

# 命 令 書

申 立 人     X組合  
上記代表者     執行委員長     A 1

被 申 立 人     Y法人  
上記代表者     理 事 長     B 1

上記当事者間における平成28年度道委不第14号事件について、当委員会は、平成29年8月18日開催の第1833回公益委員会議、同年9月11日開催の第1834回公益委員会議及び同月22日開催の第1835回公益委員会議において、会長公益委員浅水 正、公益委員加藤智章、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同朝倉 靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、校長が修学旅行の引率のため不在のときに申立人からなされた団体交渉の申入れに対し、就業規則第9条第3号の「学園の秩序又は規律を乱すこと」に該当するとして、申立人の執行委員長A1及び書記長A2に口頭注意をするなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人の執行委員長A1及び書記長A2に対して平成27年11月26日に行った口頭注意をなかつたものとして扱わなければならない。
- 3 被申立人は、定期昇給及び賞与の支給方法の変更を交渉事項として申立人が申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、申立人が申し入れた定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに平成28年度の定期昇給及び賞与を交渉事項とする団体交渉において、要求事項に対し自らの見解の内容や根拠につき資料を提示するなど具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力して、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 5 被申立人は、定期昇給及び賞与の支給方法の変更などの春闘に係る議題につき申

立人の合意がないことを理由として、夏期賞与の支給予定日を経過しても、当該賞与を支給しないなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。

- 6 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載して、被申立人が運営するB3学校の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

#### 記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

#### 記

- 1 貴組合が、平成27年10月30日付け要求書で団体交渉を申し入れたことに対し、就業規則第9条第3号の「学園の秩序又は規律を乱すこと」に該当するとして、貴組合の執行委員長A1及び書記長A2に対し同年11月26日に口頭注意をすることにより、同人らを不利益に取り扱うとともに、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 2 貴組合から、定期昇給及び賞与の支給方法の変更を交渉事項として申し入れられた団体交渉を拒否したこと。
- 3 貴組合から、定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに平成28年度の定期昇給及び賞与を交渉事項として申し入れられた団体交渉において、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠につき資料を提示するなど具体的かつ明確に示し貴組合の納得を得るよう努力せず、誠実な対応をしなかったこと。
- 4 当法人が、平成28年度夏期賞与について、定期昇給及び賞与の支給方法の変更などの春闘に係る議題につき貴組合の合意がないことを理由として、支給予定日を経過しても、当該賞与を支給しないなどして、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する日を記載すること）

X組合

執行委員長 A 1 様

Y法人

理事長 B 1

7 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

- (1) 本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）から、被申立人Y法人（以下「法人」という。）の後記(2)ないし(6)の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、北海道労働委員会（以下「当委員会」という。）に救済申立てがなされた事案（以下「本件申立て」という。）である。
- (2) 組合が、平成27年10月30日付け（以下「平成」の元号を省略する。）で団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたことに対し、法人のB2理事長（当時。以下「理事長」又は「B2氏」という。）は、当該申入れが法人の運営するB3学校の校長の修学旅行引率による不在時になされたことを理由に、就業規則第9条第3号に定める「学園の秩序又は規律を乱すこと」に該当するとして、組合の執行委員長A1及び書記長A2（以下「委員長ら」という。）を口頭で注意し猛省を求めるなどと告知した。
- (3) 法人の理事長は、前記(2)の組合の団交申入れに対し、委員長らを口頭で注意し猛省を求めるなどと告知して、組合活動を阻害した。
- (4) 法人は、27年9月1日付け文書で通知した定期昇給及び賞与の支給方法の変更について、組合の同月11日付け要求書、同年10月30日付け申入れ、同年11月5日付け申入れ、同年12月4日付け申入れ、同月25日付け申入れ、28年2月16日付け申入れ、同年3月14日付け申入れ、同月22日付け申入れ、同年4月11日付け申入れ、同年6月3日付け申入れで申し入れた

計10回の団交要求に応じなかった。

- (5) 法人は、28年度の夏期賞与について、組合の28年3月14日付け申入れ、同月22日付け申入れ、同年4月11日付け申入れ、同年6月3日付け申入れに係る計4回の団交において、誠実な協議に応じなかった。
- (6) 法人は、28年度の夏期賞与について、定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに同年度の定期昇給・賞与などの春闘に係る議題につき組合との間で合意がないことを理由にして、当該賞与を支給しないこととした。

## 2 請求する救済内容

- (1) 法人は、組合が27年10月30日付け要求書で団交の申入れをしたことについて、同年11月26日の職員会議において、校長が修学旅行の引率のため不在のときに団交を申し入れた行為等を、就業規則第9条第3号の「学園の秩序又は規律を乱す行為」に該当するとして委員長らを注意処分にするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (2) 法人は、委員長らに対して行った注意処分を撤回しなければならない。
- (3) 法人は、同年9月1日付け文書でなした定期昇給及び賞与の支給方法の変更について、組合の同月11日付け要求書、同年10月30日付け申入れ、同年11月5日付け申入れ（再）、同年12月4日付け申入れ（再々）、同月25日付け申入れ、28年2月16日付け申入れ、同年3月14日付け申入れ、同月22日付け申入れ、同年4月11日付け申入れ、同年6月3日付け申入れに係る団交について、「理事会で決定済みである」とか「不利益変更ではないため団体交渉を行う必要はない」として拒否してはならない。
- (4) 法人は、前記(3)の定期昇給及び賞与の支給方法の変更に係る団交において、当該労働条件を変更する理由及びその変更が適正なものであることを説明するとともに、必要に応じて資料を提供するなどして誠実に協議に応じなければならない。
- (5) 法人は、27年9月1日付け文書でなした定期昇給及び賞与の支給方法の変更について、これを一方的に実施するなどして組合の運営に支配介入してはならない。
- (6) 法人は、組合の28年3月14日付け、同月22日付け、同年4月11日付

け、同年6月3日付け申入れに基づく28年度の夏期賞与に係る団交について、前年度より減額する理由及びそれが適正なものであることを説明するとともに、必要に応じて資料を提供するなどして誠実に協議に応じなければならない。

(7) 法人は、組合の28年3月14日付け、同月22日付け、同年4月11日付け、同年6月3日付け申入れに基づく28年度の夏期賞与について、組合と合意していないことを理由に支給しないこととするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

(8) 法人は、28年度の夏期賞与について、27年9月1日付け文書で通知した定期昇給及び賞与の支給方法に関する変更について組合と合意していないことを理由に支給しないという態度を取ることなく、速やかに支給しなければならない。

(9) 法人は、団交において、理事長が頻繁に机を叩いたり、声を荒げて威圧的な発言をしたり、「理事会には諮りません」、「私の性格だから払い出しません」などの発言をすることなく、誠実に協議に応じなければならない。

(10) 謝罪文の掲示

### 3 本件の争点

(1) 27年10月30日付けでなされた組合の団交申入れに対し、法人が、修学旅行による校長不在中に申し入れられたことを理由に、就業規則第9条第3号の「学園の秩序を乱すこと」に該当するとして、組合の委員長らに口頭注意したことは、同人らが労働組合の正当な行為をしたことに対する不利益取扱いとして、法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点1)

(2) 法人の前記(1)の行為は、組合に対する支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)

(3) 法人は、定期昇給及び賞与の支給方法の変更に係る議題について、27年9月11日付け要求書など10回にわたる組合からの団交申入れに応じなかったか。また、応じなかったとする場合、そのことは、正当な理由のない団交拒否として、法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

(4) 定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに28年度の定期昇給・賞与を議題とする28年3月16日など4回にわたる春闘に係る団交での法人の対応は、

- 不誠実な交渉態度として、法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。また、上記団交において、法人の理事長が頻繁に机を叩いたり、声を荒げて威圧的な発言をしたり、「理事会には諮りません」、「私の性格だから払い出しません」などと発言した事実があるか。そのような言動がある場合、法人の対応は、不誠実な交渉態度として、法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点4）
- (5) 法人が、28年度の夏期賞与について、定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに同年度の定期昇給・賞与などの春闘に係る議題につき組合との合意がないことを理由として、支給予定日を経過しても支給しなかったことは、組合の意思決定に影響を与える支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点5）

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 法人が組合の委員長らに対し行った口頭注意は、法第7条第1号及び第3号に該当するか（争点1及び2）

### (1) 組合の主張

27年10月30日付け要求書で組合が団交を申し入れたことに対し、法人は、校長が修学旅行の引率で不在のときになされたものであり、当該時期に団交の申入れを行ったことは法人の就業規則第9条第3号に定める「学園の秩序又は規律を乱すこと」に該当するとして、同年11月6日、委員長らに対し口頭注意処分をした。

このような法人の口頭注意処分は、懲戒処分そのものではないが、今後の団交申入れの際に懲戒されるおそれがあることや、法人から注意処分されたことが勤務評定の消極評価の事情となるなど、委員長らへの威嚇として組合活動を阻害し、さらに、他の組合員に対しても威嚇効果を及ぼして、団交の申入れその他の組合活動を阻害するものであるから、組合員に対する不利益取扱いに該当し、法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

また、法人の口頭注意処分は、憲法で保障された団体交渉権の行使につき、注意処分的手段をもって方法・時期等を制限したものであり、組合活動に支配介入したものであるから、法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

### (2) 法人の主張

法人は、校長が修学旅行の引率で不在のときになされた委員長らによる団交申入れを、学園の秩序又は規律を乱してはならないとする就業規則第9条第3号に該当すると判断し、熟慮の上、口頭注意したが、これは就業規則に基づく懲戒処分ではなく、校内にあって日常広く行われている理事及び管理職による教職員への指導にすぎない。

よって、法人が行った本件口頭注意は、法第7条第1号の不利益取扱いに当たらず、同条第3号の支配介入にも当たらない。

2 法人は、定期昇給及び賞与の支給方法の変更に関する議題について、27年9月11日付け要求書など10回にわたる組合からの団交申入れに応じなかったか。また、応じなかったとする場合、そのことは、正当な理由のない団交拒否として、法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点3）

(1) 組合の主張

ア 定期昇給については、満55歳に達する教職員を除き例外なく毎年4月1日に1号俸昇給するという19年度からの労使慣行が存在し、労働契約の内容となっていた。

また、賞与については、18年度から夏期・冬期・3月の各賞与が月額給与額を基準に一律支給される扱いになっていたところ、21年度から3月支給分のみ評価制度を導入しての賞与（以下「評価賞与」という。）とされたが、その対象は年間3か月分を超える部分に限定することで労使間で合意していた。少なくとも夏期と冬期の賞与については評価賞与の対象とはならず、毎年度3月に翌年度の年間賞与額と夏期賞与・冬期賞与の支給割合が決められるという労使慣行が存在し、労働契約の内容となっていた。

しかるに、法人は、27年7月31日、①定期昇給は従来慣行を改めて教職員毎に個別に判断して実施すること、②年間賞与の一定割合以上は評価賞与の対象にすることなどを提案してきた。

同年8月26日及び同月30日に団交を行い、組合は、法人に対し、反対意見を述べ、同月31日の理事会で結論を出さないように求めたが、法人は、「先延ばしはしない」と発言し、同年9月1日、①定期昇給は従来慣行を改めて教職員毎に個別に判断して実施すること、②賞与額のうち0.5か月

分以上は評価賞与の対象にすることなど、定期昇給及び賞与の支給方法を変更する旨通知してきた。

イ 法人の上記の変更は、定期昇給については、毎年一律に1号俸昇給するという従来の労使慣行に反し、労働者にとって不利益なものである。

また、賞与については、従来の労使慣行であれば評価賞与の対象となるのは3月分支給のみであり、少なくとも夏期及び冬期の支給分に関しては不当な人事評価による減額のおそれがあったものが、夏期及び冬期の支給分についても不当な人事評価により大幅に減額されるおそれがあるから、労働者にとって労使慣行に反する不利益なものである。

