

東京、平14不58、平16.12.21

## 命 令 書

申立人 東京女学館教職員協議会

被申立人 学校法人東京女学館

### 主 文

- 1 被申立人学校法人東京女学館は、東京女学館短期大学から東京女学館大学に移行した教員の給与及び職名に関し、申立人東京女学館教職員協議会が団体交渉を申し入れたときは、給与については予算項目と同等の詳細な項目で表示された資金計画等の関係資料を提示し、職名については理事のうち決定過程に参加した者が出席した上で検討過程及び平成13年4月16日付専門委員会文書について説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

### 記

東京女学館教職員協議会  
委員長 X1 殿

年 月 日  
学校法人東京女学館  
理事長 Y1

当学校法人が、東京女学館短期大学から東京女学館大学に移行する教員の給与及び職名に関して貴協議会との間で平成13年5月22日以降行われた団体交渉において、十分な関係資料を提示せず、職名の決定過程に参加した者を出席させず検討過程を説明しないなど不誠実な対応をしたことは、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 平成13年5月21日以前に行われた団体交渉に係る申立てを却下する。

### 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人学校法人東京女学館(以下「学園」という。)は、東京女学館短期大学(以下「短大」という。)の平成13年度の学生募集を停止し、短大を閉校するとともに、四年制の東京女学館大学(以下「四大」という。)を設

立して14年度から開校し、それに伴い、短大の教員は全員四大に移ることになった。その際、学園は、四大での給与について、短大教員にとっては大幅な給与引下げとなる内容の提案を行い、また、短大教授のうち4名を四大の助教授として、短大助教授のうち1名を四大の講師として文部科学省に申請した。

なお、これら5名は、すべて申立人東京女学館教職員協議会(以下「組合」という。)の組合員であった。

これに対し、組合は、団体交渉において、給与を引き下げる理由の説明及び職名(教授、助教授、講師など)の審査基準を明らかにすることを要求したが、学園は、給与については組合が要求する資料を提示せず、職名についても、審査の専門性を理由に説明できないとの回答に終始した。

本件は、給与問題及び職名問題に関する団体交渉での学園の上記対応が、不誠実な団体交渉にあたるか否かが争われた事案である。

なお、本件における職名問題とは、短大の組合員教授を四大の助教授に、組合員助教授を講師に、それぞれ変更したことを指す。

## 2 請求する救済の内容の要旨

(1) 学園は、短大から四大に移行する教員の給与及び職名について、組合が申し入れた団体交渉に対し、関係資料を提示し学園の主張の根拠を具体的に明らかにするなどして誠意をもって応じること。

(2) 陳謝文の揭示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

(1) 申立人組合は、学園に雇用された教職員によって組織された労働組合であり、平成12年6月21日、それまで存在していた同一名称の親睦団体(以下「旧協議会」という。)が規約改正をしたことにより結成された。本件申立時の組合員数は121名である。

組合は、小学校支部、中高支部、短大支部、法人支部の4つの支部からなり、短大支部は、上部団体として東京地区私立大学教職員組合連合に加盟している。

(2) 被申立人学園は、肩書地に小学校、中学校、高等学校を有するほか、東京都町田市に大学を有する学校法人である。このうち大学は、同所にあった短大を13年度に募集停止した上で14年度から開校したものである。

### 2 組合結成に至るまでの経緯

平成11年6月16日、学園は、短大教授会において、四大設立構想を提示した。この時点での構想の内容は、短大との併設という形で少人数の四大を設立するというものであり、12年9月の文部省(当時)申請、14年4月開校を目標としていた。

11年9月24日、学園理事会で四大設立方針が決定され、それにより、「東京女学館大学設立準備委員会」(以下「準備委員会」という。)及び準備委員会の事務局として「東京女学館大学設立準備室」(以下「準備室」

という。)が設置された。準備委員会ではY1理事(現在は理事長。以下「Y1理事」という。)が委員長となり、短大教員からは、準備委員会に2名、準備室に3名が参加した。

しかしその後、12年度の短大の入学志願者状況が厳しく、240名の定員の確保が困難になったことなどから、学園は、短大の閉校を検討し始め、12年3月22日の理事会で、短大の閉校を決定した。

12年4月19日の短大教授会で、学園は、短大教員の処遇について、退職金を上乘せした上で14年3月をもって全員退職となると発表し、四大教員は公募するが、短大教員が応募して条件が同じだった場合、短大教員を優先して採用するとの説明を行った。当時、学園には労働組合は存在しなかったが、従来から旧協議会が給与等について学園と交渉を行っていた経緯があったことから、12年5月10日、学園は、旧協議会に対し、短大教員の退職条件及び全学教職員の給与改訂について提案した。

これらの状況を受け、12年6月21日、旧協議会は、規約を改正して労働組合となり、同時に短大支部が東京地区私立大学教職員組合連合に加盟した。そして、6月22日、組合は、学園に組合結成を通知するとともに、短大教員の雇用保障等を求めて団体交渉を申し入れた。

なお、労働組合となってからも、東京女学館教職員協議会という名称に変更はなく、旧協議会が交渉中であった案件は組合がすべて引き継いでいる。

### 3 組合結成から第10回団体交渉までの経過

組合結成後、本件申立てに至るまでの団体交渉の日程及び主な交渉内容は別紙のとおりである。

平成12年7月3日の第1回団体交渉から同年11月8日の第10回団体交渉までは、主に短大教職員の雇用保障について交渉が行われた。10月4日の第8回団体交渉では、短大職員の雇用等について組合と学園が合意し、10月5日に確認書が作成された。合意内容は、①短大事務職員及び労務職員の雇用保障、②組合員である短大教員の労働条件については、学園は組合と協議すること等の5項目である。さらに、11月8日の第10回団体交渉では、短大教員の教育研究職としての雇用を保障すること、及び四大構想について検討委員会を設置して検討するという事について組合と学園が合意し、11月9日に確認書が作成された。この合意によって設置された東京女学館教育改革問題等検討委員会(以下「検討委員会」という。)は、学事担当のY2理事及び全学教職員のうちの17名から構成されており、委員の中には組合のY2委員長(当時)及び組合役員も含まれていた。

