

命 令 書 (写)

沖縄県西原町字千原1番地
申立人 琉球大学教授職員会
代表者 会長 X 1

沖縄県西原町字千原1番地
同 上 国立大学法人琉球大学労働組合
代表者 執行委員長 X 2

沖縄県西原町字上原207番地
同 上 「国立大学法人」琉球大学医学部・附属病院職員労働組合
代表者 執行委員長 X 3

沖縄県西原町字千原1番地
被申立人 国立大学法人琉球大学
代表者 学長 Y 1

上記当事者間の沖労委平成25年(不)第1号琉球大学事件について、当委員会は、平成26年2月25日第339回公益委員会議において、会長代理公益委員春田吉備彦、公益委員宮尾尚子、同照屋兼一及び同上江洲純子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、退職手当削減に関する団体交渉について、平成24年12月12日開催の第4回団体交渉をもって決裂したとの理由で、これを拒否してはならない。
- 2 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 本件は、国立大学法人の教職員にて構成される申立人らが、被申立人である国立大学法人琉球大学が平成24年11月から同年12月にかけて行われた退職手当削減に関する団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において誠実な交渉をしなかったこと、その後決裂を理由として団体交渉を拒否したこと、退職手当削減に係る就業規則の変更に伴う労働基準法所定の労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の選出について大学の規則に基づかない選出手続を申立人らに求めたこと、労使合意に基づく本件団体交渉の議事録作成を拒否したこと等は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を求めて平成25年3月13日に申し立てた事件である。

2 前提となる事実

(1) 当事者

被申立人国立大学法人琉球大学（以下「大学」という。）は、国立大学法人法に基づき設置された肩書地に事務所を置く国立大学法人である。

申立人琉球大学教授職員会（以下「教授職員会」という。）は、大学に勤める専任教員らによって平成16年4月1日に結成された肩書地に事務所を置く労働組合であり、本件申立時の組合員数は248人である。

申立人国立大学法人琉球大学労働組合（以下「琉大労組」という。）は、大学の事務職員らによって平成16年4月1日に結成された肩書地に事務所を置く労働組合であり、本件申立時の組合員数は212人である。

申立人「国立大学法人」琉球大学医学部・附属病院職員労働組合（以下「病院労組」といい、教授職員会、琉大労組及び病院労組を併せて「組合ら」という。）は、大学の附属病院に勤める医療技術職員らによって昭和56年7月1日に結成された肩書地に事務所を置く労働組合であり、本件申立時の組合員数は189人である。

なお、組合らは、大学の各事業場において組合らの組合員数を合算しても、労働基準法に規定する「労働者の過半数で組織する労働組合」ではなく、大学にはほかに労働者の過半数で組織する労働組合は存在しない。

(2) 国家公務員退職手当法の改正

平成24年11月2日、「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案」（以下「国家公務員退職手当法改正案」という。）が閣議決定され、国会に提出された。

次いで、同月16日、国家公務員退職手当法改正案が国会にて可決され成立し、改正された国家公務員退職手当法の施行日は平成25年1月1日とされた。

(3) 退職手当削減に関する団体交渉の実施

大学は、平成24年11月7日、大学の教職員の退職手当について、国家公務員退職手当法改正案の内容に準じて、段階的に引き下げる方針を決定した。

大学と組合らとの間において、退職手当削減に関する事項を交渉事項に含む団体交渉が、次のとおり行われた。

ア 同月14日、第1回団体交渉

イ 同月22日、第2回団体交渉

ウ 同年12月5日、第3回団体交渉

エ 同月12日、第4回団体交渉

(4) 大学による団体交渉の拒否

同月18日以降、組合らは、大学に対して退職手当削減に関する団体交渉の継続を求めたところ、大学は、同月12日の第4回団体交渉にて退職手当削減に関する交渉は決裂したことを理由に、退職手当削減に関する団体交渉に応じなかった。

平成25年3月13日、組合らは本件申立てを行った。

(5) 過半数代表者の選出手続に係る労働協約

ア 大学と組合らは、平成18年2月27日、大学における過半数代表者の選出に関する規則に係わる労働協約を締結した。

イ 上記を受けて、大学は、同年3月3日付け「国立大学法人琉球大学における過半数代表者の選出に関する規則」（以下「選出規則」という。）を制定した。

選出規則においては、学長は就業規則の変更等が必要となる場合に、過半数代表者の選出をその都度実施する（第4条第1項）、学長は就業規則の変更等に関して、事業場の教員又は職員を組織する労働組合との労働協約に基づき、当該労働組合に事前に情報提供を行い、労使のどちらか一方が申し出たら団体交渉を行うものとする（第5条第1項）、団体交渉、全

学説明会等の手続が行われた後、学長は過半数代表者の選出に関する事務を行うために、各部局等に別に定める選挙管理委員会を置くとともに、労使双方の委員で構成される中央選挙管理委員会を置く（同条第3項）、中央選挙管理委員会は、過半数代表者の選出手続に十分な時間的な余裕を持たせるために、投票日の少なくとも3週間前に投票の日時を公示する（同条第4項）などと定められている。

また、中央選挙管理委員会は、学長による推薦依頼に基づいて組合らから推薦された委員により構成されていた。

【書証甲第49号証（以下書証について「甲49」等と略記）、乙6、20】

(6) 国立大学法人法の規定

国立大学法人の職員の給与及び退職手当の支給基準については、国立大学法人法第35条で準用する独立行政法人通則法（以下「通則法」という。）第63条第3項において、「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」と規定されている。

3 請求する救済内容の要旨

- (1) 大学は、本件団体交渉について、平成24年12月12日の第4回団体交渉での「決裂」発言を理由に拒否してはならない。
- (2) 大学は、本件団体交渉に当たり、国家公務員退職手当法の改正や運営費交付金の切下げのみを理由とすることなく、大学の経営実態に応じた説明と資料開示、回避措置及び代償措置の可否や内容などについて、誠実に交渉に応じること。
- (3) 大学は、過半数代表者の選出に関し、組合らとの間で結んだ労働協約を遵守し、選出規則に基づいて実施すること。
- (4) 大学は、労働協約に基づき団体交渉の議事録を作成し、労使による確認を約すため署名すること。
- (5) 大学は、組合らの団体交渉申入書及び要求書への回答などについて、労使慣行に従い学長名を付した責任ある文書によること。
- (6) 大学は、大学の諸会議において、組合らの活動及び労使交渉に関し、一方的な誤解に基づいた虚偽の説明をしてはならず、また、労使交渉の権限を委任した理事に誤解に基づく虚偽の説明をさせてはならない。
- (7) 大学は、団体交渉を担当する職員に労使対等の原則を遵守させ、正常な交

渉が行われるよう努めさせること。

- (8) 大学は、平成25年1月24日付け学長公印文書（以下「本件文書」という。）が個人の名誉を毀損し、組合活動を攻撃する内容であったことを認め、組合ら、X1教授職員会副会長（役職は平成25年1月当時のものである。以下「X1副会長」という。）及び琉球大学教職員に対して謝罪すること。
- (9) 不当労働行為が認定された事実について、大学内の掲示板等に掲示し、外部に公表すること。

第2 本件の争点

- 1 本件団体交渉における大学の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に該当するか。（争点1）
- 2 第4回団体交渉終了以降の大学の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。（争点2）
- 3 過半数代表者選出手続における大学の対応は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。（争点3）
- 4 本件団体交渉の議事録の確認等における大学の対応は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。（争点4）

第3 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（本件団体交渉における誠実交渉義務違反の存否）について

(1) 組合らの主張

ア 団体交渉においては、使用者は、自己の主張を相手方が理解し納得することを目指して、誠意をもって交渉に当たらなければならない。特に本件は、退職手当を17パーセントも削減するという労働者に極めて重大な不利益を及ぼす事項であるから、使用者にはより一層の誠実さが求められる。

したがって、大学は、大学の業務の実績に照らして、退職手当削減の相当性、予算流用の可否、削減すべき支出の優先関係の検討、補填の可否などについて、必要な資料を開示し、これら資料に基づく十分な説明をしなければならない。しかし、大学は、次のとおり、本件団体交渉において誠実交渉義務を怠った。

イ 大学の説明が一面的であること

第1回ないし第4回の団体交渉において、大学が行った説明は、国家公

務員に準拠して減額された退職手当分の予算しか文部科学省から示達されないため、国家公務員の退職手当引下げと同水準に下げるという説明のみで、大学の業務実績に即した説明は全くなく、また、社会一般の情勢についても「官民格差の是正」という抽象的な説明のみにとどまるなど、一面的な説明に終始した。

ウ 経営状況を踏まえた説明や資料の提供がないこと

大学が説明に当たって提示した資料は、既に公開されている平成24年度予算案に若干の説明が加えられた資料のみという不十分なものであり、組合らが予算の過不足を把握するための執行状況がわかる資料の提出を要求するも、大学は、予算は100パーセント執行予定であるなどと抽象的な説明にとどまった。

