取得することを企図していたことが認められる旨判示した。

(2) 「平成22年度に開催された団交および労使懇談会で合意または検討された事項の確認」を議題とする団交申入れ

23年4月14日、単組は、学園に対し、「平成22年度に開催された団交および労使懇談会で合意または検討された事項の確認」を議題とする団交を申し入れた。なお、単組としては、22年度に、①教職員の採用方法の見直し、②授業持ち時間数、③平日の勤務時間外、休日の部活動に支給される手当、④定年の延長、再雇用制度、⑤出産休暇、育児休業などの諸事項について学園と合意に達したものと理解しており、同年7月15日の団交において確認書等の調印を求めたが、学園はこれに応じなかった。

(3) 定期昇給の停止

23年4月22日、学園は、教職員に対し、単組と交渉することなく、学園財務の再建のために人件費削減が急務であるとして、給与規程第5条第2項により定期昇給を同月から当分の間停止することを通知した。

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

(4) 第1回団交に至る経緯

ア 23年4月22日、単組は、学園が単組と交渉せずに定期昇給停止

を通告したことに対する抗議と団交申入れ（回答期限は同月29日、団交開催候補日の記載はなし。）を内容とした書面を提出するためにB3局長を訪ねたが、B3局長は、この書面の受取を拒否した。その後、学園は、この書面を同月25日に受け取った。

なお、団交期日の設定については、単組及び学園が受諾した、愛知県労委の19年12月11日付けのあっせん案において、学園は、単組から団交の申出があったときは、早期に団交を開催するよう努めるものとされていた。

イ 23年4月29日、学園は、単組に対し、定期昇給停止が労働条件の不利益変更には該当しないこと、現在の財務状況では定期昇給はできないこと及び同年5月23日に団交に応じることを回答した。

(5) 第1回団交及びその後の状況

23年5月23日、第1回団交が開催され、学園側は、B3局長、B5事務長及びB7弁護士らが、組合側は、A1委員長らが出席し、定期昇給の停止に関して交渉が行われた。

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

これに対し、組合側は、①高校の人件費比率が65パーセントであって愛知県内の私立の高等学校の平均（76パーセント）よりも低いこと、②定期昇給停止が学園全体での人件費抑制にはつながらないこと、③定期昇給停止を行っている他校より高校の生徒募集定員の充足率をはるかに良いことを挙げ、定期昇給停止は不要であると反論した。

イ 団交の最後に、単組が、23年5月23日付けの要求書を学園に提出し、この要求書に対する説明を議題とする団交を申し入れた。単組

は、この要求書において、学園に対し、①「教育条件改善の要求」、②「学園民主化の要求」、③「生活、権利要求」、④「公費助成金運動について」、⑤「労働基本権の確立と労使関係の改善」、⑥「その他」の計6項目にわたる要求を速やかに実現するよう求めた。このうち、上記③の項目には、定期昇給停止の撤回、一時金に関する要求が含まれていた。一時金に関しては「カットされた一時金を2年後（平成24年度）までに平成10年の5.9か月＋9.3万円に戻すこと。」と記載されていた。

ウ 次回の団交は、23年6月16日18時30分から行うこととされた。

同日、団交開催時刻になったところで、第2回団交の開催場所とされていた岡崎商工会議所には、私教連の出席者並びにB5事務長及びB7弁護士等は到着していたが、単組の出席者は職員会議が長引いたために到着していなかった。組合側がその旨をB5事務長に伝えたところ、同事務長は、理事であるB3局長が本日欠席すると述べた（なお、欠席理由の説明はなかった。）。単組の出席者は30分程度遅れて到着したが、学園側出席者と私教連の出席者が協議し、この日の団交を中止して団交を同月30日に行うこととした。この件について、単組は、同月20日、学園に対し、学園側から交渉権限を持った交渉員が出席しなかったと抗議した。

3 A1 委員長に対する本件自宅待機命令に至る経緯等

(1) 学園における物品購入時の事務取扱いについて

ア 学園では、22年4月27日付けの「物品購入等稟議時の注意事項」と題する文書によって、物品購入に際し、1件10万円未満の契約以外は、原則2社以上から見積りを徴求することとされていた。

イ 23年2月下旬、当時高校の校長であったB8理事長（同年3月に退任。）から生徒募集を担当する渉外部に対し、生徒募集のためのリーフレット及びポスター（以下「リーフレット等」という。）の作成指示があり、担当のA1委員長は、D社と前年度に発注したE社に見積書やラフ面の提出を依頼した。両社から提出された見積書等を渉外部で検討したところ、E社の方が見積金額が若干安く、ラフ面の質が高いとして、同社に発注することになった。同委員長は、同年3月29日に両社の見積書を添付してりん議書を高校のB9教頭に提出した。

ウ 23年4月4日、B6理事長は、就任挨拶において高校の教職員に対し、見積りを取ることで経費削減ができたことを紹介したが、見積りの取り方について明確な指示まではしなかった。

エ 23年4月7日及び同月18日、B10教諭は、上記イとは別の件で、見積書を添付せずりん議書を提出したところ、後日事務局から、3社の見積書を添付の上再提出するよう求められた。

なお、B3局長は、B6理事長からの指示を受け、事務局の職員に対しては、3社から見積りを取るよう指示していたが、岡崎学園においては、物品購入の際に3社から個別に見積りを取らなければならぬことについて、これを明記した文書は存在せず、理事会で決定されたことではなかった。

オ 23年4月初旬、A1委員長は、上記イのりん議書について、B4前事務長（同月30日付けで退職。）から、3社の見積書を添付して再提出するよう指示され、その際、当初のりん議書で発注先としたE社に他の2社の見積書を取らせればよいと言われた。そこで、A1委員長は、E社に他の2社の見積書を取るよう依頼し、E社から、同社の見積書の他に、F社とG社の見積書を受け取り、これら3社の見積書

を添付してりん議書を再提出した。

後日、A 1 委員長は、発注先が上記 3 社よりも低い見積額を提示した C 社に決まったことを事務局の職員から聞かされた。なお、渉外部は同社の選定に関わっていなかった。渉外部は、同社に作業内容を説明したところ、同社から「既にあるデータを印刷するだけの作業と聞いていた」として、納期（23 年 5 月 13 日）に間に合わない可能性を示唆されたため、納期に間に合わせるために、リーフレットのサイズを縮小する等発注内容を変更した。

カ 23 年 5 月 9 日、上記オのとおり発注内容を変更したのに伴って新たなりん議書の要請を事務局から受けた渉外部に対し、B 2 教頭は、どのような形でもよいからりん議書を回すよう指示し、また、B 4 前事務長の後任の B 5 事務長は、どのような形でもよいから見積書 3 社分がそろえばよい旨述べた。

この件については、B 2 教頭が、C 社に対し、他の 2 社の見積りの取りまとめを依頼し、当該 2 社の見積書が C 社から提出された。

(2) 本件取りまとめ①

23 年 5 月中旬、A 1 委員長は、C 社及び E 社に対し、2 回目のリーフレット等の作成についての見積りを依頼した。また、同月 26 日、A 1 委員長は、E 社に対し、他の 1 社の見積りの取りまとめを依頼した（以下、この依頼を「本件取りまとめ①」という。）。

なお、本件取りまとめ①は、A 1 委員長の判断で行ったもので、事務長や他の管理職からの指示はなかった。

(3) 本件取りまとめ②

ア 23 年 5 月下旬、A 1 委員長は、前年度も受注経験のある H 社の H 1 社員に対し、同年 8 月に予定されていたオープンスクール（主に中

学生を対象とした学校紹介の行事)の参加者に配布するクリアファイル(以下「記念クリアファイル」という。)2000部に係る見積りを依頼するとともに、他の2社の見積りの取りまとめを依頼した。後日、A1委員長がこれらの見積書を添付してりん議書を回付したところ、B3局長からA1委員長に対し、これらの見積書の最低価格の範囲内でタオルや文房具等の記念品を追加するよう指示があった。そのため、A1委員長は、H1社員に対し、記念クリアファイル1000部にタオルとペンを加えた場合の見積りを依頼したが、その結果、当初の見積額を超えることが判明した。A1委員長は、B5事務長に相談したところ、記念クリアファイル1000部でりん議書を回すよう指示された。

