命 令 書

申 立 人 中央大学教員組合
委員長 X 1

申 立 人 中央大学職員組合
委員長 X 2

申 立 人 中央大学附属高等学校教員組合
委員長 X 3

申 立 人 中央大学杉並高等学校教員組合
委員長 X 4

被申立人 学校法人中央大学
理事長 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第88号事件について、当委員会は、平成22年1月12日第1505回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同馬越恵美子、同平沢郁子、同中窪裕也の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人学校法人中央大学は、申立人中央大学教員組合、同中央大学職員組

合、同中央大学附属高等学校教員組合及び同中央大学杉並高等学校教員組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

中央大学教員組合

委員長 X 1 殿

中央大学職員組合

委員長 X 2 殿

中央大学附属高等学校教員組合

委員長 X 3 殿

中央大学杉並高等学校教員組合

委員長 X 4 殿

学校法人中央大学

理事長 Y 1

当大学が、平成18年度及び19年度春闘要求における一時金に関して貴各組合との間で行った団体交渉において、一時金の回答理由についての説明に不十分な点があったことは、不当労働行為に当たると東京都労働委員会において認定されました。

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。)

- 2 被申立人大学は、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 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人学校法人中央大学（以下「大学」といい、当事者間のやり取りにおいて「理事会」ということもある。）では、一時金（賞与）について、申立人中央大学教員組合（以下「大学教組」という。）、同中央大学職員組合、同中央大学附属高等学校教員組合及び同中央大学杉並高等学校教員組合（以上の4つの組合を総称して「4組合」といい、あるいは単に「組合」ともいう。）が春闘時に統一して支給月数の要求をし、団体交渉を行ってきた。平成3年度からは、妥結した後に4組合と大学との間で協定を締結するようになり、17年度までの間、年間支給月数を6.8か月として毎年妥結してきた。

18年度春闘要求において、18年4月、4組合が一時金の支給月数を6.8か月で要求したところ、大学は、これを6.3か月とする回答を行ったため、4組合は、その根拠について説明を求めた。これに対して大学は、財政状況の悪化及び経営体質の強化を理由として、決算資料などによって説明した。4組合は、根拠が具体的でないとして反論し、併せて将来の投資計画等に関する資料を求めたが、大学は、6月に支給月数を6.5か月まで譲歩したものの、具体的な資料の提示には応じなかった。その後、4組合は、10月、確認書の交換を条件に収束することを提案したが、確認書の内容を詰める交渉も平行線となったため、19年2月、再度6.8か月で要求したところ、大学は、「確認書の協議を継続すべきである。」などとして、再度の要求についての協議に応じなかった。結局、18年度中に妥結に至らず、4組合は、19年4月、19年度春闘要求として、19年度一時金を6.8か月で要求し、団体交渉を申し入れたが、大学は、「18年度一時金についての交渉を優先すべきである。」などとして、これに応じなかった。4組合は、5月、18年度一時金に関する要求を19年度春闘要求に組み入れ、それ以降、4組合と大学との間で団体交渉が行われたが、両者の見解が対立したまま、妥結には至らなかった。

本件は、18年度及び19年度春闘要求に係る団体交渉における大学の対応が

不誠実であったか否か、また、18年12月から19年5月までの間、大学が「確認書の協議を継続すべきである。」との姿勢をとったこと及び19年度春闘要求に対して「18年度一時金についての交渉を優先すべきである。」との姿勢をとったことが、正当な理由のない団体交渉の拒否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

(1) 大学は、19年度春闘要求（18年度一時金に関する要求も含む。）に関する4組合からの団体交渉の申入れに対して、直ちに応じた上、関係資料を提示し、大学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交渉に応じなければならない。

(2) 誓約文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

被申立人大学は、明治36年に社団法人として設立され、昭和26年に学校法人となった。現在、大学は、肩書地に法人事務所を置き、中央大学、中央大学附属高等学校及び中央大学杉並高等学校等を運営しており、平成20年1月1日現在の大学教員数は662名、高校教員数は122名、職員数は456名である。

中央大学は、6学部、大学院7研究科、専門職大学院3研究科、9研究所等を擁する総合大学であり、後楽園キャンパス（文京区春日）のほか、昭和53年に開設した多摩キャンパス（八王子市東中野）、平成12年に開設した市ヶ谷キャンパス（新宿区市ヶ谷本村町）があり、その他体育関係の寮、合宿所、課外活動のためのセミナーハウス等の施設がある。

(2) 申立人

① 申立人大学教組は、大学に雇用され、中央大学に勤務する専任教員によって組織された労働組合で、19年10月1日現在の組合員数は437名である。

大学教組は、申立外東京地区私立大学教職員組合連合に加盟している。

② 申立人中央大学職員組合は、大学に雇用されている専任職員によって

組織された労働組合で、19年10月1日現在の組合員数は320名である。

- ③ 申立人中央大学附属高等学校教員組合は、大学に雇用され、中央大学附属高等学校に勤務する専任教員によって組織された労働組合で、19年10月1日現在の組合員数は51名である。
- ④ 申立人中央大学杉並高等学校教員組合は、大学に雇用され、中央大学杉並高等学校に勤務する専任教員によって組織された労働組合で、19年10月1日現在の組合員数は37名である。
- ⑤ 上記4組合は、労働条件等について、それぞれ個別に大学との間で団体交渉等を行うとともに、賃金等の事項については、春闘時に大学に対して統一して要求を行い、団体交渉を行っている。

2 大学における一時金支給の経緯等

(1) 大学の給与体系と一時金の算定方法

大学では、大学教員、高校教員、職員といった職種ごとに給与表が作られており、4組合は、毎年4月下旬ころに行う春闘要求において、それぞれ職種ごとのベースアップの要求を行い、各給与表の改定が行われている。

他方、一時金（賞与）は、算定基礎となる賃金に支給月数を乗じて定められており、4組合は、春闘要求において、統一した支給月数の要求を行っている。

【争いのない事実、甲26-2・26-3、1審P5】

(2) 大学における給与規則

一時金は、給与規則上は「賞与」として、職種ごとに以下のように規定されている。

① 中央大学教員給与規則

「（給与の範囲）

第2条 教員に対する給与は、次のとおりとする。

- 一 本俸
- 二 本務加俸
- 三 賞与、手当及び交通費（以下略）

（賞与、手当及び交通費）

第9条 教員に対し、賞与、手当及び交通費を支給することができる

る。

第10条 賞与は、勤怠を参酌して支給する。」

② 中央大学職員給与規則（高等学校の職員にも適用）

「（事務職及び技術職の給与の範囲）

第3条 事務職及び技術職の職員の給与は、次のとおりとする。

- 一 本人給
- 二 職能給
- 三 賞与、手当及び交通費（以下略）

（賞与）

第21条 賞与の支給については、勤怠を斟酌して支給する。」

③ 高等学校教員給与規則

「（給与の範囲）

第2条 教員に対する給与は、次のとおりとする。

- 一 本俸
- 二 超過加俸
- 三 賞与、手当及び交通費（以下略）

（賞与）

第9条 専任教員に対し、賞与を支給することができる。

2 賞与は勤怠を参酌して支給する。」

【乙2～4】

(3) 一時金決定方法についての経緯

大学の教職員の一時金について、4組合と大学とは、昭和60年度までは夏期、年末及び年度末の年3回、61年度から平成2年度までは年2回（夏期及び年末・年度末）、それぞれ団体交渉を行っていたが、大学の要望で、3年度からは4組合が春闘要求時に年間合計支給月数についての要求を行い、妥結した後、年間協定を締結する方式に変更され、現在に至っている。

【争いのない事実、甲26-2・26-3】

(4) 一時金年間合計支給月数の推移

① 従前、一時金は、算定基礎となる賃金に支給月数を乗じ、これに定額分を加えて、その支給額が決定されていたところ、昭和56年度から平成

2年度までの各年の支給総額は、支給月数に換算すると、毎年賃金の6.8か月分を超えていた。

- ② 年間協定が実施された3年度、大学は、一時金について、「平成3年度春闘統一要求に関する回答」と題する文書の中で、「ここ数年、各期の賞与（一時金）交渉で、理事会は、公共性の強い教育機関としての賞与（一時金）は、利益金の分配ではないこと、年度始めに受け入れうる収入を予算にしたがって年間を通じて執行する予算型の事業体であること、国庫助成を受ける教育事業体にあっては支給水準が納税者・学費負担者の納得の得られる範囲のものであること、したがって特段の事情に変化のない限り一定の水準で固定することが望ましいことを申し述べ、現在の支給水準が、本学の財政状況からみて抑制しなければならないと訴えてきました。」との見解を示し、支給月数は6.41か月、定額分を218,000円とする回答をした。これは支給総額を支給月数に換算すると6.8か月分に相当していた。
- ③ 4年度から8年度までの間、一時金の支給総額が支給月数にすると6.8か月分に相当するようしながら定額分を段階的に縮小し、支給月数を増加させ、9年度からは、一時金の額が算定基礎賃金と支給月数のみで決定されるようになった。
- ④ 4年度以降、4組合は、一時金の支給月数について6.8か月を要求し、これに対し大学は、9年度は支給月数を6.8か月で同意すると回答したものの、10年度以降、「財政は厳しい状況」（10年度）、「中央（大学）は社会的に見ても高い（賃金）水準」（11年度）、「（一時金は）一定額を毎年保証するものではない…」、「賞与支給率は社会的に納得のできる水準を考えたい…」（12年度）などとして支給月数を6.5か月とするなど、4組合の要求を下回る回答を行った（ただし、17年度は4組合の要求どおりの6.8か月の回答を行った。）。しかし、団体交渉の結果、大学は、17年度まで支給月数を6.8か月とする年間協定を4組合との間で締結してきた。
- ⑤ このように、年間協定を締結することになった3年度から17年度までの間、帰属収支差額（後記3(5)）の多寡にかかわらず、4組合は、6.8か

月に相当する一時金の要求を行い、団体交渉を経て、結果的に大学も4組合の要求を受け入れて妥結してきた。

【申立書、甲1・2・23・26-3、乙9～11、1審P7・10～11・37、3審P3】

(5) 確認書の交換

4組合と大学は、4年度の春闘から、毎年の団体交渉の到達度を確認し、大学が口頭で検討を約した項目や示した姿勢等を文書で取り交わしている。一時金に関していえば、12年度に、「甲は、本年度の交渉を踏まえ、一時金支給率の削減提案は労使関係を極度の緊張状態に陥らせると認識し、今後、乙との一時金交渉において、極度の緊張関係に陥らないよう努力する。但し、甲と乙は、一時金が単年度交渉事項であることを確認する。」（甲は大学、乙は4組合を表す。以下同じ。）とした確認書を、13年度には、「甲は、一時金削減およびベアゼロを前提とすることなく、春闘交渉にあたっては、説得力のある提案をするよう努める。」などとした確認書を交換している。

【甲21・22、1審P6・39、3審P8】

3 18年度一時金の要求と回答

- (1) 4組合は、例年の慣行に従い、18年4月26日付けで18年度春闘の要求書を大学に提出し、本俸のベースアップ等を求めるとともに、一時金については、「2006年度各一時金を年間合計額として、大学教員・高校教員・職員それぞれに6.8カ月（夏期一時金3.0カ月、年末一時金3.8カ月）を支給する年間協定を締結すること。」を要求した。その他の要求項目には手当や休暇に関するものなどがあり、総数で約70項目にわたっていた。
- (2) これに対して、大学は、5月19日付けで「2006年度春闘統一要求について（回答）」と題する文書を4組合に提示し、ベースアップ要求についてはゼロ回答を行い、一時金については、「本学の賞与（一時金）の支給額は、その算定基礎額が高額であることや、支給率が高率であることから、いわゆる世間相場からみてかなり高いものになっています。本学のおかれている現況、財政状況から総合的に考えて、本年度は6.3カ月とします。」との回答を行った。
- (3) この回答書の冒頭には、「はじめに」として、以下のような記載がなさ