エ 大学に合意達成の意思がないこと（結論ありきの姿勢であること）

大学は、第1回団体交渉を行う以前の役員会で、改正される国家公務員退職手当法と同じ内容で退職手当削減を行う旨の方針を決定し、その後、方針の見直しを検討することなく1か月半の短い期間で団体交渉を終結させ、退職手当削減を強行した。

大学は、大学全体の財源の中で削減すべき支出の優先関係を検討したり、執行状況に応じた填補を検討したりすることもなく、緩和措置や具体的な代償措置の検討をすることもなかった。

また、大学の交渉責任者であるY2理事（以下「Y2理事」という。）が第2回団体交渉までの間、退職手当削減は不利益変更には当たらないとの認識で団体交渉に臨んでいたことから、大学の説明は一面的で形式的なものであった。

(2) 大学の主張

ア 国立大学法人の特殊性及び特殊事情があること

大学の運営は、国からの運営費交付金と学生納付金により行われ、特に退職手当は、文部科学省から国に準拠した額の予算が示達される仕組みとなっている。

退職手当の削減については、国家公務員退職手当法改正案が平成24年11月16日に可決され、同月26日及び同年12月5日に、文部科学省から国立大学法人についても同様の要請がなされ、平成25年1月1日以降は大学も減額された退職手当分の運営費交付金しか予算が示達されない状況となった。

以上のとおり、退職手当削減は、国の要請に基づく高度の必要性があり、運営費交付金が減額される以上、大学の予算では退職手当を削減しないという選択はできなかった。このように、本件は、国の要請に基づくタイトなスケジュール、国立大学法人の特殊性があり、かかる状況下での団体交渉であったことを踏まえる必要がある。

大学は、上記のような特殊な状況下において、大学独自の事情ではなく、国の決定により決まった退職手当の削減に係る就業規則の変更を行わなければならない、限られた時間の中で、4回の団体交渉、5回以上の事務折衝を行い、必要な資料を開示し、退職手当削減についての論拠を示し、最大限の努力をしたものであって、誠実交渉義務に反した点はない。

イ 経営状況について説明したこと

大学は、第1回団体交渉において、平成25年1月1日から段階的に退職手当の引下げを行う国家公務員退職手当法の改正内容について説明した中で、国立大学法人法第35条で準用する通則法第63条第3項の趣旨を踏まえると、退職手当の引下げを行う必要があることを説明した。

また、財務状況の点からも、退職手当の削減に先行して復興予算の財源確保のため、公務員給与と同様の減額措置が要請されたことにより、国からの運営費交付金が約8億5000万円削減されていた。更に退職手当削減によって生じる8000万円の運営費交付金の削減を補う財源を確保することは非常に困難であり、退職手当の引下げは避けられない旨説明した。

また、大学は、現実的に取り得る代償措置の具体的な説明をした。すなわち、予算が余る見込みとなれば、教職員の福利厚生経費や学生の支援経費に充てたいと現実的に取り得る代償措置を具体的に説明した。

そのほかにも、職員に不利益を与えないための措置として、職員に就業規則で定める2週間前の退職申出の期限を過ぎても平成24年12月31日付けでの退職を認め、部局等の要請等があれば、同日で退職した職員は非常勤職員として平成25年3月31日まで勤務できることを説明している。

ウ 資料を提供したこと

大学は、第1回及び第2回団体交渉において、国家公務員退職手当法改正の概要と、退職手当の引下げ率について具体的数字を載せた資料を配布して説明し、第3回団体交渉においては、文部科学省の要請に応じなければ大学の財務運営が破綻するという点について、具体的数字を載せた3種

類の資料を配布し、財務担当理事と財務部長も出席して説明している。

組合らは、業務の実績についての説明がないと主張するが、第1回ないし第4回団体交渉の時点では年度途中で予算が執行中で確定した決算資料もなく、公開できる資料も限られており、その時点での執行状況が74パーセントで年度末には100パーセント執行予定であることを説明するなど、限られた時間の中でできるだけの資料を提供した。

また、大学病院の財務内容を検討したが、病院内で確定し公表できる財務資料がなく、退職手当の引下げに先行する給与の削減額がその時点において確定しておらず、仮定に基づく説明をせざるを得ない状況であった。

エ 大学の方針等について

大学は、平成24年11月7日の役員会で国家公務員退職手当法が改正された場合の対応を協議し、国に準じて対応するとの方針を決定した。一般に使用者が、事前に方針を決めてから団体交渉に臨むことは当然のことであって、国の要請に基づく高度の必要性と財務状況からこれに従わざるを得なかったものである。

また、組合らは、Y2理事の退職手当削減は不利益変更ではない旨の発言が不誠実な対応と主張するが、Y2理事は第3回団体交渉において当該発言の間違いを認めており、不誠実な対応はしていない。

大学は、退職手当引下げに係る閣議決定文書を閣議決定3日後の同年8月10日に学内のホームページに掲載して全教職員に周知を図り、同月22日には役員懇談会を開催してこの問題に関して対応を協議しており、同年9月28日には組合らとの事務折衝で退職手当引下げについて説明した。

2 争点2（本件団体交渉拒否に係る正当理由の有無）について

(1) 組合らの主張

ア 第4回団体交渉終了時点において、いまだ本件団体交渉は行き詰まっていたということはできず、大学のその後の団体交渉拒否は正当な理由を欠くものであり、不当労働行為に該当する。

イ そもそも、大学は、大学の財務状況を踏まえての削減すべき支出の優先関係の検討、填補及び経過措置の可否などの説明をしていない。

また、組合らは、大学に対し、事前の事務折衝にて、決算あるいは予算の執行状況に関する資料の開示を求めており、第4回団体交渉では大学はその開示を検討している状況であった。さらに、第4回団体交渉において

も、組合らが、退職手当削減額の推計の根拠を質問し、次年度概算要求資料の開示を求めたのに対し、大学は、財務に確認して検討することを約束している。このように、第4回団体交渉終了時点においても、組合らの要求に対して大学が回答を約束した事項は複数あり、交渉が進展する可能性はあったのであるから、行き詰まりの状態ではなかった。

ウ また、第4回団体交渉におけるX4教授職員会会長（役職は平成24年12月当時のものである。以下「X4会長」という。）の「これ以上新しい進展もない」などの発言は、大学が財務状況を踏まえて、削減すべき支出の検討、填補及び経過措置の可否などが検討できる資料を提出して十分な説明を行うのでなければ利益がないという趣旨であるから、この発言をもって、本件団体交渉が行き詰まっていたということとはできない。

第4回団体交渉において、組合らとの交渉を打ち切った上、決裂したい旨を最初に宣言したのは、大学のY2理事であり、X1副会長はかかるY2理事の交渉態度に強く抗議するために退席したにすぎないのであって、以後の大学の団体交渉応諾義務を免除させるような実質的な交渉の決裂に当たらない。

さらにY2理事の「決裂ということですね」との問いかけに対してX4会長が「はい」と答えたのは、特殊な状況下で当日の交渉がこれ以上進まないためにその場で打ち切られたに過ぎず、それ以後の交渉拒否を受け入れる趣旨で行われたものではない。

エ 第4回団体交渉では、Y2理事が組合らの話を打ち切り、団体交渉の打ち切りを希望する旨を宣言して、X4会長に交渉決裂の確認を迫ったのであり、その翌日、大学が議論は平行線となり団体交渉は決裂した旨を発表している点からすると、「決裂」は、大学が先に決定した方針どおりに退職手当を削減することに固執して意図的に作り出したものであって、実質的に交渉が決裂したとはいえない。

オ 組合らは、第4回団体交渉の6日後には団体交渉を申し入れており、交渉決裂の認識を有していなかった。

確かに平成24年12月13日付けの組合ニュースには「重大事態発生」「交渉決裂」と記載されているが、第4回団体交渉が決裂したことが記載されているにすぎず、退職手当削減に係る交渉が終了した旨の記載はない上、今後も大学と交渉を続けることを前提とした記載があることからしても、

組合らが本件団体交渉全体が決裂したとの認識を有していたことの根拠となるものではない。

(2) 大学の主張

ア 4回にわたり実質的な団体交渉が行われ、労使双方がそれぞれ自己の主張、提案及び説明を行った結果、交渉は行き詰まっていたのであり、労使双方において行き詰まりの認識があった。

これ以上交渉を重ねても進展する見込みがなく、交渉が行き詰まり決裂したのであるから、使用者は団体交渉を打ち切ることは許される。したがって、第4回団体交渉終了以降、大学が退職手当削減に関する団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当しない。

イ 第4回団体交渉では、X1副会長が途中で退席し、X4会長が団体交渉の行き詰まりの認識を示していた。

上記のとおり、労使双方に団体交渉の行き詰まりの認識がある中で、「決裂」と発言したのは、大学ではなく、X2琉大労組執行委員長であり、この発言を受けてY2理事がX4会長に確認したことによって、交渉の決裂が労使双方で確認された。

組合らは、第4回の団体交渉が決裂したにすぎず本件団体交渉全体が決裂したものではないと主張するが、本件団体交渉を通して第4回団体交渉以外に「決裂」という発言はないことから、上記のとおりY2理事とX4会長で交渉決裂を確認したことは、本件団体交渉全体が決裂したものであることは明らかである。

