

# 命 令 書 (写)

再審査申立人 関西単一労働組合

再審査被申立人 国立大学法人大阪大学

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第34号事件(初審大阪府労委平成22年(不)第56号事件)について、当委員会は、平成26年1月15日第169回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一、同長谷部由起子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

平成16年4月1日（以下「平成」の元号は省略）、旧国立大学大阪大学は、国立大学法人法の規定により、国立大学法人大阪大学（以下、旧国立大学大阪大学を含めて「大学」）となった（以下、当該事実を「法人化」）。大学が制定した短時間勤務の非常勤職員に係る就業規則（以下「就業規則」。後記第3の2(1)キ）には、労働契約の更新可能年数を「大学が特に必要と認めた場合を除き」最長6年とする旨の規定（以下「6年条項」）があったが、同日、大学は、6年条項の運用に係る役員会の申合せ事項（以下「16.4.1申合せ事項」。同2(1)キ）として、法人化前から在職する短時間勤務の非常勤職員（以下「長期非常勤職員」）については、当分の間、労働契約の更新可能年数に制限を設けない旨の取扱いを定めた（以下、この旨の規定を「当分の間規定」）。

21年10月26日、大学は、当分の間規定による経過措置を27年3月末をもって廃止する旨を記載した「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」。同3(1)ア）を長期非常勤職員らに配付した。

本件は、大学が、21.10.26お知らせを配付した後、同お知らせの内容（以下「当分の間規定撤廃問題」）に関し、関西単一労働組合（以下「組合」）及び関西単一労働組合大阪大学分会（以下「分会」）との間で行った21年11月4日、同月25日、同年12月18日及び22年1月21日の団体交渉（以下、団体交渉を「団交」。上記4回の団交をそれぞれ「21.11.4団交」、「21.11.25団交」、「21.12.18団交」及び「22.1.21団交」、総称して「本件団交」）において不誠実に対応し、22.1.21団交後、当分の間規定撤廃問題に関する団交を拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、22年9月15日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立てがあった事件である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

## 3 本件初審命令及び再審査申立ての要旨

大阪府労委は、24年6月15日付けで、本件救済申立てを棄却することを決定し、同月18日、命令書を交付した。組合は、同年7月3日、上記初審命令を不服として再審査を申し立てた。

## 4 本件の争点

当分の間規定撤廃問題に関する団交における大学の対応は、労組法第7条第2号に該当するといえるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

- (1) 21.10.26お知らせ配付前は具体的な協議を行っていなかったこと

ア 21.10.26お知らせ配付前の大学と組合との交渉においては、分会長のX1（以下「X1」又は「X1分会長」）を含む非常勤職員への「定年制」の適用問題等が大きな比重を占めており、当分の間規定については、団交でやりとりをした程度である。すなわち、18年10月4日の団交（以下「18.10.4団交」）で、大学の人事労務室員として出席していたY1教授（以下「Y1人事労務室員」）が当分の間規定の撤廃について「私見」を述べ、その内容が大学の19年3月8日付け書面（以下「19.3.8回答書」）に記載されたことから、組合は同月29日の団交（以下「19.3.29団交」）及び20年4月9日の団交で大学を質したところ、大学は撤廃の時期は未定である旨述べたという程度のものであった。

21.10.26お知らせが配付されるまでは、大学から撤廃の時期や

撤廃に伴う代替措置等が示されることはなく、具体的な協議は行っていない。したがって、本件の争点については、21.10.26お知らせ配付後の交渉経過のみをもって判断されるべきである。

イ 大学は、法人化当時の組合の要求である「非常勤職員の雇用期限」の撤廃と、「当分の間規定を撤廃しないこと」とが組合の要求として同一であり、法人化前後からこれらについて交渉が行われており、21.10.26お知らせ配付前の時点で議論が尽くされ膠着状態にあった旨主張するが、失当である。組合は、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃要求に基づき、その個別要求として、短時間勤務の非常勤職員の労働契約期間を原則3年・最長6年とする旨の「短期雇用制度」や、60歳に達した者に適用される「定年制」などの撤廃を求めてきた。「当分の間規定を撤廃しないこと」という要求は、長期非常勤職員のみが関わるものであり、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃要求の個別要求なのであるから、両要求が同一の要求であるとして、それぞれの交渉経過を区別せずに捉えることは誤りである。

また、上記アのとおり、21.10.26お知らせ配付前は当分の間規定の撤廃について具体的な協議は行っていないのであるから、議論が尽くされたとか、交渉が膠着状態に陥っていたなどとはいえない。

(2) 21.10.26お知らせ配付後の団交における大学の対応が不誠実であったこと

ア 大学は、21.10.26お知らせの配付後に組合と21.11.4団交を行ったが、同団交では21.10.26お知らせを読み上げ、結論を固定した説明を行うことに終始したのであり、同団交は実質的な協議が行われない形式的なものであった。大学は、21.10.26お知らせの配

付時点でその内容を決定していたことを、21年12月9日の団交（以下「21.12.9団交」）で認めており、また、21.10.26お知らせの配付からわずか1か月後の役員会（以下「21.11.24役員会」）でその内容を決定したこと（以下、当該事実を「役員会決定」）からも、大学が組合も含めた労働組合との交渉を想定しておらず、21.11.4団交が形式的なものであったことは明らかである。

組合は、当分の間規定を撤廃することを前提として、その終期の延長のみを要求するような立場は取らないが、大学が、同規定の撤廃とともに導入し、長期非常勤職員の登用を図るとした「特例職員制度」について、21.11.4団交で具体的な要求を行った。すなわち、①仮に特例職員制度を認めるとしても、長期非常勤職員全員を採用する制度に改めること、②長期非常勤職員全員を継続雇用した場合と特例職員制度を導入した場合の各人件費総額及びそれぞれの経済的負担の違いを明らかにすることである。しかし、大学は、上記①については検討すら行わず拒否し、②についてはわからないと述べるのみであった。

イ 大学が、21.11.4団交の継続交渉を21.11.24役員会の翌日に設定したことは、作為的である。役員会決定後に行われた21.11.25団交以降の3回の団交は全く意味がなく、形式的に行われたにすぎない。21.11.25団交において、大学は「役員会で決定したので粛々と進めていく」などと開き直って協議しようとし、21.12.18団交でも同様の態度であった。組合は同団交において、21.10.26お知らせの内容を再検討するよう求めたが、22.1.21団交で、大学は再検討の内容を明らかにしなかった。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」）及び「『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』補足」（以下「当分の間規定Q&A補足」）なる資料を交付したが、それらを読み上げることも説明することもしなかった。その上、組合の要求が同じである以上交渉を継続する必要はないなどと述べ、以後の団交を拒否したのである。

ウ 本件団交の時間は、大学により、就業開始前の午前9時から1時間に制限されていた。団交の開始時には、大学側出席者から「1時間をお願いします」との発言がなされた。このような時間制限の下、大学は決定事項の説明に終始したのであるから、実質的な協議は行い得なかった。組合は結成以来、就業時間後に団交を行うことを要求しているが、大学は、就業開始前の1時間という団交時間を一貫して組合に押しつけてきたのである。

エ 以上のとおり、大学は本件団交において決定事項の説明に終始し、実質的な協議を行おうとしなかった上、そのような形式的な交渉をも継続することを拒否した。かかる対応は組合の交渉権を否定するものであり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 大学には21. 10. 26お知らせの配付ないし役員会決定の前に組合と協議し合意する義務があったこと

大学は、組合の反対にもかかわらず就業規則を制定し、短時間勤務の非常勤職員に係る「短期雇用制度」を導入する一方、その恣意的運用として当分の間規定を定め、長期非常勤職員を同制度の例外扱いにしながら、今回、またも恣意的かつ一方的に当分の間規定の撤廃を決定した。しかし、当分の間規定の撤廃は長期非常勤職員の解雇であり、重大な労働条件の不利益変更であるから、大学には、21. 10. 26お知らせの配付ないし役員会決定の前に組合と協議し合意

する義務があったのである。大学と組合とが一定の事項について事前に協議ないし合意する旨の約款（以下「事前協議・合意約款」）を締結していないことは、上記の義務を免じられる理由にはならない。

また、21. 10. 26お知らせの配付当時、分会には長期非常勤職員である組合員がいたのであるから、同お知らせの内容は義務的団交事項であり、大学には上記の義務があったのである。

大学が組合に提案することなく21. 10. 26お知らせを配付し、交渉の途中にもかかわらず役員会決定をしたことは、労働組合を無視する態度の表れである。

## 2 大学の主張

### (1) 21. 10. 26お知らせ配付前から団交での議論が尽くされていたこと

まず、組合が求める「当分の間規定を撤廃しないこと」、すなわち当分の間規定の維持要求とは、同規定による経過措置の終期を「未来永劫」確定せず、労働契約期間の制限なしに非常勤職員を雇用し続けることである。かかる要求は、組合が「有期雇用をなくすべき」という基本姿勢のもと、法人化当時から一貫して要求している「非常勤職員の雇用期限」の撤廃と同一のものである。

