

命 令 書

申立人 北海道大学教職員組合
執行委員長 A

被申立人 国立大学法人北海道大学
学 長 B

上記当事者間における平成22年道委不第6号北海道大学不当労働行為事件について、当委員会は、平成23年2月25日開催の第1683回公益委員会議及び同年3月11日開催の第1684回公益委員会議において、会長代理公益委員樋川恒一、公益委員成田教子、同浅水 正、同野口幹夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成21年の就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉について、不利益変更の代償措置に関して説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の申立人との間の交渉再開の協議において、交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をするとしながら、申立人が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否したりせず、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、上記1の団体交渉について、不利益変更の代償措置に関する説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の申立人との間の交渉再開の協議において、交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をするとしながら、申立人が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否することにより、組合の運営に支配介入してはならない。

- 3 被申立人は、次の内容の文を A 4 判縦長白紙にかい書で明瞭に記載し、その文書を申立人に対し、本命令書写しの交付の日から 10 日以内に手交しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する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にします。

記

平成 21 年の就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉において、不利益変更の代償措置に関する説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の貴組合との間の交渉再開の協議において、交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題を含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をすると回答しながら、貴組合が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否して、誠実に団体交渉に応じなかったこと、また、これにより、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（手交する日を記載すること）

北海道大学教職員組合

執行委員長 A 様

国立大学法人北海道大学

学長

B

印

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人国立大学法人北海道大学（以下「大学」という。）が、申立人北海道大学教職員組合（以下「組合」という。）との平成21年の正規雇用職員に係る就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉において、一方的に交渉を打ち切ったり、その後、団体交渉の再開を約束しながら、団体交渉を再開することなく就業規則及び給与規程を改定し労働条件の不利益変更を実施したことや、平成18年7月13日付け（以下平成の元号を省略する。）確認書（以下「確認書」という。）における合意事項にもかかわらず、契約職員に係る労働条件の不利益変更の方針を明らかにすることなく、これに関する組合の団体交渉要求に応じないまま不利益変更を実施したことなどが、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

組合が請求する救済の内容は、次のとおりである。

- (1) 大学は、就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉について、一方的に交渉の終了を宣言して会場から退出したり、交渉の再開を約束しながら破棄したり、不利益変更の代償措置の説明を抽象的な3項目で足りるとするなど、形式的で不誠実な対応をしてはならない。
- (2) 大学は、就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉について、一方的に交渉の終了を宣言して会場から退出したり、交渉の再開を約束しながら破棄したり、さらにはそのような不誠実な対応のまま就業規則及び給与規程の改定を行うなどして、組合を無視ないし軽視し、その運営に支配介入してはならない。
- (3) 大学は、契約職員の賃金改定について、確認書第5項に基づき、組合に団体交渉を申し入れ、誠実に協議しなければならない。
- (4) 大学は、契約職員の賃金改定について、団体交渉を申し入れることなく実施するなどして、組合を無視ないし軽視し、その運営に支配介入してはならない。
- (5) 大学は、正規雇用職員及び契約職員の賃金改定について、21年12月1日から実施した就業規則及び給与規程の改定を廃止するなどして、該当する職員に対して、上記改定がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わな

ければならない。

(6) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 大学が、就業規則及び給与規程の改定に関する21年11月11日開催の第3回団体交渉において、一方的に交渉を打ち切った行為は、不誠実団体交渉及び支配介入に当たるか。(争点1)
- (2) 大学が、上記第3回団体交渉終了後、団体交渉の再開を約束し、組合からの団体交渉開催要求を受けながら、団体交渉を再開せず、就業規則及び給与規程の改定を断行した行為は、不誠実団体交渉及び支配介入に当たるか。(争点2)
- (3) 大学が、確認書における合意事項にもかかわらず、契約職員に係る労働条件の不利益変更の方針を明らかにせず、これに関する組合の団体交渉要求に応じなかった行為は、団体交渉拒否及び支配介入に当たるか。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張の要旨

(1) 争点1について

大学は、21年10月29日開催の第1回から同年11月11日開催の第3回まで、3回の団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)を通じて、組合の要求に対する回答及び反論を行うに当たり、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどの努力を行っていないにもかかわらず、第3回の団体交渉において、代償措置についてわずか3行しか書かれていない資料を提供したのみで、十分な協議もせず一方的に団体交渉の終了を宣言して退席した。このような団体交渉の一方的打切りは、不誠実団体交渉の典型例であるとともに、組合の運営に対する支配介入であるから、不当労働行為に該当する。

