

命 令 書



西宮市
申立人 X労働組合
代表者 執行委員長 x

西宮市
被申立人 学校法人Y
代表者 理事長 y

上記当事者間の兵庫県労委平成23年(不)第5号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年11月8日第1418回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小原健男、同神田榮治、同関根由紀、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

- 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨
- 1 事案の概要

本件は、学校法人Y（以下「W」という。）が、X労働組合（以下「組合」という。）との間で行った平成21年度及び平成22年度の一時金（Wにおいては賞与とも称されているが、本命令においては「一時金」という。）に関する団体交渉において、①Wが年間支給月数を削減する具体的根拠や裏付けとなる資料を提示して十分な説明を行わなかったこと、②Wが「団交委員会」に交渉権限を委任して交渉したこと、③団体交渉の席上、理事長が携帯電話に出て通話したほか、団体交渉を打ち切ろうとする発言をしたことが、いずれも労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当し、④交渉妥結前に、Wが平成21年度及び平成22年度の一時金を暫定支給したこと、⑤交渉妥結前に、Wが一時金の支給通知をパブリックフォルダ（学内電子掲示板）に掲示したこと、⑥Wが平成22年7月22日付け大学組合速報（以下「組合速報」という。）の内容について抗議したことが同条第3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) Wは、回答の具体的根拠や裏付けとなる資料を提示して、平成21年度ないし平成23年度の一時金に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) Wは、組合の組合員に対し、平成21年度及び平成22年度の一時金として、本俸、扶養手当及び勤続手当の6.4か月分相当額と既払額との差額に、各支払期日の翌日から支払の日まで年5分の割合で算定した金員を付加した額を支払わなければならない。
- (3) Wは、組合に対し、①交渉が妥結していないにもかかわらず、一方的に一時金を支給するほか、一時金の支給通知を掲示する、②組合速報に対する一方的な批判を行う、③団体交渉において、権限が明らかでない会議体との交渉を強要するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

1 団体交渉について（争点1）

団体交渉におけるWの対応は、不誠実な団体交渉及び組合に対する支配介入に該当するか。

2 「団交委員会」について（争点2）

Wが「団交委員会」に交渉権限を委任して団体交渉を行ったことは、不誠実な団体交渉及び組合に対する支配介入に該当するか。

3 理事長の言動について（争点3）

平成23年1月26日の団体交渉における理事長の言動は、不誠実な団体交渉及び組合に対する支配介入に該当するか。

4 暫定支給について（争点4）

Wが、平成21年度及び平成22年度の一時金について、交渉が妥結していないにもかかわらず暫定支給したことは、組合に対する支配介入に該当するか。

5 文書掲示について（争点5）

Wが、平成22年度一時金について、交渉が妥結していないにもかかわらず支給通知を掲示したことは、組合に対する支配介入に該当するか。

6 組合速報に対する抗議について（争点6）

Wが組合速報の内容について抗議したことは、組合に対する支配介入に該当するか。

第3 当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 団体交渉について（争点1）

ア Wは、一時金を削減する根拠及び理由について、財務状況は関係ないとして、Wの財務状況の一般的な説明を述べるにとどまり、社会の声、人事院勧告（以下「人勧」という。）及びリーマンショック等の社会情勢が理由であるとして、具体的な根拠の説明や裏

付けとなる財務状況等に関する資料の提示を行わないのであるから、Wに説明義務違反があることは明らかである。

イ 仮に、Wが一時金の削減理由として、財務状況を示していたといえ得るとしても、Wは、その財務状況からすれば、何ら平成21年度及び平成22年度に一時金を削減する必要がなかったにもかかわらず、削減する必要があると虚偽の説明を行っていたのであるから、Wが説明義務を果たしたことになることは明らかである。

ウ 一時金の減額は、その必要性、相当性及び交渉状況に照らして合理的といえる場合のみに認められる。減額の必要性については、使用者の状況が勘案されるのであり、社会が不況であるからといって、使用者の財務状況に何ら問題がない場合に、必要性が認められないことは論ずるまでもない。また、0.4か月分を減額することについては、何ら合理的な根拠はないのであり、相当性がないことは明らかである。

エ Wは、当初から一時金削減と財務状況とは関係がない、社会情勢のみがその理由であるとの説明に終始し、これまで準拠していなかった人勧の削減幅を参考にして、年間支給月数を計算したという説明を続けた。人勧のみを理由とする一時金削減の必要性・相当性が認められないことからすれば、Wの対応は、不合理な回答・説明に終始し、独自の主張で組合を説得しようとしたものであって、説明義務を果たしたとは到底いえない。なお、これまで、Wが一時金の支給額について、人勧に準拠していなかったことは、Wが自認している。したがって、本件においては人勧に倣って減額を行うことに合理性はない。

オ Wは、0.4か月分の一時金削減が必要な財務状況であるか否かを、組合が判断することができる説明を行わず、資料も提示しなかったのであり、十分な説明を尽くしたとはいえない。また、合意達成の可能性を模索しようせず、不合理な説明に終始した

のであるから、当該行為が不誠実団体交渉に当たることは明らかである。

カ Wに存する3つの組合のうち、A労働組合及びB労働組合（以下これらを「2組合」といい、組合と2組合を併せて「3組合」という。）がWと妥結した理由は、H及びIが男女共学化を控え、これまでにない資本投下を受けていたこと、職員について人事評価制度が検討されている最中だったことなどから、2組合が従来のような交渉力を発揮できない状況にあったためであり、2組合と妥結したことをもって、Wが誠実に団体交渉を行っていたとはいえない。

キ Wの姿勢及び対応は、団体交渉において不誠実なものであるのみならず、組合の団体交渉権、団結権を否認するもので、組合の活動に対する支配介入に当たる。

(2) 「団交委員会」について（争点2）

ア Wは、「団交委員会」に対し、①労働条件に関わる組合要求に対する回答の審議、②組合への回答及び提案、③組合との交渉を、慣例として付託しているという。

しかしながら、Wが「団交委員会」に上記①ないし③を付託した時期は不明であるし、「団交委員会」の根拠となる規程、議事録及び「団交委員会」名義で作成された文書は、いずれも存在せず、招集権者も定まっていない。

イ 「団交委員会」という名称が使われたのは、本件削減提案が行われた直後に開催された理事長懇談会が初めてであり、それまで、組合の組合員は「団交委員会」の存在を認識していなかった。

また、組合が保有しているすべての記録を点検しても、「団交委員会」の存在はうかがい知れない。

ウ したがって、「団交委員会」が存在するという客観的証拠は何もなく、そのような「団交委員会」との交渉を強いたWの責任は否定できず、不誠実団体交渉及び組合を無視した支配介入といわざ

るを得ない。

(3) 理事長の言動について（争点3）

平成23年1月26日に開催された団体交渉の席上、理事長は、かかってきた携帯電話に応答して会話をしたほか、その後、「もういいでしょう。」と、団体交渉を打ち切ろうとする発言を数回にわたって行った。このような理事長の言動は、団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉に当たるのみならず、組合の団体交渉権及び団結権を否認するものであり、組合の活動に対する支配介入に当たる。

