

命 令 書

申立人 理化学研究所労働組合

被申立人 理化学研究所

主 文

- 1 被申立人は、昭和55年度年末手当につき閣議了解及び監督官庁の要請に藉口することなく、当事者間の労使事情に留意の上、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人理化学研究所（以下「研究所」という。）は、肩書地に主たる事務所及び研究所を置き、東京都内に駒込及び板橋の各分所並びに茨城県内に筑波研究センターを有し、科学技術（人文科学のみに係るものを除く。）に関する試験研究を総合的に行うこと及びその成果を普及することを目的とした政府関係特殊法人（科学技術庁所轄）で、職員数は、昭和55年12月25日の本件申立時604人である。

研究所は、大正6年3月、財団法人理化学研究所として創設され、昭和23年3月、株式会社科学研究所と改組された。現在の研究所は、昭和33年10月21日の理化学研究所法（昭和33年4月24日法律第80号）の制定・施行に伴い、株式会社科学研究所が改組され、設立されたものである。なお、研究所は、科学技術庁所轄下の政府関係特殊法人で組織されている二水会及び政府関係特殊法人で組織されている政府関係特殊法人連絡協議会（以下「政法連」という。）に加盟している。

- (2) 申立人理化学研究所労働組合（以下「組合」という。）は、昭和22年9月、財団法人理化学研究所の従業員で結成され、同財団が株式会社科学研究所に改組されると同時に科学研究所従業員組合と名称を変更した。その後同会社が現在の研究所に改組されるに伴い、理化学研究所従業員組合と名称を変更し、さらに、昭和37年9月、現在の名称に変更したものであり、組合員数は、本件申立時430人である。なお、組合員には役職手当が支給される管理職が39人含まれている。

また、組合は、上部団体である科学技術産業労働組合協議会及び政府関係特殊法人労働組合協議会（以下「政労協」という。）に加盟している。

- (3) 理化学研究所法の制定及びこれに伴う株式会社科学研究所の改組に際し、国会において次の附帯決議及び答弁がなされている。

ア 優秀な人材を吸収し得るよう人的組織及び待遇、その他運営に十分な考慮を払うこと（衆議院科学技術振興特別委員会附帯決議昭和33年3月12日）。

イ 研究所を国立でなく特殊法人とするのは、予算等に縛られず、よりよい待遇改善を

行うためである（前記特別委員会における主務大臣答弁昭和33年3月5日）。

- (4) 昭和43年度の給与改定に関し、研究所が政府の内示及び二水会としての協定を理由に組合の要求を拒否したことに対して、かかる研究所の交渉態度は不誠実であるとして組合から当委員会に不当労働行為の救済申立てがなされ、埼地労委昭和44年(不)第10号事件（以下「内示事件」という。）として係属した。

この内示事件について、当委員会は、昭和47年2月8日、研究所に政府の内示及び二水会としての協定を理由に組合の要求を単純に拒否せず、特殊法人の目的、特に法制定の趣旨及び衆議院の特別委員会における附帯決議を尊重し、労使間の安定による業務の向上に資するため熱意と情熱をもって団体交渉にあたるべきであるにもかかわらず、一連の団体交渉における態度には誠実さが認められないところから不当労働行為であると言わざるを得ないと判定し、誠意をもって団体交渉を行うことを命じた。

内示事件に係る再審査（中労委昭和47年（不再）15・16号事件）においても、中央労働委員会は、昭和50年2月5日、団体交渉における研究所の態度は誠意を欠くものであると判定し、誠意をもって団体交渉を行うことを命じた。

2 職員の期末手当

(1) 期末手当と職員給与規程

ア 職員の給与は、研究所の職員給与規程（以下「給与規程」という。）により定められ、本給と諸手当に分かれ、期末手当は諸手当の一つであり、夏期手当、年末手当、年度末手当に分かれている。

イ 期末手当について、給与規程は第23条で次のとおり定めている。

第23条 期末手当は、6月、12月および3月の原則として15日（以下「支給日」という。）に、それぞれ支給日の属する月の前月末日（以下「基準日」という。）に在職する職員および支給日の属する月の前月1日から基準日の前日までに退職した職員に支給する。

2 期末手当の額は、それぞれ基準日現在または退職時において職員が受けるべき給与月額（次の各号に掲げる職務にある職員にあつてはそれぞれ当該各号に定める率を本給月額に乗じて得た額を加算した額）を基礎として国家公務員の例に準じて別に定める基準により計算した額（以下「標準額」という。）を、その者の勤務成績等を勘案して、理事長が定める基準に従って支給する。この場合において支給する期末手当の総額は、前項の職員が、それぞれ基準日現在において受けるべき標準額の総額をこえない範囲内とする。

(1) 部長、次長ならびにこれと同等と認められる職で理事長の指定するもの

100分の19

(2) 課長ならびにこれと同等と認められる職で理事長の指定するもの

100分の12

3 前2項の職員のうち別に定める者の期末手当に係わる在職期間の通算等に関し必要な事項については別に定める。

給与規程は、昭和40年5月に制定され、期末手当に関する規定として第23条が設けられたが、同条第2項本文の「(次の各号に掲げる職務にある職員にあつてはそれぞれ当該各号に定める率を本給月額に乗じて得た額)」の部分並びに同項の(1)及び(2)は、

昭和46年度末の改正により新たに設けられ、現行の規定となった。なお、この改正によって設けられた制度は当事者間では通常、管理職（又は役職）加算分制度と称され、また、その原資は「加算分」と移されている。

ウ 第23条第2項本文の「給与月額」が何を意味するかについての定義規定は給与規程中に存しない。

(2) 期末手当に関する予算の仕組み等

ア 研究所が予算を作成あるいは変更する場合は科学技術庁長官の認可を受けるものとされ（理化学研究所法第25条、第37条、理化学研究所定款第27条）、そして、科学技術庁長官がその認可をしようとするときは大蔵大臣と協議をしなければならないとされている（同法第38条）。

イ 役員及び職員に支給する給与に要する経費は収支予算で指定する経費とされ、これについてはその金額を相互に流用し、他の経費に流用し、また、この経費に予備費を使用するときはあらかじめ科学技術庁長官の承認を受けなければならないとされている（研究所の財務及び会計に関する総理府令第9条第2項）。

しかし、同じ「職員」内での一般職と管理職との間の流用を禁止する規定はない。

ウ 研究所は、収支予算の範囲内であっても、役職員の定員及び給与をこの収支予算において予定した定員及び給与の基準を超えて、みだりに増加し、又は支給してはならないとされている（研究所の予算総則）。

エ 昭和48年度から人件費の原資は全額国庫補助金となった。

オ 期末手当に係る予算書の構成は次表のとおりである。

事項、款、項、目		
V (款) 1		(補助金部門) 一般管理運営に必要な経費
		一般管理運営費
		人件費
	(1)	既定分
	(項)	役員給与
	(目)	役員給与
		(1) 給与
		(2) 特別調整手当
		(3) 期末手当
	(目)	職員給与
		(1) 給与
		(2) 期末手当
		(3) 超過勤務手当
(項)	(4) 諸手当	
(目)	共通経費	
(目)	退職金	
(2)	福利費	
	新規分	

なお、期末手当に関する予算の作成そのものについて団体交渉の申入れがなされたことはあったが、それが交渉事項として取り上げられたことはなかった。

3 閣議了解前の期末手当に関する団体交渉等の経過

- (1) 昭和35年度夏期手当をめぐる昭和35年5月23日の組合と研究所との話し合いにおいて、研究所のB1総務部長は、組合に対して①大蔵査定による期末手当の基準は本給、家族手当及び役職手当に所定の月数を乗じたものであり、特務手当、研究手当及び超過勤務手当を積算基礎に算入したり、定額金を付加することは基準外であること②基準外支出の財源は欠員財源をもって充てていることを説明した。

しかし、妥結内容は次のとおりであった。

(本給+家族手当+役職手当〔本給の20%又は15%〕又は研究手当〔本給の10%〕又は特務手当〔本給の10%〕又は超過勤務手当〔本給の10%])×1.2か月+一律3,000円

研究所の前記説明によれば、この支給算式中の研究手当、特務手当、超過勤務手当及び一律3,000円の定額金は基準外支出(プラスアルファ)であるが、このうち各手当(職種に応じていずれか一つ)及び定額金が一般職に、定額金が管理職に支給された。

- (2) 研究所が組合に対して期末手当の基準を示していたこと、しかし、支給算式は基準どおりではなく、プラスアルファが算入されていたこと、このプラスアルファの原資には欠員財源を当てていたこと及びプラスアルファの支給は一般職により多くなされ、したがって、一般職と管理職との支給額の格差は、研究所の示す基準どおりに支給された場合と比較すると縮小されたことは、昭和35年度年末手当以降の各期末手当においても同様であった。
- (3) 昭和36年度夏期手当に係る覚書に「上記基準による支給額(略)のほかに、下厚の思想に基づき下記の配分方式による金額(税込み)を支給する。ただし、前例としない。」との記述がなされていた。

記

本給月額	20,000円未満	支給額	4,000円
〃	20,000円以上30,000円未満	〃	3,700円
〃	30,000円以上40,000円未満	〃	3,300円
〃	40,000円以上	〃	3,000円

同旨の記述は、昭和36年度年末手当、同37年度の夏期手当及び年末手当に係る覚書においてもなされていた。

- (4) 昭和39年3月31日、月額制の手当として研究手当が創設された。この研究手当の支給対象者は給与規程上研究職(一般職及び管理職)とされており、また、研究所はこれを基準内給与の一つであるとしていた(なお、この研究手当は、超過勤務手当相当分という性格をもつ前記(1)記載の「研究手当」とは別のものである。)

しかし、この研究手当は、管理職については創設当初から昭和55年度年度末手当までは期末手当の支給算式には算入されず、その分の原資はプラスアルファとして一般職に支給された。

- (5) 昭和43年度年末手当について組合は、昭和43年10月29日、次のとおり要求した。

A×3.57か月+一律18,300円

A = 本給 + 家族手当 + 初任給調整手当 + 放射線業務手当 + (本給の13.9%又は副主任手当)

これに対し研究所は、同年11月15日、次のとおり回答した。

A × 2.5か月 + 10,000円 (副主任は2,500円)

A = 本給 + 家族手当 + 初任給調整手当 + (本給の12.7%又は副主任手当)

そして、同月27日の団体交渉において、組合は、この回答算式中の「本給の12.7%」を「本給の13.9%」に引き上げるよう求めたが、B2理事及びB1理事は財源がないため組合の要求には応じられない旨述べた。

しかし、昭和43年度年末手当については、前記回答算式中の「本給の12.7%」という部分は結局組合の要求どおり「本給の13.9%」で決着し、同年12月7日付けで協定が締結された。

(6) 昭和46年度末に、前記2(1)イのとおり、期末手当の積算基礎に算入すべきものとして管理職加算分制度が創設され、昭和46年度当初に遡及して適用されることになった。

加算分は、給与規程上本給の19%又は12%を管理職に支給するものとされているが、次の経過により一般職にも配分されることになった。

ア 昭和46年度年度末手当交渉において加算分の配分問題が交渉事項として取り上げられ、46年度分の配分について、一般職は「本給の2%×4.8か月」、管理職は「本給の4.5%×4.8か月」との最終回答がなされた。この交渉は妥結には至らなかったが、昭和47年3月31日、最終回答により支給された。

イ 昭和47年度の年末手当及び年度末手当の各交渉ではいずれも妥結には至らなかったが、一般職及び管理職とも「本給の2%」に年末手当は2.8か月、年度末手当は2.0か月をそれぞれ乗じるとの最終回答により支給された。

ウ 昭和48年度夏期手当交渉では一般職及び管理職とも「本給の2%×1.7か月」で妥結した。この妥結内容は、前記ア及びイの最終回答が期末手当の本体たる支給算式自体には算入されずといわば別枠で扱われていたのとは異なり、次のとおり、本体たる支給算式そのものに算入された。

