命　令　書

申 立 人　　Ｘ組合
　　執行委員長　Ａ１

被申立人　　Ｙ法人
　　理事長　Ｂ１

上記当事者間の神労委令和元年（不）第23号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和３年５月28日第1707回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同髙橋瑞穂及び同石﨑由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　　文

１　被申立人は、人件費削減を議題とする申立人との団体交渉において、申立人に対し、平成29年５月26日開催の第173回団体交渉において言及した財務シミュレーションを開示し、同シミュレーションと令和元年10月31日に全教職員に提示した財務シミュレーションとの違いを説明しなければならない。

２　被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当法人が、①人件費削減を含む財政再建について、組合と事前に協議せず、全教職員に対して令和元年10月31日付け書面を交付したこと及び②人件費削減を議題とする貴組合との団体交渉において、平成29年５月26日開催の第173回団体交渉において言及した財務シミュレーションを貴組合に開示しなかったこと等の不誠実な交渉態度をとったことは、①については労働組合法第７条第３号に、②については同条第２号及び第３号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和　年　月　日

Ｘ組合

執行委員長　Ａ１　殿

Ｙ法人
理事長　Ｂ１

３　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。）が、裁判上の和解において任意とされた授業動画撮影を含む研修（以下「授業動画撮影等研修」という。）について、①前記和解に定められた代替研修について組合と合意ができていないにも関わらず、被申立人Ｙ法人（以下「学園」という。）が、全ての教員に対して授業動画の提出等を求める文書を交付したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第７条第１号及び第３号に、また、②前記和解に定められた代替研修を議題とする団体交渉における学園の交渉態度が不誠実であること及び③令和元年10月31日付けで人件費削減案を記載した書面を学園が全教職員に交付したことが労組法第７条第２号及び第３号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、令和元年11月13日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

その後、組合は、④人件費削減を議題とする団体交渉における学園の対応及び学園が人件費削減を決定した上で令和２年３月30日付け書面を全教職員に交付したことが労組法第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して、令和２年４月13日付けで追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）をした。また、組合は、本件申立てのうち上記①及び②に係る申立てを、いずれも同月30日付けで取り下げた。

２　請求する救済内容要旨

⑴　学園は、人件費の削減の必要性及びその是非について、財務状況を示す会計書類・帳簿類・その他関係書類を組合に交付して具体的に説明し、組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。

⑵　学園は、組合との誠実な団体交渉を経ることなく、一方的に組合員らを含む学園教職員の給与減額案を発表したり、給与減額を決定し発表したりして、組合を無視ないし軽視することにより、組合の運営に支配介入してはならない。

⑶　陳謝文の掲示

３　争点

⑴　学園が、人件費削減を含む財政再建について、組合と事前に協議せず、全教職員に対して令和元年10月31日付け書面を交付したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。また、同時に支配介入に当たるか否か。

⑵　人件費削減を議題とする団体交渉における、令和２年２月14日までに組合が開示を求めた60項目についての学園の対応、及び学園が上記対応のまま人件費削減を決定した上で全教職員に対して令和２年３月30日付け書面を交付したことは、不誠実な交渉態度に当たるか否か。また、同時に支配介入に当たるか否か。

第２　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人

組合は、平成６年に学園の小学部、中学校、高等学校、中等教育学校の教職員で組織された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（令和３年４月５日）現在の組合員数は140名である。

⑵　被申立人

学園は、昭和39年に設立された、幼稚部、小学部、中学校（結審日現在は廃止）、高等学校、中等教育学校、大学を要する学校法人であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の教職員数は1,009名である。

なお、学園は、Ｃ２病院を運営する申立外Ｃ１（以下「Ｃ１」という。）の出資持分を有している。

２　令和元年までの労使関係及び学園の財務状況等

⑴　平成７年９月９日、学園と組合は、ユネスコの「教員の地位に関する勧告」（以下「ユネスコ勧告」という。）を学園と組合が尊重する内容の労働協約を締結した。

ユネスコ勧告には、「116　教員は、教員団体との合意によって定められた給与表に基づいて給与を支給されるものとする。（以下略）」と規定されている。

⑵　平成24年６月、それまで学園の理事であったＢ２が理事長に就任した（以下「Ｂ２前理事長」という。）。

平成27年３月１日、Ｂ２前理事長の親族であるＢ３（以下「Ｂ３監督」という。）が、学園のサッカー部の監督に就任した。同人は、サッカー部員に対するパワーハラスメントを疑われる行為をしたと報じられた後、平成30年３月、学園のサッカー部監督を退任した。

⑶　学園は、大学以外の中学校、高等学校及び中等教育学校等については、「アクティブラーニング型授業」、「探求」及び「キャリア教育」を３つの柱として掲げ、これを中心に授業を展開している。

Ｂ２前理事長が理事長であった平成27年度、学園は、中学校、中等教育学校、及び高等学校の新入学生並びに中等教育学校の４年生をアクティブラーニングの実践推進学年として位置付け、アクティブラーニングを本格的に導入することとした。また、同年度以降、学園は「ＡＬ公開研究会」と題する研究会を開催し、学園のアクティブラーニング型授業を外部に公表する機会を設けている。

⑷　平成29年、学園は、中学校を廃止し、また、中等教育学校及び高等学校を男女共学化とすることを決定し、高等学校については平成30年度から、中等教育学校については平成31年度から、順次実行することとした（以下「学校再編」という。）。

⑸　学園においては、学園から教職員に対して説明する機会である全体会（以下「全体会」という。）が、通常、年度初めの４月と年初めの１月に開催されている。

平成29年４月、学園の全体会において、高等学校の校長は、教職員の生活を守りながら学園の生徒のレベルの低下を止める方針である旨の発言をした。

⑹　平成29年５月26日に開催された第173回団体交渉において、組合が前記⑸記載の発言の具体的な内容について学園に質問したところ、Ｂ２前理事長は、教職員の雇用を守るという意味であるが、学生の入学者数が減少した場合は賃金減額があり得る、高等学校と中学校の赤字が合計９億円である、高等学校の人件費比率が92％及び中学校の人件費比率が104％である旨の発言をした。また、同人は、現状の教職員の賃金を維持するためには少なくとも５年間、高等学校の入学者を720名確保する必要がある、720名を下回った場合は賞与を削減せざるを得ない可能性がある旨の発言をした。さらに、同人は、５年後までには定年退職による高等学校の教員減少が見込まれるから、教員減少を見込んで財務シミュレーション（以下「学校再編時の財務シミュレーション」という。）をしている旨の発言をした（本段落の説明を以下「学校再編時の学園説明」という。）。⑺　学園の高等学校における生徒数は、平成26年度は2,793名、平成27年度は2,792名、平成28年度は2,611名、平成29年度は2,457名及び平成30年度は3,089名である。

学校再編初年度に当たる平成30年度の高等学校の定員は720名であったが、1,200名を超える生徒が入学した。

⑻　学園の運用資産に当たる次年度繰越支払資金は、平成21年度は81億6,490万8,023円であったところ、その後に同資金は徐々に減少を続け、平成30年度は41億8,876万5,383円となっている。

⑼　学園の給与規則には、入試手当及び賞与に関して以下のとおり規定されている。

「　第３章　諸手当

（種類及び内容）

第20条　諸手当は次の分類により支給する。

⑴ないし⑶　（略）

⑷　特殊勤務手当

⑸　（略）　」

「　第４章

（賞与）

第28条　賞与は、学園の業績を勘案し、教員の勤務成績を考課して、６月及び12月に支給する。ただし、学園の業績の著しい低下、その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。　」

なお、学園の給与規則の別表①によると、入試手当は特殊勤務手当に属する旨規定されている。

３　全体会での発表までの経緯

⑴　平成31年４月、Ｂ２前理事長が理事長を退任し、Ｂ１（以下「Ｂ１理事長」という。）が学園の理事長に就任した。学園のパンフレットでは、同人の前歴が京都大学高等教育研究開発推進センター教授であり、同人は日本のアクティブラーニング研究の第一人者であると紹介されている。

⑵　令和元年７月10日、組合は学園に対し、授業動画撮影等研修を議題とする第192回団体交渉を申入れ、同年９月17日に団体交渉が開催されることが決まった。

⑶　令和元年９月10日、各部署の朝の打合せにおいて、学園から各教職員に対し、同月30日にＢ１理事長が学園運営について説明する全体会が開かれる旨の説明がなされた。

⑷　令和元年９月11日、組合が学園に対し、同日付け追加要求書を交付し、「５．令和元年９月30日実施予定の全体会について」と題する以下の団体交渉の要求事項を追加した。

ア　前記⑶記載の全体会で話される内容を組合に示すこと。

イ　前記⑶記載の全体会で話される内容が、学園組織・人事と関係があるのか回答すること。

ウ　経営母体が変わるなどの大きな変化を伴うものか回答すること。

⑸　令和元年９月17日、組合と学園は、前記⑵及び⑷記載の要求項目を議題とする第192回団体交渉を開催した。出席者は、学園側はＢ４事務局長兼総務部長及びＢ６弁護士（以下「Ｂ６弁護士」という。）を含む９名、組合側はＡ１執行委員長及びＡ２弁護士を含む13名であった（同人らはいずれも、その後の団体交渉に出席している）。Ｂ６弁護士は、学園の卒業生であり、Ｂ２前理事長の娘の配偶者である。

同団体交渉で、組合は、前記⑷記載の要求事項について、全体会での発表内容が教職員の賃金等の労働条件に関わるのであれば、全教職員への発表前に組合に開示すべきであると主張した。学園は、必要があるものについては、準備を整えた上で後日説明する予定であると述べ、組合の要求事項への回答はしなかった。

⑹　令和元年９月18日、組合は学園に対し、同日付け要求書を交付した。同書には、「一．今年９月30日、全体会で教職員を対象に『学園運営に関して』に示す内容の詳細を組合に示すこと」との要求項目と、同要求を議題とする団体交渉を求める旨が記載されていた。

⑺　令和元年９月19日、組合が前記⑹記載の団体交渉申入れについて学園に確認したところ、学園は、同月30日の全体会でＢ１理事長の話を聞いてほしい、必要があるものは後日組合と協議すると回答した。

また、同月21日、組合が学園に対し、前記⑹記載と同様の要求及び団体交渉申入れをしたところ、同月27日、学園は組合に対し、同月30日の全体会で話す内容は事前の団体交渉が必要なほどの緊急性がないと回答した。さらに、同月27日、組合が学園に対し、再度、前記⑹記載と同様の要求及び団体交渉申入れをしたところ、同月28日、学園は組合に対し、これまでと同様の回答をした。

⑻　令和元年９月30日、全体会において、Ｂ１理事長は全教職員に対して、学園の財務状況が厳しいことを説明し、財政再建案を検討しているが、具体的な対応策はまとまっておらず、同年10月中旬ないし下旬

を目途に周知する旨を述べた（以下「本件全体会」という。）。また、本件全体会において、同人は、人件費の見直しに言及した。

4　学園が財政再建案を提示するまでの経緯

⑴　令和元年10月１日、組合は学園に対して同日付け要求書を交付した。同書には、学園の経営を衰退させた原因が理事会にあり、とりわけＢ２前理事長及びＢ１理事長の責任が極めて大きいことのほか、要求項目として「一、理事会およびＢ２氏・Ｂ１氏の責任を明らかにすること」と記載されていた。

⑵　令和元年10月２日、組合は学園に対して同日付け抗議文を交付した。同書には、前記３⑷から⑺までのとおり、組合が学園に対して、本件全体会の前に団体交渉を開催するよう申し入れたにも関わらず、学園は緊急性がないとして団体交渉の開催に応じなかったことに抗議する旨が記載されていた。また、同書には、学園が労使交渉を経ず、財務資料の開示及び説明をしないまま、本件全体会によって人件費の見直しを既成事実化しようとしていることは組合無視の支配介入である旨が記載されていた。

⑶　令和元年10月４日、組合は学園に対して同日付け要望書（以下「１.10.４要望書」という。）を交付した。同書には、本件全体会においてＢ１理事長が学園の財務状況を説明し、人件費の見直しに言及したことについて、同発言は労働条件に関係するので組合との協議が必要であると考えること、学園に対して早急の協議をすることを要望する旨が記載されていた。

⑷　令和元年10月５日から同月16日までの間、組合と学園とは複数回、前記⑴から⑶までについて、書面でのやり取りを交わした。学園は組合に対し、前記⑴記載の要求については、組合の要求は学園の運営事項に関係する事項であり、労使問題ではないため応じられないと回答した。また、前記⑵記載の抗議又は⑶記載の要望について、組合又は学園が交付した主たる書面は以下のとおりである。

