

命 令 書

申 立 人 上智学院教職員組合
委 員 長 X 1

被申立人 学校法人上智学院
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成18年不第53号事件について、当委員会は、平成20年7月15日第1470回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同荒木尚志、同櫻井敬子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人上智学院は、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上智学院教職員組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

上智学院教職員組合
委員長 X 1 殿

学校法人上智学院
理事長 Y 1

当学院が、平成18年度の基本給表の改定を含む給与改定に関する団体交渉において、基本給表を改定する理由について、人事院勧告に準拠すること以外の説明を行わなかったことは、東京都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：年月日は交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人学院は、前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。
- 3 その余の申立てを棄却する。

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

被申立人学校法人上智学院（以下「学院」という。）では、従来から教職員の基本給表を人事院勧告の行政職俸給表に準拠して定めてきた。ところが、平成14年度の給与改定交渉において、人事院勧告が行政職俸給表や手当の引下げを内容としていたことから、従来どおり、人事院勧告に準拠して基本給表を引き下げようとする学院と、実質的な給与の引下げを回避しようとする申立人上智学院教職員組合（以下「組合」という。）との間で対立が生じた。学院は、14年人事院勧告に準拠した基本給表の改定について、14年度はこの適用を見送り、15年度に手当の新設と併せて14年人事院勧告に準拠した基本給表の適用を組合に提案したが、妥結に至らないまま、これを実施した。16年度以降の給与改定も14年度と同様の経緯を経て、労使の合意がないまま、前年の人事院勧告に準拠した基本給表に基づいて実施されていた。

本件は、18年度の給与改定交渉において、基本給表の引下げの具体的な説明とその根拠の提示を求める組合に対して、学院が基本給表を人事院勧告に準拠して改定すること自体は労使交渉事項ではないとして、財務資料の提示をせず、合理的な説明を行わなかったことが不誠実な団体交渉に当たるか否か、また、労使の合意がないまま実施した同年度の給与改定による基本給及び退職金の変更が支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 学院は、基本給表等改定に関わる団体交渉において、可能な限り説明資

- 料等の提示を行うなど誠実に対応すること。
- (2) 学院は、給与改定について、一方的な通知によることなく、組合との誠実な交渉に基づいて決定すること。
 - (3) 学院は、18年4月に実施した基本給表の改定及び退職金の引下げを撤回し、賃金及び退職金の差額を支払うこと。
 - (4) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学院は、明治44年に財団法人として設立され、同法人は、大正2年に専門学校令による上智大学を設立し、同大学は昭和3年に大学令による大学となった。現在、学院は、上智大学、上智社会福祉専門学校及び上智短期大学を運営する学校法人であり、教職員数は平成18年5月現在1,764名である。
- (2) 申立人組合は、学院の専任教員及び専任職員を組合員として昭和35年2月に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は460名である。

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 過去の給与改定の経緯

組合は、結成当時から、給与（基本給及び諸手当）水準の改善要求の具体的な方策の一つとして、学院における給与について、人事院による国家公務員の給与改定に関する勧告（以下「人事院勧告」という。）に従った、あるいは勧告に準じた改定を求め、40年頃からはその完全実施を要求するようになった。また、組合は、人事院勧告の実施のほか、一律に1号俸上乘せすることなど、プラスアルファの要求を行っていた。

【甲40、乙12、1審4-15頁】

学院では、遅くとも50年頃から、基本給表を含めた給与改定については、通常8月に行われる人事院勧告を受ける形で、内容及び適用時期に関して、組合と学院とが毎年秋頃の団体交渉を経て、確認書を取り交わして実施されてきた。また、組合が給与改定について、人事院勧告の完全実施を含む要求書を学院に提出し、学院が人事院勧告に準拠した基本給表の改定及び他の要求に対する回答を行い、組合がこの回答を受諾し

て給与改定を実施することもあった。そして、平成2年12月の団体交渉では、組合が人事院勧告の完全実施は既に組合と学院とが合意している事項であり、交渉事項ではないと発言したこともあった。

【甲46、乙12、37-42、3審32頁】

昭和57年の人事院勧告について、国はこれを凍結したが、学院では組合との交渉を経て同勧告の内容を実施した。また、平成5年度及び6年度においては、組合は、期末手当について、現行の支給月数を要求したが、学院は、人事院勧告どおり、基本給表の引上げとともに、期末手当の支給月数を引き下げる回答を行った。組合は、このことを遺憾としながらも学院の回答を受諾した。一方で、13年度までの間、学院は、組合との交渉によって、定期昇給のほかに人事院勧告にない号俸の引上げ措置や特別期末手当の導入を行うことがあり、また、人事院が引下げを勧告した諸手当について、引下げを見送ることもあった。しかし、学院は、基本給表については一貫して、毎年、人事院勧告に準拠して、これを改定していた。

そして、学院の基本給表は、11年人事院勧告に準拠して11年度に改定されて以降、人事院が12、13年の行政職俸給表の改定勧告を見送ったため、結果的には14年度も11年度と同じであった。

【乙23、24、45-50、1審5頁、2審5・20-21頁】

(2) 14年度から17年度までの給与改定に関する団体交渉等の経緯

14年度及び15年度給与改定の交渉

ア 14年8月8日、人事院は、14年の行政職俸給表を平均2.0%、期末・勤勉手当を0.05か月分及び配偶者に係る扶養手当2,000円をそれぞれ引き下げるなど、勧告制度上、初めて前年を下回る勧告を行った。