(本給 + 家族手当 + 初任給調整手当 + 本給の2% + [副主任研究員手当又は本給の14.5%又は運転手の特務手当]) × 1.7か月 ÷ 15,800円 (副主任研究員は3,500円)

なお、前記ア及びイ並びにこの支給算式中の「本給の2%」は、公務員給与の例にみられるいわゆる調整手当に相当する「特別都市手当」(又はその見合い分)の性格を併せもつものとの理解の下に算入された。しかし、特別都市手当は期末手当の積算基礎に算入しないとの昭和46年3月19日の協定があるため、研究所の申出により「本給の2%」との表現になったものである。

ところで、組合に対する研究所の説明によれば、前記支給算式中の本給の2%(ただし、一般職にとってのみ)、本給の14.5%(ただし、研究職にとっては研究手当である10%)、運転手の特務手当及び15,800円(又は3,500円)の定額金は基準外支出であるが、このうち、本給の2%、本給の14.5%(又は10%)又は運転手の特務手当及び15,800円の定額金が一般職に、3,500円の定額金が管理職に支給された。

前記支給算式の形式及び内容は、月数及び定額金について多少の違いがある点を除き、昭和53年度までの各期末手当において採用された。

- (7) 昭和47年度年末手当交渉は未妥結のまま終わった。しかし、研究所は、昭和47年12月5日、最終回答により組合員及び非組合員に支給した。このほか、昭和43年度年度末手当、同44年度年度末手当、同45年度夏期手当及び同47年度年度末手当の各交渉も未妥結のまま終わったが、研究所はいずれも最終回答により組合員及び非組合員に支給し、組合員もこれを受領した。しかし、組合は、研究所が未妥結のまま支給したことについて、それが不当労働行為であると主張したことはなかった。
- (8) 昭和48年度年度末手当をめぐる昭和49年3月7日の団体交渉においてB1理事は、加算分については一般職及び管理職双方に「なるべく平等に分けている。」「公平と考えられる方法で行っている。」と述べた。また、B3総務部次長も、支給算式を全体としてみると一般職と管理職とは「きちんと均衡がとられている。」と述べた。
- (9) 昭和50年度夏期手当に関し、昭和50年5月30日、研究所は「なお、今年度の財源見通しは極めて困難な状況にあり、前年並みの支給方式並びに一律加算額を支給することも無理な状況であるが、労使関係の円滑化のためにあえて本回答を行うものである。」との付記のある回答書を提示した。また、同年6月3日の団体交渉において、研究所は、財源状況が厳しい旨説明するとともに「今年の期末手当の予算上の財源は6億1,200万円ぐらいです。」と組合の質問に答えた。
- (10) 昭和51年度年末手当に関し、昭和51年11月22日、研究所は「例年に比し財源上困難な状況にあるが、云々」と回答書に記述するとともに「なお、積算基礎については組合要求をそのまま適用することは副主任研究員層と一般職との均衡問題もあるので、次年度以降の検討課題とし、今年度は従来方式とすることとした。」との記述をした。
- (11) 昭和53年度年末手当交渉の経過
- ア 昭和53年11月2日、組合は次のとおり要求した。
- $B \times 5.0$ か月＋一律50,000円
- B＝本給＋家族手当
- 積算基礎に本給と家族手当のみ算入するこのような方式を当事者間ではB方式と称されているが（これに対し、前記(6)ウのような方式はA方式と称されている。）、組合がB方式で要求したものとしては、昭和53年度年末手当のほか、同51年度年末手当、同52年度夏期手当、同53年度年度来手当及び同54年度の各期末手当がある。なお、従来、妥結算式（又は最終回答の支給算式）としてB方式が採用されたことはなかった。
- イ 同月9日の団体交渉において、従来A方式をB方式に転換するか否かが争点の一つになったが、この点に関し、B4総務部長は「A方式は定着した方式であり、B方式に変えるメリットは特にない。」と述べた。
- ウ 同月16日の団体交渉において、A1委員長は「この協定は、今度、年末手当の合意をしたら、これは本年を拘束するものです。来年を拘束するものでないことは昔から決まっています。」と述べた。
- エ 同月27日の団体交渉において、既になされた回答で管理職に付加されていた定額金を削除するよう組合が求めたところ、B5総務部調査役は「それはできません。」「副主任と一般職との従来のバランスを考慮する必要がある。」と述べた。また、B6人事課長は「予算についている基準内給与以下に減らすことはできません。」と述べた。
- オ 同年12月13日、協定が締結されたが、支給算式は次のとおりA方式であった。

(本給+家族手当+初任給調整手当+本給の2%+〔副主任研究員等手当又は本給の14.5%又は運転手の特殊勤務手当])×2.5115か月+40,500円+超勤単価1日(副主任研究員等は7,500円)

なお、協定の締結に際し「期末手当の新支給方式については、所としては、昭和54年度夏期手当交渉時を目途に検討するものとする。」との覚書が交わされた。

(12) 昭和54年5月19日、研究所は、前記(11)オに従い「期末手当の新支給方式について」と題する文書により、A方式は「長年にわたり定着しているものであり、妥当なものとする。」と回答した。

(13) 昭和54年度夏期手当交渉の経過

ア 昭和54年4月26日、組合は次のとおりB方式により要求した。

$B \times 3.0$ か月+一律50,000円+10H

B = 本給+家族手当

H = 超勤単価

イ 同年5月24日の団体交渉において、組合が管理職についてもB方式を採用するよう求めたことについてB5総務部調査役は、期末手当の予算は基準内給与を基礎に作られており、管理職への具体的な配分はほぼ予算どおりであり、したがって、B方式にすることによって管理職の分をこれ以上削ることはできない旨述べた。また、B4理事はA方式は「誰かが恣意的に作った基準ではなく、しかも、理研が始まって以来続けてきている方式で、もう定着しているわけです。」と述べた。

ウ 同月29日の団体交渉において、研究所は、妥結後支給に至るまでには正味6日又は7日の期間を必要とする旨説明した。

また、支給算式について研究所は、一般職についてはB方式、管理職についてはA方式によるというA・B混在方式を妥協案として提示し、結局、次のとおりA・B混在方式で妥結した。

一般職：(本給+家族手当)×2.2135か月+39,500円

副主任等：(本給+家族手当+本給の2%+副主任等手当)×1.9か月+11,000円

なお、妥結に際し、研究所は組合に対して、昭和54年度夏期手当の支給額において副主任等が一般職より下回る場合は副主任等についても一般職の計算式により支給することを約し、また、管理職についての支給方式については研究所として引き続き検討することを確認した。

4 閣議了解

(1) 昭和54年9月から10月にかけて政府関係特殊法人の一つである日本鉄道建設公団の「不正経理事件」(いわゆる「鉄建公団事件」)がマスコミによって報道された。

(2) 昭和54年10月23日、次のとおり閣議了解がなされた。

公団等の特殊法人の役職員の賞与の取扱いについて

公団等の特殊法人は、公共的な目的をもって設立されたもので、財政的にも国の出資金、補助金、貸付金等に依存するところが大きく、このような性格にかんがみ、これら特殊法人の役職員の給与については、その支給基準につき、主務大臣の承認又は認可を要する旨、それぞれの設置法において規定される等の措置が講じられており、公団等の特殊法人の職員に対する賞与については、給与の支給基準又は予算において予定されている基準により、国

家公務員に準ずるものとして、各法人において決定されてきたところである。

しかしながら、賞与の実状は、国家公務員の水準を相当程度上回るものがかなり見受けられ、国家公務員に準ずるとした本来の趣旨及び現下の経済社会情勢に照らし、決して妥当なものとは認められず、国民世論の厳しい批判を受けている。

については、政府としては、この際、公団等の特殊法人の理事者並びに職員及び労働組合に対し、今後における役職員の賞与について、次のように要請する。

1. 役員及び管理職のうち本部の部長相当職以上の職にある者については、国家公務員並に扱うこと。
2. その他の一般職員等については、労使の団体交渉によって決められる場合においても、特殊法人の公共性からくる制約、現下の厳しい経済社会情勢及び国民世論の厳しい批判等を十分認識し、かつ、上記役員等に関する取扱いとの均衡にも配慮して、関係者が良識ある態度で交渉に臨み、国民の理解を得られるような結論に到達すること。

5 閣議了解後の期末手当に関する団体交渉等の経過

(1) 昭和54年度の年末手当及び年度末手当交渉等の経過

ア 昭和54年11月6日、年末手当について組合は、次のとおりB方式により要求した。

$B \times 4.0$ か月 + 一律50,000円 + 10H

B = 本給 + 家族手当 H = 超勤単価

イ 同月16日の団体交渉において、研究所は組合に対し、閣議了解の文書の写しを手渡すとともに、次の説明を行った。

(ア) 科学技術庁から研究所に対し、期末手当については閣議了解の趣旨に沿って措置するよう要請があったこと。

(イ) 科学技術庁から研究所に対し、閣議了解の「第1項職員」については国家公務員並みに扱うこと、「第2項職員」についても基本的には国家公務員並みということであること及び予算面からの制約も避けられない旨の説明があったこと。

ウ 同年12月21日、年末手当について研究所は、次のとおり最終回答を行った。

一般職：(本給 + 家族手当) $\times 2.808$ か月 + 37,000円

これは、基準内給与 $\times 2.89$ か月に相当するもの。

副主任等：(本給 + 家族手当 + 副主任等手当 + 本給の2%) $\times 2.5$ か月

これは、基準内給与 $\times 2.479$ か月に相当するもの。

エ 同月22日、昭和55年度予算に関し、いわゆる大蔵原案の内示が研究所に対してなされ、その内容の一つとして定員20人（これは約1億円に相当する。）の削減が盛り込まれていた。

オ 同月24日、前記ウの最終回答では妥結するに至っていなかったところ、A2書記長とB7総務部長との間で、本給の2か月分を同月27日に仮払いするとの覚書が交わされた。

カ 同月28日、「昭和55年度以降の行政改革計画（その1）の実施について」の閣議決定がなされた。この中で、特殊法人の職員の給与に関し、「職員の賞与については、昭和54

年10月23日閣議了解『公団等の特殊法人の役職員の賞与の取扱いについて』に基づき、当該法人に対し、その是正を強く要請する。」としていた。

キ 昭和55年2月21日、年度末手当について組合は、次のとおりB方式により要求した。

$B \times 1.0$ か月 + 一律30,000円 + 10H

B = 本給 + 家族手当 H = 超勤手当

ク 年度末手当の最終回答は次のとおりであった。

一般職：(本給 + 家族手当) $\times 0.542$ か月 + 20,000円

副主任等：(本給 + 家族手当 + 本給の2% + 副主任等手当)
 $\times 0.5$ か月 + 1,800円

ケ 同年3月27日、年末手当及び年度末手当交渉は未妥結の状態であったが、研究所は組合に対し、年末手当に係る仮払い後の差額分及び年度末手当をそれぞれ最終回答により同月31日に支給する旨通知した。この支給について、組合は「仮領収」であると、他方、研究所は「確定払い」であるとそれぞれ主張して合意には至らなかったが、結局、組合員は同年4月7日、差額分及び年度末手当を受領した。

コ 同年4月21日の団体交渉において、年末手当及び年度末手当とも前記ウ及びク の最終回答により妥結した。妥結に際し、一般職のみを対象に一人当たり本給の2.13%で平均5,000円に相当する食券を支給することが合意された。これは年末手当の追加分という意味合いをもつものであった。また、次のとおり、B4理事がメモ（以下「B4メモ」という。）を読み上げた。

「①昭和55年度夏期一時金については、同54年度年末手当及び年度末手当交渉の経緯と状況を十分把握し、職員の希望をも考慮して弾力的に配慮したい。②支給方式は全職員A方式とする。③一時金の支給に関し、職員間に不公平感を生じないように努力する。」

