

平成28年8月18日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成26年(行ウ)第401号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成28年5月9日

判決

原告 X労働組合
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
参加人 国立大学法人Z大学

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成24年(不再)第34号事件について平成26年1月15日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

参加人の就業規則には、短時間勤務の非常勤職員の労働契約の期間は、参加人が特に認めた場合を除き、更新期間を含め6年を超えないものとする旨の定めがあった。他方、参加人が国立大学法人になる前から勤務している短時間勤務の非常勤職員(以下「本件非常勤職員」という。なお、以下において証拠の記載を引用するときなどに原告の用例に従い長期非常勤職員と表記することもある。)については、当分の間、更新可能年数に制限を設けないものとする旨の役員会の申合せ(以下「当分の間規定」という。)がされていた。参加人は、平成21年10月26日、平成27年3月末をもって当分の間規定を撤廃する内容を含む「特例職員制度導入に伴う、今後の雇用等についてのお知らせ」(以下「本件お知らせ」という。)を職員に配布した。これを契機に、原告と参加人との間では、当分の間規定の撤廃に関する問題等を議題として団体交渉(以下、単に「団交」という。)が行われた。原告は、参加人が団交に不誠実に対応し、4回目の団交以後の原告からの団交申入れを拒否したことが、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。)7条2号の不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済を申し立てた。

大阪府労委は、救済命令申立てを棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)をした。原告は、これを不服として中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し再審査を申し立てたところ、中労委は、平成26年1月15日、再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。

本件訴訟は、原告が、行政事件訴訟法(昭和37年法律第139号)の規定に基づき、本件命令の取消しを求めた事案である。

参加人は、民事訴訟法（平成8年法律第109号）42条に基づき本件訴訟に補助参加している。

2 前提事実

(1) 当事者

ア 参加人は、平成16年3月31日まで、国立学校設置法（昭和24年法律第150号）に基づき設置され、文部科学省の所轄に属する国立大学であったが、同年4月1日以降、国立大学法人法（平成15年法律第112号）附則3条1項の規定により、国立大学法人となった。参加人は、同法別表第一の第二欄に掲げる国立大学であるZ大学を設置している。

イ 原告は、関西地方における個人加盟の合同労働組合である。原告のZ大学分会（以下「分会」という。）は、昭和54年から参加人に非常勤職員として勤務していたC1を分会長（以下「C1分会長」という。）として、平成14年8月1日に結成され、平成15年6月19日に人事院に職員団体として登録された。平成21年10月26日当時、分会には、参加人の非常勤職員1名が加入していた。

ウ 参加人と原告は、事前協議・合意約款を締結していない。

エ 参加人には、原告のほか、Z大学教職員組合及びZ大学C2地区教職員組合等、複数の労働組合が存在する。

(2) 法人化に伴う就業規則の制定及び申合せ

ア 参加人は、平成16年4月1日、国立大学法人となり、同日以降、参加人の職員には労働基準法が適用されることになった。参加人は、短時間勤務の非常勤職員に対しては、「国立大学法人Z大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則」（以下「本件就業規則」という。）を適用するとともに、同日、役員会において、「国立大学法人Z大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則申合せ事項」（以下「本件申合せ」という。）を申し合わせた。

イ 本件就業規則は、労働契約の期間について、次のとおり定めていた。
（労働契約の期間等）

第2条 労働契約の期間は、3年以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。

2 労働契約はこれを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め6年を超えないものとする。

3 前項の規定にかかわらず、第16条第1項各号に規定する事由が存在する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。

4 前3項に定める場合のほか、職員の年齢が満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に認めたときは、この限り

でない。

ウ 本件申合せは、本件非常勤職員に適用される当分の間規定を含むものであり、その内容は、次のとおりであった。

「標記就業規則第2条第2項の適用（運用）に当たっては、以下の点を了解事項として申し合わせる。

記

1 法人化の前からZ大学（略）に時間雇用職員として在籍し、平成16年3月30日まで時間雇用職員としてその雇用を継続してきた者を同年4月1日以降、大学が短時間勤務職員として引き続き雇用する場合には、当分の間、労働契約の更新可能年数に制限を設けないものとする（当分の間規定）。ただし、このことは、就業規則第2条第3項及び第4項の規定の適用を排除するものではない。

2 平成16年4月1日以降、短時間勤務職員として大学が新たに雇用する者については、前項の例外的運用を行わない旨、周知徹底を図るものとする。」

エ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号。平成24年厚生労働省告示第551号による改正前のもの）は、有期労働契約の締結に際し、使用者が労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示すること（1条1項）及び使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示すること（同条2項）を要求していた。参加人は、当該基準を明確にするためにも、更新期間を含む労働契約期間に上限を設けることが必要であるとの考え方に基づき、上記のとおり、本件就業規則において、労働契約期間の上限を定めた。また、本件申合せは、本件非常勤職員については、法人化前において、期限付き任用が繰り返されていた実態を踏まえ、急激な雇用制度の変化を避けるための運用上の経過措置として、本件就業規則2条2項ただし書の「大学が特に必要と認めた場合」の要件の運用についての申合せの形式で、当分の間は、本件非常勤職員に係る労働契約の更新可能年数に制限を設けないこととしたものである。

オ 他方、原告は、法人化前の参加人との団交の段階から、就業規則において短時間勤務の非常勤職員について労働契約期間の上限を定めることや、満60歳までの定年制を定めることについて反対していた。原告は、本件申合せのような申合せがされることについても、本件非常勤職員に雇用継続の保証がないことを前提とするものであるとして問題視しており、参加人に対し、非常勤職員の雇用期間の制限及び定年制そのものを撤廃するよう求めていた。原告と参加人との間では、法人化の前から、非常勤職員に対する労働契約期間の上限の撤廃及び継続雇用

を巡り、団交が行われたが、就業規則の内容について合意が成立しないまま、法人化に伴い本件就業規則が適用されることになった。

(3) 本件申合せから本件お知らせまでの間の状況

ア 原告は、平成16年4月19日から平成18年10月4日までの間、参加人に対し、「非常勤職員の雇用期限の撤廃」及び「非常勤職員の定年制撤廃」等を求める要求書を繰り返し提出し、これを議題とする団交を行った。参加人は、原告に対し、上記要求に応じることはできない旨回答し続けていた。この間、原告と参加人との間では、当分の間規定をいつまで継続するかについては、正面から交渉の議題となることはなかった。原告は、参加人が原告の上記要求に応じないまま、平成18年1月19日、非常勤職員の雇用期限の撤廃及び継続雇用の問題についての団交を打ち切る旨通告したことや、参加人が本件就業規則の定年（満60歳）に関する規定を適用してC1分会長との労働契約を平成18年3月31日付けで終了させたことから、本件就業規則の原告の組合員に対する適用や上記問題に係る団交において参加人が誠実な対応をしなかったこと等が不当労働行為に該当するとして、大阪府労委に救済命令の申立て（以下、同申立てに係る事件を中労委段階のものも含め「別件救済命令申立事件」という。）を行ったが、棄却され、中労委も、原告の再審査の申立てを棄却する旨の命令をした。なお、同命令は、参加人による団交打ち切りについて、①本件就業規則の組合員への適用を巡る問題について、原告と参加人とは基本的考え方において対立しており、平成18年1月の段階で交渉は膠着状態に陥っていたこと、②非常勤職員と常勤職員とは雇用形態や職務内容が異なるから、参加人が法人化に当たり非常勤職員の雇用期限を定め、これを維持することを主張し続けても不当とまではいえないこと、③対立状態を打開し、団交を進展させるような新たな申出が原告から行われたことがないこと等を考慮し、不当労働行為には該当しないと判断している。

