

# 命 令 書

札幌市豊平区西岡3条7丁目3番1号

申立人 札幌大学教職員組合

上記代表者 執行委員長 A

札幌市豊平区西岡3条7丁目3番1号

被申立人 学校法人札幌大学

上記代表者 理事長 B

上記当事者間における平成25年道委不第3号札幌大学事件について、当委員会は、平成26年9月12日開催の第1765回公益委員会議、同月26日開催の第1766回公益委員会議及び同年10月10日開催の第1767回公益委員会議において、会長公益委員樋川恒一、公益委員成田教子、同浅水正、同加藤智章、同山下竜一、同朝倉靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、被申立人の給与規程の改正及び教員の勤務延長任用規程の改正に係る団体交渉につき、平成23年3月に申入れをしていた労働条件の不利益変更の内容を更に不利益なものに変更する理由のみならず変更内容が適正なものであることを説明するとともに、必要に応じて資料を提供するなどして誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、前記1に係る団体交渉において不誠実な対応をすることにより申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を、縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人の中央棟の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第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認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

#### 記

- 1 当法人が、当法人の給与規程の改正及び教員の勤務延長任用規程の改正に係る団体交渉につき、平成23年3月に申入れをしていた労働条件の不利益変更の内容を更に不利益なものに変更する理由のみならず変更内容が適正なものであることを説明するとともに、必要に応じて資料を提供するなどの誠実な対応をしなかったこと。
- 2 当法人が、前記1に係る団体交渉において不誠実な対応をすることにより貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

札幌大学教職員組合

執行委員長 A 様

学校法人札幌大学

理事長 B

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人札幌大学（以下「法人」という。）が、申立人札幌大学教職員組合（以下「組合」という。）に対し、平成24年9月4日（以下、平成の元号は省略する。）提示の学校法人札幌大学給与規程（以下「給与規程」

という。)の改正(以下「本件給与規程改正」という。)について、改正理由を資料を示して説明することなく団体交渉継続中に上記改正を一方的に施行するなどしたこと、また、教員の定年後の勤務延長任用に関して、学校法人札幌大学教員勤務延長任用規程(以下「教員勤務延長任用規程」という。)の改正(以下「本件延長規程改正」という。)の協議を組合に申し入れずに一方的に実施するなどしたことが労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「法」という。)第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、北海道労働委員会(以下「当委員会」という。)に救済申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済内容

- (1) 法人は、本件給与規程改正につき、組合に対して、改正理由を資料を示して説明することなく、団体交渉継続中に上記改正を一方的に施行するなどして、不誠実な団体交渉を行ってはならない。
- (2) 法人は、本件給与規程改正につき、組合に対して、改正理由を資料を示して説明することなく、団体交渉継続中に上記改正を一方的に施行するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 法人は、24年11月1日に施行した給与規程に基づき同月21日支給日から実施した特別調整手当及び通勤手当の削減について、該当する教職員に対して、上記改正による削減がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- (4) 法人は、24年12月期支給の期末・勤勉手当につき、該当する教職員に対して、同年11月1日改正前の給与規程に基づいて得られたであろう賃金相当額との差額を支払わなければならない。
- (5) 法人は、教員の定年後の勤務延長任用に関して、本件延長規程改正の協議を組合に申し入れずに一方的に実施するなどして、団体交渉を拒否してはならない。
- (6) 法人は、教員の定年後の勤務延長任用に関して、本件延長規程改正の協議を組合に申し入れずに一方的に実施するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (7) 謝罪文の掲示等

### 3 本件の争点

本件給与規程改正及び本件延長規程改正につき、法人が行った行為は、法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか否か。

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 組合の主張

#### (1) 不誠実団体交渉

法人は、一方的に、しかも施行日まで決めて本件給与規程改正を通知した。労働基準法第90条に基づき労働基準監督署に提出する労働者代表の意見書についても、わずか20日間の期限を切り、期限までに回答しない場合には、黙示の同意があったものとするとし、組合を軽視して団体交渉を拒否するものである。また、法人は、本件延長規程改正を申し入れることすらせず、一方的に実施したものであって、団体交渉を拒否しているものである。

法人は、団体交渉において、財政難ということばかり強調し、一般に公表される程度の財務資料や日本私立学校振興・共済事業団(以下「事業団」という。)の行った経営診断のダイジェスト版ですら組合の要求を受けて提出するなど、断片的な情報を開示するにとどまり、法人の財政状況や経営見通しを示さず、労働条件の引下げに当たり、積極的に情報を開示して労働者の理解を得るために説明を尽くさねばならない立場にあるにもかかわらず、従前の主張に拘泥するばかりであり、また、支出全体の合理化についても、資金運用の責任問題や法人役員給与の削減には一切触れず、教職員の給与削減のみを強調し、今後の中長期的視点に立った経営政策を明らかにしていない。

また、組合がC専務理事(以下「C専務理事」という。)の団体交渉出席を求めていたにもかかわらず、譲歩・裁量権を持たず実質的に交渉権限が十分に与えられていないD理事(以下「D理事」という。)及びE理事(以下「E理事」という。)を団体交渉に出席させてきたことは、不誠実な対応である。

したがって、団体交渉が形式上行われているものの、法人は、財政難という主張を繰り返すだけであり、その対応は実質的に団体交渉拒否と評価せざるを得ず、かかる法人の行為は法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## (2) 支配介入

法人の提案の仕方は、初めから組合の存在を無視し、組合と対等かつ真摯に協議するどころか、意見聴取を形式的な手続としか捉えていないことが明らかである。

また、組合員の賃金に関する重大な不利益変更であるにもかかわらず、組合内で十分に議論する時間的保障も配慮しないものである。

法人は、こうして本件給与規程改正及び本件延長規程改正を強行実施した。これは、正当な組合活動を妨害し弱体化を図るものといわざるを得ず、かかる法人の行為は法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

