

令和5年7月19日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年(行コ)第13号 山形大学不当労働行為救済命令取消請求控訴事件

(第1審・山形地方裁判所平成31年(行ウ)第2号、差戻し前の控訴審・仙台高等
裁判所令和2年(行コ)第8号、上告審・最高裁判所令和3年(行ヒ)第171号)

口頭弁論終結日 令和5年5月17日

判決

| | |
|------------|--------------------|
| 控訴人(1審被告) | 山形県 |
| 同代表者兼処分行政庁 | 山形県労働委員会 |
| 控訴人補助参加人 | Z組合(以下「補助参加人」という。) |
| 被控訴人(1審原告) | Y法人 |

主文

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、第1審、差戻し前の控訴審、上告審及び差戻し後の控訴審を通じ、補助参加人によって生じた費用を含め、全て被控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

主文1、2項と同旨

第2 事案の概要

1 事案の要旨

補助参加人は、平成27年6月22日、処分行政庁に対し、使用者である被控訴人の団体交渉における対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する旨の申立て(以下「本件申立て」という。)をした。処分行政庁は、平成31年1月15日付けで、補助参加人の請求に係る救済の一部を認容し、その余の申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、被控訴人が、控訴人に対し、本件命令のうち上記の認容部分(以下

「本件認容部分」という。)が違法であると主張して、その取消しを求める事案である。

2 前提事実

- (1) 被控訴人は、国立大学であるY大学を設置する法人である。補助参加人は、被控訴人の雇用する教職員等によって組織された労働組合である。
- (2) 被控訴人は、補助参加人に対し、①平成25年頃、平成24年度の人事院勧告に倣って平成26年1月1日から教職員のうち55歳を超える者の昇給を抑制すること（以下「本件昇給抑制」という。）につき、団体交渉の申入れをし、②平成26年頃、平成26年度の人事院勧告に倣って平成27年4月1日から教職員の賃金引下げを含む給与制度の見直し（以下「本件賃金引下げ」という。）をすることにつき、団体交渉の申入れをした。
- (3) 被控訴人は、平成25年11月以降、補助参加人との間で、本件昇給抑制及び本件賃金引下げの各事項（以下、一括して「本件各交渉事項」という。）につき複数回の団体交渉（以下、全体を通じて「本件団体交渉」という。）をしたが、その同意を得られないまま、平成27年1月1日から昇給の抑制を実施し、同年4月1日から見直し後の給与制度を実施した。
- (4) 補助参加人は、平成27年6月22日、処分行政庁に対し、本件申立てをした。

本件申立ては、本件団体交渉における被控訴人の対応が不誠実で労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するとして、被控訴人に対し、本件各交渉事項につき誠実に団体交渉に応ずべき旨及び本件団体交渉につき不当労働行為であると認定されたこと等を記載した文書の掲示等をすべき旨を命ずる内容の救済を請求するものである。

- (5) 処分行政庁は、平成31年1月15日付けで、被控訴人に対し、本件命令を発し、同月16日に被控訴人に交付した。

本件命令は、本件団体交渉における被控訴人の対応につき、昇給の抑制や

賃金の引下げを人事院勧告と同程度にすべき根拠についての説明や資料の提示を十分にせず、法律に関する誤った理解を前提とする主張を繰り返すなどかたくななものであったとして、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するとした上、被控訴人に対し、本件各交渉事項につき、適切な財務情報等を提示するなどして自らの主張に固執することなく誠実に団体交渉に応ずべき旨を命じ（本件認容部分）、その余の申立てを棄却するものである。

(6) 被控訴人は、平成31年2月15日、本件認容部分の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

3 本件訴訟の経緯

(1) 第1審は、本件各交渉事項に係る規程の改正はいずれも既に施行されており、これについて改めて合意を達成するなどということはありませんから、本件各交渉事項について団体交渉に応ずるよう被控訴人に命ずることは被控訴人に不可能を強いるものであり、本件認容部分は処分行政庁の裁量権の範囲を超えるもので違法であるとして、令和2年5月26日、本件認容部分を取り消す旨の判決をした。

(2) 上記(1)の第1審判決に対して控訴人が控訴を提起したところ、差戻し前の控訴審は、令和3年3月23日、要旨次のとおり判断して、控訴を棄却する判決をした。

規程改正により本件昇給抑制及び本件賃金引下げが実施済みであるからといって、本件各交渉事項について改めて団体交渉をして一定の合意を成立させることが法律上不可能になるものではない。しかし、本件命令が発せられた当時、昇給の抑制や賃金の引下げの実施から4年前後が経過し、関係職員全員についてこれらを踏まえた法律関係が積み重ねられていたこと等からすると、その時点において、本件各交渉事項につき被控訴人と補助参加人とが改めて団体交渉をしても、補助参加人にとって有意な合意を成立させることは事実上不可能であったと認められるから、仮に被控訴人に本件命令が指摘

