

# 命 令 書 (写)

申 立 人

X組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人

Y法人

代表者 理事長 B 1

上記当事者間の山労委平成26年(不)第1号不当労働行為事件について、当委員会は、平成28年3月17日第511回公益委員会議において、会長公益委員田中正志、公益委員小野正毅、同加藤里美、同勝俣高明、同齋藤雅代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人X組合(以下「組合」という。)が、被申立人Y法人(以下「学園」という。)によってなされた後記各行為がいずれも労働組合法(以下

「労組法」という。)第7条の不当労働行為に当たるとして、平成(以下、平成の元号は省略する。)26年11月28日、救済申立てを行った事案である。

- (1) A2(以下、組合加入の前後を問わず「A2組合員」という。)、A3(以下、組合加入の前後を問わず「A3組合員」という。)及びA4(以下、組合加入の前後を問わず「A4組合員」という。)(以下「A2ら3名の組合員」という。)並びに組合の同意を得ずに、26年2月26日、理事会において定年規程を変更して、学園が経営するB2大学(以下「大学」という。)の教員の定年を70歳から65歳に引き下げたこと並びに同年8月19日、変更後の定年規程に基づき、A2組合員に対して、27年3月31日で定年退職となることを通知したこと(労組法第7条第1号、第3号)。
- (2) A2ら3名の組合員及び組合の同意を得ずに、A2ら3名の組合員の26年4月分以降の賃金を減額して支給したこと(労組法第7条第1号、第3号)。
- (3) 組合が、学園に対し、25年9月13日付けで「定年規程改定」及び「賃金引き下げ」を含む6事項に関し団体交渉を申し入れ、同年11月20日、第1回団体交渉は開かれたが、学園は、同団体交渉の際、組合が要求していた事項のうち、学園が同年8月にB3事務局長(以下「B3事務局長」という。)がA3組合員に提案していた「定年規程改定」及び「賃金引き下げ」については資料の提出や具体的な回答を行わず、同年12月19日に開かれた第2回団体交渉で具体的な提案を行ったこと(労組法第7条第2号)、また、26年7月2日、組合が25年11月20日、同年12月19日、26年1月22日及び同年2月6日に開かれた4回の団体交渉にかかる確認書の作成を申し入れたが、同年8月8日、B3事務局長は確認書の作成はできないと電話で回答したこと(労組法第7条第2号)。

- (4) 26年1月17日、B3事務局長が、学園の事務職員を集めた朝礼においてA2ら3名の組合員を誹謗中傷する発言を行ったこと(労組法第7条第3号)。

なお、A2組合員は、27年1月20日に死亡した。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 定年規程の改定撤回及びA2組合員への定年退職通知の撤回
- (2) 賃金引き下げの撤回及び引き下げた賃金の支払い
- (3) 団体交渉において、必要な資料を提出し、誠実に応じ、団体交渉確認書を作成すること。
- (4) 朝礼において組合への不信感、反感を醸成する発言を行わないこと。
- (5) 謝罪文の手交、掲示及び電子メールでの送信

## 第2 本件の争点

- 1 学園が、定年規程を改定し大学教員の定年を70歳から65歳に引き下げ、A2組合員に対して定年退職通知を出したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。
- 2 学園が、A2ら3名の組合員及び組合の同意を得ずにA2ら3名の組合員の26年4月分以降の賃金を減額して支給したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。
- 3 組合が、25年9月13日付けで申し入れた要求事項をめぐる団体交渉における学園の一連の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。
- (1) 25年11月20日に開かれた団体交渉における学園の対応
- (2) 団体交渉確認書の作成拒否
- 4 26年1月17日、B3事務局長が朝礼で行った発言は労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。

## 第3 争点に対する当事者の主張

- 1 争点1 (学園が、定年規程を改定し大学教員の定年を70歳から65歳に引

き下げ、A2組合員に対して定年退職通知を出したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。)

(1) 組合の主張

ア 定年引き下げに伴い退職する組合員の存在

学園は、大学教員の定年を一方的に70歳から65歳に引き下げた。この改定は、A2ら3名の組合員及び組合の同意が無く、無効である。また、この定年規程改定とそれに基づく「定年退職通知」を行ったことは、27年3月に65歳定年退職を迎えるA2組合員を大学から排除する不利益取扱いであり、同時に組合に対する支配介入である。

今回の65歳定年への変更提案の時期の対象者は、事実上A2組合員一人であり、「定年退職通知」が行われたのもA2組合員一人であった。

A2組合員が組合の主要な構成員であることから定年を口実に大学から排除するために行われたものである。

今回の定年引き下げにより、B4学長(以下「B4学長」という。)は、定年退職の対象にならないと学園も認めている。確かに、非組合員の大学教員も影響を受けるが、その教員は定年年齢の引き下げにむしろ賛成しているので、現実的に利害関係があるのは組合員のみといえるからである。

さらに重大なのは、学園自ら、種々の事情、理由があり交渉が遅れ、そして合意もされていない「定年制改訂=改悪」をなぜこの時期に強行したのか、それは正にA2組合員を、65歳定年を口実に学園から排除しようとする不当労働行為意思に基づくものである。

イ 定年引き下げに伴う激変緩和措置における組合員差別

学園の提案する激変緩和措置も、A3組合員がわずか数日の違いで外れるよう条件づけているなど労組員外しは明白である。

ウ 定年引き下げの理由(学園の経営状況、本山からの寄付)

学生数が少なく、財政規模も小さな大学が専門的な教育を行おうとす

るとき、人件費比率（人件費を帰属収入で除して得た割合）が高くなるのは当然であり、一概に人件費比率が高いことをもって財政が不健全であるとはいえない。

大学設置以来、学生定員を満たしたとしても学生納付金のみでは経営状態が困難であることは自明であり、大学の設置母体であるC1法人（以下「本山」という。）から寄付があることを前提としている。4年制大学の設置認可にあたり、毎年2億円の寄付を行う旨の契約書が作成され、当時の文部省に提出されている。本山で法主に次ぐ地位である総務の職印が押印された文書が存在しており、実態としては、本山と学園の間で毎年2億円の寄付を行う合意があったはずである。その寄付契約が一部しか履行されていないことが学園の経営悪化の原因であり、本山は設置母体として、その責任を果たすべきである。

加えて、何故今の時期にA2ら3名の組合員及び組合の強い反対を押し切って強行しようとするのか財政的な理由では説明がつかない。

21年度から25年度までの5年間の人件費は横ばいであり、人件費比率は25年度は低下している。教員人件費比率も低下しており、この5年間を見ても上昇していない。学園は人件費比率が高いことが問題と主張しているが、教員人件費比率は年平均50%程度、総人件費の3分の2程度であり、大学教員の定年を引き下げて人件費を削減する緊急性は見受けられない。

## （2） 学園の主張

### ア 定年引き下げに伴い退職する組合員の存在について

26年度を基準とした場合の、定年引き下げ後10年間の退職予定者をもみても、非組合員である退職予定者（C2：27年度末退職、C3：33年度末退職、C4及びB5：35年度末退職）が存在し、組合員（A2：26年度末退職、A3：31年度末退職）を狙いうちしたものではない。

なお、B4学長は、28年度末退職年齢該当であるが、学長としての任期（30年度末）を満了するまで退職しない予定である。

イ 定年引き下げに伴う激変緩和措置における組合員差別について

学園としては、組合からの要求を受けて検討した結果、5年以内に定年退職年齢に達する者については、それぞれの退職後の生活設計に少なからず影響を及ぼすものであるから、激変緩和措置が必要であると考えた。A3組合員が組合に属していること等を理由として、あえて激変緩和措置の対象から外したなどという事実はない。

加えて、27年4月28日、団体交渉が行われ、学園から組合に対してA3組合員に対する激変緩和措置案（①定年を満65才とし、退職後、B2大学特任教員規程に定める特任Ⅱ種教員として2年間勤務することができる。②定年を満65才とし、退職後、B2大学特任教員規程に定める特任Ⅱ種教員として1年間勤務することができる。この場合学園は、退職金に200万円上乘せする。）を既に提案してある。

ウ 定年引き下げの理由（学園の経営状況、本山からの寄付）について

本件定年規程変更行為は、学園が、限られた財源のもと、学園全体の教職員の給与体系及び定年年齢の適正化（県内大学及び国内の同規模の宗教系大学との均衡）を図る必要があることに加え、大学教員に対して、一律に定年を引き下げるものであり、A2組合員が組合員であること及び組合の正当な行為をしたことの故をもって行ったものではない。よって、本件定年規程変更行為は、不利益取扱い及び支配介入に該当しない。

学園は、帰属収入に対する人件費の比率が高く、不適正である。

25年度の時点で累積約12億5100万円の消費支出超過額がある状況であった。

学生納付金も学生減により減少している。

本山も財政難であり、本山からの寄付金についても、これ以上の増額

は難しい。組合は2億円の寄付契約の存在と履行を主張するが、2億円の寄付を申し入れた書類は双方代理で無効である。その後に金額を入れない本山の法主名の寄付申込書が作成されている。なお、25年には、寄付金額を前年度に協議する旨の寄付申し込み合意書を作成した。

加えて、現在でも、本山は、寄付金の他に寮生に対する授業料、生活費等を負担している。

今後、国からの補助金の増額は見込めない。

今回の定年年齢の引き下げは、学園の実情に合わせたものである。

- 2 争点2（学園が、A2ら3名の組合員及び組合の同意を得ずにA2ら3名の組合員の26年4月分以降の賃金を減額して支給したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）

(1) 組合の主張

学園は、A2ら3名の組合員に対し、26年4月から、組合が拒否、A2ら3名の組合員が不同意としているにもかかわらず、一方的に賃金を減額して支給した。この賃金減額は、A2ら3名の組合員が組合の構成員であり、主要メンバーであることを理由とする不利益取扱いであると同時に組合の弱体化を企図した支配介入である。

この賃金減額の理由が、高校教員や事務職員の賃金増額の原因にすることであるが、これでは基本的に学園財政の健全化につながらない。

賃金が引き上げられる事務職員や高校の教員が、賃金引き下げに反対する組合や組合員に対して反感を持つのは自然であり、このことが組合や組合員とそれ以外の教職員とを分断する目的を持っているのは明白である。

A2ら3名の組合員は、この賃金減額に対し、同年11月甲府地方裁判所に未払賃金乃至損害賠償請求訴訟を提起した。この請求に対し、学園は、請求棄却を求め、さらに請求原因に対しては「基本的に否認乃至争う」としながらも、第1回口頭弁論期日までに請求額全額を何の説明も無く振り込ん

できた。

この一方的な減額を、単に「無効であることを認め、金額を振り込んだ」からといって今後の問題が解決したわけではない。謝罪や今後の労使関係をどうするか等基本的な問題が未解決のままである。

## (2) 学園の主張

争点1（定年規程変更行為）と同様に、A2ら3名の組合員に対する賃金減額支給は、学園が、限られた財源のもと、学園全体の教職員の給与体系の適正化を図るため、大学教員を対象に、各大学教員の同意を前提に、一律に賃金を減額して支給したものであり、A2ら3名の組合員が組合の構成員であること及び組合の正当な行為をしたことの故をもって行ったものではないと同時に組合に対する支配介入でもない。