## 2 法人の主張

### (1) 不誠実団体交渉

文書による回答の提出期限を定めることは、労使間における諸手続の進め方として一般的に行われており、何ら問題はない。したがって、この点を捉えて組合を軽視していると指摘するのは、全くの誤りである。また、期限を経過しても、組合から何の意思表示もないことが想定されたので、黙示の同意があったとみなす旨を付記して、誠実かつ迅速に回答するよう促した。以上のことは、逼迫した財政状況下にあってはその健全化を実現するためには、必須だったのである。

法人は、事業団が実施した法人の財政の分析結果について、組合の執行部や教職員全員に対して、説明してきた。その後の団体交渉においても、法人は組合に対して、逼迫した財政の実態と財政改革の必要性を訴え続けており、説明責任を果たしてきたものである。

長期間にわたり財政改革を訴え続けてきた中で、組合が誠実に対応しなかったために、いたずらに改善が先送りされていた状況を打破するために実施した諸規程の改正を捉えて、不誠実交渉であったなどと指摘すること自体が、全くの筋違いなのである。

また、団体交渉には、交渉権限を有するD理事及びE理事が常時出席しており、C専務理事が団体交渉に出席する理由はなく、C専務理事が団体交渉に出席しないことは、不誠実交渉にはならない。

## (2) 支配介入

法人は、本件給与規程改正及び本件延長規程改正を実施する前に、団体交渉において、上記規程改正について繰り返し説明しており、組合を無視したことなど、ただの一度もない。

法人は、組合の求めに対して団体交渉を拒むことなく、このすべてに応じてきており、交渉中も真摯・誠実に対応し、法人の組合に対する対応に組合の自主性を損なわせるような行動などいささかも認められないことが明らかであり、支配介入などという指摘は、およそ論外である。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

(1) 組合は、昭和45年4月1日に結成され、本件申立時、組合員約120名であった。

(2) 法人は、昭和42年1月23日に設立された学校法人である。同年に札幌大学、昭和43年に札幌女子短期大学が開学し、本件申立時、教職員は約210名、うち教員は約130名であった。

### 2 あっせん案受諾までの経緯

(1) 組合と法人は、労使協議会を設置して財政の現状と今後の見通しを基に個別具体的な賃金のあり方を協議し、17年2月17日付け「賃金等に関する労使協議会総括」と題する書面に協議結果をとりまとめた（甲20）。

(2) 組合と法人は、次のとおり19年4月1日付けで教員の定年年齢及び勤務延長制度に関する協定（以下「勤務延長協定」という。）を締結した（甲14、乙22）。

#### 「1 教員の定年年齢について

平成19年度から、教員の定年年齢は65歳とする。

（以下 略）

#### 2 教員の勤務延長制度について

(1) 定年年齢到達後も引き続き本人が勤務を希望する場合には、70歳に達する年度の末日を限度として、次の区分による勤務延長制度を平

成19年度から導入する。

① 66歳～68歳は「勤務延長A1・A2」とし、校務担当の有無により処遇を異にする。

② 69歳～70歳は「勤務延長B」とし、校務は担当しないものとする。

(2) (略)

(3) 勤務延長A1・A2・Bの給与は年俸制とし、年俸額は次表のとおりとする。

区 分	校務	教 授	准教授	講 師
勤務延長A1	あり	800万円	700万円	600万円
勤務延長A2	なし	640万円	560万円	480万円
勤務延長B	なし	516万円	456万円	396万円

(4) (略)

(5) 勤務延長期間中において次のいずれかに該当する場合は、休職とする。

① 業務上の傷害又は疾病によるもので、90日以上出勤できず、なお職務に服することが困難な場合

② 業務外の次の理由により90日以上出勤できず、なお職務に服することが困難な場合

(以下 略)

③ (略)

(6) 上記(5)により休職できる期間及び休職期間中の給与支給割合は次表のとおりとする。

休職の理由	休職期間	給与支給割合
職務上傷病	3年まで	100%
私傷病	1年まで	20%
上記以外(労使認定)	1年以内	20%

(以下 略)

3 (略)

そして、法人は、勤務延長協定に基づき教員勤務延長任用規程を定め、20

年12月1日から施行した（甲15）。

- (3) 法人理事会と教員とが連携して組織された基本計画委員会により、20年3月24日付けで第四次基本計画が策定され、21年4月から26年度末までの6年間を計画期間とし、19年度予算を基に期末手当の削減などを積算した人件費削減計画を含む財政の見通しが示された（乙42）。
- (4) 法人は、組合に対し、20年9月10日付け「労働協定書（本体）改定の申し入れについて」と題する書面により、21年4月1日付けで締結した「労働協定書」の改定を申し入れた（乙8）。
- (5) 組合と法人は、次のとおり20年11月11日付けで教員の勤務延長制度の具体運用に関する協定を締結した（甲25、乙17）。

「1 教員の勤務延長制度

（略）

2 任用基準等

- (1) 勤務延長の申請者について、次に掲げる基準を満たしていると学長が判断し、その必要性を理事長が認めた者を任用するものとする。

〔基準〕 本学の教育方針及び当該学部等の教育目標を理解し、これを実践する意思・意欲があり、本学の行動規範及び教員職務ガイドラインに著しく抵触していない者。

（以下 略）

3 勤務延長A1・A2の選択に係る最終決定

（略）

4 教員の本務等

勤務延長の任用における「本務」と「校務」の職務範囲等については、次のとおりとする。

- (1) 「本務」とは、本学学生への教育活動（アドバイザー担当、オフィスアワー担当を含む。）及び本人の研究活動における業務全般をいう。
- (2) 「校務」とは、学部等教学組織の運営、大学運営及び本学が認めた社会貢献活動における業務全般をいう。なお、社会貢献活動とは、国や地方公共団体が所管する公的機関の委員会委員等就任などに関わる活動をいう。

