

命 令 書 (写)

申 立 人 X組合
執行委員長 A 1

被申立人 国立大学法人Y
学長 B 1

上記当事者間の福岡労委平成26年(不)第10号事件について、当委員会は、平成28年1月8日第1991回、同月18日第1992回、同月22日第1993回及び同月29日第1994回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員五十君麻里子、同井上智夫、同南谷敦子、同山下昇、同大坪稔及び同所浩代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人国立大学法人Yは、法人のウェブサイトに掲載中の「Yのミッションの公表にあたって」(別紙)と題する文書から、同文書2ページ16行目「なぜなら、先般」から同ページ29行目「名誉の回復に取り組みます。」までの文章を削除するとともに、今後同文章を掲載してはならない。
- 2 被申立人国立大学法人Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を申立人X組合に手交するとともに、学内イントラネット「ガルーン」のトップページ等見やすい場所に、14日間掲載しなければならない。

平成 年 月 日

X組合

執行委員長 A1 殿

国立大学法人Y

学長 B1

当法人が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定され、また、下記4の発言内容を、法人のウェブサイトから削除するよう命じられました。

今後このようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 平成26年4月1日、法人が、A2組合員を大学院教育学研究科長に任命しなかったこと。
- 2 法人が、A3組合員を平成26年度教育研究評議会評議員に指名しなかったこと。
- 3 平成26年4月9日、B1学長が、A3組合員が講座主任を務める国際共生教育講座の教員人事に関するヒアリングを直接行わなかったこと。
- 4 平成25年12月20日、B1学長が、全教職員向け説明会において、組合が行ったビラ配布を信用失墜行為であるなどと批判し、教育学部長らに対し、ビラ配布への対応や見解を文書で提出するよう命じた旨発言したこと、及び法人が、その発言内容を法人のウェブサイトに掲載したこと。

- 3 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①平成（以下「平成」の年号は略す。）26年4月1日、被申立人国立大学法人Y（以下「法人」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA2（以下「A2組合員」、又は「A2教授」という。）を大学院教育学研究科長（以下「研究科長」という。）に任命しなかったこと、

②法人が、組合の書記長であるA3（以下「A3書記長」という。）を26年度教育研究評議会評議員（以下「評議員」という。）に指名しなかったこと、及び③26年4月9日、全講座を対象として行われた教員人事に関するヒアリングについて、他の講座は法人のB1学長（以下「B1学長」という。）がこれを行ったが、A3書記長が主任を務める講座については、B1学長が行わなかったことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に、④組合の26年度給与改定及び27年度以降の給与制度改定に関わる団体交渉（以下「団交」という。）要求に対する法人の対応が、労組法7条2号に、⑤25年12月20日、B1学長が、全教職員向け説明会において、A2組合員らが行ったビラ配布を信用失墜行為であるなどとし、教育学部長等にビラ配布への対応や見解を文書で提出するよう命じた旨発言したこと、及び法人が学長のこの発言内容を国立大学法人Yウェブサイト（以下「大学公式ウェブサイト」という。）に掲載したことが、労組法7条3号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 26年4月1日付けでA2組合員を研究科長に任命し、A3書記長を評議員に指名すること。
- (2) 組合員に対する人事・給与上及び業務遂行上の不利益な取扱いの禁止
- (3) 26年度給与改定等に係る誠実団交応諾
- (4) 25年12月20日のB1学長が発言した内容を記載した文書を大学公式ウェブサイトから削除すること。
- (5) 上記(1)から(4)までに係る誓約文を法人施設内へ掲示すること、並びに大学公式ウェブサイト及び新聞紙へ掲載すること。

3 本件の主な争点

- (1) 26年4月1日、法人が、A2組合員を研究科長に任命しなかったことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (2) 法人が、A3書記長を26年度評議員に指名しなかったことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (3) 26年4月9日、全講座を対象として行われた教員人事に関するヒアリングにおいて、他の講座はB1学長がヒアリングを行ったが、A3書記長

が主任を務める講座については、B1学長がこれを行わなかったことが、労組法7条1号及び3号に該当するか。

- (4) 組合の26年度給与改定及び27年度以降の給与制度改定に関わる団交要求に対する法人の対応は、労組法7条2号に該当するか。
- (5) 25年12月20日、B1学長が、全教職員向け説明会において、A2組合員らが行ったビラ配布を信用失墜行為であるなどとし、教育学部長等にビラ配布への対応や見解を文書で提出するよう命じた旨発言したこと、及び法人がこの学長の発言内容を大学公式ウェブサイトに掲載したことは、労組法7条3号に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、被申立人の前身である国立のB2大学の教職員によって昭和41年12月に結成された国家公務員法上の職員団体であったが、16年4月1日、B2大学が国立大学法人となったことにより、労組法上の労働組合となった。申立時（26年12月19日）の組合員数は約100名である。

(2) 被申立人

法人は、肩書地において教員の養成及び教育に関する教育・研究を行うB2大学（以下法人化の前後を通じて「本件大学」という。）を、福岡市、北九州市、久留米市において附属小学校・中学校を、また、宗像市において附属幼稚園を運営している。申立時の教職員数は、525名である。

(3) A2組合員

12年に本件大学に着任し、その後教授となった。着任した年に組合に加入し、22年度から1年間執行委員長を務めた。23年度以降、本件結審時（27年12月11日）まで、音楽や美術等実技系の講座群の教職員で構成される組合の第3分会長を務めている。

(4) A3書記長

5年に本件大学に着任し、その後教授となった。17年度に法人の評議員、20年度及び21年度に理事（企画・教育研究担当）兼副学長を務め

た。着任後すぐに組合に加入し（理事兼副学長を務めた2年間は脱退）、24年度から3年間書記長を務めた。本件結審時は、執行委員を務めている。

2 法人における運営組織等に関する各規程

法人における講座、役員会、経営協議会、及び教育研究評議会（以下「評議会」という。）に係る規定は、次のとおりである。

①国立大学法人Y運営規則（以下「運営規則」という。）

（講座）

第17条 本学の学部及び大学院に、教育研究組織として講座を置く。

（各組織等の長）

第29条 本学に、（中略）講座主任、（中略）を置く。

2 （略）

（役員会）

第31条 法人の意思決定機関として、学長及び理事で構成する役員会を置く。

2 （略）

（経営協議会）

第32条 法人の経営に関する重要事項を審議する機関として、経営協議会を置く。

2 （略）

（教育研究評議会）

第33条 本学の教育研究に関する重要事項を審議する機関として、教育研究評議会を置く。

2 教育研究評議会に関し必要な事項は、別に定める。

②国立大学法人Y教育研究評議会規程（以下「評議会規程」という。）

（組織）

第2条 教育研究評議会は、次の各号に掲げる評議員をもって組織する。

(1) 学長

(2) 学長が指名する理事として、次に掲げる者

ア （略）

イ （略）

ウ （略）

- (3) 副学長（理事である者を除く。）
- (4) 教育研究上の重要な組織の長のうち、教育研究評議会が定める者として、次に掲げる者
 - ア 教育学部長
 - イ 大学院教育学研究科長
 - ウ 附属学校部長
- (5) その他、教育研究評議会が定めるところにより学長が指名する職員として、次に掲げる者
 - ア 副理事 4人
 - イ 教員代表者 17人
 - ウ 附属学校副校長代表者 1名
 - エ 事務局長
 - オ 事務担当課長

2 前項第5号イの評議員は、各講座からの推薦に基づき、学長が指名する。

3 (略)

4 (略)

(審議事項)

