

命 令 書 ㊦

申 立 人

帝塚山学園教職員組合
委員長 X 1

被申立人

学校法人 帝塚山学園
理事長 Y 1

上記当事者間の奈労委平成20年（不）第2号帝塚山学園不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年5月19日第570回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員南川諦弘、同下村敏博、同西谷敏及び同川合紀子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、帝塚山学園就業規則定年規程第4条の取扱い（規程の位置づけ、適用基準等）について、これまでの処理の変遷と、変遷した事情について十分に説明し、今後の運用について、申立人と誠実に団体交渉をしなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人学校法人帝塚山学園（以下「被申立人」という。）の定年規程第4条は、「本学園において勤続満25年を超えた者が年齢満55歳を超え本人が退職を希望するとき又は死亡退職したときは、これを定年退職と認め、退職手当その他を特別に考慮することができる。」と規定している。同条の適用について、申立人帝塚山学園教職員組合（以下「申立人」という。）は、被申立人が、労使慣行（もしくは労働協約）に基づき、勤続25年以上で満55歳以上の依願退職者については、すべて定年規程第4条を適用し、25年以上勤続し、定年退職した者に適用される退職規程別表（3）に基づいて退職金を支給するという運用を行っていることを認識していたが、平成15年5月以降、依願退職者に対しては定年規程第4条が適用されていないことが判明したとして、これは退職金支払いに関する労働協約の趣旨に反し、かつ長年の慣習に反する違法な処置であり、この支給方針の変更について、申立人と全く団

団体交渉をすることなく、一方的に労働者に不利益な適用をしたことは、団体交渉権を違法に侵害したものである、と主張して団体交渉を申し入れたが、被申立人は、数回の団体交渉と文書のやりとりにおいて、定年規程第4条の文言は『考慮することができる』となっており、不利益変更には当たらないとの見解に固執し、この問題に関するこれ以上の団体交渉には応じられないという回答をした。そのため、申立人は、被申立人が誠実に団体交渉に応じないことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成20年7月11日、当労働委員会に救済を申し立てた。

2 請求する救済の内容

被申立人は、申立人から平成20年2月12日に申し入れのあった団体交渉に応じ、同申入書記載の申し入れ事項に誠実に回答すること。

第2 争点

- 争点1 定年規程第4条（特例措置）の取扱いに関する事項は義務的団交事項に該当するか。
- 争点2 定年規程第4条（特例措置）の取扱いに関する事項が義務的団交事項であるとした場合、被申立人は申立人に対して十分な説明を尽くしたといえるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 定年規程第4条（特例措置）の取扱いに関する事項は義務的団交事項に該当するか

(1) 申立人の主張

ア 定年規程第4条は、一定の要件を満たす者が依願退職した場合に、定年退職者同様の退職金を支給することができることを定めた規程である。したがって、同条は退職金の支給金額という退職後の労働者の生活設計に大きな影響を与える事項を規律しており、団体交渉事由にあたりうることは明白である。

イ 昭和46年の就業規則制定以来、勤続25年以上で満55歳以上（昭和56年3月までは58歳以上）の依願退職者には、定年規程第4条を適用し、退職規程別表（3）に基づいて退職金を支給することが労使慣行になっており、労働協約も存在する。

それにもかかわらず、被申立人は、申立人と団体交渉をすることなく、退職金の支給方針を変更し、依願退職者に定年規程第4条を適用しなくなった。

(2) 被申立人の主張

ア 一般論として定年規程の運用・改正等が労働条件その他の待遇に関する事項として団体交渉の対象となることを否定するものではない。ただ、申立人の本件団交申し入れは、過去の定年規程第4条の取扱いについて独自の見解を被申立人に押しつけ、確認を求めようとするものであり、このような団体交渉に応じる必要はない。

イ 定年規程第4条の運用・取扱いが団体交渉に馴染むものであるとしても、定年前依願退職者の定年規程第4条、退職規程別表(3)の個々具体的な適用は被申立人の裁量事項に属し、その具体的内容は団体交渉の対象にはならない。仮に団体交渉の対象となるとしても、たかだか、組合員の労働条件に関する事柄について改善を求める限度であり、裁量権の具体的な行使の内容について交渉事項となるわけではない。

ウ 個々の依願退職者に定年規程第4条を適用し、退職規程別表(3)に基づいて退職金を支給することが労使慣行や労働協約になっていたわけではない。

被申立人に40年間勤務した元教員が、定年規程第4条を適用しなかったのは誤っているとして提起した未払退職金支払請求事件について、奈良地裁判決(後述第4、1、(5))は、定年前依願退職者に定年規程第4条、退職規程別表(3)が当然に適用されるという「労使慣行」が存在するとはいえないと判断しており、それは申立人の主張に根拠がないことの証左である。