(4) 暫定支給について（争点4）

ア Wが、団体交渉を尽くすことなく、組合との間の合意形成を回避して、一方的に年間6.0か月分の一時金支給を強行したことは、組合の団体交渉権を否認するものであり、組合の活動に対する支配介入に当たる。

イ Wにおいては、平成12年度から9年間にわたり、年間6.4か月分の一時金が支給されており、そのことは労使慣行となっているのであるから、Wは、組合との間で新たな妥結に至らない以上、年間6.4か月分の一時金を支払わなければならない。

ウ 仮に、年間6.4か月分の支給が労使慣行になっていなかったとしても、少なくとも、前年度支給額と同額の一時金が暫定支給されるという取扱いが労使慣行となっているのであるから、年間支給月数について新たな妥結に至っていない以上、Wは、前年度支給額と同額の一時金を例年の支給日に暫定支給しなければならない。

エ さらに、前年度支給額と同額の一時金が暫定支給されるという取扱いが労使慣行になっていなかったとしても、労働協約失効後においては、新たな労働協約が締結されるまでの間は、従前の労働協約における支給基準に基づく一時金の支払が、集团的労使関係においては尊重されるべきであり、前年度の協定が何ら変更されていない以上、従前の協定に基づき一時金が支給されるべきで

ある。

オ Wは、組合の組合員が暫定支給を受領したことをもって、黙示の合意をしていたと主張するが、組合は、年間6.0か月分の一時金が支給されたことについて、文書で異議を述べていたのであるから、黙示の合意は認められない。

カ Wは、組合と何ら合意していないにもかかわらず、年間支給月数が6.0か月となるように、一時金を暫定支給した。当該行為は従来の労使慣行の一方的破棄に当たり、不当労働行為に該当する。

(5) 文書掲示について（争点5）

Wは、組合と何ら合意していないにもかかわらず、平成22年度の年間支給月数について、6.0か月を基本とする旨の文書をパブリックフォルダに掲示した。

平成21年度一時金の問題が決着しておらず、引き続き団体交渉の実施を求めている中で、上記内容が周知されると、組合員は動揺し、多大な不安や脅威を感じることは明らかである。その結果、組合はこれに対する対応を余儀なくされ、自主的な組合活動を妨害されることとなった。したがって、Wの上記掲示行為は、組合員に対する組合の権威・影響力を減殺し、その力を弱めようとする意図により行われたものであり、支配介入に当たる。

(6) 組合速報に対する抗議について（争点6）

組合速報は、労働組合の自主性が尊重されるべき活動の一環である。その内容について、Wが組合に強く抗議した行為は、組合員に対する組合の権威・影響力を減殺し、その力を弱めようとする意図により行われたものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(7) 申立期間について

ア 平成21年度一時金に関する団体交渉は、平成21年11月16日の団体交渉から継続して行われているところ、平成21年度一時金に関する団体交渉は、説明義務を果たすことなく不合理な

回答及び説明を行い、独自の主張で組合を説得しよう、一時金削減を強行しよう等という同一の不当労働行為意思に基づき繰り返し行われているのであるから、一連の継続的な行為として一個の行為と評価すべきである。したがって、申立日から1年以前の平成21年度一時金に関する団体交渉についても、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に当たり、救済の対象とされるべきであって、これは平成22年度一時金の団体交渉についても同じである。

イ Wは、平成21年度及び平成22年度の一時金の支給を暫定支給であると認めている。また、組合は暫定支給であることを前提に、年間支給月数の決定に向けて減額の根拠等について説明を求めている。それゆえ、平成21年度及び平成22年度の一時金に関する団体交渉が一連の継続した行為であることは明らかである。

ウ Wが、一方的に減額した年間支給月数による一時金の暫定支給を強行したこと、一時金支給に関する文書をWのパブリックフォルダに掲示したこと、組合速報に対して文書で抗議したこと等についても、同一の不当労働行為意思に基づき行われた組合への支配介入に当たる以上、救済の対象となる。

(8) 救済内容について

Wによる誠実交渉義務違反、組合の団体交渉権否認その他の支配介入がなければ、従来の労使慣行に基づく年間支給月数を前提に、組合員は、平成21年度及び平成22年度においても、6.4か月分の一時金ないし暫定支給を得ていたはずである。

仮に、労使慣行が認められなくとも、本件では組合員の具体的請求権とは区別して検討し、将来における良好な労使関係を構築する観点からの検討が必要である。

これまでのWの姿勢及び対応からみて、Wが、将来に向けて正常な労使関係を再構築するスタートラインに立つためには、平成21年度及び平成22年度の一時金削減について誠実に団体交渉するよ

うに命じるだけでは、紛争を解決するために実効的であるとはいえず、平成21年度及び平成22年度の一時金として、6.4か月分相当額と既払額との差額に各支払期日の翌日から支払日まで年5分の割合で算定した額を加えた金額の支払をすることが、適切かつ必要である。

2 被申立人の主張

(1) 団体交渉について（争点1）

ア Wは、年間支給月数を提案した理由について、厳しい財務状況が前提にある中、社会情勢が悪化し、平成21年8月に人事院が国家公務員の期末手当及び勤勉手当（以下「期末・勤勉手当」という。）を0.35か月引き下げる勧告を行い、その引下げ幅に比例すれば、Wでは、0.497か月のマイナスとなるところ、控え目に0.4か月のマイナスとし、年間6.0か月を提案したものであること、他大学の状況も考慮していることなどを、資料を示して繰り返し説明した。

イ Wの財務状況が良くないことが前提にあることについては、平成21年度の年間支給月数を提案した最初の文書に「本学の厳しい財務状況をも勘案し」と記載し、その後の団体交渉においても、過去の収支状況、人件費比率の推移、帰属収支差額、消費収支差額の推移等について文書を示して、繰り返し説明した。さらに、組合の要求を受けて、財政説明会を開催するなどし、平成21年度までの決算及び平成22年度から平成25年度までの収支予測、一時金が年間6.0か月であっても、消費収支の赤字及び人件費比率が今後も増加する見込みであること等を説明した。

ウ Wは、財務状況が全く関係ないとの立場をとったことはなく、財務状況が良くないことが前提にある中、社会情勢（の表れである人勧）による提案を行った旨を説明しており、組合は、かかる説明に対し、Wは、Wの財務状況とは無関係に、社会情勢のみを理由に年間支給月数を引き下げるなどと誤った理解をしており、

かかる誤解が団体交渉を困難にした。

エ 組合も他大学の状況等の社会情勢を理由とした要求を行っていたこと、平成12年度に前年度より少ない年間支給月数を提案した際にWが人勸を理由としていたことを、組合は書類で確認していたこと、平成元年度以降、8か年度は人勸に準拠した年間支給月数で合意されており、人勸がプラスの際には、組合はその利益を享受していたこと、基本給については、社会情勢、Wの財務状況及び他大学の状況等を総合的に勘案することで労使が合意していたこと、Wは公的な側面を有すること、Wに存する3組合のうち、2組合とは今後の一時金について、「社会情勢及び他校の状況等を踏まえて、Wの財政状況及び将来計画を中心に誠実に団体交渉を行う」旨を合意していること等からすれば、Wの提案理由は、何ら不合理なものではない。