もともと、学園は、A2ら3名の組合員及び組合の同意がないまま賃金減額支給を行っていたため、法的な根拠を欠く賃金減額であることを認め、26年12月25日付けでA2ら3名の組合員に対して別件民事訴訟の請求額に同年11月分の賃金を加算した額を支払った。

B3事務局長は、A2ら3名の組合員の同意は得ていないが、賃金減額の同意は求めている。

賃金減額は、26年度の1年限りであり、27年度は元に戻している。

## 3 争点3（組合が、25年9月13日付けで申し入れた要求事項をめぐる団体交渉における学園の一連の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。）

### (1) 組合の主張

ア 25年11月20日に開かれた団体交渉における学園の対応

学園が指摘する、C5法人（以下「評価機構」という。）による評価作業については組合も認識しているが、学園は、遅延理由について適時に説明を行っていない。



そもそも学園自ら企画し提案してきた事項（定年引き下げ及び賃金減額）について、団体交渉で資料の開示も説明も回答もできないとはどういうことか。

学園は、「団体交渉期日の設定ができなかったり遅れたりしたのは、大学認証評価に対する対応や資料の作成等があったためやむを得ない」旨主張しているが、組合が、要求書を提出したのは、25年9月13日であって、要求事項は、教職員の賃金と定年制の件がメインである。

これらについては、学園が、翌年の26年度からの実施を予定しているものであること、25年6月に評価機構に提出された「自己点検評価書」に「従来の給与支給の考え方（年功序列等）を根底から見直し、25年度中に新給与基準による給与表を作成の上、26年度から適用、人件費の削減を図る」と記載されていることからみれば、学園は既に新給与表等資料を策定しているか、少なくともその基礎資料等は作成されていたものと考えられる。

また、団体交渉時間はおよそ1時間30分から2時間程度であることなどから、同年10月23日でも十分対応できたはずである。

実際には同年11月20日に行われた団体交渉においても、学園は、具体的な回答を示さず、同年12月19日になってやっと回答を示したものである。

#### イ 団体交渉確認書の作成拒否

25年12月19日に行われた団体交渉で下記①ないし④の事項について合意した。組合は、合意事項の文書化を要求したが、学園は、未だに応じていない。

- ① 「給与表」および「管理職・職務手当表」を就業規則の別表として、就業規則に整備し、学園勤務者に周知すること。
- ② 給与規程第10条および第11条の「別に定める」細則をすみやか

に作成し、就業規則に整備し、学園勤務者に周知するとともに「休職および復職に関する規程」を作成し、就業規則に整備し、学園勤務者に周知すること。

- ③ ハラスメント防止のガイドラインをさらにすすめ、教職員も含め、ハラスメント防止の研修や広報活動を定期的に行うこと。
- ④ ハラスメントについて被害者も加害者も出さない学園づくりをすすめ、行動計画を作成し、ガイドラインの徹底をさらに図ること、被害者も加害者も出さない学園づくりを理事、教職員ですすめること。

## (2) 学園の主張

ア 25年11月20日に開かれた団体交渉における学園の対応について  
学園は、上記団交の申し入れを受けた当時、同年10月16日から18日にかけて予定されていた評価機構による7年に1度の大学認証評価の準備及び事後対応に加えて、同年12月9日の文部科学省による学校法人運営調査（以下「運営調査」という。）の準備に追われていたため、定年規程及び賃金体系の変更案の作成並びに団交期日の調整が困難な状況であった。

大学は、22年3月に大学認証評価において不適合の評価を受けており、2度続けて不適合の評価を受けた場合、監督官庁の指導下に入る可能性が極めて高く、最悪の場合、学校法人の解散命令が出されることがあるため、今回の認証評価については、これまで以上の周到な準備をせざるを得なかった。

これらの事情のため、学園が定年規程等の変更案を示すのが25年12月19日になってしまったことは認める。

しかしながら、学園は、同年11月7日に、文書で上記認証評価等のために回答が遅れる旨説明し、同年11月20日の第1回団体交渉では、具体案を示すのに若干の時間を要する旨説明しており、組合に対して、適

時に可能な限りの説明を行った。

したがって、定年規程等の変更案の提示及び団交期日の調整が遅れたという事実があるとしても、遅延にはやむを得ない理由があり、さらに、学園から組合に対して、遅延理由について適時に説明を行ってきたことから、不誠実な団体交渉とは言えない。

学園は、同年9月30日の常勤理事会（検討できず）、同年10月10日の臨時の常勤理事会（開催できず）、同年10月31日の常勤理事会、同年11月1日の「C6普通試験検定員」の任命等について確認作業、同年11月5日のB5学部長（以下「B5学部長」という。）、B3事務局長及びB6特定社会保険労務士（以下「B6特定社労士」という。）による臨時の打合せ、同年11月14日の常勤理事らによる持ち回り決議をそれぞれ行い、組合の要求への対応を検討した。その間、大学認証評価への対応などもあったため、回答が遅れてしまったが、不誠実な対応とまでは言えない。

#### イ 団体交渉確認書の作成拒否について

学園は、組合からの団体交渉確認書の作成要求を受けた際、団体交渉の内容は、各自が記録できるものであり、そもそも交渉内容を確認する文書を作成する必要性は乏しいと考え、作成に応じなかった。

①「給与表」および「管理職・職務手当表」を就業規則の別表として、就業規則に整備し、学園勤務者に周知すること、及び②給与規程第10条および第11条の「別に定める」細則をすみやかに作成・周知するとともに「休職および復職に関する規程」を作成・周知することについては、合意事項の文書化に応じる。但し、①及び②のうち、給与規程第10条および第11条の「別に定める」細則については現在作成中のため、完成し次第周知するものとする。②のうち、「休職および復職に関する規程」については、現在、学園において各規程の見直しに取り組んでおり、その中で

進めていく予定である。

③ハラスメント防止のガイドラインをさらにすすめ、教職員も含め、ハラスメント防止の研修や広報活動を定期的に行うこと、及び④ハラスメントについて被害者も加害者も出さない学園づくりをすすめ、行動計画を作成し、ガイドラインの徹底をさらに図ること、被害者も加害者も出さない学園づくりを理事、教職員ですすめることについては、そもそも、これまでの団体交渉で具体的な合意がなされていない。しかしながら、「ハラスメント防止に努めていくこと」という内容であれば文書化に応じることができる。

また、今後の団体交渉においては、双方が合意した事項に限り文書化することに応じる。また、これまでの団体交渉の合意事項に関しても、前述のとおり、合意事項を確認した上で文書化することに応じる。

#### 4 争点4（26年1月17日、B3事務局長が朝礼で行った発言は労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。）

##### （1） 組合の主張

B3事務局長は、学園の実務責任者であり、組合との団体交渉等にもほぼ全て出席する実質的に学園を代表する人物である。26年1月17日、B3事務局長は、事務職員を集めた朝礼において「A2、A3、A4の3名は自分のことしか考えていないから、(学園の提案に) 反対している。」と述べた。この発言で指摘したA2ら3名の組合員は組合の主要な構成員であり、事務職員もそれを熟知していた。そして、A2ら3名の組合員のいない場所でB3事務局長の部下である事務職員に対して発言されている。その発言の内容もA2ら3名の組合員の人格を何の根拠もなく非難し侮辱し中傷していると同時に組合があたかも自分のことしか考えていない者の団体であり、理由もなく学園が提案した賃金減額に反対していると主張するかのごとくであり、組合に対する中傷であり支配介入である。

また、C7事件に始まる一連の経緯から、(学園の方針に反対する)「3名の大学教員」と言えば、事務職員はA2ら3名の組合員のことであると容易に推測できた。

## (2) 学園の主張

26年1月17日、B3事務局長は、朝礼で事務職員に対して、下記のとおり発言した。

### 記

皆さんに報告することがあります。

当学園の給与は低く、皆さんから再三給与アップの要請がありましたので、平成26年度から、高校の先生、職員の給与を引き上げたいと考えています。

ただし、当学園の財務状況は皆さんご承知のとおり厳しく、引上げに充てる財源がありません。そこで、大学の先生方に協力してもらい、大学の先生方の給料を減額し、その減額分を財源にしようとしているところです。

これについて大学の先生方と個々に話をしました。具体的には、私から大学の先生方に対して、「大学の先生方の給与も低いのは十分承知していますが、自分のことだけを考えるのではなく、学園全体のことを考えてご協力ください。」という話をしました。

この結果、ご賛同いただけない先生は3名と少なく、ほとんどの先生にご賛同をいただきましたので、これを進めていこうと考えています。

以上のとおり、B3事務局長は、A2ら3名の組合員及び組合を非難するような発言は一切行っていない。

したがって、B3事務局長の上記発言は支配介入に該当しない。

## 第4 当委員会が認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地を所在地とし、16年に結成された、公務公共部門で働く労働者等で構成された合同労組である。上部団体はA5組合であり、本件救済申立時における組合員数は約40名であった。

24年2月27日、大学の専任教員であるA2組合員、A3組合員及びA4組合員は、組合に加入し、分会を結成した。結成当時は、A2組合員が分会長であったが、26年5月にA3組合員に交代した。

【甲29、甲30、甲31、A3（審①11頁）】

- (2) A2組合員は、昭和61年、大学の前身であるB7短期大学（以下「短期大学」という。）に採用され、7年4月、大学教授に就任し、大学の仏教学部長及び学長を歴任し、27年1月20日、在職中に死亡した。なお、26年3月31日時点で満64歳であった。

【甲21、審査の全趣旨】

- (3) A3組合員は、12年、教授として大学に採用され、法人理事、大学の仏教学部長を歴任し、現在、教授である。なお、昭和29年4月3日生まれであり、26年3月31日時点で満59歳であった。

【甲21、甲30、審査の全趣旨】

- (4) A4組合員は、6年、専任講師として短期大学に採用され、大学の学務部長、法人評議員を歴任し、現在、教授である。なお、26年3月31日時点で満50歳であった。

【甲31、審査の全趣旨】

- (5) 学園は、肩書地を所在地とし、大学及びB8高等学校（以下「B8高校」という。）を設置経営している学校法人であり、26年度の労働者数は57名であった。

6年、前身である短期大学を4年制にする設置認可を受け、7年、開学した。開学当時は、仏教学科のみであったが、17年、仏教福祉学科を開設し、22年、仏教福祉学科を福祉学科に名称変更した。

大学の26年度の入学定員は、仏教学科20名、福祉学科20名（収容定員は、仏教学科80名、福祉学科80名。）である。

【甲21、乙20の1、審査の全趣旨】

## 2 本山等

- (1) 本山は、C8の総本山であり、学園の設置母体である。法主が代表役員であり、総務が法主に次ぐ地位である。学園の寄附行為により学園の総裁を法主、理事長を総務がそれぞれ兼務している。

総務は、学園の理事長のほかにC9法人の理事長及びC10法人の理事長を兼務している。

なお、総務には、本山の代表権はない。

【乙27、A3（審①18～19頁）、A4（審①37～38頁）】

- (2) C11（以下「C11」という。）は、C8（寺院、教会、結社、教師により構成されている宗教団体）の宗会及び内局で構成される組織であり、宗務総長が代表役員である。C6普通試験検定員は宗務総長が任命する。