(2) 争点2について

大学は、組合に対して団体交渉の再開を約束し、組合が早期団体交渉開催の要求をしているにもかかわらず、当初計画していたとおり21年12月1日からの就業規則等の改定を決定し、そのことを組合には隠しながら団体交渉を先

延ばしにして、同日を迎えるという非常に背信的な行為を行っており、大学は誠実交渉義務を尽くしたとは言えず、また、そのような行為は組合の運営に対する支配介入であるから、不当労働行為に該当する。

(3) 争点3について

大学は、組合との間に、確認書を取り交わしていながら、本件団体交渉において、契約職員の期末・勤勉手当切下げを予定していることを組合に伝えず、組合が過半数代表者からの連絡で初めてそのことを知って団体交渉の要求をしたにもかかわらず、団体交渉は開催されず、就業規則等の改定が行われた。これは明白な団体交渉の拒否であるとともに、組合の運営に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する。

2 大学の主張の要旨

(1) 争点1について

大学は、本件団体交渉を通じて、組合に対し十分な説明をしたものの、組合はこれに納得せず、平行線のまま合意に至らなかった。すなわち、労使双方の意見内容からみて更に団体交渉を行っても進展しないことが合理的に推測されたことから、大学は第3回の団体交渉を終了させたものである。大学は使用者としての誠実交渉義務を尽くしたのであるから、団体交渉を終了させたとしても、不誠実団体交渉及び支配介入に該当しない。

(2) 争点2について

大学は、組合に対し、団体交渉の継続を約束したのではなく、継続する方向で検討する趣旨を表明したに過ぎない。大学は団体交渉を誠実にしており、組合から継続を求められた交渉事項は既に議論が平行線であり、継続は困難であるとした交渉事項を含むことから、交渉を続ける意味がないものと判断して、これに応じなかったに過ぎないのであって、団体交渉拒否や支配介入に該当しない。

(3) 争点3について

今回実施された本件団体交渉は、正規職員のみならず、契約職員をも含めた議題が議論されていたものである。仮に、契約職員の給与条件が団体交渉の議題に含まれていなかったと客観的に評価されたとしても、組合が正規職員に対

する就業規則等の変更について反対していたところ、これは契約職員についても同様に争点となるものである以上、実質的に同様の争点について団体交渉をして決裂したものである。それゆえ、契約職員に関する団体交渉をしなかったとしても、組合において団体交渉をする機会を奪われたものとはまでは評価できず、団体交渉拒否や支配介入の不当労働行為に該当するとまではいえない。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 大学は、国立大学を設置することを目的として、国立大学法人法の定めるところにより設立された国立大学法人である。附属施設も含め、全国に3,800名を超える正規雇用職員(22年5月1日現在)が所属している。
- (2) 組合は、昭和21年に結成され、各学部の教授・准教授らの研究者をはじめ、事務職員、技術職員、種々の補助職員等、広く大学の職員全般により構成されており、審問終結時における組合員数は302名である。

2 17年道委不第12号事件の経過について

- (1) 17年5月26日、組合は、北海道労働委員会(以下「当委員会」という。)に対し、大学が組合との団体交渉に誠実に応じることなく、職員の寒冷地手当を減額したことが不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った(17年道委不第12号事件、以下「前回事件」という。)

【甲61、C 証言・第1回審問調書53頁、当委員会に顕著な事実】

- (2) 18年7月13日、組合と大学は、前回事件の和解に向けて協議した結果、確認書(甲2)を取り交わした。その確認書第5項には、「今後とも、給与その他の労働条件の変更の提案に当たっては、十分な労使協議の時間を確保し、その根拠となる関係資料を提示して両者誠意をもって交渉すること。」と記載されたが、その後、組合と大学との間で、協議の仕方や資料の提出方法など手続的な点に関する具体的な取決めはなされていない。

【争いのない事実、C 証言・第1回審問調書65頁】

- (3) 翌14日、組合は、確認書第6項の合意に基づき、当委員会に取下書を提出

し、同事件は終了した。

【争いのない事実、甲61、当委員会に顕著な事実】

3 本件団体交渉の経過について

- (1) 人事院は、21年5月1日、民間企業における同年夏期一時金が、前年に比べて大きく減少するとの見通しを踏まえて、国家公務員の同年6月支給の期末・勤勉手当の0.20月分の支給の凍結を勧告するとともに、政府はその勧告どおりの取扱いとする方針を決定し、閣議に報告した。