ア　組合が交付した主たる書面

㋐　令和元年10月８日付け書面

「（本件全体会）が終わった後、内容が人件費という労働条件にかかわるものであることが明確になったにも関わらず、学園は組合が要求し続けた団体交渉に応じるかどうかの返答すらしていない。」

⑷　令和元年10月９日付け書面

「この案件は組合員の労働条件を左右しかねないものであるため（中略）案件の緊急性のため団体交渉の開催についてのすみやかな回答をしていただくことを求める。」

⑸　令和元年10月12日付け書面

「問題の本質は、繰り返しになるが、いまもって、令和元年９月30日に教職員に示された内容に関して組合が要求し続けている団体交渉を、10月11日現在、学園は『受け入れた』と明言していないことである。今回の文書によっても、結果的に団体交渉の開催は不明なままである。」

イ　学園が交付した主たる書面

⑴　令和元年10月５日付け書面

「学園は、必要がある事項については全体会の後で労使交渉する用意があることを複数回説明するなど誠実に対応しました。」「必要がある事項については、後日労使交渉する用意がある、ことは再三貴組合に回答しており、組合を無視した事実など全くありません。」

⑵　令和元年10月９日付け書面

「（本件全体会）にて、『（中略）10月の中下旬を目処にお知らせいたします。』とお伝えしたように、現在具体的な対応策を策定しているところです。」「上記具体的な対応策を策定後、労使交渉が必要な事項については貴組合に示す予定です。」

⑶　令和元年10月11日付け書面

「現在具体的な対応案を検討しているところです。そして、その中で必要な事項については労使交渉する用意がある」

⑷　令和元年10月16日付け書面①

「（本件全体会）にて、『（中略）10月の中下旬を目処にお知らせいたします。』とお伝えしたように、現在具体的な対応案を検討しているところです。」「その中で必要な事項については労使交渉する用意がある」

⑸　令和元年10月16日付け書面②

「繰り返しになりますが、（本件全体会）にて、『（中略）10月の中下旬を目処にお知らせいたします。』とお伝えしたように、現在具体的な対応案を検討しているところです。」「その中で必

要な事項については労使交渉する用意がある（中略）上記具体的な対応案をまとめた後、労使交渉が必要な事項については貴組合に示す予定です。」

⑸　令和元年９月10日以降、学園は、財政再建の具体的な計画について、学園の経営陣が出席する理事会、財務会議及び企画会議において審議を重ねた。その後、学園は、大学については学部長及び研究科長以上で構成される協議会、大学以外の中学校、高等学校及び中等教育学校等については部長以上で構成される部長会の構成員から財政再建の具体的な計画について意見を聴取し、同年10月28日、財政再建案を確定した。

⑹　令和元年10月31日、組合は学園に対し、同日付け要求書を交付した。同書には、学園の財政がどのような点で苦しいのかを吟味するために組合から資料の開示を求めていること、「一．令和元年９月30日に実施された全体会において示されたすべての資料・グラフ等および作成の基となった基礎資料の提示および開示」、「二．過去10年間、文部科学省に提出した学園の財務資料一式の提示および開示」のほか別紙１記載の番号１から28までの事項を開示するよう要求する旨が記載されていた。

⑺　令和元年10月31日、学園は全教職員に対し、同日付け「本学園の財務状況について」、「財政再建のための主要な取組み（案）」と題する書面等（以下「１.10.31財政再建案」という）が添付されたメールを送信した。同書には学園の資金の流出が続いており厳しい財務状況であること、厳しい財務状況の主要な原因は、長期的な生徒数の減少及び高い人件費比率であること、次年度繰越支払資金が20億円を下回ることがないよう、「高校以下の教員数の削減」、「ベースアップの凍結」、「賞与の削減」及び「手当の見直し」といった対策を検討していることが記載されていた。なお、同書には学園の収支状況を示す資料として「事業活動収支計算書」等の資料７部が添付されていた。

１.10.31財政再建案には、財政再建のための具体的な取組案として、次のとおり記載されていた。

「１　経費の節減

○人件費

ア　退職教員の不補充

高校以下の学校に所属する教員について、令和11年度まで、定年による退職（65歳の再雇用退職）者の後任の原則不補充

イ　役職手当などの削減

・役員（理事）について賞与の20%減額→令和元年12月より実施（令和３年度まで３年間）

・管理職手当の30%減額→令和２年４月より実施（令和３年度まで２年間）

（高校以下の教員：部次長以上　大学:学部長、研究科長以上　職員：部長以上）

ウ　業務手当の見直し（時間外となるものについては、時間外手当で対応）

・講習手当廃止→令和２年４月より実施

・補講手当廃止→令和２年４月より実施

・家庭訪問自体の廃止（案）及び三者面談手当廃止→令和２年４月より実施

・入試手当の廃止（作問に関するものは除く）→令和２年度より実施

エ　賞与の削減

・賞与の支給乗率（支給月数）を5.0月に引き下げる。→令和２年度より実施（令和２年12月分で削減）

・高校以下教員の年齢別加算及び全ての職員への一律加算の廃止→令和３年度より実施

・高校以下教員の賞与の算定基礎給となる本給の５%増額の廃止→令和３年度より実施

・非常勤講師及びパート職員に対する賞与の廃止→令和２年度より実施

○施設設備の維持管理及び物品やサービスなどの調達の見直し

・令和６年度まで５年間施設及び大規模な設備の整備は、原則として凍結する。

・施設設備管理部に事務職員１名を専属で配置（従来は、教員の部長１名と技術関係の専門家１名）し、施設設備の維持管理に関する経費の削減に取り組む体制をとる。→令和元年９月より実施

・物品やサービスの調達について、業者ヒアリングなどを通じての削減に取り組む。→令和元年10月より開始

○関連事業の見直し

・食堂関係事業について見直し、年度内に方針を作成する。
・学生・生徒の寮の在り方について検討を行なう。
２　増収対策
○学生・生徒等の納付金の改定の検討
・学生・生徒等の確保の状況及び入学者の状況を勘案しつつ、授業料などの改定を検討する。
（大学　令和３年度以降検討）
（高校以下　令和７年度以降検討）
○遊休資産の処分の推進
・Ｃ１（Ｃ２病院）への出資財産の譲渡を進める。
・遊休土地の処分を推進する。
（キャンパスから離れているところ:市道拡張の残りの部分、女子部開設の際の関係取得地の未利用部分等）　」

また、同日、学園は組合に対し、同日付け「勤務条件の変更について」と題する書面を交付した。同書には、教職員の勤務条件の変更に関して説明及び協議の場を設けたい旨が記載されていた。

５　第194回団体交渉開催に至る経緯

⑴　令和元年11月１日、組合は学園に対し、同日付け第194回団体交渉申入書を交付した。同書には、議題として「１．学園財政に関する学園の姿勢について」「２．その他」と記載されていた。また、同書と共に交付された同日付け要求書には、１.10.31財政再建案について「学園の経営状態の悪化は学園の経営怠慢が招いた結果である。」とし、この内容では、学園が「今までどのような経営努力を行ったのか理解できない。（中略）これから『経営努力』を行おうという体たらくである。」、「このような醜態をさらしている現経営陣がこれ以上学園に寄生することは許せない」から、組合としては学園の再建には現経営陣の退陣が必要と考えていることに加え、「一．現経営陣は総退陣すること」、「二．現経営陣が学園に及ぼした損害を算出し、その損害賠償を経営陣各個人が私財をもって支払うこと」といった要求項目を議題とする団体交渉を求める旨が記載されていた。

また、同日、組合は学園に対し、同日付け要求書を交付した。同書には、１.10.31財政再建案に関する要求項目が次のとおり記載されていた。

ア　１.10.31財政再建案の添付資料を見るに、令和９年度から令和10年度にかけて次年度繰越支払資金が増加傾向にあるから、「この時点から先の予測される数値を示す」こと。また、生徒数について、「各年各部署の新入生を何名として計算したのか」を示すこと。

イ　学校再編時の学園説明について、学校再編時の財務シミュレーションを示すこと。

⑵　令和元年11月２日、学園は組合に対し、同日付け「貴組合からの2019年10月31日付け『要求書』について」と題する書面（以下「１.11.２書面」という。）を交付した。同書には、前記４⑹記載の組合からの要求項目に対する学園の回答として、次のとおり記載されていた。

「【要求項目　一　】

令和元年９月30日に実施された全体会において示されたすべての資料・グラフ等および作成の基となった基礎資料の提示および開示

【学園回答】

学園が令和元年９月30日に実施された全体会において示した資料・グラフついては、令和元年10月31日付け貴組合に手交した『勤務条件の変更について』の資料１～５と同じ資料なので参照していただきたい。但し、全体会で示した資料の内、令和元年10月31日付け貴組合に手交した『勤務条件の変更について』の資料に含まれていない一部資料については今後の貴組合との協議の中で貴組合に示したい。

また、令和元年９月30日に実施された全体会において示した資料・グラフ作成の根拠については、今後の貴組合との協議の中で示したい。

【要求項目　二　】

過去10年間、文部科学省に提出した学園の財務資料一式の提示および開示

【学園回答】

文部科学省に報告した資料の内、内部資料として提出したものを除いた資料については、今後の貴組合との協議の中で示したい。

【要求項目　三　】

以下の項目に関する具体的な資料等の提示および開示

※学園補記：上記「以下の項目」である①～㉘についてはここでの記載を省略します

【学園回答】

応じられません。

以上」

⑶　文部科学省高等教育局長から学園理事長宛に、令和元年11月６日付け「学校法人運営調査委員による調査結果について（通知）」と題する書面が送付された。同書には、指導・助言事項として、学園の経営が悪化しており、直ちに適切な経営改善が必要な集中経営指導法人と判断されたため、学校法人の経営に関する中長期的な見通しや構想の下に、経営改善計画の作成及び着実な実施などにより、経営基盤の安定確保を図ること、及び役員報酬規程等に報酬等の算定基礎を明確に規定すること、また、その他、教学面を含めた監事による業務監査の充実を図ること等が記載されていた。

⑷　令和元年11月９日、学園は全教職員に対し、同日付け「財政再建の取組み案についての情報提供」と題する書面等が添付されたメールを送信した。同書では、１.10.31財政再建案の一部である、大学以外の定年退職教員の補充をしないことに関する説明が記載されていた。

⑸　令和元年11月13日、組合は学園に対し、同日付け要求書を交付した。同書には、別紙１記載の番号29から51までの事項を開示するよう要求する旨が記載されていた。

同日、組合は本件申立てを行った。

⑹　令和元年11月14日、学園は組合に対し、「貴組合からの2019年11月13日付け『要求書』について」と題する書面を交付した。同書には、前記⑸記載の組合からの開示要求について、いずれも応じられない旨が記載されていた。

⑺　令和元年11月15日、組合と学園は、前記⑴記載の議題に関する第194回団体交渉を開催した。所要時間は２時間40分であった。出席者は、学園側は９名、組合側は12名であった。

ア　同団体交渉において、学園は組合に対し、１.11.２書面で開示することを約束した書面として、「学校種別の状況」、「近年の財務状況」と題する書面及び過去10年間の財務諸表を示した。

また、「学校種別の状況」と題する書面には、学校を「小学部・幼稚部」、「高校・中等・中学」及び「大学」の３つに分類して、平成28年度から平成30年度までの基本金組入前収支差額が記載されていた。上記各年度の基本金組入前収支差額は次のとおりである。なお、同書には、「この10年で32億の累積赤字」との記載があった。

（百万円）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
大学	5	-4	-11
高校・中等・中学	-1,055	-1,185	-552
小学部・幼稚部	55	-60	-46

さらに、「近年の財務状況」と題する書面には、学生生徒納付金及び人件費といった学園全体の主要な収支項目の金額が記載され、学園全体の基本金組入前収支差額が、平成28年度はマイナス11億3,400万円、平成29年度はマイナス14億1,800万円、平成30年度はマイナス６億6,500万円であると記載されていた。

イ　同団体交渉では、組合が学園に対し、令和元年９月18日以降、教職員全体への発表の前に情報を開示してほしいと要求してきたにもかかわらず、学園が拒否した理由を尋ねた。学園は、組合が要求した時点では中身を詰める段階であったこと、組合員も含めて全教職員へ同列に情報を提供して議論及び協議したい考えであったことを述べた。

