

## 命 令 書

申立人 X組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y学園

代表者 理事長 B 1

上記当事者間の兵庫県労委令和5年（不）第7号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員米田耕士、公益委員関根由紀、同秋吉秀剛、同浅田修宏、同大内伸哉、同中村衣里及び同藤森泰宏が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 被申立人は、「教員の昇給幅を4号給から6号給に引き上げること」に係る団体交渉において、財務資料（少なくとも資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表、借入金明細書、財産目録）を提供し、それに基づく説明をして誠実に応じなければならない。
- 被申立人は、「B2専門学校の運営が高校の教員の労働条件に及ぼす影響」に係る団体交渉において、必要な資料を提供し、それに基づく説明をして誠実に応じなければならない。

### 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立人X組合（以下「申立人」という。）は、①教員の昇給幅を4号給から6号給に引き上げること、②令和2年度から4年度までの財務資料（資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表、

財産目録、借入金明細書及びそれに付隨する計算書）を提供すること並びに③令和6年4月に開校予定のB2専門学校の運営についての説明を求めるなどを議題として、令和5年8月4日付けで被申立人Y学園（以下「被申立人」という。）に団体交渉を申し入れた（以下「本件申入れ」という。）ところ、被申立人は、令和5年10月13日、令和6年4月23日、同年6月4日、同年10月9日、同年11月26日及び令和7年2月6日に実施された団体交渉（以下それぞれ「5年10月団交」、「6年4月団交」、「6年6月団交」、「6年10月団交」、「6年11月団交」及び「7年2月団交」とい、これらを合わせて「本件団体交渉」という。）において、理事長や校長を出席させず、申立人が要求していた財務資料を提供せず、また、専門学校の運営についても資料に基づいて説明をしなかった。

本件は、被申立人の本件団体交渉における上記対応が不誠実団交であり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

被申立人は、本件申入れに基づく団体交渉に誠実に応じなければならぬ。

## 第2 本件の争点

本件団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人は、肩書地においてB3高等学校（以下「高校」という。）及びB2専門学校（以下「専門学校」という。）を設置、運営する学校法人である。

なお、被申立人の審問終結時の従業員数は71人であり、うち高校で勤務する教職員数は64人である。

(2) 申立人は、兵庫県下の私立学校に勤務する教職員らで結成された労働組合で、審問終結時の組合員数は32人である。

被申立人には、同法人が運営する高校で働く教員らが結成したC1組合という申立人の分会（以下「分会」という。）があり、審問終結時の分会の組合員数は、C2（以下「C2」という。）を含め、11人である。また、C2は、分会の執行委員長である。

## 2 被申立人における財務情報の公開制度

被申立人が財務情報を閲覧に供し、または開示する目的で制定した「Y学園情報公開規程」（以下「情報公開規程」という。）では、私立学校法第47条第2項及びY学園寄附行為第36条第2項に基づく公開の対象資料として、財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、事業報告書及び監査報告書が規定されている。財務情報の公開の請求権者には、被申立人と雇用関係にある者、生徒及びその保護者等が含まれ、公開の方法は原則として閲覧によることと規定されているが、「法人を誹謗中傷することを目的とするなど、不法・不当な目的である場合」や「公開すべきでない個人情報が含まれる場合」等に閲覧を拒絶できる等の規定が置かれている。また、情報公開規程には、閲覧する者は、書類を「定められた閲覧場所以外に持ち出してはならない」、「複写、撮影等してはならない」との規定もある。

## 3 本件申立てまでの経緯

### (1) あっせんまでの労使交渉の状況

ア 令和2年8月27日付で、申立人は、15項目の交渉事項について、団体交渉を申し入れた。被申立人は、同年9月24日に、同年10月2日に団体交渉を実施すると回答したが、同日、被申立人は、団体交渉の中止を申し入れた。

被申立人は代理人弁護士を選任し、同月16日付け「回答書」で、申立人の要求する15項目の交渉事項について、義務的団交事項ではないものや、趣旨が不明確なものが含まれているとして、交渉事項を整理してほしいと要求した。同月31日、申立人は被申立人の上記文書の要求事項に対して回答した。

イ 令和3年1月12日、年明けに団体交渉を実施するために日程調整をする予定であったが、被申立人は、新型コロナウィルス感染症の流行に伴う政府からの緊急事態宣言の発令を理由に

団体交渉を延期した。その後、申立人は、同月 18 日付で、団体交渉を申し入れた。

同年 2 月 3 日、被申立人代理人は、申立人が団体交渉の実施日時を指定してきたことに対して、同日時は、組合及び使用者の合意により決定されるのが原則であり、特段の定めがない状況においては、組合において決定する権限があるものではないと伝えた。

ウ 申立人は、令和 3 年 3 月 1 日付け「緊急の申入れ」で、分会の組合員 2 人の雇止め等身分に関することについて団体交渉を申し入れ、代理人弁護士との調整がつかない場合でも、理事長のみでの団体交渉の実施を求めたところ、被申立人は、同月 5 日付け「ご回答」で、「緊急の申入れ」で名前を挙げられている 2 人は、分会の組合員ではないので、両人の身分に関する事項は義務的団交事項ではないと回答した。

申立人は、同月 8 日付け「要求書」で、上記回答に対し抗議し、早急に団体交渉を実施するよう求めた。

## (2) あっせんの経緯

令和 3 年 3 月 16 日、申立人は当委員会に対し、誠実な団体交渉を早急に実施することを調整事項として、あっせんの申請をした。

同年 4 月 14 日に行われたあっせんにおいて、当委員会は、「使用者及び組合は、事前に団体交渉の議題、時間、場所及び出席者について調整の上、議題について交渉権限のある者が出席して交渉にあたるものとする。」というあっせん案を提示したところ、申立人から「交渉権限のある者とは校長であること」をあっせんの場で明確にしたいとの申出があり、両当事者は、これを確認した上で、あっせん案を受諾した。

その後、この合意を受けて何度か団体交渉が実施されたほか、しばらくは団体交渉ではなく、校長、教頭、事務部局室長及び申立人の三役による話し合いが行われた。

## (3) 校長の生徒会誌への寄稿文をめぐる経緯

令和 5 年 7 月 4 日の話し合いにおいて、申立人は、高校の校長で

あるB4（以下「B4校長」という。）が寄稿した生徒会誌の巻頭言が他校の校長が書いた文章と酷似しているとして、B4校長にこの点を質問した。

(4) 本件申入れの経緯

被申立人は、高校の経営が厳しい現状を踏まえ、相乗効果による法人全体の向上を目的として、令和6年春から新たに専門学校を設立、開校することを決定した。

申立人は、被申立人に専門学校を開設する余裕があるなら、その分を高校の教員の昇給に回してほしいと考えるとともに、今の高校生には保育や幼児教育関係の進学先を希望する者が少なく、兵庫県内の短期大学や専門学校で募集を停止しているところがあることから、被申立人が専門学校の運営を始めたことで、財政を更に圧迫し、高校自体もつぶれることを懸念し、本件申入れを行った。

(5) 5年10月団交

本件申入れに係る団体交渉を令和5年9月14日に実施する予定であったが、同月13日、被申立人は、①B4校長は複数の組合員からどうかつ的な対応を受けて精神的な不調に陥ったため、②高校の教頭であるB6（以下「B6教頭」という。）は実母が危篤状態となつたため、それぞれ団体交渉に出席できなくなつたとして、団体交渉の延期を要求した。そのため、団体交渉の実施日は同年10月13日となつた。

5年10月団交の出席者は、申立人側はC2ら13人、被申立人側は被申立人代理人であるB7弁護士（以下「B7弁護士」という。）、B6教頭、事務部局室長であるB5（以下、令和6年3月31日までを「B5室長」といい、同年4月1日以降を「B5校長代行」という。）ら6人であり、理事長であるB1（以下「B1理事長」という。）及びB4校長は出席しなかつた。

なお、B7弁護士の参加について、被申立人は、事前に申立人に連絡していなかつた。

ア 団体交渉の出席者

(ア) B1理事長

C 2 は、B 1 理事長が出席しない理由を質問したところ、B 7 弁護士は、理事長は基本的には出る必要がない、交渉権限がある人が出ればいい旨述べた。

C 2 は、学校を良くするためにも経営者と直接話し合いたい、法律的に問題がなくても、ここは団体交渉の場であって、お互いの信頼関係を築くためにも理事長が出てくるべきと述べたところ、B 7 弁護士は、理事長にきちんと伝えた上でどうするかを回答する旨述べた。