それを踏まえて、大学は、同年6月期の期末・勤勉手当の支給に当たっては、国と同様の措置を講ずることが必要と判断した。このため、組合と大学は、同年5月21日、その取扱いを交渉事項として団体交渉を行った。

この交渉では、正規雇用職員のほか契約職員の手当に関する凍結措置についても交渉が行われた。なお、契約職員とは、正規雇用職員と異なる所定労働時間で、かつ、労働契約の期間を定めて採用された職員であり、国立大学法人北海道大学契約職員就業規則（甲23）の適用を受ける者である。

その後、大学は、正規雇用職員と同様に、契約職員の同年6月期の期末・勤勉手当についても、切下げを前提とした凍結措置を実施した。

【争いのない事実、乙10、A 陳述・第1回審問調書48頁】

- (2) 同年8月11日、人事院が国家公務員の俸給月額及び期末・勤勉手当を引き下げることを内容とする勧告を行い、同月25日、政府は、同勧告どおり改定を行うとする旨の閣議決定を行った。

同勧告は、国家公務員の俸給月額の平均0.2%引下げ、期末・勤勉手当の0.35月分引下げ（現行4.50月分から4.15月分に引下げ）、同年4月時点で民間との均衡を図るため、同年4月から11月までの月例給及び6月期の特別給に係る較差相当分の額を12月期の期末手当で減額調整（を以下「調整措置」という。）などを内容とするものであった。

【争いのない事実、甲7、34】

- (3) 同年9月10日、組合の三役である A 執行委員長（以下「A 委員長」という。） D 副執行委員長（以下「D 副委員長」という。） E 書記長（以下「E 書記長」という。）は、大学代表者である B 学

長（以下「学長」という。）と会見した。この会見の際に、同席した F 理事・事務局長（以下「F 理事」という。）から、21年人事院勧告に関して、「基本的には閣議決定であり、尊重しなければならない。」「今回の改正は、不利益変更である。ちゃんと手続を踏まえた上で、これからしっかりやっていきたいと思っている。」といった旨の発言がなされた。

【甲3、25、57、乙1、15、F 証言・第2回審問調書3頁】

- (4) 同年10月6日、A 委員長と G 組合書記（以下「G 書記」という。）は、大学の職員課を訪れ、学長宛ての「人事院勧告に準拠した賃金の不利益変更に関する団体交渉要求書」（甲3）を提出した。

なお、同日、大学は経営協議会を開催し、職員の賃金改定が議題とされた。

【争いのない事実、甲4】

- (5) 同月7日、大学総務部職員課労務管理担当の H 係長（以下「H 係長」という。）は、E 書記長に対し、「経営協議会資料」及び「人勸骨子」と題する文書ファイルを添付した「本学給与改定について」という件名の電子メール（乙9の1ないし3、以下「係長メール」という。）を送信した。

なお、E 書記長は受信した係長メールを組合の各執行委員に配信したが、この際、組合は、大学に対し、同メールの内容について改めて正式文書として提出を求めるなどの特段の申入れをしていない。

【A 陳述・第1回審問調書22頁以下】

- (6) 同月13日、大学は、大学の各部局長に対し、同日付けで「平成21年度の本学職員の給与改定について」と題する学長名文書（甲5、以下「第1文書」という。）大学職員に対し、これとほぼ同趣旨の「平成21年度の本学職員の給与改定について（お知らせ）」と題する学長名文書（甲6、以下「第2文書」という。）をそれぞれ配布し、大学ホームページにも掲載した。

なお、第1文書は「給与を改定する方向で取り進めている」と記載されており、第2文書でも「同様の措置を講ずる方向で取り進めております」と記載されていた。

【争いのない事実】

- (7) 同月26日、組合と大学は、本件団体交渉に先立ち予備折衝を行った。大学側の出席者は I 人事課長（以下「I 人事課長」という。） J 職員課

長（以下「 J 職員課長」という。）外 5 名、組合側の出席者は A 委員長、D 副委員長、 E 書記長の 3 名であった。

なお、この予備折衝では、組合から、大学側が学長名で給与改定の方向性を職員に対して周知した理由や、調整措置が実質的な遡及措置であると判断されるどころ遡及ではないとする理由のほか、不利益変更の合理性判断に際して考慮した点等について、大学側の見解を求めるなどのやりとりがなされたが、組合から大学に対し、第 1 回団体交渉における資料提出の要請や議題の確認は行われなかった。

【甲57、乙 2、 A 陳述・第 1 回審問調書25頁、46頁以下】

- (8) 同月 29 日、組合と大学は、第 1 回団体交渉を行った。大学側出席者は、F 理事、 K 総務部長、 I 人事課長、 J 職員課長外 6 名、組合側出席者は、 A 委員長、 D 副委員長、 E 書記長外 5 名であった。