また、学園が配布した資料を用いて学園の財務状況等を説明しようとしたところ、組合は、「経営を失敗したんでしょ？それに対して、理事が数名いて、いまだにね、いいですか、本来は、開口一番ね、『説明をさせてください』なんてこと言う前に、まず最初に何をやるんですか？まず最初に。世間一般では全員土下座ですよ。これ。土下座しろとは言わない。だけど、謝ることくらいするのが、それが常識でしょ。」、「謝罪すらできない人間、要するに、欠陥者たちなの。そんな人たちと協議できないって、こういう言い方をしたわけよ。」等と述べ、学園は説明をする前に謝罪をすべきであると主張した。

さらに、組合は学園に対し、「組合が責任追及しなかったら、あなたたちには自浄作用がないんだよ。組合、理事会として責任がとれないでしょ。」、「団体交渉の場では責任追及できないんですか？」「どうして労働条件がこういうふうに悪化しているのか、それが理事会の責任によって起因しているのであれば、当然そのことを協議するわけですよ。」等と述べ、経営の失敗を明らかにし、理事会の責任を追及することを求めた。学園は、「（団体交渉は）責

任追及する場ではないですよ。」等と述べ、組合の要求が義務的団体交渉事項ではないと主張した。組合は、「義務じゃなかったらぶん投げるつもり？」、「大変失礼だけど、経営を失敗した人間にどうこうなんて判断する資格なんかないよ、あなたたちは。」、「前のことはどうでもいいの？」等と抗議したほか、「あなた。何で学校を辞めないの？厚顔無恥だよ。そんなに女子生徒とさあ、話をしたいかい？いい年してんだろ、あなた。」等と特定の出席者を非難する場面があった。

6　第196回団体交渉開催に至る経緯

⑴　令和元年11月16日、組合は学園に対し、同日付け第196回団体交渉申入書を交付した。同書には、議題として「１．学園財政に関する学園の姿勢について」と記載されていた。また、同書とともに交付された同日付け要求書（以下「１.11.16要求書」という。）には、第194回団体交渉において、学園が、経営状態の悪化について「謝罪の姿勢もしめさず、経営の失敗も認めないでいながら、〈説明〉ばかりしようとした。これは、本来この団体交渉で議論するはずであった学園側の姿勢についての追及についての論議を妨害するものであった。なおかつ、〈団体交渉は経営責任追及の場ではない〉という責任逃れの答弁に終始する不誠実な態度をとり続けた。組合は、ここまでの醜態をさらしている現経営陣がこれ以上学園に寄生することは許せない。組合は学園の再建には現経営陣に経営から退いていただくことが必要と考える。」として、「一．現経営陣は経営の失敗を認め、総退陣すること。」、「二．現経営陣が学園に及ぼした損害を算出し、その損害賠償を経営陣各個人が私財をもって支払うこと。」といった要求事項が記載されていた。

⑵　令和元年11月18日、学園は全教職員に対し、同日付け「財政再建の取組み案についての情報提供」と題する書面等が添付されたメールを送信した。同書には、財政再建案のうち、賞与及び入試手当の削減について、賞与の支給乗率が5.45か月分から５か月分になる、賞与の年齢別加算が廃止される、５万4,000円ないし11万6,000円の入試手当を廃止するなど、具体的な変更案が記載されていた。

⑶　令和元年11月19日、組合は学園に対し、同日付け要求書を交付した。同書には、別紙１記載の番号52から60までの項目を開示するよう要求

する旨が記載されていた（以下、別紙１記載の番号１ないし45及び50ないし69を「要求60項目」という。）。

また、同日、学園は組合に対し、同日付け「貴組合からの2019年11月16日付け第196回団体交渉申し入れについて」と題する書面を交付した。同書には、１.10.31財政再建案、第194回団体交渉において組合に配布した資料及び本件全体会で学園が示した資料の作成根拠について、学園から組合に説明する時間及び組合と学園との協議の時間が欲しい旨が記載されていた。

⑷　令和元年11月26日、学園は全教職員に対し、同日付け「財政再建の取組み案についての情報提供」と題する書面等が添付されたメールを送信した。同書には、１.10.31再建案において次年度繰越支払資金が20億円を下回ってはならないと判断した根拠は、追加借入に頼らずに各月の資金ショートを防ぐためであること等が記載されていた。

⑸　令和元年11月29日、組合は学園に対し、同日付け追加要求書を交付した。同書には、議題として「２．『学園財産管理委員会（仮称）』の設置について」と記載され、また、「一．Ｃ２病院へ出資したものの譲渡やＦ棟などの学園財産を処分する際に、労使による『学園財産管理委員会（仮称）』を設置し、そこで学園財産処分の妥当性を協議すること」といった要求事項が記載されていた。

⑹　令和元年12月７日、学園は組合に対し、同日付け回答書を交付した。同書には、１.11.16要求書について、学園の運営に関する事項であって直接的な労使問題ではない、回答は必要ない旨記載されていた。

また、同日、学園は全教職員に対し、同日付け「財政再建の取組み案についての情報提供」と題する書面等が添付されたメールを送信した。同書には、１.10.31財政再建案のうち、講習手当及び三者面談手当の廃止並びに家庭訪問の廃止について、廃止を見送ることとした旨が記載されていた。

⑺　令和元年12月11日、組合と学園は、前記⑴記載の議題に関する第196回団体交渉を開催した（なお、第195回団体交渉は欠番となっている。）。所要時間は２時間25分であった。出席者は、学園側は９名、組合側は14名であった。

同団体交渉において、学園は、組合に対し、１.11.16要求書記載の要求及び前記⑸記載の要求について経営事項であって応じられないと回答した。

また、学園が、前記５⑴ア記載の組合要求への回答を含む資料を配布して、学園の財務状況及び今後の財務シミュレーション等について説明しようとした。組合は、「だって、10年間もずっと赤字なんですよ。そんな経営陣が、これ、またシミュレーションを出しました、信じてくださいって言われて、我々は信じられるわけがないじゃないですか。」、「今のシミュレーションが信用できるかどうかだから、60項目を示してよ。そうじゃないと信用できない。」などと述べ、学園は今後の説明をする前に要求60項目を開示すべきであると主張した。これに対し、学園は、要求60項目は今後の財務シミュレーションと関係がない、まずは学園からの説明を聞いて、どこが誤りでどこが正しいのかという議論をしてはどうかと述べたが、組合は要求60項目の開示が先であると主張した。学園が、組合が要求60項目の開示を求める理由を質問したところ、組合は、「まさに損害賠償の問題は、この60項目にかかわっているわけですよ。」、「誰が責任を負うべきなのかということをまず明らかにしなきゃいけないじゃないですか。」、「責任も何も失敗に対する振り返りもなしで、前に進めるわけないじゃないですか。」、「場合によっては、背任だとか何とかという可能性はなきにしもあらずでしょ？」などと要求60項目を求める理由を述べた。

さらに、組合は、学園が前記２⑹記載の説明をしたにもかかわらず、人件費削減を検討するに至ったことについて、「どういうシミュレーションをしたけれども、その結果が赤字になって、賃金カットという話になっちゃうのか。」と述べた。

加えて、組合から学園に対し、別紙２記載の記号ＡからＤまでの提案がなされた。なお、別紙２記載の記号Ａについて、組合から、就任してから３年程度の理事については4,000万ないし5,000万円相当の私財を拠出すべきとの例示がなされた。

７　第197回団体交渉開催に至る経緯

⑴　令和元年12月11日、組合は学園に対し、同日付け第197回団体交渉申入書を交付した。同書には、議題として「１．学園財政に関する学園の姿勢について」と記載されていた。また、同書とともに交付された同日付け要求書には、前記６⑴記載の要求事項に加え、前記６⑸記載の要求事項が記載されていた。

同日、学園は全教職員に対し、同日付け「財政再建の取組み案についての情報提供」と題する書面等が添付されたメールを送信した。同書には、賞与の削減を令和12年度までは継続する予定だが、学園の運営が安定した場合は見直しを検討する旨記載されていた。

⑵　令和２年１月７日、学園は全教職員に対し、同日付け「財政再建の取組み案についての情報提供」と題する書面等が添付されたメールを送信した。同書には、十分な数の生徒が入学しているのに学園の経営が厳しいというのは理解できない、という教職員からの疑問への回答として、人件費比率が全国平均よりも高いこと及び生徒数の減少による収入減少が学園の財政難の原因である旨が記載されていた。

⑶　組合は、令和２年１月７日付けで組合新聞を発行した。同紙には、学校再編時の学園説明にもかかわらず、２年も経たないうちに人件費削減を提案しており、まっとうな経営がなされていない旨が記載されていた。また、同紙には、「団体交渉の席上で、過去の経営に関しての過ちを認め、謝罪するところからはじめるべきだと主張してきました。しかし学園側は（中略）過去の経営の失敗も認めず、ましてや人件費カットを提案するにいたった責任も感じているようにはみえません。」といった団体交渉における学園の対応を非難する内容が記載されていた。さらに、同紙には、学園はこれまで経営の失敗を繰り返しており、これ以上、今の理事会には学園の経営を任せられないとして、「ですから、現在の経営陣には退いていただき、新たな陣容で学園運営をしていくべきと考えます。そのときには、わたしはみなさんの先頭に立って、学園の改革のためにより一段高い場所にのぼっていくことで、学園全体を経営の面からみていく必要があると考えています。」、「不肖、Ａ１が経営の最高責任者となり新たな学校つくりを目指したいと思います。」といった、Ａ１執行委員長が学園の理事長を目指す旨が記載されていた。

⑷　令和２年１月29日、組合と学園は、前記⑴記載の議題等に関する第197回団体交渉を開催した。所要時間は３時間25分であった。出席者は、学園側は７名、組合側は12名であった。

同団体交渉において、学園は、組合からの前記６⑺記載の各提案について、学園の回答が記載された書面を組合に交付し、以下アからウまでのとおり口頭で対応した。

ア　別紙２記載の記号Ｂにつき、平成23年度以降に新設された管理職である副校長、経営企画室長等の管理職の必要性を述べ、組合の提案を拒否した。また、役職手当は年間約1,100万円、管理職の担当授業数が減った分の穴埋めに要する非常勤講師等の人件費が年間約1,800万円であり、組合提案による人件費削減効果は合計で年間2,900万円しかないと回答した。これに対し、組合は、管理職を増やしたが経営に失敗していると反論した。

イ　別紙２記載の記号Ｃにつき、理事長報酬の支給はなく大学の教員として学園から給与を支給していると回答した。

ウ　別紙２記載の記号Ｄにつき、理事長は移動の際にも仕事をすることがあるため機密性が求められること及び機動性が高いことから理事長車が必要であると回答し、組合の提案を拒否した。なお、学園は、理事長車の経費について、車検代、燃料費、高速代等、平成30年度の実績は合計76万5,000円であると説明した。

また、組合は、「我々は、賃金カット案が不合理だと考えているわけです。（中略）なぜ不合理かというと、今までのこの学校の経営の流れとか、これからそのやらなければいけないこととか、そういうことに対しての、それこそ本当の意味での真摯に受けとめた分析の結果だとは思えないからですと。だから、本当にそれが不可避のものならば、それを根拠にするような、いろんな情報を開示してくれと言っているわけです。」、「責任追及も（中略）出てきますよ。」、「財政を検討するために出したんですよ。」、校長が女性教員と高額な食事をしている学校もあるから確認したいなどと、要求60項目を求める根拠を示した。

さらに、組合は、学校再編時の学園説明を受けた後、高等学校は720人以上の生徒を確保できたのに今回の人件費削減案が出たことについて、学校再編時の財務シミュレーションを開示し、当時と現在とで何が違っているのか説明をしてほしいと述べた（別紙１記載の番号63）。これに対し、学園は、学校再編時の財務シミュレーションがどのような内容でも今後の財務シミュレーションに影響せず、開示しなくても今後の財務シミュレーションの合理性及び正当性の判断は可能であると反論した。

なお、同団体交渉において組合から、「今、話をしているの。黙んなさい。Ｂ６君、Ｂ６君、黙りなさい。」、「高校で習ったでしょ？

あなた」といったＢ６弁護士への非難、及び「Ｂ２さん・Ｂ１さんに象徴される内容というのは、一新すべきなんですよ。」、「言い方はきついけど、腐った経営陣ですよ。無能な経営陣ですよ。放漫経営をやった経営陣ですよ。責任感がない経営陣。去ってもらうしかないでしょ、という話をしたいんですよ。」といった経営陣への非難がなされた。