イ 10月2日、組合は、キリスト教5大学の基本給の情報提供を求めるとともに、人事院勧告をそのまま適用することなく、現行の基本給表において基本給の一律2号俸引上げ、家族手当及び住宅手当の増額等に関する要求書を学院に提出した。また、同日の団体交渉において組合は、基本給表を改定すること自体に異議は述べなかったが、要求書に沿った要求を述べ、給与の切下げを避けるよう主張した。これに対

して学院は、給与改定に関する具体的な回答はしなかった。

10月17日、学院は、組合の同月2日の要求書に対し、キリスト教5大学と比較した給与の支給状況の情報は提供できない、また、人事院勧告に準拠する原則は変更せず、人事院勧告に準拠した基本給表等の引下げを行うとの文書回答を行った。これに対して組合は、10月24日、基本給表の改定は問題ないとしながらも、その機械的な適用による基本給、家族手当及び期末手当の引下げをしないよう改めて要求したが、11月7日、学院は、組合の要求は人件費率の上昇を意味し、不可能な経営判断であると文書回答した。

【甲1、乙66-69、1審23-25頁、3審12頁、4審27-34頁】

ウ 11月19日の団体交渉で組合が給与の現状維持を要求したのに対し、学院は、学生納付金に対する人件費依存率が高く、人件費に回せる補助金が減っていること、事業収益が減少していること、また、資金運用収入も低金利の影響を受けていることなどを挙げて、将来に備えて人件費を抑制すべきであると述べた。また、学院は、学院の給与は人事院勧告に準拠して引き上げられてきているのだから、引下げが勧告されれば給与も当然引き下げるべきであると述べた。11月21日、学院が、基本給表及び家族手当の引下げを従前の方針どおり実施する意向を改めて示したのに対し、12月11日、組合は、基本給表の改定に関しては理解するが、給与の実質的な引下げは受け入れられないとして、現行の基本給表の維持を要求した。

【甲2、乙54、70、1審26-28頁】

エ 12月13日、学院は、組合からの上記要求を受けて、概ね、a 基本給表については、14年度中は基本給表を改定せず、15年4月1日付けで人事院勧告に準じて実施する、b 15年度は、特別調整手当として、基本給の1.5%に相当する額を加算し、特別調整手当は、期末手当等の算定基礎に含める、c 配偶者に係る家族手当は改定しない旨の文書回答を行った。

この回答を受けた組合は、同日付文書で、14年度中は基本給表を改定しないこと及び配偶者に対する家族手当は改定しないことの2点の

受諾を通知した。併せて、15年度の基本給表に関しても組合は、現行の基本給表の維持を要求し、仮に、これを改定するのであれば、特別調整手当は基本給の2.3%相当額とすることを内容とする譲歩の提案を行い、団体交渉を申し入れた。また、上記文書で組合は、減少傾向にある資産運用収入等の内容、基本給等の引下げによる効果、経営努力の方法について文書回答を求めた。

【乙71、72、1審28-29頁】

オ 学院は、14年12月13日付けで組合の上記要求に対する回答を15年1月24日に行い、1月27日に団体交渉が開催された。

1月27日の団体交渉において、組合は、前年12月13日の提案は15年度限りの臨時措置としての提案であり、16年度には現行の基本給表に戻すことを要求する趣旨であると説明し、また、基本給の引下げという重大な問題であるにもかかわらず、説明が不足していると指摘すると、学院は、人事院勧告に準拠した基本給表を何十年も使っており、社会の動向を反映しているものであり、これを有効活用していると述べた。15年度給与については、学院が年収を下げないよう配慮しているので、給与の引下げにはならないと主張したのに対し、組合は、都合のよいところだけを公務員に合わせるのはおかしい、組合の認識はベアゼロ以下のベースダウンであると反論した。

【甲57、乙73】

カ 2月17日、組合は、1月27日の団体交渉において、基本給を引き下げざるを得ないことにつき、納得のいく説明がなされなかったとして、
a 15年度は現行の基本給表の維持と定期昇給を実施すること、
b 新基本給表に移行する場合、納得できる理由、根拠について具体的な数量的データを添えて説明することを要求した。2月20日、これを受けて学院は組合に対し、特別調整手当を1.68%に増額し、退職金の算定基礎にも含めることを新たに提案したが、組合は、3月27日付文書で、改めて、現行基本給表の維持と例年どおりの定期昇給の実施を要求した。

3月31日、学院は組合に対し、上記要求が人事院勧告に準拠して給

与を決定する学院の基本方針の変更を意味するものであるから応じられない、また、公共的存在としての性格が強い私立学校が、信頼性の高い人事院勧告を給与の根拠とすることには大きな意味があるとして、学院の2月20日付回答どおりに給与改定を行うが、年収で前年度を上回るよう調整したと回答した。

【甲3、乙74-76、1審30頁】

キ 結局、学院の14年度の給与は、14年人事院勧告が反映されず、13年度の基本給表等がそのまま適用され続け、また、15年度の給与改定交渉については、学院と組合との妥結に至らず、15年度の給与は、14年人事院勧告に準拠した基本給表の改定を含む学院の15年2月20日付回答内容で実施された。

16年度給与改定の交渉

ア 15年7月29日、組合は学院に対し、給与関係、人事関係、職場環境関係及びその他に分け、都合40項目以上にわたる要求書を提出した。このうち給与関係の要求では、基本給の引下げの撤回と4月に遡った差額の支払いを求めた。これに対して学院は、長年にわたり人事院勧告の準拠を給与改定の基本方針として維持してきたところ、15年度は引下げの改定となったが、14年度を下回らないよう措置したことを説明し、また、学校法人が人事院勧告を給与決定の根拠とすることに大きな意味があるとして、理解と協力を求め、基本給組入額の実績と人件費依存率、人件費率の推移等の資料を添付した回答を行った。