第3条 教育研究評議会は、次の各号に掲げる事項について審議する。

- (1) 中期目標についての意見に関する事項のうち、教育研究に関するもの
- (2) 中期計画及び年度計画に関する事項のうち、教育研究に関するもの
- (3) 運営規則（経営に関する部分を除く。）及び学則（経営に関する部分を除く。）その他の教育研究に係る重要な規則の制定又は改廃に関する事項
- (4) 教員人事に関する事項
- (5) 教育課程の編成に関する方針に係る事項
- (6) 学生の円滑な修学等を支援するために必要な助言、指導その他の援助に関する事項
- (7) 学生の入学、卒業又は課程の修了その他学生の在籍に関する方針及び学位の授与に関する方針に係る事項
- (8) 教育及び研究の状況について自ら行う点検及び評価に関する事項
- (9) その他、教育研究に関する重要事項

(会議)

第5条 教育研究評議会に議長を置き、学長をもって充てる。

2 (略)

3 (略)

(議事)

第6条 (略)

2 教育研究評議会の議事は、出席した評議員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

③B2 大学講座運営規程（以下「講座規程」という。）

(講座)

第2条 教育学部に置く講座は、以下の講座とし、各講座に教員を配置する。

(略)

2 (略)

(講座主任及び講座副主任)

第3条 講座主任（以下、「主任」という。）は、講座の運営に関する業務を所掌する。(略)

2 (略)

3 (略)

3 従前の労使関係

(1) 国家公務員給与臨時特例法の成立に伴う給与減額

ア 23年6月、国家公務員の給与減額措置が閣議決定され、これに伴い、国が、独立行政法人に対し、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ことが明らかになった。

イ このため、同年8月以降数回にわたり、組合は、法人に対し、法人の教職員の給与減額を議題とする団交の申入れを行った。24年1月11日に第1回団交が開催されたが、法人は、国からの運営費交付金がどの程度減額されるか不透明であるなど不確定要素が多いことを理由として上記国の要請に対する方針を明言しなかった。

ウ 24年2月29日に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（以下「国家公務員給与臨時特例法」という。）により、国家公務員の給与が、同年4月1日から26年3月31日までの2年間、平均7.

8パーセント減額されることとなったことを受け、24年3月8日、国は、全国の国立大学法人に対し、国と同様の措置を講ずるよう要請した。

エ 組合と法人は、国の上記要請に対する法人の措置を議題とする団交を複数回開催した。法人は、国家公務員に準じて給与減額を行う旨の説明を行ったが、組合は、国家公務員給与臨時特例法による給与減額を国家公務員ではない教職員に対して同様に実施する具体的根拠を示していないなどとして反対した。

24年6月26日、法人は、同年7月1日から26年3月31日まで法人の教職員給与を国家公務員と同様に減額するとの法人の就業規則を一部変更する臨時特例規程を制定して、24年7月1日からこれを施行した。

(2) 給与減額による未払賃金請求訴訟

ア 24年7月19日、組合は、臨時総会を開き、当時の執行委員長であったA4（以下「A4委員長」という。）、書記長であったA3書記長、前任の執行委員長であったA5、及び前任の書記長であったA6の4名（以下「A3書記長ら4名」という。）が、法人を被告として、上記(1)エの就業規則の変更は合理性がないとして、賃金減額分を未払賃金として請求する訴訟を提起すること、及び組合がその訴訟を全面的に支援することを決定した。

イ 24年11月27日、A3書記長ら4名は、福岡地方裁判所に法人を被告とする未払賃金請求訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起した。

27年1月28日、福岡地方裁判所は、A3書記長ら4名の請求を棄却し、同書記長ら4名は福岡高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、同年11月30日、控訴を棄却した。

(3) 24（調）20号 あっせん事件

24年11月27日、組合は、福岡県労働委員会に対し、上記(1)に係る団交についてあっせんを申請した。

上記あっせんは、25年2月1日及び同年4月18日に行われたが、不調に終わった。

(4) 25年3月28日の団交

25年3月28日、24年7月1日から実施されている給与減額を議題とする団交が開催された。この団交で、法人は、A3書記長ら4名が組合を代表して裁判していると解していると述べた。

(5) 25年度評議員の指名拒否

ア 25年3月頃、25年度の評議員について各講座から推薦が行われ、国際共生教育講座（以下「国際講座」という。）からは、25年度講座主任となるA3書記長が推薦された。

イ 同月25日、法人の企画・教育研究担当理事であるB3（以下「B3理事」という。）は、国際講座の24年度講座主任のC1（以下「C1講座主任」という。）に、A3書記長を評議員に指名できないとして同書記長の推薦を再考するよう求めた。B3理事は、その理由につき、評議会は教育研究に関する重要な事項を審議する機関として置かれているものであり、学長は評議会の審議を踏まえて意思決定を行うが、A3書記長は学長が決定した給与減額措置に関し、法人を被告とする訴訟の原告であるため、評議員とすることは適切ではないと説明した。

なお、法人において、学長が各講座から推薦された教員を評議員に指名することを拒否した前例はなかった。

ウ 同月27日、C1講座主任及びA3書記長は、B3理事に面会し、同書記長の評議員への指名拒否を撤回するよう求めるとともに、撤回しない場合は評議員に指名しない理由について回答するよう求めた。

同年4月2日、B3理事は、C1講座主任及びA3書記長の2名に、以下の説明を行った。

- ① 法人を被告とする訴訟の原告を、教育研究に関する重要な事項を審議する評議会の構成員とすることは適切でない。
- ② 訴訟の内容は未払賃金の請求であって、評議会の審議事項と直接の関わりはないが、評議会は教育研究に関わる重要な事項を審議して学長の意思決定に関わるので、訴訟の直接の利害関係者を指名することはできない。
- ③ A3書記長は、学長の決定に反対して訴訟を起こしているので、A3書記長を評議員に指名しないことは学長の裁量権の濫用に当たらない。
- ④ 原告と被告という特別な状況にあるので、A3書記長を評議員に指名しないことは人権の侵害には当たらない。

エ 同月5日、組合は、A3書記長への評議員指名拒否の撤回を求めて団交を申し入れた。

オ 同月12日及び同月19日の2回にわたり団交が開催された。第1回団

交で、組合は、A 3 書記長ら 4 名は組合を代表して訴訟を行っているから、同書記長を評議員に指名しないことは、組合活動を妨害する不当労働行為であると主張した。これに対し、法人は、評議会などの法人の意思決定の場で原告と被告が同席することは好ましくないと考えている、法人を訴えている者を、そのような評議会の委員には指名できないと回答した。

第 2 回団交で、組合は、規程では、各講座からの推薦に基づき学長が指名を行うとあり、合理的な理由なく指名を拒否することは裁量権の濫用であると主張した。これに対し、法人は、学長が評議員を自由に指名できる訳ではないことは理解しているが、推薦があった者を指名するか否かの裁量権はあると考えており、裁量権の濫用ではないと回答した。

カ 国際講座は、第 2 回団交終了後、講座選出の評議員が存在しなくなることを回避するため、評議員の被推薦者を別の教員に差し替える旨記載した書面を法人に提出した。

4 法人における学長選考

(1) 学長の選考方法

国立大学法人では、学長が法人を代表し（国立大学法人法 11 条 1 項）、学長の任命は、法人の申出に基づいて、文部科学大臣が行い（同法 12 条 1 項）、この申出は、学長選考会議の選考により行う（同法 12 条 2 項）。

法人における学長選考会議は、経営協議会の学外委員 5 名、及び評議会で選考された学内委員 5 名で構成され（国立大学法人 Y 学長選考会議規程（以下「学長選考会議規程」という。） 2 条）、学長選考方法については、国立大学法人 Y 学長選考等規程（以下「学長選考等規程」という。）において、次のとおり規定されていた。

（推薦の有資格者）

第 8 条 学長候補者を推薦できる者は、次に掲げる者とする。ただし、休職者は、資格を有しない。

- (1) 学長及び理事
- (2) 経営協議会の学外委員
- (3) 教授、准教授、専任の講師及び助教（再雇用教員及び再雇用特命教授を含む。）
- (4) 附属学校の副校（園）長、教頭及び主幹教諭

(5) 事務局長、事務局次長、課長、室長、副課長及び主査

2 (略)