本団体交渉では、大学側から、国立大学法人の職員の給与の支給基準については、国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法の規定により、「社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。」とされており、今回の措置は、国内景気の急速な悪化に伴う民間賃金の引下げという、社会一般の情勢を踏まえた人事院勧告を、大学が公的な財源により運営されている立場を考慮し、大学として法の定めるところにより受け止めた上で検討を進めたものであることなど、給与改定の主旨や理由の説明がなされた。組合は、確認書第 5 項の内容を確認した上で、今回の給与改定は不利益変更であるから口頭ではだめであり、資料を提示して交渉に臨むべきであると主張したところ、大学は、第 2 文書の 2 枚目を急きょコピーして組合に配布した。

また、大学から、第 1 文書及び第 2 文書で職員へ給与の改定の周知を図った理由についての説明がなされるなどしたが、組合は、大学の態度は組合をないがしろにするものであると非難したものの、この問題を留保して交渉を継続するとした。

他方、組合は、大学は調整というが、不利益遡及と同じであると指摘して、他大学の例を挙げながら再考を求めたところ、大学は、調整措置の検討も含めて誠実に交渉するとし、また、次回団体交渉で不利益変更のモデルケースを示すなど不利益の内容を書面で示すこととした。

【争いのない事実、甲7、8、26、乙3、A 陳述・第1回審問調書2頁以下、同26頁以下】

- (9) 同年11月5日、組合と大学は、第2回団体交渉を行った。大学側出席者は前回と同じであり、組合側出席者は、A 委員長、D 副委員長、E 書記長外4名であった。

本団体交渉において、大学は、組合に対して資料(甲9)を示して、賃金改定案の概要及び給与改定に伴う影響額について、モデルケースに基づいて説明をした。また、影響額としては合計で約7億8000万円であり、代償措置として、来年度から保育園がスタートできるよう準備を進めているほか、人材の育成、職員の能力向上、職員のキャリアアップのために使えないか検討している旨の説明がなされた。

組合は、調整の実態は、不利益遡及であることを改めて指摘して、大学に再検討を求め、大学側は次回までに検討することとした。

一方、組合は、大学が職員の給与水準を公表した内容でも、事務・技術職員の給与が国家公務員に対して87%であることが明らかであり、人事院北海道事務局、北海道人事委員会及び札幌市人事委員会の公表資料からも、大学の事務・技術職員の給与水準は、民間の賃金よりも低いと認められることを指摘した組合作成の資料(甲10)を示し、むしろ賃金を民間レベルまで引き上げるべきだと主張した。これに対し、大学は、組合の資料の基礎になっている大学事務・技術職員の給与水準の指数が国家公務員全般に比べ87%とあるが、これは役職や職務内容を考慮しておらず、単純に年齢だけで比較したものであるから、それをもって低いとは断定できないこと、他のデータについても、同一年齢、同一職種等、どのようにデータを取っているのか不明であるなどと説明したが、組合は具体的にデータを出して説明すること、データの分析は大学が行うことを要求した。

このため大学が更に分析をするとともに、次回に、代償措置についても提示して交渉することとなった。

【争いのない事実、甲11、27、乙4、F 証言・第2回審問調書5頁】

- (10) 同月11日、組合と大学は、第3回団体交渉を行った。大学側出席者は前回と同じであり、組合側出席者は、A 委員長、D 副委員長、E 書記長外

5名であった。

本団体交渉において、大学は、組合に対し、前回の交渉で組合が提出した書面（甲10）について、大学の分析結果と大学職員の給与の考え方について説明した。すなわち、大学の事務・技術職員の給与が、国家公務員給与に対して87%とされているのは、給与ベースの問題ではなく、役職者の数等の上位ポスト数の差や昇任年齢が異なることが大きな要因であること、大学の俸給表は国の俸給表と異なっていないことから、格付け、昇格年齢、人数、年齢構成などを厳密に比較すれば国と同じになること、したがって、人事院勧告は重要な判断材料と言うことができ、上記の差は、必要ポストの整備などを進めていくことにより徐々に改善されると考えていることを説明した。また、組合が指摘する「民間給与」の数字は、北海道や札幌市における民間企業の平均給与額ではなく、同一学歴、同一年齢、同一役職等を考慮したラスパイレス比較により導かれる数字に過ぎないことから、北海道や札幌市の職員の年齢構成や役職者の構成比が大学と異なっている以上、単純な比較対象ができないこと、さらに、北海道、札幌市及び人事院から基礎資料の情報提供はできないと回答されたので、同様の計算を行うことができない旨を説明した。