れていた。

「理事会は、本学の経営体質を強化するために、明確なプライオリティを設定して、諸事業を推進していくこととしており、そのためには『資金の安定的な確保』と『管理運営体制の整備』を行うことが必要不可欠となります。（中略）とりわけ創立125周年記念募金の更なる推進においては、『都心新施設整備計画』、『21世紀館（仮称）の建設構想』、『本学の特定スポーツ振興を目的とした特別支援事業計画』（特定スポーツ振興支援事業）、『ビジネススクール設置計画』の4事業を中心に位置付け、鋭意推進しているところですが、これらの諸事業やその他の単年度ごとの事業計画も確固たる予算の裏付けがあって初めて実現するものです。しかしながら、本学の財政状況は、大変憂慮すべき事態となっています。（以下略）」

(4) そして、大学の財政状況が「大変憂慮すべき事態」となっている理由として、収入については入学志願者数の減少傾向の中で入学検定料の減収が続いていること、学生生徒等納付金収入が伸び悩んでいること、支出についても収支構造の適正化を進め、消費収支の均衡を目指す中で、人件費率（人件費÷帰属収入）、人件費依存率（人件費÷学生生徒等納付金）等の数値が経年悪化している状況にあることを挙げた。

(5) ちなみに「帰属収入」とは、学生生徒等納付金、手数料、寄付金、補助金、事業収入等、学校法人の諸活動を維持していくために使える収入であり、借入金等の負債となる収入は含まない。

「消費支出」とは、その年度の帰属収入に対して、学校法人の諸活動を維持していくために消費される支出であり、土地や建物の購入等、資産が増えるような支出は含まれない。

また、「帰属収支差額」とは、「帰属収入」から「消費支出」を差し引いた額である。

【甲3・4・26-2、乙29】

4 18年度春闘要求に関する団体交渉の概要

(1) 18年度春闘要求に関する団体交渉は、18年5月26日から19年5月24日までの間に14回実施された。後記のとおり、春闘要求のうち18年度一時金は妥結しないまま、4組合は、これを19年度春闘要求に組み入れることとな

り、その後、18年度一時金を含めた19年度春闘要求に関する団体交渉は、19年5月15日から11月27日までの間に13回実施された。

- (2) 上記団体交渉には、組合側は4組合の執行委員のみが出席する場合（以下「執行部団交」という。）と、これに一般の組合員も参加し、発言を許される場合（以下「拡大団交」という。）があった。また、一般の組合員を参加させるが発言は認めない場合（以下「傍聴団交」という。）もあった。出席者数は、執行部団交の場合は40数名、拡大団交及び傍聴団交の場合は50名から90名となった。ちなみに、17年度まではほとんどの団体交渉が拡大団交で実施された。

他方、大学側は、Y2 労務担当常任理事（以下「Y2理事」という。）、Y3 財務担当常任理事（以下「Y3理事」という。）、Y4 総務担当常任理事（以下「Y4理事」という。）外3名の理事と人事担当者数名が出席した。大学側の出席者は多少の変動はあったが、Y2理事及びY3理事は、すべての団体交渉に出席し、Y4理事も、1回欠席した以外はすべての団体交渉に出席した。

- (3) 団体交渉は、午後6時半ころから開催されることが多く、ときには深夜に及ぶこともあった。会場は、中央大学多摩キャンパスの校舎であった。

【甲7-1～7-30・26-1・27-1～27-8・33、乙28、1審P38、2審P20、3審P2・20・23】

5 第1回交渉から18年度夏期一時金の暫定支給までの経緯

- (1) 18年5月26日、第1回の団体交渉が執行部団交により開催された。

Y2理事は、一時金を前年の回答・妥結水準よりも0.5か月分低いものとした理由について、「大学の財政状況が悪化しており、きわめて憂慮すべき状況であると認識している。新事業も控えており、経営体質の強化が必要である。すべての支出項目の見直しの中で、人件費にも手をつけるべきだと考えている。」「中大の教職員の給与は他大と比較して低くはない。最高水準である。経営体力強化のために少し我慢してほしい。」と述べた。

ちなみに、ここでいう「新事業」とは、中央大学創立125周年記念事業（以下「記念事業」という。）として計画されている前記3(3)記載の4事業である。

組合が「新事業」の計画について質したところ、大学は、ビジネススク

ール設置計画については設置の可否を含め検討段階とし、特定スポーツ振興支援事業についても、内容について検討していくと述べた。

Y3理事は、受験生の減による入学検定料収入の減少について述べ、プロジェクターを用いて財政状況の説明を行おうとしたが、組合は、資料の配付を求め、結局、財政状況の説明については次回の団体交渉で行うこととした。

【争いのない事実、甲7-1・27-1・33、3審P35】

(2)① 5月30日、第2回の団体交渉が拡大団交により行われた。以降、第8回まで拡大団交で実施された。

Y3理事は、中央大学会計における17年度決算の資金収支計算書、消費収支計算書及び貸借対照表を関連させた表並びにこれら財務三表の過去5か年の決算概要の推移をまとめた「中央大学財政説明資料」を配付するとともに、プロジェクターを用いながら財政状況の説明を行った。その要旨は、以下のとおりである。

ア 帰属収支差額は、14年度では62億円あったものが17年度には28億円と半減している。

イ 帰属収支差額は、いわゆる黒字であるが、今後の投資を考えると十分な額ではない。

ウ 帰属収支差額比率（帰属収支差額÷帰属収入）は、7%台に落ち込み、医・歯学部を除いた同規模の11私立大学を含めた12大学（以下「12大学」という。）の平均の帰属収支差額比率が13%台であることと比べると著しく劣る。

エ 人件費率（人件費÷帰属収入）は、12大学の平均に比べて高い。

② 大学は、このような財務状況を踏まえ、今後少子化を迎える中で、「有名私大12校では、毎年50億から60億円の投資をしている。競争していくには、そういう体質が必要。コンスタントにそれくらい投資できる体質があるのが望ましい。」と述べ、帰属収支差額が「50から60億円欲しい。」と述べた。

③ 組合は、帰属収支差額がいわゆる黒字であり、また、施設等拡充引当金として179億円が内部に留保されていることから、憂慮すべき財政状況

と判断する根拠はないと反論し、将来の投資計画があって資金が足りないから憂慮すべき状況とするなら、その計画を示せと質した。さらに、その資金が「どこからの資金で、寄付金がいくら、自己資金がいくら、だから人件費を下げ」ということが分かるような資金計画を資料として提示するよう求めた。これに対し、大学は、目先の計画は記念事業であり、計画は立っていると述べた。

【甲7-2・8・27-2・33、2審P6、3審P25～27】

- (3) 6月6日、第3回の団体交渉が開催された。組合は、「記念事業が賃金カットの理由なのか。」と何度も質問し、大学は、その都度、「そればかりじゃない。」、「財政悪化が理由だと前から言っている。」、「ストレートな関係はない。」と答えた。

また、組合は、健全な財政の目標について質問し、大学は、帰属収支差額が40億円となること、帰属収支差額比率が10%、人件費率が50%、人件費依存率(人件費÷学生生徒等納付金)が70%となることであると答えた。

さらに、組合が、削減を0.5か月とした根拠及びこれによって財政にどのように貢献するのか質したのに対し、大学は、1か月分の削減でもいいが、生活への影響が大きいので0.5か月なら理解してもらえらると思うと述べ、削減により3.4億円の原資が生み出されると答えた。

【甲7-3・27-3・33、1審P19、2審P15】

- (4)① 6月9日、第4回の団体交渉が開催された。大学は、財政状況が14年をピークに悪くなっており、昨年度の決算まで帰属収支差額が低落傾向にあり、これに歯止めをかけたいとの考えを示した。また、18年度については、学生数が確定したため、決算の見通しとして、帰属収支差額が20億円を切ることは間違いないとして、「これに歯止めをかけるには20億台の半ばまでに止めないといけない。」と述べた。さらに、大学は、0.5か月削減は、大学の給与水準から考えて、生活できなくなるという状況ではないとして、組合の理解を求めた。
- ② 組合が、記念事業で資金が不足したら賃金カットがあり得るのかと質問したのに対し、可能性としてあり得るとする理事と、記念事業は賃金に影響を与えないとする理事との間で見解が一致せず、混乱が生じた。

6月30日が夏期一時金の支給日であるため、組合は、「正常支給のためには次回がデッドライン」であると述べた。

【甲7-4・27-4・33】

(5)① 6月13日、第5回の団体交渉が開催された。冒頭、Y2理事は、前回の団体交渉で混乱が生じた記念事業の人件費への影響について、理事の間で見解の違いがあったことを詫び、Y3理事は、「みなさんの給与に影響を与えることはない。記念事業がうまくいかなかったからといって給与カットということはなく、規模を見直せばいい話。」と述べた。その後、大学は、一時金の支給月数を6.4か月とする提案をした。

組合は、大学が上乘せを0.1か月とした理由や根拠、削減を0.4か月とした理由などを質問し、大学は、「0.4か月であれば組合も妥協できるのではないか。」と答えた。

② 組合は、記念事業が人件費へ影響を与えることはないと大学が回答したことに触れ、前記3(3)の回答書の「はじめに」には、記念事業には確固たる予算の裏付けが必要と記載され、結果、一時金削減につながるの、記念事業は一時金削減の理由であり、大学の説明と矛盾を来していると追及したところ、Y2理事は「はじめに」の記載を訂正すると答え、組合は、記念事業が一時金削減の根拠でないならばこれまでの団体交渉で根拠のないことを説明しようとしてきたとして、大学の対応を批判した。

③ また、組合は、大学が他大学と比較しても大学の教職員の給与水準は低くはないと述べたことに対し、労働の実態を考慮せずに他大学との比較はできないとし、これは削減理由の根拠なのかと質したところ、大学は、理由は財政状況が極めて厳しいからであって、他大学より高いからではないと答えた。

④ Y3理事は、「下げ止まりをするには（帰属収支差額を）25億円にしたい。6.8（か月）だと（帰属収支差額が）20億円を切るかもしれない。」と述べた。

結局、この日に収束することができなかったため、組合と大学とは、この回の団体交渉は継続扱いとすることで合意した。

(6)① 第5回の続きとして、6月16日に団体交渉が再開され、大学は、譲歩案として一時金を6.5か月とする案を提示した。

組合が、記念事業以外の投資計画の内容を質したのに対し、大学は、建物の建替え、維持（耐震補強工事、アスベスト除去工事、寮・エレベーター・教室・トイレの補修）及び中高一貫教育（中学校の建設）と答えた。組合は、これらに関する資料の提示を求めたが、大学は、それらの計画はまだ「オーソライズされていない。」としてこれに応じなかった。

② これに対して組合は、「（一時金削減の）論拠がないと我々が組合員に説明できない。論拠として新事業は分からない。記念事業は撤回。下げ止まり感とか。論拠がないのに執行部は受け入れたのか、ということになる。それでは困るので論拠を聞いている。批判しているわけではない。それにずっと答えてない。」と述べた。

(7)① 第6回の団体交渉が6月20日に行われ、大学は、6月30日に夏期一時金として、6.5か月を前提とした2.9か月を暫定支給したいと述べた。これに対し組合は、一時金については年間で交渉しているので、夏期一時金だけ暫定支給と言われても合意するともしないとも言いづらいと述べた。