2 定年規程第4条(特例措置)の取扱いに関する事項が義務的団交事項であるとした場合、被申立人は申立人に対して十分な説明を尽くしたといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 依願退職者に定年規程第4条を適用し、退職規程別表(3)に基づいて退職金を支給することが労使慣行もしくは労働協約になっていた。

(ア) 定年規程第4条の「考慮することができる」の「できる」という表現については、就業規則制定当時(昭和46年)の私学の就業規則は公立準拠の待遇を前提としていたため、就業規則の当初の条文には大阪府の条例準拠の名残があった。

(イ) 就業規則制定時、定年規程第4条の「考慮することができる」の「できる」という表現について、組合側がその意義を問い合わせたところ、被申立人のY2理事の「25年以上も勤めあげられた方というのはそれだけで充分該当するとお考えいただいて結構である」という発言があった。

(ウ) 昭和56年、定年規程第4条の「58歳」が「55歳」に引き下げられた。その意義を申立人が問い合わせたところ、「優遇措置の拡大を意図した」との文書による回答を得ている。

(エ) 平成元年から開始された退職年金制度を制定するための労使協議において、計算基準は勤続25年以上の者については、定年退職者に適用される退職規程別表(3)の数値を適用することを前提に作成された。

(オ) 平成9年7月16日、定年規程及び退職年金規程の運用についての覚書を交換しており、これが労働協約の性質を有しているので、定年規程第4条を依願退職者に適用することが協約上の合意になっていたといえる。

イ 平成17年3月25日の団体交渉において、組合側は、「理事会としては定年と退職金についての協議を今後組合とやっていくということについて応じる考えはありませんか。」と発言し、これに対して、常務理事は、「再度申し入れますという文書に書いて

ください。それに対して対応します。」と述べている。

すなわち、労使ともにこの退職金問題を今後も話し合う前提でこの団体交渉を終了させていることは明らかである。

ウ 平成17年3月25日の団体交渉以降、平成19年9月まで議題とならなかった事實は、申立人が納得したことを意味しない。

平成19年9月まで定年規程第4条を団体交渉の議題としなかった理由は、申立人の喫緊の課題は定年年齢の引き上げであったこと、及び平成19年まで、被申立人が一律に定年規程第4条の適用をしていないことが申立人に判明しておらず、ことの重大性を把握していなかったためである。

エ 平成19年9月以降、定年規程第4条について団体交渉が再開されるようになったが、被申立人の交渉態度は誠実であったとはいえない。

申立人は、定年規程第4条の従前の適用状況や、同条の適用基準の有無・存在するならばその内容、解釈変更の時期、変更の理由などを回答するよう団体交渉で求めた。しかし、被申立人は、抽象的に財政上の理由のため同条を適用しなくなったときわめて不誠実な回答をしたのみである。

また、団体交渉の席で従前の適用状況について、一律不適用となるまでは一律適用であったととれる発言がされており、被申立人が平成21年6月16日付けで当委員会に提出した報告書（乙19）の内容と反する回答がされているのである。

オ 被申立人は、説明を尽くしたが申立人が全く理解を示さなかったため団体交渉を拒否した、と主張しているが事実と反する。

申立人は、適用状況や運用が変わった理由をまず団体交渉で追及していたのであり、全員適用に固執してはいない。

カ 本件申立てによって、申立人が被申立人に開示を求めた情報がある程度提供されたことは事実である。しかし、かかる情報開示をもって団体交渉の必要性が消失したとはいえない。

そもそも、被申立人が本件申立てで開示した情報が十分なものであるか疑問である。たとえば、被申立人申請の証人である Y3 元本部事務局総務部長（以下「Y3元総務部長」という。）の稟議書に関する証言が、後になって撤回されている。

また、適用基準として、貢献度などが存在すると同証人は証言したが、書面化もされおらず単なる申し送り事項にすぎないとも証言している。そもそも、昭和46年（申立人の最終主張書面に「昭和47年」と記載されているが誤りと思われる。）から存在する条文の解釈が文書化されず申し送りで引き継がれてきたのは極めて疑問であるが、その点はさておくとしても、書面が全く存在しないことから、定年規程第4条が適用されなかった者について、なぜ不適用となったのか現時点で検証できない事態となっているのである。過去の運用状況が検証できなければ、今後の運用の参考にすることが不可能となり妥当でなく、労使間で明確な基準を合意しておく必要がある。