イ 23年6月中旬、A1委員長は、H1社員に対し、記念クリアファイル1000部に係る見積りを依頼するとともに、他の2社の見積りの取りまとめを依頼した(以下、この依頼を「本件取りまとめ②」といい、本件取りまとめ①と併せて「本件取りまとめ」という。)

ウ 23年6月22日の夕方、H1社員が上記イの依頼による3社の見積書を学園に持参した。この際、B3局長が、H1社員から見積書が入った封筒を受け取り、封筒の中を確認したところ、H社の見積書と他の2社の見積書は、個別に封かんされず同封されていた。そこで、B3局長は、B5事務長に事情を確認するよう指示した。

同日、H1社員は、B5事務長からの事情聴取に対し、A1委員長の依頼により見積りの取りまとめを行ったことを認めた。B3局長が電話でこのことをB6理事長に対し伝えたところ、B6理事長は、単組の弱体化のためのチャンスである旨及び処罰が3回あれば解雇できる旨述べた。

(4) 本件自宅待機命令

ア 23年6月23日、高校のB11副校長は、B3局長からA1委員長を自宅待機とするよう指示を受け、そのことを伝えるためにA1委員長を副校長室に呼んだ。副校長室には、B11副校長の他に、B2教頭、B5事務長、事務員1名が同席し、途中からA2組合員が同席した。その際、見積りの取りまとめを依頼した事実を尋ねられた同委員長が当該事実を認めたところ、B11副校長は、同委員長に対し、同年7月7日の理事会で処分が決まるから、それまでは混乱を避けるために自宅待機とする旨を伝え、「当分の間、自宅待機を命じる」とした校長名の書面を手渡した（本件自宅待機命令）。

同書面を手渡すに当たり、B11副校長は、他社の見積書が裸で同じ封筒に入っていたことが問題であり、背任行為である旨述べた。また、B5事務長は、1社に他社の見積りの取りまとめをさせることはあるが、1社ずつ封筒に入れたものを提出させなければ、公開見積りにならない旨述べた。

その際、A1委員長は、上記(1)カに関連して、B2教頭に対し、1社に他社の見積りの取りまとめをさせたことがあるかと質問したところ、B2教頭は、それを認めた上で、見積書は別々の封筒に入っていた旨答えた。なお、学園は、B2教頭による見積りの取りまとめ依頼について調査や処分をしなかった。

イ 同日、学園は、本件自宅待機命令を告知する内容の文書を高校の事務局前の掲示板に掲示した（この掲示は翌日には外された。）。なお、学園においては、自宅待機命令に関して周知方法等を定めた規定はなく、23年6月29日及び同年7月4日にそれぞれ、教員1名に自宅待機が命じられたが、このことを告知する文書が学園内で掲示される

ことはなかった。

また、学園は、本件自宅待機命令に当たり、教職員に対し自宅待機を命じた前例の有無について確認しなかった。

ウ なお、上記(3)アの記念クリアファイルの作成は中止され、23年8月のオープンスクールでは、参加者に対する記念品としてシャープペンシルが配布された。

4 夏季一時金の不支給に至る経緯及び第2回団交（23年7月6日）の状況等

(1) 第2回団交の延期及び「法人説明会」の開催等

ア 23年6月28日、学園は、単組に対し、文部科学省への報告書等の作成業務のため時間が取れないとして、同月30日に予定している団交（上記2(5)ウ）を7月中旬以降に延期するよう求めた。

これに対し、単組は、予定どおり、5月23日付け要求書（上記2(5)イ）に対する説明を議題とする団交を開催するよう学園に要請した。

イ 23年6月30日、学園は、教職員を対象に「法人説明会」を開催することを通知して開催し、B3局長が、夏季一時金を不支給とする方針を告げた。この際、B3局長は、スクリーンに資料を投影し、学園の負債率等の数字を読み上げて説明したが、説明資料は配布しなかった。また、B3局長は、夏季一時金について、同年6月中旬の理事会で不支給とすることになったが、同年7月7日の理事会で再度一時金についての提言をすると述べた。

なお、同日、団交は開催されなかった。

ウ 23年6月30日、単組は、学園に対し、本件自宅待機命令は過剰な措置であると抗議するとともに同命令の即時解除を要求した。また、同年7月11日にも再度同様の抗議をした。

なお、本件自宅待機命令については、他の学校の労働組合から学園に対してファクシミリで抗議文が多数送付された。

(2) 夏季一時金の不支給

ア 23年7月1日は夏季一時金の定例支給日（7月の第1金曜日）であったが、この日、教職員に夏季一時金は支給されなかった。

同日、単組は、学園に対し、同年6月16日の団交を中止し、同年6月30日の団交を延期したことや夏季一時金の不支給について抗議するとともに、同年7月7日の理事会が行われる前に団交を開催し、直ちに夏季一時金を支給するよう申し入れた。

なお、一時金については、学園の給与規程において、7月及び12月に期末手当を、3月に年度末手当を支給することが規定されており、期末手当及び年度末手当支給細則において、これらの手当はそれぞれ理事長が定める日に支給すると規定されているが、実際には支給月の第1金曜日に支給されることが多かった。また、夏季一時金は、少なくとも3年度から22年度までは支給されていた。22年度においては、22年6月28日の団交で、同年7月2日（金曜日）に夏季一時金として2.01か月分を支給することで妥結し、一時金の総額については5.1か月を出発点として今後の交渉を行うものとされた。その後、同年11月18日の団交で、一時金の総額を4.75か月及び加算分とすることで妥結した。

イ 23年7月4日、単組は、学園に対し、上記アの団交申入れに対する返答がないとして、理事会が行われる前に団交を開催するよう再度申し入れたところ、同日、学園は、同月6日に団交を開催すると回答した。その際、学園は、理事会の決議事項に係わる案件については団交で確答しない旨申し添えた。

(3) 第2回団交の状況

23年7月6日、第2回団交が開催され、学園側は、B5事務長、B11副校長、B9教頭及びB7弁護士が、組合側は、A1委員長らが出席し、本件自宅待機命令及び一時金に関して交渉が行われた。

ア 団交の冒頭において、学園側は、上記(2)の同月1日及び4日に単組から申入れがあった団交について、同月5日付けのB5事務長への委任状を組合側に提示した。この委任状には、「団交の窓口として委任する。」「理事会の決議事項に係わる案件については、団交の場で確答ではなく、理事会に上申することを条件といたします。」との記載があった。

イ まず、本件自宅待機命令について、組合側が、その即時解除を求めるとともに、命令を発した理由を質問したところ、学園側は、学内の混乱を避け、父母・生徒の動揺を抑えるため命じたもので、本件自宅待機命令は処分ではない旨答えた。また、23年6月23日に本件自宅待機命令が告知された際のやりとりについて、組合側が、B5事務長に対し、B2教頭が1社に他社の見積りの取りまとめを依頼した事実を自認していたか否かを確認したところ、同事務長はこれを否定しなかった。また、組合側が、B5事務長及びB11副校長に対し、学園は、A1委員長が1社に他社の見積りの取りまとめをさせたことではなく、各社の見積書が同じ封筒に裸で入っていたことを問題としていたのではないかと確認したところ、B5事務長及びB11副校長ともこれを否定しなかった。

ウ 次に、夏季一時金について協議されたが、学園側から不支給の根拠となる資料は提示されなかった。

エ 団交の最後に、次回の団交開催期日を調整するに当たって、B5事

務長は、23年7月15日以降の開催を求めたのに対し、組合側は、同月11日又は13日の開催を求め、同月15日以降に団交を行うのであれば、夏季一時金を仮払いするよう求めた。

5 第3回団交（23年7月15日）及び第4回団交（同月26日）の状況等

(1) 第3回団交に至る経緯

ア 23年7月7日、学園の理事会が開かれ、夏季一時金を支給しないことが決定された。また、B3局長の上申により、A1委員長に対する処分について審議されたが、結論は出されず、本件取りまとめに関する調査が行われることとされた。

イ 23年7月11日、高校は、A1委員長に対し、本件自宅待機命令に関して、「総括報告書」に「これまでの経緯」及び「今回の件に関するご自分の見解」等を記載して提出するよう書面で求めた。この書面には「総括報告書の提出を以てその後の処遇を判断する。」と記載されていた。

