

写

命 令 書

大阪府中央区

申立人 G
代表者 執行委員長 A

大阪府北区

申立人 J
代表者 委員長 B

大阪府中央区

被申立人 K
代表者 理事長 C

上記当事者間の平成26年(不)第49号事件について、当委員会は、平成28年6月22日、同年7月13日、同月27日及び同年8月10日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 平成25年3月14日、同年6月13日の団体交渉に係る申立てを却下する。
- 2 被申立人は、申立人 G 及び申立人 J から申入れのあった①財産目録等の提出及び閲覧、②財務状況の説明、③財産目録等の閲覧制度の説明、に係る団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人 G に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G
執行委員長 A 様

K

理事長 C

当学園が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。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) 貴組合からの平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに誠実に応じなかったこと（第2号違反）。
 - (2) 平成25年9月4日付け回答書及び同26年2月20日付け回答書において、貴組合の要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだこと（第3号違反）。
 - (3) 平成26年2月27日及び同年7月10日の団体交渉において、貴組合の要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだこと（第2号・第3号違反）。
 - (4) 平成26年2月27日及び同年7月10日の団体交渉において、財務状況の説明及び財産目録等の閲覧制度の説明を誠実に行わなかったこと（第2号違反）。
 - (5) 貴組合が平成26年3月27日付け、同年4月9日付け及び同年5月21日付けで申し入れた団体交渉のうち、財産目録等の閲覧制度に係る団体交渉に応じなかったこと（第2号違反）。
 - (6) 貴組合と事前協議を行うことなく、平成26年4月分から貴組合の組合員の昇給を行ったこと（第3号違反）。
 - (7) 貴組合と事前協議を行うことなく、平成26年4月分から「仮」の文字を記載しない給与明細書を貴組合の組合員に交付したこと（第3号違反）。
 - (8) 貴組合からの平成26年6月16日付けの同26年度の昇給並びに夏季及び冬季一時金に係る団体交渉申入れに対して誠実に対応しなかったこと（第2号違反）。
 - (9) 財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していること（第3号違反）。
- 4 被申立人は、申立人 J に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

J
委員長 B 様

K
理事長 C

当学園が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該

当する不当労働行為であると認められました。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) 貴組合からの平成25年8月28日付けの団体交渉申入れに誠実に応じなかったこと（第2号違反）。
 - (2) 平成25年9月4日付け回答書及び同26年2月20日付け回答書において、貴組合の要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだこと（第3号違反）。
 - (3) 平成26年2月27日及び同年7月10日の団体交渉において、貴組合の要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだこと（第2号・第3号違反）。
 - (4) 平成26年2月27日及び同年7月10日の団体交渉において、財務状況の説明及び財産目録等の閲覧制度の説明を誠実に行わなかったこと（第2号違反）。
 - (5) 貴組合が平成26年3月27日付け、同年4月9日付け及び同年5月21日付けで申し入れた団体交渉のうち、財産目録等の閲覧制度に係る団体交渉に応じなかったこと（第2号違反）。
 - (6) 貴組合と事前協議を行うことなく、平成26年4月分から「仮」の文字を記載しない給与明細書を貴組合の組合員に交付したこと（第3号違反）。
 - (7) 貴組合からの平成26年6月16日付けの同26年度の昇給並びに夏季及び冬季一時金に係る団体交渉申入れに対して誠実に対応しなかったこと（第2号違反）。
 - (8) 財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していること（第3号違反）。
- 5 申立人 G 及び申立人 J のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合ら及び組合員に財産目録等を閲覧させること
- 3 財産目録等の閲覧制限・妨害の禁止
- 4 事前協議協定の遵守
- 5 給与明細の「仮」と表記しての交付
- 6 誓約文の手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①賃金引上げと夏季及び冬季一時金支給に関する団体交渉において、(i) 合同労組であることを理由に利害関係人ではないとして、財産目録等の提出及び閲覧を拒否したこと、(ii) 財務状況や財務諸表等の閲覧制度について誠実に説明を行わなかったこと、②財産目録等の閲覧を正職員に限定する等の閲覧規程を定め、申立人らの閲覧を制限するとともに、当該閲覧制度に関する団体交渉を拒否したこと、③未妥結であることを示すために給与明細書に記載していた「仮」の文字を外し、申立人らと事前協議をすることなく組合員の昇給を行ったこと等、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 K (以下「学園」という。) は、肩書地に主たる事務所を置き、 L (以下「 L 」という。) 及び N (以下「 N 」という。) を設置する学校法人であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

(甲1)

イ 申立人 G (以下「 G 」という。) は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織された労働組合で、平成21年に、申立外 P (以下「 P 」という。) と上部団体を同じくする他の労働組合との統合により結成され、その組合員数は本件審問終結時約250名である。

また、 L で就労する組合員を構成員とする Q (以下「 Q 」といい、 G と Q を併せて「 G 」ともいう。) が置かれており、 Q には、正職員が4名、非常勤職員が1名所属している。

(甲49、甲60、当事者(当時) E)

ウ 申立人 J (以下「 J 」という。) は、肩書地に事務所を置き、語学系学校の語学教員を中心に組織された個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約700名である。

また、 L で就労する組合員を構成員とする R (以下「 R 」といい、 J 及び R を併せて「 J 」ともいう。 J 及び G を併せて「組合ら」という。) が置かれており、 R には、正職員が1名、嘱託職員が6名所属している。

平成25年2月以降、組合らは、学園に対する賃上げ及び一時金の要求に当たり、

共闘して取り組んできた。

(甲60、当事者 E)

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 学園との協定書等の締結等について

(ア) 学園の正職員(教員)として採用されていた E (以下「E 組合員」という。)は、平成11年、 P に加入し、 L における分会(以下「 S 」という。)を結成した。同21年、 S は、 G の結成に伴い、 Q となり、同25年、 E 組合員は、 G の執行委員長に就任した。本件審問終結時、 E 組合員は、 L の教育部に所属し、主にコンピュータの授業を担当している。

(甲60、当事者 E)

(イ) 平成11年、 P 及び S と学園は、「協定書」(以下「平成11年協定書」という。)を締結し、その第2項には、「学園は、分会組合員の労働条件の変更については、事前に組合と協議する。労使双方誠意をもって合意に達するよう努力する。」との記載があった。

(甲31、甲60)

(ウ) 平成24年12月10日、 J と学園は、「合意書」(以下「24. 12. 10合意書」という。)を締結し、その第1項には、組合員講師の労働条件について、学園と J は、必要に応じて協議し決定することとする旨の記載があった。

(甲32、甲60)

イ 平成25年3月14日及び同年6月13日開催について

(ア) 平成25年2月20日、組合らは、学園に対し、「団交申し入れ書および要求書」と題する文書(以下「25. 2. 20団交申入書」という。)を送付し、①平成25年の賃金を組合員一律5%引き上げること(以下「25年5%昇給」という。)、②夏季及び冬季一時金として、算定基準額の1か月分をそれぞれ支給すること(以下「夏季・冬季一時金1か月分支給」という。)を団体交渉議題とする団体交渉(以下「団交」という。)の開催を申し入れた。

(甲2、甲60)

(イ) 平成25年3月14日、組合らと学園との間で団交(以下「25. 3. 14団交」という。)が開催され、組合らは、学園の説明に対し、経営状況を示す数値等の提示を求めた。

(甲4、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(ウ) 平成25年3月29日、学園は、組合らに対し、25. 3. 14団交における組合らの要求事項に対する回答を記載した「回答書」と題する文書(以下「25. 3. 29学園回

答書」という。)を送付した。

25.3.29学園回答書には、平成19年から同24年の学園の教員数並びに非常勤講師合計コマ数及び学生数をそれぞれ示す一覧表(以下それぞれ「教員数一覧表」、「非常勤講師コマ数・学生数一覧表」という。)等が記載されていた。

(甲5の1、甲5の2、甲60、乙11)

(エ)平成25年4月17日、組合らは、学園に対し、25.3.29学園回答書だけでは学園の財政状況を推測できない等として、「要求書」と題する文書(以下「25.4.17組合要求書」という。)を送付し、①同19年から同24年までの損益分岐点を表す学生数、②同期間の総支出に占める人件費の割合等の情報開示を求めた。

(甲53、甲60、当事者 E)

(オ)平成25年5月13日、学園は、組合らに対し、25.4.17組合要求書に対する回答を記載した「回答書」と題する文書(以下「25.5.13学園回答書」という。)を送付し、同19年度から同24年度までの各年度の損益分岐点を表す学生数等を回答した。

(甲6の1、甲6の2、当事者 E)

(カ)平成25年6月13日、組合らと学園との間で団交(以下「25.6.13団交」という。)が開催され、学園は、25.5.13学園回答書の補足説明等を行い、組合らは数値の根拠等を求めた。

(甲7、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

ウ 学園の平成25年9月4日付け回答までの経緯について

(ア)平成25年6月20日、組合らは、学園に対し、「警告」及び「ストライキ通告」と題する文書(以下「25.6.20警告・スト通告書」という。)を送付した。

(甲8、甲60、乙4、乙11、証人 F 、当事者 E)

(イ)学園は、平成25年6月27日、 J に対し、同月28日、 G に対し、25.6.20警告・スト通告書を受けての学園の提案を記載した「提案書」と題する文書(以下、両書面を併せて「25.6.27及び6.28学園提案書」という。)を送付した。

(甲9の1、甲9の2、甲60、当事者 E)

(ウ)平成25年7月9日、学園は、組合らに対し、同年の夏季及び冬季一時金についての提案を記載した「提案書」と題する文書(以下「25.7.9学園提案書」という。)を送付した。

(甲10の1、甲10の2、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(エ)平成25年7月10日、組合らは、学園に対し、同月11日に時限ストライキ(以下「スト」という。)を行う旨記載した「通告書」と題する文書(以下「25.7.10スト通告書」という。)を送付した。

(甲11、乙5、当事者 E)

(オ) 平成25年8月28日、組合らは、学園に対し、「団交申し入れ書および要求書」と題する文書(以下「25.8.28団交申入書」という。)を送付し、①組合員の賃金を5%引き上げること、②夏季及び冬季一時金として、算定基準額の最低1か月分以上を組合員に支給すること、③財務諸表を提出すること等を団交議題とする団交を申し入れた(以下、この申入れを「25.8.28団交申入れ」という。)

(甲12、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(カ) 平成25年9月4日、学園は、組合らに対し、25.8.28団交申入書に対する回答を記載した「回答書」と題する文書(以下「25.9.4学園回答書」という。)を送付し、①賃金は据え置きとし、平成25年度は昨年と同額の支給をした旨、②夏季一時金は同年7月16日に支給した旨、冬季一時金は昨年の支給額に5,000円加算して同年12月中旬に支給する旨、③既に提出した以上の資料は提出できない旨回答した。

(甲13の1、甲13の2、甲60、乙11、当事者 E)

エ 平成26年2月27日開催の団交に至る経緯について

(ア) 平成25年10月8日、組合らは、学園に対し、平成16年度から同24年度までの財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監査報告書(以下、これらの資料を併せて「財産目録等」という。)の閲覧及びその写しの提出等を要求し、文書回答を求める旨記載した「申し入れ書」と題する文書(以下「25.10.8組合申入書」という。)を送付した。25.10.8組合申入書には、財産目録等の備付けを怠ることは私立学校法第47条第2項に違反する旨記載されていた。なお、私立学校法第47条は別紙1のとおりである。

(甲14、甲60、当事者 E)

(イ) 平成25年10月10日、組合らは、学園に対し、25年5%昇給及び夏季・冬季一時金1か月分支給を求めて、同月10日に時限ストを行う旨記載した「通告書」と題する文書(以下「25.10.10スト通告書」という。)を送付した。

(乙6)

(ウ) 平成25年12月4日、組合らは、学園に対し、25年5%昇給及び夏季・冬季一時金1か月分支給を求めて、同月5日に時限ストを行う旨記載した「通告書」と題する文書(以下「25.12.4スト通告書」という。)を送付した。

(乙7)

(エ) 平成25年12月5日、学園は、組合らに対し、平成25年の冬季一時金を支給する旨記載した「通知」と題する文書(以下「25.12.5学園通知書」という。)を送付した。

(甲17の1、甲17の2、甲60)

(オ) 平成25年12月18日、E 組合員と学園は窓口協議を行い、学園は、E 組合員に対し、「在籍学生数推移表」、「人件費推移表」及び「従業員数推移表」と題する文書（以下、これら3点の推移表を併せて「3点セット」といい、平成25年12月18日に手交した3点セットを「平成25年度版3点セット」という。）を手交した。平成25年度版3点セットは、別紙2のとおりである。

(甲54の1～3、甲58、甲60、乙1～3、乙11、証人 F、当事者 E)

(カ) 平成26年1月24日、組合らは、学園に対し、25.10.8組合申入書に対する具体的な文書回答を求めること、先の団交での土曜日出勤に関する回答を行うこと等記載した「団交申し入れ書および要求書」と題する文書（以下「26.1.24団交申入書」という。）を送付した（以下、この申し入れを「26.1.24団交申し入れ」という。）。

(甲22、甲60)

(キ) 平成26年2月17日、組合らは、学園に対し、学園は回答を引き延ばしているだけで、団交を開催しない場合は、団交を拒否したものとみなす旨記載した「回答と申し入れ書」と題する文書（以下「26.2.17組合申入書」という。）を送付した。

(甲48)

(ク) 平成26年2月20日、学園は、組合らに対し、組合らが「部外者を含めた組織（合同労組）であるため」、財産目録等の閲覧及び写しの提出には応じられない旨記載した「回答書」と題する文書（以下「26.2.20学園回答書」という。）を送付した。

(甲23の1、甲23の2、甲60、証人 F、当事者 E)

(ケ) 平成26年2月26日、同月28日及び同年3月7日、E 組合員は、学園に対し、学園の職員として財産目録等の閲覧を申請するため学園の本部に出向いたが、理事のほか職員1名との間で閲覧手続に係るやり取りがなされ、閲覧はできなかった。

なお、同年2月28日の閲覧申請時、学園は、E 組合員に対し、L 計算書類等閲覧規程（以下「閲覧規程」という。）、閲覧申請書及び誓約書を示した。

(甲60、証人 F、当事者 E)

(コ) 平成26年2月27日、組合らと学園との間で団交（以下「26.2.27団交」という。）が開催され、財産目録等の閲覧等について協議が行われた。

(甲24、甲60、乙11、当事者 E)

オ 財産目録等の閲覧制度及び平成26年4月分からの昇給に係る組合らと学園とのやり取りについて

(ア) 平成26年3月27日、組合らは、学園に対し、「団体交渉要求書」と題する文書(以下「26.3.27団交申入書」という。)を送付し、学園の財産目録等の閲覧制度についての説明を要求事項とする団交の開催を申し入れた(以下、「26.3.27団交申入れ」という。))。

(甲25、甲60、当事者 E)

(イ) 平成26年4月1日、学園は、組合らに対し、「回答書」と題する文書(以下「26.4.1学園回答書」という。)を送付し、26.3.27団交申入れに応じられない旨回答した。

(甲26の1、甲26の2、甲60、乙11、当事者 E)

(ウ) 平成26年4月1日、学園は、正職員に対し、同年4月分の給与から2,000円の昇給を行う旨の給与辞令を交付し、嘱託職員についても、同月分の給与から2,000円の昇給を行った(以下、正職員及び嘱託職員に対する昇給を併せて「26.4昇給」という。))。

(甲33、甲35、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(エ) 平成26年4月9日、組合らは、学園に対し、「申し入れ書」と題する文書(以下「26.4.9団交申入書」という。)を送付し、学園の財産目録等の閲覧制度についての説明を要求項目とする団交の開催を申し入れた(以下「26.4.9団交申入れ」という。))。

(甲27、甲60)

(オ) 平成26年4月17日、学園は、組合らに対し、「回答書」と題する文書(以下「26.4.17学園回答書」という。)を送付し、26.4.9団交申入書による団交申入れに応じられない旨回答した。

(甲28の1、甲28の2、甲60、乙11)

(カ) 学園は、組合員に対し、平成26年4月25日付けで、「仮」の文字を記載していない給与明細書を交付し、以降、「仮」の文字を記載していない給与明細書を交付した。

なお、学園は、同25年2月以降、同26年3月までは、組合員に対する給与明細書に「仮」の文字を記載していた。

(甲34、甲35、甲50、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(キ) 平成26年5月21日、組合らは、学園に対し、「抗議および要求書」と題し、①組合員に対する26.4昇給及び「仮」の文字を記載していない給与明細書の交

付に抗議する旨、②組合らが財産目録等の閲覧を申請する旨記載した文書（以下「26.5.21組合要求書」という。）を送付した（以下「26.5.21団交申入れ」という。）。

（甲29、甲60、当事者 E ）

（ク）平成26年6月6日、学園は、組合らに対し、「回答書」と題する文書（以下「26.6.6学園回答書」という。）を送付し、26.5.21組合要求書に対して、①給与明細書から「仮」の文字をはずしたことは不当労働行為ではない旨、②組合らに対して回答すべきことではない旨回答した。

（甲30の1、甲30の2、甲60、当事者 E ）

（ケ）平成26年6月16日、組合らは、学園に対し、「抗議および要求書」と題する文書（以下「26.6.16組合要求書」という。）を送付した。

26.6.16組合要求書には、①26.4昇給は団交事項であり、26.6.6学園回答書の内容は団交権の否定であるとして抗議する旨、②平成26年度の組合員一律5%の昇給、夏季及び冬季一時金の支給を要求する旨、記載されていた（以下「26.6.16団交申入れ」という。）。

（甲36、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E ）

（コ）平成26年6月25日、学園は、組合らに対し、「回答書」と題する文書（以下「26.6.25学園回答書」という。）を送付し、26.6.16組合要求書に対して、①組合無視や団交拒否ではない旨、②この時期になってからの抗議及び要求に困惑している旨回答した。

（甲37の1、甲37の2、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E ）

カ 平成26年7月10日開催の団交に至る経緯について

（ア）平成26年6月30日、組合らは、学園に対し、「団交申し入れ書および要求書」と題する文書（以下「26.6.30団交申入書」という。）を送付した（以下、この申入れを「26.6.30団交申入れ」という。）。26.6.30団交申入書には、団交日時として同年7月10日が、団交議題として、①今回の団交は賃金と土曜日勤務の二つを議題とすることが妥当である旨、②賃金及び一時金については昨年からの交渉が継続しており、学園が労働協約を破り26.2.27団交以降、組合らと協議していないことに抗議する旨、③賃金の根拠としての財産目録等の提出を要求する旨等が記載されていた。

（甲38、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E ）

（イ）平成26年7月9日付けで、学園は、組合らに対し、26.6.30団交申入書に対する回答を記載した「回答書」と題する文書（以下「26.7.9学園回答書」という。）を送付し、①平成26年度夏季一時金を正職員組合員平均0.13か月の支給率で支

給する旨、②26. 6. 25学園回答書で回答のとおり、不誠実団交や組合軽視はしていない旨、③従来どおりの資料（在籍学生数推移表他）で十分である旨等回答した。

（甲39の1、甲39の2、甲60）

（ウ）平成26年7月10日、組合らと学園との間で団交（以下「26. 7. 10団交」という。）が開催された。この席上、組合らと学園は、①26. 4昇給の金額の根拠、②平成26年度夏季一時金の支給率の根拠等について協議した。

（甲40、甲60、乙11、証人 F、当事者 E）

（エ）平成26年8月28日、組合らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 25. 2. 20団交申入書に係る25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交に係る組合らの申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件」に係るものに当たるか。

当たらない場合、25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交における次の事項に係る学園の対応は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。

①財産目録等の提出及び閲覧（2号・3号）

②財務状況の説明（2号）

③財務諸表等の閲覧制度の説明（2号）

（なお、当事者は、私立学校法第47条第2項の「財産目録等」を財務諸表等と表現する場合があります、争点1③、争点4③及び争点8③の表現及び判断は、当事者の主張に基づいて記載している。）

2 25. 8. 28団交申入れに対する学園の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。

3 25. 9. 4学園回答書及び26. 2. 20学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、組合らに対する支配介入に当たるか。

4 26. 1. 24団交申入書に係る26. 2. 27団交における次の事項に係る学園の対応は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。

①財産目録等の提出及び閲覧（2号・3号）

②財務状況の説明（2号）

③財務諸表等の閲覧制度の説明（2号）

5 学園が、財産目録等の閲覧制度に係る26. 3. 27団交申入れ、26. 4. 9団交申入れ及び26. 5. 21団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

6 学園が、組合らと事前協議を行うことなく、平成26年4月分から組合員の昇給を行

い、「仮」の文字を記載しない給与明細書を組合員に交付したことは、組合らに対する支配介入に当たるか。

7 平成26年度の昇給並びに夏季及び冬季一時金に係る26. 6. 16団交申入れに対する学園の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

8 26. 6. 30団交申入書に係る26. 7. 10団交における次の事項に係る学園の対応は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。

①財産目録等の提出及び閲覧（2号・3号）

②財務状況の説明（2号）

③財務諸表等の閲覧制度の説明（2号）

9 学園が、①財産目録等の閲覧規程において、閲覧申請できる職員を正職員と規定していること及び閲覧を申請できる者として労働組合を規定していないこと、②その他、財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していることは、組合らに対する支配介入に当たるか。

なお、条件とは次のとおりであることは、当事者間に争いはない。

①閲覧申請者は、一事業年度内に、再度閲覧申請できないものとしていること、②閲覧申請に対し、審査を行うとしていること、③閲覧場所及び時間を指定していること、④閲覧書類の書き写し等及び読み上げ等による録音を禁止していること、⑤閲覧に際し、学園担当者の立会いを要すること、⑥閲覧者の携帯電話等の所持品を学園に預けること、⑦守秘義務違反に対する損害賠償金の支払を定めていること、⑧閲覧申請者に誓約書の提出を求めていること、⑨閲覧申請に当たり、実印及び印鑑証明書を求めていること。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（25. 2. 20団交申入書に係る25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交に係る組合らの申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件」に係るものに当たるか。

当たらない場合、25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交における次の事項に係る学園の対応は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。①財産目録等の提出及び閲覧（2号・3号）、②財務状況の説明（2号）、③財務諸表等の閲覧制度の説明（2号）について

（1）申立人の主張

ア 「継続する行為」に該当することについて

組合らは、学園に対し、25. 2. 20団交申入書を送付し、これを踏まえて25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交が開催されたが、学園は、誠実に対応しなかった。そのため、組合らは、25. 8. 28団交申入書においても同じ団交事項で団交を申し入れたが、学