このほか、C1分会長は、大阪地方裁判所に対し、参加人を被告として労働契約上の権利を有する地位の確認等を求める訴え（以下、同訴えに係る訴訟を控訴審段階のものも含め「別件訴訟」という。）を提起したが、棄却判決を受け、大阪高等裁判所も、C1分会長の控訴を棄却する旨の判決を言い渡した。

イ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に基づく高年齢者雇用確保措置に関する参加人の提案等を巡り平成18年10月4日に実施された原告と参加人の団交において、原告は、参加人に対し、当分の間規定を撤廃しないことを求めるとともに、撤廃を検討しているのか否かについて質問した。これに対し、参加人側出席者のC3人事労務室員（以下「C3室員」という。）は、私見として、当分の間規定をいつ撤廃するかは未定である旨、撤廃する場合にも直ちに就業規則どおりの雇用期限とするのではなく、更なる経過措置を

検討する必要がある旨述べた。

- ウ 上記C3室員の発言に関し、平成18年10月27日に分会が発行した「Z分会ニュースNo.37」と題する書面には、「「当分の間」が終了とされれば、長期非常勤職員はたちまち契約更新拒否、つまり解雇にさらされます。われわれの追及に対し、C3人事労務室員は「いつ撤廃するかは決めていない。私見だが、撤廃の時点から3～6年の雇用期限を適用することも考えられる」と述べました。つまり、長期非常勤職員も「60才」の定年年齢まで働けるとは限らないのです。」と記載された。
- エ 平成18年11月1日、原告と参加人とは、同年10月4日に行われた団交の継続交渉を行い、その後、平成19年2月28日、原告は、参加人に対し、要求事項として、非常勤職員の雇用期限を撤廃することなどを記載した要求書を提出した。
- オ 平成19年3月8日、参加人は、上記要求書に対する回答書（以下「19.3.8回答書」という。）を原告に交付した。19.3.8回答書には、非常勤職員の雇用期限の撤廃に関して、法人化前から在職する非常勤職員については、現在のところ、役員会の申合せにより、当分の間における特例措置として、このような上限を設けないこととしているが、以前の団体交渉において申し上げたように、当分の間が経過した段階においても、改めてその時点から契約期間を算定する等、所要の措置を講じることが必要になると考えている旨記載されていた。
- カ 平成19年3月29日、原告と参加人は、19.3.8回答書等について、団交を行い、参加人は、19.3.8回答書に基づいて説明を行った。原告は、参加人が当分の間規定の撤廃を検討しているのかについて質問したところ、参加人は、同規定の撤廃の具体的な日程については検討していない旨回答した。
- キ 平成19年6月11日、原告は、参加人に対し、要求事項として、当分の間規定を撤廃しないこと等を記載した要求書を提出した。
- ク 平成19年6月18日、参加人は、同要求書に対し、文書により、法人化前から継続して参加人に勤務していた者については、現在のところ、役員会の申合せにより、「当分の間」の経過措置として、労働契約期間にこのような上限を設けないこととしているが、それは文字どおり「当分の間」における経過措置を申し合わせたものであり、恒久的な特例措置を申し合わせたものではなく、貴組合の要求がその恒久化を求めるものであるとすれば、要求に応じることができない旨回答した。
- ケ 平成19年10月31日及び平成20年3月4日、原告は、参加人に対し、要求事項として、当分の間規定を撤廃しないこと及び非常勤職員の雇用期限を撤廃すること等を記載した要求書を提出した。
- コ 平成20年3月10日、参加人は、同要求書に対する回答書を原告に交付した。同書面には、19.3.8回答書とおおむね同じ内容が記載され

ていた。

サ 平成20年4月9日及び同年5月9日、原告と参加人は、上記ケの要求事項について団交を行った。参加人は、原告の当分の間規定の維持要求には応じることはできない旨述べたが、当分の間規定の撤廃時期を示すことはなかつた。

シ 平成20年11月6日及び平成21年3月2日、原告は、参加人に対し、要求事項として、当分の間規定を撤廃しないこと等を記載した要求書を提出した。

ス 平成20年12月3日及び平成21年3月17日、参加人は、原告に対し、上記シの要求事項について、19.3.8回答書と同内容の回答を書面で各交付した。

(4) 本件お知らせの配布

ア 平成21年10月26日、参加人は、本件非常勤職員に対して、「特例職員制度導入に伴う、今後の雇用等についてのお知らせ」と題する書面（本件お知らせ）を配布するとともに、原告に対し、本件お知らせを郵送した。原告は、同月27日、本件お知らせを受領した。

本件お知らせは、当分の間規定を撤廃することを内容とするもので、その理由（以下「本件撤廃理由」という。）については、次のとおり記載されていた。

「法人化以後に雇用された非常勤職員の皆様については、6年（高度専門職員については10年）を労働契約の更新可能年数の上限としております。これは、厚生労働省告示において、任期を付した雇用については、「更新する場合又はしない場合の判断基準」、及び雇止めを行う場合のその理由を明示しなければならないとされていること等を、その理由としております。他方、法人化前から在職されている非常勤職員の皆様については、国立大学法人への移行時に、急な雇用制度の変化が生じることを避けるため、「当分の間」労働契約の更新可能年数に制限を設けないこととしてまいりました。しかし法人化後既に満6年が経過しようとしており、慎重に検討を重ねた結果、こうした非常勤職員間の異なる取扱いについては、これを解消する必要があると判断した次第です。」

さらに、本件お知らせには、参加人が講じる予定の措置として、概要、次のとおり記載されていた。

- ① 平成22年度から平成26年度までの5年間、法人化前から引き続き在職されている非常勤職員の皆者を対象に、新たに創設する特例職員（退職手当は支給せず、これに相当するものを毎年度特別賞与の形で支給すること、及び共済組合からの貸付を受けられないことを除き、任期なしの常勤職員と待遇は同じ）への登用を図るため、採用試験を実施する（以下、新たに創設される特例職員の制度を「特例職員制度」という。）。

② 特例職員としての雇用を希望しない者及び特例職員採用試験に合格しなかった者については、「法人化前から雇用する非常勤職員が、経過措置期間（平成22年3月31日～平成27年3月31日）中に退職する場合に、法人化前の在職期間に応じて支給する一時金」を支給し、期間満了退職等とする（以下、当該一時金の支給を「勤続慰労金の支給」という。）。

③ 平成27年3月31日をもって「当分の間」の経過措置を廃止する。

また、本件お知らせには、職種別対応として、「国立大学法人Z大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則申合せ事項」適用者のうち、事務補佐員・技術補佐員について、特例職員の採用試験に合格した場合、「異動のある特例職員として雇用され、原則として短時間勤務職員として勤務していた部署とは異なる部署に配置される。」旨、平成21年11月5日及び同月6日、関係職員を対象にした説明会を開催する旨記載されていた。

イ 原告は、平成21年10月29日、参加人に対し、当分の間規定を撤廃しないことなどを文書で要求するとともに、団交の開催を要求した。

ウ 参加人は、平成21年11月2日、上記要求に対し、当分の間規定の撤廃について、詳細は本件お知らせに記載のとおりである旨及び不明な点は改めて団交で説明する旨書面で回答した。

