

令和4年1月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和2年（行ウ）第177号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和3年10月13日

判決

原告 学校法人X大学

被告 東京都

同代表者兼処分行政庁 東京都労働委員会

被告補助参加人 Z組合連合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

東京都労働委員会が都労委平成29年不第18号事件について令和2年3月3日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

原告は、平成27年7月23日、被告補助参加人（以下「補助参加人」という。）に対し、「新『大学教員人事制度』概要」及び「新『中高教員人事制度』概要」と題する資料を提示し、原告が運営する大学及び中学校・高等学校における新教員人事制度（以下「新制度」という。）の導入を提案した。原告と補助参加人は、新制度の導入について、同年12月24日から平成28年2月23日まで計4回にわたり団体交渉（以下「団交」という。）を行った後、同年3月17日、同年4月15日及び同年5月16日に団交を行ったが、妥結に至らなかった。原告は、同年6月15日、補助参加人に対し、「教員新人事制度導入手続の開始について」と題する通知書を送付した上、同年8月1日、新制度を導入した。

補助参加人は、平成28年3月17日、同年4月15日及び同年5月16日の団交における原告の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の団交拒否（不誠実な団交）に当たる旨主張し、平成29年2月27日、処分行政庁に対し不当労働行為救済命令の申立てを行ったところ、処分行政庁は、令和2年3月3日、別紙のとおり救済命令（以下「本件命令」という。）を発した。

本件は、本件命令を不服とする原告が、その取消しを求める事案である。

1 前提事実

争いのない事実及び後掲の証拠によって容易に認定できる事実は、次のとおりである。

(1) 当事者

ア 原告は、X大学（以下「大学」という。）及びX大学附属中学校・高等学校（以下「中高」という。）を運営する学校法人である。

イ 補助参加人は、原告に雇用されている大学の教職員により組織された労働組合であるX大学教職員組合及び中高の教職員により組織されたX大学附属中学校・高等学校教職員組合の連合体であり、これらは補助参加人の支部と位置付けられている。

(2) 新制度の検討

原告は、平成25年8月、経営戦略会議を開催し、新制度の基礎的な検討を開始した。同会議には、原告の理事長、大学の学長、中高の校長等が出席した。

(3) 新制度の提案

原告は、平成27年7月23日、補助参加人に対し、「新『大学教員人事制度』概要」（以下「大学概要」という。）及び「新『中高教員人事制度』概要」（以下「中高概要」という。）と題する文書を提示し、平成28年4月1日付けで大学及び中高に新制度（以下、大学における新制

度を「大学新制度」、中高における新制度を「中高新制度」という。)を導入することを提案した。

この提案による新制度の概要は以下のとおりであった。

ア 大学新制度の概要

新たに成績評価制度を導入し、従来の資格等級制度、給与制度を変更するものである。

(ア) 成績評価制度

教員のミッションの達成度をA・B・Cの3段階で評価し、資格等級の昇格及び降格、定期昇給、賞与等の処遇に反映させるものである。評価項目の詳細は今後検討するとされ、評価基準は、A評価が「対外的に大きなインパクトを持った業績達成」、B評価が「教員ミッション達成」、C評価が「教員ミッション著しく未達成」とされている。成績評価のプロセスは、各年度において策定される大学、学部及び学科の基本方針を踏まえて、各教員が個人目標を設定した上、教育研究活動を実行し、その後、各教員が自己評価、学科長が一次評価、学部長が二次評価、学長が最終評価を行う。

(イ) 資格等級制度

主たる階層が従来の制度と同様、助教、准教授、教授の3階層とされ、講師は例外的なケースに適用する資格とされている。成績評価の結果は、昇格及び降格に反映され、直近3年C評価がないことが昇格条件で、3年連続C評価の場合は、従来の制度にはない降格の候補者となる。

(ウ) 給与制度

別表1のとおり、基本給の給与等級が資格等級に合わせて設定され、従来の制度と同様4等級とされている。基本給の給与レンジは、従来の給与表をベースに、等級間の重複が少なくなるよう設定され

ている。成績評価の結果は、定期昇給及び賞与に反映され、定期昇給については、A評価の場合は2号俸の昇給、B評価の場合は1号俸の昇給、C評価の場合は昇給が停止する。助教、准教授及び講師の賞与は、A評価の場合は標準額のプラス10パーセント、B評価の場合は標準額、C評価の場合は標準額のマイナス10パーセントとされている。教授の賞与は、A評価の場合は標準額のプラス20パーセント、B評価の場合は標準額、C評価の場合は標準額のマイナス20パーセントとされている。

(エ) 移行措置

新制度移行時の資格等級の格付け（以下「初年度格付」という。）は、平成28年4月1日の資格等級とする。新制度移行時の基本給は、旧制度による定期昇給後の基本給とするが、当該基本給が新制度における資格等級の給与レンジの上限を超えている場合には上限金額を移行後の基本給とし、上限を上回る金額は調整給として、その後の昇格により基本給が移行時の基本給と調整給を合わせた金額を上回らない限り支給する。また、移行後5年間は、調整給を賞与の算定基礎へ繰り入れる。

イ 中高新制度の概要

大学新制度と同様、新たに成績評価制度を導入し、従来の資格等級制度、給与制度を変更するものである。

(ア) 成績評価制度

教員のミッションの達成度をA+・A・B・Cの4段階で評価し、資格等級の昇格及び降格並びに定期昇給及び賞与等の処遇に反映させる。評価項目は、各年度において策定される中高の基本方針を踏まえ、「学級・学年指導」、「学習指導」及び「校務運営」の三つの教員ミッションについて各々目標を設定する。評価基準は、A+評

価が「標準を著しく上回る成果」、A評価が「標準を上回る成果」、B評価が「標準」、C評価が「標準を下回る不十分な成果」とされている。成績評価のプロセスは、各教員が「学級・学年指導」、「学習指導」、「校務運営」の三つの教員ミッションについて、各々目標を設定した上、教育活動を実行し、その後、各教員が自己評価、各主任（学年主任、教科主任、校務主任）が一次評価、教頭が二次評価、校長が最終評価を行う。

(イ) 資格等級制度

従来1等級のみであったものを変更し、1級・2級・3級の3階層とされている。3級の等級要件は、「学校の基本方針に基づき、自立・自律的に『教科指導』『学級指導』に当たりながら、役職に就き（教頭、学年主任、教科主任、校務主任）、指導的能力を発揮することができる」とされている。成績評価の結果は、昇格及び降格に反映されており、直近の評価が原則としてA評価以上であることが昇格条件とされ、3年連続C評価の場合は降格の候補者となる。

(ウ) 給与制度

別表2のとおり、基本給の給与等級が資格等級に合わせて3等級に設定されている。成績評価の結果は、定期昇給及び賞与に反映され、定期昇給については、2年連続A評価以上の場合は2号俸の昇給、B評価以上の場合は1号俸の昇給、C評価の場合は昇給が1年停止するものとされている。賞与については、A+評価の場合は標準額のプラス10パーセント、A評価の場合は標準額のプラス5パーセント、B評価の場合は標準額、C評価の場合は標準額のマイナス10パーセントとされている。

(エ) 移行措置

初年度格付については、制度移行時点で、「大卒後10年以上で

役職者（教頭，学年主任，教科主任，校務主任）である者」及び「大卒後10年以上で3級の資格を満たすと判定された者」は3級に，それ以外の者は制度移行時の定期昇給後の基本給の属する等級に格付け，当該基本給が複数の等級の重複範囲に属する場合は下位の等級に格付けるとされている。新制度移行時の基本給は，制度移行時の定期昇給後の基本給とするが，当該基本給が新制度における資格の給与レンジの上限を超えている場合には上限金額を移行後の基本給とし，上限を上回る金額は調整給として，その後の昇格により基本給が移行時の基本給と調整給を合わせた金額を上回らない限り支給する。また，移行後5年間は，調整給を賞与の算定基礎へ繰り入れる。