#### (イ) B 4 校長

B 7 弁護士は、B 4 校長が体調不良であると述べ、「R 5 年 9 月 12 日当院での心理テストの結果うつ病と診断した。現状では団体交渉は欠席が必要である。」と記載された同日付け診断書を、申立人に提示した。

これに対し、C 2 は、令和 5 年 7 月 4 日の話合い（前記 3 (3)）以降、B 4 校長は自分と話さなくなったり、B 4 校長は自分と会いたくないから団体交渉に出席しないと聞いている、校長という立場の人が一教員と話をしないことで業務に差し支えが出ていると述べた。組合員の C 3 （以下「C 3」という。）は、B 4 校長が校務を行える中、団体交渉のみ出席できないことに疑問を呈した。申立人の執行委員長の A 1 （以下「A 1」という。）は、C 2 が出席しなければ B 4 校長は団体交渉に出席するのかと質問したところ、B 7 弁護士はその場合は出席する可能性は高くなるだろうと答えた。

#### イ 財務資料の提供

被申立人は、情報公開規程に基づいて資料を閲覧できること、情報公開規程に基づいて対応することが原則だと述べた。

A 1 が情報公開規程に基づく閲覧では写しももらえず、メモも取れないのかと質問したところ、B 7 弁護士は、基本的にはそのとおりだが、要望があることは知っているので、検討したい旨述べた。C 2 がまだ検討できていないのかと質問したところ、B 7 弁護士は、①今の回答はそのとおりだが、私が入ったからには進めたい、②今の段階では、今日初めて団体交渉に出

た人に資料を出せと言われても出てくるわけがないという状態であるが、職務として、被申立人に資料のコピーを出せばいいのではないかと言う、③理事長の判断によって結論は変わるが、今月中に結論を含めて回答する旨述べた。A 1 が大項目は兵庫県に情報公開請求すれば分かるから、小項目の載った資料を出してほしいと要求したところ、B 7 弁護士は、もし資料を開示しないならば理由を付けて回答する旨述べた。

#### ウ 専門学校

A 1 は、①専門学校の設立に当たり、資金はどこからいくら持ってきたのか、②専門学校の設立に係る支出は高校の会計から行っているのか、③専門学校の施設はどこか、④生徒募集の見通しはどうかと質問したところ、被申立人は、①法人の自己資金内で 5, 500 万円を創立費として運用しており、借入れは行っていない、②支出は高校の会計からではなく創立費から行っている、③学校内の施設を利用する、④今の見通しは厳しいが、一人でも多く来てもらえるよう努力する旨回答した。申立人が、開校前から厳しいと分かっているのになぜ専門学校を設立するのかを質問したところ、B 5 室長は、高校の経営も厳しい現実がある中、違う業態も立ち上げていって、法人全体で成り立たせていこうとしていると回答した。

申立人は、①高校の入学者が減少している中、専門学校が失敗すると被申立人が倒産するのではないか、自分の生活がなくなるのではないかということを心配している、②専門学校が赤字になれば、被申立人がその補填をする以上、高校の教員の給与を下げられるおそれがある、③保育士の希望者が減っており、保育に係る専門学校の経営が厳しいと言われている中で専門学校を設立した理由及び今後の見通しについて、理事長と校長が団体交渉に出てきて話すべきであると述べるとともに、専門学校に係る中長期的な計画に係る資料を要求したところ、B 7 弁護士は、検討させてほしいと回答した。

#### エ 昇給幅の拡大

A 1 は、専門学校を設立する余裕があるなら高校の教員の給

与を上げられないのかと述べるとともに、昇給幅を拡大できないというなら、できない理由及びどのような状況になればできるようになるのかを文書で提示してほしいと要求したところ、B7弁護士は「もうちょっとわかりやすく、こういう理由だよ。ただ上げないだけじゃなくて、こういうことも考えれるところだという話にはしたいと思っています。」と回答した。

#### (6) 本件救済申立て

令和5年1月22日、申立人は、本件救済申立てを行った。

### 4 本件救済申立て以降の状況

#### (1) 6年4月団交までの経緯

##### ア 令和6年2月20日付け「要求書」

申立人は、令和6年2月20日付け「要求書」により、団体交渉を申し入れた。同要求書には、本件申入れにおける要求事項に加えて、団体交渉には、理事長及び校長の出席を求めるここと、出席をしない場合は、その理由とそれに代わる決裁権者の出席を求めることが記載されていた。また、申立人は、同要求書における要求事項について、団体交渉実施日の2週間前までに文書で回答を求めていた。

被申立人は、同月29日付け「回答書」により、団体交渉が可能な日時を回答するとともに、①出席者については現在調整中である、②その他の要求事項については追って回答する旨回答したが、6年4月団交までの間に、上記①及び②に係る回答はなかった。

##### イ 情報公開規程に基づく財務資料の閲覧

C2は、令和6年3月5日に、情報公開規程に基づき、閲覧申請する文書を、資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表、財産目録、借入金明細書及びそれに付随する計算書とした情報公開申請書を提出し、同月12日に、令和4年度「資金収支計算書」、「貸借対照表」及び「財産目録」を閲覧したが、複写、録音やメモを取ることは禁止された。

#### (2) 6年4月団交

6年4月団交の出席者は、申立人側はC2ら6人で、被申立人側はB5校長代行及びB7弁護士ら6人であった。

なお、B5校長代行は、6年4月団交以降は、被申立人から申立人の要求や主張に応じて適時回答、主張し、必要な資料等を提示することを含む交渉権限を与えられて団体交渉に出席していた。加えて、B4校長は別室で待機していた。

6年4月団交では、本件救済申立てに関連して、おおむね以下の交渉が行われた。

#### ア 団体交渉の出席者

##### (1) B1理事長

A1が、B1理事長が出席しない理由を質問したところ、B7弁護士は、別室ではあるが校長がおり、今のところ必要がないからである、理事長がいなくても話は進むと回答した。

これに対し、C2は、話は進んでいない、最終責任者である理事長の話をなぜ聞けないのかと述べ、B7弁護士は、最終責任者の話が聞けないからといって、別に困ることがあるのか、精神的な納得というのは分かるが、効能が変わるものではない旨述べた。

C2は、B1理事長が経営者としてやっていこうと思うのであれば、団体交渉の場も含めて職員と向かい合うべきである、団体交渉に出席しない理由が出席したくないからというのは大人として納得できないと述べ、B7弁護士は、申立人の意向を理事長に伝えると返答した。

##### (1) B4校長

A1は、学校の業務は問題ないが団体交渉だけできないという令和6年4月15日付け「診断書」の内容に疑問を呈するとともに、病気はいつ治る見通しかと質問した。これに対し、B7弁護士は、別室にいるB4校長に確認した上で、①カウンセリングや投薬を受け、定期的に心理テストを行って状況を確認しているが、状態は少し悪くなっている、②病状は何人かの教員に対するパニック障害のようなものであり、団体交渉のような場でプレッシャーをかけられるようなこと

になると気分が悪くなると説明したところ、C3は、治療に専念する気はないのか、校長という立場の人が団体交渉に耐え切れないなら辞職してもらうしかないと述べた。

また、C2は、自分が団体交渉に出席しなければB4校長は出席すると聞いた、その約束はなぜ守られないのかと質問し、B7弁護士は、B4校長により具体的に確認したところ、複数人の教員との関係でパニック障害が起こり得ることに加え、病状の進行もあり、今は出席は無理であると回答した。これに対し、申立人は、そのように状況が変わったという説明が欲しかった、なぜそれを文書で回答しないのかと述べるとともに、B4校長が会えない複数人とは誰なのか、労災認定は考えていないのか、どういう業務上でどういう病気になったのかが分からぬとこちらも対応のしようがない、B4校長の病気によって関係ない人にまで気を遣わせている、B4校長は特定の分会の組合員の名前を出して、その人がいたらしくなると非組合員に話しており、どちらがハラスメントなのか、自分が都合の悪い時に調子が悪いと言われたらこちらはそれ以上突っ込めない旨述べ、B7弁護士は、B4校長が自分の都合の悪い時に言っているわけではないことを説明したいと述べた。

#### イ 令和6年2月20日付け「要求書」に対する文書回答

申立人は、被申立人が令和6年2月29日付け「回答書」で、同月20日付け「要求書」に記載の要求事項について、追って回答する旨回答したにもかかわらず、6年4月団交までの間に文書で回答しなかった理由を質問した。これに対し、B7弁護士は、学期末で時間が取れず、内部での打合せがうまくいかなかつたからだと述べた。