なお、前記食券の支給に関して予算運用上の責任問題が生じ、同年5月17日、役員の一部が引責辞任するという事件が発生した。

(2) 昭和55年度夏期手当交渉の経過

ア 昭和55年5月14日、組合は次のとおりA方式により要求した。

$A \times 2.5$ か月 + 一律54,000円 + 12H

A = 本給 + 家族手当 + 特別都市手当 + 初任給調整手当 + 本給の14.5%

H = 超勤単価

イ 同年6月17日の団体交渉において、研究所は次のとおりA方式により最終回答を行った。

一般職：(本給 + 家族手当 + 初任給調整手当 + 本給の2% + 本給の14.5%)
 $\times 1.9$ か月 + 10,000円

副主任等：(本給 + 家族手当 + 本給の2% + 副主任等手当) $\times 1.9$ か月

同日、この最終回答により妥結したが、妥結に際し、一般職のみを対象に一人当たり約5,000円の上積みがなされ、同月25日に支給された。

この上積み分は政法連の協議の線を超えたものであった。

なお、この席でA3執行委員は、研究所に対し、B4メモを昭和55年度年末手当以降についても適用させるよう求めたが、B8理事はそれには応じられない旨答えた。

6 本件昭和55年度年末手当に関する団体交渉等の経過

- (1) 昭和55年11月7日、組合は次のとおりA方式により要求し、回答は同月20日午前11時50分までと指定した。

A×3.0か月＋定額一律50,000円

A＝本給＋家族手当＋初任給調整手当＋都市手当（8％）＋食事手当（一律5,000円）＋住宅手当（一律10,000円）＋一律本給の20％

- (2) 同月11日、昭和55年度年末手当について、政労協交渉委員及び各単組代表者と大蔵省の給与課長との間で折衝がもたれた。この席で給与課長は「労使交渉をするのは自由だが、公務員並みの水準つまり『基準内×2.5か月』を要望する。」と述べた。
- (3) 同月20日午前11時45分、研究所は組合に対し、回答指定日時までに回答することは諸般の事情により不可能である旨通知した。
- (4) 第1回団体交渉の経過（昭和55年11月21日午前10時30分から午前11時20分まで）

ア 「回答指定日までに回答が出されなかったのはなぜか。」との組合の問いに対し、B8理事は「去年、閣議了解があり、特殊法人の年末一時金について公務員準拠ということが相当強く要請されているわけです。」と述べた。これに対し組合が、ボーナスは労使の交渉で決める問題である旨主張したところ、B3総務部長は「それは分かっています。ただ、所側としては監督官庁の監督権に基づく行政指導その他の要請については尊重せざるを得ない立場にあるわけです。」と述べた。これに対し、組合が、それをもって団体交渉を拒否することはできない旨主張したところ、B3総務部長は「団体交渉を拒否するとは言っていないでしょう。」「所側の立場を言っているわけです。所側として自主的な判断をすることがいろいろな事情から難しい面があるということを示しているだけです。」と述べた。また、組合が「ボーナスぐらいは公平に気持ちよくというものが昔からあったからこそ労使関係が混乱しているときでもボーナスについてだけは交渉でまとまってきたのであるから、今回も公平にということで交渉しよう。」と主張したところ、B8理事は「我々は何も差を拡大しようと思っていないわけではないのです。」と述べ、また、B3総務部長は「要するに、現在は枠の問題を検討しているということです。」と述べた。

イ 組合が、支給方式その他については「公平配分の精神」が盛られていなければならない旨主張したところ、B5総務部次長は「組合の主張する公平配分という議論については去年からずっと行ってきたので、また改めて議論しましょう。こちらの考え方も説明します。」と述べた。

ウ 結局、この日の交渉では回答が出されなかったため、組合はストライキを行う旨通告し、退席した。

- (5) 第2回団体交渉の経過（11月28日午後2時から午後2時15分まで）

ア 研究所は、一般職について「基準内の2.65か月」との回答を行い、管理職については現在検討中であるとして回答を行わなかった。

イ 「基準内の2.65か月という回答の根拠は何か。」との組合の問いに対し、B8理事は「閣議了解に基づいて国家公務員準拠（2.5か月）という要請が重ねてきている。しかし、我々としては最大限の努力をして2.65か月にしたい。」と述べた。また、B5総務部次長は「閣議了解の趣旨は『2項職員』にある。『2項職員』については基本的には

国家公務員並み、すなわち、今回は2.5か月という要請がある。」と述べた。

ウ B 8 理事及びB 3 総務部長は、前記アの回答が不完全回答であることは承知している旨述べた。

エ 結局、組合は前記アの回答は回答とは認めないとしてこれを返上し、退席した。

(6) 第3回団体交渉の経過（12月2日午後2時から午後5時30分まで）

ア 研究所は次のとおり回答した。

一般職：(本給+家族手当) ×2.65か月+30,500円

副主任等：(本給+家族手当+本給の2%+副主任等手当) ×2.5か月

(注)① 当所の期末手当については給与規程上及び認可予算上の定めがあり、積算基礎は基準内給与であり、年末手当の場合、基準内給与×2.5か月が認められている。

② 本回答は、一般職は基準内給与×2.703か月(1.02か月×2.65か月)となるもので、副主任等は基準内給与×2.479か月である。

③ 本回答による一般職の平均支給額は679,170円となるもので、そのうち基準外支出、いわゆるプラスアルファは51,065円である。

イ 「一般職についてもA方式で要求したにもかかわらず回答がB方式なのはなぜか。」との組合の問いに対し、B 8 理事はその理由として①要求どおりの方式で必ず答えなければならぬ必要はないこと②プラスアルファがいろいろと算入されるA方式は将来にわたっても採用し難い社会情勢があること③昭和55年度夏期手当についてはB 4 メモの運用という特別な事情があったためA方式を採用したが、昭和54年度の夏期手当及び年末手当についてB方式を採用したという実績があることを挙げた。

ウ 前記イのB 8 理事の発言に対し、組合は「それでは全員(管理職についても)B方式にしましょう。」との提案を行ったが、B 8 理事は、管理職についてB方式を採用すると役職手当を算入し得なくなってしまうので応じられない旨述べた。

エ 交渉は組合側交渉員の交渉態度をめぐって紛糾し一時中断したが、再開後、組合は一般職についてA方式が採用できない理由の説明を改めて求めた。これについて、B 3 総務部長は「客観情勢の変化」を挙げ、さらに、客観情勢の変化について「それは言ってみれば、やはり閣議了解が出て、ある程度基準外の支出について厳しい情勢になってきているということです。」と述べた。

オ 前記エのB 3 総務部長の説明に対し、組合は「閣議了解をそのまま押しつけるのですか。」「閣議了解のどこにそういうことが書いてありますか。」と追及した。これについてB 5 総務部次長は、前記5(1)イと同旨の説明を行うとともに「今回の回答ではプラスアルファを一挙にゼロにするというわけではない。これは所側の努力だと思えます。」「努力の結果、一般職については基準内給与の2.703か月という回答をしているわけですから。」と述べた。また、B 8 理事は「所側は最大限の努力をしたのであるから回答は妥当であるということです。」と述べた。

カ B 8 理事の「最大限の努力をした。」との発言に対し、組合がその「努力」の具体的な内容を説明するよう求めたところ、B 8 理事は「そこまでは申し上げません。」「今、努力をしているが、その内容をいちいち言えといわれても申し上げられません。」と述べ、これに応じなかった。

キ 以上のような研究所の説明に対し、組合は「公務員の2.5か月云々というが、公務員と違って我々には恩給もないし、いろいろな面で労働条件が随分低いわけです。したがって、ボーナスだけは公務員並みの2.5か月という話はないと思う。理研ができるときも、優秀な人材を集めるといった目的で特別な附帯決議もあった。それは所側の人達ですから当然よく知っていると思うのですが。」「ボーナスでも何でも我々は公務員と違って労使の話合いで決めるのが原則なのです。その原則が変わったわけではないでしょう。」との質問をした。これについてB 8理事は、前者については「それはあったのですが、今は少し時代が変わってきた。」、また、後者については「話合いの原則は変わらないでしょう。しかし、出るか出ないかは周りの情勢に係ってくる。」と述べた。

ク 回答時期に関し、組合は「同種の他法人と同じような回答を出すのに、このように遅くなっているながら誠意があったとは言えないでしょう。この回答ならどこでも11月28日に出ています。」「現時点で何を考えているのですか。もう少し上乘せするとか何とかできないのですか。引き延ばしをしているのですか。」との質問をした。

これについて、B 8理事は「引き延ばしではないです。できる限りの回答をしている。」と述べた。また、「12月5日は協定上、年末手当の支給日となっているが、これについてどう考えますか。」との組合の質問に対し、B 5総務部次長は「支給に努力するという協定は確かにある。しかし、特殊法人を取り巻く情勢は今、厳しいわけですから。」と述べた。

ケ 回答時期及び内容に関し、組合は「なぜ政労協の他の法人よりも低くて、しかも回答が4日も遅れているという事態になるのですか。先頭を切って、例えば2.75か月とかいうところまで回答しているのであれば話は分かります。しかるに一番遅く、しかも一番低い回答で『やってます。』もないでしょう。」「その理由を我々交渉員から組合員に伝えなければならないので、よく説明してください。」と追及した。これについて、B 3総務部長は「今日はこれ以上の説明は考えつかないから、いろいろ言われたこともまた検討しましょう。今日は時間の予定もあるので終わらしてもらいたい。」と述べた。

コ 次回の交渉日時について、組合は「12月4日午後2時から」と提案したが、結局、決まらないままこの日の交渉に終了した。

(7) 第4回団体交渉の交渉日については12月5日と設定されていたが、「二水会へ出席するため」という研究所の都合により延期された。

(8) 第4回団体交渉の経過（12月9日午後2時から午後4時まで）

ア 12月8日付けで総務部長から昇格したB 3理事は、交渉開始後間もなく「今日は残念ながら前進の回答ができません。もう少し何日か努力の機会を与えてもらいたいと思います。」と述べた。

イ 組合は、研究所が具体的にどのような努力をしているのか説明を求めた。これについて、B 3理事は「少なくとも科学技術庁の調査官段階だけで済ましているということではありません。」と述べた。

ウ 「管理職については昨年と全く同じであるのに一般職だけが削減される(前記5(1)、6(6)ア)のはなぜか。」との組合の問いに対し、B 3理事は「一般職についてはある

程度プラスアルファが加算されたという実情があったことは私もよく知っています。ただ、これについては、基準内の何か月という線で厳しく要請されている事情があるのです。」と述べた。これに対し、組合が「内部の配分についてまで監督官庁からそのような指示がきているのですか。」との質問をしたところ、B3理事は「内部の配分についてまでは指示されていないですけど。」と述べた。

エ 組合は、削減の問題と公平配分の問題が重要であり、特に後者の問題さえ要求が満たされれば前者については柔軟に対応する用意があること及びボーナスについては一般職と管理職とは公平に配分してきた旨強調した上で、環境が厳しくなったときはまず管理職から削減するのが社会通念である旨述べ、これらについての研究所の考え方を説明するよう求めた。これについて、B3理事は「私も理事に昨日なったばかりだから、その辺に対する明確な回答は次回の団交で行いたいと思います。」と述べ、説明しなかった。

オ そこで、組合は「この(12月)9日という日を考えれば、毎日、毎日団交をやって、早く話を詰めなくては仕方がないと思っている。」と述べ、団体交渉の今後の日程について早急に決めるよう求めたが、B3理事は「私だけで勝手に判断するわけにはいかない。」「理研自体としては私が判断して決めてもかまわないと思っているが、私自身としてある程度動いた結果どうなるかということも考えなければならないので、すぐにと**いうわけにはいかない。**」と述べた。これに対し、組合が「先程から、理研としての判断とほかという話があるが、これはほかと**連係して動いている**ということなのですか。」との質問をしたところ、B3理事は「私の方としては単独で方々動いています。しかし、実際にほかでも同じような動きがあればやはりその方が強力ではないかと思

