

命 令 書 ㊦

申 立 人 岡山市北区津島京町2丁目10番1号
岡山商科大学教職員組合
代表者 委員長 X1

被申立人 岡山市北区津島京町2丁目10番1号
学校法人吉備学園
代表者 理事長 Y1

上記当事者間の岡委平成23年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年2月27日第1393回及び同年3月14日第1394回公益委員会議において、会長公益委員宮本由美子、公益委員鷹取司、同竹内真理、同山田加寿子、同西田和弘出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人吉備学園は、申立人岡山商科大学教職員組合が申し入れた平成21年度期末手当に係る団体交渉において、理事長等、実質的な交渉権限を有する者を出席させ、被申立人の主張の根拠を明らかにできる財務資料に基づき説明するなど、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人学校法人吉備学園は、申立人岡山商科大学教職員組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

岡山商科大学教職員組合
委員長 X1 殿

学校法人吉備学園

理事長 Y 1

当学園が、貴組合が申し入れた平成21年度期末手当に係る団体交渉に対して誠実に対応しなかったことは、岡山県労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、岡山商科大学（以下「商大」）を運営する学校法人吉備学園（以下「学園」）が、岡山商科大学教職員組合（以下「組合」）との平成23年7月8日（以下「平成」の元号は省略）及び同年8月4日の団体交渉（以下、それぞれの日の団体交渉を「7. 8団交」、「8. 4団交」、両日の団体交渉をあわせて「本件団交」）において、岡山県労働委員会におけるあっせん（以下「本件あっせん」）における合意にもかかわらず、組合が求める財務資料の詳細を開示せず、また8. 4団交において、商大の学長を兼ねる学園のY1理事長（以下「Y1理事長」）が出席しなかったことが、不誠実な対応で、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 学園は、組合との団体交渉において、組合員の経済的労働条件を協議する場合には、財務資料の詳細を開示し、理事長ないしは実質的交渉権限のある者が出席して誠意をもって臨むこと。
- (2) 謝罪文を組合に手交すること。

第2 事件の争点

2 1年度期末手当を巡る団体交渉における学園の対応は、次の面からみて不誠実なもので、労働組合法第7条第2号に該当するか。

- (1) 財務資料の提示
- (2) 団体交渉出席者

第3 争点に関する当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 財務資料の提示について

ア 商大における期末手当は、給与とされている諸手当の一つであり、従前合意された支給率（支給月数）を引き下げの場合は、労働条件の不利益変更に当たり、その引き下げには合理的な理由が必要である。

イ 7. 8団交において学園は、労働委員会のあっせん案の合意にもかかわらず、組合が要請した財務資料を提示せず、従前の主張を繰り返して極めて不誠実な対応をとったが、組合の要請に対して、持ち帰り提出する方向で検討することを約束した。

ウ しかし、8. 4団交において学園は、情報公開の規程の存在を理由に、組合の要請した財務資料を提示しなかった。

エ 組合の要請する小科目まで示した財務資料の提示がなければ学園の財務状況が判明せず、学園の主張する賃金等の引き下げ・カットの必要性・妥当性の判断が困難である。かかる財務資料の組合への開示は、広く第三者への「公開」を要求するものではなく、労働委員会のあっせん案も無視するもので、不誠実なものである。

オ 組合が開示を要求する5年分の財務資料の小科目について、学園が認めるとする口頭説明を受けることは実質的に不可能であり、組合が資料の提示を求めるのは当然である。

(2) 団体交渉出席者について

ア Y1理事長は、7. 8団交において自身の出席による7月21日の団体交渉を約束したにもかかわらず、これを病気を理由に欠席し、団交を流会としたうえ、8. 4団交も欠席した。

イ 8. 4団交に理事長に代わって権限をもって出席したというY2大学事務局長（以下「Y2事務局長」）やY3常勤理事（以下「Y3理事」、大学事務局長在任時は「Y3事務局長」）は、実質的な権限を有さず、事前に

理事長との間で準備された回答を説明するにとどまった。

ウ 学園においては、Y1理事長以外に物事を決断する者はおらず、実質的な議論をする団交や妥結に至る団交には、権限のある者として、Y1理事長の出席が不可欠である。

2 被申立人の主張

(1) 財務資料の提示について

ア 商大における期末手当は、団体交渉を経て当該年度ごとに毎回決定されていたものであり、前年度の金額より下げないとの合意や就業規則等は存在せず、本件における期末手当支給率の引き下げは、労働契約や就業規則等で定められた労働条件を使用者が一方的に労働者の不利益に変更するという、労働条件の不利益変更には該当しない。

イ 7. 8団交で学園は、資料の提出の可否を事務方と検討するとしたが、組合が要求する内容の資料を次回団体交渉で提出すると約束したのではない。

ウ 8. 4団交で学園は、具体的資料として各年度の財務内容の推移等をまとめたものを新たに作成し、組合側の人数分用意していた。

エ しかし、組合は、学園が準備した資料の受け取りや小科目についての口頭説明も拒否したことから、この日の交渉が進展しなかったのである。

オ 労働委員会のあっせん案は「より具体的な資料に基づき説明を行うよう努めること」という内容であり、「組合の要求する資料」を「組合に開示する」という内容ではなく、組合の主張は事実ではない。

カ 学園は財務資料を全く開示しないとはしておらず、文部科学省の指導に基づき理事会で承認を得た資料を提示するとともに、本件あっせん後も、よりわかりやすい資料を準備して提示しようとした。組合が求めるその他の資料についても、必要な範囲で口頭での説明に応じる準備はできていた。

キ 財務資料のすべてを開示せよとの組合の主張は、本件団交の交渉事項に関しては過大な要求であり、網羅的に学園の経営判断を交渉事項にしようとするものである。

ク 財務情報の文書を手交した場合、手交した文書が学園の作成名義の信用性ある資料として、第三者に公表開示されてしまうおそれが生じる。

ケ 学園は、小科目についてどの小科目の数字及びその説明が必要なのか部分を特定して質問があれば、これを準備し、個人情報や重要な経営上の秘密に該当する情報等に該当しない限り、これを回答することができるので

ある。

(2) 団体交渉出席者について

- ア 8. 4 団交に Y 1 理事長は出席していないが、理事長から団体交渉権限を与えられた Y 2 事務局長が出席し、円満解決を図るべく交渉を行おうとした。
- イ 団体交渉に妥結権限や協約締結権限を持った者が毎回出席する義務はなく、交渉権限を持った者が出席して、その者が誠実に交渉している以上、不当労働行為には該当しない。
- ウ 商大においては、組合との団体交渉には大学事務局長が理事長から委任を受けて出席するというのが慣行となっており、大学において労務管理を含む事務全般を統括している大学事務局長は、団体交渉担当者として適任である。
- エ Y 2 事務局長は、商大の財務内容について十分把握しており、本件団交以前にもほぼ毎回団交に出席しており、組合との交渉経過、学園内の期末手当の変遷等を把握していた。本件団交の交渉事項が商大の期末手当に関するものであったことから、学園は、当該問題につき交渉担当者として最も適した人物である Y 2 事務局長を交渉担当者として選任したのである。
- オ Y 2 事務局長らが団体交渉に出席していたため、団体交渉の中の細部にわたる部分についての交渉を理事長が行う必要がなかった。そのため、理事長は団体交渉に毎回出席する必要はなく、組合の役員が交代した時期と妥結の際のみに出席していた。
- カ Y 2 事務局長は、学園及び理事長の意向を踏まえて交渉を行っており、組合との間の団体交渉権限を有しており、理事長が団体交渉に出席しないことをもって誠実交渉義務違反であるとの組合の主張には理由がない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和56年7月7日に商大に勤務する教員、職員によって結成された。主たる事務所を肩書地に置き、23年1月、上部団体である大阪地区私立大学教職員組合連合（以下「私大教連」）に加入した。本件申立時の組合員数は32名である。

(2) 被申立人

学園は、明治44年に設立された学校法人である。肩書地において商大を

運営しているほか、岡山商科大学附属高等学校（以下「附属高校」）、岡山商科大学専門学校（以下「専門学校」）を設置している。24年5月1日現在の従業員数は179名であり、このうち、商大の教職員は113名である。