園は応じず、団交は開催されなかった。

学園は不誠実な団交を繰り返しており、25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交における学園の不誠実な対応並びに25. 8. 28団交申入れに応じない学園の行為は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為であり、「継続する行為」であるといえる。

イ 25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交について

（ア）資料等の不開示について

a 25. 3. 14団交において、学園は「赤字である」などと述べるだけで、組合らの要求には応じなかったため、組合らは「学園の経営状況がわかる数値を示して欲しい」、「学園の財務諸表等を示して欲しい」などと要求したが、学園は応じなかった。

なお、学園は、組合らが明らかにするように求めた事項のうち、25. 3. 29学園回答書において、過去5年間の教員数一覧表及び非常勤講師コマ数・学生数一覧表を示したが、結局、財務諸表等の客観的資料は開示しなかった。また、組合らは、25. 4. 17組合要求書で財務状況等を明らかにするように求めたが、学園は、25. 5. 13学園回答書において、全ての事項についての回答を行わず、「損益分岐点」なる数値を示したに留まり、これを裏付ける客観的な資料を提示することもなく、遊休不動産である T 校舎の維持管理費、本部事務所の運営費などの経費についても回答しなかった。

b 25. 6. 13団交において、学園は、25. 5. 13学園回答書について、「全ての数値を出すことはできない」と述べ、学園の経営状態について「大幅な赤字である」と説明したに留まったため、組合らは「具体的な根拠を数値で示してほしい」、「財務諸表等を出してほしい」などと要求したが、学園は、具体的な資料や数値を提示することなく、組合らの要求を拒否した。

c 組合らは昇給や一時金の支給を求めて団交を申し入れており、これらが義務的団交事項であることは明らかで、学園は組合らの要求について、具体的な論拠を示し、必要な資料を提示して誠実に対応する義務がある。

にもかかわらず、学園は、25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交において、組合らが求める財務諸表等の資料を提示せず、昇給が実施できないという回答を繰り返し、一時金についてもその根拠を具体的に明らかにしなかった。このような学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、私立学校法第47条第2項は、利害関係人に対し、財務諸表等を閲覧させるよう義務付けており、憲法及び労組法に基づいて組織された組合らが「利害関係人」に当たることは明らかであるにもかかわらず、学園は何ら合

理的な理由を述べることなく、団交においても、団交の期日間における応答においても、組合らに対して財務諸表等の閲覧をさせなかった。このような学園の対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 学園は、財務状況について客観的な資料に基づく合理的な説明を行っていないことについて

a 学園は、25. 3. 29学園回答書に記載の教員数一覧表等、25. 5. 13学園回答書及び3点セットを示せば、学園の経営状況は明らかになる旨主張するが、例年は学園から6月頃に交付される3点セットさえも、25. 6. 13団交までの間に組合らには交付されていない。これらの資料は学園が独自にまとめた資料であり、これらを裏付ける客観的な資料は全く開示されていないため、その信用性は疑わしく、これらの資料では学園の経営状態はわからない。

また、仮に3点セットの数値が正しいとしても、学園の経営状態は明らかにならない。3点セットは、教員及び職員、正職員・非正規職員の区分も不明であるため、人件費の増減の根拠も不明であり、収入面においても、不動産や有価証券など学費以外の収入も想定され、学生数の増減だけで収入は捕捉できない。3点セットの正確性自体に疑問があることはもとより、3点セットの記載からは資産状況や内部留保金も明らかにならないのであり、財務状況を把握できる資料とは到底いえない。

b 学園は、25. 3. 14団交において、学園の経営状態について具体的な説明をしておらず、学園の理事（以下「理事」という。）は、「詳しいことは言えないが、5年以上赤字です」と述べるにとどまり、赤字の内訳について明らかにせず、「U校舎を売却した。安い金額で売りました。学校には借金がある」などと述べるものの、具体的な売却金額や借金額、返済額、これを裏付ける資料も何ら提示していない。

c 学園は、25. 6. 13団交において、口頭で経営状態について詳細に説明している旨主張するが、学園は赤字や銀行からの借金がある旨述べながらもその内容を明らかにせず、組合らが求める賃上げや一時金の支給が困難である旨を裏付ける客観的な資料を提示することもなかった。ところが、この団交の半年後、学園は10数億円もの費用をかけて V 新校舎を建設すべく、無担保で東京都新宿区に広大な用地を取得しており、組合らはこの計画について何ら知らされていない。学園は「赤字」、「借金」どころか、10億円近い現金を保有していたのであり、「経営状況について詳細に説明している」という学園の主張は全くの虚偽である。

この点に関し、学園は、 L は独立採算性である旨主張するが、学園

においては、L を「大阪校」、N を「東京校」と呼んでおり、この呼称からも、同一学校法人内にある同一の学校であることが明らかである。学園は「完全独立採算」であると主張するのであれば、それを裏付ける客観的資料を提出すべきであり、組合らにとって、学園は「大阪校」と「東京校」を含めた一つの法人であり、その財務情報も一つの法人として作成されているはずで、学園と雇用契約関係にある組合所属組合員の労働条件の交渉についても、学園全体の財務状況が基準となる。

d このように、学園は、25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交において、財務状況について客観的な資料に基づく合理的な説明を行っておらず、このような学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(ウ) 学園は、財務諸表等の閲覧制度の説明を行っていないことについて

25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交において、組合らは口頭で財務諸表等の提示を求めていたが、学園は、閲覧制度について説明することはなく、組合らに対しては閲覧制度の存在自体知らせていなかった。

仮に、学園が25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交において閲覧制度について説明していたのであれば、組合らが25. 10. 8組合申入書で閲覧を求めた際に、学園は直ちに回答できたはずであるが、4か月以上もの間、学園は何ら具体的な回答をしなかった。また、26. 2. 27団交などにおいても、学園は組合らに対して閲覧制度の説明をすることを頑なに拒んでおり、このことから、25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交において、学園が同制度の説明を全く行っていないことは明らかである。

組合らは、25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交の際には、財務諸表等の閲覧制度があること自体知らなかったが、当時、閲覧制度が制定されていたのであれば、組合らが財務諸表等を提示するように求めていたにもかかわらず、学園はかかる制度の説明も全くしなかったのであるから、その対応は不誠実といわざるを得ず、このような学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 「継続する行為」に該当しないことについて

労働委員会に対する不当労働行為救済申立ては、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年以内に行われなければならない（労組法第27条第2項）、1年を過ぎてからなされた申立ては却下される（労働委員会規則第33条第1項3号）。

組合らは、25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交における学園の対応を不当労働行為で

あると主張するが、かかる団交から本件申立てまでに既に1年が経過している。団交は、その都度完結するものであり、その後同一事項について団交があったとしても、「継続する行為」には該当しない。

したがって、組合らによる25.3.14団交及び25.6.13団交に関する救済申立ては、労組法第27条第2項、労働委員会規則第33条第1項第3号により、却下を免れない。

イ 25.3.14団交及び25.6.13団交について

(ア) 財務諸表等の開示について

a 組合らは、私立学校法第47条第2項に定める「利害関係人」に該当しないことについて

私立学校法第47条第2項では、情報公開の観点から、私立学校に在学する者その他の利害関係人からの請求があった場合には、財務諸表等を閲覧に供さなければならないと規定しており、「利害関係人」とは法律上の利害関係を有する者を指すとしている。「利害関係人」とは何人を指すかについては、文部科学省の通達に記載があるものの、通達に記載されているのはあくまで例示列举であるから、「利害関係人」に該当するか否かは各学校の事情により判断し、各学校ごとに決定することになる。

組合らの構成員には、学園の正職員が含まれているものの、その他に学園と全く利害関係を有しない者が大多数在籍しているため、個人情報や資料流出等に対する懸念から、組合らを「利害関係人」として財務諸表等の開示及び閲覧を許可することはできない。

「組合」と学園との間の交渉内容は、あくまで構成員である「組合員」と学園との間の利害関係に関する事項であるため、「組合」全体と学園との間に利害関係があるとはいえない。「組合」の構成員というだけで、全く利害関係を有していない者に対して財務諸表等を閲覧させてしまうと、閲覧申請者を「利害関係人」に限定した法の趣旨、つまり計算書類という重大な情報の漏洩及び悪用の防止という法の趣旨を没却してしまう。

そのため、組合らを閲覧権者に含めることはできず、団交時に「利害関係人」ではない組合らに対して財務諸表等の提示を差し控えた次第である。

b 閲覧申請者を限定していることについて

閲覧規程第4条では、計算書類等の閲覧を申請できる者を、①当学校に在学する学生、②当学校に在学する学生の保護者、③当学校に雇用されている正職員と規定しており、学園が閲覧申請者を限定している趣旨は、財務資料は経営の根幹に関わる重大な資料であること、個人情報を含む内部情報であ

ることから、外部への無用な漏洩を防止し、学校経営を守るという点にある。

学園の財務諸表等には人件費が記載されているところ、「人件費」欄を見れば、教員数及び職員数が限られている状況下では、各教職員個々人の給与額が判明する結果にそのまま繋がる可能性が高く、閲覧申請者を限定しないことは、個人情報保護及びプライバシー保護の観点から極めて問題が多いといわざるを得ない。

学園において、およそ外部の者に開示することが予定されていない情報についてまで開示すると、個人情報やプライバシーが不当に侵害され、かつ、適正な組織運営等が阻害されてしまう結果となる。さらに、財務諸表等には学園の借入金やその他負債等も記載されており、当該事項も外部への流出を防ぐべき内部情報に該当する。

また、情報を無制限に開示する場合には、開示された情報が他の目的で利用されることについて適切にコントロールすることが困難であるという問題もあり、上記弊害に対する懸念はより大きなものとなる。さらには、部外者が開示された情報を悪用し又は濫用することも十分に予想され、学園は、これによっても事業運営上かつ組織運営上の有形無形の深刻かつ重大な不利益を被ることになりかねない。

そのため、学園では、財務諸表等の閲覧権者に一定の制限を設けただけであり、組合らを排除するために閲覧権者を制限したものではない上に、当該制限は私立学校法第47条第2項に反するものでもない。

c 学園の職員の中で閲覧申請者を正職員に限定していることについて

学園の職員の中で閲覧申請者を正職員に限定した理由は、有期雇用契約職員は労働契約期間が短く、学園の財務情報を知り得てもすぐに部外者となるため、外部への情報流出の可能性が高いからである。

つまり、閲覧申請者を正職員に限定した趣旨は、外部へ情報流出を防止するという点にあり、組合らの組合活動を妨害するために制限を設けたわけではない。したがって、嘱託職員に閲覧制限を設けることは、労組法第7条3号の支配介入に該当するものではない。

d 小括

学園が、組合らに対して財務諸表等の開示を控えたのは、利害関係を有しない組合らに対して財務諸表等を閲覧させてしまうと財務情報が外部に流出し、学園は事業運営上かつ組織運営上の有形無形の深刻かつ重大な不利益を被ることになりかねないという理由に基づく。

つまり、経営状況を隠すために財務諸表等の閲覧を拒んでいるという事実

はなく、財務情報の悪用や濫用のおそれから組合らへの開示を控えただけであるから、組合らに対する不誠実団交や支配介入に該当するはずがない。

加えて、組合らの構成員のなかには、学園に対して正式に閲覧申請をすることによって財務諸表等を閲覧することが可能な者もあり、閲覧申請をすれば財務諸表等の閲覧は可能なのであるから、団交の場や団交の場以外でも組合らに提示する必要はない。

以上の次第であるから、組合らに対して、財務諸表等の提示及び閲覧をさせなかったとしても、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当しない。

(イ) 団交における学園の財務状況に関する説明について

a 組合らが提出した団交議事録の信用性について

組合らは、E 組合員が作成した団交議事録に基づいて、学園が団交の場で財務状況等について具体的な説明をしなかったと主張しているが、組合らは団交議事録を作成するうえで録音はしておらず、議事録には団交での発言が一言一句記載されているわけではない。

したがって、組合らが提出した団交議事録に、学園が組合らに対して回答した内容がすべて記載されているというわけではなく、当該議事録の記載のみで学園の団交での説明等のすべてを判断することはできない。

また、組合らが提出した団交議事録は、労使双方において議事録確認もしておらず、組合らが一方的に作成したものに過ぎず、抜粋、要約のみならず、意図的に発言を修正、削除、加筆した点も多数散見され、そもそも信用性に欠ける。

b 経営状況に関する説明について

学園は、25. 3. 14団交において、5年間の生徒数の減少推移や職員の数、学園の収入額や支出額、借入金額等についてまで述べており、学園の経営が苦しい状況であることについては詳細かつ具体的に説明している。

また、管理職の賃金額や一時金が平等であることについても説明しており、組合らに対して何ら不誠実な対応はとっていない。

さらに、学園は、25. 6. 13団交において、25. 5. 13学園回答書記載の「損益分岐点」の内容を中心に、口頭で経営状況について詳細な説明を行っている。

なお、学園の借入金の詳細な内訳は、外部への流出を防ぐべき内部情報に該当するため、当該情報が他の目的で利用されないよう適切にコントロールする必要があり、組合らに対し、団交の場で当該情報を開示してしまうと、組合らの構成員の大多数が学園と全く利害関係を有していないゆえに、情報の流出や悪用又は濫用のおそれが生じる。そのため、学園は団交の場で借入

金の具体的な内訳等について言及しなかった。

c 資料の開示について

(a) 教員数、非常勤講師コマ数及び学生数の推移を示す表の提示

まず、25.3.14団交において、組合らから人件費の推移について詳細な説明が求められたため、収入が大幅に減少していることを説明すべく、学園は教員数、非常勤講師コマ数及び学生数の過去5年間の推移を示した。

学園における主な収入源は学生が納入する入学金及び授業料であり、主な支出は人件費であることから、学生数の推移や職員数を明らかにすることによって、収入に比して支出が多いことが明らかとなる。また、学生数の変動は学園の経営状況に直接影響することとなるため、学生数の推移を示すことで学園の業績が悪化の一途を辿っていることは容易に理解できる。

(b) 3点セットの提示

3点セットは、Gと学園との話合いの結果、学園において、毎年6月頃に作成し、平成20年からGに対して交付することとなった資料である。

平成20年以降も組合らから賃上げや一時金増額の要求があったものの、同年から今回問題となっている同25年に至るまで、組合らは学園に対して、一度も財務諸表等の開示を求めておらず、かかる態様からすると、組合らは賃上げ等の要求をするうえで、学園らの経営状況を知るためには3点セットに記載されている情報で必要かつ十分であるとの認識であったといえる。

前述のとおり、学園の主な収入源は学生が納入する入学金や授業料であることから、在籍学生数推移表を見れば、年度毎の収入額が明らかとなる。また、学園の主な支出は人件費であることから、従業員数推移表と人件費推移表を照らし合わせれば、年度毎の支出総額の予想が可能である。

さらに、組合らは、3点セットに記載されている情報は客観的な裏付けがないと主張するが、当該資料は学園の財務諸表等をもとに作成したものであり、当該資料をもって学園の財務状況は正確に把握することができる。

つまり、3点セットにより、学園の財政状況は明らかとなるのであるから、財務状況を説明するうえで、3点セット以外の財務諸表等を提示する必要はない。

なお、平成25年度版3点セットは、学園において、平成25年6月に既に作成済みであったが、実際に組合らに手交したのは同年12月18日である。

学園は、25.6.13団交の際に組合らに手交する予定であり、現に団交の場

に持参していたが、同日の団交では収支が赤字であることや経営状態が厳しいことを口頭で詳細に説明したにもかかわらず、組合らは財務資料の開示に終始固執し、学園の説明を一切聞こうともしない強硬な姿勢であったため、3点セットを手交する機会を逸してしまったのであり、学園は、何らかの意図をもって組合らに対して3点セットの手交を差し控えたわけではない。

d N と L の経営の別について

組合らは、N が土地を購入し新校舎を建設したことをもって、L にも潤沢な資金があると主張するが、当該主張は失当である。

そもそも、N と L は独立採算で経営しており、就業規則や賃金規程等も異なるうえに、教職員の給与や一時金額等についても一切干渉し合わず、両校の教職員間で直接人事交流することもない。

また、L 本部の部長 F (以下「F 部長」という。)ですら、N の経営状況や N が土地を購入したこと等について認識していない。

以上の次第であるから、N と L の経営は別個独立に行われており、独立採算ゆえ、N の財務状況と L の財務状況との間に関連性はなく、N で不動産を購入したからといって、L にも資金があるというわけではない。

e 小括

以上のとおり、学園は組合らに対して、財務状況が明らかとなる資料の開示を行い、財務状況についても十分説明をしているのであるから、団交において不誠実な対応をとっておらず、学園の対応は労組法第7条第2号に当たらない。

(ウ) 団交における財務諸表等の閲覧手続に関する説明について

そもそも、25.3.14団交及び25.6.13団交では、学園は、組合らから財務諸表等の閲覧方法や閲覧申請書の内容等について説明を求められておらず、これらは団交事項になっていなかった。

また、団交の場で、組合らから財務諸表等の開示を求められた際には、学園は、正職員が本部の窓口に来れば、閲覧規程や閲覧手続等について説明するというのを組合らに対して繰り返し説明していた。もっとも、前述のとおり、組合らは財務諸表等を閲覧できる「利害関係人」に該当しないことから、閲覧手続等について説明を行う必要はない。また、組合らの構成員で学園の正職員である者は個別に閲覧申請に必要な書類を確認することができ、閲覧申請でき

る利害関係人ではない組合らに対して、閲覧申請に要する資料など交付する必要はない。

以上の次第であるから、団交の場で、閲覧規程、申請書・誓約書等の閲覧申請書類を交付せず、財務諸表等の閲覧制度に関する説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号違反にはならない。

なお、学園が従前から主張しているとおり、財務諸表等の閲覧が可能な教職員らから財務諸表等の閲覧に関する問い合わせがあった際には、財務諸表等の閲覧制度や手続等について説明を行う運用となっている。

2 争点2 (25.8.28団交申入れに対する学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

平成25年8月28日、組合らは、学園の対応に抗議し、賃上げと夏季冬季一時金の増支給を求めて、25.8.28団交申入れを行った。なお、これまでは口頭で要求していた財務諸表等の提示と学園理事長（以下「理事長」という。）の出席を文書で求めた。

ところが、学園は、25.9.4学園回答書により、業績見通しは極めて厳しい結果になると予想される旨のみ回答し、既に3点セットを渡しており、平成19年から同24年までの教員数、非常勤講師コマ数、損益分岐点を表す学生数も回答している旨、これ以上の資料の提出はいたしかねる旨述べて、財務諸表等の提出については拒否した。

しかし、同25年12月まで平成25年度版3点セットは交付されておらず、学園が提示した数値や資料も一部分に過ぎず、表面的なものに過ぎない。客観的な裏付け資料も一切ないため、学園の経営状況が客観的に分かる資料では全くない。

そして、その後、団交は開催されておらず、学園が団交を正当な理由なく拒否したことは明らかであるから、団交拒否の不当労働行為である。

組合らが理事長の出席や財務諸表等の開示を求めた理由は、①学園が団交において「上に伝えておきます」との発言を繰り返し、自らには権限がない旨述べていたことから、権限を有する理事長の出席を求めたものであり、②経営状況についても客観的な資料に基づく説明がなかったことから、不信感を抱いた組合らが財務諸表等の開示を求めたものである。組合らの要求は、学園の不誠実な対応に端を発するものであるから、学園が団交に応じられないというのであれば、その合理的な理由を説明しなければ、正当な理由なく団交を拒否したものとわざるを得ない。

(2) 被申立人の主張

組合らは、25.8.28団交申入書に対し、学園が団交を拒否したと主張する。しかる

に、25.9.4学園回答書において、学園は誠意ある回答を行っているうえに、団交を拒否するとの回答はしていない。

組合らは、学園から団交応諾書が送られてこなかったことをもって、団交拒否であると主張しているが、組合らは25.8.28団交申入書以降、25.10.8組合申入書では財務諸表等の閲覧や写しの提出を求めるのみで、財務諸表等の開示に固執しており、平成25年冬季一時金に関しても団交を求めておらず、学園からの25.9.4学園回答書に対して何ら返答をしなかった。

したがって、学園は団交を拒否しておらず、不誠実な対応もとっておらず、学園の対応は労組法第7条第2号に該当しない。

3 争点3 (25.9.4学園回答書及び26.2.20学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、組合らに対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 25.9.4学園回答書における学園の対応について

組合らの25.8.28団交申入れに対し、学園は、25.9.4学園回答書により、既に3点セットを渡しているほか、平成19年から同24年の教員数、非常勤講師コマ数、損益分岐点を表す学生数も回答しており、これ以上の資料は提出しかねる旨回答し、財務諸表等の提出を拒否した。しかし、学園が提示した数値や資料は表面的なものに過ぎず、裏付け資料もないため、学園の経営状況が客観的にわかる資料ではない。

イ 26.2.20学園回答書における学園の対応について

学園が財務諸表等を提示しないため、組合らは、学園に対して、25.10.8組合申入書により、私立学校法第47条に基づいて、平成16年度から同24年度までの財産目録等の組合に対する速やかな閲覧及び写しの提出を申し入れ、さらに、平成26年1月24日、学園に対し、団交の開催を申し入れ、25.10.8組合申入書に対する回答を求めた。学園は、25.10.8組合申入書以降、4か月もの間、何ら合理的な回答をせず、組合嫌悪の意思から組合の要求を拒絶するため、回答をいたずらに引き延ばし、26.2.20学園回答書において、組合らが合同労組であることを理由に財務諸表等の閲覧等を拒否するに至ったのであり、組合ら労働組合を否認し、排除するために、財務諸表等の閲覧等を当初から不当に拒んでいた。また、冬季一時金の原資についても明らかにしなかった。

ウ 小括

以上のとおり、25.9.4学園回答書及び26.2.20学園回答書において、学園が財務諸表等の提出及び閲覧を拒否したことは、組合らに対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 25.9.4学園回答書について

学園は、組合らに対し、既に教員数、非常勤講師コマ数、学生数等を回答しており、これらを対比することによって、学園が財政難であることは客観的に明らかである。

イ 26.2.20学園回答書について

前記1(2)イ(ア)及び後記9(2)アにおいても主張しているとおり、学園は、財務情報の悪用や濫用のおそれから、組合らに対して財務諸表等の開示を控えただけであるから、組合らに対する支配介入に該当するはずがない。