A1は、普通は都合がつかないから遅れる旨の文書を出すものである、予定がつかなかったから文書が出せなかつたというのは人としてどうなのかと述べ、B7弁護士は、交渉を進展させたいと思っている、次回の団体交渉に向けて何ができるかを検討したい旨述べた。

A 1 は、改めて言うが財務資料を出し、それに基づいて高校の財政状況や賃上げの可否を説明してほしい、次回は要求事項を事前に文書回答してもらってから団体交渉を実施しようとした。

#### ウ その他

B 5 校長代行は、高校における令和元年度から 5 年度までの総生徒数、令和 6 年度の総生徒数及び学年ごとの生徒数並びに令和 7 年度から 15 年度までの総生徒数及び学年ごとの生徒数の予測が記載された B 3 高等学校生徒推移予測と題する資料を申立人に提供し、令和 7 年度以降の数値は B 4 校長の予想であると説明した。同資料によれば、令和元年度の総生徒数が 812 人であったのに対し、令和 5 年度は 551 人であり、令和 15 年度の予測は 280 人であった。

申立人は、令和 7 年度以降の数値の根拠及び令和元年度から 5 年度までの学年ごとの生徒数を質問するとともに、財政的なシミュレーションも出してほしいと要求し、さらに、専門学校についても、初年度の 6 人スタートからの今後の見通し、どのように生徒募集をしているかを知りたい旨述べた。

#### (3) 6 年 4 月団交後、6 年 6 月団交までの経緯

##### ア 令和 6 年 5 月 21 日付け「回答書」

被申立人は、令和 6 年 2 月 20 日付け「要求書」への回答として、同年 5 月 21 日付け「回答書」を申立人に交付し、本件救済申立てに関連して、おおむね以下のとおり回答を行った。

また、団体交渉で話した内容について、分会の組合員が職員室においてほかの人に聞こえるような態様で話をしていたとして、団体交渉で伝える事項は、他の教員や外部の組織に所属する者らに対して開示するものではないので、申立人においても保秘については十分に配慮してほしい旨依頼した。

##### (イ) B 1 理事長及び B 4 校長の団体交渉への出席

被申立人は、①次回以降の団体交渉においても理事長が出席する予定はなく、校長については、精神的な疾患を理由として、別室で待機する方法で出席する予定である、②同年 4

月 1 日以降、B 5 校長代行は被申立人から決裁権者として団体交渉に出席させる旨の委任を受けており、B 7 弁護士は被申立人から申立人の要求事項に係る交渉についての委任を受けており、被申立人の対応は、不当労働行為には当たらないと考えている旨回答した。

(イ) 教員の昇給幅の拡大

被申立人は、以下 a 及び b の理由により、人件費総額の増額はできないと回答した。

a 高校は平成 23 年頃をピークに生徒数が減少しており、当初定員の 1,500 人に対し、令和元年は 54%、令和 5 年は 37% と大きく割り込んでいる。

b 生徒数の減少に伴い、高校の学生生徒等納付金収入も減少傾向にあり、人件費依存率（人件費/学生生徒納付金）は、118.75% となっている。

なお、同数値は、学校の最も大きな収入である学生生徒納付金収入と、最も大きな支出である人件費とのバランスを直接的に示すものであり、一般的に比率が 100% を超えないことが理想であるといわれている。

(ウ) 財務資料の提供

被申立人は、財務資料の提供については、被申立人の情報公開規程に沿った対応をするが、申立人の要求事項に関連する事項については、個別の質問があれば、適宜回答する予定であると回答した。

(エ) 専門学校

被申立人は、① 1 年目である本年度は 6 人が入学しており、2 年目には 33 人、3 年目には 40 人の学生を得られるよう努力して、3 年目には黒字経営になるようにしていく、② 内部進学者に力を入れるとともに、外部に対しても県外も含めて広く広報をしていく、加えてオンデマンドによる授業を検討するなど、より受講しやすい専門学校にしていきたいと回答した。

イ 令和 6 年 5 月 29 日付け文書

申立人は、令和6年5月21日付け「回答書」（上記ア）を受けて、同月29日付け文書を被申立人に交付し、本件救済申立てに関連して、おおむね以下の要望等を行った。

(ア) B1理事長及びB4校長の団体交渉への出席

申立人は、B1理事長が団体交渉に出席しない理由、B4校長がどの組合員と対面することができないのか及び通常の業務においても対面することができないのかを質問するとともに、B4校長について、別室での待機ではなくオンラインによる対応を求め、さらに、6年4月団交で、B7弁護士が、B4校長が都合の悪い時に調子が悪いと言っているわけでないことを説明すると言った件について、次回団体交渉での説明を求めた。

(イ) 教員の昇給幅の拡大及び財務資料の提供

申立人は、教員の昇給ができないことの裏付けのために財務資料の提出を求めているとし、過去の財務資料も含めて、資料が手元にないと、話合いにはならないと回答した。

(ウ) 専門学校

申立人は、被申立人の回答はただの努力目標か、73人の学生が在籍していれば黒字になるのか、目標の学生数を確保できない状況が何年も続いた場合どうするのか、誰がどのように責任を取るのかについて、次回団体交渉での説明を求めた。

(エ) 情報の保秘

申立人は「組合の運動において、他の教職員に情報を公表、共有することは、経営者側から守秘義務を要求される事柄ではないと考えます。」と回答し、次回団体交渉での議論を求めた。

(オ) その他

申立人は、6年4月団交までに文書で回答しなかった理由について、再度説明を求めるとともに、6年4月団交で出されたB3高等学校生徒推移予測について、計算の根拠、改善計画、経常費や教職員数の推移について、次回団体交渉での

説明を求め、さらに、高校の生徒数増加が見込めないことにについて、B 4 校長はどのように責任を取るか質問した。

ウ 令和 6 年 6 月 3 日及び同月 4 日付け「回答書」

(ア) 被申立人は、令和 6 年 6 月 3 日付け「回答書」を申立人に交付し、B 4 校長の病状について「校長は、学校運営上の問題に関連して、貴組合の C 2 氏、C 3 氏ら複数名から、集団で強く意見を述べられたこと等を原因として、パニック障害等に罹患いたしました。」、「上記組合員らと対峙する又は団体交渉等、精神的な負担が大きい状況におかれた場合に、同疾患を原因とする発作が生じる可能性があります。」と説明し、現時点における申立人の態度及び B 4 校長の病状からすれば、オンラインにおいても発作が生じる可能性は大きく、オンラインによる参加を実施することは困難であるとした上で、B 4 校長と代理人弁護士が別室で待機し、団体交渉の状況を電話で聞き、適時回答する方法を提案した。

(イ) 令和 6 年 6 月 4 日付け「回答書」

被申立人は、令和 6 年 5 月 29 日付け文書（前記 4(3)イ）を受けて、同年 6 月 4 日付け「回答書」を申立人に交付し、本件救済申立てに関連して、おおむね以下の回答等を行った。

a B 1 理事長の団体交渉への出席

被申立人は、B 5 校長代行及び B 7 弁護士が団体交渉についての委任を受けているので B 1 理事長の参加は必要ないと回答し、申立人が B 1 理事長の出席を求める理由を回答するよう求めた。

b 情報の保秘

被申立人は、令和 6 年 5 月 29 日付け文書での申立人の回答（前記 4(3)イ(イ)）を受けて「この回答は、本学園から明示的に保秘を求めた情報等についても、貴組合においては保秘の意思はなく、貴組合の意思で第三者に対して公表するとの意思を表明するものでしょうか。」と述べ、団体交渉又は文書で回答するよう求めた。

c その他

被申立人は、6年4月団交までに文書回答を行わなかつた理由を、団体交渉に係る全体的な方針及び個々の質問事項等に対してどのような回答をするか等について、被申立人内部でも議論があり、統一的な意見として集約することができなかつたからであると説明した。

また、B3高等学校生徒推移予測の数値の根拠について、令和5年度の兵庫県内の児童生徒数の減少率を当てはめ、退学等の実績を加味して計算したものであると回答した。

#### (4) 6年6月団交

6年6月団交の出席者は、申立人側はC2ら11人で、被申立人側はB5校長代行やB7弁護士ら7人であった。加えて、B4校長は別室で待機していた。

6年6月団交では、本件救済申立てに関連して、おおむね以下の交渉が行われた。

##### ア 団体交渉の出席者

###### (1) B1理事長

B7弁護士は、B1理事長が団体交渉に出席しない理由を、B5校長代行とB7弁護士に権限を与えており、必要性がないからであると説明した。これに対し、申立人は、これまでの団体交渉や文書からはB1理事長の考えが全く見えてこない、次回団体交渉では、B1理事長自身がどう思うのかを教えてほしい旨述べた。

