

命 令 書

申 立 人 X組合
上記代表者 執行委員長 A

被 申 立 人 学校法人 Y
上記代表者 理 事 長 B

上記当事者間における平成28年道委不第15号事件について、当委員会は、平成30年6月22日開催の第1852回公益委員会議、同年7月13日開催の第1853回公益委員会議及び同年8月2日開催の第1855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、申立人との間で平成27年度の期末手当に関する団体交渉を重ねる中、平成27年12月の冬期手当を支給するに当たって、その支給率を定めた理由として、申立人から財政再建に係る何らの有効な提案もなされなかった旨を記載した文書を教職員らに配布するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人との間で団体交渉を行うことなく、被申立人の判断で対象者を選定し、教職員の一部の者に対して、平成28年3月に特別手当を支給するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、C教諭の懲戒解雇問題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、C教諭の懲戒解雇問題を交渉事項として申立人が申し入れた団体交渉を拒否するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 5 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Y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 貴組合との間で平成27年度の期末手当に関する団体交渉を重ねる中、平成27年12月の冬期手当を支給するに当たって、その支給率を定めた理由として、貴組合から財政再建に係る何らの有効な提案もなされなかった旨を記載した文書を教職員らに配布するなどして、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 2 貴組合との間で団体交渉を行うことなく、当法人の判断で対象者を選定し、教職員の一部の者に対して、平成28年3月に特別手当を支給するなどして、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 3 C教諭の懲戒解雇問題を交渉事項として貴組合が申し入れた団体交渉を拒否したこと及びこれにより貴組合の運営に支配介入したこと。
- 4 貴組合を協定当事者として締結した平成27年4月1日を起算日とする1年単位の变形労働時間制に関する労使協定が1年の有効期間の経過により失効したにもかかわらず、平成27年12月以降貴組合と協議することなく、平成28年4月1日以降も引き続き1年単位の变形労働時間制を実施するなどして、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 5 貴組合執行委員長が労働者過半数代表として選任された旨の通告を受けているにもかかわらず、時間外及び休日の労働に関する協定及び1年単位の变形労働時間制に関する協定の締結のために、棄権した無投票を信任とみなす方法によって労働者過半数代表を選任するための選挙を実施し、同選挙で信任を受けたとされ

る者との間で、各協定を締結するなどして、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 様

学校法人 Y

理事長 B

6 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

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）から、被申立人学校法人Y（以下「法人」という。）の後記の行為等が労働組合法（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である。

- (1) 平成27年12月（以下「平成」の元号を省略する。）の冬期手当の支給に係る法人の対応。
- (2) 28年3月期の期末手当の支給に係る法人の対応。
- (3) 組合のC執行委員長に対する懲戒解雇処分を議題とする団体交渉拒否。
- (4) 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定が有効期間の経過により失効しているにもかかわらず、28年4月1日以降、組合と協議することなく、法人が引き続き同制度を実施したこと。
- (5) 組合が労働者過半数代表を選出した旨を伝えたにもかかわらず、法人が同代表を選出するための選挙を実施し、同選挙によって信任されたとする者と

の間で、36協定及び変形労働時間制に係る協定を締結したこと。

(6) 法人が教員の平均持ち時間等の労働協約を一方的に解約したこと。

2 請求する救済内容

- (1) 法人は、27年3月13日付け要求書に基づく同年12月支給の冬期手当に係る団体交渉について、交渉期限を一方的に「27年11月17日まで」と制限したり、「法人の財政再建に係る何等の有効な提案もなされなかった」と組合を非難する文書を全教職員に配布したり、同年11月17日の団体交渉においては交渉中であり仮支給とすると確認したにもかかわらず、教員に対して何らの留保もなくあたかも本支給であるかのようにして支給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、28年3月18日支給の年度末手当について、組合と団体交渉をしないまま、年度末手当とは別に、給与規定上定めのない「特別手当」を支給対象者の選定基準や支給額、支給する理由や財政的根拠などについて、組合と一切協議することなく支給するなどして組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 法人は、同年1月9日付け要求書に基づく組合委員長Cの懲戒解雇に係る団体交渉について、「団体交渉は必要ない」とか「職員会議等ですすでにおおよその話はしている」とか「裁判になっているので詳しいことは説明できない」などと述べて、団体交渉を拒否してはならない。
- (4) 法人は、前記(3)に係る団体交渉について、不誠実な対応をすることにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (5) 法人は、組合を協定当事者として締結した27年4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制に関する労使協定が1年の有効期間の経過により失効しているにもかかわらず、28年4月1日以降、組合と協議することなく引き続き1年単位の変形労働時間制を実施することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (6) 法人は、36協定及び1年単位の変形労働時間制に係る協定を締結するに

当たり、組合執行委員長が労働者代表として立候補し、選任されたにもかかわらず、別途同年9月9日に過半数労働者を選出する選挙を実施し、棄権した無投票を信任とみなすなど独自のルールを制定して労働者の過半数代表を選任し、36協定及び1年単位の変形労働時間制に係る協定を当該代表と締結するなどして組合の運営に支配介入してはならない。

(7) 法人は、下記の労働協約について、法人代表者ではない「学校長」名の文書で「確約書（協定書）の効力が無力である」と述べたり、理事長・本部長・校長の連名で「労働協約の解約を申し入れる」などし、労働協約の効力や内容、解約の必要性や解約後について組合と協議することなく実施することにより、組合の運営に支配介入してはならない。

- ① 「一定年齢に達した者の号俸給の優先見直し」に関する協約
- ② 「平均持ち時間数を16.3とすること」の協約
- ③ 「教員採用は『申立人要求事項』であり、人事は『申立人合意事項』である」旨の協約
- ④ 「専任講師には担任授業を持たせない」旨の協約

(8) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 27年12月の冬期手当の支給に係る法人の対応が法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) 28年3月の期末手当の支給に当たって、法人が組合との協議を経ることなく、また、法人の給与規定上の定めがないにもかかわらず、一部の専任教員に対して、特別手当を支給したことが法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- (3) 法人がC教諭（以下「C教諭」という。）の懲戒解雇問題に関する団体交渉に応じなかったことが法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。
- (4) 27年4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制に関する労使協

定の有効期間が経過したにもかかわらず、28年4月1日以降、組合と協議することなく、法人が1年単位の変形労働時間制を実施することが法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点4）。

(5) 組合から執行委員長であるD（現在の執行委員長ではないが以下「D委員長」という。）が労働者過半数代表として選出された旨を伝えたにもかかわらず、法人が労働者過半数代表を選出するための選挙を実施し、同選挙によって信任されたとする者との間で、36協定及び変形労働時間制に係る協定を締結したことが法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点5）。

(6) 組合との団体交渉中に組合がその主張の根拠とした4つの労働協約ないし労使慣行について、法人が学校長名義の文書で無効である旨述べた上で、4つの労働協約として一方的に解約を申し入れたことが法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点6）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

組合は、法人に対し、27年3月13日、期末手当等の問題に関する要求書を提出し、その後、団体交渉を重ねたが、同年11月17日に開催された団体交渉では、同年12月の冬期手当については仮支給であって、継続して交渉することとされた。にもかかわらず、法人は、教職員らに対して、同年11月30日付け文書をもって、交渉期限である同月17日までに、組合から、法人の財政再建に係る何らの有効な提案もなされなかったなどと通知するとともに、仮支給であるとの留保もなく、同年12月4日、冬期手当の減額支給を強行した。かかる法人の対応は、組合の弱体化を図るものといえるから法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

法人の教職員給与規程では、期末手当の支給日は6月14日及び12月5日まで、期末手当の額は給与等に理事会の議決を経て定められた割合を乗じ

て得た額とされており、法人の理事会が同年11月25日に開催予定であったことからすると、同月17日までに開催された団体交渉において支給割合についての合意が必要であった。

そのため、法人は、組合に対し、同年10月21日及び27日開催の団体交渉において、同年11月13日までに決めたいとの趣旨を伝え決断を求めるとともに、これら団体交渉において、法人の財政状況が^{ひっばく}逼迫していること、学校運営の活性化策等をも説明し、組合からの対策提示等を求めていたが、組合からは何ら具体的な提示はされなかったため、法人は、27年度の期末手当の支給率を年間3.5、12月の期末手当の支給率を1.7と決定し、その旨を同年11月30日付け書面をもって、全専任教員に通知した。

そして、同書面の記載内容は、団体交渉の一連の経過を述べたものに過ぎず、特段組合を^{ひぼう}誹謗中傷する内容は含まれておらず、言論の自由の範囲内のものである。また、同文書の目的からして、12月の期末手当の支払が暫定的か確定的かについて記載する必要はなく、文面上も、支給率が確定的に合意されていないことは明らかである。そして、組合は法人との間で暫定払いであることを前提とした協議の道が閉ざされたわけでもない。