これに対し、A1委員長は、同月15日付けで「総括報告書」を提出した。「総括報告書」には、「これまでの経緯」として、「B11副校長やB5事務長から、1社に他社の見積書を依頼することはありうることだが、他社の見積書が見られる状態で、1つの封筒にまとめて入っていたことが問題であるとの説明を受けました。B2教頭に確認したところ、以前、B2教頭がC社に他社の見積書を取りまとめるよう指示した際、他社の見積書は『別の封筒に入っていた』と説明されました。」と記載されていた。

ウ 23年7月11日、単組は、学園に対し、同月6日の団交で示された委任状（上記4(3)ア）は委任する内容に制限が加えられており団交

の委任状とみなすことはできないと抗議するとともに、同月13日に団交を開催するよう申し入れた。

これに対し、学園は、同月13日、単組と協議する一切の件を委任した代理人を団交に出席させ、同月15日及び25日に団交を開催すると回答した。

(2) 第3回団交の状況

23年7月15日、第3回団交が開催され、学園側は、B12弁護士、B13弁護士、B14弁護士、B15弁護士、B11副校長、B2教頭及びB5事務長が出席し、本件自宅待機命令、定期昇給の停止及び一時金に関して交渉が行われた。

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

イ 定期昇給及び夏季一時金の支給について、組合側が、これらの実施を求めたのに対し、学園側は、同日付け「学校法人岡崎学園の財務状況について」と題する資料を提示し、20年度から22年度までの学園の収支状況、現預金及び短期借入金の推移から学園に資金がない旨説明し、23年度の定期昇給と一時金の支給を見送らざるを得ないと主張した。なお、この資料には、20年度から22年度までの収支状況、現預金及び短期借入金の推移の表のほか、22年度の貸借対照表、資金収支計算書及び消費収支計算書が掲載され、学園の見解として、直近3か年の学園の収支状況は支出超過の状態にあり、更に借入金の返済を加えると、支出の合計は帰属収入を大きく上回っており、その差額は年々拡大しており、現預金の推移をみても資金の余裕はない旨記載されていた。

これに対し、組合側は、①学園が作成した「平成22年度～26年度5か年経営改善計画」によれば、高校の人件費比率は愛知県内の私立の高等学校の平均と比較して低いこと、②人件費の抑制により、愛知県からの助成金が減額されていること、③高校は19年度以降一貫して黒字基調であること、④高校単独の金融資産は3年度から21年度までの間で25億円以上生み出されていること、⑤生徒募集定員の充足率は、定期昇給を停止している他校が40パーセント程度であるのに対し、高校が88パーセントであること、⑥高校と同程度の充足率の他校の一時金は6.0か月プラス10万円である上、高校は本俸も低いことを指摘し、学園側の説明に納得できないと述べた。また、組合側は、高大分離か、高校と大学の独立採算制導入を要求した。

ウ これらの組合側の要求を受け、B12弁護士は、A1委員長の処遇も含めて検討したい旨述べた。

エ 次回の団交は、23年7月26日に行うこととされた。

(3) A1委員長に対する聴取り調査

23年7月22日、学園から依頼を受けたB12弁護士、B15弁護士及びB14弁護士が、見積りの取りまとめについて、A1委員長に対し、聴取り調査を行った。】

(4) 第4回団交の状況

23年7月26日、第4回団交が開催され、学園側は、B12弁護士、B13弁護士、B14弁護士及びB5事務長が、組合側は、A1委員長らが出席し、本件自宅待機命令及び一時金に関して交渉が行われた。

ア 本件自宅待機命令について、組合側が即時解除を求めたのに対し、学園側は、調査中であると述べた。組合側は、調査の内容、期間について問いただしたが、学園側は、調査の内容は言えないが、本人から

事情を聴き、調査報告書を作成して理事会に提出する旨述べた。

イ 夏季一時金について、学園側は、前回の団交（上記(2)の第3回団交）での組合側からの指摘を受け、13年度から22年度までの高校及び大学の各収支一覧を提示して、高校の収支が黒字続きではない一方、大学の収支も赤字続きではないことを説明し、また、「本学園の借入について」と題する資料を提示して、22年度末日時点における学園の総負債比率（総負債／総資産）及び借入金等利息比率（借入金等利息／帰属収入）が全国の私立学校の平均よりも高いことを説明した。

これに対し、組合側は、①13年度の高校の支出には「資産処分差額」という現金支出を伴わない支出が計上されており、本来は7500万円の黒字になること、②私学振興共済事業団の経営判断指標によると高校は優良経営に当たること、③黒字が続く時期もあった13年度以前の収支も考慮すべきこと、④高校単独の金融資産は、約24億4000万円以上残っていないなければならないが、大学等が施設整備として使い、5億3000万円程度になっていること、⑤高校の教職員の本俸は他校と比較すると極端に低いこと、⑥生徒募集定員の充足率（過去5年間平均）が高校と同程度の他校の一時金は6.0か月プラス10万円であること、⑦21年度における高校の人件費比率は愛知県内の私立の高等学校の平均に比べ10パーセント程度低いのに対し、大学では全国平均に比べ16パーセント程度高いこと、⑧人件費を抑制したことにより、愛知県からの助成金が人件費を抑制しなかった場合と比べて22年度では2600万円減額されていること等について資料を提示して指摘した。その上で、組合側は、①短期借入金の返済について1年延長を含めて善処すること、②高大分離が難しければ、少なくとも独立採算制導入を検討することを求めたところ、学園側は、

検討すると述べた。

ウ 次回の団交は、23年9月8日に行うこととされた。

6 本件けん責処分及び本件教科主任等の解任

(1) 23年8月10日、学園の理事会において、B12弁護士らによる調査結果を踏まえて、A1委員長へのけん責処分が決議された。

また、同理事会において、A1委員長の保健体育教科主任及び1年A組担任を解くことも決議された。

なお、学園の就業規則第35条第2項では、懲戒として、①けん責、②減給、③停職、④降格、⑤一般解雇、⑥懲戒解雇の6種類が定められ、そのうち、けん責は「始末書を取り、将来を戒める」ものと定められていた。】

(2) 23年8月22日、学園は、本件取りまとめ①及び本件取りまとめ②についていずれも、「本学園の内規において、本学園の費用で物品を購入等する場合は、3社から個別に見積りを取得した上でりん議を受けることが義務付けられていた」として、これをしなかったことは、懲戒事由を定めた学園の就業規則第35条第1項第2号「就業規則或いは服務規定、その他学園の規則・諸規程若しくは命令に違反したとき」、同項第3号「職務上の義務に違反し、又は職員の任務を怠ったとき」及び同項第7号「上司の職務上の指示に従わず、学園の秩序、又は職場規律を乱したとき」に該当するとして、同条第2項第1号の規定に基づき、けん責とする旨の同月10日付けの辞令をA1委員長に手交し、始末書の提出を求めた。また、学園は、A1委員長に対し、教科主任等の解任を内容とする同日付けの辞令を手交した。この際、学園は、A1委員長に対し、本件教科主任等の解任の理由を説明しなかった。なお、学園は、本件けん責処分や本件教科主任等の解任に当たり、物品購入に際して3社から

個別に見積りを取らなかった教職員に対する処分例の有無を確認して
いなかった。

なお、学園の職務手当支給細則では、職務手当として、クラス担任に
は月額6000円、教科主任には月額3000円がそれぞれ支給され、
いずれも期末手当及び年度末手当の支給基礎額に算入されることが規定
されていたが、A1委員長に対しては、本件教科主任等の解任に伴い、
教科主任手当が23年8月分の給与以降は支給されなくなり、クラス担
任手当が同年9月分の給与以降は支給されなくなった。

(3) 23年8月25日、A1委員長が、学園に始末書を提出し、本件自宅
待機命令は解除された。

なお、学園の特殊勤務手当支給細則では、特殊勤務手当として、早朝
の補習授業（以下「朝学」という。）を担当した場合には1回当たり10
00円、午後5時以降の部活動指導を行った場合には1回当たり800
円がそれぞれ支給されることが規定されていた。A1委員長に対しては、
特殊勤務手当が、同年4月に5600円、5月に8800円、6月に5
000円、7月に1万200円支給されていたが、本件自宅待機命令の
期間中は支給されなかった。

7 第5回団交（23年9月8日）及び第6回団交（同年10月14日）の
状況等

(1) 第5回団交に至る経緯

23年8月26日及び9月1日、単組は、本件けん責処分及び本件教
科主任等の解任に関して、学園に対し、同月8日に予定されている団交
を前倒しして実施するよう申し入れたが、学園は、都合がつかないと回
答した。