ウ 小括

以上の次第であるから、組合らに対して、25.9.4学園回答書及び26.2.20学園回答書で財務諸表等の提示及び閲覧をさせなかったとしても、労組法第7条第3号に該当しない。

- 4 争点4 (26.1.24団交申入書に係る26.2.27団交における次の事項に係る学園の対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。①財産目録等の提出及び閲覧(2号・3号)、②財務状況の説明(2号)、③財務諸表等の閲覧制度の説明(2号))について

(1) 申立人の主張

ア 学園が財産目録等の提出及び閲覧を拒んだことについて

学園が、26.2.20学園回答書により、財務諸表等の閲覧や写しの提出を拒否し、冬季一時金の原資についても明らかにしなかったため、26.2.27団交で、組合らは重ねて財産目録等の閲覧及び写しの提出を求めたが、学園は「合同労組は私立学校法47条2項にいう『利害関係人』に当たらない」、「部外者には見せられない」と述べて、財産目録等の閲覧及び写しの提出を拒んだ。26.2.27団交において、学園は、合理的な理由なく、財務状況を裏付ける資料である財産目録等の提出及び閲覧を拒否したのであり、このような学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、学園は、組合らが「合同労組」であるから財務諸表等の閲覧及び写しの提出には応じられないと明確に述べており、合同労組である組合らを嫌悪し、排除しようとしている。このような学園の対応は、組合活動を不当に妨害するものであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 学園は、財務状況について客観的な資料に基づく合理的な説明を行っていないことについて

26.2.27団交において、学園が正確な財務状況を説明しなかったことは、不誠実団交である。

ウ 学園は、財務諸表等の閲覧制度の説明を行っていないことについて

26. 2. 27団交において、学園は「合同労組は私立学校法47条2項にいう『利害関係人』に当たらない」として財産目録等の閲覧及び写しの提出を拒み、閲覧制度の手続きさえも明らかにしなかった。そのため、組合らは、学園の職員ではない組合員を退席させた上で閲覧制度の説明を求めたが、それでも学園は説明しなかった。

なお、この時、学園は閲覧制度の説明自体を拒んでおり、「閲覧可能な職員は正職員のみである」とも説明しておらず、組合らが閲覧者は正職員に限定されていることを知ったのは、平成26年2月28日に E 組合員が閲覧申請を行った際に見せられた閲覧規程によってである。学園は、組合らに対して、所定の閲覧手続や閲覧規程の内容を全く説明しておらず、このような学園の対応は、不誠実団交である。

また、閲覧制度に関する事項が義務的団交事項に当たることについては、後記5(2)主張のとおりである。

(2) 被申立人の主張

ア 財務諸表等の開示について

前記1(2)イ(ア)においても主張しているとおり、学園は、財務情報の悪用や濫用のおそれから組合らへの財務諸表等の開示を控えただけであるから、組合らに対する不誠実団交や支配介入に該当するはずがなく、組合らに対して、財務諸表等の提示及び閲覧をさせなかったとしても、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当しない。

イ 団交における学園の財務状況に関する説明について

26. 2. 27団交では、団交の付議事項が①財産目録等が備え付けられている場所を明らかにすること、②財産目録等を組合らに閲覧させ、写しを提出すること(25. 10. 8組合申入書)、③平成25年度冬季一時金の原資総額を組合らに明らかにすること、④土曜日勤務に関する回答を行うこと(26. 1. 24団交申入書)であり、同日の団交では主に財務諸表等の閲覧手続や閲覧権者についての議論が紛糾したため、学園の財務状況について詳細な説明を行う時間はなかった。

前記1(2)イ(イ)においても主張しているとおり、学園は、それまでも、組合らに対し、財務状況が明らかとなる資料の開示を行い、財務状況についても十分説明をしており、26. 2. 27団交でも、組合らから財務状況に関する質問があった際には学園は誠実に回答していたのであるから、学園の対応は、不誠実な対応とはいえ、労組法第7条第2号に当たらない。

ウ 団交における財務諸表等の閲覧手続に関する説明について

前記1(2)イ(ウ)においても主張しているとおり、組合らは財務諸表等を閲覧申請できる利害関係人に該当せず、組合らに対し、閲覧手続等を説明する必要はなく、学園は、団交の場で、正職員が本部の窓口に来れば閲覧規程や閲覧手続等について説明するという事を組合らに対して繰り返し説明しており、団交の場で、閲覧規程、申請書・誓約書等の閲覧申請書類を交付せず、財務諸表等の閲覧制度に関する説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号違反にはならない。

また、閲覧制度に関する事項が義務的団交事項に当たらないことについては、後記5(1)主張のとおりである。

5 争点5(学園が、財産目録等の閲覧制度に係る26.3.27団交申入れ、26.4.9団交申入れ及び26.5.21団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 被申立人の主張

前記1(2)イ(ア)においても主張したところであるが、組合らは、そもそも財務資料を閲覧申請できる利害関係人に該当しないため、財務資料の閲覧申請に関する団交を行う当事者とはならない。

また、閲覧規程は、あくまで財務諸表等の閲覧をするに当たっての手続が記載された規程であり、労働者の労働条件が明示されていないことは明らかである。申請書・誓約書等の閲覧申請書類は、あくまで「財務諸表等を閲覧すること」を目的に用意されたものであり、これらも労働者の労働条件とは関係がないことは明らかである。組合らは誓約書に記載されている事項を問題視しているようであるが、誓約書には、学園の財務諸表等を閲覧した者が、閲覧したことにより知り得た情報を第三者に漏らした場合に処分や損害賠償の対象となる旨を規定しているだけであり、財務諸表等の閲覧制度自体は組合員らの労働条件の決定とは何ら関係がないことから、閲覧制度に関する事項は義務的団交事項には当たらない。

さらに、閲覧制度は財務諸表等の公開を定めた制度であり、情報公開により生じる問題等、学園の事情を考慮して決められるものであることから、学園の裁量(専断)事項であり、組合らと話し合って決定すべき事項ではない。

したがって、財務諸表等の閲覧制度に係る団交を拒否したことは、労組法第7条第2号違反にはならない。

(2) 申立人の主張

組合らは、E 組合員の職員としての財務諸表等の閲覧申請を拒否した学園の対応に不信感を抱き、平成26年3月27日、学園に対して、財務諸表等の閲覧制度の内容を説明するよう団交を申し入れたが、同年4月1日、学園は「同議題は団交事項ではない」と述べて団交を拒否した。組合らは、同年4月9日及び同年5月21日に

も同議題による団交を申し入れたが、学園は同じ回答を繰り返し、団交に応じなかった。

しかし、義務的団交事項とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項」のことをいう。閲覧規程では、閲覧対象者は職員のうち「正職員」に限定され、「嘱託職員」が除外されている他、「処分」との文言は閲覧規程にはないにもかかわらず、誓約書には「処分」との記載があり、これは就業規則上の懲戒処分を指すとのことであるため、労働条件や待遇に関する事項である。また、財務諸表等には人件費など学園の経営状態が記載されているのであるから、労働条件や待遇に関する事項である。さらに、閲覧規程には、閲覧時間の制限などがあるため、就労時間中の時間が指定された場合の賃金の扱いなども労働条件に関わる事項である。労働組合が閲覧対象者から外されていることも、労働組合に関する事項であるし、閲覧制度の内容を明らかにして、後述の E 組合員に対する閲覧申請の拒否が正当な手続に基づくものであるかを検証する必要もある。

したがって、義務的団交事項に当たることは明らかで、学園は正当な理由なく団交を拒否しており、学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たる。

- 6 争点6（学園が、組合らと事前協議を行うことなく、平成26年4月分から組合員の昇給を行い、「仮」の文字を記載しない給与明細書を組合員に交付したことは、組合らに対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 26.4昇給は事前協議協定違反であることについて

組合らと学園は、労働条件の変更について事前に協議をするという事前協議協定（平成11年協定書及び24.12.10合意書）を締結している。

事前協議協定の対象となる「労働条件の変更」について、学園は「不利益変更の場合に限られる」旨主張するが、平成11年協定書及び24.12.10合意書の労働協約にはそのような限定は全くない。そもそも、労働条件の変更が利益か不利益かは一概に判別できるものではなく、昇給も事前協議協定の対象となる。

なお、24.12.10合意書には「必要に応じて」との記載があるが、賃金は労働条件の中で最も重要なものであるから、昇給の場合であっても、その財源や昇給額などを事前に団交において話し合わなければならない。特に本件では学園は、賃上げを実施できない旨述べ続けていたのであるから、学園は組合らに対して事前に協議を申し入れなければならないことは当然である。

したがって、学園が一方的に行った昇給は事前協議協定に違反する不当労働行為である。

イ 学園が「仮」の文字を給料明細書から削除した行為は不当労働行為であることについて

給料明細書への「仮」の文字の記載は、平成18年4月、学園が正職員の就業規則の不利益変更を強行し、賃金体系や労働時間などの労働条件を大幅に引き下げたため、G はこれを争い、その結果、新就業規則に異議を留めたことを証すため、同20年から G は組合員の給与明細書に「仮」の文字を記載することを学園との間で合意した。加えて、同年以降、G は毎年賃上げ及びボーナス増支給を要求したが妥結に至らず、継続協議となったため、これを証すためにも「仮」の文字を記載しており、「仮」の文字を記載することは労使慣行（又は合意）となっている。そして、同25年2月20日付け団交申入れからは、J も G と共闘することになったため、同様に「仮」の文字を記載することになった。

したがって、学園が「仮」の文字を一方的に削除する行為は、労働条件の変更について未妥結であるにもかかわらず、これを一方的に解決済みとし、労使慣行（又は合意）を一方的に破棄する行為であり、組合否認の労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 組合らは学園の行為を容認しておらず、抗議をしていることについて

学園は、組合らと事前協議することなく正職員らに対して昇給等を実施したものであるから、事前協議協定違反であり、組合排除の不当労働行為である。

また、組合員である正職員及び嘱託職員は、給与辞令などを受け取った後、各組合に対して報告し、その対応を協議し、平成26年4月25日付けの給料明細書からは「仮」の文字が削除されており、組合らは次の給料支給日である同年5月25日の前、同月21日付けで学園に対して抗議している。したがって、組合員及び組合らが学園の一方的な昇給及び「仮」の文字の削除を容認したものでは全くない。

それにもかかわらず、学園は組合らの抗議後もあえて「仮」の文字を付けない給料明細書を交付し続けており、組合否認の労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 事前協議約款について

学園と P (現 G) 及び S との間で、「分会組合員の労働条件の変更については、事前に組合と協議する。」との条項を含む平成11年協定書を締結している。当該条項は、組合員が利益を受けるような労働条件の変更の場合は予定しておらず、組合員保護のため、労働条件の不利益変更の場合に、事前に労使双方で協議することが必要であることを定めた条項である。

したがって、本件のような2,000円の昇給の場合には、平成11年協定書の条項の

射程には入らず、事前に協議する必要はない。

次に、学園は J との間では、「組合員講師の労働条件について、甲と乙は、必要に応じて協議し決定することとする。」との24. 12. 10合意書を締結している。合意書の内容からすると、労働条件について必ず協議しなければならないわけではなく、「必要に応じて」協議することとなっており、本件のように減給ではなく2,000円の昇給を決定するうえで、わざわざ協議をする必要性はない。

したがって、事前協議を行わなかったとしても、合意書には反しない。

イ 平成26年度の昇給に関する要求について

そもそも、平成26年度の昇給に関して、組合らは学園に対して要求していない。平成25年以前は、組合らは学園に対して、毎年賃上げの要求を2月から3月頃行っており、平成26年度に関しては、平成26年4月1日までに賃上げの要求を行っていないことからして、学園に対する要求事項ではなかったことは自明である。

ウ 「仮」の文字を削除したことについて

前述のとおり、そもそも平成26年度の昇給については、組合らの要求事項に挙がっていなかった。

給与辞令を交付した平成26年4月1日から約2か月後の同年5月21日に組合らから抗議があったものの、同年4月1日の段階では、組合らに加入する正職員らは、学園に対して抗議や受取拒否等の態度を示すことなく辞令を受け取っており、組合らの本部からも抗議を受けることはなかった。

また、嘱託職員に関しては、契約更新の際に平成26年度の労働条件を提示し、雇用契約書に署名押印してもらっており、その際にも抗議等は一切なかった。

学園としては、昇給について特に異議がないものとして、給与明細書に記載されていた「仮」という文字を削除したに過ぎない。

エ 小括

以上の次第であるから、そもそも、平成26年度の昇給は組合らの要求事項となっていなかったうえに、組合らとの間で事前協議に関する条項があったとしても、当該条項は組合員保護のために定めたものであり、組合員に利益となる労働条件の変更の場合には、事前協議の必要性はない。したがって、事前協議を行わず昇給を行ったとしても、組合らに対する支配介入にはならず、労組法第7条第3号違反とならない。

また、「仮」の文字を削除した理由は、組合らから昇給に関する異議が出なかったからであり、組合軽視や組合否認行為として「仮」の文字を削除したわけではないことから、労組法第7条第3号違反とならない。

7 争点7（平成26年度の昇給並びに夏季及び冬季一時金に係る26. 6. 16団交申入れに対

する学園の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 事前協議協定違反の昇給に対する抗議をしたことについて

平成26年5月21日、組合らは、平成26年度の賃上げが事前協議協定に違反する旨学園に抗議し、同協定に反して昇給を実施した理由を明らかにするよう求めた。同年6月6日、学園は「組合が2014年度の賃上げに関する要求を行わなかったため事前協議を行わなかった」と回答したが、前記6(1)ア主張のとおり、事前協議協定が定められているのであるから、労働条件を変更する場合には、組合らの要求如何にかかわらず、学園は事前協議を行わなければならない。

イ 学園が団交を拒否したことについて

平成26年6月16日、組合らは学園に対して抗議するとともに、平成26年度の昇給及び夏季・冬季一時金に関して団交を申し入れたが、同月25日、学園は、嘱託職員が雇用契約書に既に署名していること、正職員が給与辞令を受領してから約2か月が経過していることを理由に団交を拒否した。さらに、組合らの抗議にもかかわらず、「仮」の文字を記載しない給料明細書を交付し続けた。学園は、組合と事前協議をしなかったばかりか、事後的にも組合と団交を開催しようとしなかったのであり、組合嫌悪の意思は明白である。また、夏季及び冬季一時金は、未だ支給日が来ていないにもかかわらず、学園は正当な理由なく団交を拒否したのであり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 団交を行っていることについて

組合らは、26.6.16団交申入れに応じるよう求めているが、同日の団交要求及び26.6.30団交申入書を受けて、学園は、26.7.10団交を行っている。

したがって、26.6.16団交申入れに対して、団交を拒否していないことは明白である。

イ 26.6.16団交申入書に対する学園の回答について

組合らは、平成26年6月25日に学園が団交拒否の回答をしたと主張しているが、26.6.25学園回答書からも明らかなどおり、学園としては、既に給与辞令を自ら受け取ったり、又は雇用契約書で月額給与や一時金について合意しているにもかかわらず、賃上げや一時金に関する団交を申し入れるという組合らの抗議や要求に困惑している旨回答しただけであり、学園は団交を拒否するとは回答していない。

- 8 争点8 (26.6.30団交申入書に係る26.7.10団交における次の事項に係る学園の対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。①財産目録等の提出及び閲覧(2号・3号)、②財務状況の説明(2号)、③財務諸表等の閲覧制度の説明(2号))

について

(1) 申立人の主張

ア 学園は、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだことについて

学園は、これまで経営状態が悪いと述べて昇給を拒んでいたのであるから、昇給等を実施した際の財源について組合らに説明すべきであり、昇給額や一時金支給額が妥当であるか否かを話し合うために、財務諸表等の開示は不可欠である。

26.7.10団交において、組合らは「2,000円アップの根拠を示してほしい。何となく上げるんだったら、5万円上げてください。根拠というのは財務諸表です」と述べて、財務諸表等を示して昇給の根拠を示すよう求めたが、学園は「組合に対しては見せられない。合同労組は利害関係人と思っていない」などと述べて、合理的な理由なく、財務諸表等を提示しなかったのであり、このような学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

私立学校法第47条第2項にいう「利害関係人」とは、「学校法人との間で法律上の権利義務関係を有する者」をいい、①在学する生徒やその保護者、②雇用契約関係にある者、③学校法人に対する債権者や抵当権者等が該当するとされているため、「雇用契約関係にある者が加入している労働組合」も当然これに含まれる。組合らは、これまで再三にわたって財産目録等の提示を求めていたところ、学園は組合らが合同労組であることを口実に、財務諸表等の閲覧及び写しの提出を拒否した。このような学園の対応は、組合活動を不当に妨害するものであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 学園は、財務状況について客観的な資料に基づく合理的な説明を行っていないことについて

組合らは、26.7.10団交において、夏季一時金について、「組合員を不当に差別していないか明らかにしてほしい」、「月額賃金の0.13か月とした根拠を明らかにしてほしい。財務諸表等を見せてほしい」と求めたが、学園は応じず、「赤字」とであると述べるに留まり、何ら合理的な説明を行わなかった。

また、学園は、夏季一時金の支給率について、平均及び最高・最低率を回答しているが、これを裏付ける客観的な資料は開示されておらず、分布図の開示もないため、これだけでは組合員差別がないことを示す情報とはいえない。さらに、この支給率は非管理職のみを対象としたものであり、管理職の一時金については何ら説明がなかった。さらに、学園は、26.7.10団交においても、新校舎建設の計画を秘匿し、経営状況の実態を知らせず、「大幅な赤字」と回答していた。

なお、「3点セット」が手交されたのは、平成25年12月18日であるから、26.7.10団交では「在籍学生数推移表等を提示」した事実はない。

このような学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ウ 学園は、財務諸表等の閲覧制度の説明を行っていないことについて

26.7.10団交においても、学園は、組合らからの閲覧制度についての質問にも答えようとせず、何ら具体的な説明をしておらず、このような学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 財務諸表等の開示について

前記1(2)イ(ア)においても主張しているとおり、学園は、財務情報の悪用や濫用のおそれから組合らへの財務諸表等の開示を控えただけであるから、組合らに対する不誠実団交や支配介入に該当するはずがなく、組合らに対して、財務諸表等の提示及び閲覧をさせなかったとしても、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当しない。

イ 学園の財務状況に関する説明について

26.7.10団交において、学園は、夏季一時金について、学園の経営状況とともに夏季一時金の支給率の根拠を詳細に説明している。もっとも、組合らは財務資料の開示要求をするばかりで、学園の説明を聞こうとしなかった。

組合らが提出した甲第40号証の「団体交渉議事録」には、学園が組合らに回答した内容の全てが記載されているわけではなく、例えば、平成26年度の入学者数が前年度と比較して微増したことに伴い、4,000万円から5,000万円の収入増が見込めたため、それでも大幅な赤字ではあったが、職員の士気と生活に配慮して夏季一時金の支給率を決定した旨の説明を行っている。また、支給率の算出の根拠となる事情についても詳細な説明を行った。加えて、学園は、組合らの組合員を不当に差別していないことを明らかにするため、夏季一時金の最低支給率は0.06か月、平均支給率は0.13か月、最高支給率は0.23か月であることについても回答している。

なお、前述のとおり、学園は、26.7.10団交までの間に、教員数や非常勤講師コマ数の推移表や損益分岐点、3点セットの提示をしており、当該資料に基づいて学園が赤字経営であることを繰り返し説明しているため、学園が提示した資料や団交での説明をもとに、平成26年度の賃上げの根拠や一時金の支給率の根拠については容易に理解できるのであるから、それ以上に一時金の金額の分布図など示す必要性はなく、管理職の一時金支給率については、そもそも組合らから説明の要求はなかった。

以上の次第であるから、26.7.10団交において、学園に不誠実な点はなく、学園の対応は労組法第7条第2号に当たらない。

ウ 財務諸表等の閲覧手続に関する説明について

前記1(2)イ(ウ)においても主張しているとおり、組合らは財務諸表等を閲覧申請できる利害関係人に該当せず、学園は、組合らに対し、閲覧手続等を説明する必要はない。学園は、団交の場で、正職員が本部の窓口に来れば閲覧規程や閲覧手続等について説明するという事を組合らに対して繰り返し説明しており、団交の場で、閲覧規程、申請書・誓約書等の閲覧申請書類を交付せず、財務諸表等の閲覧制度に関する説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号違反にはならない。

- 9 争点9(学園が、①財産目録等の閲覧規程において、閲覧申請できる職員を正職員と規定していること及び閲覧を申請できる者として労働組合を規定していないこと、②その他、財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していることは、組合らに対する支配介入に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 閲覧申請できる職員を正職員と規定していること等について

私立学校法第47条第2項にいう「利害関係人」は、雇用契約関係にある者をいい、雇用形態を問わないにもかかわらず、学園は、合理的な理由もなく閲覧申請者を財産目録等の閲覧規程において正職員に限定している。学園がこのような正職員に限定していることは、主に嘱託職員で組織している J を排除し、差別することを目的とした行為であり、組合らの正職員と嘱託職員を分断し、差別することによって組合らの内部を混乱させるとともに、再三に渡って財務諸表等を提示するよう求めていた組合らの活動を不当に妨害するものであり、学園の行為は労組法第7条第3号に違反する。

また、組合らは憲法第28条及び労組法に基づいて適法に組織された労働組合であり、学園との間に法律上の権利義務関係があることは明らかであるにもかかわらず、組合ら労働組合を閲覧等の対象者から外し、閲覧等を不当に制限する条件を付していることも不当労働行為に当たる。

イ その他、閲覧に当たって不当な条件を課していることについて

学園は、財産目録等の閲覧に当たり、9つの不当な制約を課している。私立学校法は、学校法人に求められる高い公共性に鑑み、自主的かつ積極的に財政情報等を公開して説明責任を果たすことを目的とし、財産目録等を閲覧に供することを義務づけたものであるが、学園が定めた制約は同法の趣旨を完全に否定するものに等しい。

具体的には、学園の主張によれば、閲覧に当たって、申請書や誓約書の提出が必要ということであるが、閲覧規程にその旨の規程はなく、誓約書には、閲覧規

程には記載がないにもかかわらず、懲戒処分を科す旨が記載されている。また、申請書や誓約書に実印や印鑑登録証明書が必要であると記載されていないにもかかわらず、E 組合員は何度も閲覧申請を拒否されている。学園の閲覧規程及び閲覧制度は、組合ら及び組合員らに対して財務諸表等を閲覧させないために作出された疑いを否定できない。

