

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 委員長 A 1

被申立人 Y 1 法 人
 理事長 B 1

上記当事者間の都労委平成30年不第46号事件について、当委員会は、令和3年5月25日第1771回及び6月1日第1772回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成28年2月24日、被申立人Y1法人（以下「法人」という。）は、職員会議において、定期昇給の停止、35歳以下の教職員に対する査定による昇給（以下「メリット昇給」という。）の実施、永年勤続者への特別昇給（以下「特別昇給」という。）制度の廃止、永年勤続者への特別休暇（以下「特別休暇」という。）制度の新設などを発表した。

その後、申立人X1組合（以下「組合」という。）と法人との間で、上記事

項等について団体交渉が実施された。

本件は、これらの団体交渉のうち、29年10月20日（第7回）から31年4月19日（第14回）までの間に行われた団体交渉における法人の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 団体交渉において、定期昇給実施についての組合からの要求の検討を拒否せず、定期昇給を実施できない具体的な根拠や資料を提示するなどして、誠実に応ずること。
- (2) 文書の掲示及び交付

第2 認定した事実及び判断

1 当事者

- (1) 申立人組合は、法人が設置する〇〇中学校高等学校（以下「〇〇校」という。）の教職員によって昭和47年に結成され、平成28年7月25日にA2連合に加盟した労働組合であり、本件申立時の組合員数は、31名である。
- (2) 被申立人法人は、〇〇校のほか、〇〇〇中学校高等学校（以下「〇〇〇校」という。）、〇〇〇〇大学及び同大学院（以下「大学」という。）を設置する学校法人である。

29年5月1日時点における法人の教職員数は、法人全体で326名（内訳は、非常勤教員を除く教員243名と職員83名。学長、副学長、校長は含まない。以下同じ。）であり、このうち、〇〇校には63名（教員57名、職員6名）の教職員が在籍している。

2 定期昇給停止までの経緯

- (1) ア 28年4月1日時点の法人の給与規程には、以下の記載がある。

「(昇給の区分)

第12条 昇給は、基本給について行う。

- 2 昇給は、定期昇給及び特別昇給とし、能力、勤務成績その他を勘案して行う。

(定期昇給)

第13条 定期昇給は、就職の日から1年以上経過した者について、予算の範囲内において毎年4月に行う。昇給期間は、原則として

12か月とする。

2 (略)

(特別昇給)

第14条 特別昇給は、勤務成績が特に良好と認められた者その他特に功績があると認められた者について行う。」

「(期末手当(賞与)の決定)

第22条 期末手当は、予算の範囲内において、各人の基本給、能力、役職、勤務成績等を勘案して支給額を決定する。」

イ 法人では、年度末の理事会及び評議員会において、財政状況その他の状況を勘案し、定期昇給の可否を含めて次年度の予算の審議を行っている。その上で、5月の決算状況をみて、理事会で定期昇給の可否を決定している。そのため、決算状況をみて4月からの定期昇給を遡って実施することも可能とされている。

ウ 法人では、少なくとも平成4年度以降、年度途中で遡って実施することも含めて、組合との団体交渉での協議を経るなどして、毎年度定期昇給が実施されてきた。

(2) 25年3月29日、法人は、組合からの定期昇給等に関する同月22日付要求書に対し、「25年度は定期昇給並びに特別昇給を実施します。ただし、定期昇給について、次年度以降は教職員組合と協議の上、実施できないことを否定できません。」、「整理解雇は検討しておりませんが、早期退職制度の適用範囲の拡大など特別措置を検討せざるを得ない状況です。」、「財政の健全化を図ることは申すまでもなく、昨年度策定した学園の中期計画のうち、必要な部分を見直して、修正がまとまり次第教職員に示します。」、「就業規則その他の労働条件は、不公平感や不平等感を生じさせないように配慮します。ただし、制度改革の移行時期においては、労働条件の相違が生じる可能性は否定できません。」などと記載した回答書を交付した。

(3) 26年3月5日、法人は、組合からの定期昇給等に関する2月15日付要求書に対し、「26年度は定期昇給並びに特別昇給を実施します。」などと記載した回答書を交付した。

なお、その回答書には、昨年度記載のあった「ただし、定期昇給につい

て、次年度以降は教職員組合と協議の上、実施できないことを否定できません。」という文言はなかった。

- (4) 27年5月、法人の理事長に、B1（以下「B1理事長」という。）が就任した。
- (5) 7月28日、法人は、組合からの定期昇給等に関する同月22日付要求書に対し、「27年度は定期昇給並びに特別昇給を実施します。」「28年度以降は、目下、当学園の人事・給与のあり方について外部コンサルタントに検討を依頼していることもあり、制度改革の移行時期においては、労働条件の変更等が生じる可能性は否定できません。」などと記載した回答書を交付した。
- (6) 28年1月20日、法人は、組合からの定期昇給等に関する同月14日付要求書に対し、「組合と誠意をもって話し合うことは、当方も強く希望するところであります。しかし、・・・（〇〇校が）大幅な赤字を続けている状況を考えると、要求通りの回答をお約束することは到底できません。理事会・評議員会の意見も聴取した上で、・・・協議したいと考えております。このままでは早晩、当学園が財政的な行き詰まりに陥らざるを得ないという厳しい現実をよくご認識いただいた上で、学園再建に向けた建設的な話し合いを致したく、ご協力をお願いする次第です。」などと記載した回答書を交付した。
- (7) 1月29日、B1理事長と大学事務職員との懇談会において、同理事長は、人件費に関し、賞与は支給月数を削減して4か月となっており、これ以上削減したくない、赤字にもかかわらず毎年定期昇給するということは無理なことであり、定期昇給をやめることを役員会に提案する予定である、若い人たちについては初任給のままであることは理不尽であるから昇給を考えているなどと発言した。
- (8) 2月19日、法人の理事会及び評議員会において、28年度の定期昇給を実施しないことが決議された。
- (9) 2月24日、〇〇校の職員会議において、当時の校長が、後日法人から組合に通知することになると思うが、①28年度の賞与は4か月分で据え置きとなる、②28年度の定期昇給はなく、③35歳以下の教職員については生活

保障のために人事考課等により昇給できる道を作り、④10年ごとの特別昇給制度は廃止して特別休暇制度で対応する方向で話が進んでいるなどと発言した。

3 第1回団体交渉から第6回団体交渉までの経緯

- (1) 上記校長の発言を受け、組合は、法人に対して団体交渉を申し入れ、3月1日、第1回団体交渉が開催された。

法人は、財政状況が厳しく、単年度で10億円の赤字があり、この状態が続けば10年で100億円以上の赤字が累積して法人が破綻しかねない状況であり、28年度は定期昇給を実施できないことを説明した。組合は、定期昇給の停止は生涯給与で考えると多額であり、内部留保金を取り崩すべきであるなどとして反対した。

- (2) 3月14日、組合とB1理事長とが、話し合いを行った。

B1理事長は、①赤字決算が続く中で、年を取るだけで給料が増えるのはいかなるものか、世間並みの人件費にしたい、②永年勤続を表彰するものとしては、昇給でなく休暇を与えるのが世間の標準である、③給料を増やすわけでも減らすわけでもなく、物価水準は安定しているから現状維持の生活ができるはずである、④コンサルタントによると、法人の給料は東京都の私立学校平均をわずかに下回る程度であり、ほぼ平均並みとあってよい、⑤賞与を下げると住宅ローンがある人は生活を切り詰める必要があるだろう、⑥35歳以下の方は結婚して子供ができるなどの事情に配慮し、メリット昇給制度を考えている、⑦今後黒字になれば定期昇給を行えるが、現在は赤字なので、申し訳ないがこれをお願いしたいなどと発言した。また、B1理事長は、10億円の赤字があり、このままでは10年で100億円となって法人が破綻する旨発言した。

組合は、①納得いく説明になっていない、②教育の性質上、年功序列にすべきである、③定期昇給停止が必要となるほどの財政状況にはみえない、④35歳以下の根拠が不明確であるなどと発言した。