したがって、同年12月の期末手当の支給に関する法人の対応は、何ら組合活動に影響を与えるものではないから、法第7条第3号の支配介入には当たらない。

なお、仮に、同月の期末手当の支給に関する法人の対応が不当労働行為に該当するとしても、本件申立後、組合と法人は、多数回の事務折衝と団体交渉を重ねており、法人は、広範な申入事項について、誠実に協議し対応してきた。そして、期末手当についても、29年度夏期手当として1.8か月分を支給し、同年度冬期手当についても1.8か月分を支給する旨回答するなど、組合の意向を参酌して柔軟に対応していることから、被救済利益は失われている。

2 争点2について

(1) 組合の主張

法人は、組合との間で何ら協議することなく、28年3月18日、給与規定上何らの定めもないにもかかわらず、一部の専任教員に対し、法人の運営企画に貢献したとして、0.3か月分の年度末特別手当を支給した。かかる一方的な支給は、組合を無視し、その弱体化を企図した行為といわざるを得ないから法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

法人においては、校務分掌を部活動顧問等の負担を考慮せず、概ね年功を重視した同一基準による賃金体系を採っているという悪平等があったため、法人は、一生懸命働く教職員を評価するため「積み上げ方式」などの導入を提案していたものの、組合には受け入れられていなかった。

しかし、労働過多になっている教職員への配慮をする必要があるため、校務分掌等において他の教職員より過大な業務を担当している教職員25名（この中には組合員も含まれている。）に対して、法人の教職員給与規程には規定されていない特別手当0.3か月分を法人理事会の決定を得て、同日に支給した。

なお、法人は、組合に対し、財政状況の悪化を理由に、27年度については3月の期末手当は教職員給与規程には規定されていないものであるため廃止する、ただし、組合から学校運営の活性化策について有効な提案があれば3月の期末交渉に反映することはあり得る旨を伝えていた。しかし、組合は、27年12月9日付け書面により、法人との団体交渉を凍結する旨を一方的に伝えてきたことから、28年3月の期末手当に関する交渉は行われなかった。

このように、組合から申入れがなかったから同月の期末手当に関する交渉がなされなかったのであり、教職員給与規程にない特別手当を一部の教職員に支払ったとしても、組合の組合活動には何ら影響が出る可能性はないから、法第7条第3号の支配介入には当たらない。

なお、仮に、同月の特別手当の支給が不当労働行為に該当するとしても、

組合からの批判を受けて、その後はこの特別手当は支給せず、28年度冬期手当について全員0.1か月を上乗せ支給しており、被救済利益は失われている。

3 争点3について

(1) 組合の主張

法人は、27年12月31日、「クラブ経費不正処理」を理由として、当時の組合執行委員長であったC教諭を懲戒解雇処分とした。これに対し、組合は、28年1月9日、法人に対し、かかる処分は違法、無効であるとして、団体交渉を申し入れたが、法人は、「団体交渉は必要ない。先生方には職員会議等ですでおおよその内容は話している。裁判になっているので、詳しいことは説明できない。」と回答し、団体交渉を拒否した。かかる団交拒否は正当理由を欠くものであり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。また、団体交渉の拒否は、組合の弱体化を図るものであり、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

C教諭に対する解雇処分については、法人と組合の間で裁判手続が係属中であり、法人はC教諭に対する解雇処分を撤回する意思はなく、裁判手続において最後まで解雇処分の有効性を主張していく予定である。そのため、解雇処分に関して法人と組合との間で団体交渉を行ったとしても、実りある団体交渉を実現することはできず、このような場合にまで法人が団体交渉に応じなければならない理由はない。

したがって、法第7条第2号の団体交渉拒否には当たらず、そうである以上、同第3号の支配介入にも当たらない。

なお、仮に、法人の対応が不当労働行為に該当するとしても、C教諭の解雇問題について、30年2月5日に団体交渉を行っており、法人は、申入れがあれば、今後ともこの問題について団体交渉を行う意思があることを明言しているから、被救済利益は失われている。

4 争点4について

(1) 組合の主張

法人と組合は、27年4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結したが、同制度は「正規」と「実質」の2種類の時間設定がなされていることもあり、1年間の運用の中で、労働者にとって不利益な制度であることが明らかとなった。そして、28年4月1日以降については、変形労働時間制についての労使協定が締結されていないにもかかわらず、法人は、同制度の実施を強行した。かかる法人の対応は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

法人は、再三にわたり、組合との間で、36協定及び1年単位の変形労働時間制の協定の締結に向けて団体交渉を続けてきたものの、組合との間で合意に至ることができなかった。

そして、組合は、職員の過半数で組織する労働組合ではないため、法人は、職員の過半数を代表する者と36協定及び1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結するため、同年9月9日、過半数代表者を決定するための選挙を行い、選出された者との間で、これら協定を締結して同月23日労働基準監督署に提出したものである。

また、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定では、その起算日は同年4月1日となっているが、労使交渉の結果、起算日を遡及させることは何ら問題視すべきことではない。

したがって、同年4月1日以降、1年単位の変更労働時間制を実施したことは、法第7条第3号の支配介入には当たらない。

なお、仮に、これが不当労働行為に該当するとしても、法人は、その後の1年単位の変形労働時間制の年間カレンダーの交渉において、ほぼ組合の意向に沿った提示をしており、被救済利益は失われている。

5 争点5について

(1) 組合の主張

28年4月1日以降、36協定及び変形労働時間制に関する労使協定が存在しない状況となったが、かような状況のもと、法人は、同年7月20日、労働者過半数代表を選挙によって定める旨の意向を表明した。他方、組合は、対象労働者の過半数を大きく超える職員らからD委員長を労働者過半数代表とする旨の信任を得て、同年8月30日、その旨を法人に伝えた。しかし、法人は、「投票しなかった（棄権した）場合は、信任したものと見做します」という独自のルールのもとで選挙を敢行し、信任する旨の投票数がわずか28名であったにもかかわらずE教諭（以下「E教諭」という。）が労働者過半数代表に選任されたとして、E教諭との間で、前記各協定を締結した。かかる法人の行為は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

27年1月17日に締結した36協定及び1年単位の変形労働時間制に関する労使協定が28年3月31日をもって失効したため、労働者の過半数代表との間で、改めてこれら協定を締結する必要があったところ、組合は、同年6月8日付け「組合だより」において、これら協定を締結しない旨を明言したことから、法人としては、違法状態を解消するために、労働者の過半数代表を選出しなければならなかった。

そこで、同年7月20日開催の職員会議において、これら協定を締結するための労働者代表選任の選挙をする旨を告知し、立候補を呼び掛けたところ、当時の組合の執行委員長であったD委員長が立候補の意思を表明した。

しかし、同年8月30日になって、前記選挙を待たずに、組合は、法人に対し、D委員長が労働者代表に選任された旨の文書を送付するとともに、同月31日に開催された職員会議において、すでにD委員長が労働者代表に選任されている以上、選挙は無効である旨を主張し、実際、同年9月5日、D委員長は立候補を取り下げた。

法人としては、D委員長が労働者代表に選出された過程が不明であること、

3 6 協定がないままに時間外勤務が行われている違法状態を解消する緊急性、必要性が高いことなどから、同年8月31日の職員会議において立候補の意思を表明したE教諭を候補者として同年9月9日選挙を実施したところ、E教諭が労働者代表として信任された。

なお、同選挙において、棄権を信任票とみなす取扱いをしたが、棄権票の取扱い方は選挙の枠組みの問題であり、選挙自体に選挙人が参加できる仕組みが完備されている以上、手続的欠陥とはいえない。

したがって、選挙によって労働者代表を選出し、同選挙によって選任されたE教諭との間で協定を締結した行為は、法第7条第3号の支配介入には当たらない。

なお、仮に、これが不当労働行為に該当するとしても、法人は、今後、労働者過半数代表の選任方法について、^{ようかい}容喙することはない旨を表明しており、被救済利益は失われている。

6 争点6について

(1) 組合の主張

法人（Y中学校・高等学校）では、専任教員の持ち時間は16.3時間とされており、専任教員の持ち時間数は人件費の削減との関連において団体交渉でも協議されていたところ、法人は、27年10月26日付けの学校長名義の文書によって、前記持ち時間に関する協約について無効である旨を述べ、さらに翌同月27日、組合に対し、法人理事長、本部長、校長名の文書によって、「一定年齢の達した者の号俸給の優先的見直し」に関する協約、「平均持ち時間数を16.3とすること」の協約、「教員採用は『組合要求事項』であり、人事は『組合合意事項』である」旨の協約、「専任講師には担任業務を持たせない」旨の協約について解約する旨を通知した。かかる法人の対応は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