### 4 給与問題及び職名問題に関する経過

(1) 平成12年11月21日に第11回団体交渉が行われ、組合は、四大の資金計画に関する資料の開示などを求める要求書を提出した。学園は、第10回団体交渉までの間に、長期資金収支計画表(収入、支出をそれぞれ数項目に分け、年単位で見込額を表示したもの)を提示していたが、組合の

要求内容は、長期資金収支計画表を資金収支計算書(決算書)と同等の詳細な項目で表示した資料を開示することであった。これに対し学園は、資金収支計算書のような細かい項目に分けるのは無理であると回答している。

また、この団体交渉では、短大教員の雇用を保障するという合意を受け、短大教員の四大での担当科目等を検討するために準備委員会の中に検討機関を設置することで組合と学園が合意した。これにより、東京女学館短期大学教員の大学教員候補者の選考のための専門委員会(以下「専門委員会」という。)が設置された。専門委員会は、理事からY1理事とY3理事(以下「Y3理事」という。)の2名、学外有識者2名、短大教員からX1(以下「X1」という。)、X3、Iの3名の計7名で構成されており、短大教員3名のうち、Iは組合員ではないが、他の2名はいずれも組合員であった。

- (2) 12年11月27日、学園理事会は、四大設立計画について、検討委員会に諮問した。諮問内容は、四大の設立方法、四大設立の理念と構想及び四大教員の給与についてであった。これに対し検討委員会は、同年12月11日に中間答申、13年2月5日に最終答申を行っているが、いずれの際も四大教員の給与については、組合との協議事項であるという理由で答申を行わなかった。

また、諮問の中では、前提条件として、四大教員の人事は準備委員会で行うということが記載されており、諮問内容として、四大の構想・内容は準備委員会で審議し決定するとされていたが、中間答申・最終答申はいずれもこの点につき同意している。

- (3) 12年12月21日、専門委員会が開催された。専門委員会は18時15分から20時35分まで、途中で夕食をはさんで行われ、短大教員17名の四大における職名及び担当科目について検討した。専門委員会には7名の委員のほか、学園事務局職員が書記として2名出席していたが、議事録を作成して確認する等のことは行われず、検討内容はそれぞれがメモをとるなどして記録していた。

また、この日の専門委員会では、検討結果の最終的な確定には至らなかったが、これ以降、専門委員会が開催されることはなかった。

- (4) 12年12月25日、準備委員会が開催され、Y1理事が、12月21日の専門委員会の検討結果について、①短大教員17名全員を四大に移行させるという方向で、各教員の四大における担当科目と職名について検討した、②担当科目については3名が、職名については4名が保留になった、③保留になった教員についてはY1理事とY3理事に調整が委託された、④専門委員会を再度開くことはせず、13年1月5日ないし6日頃までにY1理事とY3理事で微調整を行いたいと述べた。
- (5) 13年1月10日、短大教員の会議が行われ、専門委員会の委員である3名の短大教員から、12年12月21日の専門委員会の検討結果について、四大

設立申請の際は短大から移行する教員は原則として短大と同じ職名で申請することになったという報告が行われた。

- (6) 13年2月6日、学園は、組合に対し、四大開校後の四大教員の給与規程案を文書で提案した。このとき提案されたのは専任教員の給与規程案のみであり、非常勤教員についての提案はなかった。

提案内容は、給与は国家公務員教育職俸給表(一)を適用し、期末手当も国家公務員準拠とするというものであった。国家公務員準拠とした場合、期末手当は月例給の4.75か月分であった。しかし、従来の短大教員の給与は前記俸給表に1.10ないし1.15を乗じ、期末手当は6.3か月分が支給され、さらに年間9万円の福利厚生手当が支給されていたため、学園の提案内容は短大教員にとって、四大への移行と共に年収にしておよそ17ないし21パーセントの減収となるものであった。

また、専任教員の給与規程案では、職務手当の欄が空欄になっていた。

- (7) 13年2月13日、第15回団体交渉が行われた。組合は、要求書を提出し、その中で四大教員の給与に関する学園の提案に対して、①四大設立の詳細な資金計画の提示、②(経費節減を意図した)財務リストラ案の作成、③理事会も応分の負担を負うこと、を要求した。これに対し学園は、13年2月26日の第16回団体交渉では口頭で、同年3月21日の第17回団体交渉では文書で回答したが、いずれも「検討したい」という程度の内容にとどまっており、具体的な回答はなかった。

- (8) 13年3月15日及び4月13日、準備委員会が開かれ、3月15日には外国人教員について、4月13日には国内公募教員について、それぞれの選考委員会から報告があり、採用及び文部科学省に申請する職名について決定した。

なお、12年12月21日の専門委員会の後、13年4月27日に文部科学省に四大設立申請を行うまでの間に、準備委員会はこれらの2回を含め全部で5回行われているが、短大から移行する教員の職名について検討されたことはなかった。

- (9) 13年4月16日、X1がY1理事に電話し、短大教員の四大での職名について確認したが、Y1理事はまだ決まっていないと答えた。
- (10) 13年4月18日、学園は、同月16日付けのY1理事及びY3理事連名の文書(以下「Y1・Y3文書」という)に基づき、文部科学省への四大設立申請に際し、短大教授のうち4名を助教授として、短大助教授のうち1名を講師として申請することを当該5名に通知した。この5名はいずれも組合員であった。
- (11) 13年4月24日の第18回団体交渉では、短大教員の職名問題について協議が行われた。組合は、①12年12月21日の専門委員会では、分野によってハードルの高低があるから何人かについては再度調べるが、原則短大での職名で申請するという事に決定していたはずであるにもかかわらず

らず、それと異なる結論が専門委員会の開催なしに決められている、②13年4月16日夜にX1がY1理事に電話で確認した際にはまだ職名は決定していないという話であったにもかかわらず同日付けの文書に基づいて職名が決まっており、決定過程が不透明である、③準備委員会に何ら報告がなかったなど、手続的に問題があると主張した。また、決定内容についても、職名が変更された5名は全員組合員であり、組合員の短大教授は全員助教授とされているが非組合員の短大教授は全員教授にとどまっているなど恣意的であると主張し、これらの点について、組合に対して説明するよう要求した。これに対し学園は、専門委員会で保留になった教員についてY1理事とY3理事に決定が委ねられており、2人の名前で報告を受けたとした上で、専門委員会では純粹に学問的に審査したものと認識しており、専門委員会の問題は団体交渉ではなく専門委員会で解決すべきことであると回答したが、職名が変更された短大教員に対して、納得できるよう説明する場を設けると述べた。