###### (1) B4校長

A1は、校長に名前を出されて、あいつの言葉によって俺は病気になったと言われたら、それ以降、ちゃんとした意見があつてもなかなか言えなくなると述べ、B4校長が病気になり患した経緯についての調査を求めた。

B7弁護士は、前向きに検討して進めると回答したところ、申立人は、弁護士ではなく、B5校長代行に聞いていると述べた。B5校長代行は、検討すると回答したところ、A1は、検討するなら例えば3日後に回答してくれ、検討してできないならちゃんと理由を言ってくれと述べ、B5校長代行は、

3日後は約束できるか分からないと回答した。さらに、別室にいるB4校長は、職員を通じて、今回の件で組合員を告発するつもりはない、調査することもないという意向を伝えた。

また、C2は、B4校長は通常の業務でも特定の教員と話ができないのかと質問し、B5校長代行は、該当する人たちと長時間接触すると、パニック障害が出かねない状況はあると回答した。これを受け、A1は、そう言わると、校長が速やかに職務に復帰できるように、ある程度原因を絞ってもらい、こちらも改善するところは改善していく必要がある、それを病気はプライベートな問題だと逃げられると、こちらは通常の業務ができないなら、校長職を降りた方がいいと言うしかないと述べた。

さらに、A1は、校長代行が団体交渉に出席しているから、校長に別室に待機してもらわなくていい、校長に聞くことに関してはB5校長代行に回答してもらうと述べた。

#### イ 財務資料の提供

申立人が財務資料を出すように要求したところ、B7弁護士は、①令和6年5月29日付け文書に、守秘義務を守ってもらえないような趣旨の回答があるので、このような状況で資料を公開することは難しい、②申立人が知りたい項目を明らかにしてくれば、対応できると思うと回答した。

C2は、①財務資料を見るだけでは分からないので、出してもらって分析したい、②資料の全体を見て質問していかなければならぬので、是非出してもらいたい、③保秘を守れば資料を出してくれるのか、どこまでの秘密保持が必要なのかと質問したところ、B5校長代行は、保秘の条件について検討すると返答した。

#### ウ 専門学校

A1は、専門学校の入学者数を増やす計画はどのようなものか、初年度と来年度以降で何が違うのかと質問したところ、B5校長代行は、高校からの内部進学を多くできるようにするとともに、初年度は県内を中心にPR活動をしていたが、来年度

に向けて、県外における案内や学校回りなどのPR活動を増やしていると回答した。

A1が、①どういうところを何校回ったのか、②どのようなPR活動を行っているのか、③5月までに学校説明会を7回実施しているが、何人来たかと質問したところ、被申立人は、①実際に回っている者が団体交渉に出席していないので具体的な数は分からない、②学校を回ったり、指定校推薦を出したりといったアピールを行っている、③二人であると回答した。

C2は、保育に人気がないと分かっていて、なぜ専門学校を立ち上げたのか、二、三年目の入学者が33人とか40人とか無理だと分かっている、このまま赤字が続けば高校の経営を圧迫するはずだと述べ、理事長も校長も出てこなくていいから、専門学校を開設した理由、お金をどのように工面するのか、初年度の入学者が6人なのは想定していた状況か、どういう計画で二、三年目の入学者を33人、40人とすることが可能なのか及び今後どうするのかについて資料を提示してほしいと要望した。

さらに、申立人は、被申立人が高校の収入を専門学校の赤字の補填に回すのではないかとの趣旨の危惧を述べ、専門学校の赤字はどのようにして補填するのかと質問したところ、B5校長代行は「そのあたりの回答も含めて次回ちょっととおりあえず」と回答した。

#### (5) 6年6月団交後、6年10月団交までの経緯

ア 令和6年6月19日付け「令和6年6月4日学園側回答書について」

申立人は、令和6年6月19日付け「令和6年6月4日学園側回答書について」で、労使の信頼関係を構築するため、団体交渉に理事長及び校長の出席を改めて求めるとともに、①前回の団体交渉で未回答だった事項に対する回答、②申立人のこれまでの要求及び質問事項のうち未回答である事項に対する回答、③前回の団体交渉で申立人が要求した事項に対する回答、④これまで申立人が要求してきた資料を同月26日までに文書で提

出するよう求めた。

イ 令和6年7月31日付け「回答書」

被申立人は、申立人の令和6年6月19日付け文書（上記ア）を受けて、同年7月31日付け「回答書」において、本件救済申立てに関連して、以下の回答を行った。

(7) 財務資料の提供

被申立人は「貴組合において、本学園が求めたとしても、一切保秘の意思がないということであれば、本学園としても、貴組合において開示要求等をなされたとしても、これに応じることはできかねます」、「貴組合においては、本学園が開示等した資料等について、本学園において保秘をお願いしたとしても、これを守る意思はないと回答されたものと認識しております」と述べるとともに、申立人が①財務資料等の開示を求める目的を明確にすること、②文部科学省において公開されている「学校法人会計基準について」を確認した上で、疑問に感じている事項等について、具体的に指摘すること及び③情報公開規程に基づく閲覧を行い、その場で記載内容への質問や追加資料の開示を提案することを条件に、資料の開示を検討すると回答した。

(8) 専門学校

被申立人は、「専門学校の運営にかかる予算的な動向及び実態については、目先で一喜一憂するような判断ではなく、今後数年は状況を確認していく必要があると考えます。」、「専門学校の運営が高校に影響することはない事は約束しております。」と述べた上で、今期は更なる入学者の増加を目的として、他府県の約250校に対する指定校推薦枠を含む募集の案内の送付や、県内全域の高等学校に対するPR活動のための巡回等を行っていると回答した。

ウ 令和6年8月29日付け「要求書」

申立人は、令和6年8月29日付けで「要求書」を提出し、同年2月20日付け「要求書」（前記4(1)ア）と同様の事項について、団体交渉を申し入れるとともに、本件救済申立てに關

連して、以下の要望等を行った。

(ア) 団体交渉への出席者

申立人は、経営者と労働者が面と向かって話し合うのが正常な労使交渉であり、被申立人のこれまでの対応や見解では、正常な労使関係を築くことは難しいと述べ、改めて経営者であるB1理事長の出席を求めた。

また、B4校長について、団体交渉に出席できない理由が後付けで述べられている、申立人が提案した復帰支援についての回答がないと述べ、6年6月団交において申立人が要求した復帰プログラム及びハラスメント調査機関の設置について、文書での回答を求めた。

(イ) 財務資料の提供

申立人は、被申立人が、令和6年7月31日付け「回答書」において、申立人は、財務資料について保秘を守る意思はないと回答したと認識している旨述べた（前記4(5)イ(ア)）ことに対し、6年6月団交では財務資料の保秘について今後相談していくこうと検討していたと述べ、被申立人がそのように認識している理由について、文書での回答を求めた。

また、被申立人の令和6年7月31日付け「回答書」の内容には矛盾点が多く、趣旨が理解できないとして、被申立人の主張を改めて精査し、明確にして回答するように求めた。

(ウ) 専門学校等

申立人は、専門学校に係る中期及び長期計画、資産、組織についての明確な回答や文書はもらっていないとして、団体交渉時に議論として挙がった人員推移（シミュレーション）、令和6年度予算及び事業計画、保育に係る専門学校を新設しようと思った理由、理事会決議、見通しを含め、資料の提出を求めた。

加えて、高校についても、中期及び長期の計画、入学者の減少を抑えるための計画、教員数の推移及び人件費などの経常費も含めた資料の提出を求めた。

エ 兵庫県に対する情報公開請求

申立人は、令和6年8月26日、兵庫県に被申立人（高校）に係る財務資料（令和元年度から5年度までの事業活動収支計算書、事業活動収支内訳表、貸借対照表、財産目録、借入金明細書及びそれに付随する計算書）の情報公開請求を行い、同年9月6日に、一部公開決定を得て資料を入手した。入手した資料は、小項目の多くが黒塗りとなっていた。