労働協約は90日の予告期間を設けて労使のいずれからでも解約すること

ができるものであり、解約するにつき特段の理由を必要するものではなく、労働契約関係に混乱が生じたり、労働者が一方的な不利益を被るなどの特段の事情がない限り、組合と協議しなければならないものでもない。しかるに、本件では、労働協約の失効によって教職員の労務関係に混乱が生じた事実はない。

また、労使間の労働協約が締結されてから時間を経過し、現時点の労働環境に合致しなくなったと考えられるとき、法人がその労働協約について意見を表明することは、法人に許された言論の自由の範囲内の行為である。

さらに、組合は、専任教員の授業担当コマ数は16.3である旨の労働協約があると主張していたが、労働協約書の存在も不明であり、そもそも締結自体も不明である労働協約に拘束されることは無意味であるから、法人は、労働協約を解消したのである。

したがって、労働協約を解約する旨通知した法人の行為は、法第7条第3号の支配介入には当たらない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人である組合は、昭和35年12月に、法人の教職員により結成された労働組合であり、28年4月1日現在で、法人の専任教員の合計76名中40名が加入している。

(審査の全趣旨)

(2) 被申立人である法人は、Y大学、Y大学短期大学部、Y高等学校、Y中学校、Y附属幼稚園を設置・運営する学校法人である。Y中学校・高等学校は、同年4月11日現在、中学生232名、高等学校生943名、専任教員76名、事務・校務職員16名を有する学校である。

(審査の全趣旨)

2 27年度の期末手当支給に関する経過

- (1) 法人の教職員給与規程第20条では、期末手当について、下記のとおり定められている。

記

- 1項 期末手当（確定拠出年金を含む。次項において同じ。）は、6月1日及び12月1日を基準日とし、基準日に在職する教職員に対して、それぞれ6月14日及び12月5日までに支給する。
- 2項 期末手当の額は、教職員が基準日（退職又は死亡した教職員にあっては、退職又は死亡した日）において受けるべき給料、扶養手当、管理職手当及び都市調整手当の合計額に、理事会の議決を経て定められた割合を乗じて得た額にその者の在職期間に応じ別表第8に定める割合を乗じて得た額とする。
- 3項 中学・高等学校の教育職員については、別に定める。
- 4項 確定拠出年金については、別に定める。

(乙3)

- (2) 26年度については、6月1.8か月、12月2.7か月、3月0.3か月の合計4.8か月分の期末手当が支給されていた。

(争いのない事実)

- (3) 法人は、組合に対し、27年度の期末手当について、27年2月17日付け文書をもって、学校の安定的な運営のために人件費を抑制し、かつ、教職員の働く意欲の喚起、労働の質の向上を高める必要があるとして、年間2.3か月分を最低ラインとする人事考課制度を導入するか、これを了承できない場合には一律年間3.8か月とする旨の提案を行った。

(甲8)

- (4) 同月19日に行われた事務折衝においても、法人は、前記と同趣旨の提案を行い、これに対し、組合は、検討はするが「一律支給」という考え方となる見込みを示すとともに、26年度までの実績である4.8か月から1.0か月の減となる根拠を示すように求めた。

(争いのない事実)

(5) また、組合は、法人に対し、同年3月13日、期末手当の件を含む7項目にわたる要求書を提出し、同要求書において、期末手当の支給日、支給率については次のようにするよう求めた。

- ① 夏期手当 180/100 支給月6月
- ② 冬期手当 270/100 支給月12月
- ③ 年度末手当 30/100 支給月3月

(甲13)

(6) 同年5月15日、団体交渉が行われた。同団体交渉において、法人からは、入学者の減少によって27年度予算の収入が低減したこと、耐震工事の実施を予定していることなどを理由に、期末手当の支給率を3.8か月としたい旨の意向が示された。また、法人からは、積立査定方式への言及や、幼稚園での収益を中高部門で使うことになると他部門が納得できるような提案が必要であるとの趣旨の発言があった。他方、組合からは、駆け引きはしたくない、今後検討していきたいとの考えが示された。

(甲25)

(7) 同年6月12日、6月の期末手当について、26年度同様の1.8か月分の支給がなされた。

(争いのない事実)

(8) 同月30日、団体交渉が行われた。同団体交渉において、法人からは、資料配布のうえ、27年度は耐震工事のため2億5,000万円の支出を予定していることなどから、単年度収支で3,840万円の赤字予算となる旨の説明があった。また、法人からは、一律支給では実質的には公平ではないこと、大学では期末手当は3.5か月分になると思われること、一律を望むなら中学校・高等学校でも同程度になるであろうことなどが述べられた。

(甲26)

(9) 同年10月21日、団体交渉が行われた。同団体交渉において、組合からは、期末手当の支給率を3.8か月から4.8か月の間で妥結点を見出したいとの趣旨の要望が述べられたが、法人からは、学園全体の統一の観点から

一律支給とする場合は3.5か月としたい旨の意向が述べられた。

(甲31)

- (10) 同月27日、団体交渉が行われた。同団体交渉において、法人からは、改めて期末手当の支給率を3.5か月としたい旨が述べられるとともに、授業担当コマ数などによる評価査定の是非等について協議がなされた。なお、法人からは、同年11月13日までに方向性を出したい旨の意向が述べられた。

(甲34)

- (11) 同月17日、団体交渉が行われた。同団体交渉において、法人からは、期末手当の支給率を3.5か月とすることによって、高校では2,600万円、中学では793万円の人件費削減となること、担当コマ数を増やすことに了解してもらえれば、3月の年度末手当に反映させたいと考えていることなどが述べられた。これに対し、組合は、一律支給の要望を変更することはできない、これまでの担当コマ数16.3を増やすことについては検討したい旨を回答した。これらのやり取りを経て、3月の年度末手当への反映については今後継続して交渉することを前提に、同年12月の期末手当は1.7か月分の支給とすることを確認した。

(甲35、138、第2回審問調書13、14頁F証言)

- (12) 法人は、同年11月30日、Y中学・高等学校専任教育職員宛に「平成27年12月期の期末手当の支給について(通知)」と題する通知を発出した。

同書面において、法人は、同年12月の期末手当の支給率を1.7か月分、支給日を同月4日とし、「本件については、X組合との間で平成27年2月以降、度重なる団体交渉および事務折衝を行ってきたが、交渉期限である同年11月17日までに本学園の財政再建に係る何等の有効な提案もなされなかったため、支給日である同年12月4日に下記の支給率で支給する旨、「学校法人Y就業規則」第30条および「学校法人Y教職員給与規定」第20条に則り、同年11月25日付け理事会において決定されたので通知する」と述べた。

(甲36)

(13) 法人は、組合に対し、同年12月3日、次回の団体交渉の日程について、同月9日とする旨の連絡を行った。

(争いのない事実)

(14) 組合は、法人に対し、同月4日、「抗議文・要求書」を発出した。同書面は、前記の同年11月30日付け通知の内容に抗議し、その撤回と訂正文書を配布し直すことを求めるものであった。

具体的には、①27年度の期末手当については「仮支給」「継続交渉中」であることを明記することを要求し、②同年11月30日付け通知にある「財政再建に係る何等の有効な提案もなされなかった」という見解は一方的なものであるからこれを訂正し、今後互いに真摯に交渉を重ねることを表明を要求し、③これらに対する善処がなされない限り団体交渉は凍結する、という内容のものであった。

(甲37)

(15) 法人は、組合に対し、同年12月7日、「抗議文についての回答書」を発出した。同書面において、法人は、①同年11月30日付け通知は適正な支給手続を通知した文書であって何ら変更等を要するものではない、②3月の年度末手当については原則廃止の方向であるが、法人の財政再建や活性化につながる有効な提案等について積極的に交渉を行い、3月の年度末手当に反映させようの意向は確認済みである、③同年12月9日に予定されていた団体交渉を組合側から「凍結」する旨主張しているが、これは組合自ら権利を放棄しているだけであり、自由に「凍結」していただいて結構である旨を回答した。

(甲38)

(16) 28年3月18日、法人は、中学校の教職員25名に対し、0.3か月分の年度末手当を支給した。同支給に関して、法人と組合との間で、団体交渉をはじめ特段の協議は行われなかった。なお、この25名の中には組合の組合員も含まれていた。

(審査の全趣旨)