なお、学園のY1理事長は商大の学長を兼務している。

2 理事長、学長、大学事務局長の職務及び権限

(1) 理事長

「学校法人吉備学園寄附行為」の第11条において、理事長の職務は、「この法人を代表し、その業務を総理する」と定められている。

一方、同寄附行為の第14条において、「理事長以外の理事は、すべて理事長の授権のない限り、この法人の業務について、この法人を代表しない。」と定められている。

また、同寄附行為の第16条には理事会に関して定められており、その中で、「理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。」「理事会は、理事長が随時これを招集する。」「理事会に議長を置き、理事長をもって充てる。」「理事会の議事は、法令及びこの寄附行為に別段の定めがある場合を除くほか、出席した理事の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。」等が定められている。

【乙第37号証（以下「乙37」の例により略記）】

(2) 学長

「岡山商科大学組織規程」の第3条において、「学長は、学務を掌り、教職員を統督し、本学を代表する。」と定められている。

【乙38】

(3) 大学事務局長

「岡山商科大学組織規程」の第14条において、「事務局長は、本学の運営方針及び学長の命の下に、事務職員を指揮監督するとともに、事務全般を総括する。」と定められている。

【乙38】

3 商大の期末手当に関する規程

商大の教職員の給与に関しては、「岡山商科大学就業規則」第20条の規定に基づき「岡山商科大学教職員給与規程」に定められている。このうち、期末手当については、同規程第21条において、「期末手当は、理事会の議決を経て定められた基準により理事長が決定する。」と定められている。

4 私立学校の財務情報公開等に関する文部科学省の通知と学園の規程等

(1) 文部科学省の通知文書

ア 私立学校法の一部改正に伴う財務情報の公開についての通知文書

16年7月23日付け文部科学省高等教育局私学部長名通知「私立学校法の一部を改正する法律等の施行に伴う財務情報の公開等について」（以下「金森通知」）では、私立学校法第47条の規定に基づく財務情報の公開について、作成と利害関係人への公開が義務づけられている財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書の様式参考例等が示されている。なお、学校法人会計基準（昭和46年4月1日文部省令第18号）に従い貸借対照表及び収支計算書を作成している学校法人にあっては、これらを閲覧に供すれば足りることとされている。

閲覧の対象者として同条第2項に規定する「当該学校法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人」については、「在学者のほか、学校法人との間で法律上の権利義務関係を有する者を指す」とされ、具体例として、「① 当該学校法人の設置する私立学校に在学する学生生徒やその保護者」、「② 当該学校法人と雇用契約にある者」、「③ 当該学校法人に対する債権者、抵当権者」が挙げられている。また、上記の閲覧請求権が認められる者以外の者に対しても、各学校法人の判断により、積極的な情報公開の観点から、柔軟に対応することが望ましいとされている。

一方、閲覧を拒むことができる「正当な理由がある場合」の具体例として、「当該学校法人を誹謗中傷することを目的とする場合等、明らかに不法・不当な目的である場合」、「公開すべきでない個人情報が含まれる場合」等が挙げられている。

なお、この通知の様式参考例において表示されている科目の一部は次のようなものであった。

貸借対照表

資産の部

固定資産（大科目）

有形固定資産（中科目）

土地（小科目）

・・・

その他固定資産（中科目）

<p style="text-align: center;">借地権（小科目）</p> <p style="text-align: center;">．．．</p> <p>流動資産（大科目）</p> <p style="text-align: center;">現金預金（小科目）</p> <p style="text-align: center;">．．．</p> <p style="text-align: center;">（以下略）</p> <p>資金収支計算書</p> <p>収入の部</p> <p style="text-align: center;">学生生徒等納付金収入（大科目）</p> <p style="text-align: center;">．．．</p> <p style="text-align: center;">手数料収入（大科目）</p> <p style="text-align: center;">．．．</p> <p style="text-align: center;">（以下略）</p> <p>支出の部</p> <p style="text-align: center;">人件費支出（大科目）</p> <p style="text-align: center;">．．．</p> <p style="text-align: center;">教育研究経費支出（大科目）</p> <p style="text-align: center;">．．．</p> <p style="text-align: center;">管理経費支出（大科目）</p> <p style="text-align: center;">．．．</p> <p style="text-align: center;">（以下略）</p>

【乙 7】

イ 私立学校振興助成法の規定による書類の届出等についての通知文書

22年4月27日付け文部科学省高等教育局私学部長名通知「私立学校振興助成法第14条第2項に基づく財務計算に関する書類等の届出について」（以下「河村通知」）では、行政機関の保有する情報の公開に関する法律に基づき学校法人から届出のあった財務関係資料の開示請求があった場合、文部科学省では、資金収支計算書、消費収支計算書については大科目、補助金については小科目、貸借対照表については大科目及び中科目とこれらに係る金額を開示しているため、各学校法人に対し、これら開示情報だけを記載する計表を作成の上、私立学校振興助成法の規定による財務計算

書類の届出と併せて届け出ることを依頼している。

【乙1】

(2) 学園における財務情報公開の状況

ア 「学校法人吉備学園財務情報公開規程」（17年5月30日制定、同年6月1日施行）では、私立学校法第47条に基づく公開の対象資料として、財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書及び監事による監査報告書が規定されており、閲覧対象者には、学園と雇用契約にある者が含まれ、「明らかに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」等に閲覧を拒むことができる等の規定が置かれている。なお、「資料の複写は認めない。」とされている。

【乙5】

イ また、「学校法人吉備学園財務情報公開に関する細則」（17年6月1日施行）では、「財産目録、貸借対照表、収支計算書、事業報告書は、文部科学省指定の様式に準拠して作成されたものとする。」、「内容等に関して説明を求められた場合は、法人事務局長又はその指示する者が応答」する等の規定が置かれている。

【乙6】

ウ 学園は、上記ア、イの規程等に基づき、財務情報を利害関係人の閲覧に供しているほか、同様の資料をホームページに掲載し、公表している。このうち、貸借対照表は中科目まで、資金収支計算書と消費収支計算書は補助金を除いて大科目、補助金は小科目（国庫補助金と地方公共団体補助金の別）までの表示となっている。

【甲4、審査の全趣旨】

5 団体交渉等の状況

(1) 本件あっせんまでの労使交渉の状況

ア 17年12月14日、学園と組合は交渉の結果、「本年度を含めて3カ年で年間期末手当を国家公務員の水準に合わせるという大学当局の趣旨を組合は斟酌し、平成17年度は年間期末手当を5.35ヵ月から、5.08ヵ月に引き下げること」に合意した。この合意書の学園側署名・押印者はY1理事長であった。

なお、商大の教職員の給料（月例給）は、人事院勧告（人勧）に沿って改定することを学園と組合の労使交渉で確認し、国家公務員の月例給に準拠して給料表を改定することが慣例化していた。このため、毎年の賃金改

定に関する労使交渉は、期末手当の額、支給率やその他の諸手当の改正等を中心に行われていた。

【乙4、第1回審問P6X2証言、審査の全趣旨】

イ 21年3月18日、学園と組合は、21年3月支給の期末手当は、19年度実績に基づき0.45ヵ月を支給すること、21年度以降の年間支給率（現行4.53ヵ月）は、入学者の状況、除籍・退学の推移等定員充足率の動向を踏まえながら、引き続き支給率削減の方向で協議を行う旨合意した。この合意書の学園側押印者はY3事務局長であった。

なお、この20年度まで、年間の期末手当については、毎年、労使交渉により妥結し、決定されていた。また、年間期末手当の支給率は、18年度までは人事院勧告の水準を上回っていたが、19年度、20年度は当該年度の人事院勧告における支給率と実質的に同率（詳細については後記6のとおり。）となった。

【甲1、乙39、第1回審問P6、P71X2証言、審査の全趣旨】

ウ 21年11月5日、学園と組合の間で21年度の第1回団体交渉が開催された。学園側出席者は、Y2事務局長ら3名であった。学園は、人事院勧告等の対応について、①教員の5年特昇廃止、②期末手当を人事院勧告に基づいて現行の4.53ヵ月から0.35ヵ月引き下げて4.18ヵ月支給、③時間外労働の超過勤務手当の支給割合の引き上げ、などを提案した。組合は、①については持ち帰り検討すると回答し、②については、民間と大学の状況は異なり、今までの入試状況及び大学の財政状況から判断して引き下げ率が大きすぎるのではないかとの疑問を呈した。