そして、法人は、28年4月の定期昇給を実施しなかった。

- (3) 4月6日、法人は、組合に対し、28年度事業活動収支予算案（〇〇校）及び事業活動収支予算案概略表を郵送した。

- (4) 7月8日、法人は、〇〇校の職員会議において、教職員に対し、部門別事業活動収支差額推移表、27年度事業活動収支決算概略表、人件費比率説明資料、〇〇校在籍者数等の推移表及び「〇〇の再建」と題する各文書を配布した。

上記「〇〇の再建」には、①現状、大幅な赤字で年々拡大しており、27年度は法人全体で10億円の赤字であり、定期昇給の抑制、物件費の2割削減等の努力をしても28年度はなお11億円の赤字（〇〇校は4億円の赤字）である、②赤字の原因は、生徒数と教職員数の大幅な不均衡で、〇〇校の生徒数は定員の41%である、③当面の対策は、30年3月末までに入学者数の増加に最大限の努力をすることであり、〇〇校の特色の明確化、PBL（課題解決型学習）教育の強化、グローバル・コースの導入に伴う教諭の海外留学、高大一貫教育コースの導入が要検討事項であるなどの記載があった。

席上、B1理事長は、「この間の団交でも申し上げたとおりA3先生（当時の組合委員長のA3のこと。）ね、基本的な事実誤認があるんですよ。これだけは何とかしていただかないと、話が交渉のテーブルに乗らない。」「2時間にわたって『それ違います。』、『いや、そうだ。』・・・全く不毛な時間を費やした。・・・そのときに私はお別れする前に、『会計には原則があって、これは文科省だの法律で決まっていることなんですから、それと違うことを勝手に言い出しても、それはダメですよ。』と。『せめて会計学のイロハでも学んでください。』と。このようにお話ししたんですが、今日も聞いているとまだお勉強がなされていない。これではね、・・・何百年やっても解決つきません。」「A3さん失礼だけど、あなたが会計学を勉強しないから、いつまでたっても上がらないじゃないですか。・・・若い先生それでいいんですか。」「今日も6時からやりますけども、会計原則から全く外れたトンチンカンなことをA3さんは言っている。・・・何十年たっても何百年たっても終わりません。」「皆様方も組合員なら組合の中で、もうちょっと議論してから代表をこちらに送っていただきたい。そういうお願いを申し上げます。」などと述べた。

- (5) 28年7月8日、第2回団体交渉が開催された。

法人は、他校の教職員の月例給与を比較したコンサルタントの分析資料を提示した。

- (6) 7月26日、法人は、組合に対し、①定期昇給については再三連絡したとおり、法人の財政事情悪化に鑑み、本年度より全員に対する実施は見送り、35歳以下の一部教職員に対してメリット昇給を4月に遡って実施することとした、②〇〇校に勤務する者については、組合との話合いがまとまらないためにメリット昇給を実施することができず、〇〇校以外の者と格差が生じていることから、余りに時間が掛かるようであればやむなく組合の了承なしに実施に踏み切らざるを得ないなどと通知した。

- (7) 8月30日、第3回団体交渉が開催された。

法人は、定期昇給停止の理由として、ここ数年の事業収支は赤字で、27年度もマイナス10億円前後になっていること、金融資産もここ4、5年で30億円以上減少していること、住宅ローン返済や家具の購入等の生活設計は賞与を前提としており、今まで行ってきた賞与の削減は4か月分というところで止めたいことなどを挙げた。これに対し、組合は、定期昇給は退職金や年金に関係してくるもので、3月に通知して4月に実施しようとするのは一方的であるなどと発言した。

また、組合が、もう一回理事会で話し合っしてほしいと要望したところ、法人は、理事会で決定したことだから再検討することはない、一事不再理であるなどと発言した。

さらに、組合が、定期昇給を停止した場合の法人全体の人件費削減はいくらになるのかと尋ねると、法人は、4,100万円くらいと回答し、その額を賞与の削減で考えると0.45か月分の削減となると説明した。

- (8) 28年10月21日、理事会が開催された。

審議事項として、B2事務局長（以下「B2事務局長」という。）は、組合が一貫して定期昇給を要求し、理事会での再協議の可能性について確認を求めているものの、当局はあくまでも一事不再理の原則を貫き、再協議の要求には応じないこととしたい旨発言し、異議なく承認された。

- (9) 10月28日、第4回団体交渉が開催された。

法人は、上記10月21日の理事会で組合の要望は伝えたが、理事会は今ま

で一事不再理の原則を採っており、協議の要求には応じないと判断したと発言した。組合は、定期昇給を実施し、賞与を0.1か月分削減することを提案し、理事会で検討するよう伝えた。

(10) 11月22日、組合は、各理事に対し、定期昇給が停止となると退職金や年金まで減額されることとなって生活への打撃が大きいこと、法人には資産があることなどを理由として定期昇給の実施を要求している、メリット昇給は教育現場になじまないため反対であるとして、次回理事会で再度協議してほしい旨記載した文書を郵送した。

(11) 11月25日、理事会が開催された。

報告事項として、B2事務局長は、第4回団体交渉において組合から、要望が理事に伝わったか疑問を呈され、もう一度伝えてほしいという要求があったために伝えるものであると発言した上で、①なぜ定期昇給分の4,000万円を拠出できないのか、②ほとんどの学校は人件費に手を付けていない、③B1理事長の威圧的な態度に組合員が不安がっている、④メリット昇給を採ることに反対、⑤検討段階で定期昇給停止以外の話合いはなかったのか、⑥定期昇給を実施し、賞与0.1か月分までの削減であれば妥協案として提案するなどの話があったことについて報告した。

これを受けて、B1理事長は、法人が大きな赤字を出している現在、定期昇給を実施すると単年度で4,500万円掛かるものが年々累積していくことになり、これを一旦停止することは世間の尺度では当然のことである、このような状況の中で組合からの定期昇給実施の要求に従っていたら法人の再建が永遠にできない、組合の言い分を都度、理事会に諮ること自体が無意味なことであるため今後はやめさせる、理事会が組合の意見を了解する必要はないと述べた。

また、B2事務局長も、今回限りにすると述べた。

さらに、B1理事長は、赤字の続く中で今年度は物件費を2割削減し、来年度はさらに1割削減するが、それでも足りないためにやむなく定期昇給を停止するものの、従来続けてきた毎年0.1か月ずつの賞与減額をとりやめることで、昨年度と同水準の給与、賞与を維持すると述べた。また、物価がほとんど上昇せず、昨年度の生活水準の維持が保障できている状況

において、メリット昇給を採用して35歳より上の職員に我慢してもらうことは、経営上の緊急避難的な行為として適当ではないかと述べた。そして、今回限りということで組合対応について意見を聴いたものの、普段、このような組合等の問題については任せてもらいたいと述べ、了承された。

(12) 12月13日、法人は、組合に対し、27年度及び28年度収支予算書を郵送した。

(13) 12月14日、第5回団体交渉が開催された。

法人は、①25年度から累積赤字に陥っており、32年度には100億円に達する見込みである、②帰属収入（事業活動収入）に占める人件費の割合が全国大学平均で50%前後であるところ、法人は67%を超えている、③メリット昇給対象者の基準は勤続10年前後の35歳程度が社会通念上該当するのではないか、国税庁が発表する民間給与実態統計調査の会社員の年収平均が400万円台であるところ、35歳になると法人の事務職員は平均500万円程度、教員は600万円超となっていることから、ある程度の生活水準を維持できると考えている、④内部留保金は建替費用や退職金の原資となる、⑤勤務評価は公立学校も実施するなど社会の流れとなっており、高額な授業料を入学者に負担してもらっている私立学校としては、説明責任を果たせるように評価を踏まえた昇給とし、法人の事務職員や大学教員にも導入している、⑥賞与の0.1か月分削減という組合の提案は理事会で話をしたが拒否されたなどと発言した。

これに対し、組合が、歩み寄りの提案を持ってきてくれないと交渉にならないと発言したところ、法人は、この回答に対して組合から何か案があるかと思っていたので平行線であると応じた。また、組合は、法人が一方的にメリット昇給の対象者を決めており、組合と協議しないといけないと発言した。

(14) 29年3月1日、法人は、組合に対し、メリット昇給について組合と妥結できておらず、〇〇校の非組合員も今年度中のメリット昇給の恩恵を享受できないことになってしまうことから、組合員名簿の提出を求めた上で、提出がない場合は組合員の特定が不可能であるため、やむを得ず〇〇校のメリット昇給者全員に支給を打診すると通知した。

