

# 命 令 書

申 立 人 東京私立学校教職員組合連合  
中央執行委員長 X 1

申 立 人 東京都市大学附属中学校・高等学校教職員労働組合  
執行委員長 X 2

被申立人 学校法人五島育英会  
理事長 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第64号事件について、当委員会は、平成25年8月6日第1591回公益委員会議を経て、同年8月27日第1592回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員白井典子、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同菊池馨実、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人学校法人五島育英会は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、法人本部及び東京都市大学附属中学校・高等学校の教職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

東京私立学校教職員組合連合

中央執行委員長 X 1 殿

東京都市大学附属中学校・高等学校教職員労働組合

執行委員長 X 2 殿

学校法人五島育英会

理事長 Y 1

当法人が、貴組合との間で行った、平成22年度及び23年度の賞与を含む給与改定に係る団体交渉に誠実に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後は、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、文書を掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人法人は、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 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

申立人東京都市大学附属中学校・高等学校教職員労働組合（以下「組合」という。）と被申立人学校法人五島育英会（以下「法人」という。）の間では、入試手当、賞与を含む賃金、その他労働条件について、その都度団体交渉を行っていた。

平成21年末、法人は組合に対し、それまでの基本給を基礎給と職能給に分割し、職能給の決定に査定結果を反映させる新人事制度の導入を提案したが、組合は、組合員に経済的な不利益が生ずることを懸念し、十分な協議が必要と考え、新人事制度の交渉が妥結しないまま推移した。

22年3月5日以降の22年度の入試手当の交渉において、組合と法人とは、新人事制度の団体交渉を継続しており、合意に至らなかったため、法人は、組合に所属する組合員（以下「組合員」という。）に同手当を支給しなかつ

た。その後の22年度6月期賞与、12月期賞与及び23年度入試手当の団体交渉でも同様の状態が続き、法人は、上記入試手当及び賞与（以下、特に断りのない限り、入試手当と賞与とを併せて「賞与等」という。）を組合員には支給せず、組合が法人に賞与等の仮支給を求めても、賞与等の交渉の未妥結を理由に仮支給を拒否していた。そこで、組合は、23年6月17日、当委員会に対し、未支給分の賞与等の仮支給を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

本件申立て後も未妥結の状態は続き、法人が賞与等を支給しなかったため、24年1月19日、組合は、23年度6月期賞与の仮支給を求めることに加え、22年度及び23年度の入試手当及び賞与を含む給与改定に係る団体交渉について、法人が、組合の要求する説明や資料提示をせず不誠実な対応をとっているとして、請求する救済の内容の追加を行った。

24年10月29日、組合は、法人と合意をして、22年度の入試手当と6月期賞与については支給を受けたとして請求する救済の内容の一部取下げを行い、さらに、本件結審後の12月28日、22年度の12月期賞与についても双方で合意し、支給を受けたとして請求する救済の内容の一部取下げを行った。

本件は、22年度及び23年度の入試手当及び賞与を含む給与改定に係る団体交渉における法人の対応が不誠実な団体交渉に、また、組合との交渉の未妥結を理由に、法人が組合員に対し、賞与等の仮支給をしないことが不利益取扱い及び支配介入に、それぞれ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の経緯及び要旨

組合の請求する救済の内容は、申立て以降、下記のとおり請求する救済の内容の追加や一部取下げがあり、最終的には下記(5)のとおりとなった。

### (1) 当初申立て（23年6月17日付け）

- ① (ア)22年度入試手当、(イ)同年度6月期賞与、(ウ)同年度12月期賞与、及び(エ)23年度入試手当について、組合員以外の教職員に対して支給した基準により仮支給すること。

- ② 誓約文の掲示

### (2) 請求する救済の内容の追加（24年1月19日付け）

- ① (ア)22年度入試手当、(イ)同年度給与改定、(ウ)23年度入試手当、及び(エ)

同年度給与改定に係る団体交渉において、関係資料を提示し、また、主張の根拠を明らかにするなど誠実に応ずること。

② 23年度6月期賞与について、組合員以外の教職員に対して支給した基準により仮支給すること。

③ 誓約文の掲示

(3) 請求する救済の内容の一部取下げ（24年10月29日付け）

組合は、24年10月29日付けで、上記(1)①(ア)(イ)及び(2)①(ア)について取り下げた（誓約文の内容等に変更はなし）。

(4) 請求する救済の内容の一部取下げ（24年12月28日付け）

組合は、24年12月26日の結審後である同月28日付けで、上記(1)①(ウ)について取り下げた（誓約文の内容等に変更はなし）。

(5) 請求する救済の内容

① 23年度入試手当及び同年度6月期賞与について、組合員以外の教職員に対して支給した基準により仮支給すること。

② (ア)22年度給与改定、(イ)23年度入試手当、及び(ウ)同年度給与改定に係る団体交渉において、関係資料を提示し、また、主張の根拠を明らかにするなど誠実に応ずること。

③ 誓約文の掲示（誓約文の内容は、一部取下げ後も申立時及び追加申立時から変更はなく、法人の22年度の入試手当、同年度6月期及び12月期賞与並びに23年度の入試手当及び6月期賞与の仮支給拒否と、22年度及び23年度の入試手当及び給与改定の団体交渉における対応を、いずれも不当労働行為であるとして、今後、このような行為を繰り返さないよう求めるものである。）

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人法人は、昭和30年に学校法人武蔵工業学園と学校法人東横学園とが合併して設立された学校法人である。法人は、従前、武蔵工業大学及びその付属校、並びに東横学園短期大学及びその付属校を設置、運営していたが、平成21年4月、武蔵工業大学と東横学園短期大学を統合し、その校名を東京都市大学に変更した。

法人は、東京都市大学の外、東京都市大学附属中学校・高等学校、東京都市大学等々力中学校・高等学校、東京都市大学塩尻高等学校、東京都市大学附属小学校、東京都市大学二子幼稚園及び東急自動車学校を設置、運営している。

【乙48】

- (2) 申立人組合は、昭和47年6月に結成され、法人が設置する学校のうち、東京都市大学附属中学校・高等学校（以下「本件学校」という。）の教職員によって組織されている。

なお、本件申立時、本件学校の教職員129名のうち、組合員は29名（教員27名、非常勤講師1名、事務職員1名）である。

- (3) 申立人東京私立学校教職員組合連合（以下「東京私教連」という。）は、東京都内の私立小中高校・幼稚園・専門学校の教職員によって組織された労働組合の連合体であり、本件申立時、申立人組合を含め、約100の労働組合が加盟し、組合員数は約2,500名である。

- (4) 本件学校には、申立外東京都市大学附属中学高校教職員組合（以下「教職員組合」という。）がある。教職員組合は、平成18年9月、当時の組合の委員長が脱退し、同人を中心に同年10月に結成され、本件申立時の組合員は数名である。教職員組合結成後、法人との賞与等の労使交渉において、組合よりも教職員組合との交渉が先に行われている場合が多い。

【甲45、48～50、審2 p 20～21、25】

- (5) 法人全体では、本件学校の上記(2)(4)の2つの労働組合の外に、東京都市大学の教職員組合など5つの労働組合がある。

【審2 p 20～21】

## 2 入試手当及び賞与に関する規程、これまでの推移等

- (1) 職員給与規程等による定めと支給方法

法人全体の教職員の給与を規定する職員給与規程（以下「給与規程」という。）の第2条によると、法人に雇用される教職員の給与は、基本給、諸手当及び賞与で構成されており、諸手当には入試手当が含まれる。