ウ E 組合員による閲覧申請について

さらに、誓約書には第三者に漏洩した場合には損害賠償等の義務を負う旨記載され、E 組合員は、学園から誓約書に実印を押すよう求められたが、閲覧した財務諸表等の内容を組合らに持ち帰り、団交等において活用することを検討していたため、誓約書を提出すれば、組合らに情報を伝えた場合にも損害賠償義務等を負わされるのではないかと思い、平成26年2月26日、同月28日及び同年3月7日の3回の閲覧申請以降、閲覧申請をすることができなかった。

学園は、E 組合員の学園の職員としての立場での財務諸表等の閲覧申請に対し、何ら合理的な理由もなく、閲覧申請を不当に拒否した。

エ 小括

組合らは、従前から財務諸表等の開示を求めていたにもかかわらず、学園はこれを拒み続けていた。学園が閲覧規程に不当な制約を設けた上、実印や印鑑証明書まで要求したのは、組合らを困惑させ、萎縮させて、権利行使を妨害することを主な目的としているからに他ならず、不当な規程を設け、閲覧を制限することは、労組法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 閲覧申請できる職員を正職員と規定していること等について

閲覧規程第4条で、閲覧申請者を限定していることについては、前記1(2)イにおいても主張しているとおりである。

文部科学省は私立学校法第47条第2項の「利害関係人」の例として「雇用契約にある者」を挙げているものの、単に一例として挙げているだけであり、利害関係人に該当するか否かについては各学校の裁量に委ねている。

有期雇用契約職員を閲覧申請者から除外した理由は、当該職員は雇用期間が短く、学園の財務状況を知り得てもすぐに部外者となり、外部への流出が懸念されるからである。

したがって、組合らの活動を妨害する目的で閲覧申請者を正職員に限定したわけではないので、閲覧申請者を正職員に限定することが労組法第7条第3号違反になるはずがない。

私立学校法第47条第2項が閲覧申請者を利害関係「人」と規定している以上、

閲覧申請者は「個人」を想定しており、組合等の「団体」に開示することまで想定していないものと考えられるため、学園においては、企業内組合か合同労組か否かにかかわらず、「団体」に対して財務資料等の閲覧申請を認めていない。

また、仮に法律の解釈上、組合等の「団体」への開示が認められたとしても、組合らの構成員は学園と全く利害関係を有しない者が大多数であるため、個人情報等を含む財務資料を申立人らに開示することはできない。

したがって、「合同労組」か否かとは関係なく、①組合らには利害関係を有しない者が多数在籍すること及び②組合らは「団体」であることから、団交時に組合らへの提示を差し控えたにすぎず、開示拒否は組合差別には当たらない。

イ 財務諸表等の閲覧制限について

文部科学省の通達やホームページにおいて、財務書類等の公開方法に関して、全ての学校法人に最低限共通に義務付ける方法は「閲覧に供する」ことであり、公開方法については学校ごとに自由に決定することができるとされている。つまり、閲覧申請方法や閲覧制限等については特に定め等はなく、各学校法人の裁量的判断に委ねられている。

財務諸表等は個人情報や内部情報を含む秘匿性の高い重要な書類であることから、閲覧申請者が「利害関係人」に該当するか否か、申請者が本人であるか否かは慎重に判断する必要がある。そのため、学園では、閲覧申請書に実印で押印する欄を設け、あわせて印鑑証明書の提出を求めているだけであり、特段不合理な点はない。

また、閲覧場所や閲覧時間に関する制限は、外部への持ち出しの危険を考慮して設けた制限であり、当該制限も合理的な理由に基づく制限である。

したがって、学園が閲覧申請するに当たって、印鑑証明書や実印等が必要であると定めたり、閲覧場所や閲覧時間等に制限を設けたとしても、学園の裁量的判断をもっての制限であり、かつ合理的な理由のある制限であり、特段私立学校法に反するものではない。

ウ E 組合員による閲覧申請について

組合らは、学園が E 組合員による閲覧申請を不当に拒否したと主張するが、事実は、E 組合員に対して、閲覧するためには申請書や誓約書の提出及び実印や印鑑証明が必要であることを説明したにもかかわらず、E 組合員が手続に必要な書面を提出しなかったことから閲覧を認めることができなかつただけであり、E 組合員が組合員であることを理由に閲覧申請を拒否したわけではない。

エ 小括

以上の次第であるから、閲覧制限を設けたのは、財務諸表等が外部に漏洩する

ことを防止するために設けられたものであり、当該制限は組合差別に該当しない。
したがって、閲覧に制限を設けたことは、申立人らに対する支配介入に当たらない。

第5 争点に対する判断

1 争点1 (25.2.20団交申入書に係る25.3.14団交及び25.6.13団交に係る組合らの申立ては、労組法第27条第2項に規定する「行為の日(継続する行為にあつてはその終了した日)から1年を経過した事件」に係るものに当たるか。当たらない場合、25.3.14団交及び25.6.13団交における次の事項〔①財産目録等の提出及び閲覧(2号・3号)、②財務状況の説明(2号)、③財務諸表等の閲覧制度の説明(2号)〕に係る学園の対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 25.3.14団交開催までの経緯について

(ア) 平成25年2月20日、組合らは、学園に対し、25.2.20団交申入書を送付した。

25.2.20団交申入書には、団交議題として、「1. 2013年の賃金を組合員一律5%引き上げること 2. 夏期・冬期(マ)のボーナスとして、算定基準額の1ヶ月分をそれぞれ支給すること。」と記載されていた。

(甲2、甲60)

(イ) 平成25年3月11日、学園は、組合らに対し、25.2.20団交申入書に対する回答を記載した「回答書」と題する文書(以下「25.3.11学園回答書」という。)を送付した。

25.3.11学園回答書には、25年5%昇給について、①平成25年度の学園の業績見通しは、学生募集状況、進級手続状況それぞれに極めて厳しい結果になるものと予想される旨、②学生数は未だ回復せず、現在でも教育職員を中心に部分的に人員の余剰が生じている上に、昨今の学生獲得競争は激化の一途をたどり、さらなる経営の困難を増幅させている状況にある旨、③学園としては、このような厳しい経営状況下にあっても、引き続き職員の処遇については雇用維持を最優先に考えており、本来ならば人件費削減を検討すべきところであり、賃上げの余地は全くない旨、④しかしながら、組合員の生活と士気向上に最大限配慮して、賃金は据置きとし、現時点では今年度と同額の支給を予定している旨記載されていた。

また、25.3.11学園回答書には、夏季・冬季一時金1か月分支給について、学園は、①春の賃金交渉において、年間一時金の金額を回答しておらず、あくまで業績と経営状況を考慮して決定している旨、②来期も厳しい経営状況が予想される中であって、一時金の支給については、その支給の有無及び支給する場

合の金額も今のところ答えかねる旨記載されていた。

(甲3の1、甲3の2、甲60、乙11)

(ウ) 平成25年3月14日、25.3.14団交が開催され、その席上、次のようなやり取りがあった。

a 学園が学生数の減少の方が大きいので、収入と収支を合わせた場合、赤字となる旨、皆の生活があるので、昨年と同じ金額を考えている旨述べたところ、組合らはいつから赤字なのかと尋ね、学園は5年以上赤字である旨述べた。

組合らが具体的な赤字の説明を求めたところ、学園は、教員の数も減っているが、学生数の減少の方が大きい旨述べ、さらに、組合らが5年前からどのくらい減っているかを尋ねたところ、学園は、学生数について、平成19年は706名、同20年は596名、同21年は501名、同22年は414名、同23年は341名、同24年は330名で同19年の約半分である旨、同25年の予想数は340名ぐらいである旨述べた。

組合らが教員数について、正職員と嘱託の人数を尋ねたところ、学園は、嘱託も含めて平成19年は57名、同20年は57名、同21年は51名、同22年は49名、同23年は43名、同24年は42名であり、学生数の減少の方が大きい旨述べた。

組合らが建物の売却や学園の経営状態等について尋ねたところ、学園は、安い金額でU校舎を売却し、学園には借金がある旨述べた。

組合らが借金はどのくらいかを尋ねたところ、学園は、1億円ちょっとである旨述べ、組合らが財政の問題は具体的にわからないと判断できない旨述べたところ、学園は、経費は変わっていない旨、本部も移転し、家賃を減らす努力をし、経費は年間1千万円減少した旨述べた。

b 組合らが、学園がもう少し具体的に言わないと、数値が出てこないと言得できない旨述べたところ、学園は、学園としては言っているつもりである旨述べた。

組合らが、経営状況がわかる数値を示してほしいと言ってきた旨、ちゃんと数字を示してほしい旨、財務諸表が一番よい旨、収入と支出の違いをもう少し理解できるようなものがよい旨述べたところ、学園は、今は無理である旨述べた。組合らが今は無理でも1週間後にはできないかと尋ねたところ、学園は、それも無理である旨、学園の方針でできない旨述べた。

組合らがどこまで赤字なのか等、皆が納得できるかが問題であり、そんなに赤字状態であるならば学園には計画があるはずである旨述べたところ、学園は、計画もあるが、330名で概ね120万円を掛けると収入になり、経費は6

億円近いと思うが、急に学生数が減った旨述べた。

組合らが急にとっても、他の専門学校はもっと減っており、学園の言うことが信頼できない状態になっている旨述べたところ、学園は、業績の良い時は一時金も良かったと思う旨述べ、組合らは、経済状態を言うのであれば、数字を出し、いつまでにできる等、そういうことを出さないといけない旨述べた。

- c 学園は、G とは労働委員会のあっせんを行い、経営の根幹に関わる3つの数字を一定の条件を付けて開示している旨、専門学校の経営者は風評被害に臆病である旨、今のところ一定の信頼関係は築いていると思う旨述べた。

組合らが、自分たちは財務諸表等を示してくれと言ってきた旨、自分たちの要求は最低限のものであり、生活給なのでもう少し要求したいと思っており、学園としても経営状態がわかる資料をさらに出してほしい旨述べ、非常勤の教員数を尋ねたところ、学園は、非常勤の教員数について、平成19年は49名、同20年は40名、同21年は37名、同22年は37名、同23年は35名、同24年は36名である旨述べた。

組合らが人数とコマ数も教えてもらわないといけない旨述べたところ、学園は、コマ数を示すことは難しい旨述べ、学園の経営は学生数を基本としてやっていくと思う旨、正職員と非常勤の人数の方が判断材料になると思う旨述べた。

組合らが内線電話番号一覧で数えると、正職員と嘱託の教員数は20名ぐらいであり、学園が平成24年の正職員と嘱託の教員数の合計として示した42名は間違いではないかとの趣旨を述べたところ、学園は、自分の間違いである旨、総務系と教員の数の合計を示していた旨、教員数は今ここではわからない旨述べた。組合らが、正職員と嘱託の教員数は内線電話一覧表でわかるので、これで数えて正職員と嘱託の教員数を教えてほしい旨述べたところ、学園は、教員数は21.5とか22である旨、教員数についてまた報告しようかと述べた。

組合らは、組合らの要求にどのようにして応じることができるかという話を聞かないといけない旨述べ、①再検討と財務諸表等の提出、②理事長の給料額の提示、③教員が多すぎるかどうかの判断に使えるので授業の平均学生数の提示を求める旨、回答は平成25年3月25日にファクシミリで組合らに送付するよう述べ、学園はわかったと述べた。組合らは、次は交渉をお願いする旨述べた。

(甲4、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

イ 25.6.13団交開催までの経緯について

(ア) 平成25年3月29日、学園は、組合らに対し、25.3.14団交における組合らの要求事項に対する回答を記載した25.3.29学園回答書を送付した。

25.3.29学園回答書には、25年5%昇給について、①大幅な学生数の減少のため、経営状況は極めて厳しい状況にあり、本回答書に記載の教員数一覧表を見てもわかるように、部分的に人員の余剰が生じている上に、学生獲得競争は激化の一途をたどり、さらなる経営の困難を増幅させている状況にある旨、②学園としては、このような厳しい経営状況下にあっても、引き続き職員の処遇については雇用維持を最優先に考えており、本来ならば人件費削減を検討すべきところであり、賃上げの余地は全くない旨、③しかしながら、組合員の生活と士気向上に最大限配慮して、賃金は据置きとし、現時点では今年度と同額の支給を予定している旨記載されていた。

25.3.29学園回答書には、夏季・冬季一時金1か月分支給について、学園は、①春の賃金交渉において、年間一時金の金額を回答しておらず、あくまで業績と経営状況を考慮して決定している旨、②したがって、来期も厳しい経営状況が予想される中であって、一時金の支給については、その支給の有無及び支給する場合の金額も今のところ答えかねる旨記載されていた。

また、25.3.29学園回答書には、提出要求のあった過去5年間の教員数、非常勤講師コマ数として、次の「教員数一覧表」及び「非常勤講師コマ数・学生数一覧表」の記載があった。

「 【単位：名】

	2007/H19	2008/H20	2009/H21	2010/H22	2011/H23	2012/H24
正教員	20	19	17	15	13	11
嘱託教員	14	15	13	13	11	12
合計	34	34	30	28	24	23

【単位：上段 コマ／下段 名】

	2007/H19	2008/H20	2009/H21	2010/H22	2011/H23	2012/H24
非常勤講師合計コマ数	242	136	110	100	107	138
※ 学生数	<u>706</u>	596	501	414	341	<u>330</u>

(1) 上の表から判ることは、学生数が5年前に比べて半分以下(53.3%減)になっているのに、教員数(正教員、嘱託教員)は約3分の2(32.4%減)にしかなくなっていないことです。

また、非常勤講師合計コマ数も5年前に比べて43%減っているが、学生数の減少幅の方が大きくなっていることです。

(2) 本校としては、学生数減少に比して教員を少なくしたいのですが、3月11日付回答書のとおり、雇用維持を最優先に考えてきました。

やはり、人件費をはじめ固定費の削減に取り組んでいる以上に、学生数の減少幅が大きく(収入の大幅減少)、それが業績を悪化させる原因となっています。

したがって、業績回復は学生数の回復以外何ものでもありません。組合員を含め全教職員が、新入学生数増、進級手続き学生数増に取り組むべきと考えます。 」

(甲5の1、甲5の2、甲60、乙11)

(イ) 平成25年4月17日、組合らは、学園に対し、25.4.17組合要求書を送付した。

25.4.17組合要求書には、25.3.29学園回答書に記載されていた学生数の変動と非常勤講師の担当している授業数の推移だけでは、学園の財政的状況を推測することはできず、賃上げや一時金の支払能力を説明するものにはなっていない旨記載され、組合らがさらに開示を求める情報として次の記載があった。

「1. 昨年外語は損益分岐点を表す学生数を我々に提示しました。更に2007年から2012年までの損益分岐点を表す学生数の情報を開示してください。

2. 2007年から2012年までの総支出に締める(マ)人件費の割合についての情報を開示してください。また2007年から2012年までの非管理職の職員の人件費の総額について開示してください。(※ここでいう非管理職とは部長以上の管理職を含まない嘱託及び正職員のことです。)

3. 現在使われていないビル(T校舎)についての維持管理に必要な費用についての詳細な情報を開示してください。

4. 理事業務本部が借りている部屋(略)の運営費について情報を開示してください。

5. 団体交渉においてユニオンは、外語が賃上げを経済的な理由によりできないということを聞いただけでなく、外語が将来的にどのように賃上げを計画しているかということについて聞きました。先日の外語の回答はそれらの情報が欠落しています。

上記の情報を我々に開示していただきたい。 」

(甲53、甲60、当事者 E)

(ウ) 平成25年5月13日、学園は、組合らに対し、25.4.17組合要求書に対する回答を記載した25.5.13学園回答書を送付した。

25.5.13学園回答書には、次の記載があった。

「1. について

経営状況を知る資料として、すでに在籍数推移表、人件費推移表、従業員数推移表をお渡ししています。なお、概ね各年度の損益分岐点は、以下のようになっています。

2012年 (650～700名)

2011年 (650～700名)

2010年 (700～760名)

2009年 (760～830名)

2008年 (830～900名)

2007年 (900～980名)

2. について

経営の根幹にかかわる数字ですので、人件費推移表以外は表しかねます。

3. 4. について

T 校舎の維持管理費及び、本部事務所の運営費については必要最低限の経費で賄っており、昇給や賞与の支払いを左右するものではありません。

5. について

前回説明しましたように、在籍学生数が回復（今のところ、約700名程度を目処）した段階で、賃金及び賞与の改善を検討したいと思います。」

なお、25.5.13学園回答書において、学園が組合らに対し既に渡していると記載している3点セット（在籍学生数推移表、人件費推移表、従業員数推移表）は、平成24年度版のものである。

(甲6の1、甲6の2、証人 F 、当事者 E)

(エ) 平成25年6月13日、25.6.13団交が開催され、その席上、次のようなやり取りがあった。

a 組合らがこの回答書では納得できない旨、口頭で構わないので数字を出してほしいと言っていた旨述べたところ、学園は、25.5.13学園回答書の補足説明をする旨述べ、①同回答書の1について、損益分岐点はこれまで出したことがない旨、全ての数字を出すわけにはいかず、数字を出していないことはない旨述べ、②同回答書の3及び4は小さい数字であり、T校舎は地震が起こった場合の代替校舎として、リスク管理としておいておきたい旨、本

部経費と T の経費を併せても、赤字の補てんにならず、本部の必要性もある旨、本部は4年前、U に変わり、対外的な来客対応や会議等で使用し、最低限の経費で運営している旨述べた。

学園は、損益分岐点が650から700名で、幅があるのはなぜかと思うだろうが、これは奨学金を受けている入学者がいるためである旨述べた。

- b 組合らが、賞与0.1か月では生活が苦しい旨述べたところ、学園は、今、330名で、500名くらいが見えてきたら、配慮するつもりである旨、収支改善見通しのターニングポイントは500名である旨述べた。

組合らが今どのような努力をしているのかと尋ねたところ、学園は、オープンキャンパスを強化し、会場相談会や高校内相談会、就職、求人開拓等を行い、留学科も展開している旨、イベント数を約30%増加し、参加者数は20%増加している旨述べた。

組合らが賞与が0.1か月となる理由を尋ねたところ、学園は、賞与は業績連動型となっている旨述べた。

- c 組合らが資本の蓄積はどうかと尋ねたところ、学園は、本館はバブルの終わりに購入している旨述べ、組合らが返済にいくらまわしているのか具体的な数字を見せてほしい旨述べたところ、学園は、銀行から借りている旨述べた。組合らが家賃の額を尋ね、学園は、学園の支払のうちの少しである旨述べたところ、組合らは、経済的な理由で出さないということは団交を拒否している旨述べた。

- d 組合らが一時金の期間は11月20日から5月20日であり、数値の回答をしないといけない旨、今日がラストチャンスである旨述べ、F 部長はいつも上に伝えておくと言うが、上の人にだめと言われているのかと尋ねたところ、学園は、一時金はゼロを検討しているところだが、昨年並みとは考えている旨述べた。

組合らが数字が出ていないから信頼できない旨、数字の根拠がほしい旨述べ、これから戻ってストの期日を考える旨述べたところ、学園は、数字を出したら、もう一度交渉してもらえるのかと述べた。

組合らが U 校舎の売却金を従業員に分配しないのかと尋ねたところ、学園は、借金の返済に充てた旨答えた。

(甲7、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

ウ 25.6.13団交開催後、平成25年夏季一時金の支給に至る経緯について

(ア)平成25年6月20日、組合らは、学園に対し、25.6.20警告・スト通告書を送付した。

25. 6. 20警告・スト通告書には、25. 6. 13団交において、25. 2. 20団交申入書記載の①25年5%昇給及び②夏季・冬季一時金1か月分支給について、学園が財政状況に関わる情報を提供しなかったとして、学園から昇給の提案又は財政状況に関わる情報の開示がなければ、同年7月2日に組合員はスト行動を開始する旨通告した。

(甲8、甲60、乙4、乙11、証人 F、当事者 E)

(イ) 学園は、平成25年6月27日、 J に対し、同月28日、 G に対し、25. 6. 20警告・スト通告書を受けての学園の提案を記載した25. 6. 27及び6. 28学園提案書を送付した。

25. 6. 27及び6. 28学園提案書には、①同26年4月入学の新入生の人数が、同25年4月入学の新入生の人数を100名以上上回れば、同26年度に限り、特例として、昇給をでき得る範囲で考慮する旨、②学園は、長期にわたる業績の悪化という非常に厳しい経営環境下にあっても、雇用の維持を最優先してきており、その点を十分理解するように望む旨、③業績回復のため、それぞれが業務に邁進することを希望する旨記載されていた。

(甲9の1、甲9の2、甲60、当事者 E)

(ウ) 平成25年7月3日、 J は、 F 部長に対し、組合らはストを実施せず、回答期限を延期した旨架電した。

(甲10の1、甲10の2、甲60、当事者 E)

(エ) 平成25年7月9日、学園は、組合らに対し、25. 7. 9学園提案書を送付した。

25. 7. 9学園提案書には、①平成25年夏季一時金について、学園の業績は未だ大変厳しい状況にあり、本来ならば支給する余地など全くないが、組合員の士気と生活に配慮し、日本人組合員に対しては平均0.12か月の支給率で、外国人嘱託教員に対しては同24年と同額を、7月中旬に支給する旨、②同25年冬季一時金について、組合員全員に対して、同24年と同じ金額(支給率)に一律5,000円を加算して12月中旬に支給する旨、併せて、同25年10月31日現在の出願数が同24年10月31日現在の出願数を65名以上上回れば、日本人組合員に対しては0.05か月(5%)をさらに加算して組合員別に支給する旨、外国人嘱託教員に対しても同様に、月額給与の5%をさらに加えて組合員別に支給する旨、記載されていた。

(甲10の1、甲10の2、甲60、乙11、証人 F、当事者 E)

(オ) 平成25年7月10日、組合らは、学園に対し、①25年5%昇給、②夏季・冬季一時金1か月分支給を求めて、同月11日に時限ストを行う旨記載した25. 7. 10スト通告書を送付し、同月11日、組合らはスト(以下「25. 7. 11スト」という。)

を行った。

(甲11、乙5、当事者 E)

