

命 令 書 (写)

長崎市網場町 5 3 6
申 立 人 長崎総合科学大学教職員組合
執行委員長 X₁

長崎市網場町 5 3 6
被申立人 学校法人長崎総合科学大学
理 事 長 Y₁

上記当事者間の長崎県労委平成 1 7 年 (不) 第 5 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 1 9 年 6 月 5 日第 9 3 5 回公益委員会議において、会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同前田信行、同堀江憲二、同服部悦子出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、平成 1 7 年度の期末手当・勤勉手当にかかる申立人との団体交渉を誠実に行わなければならない。

理 由

第1 事案の概要

申立人長崎総合科学大学教職員組合（以下、「組合」という。）と被申立人学校法人長崎総合科学大学（以下、「大学」という。）との間で平成17年度の期末手当・勤勉手当（以下、「期末勤勉手当」という。）にかかる第1回団体交渉が平成17年6月1日に開催された。組合が年間支給割合5か月分を要求したのに対して、大学は予算計上に従い2か月である旨回答した。

その後の団体交渉においても大学は、組合の上積み要求に対して、2か月というのは理事会で決定されており、交渉委員はもちろん、たとえ理事長であっても変更することはできないなどと回答した。

大学は、夏季分の期末勤勉手当の支給に当たり、夏季分を1か月とし、残りを継続交渉とする旨提案した。これに対し、組合は、夏季分について2か月を要求した上で交渉を求めたが、大学は歩み寄りを見せることなく、交渉を打ち切って、6月30日に1か月分を支給し、組合からの上積み要求に対しても、交渉は終了した旨回答した。

このため、組合は、団体交渉における大学のかかる対応は労働組合法第7条第2号に違反する団体交渉拒否の不当労働行為であるとして、平成17年8月23日に救済申立てを行った。

第2 申立人の請求する救済内容

被申立人は、2003年3月13日に申立人と締結した労働協約である覚書にしたがい、申立人が2005年5月11日付で申し入れた、2005年度の期末勤勉手当の年間支給割合、及び夏季期末勤勉手当支給に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、大学及び同附属高校の教員・事務職員・技術職員等で組織された労働組合で、申立て時の組合員数は73名である。

(2) 大学は、昭和17年12月に財団法人川南高等造船学校として設立され、その後幾たびかの組織、名称変更を経て昭和53年8月に現在の名称となった学校法人で、長崎総合科学大学及び同附属高等学校を設置している。

申立て時の職員数は、大学教員84名、高等学校教員31名、法人職員75名の計190名である。

2 本件労使紛争の経過

(1) 本件救済申立前の経過

ア 従来、大学において、期末勤勉手当は、国家公務員の一般職にかかる人事院勧告に準拠して団体交渉により決定してきた。

期末勤勉手当の支給額について、平成12年から人事院勧告に準じた支給月数を下回ることが続いたため、大学と組合は、平成15年4月1日付の給与規程の改定にあたり、同年3月13日に次の内容の覚書(以下、「覚書」という。)を締結した。

組合員にかかる期末手当及び勤勉手当の支給割合については、人事院勧告に準拠せず、理事会と組合との協議によって決めることとし、理事会及び組合双方共、当該協議を誠実に行わなければならない。

なお、本件救済申立て前3か年の期末勤勉手当(年間支給割合)は、平成14年度は当初予算2.7か月に対し4.15か月、平成15年度は当初予算2か月に対し3.03か月プラス一律20万円、平成16年度は当初予算2か月に対し3か月プラス一律20万円である。

また、覚書締結後の平成15年度及び16年度の期末勤勉手当は、組合と大学との労使交渉の結果、当事者間で妥結したものである。

【甲第1号証、第1回審問 X₂ 証言】

イ 平成17年5月11日、組合は、大学に、平成17年度給与規程及び期末勤勉手当等を議題とする団体交渉を同年5月27日までに開催するよう申し入れた。併せて、組合は、期末勤勉手当を5か月分支給することを要求する要求書を提出した。