(意向投票)

第 11 条 学長選考会議は、学長の選考にあたり構成員の意向を聴取するために意向投票を実施する。

2 意向投票の有資格者は、第 8 条第 1 項に掲げる者とする。ただし、学長選考会議委員を除くものとする。

3 (略)

4 (略)

5 (略)

6 (略)

7 意向投票管理委員会は、意向投票の結果を学長選考会議に報告するとともに、公示しなければならない。

(学長候補者の決定)

第 13 条 学長選考会議は、第 10 条の規定による所信表明等を基に、第 11 条の意向投票の結果を参考にし、学長候補者を決定する。

2 (略)

3 (略)

(2) 25 年 1 1 月の次期学長選考

25 年 1 1 月、学長候補者として、当時の B 1 学長と C 2 教育学部長（以下「C 2 学部長」という。）の 2 名が推薦された。同月 26 日、意向投票が行われ、C 2 学部長が 1 2 3 票、B 1 学長が 8 8 票を獲得したが、同日開かれた学長選考会議では、投票が行われ、B 1 学長を学長候補者として決定した。

なお、法人が 16 年度に国立大学法人となって以降の学長選考会議では、いずれも意向投票で最多票を獲得した候補者が学長に選考されていた。

5 学長選考に係るビラ配布等

(1) ビラ配布活動

25 年 1 2 月 6 日、9 日、10 日、11 日及び 12 日のいずれも午前 8 時頃から、学長選考会議の選考結果を問題とするビラ（以下「本件ビラ」という。）が、本件大学の最寄りの駅である JR〇〇駅前の公道で配布され

た（以下「本件ビラ配布」という。）。なお、12月9日のビラ配布には、A2組合員も参加した。

(2) 本件ビラの記載内容

前記(1)の本件ビラは両面印刷であり、表面には以下の内容が記載されていた。

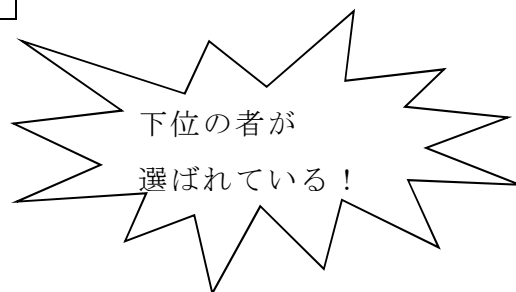
みなさん、Yの学長選考で

普通ならあり得ない、おかしいことが起こった
ことを知っていますか？

先月、学長選考会議は次期学長候補者の氏名として

B 1

との発表を行いました。



発表に先立って行われた学内の教職員による意向投票の結果は、

C 2 氏： **1 2 3 票（過半数獲得）**

B 1 氏： **8 8 票**

であり、もう一人の候補者のC2氏の得票が35票も多かったのです。

学長選考会議は、「なぜ」教職員から支持されなかったB1氏の方を敢えて選んだのか、その理由を十分に説明していません。

これは大学自治を踏みにじり、民主主義の根幹を揺るがす問題です。

教育者を養成する大学で、こんなことが許されるはずはありません。

教授会は再審議を求める決議文を学長選考会議に送っています。

みなさんの税金で運営されている大学でこのような重大な事態が起きていることを知っていただき、大学の正常化のためにご支援を是非お願いいたします。

裏面には、学長選考会議の委員10名の氏名及び職業が記載され、学長選考会議への連絡先としての法人の住所及び担当部署名が記載されていた。

そして、ビラの下部には、「私たちは『公正』で『透明』な学長選考を求めます！ 問い合わせ先：X組合（電話番号）」と記載されていた。

なお、学長選考会議の学外委員の氏名及び職業は、従前から経営協議会学外委員として、大学公式ウェブサイトに公表されていた。

(3) 本件ビラ配布に関する新聞報道

25年12月16日、西日本新聞朝刊に「Y学長選考で混乱 学内外委員 教職員投票覆す」と見出しを付けた記事が掲載された。記事には、本件ビラ配布を行う組合員らの写真が配され、写真には「JRの駅前で学長選考結果への異議を訴えるビラを配るYの教職員」と説明が付されていた。また、同朝刊に、「逆転選考全国で10件超 訴訟も相次ぐ」と見出しの付いた記事が併載されていた。

6 大学のミッションの公表と学長発言等

(1) 大学のミッションの公表と学長発言

ア 25年12月18日、文部科学省は、各国立大学の強み・特色と社会的役割（以下「ミッション」という。）について整理、再定義して公表した。

同日、法人は、文部科学省が公表したミッションの再定義の内容を、学内イントラネット掲示板の「ガルーン」（以下「ガルーン」という。）及び大学公式ウェブサイトで公開した。

イ 同月20日、法人は、「Yのミッションの公表にあたって」と題する全教職員を対象とした説明会を開催し、B1学長は、文部科学省が同省のホームページ上で公表した「教員養成分野の大学のミッションの再定義」の説明及び今後の法人の改革に向けた意思表示と教職員への協力依頼を行った。

この説明会で、別紙のとおり、B1学長は、ミッションの実現を図るためには、その土台となる大学運営におけるガバナンス機能の強化が不可欠であり、法人も速やかに現状を点検し、改革を行う必要があると考えている旨を述べた上で、以下のように続けた。

「なぜなら、先般行われた学長選考に関して、その権限が無い教授会が学長選考会議の選考結果に疑義を挟み、教授会構成員の一部の人が誤った情報や学長選考会議委員の個人の氏名・職業等の情報をビラにして学生にまで配布し、新聞で報じられるという事案が発生しているからです。本学の4年生が卒業を迎える時期に、また、本学への入学を希望する高校生が

入試を控えたこの時期にこうした行為に及ぶことは、全くもって本学の信用を失墜させる行為と言わなければなりません。一部の教員の行為が本学全教職員の努力を台無しにし、何より学生諸君に多大な迷惑を掛けてしまうことに気付かなければなりません。大学におけるガバナンス機能の強化は、本学こそが直ちに取り組み、改善・改革しなければならない喫緊の課題であると思います。

新聞記事が出たその日、直ぐさま同窓会の幹部の方から、『学長は頑張っ
て改革しているのに、大学はどうして変われないのか』という厳しいお叱
りを頂きました。多くの心ある同窓生は大変心配したのです。こうした心
配を払拭することは、現学長としての責務です。そのため、教授会の運営
に責任をもつ教育学部長と大学院研究科長に今回の事案にどう対応するの
か、自らの見解を年末までに文書で提出するよう命じました。これにより、
今回起きた事案に対する大学の秩序の回復と名誉の回復に取り組みます。」

(以下、上記学長の発言を「本件学長発言」という。)

(2) 学長発言の大学公式ウェブサイトへの掲載

法人は、25年12月20日の説明会終了後、本件学長発言を含む説明
会の内容を大学公式ウェブサイトに掲載し、本件結審時まで引き続き掲載
している。

7 研究科長の任命拒否

(1) 研究科長の職務、手当及び選考方法

研究科長は、学長の命を受け、研究科に関する校務をつかさどり（Y教
育学部長及び大学院教育学研究科長規程（以下「研究科長規程」という。）
2条2項）、「教育行政上の重要な組織の長」として評議員となり（評議会
規程2条1項4号）、月額93,500円の管理職手当の支給を受ける（国
立大学法人Y管理職手当に関する細則1条及び2条）。

なお、研究科長や学部長は法人の理事でないことから、組合員であって
もその職に就くことに問題がないとされているが、組合員がそれらの職務
に就いた際には組合を脱退し、これらの職務を退いた後に再度組合に加入
することが通例であった。