(17) 組合は、同年4月6日、当委員会に対し、27年度期末手当及び団体交渉促進をあっせん事項として、争議あっせんを申請したが(平成28年4号)、法人は、あっせん制度は任意の制度である、期末手当の関係で団体交渉を拒否しているのは組合であり、組合が凍結を解除すれば応じる用意はあるなどとして、事情調査に応じないという態度を示したため、同あっせん申請は、同年7月6日、取下げにより終結した。

(当委員会に顕著な事実)

(18) 同年5月18日に団体交渉が開催され、組合は、法人に対し、27年度の期末手当について協議の余地があるのか、それとも28年度分の手当についてのみ協議の対象となるのかを尋ねたが、法人は、28年度の要求書を出すよう伝えたのみであった。なお、法人は、当委員会に対するあっせん申請について「あっせんの出る幕ではないということがわかったんですよ」と発言した。

(甲60)

(19) 同月25日に団体交渉が開催され、組合からは、28年夏期手当については1.8か月分を支給してほしい旨の意向が表明されたが、法人からは、年間4.8か月分を前提にすると1.8か月分は約33%に該当するところ、年間3.5か月分の33%は1.3か月分程度になること、36協定や1年単位の変形労働時間制の労使協定が成立していない状況のもとで組合の要求を受け入れるのは難しいとの趣旨を述べた。

(甲61)

(20) 同年6月3日に団体交渉が開催され、法人から、少子化の現状、経費に占める人件費比率の高さ、教区から多額の借入れがあることを根拠に、28年度の期末手当は3.5か月分にしたいとの要請があった。また、法人は、27年度の期末手当の件はもう終わっており、28年度の期末手当に関する交渉の中に生かすしかないとの趣旨を述べるなどしたが、28年度夏期期末手当については、1.8か月分を支給することが確認された。

(甲62)

(21) 同年11月7日、同月21日に開催された団体交渉においても、組合からは、27年度の期末手当の協議をしたい旨の意向が示されたが、法人は、27年度分はもう終わっているという対応に終始した。

(甲55、56)

(22) 28年度については、12月の冬期手当として1.7か月分、3月の年度末手当として0.1か月分が一律支給された。

(甲75、第2回審問調書16頁F証言)

(23) 29年6月6日に団体交渉が開催され、法人からは、財務状況に関する資料を示しつつ、人件費、補助金、納付金の比率等について、具体的数値を示しながら説明がなされ、かかる財務状況を踏まえて、29年度の期末手当は3.0か月分にしたい旨の提案があった。これに対し、組合は、あくまでも基準は26年度までの4.8か月分である旨を述べたが、夏期手当については、1.8か月分を支給することとし、今後については引き続き協議することとした。

(甲84)

(24) 同年9月5日に団体交渉が開催され、法人からは、資料を示しつつ、全国の学校法人とのデータ比較、経営判断指標に基づくランク、損益分岐点から見た学生生徒の減少などの説明がなされ、人件費削減の必要性が唱えられた。

(甲89)

(25) 同年11月15日の団体交渉において、法人は、年間3.0か月分を超えた支給ができないか検討する旨の発言を行い、同月20日の事務折衝では、冬期一時金として1.8か月分(年間3.6か月分)の支給について理事会にかけ合う旨を述べた。

(甲92、93)

3 C教諭の処分にかかる団体交渉申入れ等の経過

(1) C教諭は、27年1月から組合の執行委員長の地位にあった者であり、法人の高等学校吹奏楽局の顧問を務めていた。

(審査の全趣旨)

(2) 法人は、C教諭に対し、同年6月15日、「吹奏楽局顧問として予算を逸脱した楽器等の購入をしたことにより、多額の学校名義の借金を残し、また、学校長の許可なく学校の財産である楽器を外部に貸与し、その所在についても不明のままである。上記のことにより、本学園に対する社会的信用を大きく失墜させるに至ったと認められるため。」という処分理由に基づいて、停職2か月(27年7月1日～同年8月31日)の懲戒処分を行った。また、処分書には、「なお、未清算金については、直ちに全額を清算すること。所在不明の楽器については、停職期間中に調査し停職終了後、直ちに楽器を学校に戻すこと。調査の結果、楽器の所在が不明の場合、または学校へ返却できない場合、時価または購入金額を算定し、賠償額を決定し通知するので、弁償すること。」と記載された。

(甲103)

(3) しかし、楽器を貸与した相手の所在が判明せず、楽器の返却を受けることができなかったことから、C教諭は、同年12月11日、法人の教職員であるG(以下「G教諭」という。)、H(以下「H教諭」という。)と連れ立って札幌方面東警察署に相談に行った。しかるところ、警察官からは、楽器を貸与した相手を告訴するのであれば、C教諭自身の刑事責任の問題になり得る趣旨の話があり、C教諭は、警察でのやり取りを踏まえて、理事会決定に基づき懲戒解雇されることについて異議を唱えない旨記載されている「誓約書および嘆願書」と題する書面を法人に提出した。

(甲96、102、127)

(4) C教諭は、同年12月21日、紛失した楽器代金として、法人に対し、38万8,000円を支払った。

(甲104)

(5) 法人は、同月31日付けをもって、C教諭を懲戒解雇した。

(甲96、129)

(6) 組合は、法人に対し、28年1月9日、「X組合執行委員長であるC教諭

の懲戒解雇について」を交渉事項として、団体交渉を申し入れた。

(甲40)

- (7) これに対し、法人は、C教諭に対する解雇の有効性等について、裁判手続が係属していることを理由に、団体交渉を拒否した。

なお、C教諭が債権者となって、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めることなどを求めた仮処分事件では、同年8月10日、月額35万円の賃金の仮払いを認める限度で申立てを認容する決定がなされ、本訴においては、30年1月24日、C教諭が、法人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の判決が言い渡されている(ただし、法人が控訴中)。

(甲57、96、争いのない事実)

- (8) 28年5月25日に開催された団体交渉において、組合は、C教諭の職場復帰を求めたが、法人からは「ここではどうしようもない。」、「係争中の案件ですからね。今ここで、どうこうという話ではないですね。」という発言があった。

また、同年6月3日の団体交渉において、法人は、係争中であるためC教諭の件については、組合や教職員に対して途中経過の説明をすることはできず、結論が出た段階で説明する旨を述べた。

(甲61、62)

- (9) 札幌地方裁判所による仮処分決定が出た後、同年9月26日に団体交渉が開催され、組合から、C教諭の復職が要求されたが、法人は、あくまでも仮の決定である、裁判は正義ではない、といった趣旨の発言を行い、組合の要求に関する実質的な協議は行われなかった。なお、法人は、同月8日に開催された職員会議の場でも、裁判は正義を実現するものではないといった趣旨の発言を繰り返した。

(甲64、65)

- (10) 29年5月20日、組合は、法人に対し、「C教諭に対する不当な懲戒免職処分を撤回し、早急に職場に復帰させること」という内容を含む「平成2

9年度春闘要求」と題する書面を交付した。これに対し、法人は、「C氏の件については係争中のことであるので、裁判の流れに沿って判断していく」との回答を行った。

(甲83、88)

(11) 札幌地方裁判所による判決がなされた後、30年2月5日に団体交渉が行われた。同日の団体交渉には、法人理事長Bが参加したが、法人側からは、控訴をすること、和解の提案を行ったがC教諭側がこれを受けなかったことなどの説明があった。

(甲136)

4 1年単位の変形労働時間制を巡る経過

(1) 法人においては、従前、時間外労働に関し、公立高校に準じて本来の基本給に4パーセント上乗せした額をもって教職員の基本給とし、超勤手当という形で残業代が支払われてこなかった。

(争いのない事実)

(2) 25年から組合執行部は、執行委員長I（以下「I教諭」という。）、副執行委員長G教諭、書記長H教諭で構成されるようになったが（以下この執行部のことを「I執行部」という。）、I執行部は、26年に入ってから、私学において公立同様の4パーセント上乗せをして基本給を設定することは労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）に反するから是正すべきであることを主張した。そして、組合において、4パーセント上乗せを返上したうえで、変形労働時間制を導入するという方針が了承された。

(審査の全趣旨)

(3) これを受けて、法人と組合の間で、同年12月11日、「超過勤務手当・休日出勤手当の支給に替えて、「号俸級4%上乗せ」という公立学校に準じた措置を撤回する」、「変形労働時間制を採用するものとする」という内容を含む確約書が交わされた。

(甲6)

(4) 27年はC教諭を執行委員長とする執行部となったが、変形労働時間制に関する法人との協議は、交渉の継続性の観点からI執行部が継続して担当し、同年1月27日、下記内容の1年単位の変形労働時間制に関する労使協定が締結され、同日、札幌東労働基準監督署に対し、協定届が提出された。

