

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 学校法人Y

再 審 査 被 申 立 人 X労働組合

上記当事者間の中労委平成28年(不再)第68号・同平成29年(不再)第50号併合事件(初審大阪府労委平成26年(不)第64号及び同平成28年(不)第18号事件)について、当委員会は、平成31年2月6日第265回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員山本眞弓、同両角道代、同杉原麗出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 大阪府労委平成26年(不)第64号事件の初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

学校法人Y は、X労働組合 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

X 労働組合

委員長 A1 様

学校法人 Y

理事長 B1 ㊦

当法人が行った次の行為は、中央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。

- (1) 貴組合の交渉窓口担当者の交代を求め、それができない場合は、当面、担当者間での窓口対応を取りやめるとの対応を行ったこと（3号違反）。
 - (2) 平成26年7月2日に行った団体交渉において、貴組合の要求事項である法人全体の労働条件について協議しない旨の回答を行ったこと（2号及び3号違反）。
 - (3) 貴組合からの平成26年7月6日付けの団体交渉申入れに対し、当法人が同年10月3日付けで団体交渉を申し入れるまでの間、団体交渉に応じなかったこと（2号及び3号違反）。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

- 1 本件は、学校法人Y（以下「法人」という。）が、①平成26年5月16日（以下「平成」の元号を省略する。）に X労働組合（以下「組合」という。）の交渉窓口担当者の交代を求め、交代できない場合は当面窓口対応を取りやめるとの対応をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に、②同月28日のベースアップ等に関する団体交渉において、すぐには組合要求の議題に入ろうとせず、議題に入っても

組合の質問の意味がわからないと繰り返し発言したこと、③同年7月2日のベースアップ等に関する団体交渉（以下「26.7.2団交」という。）において、事前に通知した文書を読み上げたり、沈黙を通したりし、終了予定時間に一方的に退席したこと、④同月6日付けのベースアップ等に関する団体交渉申入れ（以下「26.7.6団交申入れ」という。）に対し、同月2日の組合の行為について謝罪しなければ団体交渉に応じないとしたこと、⑤28年3月15日付けのベースアップ等に関する団体交渉申入れ（以下「28.3.15団交申入れ」という。）に対し、理事会前の団体交渉に応じなかったこと、が同条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が、上記①ないし④について26年10月29日、同⑤について28年5月6日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）にそれぞれ救済を申し立てた事件である（大阪府労委26年（不）第64号事件、同28年（不）第18号事件）。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 速やかな誠実団交応諾
- (2) 組合交渉窓口担当者の変更要求や団交拒否による組合運営への支配介入の禁止
- (3) 上記(1)及び(2)に係る謝罪文の掲示及び手交

3 初審大阪府労委は、26年（不）第64号事件について、上記1の組合の申立てのうち①、③及び④はそれぞれ不当労働行為に当たるとして、法人に対し、今後同様の行為を繰り返さない旨の文書手交を命じ、その余の申立て（上記1の②）を棄却し、28年11月24日に命令書を交付した。これを不服として、法人は、同年12月7日、初審命令の救済部分の取消しを求めて、再審査を申し立てた（中労委28年（不再）第68号事件（以下「第1事件」という。））。

また、大阪府労委は、28年（不）第18号事件について、上記1の⑤

の申立ては不当労働行為に該当するとして、法人に対し、今後同様の行為を繰り返さない旨の文書手交を命じ、29年9月27日に命令書を交付した。これを不服として、法人は、同年10月10日、初審命令の取消しを求めて、再審査を申し立てた（中労委29年（不再）第50号事件（以下「第2事件」という。））。

当委員会は、上記の各再審査申立てを併合して審査を行った。

4 本件の争点

- (1) 法人が、組合の交渉窓口担当者の交代を求め、それができない場合は当面窓口対応を取りやめるとの対応を行ったことは労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。
- (2) 26.7.2団交における法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 26.7.6団交申入れに対する法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 28.3.15団交申入れに対する法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（法人が、組合の交渉窓口担当者の交代を求め、それができない場合は当面窓口対応を取りやめるとの対応を行ったこと）について

(1) 組合の主張

本件の発端となったのは、理事会を挟む2つの日程について、2日ともに団体交渉の開催を希望する組合と、1日だけの開催を希望する法人との日程調整だけの問題であった。ところが、法人は、組合の交渉窓口担当者のA2組合員（以下「A2組合員」という。）の日本語の解釈がおかしいと執拗に述べ、同人が窓口担当者である限り窓口対応を拒否するとし、

現在も窓口対応は行われていない。本件以降もA2組合員は団体交渉において組合の中心として発言しているが、日本語が通じないといった決定的な意思疎通の困難など一度もない。A2組合員の窓口としての能力が意思疎通を不可能にしているわけでない中で、ただ一度のメールでの齟齬を奇貨として同人を窓口から外すことにこだわることは同人の組合活動を嫌悪する不当労働行為である。法人は、組合の交渉窓口担当者を攻撃し排除することで、団体交渉を開催できない状況を作り出したのであり、組合運営への支配介入である。

(2) 法人の主張

法人がA2組合員の交代を求めたのは、同人が、誤った日本語解釈に固執したり、受信しているはずのメールを受信していないと強弁し、法人のメールを無視した言動を行うなど、円滑な事務的調整ができないと判断せざるを得なかったためである。A2組合員を交渉窓口担当者とする窓口対応を取りやめた後、法人は組合のA1委員長（以下、書記長の時期も含め「A1委員長」という。）にメールを送る等して、何の支障もなく団体交渉の日程調整や書面のやり取りができています。法人は、上記のA2組合員の言動の経緯を踏まえ、今後組合と円滑な事務的調整を行うための方法として交渉窓口担当者の交代を求めたのであり、支配介入に該当するものではない。

2 争点2（26.7.2団交における法人の対応）について

(1) 組合の主張

26年、消費税増税等を契機に、組合は、組合員の賃上げとそれに付随する資料の開示要求を始めた。

しかし、法人は、26.7.2団交において、「法人全体における労働条件について協議する考えはありません」と、事前に組合に提示した文書の文言を読み上げるか、同趣旨の言葉を繰り返すのみで、組合の問いかけ

には答えず、最終的に団体交渉を一方的に打ち切り、退席した。

使用者が既存の文書を読み上げるだけという不誠実団交は、労働組合に労働者の地位向上や労働条件について交渉させないことであり、労働組合の影響力を極小化し、労働条件の変更に労働組合を関与させないという支配介入である。

(2) 法人の主張

26. 7. 2 団交において、法人は、ベースアップをめぐる議論の中で、なぜ全体の労働条件に関する情報の開示が必要か組合に質問し、説明を求めた。しかし、組合から、必要性の理由について十分に納得できる説明はなかった。

法人は、ベースアップ要求に対して回答し、組合が要求する資料の必要性に関する質問をするなど、誠実に団体交渉を行った。それに対し、組合は、交渉の席上、発言を遮る、暴言を吐くなどの行為を繰り返し行い、最後は予定の時間に席を立った法人側交渉委員に大声で罵声を浴びせた。法人が、退席にあたり「持ち帰る」と述べたのは、今後も組合と交渉を続けていくという趣旨であって、その後の具体的な段取りまで確定的な約束をしていなかったとしても不誠実な態度とはいえない。このように、法人は、26. 7. 2 団交において誠実に対応しており、何ら不当労働行為に当たることはない。

また、初審命令は、労組法第7条第3号に該当する事実を何ら示すことなく法人の対応が同号に該当するとしており、不当というほかない。よって、26. 7. 2 団交における法人の対応は、労組法第7条第2号にも同条第3号にも該当しない。

3 争点3 (26. 7. 6 団交申入れに対する法人の対応) について

(1) 組合の主張

法人は、26. 7. 2 団交後の組合の抗議について謝罪しなければ団体

交渉に応じないとして、申入れを拒否した。26.7.2 団交においては、実質的協議が行われていない。使用者に団体交渉を拒否し一方的に退席することを許せば、労働組合の存在意義を放棄することになるのであって、抗議の意の表明を非難されるいわれはない。法人が、自らの実質的団交拒否を棚に上げて組合の抗議を理由にその後の団体交渉を拒否することは、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

また、使用者による団交拒否は、労働組合が労働者の利益を図る手段を持ってないことであり、労働組合を結成し運営する意義も失われ、組合運営にとって最大の弊害となる支配介入である。

(2) 法人の主張

26.7.2 団交後、組合員5名の先頭で法人の統括本部事務室に入ってきたA3 上部組合員（以下「A3 上部組合員」という。）は、一人部屋にいた法人の職員であるB2 交渉委員（以下「B2 交渉委員」という。）に対し、「B3 を出せ」等と怒鳴りつけた。B2 交渉委員は、A3 上部組合員があまりに威圧的に迫ってきたため、もしかすると手を出されるかもしれないという恐怖も感じた。このような組合の行動は不当な威迫行為といわざるを得ないものである。団体交渉においては、双方の主張が平行線で終わることもあり得るにもかかわらず、組合の要求が通らなかったからといって、統括本部事務室に押しかけ威迫行為をするのでは、法人は安心して団体交渉を行うことができない。しかも、組合の26.7.6 団交申入れには反省も謝罪も記載されておらず、法人は、今後も組合が同様の威迫行為を行う可能性が高いと判断せざるを得なかった。そこで、法人は上記申入れに対し、まず、26年7月2日の暴言と騒動についての反省、謝罪、二度と行わない旨の誓約を求めた。その後、法人は、譲歩し、組合要求事項も議題にして団体交渉を申し入れ、団体交渉が開催された。したがって、26.7.6 団交申入れに対する法人の対応は、何ら不当労働