なお、大学における期末勤勉手当の夏季分の支給日は、6月30日であった。

【甲第2、3号証】

ウ 組合と大学の間の平成17年度の期末勤勉手当にかかる第1回団体交渉（以下、単に「第何回団体交渉」という。）は、大学の都合により当初組合が求めていた期日より遅い平成17年6月1日に開催された。

組合は事務折衝において Y₂ 理事長（以下、「Y₂理事長」という。）の出席を求めていたが、Y₂ 理事長は出席しなかった。席上、大学は、Y₃ 常務理事（以下、「Y₃常務理事」という。）が担当として組合との団体交渉に当たる旨伝えた。

組合が平成17年度の期末勤勉手当の一次回答を求めたのに対し、Y₃常務理事は、「2005年度予算はこの3月の理事会・評議員会で決まっております。この予算の中で、予算を組むときに2005年度の期末勤勉手当はですね、年間総額で2か月ということで予算を計上しております。これが現在の理事会・評議員会で決まった額で、回答です。これ以上でもこれ以下でもありません。」と回答した。

組合は、「決まっていますというのでは回答にならない」、「組合の要求に対し、何も検討していないということですか」と質したのに対し、Y₃常務理事は、平成16年度決算をみると、学生生徒納付金が・・・・・・円であり、これに対して人件費は・・・・・・円で、学生生徒納付金のほとんどが人件費でなくなっていること、学生生徒の総数は1千3百人程度で変わらないこと、したがって17年度の収支は前年度と同程度のマイナスとなることが予想されることを説明した。

組合は、予算の支出項目について金額の増えているものの説明を求め、大学はその場で回答したのもあったが、Y₄ 理事兼事務局長（以下、「Y₄事務局長」という。）は、予算決算の数字についてこの場で答えられない部分もあるので、質問を事務的にいただければ用

意する旨回答した。

また、Y₃常務理事は、期末勤勉手当を2か月で提示した理由として、2か月でもマイナス予算になるが、前年度も2か月だったから2か月は提示しないといけないだろうということである旨説明した。

【甲第4号証】

エ 同年6月7日、組合と大学は第2回団体交渉を開催した。

大学は、組合が作成した質問項目に沿って、平成16年度決算報告書、平成17年度収支予算書、平成17年度事業計画等の資料を組合に交付し、学生納付金、寄附金収入、補助金収入、資産売却収入、事業収入等の収入状況や人件費支出、教育研究経費支出、管理経費支出等の金額をそれぞれ説明し、組合の質問や意見に答えた。

組合は、次回に期末勤勉手当の二次回答を出すことを求めた。

【甲第31号証、疎乙第1～7号証】

オ 同年6月16日、組合と大学は第3回団体交渉を開催した。

組合が改めて期末勤勉手当の回答を求めたのに対し、Y₃常務理事は、「3月12日の理事会・評議員会で平成17年度の予算が決定している。」「評議員会・理事会においても、平成17年度の一時金については、年間を通じて2か月というのがぎりぎりの線である。2か月であったとしても、今の学生数、入学定員、収容人員との関係で赤字予算にならざるをえない。」「どうして赤字予算を組むのか。赤字予算の中でこういう一時金はどういうことなのかとおしかりも受けた。」と述べ、「3月12日の理事会で予算として2か月を計上していますので6月1日の時に申しあげましたように、これ以上もなければこれ以下もないということが、年間を通じた一時金の回答である。」と回答した。

組合は、「僕らは財源はあると考えている。本来あるべきものをそちらのミスで減らしてしまった潜在的にある部分と、実際にあっちのものをこっちに回せばいいという部分もあるわけで、それで、ぎりぎりどうなるのかという話をしないと。3月から今まで時間がストップしたような話をされても困る。そういう意味で一個一個、この部分無駄遣いになっているんじゃないかと質問している。」として、予算や財政状況について質問するとともに、組合が考える財政運営上の問題について指摘を行った。