また、研究科長は、大学院教育学研究科教授会（以下「研究科教授会」
という。）において選考し（研究科長規程3条1項）、その選考方法等はY

大学院教育学研究科長の選考に関する細則（以下「研究科長選考細則」という。）に以下のように規定されていた。

（選考方法）

第4条 研究科長候補者の選考は、大学院教育学研究科教授会（以下「教授会」という。）構成員の選挙により行う。ただし、不在者投票は、認めない。

2 単記無記名投票により第一次選挙を行い、研究科長候補適任者3名を選出する。（略）

3 前項の研究科長候補適任者につき、単記無記名投票により第二次選挙を行い、投票総数の過半数を得た者を当選者とする。

4 （略）

（就任の意思の確認等）

第7条 教授会は、当選者に就任の意思の確認を行い、承諾を得た場合は、研究科長候補者として決定し、氏名を文書をもって学長に報告する。

2 （略）

研究科長規程及び研究科長選考細則には、任命に関する規定はなく、学長が、研究科教授会から報告を受けた研究科長候補者を研究科長に任命していた。

(2) 25年12月の研究科長候補者の決定

25年12月12日、研究科教授会は、A2教授を上記(1)の規定に則った方法で26年4月1日からの研究科長候補者として決定し、その後、その旨を文書でB1学長に報告した。

(3) 26年1月7日のA2教授に対する学長による面談

26年1月7日、B1学長は、A2教授を学長室に呼び、研究科長になるに当たっては、4月の研究科教授会での所信表明において、本件ビラ配布を行って混乱を招いたことを謝罪するとともに、今後学内の混乱及び大学の評価低下が起きぬよう配慮しつつ職務を全うする旨を表明し、それらの内容を大学公式ウェブサイトに掲載して大学内外に公表してもらい旨述べた。A2教授は、研究科長への就任に当たり3月で組合を脱退する旨述べた。B1学長は、学生に対して悪影響を与えたり、学外に対して本件大学の評判を下げた行為に関しての責任の取り方は謝罪であるとして、これを行わない場合は研究科長に任命することができないので、再度研究科長候補者の選考を行ってもらいと述べた。B1学長は、A2教授に対し、1

週間後に再面談をするので、その時に回答するように求めた。

(4) 26年1月15日のA2教授に対する学長による面談

26年1月15日、B1学長は、A2教授を再度学長室に呼び、上記(3)の謝罪をするか否かについて回答を求めた。A2教授は、本件ビラ配布への参加は組合の一員として行ったことであり、研究科長に就任する際は組合を脱退するつもりであるので、4月に行われる研究科長の所信表明で組合活動について発言することはできない旨回答した。この回答に対し、B1学長は、A2教授が、本件ビラ配布により本件大学の評判を落としたことについてわびないのであれば、共に大学改革を推進していくことができないと判断されるから研究科長に任命できない旨述べた。A2教授は、自分は規定に基づいて研究科教授会で次期研究科長として選出されているものである旨主張したが、B1学長は、A2教授を研究科長として認めることはできないとし、かつ、研究科長選考について、研究科教授会で再検討させる旨を述べた。

(5) 合同教授会におけるA2教授からの報告等

26年1月23日、教育学部と大学院教育学研究科との合同教授会（以下「合同教授会」という。）が開かれ、B1学長をはじめ合計270名の教員が出席した。A2教授は、同月7日及び同月15日にB1学長と面談したこと、並びに、上記(3)及び(4)に記載した面談でのB1学長の発言内容を説明した。

その後、研究科教授会では、研究科長候補者の再選考を行わないことが決められた。

そのため、同年3月28日、B1学長は、C3研究科長（以下「C3研究科長」という。）に対し、学長が研究科長を選考し任命する旨の研究科長規程の改正案を同月31日の合同教授会で審議するよう依頼した。

(6) 合同教授会における研究科長規程の一部改正案の審議

26年3月31日、教員約230名が出席した合同教授会が開かれ、学長が研究科長を選考し任命する旨の研究科長規程の改正案が付議されたが、同改正案は否決された。

(7) 評議会における研究科長規程の一部改正案の審議

26年3月31日、評議会が開催され、C3研究科長から、学長が研究科長を選考し任命する旨の研究科長規程の一部改正案が同日の合同教授会

で否決された旨報告された。

評議会議長である B 1 学長は、A 2 教授を研究科長に任命できない旨、26 年 4 月 1 日以降の研究科長を欠員にすることは責任体制として許されない旨述べ、学長が選考し任命する形に研究科長規程を改正することへの了承を求めた。評議会では、同規程の改正につき賛否それぞれの意見が出され、その後、議長の B 1 学長が投票は行わないと発言しており、評議会での議決の有無及びその内容は不明であるが、同評議会の議事概要には、「審議の結果、了承し、役員会へ付議することとした」と記載されている。

(8) 研究科長規程の一部改正

26 年 3 月 31 日、役員会は、以下のとおり研究科長規程を一部改正することを決定した。

旧規程

(選考の方法)

第 3 条 学部長は教育学部教授会、研究科長は大学院教育学研究科教授会において選考するものとする。

2 前項の規定による選考の方法は、当該教授会の議を経て、学部長の選考については学部長が、研究科長の選考については研究科長が定める。

新規程

(選考の方法)

第 3 条 学部長は教育学部教授会において選考し、学長が任命する。

2 研究科長は、Y 大学院教育学研究科における研究指導及び授業を担当する教授のうちから学長が選考し、任命する。

3 第 1 項の規定による選考の方法は、教育学部教授会の議を経て、学部長が定める。

附 則 (略)

なお、役員会は、B 1 学長、B 3 理事、B 4 理事及び B 5 理事の 4 名で構成されている。

(9) 研究科長の任命

26 年 4 月 1 日、B 1 学長は、新たな研究科長として、A 2 教授ではなく、同学長が選考した別の研究科教授を任命した。

8 26 年度評議員の指名拒否

(1) 国際講座の評議員推薦

26年3月6日、国際講座は、26年度評議員として、25年度から引き続き講座主任を務めるA3書記長を推薦した。

(2) 国際講座に対するB3理事による面談

26年3月20日及び同年4月2日の2回にわたり、B3理事は、A3書記長及び国際講座所属の教員らと面談した。その席で、B3理事は、A3書記長の資質や能力に問題があるわけではないが、A3書記長は学長が決定したことを不服として法人を訴えている訴訟の原告であるため、B1学長は同書記長を評議員に指名しない旨述べた。国際講座の教員は、B3理事に対し、A3書記長を指名しないということが、国際講座に推薦の差替えを求める業務命令であるかを確認したところ、B3理事は、業務命令であるかは分からないが、指名しないというB1学長の意思を伝えて対応をお願いするものであり、国際講座が取り得る選択肢としては、①A3書記長が原告から外れる、②別の教員を評議員として推薦し直す、③欠員のまま評議会が開催される、のいずれかである旨述べた。

(3) 国際講座の評議員被推薦者の差替え

26年4月17日、国際講座は、法人に対し、評議員への講座からの被推薦者をA3書記長から別の教員に差し替える旨の書面を提出し、併せて、同日付け「平成26年度評議員推薦に関わる意見」と題する文書で、B1学長が訴訟の原告を評議員に指名しないことが差別的であると抗議した。

9 学長の各講座との教員人事に関するヒアリング

法人では、毎年、講座ごとにその年度及び次年度の教員採用等に関する要望を書面で提出させた後、学長がヒアリングを行うことが通例となっていた。

このヒアリングは、各講座が大学運営に関わる広い権限を有する学長に対して、直接講座の要望を伝え、意見交換を行うことができる年に一度の機会であり、講座の人事を所掌する講座主任が出席することが一般的であった。

法人の人事企画課は、各講座から教員採用等に関し事前に提出された「平成26年度及び平成27年度教員人事に関する要望書」（以下「本件要望書」という。）について、各講座主任と日程調整を行った上で、26年4月8日から10日にかけて、B1学長によるヒアリングのスケジュールを組んだ。国際講座のヒアリングは、同月9日15時40分から学長室で行うとされていた。

