

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 学校法人Y
理事長 B 1

上記当事者間の福岡労委平成30年(不)第2号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年7月19日第2090回、同月30日第2091回、同年8月7日第2092回及び同月20日第2093回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員徳永響、同南谷敦子、同山下昇、同大坪稔、同上田竹志及び同森裕美子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を申立人X労働組合に手交しなければならない。

	令和	年	月	日
X労働組合				
執行委員長 A 1	殿			
			学校法人Y	
			理事長 B 1	
当法人が、X労働組合からの平成29年9月17日付け及び平成30年1				

月10日付け団体交渉申入れに対し、平成30年4月17日の団体交渉に至るまでの間、開催に応じなかったことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このようなことを行わないよう留意します。

2 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人Y（以下「法人」という。）の次の①から④までの行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に、⑤から⑦までの行為が労組法7条3号にそれぞれ該当するとして、申立人X労働組合（以下「組合」という。）が救済を申し立てたものである。

- ① 組合からの平成（以下「平成」の年号は略す。）29年9月17日付け及び30年1月10日付けの団体交渉（以下「団交」という。）申入れに対し、30年4月17日の団交に至るまでの間、開催に応じなかったこと。
- ② 組合からの30年9月10日付けの団交申入れに応じなかったこと。
- ③ 30年4月17日の団交において、「B2中学高等学校ハラスメント防止等に関する規程」（以下「ハラスメント防止規程」という。）の改正案及び29年度の給与改定に関して十分な説明や協議を行わなかったこと。
- ④ 同団交において、B2中学高等学校（以下「B2校」という。）の管理職らの懲戒について協議に応じなかったこと。
- ⑤ 同団交の開催について、「標記のことについて、下記のとおり実施いたします」と記載した文書を組合に交付したこと、及び当該文書に記載していた会場を開催直前に変更したこと。
- ⑥ 就業規則46条3項1号に定められた組合への諮問を行うことなく、

「B2 中学高等学校 職員懲戒審査規程」（以下「懲戒審査規程」という。）を制定したこと。

- ⑦ 就業規則46条3項1号に反し、組合への諮問の4日後（29年12月8日）に29年度の給与改定案を公表したこと。

2 請求する救済内容

- (1) 組合の29年9月17日付け、30年1月10日付け及び同年9月10日付けの団交申入れに誠実に応じ、説明を求められた事項について詳細に説明すること。
- (2) 組合が団交を申し入れた場合、団交申入れの翌日から（団交及びその後の事務折衝において次回期日を定める場合はそれらの日の翌日から）14日以内に団交を誠実に開催すること。
- (3) 団交において確認、決定した事項について、団交の都度、その場で、具体的な内容を記載した議事録に署名・捺印すること。
- (4) 就業規則に定める手続を遵守しないことによる支配介入を行わないこと。
- (5) 上記(1)から(4)に係る誓約文を手交し、掲示すること及び職員朝礼で本命令書が交付されたことを発表すること。

3 本件の主な争点

- (1) 法人が、組合からの29年9月17日付け及び30年1月10日付けの団交申入れに対し、30年4月17日の団交に至るまでの間、開催に応じなかったことが、労組法7条2号に該当するか。
- (2) 法人が、組合からの30年9月10日付けの団交申入れに応じなかったといえるか。いえるとするれば、そのことは労組法7条2号に該当するか。
- (3) 法人が、30年4月17日の団交において、ハラスメント防止規程の改正案及び29年度の給与改定に関して、十分な説明や協議を行わなかったといえるか。いえるとするれば、そのことは労組法7条2号に該当するか。
- (4) 法人が、同団交において、B2校の管理職らの懲戒についての協議に応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。
- (5) 法人が、同団交の開催について、「標記のことについて、下記のとおり実施いたします」と記載した文書を組合に交付したこと、及び事前に通知していた会場を当日変更したことが、労組法7条3号に該当するか。

- (6) 法人が、就業規則46条3項1号に定められた組合への諮問を行わずに、懲戒審査規程を制定したことが、労組法7条3号に該当するか。
- (7) 法人が、就業規則46条3項1号に反し、組合への諮問の4日後(29年12月8日)に、29年度の給与改定案を公表したことが、労組法7条3号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、23年3月15日にC1中学高等学校(23年4月に「B2中学高等学校」に校名変更。)の教職員により結成された労働組合であり、本件結審時(31年4月17日)の組合員数は少なくとも3人である。

(2) 被申立人

法人は、肩書地に本部を置き、教育基本法、学校教育法及び私立学校法に基づき、学校教育を行うことを目的とする学校法人であり、大学、短期大学部、専門学校、中高一貫校4校を運営している。

後記3のとおり、28年4月1日、法人は、B2校を運営していた学校法人C1学園(以下「C1学園」という。)を吸収合併した。本件結審時の法人全体の教職員数は、2,000人を超えている。

2 法人合併前の労使関係

- (1) 24年7月24日、組合は、C1学園が組合には団交を求める資格に問題がある等として団交に応じなかったことが労組法7条2号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(24年(不)第5号事件)を行った。同事件において、同年11月12日、組合とC1学園は、以下を内容とする和解協定書を締結し、関与和解が成立した。

1～3 (略)

4 事務折衝においては、団体交渉の開催の日時、開催に要する時間、場所、出席者及び議題等、団体交渉の開催に必要な事項について協議する。

5 当事者双方は、後日の紛争防止のため、団体交渉における交渉事項

について合意に達したときは、合意内容を文書で確認するものとする。

6 (略)

- (2) 25年12月20日、組合は、C1学園が団交において組合員の「解雇予告理由書」の交付を約束しなかったことなどが、労組法7条2号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(25年(不)第14号事件)を行った。同事件において、26年5月19日、C1学園が団交申入れに応じること等を内容とする関与和解が成立した。
- (3) 給与改定に係る就業規則の変更について、組合のA1執行委員長(以下「A1委員長」という。)が個人としてC1学園を提訴した労働条件変更無効確認請求事件の控訴審(福岡高裁平成25年(ネ)第1094号)において、C1学園が就業規則を改正する内容を含む和解が成立し、C1学園は、26年6月1日付けで、次のとおり就業規則第46条に第3項の規定を追加した(以下、就業規則46条3項1号を「諮問規定」という。)

第46条 この規則を変更し又は廃止するときは、理事会で定める。

2 この規則の適用について必要な事項は、理事会で定める。

3 理事会は、前2項の規定により職員の労働条件を新たに設定し又は変更するときは、次の手続きによらなければならない。

一 理事会は新たな労働条件の公表予定日の60日前までに労働組合に対して原案の内容について諮問し、その答申を受けなければならない。

二 理事会は、職員に対して3名以上の適当な人数の代表者(職員の過半数を代表する者をいう。以下、本項において同じ。)を民主的な方法により選出するように促し、代表者が決定した後、当該代表者に対し、労働条件の変更事項等を詳細に説明して、職員による検討の機会を与えた上、当該代表者が意見を述べる機会を設けなければならない。