【乙77、78】

イ 8月8日、人事院が行政職俸給表を平均1.1%、配偶者に係る扶養手当500円、期末・勤勉手当0.25か月分をそれぞれ引き下げることを内容とする勧告を行い、10月27日、学院は、15年人事院勧告に準拠した基本給表の改定、期末手当の0.25か月分引下げ、家族手当の配偶者に係る500円引下げとともに、給与改定の時期も国に準ずる旨を組合に通知した。これを受けて組合は学院に対し、11月12日付けで上記通知の撤回を要求するとともに、基本給表等について、改定理由の根拠と人事院勧告を理由に引き下げることの説明を求めた。

【甲4、乙5、80、1審33頁】

ウ 12月15日の団体交渉で学院は、15年度の措置として特別調整手当を付加し、年収ベースでは下げていることを評価して欲しい、また、厳しい経済状況に照らし、学生、父母の負担を一番に考え、学生納付金を据え置くことが肝心であり、人件費の抑制が必要になると述べた。

【甲58、1審34-35頁】

エ 16年1月28日、学院は、15年人事院勧告に準拠して基本給表の改定を行うが、特別調整手当は1.68%とし、家族手当等は据え置く旨を回答した。しかし、2月9日、組合は、基本給表の改定及び特別調整手当については受け入れられないと回答した上、上記回答によっても合理的な理由は説明されていないと述べ、基本給表を改定する場合、16年度の特別調整手当を2.8%とするよう要求した。これに対して学院は、2月25日付文書で、16年度の基本給表は15年人事院勧告に準拠し、16年4月1日から実施すること、特別調整手当は2.55%を支給すること、同手当は期末手当及び退職金にも反映させること及び年収が前年度を下回らないことを内容とする回答をした。

【甲5、乙82、83、1審35-36頁】

オ 3月15日、組合は、2月25日付けの学院の回答は受け入れられないと文書で回答し、当面の策として、最低限、特別調整手当を2.8%とすることを要求し、学院が合理的説明をしない限り、労働条件の引下げには将来にわたって応ずる考えがない旨を通知した。3月23日、学院は、改めて、16年度の給与について、4月1日から基本給表を改定し、特別調整手当を2.55%（調整手当と合算し同手当を14.55%として支給する。）とし、家族手当等は現行どおりとする旨を回答した。

【甲6、乙84】

カ 結局、学院の15年度の給与は、15年人事院勧告が反映されず、14年人事院勧告に準拠した基本給表により実施され、また、学院と組合との16年度の給与改定交渉は妥結に至らず、16年度の給与は、15年人事院勧告に準拠した基本給表の改定を含む学院の16年3月23日の回答内容で実施された。

17年度給与改定の交渉

ア 16年8月6日、人事院が行政職俸給表を改定せず、扶養手当、期末・勤勉手当も変更なしとする内容の勧告を行ったのを受けて、10月28日、組合は、基本給表及び特別調整手当の取扱いを質す文書を学院に提出した。学院は、11月2日、基本給表は改定しないこと（15年人事院勧告に準拠して引き下げられた現行の基本給表を添付していた。）、期末手当は15年度と同率（4.95か月分）とすること、諸手当は改定しないことを通知した。

【乙6、85、86、1審37頁】

イ 17年2月15日、組合は、添付された上記基本給表を受け入れることはできないこと、14年度の基本給表の水準に戻すことを要求し、それがなされないときは特別調整手当を2.8%とし、引き続き期末手当及び退職金に反映させることを要求した。これに対して学院は、2月22日、「現況の学院財政に鑑み」基本給及び特別措置に理解を求めるとともに、基本給表は16年人事院勧告に準拠するが、これを17年度から適用することとし、実際には17年度の基本給表及び期末手当は改定せず、特別調整手当を2.55%から2.0%に引き下げ、特別調整手当は期末手当及び退職金に反映させる旨を回答した。また、この回答の中で学院は、給与体系を含む人事制度の再構築に関する検討を行っている旨を通知した。

【甲7、乙87、1審37-38頁】

ウ 3月22日、組合は、特別調整手当を2.0%とすることは受け入れられないことを回答するとともに、給与水準の引下げ率に係る具体的な積算根拠及びその説明を求めた。

また、同日に実施された団体交渉で組合は、上記回答と同様の趣旨を述べ、さらに、基本給表の改定について、学院の回答にある「学院財政に鑑み」の具体的な説明を求めた。他方、学院は、組合の要求する特別調整手当2.8%の根拠が分からないとした上で、人事院勧告で行政職俸給表が引き下げられている状況で、前年度を下回らない給与水準を維持することを前提に、特別加算を1.87%と計算したが、2.0%を提示したことを説明した。また、学院は、今はベースアップの時代ではな

く、右肩上がりの経済は終わり、補助金の減少、入学金の頭打ち、寄付金も以前のように望めず、収入を伸ばすのは難しいと述べ、そのような中でも、教職員の年収を下げないように努力しているとも述べた。これに対して組合は、少なくとも特別調整手当2.55%は譲れないと主張したところ、学院は持ち帰って検討すると答えた。