これに対し、組合は、3月7日、名簿の提出要求は不当労働行為であるなどとして抗議した。

- (15) 3月15日、法人は、〇〇校のメリット昇給対象者に対し、4月の月例給与支給時に28年度賃金のメリット昇給分を28年4月に遡って精算することとし、組合員であるか否か不明であるため、メリット昇給分の支給を受けることに差し支える場合は申し出るように通知した。

- (16) 29年3月23日、第6回団体交渉が開催された。

法人は、全体で年間10億円の赤字となっており、このままいくと10年で100億円の残余資金が枯渇してしまう、今年度の〇〇校は4億円の赤字になりそうである、1年で10億円ずつ減少して10年後にはマイナス100億円となると発言した。これに対し、組合が、帰属収支差額（基本金組入前収支差額）の累計額がここ7年でマイナス45億円もあるのに、内部留保金は変わっておらず、10年後にはマイナス100億円というのはおかしい、マイナス10億円の中には減価償却費を含んでいると反論したところ、法人は、それは使えないお金であると応じた。

また、法人は、物価が安定しており、年配の教員は去年と同じ給料で我慢してもらい、若年層は給料が安いことからメリット昇給を実施する、先行きについてはコンサルティングをお願いして来年の3月末までに結果を出してもらうようにしていると述べた。

さらに、法人は、28年度は賞与を削減しないでメリット昇給としたことを変えるつもりはない、緊急避難的な措置である、29年度はまだ決めていないなどと発言した。

そして、組合の賞与削減の提案について、法人は、その必要はない、ここはひとつ我慢してくださいと応じた。これに対し、組合は、状況が変わったら再度理事会で検討してほしいと要求し、法人は、了承した。

- (17) 6月1日、法人は、教職員に対し、29年度給与に関し、定期昇給は実施せず、メリット昇給を4月1日に遡って実施すること、特別昇給も実施せず、その代替として満10年勤続者には5日、満20年勤続者には8日、満30年勤続者には10日の特別休暇を付与すること、賞与は前年度同様4か月とすることなどを通知した。

4 第7回団体交渉から第14回団体交渉までの経緯

(1) 10月20日、第7回団体交渉が開催された。

ア 冒頭、法人は、財務状況について、①基本金組入前の収支差額が、法人全体で27年度が9億6,000万円の赤字、28年度は9億4,000万円の赤字、〇〇校では27年度が3億2,000万円の赤字、28年度は3億5,000万円の赤字になっており、早く手を打たなければならない、②28年度は物件費を2割削減し、29年度は更に1割削減を目指しているが、一向に収支状況が改善していない要因は、併設校の生徒数が少ないこと、人件費が高いことである、③一方で、生活水準を維持するために昨年度と同額の給料は保証しなければならないだろうということで、来年度も賞与を削減せず、定期昇給を停止することとし、若年層に配慮するためにメリット昇給を実施する、④来年4月の入学者数をみて最終的にどうするか考えたいと述べた。

イ 組合が、〇〇校の28年度の3億5,000万円の赤字は決算書ではどこに記載があるのかと尋ねると、法人は、法人部門には収入がないので、経営をみるという観点から、法人部門の帰属収支差額（基本金組入前当年度収支差額：▲約2億3,000万円）を大学部門、〇〇〇校部門、〇〇校部門の支出額の比で按分するなどして調整した後の数字であり決算書には載っていない、決算書の数字だと〇〇校は3億1,100万円の赤字である、その資料は理事会資料にあると回答した。そして、組合は、理事会資料の提示を要求したが、法人は、「その辺、ちょっとあの調べますので。」と回答し、組合が、3億1,000万円の赤字で話を進めていくと応じると、法人は、3億5,000万円で進めてほしいと述べた。

ウ 組合が、28年7月8日付「〇〇の再建」における理事長の討議用資料に〇〇校の赤字が約4億円となっていることの訂正を求め、法人は、「約」として丸めたのではないか、4億とは3億5,000万円を切り上げたにすぎないと説明した。

エ 組合が、毎年赤字が10億円あり、10年後には100億円の内部留保金がなくなるとの発言の訂正を求めたところ、法人は、承知しているが警鐘として受け止めてほしい、だからといって減価償却分を使ってよいわけで

はないと回答した。

オ 組合が、法人全体で定期昇給を行ったらいくらになるのかと尋ねると、法人は、全体で行った場合は4,000万円であると回答した。組合が、芝生化等の施設整備に4億6,000万円も支出せずに、少しは人件費に回すべきであると主張すると、法人は、教育関係の整備のために行った、10年前からの計画で6億円の予算を付けていたものを見直した額であると述べた。

カ 組合が、定期昇給を停止する最大の理由は何かと尋ねると、法人は、教員数が維持される一方で、生徒数が減少していることであると回答した。

キ 組合が、もう1回、定期昇給の実施、賞与の減額の方向で再度交渉すべきであると要求すると、法人は、検討して回答すると述べた。

(2) 29年11月6日、法人は、組合に対し、第7回団体交渉における組合からの要求について、それぞれ、要旨、以下アないしウのとおり文書で回答した。

ア 組合は、事業活動収支差額のマイナス10億円が10年続くと100億円の内部留保金がなくなるという法人の説明に対し、現在のように赤字額が減価償却費と同等水準であれば内部留保は減らないことを認めてほしいと要求した。しかし、法人では、減価償却費に相当する金額の支出はないものの、その分を蓄えておかないと将来建替えもできなくなってしまう。そして、減価償却累計額186億円の減価償却引当特定資産が積み立てられていない一方、使用できる金融資産は100億円であり、差し引き約80億円不足しており、これ以上不足額を増やさぬよう努力することが当然の義務であり、組合の協力をお願いしたい。

イ 組合は、定期昇給分の4,000万円を交渉している中で、〇〇校の赤字3億5,800万円を4億円というのはやめてほしいので訂正を求めると要求した。このことについては、四捨五入して「約4億円」という概算の数字を示したものである。

ウ 組合は、28年度決算における法人部門の赤字額をどのように各部門に割り振ったか具体的な計算根拠と按分額を示してほしいと要求した。こ

のことについて、以下のとおり計算した。

(ア) 法人部門の事業活動支出のうち看護学部に要した支出を大学部門の支出に加える。

(イ) 法人全体の事業活動支出から、大学部門（看護学部を含む。）、〇〇校部門、〇〇校部門の支出を差し引いた残余额（法人部門事業活動支出）を、各校部門の支出の割合に応じてそれぞれの部門の支出に加算する。

(ウ) 上記(イ)で算出した修正後の事業活動支出の割合で、法人部門の赤字額（事業活動収支差額）を各部門に割り振る。

(エ) その結果、法人部門の赤字（232,319,396円）を按分すると、大学部門（135,456,674円（看護学部考慮額25,173,156円））、〇〇校部門（49,754,109円）、〇〇校部門（47,108,613円）となる。

また、この回答書には、「貴組合からの口頭伝達を理事会席上行うことは、現在認められていないことを申し添えます。」との記載があった。

(3) 29年11月22日、上記回答について、組合は、法人に対し、①口頭伝達を理事会席上行うことがなぜ認められていないのか、②減価償却費相当額が将来の蓄えであるとしているが、人件費に充てられないのか、③〇〇校の赤字を4億円とするのは間違いであるなどと文書で指摘した。

これに対し、11月29日、法人は、①28年11月25日開催の理事会において、組合からの質問や要求についてその都度理事会に諮るのではなく、理事長及び事務局長に一任することが決定されたことによるものである、②蓄えは建物の建替えや機器備品の買換えのための資金であり、赤字改善の見通しが立たない中で、取り崩して人件費を増加させることは適当でない、③3億5,800万円を四捨五入して4億円として概算の数字を示したものであり、間違いではないなどと文書で回答した。

(4) 29年12月13日、第8回団体交渉が開催された。

ア 冒頭、組合が、法人に対し、赤字10億円が10年続くと100億円の内部留保金がなくなるとの発言の訂正を求めると、法人は、今までの団体交渉の経緯をみると、赤字が加速度的に増えており、油断すると10年で100億円の内部留保金がなくなるという意味で用いているものであり、訂正は