働行為に当たらない。

なお、上記 2 (2) と同様、初審命令が労組法第 7 条 3 号に該当するとした根拠は定かではなく、法人による支配介入は存在しない。

4 争点 4 (28. 3. 15 団交申入れに対する法人の対応) について

(1) 組合の主張

法人は、組合が 3 月中に申し入れた賃上げ要求について、事実上団体交渉を拒否している。すなわち、法人は、3 月中に有期限雇用者に賃上げを提示し、3 月下旬の理事会で人件費を含む予算を決定し、4 月に有期限雇用者の賃上げや正規雇用者の定期昇給を実施していることから、3 月末には組合に回答を示すことができるのに、5 月下旬の回答に固執している。また、法人は、5 月の理事会前の団体交渉に応じる姿勢であったように主張するが、確定的な回答はできないとしており、その応諾の姿勢は形式的なものである。

さらに、法人は年度末から年度初めは業務多忙として開催日の延期を求めているが、新たに着任したスタッフの研修はどの業界でも行われるもので、延期の理由にならないし、ほとんどの式典や研修は日中に行われるのに就業時間外 90 分の時間調整ができないというのは団体交渉を拒否する口実といわざるを得ない。

法人は、毎年の予算組みにおける人件費の方針に沿って行う賃上げは組合との交渉議題ではないとして、組合を排除しているのであって、団交拒否及び組合運営に対する不当な介入である。

(2) 法人の主張

ベースアップ等の判断を行うには最終的な前年度決算が必要であったから、理事会前に確定的な回答や合意形成を行うことはできなかったのであり、法人が、最終的な前年度決算に基づき、ベースアップ等の判断を行うことは何ら不合理ではない。また、法人は、当該時点の見込みに基づ

く説明と話し合いであれば団体交渉を行う意思があり、28年3月24日の回答書でも理事会前の団体交渉について言及している。かかる事情からすれば、法人の対応を団交拒否と評価することは許されない。さらに、法人側交渉委員は年度末から年度初めにかけて極めて多忙であり、団体交渉の開催日について組合に配慮を求めたことは何ら不当ではない。

初審命令は、理事会前であってもベースアップ等について団体交渉を開催できるとするが、毎年の予算組みを行うこととベースアップ等について判断することは異なる問題であり、予算組みにおいて人件費に関する方針を立てていたとしても、ベースアップ等について確定的な方針をもって交渉できることにはならない。ベースアップ等が法人の財政に及ぼす影響の大きさに鑑みれば、法人が、最終的な決算に基づいてベースアップ等の判断を行うことは何ら不合理ではない。

以上のとおり、28.3.15団交申入れに対する法人の対応は団交拒否に当たらない。なお、仮に、法人の対応が速やかな応諾でないから団交拒否と評価されるとしても、上記の事情からすれば、法人の対応には「正当な理由」がある。

また、理事会後の団体交渉でベースアップ等を行うことになり遡及適用されれば、組合員が享受する利益も、それが団体交渉によってもたらされたことも同じであり、組合が弱体化することもないから、法人の対応が組合に対する支配介入に当たることはない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 法人は、肩書地に本部を置き、高等学校、専門学校等を運営する学校法人であり、その教職員は、初審審問終結時約580名である。

なお、法人は、申立外 C1、C2

及び C 3 とともに、人事・労務・財務等を一括して担当する統括本部を設置・運営する「 Y 」と称する体制（以下「 Y 」という。）を構築しており、当事者間において、法人は、 Y として団体交渉等を行っている（以下、その場合の Y も「法人」という。）。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、法人が運営していた予備校の教員等で 5 年 1 2 月に結成され、法人及びその関連団体で働く労働者で組織される労働組合で、その組合員は、初審審問終結時 1 2 名である。

なお、組合は、全国労働組合連絡協議会大阪府協議会に加盟している。

2 組合結成から 2 6 年度の賃金交渉までの労使関係

- (1) 7 年 1 0 月 2 6 日、組合と法人は、「団体交渉に関する協定」を締結した。同協定によれば、交渉事項は、①組合員の労働条件及びそれに関連する事項、②労使協定の締結・改廃に関する事項、③その他労使が必要と認めた事項とすること、労使いずれか一方の申入れにより申入れ日から 1 0 日以内に団体交渉を開催すること、交渉を円滑かつ迅速に行うため予備折衝の場を設けることとされている。
- (2) 9 年 1 0 月 6 日、組合と法人は、法人の事業経営に関する重要事項を協議する機関として、労使協議会を設ける旨の協定を締結した。
- (3) 1 9 年 1 2 月 2 7 日、組合と法人は覚書を締結し、予備校事業を 2 0 年度をもって最終年度とすること、法人は、予備校事業に代わり 2 1 年度から開始する新進学事業の内容を組合に提示すること等を確認した。

その後、組合と法人は新進学事業のあり方について交渉を重ね、2 1 年 1 月 2 0 日、覚書を締結した。同覚書には、新進学事業をめぐる双方の見解の違いは完全に解消するには至らなかったが合意した内容を確認するとして、予備校の非常勤教員に対して 2 1 年度の授業コマ数及び年収を 2 3 年度まで保障する旨等が記載されていた。

(4) 23年11月、法人は組合に対し、教育事業部を23年度限りで廃止する内容の事業再編の計画を通知し、同年12月以降、法人と組合は、事業再編の計画とこれに伴う労働条件の変更を議題とする団体交渉を行った。

24年2月27日、組合は、教育事業部の廃止と上記団体交渉における法人の対応が不当労働行為に該当するとして、大阪府労委に救済申立てを行った(大阪府労委24年(不)第9号)。大阪府労委は、25年1月19日付けで、救済申立てを棄却する命令を発した。これに対し、組合は当委員会に再審査申立てを行ったが、27年7月15日付けで、当委員会は組合の再審査申立てを棄却する命令を発し(中労委25年(不再)第85号)、確定した。

3 26年度の賃金交渉

(1) 26. 7. 2 団体交渉までの経緯

ア 26年3月12日付けで、組合は、法人に対し、正規雇用者及び非正規・有期限雇用者の賃上げを要求するとして、①正規雇用者について月額3000円、②非正規・有期限雇用者について一律5%のベースアップを求める旨、上記要求に対し同年3月末日までに回答するよう求める旨の「要求書」を提出した。

なお、法人と組合の間において、上記「要求書」以前に、組合からベースアップの要求が出されたことはなかった。

法人は、同月31日付けで、組合に対し、「回答書」を提出し、25年度決算は5月の理事会まで確定しないのでそれまで回答できない旨、決算の見込みは厳しい状況である旨回答した。

組合は、26年4月9日付けで、法人に対し、「要求書」を提出し、組合の同年3月12日付け「要求書」の要求に対する回答の年月日を明示すること、回答が4月の給与に間に合わない場合は4月の給与につき遡及して支給することを要求し、これに対する回答を同月18日ま

でに回答するよう求めた。

また、組合は、同月9日付けで、従業員代表選出に疑問があるとして、従業員代表選挙規定の詳細等12項目について同月18日までに回答するよう求める旨の「要求および抗議」と題する文書を提出した。

イ 26年4月17日、法人の交渉窓口担当者のB4交渉委員（以下「B4交渉委員」という。）は、当時組合の交渉窓口担当者であったA1委員長の（下記組合メールアドレスとは別の）個人メールアドレスに、上記アの「要求および抗議」について、同月18日までの回答は時間的に非常に厳しいとして回答期日の猶予を求める旨のメールを送信した。

同月18日、A1委員長は、B4交渉委員に対し、回答期日の猶予は同委員長の一存だけで判断しかねるが、個人的には遅れてもかまわないと思っている旨のメールを返信した。

なお、法人と組合の交渉窓口担当者は、メールで窓口折衝の日を決め、窓口折衝において、労使交渉の日程調整や文書の受渡しを行っていた。A1委員長の前任者は個人メールアドレスを持っていなかったため、新たに作成した組合用のメールアドレス（以下「組合メールアドレス」という。）を使用して法人の交渉窓口担当者とやり取りをしていたが、A1委員長は、組合メールアドレスではなく、同委員長の個人メールアドレスを使用していた。

同月25日付けで、法人は、組合に対し、同月9日付け「要求書」（上記ア）について同年5月26日実施予定の理事会後の早い時期に回答する旨の文書と、同日付け「要求および抗議」（上記ア）の12項目に対する回答の文書を提出した。

ウ 26年4月26日、組合は、執行委員会において、A2組合員を交渉窓口担当者にすることとした。

同月30日、A2組合員は、B4交渉委員に対し、組合の交渉窓口担

当者をA2組合員に交代する旨通知するとともに団体交渉を申し入れる旨のメールを送信した。同メールに添付された「抗議および団体交渉申入書」には、①有期限雇用者のベースアップ要求、②正規雇用者のベースアップ要求、③上記①②に関わる全職種の労働条件全般を議題とする旨、「団体交渉に関する協定」（上記2(1))に基づき、10日以内に団体交渉が開催できるよう日程調整したい旨記載されていた。また、同文書には、組合は、法人側交渉委員全員の出席は求めている旨、組合側交渉委員も非常勤講師が多数を占めており全員の出席は不可能なので出席できる者が出席する旨記載されていた。

なお、A2組合員は、A1委員長の前任者が使用していた組合メールアドレスを使用して上記メールを送信した。これ以降も、A2組合員は、法人の交渉窓口担当者にメールを送信する際、組合メールアドレスを使用している。

エ 26年5月8日、A2組合員は、B4交渉委員と窓口折衝を行い、ベースアップ要求に対する回答が遅いと述べ、B4交渉委員に団体交渉の候補日の提示を求めた。

同月13日午後5時46分、B4交渉委員は、A2組合員宛てに、団体交渉の日程について、「5月16日(金)もしくは5月28日(水)を候補日として申入れいたします。」とのメールを組合メールアドレスに送信し、組合はこれを受信した。

同月13日午後11時21分、A2組合員は、B4交渉委員に対し、「候補日申し入れに対し、5月16日金曜日、5月28日水曜日の両日とも団体交渉を受諾いたします。」とのメールを送信した。

これに対し、同月14日午後0時3分、B4交渉委員は、ベースアップについて回答が可能である同月28日に開催したい旨のメールを返信し、組合はこれを受信した。

同月14日午後7時50分、A2組合員は、B4交渉委員に対し、組合は同月16日と同月28日の両日とも団体交渉に行く旨のメールを送信した。

これに対し、同月15日午後1時7分、B4交渉委員は、両日とも問題ないとの組合の返答により法人は同月28日に団体交渉開催の準備をしている旨、同月16日は既に他の予定を入れてしまったため、団体交渉は開催できない旨のメール（以下「26.5.15法人メール」という。）を返信した。