ウ また、平成24年12月13日発行の組合ニュースにおいて「交渉決裂」と記載され、ほかに交渉決裂を否定する表現もないことから、組合らにおいても本件団体交渉が決裂したとの認識であったことを示している。

エ なお、上記のとおり、退職手当削減に関する本件団体交渉は決裂したが、大学は、組合らに対し、退職手当削減に関する事項以外の過半数代表者の選出、代償措置等についての交渉に応じることを伝えており、現に事務折衝が行われている。

3 争点3（過半数代表者選出手続に関する対応の支配介入該当性）について

(1) 組合らの主張

ア 就業規則変更に当たっての過半数代表者の選出手続に関しては、大学と組合らとの間の平成18年2月27日付け労働協約（前記第1の2(5)）によ

り、大学の学長がその責任主体であること、同選出手続に組合らに関与させること、同選出手続に先んじて当該課題について組合らからの団体交渉の申入れがなされた時には大学が誠実に対応することが定められており、過半数代表者の選出は大学の責務であることが確認されている。

上記労働協約は、重要な労働条件の決定や変更に当たって、組合らに意見表明や協議の機会を付与するものであり、これによって、組合らの労働条件統制にかかわる実質的な権能を強化しているものである。

しかるに、大学は、上記労働協約に違反し、退職手当削減に関し、大学と組合らとの団体交渉を誠実に行うことなく、使用者の責務である過半数代表者選出の不履行を組合らの責めによるものと非難し、また、組合らが関与することなく、全職員からの意見聴取手続を行おうとした。かかる大学の対応は、過半数代表者選出に関する労使合意を踏みにじり、組合らの労働条件統制権能を喪失させようとするもので、労働組合の弱体化を意図する支配介入に当たる。

イ 大学は、第3回団体交渉で、公示から投票までの期間について選出規則に違反する短い日程での選出手続を強要した。

ウ 大学は、過半数代表者選出について使用者側が関与してはならないという労働基準監督署の指導を口実に、組合らに対し、労働基準監督署から適切な過半数代表者選出が求められているから選出せよと要求しながら、一方で、その手続を適切にするための改定は先延ばしにするという矛盾した対応をしてきた。大学は、労働基準監督署からの指導を、結局は過半数代表者を選出することのみにすり替えて矮小化させ、それをもって組合らに対して適切でない過半数代表者の選出を押し付けようとした。

エ さらに、大学は、本件団体交渉の継続を拒否する一方で、団体交渉が決裂したので過半数代表者が選出できないとして、過半数代表者に代えて労働基準法の規定にない従業員全員からの意見聴取を行おうとした。

オ 平成24年12月25日の教育研究評議会におけるY2理事の報告は、本件団体交渉の経緯と異なるものであり、組合らに過半数代表者の選出ができない責任を転嫁するものである。また、当該報告は議事録として教職員に公開されるため、組合らの組合活動が不当なものであったかのような印象を教職員らに与えることになり、組合らに対する評価を下げ弱体化させるものである。

カ 大学は、本件文書において、X 1 副会長が過半数代表者選出の約束を守っていないなどと事実と反する文書を発表して組合らに責任転嫁を図り、組合らが関与する過半数代表者選出手続の意義を損なった。また、組合らは3つの労働組合が共同で団体交渉に臨んでおり、仮に本件文書記載のようなX 1 副会長が組合内部の合意に反する活動をしたということになれば、X 1 副会長及び教授職員会は他の2組合の信頼を喪失し、将来の共同での組合活動が困難になるおそれもあったことから、本件文書は組合間の離反を生じさせるものである。

(2) 大学の主張

ア 労組法第7条第3号の支配介入は、使用者が労働組合を弱体化しようとする行為であり、使用者に組合弱体化の意図が無ければならない。

大学は、組合らを非難したことはないし、組合らを弱体化させるような意図も無ければ、そのような行為もしていない。

イ 過半数代表者選出日程の提示は、あくまでも第3回団体交渉時点での仮定の日程でのお願いであり、その後第4回団体交渉が行われている。

大学は、前記1(2)に述べた特殊な状況の下、平成25年1月1日から退職手当削減に係る就業規則を施行したい事情があったことから、限られた時間内での協力を求めたにすぎず、労使合意に反するものではない。

ウ 大学は、平成24年7月の給与減額に係る就業規則の変更を届けた際に、労働基準監督官から、過半数代表者の選出に使用者が関与してはならない旨指摘されたことから、労働協約の変更の意向はあったが、本件の特殊な状況では、直ちに労働協約の変更はできないことから、現行の選出規則に基づく過半数代表者の選出を依頼したのであり、労働基準監督署からの指導を過半数代表者の選出にすり変えたものではない。

エ 大学は、使用者として就業規則の変更に当たり意見聴取義務があり、その方法は労使合意に基づいた過半数代表者の選出が望ましいが、組合らの協力がなければ意見聴取ができず、全職員から意見聴取をせざるを得ない。

大学は、同年7月の給与減額に係る就業規則の変更の際に、組合らの協力が得られず、全職員からの意見聴取を行ったが、同変更届出の際に、労働基準監督署からこれが違法である旨の指摘はなかった。

オ Y 2 理事は、教育研究評議会にて本件団体交渉の経緯について事実に基づき報告しており、組合らを非難するものではなく、組合弱体化の意図もな

い。

カ 本件文書は、X 1 副会長が約束した過半数代表者の選出が守られなかった旨の事実経過を記載したもので、事実の捏造や事実と反するものはない。

また、本件文書に限らず学長公印文書に個人名を記載することはあり、このことをもって組合らを攻撃するものではない。さらに、本件文書は組合らにのみ交付し、一般には公開しておらず、弱体化を図る意図などない。

4 争点4（団体交渉議事録の確認等に関する対応の支配介入該当性）について

(1) 組合らの主張

ア 大学と組合らは、平成18年6月5日付け合意書で、団体交渉では労使どちらかが議事録をとり双方が保管すると合意し、また、同月16日の団体交渉で、労使双方が確認して署名して議事録を確定させることを合意した。

しかるに、大学は、本件団体交渉において議事録作成を拒んでいる。

議事録作成の合意は、労使対等の交渉を促進させ、労働組合による統制力を強化するものであるから、大学による議事録作成の拒絶は、労働組合の機能を弱体化させようとするものである。

イ 大学は、平成24年7月から平成25年1月24日に本件文書を交付する前まで、組合らに対して大学の署名のある文書は一度も手交しておらず、本件団体交渉時に配布された資料も、作成者、作成日時などの基本的な情報がない無記名の文書ばかりであった。

また、団体交渉開催の通知が人事課長のメールに簡略化され、組合らの抗議にもかかわらず、議題が明記されない開催通知の送信が何度も繰り返され、正常な交渉を滞らせ混乱を招いた。

(2) 大学の主張

ア 組合らと大学の間では、平成18年6月5日の合意書では、議事録を労使双方のどちらかが作成するとの合意にとどまる。

また、上記合意書は存在するものの、大学と組合らとの間においては、平成21年からは簡素化のためメールで確認するようになり、平成22年4月以降平成24年7月までメールでの確認も行われなくなっていたものであり、この間組合らも要望してこなかった。すなわち、労使双方で確認する議事録は作成されないという慣例があったものであって、大学は、本件でもかかる慣例に従い、労使各々での議事録の作成を求めたにすぎない。

イ 団体交渉の開催通知等については、事務折衝等において打合せをして組

合らも当然承知しているものとして開催通知を送付しており、組合らの主張のように正常な交渉が滞ったり、混乱したりしたことはない。

第4 当委員会が認定した事実

- 1 本件に先立ち、国においては、平成24年2月に「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」が成立したところ、大学は、上記法成立を受け、大学においても、国家公務員に準じて、同年7月1日から役職員の給与減額を実施した。ただし、その際、大学は、看護師や技師を含む医療系の技術職員や附属学校の教員については、上記給与減額の対象から除外した。

上記の際、組合らと大学との間で4回の団体交渉が行われたが妥結には至らず、就業規則の変更に係る意見聴取のための過半数代表者の選出について組合らの協力が得られなかったため、大学は、全教職員に対する意見聴取を行った。

【乙7、第2回審問調書速記録61ページY3証人の証言（以下証言について「審②Y3の61頁」等と略記）】

- 2 (1) 平成24年8月7日、内閣は、人事院の報告を踏まえ、早期に退職手当の支給水準の引下げを行う旨の閣議決定を行った。

大学は、組合らに対し、同日、上記閣議決定の内容等の資料を提供した。

【甲45】

- (2) 同年9月28日、大学が組合らに対して退職手当削減に係る事前打合せ（情報提供）を行った際、教授職員会は、大学に対し、退職手当削減問題についての大学の意向について説明を求める旨を含む団体交渉の要望書を提出した。