制度移行時に55歳の中高教員が2級に格付けされ，その後，各年度の成績評価が常にBで，昇格せずに定年を迎える場合と，現行制度下で定期昇給を重ねて定年を迎える場合の生涯賃金を比較すると，前者は後者を1120万0560円下回り，その差額が後者の額に占める割合は6パーセントとなる。

(4) 新制度に関する団体交渉

原告と補助参加人は，新制度を議題として，以下のとおり合計7回の団交（以下「本件団交」と総称する。）を行ったが，妥結には至らなかった。なお，原告は，第4回団交から第5回団交までの間に，補助参加人に対し，「『教員新人事制度労使交渉』論点についての法人見解」（以下「法人見解」という。）と題する資料を提示した。

- ア 第1回団交 平成27年12月24日
- イ 第2回団交 平成28年1月20日
- ウ 第3回団交 同年2月10日
- エ 第4回団交 同月23日

- オ 第5回団交 同年3月17日
- カ 第6回団交 同年4月15日
- キ 第7回団交 同年5月16日

(5) 新制度の導入

- ア 原告は、平成28年6月15日、補助参加人に対し通知書を送付した上で、同年7月15日、新制度の導入に先立って就業規則を変更し、同年8月1日、新制度を導入した。
- イ 中高の初年度格付において、役職者以外で3級に格付けされた者はいなかった。また、中高の成績評価においてC評価となった者は、平成28年度に7名（全体の13.7パーセント）、平成29年度に4名（全体の7.4パーセント）であった。

(6) 本件命令と本訴提起

- ア 補助参加人は、平成29年2月27日、第5回ないし第7回団交における原告の対応が不誠実な団交に当たる旨主張し、処分行政庁に対し不当労働行為救済命令の申立て（都労委平成29年不第18号）を行った。
- イ 処分行政庁は、令和2年3月3日、上記各団交において、原告は新制度導入による不利益の程度や降格制度導入の必要性、成績評価の基準や中高の初年度格付の基準などにつき、具体的な根拠を示して十分な説明を行ったとはいえず、労組法7条2号に該当すると判断して、本件命令を発した。
- ウ 原告は、令和2年4月30日、本件命令を不服として本訴を提起した。

2 争点及びこれに関する当事者の主張

本件の争点は、第5回ないし第7回団交における原告の対応が、不誠実な団交として労組法7条2号に該当するか否かである。

(1) 原告の主張

ア 新制度の合理性と導入の必要性

新制度は、教員の人事評価を処遇に反映させることを目的とし、総賃金原資の減少を伴わず、調整給により制度変更時における基本給の減額を防ぐものであり、年功のみで毎年賃金が上昇する旧来の賃金制度を合理的な方法に変更するもので、少子高齢化に伴い経営の見直しを迫られている大学及び中高において、導入する必要性があることは明らかである。

この点について、原告は平成24年策定の中期計画の目標に掲げて以来、教職員に対し繰り返し直接説明してきた。

イ 原告が制度導入段階で必要な説明を尽くしていること

人事制度における評価項目の内容・構成や処遇への反映の程度といった制度設計や運用は、原則的には使用者の経営判断に委ねられ、その結果の合理性について個別具体的なケースを捨象して議論することは困難である。特に制度導入時点における合理性の判断については、評価の公正性について制度的な担保が設定されているかが中核的な問題点となる。

この点につき、原告は、3段階の人事評価を異なる評価者が行い、各教員へのフィードバックと開示、異議申立て手続により、評価の公正性が制度的に担保されており、原告は提案当初からこの点を資料に明記し、本件団交でも繰り返し説明している。

ウ 新制度導入による不利益の程度に関し具体的根拠を説明する必要があるとの本件命令の判断が失当であること

本件命令は、新制度においてC評価を受けた教員は定期昇給が停止し賞与が標準額から一定割合で減額される大きな不利益を受ける可能性があるから、その不利益の程度を決定した理由について具体的根拠

を説明する必要があると判断しているが、以下のとおり失当である。

(ア) 新制度導入による不利益が大きいとの前提が誤っていること

新制度においては、調整給により制度変更時点から退職時まで基本給の減額はない。調整給は、賞与については制度導入から5年間、退職金については無期限で、各算定基礎に含まれ、十分な激変緩和措置が取られている。さらに、従前から定期昇給は保証されておらず、新制度は定期昇給が行われない要件と判定プロセスを明確化した意味合いもあり、必ずしも「不利益変更」ではない。そして、本件団交時の説明どおり、C評価は例外的で、不利益を受ける可能性は極めて限定されており、公正性担保措置も図られている。

中高新制度については、新制度移行時に2級の基本給上限であった者につき、移行後5年以内に3級に昇格した場合の基本給を移行時の基本給として、制度変更後における昇格時の昇給が事実上停止しないようにすることで、初年度格付に関する不利益は大幅に緩和されている。

以上のように、新制度の導入による不利益は合理的な程度に限定されている。かかる「不利益変更」とは、制度導入それ自体ではなく、個別の人事評価の結果が処遇に反映されることによって、将来の昇給と賞与に対する期待が低減する可能性が生じるというものにすぎない。

(イ) C評価に伴う賞与の減少幅について

上記イのとおり、原告は団交で説明すべき中核的事項を十分に説明しており、それを超えた経営裁量に属する事項について、その具体的根拠を説明する義務はないし、他校の事例などの具体的根拠も必要ない。個別具体的なケースを前提としない制度導入段階で、原告が行った以上の説明を求めることは、不可能を強いるものに他な

らない。

エ 大学における降格制度導入の必要性に関する説明が不十分だとする
本件命令の判断が失当であること

本件命令は、大学における降格制度につき他大学の例を提示しておらず、第7回団交における質問への回答も抽象的な危険性を説明するにすぎず、制度導入の必要性について十分な説明を行ったとはいえないと判断している。

しかし、新制度導入の必要性があること、人事評価の公正性につき制度的な担保が設定されていることにつき、原告は十分な説明をしてきた。そもそも、降格制度の要否は使用者の裁量に属する事項であり、3年連続C評価という異例な事態にのみ問題となり、かつ、その場合も降格の候補者となるにすぎず、降格するには理事会での審議等の手続を要するなど、極めて限られた場面の問題にすぎない。したがって、制度導入段階で個別具体的ケースを離れて説明する必要はない。それでも原告は、補助参加人からの質問に応じ、大学の降格制度の前例を把握していないことを説明し、教授となった者が教員ミッションをないがしろにする具体的可能性を踏まえ「非常に早く昇格した場合に教員が暴走する」という趣旨の説明を行ったのであり、何ら不誠実な点はない。本件命令の判断は、裏を返せば降格制度導入に当たり確実かつ具体的な危険性がなければならぬという制度内容の当否に踏み込んだものであって不当である。

オ 補助参加人からの資料提示要求に対する対応が合理的でないとする
本件命令の判断が失当であること

本件命令は、第5回団交における経営戦略会議の会議録及び同会議で提示した資料の提示要求に対する原告の回答が、合理的な理由のない対応であると判断している。

しかし、新制度導入の必要性があること、人事評価の公正性につき制度的な担保が設定されていることにつき、原告は十分な説明をしてきた。その他の点は経営判断として原告の裁量に属するから、当然に資料を提示すべき義務はないし、補助参加人がその提供を求める理由も直ちには明らかではない。加えて、目的も明かさず抽象的で広範な項目を挙げる補助参加人の申入れ自体、単なる証拠漁りであり、原告が具体的資料を特定して開示の可否を判断することは不可能であった。それでも原告は真摯に検討して可能な限り新たな資料を開示している。