入試手当は、給与規程第20条において、「各学校における入学志願者数、職員の業務の繁閑を考慮して支給する。」と規定されている。本件学校で

は、年度ごとに、支給日、支給額等を明記した「入試手当支給要領」が策定され、入試が終了した3月の給与支給日に、教職員を対象に支給されている。

また、賞与は、給与規程第22条において、「勤務成績及び出席率を考慮して算定」し、「年2回原則として6月及び12月に支給する。」と規定され、本件学校では賞与支給月ごとに、支給日、支給基準等を明記した支給要領（例「平成22年度6月期賞与支給要領（付属中高）」）が策定され、6月期賞与は6月末に、12月期賞与は12月初旬に、教職員を対象に支給されている。

組合員に対する賞与等の支給内容は、支給予定日前の団体交渉の時に、法人が組合に賞与等の支給要領の内容を説明し、その後の交渉で、妥結した内容により決定しており、組合員は、妥結内容に基づき、法人から賞与等の支給を受けていた。

【甲1、3、6】

## (2) 入試手当及び賞与の支給実態の推移

### ① 入試手当

入試手当は、18年度まで数十年間にわたり、法人の傘下校ごとに、それぞれの学校の入学検定料収入の7割を原資として配分する支給方法が採られ、定員充足時の加算分（一律10万円）も加えると、本件学校の教職員の入試手当の平均は約40万円であった。

その後、入学検定料収入の原資の割合は、19年度は6割、20年度は5割に引き下げられた。また、21年度には、入試手当の算定方法が見直され、本件学校では一律7万円となり、問題作成担当者には別途作問手当（中学は341,000円、高校は124,000円）が支給されることとなった。

なお、入試手当の原資が引き下げられた19年度から21年度まで、その都度入試手当に係る団体交渉が開催され、組合は、法人に抗議や異議を表明しつつも、法人の提示額どおりで妥結していた。

【乙1の1～乙3の2、審1 p17】

### ② 賞与

元年度から15年度までは、基本給及び家族手当の合計額を算定基礎と

し、その6か月分が年間の賞与として支給されていた。

その後、法人は、16年度に支給月数を5.75か月に引き下げ、これに業績加算（上限0.25か月）を加える支給方法に変更し、17年度には支給月数を5.5か月に、18年度には5.0か月に、19年度以降は4.5か月に引き下げた（17年度以降の業績加算の上限は0.5か月）。

業績加算とは、賞与の枠組みの中で基本賞与とは別に、生徒数、財政状況及び学校の自己評価の3項目の観点から、法人各傘下校を評価し、その評価や業績に応じて、賞与を上乗せするというもので、教員や事務職員などの職位別に固定額が支給される。

なお、賞与についても、支給月数が引き下げられた16年度から21年度まで、春闘要求などの団体交渉の中で、組合は、法人に抗議や異議を表明しつつも、法人の提示どおりの月数で妥結していた。

【乙4の1～乙14の2】

### 3 給与改定

給与改定について、法人では、以前から国の人事院勧告を参考に、国立学校の年間給与総額を試算し、改定額を決定している。

なお、給与改定のうち、月例給については、例年6月頃に妥結されるため、その年の4月1日に遡及して差額が精算された後、6月分の月例給支給日に支払われている。

また、法人の年間給与総額（入試手当を除く。）は、昭和61年時点では、国とほぼ均衡しているか、又は上回っていたが、62年に大幅な待遇改善を行った以降は基本的に人事院勧告に応じて増額ないし減額しており、国の水準を上回っている。

【甲5の1、乙30、62、76～78】

### 4 新人事制度の導入

平成21年12月25日、法人は、本件学校の教員に対して説明会を開催し、法人が教員の資質向上を目的として、22年度から「新人事制度」の導入を検討している旨説明した。同制度は、20年度から法人の事務職員を対象に導入されていた。

新人事制度では、教職員の基本給は基礎給と職能給とに分けられる。職能

給は、経験年数等により、資格等級を低いほうからT3、T2、T1の3段階に格付けされ、その資格ごとの号俸表が作成されるとともに（資格制度）、教頭や校長などによる2又は3段階の考課査定が行われ（評価制度）、その評価結果を昇給・昇格と一時金の支給率に反映させる（報酬制度）というものである。上記評価制度は、目標評価、能力評価及び行動評価の3分野で評価項目ごとに点数化され、その合計が総合評価の点数として上位からS、A、B、C、Dの5段階にランク付けされる。

説明会において、法人は、この制度の導入は人件費の削減を目的としたものではなく、例えば、35歳までにT2、45歳までにT1に昇格すれば、従前の給与表に基づき算出される生涯賃金を下回らない旨述べた。

22年2月8日及び3月5日に新人事制度に係る団体交渉が行われたが、組合と法人は合意に至らなかった。22年4月、新人事制度は教員にも導入され、組合員を含む全ての教員に新しい号俸給が適用された。

組合と法人との新人事制度に係る団体交渉は、同制度導入後も、入試手当や給与改定に係る団体交渉と並行して行われた。

【甲5の1、5の2、23の1～3、23の11～15、35、43、乙55～68、  
審1 p 28、29】

## 5 入試手当

### (1) 22年度入試手当

- ① 22年2月19日、組合は、法人に対し、22年度入試手当を賞与の中に組み入れ、年度末手当として、基本給、家族手当及び調整手当を算定基礎とし、その1.0か月分を支給することや、生徒募集に関わる休日出勤に対する手当（以下「休日出勤手当」という。）を支給することなどを要求して団体交渉を申し入れ、3月5日、団体交渉が行われた。

組合の要求事項に対し、法人は、入試手当を年度末手当として制度化して支給するという考えはないと回答した。さらに、法人は、入試手当について応募者総数の大幅増などの情勢変化がない限りは、基本的に金額は固定でいきたい、前年と同様、一律7万円と問題作成担当者に作問手当を支給すると回答した。

その後、組合と法人との間の交渉は妥結しないまま3月25日の支給日



を迎え、組合員以外の教職員に対しては、法人が策定した「平成22年度入試手当支給要領（付属中高）」のとおり入試手当が支給されたが、組合員に対しては支給されなかった。

【甲2、3、乙56、審1 p19】

② その後、組合と法人とは、4月15日、5月24日、6月7日及び6月30日にそれぞれ団体交渉を行ったが、法人の回答は上記①と同じであり、法人は、組合員に対し入試手当を支給しなかった。団体交渉の経緯は以下のとおりである。

ア 4月15日の団体交渉では、組合は法人に対し、22年度入試における応募者数や入学検定料収入などの概要を示すこと、及び応募者（入学検定料収入）の増加を入試手当に反映させることを要求した。これに対し法人は、応募者数等が21年度に比べて増えていることなどを説明し、手当については、景気低迷という社会情勢の中、保護者の払う入学検定料を教職員で分け合うのは良くないから、21年度に現行の手当に変更した旨回答した。

イ 5月24日の団体交渉の主な議題は22年度の春闘要求であったが、組合は、入試手当の仮支給についても要求した。

ウ 6月7日の団体交渉では、組合は法人に対し、法人の提示額での入試手当の仮支給を求めた。法人は、作問手当は入試問題作成業務に携わった教員が支給対象ということもあり、作問手当部分のみの仮支給について検討の余地があると発言し、それを受けた組合は、持ち帰り検討することとした。また、法人は、入試手当を年度末手当として要求する組合とは論点が違い、どこまで合意したのかの確認もできていないので、「仮払いというのなかなか難しいと思うんです。」として、結局、仮支給の要求に応じなかった。

エ 6月30日の団体交渉でも、組合は、法人に対し入試手当の仮支給を求めた。法人は、入試手当のうち一律支給分又は作問手当のいずれかでも法人の回答どおり妥結できれば、その妥結部分については仮支給してもよい旨組合に提案したが、組合はこの提案を拒否した。