【甲2、56、57】

- (3) 同年11月2日、施行日を平成25年1月1日とする国家公務員退職手当法改正案が閣議決定され、国会に提出された。

【甲1、4】

- (4) 平成24年11月7日、大学は、役員会において、国民の税金が運営費交付金という形で多額に投入されており、通則法第63条第3項の趣旨を踏まえ対応する必要があること、また、退職手当の予算も国から特殊要因運営費交付金として国に準拠した額しか措置されないことを考慮し、大学運営上、改正後の国家公務員退職手当法に準じて対応するとの方針を決定した。

【甲7、乙9】

- (5) 同月8日、大学と組合らの間で事前打合せが行われ、大学は、前記(2)の

要望書にある事項のうち退職手当削減に関し、国家公務員退職手当法改正案が国会に提出されたこと、今国会で成立するか否かは不明であること、大学が退職手当の削減分を補填することはできないこと、削減額は教授クラスで190万円、事務職員クラスで130万円ほどであることを説明した。

【甲3、58】

(6) 同月16日、国家公務員退職手当法改正案が可決され、成立した。

【甲7、乙9】

3 第1回団体交渉

(1) 平成24年11月14日、退職手当削減問題を交渉事項に含む団体交渉（第1回団体交渉）が行われた。

大学は、Y2理事、Y3総務部長（以下「Y3総務部長」という。）、Y4人事課長（以下「Y4人事課長」という。）ほか3名が出席した。

組合らは、教授職員会からX4会長、X1副会長、X5教授職員会庶務主任（以下「X5主任」という。）が出席したほか、琉大労組及び病院労組の各役員らが出席した。（以後本件団体交渉における主な出席者は上記と同じである。）

(2) 団体交渉の冒頭、組合らが、議事録を作成し、労使双方が署名することを提案したのに対し、大学は、各々で議事録を作成したいと回答した。

(3) 退職手当削減問題について

ア まず、Y2理事が次のとおり要旨を説明した。

① 国家公務員退職手当法改正案の主旨は、人事院の調査による官民格差402万6000円の解消措置である。

② 給与及び退職手当の水準について、人事院勧告等が通則法第63条に規定する「社会一般の情勢」に適合したものと判断している。

③ 退職手当の予算については、文部科学省に教職員一人一人が登録されており、退職手当にしか使用できない運営費交付金となって措置されていることから、国の制度に準じない場合は所管省庁や国民から厳しい評価がなされる。

④ 役員会や経営協議会でも対応について検討しているが、今年度は給与減額を実施しているところ、国からの一般運営費交付金の削減により約3億円の財源が不足し、退職手当削減を行わない場合は更に8000万円の不足が生じる。

なお、この8000万円は、現行規定の調整率100分の104と改正後の調整率100の98で算出した退職手当の差額である。

⑤ 最大限努力して予算に余りが出れば、教職員の福利厚生経費や学生のための支援経費に当てたい。

イ 次いで、Y3総務部長が、総務省ホームページから得た「退職手当の改正内容の概要」、文部科学省人事課給与班から大学人事担当者に送付された「支給率の段階的引下げ早見表」、人事院ホームページから得た「給与勧告の骨子」の資料を配布し、国家公務員退職手当法改正案の内容について説明した。

ウ 以上の説明に対し、次の質疑応答がなされた。

(ア) 組合らは、国家公務員退職手当法改正案が成立すれば大学も従うのかと質問したところ、大学は、同改正案どおりの措置を実施することが役員会の方針であると述べた。

(イ) 組合らは、退職手当削減を実施しなかった場合に不足する8000万円を運営費交付金から充てることはできないかと質問したところ、大学は、給与減額に伴い最終的に3億円の捻出が必要であり、8000万円に充てる予算はない旨述べた。

(ウ) 組合らは、給与減額に対する東京大学の対応について質問し、大学は、東京大学は競争的資金の間接経費が2桁程違うため独自の対応ができると述べた。

【以上、甲4、乙1】

4 第2回団体交渉及びその前後の状況

(1) 平成24年11月21日、組合らは、大学に対し、同月22日に行う団体交渉に向けた申入れとして、次の項目を含む6項目を要求した。

① 運営費交付金の減額について、同年7月の給与減額によっても不足するという3億円について、その補填をどのように行うのか、予算執行について内容を具体的に明らかにし、算出根拠を明示すること

② 退職手当削減については、大学として反対を表明すること、また、不足するという8000万円について、具体的な算出根拠を示して補填すること

③ 給与減額及び退職手当削減について、学長から全教職員に対する説明会を実施すること

【甲5】

(2) 同年11月22日、第2回団体交渉が行われた。

ア 議事録の作成方法について、大学は、労使双方での議事録のすり合わせは困難であることから、議事録は各々で作成する、大学作成の議事録の要約については個人情報に触れない範囲で組合らに提供する旨を述べた。

イ 大学は、前記(1)に対し、次のとおり回答した。

① 平成24年度の運営費交付金削減額は文部科学省提示の平成25年度削減見込額から推計して8億7000万円と見込んでおり、これに対し、同年7月実施の給与減額による財源捻出を約5億7000万円と見込んでいるため、不足額は約3億円と試算している。

その補填財源は、採用計画変更などにより人件費から約1億4000万円、施設整備関連予算等の効率的な執行により物件費から約1億6000万円を想定している。

② 退職手当削減は、人事院が実施した国家公務員の退職給付に係る官民比較調査結果等を踏まえて、退職手当を段階的に引き下げることにより官民格差を解消するものである。

また、閣議決定にて、独立行政法人に対しても、国家公務員の退職手当見直しの動向に応じて、通則法等の趣旨を踏まえ必要な措置を講ずるよう要請されている。国立大学法人法も通則法を準用している。

通則法第63条第3項にいう社会一般の情勢について、大学は、人事院が実施した官民比較調査が社会一般の情勢の調査として適当な調査であると判断しており、国民の税金である運営費交付金が多額に投入されていること、退職手当予算も減額された額しか文部科学省から示達されないことから、大学運営を考え、退職手当支給基準を見直すものであり、これに対して反対を表明することは考えていない。

不足する8000万円というのは、本年度退職予定の教職員が全員平成25年3月31日に退職したのものとして退職手当の額を現行の調整率で支給した場合と、改正予定の調整率で支給した場合との差額である。

③ 給与減額については説明会を実施済みであり再度説明する必要はない。

退職手当削減については速やかに教職員に対して説明会を開催し、周知したい。

ウ これに対し、組合らが労働条件の不利益変更については合理的説明が必要である旨を述べたところ、Y2理事は、退職手当削減は不利益変更と思

っていないと述べた。

エ また、組合らは、退職手当削減に係る大学独自の対応は全く考えられないのかと質問したところ、大学は、現時点では給与減額に伴い運営費交付金 8 億 7000 万円が削減され、最終的に 3 億円の捻出が必要となり、退職手当削減に係る独自の対応ができる状況ではないと述べた。

大学は、退職金手当削減を行わない場合に不足する 8000 万円を独自財源で捻出できない理由については、財務からそういわれているとの説明にとどまり、予算がない以上、国の方針に従ってやるしかないと述べた。

【甲 6、乙 2】

(3) 大学は、平成 24 年 11 月 26 日、全職員に対し、改正された国家公務員退職手当法に準じて対応することを発表し、同月 29 日及び同月 30 日、上記に係る全学説明会を開催した。

【甲 7～9、乙 9、16】

(4) 同年 12 月 4 日、Y 4 人事課長は、X 5 主任に対し、同人から要求のあった退職者名簿に代えて、今後 3 年間の部局別定年退職者数一覧を送付した。

【甲 47】

5 第 3 回団体交渉

(1) 平成 24 年 12 月 5 日、退職手当を議題として第 3 回団体交渉が行われた。

同交渉には、大学から財務担当理事及び財務部長も出席し、予算の状況について説明した。

大学は、説明に当たって、資料として、大学のホームページに掲載されている平成 24 年度予算案にどの事項から財源を捻出するかを示し修正した資料を配布し、上記予算案に沿って、財源において一般運営費交付金が減額となること、同年 7 月の給与減額によってもなお差額 3 億円が不足となること、その捻出方法として、人件費から採用計画変更等による執行未済額として 1 億 4000 万円、老朽化設備改善経費から約 1 億 6000 万円を捻出する見込みであること、上記 3 億円を捻出するほかは、それ以上の財源というものはなく、退職手当等の補填はできない旨を説明した。また、現時点で各部局にて予算の 74 パーセントが執行済みであり、ほかに財源はなく退職手当等に係る大学独自の対応はできない状況にあると説明した。

(2) 次いで、大学は就業規則の新旧対照表に基づき変更点などを説明した。

(3) X 1 副会長は、就業規則を不利益変更しなければならないという団体交渉

であるという前提だけは了解して欲しいと述べ、Y2理事は「言われていることは理解できる」と述べた。

- (4) 以上の説明に対し、組合らは、大学の再雇用規程を改正することによる代償措置の検討はできないかと質問した。

これに対し、大学は、平成25年1月1日から再雇用を認めると平成24年12月で大勢の職員が辞めてしまう恐れがあること、高い率の退職手当をもらって再雇用される教職員と平成25年3月31日まで働き低い率の退職手当をもらって再雇用される教職員で給与等の不均衡が生じるため、上記措置は難しいと述べた。