【甲26、乙17】

エ 21年12月2日、学園側からY2事務局長ら3名が出席して団体交渉が開催され、①入試手当、②期末手当、③教員の5年特昇廃止について協議した。このうち①入試手当については労使が合意して別途確認書を締結することとなり、③教員の5年特昇廃止については組合が後日回答することとなった。②の期末手当については、学園から組合に対し、12月期の期末手当について、従来どおり2.255ヵ月を支払い、今後、支給率について協議したいとの通知書が提示され、組合は、削減ありきの提案でなければ了承したいとし、通知書の内容について合意した。

【乙18】

オ 21年12月18日、学園と組合は、教員の5年特昇廃止と時間外労働の超過勤務手当の支給割合の引き上げについて合意し、組合のX3委員長

とY2事務局長の間で合意書を交わした。

【甲2】

カ 22年3月4日、学園側からY1理事長、Y2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。組合は、上記イの21年3月18日付け合意を根拠に、来年度の入学者増加が見込まれる、18年度から賃金の据え置きが続いていることから、0.35ヵ月引き下げには合意できない旨を臨時大会を開催して決定したと主張した。これに対して、Y1理事長は、上記ウの②の学園提案に沿って支給率を引き下げること（既支給分を除いた0.1ヵ月分を3月支給）を求め、その理由として、国の人事院勧告に沿った下げ幅であること、国からの補助金の削減、帰属収入に対する人件費の比率は全国や中国地区の大学と比較しても高いこと、来年度の入学者が増加したといっても定員充足率は60%であること、特色ある教育の推進のため資金が必要であること、以前期末手当が高かったのは、定員の1.3倍の入学者があった時代のことで、現在とは事情が違ふこと、留学生が減る見込みであること等を挙げ、もっと大幅に下げたいところを人事院勧告に下げ幅を抑えていると述べた。これに対し組合のX4副委員長（以下「X4副委員長」）は、大学の収支は公開されている資料では黒字である、今後の収支の見通しや収支好転の方策を含む中長期の経営展望を示してもらいたい、財政状況の公表があつてしかるべきである、説得力のある財政状況の説明をいただき、大学経営の将来設計が具体的にできれば我々も協力できる等と述べた。

【甲27、乙19】

キ 22年3月8日、学園側からY1理事長、Y2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。組合が広島経済大学、松山大学、神戸学院大学の財務状況の公表資料を提出し、同様の資料の公表を求めたのに対して、学園は、3大学とも定員を超えておりベースが異なる、多くの大学は私大協が示している範囲で公表していると述べた。また、組合が期末手当カットのお金の使途について尋ねたのに対して、学園は、社会人や留学生の確保に努力し、優秀な教員の確保に必要な旨説明した。組合は、財務状況をもう少しオープンにすべきである、2号基金の将来の使途について計画を示すべきだ等と述べた。

【乙20】

ク 22年3月15日、学園はX4副委員長と電話で協議した。X4副委員長が、入学者が増えたのだから人勧どおりにする必要はないのではないか

と問いかけたところ、学園は、Y1 理事長が言ったとおり、定員割れの状態ではあくまでも人勧が基本であり、何か根拠になる数字があればそれをもって協議ができると答えた。X4 副委員長は、財務内容の詳細なデータの公開がないと具体的な数字は出せないと述べた。

【乙20】

ケ 22年3月17日、学園はX4副委員長と電話で協議した。X4副委員長が、入学者が増えたのだから人勧よりも段階的に削減するよう激変緩和措置は取れないか、同月24日にボーナスが出ないため、組合員にお詫びと経過の文書を出さなければいけないと述べたのに対して、Y2事務局長は、支給済みの期末手当4.08ヵ月と、学園が主張する年間支給率4.18ヵ月の差である残りの0.1ヵ月を出すのはどうかと提案した。これに対してX4副委員長は、それは困る、あくまで話し合いで妥結したいと述べた。

【乙21】

コ 22年4月7日、学園と組合は、21年8月の人事院勧告に基づき、教職員給料表について、給料月額を平均0.2%減額する改定及び住宅手当を廃止することについて合意し、X4委員長代行とY2事務局長の間で合意書を交わした。

【甲3】

サ 22年6月9日、学園側からY1理事長、Y2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。学園が組合に期末手当0.35ヵ月引き下げに同意できない理由を尋ねたのに対し、組合は、期末手当引き下げは賃金カットに当たり、賃金カットには合理的根拠が必要である、単年度収支が黒字で入学者数が増加している状況において、人勧に準拠して引き下げというのは合理的根拠とは考えられないと主張した。学園は、人事院勧告に準拠して0.35ヵ月引き下げて21年度3月期末手当を0.1ヵ月にするが、今回に限り一律5,000円上乘せ支給するという妥協案を提示したが、組合は、妥協の基準としては組合大会決議である「最大引き下げ幅0.2ヵ月」であり、学園の案には到底合意できないが、これを持ち帰り、さらに交渉を続けたいとした。

【甲5】

シ 22年6月10日、学園側からY1理事長、Y2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。組合は前日に提示された妥協案には到底合意できないと主張し、学園は、組合の主張する0.2ヵ月引き下げの合理的根拠

を示すべきだと述べた。組合は、人事院勧告に準拠させるために0.35ヵ月引き下げるといふ学園の姿勢こそが合理的根拠に欠ける、学園側が賃金カットの合理的根拠を示す必要があるとして反発し、学園は、21年度3月期末手当が妥結していない以上、22年度6月期末手当も妥結できな
いと述べた。

【甲5、乙22】

ス 22年6月11日、学園は、組合から要求があった資料等として、学科別入学者数・定員充足率（21年度・22年度）、資金収支内訳表・消費収支内訳表（20年度・21年度）、帰属収入に対する人件費の比率（20年度・21年度）、在籍者数及び入学者数（21年度・22年度）が記載された資料及び上記キのとおり組合が学園に提出していた他大学の財務状況の資料を組合に送付した。

【甲16】

セ 22年6月14日、学園側からY2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。組合が、共通のデータに基づき協議することが望ましいので、支障がない限りデータを提示してほしいと要望したのに対して、学園は、既に理事会等で承認されているものや公表されているものであれば提示できると述べた。

【甲5、乙22】

ソ 22年6月16日、学園側からY3理事、Y2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。学園は今までの主張を撤回し、21年度以降は人事院勧告に完全に準拠して支給、したがって21年度年間期末手当は0.35ヵ月引き下げ、22年度は人事院勧告に従う、ただし、19年度と20年度において人事院勧告に準拠して支給されなかった各0.05ヵ月分の計0.1ヵ月を上乗せして、21年度3月期の期末手当については結果として0.2ヵ月を支給したいと述べた。組合はそれでは少なくとも0.25ヵ月カットしていることになり、しかも漫然と人事院勧告に準拠するなどということには同意できないとして、21年度3月期の期末手当については0.25ヵ月支給（0.2ヵ月引き下げ）を検討するよう提案し、当局の人事院勧告完全準拠が単なる賃金カットでないのであれば検討してほしいと述べた。

【甲5、乙23】

タ 22年6月17日、学園側からY3理事、Y2事務局長が出席して団体交渉が開催された。学園は、21年度から人勧に完全準拠し、21年度3

月期末手当は0.2ヵ月支給する、昨日の組合の提案は受け入れられないと述べた。組合は、特別の理由がない限り現在の賃金を維持するというのが遵守すべき基準であり、他の基準（人勸）との比較は給与引き下げの合理的根拠にならないと主張した。学園は、経営努力や留学生の入学等によってやっと単年度収支が黒字になっているのが実情で、留学生の入学者数も非常に厳しくなっていると説明した。これに対して組合は、早急に臨時大会を開催するので、その結果を踏まえて再度、学長同席のもとで交渉したいと述べた。

【甲5、乙24】

チ 22年6月30日、学園側からY1理事長、Y2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。組合は、同月24日に開催された組合の臨時大会において、黒字収支が続いている、入学者が増加しているという現状では、当局が示した期末手当カットの根拠は合理的な根拠とはなりえないことが確認された、学園から6月17日に再提案された案は受け入れられないと回答する、と述べた。

これに対しY1理事長は、入学者数はそんなに伸びておらず、学則定員に対して大幅な定員割れである、1億数千万円の黒字は大学においては大したウエイトではない、将来の校舎の建て替えを考えれば貯金したい、定員を充足できないから貯まらない等と述べ、またY3理事は、教育研究費は削りたくない、住宅手当廃止や給料表の0.2%カットも人事院勧告に準拠であり、拠り所になるのは人事院勧告しかない等と述べた。