(3) 校務の具体範囲は次のとおりとする。

(以下 略)

」

- (6) 組合と法人は、20年11月27日付け「労働協約書」(以下「労働協約書」という。)を締結し、また、学校法人札幌大学就業規則も同様に改定され、いずれも同年12月1日から施行された(甲1・2)。
- (7) 法人は、組合に対し、次の書面により給与の改定や勤務延長任用教員の年俸額を引き下げることなどを申し入れた。
- ア 21年5月13日付け「給与の改定について(申し入れ)」(乙66)
- イ 同年8月3日付け「給与の改定について(申し入れ)」(乙20)
- ウ 同年9月24日付け「勤務延長任用教員及び特別任用教員の賃金の改定について(申し入れ)」(乙21)
- (8) 組合と法人は、22年11月29日付け「期末手当に関する覚書」を締結し、次年度の期末手当引下げをめぐって交渉を継続することとし、併せて経営責任の問題についても議論することを確認した(乙52)。
- (9) 法人は、組合に対し、23年3月1日付け「給与等の改定について(申し入れ)」と題する書面により、23年度からの給与制度や労働協約書の改定などを申し入れた(以下「23年3月申し入れ」という。)(甲3、第1回審問調書36頁・37頁A陳述・55頁F証言)。

主な内容は、次のとおりである。

- ア 定期昇給は、原則として、教員は60歳に達する年度、職員は55歳に達する年度までとする。
- イ 特別調整手当は廃止する。
- ウ 通勤の交通手段は、公共交通機関の利用を原則とし、実費を支給する。  
自動車等の使用を常とする者の通勤については、許可制とし、この者の通勤手当は、使用距離(片道)に応じて1.5キロメートル以上5キロメートル未満2,000円、60キロメートル以上24,500円などと支給額を定めた。
- エ 寒冷地手当は、定額部分を廃止する。
- オ 期末・勤勉手当の期別支給割合は、下表のとおりとする。

期別	期末手当	勤勉手当	計
6月期	1. 20	0. 7	1. 90
12月期	1. 35	0. 7	2. 05
計	2. 55	1. 4	3. 95

カ 家族手当について、配偶者につき月額16,000円とする。

キ 勤務延長任用教員について、下表のとおり年俸額を段階的に引き下げる。

#### 23年度年俸額

支給区分	教授	准教授	講師
勤務延長A1	740万円	647万円	567万円
勤務延長A2	592万円	517万円	454万円
勤務延長B	503万円	442万円	391万円

#### 24年度年俸額

支給区分	教授	准教授	講師
勤務延長A1	680万円	594万円	534万円
勤務延長A2	544万円	474万円	428万円
勤務延長B	490万円	428万円	386万円

#### 25年度年俸額

支給区分	教授	准教授	講師
勤務延長A1	620万円	540万円	500万円
勤務延長A2	496万円	432万円	400万円
勤務延長B	476万円	412万円	380万円

(10) 前記(9)の申入れ後、組合と法人は、事務折衝や労使懇談会や団体交渉を継続して行った（甲18、乙29、第1回審問調書5頁・6頁A陳述）。

なお、23年5月30日に行われた団体交渉を最後に、C専務理事は、団体交渉に出席しなくなり、以後、団体交渉における法人の代表はD理事及びE理事であった（第1回審問調書6頁A陳述、第2回審問調書22頁D証言）。

(11) 組合と法人は、23年6月3日付けで6月期における期末・勤勉手当及び期末手当加給金について、①期末手当1.25か月分、②勤勉手当0.7か月分、③加給金0.35か月分、④支給日は、同月15日とする協定を締結した（乙

51)。

なお、加給金は、給与規程や労働協約書に何ら根拠規定は存在しないが、これまで組合と法人が協議し合意の上、支給されてきたものである（第2回審問調書64頁E証言）。

また、組合と法人は、23年度期末・勤勉手当の支給割合について、12月期における当該手当の引下げをめぐって交渉を継続する旨、同日付け「平成23年度期末・勤勉手当に関する覚書」を締結した（乙53）。

(12) 23年7月28日、労使懇談会が開催された（甲18、乙29）。

法人は、23年3月申入れの後、組合から回答がなく協議が進展しなかったことから、組合に対し、同日付け「給与等改定の申し入れについて」と題する書面により、上記申入れに対する回答書を同年8月末日までに提出するよう求めるとともに、期限までに具体的な回答が得られない場合には、交渉を行う意思がないものとみなす旨申し入れた（乙9、第1回審問調書6頁A陳述、第2回審問調書27頁・28頁D証言）。

組合は、8月は大学の試験があつて、その後は休みになるなど、組合の執行部全員が集まることが困難であるなどとして、上記期限が経過した後も回答書を提出しなかった（第1回審問調書90頁F証言、第2回審問調書58頁E証言）。

(13) 23年9月13日及び14日、法人は、事業団による経営診断の報告を受け、「札幌大学経営相談資料①財務・計画編」と題する法人の財務分析に関する資料（以下「事業団資料」という。）を入手した（乙34、第2回審問調書6頁D証言）。

(14) 法人は、全教職員に対し、23年9月16日付け「札幌大学の再生に向けた取り組みについて」と題する書面により法人の現状などについて通知するとともに、同日、D理事が作成した事業団資料のダイジェスト版（以下「ダイジェスト版」という。）を学内のイントラネットに掲載した（乙5、第2回審問調書6頁D証言）。