(5) 当分の間規定の撤廃問題を巡る団交の経緯

ア 原告と参加人との間では、本件お知らせが配布された後、当分の間規定の撤廃問題を議題として、次の各団交（以下「本件団交」と総称する。）が行われた。

平成21年11月4日の団交（以下「第1回団交」という。）

平成21年11月25日の団交（以下「第2回団交」という。）

平成21年12月18日の団交（以下「第3回団交」という。）

平成22年1月21日の団交（以下「第4回団交」という。）

イ 参加人は、第4回団交において、以後の団交を行わない旨通告し、当分の間規定の撤廃問題を議題とする本件団交を打ち切った。（争いが無い。なお、後記のとおり、参加人が誠意をもって本件団交に応じていたことができるか否かが本件の争点である。）

(6) 救済申立てから本件訴訟提起まで

ア 原告は、大阪府労委に対し、平成22年9月15日、本件団交における参加人の対応は不誠実であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして、参加人が団交申入れに誠実に応じること及び参加人による謝罪文の交付及び掲示を求める救済申立てをした。大阪府労委は、平成24年6月15日、原告の救済申立てを棄却する旨の本件初審命令を発し、その命令書は同月18日に原告及び参加人に交付された。

イ これに対し、原告は、本件初審命令を不服とし、同年7月3日、再審査

の申立てをした。中労委は、平成26年1月15日、再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発した。原告は、同年2月24日、その命令書を受領し、同年8月21日、本件訴訟を提起した。

第3 争点及び当事者の主張

1 はじめに

- (1) 本件の争点は、本件団交での参加人の対応が誠意をもって団交に応じたものとはいえ、労組法7条2号の不当労働行為に当たるといえるか否かである。
- (2) なお、原告は、上記(1)の前提として、労組法7条2号の不当労働行為が成立するためには、労働組合が団交において要求する事項が、労組法上使用者に団交に応じることが義務づけられた事項（義務的団交事項）でなければならぬところ、本件命令は、当分の間規定の撤廃を含んだ本件お知らせに関する事項が義務的団交事項であるか否かについて明確に判断しておらず、この点も争点になると主張する。

しかしながら、本件命令は、本件議題が義務的団交事項に該当することを前提に判断していることは明らかであり、参加人も本件議題が義務的団交事項ではないとして争っているものではない。

義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該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されている。本件就業規則は、参加人と非常勤職員（短時間勤務職員）との間の労働条件を定めたものであり、本件就業規則2条2項ただし書は、労働契約の期間について、「大学が特に必要と認めた場合」を除き、更新期間を含め6年を超えないと定めている（本件就業規則2条2項ただし書）。しかるところ、上記のとおり、当分の間規定を含む本件申合せは、「大学が特に必要と認めた場合」との要件の運用に関する参加人の役員会の申合せであって、当分の間規定が撤廃されたときは、本件非常勤職員の雇用機会が実際に影響を受けることになるのは明らかである。そうすると、当分の間規定の撤廃に関する問題は、労働契約期間に関する就業規則の定め（「大学が特に必要と認めた場合」）の解釈・運用に関する問題として、義務的団交事項に該当するというべきである。以下の記述においては、当分の間規定の撤廃に関する問題が義務的団交事項に該当することを前提とするので、この点を独立の争点としては取り上げない。

2 原告の主張

(1) 誠実交渉義務

義務的団交事項について、使用者は、「労働組合の主張に対し誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務」を負っている（高松地裁昭和57年（行ウ）第3号同62年8月27日判決・民集48巻8号1605頁）。しかしながら、参加人は、本件団交において、本件お知らせの内容を説明しただけであり、当初から合意達成の可能性を模索したことは一切なかった。

(2) 第1回団交

参加人は本件撤廃理由を説明したが、なぜ、法人化前後に雇用された非常勤職員間の異なる取扱いを解消する必要があるのかについての説明は全くない。本件非常勤職員は、すでに無期雇用契約と異なる状態又は従前の契約が更新される法律関係になっていたのであり、少なくとも、有期労働契約の更新回数を考慮すると、法人化前に更新を重ねてきた本件非常勤職員と法人化後に採用された非常勤職員とでは、参加人との法律関係において異なっている。にもかかわらず、本件非常勤職員の労働条件を法人化後に採用された非常勤職員の労働条件に合わせる形で、異なる取扱いを解消する必要があるのであれば、参加人は、その理由を具体的に資料に基づいて説明する必要があるが、そのような説明はされていない。

(3) 第2回団交

参加人の第2回団交における対応は、本件お知らせの内容を役員会で決定したことを原告に通知したこと以外、第1回団交時の対応と基本的に変わらない。

役員会決定により、本件非常勤職員の雇止め、すなわち解雇がほぼ決定した状況下では、参加人は、原告が納得するような具体的な理由を説明し、解雇の代替措置にふさわしい新たな提案を行うべきである。

参加人は、特例職員制度について、合否基準等、当分の間規定撤廃の代償措置として相当なものか検討できる程度の具体的な内容を自らすすんで説明すべき義務があったにもかかわらず、合否要件を明示せず、曖昧な特例職員制度を代替措置として説明するだけでは、協議の姿勢として不誠実である。

(4) 第3回団交及び第4回団交

本件お知らせで示された当分の間規定撤廃及び特例職員制度は、本件団交を経ても何ら変更されることなく、その後実施されるに至った。参加人は、当分の間規定撤廃の撤回という原告の要求に対し、譲歩する姿勢を示したことは全くなかった。そうであれば、参加人は、本件非常勤職員と法人化後に採用された非常勤職員の取扱いを同じにする具体的な根拠とそれを裏付ける資料の提供をすべきであったのに、これをしなかった。

(5) 当分の間規定の撤廃は労働条件の不利益変更であること

本件非常勤職員は、労使慣行として、定年まで労働契約の更新を繰り返して、定年まで雇用が保障されている状態にあった。当分の間規定は、本件就業規則の一部を構成するものである。したがって、当分の間規定の撤廃により、本件非常勤職員について本件就業規則2条2項に定める労働契約期間の上限を設定することは、労働条件の不利益変更に当たる。本件非常勤職員が定年まで雇用を保障されていたことは、下記(7)のC3発言、「雇用契約更新確認票」に「最長雇用期限」が記載されていること、本件非常勤職員は定年まで雇用が継続されるとの認識であったとのアンケートの結果等から認められる。

みちのく銀行事件判決（最高裁平成8年（オ）第1677号同12年9月7日第一小法廷判決・民集54巻7号2075頁）の趣旨によれば、参加人は、雇止めに見合う代替措置を提案しなければならないが、本件団交で提案された特例職員制度や勤続慰労金の支給という措置は、雇止めに見合う措置ということとはできず、参加人の対応は不誠実である。労働条件を不利益に変更するには、参加人は、労働者の同意を得るか、労働契約法10条の要件、また、整理解雇の要件に鑑み、当分の間規定の撤廃により本件非常勤職員が受ける不利益の程度、当分の間規定を撤廃し本件非常勤職員の更新期間の上限を設定する必要性、撤廃後の条件の相当性、本件非常勤職員について定年までの雇用継続を廃止することによって人員整理を行う必要があること、契約更新を行う努力を尽くしたこと、人員整理のために本件非常勤職員を雇止めとする合理的な理由があることなどの説明をする必要があるところ、このような説明をしなかった。本件撤廃理由を説明しただけでは、労働条件を不利益に変更する合理的な理由を説明したことにはならず、不誠実な団交と評価される。

さらに、最高裁平成25年（受）第2595号同28年2月19日第二小法廷判決・裁判所時報1646号57頁に照らせば、参加人は、原告に対し、組合員である本件非常勤職員が自由な意思で当分の間規定の撤廃に同意することができるに足りるだけの情報提供や説明等を団交において行なわなければならないところ、かかる説明等も行っていない。