そして、大学と組合は、法人化当時から21. 10. 26お知らせ配付までの間、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃や当分の間規定による経過措置の終期確定の問題について、継続的に団交でやりとりを行ってきた。予め団交議題として明示されていなくても、議論が当分の間規定に及ぶことがあり、また、組合が随時話を持ち出し、同じようなやりとりを繰り返してきた。

19年以降の団交（19. 3. 29団交及び20年4月9日の団交）では、大学は、19. 3. 8回答書を踏まえ、①労働契約期間に上限を設け

る必要性、②当分の間規定による経過措置の終期を確定させる必要性（非常勤職員間の不均衡の解消）について説明を行った。しかし、組合は、大学の説明を一切受け付けない硬直的な態度であり、例えば当分の間規定の撤廃を前提に、ある時点まで同規定の留保を求めるなどの具体的な要求はなかった。21.10.26お知らせを配付する前から、当分の間規定の撤廃についてのお互いの見解の相違は明白になっており、交渉は膠着状態に陥っていたのである。

(2) 21.10.26お知らせ配付後の団交で大学が誠実に対応したこと

ア 21.11.4団交において、大学は、21.10.26お知らせの内容とともに、特例職員制度の雇用条件（常勤職員と同待遇であり週40時間勤務となること等）や「勤続慰労金」の詳しい内容を説明した。組合からは、非常勤職員の中には週30時間勤務を希望する者もいること等、特例職員の雇用条件について意見や質問があったが、大学は、常勤職員については法令上の権利を上回る短時間勤務の制度があり、特例職員になればその中での対応ができる旨回答した。また、特例職員について、向こう5年間の採用予定人数を質問されたが、大学は、初めての試験であり受験者数もわからず、他の試験の採用者数や退職者数等によっても変動するため答えようがない旨回答した。

さらに、組合は、当分の間規定の終期を確定する理由が財政の悪化であると誤解し、「長期非常勤職員全員を継続雇用した場合と特例職員制度を導入した場合の各人件費総額及びそれぞれの経済的負担の違いを明らかにすること」を求めてきたが、これに対しては、同規定の終期確定は財政の悪化が理由ではないことを説明し、特例職員の採用予定人数が当該時点では不確定であること等から、向こう5年間の人件費総額等を示すことはできない旨を

回答した。

このように、21.11.4団交では、21.10.26お知らせの内容について踏み込んだ議論も行ったが、それでも組合は、従前と変わらず当分の間規定の維持及び長期非常勤職員全員の継続雇用という要求に固執したため、大学も従前同様の回答を繰り返さざるを得なかった。

イ 21.11.25団交でも、組合は従前同様の要求を繰り返し、また、特例職員の採用試験を行わずに長期非常勤職員全員を採用すべきであるなどと主張したため、大学は、税金たる運営費交付金で人件費の大半が賄われる法人として、非常勤職員を公平に採用するために試験を行う必要がある等と回答した。また、同団交に先立ち、特例職員の第1回採用予定人数（50名）が公表されており、この点に議論が及んだ際には、21.11.4団交と同様の回答を行った。

21.12.18団交での協議内容は、おおむね前2回の団交と同様であったが、組合が21.10.26お知らせの再検討を求めたことから、大学は、22.1.21団交で当分の間規定Q&A及び当分の間規定Q&A補足を交付し、これに沿って再検討の結果を説明した。

このように、役員会決定後の団交でも大学は誠実に対応したが、組合は大学の説明を受け付けず、従前どおりの要求に立ち返ってしまい、交渉は膠着状態に陥っていたのである。

なお、組合は、21.11.24役員会の後に21.11.25団交が設定されたことは大学の作為であり、役員会決定後の団交は無意味である旨主張するが、失当である。団交の日程は出席者の予定に応じて機械的に決定している。そして、21.10.26お知らせの内容について労働組合と交渉し合意することなく役員会で決定することに何

ら問題はない上、役員会の決定事項であっても随時修正・変更されることがあるのであるから、団交が無意味になることはない。

ウ 大学が組合との団交を就業開始時間前に行うことを希望したのは、人件費が税金で賄われていることに配慮したものである。職員たる組合員が勤務時間内に行う業務外の行動について人件費を投入することは難しく、他方、職員たる大学側担当者の業務が勤務時間外に及ぶことも避ける必要があることから、組合側出席者の勤務時間外であり、大学側担当者の勤務時間内となる日時を提案せざるを得ないのである。また、組合との日程調整の際に団交時間を1時間とした場合には、団交開始前にその旨確認しているが、交渉内容等に応じて延長することも少なくない。

エ 以上のとおり、大学は本件団交において誠実に対応したが、組合との見解の相違は明白であり、21.10.26お知らせ配付前の交渉と同様に膠着状態に陥っていたことから、22.1.21団交で、以後の団交を行わない旨回答したものである。大学の対応が労組法第7条第2号に該当する旨の組合の主張は、「結果的に組合の要求をほとんど認めていないこと」のみを実質的な根拠としているというほかはなく、失当である。

(3) 大学には当分の間規定撤廃問題について組合と事前に協議し合意する義務はないこと

組合は、当分の間規定の撤廃が労働条件の不利益変更である旨主張するが、同規定による経過措置の終期を確定することは、就業規則の制定当時から予定されていたものであり、そもそも「変更」には当たらない。

また、組合は、大学との間で事前協議・合意約款が締結されていなくても、大学には当分の間規定の撤廃について21.10.26お知らせ

の配付ないし役員会決定の前に組合と協議ないし合意する義務があった旨主張するが、失当である。団交の手續につき労使間で特段の合意が形成されていなければ、使用者が労働組合に対して、事前に労使間協議を申し入れなければならない一般的・抽象的義務は存在しない。また、もとより、団交においては、「労使双方」が誠実な交渉を行う義務を負うものと解されているが、団交の結果、妥結ないし労働協約を締結する義務まで課されているわけではない。そして、正当な理由がある場合には団交を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、そ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のである。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 大学

大学は、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、国立大学である大阪大学を設置し、運営している国立大学法人であって、その教職員数は約9000名である（初審審問終結時）。大学は、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（法人化）。

##### (2) 組合

組合は、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、その組合員数は約70名である（初審審問終結時）。

分会は、昭和54年から大学に非常勤職員（時間雇用職員）として勤務していたX1を分会長として、14年8月1日に結成された。分会は、15年6月19日に人事院に職員団体として登録され、以後法人化までの間は同職員団体が大学と交渉を行っていた（以下、同職員団体についても「分会」）。

なお、21.10.26お知らせ配付当時、分会には、長期非常勤職員が1名加入していた。

### (3) 労使間の争訟の経過等

ア 組合は、法人化当時から、就業規則の制定及び労働契約期間の上限設定等に反対し、その撤回等を大学に要求している。18年2月7日には、大学による①組合員への就業規則の適用、②就業規則第2条第4項の適用によるX1分会長の雇止め（下記ウ）、③上記①及び②に係る不誠実団交等が不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立てを行った（大阪府労委平成18年（不）第7号事件）。同労委は、上記申立てを棄却ないし却下する命令を発し、組合は、当委員会に再審査を申し立てた（中労委平成19年（不再）第56号事件）。当委員会は、21年2月18日付けで組合の再審査申立てを棄却する命令を発した。同命令は既に確定している。

イ 大学と組合は、当審結審に至るまで、事前協議・合意約款を締結していない。

ウ 大学は、18年3月31日、短時間勤務の非常勤職員は満60歳を超えて労働契約を更新しない旨を定めた就業規則第2条第4項

(下記2(1)キ)をX1分会長に適用し、同人の雇用契約を終了させたところ、同人は、雇用契約は期間の定めのないものであると主張し、大学を被告とする地位確認等請求訴訟を大阪地方裁判所に提起した(平成19年(ワ)第3059事件)。同裁判所は請求を棄却する判決を言い渡し、X1分会長は大阪高等裁判所に控訴した(平成20年(ネ)第2121号事件)ところ、同裁判所は同年11月27日付けで控訴を棄却する判決を言い渡した。同判決は既に確定している。

(4) 分会以外の労働組合

大学には、分会のほか、大阪大学教職員組合及び大阪大学箕面地区教職員組合等、複数の労働組合が存在する。

2 21.10.26お知らせ配付前の労働契約期間等をめぐる交渉経過

(1) 法人化以前

ア 大学は、15年12月17日付けで、「大阪大学非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則(案)」(以下「就業規則案」)を公表した。同案第2条には就業規則第2条(下記キ)とほぼ同内容の規定があり、また、附則により、同条に規定する労働契約期間には、法人化前の「時間雇用職員」としての継続勤務期間を含む旨が定められていた。

イ 分会は、16年1月27日付け「抗議申し入れならびに要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、法人化に当たっての非常勤職員全員の雇用及び就業規則案の撤回等を要求し、大学に団交を申し入れる旨が記載されていた。また、同書面の別紙に