大学は、組合の質問に答え、また、財政運営に関する組合の指摘に対して Y₃ 常務理事は、「我々法人としても、一つ一つの項目をきちっとするというか、どこで支出削減をするか、...今指摘のあった個々のところで検討して削る、圧縮できるところは圧縮する...、今のマイナス予算をなんとかプラスマイナスゼロにもっていかない、今のままだと...赤字決算、赤字決算を続けると、それこそ本学はいつまでもつかということになる。」と答え、組合は、「どこをどう節約して財源ができるのかシビアにはじいてもらって回答をしてもらわないと。2か月のままは変わらないけど、ここは見直します、ご指摘の点は立派ですと言われても困る」と応じた。

組合の期末勤勉手当の夏季分支給に対する質問に対し、Y₃ 常務理事は、年間2か月を夏冬、1か月、1か月とする旨回答した。なお、この夏冬の配分については、Y₃ 常務理事が自らの判断により提示したものであった。

組合は、組合の指摘した内容や、削れるところを検討し、夏季分1か月、冬季分1か月の回答を考え直し、次回、二次回答を出すよう要求した。

【甲第32号証、第2回審問 Y₄証言】

カ 同年6月20日、組合と大学は第4回団体交渉を開催した。

組合は、広告費などの増によって人件費が圧迫されている旨主張し、どうして人件費だけ減らしてしまうことになるのか質問したのに対し、Y₃ 常務理事は、理事会としては3年前から期末勤勉手当は2か月ということで予算を組んでいる、ところがその実施ができなかった、前理事長が組合との団体交渉においてこれを超える回答をし、支給し続けたことが財政悪化をもたらす一因となった旨述べた上で、「昨年の団交のときもね、...最終的には理事長がですね、ぱっと回答しちゃった。」「だけど私は個人的にはね、理事長にそういう権限はないと、私は、個人的には今もそう思っているんです。」と発言した。

組合は、「理事長に権限はないって言われたんですけど、それなら理事会に権限があって、3年前に2か月に決めた、これが大前提で、ここにしか権限がないっておっしゃるんですか。それなら何故交渉しているんですか。それだったらほんとに不誠実団交」、「答えだけ決めといて、交渉のようなことをしてるだけじゃないですか」、「夏は、

とりあえず2か月分前年並みに出しちゃう。」と発言した。

Y₃常務理事は、「この夏は、とりあえず1か月にして、後は継続交渉。…後はですね理事会・評議員会とまた相談してですね、私もその答えを出さなきゃいかんわけですから。」と発言した。

さらに組合が、夏季分として2か月を支給し、年間分は継続交渉することを求めたのに対し、Y₃常務理事は、「できない、今そうしたらですね、2か月ということ、これで交渉終わりでもいいですか。」「2か月出すんだったら交渉終わりで」と述べ、組合が2か月以上出すつもりがあるのかという質問に対し、「僕にはないです、個人的には。」と答えた。

組合は、覚書に関して、「組合との間では、団体交渉によって一時金の額を決めるということが確認事項」なので、「理事会・評議員会ではとりあえずこういう予算を立てるけれども、これは協議事項であることくらいは言っているの」と質問したのに対し、Y₃常務理事は、「それはそのときの理事長には言ったかもしれないが、理事長からは理事会・評議員会では聞いたことはありません。」と答えた。

組合は、Y₂理事長も入って交渉をすることを求め、Y₄事務局長はY₂理事長に伝える旨述べた。

なお、大学は、非組合員に対して期末勤勉手当を年間2か月、夏季1か月を支給する旨の説明会を6月24日に行う旨述べたが、このことに組合は反対しなかった。

【甲第6号証、乙第13号証】

キ 同年6月24日、同日予定されていた非組合員に対する説明会は開催されなかったが、同日、大学は、組合員を含む全教職員に対し、期末勤勉手当に関する説明会を同年6月28日に開催する旨の通知を行った。その中には、「本年3月の理事会並びに評議員会で承認された『平成17年度収支予算』の人件費支出において措置される『年間2.0ヵ月』の実施につき、今回、夏季の期末・勤勉手当の最終支給方針を固め、6月30日(木)に支給することといたしました。つきましては、本学の逼迫した財政状態を含み本件決定に至るまでの検討状況についてご理解を求めべく、下記のとおり説明会を開催することにいたしましたので、是非参加されるよう通知します。」と記載されていた。