オ Wは、財政説明会を開催するなど、組合の具体的な要望に可能な限り応じてきた。要求された資料についても、公務員、民間企業及び他大学の一時金の調査結果、過去の収支状況、人件費比率の推移、帰属収支差額の推移等、決算及び将来の見通しなどについて、可能な限り組合に提供し、その内容を詳細に説明した。

これに対し、組合は、削減率について組合が納得する具体的な根拠を示せと抽象的に繰り返すが、一時金の算定式があるわけでもなく、交渉は行き詰まりであって、Wは、誠実に団体交渉を行った。

カ Wは、年間支給月数の加算や組合側から要望があった奨学金制度の創設を提案する等の妥協を重ね、すべての団体交渉に理事長が出席するなど、合意達成に向けて努力した。その結果、2組合とは妥結した。

キ 以上に加えて、組合は暫定支給を受領した上で、提案理由が納得できないと述べて団体交渉を行っていること、2組合とは妥結済みであり、Wが誠実な交渉を行ってきたことが裏付けられるこ

と等からすれば、Wの対応は不誠実団体交渉に当たらない。なお、支配介入に該当しないことは、同様の理由により、当然である。

(2) 「団交委員会」について（争点2）

ア 「団交委員会」は、少なくとも昭和49年以降に存在し、理事会から団体交渉を委任された団交委員の合議体であり、理事会から適法かつ適正に交渉権限を委任された使用者側担当者であり、何ら違法性はない。

イ Wは、団体交渉の妥結を目指し、「団交委員会」の位置付け及び権限を改めて確認し、理事会記録をもって組合に通知するなど、組合の質問に対し、資料を示して回答してきたものであって、不誠実団体交渉や支配介入に該当しないことは明らかである。

(3) 理事長の言動について（争点3）

理事長が携帯電話に出たのは数秒間のことであって、かけ直す旨を伝えてすぐ切っているし、団体交渉の終了予定時刻の間際に、今日はもう終わりにしたい旨を伝えることは、何ら違法でも不誠実でもない。その後も繰り返し団体交渉を行っているにもかかわらず、かかる事象を捉えて、団体交渉拒否ないし支配介入であるとする組合の主張は失当である。

(4) 暫定支給について（争点4）

ア 妥結前にWが一時金を暫定支給したことは、いまだ具体的な権利でないものを、支払った範囲で具体化させているのであって、むしろ労働者に有利である。また、非組合員にも同様に支給している。これらのことからすると、組合潰しの意図がないことは明らかである。また、組合の組合員が暫定支給の受領を拒んだことはなく、暫定支給の範囲で合意が成立している。よって、支配介入に当たらない。

イ 年間6.4か月分の一時金が支給されることは、労使慣行になっていない。組合は、年度によって異なる年間支給月数の要求を行っているし、Wも6.4か月以外の年間支給月数を提案し、団

体交渉を行っている。給与規程にも、団体交渉によって一時金の月数を決めるとあるところ、6.4か月が労使慣行であるのであれば、毎年行っている団体交渉及び協定の締結は無意味である。

また、組合は、毎年一時金の増額を要求し、その際には6.4か月が労使慣行である等とは主張せず、一時金の減額提案を受けると、6.4か月が労使慣行である等と主張しているのであって、組合の主張は失当である。

ウ 前年度と同額の一時金を暫定支給することは、労使慣行になっていない。組合の主張は、平成12年度に前年度の支給実績から減額されたこと、毎年度団体交渉を行い、協定を締結していることを無視するものであり、失当である。

エ 組合は、労働協約失効後においては、新たな労働協約が締結されるまでの間は、従前の労働協約における支給基準に基づき一時金が支給されるべきであると主張するが、裁判例においても、労働協約の余後効は明確に否定されているし、組合とWとの間の直近の協定は、平成20年度の基本給及び一時金について締結したものであって、一時金についての合意の対象は平成20年度の一時金であることが明示されていること、毎年度団体交渉を行い、協定を締結してきたことからすれば、他年度の一時金についてまで合意するものでないことは明らかである。したがって、かかる協定の成立によって、平成21年度以降の個別的労働契約が強行的に変更されたとはいえないから、組合の主張は失当である。

(5) 文書揭示について（争点5）

暫定支給については、従来からパブリックフォルダを用いて通知してきたものであり、現在のところ、組合の組合員を除いて通知することはできないこと等からすれば、Wに何ら支配介入意思がないことや、組合の組合員を威嚇したり、動揺させる態様でなされたものでないことは明らかであって、支配介入に当たらない。

また、その内容も、年間支給月数は暫定支給の金額を基本とした

上で、団体交渉を行い決定するというもので、何ら支配介入に該当するものではない。

(6) 組合速報に対する抗議について（争点5）

使用者側にも自己の見解・方針を表明する自由がある。組合速報に対する意思表示は、何ら組合の組合員を威嚇したり、動揺させる態様でなされたものではなく、組合の明らかに不合理かつ事実を反する主張について、今後の団体交渉に悪影響を及ぼしかねないことから、控え目な表現で、事実と異なる点について、正当な反論を行ったものである。したがって支配介入に当たらない。

(7) 申立期間について

組合が請求する救済の内容のうち、平成21年12月10日に平成21年度の一時金の支払義務がある旨主張するもの、平成22年5月17日にパブリックフォルダへの掲示を行った行為について支配介入である旨主張するもの、同年7月14日以前に行われた一時金についての団体交渉について、不誠実団体交渉及び支配介入があった旨主張するものについては、行為の日から1年が経過しており、労働組合法第27条第2項に違反し、不適法であるため、却下を求める。

(8) 救済内容について

労使慣行に基づいて、6.4か月分の一時金を得ていたはずであるとの組合の主張は、本件紛争の根本的な原因であり、かつ、誤った独自の見解である。

第4 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、Wに勤務する大学教員で組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は503人である。
- (2) Wは、肩書地に法人事務所を有し、G、H及びI等を運営する学校法人であり、審問終結時の従業員数は3,927人で、そのうち大

学教員数は578人である。

(3) Wには、組合以外に2組合がある。

2 Wにおける一時金の支給

(1) Wにおいて、一時金は、本俸、扶養手当、勤続手当の月額合計額に労働組合との協定に基づく割合を乗じて得た額を支給すると定められている。(甲1)

(2) 3組合は、例年11月頃から当該年度の年間支給月数に関する団体交渉を行い、妥結後に、各組合とWが協定を締結することにより年間支給月数を決定している。なお、6月期と12月期の暫定支給に関しては、団体交渉を行っていない。(乙1の1～13、第1回審問C証言p4～6)

(3) Wは、平成12年度に前年度より0.15か月少ない6.4か月分の一時金を支給した。その後、Wは、平成20年度までの9年間にわたり、6.4か月分の一時金を支給した。(乙2の9、50p2～5、第1回審問D証言p4)

(4) Wは、少なくとも平成10年度から平成20年度まで、一時金の年間支給月数について、人勧における期末・勤勉手当の削減幅の比率を基に算出するという方法で決定したことはなかった。(第1回審問D証言p10、第2回審問E証言p4・5)

3 平成21年度一時金の支給通知

平成21年9月11日、Wは組合に対し、平成21年度一時金の年間支給月数について、前年度から0.4か月引き下げ、6.0か月とする意向であると通知した(以下「21年度通知」という)。