(6) 6年10月団交

6年10月団交の出席者は、申立人側はC2ら9人で、被申立人側はB5校長代行やB7弁護士ら7人であった。

なお、B4校長は団体交渉にオンラインで参加した。

6年10月団交では、本件救済申立てに関連して、おおむね以下の交渉が行われた。

ア 団体交渉の出席者

(1) B1理事長

C2は、B1理事長が出席しない理由は今までどおり出たくないから、出る必要がないからかと質問し、B7弁護士は基本的に変わりはない答えた。

(1) B4校長

B7弁護士は、B4校長の復帰支援について、校長という仕事の性質上、自ら判断して医療機関に掛かる、会いたくない人には会わないといった対応を行っていると述べた。これに対し、C2は、団体交渉も校長の職務であり、B4校長は職務を全うできていないのではないかと述べた。

また、C2は、①被申立人が、B4校長はC2らから集団で強く意見を述べられること等を原因として、パニック障害等により患したと主張しているため、自分の業務に支障が出ている、②自分からハラスメントを受けたと校長に主張されることは、自分にとってパワーハラスメントである、③被申立人は、校長が復帰できるように努力してほしいと述べ、令和5年7月4日のやり取り（前記3(3)）について、自分の言動が客観的にどうかつに当たるかについての調査を求めた。これに対し、B5校長代行は、B4校長がそのように認識して

いることは事実であると述べた上で、もう一度確認をとると答えた。

#### イ 財務資料の提供

被申立人は、①ある程度まとめた数字を伝えることはできるが、財務資料は出さない、②学校のうわさが独り歩きすることが過去にあったことから情報公開規程が制定された、そのため同規程にのっとって対応するのが原則である旨回答した。

これに対し、C 2は、情報公開規程は生徒や保護者に見てもらうためのルールであり、労組法を根拠とする自分たちの要求とは全く別物である旨述べ、要求していることは賃上げで、教員の給与や待遇に関わるため、財務資料を小項目も含めて全部開示するように要求し、①令和 3 年度の現金預金の額、②令和 5 年度の純資産の額、③減価償却引当特定資産の額及び④令和 5 年度の収入と支出の額を質問したところ、被申立人は、①及び④について口頭で回答するとともに、これ以上のことは答えるつもりがない、答える必要がない旨回答した。

#### ウ 教員の昇給幅の拡大

C 2は、物価が上がっていて生活が大変になっている、お金があるなら給与を上げてほしいと述べ、B 5 校長代行は、民間企業で給与が上がっているから上げてほしいということであれば、ラスパイレス指数に基づいて教員の給与は上がっていくので安心してほしいと述べた。

申立人は、給与が上げられないというなら、収入と支出だけではなく、財務資料を出して証拠を見せてほしい旨述べた。

#### エ 専門学校

C 2は、専門学校を開設した経緯の説明、開設に係る理事会の議事録及び専門学校に係る資料を出してほしいと要求するとともに、来年度の入学予定人数を質問したところ、B 5 校長代行は、今日は専門学校のことは答えるつもりはない、理事会の議事録は出さない、入学予定人数については現時点では言えないと回答した。

また、申立人は、専門学校の赤字を高校が背負うことはない

のかと質問したところ、B 5 校長代行は、給与が下がったりすることはないと回答した。

(7) 6年10月団交後、6年11月団交までの経緯

被申立人は、令和6年11月21日付け「ご連絡」で、本件救済申立てに関連して、以下の回答を行った。

ア 財務資料の提供

被申立人は、申立人が財務資料の開示を求める目的は、昇給幅の拡大に係る要求について必要であるためと理解していると述べた上で、同目的には、被申立人の資金収支計算書における収入と支出の部のそれぞれの金額を開示することで足りるとして、①令和2年度から5年度までの収入（学生生徒納付金収入、経常費等補助金、その他及び合計）並びに支出（人件費、教育研究経費、管理経費、その他（徴収不能額）及び合計）の額を記載した資料を申立人に開示し、この期間中、連續で教育活動収支がマイナスとなっており、生徒数も減少しており、収入の増加が見込まれないことをまず説明した。続いて、②現預金残高は、令和3年度から約10億円で推移しているが、上記①で説明したように、教育活動収支がマイナスとなっていること、そして校舎の修繕や改築の必要性を考えると、十分な額が存在しているとはいえないこと並びに③基本金は約56億円を計上しているが、第2号及び3号基本金は計上していないなど最低限の組入れしかしていないとして、教員の昇給幅を拡大することはできない旨を回答した。

イ 専門学校

被申立人は、①専門学校の運営については、複数年の経過を待って評価すべきものであり、また、高度に経営的な判断をもって実行していることから、団体交渉で議論する事項ではない、②専門学校における成果を理由として、教員の給与を減額等することはないと回答した。

(8) 6年11月団交

6年11月団交の出席者は、申立人側はC 2から8人で、被申立人側はB 5校長代行やB 7弁護士ら7人であった。加えて、B 4

校長は団体交渉にオンラインで参加した。

6年11月団交では、本件救済申立てに関連して、おおむね以下の交渉が行われた。

ア 団体交渉の出席者

C2は、①B1理事長がこの場に来て、申立人が聞きたいことや要求書に書いてあることについて、自分の言葉で言ってくれたらこんなことになっていない、②B4校長が出席できない理由もちゃんと調査してくれと言っていると述べた。

イ 財務資料の提供

B7弁護士は、財務資料については、足りないからほしいと言ってくれれば積極的に考えると述べたところ、C2は、そのレベルではないと述べた。

また、B7弁護士は、赤字だから昇給幅を拡大することは難しいと言っている、申立人が反論しないと結論が変わりうる材料がないと述べたところ、C2は、だから財務資料を出せと言っていると述べた。

(9) 6年11月団交後、7年2月団交までの経緯

ア 被申立人は、第7回調査において、令和6年12月19日付け準備書面を提出し、以下のように述べた。

「被申立人は、団体交渉における議論を効率化させるため、以下の資料について、申立人に提供する用意がある。

なお、いずれも令和2年度～令和5年度のものである。

- (1)資金収支計算書
- (2)事業活動収支計算書
- (3)貸借対照表
- (4)借入金明細票
- (5)財産目録」

イ 申立人は、令和6年12月20日付け「要求書」により、合計47項目について文書での回答を要求した。被申立人は、令和7年1月9日付け「ご連絡」で、同要求書に回答するとともに、財務資料を目的外使用しないことを約す趣旨の誓約書を提示した。

上記の要求及び回答のうち、本件救済申立てに関連する主な内容は、別紙のとおりである。

(10) 7年2月団交

ア C2は、7年2月団交において、B5校長代行に対し、財務資料の提供に係る被申立人の回答（別紙⑨）について、黒塗り等のない生の資料を渡してもらえるということかと尋ねたところ、B5校長代行は、自分はそのつもりであると回答した。

イ C2は、被申立人が要求する誓約書では内容が不十分であるとして、提供を受ける資料の年度及び種類並びに令和6年度以降についても同様の資料を提供してもらえる旨を追記した合意書を交わすことを提案し、申立人が合意書案を作成することで合意した。

(11) 7年2月団交後の経緯

申立人は、同月10日に、合意書案を被申立人に送付した。

同合意書案には、以下の条項案が記載されていた。

- ① 被申立人は分会に対し、令和2年度から5年度財務資料（資金収支計算書、事業活動収支計算書、財産目録、借入金明細書、貸借対照表、各資料小項目を含む）を令和7年3月1日までに提出する。
- ② 被申立人は分会に対し、令和6年度以降の上記財務資料を毎年6月1日までに提出する。
- ③ 分会は、被申立人より提出された財務資料を、正当な理由なく第三者に開示してはならない。
- ④ 分会は、被申立人より提出された財務資料について、団体交渉及び被申立人との労使関係に係る交渉等においてのみ使用する。

その後、被申立人は、同年3月28日付け「回答書」で以下の内容の合意書案を提示し、申立人の財務資料の開示を求める目的等が明確でないとして、その明示を求め、かつ再び情報公開規程に基づく閲覧のみを認めると回答した。また、更なる団体交渉を実施する必要性はなく、申立人の団体交渉の要求には応じられないと回答した。

- ① 高校は、分会に対し、令和2年から5年度の財務資料（資金収支計算書、事業活動収支計算書、財産目録、借入金明細書、貸借対照表）を、情報公開規程に基づき閲覧することを認め、申立人からの質問事項に対して誠実に回答することを約束する。
- ② 高校は、分会に対し、令和6年度以降の財務資料の閲覧について、誠実に協議する。
- ③ 分会は、高校が閲覧させた財務資料に係る情報を、正当な理由なく第三者に開示してはならない。
- ④ 分会は、高校が閲覧させた財務資料を、団体交渉及び高校との間の労使関係に係る交渉等においてのみ使用する。  
(組合のホームページ、その他ネット上への掲載、組合の発行する印刷物等に対する掲載は不可とする)
- ⑤ 分会は前2項に反し、財務資料の内容を第三者等に公開する等し、本校の経営状況が外部に流出等した場合、他校、他業態よりの買収提案等が発生する等し、本校の運営について悪影響（雇用調整、整理解雇等雇用不安をもたらす状況）が生じることがあることを十分に理解し、前2項を遵守するものとする。
- ⑥ 分会は、その組合員らに対し、高校の運営について協力させるものとし、シラバス、年間計画、観点別評価の評価基準等を明確に設定し、これを高校に提出させるよう指導、監督することを約束する。