記

(勤務時間)

第1条 所定労働時間は、1年単位の変形労働時間制によるものとし、1年を平均して週40時間を超えないものとする。

2 1日の所定労働時間は、8時間00分とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次の通りとする。但し、下記時間内に休憩が取れない場合には、各自適宜所定時間の範囲内で休憩をとることができるものとする。

一 8時間勤務の場合

始業時刻 午前8時10分

終業時刻 午後5時10分

休憩時間 10時40分～10時50分(10分)

12時40分～13時20分(40分)

14時10分～14時20分(10分)

二 2時間勤務の場合

始業時刻 午前8時10分

終業時刻 午前10時10分

三 6時間勤務の場合

始業時刻 午前8時10分

終業時刻 午後3時00分

休憩時間 10時40分～10時50分(10分)

12時40分～13時20分(40分)

四 9時間勤務の場合

始業時刻 午前8時10分

終業時刻 午後6時10分
休憩時間 10時40分～10時50分（10分）
12時40分～13時20分（40分）
14時10分～14時20分（10分）

五 10時間勤務の場合

始業時刻 午前8時10分
終業時刻 午後7時10分
休憩時間 10時40分～10時50分（10分）
12時40分～13時20分（40分）
14時10分～14時20分（10分）

(起算日)

第2条 変形期間の起算日は平成27年4月1日とする。

(休日)

第3条 休日は、別紙年間カレンダーの通りとする。

(対象となる従業員の範囲)

第4条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全教職員に適用する。

- 一 18歳未満の年少者
- 二 妊娠中または産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- 三 育児や介護を行う従業員、職業訓練または教育を受ける従業員その他別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- 四 非常勤時間講師

(特定期間)

第5条 特定期間は定めないものとする。

(有効期間)

第6条 本協定の有効期間は起算日から1年間とする。

(甲 7)

(5) 労働基準監督署に提出した年間カレンダーは、年間の総労働時間を 2,046 時間 (以下「正規値」という。)としていたが、法人は、実際の年間の総労働時間は 1,840 時間 (以下「実質値」という。)である、残業代は正規値と実質値の差である 206 時間を超えた場合に支給すると考えていた。

(争いのない事実)

(6) I 執行部の 3 名 (I 教諭、G 教諭、H 教諭) が、27 年度の人事において、法人の管理職となり、法人の中高部の管理職は 4 名体制から 7 名体制になった。

(争いのない事実)

(7) 1 年単位の変形労働時間制の実施に伴って、法人では、27 年 4 月からタイムカードが導入され、教職員の出勤、退勤時間が記録されるようになった。そして、法人は、タイムカードによる時間管理を行いつつ、超過勤務申請の対象とならない時間外の勤務時間について、「勤務ストック時間」として積算し、その 20 パーセントを早退・遅刻・欠勤があった場合の充当時間として活用する制度を提案するなど、労働時間等に関する新たな施策を打ち出していった。

(甲 27 ないし 29)

(8) しかるところ、1 年単位の変形労働時間制が運用される中、組合と法人との間で、同制度や超過勤務等に関して、同年 5 月 15 日、同年 6 月 30 日、同年 7 月 23 日及び同年 10 月 21 日に開催された団体交渉の場で協議を行った。

その際、組合からは、「正規値」と「実質値」という 2 つの基準を設定したことについての疑問、「正規値」と「実質値」の約 200 時間の差の運用や超過勤務申請の仕組みが分かりづらいとの指摘、運用面で支障が生じており調整が必要であるという意見などが述べられた。

(甲 25、26、30、31)

(9) 前記第 3 の 2 (13) 及び (14) のとおり、期末手当の支給を巡る交渉経緯があ

り、同年12月以降、組合と法人との間で団体交渉は行われていなかった。そして、同年1月27日に締結された1年単位の変形労働時間制に関する労使協定は、28年3月31日の経過をもって失効した。しかるところ、法人は、労使協定のないまま、教職員に対し、28年度の変形労働時間制にかかる年間カレンダーを配布し、同年4月1日以降も変形労働時間制の運用を継続した。

(甲41)

(10) 組合は、同年6月8日発行の「組合だより」に「三六協定を結ばない、現状の変形労働時間制を認めない」旨を記載した。また、その理由として、「①違法な運用がありながら昨年度実施された変形労働時間制の点検・協議がなされていない、②超勤に未払があるため」とした。

(甲44)

(11) 組合は、法人に対し、同年6月16日付け抗議文を通知し、労使協定を結ばずに28年度も変形労働時間制を実施していることの問題性などを指摘するとともに、団体交渉に理事長が出席する理事長団交を要求した。

(甲42)

(12) これに対し、法人は、同月28日付け回答書をもって、理事長団交には応じられないこと、現在の所定労働時間は法定労働時間に比し労働者にとって有利であること、協定書を労働基準監督署に提出していないことは手続的な瑕疵であること、かかる瑕疵を解消するため労働者代表選挙を行い適正に協定の締結等を進める予定であることなどを述べた。

また、同月に開催された職員会議において、法人は、新たに労働者代表を選出して労働協約を結ぶ予定である旨を伝えたが、その際、D委員長は選挙を実施するのであれば立候補する旨の意思を表明した。

(甲43、第1回審問調書57頁D証言)

(13) その後、D委員長は、Y中学校・高等学校教職員宛の同年7月19日書書を発出し、変形労働時間制に関する協定の労働者代表として自身を信任してほしい旨要請した。

(甲45)

- (14) 法人は、同月20日に開催された職員会議において36協定及び1年単位の変形労働時間制の労使協定締結のため労働者代表選任のための選挙を行うことを告知し、立候補を呼び掛けた。

(争いのない事実)

- (15) 札幌東労働基準監督署は、法人に対し、同年8月8日、法定の除外事由なく、1週間において40時間、1日において8時間を超えて労働させていること、1年単位の変形労働時間制を採用するに当たり、労使協定の定めを行っていないことなど4項目について、是正勧告を行った。なお、同是正勧告において、変形労働時間制の労使協定については、同年9月30日が是正期日とされた。

(甲87)

- (16) 組合は、法人に対し、同年8月30日付けの書面をもって、労働者100名の信任を得て、D委員長が労働者過半数代表に選出されたことを通告した。

(甲46)

- (17) 法人は、同月31日に開催された職員会議において、これまでに労働者過半数代表に立候補しているD委員長、E教諭を候補者として同年9月7日に所信表明演説、同月9日に投票を行う旨を公表した。

この職員会議において、既にD委員長が過半数の信任を得て労働者過半数代表に選任されているのであるから選挙を行う必要性はない旨の意見が述べられたが、法人は、立候補者を募る旨を伝えた後に独自に署名を募るのは民主的にはおかしいなどとして、選挙の実施を譲らなかった。

(甲47)

- (18) 組合は、教員100名の信任を得てD委員長が労働者過半数代表に選任されているにもかかわらず選挙を実施するのはおかしいとして、同月5日付け文書をもって法人に対して抗議し、選挙の中止を要請するとともに、中学校高等学校教職員宛の同月7日付け文書を発出し、使用者側が主催する選挙には参加しない意向を表明した。

(甲49、50)

(19) 他方、同日、法人も中学校・高等学校教職員宛の文書を発出し、同月9日にE教諭の信任投票を行う旨を通知した。法人は、同文書において、「立候補者を「信任する」場合には○印を、「信任しない」場合には×印を記載して下さい。なお、投票しなかった（棄権した）場合は、信任したものと見做します」という投票ルールを示した。

(甲51)

(20) その後、信任選挙が実施され、同月21日に投票結果が公表された。公表結果によると、総有権者数158名中、投票者数は43名、うち信任28名、不信任11名、その他（白票等4名）、無投票115名であったが、法人は、棄権は信任とみなすという前記の投票ルールに従ってE教諭が信任されたものとした。

(甲52)

(21) 法人は、同日、E教諭を労働者代表として、起算日を同年4月1日とする1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結し、同年9月21日、札幌労働基準監督署に協定届を提出した。

(甲53の1ないし3)

(22) 29年1月17日、団体交渉が行われ、法人から、今後の労働者過半数代表の選出方法に関する規程が示され、組合においてこれを検討することとなった。

(甲69)

(23) 同年3月27日の団体交渉、同月31日の事務折衝において、1年単位の変形労働時間制に関し、「正規値」と「実質値」の具体的な数値について協議がなされ、同年4月17日の団体交渉において、法人から、「正規値」を年間1,928時間、「実質値」を年間1,888時間とする年間カレンダーが提案され一定の協議がなされた。