同月15日午後8時26分、A2組合員は、B4交渉委員に対し、「5月16日金曜日19:30に本組合は団体交渉に参ります。また、5月28日水曜日も団体交渉です。」とのメールを送信した。

同月16日午後3時頃、A1委員長はB4交渉委員に架電し、法人が同日の団体交渉を予定していないことを確認した。その後、A2組合員が電話を代わると、B4交渉委員は、これからもこんな勝手な解釈をするのかと問いかけた。A2組合員は、労使は利害が対立する場合もある、そこで相違が出てくるのは当然でありお互い様でしょう、と述べ、A2組合員が団体交渉の日程を勘違いしているというのであればそれを指摘する返事をすべきであると述べてメールの送信を求めた。

同日午後5時2分、B4交渉委員は、A2組合員の同月15日付けのメールに返信する形で、本日団体交渉の開催はない旨のメール（以下「26.5.16法人メール」という。）を送信した。同メールには、今回のように法人の連絡を曲解し、組合の都合のいいように解釈するのであれば窓口の意味がないどころか新たな問題を発生させることになる旨、組合の交渉窓口担当者を交代するか、交代できないのであれば当面窓口対応を取りやめる旨記載されていた。

なお、組合と法人は、これまで予備折衝の場において、一つの団体交

渉申入れに対し、複数の団体交渉開催日を設定したことはない。

オ 26年5月16日付けで、組合は「団体交渉追加申入書」と題する文書を提出した。同文書には、組合はベースアップ要求を議題とする団体交渉の早期開催を申し入れたが法人は5月の理事会後の回答に固執している旨、同年4月30日付け団体交渉申入書（上記ウ）の議題に関して、①法人に雇用されている労働者の全職種名、②①の全職種について、業務の内容、責任の程度、職務変更の有無、契約期間、基本給の体系、賞与の決定基準等全19項目の労働条件を比較できる文書の提示を追加する旨記載されていた。

なお、25年度決算に係る理事会は26年5月23日に開催された。

カ 26年5月28日午後7時30分から午後9時まで、組合と法人は、ベースアップ等を議題とする団体交渉を行った。法人からはB3交渉委員（以下「B3交渉委員」という。）、B4交渉委員、B2交渉委員ら9名が、組合からはA1委員長、A2組合員ら5名が出席した。

(ア) 法人は、組合に対し、正規雇用者、有期限雇用者ともにベースアップはできない旨回答し、25年度の 学校法人Y の決算概況、資金収支計算書、消費収支計算書及び貸借対照表並びに C1 の決算概況、正味財産増減計算書及び貸借対照表を配付して決算状況を説明した。

組合は、管理職手当を削って有期限雇用者のベースアップに回すべきではないかと指摘した。これに対し、法人は、管理職手当は下げているが、兼務を増やし、実質的に手当が減っているのと同じである旨回答した。組合は、ゼロ回答について今後検討する旨述べた。

(イ) 次に、組合は、同月16日付け「団体交渉追加申入書」（上記オ）に対する回答を求めた。法人は、組合が何を求めているのかわからないと述べた。これに対し、組合は、いろいろな職種に対応した申入れ

をしたいが違いがわからないので、運用の違いを教えてくださいと回答した。法人は、個々の組合員のことは答えるが、全職種について団体交渉で話し合う意図がわからないと述べた。組合は、理解できないならまた説明を加えて質問すると述べた。

キ 26年6月11日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉申入書」を提出し、ベースアップ及び全職種の労働条件に関する団体交渉の開催を求めた。

同申入書には、ベースアップについては早期に回答されるべきものということが組合の総意であり、団体交渉を早急に開催することを申し入れる旨、法人に雇用される従業員の全職種名及び各職種の職務内容・待遇等の文書提示を求める旨、その理由として、組合員個々も自身の待遇や職務内容・責任の範囲等の詳細な説明を受けておらず疑問や不安を感じているためである旨、従業員の身分・職種等の全体的かつ相対的な構造が明らかにされない限り、労働条件について十分な交渉を行うことができないため、現状をできるだけ正確に知らせてもらいたい旨記載されていた。

また、組合は、同日付けで、法人に対し、今後の団体交渉において上部団体の2名を交渉委員とする旨通知した。

ク 26年6月19日付けで、法人は、組合に対し、「申入書」を提出し、賃金改定を議題とする団体交渉を同年7月2日午後7時30分から午後9時まで開催することを申し入れた。

同申入書には、全職種の労働条件について、組合の同年6月11日付け団体交渉申入書(上記キ)の内容では、なぜ組合員の労働条件に関する交渉において全体的かつ相対的な構造が明らかにされる必要があるか理解できない旨、適切な回答が行えるようもう少し具体的に要求の趣旨を説明願う旨記載されていた。

これに対し、組合は、同月23日付けで、法人に対し、「2014年6月19日付け『申入書』について」と題する文書を提出した。

同文書には、①全職種の労働条件開示について、様々な非正規雇用者が大多数を占める法人で均等待遇を実現する出発点として全体的かつ相対的な労働者の地位、身分、労働条件の把握が必要なため実態の明示を求めている旨、②A2組合員のメールについて、組合は理事会前の回答を求めていたため、理事会前の同年5月16日及び理事会後の同月28日とも開催を求めた旨、春闘の時期に短期間に団体交渉を重ねることは一般的である旨、A2組合員の同月14日及び同月15日のメールに対するB4交渉委員の返信はなく、組合からの連絡を放置するという法人の対応は窓口として機能していない旨記載されていた。

ケ 26年6月27日付けで、組合は、法人に対し、「要求書および次回団交議題について」と題する文書を提出し、①26年度期末手当について3.5か月分の支給、②同年5月28日の団体交渉の議題の継続協議及び回答の文書提示を求めた。

コ 26年6月30日付けで、法人は、組合に対し、「回答書」を提出し、組合の同月23日付け文書（上記ク）の①について、組合員の労働条件については協議を行うが、法人全体における労働条件について協議する考えはない旨、同②について、B4交渉委員は同年5月15日に、メールで、同月16日は団体交渉を開催できないことを伝えたが、A2組合員が同日の開催に固執したため意思疎通が困難と判断したもので、法人は正常な意思疎通を図るため交渉窓口担当者の交代を求めており、窓口折衝そのものを拒否しているのではない旨回答した。

これに対し、組合は、同年7月1日付けで、上記①について、組合は組合員が正当な扱いを受けているか検証するため資料の提示を求めている旨、上記②について、事実としては、法人は自身の都合による団交

開催に固執し、両日開催を求める組合の意思を無視したことに尽きる旨、組合は交渉窓口担当者を変更する予定はないので、A 2 組合員と誠実に窓口対応するよう申し入れる旨の文書を提出した。

(2) 26. 7. 2 団交

26年7月2日午後7時30分から午後9時まで、組合と法人は、ベースアップ等を議題とする団体交渉を行った。法人からはB 3 交渉委員、B 4 交渉委員、B 2 交渉委員ら9名が、組合からはA 1 委員長、A 2 組合員、A 3 上部組合員ら5名が出席した。

ア 組合がベースアップの話合いをしようとしたところ、法人は、メールのやり取りの件はおかしいと述べ、26. 5. 15 法人メール及び26. 5. 16 法人メールの写しを提示した。組合は、これらのメールは届いていない、どこで行き違いが生じたか交渉窓口担当者同士で話してほしいと述べ、本題に入ろうと言ったが、法人は、同月16日もしくは28日を候補日とする申入れに対し、両日とも受諾するというのは日本語としておかしいと述べた。組合は、法人は1日と言い、組合は2日とも言っているのであっておかしくないと言った。法人は、こういうことから交渉窓口担当者の交代を求めていると述べた。これに対し、組合は、交渉窓口担当者の交代はしない、組合の人事に口を出すのは支配介入に当たると述べた。

イ 続いて、組合は、ベースアップに係る文書回答を求めた。法人は、前回の団体交渉で回答したとおりベースアップはできない、口頭で回答しているので文書は必要ないと述べた。

組合は、非正規雇用者の賃上げの有無や人数を尋ね、法人は、賃金が上がった人はいるが、非正規雇用者は現場の判断で契約しており、賃上げの人数は把握していないと述べた。組合は、全体における組合員の位置づけを理解するためとして、非正規雇用者全体の賃上げの程度と基

準を次回交渉までに調べて回答するよう求めたが、法人は、回答は義務か、組合員に聞いたら大体わかるでしょう、などと述べて応じなかった。組合は、重ねて、非組合員についてはわからないので非正規雇用者全体の状況を開示してほしい、無理なものはこういう理由で無理と言ってくればよい、組合が理解を進めるために必要なので答えてほしいなどと述べたが、法人は回答しなかった。

ウ また、組合は、同年5月16日付けで求めた全職種の労働条件の提示（上記(1)オ)について、全部提出するのは大変だから例えば退職金の有無等すぐにわかるものから調べて教えてほしい、そうしたら組合の理解が進むと述べた。法人は、回答はもう送っていると述べた。組合は、非正規雇用者の組合員がどういう状況にあるかを把握したい、法人がちゃんと均等待遇しているというなら言ってくればよい、組合としては法人において均等待遇がどの程度実現されているか、課題がどこにあるかを把握したいので資料を出してもらいたいと述べた。これに対し、法人は、法人全体の労働条件について協議する考えはないと答えていると述べた。組合は、A2組合員の賃金は分かるが、全体の中の位置づけはわからないので、A2組合員や他の組合員が非正規雇用者全体の中でどのような位置にあるか理解したいと述べたが、法人は、回答は同年6月30日に書いたとおりと述べた。その後、組合は、理解したいのだから前向きに検討してほしい、1項目か2項目でいいから出してほしい等と述べて要求を繰り返したが、法人は沈黙するなどして組合の要求に応じず、組合が資料を出さない理由は何かと問いかけたのに対しても、法人は回答しなかった。