#### 第4 判断

本件団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。

##### 1 申立人の主張

(1) B1理事長及びB4校長が本件団体交渉に出席していないことについて

ア 団体交渉は、あくまで使用者代表者と労働者が直接面会する状態で行われなければならず、正当な理由なく使用者代表者が

団体交渉への出席を拒否し、労働組合との直接の対話をしないことは、誠実交渉義務違反となる。

(7) B 1 理事長

B 7 弁護士は、B 1 理事長が団体交渉に出席しない理由を「理由はない」、「出たくないから出ない」などと述べている。

B 1 理事長は、何ら正当な理由なく申立人との団体交渉における直接の対話を拒否しており、誠実交渉義務違反に該当する。

(8) B 4 校長

B 4 校長は、C 2 から「恫喝」、「下品な言葉」によるハラスメントを受けたとして体調不良を理由に団体交渉を欠席している。

しかし、C 2 が B 4 校長に対し、「恫喝」、「下品な言葉」を述べたとの事実はない。内実は、令和 5 年 7 月 4 日に、校長が同人から自らの不正行為（ひょう窃）について証拠を示して指摘されたに過ぎない。このように、B 4 校長の欠席理由についても、正当な理由があるとはいえない。

B 4 校長は、令和 6 年 4 月以降の団体交渉は別室で待機しているが、実質的に団体交渉に出席したことにはならず、欠席や別室待機に正当性もないから、誠実交渉義務違反である。

イ B 1 理事長及び B 4 校長以外の被申立人側の本件団体交渉出席者について

B 7 弁護士は、5 年 10 月団交において、数年来の団体交渉拒否の経緯や兵庫県労働委員会の前記あっせんなど過去の経緯について、見ていないなどと交渉能力がないことを明らかにした。

したがって、団体交渉に出席している代理人は、交渉事項についてその場で判断する権限を有しておらず、使用者が出席している団体交渉とは解し得ない。

ウ 小括

このように、経営及び校務について実質的権限を有するはずの理事長及び校長、すなわち、交渉担当者としての適任者が出

席せず、経緯も知らない弁護士等に丸投げにして説明を拒否するのは不誠実団交である。

団体交渉において、決裁権限を有する者の出席が求められている趣旨からすると、使用者代表者である理事長や現場責任者たる校長本人が無期限に団体交渉に出席できないのであれば、理事長及び校長を交代させるべきであり、団体交渉の欠席を正当化できる理由はない。

したがって、理事長及び校長が本件団体交渉に出席しなかつたことは、労組法第7条第2号で定められた使用者の誠実交渉義務違反である。

## (2) 財務資料の提供及びそれに基づく説明について

ア 使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応すべき義務を負う（山形県・県労委事件（最二小判令和4年3月18日民集76巻3号283頁））。

そして、使用者がその論拠を説明し資料提示する義務には、当然のことながら、財務諸表（貸借対照表、損益計算書等）など客観的な資料に基づいて判断の根拠を具体的に説明する義務が含まれている（国・中労委事件（東京地判平成20年2月27日労判967号48頁）等）。

したがって、自らの回答や主張の理由を説明するための具体的な論拠や資料を示さず、抽象的な回答や主張を繰り返すことは誠実交渉義務違反に該当する。

イ 本件団体交渉の目的は、教員の昇給と専門学校の設立に伴う財政問題であるから、当然、申立人は、令和2年度から4年度の財務資料（資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表、財産目録、借入金明細書、それに付随する計算書）の開示を求め、また、専門学校の運営の説明を要求した。

ところが、5年10月団交において、被申立人は情報公開規程があるなどと言って前記財務資料も開示しなければ、専門学校の運営についてもまともに説明しなかった。

情報公開規程が、生徒やその保護者、入学予定者らも利害関

係人とし、閲覧のみで謄写を許さず、場所も制限していることからして、当該規程は、労使交渉における財務資料の開示請求を想定したものではないことは明らかである。

したがって、情報公開規程の存在は誠実交渉義務の履行になり得ない。

使用者には誠実に団体交渉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、資料を提示するなどして、合意達成の可能性を模索する義務がある（カール・ツァイス事件判決）。それにもかかわらず、被申立人は今回の団体交渉の核心たる財務資料の提出を拒み、説明も果たさないのであるから、不誠実団交である。

ウ 被申立人は、現時点で専門学校の経営を理由に高校の教員の給与を下げる事はないというが、何らの資料を示すことなく発言するのは余りにも無責任であり、極めて疑わしく、将来に不安を生じさせるものである。

エ 被申立人は、財務資料を提供する旨の回答があったのに結局理由を付けて前言を翻しており、団体交渉を混迷させてきた。団体交渉に決定権者が出席しておらず、団体交渉に対して被申立人内部での意思決定がまともにされていない証左である。

オ したがって、被申立人が財務資料を提供せず、それに基づく説明をしなかったことは、労組法第7条第2号に該当する。

### (3) 総括

ア 兵庫県労働委員会による令和3年のあっせんを踏まえれば、被申立人は、「事前調整の上交渉権限のある者が出席して交渉すること」を受け入れなければならないはずである。

それにもかかわらず、交渉権限のある理事長及び校長が直前又は当日になって突然欠席するというのは、上記の「事前調整の上交渉権限のある者が出席」する義務を果たしていないし、経営問題と経済問題が課題の核心たる財務資料を提出して説明しなければ団体交渉は空転するばかりであり「真摯な団体交渉」とは到底いえない。

イ 権限のある理事長及び校長をはじめとした責任ある理事者が

団体交渉に全員出席して、申立人が要求した財務資料を提出して、それに基づき専門学校の経営等及び高校への影響を説明しなければ誠実な団体交渉とはいえない。

ウ 以上のとおり、本件団体交渉における被申立人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## 2 被申立人の主張

(1) B1理事長及びB4校長が本件団体交渉に出席していないことについて

ア 本件団体交渉においては、B7弁護士が被申立人から委任を受けて出席しており、また、校長に代わるものとして、B5校長代行が出席しており、さらには、別室ではあるがB4校長が待機しており、適宜団体交渉における協議事項について意見を述べることができる状況にある。

交渉権限のある者としてB5校長代行及びB7弁護士が参加しており、申立人らの言い分について適宜回答をしているのであるから、何ら誠実団交義務に反するものではない。

なお、理事長及び校長の人事については、被申立人において判断すべき事項である。

イ B4校長については、C2から、B4校長が自身の名義で生徒会誌に寄稿した文章に関連して殊更に問題視し、どうかつ的な対応をされる等したことから、過度に精神的な負担を被り健康を害しており、そのために団体交渉に出席できなくなったものであるから、欠席するにつき正当な理由がある。

ウ 5年10月団交では、教員の昇給、専門学校の運営についての説明を求めること等が議題として提示されており、従前からのやり取りは議題とされていなかった。

そのため、B7弁護士が仮に従前からの対応について不認識であったとしても、これをもって「交渉担当能力がない」ということにはならない。

なお、被申立人は、B7弁護士に対し、委任状を交付し、同写しを申立人に交付している。

また、専門学校の入学者数等の具体的な理由を挙げて被申立

人の判断を説明しているので、実質的な交渉権限を有する者が対応したということができる。

エ 以上のとおり、理事長及び校長が本件団体交渉に出席しなかったことは、労組法第7条第2号に該当しない。

(2) 財務資料の提供及びそれに基づく説明について

ア 被申立人は、口頭ではあるが、具体的な根拠(特に学校法人であれば、生徒数をもっておおよその収入は把握することができる)を示し、申立人の要求(昇給幅の拡大)には応じられない旨回答している。

なお、昇給幅を拡大することができないことは申立人においても理解していることは明らかであり、財務資料を提示しなかつたとしても、口頭での説明がなされていれば、何ら不都合はない。