さらに、職名の本人への通知が文部科学省への四大設立申請の9日前というのは遅すぎるという組合の主張に対し、学園は、申請後でも職名の変更は可能であると答えた。

- (12) 13年4月26日、職名が変更された短大教員に対し、Y1理事から説明が行われた。説明は、全体説明と個別説明に分けて行われ、全体説明でY1理事は、文部科学省の審査の厳しさには分野により温度差があり、短大教員のうち業績をみて7割から8割大丈夫だと思われる人を教授に選んだとした上で、評価基準は、学位、格の高い学会の論文、単著、分野と審査の温度差であると説明した。個別説明では、組合の委員長、副委員長、書記長同席のもと、対象となる5名のうち3名が説明を受けた。
- (13) 同日、Y1理事の説明に引き続いて第19回団体交渉が行われた。組合は、Y1理事による説明の場を設けることを再度要求したが、学園はすでに実施したと回答し、四大設立申請後でも職名変更が可能であるかという点について組合が確認したところ、学園は、「原則として個人都合による変更はできない。認められるのは健康上の理由や認可後の状況の変化だということである」と回答した。
- (14) 13年4月27日、学園は、文部科学省に四大設立申請を行った。
- (15) 13年5月17日、第20回団体交渉が行われ、学園は、職名が変わった教員の四大での給与について、俸給表の変更後の職名に該当する等級のうちで、職名が変更されなかった場合の号俸の直近下位の号俸を適用すると説明した。また、組合が、第15回団体交渉の際に提出した要求書で要求していた四大の資金計画の詳細な資料について再度要求し、四大教員が確定したので、人件費見積りはそれを反映したものにしてほしいと説明したところ、学園は、「第三者の方も含めて納得出来るようなデータを示す必要がある」「私どもには既に資料がございますので」などと答え、提示を約束した。財務リストラ案と理事会の負担については、

5月25日の理事会で見解をまとめ、組合に提示するという事になった。

また、職名問題について、本人への通知が遅いと組合が再度抗議したところ、学園は、精査したために時間がかかったと答え、Y1理事が該当者に説明した時点では変更の余地がなかったことを認めながらも、十分な説明はしたと述べた。

さらに、組合は四大設立申請書類を開示するよう要求したが、学園は、文部科学省で慎重な取扱いを求められたことを理由に、認可が下りるまで開示しないと答えた。Y1・Y3文書についても、組合は開示を要求したが、学園はこれに応じず、同文書は、本件審査手続の中で初めて、当委員会に対して書証として提出された。

なお、Y1・Y3文書には、短大教員全員について、四大における職名と担当科目が個人別に記載されているが、審査基準や決定理由等については何も記載されていない。

- (16) 13年6月12日、第21回団体交渉が行われた。学園は、長期資金収支計画表の同年3月現在のもの及び同年5月現在のものを提示して四大の資金計画について説明したが、5月現在のものは、3月現在のものに比べ、12年度決算を反映させたこと、中高での退学等による生徒数の目減りを考慮したこと、補助金の減少を考慮したこと、人件費について定期昇給を考慮したこと等により数値が変化し、全体として厳しい見通しとなっていた。また、いずれのものも四大教員の給与は学園の提案内容を前提としていたため、組合は、比較対象として現給保障した場合のデータも示すよう要求し、学園は作成して示すと約束した。組合はさらに、個々の教員について短大での現給と学園の提案内容で年収を比較したものを示すよう要求したが、学園がプライバシーを理由に拒否したところ、組合は全等級号俸について比較するよう要求し、学園は提示すると回答した。これらの資料は、第22回及び第23回団体交渉で提示されている。

また、職名問題について学園は、学問的な立場から検討されたものであり労使の話合いで変えるべきことではなく、変更するつもりはないと述べた。そこで組合は、要求書を提出し、①職名を下げるに至った理由を他の教員との比較において明確に示すこと、②個人業績の再検討と昇格のための書類変更、③変更前の職名に準じた賃金と待遇の保障、④業績が上がれば四大開校後であっても昇格の申請を行うこと、を要求した。

- (17) 13年6月15日、第22回団体交渉が行われた。組合は、第21回団体交渉で提示された3月と5月の長期資金収支計画表について、変更点は3月時点でも分かっていたはずのことばかりであり、あえて5月分で修正したのは意図的に資料の使い分けをしているのではないかと、また、人件費が未だに単価に人数をかけて算出したものであり、現実的な数字とはいえないと抗議した。これに対し学園は、5月の資料は収入は厳しく、支出は緩めに想定してシビアな数字を出すよう事務局に指示して作成した

ものであり、積算根拠を説明すればよいと考えていると回答した。

また、職名問題について組合が、短大では本来教授の資格のない者を教授として採用していたことになる指摘したところ、学園は、四大における教授と短大における教授は同格ではなく、短大から四大に移行する時点で、一般的に3割は同じ職名で移動できないと答えた。組合は、文部科学省の最近の方針はそうではなく、教育歴を重視する旨の通達も出ているはずだと主張したが、学園は、専門委員会での審査に關与していないことを理由に明確な回答をしなかったため、組合は、抗議するとともに文部科学省の方針を調べるよう要求した。

- (18) 13年6月22日、第23回団体交渉が行われ、学園は、第21回団体交渉で組合が要求していた、現給を維持した場合と学園提案の給与制度の場合を比較した長期資金収支計画表を提示した。それによると、現給を維持した場合、学園が提案した給与制度を採用した場合に比べ、年間およそ4,000万円人件費が増えるとされている。組合は、理事の報酬引下げと教員の給与についての経過措置を要求したが、学園は、経過措置について、「ない袖は振れない。ギリギリの判断である。」と拒否する回答をした。