カ 人事評価基準に関する説明が抽象的かつ不明確であるとする本件命令の判断が失当であること

本件命令は、新制度の人事評価基準につき具体的に説明する必要があるとしたうえで、原告が示した資料は評価の基本項目を示すにとどまり、また第7回団交におけるC評価の基準にかかる原告の説明は抽象的かつ不明確であって、基準を具体化して説明する姿勢に欠けると判断している。

しかし、新制度導入の必要性があること、人事評価の公正性につき制度的な担保が設定されていることにつき、原告は十分な説明をしてきた。それを超えて制度設計の理由を具体的に説明する義務はない。加えて、実際の評価項目は各年度の基本方針を踏まえて決定されるから、制度導入前に原告が説明した以上の説明を行うことは不可能である。

本件命令の判断は、結局、新制度は、制度導入前の団交段階から具体的な人事評価の基準を設けるべきであったという制度の適否にかかるもので、審理の対象範囲を超えている。

キ 中高での初年度格付の基準につき具体的に説明する姿勢がないとする本件命令の判断が失当であること

本件命令は、原告は補助参加人に対し初年度格付の基準につき具体的に説明する姿勢が見受けられないと判断している。

しかし、新制度に伴う不利益は合理的な範囲まで限定されており、特に初年度格付については特例措置により不利益は大幅に緩和されている。本件命令は、制度移行時に2級に格付けされた55歳の中高教員の例から、生涯賃金が1120万0560円減少すると認定するが、そもそも従前も定期昇給は保証されていないし、当該教員がA評価を取らず昇格もしないという不確実な場合に対する一試算を過大評価したもので、新制度の全体評価を大きく見誤るものである。

また、本件命令は、役職者以外が3級となる「指導的能力を発揮することができる」の要件の判定基準が具体的に示されていない点を問題とするが、制度導入前の団交段階で定量的な基準は存在せず、原告はその旨を繰り返し説明し、補助参加人も理解を示していた。新制度導入後も、個別具体的なケースを捨象して3級の基準を具体的かつ定量的に示すことは不可能である。本件命令は、原告に不可能を強いるばかりか、不当労働行為の成否を離れ、初年度格付の基準を制度導入前から具体的に定めるべきであったという、制度の適否に関する判断であり、審理の対象を超えている。

ク 補助参加人の交渉態度について

原告は、平成27年7月に必要な資料を提示して新制度導入の提案を行い、以降、教員に複数回説明したが、補助参加人が一向に検討を進めようとしないうえ、同年11月27日、検討を促すべく、補助参加人に対し改めて新制度内容の説明の機会を設け、ようやく本件団交が開始された。

その後も、補助参加人は資料を十分に検討せず団交に臨み、導入予定日である平成28年4月1日が迫る第5回団交で統一見解を示し、

しかもその内容は事実上の白紙撤回要求であった。それでも原告は予定日を延期して改善を図り回答書を提出したが、補助参加人はその後2か月半、団交を殊更に遅延させ、従前同様の要求を繰り返し何らの対案を示さなかった。こうした補助参加人の不誠実な態度により、原告は制度導入時期の変更を余儀なくされた。

(2) 被告の主張

以下に述べるとおり、本件命令における判断に誤りはなく、取消事由たる違法は何ら存在しない。

ア 新制度導入による不利益の程度に関する説明について

(ア) 不利益の程度について

新制度において、制度移行時の基本給が新制度における資格の給与等級の上限を上回る場合、制度移行時の基本給から移行後の基本給及び調整給の合算額についての減額はないが、基本給自体についての減額が生じる。また、従前は事実上定期昇給が保証されていたが、新制度においては、C評価により定期昇給が停止する。さらに、賞与については、大学教授がC評価を取得した場合、標準額のマイナス20パーセントとなる上、調整給が賞与の算定基礎に含まれる期間が制度導入後5年間に限定されていることから減額が生じる可能性がある。加えて、3年連続C評価の場合は、従来の制度にはない降格の候補者となる。

以上が大きな不利益であることは明らかであり、新制度の導入によって大きな不利益が生じるとの本件命令の認定に誤りはない。

(イ) 減少幅について

新制度導入による不利益の程度は大きいから、本件団交で補助参加人からその程度を決定した理由の説明を求められた場合、原告は、その具体的根拠を説明する必要がある。ところが、原告は、第7回

団交で、C評価を受けた大学教授の賞与への反映が標準額のマイナス20パーセントであることに関する質問に対し、20パーセントが「一番合理的だと経営が判断した。」「20パーセントでも良いじゃないですか。」などと回答するだけで、減額率を決定した具体的根拠を示していない。

イ 大学の降格制度導入の必要性に関する説明について

本件命令は、3年連続C評価の場合は降格の候補者となる旨認定した上で、大学の降格制度導入の必要性に関する説明義務違反を認定しているのであり、原告が主張する大学の降格制度の手続に関する事実は、上記説明義務違反の判断の前提となる事実ではない。

また、本件命令は、団交において補助参加人が降格制度は他大学に例がないと指摘したのに対し、原告が前例の有無は大きな問題にしていなかったため確認も行っていないなどと回答したことを問題視するものであり、原告が降格制度を導入している他大学の例を提示していないこと自体を問題視するものではない。

その上で、本件命令は、「非常に早く昇格した場合に教員が暴走する」旨の降格制度導入の根拠に関する原告の説明につき、暴走するか否かは不確実であり、暴走の内容も不明である点で抽象的なものにすぎないと評価したのであり、「降格制度導入にあたり確実かつ具体的な危険がなければならぬ」という判断はしていない。教授に昇格した者が教員ミッションを懈怠する可能性が十分存在するという原告の主張も不確実で、抽象的なものというほかない。

ウ 補助参加人の資料提示要求に対する対応について

補助参加人は、第5回団交において、法人見解に示された「『成績評価を処遇に結び付ける仕組みがないため教育改革に積極的に取り組もうとする意欲が湧きにくい』との現状認識」との記載を指摘した上、

原告がかかる現状認識を得るに至ったことを示す平成25年8月開催の経営戦略会議の会議録及び同会議で提示した資料の提出を要求している。補助参加人の提示要求の範囲の限定の根拠は明らかであり、これらの資料を作成した原告も、それを十分に認識し開示の可否を検討することが可能であった。

補助参加人は、第4回団交において、同資料の提示要求に際し、新制度がいかなる経過を経て提案されているかを知るために提示を求めている旨説明しており、補助参加人が新制度の必要性、合理性等を検討するために同資料の提示を要求したことは明らかである。

原告は、補助参加人の資料提示要求に対し、経営上の機密に関するものを除いても一切示さない旨理由を示さず回答しており、合理的な理由なく、経営戦略会議の資料を提示せず、開示の可否すら検討しない姿勢を示している。

また、成績評価の基準や初年度格付の基準等という新制度の合理性を基礎づける要素に関し、原告が開示した資料に記載された成績評価の基準や初年度格付の基準等は不明確であり、原告がこれらについて十分に資料開示を行っているとはいえない。

エ 成績評価基準に関する説明について

新制度において、成績評価は、最も重要な労働条件である賃金に直結し、C評価で定期昇給は停止し、賞与は大学教授が標準額の20パーセント減となるなど不利益の程度は大きいから、補助参加人から成績評価基準について説明を求められた場合、原告は、いかなる評価基準に基づき成績評価を行うかを具体的に説明する必要がある。