組合は、人事院勧告は外部の基準であり、労使間で交渉しながら決定するという、これまでやってきたことを引き継がなければならない、人勸完全準拠などということは考えられないとして拒否した。

Y1理事長は、理事会で認められた分以上の上乗せは理事会を開かなければならないが私は開くつもりはない、人勸準拠ならカットではない、22年6月の期末手当については合意しない、合意しない限り支給しない等と述べ、妥結に至らなかった。

【甲6、乙25】

ツ 22年7月2日、組合は上記チの団体交渉を受け、学長あてに申入書を提出した。その内容は、改めて6月24日の組合臨時大会決議の趣旨を説明し、「期末手当の0.35ヵ月引き下げは認められない」、「期末手当削減の高度の必要性に基づいた合理的根拠」を示してほしいというものであった。一方、学園は同日、未妥結ではあるが期末手当の未支給状態が続く

ことを懸念して、経過措置として22年6月期末手当を1.825ヵ月で早急に支給したいと組合に伝え、組合はこれを受け入れた。

【甲24】

テ 22年7月3日、学園は、前日組合に伝えた22年6月期末手当1.825ヵ月支給を撤回し、Y1理事長の方針として、人事院勧告で期末手当を6月期に1.95ヵ月、12月に2.2ヵ月の計4.15ヵ月支給とされていることから、22年6月期末手当を人事院勧告の支給率に合わせて1.95ヵ月分支給したいとの申し出を行った。

【甲24】

ト 22年7月5日、組合は上記テの学園提案に対して、人事院勧告に準拠させるための布石とも取れるとしてこれを拒否し、この案件は、組合の意向を無視した交渉中の暫定的処置の枠を完全に逸脱するものであり、交渉事項とすべき問題であるとして、翌日の6日を指定して学長交渉を申し入れた。

【甲24、甲25】

ナ 22年7月7日、組合は、上記トのとおり申し入れた学長交渉が学園側に拒否されたため、学長あてに抗議文を提出した。

【甲8、甲24】

ニ 22年7月7日頃、学園は6月期末手当1.95ヵ月分を支給した。

【甲9】

ヌ 22年7月28日、学園は、上記ツの組合の申入書に対して文書で回答した。それには、大学の基本姿勢は、給与等と同様、一時金についても人事院勧告に準ずるというもので、その根拠は、「人事院勧告は労使交渉等によって経済、雇用情勢等を反映して決定されている民間給与に準拠して定めることが合理的かつ科学的とされている」とされていた。

現状の課題として、「定員充足がなされていない現状では、人件費は相対的に負担となっている」、「教育研究は大学の生命線を保つものであるから、これについての削減は行いたくない」等の記載があった。

また、組合の「賃金カットである」との主張に対しては、「賃金カットとは考えていない。社会水準である人事院の示す俸給表を用いている。一時金についても同様とする意見であり、人事院勧告を下回る提案でない。」、組合の「利益が出ているのではないか」との主張に対しては、「本学の世帯で山分けするほどの大きな「利益」とはいえないのではないか」等、記載されていた。

将来ビジョンとの関係については、「現状では投資準備金への組み入れができていない、懸案の学校建物の建て替えに対応する力を備えていない状況にあり、人事院勧告を上回ることはできかねる」といった趣旨の記載がされていた。

また、「帰属収入に対する人件費比率ではなお健全性に問題がある」、「(支払の)「遅延」は組合が同意しないことにもとづくものである」、「一時金について、事務負担の軽減化のため年度末の支給をやめ年2回の支給とする意向を持っている」、「第三者機関による調停に持ち込むほど非常識な者がいるとは思えない」、「零細な組織体で「闘争」する不毛な「戦い」は生産的でなく、その努力を教育・研究にもっと注いでいただきたい」等の記載があった。

【甲25】

ネ 22年9月1日、組合は、上記ヌの学園回答に対する組合の反論を「教職員組合の意見書」として、学園に提出した。この意見書には、期末手当の変更は本学の財政状況に直接関係を持たない人事院勧告に準じて行うものではなく、本学の実態に照らして労使交渉により決定されるべきものである、人事院勧告は公務員給与に何らかの根拠をもつもので、私立大学がそれに従うことは妥当ではない、期末手当も賃金の一部であることは明白である、組合は入学者の推移、収支の状況が底打ちした状況で昨年度並みの賃金を求めているだけである、賃金切り下げにより生じた資金はどこに行ったか分からない状況であり、基本金に手をつけず、新たな賃金カットによって資金を作り出そうという考えは受け入れられない、収支がさらに改善しつつあるのが現状である、等の組合の主張が記載されていた。

【甲7】

ノ 22年10月15日、学園側からY3理事、Y2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。未支給の21年度末の期末手当について意見が交わされたが、組合は、現状打破のため歩み寄る余地はある、22年度12月の支給も近づいているので、今年度分と抱き合わせで交渉してはどうか、未支給に対する遅延利子分としての上乗せを考慮いただきたい、学長と早期の交渉を持ちたい等と述べた。

【乙26】

ハ 22年12月7日、学園側からY3理事、Y2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。22年12月の期末手当については、組合は、妥結がなされていない以上、直近の支給率を適用し、去年並みの支給としてい

ただきたい、人事院勧告準拠は受け入れがたいと主張した。これに対し学園は、遅滞なく支給したい、ただし支給率は理事長が決定されることを了解いただきたいと述べた。

また、組合は、組合交渉は決裁権者、すなわち学長による交渉が基本ではないか、このような交渉を何度もしても無意味であるとして、再度、学長との直接交渉を申し入れた。

【乙27】

ヒ 22年12月、学園は12月期末手当を2.03ヵ月分支給した。これに対して組合は、同月24日、学長との交渉が開催されぬまま人事院勧告に準拠した暫定的支給が一方的に強行されたが、これは、22年度期末手当の変更（減額）と期末手当の年度3回支給から2回支給への一方的変更を意図するもので到底受け入れられない、同年6月30日を最後に学長出席の団体交渉に学園が応じていないとして、学長あてに抗議文を提出した。

なお、22年7月及び同年12月に学園が支給した期末手当の計は3.98ヵ月分であったのに対し、22年度の人事院勧告における一時金の支給率は3.95ヵ月分であり、これは、後記6のとおり、学園においては実質的に人事院勧告どおりの支給率といえるものである。

【甲9】

(2) 本件あっせんの経過

ア 23年3月22日、組合は岡山県労働委員会に対し、①2009年度一部未払いの期末手当の支給、②団体交渉の開催と詳細な財務状況の提示等による誠実な団体交渉の推進を調整事項とする本件あっせん申請をした。

【甲29、当委員会に顕著な事実】

イ 23年5月19日、本件あっせんが開催され、学園側からは、理事長からあっせんに関する一切の権限を委任されたY2事務局長とY3理事ら3名が出席した。あっせん員の事情聴取では、組合は小科目での財務資料の提示にこだわり、一方、学園は小科目までの提示に消極的であったが、結局、以下の2点にわたるあっせん案を示したところ、双方ともこれを受諾し、同日、あっせんは終結した。なお、あっせん案に「交渉権限を有する者が出席し」とあるのは、22年6月30日の出席を最後にY1理事長が団体交渉に出席しておらず、その間、組合が理事長出席の団体交渉を強く求めていたことによる。

1 両当事者は、誠意をもって平成21年度3月分の期末手当に係る団

体交渉を実施し、速やかに、円満に解決するよう努めるものとする。

なお、法人は、団体交渉においては、交渉権限を有する者が出席し、より具体的な資料に基づき説明を行うよう努めること。

2 両当事者は、法人の発展と労働条件の維持向上を目指して、お互いに協力し、良好な労使関係の構築に努めること。

【甲15、第1回審問P14～15X2証言、第2回審問P10～12Y2証言、
当委員会に顕著な事実】

(3) 本件団交等の状況

ア 23年6月3日、組合は学園に対し、21年度3月期末手当及び22年度3月期末手当の問題について、本件あっせんでの合意の趣旨を受け、速やかに学長出席の団体交渉を開催するよう申し入れた。また、交渉に先立って財務3表（消費収支計算書、資金収支計算書、貸借対照表）の小科目、部門別まで分かるものを少なくとも5年分、できれば10年分提出するよう要求した。