三 理事会は、第一号の答申及び第二号の意見を検討し、必要な場合には修正をした上で、職員に対し、決定事項を発表し掲示して、周知させなければならない。

四 (略)

3 法人の合併

28年4月1日、B3大学、B4短期大学部、B5専門学校を設置運営していた法人は、系列校をそれぞれ運営していたC1学園（福岡県福岡市）、学校法人C2（神奈川県鎌倉市）、学校法人C3（兵庫県神戸市）及び学校法人C4（広島県広島市）を吸収合併した。これより後は、系列校の労働組合との団交には、イエズス会中等教育担当理事、法人の人事局職員及び当該系列校の事務長が出席することとなった。

4 29年9月17日の団交申入れまでの経緯

(1) 29年1月1日付けで、法人は、ハラスメント事案が生じた場合の手続等を内容とするハラスメント防止規程を制定した。

なお、同規程の制定に際し、法人は、諮問規定に基づく組合への諮問をしていなかったが、その点について、組合は何らの抗議もしなかった。

(2) 29年3月頃、組合は、法人に対し団交を申し入れた。同年4月3日、組合と法人は、B2校で団交を実施し、ハラスメント防止規程の改正に関し協議を行い、このハラスメント防止規程では、校長がハラスメントの当事者となる場合に問題があることなどについて意見を交換した。

(3) 29年7月、法人は、法人の各系列校に対し、上記(2)のハラスメント防止規程の改正について、校長がハラスメントの当事者となった場合はイエズス会中等教育担当理事が対応するとの案を示し、それについて検討するよう指示した。

これに対し、B2校は、上記の場合は教頭が対応するとの改正案を作成し、法人に回答した。

(4) 29年8月9日、法人は、上記(3)のB2校の改正案を了承する旨、同校に通知した。

(5) 29年9月1日の職員会議において、B6校長（以下「B6校長」という。）、B7総括教頭（以下「B7教頭」という。）及びB8事務長（以下「B8事務長」という。）は、C5教諭（非組合員。以下「C5教諭」という。）が生徒に対してハラスメントを行ったとして、退職することとなった旨、教職員に報告した。

(6) 29年9月初旬、A1委員長は、電話でB9人事局人事サービスグループ長（以下「B9グループ長」という。）に対し、B2校の管理職らが、

懲戒手続を無視してC 5 教諭に退職を強要したとして、管理職らに対する処分等、迅速な対応を行うよう求めた。

後日、B 9 グループ長は、A 1 委員長に対し、C 5 教諭本人からの訴えがあれば、B 2 校の管理職らに対する処分の要否について検討する旨回答した。

- (7) 29年9月12日、B 8 事務長は、職員会議において、上記(4)のハラスメント防止規程改正案を示し、意見がある場合は同月15日までに提出するよう伝えた。

5 29年9月17日の団交申入れ等

- (1) 29年9月17日、組合は、ハラスメント防止規程改正案の内容、教職員の昇進・昇格・降格等の内容・手続等を協議事項として、法人に対し団交を申し入れた。

また、併せて組合は、同日付け「意見書」と題する文書により、ハラスメント防止規程改正案について、9月12日の改正案の公表からわずか3日後の同月15日を意見書提出期限とすることは、意見聴取を形式的に済ませ、管理職にとって有利な改正を行おうとしているものとして抗議し、校長がハラスメントの当事者である場合は、教頭ではなくイエズス会中等教育担当理事が対応すべきである等主張した。なお、組合は、「意見書」において、職員への公表前に諮問規定に基づく組合への諮問がなかったことについては言及しなかった。

- (2) 29年10月初旬頃、B 9 グループ長は、A 1 委員長に対し、B 1 0 イエズス会中等教育担当理事（以下「B 1 0 理事」という。）が長期入院中のため、当面は団交を開催できないとして、事務折衝を行うことを電話で提案した。

なお、B 1 0 理事は、同年3月頃から30年6月下旬頃まで入退院を繰り返しており、さらに30年8月頃までは医師から航空機の利用を禁止されていた。

- (3) 29年11月17日、A 1 委員長は、電子メールにより、B 9 グループ長に対し、事務折衝に応じる旨連絡した。日程調整の結果、12月6日に事務折衝を行うこととなった。

6 懲戒審査規程の掲示及び29年度の給与改定案の組合への提示等

(1) 29年11月18日、職員朝礼において、B8事務長は、懲戒審査規程が同年10月1日付けで制定された旨公表し、同規程を職員室に掲示した。同規程では、理事長が懲戒事由に該当するおそれがあるとの報告を受理し、必要と認めた場合には、調査委員会を設置すること等、教職員の懲戒審査の手續について規定されていた。

なお、法人は、同規程の制定に際し、諮問規定に基づく組合への諮問をせず、組合は、その点について何らの抗議もしなかった。

(2) B2校では、C1学園の時代から、教職員の給与改定は、福岡県職員の基準を勘案して行われており、例年、9月末頃の福岡県人事委員会勧告（以下「県人事委勧告」という。）後、給与改定の案を作成し、法人の理事会に付議した後、概ね12月頃に組合に提示し、その数日後に、教職員に対し内容を説明していた。

そして、再度理事会での正式決定を経て、当該年度当初の給与に遡って改定を行い、翌年1月に差額を支給することとしていた。

なお、この手續については、26年に諮問規定が制定されてからも変更されず、26年度、27年度及び28年度においても、法人が、給与改定の案について教職員に説明する60日以上前に、同案を組合に提示したことはなく、組合から諮問規定に違反していると指摘されたこともなかった。

(3) 29年11月、法人は、給与を当該年度当初に遡って改定するこれまでの方法は事務の負担が大きいとして、29年度以降の給与改定は翌年度の給与について行うことや、県人事委勧告を踏まえて配偶者に係る扶養手当を段階的に引き下げ、子に係る扶養手当を段階的に引き上げること等を内容とする29年度の給与改定案（以下「29年度給与改定案」という。）を作成した。

(4) 法人と系列校内の労働組合であるC6職員会は、29年11月30日に団交を実施し、法人からはB10理事らが出席した。

なお、B10理事は、C2中学高等学校のある鎌倉市内に居住していた。

(5) 29年12月4日、法人は、「2017年度（平成29年度）教職員給与等について」と題する文書により、上記（3）の29年度給与改定案を組合に提示した。

7 29年12月6日の事務折衝（以下「第1回事務折衝」という。）

29年12月6日、組合と法人は、B2校の中央棟2階会議室（旧校長室）において、第1回事務折衝を実施した。組合側はA1委員長外1名、法人側は人事局長、B9グループ長及びB8事務長が出席した。