21年度通知には、その理由として、いわゆる世界同時不況の影響により学費支弁者や社会が厳しい状況にあること、社会情勢を踏まえ、人事院が期末・勤勉手当の引下げなどを勧告したことが記され、そのような現状にかんがみ、さらにWの厳しい財務状況を勘案した結果である旨が記載されていた。(甲3)

4 理事長懇談会等

- (1) 平成21年9月15日、組合はWに対し、21年度通知に関する理事長の見解を伺いたいとして、理事長懇談会を開催するように申し入れた。(甲4)
- (2) 同月29日、組合はWに対し、前年度から削減される0.4か月(以下「削減月数」という。)の算定根拠、人勧との関係、12月期一時金の支給日まで3か月を切った時期に提案した理由などの説明を求めた。(甲5)
- (3) 同月30日、3組合は、21年度通知の白紙撤回を求めるとともに、前年度の年間支給月数に基づき、平成21年度12月期の一時金を暫定支給するように申し入れた。(甲50の1・2)
- (4) 同年10月9日、理事長懇談会が開催された。その席上、Wは、「団交委員会」が一時金の削減案を決定したこと、Wは公共性の高い組織であるため社会状況を勘案する必要があること、人勧は社会状況を表す尺度であり、これを参考にして削減月数を算定したこと、Wの財務状況は厳しいことなどを述べた。

また、理事長は、組合の組合員に直接説明を行う旨を述べた。(乙7、第1回審問C証言p9、第1回審問D証言p11～13)

- (5) 同月23日、Wは組合に対し、理事長説明会を開催する旨を文書で通知した。(乙5)

同月27日、組合は、総合的に判断し、理事長説明会の開催を受け入れることは困難である旨を回答した。(乙6)

5 団体交渉、一時金の暫定支給及び文書掲示

- (1) 平成21年度における交渉

ア 平成21年11月16日、組合とWは、平成21年度第1回団体交渉を行った。

Wは、未曾有の不景気の下で、従来どおりの一時金を支給することは、社会情勢との乖離が大きいとの見解を示し、学費支弁者に対する常識的な対応として一時金を下げたい、今回の削減は社

会の痛みを共に分かち合うという一点にあり、財務状況とは関係がないと述べた。

組合が、削減月数の根拠、人勧に準拠する理由を説明するよう求めたところ、Wは、削減月数は財務状況から導かれるのではなく、人勧における削減率をWに当てはめて算出したこと、人勧に準拠しているわけではないが、社会情勢を表す一つの目安であることなどを述べた。これに対し、組合は、年間支給月数については、次年度に向けて、時間をかけて議論すべきである旨を述べた。

(甲57、65、第1回審問C証言p10・11)

イ 同月20日、平成21年度第2回団体交渉が行われた。Wは、国、地方自治体、民間企業及び他大学における平成21年度の一時金との比較等を記載した資料を提示し、今回の削減提案は、社会の状況を受け止めなければ、Wが社会から乖離するという危機意識から行われたものであること、Wの人件費比率は高く、中長期的には財務を改善する必要があること、8月に発表された人勧を待って提案したため、一時金の提案時期が9月になったこと、Wは人勧に準拠していないものの、社会的に無視できないものとして今回は参考にしたことなどを説明した。これに対し、組合は、他大学の支給状況をさらに追加するよう求めるなどして、合意に至らなかった。(甲58、乙9、第1回審問D証言p15、第1回審問C証言p12・13)

ウ 同年12月1日、上記イの要求について、Wは、他大学の支給状況を追加した資料を組合に提示した。これに対し、組合は、平成20年度の支給状況についても記載するよう求めた。(乙11、第1回C証言p13)

エ 同月4日、上記ウの要求について、Wは、平成20年度の支給状況を追加した資料を組合に提示した。(乙12、第1回審問C証言p13)

オ 同月7日、平成21年度第3回団体交渉が行われた。Wは、こ

れまでと同様の説明を繰り返し、社会情勢を考慮すべきであること、人勸を一つの指標として使ったことなどを説明したが、合意に至らなかった。(甲59、第1回審問D証言p16・17、第1回審問C証言p13・14)

カ 同月10日、Wは、削減後の年間支給月数に基づき、平成21年度12月期の一時金を暫定支給した。支給に当たり、Wは、支給通知をパブリックフォルダに掲示した。その内容は、現在、一時金に関する団体交渉を行っているので、今回の支給は、暫定支給であり、最終確定した後に再度通知するというものであった。(甲54)

キ 平成22年1月25日、平成21年度第4回団体交渉が行われた。Wは、21年度通知に「本学の厳しい財務状況をも勘案し」と記載しているとおおり、年間支給月数の削減と財務状況は全く無関係ではないとするものの、第一義的には、社会との乖離が理由である旨を述べた。しかし、合意に至らなかったため、Wは、実質的な議論を進めるためとして、団交小委員会の設置を提案した。(甲60、第1回審問C証言p14・15)

ク 同年2月15日、3組合とWは、団交小委員会を設置することに合意し、双方の主張を文書で確認した。

その内容は、Wの主張は、①一時金削減の目的は社会との乖離の解消である、②削減月数の根拠は人勸の引下げ率である、③財務状況が良いとは言えないが、そのことが提案の主たる理由ではないというものであり、組合側の主張は、理事会提案の白紙撤回というものであった。(甲11)

ケ 同年3月3日、第1回団交小委員会が行われた。その席上、Wは、財務状況が削減の理由ではない旨を述べた。これに対し、組合は、平成21年度の年間支給月数は6.4か月とし、労使で構成する賃金問題検討委員会を設置して、来年度に向けて、今後の一時金のあり方を検討することを提案した。(甲12)

コ 同月18日、第2回団交小委員会が行われた。冒頭、Wは年間支給月数について、新たな提案を行った。その内容は、平成21年度の年間支給月数は、特例措置として0.2か月を加算して、6.2か月とする、平成22年度は6.0か月を基準とし、社会条件、人勸を勘案して決定するというものであった。

また、Wは、社会状況から勘案して一時金を引き下げるという本筋は変わらず、財務的な問題とは関係ない旨を述べた。

これに対し、組合は、理事会の提案は受け入れがたいとして、団体交渉の開催を求めた。

(甲13)

(2) 平成22年度における交渉

ア 平成22年4月22日、平成21年度第5回団体交渉が行われ、組合は、賃金問題検討委員会の設置を改めて提案したが、Wは、組合の提案は年間支給月数を6.4か月とすることが前提になっているとして応じなかった。(甲15、第1回審問C証言p18)

イ 同年5月17日頃、Wは、平成22年度6月期の一時金について、削減後の年間支給月数に基づいて支給すること、平成22年度の年間支給月数については6.0か月を基本とし、社会情勢、Wの財務状況及び他大学の状況等を総合的に勘案した上で、組合と今後団体交渉し決定することなどを記載した文書をパブリックフォルダに掲示した(以下「本件掲示」という。)(甲16)

ウ 同年6月2日、3組合はWに対し、平成12年度から平成20年度までの年間支給月数に基づき、平成22年度6月期の一時金を支給するよう申し入れた。(乙38)