これに対して組合は、具体的なデータを示さずに国と同じになると主張するのは問題であること、指数を100とするために各級のポストを示し、目標を提示すべきであるなどとし、大学に人事院勧告準拠以外の発想がないのが問題であるとしたが、両者の主張は対立したままで終わった。

その上で、大学から、組合からの強い要望などを総合的に勘案して、12月期の期末手当による調整措置については実施しない旨の説明がなされた。組合は大学に対し確認書の取り交わしを要求し、この部分のみでの確認書の原案を大学が作成することになったが、本申立てに至るまで作成されていない。

大学は、組合に、代償措置の項目として、「新たな保育園の設置、事務系職員の研修の充実、職員の心の健康保持増進のための方策を実施 など」と記載されたA4用紙1枚の資料（甲12）を配布し、この3点について代償措置として進めていく考えであるとした。大学と組合は若干の議論を行ったが、組合からは保育園は既に決まっていたものであり、今回の給与の減額分の代償措置とは認められないこと、この3点のみの代償措置では納得できないこと、

大学は誠意がないことを指摘した。これに対して大学は、最終案を示したと述べ、次回団体交渉期日を設定することなく団体交渉の終了を宣言して退席した。

【争いのない事実、甲13、28、57、乙5、A 陳述・第1回審問調書6頁以下、F 証言・第2回審問調書5頁以下】

4 第3回団体交渉後の経過について

- (1) 21年11月12日、大学は、過半数代表者に対し、「就業規則改正等に関する説明会」を同月17日に開催する旨の電子メールを送信した。

大学から過半数代表者への連絡文書の中には、主な改正内容を説明した書面が添付されており、そこには契約職員の期末・勤勉手当の切下げ等を内容とする改正案も記載されていた。

【争いのない事実、甲14、15の1及び2】

- (2) 同日の午前に、J 職員課長から、A 委員長に会見の申入れがあり、同日夕方、A 委員長と E 書記長が J 職員課長と L 同課課長補佐（以下「L 課長補佐」という。）に面会した。その際、J 職員課長から「代償措置に限り、組合と協議したい。」と提案があったが、A 委員長は「来週半ばに返事をする。」として回答を留保した。

その際、職員課が過半数代表者に送信した説明会資料に、契約職員の期末・勤勉手当の切下げが含まれており、これについては直前の団体交渉では全く出しておらず大いに遺憾であること、このような大学の態度は確認書第5項に違反している旨を伝えた。

【争いのない事実、甲29、57】

- (3) 11月16日、組合は、執行委員会を開催し、同月12日に大学から示された代償措置に係る提案について協議した結果、代償措置については、単なる協議の場ではなく団体交渉の場で議論するという方針を決定した。

【A 陳述・第1回審問調書11頁】

- (4) 同月17日、A 委員長と G 書記は、職員課を訪れ、大学側は、J 職員課長、L 課長補佐及び H 係長が対応した。

A 委員長は、代償措置については単なる協議の場ではなく団体交渉の場で議論するとの組合方針を伝えるとともに、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ

などについても交渉事項とする旨を伝え、団体交渉に地方勤務の契約職員である林業技能補佐員を同席させる意向を伝えた。

大学側が「団体交渉の継続という方向で進めることとしたい」とし、「交渉内容については、契約職員のボーナスの引下げについて、現給保障者の給与引下げについて、代償措置について、の3点について団体交渉を行うことで日程の調整をしたい」と述べたことから、A 委員長は、持参していた「賃金不利益変更に関する団体交渉申し入れ」と題する同日付け文書（甲31）を提出せずにそのまま持ち帰り、日程は大学が調整し、組合に連絡することとなった。

【争いのない事実、甲30、乙6、A 陳述・第1回審問調書11頁以下、J 証言・第2回審問調書59頁以下】

- (5) 同日、大学が過半数代表者への「就業規則改正等に関する説明会」を開催し、J 職員課長は出席した過半数代表者に対し、就業規則改定についての意見書を役員会の前日までに提出するよう求めた。

【争いのない事実、甲14、J 証言・第2回審問調書57頁】

- (6) 11月18日から26日にかけて、A 委員長や E 書記長は、再三職員課に電子メール等で第4回団体交渉の開催を要求したが、いずれも待つてほしいとの返事であった。