しないと説明した。その後も組合は訂正を求め続けたが、法人は、前記11月6日付文書で回答したとおりであると繰り返した。

イ また、〇〇校の赤字を4億円と発言したことについて、組合が訂正を求めたが、法人は、前記11月6日付文書のとおり四捨五入したものであると応じた。

ウ 法人は、28年度末時点で減価償却累計額が186億円であり、それに相当する額を建替更新資金用に特定資産として積み立てておくべきところ法人では行っていない、金融資産の総額170億円のうち、退職引当金や看護学部新設関係費用、グローバルコミュニケーション学部移転費用、借入返済金等の積み立てておくべき費用が72億円であり、差し引き約100億円となるが、減価償却累計額を考慮すると80億円不足することとなると説明した。組合が、減価償却累計額をそのまま確保する学校はないと反論すると、法人は、経営側として本来あるべき姿を説明していると述べた。

エ 組合が、賞与の減額提案についてどうなったかと尋ねると、法人は、理事会で話はしているが、去年より年収を下げないために4か月分は死守したい、結論は変わらないと回答した。

(5) 30年2月8日、第9回団体交渉が開催された。

ア 組合が、定期昇給停止の理由をもう一度整理したいと質問し、法人は、収支のバランスが崩れているのであらゆるコストを抑えていかなければならないことを何度も説明していると回答した。そして、組合が、収支均衡にならなければ定期昇給しないということかと尋ねると、そういうわけではない、どうしたら上げるかという答えはまだないと回答した。組合が、将来建物を建てる計画はあるのかと尋ねると、法人は、分からない、今のところ計画はないと回答した。また、組合が、このままでは法人が潰れてしまうという根拠を尋ねると、法人は、年間10億円の赤字であることと学生が定員割れしていることを挙げた。

組合が、具体的に数字がこれだけ落ちているからこうであるという資料を団体交渉でもらったことがないと発言すると、法人は、決算書の数字が全てであると応じた。組合が、財政のシミュレーションを行った資

料を団体交渉で提示するつもりはないのかと尋ねると、法人は、ケースバイケースであると回答した。組合が、定期昇給を停止した場合の生涯賃金について尋ねると、法人は、毎年の協議と判断で昇給の有無を決めるので試算のしようがないと回答した。

また、組合が、コンサルタントの資料を2年前に見たが、受け取っていないことからその資料の交付を求めたが、法人は、独自に雇っているコンサルタントであり、名前や資料の提示はしないと回答した。

イ 組合が、メリット昇給対象者を35歳以下とする基準の根拠を再度聞きたいと尋ねると、法人は、35歳は一般的なライフサイクルで結婚したり子供ができたりするなど生活パターンが変わってお金が掛かる時期であり、35歳以下は給料水準が低いから、お金が掛かる時期が来る前に給料を上げるものであると回答した。

ウ 組合が、賞与の削減案に対する回答を尋ねると、法人は、削減しないということで変わらないと述べ、組合が、その根拠を尋ねると、法人は、賃金水準の現状維持をしたいと回答した。

また、組合が、28年度及び29年度の定期昇給について理事会で再審議しない理由は一事不再理で変わっていないかと尋ねると、法人は、理事会で決定したことであり、変わらない、30年度がどうなるかはこれからの話であり分からないと回答した。

エ 組合が、前回の団体交渉で求めた、内部留保金の減少と〇〇校の赤字に係る数字の訂正について問いただすと、法人は、前回説明したとおりであり、経営状況への警鐘であること、「約」という意味であることを説明した。

オ 組合が、今年度永年勤続者に該当する者が、特別昇給ではなく休暇を取得するように法人から最近言われたと発言すると、法人は、28年度に正式決定して運用を開始している、組合にも説明して意見聴取し、就業規則を変更したと説明した。これに対し、組合が、年度初めに休暇制度を説明すべきである、定期昇給停止の話が紛糾していたので、団体交渉で話して意見書を提出できる状態ではなかったと発言すると、法人は、事実確認はする、反対でもよいから意見書を出せばよかった、意見がな

いものとして手続を行ったと説明した。そして、組合が、今後団体交渉でもう一度協議すべきであると要求すると、法人は、「どうぞどうそ。」と応じた。また、組合が、定期昇給が再開されると特別昇給も再開されるのかと尋ねると、法人は、連動はしない、別であると回答した。

カ 最後に組合は、「これ以上やっても平行線なんだよなって思いしかないんだよ。」「こういう答えしか返ってこないから、まあ次のステップにね。いたしかたないんだけどね。いくしかないんだなと今考えていますので。」などと発言した。

(6) 30年2月21日、〇〇校の職員会議において、法人は、教職員に対し、30年度事業活動収支予算概略表及び20年度から30年度までの部門別基本金組入前当年度収支差額の推移表を交付した。

(7) 3月14日、組合は、当委員会に対し、団交促進、定期昇給、賞与を調整事項としてあっせんを申請した（平成30年都委争第9号）。

法人は、あっせん手続において、当委員会に対し、28年度学校別事業活動収支状況表、30年度事業活動収支予算概略表、25年度から30年度までの〇〇校への入学者数の推移表などを提出した。

(8) 3月28日、組合員らは、法人に対し、28年度及び29年度に定期昇給が実施された場合の賃金分が未払であるとして催告書を通知した。

(9) 30年5月9日、法人は、組合に対し、以下のとおり、特別休暇に関する内規制定案等を提示し、意見書の提出を依頼した。

「第1条 この内規は、Y1法人の専任教職員のうち、永年勤続者に与える特別休暇について定める。

第2条 特別休暇の日数は次の通りとする。

勤続10年 5日間

勤続20年 8日間

勤続30年 10日間

第3条乃至第6条 略

附則 この内規は、平成30年5月8日から制定施行する。」

(10) 5月10日、当委員会において第1回あっせん期日が開かれたが、主張不一致により、あっせんは打切りとなった。

(11) 6月26日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(12) 6月28日、第10回団体交渉が開催された。

ア 冒頭、法人は、本年度も前年同様、定期昇給を見送り、賞与は現状維持、メリット昇給は実施したい、基本金組入前の収支差額は前年度並みの10億円の赤字であると発言した。組合が、10億円の赤字はどこをみればよいかと尋ねると、法人は、29年度の決算書を提示して財務状況を説明し、また、30年度の予算について説明した。組合が、お金の具体的な計画を説明してほしいと指摘したが、法人は、その努力はするが、会計学上健全か不健全かの話であると応じた。

イ 法人が、赤字の原因が教職員数と生徒数の不均衡であり、人件費の抑制と生徒を増やすことの兼ね合いになるところ、定期昇給を停止しているにもかかわらず生徒数が激減していることから赤字が解消されない、入学者を増やす努力を教員にお願いしたいが、その方策についての法人の提案を受け入れず、建設的な提案もないのでじり貧となってしまうと発言すると、組合は、数年前に改革案を提示したと述べた。

そして、組合が、定期昇給実施についてもう一度理事会等で再考してほしいと要求すると、法人は、どうしたら学校を立て直せるか組合のほうで再考してほしいと応じた。

ウ 組合が、特別休暇についての説明を求めると、法人は、意見は何度も聞いてきたが反応がなかった、今日は質問を聞くということにしたいと応じた。これに対し、組合が、付与日数の合理的な説明を今日聞きたいと求めたところ、法人は、説明は日を改めて行おうと応じた。

(13) 7月20日、第11回団体交渉が開催された。

ア 冒頭、法人は、特別休暇の創設趣旨を記載したメモを提示し、その内容を説明した。そこには、①永年勤続者を対象に特別昇給させていたものを、特別休暇を与える制度に変更するものであり、②28年2月の理事会及び評議員会で、勤続10年、20年、30年の教職員への特別昇給の廃止と、5日、8日、10日の特別休暇付与の実施が決議され、3月1日の団体交渉で説明した、③国、自治体、民間企業、近県の私立大学15校でも、

永年勤続者への特別昇給は行われておらず、このような世間の動向に合わせて特別昇給を廃止した、④民間企業の多くがリフレッシュ休暇制度を活用しており、厚生労働省の25年就労条件総合調査によると、リフレッシュ休暇の平均最高日数は6.2日となっており、このことと学園の実情を勘案して日数を設定した旨の記載があった。