【甲8、乙88、1審38-40頁】

エ 3月29日、学院は、17年度の基本給表等に関して、基本給表は16年人事院勧告に準拠するが、改定は4月1日から実施する、特別調整手当は2.0%（調整手当と合算し同手当を14.0%として支給する。）とし、期末手当、退職金にも反映させることを通知した。

【甲9】

オ 結局、学院の16年度の給与は、16年人事院勧告が反映されず、15年人事院勧告に準拠した基本給表により実施され、また、学院と組合との17年度の給与改定交渉は妥結に至らず、17年度の給与は、16年人事院勧告に準拠した基本給表の改定を含む学院の17年3月29日の回答内容で実施された。

3 本件18年度給与改定に至る経緯及び本件救済申立て

(1) 17年人事院勧告と学院の基本給表等の提示

17年8月15日、人事院は、行政職俸給表を平均0.3%、配偶者に係る扶養手当を500円それぞれ引き下げ、期末・勤勉手当を0.05か月分引き上げる内容の勧告を行った。この勧告を受けて学院は組合に対し、10月27日、17年人事院勧告に準拠して基本給表を改定すること、配偶者に係る扶養手当を500円引き下げること、期末手当を16年度と同率の年間4.95か月分とし、改定期間は国に準拠することを通知した。

【甲15、乙7、1審41頁】

17年11月8日、組合は、10月27日付けの通知について、労使協議のない、一方的な労働条件の不利益変更を含むものであるとして、遺憾の意を表明し、基本給表の改定理由に人事院勧告に準拠すること以外の理由があるならば、関連資料とともに、それを明らかにするよう文書で申入れ、同文書で組合との協議を行うことなく実施しないよう通知した。こ

れに対して11月21日に学院は、「2005年人事院勧告に準拠します。したがって、他に理由はありません。」と文書で回答した。

【甲16、18、1審41頁】

(2) 18年度の基本給表等に関する団体交渉

17年11月14日、組合は学院に対し、17年度の期末手当及び基本給表等の改定について、団体交渉を申し入れた。

11月22日、組合が同月14日に申し入れた事項についての団体交渉が行われた。この団体交渉において組合は、学院の10月27日付通知について、労使協議を経ない労働条件の変更であると抗議し、また、基本給表を下げるには相応の説明が必要であり、人事院勧告に準拠するというだけでは不十分であると述べ、現に基本給表及び退職金が下がっているから、「十分な説明を受けることが大事な要求である」ことを表明した。これに対して学院は、従来どおり、学院の考え方を通知した上、団体交渉で議論する旨を述べ、また、基本給は下がったが、特別調整手当を支給することで年収や退職金が下がらないよう善処し、教職員が不利益を被らないように手当てしていると回答した。また、学院は、人事院勧告は精度の高いものだと考えている、基本給表は人事院勧告に準拠し、その他の点で調整するのが組合との交渉であると理解していると述べた。さらに、学院は、「十分な説明を受けることが大事な要求である」という点については要望として承ったと答えた。

【甲17、19、1審42頁】

17年12月5日、組合は、基本給表等の改定その他について団体交渉を申し入れ、翌18年1月10日、団体交渉が行われた。

この団体交渉において組合が17年10月27日付文書は決定通知のように受け取れると疑問を呈すると、学院は、引下げの勧告があったための組合に対する問いかけであると答えた。組合が基本給表の改定について、改めて人事院勧告に準拠するというだけでは高度の必要性に基づいた合理的理由にはならないと述べると、学院は、新しい基本給表を使うことは理事会で決まり、この方針を伝えたのだから、組合から要求を出してほしいと要請し、組合が何ら要求をしないなら、このまま改定すること

になると述べた。また、学院は、人事院勧告に準拠することは長く続いており変えられないが、実質的に給与を下げないように特別調整手当を支給している、この場では特別調整手当の率を議論すべきだと思う、改定された基本給表を使わざるを得ない旨を述べ、基本給表の改定は交渉事項ではないとの認識を明らかにした。さらに、学院は、人事院勧告について、給与所得者のレベルを標準化しているものであり、人事院勧告に準拠するということが学費を踏まえた学院の経営的な一つの政策として、社会的な説明責任を果たせる、また、これからは社会に対する説明責任がかなり重くなるとも述べた。そして、学院の財政について学院は、近年は大きな設備投資がないため、現在の財務内容は悪くないとしながらも、過去に比べて受験料収入が減少し、補助金及び寄付金も下がっているため、今までどおりにするのは難しいと述べた。

【甲20、21、1審43-44頁、4審25-26頁】

(3) 18年度の基本給表等に関するその後の労使の対応

18年1月16日、組合は、学院の17年10月27日付通知について、改めて、基本給表及び家族手当の引下げは労働条件の不利益変更であり、妥当な説明がないため応じられないと文書回答した。また、この文書回答で組合は、学院が代替措置とする特別調整手当は基本給の不利益分を満たしていないとして、組合との誠実な団体交渉によって賃金を決定するよう要求した。しかし、18年3月8日、学院は、18年度の基本給表等について、17年人事院勧告に準拠して基本給表を改定すること、特別調整手当を2.0%とすること、特別調整手当を退職金に反映させること、従来の提案を変更して、配偶者に係る扶養手当は改定せず、現状どおりとすること等を組合に文書で回答した。

3月24日、組合は、同月8日付けの学院の回答に対し、労働条件の不利益変更であるにもかかわらず、団体交渉を含め、合理的な説明がなされていないとして、上記回答を実施しないよう文書で要求した。