います。」と述べた。
カ 一般職だけが削減されるということが再び論点となり、組合がその理由の説明を求めたところ、B5総務部次長は「実際に、重ねての要請があることは事実です。基準外支出の是正ということです。」、また、「何が基準外か。」との組合の問いについて「給与規程上及び予算上、期末手当というのは基準内給与の何か月と、公務員は年間4.9か月ということになっています。」と述べた。

キ 組合は、部長及び主任研究員等が在級する7等級の現員現給表の提示を求めたが、B6総務部調査役は「従来出していません。」「7等級は組合員のいないところではないですか。しかも、組合に分かるようなデータを既に出しているわけです。」と述べ、要求に応じなかった。

ク この日の交渉は「今日はこれからまた中央に行かなければならない用事もあるから。」とのB3理事の発言を機に終了したが、終了間際に、組合は「要するに再三理事に言っているように、削減反対と公平配分ということをきちんと踏まえてそれなりの回答をしてください。」と要望した。

- (9) 12月11日、政労協と大蔵省との間で折衝がもたれ、この席で大蔵省の給与課長は「年間4.9か月、年末手当2.5か月以外は考えていない。」と述べた。
- (10) 第5回団体交渉の交渉日については12月12日と設定されていたが、「二水会へ出席するため」という研究所の都合により延期された。
- (11) 第5回団体交渉の経過(12月16日午前11時から午後0時28分まで)

- ア 冒頭、B3理事は「我々の方としては、この段階で客観情勢を踏まえながら、支給率の問題ということで強い要請がきているので、努力をしてきたのですが、本日は前回同様前進的な回答ができません。」と述べた。
- イ これに対し組合は、具体的にどういう努力をしたのか説明するよう求めたが、B3理事は「努力の内容をいちいち細かに説明するわけにはいきません。」と述べた。
- ウ 組合が「ほかの云々という話はそれなりに我々も我々のルートを通して少しは耳に入ってきているが、理研独自でできる回答をなぜ今日出さないのですか。公平配分というものについて。この長い間の慣行はまさに理研独自の問題でしょう。だから、それについて答えてこそ努力したという誠意の現れだと思います。」と主張したところ、B3理事は「我々の方としては、結局、期末手当に関して二つのことがあることはよく知っています。一つは支給率の問題であり、もう一つは組合のいう公平配分の問題だろうということにはよく分かっています。しかし、公平配分については組合側から具体的にどうしろということをお共はまだ聞いていないので、ある程度推測で判断せざるを得ないが、少なくとも現段階の判断としては、管理職と一般職を同等にするように一般職に対してプラスアルファを増額しろということならばそれはできないのではないかと考えています。」と述べた。
- エ 「一般職だけが削減されるのはなぜか。」との組合の問いに対し、B3理事は「役職者には従来基準外の支出がなかったが、一般職には基準外の支出があった。そして、基準外の支出については、これを慎めという強い要請がきているという事態が発生していると答えざるを得ません。」と述べた。これに対し組合は、削減云々といってもそれは、予算上の枠としては一般職も管理職も同じであるから、その枠の中での配分交渉の問題である旨主張した。これについて、B3理事は「それについての最終的な判断は今日の段階では難しいことだと言っているわけだが、もう一回理事会にも諮った上でお話ししたい。」と述べた。
- オ 削減及び公平配分の問題に関し、B5総務部次長は「我々の理解としては従来管理職に対してはほぼ支給基準の範囲内で支給してきたと考えていますから、一般職にプラスアルファを付けてくればだんだん管理職に接近してくるのは事実です。一方は支給基準の範囲内でやっているわけですから。実際問題として今、問題となっているのはプラスアルファの是正なものですから。そのプラスアルファが減額されれば差というのは当然に結果的に開いてくるのではないですか。」「一応、管理職、一般職ともに支給基準というものはあるわけですからそれを最小限保障しようという考え方は変わらないと思います。」と述べた。
- カ 「支給基準の根拠は何か。」との組合の問いに対し、B3理事は「予算上きちんとした根拠があるのではないですか。」「予算上の支給基準をともかく守りなさいという要請が監督官庁からきている。」と述べた。
- キ この日の交渉は「今日の段階は、なお努力するというお開きにしていただきたいと思います。本当に、まさに年末手当自体についてのいろいろな打合せをしたり、努力するということなので、その点を了承して欲しいと思います。」とのB3理事の発言を機に終了した。
- (12) 12月17日、組合は臨時大会を開催し、①仮払金交渉はしないこと②組合員への第二次

つなぎ資金を準備すること及び第三次つなぎ資金を検討すること③研究所が一方的に支給してきた場合は、労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行うことの3項目を決議した（以下「3項目決議」という。）。

(13) 第6回団体交渉の経過（12月18日午後4時から午後8時10分まで）

ア 冒頭、組合は研究所に対し、前記(12)の3項目決議について通告し、説明した。

イ 研究所は次の回答を行った。その際、B3理事は「この回答は、私共としては精一杯努力したものであり、こういう時期ですからこれを最終回答とします。」と述べた。

一般職：(本給+家族手当)×2.7か月+31,100円

副主任等：12月2日回答のとおり。すなわち(本給+家族手当+本給の2%+副主任等手当)×2.5か月

(注) 本回答は、一般職は基準内給与×2.754か月(1.02×27か月)となるもので、平均支給額は692,009円である。なお、副主任等は基準内給与×2.479か月である。

支給日は12月26日を予定している。

ウ 「公平配分について回答しないのはなぜか。」との組合の問いに対し、B3理事は「前回の回答のとおりというのが最終回答です。」と述べた。これに対し、組合が「きちんと誠意ある公平配分についての回答をしてください。」と求めたところ、B3理事は「管理職も職員であるから他の法人等とレベルを比べた場合に、これ以上削減することは忍びないと考えました。さりとて一般職については、いま回答した以上にプラスすることはとてもできないと判断しております。2.65か月を2.7か月にするということが精一杯の努力だったということです。そのように理解していただきたいと思えます。努力の限界であると思っておりますので、その点を了承していただきたいと思えます。」と述べた。

エ 「どうしてこのような回答になるのか。」との組合の問いに対し、B3理事は「それは、前から言っているように、結局、基準外支出について非常に厳しく要請がきているということに尽きると思います。」と述べた。これに対し、組合は「ただ、それは配分の問題ですから労使で決める問題ですよ。基準をどう扱うとか、どういうことだとかは労使でやっていくものではないのですか。」と主張した。また、管理職については基準の2.5か月を割っているため他法人と比べて最低レベルにあると思うとの研究所の説明に対し、組合は、その基準に研究所は「役職手当」(本給の20%)を含めているが、その含め方については法人によって異なるので単純には他法人と比較できない旨主張した。

オ 前記エのB3理事の発言に対する組合の「そうすると、これは財源の問題ではないのですか。昔なら財源がないという話がさかんに聞かれたわけだが、今回の要請というのはそういう話ではないわけですか。」との問いに対し、B3理事は「支給率の問題です。」と述べた。

カ 組合は、「管理職はなぜ削減されないのか。」との質問を改めて行ったが、これについて、B5総務部次長は「削減される対象のものがいないからです。」と述べた。これに対し、組合が「そんなことないでしょう。基準内というものについては何も基礎がない。予算の基礎になっているのは分かりますが。要請というものは配分交渉まで規制

- するのですか。」と追及したところ、B 5 総務部次長は「ともかく、我々が受けてきた説明については既に皆さんに話してあるとおりであって、我々としては与えられた条件で交渉するしかないと思っています。」「直接答えになるかどうか分からないが、ともかく閣議了解の要請というのは理研としては尊重せざるを得ない。」と述べた。他方、B 3 理事は「配分交渉が自主的な判断であることは間違いないでしょう。」と述べた。
- キ 組合は、支給総枠が「他法人並みになったということはそれなりに評価します。遅れた理由についてはまだきちんとした理由を聞かされていないけれども、努力したことについてはそれなりに分かります。しかし、公平配分の問題についてそうかたくなに拒否している理由については全く分からない。」と主張し、公平配分の問題について検討するよう研究所に求めた。交渉は午後 5 時 5 分から休憩に入り、午後 6 時 30 分に再開された。冒頭、B 3 理事は「いろいろ議論し、検討してみましたが、回答は変えられません。今はそういうことです。」と述べた。
- ク 午後 6 時 35 分に再び交渉は中断し、午後 7 時 30 分に再開されたが、冒頭、B 3 理事は「一切、これを譲歩するつもりは今のところありません。」と述べた。これに対し、組合は「当初から言っているようにその回答ではとてもめめません。」と主張した。
- ケ 組合は、一般職の回答について A 方式で回答するよう求めた。また、A 方式の回答に改められないとしても、公平配分の議論をする上で必要な A 方式の算式を提示するよう求めたが、B 5 総務部次長は「データを既に渡しているのだから組合の方でできるのではないのですか。」「計算していません。」と述べ、これに応じなかった。
- コ 組合は A 方式への換算を重ねて求めたが、B 3 理事は「この時点にきているから私は最終だと言っているのです。」「再検討をお願いします。打ち切らせてもらいます。」と述べ、この日の交渉は終了した。
- (14) 第 7 回団体交渉の経過 (12月19日午後 1 時 50 分から午後 10 時 30 分まで)
- ア 冒頭、組合は「年内に支給するためにはどうするか、真剣に考えましょう。その点は異論ないですね。お互い努力しようということです。」と研究所に対して確認を求めた。これに対し、B 3 理事は「あなたの言っている努力しようという意味は、更に何かを一般職に上積みしろとか、約束させようということならば、私ははっきりお断わりしておきます。私は、いま以上のことはできませんから。」「譲り合う余地がないということで私は申し上げている。それでもおたくの方がどうしても開けというから私は一応席に臨んだだけです。」と述べた。
- イ 「今回の研究所の措置は『激変緩和措置』ということだが、将来にわたっても削減していく予定なのか。」との組合の問いに対し、B 3 理事は「それは予測できない。仮定の話で何らかの約束をすることはできません。」と述べるとともに、一般職のみ削減される理由に関し「基準外の、いわゆるプラスアルファというものが非常に厳しい目で見られているというのは社会情勢ですから。」「管理職にはプラスアルファが付いていないのです。」「プラスアルファの支出を慎めという強い要請は至極妥当なものだと判断しております。」と述べた。
- ウ 組合が「まとめるつもりなのでしょう、これ。」と述べたのに対し、B 3 理事は「まとめるための努力は精一杯行ってきたと思っています。」「努力にも限界がありますから。」と述べた。