(6) 団交時間

当分の間規定の撤廃は、原告にとって組合員の解雇に匹敵する重要な問題であり、1時間程度では実質的な団交は不可能であった。参加人は、本件団交について、時間を区切った団交とすることを団交開催の条件とし、終了時刻になると「時間がきましたので」と団交を打ち切る姿勢を示していた。

原告は、本件団交以前、団交開始時刻を午後6時とすること、団交時間に制限を設けないことを要求しており、この要求を撤回したことはない。参加人は、他の労働組合との間では、勤務時間終了後の団交にも応じていたのであるから、原告に対して、1時間程度しかとれない時間帯に団交を設定すること自体、誠実交渉義務に違反し、かつ、複数組合に対する使用者の平等取扱義務にも違反する。

(7) 平成18年11月1日のC3室員の発言

C3室員は、平成18年11月1日の団交で、原告に対し、「ご懸念には及ばない。常勤職員の再雇用のために、非常勤職員を追い出すようなことはいたしません。」と発言した。原告は、「本件非常勤職員は従来通りに、65歳まで働くことができる。」ことを約束した発言と受け止め、本件非常勤職員について契約期間に上限を設けることなく65歳まで雇用することを保障したものと理解していたが、参加人は、この約束を反故にした。

(8) 特例職員制度について

特例職員制度は、退職手当及び共済組合の取扱いなどにおいて常勤職員と同待遇ではなく、雇用の安定に資する制度ともいえるものではなく、本件非常勤職員にとって雇止め、すなわち解雇を受け入れるに足りる代替措置であるということとはできない。したがって、参加人が同制度を説明するだけでは誠実な団交対応とはいえない。

(9) 人件費について

参加人は、当分の間規定を撤廃する理由として、財源の問題を挙げていたことから、原告は人件費総額の開示を要求したが、参加人はこれを開示しない不誠実な対応であった。

当分の間規定を撤廃した真の理由は、補助金等の財源の問題である。

3 被告及び参加人の主張

(1) 誠実交渉義務

ア 使用者には、労働組合の要求や主張に応じた的確な回答や主張をし、自らの主張や提案について、その根拠を的確に説明するなどして、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指すなど合意形成の可能性を模索して、誠意を持って団交に当たることが義務づけられている。使用者がそのような対応をとる限り、結果として労働組合の要求に譲歩しなかったとしても不誠実な対応であったということとはできない。団交は、正当な理由がある場合には拒否できるが、労使間の見解対立が明白となり、それ以上協議を尽くしても交渉に進展が見られない場合には団交を拒否する正当な理由があるものと解されている（最高裁昭和52年（行ツ）第131号、第132号同53年11月24日判決・集民125号709頁）。

イ 参加人は、第1回団交において、本件撤廃理由を説明した。参加人は、第4回団交において、「役員会の申合せに定める「当分の間」の経過措置終了に関するQ&A」（以下「Q&A」という。）及びその補足（以下「Q&A補足」といい、「Q&A」と併せて「本件Q&A」という。）を原告に配布し、より詳細に「当分の間規定」撤廃に至った理由について説明を加え、①当分の間規定の廃止時期を本件お知らせの約5年5か月後とする猶予期間を設ける旨、②代替措置として特例職員制度を導入して雇用の継続を目指す旨、③特例職員に不合格の者、特例職員としての雇用を希望しない者に対し、退職時に勤続慰労金を支給する旨説明し、当分の間規定撤廃の方針への理解を求めていた。さらに、代替措置に関する原告の質問に対してその都度回答しており、原告の理解を得るべく相応の努力を尽くしていた。

他方、原告は、本件非常勤職員全員の雇用継続を求め、第2回団交以降は、代替措置に関する質問や要求を求めず、当分の間規定の撤廃を撤回する要求に終始していた。そうすると、第4回団交において、当分の間規定を撤廃するという参加人の主張とこれを撤回せよという原告の主張は、すでに行き詰まりに達していたものいべきで

あり、参加人が、以後の団交に応じなかったことには正当な理由がある。

したがって、本件団交における参加人の対応について、労組法7条2号の不当労働行為は成立しない。

(2) 第1回団交に関する原告の主張について

非常勤職員間で異なる取扱いとなってしまうことからこれを解消する必要があるとの説明は、それ自体、当分の間規定の撤廃の必要性についての説明として十分である。参加人は、本件Q&Aにおいて、本件非常勤職員が無期労働契約と異ならない状態になっていた等の原告の見解とはそもそも異なる見解に立っていることについても説明しており、参加人が非常勤職員間の異なる取扱いを解消する理由を説明しなかったから不誠実であるとする原告の主張は当たらない。

(3) 第2回団交に関する原告の主張について

本件団交において、原告は、特例職員採用試験の合否基準を示すように参加人に求めるなど、特例職員制度や勤続慰労金の支給に関して、具体的な要求をしていなかったのであるから、参加人が合否基準等を示していないことをもって不誠実な対応であるということとはできない。

参加人は、役員会の決定後も原告を含めた各労働組合との団交に応じており、団交の結果如何によっては、本件お知らせの内容が変更されることもあり得るのであるから、役員会の決定後の団交が形式的なものであるとはいえない。

(4) 第3回団交及び第4回団交に関する原告の主張について

本件非常勤職員と法人化後に採用された非常勤職員の取扱いを同じにする理由について、参加人は、本件撤廃理由のとおり説明しており、具体的な根拠が明らかではないとの主張は当たらない。当時、原告は、具体的な資料を要求したとの事情も認められず、いかなる資料が提供されるべきであったと原告が考えているのか不明である。

特例職員制度は、基本的に非常勤職員の待遇を常勤職員と同待遇の労働条件に転換するものであるから、本件非常勤職員の労働条件を引き下げるものであるとの原告の主張は、特例職員制度全体を理解しない誤った主張である。

(5) 労働条件の不利益変更であるとの原告の主張について

参加人に勤務する非常勤職員は、採用時期の如何に関わらず、本件就業規則が適用されており、雇用契約の更新可能年数の上限が設けられている。当分の間規定は、経過措置であって、定年までの雇用継続を保障する制度ではない。したがって、当分の間規定を撤廃することは、いわゆる労働条件の不利益変更には当たらない。当分の間規定は、いずれ撤廃されることが前提となっていたから、本件撤廃理由は、それ自体、当分の間規定の撤廃の理由及び必要性の説明として理解することができるものである。

参加人は、第4回団交において、本件Q&Aを配布して、本件非常勤職員が無期労働契約と同じ状態になっているとの原告の見解とは異なる見解

に立っていることを説明したが、この点について、原告が、具体的に問い質したり、説明を求めたことはない。

原告は、本件非常勤職員は定年までの雇用が保障されていたと主張するが、そのような事実はなく、C3室員がそのような趣旨の発言をしたこともない。参加人が人事管理上設けていた「最長雇用期限」は、本件就業規則2条4項の適用を受ける時期を確認的に記載したものであり、定年までの雇用を保障することを意図したものではない。

(6) 団交時間に関する原告の主張について

本件団交は、いずれも1時間程度で終了しているものであるが、参加人は、1時間が経過した時点で直ちに団交を打ち切ったものではなく、必要に応じて交渉を延長するなどの対応をしており、団交に具体的な支障が生じたことはない。また、参加人と原告との団交の時間帯については、参加人から提案し、原告の都合も確認の上でその都度調整していたものであり、原告から、団交時間について殊更問題として明示的に抗議や要求をされたことはない。