たが、当日、場所が会議室に変更されるとともに、B1学長は出席せず、B3理事が出席した。B3理事は、B1学長が出席しなかった理由について、講座主任が本件訴訟の原告であるからと説明した。国際講座からは、A3書記長と講座所属の教員が出席し、本件要望書の内容について同理事に説明し、ヒアリングは終了した。

なお、本件訴訟の原告であるA3書記長ら4名のうち講座主任を務めているのはA3書記長だけであった。また、B1学長は、全18講座のうち福祉社会教育講座についてもほかの行事出席のため、直接ヒアリングを行わなかった。

10 26年人事院勧告への法人の対応等

(1) 26年人事院勧告

26年8月7日、人事院は国家公務員の給与について勧告した。組合は、その後、法人に対し、人事院勧告に対応した給与改定等を検討するのであれば、組合と協議を行うよう何度か要求したが、法人はその都度、検討中であり準備が出来しだい説明すると回答していた。

(2) 26年10月23日付け団交申入れ

26年10月23日、組合は、法人に対し、①消費税率引上げに伴う賃上げ、②ガソリンの高騰に対応した通勤手当額（自動車等）の引上げ、③諸手当の改善、④非常勤講師の労働条件の改善を要求する内容の「団体交渉申入書」を法人側の交渉窓口である人事企画課長に手渡し、団交開催の事前協議に関する日程調整を申し入れた。同課長は、事前協議において、法人の人事院勧告への対応について組合に説明したいと伝えた。

(3) 26年人事院勧告に対する法人の方針

ア 26年10月30日、法人は、「平成26年度^(ママ)人事院勧告に対する本法人の方針及び対応について（案）」（以下「本件給与改定案」という。）と題する文書をガルーンに掲載した。この文書の主な内容は、次のとおりである（このうち、以下〈I 民間給与との較差等に基づく給与改定〉を「本件26年度給与改定」と、及び〈II 給与制度の総合的見直し〉を「本件総合的見直し」という。）。

1. 本法人の基本方針

（略）

「平成18年度国立大学法人Y役職員の給与水準に関する方針（役員会決定）」及び閣議決定の趣旨を踏まえて、従前と同様に、人事院勧告に準拠した給与改定を行う。

2. 本法人の人事院勧告への具体的対応について

〈Ⅰ 民間給与との較差等に基づく給与改定〉

(1) 俸給表の引上げについて

・人事院勧告に準拠し、俸給表の引上げを行う。

① 一般職の俸給表（一） ※改定率 平均0.3%

1級の初任給を2,000円引上げ。若年層は初任給と同程度。

3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、改定なし。

② その他の俸給表

一般職（一）との均衡を基本に所要の改定。（略）

③ （略）

(2) （略）

(3) （略）

(4) 通勤手当の引上げについて

・人事院勧告に準拠し、交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げを行う。

〈Ⅱ 給与制度の総合的見直し〉

(1) 俸給表の引下げについて

・人事院勧告に準拠し、俸給表の引下げを行う。

① 一般職俸給表（一） ※改定率 平均▲2.00%

1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。

3級以上の級の高位号俸は最大4%程度引下げ。

40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設。

② 指定職俸給表

一般職（一）の平均改定率と同程度の引下げを行う。

③ ①及び②以外の俸給表

一般職（一）との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げを行う。

④ （略）

(2) 新俸給表への切替えに伴う経過措置等について

- ・人事院勧告に準拠し、激変緩和のための経過措置として3年間の現給保障を行う。

具体的には、新俸給表の俸給月額が切替え日の前日（平成27年3月31日）に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給する。

（略）

(3) 55歳超職員の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止について

- ・人事院勧告に準拠し、55歳超職員（一般職俸給表（一）6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置を平成30年3月31日をもって廃止する。

(4) 昇給（平成27年1月1日）の1号俸抑制について

- ・人事院勧告に準拠し、見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給幅を1号俸抑制する。

(5) 調整手当の見直しについて

① （略）

② 本法人の所在地域の官公署の地域手当の支給状況及び職員間の均衡を勘案し、支給地域に「宗像市」（100分の2）及び「久留米市」（100分の2）を新設する。

また、福岡県内において勤務する職員間の均衡を考慮し、福岡市（現行100分の10）及び北九州市（現行100分の3）の支給割合についても、100分の2に改定する。

（略）

(6) （略）

(7) （略）

(8) （略）

3. 実施日

〈Ⅰ 民間給与との較差等に基づく給与改定〉

平成26年12月1日（予定※）

ただし、(1)、(3)及び(4)については、平成26年4月1日に遡及して改定（増額調整）

※ （略）

〈Ⅱ 給与制度の総合的見直し〉

イ 平成27年1月1日・・・(4)

ロ 平成27年4月1日・・・(1)、(2)、(略)

ハ （略）

ニ 平成30年4月1日・・・(3)、(5)－②

イ 上記アの掲載文には、「なお、本案は、過半数代表者、教職員組合へご意見を伺ったうえで、経営協議会での審議・承認を経て、役員会で決定されることとなります。」と記載されていた。

ウ 18年度役員会決定

前記(3)ア記載の「平成18年度国立大学法人Y役職員の給与水準に関する方針（役員会決定）」（以下「18年度役員会決定」という。）は、18年1月27日、役員会で決定したものであり、その内容は、次のとおりである。

平成18年度の本学役職員の給与水準については、下記の理由により人事院勧告(平成18年4月給与構造改革)に準拠した給与改定を行うことが望ましいとし、新役員会にその意向を引き継ぐものとする。

1. 独立行政法人通則法第52条では「役員の報酬等の支給基準は国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該法人の実績その他の事情を考慮して定めなければならない。」と規定されている。また、同法第63条では「職員の給与及び退職手当の支給基準は、当該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」と規定されており、国立大学法人法にもこれが準用されている。

従って、本学においても役職員の給与水準について社会への説明責任を果たさなければならない。

2. 給与の官民格差を調査するには本学独自では無理であり、人事院が行う調査（約8300民間事業所の約35万人の個別給与を实地調

査)に基づくことが妥当である。

3. 「行政改革の重要方針」で国家公務員を今後5年間で5%以上純減させることを踏まえ、国立大学法人も国家公務員に準じた人件費削減の取組を行い、運営費交付金等を抑制することが、平成17年12月24日に閣議決定されている。
4. 人件費削減や高年齢者雇用安定法の改正に基づく継続雇用(定年延長、再雇用等)の条件を含めた、今後10年間の人件費シミュレーション【別紙】では、人事院勧告に準拠した給与体系でなければ大学運営が難しい。

18年度役員会決定の内容は学内に公表されており、教職員にも周知されていた。また、法人は、18年度役員会決定どおり、同年度以降も、基本的には、毎年人事院勧告に準拠した給与改定を行っていた。

エ 26年10月30日、法人は、『平成26^(ママ)年度人事院勧告に対する本法人の方針及び対応』並びに『「早期退職募集制度」の創設について』に関する説明会の開催について(以下「本件給与改定案説明会」という。)と題する文書をガルーンに掲示し、教職員向け説明会を同年11月12日10時30分から90分程度の予定で開催することを告知した。

(4) 法人に対する組合からの抗議

26年10月30日、前記(3)ア及びエの文書のガルーンへの掲載に気が付いた組合では、A3書記長が人事企画課副課長に電話し、組合との協議を行う前に掲載したことに抗議した。この際、組合と法人は、事前協議を同年11月6日に組合事務所で行うことに合意した。

(5) 26年11月6日の事前協議

26年11月6日、組合と法人は、団交に係る事前協議を行い、第1回団交を同月14日に開催することを合意した。また、法人からの要望により、団交の開催時間は1時間程度とすることが調整された。

この事前協議において、法人は、本件給与改定案について説明を行い、組合は、①人件費に関する将来の複数年度にわたるシミュレーション資料及び②法人の財政状況が将来の複数年度にわたってどのように変動するのかを表す財務シミュレーション資料等財務関係の資料を作成の上、その資料を提示するよう求めた。