⑸　前記⑷記載の第197回団体交渉において、組合は学園に対し、別紙１記載の番号61から69までの要求をした。

８　第198回団体交渉開催に至る経緯

⑴　令和２年２月10日、組合は学園に対し、同日付け第198回団体交渉申入書を交付した。同書には、議題として「３．学園財政悪化に伴う財政再建について」等が記載されていた。また、同書とともに交付された同日付け要求書には、同議題について、学園が放漫経営を続け、Ｂ１理事長の道楽となる施設を運営し、経営陣には責任感があるように見えないこと、学園の無駄を削減し、組合からより正確な財政再建のための提案をするためには要求60項目の情報が必要であることに加え、次のとおり要求項目が記載されていた。

「一．組合が既に学園に手交した『60項目の質問事項』に詳細に誠実に答えること。

二．一般の教職員に対してこの４月から行うと学園が主張する『賃金カット案』を実行しないこと。

三．学園は、経営の責任を認め、責任の所在を明らかにすること。」

⑵　令和２年２月10日、学園は全教職員に対し、同日付け「財政再建の取組み案についての情報提供」と題する書面等が添付されたメールを送信した。同書には、別紙２記載の記号Ｂに対する前記７⑷アの回答と同内容の記載がされていた。また、同書には、平成24年度から平成31年度までに新設された副校長等の管理職について、職務内容が記載された書面が添付されていた。

⑶　令和２年２月14日、組合と学園は、前記⑴記載の議題等に関する第198回団体交渉を開催した。所要時間は３時間35分であった。出席者は、学園側は９名、組合側は12名であった。

同団体交渉において、学園は、組合が開示を要求した要求60項目並びに第197回団体交渉における組合からの要求及び提案への回答が記

載された書面を組合に交付した。その上で、別紙１記載の番号１ないし17及び61ないし69について協議がなされた。

ア　別紙１記載の番号１ないし３、５及び６について

学園は、将来に関するものについては説明をするので、その後、組合が足りないと考える点があれば提案や要求をしてはどうかとした上で、過去の件であることを理由に開示を拒否した。これに対し、組合は、例えば土地の売買契約を解除するなど、過去の件であっても今できることがあるかもしれないのであって、過去の件とは限らない、また、学園のＣ１の出資持分が廉価で取引されないよう組合が阻止しなくてはならない、出資持分の売却に組合も協力しようと言っているなどと抗議した。学園は、Ｃ１の出資持分の譲渡については管理運営事項であるなどと反論した。

イ　別紙１記載の番号４について

学園が、平成30年度の実績において年間維持費が約2,380万円である、設立費用は過去のことなので開示しないと回答したところ、組合は「過去の失敗は総括しないでいい、ということね？」、「過去の失敗は人件費で埋め合わせたい、ということを言っているだけでしょ？」などと抗議した。

ウ　別紙１記載の番号８について

学園は、トランジションセンターの業務内容は教員の研究能力や教育能力の開発などであると説明した。その上で、学園は、同センターについて、令和元年度の経費は総額約683万円であること、職員４名中２名は学園の職員と兼務であること、及び寄付等を原資として運営されていて学園からの支出はないことを説明した。

組合は、トランジションセンターはＢ１理事長の道楽にすぎない、同センターがあるから学園の職員数が２名増えていると主張し、同センターを廃止して余計な人件費を削減してほしいと要求した。これに対し、学園は、学園と兼務となっている同センターの職員は、学園の総務部の仕事等をしているから必要である、同センターを廃止しても総務部の職員数は変わらないため経費削減効果がないと反論した。

エ　別紙１記載の番号11及び12について

学園が過去の件であることを理由に拒否したところ、組合は、Ｂ３監督には債務不履行があり、違約金が入ってくるから過去の件で

はないと反論した。これに対し、学園は、将来違約金が入ってくる予定はないし、学園が違約金を請求する予定はないと回答した。

オ　別紙１記載の番号13及び15について

組合が、理事長は公人であるから報酬額を開示すべきと要求したところ、学園は、個人情報なので具体的な金額は開示できないとした上で、Ｂ１理事長は、理事長としての報酬はなく、大学の特任教授として給与を得ていると説明した。

カ　別紙１記載の番号62ないし66及び68について

㈠　別紙１記載の番号62について、学園は組合に対し、19名の管理職について、組合の提案を採用しても年間2,900万円の人件費削減効果しかないとする学園回答の計算根拠が記載された書面を交付した。

㈡　別紙１記載の番号63について、学園は組合に対し、過去の件であるため開示の必要はないと回答した。

㈢　別紙１記載の番号64について、学園は組合に対し、公正な相見積りを行っていると回答した。

㈣　別紙１記載の番号65及び66について、学園は組合に対し、理事長車を廃止する予定がないので回答の必要はないと回答した。

㈤　別紙１記載の番号68について、学園は組合に対し、個人情報に該当するため開示できないと回答した。

キ　別紙２記載の記号Ｂについて

組合は学園に対し、組合が年間１億ないし１億5,000万円の経費削減効果が生じると主張した根拠となる計算内容を示した。同計算は、Ｂ２前理事長が就任する前の平成23年度の管理職と平成30年度の管理職の人数を比較して、増加した管理職が47名（うち、「科目主任」は８名）であることを前提として、組合提案を採用すれば年間約１億円の経費削減効果があるという内容であった。

かかる組合の計算について、学園は、管理職の人数が実態と異なること、及びＢ２前理事長が就任する前の平成23年度と比較するのは令和元年度がふわさしいと述べ、組合の計算は前提に誤りがあると主張した。また、学園は、組合からの別紙２記載の記号Ｂの提案を実現するためには、即時に非常勤講師を減少させることが必要であり、現実的ではないと反論した。これに対し、組合は、定年等による教職員の自然減少によって組合の提案が実現すると主張したと

ころ、学園は、定年等による教職員の自然減少は今後の財務シミュレーションに盛り込まれている、今後は新規採用をしない予定であると反論した。

9　第199回団体交渉開催に至る経緯

⑴　令和２年２月29日、学園は全教職員に対し、同日付け「財政再建の取組み案についての情報提供」と題する書面等（以下「２．２.29情報提供」という。）が添付されたメールを送信した。同書には、１.10.31財政再建案には非常勤講師及びパート職員の賞与廃止が記載されていたが、検討した結果、専任教職員と同率（8.26％）の減額を行うこととする旨が記載されていた。

また、令和２年２月29日、学園は組合に対し、同日付け「勤務条件の変更について」と題する書面を交付した。同書には、２．２.29情報提供のほか、非常勤講師及びパート職員の賞与減額を8.26％とした財務シミュレーションが添付されていた。

⑵　令和２年２月29日、組合は学園に対し、同日付け第199回団体交渉申入書を交付した。同書には、議題として「２．賃金カットについて」等が記載されていた。また、同書とともに交付された同日付け要求書には、「このような事態を招いた経営陣の責任は大きい。にもかかわらず、経営陣からはみずからが身を削ってでも責任をとろうとする気配が感じられない。」、学園の財政再建案を検討するためには要求60項目の情報が必要である、「現経営陣の経営者としての資格の有無の判断材料として、学校再編時における学園財政のシミュレーションがどのように行われ、どのような結論になったのかが重要である。」旨が記載されていた。さらに、同書には、上記議題について、以下の要求項目が記載されていた（以下「２．２.29要求」という。）。

「一．組合の財政再建案をすべて履行した場合の財政に関する学園シミュレーション結果を示すこと。

二．理事が得る賞与（教職員として得る賞与を含む）の全額カット、教職員である理事の理事相当分の給与の全額カット、管理職の手当の全額カット、Ｂ２氏が理事長就任以降増えた管理職、つまり、部長・次長・統括主任・その他主任の賞与を削減（半額の場合と全額の場合）、Ｂ２氏の顧問料全額カット、Ｂ２氏から Ｃ１ 理事報酬および毎年1000万円を拠出したときのシミュレーション結果を示すこと。

三．学校再編を行うにあたって、おこなった財政シミュレーション結果を示すこと。また、このシミュレーションについて、いつの理事会で、どのように議論され、どのような結論になったのかを示すこと。」

⑶　令和２年３月２日、組合は学園に対し、別紙２記載の記号Ｂについて、組合の提案によって合計で年間約１億1,000万円の経費削減が実現できるという計算が記載された書面を交付した。

⑷　令和２年３月４日、組合と学園は、前記⑵記載の議題等に関する第199回団体交渉を開催した。所要時間は３時間10分であった。出席者は、学園側は９名、組合側は12名であった。同団体交渉では、主に別紙１記載の番号18ないし36及び別紙２記載の記号ＡないしＣについて協議がなされた。

ア　組合からの新たな要求ないし質問事項

団体交渉の冒頭、組合は、用意してきた書面を読み上げ、高等学校及び中等教育学校について、来年度の新入生が定員割れの見込みであり、この結果について理事会がどのように責任を自覚し、対応しようとしているのか、今後の学園運営をどのように考えているのか、文書で回答してほしい旨要求した（以下「第199回団体交渉要求」という。）。また、学園は、組合に対し、前記⑴記載のとおり非常勤講師及びパート職員の賞与が変更したことを踏まえた財務シミュレーションを交付した。

組合が、理事の給与について質問したところ、学園は、役員報酬規程上、教職員として給与を得ている理事は理事としての報酬が支給されないし給与の上乗せはない、現状では外部の理事に対する報酬は支給していないと説明した。また、組合が、Ｂ２前理事長を含む教職員以外の理事に対する報酬の総額はいくらか開示するよう要求し、株主総会では開示されると主張したところ、学園は、上場企業ではなく開示義務がないことを理由に拒否した。

イ　２．２.29要求に対する学園の回答

⑺　２．２.29要求の要求項目一について、組合が提示した代替案について学園が検証した結果は、前記７⑷記載のとおり第197回団体交渉において学園は説明しており、要求には応じられない。

⑴　２．２.29要求の要求項目二について、役員報酬規程上、教職員として給与を得ている理事は理事としての報酬が支給されない、

また、１.10.31財政再建案は理事及び管理職にも適用されるところ、これに加えて理事及び管理職はその職責を考慮して、令和元年12月の賞与から20％の減額がされており、これ以上の減額は予定していないから、要求には応じられない。

㈣　２.２.29要求の要求項目三について、要求には応じられない。今後の財務シミュレーションに影響を及ぼす事項については説明をする。

ウ　別紙１記載の番号１ないし17について

組合は、学園に対し、別紙１記載の番号１ないし17について、理事会での協議内容を見て今後の経営の努力を判断したい、過去の無駄遣いが財政を悪化させたという懸念を抱いている、B3監督は多額の報酬を得ていながら債務不履行があったのだから相当の違約金を支払うべきであるなどの理由を述べ、改めて開示を要求した。

エ　別紙１記載の番号19について

学園は、車検代、燃料費及び高速代の合計で、経費は年間76万5,000円である、減価償却費は財務シミュレーションに影響がないため開示しない、運転手の人件費は個人情報であるため開示しないと回答した。組合は、タクシーで代替できないのかといった疑問と共に理事長車の必要性について質問をしたところ、学園は、タクシーに機密性はないから理事長車は必要であると回答した。

オ　別紙１記載の番号21について

学園は、過去の件であるとして回答を拒否した。組合は、どのような理由で支払われることがあるのかと質問したところ、学園は、例えば訴訟代理人として委任した場合があると回答した。

カ　別紙１記載の番号22について

学園は、過去の件であるとして回答を拒否した。組合は、工事を発注する際に相見積りをしているのかと質問したところ、学園は、緊急性が高いものを除いて相見積りをしていると回答した。組合は、「大変失礼な言い方だけど、あなた方経営者が持っている常識が著しくおかしいから賃金カットになったんでしょ？」と述べた上で、費用を節約してほしいと要求した。また、組合は、学園外の団体を通じてＢ２前理事長が懇意となった申立外株式会社Ｃ５と学園との間に、現在も取引関係があるか確認してほしいと要求した。

キ　別紙１記載の番号24について

学園が、平成31年度の12月までの収支状況は約1,957万円の赤字である、収支でプラスになることを目的としていないと回答した。組合は、2,000万円も赤字というのは大きいとして、売上と支出（特に人件費）を次回までに明らかにしてほしいと要求した。

なお、後記⑸記載の団体交渉において、学園は、令和２年３月末までに学生服の販売手数料の入金が予定されており、平成31年度の収支は拮抗する見込みであると説明した。

ク　別紙１記載の番号29について

学園が過去の件であるとして回答を拒否したところ、組合は、理事長車をどのように使用しているか知りたい、大した使い道がないなら理事長車を廃止するという提案ができると述べた。