法人は、ハラスメント防止規程については、前記5（1）の組合の意見書を踏まえ、改正手続を保留している旨述べた上で、同意見書に対し、校長がハラスメントの当事者である場合について、基本的には学校現場で解決が図られるべきであると考え、教頭が対応するとの改正案を作成したが、現場での解決が難しい場合にはイエズス会中等教育担当理事が対応するなど事案に応じて柔軟に対応していくつもりである旨述べ、詳細については団交で協議することを提案した。

また、組合が、ハラスメント防止規程の改正に関連し、校長と教頭の任命手続が不明である旨述べたのに対し、法人は、校長と教頭は理事会の審議を経て理事長が任命するものである旨回答し、任命手続の根拠となる規程を組合に提供する旨約束した。なお、同月12日、法人は、同規程を組合に対し電子メールで提供した。

今回の団交について、組合が30年1月後半での開催を求めると、法人は、B10理事が入退院を繰り返しており調整は困難ではあるが、試みる旨述べた。

この事務折衝の所要時間は、30分から40分程度であった。

8 第1回事務折衝から30年4月17日の団交までの経緯

(1) 29年12月8日、B8事務長は、職員会議終了後、教職員に対し、29年度給与改定案を公表し、給与改定に関する教職員の過半数代表を選出するよう求めた。A1委員長は、他の教職員2名とともに、過半数代表に選出された。

(2) 組合は、30年1月10日付けの「団体交渉内容変更申入書」と題する文書により、法人に対し、29年度給与改定案に対する答申及び関連する協議を協議事項に追加すること等を申し入れ、2月末までに団交を開催することを求めた。

(3) 30年1月27日、法人とC6職員会は、団交を実施した。この団交には、イエズス会中等教育担当理事の代理として、総務担当理事が出席して

いた。

- (4) 組合は、30年2月10日付けの「要請書」と題する文書により、B10理事に対し、B6校長ら管理職がC5教諭に退職を強要したとして、29年度中に厳正な処分を行うことを求めた。
- (5) 30年2月11日、A1委員長は、電子メールにより、B9グループ長に対し、B10理事が入院中のため団交に出席できないとしても、理事長は団交に参加できるはずであるとして、同月末までの団交開催を要請し、これ以上団交開催が遅れるようであれば、労働委員会への不当労働行為救済申立てを検討せざるを得なくなる旨連絡した。
- (6) 30年3月15日、組合は、B6校長に対し、「当組合員に対する人事配置（担当学年・担任・部活動顧問・校務分掌等）について、今年度は『過小な要求』及び『過大な要求』という、厚生労働省の定めるパワー・ハラスメントの類型に該当するものが複数存在した」として、次年度の校務分掌等の人事配置について、組合員に対して十分配慮するよう求める「要求書」を提出した。
- (7) 30年3月17日、B7教頭は、職員打合せの際、教職員に対し、時間外労働・休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）について、4月3日に話し合いたい旨発言した。
- (8) 30年3月22日、A1委員長は、電子メールにより、B9グループ長に対し、29年度給与改定案について、理事長又はイエズス会中等教育担当理事代理である総務担当理事との面談を申し入れた。
- これに対し、30年3月23日、B9グループ長は、電子メールにより、組合の意見については理事長宛に書面で提出するよう求め、B10理事の体調不良のため、迅速に団交ができない状況であるが、事務折衝であれば対応はできる旨述べ、給与改定は当面保留とする旨回答した。
- (9) 30年3月29日、A1委員長は、電子メールにより、B9グループ長に対し、法人と系列校内の他の労働組合が代理の理事出席のもと団交を開催しているとして、B10理事が出席できないのであれば、理事長又は代理の理事出席の上、団交に速やかに応じるよう求めた。
- その後の調整の結果、イエズス会中等教育担当理事代理として総務担当理事出席の上、4月17日に団交を行うこととなった。
- (10) 30年4月2日、A1委員長は、B7教頭に対し、36協定を締結した

いのであれば、諮問規定に従い組合に諮問するよう、口頭で抗議した。

翌3日、B7教頭は、職員朝礼の際、教職員に対し、36協定の締結にあたっては、諮問規定に従い組合へ諮問する必要があるとして、同日に予定していた上記(7)の話し合いを延期する旨述べた。

9 30年4月17日の団交（以下「4.17団交」という。）

- (1) 30年4月17日の昼休み頃、B8事務長は、以下の内容の同月16日付け文書（以下「本件回答書」という。）を組合に交付した。

団体交渉開催について（回答）

2018年1月10日付^(ママ)書面にて申し入れのありました標記のことについて、下記のとおり実施いたします。

なお、現在、イエズス会中等教育担当理事が体調不良のため不在であるため、当該理事の代理者である総務担当理事が出席いたします。

記

日時：2018年4月17日（火）開始時刻未定（貴組合との調整による）

場所：B2 中学高等学校 中央棟二階「応接室」

（以下略）

- (2) 30年4月17日の17時頃から、組合と法人は団交を実施した。組合側はA1委員長外1名、法人側は総務担当理事、人事局長、B9グループ長及びB8事務長が出席した。

本件回答書では、会場は応接室とされていたが、実際に団交が開催されたのは、その隣の会議室（旧校長室）であった。応接室にいた組合側出席者は、団交開始予定時間を5分程度過ぎてから、法人側が待機していた隣の会議室（旧校長室）へ呼び入れられた。

- (3) 団交の概要は、以下のとおりである。

ア ハラスメント防止規程改正案について

法人は、ハラスメント防止規程について、校長がハラスメントの当事者となる事案が発生した場合、学校内で解決できるものは学校内で解決するのが望ましいと考え、教頭が対応するとの改正案を作成した旨説明した。そして、教頭が対応することが適切でない場合には、例外的にイエズス会中等教育担当理事が対応することもあり得るが、そうした点ま

で条文化すべきとは考えていない旨説明し、同案は最終決定に至ったものではなく、団交の結果を踏まえた上で改正する旨述べた。

組合は、組合員はそのような説明を聞くことができたが、他の教職員に対しては説明が不十分であると主張した。また、組合は、教頭以外の者が例外的に対応することがあり得ることを条文上に明記すべきである旨主張し、法人は、その点については検討する旨述べた。

イ 29年度給与改定案について

法人は、29年度給与改定案の内容について、今年度以降の給与改定は、他の系列校の取扱いを踏まえ、次年度の給与に反映させるよう変更すること、扶養手当については県人事委勧告を踏まえて段階的に改正すること等を説明した。

そして、同案は29年11月の理事会において決定された基本方針であり、最終決定に至ったものではなく、労働者側に疑義があれば、変更する可能性がある旨述べた。

組合は、30年4月17日付け「答申書」と題する文書を法人に手交し、給与の改定時期を次年度に先送りすることには反対する、また、子に係る扶養手当の引き上げには賛成するが、その一方で、配偶者に係る扶養手当を引き下げるとは、子育てを終了した世代等の教職員にとっては不利益変更に当たるものであり、反対する等として、29年度給与改定案に反対する旨述べた。