(甲77ないし79、乙5)

(24) 同年6月6日の団体交渉において、組合から、年間総労働時間を1,81

4時間としてほしい旨の提案があった。これを受けて、法人は、同月22日、「正規値」と「実質値」を一本化し、年間総労働時間を組合の要求どおり1,814時間とする年間カレンダーを提示した。

(甲84、85、乙8)

(25) しかし、組合は、同年8月8日の事務折衝において、昨年、一昨年の数字は何だったのかという不信感があるとして、法人の提案を了解するには至らなかった。

(甲86)

(26) 法人は、「正規値」と「実質値」を一本化し、年間総労働時間を1,814時間とする1年単位の変形労働時間制の提案を行っているものの、現時点の運用としては、27年、28年と同様の取扱いを行っている。

(第2回審問調書83頁F証言)

(27) 法人は、労働者過半数代表の選任方法について、今後、容喙^{ようかい}することはない旨を明言し、組合執行委員長を労働者過半数代表として扱う旨の意向を表明している。

(審査の全趣旨)

5 「平均持ち時間数を16.3とする協約」等の解約に関する経過

(1) 法人と組合は、25年2月14日、「勤続10年以上の者で、「年齢給」との差が2号俸以上下回っている者については、個々の情報を考慮して定期昇給に加えて1号俸の昇給を行う」という内容を含んだ確認書を取り交わした。

(甲94)

(2) 法人は、組合に対し、13年2月26日付け文書をもって、13年度の学校運営に関し、「一人平均16.3(HR担任の1時間を含む)以上とする」という内容を含んだ協力を依頼した。

(甲97)

(3) 組合は、法人に対し、23年1月12日付け文書をもって、特定の科目の

専任教員の補充、増員等を要望し、同年3月8日、組合と法人は、教職員の増員、補充等に関する確約書を取り交わした。

24年3月30日、組合と法人は、教職員の増員、補充等に関する確約書を取り交わした。

同年12月17日付け文書をもって、組合は、法人に対し、専任教員の増員、補充、専任講師の専任教諭への格上げ、専任カウンセラーの配属継続、専任教員の人事に関わる事項についての組合との協議を要望した。

(甲95、98ないし100)

- (4) 23年6月20日付けの学校長名の「専任講師の業務内容について」と題する文書（ただし、押印はされていない。）では、「学級担任を担当することはないが、その他の業務はすべて専任と同じ内容の業務を遂行する」という記載がある。

(甲101)

- (5) 組合は、法人に対し、27年3月13日付け要求書をもって、これまでの確約を根拠として、一定の年齢に達した者の昇給の実施、平均持ち時間16.3及び専任体制について確約を結ぶべき事項として交渉することなどを求めた。

(甲13)

- (6) 同年5月15日、同年6月30日、同年7月23日及び同年10月21日に開催された各団体交渉において、専任教員の持ちコマ数、号俸給、専任教員の増員、講師の職務等の問題について協議されたが、法人は、同月26日付け「組合要求書に対する回答書」において、組合の主張する確約書は無効である、年齢給による昇給ではなく勤務成績による昇給が妥当である、学校の全体像を見ながら学校長が持ち時間を決定していく、人事の件について団体交渉はしない、といった趣旨を述べた。

(甲25、26、30ないし32)

- (7) また、法人は、組合に対し、同月27日付け文書によって、「一定年齢の達した者の号俸給の優先的見直し」に関する協約、「平均持ち時間数を16.

3とすること」の協約、「教員採用は『組合要求事項』であり、人事は『組合合意事項』である」旨の協約、「専任講師には担任業務を持たせない」旨の協約の解約を申し入れた。

(甲33)

第4 当委員会の判断

1 争点1について

(1) 争点1に関する組合の主張は、27年3月13日付け要求書(甲13)に基づいて、27年度の期末手当に関する団体交渉が行われてきた経過の中で、法人が、同年12月の冬期手当を支給するに当たり、同年11月30日付け文書(甲36)をもって、法人の中学・高校専任教職員宛に、「本件については、X組合との間で27年2月以降、度重なる団体交渉及び事務折衝を行ってきたが、交渉期限である同年11月17日までに本学園の財政再建に係る何等の有効な提案もなされなかったため、支給日である同年12月4日に下記の支給率で支給する旨、「学校法人Y就業規則」第30条および「学校法人Y 教職員給与規定」第20条に則り、同年11月25日付け理事会において決定されたので通知する」と通知した行為が、組合に対する支配介入に該当するというものである。

(2) そこで、かかる同年11月30日付け文書が発出された時点での組合と法人との間の団体交渉(この間、同年5月15日、同年6月30日、同年10月21日、同月27日及び同年11月17日に団体交渉が行われている。)における協議の到達点を要約するに、①組合は、期末手当について年間3.8か月分から4.8か月分までの間で妥結点を見出したい旨を主張し、②法人は、法人の財務状況が厳しいことを前提として、できれば積み上げ方式等によって教職員の業務貢献に基づく差を設けたいが、一律支給を行うのであれば3.5か月分としたい旨を主張し、③ただし、教職員の担当コマ数を増やすことなどについての組合の検討状況のいかんによっては、法人は、28年3月の年度末手当の支給において検討する意向を述べ、④これを受けて組

合も担当コマ数を増やすことについては検討する旨を伝え、⑤28年3月の年度末手当において調整の余地があるという意味では、27年12月の冬期手当1.7か月分は暫定支給である、というものであった（前記第3の2(6)ないし(11)）。

- (3) 以上からすると、26年度の期末手当（4.8か月分）に比して、大幅な削減（法人の要求3.5か月分）が求められた理由の根本は法人の財政状況の厳しさにあったといえる。また、今後の協議によっては、28年3月の年度末手当において調整する可能性があり、27年度における夏期・冬期・年度末手当の総額は3.5か月分以上になる余地があったといえることができる。そして、組合は、年度末手当による調整に向けて担当コマ数を増やすことなどについて検討する旨の意向を示していた。

にもかかわらず、27年11月30日付け文書では、削減の理由について、法人は、組合から「学園の財政再建に係る何等の有効な提案もなされなかった」と述べるのみであり、また、今後の協議による増額の余地についても一切触れられておらず、同通知の内容とそれまでに行われた団体交渉の内容との間には不一致が認められる。

- (4) そして、前年に比して1.3か月分もの期末手当の減額は、教職員の生活に大きな影響を与えることは容易に推測できるところであり、かかる減額をあたかも全て組合の責任に帰するがごとき内容の通知が組合活動に与える影響には少なからぬものがあり、組合の弱体化を招くものといわざるを得ず、法人が同文書を発出したことは法第7条第3号の支配介入に該当し、法第7条第3号に定める不当労働行為である。

- (5) なお、法人からは、法人は以後の団体交渉において誠実に対応しており、実際の期末手当の支給に当たっても、組合の意向を参酌して柔軟に対応しているため、被救済利益が失われている旨の主張がなされている。

確かに、法人は、以後の期末手当等に関する団体交渉において、資料を踏まえて具体的数値を示しつつ法人の経営状況に関する説明を行い、全国の学校法人とのデータ比較をするなど、相当程度詳細に人件費削減の必要性を訴

えている（前記第3の2(23)、(24)）。また、29年度の期末手当について、当初は、年間3.0か月分を主張していたものの、組合との協議の結果、3.6か月分とする意向を示すなど、法人が、一定程度、柔軟な対応を行ってきたことが認められる（前記第3の2(25)）。

しかし他方では、法人は、27年度期末手当等をあっせん事項として、組合が当委員会に申請した争議あっせんについて、あっせんは任意の制度であることなどを理由に事情調査に応じず（前記第3の2(17)）、また、暫定支給とされたはずの27年度期末手当については、終わった話であるという姿勢に終始している（前記第3の2(20)、(21)）。そもそも法人の行為が組合の運営に対する支配介入であると判断した主たる根拠は、27年度の大幅な期末手当の削減の責任を組合に帰するかのとき趣旨の文書を発出したことにあるところ、28年度以降の期末手当に関する団体交渉の法人の態度が、同通知による支配介入に関する被救済利益を直接減殺するとまでは言い難い。したがって、文書発出後の団体交渉における法人の対応に改善が認められるとしても、これによって被救済利益が失われたと評価するには至らない。

2 争点2について

(1) 争点2に関する組合の主張は、組合との間で何ら協議することなく、また、給与規程上何らの定めもないにもかかわらず、28年3月18日、一部の専任教員に対し、0.3か月分の年度末特別手当を支給したことは、組合を無視し、その弱体化を図るものであるから、組合の運営に対する支配介入に該当するというものである。