ケ　別紙１記載の番号30について

学園が過去の件であるとして回答を拒否したところ、組合は、Ｃ１の出資持分の変遷が学園の赤字に関係している可能性があるので開示すべきと反論した。これに対して学園は、財務諸表に評価額が記載されており、その限りでは金額を把握できると説明した。

学園は、Ｃ１の出資持分を第三者へ譲渡する意向があるが、譲渡先を探していると説明した。組合は、学園において同出資持分を可能な限り高額で売却して人件費削減を回避すべきであると主張したところ、学園は、売却が実現したら財務シミュレーションを修正する予定であると説明した。また、組合は、学園が同出資持分を廉価で譲渡する可能性があるから、労使の管理団体を立ち上げるべきと主張したところ、組合の主張を採用しても同出資持分の売却額が上がるのか疑問である、可能な限り高額で売却する考えであると反論した。

コ　別紙１記載の番号33について

学園が個人情報であるとして回答を拒否したところ、組合は、副学長を１人から２人に増員した理由を訊ねた。学園は、必要があるから増やした、今は理事長と学長が兼務となっているなど必ずしも人件費の増額になっているとは限らないと回答した。また、組合は、人件費削減を提案せざるを得ない状況になった以上、理事長らの給与を削減すべきであると主張した。

サ　別紙１記載の番号36について

学園は、平成31年度の見込み額は２社合計で１億3,000万円である、個別の契約内容は重要な情報であるため開示できないと回答した。組合が、業者の見直しを考えないのか、相見積りのようなことをして経費の節約を考えないのかと質問したところ、学園はそういった考えがあると回答した。

シ　別紙２記載の記号Ａについて

組合は、Ｂ２前理事長について、経営責任があるので毎年1,000万円の私財を学園に拠出してほしい、これまで学園から得た報酬及びＣ１の理事として得た報酬を明らかにしてほしい、組合の要求を前提とした財務シミュレーションを作成してほしいと要求した。これに対し、学園は、Ｂ２前理事長個人が現状を作り出した訳ではないと反論し、組合の要求を拒否した。その際、組合は、経営責任について、Ｂ２前理事長が330万円、同人の娘が330万円、Ｂ６弁護士が330万円というように、３人で1,000万円を負担する方法もあると述べた。

ス　別紙２記載の記号Ｂについて

学園は、組合に対し、前記８⑶キ記載の組合提案を踏まえて管理職（科目主任）の人数を変更し、改めて組合提案による人件費削減効果を計算した書面を交付した。同書には、管理職の人数を変更したところ、組合提案による人件費削減効果が年間約3,400万円となった旨が記載されており、学園は組合に対し、財務シミュレーションに大きな影響を及ぼすものではないと説明した。

組合は、学園の計算における管理職には大学の役職者が含まれていないから、大学の役職者を加えて人件費削減効果を計算してほしいと要求した。

セ　別紙２記載の記号Ｃについて

組合は、Ｂ１理事長について、法科大学院が赤字であるから、経営責任として学長としての報酬又は給与を全額削減してほしいと要求したところ、学園は、大学全体では黒字であると反論し、組合の要求を拒否した。

⑸　令和２年３月11日、組合と学園は、同月４日の団体交渉に続き、前記⑵記載の議題に関する第199回団体交渉を開催した。所要時間は４時間10分であった。出席者は、学園側は８名、組合側は11名であった。

同団体交渉では、主に別紙１記載の番号37ないし60並びに別紙２記載の記号Ａ、Ｂ及びＥないしＧについて協議がなされた。

ア　第199回団体交渉要求について

学園は、第199回団体交渉要求はいずれも運営事項であって労働条件ではないとして回答を拒否した。組合が、新入生の減少は教職員の労働条件と関係がある、収入が減少すれば財務シミュレーションが変わるのではないかと抗議したところ、学園は、収入と労働条件とは直結しないと反論し、現時点では財務シミュレーションの再検討をしていて結論は出ていない、なるべく今の提案を変えないように努力すると説明した。

組合は、労働条件と直接の関係がないのならば新入生の減少を理由として人件費削減をしてはならないと要求し、学園の姿勢に対して、学園が新入生の見通しをどう立てたのか、この結果を判断するのか意見を出してもらわないと議論ができない、「経営者として恥ずかしくない？」、「全く能天気過ぎるよ。」、「失格だよ。」、「だから、あなたたちは経営者の資格ないと言っているわけ」などと非難した。

なお、組合が「あなた、奥さんのＣ３さんが聞いたら怒るよ」とＢ６弁護士を非難したことに対して、学園が関係ないと抗議したところ、組合は「あるよ。Ｃ３さん、怒るよ、絶対。」「どうして、だって、Ｃ３さんは在校生じゃん。」などと反論した。

イ　１.10.31財政再建案について

組合は、学園に対し、１.10.31財政再建案において、次年度繰越支払資金が20億円を下回ってはならないと判断した根拠を尋ねた。学園は、学校法人が常時保持すべき運転資金の最低基準を踏まえ、年末の賞与等の臨時かつ多額の支出によって資金がショートしないために確保すべき運転資金を試算した結果であると説明した。

組合は、人件費削減をしなくても、運転資金が足りなくなったら借入をして対処すればよいと主張したところ、学園は、借入を検討したが難しいとの結論に至ったと反論した。これに対し、組合は、Ｂ１理事長が推進する「アクティブラーニング型授業」は失敗であり、同人を排除して進学実績を向上させれば金融機関からの借入が容易になる、借入で足りなければ役職が重い順に理事らの報酬等を削減すればよいと主張した。

ウ　別紙１記載の番号39について

学園は、平成31年度について、指揮者などの出演費が226万円、その他雑費が63万円であると説明した。組合は、「第九の会」と称する行事に動員された教員等の人件費、電気代等の光熱費及び弁当等の食費が含まれてないと指摘し、出演依頼する相手を変えれば50万円程度の経費で実施できるので検討してほしいと要求した。学園は、検討する旨回答した。

エ　別紙１記載の番号40について

学園は、組合に対し、購入している消耗品の数量及び価格が記載された一覧を交付したところ、組合は、記載された金額が税込みかどうか分からないと指摘した。組合は、より安価で安定的に購入できる方法があれば採用を検討してほしいと要求したところ、学園は、そういう方法があれば検討すると回答した。組合は、検討するのではなく、要求を受け入れるべきであると主張し、学園が交付した一覧には個数や容量の記載がないことを指摘した上で「こんないい加減な資料をさ、最低だよ、はっきり言って」と述べた。

また、組合は、学園が交付した消耗品の一覧を学園のホームページに掲載して、「これよりも安い価格があったら教えてください」と募集してはどうかと提案した。学園は、「レピュテーショナルリスク」の観点から応じられないと回答したところ、組合は「リスク？リスクはＢ２さんだよ。」と述べた。

オ　別紙１記載の番号42について

学園は、財務シミュレーションに全く影響がないこと及び学園と関係がないことを理由として開示を拒否した。組合は、申立外

Ｃ４とＢ１理事長との関係は利益相反が疑われ、学園からＣ４を通じてＢ１理事長にお金が流れているのではないか、そういった事実があるならばＢ１理事長は責任を取って特任教授としての給与削減を検討しなくてはならないと主張した。

カ　別紙１記載の番号43について

学園は、過去の件であることを理由として開示を拒否したところ、組合は、大学の過去10年間の累積赤字が32億円であり、学長であるＢ１理事長、副学長及び学部長はその責任を取って報酬を減額してほしい、大学の赤字を中学校、中等教育学校及び高等学校に押し付けないでほしいと主張した。学園は、中高は過去３年間の累積赤字

が25億円である、大学は近時の収支が黒字に近い状態である、財務状況が苦しいのは法人全体の問題であると反論した。

キ　別紙１記載の番号52について

学園は、借入金融機関の名称、借入金の合計額は42億2,500万円であること及び貸付はないことを説明し、また、借入条件は重要な情報に該当するため開示できないと回答した。組合が、利率を開示してほしい、より低い利率での借入ができれば人件費削減が回避できると主張したところ、学園は、利率は機密情報である、適正な利率での借入ができるよう交渉をしている、二つの金融機関で競争させていると反論した。

ク　別紙１記載の番号55及び56について

学園が、過去の件であることを理由として開示を拒否したところ、組合は、過去の費用支出に判断の誤りがあった場合、当時の理事長、理事又は部次長に責任があり、組合として提案している管理職の賞与及び手当の削減に繋がるから、開示してほしいと主張した。また、組合は、今回の人件費削減は経営陣の失敗の尻拭いを教職員にさせるものである、「あなたたちでは安定的な経営はできないと言っているの」、「Ｂ２・Ｂ１と座って、土下座だよ、普通は。普通はね。『しろ』とは言っていないよ。」と述べた。

ケ　別紙１記載の番号57について

学園が、直近の新年会は、負担は約99万円である、出席者は193名である、前回の新年会よりも学園の負担が約41万円減少したと説明したところ、組合が新年会を廃止してほしいと要求したため、学園は今後の在り方を検討する旨回答した。

コ　別紙１記載の番号60について

学園は、平成31年度の１月までの高校以下の広告宣伝費は2,800万円である、用途は生徒募集広告及び食堂の求人広告である旨を回答した。組合は、推移が知りたいので４年分を開示してほしい、広告の評判が悪いので質を改善してほしいと要求した。

サ　別紙２記載の記号Ａについて

組合は、「いわゆる第三者責任」を根拠に、Ｂ２前理事長の責任として、財政再建が実現するまでの期間、同人が毎年1,500万円の私財を学園に組み入れること、上記組入れを前提とした財務シミュレーションを組合に示すことを要求したところ、学園は、過去の責

任追及は受け入れられないと拒否した。組合は、責任追及ではないと発言しながら、「いや、過去の責任なんですよ。」「過去の責任って、当たり前でしょ。」、「責任とれよ。」等と主張した。その際、組合は、学園の特定の出席者に対して、生徒から「うそつきはＢ５の始まり」と言われているなどと非難した。

また、組合は、Ｂ１理事長の責任として、報酬を全額返上するのが当然であると要求し、かかる全額返上を前提とした財務シミュレーションを組合に示すこと、Ｂ１理事長に支給している報酬の額を開示することを要求した。学園が、Ｂ１理事長の報酬額を知りたい理由を質問したところ、組合から明確な理由の説明はなかった。

シ　別紙２記載の記号Ｂについて

学園は、組合に対し、前記⑷ス記載の計算に大学の役職者を加えた場合の人件費削減効果は年間約66万円しかなく、財務シミュレーションに影響を及ぼす内容ではないこと及び大学は新設・廃止された役職があり、兼務であることが多いから中学・高校等と異なり複雑であること等を説明した。

また、組合から、大学の副学長が必要なのかという質問がなされ、学園は、過去に学長補佐という役職があったが廃止され、副学長が同じような仕事をしていると回答した。続いて、組合から、学長補佐から副学長に変わった際に手当の変動があったのか、学長補佐は何名いたのかという質問がなされ、学園は、個人情報のために具体的な額は明かせないが約半額になった、学長補佐は２名いたと説明した。

さらに、組合が、現場には校長及び教頭がいて、その他は役職なし又は係であれば十分であって、部長や次長と言った役職は不要であると主張したところ、学園は、それでは組織として成り立たない、現在の役職は必要であると反論した。

ス　別紙２記載の記号Ｅ及びＦについて

組合が、２．２.29要求と同様に、内部理事の賞与及び管理職の手当をいずれも全額削減することを再度提案したところ、学園は、職責に基づいた一定の対価は必要であると反論し、組合は、管理職が職責を果たしてないと主張した。

セ　別紙２記載の記号Ｇについて

組合が、中学校、中等教育学校及び高等学校の教職員で構成された労働組合であり、部次長及び大学の教職員は加入していないから、部次長及び大学の教職員のみ人件費を削減した場合の財務シミュレーションをしてほしいと要求したところ、学園はそのような考えはないと拒否した。

10　学園が人件費削減を決定して発表したこと

令和２年３月30日、学園は、全教職員に対し、同日付け「財政再建のための主要な取組み」と題する書面等が添付されたメールを送信した（以下「２．３.30財政再建取組」という。）。同書には、次年度繰越支払資金が20億円を下回らないことを目指して、経費の節減等の取組を進める旨が記載されていた。経費の節減の具体的な内容は、講習手当、補講手当及び三者面談手当等の廃止は検討を継続すること、非常勤職員及びパート職員の賞与は令和２年度から8.26％削減となったこと並びに施設設備の維持管理及び物品やサービスなどの調達の見直しについて調達室を移管して体制を整備することを除いて、１.10.31財政再建案と同様であった。