申立人は、東京地判平成20年2月27日判決を引いて、使用者には「客観的な資料に基づいて判断の根拠を具体的に説明する義務が含まれている」と主張する。

しかしながら、同判決は、団体交渉における誠実交渉義務について、「団体交渉の申入れの段階における対応、交渉事項の内容、労働者側の態度等の具体的な事情に応じて、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたか」を判断する一つの指標として、「労働組合が検討可能な程度の客観的な資料を提示する」ことを述べたに過ぎない。

本件では、申立人の要求事項は、後述のように高校の教員の昇給幅の拡大であり、学校法人においては生徒数等からどの程度の収入があり、また、教員数等からどの程度の支出があるのかはおおよそ推測可能なのであるから、団体交渉の場において、被申立人が、おおよその数字を伝え、また、申立人において情報公開規程にのっとって財務資料を閲覧する機会があった本件においては、「労使の対立点を可能な限り解消する努力を行っていた」ものといえるのである。

イ 被申立人は、被申立人の情報公開規程にのっとって財務資料を開示する旨回答しており、申立人の組合員は実際に情報公開

規程にのっとって財務資料の開示を受け、同資料を閲覧している。さらに、申立人は、兵庫県の情報公開制度を利用し、同資料（ただし、小項目については黒塗りとなっているもの）の謄写を受けている。それにもかかわらず、被申立人から財務資料の開示を受けることに固執している。

被申立人は、申立人に対し、従前から情報公開規程に基づき、財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、事業報告書、監査報告書の閲覧が可能であることから、当該書類の閲覧をした上で、不明な部分があれば説明をし、または、適宜開示可能か検討する旨伝えている。これに対して、申立人からは具体的な申立人らの疑問点が示されたことはない。また、被申立人は、団体交渉において、申立人が財務資料の内、どの科目について知りたいのかを複数回質問したことがあるが、申立人からは全部を見ないと分からぬとして、具体的な回答を得られなかった。

ウ 専門学校の運営については、5年10月団交において、被申立人は、専門学校の担当者であるB8を同席させており、申立人らの質問に対して回答していた。

その後、令和6年5月21日文書をもって、専門学校の運営について、現状の入学者数を伝えるとともに、今後の目標や具体的な対応について回答した。

当該事項については、6年6月団交において、口頭で補足説明をしており、特に被申立人が学生募集のために、学校案内を県内ののみならず、県外にも配布していること、従前は県内を中心とし学校訪問をしていたが、本年度からは県外の学校をも訪問していること、指定校とする旨の案内をしていること、オープンスクールを開催していること等について説明した。

被申立人は、当初から専門学校の運営状況を理由に高校の教員の給与を減額することはないと言明している。

なお、被申立人からは、専門学校の運営については、高度に経営判断に係るものであり、単年の入学者数をもってその成果を測ることができるものではない旨回答し、また、申立人の労働条件にどのように影響すると考えているのかについて回答を

求めたが、申立人からの回答はない。

エ したがって、被申立人が財務資料を提供しなかったことは、  
労組法第7条第2号に該当しない。

(3) 総括

ア 被申立人は、実質的な交渉権限を有する者が申立人の要求事項に応じて資料等を提示して説明をしており、これに対して申立人において労働条件に関して具体的、建設的な提案等がなかった本件においては、申立人の要求に対する回答としては十分なものであったといえる。

イ 以上のとおり、本件団体交渉における被申立人の対応は、労組法第7条第2号に該当しない。

3 当委員会の判断

(1) 判断の枠組み

労組法第7条第2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、これは使用者に労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権（日本国憲法第28条）を実質的に保障しようとするものである。労組法第7条第2号のこのような趣旨及び目的に照らせば、使用者は、単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、労働組合の要求及び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、必要な資料を提示したりするなどの誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があり、使用者がこのような誠実交渉義務に違反した場合にも、同号が禁止する不当労働行為に該当するものと解すべきである。

そこで、本件団体交渉における被申立人の対応、すなわち、①本件団体交渉にB1理事長及びB4校長が出席しなかったこと、②財務資料を提供せず、それに基づき説明しなかったことが、誠

実交渉義務に違反するかについて以下検討する。

(2) 本件団体交渉の出席者について

ア 上記(1)で示した判断の枠組みは、団体交渉の出席者についても該当する。

団体交渉においては、常にその場で結論を得られるとは限らず、場合によっては、交渉内容を精査するため、理事会や取締役会等で協議の上、後日、使用者としての結論を出すことも認められるものである。よって、団体交渉における使用者側の出席者とは、必ずしも使用者の代表者である必要はないが、労働組合の要求に対応して、使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする権限を有している必要があると解される。そして、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していたか否かは、形式的な交渉権限の委任を受けていたか否かだけではなく、実際の団体交渉における具体的な言動を踏まえて、実質的な交渉権限を有する者としての対応を行ったか否かを事柄の実質に即して検討すべきである。

申立人は、正当な理由なく使用者代表者が団体交渉への出席を拒否し労働組合との直接の対話をしないことは、誠実交渉義務違反となると主張するが、上記で述べたとおり、団体交渉における使用者側の出席者は必ずしも使用者の代表者である必要はないから、申立人の主張には理由がない。

イ 本件団体交渉の出席者は、前記第3の3及び4で、出席者に係る申立人と被申立人のやり取りは、前記第3の3及び4並びに別紙で認定したとおりである。

令和3年4月14日に行われた当委員会におけるあっせん手続において、当委員会が、「使用者及び組合は、事前に団体交渉の議題、時間、場所及び出席者について調整の上、議題について交渉権限のある者が出席して交渉にあたるものとする。」というあっせん案を提示した際に、申立人及び被申立人は、「交渉権限ある者とは校長であること」を確認した上で、あっせん案を受諾したという経緯があることからすれば、本件団体交渉には校長が出席すべきであり、合理的な理由なく欠席する

ことは許されないというべきである。

しかし、前記認定事実によれば、B4校長は、うつ病であるため、団体交渉は欠席することが必要である趣旨の診断を受けており、本件団体交渉に出席しなかったことには合理的な理由が認められるというべきである。

そして、前記認定事実によれば、B1理事長から委任を受けて本件団体交渉に出席したB7弁護士やB5校長代行は、申立人からの質問や要望に対して、一定の理由とともに、被申立人の見解を説明しており、実質的な交渉権限を有する者として誠実な対応を行っていたものと認められる。

さらに、6年4月団交以降はB4校長を別室に待機させ、必要に応じて、B4校長自身の回答を伝えることができる態勢を準備していたことをも考慮に入れれば、被申立人は、団体交渉における申立人の要求に誠意をもって対応できる態勢をとっていたと認めることができる。

#### ウ 不当労働行為の成否

以上のことからすると、本件団体交渉にB1理事長及びB4校長が出席しなかったことは、労組法第7条第2号に該当しない。

#### (3) 財務資料の提供及びそれに基づく説明について

ア 被申立人が、本件団体交渉を通じて、申立人が要求する財務資料を申立人に提供しなかったことについては、争いがない。

本件申立人と被申立人のやり取りを見ると、本件申入れにおいて申立人が要求した、①教員の昇給幅の拡大、②財務資料の提供及び③専門学校に係る説明について、被申立人は本件団体交渉を通じて、①教員の昇給幅の拡大については、高校の生徒数が減少している等のためできない、②財務資料の提供については、情報公開規程にのっとって閲覧をした上で、個別に疑問に思う点を質問してほしい、③専門学校の運営状況を理由に高校の教員の待遇を下げるとはない旨を回答していることが認められる。

そこで、最初に、情報公開規程による閲覧が可能であること

を理由に財務資料を提供しなかった被申立人の対応が誠実交渉義務を果たしたといえるかについて判断した上で、申立人の要求する教員の昇給幅の拡大及び専門学校の運営に関連して、被申立人が財務資料を提供せず、それに基づく説明をしなかったことが誠実交渉義務違反に当たるかについて、それぞれ判断する。

イ 情報公開規程による閲覧が可能であることを理由に、財務資料を提供しなかった被申立人の対応が誠実交渉義務を果たしたといえるか。

(1) 被申立人における財務情報の公開制度は、前記第3の2で認定したとおりであり、財務資料をその場で閲覧することはできるが、複写、撮影等はできない旨情報公開規程に定められており、C2が令和6年3月12日に、同規程に基づいて財務資料を閲覧した際にも、複写、録音やメモを取ることは禁止されていた〔第3の4(1)イ〕。また、同規程において、公開対象となっている資料は、「財産目録」、「貸借対照表」、「資金収支計算書」、「事業報告書」及び「監査報告書」であり、申立人の要求する「借入金明細書及びそれに付随する計算書」については当該公開規程では入手不可能であることが認められる。