は就業規則案に係る要求事項が記載されており、第2条については、①短時間の非常勤職員について「3年以内、更新期間を含め6年を超えないもの」とする等、非常勤職員の雇用期間を設けることは使い捨てを目的とするものであるから撤廃せよ、②労働契約期間に「法人化前の継続勤務期間を含む」とすることは、既に6年以上働いている非常勤職員に対する解雇通告であるから撤回せよ等と記載されていた。

ウ 16年2月23日、大学と分会は団交を行った。大学は、非常勤職員全員の雇用は困難である旨、就業規則案は撤回しない旨回答した。分会は、同月27日付けで大学の上記回答に抗議するとともに、継続交渉を申し入れた。

エ 16年2月27日、大学法人化準備検討委員会は、就業規則の最終案を決定し、これに、当分の間規定を含む「就業規則申合せ事項（案）」（以下「申合せ事項案」）を付加した。申合せ事項案の内容は次のとおりである。

「標記就業規則第2条第2項の適用（運用）に当たっては、以下の点を了解事項として申し合わせる。

1 法人化の前から大阪大学（略）に時間雇用職員として在籍し、平成16年3月30日まで時間雇用職員としてその雇用を継続してきた者を同年4月1日以降、大学が短時間勤務職員として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ものとする。ただし、このことは、就業規則第2条第3項及び第4項の規定の適用を排除するものではない。

2 平成16年4月1日以降、短時間勤務職員として大学が新たに雇用する者については、前項の例外的運用を行わない旨、周知徹底を図るものとする。」

大学は、法人化に当たり就業規則をそのまま適用する場合、短時間勤務の非常勤職員の中に労働契約期間が6年を超える者が生じることから、当分の間規定により、就業規則の運用上の経過措置を定めることとしたものであった。

オ 16年3月2日、分会は、「要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、就業規則の最終案及び申合せ事項案を上記ウの継続交渉申入れに追加して交渉議題とすることを要求する旨が記載されていた。

また、同月15日、分会は、「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、申合せ事項案について、「あくまで非常勤職員の継続雇用をしないことを前提とするもの」であり、「『大学法人化』が軌道にのるまでのつなぎとして、まさに『当分の間』の継続雇用しか考えていない」等と記載され、同月2日付け「要求書」等について団交を要求する旨が記載されていた。

カ 16年3月24日、分会と大学は団交を行った。大学は、在職している非常勤職員については今後は3年間を基本に雇用を継続し、最大限定年までの雇用の可能性はある旨述べた。

キ 16年4月1日、大学は国立大学法人となり、就業規則（「大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則」）を適用した。

第2条の規定は次のとおりである。

「(労働契約の期間等)

第2条 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。

2 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。

3 前項の規定にかかわらず、第16条第1項各号に規定する事由が存在する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。

4 前3項に定める場合のほか、職員の年齢が満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に認めたときは、この限りでない。」

また、同日、大学は、申合せ事項案(上記エ)と同内容の16.4.1申合せ事項(「国立大学法人大阪大学非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則申合せ事項」)を定めた。

(2) 法人化後18.10.4団交まで

ア 16年4月19日、組合及び分会(以下「組合」と総称)は、「要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、「非常勤職員の雇用期限を撤廃すること」、「非常勤職員の定年制を廃止すること」を含む要求事項が記載されていた。

同月30日、組合と大学は、組合の上記要求事項について団交を行った。大学は、組合の要求には応じられない旨述べた。

イ 17年3月3日、組合は、同年2月28日付けの「要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、「非常勤職員の雇用期限を撤廃すること」、「非常勤職員の定年制を廃止すること」を含む要求事項が記載されていた。

ウ 17年4月8日、組合は、「抗議および団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、「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。また、法人化以降採用の非常勤職員の短期雇用化を撤回すること。」を含む要求事項が記載されていた。

エ 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。大学は、組合の同年2月28日付け書面（上記イ）及び4月8日付け書面（上記ウ）への回答を、それぞれ書面（以下「17.4.19第一回答書」及び「17.4.19第二回答書」）で交付した。

(ア) 17.4.19第一回答書には、「非常勤職員の雇用期限を撤廃すること」との項目について、常勤職員に定年があるように、非常勤職員についても「雇用期限（更新の限度）」が必要であり、これを撤廃する考えはない旨が記載されていた。また、「非常勤職員の定年制を廃止すること」との項目について、常勤職員の定年相当年齢を「非常勤職員の雇用期限」として定めており、常勤職員の定年制や「非常勤職員の雇用期限」を撤廃する考えはない旨が記載されていた。

(イ) 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、常勤職員の定年相当年齢を「非常勤職員の雇用期限」

として定めており、こうした定年制や「雇用期限」の制度は今後とも必要であり撤廃する考えはない旨が記載されていた。また、「労働契約の更新可能年数の撤廃要求について」として、労働契約の更新可能年数について16.4.1申合せ事項に定めた取扱いは、十分な検討を経て大学として決定したものであり、変更する考えはない旨が記載されていた。

オ 17年6月3日、組合と大学は、非常勤職員の夏期休暇等を議題として団交を行った。同団交において、大学は、「回答 非常勤職員の雇用期限について」と題する書面を組合に交付した。同書面には、17.4.19第一回答書及び17.4.19第二回答書（上記エ）と同様に、定年制や雇用期限の制度を撤廃する考えはない旨が記載されていた。

カ 組合は、①17年6月14日、②8月3日及び③9月9日付けで「抗議および団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。上記①の書面は、同年2月28日付け書面に記載した要求事項（上記イ）等について継続交渉を申し入れるものであり、②の書面は、「非常勤職員の雇用期限・定年制を撤廃せよ」、「2006年3月31日、定年制を適用される非常勤職員、および雇用期限（若年定年制）を適用される非常勤職員を継続雇用せよ」等の要求事項について団交を申し入れるものであった。また、③の書面は、上記②の要求事項のほか、「新規採用非常勤職員の雇用期限3年から6年という年数の根拠を明らかにせよ」等の要求事項について団交を申し入れるものであった。

キ 大学は、上記カ各の各団交申入れに対し、17年6月20日、8月8日及び9月16日付け書面により回答した。これらの書面には、同年6月3日付け書面（上記オ）とおおむね同内容及び当該時点での団交は行わない旨が記載されていた。

ク 17年9月22日、組合は、「抗議および団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、「新規採用非常勤職員の雇用期限（3年から6年）の根拠についての貴職の回答は、改悪労働基準法第14条を並べ立て、『最長3年の労働契約を1回更新することを念頭において、更新の限度を6年とした』と書いているだけである」、「長期非常勤職員の定年制廃止と、新規採用非常勤職員の雇用期限撤廃は雇用＝解雇問題」である等と記載され、「非常勤職員の雇用期限・定年制を撤廃せよ」等の要求事項について団交を申し入れる旨が記載されていた。

ケ 17年10月14日、大学と組合は、「非常勤職員の定年制」を議題として団交を行った。大学は、組合の同年9月22日付け書面（上記ク）に対し、同年6月3日付け書面（上記オ）とおおむね同内容を書面により回答した。

コ 17年10月24日、組合は、「要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、「非常勤職員の雇用期限・定年制」の撤廃を含む要求事項が記載されていた。

同年11月18日、組合と大学は、「非常勤職員の雇用期限」等を議題として団交を行った。大学は、「非常勤職員の雇用期限・定年制」は撤廃しない旨の回答を記載した書面を組合に交付

した。

サ 18年1月19日、組合と大学は、「非常勤職員の雇用期限」等を議題として団交を行った。同団交で大学が交付した書面には、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃及び継続雇用問題については従前の交渉及び文書回答のとおりである旨、及びこの問題については団交を打ち切ることにしたい旨が記載されていた。

シ 18年1月23日、組合は、大学の団交拒否に抗議し、「非常勤職員の60歳定年制」等について団交を申し入れる書面を提出した。これに対し、大学は、同月25日付け書面により、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃・継続雇用については同月19日の文書回答のとおりである旨回答した。

ス 18年3月1日、組合は、「要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、18年度の賃上げ等の要求のほか、①X1分会長ら10名の長期非常勤職員に対して「60歳定年制」による同月末の解雇を行わないこと、②「非常勤職員の60歳定年制」の撤廃及び③「非常勤職員の雇用期限」の撤廃を含む要求事項が記載されていた。

セ 18年7月7日、組合と大学は、組合の同年3月1日付け「要求書」（上記ス）を議題として団交を行った。同団交では、主に賃金問題についてやりとりが行われた。

ソ 18年9月10日、分会は「阪大分会ニュースNo.35」と題する

書面を発行した。同書面には、同年7月7日に団交を行った旨の記載があり、また、非常勤職員の再雇用問題に関連して、「法人化後に採用された非常勤職員は最高6年の雇用期限であって、そもそも『60歳』が問題にならない」旨の記載があったが、当分の間規定に係る記載はなかった。

タ 18年9月13日、組合と大学は団交を行った。同団交は同年7月7日の団交（上記セ）の継続交渉であったが、同年4月から施行されていた改正高年齢者雇用安定法に対応した再雇用制度についてやりとりがなされた。組合は、非常勤職員への再雇用制度の適用等を求めたのに対し、大学は、短時間勤務の非常勤職員の「雇用期限」は就業規則により最長6年と定められており、当分の間規定の終期が到来した後は就業規則どおりの契約関係となる旨述べた。