② また、組合は、「ここにいる人は今年理事会の提案を飲んだら、これからずっと下げられると思っている。信頼感はない。黒字幅を増やしたいからカットと言っている。それなら、来年もカットされるのではと思う。」と述べた。さらに、「（一時金0.3か月分原資である）2.1億円は（何故）出せないのか。」と質したところ、大学は、「帰属収支差額の低落傾向が続く。」と答えた。

組合は、「今日収束しないならストだ。」、「収束に向ける回答を。」と迫ったが、大学は回答を変更せず、引き続き団体交渉を行いたいと述べた。

(8) 6月30日、大学は、夏期一時金として2.9か月分を暫定支給した。

【甲30・31】

6 7月以降の交渉及び確認書を巡る協議の経過と年末一時金の暫定支給

(1)① 第7回の団体交渉が、7月11日に行われ、冒頭、大学は、春闘要求について改めて検討した結果を述べた。Y2理事は、「本学が将来にわたって充実した教育研究活動を堅持しながら、さらに新規の事業ができるような財政基盤を確立するためには、帰属収支差額の低落傾向に歯止めをかけることは必須であると判断しております。」と述べ、一時金についての回答に変更はなかったが、その他の春闘要求である家族手当や育児・介護の休暇制度等の5項目については、組合の要求に歩み寄る案を提示した。

これに対して組合は、一番の要求は一時金であり、その回答を受けないで納得はできないと答え、これまでの説明では削減の根拠の説明が果たされていないと述べた。

② 組合が、一時金を削減した場合としない場合とで何が違うのかが分かる説明資料の提示を求めたところ、大学は、削減した場合は帰属収支差額が20億円を超える水準にいくと述べ、財政が健全であるためには、帰属収支差額が40億円必要であるとの考えを示し、「今期は低落に歯止めをかけたい。25億ないと。これが今期。40億ぐらいあればいい。」と述べた。

③ 組合は、大学が40億円を必要とする説明資料の提示を求めたが、大学は、「推測してもらえば。」、「みなさん、分かるだろうから。」、「(理事会で)決まっていないときに(資料を)出すことはいろいろ問題が出る。」、「頭の中にはあるが(出せない)。」としてこれに応じなかった。

また、組合は、将来計画の提示を求めたが、大学は、「具体的に資料として示せるものはない。」と答えた。

④ 組合は、「賃金カットしなければ大学が立ち行かなくなる状況ではない。」と主張したが、大学は、「我々は立ち行かなくなる前になんとかしなければならぬ。」と答え、「そのまま見ていくと新規の投資はできな

いことはわかるだろう。中大は投資をやってきていない。」と述べ、「40億円は理想で、まず25億円を維持しよう。」と述べた。

⑤ 組合は、「賃金カットに対して抵抗しているのではなくて、将来ビジョンを見せてほしいと言っている。それがなければ納得できない。将来のビジョンを見せられれば、少なくとも持ち帰って検討できる。それがなければ、こちらとしては落としどころがない。」と述べた。

⑥ 組合は、大学が示した譲歩案に対し、早急に結論を出すべきでないとして、各単位組合に持ち帰って検討することにし、回答を保留することとした。次回の団体交渉は組合から連絡することを取り決め、この日の団体交渉を終了した。

【甲7-8・27-8・33、1審P19、2審P15、3審P5～6、4審P46・48～50】

(2)① 10月10日、大学は、19年度以降の学部学費の改定について、組合執行部に対し説明会を開催した。当日配付した資料は学生や父母等に説明するための冊子で、その中で「環境保全（ライフサイクル）」として、「天井吹きつけ材除去対策、耐震補強対策」、「空調関係の改善（熱源の見直し）」、その他、「教室環境等の改善（照明、机、椅子、トイレ、エレベーター等）」、「体育関係施設の改善」などが記載され、施設改善の考え方や取組方が示されていた。

② また、「改定後の収支の見通し等」の中で、帰属収支差額については、「長期的には帰属収入の10%～15%程度の確保が望ましいが当面は25億円程度を目標としている。」との記載がなされていた。

【甲9・29、1審P15、3審P32～33、4審P50】

(3)① 第8回の団体交渉が10月24日に開催され、組合は、以下の内容の確認書を大学との間で交換することを条件として、7月11日に大学が提案した案を受け入れることを提示（以下「収束案」という。）した。

（甲は大学、乙は組合を表す。以下同じ。）

ア 甲は、現行賃金水準が長年にわたり、甲・乙双方で合意してきたものであることを踏まえた労働条件の維持・改善を行う。

イ 甲は、大学の充実発展は、教職員の労働条件の改善・充実なくしてはあり得ないことを確認する。

ウ 甲は、今年度一時金及びベースアップの交渉に当たって、削減の論拠が合理性を欠いていたことを反省し、甲と乙は、今年度の削減が一時的なものであることを確認する。

エ 甲は、これまで培われてきた労使の信頼関係を今年度大きく損ねたことを反省し、その回復に努める。

② これに対して、Y2理事は、「確認書は双方で作り上げるものである。このままの形で受け入れるのは難しいが、双方で検討を進めることは吝かではない。」と述べたため、組合は、収束に向けて今後その内容について大学と交渉していくこととし、大学は、人事部を窓口として事務折衝で内容を詰めていくこととした。

③ 組合が収束案を提示した理由、経緯について、大学教組のX5書記長（当時）は、「組合としては、このままでいくと、労働協定（年間協定）を結ばずに一時金が支給されてしまうというふうなことを恐れまして、さまざまな議論はあったんですけども、苦渋の決断として、今年度は確認書を条件に6.5か月で収束するというふうなことを考えた…」としている。

【甲7-9、1審P3・5・19~21、3審P6~9】

(4) 18年度春闘要求のうち旅費規程の改定に関する団体交渉が、10月31日に行われ、その席上、組合がベースアップ及び一時金以外の春闘要求について団体交渉を求めたところ、大学は、確認書の文言について事務折衝中であり、これが済んでから団体交渉を行うべきであると述べ、同日、この件に関する団体交渉は行われなかった。

【甲7-10・30】

(5) 組合は、大学の人事部と確認書について事務折衝を重ねた結果、11月7日に以下の修正案を提示するとともに、大学に対し対案を提示するよう申し入れた。

ア' 甲は、現行賃金水準が長年にわたり、甲・乙双方で合意してきたものであることを踏まえた労働条件の維持・改善に努める。

イ' 甲は、大学の充実・発展は、教職員の労働条件の改善・充実が大原則であることを確認する。

ウ' 甲は、今年度一時金及びベースアップの交渉に当たって、削減の論拠が乙を納得させるには合理性を欠いていたことを理解し、遺憾の意を表明する。乙は、甲が今年度の削減が財政状況を含めた甲の総合的判断に基づく一時的なものであるとしたことを理解する。

エ' 甲は、今年度の労使の団体交渉において、一時金を削減する根拠の撤回や回答文書の訂正などによって混乱を生じさせたことをお詫びし、甲と乙は、これまで培われてきた労使の信頼関係の回復に努める。

【甲7-11、2審P6～7】

(6) 11月8日、大学は、確認書について以下の案を組合に提示した。

(ア) 甲は、現行賃金水準が長年にわたり、甲・乙双方で合意してきたものであることを踏まえた労働条件の維持・改善に努める。

(イ) 甲は、教職員の労働条件の改善・充実が大学の充実・発展のために重要な要素であることを確認する。

(ウ) 甲は、今年度一時金及びベースアップの交渉に当たって、削減の根拠に関する説明が説得力を欠いていたという指摘に対し、極めて残念に思っている。乙は、今年度の一時金の削減回答が財政状況を含めた甲の総合的判断に基づくものであると主張したことを確認する。

【甲7-11、2審P6～7、3審P9】

(7) 11月14日、第10回の団体交渉が、執行部団交により行われた。以降、第14回まで執行部団交で実施された。

この日、組合と大学とは、確認書についての協議を行った。組合の修正案（前記(5)）と大学案（上記(6)）のうち、ア' と(ア)は文言が同一であり、イ' と(イ)については双方の文意に差異がないことから、主に組合の修正案のウ' 及びエ' について討議が行われたが、議論は平行線のまま合意には至らなかった。確認書については、引き続き協議するものとし、後日組合は、11月21日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、当日は大学教組と大学との団体交渉のみが行われ、18年度一時金についての団体交渉は行われなかった。

【甲7-11・17・18・26-1、乙28、2審P8～9、3審P9～10】

(8)① 12月4日、大学は、「教職員の生活に及ぼす影響が大きいことを考量

し」、年末一時金（支給月数は3.6か月）を12月11日に「暫定支給」することを組合に文書で通知した。ちなみに、同文書には「団体交渉は今後とも継続して行う所存です。」と記載されていた。

これに対し組合は、12月5日、「協定なしでの一時金6.5か月支給に対する抗議」と題した文書（以下「抗議書」という。）を大学に提示し、「労使の交渉が継続中であるにもかかわらず、一方的に削減した水準で一時金を支払うことを明言したものであって、強く抗議するとともに、例年実績で一時金（3.9か月）を支払うよう」要求した。

- ② 同日、組合は、18年度一時金に関する団体交渉を12月12日に拡大団交で開催するよう、大学に申し入れた。これに対し大学は、確認書を詰める段階にきており、拡大団交を開催することは混乱を招き収束できなくなるため応ずることができない、執行部団交で行ったほうがよいと答えた。

【甲7-12・15～17、1審P22、2審P12、3審P10～11】

- (9) 12月11日、大学は、上記通知のとおり、年末一時金（支給月数は3.6か月）を暫定支給した。

【甲15・30・31】

- (10)① 12月13日、組合は、「『拡大』団交であることを理由に開催を拒否してきたことは、中央大学のこれまでの労使慣行を一方的に破る史上初の暴挙であり、強く抗議する。」、「理事会が、現段階が『確認事項を詰める段階』に来ていると認識しているとは、まったく現状把握ができていない…」などと記載した抗議文を大学に提出した。

12月19日、大学は、組合に対し、「今後の団体交渉を円滑かつ効率的に進めるために、貴組合との合意の下に団体交渉の持ち方について一定のルールを定めることが望ましい…」として、文書で協議を申し入れたが、組合は、これに応じなかった。

- ② 拡大団交の意義について、大学教組のX6 委員長（当時）は、「団交の場では、やはりお互い妥協せざるを得ない局面もあるんですけども、そういうところの透明性、必要性というのを理解して頂くという点では意義があった…」としている。

7 18年度一時金に関する再要求及び19年度春闘要求と大学側の対応

- (1) 19年2月21日、組合は、「2006年度一時金等に関する要求について」と題する文書を大学に提出した。組合は、この中で、これまでの一時金を巡る団体交渉の経緯や大学の対応を記し、「すべての責任は理事会にあります。」として大学の対応を批判するとともに、18年度の一時金を6.8か月（夏期一時金3.0か月、年末一時金3.8か月）支給すること、及び18年7月11日に大学が示した家族手当や育児・介護の休暇制度等の回答を直ちに実行するよう求めた（以下「再要求」という。）。

【甲18、1審P27】

- (2) 19年3月7日、第11回の団体交渉が行われ、組合は、再要求について説明を行った。これに対し大学は、現在まで組合から収束案を撤回するという意思表示はなされておらず、確認書についてそれぞれが持ち帰って検討している状況なのであって、収束案がまだ生きているとの認識を示した。