- (5) そして、大学は、退職手当削減に係る就業規則変更の交渉及び過半数代表者選出の日程案を配布し、内容について説明した。

配布された日程案では、団体交渉は当日の第3回を最後に以後予定されておらず、選出規則にて3週間とされている選出日程（前記第1の2(5)）が2週間で計画されており、大学は、平成25年1月7日までに過半数代表者の意見をお願いしたいと述べた。

X1副会長は、今日をもって団体交渉を打ち切ることにに関しては全く承服しかねると述べ、組合らは、本日の交渉を受けてさらに要望がある旨を述べたので、大学と組合らは、団体交渉を改めて持つこととし、同日の団体交渉は終了した。

【以上、甲10、乙3】

- (6) 上記団体交渉終了後、X1副会長及びX5主任はY4人事課長に、Y3総務部長が了解しているとして団体交渉議事録への署名を求めた。これに対し、Y4人事課長は、Y3総務部長が了解したことを確認していないので、署名押印はできないと述べた。

【審①X5の26頁、審①X1の68頁、審②Y4の86頁】

- 6 平成24年12月10日、組合らは、退職手当削減に係る団体交渉について、誠実交渉義務違反を正し、正常なルールに沿って交渉の義務を果たすことなどを求めて、大学を相手方とするあっせんを当委員会に申請した。

上記あっせんについては、同月26日及び平成25年1月7日にあっせん期日が設けられたが、あっせんは打ち切りとなった。

【当委員会に顕著な事実、乙8】

- 7 第4回団体交渉

(1) 大学と組合らは、平成24年12月12日に団体交渉を開催することとし、同月10日、事前の事務折衝を行った。

組合らは、次の事項を含む10項目を要求し、X1副会長がそれぞれの趣旨について補足説明した。また、X1副会長は、労働委員会にあっせん申請した旨を告げた。

- ① 大学は、労働協約に従い、退職手当削減に当たって、定められた手続を遵守すること
- ② 退職手当削減に係る就業規則の変更は不利益変更であることを確認すること
- ③ 年度途中での変更、拙速で急激な変更、度重なる手当の減額の上に更に実施される減額に対して、大学としての合理的説明、高度な必要性を説明すること
- ④ 次善の措置として、再雇用規程の内容を、同年12月末に退職する職員、平成25年1月以降に60歳を迎える職員についても適用すること
- ⑤ 第3回団体交渉で示された予算案の資料は、組合らが求める財務の具体的根拠を示す資料として認められず、決算状況を示す「補正予算」資料を提示すること
- ⑥ 運営費交付金減額について、文部科学省からの通知等、証拠となる資料を提示すること
- ⑦ 退職手当削減に関する団体交渉議事録を責任者の署名付き文書で公開すること
- ⑧ 労働基準監督署の指摘に基づき選出規則を適切な内容に改定した上で、退職手当削減に係る就業規則の変更を行うこと

【甲11】

(2) 平成24年12月12日、第4回団体交渉が行われた。

ア 大学は、前記(1)に対し、次のとおり回答した。

- ① 改正された国家公務員退職手当法が平成25年1月1日に施行されることから早期の過半数代表者選出が必要と考えているため、平成24年12月5日の第3回団体交渉にて過半数代表者選出日程の検討をお願いした。また、同月10日の事務折衝にて、組合らに対し、過半数代表者選出の日程の回答をお願いした。
- ② 第3回団体交渉で不利益変更であることを認めており、不利益変更に

伴う合理的理由についても再三にわたり説明している。

- ③ 大学運営には国民の税金が多額に投入されていること、通則法第63条第3項の規定の内容、運営費交付金の減額により給与や退職手当を削減しなければ大学運営が成り立たなくなり大学の財政が破綻することなど、再三説明している。
- ④ 職員間の均衡上、再雇用規程を変更することはできないが、同年12月31日で退職する職員を平成25年1月から3月末まで非常勤職員として雇用したいとの要望が部局からあれば、検討の上認める方針である。
- ⑤ 第3回団体交渉で予算額から執行済額と執行予定額を差し引いた額を示しており、現時点で見込額が変わるものではないため、前回の資料で理解いただきたい。
- ⑥ 文部科学省からの通知等を提供する。
- ⑦ 議事録は作成中であり組合らに交付するが、署名はしない。
- ⑧ 選出規則の改定には組合交渉など相当時間を要するため、今回の変更は現行の選出規則で過半数代表者の選出を早急にお願いしたい。

イ 労使の質疑応答

- (ア) 組合らは、平成24年12月31日に退職した職員が非常勤職員として平成25年3月まで雇用された場合、同年4月以降に再雇用することができるのか質問し、大学は、再雇用規程では同年3月31日に退職した職員が対象であり、平成24年12月31日で退職した職員を平成25年4月以降に再雇用することはできないと回答した。
- (イ) 組合らは、給与減額に伴い一般運営費交付金から削減される人件費相当額が分かる資料、平成25年度概算要求の書類等の提供を求めたことに対し、大学は、財務担当に確認すると回答した。

ウ 次いで、過半数代表者の選出に議事が移り、X4会長が予想として1月いっぱいに出たいと述べたのに対し、大学は、早期に過半数代表者を選出してほしいと述べた。

さらに、組合らが、過半数代表者選出に関する労働協約について、労働基準監督署に指摘された部分の修正と退職手当削減についての過半数代表者選出を同時並行で行うと提案したことに対し、大学は、労働基準監督署の指摘部分の修正に際して、過半数代表者に任期を付けたいと考えており、組合らとの協議に時間がかかり、仮に、労働基準監督署の指摘部分のみの

修正を行うとしても1月中頃までに過半数代表者を選出することが難しいのであれば、以前提示した日程で早期に選出してほしいと述べた。

これに対し、X1副会長が、大学が過半数代表者選出に係るスケジュールを提示すること自体が違法であり、協約違反であると指摘した。

すると、Y2理事は「判りました。結構です、もう」と発言し、X4会長に対し、大学としては誠意を尽くして交渉してきたが、これ以上議論を継続しても話合いは平行線であり、これで今回の退職手当削減に係る交渉は終了させていただきたい旨を述べ、大学が提案した日程で早期に選出することが必要であるとし、過半数代表者の選出について協力を求めた。

X4会長は、提案された日程は選出規則で定められた日程になっているのかと質問したところ、Y2理事は、削減できるところは削減して日程を作っており、早期の選出をお願いしていると述べた。

X1副会長は、大学が過半数代表者の選出スケジュールを提示すること自体が認められない旨を述べ、その場を退室した。

すると、組合らの中から「決裂」という発言がなされ、Y2理事がX4会長に対し、「交渉はもうこれで決裂ということですね」と問いかけると、X4会長は、「はい」と述べた。

【甲12、乙4、21、審①X5の31頁】

8 第4回団体交渉終了後の経緯

- (1) 平成24年12月13日、大学は、教職員に対し、同日付けの「お知らせ」を発送し、前日の団体交渉において、労使の議論が平行線となり交渉が決裂したこと、改正就業規則を平成25年1月1日から施行すること、全教職員からの意見聴取を実施することを発表した。

【甲13、乙13】

- (2) 同日、組合らは、三者連絡会ニュース第59号を発表した。

同組合ニュースには、「重大事態発生 交渉決裂」「正しい交渉のルールを！」「違法行為は断じて許さない！」との見出しで、第4回団体交渉において、過半数代表者の選出手続の議論の後にY2理事が交渉の決裂を宣言したこと、三者連絡会は、団体交渉の基本的ルールが守られないばかりか、労働基準法を理解しようとするしない当局とは、もはや健全な労使関係を築くことはおろか、向き合うことは不可能と判断したことなどが記載されていた。

なお、同組合ニュースには、これ以上の進展が望めず議論の平行線が続け

ば労使双方にとって不利益と判断し、従来の選出規則に基づいて過半数代表者選出投票日の3週間前の公示を念頭に、平成25年1月中での選出を提案したことの記載があった。

【甲51、乙11】

9 (1) 平成24年12月18日、組合らは、大学に対し、退職手当削減に係る団体交渉は終わっておらず、団体交渉の継続を求めるとして、次の事項を含む8項目を要求し、同月26日に団体交渉を行うことを提案した。

- ① 退職手当削減に当たり定められた手続を遵守すること
- ② 第4回団体交渉における大学回答を文書で提出すること
- ③ 第4回団体交渉で大学が回答すると約束した文書を提出すること
- ④ 平成25年1月1日を超えずに退職を希望する者から平成24年12月18日以降に退職届が出された場合であっても退職を認めること
- ⑤ 次善措置としての代償措置を行うこと

【甲14】

(2) 同月20日、事務折衝が行われた。

Y3総務部長は、第4回団体交渉にて決裂したので、退職手当削減についての団体交渉は行わないと述べた上で、組合らの要求事項に対する回答は引き続き行うこと、過半数代表者の選出は組合らの提案どおり従来の選出規則に沿って過半数代表者の選出投票日の3週間前の公示を念頭に平成25年1月中での選出を行うと述べ、前記(1)について、次のとおり回答した。