11　令和２年４月13日、組合は本件追加申立てを行った。

12　令和２年12月21日、文部科学省高等教育局私学部参事官は学園理事長宛に、同日付け「経営改善計画の進捗状況に関する調査結果に基づく重点事項等について（通知）」と題する書面を送付した。

同書には、学園の財務状況が悪化した原因について、平成５年頃をピークとして生徒数等が大幅に減少したことに伴う学納金収入の減少並びに職員数が県平均の２倍及び教職員の給与単価が県平均よりも100ないし200万円高いことによる人件費比率の高さが挙げられる旨が記載されていた。

また、同書には、学園が経営改善に当たって早急に取り組むべき施策として、「厳しい経営状況を教職員に対し十分に説明し、この状況を共有化することで理解を得つつ、人件費比率の正常化に取り組むこと。」、「経営改善するまで10年間の計画となっているが、経営改善期間である５年経過時点において目指す姿についても明確にしつつ、各年度における達成度等についても理事会で進捗管理すること。」等が記載されていた。

第３　判断及び法律上の根拠

１　争点（学園が、人件費削減を含む財政再建について、組合と事前に協

議せず、全教職員に対して令和元年10月31日付け書面を交付したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。また、同時に支配介入に当たるか否か。）

⑴　申立人の主張

令和元年９月11日以降、組合が人件費削減を議題とする団体交渉を申し入れたが団体交渉に応じず、必要な財政資料を交付しないままに、一方的に全教職員に対して１.10.31財政再建案を交付した学園の態度は、不当な団体交渉拒否である。学園は、全体会の内容が労働条件などに該当するか否かはおろか、内容の一部でも組合に説明しようとしなかった。

企業内組合がある場合、給与減額等については事前に企業内組合に提示してから、全従業員対象に説明するのが日本の標準である。それに照らせば不誠実であり、組合に提示しなかった理由は何ら説明されていないから、不当な団体交渉拒否というべきである。

また、全体会において人件費削減が避けられないと説明し、その事前事後の団体交渉を拒否し、一方的に全教職員に対して１.10.31財政再建案を交付して人件費削減方針を既成事実化しようとしている学園の態度は、組合無視であり、組合運営への支配介入である。

⑵　被申立人の主張

確かに、学園は、９月30日の全体会において、教職員の人件費見直しについて近い将来の見通しにつき言及したが、その具体案が作成されたのは、その後であり、具体案が作成された時点で組合に資料提供をし、団体交渉に応じる考えがあることを伝えている。

１.10.31財政再建案は、学園の財務状況を全教員に知らせるとともに今後の学園の計画について、「案」を提示しているものである。その後、上記の学園の提案について、 学園の側から団体交渉で協議するために組合に対し説明資料を配布し、組合との間で、同年11月以降６回の団体交渉を重ねてきた。その間には、組合からの意見を受けて、学園の提案を変更することもあった。組合との協議をせずに１.10.31財政再建案を発信したことが団体交渉拒否と評価されることは有り得ない。

組合は、事前に企業内組合に提示することが「日本の標準」であると主張するが、何をもって「日本の標準」とするのか、その根拠は示されていない。そもそも、各企業及び個別事案ごとに、団体交渉の進

め方は検討されるべきものであり、事前に企業内組合に提示するケースがあるからといって、そうしなければ不誠実と評価されるものではない。

また、学園は、組合の団体交渉の求めに応じ、協議を進めているのであって、組合を無視している事実はなく、支配介入が認められることはない。

⑶　当委員会の判断

ア　正当な理由のない団体交渉拒否について

㋐　前記第２の４⑶認定のとおり、１.10.４要望書には、本件全体会におけるＢ１理事長の発言は労働条件に関するものであり、協議を要望する旨が記載されているから、１.10.31財政再建案よりも前に、組合が学園に対し、人件費の見直しを議題とする団体交渉を申し入れたものと認められる。その後、前記第２の４⑶及び⑷認定のとおり、組合は、学園に対し、人件費の見直しを議題とする団体交渉申入れを複数回行った。

㋑　前記第２の４⑷認定のとおり、学園は、組合からの団体交渉の申入れの都度、具体的な対応策を検討中であり、10月中下旬には対応策を具体化し、労使交渉が必要な事項については組合に示した上で労使協議する用意がある旨の回答をしている。したがって、学園は、組合からの団体交渉申入れに対し、労使協議の対象が具体化していないから団体交渉を開催できる状態にないと説明し、団体交渉の開催見込み時期について回答するなど、組合に対して学園の状況を一定程度開示し、今後は団体交渉申入れに応じる予定があることを伝えている。

㋒　前記第２の４⑺認定のとおり、１.10.31財政再建案の内容を見るに、表題に「（案）」という記載があり、役員（理事）の賞与削減を除いて人件費削減の始期は令和２年度以降とされていることから、全教職員に交付した時点では決定事項ではなく提案に過ぎないと解される。前記第２の４⑺及び10認定のとおり、１.10.31財政再建案と２．３.30財政再建取組とを比較すると変更された点があることからも、決定事項ではなかったことがうかがえる。

㋓　前記第２の４⑷及び⑺認定のとおり、学園は、財政再建案が具体化したら労使協議する予定があるとの姿勢を示した後、

１.10.31財政再建案と同日に、組合に対して勤務条件の変更について説明ないし協議をしたい旨の申入れをしている。同申入れは、前記(ｱ)記載の団体交渉申入れに対する応諾の意思表示、又は具体的な人件費削減案に関する団体交渉の申入れと解される。そして、前記第２の５(7)、６(7)、７(4)、８(3)、９(4)及び(5)認定のとおり、令和元年11月15日から令和２年３月11日までの間、人件費削減を議題とする団体交渉は合計６回行われた。したがって、１.10.31財政再建案の後、学園は、団体交渉の開催に向けて主体的に動き、約５か月にわたり、複数回、組合と団体交渉を重ねるなど、人件費削減案について組合と協議する姿勢を見せている。

(ｵ) 以上のとおり、学園は、組合が主張するような、組合との団体交渉を避け、人件費削減を既成事実化しようとする姿勢ではなく、組合との労使協議を通じて人件費削減の具体的内容を決定しようとする姿勢であったと認められる。

確かに、人件費削減という重要な労働条件の変更について企業内組合である組合が、他の教職員に先立って学園から提案を受け、組合と学園で労使協議を重ねたいと望むことはうなずける。しかし、学園が事前に組合に提示する根拠となりうる労使慣行又は労働協約は認められず、また、令和元年10月31日よりも前に具体案を提示して交渉することが事実上難しいといえるから、事前に組合と１.10.31財政再建案について労使協議しなかったことをもって、団体交渉拒否とすることは相当でない。

したがって、学園が、事前に協議せず、全教職員に対して１.10.31財政再建案を交付したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらない。

(ｶ) 組合は、学園のように企業内組合がある場合、給与減額等については事前に企業内組合に提示してから、全従業員に説明するのが日本の標準であるから、学園の対応は不当な団体交渉拒否であると主張する。しかし、証拠上、組合が主張する日本の標準は認められないから、組合の主張は採用できない。

イ　支配介入について

(ｱ) 前記第２の４(3)及び(4)認定並びに前記ア(ｱ)及び(ｲ)で判断したとおり、１.10.４要望書を交付してから１.10.31財政再建案が交付されるまで、組合は、人件費の見直しについて団体交渉の申

入れを複数回している。組合が学園に交付した書面の記載内容をみるに、組合は、団体交渉の早期開催は当然ながら、学園が団体交渉申入れに応じるかの早期の回答及び応じた場合の日程調整を望んでおり、かかる意向を学園に伝えていたものと解される。

⑷　前記第２の４⑷認定のとおり、１.10.４要望書を受け取ってから１.10.31財政再建案を交付するまで、学園は、組合からの団体交渉申入れに対し、具体的な財政再建案が策定されるまで労使協議には応じられないとして、組合からの団体交渉の申入れに応じていない。

⑸　しかし、前記第２の４⑸認定のとおり、学園内での検討を経て１.10.31財政再建案が確定したのは令和元年10月28日であり、同日には、学園の財政再建案に人件費削減が含まれることは確定したといえる。したがって、同日の時点で、学園は組合に対し、人件費削減を含む財政再建案を提示する予定であることを伝え、日程調整を行う等、人件費削減を議題とする団体交渉の開催に向けた対応をすることが可能であったといえる。

⑹　このように、組合が学園に対し、団体交渉に応じるか否かを早期に回答するよう求めている中、学園は、令和元年10月31日より前に人件費削減を議題とする団体交渉の開催に向けた対応が可能であったにも関わらず、かかる対応をしないまま１.10.31財政再建案を交付するに至っている。

⑺　以上のとおり、学園が、人件費削減を議題とする団体交渉の開催に向けて日程調整等の対応をしないまま、１.10.31財政再建案を交付したことは、団体交渉の相手方となる組合を軽視しているといえ、非組合員に対して組合が無力であるという印象を与えるのみならず、組合の交渉力に対する組合員の不信を醸成し、組合内部の結束力を弱める効果を招来し得るものであるから、組合に対する支配介入に当たる。

⑻　学園は、学園の財政再建についての具体案が作成された時点で組合に資料提供をし、団体交渉に応じる考えがあることを伝えているから、組合を無視している事実はなく、支配介入に当たらないと主張する。

団体交渉の対象となる財政再建案が確定した時期からする

と、令和元年10月31日までの間に、人件費削減を議題とする団体交渉が実現できなくとも、組合に対して財政再建案を示した上で人件費削減が含まれていることを伝えて、団体交渉の日程調整を行うことは可能と考えられ、これを否定する事実は証拠上認められない。したがって、学園の主張は採用できない。

2　争点（人件費削減を議題とする団体交渉における、令和２年２月14日までに組合が開示を求めた60項目についての学園の対応、及び学園が上記対応のまま人件費削減を決定した上で全教職員に対して令和２年３月30日付け書面を交付したことは、不誠実な交渉態度に当たるか否か。また、同時に支配介入に当たるか否か。）

⑴　申立人の主張

ア　組合が開示を求めた要求60項目についての学園の対応について

学園は、同年11月15日の団体交渉では、組合が求めていた資料開示請求については、一部の資料を除き、労働条件に関係がないなどという独自の解釈により開示しなかった。そして、人件費削減といった事態を招いた責任を理事長らが取ることを求める組合に対して、「真摯に受け止める」と述べるのみで、それは今後の賃金と関係がないから義務的団体交渉事項ではないとして、謝罪もせず、具体的な協議に応じようとせず、このような事態を招いた原因を真摯に解明しようとしない態度に終始していた。組合は、理事や管理職の責任を追及し、理事や管理職の報酬・給与を削減したり私財の拠出を求めることにより、労働者の給与削減を回避するとの対案を出しているのであり、それは労働者の労働条件に直結するのだから、義務的団体交渉事項に該当する。

また、学園は、令和２年２月14日、同年３月４日、同月11日の団体交渉で、ようやく、組合の求めた要求60項目について、資料を配布して一定の回答を行った。しかし、学園は、約半数の26項目について「過去の件にて開示する必要はありません。」と開示を拒否した。全ての事実は過去の件であり、過去の結果、現在の学園の財務状況が生じているのである。その原因を解明して、学園の財務にも寄与する適切な対処をするとともに、このような事態を繰り返さないようにすることが、学園財政の再建にとって必要である。具体的には、一般の教職員の人件費削減を行わないために、学園の理事らの経営責任に基づく同人らの報酬・給与削減や経費節減等を行うこ

とが必要である。

さらに、学園は、「個人情報」であるから開示できないとするが、Ｂ１理事長など、公人というべき代表者の報酬等の情報であるから、その開示拒否の正当性も認められない。それらの見直しや削減等を行い、ひいては一般の教職員の人件費削減を行わないために必要である。

加えて、学校再編の際、学園は財務シミュレーションを示して、５年にわたり高校の入学者を720名以上確保できれば人件費削減は避けられると説明し、720名を上回る生徒が入学したにもかかわらず、２年もたたないうちに人件費削減を提案するに至っており、以前の財務シミュレーションが虚偽であったか学校再編計画が失敗であったかのいずれかである。学校再編時の財務シミュレーションを検討し、経営者等にはその責任に応じた拠出や人件費削減措置をさせることによって、人件費削減の回避を検討できる。