ウ 組合は、同月11日、法人に対し、意見交換を求めて要求書を提出したが（1回目の団交申入れ）、同日、法人から、意見交換には応じないと伝えられた。

組合は、同年10月30日付け要求書により団交の申入れを行ったが（2回目の団交申入れ）、法人からの回答はなかった。

同年11月5日、組合は、再度団交を申し入れたが（3回目の団交申入れ）、同月11日、法人から団交は行わないと伝えられ、同月26日の職員会議の中で、その理由として、定期昇給及び賞与の支給方法の変更は就業規則の不利益変更にあたらないためと説明された。

組合は、同年12月4日に団交を申し入れたが（4回目の団交申入れ）、法人からは何の回答もなかった。

同月25日に再度団交を申し入れたところ（5回目の団交申入れ）、28年1月14日に話合いの機会がもたれたが、法人は、27年9月11日付けで要求された意見交換に応じたただけであり団体交渉ではないと明言して団交を拒否した。

組合は、28年2月16日付け申入書により団交の開催を要求したが（6回目の団交申入れ）、法人から何の回答もなかった。

以上の6回の団交申入れに対し、法人は、拒否ないし無視しており、このような法人の対応は、法第7条第2号の団交拒否に該当する。

エ その後、組合が同年3月14日に団交を申し入れたところ（7回目の団交申入れ）、法人は、同月16日、団交に応じたが、組合が理事長だけではな

く理事の出席を求めていたにもかかわらず、理事長のみしか出席せず、理事長は、定期昇給及び賞与の支給方法の変更理由として、少子化による生徒の減少による経営難など抽象的な話をするだけで、財務諸表をもとにした説明等の具体的な話をしなかった。

それに対し、組合から、人件費を抑える必要があるのであれば理事・管理職の報酬も公開した上で協議したいと求めたが、理事長は、答えませんと述べて不誠実な対応に終始した。

さらに、組合の同月22日付け申入れ（8回目の団交申入れ）、同年4月11日申入れ（9回目の団交申入れ）、同年6月3日付け申入れ（10回目の団交申入れ）により3回の団交が行われたが、組合が法人に対し他の理事の出席を求めたにもかかわらず、理事長しか出席しなかった。

同月9日の団交では、27年9月1日付けで通知した定期昇給及び賞与の支給方法の変更を了承しない限り、28年度の夏期賞与を支給しないという法人の理事長に対し、組合は仮払いを求めたが、理事長は、「する気はない」「それが私の性格だから出しません」と理由にならないことを述べて、極めて不誠実な交渉態度に終始した。

また、団交中に、理事長は、頻りに机を叩き、声を荒げて威圧的な発言をするなど、交渉態度は極めて不誠実であった。

以上の4回にわたる団交における法人の対応は、極めて不誠実であり、組合と合意達成の可能性を模索していないから、法第7条第2号の団交拒否に該当する。

## (2) 法人の主張

ア 法人は、27年7月30日の理事会で、少子社会化に対応して人件費総額の削減を図り、業務成績に応じた公平な額の支給を目指す方向で意見が一致し、給与と賞与に関し一部変更すべしとの方針をまとめた。

その変更内容は、法人の規程を改訂するものではなく、教職員との合意が必要なわけではなかったが、その理解を得た上で実行するのが適切であると考え、同年7月31日に、同年8月31日開催の理事会で内容を確定する予定なのでそれまでの間に意見を寄せてほしい旨要請して、教職員に対し変更内容を伝えた。

そして、法人は、同年8月26日及び同月30日に行われた二度にわたる組合との面談結果を踏まえ、同月31日の理事会で、定期昇給及び賞与の支給方法を変更する決定をし、同年9月1日付けで組合に通知した。

以下に述べるとおり、法人は、定期昇給と賞与に関する上記変更は労働者にとって不利益ではないので、組合の同意は不要であるとの認識である。また、組合からの団交申入れを拒否したことはない。

イ 法人が不利益変更該当しないと考える理由は、定期昇給についていえば、これまでも「昇給」を要求項目にあげた要求書が毎年組合から法人に提出され、その都度団交の中で昇給の有無と実施時期が協議されて1号俸の昇給が合意されてきたのであって、定期的に昇給するとの労使慣行が存在したわけではないからである。

法人は、今回の改訂で、給与規程が「良好な成績で勤務したときは、1号俸昇給させることができる」と規定していることを踏まえ、一律定期昇給ではなく、教職員を個別に判断して昇給を実施することにしたが、この改訂は、給与規程に定められた範囲において、むしろ定期昇給を原則実施するという点では規程以上に労働者に有利に運用しようとするものであるから、不利益変更には当たらない。

また、賞与については、夏期・冬期・3月の各賞与が月額給与額を基準に一律支給される扱いとなっていたところ、21年度から3月支給分のみ評価賞与を導入したが、その対象は年間3か月分を超える部分に限定することで組合と合意していた。

今回の改訂は、年間賞与のうち0.5か月以上を評価賞与の対象とするものであるが、たとえば0.5か月を評価賞与とすると、支給対象となる教職員全員の0.5か月分の総額を算出し、これを各人の評価点により平等に按分<sup>ぶん</sup>して配分するものであり、全額が教職員に支給され、一円たりとも法人が控除することはない。また、評価基準も従前と変わらない上、賞与の割合は毎年の春闘における組合との協議で決めるとするものであって、法人が一方的に決める仕組みになっていないから、改訂が労働者に及ぼす不利益性はない。また、組合が主張するような賞与に関する労使慣行も存在しない。

ウ 組合の団交申入れに対し、法人がそれを拒否したことはない。

法人は、27年11月26日、理事長及び理事5人全員が出席して拡大職員会議を開き、全教員に対し改訂した意図を説明している。

さらに、28年1月14日には、理事5人全員と監事1人が出席して組合の執行役員との話し合いを設けている。

そして、28年春闘が始まった同年3月14日からは、合計4度の団交を行っている。

法人と組合の団交では、理事長が法人理事長に就任して以来、法人側は、一貫して理事長一人で交渉の場に臨んできており、これが従前から続く法人の団交に関する労使慣行であるが、この点につき、本件申立て前に、組合側から異議を申し立てられたことは一度としてない。

したがって、法人の対応は、法第7条第2号の団交拒否に当たらない。

- 3 定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに28年度の定期昇給・賞与を議題とする28年3月16日など4回にわたる団交での法人の対応は、法第7条第2号の不誠実団交に当たるか。また、上記団交において、理事長が頻繁に机を叩いたり、声を荒げて威圧的な発言をしたり、「理事会には諮りません」、「私の性格だから払い出しません」などと発言した事実があるか。そのような発言があった場合、法第7条第2号の不誠実団交に当たるか。（争点4）

(1) 組合の主張

28年3月14日、組合が団交の申入れを行ったところ、法人は、同月16日、労使慣行として毎年行われる翌年度の定期昇給と年間賞与についての内容を含む団交に応じた。

ところが、組合が理事長だけではなく理事の出席を求めていたにもかかわらず、理事長1人しか出席せず、その席上、理事長は、定期昇給及び賞与の支給基準の変更理由について、少子化による生徒減少を理由とする経営難などのため人件費総額の削減と業務成績に応じた公平な額の支給が必要であると抽象的に繰り返し発言するだけで、具体的な根拠の説明や財務諸表などの資料の提示はなかった。また、組合から、人件費を抑えるのであれば理事や管理職の報酬も公開した上で協議したいと求めたが、理事長は答えませんと述べて不誠実な態度に終始した

その後、同月24日、同年5月6日、同年6月9日にも団交が行われたが、組合が他の理事の出席を求めたにもかかわらず、理事長しか出席しなかった。

また、法人の理事長は、上記の団交中に頻繁に机を叩いたり、声を荒げて威圧的な発言をしたり、「理事会には諮りません」、「私の性格だから払い出しません」などと発言した。

このような法人の対応は、法第7条第2号の不誠実団交に該当する。

## (2) 法人の主張

法人は、組合から申し入れられた団交に対し、誠実に団交に対応している。

法人では21年2月24日に「財務書類等閲覧規程」を制定し、教職員は希望すれば自由に財務書類を閲覧できるようになっている。

現に組合役員は毎年閲覧しているから、組合は、その所持する資料を的確に分析することで、法人の経営状況の推移をおおよそ見当つけることができる。

また、法人は、経営危機に陥った17年には、生徒数や年収額・負債額・経常経費などを具体的に記述した書面を全教員に配付して説明しており、18年以降は配付資料が法人以外の関係者にわたることを心配して配付していないが、授業料や入学金は長年据え置かれたままであるから、これに生徒数を当てはめることで、その後の経営状態も容易に把握できる。

要するに、その都度理事長が説明しなくても、組合は、自分達で法人の経営状況を知ることができるし、自らの職場を失わないためには自発的に知らねばならないのである。

団交については、法人の理事長が1人出席し、あらかじめ文書にて要求されていた項目につき口頭回答した上で協議するというのが、法人の従前から続く団交に関する労使慣行である。

現に、現在と同じ組合執行役員である27年の春闘において、法人と組合は、何一つ異を唱えることなく労使慣行どおりに団交に臨み、同年3月17日の第1回団交を経て、同月26日には妥結しているのであり、長年続いているこの労使慣行を、突如不当だとして一方的に破棄しようとする組合の主張は理解に苦しむ。

また、法人の理事長が、答えませんと述べたり、団交中に頻繁に机を叩き、声を荒げて威圧的な発言をするなどの言動を行った事実はない。

以上のとおり、法人の対応に不誠実な点はない。

- 4 法人が、28年度の夏期賞与につき、定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに同年度の定期昇給・賞与などの春闘に係る議題につき組合との合意がないことを理由として、支給予定日を経過しても当該賞与を支給しなかったことは、組合の意思決定に影響を与える支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点5）

(1) 組合の主張

法人は、27年9月1日付けで通知した定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに28年度の定期昇給・賞与に係る議題につき、組合との合意ができていないことを理由に、28年度夏期賞与の支給予定であった同年6月30日を経過しても、当該賞与を支給しようとしなかった。

春闘では、定期昇給及び賞与の支給方法の変更などについても議題になっているところ、かかる議題についての妥結を条件に28年度の夏期賞与を支給することは、賞与を人質として、定期昇給及び賞与の支給方法の変更などにつき合意を強いることでもある。

また、法人は、少なくとも年間0.5か月分以上を評価賞与の対象にすることは認めているのであるから、組合との間で合意がなくとも、その一部でも支給することは容易に可能であるにも関わらず、28年度の夏期賞与全額について、定期昇給及び賞与の支給方法の変更に係る議題につき妥結がないことを理由として支給を拒否することは、夏期賞与の不支給の責任を組合に転嫁する行為である。

また、賞与に関しては、21年度から、夏期及び冬期の賞与が月額給与額を基準に一律支給され、3月支給分のみ評価賞与として支給される労使慣行が存在するところ、かかる賞与の支給は法人が作成した「年間給与の支給について」と題する規定に基づいて実施されているが、同規定には夏期賞与は6月に支給すると定められており、法人が、かかる規定による支給基準で支給するという規範意識を有していたことは明らかである。

以上のとおり、法人の夏期賞与不支給は、それをもって定期昇給及び賞与の支給方法の変更に関する組合の意思決定に影響を与える行為であり、法第7条

第3号の支配介入に該当する。

その後、法人は、28年9月5日になって、ようやく1か月分だけ夏期賞与を支給したが、定期昇給及び賞与の支給方法の変更に関し組合と妥結をしていないことを理由として夏期賞与を遅配したことは、その後の賞与に影響を与えるものであって、組合に対する支配介入に該当することに変わりはない。

## (2) 法人の主張

18年度から27年度までの10年間で、賞与につき3月中に妥結できたのはわずか5度にとどまる。賞与の支給月と支給割合は、団交での合意によりその都度決まるのであって、あらかじめ支給期日が決まっているわけではないし、そのような労使慣行も存在しない。実際、21年には9月18日により早く合意が成立し、同月末に夏期賞与を支給している。

組合は、法人が作成した「年間給与の支給について」と題する規定をもとに、28年6月30日に夏期賞与が支給されるべきとも主張するが、当該規定は法人の理事長が教職員の勤労意欲を盛り立てようとして一方的に決めたものであり、しかもそれは支給方法に関するものであって、これが根拠となって教職員に賞与請求権が発生するものではない。