これに対し、法人は、組合の「答申書」の内容について検討するとして、本来であれば4月に給与改定を行うべきであるが、当面は29年度の給与体系で支給する旨述べた。

ウ 管理職らの懲戒について

組合は、教職員の昇進・昇格・降格等の内容・手続等に関する事項として、以下の30年4月17日付け「報告書」と題する文書（以下「4.17報告書」という。）を提示し、B2校の管理職らが、就業規則の懲戒事由に該当するおそれのある行為を行っているとして、報告したい旨申し入れた。

報告書

当組合は、本校の管理職ら（校長・事務長・教頭）の下記所為が、就業規則第43条二号、五号、または十四号の定める懲戒事由に該当または該当するおそれがあると思料するので、ここに報告いたします。

つきましては、団体交渉の協議の中で概要を説明いたしますので、次回の団体交渉において、理事長の出席を強く要請いたします。また、「B2 中学高等学校 職員懲戒審査規程」第2条1項に基づき、調査委員会を設置する等の適切な対応をお取りいただきますようお願い申し上げます。なお、事実関係の調査及び懲戒審査に際し、当組合は、調査委員会または懲戒審査委員会の場で、参考人として聴取及び客観的な証拠の提示等の協力をする準備があることを付言いたします。

（以下略）

なお、同報告書には、懲戒事由に該当するおそれのある行為として、管理職らがC5教諭に対して退職を強要したとすること等項目のみが列挙されているだけで、具体的な事実は記載されていなかった。

これに対し、法人が、管理職の懲戒処分については、懲戒審査規程の手続によるべきものであり、団交で取り扱うべきことではないとして、理事長に対して同報告書を提出するよう求めると、組合は了承する旨述べた。そして、法人は、懲戒審査規程に基づき調査委員会が設置された場合には、通知及びヒアリングを行う旨述べた。

（4）この団交は、1時間程度で終了した。

10 4. 17 団交から救済申立てに至る経緯

（1）4. 17 団交終了後、組合は、理事長宛てに4. 17 報告書を郵送し、B2校の管理職らが懲戒事由に該当するおそれのある行為を行っている旨報告し、理事長との面談を求めた。

その後、法人がより詳しい説明を求めたのに対し、30年6月15日、組合は「報告書（追加説明）兼要請書」と題する文書を提出した。

しかし、同文書には、管理職らの行為が、組合員の労働条件にどのように関わっているかなどの記載はなかった。

（2）30年5月23日、法人は理事会において、29年度の給与改定について、29年の県人事委勧告を勘案した改定を従来どおり同年度当初に遡って実施し、扶養手当の改定は見送ること等を内容とする案を作成した。

(3) 30年6月18日、組合と法人は、B2校中央棟2階の会議室（旧校長室）において、事務折衝を実施した（以下、この事務折衝を「第2回事務折衝」という。）。組合側はA1委員長外1名、法人側は人事局長、B9グループ長及びB8事務長が出席した。

法人は、上記（2）の29年度給与改定案の修正案について口頭で説明し、組合に対して検討するよう求めた。

組合は、回答について保留したため、法人は、同修正案に対する組合の方針が決まり次第、団交の開催に応じたい旨述べた。

これに対し、組合は、方針が決まるのは早くても7月後半になると思われる旨述べた。

また、法人は組合に対し、この機会に給与の取扱いについて意見交換を行いたいとして、独自の給料表を持たずに県の給料表を使って県人事委勧告を踏まえた運用を行っているが、法人独自の給料表をつくることについてどう考えるか、意見を求めた。これに対し、組合は、将来的には法人として統一的な取扱いとすることが望ましい旨述べた。

(4) 30年7月1日、A1委員長は、電子メールにより、B9グループ長に対し、①29年度給与改定案の趣旨、②同修正案の内容及び趣旨、③同修正案を提案する詳細な理由等を文書で説明するよう求めた。

(5) 30年7月5日、B9グループ長は、電話でA1委員長に対し、上記（1）の管理職らの懲戒要求について、理事長による面談には応じられないこと、より詳細な情報が報告されなければ調査委員会の設置の可否を判断できないため、人事局職員が面談を行うこと、上記（4）の給与改定に係る文書での説明については、後日回答すること等を伝えた。

(6) 30年7月11日、A1委員長からの電話に対し、B9グループ長は、職員の懲戒に係る調査委員会設置の可否を判断するため、人事局職員と面談することを求めたが、A1委員長は、学内で面談を行うと、誰が面談しているのか管理職らに分かってしまうおそれがあるとして拒否した。これに対し、B9グループ長は、学外での面談でも構わないとして再考を求めたが、A1委員長は面談に応じなかった。

(7) 30年7月24日、法人は、組合に対し、同月20日付け「2017年度（平成29年度）教職員給与等について」と題する文書により、第2回事務折衝において口頭で説明した29年度給与改定案の修正案の内容を提

示した。

- (8) 30年8月2日、組合は、当委員会に対し、誠実団交の実施を求めて、あっせんを申請した。
- (9) 30年8月30日、組合は、当委員会に対し、救済申立てを行った。

11 救済申立て後の事情及び追加の救済申立て

- (1) 30年9月10日、組合は法人に対し、「団体交渉継続協議申入書兼要請書」と題する文書を送付し、29年度給与改定の内容に関する協議等、4.17団交で継続協議となった事項に、労働量・労働時間の適正化に関する協議等、協議事項を追加し、日程を同年10月3日から11月8日の間で調整した上で、団交を開催することを求めた。

また、前記10(4)で組合が法人に書面での回答を要請した事項のうち、未だに書面が交付されていない事項(以下「文書回答要求事項」という。)があるとして、29年度給与改定案及び同修正案の改定趣旨等について、書面を交付するよう再度要請した。

- (2) 30年9月26日、B9グループ長は、電子メールにより、10月12日を団交の候補日として提示した上で、文書回答要求事項については次回団交で説明する旨連絡した。
- (3) 30年9月27日、A1委員長は、電子メールにより、B9グループ長に対し、法人が文書回答要求事項に対する文書での回答を行わないことから、給与改定について組合の見解をまとめることができず、現時点では10月12日に団交開催が可能か判断することはできない旨連絡した。
- (4) 30年10月2日、当委員会においてあっせんが実施されたが、あっせんは打ち切りとなった。
- (5) 30年10月4日、B9グループ長は、電子メールにより、A1委員長に対し、文書回答要求事項については、文書でやりとりするよりも、直接、対話することが適切な内容であると考えており、再度同月12日に団交を行う用意がある旨連絡した。
- (6) 30年10月9日の朝、A1委員長は、電子メールにより、B9グループ長に対し、団交を開催する条件を次のとおり提示した。

1. (略)