キ 定年規程第4条は明確に死亡退職者も支給対象としているのに、私傷病死亡退職者には適用しないこととしている事実が判明した。しかし、死亡退職者を依願退職者より不利に取り扱う理由は全くない。逆に死亡退職者のほうが適用の必要性が高いとすらいえるのである。なぜなら、依願退職者は依願退職前に転職先などを見つけ出すなど退職後の準備をすることができるが、死亡退職者にはそのような準備は不可能であり、遺族のためできる限り多い退職金が支給されるのが望ましいからである。

このような観点からすれば、私傷病で死亡退職したという理由のみで一律不適用という基準は明らかに不合理であり、私傷病での死亡退職者への同条の適用を合意しておく必要がある。

ク 定年規程第4条は、どう位置づけるかが問題となる規程である。たとえば、定年延長を補完する規程と位置づけるのか、あるいは、単なる恩恵的な規程と位置づけるのかで、全く適用基準は変わるはずである。現在労使間でこのような位置づけの合意すらない状態なのである。

(2)被申立人の主張

ア 昭和46年に定年規程が制定されてから、改訂前のものを含む同規程第4条の特例措置の運用実態は、被申立人が平成20年1月20日付け並びに平成21年6月16日付けで当委員会に提出した同条の適用にかかる実態調査の調査報告書(乙10、乙19)のとおりであり、この特例措置を適用するか否かは裁量に基づくものであること(定年規程第4条の「考慮することができる」との文言は制定当初より現在に至るまで変更はない。)の説明は規程の公表によって、また、資料を職員に配布し、被申立人を取り巻く社会情勢、経営環境、財務状況等を各職員に情報発信しているので、定年前依願退職者の退職金の支給について、退職規程別表(3)の適用の可否を判断するについては、これらの状況を踏まえ、被申立人への在職中の貢献度が重要な考慮要素となっていることは公知の事実といえるものであった(定年前依願退職を希望する者は、その特例措置の適用の有無、基準について事前問い合わせがあるのが一般的であり、その際上記の諸事情を勘案して特例措置が決定されることを伝えているので、これらの職員は上記判断要素を承知していたことは争いのない点である)。

イ 平成17年3月25日の団体交渉で、申立人組合の当時の書記長 X2 から、平成15年度の定年前依願退職者の退職金の支給が覚書に反しているのではないかという質疑が出されたが、申立人の主張の根拠となっている覚書は、退職年金制度の廃止とともに実効性がなくなっていること、組合構成員である大学教員には特例措置の規定に該当する長期勤続者がほとんどいないこと、さらには勤続年数の短い大学教員にとってもメリットのある新しい退職金制度に改定することにまで話が及び、交渉は被申立人側が「文書での要求があれば回答する」ということで終わったが、その後申立人から全く文書による申し入れもないまま事態が推移した。このような事実経過からして、申立人が平成15年度の定年前依願退職者の退職金を含め定年規程第4条の特例措置について

被申立人側の運用・取扱いを問題としないことを決定したことは明らかであるし、このように認定されても相当な合理的根拠があると言わなければならない。

ウ ところが、申立人は、平成19年9月21日の団体交渉で突如、定年規程第4条の特例措置を取り上げた。

被申立人としては、特例措置に関する交渉は完結済みであるとの回答もあり得たが、団体交渉をより円滑に進めるべく、改めてこれまで説明していた特例措置を再度説明したうえ、後日文書による回答を約し、平成19年10月10日、書面回答を行ったところ、翌11日、申立人から回答になっていないと、回答書を一方的に返却するという事態が発生した。しかし、それでも、被申立人は前記回答書を書き改めるなど何とか申立人の理解を得るべく努力を傾注してきたが、申立人の「組合の主張が認められない限り納得できない」という姿勢に、平成19年11月22日付で、これ以上団体交渉には応じられないと回答をせざるを得ない状況に立ち至った。

その後も申立人から再度の団体交渉や回答を求めてきたが、それに対しても誠意を持って回答した。

第4 判断

1 認定した事実

(1) 当事者等

ア 被申立人は、昭和16年2月28日に設立された学校法人で、肩書地に法人本部を置き、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、大学、大学院の教育事業を行っている。