経営悪化を招いた経営陣については、法人理事の第三者責任を教職員らに対して負う可能性もある。Ｂ２前理事長ら経営陣の責任を明確にし、得ていた収入及び経営責任の程度に応じた報酬又は給与の減額や私財の拠出といった責任追及を組合が提案するためには、要求60項目による情報ないし資料を学園が開示する必要があり、学園が要求60項目に十分に応じないこと及び要求60項目を踏まえた組合の対案について十分に検討しないことは、不誠実な交渉態度であり、同時に支配介入である。

イ　学園が人件費削減を決定した上で全教職員に対して令和２年３月30日付け書面を交付したことについて

平成７年９月９日付けで組合と学園が締結した労働協約には、ユネスコ勧告を尊重する旨の規定が含まれるところ、ユネスコ勧告には「教員は、教員団体との合意によって定められた給与表に基づいて給与を支給されるものとする」と規定されており、教員団体である組合との合意なくして給与を減額することは、ユネスコ勧告に反し、ひいては労働協約違反となる。賞与水準及び入試手当は、組合との労使協議を経て決定され、いずれも20年以上踏襲されてきたことから、ユネスコ勧告を尊重するという労働協約に基づく労使協定としての性格を有し、また、長年の労使慣行であって労働契約の内容となっている。以上のように、賞与水準及び入試手当の変更に当

たっては組合と学園との合意が必要であるところ、かかる合意なくして人件費削減を決定した学園の態度は、ユネスコ勧告を尊重するとした労働協約に違反している点で、不誠実な交渉態度に当たると同時に、組合を無視し労使協議を蔑ろにする態度であって、支配介入に当たる。

また、組合の対案について学園が真摯に検討していないことも含めて、誠実な団体交渉はなされておらず、令和２年３月11日の団体交渉でも、不利益変更の高度の必要性や相当性、手当や賞与の性質についての議論は緒に就いたばかりである。組合による学園の理事らの責任追及と要求60項目について、同年３月４日、同月11日で、その回答についての１回目の質疑がようやく終了したという段階であった。同年３月11日の団体交渉において、組合は、さらなる対案の検討のため、管理職、大学、小学部及び幼稚部についてのみ学園の給与削減案を適用した場合の財務シミュレーションの作成・交付を求めたが、学園は理由も示さず拒否した。

人件費削減について、学園と組合との間で協議は尽くされていなかったにもかかわらず、令和２年３月28日の理事会で人件費削減を前提とした予算を決定してしまい、それを既成事実とした文書を交付したことは、不誠実な交渉態度であると同時に、「団交中に一方的に決定して実行」したものであって、支配介入に当たる。

⑵　被申立人の主張

ア　組合が開示を求めた要求60項目についての学園の対応について

組合が求める経営陣の責任追及及び謝罪が、人件費削減の提案についての労使協議に必要とはいえない。令和元年11月15日の団体交渉において、学園は、人件費削減を提案せざるを得ない事態となったことを真摯に受け止め、人件費削減の提案内容について説明しようとしていた。

また、団体交渉での協議事項は、教職員の給与額の見直しについてであり、学園が提示している今後の財務シミュレーション等が争点となるものであって、「過去の件」及び組合が求める「個人情報」が争点となるものではない。

イ　学園が人件費削減を決定した上で全教職員に対して令和２年３月30日付け書面を交付したことについて

ユネスコ勧告は飽くまで勧告であって法的拘束力を持つものでは

なく、平成７年９月９日付け労働協約の内容も同勧告を「尊重」するとされているに過ぎないから、組合との合意なく賞与水準及び入試手当を変更したとしても同労働協約違反とはならない。また、学園の就業規則上、賞与は業績の著しい低下等の事情により不支給となることがある旨規定され、入試手当は規定がなく毎年原議に基づいて支給されているから、賞与水準及び入試手当の変更がユネスコ勧告、ひいては労働協約に反するとはいえない。

さらに、令和元年11月から令和２年３月までの５か月にわたり、合計６回、学園は組合と人件費削減を議題とする団体交渉を重ねてきており、必要な資料も開示しているのであるから、「議論は緒に就いたばかり」とする組合の認識には明らかに誤りがある。上記団体交渉を重ねてきた間に、学園は、組合の意見を聞いて、非常勤講師及びパート職員の賞与の点について当初の提案を変更するなどしているのであり、十分に協議がされ内容が詰められてきている。５か月間の協議を経て、組合にも理事会で審議することを事前に知らせた上で、学園は、令和２年３月28日の理事会において、賞与及び手当の削減を含めた予算案を審議し決議している。

このような学園の対応が、不誠実な交渉態度又は支配介入に該当しないことは明らかである。

⑶　当委員会の判断

ア　要求60項目についての学園の対応が不誠実交渉に当たるか

使用者は、労働組合との合意達成の可能性を模索する誠実交渉義務を負うところ、かかる誠実交渉義務の内容の一つとして、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、労働組合の要求や主張に対する自己の回答や主張の根拠について客観的な資料を提示するなどして具体的に説明する義務を負う。

本件で団体交渉の議題となっているのは人件費削減であるところ、このような議題に係る労使交渉においては、一般的に、前提となる使用者の財政状況がどのようなものか、また、人件費以外の経費削減又は内部留保の取崩し等の人件費削減以外の経営上の努力を行うことによっても避けられないかを巡って交渉が行われる。そして、労働組合と使用者とでは情報の格差があることを踏まえると、学園は、組合の要求の程度に応じて、①組合が学園からの提案や説明が合理的かを検討し、また、②組合からの対案を作成するため、客観

的に必要とされる資料を組合に開示しなくてはならない。

組合は、学園が要求60項目に十分に応じないこと及び要求60項目を踏まえた組合の提案を十分に検討しないことが不誠実な交渉態度に当たると主張していることを踏まえ、要求60項目について、学園が必要な資料を組合に提示するなどして合意達成の可能性を模索する義務を果たして誠実に交渉していたかどうか、以下検討する。なお、組合の主張ないし釈明等の審査の全趣旨を踏まえ、要求60項目のうち、別紙１記載の番号７、９、10、14、16ないし18、20、23、25ないし28、31、32、34、35、37、38、41、44ないし51、53、54、58、59、61、67及び69は、個別の検討対象とはしない。

㈠　学園が開示を拒否している項目について

ａ　過去の件であること等を理由として拒否するもの（別紙１記載の番号63を除く）

前記第２の８⑶ア、エ、９⑷オ、カ、ケ、９⑸オ、カ及びク認定のとおり、学園は、別紙１記載の番号１、２、３、５、６、11、12、21、22、30、42、43、55及び56について、過去の件であること又は財務シミュレーションに影響しないことを理由として組合からの要求を拒んでいる。

前記第２の４⑹、７⑷、８⑴及び９⑵認定のとおり、これらの要求は、組合が学園の財政状況を吟味することを理由とされているところ、学園の経営事項及び今後の学園の財務状況と関係がない又は影響が希薄な事項であり、学園が要求に応じたとしても、開示された事項を用いて組合が人件費削減に関して新たな提案をすることが可能になるとは考え難い。また、前記第２の４⑴、５⑴、⑺イ、６⑴、⑺、７⑷及び９⑵認定のとおり、組合は開示を求める理由の一つとして経営陣の責任追及を掲げるが、組合が責任追及をすることは、いたずらに労使の対立を激化させることとなり、また、直ちに人件費削減につながるとはいえない。したがって、学園が、これらの事項に関する組合の要求を拒否したとしても、学園が誠実交渉義務に反するものとはいえない。

ｂ　個人情報であることを理由として拒否するもの

前記第２の８⑶オ、カ㈠及び９⑷コ認定のとおり、学園は、別紙１記載の番号13、15、33及び68について、個人情報

であることを理由として、組合からの要求を拒否している。

これらの要求は、学園の理事長、大学の学長及び大学の副学長の個別の人件費の開示を求めるものである。しかし、前記第２の４⑺認定のとおり、学園は、１.10.31財政再建案において役員（理事）の賞与を20％削減する案を示しており、組合がさらに賞与を削減すべきと要求するとしても、理事長らの個別の人件費まで明らかにする必要性は乏しい。また、前記第２の４⑺及び５⑺ア認定のとおり、学園は収支状況を相当程度明らかにしており、理事長らの個別の人件費が明らかにならなくては、組合からの新たな提案が困難とはいい難い。したがって、人件費削減を議題とする団体交渉において、必ずしも個別具体的な報酬額が、必要な項目とはいえない。

また、別紙１記載の番号13について、学園は、Ｂ１理事長は大学の教授として給与を受け取っており、理事としての報酬は受け取っていないと説明する等、可能な限りの説明をしており、組合の理解を得るために一定の努力をしているといえる。

以上のとおり、学園が個人情報であることを理由として組合の要求を拒否したとしても、誠実交渉義務に反しているとはいえない。

c　別紙１記載の番号63について

前記第２の２⑹及び⑺認定のとおり、学校再編時の学園説明の後、平成30年度の学園の高等学校の入学者は1,200名を上回っている。このように、高等学校で720名以上の入学者を確保している一方で、前記第２の４⑺認定のとおり、学園は１.10.31財政再建案によって、全教職員に対し、人件費削減を要するほど学園の財政がひっ迫している旨の説明をした。

組合は、経営陣の総退陣を求め、経営陣の責任追及を一つの理由として、学校再編時の財務シミュレーションの開示を求めているが、上記ａで判断したとおり、かかる理由のみをもって学園が学校再編時の財務シミュレーションを開示すべきとはいえない。しかし、学校再編時の学園説明と１.10.31財政再建案とが矛盾すると解する余地があり、学園から人件費削減が提案されている状況において、組合が、学校再編時の財務シミュレーションと１.10.31財政再建案との違いにつ

いて知りたいと考えるのは自然なことである。このことから、学園は、学校再編時の財務シミュレーションを開示するなどして、組合が、１.10.31財政再建案が合理的か否かを検討できるような対応をしなくてはならない。

また、学園は、過去の件であって１.10.31財政再建案に影響しないことを理由として学校再編時の財務シミュレーションの開示を拒否しているが、１.10.31財政再建案に影響しない理由を組合に説明していないし、学校再編時の経営状況の見通しと１.10.31財政再建案における見通しとの相違点を説明するといった、１.10.31財政再建案について組合の理解や納得が得られるための努力を尽くしているとはいえない。

したがって、学園は、組合が１.10.31財政再建案との違いを理解するために必要な学校再編時の財務シミュレーションを開示していない点に限り、誠実交渉義務に反している。

⑷　学園が開示している項目について

a　別紙１記載の番号４、24及び64については、前記第２の８⑶イ、カ㈦及び９⑷キ認定のとおり、学園が組合に対し、一定の情報又は資料の開示をしているところ、これを受けて組合から具体的な反論又は対案の提示がされていない。

b　別紙１記載の番号８については、前記第２の８⑶ウ認定のとおり、学園がトランジションセンターの運営財源等について説明した後、学園の職員と兼務となっている同センターの職員の必要性を巡る組合と学園との議論となり、平行線の状態となっている。また、学園が同センターを廃止しても学園の職員数は変わらないため人件費削減効果はないと説明したことに対し、組合から具体的な要求又は反論はされていない。

c　別紙１記載の番号36及び52については、前記第２の９⑷サ、⑸キ認定のとおり、学園は契約条件という重要情報以外を組合に開示しているところ、非開示情報がなくては組合からの新たな提案が困難とは考え難い。また、警備の費用及び借入金の利率については、組合がより良い条件となるよう検討してほしいと要求したところ、学園は検討すると回答している。

d　別紙１記載の番号39、40、57及び60については、前記第２の９⑸ウ、エ、ケ及びコ認定のとおり、学園が具体的な支出額を開示したところ、組合が廃止又は削減してほしいと抽象的に要求し、学園は検討すると回答している。

e　以上のとおり、別紙１記載の番号４、８、24、36、39、40、52、57、60及び64に関する学園の対応は、組合の要求の程度に応じて、必要な情報又は資料を開示した上で組合に説明しているといえるから、誠実交渉義務に反しているとはいえない。