【審査の全趣旨】

## 3 組合結成に至る経緯

- (1) 22年度、本山のB9執事が学園の事務局長に就任し、それ以降、大学の運営方針をめぐる、本山とA2ら3名の組合員は対立した。

【甲30、審査の全趣旨】

- (2) 24年1月24日のC7事件（A2ら3名の組合員が大学の定期試験期間中に学生寮であるC7において飲酒及び懇談したと称される件）を契機に、同年2月27日、A2ら3名の組合員は、組合に加入し、分会を結成した。

【甲29、甲30、甲31、乙1、A3（審①11～12頁）】

- (3) 24年4月1日、学園は、A2ら3名の組合員に対して懲戒処分を行

い、A2ら3名の組合員は、甲府地方裁判所に当該懲戒処分の効力停止等を求める仮処分申立てを行った。同年9月25日、和解が成立し、同年10月、A2ら3名の組合員は職場復帰した。

【甲30、甲31、乙1、A3（審①11～12頁）】

#### 4 学園の経営状況

- (1) 「平成26年度版 今日の私学財政 大学・短期大学編」によると、25年度の学生数500人未満の大学の人件費を帰属収入で除して得た割合（以下「人件費比率」という。）の平均値は56.4%である。学園の人件費比率は、20年度は69.0%、21年度は78.9%、22年度は73.4%、23年度は75.7%、24年度は76.7%、25年度は67.6%である。

【乙5、乙22の1～6、乙36】

- (2) 学園の各年度末における翌年度繰越消費支出超過額は、20年度は8億5759万3735円、21年度は9億9097万8296円、22年度は10億9465万8280円、23年度は11億9573万3590円、24年度は11億8802万0410円、25年度は12億5102万3285円である。

【乙22の1～6、B5（審①49頁）】

- (3) 学園では、20年度から25年度において、「学校法人が新たな学校の設置又は既設の学校の規模の拡大若しくは教育の充実向上のために将来取得する固定資産の取得に充てる金銭その他の資産の額」に相当する第2号基本金の積立ては行われていない。

【乙22の1～6、B5（審①49頁）】

- (4) 23年度以降、学園は、以下のとおり、経費削減措置を行っており、25年度末における22年度に対する削減額は、4439万6000円である。



- ア 図書館の図書購入費を年間900万円から600万円に削減した。
- イ 大学教員の個人研究費（1人あたり年間30万円）を18万円に削減し、大学教員18人分の削減総額は216万円である。
- ウ 人件費、教育研究経費、管理経費を1割削減した。

【乙13】

- (5) 22年度以降、学園は、以下のとおり、収入増加措置を行っている。
- ア 22年度以降、C8から大学のB10研究所への寄付が200万円増額になった。
  - イ 23年度末から、教育振興基金の募集を進め、25年度末で、243万45000円を集めた。
  - ウ 25年度から、教育方針、教育課程等の見直しを行い、25年度分として、国庫補助金2568万1000円を受領した。
  - エ 24年度までは、オープンキャンパスを、B8高校を対象に年1回、その他の高校を対象に年1回の計2回実施していたが、25年度以降は、対象校を限定せずに年2回実施している。

【乙13】

## 5 本山からの寄付金等

- (1) 本山は、学園に対して、6年度は1億2500万円、7年度は1億円、8年度は2億5000万円、9年度は2億6000万円、10年度は2億4000万円、11年度は4000万円、12年度は7000万円、13年度は1億5000万円、14年度は1億円、15年度は1億3000万円、16年度は2億円、17年度は1億3000万円、18年度は1億3000万円、19年度は1億3000万円、20年度は1億4500万円、21年度は1億3000万円、22年度は1億3000万円、23年度は1億3000万円、24年度は1億3000万円、25年度は1億3000万円、26年度は1億3000万円をそれぞれ寄付

した。

**【乙28】**

- (2) 5年10月23日、本山は、短期大学の4年制大学化に際して、総務B11名義でB7短期大学学園理事長B11及び学長B12あてにB2大学仏教学部仏教学科設置経費追加分として、2年次設置経費として1億円、3年次設置経費として1億円、4年次設置経費として1億円、計3億円を完成時まで経常経費として寄付する、完成時以降年間2億円を寄付する旨の寄付申込書（以下「10月23日寄付申込書」という。）を作成した。10月23日寄付申込書は、当時の文部省に提出された。

**【乙16の1、審査の全趣旨】**

- (3) 6年4月20日、本山は、法主C12名義でB7短期大学学園理事長B11及び学長B12あてにB2大学仏教学部仏教学科設置追加分として、2年次経常経費として1億円を8年4月1日に、3年次経常経費として1億円を9年4月1日に、4年次経常経費として1億円を10年4月1日に、計3億円を寄付する旨の寄付申込書（以下「4月20日寄付申込書」という。）を作成した。4月20日寄付申込書は、当時の文部省に提出された。なお、4月20日寄付申込書には、10月23日寄付申込書に記載されていた、完成時以降年間2億円を寄付する旨の項目はない。

**【乙16の2、審査の全趣旨】**

- (4) 25年11月21日、本山の代表役員C13（以下「甲」という。）及び学園理事長B1（以下「乙」という。）は、①甲は乙に対し、26年度から30年度までの5年間、継続的に学園経常経費にあてるため相応の寄付を行う、②寄付金額は寄付を行う前年度に甲、乙双方協議して決定する、③本合意は最終年度に見直しを行う旨の合意をし、寄付申込合意書（以下「11月21日寄付合意書」という。）を作成した。

なお、最終的な寄付金額は、本山の最高議決機関である常置会の承認を受けて決定される。

**【乙26、審査の全趣旨】**

- (5) 25年11月21日、学園のB1理事長(以下「B1理事長」という。)、B9専務理事(以下「B9専務理事」という。)、B4学長、B5学部長及びB3事務局長が、本山の総務(学園の理事長と同一人物)及び財務部長と26年度の寄付金額に関する協議を行い、予定金額を決定した。

27年2月4日、学園のB9専務理事、B4学長、B5学部長及びB3事務局長が、本山の財務部長及び財務部次長と27年度の寄付金額に関する協議を行い、予定金額を決定した。

**【審査の全趣旨】**

- (6) 本山は、(1)の寄付金のほかに、本山に寄宿している大学の学生及びB8高校の生徒(以下「寮生」という。)に対して、授業料、冷暖房費の大学設備費、修学旅行積立金等の諸経費を援助するとともに、寮生の寮における衣食住に関する費用を負担している。

**【審査の全趣旨】**

## 6 大学認証評価

- (1) 16年4月、学校教育法(昭和22年3月31日法律第26号)及び同法施行令(昭和28年10月31日政令第340号)に基づき、国公立の全ての大学、短期大学及び高等専門学校は、定期的に、文部科学大臣の認証を受けた評価機関(以下「認証評価機関」という。)による認証評価(以下「認証評価」という。)を受けることとなった。4年制大学においては、7年に一度、認証評価を受けることとされている。

**【乙14、A3(審①6頁)、審査の全趣旨】**

- (2) 認証評価の結果は、適合、不適合、保留である。認証評価の結果は、認証評価機関のホームページで公開されるほか全国紙の新聞にも掲載

される。不適合の評価を受けた場合の影響としては、社会的な信用を失墜すること、また、それに伴う学生募集への影響などがある。

【乙14、A3（審①6頁）、B5（審①47頁）】

- (3) 18年度、大学は、認証評価機関であるC14法人（以下「C14」という。）に加盟判定申請を行った。C14は、大学は、大学設置基準は満たしているものの、「学生の受け入れ」、「財務」の2項目に関して問題があるため、22年3月末を期限として本協会の定める大学基準に適合しているか否かの判断を保留することとし、21年6月末までに改善結果を報告するよう要請した。

【甲26の2】

- (4) 22年3月12日、C14は、大学が現時点ではC14の大学基準に適合していない（以下「不適合」という。）と判定した。

【乙15】

- (5) 25年10月16日から18日にかけて、大学は、認証評価機関である評価機構による認証評価実地調査を受けた。教学についてはB5学部長が、その他（財務及び法人の管理運営）についてはB3事務局長が担当者となって、それぞれ対応した。

【乙18、B3（審②6頁）】

- (6) 26年3月11日、大学は、評価機構から、「当機構が定める大学評価基準に適合している」と認定を受けたが、改善を要する点として、「累積支出超過額の多さ、単年度収支における慢性的な消費支出超過という危機的な財務状況にあるにも関わらず、中長期の財務計画が策定されていない点は、改善が必要である」と指摘を受けた。

【甲27の1、甲27の2】

## 7 学校法人運営調査

運営調査とは、学校法人の健全な経営の確保に資することを目的として、文部科学省に設置された学校法人運営調査委員が行う実態調査である。25年1月2月9日、大学は、実地調査を受けた。B5学部長及びB3事務局長が対応した。

【乙17、乙18】

## 8 第1回団体交渉（25年11月20日）に至る経緯

- (1) 25年4月1日、B9専務理事は、大学の辞令交付式において、教職員の給与の見直し、人事考課、早期退職制度の導入、早期退職勧奨の導入等を検討する旨の発言をした。

【審査の全趣旨】

- (2) B3事務局長は、25年7月29日にA2組合員に対して、同年8月6日にA3組合員に対して、同年8月27日にA4組合員に対して、それぞれ、次のとおり提案（以下「8月6日B3私案」という。）を行ったが、A2ら3名の組合員は、いずれも同意せず、組合を通して話をするよう回答した。

「1 山梨県人事委員会の資料と比較して、高校の教員と学園の職員の給与が低いので、是正したい。財務基盤の確立、帰属収入に占める人件費比率も是正したい。ただし、そのために財源を増やせない。現在の財源の枠内で行いたい。

2 大学教員の給与を減らす。給与表の見直しを行う。

- (1) 55歳給与定年 現在これに該当する教員の中で一番低い水準に合わせる（41万7千円）、年収630万円。

(2) 多くの大学教員の給与水準を引き下げる。

3 60歳に定年を引き下げる。65歳までは一年ごとに更新する。退職金財団に払うお金を減らせる。

4 高校教員（特に子育てにお金がいる世代）と職員の給与を上げる。

数名の例外はある。

5 退職勧奨制度（早期退職）は設けず、個別に話を行いたい。」

【甲1、甲30、甲31、乙21】

(3) 25年9月1日から同年9月30日まで、B5学部長は、私傷病により長期休暇を取得した。

【B5（審①62頁）】

(4) 25年9月13日、組合及び分会（以下「組合ら」という。）は、学園及び大学（以下「学園ら」という。）に「B2大学分会組合員の職場要求書」（以下「9月13日要求書」という。）及び9月13日要求書の要求事項を議題とする「団体交渉申し入れ書」（以下「9月13日申し入れ書」という。）を提出した。組合らは、9月13日要求書への回答を文書にて団体交渉の場で提出することを要求した。また、組合らは、9月13日申し入れ書で、同年10月23日に団体交渉に応じること、団体交渉の日時及び場所については、同年10月16日までに文書にて回答することを要求した。9月13日要求書の要求事項は次のとおりである。

- ① 給与および諸手当等について（ア 現行の教職員給与表および諸手当を明示すること、イ 昇給の基準を明らかにすること、ウ B3事務局長から口頭で説明のあった新しい給与表案を明示すること）
- ② 本山から学園へ毎年2億円を寄付する契約の実態を説明すること。
- ③ 定年引き下げの具体的内容と理由の説明
- ④ 休職及び復職に関する規程の作成並びに休職中の給与の明示・周知
- ⑤ ハラスメント防止のためのガイドラインをさらにすすめ、ハラスメント防止の研修・広報の実施及びガイドライン運用の徹底・被害者も加害者も出さない学園づくりをすすめること。
- ⑥ A4組合員がC6普通試験検定員に復されていない理由の説明