【甲22-24、乙136】

結局、学院の17年度の給与は、17年人事院勧告が反映されず、16年人事院勧告に準拠した基本給表に基づいて実施された。また、18年度の給

与改定については、基本給表の引下げについて、組合が学院の説明に納得せず、学院の提案を受諾するには至らなかった。このため、学院は教職員に対し、18年3月8日付けの組合への回答内容を3月24日に周知し、18年4月から17年人事院勧告に準拠して改定した基本給表を適用した。

4月10日、組合の3月24日付要求書に対して学院は、交渉の経過を摘示しつつ、組合は「基本給表の改定に応じられない。」と繰り返すだけで、学院に対して提案や要求を行わず、年度末に至っても従来と同じ要求をするのは遺憾であると回答した。

【甲25】

- (4) 18年5月8日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件救済申立て後の折衝等

(1) 本件申立て後の労使の折衝

本件申立て後、18年9月12日、組合は、（18年度は）14年度の基本給表を適用すること、退職金が前年度に比べて下っていないことの根拠資料の提示とその説明をすること、18年度に基本給表を引き下げた財政的理由についての根拠資料の提示し、その説明をすることを要求事項とする団体交渉を申し入れた。これに対して学院は、9月22日、団体交渉ルール作りを先行すべきであるとの考えを示した上、組合要求について、上記の申入れの趣旨が判然としないなどと疑問を呈して、釈明を求めるとともに、上記については、基本給表の改定は人事院勧告に準拠するものであり、財政的理由はないこと、組合が財政に関する資料を要求するのであれば、何を求めるのか具体的に明示するよう要請する文書回答を行った。

10月2日の事務折衝を経て、同月11日に団体交渉が開催された。この団体交渉において、団体交渉ルールについては、労使ともこれを作ることに異論はなかったが、具体的な進展はなく、上記については、学院が本件では17年度と18年度の差額是正を求めていることとの食違いを指摘し、具体的な回答を行わなかった。また、の退職金が下がったか否かについては、両者がそれぞれの考え方を述べたにとどまり、については、学院が従前と同様に基本給表は人事院勧告に準拠するものであって、財政的理由

はないことを述べるにとどまった。

【乙93-97、1審46頁】

(2) 19年度の学院の給与

学院は、17年7月、「職員人事制度の再構築」の構想を公表した。この構想は組合にも文書で知らされた。制度の目標として、役割、職務、成果に見合った公平な給与等の処遇の実現、能力や適性に応じた任用・職務配分の実現及び職員身分の再編成、給与制度の抜本の見直し等を掲げ、19年4月に制度を導入する計画となっていた。また、給与制度は、従前の人事院勧告に基づく給与制度を全面的に見直し、諸手当の整理・統廃合を検討することとし、給与は職務、役割、成果に対する対価であることを明確化するとしていた。

学院の19年度の教員の給与は、人事院勧告には準拠しない基本給表が適用され、定期昇給とは別に、一律に1号俸の加算があり、特別調整手当として2%を加算する措置が執られた。また、職員には、上記再構築に基づき、従前とは全く異なる「職員人事制度の再構築」に基づく給与制度が適用された。

【 につき 乙97、1審47頁、3審8・38-44頁】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

学院は、平成15年度及び16年度には基本給表を前年度より引き下げ、他方で新たに特別調整手当を支給したが、期末手当及び退職金も引き下げた。本件18年度の基本給表は、17年10月27日、学院が人事院勧告準拠を理由に17年度の基本給表を引き下げることが組合に通知した後、2度の団体交渉で学院は、人事院勧告準拠以外の改定理由はないとして、学院の財政及び経営状況の説明資料は提示しなかった。このため、18年1月16日及び3月8日、組合が基本給表の改定に応じられないと通知したが、学院は、同年4月から基本給表の引下げを実施した。

15年度以降の基本給表引下げに当たって、学院は、人事院勧告に準拠して基本給表を改定することが労使慣行であるとの主張は一切行わず、

人事院勧告の社会的意義や漠然とした財政的な理由を述べるにとどまっていた。18年度の基本給表の改定交渉でも学院は、「現在の人事院勧告は精度の高いものだと考えている。」、「(人事院勧告は、)給与所得者のレベルを標準化しているものであり、人事院勧告を踏襲するというスタンスは、学費を踏まえた学院の経営的な一つの政策として、社会的な説明責任がつく。」と述べるのみで、財政的理由の説明はしなかった。

基本給表を引き上げる場合、人事院勧告の数字に準拠してきたことが長年続いてきたことは否定しないが、基本給表が引き下げられたのはここ数年のことであり、14年度は人事院勧告の準拠による改定がなされず、反復・継続性の要件を欠き、また、引下げの人事院勧告に準拠することに組合が一貫して反対している事実からも、基本給表を人事院勧告の行政職俸給表に準拠して改定するという確立した労使慣行は存在しない。

確かに、組合が基本給表の改善のため、基本給が上昇することを前提に、人事院勧告水準での基本給表の改定を要求した事実はあるが、これは最低でも人事院勧告水準を実施すること、キリスト教5大学の賃金水準に近づけることを目指していたにすぎない。また、15年度以降、組合が14年度の基本給表に戻すよう一貫して要求する中で、特別調整手当の率を上乗せするよう要求したのは、基本給表の切下げに固執する学院の態度に対するやむを得ない対応であった。

学院は、人事院勧告に準拠しない基本給を要求するなら、組合がその根拠を示して要求すべきであると主張する。しかし、組合が基本給表の引下げの改定理由の説明を求めた団体交渉では、学院が誠意をもって交渉に応じるなら、自ら積極的に財政状況等の説明資料等を提示・提出するのが当然であり、組合が他の提案をする必要はない。