エ 午後8時40分頃、組合のA3上部組合員は、「言葉のやり取りしましょうよ。」と言ったが、法人は回答しなかった。これに対し、A3上部組合員は、「黙ってるんやったら、時間無制限やで」、「あほか。帰

らへんぞ。」、「9時からロスタイムや。」等と述べ、法人が定刻には終わる旨述べたのに対し、「帰れへんからな。ロスタイム全部ちゃんとやるから。」「ちゃんとしゃべれよ。こっちが言うてることに、答えんか、お前。」と述べた。

午後9時すぎ、法人は、この件は持ち帰ると述べて席を立った。組合は、何の件かと尋ね、帰らないよう述べたが、法人は「言うてはる件について。」と述べ、退室した。

(3) 26. 7. 2 団交後の状況

26年7月2日午後9時30分頃、組合側の団体交渉出席者5名は、法人の統括本部事務室に入室した。同事務室には、法人側の交渉委員のうちB2交渉委員のみが在室していた。B2交渉委員が組合員の入室に気づいて机の横に立ったところ、A3上部組合員と当時の組合委員長、その後ろに組合員3名が事務室の出入口を背にしてB2交渉委員の前に立ち、B3交渉委員を呼び戻すよう要求した。

B2交渉委員は、もう閉館の時間なので呼び戻すことはできないと述べたが、A3上部組合員は、法人が黙秘を通して勝手に出て行ったのは無責任だと述べ、再度、B3交渉委員を呼び戻すよう求めた。

B2交渉委員は、電話でビル管理会社の警備員を呼び出した。警備員が来るまでの間も、A3上部組合員は、B2交渉委員に対し、B3交渉委員に電話をかけるよう求め、団体交渉のメンバーとしてどう責任を取るのかと尋ねた。B2交渉委員は、電話はできない、自分はもう帰る、この時間は本当に迷惑だ、などと述べ、日を改めて申入書を出すよう求めた。

その後、到着した警備員が組合員5名に退室するよう通告したところ、A3上部組合員は、閉館しても自分達は帰らない、警察を呼ぶなら呼ばばいいなどと述べて退室しようとせず、B3交渉委員を呼ぶよう繰り返

した。その間、A3 上部組合員は、他の組合員から何度か退室を促されたものの、なかなか退室せず、警備員に「なめたらあかんよ。」と述べたり、B2 交渉委員が「まずいですよ。」と発言したのに対し、「おまえ、交渉委員としての責任はどう思ってんねん。」、「まずいってどういう意味や、こら。」などと述べた。他の組合員は、さらにA3 上部組合員に退室を促し、その後、組合員5名は退室した。組合員5名が統括本部事務室に入室してから退室するまでの時間は、約15分間であった。

(4) 26. 7. 6 団交申入れから本件救済申立てに至る経過

ア 26年7月6日付けで、組合は、法人に対し、「抗議・要求書ならびに団体交渉申入書」と題する文書を提出した。同文書には、26. 7. 2 団交において法人が一方的に退席したことに抗議するとして、団体交渉の開催と下記の事項について回答を求める旨記載されていた。

- ① 正規雇用者の賃上げの平均額を明らかにすること
- ② 非正規・有期限雇用者について一律5%の賃上げをすること及び非正規雇用者の賃上げの平均額、対象人数、実施の有無及び賃上げ額の基準を明らかにすること
- ③ 一時金の回答書の提示

イ 26年7月16日付けで、法人は、組合に対し、「抗議文」と題する文書を提出した。

同文書には、①26. 7. 2 団交におけるA3 上部組合員の暴言と交渉後の組合員5名による統括本部事務室立入りの騒動(以下「26. 7. 2 騒動等」という。)について謝罪を要求する旨、②26. 7. 6 団交申入れについては、まず26. 7. 2 騒動等に対する謝罪を受けてから交渉の日程調整を行う旨記載されていた。

ウ 26年7月23日付けで、組合は、法人に対し、「抗議ならびに団体交渉申入書」と題する文書を提出し、上記イの「抗議文」に抗議すると

ともに、組合の団体交渉申入れについて交渉窓口担当者のA2組合員と早急に日程調整をするよう申し入れた。

同文書には、①A3上部組合員の発言は、文書を繰り返し読み上げたり、沈黙を通したりした法人の姿勢が原因である旨、②法人が団体交渉から無責任に退席した以上、それに付随して起こる事態についても法人に責任があるのであり、まず、誠実に団体交渉に臨むよう求める旨記載されていた。

エ 26年8月11日付けで、法人は、組合に対し、「要求書」を提出し、法人の方針は同年7月16日付け文書と変わらないとして、交渉の日程調整の前に26.7.2騒動等に対する謝罪を求めた。

オ 26年8月25日付けで、組合は、法人に対し、「抗議ならびに団体交渉申入書」と題する文書を提出し、法人の不誠実な姿勢を棚に上げたまま組合に謝罪を要求するのは団体交渉拒否の口実でしかないとして抗議するとともに、早急に日程調整し、①正規雇用者のベースアップ、非正規・有期限雇用者の賃上げ、②26年度期末手当、③教職員の均等待遇、④三六協定他従業員代表選出に関する団体交渉の開催を申し入れた。

同月27日、B4交渉委員は、A1委員長宛てに、上記同月25日付け申入書に対する回答をできるだけ早く同委員長に連絡する旨、今後は日程調整を含めすべて文書で連絡する旨のメールを送信した。

これに対し、同月29日、A1委員長は、具体的な団体交渉の日時・場所・議題は窓口交渉で調整すべきである旨、窓口交渉が困難であれば組合メールアドレスに連絡をくれればそれなりの対応を検討することが可能である旨、「委員長に連絡する」というのは窓口交渉を全く無視した手法である旨のメールをB4交渉委員に送信した。

カ 26年9月2日付けで、法人は、組合に対し、「申入書」を提出し、

組合の同年8月25日付け文書（上記オ）では26.7.2騒動等に関する組合の見解が明らかにされていないとして、議題を「7月2日の暴言と騒動に関する組合の見解」に絞り、法人施設外の場所において、同年9月11日に団体交渉することを申し入れた。なお、同文書には、組合の対応に納得がいけば次の機会に組合の申入事項について団体交渉に応じる旨記載されていた。

同月3日、A2組合員は、B4交渉委員に対し、善後策について窓口で話す機会を検討されたい旨のメールを送信した。

これに対し、B4交渉委員は、同月4日、上記メールに返信する形でA1委員長宛てに、A2組合員との話合いはしない旨のメールを組合メールアドレスに送信し、組合はこれを受信した。

キ 26年9月8日付けで、組合は、法人に対し、「抗議および団体交渉申入書」と題する文書を提出し、法人の同月2日付け「申入書」（上記カ）に抗議するとともに、交渉窓口担当者のA2組合員と日程調整を行い、組合の要求事項を議題とする団体交渉に応じるよう求めた。

ク 26年9月9日付けで、法人は、組合に対し、「申入書」を提出した。同文書には、①交渉窓口担当者についてA2組合員を交代するか、そうでなければ窓口折衝を中断する姿勢は変わらない、②団体交渉の議題の指定と開催場所変更の理由は同月2日付け文書で明らかにしておりこれらに関する抗議は受け入れない、③組合から受諾の連絡がなかったため同月11日の団体交渉は拒否したものと判断する、④組合が26.7.2騒動等に関する見解について団体交渉に応じるつもりがあるなら、同月25日以降の日程で申入れされたい旨記載されていた。

ケ 26年10月3日、法人は、A1委員長宛てに、同日付け「申入書」を組合メールアドレスに送信し、組合はこれを受信した。同申入書には、引き続き26.7.2騒動等に関する組合の見解を議題とし、謝罪

を求めるとして、同月23日又は28日を候補日とし、①26.7.2騒動等に関する組合の見解、②賃金改定、③26年度期末手当及び④教職員の労働条件等を議題とする団体交渉を申し入れた。なお、上記①の議題について、謝罪及び二度と行わないとの誓約を求める旨、同③の議題について、理事会終了まで正式な回答はできない旨記載されていた。

コ 26年10月8日付けで、組合は、法人に対し、「抗議および団体交渉申入書」と題する文書を提出し、法人の謝罪要求に抗議するとともに、同年8月25日付け申入書の議題（上記オ）に係る団体交渉の開催を申し入れた。

同年10月21日付けで、法人は、組合に対し、「申入書」を提出し、同年11月4日もしくは同月10日のいずれかの日を候補として、上記ケの①ないし④の議題及び組合員Tの契約更新を議題とする団体交渉を申し入れた。

同年10月26日付けで、組合は、法人に対し、「通知ならびに団体交渉申入および要求書」と題する文書を提出し、大阪府労委に救済申立てを行うことを通知するとともに、上記オの①ないし④の議題及び組合員Tの契約更新を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月29日付けで、法人は、組合に対し、「申入書」を提出し、上記同月21日付け「申入書」と同じ議題に関する団体交渉を申し入れた。

サ 26年10月29日、組合は、第1事件に係る本件救済申立て（26年（不）第64号）を行った。

（5）第1事件救済申立て後の労使状況

ア 27年2月5日付けで、組合は、法人に対し、「抗議ならびに団体交渉申入れ」と題する文書を提出し、①26年度の正規雇用者のベースアップ、非正規・有期限雇用者の賃上げ、②26年度一時金、③教職員の均等待遇、④従業員代表選出及び⑤組合員Tの契約更新等に関する団

体交渉の開催を申し入れた。

イ 27年2月27日午後7時30分から午後9時まで、組合と法人は、ベースアップ等に関し、団体交渉を行った。法人からはB3交渉委員、B4交渉委員ら7名が、組合からはA1委員長、A2組合員、A3上部組合員ら5名が出席した。

組合は、正規雇用者の定期昇給と非正規雇用者の賃上げの額を尋ねた。法人は、どの組合員の労働条件か言ってくれば出すと述べた。組合は、誰ということではなく全般的な労働条件は当然団体交渉事項であると述べ、正規雇用者の平均賃金・勤続年数及び定期昇給の額、非正規雇用者の賃上げの平均額を次回に回答するよう求めた。