【甲23の3～6、乙57～60】

- ③ 7月21日、組合は、入試手当に係る交渉を進展させるため、休日出勤手当に係る要求を保留した上で団体交渉を行った。さらに、組合が要求している年度末手当について、年度末手当という形ではなく、法人が支給している入試手当の枠組みの中での議論にすれば、交渉が前進するの  
かという旨の組合の問いかけに対し、法人は、「発展する可能性はある。」と回答した。

【甲23の7、乙61】

- ④ 9月16日、組合は、前回7月21日の交渉を受け、年度末手当として要求していたものを入試手当として要求し直し、入試手当の枠組みの中での手当の増額を要求して団体交渉を行った。これに対し法人は、入試手当の増額はできないとし、その理由として、単年度決算では特別収入が発生しているが、累積収支消費差額がマイナスであることなど財政状況が必ずしも良くはないと説明するとともに、21年度に現行の入試手当のルールに変更したばかりであり、社会情勢も考慮すると、この段階でそれを変えるような状況ではなく、年度当初に作成した予算の枠を超えた支出はできない旨述べた。また、法人は、入試手当のうち一律支給部分か作問手当のいずれかが合意できれば、合意できた部分についてのみ分けて支給することも可能であることを説明した。

【甲23の8、乙62、審1 p 24】

- ⑤ 11月15日、組合は、引き続き入試手当の増額について要求し、団体交渉を行った。組合の「何度交渉を繰り返しても、入試手当のことに  
関しては変わらないということですか。」という問いに対し、法人は、「基本的には、昨年度3月に導入した計算式でお願いしたいというのが考え  
方です。」と回答し、交渉は平行線をたどり、法人は、仮支給の要求に応じ  
なかった。

【甲23の9、乙63】

- ⑥ 12月27日、組合は、22年度の入試手当の上積み及び22年度の賞与等の仮支給を求めて、当委員会にあっせん申請を行った（平成22年都委争第152号事件）。

あっせん期日は2回行われたが、23年3月7日、組合は、あっせん申

請を取り下げた。

【甲11の1、11の2、乙24】

- ⑦ あっせん終了後の22年度の入試手当についての団体交渉は、後記(2)のとおり、23年度の入試手当の団体交渉と同時に行われたが妥結せず、法人は、22年度及び23年度の入試手当の仮支給の要求に応じなかった。

【争いの無い事実】

- ⑧ 24年10月29日、組合は、22年度入試手当について、法人の提案どおりの内容で妥結し、支給されたとして、22年度の入試手当に係る団体交渉及び仮支給について、本件申立ての一部を取り下げたが、誓約文の交付についての申立ては維持した。

【審査の全趣旨】

- (2) 23年度入試手当（22年度入試手当を含む。）

- ① 23年3月14日、組合は法人に対し、東日本大震災に伴う緊急対応として、「平成23年度入試手当支給要領（付属中高）」のとおり、同月25日に、一律支給分70,000円、作問手当分341,000円について、組合員に仮支給するよう要求した。3月25日、法人は、組合員以外の教職員に対して、上記支給要領のとおり23年度の入試手当を支給した。しかし、組合員に対しては、組合と法人とが妥結していないことを理由に入試手当を支給しなかった。

【甲12、13】

- ② 4月14日、組合と法人とは、入試手当増額、22年度及び23年度の入試手当の仮支給について団体交渉を行った。組合は、団体交渉に先立ち、法人に対し、法人の財政三表（消費収支計算書、資金収支計算書、貸借対照表）や「財政・要員・施設・教育に関する5年計画」等の提出を要求していた。これに対し、法人は、小項目などが黒塗りとなっている平成21年度の財政三表や財政等に関する資料を計10点提示し、法人全体として消費収支が超過していることなど、法人の財政状況等について説明したものの、入試手当の増額や仮支給の要求に応じなかった。

【甲14、23の11、乙64、69～78、審2 p13】

- ③ この後も、組合は法人に対し、入試手当増額や22年度及び23年度の入

試手当の仮支給を求め、5月26日、6月16日、8月31日及び11月18日に団体交渉を行ったが、交渉は進展しなかった。また、組合は法人に対し、小項目などが黒塗りされていない財政三表の開示を求めたが、法人は、「基本的に出す必要性のものじゃないというふうに考えています。」「資料として開示することはできません。」と述べて開示しなかった。

【甲23の12～15、乙65～68】

- ④ 6月17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。

## 6 賞与を含む給与改定

### (1) 22年度賞与（6月期及び12月期）と給与改定

- ① 22年4月21日、22年度春闘要求において、組合は法人に対し、夏冬年度末一時金（6月期賞与、12月期賞与及び年度末一時金（入試手当））として、基本給と家族手当の年間7.0か月分の支給や調整手当の支給率を8%から10%へ上げることを要求した。これに対し法人は、賞与については21年度と同様に、年間支給月数4.5か月及び業績加算の上限を0.5か月（6月期：支給月数2.0か月及び業績加算の上限0.25か月、12月期：支給月数2.5か月及び業績加算の上限0.25か月）、年度末一時金（入試手当）については、前年と同様に、一律7万円と作問担当者に作問手当を支給し、調整手当については8%から5%に引き下げる（以下「減率」という。）と回答した。また、法人は、22年度から教員にも新人事制度を実施すると通知した。

なお、法人の給与改定の基礎となる前年（21年）の人事院勧告において、給与は0.2%、賞与は0.35か月のマイナス勧告であったが、法人が提示した賞与の月数は、21年度と同じであった。

【甲4、5の1、5の2】

- ② 5月24日、春闘要求項目についての団体交渉が行われた。法人は、調整手当を8%から5%に減率することについて、人事院勧告により国の給与が約15万円引き下げられているので、その相当額分について調整手当の減率を行い、年間給与総額の引下げをした旨説明した。これに対し組合は、法人に調整手当の減率の根拠について、国立学校の年間給与総

額と本件学校の教職員の年間給与総額との比較表を開示して説明するよう求めた。法人は、調整手当の減率の根拠は国の人事院勧告であり、一般に公開されている勧告の資料にも書いてあると回答し、また、比較表の提示については、「特に公開する必要はないと思う。」、「基本的には、あえて公開してまでのことは、うちとして考えていない。」と回答した。

【甲23の4、乙58】

- ③ 6月7日、組合と法人とは、春闘要求項目及び6月期賞与について団体交渉を行った。組合は、調整手当の支給率を、10%から8%に下げ、6月期賞与は、2.5か月分を要求した。これに対し法人は、国の場合は基本給を下げたが、基本給を下げると退職金に影響が出るので、国立学校の年間給与総額を想定した上で何で調整するか検討し、22年度は調整手当の減率ということになったが、国の人事院勧告を一つのよりどころとして改定するルール自体は従来と変わっていない旨回答した。結局、法人の提示額は変わらず、交渉はまとまらなかった。

【甲23の5、乙59】

- ④ 組合と法人との間で交渉が妥結しないまま6月30日の6月期賞与の支給日を迎え、組合員以外の教職員に対しては、法人の策定した「平成22年度6月期賞与支給要領（付属中高）」のとおり賞与が支給されたが、組合員に対しては支給されなかった。

さらに、この日は、春闘要求項目及び6月期賞与について団体交渉が行われ、組合は、上記③と同様に、調整手当8%と6月期賞与の2.5か月分の支給を法人に要求した。法人は、調整手当の減率について、国の年間給与総額の基準を法人に当てはめると、調整手当のマイナス3%ということになり、これは法人の財政を前面に出しての結果ではない旨回答し、結局、この交渉でも法人の提示額は変わらず妥結しなかった。