まずは団交において支給する年間賞与の総枠を合意する中で、上記規定により、具体的な支給内容が決まってゆくものである。

本件では、いまだ総枠に関する合意が成立していない段階であるから、6月賞与を支給できる状況になく、不支給との批判は失当である。

以上のとおり、法人が同日に夏期賞与を支給できなかったことは、法第7条第3号の支配介入に当たらない。

法人は、その後、理事会で審議の結果、本件申立てにより解決がさらに長期化し、組合に加入していない少なからぬ人数の教職員に負担がかかること等を考慮し、同年9月5日、全教職員に対し1か月分の夏期賞与を支給している。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人は、昭和43年5月7日に被申立人の教職員により結成された労働組

合であり、被申立人の管理職を除く専任教職員 25 名中 22 名、事務員 5 名中 2 名が加入している過半数組合である。

また、申立人は、C 組合に加盟している。

(審査の全趣旨)

(2) 被申立人

被申立人は、私立学校である B3 学校を運営する学校法人である。

B3 学校は、昭和 31 年に B4 学校として設立認可され、昭和 39 年 4 月に校名を B3 学校に改称し、今日に至っている。

被申立人には、13 年 12 月、学校資金を巡る問題により、2 人の理事長が並立するという異常な事態が生じたが、14 年 8 月 26 日、釧路地方裁判所帯広支部の決定により、釧路弁護士会所属の弁護士で、帯広市において法律事務所を開設している B2 氏が理事職務執行代行者に就任し、同月 28 日開催の理事会において理事長職務代行者に就任した。

その後、B2 氏は、16 年 10 月 19 日開催の評議員会において改めて理事に選任され、引き続き開催された理事会において理事長に就任した。

法人の理事会は、理事長を含め 5 名の理事で組織されている。

(争いのない事実)

2 法人の財務状況など

(1) B2 氏が理事長職務執行代行者に就任したとき、法人には大きな借財があることを知った。

(審査の全趣旨)

(2) 組合は、16 年 9 月、今後の理事会体制に関する職場大会を開催した。

大会では、法人の借財が 10 数億円にのぼり、給与、賞与の遅配をもたらす資金ショートも起こっているという認識のもと、裁判所が選任した理事職務執行代行者による体制の継続が最善であるとの結論に達した。

(争いのない事実)

(3) 組合の組合員は、2～3 名を除き、16 年以前から在籍している。

(争いのない事実)

(4) 法人の収入は生徒の授業料、入学金、受験料及び行政補助金によるため、生徒数の減少は法人の収支に大きく影響する。

入学生徒の定数は、17年以降は230名であるが、実際の入学生徒数は、17年172名、18年212名、19年205名、20年223名、21年235名、22年250名、23年200名、24年247名、25年186名、26年230名、27年162名、28年200名、29年165名と推移し、定員を確保できたのは、21年、22年、24年、26年のみであり、17年、25年、27年、29年は200名を割り込んでいる。

(乙78)

- (5) B3学校の教職員は、法人の収入については、行政補助金額を除き、授業料、入学金、受験料は定まっているので、当該料金に生徒数を乗ずるという簡易な方法で、その金額を知ることができる。

(審問調書21頁、22頁A2証言)

- (6) 法人は、17年2月24日、全教職員との会議を開き、「Y法人の財政状況」と題する書面を配付し、資産状況、支払利息金額、収入総額について、具体的金額を詳細に示し、生徒数確保が喫緊の課題であることを訴えた。

(乙29、争いのない事実)

- (7) 法人は、同年3月23日、再度、全教職員との会議を開き、「Y法人の財政状況Ⅱ」と題する書面を配付し、17年度の収入及び同年度の支出項目の各金額、人件費額について、具体的な予定金額を詳細に示し、人件費の削減が必要なことを示した。

(乙30、争いのない事実)

- (8) 法人は、同年4月5日、さらに、全教職員との会議を開き、「定員数確保について」と題する書面を配付し、13年度以降の入学生徒数及び在校生徒数と受験料収入、授業料、補助金額を詳細に示し、230名の定員確保が至上命令であることを訴えた。

(乙31、争いのない事実)

- (9) 理事長は、その後も教職員全員に対し、法人には借財があり、法人の経営安定化のために生徒数の定員確保が重要であり、そのためには教職員の一層の努力が必要であるとする趣旨の書面を繰り返し配付した。

しかし、理事長は、17年5月25日に組合との間で人件費削減につき合意が成立したとき(後記3(2))から方針を転換し、配付資料が法人以外の関係者にわた

る懸念があることを理由にして、具体的金額を詳細に示す書面を教職員に配付することをしなくなった。

(乙32、33、35～39、42、43、47～50、52～55、57、58、審査の全趣旨)

(10) 法人は、22年3月に、現在の校舎が老朽化していることを踏まえ、新校舎建設基金を創設し、必要な金額(10億円)を確保することを目標に、資金を積み立てることとした。

(乙66)

### 3 教職員の定期昇給及び賞与の支給に関する経緯

(1) 14年以降、全教職員が一律に定期昇給してきた。

(審問調書50頁B2陳述)

(2) 17年5月25日、組合と法人は、2度にわたる交渉を経て、給与の一律5パーセント削減に合意した。

このとき、法人は、管理職手当を6パーセントから12パーセント、役員報酬を10パーセント削減した。

(乙6、審問調書51頁、52頁B2陳述)

(3) 前記(2)による給与削減は現在まで続いているが、組合は、役員や管理職についての削減は続いていないものにとらえ、不公正であると考えている。

(審問調書14頁、15頁A2証言)

(4) 19年6月13日、組合と法人は、「教職員の昇給は、支給年度中に満55歳に達する年度で停止し、それ以降に昇給しない」とする合意をした。

(乙8の2)

(5) 組合は、毎年、定期昇給を要求事項の一つにあげ、毎年、1号俸定期昇給することを法人との間で合意し、文書化していた。

(乙7～16)

(6) 21年1月29日、法人理事会は、年間賞与の支給に関する規定を制定し、支給月について6月、12月、3月の年3回とすること、支給額について6月と12月の支給分は当該者の月額給与額を基準に金額を算出すること、3月の支給分は当該者の勤務評定を基準に金額を算出することを決定するとともに、

勤務評定の認定基準表及び認定点等を決定した。

また、法人は、同年2月24日に「財務書類等閲覧規程」を制定し、教職員は希望すれば財務書類を閲覧できるようになった。

(乙17、乙59)

- (7) 同年3月18日付けの春闘要求書において、組合が、基本給と賞与の他に、18年4月1日に法人が組織機構を変更して設けた「二人教頭制」の廃止を項目に入れたところ、法人は、これを問題視し、「二人教頭制の廃止」の項目を削除しない限り要求書を受け取れないとして、組合に要求書を返却したため、春闘要求に係る団交が開かれなかった。

21年4月21日、組合は、当委員会に団交応諾を調整事項とするあっせんを申請したが、法人が当該あっせんに応じないとの態度を示したことから、同年5月25日、打ち切りとなった。

(乙60の1、60の2、当委員会に顕著な事実)

- (8) 同年9月10日、組合は、「二人教頭制」については、以前に労使間で要求書に盛らない確認があったのに要求項目に入れ、安易に当委員会にあっせんを申請したとして、法人に謝罪するとともに、21年度の昇給・賞与が未だに決まっていないことを全教職員に謝罪する文書を法人に提出した。

上記謝罪文は、組合が法人に対し春闘要求に係る団交開催要求書を出しても受け取ってもらえず、合意ができていないことを理由に賞与が支給されない状態が続き、生活に苦しくなった組合員が出てきたことから、当時の組合執行委員長が引責辞任し、代行の組合役員が菓子折り持参で理事長宅を訪れて団交の願い出をしたが承諾してもらえず、かえって理事長から組合としての誠意を何らかの形で示すよう求められ、その結果提出されたものであり、それには概要次のとおり記載されていた。

「私たちX組合執行部は、平成21年3月18日付けの春闘要求書において、以前労使間で「二人教頭制」の問題は要求書に盛らない確認がありながらそれを要求項目としてしまいました。これによる本校理事会の対応は当然であり、通常行われる団体交渉等に至らない状況を不本意にも作ってしまいました。さらに、交渉実現のための手段として、安易に地方労働委員会に斡旋の申請をするなど、理事会に対する誤った対応の責任は、当組合をリードする執行部にあ

ると反省しお詫び申し上げます。

その結果、平成21年度の昇給・賞与等賃金に関することが未だ決まらないままになっております。一般組合員に対して誤ったリードをしてしまったこと、組合員以外の教職員に対しても、賞与を含めた賃金においてご迷惑をおかけしたことを反省しお詫び申し上げます。

本日に至る多くの問題の根源は、平成21年3月18日付け要求書にあると反省し、これを構築した私たち執行部は、理事会・本校教職員及び当組合員に対し謝罪申し上げます。」

(乙60の3、審問調書33頁A2証言)

(9) 同年9月18日、組合と法人は、21年度賞与などについて合意し、その際、前記(6)の評価賞与の導入についても合意した。

組合は、評価制度の導入については、評価制度が教育現場の共同意識を破壊するおそれがあり、恣意的な運用が可能になるという懸念から反対の意向を持っていたが、賞与の全部ではなく、3.0か月分までは生活給として保証され、それを越えた分のみが評価制度の対象であるとの内容だったことから導入やむなしと判断した。

(乙10の2、審問調書4頁、5頁、18頁A2証言)

(10) 夏期賞与の支給については、21年度及び28年度を除き、定期昇給及び賞与に関する春闘合意が成立した後の6月末日に支給されていた。

(審査の全趣旨)

(11) 21年度の夏期賞与については、前記(7)の事情で、法人が組合の要求書を受け取らないことなどで合意が遅れ、また、合意できないことで夏期賞与が支給されず生活が苦しくなってきた者が出たことから、組合は法人に前記(8)の謝罪文書を提出し、21年9月18日、前記(9)の労使合意成立と同時に、同年度の定期昇給と賞与についても合意が成立したことにより、同月末に支給された。

(審問調書18頁、19頁、32頁、33頁A2証言、争いのない事実)

(12) 定期昇給は、27年度までは満55歳に達していない全教職員に実施されてきており、教職員の一部に実施されないという年度はなかった。

また、春闘が4月以降に妥結したときには、定期昇給は、妥結日より前に遡って実施されてきた。

#### 4 本件申立てに至る経緯

(1) 27年7月31日、法人は、定期昇給と賞与支給に関する現行のあり方の改革方針について、次の冒頭文を付けた理事長名の提案書（以下「提案書」という。）を全教職員に配付した。

（冒頭文）

Y法人は、この度開催した理事会において、B3学校教職員に支給する給与と賞与に関し、一部変更すべしとの方針がまとまりました。少子化社会に対応して人件費総額の削減を図る一方で、業務成績に応じた公平な額の支給を目指すものです。

今回の変更は規程を改訂するものではなく、教職員との合意が必要な訳ではありません。しかし、教職員の理解を得たうえ実行するのが適切と考え、ここに変更内容をお伝えします。教職員から寄せられる意見も参考にして、8月31日に開催する理事会において内容を確定する予定です。については、それまでの間に、然るべき方法にて理事長宛意見を寄せて下さい。

（改訂内容）

- ① 定期昇給については、一律昇給でなく、毎年教職員を個別に判断して、昇給を実施する運用に改定する
- ② 賞与については、賞与額の一定割合以上は、従前から実施している勤務評定を基準に金額を算出する評価制度を導入し、当該評価制度を導入する賞与の割合は毎年組合と協議して決定する
- ③ これらの制度は平成28年度から実施する

（甲6、争いのない事実）

(2) 法人がこのような制度改革を提案したのは、27年度の入学生徒数が162名と大きく減少したことによって強い危機感を感じ、理事会で意見交換した結果、教職員がぬるま湯につかっているのではないかと思われたことから、教職員に対しこのままでは自分たちの職場は安泰ではない、もう少し頑張ってライバル校から入学生徒を奪回しないといけないとの発奮を促すために、当該制度改革が必要であると考えたからであった。