なお、大学は、「阪大分会ニュースNo.35」（上記ソ）について、改正高年齢者雇用安定法の施行により、非常勤職員について60歳を超えて労働契約を更新しない旨を定めた就業規則は違法となった等、誤った内容が記載されているとして抗議する書面を組合に交付した。

チ 18年10月2日、分会は「阪大分会ニュースNo.36」と題する書面を発行した。同書面には、「大学当局が『当分の間』が終わったと決めた途端、非常勤職員は解雇にさらされます。そうなれば『再雇用制度』どころではありません。私たちは大学当局の『当分の間』を許さないぞ。」との記載があった。

(3) 18.10.4団交以降

ア 18年10月4日、組合と大学は、同年9月13日の団交（上記(2)タ）の継続交渉を行った（18.10.4団交）。同団交では、非常勤職員の再雇用制度に関連して、以下のやりとりがあった。

(ア) 組合は、同日付けで、前回の団交（上記(2)タ）で大学が交付した書面に抗議する旨の書面を提出した。同書面には、長期非常勤職員に係る再雇用制度が設けられたとしても、当分の間規定が撤廃されれば60歳も65歳も無関係となることから、長期非常勤職員の雇用不安は解消されない旨の記載があった。

(イ) 組合は、大学に対し、当分の間規定を撤廃しないよう求め、撤廃を検討しているのかを質した。

これに対し、大学側出席者のY1人事労務室員は、自身の私見として、当分の間規定をいつ撤廃するかは未定である旨、撤廃する場合にも直ちに就業規則どおりの雇用期限とするのではなく、更なる経過措置を検討する必要がある旨述べた。また、大学は、撤廃の時期は未定である旨述べた。

イ 18年10月27日、分会は「阪大分会ニュースNo.37」と題する書面を発行した。同書面には、18.9.13団交及び18.10.4団交に係る記載のほか、「Y1人事労務室員によれば、長期非常勤職員も『60歳』まで働けるとは限らない！」との小見出しの下、次の記載があった。

「『当分の間』が終了とされれば、長期非常勤職員はたちまち契約更新拒否、つまり解雇にさらされます。われわれの追求に対し、Y1人事労務室員は『いつ撤廃するかは決めていない。私見だが、撤廃の時点から3～6年の雇用期限を適用することも

考えられる』と述べました。つまり、長期非常勤職員も『60歳』の定年まで働けるとは限らないのです。したがって、われわれは『再雇用制度』の非常勤職員にかかわって、大学当局に次のように要求をしました。」との記載があり、改正高年齢者雇用安定法ないし再雇用制度に関する項目のほか、「雇用期限を撤廃すること」を要求した旨が記載されていた。

ウ 18年11月1日、大学と組合は、18.10.4団交の継続交渉として、非常勤職員の再雇用制度についてやりとりを行った。

エ 19年2月28日、組合は、「要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、19年度の賃上げ等の要求のほか、「非常勤職員の60歳定年制」の撤廃及び「非常勤職員の雇用期限」の撤廃を含む要求事項が記載されていた。

オ 19年3月8日、大学は、「2007年2月28日付け要求書に対する回答について」と題する書面（19.3.8回答書）を組合に交付した。

同書面には、「非常勤職員の『60歳定年制』について」及び「非常勤職員の雇用期限を撤廃すること」として、①「非常勤職員に係る雇用期限（貴組合のいう『60歳定年制』）」は、従前の説明のとおり、法人化前の確立した慣行を明文化したにすぎない旨、②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必要があり、他の国立大学法人でも3年ないし5年の上限を設けることが通例となっている旨、③法人化前から在職する非常勤職員につ

いては、「現在のところ、役員会の申合せにより、当分の間における特例措置として、このような上限を設けないこととしているが、以前の団体交渉で申し上げたように、『当分の間』が経過した段階においても、改めてその時点から契約期間を算定する等、所要の措置を講じることが必要になる」と考えている旨、④組合の要求には応じられない旨が記載されていた。

カ 19年3月13日、組合は、「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、19.3.8回答書の内容の全てを認めることはできない旨、18.10.4団交でY1人事労務室員が「私見」として述べた内容が同回答書に明記されたことは大学としての公式表明であり、当分の間規定の撤廃が日程にのぼっていると受けとらざるを得ない旨及び19.3.8回答書等について団交を申し入れる旨が記載されていた。

キ 19年3月29日、組合と大学は、組合の同年2月28日付け書面（上記エ）及び3月13日付け書面（上記カ）に記載された要求事項について団交を行った（19.3.29団交）。大学は、19.3.8回答書に基づき説明を行った。組合は、大学が当分の間規定の撤廃を検討しているのかを質したのに対し、大学は、同規定の撤廃の具体的な日程については検討していない旨回答した。

ク 19年5月8日、組合は、「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、大学は19.3.29団交で当分の間規定の撤廃は日程にのぼっていないと答えたが、撤廃しないことの保障はない旨、「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要求する旨が記載されていた。

ケ 19年6月11日、組合は、「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面（以下「19.6.11要求書」）を大学に提出した。同書面には、長期非常勤職員は大学法人化の前後を通じて常用労働者であり、大学の都合により解雇ないし雇止めはできないにもかかわらず、大学は当分の間規定を撤廃しようとしている旨が記載されていた。また、「非常勤職員就業規則の『申合わせ事項』の『当分の間』を撤廃しないこと」及び「非常勤職員の雇用期限」の撤廃を含む要求事項が記載されていた。

コ 19年10月31日、組合は、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」の撤廃等の要求事項を記載した「要求書」と題する書面を大学に提出した。

サ 20年3月4日、組合は、20年度の賃上げ等の要求のほか、当分の間規定を撤廃しないこと、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃及び「60歳定年制」の撤廃を含む要求事項を記載した「要求書」と題する書面を大学に提出した。

同月10日、大学は、「平成20年3月4日付け要求書に対する回答」と題する書面を組合に交付した。同書面には、「非常勤職員の『60歳定年制』について」及び「非常勤職員の雇用期限について」として、19.3.8回答書中の記載とおおむね同内容が記載されていた。

シ 20年4月9日、組合と大学は、組合の同年3月4日付け書面

(上記サ)に記載された要求事項について団交を行った。大学は、同年3月10日付け書面(上記サ)に則して、組合の当分の間規定維持要求には応じられない旨述べた。

また、同年5月9日、上記団交の継続交渉が行われた。いずれの団交においても、大学が、当分の間規定の撤廃の時期を示すことはなかった。

ス 20年6月9日、組合は、「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、同年4月9日及び5月9日の団交において、大学は回答を押しつけるだけ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であり、形式団交に終始することで組合無視を図っているとして抗議する旨が記載されていた。

セ 20年11月6日及び21年3月2日、組合は、「要求書」と題する書面を大学に提出した。両書面には、21年度の賃上げ等の要求のほか、当分の間規定を撤廃しないこと、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃及び「60歳定年制」の撤廃等の要求事項が記載されていた。

ソ 20年12月3日及び21年3月17日、大学は、上記それぞれの「要求書」に対する回答を書面で交付した。両書面には、いずれも「非常勤職員の『60歳定年制』及び雇用期限について」として、19.3.8回答書中の記載とおおむね同内容が記載されていた。

### 3 21.10.26お知らせの配付及びその後の交渉経過

#### (1) 21.10.26お知らせの配付等

ア 21年10月26日、大学は、法人化前から在職する非常勤職員に21.10.26お知らせを配付し、組合に郵送した。

21.10.26お知らせは、「法人化前から引き続き在職されている非常勤職員各位」とされ、①法人化後に雇用された非常勤職員については労働契約の更新可能年数の上限を6年としている旨、②法人化前から在職している非常勤職員については、国立大学法人への移行時に急な雇用制度の変化が生じることを避けるため、「当分の間」上記上限を設けないこととしてきた旨、③法人化後6年が経過しようとしており、慎重に検討を重ねた結果、「こうした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が記載されていた。

また、大学が講じることを予定している措置として、短時間勤務の非常勤職員の場合、①新たに創設する常勤職員と同待遇の「特例職員」への登用を図り、22年度ないし26年度の5年間採用試験を実施すること、②特例職員を希望しない者又は採用試験に不合格であった者には退職時に「勤続慰労金」を支給すること、③27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が記載されていた。

さらに、21年11月5日及び6日に関係職員を対象とした説明会を開催するとして、それへの参加を促す文章が記載されていた。

イ 21年10月27日、組合は、大学から郵送された21.10.26お知らせを受領した。

ウ 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て人事院勧告への対応等に関する説明会を行い、その中で、特例職員制度についての説明を行った。