なお、本件審査において、当委員会から組合に対し、年間期末手当の労使交渉のために財務資料の詳細の開示が必要とされる理由について釈明を求めたのに対し、組合は、小科目が示されることで、「資産がきちんと保有されているのか」、「投機的な債券投資が無いか」、「いくら借金・負債がどのような形であるのか」、「資産の変動状況」、「株式投資で失敗したかどうか」、「役員報酬が適正な規模・水準であるのか」、「建物の建設等で適切な額の支出がなされているか」、「不正ないし不当な支出が無いか」、「教育研究条件改善のための支出が適正になされているのか」、「どのような運用財産をいくら持っているのか」、「危険な運用をしているのか」等の判断ができると回答している。

【甲18、審査の全趣旨】

イ 23年6月7日、学園側からY3理事、Y2事務局長が出席して団体交渉が開催された。Y1理事長は海外出張中であった。その中で、上記アで組合が要求した財務3表について、Y2事務局長が文部科学省に提出しているものという意味かと質問したのに対し、組合側はそのとおりであると答えた。Y2事務局長は、文部科学省の指導に従って消費収支、資金収支については大科目、補助金は小科目を公開しているが、それによれば過去5年分を用意できる、小科目、部門別となると、情報公開の観点からこちらで協議させていただきたい、情報公開の観点とは、文部科学省から情報公開をするよう示された範囲であり、それ以外については理事会でも出

せないということになっている等と述べた。これに対して組合側は、組合の要求は一般に対する情報公開ではなく、組合との交渉のために提示してもらいたいということであると述べた。

また、あっせん案にある「より具体的な資料」について、本件あっせんのなかで、大学のホームページを双方が一緒に見て、これではないということを確認したはずであると組合側が述べたのに対し、Y2事務局長は、そうかもしれないが、ここまで具体的とは考えていなかった、法人との関係、附属高校との関係があるので、調整させていただきたい、附属高校の労働組合とはこの資料で交渉している等と述べた。

【甲10】

ウ 23年7月8日、学園側からY1理事長、Y3理事、Y2事務局長らが出席して7.8団交が開催された。組合が、21年度3月期の期末手当について妥結していない旨主張したのに対し、Y1理事長は、妥結できていなかったら本来受け取らないのが筋であり、組合はそれをよしとして受け取った以上、合意したものと考えたと述べた。組合が、学園が人事院勧告準拠として提示した21年度年間4.18ヵ月分と21年度分として既に支払われていた4.08ヵ月分との差の0.1ヵ月分について、未だ支給されていないことを学園側に確認し、学園としても21年度3月分について妥結していないという認識であるはずだと主張したのに対して、学園は、0.1ヵ月分について、妥結しなければ支払ってもらっては困るという組合主張に沿い、支払っていないと述べた。

また、組合が、妥結権限がない者との交渉は団体交渉ではないと述べたのに対して、Y1理事長は、Y2事務局長とY3理事に自分が交渉を任せている以上、権限のある者であって、交渉担当者として問題はないと述べた。それに対し組合は、権限を有する者が出席し誠実な交渉が行われなかったからこそ、あっせん案に「交渉権限を有する者が出席し」との文言が入れられたのでであると主張した。

また、組合が、理事長の決裁の下、詳細な財務資料の公開が実現されるものと考えていたと述べたのに対し、Y1理事長は、そういう説明は交渉担当者から受けていなかったと述べ、Y2事務局長は、法人と話し合った結果、大科目、中科目までの公開とし、補助金については小科目まで見せる、附属高校に準じる情報公開としたいと述べた。組合が、2009年度未支給問題が2年経つと時効になるという瀬戸際に立たされていることを考慮に入れていただきたい、決断願いたいと迫ったのに対し、Y1理事長

は、できるだけ組合の言う方向でやりたい、法人と話をしたい、本学（商大）は黒字だから、こちらの黒字で附属高校、専門学校の赤字を補填している、今年は学園全体として赤字になった、不用意に情報は出したくないのだが、それでは納得しないというのであれば、また、考えなくてはならないと述べた。

さらに組合が、出す方向で検討すると一言言っていたければ事務局長以下動きやすくなる、理事長の決断一つではないかと迫ったのに対し、Y1理事長は、Y3理事の「持ち帰りましょう」との進言もあり、持ち帰りたい、法人をないがしろにするわけにもいかない、強い要求があったと法人スタッフに伝えないといけない、どのように公開するかが問題であるため、コピーするかどうかを含めて検討する、会計に強い人に聞いて、文部科学省に出す基準に合ったものを準備するようにしてみる等と述べた。

なお、次回団交期日を7月21日と決定した。

【甲11、第1回審問P18～19、P35～36 X2証言】

エ 23年7月21日、Y3理事、Y2事務局長が出席して団体交渉が行われたが、Y1理事長は風邪による体調不良を理由に欠席した。

交渉に先立ち、組合側から学園側出席者の権限について質問したのに対し、Y3理事は、局長に任せるだとかいう委任状はもらっていないが、意思統一はした、情報公開については出すものは出すべく調整している、期末手当については、今の定員割れの中で、皆さんに資料は渡し、それで判断してくださいということである、一歩も歩み寄る余地はないということであると述べた。また、Y3理事は、今後、理事長には是非交渉に出てもらおうよう努力はする、そうでないと不当労働行為になることはわかっているのでそのように努力すると述べた。

組合が、学園側が用意していた開示資料の範囲について質問したのに対し、学園側は、私立学校法第47条の規定に基づく大科目と、補助金に関しては小科目までのもので、文部科学省指導の情報公開に基づいて理事会で決定したものである、これまでの慣例なども十分詰めての結論だ、前回の交渉で決まったことなので実行したかったが、内部の話し合いでできなくなった等と述べた。

組合は、あっせんの内容にしたがって交渉しようとしているので前回の合意に従っていただきたいと述べ、次回、理事長、法人事務局長、Y3理事、Y2事務局長の4人が出席しての団体交渉を要請し、学園側は、調整して連絡すると答えた。

【甲 1 2】

オ 23年8月4日、学園側からY3理事、Y2事務局長らが出席して8.4団交が行われたが、Y1理事長、法人事務局長は出席しなかった。

Y2事務局長は、財務資料の開示について、「前回、私立学校法第47条に基づく財務情報の公開を求められたが、それについては、文部科学省の指導に従って、大科目と補助金関係の小科目について理事会で決定されたものの提示を用意している」、「理事長といえども理事会の決定を無断で変更できない」、「質問があれば小科目についても口頭で答えたい」等と述べた。また、組合が、団体交渉における約束に基づいて理事会の決定を変更してもらえないかと迫ったが、Y2事務局長は、それも伝えておくと答えた。また、Y2事務局長は、理事会の決定があるので資料としては出せない、7.8団交時にはY1理事長は情報公開に関わる理事会決定を知らなかったかもしれないと述べた。

結局、組合は、要求した資料ではないとして学園が用意した資料を受け取らず、学園から財務資料に基づいた期末手当についての説明は行われなかった。

組合が、Y2事務局長が理事長から受けた交渉権限の具体的内容等について質問したところ、Y2事務局長は、8月に入ってから理事長から話し合いで権限を任された、21年度3月期末手当について、これまでの0.1カ月に0.1カ月上乗せの計0.2カ月分支給で合意する権限を与えられている、もちろん以前提案していた人事院勧告完全準拠に話を戻すわけではないと答えた。組合は、Y2事務局長の話は、交渉前に理事長との間で決められたことを伝達しているだけで、例えば組合との交渉で組合の言葉に納得し、0.45カ月まで意思決定できる、そのときに限り交渉の権限を有していることになる、そうでなければ権限を与えられているとは言わない、メッセージャーとしての役割を果たしているにすぎないということではないか等と述べた。

そして、組合が再度理事長出席の団体交渉を求めたのに対し、Y2事務局長は、理事長出席の団体交渉を2回連続で実現できなかったこともあり、3回目があってはならないと考えるので、日程調整をさせてもらいたいと答えた。

なお、本件審査において、当委員会から学園に対し、小科目についての口頭開示の考え方について釈明を求めたのに対し、学園は、「個人情報や学校法人の重要な経営上の秘密に該当する情報等に該当しない限り、これ