【甲6、23の6、乙60】

- ⑤ 7月21日及び9月16日、6月期賞与及び調整手当についての団体交渉が行われた。これらの交渉において、組合は、6月期賞与の仮支給や国立学校と本件学校との年間給与総額の比較表を書面で提示するよう求めた。組合は、賞与の仮支給を求めたが、法人は、生活給の要素があるこ

とは認めたものの、それだけではないと説明した上で、組合からの要求に対し、妥結していないのに払うことは不当労働行為である、労使双方が納得していないものを払うということにはできないなどと述べて、仮支給の要求に応じなかった。比較表の書面提示について、法人は、書面提示ではなく、言葉での説明で足りるとし、過去の問題について、組合の要求に応じて書面提示することは考えていない旨述べて、書面提示をしなかったものの、別の指標として、国の給与表による給与月額を1としたとき、法人の給与表に基づく給与月額は過去の平均で1.19、21年度については1.234であるので、その指標から算出される本件学校の年間給与総額は基本的には国を上回っていると説明した。また、法人は、生徒募集の面では上向いているが、建物の更新など投資もしており、法人全体で見た場合、財政状況に脆弱な部分があることも説明した。

9月16日の団体交渉では、組合は、月例給については妥結しなくても支払っているのであるから、賞与についてもそのようにできないか提案した。これに対し法人は、賞与の月数について妥結するというなら、未妥結の基本給とは切り離し、新人事制度導入前の旧基本給に基づいて賞与を支払い、基本給について妥結した後清算する旨提案したが、組合は、これに同意しなかった。

【甲23の7、23の8、乙61、62、92、審2 p 4】

⑥ 11月15日、交渉事項として、6月期賞与及び調整手当等に12月期賞与の議題が加わり、団体交渉が行われた。

組合は、賞与について、6月期賞与と12月期賞与とを合わせて6か月分の支給を、調整手当については、引き続き減率の撤回と、昭和62年以降の年間給与総額の国立学校との比較表の書面提示を求めた。法人は、組合の6月期賞与の仮支給の可否についての質問に対し、仮支給は、一部支給を含めて考えていない旨回答し、6月期賞与の仮支給の要求に応じなかった。また、法人は、12月期賞与についても、妥結しなければ支給しない旨回答し、年末調整については、税務署の指導に基づき、未払分も含めた22年の年間の支払予定額によって計算し、賞与等が支払われた際に行う旨説明した。比較表の書面提示については、今のところ出す

予定はないと述べ、国の給与額対比1.19である法人の給与額については、これまで1.19を大きく下回ったことはないと述べた。

その後、組合と法人との間で交渉が妥結しないまま、12月3日の支給日を迎え、組合員以外の教職員に対しては、法人の回答どおり12月期賞与が支給されたが、組合員に対しては支給されなかった。

【甲10、23の9、乙63、審2 p12】

- ⑦ 組合は、11月11日付け及び12月13日付けで、法人に対し、3月以降入試手当及び賞与の仮支給を拒否していることが、組合員を生活苦に追い込み、妥結を迫る手法であり、誠実な団体交渉の姿勢ではないと記載した抗議文書を提出した。

【甲46、47】

- ⑧ 23年4月14日、組合は、22年度6月期及び12月期賞与の仮支給等を求めて法人と団体交渉を行った。法人は組合に対し、「五島育英会（給与・賞与等）改定状況」、「育英会基本給・国立俸給比較（H15）」、「年収比較表（法人管理職、本件学校教員、組合員、地方公務員（教育職員のみと全職員）、国家公務員（全職員）（17年～21年）」など、法人の財政等に関する10点の資料を開示した。しかし、法人は、試算の仕方など具体的な説明を行わず、組合は、これらの資料は、組合の要求する国の年間給与総額との比較表ではないとして、再度、組合の要求する資料の開示を求めた。法人は、年間給与総額について、内部的資料として試算した比較表はあるが、今回開示した資料を元に組合自身で計算してほしい旨述べた。また、組合は、理事や管理職の報酬の推移も示すよう求めた。

【甲23の11、乙64、76、77、審1 p13～14】

- ⑨ 上記⑧以降の22年度の賞与を含む給与改定についての団体交渉は、後記(2)のとおり、23年度の賞与を含む給与改定の団体交渉と同時に行われたが妥結せず、法人は、22年度の賞与について仮支給の要求に応じなかった。

【争いのない事実】

- ⑩ 24年6月19日、組合は法人に対し、賞与等の仮支給の拒否は、組合員を差別し、生活苦に追い込み妥結を迫る手法であると抗議した。また、

組合は、賞与が支給予定日から2年を超えて支給されない事態に陥ると、組合員の生活が困窮し、回復し難い打撃を受ける可能性があるとして判断し、22年9月16日の団体交渉（上記⑤）で法人が提案した支給方法を受け入れ、22年度6月期賞与について、上記④の支給要領の内容で妥結する旨法人に通知した。

これを受けた法人は、24年7月5日、22年度6月期賞与を組合員に支給した。

【乙93の1～3、審2 p 4～5】

- ⑩ 10月29日、組合は、上記⑩のとおり22年度6月期の賞与については妥結し、支給されたとして、22年度6月期賞与の仮支給部分についての申立てを取り下げたが、誓約文の掲示についての申立ては維持した。

組合は、本件結審（12月26日）の後、12月28日付取下書により、22年度12月期賞与の仮支給部分についても取り下げたが、誓約文の掲示についての申立ては維持した。

【審査の全趣旨】

- (2) 23年度6月期賞与と給与改定（22年度の賞与と給与改定を含む）

- ① 23年5月26日、23年度春闘の団体交渉において、法人は、23年度の給与改定について、賞与を22年度までの年間支給月数4.5か月及び業績加算の上限0.5か月を、年間支給月数4.3か月及び業績加算の上限0.7か月（6月期：支給月数2.0か月及び業績加算上限0.35か月、12月期：支給月数2.3か月及び業績加算上限0.35か月）とし、賞与の基本部分を0.2か月分削減し、その削減された0.2か月分を、業績加算の上限月数に上乘せする提案をした。法人は、賞与の基本部分の削減理由について、22年度の国の人事院勧告が9.4万円減額であり、その相当額として賞与を0.2か月分削減したこと及び法人の全ての学校が定員確保されたため、その状況を斟酌して業績加算を0.2か月分増とする旨説明した。これに対し組合は、国の給与削減分の反映を、22年度の場合は調整手当の減率で行ったのにもかかわらず、23年度の場合は賞与の支給月数減で対応した理由を質問した。法人は、調整手当、賞与、基本給と様々な選択肢がある中で、どれを引き下げるか検討した結果、基本給は下げるべきではなく、調整手当だと



2年連続の引下げとなるため、法人としていろいろ議論した上での経営判断として賞与に決定した旨回答した。

また、組合は、13年から15年までの間、国の人事院勧告の額が下げられた時期に、法人の賞与は6か月分を維持するとの経営判断をしたにもかかわらず、23年度において、その当時と同様の判断ができなかった理由を質問した。法人は、毎年状況に応じた経営判断で決めるものであり、建物の改築などの大きな資金需要があったため、当時とは違う判断となった旨回答した。また、法人は、国の人事院勧告の額が下がったことと連動して法人の給与を下げる理由について、人事院勧告の額を一つの基準としている旨回答した。