- エ 組合は、配分交渉に応じること及びA方式への換算を改めて求めたが、B 3理事は「そういう話は済んでいますからしません。」「きちんと計算できるデータは差し上げているのですから。」と述べた。これに対し組合は、管理職についてのデータはもらっていないので、管理職についての削減状況がわからないとしてこのデータの提示を求めたが、研究所は応じなかった。
- オ 研究所は、再三「譲歩する余地」のない旨表明したが、これに対し、組合は「組合がこれから出す一切の提案について聞く耳はないのですか。」との質問をした。これについて、B 3理事は「私は、最初からこれ以上譲歩はできないと申し上げている。」と述べるとともに、「例えば5,000円又は6,000円の上積みは可能か。」との組合の提案について、「それにはもう答えてあります。」と述べた。
- カ これに対し、組合は「これ以上譲歩できない。」とする根拠、例えば給与財源の残額、管理職の人数等を具体的に数字をもって提示するよう求めたが、B 5総務部次長は「従来そのような説明はしていません。」と述べた。また、組合が、独自に計算したA方式を引いて「A方式で計算すれば月数が減るのでしょうか。2.437か月になるのです。この数字は間違いないですね。」と研究所に対して確認を求めたところ、B 5総務部次長は「こちらは計算していませんからどうとも言えません。」と述べた。
- キ 組合は「まあ、言っておきましょう。」と述べた後、①一般職のプラスアルファに10,000円を上積みすること②管理職について一般職並みに削減すること③一般職のみ、現行の隔週週休2日制を完全週休2日制にすること④将来財政状態が好転した場合は一般職を特に考慮することを確認することを要求し（以下「4項目要求」という。）、検討するよう求めた。
- ク 組合は休憩を提案し、交渉は午後3時から休憩に入ったが、その際、B 3理事は「一応検討してみます。しかし、期待されても困ります。」と述べた。これに対し、A 4委員長は「こちら、それなりに柔軟に対応するということは先程から言っていますが、今でもその態度ですから。まとめて年内支給したい。」と述べた。
- ケ 午後4時に交渉が再開されたが、冒頭、B 3理事は4項目要求について次のとおり回答した。「ぎりぎりの段階ということで理事長とも相談し、各理事とも話し合いをし、検討した結果、遺憾ながら4つの条件はいずれものめません。その理由は、まず1番目のプラス10,000円ということについては基準外支出、いわゆるプラスアルファをこれ以上出すことはできないという判断です。2番目の管理職を削減しろということについては従来どおりの説明でできません。3番目の一般職のみ完全週休制にすることについては現在の厳しい状況下では特殊法人の姿勢としてはできないと判断しました。4番目については我々としては責任をもって約束することはできない。」
- コ 「4項目要求に対する研究所の回答は金額の問題として出せないということか。」との組合の問いに対し、B 3理事は「数字の交渉をする余地がないということです。」「今回の期末手当に関しては、要するに支給率ということが厳しい条件下にあったということです。ですから、金が有る無しということではないのだということは団交の席上ははっきり申し上げてある。研究所としては一貫して支給率2.754か月ということまで、それ以上出せる判断がないということです。」と述べた。

なお、昭和55年度予算のうち職員給与費については、同年度末時点において約1,700

万円の残額があった。

サ 組合は、「これ以上出せない。」とする根拠を示すよう求めた。また、配分交渉に応ずるよう改めて求めたが、結局、「それでは諾否を待ちます。私の方で打ち切らせてもらいます。」とのB3理事の発言を機に、午後4時15分、交渉は中断した。

シ 午後10時に交渉が再開されたが、冒頭、B3理事は「どうにも最終回答以上のものは出ません。この最終回答でなんとか合意してもらえないかということだけです。」と述べた。これに対し組合は、一般職と管理職とが共に在級する5等級25号俸のそれぞれの期末手当の支給額が昭和41年以降数千円の少差しかなかったのに、昭和54年度年末手当では28,074円、今回の昭和55年度年末手当の場合は63,015円という大差が出ていることを黒板に書いて説明した（以下「5等級25号俸比較」という。）。これに対し、B3理事は「プラスアルファが年々加算されていったという過程で実際に両者間の差が縮まったことは実態としてはあったかも知れません。しかし、同等にというような方針なりで交渉した覚えはありません。」「プラスアルファを慎めという強い要請があって、少なくとも基準外にプラスアルファを出しているということで社会的にいろいろな批判を浴びたということだから、所としては慎んでいくより仕方がない。そして、慎んだがために両者間に差が出たということならばそれはやむを得ないと答えるより仕方がないです。」と述べた。

ス 組合は、4項目要求に対する回答について研究所に再考を求めたが、B3理事は「お答えしたとおりです。」と述べたため、A4委員長は「それでまとめようというのですか。ずっと続いてきた支給方式を変えてきて、そういう非常な転機に立っているときに。例えば去年の場合、それなりに上（管理職）を削りましたよね。あるいは下（一般職）に上積みをしています。それで協定になっています。今年の場合はそういうことは一切ないのですか。」と質問した。これについて、B3理事は「できません。」と述べた。

セ 「管理職だけ優遇しようということなのか。」との組合の問いに対し、B5総務部次長は「そのようなことはないです。管理職も他法人と比べれば最低レベルです。」と述べた。これに対し組合は、他法人に比べて管理職も低いという主張を裏付けるデータを示すよう求めたが、B5総務部次長は「出すつもりはありません。」と述べた。そして、B3理事の「期末手当の交渉は私の方から打ち切ります。」との宣言により交渉は終了した。

(15) 12月20日（土）、研究所は年末手当を支給するための計算業務を開始した。

(16) 12月22日（月）の経過

ア 午前10時40分ごろ、研究所は組合に対し、12月26日に最終回答により支給する予定であり、したがって、年末手当の受領の諾否について同月23日午後4時までに文書で回答されたい旨通告し、申し入れた。

イ この通告及び申入れについて組合は、午前11時20分ごろ、研究所に対して返上書を手渡すとともに、早急に団体交渉に応じるよう申し入れたが、この日3度目の申入れにおける交渉事項は①B3理事による団交拒否事件について②研究所の支給通告について③12月19日の団体交渉の持越事項について④その他であった。

ウ 研究所の昭和56年度予算について、いわゆる大蔵原案の内示が研究所に対してなさ

れた。

(17) 12月23日（火）の経過

ア 午後1時20分ごろ、研究所は、前記(16)イの団体交渉の申入れには応じられない旨回答するとともに、前記(16)アと同様の申入れを改めて行った。

イ 組合は、前記アの回答及び申入れを返上し、同日午後4時から団体交渉を行うよう2度にわたり申し入れた。これに対し研究所は、午後3時15分ごろ、申入れの交渉事項、特に「B3理事による団交拒否事件について」では応じられない旨回答した。

ウ 午後4時15分ごろ、組合は、団体交渉を改めて申し入れ、交渉日時を12月24日午前11時からと指定した。

(18) 12月24日（水）の経過

ア 前記(17)ウの団体交渉の申入れについて、研究所は、午前10時30分ごろ、年内には応じられない旨回答したが、その理由として前記(17)イに加え、予算編成業務等で都合がつかないことを挙げた。また、研究所は、非組合員には同月26日に支給するが、組合員については受領の諾否について組合からの回答がなかったので同日の支給は保留することとしたが、同月27日（土）には混乱のない限り組合員にも支給する予定である旨通告した。

イ 午前11時45分ごろ、組合は、前記アの研究所の回答及び通告を撤回するよう申し入れるとともに、もし撤回しない場合は不当労働行為の救済申立てを行う予定である旨予告した。これに対し研究所は、午後4時15分ごろ、「撤回せよ。」との組合の申入れには応じられない旨回答した。また、団体交渉の開催については昭和56年の1月に入ってから開催日時、交渉事項等を通知する旨回答した。

ウ 午後4時50分ごろ、研究所は組合に対し、同月27日に受領するか否かについて同月25日午前10時までに文書で回答するよう申し入れるとともに、所定の日時までには回答がない場合には受領に同意しないものとして取り扱う旨通告した。この申入れ及び通告について、組合は午後5時25分ごろ団体交渉を申し入れた。

エ 研究所は、前記ウと同様の申入れを改めて行うとともに、団体交渉の申入れに対しては前記イと同様の回答を行った。これに対し組合は、午後7時15分ごろ団体交渉を改めて申し入れた。

(19) 12月25日（木）午前10時25分、研究所は組合に対し、所定の期限までに受領についての同意を得られなかったため組合員については年内には支給しない旨通告した。そこで、組合は当委員会に対して本件救済申立てを行った。

(20) 12月26日（金）、研究所は非組合員に対して年末手当を支給した。

(21) 昭和56年1月7日、組合は団体交渉を改めて申し入れ、交渉日時を同月8日午後3時からと指定した。交渉事項は①昭和55年度年末手当交渉について②B3理事による一方的団体交渉打切り事件について③同月5日の理事長挨拶についてであった。

(22) 1月8日、組合は研究所に対し「昭和55年度年末手当について、組合役員等一部の者は交渉が妥結するまでは受領を拒否するが、その他の組合員については内金として受領するので同月10日に支給せよ。」との通告をした。これについて研究所は、同月12日、受領を拒否した30人余を除く組合員に対して最終回答により、内金でない旨ことわった上で年末手当を支給した。

なお、受領を拒否した30人余について、研究所はその後、弁済供託の手続をとった。

(23) 1月9日、研究所は、前記(21)の団体交渉の申入れについて同月16日午後2時から応じる旨回答した。しかし、その後も団体交渉の交渉日時をめぐり当事者間で延べ16回にわたるやりとりがなされ、結局、同月23日に再開される運びとなった。

(24) 1月23日午後1時35分から第8回団体交渉が開かれた。この交渉において組合は、昭和55年12月25日付けの本件救済申立書を読み上げるとともに、研究所に対し、「現時点で何等かの解決策をもっているのか。」との質問をした。これについて、B3理事は「年末手当に関して何等かの譲歩提案は考えていません。」「地労委の判断を待つより仕方がないと思っています。」と述べ、本件昭和55年度年末手当をめぐる交渉は進展をみないまま、他の交渉事項に移り、この日の交渉は終了した。

(25) 2月13日午後3時5分から第9回団体交渉が開かれた。この交渉において「話し合いによる自主解決の意思があるか。」との組合の問いに対し、B3理事は「もちろん基本的には自主解決できればいいと思っています。ただ、実際問題としては非常に難しいと判断しています。」と述べ、本件昭和55年度年末手当をめぐる交渉は進展をみないまま、他の交渉事項に移り、この日の交渉は終了した。

(26) 2月20日の団体交渉においても、本件昭和55年度年末手当は交渉事項の一つとして予定されていたが、組合の意向により実際は他の事項についてのみ交渉がなされ、これについての交渉は行われなかった。

(27) 10月27日、本件昭和55年度年末手当を交渉事項として団体交渉が開かれた。この交渉において、「昭和55年12月18日の最終回答を変えるつもりはあるか。」との組合の問いに対し、B3理事は「変えるつもりはない。」と述べた。また、B6総務部調査役は「この問題は今、地労委でやっているでしょう。」と述べた。これに対し、A1委員長が「しかし、あなた方が回答を修正すれば妥協できるのではないか。」と主張したところ、B6総務部調査役は「予算単年度主義ぐらい知っているでしょう。」と述べた。

これに対し、A1委員長は「知っています。しかし、追加分を去年の予算で出してくれとは言っていません。今年の予算で出していいます。」「昭和55年度年末手当については、あなた方が回答を修正し、組合も妥協するという線を探すための交渉を続けましょう。」と述べた。

7 その後の期末手当に関する団体交渉等の経過

(1) 昭和55年度年度末手当交渉の経過

ア 昭和56年2月17日、組合は次のとおりA方式により要求した。

$$A \times 0.756 \text{ か月} + \text{一律} 28,125 \text{ 円}$$

$$A = \text{本給} + \text{家族手当} + \text{初任給調整手当} + \text{本給の} 2\% + \text{本給の} 14.5\%$$

又は副主任手当

イ 同年3月10日の団体交渉において、組合は、既に提示されていた一般職についてはB方式、管理職についてはA方式による回答について、一般職についてもA方式とするよう要求した。なお、その要求に関し、A4委員長は、組合が要求しているA方式における「16.5%」（前記アの「本給の2%+本給の14.5%」）にはこだわらない旨述べた。

ウ 同月23日の団体交渉において妥結するに至ったが、その妥結算式は、次のとおり一

般職及び管理職ともA方式であった。

一般職：(本給+家族手当+本給の10%) × 0.5か月 + 15,500円

副主任等：(本給+家族手当+本給の2%+副主任等手当) × 0.5か月
+ 1,800円

(2) 昭和56年度夏期手当交渉の経過

ア 昭和56年5月15日、組合は次のとおりA方式により要求した。

A × 2.3か月 + 定額一律50,000円

A = 本給 + 家族手当 + 初任給調整手当 + 都市手当 (本給の1.83%) + 一律
(本給の17.15%) + 食事手当 (一律5,000円) + 住宅手当 (一律10,000円)