組合は、前回の団体交渉において組合が確認書の文言等を譲歩したにもかかわらず大学が一切応じなかったことによって、持ち帰って収束することができなくなったこと、大学はその後の拡大団交の申入れを拒否しているので、そのことを表明できなかったこと、抗議書の中で、6.8か月での支給を要求しており、こうした組合の立場は明らかになっていると反論し、再要求に対する回答を求めたが、大学は、確認書について協議を継続すべきであると答えた。

【甲7-13、3審P12～13】

- (3) 3月29日、第12回の団体交渉が開催され、冒頭、組合は、再要求に対する回答を大学に求めたところ、大学は、組合からの再要求はこれまでの団体交渉の経緯を踏まえていない要求であり、大学は現時点においても確認書を詰める段階であると認識していると答えた。さらに、大学は、組合が再要求を提示するに至った根拠を明らかにするよう求め、組合から明確な説明がなければ、確認書の交渉の段階に戻って再開すべきであると述べた。

組合は、再要求に対する回答と質問を文書で提出するよう大学に求めた。

【甲7-14、3審P13】

- (4) 4月13日、大学は、再要求に対する見解と質問を文書で組合に提出した。その中で大学は、「昨年からの交渉の経過を無視した、4組（合）からの全く新たな要求に対する議論をすることは出来」ないとの見解を示し、それとともに、大学が確認書の受入れを明確に否定したと主張する具体的根拠、一時金の暫定支給を行ったことで、大学に年間協定を締結する意思がないと主張する根拠、18年12月12日の拡大団交要求を「拡大」であることを理由に拒否したことにより、収束案は無効になったと主張する根拠等について組合の考えを求めた。

【乙25、3審P13～14】

- (5) 19年4月24日、組合は、19年度の春闘要求として、19年度一時金に関する「要求書」を大学に提出し、その中で「6.8か月（夏期一時金3.0か月、年末一時金3.8か月）を支給する年間協定を締結すること。」を求めた。

【甲5-2】

- (6) 4月25日午前中、組合は、議題を19年度春闘要求及び18年度一時金とし、開催日を4月26日とする団体交渉を大学に申し入れた。

また、同日午後、組合は、4月13日付けの文書に対する回答書を大学に提出した。その中で、組合は、第8回の団体交渉で収束案を提示したが、その後の交渉で組合が最大の譲歩をしたにもかかわらず、大学は自らの案に固執し、合意を拒み続けたこと、年間協定を締結することなく一時金を支給し、その後の団体交渉を拒否したことなどを挙げ、これらの事実から、組合は収束案での妥結は不可能と判断せざるを得なくなったと回答した。

団体交渉の申入れに対して、大学は、申入れが組合からの回答が提出された直後であり、大学の中で検討する時間がないこと、申入れのあった翌日に団体交渉を開催することは日程の調整が困難であることを理由にこれに応じなかった。

【乙26・28、3審P14～15】

- (7) 4月27日、大学は、組合から4月25日に提出のあった文書に対し、再度文書を組合に提出し、組合が質問に対して具体的に回答していないので、改めて回答するよう求めた。

【乙27、3審P15～16】

(8) 組合は、5月2日付けで文書を大学に提出し、大学からの再質問については団体交渉の場で口頭で回答する旨の回答をした。

【甲7-17】

(9)① 5月7日、18年度一時金に関する第13回の団体交渉が開催され、冒頭、組合は、19年度の春闘要求についての団体交渉を申し入れたが、大学は、18年度一時金について決着がついていないので、これについての交渉を優先させるべきであると述べた。

② また、組合は、再要求に対する大学の回答を求めた。これに対し大学は、18年度の一時金の交渉を再開するのであれば、中断していた18年11月14日の段階から行われるべきであると述べ、確認書について新たな提案をしたいと述べたが、組合は、現段階で確認書で収束できると考えている大学の現状認識がそもそも大間違いであり、その段階は昨年で終了したと述べた。

【甲7-15、3審P16～17、4審P24】

(10) 19年5月15日、19年度春闘要求に関する第1回の団体交渉が執行部団交で行われ、以降、第3回まで執行部団交で実施された。組合は、春闘要求の内容を説明したが、大学は、18年度を済ませた上でなければ、19年度の回答には移れない、などと述べた。

【甲7-16・26-1】

(11) 5月24日、18年度春闘要求に関する第14回の団体交渉が開催された。組合は、19年度春闘要求についての交渉も申し入れていたが、大学は、未決着の18年度春闘要求についての交渉を優先すべきであると主張し、この日は再要求についての交渉が行われた。

組合は、5月2日付けの文書において団体交渉の場で口頭で回答するとしていたことについて説明を行ったが、大学は、これまでの交渉経過を無視した再要求については、要求としておかしいと主張した。

【甲7-17】

8 19年度春闘要求（18年度一時金を含む。）に関する団体交渉の経緯

(1) 19年度の春闘要求の実質的な交渉が進展しないことを危惧した組合は、5月25日、18年度の一時金を年間6.8か月とすることを19年度の春闘要求に

組み入れ、「要求書（第2次）」として大学に提出した。また、「理事会への質問と要求」と題する文書を大学に提出し、その中で組合は、再要求及び19年度春闘要求について実質的に回答を拒否する大学の対応は不誠実であるとの考えを示すとともに、将来の投資計画及び資金計画について、「いつまでに、何をするのか、そのためにどれだけの資金が必要なのか」を提示するよう求めた。

【甲7-18・12・19、1審P27】

- (2) 5月29日、19年度春闘要求に関する第2回の団体交渉が行われ、冒頭、組合は、19年度の春闘要求の第2次要求に、18年度の一時金に関する要求を組み入れることについて説明し、大学は、これを了解した。

【甲7-18、3審P17～18】

- (3) 6月1日、大学は、19年度春闘要求書に対する回答書を組合に提出し、一時金については、「理事会は、本年度の本学のおかれている現況、財政状況等から総合的に考えて、2007年度の賞与（一時金）については、年間6.5か月」とすると回答した。また、同日、5月25日付「理事会への質問と要求」に対して文書を提示し、その中で「組合の要求に対しては真摯に検討し、実質的な議論を行いたいと考えていることを改めて表明させていただきます。」としながら、組合の要求については、「理事会で検討している事項に関して提示できる情報は開示しています。」、「現時点において、教職員にお示しできる事項とできない事項があることはご理解いただけることと思われます。」と答えた。

【甲6-2・13】

- (4) 6月5日、19年度春闘要求（18年度一時金を含む。）に関する第3回の団体交渉が行われ、大学は、一時金の支給月数を6.5か月と回答した理由について、①財政状況が良くないこと、②大学の賃金水準が同規模の私立大学と比較して高いこと、③寄付者ら「ステークホルダー」への説明責任があること、④将来の投資資金を確保しておく必要があること、を挙げた。

また、Y2理事は、「回答に当たっては過去の交渉のやり方にとらわれず、最初から理事会として現実を直視した最大限の回答をいたしました。これまでのように小刻みに回答し何回も団交を繰り返すということは、組

合の望む効率的な団交ともいえないでしょう。我々はそうしたものから脱却した新しい団交のあり方を目指していきたいとも思っています。」と述べた。

【甲7-19、1審P28・37、3審P18】

(5)① 6月7日、第4回の団体交渉が行われた。今回の団体交渉について、組合は、拡大団交を求めていたが、大学がこれを拒否したため、傍聴団交で行われた。冒頭、組合は、大学が拡大団交を拒否したことについて、従来の慣例に反すると抗議した。

② 大学は、12大学の学生数、学生生徒等納付金、帰属収入、帰属収支差額、人件費、人件費率、人件費依存率等を比較した資料（「17年度12主要私立大学比較」）及び同規模の5私立大学（以下「同規模私大」という。）の教職員の給与、賞与等を比較した資料を、プロジェクターを用いて説明した。その中で、大学は、帰属収支差額が大幅に減少していること、12大学の平均と比較して帰属収支差額比率、人件費率及び人件費依存率の数値が劣ること、同規模私大に比して賃金が高い水準にあることなどの説明を行った。

なお、大学は、「17年度12主要私立大学比較」については、説明後、組合に配付した。

③ 18年度決算において帰属収支差額の黒字が30億円に達していることが理事の説明で明らかとなり、組合は、大学が削減の理由としていた帰属収支差額の下げ止まりは達成されたのであり、削減された0.3か月分の一時金を支給するよう求めた。これに対し大学は、30億円の中身を見ると保有外債の円安による為替差益や高額の寄付金など一過性の要素が強いものが含まれていると述べ、将来の投資に向け一層の財政健全化を図り、大学の寄付者ら「ステークホルダー」に説明できる賃金水準にもっていかなければならない旨の説明を行った。

④ 組合は、次回の団体交渉は拡大団交で開催するよう求めたが、大学は、拡大団交には応じられないと述べ、その理由として、団体交渉は代表者同士で実施するものである、昨年の団体交渉で個人を攻撃するような発言があった、多人数だと団体交渉の場が混乱する、常時参加していない

者が参加すると二度手間になる、などと述べた。

⑤ この日以降、11月27日の団体交渉まで傍聴団交で行われた。

【甲7-20・26-1、乙5～8・28、1審P29・41、2審P16、3審P4～5・20～21・27～29・35～36】

(6) 6月12日、第5回の団体交渉が行われた。冒頭、組合は、今回の団体交渉が拡大団交ではなく、傍聴団交として開催されることについて大学に抗議した。これに対し大学は、団体交渉の持ち方については議論していきたいと述べた。

大学は、これまで本来行わなければならない投資を後回しにして内部留保ができていただけであり、18年度決算で帰属収支差額が30億円に達したとはいえ、将来にわたって投資を行うために決して満足できる水準ではなく、40億円は欲しいと述べた。

【甲7-21・32-1】

(7) 6月15日、第6回の団体交渉が開催され、大学は、将来の投資資金について、アスベスト除去・耐震補強工事で70億円、空調の熱源転換工事で70億円、中高一貫教育に関する投資で70億円から100億円、新棟建設に30億円から40億円を要することになると述べた。

これに対し組合は、支出の話ばかりで収入の説明が何もないと反論し、これらの投資によって収入がどのくらい増になるのか質したが、大学は、それについてはまだ分からないと答えた。

また、組合は、「相場論として私たちの賃金は高いのか。」と質し、大学は、「(0.3か月分)下げても(同規模私大と比べて給与が)低くなるわけではない。」、「一時金6.5か月でも(賃金は)上位である。」と述べた。

さらに、組合は、一番不安なのはいつまた削減されるかが分からないことだと述べ、どうなったら一時金が元に戻る(6.8か月になる)のかを質すと、大学は、一つの目安として帰属収支差額が40億円、人件費率が50%、人件費依存率が70%になると答えたが、最終的には「総合的に(判断する)としか言いようがない。」と述べた。

【甲7-22・32-2、1審P32】

(8) 6月22日、大学は、組合に対し夏期一時金(支給月数は2.9か月)の暫定支給を通知し、6月29日に支給した。

- (9) 7月3日、第7回の団体交渉が行われ、組合は、現在の大学の財政状況について議論し、18年度の帰属収支差額は当初の予想を上回る30億円を超える黒字であり、一時金削減分を除いても、17年度の28億円より若干増えており、原資は十分にあると主張した。

大学は、12大学では平均すると帰属収支差額が60億円くらいあるのに、大学では30億円しかない、現在検討中の投資だけでもこの分はすぐ使ってしまうので、40億円は欲しいと説明した。