また、組合は、26年度期末手当に関し法人の回答を確認し、非正規雇用者の一時金の基準を尋ねた。法人は、非正規雇用者は一律でなく、役割や業務内容により個別に異なっており、一時金の形でなく年収に含まれる場合もある旨回答した。組合は、正規雇用者の支給月数はわかった旨、非正規雇用者については検討する旨述べた。

ウ 法人が、26年5月16日に、組合に対し、交渉窓口担当者を交代できないのであれば窓口対応を取りやめる旨通知して以後、組合と法人との間で窓口折衝は行われていない。

4 27年度の賃金交渉

(1) 27年度の賃上げ要求に関する団体交渉申入れから団体交渉開催までの経緯

ア 27年3月10日付けで、組合は、法人に対し、「賃上げ要求ならびに団体交渉申入書」と題する文書を提出し、27年度の正規雇用者のベースアップ及び非正規・有期限雇用者の一律5%賃上げを要求事項とする団体交渉を申し入れた。上記文書には、「1. 日程：『団体交渉に関する協定』に沿って上記記載の申入日から10日以内で調整、2. 場

所：貴法人の会館、3. 早急に、上記1. 2. について本組合窓口A2と窓口折衝を行うこと」と記載されていた。

イ 法人は、組合に対し、同月19日付けで、「回答書」を提出した。同文書には、「2014年度決算が、2015年度5月下旬開催予定の理事会まで確定しませんので、現時点では回答はできません。理事会開催後に回答します。賃金改定に関しての4月以降の取り扱いについても、その際あわせて回答します。」、「団体交渉ですが、 Y としてこれを拒否する考えはありませんが、現時点では Y より賃金改定に関して確定的に申し上げる内容がありませんので、理事会開催後の開催を提案します。」、「5月の理事会前の開催を希望される場合であっても、ご承知のとおり年度末から年度初めにかけては業務多忙であり、開催は4月下旬から5月初旬にかけてしか日程調整できません。」と記載されていた。

ウ 組合は、27年3月23日付けで、法人に対し、「団体交渉申入書」を提出し、組合員Tの契約更新、非常勤教職員の退職慰労金、生徒情報の共有、教職員の均等待遇及び26年度の正規雇用者のベースアップ、非正規・有期限雇用者の賃上げを議題とする団体交渉に早急に応じるよう申し入れた。上記文書には、「1. 日程：『団体交渉に関する協定』に沿って上記記載の申入日から10日以内で調整、2. 場所：貴法人の会館、3. 早急に、上記1. 2. について本組合窓口A2と窓口折衝を行うこと」と記載されていた。

これに対し、法人は、27年4月2日付けで、組合に対し、「回答書」を提出し、上記申入書の議題はすでに回答した事項なので4月下旬から5月初旬にかけて日程調整を行うとした上で、各議題について組合の要求に応じられない旨回答した。また、同文書には、「3月19日付文書で回答した通り、決算が確定しなければ要求に対する回答はでき

ません。これを説明した上で、それでも団体交渉を要求されるのであれば、4月下旬から5月初旬に日程調整することもお伝えしています。年度末から年度初めにかけては業務多忙であることは、貴組合も御承知のことです。」と記載されていた。

エ 同年5月15日付けで、法人は、組合に対し、「申入書」を提出し、組合の同年3月10日付け申入書（上記ア）と同月23日付け申入書（同ウ）の議題について同年5月29日に団体交渉を行う旨申し入れ、調整の結果、同年6月3日に団体交渉を行うことになった。

なお、26年度決算に係る理事会は27年5月22日に開催された。

（2）27年度の賃上げ要求に関する団体交渉

27年6月3日午後7時30分から午後9時まで、組合と法人は、ベースアップ等に関し、団体交渉を行った。法人からはB3交渉委員、B4交渉委員ら6名が、組合からはA1委員長、A2組合員、A3上部組合員ら5名が出席した。

冒頭、法人は、組合に対し、「回答書」を手交し、27年度の賃金について、正規雇用者のベースアップ及び非正規・有期限雇用者の一律賃上げは実施しない旨及び一時金の支給額を回答した。

組合は、一律5%の賃上げはしないことはわかったが、現実にA2組合員は賃上げされていると述べ、一律でないならどういうふうに賃上げしたのかと尋ねた。法人は、持ち帰る旨述べた。

5 28年度の賃金交渉

（1）28. 3. 15 団交申入れから第2事件救済申立てに至る経緯

ア 28年3月15日付けで、組合は、法人に対し、「賃上げ要求ならびに団体交渉申入書」と題する文書を提出し、①28年度の賃金について、正規雇用者3000円のベースアップ、非正規・有期限雇用者の一律5%賃上げ、②27年度実績について、11職種（教員・総合職・専

門職・一般職・嘱託・準教員・常勤講師・専任講師・専任指導職・非常勤事務職員・非常勤講師) それぞれの人数、平均年齢、平均賃金の提示を求めて団体交渉を申し入れた。上記文書には、「1. 日程：『団体交渉に関する協定』に沿って上記記載の申入日から10日以内で調整、2. 場所：貴法人の会館、3. 早急に、上記1. 2. について本組合窓口A2と窓口折衝を行うこと」と記載されていた。

イ 法人は、28年3月24日付けで、組合に対し、「回答書」を提出した。同文書には、「2015年度決算は2016年5月下旬開催予定の理事会まで確定しませんので、現時点では回答はできません。理事会開催後に回答します。賃金改定に関しての4月以降の取り扱いについても、その際あわせて回答します。」「団体交渉ですが、Yとしてこれを拒否する考えはありませんが、現時点ではYより賃金改定に関して確定的に申し上げる内容がありませんので、他の要求事項も含め理事会開催後の開催を提案します。5月の理事会前の開催を希望される場合であっても、ご承知のとおり年度末から年度初めにかけては業務多忙であり、開催は4月下旬から5月初旬にかけてしか日程調整できません。」と記載されていた。

ウ 28年3月30日、法人は、A2組合員との間で、雇用期間を同年4月1日から29年3月31日までとする28年度嘱託雇用契約を締結した。なお、上記雇用契約によると、A2組合員の基本給は216,000円となっており、これは、27年度の基本給に5,000円増額された額であった。

エ 28年5月6日、組合は、第2事件に係る本件救済申立て（28年（不）第18号）を行った。

オ 法人においては、3月から5月にかけて、卒業式、入学試験・検定試験、学校説明会、スタッフ研修、入学式、決算処理等の業務を行ってお

り、法人側の交渉委員はそれぞれこれらの業務に携わっている。

(2) 第2事件救済申立て後の経緯

ア 28年5月23日付けで、法人は、組合に対し、「申入書」を提出し、28.3.15団交申入れ(上記(1)ア)の要求事項①を議題とする団体交渉を同年5月31日に行うことを申し入れた。

同文書には、要求事項②についてはまず要求の趣旨を求める旨、法人は団体交渉を拒否する考えはなく、5月の理事会前には具体的な回答ができないことを理由に理事会後の開催を提案し、理事会前を希望する場合は4月下旬から5月初旬の開催を提案したが、組合から申入れはなく、理事会後の開催を了解したものと判断していたが、このような事態に至ったことは残念である旨記載されていた。

なお、27年度決算に係る理事会は28年5月27日に開催された。

イ 28年5月30日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉開催についての連絡」と題する文書を提出し、同月31日に団体交渉を行う旨、要求事項②の趣旨について、均等待遇実現のために労働者の全体的かつ相対的な地位・身分・労働条件の把握が必要なため賃金の実態の明示を求める旨通知した。

ウ 28年5月31日午後7時30分から午後9時まで、組合と法人は、ベースアップ等を議題とする団体交渉を行った。法人からはB3交渉委員、B4交渉委員ら5名が、組合からはA1委員長、A2組合員、A3上部組合員ら4名が出席した。

法人は、組合に対し、27年度の学校法人の資金収支計算書、消費収支計算書及び貸借対照表及び公益財団法人の貸借対照表、正味財産増減計算書を配付し、①学校法人の同年度決算は、約4760万円の消費支出超過で、約1億6000万円の負債がある、②公益財団法人は約1600万円のプラスだが、約7億2300万円の負債がある、③両法人

とも前年度より改善しているが非常に厳しい財務状況が続いており、組合の要求に応えられない旨述べた。組合は、回答書の交付を求め、法人は、後日交付する旨述べた。

また、組合は、非正規雇用者の賃上げの状況を尋ね、法人は、人によって異なる旨回答した。組合は、全体でどれくらい賃上げされているか示してもらいたい旨述べ、法人は、準備をして渡す旨述べた。

エ 28年7月14日付けで、法人は、組合に対し、「回答書」を提出し、正規雇用者の3000円ベースアップ及び非正規・有期限雇用者の一律5%の賃上げはいずれも実施できない旨回答した。

同月15日、法人は、組合に対し、学校法人及び公益財団法人合計の27年度の11職種別の人数・平均年齢及び平均賃金を、28年9月2日、学校法人における26年度及び27年度の11職種別の人数と平均賃金を、28年12月8日、学校法人における、同年4月雇用契約者の11職種別の人数と平均賃金及び26年度及び27年度の嘱託職員の人数と平均賃金を文書で提示した。

6 職員の給与に係る諸規程等

(1) Y における職員の給与に係る規程等は、次のとおりである。

ア 職員給与規程第16条及び教員給与規程第16条において、業績及び本人の職務遂行能力、勤務成績等を考慮し、原則として毎年1回、4月から昇給を行う旨定められている。

イ 嘱託職員給与規程第14条において、基本給は各自の年齢及び職能に応じ、総合的に判断して決定する旨定められている。

ウ 非常勤就業規則第17条において、非常勤（パートタイマー、非常勤講師）の給与は時間数（非常勤講師は時間数又はコマ数）を基本とし、各自の年齢及び職務内容に応じ、総合的に判断して決定する旨定められている。また、同第2条において、雇用期間は2か月以上、1