(カ) 平成25年7月16日、学園は、組合員に対し、平成25年夏季一時金を支給し、組合員はこれを仮支給として受領した。

(甲13、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(2) 争点1 (25.2.20団交申入書に係る25.3.14団交及び25.6.13団交に係る組合らの申立ては、労組法第27条第2項に規定する「行為の日(継続する行為にあつてはその終了した日)から1年を経過した事件」に係るものに当たるか。当たらない場合、25.3.14団交及び25.6.13団交における次の事項〔①財産目録等の提出及び閲覧(2号・3号)、②財務状況の説明(2号)、③財務諸表等の閲覧制度の説明(2号)〕に係る学園の対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。)について、以下判断する。

ア 前提事実によると、25.3.14団交及び25.6.13団交は、それぞれ平成25年3月14日及び同年6月13日に行われ、本件申立ては同26年8月28日になされており、この時点において、25.3.14団交及び25.6.13団交の日からそれぞれ1年以上経過していたことは明らかであり、申立期間を経過しているものといえる。

イ この点、組合らは、学園は不誠実な団交を繰り返しており、25.3.14団交及び25.6.13団交における学園の不誠実な対応並びに25.8.28団交申入れに応じない学園の行為は「継続する行為」である旨主張する。

団交は、原則として、団交期日の都度完結する1回限りの行為と解されるところ、同一議題の団交が継続し、決裂状態に至ることなく行われていたとみることができるような場合については別異に解する余地があるので、以下検討する。

ウ まず、25.3.14団交及び25.6.13団交と、その後の組合らと学園とのやり取りについてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ア(ア)、(ウ)、イ(エ)、ウ(ア)、(イ)、(エ)、(オ)認定のとおり、①25.3.14団交及び25.6.13団交の団交議題は、25年5%昇給及び夏季・冬季一時金1か月分支給であったこと、②25.3.14団交で、組合らからの財務諸表等の提出の要求に対し学園が了承し、組合らは、次は交渉をお願いする旨述べたこと、③25.6.13団交において、学園が25.5.13学園回答書の損益分岐点を表す学生数等について説明し、組合らがさらに具体的な数字の根拠を求めたのに対し、学園は、それを示さず、組合らがストを考える旨述べたところ、学園は、数字を出したらもう一度交渉してもらえるのかと述べて団交が終了したこと、④組合らは、25.6.20警告・スト通告書により、昇給の提案又は財政状況に関わる情報の開示がなければストをする旨を学園に通告したこと、⑤学園

は、組合らに対し、25. 6. 27及び6. 28学園提案書により、平成26年4月の新入生数によっては特例として、昇給をでき得る範囲で考慮する旨提案したこと、⑥組合らは、一旦ストを実施せず、回答期限を延期したものの、25. 7. 9学園提案書による学園の一時金等の提案に対し、25. 7. 10スト通告書によりストを通告し、25. 7. 11ストを行ったことが認められる。

(イ) これらのことからすると、25. 3. 14団交に引き続いて開催された25. 6. 13団交において、組合らは、学園が出した財政状況に係る情報に満足せず、さらにその数値の根拠を求め、学園はこれに応えることなく、組合らがストを考える旨述べ、学園が数字を出したらもう一度交渉してもらえるのかと述べて団交が終了し、その1週間後に組合らがストの通告を行い、一旦ストを実施せず、回答期限を延期した後に学園からの提案を受け、組合らは25. 7. 11ストを行っており、組合らと学園との交渉は、25. 7. 11ストの実施により、一旦決裂したとみることができる。また、組合らと学園との間で、団交を続行して行うことについて、25. 6. 13団交で合意したとの疎明もなく、25. 6. 13団交で、25. 2. 20団交申入書に係る団交としては一旦区切りがついたとみるのが相当である。

エ 以上のことから、25. 2. 20団交申入書に係る25. 3. 14団交及び25. 6. 13団交に係る申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てとして、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、却下する。

2 争点2 (25. 8. 28団交申入れに対する学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。)、争点3 (25. 9. 4学園回答書及び26. 2. 20学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、組合らに対する支配介入に当たるか。)、争点4 (26. 1. 24団交申入書に係る26. 2. 27団交における次の事項〔①財産目録等の提出及び閲覧(2号・3号)、②財務状況の説明(2号)、③財務諸表等の閲覧制度の説明(2号)〕に係る学園の対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。)、争点5 (学園が、財産目録等の閲覧制度に係る26. 3. 27団交申入れ、26. 4. 9団交申入れ及び26. 5. 21団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)、争点6 (学園が、組合らと事前協議を行うことなく、平成26年4月分から組合員の昇給を行い、「仮」の文字を記載しない給与明細書を組合員に交付したことは、組合らに対する支配介入に当たるか。)、争点7 (平成26年度の昇給並びに夏季及び冬季一時金に係る26. 6. 16団交申入れに対する学園の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)、争点8 (26. 6. 30団交申入書に係る26. 7. 10団交における次の事項〔①財産目録等の提出及び閲覧(2号・3号)、②財務状況の説明(2号)、③財務諸表等の閲覧制度の説明(2号)〕に係る学園の対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 学園との協定書等の締結等について

(ア) 平成11年、 P 及び S と学園は、平成11年協定書を締結した。

平成11年協定書には、次の記載があった。

「
協定書
L (以下、学園という) と
P (以下、組合という) 並びに S (以下、分会という) は、
団体交渉の結果下記の通り合意し、その誠実な履行を確約してここに協定書を
締結する。(略)

記

(1999年6月2日合意)

1. (略)
2. 学園は、分会組合員の労働条件の変更については、事前に組合と協議する。
労使双方誠意をもって合意に達するよう努力する。
3. 学園は、労働基準法、並びに労働組合法第7条を遵守する。

(1999年7月9日合意)

4. (略) 」
(甲31、甲60)

(イ) 平成24年12月10日、 J と学園は、24.12.10合意書を締結した。

24.12.10合意書には、次の記載があった。

「
合意書
L (以下、甲という) と J
(以下、乙という) は、下記のとおり合意をみたので、ここに本合意書を作成
し、甲乙双方誠実に履行することを確約し、それぞれの代表者が捺印の上、各
一通ずつ保管することとする。

記

1. 組合員講師の労働条件について、甲と乙は、必要に応じて協議し決定する
こととする。 」

(甲32、甲60)

イ 25.8.28団交申入れから E 組合員による財産目録等の閲覧申請に至るまでの
経緯について

(ア) 平成25年8月28日、組合らは、学園に対し、25.8.28団交申入書を送付し、
25.8.28団交申入れを行った。

25.8.28団交申入書には、①組合員の賃金を5%引き上げること、②夏季及び冬季一時金として、算定基準額の最低1か月分以上を組合員に支給すること、③理事長が団交に出席すること、④財務諸表を提出することを団交議題とし、同年9月5日を団交日時として団交を申し入れるとともに、これらについての回答を書面で同月2日までに組合らに送付するよう求める旨記載されていた。

(甲12、甲60、乙11、証人 F、当事者 E)

(イ)平成25年9月4日、学園は、組合らに対し、25.9.4学園回答書を送付した。

25.9.4学園回答書には、①平成25年度の学園の業績見通しは、学生募集状況、進級手続状況はそれぞれ極めて厳しい結果になるものと予想され、学生数は未だ回復せず、教育職員を中心に部分的に人員の余剰が生じている上に、昨今の学生獲得競争は激化の一途をたどり、さらなる経営の困難を増幅させている状況にある旨、学園としては、このような厳しい経営状況の中にあっても引き続き職員の処遇については、雇用維持を最優先に考えている旨、本来なら人件費削減を検討すべきところであり、賃金を上げる余地は全くない旨、しかしながら、組合員の生活と士気向上に最大限配慮して賃金は据え置きとし、平成25年度は同24年度と同額の支給をした旨、②平成25年の夏季一時金は、業績が未だ厳しい状況にあり、本来ならば支給する余地など全くなかったが、組合員の士気と生活に配慮して、日本人組合員平均0.12か月の支給率で組合員別に7月16日に支給した旨、外国人嘱託教員についても、同24年と同額を組合員別に7月16日に支給した旨、同25年の冬季一時金は、組合員全員に同24年と同じ金額(支給率)に一律5,000円を加算して12月中旬に支給する旨、あわせて、同25年の10月31日現在の出願数が、同24年10月31日現在の出願数を65名以上上回れば、日本人組合員には0.05か月(5%)をさらに加算して組合員別に支給する旨、外国人嘱託教員についても同様に、月額給与の5%をさらにプラスして組合員別に支給する旨、③団交は理事長から権限の全面委任を受けて理事が担当しており、理事長の出席を求める組合らの要求には応じかねる旨、④学園は、経営状況を知る資料として、既に平成24年度版の3点セットを渡している旨、平成25年3月29日に、教員数一覧表及び非常勤講師コマ数・学生数一覧表を回答し、同年5月13日には、同19年から同24年までの損益分岐点を表す学生数も回答している旨、経営の根幹にかかわることであるので、これ以上の資料は提出しかねる旨、学園が今までに提出、回答した資料により、学園の置かれた大変厳しい状況が十分理解できると考える旨、業績回復のため、それぞれが業務に邁進することを希望する旨、記載されていた。

(甲6の1、甲6の2、甲13の1、甲13の2、甲60、乙11、証人 F、

当事者 E)

(ウ) 平成25年10月8日、組合らは、学園に対し、25.10.8組合申入書を送付した。

25.10.8組合申入書には、次の記載があった。

「次のように申し入れます。

記

K における、2004年度から2012年度までの財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書および監査報告書（収益事業に関する財務書類を含む。以下、「財産目録等」という。）について、以下のとおり要求します。

10月11日（金）までに、組合要求に対して誠意ある回答を文書にて示されるよう申し入れます。

なお、財産目録等の備え付けを怠ることは私立学校法第47条第2項に違反し、同法第66条第4号の罰則が適用されることを付言します。

1. 貴学園は、財産目録等を学園内に備え付けるとともに、その場所を組合に明らかにされること。

2. 貴学園は、財産目録等をすみやかに組合に閲覧させるとともに、その写しを協議資料として組合に提出されること。 」

(甲14、甲60、当事者 E)

(エ) 平成25年10月10日、組合らは、学園に対し、25.10.10スト通告書を送付した。

25.10.10スト通告書には、25年5%昇給及び夏季・冬季一時金1か月分支給を求めて、組合員11名が同日午後1時から午後5時までの時限ストを行う旨記載され、同日、組合らはストを行った。

(甲18、乙6)

(オ) 平成25年10月11日、学園は、組合らに対し、25.10.8組合申入書について、検討の上、同年11月中に連絡する旨記載した「『申し入れ書』に関する件」と題する文書（以下「25.10.11学園回答書」という。）を送付した。

(甲15の1、甲15の2、甲60)

(カ) 平成25年11月28日、学園は、組合らに対し、25.10.8組合申入書について、回答には暫時時間を要する旨記載した「『申し入れ書』に関する件」と題する文書（以下「25.11.28学園回答書」という。）を送付した。

(甲16の1、甲16の2、甲60)

(キ) 平成25年12月4日、組合らは、学園に対し、25.12.4スト通告書を送付した。

25.12.4スト通告書には、25年5%昇給及び夏季・冬季一時金1か月分支給を求めて、組合員11名が同月5日午後2時50分から午後4時20分までの時限ストを行う旨記載されていた。

(乙7)

(ク) 平成25年12月5日、学園は、組合らに対し、25.12.5学園通知書を送付した。

25.12.5学園通知書には、学園の業績は未だ大変厳しい状況にあり、平成26年度生の学生募集状況は同25年とほぼ変わらず、業績回復には到底及ばない状態にあり、このような極めて危機的な状況においては、本来ならば同25年冬季一時金を支給する余地は全くない旨、しかしながら、組合員を含む全職員の士気向上と生活に配慮して、組合員平均0.12か月を支給する旨、これに加えて、25.9.4学園回答書に示したように、一律5,000円を加算して12月中旬に支給するので通知する旨記載されていた。

(甲17の1、甲17の2、甲60)

(ケ) 平成25年12月5日、組合らは、当委員会に対し、あっせん申請書を提出した(以下「25.12.5あっせん申請」という。)

25.12.5あっせん申請におけるあっせん申請書には、調整事項として次の記載があった。

「1. 2013年の昇給

(1) 組合主張の要点

- ① 一律5%の引き上げ
- ② 組合要求に応じられない具体的な根拠がなく、団体交渉になっていない。」

「2. 2013年の一時金

(1) 組合主張の要点

- ① 夏期・冬期(マ)それぞれ、算定基準額の1ヶ月分
- ② 組合要求に応じられない具体的な根拠がなく、団体交渉になっていない。」

「3. 団体交渉へ C 理事長の出席

(1) 組合主張の要点

- ① 現状では団体交渉になっていない。」

「4. 財務諸表の提出

(1) 組合主張の要点

- ① 2004年度から2012年度までの財産目録等を、学園内に備え付けて、すみやかな閲覧・写しの提出を行うこと。」

また、同あっせん申請書には、申請理由として、①学園では平成19年から従業員の昇給が行われておらず、一時金も同22年から算定基準賃金の0.1か月程度しかない旨、同25年に入り、組合は時限ストを2回行ったが、学園は、ストの

回避を求めるだけで、同24年までとほとんど変わらない内容の回答を繰り返している旨、②団交も形骸化し、今後の経営も不透明なままなので、組合は、私立学校法で定められた財産目録等の提出等を求めている旨、こうした点において学園が対応を改善させなければ、争議状態が解決されることはない旨、記載されていた。

(甲18)

(コ) 平成25年12月16日、学園は、組合員に対し、平成25年冬季一時金を支給し、組合員はこれを仮支給として受領した。

(甲60、乙11、当事者 E)

(サ) 平成25年12月18日、E 組合員と学園は窓口協議を行い、学園は、E 組合員に対し、別紙2の平成25年度版3点セットを手交した。

(甲54の1～3、甲58、甲60、乙1～3、乙11、証人 F 、当事者 E)

(シ) 平成26年1月24日、組合らは、学園に対し、26.1.24団交申入書を送付し、26.1.24団交申入れを行った。

26.1.24団交申入書には、団交議題として、①学園は、25.10.8組合申入書に対し、25.11.28学園回答書で「回答には暫時時間を要します」と通知するのみで、具体的な回答を行っておらず、ついては、具体的に誠意ある回答を文書で示すよう申し入れる旨、②平成25年冬季一時金の原資総額を組合に明らかにすること、③同25年12月19日の団交での土曜日出勤に関する回答を行うこと、が記載されていた。

なお、組合員1名の土曜日出勤に関することは、同議題に限定して行われた同25年12月19日の団交以降、組合らと学園の間で、継続交渉となっていた。

(甲22、甲60、乙9)

(ス) 平成26年1月29日から同年2月13日までの間、組合らと学園の間で交わされた書面には、次のやり取りがあったことが記載されていた。

①平成26年1月29日、学園は、組合らに対し、26.1.24団交申入書について、団交議題を土曜日勤務に限定すること及び団交実施日の延期を申し入れる旨

②同年2月3日、組合らは、学園に対し、団交議題を組合らが申し入れた3項目にすることを申し入れる旨

③同日、学園は、組合らに対し、団交議題を土曜日勤務とすることを申し入れる旨

④同月5日、組合らは、学園に対し、団交議題を土曜日勤務に限定するとい

う学園の提案には同意できない旨、団交議題を財産目録等についての回答及び土曜日勤務についての回答とすることを改めて申し入れる旨

⑤同月7日、学園は、組合らに対し、土曜日勤務に限定しての団交に組合らが同意できないのであれば、日時の延期を申し入れる旨

⑥同月10日、組合らは、学園に対し、団交議題を(i)25.10.8組合申入書、(ii)平成25年冬季一時金の原資総額、(iii)土曜日出勤のそれぞれについての回答を内容とした団交を同月20日に開催するよう申し入れる旨

⑦同月13日、学園は、組合らに対し、⑥の申入れに対する回答は、検討中のため1週間程度時間を要する旨

(甲41の1、甲41の2、甲42、甲43の1、甲43の2、甲44、甲45の1、甲45の2、甲46、甲47の1、甲47の2)

(セ)平成26年1月31日、組合らは、当委員会に対し、学園があっせんを辞退したことを理由として、25.12.5あっせん申請を取り下げた。

(甲19)

(ソ)平成26年2月17日、組合らは、学園に対し、26.2.17組合申入書を送付した。

26.2.17組合申入書には、①同月10日付けの書面で組合らが要求しているのは、(i)25.10.8組合申入書、(ii)平成25年冬季一時金の原資総額、(iii)土曜日出勤のそれぞれについての回答である旨、②学園は回答を引き延ばしているだけで、団交を開催しない場合は団交を拒否したものとみなす旨、③次回団交開催日として同月27日が記載されていた。

(甲48)

(タ)平成26年2月20日、学園は、組合らに対し、26.2.20学園回答書を送付した。

26.2.20学園回答書には、26.2.17組合申入書について回答するとして、次の記載があった。

「・次回団体交渉

日時：平成26年2月27日(木)午後6時30分から

場所：(略)

・第1項目について

1. 財産目録等については、学校内に備え付けてあり、その場所は本部です。
2. 貴組合は、部外者を含めた組織(合同労組)であるため、閲覧及び写しの提出には応じられません。

・第2項目について

冬季賞与の原資総額について回答する意味が理解できないため、お答えできません。

・第3項目について

(略)

」

(甲23の1、甲23の2、甲60、証人 F、当事者 E)

(チ) 平成26年2月26日、E 組合員は、学園に対し、学園の職員として財産目録等の閲覧を申請するため、私立学校法第47条第2項に基づき財産目録等の閲覧を申請する旨記載した書面を持って学園の本部に出向いたが、理事のほか職員1名との間で閲覧手続に係るやり取りがなされ、閲覧はできなかった。

(甲60、証人 F、当事者 E)

(ツ) 平成26年2月27日、26.2.27団交が開催され、その席上、次のようなやり取りがあった。

- a 組合らが、2つの要求があったので、その回答書の内容からと述べたところ、学園は、財産目録は本部にあり、組合らは2つの労働組合で、外部の者もいるので、学園とは直接の利害関係がないといえる旨述べた。組合らが、組合は学内労組ではなく、合同労組、学外の労組だから見せないということかと尋ねたところ、学園は、そうである旨述べた。組合らが、従業員個人や学内労組であれば見せることができるが、合同労組には見せないということかと述べたところ、学園は、色々な人に相談した旨述べた。組合らが、学園は従業員が加盟している労働組合と団交をしているのだから、企業内組合と合同労組を取扱いで差別してはいけない旨述べたところ、学園は、それはあなたたちの考えである旨述べた。
- b 学園が、私立学校法だけの話をしており、私立学校法と労組法は視点が違う旨述べたところ、組合らは、労組法の観点から見たら、企業内労組と合同労組を分けるのはおかしいと言っている旨述べた。学園が、専門学校は文部科学省も都道府県も努力義務としており、ホームページにも掲載していない旨述べた。組合らが、インターネットの情報公開とは全く違い、組合は団交で情報を出すことを要求している旨述べたところ、学園は、私立学校法に基づいて、組合は利害関係人ではない旨述べた。組合らが、組合らは利害関係人であるから、学園は金がない理由を説明しなければならない旨、外部の労働組合だからといって排除するのは不誠実団交である旨述べた。学園が、出せる範囲内で資料は出しており、損益分岐点等を出してきた旨述べたところ、組合らは、学園は出ただけであり、計算できない旨述べた。学園が、知らない人がいる外部の労働組合には見せられない旨述べたところ、組合らは、守秘義務を課せばよい旨、団交のみの資料に使用するということであり、学園が財務諸表を出さないと団交が進まない旨述べた。

- c 組合らが、一時金が0.1か月とは血も涙もない数字だと思うが、学園が赤字で困っているというなら、本当のところはどうなのかを聞きたい旨、財産目録等を見たい旨述べたところ、学園は、本部において個人で手続をしたらよい旨述べた。組合らが、閲覧手続を説明してほしい旨述べたところ、学園は、ここではできない旨述べた。組合らが、手続を説明できない理由があるのかと尋ね、ここで手続を説明してほしい旨述べたところ、学園は、部外者には見せないことと同じことである旨述べた。学園が、組合員に対し、予約をとって来てほしい旨述べたところ、組合らは、組合員が見せてくれと言って、明日、学園に行ったら見せてくれるのかと尋ねたところ、学園は、それは答えられない、閲覧手続に時間がかかり一概にはいえない旨述べた。組合らが、その前に団交で手続を教えてくれと要求しており、誰でも手続ができるように記入すべき書類を置かず、手続も説明しないのはおかしい旨、手続が決まっていないのは卑怯である旨述べたところ、学園は、できない旨、閲覧に関しては、各学校でルールをつくれればよいことになっている旨述べた。
- d 組合らが、学園は回答に5か月もかかった上、あっせんも拒否した旨、学園には閲覧手続を説明する義務がある旨述べたところ、学園は、義務はない旨述べた。組合らは、従業員の権利の一部なのだから、学園は団交で説明しなければならず、団交で説明できない理由を説明してほしい旨、組合らは閲覧手続について第三者には言わないという協約を結ぶことができる旨述べた。組合らが、同席している組合員のうち、学園の職員以外が退席しても学園は閲覧手続を説明できないのかを尋ねたところ、学園は、組織がそうになっている旨述べた。学園が、組合員に対し、来週くらいに来てくれたらと述べたところ、組合らは、一度に見せてもらうことはできないのか、ここで手続を言っしてほしい旨、見せたくないということかと尋ねたところ、学園は、見せたくないとは言うておらず、本部の閲覧の窓口で指示する旨述べた。
- e 組合らが、貸借対照表を見ればわかる旨、0.1か月では職員は苦しい旨述べたところ、学園は、学園も苦しい旨述べた。学園が、手続の話は学園において個人に対して行うことになっている旨述べた。組合らが、閲覧をしたときにコピーはできるのかと尋ねたところ、学園は、できない旨、書き写しもだめである旨述べた。組合らが、学園のルールを規定している書類は何かと尋ねたところ、学園は、言う必要はない旨、明日3時に E 組合員が来ることになっている旨述べた。組合らが、明日、E 組合員が学園に行ったら、申請書をもらえるのかと尋ねたところ、学園は、申請書がもらえるかどうかはどちらともいえない旨述べた。

f 組合らが、組合員以外には多く支払っているのではないかとの疑いがあるため、財務諸表、原資総額を組合に見せ、差別がないことを証明してほしい旨述べたところ、学園は、追って返事をする旨、予算がない中で捻出した旨述べた。組合らが、原資総額を言ってほしい旨述べたところ、学園は、総額を言うことは難しい旨述べた。組合らが、賃金台帳を見せてほしい旨述べたところ、学園は、同年3月7日までに何らかの回答をする旨述べた。