エ 同月7日、3組合は、一時金の支給額の調整を求めて、当委員会にあっせんを申請した。(甲18)

オ 同月9日、平成22年度第1回団体交渉が行われた。組合は、一時金の削減理由について、Wの財務状況に基づいた説明を行うよう求めた。これに対し、Wは、社会情勢が理由である旨を述べ

た。また、組合は、①交渉手続の正常化、②決定プロセスの透明化、③削減根拠の提示について回答するよう求めるとともに、組合へ提示する前に本件掲示が行われたことについて抗議した。これに対し、Wは、組合を軽視したつもりはなかった旨を述べた。

(甲61、62、第1回審問C証言p19)

カ 同月10日、Wは、削減後の年間支給月数に基づき、平成22年度6月期の一時金を暫定支給した。(甲16)

キ 同月30日、Wは、組合から回答を求められた上記オの①から③までについて、おおむね以下のとおり文書で回答した。

(ア) 例年、社会情勢、Wの財務状況、他大学等の状況等を総合的に勘案して、年間支給月数を判断してきたところ、人勧において、過去に例をみない期末・勤勉手当の大幅な引下げが行われたことを考慮して、即時に対応すべき状況であると判断し、組合からの要求を待たずに、年間支給月数の引下げを提案した。平成21年度における提案は例年とは異なるが、決定プロセスは正常だった。

(イ) 理事会は「団交委員会」に、①組合要求に対する回答の審議、②組合への回答及び提案、③組合との交渉などを慣例として付託し、「団交委員会」は付託された範囲内の事項として、年間支給月数の引下げを提案した。

(ウ) Wの収入は学生・生徒納付金と補助金はその大半を占めており、学費支弁者や社会の厳しい状況を認識すると、企業や公務員との乖離が大きすぎ、これに対応する姿勢を何ら示さないことは許されるものではない。また、Wの財務は消費支出超過が続き、財務基盤の強化が迫られている。年間支給月数の引下げは、厳しい社会情勢にかんがみ、さらにWの厳しい財務状況をも勘案した結果である。

また、上記文書には、平成21年度一時金の年間支給月数の算定式が以下のとおり記載されていた。

「【人事院勧告】

2008年度4.5ヶ月

2009年度4.15ヶ月（前年度比△0.35ヶ月）

【理事会提案】

2008年度6.4ヶ月

2009年度6.0ヶ月（前年度比△0.4ヶ月）

○ 算定根拠

$$4.5 \text{ ヶ月} : \Delta 0.35 \text{ ヶ月} = 6.4 \text{ ヶ月} : X$$

$$X = (\Delta 0.35 \text{ ヶ月} \times 6.40) \div 4.5$$

$$X = \Delta 0.497 \rightarrow \Delta 0.4 \text{ ヶ月} \quad \text{」}$$

（乙14）

ク 同年7月21日、あっせんが行われ、3組合とWは、「1 使用者は、団交委員会の位置づけ、権限の明確化等を行った上、団体交渉に臨むこと。2 使用者は、組合との間で、平成21年度の一時金支給月数について、Wの財務状況等を含めて、誠実に団体交渉を継続すること。3 組合は、労使が合意した内容について、組合員の理解を得られるように努めること。」を内容とする当委員会のあっせん案を受諾した。（甲19）

ケ 同月22日、組合はWに対し、あっせんを踏まえて、平成21年度及び平成22年度の一時金について再提案を行うよう求めた。（乙21）

コ 同月29日、平成22年度第2回団体交渉が行われた。Wは上記ケの要求に対し、再提案を行う旨を述べた。（甲26、第1回審問C証言p24）

サ 同月30日、Wは組合に対し、平成21年度一時金の年間支給月数について、特例措置として0.2か月を加算し、6.2か月とする旨を文書で通知した。上記文書には、あっせん案を踏まえ、Wの財務状況を掲載するとして、①平成17年度から平成21年度までの間に、帰属収入は26%増えているのに対し、消費支出

は28%増えていること、②教員数の増加が予想され、人件費比率が今後も上がる可能性があること、③帰属収支差額比率が目安である10%を下回ることも想定しなければならないこと、④繰越支出超過額が約79億円に達し、今後も支出超過額の増加が予測されること、⑤Wの財政は厳しい状況にあり、財政基盤の強化が急務であること、などが記載されるとともに、平成17年度から平成21年度までの収支状況の一覧表（以下「収支状況一覧表」という。）が添付されていた。（甲24の1）

シ 同日、Wは組合に対し、平成22年度一時金の年間支給月数について、6.0か月を基本とし、社会情勢、Wの財政状況及び他校の状況等を総合的に勘案した上で、団体交渉により決定する旨を文書で通知した。（甲24の2）

ス 同年9月10日、Wは組合に対し、平成22年度一時金の年間支給月数について6.0か月とする旨を文書で通知した。上記文書には、あっせん案を踏まえ、Wの財務状況を掲載するとあり、過去5年間の収支状況などが記載されていたが、その内容は、上記サの①から⑤までと同じであった。（甲51）

セ 同年10月12日、3組合はWに対し、平成20年度の妥結額に基づき、平成22年度12月期の一時金を支給するよう申し入れた。（乙40）

ソ 同月18日、平成22年度第3回団体交渉が行われた。Wは、平成21年度及び平成22年度の一時金について、これまでと同じ年間支給月数を提示するとともに、収支状況一覧表を示して、平成17年度と平成21年度の財務状況を比較して説明した。また、Wは、財務状況の数値から削減額が直接算出されたものではないので、削減月数を財務状況から説明することはできないこと、削減提案は、社会情勢、Wの財務状況及び他校の状況等を総合的に判断したものであること、平成21年度に提案した理由は、財務状況が直接の理由ではなく、社会的責任を全うするためである

ことを述べた。これに対し、組合は、今後の計画や財務シミュレーションも併せて、説明するよう求めた。(甲25、第1回審問F証言p13、第1回審問C証言p25・26)

タ 同年11月4日、Wは、財政説明会を開催し、平成25年度までの消費収支の見通しなどを記載した資料を示して、Wの財務状況を説明した。その内容は、各年度の年間支給月数を6.0か月として計算した場合、翌年度繰越消費収支差額は、平成21年度は約78億円のマイナスであり、平成25年度は約153億円のマイナスになるなどというものだった。このことに関して、E財務部長は、「この状況で5年、10年で経営破綻に陥ることはないであろうけれども、今の状態で20年、30年先が大丈夫かと言われると、なかなか何とも言えない状況である」との見解を述べた。(乙22、第1回審問E証言p8～18)

チ 同月24日、Wは組合に対し、削減後の年間支給月数に基づき、平成22年度12月期の一時金を暫定支給する旨を通知した。(乙41)

ツ 同月26日、3組合は、Wが上記チの年間支給月数を提示したことに抗議し、従前の年間支給月数に基づき支給するよう求めた。(乙42)

テ 同年12月9日、組合はWに対し、平成13年度から平成22年度までの役員報酬等の支給額及び算定式等を回答するよう求めた。(乙27)

ト 同月10日、Wは、上記チの通知のとおり、平成22年度12月期の一時金を暫定支給した。支給に当たり、Wは、支給通知をパブリックフォルダに掲示した。その内容は、現在、一時金に関する団体交渉を行っているので、今回の支給は、暫定支給であり、最終確定した後に再度通知するというものであった。(甲55)