また、学院は、特別調整手当が退職手当を含む他の手当に反映され、給与の実質的な引下げにはなっていないと主張するが、特別調整手当を支給しても、変更前の基本給表に基づいて定期昇給されるべき賃金額には満たないのであるから、賃金支給条件の改悪である。

結局、基本給表及び退職金の引下げが労働条件の不利益な変更であるにもかかわらず、人事院勧告準拠のみを理由とし、不利益変更という高

度の必要性に基づいた合理的な理由の説明及び資料等の積極的な提示を行わず、合意達成の努力をしなかった学院の対応は、不誠実な団体交渉であり、かつ、組合との妥結がないまま、基本給表及び退職金の引下げ改定を実施した学院の行為は、組合の弱体化を図る行為であり、組合への支配介入である。

(2) 被申立人学院の主張

学院が実施した15年度及び16年度の人事院勧告に準拠した基本給表の引下げと特別調整手当の加算措置は、組合と学院の間で事実上の妥結をみており、組合は、17年度を含めて、特別調整手当についても異議を述べていない。18年度の基本給表の引下げの経緯は組合主張のとおりであるが、学院が団体交渉において不誠実な対応を行った事実はない。

学院は、基本給表の改定を行った上で、基本給表の適用方法その他に関して、組合との間で誠意ある回答・協議・交渉を尽くし、合意の努力をしている。18年度の基本給表についても学院は、従前と同様の方法で改定を提案したにすぎず、また、組合が人事院勧告に準拠する以外に改定理由のないことを十分承知しながら、ことさら改定の合理的理由を問いただす組合の交渉態度そのものがアンフェアである。

組合は、昭和35年の結成以来、一貫して人事院勧告に準拠した基本給表の改定を要求し、学院もこれに応じて、40年以上にわたって人事院勧告に準拠して基本給表を改定してきており、学院においては、人事院勧告に準拠して毎年基本給表を改定するという、確立した労使慣行が存在する。この労使慣行は、基本給表の改定を人事院勧告に準拠するに止まり、勧告どおりの運用を行う趣旨ではなく、適用方法等については、学院と組合とが交渉によって決定してきた経緯がある。

組合は、基本給表の引下げ改定に対して、必ずしも一貫して全面的に反対しているわけではなく、これを前提にした要求を行っている事実がある。

組合は、人事院勧告に基づき基本給表を改定するという労使慣行の廃止、変更を要求するなら、新たな基準や根拠を提示して要求ないし提案を行うべきである。平成18年度の基本給表改定に当たって、学院は、組

合からそのような提案又は要求を期待し、繰り返し組合に伝えたが、組合から何らの新提案もなかった。また、17年10月から18年3月までの間、組合は学院に対し、財政及び経営に係る具体的な資料等の要求をしていない。新たな提案がない以上、学院があえて合理的な説明や資料等の積極的な提示を行う必要はない。

特別調整手当は、定期昇給分を加味して、期末手当、退職金など基本給を計算基礎とする手当等の算定基礎に組み入れているため、教職員の給与が実質的に引き下げられている事実はない。したがって、改定後の基本給表による賃金が改定前の基本給表を適用した場合の賃金より低くなるのは認めるが、基本給表は基本的に毎年度改定されるものであり、そもそも将来における賃金を保証するものではないから、賃金支給条件の改悪には当たらない。

学院は、組合からの具体的な要求に対して、団体交渉を拒否したこともなく、実質的に団体交渉拒否と評価される不誠実な団体交渉を行った事実もない。また、学院が組合の組織運営その他を支配し、これに介入する行為を行った事実はない。

2 当委員会の判断

(1) 過去の基本給表の改定など賃金決定の経緯について

昭和35年の組合結成以降、組合は学院に対し、人事院勧告と同様の改定ないし完全実施を求めるとともに、その上乘せの要求を行い、これに対して学院は、教職員の基本給について、人事院勧告に準拠した基本給表を組合に提示し、合意する方法が続いていた（第2.2(1)）ことが認められる。また、平成12年及び13年に人事院が行政職俸給表の改定勧告を見送った際も、学院では、基本給表に関して同勧告に準拠した取扱いがなされており、その一方で、昇給号俸の取扱い及び手当の改定においては、必ずしも人事院勧告にこだわらず、組合との交渉によって決定していた（第2.2(1)）ことが認められる。

少なくとも学院の基本給表については、人事院勧告に準拠することが数十年にわたって繰り返されていることに加えて、かつて、組合が人事院勧告の完全実施は交渉事項ではないと発言し（第2.2(1)）、学院が

これに異議を述べた疎明がないことなどの事情に照らせば、少なくとも従前においては、学院の基本給表は人事院勧告に準拠することが労使双方の共通の認識となっていたとみることができる。

ところが、14年に行政職俸給表の引下げが勧告されて以降、人事院勧告の取扱いについては、労使の認識に以下のような差異が認められる。

14年人事院勧告が行政職俸給表の引下げを含む内容であったことから、学院は、14年度の基本給表について、いったんは人事院勧告に準拠した基本給表の引下げを回答したものの（第2.2(2) ア、イ）、組合が現行の基本給表を維持するよう要求したため、同年度の基本給表の改定は行わず、15年度に14年人事院勧告に準拠した基本給表へ改定し、併せて特別調整手当を支給する旨の回答（第2.2(2) ウ、エ）を行った。これに対して組合は、一義的には15年度も現行（14年度）の基本給表の適用を要求しつつも、仮にこれを改定するときは特別調整手当の増額を要求し、16年度には現行（14年度）の基本給表に戻すこと等を要求していた（第2.2(2) エ、オ）。また、15年度に入っても組合は、15年度の基本給表の引下げの撤回を要求していること（第2.2(2) ア）が認められる。