(甲24、甲60、乙11、当事者 E)

(テ) 平成26年2月28日及び同年3月7日、E 組合員は、学園に対し、学園の職員として財産目録等の閲覧を申請するため学園の本部に出向いたが、理事のほか職員1名との間で閲覧手続に係るやり取りがなされ、閲覧はできなかった。

なお、同年2月28日、学園は、E 組合員に対し、閲覧規程、閲覧申請書及び誓約書を示した。

(甲60、証人 F 、当事者 E)

ウ 26.3.27団交申入れから26.6.6学園回答書送付までの経緯について

(ア) 平成26年3月27日、組合らは、学園に対し、26.3.27団交申入書を送付し、26.3.27団交申入れを行った。

26.3.27団交申入書には、組合らは、学園に対し、「貴学園の財産目録等閲覧制度について組合に説明すること」を要求項目として、団交を申し入れる旨、事前に文書による回答を同年4月1日までに組合らに送付することを求める旨、記載されていた。

(甲25、甲60、当事者 E)

(イ) 平成26年4月1日、学園は、組合らに対し、26.4.1学園回答書を送付した。

26.4.1学園回答書には、26.3.27団交申入書についての回答として、「団体交渉で話し合うべき内容ではありませんので、応じられません。」と記載されていた。

(甲26の1、甲26の2、甲60、乙11、当事者 E)

(ウ) 平成26年4月1日、学園は、正職員及び嘱託職員に対し、26.4昇給を行った。

26.4昇給では、学園は、正職員に対し、同年4月分の給与から基本給を1,000円、職務職能業績手当を1,000円の合計2,000円の昇給を行う旨の給与辞令を交付し、嘱託職員についても、同月分の給与から2,000円の昇給を行った。

(甲33、甲35、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(エ) 平成26年4月9日、組合らは、学園に対し、26.4.9団交申入書を送付し、26.4.9団交申入れを行った。

26.4.9団交申入書には、26.3.27団交申入書の「貴学園の財産目録等閲覧制度

について組合に説明すること」との要求に対し、学園が、26. 4. 1学園回答書で、団交で話し合うべき内容ではないので、応じられないと回答した旨記載され、続いて、次の記載があった。

「私立学校法第47条第2項の閲覧できる利害関係人の対象は、

① 在校生とその保護者、②雇用契約のある教職員 他とされています。

組合は2013年から賃金に関する資料としての財産目録等の開示、提出、閲覧を貴学園に対して要求してきました。

組合に対する閲覧の手続きの説明を拒否することは労働条件についての団体交渉拒否であり、私立学校法第47条第2項の利害関係人から組合員を排除することに他なりません。

したがって閲覧申請の手続きについての団体交渉を行わないことは、団体交渉の拒否および組合員の不利益取り扱いとなり不当労働行為です。

以上抗議し、再度団体交渉を開催されるよう申し入れます。

この申し入れについての文書による回答を4月17日（木曜日）までに

J と G にファックスしてください。 」

(甲27、甲60)

(オ) 平成26年4月17日、学園は、組合らに対し、26. 4. 17学園回答書を送付した。

26. 4. 17学園回答書には、26. 4. 9団交申入書について回答するとして、次の記載があった。

「財産目録等の閲覧等に関しましては、前回（平成26年2月27日）の団体交渉で学校の考えを説明してあります。

貴組合は部外者を含めた組織（合同労組）であるため、利害関係人には該当しないと考えます。また、閲覧制度についての説明などは、当然ながら団体交渉で話し合うべき内容ではありませんので応じられないという旨の回答を、平成26年4月1日にしました。

けっして団体交渉を拒んでいるわけではなく、今回の申し入れは団体交渉をする要件にはあたらないからです。よって、再度の平成26年4月9日付団体交渉の申し入れにも、上記の理由で応じられないことを回答します。

また、組合員を利害関係人から除いてはおりません。学校の職員としての立場で閲覧制度の説明を求めれば、本部において個別に説明するということも、前回の団体交渉で説明してあります。

事実、Eさんとは平成26年2月28日と3月7日に、彼が職員としての立場で本部に来たので、閲覧制度やその手続きについて詳しく説明してあります。

ですから、学校の対応は、貴組合が言うような団体交渉の拒否及び組合員の

不利益取り扱いとなる不当労働行為にはあたらないと考えております。」

(甲28の1、甲28の2、甲60)

(カ) 学園は、組合員に対し、平成26年4月25日付けで、「仮」の文字を記載していない給与明細書を交付し、以降、「仮」の文字を記載していない給与明細書を交付した。

なお、学園は、同25年2月以降、同26年3月までは、賃金交渉が未妥結であることを示すため、組合員に対する給与明細書に「仮」の文字を記載していた。

(甲34、甲35、甲50、甲60、乙11、証人 F、当事者 E)

(キ) 平成26年5月21日、組合らは、学園に対し、26.5.21組合要求書を送付し、26.5.21団交申入れを行った。

26.5.21組合要求書には、次の記載があった。

「1. 貴学園は組合との労働条件変更についての事前協議の労働協約を破り、団体交渉や文書による組合への事前交渉を全く行わないで、2014年4月1日付けで組合員への一律2000円の賃上げを行いました。

また2014年4月25日付けの給与の支給明細から「仮」の文字が消されていました。団体交渉や労働委員会の経過を受けて、賃金に関する協議が解決していないという意味の「仮」という記号であったはずですが、このことは著しい組合軽視であり、2013年2月20日要求書以降の団体交渉の経過を反故にする不誠実団交そのものです。

この二つの件について両組合は嚴重に抗議します。貴学園はなぜこのような不当労働行為を行ったのか、その理由を回答してください。

2. 両組合は、私立学校法第47条の2により L の職員としての組合員の財産目録等の閲覧を申請します。

ついては、E 組合員が個人で行った手続きの方法を組合に対して回答してください。組合員は貴学園が示した手続きに従って閲覧申請を行います。」

(甲29、甲60、当事者 E)

(ク) 平成26年6月6日、学園は、組合らに対し、26.6.6学園回答書を送付した。

26.6.6学園回答書には、26.5.21組合要求書について回答するとして、次の記載があった。

「1. について

2014年度の給与に関しては、これまでのように貴組合からの要求がありませんでしたので、他の職員と同じようにしたまでのことです。正職員に関しては給与辞令を受け取り、また、嘱託職員に関しては、それぞれの雇用契約書にサインをしております。

したがって、2014年度分の給与明細書から「仮」という文字をはずしました。
不当労働行為や組合軽視などとは考えておりません。

2. について

組合に対して回答すべきことではないと考えます。

前回の団体交渉で説明してある通り、本校の職員としての立場で閲覧申請の手続きを行って下さい。 」

(甲30の1、甲30の2、甲60、当事者 E)

エ 26.6.16団交申入れから26.7.10団交開催までの経緯について

(ア) 平成26年6月16日、組合らは、学園に対し、26.6.16組合要求書を送付し、
26.6.16団交申入れを行った。

26.6.16組合要求書には、次の記載があった。

「 両組合は平成25年(2013)2月20日に団交申し入れ書および要求書を提出して以降、5%の賃上げ及び1.0ヶ月の夏冬のボーナスの要求を貴学園と争議中です。

したがって2014年4月の賃上げ(組合員一律2000円)については、明確に労働条件の変更であり、団体交渉事項です。

貴学園が組合との団体交渉をせずに「他の職員と同じようにしたままで」と平成26年6月6日付け回答書で述べられた内容は、組合無視、交渉経過無視を是認するものであり、労働組合法第7条2号の団体交渉の拒否です。

団体交渉権の否定であり、断じて許すことはできません。

両組合は嚴重に抗議する。

そして両組合は改めて次のように要求する。

記

1. 2014年度の賃金を組合員一律5%引き上げること

2. 夏季、冬季のボーナスとして算定基準額の1.0ヶ月分を支給すること 」

(甲36、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(イ) 平成26年6月25日、学園は、組合らに対し、26.6.25学園回答書を送付した。

26.6.25学園回答書には、26.6.16組合要求書について回答するとして、次の記載があった。

「 嘱託職員については、それぞれ平成26年(2014)年度雇用契約書にサインをしており正式に契約が締結されております。よって、今年度の月額給与と夏期・冬期(マ)賞与については、契約書の内容通り支給します。

正職員については、平成26年(2014)3月末日に、平成26年(2014)年度の給与辞令を受け取り、その後約2ヶ月間、抗議や要求等はまったくありません。

んでした。

また、同じ組合員である嘱託職員については雇用契約を締結しておりますので、当然、貴組合は受け入れられたものと考えておりました。

組合無視や団体交渉の拒否ではまったくありません。

この時期になってからの抗議および要求は、以上の経緯を踏まえると矛盾した行為であり、学校としましては大変困惑しております。 」

(甲37の1、甲37の2、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(ウ) 平成26年6月26日、学園は、 G に対し、「申し入れ書」と題する文書(以下「26.6.26学園申入書」という。)を送付した。

26.6.26学園申入書には、継続交渉となっている1名の組合員の土曜日勤務に団交事項を限定し、日時を同年7月10日午後6時30分からとする団交の開催を申し入れる旨記載されていた。

(乙9、乙11、証人 F 、当事者 E)

(エ) 平成26年6月30日、組合らは、学園に対し、26.6.30団交申入書を送付し、26.6.30団交申入れを行った。

26.6.30団交申入書には、団交日時として同年7月10日が、団交議題として次の記載があったほか、同月4日までに組合らに回答の送付を求める旨、記載があった。

「1 すでに2014年6月16日付けの要求書で賃金及びボーナスについての要求を行っています。また昨年のボーナスの支給日は7月16日でした。したがって、今回の団体交渉は、賃金と土曜日勤務の二つの議題で行うのが妥当と考えます。団体交渉を行わずに夏(マ)一時金を支払うことは団交拒否で不当労働行為です。

2 (略)

3 組合は6月16日付けで賃上げ及びボーナスの要求を行いました。賃金及びボーナスについては、昨年より交渉が継続されており、貴学園は労働協約を破り、2014年2月27日以降労働条件について組合と協議していません。これは著しい不誠実団交、組合軽視です。このことに改めて強く抗議します。

4 賃金の根拠としての財産目録等を組合に提出することを改めて強く要求します。 」

(甲38、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(オ) 平成26年7月4日、学園は、組合らに対し、26.6.30団交申入書についての連絡を記載した文書を送付した。同文書には、学園は、平成26年7月10日の団交は「土曜日勤務について」に限定しての話し合いを予定していたが、組合らから

項目を追加しての団交申入れ及び要求があったため、回答には少し時間を要する旨記載されていた。

(乙8の1、乙8の2)

(カ) 平成26年7月9日付けで、学園は、組合らに対し、26.7.9学園回答書を送付した。26.7.9学園回答書には、26.6.30団交申入書について回答するとして、①平成26年度夏季一時金については、学園の業績は未だ厳しい状況にあり、本来ならば、支給の余地など全くないが、組合員を含む全職員の士気向上と生活に配慮し、正職員組合員平均0.13か月の支給率で7月中旬に支給する旨、嘱託職員については、平成26年度雇用契約書の内容どおり支給する旨、②26.6.25学園回答書で回答のとおり、不誠実団交や組合軽視は全くしていない旨、③従来どおりの資料（在籍学生数推移表他）で十分である旨等記載されていた。

(甲39の1、甲39の2、甲60)

(キ) 平成26年7月10日、26.7.10団交が開催され、その席上、次のようなやり取りがあった。

a 組合らが、平成26年4月に学園は組合員一律2,000円の賃上げをしたが、なぜ学園は組合に団交を申し入れなかったのかと尋ねたところ、学園は、組合から平成26年の団交申入れがなかったのも、学園にまかせてくれていると考え、4月1日に実施した旨述べた。組合らが2,000円の賃上げの根拠を尋ね、2,000円の根拠は財務諸表の貸借対照表の引当金ととらえている旨述べたところ、学園は、①中堅から大企業まで、ベースアップも世間的に上がっているという社会情勢があった旨、②学生募集が10%上向いてきたので当初は1%ぐらいと考えたが、赤字であるため0.5%相当分と考え、士気の向上を期待して0.5%と決めた旨述べた

組合らが、平成19年から同25年までの間、賃上げはゼロであったにもかかわらず、学園は急に2,000円の賃上げを行った旨述べ、学生が10%増えると、何人増え、いくらになるのかと尋ねたところ、学園は、40人分で、4,000万円から5,000万円である旨述べた。組合らが、赤字とは学園全体ではないのかと尋ねたところ、学園は、L が赤字である旨述べた。

b 組合らが、財務諸表は学園で出しており、見せてくれと言っているのは学園の財務諸表である旨述べたところ、学園は、職員ならば見せる旨述べた。組合らが、学園が赤字かどうか分からない旨述べたところ、学園は、独立採算でやっている旨述べた。組合らが、①財産目録等は学園で届け出ているので、財産目録等を見せてほしい旨、②お金のことは法人としての学園に聞いている旨、③理事長に団交に出てきてほしいと言っており、学園が法人とし

て赤字なのか儲かっているのかを聞いている旨述べたところ、学園は、学園は独立採算で運営しており、大阪は赤字だが東京は別である旨、しかし、学校法人としては一つである旨述べた。組合らは、40万円の人ならば0.5%で2,000円であり、この計算は曖昧すぎてわからない旨、どこから出てきたものかと述べた。

- c 組合らが、建物の売却金はどうしたのかと尋ねたところ、学園は、銀行の返済にまわした旨述べた。組合らは、数値の根拠のない団交では説得力がなく、根拠を示してほしい旨、賃金の原資がいくらであるか等を話すよう求めたところ、学園は、Lは独立採算である旨述べた。組合らは、お金の話は学園全体でもしてもらわなければならない旨、財産目録等を見せないのは不誠実である旨述べたところ、学園は、個人には見せる旨述べた。

組合らが、組合員は個人でもあり、組合員として見せるよう要求している旨述べたところ、学園は、今日は断言できない旨述べた。組合らが、個人ではなく、組合で行っており、組合員に説明しなければならない旨述べたところ、学園は、利害関係人は教職員と学生である旨述べた。組合らが、教職員といっても正職員だけで、事実と違う旨述べたところ、学園は、組合に対しては見せられないということで、合同労組は利害関係人とは思っていない旨述べた。組合らが、合同労組が利害関係人でないことはどこに書いてあるのか尋ねたところ、学園は、閲覧規程を見ながら説明する旨述べ、組合らは、個人として手続をしに行った時の閲覧規程には正職員のみと書いてあった旨述べた。

- d 組合らが、夏季一時金0.13か月と言っているが、夏季一時金にプラスアルファがないことを証明してほしい旨、組合員を不当に差別していない根拠が必要である旨、貸借対照表の賞与引当金を見せる必要がある旨述べたところ、学園は、組合がデータを見せることを今回は要求してこなかったからである旨述べた。組合らが、今までの慣例として、職員全体の平均、最高、最低を言ってもらわないといけない旨、夏季一時金の原資引当金を言ってもらえればさらにわかる旨述べたところ、学園は、正職員の一時金の最高、平均、最低は、下が0.06か月、上が0.23か月、平均0.13か月で、これにプラスアルファは誰にもしていないと断言する旨述べた。組合らは、その言葉を信用するためには、数値が必要であり、貸借対照表の引当金も見せてほしい旨述べた。
- e 組合らが、正職員の年収が100万円下がった理由を尋ねたところ、学園は、皆下がっており、差別はしていない旨述べた。組合らは、生活のために必要なので、1か月分5,000円増を一律に要求しており、根拠もなく0.13か月は納

得できない旨述べた。組合らが、年収が100万円下がっており、なぜ0.13か月になるのか、組合はストも行っており、一時金が0.13か月となる理由を感覚ではなく数値で示してほしい旨述べたところ、学園は、学園が出している3点セットの資料で理解してほしい旨述べた。

f 組合らが、財産目録等を見せてほしい旨、引当金を支払の数か月前に組み込んでおくので、一時金は給与の後払ということになる旨、組合員が差別されていない根拠として見せてほしい旨、見せないのは不誠実である旨、0.13か月しか出せないことを何の説明もなしには理解できない旨、客観的に証明してほしい旨、貸借対照表を見せてほしい旨述べた。

組合らは、問題は L ではなく学園であり、N では一時金が1か月分出ている旨、過去、L からお金を送ったこともある旨、Nから数字のわかっている人に来てもらい、数字を示してほしい旨、正当な理由を聞きたい旨述べた。

g 組合らは、学生数が10%増加したのであれば、0.13か月は納得できない旨、赤字というのであれば、見せてもらわないとわからない旨述べた。

学園が3点セットで説明している旨述べたところ、組合らは、合意になっていない旨、0.13か月という回答に対して根拠を見せてほしいと言っているのに何も答えないのは不誠実団交である旨、数値を示して理解を求めなければならぬ旨述べた。

(甲40、甲60、乙11、証人 F 、当事者 E)

(ク)平成26年8月28日、組合らは、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2)争点2(25.8.28団交申入れに対する学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。)について、以下判断する。

ア 組合らは、学園が、25.9.4学園回答書で、業績見通しは極めて厳しい結果になるものと予想されるとのみ回答し、財務諸表等の提出については拒否し、その後、団交は開催されておらず、団交を正当な理由なく拒否した旨主張し、学園は、25.9.4学園回答書で誠意ある回答を行っており、25.8.28団交申入れ以降、組合らは財務諸表等の開示に固執し、25.9.4学園回答書に対して返答もなく、学園は団交を拒否していない旨主張するので、以下検討する。

イ 25.8.28団交申入れ及びこれに対してなされた25.9.4学園回答書についてみる。

前提事実及び前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、①組合らは、25.8.28団交申入書において、(i)組合員の賃金の5%引上げ、(ii)夏季及び冬季一時金の最低1か月分以上の組合員への支給、(iii)理事長の団交への出席、(iv)財務諸表の提出を団交議題とし、平成25年9月5日を団交日時として団交を申し入れるとと

もに、これらについての回答を同月2日までに書面で送付するよう求めたこと、②学園は、25.9.4学園回答書において、(i)学園の業績見通しは極めて厳しい結果が予想されるが、組合員の生活と士気向上に配慮して、賃金は据え置き、平成25年度は前年と同額の支給をした旨、(ii)夏季一時金については、平成25年7月16日に支給した旨、冬季一時金については、組合員全員に対し同24年と同じ金額に一律5,000円を加算して12月中旬に支給し、同25年10月31日現在の出願数が昨年同日の出願数を65名上回れば月額給与の5%加算する旨、(iii)理事長から権限の全面委任を受けて理事が団交を担当している旨、(iv)平成24年度の3点セットや損益分岐点等の経営状況に係る資料を提出しており、これ以上の資料は経営の根幹に関わることで、提出しかねる旨回答したことがそれぞれ認められる。

ウ これらのことからすると、25.8.28団交申入れの団交議題は、組合員の賃金の5%引上げ等、組合員の労働条件に関するもので、義務的団交事項に当たるとは明らかである。これに対し、学園は、25.9.4学園回答書で、各団交議題に係る回答は行っているものの、組合らが25.8.28団交申入れで平成25年9月5日を団交日時として申し入れたのに対し、25.9.4学園回答書には、団交日時を含め、団交開催についての記載は一切なく、学園は、団交日時の再調整を求めることもなかったのであるから、団交に応じる姿勢を示したとはいえない。25.8.28団交申入れに対し、団交が行われていないことについて、当事者間に争いはなく、また、25.9.4学園回答書の送付後、学園が、具体的に団交の開催について、組合らとの間でやり取りを行ったとの疎明もない。

したがって、かかる学園の対応は、義務的団交事項であるにもかかわらず、組合らの25.8.28団交申入れに応じていないといわざるを得ない。

エ ところで、学園は、25.9.4学園回答書に対し組合からは返答もなく、学園は団交を拒否していない旨主張する。確かに、前記(1)イ(ウ)、(エ)、(キ)、(ケ)認定のとおり、25.9.4学園回答書の送付後、組合らは、学園に対し、25.10.8組合申入書により財産目録等の閲覧等を申し入れたり、25.10.10スト通告書及び25.12.4スト通告書により、昇給及び一時金を求めてストを通告したり、昇給等を調整事項とした25.12.5あっせん申請を行ったりはしているが、25.9.4学園回答書に対し、返答していないことが認められる。しかしながら、組合らが25.8.28団交申入れを撤回したものとみることはできず、25.9.4学園回答書が団交に応じる姿勢を示したとはいえない以上、同回答書に対し組合らが返答しなかったことをもって、団交申入れに誠実に応じるべき学園の義務が免除されるということとはできない。

オ 以上のことから、25.8.28団交申入れに対する学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点3 (25.9.4学園回答書及び26.2.20学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、組合らに対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、25.9.4学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応についてみる。

(ア) 組合らは、25.8.28団交申入れに対し、25.9.4学園回答書において、財務諸表等の提出を拒否した学園の対応は支配介入に当たる旨主張し、学園は、組合らに対し、既に教員数、非常勤講師コマ数、学生数等を回答しており、これらに対比することによって、学園が財政難であることは客観的に明らかであり、支配介入に該当しない旨主張するので、以下検討する。

前提事実及び前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、財産目録等の提出及び閲覧に関し、組合らが25.8.28団交申入書において、財務諸表の提出を団交議題として団交を申し入れたのに対し、学園は、25.9.4学園回答書において、平成24年度の3点セットや損益分岐点等の経営状況に係る資料を提出しており、これ以上の資料は経営の根幹に関わることで、提出しかねる旨回答したことが認められる。25.8.28団交申入れに対する25.9.4学園回答書による学園の対応は、前記(2)判断のとおり、正当な理由のない団交拒否に当たる。また、25.9.4学園回答書には、これ以上の資料は経営の根幹に関わることで、提出しかねるとの記載はあるものの、それ以上の具体的な説明はなく、学園は、組合らが要求する財務諸表の提出について、応じられない理由を説明することなく、その提出を拒否しているといえる。かかる学園の対応は、組合らへの組合員の信頼を損なわせる行為であるともいえ、組合らを弱体化させる支配介入に当たる。

(イ) したがって、25.9.4学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 次に、26.2.20学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応についてみる。