(15) 23年9月21日、法人は、教学役職者懇談会において、学部長など教学役職者に対し、ダイジェスト版により財政状況について説明した（乙5、第2回審問調書6頁・7頁D証言）。

(16) 23年9月27日、法人は、組合執行部に対し、事業団資料やダイジェスト版のほか「札幌大学専任教員の年齢別平均年収分布」、「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」と題する書面などにより財政状況について説明した（乙5・26・34・36、第1回審問調書8頁・21頁・30頁A陳述、第2回審問調書7頁D証言）。

(17) 23年9月29日、法人は、全教職員を対象に説明会を開催し、ダイジェスト版により財政状況について説明した（乙5・43・44）。

(18) 23年10月6日、団体交渉が行われた（甲18、乙29）。

E理事は、組合に対し、同日付け「労働協約書の解約について（通告）」と題する書面を読み上げ、労働協約書（同協約書の定めにより別途合意した事項を含む）を24年1月5日をもって解約する旨通告した（甲4の1、第1回審問調書5頁～7頁A陳述、第2回審問調書59頁E証言）。

(19) 23年10月24日、法人は、全教職員を対象に事業団から講師を招いた説明会を開催し、事業団が作成した資料により財政状況について説明した（乙45、第2回審問調書7頁D証言）。

(20) 23年11月25日、団体交渉が行われた（甲18、乙29）。

組合と法人は、12月期末・勤勉手当につき、期末手当1.55か月分、勤勉手当0.7か月分、加給金0.35か月分で妥結した。

(21) 法人は、組合に対し、24年5月15日付け「平成24年度の期末・勤勉手当における期別支給割合の改定及び本件に関する労使交渉について（申し入れ）」と題する書面により、24年度の期末・勤勉手当における年間支給割合を下表のとおりとするとして、団体交渉の開催を申し入れた（乙55）。

24年度期別支給割合

期別	期末手当	勤勉手当	計
6月期	1.0	0.4	1.4
12月期	1.2	0.4	1.6
計	2.2	0.8	3.0

(22) 24年5月25日、団体交渉が行われた（甲18、乙30）。

法人は、法人の17年度から23年度までの貸借対照表や「1. 財政の推移 その特徴」と題する書面などにより財政状況につき、赤字が続いており、24

年度の人件費率が66パーセントになり、施設整備費や教育研究費の削減は限界であって、新入学生の定員未充足部分が30パーセントであったことから6月の期末手当を30パーセント減額するなど説明したものの、組合の財政計画を立てる提案に否定的な見解を示した。また、法人は、第四次基本計画が当初の想定と乖離している旨主張した（乙12・38・42・47、第1回審問調書44頁F証言、第2回審問調書8頁D証言）。

なお、組合のF執行委員長代行（当時）は、上記団体交渉において、D理事と資料の閲覧について約束をしたが約束の日時にあられず、また、再度閲覧を求めることはなかった（第1回審問調書64頁・91頁F証言）。

(23) 前記(22)の団体交渉以後、団体交渉が継続して行われた（甲18、乙30）。

24年6月5日、法人は、期末・勤勉手当を年間3.5か月分、うち6月は、期末手当1.15か月分、勤勉手当0.5か月分にする提案し、同月20日、暫定支給した（第1回審問調書44頁F証言）。

(24) 24年6月25日、法人は、教学評議会において、「消費収支の推移<平成17年度～平成24年度>」と題する書面や23年度貸借対照表などにより財政状況について説明した（乙38・49、第2回審問調書9頁D証言）。

(25) 24年6月28日、法人は、全職員を対象に説明会を開催し、「札幌大学の財政状況」と題するパワーポイントデータなどにより財政状況について説明した（乙5・12・46・49、第1回審問調書18頁A陳述、第2回審問調書8頁・10頁D証言）。

(26) 24年7月18日、組合は、当委員会に対し、①誠実団体交渉の促進、②労働協約書の有効性の確認、③夏期一時金及び加給金の速やかな完全支給を調整事項として、あっせんを申請した。

(27) 24年8月24日、当委員会において、あっせんが行われた。

組合と法人は、次のあっせん案を受諾した（甲5の1）。

「1 学校法人札幌大学は、平成24年6月期支給の期末勤勉手当の支給割合を1.98ヶ月分とし、既払い分との差額を速やかに支給する。

2 労使双方は、労働条件の変更について、今後とも誠意を持って協議するものとする。」

### 3 本件給与規程改正の通知から本件救済申立てまでの経緯

(1) 法人は、組合に対し、24年9月4日付け「給与規程の改正について(通知)」と題する書面により、①給与規程を改正(同年11月1日施行)したこと、②労働基準法第90条の定めに基づき意見書の提出を要請すること、③同年9月25日までに意見書の提出がない場合は黙示の同意があったものとする旨通知した(甲7・9、第1回審問調書46頁～48頁F証言)。

主な内容は、次のとおりである。

ア 特別調整手当、試験補助監督手当及び研修手当を廃止した。

イ これまで基準内給与であった家族手当、住宅手当、職務手当及び通勤手当を基準外給与に変更した。

ウ 定期昇給について、「財政状況その他の事情により、定期昇給を延伸または中止することがある」との規定を追加した。また、新たに教員の定期昇給の停止基準が示され、職員の定期昇給は55歳に達する年度までとした。

エ 家族手当について、配偶者につき月額13,000円とした。

オ 公共交通機関の利用を常とする者と自動車等の交通用具の使用を常とする者に区別した。

自動車等の交通用具を用いて通勤する場合は、学校法人札幌大学マイカー通勤管理規程(以下「マイカー通勤管理規程」という。)に基づき、許可を受けなければならない。また、使用距離(片道)に応じて1キロメートル以上5キロメートル未満2,400円、60キロメートル以上24,900円などと通勤手当の支給額を定めた。