【甲2、甲3、A1（審②56頁）】

- (5) 25年9月30日、学園は、常勤理事会を開催したが、組合らの提出した9月13日要求書及び9月13日申し入れ書への対応について、1～6と項目が多く時間が足りなかったため、協議するに至らず、同年10月10日、改めて臨時の常勤理事会を開催することとした。

【乙23の1、B3（審②7頁）】

- (6) 25年10月10日、学園は、臨時常勤理事会を開催することを試みたが、認証評価の対応等に追われていたため、開催されなかった。

【B3（審②7頁）】

- (7) 25年10月15日、学園らは、組合らに対して、「団体交渉申し入れ書への回答」（以下「10月15日回答書」という。）を提出し、組合が同年10月23日に開催を求めた団体交渉については、諸般の事情により、同年11月20日、大学内応接室にて応じる旨回答した。

【甲4】

- (8) 25年10月24日、組合らは、10月15日回答書により、団体交渉の日程が組合の要求日（同年10月23日）から同年11月20日になったことを受けて、学園らに対して、「要請書」（以下「10月24日要請書」という。）を提出し、9月13日要求書への回答を同年11月8日までに当時の分会長であったA2組合員に提出することを求めた。

【甲5】

- (9) 25年10月31日、学園は、常勤理事会を開催し、組合らの提出した9月13日要求書及び9月13日申し入れ書への対応について協議し、甲7の回答内容のうち、要求1から5については原案通り決したが、要求6については、C6普通試験検定員の任命権について疑義があるため、確認した上で正式に回答を行うこととした。

【甲7、乙23の2、B3（審②8頁）、審査の全趣旨】

(10) 25年11月7日、学園らは、組合らに対して「要請書への回答」(以下「11月7日回答書」という。)を提出し、組合の求める9月13日要求書への回答を同年11月8日までに行うことは、認証評価の現地調査後の対応、同年12月9日に控えた文部科学省の運営調査の対応等に追われているため要請に応じることは不可能である、団体交渉までには回答できるようにすると返答した。

【甲6、A1(審②58頁)】

## 9 第1回団体交渉(25年11月20日)

(1) 25年11月20日、第1回団体交渉が行われた。B3事務局長は、「B2大学分会組合員の職場要求書への回答」(以下「11月20日回答書」という。)を読み上げ、9月13日要求書に対して、次のとおり回答を行った。

①について、ア 現行の教職員給与表および諸手当については明示する、イ 昇給の基準については、Y法人給与規程第7条第1項に、「昇給は毎年4月1日にこれを行う。」、Y給与規程細則第7条に「教職員が現に受けている号俸を受けるにいたったときから、12ヶ月以上の期間を良好な成績で勤務したときは、1号俸上位の号俸に昇格させることができる。」とあり、これを基本とし、前年度の決算内容等を考慮して決定している、ウ B3事務局長から口頭で説明のあった新しい給与表案の明示については、B3の私案であり、まだ、明示できる段階にはない。

②について、10年度までは2億円以上の寄付金を頂いた、11年度以降は、16年度に2億円をいただき、それ以外の年度は2億円以下である。

③について、過日説明したとおり、退職金掛金を減額し、高校教員、事務職員の給与引上げの財源の一部とすることを目的としている、それ以外の具体的内容は検討しているところである。



④について、休職及び復職に関する規程の作成については、今後、規程全般の見直しを予定しており、その中で検討・整備していく。休職中の給与については、Y法人就業規則及びY給与規程細則により明示済みである。

⑤について、ハラスメント防止のためのガイドラインをさらにすすめることについては、検討している。ガイドライン運用の徹底についてはすすめていく。

⑥について、C 6 普通試験検定員の任命権はC 1 1 総長である為、この件に関しては本学は関与できない。

【甲 7、乙 2 4 の 1】

- (2) 組合は、給与表の開示を要求した。学園は当初、開示は考えていないと回答した。組合が、開示が義務になっていると指摘したところ、団体交渉に学園側として出席していたB 6 特定社労士が法律上開示することが義務づけられているとアドバイスし、学園は、開示すること、規程集に掲載することに同意した。

【乙 2 4 の 1】

- (3) 定年制については、8月6日B 3 私案を前提に、組合は、60歳で定年とし、それ以降は特任教授扱いとすることは実質的には解雇に相当すると反対した。学園は、解雇ではなく、60歳から特任であるとの説明はしていない、60歳を定年とし、それ以降の退職金掛金はなくなるが、それ以外の給与、身分については定年前と同様とするとの説明を行い、組合に理解を求めた。組合は、退職後に身分、給与も変わらずに勤務しているのに退職金掛金を支払わないという学園の対応が許されるのかをC 1 5 事業団（以下「C 1 5 事業団」という。）に確認したのかと学園に問いただしたところ、学園は、C 1 5 事業団に相談していないと返答した。

【乙24の1】

- (4) 賃金引き下げについては、組合は、元々低い大学教員の給与をこれ以上引き下げることに対し、学園は、低いことは重々承知しているが、ない袖はふれないと組合に理解を求めた。

【乙24の1】

- (5) 本山からの寄付金については、次のような趣旨のやりとりがあった。組合は、2億円の契約書があるので、過去の滞納分も含めて契約のとおり2億円の寄付を履行することを本山に迫るよう学園に対して要求したが、学園は、本山と学園との関係、本山の経営も苦しいこと、寄付とは本山が一方的にするものであることなどから履行を請求することは難しいと回答した。

【乙24の1】

- (6) C6普通試験検定員については、組合は、C11に推薦していることを理由にA4組合員が推薦されないことは裁判の和解の条件に反すると主張したところ、学園は、スケジュールに間に合わなかったと回答した。

【乙24の1】

- (7) 次回団体交渉の期日については、組合は、25年11月27日開催を要求したが、学園は、同年12月9日に運営調査があることから日程は決められないと回答した。組合は、クリスマス前の開催を要望し、学園もクリスマス前で調整してみると応じ、詳しい日程は連絡することとした。

【乙24の1】

#### 10 第2回団体交渉（25年12月19日）

- (1) 25年12月19日、第2回団体交渉が行われた。学園は、「人件費の見直しについて（案）」（以下「12月19日案」という。）及び「県

内及び同規模宗教系大学の退職年齢一覧」(以下「12月19日退職年齢一覧」という。)を提示して、退職年齢引き下げ及び給与減額に関する具体的な提案を次のとおり行った。

- ① 大学教員の定年を70歳から65歳に引き下げる。
- ② 高校教員の定年を68歳から65歳に引き下げる。
- ③ 事務職員の定年は65歳のまま維持する。
- ④ 退職年齢超過者の雇用は、大学教員については特任教員制度にて対応し、高校教員及び事務職員については新制度で対応する。
- ⑤ 高校教員及び事務職員の給与は若干の引き上げ(以下のカット等により算出される財源内。)、全ての新給与案は、26年度1年をかけて作成する。
- ⑥ 大学教諭は26年度<sup>マ</sup>のみ<sup>マ</sup>の措置として、段階に応じ給与カットをする。60歳以上 - 5%、55歳以上の教授 - 3%、55歳未満の教授 昇給の上 - 4%、准教授 - 3%、講師 - 2%。

なお、上記提案に伴い、学園が8月6日B3私案及び第1回団体交渉で提案していた、定年を60歳に引き下げ、65歳までは一年ごとに更新するという案を撤回した。

【甲8、乙6、乙24の2、A3(審①27頁)】

- (2) 組合は、(1)の提案に対して、定年引き下げは一方的な不利益変更であり反対する、仮に大学教員の定年を65歳に引き下げるとしても、現に在職する者については経過措置として定年を70歳とすることを求めた。学園は、定年は何回か変更されている、12月19日退職年齢一覧によると、70歳を定年としている大学は皆無である、今回の定年引き下げは他の大学の基準に合わせたものであると主張し、組合に理解を求めた。組合は、数年で70歳を迎える大学教員がいる、生活設計もあるので何らかの経過措置が必要であると学園に対して定年引き下げ

に伴う経過措置の提案を求めた。

【乙6、乙24の2】

- (3) 組合は、本山からの寄付金を約定したとおりにもらえば原資は出てくると主張し、それに対し、学園は、運営調査においても寄付金頼み、補助金頼みの体制を改めるよう文部科学省から指導があった、原資は自分たちで作り出さなければならないと反論した。組合は、学園の理事長と本山の総務との間で締結された契約書を見たことがあると主張したのに対して、学園は、25年11月21日付けで本山の代表役員である法主と学園の理事長との間で正式な契約書を取り交わしたと反論した。

【乙24の2、乙26】

- (4) 学園は、給与について、新規基準はまとまっていないので、26年度1年かけて新基準を作りたい。しかし、高校教員と事務職員の給与引き上げは喫緊の課題であるため、「給与調整（26年度のみ）」を提示し、1年間に限り、大学教員の賃金を減額して高校教員と事務職員の給与を引き上げる提案を行い、組合に協力を求めた。組合は、現状でも高くない大学教員の給与をカットしなければならないほど学園の財政は逼迫しているのかと発言し、学園の提案に同意しなかった。

【乙24の2、乙37】

- (5) 学園は、定年引き下げと給与の減額について組合に協力を求めた。組合は、26年1月中に団体交渉を行い、定年引き下げの経過措置について学園から提案するよう求めたところ、逆に学園は組合から案を出すよう求めた。

【乙24の2】

#### 11 第3回団体交渉（26年1月22日）

- (1) 26年1月22日、第3回団体交渉が行われた。給与について、組合は、高校教員及び事務職員の給与を引き上げることはよいが、そのため

に大学教員の給与を引き下げることには反対し、学園に対して経営努力を求めた。

【乙24の3】

- (2) 定年引き下げについて、組合は、C16大学の例を引き合いに出して、大学教員の65歳定年は認めるが、経過措置として在籍する者はこれまでどおり70歳定年とし、これから採用する者に対して65歳定年を適用するよう求めた。

学園は、C17大学を引き合いに出して、定年引き下げは決定後に即実施すべきだと反論し、そもそも、定年を65歳から70歳に引き上げたことが間違いだったと主張した。

組合は、他大学の退職年齢一覧表を出して70歳定年が間違いだとは一概には言えないと主張したところ、学園は、組合が調べたのは大手の大学で経営内容の良いところばかりであり、同じくらいの経営内容の大学と比較しなければ参考にならないと反論した。

【甲32、乙24の3】

- (3) 定年引き下げの経過措置については、組合は、何らかの緩和措置を設けないと争いになると主張したところ、学園は、14年度に65歳に引き下げた際に経過措置は設けなかった経緯があると反論した。

組合は、14年度の定年引き下げは、特定の大学教員を排除する目的で行われた、組合としても65歳定年は受け入れるが、適用はこれから採用する者とすべきだと主張した。

その後、定年引き下げの経過措置について双方の主張が繰り返され、経過措置について、再度、団体交渉を行うこととした。

【乙24の3】

12 第4回団体交渉（26年2月6日）

- (1) 26年2月6日、第4回団体交渉が行われた。学園は、「退職年齢引

き下げにかかる緩和措置の提案」(以下「2月6日緩和措置案」という。)を提示し、26年3月31日現在60歳以上の者を対象者として、①退職年齢を1年引き上げ66歳とする、②65歳で退職後特任Ⅱ種として2年間雇用保障するという2つの案を提示し、そのいずれかを選択するよう提案した。