また、職名問題に関して、学園が教員審査の基準を文部科学省に問い合わせていなかったことから、組合が抗議した。しかし学園は、理事会では内部審査をする能力がないため専門委員会にお願いし、その結果を尊重するのであって、専門委員会は基準を承知の上で審査をしたと考えており、文部科学省に問い合わせるつもりはないと回答した。それに対し組合は、専門委員会は一度しか開かれていない上、専門委員会での合意内容と異なる結論が出ていると主張し、専門委員会について説明できるY1理事を団体交渉に出席させるよう要求したが、学園は、すでにY1理事に職名変更の理由を説明してもらっており、それで十分だと考えていると答えて、組合の要求を拒否した。第22回団体交渉での、短大と四大の教授は同格ではないという発言についても、学園は、発言した理事の個人的見解であり、当該理事が専門委員会に關わっていない以上、専門委員会の判断ともつながっていないと説明した。

なお、上記発言を行った理事は、この団体交渉には欠席している。

- (19) 13年6月29日、第24回団体交渉が行われ、冒頭、組合は、短大教員の四大への就任承諾書の提出後も、給与及び職名等について協議が終了したものでなく、解決のために引き続き協議を行っていく立場である旨の文書を学園に提出した。就任承諾書は、文部科学省令により提出が義務づけられており、教授、助教授、講師を問わず、提出しなければ四大教員に就任することができないものである。

この日の団体交渉では、給与問題が取り上げられ、組合は、国家公務員準拠というだけでは給与を引き下げる根拠にはならない、きちんとした根拠を示してほしいと要求した。これに対して学園が、17年によ

やく黒字に転じるというこれまでの説明が十分な根拠であり、これ以上何が必要なのかと逆に尋ねたところ、組合は、長期資金収支計画表は大雑把なため、予算書の予算項目程度のもので資金計画を示してほしいと言った。学園は、前年度の収支決算を見て次年度の予算を作っていくため、細かいものはまだ作っておらず、既に示したもので十分であると考えていると回答し、さらに詳細なものを示すかどうかについては回答を保留した。また、第23回団体交渉での「ない袖は振れない」発言に関連し、そのような状況を招いた責任として、理事の給与をまず引き下げよう、組合が再度要求したところ、やり取りをするうち、学園が考えている減額対象者は役員報酬を受け取っている理事のみであり、職員給与を支給されている理事は含まれていないことが判明したため、組合は、役員報酬、職員給与を問わず、理事の役職についている者全員について引き下げるべきだと主張した。さらに組合が、四大教員の給与について譲歩の余地がないのかと質したところ、学園は、営利企業ではないので利益は還元するが、四大設立の際は完成年度に黒字にならなくてはならず、そうしないと文部科学省から計画の見直しを迫られるという制約があり、現段階では財政状況が厳しく譲歩できない、今後良い展望が出てくればまた考えたと答えた。

(20) 13年7月30日、第25回団体交渉が行われた。組合が第21回団体交渉で提出した要求書に対する回答書が7月25日付けで学園から提出されていたため、この団体交渉では回答書に沿って職名問題について協議した。

学園は、組合の要求内容のうち、①職名を下げるに至った理由を他の教員との比較において明確に示すこと、については、個別に説明済みであり、他の教員との比較はプライバシー上できないと回答した。②個人業績の再検討と昇格のための書類変更、については、専門委員会で厳正に検討された結果であると受け止めていると回答し、再検討の考えがないことを示した。③変更前の職名に準じた賃金と待遇の保障、については、財政的に苦しく、整合性の面からも助教授に教授の給与は支払えないと回答し、組合がどの程度の財政負担になるのかと聞いたが、回答を拒否した。④業績が上がれば四大開校後であっても昇格の申請を行うこと、については、業績を上げることが期待していると回答したものの、回答内容は、組合の要求をほぼ全面的に拒否するものであった。また、組合は、Y1理事の団体交渉への出席を再度要求したが、学園は拒否した。

(21) 13年7月末までに、学園は、四大教員就任予定者の就任承諾書及び個人調書、寄付行為変更申請書等の書類を文部科学省に提出した。このとき提出した書類の中には、17年度までの詳細な項目にわたる予算も含まれていた。しかし、これらの書類を教職員が見ることができるようになったのは、13年12月の文部科学省の認可後であり、また、これらの書類が団体交渉等で組合に示されることはなかった。

(22) 13年9月20日、第26回団体交渉が行われた。学園は、給与問題につ

いて国家公務員に準じてという基本方針なので理解してほしいと説明したが、組合は、それでは論拠にならないと反論して説明義務を果たすよう求め、このままでは訴訟になると発言、一時双方ともかなり興奮した状態となった。また、これまで学園から提出された四大の資金計画の資料について、組合は、仮のもので大雑把なデータであり、個別の教員の人件費も反映した厳密で具体的なデータがなければ話が進まないと述べたところ、学園は、さらに詳しいデータを示すと答えた。

職名問題については学園は、専門性を理由に、審査基準を説明できないという従来の説明に終始した。これに対し組合は、審査結果に納得がいけない場合はどこに言えばよいのかと聞いたが、学園は、手の打ちようがないと答えた。