【甲23の12、乙65】

- ② 6月16日、組合と法人とは、22年度6月期、12月期賞与の仮支給及び23年度6月期賞与について団体交渉を行った。組合は、22年度の入試手当以降の賞与等について1年以上妥結に至っておらず、支給がされていないという状況は、正常な労使関係とはいえないこと、また、その背景には、新人事制度の導入があるとして、これまでの経緯について述べるとともに、賞与等の仮支給を求めた。これに対し法人は、妥結しなければ賞与等を支給しないというこれまでの考えは変わらない旨回答した。また、法人は、賞与の削減について、国は基本給そのものをマイナスにしているが、長い目で見れば基本給を下げるより賞与に反映させるほうが有利であると配慮した結果であると説明した。

さらに、組合は法人に対し、建築計画や消費収支差額の推移の見通しなど法人の向こう10年間の将来構想があるのかと問い質したところ、法人は、試算としてはあるが、まだ検討の途中であるため、責任のある数字としては開示できない旨回答した。

【甲23の13、乙66】

- ③ 6月17日、前記5(2)④のとおり、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。
- ④ 組合と法人との間で交渉が妥結しないまま、6月30日の6月期賞与の支給日を迎え、組合員以外の教職員に対しては、支給要領どおり賞与が

支給されたが、組合員に対しては支給されなかった。

【争いのない事実】

- ⑤ 8月31日及び11月18日に、組合と法人とは団体交渉を行った。法人は、これまでと同様に、未妥結を理由に賞与等の仮支給に応じなかった。

組合は法人に、基本給のみならず、年収も国を上回っているということならば、国立学校の年間給与総額との比較表を書面で開示するよう要求した。また、組合は、書面で開示せず説明もしないのかと問い質したところ、法人は、試算した結果、22年度について、国は約724万円、法人は約810万円であるが、国立大学が国立大学法人に移行してからは正確な数字は算出できず、あくまでも内部的な試算の資料だから開示できないと回答した。

【甲23の14、23の15、乙67、68】

#### 7 賞与等が仮支給されていない状況下での組合員への影響

- (1) 法人は、未妥結を理由に、組合員に対し賞与等を支給していなかったが、前記5(1)⑧及び6(1)⑩のとおり、組合は、賃金債権の消滅時効の2年が経過する前などに、その都度妥結をし、その結果、組合員には、22年度入試手当、同年度6月期賞与及び同年度12月期賞与が支給された。

この約2年間、組合員は、少ない者でも年間約200万円の減収となり、住宅ローンの返済や養育費等の支払いに困窮していた。

【甲25、28、29】

- (2) 22年11月15日の団体交渉において、法人は、年末調整における源泉徴収について、前記6(1)⑥のとおり、税務署の指導に基づいて行う旨説明した。法人は、賞与等が法人の提示どおりに全て妥結し、全て支給されたことを前提に源泉徴収票を作成しており、同票には賞与等が全て支給された場合の金額及び源泉徴収額と、括弧書きで未払金額と、その金額から算定される源泉徴収額とが併記されていた。

これにより、住民税が不支給の賞与等分も含めて課税対象とされたり、不支給の賞与等の支払いがあったものとして高い保育料の支払いをしたり、賞与等の未払分に相当する源泉徴収税が未納付になっているために住宅ローン減税が受けられなかった組合員がいた。

【甲17、25、26、32、審1 p 51、52、審2 p 12、審4 p 31、32】

(3) 従前、賞与の支給が遅れた場合でも、賞与を原資として私学共済貯金や財形貯蓄を行っている教職員は、法人の立替えにより積立てを続けることができた。しかし、19年6月の6月期賞与の団体交渉の際に、法人が、積立金の立替えを行わない旨の通告をしたことから、積立てを行う組合員は、貯金等を切り崩して預けるか、積立てを中断するかの選択を迫られることとなった。

【甲45、審1 p 45、46】

(4) 22年12月、賞与等の仮支給に係る交渉の最中、組合員1名が組合を脱退した。

【甲45、審1 p 49】

(5) 23年8月、定年退職する組合員が、法人に対し、退職に伴い、これまで支給されていなかった22年度の入試手当、同年度6月期及び同年度12月期賞与並びに23年度入試手当及び同年度6月期賞与を支給するよう求めた。法人は、当該組合員に対し、組合を脱退するので上記未支給分の支給をお願いする旨の文書案を8月14日付けで提示し、自筆で書いて提出するよう法人に求めた。

当該組合員は、上記文書案と同じ内容の文書を書き、8月29日付けで法人に提出した後、未支給分の賞与等の支給を受けた。

【甲45、53、乙96、審2 p 26、27、審4 p 32、33、51～55】

## 8 他の労働組合の組合員への賞与の仮支給

20年度の給与改定及び同年度6月期賞与の支給について、法人と旧武蔵工業大学教職員組合とは、法人があらかじめ設定した妥結日までに妥結をしていなかったが、20年6月18日、法人は、上記労働組合に対し、未妥結にもかかわらず、同組合の組合員に対して給与改定による差額と6月期賞与を6月30日の支給日に支払うことを約した回答書を出した。

ただし、旧武蔵工業大学教職員組合と法人とは、支給日前の6月23日に妥結していた。

【甲37、乙95、審2 p 19、20、審4 p 7～9】

## 9 請求する救済の内容の追加

24年1月19日、組合は、当委員会に対し、請求する救済の内容の追加を行った。

#### 10 本件申立て後の状況

(1) 24年8月1日、本件第3回審問に先立ち、法人は、本件学校、国立大学法人筑波大学附属高校及び都立高校の教職員の年収の比較について、22歳から5歳間隔で示した年収試算表を当委員会に提出した。

【乙100】

(2) 8月27日、本件第4回審問において、法人側証人が、上記(1)で提出した試算表と、組合で試算する数字とで違いが生ずるのであれば、その試算数字の違いについて組合と議論する旨証言した。

【審4 p18、19】

### 第3 判 断

#### 1 入試手当及び賞与を含む給与改定に係る団体交渉

##### (1) 申立人組合の主張

① 法人は、一連の入試手当や給与改定に係る団体交渉において、組合から説明要求や資料提示要求をしているにもかかわらず、十分な説明や資料提示を行わないなど不誠実な対応をとるとともに、自らの主張に固執し、これを変更しようとしなない。このような法人の態度は、実質的な団体交渉拒否である。

② 組合は、21年度までの入試手当や給与改定の団体交渉について、法人の回答を受け入れるか、賞与等の支給を全く受けられないかの二者択一を強いられ、その都度抗議し、異議を表明しながら、法人の提示した内容でやむを得ず妥結してきた。22年度には、教員にも新人事制度が導入されたが、同制度は、T3からT2へ昇格するには、直近3年間で総合評価のA評価を1回、T2からT1へ昇格するには、直近3年間でA評価を2回取る必要がある。法人が説明会でモデルケースとして説明した35歳までにT2、45歳までにT1に昇格というのは必ずしも容易なことではなく、新人事制度の運用、適用の仕方次第で教職員に大きな経済的不利益を及ぼす危険性が懸念され、組合は、制度の導入には十分に法人と協議する必要性があると考え、従前の賞与等の交渉のように、法人の提案どおり妥

結するのではなく、組合として納得のいくまで交渉を続けた上で妥結するように方針転換を図った。

- ③ 組合における「給与改定」の団体交渉とは、月例給（基本給、調整手当）、賞与（6月期賞与、12月期賞与）を議題としたものであり、入試手当については、法人が給与改定の基準としている国立学校の「年間給与総額」に含まれないため、月例給及び賞与とは独立した議題として交渉がなされているものである。

(2) 被申立人法人の主張

- ① 法人は、組合からの団体交渉の申入れに対し、拒否することなく誠実に対応している。

使用者は、団体交渉において、組合の要求や主張を受け入れたり、譲歩したりする義務はない。また、使用者として、組合の要求があればそれに回答しなければならないとしても、その回答の内容は、労使協定ないし就業規則（賃金規程を含む。）に反しない限りは、特段決まりはないのであるから、その範囲内であればどのような回答であろうとも、自由になし得るところである。