これに対し、法人は、組合が27年12月4日付けの抗議文書によって、団体交渉を凍結したのであるから、28年3月の年度末手当の支給に関して組合との間で協議することができなかったことなどを根拠に、同手当の支給は支配介入には該当しない旨を主張している。

(2) 確かに、前記抗議文書において、組合は、①27年度の期末手当については「仮支給」「継続交渉中」であることを明記することを要求し、②27年

11月30日付け通知にある「財政再建に係る何等の有効な提案もなされなかった」という見解は一方的なものであるからこれを訂正し、今後互いに真摯に交渉を重ねることの表明を要求し、③これらに対する善処がなされない限り団体交渉は凍結する旨を述べており（前記第3の2(14)）、団体交渉が凍結された以上、28年3月の年度末手当の支給に関して、協議のしようがなかったという法人の主張にも、形式論としては首肯し得る面がないではない。

(3) しかし、争点1に関して述べたとおり、法人が、27年11月30日、同年12月の冬期手当の支給率が1.7か月分となったことがあたかも組合の責任であるかのように記載した文書を発出したことは、組合運営に対する支配介入に該当するものであって、同文書に対して、組合が抗議の意思を表明することは至極当然であり、組合の対応を非難することはできない。また、表現上は団体交渉の「凍結」とはしているものの、組合の抗議は、不当労働行為に該当する行為に対する善処を求める点に主眼があり、法人の善処を受けて団体交渉による協議を進めたいという意図に基づくものであったといえる。

(4) これに対し、法人は、何らの歩み寄りも見せず、「団体交渉を組合側から「凍結」する旨を主張しているが、これは組合自ら「権利」を放棄しているだけであり、当学園側には何ら不利益はない。自由に「凍結」していただいて結構である。」とまで述べている（前記第3の2(15)）。もとより団体交渉は、労働条件に関する労働者の交渉力強化の手段ではあるものの、他方では労働条件の統一的形成や労使平和の達成など、使用者にとっても有意義な機能を有するものであり、今日では、労使の合意によるルールの形成とその運用という幅広い役割を果たしているものである。にもかかわらず、「権利を放棄しているだけ」、「自由に凍結していただいて結構」という法人の回答は、かような団体交渉の役割に対する理解を欠いたものといわざるを得ない。

(5) また、一律支給とするか、方法論はともかく勤務状況等に基づく差異を設

けるかは、期末手当の団体交渉における重要な論点であり、かつ、これまでに特定の教職員のみ到手当を支給した実績がないにもかかわらず、組合が法人の善処を受けて団体交渉による協議を進めたいという意図のもとであえて団体交渉を「凍結」している状況に乗じて、何らの協議も行わず、一部の教職員に対し、0.3か月分の年度末手当を支給することは、それまでの組合との団体交渉の経過を蔑ろにするばかりか、支給される教職員と支給されない教職員との間に分断をも生じさせるおそれがあり、組合の弱体化を招くものであるから、組合の運営に対する支配介入に該当するといわざるを得ず、法第7条第3号に定める不当労働行為である。

- (6) なお、法人は、組合からの批判を受けて、その後はこの特別手当の支給が行っていないので被救済利益が失われている旨を主張するが、団体交渉の「凍結」に乗じて、それまでの団体交渉の経過を蔑ろにして特別手当の支給を行った経過に鑑みると、28年度、29年度に特別手当の支給を行っていないことのみをもって、被救済利益が失われたと判断することはできない。

3 争点3について

- (1) 争点3は、組合が申し入れたC教諭の懲戒解雇問題に関する団体交渉について、法人が、裁判所において係争中であることを理由に、これを拒否したことが不当労働行為に該当するか否かというものであるが、組合員の解雇問題が義務的団交事項に該当することは争いのないところであるから、以下、裁判所において係争中であることが、団交拒否の正当な理由となるか否かについて検討する。
- (2) 確かに、裁判手続は公正を期し得るものであるとともに、終局的な判断となるものではあるが、他方で、解雇問題は労働者にとって最も重大な事項であり、その解決方法としては、訴訟の提起等の司法手続以外にも、団体交渉を含めた種々のものが考えられ、各種手続は、それぞれ目的、機能を異にするものである。そして、団体交渉は、当事者間の自主的な解決を目的とするものであるから、団体交渉における解決は、労使間にとって望ましいもので

あり、裁判所において係争中であることが、団交拒否の正当な理由に該当しないことは自明の理とあってよい。

したがって、法人による団交拒否は、法第7条第2号の不当労働行為である。

(3) また、正当な理由のない団交拒否は、組合の運営に対する支配介入でもあり、法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

(4) なお、法人は、C教諭の解雇問題について、30年2月5日に団体交渉を行っていること、申入れがあれば今後ともこの問題について団体交渉を行う意思がある旨明言していることをもって、被救済利益が失われた旨を主張している。

しかし、C教諭の解雇問題に関する団体交渉が行われたのは、団体交渉の申入れから2年以上も経過してからであること、法人は係争中であることを団交拒否の理由としつつも、団体交渉や職員会議において裁判は正義ではないといった趣旨の発言を繰り返していること（前記第3の3(9)）、同日の団体交渉でも法人は訴訟経過について説明する以上の対応はしていないこと（前記第3の3(11)）などからすると、被救済利益が失われたということはいえない。

4 争点4について

(1) 争点4に関する組合の主張は、労使協定を締結することなく、28年4月1日以降も1年単位の変形労働時間制を実施したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるというものである。

(2) 法人は、組合との間で27年1月27日付け労使協定を締結し、同年4月1日から28年3月31日までを対象期間として、1年単位の変形労働時間制を導入したが（前記第3の4(4)）、団体交渉等において、同制度の運用に関して、組合から複数の疑問が述べられた。なかでも「正規値」と「実質値」という2つの基準の設定があることや、導入された変形労働時間制を前提とした超過勤務の申請など、制度の基本設計に関する問題提起がなされていた

(前記第3の4(8))。

(3) もとより1年単位の変形労働時間制を実施するためには、事業場の労使協定によって制度内容を定めることを要するが(労基法第32条の4)、27年4月1日から導入された変形労働時間制の運用について、前記のような問題提起をされていたのであるから、法人が、期間満了後の28年4月1日以降も同制度の実施を継続しようとするのであれば、組合の疑問に対して誠実に回答し、あるいは、より適正な制度に改変する必要性の有無等について真摯に検討したうえで、労使協定の締結に向けて努力すべきであったといえることができる。加えて、前記第3の4(2)ないし(6)のとおり、27年1月27日付けで締結された1年単位の変形労働時間制に関する労使協定に向けた協議を積極的に推進したI執行部の3名が、同年4月以降、立場を変えて法人の管理職に就任し、I執行部のうちG教諭、H教諭が法人側の団体交渉要員となった経過に鑑みると、組合が、変形労働時間制の導入の当否自体に改めて疑問を抱くことは自然であり、かかる意味でも、法人にはより丁寧な対応が求められていたというべきである。

(4) にもかかわらず、法人は、同年12月以降、一切団体交渉を行うことなく、労基法が要求する労使協定の締結がないまま、28年4月1日以降も変形労働時間制の運用を継続した。かかる法人の行為は、それまでの団体交渉の中で組合が呈した疑問を解消することなく、労使協定の締結に向けた努力を怠ったものと評価せざるを得ず、組合を軽視するものであって、組合の運営に対する支配介入に該当し、法第7条第3号の不当労働行為に当たるものといえる。

なお、争点4に関し、法人は、再三にわたり、組合との間で、36協定及び1年単位の変形労働時間制の協定に向けて団体交渉を続けてきた旨を主張するが、前記第3の(8)及び(9)のとおり、27年12月以降、28年4月1日までの間には、これら協定に関する団体交渉は実施されておらず、法人の主張は当を得たものではない。

また、前記のとおり、組合は、27年12月4日付けの抗議文書をもって

団体交渉の「凍結」を表明しているが、これは期末手当の協議経過を巡る抗議であり、同抗議文書の存在は、法人が組合に対し、変形労働時間制に関する労使協定の締結を目指して協議を求めることの支障になるものではなく、同文書の存在をもって、労使協定の締結に向けた協議なくして28年4月1日以降も変形労働時間制の運用を継続したことを正当化することはできない。

(5) なお、法人からは、1年単位の変形労働時間制の年間カレンダーの交渉において、ほぼ組合の意向に沿った提案をしているので、被救済利益が失われている旨主張するため、この点についても検討する。