参加人が、団交時間の日程調整について、原告に対し、差別的対応をしていた事実は存在せず、平等取扱義務違反はない。

(7) 平成18年11月1日のC3室員の発言に関する原告の主張について

C3室員が、平成18年11月1日の団交において、本件非常勤職員について、当分の間規定の撤廃の有無を問わず、契約期間に上限を設けることなく65歳まで雇用することを保障することを約束する趣旨の発言をしたことはない。

(8) 特例職員制度に関する原告の主張について

特例職員制度は、雇用期間の定めがなくなる点において、基本的に常勤職員と同じ待遇とされるものであり、雇用の安定に資するから、一定の合理性のある代替措置である。そして、特例職員制度における労働条件（週40時間勤務を前提とすることや配属部署に変更があること）や採用試験の存在についても、期間の定めのない雇用形態における労働条件として一般的なものといえ、非常勤職員から期間の定めのない雇用形態への転換に伴い採用試験を介在させることも不合理とはいえない。

原告は、みちのく銀行事件判決に言及するが、本件は、予め本件就業規則において更新可能年数を明確に定めていたものであり、労働条件の不利益変更の問題ではない。

原告は、第1回団交において、特例職員制度における労働時間や配置先等について質問をし、これに対し参加人から回答を得たが、その後、特例職員制度について、合否基準も含めて具体的な質問や要求をしていないのであるから、合否基準等について説明がなかったとしても、参加人の対応が不誠実であるとはいえない。

(9) 人件費について

参加人は、人件費削減等を理由に当分の間規定を撤廃する旨説明したこ

とはない。また、当分の間規定を撤廃した真の理由が補助金等の財源の問題にあるということもない。原告が、参加人に対し、人件費総額を示すことなどを要求したのに対して、参加人は、理由を述べて人件費総額の計算をすることができない旨回答している。

第4 当裁判所の判断

1 はじめに

労働組合法7条2号は、使用者が団交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が、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは認められないような場合も、同号に規定する不当労働行為となるものと解される。すなわち、使用者には、誠意をもって団交に応ずべき義務があり、具体的には、団交において、労働組合の要求や主張に対する自己の回答や反論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の誠実な対応を行うことを通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。他方、当該義務の具体的内容は、交渉相手である労働組合の対応によっても変わりうる相対的なものであり、かつ、それは労働組合の要求に対し譲歩すべき義務ではない。したがって、使用者が譲歩せず、同じ立場を維持し続けたとしても、交渉相手に対し誠実に対応していたと認められる限り、誠意をもって団交に応ずべき義務の違反となるということとはできない。そして、誠意をもって団交に応ずべき義務を尽くしても、交渉に進展が見られない場合には団交を拒否する正当な理由があるものと解するのが相当である（最高裁昭和52年（行ツ）第131号、第132号同53年11月24日判決・集民125号709頁参照）。

2 判断

(1) 以上を前提に、本件団交における被告の対応が誠意をもって団交に応ずべき義務に反するものであったか否かについて検討する。まず、本件団交の具体的経過は、次のとおりであったと認められる。

ア 第1回団交

(ア) 平成21年11月4日、原告と参加人は、当分の間規定の撤廃問題を議題として、午前9時から1時間程度、第1回団交を行った。

(イ) 原告は、参加人が本件お知らせの内容を原告に提案することなく対象職員に通知し、説明会まで計画していることに対して抗議した。参加人は、本件お知らせについて、「情報提供という形で組合に送付した」、「内容は十分に説明する」、「提案である」、「現時点での決定である」、「まずは大学の考え方を伝えたい」等と述べ、本件お知らせの内容、すなわち、本件撤廃理由、特例職員制度、勤続慰労金の支給及び当分の間規定の廃止時期について説明した。原告は、当分の間規定の撤廃は長年の交渉議題であったにもかかわらず、参加人は本件お知らせについて原告に提案しなかったとして抗議した。参加人は、以前のことを言われても建設的でない旨述べた。原告は、当分の間規定を維持すること、本件非常勤職員全員を継続雇用する

こと及び特例職員制度の撤回を要求した。参加人は、本件非常勤職員全員を継続雇用することはできないため、新たに特例職員制度を設けて採用の道を開く旨、5年間の猶予期間がある旨、特例職員は常勤職員と同じ身分であり退職金もある旨、特例職員制度は撤回しない旨述べた。

(ウ) 原告は、週30時間以下の勤務を希望する者は、週40時間勤務である特例職員の採用試験を受験することができない旨述べた。参加人は、特例職員になれば介護休業制度や育児時間制度などの短時間勤務制度を利用することができる旨を述べた。原告は、家庭で介護を行う場合は介護休業制度の範囲内では対応しきれない例もある旨、週30時間勤務でそうした介護を続けてきた者が週40時間勤務を強制されれば退職せざるを得ない旨述べた。参加人は、介護休業制度を利用すればよい旨述べた。

(エ) 原告は、仮に非常勤職員が特例職員になるとしても、現在の仕事のまま働き続けることを認めるよう要求するとともに、採用試験を行わずに長期非常勤職員全員を採用すべきである旨述べた。参加人は、特例職員は常勤職員と同じであるから、採用試験や配属部署の変更があることは当然である旨、全員を合格させることはできない旨述べた。原告は、参加人が予定する特例職員の採用人数を質問した。参加人は、初めての試験であり応募者数が分からない旨、その時々々の財務状況等も勘案しなければならない旨、現時点では応えられない旨述べた。原告は、特例職員を5年間採用する場合と長期非常勤職員全員を継続雇用する場合との各人件費総額を示し、両者の経済的負担の差を明らかにするよう要求した。参加人は、特例職員制度については最終的に何人を登用することができるのか不分明であり、現時点で平成27年3月までの人件費総額の計算はできない旨、原告の求める資料を示すことはできない旨述べた。

また、参加人は、当分の間規定の終期確定は、非常勤職員間の異なる取扱いを解消する趣旨で行われるものであり、財政悪化による人件費削減の趣旨で行われるものではない旨説明した。

(オ) 原告は、本件お知らせについて参加人と交渉途中であることから、参加人が平成21年11月5日及び6日に予定している説明会を実施しないよう求めた。参加人は、原告とは事前協議・合意約款を締結していないので、原告の合意が無くても説明会を実施することができる旨、本件お知らせの対象となる職員にその内容を早く説明することが参加人の責任であるので、説明会は実施する旨述べた。

イ 第1回団交後の経過

(ア) 平成21年11月4日、参加人は、平成21年10月29日付け要求書に対する回答書を原告に送った。同書面には、「非常勤職

員の「60歳定年制」及び雇用期限について」として、19.3.8回答書とおおむね同じ内容が記載されていた。また、当分の間規定による経過措置は平成27年3月末をもって終了することを予定している旨、このことは従前から説明している参加人の方針に沿ったものであるが、参加人の考え方は要求があれば団交の場で説明する旨記載されていた。

(イ) 参加人は、平成21年11月5日及び6日、法人化前から在職する非常勤職員のうち希望者を対象に、本件お知らせに関する説明会を実施した。

(ウ) 平成21年11月13日、参加人は、原告に対し、団交の日程を同月25日午前9時から1時間としたい旨通知した。

(エ) 平成21年11月20日、原告は、参加人に対し、要求書を提出した。同書面には、原告は当分の間規定を撤廃しないことを要求してきた旨、当分の間規定を撤廃しないことを強力に要求する旨、特例職員制度に反対し本件非常勤職員全員の雇用確保を要求する旨、同月25日に原告との2回目の団交を予定していながら、その前日に役員会を設定し、本件お知らせを決定しようとしていることに抗議する旨、2回目の団交を、誠実にを行うよう求める旨記載されていた。