するような不当労働行為があったとしても、処分行政庁が本件各交渉事項についての更なる団体交渉をすることを命じたことは、その裁量権の範囲を逸脱したものといわざるを得ない。

- (3) 上記(2)の控訴審判決に対して控訴人が上告を提起したところ、上告審は、要旨次のとおり判断して、同判決を破棄し、本件団体交渉における被控訴人の対応が誠実交渉義務に違反するものとして不当労働行為に該当するか否か等について更に審理を尽くさせるため、本件を差し戻した（最高裁令和3年（行ヒ）第171号同4年3月18日第二小法廷判決・民集76巻3号283頁参照）。

労働委員会は、救済命令の内容の決定について広い裁量権を有するのであり、救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない。

労働組合法7条2号は、使用者がその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なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、その雇用する労働者の代表者との団体交渉において、必要に応じた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ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当する。そして、使用者が誠実交渉義務に違反している場合に、これに対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずることを内容とする救済命令（以下「誠実交渉命令」という。）を発することは、一般に、労働委員会の裁量権の行使として、救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫

用にわたるものではないというべきである。

団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということはできない。

また、上記のような場合であっても、使用者が誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、誠実交渉命令が事実上又は法律上実現可能性のない事項を命ずるものであるとはいえないし、上記のような侵害状態がある以上、救済の必要性がないということもできない。

使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができると解するのが相当であり、これと異なる控訴審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。

4 差戻し後の控訴審における争点

- (1) 本件団体交渉において、被控訴人が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をしたか（争点(1)）
- (2) 本件認容部分につき処分行政庁の裁量違反があるか（争点(2)）

5 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 争点(1) (誠実交渉義務違反の不当労働行為の有無) について

(控訴人及び補助参加人の主張の要旨)

被控訴人は、本件各交渉事項に関し、①昇給抑制や賃金引下げの必要性そのものについては一応の説明をしたとしても、②必要となるそれらの程度について、人事院勧告と同水準の昇給抑制や賃金引下げをしなければならない理由と根拠を十分に説明しておらず、その説明に不可欠な資料も提示していないので、誠実交渉義務に違反したものとして不当労働行為が成立する。

特に、本件においては、賃金という労働者にとって最も重要な労働条件の不利益変更が提案されていたから、その提案内容には高度の必要性和合理性が要求され、その説明には十分な根拠と裏付資料が必要となる。そして、各大学の財政事情は様々であるから、国家公務員全体を想定した人事院勧告の示した昇給抑制や賃金引下げの程度が全ての国立大学法人に等しく妥当するとは考え難い。被控訴人は、被控訴人固有の事情を反映させた昇給抑制や賃金引下げの程度(各実施時期等も含む。)に係る将来予測のシミュレーションを複数行い、それらを比較検討した成果物を作成した上で、それを示すなどしつつ本件団体交渉に当たるべきであった。

被控訴人は、悪化傾向にある財政状態の改善ないし維持のため、収入増と支出削減の両面からの方策を考えることなく、支出の一部である人件費の削減しか考えず、本件団体交渉において、一貫して人事院勧告準拠に固執し、Y大学において人事院勧告と同水準の昇給抑制や賃金引下げの必要があることを根拠付ける十分な資料を提示していないのであり、誠実交渉義務に違反するというべきである。

(被控訴人の主張の要旨)

被控訴人は、本件団体交渉において、①被控訴人の財政状況に余裕がないこと、②人事院勧告に準拠した給与改定と給与制度の見直しを行わなければ退職金差額について新たな人件費の負担が生じること、③人事院勧告に準拠

した昇給抑制を実施しなかった場合の影響額を負担する余裕がなく、経費削減策や増収策、昇給抑制年齢の上昇等で補うことができないことなどを示し、昇給抑制の開始時期や対象年齢、給与制度の見直しによる賃金引下げについて、人事院勧告に比して一切緩和できない状況にあることを説明するとともに、「平成26年1月に55歳を超える職員に対して昇給抑制を実施しなかった場合の影響額」や「人件費削減の必要性和削減案」などの資料を提示した。

被控訴人は、本件団体交渉において十分な説明や資料の提示をして誠実交渉義務を尽くしたというべきであり、誠実交渉義務に違反しておらず、不当労働行為は成立しない。

(2) 争点(2) (裁量違反の有無) について

(被控訴人の主張の要旨)

