

## 命 令 書

大阪市淀川区

申立人 F  
代表者 執行委員長 B

大阪府吹田市

被申立人 G  
代表者 学長 C

上記当事者間の平成22年(不)第56号事件について、当委員会は、平成24年5月9日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明及び同水田利裕が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、大学法人化以前から雇用する非常勤職員の雇止めに関する団体交渉について、被申立人が、決定事項の説明に終始した後、交渉を拒否したことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

## (1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「大学」という。)は、肩書地に本部事務局を、大阪府吹田市、同豊中市及び同箕面市にそれぞれキャンパスを置き、国立大学である G を設置し、運営している国立大学法人であって、その教職

員数は、本件審問終結時、約9,000名である。大学は、平成16年3月31日まで、国立学校設置法に基づき設置され、文部科学省の所轄に属する国立大学であったが、同年4月1日以降、国立大学法人法附則第3条第1項の規定により、国立大学法人となった。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、関西地方における個人加盟の合同労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時、約70名である。組合には、大学の非常勤職員が加入する H (以下「分会」という。)が存在する。

なお、平成16年3月31日まで、大学には、職員団体である

J (以下「 J 」という。)及び労働組合である

K (以下「 K 」という。)が存在していたが、同年4月1日、 J と K が組織統合し、分会を結成した。

## (2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成16年2月27日、大学法人化準備検討委員会(以下「準備委員会」という。)は、「 G 非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則」(以下「就業規則」という。)の最終案を決定し、これに、非常勤職員について、大学法人化前から引き続き雇用する場合には、当分の間、労働契約の更新可能年数に制限を設けない旨(以下、この旨の規定を「当分の間規定」という。)を記載した「就業規則申合せ事項(案)」(以下「16.2.27申合せ事項案」という。)を付加した。

(甲2、甲9、乙1)

イ 平成16年4月1日、大学は、国立大学法人となり、就業規則を適用するとともに、当分の間規定を記載した「 G 非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則申合せ事項」(以下「16.4.1申合せ事項」という。)を定めた。

(乙1、乙10、乙23)

ウ 平成21年10月26日、大学は、大学法人化前から引き続き雇用している非常勤職員に対し、「特例職員制度導入に伴う、今後の雇用等についてのお知らせ」と題する書面(以下「21.10.26お知らせ」という。)を配付した。21.10.26お知らせには、同27年3月31日をもって当分の間規定による経過措置を廃止することなどが記載されていた。

(甲42、乙23、証人 D )

エ 平成21年11月4日、組合と大学は、団体交渉(以下、団体交渉を「団交」といい、この日の団交を「21.11.4団交」という。)を行った。

(甲81、乙23、証人 D )

オ 平成21年11月24日、大学は、役員会(以下「21.11.24役員会」という。)にお

いて、21.10.26お知らせに記載された内容を決定した。

(乙23)

カ 平成21年11月25日、同年12月18日及び同22年1月21日、組合と大学は、団交(以下、それぞれ「21.11.25団交」、「21.12.18団交」及び「22.1.21団交」という。)を行った。

(甲52、甲53、甲56、甲81、乙23、証人 D、証人 E)

キ 平成22年2月9日及び同月23日、組合及び分会が、大学に対し、団交を行うことを要求する書面を提出したのに対し、同月17日及び同年3月1日、大学は、回答文書及び団交において詳細に説明を尽くしていることから、説明を繰り返す必要はないものと考え旨記載した回答の書面をそれぞれ提出した。

(甲56、甲57、甲58、甲59)

ク 平成22年8月4日、組合と大学は、団交を行った。

(甲81、乙23)

ケ 平成22年9月15日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

争点 当分の間規定撤廃問題を議題とする団交における大学の対応は、不誠実であったといえるか。

#### 1 申立人の主張

(1) 大学は、平成16年4月1日の大学法人化に際し、就業規則を一方的に制定し、短時間勤務非常勤職員は最長6年限りとする短期雇用制度を導入したが、同時に16.4.1申合せ事項を決定し、大学法人化以前から雇用する非常勤職員に対し、「当分の間、就業規則の雇用期限の適用除外とする」とした当分の間規定の経過措置を適用することとした。その後、組合は、当分の間規定を撤廃しないことを春闘要求の付帯要求事項として維持し続け、団交議題とすることを要求してきた。

ところが、大学は、このように、当分の間規定を制定したときから、組合と団交において当分の間規定撤廃問題を交渉議題としてきた経緯を全く無視し、法人化以前から継続雇用してきた非常勤職員に対して、組合と交渉し、合意・同意することなく、21.10.26お知らせにより、平成27年3月31日をもって当分の間規定による経過措置を撤廃することを一方的に決定した。

(2) 当分の間規定撤廃問題とは、法人化以前から大学に勤務する非常勤職員を5年後に雇止め、即ち解雇するということであり、重大な労働条件の不利益変更問題である。したがって、大学には、この問題について組合に提案し、組合の合意・同意を得る義務と責任がある。それにもかかわらず、大学は、当分の間規定撤廃問題を議

題としてきたそれまでの交渉経緯を無視し、結論を固定して説明に終始した実質交渉にならない不誠実かつ形式的な団交を1回行っただけで、組合と交渉して合意・同意することなく、21.10.26お知らせに記載された内容を役員会で決定し、その中で当分の間規定の撤廃を一方向的に決めた。

大学は、21.10.26お知らせに関して、「提案だ」と言い、また「現時点での決定だ」とも言うなどして組合を欺いてきたが、平成21年12月9日の団交（以下「21.12.9団交」という。）において、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を、実際には同年10月26日の時点で決定していたことを明らかにしており、21.11.24役員会での決定は、その事実を隠ぺいするものにすぎない。したがって、21.11.4団交は形式的なものであったといわねばならず、大学に、21.10.26お知らせに関して組合と交渉する意思が全くなかったことは明白である。大学が、21.10.26お知らせについて、労働組合との交渉を想定していなかったことは21.10.26お知らせを、対象職員への通知からわずか1か月という短期間で決定していることから明らかである。

(3) また、大学は組合との間で、形式上、4回の団交を行ったが、大学が21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を役員会で決定した後に行われた21.11.25団交以降の3回の団交は全く意味がなく、当分の間規定撤廃問題についての団交を重ねたと欺瞞するだけのものでしかない上、大学は、かかる無意味な団交すら、組合の要求が同じである以上、団交を継続する必要はないと述べて、22.1.21団交を最後に拒否し、当分の間規定問題に係る組合の異議申立てを封殺した。

(4) 以上のとおり、大学は、組合との団交で誠実に交渉し、労使対等決定の原則に基づいて問題の解決を図る姿勢を持たず、団交を、決定を伝達又は通知する場とする態度をとり続けてきた。これは、組合の交渉権を否定するものであり、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

## 2 被申立人の主張

(1) 大学では、平成16年4月の大学法人化後に非常勤職員として雇用された職員の更新可能年数は6年を超えないものとしており、平成21年10月当時、当分の間規定による経過措置のために、採用時期が法人化の前か後かによって、非常勤職員の更新可能年数に差異が存在していた。そこで、大学は、当分の間規定による経過措置があくまで運用について定めた暫定措置であったことから、同経過措置の終期を同27年3月末日と明確化し、非常勤職員間の不公平感を解消することとしたのである。