カ 住宅手当の補助を廃止した。

キ 職務手当を減額した。

ク 期末手当について、「ただし、財政状況の著しい悪化その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある」との規定を追加した。また、期別支給割合については、6月1.28か月分、12月1.15か月分とした。

ケ 勤勉手当と寒冷地手当について、「ただし、財政状況の著しい悪化その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある」との規定を追加した。

コ 同年11月1日から施行する。ただし、一部は25年4月1日から施行する。

(2) 法人は、24年度において定年となる教員に対し、24年9月5日付け「定年退職及び勤務延長について（通知）」と題する書面により、①退職後、引き続き勤務を希望する場合は、教員の行動規範及び教員職務ガイドラインに抵触事項のないことを確認の上、教員勤務延長任用規程第4条に基づき必要な手続を行うこと、②勤務延長申請書は、教員勤務延長任用規程に関する任用基準内規に基づき、同年10月12日までに所属学部長に提出することなどを通知し、勤務延長期間の給与（年俸額）については、大幅に減額改定の予定であることを申し添えていた（甲16の1、乙25、第1回審問調書53頁F証言）。

なお、勤務延長A申請書は、勤務形態の選択として勤務延長A1（校務担当あり）と勤務延長A2（校務担当なし）から希望の勤務形態を選択するものであった（甲16の2、第1回審問調書53頁・54頁F証言）。

(3) 24年9月13日、団体交渉が行われた（甲18、乙30）。

ア 本件給与規程改正について

法人は、本件給与規程改正について説明した。

組合は、組合との協議を経ず給与規程を変更し、労使の合意なく一方的な実施は不当であり、これまで協議されていない新しい事項や従来の法人の提案とは異なる内容が含まれており、特に特別調整手当の廃止とマイカー通勤手当の変更は協議する時間がなく性急すぎるなどと主張し、11月から強行するのか問いただした。法人は、特別調整手当の廃止とマイカー通勤手当の変更は、11月からの実施を主張した。

イ 教員の勤務延長任用について

法人は、本件延長規程改正につき、これまでの実施状況を見て、勤務形態の区分を廃止し、年俸額を480万円に統一することなどを説明した。

組合は、これまでの引下げ提案と異なっていることから、校務の有無を廃止した理由や年俸額を480万円にした理由を問いただした。法人は、校務による勤務区分の廃止については、これまで全員が校務ありを選択しており、区別する必要はない、また、年俸額については、入学者減に伴い財政が悪化し、年金受給で埋められる旨回答した。それに対し、組合は、校務なしを選

扱した者はわずかであるが存在する、校務の範囲が不明確であるなどと主張した。

また、組合が財政の見通しについて中期計画が示されていないと主張したところ、法人は、財政の見通しを示しており、教学評議会でも、これまで説明してきた、話が聞きたいならばいくらでも説明する旨回答したが、組合は、簡単なグラフで示しただけで、財政の見通しとはいえないなどと主張した。

- (4) 組合は、前記(1)の意見照会につき、法人が労働協約の協議を行わないまま給与規程の先取り改定を一方的に決定することは不当である旨の意見を記載し、24年9月26日付けで「意見書」を法人に提出した(乙14)。
- (5) 法人は、本件給与規程改正につき、教職員に対し、24年10月1日付け「改正給与規程の配付について」と題する書面により、①給与規程を改正し、同年11月1日から施行するので、改正給与規程を配付する、②改正給与規程の新旧比較対照表及び改正教員勤務延長任用規程は、学内イントラネット内に掲載する旨通知した(甲9・10、乙57、第1回審問調書49頁F証言)。
- (6) 法人は、勤務延長任用を希望する教員に対し、24年10月2日付け「教員勤務延長任用規程について(通知)」と題する書面により、①これまでの勤務形態A1・A2・Bを一本化し、校務に関わる記述を削除し、②これまで勤務形態により異なっていた年俸を年額480万円に統一し、③休職に関する規定を削るなど、給与規程及び教員勤務延長任用規程を改正し、実施する旨通知した(甲15・17、乙3・18、第1回審問調書52頁～55頁F証言)。
- (7) 法人は、マイカー通勤者に対し、24年10月11日付け「マイカー通勤管理規程の制定及びマイカー通勤の認定手続きについて(通知)」と題する書面により、①マイカー通勤管理規程を制定したこと、②マイカー通勤認定申請書を同月23日までに提出し、新しい駐車証の交付手続をすること、③同年11月1日以降、新たな通勤手当の適用を受けることなどを通知した(甲11～13、第1回審問調書49頁F証言)。
- (8) 24年10月18日、団体交渉が行われた(甲18、乙30)。

#### ア マイカー通勤について

組合は、マイカー通勤の手続について、性急である旨主張した。法人は、以前からマイカー通勤の管理規程を提案しており、事故を考えると法人が責

任を負う可能性があり、上記規程は必要であるから早く実施したい、上記規程については、実施の過程で改善の余地はあるなどと回答した。

イ 教員の勤務延長任用について

組合が勤務延長制度を変更する理由を問いただしたところ、法人は、23年3月に勤務延長任用教員の年俸額を段階的に引き下げることを組合に申し入れたが、交渉が進展せず、財政の状況が更に悪化したことから、勤務延長制度を変更し、年俸額を引き下げる旨説明した。

法人は、過去の実態を見て、校務による区分に意味はなく、校務は全ての専任教員が行うものである、年俸額480万円は日本の給与所得者の平均年収を参考にしたなどと回答した。

組合は、労働契約の手続が開始された後、労働条件を変更している旨指摘したが、法人は、問題ない旨回答した。

(9) 24年10月25日、団体交渉が行われた（甲18、乙30）。

ア マイカー通勤について

組合がマイカー通勤管理規程の必要性は理解するが不適切な部分もある旨問いただしたところ、法人は、改めて11月からの実施を主張した。

イ 教員の勤務延長任用について

組合が労使双方から意思表示がなければ現在の勤務延長任用教員は自動延長である旨主張したところ、法人は、自動延長について、雇用期間だけであり、賃金を拘束するものではない旨主張した。それに対し、組合は、自動延長が年俸に適用されないのは常識に反する旨主張した。

また、法人は、勤務延長の申請書（A1・A2の選択あり）につき、A1とA2の選択を申請者に求めた理由について、潜在的ニーズを確認するためなどと説明した。

(10) 24年11月8日、団体交渉が行われた（甲18）。

ア 12月期末・勤勉手当について

組合が12月期末手当1.55か月分と加給金の支給を求めたところ、法人は、財政の状況を考慮し、1.15か月分であり、財政悪化が続けば給与全体の削減になるが、まずは月給以外の手当を削減するなどと回答した。組合は、人件費以外の支出を減らす努力を求めたが、法人は、人件費以外の支

出を減らすことは限界であり、教職員の給与は高く、人件費率も高く、その是正が急務であり、そのことは教学や組合にも説明をしてきた旨回答した。

イ 教員の勤務延長任用について

組合は、これまで法人は年俸額の段階的引下げを申し入れてきたにもかかわらず、なぜ、本年9月になって年俸額を480万円に引き下げたのか問いただした。法人は、財政難が理由であり、人件費以外の削減も限界であり、入学者減による収入減と釣り合わず、来年度の収入増の見通しも厳しく、組合が年俸額引下げに応じなかったことから協議が進展せず、財政が一段と悪化したので、大幅削減することにした旨回答した。それに対し、組合は、財政難と人件費削減のしわ寄せを勤務延長任用教員が集中的に受けなければならないのか、これまでの交渉では法人は財政難について一般的に語るだけであり、勤務延長制度が導入された経緯を踏まえるべきであるなどと主張した。

また、組合は、これまで校務の内容は教員の勤務延長制度の具体運用に関する協定に基づく勤務延長制度に関する任用基準内規に本務と校務の職務範囲に明確な定義があったが、法人が本務と校務の定義を廃止しようとしているなどと主張した。それに対し、法人は、勤務内容は行動規範や教員職務ガイドラインに基づくべきである旨回答した。

さらに、組合が勤務延長任用教員に係る休職制度の廃止について問いただしたところ、法人は、勤務延長は1年ごとに更新されるので休職は不要であり、労働安全衛生法上の問題もあるなどと回答した。

(11) 24年11月16日、団体交渉が行われた（甲18、乙30）。

ア 12月期末・勤勉手当について

法人は、財政が大変危機的な状況であり、そのことは全学や組合にも説明している、教授会に出席して説明してもよいなどと説明した。それに対し、組合は、教学や職員に説明するのはよいが、組合に対してどう説明するかが問題である旨主張した。

法人が資料の閲覧に組合が来なかったことを指摘したところ、組合はその非を認めた。

組合が財政の見通しを示すことが必要である旨問いただしたところ、法人は、財政の見通しに関する資料を提示した旨主張した。

また、組合が法人から提示された資料はD理事が作成した私的なものであるのか問いただしたところ、法人は、財政担当理事の資料を信用できないなら協議することはできない旨主張した。

法人は、財政上の理由から昨年並みに支給できない、第四次基本計画と大きなズレが生じている、期末・勤勉手当は年間ベースで考えており、加給金はなく、12月は期末手当1.15か月分、勤勉手当0.7か月分であるなどと説明した。

#### イ 教員の勤務延長任用について

組合は、校務と本務の区別を廃止する理由を問いただしたところ、法人は、行動規範で足りる旨説明した。

また、組合が勤務延長任用教員が1年契約だから勤務延長任用教員に係る休職は不要である旨法人が回答したことを問いただしたところ、法人は、休職が90日を超えると退職となる旨回答した。

(12) 24年11月21日、法人は、本件給与規程改正に基づき通勤手当を支給するなどした（第1回審問調書49頁F証言）。

(13) 24年11月30日、団体交渉が行われた（甲18、乙30）。

法人は、財政の状況を考えると、期末・勤勉手当については年間総額が決まっており、12月は、期末手当1.15か月分、勤勉手当0.7か月分、加給金はない旨回答した。

組合は、期末・勤勉手当の削減の理由が示されなければ、収入がないから人件費を出せないという議論は飛躍しており、収入が少なく大変であれば、どのような経営改善の努力をしているのか総合的に判断して、合理性があるか問われるところ、法人は財政が厳しいということしか主張しておらず、経営改善の具体的方策を出すべきであり、経営者側として見通しを示さなければ、場当たりの対応であるなどと主張した。

(14) 法人は、24年12月4日付け「平成24年12月期における期末・勤勉手当の支給について」と題する書面により、6月の支給水準は財政事情から過大な負担であり、年間を通した手当支給の考え方で調整しなければならないとして、給与規程にある期別支給割合1.85か月分（期末手当1.15か月分、勤勉手当0.7か月分）により12月期末・勤勉手当を支給する旨を支給対象

教職員に通知し、翌日、支給した（甲 6、第 1 回審問調書 5 0 頁 F 証言）。

(15) 2 4 年 1 2 月 1 3 日、団体交渉が行われた（甲 1 8、乙 3 0）。

法人は、同月 5 日に支給した 1 2 月期末・勤勉手当は本支給であり、6 月期末・勤勉手当の支給が過大であったため、財政の状況に従って年間ベースを考えて 1 2 月で調整をしたなどと説明した。

(16) 法人は、翌年度から新しく勤務延長者となる教員に対し、2 5 年 1 月 1 8 日付け「勤務延長の決定並びに雇用契約の締結について（通知）」と題する書面により、①勤務延長者として任用することを決定したこと、②任用期間は同年 4 月 1 日から 1 年単位により任用し、必要に応じて本契約を更新すること、③同年 1 月 3 1 日までに雇用契約を締結することなどを通知した（乙 5 8）。

また、法人は、勤務延長任用教員に対しては、同日付け「勤務延長更新の決定並びに雇用契約書の更改について（通知）」と題する書面により、①契約事項の一部を改変（年俸額 4 8 0 万円、勤務延長区分を廃止して校務分担を基本とする）すること、②任用期間を 1 か年更新し、引き続き任用することを決定したこと、③同年 1 月 3 1 日までに雇用契約を更改することなどを通知した（乙 5 9）。

(17) 2 5 年 1 月 2 8 日、団体交渉が行われた（甲 1 8、乙 3 0）。

ア 教員の勤務延長任用について

組合がこれまで契約手続が 3 月に行われていたことから、今回 1 月末までとした理由を問いただしたところ、法人は、カリキュラムの確定のためであるが、1 月末にこだわらず、延長してもよい旨回答した。

また、法人は、自動延長は雇用期間に限定しており、年俸等の労働条件は含まれない旨主張した。

法人は、勤務延長任用教員の年俸額引下げを 2 3 年 3 月に申し入れたが、入学定員が大幅に割れて財政の状況が更に悪化しているため、勤務延長任用教員の年俸額を引き下げることにしたなどと説明した。

組合は、他大学では校務がない旨主張し、年俸額を 4 8 0 万円にする根拠について問いただした。法人は、北海道内の私立大学で定年後の教員の年俸額が 8 0 0 万円という例はない旨説明した。

また、組合が証拠資料や財政の見通しなど具体的な説明が不十分である旨

主張したところ、法人は、23年にいろいろな立場の人に説明し、事業団資料を要約したものを団体交渉で組合にも見せたなどと回答した。

さらに、組合が労働協約書は破棄されたのか確認をしたところ、法人は、労働協約書の中に入っていない個別の協定も含め破棄された旨回答した。

イ 12月期末・勤勉手当について

法人は、12月期末・勤勉手当について、改めて本支給である旨主張した。

組合が財政運営につき無計画ではないかと問いただしたところ、法人は、「そう言われたくない」などと反論した。

(18) 法人は、勤務延長雇用手続の未了者に対し、25年2月1日付け「勤務延長に係る雇用契約手続きについて（通知）」と題する書面により、前記(16)で通知した同年1月31日としていた勤務延長に係る雇用契約手続の期限を同年2月12日とする旨通知した（乙60）。

同年2月1日、団体交渉が行われた（甲18、乙30）。

ア 12月期末・勤勉手当について

組合が労働条件が不利益になる就業規則の一方的な変更は違法である旨問いただしたところ、法人は、違法性はない旨回答した。

また、組合が交渉に応じる意向はあるのか問いただしたところ、法人は、交渉には応じるが、12月期末・勤勉手当については確定したものである旨主張した。

イ マイカー通勤について

組合は、ガソリン代が高騰しており、単価を130円として調整するよう求めた。法人は、マイカー通勤手当は公務員の方式を準用したものである旨説明した。

また、法人は、重大な交通事故の使用者責任や高額なマイカー通勤手当に対する課税などが問題となる旨回答した。

ウ 教員の勤務延長任用について

組合が労働協約書の効力がなくなったので勤務延長協定も効力を失ったのか確認をしたところ、法人は、効力を失った旨回答した。

法人は、雇用契約手続の期限を同年2月12日に延長した理由をカリキュラムの問題であるとしたが、これ以上延長することはできない旨説明した。

また、法人は、休職制度を廃止した主な理由が1年ごとの契約であり、3年の休職はあり得ないが、実際の対応としては機械的に対応せず、個別に対応する旨回答した。

(19) 25年2月21日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 不誠実団体交渉について

(1) 本件給与規程改正及び本件延長規程改正の内容は、23年3月申入れの内容と比較すると、労働条件の不利益変更につきその内容が同じものや、逆に不利益の程度が改善されたものもあるが、労働条件をより一層不利益なものに変更したものが認められる（前記第3の2(9)・3(1)(6)）。

上記規程改正による労働条件の更なる不利益変更の主な内容は、次のとおりである。

##### ア 本件給与規程改正

(ア) 試験補助監督手当及び研修手当を廃止した。

(イ) これまで基準内給与であった家族手当、住宅手当、職務手当及び通勤手当を基準外給与に変更した。

(ウ) 定期昇給について、「財政状況その他の事情により、定期昇給を延伸または中止することがある」との規定を追加した。

(エ) 家族手当について、配偶者につき月額16,000円から13,000円に減額した。

(オ) 住宅手当の補助を廃止した。

(カ) 職務手当を減額した。

(キ) 期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当について、「財政状況の著しい悪化その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある」との規定を追加した。

##### イ 本件延長規程改正

(ア) 勤務延長任用教員の年俸額について、例えば勤務延長A1の教授に対し、23年3月申入れにおいて23年度740万円、24年度680万円、25年度620万円などと段階的に引き下げることが提案していた。

しかし、本件延長規程改正においては、25年度から勤務延長任用教員全員の年俸額を一律480万円にした。しかも、校務の有無による区分が全て廃止され、これまで校務の負担がない勤務延長A2や勤務延長Bであった者に対し、新たに校務の負担を課すことになった。

(イ) 勤務延長任用教員の休職制度が廃止された。

- (2) そうすると、労働条件の不利益変更がこれまで申入れのあったものではなく、更に不利益なものに変更され、しかも、既に改正の実施・施行日を決定した旨通知している以上、法人は、本件給与規程改正及び本件延長規程改正に係る団体交渉において、上記規程改正の必要性のみならず変更内容が適正なものであることを説明するとともに、必要に応じて資料を提供するなどして誠実に対応する義務があると考えるのが相当である。
- (3) したがって、法人は、本件給与規程改正及び本件延長規程改正に係る団体交渉において、組合に対し誠実に対応したか否か、また、法人の対応は、組合に対する支配介入に該当するか否か、以下検討する。
- (4) 法人は、事業団が実施した財政の分析結果につき、すべての教職員や組合の執行部に対して説明をしておき、その後の団体交渉においても、組合に対して逼迫した財政の実態と財政改革の必要性を訴え続けており、説明責任を果たしてきた旨主張している。

確かに、法人は、23年9月以降、全教職員を対象とする説明会を実施するなどして、大幅な定員割れと人件費の高水準、それによる高い人件費率により財政が厳しい状況にあること、そして、財政の健全化のため人件費の削減が必要であると説明し、24年5月以降も、財政状況が更に悪化している旨説明をしていることが認められる（前記第3の2(14)～(17)(19)(22)）。

- (5) しかしながら、前記(4)の説明のうち、24年5月以降に行われた説明は、24年度の財政状況が更に悪化し、本件給与規程改正及び本件延長規程改正による労働条件の更なる不利益変更が必要であることを説明するものであるが、上記規程改正によって労働者の被る労働条件の不利益が適正なものであることを十分説明したものとはいえない。

すなわち、法人は、上記規程改正につき、財政状況の健全化のため人件費の削減が必要であることを説明するだけでなく、上記規程改正が財政状況の健

全化にどの程度寄与し、今後どの様に財政状況を健全化していくのか、財政状況の見通しや中長期的な経営方針などを明らかにするなどして、上記規程改正によって労働者の被る不利益の程度が必要以上に過大なものではなく、また、特定の労働者だけが不利益を被るものではないなど、経過措置や代替措置などの他の施策も含めて上記規程改正が財政状況を健全化する施策として適正なものであることを説明しなければならない。

しかし、組合が上記規程改正に係る団体交渉で財政状況の見通しを示すよう再三求めたことが認められるところ（前記第3の3(3)(11)(13)）、法人が上記説明の際に組合に提供したり閲覧させたとする財政状況の見通しに関する資料は、20年3月に策定された第四次基本計画に係る「財政見通し」や23年9月に法人が入手した事業団資料に基づくものなどであり（乙12・48）、法人は、これらの資料を繰り返し提示するにとどまり、上記規程改正の内容を折り込んだ資料などを提示しておらず、23年3月申入れを超える労働条件の更なる不利益変更をするに至った理由を説明するための上記規程改正に関する財政状況の見通しを示したとはいえない。また、法人は、第四次基本計画の進捗状況が当初の想定とは乖離していることを認識していながら（前記第3の2(22)・3(11)）、その代替となるような計画の策定や新たな中長期的な経営方針を明らかにしていない。

さらに、法人は、上記規程改正によって労働者の被る不利益、特に勤務延長任用教員に対する年俸額の削減につき、これまで申入れをしていた段階的な削減から一律に年俸額を480万円に削減すること、さらには校務の負担及び休職の廃止などの不利益につき、組合の要求や主張に対し、単に財政難である旨を繰り返すのではなく、段階的な削減から一律に削減することにした理由や必要性の論拠、さらには激変緩和措置の有無などに関する情報を提供したり、校務の理解に対する溝を埋めるような提案や説得をしておらず、十分な説明をしたとはいえない。

(6) したがって、法人は、前記(4)(5)のとおり、専ら事業団資料によって財政状況の健全化のため人件費の削減が必要であることを説明するにとどまり、労働条件の更なる不利益変更につき、改正の具体的な実施・施行日を決定した旨通知していることも併せて考えれば、本件給与規程改正及び本件延長規程改正を

早急に実施することが必要であり、かつ適正なものであることを十分説明するなどして組合の理解を得るように努めたとはいえない。

よって、法人は、上記規程改正に係る団体交渉において、労働条件の更なる不利益変更につき、誠実に対応したと認めることはできない。

(7) 以上のとおりであるから、本件給与規程改正及び本件延長規程改正に係る団体交渉における法人の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(8) なお、組合は、C専務理事が団体交渉を欠席したことが不誠実団体交渉に当たる旨主張する。しかしながら、法人の財政状況を改善するため、労働条件の不利益変更の実施に当たり、法人の代表者が団体交渉に出席するなどして、組合の理解が得られるよう率先して誠実な対応に努めることが健全な労使関係の構築にとって望ましいとしても、団体交渉に出席したD理事及びE理事が団体交渉の法人側責任者として不適當であるとまではいえず、組合の主張は採用することはできない。

## 2 支配介入について

法人は、前記1のとおり本件給与規程改正及び本件延長規程改正に係る団体交渉につき不誠実な対応をし、上記規程改正を実施したものであるから、このような法人の対応は、組合の運営に介入したものと認めるのが相当である。

よって、上記団体交渉における法人の対応は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

## 3 救済方法について

当委員会の判断は以上のとおりであるから、組合が求める救済内容については主文の救済方法で足りると判断する。

## 4 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成26年10月10日

北海道労働委員会

会 長 樋 川 恒 一 ⑩