この点につき、原告が示した資料は、評価の基本項目や着眼点を概括的に記載するにとどまる。また、補助参加人が団交においてC評価の基準につき再三説明を求めたのに対し、原告の説明は「C評価は難

しいですよ。C評価は決して簡単ではないと思いますよ。」などと抽象的かつ不明確な内容に終始しており、評価基準を具体化して説明する姿勢を欠く。

オ 中高の初年度格付の基準に関する説明について

原告は、制度移行時55歳の中高教員が2級に格付けされ、その後、各年度の成績評価が常にBで、昇格せずに定年を迎える場合を前提とする本件命令の認定が不当である旨主張するが、初年度格付自体から生じる不利益を正確に把握するため、成績評価や昇格及び降格による影響を排除することが必要であるから、上記の場合を前提とする試算は適切である。

また、初年度格付は、最も重要な労働条件である賃金に直結し、その不利益の程度も大きいから、補助参加人からその基準について説明を求められた場合、原告は、いかなる基準に基づき初年度格付を行うのかを具体的に説明する必要がある。ところが、原告は、第5回団交において、補助参加人が3級の等級要件の一つである「指導的能力を發揮することができる」との要件を過去の実績に基づいてどのような基準で判定するのかと質問したところ、原告は、法人見解に書いてあること以上の説明はできない旨回答したが、法人見解にその判定基準についての記載はない。かかる説明は、団交の前に提示した中高概要に記載された以上のものは一切説明しないとの姿勢を示すものであり、原告が中高の初年度格付の基準について可能な限り誠実に説明を行ったとはいえない。本件命令は、こうした原告の説明が不十分であると判断しているのであり、原告に不可能を強いるものではなく、また、制度の適否に関する判断を行うものでもない。

カ 補助参加人の交渉態度について

新制度は、新たに成績評価制度を導入し、従来の資格等級制度、給

与制度を大きく変更するもので、補助参加人が内容を検討し意見を形成するには相当の期間を要すると考えられるから、その懈怠により団交を遅延させたとはいえない。また、団交に際し事前に提示された資料の記載の全てを把握し、統一的な見解を形成しておく必要もないから、補助参加人の検討が不十分だったとはいえないし、第5回団交に至って補助参加人が統一的な見解を示したことも不合理ではない。

また、原告の提案から第1回団交まで5か月を要したことや、制度導入時期の変更によって、本件団交での原告の対応に何らかの支障が生じ、不十分な対応とならざるを得なかった等の事情は見受けられない。

(2) 補助参加人の主張

以下のとおり、原告の主張はいずれも失当である。下記のほかは被告の主張を援用する。

ア 原告主張の前提について

原告は、新制度が賃金総原資の減少を伴うものではなく、その配分の仕方を合理的に改めるものであると主張するが、全く事実と反する。新制度導入後の数年は緩和措置により総賃金原資が増加するものの、制度としては「給与レンジの上限設定」によって総賃金原資を減少させる効果をもつ。また、原告は、新制度の設計は経営判断に委ねられるとも主張するが、新制度は教員の労働条件の不利益変更を伴う以上、労働契約法10条の要件を充たさなければ、その変更は無効なのであるから、裁量にも限界がある。それゆえ、制度導入に関する中核的部分は人事評価の公正性に関する制度的担保であり、この部分で説明義務を果たしているから不当労働行為が成立しないとの原告の主張も全く根拠を欠く。

さらに、原告は新制度導入以前も定期昇給は保証されていなかった

と主張するが、新制度導入前の給与規程には、一定の例外事由が存在しない限り原則として定期昇給させる旨の規定が存在した。新制度では従前の例外に該当しない事由が付加されており、不利益変更であることは明らかである。

なお、原告は、少子高齢化に伴う一般論を述べた上で、人事評価と処遇を結び付ける制度を導入する必要性があると主張するが、問題なのは、何故、新制度のように大きな労働条件の不利益変更を伴う制度を導入する必要性があるのかである。ところが、原告は制度導入の必要性という一般論、抽象論を述べるのみで、団交においても、本訴訟においてもそうした具体的な必要性について一切説明していない。

イ 新制度導入による不利益の程度に関する説明について

不利益を否定する原告の主張が事実と反し、失当であることは上記アのとおりである。また、原告が主張する公正性担保の仕組みが機能を有し発揮しているとはいえないことは、実際の運用からも明らかである。

ウ 大学の降格制度導入の必要性に関する説明について

上記アで述べたとおり、人事評価と処遇を結び付ける制度一般ではなく、何故、新制度のような労働条件の不利益変更を伴う制度を導入する必要性があるのかが問題であり、特に大学での降格に関しては、何故、賃金面の処遇ではなく、研究者としての社会的信用の失墜を招く降格制度が必要なかが問題となるが、原告は団交においても本訴訟においてもそうした具体的な必要性について一切説明していない。

エ 補助参加人の資料提示要求への対応について

原告は、補助参加人が経営戦略会議の資料を求めたことを単なる「証拠漁り」と評するが、全く事実と反する。

補助参加人は、平成25年8月の経営戦略会議の合宿で教員制度の

骨格や考え方についての議論がされた旨の第4回団交での原告の説明を踏まえ、その議論内容を知ることが団交に不可欠と考えて資料の開示を求め、第5回団交で法人見解に記載された現状認識を得るに至った会議記録とその検討資料の提示を改めて要求したのであって、原告が開示の可否を検討するに必要な特定は十分されていた。

オ 中高の初年度格付の基準に関する説明について

定期昇給の停止等、新制度導入による不利益を否定する原告の主張が失当であることは既に述べたとおりであり、本件命令が判断の前提として、2級に格付けされた55歳の中高教員を例にとって生涯賃金が1120万0560円減少すると認定したことは何ら不当でない。

カ 組合の交渉態度に関する原告の主張について

原告は、補助参加人が団交を遅延させたかのような主張をするが、新制度導入までのスケジュールは原告が一方的に設定したものであって、これに合わせなかった補助参加人が非難される理由はない。原告が新制度を補助参加人に提示したのは導入予定日のわずか8か月前、しかも夏期休暇の時期であり、補助参加人が直ちに対応することは困難であった。その後、原告は導入を延期したが、その期間はわずか4か月であり、人事評価結果の処遇への反映は当初の予定どおり実施された。新制度の導入は抜本的な制度改正であるから、補助参加人と十分に協議をし、その理解を求めべきであって、上記期間は余りに短く、何ら配慮した形跡もない。

また、原告は補助参加人の要求が「事実上の白紙撤回要求」である旨主張するが、補助参加人は人事評価制度自体に反対したのではなく、その導入を前提に改善を求めたのであって、原告の上記主張は全く根拠がない。

そもそも団体交渉権は、あくまで労働者の権利であって、使用者の

権利ではない。また、団交応諾義務、誠実団交義務は使用者が負う義務であって、労働者の義務ではない。労働組合には、使用者に対して団体交渉を申し入れる義務はなく、ましてや使用者の提案に対して「対案」を示す義務などない。補助参加人を非難するような原告の主張は全く筋違いで、失当である。

第3 当裁判所の判断

1 前提事実のほか、後掲括弧内の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

(1) 新制度導入の目的等に関する大学概要及び中高概要の記載

大学概要及び中高概要には、新制度導入の目的や、その前提となった現状と課題として、以下の記載がある。

ア 大学概要

(ア) 目的

少子高齢化等の経営環境の中で維持・発展し続けるため競合校に対して「特色のある優位性を持った高等教育」を実現する。

そのために教員一人一人が、原告にふさわしい高い研究業績をベースに、原告が目指す「特色のある教育・研究活動」を組織的に実施する。

そのために必要な「大学教員のミッション」を「教育・研究・組織運営」と明確に定義した上で、その達成度を評価し処遇に結び付ける新たな教員人事制度を導入する。

(イ) 現状と課題

昇格に関しては、学科からの推薦により教授会の投票と理事会の承認によっている現状につき、昇格基準が明示されていないこと、教育業績の評価が不十分であることが問題点とされている。