(審問調書 60 頁 B 2 陳述)

(3) この提案内容については、事前に法人から組合への折衝などはなく、突然の提案であった。

(審問調書 5 頁 A 2 証言)

(4) 同年 8 月 21 日、組合は、前記(1)の提案に関し、法人の意図がわからないので説明を聞きたいと考え、団交を申し入れた。

(甲 9、審問調書 6 頁 A 2 証言)

(5) 同月 26 日、団交が開催され、理事長は、提案趣旨について口頭説明をしたが、その説明の際に、資料の提供をしなかった。理事長は、少子化社会に対応して人件費の削減を図る必要があること、業務成績に応じた公平な額の支給を目指す必要があることなどを説明した。

制度を変更する必要性や合理性に納得できなかった組合が、提案に反対意見を述べると、理事長は、提案に賛成の教職員もいるはずだと述べた。

(審問調書 5 頁、6 頁、29 頁、30 頁 A 2 証言、争いのない事実)

(6) 同月 28 日、組合は、法人に対し団交を申し入れた。

当該申入れは、要求書の交付により行われ、同書において、全組合員が提案に反対署名を行ったとして、提案の実施を止めることを要求した。

(甲 10、11、審問調書 6 頁 A 2 証言)

(7) 同月 30 日、団交が開催され、組合は、法人が今回提案した制度内容は、共同意識を破壊するとともに士気が上がらない制度であることに加え、制度設計の中で見えない部分があるので、その点が明確にならない以上、合意することはできない旨の反対意見を述べ、同月 31 日の理事会で決定しないよう求めた。

それに対し、理事長は、組合からの意見は聞いた、提案の決定について先延ばしはしない旨の返答をした。

(審問調書 6 頁、30 頁 A 2 証言、争いのない事実)

(8) 理事長は、前記(5)及び(7)の 2 回の団交を行っている中で、出席している組合役員らは法人の経営状態を正確に理解しないし、非常に甘い考えでいるという認識を持った。

(審問調書 48 頁 B 2 陳述)

(9) 組合は、前記(5)及び(7)の 2 回の団交の中で、今回の定期昇給と賞与支給に

係る制度変更は、人件費の削減を図ることが法人の目的の一つであるにとらえたが、一部教職員の定期昇給の停止などを行っても削減額は100万円にも満たない金額にしかならず、大きな経営状態の改善にはつながらないと考えられることから、当該制度変更の合理性及び必要性に疑問を抱くこととなった。

(審問調書29、30頁A2証言)

(10) 同日、法人は理事会で、次のとおり決定した。

ア 定期昇給については、全員一律に定期昇給させていた従来の慣行を改め、満55歳未満の教職員の3分の1を超えない範囲で、昇給を見送る教職員を指名することができること、この指名は、理事長が全教職員の勤務ぶりについて管理職の意見を聞いた上、理事会で審議して決定すること、同一教職員が3年連続して定期昇給を見送られたときは、次年度は必ず、1号俸昇給させること、当該制度は、28年4月に予定されている定期昇給から実施すること

イ 賞与支給については、年間賞与のうち0.5か月分以上は従前から実施している勤務評定を基準に金額を算出すること、評価制度を導入する賞与の割合は、支給する年間賞与の額を勘案して毎年組合と協議して決定すること、当該制度は28年賞与から実施すること

(乙5)

(11) 27年9月1日、法人は、組合委員長に対し、定期昇給及び賞与に関し、前日の理事会で決定した内容(前記(10))の通知書を交付した。

(甲12)

(12) 同月11日、組合は、法人に対し、要求書を提出し、前記(11)の通知書に関して、定期昇給に係る「教職員の3分の1を超えない範囲で」の記述の部分及び賞与に係る「0.5か月分以上は」の記述の部分について、意見交換を求めた。

(甲14)

(13) 同日、法人の事務長は、組合に対し、前記(12)の意見交換の要求について応じないとする理事長の回答を伝えた。

(審査の全趣旨)

(14) 同年10月30日、組合は、法人に対し、同年11月4日から同月10日ま

での間に団交を開催するよう申し入れて、理事全員（少なくとも理事長と校長）の出席を求めた。

これは、組合の意見が理事長から理事会に伝わっていないのではという懸念があるので、理事らと直接顔を合わせ、理事会の中でどのような議論がなされているかを聞き、また、組合の意見を理事に直接話したいという理由からであった。

（甲 1 6、審問調書 7 頁、8 頁 A 2 証言）

(15) 同年 1 0 月 3 0 日、組合は、法人に対し、前記(11)の通知書の内容に関し、定期昇給については、それを見送る教職員を指名することなどは職場に不安感と疑心暗鬼を生むし、賞与については、年間賞与の全額が評価制度により支給される可能性があるとも読み取れることや、これまで数年間行われてきた評価制度は、評価の妥当性や信頼性に欠いた運用上の不具合があるので、明らかな不利益変更にあたるとして、白紙撤回を求めるとともに、文書による回答を求める要求書を提出した。

組合が法人に対し文書回答を求めたのは、団交において口頭回答から始まったのでは議論が進まないのではあらかじめ協議する時間がほしいこと、回答内容が口頭では伝わりにくい部分があるので文書できちんと整理してもらいたいことからであった。

（甲 1 7、審問調書 8 頁 A 2 証言）

(16) 同年 1 1 月 2 日、法人の事務長は、A 2 書記長に対して、理事長から届いたメールの写しを示して、修学旅行中の校長不在の時期に団交を申し入れたことをどう認識しているのか、理事全員の出席を求める理由は何か、理事の全員出席を求めるなら組合員全員が参加できるのかなどと質問した。

（甲 1 8、1 9）

(17) 組合は、前記(16)の質問について、法人に対し、他の理事らと直接話をしたいこと、組合員全員の参加は考えていないことなどを回答した。

（甲 2 0）

(18) 同月 5 日、校長は、職員会議において、教職員全員に対し、同年 1 0 月 2 8 日付け「通知書」、「教職員心得」及び「B 3 学校教職員としての望まれる 3 大項目」と題する文書を配付した。

(争いのない事実)

(19) 前記(18)の各文書のうち「通知書」には、就業規則第46条第1項に規定する分限処分に当たって考慮すべき事項及び基準について、同月27日付けで理事会が承認した「分限処分の運用について」と題する書面が添付されていた。

また、「教職員心得」及び「B3学校教職員としての望まれる3大項目」と題する書面には、B3学校教職員が心得るべき事柄(専門的能力、その研鑽、生徒募集が重要な職務であり自覚と責任をもつこと、倫理観など)が記載されていた。

(甲21~24)

(20) 同年11月5日、組合は、法人に対し、団交を申し入れ、申入書の中で、理事全員の出席を求めるとともに、前記(16)で法人事務長から指摘のあった団交申入れの時期については、組合内の合意形成に長時間を要したため、結果として修学旅行と時期が重なった旨説明した。

(甲25)

(21) 同月11日、法人事務長は、組合に対し、理事長からの回答として団交は行わないと通知した。

理事長が団交を行わないと回答したのは、定期昇給と賞与に関する今回の改訂は、就業規則の不利益変更にあらず、義務的交渉事項に該当しないと考えたからであり、また、形式的な団交を重ねるよりも、実質的に組合員全員が参加する場の設定の方に意味があると考えたからであった。

(審問調書46頁、47頁B2陳述、争いのない事実)

(22) 法人は、同月9日に理事長がA3副委員長に対し、また、同月13日には校長がA2書記長に対し、それぞれ個別に、組合活動に関し理事長が謝罪を求めている旨伝えた。

それに対し、組合は、法人に対し、同月18日、理事長がなぜ組合に謝罪を求めるのかその理由について同月25日までに文書回答するよう求める書面を提出したが、同日までに法人からの回答はなかった。

(甲1、甲26)

(23) 同月26日、法人は、組合の委員長らを校長室に呼び出し、理事長から、両人に対し、処分をしますと述べた後、次の趣旨を告げた。

すなわち、組合は、校長が同年10月28日から11月1日まで修学旅行の責任者として引率に当たっていることを認識しながら、同年10月30日、9月1日付け通知書の白紙撤回を求める要求書を提出し、団交を申し入れた。修学旅行は引率する教員団には肉体的・精神的に多大な負荷がかかる行事で今回初めて引率する校長には大きな重圧がかかっており、留守を預かる教職員には学校内での平静を保ち、旅先の校長に余計な負担をかけないように努める義務がある。かかる状況下における要求書の提出及び団交の実現を早急に求める行為は、校長をして、理事長との協議や対応に時間をとらせ、心理的負担をかけるものになり、円滑な修学旅行の妨げになりかねない。組合の今回の要求は、9月に通知を受けた後、2か月も経過した後のことであり、ことさら緊急を要する内容とは思われない。不適切な時期に今回の要求を行った非常識を詫びることなく、反省の態度も示さず、逆に反発する態度に出ていることは、教員以前にその人格さえ疑わざるをえない愚行を繰り返し、今日に至った。以上の行為は、学校の秩序を乱すものであるから、就業規則第9条第3号に該当する。よって、本来は懲戒処分を検討すべきであるが、今回は口頭注意にとどめ、猛省を促すことにした。

なお、法人は、就業規則第9条第3号により、禁止行為として「学園の秩序又は規律を乱すこと」と定め、同規則第59条第1項第1号により、懲戒処分できる場合として「この規則その他学園の定める諸規定に違反したとき」と定めるとともに、同規則第60条により、懲戒処分の種類として以下のとおり規定していたが、口頭注意は懲戒処分として規定されていなかった。

ア 厳重注意

始末書を提出させ、厳重注意書を交付し、将来を戒める。

イ 戒告

始末書を提出させ、戒告書を交付して、将来を戒める。

ウ 減給

エ 昇給昇格停止

オ 停職

カ 諭旨免職

キ 懲戒解雇

(甲28、甲53)

(24) 前記(23)の口頭注意については、法人の理事会において、組合活動ならどのタイミングで行ってもよいというわけではなく、校長が修学旅行の引率で不在の時期の団交申入れは、学園の秩序・規律に混乱を発生させる危険のある行為であり、教師として大きな疑問があるとして、口頭注意をすべきであるとの意見でまとまったことによるものであった。

(審問調書35頁～38頁B2陳述)

(25) A2書記長は、この口頭注意について処分ととらえ、評価制度が設けられている中でこのような口頭注意を受けることはマイナス評価となり、何かしらの影響が及ぶ心配があることや、法律家である理事長が法律で認められているはずの組合活動に対し処分を行うことは、組合活動や教育活動を萎縮させることにつながるものととらえた。

(審問調書9頁A2証言)

(26) 同年11月26日、前記(23)の口頭注意の直後に、法人は、拡大職員会議を開き、全ての教職員及び理事5人も出席した。

理事長は、この拡大職員会議を開いた趣旨を、定期昇給及び賞与支給に関する今回の改訂案について、教職員全体に内容を理解してもらうためとし、定期昇給については、良好な成績で勤務したと認められない教職員の定期昇給を見送ることに問題はなく、賞与については、21年1月19日に理事会で決定した評価制度を導入しての支給方法を一步進めたにすぎず、いずれにおいても就業規則の不利益変更には当たらないと述べた。

また、理事長は、その場で、組合について、理事会に向けたとは思えない品格のない表現で書かれた書面が組合から提出された、生徒募集の大事な時期に事を起こすのが本校の教職員なのかと思うとやり切れないなどと発言し、さらに、「本日に至るまで本校労働組合には不穏当な言動が認められました。この点につきましてはA1執行委員長、A2書記長に対し口頭で注意し猛省を求めました。」と述べるとともに、本日は理事全員が出席しているので、意見があるならここで述べるよう求めた。

これに対し、委員長らは、定期昇給や賞与といった労働条件に関する話を職員会議で行うことは馴染まないもので、組合との団交の場で話し合うべきである

と述べた。

(甲 28、審問調書 9 頁 A 2 証言、審問調書 4 2 頁～4 4 頁 B 2 陳述)