(2) 第5回団交の状況

23年9月8日、第5回団交が開催され、学園側は、B12弁護士、B13弁護士、B14弁護士、B15弁護士、B11副校長、B2教頭及びB5事務長が、組合側は、A1委員長らが出席し、本件自宅待機命令等及び一時金に関して交渉が行われた。

ア 本件けん責処分について、組合側が、理事会に出席している者が団交に出席していないために理事会の審議内容に関する説明ができないのであるから、発令者の理事長が団交に出席して事情を説明し、事態の收拾を図るべきであると主張したところ、学園側は、要望があったことは伝える旨述べた。

また、組合側が、A1委員長の行為が服務規程のどの規定に抵触するのか質問したところ、学園側は、内規違反であると答えた。組合側が、そのような内規は存在しない、1社に他社の見積りの取りまとめを依頼した者は他にいないのかと反論したのに対し、学園側は、答える必要はない等と述べた。

さらに、組合側は、B5事務長が「ある会社に他社の見積りを取らせることもあるが、他社の見積りが裸で入っていることが問題」と言っていたと主張するとともに、B2教頭に対し1社から他社の見積りを取ったことはないのか問いただしたが、学園側は応答しなかった。

イ 夏季一時金について、学園側は、前回の団交（上記5(4)の第4回団交）で組合側から指摘のあった13年度の「資産処分差額」に関し、高校の校舎取壊しによるものが計上されていることを認めた。また、組合側からの提案等については理事会に報告したが、短期借入れによる対応については考えておらず、高大分離については検討に時間を要する旨述べた。

組合側が、23年8月19日の職員会議でB3局長から同月10日

の理事会で高大分離が決定されたとの報告があったと述べると、学園側は、確認を取らせてもらいたいと述べた。

次いで、組合側は、大学の資金不足については、スポンサーである河原学園で対応するよう求めた。

また、組合側は、教育研究活動のキャッシュフローについて、18年度は1億6300万円、19年度は1億7500万円、20年度は1億4100万円とそれぞれ黒字となっており、これらと同程度のキャッシュフローがあれば借入金を1億円以上減らせるが、23年度は2億5200万円のキャッシュフローを予算として計上しており、これは人件費を削減して無理をしている証左である旨主張した。これに対し、学園側は、耐震補強工事を想定しているからである旨答えたが、組合側は、耐震補強工事は計画的に行う必要がある等と反論した。学園側は、組合側の主張及び要求について、理事会で検討することを約束した。

ウ 次回の団交は、23年10月14日に行うこととされた。

(3) 第6回団交の状況

23年10月14日、第6回団交が開催され、学園側は、B13弁護士、B14弁護士、B16大学事務長及びB4事務員が、組合側は、A1委員長らが出席し、本件自宅待機命令等、定期昇給の停止及び一時金に関して交渉が行われた。

ア まず、前回の団交（上記(2)の第5回団交）で組合側が要望した理事長の団交への出席について、学園側は、改めて確認したが出席の必要はないと判断していると答えた。

イ 次いで、本件教科主任等の解任について、組合側が、撤回を要求したところ、学園側は、撤回する考えはないと回答した。また、組合側

が、本件教科主任等の解任の理由を説明するよう繰り返し求めたのに対し、学園側は、適性がないと判断した旨の発言を繰り返し、何をもって適性がないと判断するかは学園の考え方であり、A1委員長個人の適性に関わる問題でもあるから団交で話す問題ではない旨述べた。

さらに、組合側が、B2教頭も1社に他社の見積りの取りまとめを依頼していたと指摘したのに対し、学園側は、そのような事実は確認しておらず、必要があれば調査するが、調べる必要があるかどうかは学園が判断することであると述べた。そのため、組合側は、「学校の判断がおかしいと思うから、理事長の団交出席を求めている。弁護士の先生方は代理人とはいえ、メッセージャーをやっているだけだ。」と述べたところ、学園側は「我々は、学校の考えを伝えている。」と述べた。これに対し、組合側は、B2教頭の件を調査していないのか尋ねたが、学園側は、調査の有無については答える必要がないから、答えるつもりはないと述べた。

組合側は、「代理人の先生方に説明を求めても、困ってしまっているようだ。だから、理事長に出てきていただく必要がある。」と述べ、理事長の団交への出席若しくは出席しない場合はその理由を文書で提出するよう要求した。これに対し、学園側は、要求があったことは伝える旨述べた。

ウ 高大分離について、学園側は、23年8月の理事会で検討されていたようであるが、決定されてはいないと答えた。これに対し、組合側が、理事会の議事録を提示するよう要求したところ、学園側は、検討すると述べた。

また、組合側が、何のために高大分離を検討したのか尋ねたのに対し、学園側は、仮に高大分離を決定したとすれば、検討理由を説明す

るのかもしれないが、現時点でそのような予定はないので答えられない旨述べた。組合側が、検討の中身を説明するよう求めたのに対し、学園側は、その必要はないと答えた。

さらに、組合側が、①河原学園はもともと高大分離を考えていたはずである、②河原学園は学園の運営資金を提供してくれるスポンサーのはずである、③高校が作った25億円が他部門に流用されている、④大学では高校の資金を流用して全国平均よりも高い人件費を費やしているのに対し、高校の人件費比率は私立学校の平均と比べるとはるかに低いと主張した。これに対し、学園側は、①については、現在検討されていることとは別のことである、②については、河原学園はスポンサーになっているわけではなく、河原学園に資金を提供してもらう話はない、③については、独立採算ではないので財布は一つであり、学園の資金である、④については、他校とは財政状況が違うので、学園の財政状況で考えなければならない、とそれぞれ反論した。

加えて、組合側は、耐震補強工事に要する費用を尋ねたが、学園側は、見積りを取るにも費用を要するとして、回答しなかった。

その上で、組合側が、固定資産の売却や短期借入れをしてでも、定期昇給や一時金の支給を行うよう求めたところ、学園側は、借入れができる状況にはないが、固定資産の売却については検討している旨答えた。

そこで、組合側が、一時金をどこまで出せるのかを具体的に提起してほしい旨述べたところ、学園側は、検討する旨述べた。これに対して、組合側は、「遅い、今何月だと思っているのか」、「いつ頃までに、こういうふうをめどをつける努力をすとはっきり説明していただきたい」、「早くめどを示していただきたい」と述べたところ、学園側は、

「具体的な約束ができればするが、適当なことを言うわけにはいかない」、「試算した上で、払えるお金があったら、きちんと人件費に充てたいという考えは持っている」と答えた。

エ 団交の最後に、組合側は、理事長の出席を求めるとともに、出席の可否について文書で回答するよう求めたのに対し、学園側は、学園が決めることである旨述べた。また、組合側は、次回の団交の候補日を1週間以内に通知するよう求めたのに対し、学園側は、努力すると述べて、団交が終了した。

なお、学園側からは、その1週間後までに次回団交の候補日の通知はなされなかった。

8 第7回団交（23年12月9日）の状況等

(1) 第6回団交後の状況

23年11月4日、単組は、学園に対し、前回の団交（上記7(3)の第6回団交）で次回の団交の候補日の回答期限を1週間後としたにもかかわらず未回答であるとして、同月9日までに団交の候補日を回答するよう求めたが、学園から回答はなかった。そこで、同月19日、単組は、学園に対し、団交の候補日を回答するよう再度求めたところ、同月24日、学園は、23年12月9日に団交を開催すると回答した。

(2) 冬季一時金の支給

ア 23年11月29日、学園は、単組と交渉することなく、朝礼において、冬季一時金を「1.5か月分+ α 」とする旨発表した。なお、22年度の冬季一時金は2.74か月分であった。

同日、単組は直ちに、学園が一時金を一方的に削減したことに抗議し、一時金の支給に関して支給予定日（23年12月2日）前に団交を開催するよう申し入れるとともに、支給予定日前に団交が開催でき

ない場合には、前年度と同額の一時金（4.75か月分）を暫定的に支給するよう要求し、この件に関して、翌30日までに回答するよう求めたが、学園からの回答はなかった。

イ 23年12月2日（金曜日）、学園は、上記アの発表どおり「1.5か月分+ α 」により算出した冬季一時金を支給した。

(3) 第7回団交の状況

23年12月9日、第7回団交が開催され、学園側は、B13弁護士、B14弁護士及びB4事務員が、組合側は、A1委員長らが出席し、本件自宅待機命令等及び一時金に関して交渉が行われた。