なお、法人は、大学公式ウェブサイトにおいて、例年、法人の決算後の

財務諸表等を公開している。

(6) 法人による教職員への説明会

法人は、26年11月12日午前10時30分から本件給与改定案説明会を開催し、説明会に参加できなかった教職員のために、説明会の状況を撮影した動画を同月19日から同月26日までの8日間ガルーンに掲載した。

11 26年11月14日の団交

(1) 26年11月14日、組合と法人は、第1回団交を約1時間10分実施した。

組合は、前記10(2)に記載した26年10月23日付け団交申入書における各要求事項の具体的内容は、①消費税率の3パーセント引上げに伴う3パーセントのベースアップ、②ガソリン代の高騰に伴う通勤手当の20パーセント引上げ、③大学院手当・入試手当の改善、インフルエンザの予防接種費用に対する補助の実施、及び④労働契約法改正に伴う非常勤職員の雇用の無期転換を図る制度の整備と同職員の業務の見直しである、と説明した。

(2) 法人は、人事院勧告に準拠するとの18年度役員会決定の考え方を今の役員会が変えるという状況にはなっていないこと、本件26年度給与改定案に約4,400万円が必要であり、その対応を行う必要があると説明した。そのうえで、要求事項の①及び②については、人事院勧告で俸給表及び通勤手当の引上げが示されているので、その中での給与及び手当の改善と考えている旨回答した。要求事項の③については、前年に諸手当に関する議論を行い、入試問題作成について入試手当を措置することを決めただけであり、財政状況等を勘案すると難しいこと、大学院手当に関しては、退職手当に影響を及ぼすため慎重に扱う必要があると考えていること、インフルエンザの予防接種費用に対する補助については、その必要理由について理解できるころはあるが、人事院勧告に対応する必要があるため少なくとも本年度は財政的に不可能であると回答した。要求事項の④については、関係法令に則り、齟齬が無いように実施していると回答した。

(3) 組合は、諸手当の改善をできないとするのは財政的な理由であるかを尋ね、また、俸給の引下げは不利益変更にあたるとして、法人が財政状況を

理由に要求に応じられないのであれば、資料を示して説明するよう求めた。

法人は、資料①「平成26年度人事院勧告に準拠した給与改正（案）^(ママ)を実施した場合の現行給与との比較〈所要見込額（増減）〉」（以下「法人作成総人件費シミュレーション資料」という。）、②「平成26年度給与改正（案）による給与影響額の例〈現行給与との比較差（増減）〉」（以下「法人作成給与モデルケース資料」という。）及び③「宗像市及び久留米市に調整手当（2%）を設けた場合の所要額」（以下「法人作成調整手当資料」という。）に基づき説明を行った。

① 法人作成総人件費シミュレーション資料（甲60の1枚目）

同資料は、法人の総人件費を、俸給月額等や諸手当を①本件給与改定案を実施せずに支給した場合と、②本件給与改定案を実施して支給した場合で比較し、その増減額の総額を年度ごとに区分して総所要見込額を示したものであり、この概要は次の表のとおりである。

給 与	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
俸給月額等				
教職員	5,284,320円	▲33,125,352円	▲33,125,352円	▲33,125,352円
経過措置	—	38,357,352円	38,357,352円	38,357,352円
1号昇給抑制	▲1,565,700円	—	—	—
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
通勤手当	3,002,400円	3,002,400円	3,002,400円	3,002,400円
期末手当	1,074,807円	1,064,917円	1,064,917円	1,064,917円
勤勉手当	28,923,425円	29,264,451円	29,264,451円	29,264,451円
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
法定福利費	5,027,857円	5,172,747円	5,093,475円	5,101,259円
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
合 計	43,782,998円	45,044,710円	44,354,402円	44,422,186円

同資料では、本件給与改定案を実施しない場合と実施した場合を比較して、実施した場合は、26年度に俸給表が引き上げられ、27年度に俸給表が引き下げられるものの、27年度から29年度までの3年間について、激変緩和のための経過措置が適用されることから、法人の教職員給与の総所要見込額が、26年度では43,782,998円の増額となり、その他の年でも毎年4,400万円を超える増額となることが

示されていた。また、本件給与改定案を実施した場合の27年1月1日の1号俸の昇給抑制による法人の支出抑制額が総額で1,565,700円となることが示されていた。

② 法人作成給与モデルケース資料（甲60の3枚目）

同資料は、モデルケースとして「教授（53歳）」、「准教授（41歳）」、「教諭（40歳）」及び「主査（41歳）」の計4つを設定し、本件給与改定案を実施した場合、26年度から30年度までの各年度において、俸給月額、賞与及びそれらの総額が各モデルにおいてどのように変わるかを示したものである。なお、その後、この資料は、記載内容に誤りがあったということで26年11月21日の団交で差し替えられた。

③ 法人作成調整手当資料（甲60の2枚目）

同資料は、次表のとおりであり、調整手当について、経過措置終了後の30年度以降、本件給与改定案に示された見直しを行った場合のその総所要見込額が、全体で42,766,035円となることが示されていた。

事項	月額		年額	
	平均	合計	平均	合計
俸給月額	8,156円	2,479,429円	97,872円	29,753,148円
賞与			42,806円	13,012,887円
合 計			140,678円	42,766,035円

(4) 組合は事前協議で法人に提出を要求した財務シミュレーション資料について尋ねたが、法人は、国からの運営費交付金に収入の大半を依存している状況の中で持続的な運営を行う前提として人事院勧告に準拠することとしていること、及び28年度からはじまる第3期中期目標期間の運営費交付金については国から示されていないなどと説明した。

さらに、組合は、運営費交付金の交付額には人事院勧告が考慮されるのかを尋ねたところ、法人は、第2期中期目標期間（22年度から27年度まで）中に行われる各年の人事院勧告の具体的内容は、各年度の運営費交付金の交付額の積算上は考慮されないと回答した。

この点について、組合は、人事院勧告が国立大学の現状を反映していないことは明らかであるとし、法人に対し、本件総合的見直しのような不利益変更を行うのであれば、資料を示し、合理的な理由を説明するよう求め

たが、法人は、資料を適切に示して合理的な説明を行っている」と答えた。
その後、組合と法人は、交渉を継続することを確認して、第1回団交は終了した。

12 組合からの資料要求

26年11月17日、A3書記長は、人事企画課副課長に対し、財務シミュレーションの作成に時間を要するのであれば、以下のA及びBの人件費のシミュレーションだけでも先に提示するよう求めた。

A 26年度以降最低5年間の総人件費に関するシミュレーション（次の3つの場合に分けたもの）

- ①現行のまま（以下「Aの①の人件費資料」という。）
- ②本件給与改定案のうち、本件26年度給与改定のみ実施した場合（以下「Aの②の人件費資料」という。）
- ③本件給与改定案のうち、本件26年度給与改定に加え本件総合的見直しも実施した場合（以下「Aの③の人件費資料」という。）

B 26年度以降最低5年間の教職員（モデルケース）ごとの年収及び退職金反映額のシミュレーション（次の3つに分けたもの）

- ①現行のまま（以下「Bの①のモデルケース資料」という。）
- ②本件給与改定案のうち、本件26年度給与改定のみ実施した場合（以下「Bの②のモデルケース資料」という。）
- ③本件給与改定案のうち、本件26年度給与改定に加え本件総合的見直しも実施した場合（以下「Bの③のモデルケース資料」という。）

13 26年11月21日の団交

(1) 26年11月21日、組合と法人は、第2回団交を約1時間20分実施した。

組合は、法人の人事院勧告への対応は、本件26年度給与改定と本件総合的見直しを一体のものとしているが、本件総合的見直しは就業規則の不利益変更であるとして、本件26年度給与改定と本件総合的見直しを区別した資料を提示するよう求めた。