今後の投資計画に関し、組合が「40億円の帰属収支差額がなぜ必要か、何に必要か、そのためになぜ2.1億円(一時金削減相当額)の原資が必要か。」と質すと、大学は、前回示した投資計画などを挙げ、「言えることと言えないことがある。」としながら、今期は耐震とアスベスト対策、来期にはこれらに加え、熱源転換や外壁補修工事などで、次の年の投資も加えると3年間で110億円から120億円かかると述べた。

さらに、組合は、大学が示す計画は大雑把なものであり、2.1億円は計画の上下限の差に吸収されるものであって、一時金削減の合理的な根拠となっていないと述べた。

- (10) 7月19日、組合は、「理事会への質問と要求」と題する文書を大学に提出し、以下の内容を含む12項目について資料等に基づき文書で回答するよう大学に求めた。

- ① 単年度でみても財務状況は「黒字」であり、200億円を超える投資資金があるもとの、一時金等の経済的諸要求を実現できないのはなぜか。
- ② 一時金を削減しなければならない理由と削減額が0.3か月(2.1億円)である根拠は何か。
- ③ 18年度一時金の削減理由であった「帰属収支差額の低下傾向に下げ止まり感を出す」ことについて、一時金削減がなくとも達成できたにもかかわらず、6.8か月を支給できないのはなぜか。
- ④ 今後の投資計画を理由にしていながら、具体的な資料を提示していない。今後の投資計画と回答の根拠となる収支見通しを示す資料を提示せ

よ。

【甲14、1審P35】

- (11) 7月23日、大学は、上記(10)の質問と要求に対し、回答書を組合に提出した。大学は、「これまでの団交において、縷々説明しました…」としながら、第6回の団体交渉で示した投資計画を挙げ、「帰属収支差額の当面の目標は40億円であると昨年度から説明しています。」とし、本年度予算は決して楽観できる状況ではなく、組合の要求は受け入れられないと回答したが、資料の提示はしなかった。

【甲10】

- (12) 7月10日から11月27日にかけて、都合6回の団体交渉が傍聴団交により行われたが、18年度及び19年度一時金についての交渉に進展はなかった。

【甲7-26～7-30・26-1】

- (13) 11月29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。

【当委員会に顕著な事実】

9 本件申立て後の経緯

- (1) 19年12月3日、大学は、組合に対し、年末一時金（支給月数は3.6か月）の暫定支給を通知し、12月10日に支給した。

【甲31、乙28】

- (2) 12月7日、組合と大学とは、18年7月11日に大学が示したものとほぼ同じ内容で、「介護費用補助制度、家族手当、介護・育児休暇制度、子の看護のための休暇制度、ベビーシッター利用補助制度の改定に関する協定」を締結した。

また、各単位組合と大学との間においても、諸手当や夏季休暇等の個別の労働条件について、それぞれ協定を締結した。

【乙17・30～34、3審P19】

- (3) 20年5月末、理事長が改選され、また、常任理事6人のうち5人が改選された。大学は、20年度春闘要求における団体交渉において、「本学の人事・労務に関する基本的考え方」と題する文書を示し、「将来への強固な基盤を構築するために、法人として、組合との協力関係を図りたい。」、

「本学の更なる発展と前進のために、一層の質的向上に向けて、労使相互の信頼関係を確立することを基本とする。」との見解を示した。一方、「一時金については、過年度のことに關しては、対象とはできない…」とした。

なお、20年度一時金については、組合の要求どおり支給月数を6.8か月とすることで労使間で妥結した。

【甲24・26-2・26-3・30・31、1審P42】

- (4) 7月31日、大学は、組合が18年度及び19年度一時金について、6.8か月を支給する年間協定を締結するとともに、暫定支給額との差額を即時支給するよう求めたことに対し、組合に文書を提出し、「前期理事会は、当時の財政事情等を総合的に勘案したうえで6.5か月分を回答したもの」であるとし、「両年度の決算を審議した評議員会においても承認を得ているところです。」として、「今期理事会は、18年度および19年度の賞与に関する理事会の決定は維持されるべきである…」と回答した。

【甲25、1審P42～43】

第3 判 断

1 18年度一時金の団体交渉における大学の説明等について

(1) 申立人組合の主張

- ① 大学においては、昭和56年度以降、支給率に換算すると年間6.8か月分を超える一時金が支給され、平成3年度以降は、毎年年間6.8か月分の支給がなされてきた。これは、一時金の支給水準を固定化したいとの大学の要望に組合が応じ、組合が、毎年、一時金の要求月数を年間6.8か月分に固定してきたためであり、これに対して大学も最終的には組合の要求を認めて6.8か月分の支給を行ってきたためである。したがって、一時金年間6.8か月分は確固とした基準だったのであり、財政事情に容易に左右される性質のものではない。

そのため、組合の一時金要求に対して、6.8か月を下回る回答を行う場合には、大学は、その合理的で具体的な根拠、理由を説明すべき高度の義務を負っている。

- ② 大学は、財政状況が「大変憂慮すべき事態」となっていることを一時金削減の根拠としている。

しかし、大学の帰属収支差額は収入超過で、施設等拡充引当金が内部留保されているなど、直ちに財政状況が「大変憂慮すべき事態」であるとは到底判断できない。

- ③ それにもかかわらず、一時金削減が必要であると主張するのであれば、大学は、将来の投資計画及び資金計画を示すことにより、その具体的必要性と程度について説明を行うべきであり、それがなされない限り説明義務を果たしたとは到底いえない。

この点に関し、大学は、18年度一時金削減の最大の理由として記念事業を挙げ、団体交渉においてもその説明に多くの時間を費やした。

ところが、大学は、18年6月13日の第5回団体交渉において、記念事業が一時金削減の根拠である旨の説明を撤回したばかりか、一時金削減については固執し続けた。

以上からは、大学には、まず一時金削減という結論ありきだったのであり、そもそも、一時金削減について合理的根拠を組合に説明する意思がなかったことが窺われる。

- ④ また、大学は、投資計画として建物の建替え及び中高一貫教育を挙げたが、これらは計画としていまだ具体化されたものではなく、一時金削減が不可避であることの説明になっていないことは明らかである。

ところが、大学は、「将来計画は未だ具体的な内容を説明する段階ではないが、将来予想される計画について財源の手当を考えておくのは大学として当然のことである。」と主張している。

このような主張は説明責任の放棄以外の何ものでもない。

- ⑤ さらに、大学は、資金計画を一切示しておらず、したがって必要額に対する現在の「不足額」も示されていない。それ故、組合が求めた一時金削減相当額の2.1億円が何故必要となるのかについて、合理的な説明がなされたとは到底いえない。
- ⑥ 組合は、大学が説明する根拠について資料の提示を求めたが、大学は、これに全く応じていない。

(2) 被申立人大学の主張

- ① 組合は、大学が一時金の支給水準を固定することが望ましいという見

解を示し、組合からの毎年6.8か月分の要求を肯定的に評価したと主張する。しかし、大学は、賞与を年間協定で決めること及び一定の水準で固定することについては肯定的であったが、それは具体的な月数まで含めたものではなく、大学の財政状況からみて、これを抑制しなければならないと訴えてきた。

そもそも、賞与は、給与規則に基づき支給されるものであるところ、大学の給与規則には具体的な支給額は定められていないのであるから、組合と協定が締結されなくても、大学は、自らの判断に基づいて支給月数を決定して教職員に支給することができる。

- ② 18年度の春闘要求の団体交渉において、大学は、財政状況が憂慮すべき事態であることについて、決算資料や12大学との比較データ等をもとに具体的数値を示して説明した。また、投資計画については、中央大学のキャンパス施設の多くは築後30年を経過しており、現行施設の維持や新規施設への投資を考えると膨大な資金が必要とされることなどについて、組合に説明したのであるから、一時金の組合要求に対し低額回答をしたことにつき、十分な合理的根拠を示したといえることができる。

なお、投資計画は、いまだ具体的な内容を説明する段階ではないが、将来予測される計画について財源の手当を考えておくのは、大学として当然のことである。

- ③ 組合は、大学が18年度一時金削減の最大の理由として記念事業を挙げたにもかかわらず、18年6月13日の団体交渉においてこれを撤回したと主張する。しかしながら、記念事業は大学の取り組むべき大きな事業であることから、18年度春闘要求に対する回答書の冒頭に取り上げたが、そのために記念事業が直接的に賞与の削減につながるとの誤解を与えたため、この文言の修正に応じたのである。この回答書では、記念事業だけではなく、単年度ごとの事業計画も挙げており、大学は、現在の帰属収支差額の水準では、これらの事業に対する投資を行うには不十分であると説明した。

- ④ 大学は、当初の回答に固執することなく2度にわたって譲歩を重ね、組合もまた、収束案を提示していたのであるから、一時金の交渉を全体

としてみれば、大学が自己の主張に固執したということとはできない。

そもそも、組合の一時金等の金銭要求に対して、使用者がそれよりも低額な回答をし、最終的に譲らなかったとしても、交渉事である以上当然是認される態度であり、「固執した」などと負の評価を受けるいわれはない。

組合が不誠実と主張する根拠は、単に大学が組合の要求を受け入れないという一点にあり、誠実に努力しても妥結に至らないことをもって、不当労働行為とすることはできない。

- ⑤ 大学は、評議員会における組合の傍聴を毎年認め、予算書及び決算書等を提供している。18年度においては、5月30日の団体交渉で財政説明資料を配布し、プロジェクターを用いて説明するなど、可能な限りの資料は提示し、誠意をもって対応している。

(3) 当委員会の判断

- ① 本件における一時金の性格等について見れば、大学における一時金は、年間協定を締結することになった3年度から17年度までの間、算定基礎賃金の6.8か月に相当する水準で組合と大学との間で妥結してきた(第2.2(4)⑤)。このことについて組合は、大学が「平成3年度春闘統一要求に対する回答」の中で、「特段の事情に変化のない限り一定の水準で固定することが望ましい」と要望したことに組合が応じ、毎年一時金の要求月数を年間6.8か月分に固定してきたためであり、これに対して大学も最終的には組合の要求を認めたためであると主張する。

しかしながら、大学は、上記回答書で、「国庫助成を受ける教育事業体にあつては支給水準が納税者・学費負担者の納得の得られる範囲のものであること」、「現在の支給水準が、本学の財政状況からみて抑制しなければならぬと訴えてきました。」との見解を併せて示しており(第2.2(4)②)、また、その後の春闘要求に対する回答においても「中央(大学)は社会的に見ても高い(賃金)水準」(11年度)、「(一時金は)一定額を毎年保証するものではない」、「賞与支給率は社会的に納得のできる水準を考えたい」(12年度)などと指摘し続けていること(同④)、10年度から16年度までの間において、一次回答で支給月数を6.5

か月とするなど、6.8か月より低額の回答をしている年度もあること(同)から、大学は、一時金を「一定の水準で固定」することを組合に要望したものの、「一定の水準」を6.8か月とすることについては異議を唱え続けているというべきであり、大学が「一定の水準」を6.8か月で固定することを要望したかのような組合の主張は失当である。

とはいえ、3年度から17年度までの間、大学の財政状況にかかわらず、結果的に6.8か月分に相当する支給月数で妥結してきたことが事実として認められ(第2.2(4)⑤)、また、過去の確認書の中で、大学が6.8か月を下回る回答をしたことについて「削減提案」と表現されていること(同(5))からすれば、一時金の支給月数が年間6.8か月とされてきたことは、18年度の交渉に当たり、大学と組合との間で重要な前提事実として認識されていたとみることができる。大学は、給与規則には具体的な支給額は定められていない以上、自らの判断に基づいて支給月数を決定して支給することができることを主張するが、仮にそうであったとしても、これが6.8か月を下回る場合には、組合が納得できる理由を示すよう求めるのは無理からぬところであり、他方、大学は、これに対する相応の説明義務を負うと解するのが相当である。