エ 21年10月29日、組合は、「抗議および要求書」と題する書面及び「要求書」と題する書面を大学に提出した。

「抗議および要求書」には、21.10.26お知らせで通知された当分の間規定の撤廃とは、長期非常勤職員を6年後に解雇することであり、それを組合に提案もせず一方的に決定し通知したことに抗議する旨及び21.10.26お知らせについて同年11月2日正午までの文書回答及び同日午後6時からの団交開催を要求する旨が記載されていた。

また、「要求書」には、22年度の賃上げ等の要求のほか、当分の間規定を撤廃しないこと、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃及び「60歳定年制」の撤廃を含む要求事項が記載されるとともに、同月5日正午までの文書回答及び同日午後5時からの団交開催を要求する旨が記載されていた。

オ 21年10月30日、大学は、大阪大学教職員組合との間で、21.10.26お知らせの内容等について団交を行った。

なお、21.10.26お知らせの配付後21.11.24役員会までの間に、同お知らせの内容等を議題として大学と大阪大学教職員組合が行った団交は、上記団交を含め3回である。

カ 21年11月2日、大学は、「平成21年10月29日付け抗議

および要求書に対する回答」と題する書面を組合に交付した。同書面には、標記のことの詳細については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の記載があった。

(2) 21. 11. 4団交

21年11月4日、組合と大学は、当分の間規定撤廃問題を議題として、午前9時から1時間程度団交を行った。

ア 組合は、大学が21. 10. 26お知らせの内容を組合に提案することなく対象職員に通知し、説明会まで計画しているとして抗議した。大学は、21. 10. 26お知らせについて「情報提供という形で組合に送付した」、「内容は十分に説明する」、「提案である」、「現時点での決定である」、「まずは大学の考え方を伝えたい」等と述べ、同お知らせの内容を説明した。

組合は、当分の間規定撤廃問題は長年の交渉議題であったにもかかわらず、大学は21. 10. 26お知らせについて組合に提案しなかったとして抗議した。大学は、以前のことを言われても建設的でない旨述べた。

組合は、当分の間規定を維持すること、長期非常勤職員全員を継続雇用すること及び特例職員制度の撤回を要求した。大学は、長期非常勤職員全員を継続雇用することはできないため、新たに特例職員制度を設け採用の道を開く旨、5年間の猶予期間がある旨、特例職員は常勤職員と同じ身分であり退職金もある旨、特例職員制度は撤回しない旨述べた。

イ 組合は、週30時間以下の勤務を希望する者は、週40時間勤務である特例職員の採用試験を受験できない旨述べた。大学は、特例職員になれば介護休業制度や育児時間制度などの短時間勤務制度を利用できる旨述べた。組合は、家庭で介護を行う場合は介護休業制度の範囲内では対応しきれない例もある旨、週30時間勤務でそうした介護を続けてきた者が週40時間勤務を強制されれば退職せざるを得ない旨述べた。大学は、介護休業制度を利用すればよい旨述べた。

ウ 組合は、仮に非常勤職員が特例職員になるとしても、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。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ことは当然である旨述べた。

組合は、仮に特例職員制度を認めるとしても、採用試験を行わずに長期非常勤職員全員を採用するべきである旨述べた。大学は、採用試験は行う旨、全員を合格させることはできない旨述べた。

組合は、大学が予定する特例職員の採用人数を質した。大学は、初めての試験であり応募者数が分からない旨、その時々々の財務状況等も勘案しなければならない旨、現時点では答えられない旨述べた。

組合は、特例職員を5年間採用する場合と長期非常勤職員全員を継続雇用する場合との各人件費総額を示し、両者の経済的負担の差を明らかにするよう要求した。大学は、特例職員制度については最終的に何人を登用できるのか不分明であり、現時点で27年3月までの人件費総額の計算はできない旨、組合の求める資料を示すことはできない旨述べた。

エ 組合は、21.10.26お知らせについて組合と交渉途中であることから、大学が21年11月5日及び同月6日に予定している説明会を実施しないよう求めた。大学は、組合とは事前協議・合意約款を締結していないので、組合の合意がなくても説明会を実施できる旨、21.10.26お知らせの対象となる職員にそ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。

組合は、21.10.26お知らせについての継続交渉を要求した。大学は、これに応じる旨及び日程は後ほど双方で決める旨述べた。

### (3) 21.11.4団交後の経過

ア 21年11月4日、大学は、「平成21年10月29日付け要求書に対する回答」と題する書面をファクシミリで組合に送信した。同書面には、「非常勤職員の『60歳定年制』及び雇用期限について」として、19.3.8回答書とおおむね同内容が記載されていた。また、当分の間規定による経過措置は27年3月末をもって終了することを予定している旨、このことは従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が、大学の考え方は要求があれば団交の場で説明する旨が記載されていた。

イ 21年11月5日及び同月6日、大学は、法人化前から在職す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。

ウ 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説明した。

エ 21年11月13日、大学は、組合に対し、団交の日程を同月25日午前9時から1時間としたい旨を記載した書面をファクシミリで送信した。

オ 21年11月20日、組合は、大学に対し、「抗議および団交要求書」と題する書面を提出した。同書面には、大学が21.10.26お知らせの内容を21.11.24役員会で一方的に決定することを許さない旨、組合は「毎回、雇用期限を撤廃することおよび『当分の間』を撤廃しないことを要求してきた」旨、組合の「基本的な要求は雇用期限撤廃であるが、この5年後（略）解雇という緊急事態に際して、『当分の間』を撤廃しないことを強力に要求する」旨、特例職員制度に反対し長期非常勤職員全員の雇用確保を要求する旨が記載されていた。また、同月25日に組合との2回目の団交を予定しながら、その前日に役員会を設定し21.10.26お知らせを決定しようとしていることに抗議する旨、同月25日の団交を誠実に行うよう求める旨が記載されていた。

カ 21年11月24日、大学は、21.10.26お知らせに記載された内容を役員会で正式に決定した（役員会決定）。

キ 21年11月24日、大学は、組合に対し、「21年11月20日付け要求書に対する回答」と題する書面を交付した。同書面

には、同月4日付け書面（上記ア）中の記載とおおむね同内容が記載されていた。また、特例職員制度については既に学内におけるコンセンサスを得ており、粛々と手続きを進めていく旨が記載されていた。

(4) 21.11.25団交

21年11月25日、組合と大学は、当分の間規定撤廃問題を議題として、午前9時から1時間程度団交を行った。

ア 大学は、組合の求めに応じ、「平成22年度 第1回特例職員採用試験について」と題する書面を交付した。同書面には、22年度の特例職員の採用予定人数が50名程度との記載があった。組合は、5年間全体の採用予定人数を質したのに対し、大学は、次年度以降については未定である旨述べた。

イ 大学は、組合の21年10月29日付け「要求書」（上記(1)エ）に基づき、賃金・年末一時金等について交渉を行いたい旨述べた。組合は、21.11.4団交では21.10.26お知らせの内容の説明があっただけで交渉が行われていない旨述べ、同お知らせについて議題とすることを求めた。

組合は、21.10.26お知らせの内容が21.11.24役員会で決定されたのかを質したのに対し、大学は、同役員会で認められた旨述べた。組合は、同お知らせについて組合に提案せず、交渉途中で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、役員会で決定した後も交渉に応じている旨述べた。組合は、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質したのに対し、大学は、大学の考えを誠実に伝えて理解を得ることが交渉であると考えている旨述べた。

組合は、当分の間規定を撤廃せずに現状を維持し、長期非常勤職員全員の雇用を保障するよう要求した。大学は、全員の雇用を保障することはできない旨、5年間あるのだから特例職員の採用試験を受験すればよい旨述べた。

(5) 21.12.9団交

21年12月9日、組合と大学は、賃金・年末一時金等を議題として団交を行った。同団交で、組合は、21.10.26お知らせの内容は対象職員に配付された時点で決定されていたのではないかと大学を質した。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述べた。組合は、当分の間規定を撤廃しないよう求めたのに対し、大学は、交渉は誠実に行う旨述べた。

(6) 21.12.18団交

21年12月18日、組合と大学は、当分の間規定撤廃問題を議題として、午前9時から1時間程度団交を行った。

大学は、21.10.26お知らせの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、組合と合意していない間は何もできない訳ではない旨述べた。

組合は、大学は合意に至る努力など一度もしていない旨、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。

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、決定しても交渉は交渉として行う旨、組合がなぜ決定にこだわるのか分からない旨、決定したら組合は要求をしないのか等と述べた。

組合は、21.10.26お知らせの内容を再検討し、当分の間規定の撤廃を撤回するよう求めた。

(7) 22.1.21団交

ア 22年1月21日、組合は、「抗議および要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、大学が組合との交渉を無視し、自ら設定した団交の前の役員会で当分の間規定の撤廃を決定したことは不当労働行為である旨、21.11.25団交以降の団交において、大学は組合の要求を一度も検討せず、「決定していないことを『お知らせ』することはできない」と開き直っている旨、大学の言動・態度は不誠実そのものである旨が記載されていた。また、要求事項として、①「非常勤職員の雇用期限」の撤廃、②「希望する非常勤職員全員を継続雇用すること」、③「2004年法人化後採用の非常勤職員」を22年度末で雇止めしないこと、④「『当分の間』を維持し続けること」、⑤役員会決定を撤回すること、⑥特例職員制度を導入しないこと及び大学が設定した同日の団交を誠実に行うこと等が記載されていた。