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

イ 団交の日程調整について、組合側が、前回の団交（上記7(3)の第6回団交）で1週間以内に団交候補日を通知することを求めたにもかかわらず、団交候補日の通知が遅れた理由を尋ねたのに対し、学園側は、返事の遅れについて謝罪した上で、特段遅れた理由はないが、日程調整が難航した旨述べた。

ウ 一時金について、学園側は、23年12月9日付け「学校法人岡崎学園の財務状況について」と題する資料を提示して、23年度上半期の収支状況を慎重に検討した結果、冬季一時金として1.5か月分を確保することができたこと等を説明したが、この資料には財務状況に係る数値は記載されていなかった。これに対し、組合側が、一時金を1.5か月分しか払えない根拠を具体的に示すよう求めたところ、学園側は、具体的な数字をもって説明する予定にはなっていないが、グ

ラウンド整備等にとっておきたい資金を冬季一時金に回した等と述べた。

エ 次回の団交は、24年1月13日に開催するよう調整することとされ、団交が終了した。

(4) 本件救済申立て

23年12月28日、組合は、前記第1の1のとおり、愛知県労委に救済申立てを行った。

9 本件救済申立て後の労使事情

(1) 23年度の団交の状況

ア 第8回団交は、一時金に関して、学園側が予定を変更し、24年2月3日に行われた。第8回団交は、上記8(3)エのとおり同年1月13日に開催するよう調整することとされていたため、組合側は、学園側が一方的に予定を変更したことを問題視し、その理由を尋ねたところ、学園側は、日程が確定していたという認識がなかったことに加え、団交における回答の準備が間に合わなかったためである旨回答した。

【甲70の1, 82, 83】

イ 第9回団交及び第10回団交は、一時金に関して、24年2月8日から同月18日までの間に、学園と単組の間で複数回日程調整が行われた結果、それぞれ24年3月7日及び同月15日に行われた。

ウ 第10回団交において、学園側は、冬季一時金として1.5か月分を支給した理由として、①支払不能状態を回避するための資金として、少なくとも2億円が必要であるが、22年度に8400万円の現金支出超過があったことに加えて、23年度は前年度より学生生徒等納付金が7900万円、補助金が4800万円それぞれ減少し、短期借入金を2億円返済しているため、収支の見直しをしなければ、24年度

は3600万円の資金不足が生じることから、23年度は2億3600万円以上の収入増・支出減の対策を採らなければならないこと、②これを達成するため、役員報酬の不支給、資産の売却及び人件費の削減を行い、資産の売却により6400万円収入増があったが、人件費を1億7200万円削減する必要がある旨説明した。

これに対し、組合側は、高校の一時金の1か月分は2000万円と言われており、1.5か月分が支給の限界であるとは考えておらず、短期借入金については23年度に2億円を返済するのではなく、1億円は次年度に返済すればよい等と反論・提案した。

エ 学園の23年度の決算資料（貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書等）については、24年6月25日の団交で提示され、説明された。

また、同年7月24日、学園は、23年度の計算書類の閲覧を認めることとした。さらに、学園は、同日の団交において、同年度決算書及び24年度予算書を組合側に提示した。

(2) 初審命令交付及び再審査申立て後の労使事情

ア 25年12月2日、愛知県労委が、前記第1の3のとおり、初審命令を交付したところ、同月13日、学園は、同4のとおり、当該命令を不服として、再審査を申し立てた。

イ 26年4月1日、河原学園が、学園を合併し、本件における再審査申立人の地位を承継した。

ウ 26年度になって、A1委員長は、教科主任及びクラス担任に選任されている。

第4 当委員会の判断

1 本件自宅待機命令、本件けん責処分及び本件教科主任等の解任（争点1）
について

当委員会も、本件自宅待機命令等は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると判断する。その理由は、次のとおりである。

(1) まず、本件自宅待機命令等が「不利益な取扱い」（労組法第7条第1号）に該当するかを検討する。

ア 本件自宅待機命令についてみると、A1委員長は、同命令が23年6月23日に出されてから同年8月25日に解除されるまでの間、朝学等を担当した場合に支給される特殊勤務手当が支給されなかったことが認められる（前記第3の6(3)）。A1委員長に特殊勤務手当が支給されなかったのは、同委員長が特殊勤務手当の対象となる業務に従事する機会を本件自宅待機命令によって失ったことによるものであるから、本件自宅待機命令は経済的不利益を伴うものである。

イ 本件教科主任等の解任についてみると、A1委員長は、23年8月10日付けで教科主任及びクラス担任から解任されたことにより、教科主任手当及びクラス担任手当が支給されなくなったことが認められる（前記第3の6(2)）、本件教科主任等の解任は経済的不利益を伴うものである。

ウ このように、本件自宅待機命令及び本件教科主任等の解任はいずれも、経済的不利益を伴うものであり、そのうえ、A1委員長の教師としての本来の業務を取り上げ、これにより教育技能の低下をもたらすだけでなく、教育者としての社会的評価や自負心を損なうものといえ、職業上の不利益及び精神的不利益をも伴うものといえる。

また、本件けん責処分は、学園の就業規則によれば「始末書を取り、将来を戒める」ものとされており（前記第3の6(1)）、それ自体に直

接的な経済的不利益はないとしても、将来の処遇に関して不利益が生ずるおそれがないとはいえ、また、名誉感情を害するという精神的不利益を伴うものであることは明らかである。

したがって、本件自宅待機命令等は、いずれも労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」に該当する。

(2) 次に、本件自宅待機命令等は、A1委員長が組合員であること等の「故をもって」（労組法第7条第1号）行われたものであるか、すなわち、学園の不当労働行為意思によって行われたものといえるかを検討する。

ア 本件自宅待機命令等の合理性について

(ア) 学園は、23年6月23日に本件自宅待機命令を発するに当たり、「他社の見積書を裸で同じ封筒に入れていたことが問題で背任行為である」ことを理由にしており（前記第3の3(4)）、同年8月22日に本件けん責処分を行うに当たり、「本学園の内規において、本学園の費用で物品を購入等する場合は、3社から個別に見積りを取得した上でりん議を受けることが義務付けられていた」として、A1委員長がこれをしなかったことを理由にしている（同6(2)）。そこで、まず、このような見積書の取得方法を問題にしてなされた本件自宅待機命令及び本件けん責処分に合理的な理由があるかを検討する。

A1委員長は、本件取りまとめに当たって、3社から個別に見積りを取得していなかったところ（同3(2)及び同3(3)イ）、学園は、見積書の取得方法について、23年4月以降、3社見積りの取得を義務付け、担当教職員に周知しており、相互に見積書の内容を秘匿させることはこの指示に当然に内在する旨主張する（前記第2の1(1)ア）。

そこで、学園における物品購入時の事務取扱いについてみると、確かに、①22年4月27日付け文書によって原則2社以上の見積りを取ることにされていたこと（前記第3の3(1)ア）、②23年4月、B6理事長が就任挨拶において、見積りを取ることで経費削減ができたことを紹介したこと（同ウ）、③B3局長は、同理事長から指示を受け、事務局の職員に対しては、3社から見積りを取るよう指示しており、事務局から見積書を添付せずりん議書を提出した教諭に対し、3社の見積書を添付して再提出するよう求めたことがあったこと（同エ）が認められる。しかし、学園が上記①の取扱いを改めて、23年4月以降、3社から個別に見積りを取得することを義務付けるのであれば、そのことを文書等によって周知しておく必要があったというべきであるが、3社から個別に見積りを取得すべきことについて、B6理事長が上記②において明確な指示をすることはなく（同ウ）、これを明記した文書も存在しなかった（同エ）

また、A1委員長は、本件取りまとめに先立って、①23年4月初め頃、B4前事務長から、りん議書には3社の見積書を添付しなければならず、発注を予定している会社に他の2社の見積書を取らせればよいと言われたこと（同オ）、②同年5月9日、B2教頭から、どのような形でもよいからりん議書を回すように指示され、B5事務長からも、どのような形でもよいから3社分がそろえばよい旨言われたこと（同カ）が認められるところ、上記①及び②のいずれにおいても、3社から個別に見積りを取得するよう、見積書の取得方法について明確に指示されていたとは認められない。