これらのことから判断すると、情報公開規程による財務資料の閲覧制度は、団体交渉における必要な資料の提供とは明らかに異なるものであり、財務資料の閲覧のみが可能で、複写、録音やメモが許されていないという条件下では、財務資料に記載された情報を分析して疑問点を団体交渉で質問することは極めて困難であったというべきであるから、同制度の存在をもって、財務資料の提供と同視することはできない。

(1) 被申立人は、①具体的な科目を特定すれば開示を検討する旨申立人に伝えている、②団体交渉において、申立人が知りたい科目について複数回質問したことがあるが、申立人からは具体的な回答は得られなかつたと主張する。

しかし、前記のとおり、情報公開規程に基づく閲覧におい

ては、複写、録音やメモを取ることが禁止されている〔上記(7)〕ところ、閲覧のみをもって、申立人が知りたい事項を特定することは困難であったというべきであるから、被申立人の主張には理由がない。

(ウ) 小括

以上のことからすると、情報公開規程による閲覧が可能であることを理由に、財務資料を提供しなかった被申立人の対応は誠実交渉義務を果たしていたということはできない。

ウ 教員の昇給幅の拡大に関し、被申立人が財務資料に基づく説明をしなかったことが誠実交渉義務違反に当たるか。

(ア) 教員の昇給幅の拡大に係る申立人と被申立人とのやり取りは、前記第3の3及び4並びに別紙で認定したとおりであり、本件団体交渉において、被申立人は財務資料の提供について検討しながら、最終的には一切の財務資料を提供しなかったことが認められる。

(イ) 被申立人は、前記第3の4(7)で認定したとおり、令和2年度から5年度までの事業活動収支に関する数字を記載した資料を用いて、一応の説明をしていると評価できる。それを受け、申立人は具体的な質問をして財務資料の提供を求めたところ、被申立人は、一旦は目的外使用しないことを約す趣旨の誓約書の作成を条件に、財務資料を開示すると回答した。これに対し、申立人が目的外使用しないことを条件とする合意書案を提示したにもかかわらず、その後、被申立人は更に条件を加重した合意書案を提示し、最終的には申立人がいかなる目的で開示を求めるかが不明だとして情報公開規程に基づく資料の閲覧のみを認めると回答した。

このように被申立人が財務資料の提供についての方針を何度も翻したことは、労使の信頼関係を損なうもので不誠実な対応と言わざるを得ない。

被申立人は、一旦法人として財務資料を申立人に提供すると回答したのであるから、その後法人としての方針が変わり、資料を提供できなくなった場合には、その理由を申立人が納

得するように具体的に説明する必要があり、合意達成に向けて真摯に努力すべき義務があったというべきである。

(ウ) 被申立人は、申立人の要求事項が給与の昇給幅の拡大であり、学校法人においては生徒数等からどの程度の収入があり、また、教員数等からどの程度の支出があるのかはおおよそ推測可能なのであるから、団体交渉の場において、被申立人がおおよその数字を伝え、また、申立人において情報公開規程にのっとって財務資料を閲覧する機会があった本件においては、労使の対立点を可能な限り解消する努力を行っていたものといえると主張する。

しかし、前記イで判断したとおり、情報公開規程による閲覧が可能であることをもって、被申立人が誠実交渉義務を果たしていたとはいえないから、被申立人の主張には理由がない。

#### (エ) 小括

以上のことからすると、教員の昇給幅の拡大の要求に関連して、被申立人が財務資料の提供についての方針を何度も翻し、財務資料に基づく説明をしなかったことは、労組法第7条第2号に該当する。

エ 専門学校の運営について、被申立人が財務資料に基づく説明をしなかったことが誠実交渉義務違反に当たるか。

(ア) 専門学校に係る申立人と被申立人のやり取りは、前記第3の3及び4並びに別紙で認定したとおりであり、申立人が、専門学校が赤字になった場合に補填する目的で高校の教員の給与を下げられることを危惧し、保育に係る学校の経営状況が全県的に厳しい中で新たに専門学校を開設した経緯、中長期的な計画や専門学校に係る財務資料等を要求していたことが認められる。

前記認定事実によれば、一方で、被申立人は、本件団体交渉において、専門学校に係る申立人からの質問に口頭で回答していたものの、専門学校の赤字が高校の教員の給与の引下げにつながるのではないかという申立人の危惧に対しては、

具体的な資料を提供することなく、専門学校が赤字になっても高校の教員の給与に影響しない旨を繰り返し回答していたこと、さらに、令和6年1月21日付け「ご連絡」において、専門学校の運営については、団体交渉で議論する事項ではない旨述べたことが認められる。

- (イ) この点、前記の労組法第7条第2号の趣旨に照らすと、誠実な団体交渉が義務付けられる対象、すなわち、義務的団交事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である。したがって、専門学校の運営についても、その経営や管理に関する事項は、被申立人の専権に属し、原則として義務的団交事項には該当しないが、専門学校の運営が高校の教員の労働条件その他の待遇に關係する限りで、義務的団交事項になるというべきである。

本件団体交渉の過程を見ると、申立人は、専門学校の運営が高校の教員の労働条件に影響を及ぼすことを危惧して専門学校の運営についての説明を要求していることが認められ、これに対し、被申立人は、法人の自己資金内で創立費として運用していること、専門学校の成果を理由に高校の教員の給与を減額しないことを説明している。しかし、専門学校の運営で赤字が続ければ、同一法人内の高校の教員の労働条件に影響が出ることは十分に考えられるから、被申立人は、単に専門学校の成果を理由に高校の教員の給与を減額することはないと説明するだけでは足りず、専門学校の運営計画や生徒数推移表、創立費の運営状況等必要な資料を提示して、それに基づいて専門学校の運営が高校の教員の給与に影響しない根拠について具体的に説明する必要がある。

したがって、被申立人は、専門学校の経営状況が被申立人及び高校に与える影響の有無について、必要な資料を提示して具体的に説明し、申立人の上記危惧を解消しようと努める義務があったものというべきである。

(イ) 被申立人は、①専門学校について、情報公開規程に基づいての開示を行う旨申立人に教示していたが対応がなかった、②専門学校の現状の入学者数、今後の目標や具体的な対応について文書で回答するとともに、学生募集の方策等について、本件団体交渉において口頭で回答を行っていると主張する。

しかし、①前記イで判断したとおり、情報公開規程による閲覧が可能であることにより、被申立人が誠実交渉義務を果たしていたとはいえないこと及び②上記(イ)で判断したとおり、専門学校に係る説明要求に対する被申立人の対応は、誠実交渉義務を果たしていたとは言い難いことから、被申立人の主張には理由がない。

#### (イ) 小括

以上のことからすると、専門学校に係る説明に関連して、被申立人が資料に基づく説明をしなかったことは、労組法第7条第2号に該当する。

#### オ 不当労働行為の成否

以上のとおり、被申立人が①昇給幅の拡大に関し、財務資料の提供及びそれに基づく説明をしなかったこと並びに②専門学校の運営が高校の教員の労働条件に及ぼす影響に関し、必要な資料の提供及びそれに基づく説明をしなかったことは、団体交渉に真摯に対応し合意達成の可能性を模索していたものとはいえず、労組法第7条第2号に該当する。

#### (4) 総括

以上のとおり、本件団体交渉にB1理事長及びB4校長が出席しなかったことは労組法第7条第2号に該当しないが、被申立人が①昇給幅の拡大に関し、財務資料の提供及びそれに基づく説明をしなかったこと並びに②専門学校の運営が高校の教員の労働条件に及ぼす影響に関し、必要な資料の提供及びそれに基づく説明をしなかったことは、労組法第7条第2号に該当する。

#### 4 付言

本件に関する当委員会の判断は、上記のとおりであるが、正常な

労使関係の構築や、今後の団体交渉が円滑に進められるよう、以下のとおり付言する。

被申立人から委任を受けて本件団体交渉に出席したB7弁護士やB5校長代行は、申立人からの質問や要望に対して、一定の理由とともに、被申立人の見解を説明していたものと認められるが、本件団体交渉では、最終的に財務資料の提供に関する結論が覆ったことにより、団体交渉が混迷したことに鑑みると、被申立人は、仮にB1理事長が出席できないとしても、内部で十分に意見調整を行い、一貫した方針で団体交渉に臨むべきである。

## 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和7年8月7日

兵庫県労働委員会

会長 米田耕士

(別紙省略)