【乙24の4、乙38】

- (2) 学園は、大学教員の定年を70歳から65歳に引き下げると、65歳以上の大学教員と准教授クラスとの給与では年間約200万円、5年間で約1000万円の差額が生じると説明した。また、「消費収支計算書(平成16年度—平成24年度)」を提示して学園の財務の状況を説明し、毎年1億円程度の支出超過が続いており、これを従来からの蓄えでまかなってきたが限界であり、今期中にも資金が足りなくなる恐れがあると組合に理解を求めた。

【乙24の4、乙39】

- (3) 組合は、支出削減に努めてきたのかと質問した。学園は、管理経費は限界まで削減してきた、教育研究費は大学教育の根幹であるので極力減少しないように努めた、人件費も減少しているが対帰属収入で76.7%と同規模平均51.6%の約1.5倍であり、このような財務状況の中で高校教員と事務職員の給与を引き上げるためには、大学教員の協力を仰ぐほかはないと回答し、組合に協力を求めた。

【乙24の4】

- (4) 組合は、学長手当、学部長手当の額を明らかにした上でまず管理職の手当を減額してから給与の減額を行うべきであると要求した。学園は、学長手当は5万円、学部長手当は1万円であるが、B4学長及びB5学部長は、それを超える額を寄付していると回答した。

【乙24の4】

- (5) 組合は、本山からの2億円の寄付金があればよいと主張した。学園は、本山の財務状況も厳しく、数年後には本山が寄付をできなくなるかもしれない、いつまでも寄付金をあてにはできないと反論した。

組合は、本山からの2億円の寄付金は大学設立の条件であると主張したところ、学園は、条件は10億円の基金だけであり、2億円の寄付は条件になっていないと回答した。

【乙24の4】

- (6) 組合は、学園に対して、①26年度は定年・給与ともに組合と経営が一緒になって中長期計画を作る、②(①が駄目なら)第三者機関に判断を委ねるとの提案を行った。

【甲9、乙24の4】

### 1.3 労働争議あっせん申請(26年2月27日)に至る経緯

- (1) 26年2月12日、学園は、組合に対して、前回の組合の提案は受け入れられない、これ以上の譲歩はできないと回答した。組合は、学園に対して、組合の提案を検討しないのであれば、第三者機関へあっせんを求めると通告した。

【甲9、審査の全趣旨】

- (2) 26年2月27日、組合は、学園を被申請者として、「大学教員の定年引下げおよび2014年度の給与削減について」を調整事項とする労働争議あっせんを当委員会に申請した。

【甲9】

### 1.4 定年規程の改定

- (1) 学園の定年規程 第1条及び第4条は、以下のとおりであった。
- 「第1条 本学園に勤務する専任の教職員は定年に達する日の属する学年度末をもって退職するものとする。
- 第4条 その学年度に定年による退職予定者があるときは、その年度の初

期において設置学校においてはその長、法人事務局においては理事長が  
該当者に次のことを文書で連絡する。

(1) 退職の時期

(2) 退職金の予定金額

【甲13】

(2) 学園の大学教員の退職年齢の変遷状況は次のとおりであった。

ア 7年度（大学設立時）～13年度 68歳

イ 14年度～21年度 65歳

ウ 22年度～ 70歳

【甲8】

(3) 26年2月26日、学園は、理事会で定年規程の変更を決議し、大学  
教員の定年を満65歳に引き下げ、同年3月5日、教授会にて報告し、  
同年4月11日、当該変更を鯉沢労働基準監督署に届出し、同年9月2  
5日、メールにて周知した。

【甲13、甲14、乙7、審査の全趣旨】

(4) 26年3月、学園は、定年規程の変更に伴い、大学教員、高校教員及  
び事務職員に対して、個別に「平成26年3月25日付をもって意見を  
求められた定年規程案について、全面的に賛意を表することを下記の通  
り教職員を代表して意見書を提出します。」と書かれた意見書に署名押  
印することを求めた。なお、学園は、同じ時期にA2ら3名の組合員に  
対しては、当該意見書への署名押印を求めている。

【乙2の1～3、審査の全趣旨】

(5) 27年2月17日、学園は、全教職員に対して、以下のとおり、定年  
規程の変更（経過措置を設ける趣旨）を通知し、周知した。

「附 則

1 この規程第2条に係る経過措置として、平成26年3月31日現在で



満60才以上の大学教授については、同条の規定にかかわらず、次の各号のうちいずれかを選択し、引き続き大学に勤務することができる。ただし、本経過措置は、平成31年3月31日限り、その効力を失う。

- (1) 定年を満66才とし、退職後、特任Ⅱ種教員として1年間勤務することができる。
  - (2) 定年を満65才とし、退職後、特任Ⅱ種教員として2年間勤務することができる。この場合法人は、退職金に200万円上乘せする。
- 2 この規程は、平成27年1月1日より改正これを施行し、第1項の規程は、平成26年4月1日よりこれを適用する。」

【乙7、審査の全趣旨】

- (6) (3)の大学教員の定年を65歳に引き下げたことによる26年度以降の10年間の退職予定者は次のとおりである。
- ① A2 (26年度末退職)
  - ② C2 (27年度末退職)
  - ③ B4 (28年度末退職)
  - ④ A3 (31年度末退職)
  - ⑤ C3 (33年度末退職)
  - ⑥ C4、B5 (35年度末退職)

このうち、組合員は、「① A2」及び「④ A3」である。26年10月18日、「⑤ C3」は退職した。なお、「③ B4」は、学長としての任期を満了するまで退職しないのであれば、30年度末退職となる。

【乙12、B5 (審①46頁)、審査の全趣旨】

#### 15 賃金の減額

26年2月26日、学園は、理事会で、26年度に限り、大学教員の賃金を減額し、高校教員及び事務職員の賃金を引き上げることを決定し、同年3月、

大学教員、高校教員及び事務職員から同意書を徴し、同年4月分からA2ら3名の組合員を含む大学教員の賃金を減額して、同時に、高校教員及びA6（以下「A6」という。）を除く事務職員の賃金を引き上げて支給した。なお、学園は、同時期にA2ら3名の組合員に対して、当該同意書への署名押印を求めている。

【甲21、B3（審②45頁）、審査の全趣旨】

16 労働争議あっせん

(1) 26年4月17日、第1回あっせんを開催した。

組合は、①賃金減額については、高校教員及び事務職員の賃金を上げる事は賛成であるが、そのために大学教員の賃金を下げる事は賛成できない、②大学教員の65歳定年については、新規に採用する者のみ適用とし、在職する者は70歳定年とすべきである、③経過措置については、学園提案の激変緩和措置（66歳定年又は65歳定年後に特任Ⅱ種として2年間雇用）では、2年間再雇用される保証が無い、④本山からの寄付については、学園と本山との間に贈与契約があるので、それを履行すれば、経営は改善するはずであると主張した。

学園は、①賃金減額については、経営者として削減可能なものは削減しており、高校教員及び事務職員の賃金を上げるためには、大学教員の賃金を減額するしかない、大学の経営状況を改善するにはB8高校からの入学者を増やす必要があり、そのため高校教員のモチベーションを上げる必要がある、②大学教員の65歳定年については、県内及び同規模の類似校で70歳定年の例はない、組合が主張する新規に採用する者から65歳定年を適用するのでは、効果が出るのが30年後になる、現状では中長期計画が立てられない、③経過措置については、今も必要な者は65歳を超えても再雇用している、④本山からの寄付については、金額は本山の財務状況により変動すると主張した。

あっせん員は、この場での合意形成は難しいと判断し、次回期日までに組合及び学園に歩み寄りが可能かを検討するよう提案した。

**【乙25の1、当委員会に顕著な事実】**

(2) 26年5月26日、第2回あっせんを開催した。

組合は、①賃金については、26年度の賃金を前年度どおりとすることを求める、②定年については、「大学教員の定年を70歳から65歳とすることには同意する。ただし、激変緩和措置として、25年度在籍(大学)教員は、69歳定年、1年間特別任用教員として70歳までの雇用を保障する。ただし自主退職、特任教員の受諾について、本人の選択権をさまたげるものではありません。」という譲歩案を提示した。

学園は、①26年度の賃金については譲歩しない、②定年については、「26年3月31日現在満60歳以上の者に対して、案1 66歳で定年退職後、特任Ⅱ種教員として1年間雇用保障、案2 65歳で定年退職後、特任Ⅱ種教員として2年間雇用保障し、200万円退職金に上乘せする。」という譲歩案を提示した。

あっせん員は、組合及び学園にお互いの譲歩案に接点がなく、打切りもやむを得ない状況であることを説明した。

あっせん員は、「26年3月31日現在で満57歳以上の者については、65歳で退職とし、通常の退職金に400万円上乘せ。また、退職後、特任Ⅱ種教員として、2年間の雇用を保障する。」という事前あっせん案を組合及び学園に対して提案し、検討することを指示した。

**【甲10、乙25の2、当委員会に顕著な事実】**

(3) 26年7月10日、第3回あっせんを開催した。

組合は、①賃金については26年度の賃金を前年度どおりとすることを求める、②定年については、「大学教員の定年を70歳から65歳とすることには同意する。ただし、激変緩和措置として、26年4月1日

現在64歳の大学教員については65歳定年以降特任教授A(教授会出席)として70歳まで勤務できること、26年4月1日現在59歳から63歳までの大学教員については65歳定年以降特任教授A(教授会出席)として68歳まで勤務できること。」という譲歩案を提示した。

学園は、第2回あっせんで提示した譲歩案が限界であり、それ以上の譲歩はできないと主張した。

あっせん員の説得にもかかわらず、組合及び学園は、ともにこれ以上歩み寄ることはできないと主張したため、あっせん員は協議の上、解決の見込みがないと判断し、あっせんを打ち切った。

【甲11、甲12、乙25の3、当委員会に顕著な事実】

#### 17 朝礼におけるB3発言(26年1月17日)

- (1) 学園では、毎週金曜日に事務職員の朝礼を行っている。電話番、休暇を取得している者等を除いて全員が出席している。平均すると、朝礼の出席者数は12名から14名である。朝礼では、学園の置かれている状況、事務職員に徹底する事項、管理職の日程等の伝達が行われる。

【B3(審②77頁)】

- (2) 26年1月9日、組合は、労組ニュースNo.1を発行した。その中に「定年を60歳に引き下げる案」、「交渉で撤回させる」、「全教職員65歳を学園側提案」、「2014年度は高校教員、事務職員の給与改善、その財源捻出に大学教員の人件費カットを表明!」、「経営改善し人件費を高めることこそ求められている状況で、財源が厳しいことを理由に給与水準が同じく低いと認める大学教員の給与を下げることは、極めておかしいやり方です。」という記述があった。

【甲23】

- (3) 26年1月17日、B3事務局長は、事務職員の朝礼で、概ね次のような趣旨の発言(以下「1月17日B3発言」という。)を行った。①

組合のニュースに書いてあることは事実と違う、②皆様から要望のあった高校教員及び事務職員の給与を26年4月から正式に上げたい、③財源は、大学の先生に協力してもらい、そちらを削減した、④大学の先生に、自分のことだけを考えるのではなく、学園全体のことを考えて協力して下さい、と協力を求めた、⑤大学の先生に個々に話をしたが、同意しなかったのは3名だった、⑥思ったより反対は少なかった。