(ア) 組合らは、学園が、25.10.8組合申入書による財産目録等の閲覧等の申入れに対し、回答をいたずらに引き延ばした上、26.2.20学園回答書において、合同労組であることを理由として拒否に至ったのは、組合を否認し排除するためである旨主張し、学園は、財務諸表の悪用や濫用のおそれから、組合らに対する開示を控えただけで、支配介入に該当しない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 26.2.20学園回答書提出に至るまでの、学園と組合らとの財産目録等の提出及び閲覧に係るやり取りについてみると、前提事実及び前記(1)イ(ウ)、(オ)、(カ)、(サ)、(シ)、(ソ)、(タ)認定のとおり、①組合らは、25.10.8組合申入書

により、財産目録等の閲覧及びその写しの提出の要求について文書回答するよう申し入れたこと、②25. 10. 11学園回答書には、25. 10. 8組合申入書について、検討の上、同年11月中に連絡する旨記載されていたこと、③25. 11. 28学園回答書には、25. 10. 8組合申入書について、回答には暫時時間を要する旨記載されていたこと、④平成25年12月18日、学園が E 組合員に対し、平成25年度版3点セットを手交したこと、⑤組合らは、26. 1. 24団交申入書により、25. 10. 8組合申入書について具体的な文書回答するよう申し入れたこと、⑥26. 2. 17組合申入書には、要求項目として、25. 10. 8組合申入書についての回答等が記載されていたこと、⑦26. 2. 20学園回答書には、組合らは、部外者を含めた組織(合同労組)であるため、財産目録等の提出及び閲覧には応じられない旨記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) これらのことからすると、学園は、25. 10. 11学園回答書及び25. 11. 28学園回答書において、2度にわたり25. 10. 8組合申入書に対する回答を引き延ばし、平成25年12月18日、E 組合員に対し、平成25年度版3点セットを手交してはいるものの、25. 10. 8組合申入書に対し、最終的に回答したのは、26. 1. 24団交申入書及び26. 2. 17組合申入書による、組合らからの再度の要求を受けた後の26. 2. 20学園回答書においてであり、25. 10. 8申入書による最初の申入れから4か月以上経過しており、回答をいたずらに引き延ばしたといえる。

また、その回答内容は、提出等を拒む理由として、組合らが学園の従業員以外を組合員に含む合同労組であるからとするのみで、その理由には合理性がなく、かかる学園の対応は、組合らへの組合員の信頼を損なわせる行為であるといえ、組合らを弱体化させる支配介入に当たる。

(エ) したがって、26. 2. 20学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 以上のことから、25. 9. 4学園回答書及び26. 2. 20学園回答書における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、組合らに対する支配介入に当たる。

(4) 争点4 (26. 1. 24団交申入書に係る26. 2. 27団交における次の事項〔①財産目録等の提出及び閲覧(2号・3号)、②財務状況の説明(2号)、③財務諸表等の閲覧制度の説明(2号)〕に係る学園の対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、26. 2. 27団交における①財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応についてみる。

(ア) 学園は、組合らが私立学校法で請求があれば財務諸表等を閲覧に供さなければならぬとする利害関係人に該当しない旨、経営状況を隠すために財務諸表

等の閲覧を拒んでいるという事実はなく、財務情報の悪用や濫用のおそれから組合らへの開示を控えただけであり、不誠実団交や支配介入に該当しない旨、主張する。

(イ) そこで、26. 2. 27団交における財産目録等の提出及び閲覧に係るやり取りについてみる。

前提事実及び前記(1)イ(ツ) a、b 認定のとおり、26. 2. 27団交において、①学園は、組合らが学外の労働組合である合同労組であるため、財産目録等を見せない旨述べたこと、これに対し、組合らは守秘義務を課せばよく、団交のみの資料に使用する旨述べたこと、②学園は、私立学校法に基づいて、組合らは利害関係人ではない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) これらのことからすると、学園は、財産目録等を見たいとする組合らの要求に応じられない理由について、組合らが合同労組であり、利害関係人ではないこと以外に説明しておらず、組合らの理解を得る努力を怠ったといえる。

また、組合らが学園から得た財務情報を悪用、濫用したとの事実の疎明はなく、このような財務情報の悪用、濫用を防止するため、組合らに対し、守秘義務を課したとの事実の疎明もなく、学園が、財務情報の悪用や濫用のおそれから、組合らに財産目録等の開示を控えたことに合理的な理由があるとはいえない。

したがって、組合らの要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだ学園の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合らへの組合員の信頼を損なわせる行為であるといえ、組合らを弱体化させる支配介入に当たる。

(エ) 以上のことからすると、26. 1. 24団交申入書に係る26. 2. 27団交における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 次に、26. 2. 27団交における②財務状況の説明に係る学園の対応についてみる。

(ア) 学園は、①26. 2. 27団交までに、組合らに対し、財務状況が明らかとなる資料の開示を行い、財務状況について十分説明しており、②26. 2. 27団交では、主に財務諸表等の閲覧手続や閲覧権者についての議論が紛糾し、財務状況について詳細な説明を行う時間はなかったが、組合らから財務状況に関する質問があった際には誠実に回答した旨主張する。

(イ) そこで、①学園が、財務状況について、組合らに対し、26. 2. 27団交より前に提示した資料、②26. 2. 27団交における組合らからの財務状況に関する要求に係るやり取りについてみる。

a 学園が26. 2. 27団交より前に提示した資料としては、前提事実及び前記1 (1)イ(ア)、(ウ)、2(1)イ(サ)認定によれば、学園は、①25. 3. 29学園回答書において、平成19年から同24年までの教員数一覧表、非常勤講師コマ数・学生数一覧表を、②25. 5. 13学園回答書において、同19年から同24年までの損益分岐点を提示しているほか、同25年12月18日に、E 組合員に対し、平成25年度版3点セットを手交したことが認められる。

b 次に、26. 2. 27団交におけるやり取りをみると、前提事実及び前記(1)イ(ツ)b、c、e、f 認定のとおり、①組合らからお金がない理由の説明を求められ、学園が提出可能な範囲で資料を提供し、損益分岐点等を提出している旨述べたところ、組合らは、学園は資料を提出しただけで、その資料から計算することはできない旨述べたこと、②組合らが、一時金0.1か月とは血も涙もない数字で、赤字で困っているというなら本当はどうか聞きたい旨、財産目録等を見たい旨述べたところ、学園は、本部で個人で手続きしたらよい旨述べたこと、③組合らが、貸借対照表を見れば分かり、一時金0.1か月では職員は苦しい旨述べたところ、学園は、学園も苦しい旨述べたこと、④組合らが組合員以外に対しては多く支払われていないかとの疑いがあるため、財務諸表、原資総額を見せてほしい旨述べたところ、学園は総額を言うことは難しい旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) これらのことからすると、学園は、26. 2. 27団交より前において、組合ら及び組合員に対し、損益分岐点等の資料等、一定、経営に係る数値の資料を提出しているものの、これらは学生数、従業員(教員)数、コマ数にすぎず、支出に係る具体的な数値は3点セットの中の人件費推移表に記載の人件費のみである。

また、26. 2. 27団交において、組合らが、学園の提示する一時金では生活が苦しい旨述べ、学園の赤字の状況、組合員以外の従業員との差別の有無について、それまでに学園から提出された資料ではわからず、赤字であることを確認するために財産目録等の提示を求めたのに対して、学園は、これらの資料そのものや、これに代わり得る資料を提示することなく、一時金の算定根拠等、学園の財務状況に係る具体的説明も行っておらず、さらに、資料を提示できない理由も説明せず、個人としての閲覧手続があると述べるにとどまっている。

かかる学園の対応は、組合らの求めに対し、誠実に具体的な説明を行ったとみることはできず、学園は、組合らの資料提示要求に応じられないとする理由についても、組合は利害関係人ではないとして部外者には見せられないとしか説明しておらず、組合らの理解を得る努力を怠ったといえる。

(エ) 以上のことからすると、26. 1. 24団交申入書に係る26. 2. 27団交における財務

状況の説明に係る学園の対応は、不誠実であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ウ さらに、26. 2. 27団交における③財務諸表等の閲覧制度の説明に係る学園の対応についてみる。

(ア) 学園は、①組合らは財務諸表等を閲覧申請できる利害関係人に該当せず、組合らに対し、閲覧手続等を説明する必要はない旨、②団交の場で、正職員が学園の本部に来れば閲覧手続等について説明する旨組合らに対して繰り返し説明しており、26. 2. 27団交で学園が財務諸表等の閲覧制度に関する説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号に違反しない旨主張する。

なお、争点及び当事者の主張において用いられている「財務諸表等の閲覧制度」は、私立学校法第47条第2項に規定する、財産目録等に係る閲覧制度を指すことは明らかであるので、以下においては、適宜の表現を用いるものとする。

(イ) まず、財産目録等の閲覧制度の説明が義務的団交事項に当たるか、学園が団交で財産目録等の閲覧制度を説明する必要があったかどうか、についてみる。

26. 2. 27団交の団交事項及び同団交におけるやり取りについてみると、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ウ)、(ケ)、(シ)、(ツ)c、f認定のとおり、①組合らは、25. 8. 28団交申入書や25. 12. 5あっせん申請で、一時金として1か月分の支給を要求していたこと、②組合らは、25. 10. 8組合申入書で財産目録等の閲覧等を要求したこと、③組合らは、26. 1. 24団交申入書において、(i)25. 10. 8組合申入書に対する具体的回答を要求したこと、(ii)平成25年冬季一時金の原資総額の組合への明示等を団交議題とする団交申入れを行ったこと、④26. 2. 27団交において、(i)組合らは、一時金が0.1か月分であったことから、学園に対し、その赤字の状況を知るため財産目録等を見たい旨述べたこと、(ii)組合らは、組合員以外の従業員に対しては多く支払われていないかとの疑いがあるため、財務諸表、原資総額を見せてほしい旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合らが、一貫して、1か月分の一時金の支給を求め、学園が要求を下回る0.1か月分の一時金しか支給しなかったことから、組合らは、26. 2. 27団交の団交事項として、冬季一時金の原資総額の組合への明示を要求し、26. 2. 27団交でも、組合員に提示された一時金の算定根拠や組合員以外の従業員との差別がないかを知るため、財産目録等の閲覧を求めていたといえる。

つまり、学園が、その財務状況から、組合らの要求を大幅に下回る一時金を支給した状況において、組合らが財産目録等を閲覧できるかどうかは、組合らによる賃金交渉等の労働条件の交渉にも直結するといえ、財産目録等の閲覧制

度に関する事項は、組合員の労働条件に関わる義務的団交事項に当たるといえる。

したがって、学園は、団交の場で組合らから求められれば、閲覧制度に関し、説明する責任があり、学園の主張は採用できない。

(ウ) 次に、26. 2. 27団交における財産目録等の閲覧制度の説明に係るやり取りについてみる。

前提事実及び前記(1)イ(ツ)cからe認定のとおり、26. 2. 27団交において、①組合らから閲覧手続の説明を求められ、学園は、ここでは説明できない旨、閲覧手続は学園本部の窓口で個人に説明する旨、説明できない理由は部外者に閲覧させられないことと同じである旨述べたこと、②組合らが、閲覧手続を他言しないという協約の締結が可能である旨述べ、学園の職員以外の組合員の退席を提案したところ、学園は、組織で決まっておき、説明できない旨述べたこと、③組合らから閲覧手続を規定している書類について尋ねられ、学園は、言う必要はない旨述べたこと、がそれぞれ認められ、学園は、団交の場で、組合らに説明できないとの主張を繰り返すのみで、閲覧制度の内容や手続について説明しておらず、説明できない理由についても全く述べていない。また、学園が組合らに対し説明を行わなかったことに合理的な理由があったとも認められない。

(エ) 以上のことからすると、26. 2. 27団交において、学園は、組合らに対し、財産目録等の閲覧制度の説明を行っておらず、説明を行わなかったことに合理的な理由があったとはいえないことから、26. 1. 24団交申入書に係る26. 2. 27団交における財産目録等の閲覧制度の説明に係る学園の対応は、不誠実であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(5) 争点5 (学園が、財産目録等の閲覧制度に係る26. 3. 27団交申入れ、26. 4. 9団交申入れ及び26. 5. 21団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ(ア)、(イ)、(エ)、(オ)、(キ)、(ク)認定のとおり、①組合らが、26. 3. 27団交申入書において、学園の財産目録等閲覧制度の説明を要求項目とする団交を申し入れたところ、学園は、26. 4. 1学園回答書において、団交で話し合うべき内容ではないので応じられない旨回答したこと、②組合らが、26. 4. 9団交申入書において、閲覧申請手続について団交を行わないことは、団交拒否等に当たる旨抗議し、再度団交を申し入れたところ、学園は、26. 4. 17学園回答書において、組合らは合同労組であるため利害関係人には該当せず、閲覧制度の説明は団交で話し合うべき内容ではないため、団交には応じられない旨回答し

たこと、③組合らが26.5.21組合要求書において、組合らは学園の職員として財産目録等の閲覧を申請するので、その手続の方法について回答するよう要求したところ、学園は、26.6.6学園回答書において、回答すべきことではない旨、学園の職員としての立場で閲覧申請手続を行ってほしい旨回答したこと、がそれぞれ認められ、学園は、組合らからの財産目録等の閲覧制度に係る団交申入れに対し、一貫して応じない旨回答し、団交を拒否していたことが認められる。

イ 組合らからの申入れに応じない理由として、学園は、①組合らは、財務資料を閲覧申請できる利害関係人に該当しないから、閲覧申請に関する団交を行う当事者とはならない旨、②閲覧規程及び閲覧申請書を含め、閲覧制度自体、組合員らの労働条件の決定とは何ら関係がないことから、閲覧制度に関する事項は義務的団交事項には当たらない旨、③閲覧制度は財務諸表等の公開を定めた制度であり、学園の裁量事項である旨、主張する。

しかしながら、前記(4)ウ(イ)判断のとおり、学園が、その財務状況から、組合らの要求を大幅に下回る一時金を支給した状況において、組合らが財産目録等を閲覧できるかどうかは、組合らによる賃金交渉等の労働条件の交渉にも直結するといえ、財産目録等の閲覧制度に関する事項は、組合員の労働条件に関わる義務的団交事項に当たることから、学園の主張①及び②はいずれも採用できない。

また、いわゆる経営権に属するとされるような事項であっても、組合員の労働条件に関する限りにおいては、義務的団交事項となることから、学園の主張③も採用できない。

ウ 以上のことからすると、学園は、組合員の労働条件に関わる義務的団交事項に該当する財産目録等の閲覧制度に係る団交申入れに対し、正当な理由なく応じておらず、かかる学園の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(6) 争点6 (学園が、組合らと事前協議を行うことなく、平成26年4月分から組合員の昇給を行い、「仮」の文字を記載しない給与明細書を組合員に交付したことは、組合らに対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 学園が、組合らと事前協議を行うことなく、平成26年4月分から組合員の昇給を行ったことが、組合らに対する支配介入に当たるかについてみる。

(ア) 組合らは、①平成11年協定書及び24.12.10合意書に不利益変更に限るとの限定はなく、昇給も事前協議協定の対象となる旨、②24.12.10合意書には、「必要に応じて」との記載はあるが、賃金は労働条件の中で最も重要であり、事前に協議を申し入れなければならない旨、主張する。一方、学園は、①平成11年協定書は、労働条件の不利益変更の場合に、事前協議することが必要であるこ

とを定めたものであるから、昇給の場合は必要ない旨、②24. 12. 10合意書は、「必要に応じて」協議することを合意したもので、労働条件について必ず協議しなければならないわけではない旨、③組合らからは平成26年度の昇給に関する要求がなく、事前協議を行わなくても合意書に反しない旨、主張するので、以下検討する。

(イ) まず、平成26年4月分からの組合員の昇給についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、平成26年4月1日、学園は、26.4昇給を行い、同月分から2,000円の昇給を行ったことが認められる。また、組合らが学園に対し、平成26年度の昇給を要求したとの事実の疎明はなく、学園が組合らに対し、26.4昇給を行うに当たり、事前に協議申入れをしたとの事実の疎明もない。

(ウ) 次に、G との間で締結された平成11年協定書についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(ア)認定によれば、平成11年協定書には、学園は、分会組合員の労働条件の変更については、事前に組合と協議するとの記載があることが認められ、平成11年協定書は、事前協議約款であるといえる。同協定書には「労働条件の変更」との記載があるのみで、不利益変更の場合に限るとの限定もないことから、昇給の場合には事前協議の必要がないということはできず、この点に係る学園の主張は採用できない。また、学園は、平成26年度の昇給に関し組合らから要求がなかった旨主張するが、組合らから要求があったかどうかは、上記判断を左右するものではない。

そうすると、G の組合員の昇給については、G との事前協議が必要であり、学園が、G と事前協議を行うことなく、平成26年4月分からGの組合員の昇給を行ったことは、平成11年協定書に違反し、G に対する支配介入といえ、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(エ) 次に、J との間で締結された24. 12. 10合意書についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(イ)認定によれば、24. 12. 10合意書には、組合員の労働条件について、J と学園は、必要に応じて協議し決定する旨の記載があったことが認められ、「必要に応じて」との記載があることから、全ての事項について事前協議をしなければならないと解することはできず、24. 12. 10合意書は事前協議協定ということとはできない。また、26.4昇給について、J から学園に対し、要求が行われていたとの事実の疎明も、J と学園との間で、協議する必要があったとの具体的な事実の疎明もない。

したがって、学園が、J と事前協議を行うことなく、平成26年4月分からJ の組合員の昇給を行ったことは、24. 12. 10合意書に反していること

はいえ、 J に対する支配介入に当たるともいえ、この点に係る組合らの申立ては棄却する。

イ 次に、学園が、組合らと事前協議を行うことなく、「仮」の文字を記載しない給与明細書を組合員に交付したことが、組合らに対する支配介入に当たるかについてみる。

(ア) 組合らは、賃上げ等の要求が妥結に至らず継続協議となったことを証するため「仮」の文字を記載することを G と学園の間で合意しており、 J とも共闘していることから同様であり、「仮」の文字の記載は労使慣行（又は合意）となっており、学園が「仮」の文字を一方的に削除するのは、労働条件の変更について未妥結であるにもかかわらず、これを一方的に解決済みとし、労使慣行（又は合意）を一方的に破棄する行為である旨主張する。一方、学園は、平成26年度の昇給については、組合らの要求事項に挙がっておらず、組合員からも抗議等はなかったことから、異議がないものとして「仮」の文字を削除したにすぎない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前提事実及び前記(1)ウ(カ)認定のとおり、①平成25年2月以降、 G と J は、賃上げ及び一時金の要求に当たり、共闘して取り組んでいたこと、②学園は、同25年2月以降、同26年3月まで、賃金交渉が未妥結であることを示すため、組合員に対する給与明細書に「仮」の文字を記載していたこと、③学園は、組合員に対し、同26年4月25日付けで、「仮」の文字を記載していない給与明細書を交付し、以降、「仮」の文字を記載していない給与明細書を交付したこと、がそれぞれ認められる。

給与明細書に「仮」の文字があるかどうかは、賃金交渉が未妥結であることを示すものであり、組合員及び組合らにとっては重要なことである。したがって、学園が組合員に対する給与明細書から「仮」の文字を取ることは、平成26年度の昇給について、組合らの執行部が学園と妥結したとの誤解を組合員に与えかねず、学園は、事前に、組合らに対し、「仮」の文字を取ることにその理由を説明する責任があったといえる。

(ウ) 学園が組合らに対し、「仮」の文字を記載していない給与明細書を交付するに当たって、事前に組合らに対し、協議の申入れを行った事実の疎明はない。

したがって、学園が、組合らと事前協議を行うことなく、「仮」の文字を記載しない給与明細書を交付したことは、組合らに対する支配介入といえ、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ 以上のとおりであるから、学園が、 J と事前協議を行うことなく、平成26年4月分から J の組合員の昇給を行ったことは、不当労働行為に当たら

ないものの、学園が、① G と事前協議を行うことなく、平成26年4月分から G の組合員の昇給を行ったこと、②組合らと事前協議を行うことなく、「仮」の文字を記載しない給与明細書を、 G 及び J の組合員に交付したことは、組合らに対する支配介入に当たり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(7) 争点7 (平成26年度の昇給並びに夏季及び冬季一時金に係る26.6.16団交申入れに対する学園の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) 及び争点8 (26.6.30団交申入書に係る26.7.10団交における次の事項〔①財産目録等の提出及び閲覧(2号・3号)、②財務状況の説明(2号)、③財務諸表等の閲覧制度の説明(2号)〕に係る学園の対応は、労組法第7条に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 争点7及び争点8②について

(ア) 争点7に関し、組合らは、26.6.16団交申入れに対し、学園が26.6.25学園回答書で団交を拒否した旨主張する一方、学園は、26.6.16団交申入れ及び26.6.30団交申入書を受けて26.7.10団交を行っており、26.6.25学園回答書においても団交を拒否するとは回答していない旨主張するので、以下検討する。

まず、26.6.16団交申入れから26.7.10団交までの組合らと学園とのやりとりについてみる。

前提事実及び前記(1)エ(ア)から(エ)、(カ)、(キ)認定のとおり、①平成26年6月16日、組合らは、学園に対し、26.6.16組合要求書により、平成26年度の賃金の一律5%引上げ及び夏季・冬季一時金の1か月分支給を要求事項とする26.6.16団交申入れを行ったこと、②同月25日、学園は、26.6.25学園回答書により、嘱託職員とは雇用契約を締結済み、正職員は給与辞令を受領済みで、これまで2か月間抗議等もなく、26.6.16組合要求書に困惑している旨回答したこと、③同月26日、学園は、継続交渉となっている組合員1名の土曜日勤務に団交事項を限定して26.7.10団交を申し入れたこと、④組合らは、昇給及び一時金の要求等を団交議題として、26.6.30団交申入書を提出したこと、⑤同年7月9日、学園は、組合らに対し、26.7.9学園回答書で、平成26年度夏季一時金について、正職員組合員平均0.13か月の支給率で支給する旨回答したこと、⑥26.7.10団交で、昇給及び夏季一時金等についての協議がなされ、組合らが平成26年度の昇給額の根拠や一時金に関して、財務状況の説明を学園に求めていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、学園は、26.6.25学園回答書で、26.6.16組合要求書の組合らの抗議・要求に困惑している旨回答したものの、その翌日、別の団

交事項に限定して団交開催を組合らに申し入れ、その後、組合らからの26. 6. 30 団交申入書を受けて、26. 7. 9学園回答書で、平成26年度夏季一時金について回答をした上で、26. 7. 10団交が開催されたとみることができ、26. 7. 10団交は、26. 6. 16組合要求書及び26. 6. 30団交申入書を受けて開催されたものといえ、26. 6. 25学園回答書により、学園は団交を拒否したとの組合らの主張は採用できない。

(イ) そこで、次に、争点7の26. 6. 16団交申入れを受けた26. 7. 10団交における、平成26年度の昇給並びに夏季及び冬季一時金に係る学園の対応についてみることにするが、26. 7. 10団交は、26. 6. 30団交申入書の、昇給及び一時金の要求等を団交議題として申し入れられたもので、組合らは、26. 7. 10団交で、平成26年度の昇給額の根拠や一時金に関して、財務状況の説明を求めていたといえることから、争点8の②26. 7. 10団交における財務状況の説明に係る学園の対応についても、併せて判断する。

a 組合らは、①学園が、赤字について何ら合理的な説明を行わなかった旨、②夏季一時金の最高・最低支給率等を回答したが、これを裏付ける資料は開示されておらず、組合員差別がないことを示す情報とはいえない旨主張する一方、学園は、①夏季一時金について、学園の経営状況とともに夏季一時金の支給率の根拠及び根拠となる事情を詳細に説明している旨、②組合員を不当に差別していないことを明らかにするため、夏季一時金の最低、平均及び最高支給率を回答した旨、③26. 7. 10団交までの間に、教員数一覧表、非常勤講師コマ数・学生数一覧表、損益分岐点及び3点セットを提示し、赤字経営であることを団交等で説明しているから、平成26年度の賃上げの根拠や一時金の支給率の根拠については容易に理解でき、それ以上に一時金の分布図など示す必要性はない旨主張する。

b 前提事実及び前記(1)エ(キ)認定のとおり、26. 7. 10団交において、①組合らが平成26年4月に実施された昇給額2,000円の根拠を尋ねたところ、学園は、学生募集が10%増加したことから、従業員の士気向上を期待して0.5%と決めた旨述べたこと、②組合らが、学生数の10%増加により増加する学生数及び収入額を尋ねたところ、学園は、40人分で4,000万円から5,000万円である旨述べたこと、③組合らが、財務諸表を見たい旨述べ、法人としては赤字であるのかどうか尋ねたところ、学園は、独立採算で運営しており、大阪は赤字だが東京は別である旨述べたこと、④組合らが建物の売却金について尋ねたところ、学園は、銀行への返済にまわした旨述べたこと、⑤組合らが数値の根拠を示してほしいとして、賃金の原資の金額等を尋ねたところ、学園は、

L は独立採算である旨述べたこと、⑥組合らは、夏季一時金について組合員が差別されていないことを確認するためには、学園の貸借対照表の賞与引当金を見せる必要がある旨述べたのに対し、学園は、正職員の一時金の最高が0.23か月、平均が0.13か月、最低が0.06か月で、プラスアルファは誰にもしていない旨答えたこと、⑦組合らが、正職員の年収が100万円下がっており、なぜ一時金が0.13か月となるのか、その理由を数字で示してほしいと述べたところ、学園は、学園が提出した3点セットで理解してほしい旨述べたこと、⑧組合らが、客観的に証明してほしい旨、貸借対照表を見せてほしい旨、学生数が10%増加したなら0.13か月は納得できない旨述べたのに対し、学園は、3点セットで説明している旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

なお、26.7.10団交において、組合らから冬季一時金について言及はなく、冬季一時金に係るやりとりは行われなかったことが認められる。

- c これらのことからすると、26.7.10団交において、組合らの、夏季一時金について組合差別がないかを確認するために貸借対照表の賞与引当金を見たいとの要求に対し、学園は、賞与引当金の存否については直接答えず、正職員の一時金の最高額及び最低額等の数値を新たに示したものの、その数値の根拠について説明を求められ、3点セットで理解してほしいとしか答えず、何ら説明をしていない。組合らが、平成26年度の昇給や夏季一時金の金額についての説明を求め、学園が赤字かどうか財務状況を知るため、昇給や夏季一時金の根拠資料として貸借対照表等の提示を求めたのに対しても、学園は、3点セットで説明しているとの答を繰り返すだけで、何ら説明も資料の提示も行っていない。また、学園は、こうした組合らの資料提示要求に応じられないとする対応について、その理由も説明しておらず、組合らの理解を得る努力もしていない。

また、組合らは、26.6.16団交申入れにおいて、冬季一時金の1か月分支給を要求事項として団交申入れを行っているところ、26.7.10団交では、冬季一時金に係るやりとりは行われていない。26.7.10団交において、組合らから冬季一時金について言及はなかったものの、学園が26.6.16団交申入れで要求されていた冬季一時金の1か月分支給について、何ら説明していないことに変わりはない。

- d 以上のことからすると、26.7.10団交における、平成26年度の昇給、夏季及び冬季一時金並びに財務状況の説明に係る学園の対応は、不誠実といえる。
- (ウ) 以上のことを総合的に判断すると、平成26年度の昇給並びに夏季及び冬季一時金に係る26.6.16団交申入れに対し、学園は26.6.25学園回答書で団交を拒否

したとはいえないものの、この26. 6. 16団交申入れを受けて行われた26. 7. 10団交における平成26年度の昇給、夏季及び冬季一時金、並びに26. 6. 30団交申入れを受けて行われた26. 7. 10団交における財務状況の説明、に係る学園の対応は、不誠実といえ、かかる学園の対応は労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 争点8①について

次に、26. 7. 10団交における財産目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応についてみる。

(ア) 組合らは、学園はこれまで経営状態が悪いとして昇給を拒んでいたのだから、26. 4昇給に係る財源について説明すべきであり、そのために財務諸表等の開示は不可欠であるにもかかわらず、26. 7. 10団交で、合理的な理由なく、これら資料を提示しなかった旨主張する一方、学園は、財務情報の悪用や濫用のおそれから組合らへの開示を控えただけであり、組合らに対して、財務諸表等の提示及び閲覧をさせなかったとしても、組合らに対する不誠実団交にも支配介入にも該当しない旨主張する。

(イ) そこで、26. 7. 10団交における財産目録等の提出及び閲覧に係るやり取りについてみる。

前提事実及び前記(1)エ(キ) b から d、f 認定のとおり、26. 7. 10団交において、①組合らが学園の財務状況を知るために財務諸表等の開示を求めたところ、学園は、職員には見せるが、組合ら合同労組は利害関係人ではないため、組合らに対しては見せられない旨述べたこと、②組合らは、学園が実施した昇給や、提示した一時金の金額に係る説明を求め、金額決定の根拠として貸借対照表等の提示を求めたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) これらのことからすると、学園は、財務諸表等を見たいとする組合らの要求に応じられない理由について、組合らが合同労組であり、利害関係人ではないこと以外に説明しておらず、かかる学園の対応は、26. 2. 27団交の時と何ら変わっておらず、前記(4)ア判断のとおり、組合らの理解を得る努力を怠ったといえ、また、学園が、財務情報の悪用や濫用のおそれから、組合らに財務諸表等の開示を控えたことに合理的な理由があるとはいえない。

したがって、組合らの要求に応じられない理由を十分に説明することなく、財産目録等の提出及び閲覧を拒んだ学園の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合らへの組合員の信頼を損なわせる行為であるといえ、組合らを弱体化させる支配介入に当たる。

(エ) 以上のことからすると、26. 6. 30団交申入書に係る26. 7. 10団交における財産

目録等の提出及び閲覧に係る学園の対応は、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 争点8③について

さらに、26.7.10団交における財務諸表等の閲覧制度の説明に係る学園の対応についてみる。

(ア) 組合らは、学園が、26.7.10団交においても、組合らからの閲覧制度についての質問にも答えようとせず、何ら具体的な説明をしていない旨主張する一方、学園は、①組合らは財務諸表等を閲覧できる利害関係人に該当せず、組合らに対し、閲覧手続等を説明する必要はない旨、②団交の場で、正職員が学園の本部に来れば閲覧手続等について説明する旨組合らに対して繰り返し説明しており、26.7.10団交で学園が財務諸表等の閲覧制度に関する説明を行わなかったことは、労組法第7条第2号に違反しない旨主張する。

(イ) 前提事実及び前記(1)エ(エ)認定によると、26.6.30団交申入書の団交議題に、財産目録等の閲覧制度の説明との記載はなく、26.7.10団交における団交事項には挙がっていないことが認められる。

しかしながら、26.7.10団交における、財産目録等に係るやり取りをみると、前提事実及び前記(1)エ(キ)認定によれば、組合らが、学園の財務状況を知るため財産目録等の閲覧や、昇給額及び一時金の金額決定の根拠として貸借対照表等の提示を求めたのに対し、学園は、3点セットを渡したと答えるにとどまり、組合らの財産目録等の提示要求に対しても、個人には見せると答えるにとどまり、閲覧制度に係る説明を行っていない。

組合らが、個人ではなく、組合員に説明しなければならない旨述べたのに対し、学園らは、利害関係人は教職員と学生であり、合同労組は利害関係人とは思っていない旨述べ、組合らが、そのことがどこに書いてあるのか尋ねたのに対し、学園が、閲覧規程を見ながら説明する旨述べたことが認められる。

このように、26.7.10団交において、財産目録等の閲覧制度の利害関係人の範囲に係るやり取りが行われたが、その中で、学園が、組合らに対し、閲覧規程等の閲覧制度に係る資料を提示したとの事実の疎明はない。かかる閲覧制度に係る学園の姿勢は、26.2.27団交の時と何ら変わっておらず、26.7.10団交における学園の対応は誠実とはいえない。

(ウ) 以上のことからすると、26.6.30団交申入書に係る26.7.10団交における財産目録等の閲覧制度の説明に係る学園の対応は、不誠実であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 争点9 (学園が、①財産目録等の閲覧規程において、閲覧申請できる職員を正職員

と規定していること及び閲覧を申請できる者として労働組合を規定していないこと、
②その他、財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していることは、組合らに対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 学園の閲覧規程には、次のとおりの記載があった。

「第4条 計算書類等の閲覧を申請できる者は、次のものとする。

- (1) 当学校に在学する学生
- (2) 当学校に在学する学生の保護者
- (3) 当学校に雇用されている正職員

第5条 (略)

2 (略)

3 閲覧申請者は、一事業年度内に、再度閲覧申請できないものとする。

以下略

第6条 当学校は、前条の閲覧申請に対し、第2条ただし書の各号の一に該当する場合かどうか、閲覧希望書類が第3条の閲覧の範囲に含まれるかどうか、閲覧申請者に第4条の閲覧することのできる利害関係があるかどうか、または、閲覧申請者が本人かどうか等について、必要な審査をする。

2 (略)

第7条 計算書類等の閲覧場所は、当学校が指定した場所とし、閲覧時間は、当学校が決めた閲覧に要するに足りる時間とする。

第8条 計算書類等を閲覧する者は、次の事項を遵守しなければならない。

(1) (2) (3) (略)

(4) 閲覧書類をコピー（撮影、書き写す行為、またそれに準ずる行為）又は内容を読み上げる等により録音をしないこと。

(以下略)

第9条 当学校は、閲覧申請者の閲覧に際し、当学校担当者を立ち合わせる。」

「第11条 当学校は、第8条(4)に定める撮影・録音その他の行為の防止のため、閲覧前に閲覧する者の携帯電話等の所持品を預かるものとする。

第12条 閲覧者は、閲覧した内容について、閲覧目的以外の一切の用途に使用しないことを誓約するものとし、閲覧したことにより知り得た情報について、第三者（家族等を含むすべての者）に対し、口頭、書面、電子的手段その他いかなる方法を問わず、一切漏洩してはならない守秘義務を負う。漏洩がなされた場合には、閲覧者は、当学校に対し、その漏洩による損害

賠償金を支払うものとする。 」

(甲60、乙10、乙11、証人 F 、当事者 E)

イ 学園は、財産目録等の閲覧を申請するに当たり、申請者に対し、①閲覧したことにより知り得た情報について、第三者に漏洩した場合は、その漏洩による損害賠償金を学園に対し支払う旨記載された誓約書の提出、②実印及び印鑑証明書の持参を求めている。

(甲60、乙10、乙11、証人 F 、当事者 E)

(2) 争点9 (学園が、①財産目録等の閲覧規程において、閲覧申請できる職員を正職員と規定していること及び閲覧を申請できる者として労働組合を規定していないこと、②その他、財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していることは、組合らに対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、財産目録等の閲覧規程において、閲覧申請できる職員を正職員と規定していること及び閲覧を申請できる者として労働組合を規定していないことが支配介入に当たるかについてみる。

前記(1)ア認定のとおり、①学園は、閲覧規程第4条で、計算書類等を閲覧申請できる職員を正職員と規定していること、②同条には、閲覧を申請できる者として労働組合が規定されていないこと、がそれぞれ認められる。なお、閲覧規程における「計算書類等」は、私立学校法第47条第2項に定義する財産目録等と解される。

財産目録等の閲覧規程において、閲覧申請できる利害関係人の範囲をどのように規定するかについては、学園の合理的な裁量に委ねられた事項であり、学園が閲覧規程において、閲覧申請できる職員として正職員と規定し、労働組合を独立の閲覧申請者として規定していないことが、直ちに、組合らに対する支配介入に当たるとはいえない。また、組合らの主張するような、組合らの正職員と嘱託職員を分断し、差別することによって組合らの内部を混乱させ、組合活動を不当に妨害したとの事実の疎明もない。

したがって、学園が、財産目録等の閲覧規程において、閲覧申請できる職員を正職員と規定していること及び閲覧を申請できる者として労働組合を規定していないことは、組合らに対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合らの申立ては棄却する。

イ 次に、財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していることが組合らに対する支配介入に当たるかについてみる。

(ア) 前記(1)ア、イ認定のとおり、学園は、①財産目録等の閲覧に当たり、閲覧規程の第5条第3項、第6条、第7条、第8条、第9条、第11条、第12条にお

いて、それぞれ、次の条件（(i)閲覧申請者は、一事業年度内に、再度閲覧申請できないものとしていること、(ii)閲覧申請に対し、審査を行うとしていること、(iii)閲覧場所及び時間を指定していること、(iv)閲覧書類の書き写し等及び読み上げ等による録音を禁止していること、(v)閲覧に際し、学園担当者の立会いを要すること、(vi)閲覧者の携帯電話等の所持品を学園に預けること、(vii)守秘義務違反に対する損害賠償金の支払を定めていること）を規定していること、②閲覧申請に当たり、(i)閲覧申請者に、閲覧したことにより知り得た情報について、第三者に漏洩した場合は、その漏洩による損害賠償金を学園に支払う旨記載された誓約書の提出を求めていること、(ii)実印及び印鑑証明書の持参を求めていること、がそれぞれ認められ、この点について、当事者間に争いはない。

(イ) 学園は、閲覧申請方法や閲覧制限等については特に定め等はなく、各学校法人の裁量的判断に委ねられている旨、学園が、閲覧申請に当たって、印鑑証明書や実印等が必要であると定めても、学園の裁量的判断をもつての制限であり、かつ合理的な理由のある制限である旨主張する。

しかしながら、財産目録等の閲覧に当たり、学園がどのような条件を付すかは、学園の裁量に委ねられた事項であったとしても、その内容等によっては、合理的な裁量の範囲を超えて正当な組合活動を阻害し、不当労働行為となる可能性があるため、以下検討する。

(ウ) 組合らは、①学園が実印や印鑑証明書まで要求したのは、組合らを萎縮させ、権利行使を妨害することを主な目的としているからに他ならず、不当な規程を設け、閲覧を制限することは支配介入である旨、② E 組合員が閲覧申請できなかったのは、閲覧した財産目録等の内容を組合らに持ち帰り、団交等での活用を検討していたため、学園から閲覧申請に当たり求められた、第三者に情報を漏洩した際の損害賠償義務が記載された誓約書には押印できず、結果的に申請できなかったからであり、学園の職員としての立場での財産目録等の閲覧申請に対し、学園が何ら合理的な理由もなく、閲覧申請を不当に拒否した旨主張する。一方、学園は、①学園が閲覧制限を設けたのは、財産目録等が外部に漏洩することを防止するためであり、支配介入に当たらない旨、② E 組合員が手続に必要な書面を提出しなかったことから閲覧を認めることができなかっただけであり、E 組合員が組合員であることを理由に閲覧申請を拒否したわけではない旨、主張する。

(エ) まず、E 組合員による財産目録等の閲覧申請についてみると、前記2(1)イ(チ)、(テ)認定のとおり、平成26年2月26日、同月28日及び同年3月7日に、

E 組合員は、学園の職員として財産目録等の閲覧を申請するため、学園の本部に出向いたが、学園の理事及び職員との間で閲覧に係るやり取りが行われ、閲覧はできなかったことが認められる。

(オ) 次に、財産目録等の閲覧及び同閲覧制度に係る組合らと学園のやり取りについてみる。前記2(1)イ(ツ)認定のとおり、26.2.27団交において、組合らの財産目録等を見たいとの要求に対し、学園が、本部で個人で手続きしたらよいと述べたことが認められ、学園のかかる回答を受けて、E 組合員は、26.2.27団交の翌日の平成26年2月28日及び同年3月7日に、学園の本部に、財産目録等の閲覧申請に行ったとみることができる。

また、前記2(4)ウ(イ)判断のとおり、そもそも組合らが、財産目録等の閲覧を求めたのは、学園が、組合らの要求を大幅に下回る一時金を支給した状況において、学園の財務状況を明らかにすることが、組合らによる賃金交渉等の労働条件の交渉に直結するためだったといえる。

(カ) 以上のことからすると、E 組合員は、組合らが団交において学園から財産目録等の提示を受けられなかったため、団交での学園の回答を受けて、学園本部において、職員個人として閲覧申請を行おうとしたところ、第三者に情報漏洩をした場合は損害賠償金を支払うとの誓約書の提出を求められ、組合らによる賃金交渉等での活用という、当初の目的を果たせなくなることから、閲覧申請の手続を進めることを躊躇したとみるのが相当である。そうすると、E 組合員が手続に必要な書面を提出しなかったのは、学園が財産目録等の閲覧に当たり、外部漏洩の防止を理由に、労働条件の交渉に財産目録等を利用できなくする過重な条件を付していたからであり、学園が、かかる条件を付していることによって、組合らの組合員の労働条件に関わる活動が妨害されたといえる。

したがって、学園が財産目録等の閲覧に当たり、組合らの利用を制限する条件を付していることは、組合らへの組合員の信頼を損なわせる行為であるといえ、組合らを弱体化させる支配介入に当たる。

ウ 以上のとおりであるから、学園が、①財産目録等の閲覧規程において、閲覧申請できる職員を正職員と規定していること及び閲覧を申請できる者として労働組合を規定していないことは、不当労働行為に当たらないものの、②学園が財産目録等の閲覧に当たり、条件を付していることは、組合らに対する支配介入に当たり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

(1) 組合らは、組合ら及び組合員に財産目録等を閲覧させることを求めるが、主文2をもって足りると考える。

- (2) 組合らは、財産目録等の閲覧制限・妨害の禁止を求めるが、主文3及び4をもって足りると考える。
- (3) 組合らは、事前協議協定の遵守を求めるが、主文3をもって足りると考える。
- (4) 組合らは、給与明細の「仮」と表記しての交付を求めるが、主文3及び4をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成28年10月7日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

私立学校法

第四十七条 学校法人は、毎会計年度終了後二月以内に財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書を作成しなければならない。

- 2 学校法人は、前項の書類及び第三十七条第三項第三号の監査報告書（第六十六条第四号において「財産目録等」という。）を各事務所に備えて置き、当該学校法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人から請求があつた場合には、正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧に供しなければならない。

<参考>

第三十七条 理事長は、学校法人を代表し、その業務を総理する。

- 3 監事の職務は、次のとおりとする。

- 三 学校法人の業務又は財産の状況について、毎会計年度、監査報告書を作成し、当該会計年度終了後二月以内に理事会及び評議員会に提出すること。

第六十六条 次の各号のいずれかに該当する場合には、学校法人の理事、監事又は清算人は、二十万円以下の過料に処する。

- 四 第四十七条第二項の規定に違反して、財産目録等の備付けを怠り、又は財産目録等に記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をしたとき。

(別紙2)

在籍学生数推移表

	2005年 (平成17年)	2006年 (平成18年)	2007年 (平成19年)	2008年 (平成20年)	2009年 (平成21年)	2010年 (平成22年)	2011年 (平成23年)	2012年 (平成24年)	2013年 (平成25年)
在籍数	1,291名	936名	706名	596名	501名	414名	341名	330名	361名

人件費推移表

	平成17年度 (平成17年4月1日 ～ 平成18年3月31日)	平成18年度 (平成18年4月1日 ～ 平成19年3月31日)	平成19年度 (平成19年4月1日 ～ 平成20年3月31日)	平成20年度 (平成20年4月1日 ～ 平成21年3月31日)
人件費	623,561千円	478,273千円	408,327千円	369,617千円

	平成21年度 (平成21年4月1日 ～ 平成22年3月31日)	平成22年度 (平成22年4月1日 ～ 平成23年3月31日)	平成23年度 (平成23年4月1日 ～ 平成24年3月31日)	平成24年度 (平成24年4月1日 ～ 平成25年3月31日)
人件費	324,637千円	300,452千円	278,272千円	269,405千円

従業員数推移表

<4月1日現在>

	2004年 (H16)		2005年 (H17)	2006年 (H18)	2007年 (H19)	2008年 (H20)	2009年 (H21)	2010年 (H22)	2011年 (H23)	2012年 (H24)	2013年 (H25)
本部長～次長職	17名	本部長～マネージャー	16名	19名	16名	10名	9名	9名	8名	8名	8名
課長職～一般職	26名	DM～一般職	24名	25名	22名	24名	22名	20名	18名	17名	16名
教職員 小計	43名	教職員 小計	40名	44名	38名	34名	31名	29名	26名	25名	24名
嘱託講師嘱託職員	42名	嘱託講師嘱託職員	41名	23名	20名	23名	20名	20名	17名	17名	15名
非常勤講師	112名	非常勤講師	104名	60名	49名	40名	37名	37名	35名	36名	38名
アルバイト	15名	アルバイト	13名	6名	2名	1名	1名	0名	0名	0名	0名
派遣スタッフ	1名	派遣スタッフ	1名	1名	2名	1名	0名	0名	0名	0名	0名
総合計	213名	総合計	199名	134名	111名	99名	89名	86名	78名	78名	77名