を回答することができる」と回答している。

【甲13、甲14、第1回審問P21、P62～63X2証言、審査の全趣旨】

(4) その後の組合と学園のやり取りの状況

8. 4団交以降の労使間のやり取りの状況は以下のとおりであるが、本件審問終結に至るまで、Y1理事長が組合との団体交渉に出席したことはない。

【審査の全趣旨】

ア 23年9月2日、組合は、7. 8団交から8. 4団交に至る間の学園、理事長の一連の対応は、本件あっせんの合意を無視するもので、誠実交渉義務に違反するものであるとして、学園に抗議文を提出した。

【甲17】

イ 23年10月21日、組合は、本件救済申立てを当委員会に対して行った。

ウ 23年11月30日、学園側からY3理事、Y2事務局長らが出席して、①教授（1名）の再雇用問題、②23年度期末手当、③私立学校法第47条に基づく財政状況の説明を議題とする団体交渉が開催された。期末手当について学園は、人事院勧告に基づいて3. 98ヵ月（年間）を提示し、妥結しない場合、夏季に1. 825ヵ月支給しているので12月は2. 155ヵ月分を暫定支給したいとしたのに対して、組合は、12月期末手当として、21年度の基準である2. 225ヵ月の支給を求めた。財務状況の小科目までの開示について、学園は、質問に口頭で回答する準備はしていると述べたのに対して、組合は、資料提示を求め、提示しないという理事会決定の議事録の提示を求めた。また、団体交渉への理事長の出席を要請した。

【乙28】

エ 23年12月6日、学園側からY3理事、Y2事務局長らが出席して、11月30日と同じ議題で団体交渉が開催された。期末手当について学園は、前回団交での提示と同じ年間3. 98ヵ月、妥結しない場合の暫定支給2. 155ヵ月を主張したのに対し、組合は、期末手当を下げる財務上の根拠の説明と、前回団交で主張したのと同じく12月期末手当2. 225ヵ月の支給を求めた。学園が資金収支内訳等の資料によって財務状況を説明した後、組合が貸借対照表の固定負債（大科目）の内訳である長期借入金（小科目）がどれくらい減っているのか尋ねたが、学園側出席者は答えなかった。また、組合が一時金減額の根拠を尋ねたのに対し、学園は、定員を充足していない、将来的なことを考えてのことだと答え、組合は、

財務の話をしている、黒字が増え続けていて、将来減るかもしれないから給与を切るという理論は通用しないと反論した。財務状況の公開の根拠については、学園は、17年6月1日施行の細則に基づくものであると説明した。組合は、平行線になるだけであるとして理事長の団交出席を求めた。

【甲23, 乙29、第1回審問P22~23X2証言】

オ 23年12月8日、学園側からY2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。議題は、①23年度期末手当、②教授再雇用問題についてであった。期末手当について学園は、18年度から20年度まで帰属収支差額比率が10%を下回っており、人事院勧告は世間の標準である、今後、定員を充足する可能性も低く、人事院勧告基準の年間3.98ヵ月で妥結しなければ交渉決裂であり、暫定支給もしないと述べた。これに対し組合は、21年度、22年度の帰属収支差額比率は10%以上である、黒字が継続しており理由なくどこまで下げるかわからない、前回提示の暫定支給をしないというのは脅しである等と反論し、理事長の団交出席を求めた。

【乙30】

カ 23年12月9日、学園側からY2事務局長らが出席し、前日と同じ議題で団体交渉が開催された。期末手当について学園は、定員割れの状況から人事院勧告を守ることが精一杯であると主張し、人勧で妥結しない限り暫定支給もしないと述べたのに対して、組合は、暫定支給もしないということは脅しであり不当労働行為であると反論し、法人事務局長が団交に出席して法人全体の財政状況等の説明をすることを求めた。

【乙31】

キ 23年12月12日、学園側からY2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。議題は、①嘱託職員(2名)の雇用延長問題、②法人事務局長の団交出席、③23年度期末手当、④教授再雇用問題等であった。学園側は、法人事務局長の団交出席は、大学との交渉が決裂し学園全体として対応せざるを得なくなった場合であるとしたのに対して、組合は、学園全体の財政状況を知るために必要であると述べ、学園全体の財政状況資料5年分の提示を求めた。期末手当については、学園は、妥結するまで暫定支給しない、5年間帰属収支差額比率が10%は最低限であり、それで人事院勧告水準を維持できる、20%を超えることが続くようであれば人事院勧告を超えて支給することもできる等と述べ、それに対して組合はなぜ学園が人事院勧告を妥結案として求めるのか財政資料に基づいて法人事務局

長から説明するよう求めたが、学園は、データをもって法人事務局で説明するが、今の段階では法人事務局長は団体交渉には出席しないと述べた。

【乙32】

ク 23年12月20日、学園側からY2事務局長らが出席して団体交渉が開催された。議題は、①23年度期末手当、②教授再雇用問題、③嘱託職員雇用延長問題であった。期末手当については、学園は、定員が大幅に割れており人事院勧告準拠が精一杯であると従来の主張を変えず、組合はなぜ人事院勧告に準拠するのか説明を求めた。組合が、貸借対照表の数値をもとに流動資産の増加の理由を尋ね、詳しい資料に基づいて説明してもらわなければわからないと主張したのに対し、学園は、明確な回答ができず、法人事務局長に確認すると答えた。また、組合が、あっせん案の趣旨に基づくとは、責任ある者が出席する、財務資料を提出する旨であるか、この場で回答願いたいと述べたのに対して、学園は、弁護士に確認すると答えた。

【乙33、第2回審問P18～19Y2証言】

ケ 24年2月9日、学園は、教職員に対し一斉送信メールにより、21年度年間期末手当として学園が組合に提示していた4.18ヵ月分のうち未支給であった0.1ヵ月分について、「時効を控えていること、および大幅な定員割れの状況下で最大限譲歩しうるもの」として、支給することを通知した。

【乙11、審査の全趣旨】

コ 24年2月10日、学園側からY2事務局長らが出席して団体交渉が開催され、①21年度期末手当の暫定支給、②教授再雇用問題、③嘱託職員雇用延長問題、④教員の評価制度について協議した。このうち、21年度期末手当について、学園が、時効になることから弁護士と相談し、支給することとしたと述べたのに対し、組合は、一方的に支給することについて抗議した。

なお、教授再雇用問題についての協議の中で、組合側出席者の私大教連X5専従職員の、「学長の自宅に不当行為のビラを撒くことも考えている」といった趣旨の発言があった。

【甲23、乙15】

サ 24年2月14日、組合は、21年度期末手当0.1ヵ月分支給について、交渉中であり時効期間は進行していない、「最大限譲歩しうるもの」がなぜ人勧漫然準拠となるのか理由が示されていないとして、学園に抗議

文を提出した。

【乙11】

シ 24年2月15日、学園は、上記ケの一斉送信メールにより通知したとおり、全教職員に対し、21年度期末手当の一部として0.1ヵ月分を支給した。

【審査の全趣旨】

6 期末手当の妥結状況について

14年度から23年度の10年間の商大の期末手当の妥結状況及び人事院勧告における期末手当支給率は以下のとおりである。

なお、19年度から23年度までの商大の年間支給率と人事院勧告との差である0.03ヵ月については、期末手当の月数に反映しない管理職手当を全職員で平等に分けたことによるものであり、19年度以降、商大の期末手当の年間支給率は、人事院勧告の水準と実質的に同率であるといえる。

年 度	年間支給率	組合の要求	人事院勧告
14年度	5.60ヵ月	妥結	4.65ヵ月
15年度	5.35ヵ月	妥結	4.40ヵ月
16年度	5.35ヵ月	妥結	4.40ヵ月
17年度	5.08ヵ月	妥結	4.45ヵ月
18年度	4.80ヵ月	妥結	4.45ヵ月
19年度	4.53ヵ月	妥結	4.50ヵ月
20年度	4.53ヵ月	妥結	4.50ヵ月
21年度	4.18ヵ月	4.53ヵ月	4.15ヵ月
22年度	3.98ヵ月	4.53ヵ月	3.95ヵ月
23年度	3.98ヵ月	4.53ヵ月	3.95ヵ月