処遇（給与・賞与）については、職位と年齢による格付けにより、

最終学歴取得年からの経過年数で基本給号俸が決定され、給与等級のレンジの重複が大きい現状につき、大学への貢献が反映されないこと、教授になった後の評価がないこと、昇格しても給与に大差がないことが問題点とされている。

イ 中高概要

(ア) 目的

少子高齢化等の経営環境の中で維持・発展し続けるため、競合校に先んじて、特色のある優位性を持った「21世紀型教育」を実現する。

そのために教員一人一人が、学校方針に従い、学習指導、学級・学年指導、校務運営の「教員ミッション」につき、自ら主体的に教育改革に取り組むようにする。

そのために、「教員ミッション」についての目的達成度評価を導入し、これを処遇に結び付ける新たな教員人事制度を導入する。

(イ) 現状と課題

教員ミッションに関しては、あるべき教員像が不明確で、その実現を目指した組織的育成も十分に図られてこなかったことが問題点として指摘されている。

給与・賞与に関しては、評価制度が存在せず、給与等級が1等級のみで、同額定期昇給が行われ、賞与の評価反映がされない現状につき、教育改革に積極的に取り組もうとする意欲がわきにくいとの問題点が指摘されている。

校務運営における役割に応じた処遇に関しては、役職に就かなくても年齢によって高い処遇が得られるので、役職者の意欲が湧きにくいとの問題点が指摘されている。

(2) 第1回団交

平成27年12月24日に行われた第1回団交において、原告は、他大学や他校の事例について、半数以上の大学が成績評価制度を導入しており、そのうち複数の大学を具体例として挙げた上で、そのうち1大学には降格制度がなく、その余の大学については分からない旨説明した。補助参加人は、成績評価は相対評価か否か、必ずCを付ける制度なのか質問したところ、原告は、相対評価ではなく、教員自身が決めた評価項目の大半を著しく達成していない場合に初めてCになる旨説明した。

(3) 第2回団交

平成28年1月20日に行われた第2回団交において、原告は、中高教員の初年度格付について、役職者以外でも役職者に準ずるような能力を発揮している者は3級になる旨説明した。補助参加人は、3級の昇格基準につきより明確化するよう求めたが、原告は3級の等級要件を発揮できると認められる者が3級に格付けされる旨再度説明した。

(4) 第3回団交

平成28年2月10日に行われた第3回団交において、原告は、成績評価制度と賃金を連動させている大学として特定の1大学を挙げ、それ以外にもいくつか把握しているので提示する旨、成績評価制度と減給・降格を連動させている大学は把握していない旨それぞれ説明した。

また、原告は、C評価を受ける場合について、教員として求められているものが著しく認められない場合に限り、よほどのことがない限りCにはならない旨説明した。補助参加人は、C評価を受ける可能性がどの程度あるのかは極めて重要な身分に関わる問題であるから厳密に詰めたい旨申し出たのに対し、原告は、厳密に詰めたいのであれば補助参加人から基準の対案を示す必要がある旨回答した。補助参加人は、制度の全体像がわからないうちは対案を示すことはできない旨反論した。

(5) 第4回団交

平成28年2月23日に行われた第4回団交において、原告は、中高の初年度格付につき、中高概要に記載された等級要件や格付基準に基づき役職者会議で行い、恣意的な評価はしない、そもそも人事評価について定量的な基準を示すことはできない旨回答した。補助参加人は、基準がないまま役職者会議で格付けを決めるのでは恣意的評価を排除する歯止めがなく、「俺を信じろ」と言っているのと同じであって、基準があいまいなまま行われる初年度格付に基づき賃金上の不利益を受けることが根本的な問題点である等の意見を述べた。

また、補助参加人は、経営戦略会議でいかなる議論がされてきたかを把握するため、その会議録と提出された資料のすべてを開示することを要求したところ、原告は持ち帰り検討する旨回答した。

(6) 第4回団交から第5回団交までの間

ア 法人見解の提示

第4回団交から第5回団交までの間に、原告が補助参加人に対し提示した法人見解には、中高における3級の等級要件として、中高概要に記載されたものと同様、「学校の基本方針に基づき、自立・自律的に「教科指導」「学習指導」に当たりながら、役職（教頭、校務主任、学年主任、教科主任）に就き、指導的能力を発揮することができる」と記載されている。また、移行時の格付基準のうち、「2016年4月1日（制度移行）時点で、大卒後10年以上で3級の資格を満たすと判定された者」に関し、制度移行時点の非役職者で「3級の資格を満たすと判定された者」の決定については、「3級の等級要件＝「学校の基本方針に基づき、自立・自律的に「教科指導」「学習指導」に当たりながら、役職（教頭、校務主任、学年主任、教科主任）に就き、指導的能力を発揮することができる」を踏まえて、移行時点での能力を総合的に判定して決定する。「役職の経験者で、今後中高が目指す

21世紀型教育を実現する上で、役職に就き指導的能力を発揮することができる」と判定された場合や、「過去に役職経験がなくても、今後中高が目指す21世紀型教育を実現する上で、役職に就き指導的能力を発揮することができる」と判定された場合に、3級に格付けされる。」等と記載されている。

さらに、評価結果により処遇に差をつけることの根拠として、「中学・高等学校における現状が、「評価を処遇に結び付ける仕組みがないため、教育改革に積極的に取り組もうとする意欲が湧きにくい」との現状認識に基づいている。」等と記載され、資料として引用する2015年11月付け「新「大学教員人事制度」詳細資料」1頁「2.現状と課題」には、「2013年8月経営戦略会議合宿」資料等から」と付記されている。

イ 資料提示の申入れ

補助参加人は、平成28年3月14日付けで、原告に対し、「新制度案を作成したという経営戦略会議での会議記録、および資料」等の6項目を挙げて資料提示を申し入れた。

(7) 第5回団交

平成28年3月17日、第5回団交が開催され、原告は、補助参加人からの資料提示の申入れを踏まえ検討し、新たに資料を提示して団交に臨んだ。

ア 原告は、中高の初年度格付における「3級の資格を満たすと判定された者」に当たるか否かについて、3級の等級要件を踏まえて、過去の働きぶりに基づき、移行時点での能力を総合的に判定して決定する旨説明した。補助参加人は、3級の等級要件の一つである「指導的能力を発揮することができる」との要件を、過去の実績に基づいてどのような基準で判定するのかについて質問したところ、原告は、法人見

解に書いてあること以上の説明はできない旨回答した。

イ 補助参加人は、法人見解に、中高において評価結果により処遇に差をつける理由として「評価を処遇に結び付ける仕組みがないため、教育改革に積極的に取り組もうとする意欲が湧きにくい」との現状認識に基づいている旨記載されていることを踏まえ、原告がそのような現状認識を得るに至ったことを示す平成25年8月開催の経営戦略会議の会議録及び同会議で提示した資料の提出を要求したところ、原告は、経営上の機密に関するものを除いても一切開示しない旨回答した。

ウ 補助参加人は、第5回団交の席上、原告に対し「新教員人事制度に関する要求書」（以下「要求書」という。）を提示し、新教員制度の導入に反対の意思を表明したうえで、概要以下の内容の要求を行ったところ、原告は持ち帰って検討する旨回答した。