- (23) 13年10月31日の第27回団体交渉では、学園が10月30日付けの長期資金収支計画表を組合に提示し、説明した。学園の説明によれば、提示された長期資金収支計画表は7月末に文部科学省に提出したものを、10月の理事会用に一部修正したものであり、第21回団体交渉で組合に提示した5月現在の長期資金収支計画表との違いは主に四大に関する数値が変わったことによるものであるとのことであった。しかし、説明の途中、資料の数値に誤りがあることが判明し、学園から後日訂正したものを再提出することになった。
- (24) 13年11月21日、学園は、第27回団体交渉で組合に提出した長期資金収支計画表の、誤りを修正したものを組合に手交した。しかし、これに対し組合がさらに修正を求めたため、11月26日、手書きでさらに修正した長期資金収支計画表を組合に手交した。
- (25) 13年12月12日、第28回団体交渉が行われ、組合は、資金計画の資料について数字が二転三転していると指摘した。学園は、完成年度に黒字にするという前提は動かすことができないが、支出がかなり増えているため、場合によって微調整が必要になることがあると答えた。しかし、組合は、教員に対し給与の引下げを提案する一方で、微調整で支出額が変わるのであれば、計画とはいえないと抗議した。
- (26) 14年1月15日、第29回団体交渉が行われた。給与問題について組合が、いきなり2割の減収になるのはダメージが大きいため、経過措置をとることができないかと言ったところ、学園は、すでにぎりぎりのところで国家公務員に準ずるという案を出しており、これ以上は知恵とゆとりがない、むしろ組合側からアイデアを出してほしいと答えた。
- (27) 14年1月24日に行われた第30回団体交渉で、組合は、給与引下げの経過措置として、①現行給与で足踏みさせて四大の俸給表の数字に近づいたところで移行させる(以下「第1案」という。)、②4年間かけて段階的に減額する(以下「第2案」という。)、③職名が変わる者について、俸給表の変更後の等級の直近下位ではなく直近上位の号俸に移行させる(以下「第3案」という。)、という案を提示し、学園は検討すると回答

した。ただし、組合は、これらは逆提案ではなく、学園が何ら提案をしないのでアイデアとして例示したものであるとし、これら以外のことも検討するよう求めた。

- (28) 14年2月14日の第31回団体交渉で、学園は、組合が第30回団体交渉で提示した3つの案について回答した。回答の内容は、第1案は四大の俸給表に追いつくまでに9年間かかるので不可能、第2案は給与減少額の1.5年分の財源が必要となるため不可能、第3案は可能というものであった。組合は、第1案について学園がサンプルとして1人分しか試算していなかったため、全体でどの程度負担増になるのかを試算し、第1案、第2案ともに文書で示すよう要求し、学園は、提示すると回答した。しかし、回答内容について学園は、財政が破綻しないことが大前提であり、現行給与を維持することと財政が破綻しないことが両立しない以上やむを得ない、理解してほしいと言った。これに対し組合は、3つの案は並列ではなく、本来なら現給保障、譲歩しても全員について経過措置をとるべきだと主張し、第3案単独でなら可能という学園の回答を受け入れなかった。
- (29) 14年2月25日に第32回団体交渉が行われた。交渉の中で学園は、財政的に苦しい中で短大教員の雇用保障をしたことは最大の譲歩であり、四大の経営が安定するまでは給与は国家公務員並みにしかできず、四大が成功した時点でまた考えるべきことであると発言したため、組合は強く抗議した。また、組合が以前から要求していた理事の給与の引下げについて、学園は、すでに役員報酬を削減しており、職員給与を受け取っている理事については全学教職員の給与と一体で提案すると述べた。
- (30) 14年2月28日、第33回団体交渉が行われ、給与問題について学園は、国家公務員に準ずるということを前提として資金計画を立てており、今の段階では譲歩できないと述べた。これに対して組合は、最初から変えないという前提で団体交渉に臨むのは「カラ団交」とであると非難した。しかし学園は、譲歩を引き出せなければカラ団交だといふのであればそうなるが、先行き不透明な中で約束することの方がむしろ無責任であると答えた。
- (31) 14年3月7日、第34回団体交渉が行われた。この団体交渉が、四大開校前の最後の団体交渉であった。この団体交渉ではこれまでの協議事項について整理が行われた。給与問題について学園は、財源がないため検討の余地がなく、白紙回答であると述べた。また、組合が要求していた詳細な資金計画については、すでに示していると考えていると回答し、財務リストラ案は難しく作成していない、理事会の負担としては理事報酬の引下げをすでに行ったと述べた。職名問題については、5名の教員の職名が変えられた理由を示すよう組合が再度要求したのに対し、学園は、専門委員会の判断であるから理事会は理由を示す立場にないとし、職名の再検討は行っていない、また、短大での職名に準じた待遇の保障

についても、金額ではなく理念の問題として応じないと回答した。

- (32) 14年3月20日、学園は、組合に、「東京女学館大学専任教員給与規程(案)」及び「東京女学館大学非常勤講師報酬等支給規程(案)」を渡した。このうち、「東京女学館大学非常勤講師報酬等支給規程(案)」については、2日前の3月18日に組合に提出されている。また、3月20日に前記規程案を手交した際、学園は、労働基準監督署長に就業規則の変更を届け出る必要があるため、3月25日までに意見書を提出するように組合に依頼した。しかし、3月21日は祝日、23日及び24日が土日であったことから、組合は、同年3月25日、意見書提出までの期間が短すぎることを理由に、団体交渉において説明と協議を行うことと、協議なしに労働基準監督署長への届出を行わないことを求める要求書を提出した。しかし、双方の日程が合わず団体交渉が行われぬまま、3月28日、学園は労働基準監督署に出向き、就業規則の変更を届け出た。

### 第3 判断

#### 1 除斥期間について

本件申立ては平成14年5月22日になされたものであるから、13年5月21日以前の団体交渉に係る申立てについては、労働組合法第27条第2項により申立期間徒過として却下せざるを得ない。しかし、適法な申立てとなる第21回以降の団体交渉について、組合は、学園が第20回以前の団体交渉における不誠実な対応を本件申立直前まで改めることなく一貫して行っていると主張していることから、第21回団体交渉以降の学園の対応を判断するに必要な限りで、第20回団体交渉以前の学園の対応についても検討する。

#### 2 給与問題に関する団体交渉について

##### (1) 申立人の主張

学園が提案した四大の給与制度は、短大から四大に移行する教員にとって大幅な給与削減提案であり、生活設計の変更を余儀なくするものである。したがって、学園には、短大における給与制度を維持した場合と学園が提案している給与制度を採用した場合の差を提示し、給与を引き下げる理由を詳細に説明する責務がある。しかし、学園は以下のように、その責務を果たさなかった。学園のこれらの対応は、実質的な団体交渉拒否である。

- ① 学園は、第23回団体交渉では「ない袖は振れない」、第29回団体交渉では「これ以上は知恵とゆとりがない」、また、第32回団体交渉では「雇用保障をしたことは最大の譲歩」などと発言し、さらに、第33回団体交渉で組合が「カラ団交ではないか」と言ったところ、「そのように受け取ってもらってもかまわない」と発言するなど、組合の要求に対して真摯に検討する姿勢を見せなかった。
- ② 四大の資金計画の資料について、組合は、現実的な計算方法に基づいた、資金収支計算書と同等の詳しい項目で表示された資料を提示