【争いのない事実、甲16、A 陳述・第1回審問調書12頁】

- (7) 同月30日、A 委員長と G 書記が職員課を訪れて、学長宛ての「契約職員の期末・勤勉手当問題に関する緊急申し入れ」と題する文書（甲17）を提出した。この際、A 委員長は、なぜ第1回目の団体交渉時に、契約職員の期末・勤勉手当切下げという課題を組合に伝えなかったのか、明日の基準日までに団体交渉ができず、これは労働契約法にも違反する旨を伝えた。

【争いのない事実、甲32、乙7、A 陳述・第1回審問調書12頁】

- (8) 12月1日、J 職員課長は、A 委員長、D 副委員長、E 書記長宛てに、職員各位に同日付けで就業規則変更を行った旨の通知を添付した電子メール（甲18）を送付した。大学は、同日付けで、就業規則等を改定した。

【争いのない事実、甲22、23】

- (9) 同月2日、A 委員長と G 書記が職員課を訪れ、対応した J 職員課長、

L 課長補佐及び H 係長に対し、一方的な就業規則改定に対する学長宛での抗議文（甲19）を提出した。その際、A 委員長が J 職員課長に、「第4回団体交渉はいつになるのか。」と質問したところ、同課長は「いま検討している。」と返答した。 【争いのない事実、乙8】

- (10) 同月3日頃までに、大学は、組合から申入れのあった契約職員の期末・勤勉手当問題について内部で検討した結果、既に平行線で妥結する見込みのない交渉事項であり、組合は、代償措置については契約職員の期末・勤勉手当問題の後に交渉事項とするということであったため、交渉を再開しても進展は見られないと判断し、第4回の団体交渉を開催しないこととした。

【乙8、F 証言・第2回審問調書9頁、32頁以下、J 証言・同60頁】

- (11) 同月4日、E 書記長は、職員課に、第4回団体交渉の開催日時を早く連絡してほしいと電子メール（甲20）で申し入れたところ、同日午後1時過ぎ、職員課から E 書記長に電話があり、「事項を伝えたい。すぐ終わる。」と面会を要請された。

これを受けて、A 委員長と E 書記長の二人は、J 職員課長と L 課長補佐に面会したところ、賃金切下げ問題は、前回の交渉で終了しており、もう話し合うことはないとの交渉打ち切りを宣言されたが、この際、J 職員課長は、A 委員長らに対し、団体交渉を打ち切る理由について全く説明を行わなかった。

なお、同日以降、申立時に至るまで賃金不利益変更に関する団体交渉は開催されなかった。

【争いのない事実、甲21、57、A 陳述・第1回審問調書13頁】

- (12) 22年3月18日、組合は、当委員会に対し、大学を被申立人として不当労働行為の救済申立てを行った。

第4 判 断

1 争点1について

- (1) 使用者の団体交渉義務の基本的な内容として誠実交渉義務があり、使用者は単に労働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する回答や自己の主張を具体的に説明したり、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などして、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。誠実交渉義務が果たされなかった場合には、正当な理由のない団体交渉拒否と判断される。もとより、使用者には組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をする義務までではないことから、十分な討議ののち双方の主張が対立したまま、意見の一致を見ることなく交渉を打ち切ることは誠実交渉義務の違反ではない。

- (2) 組合は、大学が、本件団体交渉を通じて、賃金切下げの必要性についての十分な説明や資料提供を行わなかったことを指摘する。すなわち、組合と大学との間には確認書が締結されているにもかかわらず、大学は団体交渉において十分な資料を提出せず、賃金を切り下げることの必要性について記された資料は何ら配布されなかった。北海道大学における労働者は、国立大学の法人化以降、もはや公務員ではなくなったから、人事院勧告に安易に準拠する必要はなく、賃金引下げについてはその必要性や合理性が必要である。そして、北海道大学の事務・技術職員の給与は、人事院勧告における「北海道・東北」の「民間給与」の月例給、北海道人事委員会勧告における北海道内の「民間給与」、札幌市人事委員会の勧告における札幌市内の「民間給与」と比較しても低いのであるから、民間との均衡を図るためには、むしろ引上げが必要である。さらに、国家公務員との比較において、大学職員の給与が87%であることが認められ、国家公務員の給与の切下げがあったとしても大学職員の給与を切り下げる理由にはならない。このような組合の指摘に対して、大学が説得的な返答をなさずに団体交渉を打ち切った、と組合は主張する。
- (3) これに対して、大学は、本件就業規則等の変更の提案は、大学が運営資金の約4割を国民の税金からなる運営費交付金により運営していることから、給与等の労働条件を決定するに当たっては、社会に対する説明責任が生じ、原則としてその活動に必要な資金を自ら創出している民間企業とは一線を画す必要があるとの判断に基づくものであると主張する。そして、大学は、説明責任を果たしつつ、職員給与を社会一般の情勢に適合させるための指針として、全国的な調査により国家公務員給与と民間給与の比較を行った結果に基づく人事院勧告の勧告内容を重視するのであり、今回の勧告の内容と同じような措置を講ずるべきか否かを考慮したものであると主張する。