職員数は、459名である（第1回調査時）。

イ 申立人組合である帝塚山学園教職員組合は、被申立人に勤務する職員により、昭和21年に設立された労働組合である。組合員数は180名である（第1回調査時）。

(2) 定年規程及び退職規程（規程、現在までの経緯等）

ア 定年規程には次のように規定されている。

（退職手当の特例）

第4条 本学園において勤続満25年を超えた者が年齢満55歳を超え本人が退職を希望するとき又は死亡退職したときは、これを定年退職と認め、退職手当その他を特別に考慮することができる。ただし、その限度は、定年まで勤務した場合を超えない範囲とする。

【甲1、乙9】

イ 退職規程には次のように規定されている。

（長期勤続後の退職の場合等の退職手当）

第5条 職員が次の一に該当するときの退職手当の額は、その者の本俸月額にその者の

勤続期間に応じて別表（２）に定める支給率を乗じて得た額とする。

- (1) 25年以上勤続して退職した者（次条の規定に該当する者を除く。）
- (2) 25年未満で定年退職した者
- (3) 死亡により退職した者
- (4) （以下略）

（25年以上勤続後の定年退職の場合等の退職手当）

第6条 職員が次の一に該当するときの退職手当の額は、その者の本俸月額にその者の勤続期間に応じて別表（３）に定める支給率を乗じて得た額とする。

- (1) 25年以上勤続し、定年により退職した者
- (2) （以下略）

【甲1、乙17資料4】

ウ 被申立人は、昭和56年ころ、定年規程第4条の年齢を「満58歳」から「満55歳」に改定したが、同年4月7日、申立人に対し、その改定理由は「勤続満25年を越えたものが退職するに際しての優遇措置の拡大を意図したものであり、他意あつてのことではない旨を念のため申しておきます」と文書で回答した。

【甲2】

エ 退職年金制度については、次のような経過をたどった。

(ア) 平成3年4月1日、「退職年金規程」が施行され、希望者に対し、退職金の一部（上限50%）を年金の形で支給することができることになった。

【申立書4頁、答弁書2頁、乙16】

(イ) 平成9年、年金の方法で受給した場合と一時金の方法で受給した場合と受領金額に差が出ていた場合があることが発見された。被申立人は、受領金額が不足した退職者に不足分を支給するとともに、申立人との間で、次の内容の覚書を交わした。

「退職年金制度加入者の退職に際し定年規程第4条の規定が適用され定年退職と認められた者については、退職規程別表（3）を適用し、退職年金又は遺族年金の算定は、それぞれ退職年金規程第9条又は同第10条の定めにかかわらず退職年金規程別表1に記載する数値をもってこれを行うものとする。」

【申立書4頁、答弁書2頁～3頁、乙16、甲3】

(ウ) 平成14年、退職年金制度は廃止された。

【申立書4頁、答弁書3頁】

(3) 定年規程第4条の過去の適用状況について

昭和48年度から平成20年度までの間に、定年規程第4条該当者合計33名に対し、退職規程別表（3）が適用された者は13名である。

同表が適用されなかった20名のうち、8名は平成14年度までに退職した者で、うち4名は死亡退職で、残り4名は依願退職であった。

平成15年以降に退職した合計12名のうちには退職規程別表(3)の適用があったものはない。

死亡退職者については、退職規程別表(3)が適用された者はない。

【乙19、乙20、第4回審問22頁、被申立人主張書面(3)2頁】

(4) 定年規程第4条に関する団体交渉の経過について

ア 平成17年3月4日、申立人は、退職金の支払いが平成9年7月16日付け「覚書」に反しているとして説明を求める団体交渉の申し入れをした。

【甲18、第1回審問12頁】

イ 平成17年3月25日、団体交渉が行われた。

申立人側は、平成15、16年度に支払われた退職金の取扱いが、上記「覚書」に反していると主張したが、被申立人側は、定年規程第4条には「特別に考慮することができる」と規定しているにすぎず、適用に関する判断は理事会の権限で行うと説明した。

最終的に、被申立人は、申立人が退職金制度について新たな要求を行うのであれば、組合としての意見をまとめた上で改めて文書による申し入れを行われた旨、回答した。

【申立書6頁、答弁書4頁、第1回審問15頁、甲20、乙1】

ウ 平成19年9月13日、団体交渉が行われ、定年規程第4条の適用に関する質疑のなかで現在は退職規程別表(3)の適用例が無いことがわかった。

【甲30、乙5】

エ 平成19年9月21日、団体交渉が行われた。

被申立人は、定年規程第4条の取扱いについては、平成17年3月25日の団体交渉での回答を繰り返したが、定年規程第4条の取扱いがいつから変わったのかについて、10月10日までに文書で回答することを約束した。