するよう団体交渉で何度も要求してきた。これは給与引下げの必要性を示すには不可欠の資料である。しかし学園は、提示するか否かについて発言が二転三転した上、長期資金収支計画表の数字を入れ替えた程度の資料しか提示しなかった。しかもそれらの資料は、提示のたびに数字の訂正があり、人件費は総額だけで内訳がなく、どういう計画に基づいて教員を採用しているかも分からないような大雑把なものであった。

- ③ 第30回団体交渉で、組合は、給与引き下げの経過措置としてアイデアを出したが、学園は、理由も説明せずに拒否した。また、他の経過措置も検討するよう要求したが検討しなかった。
  - ④ 14年3月20日、四大の給与の規程等の最終成案が学園から手交され、意見書を提出するよう依頼されたが、提出期限までは実質2日間しかなく、検討することは不可能であった。そもそもすでに提示されている四大の給与規程案は不完全なものであり、成案をもって改めて団体交渉すべきものであるが、成案での団体交渉は一度も行われていない。そこで、組合は団体交渉を申し入れ、協議を行わずに労働基準監督署長に届け出ないよう要求したが、学園は組合が申し入れた3月28日午後の日程を都合が悪いと拒否する一方、同日午後に労働基準監督署に出向き、就業規則改訂を届け出て、給与引下げを強行した。
- (2) 被申立人の主張

- ① 学園は、組合の要求に対し、団体交渉に何度も応じ、資料を提示して説明を行っている。組合は短大での給与の維持を要求しているが、四大教員の給与水準は、財政事情によるものであり、組合の要求に応えることは困難である。組合が、学園が譲歩しないことを不誠実と主張しているのであれば、組合の主張こそ失当である。

また、12年11月には検討委員会に四大教員の給与について諮問しているが、検討委員会には組合の委員長と組合役員が2名参加しており、しかも委員の半数以上が組合員であったのだから、実質的には12年11月の段階で四大の給与制度について組合に提案をしていたのである。それにもかかわらず、組合は13年2月6日に学園が組合に提案するまで、四大教員の給与について団体交渉の議題として取り上げなかったのであり、それまでの間協議が行われなかったことについて学園が非難されるいわれはない。

- ② 組合は、学園が十分な資料を提示せず、提示された資料は大雑把で数字が二転三転すると主張する。

しかし、組合は、詳細な資料と言うだけで、具体的な資料の特定をせず、なぜ必要なかの説明も行わなかった。組合は詳細な資料として、「資金収支計算書と同等のもの」と説明しているが、将来の見込みについて細部にわたる資料を作成したとしてもそれによ

て正確性が増すわけではなく、無意味なことであり、団体交渉でも無理であると回答している。

また、決算を反映して数字を修正するのは当然であり、それがまさに組合の要求する現実的な数字である。人件費についても、個々の教員の採用が決まっていな段階で個々人ごとの金額を明示できるはずもなく、組合の主張は言いがかりに等しいものである。そもそも資金計画は将来の計画であるから、数字が変化していくのは当然である。

- ③ 組合が「アイデア」と称している3つの提案については、2つは不可能であるが、職名が変わる教員について直近下位ではなく直近上位に位置づけるといふ提案は可能であると回答した。しかし組合が後になって、この提案はあとの2つの案との併案であると言い出したために実現しなかったのであり、拒否しているのは組合の方である。
  - ④ 労働基準監督署長に就業規則を届け出するための意見書について、組合は、期間が短く検討できないと主張するが、検討委員会への諮問からは1年4か月が経過しており、組合にも13年2月6日に規程案を提案しており、検討の時間は十分にあったはずである。14年3月20日の規程案は、13年2月6日のものから修正があることを説明の上、組合に手交したものであり、しかも若干の修正にすぎないのであるから、検討は十分可能である。むしろ、協議するまで届け出ないよにといふ組合の要求は、就業規則の届出義務に反する違法状態を要求するに等しい。
- (3) 当委員会の判断

- ① 学園は、本件四大教員の給与問題について、組合の要求に応じて団体交渉を重ね、説明を行っているが、学園の財政状況から譲歩は不可能であると主張する。

しかし、学園は、たとえ譲歩できない場合であっても、組合の理解を得、合意を形成できるよう、真摯に努めなければならないことには変わりはない。それにもかかわらず、「ない袖は振れない」(第2、4(18))「雇用保障をしたことは最大の譲歩」(第2、4(29))などの発言にみられるように、学園は、自らの提案を一方的に主張するのみであり、合意に至る可能性を模索する姿勢があるとはいえない。

また、学園は、12年11月の検討委員会への諮問をもって実質的に組合に提案したと主張するが、検討委員会は労使交渉の場の一環として設置されたものではなく、組合員が事実上検討委員会の内容を知り得たとしても、それをもって組合に提案したとみることはできない。そしてそれは、検討委員会に組合の委員長らが参加していたとしても変わるところではない。したがって、この点に関する学園の主張は採用できない。

- ② 四大の資金計画に関する資料について、学園は、組合は詳細な資料

というだけで具体的な要求をしていないと主張する。また、組合の、資料の数字が二転三転するという主張に対し、将来の見込みである以上数字が修正されるのは当然であると反論している。

確かに、将来の見込みについて資金収支計算書と同様の詳細な項目にわたる資料を要求するというのは必ずしも合理的な要求とはいえず、学園も一度は無理であるとしてこの要求を断ったという経緯もみられる(第2、4(1))。さらに、学園が主張するように、資金計画が将来の見込みである以上、数字が提示のたびに修正されることも一概に不合理であるとはいえない。