【乙39、第2回審問P5Y2証言】

7 商大の収支状況等について

14年度から23年度の10年間の商大の帰属収入、支出、収支差額、収支差額比率及び定員充足率は以下のとおりである。

年 度	帰属収入(千円)	支出(千円)	収支差額(千円)	収支差額比率	定員充足率
14年度	3,498,589	2,185,615	1,312,974	37.5%	0.85倍
15年度	3,038,830	2,059,399	979,431	32.2%	0.74倍
16年度	2,662,398	2,046,839	615,559	23.1%	0.68倍
17年度	2,444,693	1,985,034	459,605	18.8%	0.66倍
18年度	2,114,845	1,932,654	182,191	8.6%	0.60倍
19年度	1,933,510	1,777,299	156,211	8.1%	0.59倍
20年度	1,913,571	1,769,669	142,902	7.5%	0.60倍
21年度	2,024,660	1,748,022	276,638	13.7%	0.61倍
22年度	2,053,832	1,754,161	299,671	14.6%	0.63倍
23年度	1,945,461	1,790,798	154,663	7.9%	0.61倍

【乙39】

8 その他の事情

(1) 組合の広報活動等について

ア 組合は、広報紙の「教職員組合ニュース」を作成し、商大の教職員に配布している。教職員組合ニュースには、学園との交渉経過、本件あっせん、本件申立ての状況等の記事のほか、他大学の労働組合の不当労働行為救済申立事件の状況等に関する記事が具体的名称を挙げて掲載されていた。また、2012年2月7日付けの教職員組合ニュースには、前記5(4)ウの教授再雇用問題に関し、「12月2日 私大教連おおさか発行の機関紙に本事案の内容が報じられる。」との記載があった。

【甲24、甲25、甲26、甲28、甲29、乙12、乙13】

イ 2011年10月7日付け「私大教連おおさか」（私大教連の機関紙）には、他大学における不当労働行為救済申立事件について、中央労働委員会において和解が成立したという記事が具体的名称を挙げて掲載されていた。

【乙14】

ウ Y2事務局長によると、商大の教員が、本件の期末手当の問題が起きてから何度か、対応する労働組合が私大教連に加入している他大学の教員から「組合と揉めているみたいだね。大変だね。」などと言葉をかけられたことがあった。しかし、Y2事務局長が確認したが、本件の期末手当を巡る問題の記事が私大教連の機関紙に載っていたといった事実は確認できな

かった。

【乙35、第2回審問P20、P68Y2証言】

(2) 岡山県内の私立大学の財務資料公開状況

学園が調査したところによると、岡山県内で私立大学を運営する11の学校法人（学園自身を含む）のうち、小科目までの財務資料をホームページ上で公開しているのは1法人のみで、大科目での公開が9法人、科目詳細なし1法人という状況であった。

【乙16】

第5 判断

1 財務資料の提示について

(1) 団体交渉における使用者の誠実交渉義務

本件では、学園の団体交渉における対応が誠実なものであったかどうかが問題となっているが、団体交渉において使用者は、自己の主張を労働組合が理解し、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ねばならず、労働組合に対し、自己のよって立つ主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、誠実に交渉を行い、合意を求める労働組合の努力に対して、合意達成の可能性を模索する義務があると解される。したがって、使用者がこの義務を尽くさないまま団体交渉を打ち切り、これを拒否することも団体交渉拒否として労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

また、使用者は合意そのものを強制されるわけではなく、誠実交渉義務を尽くす限り、あくまでも譲歩せずに強い態度で交渉を行い、自らが適当と考える主張に固執することができる。しかしながら、この誠実交渉義務を尽くしたというためには、使用者において、組合の要求・主張に対しては真摯に耳を傾けるとともに、自らが固執せざるを得ない理由を明らかにしたうえで、関連資料を提出するなどして固執する理由を十分説明し、かつ、相手方の説得に努めることが必要である。

そこで、組合に対し学園が自らの主張をどのように説明し、どのように対応したか、財務資料の提示は適切なものであったかどうか、以下検討する。

(2) 21年度期末手当を巡る団体交渉における学園の対応について

ア 本件では期末手当の支給率が団交議題となっているが、組合は、期末手当は給与とされている諸手当の一つであり、従前合意された支給率を引き下げる場合は、労働条件の不利益変更に当たり、その引き下げには合理的

な理由が必要であると主張している。

商大における期末手当は、前記第4の5(1)イ認定のとおり、20年度まで毎年、労使交渉により妥結し、決定されていたが、前記第4の3認定のとおり、岡山商科大学教職員給与規程に「期末手当は、理事会の議決を経て定められた基準により理事長が決定する。」と規定され、何らの就業規則の変更もなしに支給率の変更（引き下げ）が行われており、前年度の支給額や支給率より引き下げないなどの合意や労使慣行が存在したのもいえない。

しかし、期末手当の支給率は重要な労働条件に関することであり、使用者は、団体交渉において引き下げの理由について十分説明し、合意達成を模索する義務がある。

イ 学園は、本件あっせんまで、人勧準拠の期末手当支給率引き下げの理由として、前記第4の5(1)認定のとおり、補助金の削減、人件費比率の高さ、大幅な定員割れ(定員充足率60%)、校舎建て替え等の資金需要、留学生の減少、帰属収支差額比率10%は健全性に問題がある、人事院勧告は合理的かつ科学的である等と、組合に対して一定の説明をしていた。しかし、学園の説明は財務資料等の具体的資料を提示してのものではなく、必ずしも十分なものとはいえなかった。

ウ これに対し組合は、引き下げ幅が大きすぎる、単年度収支は黒字である、人勧準拠は合理的根拠とならない等と納得せず、高度の必要性に基づいた合理的根拠を示してほしい、今後の収支見通しや経営展望を示してもらいたい、共通のデータに基づき協議することが望ましい等と、財務内容の詳細の提示を学園に求めたが、学園は、前記第4の5(1)セ認定のとおり、理事会等で承認されているものや公表されているものは提示できると、財務内容の詳細の提示に消極的な姿勢を示していた。

エ 前記第4の5(3)オ認定のとおり、本件あっせん後の8.4団交において、学園は、財務資料の提示は従前の範囲で小科目については口頭で答えたいとしたのに対し、組合はこれを了承せず、学園側から財務資料に基づく説明は行われなかった。

オ 学園は、前記第4の4(2)認定のとおり、私立学校法の規定により財務情報を公開しているが、組合に対しても文部科学省の指導に基づき理事会で承認を得た資料を提示していると主張するので、以下検討する。

学園が文部科学省の指導の根拠として挙げている金森通知は、私立学校法の規定に基づき公開が義務づけられている財務情報の様式参考例等を示

したものであり、河村通知は、文部科学省に対する情報公開請求に対応するための計表の作成、届出を学校法人に依頼しているものであり、両通知とも、学校法人が団体交渉の進展に応じて労働組合に提示すべき資料の範囲を画定したり、指導するとかの趣旨はない。そうすると、学園における財務情報公開に関する規程や細則も、組合との団体交渉において提示する資料の範囲を画するものではないと解される。

カ 一方、前記第4の4(1)認定のとおり、金森通知では、学校法人会計基準による貸借対照表及び収支計算書を作成している学校法人はそれを閲覧に供すれば足りるとされていること、同通知の様式参考例には貸借対照表について小科目の例示、資金収支計算書の大科目の内訳と考えられる欄に「・・・」の記載があることが認められ、文部科学省は詳細な科目での開示を推奨しているものと認められる。しかしながら、私立学校振興助成法の規定による財務計算書類の届出と、私立学校法の規定による財務情報の公開は、その趣旨、目的を異にすること、また、金森通知の示す様式はあくまで「様式参考例」であり、どの程度の詳細さをもった財務資料を公開するかは各学校法人の裁量に委ねられているものと解され、実際、前記第4の8(2)認定のとおり、岡山県内の私立大学の財務資料の公開状況をみても、多くの学校法人が大科目での公開としていることからすると、学校法人会計基準により作成し文部科学省へ届出を義務づけられる書類や、それと同程度の資料を公開することまでが私立学校法による財務情報公開の義務に含まれるとはいえない。

キ 組合は、労働委員会のあっせん案の合意にもかかわらず、学園は組合が要請した資料を提示していないと主張する。しかしながら、本件あっせん案における「より具体的な資料」の内容については、小科目までの開示を含め、今後の労使交渉の進展に委ねたものであり、口頭説明だけでなく資料に基づき、また、これまで提示したものよりも具体的な資料に基づいて、学園が誠意をもって組合に説明することが合意されたものというべきであり、組合の主張は当たらない。