【甲21、乙2】

オ 平成19年9月28日、申立人は申入書を被申立人に提出し、退職金の「不利益変更」問題について、(1)適用基準を変更した際、組合に協議を申し入れた事実があったか否か、(2)定年規程第4条の適用基準について、具体的適用基準が存在しない中で、対象者について、退職規程別表(2)、別表(3)のいずれが適用されるか検討することが如何にして可能だったのか、(3)定年規程第4条について、どのように条文を解釈したのか、(4)平成15年度(申入書には2004年度と記載されているが誤りであると思われる。)以降、定年規程第4条に該当する退職者全員に対し、別表(2)を適用した根拠と意図、の4項目について回答を求めた。

【甲6】

カ 平成19年10月10日、被申立人から回答書が提出されたが、申立人は申入れ事項に答えていないとして受領を拒否した。

回答書の内容は、

「退職手当その他を特別に考慮することができる」とした規定をどう適用するかは理事会の権限に属するものであり、理事会が学園の財政状況等を踏まえ、判断する。同規程の運用については、組合との協議が必要な事項とは考えておらず、申入れは行っていない。平成15年度以降は、財政状況等を踏まえて同規程の適用は実施できないと判断しているものである。

申立人に対しては平成17年3月25日の団体交渉で「定年規程」第4条の取扱いに関し、上記の説明を充分に行い、長時間にわたる交渉を行った結果、理事会の主張が受け入れられたと理解している。

理事会は、教職員に対し、「学園の財政安定化施策に対する協力について」（平成12年9月22日付け）を配布して以降、安定した財政を確保するために人件費の抑制を図ってきた。退職金については、「退職規程」第5条の25年以上の長期退職者については、退職金の適用表が「別表（1）」から「別表（2）」に変更され、すべての対象者について支給率が改定される仕組みになっており、このことについて取扱いを変えるものではないが、近年の状況から、さらなる加算はできないと判断したものである。

なお、平成15年度以降の退職者については、この「別表（2）」による退職金を提示し、説明したうえで、本人の了解のもとに退職希望の意思を確認してきており、「定年規程」第4条に関する問い合わせのあるときには、その適用ができない旨を説明のうえ手続きを進めている。

以上のとおり、理事会は「定年規程」第4条の取扱いに関し、「不利益変更」を行ったものではない。

というものであった。

【申立書6頁、答弁書4頁、甲7、被申立人最終主張書面4頁、甲10】

キ 平成19年10月18日、団体交渉が行われた。

10月10日付け回答書の内容をめぐって激しく対立し、申立人は、被申立人に対し「回答書（兼）申入書」を提出した。その内容は、「9月28日付け申入書の(2)、(3)についての回答が欠落しており、回答の中身が不誠実である。10月10日付け回答書の文面を訂正された上で、再回答書の提示を求める。」というものであった。

【申立書6頁、甲8、甲22、乙3】

ク 平成19年10月26日、被申立人から、10月10日付け回答書と同一の内容の回答書と、10月18日付けで申入れのあった事項についての回答書が提出された。

その内容は、

(7) 9月28日付け申入書記載の(2)「定年規程第4条(退職手当の特例)」について、具体的基準を明文化したものはない。平成15年度までに同規程を適用してきた事

例については、理事会が「学園の財政状況等を考慮しながら、個別にその判断をして実施してきたものである」が、平成15年度以降は、財政状況等を踏まえて、同規程の適用は実施できないと判断している。

(イ) 9月28日付け申入書記載の(3)について、平成15年度以降は、財政状況等を踏まえて、同規程の適用は実施できないと判断している。
というものであった。

【申立書6頁、甲9、甲10】

ケ 平成19年11月1日、申立人が申入書を提出した。

その内容は、定年規程及び退職規程制定後の経緯を示したうえで、10月26日付け「回答書」の内容に関して、下記(ア)～(カ)に対する再回答を11月7日までに求めるというものであった。

(ア) 定年規程第4条による退職規程別表(3)の適用は、平成14年度末(申入書には2003年度末と記載されているが誤りであると思われる。)まで、例外なく実施されてきた。それを、何の予告もなく、密かに抜き打ち的に破ったことは、労使間の基本的な信頼関係を根底から覆すものであり、看過できない。理事会の見解を伺いたい。

(イ) 平成15年度以降(申入書には平成16年度以降と記載されているが誤りであると思われる。)以降、退職金をカットしなければならないほどの経営の悪化が発生したとの説明がなかった。理事会が、「学園の財政状況等を踏まえ」た説明を行ってこなかった理由を説明されたい。