(2) 団交においては、「労使双方」が誠実な団交を行う義務を負うものと解されているが、団交の結果、妥結又は労働協約締結の義務まで課されているわけではない。組合は、21.10.26お知らせ配付後に行われた、本件経過措置の終期確定及び特例職

員制度の創設に関する一連の団交について、実質交渉にならなかった旨主張するが、これら団交においても、組合は、「有額回答」でなければ誠実団交ではないとの独自の論の下、相変わらず、抽象的な全面反対の主張を繰り返すのみであったため、大学としては、従前の団交同様、16.4.1申合せ事項及び当分の間規定の趣旨、非常勤職員間の不平等の問題解消の必要性等といった、制度趣旨や大学の方針を繰り返して説明せざるを得なかった。このように、従前と同様の説明を繰り返したことを捉えて、「形式団交」であるとする組合の主張は失当である。また、大学は、当分の間規定撤廃問題を議題とする一連の団交において、組合の主張に対し、組合の各要求に対応する形で、口頭又は文書で逐一説明・回答しているのであり、その対応が不誠実であるとは到底いえないのである。

さらに、組合は、大学が、21.11.24役員会において21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を決定したことを理由に不誠実団交を主張するが、当分の間規定の撤廃が記載された21.10.26お知らせが21.11.24役員会による正式決定の約1か月前に配付された事実が、不誠実団交につながるものではない。そもそも、本件経過措置はあくまで就業規則の運用の問題であって、16.4.1申合せ事項による経過措置設定時から当然に予定されていたものであり、労働条件の不利益変更ではない上、大学において、組合を含めて事前協議約款等を結んだ労働組合は存在しないのであるから、21.10.26お知らせに関する事項について、労使間で特段の合意を形成することなく役員会で決定することに何ら問題はない。

ましてや、組合との間では、当分の間規定による経過措置の終期確定について、平成18年以降、ずっと議論してきた上で、議論が膠着状態にあったのであるから、組合の主張は失当であるというほかない。

- (3) 組合は、21.10.26お知らせ決定後に行われた3回の団交は全く意味がなく、当分の間規定撤廃問題について団交を重ねたと欺瞞するものでしかないと主張するが、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃が役員会で決定されたとしても、決定事項について随時修正変更されることはあるのであるから、当該決定に係る事項についての団交が無意味になることはない。

また、団交については、正当な理由がある場合には拒否できるとされているが、労使間の見解対立が明白となり、これ以上協議を尽くしても交渉に進展が見られない場合には、団交を拒否する正当な理由があるものと解されている。しかるに、本件では、21.10.26お知らせの配付以前から、大学と組合との間で、当分の間規定による経過措置の終期確定について団交が行われていたところ、組合が抽象的な全面反対の主張をするのみで、大学の説明を一切受け付けないという硬直的な態度に出たことにより、交渉は、平成18年時点において既に膠着状態となっていた。

その後、大学は、21. 10. 26お知らせに記載された当分の間規定撤廃問題に係る5回の団交において、組合に対し縷々説明を行ったが、組合側の要求は「撤廃」等の「全面反対」から一步も出ることなく、交渉が平行線をたどっており、組合の姿勢が変わらず、個別の提案等が新たに打ち出されない限り、もはや、団交が行き詰っていることは客観的に明白であった。

もとより、組合側から新たに具体的な要求がなされる等の事態に至れば、改めて団交を開催することはやぶさかではなく、その旨は繰り返し組合にも伝えている。現に、平成22年7月15日に「団体交渉要求書」を受けたことから、同月21日付けで同要求書に対する文書回答を送付するとともに、同年8月4日に団交を行っている。

(4) 以上のとおり、組合が抽象的な全面反対の主張に終始し続ける中、大学は資料等を提示しながら、辛抱強く説明し、理解が得られるように試み続けていたのであり、大学の対応に不誠実なところなど全く無かったのである。したがって、組合の労働組合法第7条第2号違反の主張は失当であり、組合の主張は、「結果的に大学が組合の要求をほとんど認めていないこと」を実質的な根拠としているというほかない。

団交が膠着状態に陥ったのは、すべからく、組合による抽象的な全面反対の主張や「有額回答」でなければ誠実団交ではないとの独自の論に起因するものであり、大学にその責任を転嫁できるものではない。

#### 第4 争点に対する判断

争点（当分の間規定撤廃問題を議題とする団交における大学の対応は、不誠実であったといえるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 16. 4. 1申合せ事項に係る組合と大学のやり取り

ア 平成16年2月27日、準備委員会は、就業規則の最終案を決定し、非常勤職員について当分の間規定を記載した16. 2. 27申合せ事項案を付加した。

(甲2、甲9、乙1)

イ 分会は、大学に対し、平成16年3月2日、賃上げ及び最低賃金に係る要求に、16. 2. 27申合せ事項案を交渉議題として追加することを要求する旨記載した「要求書」を、また、同月15日、同「要求書」について同月16日に団交を行うことを要求する旨記載した「抗議ならびに団体交渉要求書」（以下「16. 3. 15抗議・団交要求書」という。）を、それぞれ提出した。

同月24日、組合と大学は、団交（以下「16. 3. 24団交」という。）を行った。16. 3. 24団交において、大学は、これまで大学で勤務していた非常勤職員については、今後は3年間で基本にして雇用を継続し、最大限定年までの雇用の可能性はある旨述べた。

(甲11、甲13、甲14、甲81、乙1、証人 D )

ウ 平成16年4月1日、大学は、就業規則を適用した。就業規則第2条第1項には、「労働契約の期間は、3年以内の範囲で、個々の職員ごとに定める」、同条第2項には、「労働契約はこれを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め6年を超えないものとする」、との記載がそれぞれあった。

同日、大学は、当分の間規定を記載した16.4.1申合せ事項を定めた。

(乙10、証人 E )

エ 平成16年4月19日、組合及び分会は、大学に対し、要求事項に「非常勤職員の雇用期限を撤廃すること」を含む「要求書」(以下「16.4.19要求書」という。)を提出した。

同月30日、組合と大学は、非常勤職員の雇用期間についてなどを議題とする団交(以下「16.4.30団交」という。)を行った。16.4.30団交において、大学は、組合の要求には応じられない旨述べた。

(甲16、甲17)

オ 平成17年3月3日、組合及び分会は、大学に対し、要求事項に「非常勤職員の雇用期限を撤廃すること」を含む同年2月28日付け「要求書」(以下「17.2.28要求書」という。)を提出した。

(甲18、乙1)

カ 平成17年4月8日、組合及び分会は、大学に対し、要求事項に「わが組合との合意なく一方的に制定した非常勤職員就業規則を撤回し、継続雇用の非常勤職員に定年制を適用しないこと」を含む「抗議および団体交渉要求書」(以下「17.4.8抗議・団交要求書」という。)を提出した。

(甲19)

キ 平成17年4月19日、組合と大学は、非常勤職員の60歳定年制等を議題として団交を行った。同団交において、大学は、組合及び分会に対し、17.2.28要求書及び17.4.8抗議・団交要求書に対する回答を書面(以下、それぞれ「17.4.19第一回答書」及び「17.4.19第二回答書」という。)で提出した。

17.4.19第一回答書には、要求事項「非常勤職員の雇用期限を撤廃すること」に対する回答として、常勤職員に定年があり、非常勤職員にも雇用期限が同様に必要と考えるので、これを撤廃する考えはない旨記載されていた。

17.4.19第二回答書には、「雇用期限の撤廃要求について」として、非常勤職員の雇用期限は、常勤職員の定年に代わるものとして、定年相当年齢としている旨及び雇用期限の制度は今後とも必要であるというのが大学の考え方であり、こ

れを撤廃するつもりはない旨記載されていた。

(甲20、甲21、乙1)

ク 平成17年6月3日、組合と大学は、非常勤職員の夏季休暇等を議題とする団交（以下「17.6.3団交」という。）を行った。17.6.3団交において、大学は組合に対し、非常勤職員の雇用期限の制度を撤廃するつもりはない旨記載した書面を交付した。

同月14日、組合及び分会は、大学に対し、17.2.28要求書で要求した事項について継続交渉を行うことを要求する旨記載した「抗議および団体交渉要求書」（以下「17.6.14抗議・団交申入書」という。）を提出した。

(甲22、乙1)

ケ 平成17年8月3日及び同年9月9日、組合及び分会が、非常勤職員の雇用期限の撤廃等を要求する旨記載した「抗議および団体交渉要求書」（以下「17.8.3抗議・団交申入書」及び「17.9.9抗議・団交申入書」という。）をそれぞれ提出したのに対し、同年8月8日及び同年9月16日、大学は、非常勤職員の雇用期限は撤廃しない旨、それぞれ書面（以下「17.8.8回答書」及び「17.9.16回答書」という。）で回答した。

(甲23、甲24、乙1)

コ 平成17年9月22日、組合及び分会は、非常勤職員の雇用期限の撤廃を含む要求事項について、団交を行うことを再度要求する旨記載した「抗議および団体交渉要求書」（以下「17.9.22抗議・団交要求書」という。）を提出した。

同年10月14日、組合と大学は、非常勤職員の定年制を議題として団交（以下「17.10.14団交」という。）を行った。17.10.14団交において、大学は、17.9.22抗議・団交要求書に対する回答の書面（以下「17.10.14回答書」という。）を組合に交付した。17.10.14回答書には、非常勤職員の雇用期限を撤廃しない旨記載されていた。

(甲25、乙1)

サ 平成17年10月24日、組合及び分会は、大学に対し、非常勤職員の雇用期限を撤廃することを要求する旨記載した「要求書」（以下「17.10.24要求書」という。）を提出した。

同年11月18日、組合と大学は、非常勤職員の雇用期限等を議題とする団交（以下「17.11.18団交」という。）を行った。17.11.18団交において、大学は、17.10.24要求書に対する回答の書面（以下「17.11.18回答書」という。）を交付した。17.11.18回答書には、非常勤職員の雇用期限を撤廃しない旨記載されていた。



(甲26、乙1)

シ 平成18年1月19日、組合と大学は、非常勤職員の雇用期限等を議題とする団交（以下「18.1.19団交」という。）を行った。18.1.19団交において、大学は、組合に対し、非常勤職員の雇用期限を撤廃しない旨及びこれ以上団交を継続しても意味がないので団交を打ち切る旨記載した回答の書面（以下「18.1.19回答書」という。）を交付した。

(乙1)

ス 平成18年1月23日、組合が、非常勤職員の60歳定年制などについて団交を行うよう書面（以下「18.1.23団交申入書」という。）で申し入れたのに対し、同月25日、大学は、組合に対し、非常勤職員の雇用期限及び定年制については18.1.19回答書のとおりである旨及び組合が大学の説明に全く耳を傾けず、非難や罵倒を繰り返すだけでは、これ以上の交渉継続は無意味である旨記載した書面（以下「18.1.25回答書」という。）を提出した。

(乙1)

セ 同18年3月1日、組合及び分会は、大学に対し、非常勤職員の雇用期限を撤廃することを要求する旨記載した「要求書」（以下「18.3.1要求書」という。）を提出した。

同年7月7日、同年9月13日、同年10月4日及び同年11月1日、組合と大学は、18.3.1要求書に基づく団交（以下、それぞれ「18.7.7団交」、「18.9.13団交」、「18.10.4団交」及び「18.11.1団交」という。）を行った。

(甲27、甲81、乙23)

## (2) 当分の間規定撤廃問題に関する組合と大学のやり取り

ア 平成19年2月28日、組合及び分会が、非常勤職員の雇用期限を撤廃することなどを要求する旨記載した「要求書」（以下「19.2.28要求書」という。）を提出したのに対し、同年3月8日、大学は、組合及び分会に対し、書面（以下「19.3.8回答書」という。）で回答を行った。19.3.8回答書には、非常勤職員の雇用期限について、法人化前に確立した慣行を法人化に際して就業規則に明文化したにすぎないものである旨、常勤職員の定年制と同様の措置を非常勤職員についても講じることが必要であるというのが大学の立場である旨、非常勤職員については、大臣告示に定める雇止めの判断基準を明確にするためにも、更新期間を含む労働契約期間に上限を設けることが必要であるというのが大学の見解である旨及び大学法人化前から大学に勤務していた者については、現在のところ、当分の間規定により、特例として労働契約の期限の上限を設けないこととしているが、当分の間が経過した段階において、改めて、その時点から契約期間を算定するな

どの所要の措置を講じることが必要になると考えている旨記載されていた。

(甲29、甲30)

イ 平成19年3月13日、組合及び分会は、大学に対し、19.3.8回答書の内容全てを認めることはできない旨、当分の間規定の撤廃が日程に上っていると受け取らざるを得ない旨及び19.3.8回答書の回答について団交を行うよう要求する旨記載した「抗議ならびに団体交渉要求書」（以下「19.3.13抗議・団交要求書」という。）を提出した。

同月29日、組合と大学は団交（以下「19.3.29団交」という。）を行った。19.3.29団交において、組合は、大学に対し、当分の間規定撤廃についての検討日程を確認した。

(甲31、甲81、乙23)

ウ 平成19年5月8日、組合及び分会は、大学に対し、大学が団交を大学決定通告の場としか考えず形式団交を重ねてきた旨、今後はその形式団交さえ行わないとする、平成19年4月4日付け組合要求書に対する同月10日付け大学回答書に記載された団交拒否宣言に断固抗議する旨、非常勤職員の雇用期限の撤廃を再度要求する旨及び春闘継続団交を行うことを要求する旨記載した「抗議ならびに団体交渉要求書」（以下「19.5.8抗議・団交要求書」という。）を提出した。

(甲32)

エ 平成19年6月11日、組合及び分会は、大学に対し、16.4.1申合せ事項の当分の間規定を撤廃しないことなどを要求する旨及び要求について団交を行うことを要求する旨記載した「抗議ならびに団体交渉要求書」（以下「19.6.11抗議・団交要求書」という。）を提出した。

(甲34)

オ 平成19年10月31日及び同20年3月4日、組合及び分会は、大学に対し、16.4.1申合せ事項の当分の間規定を撤廃しないこと及び非常勤職員の雇用期限を撤廃することなどを要求する旨記載した「要求書」（以下、それぞれ「19.10.31要求書」及び「20.3.4要求書」という。）を提出した。

(甲35、甲36)

カ 平成20年4月9日及び同年5月9日、組合と大学は団交（以下、それぞれ「20.4.9団交」及び「20.5.9団交」という。）を行った。20.4.9団交及び20.5.9団交において、大学は、組合の要求には応じられない旨述べた。

(甲37、甲81)

キ 平成20年6月9日、組合及び分会は、大学に対し、「抗議ならびに団体交渉要求書」（以下「20.6.9抗議・団交要求書」という。）を提出した。20.6.9抗議・

団交要求書には、20. 3. 4要求書の提出以来、同年4月9日及び同年5月9日の2回、団交を行った旨、大学が、回答を押し付けるばかりで交渉に一步たりとも踏み込まず、最低限の法規を守っていれば労働組合の要求に応える必要はないとする態度の形式団交に終始することで、組合無視を図っていることに抗議する旨及び同日提出する夏季一時金要求書に基づく団交を行うことを要求する旨記載されていた。

(甲37)

ク 平成20年11月6日、組合及び分会が、大学に対し、非常勤職員の雇用期限を撤廃すること及び当分の間規定を撤廃しないことなどを要求する旨記載した「要求書」(以下「20. 11. 6要求書」という。)を提出したのに対し、同年12月3日、大学は、非常勤職員の雇用期限について19. 3. 8回答書と同内容を記載し、組合の要求に応じることはできない旨記載した回答の書面(以下「20. 12. 3回答書」という。)を提出した。

(甲38、甲39)

ケ 平成21年3月2日、組合及び分会が、大学に対し、非常勤職員の雇用期限を撤廃すること及び当分の間規定を撤廃しないことなどを要求する旨記載した「要求書」(以下「21. 3. 2要求書」という。)を提出したのに対し、同月17日、大学は、非常勤職員の雇用期限について19. 3. 8回答書と同内容を記載した回答の書面(以下「21. 3. 17回答書」という。)を提出した。

(甲40、甲41)

### (3) 21. 10. 26お知らせに係る大学の動き

ア 平成21年10月26日、大学は、大学法人化前から引き続き大学に在職している非常勤職員に対し、21. 10. 26お知らせを配付した。

(甲42、乙23)

イ 平成21年10月29日、大学は、学内各地区の労働者過半数代表者に対し、人事院勧告への対応及び教員の定年制度についての説明会を行った。この説明会において、大学は、特例職員制度についての説明を行った。

(甲45、乙23)

ウ 平成21年11月5日及び同月6日、大学は、大学法人化前から大学に勤務している非常勤職員のうち希望者を対象に、21. 10. 26お知らせに係る説明会を行った。

(甲45、甲47、乙23、証人 D )

エ 平成21年11月9日、大学は、学内各地区の労働者過半数代表者に対し、特例職員の給与及び退職手当の特例に関する規程案についての説明会を行った。この説明会において、大学は、特例職員制度についての説明を行った。

(甲45、乙23)

オ 平成21年11月24日、大学は21. 11. 24役員会において21. 10. 26お知らせに記載された内容を正式に決定した。

(乙23)

(4) 21. 10. 26お知らせに係る組合の活動及び組合と大学のやり取り

ア 平成21年10月26日、大学が21. 10. 26お知らせを郵送し、同月27日、組合はこれを受領した。21. 10. 26お知らせには、大学法人化後、既に満6年が経過しようとしており、当分の間規定によって設けられた、労働契約の更新可能年数に係る非常勤職員間の異なる取扱いを解消する必要があると判断した旨、非常勤職員らが長年の勤務を通じて蓄積した知識、経験等をできる限り生かして大学の発展に寄与してもらいたいと考えており、新たに創設する特例職員への登用を図るため、特例職員採用試験を実施する旨、特例職員としての雇用を希望しない者及び特例職員採用試験に合格しなかった者が当分の間規定による経過措置期間に退職する場合は、勤続慰労金を支給し、期間満了退職とする旨、平成27年3月31日をもって当分の間規定による経過措置を廃止する旨、大学としては、厳しい財政状況の下、できることとできないことを明確にした上で組合に伝えることが、責任を果たすことにつながるものと考えており、その意味で、今回の措置は、大学が現在とりうる最善の措置であるとも考えている旨記載されていた。

(甲42、甲81)

イ 平成21年10月29日、組合及び分会は、大学に対し、大学が21. 10. 26お知らせによって当分の間規定を撤回したことに抗議するとともに、21. 10. 26お知らせについて同月2日正午までに回答を文書で行い、同日午後6時から大学において団交を行うことを要求する「抗議および要求書」(以下「21. 10. 29抗議・要求書」という。)を提出した。

同日、組合及び分会は、大学に対し、非常勤職員の賃金、年末一時金等の常勤職員との均等待遇を要求し、併せて平成21年11月5日午後5時から大学内で団交を行うことを要求する「要求書」(以下「21. 10. 29要求書」という。)を提出した。21. 10. 29要求書には、要求事項の一つとして、16. 4. 1申合せ事項に記載された当分の間規定を撤回しないことが記載されていた。

(甲43、甲44)

ウ 平成21年11月2日、大学は、組合に対し、21. 10. 29抗議・要求書に対する回答の書面(以下「21. 11. 2回答書」という。)を提出した。21. 11. 2回答書には、詳細は21. 10. 26お知らせの通知のとおりである旨及び不明な点は改めて団交で説明する旨記載があった。

(甲46)

エ 平成21年11月4日、組合と大学は、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃等を議題とする21.11.4団交を行った。21.11.4団交において、次のやり取りがあった。

組合が、大学が、21.10.26お知らせに記載された内容を、組合に提案することなく一方的に対象非常勤職員に通知し、説明会まで計画しているとして抗議したのに対し、大学は、情報提供として21.10.26お知らせを組合に送付した旨、21.10.26お知らせに記載された内容については十分に説明する旨及び21.10.26お知らせに記載された内容は提案であり、現時点での決定である旨述べた。

組合が、当分の間規定撤廃問題は長年の交渉議題であった旨述べたのに対し、大学は、以前のことを言われても建設的でない旨及び大学の考え方を伝えたい旨述べ、21.10.26お知らせに記載された内容について説明を行った。

組合が、当分の間規定を維持し、法人化前から勤務する非常勤職員全員を継続雇用することを要求したのに対し、大学は、全員を継続雇用することはできないので、新たに特例職員制度を作って採用の道を開く旨述べた。

組合が、特例職員制度の撤回を要求したのに対し、大学は、特例職員は常勤職員と同じ身分で退職金もあり、5年間の猶予期間があるので、同制度は撤回しない旨述べた。組合が、週30時間以下の勤務を希望する者は特例職員の採用試験を受けられない旨述べたのに対し、大学は、特例職員になれば、介護休業制度や育児時間制度を使うことができるので、週40時間勤務になっても働くことができる旨述べた。組合が、家庭で介護などを行う場合は40時間勤務を強制されたら仕事を辞めざるを得ない旨述べたのに対し、大学は、介護休業制度を使ってもらえばよい旨述べた。組合が、仮に特例職員になっても、現在の仕事のまま働き続けることを認めるよう要求したのに対し、大学は、特例職員は、常勤職員と同じであるから、採用試験や配属部署の変更があるのは当然である旨述べた。組合が、法人化前から勤務する非常勤職員全員が特例職員になれるのか及びそもそも非常勤職員を何名募集するのか尋ねたのに対し、大学は、応募者数が分からないので、現時点で何名採用するかは言えない旨答えた。組合が、法人化前から勤務する非常勤職員を全員雇用し続ける場合の賃金総額と特例職員の賃金総額とを明らかにして財政状況がどのように変わるのか組合に提示するよう要求したのに対し、大学は、提示できない旨答えた。

組合が、交渉途中であり、組合との合意に至っていないので平成21年11月5日及び同月6日に予定されている21.10.26お知らせの説明会を実施しないよう要求したのに対し、大学は、事前協議約款も事前合意約款もないので、組合と合意し

なくとも説明会をすることはできる旨及び大学法人化前から勤務する非常勤職員に対し、21.10.26お知らせの内容を早く説明することが大学の責任であるので、説明会は実施する旨述べた。

組合が21.10.26お知らせについて引き続き団交を行うよう要求したのに対し、大学は継続交渉に応じる旨及び日程は双方で後に決める旨述べた。

(甲47、甲81、乙23、証人 D )

オ 平成21年11月4日、大学は、組合に対し、21.10.29要求書に対する回答の書面(以下「21.11.4回答書」という。)をファクシミリで送信した。21.11.4回答書には、21.10.26お知らせ記載のとおり、当分の間規定による経過措置は同27年3月31日をもって終了することを予定している旨及び大学の考え方は要求があれば団交の場で説明する旨記載されていた。

(甲47、甲48、甲81)

カ 平成21年11月13日、大学は、組合に対し、同月25日に団交を設定したい旨記載した書面(以下「21.11.13大学書面」という。)をファクシミリで送信した。

(証人 D 、証人 E )

キ 平成21年11月20日、組合は、大学に対し、「抗議および団交要求書」(以下「21.11.20抗議・団交要求書」という。)を提出した。21.11.20抗議・団交要求書には、大学が、同月24日に開催予定の役員会において、21.10.26お知らせに記載された内容を一方的に決定しようとしていること並びに雇用に係る最も重要な労働条件の不利益変更である解雇の問題で団交及び組合を無視していることに抗議する旨記載され、また、申合せ事項である当分の間規定を撤廃しないこと、団交を無視して役員会において当分の間規定の撤廃を決定しないこと及び大学が設定した同月25日の団交を労使対等の原則に立ち誠実に行うことなどを要求する旨記載されていた。

(甲50)

ク 平成21年11月24日、大学は、組合及び分会に対し、21.11.20要求書に対する回答を書面(以下「21.11.24回答書」という。)で提出した。21.11.24回答書には、次の記載があった。

「法人化前から継続して大学に在職する非常勤職員(略)については、現在、役員会の申合せにより『当分の間』の経過措置として、労働契約期間にこのような上限を設けないこととしているが、当該経過措置については平成27年3月31日をもって終了することを予定している。

このことは、貴組合に対して以前から説明している、非常勤職員の雇用期限に関する大学の方針に沿ったものである。

この経過措置を平成27年3月31日までとすること、及び特例職員制度導入については、既に学内におけるコンセンサスも得ており、今後も粛々と手続きを進めていく所存である。 」

(乙5)

ケ 平成21年11月25日、組合と大学は、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃等を議題とする21.11.25団交を行った。21.11.25団交において、次のやり取りがあった。

組合が、大学の組合無視及び他組合との差別的対応に抗議した後、大学は、「平成22年度 第1回特例職員採用試験について」と題する書面を提出した。大学が、賃金、一時金等について交渉を行いたい旨述べたのに対し、組合は、21.10.26お知らせに記載された内容については、説明があっただけで、交渉が行われていない旨述べた。

組合が、21.10.26お知らせに記載された内容が21.11.24役員会において実際に決定されたのか尋ねたのに対し、大学は、21.11.24役員会で認められた旨述べた。組合が、組合に提案せず、団交途中に役員会で一方的に決定することは不当労働行為である旨述べたのに対し、大学は、役員会で決定したので粛々と進めていく旨及び役員会で決定した後も交渉に応じている旨述べた。組合が、決定した後に交渉することに意味があるのか、また、決定を考え直すのかと尋ねたのに対し、大学は、大学の考えを誠実に伝えて理解を得るのが交渉であると考えている旨述べた。

組合が、当分の間規定を撤廃せず現状を維持して、大学法人化前から勤務する非常勤職員全員の雇用を保障するよう要求したのに対し、大学は、全員の雇用を保障するのは無理である旨及び5年間あるのだから特例職員試験を受験すればよい旨述べた。

(甲85、乙23、証人 D )

コ 平成21年12月9日、組合と大学は、年末一時金及び賃金を議題とする21.12.9団交を行った。

21.12.9団交において、組合が、21.10.26お知らせは、対象非常勤職員らに配付された時点で決定されていたのではないかと尋ねたのに対し、大学は、決定もしていないものを知らせるのは無責任である旨答えた。組合が当分の間規定を撤廃しないよう要求したのに対し、大学は、交渉は誠実に行う旨述べた。

(甲52、甲80、乙23)

サ 平成21年12月18日、組合と大学は、21.10.26お知らせに記載された内容についてなどを議題とする21.12.18団交を行った。21.12.18団交において、次のやり取

りがあった。

大学は、21.10.26お知らせに記載された内容は人事制度に関する事項であるから、大学の方針を示して理解を得るよう説明して納得してもらうことが交渉である旨及び組合と合意していない間は、大学は何もできない訳ではない旨述べた。組合が、大学は合意に至る努力など一度もしていない旨及び大学は組合への提案をしておらず、手続を踏んでいない旨述べたのに対し、大学は、交渉の場で組合に説明し納得してもらうことが合意である旨、決定しても交渉は行う旨及び組合がなぜ決定にこだわるのか分からない旨述べ、また、大学が決定したら組合は要求をしないのかなどと述べた。組合は、大学に対し、21.10.26お知らせに記載された内容について再検討するよう要求した。

(甲80、乙23、証人 D )

シ 平成22年1月21日、組合及び分会は、大学に対し、「抗議および要求書」(以下「22.1.21抗議・要求書」という。)を提出した。22.1.21抗議・要求書には、組合の抗議及び要求を無視し、自ら設定した団交の前に当分の間規定の撤廃を決定したことなどに抗議し、申合せ事項である当分の間規定を維持し続けること、21.11.24役員会においてなされた当分の間規定撤廃の決定を撤回すること及び同日の団交を労使対等原則に立ち誠実に行うことなどを要求する旨記載されていた。

同日、組合と大学は、21.10.26お知らせに記載された内容についてなどを議題とする22.1.21団交を行った。22.1.21団交において、次のやり取りがあった。

大学は「役員会の申合せに定める『当分の間』の経過措置終了に関するQ&A」(以下「当分の間規定Q&A」という。)及び同「補足」(以下「当分の間規定Q&A補足」という。)を提出した。大学は、当分の間規定の撤廃を撤回するようとの組合の要求を再検討したが、要求には応じられない旨回答し、21.10.26お知らせに記載された内容に関する組合の要求が同じである以上、団交を継続する必要はない旨述べた。組合が、団交を継続するよう要求したのに対し、大学は、団交は行わない旨述べた。

(甲53、甲80、証人 D )

#### (5) 22.1.21団交後の状況

ア 平成22年2月9日、組合及び分会は、大学に対し、「抗議および団交要求書」(以下「22.2.9抗議・団交要求書」という。)を提出した。22.2.9抗議・団交要求書には、雇用に係る最も重要な労働条件の不利益変更である解雇の問題で団交及び組合を無視していることに抗議し、当分の間規定を維持し続けること、団交を無視して役員会においてなされた当分の間規定撤廃の決定を撤回すること及び同月12日に団交を行うことなどを要求する旨記載されていた。



(甲56)

イ 平成22年2月17日、大学は、組合及び分会に対し、22.2.9抗議・団交要求書に対する回答の書面（以下「22.2.17回答書」という。）を提出した。22.2.17回答書には、大学の考え方は21.11.24回答書、21.11.25団交、21.12.9団交、21.12.18団交及び22.1.21団交において繰り返し説明している旨並びに22.2.9要求書には新たな要求項目はなく、大学としてはこれまでの回答書及び団交において詳細に説明を尽くしていることから、団交の場を改めて設けて説明を繰り返す必要はないと考える旨記載されていた。

(甲57)

ウ 平成22年2月23日、組合及び分会は、大学に対し、「抗議ならびに団体交渉要求書」（以下「22.2.23抗議・団交要求書」という。）を提出した。22.2.23抗議・団交要求書には、一方的に団交を拒否した大学を弾劾する旨及び当分の間規定を維持し続けること、団交を無視して役員会においてなされた当分の間規定撤廃の決定を撤回すること及び同月26日に団交を行うことなどを要求する旨記載されていた。

(甲58)

エ 平成22年3月1日、大学は、組合及び分会に対し、22.2.23抗議・団交要求書に対する回答の書面（以下「22.3.1回答書」という。）を提出した。22.3.1回答書には、当分の間規定を維持し続けること、団交を無視して役員会においてなされた当分の間規定撤廃の決定を撤回すること及び同年2月26日に団交を行うことの要求については、新たな要求項目はなく、これまでの団交及び回答書において詳細に説明を尽くしていることから、説明を繰り返す必要はないと考える旨記載されていた。

(甲59)

オ 平成22年3月8日、組合及び分会は、大学に対し、「抗議および団交要求書」（以下「22.3.8抗議・団交要求書」という。）を提出した。22.3.8抗議・団交要求書には、大学の団交拒否は不当労働行為そのものである旨並びに当分の間規定を維持し続けること及び団交を無視して役員会においてなされた当分の間規定撤廃の決定を撤回することなどについて、同月16日の団交で交渉を行うことなどを要求する旨記載されていた。

同日、組合及び分会は、大学に対し、非常勤職員の賃金及び労働条件等に係る「要求書」（以下「22.3.8要求書」という。）を提出した。22.3.8要求書の要求事項には、当分の間規定を維持し続けること及び団交を無視して役員会においてなされた当分の間規定撤廃の決定を撤回することが記載されていた。

(甲60、甲66)

カ 平成22年3月11日、大学は、組合及び分会に対し、22.3.8抗議・団交要求書に対する回答の書面（以下「22.3.11回答書」という。）を提出した。22.3.11回答書には、16.4.1申合せ事項における当分の間規定の経過措置は同27年3月31日をもって終了することを決定しており、現時点では決定を撤回する考えはない旨記載されていた。

(甲61)

キ 平成22年7月15日、組合及び分会は、大学に対し、大学総長（以下「総長」という。）との団交を要求する団体交渉要求書（以下「22.7.15団交要求書」という。）を提出した。22.7.15団交要求書には、団交を無視して役員会においてなされた当分の間規定撤廃の決定を撤回することなどについて、同月21日に団交を行うことを要求する旨記載されていた。

(甲75)

ク 平成22年7月21日、大学は、組合及び分会に対し、22.7.15団交要求書に対する回答の書面（以下「22.7.21回答書」という。）を提出した。22.7.21回答書には、総長との団交の要求には応じられない旨及び当分の間規定による経過措置については、同27年3月31日で終了することを決定したものであり、現時点で撤廃する考えはない旨等が記載されていた。

(乙8)

ケ 平成22年7月21日、大学は、組合及び分会に対し、22.7.15団交要求書についての交渉を同年8月4日に行いたいので、回答を求める旨記載した「事務連絡」を提出した。

(乙22)

コ 平成22年8月4日、組合と大学は団交（以下「22.8.4団交」という。）を行った。22.8.4団交において、組合が、非正規労働者の貧困化が社会問題化していること及び大学職員の非正規化について大学の見解を質したのに対し、大学は、非正規化による貧困化は社会政策上の問題であり、団交で取り上げるべきではない旨述べた。

(甲73、甲74)

2 争点（当分の間規定撤廃問題を議題とする団交における大学の対応は、不誠実であったといえるか。）について、以下判断する。

(1) まず、組合と大学との間での21.10.26お知らせ配付後の交渉経過についてみると、前記1(3)ア、(4)アからシ認定によれば、大学が、法人化前から引き続き大学に在職している非常勤職員に対し21.10.26お知らせを配付した後、組合の団交申入れ

を受けて、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃等を議題として、組合と大学との間で21.11.4団交、21.11.25団交、21.12.18団交及び22.1.21団交の4回の団交が行われ、さらに、年末一時金及び賃金を議題とする21.12.9団交においても、当分の間規定の撤廃について触れられたことは明らかである。

組合は、これらの団交における大学の対応について、①重大な労働条件の不利益変更問題である当分の間規定撤廃問題について組合に提案し、組合の合意・同意を得る義務と責任があるにもかかわらず、同問題を議題としてきたそれまでの交渉経緯を無視し、結論を固定して説明に終始した実質交渉にならない不誠実かつ形式的な団交を1回行っただけで、組合と交渉し合意・同意することなく、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を決定したこと、②21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃が21.11.24役員会で決定された後に行われた21.11.25団交以降の3回の団交は、団交を重ねたと欺瞞するだけのもので全く意味がない上、22.1.21団交を最後に団交を拒否し、当分の間規定問題に係る組合の異議申立てを封殺したこと、の2点から、不誠実団交である旨主張するので、以下順次、検討する。

- (2) 組合は、大学が、重大な労働条件の不利益変更問題である当分の間規定撤廃問題について組合に提案し、組合の合意・同意を得る義務と責任があるにもかかわらず、同問題を議題としてきたそれまでの交渉経緯を無視し、結論を固定して説明に終始した実質交渉にならない不誠実かつ形式的な団交を1回行っただけで、組合と交渉し合意・同意することなく、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を決定した旨主張するので、この点についてみる。

ア まず、当分の間規定の撤廃について、大学は、当分の間規定による経過措置は、就業規則の運用の問題であり労働条件の不利益変更ではない旨主張する。

当分の間規定とは、非常勤職員を大学法人化前から引き続き雇用する場合には、当分の間、労働契約の更新可能年数に制限を設けないとの規定であるところ、前記1(1)ウ認定のとおり、就業規則第2条第2項には、「労働契約はこれを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め6年を超えないものとする」との記載があったことが認められるのであるから、当分の間規定が就業規則第2条第2項の「労働契約の期間は、更新期間を含め6年を超えないものとする」との規定の運用を定めるものであるということはできる。

しかしながら、就業規則の運用によって、労働条件について、労働者にとって事実上の不利益が生じる場合には、労働条件の実質的な不利益変更であるとみる余地はあるので、当分の間規定撤廃問題を議題として行われた大学と組合との交

渉経過について、さらに検討する。

イ 組合は、大学が、重大な労働条件の不利益変更問題である当分の間規定撤廃問題について組合に提案し、組合の合意・同意を得る義務と責任がある旨主張する。

しかし、当分の間規定の取扱い又は労働条件一般の不利益変更について、組合と大学の間で、事前同意約款又は事前協議約款が締結されていたと認めるに足る事実の疎明はないから、組合が主張するように、大学に、21. 10. 26お知らせの決定又は配付に先立って、これを組合に対して提案したり、これについて組合の合意又は同意を得たりする義務と責任があったとまではいえない。

ウ ここで、準備委員会が16. 2. 27申合せ事項案を決定して以降、法人化前から引き続き大学に在職している非常勤職員に21. 10. 26お知らせを配付するまでの組合と大学の書面によるやり取り及び団交におけるやり取りをみると、前記1(1)イ、エからセ、(2)認定から、別紙のとおりであることが認められる。

このことからすると、確かに、準備委員会が16. 2. 27申合せ事項案を決定してから、大学が法人化前から引き続き大学に在職している非常勤職員に対し21. 10. 26お知らせを配付するまでの間に、16. 2. 27申合せ事項案、非常勤職員の雇用期限の撤廃及び当分の間規定の撤廃について、組合が団交申入れ又は要求の提出を19回行ったのに対し、組合と大学との間で13回の団交が行われ、そのほかに、大学が書面での回答を6回行い、さらに、非常勤職員の夏季休暇等を議題とする1回の団交においても書面での回答を行っている。

この点、組合は、組合が当分の間規定撤廃問題を議題としてきたそれまでの交渉経緯を無視し、21. 10. 26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を、組合と交渉し合意・同意することなく一方的に決定した旨主張する。

しかしながら、大学は、この間終始、組合の要求は受け入れられない、としてきたのであって、このような交渉経緯からして、大学には、21. 10. 26お知らせの決定に先立ち、事前に提案したり、組合と交渉し合意・同意すべき事情があったということはできず、交渉経緯を無視したとする組合の主張は採用できない。

エ 次に、組合は、大学が、結論を固定して説明に終始した実質交渉にならない不誠実かつ形式的な団交を1回行っただけで、組合と交渉し合意することなく21. 10. 26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を決定した旨主張するので、この点を見る。

確かに、前記1(3)ア、オ、(4)アからク認定によれば、大学が、大学法人化前から引き続き大学に在職している非常勤職員に21. 10. 26お知らせを配付してから、21. 10. 26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を21. 11. 24役員会において正式に決定するまでの間に行われた団交は、21. 11. 4団交の1回だけであったこ

とが認められる。

しかしながら、21.11.4団交における大学の対応をみると、前記1(4)ア、エ認定によれば、大学は、21.11.4団交において、当分の間規定を撤廃する理由、当分の間規定撤廃の代替措置としての特例職員制度の創設及びその採用試験の実施、特例職員に登用されなかった者に対する勤続慰労金の支給並びにこれらの措置が最善と考えている旨の大学の見解等、21.10.26お知らせに記載された内容について説明を行った上で、組合の①当分の間規定を維持し、法人化前から勤務する非常勤職員全員を継続雇用すること、②特例職員制度の撤回、③仮に特例職員になっても現在の仕事のまま働き続けることを認めること、④交渉途中であり、組合との合意に至っていないので、21.10.26お知らせの説明会を実施しないこと、という要求に対しては応じない旨理由を付して回答し、①週30時間以下の勤務を希望する者は特例職員の採用試験を受けられない、②家庭で介護などを行う場合は40時間勤務を強制されたら仕事を辞めざるを得ない、との指摘に対しては、特例職員の勤務に係る制度の説明を行い、法人化前から勤務する非常勤職員全員が特例職員になれるのか及びそもそも非常勤職員を何名募集するのかとの質問に対しては、現時点では言えないとして一定の回答を行っていることと認められることから、21.11.4団交が実質的な協議を行わない形式的なものであったということはいえない。

なお、組合は、21.11.4団交が形式的なものであったことの根拠として、①21.12.9団交において、大学が、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を実際には同年10月26日の時点で決定していたことを明らかにしており、21.11.24役員会での決定がその事実を隠ぺいするものにすぎないこと、②大学が、21.10.26お知らせについて、労働組合との交渉を想定していなかったことは21.10.26お知らせを、対象職員への通知からわずか1か月という短期間で決定していることから明らかであること、の2点を挙げるが、大学が、21.11.4団交において、組合の質問及び要求に対し一定の回答を行っており、21.11.4団交が実質的な協議を行わない形式的なものであったといえないことは上記判断のとおりであるから、仮に、組合の主張するとおり、大学が、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を実質的に同年10月26日の時点で決定していたこと及び21.10.26お知らせの記載内容を、対象職員への通知から1か月で決定したことが事実であったとしても、この点に係る組合の主張は採用できない。

(3) 組合は、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃が21.11.24役員会で決定された後に行われた21.11.25団交以降の3回の団交は、団交を重ねたと欺瞞するだけのもので全く意味がない旨及び大学が、22.1.21団交を最後に団交を拒否し、

当分の間規定問題に係る組合の異議申立てを封殺した旨主張し、これに対し、大学は、交渉が平行線をたどっており、組合の姿勢が変わらず、個別の提案等が新たに打ち出されない限り、団交が行き詰っていることは客観的に明白であった旨主張するので、この点についてみる。

ア まず、前記1(3)オ認定のとおり、大学が21.11.24役員会において21.10.26お知らせに記載された内容を正式に決定したことが認められ、21.11.25団交、21.12.18団交及び22.1.21団交が、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃が21.11.24役員会において正式に決定された後に行われたことは明らかである。しかし、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃がいったん役員会で決定されたとしても、大学が、その後、組合との協議に応じることもありうるのであるから、大学が、21.11.24役員会において、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃を決定した後に行われた団交が、直ちに無意味であるとはいえない。

そこで、これら3回の団交それぞれにおける大学の対応をみる。

(ア) 21.11.25団交について

21.11.25団交におけるやり取りをみると、前記1(4)ケ認定によれば、21.11.25団交において、大学が、21.10.26お知らせに記載された内容の役員会での決定の有無及びその後の交渉に係る大学の考え方についての組合の質問に回答し、当分の間規定による経過措置の維持及び大学法人化前から勤務する非常勤職員全員の雇用保障という組合の要求に対しては、応じられない旨回答した上で、その代替措置として特例職員採用試験について具体的に説明していることは明らかである。

(イ) 21.12.18団交について

21.12.18団交におけるやり取りをみると、前記1(4)サ認定によれば、大学は、21.12.18団交において、21.10.26お知らせに記載された内容を役員会で決定した後も、組合との間で21.10.26お知らせについての交渉を継続する意思表示をしているとみることができる。

(ウ) 22.1.21団交について

22.1.21団交におけるやり取りをみると、前記1(4)シ認定のとおり、①大学が、当分の間規定Q&A及び当分の間規定Q&A補足を提出し、当分の間規定の撤廃を撤回するようとの組合の要求を再検討したが要求には応じられない旨回答し、21.10.26お知らせに関する組合の要求が同じである以上、団交を継続する必要はない旨述べたこと、②組合が、団交を継続するよう要求したのに対し、大学が、団交は行わない旨述べたこと、が認められる。

(エ) これらのことからすると、大学は、これら3回の団交において、組合の要求に応じてはいないものの、当分の間規定Q&A及び当分の間規定Q&A補足を資料として提出するとともに、組合の要求に対し一定の回答を行っているということができ、組合と大学との間で、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃問題について、一定の協議が行われたとみるのが相当である。

したがって、21.11.25団交、21.12.18団交及び22.1.21団交が、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃問題についての団交を重ねたと欺瞞するだけのもので全く意味がないものであったとまでいうことはできない。

イ 組合は、また、大学は組合の要求が同じである以上団交を継続する必要はないと述べて、22.1.21団交以後の団交を拒否し、組合の異議申立てを封殺したと主張するので、以下検討する。

確かに、22.1.21団交以降の組合と大学のやり取りをみると、前記1(4)シ、(5)アからコ認定のとおり、大学は、①22.1.21団交において、団交を行わない旨述べたこと、②組合の22.2.9抗議・団交要求書及び22.2.23抗議・要求書に対する22.2.17回答書及び22.3.1回答書において、説明を繰り返す必要はないと回答したこと、③22.3.8抗議・要求書に対する22.3.11回答書において、当分の間規定の経過措置は平成27年3月31日をもって終了することを決定しており、現時点では決定を撤回する考えはない旨回答したこと、④22.7.15団交要求書に対する22.7.21回答書において上記③と同様の回答を行ったこと、が認められ、22.8.4団交においては、当分の間規定撤廃問題が話し合われたと認めるに足る事実の疎明はないから、大学は、22.1.21団交以降、当分の間規定撤廃問題を議題とする団交に応じていない。

そこで、21.11.4団交、21.11.25団交、21.12.18団交及び22.1.21団交に係る組合の団交申入れの要求事項をみると、いずれも、当分の間規定を維持し続けること又は団交を無視して役員会においてなされた当分の間規定撤廃の決定を撤回することであったということが出来る。

また、この要求事項に対する大学の対応をみると、前記1(4)エ、ケ、サ、シ認定のとおり、①21.11.4団交において、全員を継続雇用することはできないので、新たに特例職員制度を作って採用の道を開く旨述べたこと、②21.11.25団交において、全員の雇用を保障するのは無理である旨及び5年間あるのだから特例職員試験を受験すればよい旨述べたこと、③21.12.18団交において、大学が、21.10.26お知らせは人事制度に関する事項であるから、大学の方針を示して理解を得るよう説明して納得してもらおうことが交渉である旨述べたこと、④22.1.21団交において、当分の間規定の撤廃を撤回するようにとの組合の要求を再検討し

たが、要求には応じられない旨回答したこと、が認められ、これら4回の団交において、大学は、一貫して、組合の要求には応じられない旨回答しているということができる。

ウ さらに、大学の回答に対する組合の対応をみると、前記1(4)エ、ケ、サ、シ認定によれば、組合は、21.11.4団交においては、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃に関連して、21.10.26お知らせにおいて導入が通知された特例職員制度の撤回を求めるとともに、同制度についての質問をしているが、その後の21.11.25団交、21.12.18団交及び22.1.21団交においては、組合が、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃の撤回を再検討するよう、抽象的に要求するとどまる一方、大学は、介護休暇制度及び育児時間制度等に係る組合の要求に対して、制度についての説明を具体的に行っているといえる。このことに、前記(2)ウ判断のとおり、大学が、大学法人化前から勤務する非常勤職員らに対して21.10.26お知らせを配付する以前に、約6年間にわたって、大学が、終始、組合の要求を拒否し続けていたことを併せ考えると、当分の間撤廃問題をめぐる団交においては、双方の主張が平行線をたどり、交渉は行き詰まっていたものといわざるを得ず、この点に係る大学の主張は首肯できるから、大学が、22.1.21団交以降、当分の間規定撤廃問題を議題とする団交に応じなかったことには、正当な理由があるとみるのが相当である。

エ 以上のことを併せ考えると、21.10.26お知らせに記載された当分の間規定撤廃が21.11.24役員会で決定された後に行われた21.11.25団交以降の3回の団交が、団交を重ねたと欺瞞するだけのもので全く意味がない旨及び大学が22.1.21団交を最後に団交を拒否し、当分の間規定問題に係る組合の異議申立てを封殺した旨の組合の主張は、いずれも採用できない。

(4) 以上のとおりであるから、当分の間規定撤廃問題を議題とする団交における大学の対応は、不誠実であったとはいえず、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成24年6月15日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印



作成者	文書題名	文書の内容	団交又は回答書
分会	16.3.15抗議・団交要求書	16.2.27申合せ事項案を交渉議題に追加して団交を行うことを要求	16.3.24団交
組合及び分会	16.4.19要求書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	16.4.30団交
組合及び分会	17.2.28要求書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	—
組合及び分会	17.4.8抗議・団交要求書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	17.4.19団交
大学	非常勤職員の夏季休暇等を議題とする17.6.3団交において提出した書面	雇用期限の制度を撤廃するつもりはない	—
組合及び分会	17.8.3抗議・団交申入書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	17.8.8回答書（雇用期限は撤廃しない）
組合及び分会	17.9.9抗議・団交申入書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	17.9.16回答書（雇用期限は撤廃しない）
組合及び分会	17.9.22抗議・団交要求書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を含む要求事項について団交を行うことを要求	17.10.14団交
組合及び分会	17.10.24要求書を提出	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	17.11.18団交及び18.1.19団交
組合	18.1.23団交申入書	非常勤職員の定年制などについて団交を行うこと要求	18.1.25回答書（雇用期限・定年制については18.1.19回答書のとおり、これ以上の団交継続は無意味であると考え）
組合及び分会	18.3.1要求書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	18.7.7団交、18.9.13団交、18.10.4団交及び18.11.1団交
組合及び分会	19.2.28要求書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	19.3.8回答書（雇用期限について法人化前に確立した慣行を法人化に際して就業規則に明文化したに過ぎない。当分の間規定について所要の措置を講じる必要がある。）
組合及び分会	19.3.13抗議・団交要求書	当分の間規定の撤廃が日程に上っていると受け取らざるを得ないとして、19.3.8回答書について団交を要求	19.3.29団交
組合及び分会	19.5.8抗議・団交要求書	非常勤職員の雇用期限の撤廃を要求	—
組合及び分会	19.6.11抗議・団交要求書	16.4.1申合せ事項の当分の間規定を撤廃しないことなどについて団交を行うことを要求	—
組合及び分会	19.10.31要求書	16.4.1申合せ事項の当分の間規定を撤廃しないこと及び非常勤職員の雇用期限を撤廃することを要求	—
組合及び分会	20.3.4要求書	16.4.1申合せ事項の当分の間規定を撤廃しないこと及び非常勤職員の雇用期限を撤廃することを要求	20.4.9団交及び20.5.9団交
組合及び分会	20.6.9抗議・団交要求書	大学が形式団交に終始することで組合無視を図っている（抗議）、夏季一時金要求書に基づく団交を要求	—
組合及び分会	20.11.6要求書	非常勤職員の雇用期限を撤廃すること及び当分の間規定を撤廃しないことを要求	20.12.3回答書（非常勤職員の雇用期限について19.3.8回答書と同内容を記載）
組合及び分会	21.3.2要求書	非常勤職員の雇用期限を撤廃すること及び当分の間規定を撤廃しないことを要求	21.3.17回答書（非常勤職員の雇用期限について19.3.8回答書と同内容を記載）