しかし、組合は、表現は多少異なるものの、予算・決算の項目で表示した資金計画を提示するよう何度も要求しており(第2、4(1)(7)(15)(19)(22))、学園もそのことは認識していたと認められる。それにもかかわらず学園は、漫然と長期資金収支計画表を提示し続ける一方で、組合の要求に対しては、提示すると期待させるような回答も行うなど(第2、4(22))、一貫性のある対応をしていたとはいえない。また、学園は遅くとも13年7月までには、文部科学省への申請手続のために完成年度までの予算を作成しており(第2、4(21))、組合が要求していた詳細な項目で表示した資料を持っていたことが認められるところ、組合にはこれらの資料を開示せず(第2、4(21))、その理由も説明していないことからすれば、組合の求めに応じて十分な資料を提示したとはいえない。さらに、資料の数字が修正されることを組合が問題視していた背景には、学園の経営姿勢に対する不信感があったことが窺われるが、学園は、他の経費については調整はありうると述べる一方で、四大教員の給与は動かさないとするなど(第2、4(25)(30))、必ずしも合理的な説明を行っているとはいえない。

- ③ 給与問題については、第30回団体交渉で組合から出された3つの提案(ただし、組合は「アイデア」であると主張している。)が双方を通して出された唯一の譲歩案であるが、組合は、経過措置としてアイデアを示したにもかかわらず学園は理由も説明せずに拒否し、他の経過措置も検討しなかったと主張している。他方、学園は、3つの提案のうち1つは可能と回答したが、組合がその提案はあとの2つの提案との併案であると主張したために実現しなかったと主張している。

この3つの提案が組合から出され、いずれも実現しなかった経緯については、第2、4(27)及び(28)で認定したとおりであり、組合が提案した当初から、第3案が他の2つの案との併案であることを明示していたとは認められない。また、第3案は受け入れると学園が回答したにもかかわらず、全教員に関する経過措置をとるよう主張して自ら出した第3案を受け入れないなど、組合の交渉態度にも相当に問題

があるといわざるを得ない。

しかし他方、学園も、第1案及び第2案を拒否するに当たって、教員のうち1人についてしか試算しないなど、十分な検討をしたとは認められない。そもそも学園の提案は、大幅な給与引下げを内容としているものであるから、学園としては経過措置についての組合からの要求に対して十分に検討し、不可能ならその理由を団体交渉で組合に説明すべきものである。

- ④ 労働基準監督署長に就業規則の改訂を届け出るに当たって、学園は、検討委員会への諮問から1年4か月が経過し、組合に給与規程案を提示してからも1年以上が経過し、組合には検討する時間は十分にあったと主張する。

この学園の主張のうち、検討委員会への諮問に関する部分が採用できないことは前記①で述べたとおりである。

13年2月6日の提案は、組合に対する正式な提案であるが、組合はこの提案内容が受け入れられないことを表明し、1年以上にわたり団体交渉を重ねてきた。そのような経過を鑑みれば、組合が当初の提案がほぼそのまま最終案になることを前提として学園の提案内容を検討し、意見書の準備をすべきであったとはいえず、13年2月6日に提案していたことを理由に組合に検討する時間があったということとはできない。しかも、13年2月6日の提案に含まれていたのは、専任教員給与規程案のみで、非常勤講師報酬等支給規程案は14年3月18日になって初めて組合に提示されたものであり(第2、4(6)(32))、検討する時間があったという学園の主張は到底採用できない。

また、学園は、14年4月の四大開校前に労働基準監督署長に就業規則を届け出なければならず、協議をするまで届出をしないよう求める組合は違法状態を要求するに等しいと主張する。

確かに、就業規則は四大開校前に労働基準監督署長に届け出なければならず、3月30日が土曜日、31日が日曜日であったことから、届出はどんなに遅くても3月29日までには行わなくてはならなかったことからすれば、組合との協議後の届出は非常に困難な状況であったことが認められる。しかし、ひとたび届出を行ってしまえば、学園の提案内容は既成事実化されることになり、組合が一貫して提案に反対し、団体交渉を申し入れている状況下で、組合が提案内容を検討する時間の余裕もなく、団体交渉を開催することも困難であるほど差し迫った時期になってから最終案を提示したこと自体、学園に組合と誠実に協議する意思がなかったことの表れであるともいえる。

- ⑤ 以上のとおり、学園が四大教員の給与に関し、13年5月22日以降の団体交渉において、組合と誠実に交渉し、合意に向けて努力したとは認められないのであるから、学園の対応は不誠実な団体交渉にあたる。

### 3 職名変更に関する団体交渉について

#### (1) 申立人の主張

平成12年12月21日に行われた専門委員会で、短大教員全員について、原則として短大における職名で文部科学省に申請することが決定された。そしてそのことは、同年12月25日の準備委員会及び13年1月10日の短大教員に対する説明会でも報告されている。学園は、専門委員会で一部の教員について結論がY1理事及びY3理事に一任されたと主張しているが、そのような事実はない。

しかし学園は、13年4月18日に突然、5名の短大教員について職名を変更、すなわち降格して申請することを本人に通知した。

そこで組合は、学園の教員採用の方針や考え方、教員審査の一般の基準を説明するよう学園に要求した。専門委員会を設置したのも、専門委員会の判断に基づき最終決定したのも理事会であり、学園は降格の理由・根拠を団体交渉で組合に説明する必要がある。仮に、学問的内容であるために説明できないのであれば、専門委員会の委員であり理事でもあるY1理事を団体交渉に出席させるべきであり、組合も再三それを要求している。

しかし学園は、以下のとおり不誠実な対応に終始しており、これは実質的には団体交渉を拒否したと評価されるべきものである。

- ① 学園は、当初、職名問題は協議事項ではないと述べ、その後、協議事項であることは認めたものの、決定内容は変更できないとし、団体交渉事項であることを実質的に否定した。
- ② 専門委員会の決定内容について、組合と学園の認識が異なっているにもかかわらず、職名決定の根拠となるY1・Y3文書及び文部科学省への四大設立申請書類など、学園の主張の根拠を示さず、職名決定過程を明らかにしようとしなない。
- ③ 学園は、職名については専門委員会に任せており、理事会で議論できることではないとして、専門性を理由に審査基準の説明をせず、プライバシーを理由に決定の根拠の説明を拒否している。
- ④ 組合は降格について是正措置を要求したが、学園は、一貫して否定しており、交渉するという態度を持っていない。