イ 同年6月5日の団体交渉において、組合は研究所に対して、5等級25号俸比較を示し、「公平配分」の実態があったということを説明した。これに対し、B6総務部調査役が、5等級25号俸比較というものを基準として交渉を行ったことは従来なかった旨反論したところ、A4委員長は「そうですね。」と述べた。

ウ 同月23日、研究所は、次のとおりA方式により最終回答を行った。

一般職：(本給+家族手当+初任給調整手当+本給の10%)
× 1.9か月 + 27,000円

副主任等：(本給+家族手当+研究手当+副主任等手当) × 1.9か月

この回答算式の形式及び内容は、月数及び一般職の定額金について多少の違いがある点を除き、昭和56年度年末手当以降の期末手当において採用された。ただし、昭和57年度年末手当の場合のみ「本給の10%」の部分は、「本給の10.5%」であった。

エ 同年7月9日の団体交渉において、組合のA5副委員長は「昨年(昭和55年度年末手当)のように、組合がまとめるつもりがないということではないのです。組合は(昭和56年度夏期手当については)まとめたいと言っているのです。」と述べた(以下「A5発言」という。)。これに対し、A6書記長は「昨年だって、まとめたいって……………」と述べた。

オ 同月15日、研究所は、妥結するに至らないまま非組合員に対して最終回答により支給した。これに対し組合は、同月31日、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行い、埒地労委昭和56年(不)第3号事件(以下「夏手事件」という。)として係属した。夏手事件について、当委員会は、同年12月21日、労働委員会規則第38条の規定に基づく和解勧告を行い、同月22日、組合及び研究所とも勧告を受諾したことにより和解が成立し、夏手事件は終結した。なお、当委員会の和解勧告の骨子は、研究所は最終回答どおり支給し、組合はこれを仮払いとして全員受領し、しかる後に誠意をもって交渉を継続するというもの(以下「勧告和解方式」という。)であった。

(3) 昭和56年度年末手当以降、昭和60年5月17日の本件結審時までの各期末手当交渉はいずれも妥結するに至らず、実質的には前記(2)オの勧告和解方式と同様の方法によって処理されている。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

組合の主張は、要約すると次のとおりである。

従来、組合と研究所との間には、期末手当については同等級同号俸の一般職と管理職とは支給額において大差が生じないようにするという公平配分の慣行があった。

研究所は、昭和55年度年末手当交渉に当たってもこれを尊重し、自主的判断に基づいて団体交渉に臨むべきであった。にもかかわらず、研究所は、昭和54年10月23日の「公団等の特殊法人の役職員の賞与の取扱いについて」に関する閣議了解及び監督官庁の要請を口実に、回答期日や交渉期日を先送りするなどして実質的な交渉に応ぜず、特に一般職・管理職間の配分問題に至っては全く交渉に応じないまま一方的に交渉を打ち切った。

その後、組合は団体交渉の再開を申し入れたが、研究所は正当な理由なくこれに応じないまま、未妥結であるにもかかわらず組合員及び非組合員に対して最終回答により一方的に支給することを決定、通告し、団体交渉の余地を無ならしめた。さらに、ようやく再開に応じた団体交渉においても、研究所は依然として自主性のない不誠実な交渉態度に終始した。

これら一連の研究所の交渉態度は、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。

(2) 研究所の主張

研究所の主張は、要約すると次のとおりである。

従来、期末手当については一般職の支給額が管理職のそれに接近したことはあったが、それは、特に一般職について基準外支出、すなわちプラスアルファを支給してきた結果であり、組合のいう「公平配分」の慣行が当事者間に存在したことによるものではない。

ところで、閣議了解及び監督官庁の要請は妥当なものである。しかも、政府関係特殊法人である研究所としてはこれらを尊重しなければならない立場にあり、尊重した結果、一般職についてのみ期末手当が削減されることになったとしてもやむを得ないと考えていた。しかしながら、研究所は、昭和55年度年末手当交渉に当たっては、プラスアルファを一挙になくすことは一般職の生活に与える影響が大きいことを配慮し、同種の他法人とともに関係官庁に働きかけるなどしてプラスアルファの「激変緩和」に向けて最大限の努力をし、国家公務員を上回ることはもとより、同種の他法人と比較しても勝るとも劣らない内容の最終回答を行った。このほか、研究所は、「公平配分」の慣行が存在しないことや閣議了解の趣旨などについて十分に説明するなどして組合の理解を求めるとともに、自主的判断に基づいて誠実に交渉に応じてきた。研究所が団体交渉を打ち切ったのは、組合が自己の主張に固執し、かつ、交渉途上で新たに過大な要求を行うなど、互いの主張が平行線をたどり、これ以上譲歩する余地のないことが明らかになったためである。

また、団体交渉再開の申入れに対して年内に応じなかったのは、翌年度予算の編成業務のため多忙であったことなどの正当な理由があったためである。一方的支給については、従来の取扱いに準じたにすぎないなどの正当な理由があったものである。さらに、再開後の団体交渉においても自主的判断に基づいて交渉に応じてきた。

したがって、研究所の交渉態度が不当労働行為に当たるとされるいわれはなく、救済申立ては棄却されるべきである。のみならず、そもそも昭和55年度年末手当については既に支給済みであり、かつ、今後団体交渉を行った結果、仮に上積みがなされたとして

も、予算単年度主義により上積み分の支給は不可能であるから救済の利益はなく、救済申立ては却下されるべきである。

2 本件紛争前の期末手当交渉の経緯について

(1) 閣議了解前の期末手当交渉の経緯について

ア 組合は、従来、当事者間には期末手当については同等級同号俸の一般職と管理職とは支給額において大差が生じないようにするという公平配分の慣行があったと主張するのに対し、研究所はこれを否定する。

よって、以下、これについて判断する。

イ 基準の提示と柔軟な運用について

研究所は、従来、期末手当交渉に際し、認定した事実2(1)イ、3(1)、(2)及び(6)ウのとおり、「(基準内給与+加算分〔ただし、昭和46年度以降管理職のみ〕)×国家公務員に準じた月数」という基準を示していたことが認められる。しかし、実際の運用は必ずしもこの基準どおりには行われておらず、柔軟に行われていたことが認められる。すなわち、期末手当の支給には認定した事実3(1)、(2)のとおり、昭和35年度夏期手当交渉以来、欠員財源を原資とする基準外のプラスアルファが算入されており、また、同3(4)のとおり、研究手当(基準内給与)は、昭和39年度の制度創設以来、同55年度年度末手当交渉まで、管理職については積算基礎に算入されず、その分の原資は一般職にプラスアルファとして支給され、さらに、認定した事実3(6)のとおり、管理職加算分についても昭和46年度の制度創設以来、その一部が一般職にプラスアルファとして支給されていたことが認められる。

ウ 「公平配分」の有無について

前記判断イに示したとおり、基準が柔軟に運用されたことによりプラスアルファが支給されることになったが、このプラスアルファは、認定した事実3(1)、(2)及び(6)ウのとおり、より多く一般職に対して支給されたため、支給額における一般職・管理職間の格差は、研究所の示す基準どおりに支給された場合と比較すると縮小されていたことが認められる(このことは、認定した事実6(14)シのとおり、研究所自らも認めているところである)。この意味において、一般職と管理職とは期末手当については組合のいう「公平配分」が長年にわたりなされていたことが認められる。もっとも、この「公平配分」が、組合が主張するような5等級25号俸という形で厳密に行われてきたものでないことは、認定した事実7(2)イのとおり、組合自らが認めているところである。

エ 「公平配分」の性格について

「公平配分」の性格について研究所は、従来、期末手当については一般職の支給額が管理職の支給額に接近したことはあったが、それは特に一般職に対して基準外支出、すなわち、プラスアルファを支給してきた結果であり、組合が主張するような「公平配分」の慣行が当事者間に存在したことによるものではないと主張する。

しかし、認定した事実3(2)及び(6)のとおり、「公平配分」という内容を有する協定が長年にわたり締結されてきたこと、同3(3)のとおり、昭和36年度夏期手当等に係る覚書に「下厚の思想」が明記されていたこと、また、同3(8)、(10)及び(13)ウのとおり、研究所は、一般職と管理職との対比を念頭に入れ、「公平」又は「平等」若しくは

「均衡」といった観点から交渉に臨んでいたことがそれぞれ認められる。さらに、認定した事実5(1)コのとおり、昭和54年度の年末手当及び年度末手当交渉の妥結に際し、「一時金の支給に関し、職員間に不公平感を生じないように努力する。」とのB4メモが読み上げられたことを併せ考えると、「公平配分」が、研究所の主張するような、いわば「単なる交渉の結果たる事実すぎない。」ということとはできない。

それでは「公平配分」が組合の主張するような、いわゆる労働慣行といえるか否かについてであるが、法的拘束力を有する労働慣行であるというためには、集团的労使関係の場において反復ないし継続して存在する慣行的事実で、少なくとも労使双方の規範意識すなわち、それに従うことが当然であると労使双方に意識されていることが客観的に推定し得る状態が認められなければならない。しかるに、認定した事実3(11)ウのとおり、組合は昭和53年度年末手当に関する昭和53年11月16日の団体交渉において「この協定は、今度、年末手当の合意をしたら、これは本年を拘束するものです。来年を拘束するものでないのは昔から決まっています。」と、逆に労働慣行を否定する発言をしており、「公平配分」についての労使の規範意識の存在を推定させ得る事実は認められない。したがって、「公平配分」が規範力を有する労働慣行であると判断することはできない。

以上、「公平配分」は、「単なる交渉の結果たる事実すぎない。」とは到底言えず、さりとて、労働慣行であると言える程熟したものであるとも言えないが、少なくとも、期末手当に係る団体交渉において、その存在を無視し得ない、いわば「実績であった。」ということができる。

(2) 閣議了解後の期末手当交渉の経緯について

昭和54年10月23日になされた閣議了解の後、本件昭和55年度年末手当交渉までの同54年度の年末手当、年度末手当及び同55年度夏期手当の各期末手当交渉はいずれも難航したが、結局、研究所は認定した事実5(1)コ及び(2)イのとおり、一般職について最終回答額に上積みを行うなどして柔軟に対応したことが認められる。

3 閣議了解及び監督官庁の要請並びに当事者間の固有の労使事情について

(1) 閣議了解及び監督官庁の要請について研究所は、閣議了解及び監督官庁の要請は妥当なものであり、しかも、政府関係特殊法人として法律上、事実上、予算上の措置をはじめとして諸々の制約を受けている研究所としてはこれらを尊重しなければならない立場にあると主張する。

ところで、政府関係特殊法人の労使関係には憲法第28条に基づく労働組合法が全面的に適用され、団体交渉権も完全に保障されていることは言うまでもないところであり、本来、政府関係特殊法人の労使関係は事業の特殊性、公共性を踏まえながら、労働組合法の立場に立って、自主交渉で問題を解決すべきである。したがって、このような労使関係の場において行政指導の性格を有する閣議了解及び監督官庁の要請は、基本的にはなじまないものであり、場合によっては労使紛争の一要因になっていると言うことができる。つまり、閣議了解等による行政指導には法的効力を認めるべきでないとするのであるが、指導を受ける政府関係特殊法人にとって、それが「事実上」大きな拘束力を有することもまた否定できないところから、指導を受ける政府関係特殊法人が指導内容を忠実に実践しようとする程、組合の団体交渉権と衝突することが多くなって

くるからである。

もちろん、事業の特殊性、公共性、行財政の健全な運営等という観点から、団体交渉事項と目される分野に係る事項であっても行政指導を行わざるを得ない場合があることもこれまた否定できないところである。しかし、この場合、行政指導を行う側はもとより、これを受け、指導内容を実践する側においても、いやしくも団体交渉権を侵害することのないよう特段の考慮をなすべきである。