ク 学園は、財務情報の文書を手交した場合、手交した文書が学園の作成名義の信用性ある資料として第三者に公表開示されてしまうおそれが生じると主張し、その根拠として、組合の広報紙や私大教連の機関紙に他大学の不当労働行為救済申立事件に関する記事が具体的名称を挙げて掲載されていたこと、商大の教員が他大学の教員から「組合と揉めているみたいだね。大変だね。」などと言葉をかけられたこと等(第4の8(1))を挙げている。

しかしながら、この程度のことでは、情報漏洩のおそれが具体的に生じているとはいえ、組合に資料を手交しない合理的な理由とはいええない。

また、前記第4の5(3)イ、ウ認定のとおり、学園は組合に対し、手交する資料の範囲を附属高校の労働組合との交渉での資料の範囲としたいと述べている。しかしながら、労働組合への提示資料が適切で使用者の対応が誠実かどうかは、労使の交渉の進展に応じて判断されるものであり、他の労働組合に対する対応と同じにするという理由は、提示資料の範囲を限定するものとはならない。

ケ 組合は、小科目まで示した財務資料の提示がなければ学園の財務状況が判明せず、賃金等の引き下げ・カットの必要性・妥当性の判断が困難であると主張する。これに対し学園は、組合の主張は本件団交の交渉事項に関しては過大な要求であり、網羅的に学園の経営判断を交渉事項にしようとするものであると主張する。

コ 一般に、団体交渉において使用者は、必ずしも労働組合が求める資料のすべてを開示する必要はないが、労働組合の要求や主張の具体性、追求の程度に応じて回答や主張を行い、その論拠を示す上で必要な資料を提示する必要がある。

サ これを本件についてみると、学園は、小科目を特定して質問があれば、個人情報や重要な経営上の秘密に該当する情報等に該当しない限り回答するとしており、一応、本件あっせんの「より具体的な資料に基づき説明を行う」という合意を踏まえたものと認められる。

これに対し組合は、5年分の財務資料の小科目について口頭説明を受けることは実質的に不可能であると主張する。しかし、組合として、文書開示に拘泥せず、まずは口頭開示を受け入れて学園の説明を聞き、やはりそれでは不十分であるとなった段階で改めて文書開示を請求するという手続も十分可能であったと考えられ、学園が財務資料の小科目について口頭開示をまず申し入れたことについては、不誠実とまではいえぬ。

シ なお、前記第4の5(4)エ、ク認定のとおり、23年12月の団体交渉において、学園側出席者が、財務資料の小科目についての組合の質問に答えなかったり、明確な回答ができず、適切な対応ができなかったことが認められる。しかしながら、このことをもって直ちに学園が財務資料の詳細を組合に手交しなければならないとまではいえぬ。

(3) 小括

以上のとおり、財務資料の提示についての学園の対応は、必ずしも組合の

要求どおりのものではなかったが、不誠実であるとまではいえず、学園が組合に対し小科目にわたっての財務資料を文書で提示しなかったことをもって、不誠実な団体交渉であるとはいえない。

2 団体交渉の出席者について

(1) 団体交渉における使用者側交渉担当者

使用者は、必ずしも使用者の代表者等、最終的に労働協約を締結する権限まで有する者を団体交渉に出席させる必要はないが、交渉担当者に使用者から交渉事項について実質的交渉権限、すなわち合意の達成を主たる目的として交渉を行い得る権限が付与されていることが必要である。使用者が形式的に団体交渉に応じていても、交渉担当者に実質的交渉権限が与えられているとは認められない場合には、使用者が誠実交渉義務を尽くしているとは認められない。

学園は、本件における学園側団体交渉出席者について、商大の財務内容について十分把握し、期末手当に係る団体交渉の担当者として最も適した人物であるY2事務局長が理事長から団体交渉権限を与えられて出席していると主張しているため、以下検討する。

(2) 本件団交における学園側出席者の対応

ア 本件あっせんまでの団体交渉における学園側出席者をみると、前記第4の5(1)認定のとおり、理事長出席の団体交渉は、22年3月4日、3月8日、6月9日、6月10日、6月30日と5回あり、同年6月16日、6月17日の理事長不在の団体交渉では、人勧完全準拠を条件として0.1ヵ月分上乘せという妥協案が学園側から示されるなど、6月30日の団体交渉までは、それなりに交渉が進展していたものと認められる。

イ しかしながら、その後、理事長不在で開催された22年10月15日、同年12月7日の団体交渉では、21年度期末手当を巡る交渉にみるべき進展はなく、そのため、組合は、団体交渉への理事長出席を強く求めているものと認められる。

ウ そして、本件あっせんでは、前記第4の5(2)認定のとおり、「団体交渉においては、交渉権限を有する者が出席し」という文言が入ったあっせん案に労使双方が合意した。

エ 本件あっせん後に開催された7.8団交では、前記第4の5(3)ウ認定のとおり、財務資料の小科目までの開示についてY1理事長が前向きな発言をし、学園が持ち帰り検討することとなった。

オ しかし、23年7月21日の団体交渉では、前記第4の5(3)エ認定のとおり、Y1理事長は出席せず、学園は、財務資料の開示範囲は従前どおりとし、理事会で決定したものである、内部の話し合いでできなくなった等と説明している。

確かに、7.8団交において、学園は、持ち帰り検討するとしたのであり、財務資料の詳細の提示について労使の合意があったとまでは認められないが、このような場合、前回団交で前向きな検討を約したY1理事長自身が出席して、検討の経緯を説明し組合の理解を求めることが誠実な対応であったと考えられる。

また、この団交に出席したY3理事は、期末手当について、「皆さんに資料は渡し、それで判断してくださいということである」、「一步も歩み寄る余地はないということである」、「今後、理事長には是非交渉に出てもらうよう努力はする、そうでないと不当労働行為になる」等と発言しているが、これらの発言は、団体交渉において労働組合が理解し納得することを目指して誠意をもって説明するという誠実交渉義務に照らして不適切な発言であり、本件あっせん合意の趣旨にも反するものであり、また、団交出席者の交渉権限について疑念を抱かせるものであったと認められる。

カ そして、8.4団交では、前記第4の5(3)オ認定のとおり、組合から出席を求められていたY1理事長と法人事務局長は出席せず、団体交渉における交渉権限について組合から問われたY2事務局長は、21年度3月期末手当について計0.2ヵ月分支給で合意する権限を与えられていると、交渉権限を限定するような発言をし、さらに組合から、交渉前に理事長との間で決められたことを伝達しているだけでメッセージとしての役割を果たしているにすぎないのではないかと問われたのに対して、特段の反論をしていない。

キ その後の23年12月の団体交渉では、前記第4の5(4)カ、キ認定のとおり、組合が、法人の財政状況説明のため法人事務局長の出席を求めたのに対し、学園側出席者は、法人事務局長の団交出席は大学との交渉が決裂し学園全体で対応せざるえなくなった場合で、今の段階では出席しない、データをもって法人事務局で説明する等と答えている。

また、前記第4の5(4)ク認定のとおり、同年12月20日の団体交渉では、組合が、貸借対照表の流動資産の増加理由を尋ねたのに対し、学園側出席者は法人事務局長に確認すると答えている。また、同団交において、組合が本件あっせん案の趣旨について確認を求めたのに対し、学園は、弁

護士に確認すると答えた。

しかしながら、前記第4の5(3)ウ認定のとおり、学園は、商大の黒字で附属高校、専門学校赤字を補填している等と組合に説明しており、組合が法人全体の財政状況の説明を求めるのは当然であり、上記の学園の対応は誠実なものとはいえ、使用者側交渉担当者の適格性についても疑念を抱かざるを得ないものである。

ク 上記の事実によれば、Y2事務局長やY3理事らに、事前に準備したもの以外の譲歩や判断をするような権限が与えられているとは認められず、同人らは実質的交渉権限を有していないと判断せざるを得ない。

(3) 小括

以上のとおり、学園が、23年7月21日以降の団体交渉に実質的交渉権限を持つ者を出席させなかったことは、不誠実な団体交渉であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

第6 救済方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、学園が団体交渉に実質的交渉権限を持つ者を出席させなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるが、組合の要求する財務資料の詳細を文書で提示しなかったことは不当労働行為には該当しない。

救済方法としては、財務資料の提示について見解の対立があったことが一因とはいえ、学園が組合に対して人勧準拠による期末手当支給率引き下げの理由について十分な説明を行っているとは認められないため、主文1のとおり命じることが相当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成25年3月14日

岡山県労働委員会

会 長 宮 本 由 美 子