2. 上記の要請事項について、直接の対話で確認した具体的な回答の内容を、議事録として残すこと。（当日、貴理事会が同一内容の書面を2通作成し、その内容に間違いがないかを当組合が確認後、双方が署名捺印して1通ずつ保管する。）

3. 及び4. （略）

(7) 30年10月9日の昼頃、B9グループ長は、電子メールにより、A1委員長に対し、以下のとおり回答した。

ご提示の条件について、1. および3. については、承りました。
なお、2. についてですが、団交は労使双方において録音していますので、それに加えて書面化する必要はないものと思料いたします。
(以下略)

(8) これに対し、30年10月9日の夜、A1委員長は、電子メールにより、以下のとおり回答した。

当組合は、「貴理事会が、団体交渉に応じるつもりがない」ということを確認いたしました。

(9) 30年10月10日、B9グループ長は、電子メールにより、A1委員長に対し、11月14日、同月22日及び同月29日を新たな団交の候補日として挙げ、法人としては団交を拒否するつもりはない旨連絡した。

(10) 30年10月25日、A1委員長は、電子メールにより、B9グループ長に対し、団交開催に際しては、上記(6)の条件のうち2. を、「2. 次回以降の団体交渉において、双方が確認して了解した事実・決定の具体的な内容は、決定事項の有無を含めて議事録として残すこと。（原則として議事録は、当日、原案を貴理事会が作成し、当組合の確認・修正・了承を経た後、貴理事会が最終的な内容の書面を2通作成し、双方が署名・捺印して1通ずつ保管する。）」に修正した上で、条件すべてを了解するよう求めた。

(11) 30年11月6日、B9グループ長は、電子メールにより、A1委員長に対し、以下のとおり回答した。

1. （略）

2. について

団体交渉については双方が録音を録っています。

仮に議事録を作成した場合、細かな文言やニュアンスをめぐり、双方の見解に相違が生じるおそれもありますが、認識の齟齬は団体交渉の場で解消することが可能なため、毎回の議事録の作成は不要と考えます。

また、団体交渉の結果、合意に達した事項がある場合は、必要に応じ、別途、双方が内容を確認した書面を作成するという方法もあると思料いたします。

3. 及び4. (略)

なお、本学院としましては、団交日程の調整が停滞することにより、給与改定のスケジュールが大幅に遅延している状況を憂慮しており、早期の団交開催が望ましいと考えていることを申し添えます。

(12) 30年11月9日、組合は、法人が組合の30年9月10日付け団交申入れを拒否したとして、当委員会に追加救済申立てを行った。

なお、本件結審時において、法人は、29年度の給与改定を、組合と協議中であることを理由として保留している。

第3 判断及び法律上の根拠

1 29年9月17日付け及び30年1月10日付けの団交申入れに対する法人の対応について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、組合の団交申入れに迅速に対応せず、故意に拒否し続け、4.17団交に至るまでの7か月間、団交を開催しなかった。B10理事の長期入院という事情があったとしても、理事長又はイエズス会中等教育担当理事代理が出席し、団交を開催することは可能であったはずである。

また、この間、法人は、C6職員会からの団交申入れに対しては応諾し、イエズス会中等教育担当理事代理を参加させるなどして、複数回の団交を行い、労働協約を締結しているにもかかわらず、組合との団交については、殊更に時期を遅らせている。

このような法人の対応は、誠実交渉義務に著しく違反するものである。

イ 第1回事務折衝において、法人は、ハラスメント防止規程改正案について、根拠及び論拠を詳細に示すことなく、自己の見解を回答、説明するにとどまり、合意を模索していないことから、事務折衝を団交と同質

のものと評価することはできない。

(2) 被申立人の主張

ア B10理事は、体調が安定せず、航空機の利用を医師から禁止されていたため、福岡での組合との団交に参加することは困難であった。また、総務担当理事がイエズス会中等教育担当理事の代理として団交に出席する方法も検討したが、総務担当理事は多忙であり、遠隔地である福岡への出張の調整が困難であった。

そのため、早期に実質的交渉を開始することが有効であると判断し、団交申入れの約3か月後には、第1回事務折衝を実施している。

組合は、29年11月30日及び30年1月27日に法人がC6職員会と団交を行ったことを問題視しているが、団交の会場が鎌倉市であり、B10理事の自宅及び法人本部から近かったことから、団交開催が可能であったに過ぎない。

イ 法人は、第1回事務折衝において、組合が提出したハラスメント防止規程改正案に係る意見書に対し、逐一回答しており、事実上、争点整理や協議は進んでいることから、実態としては団交を行ったといえる。

(3) 当委員会の判断

ア 法人の対応について

申立人は、法人が7か月もの間、団交に応じなかった旨主張する。確かに、法人は、組合の29年9月17日の団交申入れから、4.17団交まで、団交開催に応じていない。

しかし、組合と法人は、その間の29年12月6日に第1回事務折衝を行っていることから、29年9月17日の団交申入れから第1回事務折衝までの法人の対応と、第1回事務折衝から4.17団交までの法人の対応とに分けて、以下検討する。

(ア) 29年9月17日の団交申入れから第1回事務折衝まで

法人は、組合からの29年9月17日の団交申入れに対し、10月初旬に、事務折衝の実施を提案し（前記第2の5（2））、同年12月6日に第1回事務折衝を実施している（前記第2の7）。

29年3月頃から、B10理事が体調不良であり、福岡への移動が困難であったこと（前記第2の5（2））を考えれば、法人が、事務折衝の実施を提案し、第1回事務折衝を実施したことは、やむを得な

い対応であったと考えられる。

なお、被申立人は、第1回事務折衝が事実上の団交であった旨主張するが、同事務折衝には法人の決定権限を持つ者は出席しておらず、さらに法人は、ハラスメント防止規程の詳細については団交で協議することを提案し、また、組合も団交開催を求める旨述べていたのであるから（前記第2の7）、第1回事務折衝を事実上の団交であると到底評価することはできない。

(イ) 第1回事務折衝から4. 17団交まで

この間、以下の事実が認められる。

- a 第1回事務折衝において、次回団交の議題について協議し、組合は、翌30年1月後半での団交開催を求めた（前記第2の7）。
- b 30年1月10日、組合は法人に対し、団交議題の追加を申し入れ、2月末までの団交開催を求めた（前記第2の8（2））。
- c 同年1月27日、法人は、イエズス会中等教育担当理事代理を出席させ、C6職員会と団交を実施した（前記第2の8（3））。
- d 同年2月11日、組合は法人に対し、再度2月末までの団交開催を求め、これ以上開催が遅れる場合には労働委員会への不当労働行為救済申立てを検討せざるを得なくなる旨連絡した（前記第2の8（5））。
- e 同年3月22日、A1委員長は、理事長又は総務担当理事との面談を申し入れた（前記第2の8（8））。
- f 同年3月23日、法人は組合に対し、B10理事の体調不良を理由に、事務折衝であれば対応できる旨連絡した（前記第2の8（8））。
- g 同年3月29日、組合は法人に対し、B10理事が入院中のため団交に出席できないのであれば、理事長又は代理の理事出席の上、団交に応じるよう求めた（前記第2の8（9））。