そうでなければ、政府関係特殊法人の労使関係に憲法第28条及び労働組合法に基づく団体交渉権が保障されている意義が没却されることになる。

なお、閣議了解等による行政指導に政府関係特殊法人を拘束する法的効力を認める見解に立つと、究極のところ、政府関係特殊法人には団体交渉の当事者適格性はないと判断され、政府・監督官庁に団体交渉の当事者適格性を認めざるを得ないことになるので、当委員会は、その見解を採らなかった。

- (2) 以上のことから、本件昭和55年度年末手当をめぐる団体交渉に当たって、研究所としては、いかに閣議了解及び監督官庁の要請といえども団体交渉権を侵害することはできないという認識を基調とした上で、閣議了解及び監督官庁の要請の各内容を吟味してこれに臨むべきものとする。

ところで、まず閣議了解の内容についてであるが、認定した事実4(2)のとおり、役員及び本部の部長相当職以上の職にある者については国家公務員並みに扱うことを要請しているが、その他の一般職等については労使の団体交渉によって決めることを否定しておらず、また、必ずしも厳格に「国家公務員並みに扱うこと」を要請していない。

次に、監督官庁の要請の内容は、認定した事実5(1)イのとおり、一般職等についても「基本的に」国家公務員並み、すなわち、期末手当は「基準内給与×国家公務員に準じた月数」とするというものであり、決して、団体交渉で決められるべきであるという原則を排除していない。

- (3) 他方、当事者間には次のような固有の労使事情が認められる。すなわち、①監督官庁の要請にみられる「基準内給与」という指標は、給与規程にはなく、また、この指標に相当すると思われるものとして、認定した事実2(1)イのとおり、給与規程第23条に「給与月額」との用語があるが、これについての定義規定は見当たらない。研究所は、この給与月額は期末手当の積算基礎である基準内給与を意味するものであることを組合に対しても従來說明してきたと主張するが、これが期末手当の一応の基準にすぎなかったことについては、前記判断2(1)イに示したとおりである。②研究所は、給与予算の積算基礎は「基準内給与」であり(この点については当事者間に争いはない)、したがって、期末手当交渉に当たってもそれを基準とせざるを得ないと主張するが、前記判断2(1)に示したとおり、従来、そのように取り扱ってきたという事情はない。ちなみに、予算の作成は研究所の専権事項に属するものであり、それによって決定されたものが具体的な期末手当に直接連動するものとするれば、予算の作成そのものが団体交渉事項とされている場合は格別(当事者間でこれが交渉事項として取り上げられたことがなかったことについては認定した事実2(2)オのとおりである。)、おおよそ期末手当についての団体交渉の余地は失われてしまわざるを得ない。③研究所は、予算上、一般職と管理職とは別枠のものとして定められており、したがって、管理職の分を一般職に

回すことはできないと主張する。しかし、認定した事実2(2)イのとおり、役員・職員間の流用を禁止する定めはあるが、職員内の一般職・管理職間の流用を禁止する定めはなく、同2(2)オのとおり予算書の構成も別枠とはなっていないことが認められる。④研究所の設立に際しては、認定した事実1(3)のとおり、附帯決議及び大臣答弁がなされており、また、同1(4)のとおり、昭和43年度給与改定をめぐる内示事件に関し、研究所は自主的判断に基づいて誠意をもって団体交渉に臨むべきであるとの当委員会及び中央労働委員会の命令が発せられたという経緯がある(埵地労委昭和44年(不)第10号、昭和47.2.8決定。中労委昭和47年(不再)15・16号、昭和50.2.5決定)。

(4) 以上、期末手当の基準をどのようなものとするか、また、一般職と管理職とをどのように取り扱うか、ひいては「公平配分の実績」をどのように取り扱うかは、いずれも閣議了解や監督官庁の要請によってではなく、前記(3)①ないし④の労使間の事情を踏まえた上で、まさに団体交渉によって自主的に決せられるべきものである。

4 本件昭和55年度年末手当交渉の「誠実性」について

(1) 昭和55年12月19日の交渉打ち切りまでの研究所の交渉態度について

ア 研究所は、昭和55年度年末手当交渉に当たっては、閣議了解を尊重しつつも自主的判断に基づいて誠実に交渉に応じてきたと主張する。

しかし、昭和55年11月7日の要求提出から同年12月19日の研究所による団体交渉打ち切りまでの一連の交渉過程における研究所の対応は、次のとおり、誠実性を疑わせるものであった。

(ア) 閣議了解及び監督官庁の要請を理由とした交渉態度について

昭和55年11月21日の第1回団体交渉において、研究所は、回答指定日までに回答が出されなかった理由について、認定した事実6(4)アのとおり、閣議了解及び監督官庁の要請を挙げ、また、組合が配分交渉を行うよう求めたところ、研究所は同6(4)イのとおり、「改めて議論しましょう。」としてこれを先送りしたことが認められる。

11月28日の第2回団体交渉において、研究所は一般職について支給総枠(基準内の2.65か月)の回答を行ったが、その根拠として、認定した事実6(5)イのとおり、閣議了解及び監督官庁の要請を挙げたことが認められる。

12月2日の第3回団体交渉において、研究所は有額回答を行ったが、これに対し、組合が有額回答の時期が遅れたこと及び回答額が同種の他法人に比べて低い理由についての説明を求めたところ、研究所は、認定した事実6(6)ケのとおり、説明を先送りしたことが認められる。

また、第4回団体交渉の期日については、12月5日と設定されていたが、研究所は、認定した事実6(7)のとおり、「二水会へ出席するため」という理由によりこれを延期したことが認められる。

12月9日の第4回団体交渉においても、研究所は、認定した事実6(8)アのとおり、「前進回答」を先送りした。また、組合が、管理職は削減されず一般職だけが削減される理由についての説明を求めたところ、研究所は、認定した事実6(8)ウ及びカのとおり、その理由として監督官庁の要請を挙げた。また、組合が配分交渉に応ずるよう求めたところ、研究所は、認定した事実6(8)ウのとおり、監督官庁の要

請は配分交渉についてまでは「指示されていない。」と言いながら、結局、同6(8)エのとおり、研究所はこれに応じなかった。さらに、次回交渉期日の設定について、研究所は、認定した事実6(8)オのとおり、「ほかの動き」にとらわれ、積極的又は自主的に決めようとしなかったことがそれぞれ認められる。

第5回団体交渉の期日については当初12月12日と設定されていたが、研究所は、認定した事実6(10)のとおり、「二水会へ出席するため」という理由によりこれを延期したことが認められる。

12月16日の第5回団体交渉においても、研究所は、認定した事実6(11)アのとおり、「強い要請」を理由として「前進回答」を先送りした。また、組合が「公平配分」に関する回答を行うよう求めたところ、研究所は、認定した事実6(11)ウのとおり、配分交渉が不可欠のものであることを自ら認識しておりながら、同6(11)エ及びキのとおり、結局、これを先送りした。また、組合が、管理職は削減されずに一般職だけが削減される理由についての説明を求めたところ、研究所は、認定した事実6(11)エ及びカのとおり、その理由として「強い要請」あるいは監督官庁の要請を挙げたことがそれぞれ認められる。

12月18日の第6回団体交渉において、研究所は最終回答を行ったが、これに対して組合が、「公平配分」に関する回答を行うよう求めたところ、研究所は、認定した事実6(13)ウ、エ及びキのとおり、それについては既に回答したとし、さらに、その回答の根拠として「非常に厳しい要請がきている。」ことを挙げ、これ以上最終回答を変えることはできないとして、以後同6(13)ク、コ、(14)ア、オ、サ及びシのとおり、最終回答に固執した。また、組合が、管理職は削減されずに一般職だけが削減される理由についての説明を改めて求めたところ、研究所は、認定した事実6(13)カのとおり、配分交渉は自主的な判断で行い得るものであるとしながら、結局、一般職だけが削減される理由として閣議了解及び監督官庁の要請を挙げたことがそれぞれ認められる。

12月19日の第7回団体交渉においても、組合は配分交渉に応じるよう求めたが、研究所は、認定した事実6(14)オ、サ及びシのとおり、「強い要請」を理由としてこれに応じなかった。また、組合が、管理職は削減されずに一般職だけが削減される理由についての説明を改めて求めたところ、研究所は、認定した事実6(14)イ及びシのとおり、「強い要請」を挙げたことがそれぞれ認められる。

(イ) B方式回答への固執について

昭和55年度年末手当について組合は、昭和55年11月7日、一般職についても管理職と同様A方式で回答するよう求めたが、研究所は12月2日の第3回団体交渉において、一般職についてはB方式による回答を行い、以後これに固執した。のみならず、認定した事実6(13)ケ、コ及び(14)エのとおり、12月18日の第6回、翌19日の第7回の各団体交渉において、組合が、仮にA方式に改められないにしても、「公平配分」の議論のために必要だとしてA方式への換算を求めたが、研究所はこれにも応じなかった。さらに、認定した事実6(14)カのとおり、12月19日の第7回団体交渉において、組合が独自に計算したA方式についての確認を求めたことについても、研究所はこれに応じなかったことがそれぞれ認められる。

確かに、認定した事実3(13)ウ及び5(1)のとおり、昭和54年度の各期末手当については、一般職についてはB方式を採用していたという実績のあったことが認められ、また、研究所の言うように必ずしも要求どおりの方式で回答しなければならないというものでもないことも一応理解できる。しかし他方、昭和53年度以前は一般職についても一貫してA方式を採用してきたという実績が認められ、また、組合が53年度年末手当交渉以降において本格的にB方式で要求しだした際も、研究所は認定した事実3(11)イ、(12)及び(13)イのとおり、A方式を「長年にわたり定着しているものであり妥当なものとする。」と高く評価していたことが認められる。さらに、本件昭和55年度年末手当の直前の55年度夏期手当及び直後の55年度年末手当の各交渉においては、認定した事実5(1)コ及び7(1)ウのとおり、それぞれB4メモなどの特別の事情があったとはいえ、一般職についてもA方式を採用した実績が認められる。

以上の経緯からみて、A・Bいずれの方式を採用するかは、まさに交渉によって決められるべき性質のものであり、まして「公平配分」が不可欠の交渉事項となっていた本件昭和55年度年末手当交渉においては、研究所としては、いたずらにB方式に固執するべきではなかったと考える。しかるに、研究所は究極的には認定した事実6(6)エ及びオのとおり、閣議了解及び監督官庁の要請を理由として実質的な交渉に応じないままB方式に固執したことが認められる。

(ウ) 財源について

従来、期末手当交渉においては認定した事実3(5)、(9)及び(10)のとおり、研究所は、期末手当に係る財源の有無、内容若しくは財源が厳しい状況にあること又は財源の問題が組合の要求を受け入れることができない実質的な理由であることを組合に対して説明していたことが認められる。しかるに、本件昭和55年度年末手当交渉においては、研究所は従来と異なり、認定した事実6(13)オ及び(14)コのとおり、期末手当に係る財源の有無等は交渉の決定要素とはならないとして交渉内容として取り上げることせず、その理由を「要請」に求めていたことが認められる。

(エ) 交渉資料の提示について

組合は、昭和55年12月9日の第4回団体交渉において7等級の現員現給表を、また、12月19日の第7回団体交渉において給与財源の残額、管理職の人数等及び他法人と比べて管理職は最低レベルであるということを裏付ける資料を提示するよう求めたが、研究所は、認定した事実6(8)キ、(14)カ、サ及びセのとおり、いずれの資料についても提示しなかったことが認められる。

確かに、「7等級の現員現給表」については、組合員でない部長又は主任研究員等に関する資料であり、しかも、既に組合に対して提供済みの資料から組合自らが計算すれば知り得るものである以上、これを改めて提示する必要性を研究所が認めなかったとしても一概に責めることはできない。

しかし、「給与財源の残額、管理職の人数等」については、財源の問題は交渉の不可欠な決定要素の一つであり、また、本件昭和55年度年末手当交渉においては一般職・管理職間の配分問題が最大の争点となっていたことをあわせ考えると、研究所の言うようにたとえ従来は提示していなかったとしても、これを提示しなかったこ