確かに、近時の団体交渉において、法人は柔軟な対応を見せている。具体的には、いったん「正規値」を年間1,928時間、「実質値」を1,888時間とする年間カレンダーを提案するも、組合から、「正規値」と「実質値」を一本化したうえで、年間総労働時間を1,814時間としてほしい旨の要望を受け、これを了承して組合の要求に沿った年間総労働時間とする年間カレンダーを提示するに至った(前記第3の4(23)、(24))。このように、変形労働時間制については、法人が組合の要求をほぼそのまま受け入れているにもかかわらず、組合は、昨年、一昨年の数字は何だったのかという疑問を呈し、結局、現時点においても労使協定は締結されていない(前記第3の4(25))。かような組合の対応は、あたかも、過去の反省、謝罪をしない限り、協議を前に進めないかのごときものであり、円満な労使関係の構築に向けた対応としては、組合の側にも問題が認められることは否定できず、被救済利益は相当程度減じているといわざるを得ない。

他方、前記のとおり、法人は、年間総労働時間を1,814時間とする1年単位の変形労働時間制の提案を行ってはいるものの、現時点での運用としては、27年、28年と同様の取扱いを行っており(前記第3の4(26))、かような対応状況を見るに、被救済利益が完全に失われたとまで評価することは困難である。

5 争点5について

(1) 争点5に関する組合の主張は、28年4月1日以降、36協定及び変形労働時間制に関する労使協定が存在しない状況のもと、D委員長が労働者過半数代表として選任された旨を伝えているにもかかわらず、法人が、棄権票は信任とみなすというルールのもとで選挙を敢行し、E教諭が同選挙において信任されたとして、同教諭との間で前記各協定を締結したことが、組合の運営に対する支配介入に該当するというものである。

(2) 確かに、教職員が時間外労働を行わなければ学校現場の運営が困難であること、他方、36協定のないままに時間外労働を行わせることは違法であること、したがって、36協定を締結する必要性が高いことは、法人及び組合の共通認識であったといえる。そして、組合は、同年6月8日発行の「組合だより」において、「三六協定は結ばない、現状の変形労働時間制を認めない」旨を明言しており（前記第3の4(10)）、組合との協議による協定締結の見通しが立たない状況のもと、法人が、選挙を実施して労働者過半数代表を選任しようと考えたこと自体は理解できることである。

(3) しかし、もとより労働者過半数代表は、労働者の意向によって選任されるべきものであり、組合が、法人に対して、同年8月30日付け書面をもって、労働者100名の信任を得て、D委員長が労働者過半数代表に選出されたことを通告したのであるから（前記第3の4(16)）、法人は、選挙実施の当否について改めて検討すべきであったといえる。にもかかわらず、法人は、この点の再検討を行うことなく、職員会議において、選挙を敢行する旨を教職員に伝え、実際にこれを実行した。

のみならず、D委員長が教職員宛に自身を労働者過半数代表として信任してほしい旨を呼び掛けた翌日に、法人が職員会議において選挙を行うことを告知し、さらに、D委員長が法人に対し自身が労働者過半数代表として信任された旨を通告した翌日に、法人が職員会議において選挙の具体的な予定などを公表していることからすると（前記第3の4(13)ないし(17)）、客観的な事実経過としては、法人は、組合の動向を封ずるかのような対応を行ってきたと言わざるを得ない。

加えて、法人は、棄権票を信任票とみなすという選挙手法を採用したが、かかる方法は、多数決原理の一般論としても、原則的な手法とは言い難い。

以上の経過を総合考慮すると、あえて選挙を敢行し、E教諭が信任されたものとして、同教諭との間で36協定、変形労働時間制に関する労使協定を締結したことに、組合の意向を排斥する意図があったことを否定することはできず、かかる法人の対応は、組合の運営に対する支配介入と評価せざるを得ず、法第7条第3号の不当労働行為に該当するものといえる。

(4) なお、法人は、今後、労働者代表の選任方法について、容喙^{ようかい}することはない旨を表明しているので、被救済利益は失われている旨を主張する。

確かに、法人はかかる意思を表明し、組合執行委員長を労働者過半数代表とする取扱いを行っていることからすると、被救済利益が相当程度減じているということができる。

しかし、組合を排斥する形で、一般的な多数決原理とは言い難い方法をもって、法人が労働者過半数代表の信任選挙を敢行した経緯に鑑みると、単に前記意向を表明していることのみをもって、被救済利益が完全に失われたとまで評価することは困難である。

6 争点6について

(1) 争点6に関する組合の主張は、法人が、組合に対し、27年10月27日付け文書をもって、「一定年齢の達した者の号俸給の優先的見直し」に関する協約、「平均持ち時間数を16.3とすること」の協約、「教員採用は「組合要求事項」であり、人事は「組合合意事項」である」旨の協約、「専任講師には担任業務を持たせない」旨の協約を解約する旨通知したことが、組合と法人の間の労働協約ないし労使協定を一方的に破棄するものであって、組合の運営に対する支配介入に該当するというものである。

これに対し、法人は、労働協約は、特段の理由なく、90日の予告期間を設けて労使いずれからでも解約できるものであり、同通知を発出したことは、不当労働行為に該当するものではないとの趣旨を主張する。

しかし、私法上、労働協約を有効に解約することができるとしても、当該解約行為が、組合の運営に対する支配介入と評価されるときには、私法上の効果とは別に不当労働行為に該当することもあり得る。また、労働協約が締結されていないとしても、法人が、長期間反復されてきた労使慣行を破棄した場合も、不当労働行為になり得る。そこで、前記4項目が、労働協約ないし労使慣行と評価できる実質を備えていたかどうかについて検討する。

(2) まず、「一定年齢の達した者の号俸給の優先的見直し」について検討するに、この点に関しては甲第94号証の確約書が証拠として提出されており、確かに、同確約書には勤続10年以上の者の1号俸昇給についての規定が存在する。しかし、同確約書は、その記載内容からして、一定期間に限定した合意であり、継続的な労働協約ないし労使慣行の根拠とは言い難く、法人からの通知がなされた27年10月27日時点において、同確約書に基づく合意の効力が存続していたと認定することは困難である。また、同確約書以外に合意の存在を示す直接的な証拠が提出されていないことからすると、「一定年齢の達した者の号俸給の優先的見直し」に関する労働協約ないし労使慣行があったと認めるに足りる証拠はない。

(3) 次に、「平均持ち時間数を16.3とすること」について検討するに、この点の合意を示す直接的な証拠として提出されているのは甲第97号証のみである。しかるに、両当事者の署名又は記名押印が労働協約の成立要件になっているところ（法第14条）、同書証には組合の署名又は記名押印は認められないから、同書証によって労働協約が締結されたとはいえない。

また、27年3月13日付け要求書において、「平均持ち時間16.3」に関する言及があること（前記第3の5(5)）、団体交渉においても担当コマ数16.3コマを増やすことについて協議されていること（前記第3の2(1)）からすると、「平均持ち時間16.3」という基準が専任教員の担当コマ数を定める目安になっていたことはいかがわれるところではあるが、一定の拘束力を持った労使慣行として存続していたとまで認定することはできない。

以上のとおり、「平均持ち時間を16.3とすること」に関する労働協約ないし労使慣行があったと認めるに足りる証拠はない。

(4) 続いて、「教員採用は「組合要求事項」であり、人事は「組合合意事項」である」ことについて検討するに、23年度、24年度に関しては、組合が法人に対し専任教員の補充、増員等を要望し、これに関する確約書を締結していること（甲95、98、99）、24年12月に組合が専任教員の増員等を要望していることを示す証拠は提出されているが（甲100）、書面の内容からして、いずれも当該年度に限ったものと言わざるを得ず、これ以外に特段の証拠が提出されていないことからすると、「教員採用は「組合要求事項」であり、人事は「組合合意事項」である」という労働協約ないし労使慣行があったと認めるに足りる証拠はない。

(5) また、「専任講師には担当業務を持たせない」ことについて検討するに、この点に関して提出されている書証は甲第101号証であるが、同書証には、作成名義人として「学校長」と記載されているのみで押印はなく、また、組合の署名又は記名押印も存在しないから、これをもって労働協約と認めることはできない。そして、これ以外に特段の証拠が提出されていないことからすると、「専任講師には担当業務を持たせない」ことに関する労働協約ないし労使慣行を認めるに足りる証拠はない。

(6) 以上のとおり、組合が主張する4項目について、労働協約ないし労使慣行の存在を認定することができないから、これらを解約する旨通知した法人の行為が不当労働行為に該当するということとはできない。

7 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。

8 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30年8月2日

北海道労働委員会

会 長 浅 水 正