年以内と定められている。

エ 法人は、正規雇用者（上記ア）について、規程及び給与表に基づき、毎年4月に給与の改定を行っている。また、有期限雇用者（上記イ及びウ）については、基本的に毎年3月中に、翌年度の4月1日から原則1年間の契約を個別に締結している。

(2) A2組合員は、23年4月にパートタイマーから嘱託職員になって以降、29年3月31日までの間、雇用期間を1年間とする嘱託雇用契約を法人と毎年締結していた。上記期間の同人の基本給は、毎年5000円ずつ増額された。

(3) 法人は、3月下旬に行われる理事会において、次年度の予算案の承認を得、5月下旬に行われる理事会において、前年度の決算を確定する。なお、5月の理事会において賃上げに関する議論が行われることはなく、決算確定後、各事業部の責任者が賃上げの可否について意見交換し、賃上げやベースアップが必要となれば上程し、実施する場合は4月に遡及して執行することとなる。

第4 当委員会の判断

1 争点1（法人が、26年5月16日に組合の交渉窓口担当者の交代を求め、それができない場合は当面窓口対応を取りやめるとの対応を行ったことは労組法第7条第3号の支配介入に当たるか）について

(1) 法人が、組合の交渉窓口担当者の交代を求め、当面窓口対応を取りやめるとの対応をするに至った経緯について、次の事実が認められる。

ア 26年5月13日、B4交渉委員は、A2組合員に、団体交渉の日程について、同月16日もしくは同月28日を候補日とする旨のメールを送信した。これに対し、A2組合員は両日とも受諾する旨のメールを送信した。同月14日、B4交渉委員は、同月28日に開催したい旨を

返信したところ、A2組合員は、再度、両日とも団体交渉に行く旨のメールを送信した。同月15日、B4交渉委員は、同月16日は既に他の予定を入れており団体交渉は開催できない旨の26.5.15法人メールを返信した。同月15日、A2組合員は、再々度、両日とも団体交渉を行う旨のメールを送信した。（前記第3の3(1)エ）

イ 同月16日、B4交渉委員は、上記同月15日のA2組合員のメールに返信する形で26.5.16法人メールを送信し、同月16日の団体交渉はない旨、法人の連絡を組合の都合のいいように解釈するのであれば新たな問題を発生させるとして、組合の交渉窓口担当者の交代を求め、交代できないのであれば当面窓口対応を取りやめたい旨通知し、その後、窓口折衝は行われていない（同(1)エ、(5)ウ）。

(2) 本来、組合の交渉窓口担当者を誰にするかは、労働組合が自主的に決定すべきことであるから、使用者がこれに干渉することは、労働組合の内部運営に対する介入として支配介入の不当労働行為に該当しうる。

そこで、上記の法人の対応の当否について検討する。

ア 法人は、組合の交渉窓口担当者の交代を求めた理由について、B4交渉委員が26年5月16日は団体交渉を開催できないことを伝えたが、A2組合員は同日の開催に固執したため意思疎通が困難と判断し、正常な意思疎通を図るため交代を求めた旨組合に回答している（前記第3の3(1)コ）。

そこでみるに、B4交渉委員が「5月16日もしくは同月28日」を候補日として提示したことは、どちらか一方の日の開催を意味するものであることは文言上明らかである。これに対し、A2組合員は「両日とも」団体交渉に行く旨返答し、両者の間に齟齬が生じたまま、同月16日に至ったものである。

ところで、同月13日から同月16日のB4交渉委員とA2組合員

のメールのやり取りのうち（上記(1)）、組合は、26.5.15法人メールと26.5.16法人メールは届いていないと述べている（前記第3の3(2)ア）。これは、B4交渉委員は、同月14日以降すべてA2組合員のメールに返信する形でメールを送信していること（同(1)エ）及び上記2通のメールの前後のメールは組合が受信していること（同(1)エ、(4)カケ）からすると、上記2通のメールだけが受信できなかったというのはいかにも不自然であり、組合は上記2通のメールも受信したことが強く推認される。

また、この点を措くとしても、同月16日もしくは同月28日開催の申入れに対するA2組合員からの両日とも団体交渉受諾の返信に対して、法人は同月14日午後0時3分のメールで、同月28日に開催したい旨を返信し、このメールは組合側も受信しており（同(1)エ）、法人が両日開催を申し入れたのでないことは明らかとなっている。

そして、法人と組合の間では、これまで一つの団体交渉申入れに対し複数の開催日を設定したことはなかった（同エ）のであるから、B4交渉委員がどちらか一方の日で調整しようとしたのは自然な行為といえ、組合が法人の申入れとも、また、これまでの慣行とも異なって2回分の設定を要求するのであれば、その理由を説明し法人に理解を求めて日程調整すべきである。その理由について、組合の同年6月23日付け文書には、理事会前の回答を求めて両日とも開催を求めたものもあり（同ク）、A2組合員も5月の理事会前後でそれぞれ回答を聞くためとのこれに沿う証言をする。しかし、A2組合員は、日程調整の際、同年5月13日及び同月14日のいずれのメールにも、両日とも団体交渉に行く旨しか記載していなかった上、同月16日のB4交渉委員との電話でのやり取りにおいて、B4交渉委員から、これからもこんな勝手な解釈をするのかと問われた際にも、相違が出てくるのはお互い

様でしょう、A2組合員が勘違いしているというのであればそれを指摘すべきなどと言うばかりで（前記第3の3(1)エ）、両日とも開催を求める理由を何ら説明していない。

A2組合員が、法人の同月16日もしくは28日という2候補日のいずれかという趣旨の申入れに対して、両日とも団体交渉を行うと返信し、法人から同月28日に開催したいという返信を受信してもなお、両日開催という主張を繰り返すのみで、その理由も特段説明していないという経緯からすれば、法人がA2組合員とは円滑な日程調整が困難との見解に至ったことは理解できなくはない。

イ しかしながら、団体交渉の日程は、同月16日まで調整がつかないままであったところ、結局、組合側からB4交渉委員に架電し、同日は団体交渉しないことを確認し（同エ）、法人が通知していたとおり、同月28日に団体交渉が行われており（同カ）、結果的に団体交渉の開催に支障は生じていない。

また、A2組合員が受信しているはずのメールを受信していないと「強弁し」ているという点（前記第2の1(2)）について、上記アのとおり、組合は26.5.15法人メールと26.5.16法人メールを受信したことが強く推認されるものの、結局、これらのメールをめぐるやりとりは、A2組合員が26年4月末に交渉窓口担当者となって初めて担当した団体交渉設定についてのメールの送受信に係る行き違いに留まるのであって、本来組合が自主的に決定すべき交渉窓口担当者について、使用者が交代を要求しうるような事態が生じていたとまではいえない。

ウ 以上からすると、法人の対応に一定の酌むべき事情がないとはいえないものの、A2組合員との窓口対応において、円滑な事務的調整が行われなかったことが一度あったからといって、組合が自主的に決定す

るものである交渉窓口担当者の交代を求め、交代するまで窓口対応を取りやめるといふ法人の対応は、組合の内部運営に介入し、組合の弱体化を招くおそれのある行為といえる。

(3) よって、法人が、26年5月16日に組合の交渉窓口担当者の交代を求め、それができない場合は当面窓口対応を取りやめるとの対応を行ったことは、組合の運営に対する支配介入として、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

2 争点2(26.7.2団交における法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか)について

(1) 法人は、全体の労働条件に関する情報開示の必要性について、組合から十分に納得できる説明はなかったが、ベースアップ要求に対し回答し、組合が要求する資料の必要性に関する質問をするなど、誠実に団体交渉を行った旨主張する(前記第2の2(2))。

(2) そこで、法人全体の労働条件の開示要求に関し、26.7.2団交における法人の対応が誠実交渉義務に反するか否かについて検討する。

ア まず、法人全体の労働条件の開示要求に関する経過をみると、組合が26年5月16日付け「団体交渉追加申入書」で全職種労働条件の提示を求めたことについて、法人は、同月28日の団体交渉において説明を求め、組合は、説明を加えて質問する旨述べた。そして、組合は、同年6月11日付けで、従業員身分・職種等の全体的かつ相対的な構造が明らかにされない限り、組合員の労働条件について十分な交渉ができない旨、さらに、同月23日付けで、様々な非正規雇用者が大多数を占める法人で均等待遇を実現する出発点として全体的かつ相対的な労働条件の把握が必要である旨の文書を提出した。これに対し、法人は、同月30日付け「回答書」を提出し、組合員の労働条件については協議を行うが、法人全体における労働条件については協議する考えはない

旨回答した。組合は、同年7月1日付け文書で、組合員が正当な扱いを受けているか検証するためとして、改めて資料の提示を申し入れた。

(前記第3の3(1)オ～ク、コ)

イ 上記アの「団体交渉追加申入書」で組合が提示を求めたのは、法人に雇用される労働者の全職種のそれぞれについて19項目にわたる労働条件を比較できる文書の提示を求めるものであったことからすると、法人が、組合員の労働条件との関係を明らかにするよう説明を求めたこと自体は理解できる。

そこで、組合の説明についてみると、組合は、法人の求めに応じ、上記アのとおり、前回の団体交渉から26.7.2団交の間に3回にわたって文書を提出して要求の趣旨を回答し、26.7.2団交において、非正規雇用者の組合員の状況を把握したい、法人がちゃんと均等待遇しているというなら言ってくればいい、均等待遇がどの程度実現されているか、課題がどこにあるかを把握したいので資料を出してもらいたい、A2組合員や他の組合員が非正規雇用者の中でどのような位置にあるか理解したいから前向きに検討してほしいと述べて、資料の提示を求めており、組合員であるが故に差別されていないかを判断するために全体の中での組合員の位置づけを把握する必要がある旨、全体の労働条件の開示を求める理由を説明している。さらに、組合は、全職種労働条件全部を提出するのは大変なのですぐにわかるものから調べて教えてほしい、1項目か2項目でいいから出してほしいと述べるなど(同(2)ウ)、提示の方法について法人に配慮する姿勢もみせている。