さらに、16年度の給与改定については、学院が15年人事院勧告に準拠した基本給表の引下げ改定を提案すると、組合がこれを受け入れず、仮に基本給表を改定するなら特別調整手当の増額を要求するなど（第2.2(2) イ、ウ、エ、オ）の提案を行っている。また、17年度の給与改定については、16年人事院勧告に準拠しようとする学院と、これを受け入れず、14年度の基本給表水準に戻すよう要求する組合との主張が対立したまま推移した（第2.2(2) ア、イ）ことが認められる。

上記のとおり、14年度から17年度の各年度の基本給表は、人事院勧告に準拠しようとする学院の考えと、これによらず基本的には14年度のそれに戻すよう要求する組合の考えが対立し、15年度以降の基本給表については、改定の合意に至らない事態が続いた。このため、学院は、前年の人事院勧告に準拠した当年度の基本給表を導入し、学院の責任で実施に移したということができる。

上記のとおり、14年度から17年度までの賃金交渉において、14年の

行政職俸給表の引下げ等を内容とする人事院勧告があつて以降、組合は、これに準拠する基本給表の適用に異議を述べ、学院の提案を受諾することがなくなった。確かに、組合は、基本給表の改定を絶対に認めないというわけではなく、これを容認した上で、その運用の改善を求めることもあったが、基本的には14年度の基本給表水準に戻すよう要求しているともみることができるのであつて、基本給表を人事院勧告に準拠させることに異議を唱え続けていたと認めることができる。

結局、13年度までは、基本給表は人事院勧告に準拠して改定するとの労使の共通認識があつたが、14年度から17年度の間においては、連続的に人事院勧告に基づく学院の基本給表の適用時期が勧告の翌年度にずれ込む事態が生じ、かつ、その適用自体についての労使合意が成立しなくなっていたと認められる。そうすると、18年度の給与改定交渉の頃には、学院の主張する基本給表は人事院勧告に準拠するとの労使慣行は、もはや確立したものとはいふ難い状況にあつたといふことができる。

(2) 18年度の基本給表の改定等に関する団体交渉について

18年度の給与改定交渉は、人事院が行政職俸給表等の引下げを含む17年の勧告を行ったことから、学院がこれに準拠して基本給表を改定すること、配偶者に係る扶養手当を引き下げること等を組合に通知して始まり、これに対して組合が基本給表を改定する理由を質すと、学院は人事院勧告に準拠すること以外に理由がないと回答した(第2.3(1))。

その上で、17年11月22日及び18年1月10日に行われた団体交渉で組合は、基本給表を引き下げるには相応の説明が必要であり、十分な説明を受けることが組合の要求であるとして、人事院勧告に準拠するとの理由だけでは不十分である旨を述べた。これに対して学院は、基本給表は人事院勧告に準拠し、その他の点で調整するのが組合との交渉だと理解しているとの立場を崩さず、それについての説明も人事院勧告に準拠することが経営施策の一つとして社会的な説明責任の理由付けとなるとして、学院の財務状況の動向を抽象的に説明したにとどまっていた(第2.3(2))。学院は、この交渉においても、基本給表は人事院勧告に準拠するものであり、交渉で決める事項ではない旨の見解を示している。

その後も組合は、文書で基本給表改定の根拠の説明を求めたが、学院は、2度の団体交渉での回答の範囲を超える具体的な説明を行わなかったこと(第2.3(3))を認めることができる。

上記のとおり、組合は、17年度中における18年度の基本給表に係る団体交渉において、改定の根拠の説明を求めることに終始し、学院から要求を出してほしい旨(第2.3(2))の要請があったにもかかわらず、基本給表についての新たな具体的な要求を行っていない。

組合は、基本給表を引き下げる十分な理由の説明を求めることが要求であると主張する。確かに、十分な説明を求めることは、交渉の一過程として通常生じ得る状況と考えられる。しかし、14年度から17年度の給与改定交渉においては、組合は上記説明を求めつつも、基本的には14年度の基本給表に戻すよう要求を続けていたのであり、このような具体的な要求を行うことにより、団体交渉及び文書回答において、学院が補助金・事業収益等の状況、人件費率等の資料、あるいは収入の動向など(第2.2(2)ウ、ア、ウ)を提示し、協議されていたことが認められる。これらの経緯を考慮すれば、18年度の給与改定の交渉においても、学院が基本給表改定の根拠を人事院勧告に準拠すること以外ないと文書回答し、団体交渉でもこの旨を述べているのであるから、組合がこの回答に納得できないのであれば、組合自らが学院に対して人事院勧告に準拠することの不合理等を摘示するなどして、適切な時期に具体的な要求を行うことによって、学院から具体的な説明を導き出すべく交渉力を発揮して、交渉の進展を図る余地があったと考えられる。

18年度の基本給表の改定に係る団体交渉は、上記のとおり、労使の主張は必ずしもかみ合ったものとはなっていない。学院は、17年度中における18年度の基本給表等の改定に係る交渉においても、依然として、直接的ではないが、人事院勧告に準拠して基本給表が改定されるとの労使慣行が存在するのと同様の主張を行っている。このため学院は、人事院勧告に準拠することについて、組合が求める説明をすることなく、学院の経営政策の一つとしての社会的な説明責任が果たせること、また、財務状況の動向について抽象的に述べていること(第2.3(2))が認めら