【甲28、B3（審②78頁、

85頁）、乙10、乙19の1～9、乙34、乙35、審査の全趣旨】

(4) 1月17日B3発言の録音及び議事録は存在しない。

【B3（審②81、84頁）】

(5) 26年度限りの賃金減額の対象となる大学教員は20名であり、A2ら3名の組合員を除く大学教員は全員賛成した。B3事務局長及び事務職員はA2ら3名の組合員が組合の構成員であることを知っていた。

【A4（審②70頁）、B3（審②92頁）、審査の全趣旨】

(6) 組合は、1月17日B3発言の後、26年11月28日、本件申立にいたるまでの間、学園との電話連絡、団体交渉及び当委員会における労働争議あっせんにおいて、学園に対して1月17日B3発言について抗議した証拠はない。

【審査の全趣旨】

18 第5回団体交渉（26年8月7日）及び団体交渉確認書の作成拒否

(1) 26年7月2日、組合らは、学園に対して、「要求書」（以下「7月2日要求書」という。）を提出し、次の事項を議題とする団体交渉を同年7月22日に開催することを要求し、あわせて要求項目に対する回答を同年7月9日までに分会長であるA3組合員に行うよう要求した。

① 26年4月から新給与額で給与が支払われていることについて、速やかに「新賃金表」及び「管理職・職務手当表」を開示し、全教職員

に周知すること。

- ② 新給与の支給にあたり、団体交渉での説明（大学教員のカット分を高校教員及び事務職員の給与引き上げの財源とする）と異なり、一部の事務職員は賃下げになっているという情報があるので、真偽を明らかにするとともにその理由を詳細に回答すること。
- ③ この間の団体交渉で「C6 普通試験検定員」について「経過を確認しておく」ということであったが、確認結果を明らかにするとともに、A4 組合員を検定員に復職させること。

【甲15】

(2) 26年7月2日、組合らは、「申入れ書」（以下「7月2日申し入れ書」という。）及び団体交渉確認書を学園に提出し、第1回団体交渉から第4回団体交渉の経過について組合及び学園が相互に押印することを求めるとともに、次の事項の具体化を要求した。学園は、本手続きの中で、①及び②の項目については、合意を認め、合意事項の文書化に応じる意向を明らかにしている。

- ① 団体交渉で学園が提示した「給与表及び管理職・職務手当表」を就業規則の別表として、教職員に周知すること。
- ② 「給与規程細則」、「休職及び復職に関する規程」及び細則で未作成の規則（給与規程では第10条及び第11条）を26年9月下旬までに作成し、就業規則を整備し、教職員に周知すること。
- ③ ハラスメント防止の研修や広報活動について具体的な計画を作成し、26年度下半期からスタートすること。
- ④ ハラスメントについて被害者も加害者も出さない学園づくりに向け、26年9月を目処に行動計画を作成して、ガイドラインの運用の徹底をさらに図ること及び行動計画づくりに組合も参加すること。

【甲16、甲17、審査の全趣旨】

(3) 26年8月1日、学園は、組合らに対して、『要求書』への回答(以下「8月1日回答」という。)にて、「7月2日要求書」への回答を次のとおり行った。

① 26年度の給与は、大学教員は、従来の給与表をベースとして職階ごとに減額したもの。高校教員及び職員については、大学教員の給与の減額金を財源として、従来の給与に増額したものであり、従来の給与表がベースとなっている。あくまでも、26年度だけの暫定的なものであるため、「新賃金表」は未作成である。「管理職・職務手当表」は開示する。

② 事実である。給与調整によるもの。引き下げになった者は1名であり、当該者にはその理由を口頭で説明し、本人も了解済みである。

③ 「C6普通試験検定員」の決定については、C11から当年度の候補者・担当科目、開催期間案の提出依頼があり、その依頼に基づき前年度の検定員の相互推薦により当年度の候補者を選定し担当科目及び開催期間をともにC11に報告する、C11は提出された報告を受けて判断する、という流れである。24年度の検定員候補者選考の際には、A4組合員は休職中であり対象外、25年度及び26年度の選考の際には、前年度の検定員の誰からもA4組合員を推薦する声はなかったためである。

【甲18】

(4) 26年8月7日、第5回団体交渉が行われた。

組合は、26年度の高校教員及び事務職員の給与引き上げは大学教員の減額分でおさまったのかを問いただしたところ、学園は、わずかに不足したと回答した。

組合は、高校教員及び事務職員の給与増額はベースアップか定期昇給かを問いただしたところ、学園は、不足分の取り戻しであり、ベースア

ップでも定期昇給でもない」と回答した。

組合は、新賃金表を早く出すよう求めたところ、学園は、努力すると回答した。

ほかに事務職員の中に給与が下がった者がいる問題やC 6 普通試験検定員にA 4 組合員が復する問題について交渉が行われた。

【乙24の5】

- (5) 26年8月8日、B3事務局長は、組合に対して、7月2日申し入れ書及び団体交渉確認書について、「(団体交渉での合意事項を) 文書で残すことはできないが、団体交渉で決めたことについては、学園として実行していく。」と回答した。

【審査の全趣旨】

- 19 A2組合員への定年退職通知(26年8月19日)及び第6回団体交渉(26年9月24日)

- (1) 26年8月19日、学園は、A2組合員に対して、27年3月31日をもって定年退職となることを通知(以下「8月19日退職通知」という。)した。

【甲19】

- (2) 26年8月29日、8月19日退職通知を受けて、組合らは、学園に対して、団体交渉申し入れ書(以下「8月29日申し入れ書」という。)を提出し、次の議題について同年9月4日に団体交渉に応じること、8月29日申し入れ書に対して同年9月3日までに返答することを求めた。

- ① 2014年8月19日付で労組員A2先生に送付されてきた「定年退職について(通知)」の件について
- ② 団体交渉確認書文書確認拒否の件について
- ③ 大学職員1名の給与引下げの件について



④ C 6 普通試験検定員復帰について労組員 A 4 先生の意見表明について

【甲 2 0】

(3) 26 年 9 月 24 日、第 6 回団体交渉が行われた。

組合は、B 9 専務理事が A 6 の師匠寺に話をしたことに對して抗議し、謝罪を求めた。

組合は、8 月 19 日退職通知が送られて来た日付けについて問いただしたところ、学園は、労働委員会で交渉を行っていたため、その最中には出さなかったと回答した。

組合は、定年規程の変更の際に従業員の過半数を代表する者の意見を聴く手続に関し、過半数代表者の選考方法、選挙の実施の有無について問いただし、労働基準監督署に出した届出書と意見書の提示を求めた。学園は、過半数代表者を選んでいないことを認め、過半数を超える者の署名押印をもらってある、後日見せると回答した。

組合は、学園の行った手続は不備であり、届出は無効であると主張したが、学園は、就業規則の変更は従来からその形で行っており、労働基準監督署も受け入れていると反論した。

組合は、定年規程の変更について、教職員及び A 2 ら 3 名の組合員への周知について問いただしたところ、学園は、大学教員に対しては個々に、高校教員に対しては職員会議で、事務職員には朝礼で、それぞれ口頭で伝え、A 2 ら 3 名の組合員へは労働委員会の席上で十分話したと回答した。

組合は、口頭のみでは周知したとはいえない、よって、A 2 組合員に対する 8 月 19 日退職通知は無効であると主張したところ、学園は、しかるべき方法で対応すると回答した。

組合は、団体交渉確認書の作成を学園が拒否した理由を問いただし、

学園の対応は不当労働行為であると主張したが、学園は、理事会の決定であり作成できないと回答した。

組合は、大学の事務職員1名の給与引き下げについて、これから遡って引き上げることを求めたが、学園は、もともと同年代及び全体と比べても高いので、引き上げることは考えていないと回答した。

A4組合員は、C6普通試験検定員復帰を求めた。

組合は、学園に対して、定年に関する件については労働基準監督署に刑事告発し、団体交渉確認書の作成拒否及び給与引き下げについては労働委員会へ不当労働行為として申立てると通告した。

【乙24の6、A4（審②74頁）】

- (4) 26年9月25日、学園の事務職員B13は、教職員に対してメールを送付し、同年2月26日開催の理事会及び評議員会において定年規程が改正されたこと、鯉沢労働基準監督署へ提出し受理されたこと及び改正された定年規程を周知した。

【甲14】

- (5) 26年11月28日、組合は、当委員会に本件救済申立てを行った。

【審査の全趣旨】

## 20 民事訴訟等

- (1) 26年11月7日、A2ら3名の組合員は、学園を被告として、甲府地方裁判所に、26年4月分から同年10月分までの減額された賃金および夏期手当に遅延損害金を加えた金額を請求する趣旨の民事訴訟（26年（ワ）第449号 未払賃金請求事件）（以下「別件民事訴訟」という。）を提起した。

【甲21】

- (2) 26年12月25日、学園は、(1)の請求額及び26年11月分の未払い賃金を加えた金額に同日までの遅延損害金を加えた額を、A2ら

3名の組合員に給与受取口座に振り込む方法で支払った上で、甲府地方裁判所に、A2ら3名の組合員の請求を棄却する判決を求める趣旨の答弁書を提出した。同日、学園は、A6に対しても、A2ら3名の組合員と同様に26年4月分から26年11月分の減額した賃金及び夏期手当に遅延損害金を加えた額を支払った。

【甲22、乙8、乙9、B3（審②92頁）】

- (3) 26年12月分以降、A2ら3名の組合員及びA6に対しては、減額前の賃金を支払っている（ただし、A2組合員に対しては27年1月分まで）。なお、A2ら3名の組合員を除く大学教員に対しては、27年3月分まで減額した賃金を支払った。

【乙40の1、乙40の2、B5（審①79頁）、審査の全趣旨】

- (4) 学園は、27年4月分以降、A3組合員及びA4組合員を含め、全ての大学教員の賃金を減額前の金額に戻して支給している。

【審査の全趣旨】

## 2.1 本件救済申立て後の労使関係

- (1) 26年12月1日、組合は、B1理事長、B4学長、B9専務理事及びB3事務局長を労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）（以下「労基法」という。）第90条違反を理由として、鯉沢労働基準監督署に刑事告発（以下「別件刑事告発」という。）した。

【B3（審②29頁）、審査の全趣旨】

- (2) 27年2月4日、第7回団体交渉が行われた。

組合は、26年12月25日にA2ら3名の組合員の口座に振り込まれた金員の内容を問いただし、学園は、別件民事訴訟で請求を受けた給与差額と遅延損害金であると回答した。

組合は、学園の対応を非難し、学園に対して謝罪を要求し、弁護士費用及び訴訟費用の支払いを求めたが、学園は、裁判中であるとし、組合

の要求を拒否した。

組合は、定年規程の附則変更を労働基準監督署に提出するのかを学園に問いただしたところ、学園は、近々に提出すると回答した。これに対して、組合は、不当労働行為であると主張した。