ナ 同月17日、Wは組合に対し、上記テの要求について、役員報酬規程を添付して回答した。(甲39)

ニ 平成23年1月14日、平成22年度第4回団体交渉が行われた。Wは、これまでと同様の説明を行ったほか、平成21年度及び平成22年度の一時金について、特例措置として0.2か月を加算し、6.2か月で妥結するのであれば、B労働組合から提案された家計急変者向けの奨学金制度を創設する旨を提案したが、合意に至らなかった。(甲35、第1回審問F証言p16～18、第1回審問C証言p27)

ヌ 同月26日、平成22年度第5回団体交渉が行われた。Wは、類似の12私立大学の平均に比べて、Wは人件費比率が高いこと、人件費総額を削減したいことなどを述べたほか、これまでと同様の説明を行った。これに対し、組合は、財務状況を中心に議論をするよう求めた。(甲63、第1回審問F証言p18)

ネ 同年3月23日、3組合は、平成21年度及び平成22年度の年間支給月数を6.4か月とし、そのうち0.2か月分を3組合から上記ニの奨学金制度の基金に拠出すること、平成23年度以降の一時金交渉について、Wは、平成20年度までの労使慣行を尊重し、Wの財務状況及び将来計画に基づいて誠実に団体交渉を行うことなどを内容とする協定案をWに提示した。(甲37)

(3) 平成23年度における交渉

ア 平成23年4月5日、平成22年度第6回団体交渉が行われた。Wは、組合から提案のあった上記(2)ネの協定案について、年間支給月数を6.4か月とすることが前提であるため合意できない旨を述べ、理事会案を提示した。その内容は、平成21年度及び平成22年度の年間支給月数は、特例措置として0.2か月を加算し6.2か月とする、家計急変者のための奨学基金を設ける、Wは、平成23年度以降の一時金についても社会情勢、Wの財務状況及び他大学の状況等を総合的に勘案し、誠実に団体交渉を行うなどというものであった。(甲38、64)

イ 同年6月10日、3組合のうち組合を除く2組合は、平成21

年度及び平成 22 年度の一時金について妥結し、W と協定を締結した。その内容は、①家計急変者のための奨学基金を創設する、②年間支給月数はそれぞれ 6.2 か月とする、③平成 23 年度以降の一時金について、W は、社会情勢及び他大学の状況等を踏まえて、W の財務状況及び将来計画を中心に誠実に団体交渉を行うなどというものであった。(乙 43、44)

ウ 同月 24 日、組合は W に対し、平成 22 年度決算資料を提供するよう求めた。(乙 23)

エ 同年 7 月 28 日、W は、財政説明会を開催し、平成 22 年度決算資料等を組合に提供し、その内容を説明した。(乙 25、26、第 1 回審問 E 証言 p 21・22)

(4) 団体交渉の出席者

理事長は、上記 5 (1) から (3) までの団体交渉にすべて出席した。(甲 15、25、26、35、57～60、62～64、第 1 回審問 C 証言 p 29)

6 「団交委員会」

(1) 平成 21 年 10 月 13 日、組合は W に対し、「団交委員会」の根拠規定及び権能について文書で質問した。(甲 6)

(2) 同月 23 日、W は組合に対し、「団交委員会」は諸規程に規定されているものではない旨を文書で回答した。(甲 8)

(3) 同月 27 日、組合は、「団交委員会」について、理事長の見解を求めた。(乙 7)

(4) 同月 30 日、W は組合に対し、理事会において任命された団交委員が「団交委員会」を構成し、「団交委員会」は理事会から慣例として付託された範囲内の事項として、21 年度通知を組合に提案した旨を文書で回答した。(甲 9)

(5) 同年 11 月 10 日、組合は W に対し、理事会が慣例として「団交委員会」に付託していることを担保する資料を開示するよう求めた。(甲 7)

- (6) 同月13日、Wは組合に対し、理事会において任命された団交委員が「団交委員会」を構成し、理事会は、「団交委員会」に慣例として、①労働条件に関わる組合要求に対する回答の審議、②組合への回答、③組合への提案、④組合との交渉、を付託している旨を文書で回答した。(甲10)
- (7) 平成22年9月10日、Wは組合に対し、あっせんを踏まえて、「団交委員会」の位置付け及び権限を改めて確認したとして、理事会議事録を送付した。理事会において確認された付託事項は、上記(6)の①から④までと同じだった。(甲42、43)

7 理事長の言動

- (1) 平成23年1月26日の団体交渉中に、理事長の携帯電話に電話があり、理事長は椅子を後ろに回転し、会議中で対応できない旨を応答した。(甲63、第1回審問F証言p23・24、第1回審問C証言p28)
- (2) 上記団体交渉が始まって1時間40分が経過した頃、理事長は「議論が繰り返しになっているし、今日はもう終わりにしましょう。」と発言した。なお、団体交渉は毎回、2時間程度の予定で行われていた。(甲63、第1回審問F証言p24、第1回審問C証言p28、第2回審問D証言p24、第2回審問F証言p20)
- (3) 上記(1)及び(2)について、組合は抗議することなく、当日の団体交渉は終了した。(第2回審問F証言p19・20)
- (4) 同年2月18日、組合は理事長の上記(1)及び(2)の言動について、文書で抗議した。これに対し、Wは、同月25日付け文書で、すぐに電話を切っており組合を軽視していない、議論が繰り返しになってきたため「今日はもう終わりにしましょう。」と発言したなどと回答した。(甲47、49)

8 組合速報に対する抗議

- (1) 平成22年7月28日、組合は、上記5(2)クのあっせんの概要を記載した組合速報を組合員に送付した。組合速報には、「理事会の主

張、認められず」、『社会との乖離』、『社会の声』等を理由にする一時金の切り下げには、正当性も説得力もないことをあっせん委員も認識し、理事会側を強力に説得した」、「理事会側は最後まで抵抗したが、あっせん委員の説得によって、あっせん案の受諾に至った」などと記載されていた。(甲20)

- (2) 同日、Wは、組合速報に記載された上記内容は、事実とは異なると認識しており、一方的な内容の文書を配付することは、今後の団体交渉その他の労使関係に悪影響を及ぼしかねないなどとして文書で抗議した。(甲21)
- (3) 同年8月6日、組合は、Wからの抗議に対して、理事会の見解等を提出するよう求めた。(甲22)

第5 判断

1 団体交渉について（争点1）

- (1) 労働組合法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、団体交渉の拒否として不当労働行為になる。

したがって、使用者は、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、労働組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、こうした誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する必要がある。

そこで、Wが自らの主張をどのように説明したか、また、組合の要求にどのように対応したかについて、以下検討する。

(2) Wは、一時金削減の理由について、Wの財務状況が厳しいことが前提にある中、社会情勢が悪化したことなどを考慮したためである旨を述べる。そこでまず、Wが、財務状況についてどのように説明したかをみるに、Wは、21年度通知において、Wの厳しい財務状況を勘案した結果である旨を記載していることが認められる〔第4の3〕。しかしながら、具体的に財務状況がどのように厳しいのかについては、同通知では何ら記載されておらず、当初、Wは真摯に組合の理解を得ようとしていたのか疑問に思わざるを得ない。