以上のとおり、法人は、前年12月6日の第1回事務折衝で、組合から団交開催を求められていたにもかかわらず、組合の1月10日付け団交議題の追加申入れ、また2月11日に団交開催を求めたことに対して何ら回答せず、さらに3月22日の面談申入れに対しても事務折衝の提案を行うのみで、同月29日に組合からの抗議を受けて、

ようやく団交日程の調整を始めているのであり、このような法人の対応は、不誠実なものといわざるを得ない。

なお、法人は、1月27日、C6職員会とは総務担当理事をイエズス会中等教育担当理事の代理として出席させて団交を実施していることなどからすれば、組合との団交についても、B10理事の代理を出席させるなどして、早期の開催を図るべきであったと考えられる。この点につき、被申立人は、総務担当理事をイエズス会中等教育担当理事の代理として団交に出席させることを検討したものの、開催場所である福岡への移動を伴う日程調整ができなかった旨主張するが、組合に対してそのような検討を行っていることについて説明するなど、組合の理解を得るよう努めることもなく、組合に対して何ら連絡さえしなかったのであるから、このことは、団交の開催が遅れたことの正当な理由とは認められない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のおり、法人が、B10理事の体調不良を理由として、組合からの9月17日の団交申入れに即座に応じることができず、12月6日に第1回事務折衝を実施したことはやむを得ない対応であったとしても、その第1回事務折衝から更に約3か月もの間、団交が開催できない理由についても何ら説明せず、結果として団交申入れから4.17団交の開催までに7か月もの期間を要することとなった法人の対応は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

よって、29年9月17日付け及び30年1月10日付け団交申入れに対する法人の対応は、労組法7条2号に該当する。

2 30年9月10日付けの団交申入れに対する法人の対応について

(1) 申立人の主張

ア 団交は労使の交渉を通じて合意の形成を目指すプロセスであり、合意事項は書面化することによって法律上の保護を受けることから、合意事項についての労働協約締結を予定していない会合は、団交とはいえない。法人は一見、組合の団交申入れに応じているかのように見えるが、「団体交渉の結果、合意に達した事項がある場合は、必要に応じ、別途、双方が内容を確認した書面を作成するという方法もあると思料いたします。」

として、福岡労委24年（不）第5号事件における和解内容に反し、合意事項について書面化する旨を確約していない。

イ また、法人は、「団交は労使双方において録音していますので、それに加えて書面化する必要はないものと思料いたします。」と議事録の作成について拒否していることから、法人の考える会合を団交ということはできない。

（2）被申立人の主張

ア 申立人は、労働協約の締結を予定していないから団交とはいえない旨主張するが、使用者には誠実に団交に応じる義務はあるものの、団交での合意形成義務まで課されているものではない。

イ 法人は、団交の候補日を組合に提示し、組合からの文書回答要求事項について、団交の場で説明する旨回答しているのであって、団交を拒否していない。法人は、合意事項について書面化することを一律に拒否しておらず、むしろ議事録作成の約束がされない限り団交には応じないという姿勢を組合が崩さなかったことが、団交が開催できなかった理由である。

（3）当委員会の判断

ア 申立人は、法人が合意事項についての書面化を確約しなかった旨主張するが、法人が、「合意に達した事項がある場合は、必要に応じ、別途、双方が内容を確認した書面を作成するという方法もあると思料いたします。」と回答していること（前記第2の11（11））からすれば、法人は、合意した事項がある場合には書面化するという意思を有していたと解さざるを得ず、前記第2の2（1）の組合とC1学園が締結した和解協定書の内容に反するとまではいえない。

イ 30年9月10日付け団交申入れに係る組合と法人のやり取りを見ると、以下の事実が認められる。

(ア) 9月26日、法人は、10月12日を団交の候補日として示した上で、文書回答要求事項については、団交で説明する旨連絡した（前記第2の11（2））。

(イ) 10月9日、組合は、議事録の作成等を団交開催の条件として提示した（前記第2の11（6））。

(ウ) 同日、法人は、「団交は労使双方において録音していますので、そ

れに加えて書面化する必要はないものと思料いたします。」と回答した（前記第2の11（7））。

(エ) 同日、組合は、「当組合は、『貴理事会が、団体交渉に応じるつもりがない』ということを確認いたしました。」と回答した（前記第2の11（8））。

(オ) 同月10日、法人は、新たな団交の候補日を示し、団交に応じる旨連絡した（前記第2の11（9））。

(カ) 同月25日、組合は、再度法人に対し、議事録作成等の団交開催の条件を了解するよう求めた（前記第2の11(10)）。

(キ) 11月6日、法人は、毎回の議事録作成は不要であること、早期の団交開催が望ましいことを連絡した（前記第2の11（11））。

(ク) 同月9日、組合は追加救済申立てを行った（前記第2の11（12））。

以上の事実から見ると、法人は、組合からの30年9月10日の団交申入れ後、9月26日及び10月10日に組合に対して適切な団交の候補日を示して、団交に応じる旨回答しているのであって、団交を拒否しているとはいえない。

なお、申立人は、法人が議事録作成を拒否したため、団交が開催できなかった旨主張する。しかし、団交の議事録を作成するか否かについては、何ら労使間でルールが定められているわけではないから、法人が毎回の議事録の作成は不要であると回答したことをもって団交応諾義務に反するとの申立人の主張には、理由がない。

ウ 以上のとおり、法人は、組合からの30年9月10日付け団交申入れに対し、適切な団交の候補日を提示するなど誠実に対応しているのであるから、同団交申入れに対する法人の対応は、労組法7条2号に該当しない。

3 4. 17団交におけるハラスメント防止規程改正案及び29年度給与改定案に係る協議について

(1) 申立人の主張

法人は、4. 17団交において、ハラスメント防止規程改正案の趣旨、経緯、根拠等について十分な説明をせず、組合がハラスメント防止規程改正案の問題点を指摘し、修正を求めたにもかかわらず、これを踏まえた具

体的な協議に入ろうとしない等、合意を模索していない。

また、29年度給与改定案についても、趣旨、経緯、根拠等に関する詳細で十分な説明を行わなかった。

これら4.17団交における法人の対応は、誠実交渉義務に違反する。

(2) 被申立人の主張

法人は、第1回事務折衝において、組合から提出されたハラスメント防止規程改正案に関する意見書に対し、逐一回答し、4.17団交においても、管理職が当事者となる場合の取扱いなどについて十分に説明している。組合は、組合の要望を受け入れることを前提とした協議を求めているが、そもそも団交において、使用者が労働者側の意見を受け入れる義務はない。