(ウ) 「回答書」の中で、「個別にその判断をして実施してきたものである」と回答しているが、その判断基準と判断資料を提示されたい。

(エ) 退職者個人に対して適用を検討したのであれば、どのように検討したのか、説得性のある事実を提示されたい。

(オ) 平成17年3月25日の団体交渉で理事会の主張を受入れたものではなく、Y4理事が平成15年度以前の実施の有無の開示を拒否するという不誠実な対応を行い、本年度「不利益変更」の実体が明確になったのであり、「労使交渉の結果を振り出しに戻される」というのは見当外れの指摘である。

(カ) 平成15年5月(申入書には2004年5月と記載されているが誤りであると思われる。)の退職規程別表(2)による退職金の支給は、いつの理事会で決定されたのか、決定されたときの理事会議事録を開示されたい。

【申立書6頁、甲11】

コ 平成19年11月16日、被申立人が回答書を提出した。

その内容は、下記のとおりである。

(ア) 「就業規則」をはじめ、「定年規程」や「退職規程」の改正を行うには、組合との協議が必要であることは承知しているが、「定年規程」第4条に定める「特例措置」を全ての対象者に適用すると約した労働協約等は存在しない。

(イ) 理事会が「退職規程」に定める退職金に加算を行うかどうかは、学園の財政状況

等を踏まえ、判断するもので、組合に対し、逐一説明をしなければならないとは考えていない。また、「特例措置」を「早期退職優遇制度」として運用する考えもない。

(ウ) 「特例措置」をどう適用するかという個別の判断基準等を組合に提示する考えはない。

(エ) 「特例措置」の運用についての個別の判断は、学園の財政状況等を踏まえてなされたものであり、組合に個々の事実関係を回答する考えはない。

(オ) 平成17年3月25日の団体交渉で、組合は、「特例措置」に関する理事会の説明を諒としたうえで、学園側に「早期退職制度」について文書で申し入れることとなっていたはずである。

(カ) 退職金の支給については、「特例措置」の適用について個別に決裁のうえ、「退職規程」に基づき適正に執行しており、何ら問題はない。

【申立書6頁、甲12】

サ 平成19年11月22日、団体交渉が行われた。

被申立人は回答書を提出し、今後さらなる交渉を重ねても実りある交渉を期待することが困難であるため、交渉には応じかねる旨回答し、申立人に対して11月16日付けの回答をもって了解するよう求めた。

【申立書7頁、甲13、乙4】

シ 平成19年12月3日、申立人は申入書を提出した。

その内容は、平成19年11月22日付け回答書による被申立人の回答が誠実交渉義務違反の不当労働行為に該当するとして、被申立人に同回答書の撤回と謝罪を求めるものであった。

【申立書7頁、甲14】

ス 平成19年12月15日、被申立人は、回答書を提出し、今後さらなる交渉を重ねても実りある交渉を期待することが困難であるため、交渉には応じかねる旨回答した。

【申立書7頁、甲15】

セ 平成20年2月12日、申立人は申入書を提出して団体交渉を申し入れた。その内容は、定年規程第4条の取扱いに関する10項目の事実や申立人の見解を示し、それに対する被申立人の見解及び以下の要求事項に対する回答を求めるものであった。

《要求事項》

A：団体交渉を再開し、本申入書や組合の質問事項に対し誠実に回答すること。

B：平成15年5月以降に依願退職した該当者全員に対し、別表（3）と別表（2）との差額金を支給し、今後は、「定年規程」第4条の該当者に対し、別表（3）を適用基準として退職金を支給すること。

【申立書7頁、甲16】

ソ 平成20年2月25日、被申立人は、質問事項については文書で回答し、要求事項 A については、団体交渉には応じられない旨、要求事項 B についてはすでに依願退職した者に対して、定年規程第4条を適用し退職規程別表(3)に基づく加算をする考えはなく、定年規程第4条の今後の取扱いについては、引き続き財政状況等を踏まえ判断する旨、回答した。

【申立書7頁、甲17】

(5) 裁判の経過について

ア 平成20年(ワ)第426号 未払退職金支払請求事件

被申立人に40年間勤務し62歳で依願退職した元教員が、定年規程第4条の対象者であるにもかかわらず、労使慣行に反して退職規程別表(3)ではなく別表(2)が適用され、退職手当支給率を低く取り扱われたとして、被申立人に対し、本来支払われるべき額と実際に受領した額との差額286万360円等の支払を求め、平成20年5月29日に奈良地方裁判所に提訴した。