イ 組合が、特別昇給制度のない15校の具体校名を尋ねると、法人は、相手方から了承されていないとして、千葉を拠点とした大学と首都圏の女子大学であると述べるにとどめた。これに対し、組合が、その数字が妥当かを検証したいと要求すると、法人は、妥当と思って提示している、他にも厚生労働省の調査等を踏まえて客観性を持たせていると述べた。

ウ 組合が、今まで10年につき1号俸の特別昇給があり、10年間だと平均160万円分と計算できていたのに、それに見合わない特別休暇日数の付与となるのは不利益変更であり、組合が納得できるように協議すべきであったと抗議すると、法人は、2年前に意見を聴取したがその返事をもたえなかったと説明した。組合が、それは容認していないからであり、そのときは定期昇給という大事な話があったなどと発言すると、法人は、そのときに意見を言えば議論ができたことと応じ、財政状況が厳しいことを説明した。組合が、不利益変更であり、学園の文化を壊している、特別休暇日数を持ち帰って再検討してほしい、最低1年くらいにしてほしいと抗議したが、法人は、2年前に決まったことが前提である、そのときに意見を何も言わないで後から言ってもだめだ、金銭に換算して同等の特別休暇日数にしているわけではない、財政状況が厳しいとの説明はずっとしてきた、再検討はしないと回答した。

エ 途中、法人が、定期昇給停止となると特別昇給は成り立たず、連動する話でもあると発言した後に、定期昇給と特別昇給が連動して、定期昇給をすれば特別昇給も行うというわけではないと発言したところ、組合が、連動していると認めていた、訂正してほしいと抗議した場面があった。これに対し、法人は、言っている趣旨と捉え方の違いである、言葉が足りなかったかもしれないと応じた。

オ その他、教員の持ち時間数に関する規程や、育児介護休業、嘱託職員

規程等に関して議論があった。

(14) 30年11月26日、法人は、組合に対し、要旨以下アないしウのとおり、組合からの同月8日付「平成30年度要求書」への回答書を交付した。

ア ①定期昇給を行うこと、②賞与4.5か月分を支給すること、③メリット昇給をやめること、④永年勤続者への特別昇給を行うことについて

①現在の入学者数減少及び財政赤字の状況では定期昇給を実施できない、②賞与は4か月分の支給を維持する、③メリット昇給は継続する、④特別昇給は廃止し、特別休暇制度を導入している。

イ 給与体系等の変更の際には、組合と十分な話し合いをし、合意を前提とすることについて

話し合いは行うが、合意を前提とすることはできない。

ウ ①大学移転、看護学部新設の収益見通しについて十分な説明を行うこと、②コンプライアンス等の観点から理事会の議事録を公開すること、③34年度までの事業計画を公表することについて

①大学の経営に関しては大学の自治によることであり開示できない、②議事録は、理事会において公開しないこととしている、③事業計画についても公開しない。

(15) 30年11月30日、第12回団体交渉が開催された。

ア 冒頭、組合が、定期昇給について再提案があるか、理事会で話し合いはされているか質問とすると、法人は、再提案はない、記録はしていないが理事会で自由討論している、審議するまでには至っていないと発言した。

イ 組合が、賞与4か月分を維持する理由を尋ねると、法人は、定期昇給も停止しており、昨年度からの給与水準を下げたくないからであると説明した。

これに対し、組合が、現状維持というのが分からず、定期昇給と賞与で調整する方法もあると提案していると述べたが、法人は、財務状況が好転しないとなかなか難しいと応じた。

組合が、賞与の減額について理事会で話し合われていないのかと尋ねると、法人は、理事会では具体的に話していないが、経営サイドの理事

長と団体交渉出席メンバーで話し合っていると応じた。

そして、組合が、定期昇給が3年間も停止されており暫定的な措置とはいえない、計画があつて何年後かに採算が取れるからそれまで我慢してほしいという説明がないと抗議すると、法人は、そのような見通しが今はない、明言できないと応じた。

ウ 組合が、メリット昇給の対象がなぜ35歳以下であるのか、35歳と36歳の違いを教えてくださいと尋ねると、法人は、若年層の給与水準が低いのである程度生活を考慮しないとイケない、日本全体でみると35歳前後が結婚して子供ができて生活費が膨らむ、原資が限られる中でどこかで線引きをしなければならないと回答した。そして、法人は、メリット昇給は継続する、考査は緩く、〇〇校の対象者は全員昇給していると説明した。

エ 組合が、B1理事長が〇〇校の赤字を4億円としたことについて訂正を求めると、法人は、3億5,800万円を四捨五入して発言したものであると説明した。

オ 組合が、特別昇給を廃止して特別休暇制度にしたことが不利益変更に当たる、金額に見合うようにするためには1年くらいの休暇が必要であると批判すると、法人は、意見聴取はした、両制度の性格が異なるので比較できない、別の制度に振り替えたものであると述べた。

カ 組合が、①理事会の議事録を公開してほしい、②新しく建物を建設する計画はあるのか、③当委員会に提出された「31（令和元）年以降の10か年修繕計画表」（後記5(2))をいつ作成し、理事会を通したのかと尋ねると、法人は、①議事録は公開しない、②現時点で計画はない、③元々漠然とした計画があつたものを最近作成した、減価償却費の説明が不十分だということで、より具体的に説明するための資料として作った、教育環境を維持するために必要な修繕計画であると説明した。

組合が、4億円掛けた芝生化のメリットが感じられない、教職員に金を掛けないと学校はよくなると発言すると、法人は、芝生化は受験生からの評判がいい、大切なのは生徒であると述べた。

また、組合が、メリット昇給を導入した場合の財政状況のシミュレー

ションを開示してほしいと要求すると、法人は、経営資料だから見せられないと述べ、要求を拒否した。

(16) 31年2月22日、第13回団体交渉が開催された。

組合が事前に送付した質問に対する理事会からの回答が示された。

ア 定期昇給が停止されていた分の差額の支給及び定期昇給の再開について、法人は、理事会で議論したが、現在の赤字ではできないと回答した。

イ 36歳以上が定期昇給する場合の金額（学園全体と各部署の内訳）について、法人は、全体で約2,800万円、〇〇校で約700万円、大学で約1,500万円、〇〇〇で約600万円であると回答した。

ウ 28年度から30年度までの内部留保金マイナス32億円の内訳について、法人は、28年度の教育活動が1億7,500万円、施設整備が7億6,400万円、29年度の教育活動が3億400万円、施設整備が21億9,900万円で、計34億4,200万円の内部留保の減少となると回答した。

エ 特別昇給と特別休暇制度について、法人は、特別昇給制度を廃止、特別休暇制度を新設したと回答した。そして、法人が調べた限りでは永年勤続の表彰のために特別昇給している学校はなかった、ご苦労様という謝意を込めて特別休暇制度を発足させたと説明したところ、組合は、特段発言をしなかった。

オ その他広報費が削減されたことなどが話し合われ、最後に、組合が、28年度から30年度までの定期昇給が難しいというのも分かるから次年度は建設的な話はないか、定期昇給するというならば賞与0.3か月分の削減なども考えることができるが法人から何も提案がないと述べると、法人は、賞与の削減の話も理事会には伝えているが、4か月の水準から下げたくないというのが法人の見解であり、そうすると定期昇給を停止せざるを得ないと応じた。

(17) 31年4月19日、第14回団体交渉が開催された。

組合は、本件について、①31年度に4号俸昇給するが、過去の定期昇給停止分は請求しない、又は、②31年度に1から3号俸昇給し、過去の定期昇給停止分は別途協議するという和解を提案した。これに対し、法人は、

検討するが、現段階では、法人の行為が不当労働行為であるか否かについての当委員会の判断をみたいと応じた。

その後、教員への評価制度導入等についての交渉が行われた。

- (18) 令和元年6月11日、組合は、当委員会に対して提出した準備書面において、第10回から第14回までの間の団体交渉における法人の対応についても不当労働行為に該当するとして、本件の追加申立てを行った。