また、29年度給与改定案については、組合から給与改定の理由を問われ、県人事委勧告に準拠している旨を回答するなど、誠実に対応した。

さらに、第2回事務折衝において、給与改定について自由な意見交換を積極的に求め、組合もこれに呼応して今後の給与体系の在り方について独自の見解を述べている。

このように、法人は、誠実交渉義務に違反していない。

(3) 当委員会の判断

ア 団交において、使用者は、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る義務があり、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たり、必要な資料を提示するなどし、また、組合の要求に譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。

そこで、法人の対応について、以下検討する。

イ ハラスメント防止規程改正案に係る協議をみると、前記第2の9(3)アのとおり、法人は、校長がハラスメントの当事者となる事案が発生した場合は原則として学内で解決したいとの改正案の趣旨を述べ、例外的に学外で対応する場合もあり得る旨説明している。これに対し、組合が、例外があり得ることを条文化すべきだと述べると、法人は、その点については検討し、今後の団交での協議を経て改正する予定である旨述べている。

このように、法人はハラスメント防止規程改正案の趣旨を十分説明し、組合の意見についても今後検討する旨述べているのであるから、法人が

合意を模索していないとの申立人の主張には、理由がない。

ウ 次に、29年度給与改定案に係る協議をみると、前記第2の9(3)イのとおり、法人は、今後の給与改定は、他の系列校の取扱いを踏まえ、次年度の給与からの適用に変更すること、県人事委勧告の内容を踏まえて、扶養手当を段階的に改正すること等を説明し、組合は、答申書を手交し、反対する意見を述べている。そして、法人は、答申書については検討し、改定を保留する旨述べている。

これらの団交の状況から、法人は、給与改定の趣旨、経緯、根拠について説明していると認められ、組合からの意見についても検討し、改定案を変更する可能性もある旨述べ、今後も協議を継続する意向を示しているのであるから、法人の対応が不誠実であったとはいえない。

エ 以上のとおり、4.17団交におけるハラスメント防止規程改正案及び29年度給与改定案に係る法人の対応は、労組法7条2号には該当しない。

4 4.17団交における管理職らの懲戒に係る協議について

(1) 申立人の主張

C5教諭に対する退職強要を見せしめとして発表する等の示威行為や、組合員に対するハラスメントといったB2校の管理職の行為は、組合員を含む労働者の安全を脅かすもの、すなわち使用者の安全配慮義務に関する内容であり、義務的団交事項に該当する。しかし、法人は、懲戒案件は団交の協議事項としてふさわしくないとして、協議を一方的に拒否しており、この法人の行為は団交応諾義務に違反するものである。

(2) 被申立人の主張

組合は、「教職員の安全を脅かす」と一般化して述べているものの、その実態は、C5教諭という既に退職した特定の非組合員が、退職強要の被害に遭ったという主張を前提とするものである。

しかし、そもそも退職強要の事実はなく、申立人の主張はその前提を欠いている。また、C5教諭の問題は、組合員の労働条件とは無関係である上に、それが将来的に組合の構成員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きいとまでいえる具体的な根拠もないことから、義務的団交事項には該当せず、法人が団交に応じる義務はない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、法人が4. 17団交において、管理職らの懲戒に係る協議を拒否したと主張する。

そこで、組合が、4. 17団交の席上で法人に提示した4. 17報告書を見ると（前記第2の9（3）ウ）、組合が懲戒審査規程に基づき調査委員会の設置等を求めていることは明らかであるものの、懲戒事由に該当するおそれのある行為として記載されている各項目はいずれも具体性に欠けており、それらが団交事項として掲げられたものかも判然としない。

また、同団交において、法人が、管理職らの懲戒については、懲戒審査規程の手続によるべきものであり、団交で取り扱うべきことではない旨述べていることが認められるが、組合も、法人の4. 17報告書を理事長宛てに提出してほしいとの求めに応じて、団交で協議すべきであると主張することもないまま同報告書を理事長宛てに提出することを了承している（前記第2の9（3）ウ）。

これらの事実からすると、同団交において、法人が管理職らの懲戒に係る協議に応じなかったことを直ちに団交拒否であると評価することはできず、法人の対応は労組法7条2号に該当するとまではいえない。

5 本件回答書の交付及び会場の変更について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、「標記のことについて、下記のとおり実施いたします。」と記載された本件回答書を組合に交付した。団交権の主体は労働組合であるにもかかわらず、このように実施主体が法人であることを示す表現を用いた本件回答書を交付したことは、組合の団交権を侵害するものであり、支配介入に該当する。

イ 団交当日、法人は、事前に通知していた会場を急遽変更し、団交開始時間を過ぎてから、法人側の出席者が既に在室していた部屋に組合を呼び出した。これは、法人が団交の実施主体として振る舞うことで、組合の団交権を侵害するものである。

(2) 被申立人の主張

本件回答書の記載及び会場の変更は、組合に具体的な不利益を生じさせるものではなく、支配介入には該当しない。

また、法人は意図的に会場を変更したのではなく、通知文で指定した会場が誤っていたため、本来予定していた会場で団交を行ったに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

ア 法人は、4. 17 団交に際し、「下記のとおり実施いたします。」と記載した本件回答書を組合に交付している（前記第2の9（1））。

しかし、この文言からは、法人が、団交に応諾する旨回答しているとししか解することはできず、さらに本件回答書が、組合の活動に具体的に支障を与えるものではないことから、労組法7条3号には該当しない。

イ 4. 17 団交について、法人が、組合に手交した本件回答書には、会場を応接室と記載していたが、実際に団交が行われたのは、隣の会議室であったことが認められる（前記第2の9（1）及び（2））。

しかし、団交の会場が隣の部屋に変更となっただけであり、団交の時間が短くなったなど具体的支障はないことから、労組法7条3号には該当しない。

6 懲戒審査規程の制定について

(1) 申立人の主張

懲戒審査規程は、就業規則に定めのある懲戒処分について、その手続を定める規程であり、就業規則と一体をなし労働条件に該当するのであるから、同規程の制定には、諮問規定が適用される。

そもそも諮問規定は、裁判におけるA1委員長とC1学園との和解によって成立した条項であり、法人はこれを遵守しなければならないことを十分承知していたはずである。懲戒審査規程の制定そのものは、B2校の管理職らによる恣意的な懲戒を予防できる点で一定の評価はできるものである。しかし、法人が諮問を行わずに同規程を制定したことは、組合を軽視し、故意に組合の活動の機会を奪い、組合の活動が無意味なものとなるよう妨害したものであることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

懲戒審査規程は、労働条件そのものではないので、諮問規定の適用はない。

仮に諮問規定の適用があるとしても、組合はその後、約10か月間、懲戒審査規程について検討・交渉の機会があったにもかかわらず、異議を申

し立てておらず、実際に同規程が適用された事例もないことから、組合活動への影響は事実上皆無である。実質的に組合の検討・交渉機会を保証するという諮問規定の趣旨は全うされており、法人は諮問規定に違反していない。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法7条3号にいう支配介入の不当労働行為とは、労働組合の活動を阻害する原因又は手段となる使用者の行為をいうものであり、支配介入に該当するか否かは、その行為自体の内容、程度及び時期等に加え、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、労働組合及び使用者の認識等を総合して判断すべきである。