組合は、給与規程について問いただしたところ、学園は、次のとおり提案し、組合は持ち帰って検討することとした。

- ① 退職年齢引き下げに係るA3組合員への経過措置について、労働委員会のあっせんで組合が提案した内容を学園は承知していないので、組合から要望があるのであれば、学園として検討することもやぶさかではない。
- ② 給与の改定については、27年4月開始をとりやめ、28年度から実施とする。27年度の1年をかけて検討委員会を立ち上げて検討する。その委員にA3組合員、A4組合員のうち1名に参加してもらうことを考えている。

【乙24の7】

- (3) 27年2月以降、学園及び組合は、団体交渉の日程を調整しようとしたが、団体交渉の出席者の都合が合わないため、日程調整に苦慮していた。

【審査の全趣旨】

- (4) 27年4月22日、A2ら3名の組合員の代理人は、別件民事訴訟の訴えの全部を取り下げた。学園は、本件取り下げに異議を述べなかったため、訴訟は終了した。

【乙30、B3（審①82頁）】

- (5) 27年4月28日、第8回団体交渉が行われた。  
学園は、組合らに対して、次のとおり定年引き下げに関するA3組合員に係る激変緩和措置の提案を行い、そのいずれかを選択するよう求め

た。

① 定年を満65歳とし、退職後、B2大学特任教員規程に定める特任Ⅱ種教員として2年間勤務することができる。

② 定年を満65歳とし、退職後、B2大学特任教員規程に定める特任Ⅱ種教員として1年間勤務することができる。この場合学園は、退職金に200万円上乗せする。

組合は、本件救済申立ての経過をみた上で回答すると述べた。

【乙31、B3（審①84頁）】

## 第5 当委員会の判断

1 争点1（学園が、定年規程を改定し大学教員の定年を70歳から65歳に引き下げ、A2組合員に対して定年退職通知を出したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 26年2月26日、学園は、理事会で定年規程を変更してA2ら3名の組合員を含む大学教員の定年を70歳から65歳に引き下げたこと（前記第4の14（3））、その時点でA2ら3名の組合員が組合員であったこと（同1（1））は前記認定のとおりである。

(2) そこで、不当労働行為意思の有無が問題となる。

一般に、就業規則は組合員、非組合員を問わず従業員に画一的に適用されるものであり、就業規則の変更自体をもって、組合員であることを理由とした不利益取扱いは成立しない。しかしながら、個々の条項を具体的に適用するにあたり、事実上、組合員に対して差別的な取扱いがなされることはあり得るので検討する。

認定事実によると、C7事件をきっかけにして、A2ら3名の組合員が組合に加入し、分会を結成したこと（同3（2））、A2ら3名の組合員の仮処分事件（同3（3））において、組合及びA2ら3名の組合員と学園が対立したこと、学園の大学教員の定年はしばしば変更されてき

たこと（同14（2））、引き下げられた定年規程に基づいて最初にA2組合員が定年退職する対象になること（同14（6））、A2組合員に定年退職通知が通知されたこと（同19（1））が認められる。これらの事実からすると、学園は、A2組合員を定年を口実に大学から排除するために大学教員の定年を引き下げたと推認することができそうである。

しかしながら、A2ら3名の組合員と学園とは、A2ら3名の組合員が、組合に加入する以前から対立していたこと（同3（1））、第4回団体交渉及び第2回あっせんにおいてA2組合員に対する定年引き下げの経過措置をそれぞれ提案していること（同12（1）、16（2））に加え、定年引き下げに伴い、B4学長を除外しても、少なくとも非組合員であるC2がA3組合員よりも先に27年度に退職予定となること（同14（6））、27年4月28日、第8回団体交渉においてA3組合員に対してA2組合員に提示した案に準じた激変緩和措置案を提案済みであること（同21（5））、大学は、22年3月12日、C14の認証評価で「学生の受け入れ」、「財務」の2項目について問題があるため保留となり、最終的に不適合の判定を受けていること（同6（3）、（4））、大学は、26年3月11日、評価機構の認証評価で適合の判定を受けたが、累積支出超過額の多さ、単年度収支における慢性的な消費支出超過という危機的財務状況にあるにも関わらず、中長期の財務計画が策定されていないと指摘を受けていること（同6（6））、学園の人件費比率は同規模の大学の平均を大きく上回っていること（同4（1））、各年度における翌年度繰越消費支出超過額は増加し、25年度末で約12億5100万円となっていること（同4（2））、第2号基本金が積立てられていないこと（同4（3））、学園が各種経費削減策及び収入増加策を講じていること（同4（4）、（5））が認められる。また、組合と学園との間で激しく争っている本山からの寄付金についても、少なくとも組合の

結成（24年2月）の前後で本山からの寄付金額の変化はないことが認められ（同5（1））、学園が、本山と通じて、寄付金の額を減らして、定年年齢を引き下げたなどの意図は見受けられない。また、組合は一概に人件費比率が高いことをもって財務が不健全であるとはいえないと主張する。確かに、人件費比率が高くても、各年度における収支のバランスが取れていれば、直ちに財務が不健全であるとはいえないが、学園は、第2号基本金の積立も行えず、翌年度繰越消費支出超過額も増加し、25年度末で約12億5100万円となっていることから、学園の人件費比率は不適正な状態であり、財務の健全化のために人件費を含め、全ての経費を直ちに削減する必要性があったと認められる。

してみると、学園が行った大学教員の定年年齢引き下げは、急激に悪化し、極めて深刻な状況に置かれている学園の財務状況を緊急に健全化するために行われたと認められ、加えて、第4回団体交渉及び第2回あっせんでA2組合員に提示された激変緩和措置の案並びに第8回団体交渉でA3組合員に提示された激変緩和措置の案についても相応の合理性があると認めることができるから、A2組合員及びA3組合員が組合員であることを理由にして行ったものであると認めることは困難である。また、組合は、確かに非組合員である大学教員も影響を受けるが、その教員はむしろ賛成しているので、現実的に利害関係があるのは組合員のみであるとも主張するが、定年年齢は労働者にとって重要な労働条件であり、本件定年規程の変更により、非組合員であるC2も組合員と同様に現実に大きな不利益を受けることには変わりはないため、組合の主張は採用できない。ゆえに、学園が、A2組合員に対して行った8月19日退職通知もA2組合員が組合員であることを理由として行われたものと認めることはできない。

なお、学園は、A4組合員に対しては激変緩和措置の提案を行っていない

ないが、A4組合員は、26年3月31日時点で満50歳であり（同1（4））、定年退職まで15年の猶予があることを考慮すると、A4組合員に対して激変緩和措置の提案が行われていないことをもって、上記判断を妨げるものではない。

- (3) したがって、学園が、定年規程を改定し大学教員の定年を70歳から65歳に引き下げ、A2組合員に対して定年退職通知を出したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いである（労組法第7条第1号）とか、組合に対する支配介入である（労組法第7条第3号）と評価することはできない。

附言すると、一般に、労働契約上の地位自体は当該労働者の一身に専属的なものであって相続の対象になり得ないため、不利益取扱いの内容が身分上のものである場合、対象となる労働者の死亡により、身分上の不利益取扱い自体の撤回を求めることについての被救済利益は失われる。一方、バックペイ等の財産的利益の回復を求めることについての被救済利益については、相続の対象となり得るところ、A2組合員は、大学教員の定年が65歳に引き下げられた定年規程（同14（1）、（3））に基づく定年退職日である27年3月31日より前に死亡したため（同1（2））、被救済利益もなくなっている。

- 2 争点2（学園が、A2ら3名の組合員及び組合の同意を得ずにA2ら3名の組合員の26年4月分以降の賃金を減額して支給したことは労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

- (1) 25年4月1日、B9専務理事が教職員の給与見直し、早期退職制度・早期退職勧奨の導入等を検討する旨の発言をしたこと（同8（1））、B3事務局長が、25年7月から同年8月にかけて、A2ら3名の組合員に対して、8月6日B3私案を説明し、漠然とした内容ではあるが、大学教員の賃金減額の提案をしたこと（同8（2））、学園が、26年4月



分以降、組合及びA 2ら3名の組合員の同意を得ないままA 2ら3名の組合員の賃金を減額して支給したこと（同15）、同年11月7日、A 2ら3名の組合員が別件民事訴訟を提起したこと（同20（1））、同年12月25日、学園がA 2ら3名の組合員に対して26年4月分から11月分までの未払賃金及び夏期手当に遅延損害金を加えた額を支払ったこと（同20（2））、学園は、26年12月分からA 2ら3名の組合員に減額前の賃金を支給したこと（ただし、A 2組合員に対しては27年1月分まで）（同20（3））、学園は、A 2ら3名の組合員を除く大学教員に対して26年4月分から27年3月分まで同意を得た上で減額した賃金を支給したこと（同15、20（3））、高校教員及びA 6を除く事務職員の賃金を26年4月分から引き上げて支給したこと（同15）、学園は、27年4月分からは全ての大学教員の賃金を減額前の金額に戻して支給していること（同20（4））は前記認定のとおりである。

(2) そこで、不当労働行為意思の有無が問題となるので、検討する。

認定事実によると、学園が、25年7月から8月にかけて8月6日B 3私案をA 2ら3名の組合員に対して説明し、同意を求めたところ、同意はなされず、以降、A 2ら3名の組合員に対して、個別に同意を求めていること、同年12月19日、学園が、第2回団体交渉において、12月19日案を組合に提示して同意を求めていること、その後も第3回団体交渉（26年1月22日）、第4回団体交渉（同年2月6日）において組合及びA 2ら3名の組合員と交渉していること、同年3月、学園は、大学教員、高校教員及び事務職員から同意書を徴したが、同時期にA 2ら3名の組合員に対して同意書への署名押印を求めていること（同15）、A 2ら3名の組合員の賃金は減額支給されたが、組合員だけでなくほかの大学教員の賃金も同意の上ではあるが減額されたこ

とが認められる。

してみると、学園は、個別同意による労働契約変更の手続きにより、26年度、1年間に限り大学教員の賃金を減額して高校教員と事務職員の賃金を上げることとしたが、同意を得た非組合員の大学教員と同じように、同意を得ていない（ほかの大学教員と同じ時期に個別同意を求めている）A2ら3名の組合員の賃金も安易に減額してしまったといえる。確かに、学園も自ら認めるとおり、学園の手続きに瑕疵はあるが、減額幅に組合員に対する差別もなく、団体交渉の手続きの中で実質的にはA2ら3名の組合員に対しても説明を行っていることが認められ、それらを総合的に考慮すると、当該賃金減額が労働基準法及び労働契約法上違法であるかどうかはともかくとして、A2ら3名の組合員が組合員であることを理由として行った不利益取扱いや組合に対する支配介入であるとまでは評価できない。

附言すると、別件民事訴訟の手続きにおいて、学園が、26年12月25日にA2ら3名の組合員に対して、既に減額した賃金及び夏期手当に遅延損害金を加えた額を支払ったことが認められ、減額した賃金を支払う救済利益はなくなっている。

3 争点3 (1) (25年11月20日に開かれた団体交渉における学園の対応) について

- (1) 25年4月1日、B9専務理事が教職員の給与見直し、早期退職制度・早期退職勧奨の導入等を検討する旨の発言をしたこと（同8(1))、同年7月から8月にかけて学園はA2ら3名の組合員に対して8月6日B3私案を説明したこと（同8(2))、同年9月13日、組合らが9月13日要求書で、定年引き下げ及び新しい給与表案の提示を含む6項目について団体交渉の場において文書で回答することを求めたこと（同8(4))、同日、組合らが9月13日申し入れ書で同年10月23日に団