イ 22年1月21日、組合と大学は、当分の間規定撤廃問題を議題として、午前9時から1時間程度団交を行った。

(ア) 大学は、当分の間規定Q&A及び当分の間規定Q&A補足を組合に交付した。

当分の間規定Q&Aには、「Q3 『当分の間』の経過措置に、なぜ終期を設ける必要があるのか。」として、「A3 『当分の間』（略）が経過措置にとどまることは、申合わせを読めば直ちに理解できることであり、そこに疑問を差し挟む余地はないものと考えます。」、「法人化後、6年を経過しようとしている現在、法人化後に採用された更新可能年数に限度のある非常勤職員との間に存在するこうした不均衡は、これを可及的速やかに解消する必要があると、大学は判断しました。」、「大学として慎重に検討を重ねた結果、これを直ちに解消することはせず、その終期をおよそ5年3か月後（略）とすることが適当である、との結論に達した次第です。」との記載があった。

また、当分の間規定Q&A補足には、「(2) 経過措置の終期の確定」として、「『申合せ』の対象となる非常勤職員のなかには、法人化後の1年程度前に採用された者も少なからずいたことから、法人化後新たに大学に採用された非常勤職員との均衡を考えるならば、『申合せ』に定める経過措置については、少なくとも法人化後新たに採用された非常勤職員の在職期間が更新可能年数の上限に達する平成21年度中に、その終期を明確にする必要があった。」、「非常勤職員の更新可能年数が最長6年であることから、それとの均衡を考えて、経過措置の終期を5年数か月後（略）と設定した」との記載があった。

なお、当分の間規定Q&A及び当分の間規定Q&A補足は、大学の「学内ホームページ」に掲載され、全教職員が閲覧可能なものとされた。

(イ) 大学は、当分の間規定の撤廃を撤回するよ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述べた。また、21.10.26お知らせの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。組合は、団交を継続するよう要求したのに対し、大学は、以後の団交は行わない旨述べた。

(8) 22.1.21団交後の経過

ア 22年2月9日、組合は、「抗議および団交要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、①大学は当分の間規定撤廃問題について形式団交を繰り返し、その上継続交渉を拒否した旨、②長期非常勤職員の多くは、16年3月24日の団交において大学が「最大限定年までの雇用の可能性はある」と述べ、法人化後も雇用が継続されたことから、「定年まで働ける」ことを期待していた旨、したがって、大学は長期非常勤職員を「定年まで」継続雇用する義務がある旨、③大学は長期非常勤職員全員を継続雇用することが困難な理由について「財源がない」というだけであり、その根拠を明らかにするべきである旨が記載されていた。また、要求事項として、22年1月21日付け「抗議および要求書」に記載された「『当分の間』を維持し続けること」等の要求事項（上記(7)アの①ないし⑥）とおおむね同内容が記載され、文書回答及び団交開催を求める旨が記載されていた。

イ 22年2月17日、大学は、「平成22年2月9日付け要求書に対する回答」と題する書面を組合に交付した。同書面には、大学の考え方については21年11月24日付け書面並びに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、上記要求書には新たな要求項目はない旨、大学としてはこれまでの回答文書及び団交で説明を尽くしていることから、改めて団交を開催して説明を繰り返す必要はないと考える旨が記載されていた。

ウ 22年2月23日、組合は、「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、大学は21.10.26お知らせを配付以降の本件団交において、組合の要求について「一度たりとも真面に具体的に検討し回答したことはない」旨、組合が要求する「『財源がない』という根拠」を明らかにしていない旨及び一方的な団交拒否を弾劾する旨が記載されていた。また、要求事項として、同年1月21日付け「抗議および要求書」に記載された「『当分の間』を維持し続けること」等の要求事項（上記(7)アの①ないし⑥）とおおむね同内容のほか、「9.『特例職員』として5年間採用する場合の人件費予算総額と長期非常勤職員を継続雇用した場合の人件費予算総額をあきらかにすること。そして、両者の場合の経済的負担差額をあきらかにすること」等並びに文書回答及び団交開催を求める旨が記載されていた。

エ 22年3月1日、大学は、「平成22年2月23日付け要求書に対する回答」と題する書面を組合に交付した。同書面には、同年2月17日付け書面の記載（上記イ）と同様に、「『当分の間』を維持し続けること」を含む要求事項については新たな項目はなく、これまでの団交及び回答文書で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が記載されていた。

オ 22年3月8日、組合は、「抗議および団交要求書」及び「要求書」と題する書面を大学に提出した。

「抗議および団交要求書」には、組合は「短期雇用制度」の撤廃、当分の間規定を撤廃しないこと及び長期非常勤職員全員の継続雇用等を要求し続けてきたにもかかわらず、大学は再度団交を拒否した旨、大学にとって組合との団交は大学の「決定」を通告し説明するだけの場でしかない旨、長期非常勤職員全員の継続雇用要求について「財源がない」、その根拠については「算出することは不可能である」としか回答していない旨が記載されていた。

また、いずれの書面にも、要求事項として、同年2月23日付け「抗議ならびに団体交渉要求書」に記載された要求事項（上記ウ）とおおむね同内容が記載されていた。

カ 22年3月11日、大学は、「平成22年3月8日付け要求書に対する回答」と題する書面を組合に交付した。同書面には、「3. 法人化以前に採用された非常勤職員について」として、当分の間規定による経過措置は27年3月末をもって終了することを決定しており、現時点でこれを撤回する考えはない旨が記載されていた。

キ 22年7月15日、組合は、「Y2総長との団体交渉要求書」と題する書面を大学に提出した。同書面には、役員会決定の撤回、長期非常勤職員全員の継続雇用、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃等の要求事項について、大学総長が出席して団交を行うことを要求する旨が記載されていた。

同月21日、大学は、組合に対し、大学総長との団交要求には応

じられない旨、及び現時点で当分の間規定による経過措置の終了の決定を撤回する考えはない旨を記載した書面を交付した。

同年8月4日、組合と大学は、上記組合の書面を議題として団交を行った。同団交で、当分の間規定撤廃問題についてやりとりがなされた旨の証拠はない。

#### 4 団交時間について

組合が法人化後に提出した団交要求の記載がある書面の多くは、午後5時ないしそれ以降の時刻からの団交開催を求めるものであったが、本件団交は、いずれも午前9時から1時間程度行われた（上記3(2)、(4)、(6)及び(7)）。同時間設定は大学の意向によるものであり、団交の開始に当たっては、大学側出席者から「団交時間は1時間程度でお願いします」との趣旨の発言がなされた。

本件団交に限らず、法人化後に行われた大学と組合との団交のほとんどは午前9時から1時間程度行われたが、中には1時間20分程度行われた例（17年4月19日、10月14日及び11月18日の団交。上記2(2)エ、ケ及びコ）や、1時間45分程度行われた例がある。

### 第4 当委員会の判断

#### 1 21.10.26お知らせ配付前の交渉経過と本件の争点との関係について

本件の争点は、大学が配付した21.10.26お知らせの内容（当分の間規定撤廃問題）に関する団交における大学の対応が労組法第7条第2号に該当するかである。21.10.26お知らせには、当分の間規定を26年度末をもって終了させる旨とともに、長期非常勤職員を対象として、①常勤職員と同待遇の特例職員制度の新設、②退職時の勤続慰労金の支給

(以下、上記①及び②を併せて「代替措置」)を行う旨が記載されていた(前記第3の3(1)ア)。これら当分の間規定の終期や代替措置の内容は、同規定の維持要求に係る交渉の具体的な論点となり得る事項であったといえる。したがって、本件の争点の判断に当たっては、21.10.26お知らせの配付により上記の事項が示されたという状況の下、同お知らせ配付以降のその内容に係る団交において、大学がいかに対応したかを検討するのが適当である。

この点について大学は、当分の間規定の維持要求については法人化当時から交渉を行っており、21.10.26お知らせの配付前に議論が尽くされ膠着状態に陥っていた旨主張する。そこで、法人化以降21.10.26お知らせ配付までの間に、当分の間規定に関わってどのような交渉が行われたかを明らかにし、大学の主張について一応検討しておく。

(1) 当分の間規定の制定以後の同規定をめぐる交渉経過について

ア 当分の間規定とは、前記第3の2(1)エ及びキ認定のとおり、就業規則の6年条項の例外的運用として、長期非常勤職員については「当分の間」労働契約の更新可能年数に上限を設けない旨の取扱いを定めるものであり、大学は、法人化に際し、長期非常勤職員の雇用に配慮した経過措置として上記の取扱いを設けたものである。同取扱いは「当分の間」とされたのであるから、それが恒久的な措置ではなく、いずれは終了することが、当分の間規定の制定当初から予定されていたといえる。