(ア) 中高教員に適用される給与表を次のように改善すること。

- ・ 制度導入時に41歳以上の教員を2級に格付する場合、基本給が40歳で上限とならないように号俸を延伸すること。
- ・ 上記の改善を行った上、3級から2級に降格する場合、その時点で格付されている3級の大卒経過年数の2級に格付すること。
- ・ 以上に当たっては、新制度導入年度の現行基本給をベースとし、理事会案にある調整給による給与保障は行われるものとする。

(イ) 大学教員及び中高教員がC判定を得た場合の賞与の減給は、格差の幅が年収の1.0パーセント程度とすること。

(ロ) 他大学に例を見ない大学教員の降格の規定を削除すること。

(ハ) 副学長、学長補佐、学部長、学科長、教頭、校務主任、学年主任、教科主任等の役職手当を賞与の算定基礎としないこと。

(ニ) 中高昇格審査委員会の構成委員から中高事務長を外し、中高の全専任教員から選出された教員2名を新たに委員とすること。

(カ) 新制度導入の初年度は、各学部・学科、学校等で具体的な評価基準を確立するための準備期間とし、給与等の反映は2年目から行うものとする。

(8) 要求書に対する原告の回答

原告は、平成28年4月1日、「2016年3月17日付『新教員人事制度に関する要求書』への回答」（以下「回答書」という。）により、補助参加人の要求書に回答した。その内容は概要以下のとおりであった。

ア 新制度は「ミッションの大きさに応じた処遇とすることにより、各教員の成長を促すこと」を目的にしているところ、要求書に記載された中高教員に適用される給与表の改善要求は、2級のミッションの大きさを著しく逸脱した処遇とする要求であり、また、適切な人件費維持という観点からも応じることはできない。

イ 新制度移行時に、基本給が2級の上限に格付された者を対象として、制度移行後5年間に限り、3級へ昇格する場合について、昇格時の基本給を新制度移行前の基本給とするとの移行措置を新たに設ける。

ウ 新制度は、教員の主体的成長を促すことや教員ミッションの適切な遂行を担保するため、教員ミッションの達成度に応じた処遇を行うことを基本的考え方としているので、大学新制度、中高新制度ともに賞与への評価反映の程度を変更することはできない。

エ 新制度は、ミッションの大きさに応じた処遇を実現するという考え方により構成されているので、3年連続評価結果がCとなった場合には、当該等級に求められる等級要件を著しく満たしていないとみなし、発揮されている能力に見合った等級へ降格することとしたものであるから、中高制度においては、提案どおり降格制度を設ける。一方、大学については、既に厳格な昇格運用を行っているので、准教授の降格は行わないこととし、教授のみ降格を行うこととする。

オ 役職手当を賞与の算定基礎とするのは、ミッションの大きさに応じた処遇の考え方に基づくものであるから、中高の役職者の役職手当は原告の提案どおり、賞与の算定基礎とする。大学の役職者の役職手当については、学長補佐及び学部長の手当金額を増額するとともに、学長補佐については、役職手当を賞与の算定基礎としないこととする。

カ 中高昇格審査委員会は、原告の提案どおり、校長、教頭、中高事務長で構成する。中高事務長は教員のラインの外から教員の教育活動を客観的にみることができるので、昇格審査の公平性・公正性の観点から必要と判断した。また、昇格候補者の決定は経営の専管事項であるから、校長、教頭、中高事務長以外の教員を中高昇格審査委員会の委員に加えることはできない。もっとも、公平・公正な評価制度運用を図るため、校長への異議申立てに加えて、総務・人事部（人事課）に異議申立て窓口を設けることとする。

キ 新制度の導入に準備期間を設けることは考えていない。評価基準の策定のプロセスにおいて大学、中高それぞれの立場において評価者及び被評価者の双方が参画するので、初年度から公平・公正かつ具体的な評価基準を策定できると考えている。また、評価制度の導入に当たって、評価者、被評価者双方への説明会、研修を実施することとしているので、初年度から十分に公平・公正な運用を図ることができると考えている。

(9) 第6回団交

平成28年4月15日、第6回団交が開催された。

ア 冒頭、原告は、補助参加人からの要求書について、最低限の要求とされる点についても受け入れることは困難であり、新制度の骨格を変えるつもりはないが、部分的修正を加えたと述べたうえで、回答書の内容を要求項目ごとに説明した。

イ 補助参加人は、他大学に降格制度の例がない旨の要求書における指摘につき原告の見解をただしたところ、原告は、「それが事実か事実でないかということよりも、われわれは前例はなくてもやらなければならないと考えております。そういう前例があるかないかというのは大きな問題にしておりませんので、今回そういうことの確認は行っていません。」などと回答した。

ウ 原告は、中高の初年度格付における「3級の資格を満たすと判定された者」に当たるか否かについて、中高でどういう役職に就いていたかなどを校長が総合的に判定して、候補者を決定し、その後、常務理事会で決裁すると説明した。

(10) 第7回団交

平成28年5月16日、第7回団交が開催された。

ア 補助参加人は、多数の者にC評価が付くのではないかと懸念を示したところ、原告は、「C評価は難しいですよ。C評価は決して簡単ではないと思いますよ。」などと回答した。

イ 補助参加人は、降格制度を導入する理由について、改めて説明を求めたところ、原告は、「非常に早く教授に上がってしまっ、そこで教授に上がった事によって、言葉は悪いですけど、暴走されては困る、うちの学校にそういう先生がいなくてあれなんですけれど、幽霊の研究していたりしてね、不思議な研究されてたりするんで」、「現状の仕組みっていうのは、まったくフリーですから、特に前回も言いましたけれど、降格、教授から准教授のみにしたっていうのも、そこですから、非常に早く上がれる分だけ、その逆もあり得るといような制度設計にしているだけで」等と説明した。

ウ 補助参加人は、大学教授がC評価を受けた場合、賞与への反映が標準額のマイナス20パーセントという、他大学に例を見ない大幅な減

額幅であることを指摘した上で、「20パーセントでなくてはいけない理由って何ですか。」、「20パーセントにしなければ、X大学の経営が危なくなるってことを具体的な数字として示してください。」などと質問したところ、法人は、20パーセントが「一番合理的だと経営が判断した。」、「20パーセントでも良いじゃないですか。」などと回答し、組織的な教育活動の強化のため必要な制度として提案している旨改めて説明した。

2 争点について

(1) 判断枠組

団交とは、労働組合が代表者を通じて使用者の代表者と労働者の待遇又は労使関係のルールについて合意を達成することを主たる目的とする交渉である。そのうえで、労組法7条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て拒むこと」を不当労働行為として禁止することで、円滑な団交関係を樹立しようとしているものと解される。

以上のような法の趣旨に照らせば、労組法7条2号の成立要件としては、文字通り「団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」のみに限らず、形の上では団交に応じながら合意達成への真摯な交渉をしない不誠実な交渉態度もまた、実質的な団交拒否に含まれると解するのが相当である。

これを交渉当事者間の義務としてみると、団交は合意達成を目的とするものであるから、交渉当事者は、合意の達成に向け、その可能性を誠実に模索すべきであり、これを使用者においてみるならば、使用者は、団交において譲歩して合意を形成する義務を負わないものの、団交をする以上は、単に労働組合の要求や主張を聴くだけではなく、その要求や主張の具体性や要求の程度に応じた回答や主張をし、また必要に応じ、