- ② 次に、18年度春闘要求に関する団体交渉について、大学は、自らの主張に固執せず、一時金の回答について合理的根拠を説明し、可能な限りの資料を提示したのであるから、不当労働行為には該当しないと主張するので、以下判断する。

大学は、18年度一時金の回答の理由について、第1回団体交渉で、「大学の財政状況が悪化しており、きわめて憂慮すべき状況である」こと、「経営体質の強化が必要である」こと、「中大の教職員の給与は他大と比較して低くはな」く、「最高水準である」ことを挙げている(第2.5(1))。確かに、財政状況の悪化の根拠について、大学は、過去5年間の決算資料を用いて、帰属収支差額が14年度では62億円あったものが17年度には28億円と半減していること、帰属収支差額比率、人件費率等の指標を12大学の平均と比較して、財政状況が他より劣っていることを、資料を配付して説明している(第2.5(2)①)。なお、大学は、第5回

団体交渉で、18年度一時金の回答の理由は財政状況が極めて厳しいからであって、大学の教職員の給与水準が他大学より高いからではないと答えており（第2.5(5)③）、上記回答の主な理由は財政状況の悪化と経営体質の強化にあったと認められる。

しかしながら、組合は、帰属収支差額はいわゆる黒字であること、施設等拡充引当金として179億円が内部に留保されていることから、財政状況を「憂慮すべき」と判断する根拠はないとし、大学が「憂慮すべき」財政状況にあると説明するからには、将来の投資計画を示すことを要求している（第2.5(2)③）。これに対して大学は、将来の投資計画について、建物の建替え、維持及び中高一貫教育と答え（第2.5(6)①）、考え方や取組方について、学部学費の改定の説明会で冊子を配付して説明している（同6(2)①）ものの、それ以上具体化されたものについては説明がなされていない。

大学が重要な指標と位置付けた帰属収支差額が収入超過となっており、このような財政状況を大学が憂慮すべき事態であると主張する以上、将来の投資計画を具体的に示すことが本件における説明において最も重要な柱であったといえる。にもかかわらず、これについて具体的な説明がない以上、財政状況が真に憂慮すべき事態であるか否かを組合が判断することは困難であり、大学が十分な説明を尽くしたとは必ずしもいい難いところである。

- ③ 組合は、投資計画に見合った資金計画を資料として要求しているが、組合が求める資金計画の資料とは、将来要する投資資金に対し自己資金、寄付金等でどのように賄うかを表す資料であり（第2.5(2)③）、ある程度具体的な要求を行っているものといえる。加えて、組合は、大学が40億円の帰属収支差額を必要とする根拠及び一時金削減で生み出される原資（2.1億円）が必要となる根拠を説明して欲しいと求めている（第2.5(7)②、同6(1)③）。これらの要求に対し大学は、「推測してもらえば。」、「みなさん、分かるだろうから。」、「頭の中にはあるが（出せない）。」（第2.6(1)③）などと答えるのみでこれらに応じていない。大学が資料の提示を困難とするなら、応じられない理由を説明するなどして理解

を求めるべきであるところ、大学は、「オーソライズされていない。」

(第2. 5(6)①)、「(理事会で)決まっていないうきに(資料を)出すことはいろいろ問題が出る。」(同6(1)③)と答えるにとどまっております、組合の理解を得ようとする対応とはいいい難い。また、理事会で決定された事項は順次これを組合に公表していると認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

本件について、組合は、「賃金カットに対して抵抗しているのではなくて、将来ビジョンを見せてほしいと言っている。それがないから納得できない。将来のビジョンを見せられれば、少なくとも持ち帰って検討できる。それがなければ、こちらとしては落とすところがない。」と主張している(第2. 6(1)⑤)。このことから、合意に至る余地が全くなかったわけではなく、大学は、労使間の意見の対立を解消するために自らの主張の根拠について組合の理解を求めるべく今一步の努力をすべきであったところ、このことが足りなかった故に、労使の見解が対立したままとなったものとみざるを得ない。

- ④ また、大学が組合に行った説明の経緯をみると、まず、第1回団体交渉で、「新事業も控えており、経営体質の強化が必要である。」と述べ(第2. 5(1))、第2回団体交渉では、目先の計画は記念事業とし(同(2)③)、第4回団体交渉では、記念事業で資金が不足したら賃金カットが可能性としてはあり得ると一部の理事が発言し(同(4)②)、あたかも記念事業を18年度一時金回答の根拠としているかのような説明を行っている。しかし、一方で、第3回団体交渉で、記念事業だけが削減の理由ではない旨の発言をし(第2. 5(3))、第4回団体交渉では、記念事業は賃金に影響を与えないとする理事もあり(同(4)②)、このような理事の見解の不一致や、一時金の正常支給のデッドラインとなる6月13日の団体交渉になって回答書を訂正するといった大学の対応(同(5)②)をみると、組合が「一時金削減という結論ありきだった。」と疑念を抱いたことも理解することができる。

過去において、大学が一時金について6.8か月を下回る回答をしたときにも、大学は財政状況を回答の理由にしていることが窺われる(第2.

2(4)④)が、その際も結果的に6.8か月で妥結しているのであるから、今回、大学が自らの回答を貫くのであれば、相当な組合の反発が予想されたにもかかわらず、このような理事の見解の不一致や説明内容のぶれは、大学の準備不足を推測させるものであり、いささか不用意な対応であったといえる。

- ⑤ 一方で、大学は、当初の回答から支給月数について2度譲歩し(第2.5(5)①、同(6)①)、また、春闘要求の他の要求については組合の要求に歩み寄る(同(6)(1)①)など、組合の要求を検討し対応した事実が認められる。加えて、18年度において、大学は、組合との団体交渉に14回応じ、交渉時間についても、ときには深夜に及ぶなど、長時間にわたって対応している(第2.4(1)、(3))。さらに、資料を配付するだけでなく、プロジェクターを使用して財政状況を説明する(第2.5(2)①)など、大学は、合意に向けた一定の努力を行っているものと認めることができる。

本件については、7月11日に大学が3回目の譲歩案を提示し、10月24日に組合が収束案を提示した段階(第2.6(3)①)で、いったんは合意に至る可能性があったにもかかわらず、確認書についての団体交渉は1回のみで、組合が申し入れていた11月21日には本件についての団体交渉は行われず(同(7))、大学が、「教職員の生活に及ぼす影響が大きいことを考量し」、「団体交渉は今後も継続して行う所存です。」としながら、年末一時金を暫定支給することを通知したところ、組合は抗議書を提出するとともに拡大団交を要求し(同(8)①、②)、大学が拡大団交には応じられないが執行部団交には応ずる姿勢を示しているにもかかわらず、組合は、「労使慣行を一方的に破る史上初の暴挙」、「理事会が、現段階が、『確認事項を詰める段階』に来ていると認識しているとは、まったく現状把握ができていない」として大学に抗議した(同(10)①)。その後、19年2月21日に再要求を提出し、「すべての責任は理事会にあります」として、18年7月11日に大学が示した家族手当や育児・介護等の休暇制度等の回答の即時履行を求めた(第2.7(1))。このような組合の対応は、合意を模索するどころか、労使間の対立を一層深刻化させるも

のであったといえる。

拡大団交の意義について、組合は、交渉における透明性の確保を重視しているようであるが（第2. 6(10)②）、そうであるならば、傍聴団交でも十分その意義を達成できるものと考えられる。大学は、拡大団交を拒否したものの、団体交渉自体を拒否しているわけではなく、さらに、団体交渉の持ち方について協議を申し入れている（第2. 6(10)①）のであるから、これにも応じない組合の態度は、大学の対応を批判するのみで、合意達成に向けて真に自ら努力したのか疑問の余地なしとしない。

- ⑥ しかしながら、上記⑤の事情が認められるとしても、大学は、一時金回答の理由の中で要であった将来の投資計画について十分な説明を尽くしたとはいえないこと（上記②）、組合が相当具体的に資金計画の資料の提示と説明を大学に要求しているのに対し、大学は、これに応ぜず、あるいは提示することができない理由を明らかにしていないこと（上記③）、過去の経緯から本件一時金回答に当たっては組合から相当な反発があることは十分に予想することができたにもかかわらず、大学の対応はいささか不用意であったこと（上記④）を考え併せると、18年度一時金の削減について相応の理由を求める組合（上記①）に対し、配慮に欠けた対応であったといわざるを得ない。

したがって、大学が労使の対立点の解消に向けた真摯な努力を十分に行ったとは認められず、18年度一時金に関する団体交渉における大学の対応は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

2 19年度一時金の団体交渉における大学の説明等について

(1) 申立人組合の主張

- ① 19年度一時金交渉において、大学は、一時金削減の理由について、財政状況が良くないこと、大学の賃金水準は同規模の私立大学よりも高い水準にあること、寄付者らの「ステークホルダー」への説明責任があること、将来の投資資金を確保しておく必要があること、の4点を示した上で、「総合的な経営判断」に基づいていると説明した。

しかしながら、「財政状況が良くないこと」については、およそ合理的な根拠が示されていないことは、18年度一時金の団体交渉について述

べたとおりであり、「賃金水準が高いこと」及び「説明責任があること」については、人件費削減の財政上の必要性が示されない限り、それ自体が一時金を含む人件費削減の理由になり得ない。

- ② 大学が示した将来の投資計画は、計画が確定していないものが含まれているだけでなく、個々の支出計画が曖昧であり、その説明が合理性を欠いたものであることは明らかである。

また、大学は、投資計画に見合った資金計画を示しておらず、支出面のみを強調し、事業を通じて当然見込めるはずの収入が全く示されていない。したがって、一時金削減が財政にどう貢献するのかが全く不明であり、およそ削減の合理的な説明にはなり得ない。

- ③ 18年度一時金交渉において、大学は、人件費削減の理由を、帰属収支差額の減少傾向に歯止めをかけるためである旨の説明を行い、その目標とする帰属収支差額は、「40億円は理想で、まず25億円を維持しよう。」などと述べており、当面の目標は帰属収支差額25億円を確保することであった。

したがって、18年度決算において帰属収支差額が30億円を上回ったことにより、当面の目標は達成されたのであり、これで一時金削減の理由はなくなったはずである。ところが、大学は、19年度の春闘要求の団体交渉において、当面の目標を40億円に引き上げ、一時金削減の理由としたのであり、この点からも、大学は、一時しのぎの対応に終始し、一時金削減の合理的な理由を説明していないことは明らかである。

- ④ 組合は、特に19年度において、団体交渉の席上のみならず、文書によっても資料を提示するよう大学に要求しているが、これらの資料は、いまだに提示されていない。

(2) 被申立人大学の主張

- ① 19年度の春闘要求の団体交渉において、大学は、組合の一時金要求を下回る回答をしたことにつき、組合に次のように説明した。すなわち、大学の教職員の給与及び賞与は、いずれも他の大学と比較して高い水準にあること、帰属収支差額比率や人件費率等の数値が12大学の平均と比較して劣ること、大学は寄付者ら「ステークホルダー」に説明責任があ

り、高い給与水準を維持しつつ寄付を求めるということは対外的に理解を得られることではないこと、将来の投資計画を考えると膨大な資金を要することになるのであるから、財務体質を強化する必要があること、以上について資料を提示して組合に説明したのであるから、一時金の組合要求に対して大学が低額回答をしたことにつき十分に合理的根拠を示したといえることができる。