5 法人の提示資料

- (1) 法人は、毎年の決算後、組合に対し、資金収支計算書、同内訳表、活動区分資金収支計算書、事業活動収支計算書、同内訳表及び貸借対照表から構成される財務計算に関する書類を交付している。
- (2) 平成30年10月5日、法人は、本件手続において、31（令和元）年以降の10か年修繕計画表、〇〇校長修繕計画（平成30年9月作成）等を証拠として提出した。
- (3) 令和2年7月30日、法人は、組合員らが未払賃金等を請求して法人を提訴した東京地方裁判所令和元年（ワ）第34176号事件において、裁判所に対し、以下の資料等を証拠として提出した。

ア 建物・構築物支出（平成16年から30年までの実績及び今後の予想）
（令和2年7月16日作成）

イ 令和元年度から5年度までの修繕計画予定（令和2年7月16日作成）

ウ 1年間の経常的な支出規模に対してどの程度の運用資産が蓄積されているかを表す「運用資産余裕比率」の平成27年から令和元年までの経年推移とその後の見通し（令和2年7月11日作成）

6 部門別事業活動収支差額の推移

法人における平成26年度から29年度までの部門別事業活動基本金組入前収支差額（法人部門按分後）の推移は、以下のとおりである（端数処理等により、合計と内訳は一致していない。）。

なお、法人では、他に法人部門があるが、同部門には収入がないので、経営をみるという観点から、法人部門の基本金組入前当年度収支差額を大学部門、〇〇〇校部門、〇〇校部門の支出額の比で按分するなどして調整している（前記4(2)ウ参照）。

(単位：千円)

	26年度	27年度	28年度	29年度
大学(院)	-155,543	-300,095	-196,768	-400,378
〇〇〇校	-286,851	-337,030	-389,008	-285,575
〇〇校	-200,768	-325,037	-358,263	-352,507
計	-643,163	-962,164	-944,040	-1,038,419

7 学生・生徒数の推移

法人における26年度から29年度までの学生・生徒数の推移は、以下のとおりである。

(単位：人)

	26年度	27年度	28年度	29年度
大学(院)	2,515	2,490	2,493	2,485
〇〇〇校	1,176	1,017	880	774
〇〇校	850	706	617	570

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 定期昇給等ができない理由の説明

団体交渉において、法人は、定期昇給等ができない理由について、自身が必要と考えたデータを口頭で説明するのみで、組合に対してその基本データや説明資料を交付、提供することや、修繕計画や長期の財務見通しの資料を作成することもなく、客観的に根拠のある資料を作成、提示して十分な説明を行わなかった。そして、「年間マイナス10億円の赤字があり、10年後にマイナス100億円となって潰れる。」、「〇〇校の赤字が約4億円ある。」、「定期昇給に必要な原資は4,000万円である。」など、誇大な数値で誤った印象を組合に与え、誤りを指摘されても訂正せず、正確な数値を隠そうとした。このように資料を示さず、資料に基づかない法人の対応は、不合理的な説明や説明の変遷をもたらし、組合の理解、納得を得ようとする姿

勢とはほど遠いものとなった。

(2) 組合の提案への対応

組合は、第一次的には定期昇給を実施した上で賞与も前年度と同水準とするよう求めたが、なお財政が厳しく人件費を削減せざるを得ない場合の対案として、賞与の削減の検討を求めた。しかし、法人は、定期昇給の停止という自らの方針に固執し、賞与の削減という組合の提案については「一事不再理」として理事会で再検討することもなく、団体交渉で具体的な議論は行われなかった。

(3) メリット昇給や特別休暇制度に関する説明

法人は、定期昇給の停止の代替措置としてメリット昇給を実施し、また、10年ごとの特別昇給をとりやめる代わりに特別休暇の付与で対応するとした。しかし、法人は、メリット昇給について、査定を実施すること、対象を35歳以下とすることについての合理的な説明をしておらず、組合は納得できなかった。また、特別休暇の付与について、組合は、不利益変更であるとして日数の協議を求めたが、法人は、「特別休暇は特別昇給を変更したものである。」、「定期昇給の停止と特別昇給の廃止は連動したものである。」と説明していたものの、後に「特別昇給は廃止、特別休暇は新設であり、別個のものである。」、「連動するとは言っていない。」などと自ら配布した文書や説明を変更、変遷させ、具体的な交渉に応じなかった。

(4) まとめ

以上のように、法人は、教職員に不利益を一方的に課すに当たり、十分な説明責任を尽くしたとは到底いい難く、法人の対応が不誠実な団体交渉であったことは明らかである。

2 被申立人法人の主張

(1) 定期昇給等ができない理由の説明

法人は、毎年度マイナス10億円近くの赤字が続く財政状況、入学者数が激減している状況下では、定期昇給を実施する予算を組めないことについて、団体交渉で繰り返し説明し、組合に納得してもらうよう努めてきた。そして、説明の裏付けとなる資料についても、組合に直接郵送したり、組合員も参加する教職員との対話集会で配布したり、団体交渉の席上で交付

したりしている。また、学校運営に関する詳細な分析資料等は基本的に経営判断の資料であり、開示する必要はない。なお、平成28年度の〇〇校の赤字は3億5,800万円であるところを四捨五入して4億円と説明した。

(2) 組合の提案への対応

賞与を削減し、定期昇給を実施するという組合の提案については、理事会に諮っており、その結果を組合に伝えている。法人としては、定期昇給を停止する中、教職員に対して少なくとも既に支給されている賃金額については死守する必要があるとの考えから賞与を維持することとしたものであり、団体交渉でも説明している。「一事不再議」という趣旨の表現をしたが、それは、予算が理事会と評議員会で承認された後は、補正予算を組んで理事会と評議員会で承認される必要があるが、法人の厳しい財政状況が改善されない限り定期昇給の実施はできず、新たに補正予算を組む合理性がないことを説明した表現である。定期昇給の実施は基本給の増加だけではなく、賞与、退職金、年金等に影響し、その後の法人の財政状況に大きく影響するものであり、単純に賞与を削減すればよいという話ではない。

(3) メリット昇給や特別休暇制度に関する説明

法人がメリット昇給制度を導入したのは、定期昇給が停止されると、若手教職員は給与水準が低いため、独立、転居、住宅購入、結婚、出産等の人生設計を考慮すると一定の配慮が必要であると判断したからである。高額な授業料を保護者に負担させている以上、説明責任を果たせるように、一定の評価を踏まえて昇給を行うこととしたものである。法人における35歳の事務職員の平均年収は500万円程度、教員は600万円程度であり、近年の国税庁の調査によると会社員の平均年収が400万円台であることから、35歳の給与水準であればある程度の生活水準を維持できるものと考えている。これらのことは団体交渉で説明している。

また、法人は、永年勤続者に対して、他の学校法人や民間企業の状況等を勘案して、特別昇給という金銭で報いるのではなく、特別休暇というかたちで報いる方法にしたものであり、両制度間に性質上代替性があるものではない。そして、法人は、特別昇給制度の廃止と特別休暇制度の新設の経緯について、第11回団体交渉において丁寧に説明している。

(4) まとめ

以上のように、法人は、組合が理解して納得することを目指して繰り返し説明し、その根拠資料を可能な限り提出し、誠意をもって団体交渉に当たってきており、法人の対応は不誠実な団体交渉には該当しない。

3 当委員会の判断

本件の争点は、29年10月20日（第7回）から31年4月19日（第14回）までの間に行われた団体交渉における法人の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かという点である。しかし、法人による定期昇給停止の発表以降の28年3月1日（第1回）から29年3月23日（第6回）までの間の団体交渉においても、第7回以降と同様の議題について交渉が行われている。そこで、第1回から第6回までの間の団体交渉についても判断に必要な範囲で考慮しつつ、以下検討する。

(1) 定期昇給等ができない理由の説明

ア 組合は、法人が、団体交渉において、定期昇給等ができない理由について、自身が必要と考えたデータを口頭で説明するのみで、組合に対してその基本データや説明資料を交付、提供することや、修繕計画や長期の財務見通しの資料を作成することもなく、客観的に根拠のある資料を作成、提示して十分な説明を行わなかったと主張する。