ク 同年6月24日、組合と大学は第5回団体交渉を開催した。

組合は、冒頭で、期末勤勉手当の夏季分に関する団体交渉開催の直前に、「夏季の期末勤勉手当の最終支給方針を固め」、「本件決定」した旨の通知を組合員を含む教職員へ行ったことに抗議した。大学は、組合の主張どおり、当該部分を削除し、単に説明会の開催案内にすることに同意した。

Y₂理事長は団体交渉に出席しなかった。

組合は、交渉の中で金額を決める権限がないと言ったら問題だとし、Y₃常務理事の交渉権限について質問したのに対し、Y₃常務理事は、「2か月というのは、私がここで即断して変えられるものではない。」、「私は2か月以上の権限はありません。」、「理事長にも権限はありません。」、「私の交渉権限は2か月だけだ。私に権限があっても赤字を増やすような交渉はできない。」などと答え、組合が、交渉しなくても2か月では、「一方的に通告するだけの理事会のスピーカーだ。」と述べたのに対し、Y₃常務理事は「スピーカーではない。私は、できるだけみなさんに協力してもらえよう説明する。」と答えた。

組合が、「最初から2か月以上でも以下でもないということでは、交渉ではない。」と質したのに対し、Y₃常務理事は、「いや、そうとられても一向に構わない」と答えた。

組合が、覚書中の期末勤勉手当について「理事会と組合の協議によって決める」についてどう考えているのか質問したのに対し、Y₃常務理事は、「今、この数回にわたってやっているのが協議だと思っている。我々理事会の考え方を示している。協議するというのは、組合の要求を100パーセント汲み取らなければならないということではない。」と答えた。

また、Y₃常務理事は、自らの交渉権限と大学側の継続交渉の提案に関し、「2か月の範囲内で1か月を6月30日に出して、あとは継続交渉として、12月までの間に、理事会・評議員会があるから、そこに持って行って、組合の主張も言って、そこで再度、私の交渉権限を評価、了解してもらって、また継続交渉に臨みたい」と答えた。

組合は、期末勤勉手当の夏季分について、大学側提案の1か月と組合が要求する2か月との間を詰めるための交渉を行うよう大学に求め

たが進展がなかった。再度、組合は、夏季分の支給の増額を求め、組合と大学との間で次のようなやりとりが交わされた。(以下、「Y₃常務」とは、「Y₃常務理事」を指す。)

組 合：百歩譲ったところで、Y₃さんの権限の範囲内で、なぜ1か月になるのか、夏の分を詰めていこう。

Y₃常務：昨年、一昨年もそうだったが、夏2か月という回答をしてしまうと、それを決めたから冬ゼロというのはこれは……私としては、今の状況から、6月は1か月でお願いしたい。

組 合：1か月、1か月なら、みなさん凌げるだろうとおっしゃっているのか。

Y₃常務：いや、12月にゼロという回答は、心情的に。

組 合：夏2か月出してしまえばいいじゃないか、冬ゼロになってもそれは交渉の結果でしょうと言っているのだ、それをおせっかいに夏1か月、冬1か月。冬ゼロなんて忍びないと、冬ゼロにする気か。