団体交渉を行うことを申し入れたこと（同8（4））、学園らが団体交渉の日時を回答する期限内である同年10月15日に同年11月20日に団体交渉に応じると回答したこと（同8（7））、同年10月24日、組合らは、10月24日要請書を提出し9月13日要求書への回答を同年11月8日までに提出することを求めたこと（同8（8））、同年11月7日、学園らは、組合らに対して、認証評価の事後対応及び運営調査の対応に迫われ、9月13日要求書への回答を同年11月8日までに行うことは不可能であり、団体交渉までに回答すると返答したこと（同8（10））、第1回団体交渉において、学園が、9月13日要求書の要求6項目に対して、①のウの新しい給与表案及び③の定年引き下げの具体案については具体的な明示や提案を行っていないがそれ以外の項目については文書で回答していること（同9（1））、同年12月19日、第2回団体交渉において、12月19日案を提示し、大学教員の定年引き下げの具体案を提示したこと（同10（1））及び26年度に限り大学教員の賃金を減額する幅を具体的に提示したこと（同10（1））、26年1月22日、定年引き下げに伴う激変緩和措置及び賃金引き下げを議題とする第3回団体交渉が行われたこと（同11（1）ないし（3））、同年2月6日、第4回団体交渉において、学園は、A2組合員を対象とする2月6日緩和措置案を提案したこと（同12（1））、同年4月17日から同年7月10日にかけて、当委員会において3回の労働争議あっせんが開催され、学園から定年引き下げに伴う激変緩和措置の譲歩案が提示されたこと（同16（1）ないし（3））は前記認定のとおりである。

- (2) まず、申立期間について検討する。25年11月20日に行われた第1回団体交渉は、本件申立て（26年11月28日）以前の1年以内に行われたものではないが、第2回団体交渉（25年12月19日）と交渉項目もほぼ同一であり、団体交渉が近接する時期に行われているため、

第1回団体交渉における学園の交渉態度も含めて一連の行為として捉え、学園の対応が不誠実であったかを判断することが相当である。

(3) 次に、学園の団体交渉における対応について検討する。

確かに、組合が主張するとおり、大学教員の定年引き下げ及び賃金減額は、学園が提案した交渉議題であり(同8(2))、25年9月13日に組合が要求した事項のうち、定年引き下げ及び賃金減額についての具体的な回答が同年12月19日と約3ヶ月がかかったこと(同8(4)、10(1))から、大学教員の定年引き下げ及び賃金減額について回答が遅れた事実は認められる。

しかしながら、当時、学園は7年に一度の認証評価の最中であったこと(同6(5))、また、前回の調査が不適合という評価であったため(同6(3)、(4))、学園は、経営が苦しい中で今回の認証評価の対応に追われていたこと(同6(5))、それに加えて、同年12月9日に行われた運営調査への準備対応が重なったこと(同7)、同年9月に教学について対応していたB5学部長が私傷病で休暇を取得したこと(同8(3))、第1回団体交渉において定年引き下げ及び賃金減額を除く項目については回答を行っていること(同9(1))、組合の設定した期限内(25年11月8日まで)に団体交渉の日程及び要求書への回答が遅れることを返答している(25年11月7日)こと(同8(8)、(10))が認められ、それらの事情を総合的に考慮すると、定年引き下げ及び賃金減額について学園の回答が遅れたことについては、不当とまではいえない程度の事情はあったと認められる。

また、第3回団体交渉以降の学園の対応をみても、団体交渉や当委員会の労働争議あっせんの中でA2組合員及びA3組合員に対して定年引き下げの激変緩和措置の提案を行っており、学園が、形式的な話し合いにすぎない見せかけだけの団体交渉を行っているとはまではいえない

こと（同12（1）、16（2）、21（5））を考慮すると、学園の団体交渉における対応は不慣れで稚拙なものではあったが、不誠実な対応とまではいえないと判断する。

よって、学園の25年11月20日の団体交渉における対応は不当労働行為（労組法第7条第2号）であるとまでは評価することはできない。

なお、学園においては、業務多忙などの理由により、団体交渉の日程を延期せざるを得ない場合には、組合が示した回答期限の間際ではなく、早めに連絡することが健全な労使関係の構築につながると思料する。

#### 4 争点3（2）（団体交渉確認書の作成拒否）について

（1） 26年7月2日、組合が、学園に対して第1回団体交渉から第4回団体交渉の経過について文書化し、相互に押印することを求めたこと（同18（2））、同年8月8日、学園は、組合に対して、団体交渉での合意事項を文書で残すことはできないと回答したこと（同18（5））は前記認定のとおりである。

（2） 一般に、団体交渉確認書には、労働協約として一定の法的効力を持ちうるものもあれば、議事確認としての性格を持つにすぎないものもある。労働協約としての性格を有する確認書の締結が使用者が拒否する行為は不誠実団体交渉となる（事例によっては支配介入にも該当する）が、労働協約としての法的効力のない労使間の合意事項については、特別な事由がない以上、使用者による合意書面の作成拒否が直ちに不当労働行為に該当するとはいえない。

（3） まず、組合と学園との間の合意事項について検討する。

組合が第2回団体交渉で合意したと主張する次の①ないし④の項目のうち、①及び②については、学園も合意を認めている（同18（2））。

① 「給与表」および「管理職・職務手当表」を就業規則の別表として、就業規則に整備し、学園勤務者に周知すること。

- ② 給与規程第10条および第11条の「別に定める」細則並びに「休職および復職に関する規程」を作成し、就業規則に整備し、学園勤務者に周知すること。
  - ③ ハラスメント防止のガイドラインをさらにすすめ、教職員も含め、ハラスメント防止の研修や広報活動を定期的に行うこと。
  - ④ ハラスメントについて被害者も加害者も出さない学園づくりをすすめ、行動計画を作成し、ガイドラインの徹底をさらに図ること、被害者も加害者も出さない学園づくりを理事、教職員ですすめること。
- 組合は、③及び④について交渉の中で具体的な計画を持ち実施することを合意確認したと主張するが、第1回団体交渉において、学園が、③について、「検討しています」、「すすめていきます」と回答しているのみ（同9（1））で、本件全証拠によっても③及び④について合意があったと認めるに足りない。

よって、組合と学園との間の合意事項は、上記①及び②の項目であると認められる。

- (4) 次に、合意事項が労働協約として一定の法的効力を持ちうる事項であるかを検討する。

組合と学園との間で合意が確認された（3）の①及び②の事項は、いずれも合意に係る事項の実現について学園の努力義務を宣明したものにすぎず、書面化しても労働協約として固有の法的効力を持ちうるものではない。そのため、学園が上記合意事項について協定書を作成しないこと自体が直ちに不当労働行為であるとはいえない。また、本事件に提出された全ての証拠をみても、団体交渉確認書を作成しないことが不誠実団体交渉にあたるという特別な事由があるとは認められない。

- (5) したがって、本件団体交渉確認書が作成されていないことが不当労働

行為（労組法第7条第2号）であるとはいえない。

なお、団体交渉の経過を文書に残すことは、労使双方にとって無用な紛争を防ぐとともに団体交渉の進展に寄与することになるため、今後は、学園も団体交渉の議事録の作成に協力されたい。例えば、学園が作成した議事録を組合に提示し、お互いに内容を確認して、団体交渉に出席した担当者が署名するような方法もあるので、今後は検討されたい。

5 争点4（26年1月17日、B3事務局長が朝礼で行った発言は労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。）について

- (1) 26年1月17日、B3事務局長が事務職員の朝礼において、事務職員に対して同年4月からの賃金減額に関する発言を行ったことは前記認定のとおりである。
- (2) そこで、1月17日B3発言の内容がどのようなものであったか及び当該発言が支配介入と評価できるかが問題になるので、以下検討する。
- (3) まず、1月17日B3発言がどのような内容であったか、特にA2ら3名の組合員の個人名を出していたかを検討する。

組合は、B3事務局長がA2ら3名の組合員の個人名を出して「A2、A3、A4の3名は自分のことしか考えていないから、反対している。」と述べたと主張している。しかし、1月17日B3発言の録音や議事録はないこと（同17(4))、その他の証拠を見ても積極的にA2ら3名の組合員の個人名を出した証拠がないことから、B3事務局長がA2ら3名の組合員の個人名を出して発言したとは認められない。

これに対して、上記認定に反する証拠として、A6の陳述書、A4組合員の陳述書及び同人の供述等があるが、A4組合員の供述はA6からの伝聞であること、A6の陳述書は反対尋問を経していないこと、A6の陳述書は1月17日B3発言から1年以上経過してから作成されたこ

と、仮にA 6の陳述書にあるとおりの発言をB 3事務局長がしたとすれば、組合はその直後に抗議をする等の行動をとることが予想されるが、1月17日B 3発言に対して直後に抗議した等の証拠はなく、上記認定を覆すまでには至らない。

- (4) 次に、同17(3)で認定された事実、④大学の先生に、自分のことだけを考えるのではなく、学園全体のことを考えて協力して下さい、と協力を求めた、⑤大学の先生に個々に話をしたが、同意しなかったのは3名だった、との発言が支配介入と評価できるかについて検討する。

組合及びA 2ら3名の組合員と学園は対立した経緯があること(同3(1)ないし(3))、26年1月9日、組合が発行した労組ニュースNo. 1において組合が交渉によって学園の定年引き下げ案を撤回させた趣旨の記述及び2014年度に高校教員及び事務職員の賃金を引き上げ、その財源として大学教員の賃金を減額することに反対する趣旨の記述があったこと(同17(2))、B 3事務局長及び事務職員はA 2ら3名の組合員が組合の構成員であることを知っていたこと(同17(5))、26年度限りの賃金減額の対象となる大学教員は20名であること(同17(5))が認められ、A 4組合員が尋問で証言しているように、1月17日B 3発言を聞いた事務職員にとっては、3名の大学教員といえ、概ね、A 2ら3名の組合員のことであると想像することは容易であったと推認される。

一方、組合及びA 2ら3名の組合員は、本件申立てのほかにも別件民事訴訟(同20(1))や別件刑事告発(同21(1))を行うなど、組合及び組合員の権利を守るため活発な活動を行ってきた。また、同年9月24日、第6回団体交渉において、組合はB 9専務理事がA 6の師匠寺に話をしたとされる件については学園に抗議している(同19(3))。

それにもかかわらず、1月17日B 3発言の後に同年11月28日の



本件申立てに至るまで、団体交渉、学園との連絡、労働争議あっせんにおいて1月17日B3発言について学園に抗議した証拠は認められない(同17(6))。仮に組合の主張するような支配介入発言があったとすれば、1年間近くも放置されたことは、極めて不自然である。

また、1月17日B3発言の前後に同種の発言があったとする証拠も認められず、1回限りの発言であったと推定される。

- (5) よって、1月17日B3発言は、26年4月から学園が実施を予定していた高校教員及び事務職員の賃金の引き上げとそれに伴う大学教員の賃金減額について、B3事務局長が定例的に行われている朝礼において、事務職員に対してその経過を説明したものであり、その内容が組合の組織・運営に現実に影響を与えるまでの行為であると認めることは困難であり、支配介入とまでは評価することはできない。

## 第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の申立てに係る学園の行為はいずれも労組法第7条に該当しない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年3月17日

山梨県労働委員会

会 長 田 中 正 志