また、組合から賞与等の金額を提示する理由や根拠を求められた場合も、それ相応の理由や根拠を提示して説明していれば十分である。

- ② 新人事制度は、教職員の資質向上を目指して導入したものであり、相対評価ではなく絶対評価を採り入れ、法人における教職員としては遅くとも35歳までにT2に、45歳までにT1に昇格することを期待して制度設計したものである。このモデルケースであれば、従前の給与表に基づく生涯賃金を下回らない。実績が上がらず評価が得られない場合は、昇格・昇給できないこととなる一方、高い評価が得られた場合は、これまで以上に昇給等ができる仕組みになっている。また、組合は、本件の団体交渉において妥結しなくなったのは、新人事制度の導入が契機と主張しているが、本件と新人事制度とは無関係である。

- ③ 法人における「給与改定」の団体交渉とは、入試手当を含む「その年度において改定すべき賃金項目すべて」を議題としたものとする。しかし、組合が主張する「給与改定」には、国立学校の「年間給与総額」

との比較対象としていない入試手当や、6月期及び12月期賞与の中の業績加算部分が除かれることとなる。団体交渉は、賞与のうち業績加算部分を含めて行っているため、業績加算部分を除いた「給与改定」の団体交渉自体存在せず、不誠実団体交渉などあり得ないから、団体交渉に係る申立ては棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

本件に関する一連の団体交渉をみると、入試手当、夏期（又は冬期）賞与、調整手当、新人事制度などを議題として申し入れ、「給与改定」という議題で団体交渉を申し入れているわけではない。しかし、団体交渉の実態は、①入試手当、②賞与を含む給与改定、③新人事制度を3つの柱とし、同じ日に①ないし③について相互に関連性を持ちながらも、ある程度独立して交渉を行っており、給与改定を内容とした団体交渉が行われていた。

そこで、入試手当、賞与などの給与改定に係る団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか否か、以下検討する。

① 入試手当に係る団体交渉について

ア 22年度の入試手当に係る団体交渉は、22年3月5日から11月15日までの間に8回（第2.5(1)）、23年度の入試手当に係る団体交渉と合わせて23年4月14日から11月18日までの間に5回、合計13回実施されている（同(2)）。

当初、組合は、22年3月5日の団体交渉において、21年度に法人が見直した入試手当（一律7万円と作問手当）について異議を表明し、賞与の一環である年度末手当として、基本給や調整手当等の1.0か月分を要求するとともに（第2.5(1)①）、4月15日の団体交渉では、入試における応募者（入学検定料収入）の増加を入試手当に反映させることを要求した（同②ア）。これに対し法人は、この前の3月5日の団体交渉において、入試手当は、応募者総数の大幅増などの大きな情勢変化がない限りは、基本的に金額は固定でいきたいと回答し（第2.5(1)①）、4月15日の交渉では、景気低迷という社会情勢の中、保護者の払う入学検定料を教職員で分け合うのは良くないから、21年度に現行の入試手当に変更した旨回答した（同②ア）。

さらに、組合は、交渉の進展を図るため、22年9月16日の団体交渉において、年度末手当として要求したものを、法人が支給している入試手当の枠組みの中で手当の増額という形で要求し直した（第2.5(1)④）。これに対し法人は、法人の財政状況が必ずしも良くないことや、入試手当を見直してからの期間も短く、この段階でそれを変えるような状況ではないことなどを説明した（第2.5(1)④）。

イ 23年度入試手当（22年度入試手当を含む。）に係る団体交渉は、23年4月14日から11月18日までの間に5回実施されている（第2.5(2)）。

4月14日の団体交渉に先立ち、組合は法人に対し、法人の財政状況等の資料の提出を要求したところ、法人は、小項目が黒塗りになっている財政三表など財政等に関する10点の資料を提示して説明した（第2.5(2)②）。

ウ 上記経緯のとおり、入試手当に係る団体交渉は、22年度については13回、23年度については5回実施されている。また、組合からの説明要求や資料等の要求に対し、法人は、組合が要求する説明や資料ではないものの、多少時間を要しながら、法人の財政状況に関する資料を提示し、入試手当を増額できない理由の説明を行っており、必ずしも十分とはいえないが、それ相応の対応はしているといえる。

一方、組合の対応についてみると、入試手当は法人が21年度に見直しを行っており、その時の交渉では、組合は、異議を表明しながらも結果的には妥結をしている（第2.2(2)①）にもかかわらず、その1年後、入試手当について年度末手当という新たな枠組みで要求し、組合の妥結方針の転換と相まって妥結には至らず、その後も給与改定を含めて妥結できない状況が約2年続いた。このような状況に至った要因は、新人事制度を導入した法人だけではなく、同制度導入後の組合のやや硬直的ともいえる対応にも少なからずあると考えられる。

以上のことを勘案すると、入試手当に係る団体交渉について、法人の対応が不誠実であったとまではいえない。

## ② 賞与を含む給与改定に係る団体交渉について

ア 22年度の賞与を含む給与改定に係る団体交渉は、22年5月24日から

23年4月14日までの間に7回（第2.6(1)）、23年度の賞与を含む給与改定と合わせて5月26日以降4回、合計11回実施されている（第2.6(2)）。

22年5月24日の団体交渉において、法人は組合に対し、調整手当の減率の理由について、国の人事院勧告で給与額が下がった影響である旨説明した。これに対し組合は、調整手当の減率の根拠資料（国立学校と本件学校教職員との年間給与総額の比較表）の開示を求めたところ、法人は、人事院勧告の資料は一般に公開されていると回答し、また、比較表については、法人としては公開しない旨回答した（第2.6(1)②）。

6月7日及び同月30日の団体交渉において、組合は、調整手当の減率撤回と6月期賞与の上積みを要求したが、法人は、人事院勧告の給与額減を理由に組合の要求に応じなかった（第2.6(1)③④）。

7月21日及び9月16日の団体交渉において、組合は法人に対し、国立学校と本件学校との年間給与総額の比較表の提出を要求した。これに対し法人は、書面提示をしなかったものの、別の指標として、国の給与月額を1としたとき、法人は、過去の平均（1.19）でも21年度（1.234）でも国を上回っている旨説明した。さらに、法人は、賞与の月数について妥結するというなら、未妥結の基本給とは切り離し、新人事制度導入前の旧基本給に基づいて賞与を支払い、後日妥結した基本給に基づき調整する旨提案した（第2.6(1)⑤）。

23年4月14日の団体交渉に際し、法人は、法人の財政等に関する10点の資料を開示し説明を行った。これに対し組合は、要求資料とは異なったものであったので、改めて法人に対し年間給与総額の比較表の開示を求めたが、法人は、内部資料としての比較表があることは認めたと上で、今回開示した資料を元に組合自身で計算してほしい旨述べた（第2.6(1)⑧）。

イ 23年度の賞与（6月期のみ）及び給与改定（22年度の賞与を含む給与改定を含む。）に係る団体交渉は、23年5月26日以降4回実施されている（第2.6(2)）。



5月26日の団体交渉において、法人は、賞与の基本部分の削減理由について、22年度と同様に国の人事院勧告で給与額が下がった影響であり、22年度は調整手当の減率で対応したが、23年度は、法人の経営判断として賞与の削減で対応した旨述べた。これに対し組合が、過去に人事院勧告の額が下がったときには賞与を減額しなかったのに、今回はなぜ減額したのか質問したところ、法人は、以前とは違い、今回は建物の改築などの大きな資金需要があった旨回答した（第2.6(2)①）。