以上のとおり、物品購入に際して3社から個別に見積りを取得しなければならない等の見積書の取得方法については、教職員に周知

されておらず、また、A1委員長に対する個別の指示もなかったことからすると、同委員長による上記見積書の取得方法を理由となされた本件自宅待機命令や本件けん責処分には、合理的な理由があるとはいえない。

(イ) また、学園は、23年8月22日、本件けん責処分と併せて、理由を説明することなく本件教科主任等の解任に及び（前記第3の6(2)）、その後の団交においても、解任理由については、適性がないとするのみで、具体的な説明をしていない（同7(3)イ及び同8(3)ア）ことからすれば、本件教科主任等の解任に合理的な理由があるとは認め難い。なお、本件けん責処分に理由がある以上本件教科主任等の解任について合理性は否定されないとする学園の主張（前記第2の1(1)エ）からすると、本件教科主任等の解任は、本件けん責処分を理由にしたものという余地もあるが、上記(ア)のとおり本件けん責処分に合理的な理由はないから、本件けん責処分を理由とした本件教科主任等の解任にも合理的な理由は認められない。

(ウ) なお、23年6月22日に見積書の取りまとめが発覚してから本件自宅待機命令等に至る学園の一連の対応（前記第3の5(1)アイ及び同5(3)）をみると、本件けん責処分は十分な調査を経て行われたものとはいえないし、また、本件自宅待機命令が調査のためのものであったとは言い難く、これらの対応は、本件自宅待機命令等がA1委員長に対して不利益を課すものであることからみて、手続上の相当性も欠くものである。

(エ) 以上のとおりであるから、本件自宅待機命令等にはいずれも合理的な理由は認められず、合理性を欠くものというべきである。

イ 本件自宅待機命令等に至る労使関係等について

(ア) まず、A 1 委員長の組合活動の状況をみると、同委員長は、16年に単組に加入して以降、18年から20年までの間においては書記長を務め、21年から執行委員長を務めており(前記第3の1(2))、学園理事長等の交代があった23年3月以降においても、以下のように単組が定期昇給停止や夏季一時金不支給について団交等の活動を行うに当たって、中心的な役割を担っていた。

(イ) 次に、23年6月23日の本件自宅待機命令に至る労使関係をみると、①学園では、23年3月23日、新たにB 6 理事長が選任され、同年4月1日、B 3 局長が就任したこと(同2(1))、②同月22日、学園が、単組と交渉することなく、学園財務の再建のために人件費削減が急務であるとして、定期昇給の停止を教職員に通知したのに対し、単組が抗議して団交を書面で申し入れようとしたところ、B 3 局長がこの書面の受取を拒否したこと(同2(3)及び同2(4)ア)、③同年5月23日に団交が行われ、単組は、定期昇給の停止の撤回を要求し、同年6月16日に引き続き団交が行われることになったが、当日になってB 3 局長が欠席することになり、団交が延期されたこと(同2(5))が認められる。上記の経過からすると、学園では、執行部の体制が変わって、単組と交渉することなく定期昇給を停止しようとしたことをめぐって単組と学園の対立関係が顕在化する中で、定期昇給停止の撤回要求に関して23年6月16日に予定されていた団交が延期となった1週間後の同月23日に、学園は本件自宅待機命令を行ったものである。

さらに、本件けん責処分及び本件教科主任等の解任に至る労使関係の推移をみると、学園が、単組と交渉することなく、23年6月30日に夏季一時金を不支給とする方針を教職員に伝えた(同4(1))

のに対して、単組は、夏季一時金を支給するよう申し入れ（同4(2)ア）、同年8月10日の本件けん責処分及び本件教科主任等の解任の決議に至るまでの間、団交は3回行われたが、組合は、夏季一時金に関する学園の説明に納得せず、大学が高校の資産を流用しているとして、高大分離を要求するなどして合意に至らなかったこと（同4(3)、同5(2)及び同5(4)）が認められる。このように、学園では、定期昇給の停止問題について解決がなされないまま、夏季一時金の不支給という新たな問題が発生し、本件自宅待機命令をめぐる問題と相まって労使間の対立が一層厳しくなる中で、これらに関する団交が継続している時期に、学園は本件けん責処分及び本件教科主任等の解任を行ったものである。

(ウ) そのうえ、本件自宅待機命令等と他の事例の均衡についてみると、学園では、B2教頭がC社に対して他の2社の見積りの取りまとめを依頼したことがあったが（同3(1)カ）、学園は調査や処分をしていない（同3(4)ア）。これについて、学園は、B2教頭が見積りの取りまとめを依頼したことがあったとしても、見積書がそれぞれ別の封筒で用意されていれば3社見積りの趣旨を損なわないよう配慮されたものとして、調査・処分が行われなくても不当ではない旨主張するが、学園は、A1委員長が3社から個別に見積りを取得しなかったことを内規違反としていたのであるから（同6(2)）、見積書がそれぞれ別の封筒で用意されていたとしても、内規違反に当たり得る。それにもかかわらず、学園は、B2教頭に対しては調査や処分をせず、A1委員長に対してのみ調査や処分を行ったのであるから、このような学園の対応は明らかに公平性を欠くものである。

(エ) 加えて、23年6月22日、B3局長がB6理事長に本件取りま

とめ②について報告したところ、同理事長が、単組の弱体化のチャンスである旨、処罰が3回あれば解雇できる旨述べたことも認められる（同3(3)ウ）。このようなB6理事長の言動は、単組及びA1委員長の組合活動に対する嫌悪感を示すものといえる。

これについて、学園は、上記認定の根拠とされたB3証言は信用できない旨主張する（前記第2の1(1)オ）。確かに、同局長は、初審で供述した当時（25年5月10日）、既に河原学園から解雇され、自身の地位をめぐり河原学園と係争中であったことは認められる（前記第3の2(1)）。しかし、B3証言は23年6月22日のB6理事長との電話の内容について述べているもので、その内容は自らの解雇の是非に直接関わるものではなく、特に不自然な点を見いだすことはできない。これに対して、学園側のB5事務長が再審査においてB6理事長から組合を嫌悪する発言を聞いたことがない旨を証言しているが、B6理事長が自らの発言を否定する証言を行ったわけではないし、B5事務長がB3局長とB6理事長のやりとりを聞いたというものでもなく、上記認定を覆すには至らない。かえって、学園の執行体制が変わって定期昇給をめぐって労使間の対立関係が顕在化していた当時の状況（上記イ）に照らすと上記のB3証言は信用性を認められるものである。

ウ 小括

本件自宅待機命令等については、上記アのとおり合理性に欠けるものである一方で、当時の労使関係をみると、学園は、上記イのとおり定期昇給停止や夏季一時金不支給をめぐり単組と厳しく対立していた中で、これらに関する団交が継続している時期に、本件自宅待機命令等を、単組において中心的役割を果たしていた執行委員長を対象に行

ったものである。これらの点を総合して判断すると、本件自宅待機命令等は、定期昇給停止や夏季一時金不支給等に反対する単組の存在及び活動を嫌悪し、その中心的人物であるA1委員長の活動を嫌悪して行われたもの、すなわち、A1委員長が組合員であること故をもって、又は、単組の正当な行為をしたことの故をもって行われたものと認められる。

(3) 不当労働行為の成否について

以上のとおりであるから、本件自宅待機命令等は、A1委員長が労働組合の組合員であること、又は労働組合の正当な行為をしたことを理由になされた不利益な取扱いであると認められる。よって、これが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

2 23年5月23日から同年12月9日までの間における7回の団交に関する学園の対応（争点2）について

当委員会も、23年5月23日から同年12月9日までの間における7回の団交に関する学園の対応について、①同年6月30日に予定されていた第2回団交を延期したこと、②同年10月14日の第6回団交後、速やかに団交期日を設定しなかったこと、③本件自宅待機命令等に係る交渉における対応、④23年度冬季一時金に係る交渉における対応、⑤実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったことはいずれも、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たると判断する。その理由は、次のとおりである。

なお、当委員会としては、争点2を判断するに当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為の成否については、上記①ないし⑤の学園の対応を個別に検討し、その上で、同条第3号の不当労働行為の成否については、上記①ないし⑤の学園の一連の対応を、交渉全体の経過を踏まえて検討する

こととする。

(1) 団交期日について

ア 第2回団交の延期について（争点2のア①）

(ア) まず、第2回団交の延期の経緯をみると、学園は、23年6月30日に予定されていた、一時金に関する要求を議題に含む第2回団交を、文部科学省への報告書等の作成業務のため時間が取れないとして、同年7月中旬に延期するよう求める一方（前記第3の2(5)イウ及び同4(1)ア）、当日、教職員を対象に夏季一時金に関する「法人説明会」を通知して開催し、団交は行わなかったものである（同4(1)イ）。

これについて、学園は、夏季一時金が全教職員に関わる事項であることから、全教職員対象の法人説明会を開催することを優先したもので、その後速やかに団交が行われたこと等の事情を挙げて、第2回団交の延期は不誠実な対応とはいえない旨主張する（前記第2の2(1)ア(ア)）。

しかし、「法人説明会」は団交に代わるものではなく、単組が学園の延期申入れに対して予定どおり団交を開催するよう求めていたこと（前記第3の4(1)ア）も踏まえると、夏季一時金が全教職員に関わる事項であるとしても、法人説明会を開催することを優先して団交を延期することは相当であるとはいえず、その後23年7月6日に団交が開催されたこと（同4(3)）を考慮しても、以上の判断は左右されるものではない。したがって、学園が同年6月30日に予定されていた第2回団交を延期したことに相当な理由はない。

(イ) そのうえ、一時金の支給時期については、給与規程に定めがあるのは支給月だけとはいえ、実際には支給月の第1金曜日に支給され

ることが多く、23年度夏季一時金の定例支給日は同年7月1日であったこと（同4(2)ア）からすると、第2回団交を延期した学園の対応は、一時金の定例支給日前の団交を回避しようとしたものと評価せざるを得ない。このことから、学園が同年6月30日に予定されていた第2回団交を延期したことに相当な理由がないことは明らかである。

(ウ) 以上によれば、既に予定されていた第2回団交開催期日を相当な理由もなく延期した学園の対応は、労組法第7条第2号に違反する不誠実なものというべきである。

イ 第6回団交後の団交期日の設定について（争点2のア②）

(ア) 第6回団交後から第7回団交までの経過をみると、①23年10月14日の第6回団交において、一時金について交渉が行われ、組合側が、一時金について早くめどを示してほしい旨発言した上で、次回の団交の候補日を1週間以内に通知するよう求めたのに対し、学園側は努力すると述べたが、1週間以内には通知がなされなかったこと（前記第3の7(3)エ）、②同年11月4日、単組は、学園に対し、団交の候補日について未回答であるとして、同月9日までに回答するよう求めたが、学園からの回答はなかったこと（同8(1)）、③同月19日、単組は、学園に対し、団交の候補日を回答するよう再度求めたところ、同月24日、学園から同年12月9日に団交を開催するとの回答があったこと（同8(1)）、④同日、団交が開催され、学園は、団交の開催が遅れた理由について、特段遅れた理由はないが、日程調整が難航した旨述べたこと（同8(3)）が認められる。

上記の経過からすると、学園は、23年10月14日の第6回団交において、組合側から一時金のめどを早く示すことが求められ、

次回の団交の候補日を1週間以内に通知するよう努力する旨回答しておきながら、組合から再度にわたり催促されるまで一切連絡しなかったもので、学園の事情により、第7回団交は第6回団交から約2か月経過した後に行われることになったものである。そして、団交候補日の通知が遅れた理由について、学園は日程調整が難航したと述べるのみであり、相当な理由が示されたとはいえない。

- (イ) そのうえ、上記アのとおり、一時金は支給月の第1金曜日に支給されることが多かった上に、23年度冬季一時金は23年12月2日の金曜日に支給されていること（同8(2)イ）、単組が冬季一時金支給予定日前の団交開催を求めていること（同8(2)ア）からすると、相当な理由もなく団交候補日を連絡せず、同月9日に第7回団交を開催すると回答した学園の対応は、支給日前の団交を回避しようとしていたものと評価せざるを得ない。このことから、学園が第7回団交の候補日を連絡しなかったことに相当な理由はない。

なお、学園は、2か月も間を空けることなく団交に応じており、一期日の連絡遅れを捉えて不当労働行為と認定するのは偏狭な見方であると主張するが（前記第2の2(1)ア(イ)）、団交、とりわけ一時金に関する団交は適切な時期に行わないと時機を逸することになりかねないものである上、本件においては特に、第6回団交において、組合が学園に一時金に関して速やかに具体的な提案をするよう求めていた（前記第3の7(3)ウ）にもかかわらず、23年度冬季一時金の支給後に団交が開催されることになったことからすると、まさに交渉の時機を逸したものといわざるを得ず、学園の上記主張には理由がないというべきである。

- (ウ) 以上によれば、相当な理由もなく第7回団交の候補日を連絡しな

かった学園の対応は、労組法第7条第2号に違反する不誠実なもの
というべきである。

(2) 本件自宅待機命令等に係る交渉における学園の対応について（争点2
のイ）

学園は、本件教科主任等の解任は校務分掌の変更に過ぎず義務的団交
事項ではない旨主張するが（前記第2の2(1)イ）、本件教科主任等の解
任はA1委員長の処遇に関わるものであり、義務的団交事項に該当する
ことは言うまでもない。

そこで、本件自宅待機命令等に係る交渉における学園の対応をみると、
①組合が見積りの取りまとめを依頼した者は他にいないか尋ねたところ、
「答える必要はない」と応じたこと（第5回団交、前記第3の7(2)ア）、
②組合がB2教頭も見積りの取りまとめを依頼していたと指摘したと
ころ、「調査の有無については答える必要がないから、答えるつもりはない」
と応じたこと（第6回団交、同7(3)イ）、③本件教科主任等の解任の理
由について、「適性がないと判断した、何をもって適性がないと判断する
かは学園の考え方であり、A1委員長個人の適性に関わる問題でもある
から団交で話す問題ではない」と答えたこと（第6回団交及び第7回団
交、同7(3)イ及び同8(3)ア）が認められる。

上記の各事実からすると、学園は、組合の質問に対する具体的な説明
を避けているところ、このことに相当な理由があることを根拠づける事
実も認められず、学園は不誠実な対応に終始していたとみざるを得ない。
このように本件自宅待機命令等について回答や説明を拒否した学園の対
応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(3) 23年度冬季一時金に係る交渉における学園の対応（交渉態度）につ
いて（争点2のウ）

ア 23年度冬季一時金に関する交渉経過をみると、①23年10月14日の第6回団交において、学園側は「試算した上で、払えるお金があったら、きちんと人件費に充てたい」と述べながら（前記第3の7(3)ウ）、団交を経ることなく、同年11月29日、朝礼で前年よりも低い支給額を通告し、同年12月2日に支給したこと（同8(2)）、②同月9日の第7回団交において、学園は、上半期の収支状況を慎重に検討した結果、冬季一時金として1.5か月分を確保することができたことと説明したが、学園の資料には財務状況に係る数値は記載されていなかったため、組合が根拠を具体的に示すよう求めたところ、学園は、具体的な数字をもって説明する予定にはなっていないが、グラウンド整備等に使いたい資金を冬季一時金に回した等と説明したこと（同8(3)ウ）が認められる。

上記の経過からすると、冬季一時金の支給額は、学園が第6回団交で述べた「試算」により算出されたものと考えられるが、冬季一時金支給後に行われた第7回団交における学園の説明（上記②）をみても、試算の経過や支給額の算出根拠は明らかにされておらず、十分な説明がなされたとはいえない。

イ 以上につき、学園は、夏季一時金に係る交渉において23年度の収支見通しや資金状況等を誠実に説明しており、冬季一時金に関しても、年度当初の収支見通しや資金状況がそのまま反映されるものであるから、年度を通じて交渉を継続していた以上、何ら説明が不足することはない旨主張する（前記第2の2(1)ウ）。しかし、組合と学園の間において、年度当初の収支見通しや資金状況に基づき一時金の年間支給総額について交渉することになっていたことを示す証拠はなく、むしろ、22年度においては、22年6月に夏季一時金について妥結した

上で、一時金の総額については5.1か月を出発点として今後の交渉が行われるものとされて、最終的には一時金の総額を4.75か月及び加算分とすることで妥結したことからすると（前記第3の4(2)ア）、夏季一時金について妥結した後も一時金の総額については交渉が続けられ、その交渉によって冬季一時金の支給額は決定されていたといえることができる。そうすると、23年度においても、学園が年度当初の収支見通しや資金状況を説明したからといって、冬季一時金の支給額の根拠についてまで説明が済んでいるということとはできない。

また、学園は、本件救済申立て後の第8回団交以降の団交において、学園の資金繰りについて説明を補充したとするが（前記第2の2(1)ウ）、仮にそうであったとしても、団交においては、必要な資料は適時に提供されるべきものであるから、上記判断を左右しない。

ウ 以上のとおり、学園は、団交において自らの主張する冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行っておらず、このような学園の不誠実な対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(4) 実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったことについて（争点2のエ）

学園は、単組と協議する一切の件を委任した代理人を団交に出席させるとして（前記第3の5(1)ウ）、代理人を団交に出席させており、形式的には権限のある者を一応出席させていたとみることもできる。しかし、本件自宅待機命令等に関する第5回団交から第7回団交までの各団交における学園側出席者の対応をみると、本件自宅待機命令等に係る交渉において、組合からの質問に対して、A1委員長以外の者による見積りの取りまとめの有無については、答える必要がない、調査する必要があるかどうかは学園が判断することであるなどの回答に終始し、組合が学園

の判断はおかしいと追及したのに対しては「我々は、学校の考えを伝え
ている」と述べるのみであり（同7(2)ア及び同7(3)イ）、本件教科主任
等の解任の理由についても、A1委員長に適性がないと判断したという
のみであった（同7(3)イ及び同8(3)ア）。このような学園の対応は、学
園側出席者があらかじめ決められた回答を組合に伝えるだけのものに過
ぎず、組合からの質問に応じて学園の見解を的確に説明するものであっ
たとはいえない。

このような学園の対応からみると、学園は、第5回団交から第7回団
交までの各団交の出席者に対して、本件自宅待機命令等について実質的
な交渉権限を付与していなかったものとみざるを得ないものである。

なお、学園は、初審命令は団交の学園側出席者について実質的な交渉
権限を与えられていなかったと判断したが、その根拠とされた学園の対
応が何ら不誠実なものとは評価できない旨主張する（前記第2の2(1)エ）。
しかしながら、既に判断したとおり、本件自宅待機命令等や23年冬季
一時金に関する第5回団交から第7回までの各団交における学園の交渉
態度は、いずれも不誠実な対応であるから（上記(2)(3)）、学園の上記主
張はその前提を欠き採用できない。

以上のとおり、学園が、第5回ないし第7回団交に実質的な交渉権限
を有する者を出席させなかったことは不誠実であり、労組法第7条第2
号の不当労働行為に該当する。

(5) 小括

以上のとおりであるから、23年5月23日から同年12月9日まで
の間における7回の団交における学園の対応に関して、①同年6月30
日に予定されていた第2回団交を延期したこと、②同年10月14日の
第6回団交後、速やかに団交期日の候補日を組合に連絡しなかったこと、

③同年9月8日、同年10月14日及び同年12月9日の第5回から第7回団交において、本件自宅待機命令等について回答や説明を拒否したこと、④上記第7回団交において、23年度冬季一時金の支給額の根拠について具体的な説明を行わなかったこと、⑤上記第5回から第7回団交において実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったことは、いずれも不誠実な対応であるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、上記①ないし⑤の対応は、組合を差し置いて教職員を対象とした「法人説明会」の開催を優先して、予定されていた団交の開催に相当な理由もなく一方的に応じず、組合員にとって重要な労働条件である処分理由や一時金の支給額等について十分な説明を行わないというものであり、このような学園の一連の対応は組合を軽視するものである。そして、このように組合を軽視する対応を上記7回の団交の間に重ねて行ったことは、組合の団体交渉権ひいては団結権を尊重しない学園の態度の表れというほかなく、その結果、組合員の組合の交渉力に対する信頼を揺るがせるものである。とりわけ、学園が本件自宅待機命令等について説明を拒否したことは、組合員であれば恣意的に処分されるのではないかとの疑念を生じさせ、組合活動を萎縮させる効果をも生じさせ得るものといえる。したがって、上記①ないし⑤の学園の一連の対応は、組合の組織・運営に対する支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

3 23年度夏季一時金の不支給及び同年度冬季一時金の減額支給（争点3） について

当委員会も、学園が単組と交渉せずに23年度夏季一時金を不支給とし、同年度冬季一時金を前年度より減額して支給したことはいずれも、労組法

第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たると判断する。その理由は、次のとおりである。

- (1) まず、23年度夏季一時金についてみると、23年5月23日に一時金等に関する要求書が組合から提出されて、同年6月30日に第2回団交が行われることになっていたが（前記第3の2(5)イウ）、学園は、同日、団交を行わない一方で、法人説明会を行って、教職員に対し夏季一時金を不支給とする方針を告げ（同4(1)イ）、同年7月6日の第2回団交において根拠資料を示さずに（同4(3)ウ）、同月7日の理事会で夏季一時金の不支給を決定したものである（同5(1)ア）。

上記の経過からすると、学園は、団交において、一時金が問題とされているにもかかわらず、組合との団交を回避するとともに、その後の団交において根拠を組合に示すこともなく、夏季一時金の不支給という措置をとったものであり、かかる措置は誠実団交義務に違反するものといえることができる。また、学園が、このように組合と実質的な交渉を行うことなく一方的に同一一時金の不支給の措置をとったことは、組合を無視し、組合員の組合の交渉力に対する信頼を揺るがすものであり、組合の弱体化を企図したものとみざるを得ない。

- (2) 次に、23年度冬季一時金についてみると、学園は、23年10月14日の第6回団交において、組合側から一時金のめどを早く示すことを求められ、「試算した上で、払えるお金があったら、きちんと人件費に充てたい」と述べ、次回の団交の候補日を1週間以内に通知するよう努めることになっていたが（前記第3の7(3)ウエ）、同年11月24日まで回答せず、同年12月9日に団交を行うことになったものの（同8(1)）、それを待たずに同年11月29日に前年よりも低い支給額を朝礼で通告し、その後に改めて組合から団交申入れがあったにもかかわらず、同年

1 2月2日にそのまま支給したものである（同8(2)）。

上記の経過からすると、学園は、一時金に関する団交が継続しているにもかかわらず、団交の候補日を相当な理由もなく組合に連絡しないことにより23年度冬季一時金の支給日前の団交を回避する対応をとるとともに、前年度を下回る支給額を組合との団交を経ずに決定し、また、その根拠を団交において組合に示すこともなく、当該一時金を支給したものであって、かかる措置は誠実団交義務に違反するものといえることができる。また、学園が、このように組合と実質的な交渉を行うことなく一方的に同一時金を前年度より減額して支給する措置をとったことは、組合を無視し、組合員の組合の交渉力に対する信頼を揺るがすものであり、上記(1)と同様に、組合の弱体化を企図したものとみざるを得ない。

(3) 以上のとおりであるから、学園が単組との交渉を誠実に行わないまま、23年度夏季一時金を不支給とし、また、同年度冬季一時金を前年度より減額して支給したことは、いずれも労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるものである。

4 救済方法について

学園は、26年度にA1委員長が教科主任及び学級担任に選任されている、また、誠実な交渉を継続しているとして、本件における救済の必要性は失われている旨主張する（前記第2の4(1)）。

しかし、本件自宅待機命令については、23年8月25日にA1委員長が学園に始末書を提出して解除されたこと（前記第3の6(3)）、本件教科主任等の解任については、26年度に至ってA1委員長が教科主任及びクラス担任に選任されたことが認められるものの（同9(2)ウ）、本件自宅待機命令等によりA1委員長が被った不利益は回復されておらず、将来の処遇に関して本件自宅待機命令等を理由とした不利益が生ずるおそれもない

とはいえない。また、争点2の不誠実団交については、現時点において誠実な交渉が行われていると認めるに足る証拠はなく、また、本件誠実団交義務違反により組合の受けた影響が回復されたとも認められないから、いまだ救済の必要性が失われたとはいえない。

なお、初審命令主文第1項及び第4項については、A1委員長が教科主任及びクラス担任に選任されていること（同9(2)ウ）、26年4月1日に河原学園が学園を合併し本件における再審査申立人の地位を承継した事情（同9(2)イ）等を考慮して、いずれも主文のとおり変更することとする。

5 結論

上記判断のとおり、争点1ないし争点3に関する初審命令の判断はいずれも相当であり、初審命令の救済方法についても主文のとおり変更するほかは相当である。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がなく、これを棄却する。

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4日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ㊞