とについては正当な理由を見い出すことはできない。

「他法人と比べて管理職は最低レベルであるということをも裏付ける資料」については、管理職は最低レベルであるということは研究所自ら言い出したことによるものであり、また、削減するならば一般職と公平になるよう管理職も削減すべきであるとの組合の要求に対して、認定した事実6(13)ウのとおり、これ以上管理職について削減するのは忍び得ないとしてきた言動からみても、研究所としては、自己の立場又は見解を十分に説明し、組合の理解を得るためには進んで提示すべき資料の一つであったと言わざるを得ない。

(カ) 「努力」内容の説明について

研究所は、認定した事実6(5)イ、(6)オ、(8)ア、(11)ア、(13)イ、ウ及び(14)ウのとおり、昭和55年11月28日の第2回団体交渉以降の各交渉において、回答が妥当であることの理由として、又は「前進回答」ができないことの弁明として最大限の「努力」をしてきたこと若しくは更に努力していきたい旨強調していた。しかし、その努力にもかかわらず、交渉は前記判断(ア)に示したとおりであり、そのような状況下で組合が研究所の具体的な「努力」内容についての説明を求めたことは容易に理解できるところである。

しかるに、研究所は、認定した事実6(6)カ及び(11)イのとおり、「努力の内容をいちいち細かに説明するというわけにはいきません。」としてこれに応じず、あるいは、同6(8)イのとおり、「少なくとも科学技術庁の調査官段階で済ましているということではありません。」として消極的な説明にとどまったことが認められる。

確かに、努力の具体的な内容のうちには説明し難い面があることも理解できないではない。しかし、研究所としては、組合をして大いに研究所の「努力」に期待を抱かしめていたという前記のような事情がある以上、「説明し難い面」についても、少なくとも説明できない理由を説明する必要がある、まして、「説明し難い面」以外の面については積極的に説明して進んで組合の理解を得る必要があったものと言わざるを得ない。

イ 以上のとおり、研究所は、組合に団体交渉権が保障されていることについて十分に意を用いることなく、必要以上に閣議了解及び監督官庁の要請にとらわれ、認定した事実6(4)アのとおり、「所側として自主的な判断をすることがいろいろな事情から難しい面がある。」との発言に端的に示されているように、自主的な判断をもって交渉に臨んだものではないと認めざるを得ない。

ウ 他方、研究所は、昭和55年12月19日に団体交渉を打ち切ったのは組合が自己の主張に固執し、かつ、交渉途上で新たに過大な要求を追加し、さらには、そもそも、組合には妥結しようという意思がないなど、最大限の努力をし、かつ、誠実に交渉に応じてきた研究所としても、もはや譲歩する余地のないことが明らかになったためであると主張する。

しかし、まず、組合が自己の主張に固執したという点については、認定した事実6(8)エのとおり、組合は「公平配分の問題」さえ要求が満たされれば支給総枠については柔軟に対応するとの姿勢を示していたことが認められる。「公平配分の問題」そのものについては、その慣行が存在したか否かがまさに当事者間にとって重大な争点であっ

たが、当委員会は、前記判断2(1)において、法的拘束力を有する労働慣行の存在は認められないものの、少なくとも「公平配分の実績」は存在したと認めたところであり、したがって、組合がこれに「固執」したとしても、そのことをもって交渉の打切りを正当ならしめることはできない。かえって、研究所は、「公平配分の問題」が不可欠の交渉事項であることを認識していながらあえて交渉事項として取り上げるのを避けてきた状況が前記判断ア及びイでしめたとおり、認められる。このことが、組合をして「固執」した態度をとらしめた原因となっていたことは否定できない。

次に、12月19日の団体交渉において組合が、認定した事異6(14)キのとおり、4項目要求を行った点については、既に研究所が譲歩する余地のない旨を表明したという状況にあっては確かに過大な要求であったと思われるふしがないでもない。しかし、組合は、認定した事実6(14)クのとおり、4項目要求についても柔軟に対応する用意がある旨明言しており、したがって、4項目要求を行ったことをもって直ちに過大な要求であったとみることはできない。

また、認定した事実7(2)エのA5発言について研究所は、本件昭和55年度年末手当交渉について労働委員会に不当労働行為の救済申立てをするために組合は意図的に妥結しないつもりであったということをこの発言は意味すると主張する。A5発言の意味するものが仮に研究所の主張するとおりであったとすれば組合の交渉態度こそ極めて不当なものであると言わざるを得ないが、しかし、「意図的に妥結しないつもりであった」と判断し得る疎明はない。むしろ、組合は、認定した事実6(14)ア、ウ、オ及びビスのとおり、最後まで、なんとかして妥結したいという意向を示していたことが認められる。

以上、組合の要求及び交渉態度が過大若しくは不当であったという研究所の主張はいずれも認めることができず、かえって、前記判断ア及びイに示したとおり、研究所が閣議了解及び監督官庁の要請に必要以上にとらわれ、実質的な交渉を行わなかった（したがって、未だ「平行線」とは言えない。）ところに交渉が決裂に至った決定的な原因があったと思料できる。もし、研究所が、このような交渉態度を排していたならば、なお、解決の余地はあり得たと考える。

エ また、研究所は、年末手当は越年資金という性格をもつため年内に支給することが職員のために望ましいことであり、そして、年内に支給するためには支給のための計算業務等の手続の関係上どうしても12月19日に交渉を打ち切らざるを得なかったと主張する。しかし、仮に、年末手当の性格及び支給のための所要期間が研究所の主張するおりのものであったとしても、前記判断ア及びイに示したとおり、未だ交渉が十分に尽くされていなかった以上、交渉を一方的に打ち切ることは許されないものと考ええる。なぜならば、もしこのようなことが許されるとすれば、団体交渉を無意味ならしめることになってしまうからである。

(2) 交渉打切り後の研究所の対応について

ア 12月26日までの研究所の対応について

研究所は、年内に団体交渉の再開に応じられなかったことについても、また、最終回答により12月26日に支給する旨を一方的に決定し、通告したことについてもそれぞれ正当な理由があったと主張する。

確かに、認定した事実6(16)イ及び(17)イのとおり、団体交渉申入れの交渉事項として「B3理事による団交拒否事件について」があったが、研究所としてはたとえ不本意な交渉事項であったとしても、そのことのみをもって交渉自体を避けることは正当とは言えない。また、認定した事実6(16)ウのとおり、大蔵原案の内示があり、予算業務で多忙極まる状況にあったであろうことも認められる。しかし、前記判断(1)に示したとおり、12月19日までの交渉では未だ交渉が十分には尽くされていなかった以上、研究所としては、万難を排して交渉再開に応ずべきであり、予算業務の多忙を理由に交渉を避けたことは正当とは言えない。

ところで、交渉が妥結に至らないまま一方的に支給することについては、認定した事実3(7)及び5(1)ケのとおり、従来、7回の期末手当についてその例があり、組合もこれを特に問題として取り上げたことはなく、また、認定した事実6(16)、(17)ア、(18)ア、ウ、エ及び(19)のとおり、研究所はその手続を進めるに当たって相当の配慮を示していたことも認められる。しかし、本件昭和55年度年末手当交渉においては、認定した事実6(12)及び(13)アのとおり、組合は12月17日の臨時大会で一方的支給に反対する旨の決議を行い、その旨を12月18日の第6回団体交渉において研究所に対して表明しており、さらに、何よりも、前記判断(1)に示したとおり、12月19日までの交渉では未だ交渉が十分には尽くされていなかったという事情がある以上、従来の経緯及び手続上の配慮をもってしても、一方的に支給することを決定し、通告するという処置を正当なものであったとすることはできない。なぜならば、このような諸事情の下における一方的支給の決定、通告はその後の団体交渉の余地を事実上制限することになってしまうからである。

イ 再開後の団体交渉における研究所の態度について

研究所は、再開後の団体交渉においても自主的判断に基づいて誠実に交渉に応じてきたと主張する。

この点については、認定した事実6(24)、(25)及び(27)のとおり、研究所は、昭和56年1月23日、同年2月13日及び同年10月27日の各団体交渉において、昭和55年12月18日の最終回答を修正する考えはない、若しくは譲歩の余地はないとの立場をかたくなにとり続け、また、認定した事実6(24)及び(27)のとおり、本件については当委員会の判断待ちとの態度をとっていたことが認められる。しかし、前記判断(1)に示したとおり、12月19日までは未だ交渉が十分に尽くされていなかった以上、なお依然として交渉の余地があったものということができ、また、たとえ本件が当委員会に係属しているとはいえ、解決の方途は研究所の自主的な判断で採り得るものである。

5 本件不当労働行為の成否について

憲法第28条に基づく労働組合法第7条第2号は、使用者に対して「正当な理由なく労働組合の団体交渉申入れを拒否してはならない」旨を定めているが、同条項は使用者に団交応諾義務のみならず「誠実に」団体交渉を行う義務までも認めたものと解すべきである。

ところが、いかなる場合に「誠実な団体交渉」であり、いかなる場合に「不誠実な団体交渉」であるかを判断する基準を一義的に決めることは、相当に困難であり、ケース・バイ・ケースで判断すべきである。つまり、団体交渉は、まさに労使の継続的な行為・過程であるから、使用者が誠実に交渉したか否かは、その目的、内容、経過及び当該労使間の

諸般の事情を斟酌しながら、具体的に検討し総合的に判断しなければならないと考える。そこで、例えば、単に社長が出席しなかったから不誠実であるとか、使用者が譲歩し合意・協定しなかったから不誠実である等と考えるべきではなく、基本的には、労使間の交渉について実質的な論議がどのようになされたか、使用者が合意・協約締結への真摯な、まさに誠実な努力をしたか否かについて、具体的な事実関係を総合的に判断して、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か否かを決すべきであろう。

以上の見解のもとに前記判断2ないし4の諸事情を総合勘案すると、昭和55年度年末手当に関する研究所の一連の交渉態度は、労使間の事情を直視することなく、閣議了解及び監督官庁の要請をあたかも金科玉条のごとくふりかざして行った、実質的な交渉を伴わない誠意に欠けるものであったと言うべきであり、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めざるを得ない。

なお、研究所は、昭和55年度年末手当については既に支給済みであり、かつ、仮に今後団体交渉を行った結果、いわゆる上積みがなされたとしても、予算単年度主義により上積み分の支給は不可能であるから救済の利益はなく、したがって、本件救済申立ては却下されるべきであると主張する。しかし、昭和55年度年末手当交渉の解決の方途については、例えば将来の期末手当交渉に吸収して行うことも可能であるはずであるから、この点に関する研究所の主張は認めることができない。

6 救済の方法について

政府の内示等を理由とした交渉態度が問題となった昭和43年度給与改定をめぐる内示事件について、当委員会及び中央労働委員会は、研究所に対して、法制定の趣旨及び附帯決議等を尊重し、誠意をもって団体交渉を行うよう命じた経緯のあることは認定した事実1(4)のとおりである。

他方、いわゆる国家公務員準拠を主眼とする行政指導が今後とも研究所に対して行われるであろうことは否み難い状況にあると言える。

以上から、研究所において誠意に欠ける交渉態度が将来とも反復継続されるおそれがあることが予見されること及び相互信頼のもとに健全で合理的な、真に自主的な安定した労使関係が早急に確立されなければならないという観点から、当委員会は、本件不当労働行為の救済方法として、主文のとおり命ずるものである。

なお、組合は救済方法として謝罪文の手交及び掲示をも求めているが、研究所が政府関係特殊法人として閣議了解及び監督官庁の要請に「事実上」拘束されていた事情等を勘案した上で判断すると、本件においては、研究所に対して主文のとおり命ずることによって救済の実を果たし得るものと思料する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和62年7月23日

埼玉県地方労働委員会
会長 古 西 信 夫