#### (2) 被申立人の主張

四大における職名は、文部科学省の審査を経て決定されるものであり、しかも四大設立にあたっては教員の過半数が教授でなくてはならないとされているため、安易に短大の職名のままで申請することはできない。しかし、文部科学省は審査基準を公表していないため、学園としては専門委員会の学術的判断に頼らざるを得ないのである。

12年12月21日に行われた専門委員会では、4名について職名が、3名について科目が保留となり、Y1理事とY3理事に調整が委ねられた。そして、同年12月25日の準備委員会でも同内容の報告が行われた。

組合は、団体交渉で審査基準を説明するよう要求しているが、専門委員会の判断は極めて学術的なもので、だからこそ専門委員会を設置して審査したのであり、理事会で議論できるようなものではなく、学園が基準を説明できないのは当然のことである。そしてそのことは団体交渉でも組合に説明している。学園にできるのは、専門委員会の委員であるY1理事から直接説明してもらう場を設けることであり、実際、職名が変わる者のうち希望者に対する説明は、13年4月26日にY1理事からの説明を実施した。

職名変更の根拠となったY1・Y3文書についても、17名の短大教員全員の申請職名が記載されており、プライバシー保護の観点から認可前に組合に開示できないのは当然である。

また、団体交渉に誰を出席させるかは学園が決めることであり、人事労務担当でもないY1理事を出席させないのが不当であるという組合の主張こそ失当である。

以上のように、学園は、職名問題に関しても団体交渉に応じて説明すべき点は説明しており、何ら不誠実な点はない。

なお、文部科学省に申請するに当たって、短大教員を四大教員として申請するには、本人の就任承諾書が必要であり、学園が勝手に申請することはできない。本件においても、職名も含め、本人の同意を得た上で申請しているのである。

### (3) 当委員会の判断

① 12年12月21日に専門委員会が開催され、短大教員の職名及び担当科目について検討が行われたこと(第2、4(3))が認められるところ、学園は、専門委員会の審査結果について、一部の教員について結論が保留となり、Y1理事とY3理事に調整が委ねられたと主張する。そして実際に、最終的な結論は専門委員会ではなく、Y1理事とY3理事の連名で理事長あてに報告され、その内容どおりの職名で文部科学省への申請が行われたことが認められる。

この点につき、専門委員会で実際にどのような決定が行われたかについては、解明するに足りる疎明はない。しかし、四大設立準備の過程で、四大教員の人事は準備委員会で行うことが前提とされており、実際にも短大から移行する教員以外の四大教員(外国人教員及び国内公募教員)については準備委員会で決定されているにもかかわらず、短大から移行する教員についてのみ準備委員会を経ずに決定されている(第2、4(8))など、職名決定の過程は極めて不透明であり、手続的に問題があると組合が疑うのももつともである。

しかも、職名が変更となった5名の教員は全員組合員であり、短大教授9名のうち、組合員4名は全員四大助教授とされたにもかかわらず、非組合員5名は全員四大でも教授にとどまっていることからすれば、組合が恣意的な決定であると疑うのもまた、無理からぬこと

といえる。

- ② 学園は、職名決定は学問的判断を要するものであり、理事会で審査することができないからこそ専門委員会を設置したのであって、学園が団体交渉で審査基準を説明するのは不可能であると主張する。

しかし、学園は、専門委員会が学問的に厳正に判断した結果であるからそれを尊重すると主張するのみであり、検討過程について一切説明しようとしないうえ、職名決定の根拠となったY1・Y3文書も本件審査手続において初めて提出する(第2、4(15))など、組合に説明し理解を得ようという姿勢はみられなかった。学園は、前記文書を開示しなかった理由として、プライバシーをあげているが、同文書には各教員の職名と担当科目しか書かれておらず、審査基準や決定理由等は記載されていないのであるから(第2、4(15))、少なくとも13年12月の設置認可後はプライバシーは問題とならないはずである。また、第26回団体交渉では職名を変更された教員に不服があっても手の打ちようがないと発言する(第2、4(22))など、学園には手続の適正を確保する姿勢も全くみられない。

- ③ また、学園は、組合がY1理事を団体交渉に出席させるよう要求したことについて、団体交渉の出席者を決めるのは学園であり、人事労務担当でもないY1理事の出席を要求するのは失当であると主張する。

しかし、組合がY1理事の出席を要求したのは、職名決定の基準を学園が説明できないと主張するため、説明できる者としてY1理事を出席させるよう要求したものである。したがって、学園の主張は採用できない。

- ④ なお、学園は、文部科学省に申請するにあたり、教員本人の就任承諾書を得ており、職名に関しても本人の同意があると主張するが、就任承諾書は四大教員として申請するために手続上必要であるため、職名を変更された教員もやむなく提出したものであり、組合は、団体交渉でも協議を継続する旨の文書を提出するなど、職名について受け入れたものではないことを明確にしている(第2、4(19))。

- ⑤ 以上のとおり、学園が職名変更について13年5月22日以降の団体交渉で真摯に説明し、合意を形成する努力をしたとは認められないのであるから、学園の対応は、不誠実な団体交渉にあたる。

#### 4 救済方法について

本件審査手続における組合の主張から、組合は、学園が団体交渉において実質的な交渉に応じるよう求めているものとみられ、とりわけ、職名に関しては、学園に対し、組合員であるが故に職名を変更されたとの強い疑問を持っているのであるから、これに対して誠実に説明すべく、理事のうち職名決定の過程を知る者を出席させた上、組合員5名の職名が助教授または講師となった理由を少なくとも前記第2、4(12)の全体説明及び個別説明において行ったのと同程度に説明することを命ずるのが適切であると考

えられる。したがって、本件における救済としては、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

なお、組合は陳謝文の掲示を求めているが、文書交付をもって足りると考える。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園が四大教員の給与問題及び短大から四大に移行する教員の職名問題について、平成13年5月22日以降に行われた団体交渉で学園主張の根拠を明確に説明しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当し、13年5月21日以前に行われた団体交渉については、同法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条、労働委員会規則第34条及び同規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成16年12月21日

東京都地方労働委員会  
会長 藤田耕三

(別紙省略)