組合は、当分の間規定について「あくまで非常勤職員の継続雇用をしないことを前提とするもの」等として(同2(1)オ)容認することはなかったものの、同規定の制定後は、同2(2)及び(3)認定のとおり、19.6.11要求書に「非常勤職員就業規則の『申合わせ事項』の『当分の間』を撤廃しないこと」、すなわち当分の間規

定の維持を要求事項として記載する（同2(3)ケ）まで、同規定に明示的に言及した要求を掲げることはなかった。

しかしながら、遅くとも18.10.4団交において、大学側出席者が、私見と断りつつも、当分の間規定の終了を前提とする発言をし（同2(3)ア(イ)）、19.3.8回答書に同様の内容が記載された（同2(3)オ）ことを契機に、組合は、19.3.29団交において大学が当分の間規定の撤廃を検討しているのかを質し（同2(3)キ）、同規定を維持することを要求事項として19.6.11要求書以降の書面に記載し、同要求について20年4月の団交（同2(3)シ）でやりとりを行った。これに対し、大学は、21年3月17日付け書面に至るまで、19.3.8回答書の内容を一貫して回答し（同2(3)キ、サ、シ、ソ）、当分の間規定の維持要求には応じられないことを明確にしながらか交渉に応じており、その過程において、当分の間規定の終期や代替措置の具体的内容を提案することはなかった。

こうした中、大学は、21.10.26お知らせを配付し、当分の間規定の終期（26年度末）や代替措置の内容を初めて示したものであった。

イ 以上の経過からすれば、当分の間規定の制定以後、遅くとも18.10.4 団交以降は当分の間規定をめぐるやりとりがなされていたものの、当時は、大学に同規定を撤廃するつもりがあるかということのみが争点となり、労使の主張は平行線となっていたものである。そして、大学が21.10.26 お知らせを配付するまでは、当分の間規定の終期や代替措置の内容が示されることはなかったのであるから、同規定の維持要求に関し、上記の論点も含めた具体的な協議は行われ得なかったものである。

(2) 大学の主張について

大学は、当分の間規定の維持要求と、組合が法人化当時から掲げている「非常勤職員の雇用期限」の撤廃要求とが同一の要求であることを前提に、法人化当時からこれらの要求について交渉を行い議論を尽くしてきたが、21.10.26 お知らせ配付の前の段階で膠着状態に陥っていた旨主張する。

そこで、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃要求に係る交渉経過をみると、前記第3の2(2)及び(3)の認定事実からすれば、組合は、法人化後 21.10.26 お知らせ配付までの間に、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃又はこれと同趣旨の内容を含む要求事項を記載した書面を少なくとも17回大学に提出し、それらの書面を受ける形で十数回の団交が行われている。そして、組合のいう「非常勤職員の雇用期限」とは、短時間勤務の非常勤職員の労働契約の期間が原則として3年以内とされるとともに、6年条項により更新可能年数に上限が設けられていることといえる(同2(1)キ、2(2)カ、ク)。

6年条項の撤廃を求めると、同条項の例外的運用たる当分の間規定の維持を求めるとは一見相矛盾するが、組合は、6年条項の撤廃を基本的な要求としつつ、長期非常勤職員の雇用に係わる緊急性の高い要求として、当分の間規定の維持を求めている(同3(3)オ)といえ、ともに労働契約期間の上限の撤廃を求めるという点で、両要求の趣旨は同じといえる。

しかしながら、「非常勤職員の雇用期限」の撤廃要求に対する大学の回答は、少なくとも18年1月頃までは、組合のいう「定年制」についてなされたことが認められる(前記第3の2(2)エ、オ、キ、ケ、サ、シ)一方、6年条項の撤廃要求については、17年の段階で一定の回答がなされ(同2(2)ク)、19.3.8回答書に同条項を設ける理由が記載されたことが認められるものの(同2(3)オ)、法人化

当時から同条項の撤廃要求について交渉が行われ、21. 10. 26お知らせ配付前に議論が尽くされていたと認めるに足りる証拠はない。

そして、上記(1)イで述べたとおり、明示的に当分の間規定をめぐるやりとりがなされたことが認められるのは18. 10. 4団交以降のことである上、大学が21. 10. 26お知らせを配付するまでは、当分の間規定の終期や代替措置の内容が示されることはなく、当分の間規定の維持要求について、上記の論点も含めた具体的な協議は行われ得なかったのであるから、同お知らせ配付の前の段階で、当分の間規定の維持要求について議論が尽くされていたとみることはできない。

以上のとおりであるから、21. 10. 26お知らせ配付前の当分の間規定をめぐる交渉経過ないし「非常勤職員の雇用期限」の撤廃要求に係る交渉経過をもって、大学が、当分の間規定の維持要求について議論を尽くしたと判断することはできず、大学の主張は採用することができない。したがって、本件の争点については、21. 10. 26お知らせの配付により、当分の間規定の終期や代替措置の内容等、同規定の維持要求に係る交渉の具体的な論点となり得る事項が示されたという状況の下、同お知らせ配付以降のその内容に係る団交において大学がいかに対応したかを検討することで十分であることになる。

## 2 21. 10. 26 お知らせ配付以降の当分の間規定撤廃問題に関する団交における大学の対応について

組合は、大学が、①21. 11. 4団交において結論を固定した説明に終始し、特例職員に係る組合の具体的な要求に回答せず、同団交は実質的な協議を行わない形式的なものであった旨、②21. 11. 25団交を21. 10. 26お知らせの役員会決定の翌日に作為的に設定し、以後の団交は形式的なもので全く意味がない旨、③21. 12. 18団交で組合が再検討を求めたにもかかわらず、22. 1. 21団交でその結果を明らかにしなかつ

た旨、④本件団交の団交時間を1時間に制限し、そのため実質的な協議を行い得なかった旨主張する。

また、大学が、⑤上記のような対応を行った上、22.1.21団交を最後に団交を拒否したことは不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

(1) 本件団交における大学の対応について

ア 21.11.4団交について

(ア) 前記第3の3(1)ア及び(2)ア認定のとおり、大学は、21.10.26お知らせの内容を説明したが、同お知らせには、当分の間規定の終期とともに、大学が同規定を終了させることを決定した事情として、法人化後6年が経過することを期に、労働契約期間に係る「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が記載されていた。法人化直後に採用した非常勤職員の労働契約期間が6年の上限に達することが、当分の間規定を終了させる契機となったことが窺われ、大学がそのような判断をしたことが不合理であったとはいえない。

また、21.10.26お知らせには、長期非常勤職員を対象として特例職員制度及び勤続慰労金の支給制度という代替措置を設ける旨が記載されており、大学は、その内容を説明した。大学は、当分の間規定の終了により長期非常勤職員に生じる影響に配慮して、上記の代替措置を設けることとしたことが窺われ、そのような対応にも一定の合理性があるといえる。

(イ) 上記大学の説明に対し、前記第3の3(2)ア及びウ認定のとおり、組合は、①当分の間規定を維持し、長期非常勤職員全員を継続雇用すること及び特例職員制度を撤回すること、②仮に特例職員を認める場合でも、長期非常勤職員全員を無試験で合格させる

ことを求めた。これに対し、大学は、①長期非常勤職員全員を継続雇用することはできないため、新たに特例職員制度を設ける旨、②特例職員は試験により採用し、長期非常勤職員全員を採用することはできない旨回答した。

組合は、上記大学の回答が、結論を固定した形式的な説明であった旨主張する。しかし、①当分の間規定を終了させる必要があると判断した大学の立場（上記(ア)）からすれば、長期非常勤職員全員の継続雇用ないし特例職員への採用はできない旨の回答はこれと整合するものであること、②組合が求めるように、長期非常勤職員全員を継続雇用することないし特例職員として採用することは、大学が狙いとする労働契約期間に係る「非常勤職員間の異なる取扱い」、すなわち長期非常勤職員と法人化後に採用した非常勤職員との間の不均衡を解消するどころか、かえって不均衡を決定的なものとするものであることに鑑みると、大学の上記回答は、21.10.26お知らせの内容について実質的な説明をするものであったといえることができる。

(ウ) 次に、前記第3の3(2)イ及びウ認定のとおり、組合は、特例職員制度について、①週40時間勤務となるために長期非常勤職員が受験できない場合があること、②職務が従前と変更されることを問題として指摘したのに対し、大学は、上記①については、介護休業制度等の既存制度の利用による対応を示唆し、②については、常勤職員となれば職務の変更は当然である旨述べた。上記の大学の回答に、特段不合理な点があったとはいえない。また、大学の回答に対し、組合が、上記の指摘以上に、特例職員の勤務時間や職務配置について具体的に要求し、議論を深めようとした形跡はない。

(エ) さらに、組合が、①特例職員の採用予定人数、②5年間特例職員を導入する場合と長期非常勤職員全員を継続雇用する場合の  
人件費総額等を質したのに対し、大学は、上記①については当該  
時点では未定である旨、②についても、最終的な特例職員の採用  
人数は当該時点では不分明であり、人件費総額は計算できない旨  
を回答した。