その根拠を示したり資料を提示したりして、合意達成に向けた誠実な対応をすべき義務を負うというべきである。

以上の観点から、本件において、原告が補助参加人との団交において誠実交渉義務を履行したと評価し得るか否かを検討することとする。

(2) 新制度導入による不利益の程度に関する原告の説明について

ア 新制度は、大学、中高いずれにおいても、評価と処遇を結びつける新たな人事評価制度を導入することによって、経営環境の変化の中で特色のある優位性を持った教育を実現することを目的とするものであり、必ずしも総人件費の抑制を主目的とするものではない（前記1(1)ア(ア)、イ(ア)）。しかし、新たに成績評価制度を導入し、低評価の教員に対しては賃金面を含む処遇の低下という結果をもたらすことが、その制度設計の根幹となっており、C評価を受けた場合には、定期昇給の停止や、大学教授においては標準額のマイナス20パーセント、その他についても標準額のマイナス10パーセントとなること等の賃金上の不利益が予定されている（前提事実(3)ア(ウ)、イ(ウ)）。さらに、3年連続でC評価を受けた場合には、従前の制度には存在しなかった降格の候補者とされ（前提事実(3)ア(イ)、イ(イ)）、特に大学教員については、教授から准教授への降格という、研究者としての社会的評価に深刻な打撃となり得る不利益が予定されている。

この点につき、原告は、調整給の支給等の措置により新制度移行に伴う賃金上の不利益は大幅に解消されている旨主張するが、調整給が賞与算定基礎に繰り入れられるのは移行後5年限りの措置であるし、生涯賃金の観点では、制度移行時に55歳の中高教員が2級に格付けされ、その後、各年度の成績評価が常にBで、昇格せずに定年を迎える場合、現行制度下で定期昇給を重ねて定年を迎える場合の生涯賃金を比較して、1120万0560円、割合にして6パーセントの減額

を伴うものである（前提事実(3)ア(エ)、イ(エ)）。原告は、従前も定期昇給は保証されておらず、補助参加人のいう不利益は将来の昇給や賞与に対する期待にすぎない旨主張するが、原告自身、大学概要及び中高概要において、年功的な基本給号俸の決定や定額定期昇給を現状の問題点として把握していたのであり（前記1(1)ア(イ)、イ(イ)）、原告の調査によっても定期昇給が停止された事例は教員の二重就業行為による2件しかないのであるから、当時の給与規程の文言がどうあれ、定期昇給が慣例化していた実態が存在したことは明らかであり、新制度導入によって上記のような不利益が現実化することは否定し得ない。

イ 以上のとおり、賃金等の処遇面での重大な不利益につながる新制度の導入に関し、補助参加人は、特に大学教授がC評価を受けた場合に20パーセントの賞与減につながる点につき、異例の大幅な不利益であると捉え、その不利益の程度をいかなる理由で設定したのかにつき疑問を呈してきた。ところが、これに対する原告の第7回団交における回答は、組織的な教育活動の強化のための動機付けとして必要であり、その程度は経営裁量で定めたという原告の立場を繰り返し説明するのみで（前記1(10)ウ）、原告の疑問に正面から答えていないと評価せざるを得ない。かかる減額幅は、何らかの基準や方式により一義的に設定し得るものではなく、最終的には裁量により設定せざるを得ないものではあるが、動機付けとして妥当な減額幅がどの程度なのか、大学教授のみ減額幅が大きいことが相当なのかなどといった点について、様々な観点から考察し労使で意見交換することは可能であったというべきである。にもかかわらず、上記の説明に終始した原告の対応は、団交を通じた合意達成を図る努力を欠いたものといわざるを得ない。

原告は、かかる減額幅の設定が経営裁量に属する事項である旨強調

する。確かに、この点は就業規則の不利益変更の問題として、労働契約法10条の要件を充足する限り、労働組合との妥結に至らずとも有効に変更し得る労働条件ではあるが、義務的団交事項として原告が誠実交渉義務を負うことに変わりはなく、上記説明を繰り返すのみでは、団交を通じた合意達成を図ることは到底困難であることは明らかであったというべきであるから、誠実交渉義務を履行していないとの評価を免れるものではない。

(3) 大学における降格制度導入の必要性に関する原告の説明について

ア 新制度は、大学において、助教、准教授、教授の3階層の資格等級を前提に、3年連続C評価を受けた場合には降格の候補者になるという、従前は存在しなかった処遇上の不利益をもたらすものである（前記事実(3)ア(イ)）。本件団交の過程で補助参加人から大学教員の降格に関する規定の削除を求められたのを受け（前記1(7)ウ(ウ)）、回答書では部分的に譲歩したものの（前記1(8)エ）、教授の准教授への降格規定は残ることとなった。この点について、原告は、第6回団交において、他大学における前例の有無に関し見解をただされたのに対し、前例の有無は問題にならず、確認もしていない旨回答したほか（前記1(9)イ）、第7回団交において、新制度により早期に教授に昇格した者が「暴走」して本来期待される役割を果たさなくなる恐れがあることを踏まえたものである旨説明している（前記1(10)イ）。しかし、原告が「暴走」と表現した上記のような事象が現実には生じた例は示されておらず、単に抽象的な可能性を述べるものにすぎない。前例がない制度を導入すること自体が許されないわけではないとはいえ、補助参加人との間で従前は存在しなかった処遇上の不利益をもたらす制度の導入について合意達成を目指すのであれば、年功主義を廃した他大学等における事例の有無を調べ、仮に適切な前例等が見当たらなかつ

たとしても、あえて大学教授に限り降格制度を導入する必要性につき再検討するなど、誠実交渉義務を履行したというには、上記以上に具体的な説明をするための努力をすることが求められるというべきである。しかしながら、原告の上記対応からすれば、誠実交渉義務を履行したとは認め難い。

イ 原告は、降格が3年連続のC評価という異例の低評価に加え、学長が教授会の意見を聴いて理事会に諮るという厳格な手続を経て初めて現実化する極めて例外的な措置であることを強調するが、例外的であるか否かを問わず、適用される可能性のある制度として降格を導入する以上、原告が団交に当たり上記アのような義務を免れることはないというべきである。

(4) 補助参加人からの資料提示要求に対する原告の対応について

ア 原告は、第5回団交に先立つ補助参加人からの「新制度案を作成したという経営戦略会議での会議記録、および資料」等の提示要求を受けて、3点の資料を提示したものの、第5回団交における、「評価を処遇に結び付ける仕組みがないため、教育改革に積極的に取り組もうとする意欲が湧きにくい」との現状認識を得るに至ったことを示す平成25年8月開催の経営戦略会議の会議録及び同会議で提示した資料の提示要求に対しては、特段の理由も示すことなく、経営上の機密に関するものを除いても一切開示しない旨回答している(前記1(7)イ)。このような原告の対応は、団交において必要に応じ資料を提示するなどして合意達成に向けた誠実交渉義務を怠るものといわざるを得ない。

なお、原告は、資料提示要求を拒む原告の回答に対し、補助参加人が「はい、分かりました。」と答え、その後他の事項に話題が転換した点を指摘するが、かかる発言をもって資料提示要求を撤回したとは解しがたく、むしろ前後の文脈からすれば、原告が経営上の機密に関