【甲31の1】

イ 平成21年10月21日の判決で原告の請求は棄却された。

【乙22】

ウ 本判決は、原告が控訴しなかったため、平成21年11月10日に確定した。

【乙24】

2 争点に対する判断

(1) 定年規程第4条(特例措置)の取扱いに関する事項は義務的団交事項に該当するか。

ア 義務的団交事項とは、一般的には、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうが、本件で問題となっている定年規程第4条の取扱いに関する事項は、前記第4、1、(2)アで認定しているとおり、退職金の支給という労働条件に関する事項であり、義務的団交事項にあたる。

この点について被申立人は、一般論として定年規程の運用・改正等が労働条件その他の待遇に関する事項として団体交渉の対象となることは一応認めるものの、申立人の本件団体交渉申入れは、過去の定年規程第4条の取扱いについて独自の見解を被申立人に押しつけ、確認を求めようとしているものであり団交事項に該当しないと主張するが、申立人の申入れの趣旨は、定年規程第4条の取扱いに関する団体交渉の再開であることは、平成20年2月12日付け申入書及びそれまでの団体交渉の経過から明らかであり、被申立人の主張を認めることはできない。

イ 次に被申立人は、定年前依願退職者の定年規程第4条、退職規程別表(3)の個々

具体的な適用は被申立人の裁量事項に属し、その具体的内容について団体交渉の対象にならないことは言うまでもないと主張するが、定年前依願退職者に関する定年規程第4条、退職規程別表（3）の適用にあたって、被申立人に裁量の余地があったとしても、その裁量の過程、当否を含めて団体交渉の対象となると解すべきである。

(2) 被申立人は申立人に対して十分な説明を尽くしたといえるか。

ア 依願退職者に定年規程第4条を適用し、退職規程別表（3）に基づいて退職金を支給することが労使慣行や労働協約になっていたか。

申立人は、依願退職者に定年規程第4条を適用し、退職規程別表（3）に基づいて退職金を支給することが労使慣行や労働協約になっており、被申立人はその労使慣行（もしくは労働協約）を一方的に変更したと主張する。

労働条件、職場規律、組合活動などについて就業規則、労働協約などの成文の規範に基づかない集团的（一般的）取扱いないし処理の仕方が長い間反復・継続して行われ、それが使用者と労働者（ないし労働組合）の双方に対して事実上の行為準則として機能することがある。このような取扱いないし処理方法が「労使慣行」と称されるものである。

本件においては、第4、1、(3)で認定したとおり、昭和48年度から平成20年度までの間に、定年規程第4条該当者合計33名に対し、退職規程別表（3）の適用は13名である。平成14年度以前に限ったとしても、該当者21名中適用は13名であり、申立人が主張する「労使慣行」が存在したとは認めることはできない。

また、申立人は、定年規程制定時に、定年規程第4条の「考慮することができる」の「できる」という表現についての申立人の問い合わせに対して、Y2理事の「25年以上も勤めあげられた方というのはそれだけで充分該当するとお考えいただいて結構である」という発言があったと主張するが、そのような発言があったかどうかは明らかではない。第4、1、(2)、ウの「文書」についても、定年規程第4条に該当する者すべてに退職規程別表（3）を適用することを確認したものと認めることはできない。

申立人の主張する労働協約は、第4、1、(2)、エ、(イ)の「覚書」を指すものと考えられるが、本「覚書」は、退職年金規程について記載したものであり、定年規程第4条に該当する者すべてに退職規程別表（3）を適用することを確認した趣旨とはいえ、その他申立人が主張する内容の協約条項が存在するとは認められない。

以上のことから、定年規程第4条に該当する依願退職者すべてに定年規程第4条を適用し、退職規程別表（3）に基づいて退職金を支給することが労使慣行や労働協約になっていたとは言えないが、昭和48年度から平成14年度までの間における、定年規程第4条該当者21名（依願退職者17名、死亡退職者4名）のうち、退職規程別表（3）を適用されたものは13名であるのに対して、平成15年度から平成20年度の間における、定年規程第4条該当者12名のうち、退職規程別表（3）を適用

されたものは皆無であり、平成15年度以降、定年規程第4条の取扱いが変更されているという申立人の主張には相当の理由がある。

イ 被申立人は、定年規程第4条の取扱いや学園の財政状況等についての説明を十分に行っているといえるか。

(ア) 平成17年3月25日の団体交渉の状況について

団体交渉においては、使用者はたんに組合の要求や主張を聞くだけでなく、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等の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。