しかしながら、法人は、毎年の決算後、組合に対し、資金収支計算書、同内訳表、活動区分資金収支計算書、事業活動収支計算書、同内訳表及び貸借対照表から構成される財務計算に関する書類を交付している（第2.5(1)）。さらに、法人は、組合又は組合員を含む教職員に対し、事業活動収支予算案（〇〇校）、事業活動収支予算案概略表、収支予算書、事業活動収支決算概略表、部門別基本金組入前当年度収支差額推移表等の資料を随時交付している（第2.3(3)(4)(12)、4(6)）。

そして、財務状況について、法人は、第7回団体交渉において、①基本金組入前の収支差額が、法人全体で27年度が9億6,000万円の赤字、28年度は9億4,000万円の赤字、〇〇校では27年度が3億2,000万円の赤字、28年度は3億5,000万円の赤字になっており、早く手を打たなければならない、②28年度は物件費を2割削減し、29年度は更に1割削減を目指

しているが、一向に収支が改善しない要因は併設校の生徒数が少ないこと、人件費が高いことであると説明している（第2.4(1)ア）。さらに、法人は、第8回団体交渉において、28年度末時点で減価償却累計額が186億円であり、それに相当する額を建替更新資金用に特定資産として積み立てておくべきところ法人では行っていない、金融資産の総額170億円のうち、退職引当金や看護学部新設関係費用、グローバルコミュニケーション学部移転費用、校舎の建替えや備品の買換え等の積み立てておくべき費用が72億円であり、差し引き約100億円となるが、減価償却累計額を考慮すると80億円不足することとなると説明した（第2.4(4)ウ）。また、法人は、第13回団体交渉において、28年度から30年度までの内部留保金の減少額の内訳を説明し（第2.4(16)ウ）、他にも、第3回や第5回の団体交渉において、具体的な数字を挙げて一定の説明を行っていること（同3(7)(13)）が認められる。

確かに、法人は、団体交渉の場ではなく、本件申立て後の当委員会や裁判所の手続において、建物・構築物支出や修繕計画予定、運用資産余裕比率の見通しなどの資料を提出している（第2.5(2)(3)）が、本件団体交渉においては、組合がこれらに類する資料を要求した事実や、法人がその資料を有するにもかかわらず提出を拒否した事実は認められない。

そして、第10回団体交渉において、組合が、具体的な資金計画の説明を求めると、法人は、努力はすると応じた（第2.4(12)ア）。また、第12回団体交渉において、組合が、計画があつて何年後かに採算が取れるからそれまで我慢してほしいという説明がないと抗議すると、法人は、そのような見通しが今はない、明言できないと応じ（第2.4(15)イ）、組合が、新しく建物を建設する計画はあるのかと尋ねると、法人は、現時点で計画はないと説明する（同カ）など、法人は、組合の質問に対してその時点では提示できる資料がない事情を説明しているといえる。

さらに、第12回団体交渉において、組合からの、メリット昇給を導入した場合の財政状況のシミュレーションの開示要求に対し、法人は、経営資料だから見せられないと述べ、要求を拒否しているが（第2.4(15)

カ)、第13回団体交渉では、メリット昇給の対象とならない36歳以上が定期昇給する場合の金額を約2,800万円と説明しており(同(16)イ)、定期昇給を停止してメリット昇給を導入した場合の人件費の削減額を明らかにしている。加えて、法人は、毎年の決算後、財務状況に関する資料を交付していた(第2.5(1))のであるから、メリット昇給を導入した場合の財政状況を組合が検討できるだけの材料を提供していたと解することができる。

このように、法人は、定期昇給等ができない財政上の理由について、財務資料や具体的な数字を挙げて一定程度説明しており、資料を提示できないときはその事情を説明していたのであるから、法人の対応は不誠実とまでいうことはできず、組合の主張を採用することはできない。

イ 組合は、法人が、「年間マイナス10億円の赤字があり、10年後にマイナス100億円となって潰れる。」、「〇〇校の赤字が約4億円ある。」、「定期昇給に必要な原資は4,000万円である。」など、誇大な数値で誤った印象を組合に与え、誤りを指摘されても訂正せず、正確な数値を隠そうとしていたと主張する。

しかしながら、「年間マイナス10億円の赤字があり、10年後にマイナス100億円となって潰れる。」という趣旨の説明(第2.3(1)(2)(16))については、第6回団体交渉で、組合が、内部留保金は変わっておらず、10年後にはマイナス100億円というのはおかしい、マイナス10億円の中には減価償却費を含んでいると指摘したところ、法人は、それは使えないお金であると応じ(同(16))、その後の団体交渉等において、組合が上記説明の訂正を求めると、法人は、承知しているが、警鐘として受け止めてほしい、だからといって減価償却分を使ってよいわけではない(第2.4(1)エ)、減価償却費に相当する金額の支出はないものの、その分を蓄えておかないと将来建替えもできなくなってしまう(同(2)ア)、今までの団体交渉の経緯をみると、赤字が加速度的に増えており、油断すると10年で100億円の内部留保金がなくなるという意味で用いている(同(4)ア)、経営状況への警鐘である(同(5)エ)などと、組合からの訂正の要求には応じないものの、組合の主張を承知した上で、法人としての一定の見解を

示して、組合の追及に対し、それ相応の説明をしており、法人が正確な数値を隠そうとしていたとまではいえない。

また、「〇〇校の赤字が約4億円ある。」という趣旨の説明（第2. 3(4)(16)）については、第7回団体交渉で、組合が訂正を求めると、法人は、3億5,000万円という数値を示した上で、それを切り上げて「約」としてまとめたと説明し（同4(1)ウ）、その後の団体交渉等において、組合が訂正を求めると、法人は、四捨五入して概算の数字を示した（同(2)イ、(3)、(4)イ、(5)エ、(15)エ）などとそれ相応の説明をしており、法人が正確な数値を隠そうとしていたとまでいうことはできない。

さらに、「定期昇給に必要な原資は4,000万円である。」という趣旨の説明（第2. 4(1)オ）については、法人全体で定期昇給を行ったらいくらになるのかという組合の質問に対する回答である。その後、第13回団体交渉で、法人は定期昇給する場合の金額を約2,800万円であると説明している（第2. 4(16)イ）が、この説明は組合が36歳以上が定期昇給する場合の金額を示すように求めたことに対する回答である。このように、法人全体で定期昇給する場合に必要な原資と、メリット昇給の対象とならない36歳以上が定期昇給する場合に必要な原資とが異なるのは当然である。したがって、法人は、それぞれの段階において組合の質問の内容に応じた回答を行ったといえることから、法人が正確な数値を隠そうとしていたとまでいうことはできない。

したがって、以上の諸点についての組合の主張を採用することはできない。

(2) 組合の提案への対応

ア 組合は、人件費を削減せざるを得ない場合の対案として賞与の削減の検討を提案したが、法人は定期昇給の停止という自らの方針に固執し、組合の提案については「一事不再理」として理事会で検討することもなく、団体交渉で具体的な議論が行われなかったと主張する。

イ 「一事不再理」という表現は、理事会における「一事不再議」であると解される。

第9回団体交渉において、組合が賞与の削減案に対する回答を尋ねる

と、法人は、削減しないということで変わらないと述べ、組合が、28年度及び29年度の定期昇給について理事会で再審議しない理由は一事不再理で変わっていないかと尋ねると、法人は、理事会で決定したことであり変わらないと回答しており（第2.4(5)ウ）、28年度及び29年度の定期昇給は実施せず、組合の賞与の削減案を採用しない姿勢を明らかにした。

ウ この間の組合と法人とのやり取りをみると、第4回団体交渉において、組合は、定期昇給の実施と賞与の0.1か月分の削減を提案し、理事会で検討するよう伝えた（第2.3(9)）。これを受けて、28年11月25日の理事会において、組合からの提案について報告されたが、採用されなかった（第2.3(11)）。そして、第5回団体交渉において、法人は、組合の提案が理事会で拒否されたことを説明している（第2.3(13)）。さらに、第6回団体交渉では、法人が、経営が厳しいこと、物価が安定していることを説明し、28年度の賞与の削減はせず、定期昇給停止措置は変更するつもりがないという方針を示したことに對し、組合は、状況が変わったら再度理事会で検討してほしいと要求し、法人も了承している（第2.3(16)）。