その後、Wは、団体交渉において、資料を示すなどして、人件費比率が高く中長期的に改善しなければならないなど、Wの財務状況が良いとはいえないが、そのことが提案の主たる理由ではなく、財務状況から削減月数が導かれたものではない旨を述べる〔第4の5(1)イ・エ・ク〕一方、全く無関係ではないとも述べている〔第4の5(1)キ〕。

これらのことや、Wの提案が一時金のかなりの程度の削減を行うものであること〔第4の3〕からすれば、Wは、財務状況から削減月数の根拠について説明することは難しいとしても、少なくとも、一時金削減の理由について、財務状況を踏まえて丁寧に説明すべきであり、財務状況と一時金削減がどのように関連し、とりわけ一時金を削減することにより、財務状況がどのように改善するのかについて、組合が理解できるよう、できるだけ詳細に説明すべきであるところ、Wの説明は、上記のように概括的なものにとどまっており、十分な説明を行ったとはいえない。

(3) しかしながら、当労働委員会で行ったあっせんにおいて、「Wの財務状況等を含めて、誠実に団体交渉を継続する」旨を受諾した〔第4の5(2)ク〕後は、①平成17年度から平成21年度までの収支状況を示して、平成17年度と平成21年度の財務状況を比較して説明する、②財政説明会を開催して、平成22年度決算や平成25年度までの収支見込みなどを具体的な数値や指標を示して説明する、

③類似の12私立大学の平均よりWの人件費比率が高いことや人件費総額を縮減したい旨を説明するなどしていることが認められ〔第4の5(2)サ・ソ・タ・ヌ、(3)エ〕、Wは、財務状況が厳しいことについて、詳細な資料を示して一定の説明を行ったといえる。

- (4) また、Wが社会情勢を考慮することについてどのように説明したかをみるに、Wは、世界同時不況の影響が日本にも及び、多くの企業等で給与等の削減が行われ、一時金支給についても、Wと、企業や公務員等との間の乖離が大きくなり、平成20年度と同じ年間支給月数を支給することは、学費支弁者や社会の理解が得られない旨を説明していることが認められる〔第4の3、5(1)イ、(2)キ〕。その上で、Wは、具体的な年間支給月数の提案に当たり、人勸が社会情勢を表しているとして、人勸の削減率に比例して算定したことが認められる。〔第4の5(1)ア、(2)キ〕

Wの収入の大半が学生納付金及び補助金である〔第4の5(2)キ〕ことからすれば、Wが一時金削減の理由として、社会情勢を挙げて説明したことは不合理とはいえず、また、社会情勢を考慮するに当たり、人勸を参考にしたことについても不合理とはいえない。

- (5) 次に、Wが組合の要求についてどのように対応したかをみるに、Wは組合に対し、国、地方自治体、民間企業及び他大学の平成21年度一時金とWの一時金を比較した資料を提示し、これに対し、組合から他大学の支給状況を追加するようにとの要求があったため、資料を追加して提示し、その後も組合から平成20年度についても記載するようにとの要求に応じ、再度資料を追加して提示していることが認められる〔第4の5(1)イ～エ〕。

また、Wは、組合からの要求に応じて、①理事長懇談会を開催して削減理由等を説明する、②役員報酬規程を開示する、③財政説明会を開催するなどしていることが認められる。〔第4の4(4)、5(2)タ・ナ、5(3)エ〕

これらのことからすれば、Wは、自らの提案について、組合の理

解を得るように努力したといえる。

- (6) さらに、Wは、あっせん後に、組合から年間支給月数の再提案を行うよう求められたことに対し、その1週間後に行われた平成22年度第2回団体交渉において再提案を行う旨を表明し、その翌日には、当初の提案に特例措置として0.2か月を加算して6.2か月とする旨を提案していることが認められる〔第4の5(2)ケ～サ〕。

加えて、平成22年度第4回団体交渉においては、上記の支給月数で合意するのであれば、B労働組合から提案された奨学金制度を創設する旨を提案し〔第4の5(2)ニ〕、平成22年度第6回団体交渉においては、組合からの新たな提案に対して、応じられないとするだけでなく対案を提示していることが認められる〔第4の5(3)ア〕。

これらのことからすれば、Wは自らの提案に固執するのではなく譲歩案や対案を示し、合意に向けて努力したといえる。

- (7) 以上のことを総合的に考慮すると、Wは、団体交渉において一時金削減の理由及び削減月数の根拠について十分に説明したとはいえないものの、上記(3)から(6)までに述べたこと、11回の団体交渉及び2回の団交小委員会に応じ、すべての団体交渉に理事長が出席していること〔第4の5(1)ア・イ・オ・キ・ケ・コ、(2)ア・オ・コ・ソ・ニ・ヌ、(3)ア、(4)〕、理事長が組合の組合員に直接説明を行うとして、理事長説明会の開催を提案していること〔第4の4(4)、(5)〕からすれば、合意に向けて相当の努力をしたものと評価でき、Wの対応は不誠実であるとまではいえず、不誠実団体交渉に当たらないと判断する。また、組合の存在を否認ないし組合の弱体化を図るものとも認められないから、支配介入に当たらないと判断する。

2 「団交委員会」について（争点2）

- (1) 組合は、その存在について、客観的証拠がない「団交委員会」との交渉を強いたWの責任は否定できず、不誠実団体交渉及び組合を無視した支配介入といわざるを得ないと主張し、Wは、「団交委員会」は、理事会から、適法かつ適正に交渉権限を委任された使用者側担

当者であると主張するので、以下判断する。

- (2) 団体交渉において、使用者は、誠実交渉義務の一内容として、交渉権限のある交渉担当者を出席させることが求められるが、そのような者である限り、誰を団体交渉に出席させるかは、使用者の裁量に属するというべきである。
- (3) Wが「団交委員会」に交渉権限を委任していることは明らかであり〔第4の6(6)、(7)〕、Wはすべての団体交渉に理事長が出席していること〔第4の5(4)〕、組合は「団交委員会」の存在に異議を唱えながらも団体交渉に応じていること〔第4の5(1)～(3)、6(1)、(3)、(5)〕、2組合が「団交委員会」の存在を問題とした事実はうかがわれなことを併せ考えると、Wが「団交委員会」に交渉権限を委任して交渉したことをもって、Wの対応が不誠実団体交渉に当たるとはいえず、支配介入にも当たらない。
- (4) なお、組合は、「団交委員会」の存在について客観的証拠がないと主張し、その根拠として、根拠規定、「団交委員会」の議事録及び「団交委員会」の名義で作成された文書が存在しないこと、組合が保有する文書に「団交委員会」の記載がないことを挙げる。

しかしながら、組合とWの間で、交渉権限の委任や交渉権限を受任する団体の根拠について規定で定めなければならない等の合意がなされていれば格別、一般的に、それらの事項を規定に定めなければならないものではないし、議事録を作成するかどうか、文書の作成名義をどうするかといったことは当該団体が自主的に決定すべきことである。組合の保有する文書に記録がないからといって、「団交委員会」の存在が認められないものでもない。