イ 本件においては、次の事実が認められる。

(ア) 26年度から28年度までの給与改定の際、組合は、諮問規定に違反している旨指摘したことはなかった（前記第2の6(2)）。

(イ) 法人がハラスメント防止規程を制定した際、組合は諮問がなかったことについて特段の抗議もしなかった（前記第2の4(1)）。

(ウ) 法人が懲戒審査規程を制定した際、組合は諮問がなかったことについて特段抗議もせず、その後、諮問がないまま制定された懲戒審査規程に基づき、管理職らへの懲戒を求めた（前記第2の6(1)及び同9(3)ウ）。

(エ) 組合は、36協定について、諮問規定を適用すべきではないかと抗議し、法人はこれに対し、36協定の締結を見合わせる対応を行った（前記第2の8(10)）。

ウ 上記イの各事実、及び申立人は懲戒審査規程の制定そのものについては、一定の評価をする旨表明していることから（前記(1)）、申立人は、懲戒審査規程制定当時、諮問がないまま同規程が制定されたことについて、特段に問題視していなかったものと認められる。

また、上記イ(エ)のとおり、法人は、諮問規定を無視するような態度をとっていない。

エ 以上を総合して判断すると、今回、法人が、諮問規定に基づく組合に対する諮問を行わずに懲戒審査規程を制定したことは、組合の活動を阻害するものではなく、支配介入には該当しない。

7 29年度給与改定案の公表について

(1) 申立人の主張

法人が諮問規定に違反し、29年度給与改定案を教職員に公表する60日前までに、組合に対して諮問しなかったことは、組合活動を妨害し、制限するものである。

(2) 被申立人の主張

29年度給与改定案について、諮問規定で定める60日前までの諮問は形式上行われていないが、その趣旨は、組合に十分な検討の期間と交渉機会を与える点にある。29年度給与改定案については、組合と交渉中であることから改定を見送っており、組合には十分な検討期間と交渉機会があったことから、諮問規定の趣旨は全うされているといえる。また、給与改定について、諮問規定で定める60日前までの諮問を行ったことはないが、組合から異議が出されたことはなく、これまで組合も何ら問題視していなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 支配介入に該当するか否かについては、前記6(3)アと同様に判断すべきである。

イ まず、給与改定は、諮問規定の「労働条件を変更するとき」に該当するから（前記第2の2(3)）、当然に諮問規定の適用を受ける。法人は、29年度給与改定案を29年12月4日に組合に提示し、その4日後である同月8日に教職員に公表しているのであるから（前記第2の6(5)及び同8(1)）、諮問規定に反していることは明らかである。

一方で、例年9月末の県人事委勧告をもとに、給与改定案を作成し、理事会に付議した上で、組合への諮問及び教職員への公表を経て、再度理事会に付議し、決定された後に、翌年1月から給与改定を実施することとする法人の給与改定の手順を考えると、教職員への公表の60日以上前に組合に給与改定案を提示することは、諮問規定制定当初から相当に困難であったことがうかがわれ、実際、26年度、27年度及び28年度の給与改定においても、諮問規定どおりに教職員への公表の60日以上前に組合に提示されたことはなかったものである（前記第2の6(2)）。

ウ 次に、組合は、26年6月に諮問規定が制定された後、26年度、2

7年度及び28年度の給与改定に際して、諮問規定が遵守されていない状況であったにもかかわらず、特段抗議しておらず(前記第2の6(2))、さらに組合は、法人が、4. 17団交及び同年6月18日の第2回事務折衝の際にも、諮問規定に反している旨の抗議を行っていない(前記第2の9(3)イ及び同10(3))。

これらから、組合は、給与改定に諮問規定を厳密に適用しない法人の対応を特段問題視していなかったと認められる。

エ また、法人については、その当否はともかく、29年度も例年どおりに給与改定手続を行っていたに過ぎず、また、法人は4. 17団交での協議を経て、第2回事務折衝において、29年度給与改定案の修正案を提案し、団交で協議したい旨述べ(前記第2の10(3))、本件結審時においても組合と協議中であることを理由に改定を保留している(前記第2の11(12))。

このように、法人は、29年度給与改定案については、諮問規定に留意する姿勢を見せていたと認められる。

オ これらを総合して判断すると、今回、法人が諮問規定の手続に則らず、29年度給与改定案を公表したことは、法人が自ら定めた諮問規定に反するものではあるが、組合の活動を阻害するものとはいえず、支配介入に該当するとまではいえない。

8 救済の方法

法人が、組合からの29年9月17日付け及び30年1月10日付けの団交申入れに対し、4. 17団交開催までの間、開催に応じなかったことが不当労働行為に該当することは、前記1のとおりである。

その救済として、申立人は、誠実団交応諾、申入れの翌日から14日以内の団交開催等を求めるが、組合が、30年9月10日付けで4. 17団交で継続協議となった事項も含めて団交を申し入れたものの、その後の自らの対応により団交が開催されなかったことは、前記2で判断したとおりであり、団交応諾を命じることは適当ではない。このため今後、30年4月17日の団交開催に至るまでのような対応を繰り返さない旨誓約させることを法人に命じることとする。

また、申立人は、文書の掲示及び職員朝礼で本命令書が交付されたことを

発表することも求めるが、主文をもって足りる。

9 付言

- (1) 前記2で判断したとおり、組合からの30年9月10日付けの団交申入れに対し、法人は団交の候補日を提示するなど、団交に応じる姿勢を見せていたにもかかわらず、その後の組合の対応により団交が開催されなかった。組合は早期に日程調整に応じることが望ましい。
- (2) 前記1で判断したとおり、4.17団交開催までの法人の対応は不十分であるが、法人は、今後組合から団交申入れがなされた場合は、迅速に日程調整に着手する旨表明しているものの、さらに担当理事の病気等で団交の日程調整が困難となる場合の対応についても予め検討するなどして、早期に団交に応諾できる体制を作ることを求める。
- (3) 前記6及び7で判断したとおり、諮問規定は、規定どおりに運用されているとはいえない。就業規則を遵守することは使用者の責務であるが、諮問規定の適用に当たって、労使双方の認識に差があるのであれば、今後の運用、改定等について、労使双方は十分に協議を行う必要があると思料する。
- (4) 団交の開催に当たって、労使間で様々な意見の相違があることは、前記2のとおりではあるが、その根本的な原因は、労使の相互不信であったと考えられる。労使双方が、今後、事前の事務折衝や議事録作成等の団交ルールについての協議を行い、これを通じて正常な労使関係が構築されることを望むものである。

10 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和元年8月20日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ㊟