(オ) 平成21年11月24日、参加人は、原告に対し、上記要求書に対する回答書を交付した。同書面の内容は、上記(ア)の書面とおおむね同じ内容であった。また、特例職員制度については、既に学内におけるコンセンサスを得ており、粛々と手続を進めていく旨記載されていた。

(カ) 同日、参加人は、本件お知らせに記載された内容を役員会で正式に決定し、特例職員採用試験の実施要領である「平成22年度第1回特例職員採用試験について」と題する文書を、参加人の学内ホームページに掲載した。

ウ 第2回団交

(ア) 平成21年11月25日、原告と参加人は、当分の間規定の撤廃問題を議題として午前9時から1時間程度、第2回団交を行った。

(イ) 参加人は、原告の求めに応じ、「平成22年度第1回特例職員採用試験について」と題する書面を交付した。同書面には、平成22年度の特例職員の採用予定人数として50名程度と記載されていた。原告は、特例職員の5年間全体の採用予定人数を質問したところ、参加人は、次年度以降は未定である旨回答した。

(ウ) 参加人は、原告の平成21年10月29日付け要求書に基づき、賃金・年末一時金等について交渉を行いたい旨述べたが、原告は、第1回団交では本件お知らせの説明があっただけで交渉が行われていない旨述べ、本件お知らせについて議題とすることを求めた。原告は、本件お知らせの内容が役員会で決定されたのかと質問し、参加

人は、役員会で認められた旨述べた。原告は、本件お知らせについて原告に提案せず、交渉途中で役員会で一方的に決定することは不当労働行為である旨述べたのに対し、参加人は、役員会で決定したので粛々と進めていく旨、役員会で決定した後も交渉に応じている旨述べた。原告は、役員会で決定した後に交渉することに意味があるのか、決定を考え直すのかと質問したところ、参加人は、参加人の考えを誠実に伝えて理解を求めることが交渉であると考えている旨述べた。原告は、当分の間規定を撤廃せずに現状を維持し、本件非常勤職員全員の雇用を保障するよう要求した。参加人は、全員の雇用を保障することはできない旨、5年間あるのだから特例職員の採用試験を受験すればよい旨述べた。

エ 第3回団交

(ア) 平成21年12月18日、原告と参加人は、当分の間規定の撤廃問題を議題として午前9時から1時間程度、第3回団交を行った。

(イ) 参加人は、本件お知らせの内容は、人事制度に関する事項であるから、参加人の方針を示して理解を得るよう説明して納得してもらうことが交渉である旨、原告と合意していない間は何もできないわけではない旨述べた。原告は、参加人は合意に至る努力など一度もしていない旨、参加人は原告への提案をしておらず、手続を踏んでいない旨述べた。参加人は、交渉の場で原告に説明し納得してもらうことが合意である旨、決定しても交渉は交渉として行う旨、原告がなぜ決定にこだわるのか分からない旨、決定したら原告は要求をしないのか等と述べた。原告は、本件お知らせの内容を再検討し、当分の間規定の撤廃を撤回するように求めた。

オ 第4回団交

(ア) 平成22年1月21日、原告は、要求書を参加人に提出した。同要求書には、参加人が原告との交渉を無視し、自ら設定した団交の前の役員会で当分の間規定の撤廃を決定したことは不当労働行為である旨、参加人の言動・態度は不誠実である旨記載されていた。また、同要求書には、当分の間規定の撤廃問題に関し、①非常勤職員の雇用期限の撤廃、②希望する非常勤職員全員を継続雇用すること、③2004年法人化後採用の非常勤職員を平成22年度末で雇止めしないこと、④当分の間を維持し続けること、⑤役員会決定を撤回すること、⑥特例職員制度を導入しないこと及び参加人が設定した4回目の団交を誠実にを行うこと等が要求事項(以下「22.1.21 要求事項」という。)として記載されていた。

(イ) 同日、原告と参加人は、当分の間規定の撤廃問題を議題として、午前9時から1時間程度、第4回団交を行った。

(ウ) 参加人は、本件Q&Aを原告に交付した。Q&Aには、「Q3 「当分の間」の経過措置に、なぜ終期を設ける必要があるのか。」と

の質問に対して、「A 3 「当分の間」(略) が経過措置にとどまることは、申合せを読めば直ちに理解できることであり、そこに疑問を差し挟む余地はないものと考えます。」、「法人化後、6年が経過しようとしている現在、法人化後に採用された更新可能年数に限度のある非常勤職員との間に存在するこうした不均衡は、これを可及的速やかに是正する必要があると、大学は判断しました。」、「大学として慎重に検討を重ねた結果、これを直ちに解消することはせず、その終期をおよそ5年3か月後(略) とすることが適当である、との結論に達した次第です。」と記載されていた。

(エ) また、Q & A 補足には、「(2)経過措置の終期の確定」として、「「申合せ」の対象となる非常勤職員のなかには、法人化後の1年程度前に採用された者も少なからずいたことから、法人化後新たに参加人に採用された非常勤職員との均衡を考えるならば、「申合せ」に定める経過措置については、少なくとも法人化後新たに採用された非常勤職員の在職期間が更新可能年数の上限に達する平成21年度中に、その終期を明確にする必要があった。」、「非常勤職員の更新可能年数が最長6年であることから、それとの均衡を考えて、経過措置の終期を5年数か月後(略) と設定した」と記載されていた。

(オ) Q & Aには、「Q 5 「当分の間」の経過措置の終期を平成27年3月31日と定めても、雇止めを行うには就業規則に定める理由が必要ではないか。また、これまで更新を重ねてきた以上、雇止めを行うには、解雇と同様、客観的に合理的な理由が必要なのではないか。」とのQが設けられ、これに対する回答として、「A 5 平成27年3月31日を以て「当分の間」の経過措置が終了することに伴い、例えば「非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則」の適用を受ける者については、既に更新可能年数の6年を超えていることから、第2条第2項ただし書の定めるところにより、そうした労働契約については、これを更新しない、ということになります。したがって、この場合、就業規則第2条第3項または第4項の定めるところにより、労働契約を更新しないというわけではありません。(略) なお、判例によれば、①労働契約の更新が漫然と繰り返され、実質的に期間の定めのない状態となっている場合や、②労働契約の更新に対する合理的な期待が労働者に認められる場合には、雇止めに解雇権濫用法理が類推適用される可能性があります。今回のケースはそのいずれにも該当しません。法人化以前(国家公務員時代)の任用更新については、職員が「任用予定期間が満了したことによって退職した」場合には、「任用予定期間の満了後に再び任用される権利若しくは任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益を有するものと認めることはできない」と最高裁(平成6年7月14日第一小法廷判決)も判示していること(略)、また、法人化後の契約

更新については、上記就業規則や申合せの内容等からみて、更新への誤った期待が生じる余地はないといえるからです。」と記載されていた。

(カ) 本件Q & Aは、参加人の「学内ホームページ」に掲載され、全職員が閲覧可能であった。

(キ) 参加人は、当分の間規定の撤廃を撤回するようとの原告の要求を再検討したが、要求には応じられない旨、本件お知らせの内容に関する原告の要求が同じである以上、団交を継続する必要はない旨述べた。原告は、団交を継続するよう要求したのに対し、参加人は、以後の団交は行わない旨述べた。