⑺　組合からの対案又は提案について

組合は、別紙２記載のとおり、要求60項目を踏まえて組合から対案又は提案をしているが、学園は十分な対応をしておらず、誠実交渉義務に反していると主張するので、かかる対案又は提案について、学園が合意達成の可能性を模索する義務を果たして誠実に交渉していたかどうか、以下検討する。

a　別紙２記載の記号Ａについては、前記第２の４⑴、５⑴、６⑴、⑺、７⑴、⑷、９⑵、⑷シ及び⑸サ認定のとおり、組合は、学園の経営悪化について、経営陣である理事が経営責任として私財を学園に拠出すべきであると主張し、Ｂ２前理事長が1,500万円を学園に拠出することを提案し、同提案を盛り込んだ財務シミュレーションを提示することを学園に要求している。前記第２の４⑷、５⑺イ、６⑹、９⑷シ及び同⑸サ認定のとおり、学園は、理事の経営責任は学園の経営事項であって労使協議の対象ではないこと及び学園の財政状況が厳しいことは個人の責任とはいい難いこと等を理由として、組合からの要求を拒否している。

組合が主張する経営責任は、学園が理事をどのように扱うかという経営事項であって、それが人件費等の労働条件とどのように密接に関連するのか明らかではない。したがって、別紙２記載の記号Ａについて、学園が組合からの提案を拒むことが、誠実交渉義務に反しているとはいえない。

b　別紙２記載の記号Ｂ（別紙１記載の番号62含む）については、前記第２の６⑺、９⑶及び⑸シ認定のとおり、組合が管理職の人数を平成23年度に戻せば人件費削減になるとの対案

を示したことに対し、学園は、管理職は必要であるから減らすことはできないとの立場を示し、各管理職の必要性について一定の説明をしている。これに対し、組合は、管理職は結果を出しておらず不要であるとの抽象的な主張をするのみで、具体的な反論又は要求をしていない。

また、前記第２の７⑷ア、８⑶キ、９⑷ス及び⑸シ認定のとおり、学園は平成23年度の体制に戻した場合の人件費削減効果を計算して組合に説明し、その計算根拠を示した。その後、組合からの指摘を受けて、科目主任等の管理職の数を増やした場合及び大学の役職者を加えた場合の人件費削減効果について計算し、その内容及び根拠を組合に示している。そして、学園は、組合の対案によっても、１.10.31財政再建案を変更できる程の人件費削減効果がないとの結論を組合に示している。

したがって、学園は、組合の要求に対して、反論や一定の説明、根拠の提示等をして、組合の理解を得ようとする姿勢を見せているから、別紙２記載の記号Ｂに関する学園の対応は、誠実交渉義務に反しているとはいえない。

ｃ　別紙２記載の記号Ｃについては、前記第２の６⑺及び９⑷セ認定のとおり、組合が経営責任を根拠としてＢ１理事長の報酬又は給与を全額削減することを提案した。前記第２の７⑷イ、８⑶オ、９⑷セ認定のとおり、学園は、大学単体では黒字であるといった反論をし、Ｂ１理事長は理事としての報酬を得ていないといった説明をしている。

学園は、組合の提案を拒む根拠を示すだけでなく、組合の質問に応じた説明をしており、組合の理解を得ようとする姿勢を見せている。また、前記ａで判断したとおり、組合が主張する経営責任は抽象的である上に必ずしも労働条件ではない。したがって、別紙２記載の記号Ｃに関する学園の対応は、誠実交渉義務に反しているとはいえない。

ｄ　別紙２記載の記号Ｄ（別紙１番号19、29、65及び66を含む）については、前記第２の６⑺、９⑷エ及びク認定のとおり、組合は5,000万円の経費削減が見込まれるとして理事長車の廃止を提案し、年間維持費等の開示を要求した上で、タ

クシーで代用できる、使い道がなく理事長車は不要ではないかと主張した。前記第２の７⑷ウ及び９⑷エ認定のとおり、学園は、人件費以外の理事長車の年間維持費が76万円程度であると組合に開示し、機密性といった理事長車の必要性を説明した上で同提案を拒否している。

学園は相当な範囲の情報を開示して組合の理解を得るための努力をしているし、また、理事長車を維持又は廃止するかどうかは学園の経営事項である。したがって、別紙２記載の記号Ｄ（別紙１番号19、29、65及び66を含む）に関する学園の対応は、誠実交渉義務に反しているとはいえない。

e　別紙２記載の記号Ｅ及び同Ｆについては、前記第２の９⑵認定のとおり、２．２.29要求において、組合が、理事及び管理職は身を削ってでも厳しい経営状況を招いた責任を取るべきであると主張し、全理事の賞与及び管理職手当を全額削減することを提案し、同提案を盛り込んだ財務シミュレーションを提示することを要求している。前記第２の９⑷イ㈠及び⑸ス認定のとおり、学園は、理事は一般教職員と同様の給与削減に加えて20％の賞与削減をされているし、職責に見合った対価は必要であるから、これ以上の削減はできないと反論している。

したがって、学園は、組合の提案を拒否するだけでなく、自己の主張の根拠を示しており、組合の理解を得ようとする姿勢を見せているから、別紙２記載の記号Ｅ及び同Ｆに関する学園の対応は、誠実交渉義務に反しているとはいえない。

f　別紙２記載の記号Ｇについては、前記第２の９⑸セ認定のとおり、組合が中学校、高等学校及び中等教育学校以外の教職員についてのみ１.10.31財政再建案を適用するという対案を示し、同対案を盛り込んだ財務シミュレーションの提示を要求したところ、学園は意見として聞いておくとのみ回答した。

前記第２の２⑻、４⑺、５⑶及び12認定のとおり、学園の財務状況が悪化しているのは、学園全体の問題であるから、中学校、高等学校及び中等教育学校の教職員のみ１.10.31財政再建案を適用しない合理性はなく、組合から合理的な根拠

の説明もされていない。したがって、学園が組合からの提案を検討しないことには相応の理由があるから、別紙２記載の記号Ｇに関する学園の対応は、誠実交渉義務に反しているとはいえない。

イ　要求60項目についての学園の対応が支配介入に当たるか

前記ア(ｱ)ｃで判断したとおり、学園が組合に対し、学校再編時の財務シミュレーションを開示しなかったことは不誠実な交渉態度に当たるところ、このような学園の交渉態度は、組合の交渉力に対する組合員の不信を醸成し、組合内部の結束力を弱める効果を招来しうるものであるから、組合に対する支配介入に当たる。

ウ　人件費削減を決定した上で全教職員に対して令和２年３月30日付け書面を交付したことが不誠実交渉に当たるか

前記第２の２(8)、４(7)及び12認定のとおり、学園の次年度繰越支払資金は徐々に減少を続け、文部科学省から経営改善が必要であるとして指導を受けている状況で、経営状態を改善するために人件費削減を実施することを決定したといえる。人件費削減という重要な労働条件を変更するのであるから、学園は、組合と十分な労使協議を行い、合意達成の可能性を模索しなくてはならない。組合が、組合との協議が尽くされていないにもかかわらず２.３.30財政再建取組に至ったことは不誠実な交渉態度に当たると主張していることを踏まえて、２.３.30財政再建取組までに開催された団体交渉等の人件費削減に関する労使のやり取り全体を考慮して、人件費削減について、組合と学園とが十分な労使協議をしていないといえるか、以下検討する。

(ｱ)　前記第２の５(7)、６(7)、７(4)、８(3)、９(4)及び(5)認定のとおり、学園は、２.３.30財政再建取組までの間に、人件費削減を議題とする団体交渉を合計６回行い、少なくとも９時間15分以上、組合と交渉している。また、前記第２の５(7)ア認定のとおり、学園は、口頭での説明だけでなく、過去10年間の財務諸表、近年の収支実績が記載された表といった補足資料を作成して組合に交付し、６回の団体交渉を通じて組合に対して学園の財務状況を説明している。

(ｲ)　前記アで判断したとおり、要求60項目を巡る学園の対応は、別紙１記載の番号63については不誠実な交渉態度であるものの、そ

の余については、組合の要求の程度に応じて、必要な資料を開示し、説明をしているといえるし、組合からの提案又は対案について、人件費削減効果を計算する、自己の主張の根拠を説明するなどして、組合との合意形成に向けた努力を見せている。

㈢　このように、局所的にみれば学園には不誠実な交渉態度があるものの、全体をふかんしてみると、学園は、複数回の団体交渉を通じて、十分な時間をかけて、組合に自己の主張の根拠を示す等して、組合の理解を得るために相当程度の努力を尽くしているといえる。したがって、２.３.30財政再建取組までに、人件費削減について、組合と学園が十分な労使協議をしていないとはいえず、学園が２.３.30財政再建取組を交付したことが誠実交渉義務に反しているとはいえない。

㈣　組合は、人件費削減について、要求60項目について詰めるべき点が多々残されており、組合の対案についても議論が十分にされていないから、議論は緒に就いたばかりで十分に労使協議が尽くされていないと主張する。確かに、前記ア㈠及び㈢で判断したとおり、要求60項目には、学園が検討すると回答し、検討結果が示されていないものが含まれている。しかし、要求60項目のうち、学園の検討結果が示されていないものは、金額の多寡からして財務シミュレーションに影響を与えるとはいい難いもの及び組合から具体的な要求等がされていないものである。また、前記㈢で判断したとおり、全体をふかんしてみると、人件費削減に関する組合と学園との労使協議は、組合の要求の程度に応じて相当程度なされている。さらに、前記第２の４⑺、５⑴、⑵、⑺、６⑴、⑺、７⑶、⑷、９⑷シ及び⑸サ認定のとおり、学園が１.10.31財政再建案について説明する姿勢を見せても、組合は、謝罪又は要求60項目の開示が先であるとして学園からの説明を拒み、経営陣の責任追及という必ずしも労働条件ではない事項に固執するといった対応をしており、仮に議論の進展が遅かったとしても、学園のみの責任とすることは相当ではない。

したがって、組合と学園との議論が緒に就いたばかりの段階とはいえないから、組合の主張は採用できない。

㈤　組合は、前記第２の２⑴認定のとおり、平成７年９月９日付け労働協約には、組合及び学園がユネスコ勧告を尊重する旨の規定

が含まれているところ、ユネスコ勧告によれば、教員団体との合意なく給与削減をすることはできないとされており、教員団体である組合との合意なく人件費削減を実施することは労働協約違反であり、ひいては不誠実な交渉態度である旨主張する。

また、組合は、賞与水準及び入試手当については、長年の労使慣行であって労働契約の内容となるから、組合との合意なく人件費削減を実施することは労働契約法違反であり、ひいては不誠実な交渉態度である旨主張する。

このように、組合は、労働協約又は労働契約法に反することが不誠実な交渉態度であると主張するが、労働協約又は労働契約法に反することが、直ちに学園が組合との団体交渉を拒否したことにはならない。

したがって、組合の上記主張は、いずれも採用できない。

エ　人件費削減を決定した上で全教職員に対して令和２年３月30日付け書面を交付したことが支配介入に当たるか

前記ウで判断したとおり、学園は、組合との団体交渉及び書面のやり取りを通じて、人件費削減について相応の労使協議を尽くした上で、理事会で人件費削減を決定し、２.３.30財政再建取組に至っている。

したがって、学園の態度は、労使協議を蔑ろにするものと評価することはできない。よって、学園による２.３.30財政再建取組の交付は、組合の活動や運営に支障をきたしうる行為とはいえないから、支配介入には当たらない。

３　不当労働行為の成否

⑴　前記１でみたとおり、学園が、人件費削減を含む財政再建について、組合と事前に協議せず、全教職員に対して１.10.31財政再建案を交付したことは、労組法第７条第３号の不当労働行為に当たるが、同条第２号の不当労働行為に当たらない。

⑵　前記２でみたとおり、人件費削減を議題とする団体交渉における、令和２年２月14日までに組合が開示を求めた60項目についての学園の対応のうち、学校再編時の財務シミュレーションを開示しなかったことは、労組法第７条第２号及び同条第３号の不当労働行為に当たるが、学園が上記対応のまま人件費削減を決定した上で全教職員に対して令和２年３月30日付け書面を交付したことは、労組法第７条第２号

及び同条第３号の不当労働行為に当たらない。

４　救済の方法

前記３⑵で判断したとおり、学園が全教職員人件費削減を議題とする団体交渉において、学校再編時の財務シミュレーションを開示しなかったことは、不当労働行為と判断されるため、主文１のとおり命じることとする。

また、前記３⑴で判断したとおり、学園が全教職員に対して１.10.31財政再建案を交付したことは、不当労働行為と判断されるため、前記３⑵で判断した不当労働行為と併せて、今後同様の事態が起こらぬように、主文２のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和３年７月27日

神奈川県労働委員会

会長　浜村　　彰

（別紙省略）