しかし、平成17年3月25日の団体交渉において、被申立人は、定年規程第4条には「特別に考慮することができる」と規定しており、適用に関する判断は理事会の権限で行うと説明しただけであり、申立人の要求や質問に対して、資料を示す等合意達成のための努力をした事実は認められず、団体交渉をこれ以上行うことは客観的に不可能な状況に立ち至っているとは判断できない。

また、平成19年まで団体交渉の議題にならなかったことについても、申立人の主張は理由があるものと考えられ、申立人が被申立人の主張を受入れたものと判断することはできない。

(イ) 本件申立てに至るまでの団体交渉の状況について

第4、2、(2)、アで判断したとおり、平成15年度以降、定年規程第4条の取扱いが変更されているという申立人の主張には相当の理由がある以上、被申立人は取扱いの変更について申立人に説明する義務がある。

ところで、定年規程第4条の取扱いについては、平成17年3月25日の団体交渉で初めて議題として取り上げられ、その後平成19年9月13日、9月21日、10月18日、11月22日の4回の団体交渉で議題となっており、文書回答もなされている。

しかし、被申立人は、『退職手当その他を特別に考慮することができる』とした規定をどう適用するかは理事会の権限に属するものであり、理事会が学園の財政状況等を踏まえ、判断するものであり、同規程の運用については、組合との協議が必要な事項とは考えておらず、申し入れは行っていない。平成15年度以降は、財政状況等を踏まえて同規程の適用は実施できないと判断しているものである」という説明をしているだけであり、申立人の求める財政状況や、過去の適用状況、適用基準、理事会で取扱いの変更の決定がなされたのか等についての具体的説明はなされていない。

(ウ) 定年規程第4条の適用基準に関する説明について

被申立人は、公表しているような「適用基準」は存しないが、内部方針あるいは申し送り事項として、社会情勢、学園を取り巻く経営状況、雇用状況（将来を見すえたものを含む）、学園の経営方針と財務状況、依願退職者の学園に対する貢献度等々総合考慮して適用するか否かを決めており（主張書面（1））、そのことは、資料を職員に配布することにより情報発信しているので、公知の事実といえるもので

あったと主張している。

しかし、被申立人の配布した資料は、「学園の財政安定化施策に対する協力について」、「大学・短期大学部の改革の経緯について」、「中期計画」であり、定年規程第4条の取扱いについて具体的に記載されたものではなく、これらの資料の配布により定年規程第4条の「適用基準」が「公知の事実」であったと認めることはできない。

また、「適用基準」は書面化されたものではなく、内部方針あるいは申し送り事項であるということであり、その具体的な運用について、平成21年4月17日の第4回審問において、Y3元総務部長は、「定年規程第4条を適用する場合には、適用条件（学園に対する貢献度、退職に至る事情等）を記載した稟議書を作成していた。」という趣旨の証言をしたが、その後、同氏による補充陳述書(乙21)では「定年規程第4条に規定されている退職手当の特例を適用する基準を記した文書はない。『稟議書』は、定年規程第4条の特例を適用するように指示を受けた者についてのみ作成し、その記載項目は退職金の計算方法と退職金額である。」と訂正されている。

これらのことから、被申立人の主張する「適用基準」は、その存在すら疑わしいものであるといわざるを得ない。

以上の点から、被申立人は、定年規程第4条の取扱いや学園の財政状況等についての説明を十分に行っているとは言えない。このような事情のもとで、申立人が申し入れた団体交渉に応じない被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(エ) 定年規程第4条の適用基準を明確にする必要性について

申立人は、定年規程第4条については、位置づけ、適用基準、死亡退職者の取扱い等労使間で協議しなければならない事項が存在するため、団体交渉を実施する必要があると主張する。

すでに述べたように、定年規程第4条は退職金の支給という労働条件に関わる規定であり、義務的団交事項であることは明らかである。

ところが、上記のとおり、同条の適用に当たっての基準に関する被申立人の説明は、審問の中でも不明確であり、基準の存在すら疑わしいものである。

退職金の支給は、退職後の職員やその家族の生活に重大な影響を及ぼす事項であり、その支給に当たっての基準は、明確なものでなければならないことは言うまでもない。

したがって、被申立人は、定年規程第4条の取扱い（規程の位置づけ、適用基準等）について、これまでの処理の変遷と、変遷した事情を申立人に十分に説明し、今後の運用についても、申立人と誠実に団体交渉をする義務があるというべきである。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成22年5月19日

奈良県労働委員会

会 長 佐 藤 公 一 ④