- ① 組合らとの4回の団体交渉で退職手当削減の合理的な理由について資料を示して説明している。
- ② Y2理事が口頭で回答しており、録音もされているので文書での回答は行わない。
- ③ 書類を今提供する。（「一般運営費交付金の削減額 849,665千円」と記載された「給与改定特例法に基づく国家公務員の給与削減と同等の給与削減相当額について」と題する文書を交付したが、同文書には作成者、算出過程等も記載されておらず、大学は、平成25年度の概算要求における削減額で、文部科学省からの文書であり、平成24年度の一般運営費交付金の削減額は上記額から推計していると述べた。）
- ④ 平成24年12月末までの退職希望については、同年12月18日以降であっても所属の部局長等が認めれば了承する。

- ⑤ 同月31日付けで退職した職員を平成25年3月31日まで非常勤職員として採用し、人件費等が余れば、職員の福利厚生や学生の支援として財源を活用する。

【甲15】

- 10(1) 平成24年12月21日、大学は、教職員に対し、退職手当削減にかかる就業規則である「国立大学法人琉球大学職員退職手当規程」の改正が役員会などで了承され、平成25年1月1日から施行すること、今後は必要な手続を経て、労働基準監督署に上記就業規則の変更を提出することを発表した。

【甲16、乙17】

- (2) 平成24年12月25日、大学にて開催された教育研究評議会にて、Y2理事は報告事項として、上記退職手当規程の改正について組合らとの交渉は決裂したこと、同月20日に役員会で改正が了承されたこと、組合らと合意できず、過半数代表者の選出ができないので全職員に意見聴取を行い労働基準監督署に届け出る旨を報告した。

上記Y2理事の報告事項を含む上記評議会の内容は、大学の学内ホームページに掲載された。

【甲21、乙24】

- (3) 同月25日、組合らは、大学に対し、大学の労使交渉における不誠実な対応に抗議する旨の緊急抗議声明を交付するとともに、退職手当削減に関する団体交渉を再度申し入れ、次の項目を含む5項目を要求した。

- ① 労働条件の激変緩和に努め、有為な人材の流出を食い止める具体的方策を提案すること
- ② 拙速な就業規則の変更は中止し、可及的速やかに交渉を再開し、労働協約に基づき過半数代表者を選出すること
- ③ 次善措置として退職手当削減を原因として退職する職員に配慮すること

【甲18、19】

- (4) 同月26日、大学は、同月25日付けの団体交渉申し入れについては、本件団体交渉の終了をお互い了解しており、受けられないと回答した。

【甲20】

- 11(1) 平成24年12月27日、X1副会長の呼びかけにより同人とY3総務部長が面談し、X1副会長は、前記8(1)の同月13日付け文書を訂正するよう求めた。

【乙12、審①X1の75～76・89頁、審②Y3の70頁】

- (2) 上記面談の結果、Y 3 総務部長は、X 1 副会長から平成25年1月中に過半数代表者を選出することの了承が得られたものと受け止め、Y 2 理事及び学長に上記の状況を報告し、前記 8 (1) の文書について X 1 副会長の求めるとおり変更することについて了承を得た。

【審①X 1 の77頁、審②Y 3 の70～71頁】

- (3) 平成24年12月28日、大学は、教職員に対し、前記 8 (1) の文書のうち、「全教職員からの意見聴取を実施する」旨の部分を「過半数代表者による意見聴取を実施する」旨に変更すると発表した。

【甲23、乙14】

12 平成25年1月9日事務折衝及びその前後の状況

- (1) 同月4日、組合らは、大学に対し、退職手当削減に係る団体交渉を再度申し入れ、次の項目を含む15項目を要求し、同月9日に団体交渉を行うことを提案した。

- ① 退職手当削減に係る就業規則の変更を撤回すること
- ② 退職手当削減に係る団体交渉の再開し、提出すると回答した文書を提出すること
- ③ 就業規則の変更にあたっては過半数代表者から意見聴取すること
- ④ 大学という職場環境の特性を重視し、年度途中での就業規則の変更や調整率の切下げ等の不利益変更は行わないこと
- ⑤ 就業規則の変更について説明義務を果たすこと（具体的な財務状況のデータを示して財源についての措置を説明すること、国家公務員退職手当法の変更をそのまま適用するのではなく大学としての妥当な調整率を検討すること、代償・緩和措置を提示することなどが例示されていた。）
- ⑥ 代償・緩和措置として、職場環境を改善すること
- ⑦ 議事録を作成し、労使双方で確認すること

【甲24】

- (2) 同月9日、事務折衝が行われた。

大学は、同月4日の団体交渉の申し入れに係る事務折衝であるとし、同月23日に団体交渉を行うことを提案し、前記(1)に対し次のとおり回答した。

- ① 撤回はできない。
- ② 労働委員会のあっせんの経緯を受けて、交渉は継続して行うが、退職手当の額の変更には応じられない。

- ③ 組合らが過半数代表者の選出を同年1月中に実施するといっているの
でお願いしたい。
- ④ 不利益変更であるとの認識はあるが、変更の合理的説明はしている。
- ⑤ 4回の団体交渉で資料を示して説明しており、よりわかりやすい資料の
提供については財務部と検討中である。
- ⑥ 忌引休暇の延長については他大学を調査する、休憩室の設置については
財務部及び施設運営部と検討する、繁忙職場への非常勤職員の採用につ
いては何らかの改善策を検討する、パートタイム職員への待遇改善などにつ
いては財務部と検討する、有給休暇の買取りはできない。
- ⑦ 今後、メールでの議事録の交換は行ってもよいが、押印することはでき
ない。

【甲25】

- (3) 同月11日、組合らは、大学に対し、①Y2理事の平成24年12月25日の教育
研究評議会における発言について学長が謝罪すること、②平成25年1月4日
付けの組合らの要求事項のうち一部について事前に文書で回答すること、③
これまでの団体交渉で開示を約束した文書を事前に提出することなどを要求
し、団体交渉を申し入れた。

【甲27】

- (4) 同月17日、大学は、組合らに対し、情報提供として、平成24年度補正予算
案における大学の一般運営費交付金削減額（国家公務員と同等の給与減額相
当額）が8億4966万5000円であることが記された同月15日付け文部科学省通
知「給与改定臨時特例法に基づく国家公務員の給与削減と同等の給与削減相
当額について」を送付した。

【甲29】

- (5) 同月24日、大学は、組合らに対し、前記(3)の申入れの回答として、①Y
2理事の発言は事実に基づく説明であり学長からの謝罪はしない、②は要求
事項のため団体交渉の場で回答する、③については送付する、と回答した。

【甲31】

- 13(1) 平成24年12月26日から平成25年1月10日までの間、大学は、組合らに対し、
平成24年12月26日及び同月27日に、メールにて、過半数代表者を平成25年1
月中に選出してほしいので中央選挙管理委員が決まり次第連絡するよう求め
ており、同月9日の事務折衝の際にも、大学は、過半数代表者の選出を求め

ていることについての回答を求めたが、組合らは、学長名で過半数代表者の選出を依頼するよう求めた。

同月10日、大学は、組合らに対し、過半数代表者選出のための中央選挙管理委員会委員の推薦依頼を学長名の文書で発したところ、組合らは、上記依頼文に誤記や選出理由の不備があるとした上で、過半数代表者を選出するためには労使の合意を得なければならず、今後、団体交渉による合意書の締結をもって労使の合意を確認すると回答した。

【甲20、22、25、26】

- (2) 同月24日、大学は、組合らに対し、学長の記名押印がある本件文書を送付した。

本件文書には、平成24年12月27日にX 1 副会長からY 3 総務部長に対して、平成25年1月中に過半数代表者を選出するので、平成24年12月13日付け学長文書の「全教職員から意見聴取を行う」の文言を「過半数代表者の選出」に修正してほしい旨の話があり、同月28日付け学長文書でその旨に変更したにもかかわらず過半数代表者選出の約束が守られないことに驚いており、このことは全琉球大学教職員にとって、「とても不幸なことであると思っている」こと、そして、労使双方で本件団体交渉が決裂したという合意書を作成するための団体交渉を行うことを要求し、これによる過半数代表者の選出を早期にお願いする旨が記載されていた。

【甲32、乙15】

- (3) 平成25年1月31日、組合らは、大学に対し、上記本件文書に対する抗議文書を送付した。

【甲33】

- 14(1) 平成25年2月22日、「退職手当減額に係る就業規則の変更に関する団体交渉の申し入れ」（前記12(1)及び(3)）に関する事務折衝が行われた。

組合らが、退職手当の削減に係る団体交渉の再開に向けて、従前の申し入れ事項を整理し、次の項目を含む11項目の交渉議題を整理した文書を配布した。

- ① 退職手当削減について組合らとの交渉を再開すること
- ② 退職手当削減について同年1月1日施行を見送ること
- ③ 退職手当削減という重大な不利益の程度に十分見合う合理的説明と高度の必要性を説明すること（予算ではなく具体的な財務執行状況のデータを示して説明するなどの7項目が例示されていた。）