6月16日の団体交渉において、法人は、組合から法人の向こう10年の将来構想について問われたところ、試算としてはあるが、まだ検討の途中であるため開示はできない旨説明した（第2.6(2)②）。

8月31日及び11月18日の団体交渉でも、組合は年間給与総額の比較表の開示を求めたが、法人は、試算結果を口頭で述べ、内部的な試算の資料だから開示できない旨回答した（第2.6(2)⑤）。

ウ 賞与を含む給与改定に係る団体交渉は、前記入試手当の団体交渉と同様に22年度については11回、23年度については4回実施され、組合の申入れに対して法人が団体交渉自体を拒否したとの主張もない。

法人が給与改定する場合は、以前から基本的に国の人事院勧告の増減に応じて改定額を定めている（第2.3）。そのため法人は、22年度及び23年度における給与改定についても、人事院勧告の額が下がったことを理由に、調整手当や賞与の減額で対応している旨組合に説明し（第2.6(1)②、(2)①）、新たに根拠資料は提示していないものの、一般に公開されている国の人事院勧告の資料に記載してある旨も併せて説明している（第2.6(1)②）。なお、組合は法人に対し、何度も国立学校と本件学校との年間給与総額の比較表の提出を求めたものの、法人は、組合の要求する書面提示には応じてこなかったが、法人は、代案として、国と法人との給与月額指標を示し、法人が国を上回っている旨説明し（第2.6(1)⑤）、年間給与総額の比較表について、内部資料として存在することを認め、書面提示は行わなかったものの、年間給与総額とは異なる基本給部分のみの国立学校と法人との比較表を

組合に提示し、それを元に組合自身で算出できる旨説明した（同⑧）。また、法人は、組合に対し、賞与の月数について妥結するというなら、新人事制度導入前の旧基本給に基づいて賞与を支払う旨提案する（第2.6(1)⑤）など、法人も、組合の要求に対して、ある程度対応していたことが窺える。

エ 上記のとおり、組合は、賞与を含む給与改定に係る団体交渉において、法人に対して再三にわたり国立学校の年間給与総額と本件学校の年間給与総額との比較表を求めていたが、これは、組合が諾否を検討する前提として、法人が、人事院勧告に基づく国立学校の年間給与総額をどのように試算し、本件学校の年間給与総額とどのように比較しているのかについて疑問を抱いていたためと考えられる。一方、法人は、団体交渉において、年間給与総額の比較は、法人の内部資料としてあることを認めながら、組合に対しては、法人が提示した資料や、国の人事院勧告など一般に公表されている資料をもとに、組合自ら試算することが可能であるとして、組合の要求する年間給与総額の比較表を提示しなかった。

組合は、人事院勧告や法人が提示した資料などをもとに、本件学校と国立学校との年間給与総額を試算し、双方を比較することはある程度可能ではあった。しかし、賃金の仕組みや金額を決定できる法人には、試算、比較が容易であっても、組合にとっては必ずしも容易ではなく、法人の行った試算方法と比較とが明らかにされる必要がある。法人は、内部で試算を行い、比較をしていたのであるから、本件学校と国立学校との年間給与総額の比較表を組合に提示することは、難しいことではない。

実際に、法人が組合に提示した資料は、(ア)「五島育英会（給与・賞与等）改定状況」、(イ)「育英会基本給・国立俸給比較（H15）」、(ウ)「年収比較表（法人管理職、本件学校教員、組合員、地方公務員（教育職員のみと全職員）、国家公務員（全職員）（17年～21年）」などであり（第2.6(1)⑧）、組合の要求する国立学校と本件学校との年間給与総額の比較表ではない。個々の資料をみても、上記(イ)は年間給与総額で

はなく、単に基本給の比較であり、しかも、15年度の比較ということで、8年も前であり、上記(ウ)については、年収比較表ではあるものの、肝心の国立学校が入っていない。したがって、これら法人の提示資料から、組合自らが、国立学校と本件学校との年間給与総額の比較表を作成するのは困難であると考えられ、法人の資料提示は不十分なものであったといえる。

法人は、組合から賞与等の金額を提示する理由や根拠を求められた場合も、それ相応の理由や根拠を提示して説明していれば十分であると主張する。しかし、本件の場合、法人の資料提示が上記の通り不十分であり、それを補足すべき法人の説明も、この後の団体交渉で、組合が法人に対して、再度年間給与総額の比較表の提出を求めている(第2. 6(2)⑤)ことから、組合が納得していないことは確かであり、法人が組合に対し、年間給与総額の比較表を提示し、その算出根拠や試算の方法等について、組合が納得できるよう説明すべきであったといわざるを得ない。

オ また、本件審査手続において、法人は、法人と国立大学法人筑波大学附属高校及び都立高校の教職員との年収比較ができる試算表を当委員会に提出し(第2. 10(1))、本件審問において、法人側証人が、上記試算表と、組合で試算する数字とで違いが生ずるのであれば、その試算数字の違いについて組合と議論する旨証言した(同(2))。このような、団体交渉の際に提示可能であった試算表をあえて本件審査手続まで提示せず、組合に試算を行わせて、その違いを議論すればよいとする法人の態度は、組合の理解を得ようと努めているとはいえない。また、法人が、このような試算表を団体交渉の際に組合に提示していれば、組合の疑問点もある程度解消され、交渉が前進する可能性があったにもかかわらず、それまでに提示した資料等で組合に試算させようとした法人の対応には、問題があったといわざるを得ない。

カ 以上のとおり、賞与を含む給与改定に係る団体交渉における法人の対応は、組合からの要求にある程度答えていたと評価することができる面はある。しかし、組合が法人に対して再三にわたり要求していた

国立学校と本件学校との年間給与総額の比較に関する資料提出及び説明については不十分であり、法人は、団体交渉時に提示可能な資料も、その時には提示せず、本件審査手続に入ってから提示しており、自らの主張を組合に納得させることや、交渉を前進させようとする態度には欠けていた。よって、当該団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったといえることができる。

## 2 入試手当及び賞与の仮支給について

### (1) 申立人組合の主張

- ① 組合が法人に、入試手当及び賞与の仮支給を何回も要求しているにもかかわらず、法人がこれを拒否することは、組合員に対し経済的な不利益を与え、組合を弱体化させるという効果を意図したものである。また、仮支給は、組合員の生活の安定のために必要である。
- ② 賞与等は支給が定められている給与規程上の給与の一部で、生活給的要素も強い。法人が未妥結を理由として、組合員に対し、約2年間にわたって賞与等を支給しないことで、組合員は、少ない者でも年間約200万円の減収となるなど、大きな経済的不利益を被っている。具体的には、住宅ローンの返済、養育費、教育費、保険料の支払いなどにより生活が困窮し、積立金や貯金を取り崩したりしてカバーするなど、組合員の生活設計に変更が生じたり、組合員だけではなく、その家族にも生活不安が生ずるなど影響が及んでいる。

また、法人が年末調整における賞与等の未支給部分も含めた金額での源泉徴収票を発行したことにより、未支給であるにもかかわらず支給された金額を基礎として算出された住民税負担が発生するなど、納税での不利益も被っている。

- ③ 23年8月、退職する組合員が、それまでの未払い賞与等の支給について、法人に相談した。当該組合員は、法人の事務局から、組合を脱退するので未払いの賞与等の支給を要求する旨の文書案(23年8月14日付け)を提示されるとともに、この内容を自筆で書き写して提出するよう言われ、同年8月29日付けで法人に提出した。このことは、未払いの賞与等の支給を受けるのなら組合を脱退しろという、法人が退職する組合員に