- (4) そこで判断するに、21年の人事院勧告は、厳しい経済・雇用情勢が民間給与に反映されたことを受けて、国家公務員と民間の給与比較において、月例給・特別給のいずれも公務員が民間を上回っていることが明らかになったことを踏まえて行われた勧告であり、内閣は人事院勧告どおり国家公務員の給与を改定することを閣議決定した。

大学が国立大学法人となった際に、職員の個別の給与額や適用される給与体系に変更はなく、また収支構造にも実質的には変更がなかったのであり、前記第3、3(8)で認定した団体交渉における大学の説明内容によって、大学が人事院勧告の内容を受け止めて、職員の給与等を減額する方針を決めた理由が説明されていると認められる。

組合は、大学が賃金切下げの理由についての説明や資料を提出していないと主張するが、団体交渉において大学は上記のとおり説明をしており、人事院勧告に関する詳細な資料を組合も要求していたわけではなく、この点をとらえて大学の対応が不誠実であったとは認められない。

- (5) 前記(2)の各「民間給与」と比べて北海道大学職員の給与は低く、国家公務員との比較においても北海道大学職員の給与は低い水準にあるとの組合の指摘については、大学は団体交渉において前記第3、3(10)で認定のとおり説明をし、大学給与と単純比較ができないことを指摘するほか、比較のために人事院、北海道、札幌市から基礎資料の提供を受けることができないかどうかも確認したが、協力が得られず、民間と北海道大学職員の給与を直接比較するのは困難であると説明している。

この問題については、大学側の説明がなされたものの、当事者双方の理解に大きな隔たりがあり、前記各勧告が前提としているデータを入手することができない状況にあり、他方、期末・勤勉手当基準日の12月1日が交渉のひとつの目途となっていたことを踏まえると、それ以上交渉の進展の可能性は見られない状況になっていたと認められる。

- (6) 組合は、また、代償措置についての説明等の不十分さも指摘して、大学が交渉を打ち切ったのは不誠実交渉に当たると主張する。

この点に関する説明や提示された資料については前記第3、3(9)及び(10)で認定のとおりである。大学は、資料の提示は、大学が説明をする必要に応じ

て合理的な範囲でなされるべきものであって、口頭で説明が足りるものについて殊更書面で提示する必要はないと主張し、本件団体交渉における資料提示の態度には何ら非難されるものはないし、交渉を終了させたのも、組合が「代償とは7億7800万円をどのように使用するかである」と述べて、その全額を別の手当の支給により消費すべきであるとの主張を行い、現実的かつ合理的な対案を示さなかったためであり、大学の態度が不誠実として非難されるべきではないと主張する。

第2回団体交渉においては、大学が検討している代償措置について触れるだけで終了しており、第3回団体交渉において大学から改めて提示して協議することになった。そして、第3回団体交渉において、大学は前記第3、3(10)で認定のとりの書面を交付して、代償措置について述べたものの、書面には項目のみ3点記載されているだけであり、団体交渉議事録等からも、その内容についての詳細な説明などはなされていないと認められる。

本件において、大学が提示した代償措置は、今回の不利益変更に伴う代償措置として説明しているのであり、また、団体交渉において交渉議題としているのであるから、大学としてもその内容などに関して具体的に説明するなど誠実に対応することが必要である。このような観点から検討すると、第3回団体交渉における大学の説明内容は、不十分であると認められ、組合の主張に対する説明も不足していると認められる。

確かに、第3回団体交渉において、組合員から「代償とは7億7800万円をどのように使用するかである」との発言があったことが認められるものの、それが組合の正式な提案であるとか、その主張に固執していたとまでは認められないことから、大学がこの段階で団体交渉を打ち切る理由とはならないと言すべきである。

したがって、第3回団体交渉において、大学が、代償措置について説明したとして団体交渉を打ち切った行為は、不誠実な交渉態度であると言わざるを得ないばかりか、組合の運営に対する支配介入に該当し、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2及び3について