本件命令が発出された平成31年1月15日の時点では本件各交渉事項に関する規程の改正は既に実施されていたことから、本件認容部分は被控訴人において遂行不可能な内容となっており、労働委員会の裁量権を逸脱するものとして違法である。

(控訴人及び補助参加人の主張の要旨)

否認ないし争う。そもそも被控訴人の上記主張は、差戻しをした上告審判決と相容れず、破棄判決の拘束力に反するものである。

第3 当裁判所の判断

1 判断の要旨

当裁判所は、①被控訴人が本件団体交渉において十分な説明や資料の提示をしたとは認められず、被控訴人には不当労働行為となる誠実交渉義務違反があるところ、②これに対して発出された誠実交渉命令である本件命令の本件認容部分は被控訴人において遂行可能なものであって、これが労働委員会である処分行政庁の裁量権の行使として是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものであるとは認められないから、本件認容部分が違法であ

るとはいえないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

2 認定事実

前記前提事実に加え、以下証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

- (1) 被控訴人は、平成25年10月ないし11月頃、平成24年度の人事院勧告に従って55歳を超える国家公務員につき平成26年1月1日から昇給が停止又は抑制されることに倣い、被控訴人に勤務する教職員のうち55歳を超える者の昇給を抑制すること（本件昇給抑制）について、補助参加人に対し、団体交渉を申し入れた。
- (2) 被控訴人は、補助参加人との間で、平成25年11月12日及び同年12月3日、本件昇給抑制につき団体交渉をした。被控訴人は、両日の団体交渉において、平成24年度の人事院勧告に従って国家公務員では昇給抑制が決まったこと、被控訴人でも教職員の昇給を抑制しなければならず、これをしなければ退職金に係る負担が新たに生じること、他の国立大学（C大学等）とは異なり、被控訴人では財政的な余裕がないので上記人事院勧告と同水準の昇給抑制が必要であることなどを説明した。同説明に対し、補助参加人は、昇給を抑制しなければどのくらいの経費がかかるかにつき具体的な数字を出してほしいことなどを要求した。同要求に対し、被控訴人は、平成25年12月3日の団体交渉において「平成26年1月に55歳を超える職員に対し昇給抑制を実施しなかった場合の影響額」と題する1枚紙の表を示すなどして、昇給抑制の必要性について説明した。

被控訴人は、平成25年12月25日頃、本件昇給抑制について、平成26年4月1日に就業規則を改正することを前提に、平成27年1月1日から実施することとした。

補助参加人は、平成26年12月19日の団体交渉の際、他大学の例を挙げて、本件昇給抑制には同意できない旨を改めて申し入れた。

(3) 被控訴人は、平成26年10月頃、平成26年度の人事院勧告に従って国家公務員の給与制度が改正されることに倣い、同年12月1日及び平成27年4月1日に給与制度を改正することとし、このうち、基本給表の見直し(平均2%の引下げ)等を内容とする平成27年4月1日からの給与制度の見直し(本件賃金引下げ)について、補助参加人に対し、団体交渉を申し入れた。

(4) 被控訴人は、補助参加人との間で、平成26年10月29日、同年11月26日、平成27年2月9日、同月27日及び同年3月10日、本件賃金引下げにつき団体交渉をした。

被控訴人は、この間の団体交渉において、「本学では従前より人事院勧告に準拠して対応して」いるとするとともに、被控訴人の財政状況からすれば、平成24年度や平成26年度の人事院勧告に倣って昇給抑制や給与制度の見直しをしなければならない旨などを説明し、平成27年2月27日の団体交渉において「人件費削減の必要性と削減案」と題する資料を提示した。

これに対し、補助参加人は、平成27年2月27日と同年3月10日の団体交渉において、人事院勧告に準拠する法的根拠と不利益変更の合理性の根拠について疑義を呈し、また、財政的な裏付けに基づく将来予測についての数値的な説明を求めたが、被控訴人は明確な回答をせず、これに応じなかった。

(5) 被控訴人は、本件各交渉事項につき補助参加人の同意を得られないまま、改正された就業規則である国立大学法人Y大学職員給与規程に基づき、平成27年1月1日から教職員の昇給抑制を、同年4月1日から見直し後の給与制度を実施した。

(6) 補助参加人が、平成27年6月22日、本件申立てをしたところ、処分行政庁は、被控訴人に対し、平成31年1月15日付けで本件命令を発し、同月16日に被控訴人に交付した。これに対し、被控訴人は、同年2月15日、本件命令のうち本件認容部分の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