対して行っている脱退勧奨であり、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人法人の主張

① 法人が仮支給をしないのは、賞与等について団体交渉を継続中であり、未だに合意、妥結できていないからである。組合が仮支給を要求するものについては、いずれ合意、妥結すれば支払われるものであり、組合が妥結せず団体交渉を継続し、賞与等の支給を受けられないということは組合の自由な選択の結果であり、組合は、組合員が年間約200万円の減収で、大きな経済的不利益を被っているとか、源泉徴収票の発行により、納税上の不利益を被っていると主張するが、法人として組合員に何ら不利益を与えるものではないし、組合を弱体化させる意図などない。また、源泉徴収票の取扱いについては、税務署の指導により行っているものである。

② 法人は、以前にも定年退職した元組合員に対して、今回と同様の対応をしており、法人の基本的な考えとしては、退職するのであっても組合員である限り、妥結しなければ賞与等の支給はしないということなので、この件は、脱退勧奨ではなく、本人が自らの判断で、23年8月29日付けで法人に対し文書を提出しているものである。また、妥結していないにもかかわらず、組合員に支払うことのほうが組合活動に対する不当介入である。

(3) 当委員会の判断

① 賞与等の支給は、法人の給与規程に定められている。実際の支給は、入試手当についても賞与についても、法人がそれぞれの支給前に支給要領を策定し、それに基づいて教職員に対して支給しているが、組合員に対しては、支給予定日前の団体交渉の時に、法人が、支給要領の内容について説明し、その後の交渉で妥結した内容に基づいて支払われており（第2.2(1)）、22年度の入試手当の前までは、組合は異議を表明しながらも、法人の提示どおり妥結していた（同(2)）。

しかし、22年度の入試手当に係る団体交渉以降、組合は、賞与等の仮支給を要求し、法人と何度も団体交渉を行ったものの妥結には至らなかったため、賞与等が支払われず、組合員の年収は、少ない者でも年間約

200万円の減収となった（第2. 7(1)）。組合は、賞与等は、生活給的要素が強く、年間で約200万円の減収という大きな経済的不利益により、住宅ローンの返済や養育費等の支払いに困窮し、組合員だけではなく、その家族にも生活不安の影響が生じたと主張する。さらに、法人が賞与等の未払金を含めた金額に基づき源泉徴収票を発行したため、組合員には、住民税等の負担が発生したり（第2. 7(2)）、賞与等の支払い遅延時に、法人が私学共済貯金等の立替えを行わなくなったこと（同(3)）などの事実があった。

確かに、賞与等の不支給により、組合員が年間で約200万円という大きな経済的不利益が生じ、それが生活面や納税面など様々なところに影響を及ぼしていることが認められるが、このように、経済的に厳しくなっていくことは、組合としても容易に推測できたものであり、それにもかかわらず、組合は法人と妥結をせず、その結果、賞与等が不支給状態となり、それが1年、2年と続くことによって累積し、組合員が多大な経済的不利益を被ることになったのである。法人は、妥結すれば支払う旨を一貫して述べており、実際に、当初の申立て事項であった22年度の入試手当、6月期賞与及び12月期賞与については、組合と法人とで妥結をし、法人は、組合員に対し、上記賞与等を支給している（第2. 5(1)⑧、同6(1)⑩）。また、法人は組合に対し、入試手当のうち一律支給部分か作問手当のいずれかが合意できれば、合意できた部分についてのみ分けて支給することや（第2. 5(1)④）、賞与の月数について妥結するというなら、新人事制度導入前の旧基本給に基づいて賞与を支払うことを提案するなど（同6(1)⑤）、一定の妥協案を示して支払う方策を考えていたことが窺われる。

また、本件のように、団体交渉において、組合員に係る賞与等の支給内容を決定するような場合、労使で妥結し、その支給内容が定まるまでは、法人が組合員に対する賞与等の支払義務を負うものではないのであるから、法人が、当該団体交渉において、組合の弱体化を図るべく殊更に妥結を困難にしたというような特別の事情が認められない限り、組合の要求する賞与等の仮支給に法人が応じなくとも、それが直ちに不当労

働行為に該当するとはいえない。本件の場合、入試手当に係る団体交渉における法人の対応は、前記1(3)①で判断したとおり、不誠実とまではいえず、一方、賞与を含む給与改定に係る交渉は、同②で判断したとおり、年間給与総額に関する説明や資料提出が不十分などの理由により、不誠実なものであったとはいえず、上記のとおり、一定の妥協案を示して支払う方策を考えていたことなど、法人の団体交渉における対応によって、組合が妥結できないような状況に追い込まれていたとまではいえない。

このように、団体交渉において、組合と法人とが妥結できなかったため、組合員が、法人から賞与等の支給を受けられず経済的不利益を被ったことは、法人の団体交渉における対応によって、組合が妥結できないような状況に追い込まれたものとはいえず、かえって、法人は一定の妥協案を示して賞与等の支給をしようとしていたことが窺えるのであるから、組合が法人の提案に同意しなかったことによる結果であるということが出来る。

約2年間、法人が組合員に賞与等を支払わなかったため、組合員に多大な経済的不利益が生じたことは確かであり、それにより組合員が心理的に動揺し、組合員の家族に影響が及んだものと思料される。しかし、これは、上記のとおり、組合が法人の提案に同意しなかった結果生じたことであり、法人が未妥結を理由に、組合員に対し賞与等を仮支給しなかったことをもって、組合員に経済的打撃を与え、組合を弱体化させることを意図したものとまではいえない。

- ② 23年8月、退職する組合員が、法人に対し、これまでの未支給分の賞与等の支給を求めて組合を脱退する旨の文書を提出したことについて（第2.7(5)）、法人は、この文書は当該組合員が自らの意思で提出したものであり、脱退勧奨ではないと主張する一方、組合は、未支給分の賞与等の支給を求めて法人が自ら作成した文書案のとおり当該組合員に自筆で書かせて提出させたものであり、未払いの賞与等を受給するなら組合を脱退せよという脱退勧奨であると主張する。

しかるに、この時点において、組合と法人とは未妥結で賞与等が支払

われていない状況であったので、組合員の退職時に、法人が、組合を脱退する意思を確認するために文書提出を求めたと考えるのが妥当であり、この文書提出に係る法人の行為が、直ちに組合が主張するように脱退勧奨になるとまではいえない。

なお、20年度の6月期賞与の支給等について、法人と旧武蔵工業大学教職員組合とが妥結していないにもかかわらず、法人が上記労働組合に対して、未妥結にもかかわらず支払う旨約した文書を出した事実があるが、結果的に、双方は支給日前に妥結をしており（第2.8）、先例とはならず、法人が、組合と法人傘下校にある他の労働組合とを差別的に取り扱ったとまではいえないのであるから、上記判断を左右しない。

- ③ 以上のとおり、法人が、団体交渉における組合との未妥結を理由に、組合員に対して賞与等を仮支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い、又は組合の運営に対する支配介入には当たらない。

### 3 救済方法について

賞与を含む給与改定に係る団体交渉における法人の対応については、不誠実であると認められるが、22年度の6月期賞与及び12月期賞与については、既に妥結の上、組合員に支給され、組合は上記賞与の仮支給に係る請求を取り下げていること、また、23年度6月期賞与については、未妥結であるとしても、本件審査手続において、法人は、本件学校と国立大学法人筑波大学附属高校及び都立高校の教職員の年収を比較した試算表を提出していることに鑑み、本件の救済としては、主文第1項のとおり、文書掲示を命ずるのが相当である。

### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、22年度及び23年度の賞与を含む給与改定に係る団体交渉における法人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、いずれも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25年8月27日



東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一