Y₃常務：それなら、年間2か月で妥結しましょう。

組 合：年間の話はしていない。

Y₃常務：年間2か月で夏払しましょう。

組 合：夏1.9か月にして、残りは継続交渉にしましょう。

Y₃常務：しません。今のうちの赤字の状態では、それはできる状況にない。

組 合：何ができないのですか。6月に払うのと12月に払う分が変わってくるのは利息の分ですか。

Y₃常務：それなら、1.9か月でいいですか。0.1を12月に払しましょう。

組 合：残りは継続交渉ではないのか。

Y₃常務：いや、継続交渉ではなく。

組 合：なぜ、1か月と1か月なら継続交渉で、1.9だったら駄目で、1.5ならどうなんですか。1.1ならどうなんですか。

Y₃常務：それだったら、2か月で協力してください。そしたら6月30日に払しましょう。

組 合：我々は、まだ年間交渉についてはやると言っているから話

しているのだ。なぜ、1と1じゃないと残りの交渉はしないのか。

Y₃常務：今までの前例からみたら、前回は、前々回も、それで無理な支出をした。

組合：我々は釘を刺されている。冬は夏より多いのが当たり前というようなことは言うなということになった。

Y₃常務：だけど、それに近づいたので、今の財政状況になっているのです。

組合：1.9で、残り0.1について上乗せできるかどうか、継続交渉の分がありますよと言っているのだ。

Y₃常務：いままでの前例からみると、私はそういう交渉はないと思う。前回は前々回も理事会はそれで大きな支出を余儀なくされているわけですよ。

組合：理事会は大きな支出を余儀なくされたわけではなく、財政状況を細かく点検して、その結果として、出せると判断したのだ。

Y₃常務：私が責任を持って出てきたから、前の理事長と違って、そういう交渉はできないと言っている。

組合：なんで1か月しか駄目なんですか。

Y₃常務：2か月払っていいと言っているじゃないですか。それで終わりですよ、交渉は。

組合：それじゃ、継続交渉はしないと言っているんじゃないか。

その後、組合は、大学が提案した夏季分2.0月で継続交渉なしというのは、おかしいと述べたのに対し、Y₃常務理事は「『2.0プラス交渉』で今まで2年間やっきてもっと赤字が膨らんだ、私はそう判断している」と述べて、交渉を打ち切った。

【甲第10号証、疎乙第13号証】

ケ 同年6月30日、大学は、1か月分の夏季期末勤勉手当を支給した。

コ 同年7月14日、組合と大学は第6回団体交渉を開催した。

組合は、夏季期末勤勉手当の追加支給を求めたのに対し、大学は夏の期末勤勉手当は6月24日の団体交渉、同月30日の支給で終了したと考えており、夏季分の追加支給は行わない旨答えた。

また、期末勤勉手当の年間分について、Y₃常務理事は、「11月に

理事会・評議員会で組合との団交の内容について誠実に説明して、理事、評議員のみなさん、現状はこうです。私はきちっと伝えます。」と述べた。

【甲第16号証】

サ 同年8月23日、組合は当委員会へ本件救済申立てを行った。

(2) 本件救済申立後の経過

ア 同年10月24日、組合と大学は第7回団体交渉を開催した。

組合は、期末勤勉手当の夏季分の追加支給を求めたが、大学は、もともと赤字予算であり現在の財政状況等では追加支給はできないこと、補正予算案を提案したとしても理事会・評議員会では通らない旨回答した。

【疎乙第13号証】

イ 同年11月2日、組合と大学は第8回団体交渉を開催した。

組合は、平成17年度の期末勤勉手当の増額修正の要求をし、補正予算案について質問するとともに、広告費等の一部削減を求めた。大学は、当初予算より支出減により約・・・円赤字額が減少するが赤字に変わりがないこと、期末勤勉手当は2か月以上は出せない旨回答した。

組合は、理事会と直接交渉すること、評議員会で直接組合の意見を述べることを求めたが、大学は、これに応じられないと回答した。

【甲第34、38号証、疎乙第13号証、第1回審問 X2証言】

ウ 同年11月12日、評議員会及び理事会が開催された。そこで、平成17年度補正予算案は議案とされたが、期末勤勉手当の増額は盛り込まれておらず、期末勤勉手当に関する組合からの要求の内容等について Y₃ 常務理事からの説明があっただけで、これについて理事や評議員からの特段の意見や異議もなかった。なお、この補正予算案においては、人件費の額は、大学教員3名退職に伴う未補充による補正として・・・円余が減額されていた。