れる。もっとも、基本給表が長年にわたり人事院勧告に準拠して改定されていた経緯及びこの点に関して労使双方に共通認識が存在していたことに照らし、学院が人事院勧告に準拠すること以外に理由がないと表明し、その他の理由ないし根拠につき十分な説明をしなかったとしても、やむを得ない面もある。

しかしながら、組合は、14年度から17年度までの給与改定交渉において、基本給表の基となる行政職俸給表の引下げという新たな事態に対し、人事院勧告に準拠することなく、14年度の基本給表を維持すること、ないしは14年度の基本給表に戻すことを求め続けていた経緯が認められる。このことに加えて、15年度から引き続いて基本給表の改定は合意に達しておらず、18年度の給与改定交渉においても組合は、学院の基本給表引下げ提案に応じていないことが認められる。これらの事情を考慮すれば、18年度給与改定交渉の当時、基本給表は人事院勧告に準拠して改定されるとの労使慣行がなお存在していたとの学院の主張を直ちに是認するのは困難である。

以上を総合すると、18年度の給与改定交渉において、組合が具体的な要求を出さなかったことが交渉の進展しない一因になっていたとしても、また、学院に基本給表改定に関する労使慣行が存在するとの認識があったとしても、組合が人事院勧告に準拠した基本給表の改定に異議を述べ続けた17年度以前と同様の主張を繰り返し、人事院勧告に準拠した基本給表の改定を拒み続けている事情に照らせば、基本給表改定の理由を人事院勧告に準拠することのみとする学院の対応は、いささか形式的な対応にすぎるといわざるを得ない。

学院は、18年度給与改定交渉において、上記のとおり、過去に行った収入の見通しの説明、あるいは財務資料等の提示を考慮するなどして、基本給表を人事院勧告の行政職俸給表に準拠する理由についての説明を行い、また、必要に応じて自らが提案した内容の合理性、妥当性について財政的な実情、将来の見通しなどの説明をも加味することにより、組合の理解を得る努力が必要であったというべきである。

なお、18年度給与改定交渉において、学院は、組合が財政及び経営に

係る具体的な資料等の要求、新たな提案をしない以上、学院があえて合理的な説明や資料等の積極的な提示を行う必要はない旨主張する。しかし、組合は、基本給表を引き下げるには人事院勧告に準拠するとの説明だけでは不十分であり、相応の合理的な説明が必要であるとして、その説明を要求していたのであるから、組合からの資料要求や新たな提案がなかったことをもって、学院が上記組合の理解を得る努力を免れ得るものではなく、学院の上記主張は失当である。

したがって、18年度の給与改定に係る団体交渉において、学院が基本給表の改定について、人事院勧告の行政職俸給表に準拠することの説明を十分に行わず、人事院勧告に準拠することが社会的な説明責任を果たしたことになる等と述べるにとどまったことは、誠実性を欠いた対応といふべきであり、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

(3) 支配介入の有無について

組合は、学院が基本給表及び退職金の不利益な変更を組合との合意・妥結がないまま、実施したことは支配介入に当たると主張する。

学院は、18年度においても、15年度、16年度と同様に基本給表を引き下げる一方で、退職金の算定基礎にも反映する特別調整手当を支給し、15年度以降、前年度の賃金支給額を下回らないよう配慮している（第2.3(2)、同2(2)カ、同工、同ウ）ことが窺える。そうであるとしても、14年度以前のように、基本給表が前年度を下回ることもなく、毎年の定期昇給がなされていた状況に比べれば、組合員の賃金の増加率は、著しく低減しているであろうことは想像するに難くない。その結果、18年度を含めて、この間、組合と学院との団体交渉により、基本給表の改定について合意し、妥結した事実を認めることができない。

18年度の基本給表の引下げについては、組合と学院との間で合意には至らなかったものの、学院は、そのことに伴う特別調整手当の支給により、十分か否かはともかく、前年度の賃金支給額を下回らないよう一定の代替措置を執っているものと認定・評価することができる。加えて、学院の執った基本給表の改定等の取扱は、組合員のみを対象としたものではなく、学院の教職員全体を対象とするものであった（第2.3(3)）こと、また、

基本給表の改定に至る団体交渉において、組合がこれに関する具体的な要求を行わなかったことが認められる。これらを併せ考えれば、学院の18年度の賃金水準が組合の想定する賃金水準を下回るものであったとしても、学院が組合との合意・妥結がないまま行った18年度の基本給表の改定等が、組合を混乱させ、あるいは弱体化を企図するものとはまではいうことができず、したがって、支配介入に当たるとの組合の主張は採用することができない。

(4) 救済方法について

本件団体交渉が円滑に進行しなかったのは、組合が学院に対し、学院が説明を要する内容の具体的な要求を適切な時期に行わなかったことが一因となっていることも否定できず、責任の一端は組合にもあったと考えられること、また、学院は、基本給表を引き下げたものの、特別調整手当を支給して、教職員の年収及び退職金の減少に一定の配慮をしていることに加え、19年度には教職員の給与制度は、人事院勧告と離れた制度運用に変更されている（第2.4(2)）ことを考慮して、本件の救済は、主文のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成18年度の給与改定に係る団体交渉における学院の対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の学院の行為は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成20年7月15日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