また、29年度については、6月1日に、法人が、定期昇給は実施せず、賞与は前年度同様とすることを通知し（第2.3(17)）、第7回団体交渉で、一向に収支状況が改善していないことを説明し、翌年度も賞与を削減せず、定期昇給を停止することを示している（同4(1)ア）。これに對し、組合が、もう1回、定期昇給の実施、賞与の減額の方角で再度交渉すべきであると要求すると、法人は、検討して回答すると応じた（第2.4(1)キ）。そして、第8回団体交渉において、法人は、理事会で話はしているが、去年より年収を下げないために賞与の4か月分は死守したい、結論は変わらないと回答している（第2.4(4)エ）。

エ 確かに、法人には、第7回団体交渉より前の団体交渉や理事会等において、①理事会で決定したことだから再検討することはない、一事不再理である（第2.3(7)）、②当局はあくまでも一事不再理の原則を貫き、再協議の要求には応じないこととしたい（同(8)）、③経営状況が厳しい中で、組合からの定期昇給実施の要求に従っていたら法人の再建が永遠に

できない、組合の言い分を都度、理事会に諮ること自体が無意味なことであるため今後はやめさせる、理事会が組合の意見を了解する必要はない（同(11)）と述べるなどの、組合の要求を軽視するかのような発言が認められる。

オ そうはいうものの、法人は、組合の要求に応じてその都度、生徒数の減少、経営状況が厳しいことを理由に定期昇給停止を実施すること、また、物価水準が変わらない中で生活水準を維持するために前年度の賃金水準を維持したいことを理由に賞与を削減しないことを説明しており（第2.3(1)(2)(7)、4(1)(4)(5)(12)(14)(15)）、定期昇給停止及び賞与の現状維持は、それ相応の理由に基づく法人の方針であったことが認められ、理事会の決定が一時不再議であるからということのみが理由であるというわけではない。

そして、本件の審査対象期間において、法人は、組合からの質問や要求について、理事長及び事務局長に一任されている（第2.4(3)）としつつも、理事会で話はしている、自由討論している、伝えている（同(4)エ、(15)ア、(16)オ）などとしており、また、30年度については検討する姿勢をみせていた（同(5)ウ）ほか、第13回団体交渉において、理事会で検討した結果の回答を提示する（同(16)ア）など、必要に応じて理事会で検討していたことがうかがわれる。

これに対し、組合は、定期昇給は実施すべきである、賞与を削減すべきであるとする同じ主張を繰り返すにとどまっており（第2.4(1)キ、(4)エ、(12)イ、(15)イ、(16)オ）、新たな具体的な提案を行うのではなく、状況が変わったら再度理事会で検討してほしいと要求している状態である（同3(16)）。

したがって、法人が組合の提案を受け容れることができないとしても、法人は組合の要求に対してその都度一定程度の説明をしており、法人の対応が不誠実であったとまでいうことはできず、組合の主張を採用することはできない。

(3) メリット昇給や特別休暇制度に関する説明

ア メリット昇給について

組合は、メリット昇給について、法人は、査定を実施すること、対象を35歳以下とすることについての合理的な説明をしておらず、組合が納得できなかったと主張する。

しかし、上記のとおり、法人は、当初から一貫して、生徒数の減少、経営状況が厳しいことを理由に定期昇給停止を実施することを説明しているのである。そして、メリット昇給については、第5回団体交渉において、対象者の基準は勤続10年前後の35歳程度が社会通念上該当するのではないかと、国税庁が発表する民間給与実態統計調査の会社員の年収平均が400万円台であるところ、35歳になると法人の事務職員は平均500万円程度、教員は600万円超となっていることから、ある程度の生活水準を維持できると考えている、勤務評価は公立学校も実施するなど社会の流れとなっており、高額な授業料を入学者に負担してもらっている私立学校としては、説明責任を果たせるように評価を踏まえた昇給とし、法人の事務職員や大学教員にも導入している（第2. 3(13)）と、対象者の基準と評価についての法人の考えを具体的に述べている。その上で、第7回団体交渉において、若年層に配慮すると説明している（第2. 4(1)ア）。そして、第9回団体交渉で、組合が、メリット昇給対象者を35歳以下とする基準の根拠を再度聞きたいと尋ねると、法人は、35歳は一般的なライフサイクルで結婚したり子供ができたりするなど生活パターンが変わってお金が掛かる時期であり、35歳以下は給料水準が低いから、お金が掛かる時期が来る前に給料を上げるものであると改めて回答している（第2. 4(5)イ）。また、第12回団体交渉で、組合が、再度メリット昇給の対象がなぜ35歳以下であるのかと尋ねると、法人は、若年層の給与水準が低いのである程度生活を考慮しないといけない、日本全体でみると35歳前後が結婚して子供ができて生活費が膨らむ、原資が限られる中でどこかで線引きをしなければならないと回答している（第2. 4(15)ウ）。

このように、法人がメリット昇給の対象基準や勤務評価を実施することについての一定の考えを説明する一方で、組合は導入に反対して同じ主張、質問を繰り返すにとどまっていることからすれば、メリット昇給

の説明に関する法人の対応が不誠実なものであったということではできず、組合の主張を採用することはできない。

イ 特別休暇制度について

組合は、特別休暇の付与について、不利益変更であるとして日数の協議を求めたが、法人が説明を変更、変遷させ、具体的な交渉に応じなかったと主張する。

この間の経緯をみると、法人は、教職員や組合に対し、28年3月までには特別昇給制度の廃止と特別休暇制度の新設を説明した(第2.2(9)、3(2))が、その後の団体交渉で、組合はこのことを取り上げてはいない。もっとも、30年2月の第9回団体交渉で、組合が特別休暇制度について取り上げると、法人は、28年度から運用を開始しており、意見がないものとして手続を行ったと説明したが、以後の団体交渉で協議に応ずる姿勢をみせた(第2.4(5)オ)。そして、第11回団体交渉において、法人は、この間の特別昇給廃止の経緯を説明した上で、世間の動向に合わせて特別昇給制度を廃止し、厚生労働省の調査結果と学園の実情を勘案して日数を設定したなどと特別休暇制度の創設の趣旨を説明している。さらに、組合が、法人による制度の「変更」という説明を捉えて、特別昇給に見合わない休暇日数の付与となるのは不利益変更であり、納得できるように協議すべきであるとして日数を再検討するよう要求した。これに対し、法人は、2年前に決まったことが前提である、意見を後から言ってもだめである、金銭に換算して同等の特別休暇日数にしているわけではない、財政状況が厳しいとの説明はずっとしてきたとして、これに応じなかった(第2.4(13)アウ)。また、第12回団体交渉において、組合が、再度、特別昇給を廃止して特別休暇制度にしたことが不利益変更に当たる、金額に見合うようにするためには1年くらいの休暇が必要であると批判すると、法人は、意見聴取はした、両制度の性格が異なるので比較できない、別の制度に振り替えたものであると応じている(第2.4(15)オ)。そして、第13回団体交渉において、法人が、調べた限りでは永年勤続の表彰のために特別昇給している学校はなかった、ご苦労様という謝意を込めて特別休暇制度を発足させたと説明したが、これに対する組合から

の更なる追及はなかった（第2. 4(16)エ）。

このように、法人は、特別休暇制度が既に28年度から運用されている中で、特別昇給制度の廃止と特別休暇制度の新設の経緯と趣旨を繰り返して説明し、再検討しない理由についても説明していることから、組合が求めた特別休暇制度の日数の協議に応ずる姿勢をみせなかったことをもって法人の対応が不誠実ということはできず、組合の主張を採用することはできない。

(4) 結論

以上のとおり、29年10月20日から31年4月19日までの間に行われた団体交渉における法人の対応は、いずれも不誠実な団体交渉に当たらない。

なお、付言するに、28年7月8日の〇〇校の職員会議におけるB1理事長の発言（第2. 3(4)）は、本件定期昇給停止について労使間で交渉している最中に、他の教職員がいる前で、当時の組合委員長の交渉姿勢に対する批判的な見解を表明したものであるから、労使関係上、適切さを欠くものといわざるを得ない。今後の良好な労使関係の構築に向けて、真摯に対応することを期待したい。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成29年10月20日（第7回）から31年4月19日（第14回）までに行われた団体交渉における法人の対応は、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和3年6月1日

東京都労働委員会

会長 金井康雄