する内容の有無を問わず一切開示しない方針であることを確認した趣旨にすぎないと解すべきである。

イ 原告は、補助参加人の申入れを単なる「証拠漁り」と評し、抽象的かつ広範な項目を挙げるもので、具体的資料を特定して開示の可否を判断することが不可能であった旨主張する。しかし、補助参加人は、法人見解に「評価を処遇に結び付ける仕組みがないため、教育改革に積極的に取り組もうとする意欲が湧きにくい」との現状認識が記載されていることにつき、根拠資料として「「2013年8月経営戦略会議合宿」資料等」が掲げられていたこと（前記1(6)ア）を踏まえ、経営戦略会議の資料の中に当該現状認識を裏付ける資料が含まれるとの合理的推測をもとに、対象を絞って提示を要求したというべきであり、「証拠漁り」との非難は当たらない。経営戦略会議を実施した原告にとって、その際の資料の中から当該現状認識を得る根拠となった資料の有無を確認し、仮に存在する場合、その資料の開示が可能か否かを検討することが困難であるとは考え難いところであって、原告の主張は理由がない。

(5) 成績評価基準に関する原告の説明について

ア 新制度は、従前存在しなかった成績評価制度を導入し、C評価を得た場合には定期昇給が停止され、賞与は基準額の10パーセントの減額、大学教授に関しては20パーセントの減額を伴うことからすると、成績評価がいかなる基準で実施されるのかという点は、労働条件に直結する義務的団交事項であるから、原告の誠実交渉義務の内容として、可能な限り具体的かつ明確に説明すべき義務を負っているというべきである。ところが、この点に関する原告の説明は、新制度の提案当初の大学概要及び中高概要に、教員ミッションの達成度に応じて評価されること、大学における教員ミッションが「教育・研究・組織運営」

であること、中高における教員ミッションが「学習指導」、「学級・学年指導」及び「校務運営」であることが記載されている程度で（前記1(1)ア(ア), イ(ア)), その後の本件団交を通じてその説明内容が具体化、明確化することはなく、第7回団交でも、「C評価は難しいですよ。C評価は決して簡単ではないと思いますよ。」との説明にとどまり（前記1(10)ア), 教員ミッションの達成度を測るうえで、具体的にどのような項目について、どのような観点から評価されることになるのかを推測することすら困難な内容となっている。かかる説明に終始した原告の第7回団交における対応について、上記の説明義務を果たしたものと評価することはできない。なお、原告が評価者研修を実施し、「中高教員評価制度マニュアル」を配布したことは、本件団交終了後の事情にすぎないから、上記判断を何ら左右しない。

イ 原告は、制度導入前の本件団交時点では、各年度の基本方針を踏まえて個別具体的に決定される評価項目を脱明することは不可能であると主張する。しかし、大学概要において「教育・研究・組織運営」を、中高概要において「学習指導」、「学級・学年指導」及び「校務運営」を教員ミッションとして明確に定め、これを新制度の根幹として設計している以上、評価項目の中核的部分が各年度の基本方針に応じて毎年変遷することは想定し難い。現に、大学概要には「「教員ミッション評価」には、基本となる「組織的教育活動の実践」（研究者データベース登録、採点登録、シラバス登録、授業アンケート実施、学生募集活動の実施、就職活動支援、入試業務への協力、教授会および各種委員会等組織運営への参画等）への評価を含む。」との記載があり、原告作成の「新『中高教員人事制度』詳細資料」に示された評価シートには、学習指導、学級・学年指導の各項目について、「教科の一員として、学校の方針や教科の目標達成に向けて与えられた役割を主体

的に取り組んでいる」等，抽象的ながらも評価の着眼点についての記載があることからすると，原告において，毎年変わることのない教員ミッションの評価項目や着眼点がある程度は想定されていたことがうかがわれる。こうした事項に関し，より具体的に説明することは不可能ではなく，その努力を怠った点について，誠実交渉義務を履行していないとの評価は免れないのであって，原告の上記主張は理由がない。

(6) 中高での初年度格付の基準に関する原告の説明について

ア 新制度において，初年度格付の基準もまた賃金という労働条件に直結し，55歳時点で2級に格付けされ以後昇格しない例での比較（前記(2)ア）からも明らかなおおりに，生じ得る不利益の程度も大きいのであるから，本件団交を通じてその基準を明らかにするよう求める補助参加人に対し，原告は，誠実交渉義務の内容として，可能な限り具体的にその基準を説明する義務があるというべきである。ところが，この点に関する原告の説明は，法人見解における抽象的かつ概括的な記載内容以上に具体化することはなく，第5回団交では，3級の等級要件の一つである「指導的能力を発揮することができる」との要件を過去の実績に基づいてどのような基準で判定するのかという補助参加人の質問に対し，法人見解に書いてあること以上の説明はできない旨回答するにとどまり（前記1(7)ア），なおかつ，法人見解にも，上記質問への回答となり得るような記載は見当たらない。これを実質的に見れば，補助参加人の質問に対する回答を拒否したものと評価せざるを得ず，上記の説明義務を怠ったものというべきである。

イ これに対し，原告は，個別具体的なケースを捨象して3級の基準を具体的かつ定量的に示すことは不可能であると主張するが，初年度格付について定量的な基準を示すことは不可能であるとしても，例えば，新制度移行時点では役職に就いていないものの「役職に就き指導的能

力を発揮することができる」と判定される教員として、どのような過去の実績を有している者が想定されるかを例示するなど、補助参加人において初年度格付の在り方につき多少なりとも具体像を描ける程度の説明を加えることは不可能ではなく、その努力を怠った点について、誠実交渉義務を履行していないとの評価は免れないのであって、原告の上記主張は理由がない。

(7) 原告のその余の主張について

ア 評価の公正性についての制度的担保に関して説明を尽くせば足りる旨の主張について

原告は、新制度導入時点において制度設計が合理的か否かの判断に関しては、評価の公正性について制度的な担保が設定されているかが中核的な問題点となるとしつつ、原告はその制度的担保につき説明を尽くしており、それ以上の説明義務は負わず、そのための資料等の提示義務も負わない旨主張する。しかし、本件で問題とされているのは、新制度の制度設計の合理性（就業規則の不利益変更の合理性）ではなく、原告が第5回ないし第7回団交において前記(1)の観点から誠実交渉義務を履行したか否かであって、この点は、原告が中核的な問題であると考えられる点について説明を尽くせば誠実交渉義務を履行したと評価し得るものではない。補助参加人との間での合意達成に向けた誠実な対応をしたと評価しがたいことは、上記認定判断のとおりであって、原告の主張は理由がない。

イ 補助参加人の交渉態度に関する主張について

原告は、新制度の提案から本件団交の申入れまで5か月を要したことや、団交開始後の対応について、補助参加人の態度が不誠実であると主張するが、新制度が従来的人事制度を大幅に改変するものであることからすれば、補助参加人としての対応検討に要する期間も相当程

度必要と考えられ、団交申入れまでに要した約5か月という期間が不当に長いとは評価し得ないし、その後の本件団交における補助参加人の対応に、ことさら交渉を遅延させようとする意図を推認させる不可解な言動は見当たらず、上記認定判断を左右する事情は特に認められない。むしろ、補助参加人の要求書にみられるとおり、補助参加人も、成績評価に伴う減給や中高における降格など、一定の不利益を容認する提案もしていること等も踏まえれば、その交渉態度が不誠実であるということとはできないし、新制度導入時期の変更を余儀なくされたことが補助参加人の責に帰するものとも認め難い。

(8) まとめ

以上のとおり、第5回ないし第7回団交において、原告は、新制度導入による不利益の程度、降格制度導入の必要性、成績評価の基準及び中高の初年度格付の基準につき、具体的な根拠を示して十分な説明を行ったとはいえないから、原告の対応は労組法7条2号の団交拒否（不誠実な団交）に該当するというべきである。

3 結論

以上のとおり、上記2(8)と同旨の本件命令における認定判断に誤りはない。また、別紙のとおり誠実団交と文書掲示を命じた救済方法にも裁量権の逸脱濫用は認められない。

したがって、本件命令の取消しを求める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

(別紙省略)