カ 第4回団交後の経過

(ア) 平成22年2月9日、原告は、要求書を参加人に提出した。同書面には、①参加人は当分の間規定撤廃問題について形式団交を繰り返し、その上継続交渉を拒否した旨、②参加人は長期非常勤職員を定年まで継続雇用する義務がある旨、③参加人は長期非常勤職員全員を継続雇用することが困難な理由について財源がないというだけであり、その根拠を明らかにするべきである旨が記載されていた。また、要求事項として、22.1.21要求事項と同様の記載がされ、文書回答及び団交開催を求める旨記載されていた。

(イ) 平成22年2月17日、参加人は、上記要求書に対する回答書を原告に交付した。同書面には、参加人の考え方については、本件団交で繰り返し説明している旨、上記要求書には新たな要求項目はない旨、参加人としてはこれまでの回答文書及び団交で説明を尽くしていることから、改めて団交を開催して説明を繰り返す必要はないと考える旨記載されていた。

(ウ) 平成22年2月23日、原告は、要求書を参加人に提出した。同書面には、参加人は、本件団交において、原告の要求に一度たりとも真面に具体的に検討し回答したことはない旨、原告が要求する財源がないという根拠を明らかにしていない旨及び一方的な団交拒否を弾劾する旨が記載されていた。また、要求事項として、22.1.21要求事項と同様の記載のほか、「特例職員として5年間採用する場合の person 費予算総額と長期非常勤職員を継続雇用した場合の person 費予算総額をあきらかにすること。そして、両者の場合の経済的負担差額をあきらかにすること」等並びに文書回答及び団交開催を求める旨記載されていた。

(エ) 平成22年3月1日、参加人は上記要求書に対する回答書を原告に交付した。同書面には、要求事項については新たな項目はなく、これまでの団交及び回答文書で説明を尽くしていることから、説明を繰り返す必要はないと考える旨記載されていた。

(オ) 平成22年3月8日、原告は、要求書二通を参加人に提出した。

これらの書面には、要求事項として、22. 1. 21 要求事項とおおむね同じ内容が記載されていた。また、前者には、参加人と原告との団交は、参加人の決定を説明するだけの不誠実な形式団交であり、不当労働行為に当たる旨、原告が本件非常勤職員全員の継続雇用を求めたのに対し、参加人は、財源を算出することは不可能であると回答したが、それでは財源がないとの回答に理由がなくなる旨記載されていた。

(カ) 平成22年3月11日、参加人は、上記各要求書に対する回答書を原告に交付した。同書面には、当分の間規定による経過措置は、平成27年3月31日をもって終了することを決定しており、これを撤回する考えはない旨、特例職員制度については、当初の予定どおり進めていく旨、非常勤職員は、業務を必要としなくなった場合、労働契約を更新しないこともあり得るから、雇用し続けることを前提に人件費の算定を行うことはできない旨記載されていた。

(キ) 平成22年7月15日、原告は、「C4総長との団体交渉要求書」と題する書面を参加人に提出した。同書面には、22. 1. 21要求事項と同様の要求事項について、大学総長が出席して団交を行うことを要求する旨記載されていた。同月21日、参加人は、原告に対し、大学総長との団交要求には応じられない旨及び当分の間規定による経過措置の終了を撤回する考えはない旨記載した書面を交付した。

(2) 以上の認定事実に加え、前提事実を踏まえると、次のとおり判断することができる。

ア 参加人の対応

参加人は、第1回団交において、本件撤廃理由のほか、当分の間規定を撤廃することに伴い導入される特例職員制度及び勤続慰労金の支給並びに当分の間規定の撤廃時期について説明するのみならず、当分の間規定の撤廃は、非常勤職員間の異なる取扱いを解消させる趣旨で行われるものであり、財政悪化による人件費削減の趣旨ではないことも合わせて説明した。また、参加人は、第2回団交では、「平成22年度第1回特例職員採用試験について」と題する書面を交付し、第4回団交においては、本件Q&Aを配布し、当分の間規定の撤廃及びその前提となる法的問題についての参加人の見解やその具体的根拠を示している。本件Q&Aは、原告の立場からの意見・疑問点・質問事項をQとして設け、これに応える形で回答が記載されており、参加人の見解を原告に理解してもらうための資料として適切な内容である。そして、参加人の対応は、本件団交の全期間を通じ、当分の間規定を維持して本件非常勤職員全員を継続雇用することや特例職員制度を撤回することを求める原告の要求に対しては応ずることができないとするものであったが、新たに導入される特例職員制度についての原告が指摘した労働時間の増加や職務の変更に係る問題点については、特例職員が常勤職員と同じ身分となることを踏まえ、職務の変更は当然であり、介護休業制度や

育児時間制度など既存の短時間勤務制度の利用可能性について言及している。これらの対応をみると、参加人が、本件団交において、当分の間規定の撤廃について原告の理解を得るべく相応の努力を尽くしていたものと認められる。

イ 原告の対応

原告は、第1回団交時において、特例職員制度についての疑問点を指摘していたものの、基本的に、本件非常勤職員について、当分の間規定の維持継続以外は、受け付けないという姿勢で一貫しており、当分の間規定の撤廃時期を平成27年3月末日よりも延長させるという立場も取る余地はないとの見解に立っていたことが認められる。原告は、参加人による特例職員制度等の提案や本件Q&Aが示されていたにもかかわらず、第2回団交から第4回団交までの間、さらに具体的な質問をしたり、代替案を提案しようとしていたことを認めるに足る証拠はない。当分の間規定の撤廃問題は、本件非常勤職員に対する本件就業規則の定める労働契約期間の上限の適用問題と表裏の関係にあるところ、原告は参加人の法人化前から一貫して非常勤職員の労働契約期間の上限を定めることに反対しており、法人化後においても、原告と参加人との間では本件就業規則の本件非常勤職員に対する適用について団交を重ねても何ら合意することができず、別件救済命令申立事件に至ったという経緯があることを踏まえると、本件団交においても、原告が自己の立場を変えることは考え難い状況にあったといえることができる。

もとより、原告において、本件非常勤職員の労働契約上の地位や、当分の間規定の撤廃に必要な理由について、独自の見解に立って団交を行うことは何ら妨げられないが、参加人は、もともと団交において譲歩する義務はなく、また、後記(3)のとおり、本件非常勤職員の法的地位や当分の間規定の撤廃に必要な理由に関する原告の主張には客観的にみて理由がない以上、参加人が本件団交において、自己の立場を維持し続けたからといって、不誠実な対応をしたものと評価することはできない。

ウ 以上によれば、第4回団交の時点において、原告と参加人との間では、既に参加人が誠意をもって団交に応ずる義務を尽くしても交渉に進展がみられない状態に達していたというべきであるから、参加人が第4回団交以降の団交の継続に応じなかったことには正当な理由があるというべきである。

- (3)ア (ア) 原告は、本件非常勤職員が期間の定めのない労働契約を締結していた労働者と同様の地位にあることを前提に、本件就業規則の制定及び当分の間規定の撤廃は労働条件の不利益変更にあたるにもかかわらず、本件団交における参加人の説明等が不十分であった旨主張する。しかしながら、別件訴訟における控訴審判決が述べるとおり、参加人の法人化前の非常勤職員は、任用期間満了により当然

に退職するものとして任用されていた期限付き任用の非常勤の国家公務員であり、その任用関係が、国家公務員法上、当然に期間の定めのない任用関係に転化することはない。また、参加人の法人化に伴い、本件非常勤職員と参加人との間では期間の定めのある労働契約が締結され、当該労働契約には、本件就業規則が適用される結果、本件非常勤職員は、労働契約期間の更新可能年数の上限が定められた有期労働契約を締結した労働者となるのであって、期間の定めのない労働契約を締結した労働者になるものではない。