(27) 27 年 1 2 月 4 日、組合は、法人に対し団交を申し入れ、申入書の中で、理事全員（少なくとも理事長と校長）の出席を求めるとともに、団交開催日を同月 7 日から同月 11 日までの間に設定してほしい旨要請し、この期間内の開催が難しいのであれば文書で事情を説明するよう求めた。

(甲 29)

(28) 同月 4 日、組合は、法人に対し要求書を提出し、組合が白紙撤回を求めている前記(11)の同年 9 月 1 日付け通知書による内容につき団交の場で誠意をもって文書で回答すること、前記(19)の同年 10 月 28 日付け通知書に含まれていた分限処分の運用に関し理事会が承認した運用規定を白紙撤回すること、さらには、前記(23)の同年 11 月 26 日に行われた A1 委員長及び A2 書記長に対する口頭注意を全面的に撤回することを求めた。

(甲 30)

(29) 前記(27)の団交申し入れについて、理事長は、同年 12 月 4 日に申し入れられて、同月 7 日から同月 11 日までの間に開催するには、時間的余裕がなく理事会で議論もできないこと、既に 28 年度入学の生徒募集が始まっており 12 月はそのラストスパートに当たる時期であることなどの理由で団交を行うには不相当であると考え、団交に応じないこととしたが、組合には回答を出さず、開催しないことの理由の説明をしなかった。

(審問調書 47 頁、48 頁 B 2 陳述)

(30) 同月 25 日、組合は、再度団交を申し入れ、申入書の中で、前記(27)の同月 4 日の団交申し入れに対する法人からの回答がないことを遺憾とし、理事全員（少なくとも理事長と校長）が出席する団交を求め、その候補日を 28 年 1 月 13 日から同月 15 日までとして、この期間内の開催が難しいのであれば文書で事情を説明するよう求めた。

これに対し、法人は、何の回答もしなかった。

(甲 33、審査の全趣旨)

(31) 同月 7 日、A2 書記長は、法人の財務書類等閲覧規程に基づき、法人の 21 年度から 26 年度までの会計決算書類を法人の事務長立会いのもとで閲覧し、

内容を書き写した。

(甲 5 5、乙 6 5)

(32) A 2 書記長は、前記(31)のほか、23年6月8日、24年8月29日、26年2月5日においても、法人の事務長立会いのもと、会計決算書類を閲覧していた。

(乙 6 5)

(33) 28年1月12日、組合は、前記(31)でA 2 書記長が書き写した決算内容を組合内で共有するための組合学習会を開き、それにはC組合のメンバーも参加した。

組合は、法人の財政状況について、人件費の抑制により、10年前から見ると著しく改善されており、法人負債もあと5、6年で完済できる見通しが立ったという認識を持った。

(甲 5 5)

(34) 同月14日、組合と法人は話合いの機会を持つことになり、法人からは理事長、理事5名及び監事1名が、組合からは役員その他組合員11名が出席した。

法人は、その席上、当該話合いは、前記(12)の27年9月11日付けで組合が求めた意見交換に応じたものであって、団交ではないと述べた。

組合が、評価制度には不備があり、不備の多い制度では職場の士気が上がらない旨述べたのに対し、法人は、同制度は士気の上がる制度であり、上がらないのは教職員側に問題があるからであり、評価については十分なチェックをしているから大丈夫であると返答した。

(甲 5 5)

(35) 28年1月14日、前記(34)の話合い終了後、玄関先で、委員長らが理事長の退出を見送った際、理事長は、委員長らに対し、「今回何をやっても大丈夫だと思ったのでは大変なことになるぞ」、「覚悟を持ってやれ」などと発言した。

(審問調書48頁、49頁B2陳述)

(36) 同年2月16日、組合は、法人に対し、前記(35)の理事長の言動について慎重よう要請する文書を提出した。

(甲 3 6)

(37) 同日、組合は、法人に対し、団交を申し入れ、申入書により、理事長以外の理事（少なくとも理事長と校長）が出席するよう求めるとともに、要求書により、定期昇給及び賞与に関する27年9月1日付け通知書の内容や同年11月26日の委員長らに対する口頭注意の撤回などを議題として提示した。

それに対して、法人からの回答はなかった。

(甲34、35)

(38) 28年3月14日、組合は、法人に対し、定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに28年度の定期昇給・賞与などに係る団交を申し入れ、理事長以外の理事（少なくとも理事長と校長）も出席するよう求めるとともに、前記(37)の要求書について、文書回答することを求めた。

(甲37)

(39) 定期昇給及び賞与の支給方法の変更について、法人は、それまでは組合と団交を重ねるというよりは違う形で法人の考えを教職員に浸透させようと考えていたが、評価制度に対する組合の抵抗感が強かったことから、春闘に関する団交の中で一気に解決する方針に転換し、以降団交に応じるようになった。

(審問調書61頁B2陳述)

(40) 同月16日、組合は、法人に対し、28年度の定期昇給及び賞与等に関し、定期昇給は全員一律に行うこと、賞与は財政状況が好転していることを踏まえて3.5か月分以上を支給することなどを求めるとともに、7年間続いてきた評価制度については客観的な問題点の検討が必要であり、抜本的な見直しを行うことなど、春闘要求と評価制度の見直し要求を盛り込んだ要求書を提出した。

(乙1)

(41) 同日、団交が開催され、法人は、理事長のみが出席し、組合の前記(38)の団交申入書及び前記(40)の要求書について、協議を行った。

27年11月26日の委員長らに対する口頭注意について、組合は撤回を求めたが、理事長は口頭注意であって処分ではないと主張した。

同年9月1日付け通知書の定期昇給及び賞与の支給方法の変更について、組合が、不利益変更該当すると考えられる箇所があり、その点を含めて通知内容についての十分な話し合いがなされないと合意はできない旨主張したのに対し、理事長は、不利益変更にあたる箇所はないので、義務的団交事項でないと

し、まずは通知内容を認めてほしいこと、内容についてはそれから話し合うことを主張し、評価制度について、組合からの見直し案があればそれを見るし、必要があれば取り入れるとも述べた。

また、28年度の春闘要求については、理事長は、生徒数の確保が厳しくなることが予想されるので、①ベースアップはしない、②定期昇給は一律ではなく、昇給しない教職員がいるかもしれない、③賞与は27年度並みの2.5か月を支給する。ただし、このうち0.5か月分以上は3月支給分として評価賞与を支給する、④寒冷地手当は例年どおり支給する、⑤定期昇給・賞与については、法人が提案した評価制度の変更を受け入れなければ支給しない、などと口頭で回答した。

法人の財政状況について、理事長は、財政状況は好転しているわけではなく、負債返還は33年までかかる予定であること、新校舎建設のための必要な施設拡充積立金の現在額は1億6,000万円であるが、20億円の頭金を用意する必要があること、評価制度変更案の導入理由として生徒数減少による経営難があることなどを述べたものの、当該変更案を導入することによりどの程度の人件費削減ができるのかについての説明をしなかった。

組合は、評価制度の導入についてはその基準が明確でなく恣意的な運用が行われるおそれがあるとの理由により反対であったが、28年3月16日の理事長の説明を聞いても当該変更案の必要性や合理性に納得できず、反対の姿勢を変えなかったことから、同日の協議はまとまらなかった。

法人はこの団交において、財政状況につき財務諸表などをもとにした説明を行わず、資料の提示や配付もしなかったが、引き続いて行われた同月24日、同年5月6日及び同年6月9日の団交においても、財務諸表などをもとにした説明や資料の提示・配付は行わなかった。

(甲40、甲55、審問調書12頁A2証言、審査の全趣旨)

(42) 同年3月22日、組合は、法人に対し、団交を申し入れ、理事長以外の理事(少なくとも理事長と校長)の出席を求めた。

(甲39)

(43) 同月24日、団交が開催され、法人は、理事長のみが出席し、協議したがまとまらなかった。

その席上、理事長は、28年度の定期昇給に関し、組合と妥結していないからできないと発言した。

(甲52)

(44) 同年4月11日、組合は、法人に対し、定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに28年度の定期昇給・賞与などに係る団交を申し入れ、理事長以外の理事(少なくとも理事長と校長)も出席するよう求めた。

(甲43、44)

(45) 同日、組合は、法人に対し、28年度の定期昇給及び賞与に関し、定期昇給は全員一律に行うこと、賞与は2.5か月以上分を支給すること、評価制度につき見直しを行うことなどを求めるとともに、評価制度については、これまでの実態と問題点を総括し、組合からの原案を提示する旨の要求書を提出した。

(甲44)

(46) 同日、組合は、校長に対し、教職員に対する生徒の学校評価アンケートを評価制度に利用しないこと及び当該アンケートの内容を教職員へ公開することなどを求める要望書を提出した。

(甲45)

(47) 同月26日、組合は、校長に対し、前記(46)の要望書についての団交を行うことを求める要求書を提出した。

(甲48)

(48) 同日、組合は、校長に対し、前記(46)のとおり団交を行うことを求めたにもかかわらず、校長は、組合員を含む教職員個々を業務内容に関する内容で呼び出して、実際は上記要望書の内容について話をしたなどとして、抗議書を提出した。

(甲49)

(49) 同年5月6日、団交が開催され、法人は、理事長のみが出席し協議したが、法人は従前の主張を繰り返し、合意に至らなかった。

(甲55、甲65)

(50) 同年6月3日、組合は、法人に対し、団交を申し入れ、理事長以外の理事(少なくとも理事長と校長)も出席するよう求めた。

(甲51)

(51) 同日、組合は、法人に対し、28年度定期昇給について全員一律に4月に遡って実施すること、28年度の夏期賞与について昨年度並みの割合で同じ時期に支給することを求める要求書を提出した。

(甲52)

(52) 同年6月9日、団交が開催され、法人は、理事長のみが出席し、協議したがまとまらなかった。

組合は、28年度夏期賞与について、妥結しないならば確実に支給できる金額を仮払いするよう求めたが、理事長は、これを一顧だにせず拒否し、法人が提案した評価制度に係る変更案の導入それ自体については一切譲歩しない旨述べた。

これに対し、組合が、導入の必要性につき説明を求めたところ、理事長は、「定期昇給しない人を出すと職場の士気が上がる」と述べ、「上がらないと思います」と組合が答えると、「上がる人とやります」と返答し、組合からの「3分の1もの教職員の定期昇給カットはありうるのか」という質問には、「ありうる」と回答した。

さらに、理事長は、今回の評価制度の変更案は労働者にとって利益変更に当たると述べた。

(甲55、甲65)

(53) 定期昇給は同年4月から停止され、夏期賞与は同年6月末日になっても支給されなかった。

(審問調書2頁A2証言、争いのない事実)

(54) 同年7月19日、理事長は、教職員全員に対し、通知書を交付した。

この中で、理事長は、「本校では未だ春闘が妥結しておらず、誠に遺憾ながら皆さんに夏季賞与を支給できていません。」とし、交渉が長期化している現状の説明として、学校への貢献度と関係なく、勤務年数に応じた一律の給与が支給されたり、個別事情を斟酌することなく一律に月額給与を基準に算出した賞与が支給されたり、一年が経過したことで全員一律に一号俸昇給することは時代遅れであって、この「勤務体質」を改善しなければいけないところ、定期昇給と賞与に関する評価制度に係る27年9月1日付け通知書の内容について組合と4回の団交を行うも、「残念ながら組合は理事会決定をいささかも理解

してくれません。次の交渉申出がないまま今日に至っています。」と述べた上、当該制度変更に関する理事会決定の撤回は絶対にないこと、当該制度の運用については公平・公正を心がけること、当該制度変更に前向きであるならば導入時期を遅らせて周知期間を設け内容をマイルドにするといった柔軟な考えがないわけではないことを示し、「組合側がその様な協議に入ろうとしない限りは、極めて不本意<sup>なが</sup>乍ら、現状の膠着<sup>こうちやく</sup>状態がこれからも続くこととなります。」と述べて、評価制度の変更案につき組合が導入に向けた積極的な協議を行わない限り、夏期賞与の不支給が続くことを告げた。