法人は、給与改定については人事院勧告に則り取り扱うこととしており、本件26年度給与改定と本件総合的見直しを区別するという考えはないこ

と、及び全ての組合の資料要求に応じることは難しいと回答した。

また、組合は、法人が人事院勧告に準拠することが合理的であると考え
る理由について説明を求めた。法人は、人事院勧告は社会情勢を反映して
出されるものであるため、それに準拠することは合理性があると考えてお
り、従前の方針を変える必要はないと答えた。

- (2) その後、法人は、資料① 26年度の国からの運営費交付金の内示額等が
示された資料（以下「26年度運営費交付金予算内示の概要」という。）、
②法人作成給与モデルケース資料(第1回団交で提示した資料の差替に「教
授（56歳）」のモデルケースを追加したもの）、及び③「退職手当への影
響額試算」（以下「法人作成退職手当モデルケース資料」という。）に基づ
き説明を行った。

① 26年度運営費交付金予算内示の概要（甲61の1枚目）

同資料には、法人の運営費交付金総額として、25年度予算額が3,
376,976千円であったのに対し、26年度内示額が3,467,
746千円であり、その内訳項目（一般運営費交付金・特別運営費交
付金・特殊要因運営費交付金）ごとの25年度予算額及び26年度内
示額、さらに内示額の増減に影響を及ぼした事由等が記載されていた。

② 法人作成給与モデルケース資料（甲61の2枚目及び同3枚目）

同資料は、年齢や職の異なる5つのケースごとに現行規定との比較
による増減額を示した資料であり、その概要は次表のとおりである。

職名	級号俸	現行 俸給月額	俸給月額及び賞与への影響額（5年間）					5年間の合計
			平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	
教授 (56歳)	5級 53号	522,700円	97,017円	97,017円	97,017円	97,017円	221,857円	609,925円
教授 (53歳)	5級 47号	511,500円	95,850円	53,773円	▲23,026円	▲22,683円	194,696円	298,610円
准教授 (41歳)	4級 43号	416,900円	85,365円	47,479円	▲36,439円	▲67,300円	70,747円	99,852円
教諭 (40歳)	2級 85号	357,100円	70,921円	32,957円	▲43,127円	▲59,642円	58,948円	60,057円
主査 (41歳)	3級 46号	305,900円	64,196円	23,774円	▲57,724円	▲52,224円	57,231円	35,253円

(試算条件)

- ・調整手当：新設支給地域（2%）
- ・昇給区分：良好により昇給
- ・諸手当：不算入

同資料では、俸給月額及び賞与が、本件給与改定案を実施した場合

と実施しない場合と比較して、実施した場合は、5年間の合計で、「教授（56歳）」で609,925円、「教授（53歳）」で298,610円の増額になり、40歳台の教職員の場合もそれぞれ3万円から10万円程度の増額となることが示されていた。

- ③ 法人作成退職手当モデルケース資料(甲61の5枚目及び同6枚目)
同資料は、法人作成給与モデルケース資料と同じモデルケースごとに本件給与改定案による退職手当への影響を試算したもので、その概要は次表のとおりである。

職名	【現行】		改定の 有 無	【影響額】	
	級 号俵	俸給月額		基本額	計
				調整額	
教授 (56歳)	5級	522,700円	無	▲500,859円	246,141円
	53号		有	747,000円	
教授 (53歳)	5級	511,500円	無	▲580,203円	166,797円
	47号		有	747,000円	
准教授 (41歳)	4級	416,900円	無	▲679,383円	▲229,383円
	43号		有	450,000円	
教諭 (40歳)	2級	357,100円	無	▲560,367円	▲260,367円
	85号		有	300,000円	
主査 (41歳)	3級	305,900円	無	▲362,007円	12,993円
	46号		有	375,000円	

(試算条件)

- ・退職事由：定年退職
- ・勤続年数：35年
- ・昇給区分：良好により昇給（55歳超：昇給なし）
- ・調整手当：新設支給地域（2%）

同資料では、本件給与改定案を実施した場合と実施しない場合を比較して、実施した場合では、退職手当が、「准教授（41歳）」で229,383円、「教諭（40歳）」で260,367円の減額となるが、「主査（41歳）」で1万円程度、「教授（53歳）」及び「教授（56歳）」で16万円から25万円程度の増額となることが示されていた。

- (3) 法人の説明後、組合は、人事院勧告が触れていない調整手当の支給割合の見直しは可能ではないかと追及した。それに対し、法人は、人事院勧告に基づくものは必ず実施するが、それ以外のことでできるか否かは予算を踏まえ判断しなければならないと答えた。

組合は、再度法人に対し本件総合的見直しの実施をやめ、本件26年度給与改定のみを実施するように求め、それができないのであれば、調整手当の支給割合を高めるよう求めた。法人は、現段階では、第3期中期目標期間（28年度から33年度まで）の運営費交付金がどのようになるか分からないことから、人事院勧告に準拠することが合理的であり、現段階で

は最適な提案と考えているので、調整手当を含めた本件給与改定案の見直しはできないと回答した。

- (4) 組合は、法人が12月の期末・勤勉手当の支給に間に合うように役員会を開く予定であると述べたため、交渉をする気がないためこのような短い交渉期間を設定しているのではないかと質したが、法人は、交渉は給与改定の実施後であっても可能であり、組合に対して十分な説明を行ったと考えているので、12月の期末・勤勉手当に間に合うように本件給与改定案に関する就業規則の改正手続を行うと述べた。

14 就業規則の一部改正

26年11月26日、法人は、本件給与改定案どおりの給与改定（以下「本件給与改定」という。）を含む就業規則の一部改正を行う予定である旨をガルーンに掲載して、教職員に告知した。

その後、法人は、同月27日の役員会で、上記就業規則の一部改正を決議し、同日、過半数代表者であるA4委員長に対し、就業規則の一部改正に対する意見書の提出を依頼した。

15 26年12月5日の団交

- (1) 26年12月5日、組合と法人は、第3回団交を約1時間実施した。

冒頭、組合は、法人に対し、交渉中の案件について役員会で決定したことは交渉の打切りであるとして、「一方的な団体交渉打ち切りに対する抗議」と題する文書を読み上げ、法人に手交した。

法人は、誠実に交渉に応じていると反論し、ガルーンに掲載した方針については、変更は考えていないと回答した。

組合は、本件総合的見直しが不利益変更であるとして、以下の①から③までを要求し、また、妥協点を探るためとして、本件26年度給与改定と本件総合的見直しを分けたシミュレーションを示すよう求めた。

- ① 55歳超の特定の層に負担をかける俸給表の改定をやめること。
- ② 本件給与改定案における本件総合的見直しの中の(4)の26年度の昇給1号俸抑制（1,565,700円）（以下「本件昇給抑制」という。）による給与の削減を行わないこと。
- ③ 組合は、3パーセントの賃上げを要求しているので、法人が新設を

提案する調整手当の支給割合を100分の2ではなく100分の5とすること。

これに対し、法人は、人事院勧告に基づき給与改定を行うことが合理的であると考えていると回答した。

(2) また組合は、本件給与改定の財源とされている本件昇給抑制を実施した場合に発生する1,565,700円の減額分について、抑制を実施せず、この財源を別の方法で捻出するよう要求したが、法人は、本件給与改定に伴う所要総額が約4,400万円となること、本件昇給抑制も人事院勧告をよりどころとしていると述べ、本件昇給抑制を実施しないことは難しいと答えた。組合は、本件昇給抑制について資料を示すよう求めたが、法人は、組合への提示が必要な資料は既に示していると答えた。

(3) 組合は、法人提案の調整手当案は、人事院勧告に準拠していない法人独自の措置なので、この部分でお互いに妥協できるのではないかと述べた。これに対し、法人は、提案している調整手当の案は、人事院勧告に準拠していないものの人事院勧告の制度に反しないと説明した上で、今の時点で今後運営費交付金が増額されるという見込みはなく、現状以上の措置を約束することはできず、これ以上の提案は難しいと述べた。組合は、これが限界であるかシミュレーション資料を示すよう求めたが、法人は、人事院勧告をよりどころとしていると答えた。