- ④ 次善措置として、代償措置を行うこと
- ⑤ 団体交渉の議事録を作成し、双方が確認し承認するための手続を適切に行うこと

【甲41】

- (2) 同年3月1日、大学は、組合らの上記申入れに対し、4回の団体交渉で誠実な説明、回答を行っており、交渉は決裂したと確認していると回答した。

【甲42】

- (3) 同日、大学は、「職員の過半数代表者選出のための中央選挙管理委員会委員の選出について」と題する依頼文書を送付したところ、組合らは、同月8日、過半数代表者選出に係る労働協約に定める労使の合意を得たことを確認していないため、団体交渉で妥結又は労使の合意がなされた時点で、中央選挙管理委員会委員を推薦すると回答した。

【甲43、44】

- 15 大学と組合らとの間においては、団体交渉の議事録の作成方法に関し、平成18年6月5日付け合意書にて、「団体交渉においては、労使どちらかが議事録をとり、双方が保管するものとする。」と合意されている。

また、同月16日に開催された団体交渉において、議事録の作成について協議がなされたところ、上記団体交渉議事録には、末尾に議事録署名人として、大学人事課長、琉大労組書記長、病院労組書記長及び教授職員会庶務主任の各記名押印がなされている。

【甲50、61】

第5 当委員会の判断

1 争点1（本件団体交渉における誠実交渉義務違反の存否）について

- (1) 前記第4の認定事実のとおり、大学は、教職員の退職手当について、国家公務員退職手当法改正案の閣議決定を受け、平成24年11月7日の役員会の時点において、国家公務員退職手当法が改正された場合には、大学においてもこれに準じて退職手当を削減するという方針を決めていたこと、Y2理事が当初これを労働条件の不利益変更には当たらないと考えていたこと、国家公務員退職手当法改正案が同月16日に可決され、その施行が平成25年1月1日と定まったことから、大学は、大学の就業規則の変更時期をこれに合わせるべく、本件団体交渉の継続中に、選出規則の規定よりも公示期間を短縮して

過半数代表者を選出するよう求めたことからすれば、大学は、本件団体交渉の開始当初から、国家公務員退職手当法の改正に準じて大学の教職員の退職手当を削減するという方針を固めていたものであって、本件団体交渉において、組合らからの質問や要求を受けても、これを回避したり緩和したりするといった措置について十分な検討をしたような事情は見当たらない。

- (2) 団体交渉における誠実交渉義務として、使用者は、①自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、合意達成の可能性を模索する義務、②労働組合の要求や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、必要な資料を提示したりするなどの義務、③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を負う。

もとより、誠実交渉義務は、使用者に合意又は譲歩の義務を課すものではないが、使用者は、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、労働組合の主張や要求に応じて、自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどして、合意形成の可能性を模索する義務がある。

そこで、本件における大学の対応がこれらの誠実交渉義務に違反したといえるか以下検討する。

- (3) 大学は、本件団体交渉において、組合らに対し、退職手当削減の理由として、国家公務員退職手当法が改正されたこと、退職手当について運営費交付金として国家公務員退職手当法の改正に準じた金額でしか予算が示達されないこと、大学内の予算から捻出できないことなどを説明し、自己の論拠を説明した。その際に説明のために示した資料としては、国家公務員退職手当法改正案の概要、大学の平成24年予算案をもとに給与減額に係る運営費交付金の減額による人件費不足を捻出する項目を書き加えた資料、就業規則の新旧対照表などであった。

ところで、国立大学法人の職員の退職手当の支給基準については、国立大学法人法にて当該法人の業績及び社会の一般情勢を踏まえて決定するものと定めており、国家公務員についての支給基準がそのまま準用されるものではない。このことに照らしても、第4回団体交渉時点までにおける、上記のような大学の説明内容は、自己の主張の根拠として必要かつ十分な説明を尽くし資料を提示したとまではいえないところではあるが、他方、上記時点は、国家公務員退職手当法の改正から1か月にも満たない時期であって、大学に

においても組合らが求める予算執行状況等の資料を整えるのは困難な状況にあったこと、組合らからの要求事項も当初段階は退職手当削減に関しては包括的なものにとどまっていたことに照らすと、第4回団体交渉までの大学の対応は、自己の主張の根拠を具体的に説明し、その当時において可能な限りにおいて資料を提示するなどしていたものであって、これをもって不誠実であるとまでいうことはできない。

以上のことから、第4回団体交渉までの本件団体交渉における大学の対応は、誠実交渉義務に違反したものということはできず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると認めることはできない。

2 争点2（本件団体交渉拒否に係る正当理由の有無）について

- (1) 大学は、第4回団体交渉で交渉が行き詰まり決裂したのであるから、その後の組合らからの本件団体交渉申入れに応じないことについて正当な理由があると主張する。
- (2) 団体交渉において、労使双方が自己の主張、提案、説明を出し尽くした状況、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない状況等、労使双方の主張が対立してそれ以上相互に譲歩の意思がないことが明確な状況であれば、正当な理由がなく拒むことには当たらないとされるところ、本件において、退職手当削減に関する団体交渉が上記のような行き詰まりや決裂の状態であったか、以下検討する。
- (3) 前記1に述べたとおり、第4回団体交渉までにおける大学の説明内容は、当初段階における組合らからの質問や要求の程度が包括的なものにとどまっていたこと、国家公務員退職手当法の改正からの準備期間が限られていることから、上記時点においてはこれを不誠実交渉であるとまでいうことはできないものの、他方、職員の退職手当の支給基準を定めた国立大学法人法の規定に照らしても、大学の主張の根拠としては必要かつ十分な説明を尽くし資料を提示したとまではいえない状況であった。

すなわち、組合らは、第4回までの団体交渉を踏まえて、大学に対し、退職手当につき国からの運営費交付金のみではなく大学独自の方法による財源の捻出の可否についての当該年度の具体的な予算執行状況に基づいた検討及び説明、毎年4月から3月までの年度単位で授業を行うという大学の事業の性質上、学生に対する教育等に混乱を招かないよう、退職手当削減の施行時期を平成25年3月まで遅らせること、あるいは平成24年12月で退職した場合

に平成25年1月から再雇用の方法を認めること、退職手当の削減率を改正された国家公務員退職手当法そのままの率でなく可能な限り緩和することなどの移行措置ないし緩和措置の検討などを求め、これらに関連する資料の提示を求めている。

これに対し、大学は、既に平成24年4月の予算案を基にした説明を行い、説明を尽くしているとして、新たに、具体的な予算の執行状況、積算に基づいた説明を行おうとしなかった。また、組合らが求める緩和措置等についても、大学は、職員間の不均衡が生じるため国家公務員退職手当法改正案と同時施行するしかないなどと、当初からの回答と同じ内容の回答に終始し、組合らからの質問、要求に応じた詳細な説明や検討を行おうとしないまま、以後の団体交渉を拒否した。

しかしながら、国立大学法人の職員の退職手当の支給基準については、国立大学法人法にて当該法人の業績及び社会の一般情勢を踏まえて決定するものと定められており、国家公務員についての支給基準がそのまま準用されるものではなく、また、国家公務員退職手当法改正及び団体交渉開始から相当の期間が経過しつつあり、その後明らかになった国からの給与減額に係る一般運営費交付金削減額（前記第4の9(2)、12(4)）等を踏まえ、あるいは予算の執行状況を詳細に調査するなどして、大学の業績等についてより具体的かつ詳細な説明をすることが可能であったものというべきである。このことに照らしても、第4回団体交渉終了以降の上記のような大学の対応は、組合らから退職手当削減に係る説明を具体的に求められているのに対し、自己の主張の根拠としては必要かつ十分な説明を尽くし資料を提示したとまではいえず、本件団体交渉は継続の余地があり、行き詰まっているとはいえない状況にあった。

- (4) 大学は、第4回団体交渉において組合らと決裂を確認しているなどと主張する。

しかしながら、第4回団体交渉の経緯は、前記第4認定のとおり、まず、退職手当削減に関する大学の回答及び組合らからのさらなる資料の要求がなされ、次いで過半数代表者の選出について議事が移ったところ、その選出日程につき、組合らが大学の求める平成25年1月内の選出について消極的な態度を示したため、大学が、交渉の打ち切りを申し出た上、組合らに対して決裂ということにより確認したものである。また、第4回団体交渉の翌日に組

合らが発行した三者連絡会ニュースについても、「重大事態発生 交渉決裂」との見出しがなされているものの、その本文をみれば、大学が交渉を一方向的に打ち切ったことに対する抗議であることは明らかである。

上記の経緯に照らしても、過半数代表者選出については、早期の選出を求める大学と選出に先立って労使の合意を得る必要があるとする組合らとの間で意見の対立があり、過半数代表者の選出の点のみを見れば、行き詰まりの状態であったといえることができる。