(甲 5 6)

(55) 28年7月25日、法人は、拡大職員会議を開催し、理事5名も出席し、懸案事項を話し合った。

法人がこの会議を開催した理由は、教職員が夏休みの冷却期間の中で再検討し、争点を絞り込むことを期待してのことであった。

(審査の全趣旨)

(56) 同年8月4日、組合は、法人に対し、団交を申し入れ、理事長以外の理事（少なくとも理事長と校長）も出席するよう求め、団交日として同月19日以降の業務に支障をきたさない日を二案設定することなどを求めるとともに、同年6月9日に実施された団交事項の継続協議のほか、後記(57)の要求書の記載事項を付け加えて、新たに協議することを求めた。

(乙 3)

(57) 同年8月4日、組合は、法人に対し、夏期賞与1.5か月分を直ちに支給することなどを求めるほか、同年7月15日にA4教諭に対して行われた処分が不当であるので撤回することなどを求める要求書を提出した。

(乙 2)

(58) 同年8月22日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立書を提出した。

(争いのない事実)

## 5 本件申立て後の事情

(1) 28年8月24日、組合は、法人に対し、団交を申し入れ、理事長以外の理

事（少なくとも理事長と校長）も出席することを求めるとともに、8月中旬に団交を持つことなどを要求した。

（乙4）

(2) 同月29日、法人の事務長は、組合に対し、団交には理事長のみが出席し、文書による事前回答は行わないことなどを口頭で伝えた。

（乙18）

(3) 同年9月2日、組合は、法人に対し、前記4(56)の団交申入れに対し誠実に対応すること、同月21日までに団交を開催すること、組合の要求項目につき団交の5日前までに文書回答することなどを要求した。

（乙18）

(4) 同月5日、法人は、組合に対し、組合の要求項目については理事長が口頭により回答した上で協議するという従来からの労使慣行にそって、いつでも団交に応じることなどを文書で伝えた。

（乙19）

(5) 同日、法人は、教職員全員に1か月分の夏期賞与を支給した。

（争いのない事実）

(6) 同月24日、組合は、法人に対し、同年10月6日に団交を開催すること、複数名の理事(少なくとも理事長と校長)が出席すること、組合の要求項目につき事前に文書で回答すること、団交議事録を作成することを要求した。

（乙20の2）

(7) 同年9月26日、法人は、前記(6)の組合要求に対し、同日付け連絡書で、従来からの労使慣行にそった団交に応じること、団交議事録を作成する考えはないこと、同年10月11日あるいは同月13日であれば団交を受けられることを返答した。

（乙21）

(8) 同月5日、組合は、法人に対し、同日付け申入書により、同月11日17時30分より団交を実施すること、団交には複数名の理事(少なくとも理事長と校長)が出席すること、組合の要求項目につき団交の2日前までに文書で回答すること、団交の内容は組合が録音し議事録を作成することなどを求めた。

（甲58）

(9) 同月5日、法人は、組合に対し、同日付け連絡書で、同月11日に実施する団交は従前の労使慣行に基づいて行うこと、組合が求めた3点（複数理事の出席、事前の文書回答、組合が録音しての団交議事録作成）はいずれも拒否すること、従前の労使慣行に沿わない団交には臨まないことを通知した。

その際、法人は、組合に対し、事務長を通じ、団交において録音・録画を一切しない旨の確約書を組合から法人に提出することが同日の団交実施の条件である旨を伝えた。

(甲60、61、乙61)

(10) 同日の団交の冒頭、組合から法人に対し、組合が要求する3点（複数理事の出席、事前の文書回答、組合が録音しての団交議事録作成）を法人が拒否する理由は何かと質問したところ、理事長は、それが本校の労使慣行であると回答し、組合に対し、団交において録音・録画を一切しない旨の確約書の提出を求めた。

それに対し、組合が確約書の提出を拒否したところ、理事長は、それでは団交に応じることはできないと述べて退出し、団交は流会となった。

(乙61)

(11) 同月20日、組合は、法人に対し、同日付け要求書により、同年11月8日に団交を開催することを申し入れた。

同要求書により、組合は、法人に対し、組合要求に対し事前に文書で回答すること、2名以上の理事（校長を含む）が出席すること、議事録・確認書・録音などの確度の高い団交記録を残すこと、組合が資料の提示を求めた場合にはそれを提示すること（特に理事会資料や人件費に関する資料は最大限提示すること）を求めた。

(乙62)

(12) 同年10月25日、法人は、組合に対し、前記(11)の要求書について、従前の労使慣行に基づくもの、すなわち、理事長があらかじめ組合から文書で要求されている項目につき口頭で回答した上協議すること、団交内容を録音・録画したり議事録を作成しないことであれば団交に応じることを返答するとともに、団交で録音・録画は一切しないことの確約書を団交の前日までに提出しなければ交渉に臨まないと通知した。

(乙62)

- (13) 当委員会の指示により、同年12月7日、団交が開催され、法人からは、理事長の他に3名の理事が出席した。

同日の団交は、A4組合員に対する減給処分の撤回等を議題として協議が行われた。

(甲62、乙63、当委員会において顕著な事実)

- (14) 同月14日、当委員会の指示による2回目の団交が開催され、人事評価の制度設計及び具体的な評価方法に関することと、人事評価制度を反映した定期昇給及び期末手当額決定のあり方に関することが協議された。

法人が21年1月29日に議決した人事評価制度について、組合は、客観的な問題点の検討が必要で、抜本的な見直しを行うべきであると述べたのに対し、法人は、そのような認識はないが、組合が見直しを提案するのであれば提出されたい、ただし検討はするが、提案を必ず受け入れるという意味ではないと返答した。

次に、組合が、法人が27年8月31日の決定で人件費に手を付けたことの原因が分からないと主張したのに対し、法人は、財務状況に関しては組合も十分に把握しているはずである、過去においてこの件で一度も質問を受けたことはないと反論した。

組合側が、財務に関する質問事項を早急に集約して提出するので回答されたいと要望したのに対し、法人は、提出された質問事項を見てから検討するが、必ず回答するものではないと返答した。

人件費に関する理事会決定の内容については、協議するに至らず終了した。

(甲64、乙64)

- (15) 28年12月27日、法人は、全教職員に対し、「校舎問題について」と題する書面を配付した。

同書面により、法人は、24年度から27年度までの「実収支の概要」を明記し、築後33年が経過した校舎の問題は方針決定が急がれる重大な問題であるが、借金返済に追われることなく安定した学校経営をしていくためには今後10年間に10億円の新校舎建設資金を積み立てねばならないところ、現時点での積立額は1億7,500万円で、8億円強不足していること、しかも、2

4年度から続いてきた毎年3,000万円の積立は、27年度には1,000万円となり、28年度は資金不足のため1円も予算計上できていないこと、増しできない最大の原因は、入学者生徒の定員割れによる収入減にあること、厳しい状況が今後も続くようであれば、あとは人件費に手を付けるほかないこと、資金作りが計画どおりに進まなければ、新校舎建設問題は断念せざるを得ないことなどを訴えた。

(乙66)

(16) 29年2月22日、組合は、法人に対し、同日付け申入書により、団交を要求した。

(乙68～70)

(17) 同年3月2日、前記(16)の申入れに基づく団交が開催された。

27年度の管理経費の「報酬・手数料」の支払金額及び内訳に関する内容や、27年度の広報費が前年と比べ大幅な増額になっている理由について、理事長から説明がなされたが、管理職手当に関する各役職の額については、理事長は、開示するのは相当でないとして拒否した

また、理事長は、定期昇給及び賞与について、組合の同意を条件に、29年3月に評価制度を導入した0.5か月分の賞与を支給して、28年度の賞与はこれで全てとしたい、これに同意するならば、同年度の昇給については、28年4月1日に遡って、55歳未満の全教職員に対し1号俸の昇給を実施し、支給済みの夏期及び冬期の賞与額にも反映させる旨回答した。

また、理事長は、29年度以降は、28年度を上回る財務状況にはないので、最終的には入学生徒数を確認してからであるが、ベースアップはしない、賞与支給は27年度並み(年間2.5か月)で、そのうち0.5か月分を3月に評価賞与として支給したいこと旨述べた。

29年3月2日の協議は合意が成立せず、終了した。

(乙75、76)

(18) 同月13日、組合は、法人に対し、同日付け申入書により、団交を要求し、その開催日を同月15日とするよう求めるとともに、組合要求につき文書で事前回答すること、団交には法人の理事(少なくとも理事と校長)が出席すること、団交議事録を作成することなどを要求した。

#### 第 4 当委員会の判断

- 1 法人が組合の委員長らに口頭注意したことは、同人らが労働組合の正当な行為をしたことに対する不利益取扱いとして、法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか。(争点 1)

また、法人の上記行為は、組合に対する支配介入として、法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。(争点 2)

- (1) 法第 7 条第 1 号は、労働者が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、使用者が、当該労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止している。

- (2) 労働組合の正当な行為に該当するか否かは、目的と態様の両面から検討する必要があるところ、本件団交申入れは、定期昇給及び賞与の支給方法の変更を議題とするものであり、労働者の労働条件に係るものであって、目的において正当であることはいうまでもない。また、校長が修学旅行の責任者として引率中の不在時に団交を申し入れているが、使用者は常に組合から要求された日時に団交を行わなければならないわけではなく、組合と協議の上日程を調整することが可能であるから、本件団交申入れの時期が不当であるということもできない。

よって、本件団交申入れは、労働組合の正当な行為に該当する。

- (3) 次に、本件口頭注意が不利益な取扱いといえるか否かについて検討する。

法人は、本件口頭注意が就業規則に基づく懲戒処分ではなく、校内にあって日常広く行われている理事及び管理職による教職員への指導にすぎないので、不利益な取扱いに当たらないと主張する。

本件口頭注意は、就業規則では懲戒処分として定められていないものの、職場内の規律違反に対する制裁という点では懲戒処分と比肩しうるものであること、今後の団交申入れなどについても申入れの時期などが不適切であるという理由で委員長らに対する懲戒処分が行われる可能性を示唆するものであること、今後の人事評価や評価賞与等において消極的事情として考慮されるおそれがあることに加え、口頭注意直後に行われた拡大職員会議において、理事長が

「本日に至るまで本校労働組合には不穏当な言動が認められました。この点につきましてはA1執行委員長、A2書記長に対し口頭で注意し猛省を求めました。」と教職員に公表して（前記第3の4(26)）、委員長らの評価を低下させていることを併せ考えれば、不利益な取扱いに該当すると解するのが相当である。

(4) 続いて、本件口頭注意が、組合員が組合の正当な活動をしたことの故をもって行われたか否かを検討する。

この点、理事長において、①本件口頭注意の理由として、委員長らに対し、ことさら緊急を要する団交申入れの内容とは思われないのに、不適切な時期に団交申入れを行った非常識を詫びることなく、反省の態度も示さず、逆に反発する態度に出ていることは、教員以前にその人格さえ疑わざるをえない愚行を繰り返していると告げた上（前記第3の4(23)）、②本件口頭注意直後に開催された拡大職員会議において、全教職員の前で、理事会に向けたものとは思えない品格のない表現で書かれた書面が組合から提出されてきた、生徒募集の大事な時期に事を起こすのが本校の教職員なのかと思うとやりきれないなどと発言し、これまで組合には不穏当な言動が認められたので委員長らを口頭で注意し猛省を求めたと公表していることは（前記第3の4(26)）、組合及び組合員に対する謂われない<sup>い</sup>誹謗<sup>ひぼう</sup>であり、かかる理事長の言動から、法人の反組合的意図を認めることができる。

(5) よって、法人の委員長らに対する本件口頭注意は、法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(6) また、本件口頭注意は、組合の団交申入れその他の組合活動を萎縮させ、組合を弱体化させるものであるから、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