【疎乙第10、13号証、第2回審問 Y4証言】

エ 同年11月16日組合と大学は第9回団体交渉を開催した。

組合は、理事会・評議員会の資料の交付、及び期末勤勉手当の増額

を求めた。これに対し、大学は、資料の交付を拒否した上で、理事会・評議員会においては組合とのこれまでの交渉経緯について説明したが、理事や評議員からは、特段の意見も異議もなかったと説明した。また、大学は、期末勤勉手当については、財政全体を判断し増額できる実情にない旨回答した。

【疎乙第13号証】

オ 同年11月29日、組合と大学は第10回団体交渉を開催した。

組合は期末勤勉手当について少なくとも前年度の支給月数（3か月プラス一律20万円）とするよう要求したが、大学は2か月以上の支給は無理であると回答した。

【甲第36号証、疎乙第13号証、第1回審問X2証言】

カ 同年12月1日、組合と大学は第11回団体交渉を開催した。

組合は、当初予算に対して補正予算では赤字幅が縮小しているため、その分を期末・勤勉手当にまわすことが可能であるとして、1か月分の増額を要求した。大学は財政状況を説明し、少なくとも本年単年度の決算は黒字にしたいと思っており、増額はできないと回答した。

【疎乙第13号証】

キ 同年12月9日、大学は、期末勤勉手当の冬季分として1か月分を支給した。

【甲第25号証】

ク 同年12月20日、組合と大学は第12回団体交渉を開催した。

組合は、期末勤勉手当の増額を要求した。大学は、2か月以上の支給はできないこと、及び12月9日の支給で終了したものと考えている旨回答した。

【甲第25号証、疎乙第13号証】

ケ 平成18年1月26日、組合と大学は第13回団体交渉を開催した。

組合は期末勤勉手当の増額を要求したが、大学は、今年度の期末勤勉手当支給の件はもう終了していると考えている旨回答した。

【疎乙第13号証】

第4 当委員会の判断

(1) 本件団体交渉における大学の対応が労働組合法（「以下、「労組法」という。）第7条第2号で禁止された団体交渉拒否に当たるか否かについて

以下のとおり判断する。

- (2) 労組法第7条第2号に規定する団体交渉とは、労働者の集団または労働組合が代表者を通じて使用者または使用者団体の代表者と労働条件など労使間の諸問題について合意を達成することを主たる目的として交渉を行うことをその内容とするものである。

そして、使用者には、単に組合の要求や主張を聞くだけではなく、それら要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示する義務があり、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

したがって、団体交渉は合意を達成することを目的として行われるべきものであり、自らの主張を述べ、あるいは説明に終始するようなものは、合意達成を目的とした誠実な団体交渉とは認められないといわなければならない。

平成15年3月13日に大学と組合とで締結された「覚書」は、このような趣旨に沿ったものというべきであろう。

- (3) 本件においては、平成17年度の期末勤勉手当に関する団体交渉は救済申立てまでに6回行われているところ、本件交渉に当たっての大学側交渉委員の発言及び対応には、次のことが認められる。

ア 大学側交渉委員は、第1回団体交渉において、回答の冒頭で、年間総額2か月で予算を計上しており、理事会・評議員会で決まった額であり、これ以上でもこれ以下でもない旨を述べたが、この姿勢はその後一貫している。

そして、第5回団体交渉においては、組合が2か月以上でも以下でもないというのでは交渉ではない旨述べたのに対し、そうとられても一向に構わない旨述べている。

イ また、第5回団体交渉で、組合が交渉権限について質したのに対して、大学側交渉委員は、2か月以上の権限は自分にも理事長にもない旨再三述べている。

ウ 第4回団体交渉において、大学側交渉委員は、夏季1か月にして後は継続交渉ということで理事会・評議員会で相談したい旨の提案をしたものの、他方で、組合が夏季分として2か月の支給を求めたのに対し、「2か月ということでこれでもう交渉終わりでもいいですか」と述べ、その後