② 組合は、施設の維持や新規施設の投資につき、具体的内容と必要とされる資金の額が明らかにされていないと主張するが、それらはいずれも近い将来に実施しなければならないものであり、実施には膨大な資金を要することが明らかであるから、現時点で具体的内容と必要資金を明らかにすることができなくても、その資金需要に備えて財務体質を強化する必要がある。

③ 大学の18年度の決算において、帰属収支差額は当初予測を超えて30億円を上回る額となったが、これには、一過性の要因が強く寄与している。また、当面の目標としている40億円及び将来的に目指す50億円（12大学平均の額）には遠く及ばないのであるから、19年度においても財務体質を強化するために、人件費を含む諸経費につき聖域を設けることなく削減に努める必要があることには変わりはない。

④ 大学は、19年度においても、組合に評議員会の傍聴を認め、予算書や決算書等を提供した。さらに、19年6月7日の団体交渉において、大学は、給与、賞与等を他の大学と比較した資料及び12大学の財政状況等を比較した資料をプロジェクターを用いて説明し、一部については組合に配付した。

(3) 当委員会の判断

① 19年度についても一時金を6.5か月分とする理由について、大学は、財政状況が良くないこと、大学の賃金水準が同規模の私立大学と比較して高いこと、寄付者ら「ステークホルダー」への説明責任があること、将来の投資資金を確保しておく必要があることを挙げている(第2.8(4))。18年度一時金についての大学の説明と比べると、大学の賃金水準が同規模の私立大学と比較して高いこと、寄付者ら「ステークホルダー」への

説明責任があること、が加わったが、財政状況の悪化が根底にあることに変わりはなく、大学の説明の内容に大きな変更はない。ただ、財政状況の悪化や賃金水準が高いことについては、12大学や同規模私大の比較データを基に客観的に説明し、資料も配付していることが認められる(第2. 8(5)②)。

- ② 組合は、19年6月7日の団体交渉において、18年度の決算で帰属収支差額が30億円に達していることが明らかになったこと(第2. 8(5)③)から、当面の目標として帰属収支差額25億円を確保することが、一時金削減の理由であったのだから、18年度の帰属収支差額が30億円を上回ったことにより、一時金削減の理由はなくなったにもかかわらず、当面の目標を40億円に引き上げ、19年度の一時金削減の理由としており、この点からも大学が合理的理由を説明していないことが明らかであると主張する。

確かに、大学は、18年6月13日の団体交渉において、帰属収支差額の低落傾向に歯止めをかけるために、「25億円にしたい。」と述べ(第2. 5(5)④)、7月11日の団体交渉においては、「40億円は理想で、まず25億円を維持しよう。」と発言し(同6(1)④)、学部学費改定の際、学生や父母等に説明する冊子には「当面は25億円程度を目標としている。」と記載している(同(2)②)。しかしながら、大学は、団体交渉の席上では、健全な財政の目標について、帰属収支差額が40億円となることであると答え(第2. 5(3))、健全であるためには、帰属収支差額が40億円必要であるとの見解を示しており(同6(1)②)、ほぼ一貫して、40億円という目標数値を示している。ただ、6月9日の団体交渉の際、18年度の学生数が確定し、帰属収支差額が20億円を切ることは間違いないとの見通しとなったため、「これに歯止めをかけるには20億台の半ばまでに止めないといけない。」と説明し(第2. 5(4)①)、このような経緯から18年度については「今期は低落に歯止めをかけたい。25億ないと。これが今期。40億くらいあればいい。」と述べた(同6(1)②)のであって、大学は、当面の目標を後から40億円に引き上げたわけではない。また、大学は、健全な財政の目標に関して、「帰属収支差額比率10%、人件費

率が50%、人件費依存率が70%となること」と発言しており（第2. 5(3)）、本件審査手続において大学から提出のあった「2006年度（平成18年度）決算説明書」の「中央大学会計」によれば、そのいずれも達成していないことから、大学が引き続き財務体質の強化を訴えたことは論理が一貫しており、そのこと自体は不合理なものではないと考えられる。

- ③ 「将来の投資資金を確保しておく必要があること」について、大学は、投資資金につき、アスベスト除去・耐震補強工事で70億円、空調の熱源転換工事で70億円、中高一貫教育に関する投資で70億円から100億円、新棟建設に30億円から40億円を要することになると述べ、おおよその金額を口頭で示している（第2. 8(7)）。これに対し組合は、大学が示す計画は大雑把なもので、一時金削減の合理的な根拠となり得ないと反論し（第2. 8(9)）、資料の提供を求めている（同10④）が、大学は、これ以上具体的な説明をしておらず、資料の提供にも応じていない（同11）。

大学は、将来の投資を理由として一層の財政健全化を図らなければならないと説明し（第2. 8(5)③）、また、上記②のとおり、健全な財政の目標として帰属収支差額が40億円となることを一貫して示していることは認められるものの、「40億円の帰属収支差額が何故必要か」という組合の問いに対し、大学は、将来の投資計画を引合いにして説明していること（同(9)）からすれば、18年度同様、投資計画を具体的に示すことが19年度一時金の回答理由の説明において最も重要な柱であったといえる。しかしながら、上記投資計画についての大学の説明は、一時金を削減しなければならないほどの財政状況にあることを組合が判断できる程度に尽くされたものとはいえない。

また、投資計画に見合う資金計画については、大学は、依然としてこれを示しておらず、組合は18年度と同様に資料を要求し続けていることが認められる（第2. 8(1)、同10④）。また、大学が資料の提示に応じられない理由について、「教職員にお示しできる事項とできない事項があることはご理解いただけることと思われまます。」（第2. 8(3)）と答えるのみで、これ以上の説明を行ったと認められる具体的事実の疎明はない。

組合は、「ここにいる人は今年理事会の提案を飲んだら、これからずっと下げられると思っている。」と発言し（第2. 5(7)②）、それ以降も一番不安なのはいつまた削減されるか分からないこと（同8(7)）と、具体的な説明がないまま一時金が過去の支給水準を下回ることについて、抵抗と不安を表し続けている。組合がそのような懸念を抱いたのは、これまでの状況に照らして故なきこととはいえ、これに対する大学の対応は、配慮に欠けていたといわざるを得ない。

- ④ 一方で大学は、18年度一時金を含めた19年度春闘要求に関する団体交渉に13回応じ、拡大団交以外は組合の申入れに応じており、また、プロジェクターを使用して財政状況を説明し（第2. 8(5)②）、合意に向けて一定の努力をしていることは認められる。また、これまでの団体交渉における組合の追及の程度をみると、組合は、18年5月30日の団体交渉で、帰属収支差額は黒字で、施設等拡充引当金として179億円が内部に留保されていることから、憂慮すべき財政状況と判断する根拠はないと大学に質し（第2. 5(2)③）、6月20日の団体交渉で、「（一時金0.3か月分原資である）2.1億円は（何故）出せないのか。」と質し（同(7)②）、19年6月7日の団体交渉で、18年度の決算で帰属収支差額が30億円に達したのだから削減された0.3か月分の一時金を支給すべきであると求めた（同8(5)③）。これらのことについては、大学が団体交渉の席上で一応の説明をしているにもかかわらず、組合が19年7月19日に大学に提出した文書をみると、ほとんど同じ質問を繰り返していることが認められる（第2. 8(10)①②③）。

交渉が進展していない原因として、大学が同じ説明を繰り返していることも一因としてあるが、組合において、事態の打開や交渉の進展につながる努力が今一歩足りなかったことにも一因があったといえなくもない。

- ⑤ しかしながら、上記④の事情が認められるとしても、長年6.8か月の支給月数で推移した一時金が6.5か月となり、そのことにつき組合は相応の説明を強く求めていたこと（前記判断1(3)①）、大学の回答理由の中で要であった投資計画について、一時金を削減しなければならないほどの

財政状況にあることを組合が判断できる程度に説明が尽くされたものとはいい難いところ、大学が資金計画の説明及び資料の提供の要求には依然として応ぜず、また、応じない理由について説明をしていないため、組合が18年度から抱き続けた不安は払拭されないままとなっていること（上記③）を考え併せると、大学の対応は、労使の対立点の解消に向けた真摯な努力を十分に行ったとは認められない。

したがって、19年度一時金に関する団体交渉における大学の対応は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

3 18年度春闘の団体交渉における大学のその他の対応について

(1) 申立人組合の主張

- ① 大学は、18年12月から19年5月までの間、18年度一時金に関して、「確認事項を詰める段階である。」などとして、団体交渉を拒否した。まず、18年12月12日に拡大団交を開催するよう組合が申し入れたところ、大学は、「確認事項を詰める段階にきており、拡大での団交を開催することは混乱を招いて、収束できるものもできなくなる。」と回答し、これを拒否した。

しかしながら、組合と大学の確認書の案は内容に食い違いがあり、11月14日の団体交渉で、確認書作成を前提に、労使で合意することは事実上不可能となったものであり、大学の一方的な暫定支給の通知と、これに対し組合が提示した抗議書をみれば、もはや「確認事項を詰める段階」などではないことは明らかである。したがって、大学が拡大団交を拒否する理由には合理的根拠はない。

- ② また、大学は、19年3月7日及び29日の団体交渉の席上においても、「確認書を詰める段階である。」などとして再要求に対する回答を拒否した。さらに、大学は、「再要求は要求として認められない。」として、4月25日に組合が申し入れた団体交渉を拒否し、5月7日及び24日の団体交渉の席上で、大学は、同様の理由で再要求に対する回答を拒否した。

しかしながら、使用者が一方的に協議事項に優先順位をつけて他の事項の交渉を拒否することは、団体交渉拒否の正当な理由にならない。

(2) 被申立人大学の主張

- ① 組合は、18年12月12日に拡大団交の開催を求めてきた。これに対し大学は、確認書を詰める段階にきており、拡大団交には応じられないと回答した。この日は、前回11月14日の団体交渉から継続して確認書を協議するための団体交渉であり、前回の団体交渉は、執行部団交で行われているのであるから、これは当然のことである。
- ② 組合は、19年2月21日に再要求を提出してきた。この要求は、これまでの18年度春闘交渉の経緯を無視した要求である。大学は、11月14日以降交渉は中断しているが、大学が回答した一時金6.5か月を受け入れるための条件として組合が提示した4項目の確認事項を協議する交渉が継続していると認識しているので、3月7日、3月29日及び5月7日の団体交渉において、まず確認事項の協議を行うべきであると回答したものである。
- ③ 組合は、大学が4月26日を開催日とする団体交渉の申入れを拒否したと主張するが、この申入れは、前日の4月25日に出されたものであり、また、同日の申入れの後に大学の質問に対する組合の回答が出された。大学としては、その回答につき内部で協議をする時間が取れず、団体交渉の開催は事実上不可能であった。したがって、大学が団体交渉を拒否したとの組合の主張は失当である。
- ④ 5月24日の団体交渉で、大学は、従来どおり6.5か月を主張し、組合の要求は飲めないと回答したのであり、回答を拒否したということはない。
- (3) 当委員会の判断
- ① 組合は、18年12月から19年5月までの間において、大学が正当な理由なく団体交渉を拒否あるいは回答を拒否したと主張するので、以下判断する。
- ② 18年12月5日に団体交渉を申し入れた段階で、「確認事項を詰める段階」とする大学と、もはや確認事項を詰める段階ではないとする組合との間で、現状を把握する認識が相反していることが認められる（第2.6(8)①②、同(10)①）。
- 大学は、暫定支給を通知した中で「暫定支給」と明記し、「団体交渉は今後とも継続して行う所存です。」としているが（第2.6(8)①）、