2 法人は、組合による定期昇給及び賞与の支給方法の変更などを議題とする27年9月11日付け要求書など10回にわたる団交の申入れに応じなかったか。また、応じなかったとする場合、そのことは、正当な理由のない団交拒否として、法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点3）

(1) 義務的団交事項

ア 法第7条第2号は、使用者が雇用する労働者の代表と団交をすることを正

当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止することで、使用者に労働者の代表者との交渉を義務付けている。これは労働条件などに関する問題について、労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進する趣旨である。

イ このような法第7条第2号の趣旨に照らすと、義務的団交事項は、組合員の労働条件その他の待遇（賃金、労働時間、休息、労働安全衛生など）や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものであるといえることができる。さらに、使用者の経営及び生産に関する事項であっても、組合員の労働条件に関連を有する事項又は労働条件に将来にわたり影響を及ぼす可能性が大きい事項については、義務的団交事項に該当する。

(2) 定期昇給及び賞与の支給方法の変更は、組合員の労働条件その他の待遇に当たることから、義務的団交事項に該当することは明らかであり、本件において、法人は、組合からの団交申入れに応じるべき義務がある。

(3) 以下、法人の団交拒否の成否及び正当理由の有無について検討する。

ア 法人は、組合からの法人との意見交換を求める27年9月11日付けの要求、法人との団交を求める同年10月30日付け申入れ、同年11月5日付け申入れ、同年12月4日付け申入れ、同月25日付け申入れ及び28年2月16日付け申入れの合計6回につき、意見交換又は団交には応じられないと回答し、あるいは何ら回答することがなかった（前記第3の4(13)(21)(29)(30)(37)）。

上記6回の団交申入れに対する法人の対応は、明らかに団交拒否に該当する。

団交を行わないとした理由について、法人は、今回提案した評価制度の変更は就業規則の不利益変更にあたるものではなく、義務的交渉事項ではないと考えたからであり、また、形式的な団交を重ねるのではなく、実質的に組合員全員が参加するような場面、一部の者ではなく、全員がこの問題に関心を持って議論しあう場の設置に意味があると考えたことによるとするが（前記第3の4(21)）、そのような事由が義務的団交事項に係る団交を拒否する正当理由に成り得ないことはいうまでもない。

また、法人は、27年11月26日には理事5人全員が出席しての拡大職

員会議を開いて全教職員に変更の意図について説明して意見交換したとするが（前記第3の4(26)）、当該職員会議は団交ではないから、そのような事由も団交を拒否する正当な理由には成り得ない。

なお、法人は、組合との間で28年1月14日に話し合いをしているが、この話し合いについて、法人は、27年9月11日付けで組合が求めた意見交換に応じたものであって、団交ではないと述べており（前記第3の4(34)）、およそ労働組合の団交権を明白に否定した上で行われる話し合いで意見交換がなされたというだけでは、団交に応じていると評価することもできない。

以上のとおり、法人は、上記6回の組合からの団交申入れを拒否しているが、拒否したことにつき正当理由を認めることはできない。

イ その後、法人は、理事会の議論の中で、定期昇給及び賞与の支給に関し、組合が評価制度に対する全面拒否の姿勢を持っていることから、それまでは、組合と団交を重ねるのではなく、違う形で教職員全員に自分たちの考えを浸透させようと考えていたが、これは春闘の問題であるので、春闘に関する団交の中で一気に解決したいとして、団交に応じない姿勢から団交を行うことへ方針を転換し（前記第3の4(39)）、組合からの28年3月14日付け以降の4回にわたる団交申入れには応じるようになった（前記第3の4(41)(43)(49)(52)）。

組合は、上記4回の団交拒否が成立する理由として、理事長だけではなく理事の出席を求めていたにもかかわらず、理事長しか出席しなかったこと、団交において定期昇給及び賞与の支給方法の変更理由として、少子化による生徒の減少による経営難など抽象的な話をされるだけで、財務諸表をもとにした説明等の具体的な話をされなかったので、人件費を抑える必要があるのであれば理事・管理職の報酬も公開した上で協議したいと述べたが、それに対し理事長が「答えません」と述べて不誠実な対応に終始したこと、団交で組合が28年度の夏期賞与の仮払いを求めたのに対し理事長は「する気はない」、「それが私の性格だから出しません」などと理由にならないことを述べて極めて不誠実な交渉態度に終始したことを挙げる。

この点、上記4回の団交においては、法人の代表権を有する理事長自ら出席しており、使用者も労働組合と同様に交渉担当者を決定する自由を有する

から、理事長一人のみ出席した法人の対応を団交拒否に当たると解することはできない。

また、上記団交で、理事長が28年度夏期賞与の仮払い要求を拒否したことは認められるが（前記第3の4(52)）、「それが私の性格だから出しません」と述べた事実も、「答えません」と述べた事実も認めることはできない。

そうすると、法人が同日付け以降の4回にわたる団交申入れを拒否したとする組合の主張を認めることはできない。

(4) 以上のとおり、法人は、定期昇給及び賞与の支給方法の変更などの議題について、27年9月11日付け要求から28年2月16日付け申入れに至るまでの合計6回の組合からの団交申入れを拒否しており、拒否したことにつき正当理由は認められないから、法人のかかる対応は、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

3 28年3月16日など4回にわたる団交での法人の対応は、法第7条第2号で定める不誠実団交に当たるか。また、上記団交において、理事長が頻繁に机を叩いたり、声を荒げて威圧的な発言をしたり、「理事会には諮りません」、「私の性格だから払い出しません」などと発言した事実があるか。そのような発言があったとした場合、法第7条第2号の不誠実団交に当たるか。（争点4）

#### (1) 誠実交渉義務

ア 使用者には、団交において、合意達成や譲歩を義務付けられるものではないが、団交を実効的なものにするため、誠実交渉義務がある。

すなわち、使用者は、合意を達成するよう自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない。

イ 具体的に、使用者は、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示する等し、その論拠を示して論ずる等の努力をすべき義務がある。このような義務を果たすことなく、使用者が自己の主張に固執することは、誠意ある交渉態度とはいえず、実質的に団交を拒否したものというべきである。

ウ 使用者が誠実交渉義務を果たしたか否かは、交渉事項の内容、労働者側の態度など具体的事情に応じて、客観的かつ具体的根拠を説明する等、労使間

の対立を可能な限り解消させる努力を行っていたか否かという観点から判断する必要がある。

- (2) 組合は、前記団交において、理事長だけではなく、他の理事の出席を求めているにもかかわらず、理事長一人しか出席しなかったことが不誠実団交に当たると主張するので検討する。

28年3月16日など4回にわたる団交の法人側の出席者は理事長のみであったが（前記第3の4(41)(43)(49)(52)）、理事長は法人の代表者であり、使用者も労働組合と同様に交渉担当者を決定する自由を有することから、法人の出席者が理事長のみであるからといって、直ちに不誠実な交渉態度であるとはまではいえない。

よって、このような組合の主張を認めることはできない。

- (3) 次に、組合は、これらの団交において、理事長が頻繁に机を叩いたり、声を荒げて威圧的な発言をしたり、「理事会には諮りません」、「それが私の性格だから出しません」と発言し、団交において不誠実な態度を取ったと主張するが、理事長がそのような言動を行ったことを認めることはできない。

よって、このような組合の主張を認めることはできない。

- (4) さらに、組合は、評価制度変更の目的につき、法人から少子化による生徒の減少による経営難などの抽象的な話をされただけであり、経営状況についての具体的な説明も資料の開示もなく、法人の経営状況を把握できず、制度変更の必要性・合理性について判断できなかったから、このような法人の対応は不誠実団交に当たると主張するので検討する。

- (5) 上記団交に係る主要な議題は、評価制度の変更と28年度定期昇給・賞与等の労働待遇の2点であったから、法人としては、これらの議題につき、組合に対し、できるだけ丁寧に説明するとともに、自己の主張を裏付けるのに必要な資料を提供するなどして、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する必要があった。

ア まず、労働待遇を議題とする団交内容について検討する。

この点については、法人からの財政状況に関する説明と資料の提示が重要であることはいうまでもない。

- (ア) 法人は、以前からの借財があるとともに、新校舎建設資金の積立てが必

要な状況の中、生徒の定員230名を確保できない年が続き、27年度には162名と最低の入学者数となったことから、経営状況を非常に厳しくとらえていた。

それに対し、組合は、法人の財政状況は10年前からみると著しく改善され、それは人件費の抑制によるものであり、法人の負債もあと5、6年で完済できる見通しが立ったと認識していた（前記第3の4(33)）。

(イ) かかる認識の違いが生じたのは、法人が財政状況について丁寧に説明する方針を転換したことが要因となっていた。

すなわち、法人は、理事長が就任した16年10月以降、悪化していた財政状況を立て直すため、人件費の削減策に着手し、17年に入ってから、教職員に対し、財政状況を詳細に示す書面を繰り返し配付し、一層の努力が必要であることを訴えたが（前記第3の2(6)ないし(9)）、同年5月に組合との間で人件費削減策につき合意が成立してからは、方針を転換し、法人以外の関係者に資料がわたる懸念があることを理由にして、財政状況に係る詳細な書面を教職員に配付しなくなった（前記第3の2(9)、第3の3(2)）。

財政状況に係る資料の提供を受けられなくなった組合は、法人が21年2月に「財務書類等閲覧規程」を制定したことから（前記第3の3(6)）、以後、同規程に基づいて財務書類を閲覧し内容を書き写すことによって自ら調査するようになり、財務状況が改善されているとの認識を抱くようになった（前記第3の4(31)ないし(33)）。

(ウ) 財政状況が改善されていると考えた組合は、本件団交において、28年度の賞与につき年間3.5か月以上の要求をした（前記第3の4(40)）。

それに対し、法人は、財政状況は好転しているわけではなく、負債返還は33年までかかる予定であり、また、新校舎建設のために必要な積立金として20億円の頭金を用意する必要があるが、現在額は1億6,000万円にすぎないと述べて、年間2.5か月の回答をした（前記第3の4(41)）。

(エ) 法人は、財政状況については、17年に生徒数、年収額、負債額、経常経費などを具体的に記載した書面を全教職員に配付し、その後も授業料や

入学金の金額などは、据え置かれたままであるから、これに生徒数を当てはめることで、その後の経営状況も容易に把握でき、また、財務書類は閲覧可能であって、現に組合の書記長は閲覧し、内容を書き写しており、たとえ法人から説明しなくても、自らの職場を失わないために自発的に法人の経営状況を知らなければいけないものであると主張する。

たしかに、収入の把握は比較的容易であると思われるが、支出費目の具体的内容や負債の返済状況・返済方針などは、法人の詳しい説明がなければ、組合が正確に把握することは困難である。

(ウ) 本件団交において、財政状況に関する法人の説明は前記(ウ)の内容にとどまっており、また、法人の主張を裏付ける資料の提示は何らされていないところ、かかる法人の対応は、法人の財政状況について丁寧な説明と資料の提供を尽くし、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する姿勢とは著しい隔りがあり、不誠実と評価されてもやむをえないものである。

イ 次に、評価制度の変更に係る団交内容について検討する。

(ア) 組合は、当該制度変更の目的をもっぱら人件費の削減ととらえている(前記第3の4(9))。

組合は、もともと評価制度について、教職員の共同意識を破壊し、士気が上がらない制度ととらえていたが、それに加え、今回の制度改革の目的を人件費削減のためととらえたことから、一部の教職員の定期昇給の停止などを行っても100万円にも満たない削減にしかならず、大きな経営状況の改善にはつながらないと考え、当該制度変更の合理性及び必要性に疑問を抱くこととなった(前記第3の4(9))。

(イ) 組合が人件費の削減が主要な目的であるととらえたのは、法人の提案書の冒頭で、評価制度の変更目的につき「少子化社会に対応して人件費総額の削減を図る一方で、業務成績に応じた公平な額の支給を目指すもの」と記載されていたからであった(前記第3の4(1))。

それにより組合は、管理職や理事の給与はどのように削減されているのか、一般教職員のみがしわ寄せを受けているのではないかなど、人件費削減に対する様々な疑問を持つこととなった(前記第3の3(3))。

(ウ) これに対し、法人は、今回の制度変更について、従来から教職員に対し、

- 経営安定化のために入学生徒数の定員確保が重要であって、そのためには教職員の一層の努力が必要であると訴えているが、それにもかかわらず、現状ぬるま湯につかっている教職員に自分の職場は安泰ではないことを自覚し発奮してもらうために導入しようとするものであり（前記第3の4(2)）、人件費の削減は副次的にありえても、主要な目的ではないとする。
- (エ) 当該制度変更の真の目的が、前記(ウ)のように、厳しい経営環境にある法人の存続について教職員に危機意識を持ってほしいというのであれば、なぜ提案書で「少子化社会に対応して人件費総額の削減を図る一方で、業務成績に応じた公平な額の支給を目指すもの」との説明をしたのか疑問が残るところであり、そのような説明を受けた組合が、人件費削減が制度変更の主要な目的であるととらえたのも無理からぬところであって、法人は組合に対し、組合に抱かせた疑問を解消するためにも、できるだけ丁寧な説明を行う必要があった。
- (オ) しかるに、法人は、本件団交において、制度変更の導入自体については一切譲歩しない旨述べて、まず結論ありきの姿勢を示し、導入の必要性に疑問を抱く組合が説明を求めたのに対し、導入したほうが職場の士気が上がるなどと回答し、そうはならない旨組合から反論されると、「上がる人とやります」と答えるなど、丁寧な説明とはほど遠い対応をとっている（前記第3の4(52)）。
- (カ) 以上のような法人の対応は、評価制度の変更に係る議題について、できるだけ丁寧な説明を尽くして、合意達成の可能性を模索する姿勢とは著しい隔たりがあり、不誠実であると評価されてもやむを得ないものである。
- (6) 以上のとおり、上記団交における法人の対応は、法第7条第2号の不誠実団交に当たる。
- (7) なお、本件申立て後、同様の議題に係る団交が28年12月14日及び29年3月2日に開催され、法人は、これらの団交で、評価制度の変更案につき組合が見直し案を提案するのであれば提出されたい、ただし検討はするが必ず受け入れるというわけではないと回答し（第3の5(14)）、また、財政状況につき、支出項目の内訳及び支払金額に関する組合の質問に対し回答している（前記第3の5(17)）ことに加え、28年12月27日付けで、全教

職員に対し、24年度から27年度までの法人の「実収支の概要」を配付して、財政状況を説明していることが認められる（前記第3の5(15)）。

以上のような法人の態度を見ると、一定程度の改善がなされたと評価できる余地がないわけではないが、かかる対応をとるようになったのは本件申立て後4か月近く経過してからのことであり、それまで法人が団交拒否及び不誠実団交を繰り返し行ってきたことを考慮すると、この程度の対応をもって、組合の救済利益が失われたとすることはできない。

4 法人が、定期昇給及び賞与の支給方法の変更並びに28年度の定期昇給・賞与などの春闘に係る議題につき組合との合意がないことを理由として、支給予定日を経過しても同年度の夏期賞与を支給しなかったことは、組合の意思決定に影響を与える支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。（争点5）

(1) 夏期賞与の支給については、21年度と28年度を除き、毎年、定期昇給及び賞与に関する合意が成立した後の6月末日に支給されていた（前記第3の3(10)）。

(2) 21年度と28年度は、9月になって夏期賞与が支給されることとなったが、この2か年度の春闘要求は、通常の年とは異なり、大きな制度改正が交渉議題として挙げられ、労使の意見が激しく対立していた。

(3) 21年度の夏期賞与の支給が遅れた経緯は次のとおりであった。

ア 21年度は「二人教頭制」をめぐる意見が対立しており、組合が、21年3月18日付けの春闘要求書に、義務的団交事項である基本給や賞与に係る議題の他に、「二人教頭制の廃止」を議題に入れたところ、法人は、これを問題視し、これを議題から削除しなければ団交には応じられないとして、要求書を受け取らなかった。

春闘要求に係る団交が開かれなかったことから、同年4月21日、組合は、当委員会にあっせんを申請したが、法人があっせんには応じられないとの態度を示したため、同年5月25日、当該あっせんは打切りとなった（前記第3の3(7)）。

イ 同年9月10日、組合は、法人に対し、謝罪文を提出し、その中で、「二

人教頭制」については以前に労使間で要求書に盛らない確認があったのに要求項目に入れ、安易に当委員会にあっせんを申請したとして、法人に謝罪するとともに、21年度の定期昇給・賞与が未だ決まっていないことを全教職員に謝罪した。

組合が法人に対し上記謝罪文を提出した経緯は、次のとおりであった。すなわち、法人が組合要求書の受取を拒否して団交を開催しなかったことで21年度の夏期賞与などにつき合意ができず、夏期賞与の未支給が継続して生活が苦しくなった組合員が出たことから、当時の組合執行委員長が引責辞任した上、代行の組合役員が菓子折り持参で理事長宅を訪れて団交開催の願い出をしたがそれでも承諾してもらえず、かえって理事長から何らかの形で組合としての誠意を示すよう働きかけられ、その結果提出したものであった（前記第3の3(8)）。

ウ 組合が法人に謝罪文を提出して、ようやく21年度春闘に係る団交が開催され、同年9月18日に同年度の定期昇給及び賞与の合意が成立し、同月末に夏期賞与が支給されるに至った（前記第3の3(11)）。

エ 義務的団交事項である基本給及び賞与に係る議題が掲げられているにもかかわらず、「二人教頭制の廃止」の項目を削除しなければ団交要求書を受け取らないとする法人の行為は、それ自体団交拒否及び支配介入に当たるものであり、法人はかかる不当労働行為をあえて行って、夏期賞与の不支給を継続して組合員の生活を困窮させ、そのような組合員を抱える組合の窮状に乗じて誠意を示すよう働きかけ、その結果組合から謝罪文を提出させているが、このような法人の対応は、夏期賞与の支給と組合の謝罪を交換条件にして、組合の謝罪文の提出と引換えに当該賞与を支給したと評価せざるを得ないものである。

(4) 28年度の夏期賞与が遅れた経緯は次のとおりであった。

ア 28年度の春闘の団交は、評価制度の変更をめぐって、労使の主張が激しく対立している状況にあった。

イ 上記春闘の団交において、組合は、評価制度の抜本的見直しと3.5か月分以上の年間賞与の支給を求めた（前記第3の4(40)）。

これに対する法人の回答は、年間賞与は2.5か月で、法人が提案した制

度変更案は不利益変更に該当しないので認めてほしいが、組合がそれを受け入れてくれないのであれば定期昇給も賞与支給も行わないというものであった。

4回にわたる春闘団交はまとまらず（前記第3の4(41)(43)(49)(52)）、賞与支給予定日の同年6月末日を経過した。

ウ 組合は、評価制度の変更に係る法人からの提案書に「少子化に対応して人件費総額の削減を図る一方で、業務成績に応じた公平な額の支給を目指すもの」との記載がされていたことから（前記第3の4(1)）、その目的を人件費の削減にあるととらえ、様々な疑問を抱くようになった（前記第3の4(9)）。

かかる提案書を交付した法人としては、組合の疑問を解消するためにも、上記春闘の団交において、制度変更の目的や法人の財政状況につき、丁寧な説明と資料の提示を行って合意達成の可能性を摸索する必要があるところ、実際に法人がとった対応は、制度変更の導入自体については一切譲歩しないと決めつけ、その理由については導入したほうが職員の士気が上がるなどと説明するのみで、そうはならない旨組合から反論されると、「上がる人とやります」と回答するなど不十分なものであり、また、財政状況に関する説明と資料の提示も不十分なものであり、不誠実団交と評価されてもやむを得ないものであった（前記第4の3(5)）。

エ 法人は、かかる不誠実団交を行っておきながら、法人から十分な説明を受けられず合意できないとする組合員らを含む全教職員に対し、同年7月19日付け書面で、法人が提案した評価制度の変更案について撤回することは絶対でないこと、その導入時期を遅らせて周知期間を設けるなど内容をより柔軟にする考えはないわけではないが、組合が当該変更は一切反対との態度を変えず、導入に前向きな協議に入らないのであれば、<sup>こうちやく</sup>膠着状態が続くことを通告し（前記第3の4(54)）、当該変更案の導入に積極的にならない限り夏期賞与の不支給を継続させる旨告げた。

(5) 21年度春闘と28年度春闘での法人の対応は、酷似している。

21年度春闘で、法人は、団交要求書の受領拒否という不当労働行為（団交拒否及び支配介入）を自ら行っておきながら、夏期賞与などにつき組合との合

意がないことを理由にして当該賞与を支給せず、その不支給を継続させることによって組合員の生活を困窮させ、そのような組合員を抱える組合の窮状に乗じて働きかけ、当該賞与の支給と組合の謝罪を交換条件にして、組合の謝罪文の提出と引換えに当該賞与を支給している。

28年度春闘でも、法人は、評価制度の変更や同年度定期昇給・賞与などに係る議題につき、不当労働行為（不誠実団交）を自ら行っておきながら、そのような法人の不十分な説明では合意できないとする組合に対し、組合との合意がないことを理由に夏期賞与の支給をせず、組合が評価制度の変更案の導入に積極的にならない限り夏期賞与の不支給を継続することを告げている（前記(4)エ）。

28年度春闘における法人の対応は、自らの不誠実な団交によって、合意できない状態に組合を追い込んでおきながら、春闘議題につき組合との合意がないことを理由にして夏期賞与の支給をせず、その不支給を継続することによって組合員の生活を困窮させ、そのような組合員を抱える組合を窮状に追い込み、夏期賞与の支給と評価制度の変更案についての合意を交換条件にして、夏期賞与の支給と引換えに、強いて組合に評価制度の変更案を認めさせようとしていると評価せざるを得ない。

このような法人の行為は、評価制度の変更案などの28年度春闘に係る議題につき、組合の意思決定に影響を及ぼし、組合の弱体化を招くものである。

(6) よって、法人の対応は、法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(7) これに対し、法人は、同年6月末日を経過しても、同年度の夏期賞与を支給しなかった理由として、賞与の支給月と支給割合は、団交での合意によりその都度決まるのであって、あらかじめ支給期日が決まっているわけではないし、そのような労使慣行も存在しないと主張する。

たしかに、賞与の支給月と支給割合は、団交での合意により具体的に決まるが、法人は、自ら賞与の支給時期に関し規定を設け、支給月を6月、12月及び3月と定めているから（前記第3の3(6)）、支給額につき組合との間で合意できないとしても、同年6月末日までに、夏期賞与の仮払いにつき検討及び努力をする相応の責任があったところ、団交において、法人は、年間賞与2.5か月の提示をしているのであるから、一定の仮払いをすることは可能であった

のにもかかわらず、組合の仮払いの要求に全く耳を傾けることなく拒否している（前記第3の4(52)）。

法人は、上記規定は理事長が教職員の勤労意欲を盛り立てようとして一方的に決めたものであり、しかもそれは支給方法に関するものであって、これが根拠となって教職員に賞与請求権が発生するものではないと主張するが、当該規定により教職員に賞与請求権が発生するものでないとしても、賞与はその年度の組合員の生活に直接関わるものであるから、当該規定を制定した法人としては、仮払いの検討や努力をする相応の責任があることは前述したとおりであり、また、仮払いを妨げる事情もうかがえないのに、一顧だにせずこれを拒否している。

前記(5)で述べたところからすると、かかる法人の主張をもって、法人の行為が法第7条第3号の支配介入に当たらないとすることはできない。

(8) なお、同年9月5日、法人は、教職員全員に1か月分の夏期賞与を支給しているが、法人は、組合と妥結していないことを理由として、夏期賞与を遅配したものであって、組合の意思決定に影響を与える支配介入であることに変わりはない。

## 5 救済方法について

当委員会の判断は以上のとおりであるから、組合が求める救済内容については主文の救済方法で足りると判断する。

## 6 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年9月22日

北海道労働委員会

会 長 浅 水 正