しかしながら、退職手当削減に関しては、前記(3)のとおり、大学は、その根拠や緩和措置等の可否について、いまだ必要な説明を尽くしたとはいえない状況、すなわち大学において組合らの主張や要求に応じて大学の主張の根拠を説明し資料を提示すべき責務を負っている状況であった。それにもかかわらず、大学は、改正された国家公務員退職手当法の施行日と時期を同じくして大学の就業規則を変更することを急ぐあまり、自ら団体交渉の打ち切りを申し出たものである。

かかる経緯からすれば、第4回団体交渉において、組合らが大学の求めに応じて交渉の決裂を述べたとしても、いまだ団体交渉の継続の余地はあったのであって、その後、組合らが退職手当削減に関する団体交渉を求めたことに対して、大学にはこれに応ずべき義務があり、大学が第4回団体交渉をもって交渉が決裂したことを理由に退職手当削減に関する団体交渉に応じないことについて、正当な理由は見当たらない。

- (5) 以上から、第4回団体交渉終了以降、大学が退職手当削減に関する団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 争点3（過半数代表者選出手続に関する対応の支配介入該当性）について

(1) 過半数代表者の選出について

組合らは、選出規則に係る労働協約にて過半数代表者の選出は使用者の責務であるとされているにもかかわらず、大学が団体交渉を拒否して過半数代表者の選出を迫り、また、全職員からの意見聴取を行おうとしたことは、労働協約の意義を無視し組合らを軽視した支配介入に当たる旨を主張する。

しかしながら、前記第1の2(5)のとおり、大学は、退職手当削減に係る就業規則変更届出に当たり必要となる過半数代表者の意見を得るには、選出規則により、組合らから推薦された委員による中央選挙管理委員会を置かなければならなかったことから、組合らに対し、過半数代表者の選出手続を行

うよう求めていたものである。また、過半数代表者選出に係る大学と組合らとの意見の対立は、退職手当削減に関する情報提供及び4回の団体交渉をもって選出規則に係る労働協約上の義務は果たしているとして、過半数代表者の選出を求める大学と、上記労働協約上、労使の合意を得なければ過半数代表者を選出することはできないとする組合らとの意見の相違によるものであると認められる。

以上からすれば、大学が、組合らに対して過半数代表者の早期選出を要請し、あるいは、過半数代表者選出の協力を得られないことを理由に全職員から意見聴取をする方針を表明したことは、大学として、過半数代表者選出方法に関する意見を表明し、あるいは組合らに対して過半数代表者の選出を要請する域を出ないものであって、これらをもって、組合らに対する威嚇ないし強制とみることはできず、組合らの自主性を阻害しその運営を支配、介入する行為には当たらない。

(2) 教育研究評議会におけるY2理事の発言について

前記第4の10(2)で認定のとおり、平成24年12月25日開催の教育研究評議会において、Y2理事は、本件団体交渉が決裂した旨などを報告したものである。前記2に述べたとおり第4回団体交渉の終了をもってこれが法的には団体交渉の行き詰まりとは評価できないとしても、大学としては、上記評議会当時、第4回団体交渉において組合らが決裂を発言している事実から本件団体交渉が決裂したと捉えたものであって、かかる当時の経緯についての大学としての立場からの報告ないし意見表明の域を出るものではない。また、上記報告の内容、方法及び時期、同評議会の内容が大学の職員に開示されたこと、上記報告の与える影響等を考慮しても、組合らに対する威嚇的效果や組合らの組織及び運営に影響を及ぼすものとまではいえず、支配介入には該当しない。

(3) 本件文書について

前記第4認定の本件団体交渉の経緯をみれば、平成24年12月から平成25年1月当時において、組合らは、大学に対し、過半数代表者の選出に当たっては退職手当削減に関する団体交渉が尽くされることを要求するものであったことは明らかである。

しかるに、同月24日付けで発せられた本件文書は、組合らが退職手当削減に係る団体交渉を求めていることを捨象して、過半数代表者の選出のみを約

したかのような表現をしている点、また、これをX1副会長個人の発言に帰責している点において、これらの表現は相当でないものといわざるを得ない。

しかしながら、他方、平成24年12月27日のX1副会長とY3総務部長の面談において、X1副会長は、大学が同月13日付け文書にて示した全職員からの意見聴取という方針を過半数代表者の選出という方針に改めさせることを主たる目的としていたものと認められ、同面談における限りでは過半数代表者選出の前提ないし条件として明示的に団体交渉の開催を求めたものと認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、本件文書は、大学が、組合らに対して過半数代表者の選出を要請する文書としての域を出るものではなく、その記載内容、文書の宛先、本件文書の与える影響等を考慮しても、組合員に対する威嚇的效果を有したり、組合らの組織及び運営に影響を及ぼしたりするものとまではいえることができず、支配介入には該当しない。

(4) 以上のとおり、過半数代表者選出手続における大学の対応は、労組法第7条第3号の支配介入に該当しない。

4 争点4（団体交渉議事録の確認等に関する対応の支配介入該当性）について

(1) 組合らは、団体交渉の議事録の作成方法に関し、大学と組合らとの間において、平成18年6月5日付け合意書及び同月16日付け団体交渉議事録にて、疑義が生じたときは録音作成により確認し、労使が了承し、双方の議事録署名人が署名することにより確定する方法によるとの合意が存在しており、大学が、本件団体交渉において、上記方法による議事録作成に応じないことは、支配介入に当たる旨を主張する。

(2) しかしながら、上記団体交渉議事録について、これを労使間の団体交渉に関する方式を定めた労働協約とみることはできない。

労働協約とは、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する協定であって、当事者の合意内容が書面に作成され、当事者双方において協約締結権限をもつ者が、署名又は記名押印することにより効力が発生する。なお、その書面の表題や形式は問わない。

(3) 上記団体交渉議事録は、その内容を検討するに、労使間の団体交渉において、複数の交渉事項に関する議事を記録したものであって、議事録に記載された種々の議事のうち、いかなる事項について労使間の合意が成立したとみるべきか明らかではなく、かつ、そのうち議事録の作成方法という事項をと

ってみても、いかなる合意がなされたのか明確でない。例えば、議事録に労使双方の署名を要する場合とは、すべての議事録に要するのか、疑義が生じた場合に限られるのかが明らかでない。また、上記議事録作成がなされた当時は、労使間において議事録作成方法に関して平成18年6月5日付けで労働協約たる合意書を取り交わした時期から間もない時期であって、上記議事録は上記合意書を変更する趣旨なのか否かも明らかではない。

このように、上記議事録は、第1に、合意の内容が明確でないと言わざるを得ない。

第2に、上記議事録に署名している者は、大学は総務部人事課長、教授職員会は庶務主任であって、労使それぞれの協約締結権限を有する者による合意とみることができない。

以上の理由により、上記議事録について、これを労働協約とみることができない。

(4) また、組合らが主張する前記(1)の議事録作成方法について、少なくとも平成22年頃から平成24年頃までの間、労使双方が署名押印する団体交渉議事録が作成されたことを認めるに足りる証拠が存在しないことから、本件団体交渉時において、労使間にかかる議事録作成方法をとるべき慣行が成立していたとみることのできるような事情も存在しない。

(5) 以上のとおり、組合ら主張の議事録作成方法について合意ないし慣行が成立しているとみることができない以上、議事録作成方法に関する労使間の合意としては、平成18年6月5日付け合意書にある「団体交渉においては、労使どちらかが議事録をとり、双方が保管するものとする。」という方法のほかには見当たらない。

したがって、本件団体交渉の過程において、大学が、組合らから議事録に署名を求められた際にこれに応じなかったことは、労働協約に反するものではなく、これをもって支配介入に当たるということはできない。

(6) また、組合らはその余主張する点（団体交渉の開催通知等）についても、本件に表れた事実を照らし、これらをもって支配介入に当たるということはできない。

(7) 以上のとおり、本件団体交渉の議事録の確認等における大学の対応は、労組法第7条第3号の支配介入に該当しない。

第6 救済の方法等について

1 前記第5のとおり、争点2に関し、大学が、第4回団体交渉終了以降、退職手当削減に係る団体交渉を拒否したことは不当労働行為に該当するので、主文のとおり命ずることとする。

さらに、組合らは、不当労働行為が認定された事実について、大学内の掲示板等への掲示及び外部への公表を求めているが、両当事者の今後の労使関係を考慮して、その必要を認めないものとする。

2 なお、大学に対しては、今後の団体交渉に当たっては、国立大学法人の職員の退職手当の支給基準は国立大学法人法にて当該法人の業績及び社会の一般情勢を踏まえて決定されるものと定められており、国家公務員の支給基準がそのまま準用されるものではないことに鑑み、組合らの質問、要求事項に対し、第4回団体交渉終了以降明らかとなった国からの運営費交付金削減額、大学全体における予算の具体的な執行状況等を踏まえつつ、退職手当削減の根拠、緩和措置ないし代償措置の可否等について、より具体的かつ丁寧な説明をすることが望まれる。

3 争点1、3及び4については、前記第5のとおり、いずれも不当労働行為に該当するものとは認められないので、組合らのその余の申立ては棄却する。

第7 法律上の根拠

以上の判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年2月25日

沖縄県労働委員会

会長代理 春田 吉備彦 ㊟