組合としては、年間協定を締結しないまま一時金が支給されるという事態を回避するために確認書を締結しようとしたものであり（同(3)③）、一時金が暫定支給されることで確認書を締結する前提がなくなったと考えたものと推測することができる。一方、大学は、組合が6.5か月分という提案を受け入れたものと理解し、暫定支給後も引き続き交渉した上で、妥結に向けて確認書を締結しようと考えていたといえるが、このような認識の相違は、労使が対立している状況の中で意思疎通が十分になされなかったことの故に生じた結果ということができ、また、それぞれの主張に基づく見解の相違という側面もあり、その責めを一方当事者の大学のみには帰することは相当ではない。

組合は、11月14日の団体交渉で、確認書の交換を前提に、18年度一時金について労使で合意することは事実上不可能となり、組合が提示した抗議書をみれば、もはや確認書を詰める段階でないことは明らかであると主張する。

しかし、引き続き団体交渉の予定を設定しようとしていたこと（第2. 6(7)）から、大学が確認書の協議が継続していると認識することは自然であり、抗議書から組合の意思を推測するのは困難である。そして、組合が申し入れていた11月21日の団体交渉は、別の事項について行われ、その後、組合から団体交渉の申入れがなかったことを考えると、大学が「教職員の生活に及ぼす影響が大きいことを考量し」、年末一時金を暫定支給しようとしたこと（第2. 6(8)①）も首肯することができる。現状をこのように認識していた大学が、組合から申入れがあった拡大団交に応じなかったとしても、執行部団交には応ずると答えている（第2. 6(8)②）のであるから、以上の経緯をもって大学に不当労働行為があったとまではいうことができない。

- ③ また、組合は、19年3月から5月にかけて行われた団体交渉において大学が回答を拒否したことは不当労働行為に当たると主張する。

確かに、3月7日の団体交渉の席上で、収束案を持ち出した組合自らが、確認書による収束はできない旨明言している（第2. 7(2)）のであるから、少なくともこの日以降は、大学は認識を新たにすべきであっ

て、これ以降も大学が、「確認書を詰める段階である。」と繰り返し述べ（同、同(3)）、それ以上のことを主張せず、結果としてこの間の交渉が何ら進展しない事実が続いたことは、大学の対応はかたくなというべく、問題がなかったとはいえない。

しかしながら、前記判断1(3)⑤のような組合の対応をみて大学の態度が硬化したとしてもやむを得ないというべきである。また、当初に戻って団体交渉の再開を主張する組合に対し、大学は、いったんは収束に向けてその糸口となった段階から協議を再開すべきであると主張しているが、これは再要求についての見解を述べているのであって、回答を全く拒否しているわけではない。

したがって、これをもって団体交渉の拒否と認めるのは相当とはいえない。

- ④ さらに、組合は、4月25日に申し入れた団体交渉を、大学が「再要求は要求として認められない。」などとして拒否したことが不当労働行為に当たると主張する。

しかしながら、大学がこのような理由で上記団体交渉申入れを拒否したと認めるに足りる疎明はない。仮に、そうであったとしても、上記団体交渉申入れは、開催日前日の4月25日になされたものであり、また、大学の質問に対する組合の回答が出ていない状況での申入れであり、加えて、申入れの後に組合の回答が出された（第2. 7(6)）ものであるから、大学が、その回答につき内部で協議をする時間が取れず、団体交渉の開催は事実上不可能であったと主張することには、相当の理由がある。その後、大学は、組合に再質問を行い、5月2日に組合からの回答があった（第2. 7(8)）後、速やかに組合との団体交渉に応じている（同(9)①、②）のであるから、以上の経緯をみれば、上記組合主張の団体交渉の拒否があったとはいえない。

4 19年度春闘の団体交渉における大学のその他の対応について

(1) 申立人組合の主張

組合は19年度春闘要求に係る団体交渉の開催を申し入れたが、大学は、「18年度春闘が未決着である。」として、19年4月25日、5月7日及び24

日については開催自体を拒否し、5月15日については回答を拒否した。

しかしながら、18年度の交渉を優先すべきであるというのは、大学の一方的な主張にすぎず、また、18年度の要求と19年度の要求は独立した要求であり、それぞれの時期の財政状況等も違うのであり、並行して交渉すべきものであるから、団体交渉拒否の正当な理由とはならない。

大学が、「18年度が決着していない」として、19年度春闘要求に係る交渉を拒んでいた当時、組合は一時金6.8か月分の支給を強く求めており、他方、大学は、確認事項の交渉継続を主張し、組合による再要求に対する回答を拒否している状況であった。

こうした中での、「18年度要求について何らかの合意」をしない限り、19年度要求については交渉を行わないということは、結局、19年度の交渉に入りたければ、18年度一時金について年間6.5か月分で合意せよと強要すること以外の何ものでもないものであり、大学が交渉を拒んだ理由にはおよそ正当性も合理性も認められないことは明らかである。

(2) 被申立人大学の主張

- ① 組合が4月26日を開催日とする団体交渉を申し入れたのは、前日の4月25日であり、大学としては、日程を調整することが困難であった。したがって、大学が団体交渉を拒否したとの組合の主張は失当である。
- ② 大学は、5月7日及び5月24日の団体交渉で、18年度春闘要求の団体交渉を19年度春闘要求の団体交渉に優先しようとして主張した。その理由は、18年度春闘要求の団体交渉の重要性、なかんずく19年度春闘要求が18年度春闘要求をベースに成り立っている以上、18年度について何らかの合意をしないと、19年度が18年度を引きずる形になってしまうからである。大学は、19年度春闘要求について団体交渉に応じないと言っているわけではないのであるから、これをもって大学が19年度春闘要求に関する団体交渉の開催自体を拒否したということはいえない。
- ③ 組合は、5月15日の団体交渉で、大学は、19年度春闘要求に対する回答を拒否したと主張するが、同日の団体交渉は19年度春闘要求について組合が説明するために開催されたものであるから、大学が同要求に対する回答をすることはあり得ないことである。

その後、組合が5月29日に18年度一時金に関する要求を19年度春闘要求の第2次要求として一本化したので、大学も19年度春闘要求の団体交渉に応ずることにしたのである。

(3) 当委員会の判断

① 仮に、使用者が団体交渉事項に一方的に優先順位を設けて、これに固執し、他の事項について団体交渉に一切応じないとするならば、そうした対応は不当労働行為に該当するといえるので、以下組合の主張する点について検討する。

② 組合は、4月25日に申し入れた団体交渉を、大学が「18年度春闘が未決着である。」として拒否したことが不当労働行為に当たると主張する。

しかしながら、大学が、このような理由で上記団体交渉申入れを拒否したと認めるに足りる疎明はない。仮に、そうであったとしても、上記団体交渉申入れは、開催予定日前日の4月25日になされた(第2.7(6))ものであるから、大学が日程を調整することが困難であったと主張することには、相応の理由がある。

③ 次に、5月7日の団体交渉で、組合が19年度の春闘要求を申し入れたのに対し、大学は、18年度を優先すべきだと主張している(第2.7(9)

①)。この発言は、大学が、18年度一時金の妥結に向けて確認書の対案を用意し、合意を模索している中でこのような見解に至ったものと推測することができる。事実、5月15日には19年度の春闘に関する団体交渉に応じ(第2.7(10))、組合が18年度一時金についての要求を19年度春闘要求に組み入れた5月29日の団体交渉以降は、19年度一時金についての交渉を行っているのである(同8(4)、(5)、(6)、(7)、(9)、(12))から、大学がかたくなに自らの考えに固執していたとまではいえない。

④ また、組合は、5月15日の団体交渉の席上で、大学が19年度春闘要求について回答を拒否したというが、この日は組合が春闘要求について説明を行うものであったから、同日に回答を行えなくてもやむを得ないものであり、大学は、6月1日、文書で回答し(第2.8(3))、6月5日、団体交渉の席上でこの回答についての説明を行っている(同(4))。これらの経緯を全体としてみれば、大学が回答を拒否したとはいえない。

⑤ さらに、組合は、大学が5月24日の団体交渉においても、18年度を優先すべきだとして団体交渉を拒否したと主張するが、上記の経緯のとおり、5月29日以降は団体交渉に応じており、大学が一方的に優先順位を設けてこれに固執し、団体交渉を拒否したとはいえない。18年度一時金について見解に隔たりがあり、これが19年度に持ち越されて主張が対立していたのであるから、その取扱いについて意見が分かれたとしても不思議はない。そのような中で、交渉過程の一局面だけをとりえて団体交渉拒否があったとするのは相当でなく、したがって、組合の主張は、採用することができない。

5 救済利益について

(1) 申立人組合の主張

20年度以降、組合と大学との間では、労使の信頼関係は一定の改善がなされているが、18年度及び19年度一時金については、それぞれ6.5か月分の暫定支給がなされたものの、いまだ妥結しておらず、組合が、一時金削減の理由について合理的根拠に基づく説明がなされていない旨を指摘しているにもかかわらず、大学は、いまだ説明義務を果たしていない。

したがって、労使関係が正常な状態に回復しているとはいえず、救済の利益は失われていない。

(2) 被申立人大学の主張

大学は、19年度春闘要求（18年度一時金に関する要求も含む。）に関する組合の団体交渉の申入れにつき、本件申立てのなされる以前から、それを拒否したり、開催を引き延ばしたりしているという事実はない。

組合が、上記要求に関して大学が団体交渉を拒否したと主張しているものは、組合が提示した確認書の取扱いについての労使の対立に起因するものであるところ、このような対立は既に解消され、以降組合から大学が団体交渉を拒否したなどという抗議はなされていない。

また、大学は、19年度春闘要求に対する回答につき、その根拠となる関係資料を提示して明らかにしてきた。

したがって、組合の求める救済内容は、現に実現されているのであり、将来においても大学は誠実に団体交渉に応じていく姿勢を維持していくこ

とを常々表明している（19年6月1日付回答文書）のであるから、本件申立ては、いずれも救済の利益を欠くものとして却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

大学は、本件申立てのなされる以前から、団体交渉を拒否したり、開催を引き延ばしたりしているという事実はなく、一時金について、その根拠となる関係資料を提示して明らかにしてきたので、本件申立ては救済の利益を欠いていると主張する。

しかし、18年度及び19年度一時金の交渉については、前記判断1、2のとおり、大学の対応に誠実性を欠く面がみられ、また、両年度の一時金について、大学は、「過年度のことに關しては、対象とはできない」との見解を表しており（第2. 9(3)）、組合と大学との間で未解決のまま残っているのであるから、労使関係が正常な状態に回復しているとはいえず、救済の利益を欠いているとはいえない。

6 救済方法

ところで、大学は、本件申立てに係る団体交渉において不誠実な対応を行っており、これが不当労働行為に当たることは前記判断1、2のとおりであるが、この事実があったときから数年を経過し、当時における将来の投資計画の説明等をここで改めて大学に対し命じたとしても、当事者にとって有益な団体交渉となることは期待できず、事態が進展するとは考えられない。また、20年度春闘要求の一時金については、当事者間で妥結され、さらに、大学は、労使相互の信頼関係を確立することを表明する（第2. 9(3)）など、既に新たな労使関係が形成されつつあると考えられる。

一方で、18年度及び19年度一時金に関する労使間の対立を未解決のまま放置しておくことは、今後良好な労使関係を構築していく上で適当なこととはいえない。また、将来において本件と同様の事態が生ずる虞がないとはいえない。

以上の事情を総合考慮して、本件の救済としては、主文第1項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、大学が、平成18年度春闘要求及び19年度春闘要求に

おける一時金に関する団体交渉において、一時金の回答理由についての説明に不十分な点があったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、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22年1月12日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