3 理事長の言動について（争点3）

(1) 携帯電話への対応について

ア 組合は、団体交渉中に、理事長が携帯電話の呼出しに応じて会話をしたことが団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉に当たり、同時に支配介入に当たると主張し、Wは、理事長が電話に出たのは数

秒間のことであって、かけ直す旨を伝えて、すぐに電話を切ったのであるから、当該行為は不誠実団体交渉や支配介入には当たらないと主張するので、以下判断する。

イ 当該団体交渉において、組合は、理事長の上記言動に対して、抗議することなく、この短時間の中断を除いて、団体交渉は支障なく進行したことが認められる〔第4の7(3)〕。また、Wは、その後も理事長が出席して、団体交渉に応じていることが認められる〔第4の5(3)ア、(4)〕。

ウ これらのことからすれば、理事長の上記言動は、団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉に当たるとはいえず、支配介入にも当たらない。

(2) 発言について

ア 組合は、団体交渉中に、理事長が「もういいでしょう。」と数回にわたり、団体交渉を打ち切ろうとする発言を行ったことが団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉に当たり、同時に支配介入に当たると主張し、Wは、団体交渉が長時間に及んでいた際に、今日はもう終わりにしたい旨を伝えただけであり、当日以降も団体交渉に応じていることから、当該発言は違法でも不誠実でもないとは主張するので、以下判断する。

イ 組合とWとの団体交渉は、通常2時間程度の予定で行われていたところ、上記発言は、団体交渉の終了予定時刻が近づいた頃に、議論が繰り返しになっていることを理由として行われ〔第4の7(2)〕、組合はこの理由によって終了することを争わずに、団体交渉は終了したことが認められる〔第4の7(3)〕。また、Wは、その後も理事長が出席して、団体交渉に応じていることが認められる〔第4の5(3)ア、(4)〕。

ウ これらのことからすれば、理事長の上記発言は、団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉であったとはいえず、支配介入にも当たらない。

4 暫定支給について（争点4）

- (1) 組合は、年間支給月数を6.4か月とすることないし前年度と同額の一時金を暫定支給することが労使慣行となっているにもかかわらず、Wが団体交渉を尽くすことなく、減額後の一時金を支給した行為は、組合の団体交渉権を否認するものであり、支配介入に当たると主張する。
- (2) 組合が上記の労使慣行が成立していると主張する根拠は、平成12年度から平成20年度までの間、6.4か月分の一時金が支給されていた〔第4の2(3)〕ことであると思料される。しかし、一時金の年間支給月数が6.4か月となったことは、毎年度団体交渉を行った結果に過ぎないから、組合の主張は採用できないといわざるを得ない。
- (3) また、組合は、労働協約失効後においては、新たな労働協約が締結されるまでの間は、従前の労働協約における支給基準に基づき一時金が支給されるべきであると主張する。

Wにおける一時金に関する労働協約は、給与規程のほかに、年間支給月数に関する協定がある〔第4の2(1)〕。しかしながら、当該協定は、各年度において、当該年度のみを対象に締結されており、翌年度以降の一時金についてまで合意していないことは明らかであり、組合の主張には十分な理由があるとはいえない。

- (4) 他方、Wにおいては、各年度の6月期及び12月期の一時金については、支給日時点において妥結していなくても、暫定支給していたことが認められる。〔第4の2(2)〕

そうすると、Wが団体交渉における妥結を待つことなく、各期の一時金を暫定支給したことは、例年と同じ取扱いであり、加えて、一般に、一時金は生活補填的な意味をも持つことを併せ考えると、例年どおりの支給日にWが一時金を暫定支給することは不合理なものではない。

また、Wは、各期の一時金を暫定支給する際に、支給通知をパブ

リックフォルダに掲示しているところ、その内容は、団体交渉において妥結していないため、今回は暫定支給であり、最終的な年間支給月数は団体交渉を行って決定し、最終確定した後に再度通知するというものであり、実際に、Wは団体交渉に応じていたことが認められる。〔第4の5(1)カ・キ、(2)ア・イ・オ・コ・ソ・ニ・ヌ、(3)ア〕

(5) これらのことからすれば、Wが妥結前に一時金を暫定支給したことは、組合の団体交渉権を否認するものとはいえず、支配介入に当たるとまではいえない。

5 文書掲示について（争点5）

- (1) 組合は、本件掲示は、一時金について妥結していないにもかかわらず行われたものであり、支配介入に当たると主張し、Wは組合の組合員を威嚇したり、動揺させる態様でなされたものではなく、支配介入に当たらないと主張するので、以下判断する。
- (2) 本件掲示は、一時金の年間支給月数をめぐって、組合とWが団体交渉を行っている最中に行われたものであるから、その内容によっては、組合員の組合に対する信頼に影響を与えることがあるといえる。
- (3) そこで、Wが掲示した内容をみるに、その内容は、年間支給月数について6.0か月を基本とすることが記載されているものの、最終的な年間支給月数については、組合と今後団体交渉を行った上で決定することが述べられており〔第4の5(2)イ〕、実際に、Wはその後も年間支給月数に関する団体交渉に応じていることが認められる〔第4の5(2)オ・コ・ソ・ニ・ヌ、(3)ア〕。これらのことからすれば、本件掲示は、組合の存在を否認ないし組合の弱体化を図るものとは認められないから、支配介入に当たるとまではいえない。

6 組合速報に対する抗議について（争点6）

- (1) 組合は、Wの抗議は、組合員に対する組合の影響力を弱めようとする意図により行われたものであり、支配介入に当たると主張し、Wは、使用者側にも自己の見解・方針を表明する自由があり、抗議

は何ら組合の組合員を威嚇したり、動揺させる態様でなされたものではないから、支配介入に当たらないと主張するので、以下判断する。

(2) 確かに、使用者にも言論の自由が認められることは言うまでもないから、組合の情宣活動に対して、自らの見解を表明し、反論することは原則として自由である。しかしながら、その内容が組合において自主的に決定すべき組合の内部問題にわたる場合や、組合ないし組合の組合員を威嚇したり、利益の誘導等を含む場合には、支配介入に当たる場合がある。

(3) こうした観点から、Wの抗議文をみると、その内容は全体として、あっせんの経緯及びあっせん案の解釈について、理事会の認識が組合と異なることを指摘したものであり〔第4の8(2)〕、組合の内部問題に関わる事項や組合ないし組合の組合員に対する威嚇、利益の誘導等を内容とするものではなかったといえることができる。

よって、本件抗議は、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

7 申立期間について

Wは、組合が請求する救済の内容のうち、申立日において、行為の日から1年が経過した行為については、却下すべきであると主張する。

本件において、申立日から1年以前に行われた行為は、平成22年7月14日以前に行われた平成21年度第1回から平成22年度第1回までの団体交渉、本件揭示及び暫定支給である。

このうち、団体交渉は、平成21年度第1回から平成22年度第6回まで、一時金の支給月数について妥結に至らないまま継続して行われており、全体としてみると、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に当たると解されることから、同日以前に行われた団体交渉についても審査の対象とする。

また、本件揭示及び暫定支給は、団体交渉におけるWの対応と一体として行われたものであるから、審査の対象とする。

よって、却下すべきとするWの主張は採用できない。

第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成24年11月8日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