大学が、当該時点で特例職員の採用予定人数が未定であると  
することは、採用期間に22年度ないし26年度という幅がある  
ことからすれば、特段不合理であるとはいえない。また、組合は、  
長期非常勤職員全員の継続雇用要求に大学が応じられない理由は  
財政面の事情であるとして、上記②の人件費総額等の資料を求め  
たものとみられるが、大学が、財政面の事情から長期非常勤職員  
全員の継続雇用ができない旨述べたと認めるに足りる証拠はない。  
加えて、上記(ア)及び(イ)で述べたとおり、大学は、労働契約期間  
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  
判断していたのであり、かかる立場から、長期非常勤職員全員の  
継続雇用という要求に応じ得ないことについて実質的な説明をし  
ていたのであるから、組合が求めた人件費総額等の資料が特段重  
要な位置にあったとはいえない。したがって、大学が、組合が求  
めた人件費総額等の資料を示さなかったことをもって、不誠実な  
対応であるとはいえない。

(オ) 組合は、大学が21.10.26お知らせを配付した時点でその内容  
を決定していた旨を21.12.9団交で認めたとして、21.11.4団交が  
形式的なものであった旨主張し、また、同お知らせの配付後約1  
か月という短期間で役員会決定がなされたことから、大学は、組  
合も含めた労働組合との交渉を想定していなかった旨主張する。

しかしながら、21.12.9団交において、大学は、決定もしていないものを対象職員に知らせるのは無責任である旨の発言をしている（前記第3の3(5)）ものの、21.10.26お知らせの内容は、21.11.24役員会において初めて正式に決定されたのであるから、21.10.26お知らせが配付された段階では、その内容はあくまでも案であったとみるべきである。したがって、大学の21.12.9団交における発言をもって、21.11.4団交が形式的なものであったということとはできない。

また、21.10.26お知らせの配付後役員会決定までの間、大学は、同お知らせの内容について21.11.4団交を行うとともに、組合以外の労働組合とも交渉を行っており（同3(1)オ）、当該期間が短期間であったからといって、労働組合との交渉を想定していなかったとはいえない。

したがって、組合の上記主張はいずれも理由がない。

(カ) 以上のとおりであるから、21.11.4団交において、大学が結論を固定した説明に終始したとか、組合の具体的な要求に回答しなかったとか、同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はいえない。

#### イ 役員会決定後の3回の団交について

(ア) 組合は、大学は21.11.25団交を作為的に役員会決定の翌日に設定したものであり、以後の団交は形式的に行われたもので全く意味がない旨主張するので、役員会決定後に行われた3回の団交の経過をみる。

(イ) 21.11.25団交において、前記第3の3(4)認定のとおり、組合が役員会決定に抗議し、それに関連したやりとりがなされたが、当分の間規定撤廃問題に係る要求としては、同規定を維持し、長

期非常勤職員全員を継続雇用することという従前同様の要求であり、これに対する大学の回答も21.11.4団交と同様のものであった。

- (ウ) 21.12.18団交において、同3(6)認定のとおり、組合は、21.10.26お知らせに関して大学のとった手続に抗議し、それに関連したやりとりがなされたが、組合の要求としては、同お知らせの内容を再検討し、当分の間規定を維持することのみであった。また、同3(7)ア認定のとおり、22.1.21団交の当日に組合から提出された「抗議及び要求書」にも、同様の要求が記載されていた。
- (エ) 22.1.21団交において、同3(7)イ認定のとおり、大学は、当分の間規定の撤廃を撤回せよとの組合の要求について再検討したが、応じられない旨述べるとともに、当分の間規定を終了させる理由や終期設定の考え方を説明した資料として、当分の間規定Q&A及び当分の間規定Q&A補足を交付した。これらの資料は、大学の「学内ホームページ」を通して全学に公開されたものであり、大学は、当分の間規定を終了させることについての考え方を改めて整理して公表することにより、組合も含めた関係者の理解を得る努力をしたものといえる。大学は、上記資料の交付をもって、21.12.18団交で組合から求められた21.10.26お知らせの内容の再検討の結果を示したとみるべきであり、これを示さなかった旨の組合の主張は理由がない。
- (オ) 以上のとおり、役員会決定後に行われた3回の団交においても、組合は、それまでの団交と同様に、当分の間規定を維持し、長期非常勤職員全員を継続雇用することのみを求めているのに対し、大学は、その都度回答を行うとともに、当分の間規定を終了させるに当たっての考え方を改めて整理した資料を交付している

のであるから、当分の間規定撤廃問題についての協議に応じているといえる。そして、役員会決定の後であっても、団交の結果の如何によっては、21.10.26お知らせの内容が変更されることがあり得るのであるから、役員会決定後の3回の団交が形式的なものであったとか、無意味であったとはいえない。

ウ 本件団交の交渉時間等について

- (ア) 組合は、本件団交が大学の意向により、いずれも就業時間前の午前9時から1時間として設定されたことから、実質的な協議を行い得なかった旨主張する。

確かに、前記第3の4認定のとおり、上記の時間設定は、法人化以降午後5時以降の団交開催を求めてきた組合の意向とは異なるものであったが、組合がこれを問題とし、団交時間を含めた団交ルールについて交渉を行うことを求めた形跡はない。また、本件団交の経過からすれば、団交時間を1時間に限ったことにより、交渉に支障が生じたとの事情も認められない。

加えて、本件団交より前に行われた団交において、大学は、1時間が経過した時点で常に交渉を打ち切っていたものではなく、むしろ午前9時から1時間20分程度又は1時間45分程度行われた例もあることからすれば、大学が、交渉時間が1時間に達すると、議論の経過にかかわらず直ちに交渉を打ち切る姿勢であったとまではいえない。

したがって、大学が本件団交の時間を午前9時から1時間と設定したからといって、本件団交で実質的な協議を行い得なかったとはいえない。

- (イ) また、組合は、大学が、21.10.26お知らせの内容について組合に提案することなく職員に配付したこと（前記第3の3(1)）及

び役員会決定を問題とし、当分の間規定の撤廃は長期非常勤職員の労働条件の不利益変更であり、義務的団交事項であるから、大学には21.10.26お知らせの配付ないし決定の前に組合と協議し、合意する義務があった旨主張する。

しかしながら、大学と組合とは事前協議・合意約款を締結していなかった（同1(3)イ）のであるから、大学に、組合が主張する上記の義務があったとはいえない。また、21.10.26お知らせの内容は、組合員の労働条件にかかわるものとして、義務的団交事項に当たるとしても、使用者は、当該事項の周知ないし決定の前に組合と協議し合意することまでを義務づけられるものではない。したがって、組合の上記主張は理由がない。

#### エ 小括

大学は、21.10.26お知らせの配付により、当分の間規定を26年度末をもって廃止する方針とともに、具体的な代替措置の内容を明らかにし、これに抗議する組合との間で、同お知らせの内容に関する本件団交が行われた。本件団交において、大学は、上記ア及びイのとおり、21.10.26お知らせの内容を説明し、代替措置に関する組合の質問や指摘にその都度回答するとともに、組合が同お知らせの内容の再検討を求めたのに対しては、当分の間規定を終了させるに当たっての考え方を改めて整理した資料を交付するなど、当分の間規定撤廃問題について、組合の理解を得るべく相応の努力を尽くしていたといえる。かかる大学の対応が、不誠実なものであったということとはできない。交渉時間の設定ないし21.10.26お知らせの配付・決定手続に係る大学の対応（上記ウ）をもってしても、上記判断が左右されるものではない。

#### (2) 本件団交後の大学の対応について

本件団交における大学の対応については上記(1)エに述べたとおりであるが、これに対する組合の対応をみると、組合は、大学の説明や回答にかかわらず、当分の間規定の維持に固執し、21.10.26お知らせの内容を再検討することと併せ、同じ要求を繰り返し求め続けている。そうすると、22.1.21団交が行われた時点において、当分の間規定撤廃問題に係る大学と組合との交渉は、双方が主張を出し尽くし、行き詰まりに達したものとみるのが相当であるから、前記第3の3(7)イ(イ)及び(8)認定のとおり、その後の組合からの当分の間規定撤廃問題に関する団交申入れに対し、大学が、団交で説明を尽くしているのに改めて団交を開催して説明を繰り返す必要はない旨述べ、これに応じなかったことには相当の理由があるといえる。

### 3 結論

以上のとおりであるから、当分の間規定撤廃問題に関する本件団交及びその後の団交申入れに係る大学の対応をもって、労組法第7条第2号に該当するということとはできない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

なお、付言するに、円満な労使関係の形成という視点からすれば、大学が、21.10.26お知らせを職員に配付した日の翌日に組合が受領するような手続をとったことについては、疑問なしとはし難い。大学は、従前の交渉において未定としていた当分の間規定の終期等を初めて明らかにするのであれば、交渉経過を尊重した手続としては、職員に周知する前に組合に示すことも可能であったものである。大学にその旨の法的義務があったとはいえないものの、円満な労使関係の形成を考えれば、組合との交渉を尊重する態度で事態の処理に当たることが望ましい。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年1月15日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊟