

命 令 書 ㊦

申 立 人 X 1 組 合
中央執行委員長 X
被 申 立 人 独立行政法人 Y 1 機 構
理事長 Y

上記当事者間の神労委平成25年（不）第25号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年2月20日第1567回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人独立行政法人 Y 1 機 構 は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人 X 1 組 合 に手交しなければならない。

記

当機構が、大幅な退職手当引下げについて貴組合に十分な説明を行わず、必要な資料を提示しないまま引下げを実施したことは、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X 1 組 合

中央執行委員長 X 殿

独立行政法人 Y 1 機 構

理事長 Y ㊦

- 2 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、被申立人独立行政法人 Y 1 機 構 (以

下「機構」という。)が、閣議決定を踏まえた国からの要請を理由に、退職手当を国家公務員の削減率により減額することを申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)に提案し、この退職手当制度改定問題について団体交渉を行ったが抽象的な説明を行うにとどまり、退職手当減額を国家公務員と同一比率で行わなければならない理由についての説明や資料提供を全く行わず、平成25年8月20日には一方的に団体交渉を打ち切り、同年9月1日から退職手当制度改定を強行実施するとしたことが、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、同年8月29日に救済申立てのあった事件である。

なお、機構は、機構が提案した退職手当制度の改定を、平成25年9月1日から実施した。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 機構は、平成25年5月14日に提案した退職手当制度の改定に関して、削減される退職金額、その用途、改定の必要性などの改定の合理性に関して、組合と誠実に協議しなければならない。
- (2) 機構は、退職手当制度についての就業規則変更を撤回しなければならない。
- (3) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、機構の職員によって構成される労働組合であり、結審日(平成26年12月24日)現在の組合員は845名である。

【乙15、第1回審問C証言】

(2) 被申立人

機構は、独立行政法人Y 1 機構法 (平成14年12月18日法律第XXX号)に基づく独立行政法人であり、平成15年10月1日に、Y 2 公団 (以下「公団」という。)と Y 3 事業団 が統合し、設立された。大量輸送機関を基幹とする輸送体系の確立等を図ることを目的として、新幹線鉄道等の鉄道施設の建設や、鉄道事業者、海上運送事業者等による運輸施設の整備を促進するための助成等の事業を行っている。結審日現在の従業員は、1,595名であ

る。

【甲21、乙15】

2 退職手当について

(1) 独立行政法人 Y 1 機構就業規則第39条 には、「職員が解雇されたとき、退職したとき、又は死亡したときは、別に定める退職手当支給規程により退職手当を支給する。」と規定されており、機構の職員に対する退職手当の支給については、独立行政法人 Y 1 機構職員退職手当支給規程 (以下「規程」という。) により定められている。

(2) 機構の前身である公団が昭和39年に発足して以来、公団及び機構における退職金の基本額の支給月数は55月であり、公団及び機構において、退職金の基本額に調整率を乗じることがも、国家公務員の退職手当に連動したり影響を受けることもなかったが、機構は、組合の合意を得られないまま、平成25年8月21日に次のとおり規程の附則第4項及び第5項を改正し、同年9月1日から退職手当の引下げを実施した。

「(退職金の基本額)

第6条 退職金の基本額は、職員が退職し、解雇され又は死亡した日におけるその者の俸給月額に、次の各号の区分に従い、当該各号に定める割合を乗じて得た額の合計額とする。ただし、各号の合計額が、俸給月額の100分の5,500を超えるときは、俸給月額の100分の5,500とする。

(1)～(5) (略)

2～3 (略)

(退職金の基本額の増額)

第7条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、前条の規定により計算して得た額に、その者の勤続期間に応じ、退職し、解雇され又は死亡した日におけるその者の俸給月額に100分の500以内の割合を乗じて得た額を加算することができる。

(1) 傷病によりその職に堪えず退職し又は解雇されたとき

(2) 在職中死亡したとき

(3) 組織の改廃又は予算の削減その他やむを得ない業務上の事由により退職し又は解雇されたとき

(4) 勤続10年以上であって、定年に達したことにより退職したとき

(5) 勤続15年以上であって、職務上特に功労があったと認められる者が退職したとき

(6) 職員が前各号に準ずる事由により退職し又は解雇され、特に増額の必要があると認められたとき

附 則

1 この規程は、平成15年10月1日から施行する。

2～3 (略)

4 当分の間、第6条の規定に基づく退職金の基本額は、同条の規定により計算した額に100分の87を乗じて得た額とする。

5 前項中「100分の87」とあるのは、平成25年9月1日から平成26年5月31日までの間においては「100分の98」と、同年6月1日から平成27年3月31日までの間においては「100分の92」とする。

附 則（平成20年3月18日機構規程第51号）

改正 平成23年3月31日機構規程第93号

平成25年8月21日機構規程第14号

1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

2～7 (略)

附 則（平成21年3月4日機構規程第111号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月31日機構規程第93号）

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成25年8月21日機構規程第14号）

この規程は、平成25年9月1日から施行する。」

【甲25-13～25-17、乙16-1、乙16-3、乙17、乙20、第1回審問C証言】

(3) なお、規程第7条に定める退職金の基本額の増額（「100分の500」の加算）については、平成21年度ないし25年度の定年退職者319名のうち312名（97.8パーセント）に適用され、加算が適用されなかった7名（2.2パーセント）は、勤続10年以上という要件を満たさない者であった。

3 退職者数、再雇用数等について

機構における平成25年9月以降の退職者は、同月に2名（死亡）、同年12月に1名（自己都合）、平成26年3月に97名（定年退職87名、自己都合10名）、同年10月に1名（死亡）、同年11月に1名（自己都合）で

あり、平成27年3月には126名の職員が定年退職を迎える見込みである。このうち、平成25年9月ないし平成26年5月に退職した100名については、退職金の基本額に調整率「100分の98」を乗じた額が、同年6月ないし同年11月に退職した2名には調整率「100分の92」を乗じた額が既に支払われている。平成27年3月までの退職者には同じく調整率「100分の92」を乗じた額が、同年4月以降の退職者については調整率「100分の87」を乗じた額が支払われる見込みである。

また、機構における平成24年度の定年退職者49名のうち、再雇用された者は38名（辞退者11名）で再雇用率は77.6パーセントであり、平成25年度については、定年退職者67名、再雇用55名（辞退者12名）で再雇用率は82.1パーセント、平成26年度については、定年退職者87名、再雇用72名（辞退者15名）で再雇用率は82.8パーセントであった。

4 退職手当に係る本件発生以前の労使関係、退職手当以外の事柄に係る労使関係及びそれらに関わる国等の動向について

(1) 退職手当に係る本件発生以前の労使関係

公団の職員によって構成されていた X 2 組合 は、昭和59年ないし平成13年の間、ほぼ毎年退職手当の改善を要求したが、それに対して公団は、現行のままとしたい旨を回答し、平成12年3月に行われた団体交渉においては、「国家公務員は60ヶ月なのに、公団が55ヶ月であるのはおかしい。」との X 2 組合 からの発言に対し、「違う制度であるため、ご理解願いたい。」と発言していた。

なお、本件発生以前は、退職手当について、労使間で規程の運用等に係る「協定」、「議事録確認」等への調印が行われていた。

【甲21、甲25-1～甲25-17、甲26-1～甲26-9、甲27、甲31-1～甲31-20、第1回審問C証言】

(2) 給与水準等の公表

平成14年10月18日、特殊法人等改革基本法（平成13年法律第58号）に基づき内閣に設置された特殊法人等改革推進本部において、独立行政法人の基本方針の一つとして「主務大臣は、新独立行政法人の役員報酬等及び職員の給与の水準を、国家公務員及び他の独立行政法人の役職員と比較ができる形で分かりやすく公表すること」が決定され、機構は、総務省の平成15年9月9日付け「独立行政法人の役員報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について」に基づき、平成16年

度から給与水準等を公表している。

また、政府が平成25年1月24日に閣議決定として発布した「公務員の給与改定に関する取扱いについて」では、独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直すことを要請すること、独立行政法人及び主務大臣は役職員の給与等の水準を毎年度公表すること等が示され、機構は、総務省の平成25年3月29日付け事務連絡に基づき、平成24年度から退職手当削減の措置状況や削減結果についても公表している。

【乙15、乙23、乙24】

(3) 法定外福利費

ア 機構は、国土交通省から、平成20年8月に、レクリエーション経費について国に準じた取組を行うこと、平成21年12月に、法定外福利費について適正に対応すること及び今後見直し状況をフォローアップしていくことについて、文書で要請を受けた。

組合と機構は、平成22年3月に行った団体交渉において、昼食施設利用券（食券）交付の廃止について合意した。

【乙17、乙18-1～乙18-4】

イ 平成22年4月19日、国会決算委員会において、機構が法定外福利費をまだ継続していることについて質問があり、国土交通大臣は調査して委員会に報告する旨を答弁した。その後機構は、国土交通省鉄道局長から、同年5月17日に、互助組織への支出を速やかに廃止すること等、同年8月25日に、平成23年度予算編成に当たり互助組織への支出を速やかに廃止すること等について、文書で要請を受けた。

組合は、平成22年6月、同年11月及び同年12月に計4回にわたり、機構に、互助組織への助成金廃止、寮の駐車場使用料の徴収、寮の賄い廃止、宿舎廃止、東北局移転等について団体交渉で協議することを求める申入書を提出した。それに対して機構は、同年6月に、互助組織への助成金廃止については労働協約等による労働条件に係る合意事項ではないから団体交渉での協議は行わない旨を回答した。その後、機構は、同年11月に、駐車場使用料の徴収及び賄い廃止については施設管理・運営に係る事項であるので機構の責任と判断で行うべきであり、宿舎廃止及び東北局移転については説明、協

議を行う旨を回答したが、同年12月に、駐車場使用料の徴収、賄い廃止及び宿舍廃止について団体交渉に応じる旨を回答し、組合と機構は、平成23年3月22日の団体交渉で、駐車場使用料の徴収、賄い廃止について合意した。

【甲22-1、甲22-2、甲23-1、甲23-2、甲24-1～甲24-4、乙17、乙18-5、乙18-6、乙18-8】

(4) 給与等の減額支給

ア 政府は、平成23年6月3日の閣議決定に基づいて「国家公務員の給与減額支給措置について」と題する文書を発布した。この文書には、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の歳出の削減が不可欠であることから、国家公務員の給与について以下のとおり減額支給措置を講ずることとし、必要な法律案を今国会に提出する。」、「独立行政法人（略）の役職員の給与については、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する。」等の記載があった。

その後、政府が平成23年10月28日に閣議決定として発布した「公務員の給与改定に関する取扱いについて」では、「独立行政法人（略）の役職員の給与については、『国家公務員の給与減額支給措置について』（平成23年6月3日閣議決定）に沿って、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する。また、中期目標に従った人件費削減等の取組状況を的確に把握するとともに、独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。今後進める独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、独立行政法人の総人件費についても厳しく見直すこととする。」等が示された。

国土交通省鉄道局長は、機構に平成24年3月8日付け「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」と題する文書を発出した。その文書には、「総務省行政管理局長より、別紙（平成24年3月6日付事務連絡）のとおり依頼があったので、貴法人におかれましても、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、役職員の給与

について必要な措置を講じていただきますようお願いいたします。」とあり、添付された別紙（平成24年3月6日付事務連絡）には、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こと、「国家公務員の給与減額支給措置について」（平成23年6月3日閣議決定）及び「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（同年10月28日閣議決定）の趣旨に沿って、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、各独立行政法人の役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請することが記されていた。

機構は、平成24年4月に組合に給与減額を提案し、同年6月4日の団体交渉において、機構の総務担当理事が出席し、同理事が国からの圧力の大きさについて事実関係を具体的に明らかにし、「『実質的な強制』とも言うべき今回の政府の要請」であることを組合に訴えた。その後も団体交渉は継続して行われ、組合と機構は、同年9月25日の団体交渉で、給与の減額支給及び月例給の改定について合意し、同年10月支給分ないし平成26年9月支給分までの2年間にわたり、一般職4等級及び5等級はマイナス7.8パーセント、6等級ないし9等級及び常勤嘱託はマイナス4.8パーセントの給与減額支給が行われた。

【甲30、乙17、乙18-9、乙18-10、乙18-11、第1回審問C証言】

イ 組合と機構は、期末手当及び勤勉手当の減額についても、平成24年年末手当については同年11月20日、平成25年夏季手当については同年6月11日、平成25年年末手当については同年11月22日、平成26年夏季手当については同年6月12日の団体交渉でそれぞれ合意し、一律マイナス9.77パーセントの減額支給が行われた。

【乙17】

5 国家公務員の退職手当引下げに係る閣議決定及びそれに伴う国の動向について

(1) 政府は、平成24年8月7日の閣議決定に基づいて、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（以下「平成24年閣議決定」という。）を發布した。この文書には、以下のとおり記載があった。

「国家公務員の退職手当については、人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解並びに『共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議』の報告を踏まえ、次のとおり、退職給付における官民較差の解消等を図ることとする。」「1 官民の支給水準の

均衡を図るために退職手当法上設けられている『調整率』を次表のとおり、段階的に引き下げる。調整率は、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用する。

〈期間〉	〈調整率〉
現行	104/100
平成25年1月1日 ～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日 ～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

」、「5 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員を除く。）の退職手当については、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、通則法等の趣旨を踏まえつつ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行う。」

【甲1-4】

(2) 内閣官房行政改革推進室長及び総務省行政管理局長は、平成24年11月30日付けで、各府省官房長宛に「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の退職手当について」の事務連絡を発出した。この文書には、国家公務員の退職手当引下げに係る法律が成立したこと、管下の独立行政法人に対して平成24年閣議決定に基づき必要な措置を講ずるよう要請すること、各法人の業務運営における透明性の向上の観点からの役職員の給与等の水準の公表に合わせて、各法人における措置状況を公表すること等が記されていた。

【甲1-3】

(3) 国土交通省鉄道局長は、平成24年12月12日付けで、機構宛に「独立行政法人における役職員の退職手当について」（以下「平成24年国土交通省通知」という。）を発出した。この文書には、「貴法人におかれましても、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、通則法等の趣旨を踏まえつつ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準

じて必要な措置を講じていただきますようお願いいたします。」と記されていた。

【甲1-1】

- (4) 機構は、平成25年2月12日に、国土交通省鉄道局鉄道事業課から「退職手当の見直し状況について」と題するメールにより、「国家公務員の退職手当制度の改正に準じた必要な措置の実施状況（平成25年2月15日時点）」として、措置実施の有無、実施済みの場合の「措置の内容」及び「施行期日」、未実施の場合の「措置の検討状況、進捗状況」及び「施行時期（見込）」についての報告を求められたため、検討中である旨の回答を行った。国土交通省鉄道局鉄道事業課からのメールには、「総務省行政管理局より独法の退職手当の見直し状況について、別添のとおり依頼が参りましたのでお送りします。以下、行政管理局からのメールの抜粋になります。『標記について、平成25年2月15日（金）現在の実施状況を添付ファイルによりご報告いただきますようお願いいたします。なお、記載に当たりましては、以下の点にご留意ください。・[措置の内容]欄については、退職手当を算出するための計算式（どこをどう変えたか）、経過措置を設けている場合、その内容を具体的に記載 ・[措置の検討状況、進捗状況]欄については、使用者側でどのような検討を行っているのか、労使交渉中であるのか等をできるだけ具体的に記載』つきましては、別添様式に必要事項を記載の上、2/13（水）10:00までに提出いただくようお願いいたします。」などと記載されていた。機構はその後も国土交通省からの求めに応じて、同様の「国家公務員の退職手当制度の改正に準じた必要な措置の実施状況」について、同年3月1日時点、同年4月1日時点、同年5月1日時点、同年6月1日時点及び同年8月1日時点で報告を行った。同年4月1日時点以降の報告様式には、未実施の場合の「労使交渉の状況」の記載欄が追加されていた。

また、機構は、国土交通省からの求めに応じて、平成25年5月に2度にわたり、機構の退職手当制度改正の労使交渉状況を上記報告とは別の書面で報告を行っている。

【乙21-1～21-8、乙22-1～22-2】

6 退職手当引下げに係る組合と機構の交渉経過等について

- (1) 組合と機構の事務折衝が平成24年12月18日に行われ、機構は組合に、前記5(1)、(2)及び(3)に記載の平成24年閣議決定、平成24年国土交

通省通知等の資料を交付し、情報提供を行った。その後、平成25年4月17日に行われた事務折衝において、機構は組合に、上記平成24年閣議決定、平成24年国土交通省通知等の資料を示し、平成25年5月に団体交渉を開始したい旨を伝えた。

なお、機構は、平成25年3月12日、役員の退職手当支給水準について、国家公務員とほぼ同じ経過措置及び調整率での引下げを施行した。

【甲1-1～1-7、甲20-1、乙13-1、乙15、乙21-4～21-8、第1回審問F証言】

- (2) 第1回団体交渉が平成25年5月8日、機構会議室において約15分間にわたり行われ、組合からは中央執行委員長A（平成25年9月13日の役員改選で組合員に変更。以下「A前執行委員長」という。）、執行副委員長B（以下「B副委員長」という。）、書記長C（以下「C書記長」という。）、書記次長D（以下「D書記次長」という。）他4名が、機構からは総務部長E（当時。以下「E総務部長（当時）」という。）、総務部担当部長F（以下「F担当部長」という。）のほか、G計画部長、H総務課長（当時）、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

組合は平成25年5月8日付け「要請書」を機構に交付し、退職手当減額提案を行わないよう要請した。この要請書には、「機構は、昭和39年 Y2公団 発足以来、退職手当の支給月数の変更や調整率を乗じたことなど一度もなく、まして国家公務員の退職手当に影響・連動した事実もない。そのことから、政府が、機構に対し、国家公務員と同様な措置を講ずるよう要請すること自体が誤りである。そして、国家公務員と機構職員では、身分保障、年金制度も違い同等な取り扱い、絶対にしてはならない。また、労働条件の不利益変更は、労働契約法第9条、第10条により、労働条件変更の合理的根拠が必要とされる。機構は、鉄構労に対して退職手当減額の必要性、相当性、そこに至る事情を合理的に説明することはできないことは明白であるので、機構は、通則法第3条第3項『独立行政法人の業務運営における自主性は、十分配慮されなければならない。』の趣旨を踏まえ、自主的・自立的な判断のもとに退職手当減額提案は行わないよう要請する。」などと記載されていた。機構は、今後この問題について組合と話し合いたいと発言した。

【甲2、甲3、甲20-1、甲21、乙3、乙8、乙13-1、乙15、第1回

【審問 C 証言及び F 証言】

(3) 第 2 回団体交渉が平成25年 5 月14日、機構会議室において約25分間にわたり行われ、組合からは A 前執行委員長、B 副委員長、C 書記長、D 書記次長他 4 名が、機構からは E 総務部長（当時）、F 担当部長、G 計画部長、H 総務課長（当時）、J 人事課長、K 労務課長（当時）、L 計画課長他 4 名が出席した。

機構は、「機構としては、公的機関としての立場を踏まえると、国からの要請に応える必要があると判断し、心苦しい思いではありますが、本日提案させていただくこととしました。」として「平成25年 5 月14日団体交渉提案内容」を組合に交付して読み上げた後、「平成26年度末に北陸新幹線（長野・金沢間）、平成27年度末に北海道新幹線（新青森・新函館間）の完成を控えているとともに、これからも機構が着実に整備新幹線等の鉄道建設の事業に取り組んでいくためにも、今後の組織の安定的な維持は機構として第一に考えなければならないところであり、公的な機関として、やむを得ない提案であることにご理解賜りたく、よろしくお願ひいたします。」と説明した。「平成25年 5 月14日団体交渉提案内容」には、次のように記載されていた。

「(提案) 退職手当制度の改定について

- 1 職員（事務所限定職員を含む。）の退職金の基本額（基本額の増額分又は減額分を除き、運輸関係法人厚生年金基金の加入員期間に応じた減額分を含む。）については、次に掲げる調整率を乗じた額とする。

期 間	調整率
(1)実施日の属する月から 9 ヶ月間	98/100
(2) (1)の期間終了後の翌月から 9 ヶ月間	92/100
(3) (2)の期間終了後の翌月以降	87/100

- 2 改定の実施時期は、合意の日の属する月の翌月の初日とする。」

これに対して組合は、組合からの平成25年 5 月 8 日付け「要請書」に対する機構の回答がないことを指摘した上で、提案内容が、機構とは退職手当制度も身分保障も年金制度も異なる国家公務員と同じ削減率を用いていること、国家公務員の退職手当が上がった時に機構の退職手当は上げず下がった時にだけ削減提案を行うこと、機構経営者と

して経営状況を見て判断すべきであること、国からの要請には強制力がないこと、人事院の調査は機構に適用できないことなどにより、この提案には合理的な根拠がなく提案として受けることはできないと主張した。

機構は、組合の主張に対して、「機構と国家公務員とでは年金制度並びに年金制度は確かに異なるが、公的機関であることを踏まえ、要請が重要であると判断した。」、「要請があったから提案をしているだけではなく、公的機関としての立場を踏まえての判断である。数値については人事院が調査した結果をもって削減するのが適当と判断した。」、「今回の閣議決定の中に初めて独法が入っている事を理解してほしい。」と説明した。

【甲4、甲5、甲20-2、甲21、乙8、乙13-2、乙14-2、乙15、第1回審問C証言及びF証言】

- (4) 第3回団体交渉が平成25年5月21日、機構会議室において約45分間にわたり行われ、組合からはA前執行委員長、B副委員長、C書記長、D書記次長他4名が、機構からはE総務部長（当時）、F担当部長、G計画部長、H総務課長（当時）、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

機構は、「98/100、92/100、87/100という調整率を用いて改定を行おうとすることについて、あらためてご説明させていただきたいと思います。この調整率は、ご存知のように人事院調査に基づく官民較差を解消するための率であります。国から機構へあった要請には、『国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講じていただきますよう』と記されています。確かにこれは貴組合が言うように国からの強制ではなく要請ですが、公的機関として事業を安定的に今後も行っていくうえで、機構としてはこの要請の内容を重く受け止める必要があります。『国の改正に準じて』とされていることから、要請を踏まえればこの数値を用いることが機構として必要であると考え、自主的に判断したものであります。したがって、機構の提案で示した調整率の数字は、国と同等な数字ということになりましたが、経過措置の期間についても同様の考えでございます。機構として提案をさせていただいた数字の根拠は今申し上げた内容に尽きるところであり、何卒ご理解のほどお願いいたします。」とした上で、組合からの平成25年5月8日付け「要請書」について、「機構がこれまで支給月数の変更

や調整率を乗じたことがないというのは、貴組合の主張のとおりではありませんが、先日の団体交渉で申し上げたとおり、今回はこれまでとは異なり閣議決定が有りました。そして先ほども申し上げましたが、その閣議決定を受けた要請が国から機構へあったことで、機構としてこれに対応しなければならないと判断したところであります。貴組合から要請書を受領し、その意向については機構としても提案前に十分に認識をしていたところであります。しかし、今後も機構組織の安定的な維持を図るためには、機構としては提案を行い、退職手当制度の改定を行うことが必要と考えております。貴組合にとっては、本日申し上げた内容について、これを合理的な理由と認識していただくのは難しいのかもしれませんが、ご協力をお願いしたいことに加え、公的な機関としてやむを得ない提案であったことに重ねてご理解をお願い申し上げます。」と説明した。

これに対して組合は、今回の提案が国からの要請によるとの説明には合理的根拠がないこと、機構の経営状況を示して55か月分支払えない根拠を示すべきであること、要請には法的拘束力がなくその要請は間違った要請であること、給与については人事院勧告の影響を受けてきたが退職手当については全くその事実がないこと、提案内容が、機構とは退職手当制度も身分保障も年金制度も異なる国家公務員と同じ取扱いであること、人事院の調査は機構に適用できないことなどにより、「この説明では納得できないし、提案は受けられない。」と主張した。また、組合は、機構が提案の中身について明らかにしていないので不誠実団体交渉に当たると主張した。

機構は、組合の主張に対して、「閣議決定を重く受け止めるべきだと考えている。」、「機構は、信頼のある法人として、通則法で補助金が交付されることになっており、そのような枠組みでやらなければいけない法人だということを理解してほしい。経営状況について、機構は経営の影響は受けませんが、安定した法人運営をすることで、補助金の交付を安定して受けられることとなる。」、「常に安定的に業務を行わなければいけない組織だ。安定的な業務を行うために、人事院の調査に基づいて給与等を決めてきた。」、「機構は景気に左右されない。新幹線新規着工があるからといって、給与の上下はしない。」、「補助金を安定して受ける組織で、極めて国や自治体に近い。」、「補助金を入れており、機構の信頼性を得るために、賃金の制約が発生してい

る。」「機構の考えとしては、『機構は国や地方の補助金で運営しなければいけない』という事情がある。」「閣議決定では、『通則法の趣旨を踏まえて必要な措置をとるよう要請する』として、通則法には『社会一般の情勢に適合したものとなるよう』となっており給与等を決めている。」などと説明し、「今後資料を出して説明していきたい。」と発言した。

【甲6、甲20-3、甲21、乙8、乙13-3、乙14-3、乙15、第1回審問C証言及びF証言】

(5) 第4回団体交渉が平成25年5月28日、機構会議室において約40分間にわたり行われ、組合からはA前執行委員長、B副委員長、C書記長、D書記次長他5名が、機構からはE総務部長（当時）、F担当部長、G計画部長、H総務課長（当時）、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

機構は、「前回5月21日の団体交渉におきまして、提案内容中の調整率の数字の根拠等について、機構の考えを述べさせていただきました。貴組合からは経営者として資料を用いて経営状態を説明すべき等のお話がありましたが、確かに、民間企業においては、経営状況に人件費が影響されるのが一般的と思われます。一方、公的機関という性格を持ち公的な財源をもとに事業を行っている機構に、民間企業的な経営状況の論理を持ち込むことは難しい部分があると考えております。機構が、国民の税金からなる補助金等を活用しながら大きなプロジェクト事業として行っている組織として、今後も安定的に事業を推進するために、機構として今回の要請に答える必要があると判断したことは前回の交渉まででお話したとおりであります。」と説明した上で、「5月14日に提案した機構の提案内容について、機構としても努力をしている部分」について、「今回、国は退職手当に係る特例部分、いわゆる調整率を100分の104から100分の87とすることで減額を行っていますが、機構においては、基本額の増額部分100分の500の部分について、調整率を掛けずに減額の幅を小さくしており、そのようにすることにより、104分の87という考え方は無くなることから、100分の87という整理をさせていただきました。国の減額幅は平均で402万円ということでしたが、今回のこの機構の考えを用いると、機構の減額幅は平均340万円程度に抑えられることとなります。340万円という数字も小さい数字ではなく、貴組合に対して申し訳ない思いであることには変わ

らないのですが、機構としても、国に完全に準拠したものではなく、自主的に減額幅が少しでも小さくなるよう考えた上で、今回の提案をさせていただいたものであることに、少しでもご理解をいただければと思います。」と説明した。

これに対して組合は、国家公務員と違い機構には調整率104/100がなかったこと、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）上機構は民間企業と同等であり公的機関ではないこと、人事院の調査は機構に適用できないこと、資料を出さない交渉は不誠実団体交渉になること等を主張し、削減率の根拠を経営状況についての資料に基づいて説明すること、減額分を建設費に回さないようにすること等を機構に要求した。

機構は、組合の主張に対して、「経営は安定しており財源もある。しかし、国からの要請があるため財源があるからといって下げないという話しにはならない。」、「要請であって拘束力は無いが、国から強い要請があったので公的機関としてやむを得ないと判断した。公的機関という立場から率についても指標となるのは国家公務員となる。」、「この率を使っていくしかないと考えている。」、「当機構は、税金を預かっている中で信頼のできる機構という立場で運営している。民間企業とは違う。」、「当機構は、国からの要請・勧告に影響される。」、「官民較差を無くすために要請されている。」などと説明した。

【甲7、甲20-4、乙8、乙13-4、乙14-4、乙15、第1回審問C証言及びF証言】

(6) 第5回団体交渉が平成25年6月4日、機構会議室において約20分間にわたり行われ、組合からはA前執行委員長、B副委員長、C書記長、D書記次長他5名が、機構からはE総務部長（当時）、F担当部長、G計画部長、H総務課長（当時）、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

機構は、「機構が今回の退職手当の改定を行わなければならないのは、前回までの交渉で述べたとおり、公的機関としての立場、あるいは国費が事業資金として投入されている実情等に鑑みまして、国と同等の対応をすることは、機構としてやむを得ないものと判断したものであります。機構としても、国と機構の退職金の制度がこれまで異なってきた中で、今回はお願いしなくなってきた状況にあるのは、職員の皆様に申し訳ないと考えておりますが、国に準じた措置を行う

よう示された閣議決定、及びそれをふまえた国からの要請は、重く受け止める必要があります。また、一般に民間企業における退職金を減額しなければならない合理的理由としては、貴組合もおっしゃるように経営の悪化等が挙げられると思いますが、機構において、この度そのような状況が発生した訳ではないということは明らかであります。とはいえ、機構の事業の進め方は、資金調達方法を始めとし一般の民間企業の経済活動とは異なるため、機構として考える今回の根拠は、民間企業のような経営の悪化によるものではなく、機構として敢えてその根拠を申し上げるならば、閣議決定をふまえた国からの要請に尽きるところであり、それにより調整率等も同等の数字とさせていただいたと考えております。」「機構は公的機関として、国民の税金を用いることの国民の理解、また負担金をいただいている地方自治体等の理解も得ながら、鉄道建設を始めとする機構の使命ともいえる事業を進めていかなければなりません。その際、周りを見渡しますと、例えば、現在整備新幹線の建設を行っている都道府県が北海道から長崎県まで合計9つありますが、その全てにおいて、平成25年4月1日までに、この閣議決定を踏まえた退職金の見直しが済んでおります。また、相鉄・東急直通線、相鉄・JR直通線の都市利便増進事業についても、事業費を負担している神奈川県においても改正が済んでおり、横浜市は8月から実施と聞いております。そのような状況の中で、厳しい今回の改定内容ではあるのですが、地元から機構の事業に理解をいただくためにも今回の措置を行う必要があると考えています。また、他の独立行政法人においても、労使での話し合いを終え、既に改定を行った法人が増えてきていると聞いております。機構は、大きなプロジェクトを行って着実な成果を残し、それにより国民や地元からの大きな期待に応えることができる組織であります。組織として、今後も信頼の有る安定的な組織としてあり続けるためにも、重ねてお願いを申し上げます。」と説明した。

これに対して組合は、機構は地方自治体の首長等に説明し理解を得る努力をしていないこと、退職引当金があるので減額の必要性がないこと、組合が求める資料を出さないのは不誠実団体交渉であること等を主張し、退職手当を減額しないと国民の理解が得られない根拠を資料で示すこと、平成25年5月21日の団体交渉でのE総務部長（当時）の発言どおり資料をもって説明することを機構に要求した。

機構は、組合の主張に対して、「地元の協力も必要なので理解して欲しい。」、「負担金を地方自治体が出しているので、退職金の減額処置が必要と考えている。」、「閣議決定を受けての要請であるので処置は必要と判断し^{ママ}おた。地方自治体からも負担金を受けているので必要と判断した。」、「地方公務員も退職金の減額をしているので機構も必要と判断した。」、「提案の内容に理解を得られるように今後も努力していきたい。」、「国の要請であるという事と、公的機関としての立場、国民や地方自治体からの理解を得るためにお願いしたい。」、「退職金については確かに公団時代から国とは異なっているが、閣議決定を受けての要請なのでお願いしている。」などと説明した。

【甲8、甲20-5、乙8、乙13-5、乙14-5、乙15、第1回審問C証言及びF証言】

(7) 第6回団体交渉が平成25年6月18日、機構会議室において約45分間にわたり行われ、組合からはA前執行委員長、B副委員長、C書記長、D書記次長他4名が、機構からはE総務部長（当時）、F担当部長、G計画部長、H総務課長（当時）、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

機構は、まず「退職手当比較表（退職手当基本額の勤続年数区分別の算定割合、調整率、調整額）」に基づき、国家公務員と機構における定年退職の場合の退職手当制度の違いについて説明を行い、次に「官民較差の調整における引下げ率」、「退職給付額比較について」及び「経過措置期間における退職給付の減少額（試算）」に基づき、官民較差についての国の検討結果、今回の見直しによる機構の退職給付額減少額及び経過措置期間における減少額の試算等について説明を行った。さらに機構は、「『機構が98%、92%、87%という数字を使う理由になっていない』とこれまでの交渉においても組合側からお話を受けておりますが、それは、国に準じた措置を行うよう示された閣議決定、そしてそれをふまえた国からの要請に尽きるものでありますので、これについては重ねてご理解をお願いいたします。」、「先日は地方公務員の状況をお話させていただきましたが、機構として、他独法の動向も注視しているところであり、政法連の調査によれば、6月1日時点で独立行政法人101法人中64法人が実施済であり、残りは37法人という状況が示されております。これには特定独法も含まれておりますが、特定独法を除いても6割の法人が既に実施している状況となってお

り、今後、未実施の法人も徐々に実施していくことが予想され、機構を取り巻く状況がより一層厳しいものになると思われま

す。」と説明した。

これに対して組合は、経営者として55か月分払えなくなった理由について資料を要求したが国家公務員と機構の比較の資料など求めておらず、経営上の根拠を求めていること、公務員と機構では退職手当制度の歴史も身分も違うこと、政府の閣議決定が間違っており要請は強制ではないこと、国家公務員ではないのに提案内容は国家公務員と同じ削減率を用いていること、機構には退職手当減額の根拠を資料を基に明確に説明する義務があること、不誠実団体交渉であること等を主張し、資料に基づく説明を求めた。

機構は、組合の主張に対して、「国民の税金からなる補助金等を活用しながら公的機関という性格を持っている機構に、民間企業的な経営状況を入れることは難しい。身分も制度も違うが、閣議決定があり要請されたので、機構として判断した。」「国の公的機関として要請があればやらなければならない。閣議決定があればやる必要がある。」、経営上の根拠を示すことは「純粋な民間ではないので難しい。国家公務員とは退職制度は違うが内容は同じではないか。」「支給率はだいたい同じだ。現行では同じくらいだ。」「こちらとしては国が示した内容で提案した。国が調査した内容で合理性があると判断し、必要があったので提案した。」「機構として大手を調査するのは難しい。国民の理解が得られる線として人事院の調査が合理性があると考

えている。」などと説明した。

【甲9、甲20-6、甲21、乙4、乙8、乙13-6、乙14-6、乙15、第1回
審問C証言及びF証言】

(8) 第7回団体交渉が平成25年7月2日、機構会議室において約55分間にわたり行われ、組合からはA前執行委員長、B副委員長、C書記長、D書記次長他4名が、機構からはE総務部長（当時）、F担当部長、G計画部長、H総務課長（当時）、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

機構は、まず「前回までの団体交渉におきまして、今回の退職手当見直しの提案の内容等につきましてご説明をさせていただいたところでありましたが、これまでの繰り返しになりますが、98、92、87%という調整率を用いたのは、閣議決定及び国からの要請を踏まえれば、こ

の数値を用いることが機構として必要だと判断したものであり、これについては重ねてのお願いとなりますが、ご理解をお願いしたいと思います。」、「機構としては、これまでお願いをさせていただきましたが、残された時間も徐々に短くなってきていると感じており、他の独立行政法人の状況等を踏まえた機構を取り巻く状況を鑑みると、遅くとも9月1日からの実施が必要と考えております。そのために、8月初旬には合意をいただき、職員への周知期間も十分に確保したうえで9月1日から実施したいと考えております。」と説明した上で、提案内容のうち経過措置期間の一部変更について資料「平成25年7月2日団体交渉提案内容（平成25年5月14日提案の一部変更）」に基づき、「提案内容中、調整率100分の92を適用する期間については、調整率100分の98を適用する期間の終了後の翌月から『9ヶ月間』としておりましたが、これを『平成27年3月31日まで』と変更いたします。なお、これにより、調整率100分の87を適用する期間については、『平成27年4月1日以降』となります。」、「先ほどお願いした9月1日実施の場合、平成26年度末退職者につきましては、これまでの提案内容では87%の調整率が適用されるものでしたが、本日の提案内容の変更により、92%の調整率を適用するようにしたものであります。減額をお願いすることについては申し訳ありませんが、機構として、『9ヶ月』という期間にこだわらず、自主的な判断を行ったものでありますので、何卒、本内容にてご検討のほどお願いしたいと思います。」と説明を行った。「平成25年7月2日団体交渉提案内容（平成25年5月14日提案の一部変更）」には、次のように記載されていた。

「(提案の一部変更) 退職手当制度の改定について

- 1 職員（事務所限定職員を含む。）の退職金の基本額（基本額の増額分又は減額分を除き、運輸関係法人厚生年金基金の加入員期間に応じた減額分を含む。）については、次に掲げる調整率を乗じた額とする。

期 間	調整率
(1)実施日の属する月から9ヶ月間	98/100
(2) (1)の期間終了後の翌月から <u>平成27年3月31日まで</u>	92/100
(3) <u>平成27年4月1日以降</u>	87/100

2 改定の実施時期は、合意の日の属する月の翌月の初日とする。」

これに対して組合は、他法人が実施しているから実施するというのは合理的根拠にはならないこと、組合が求める回答・資料の提示をしないことは不誠実団体交渉であること、機構には通則法上民間並みの経営が求められており、労働三権があること、民間企業が退職手当を引き下げるのは経営状況が悪化して払えなくなった場合であること、経営内容の説明をせず国からの要請を削減の理由にすることには合理的な根拠が全くないこと、今回の提案の一部変更は期限を切ってきたため提案はより悪くなっていること、機構は関係自治体に機構職員は公務員ではなく地方公務員とは身分保障も制度も何もかも違うことを説明し理解を得る努力をすべきであること等を主張し、機構に対して、87パーセントの調整率を用いれば国民の理解が得られる根拠を資料を用いて説明することを求め、「提案として認められない。」と回答した。

機構は、組合の主張に対して、「機構を取り巻く状況から考えて9／1から実施したい。」、「組合は不誠実と言うが、これまでに説明できることはしてお願いしてきた。組合が納得していないのは理解しているが、今まで団交で説明してきたので不誠実ではない。」、「調整率については、閣議決定を受けて要請があったことにつきる。理解をお願いしてきた。」、「機構が置かれた立場を考えると要請を踏まえる必要がある。」、「機構には、税金や補助金といった公金が入っており、民間とは異なる。経営状況を説明することは難しい。仕事の有無に関わらず経営状況に左右されない為、給与、一時金については人事院勧告を指標としている。」、「提案内容を悪くしていない。H27. 3. 31退職の職員について87/100→92/100としている。」、「今まで5回の団交で率について資料を用いて説明してきたと思っている。」、「機構としては合意したいと思い交渉をしている。引当金については機構の財務状況の健全化の為の準備金であり、引当金の有無と退職手当の支払いは関係ない。今まで引当金がなくとも退職手当は支払ってきている。」、「今まで仕事が有っても無くても退職金は一律であった。機構の経営状況とは、仕事の有無ではなく、人事院勧告や政府からの要請といった尺度しかない。」、「国や他独法が行っている中でどうやるか知恵を絞りたい。」、「要請で納得してもらえなければ、他には何もな

い。説明できるものはもうない。昨年の公務員退職手当引き下げの際の大量の年度途中での退職者のような事が起こらないために、4 / 1 からとしている。期間を切ったのに悪意はない。他法人の交渉が終わった中で残っているのはどこだという話の中に機構が出てくるのはよくない。その為にも組合と情報を共有したい。」「S J 線事業費について、自治体から増額は認められないと言われている中で、横浜市職員の退職手当は引き下げたのに、機構が引き下げていないという事で事業に影響が出ると問題だ。新幹線についても沿線自治体から同様の話にならないように理解を得なければならない。」「今まで事業が少ないときでも引き下げていないという考え方もある。事業が多いとき、少ないときによって上下していない。」「組合に対しては説明をしているつもりだ。引当金は経営を健全化するためのお金であり、それがあから退職手当が支払えるという事にはならない。」「お金があるという事と、要請とは違う。要請が無ければ引き下げなどしない。税金が入っているから要請には応える必要がある。」「現在の業務は、新幹線や都市鉄道利便増進事業といった公金が入ったものが中心であるので、要請を受ける必要があると判断した。」など説明した。

【甲10、甲11、甲12、甲20-7、乙7、乙8、乙13-7、乙14-7、乙15、
第1回審問F証言】

(9) 機構は、「再雇用職員の俸給月額1%引き上げ」という譲歩案を組合に説明するため、平成25年7月10日ないし同月12日にかけて拡大事務折衝（通常の事務折衝には出席しないA前執行委員長及びE総務部長（当時）をメンバーに加えた事務折衝）の開催を申し入れたが、組合は、正式な場である団体交渉で交渉が行われるべきと主張し、拡大事務折衝は開催されなかった。

【乙15】

(10) 組合と機構の事務折衝が平成25年7月12日及び同月18日に行われ、機構は組合に、国土交通省所管の独立行政法人のうち機構以外で退職手当引下げが未実施の法人は独立行政法人Y4機構及び独立行政法人Y5機構のみとなり、この2法人も同年8月1日に引下げを実施するため、機構においても同年9月1日に退職手当引下げを実施することが不可欠であると説明し、次回同年7月24日開催予定の団体交渉において、再雇用職員の俸給月額を平成26年4月から1パーセント引き上げる旨の提案を行うことを伝えた。

【乙15】

(11) 第8回団体交渉が平成25年7月24日、機構会議室において約55分間にわたり行われ、組合からはA前執行委員長、B副委員長、C書記長、D書記次長他4名が、機構からはE総務部長（当時）、F担当部長、G計画部長、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

機構は、前記(10)で組合に伝えた再雇用職員の報酬月額の1パーセント引上げについて、「本日は、機構としてできることを考えてきましたので、その内容を提案としてお話をさせていただきたいと思います。機構としましては、今回の退職手当の見直しへの合意を条件に、再雇用職員の俸給月額について、平成26年4月から1%の引き上げを行いたいと思います。今、申し上げた提案につきましては、今回の退職手当の見直しの件で、職員の皆様に対して厳しい内容をお願いする中で、何かできることはないだろうか真剣に考え、今後も再雇用職員の方々がモチベーションを持って働いていただけるよう、機構として大きな判断を行い、その結論として申し上げたものでございます。何卒、今回の提案についてご理解いただき、退職手当の見直しの合意へのご検討、ご判断をお願いいたします。」と説明し、さらに、「あらためて他法人の状況を申し上げますと、国土交通省所管の独立行政法人の中では、来月1日には当機構のみが未措置となる見込みであります。毎月、国から実施状況のフォローアップがなされている中で、今後も同様のフォローアップがなされれば、少なくとも国土交通省所管では当機構だけが実施できていない状況が明確になるとともに、仮にそのような状況がマスコミにより公表されれば、注目を浴びることで機構が指弾される恐れがあります。また、地元負担金を拠出している地方自治体は、機構の管理費に関心を持っており、退職手当の見直しを実施しないことは、今後の機構事業の円滑な推進に影響を与えかねないと危惧されます。このような状況は、機構として最も重要視する組織の安定的な維持の観点からは、回避しなければならないことと考えております。そのような状況を踏まえれば、前回の団体交渉でお願いさせていただいたとおり、遅くとも9月1日からの実施が必須と考え、機構としては、8月20日を最後の交渉とさせていただきたいと考えており、その日に本日の機構の提案に関する組合側のお考えをお聞かせいただいた上で、ぜひとも本件についての合意をいただきたいと思います。

ます。その上で機構としては職員への周知期間も確保したうえで9月1日から実施したいと考えております。」と退職手当減額を平成25年9月1日に実施し、同年8月20日の団体交渉を最後の交渉とする旨を説明した。

これに対して組合は、平成25年7月24日付け「退職手当減額提案に関わる資料提出等の申入れ」を機構に提出し、同年8月8日までの回答を要求した。「退職手当減額提案に関わる資料提出等の申入れ」には、機構が組合が求める資料提出や退職手当減額の経営的な根拠等を示していないので、下記の文書、資料を提出するよう申し入れるとあり、下記に「1. 退職手当を減額しなければならない経営的な根拠資料 2. 退職引当金の積立額の推移に関する資料 3. 調整率98/100, 92/100, 87/100および、経過措置期間98/100のとき9ヶ月、92/100のとき平成27年3月31日まで、87/100のとき平成27年4月1日以降とする根拠資料 4. 退職手当減額によって生じた残額の用途 5. 機構が退職手当減額実施をしなかった場合に機構に生じる不利益の内容と程度、その根拠資料 6. 機構は、退職手当を減額する理由について、これまで閣議決定をふまえた国からの要請があったこと、公的機関であること、公的資金を一部使用していることを挙げていますが、その具体的内容」と記載されていた。さらに組合は、再雇用職員の俸給引上げではなく退職手当の減額幅を狭めることを求めること、政務官が独立行政法人の自主性に配慮し労使間でしっかり議論することが基本であると述べており、減額率は強制されるものではないこと、地方公務員は身分保障も年金制度も国家公務員と同じであり民間レベルの機構とは違うこと、機構は労働三権を持っていること、地元の理解を得るために地元へ説明を行うべきであること、組合が求める説明をしていないので不誠実団体交渉であること等を主張し、交渉の継続を求めた。

機構は、組合の主張に対して、再雇用職員の俸給アップは「代替措置ではない。再雇用職員のモチベーションアップのためである。」、「減額幅は国の要請に準じた形をお願いしている。」、「国の要請を踏まえて自主的に判断している。」、平成25年9月1日に実施しないと「機構の組織維持において、負の影響がある。国の独法改革にも影響が出る可能性がある。」、「9つの自治体が整備新幹線に関係している。その自治体において、退職手当減額を行っている。地元沿線住民や自治

体から理解を得ながら業務はスムーズに行っていきたい。」、「地元から補助金をもらっている以上、理解いただくしかない。」、「地元の理解がないと、プロジェクトが進んでいかない。機構も公的機関として対応していく必要があると考える。」、「これまでの交渉で説明を重ねたつもりである。改めてお願いする。機構は今回の提案、そして92/100の経過措置期間を平成27年3月31日まで、87/100を平成27年4月1日以降などできることを真剣に考えてきた。真摯にお話をさせてもらっている。」、「他法人の動向を加味すると、9/1を期限としたい。」、「(101法人中) 合意して実施しているかどうかは分からないが、81法人は実施している。」、「機構も真剣に考えて提案してきた。不誠実交渉ではない。」、「他法人との状況を考えると、これ以上遅らせるわけにはいかない。出せるものは出し尽くしたので、合意したいという気持はある。残念だが、合意できなくても規程改正を行うことはやむを得ないと考えている。機構としても、合意をしたいと考えている。」などと説明した。

【甲13、甲14、甲20-8、甲21、乙8、乙13-8、乙14-8、乙15、第1回審問C証言及びF証言】

(12) 機構以外のすべての国土交通省所管の独立行政法人は、平成25年8月1日までに、退職手当引下げを実施した。

【甲13、乙20】

(13) 第9回団体交渉が平成25年8月8日、機構会議室において約1時間にわたり行われ、組合からはA前執行委員長、B副委員長、C書記長、D書記次長他4名が、機構からはE総務部長（当時）、F担当部長、G計画部長、I総務課長、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

機構は、前記(11)で提出された組合からの「退職手当減額提案に関わる資料提出等の申入れ」に対して、平成25年8月8日付け「回答書」を読み上げた後、組合に交付した。その「回答書」には、「1について 退職手当を減額しなければならない理由については、閣議決定(資料1)を踏まえた国からの要請(資料2)が機構に対してあり、公的機関である機構としては、この要請を重く受け止め、要請に応えなければならないとの判断によるものでありますので、財務状況を含めた機構の経営状態に問題があるから減額を行わなければならないという理由ではありません。」、「2について 『退職引当金の積立額』とは、

将来の退職一時金に充てるための現金積立額と解していますが、機構設立後の現金積立額の推移（建設勘定）については、添付（資料3）のとおりであります。」「3について 調整率の数値については、閣議決定（資料1）で示されたものであります。閣議決定と同一の数値を機構での退職手当の見直しにおいて適用する理由は、国からの要請（資料2）に『今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて』と記されていることから、機構としてこの数値を用いることが必要であると判断したものであります。経過措置の期間については、閣議決定によれば、それぞれの段階が9ヶ月の期間で区分されています。機構もそれに準じて5月14日に提案を行いました。退職手当見直しの実施日を9月1日とした場合、5月14日の提案では、100分の92の調整率を適用する期間が平成26年6月1日から平成27年2月末日までとなります。年度末が近い時期に調整率が変えることは、早期退職のリスクを抱えることから、機構として平成27年3月末日までは同率の調整率とすることが望ましいと判断したものであります。」「4について

将来の退職一時金に充てるための現金積立額は、毎年度生じる、積み立てるべき額の繰入れ及び退職一時金の支払いによる取崩しに伴って増減するものです。退職手当減額によって要積立額が減少した場合でも、今後積み立てる額を抑制して要積立額に見合うよう調整していくこととなるため、残額が生じることはなりません。なお、退職一時金については、積立額の多寡に関わらず、支給基準に従って支払っていくこととなります。」「5について 国土交通省所管の独立行政法人で未実施の法人は Y1機構 のみとなり、未実施の状況が目立ちつつあります。これが新聞・テレビ等で報道された場合には、未実施法人への批判が起こることも危惧され、独法改革の議論がなされている時期にそのような事態は避けなければならないと考えています。また、地元負担金を拠出している地方自治体は、これまでも機構の管理費に関心を持っており、退職手当の見直しを実施しないことは、今後の機構事業の円滑な推進に影響を与えかねないと危惧しています。機構は安定的な組織の維持を図るべく、上記のようなリスクを考慮した上で、組織の運営を行わなければならないと考えています。」「6について 閣議決定及び国からの要請の具体的内容については添付（資料1及び2）のとおりであります。機構が公的機関であることについては、鉄道建設を始めとする機構の事業が、公的資金を用いて、

国の政策を具体的なプロジェクトとして実施されていること、また、通則法第2条に照らし合わせても、機構の事業が『国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要』なものであり、独立行政法人である機構が公的機関として事業を実施していることは明らかであります。公的資金を使用していることについては、例えば整備新幹線建設事業においては、国からの補助金や地方自治体からの負担金等を財源として事業を実施していること、また、都市鉄道利便増進事業においては、国や地方自治体からの補助金等を財源として事業を実施していること等が挙げられます。以上のような状況を踏まえれば、機構は公的機関の立場にある組織として、国民の税金が事業資金として投入されている実情等に鑑み、国と同等の対応をすることは機構としてやむを得ないものと判断したものであります。」などと記載され、「資料1」として平成24年閣議決定、「資料2」として平成24年国土交通省通知等、「資料3」として「退職一時金に充てるための現金積立金の推移（建設勘定）」が添付されていた。機構は組合に対して、前回までの団体交渉で機構の施策としてできることはすべて説明したので、それらを勘案し、平成25年8月20日に組合から回答をお願いしたいと伝えた。

これに対して組合は、上記回答書1については、国の要請は合理的根拠に当たらないとし、同2については、退職引当金積立額を明らかにしたことは評価するが、引当金があるなら減額の必要がないとし、同3については、国家公務員とは制度が異なるので同じ調整率等を用いてはならないとし、同4については、組合が求めた内容と回答の趣旨が異なるとし、同5については、組合と交渉して独自の数字を決定し、地方自治体に説明を行うべきであるとし、同6については、すべての事業に公的資金を用いているわけではないとして反論した。さらに組合は、平成25年8月8日付け「退職手当減額交渉期限設定に関する抗議」を機構に提出し、同月20日までに回答するよう要求した。「退職手当減額交渉期限設定に関する抗議」には、機構が組合の求める資料提出や退職手当減額の経営的な根拠等を示さず、不誠実な交渉を続けた上に、一方的に団体交渉打ち切りを宣言したことに抗議し、同日までに文書で回答するよう申し入れるとあり、下記に、「1. 8月20日を交渉打ち切りとする理由 2. 9月1日実施しなければならない理由 3. 交渉打ち切りから実施まで10日という短い期間での職員への

周知の考え方 4. 機構だけが未実施であることがマスコミで公表された場合に、注目を浴びる理由と指弾される理由 5. 退職手当の見直しを実施しないことで、今後の機構事業の円滑な推進に影響が出る理由」と記載されていた。組合は機構に、一方的な回答期限の設定は不誠実交渉であること、組合には労働三権があり、十分な説明もせず交渉を打ち切るという行為は団体交渉権の侵害であること、協議を続けたいのに回答の期限を切られたことは非常に残念であると主張した。

機構は、組合の主張に対して、「国の要請を踏まえて自主的に判断した。」、「国家公務員に準じて機構として決めた。経営判断である。」、「こちらとしては、全てが国に準じているわけではない。92/100の経過措置期間をH27.3.31までとしたり、国の減額幅402万円を機構は340万円としている。」、「他独法の状況を見て9月1日実施が必要と判断した。」、「機構として何ができるか考えて提案している。不誠実ではない。」、「未実施となれば批判されることも考えられ、安定的な組織の維持を図ることが大切である。独法改革の議論をされている時期に当機構だけが未実施という事態は避けなければならない。」、「地元の同意も必要なので削減も必要である。」、「地元負担金を拠出している自治体は、機構の管理費に興味を持っている。実施しなければ、業務の円滑な推進に影響を与えかねない。機構として判断してほしい。」、「やらなければ注目を浴びる。組織を守る責任がある。組織として考えなければならない。」、「確かに補助金や負担金は少ない。しかし、機構は民間のように利潤を追求しているわけではない。多い少ないにかかわらず入っていれば公的機関でありやらなければいけない。」、「できることがあったらやる。再雇用の1%UPも考えた。何ができるか日々考えている。」、「今回の退職手当の見直しのおおもとは、官民格差の是正にある。機構は国に準じて見直しをしなければならない。独法の見直し議論が秋から始まるが当機構だけが未実施というわけにはいかない。その前には実施しておきたいと考えている。職員には多大な負担をかけることには心苦しいが、再雇用者の俸給1%UPなど、機構もない知恵を絞りきった提案である。ご理解いただき提案についてご検討いただきたい。」などと説明した。

【甲16、甲17、甲20-9、甲21、乙6、乙8、乙13-9、乙14-9、乙15、
第1回審問F証言】

(14) 第10回団体交渉が平成25年8月20日、機構会議室において約1時間にわたり行われ、組合からはA前執行委員長、B副委員長、C書記長、D書記次長他4名が、機構からはE総務部長（当時）、F担当部長、G計画部長、I総務課長、J人事課長、K労務課長（当時）、L計画課長他4名が出席した。

機構は、前記(13)で提出された組合からの「退職手当減額交渉期限設定に関する抗議」に対して、平成25年8月20日付け「回答書」を組合に交付した。その「回答書」には、「1及び2について 国土交通省所管の独立行政法人は20法人ありますが、8月1日現在、未実施法人は Y 1 機構 のみとなりました。そのような状況を踏まえれば、機構としても速やかに見直しを実施しなければならないと考え、9月1日の実施が必要と判断しました。9月1日に実施するためには、周知期間として10日程度が必要と考え、遅くとも8月21日までに規程改正を行い、速やかに職員への周知を行う必要があることから、8月20日の合意が必須と考えたものであります。なお、7月24日の団体交渉において、8月20日を最後の交渉としたい旨発言しましたが、機構としては、5月14日以降8回の団体交渉を重ねる中で、十分な説明や可能な限りの歩み寄りを示し尽くしたと考えています。」、「3について

10日程度の期間があれば、職員へ適切に周知できると考えています。」、「4について 一般に、新聞・テレビ等により報道がなされれば、多数の目に触れることとなると思います。上記1及び2の回答で記したとおり、国土交通省所管の独立行政法人20法人中、 Y 1 機構

のみが未実施という状況であれば、『注目を浴びる』のは尚更のことだと思えます。また、今回の国の退職手当の見直しが官民較差の観点から検討されたことを踏まえれば、機構の退職手当が社会一般の情勢に適合していないと指弾されることにつながりかねないと危惧するものであります。」、「5について 上記4に記載した趣旨で目立つことになれば、これまでの団体交渉で述べたとおり、地方自治体や地元の理解を得られない状況が発生しかねない上に、今後進展する独法見直しの議論に負の影響を与えかねません。機構としては、公的機関として信頼を得た上で、業務を安定的に実施する必要があり、退職手当の見直しは必須であると考えています。」などと記載されていた。

機構は、平成25年5月以降、団体交渉で説明できることは説明し、実施可能な施策等については真摯に考え、提案の変更等で示してきてお

り、これ以上機構として示すことはないので、回答をもらいたい旨を組合に伝えた。

これに対して組合は、公務員との年金、身分制度の違いや年金基金の状況等の各独立行政法人の事情を考慮して退職手当の減額を決定すべきであること、機構が、組合が要求した経営上の根拠等の資料提出、説明のうち引当金以外は一切行わず、強制力のない要請に固執した説明しか行わないから、不誠実団体交渉に当たること、機構は労働三権を持つ組合を軽視していること、機構が自治体への説明を行わず理解を得るための努力をしていないこと等を主張した。さらに組合は、あくまでも国土交通省から示されたのは要請であって法的根拠がなく、機構が調整率、経過措置期間等の労働条件不利益変更に係る合理的根拠を示さないこと、機構の理事長は国土交通省出身、理事長代理、総務部担当理事及び総務部長は現役国土交通省の官僚であり、機構独自の判断ができない状況であることから、「機構の立場が危うくなる可能性があることを分かっている反対だ。到底受け入れられない。」として、機構に対して合意できない旨を回答し、交渉の継続を求めた。

機構は、組合の主張に対して、「所管は総務部になる。上層部まで話は上げており、最終的には理事長まで上がっている。誰が決めたという事ではないが、組織的には理事長が判断したという事になる。国に準じてというのは国が使っている率が社会に適合していると判断した。」、「今回官民比較をして適正を判断したということだ。」、「機構は公的機関であり、閣議決定を受けた国からの要請であり、それに準じて判断した。」、「引当金はあり払うことはできる。しかし、機構は民間とは異なる。地元自治体のお金も入っている。」、「地元の理解が必要。」、「地元の信頼を得ることは必要だ。」、「公的機関である機構の管理費に地元も関心を持っている。理解を得る必要がある。」、「自治体は非常に興味を持っている。新潟、青森等様々なことが想定される。今後の独法改革へも影響が及ぶかもしれない。」、自治体から「理解が得られなければ組織の安定もない。」、「色々なリスクを考えなければならない。」などと説明し、「機構として話せることは出し尽くした。組合から歩み寄れることがあれば説明してもらいたい。」と組合の意見を求めたが、組合は、「我々が要求した資料を出して説明をしてくれればよい。そもそも根拠を説明しないから交渉ができていない。」、「我々は引き続き交渉を求める。非常に残念。10回でも20回で

もやるべきだと考えている。交渉打ち切りという事であれば。法的対応をするしかない。」と主張した。それに対して機構は、「機構としては交渉を尽くしてきたと考えている。合意が得られないのであれば本日をもって交渉を終了したい。」「合理的根拠の主張が違う。機構は根拠の説明はした。非常に残念。」「100数法人のうち9割が同じ数値を使って手当ての見直しをしているので、この数値については変えることはできず、使わずを得なかった。我々は退職者、再雇用者に気持ちよく仕事をしてほしいと思っているし、組合と考えも近いところはあったと思っているが、こういう結果になってしまった。」と発言し、組合は、「法的手段を取らざるを得ない。ご承知頂きたい。」と発言して、団体交渉は終了した。

【甲18、甲20-10、甲21、乙6、乙8、乙13-10、乙14-10、乙15、第1回審問F証言】

(15) 機構は、前記(2)ないし(8)、(11)、(13)及び(14)記載の退職手当引下げに係る団体交渉の冒頭で組合に説明する「団体交渉説明内容」を、毎回書面で組合に交付していた。

なお、組合と機構の退職手当引下げに係る事務折衝は、平成24年12月18日ないし平成25年8月20日の間に、前記(1)及び(10)に記載の事務折衝の他に、十数回行われた。

また、機構は、前記(4)、(5)、(8)、(11)及び(13)記載の団体交渉において、今回の退職手当引下げの提案内容は自主的な判断に基づいて行ったものであると主張し、一貫して国からの指示や直接的な圧力を否定した。

【甲5～9、甲11、甲13、甲20-3,4,7,8,9、乙3、乙5、乙6、乙13-1,3,4,7,8,9、乙14-3,4,7,8,9、乙15、第1回審問F証言】

(16) 機構は、前記2(2)に記載のとおり、平成25年8月21日に規程を改正し、同年9月1日から退職手当の引下げを実施した。

【乙16-3、乙17、乙20、第1回審問C証言】

(17) 組合は、平成25年8月29日、当委員会に対し、機構を被申立人として、誠実団体交渉の実施、支配介入の禁止などを求めて、不当労働行為救済を申し立てた。

(18) 組合と機構は、平成25年11月19日に団体交渉を開催し、機構は就業規則変更の周知が不十分であったことを認め、その後メール等で再度周知を図った。

【甲21、第1回審問C証言】

第3 判断及び法律上の根拠

1 機構が、退職手当制度の改定について、誠実に団体交渉を行ったか否か。

(1) 申立人の主張

機構は、組合に対して、閣議決定を踏まえた国からの要請があったことを理由に、退職手当を国家公務員の削減率によって減額することを提案した。団体交渉において、機構は退職手当減額を上記削減率で行うことに固執し、削減率や経過措置期間の根拠等、その提案内容でなければならない理由の説明や資料の提供を全く行わなかった。機構は、第2回団体交渉において、「公的機関としての立場を踏まえると、国からの要請に応える必要があると判断」、「今後の組織の安定的な維持は機構として第一に考えなければならない」、「公的な機関として、やむを得ない提案」とし、労働条件変更の合理的根拠を明らかにすることをせず、その後の団体交渉でも、その繰り返しの域を出るような説明は行わなかった。また、機構は、国からの圧力や働きかけについては、一貫して否定し、自主的な判断であることを強調した。

機構が明らかにした理由らしきものは、地方自治体や地元の理解を得られない状況が発生する可能性や、今後進展する独法見直しの議論に負の影響を与える可能性だけであり、国家公務員と同率の削減を行わないと機構の安定を阻害する恐れがあるという極めて抽象的なものであった。

平成24年閣議決定及び平成24年国土交通省通知はあくまでも要請であり、閣議決定を重視したからといって、国家公務員と同率の削減率を適用する結論は出てこない。機構は単に削減率の変更について根拠づける指標が見当たらないから、削減率の変更はできないと意思決定を行った。機構の主張は、政府が要請さえすればそれに従わなければならないとするものであり、通則法の趣旨、精神を無視する考えである。

機構は、減額幅を縮小、提案の変更等の工夫を行っており、国に完全に準拠したものではない、歩み寄りを行っていると主張するが、削減率は提案の最初から最後まで全く変わっておらず、歩み寄りがあったとは到底いえない。

さらに機構は、平成25年8月20日をもって団体交渉を一方向的に打ち

切り、組合員にとって大幅な不利益変更となる就業規則改定を強行した。かかる機構の行為は、不誠実団体交渉、団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

本件の退職手当の削減は、機構において、国の閣議決定に基づく国家公務員の退職手当削減に伴う国からの要請に応じて、退職手当の削減を行うことが機構の長期的な経営の安定のために必要であるとの見地からなされたものであり、機構の直近の収支の悪化、現在の経営悪化、経営危機を理由とするものではない。機構は、このことについて組合に説明したが、組合は、そもそも閣議決定自体がおかしいなどとして、交渉の前提自体を否定し、いわば交渉の土俵にすら乗ってこなかった。

機構は、退職手当の削減が必要とされた理由について、具体的に説明している。まず、機構は、機構としての地位においても、独立行政法人改革などで国の政策の影響を受け、また、事業獲得においても、新幹線鉄道事業は国からの指名で行われるなど、国の政策の強い影響を受けることから、団体交渉において、組合に対し、国からの要請が閣議決定に基づいて行われたことを重視している旨伝え、国民の信頼を失うわけにはいかないことを繰り返し何度も説明したが、最後まで理解を示そうとしなかった。また、鉄道建設という機構の基幹業務を円滑に遂行するためには、地元自治体や地域住民の理解を得る必要があるという点も、団体交渉において再三にわたって組合に説明している。

機構は、組合と度重なる事務折衝を持ち、平成25年5月14日から同年8月20日までに組合と計9回の団体交渉を行い、退職手当減額を行う理由を具体的に説明し、その根拠となる資料を提出した。また、機構は、組合からの質問、申入れに対しても、期限内に文書で回答した。

また、機構は、提案段階から国家公務員よりも削減率を緩和した内容で提案を行うとともに、団体交渉の経過の中において、退職手当の削減率自体については結果的に譲歩はしていないが、その適用時期については譲歩した。また、退職と密接に関連する再雇用職員の給与について、俸給月額を1パーセント引上げを提案した。この再雇用職員の俸給月額の引上げ提案は、対外的には退職手当削減の趣旨に反しているといった批判を招く可能性のある提案であり、機構として相当大的な決断であったが、組合は、最後となった平成25年8月20日の団体

交渉においても、この譲歩提案を全く考慮しない態度を明確にし、機構からの「組合側として歩み寄れる部分はないのか。」との問いに対して、第1回目の団体交渉時と全く同じ主張を繰り返すのみで歩み寄りの意思のないことを明確にした。機構としては、組合が機構の提案を検討するなり、対案を出すなりすれば、それを待つなり検討することを考えていたが、組合はただ同じ内容を述べて機構の提案を拒絶した。このため、機構としてはこれ以上の進展はないものと判断し、団体交渉を打ち切ったものである。

したがって、機構に団体交渉拒否の事実はないし、不誠実団体交渉であるとの組合の主張は当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、機構が退職手当引下げについて不誠実な団体交渉を行い、しかも一方的に団体交渉を打ち切り、当初の提案通りの退職手当引下げを実施したことは団体交渉拒否に当たると主張する。一方で、機構は、具体的な説明を行い、組合からの要望事項には全て速やかに対応したうえ、相当の譲歩案を提示し、誠意をもって組合との間での合意を模索したものであるから、不誠実団体交渉であるとの組合の主張は当たらないし、機構としてはこれ以上の進展はないものと判断し、団体交渉を打ち切ったものであるから、機構に団体交渉拒否の事実はないと主張するので、まず、前提として、退職手当の引下げについて、組合が機構に説明及び資料提出を求めた主な点に関して確認する。

今回の退職手当の引下げについて、組合が機構に説明及び資料提出を求めた主な点は、①退職手当を引き下げなければならない理由（機構の経営状況等）、②退職手当引下げに当たり、国家公務員の調整率及び経過措置期間（人事院の調査結果）を適用する根拠、③退職手当引下げを実施しない場合に、機構が被る不利益の内容、④平成25年8月20日で団体交渉を打ち切り、同年9月1日に退職手当引下げを実施しなければならない理由、であるので、それぞれの項目について、機構が団体交渉の場で組合に対してどのような説明を行い、どのような資料を提示したのかを確認すると、以下のとおりである。

(ア) 説明の状況

①退職手当を引き下げなければならない理由（機構の経営状況

等)

前記第2の6(2)ないし(8)、(11)、(13)及び(14)で認定したとおり、機構が上記①の項目について組合に説明を行った主な内容は、独立行政法人の退職手当引下げについて平成24年閣議決定及び平成24年国土交通省通知で要請があったこと、機構が公的機関であり事業に公的資金（国からの補助金及び地方自治体からの負担金）が使われており、着実に事業に取り組み組織の安定的な維持を図るために、国民や地元自治体の理解を得なければならないこと、地元自治体や他の独立行政法人が退職手当引下げを実施していること、通則法で「給与及び退職手当の支給の基準は、・・・社会一般の情勢に適合したものとなるよう」と規定されていること、官民較差をなくすために国から要請されていること、今回の退職手当引下げは財政状況を含めた機構の経営状態が原因ではないこと、であった。

②退職手当引下げに当たり、国家公務員の調整率及び経過措置期間（人事院の調査結果）を適用する根拠

前記第2の6(3)ないし(8)、(11)、(13)及び(14)で認定したとおり、機構が上記②の項目について説明を行った主な内容は、機構が公的機関であり事業に公的資金が使われているから、国と同等の対応をとることが機構としてやむを得ないと判断したこと、国から「国家公務員の退職手当制度の改正に準じて」必要な措置をとるよう要請があったから、人事院調査に基づく官民較差を解消するための調整率・経過措置期間を適用する必要があると自主的に判断したこと、提案した調整率・経過措置期間を適用する理由は、国に準じた措置を行うよう示された閣議決定とそれを踏まえた国からの要請に尽きること、提案した調整率・経過措置期間は国と全く同一ではなく、機構として減額幅が少しでも小さくなるように自主的に判断したものであること、機構として調査するのは難しく国民の理解を得られる選択として人事院の調査が合理性があると考えていること、給与・一時金については人事院勧告を指標としていること、であった。

③退職手当引下げを実施しない場合に、機構が被る不利益の内容及び④平成25年8月20日で団体交渉を打ち切り、同年9月1日に退職手当引下げを実施しなければならない理由

前記第2の6(6)ないし(8)、(11)、(13)及び(14)で認定したとおり、機構が上記③及び④の項目について説明を行った主な内容は、国土交通省所管の他の独立行政法人は平成25年8月1日までに引下げを実施するので、実施状況がマスコミに公表されれば、今回の国の退職手当の見直しが官民較差の是正から検討されたことを踏まえて、機構の退職手当が社会一般の情勢に適合していないと指弾され、同年秋から始まる独立行政法人の見直しに負の影響を及ぼす虞があること、そのような状況から機構として同年9月1日の実施が必要であると判断したこと、そのためには周知期間を逆算して同年8月21日には規程改正を行う必要があること、負担金を拠出している地元自治体において既に退職手当の引下げが行われており、地元の理解が得られないと業務が円滑に進まない虞があること、であった。

(イ) 資料の提出状況

機構が組合に提出した資料について確認すると、前記第2の6(1)ないし(8)、(11)及び(13)ないし(15)で認定したとおり、機構はまず、平成24年12月18日の事務折衝で平成24年閣議決定、平成24年国土交通省通知等を組合に交付した。機構が、団体交渉時に、組合に対して資料等の書面を提出したのは、第2回団体交渉時の「平成25年5月14日 団体交渉提案内容」(甲第4号証)、第6回団体交渉時の「退職手当比較表(退職手当基本額の勤続年数区分別の算定割合、調整率、調整額)」等(乙第4号証)、第7回団体交渉時の「平成25年7月2日 団体交渉提案内容(平成25年5月14日提案の一部変更)」(甲第10号証)、第9回団体交渉時の平成25年8月8日付け「回答書」(甲第16号証)及び第10回団体交渉時の同月20日付け「回答書」(甲第18号証)である。なお、機構は、団体交渉の冒頭で組合に説明する内容を記した「団体交渉説明内容」(甲第5号証ないし9号証、甲第11号証、甲第13号証、乙第3号証、乙第5号証、乙第6号証)については、その都度組合に交付していた。

組合は、第2回団体交渉以降、機構に対して、退職手当引下げについての合理的な根拠を示すように重ねて要求しており、機構は、第3回団体交渉時に「今後資料を出して説明していきたい。」と発言している。にもかかわらず、機構が団体交渉に

において、「団体交渉提案内容」、「回答書」、「団体交渉説明内容」以外に提出した資料は、第6回団体交渉時での「退職手当比較表（退職手当基本額の勤続年数区分別の算定割合、調整率、調整額）」等（乙第4号証）のみであり、その内容は、機構と国家公務員退職手当の算定割合・調整率等の比較、国が官民較差を調整するために引下率を検討した資料、引下げ後の機構と国家公務員の退職手当給付額の試算等であった。

イ 上記前提となる事実等を踏まえ、以下判断する。

(ア) 本件における団体交渉が不誠実であるか否かについては、当該労使を取り巻く環境や、過去に行われた労使交渉の内容など、その労使間における固有の事情を考慮することなしに判断することはできない。

そこで、機構の退職手当に係る過去の支給状況及び交渉経過についてみると、前記第2の2(2)、同4(1)、同6(2)及び(5)で認定したとおり、退職手当は公団の時代から変わらずに55か月分が支給され、公団及び機構において、退職金の基本額に調整率を乗じること、国家公務員の退職手当に連動したり影響を受けることもなかったうえ、国家公務員の退職手当の支給月数が公団より多かったことから、組合は、昭和59年ないし平成13年の間は、ほぼ毎年、公団に退職手当制度改正を申し入れたが、公団と国家公務員とは違う制度であるという理由で、支給月数の増加が認められなかった。このように、公団が一貫して退職手当は国家公務員とは別のものであるとの主張を繰り返していた事情を考慮すれば、いかに国からの要請によるものであるとはいえ、国家公務員と同じ削減率、経過措置期間を適用する退職手当引下げは、組合から見ればまさに機構の方針変更にあたるのであるから、機構には詳細な説明が求められているというべきである。また、独立行政法人の職員の給与や退職手当が、国家公務員に関する支給基準がそのまま準用されるものではないこと、特に、今回初めて機構から、国家公務員の退職手当引下げに準じて機構の退職手当を国家公務員と同じ調整率・同じ経過措置期間を適用して引き下げる提案がなされ、その提案内容は平均340万円の退職手当引下げという、組合員に極めて大きな不利益を与えるものであったこと等を考慮すれば、組合が機構になお一層細やかな説明と資料提供を

求めるのは、当然のことであるといえる。

(イ) そもそも、独立行政法人制度は、平成13年1月の中央省庁等改革の一環として、行政における企画立案部門と実施部門を分離し、企画立案部門の能力を向上させる一方で、実施部門に法人格を与え、運営裁量を与えることにより、政策実施機能が十全に発揮されることを目的として導入されている。各法人は主務大臣の政策目的を実現するための実施機関と位置付けられ、主務大臣から与えられた目標の範囲内で、法人の長に対して運営面における裁量権が付与されている。

また、独立行政法人の自主性については、通則法第3条第3項で「この法律及び個別法の運用に当たっては、独立行政法人の業務運営における自主性は、十分配慮されなければならない。」と規定されている一方で、同法第63条第3項で「前項の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なければならない。」とも規定されている。

前記第2の6(8)で認定したとおり、機構が第7回団体交渉において、「お金があるという事と、要請とは違う。要請が無ければ引き下げなどしない。税金が入っているから要請には応える必要がある。」と発言している点からして、そもそも機構としては、国からの要請がなければ、退職手当引下げについて考えていなかったことは明らかである。しかしながら、前記第2の6(15)で認定したとおり、機構は団体交渉において、退職手当引下げ提案の根拠が閣議決定を踏まえた国からの要請に尽きる旨の説明を繰り返し行っている一方で、国からの指示や圧力があったことについては否定し、自主的な判断で提案を行っていると繰り返し説明している。

このように機構が説明した背景には、前記第2の4(2)ないし(4)及び同5(1)ないし(4)で認定したとおり、給与水準等の公表の義務づけ、法定外福利費に係る国からの要請、給与等の減額支給に係る閣議決定及び国からの要請等の機構を取り巻く状況が前提としてあり、そこに平成24年閣議決定及び平成24年国土交通省通知による退職手当引下げの要請があったことに加え、その後国からたびたび「国家公務員の退職手当制度の改正に準じた必要な

措置の実施状況」について報告を求められているという事情があった。

これらのことからすれば、機構が国の要請を無視できる立場にはないと考えたのは機構を取り巻く上記諸事情を勘案した上での経営判断であって、結果として国の要請が機構の判断に影響を及ぼしたことは明らかであるが、そのような機構の経営判断自体は機構の団体交渉における誠実性の判断とは別問題であり、ここでの問題は、あくまで機構が自主的に行ったとする経営判断の根拠について、団体交渉で組合にどのように説明したのかである。

(ウ) 前記第2の6(1)ないし(8)、(10)、(11)及び(13)ないし(15)で認定したとおり、機構は、平成24年国土交通省通知を受けると、平成24年12月18日の事務折衝で、組合に平成24年閣議決定、平成24年国土交通省通知等の情報提供を行い、平成25年5月8日ないし同年8月20日の間に計10回にわたり、組合と退職手当制度改定のための団体交渉を行っている。機構からは、毎回、総務部長、担当部長を始めとして10名ないし11名が出席し、第6回目以降は約45分間ないし1時間の時間をかけて話し合われている。また、団体交渉以外にも、事務折衝が十数回開催されている。

さらに、機構は、組合からの平成25年7月24日付け「退職手当減額提案に関わる資料提出等の申入れ」及び同年8月8日付け「退職手当減額交渉期限設定に関する抗議」に対して、期限日に「回答書」を提出している。

これらの点から、機構は、組合との団体交渉及び文書回答について、形式的には対応している。

また、前記ア(ア)①の「退職手当を引き下げなければならない理由（機構の経営状況等）」及び同②の「退職手当引下げに当たり、国家公務員の調整率及び経過措置期間（人事院の調査結果）を適用する根拠」についての機構の対応についてみると、組合が退職手当の引下げには合理的理由が必要だと述べたことに対して、機構は、退職手当引下げが経営状況によるものではないこと、調整率は閣議決定で示されたものであり人事院調査における官民較差を解消するための率であること、公的機関という立場から指標となるのは国家公務員となること、機構として調査するのは難しく国民の理解を得られる選択として人事院の調査が合理性があ

ると考えていることなどを説明している。また、機構は調整率については全く譲歩していないが、退職手当引下げが緩和されるように削減率の適用範囲を工夫した内容の提案をしたり、額の多寡はともかくとして、再雇用職員の俸給月額の上上げを提案するなどしている。

(エ) しかし一方で、前記ア(ア)に記載のとおり、③の「退職手当引下げを実施しない場合に、機構が被る不利益の内容」及び④の「平成25年8月20日で団体交渉を打ち切り、同年9月1日に退職手当引下げを実施しなければならない理由」について機構が団体交渉において組合に説明した内容は、他の独立行政法人・地元自治体の実施状況などの外部的要因や、機構だけ未実施の場合に実施状況がマスコミに公表されれば機構が指弾され、秋から始まる独立行政法人の見直しに負の影響を及ぼす虞があること、地元自治体の理解が得られないと事業が円滑に進まないこと等の漠然とした虞やリスクにとどまっている。さらに、第9回団体交渉時の回答書に添付された資料も含め、機構が組合に提出した資料は、平成24年閣議決定、平成24年国土交通省通知、国家公務員との退職手当比較表（改定前の支給率等の比較及び改定後の試算の比較）、国が官民較差を調整するために退職手当の引下率を検討した資料などであり、上記③及び④の項目についての具体的な資料は提出されていない。組合は、④の項目については明確に資料を要求してはいないが、組合が団体交渉のたびに資料を示すように要求している一連の流れからすれば、機構は資料を示して説明すべきであった。特に、本件審査手続において、機構が、独立行政法人の給与等に係る批判を記した新聞記事等（乙第10号証の1ないし8）、地元新潟県が負担金に退職給付引当金などの一般管理費を入れるべきでないとした新聞記事（乙第11号証の1ないし3）及び国土交通省所管独立行政法人の退職手当引下げ実施状況をまとめた「国交省所管の独立行政法人職員における退職手当引下げに係る規程改正の概要」（乙第20号証）を書証として提出し、その立証趣旨を「昨今、独立行政法人の職員の給与・待遇については、国家公務員や民間企業に比較して高いのではないかという新聞・雑誌等の報道があり、国民等から厳しい視線が向けられていること等」、「事業費の一部を負担する地方公共団体からの視線は非

常に厳しいものとなっており、過去、新潟県が北陸新幹線に関する地元負担金の支払いを拒絶したこと等」などとしているが、団体交渉においてこれらの文書を資料として示しながら組合に説明することができたと思われるところ、機構が団体交渉においてこれらの文書を組合に示したことはなく、これらに類するマスコミの機構に対する見方に関する具体性のある文書も示したことはない。特に組合が平成25年7月24日付けで機構に提出した「退職手当減額提案に関わる資料提出等の申入れ」において、組合は「5. 機構が退職手当減額実施をしなかった場合に機構に生じる不利益の内容と程度、その根拠資料」を要求しているのであるが、機構は第9回団体交渉で組合に提出した回答書で「国土交通省所管の独立行政法人で未実施の法人は Y1 機構 のみとなり、未実施の状況が目立ちつつあります。これが新聞・テレビ等で報道された場合には、未実施法人への批判が起こることも危惧され、独法改革の議論がなされている時期にそのような事態は避けなければならないと考えています。また、地元負担金を拠出している地方自治体は、これまでも機構の管理費に関心を持っており、退職手当の見直しを実施しないことは、今後の機構事業の円滑な推進に影響を与えかねないと危惧しています。機構は安定的な組織の維持を図るべく、上記のようなリスクを考慮した上で、組織の運営を行わなければならないと考えています。」と記載しているのみで、その後の交渉でも、上記のごときマスコミの報道等に対し機構としてどのような対応に迫られ、どのように対応してきたのか、同様の報道に今後どのように対応していくのかも示されていない。

加えて、過去の賃金改定時等における機構と地元自治体との具体的な関わり方や、地元自治体の理解が得られない場合に危惧される状況、機構が述べる安定的な組織の維持についての説明にも具体性がない。

機構は、国からの指示や直接的な圧力を否定し、自主的な判断で提案を行っているとし繰り返し説明しているのであるから、閣議決定や国からの要請など全ての独立行政法人が共通して影響を受けられる事項とは別に、機構自体を取り巻く機構独自の外部的要因については、労使合意に向けて、特に詳細かつ具体的な

説明が必要とされているにもかかわらず、これらの点についての具体的な事情や対策、今後の取組等については全く言及されていない。

前記(ア)で述べたとおり、機構には、組合に対して詳細な説明が必要であるところ、以上の交渉の様態からすると、機構の説明は具体性を欠くものであり、退職手当引下げによる不利益の大きさに鑑みれば、十分な説明を行っているとは言い切れない。

(オ) また、機構は、団体交渉でこれ以上の進展はないものと判断し団体交渉を打ち切ったものであると主張する。確かに、前記第2の6(4)ないし(8)、(11)、(13)及び(14)で認定したとおり、組合は、機構が退職手当引下げは経営の悪化が原因ではないと説明した後も、機構に経営的根拠の提示を要求するなど、組合が求めるビジョンの説明が機構に対して適切になされていなかったことがうかがわれる。しかしながら、前記第2の6(9)ないし(14)、(16)及び(18)で認定したとおり、機構は、組合が引き続き交渉の継続を求めているにもかかわらず、組合との団体交渉を平成25年8月20日で打ち切っており、組合の合意が得られなくても引下げを実施する方針を、同年7月24日の団体交渉時点であらかじめ決めていた。その要因は、機構として最大限譲歩して提案したつものの再雇用職員の俸給引上げについて、組合からは譲歩案として受け取ってもらえなかったこと、今後も組合から対案を出すなどの姿勢が見られず交渉が平行線で推移すると機構が判断したことなどがあったと思われるが、一方で、同年8月1日をもって機構以外の国土交通省所管独立行政法人全てが退職手当引下げを実施する見込みであり、機構は、秋から始まる独立行政法人改革を考慮し、機構だけが取り残されてはいけなるとその実施を急いでいた。そして実際に同年8月1日をもって機構以外の国土交通省所管独立行政法人全てが退職手当引下げを実施したため、同年9月1日から退職手当の引下げ実施を目指し、交渉打切りの翌日である同年8月21日には規程を改正したものである。そして、就業規則変更の周知が十分に行われないなど、規程の改正に係る手続きも適正さを欠いてしまっていた。

(カ) 独立行政法人に勤務する労働者には団体交渉権が保障されており、労働条件は労使自治の原則に基づいて決定されるべきである。

ところが、機構は、労働条件に関する義務的な団体交渉事項である退職手当引下げについての団体交渉について、上記(エ)及び(カ)のとおり、十分な説明を行ったとは言い切れない状況の下、他の独立行政法人の動向という外部的要因を主たる理由として打ち切り、組合の合意が得られないまま、組合員に極めて大きな不利益を与える労働条件の変更を強行した。

上記(エ)ないし(カ)から、退職手当引下げについての、組合との交渉経過における機構の対応は、誠実な対応であったとはいえないと判断する。

2 機構が、平成25年9月1日付けで退職手当制度を改定したことが、支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

機構の不誠実団体交渉や、団体交渉拒否は、単なる団体交渉拒否ではなく、それを通じて、組合員に無力感を植え付け、労働組合に対する結集を阻害し、さらには組合を弱体化しようとするものである。また、機構が国家公務員と同率の削減率に固執し、退職手当を一方的に削減したことに合理的根拠は全くなく、機構の行為は、組合が無力であることを印象づけ、組合の弱体化をはかり、その団結権を侵害する支配介入であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

機構は、平成25年5月14日から同年8月20日までに組合と計9回の団体交渉を行い(14回の事務折衝も実施)、退職手当減額を行う理由を具体的に説明し、その根拠となる資料を提出した。機構は団体交渉の中で、再雇用職員の俸給月額についての引上げを提案するなどしたが、組合は、「閣議決定がおかしい」等の主張を終始一貫して繰り返すのみで一切理解を示そうせず、交渉はこう着状態に陥った。このため、機構としては、やむを得ず、交渉の終了を宣言せざるを得なかった。その過程において、機構が支配介入行為を行った事実はない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の4(1)、同6(3)ないし(8)、(11)、(13)、(14)及び(16)で認定したとおり、組合は、機構が提案した退職手当引下げ案について、従来からの退職手当支給に係る経緯、組合員に与える損害額の大きさなどから、引下げの根拠についての説明及び資料提供を繰り返し求めたが、前記1で判断したように、十分な説明及び資料提供が尽く

されないまま、機構は、組合からの団体交渉継続の要望を無視して団体交渉を一方的に打ち切り、退職手当引下げを実施した。その結果、組合員に対して、退職手当が平均340万円減額されるという極めて大きな不利益を与えた。

以上のことから、団体交渉を一方的に打ち切り、組合の合意が得られないまま退職手当引下げを実施した機構の行為は、組合の団体交渉権を侵害するとともに、組合を軽視するものであり、組合の弱体化をもたらす虞があることから、支配介入に当たると判断する。

3 不当労働行為の成否

前記1のとおり、退職手当引下げについての組合との団体交渉における機構の対応は、全体としてみれば誠実な対応であったとはいえないため、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

また、前記2のとおり、団体交渉を一方的に打ち切り、組合の合意が得られないまま退職手当引下げを実施した機構の行為は、組合の弱体化をもたらす虞があることから、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 救済の方法

前記3で判断したとおり、機構の対応は労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に該当すると認められるので、主文のとおり命ずることとする。

なお、組合は、平成25年5月14日に提案した退職手当制度の改定に関して組合と協議すること及び退職手当制度についての就業規則変更の撤回を求めているが、労働条件は労使の協議により決せられるべきであることに鑑み、主文のとおり命令することで足りると判断する。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成27年4月16日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 ㊟