これに対し、法人は、法人全体の労働条件について協議する考えはない、回答は同年6月30日に書いたとおりとの、事前に提出した回答書の回答を繰り返すのみで、回答の理由を説明することも組合の説明の

どこが不十分かを具体的に指摘することもなかった。そして、1項目か2項目でいいから出してほしいとの組合の要求に対しても沈黙するなどして応じず、組合が資料を出さない理由を問うたのに対しても回答しなかったものである（同ウ）。

法人は、全体の労働条件に関する情報開示の必要性について、組合から十分に納得できる説明はなかったと主張するが、上記のとおり、組合は法人側からの問いかけに対して、組合員の労働条件との関係で全体の労働条件を確認する必要がある旨説明しているのであるから、その点を十分踏まえることなく、単に全体の労働条件について協議するつもりはない、同月30日回答のとおりと回答する以外、沈黙する態度をとったことは、組合の要求に正面から向き合った誠実な交渉態度とは言いがたい。また、組合からの要求に対して、法人としては受け入れ難いと回答するのであれば、その理由を説明し、組合の理解を得られるよう努めるべきであるが、そのような交渉態度であったとは認められない。

このように、法人が、組合員の労働条件との関係で全体の労働条件の開示を求められているにもかかわらず、資料は出さないという方針に固執して組合の要求を拒否し、その理由も説明しなかったこと、1項目だけでもいいとの組合の提案に対しても何も回答しなかったことは、団体交渉において、誠実な対応を通して組合の理解を得て議題を解決しようとする姿勢に欠けており、不誠実な交渉態度であると評価せざるを得ない。

ウ 法人は、自身の交渉態度が不誠実といえない理由として、組合は、発言を遮ったり暴言を吐くなどの行為を繰り返し行った旨主張する（前記第2の2(2)）。これは仮に問題とされる交渉態度が認められ得るとしても、それは組合の暴言等に起因するものであって、不誠実な交渉態度と評価されるべきものではない趣旨の主張とも解される。確かに、26.

7. 2団交の席上、組合は、「黙ってるんやったら、時間無制限やで」、「あほか。帰らへんぞ。」、「帰れへんからな。ロスタイム全部ちゃんとやるから。」、「ちゃんとしゃべれよ。こっちが言うてることに、答えんか、お前。」（前記第3の3(2)エ）など、乱暴とも受け取られる発言をしたことが認められ、このような、交渉相手に困惑を感じさせるような言動は慎むべきであったといえる。しかし、組合が上記発言をしたのは交渉終了時刻の20分前以降のことであり、法人が、回答はもう送っている、回答は同月6月30日に書いたとおりと繰り返したり、組合の要求に対して沈黙し、さらに組合の問いかけにも回答しなかったのは、組合の上記発言以前の段階であった（同ウ）のであるから、法人の交渉態度が組合の上記発言によってもたらされたものとはいえず、法人の主張は採用できない。

エ なお、交渉終了時の法人の対応について、組合は、法人は団体交渉を一方的に打ち切り退席した旨主張し（前記第2の2(1)）、法人は、今後も組合と交渉を続行する趣旨であった旨主張する（同(2)）。

法人は、午後9時すぎ、持ち帰る旨述べて退席したことが認められるが（前記第3の3(2)エ）、当初から予定していた時刻（同(1)ク）に交渉を終了することは特段非難されるべきものではなく、また、組合に対し「言うてはる件について」持ち帰る旨述べてたこと（同(2)エ）からすると、組合の要求する事項をもはや検討しないという趣旨で交渉を打ち切ったとまではいえないのであり、この点に関しては、法人の対応が不誠実であったとまではいえない。

(3) 以上のとおりであるから、交渉の終了にあたり、法人が持ち帰る旨述べて退席したことは、予定終了時刻の到来によるもので、一方的な打ち切りとまではいえないが、26. 7. 2団交における法人の対応は、自らの回答について組合の理解を得るべく説明に努めたとはいえないもので、不誠

実な交渉態度といわざるを得ず、誠実交渉義務に反するものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。そして、組合員の労働条件に関する組合の要求について、法人が説明に努めたとはいえず、実質的な交渉が行われなかったことは、組合の影響力を弱めるものとして労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

3 争点3（26.7.6団交申入れに対する、26年10月3日付けで団体交渉を申し入れるまでの間の法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合が申し入れた賃上げ等に関する26.7.6団交申入れに対する法人の対応についてみると、法人は、26年7月16日付けで、組合に対し、26.7.2騒動等について謝罪を受けてから日程調整する旨回答し、その後も、26.7.2騒動等のみを議題とする団体交渉を申し入れ、同年10月3日に組合の要求事項も議題に加えて団体交渉を申し入れるまでの間、団体交渉を拒否したものと認められる（前記第3の3(4)）。

(2) 法人は、上記の対応について、26.7.2騒動等について組合から反省も謝罪もなかったため、今後も組合が同様の行為を行う可能性が高いと判断せざるを得ず、安心して団体交渉を行うために謝罪等を求めたもので、不当労働行為に当たらない旨主張する（前記第2の3(2)）。

ア そこで、このような法人の対応に正当な理由があるといえるか検討するに、26.7.2騒動等の状況をみると、確かに、26.7.2団交において、A3上部組合員は法人側出席者に対し「あほか。帰らへんぞ。」、「ちゃんとしゃべれよ。こっちが言うてることに、答えんか、お前。」などと声を荒げたことがあったこと、交渉後、組合員5名はB2交渉委員や警備員が退室を求めてもなかなか応じず、「なめたらあかんよ」、「まずいってどういう意味や、こら。」などと述べ、閉館時間にもかかわらずB3交渉委員を呼び戻すよう求め続けたことが認めら

れ（前記第3の3(2)エ、(3)）、このような組合の言動に、必ずしも適切とはいえない言動があったことは事実であるから、法人が組合に同様の行為を繰り返さないよう求めること自体は理解できなくはない。

イ しかしながら、26.7.2団交は、前記第3の3(2)認定のとおり、予定していた終了時刻の午後9時まで1時間30分行われたもので、A3上部組合員の上記アの発言があったのは終了20分前以降のことであって、組合の言動により交渉の中断を余儀なくされたというわけではない。また、同(3)認定のとおり、団体交渉後の統括本部事務室立入りの状況は、組合員5名とB2交渉委員が相対する形で、同交渉委員は組合員の入室後間もなく警備員を呼んでおり、警備員が来た後も含めて約15分で、組合員5名は退室したことからすると、同交渉委員が一人で長時間取り囲まれたというわけではない。また、法人は、同交渉委員が恐怖を感じたと主張するものの（前記第2の3(2)）、実際に身体に危険を感じさせるような暴力が行われたとの事実もなく、「おまえ」や「こら」といった組合の発言をもって暴力的言辞による威迫行為があったとまではいえない。

これらの組合の言動は、上記2で判断したとおり、組合の理解を得るべく説明に努めることなく、文書の回答を繰り返したり、沈黙を続けるなどして、誠実に交渉を行わなかった法人の態度に組合が抗議し、更なる交渉を求めてなされたものである事情を考慮すると、組合の態度を非難し、謝罪し反省しなければ次回交渉の日程調整をしないとしたことには正当な理由があるとはいえない。

(3) 以上からすると、26.7.6団交申入れに応じないことに関する法人の主張は、団体交渉を拒否する正当な理由ということとはできず、26年10月3日付けで法人が団体交渉を申し入れるまでの法人の対応は、労組

法第7条第2号の不当労働行為に当たる。そして、26.7.6 団交申入れ以降も、組合は、重ねて賃上げ等に関する団体交渉の早期開催を申し入れたが、法人は、同年10月3日までの間、組合の謝罪を求めて申入れに応じなかった。このような法人の態度は、正常に団体交渉が行われない状況を通じて組合の運営に介入し、その弱体化につながるものとして、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

4 争点4（28.3.15 団交申入れに対する法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 28年度の賃上げに関する28.3.15 団交申入れに対する法人の対応についてみると、法人は、同年3月24日付けで、27年度決算が確定するまで回答できないとして5月の理事会後の開催を提案し、上記申入れに係る団体交渉は28年5月31日に行われたことが認められる（前記第3の5）。

(2) 組合は、組合が3月中に申し入れた賃上げ要求について、法人は、3月末には回答を示すことができるのに5月下旬の回答に固執している旨、5月の理事会前の団体交渉に応じても確定的な回答はできないとしており、その応諾の姿勢は形式的なものである旨、業務多忙として開催日の延期を求めるが就業時間外90分の時間調整ができないというのは団交拒否の口実である旨主張する（前記第2の4(1)）。

法人は、ベースアップ等の判断には最終的な前年度決算が必要であるから、5月の理事会前に確定的な回答や合意形成を行うことはできなかったこと、当該時点の見込みに基づく説明と話し合いであれば団体交渉を行う意思があったことからすれば、法人の対応を団交拒否と評価することは許されない旨、また、法人側交渉委員は年度末から年度初めにかけて極めて多忙であり、開催日について配慮を求めたことは何ら不当ではなく、仮に団交拒否と評価されるとしても上記の事情から「正当な理由」が

ある旨主張する（同(2)）。

(3) そこで、まず、このような法人の対応が団交拒否に当たるか検討する。

ア 28.3.15 団交申入れに対する同月24日付けの法人の回答をみると、「2015年度決算は2016年5月下旬開催予定の理事会まで確定しませんので、現時点では回答はできません。理事会開催後に回答します。賃金改定に関しての4月以降の取り扱いについても、その際あわせて回答します。」、「現時点では Y より賃金改定に関して確定的に申し上げる内容がありませんので、他の要求事項も含め理事会開催後の開催を提案します。5月の理事会前の開催を希望される場合であっても、ご承知のとおり年度末から年度初めにかけては業務多忙であり、開催は4月下旬から5月初旬にかけてしか日程調整できません。」と記載されている（前記第3の5(1)イ）。