も夏季分1.9か月、1.5か月あるいは1.1か月として後は継続交渉とする旨の組合の申し出に対し、「年間2か月だったら払います。」、「年間2か月で協力してください、それだったら払います。」などと述べて、年間2か月を譲ることはなかった。

また、組合からの2か月以上出す気があるのかという質問に対し、「僕はないです、個人的には。」と述べた。

(4) 以上の大学側交渉委員の発言及び対応によると、以下のことを認定することができる。

大学側交渉委員は、再三にわたり、年間2か月を理事会・評議員会の決定事項であるとして回答していること、及び理事会・評議員会で決定された内容を超えては交渉しないことについて、団体交渉でないにとられても構わない旨発言していることからすると、大学側には、当初から、合意達成を目的として交渉するというより、大学側の回答を受け入れられない場合は、交渉を打ち切ってもかまわないとする姿勢があったと認められる。もとより、労組法第7条第2号は労使間の合意を求めているものではないから、団体交渉が決裂して、結果的に期末勤勉手当が大学の当初回答どおりになったとしても、これをもって直ちに同条項に違反するというものではないが、団体交渉において、このような発言を繰り返すこと自体が、合意達成を目的とする誠実交渉義務に反する姿勢であるといわなければならない。

また、大学側交渉委員が「自分には2か月以上の交渉権限はない」旨を再三述べているのも、実際にそのような権限の有無はともかくとして、団交によって合意しようという姿勢の欠如である（なお、そのような対応があったため、組合側は権限を有するものとして理事長の出席を再三にわたって求めた事実がある。）。

次に、大学側交渉委員は、年間分2か月は継続交渉ということで理事会に相談したいという提案を行った事実がある。しかし、他方、夏季分の交渉においては、年間2か月を組合が承諾しない限り、夏季分1か月以外には応じられないなどと述べて、年間分2か月を譲ることはなかったから、年間分2か月は継続交渉ということで理事会に相談したいと提案したことをもって、組合との間で交渉をまとめようとする意思があったとみることは困難である。

さらに、夏季分について「1.1ではどうか」などの組合側の要求に対

し、その場で当該要求を拒否した事実があるが、この点については、その場で、あるいは持ち帰って検討することによって具体的な歩み寄りを行うことは可能であったと思われるのであるから、この点も誠実に交渉義務を尽くしたといえない点である。

以上のことから、本件期末勤勉手当に関する大学の交渉については、単に回答について説明し、説得しようとしたにすぎないものというべきで、組合との間での合意達成を目指して行ったものと認めることはできない。

したがって、大学は誠実に団体交渉を行ったものとはいえず、労組法第7条第2号違反の不当労働行為に当たる。

- (5) なお、本件救済申立てがなされた後も引き続き団体交渉が行われた事実があるので、その後の交渉経緯について検討するに、そこでも具体的な進展があったとは認められない。

また、第4回ないし第6回団交において、組合に対し、11月の理事会・評議員会に組合との交渉の状況を説明し、年間支給額について相談したい旨の提案をしたという事実があったが、当該理事会において期末勤勉手当が議題として採用され、検討された事実があったとも認められない。

さらに、本件期末勤勉手当について、労使合意ができずに紛糾し、当委員会に対する不当労働行為の救済申立てが行われていたから、大学側としては、補正予算を検討する段階で、再検討する余地があったとも思われるのであるが、そのような対応がなされたとも認められない。

結局、本件救済申立てがなされた後においても、大学側には、組合の提案について検討する意思があったとは認められないのである。

- (6) 大学は、大学経営の窮状及び回答の基礎となった予算について組合に対し十分に説明したこと、及び、期末勤勉手当の増額ができなかったことには理由がある旨主張し、また、このことから、大学は誠実に団体交渉を行った旨主張する。

しかしながら、前述のように、労組法第7条第2号で求められているのは、説明ではなく交渉であり、合意形成の意思がないのであれば、誠実に団体交渉を行ったとはいえないのである。

よって、大学の主張は採用できない。

第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成19年6月5日

長崎県労働委員会

会長 國弘 達夫 印