(1) 前記第3、4(2)で認定のとおり、J職員課長は、第3回団体交渉の翌日に代償措置に限り、組合と協議したいと提案した。21年11月17日、組合は、協議ではなく団体交渉として行うこと、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題についても交渉事項とする旨を伝え、その際、大学側も、協議の場を設置するのではなく団体交渉の継続ということで進めることとしたいと回答するとともに、契約職員のボーナスの引下げ、代償措置など3点について団体交渉を行うことで日程の調整をしたいとしたため、組合はこの時点で用意していた団体交渉申入書を提出せずに持ち帰った。

しかし、前記第3、4(10)及び(11)で認定のとおり、大学は、最終的には、組合から申入れのあった契約職員の期末・勤勉手当問題について内部で検討した結果、既に平行線で妥結する見込みのない交渉事項であり、組合がこの問題について団体交渉を行った後に代償措置について交渉を行うとしていたことから、交渉継続は無意味であると判断し、第4回団体交渉を開催しないこととし、平成22年12月4日に組合に交渉打切りを告げている。

(2) 組合は、大学が確認書第5項の合意にもかかわらず、本件団体交渉において、契約職員の期末・勤勉手当切下げを予定していることを組合に伝えず、1度も団体交渉を行うことなく就業規則の改定を行ったことは明白な団体交渉拒否であると主張する。

確かに、本件団体交渉に関する議事録からも、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題を交渉議題にした事実は認められない。しかし、6月期の期末・勤勉手当に関する21年5月21日開催の団体交渉においては、正規職員だけではなく、契約職員に関しても交渉議題とされており、しかも、契約職員の同年6月期の期末・勤勉手当支給についても切下げを前提とした賞与支給の凍結措置がとられていた。

大学は、本件団体交渉において、契約職員をも含めた議論がなされていたものと主張するが、証拠上からは組合も大学もこの点について認識した上で本件団体交渉を行っていたとは認められない。

他方、21年5月21日の団体交渉において、組合は、契約職員の期末・勤勉手当について正規職員と一律に凍結することの不合理を訴えていたのであり、今回の措置が人事院勧告を踏まえてのものであることから、契約職員の問

題について、組合が全く認識できなかったということもできない。

結局のところ、団体交渉前の予備折衝も行われたにもかかわらず、労使双方の団体交渉事項の確認が不十分であったことで、交渉議題として取り上げられず、本件団体交渉においては、この問題についての交渉の時機を逸したといわざるを得ず、大学が契約職員の期末・勤勉手当の問題を意図的に取り上げなかったと認定することはできない。また、本件団体交渉において契約職員の期末・勤勉手当の問題も交渉の議題に含まれていたとは認められない。

- (3) 他方で、組合は、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題を重視し、このままではこの問題について一回も団体交渉を行わないまま基準日である12月1日を迎えてしまうことから、11月18日以降、数回にわたって大学側に第4回団体交渉の開催を要求している。

前記(1)のとおり、大学は、団体交渉を求める組合に対し、「契約職員のボーナス引下げ」問題を含めた3項目について団体交渉を継続する方向で日程調整する旨伝えていた。しかしながら、大学は、組合がそもそも正規職員に対する本件就業規則等の変更自体を反対していたところ、これは契約職員においても同様に争点となるものである以上、実質的に同様の争点について団体交渉をして決裂したものと評価すべきと主張する。

確かに、一面においてはそのような評価があり得るとしても、組合が5月の団体交渉でも主張していたとおり、大学が指摘する争点以外にも、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ率を見直すことを協議するなどの余地が認められるところである。また、大学が、組合との交渉再開の協議において、組合に対し、契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて、交渉を継続する方向で日程調整する旨伝えていたにもかかわらず、速やかに交渉日程を定めないまま、団体交渉を再開しなかったのは、不誠実な態度であったというべきであるし、上記のとおり団体交渉を継続すべきであるにもかかわらず、就業規則等の改定が行われた後に、最終的に団体交渉を打ち切った行為は、団体交渉の拒否に該当するばかりか、組合の運営に対する支配介入に該当すると言いうべきである。大学のこれら一連の行為は、一貫性のない対応により組合を著しく混乱させたものといわざるを得ない。

したがって、上記大学の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当

する不当労働行為である。

3 救済方法について

本件において、組合は前記のとおり原状回復を求めているが、団体交渉拒否及び支配介入という上記不当労働行為の内容等を考慮すると、主文の救済方法で足りると認められる。

4 結論

よって、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条の規定により主文のとおり命令する。

平成23年3月11日

北海道労働委員会

会長代理 樋川 恒一 (印)