(7) 補助参加人は、平成31年1月23日頃から同年2月25日頃にかけて、被控訴人に対し、本件命令の指摘に従った団体交渉をすべきであるとして、再度の団体交渉を申し入れた。これに対し、被控訴人は、本件訴訟を提起したことを理由に、団体交渉には応じられない旨を回答した。

3 争点(1) (誠実交渉義務違反の不当労働行為の有無) に対する判断

(1) 被控訴人は、本件団体交渉において十分な説明や資料の提示をして誠実交渉義務を尽くしており、被控訴人に誠実交渉義務違反があるとして発令された本件命令の本件認容部分は違法であると主張する。

(2) 国立大学法人の教職員の給与については、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等のほか、民間企業の従業員の給与等、当該国立大学法人の業務の実績並びに教職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情をも考慮して支給基準を定めた上で(現行の国立大学法人法35条、独立行政法人通則法50条の10第3項参照)、各大学法人が自主的、自律的に決定すべきものである。そして、本件各交渉事項は、教職員の昇給抑制や賃金引下げに係るものであり、これが賃金額ないし退職金額という労働者の重大な利害に関係し、その有無だけではなくその程度も重要な関心事項であることなどからすれば、被控訴人が本件団体交渉におい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に当たっては、単に人件費削減のために昇給抑制や賃金引下げの必要がある旨の説明や資料の提示をしたり、人事院勧告に倣って昇給抑制や賃金引下げをする旨の説明をしたりするだけでは足りず、必要となる昇給抑制や賃金引下げの程度に関連して、昇給抑制の対象年齢を引き上げる余地はないのか、賃金引下げの額を減額する余地はないのか、それぞれの実施時期を繰り延べる余地はないのかなども含めて十分な説明をするとともに、その裏付けとなる資料の提示をしなければならないというべきである。

しかるに、被控訴人は、人事院勧告に倣って本件昇給抑制や本件賃金引下

げをする必要があるとして申し入れた本件団体交渉において人事院勧告に元から含まれる代償措置や激変緩和措置を除けば、本件昇給抑制の実施時期を就業規則改正後の平成27年1月1日として遡及させなかったほかは、基本的に、被控訴人の財政状況からすれば平成24年度や平成26年度の人事院勧告に倣って昇給抑制や給与制度の見直しをしなければならない旨の説明を繰り返すにとどまり、昇給抑制や賃金引下げの程度を人事院勧告と同水準にしなければならないことについて十分な説明をしたとは認められない。被控訴人が本件団体交渉において提示した「平成26年1月に55歳を超える職員に対して昇給抑制を実施しなかった場合の影響額」や「人件費削減の必要性と削減案」を見ても、前者は平成24年度の人事院勧告に倣った昇給抑制を実施しなかった場合の影響額を試算するものにすぎないし、後者は被控訴人の収入の相当部分を占める運営費交付金が毎年度約1億円減少しており、その補填のため人件費を削減する必要があるなどとするものにすぎず、他の収入増大策や支出削減策の有無やその程度等を踏まえ、人事院勧告より低い水準の昇給抑制や賃金引下げで足りないか等につき明らかにするに十分な資料であるとはいえない。

(3) 以上からすれば、被控訴人が本件団体交渉において十分な説明や資料の提示をしたとはいえず、被控訴人には不当労働行為となる誠実交渉義務違反があるというべきである。

4 争点(2) (裁量違反の有無) に対する判断

被控訴人は、誠実交渉命令である本件認容部分は被控訴人において遂行不可能な内容となっており、労働委員会の裁量権を逸脱するものとして違法であると主張する。

しかし、上記3(2)及び(3)のとおり、被控訴人は、誠実交渉義務として、補助参加人との団体交渉において、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べきものであり、団体交渉に係る事項につきその実施から相当期間

が経過するなどして同事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合であっても、使用者が事後的に十分な説明や資料の提供をするなどして誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、本件認容部分が事実上又は法律上遂行不可能なことを命ずるものであるとはいえず、これが労働委員会である処分行政庁の裁量権の行使として是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものであるとは認められない。

5 結論

以上のとおりであるから、本件命令の本件認容部分が違法であるとはいえない。被控訴人がその他主張するところを検討しても、この判断は変わらない。

第4 結語

よって、被控訴人の請求を認容した原判決は相当ではなく、本件控訴は理由があるから、原判決を取り消した上、被控訴人の請求を棄却することとして、主文のとおり判決する。

仙台高等裁判所第3民事部