イ そもそも、団体交渉は、労働組合の要求を受諾するか否かという最終的な使用者の回答を伝えるためだけの場ではない。労使間においては、その主張に隔たりがありうるところ、使用者が労働組合の主張を受け入れられない場合には、その論拠を示して、労働組合との見解の対立を解消し、合意に達することを目指して誠実に交渉することが要請される。このように、団体交渉とは労使双方が交渉を通じて合意を模索するプロセスであるから、たとえ、最終的な回答を提示できる段階でないとしても、使用者としては、団体交渉の場で、労働組合の主張やその論拠を確認し、見解の相違があるならばそのことについて納得を得られるように説明し、見解の懸隔を狭めるべく協議を行うことはできるのであり、最終的、確定的な回答ができないというだけで団体交渉を拒否することは、合意に達することを目指して誠実に交渉することを拒んだと評価されてもやむを得ない。

本件についてみると、28.3.15 団交申入れにおいて、組合は、

28年度の賃上げに関する早期の話合いを求めて団体交渉を申し入れたのに対し、法人の回答は、「現時点では回答はできません」「現時点では・・・賃金改定に関して確定的に申し上げる内容がありません」としており、これは、5月の理事会前には賃上げについて組合の主張を踏まえて検討し、組合と交渉することはしないと述べているに等しく、基本的には5月の理事会前の団体交渉を拒否したものと認められる。このような法人の対応は、団体交渉を通じて組合の理解や納得を得ようと努め、労使の合意により問題の解決を図る姿勢に欠けるものといわざるを得ない。

ウ 法人は、現時点では回答できないとして、理事会開催後の団体交渉開催を提案すると同時に、「5月の理事会前の開催を希望される場合であっても、ご承知のとおり年度末から年度初めにかけては業務多忙であり、開催は4月上旬から5月初旬にかけてしか日程調整できません。」と、5月の理事会前の日程調整の可能性について言及している。

確かに、学校法人である法人は、3月から5月にかけて、卒業式等の式典や学校説明会などの学校行事に加え、スタッフ研修、決算処理等の業務を行っており、法人側の交渉委員はこれらの業務に携わっていること（同5(1)オ）からすると、年度末から年度初めにかけて多忙であることは推認される。しかしながら、法人は、組合が「団体交渉に関する協定」に沿って申入日から10日以内に開催するよう求めているのに対して、単に、「業務多忙」という抽象的な理由を回答書に示しただけで、団体交渉設定が不可能な具体的な事情を説明することもなく、申入れから約1か月半後の4月下旬まで日程調整は不可能と回答したものであり、このような回答からは、交渉時間や出席者を工夫して早期に団体交渉が開催できるよう調整する努力は見受けられない。法人は、当該時点の見込みに基づく説明と話合いであれば団体交渉を行う意思が

あったと主張するが、「現時点では Y より賃金改定に関して確定的に申し上げる内容がありません」としか回答していないのであって、当該時点の見込みに基づく説明と話し合いを行う意思があったとは認められない。そうすると、4月下旬から5月上旬の日程調整の可能性を示したことから、5月の理事会前にも賃上げの交渉に誠実に応じる姿勢があったと解することはできない。

エ さらに、本件労使間においては、26年3月12日付け要求書で組合が26年度の賃上げを要求してから、毎年春季に賃上げを要求する団体交渉申入れがなされているところ、組合は、法人に対し、上記要求書で3月末日までの回答を、また、同年4月30日付けの申入書で「団体交渉に関する協定」に基づき10日以内の開催を求めたほか、法人側交渉委員全員の出席は求めている、組合側も出席できる者が出席すると通知し、同年5月8日の窓口折衝において、ベースアップ要求に対する回答が遅いと述べて団体交渉の候補日の提示を求める（同3(1)ア～エ）など、早期の団体交渉開催を強く求めていた。他方、法人は、同年3月31日付けで、25年度決算が5月の理事会で確定するまで回答できないと回答し、26年5月13日に初めて候補日を提示した（同アエ）。このような法人の対応に対し、組合は、同月16日付け文書で、法人は5月の理事会後の回答に固執している（同オ）と抗議の意を表明し、同年6月11日付け「団体交渉申入書」で、ベースアップについては早期に回答されるべきものということが組合の総意である（同キ）との見解を示し、同月23日付け文書に、組合は理事会前の回答を求めている旨、春闘の時期に短期間に団体交渉を重ねることは一般的である旨記載する（同ク）など、再三、早期に団体交渉を開催するよう求めていた。

27年度の賃金交渉について、組合は、同年3月10日付け及び同月

23日付けの団体交渉申入書で、申入日から10日以内の開催を求めたが、法人は、いずれの申入書に対しても、決算が確定しなければ回答できない、5月の理事会前の開催を希望する場合も業務多忙であり4月下旬から5月初旬にかけてしか日程調整できないと回答し、同年5月15日付けで、5月の理事会後の候補日を提示した（同4(1)）。

そして、28.3.15団交申入れにおいても、組合は、「団体交渉に関する協定」に沿って申入日から10日以内で開催するよう求めたが、法人の回答は、26年及び27年と同内容であった（同5(1)）。

上記のとおり、組合は、26年当初から、「団体交渉に関する協定」に基づき、申入日から10日以内の団体交渉開催を再三にわたり強く求めていた。それにもかかわらず、法人は、26年及び27年のいずれの団体交渉要求に対しても、28年3月24日付けの回答と同内容の回答により、理事会前にも団体交渉に応じるかのような姿勢を示しながらも、結局は、理事会後にしか団体交渉に応じていなかった。

以上からすると、法人が同月24日付けの回答で5月の理事会前の日程を提示しているからといって、誠実に団体交渉に応じようとしていたとは評価することはできない。

オ したがって、上記のような法人の回答内容からすれば、法人は、5月の理事会前の団体交渉を拒否したものといわざるを得ない。

(4) 次に、法人が主張する理由が、5月の理事会前の団体交渉に応じない正当な理由といえるか検討する。

ア 法人は、予算組みにおいて人件費に関する方針を立てていたとしてもベースアップ等について確定的な方針をもって交渉できることにはならず、最終的な決算に基づいて判断を行うことは何ら不合理ではない旨主張する（前記第2の4(2)）。

法人においては、5月の理事会において前年度の決算を確定するこ

と（前記第3の6(3)）、本件救済申立て後に行われた28年5月31日の団体交渉をみると、法人は、確定した27年度の資金収支計算書等の資料を配付して組合の要求に応じられないことを説明していること（同5(2)ウ）からすると、確定的な回答ができる状況で回答したいとの態度を取ったことが推測される。

イ しかしながら、法人は、3月下旬の理事会において次年度の予算を承認し、正規雇用者について毎年4月に給与の改定を行い、有期限雇用者について3月中に翌年度の契約を締結していること（同6）、実際に、28年3月30日に嘱託雇用契約を締結したA2組合員の28年度の基本給は、前年度から5000円増額されていたこと（同5(1)ウ）からすると、28.3.15団交申入れの要求事項①（28年度賃金に係る正規雇用者3000円のベースアップ、非正規・有期限雇用者の一律5%賃上げ）（同ア）について、組合の要求どおりのベースアップ等の可否の回答は5月の理事会の後になるとしても、少なくとも4月1日に実施する正規雇用者の給与改定や非正規・有期限雇用者の賃上げの状況について、5月の理事会前に説明することは可能といえる。また、同要求事項②において組合が提示を求める教員等の各人数、平均年齢及び平均賃金は、27年度実績におけるものであるから（同ア）、5月の理事会を待たずとも回答できるものである。

このように、理事会前にも回答できる事項があるにもかかわらず、組合が一律のベースアップ・賃上げを要求していることに殊更こだわって、5月の理事会前の団体交渉に応じない法人の対応は、交渉の開催をいたずらに遅延させるものであり、労使間の問題を団体交渉により早期に解決しようとする姿勢を欠くものといわざるを得ない。

ウ そして、28.3.15団交申入れは、翌年度の賃上げを求めて団体交渉を申し入れたものであるから、賃上げ実施前の団体交渉の開催を

求めるのは組合として当然であり、このような組合員の基本的労働条件に関する事項について説明を求められている以上、法人が5月の理事会前には確定的な方針をもって回答ができないことを理由として団体交渉を拒否することは、正当な理由に基づくものとは言えない。

- (5) 以上からすれば、法人が28.3.15団交申入れに対し、5月の理事会前の団体交渉に応じなかったことは団交拒否に該当し、団体交渉を拒否したことに正当な理由があるとはいえないから、法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。そして、28年度の賃上げに関する団体交渉は、同年5月31日の団体交渉開催まで申入れから約2か月半行われなかったもので、このような法人の態度は、正常に団体交渉が行われない状況を通じて組合の運営に介入し、その弱体化につながるものとして、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

5 救済方法

- (1) 上記1ないし4のとおり、争点1は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たり、争点2について、法人が予定終了時刻に退席したことは不誠実な対応とはいえないが、26.7.2団交における法人の対応は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。また、争点3及び争点4の各団体交渉申入れに対する法人の対応は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。
- (2) 本件における救済方法としては、争点1について、26年5月16日以降、組合と法人の窓口折衝は行われていないが（前記第3の3(5)ウ）、法人は、A2組合員が使用している組合メールアドレスに連絡し、団体交渉が行われていること（同(1)ウ、(4)カ、(5)イ）、争点2について、法人は、28年7月から12月、組合に対し、法人における27年度の11職種別の人数・平均年齢及び平均賃金、学校法人における26年度及び27年度の11職種別及び嘱託職員の人数と平均賃金及び28年4月雇

用契約者の11職種別の人数と平均賃金を文書で提示したこと（同5(2)エ）、争点3について、27年2月27日、組合と法人は、26年度ベースアップ等に関し団体交渉を行ったこと（同3(5)イ）、争点4について、28年5月31日、組合と法人は、28年度ベースアップ等に関し団体交渉を行い、法人は、27年度の財務資料を配付し、組合の要求に応じられない理由を詳細に説明していること（同5(2)ウ）等の諸般の事情を考慮すると、主文のとおり、法人に対して文書手交を命じるのが相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成31年2月6日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ㊟