(イ) この点、原告は、本件非常勤職員の労働契約が期間の定めのない労働契約（定年までの雇用保障）に転化している根拠として、①平成18年11月1日のC3室員の発言、②雇用契約更新確認票に最長雇用期限が記載されていること、③本件非常勤職員は定年まで雇用されるとの認識であったことを挙げる。しかしながら、上記①について、参加人は、原告が主張する「65歳まで働ける」とのC3発言が「Z分会ニュース」に掲載されたことを踏まえ、平成18年12月5日付け文書により訂正を申し入れており、証人C1も、C3室員が「65歳まで働けるとは言いませんでした。」と証言しているのであるから、当該発言があった事実をにわかに認めることはできないし、仮に当該発言があったとしても、それだけで本件非常勤職員の有期労働契約が期間の定めのない労働契約に転化するわけではない。上記②について、参加人が人事管理上作成していた書類に「最長雇用期限」との文言が記載されていたとしても、文理上、当該労働者の「最長」の雇用期限として、本件就業規則2条4項（更新上限可能年齢）の適用を受ける時期を記載したものと解されるから、この点も期間の定めのない労働契約に転化した根拠とはならない。上記③について、労働契約の一方当事者の認識だけで直ちに有期労働契約が期間の定めのない労働契約に転化するものではないから、結局、上記①から③までは、いずれも本件非常勤職員が期間の定めのない労働契約を締結した労働者と同様の地位にあると認める根拠とはならない。

(ウ) したがって、原告の主張は、その前提を欠くものである。

イ 原告は、当分の間規定の撤廃は、労働条件の不利益変更該当するとして、参加人は、労働契約法10条及び整理解雇の要件に沿った説明をすべきであった旨主張する。しかしながら、当分の間規定の撤廃が、これにより本件非常勤職員の労働契約期間が不利益な影響を受けるという意味において、労働条件の不利益変更該当するとしても、その撤廃に要求される理由は、当分の間規定の法的な性質や、本件非常勤職員の労働契約の内容に照らし、事案の実質に即して検討されるべき問題である。しかるところ、当分の間規定は、本件非常勤職員が本件就業規則の適用を受ける労働者であることを前提として、参加人が、本件非常勤

職員の労働条件の急激な変化を避けるため、本件就業規則2条2項ただし書の「大学が特に必要と認めた場合」の要件の解釈運用に係る役員会の申合せによって、「当分の間」、本件非常勤職員の労働契約期間の更新可能年数に制限を設けないこととしたものであるから、それ自体は、参加人と原告との間の労働協約でもないし、本件非常勤職員の労働契約の内容として当事者間で合意されたものでもない。本件非常勤職員の労働契約の内容は、「大学が特に必要と認めた場合」以外は労働契約期間の更新可能年数の上限の定めが適用される有期労働契約であり、参加人が特に必要と認めないときは、原則どおり、本件就業規則に定める更新可能年数の上限の定めが適用されることになり、労働者の同意も要件とされていない（このことは原告も理解していたものと認められる（「いつでも解雇する方針に変わりないことを暴露した。」、「この「当分の間」が終了とされれば、長期非常勤職員はたちまち契約更新拒否、つまり解雇にさらされます。」、「長期非常勤職員も「60才」の定年年齢まで働けるとは限らないのです。」））。

すなわち、当分の間規定の撤廃問題は、あくまでも例外的な経過措置の趣旨でされた参加人内部の役員会の申合せを撤廃して、就業規則上の原則（本件非常勤職員に係る有期労働契約にも更新可能年数の上限の定めを適用する。）に従った運用に戻すという問題であり、大学が必要と認めない限り就業規則所定の更新可能年数の上限の定めが適用されるという本件非常勤職員の労働契約の内容そのものを変更するものではない。そして、その撤廃の提案が、法人化後採用された非常勤職員の労働契約期間の更新可能年数の上限である6年が経過しようとする時期にされたものであり、経過措置の廃止を提案する時期として合理的な期間内に行われていることにかんがみれば、その撤廃の理由としては、非常勤職員間の異なる取扱いの解消（本件撤廃理由）で足りるというべきであり、それを越えて、労働契約法10条及び整理解雇の要件を充足する必要があることを前提とする原告の上記主張は、採用することができない。

ウ 原告は、1時間しかとれない時間帯に団交を設定すること自体が誠実交渉義務及び平等取扱義務にも違反するとも主張するが、本件団交において、団交時間が足りないことによって団交に具体的な支障が生じたこと及び原告に対し差別的に取り扱ったことを認めるに足りる確かな証拠はなく、原告の主張は採用することができない。

エ 原告は、特例職員制度等は、雇用の安定に資する制度ではなく、本件非常勤職員にとって解雇を受け入れるに足りる代替措置であるということとはできないから、参加人が同制度の説明をただけでは団交対応として不誠実であると主張する。しかしながら、本件非常勤職員は、当分の間規定の撤廃により、本来、法人化後に雇用された非常勤職員と同様に、期間満了により雇用契約が終了すべきところ、特例職員制度の採用

試験に合格すれば、基本的には任期なしの常勤職員と同じ待遇になるのであるから、雇用の安定に資するものであり、当分の間規定を廃止することに伴う代替措置の内容として一定の合理性を有するものと認められる。また、当分の間規定の撤廃は、本件就業規則に定める労働契約期間の更新可能年数の上限を本件非常勤職員にも適用するもので、解雇ではない。したがって、当分の間規定の撤廃が、本件非常勤職員に対する解雇に該当することを前提とする原告の上記主張は、その前提においても採用することができない。

オ 原告は、当分の間規定の撤廃の真の理由は、人件費など財源の問題であると主張する。しかしながら、参加人は、当分の間規定を撤廃する理由として、本件撤廃理由を説明しており、人件費や財源の問題を撤廃の理由として説明していたことを認めるに足りる的確な証拠はない。したがって、参加人が原告から特例職員を5年間採用する場合と長期非常勤職員全員を継続雇用する場合との各人件費総額を示す資料の提供を求められ、特例職員を5年間で何人採用するかは不明であるとして、当該資料の提供をしなかったからといって、不誠実な対応をしたということとはできない。

(4) 以上検討したとおり、本件団交において、参加人は、当分の間規定の撤廃に関する自己の立場及び主張の理由について本件Q & Aを交付するなどして説明しており、原告の理解を得るための努力をして合意達成の可能性を模索していたものと評価することができる。他方、原告は、代替案の提案をすることもなく、本件非常勤職員の労働契約期間そのものを撤廃すべきであるとの法人化前からの主張を繰り返し、その主張の前提となる法的な見解は客観的にみて合理性がないものであったから、参加人において、自己の立場を維持し続けたからといって、不誠実な対応をしていたということとはできない。また、本件団交における原告及び参加人の各主張内容や、本件団交以前からの原告と参加人との対立の状況に照らすと、第4回団交の後において、交渉に進展がみられないとして、それ以降の団交の継続を拒否したことには正当な理由がある。したがって、本件団交において、参加人に誠意をもって団交に応ずる義務の違反があったと認めることはできない。

3 結論

以上のとおり、本件団交における参加人の対応が労組法7条2号の不当労働行為であると認めることはできず、原告の救済申立てを棄却した初審命令に対する原告の再審査申立てを棄却した本件命令が違法であるということとはできない。

よって、原告の請求は、理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

平成 2 8 年 8 月 1 8 日