組合は、職員の給与水準の社会情勢への適合は、人事院勧告に準拠することではないとして、法人の人事院勧告準拠の姿勢を変更するよう求めた。法人は、社会情勢を把握する方法として人事院勧告を中心とした国家公務員制度によることが適切であると考えており、人事院勧告に準拠する方針を変更することは考えていないと答えた。

(4) その後、組合が26年10月23日付け団交申入書での要求事項に関し、通勤手当の増額要求の対応を尋ねたが、法人が人事院勧告に準拠するため、組合の要求に応じることは難しいと回答し、交渉は終了した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 A2教授に対する研究科長への任命拒否について

(1) 申立人の主張

研究科長候補者についてその適格性を判定し「選考」することは、当時

の内規において研究科教授会の専決事項であり、学長が当該候補者を研究科長として任命する際にその適格性を判定し任命を拒否することは全く予定されていなかった。にもかかわらず、ビラ配布という労働組合の正当な活動に従事したことを理由とした人事上の取扱いにより、A2教授は、身分上・経済上・精神上的の不利益を受けるとともに、組合活動に継続的に参加することに重い精神的負担がもたらされた。したがって、法人が、A2教授を研究科長に任命しなかったことは、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

また、B1学長による報復的な不利益取扱いを公然と教職員に見せつけられることで他の組合員や非組合員にも大きな精神的圧力が与えられ、組合の運営を妨害し、介入する行為ともなっており、法人が、A2教授を研究科長に任命しなかったことは、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

研究科長は、法人の大学院教育学研究科に関する校務をつかさどる職務を行い、大学院における教育行政上の最高位の地位にある。このような地位にある者の任命については、任命権者である学長の広範な自由裁量が及び、極めて総合的な判断が行われるものである。

A2教授については、B1学長が同教授と面談を行った結果、総合的にみて、同教授が学長と共通認識を持って大学改革に邁進しようとするを受け取れなかったことから、研究科長としてふさわしくないとの判断に至ったものであり、A2教授が組合員であることや労働組合の正当な活動を行ったことを理由として研究科長に任命しなかったものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

(ア) はじめに

A2教授を研究科長に任命しなかった法人の行為が、労組法7条1号の不利益取扱いに該当するかについて、①研究科長への任命拒否が、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に当たるか、②その「不利益な取扱い」が組合員であること若しくは正当な組合活動の故をもってなされたかを、検討する（後記2及び3の不利益取扱いについても同様の枠組みで判断する。）。

(イ) 「不利益な取扱い」の存否について

26年3月31日改正以前の法人の規定で、研究科長の選考は研究科教授会において行い(研究科長規程3条1項)、研究科長候補者として決定後は、その氏名を学長に文書で報告する(研究科長選考細則7条1項)とされていた。そして、法人の学長は、25年度まで、研究科教授会によって選考された候補者を研究科長に任命してきたことが認められる(前記第2の7(1))。

そこで、前記第2の7(9)に認定したように、A2教授が上記規定に則り候補者に選考されたにもかかわらず、研究科長に任命されなかったことは、研究科長は、研究科に関する校務をつかさどる職務であるほか、評議会のメンバーであり、月額93,500円の管理職手当の支給を受けること(前記第2の7(1))から、その身分上及び経済上の不利益に当たるとは明らかであり、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。

(ウ) 「不利益な取扱い」を行った理由について

被申立人は、B1学長のA2教授との26年1月7日及び同月15日の面談で、同教授が学長と共通認識をもって大学改革を邁進しようとは受け取れなかったことから、研究科長に任命できないと判断したと主張するので、検討する。

前記第2の7(3)及び同(4)のように、B1学長は、26年1月7日の面談で、同教授に、本件ビラ配布により学生に悪影響を与え、学外に対して大学の評判を下げた行為について責任の取り方を考えるよう求めた。具体的には、研究科長就任時の研究科教授会における所信表明において、本件ビラ配布を行って混乱を招いたことについて謝罪し、今後このような学内混乱及び大学の評価低下が起きないように配慮しつつ職務を全うする旨を発言し、その内容を大学公式ウェブサイトに掲載して大学内外に公表することを求めるとともに、それらを行うことが研究科長任命の条件であるとした(前記第2の7(3))。そして、1週間後の同月15日の面談で、A2教授が、本件ビラ配布について謝罪することはできないと答えたところ、B1学長は、上記の所信表明ができないのであれば、研究科長を命ずることはできないとし、また、研究科教授会に研究科長選考を再検討させるとして、面談を打ち切った(前記第2の7(4))。

研究科長の再度の選考については、その後、研究科教授会において26年度研究科長候補者の再選考は行わないことが決められ（前記第2の7(5)）、教員約230名が出席して開かれた教育学部と大学院教育学研究科の合同教授会では、学長が研究科長を選考して任命する旨の研究科長規程の改正案も否決された（前記第2の7(6)）。以上の各事実からは、A2教授が研究科長にふさわしいとする教員らの意向が改めて示されたと考えられる。

この結果は、評議会でも報告されたが、B1学長は、評議会の議長として、研究科長規程の改正案について投票は行わないと発言し（前記第2の7(7)）、上記のA2教授が研究科長としてふさわしいとする教員らの意向に耳を傾けようとせず、謝罪を拒否した同教授を研究科長に選任しないとする強い意向を有していたことがうかがえる。

また、B1学長の上記謝罪要求は、A2教授に対し、多くの教員が出席する新年度最初の研究科教授会の冒頭に、本件ビラ配布活動が誤りであって、その点につき謝罪するという自己批判を求めるものであり、それ自体、同教授の人格に対する著しい侵害行為と見られることに加え、A2教授の任命拒否をめぐる上記一連の経過を考え合わせれば、法人がA2教授を研究科長に任命しなかったのは、B1学長が本件ビラ配布活動を嫌悪して行ったA2教授に対する謝罪要求に、同教授が応じなかったことによるものであると認められる。

(エ) 不利益取扱いの成否について

上記のとおり、法人がA2教授を研究科長に任命しなかったのは、同教授もその一部に参加して行われた本件ビラ配布活動を嫌悪して行った謝罪要求に同教授が応じなかったことによるものであり、本件ビラ配布活動が労働組合の正当な活動であれば、謝罪要求が不当労働行為といわざるを得ないものであって、謝罪要求に応じないことを理由に「不利益な取扱い」を行うことは不当労働行為となると考えられる。

そこで、本件ビラ配布活動が労働組合の正当な活動といえるか、以下検討する。

a 本件ビラ配布活動の正当性について

本件ビラの内容は、前記第2の5(2)に認定のとおり、その記載内容は全体として事実を伝えるものであり、特に問題があるとはいえない。ま

た、本件ビラは、本件大学の最寄り駅の前で通勤・通学途上の法人の教職員や大学生を中心に配布されている（前記第2の5(1)）。

本件ビラ配布の目的を検討すると、本件ビラは、組合が、25年11月の学長選考が教職員の意向投票とは異なる結果となったこと及びその理由が明らかにされていないことについて、大学の自治や民主的運営上問題があるとして、組合が学長選考会議の再審議を法人に求めていることを外部に説明するとともに、そのような組合の活動への支援を呼びかけるものである。

学長選考は、組合員の労働条件に直接関わるものではないが、①大学は、高等教育機関として、各種の幅広い意見を、そこでの議論を通じて戦わせる場であることが保障されており、教職員がそれぞれの意見を表明することが広く認められる職場であると考えられること、②法人には、学長選考に関して教職員による意向投票のように、教職員がそれぞれの意見を反映させることができる手続が存在していたこと（前記第2の4(1)）、及び③学長が法人の運営についてどのように考えているかによって、間接的ではあっても、そこで働く教職員の労働条件にも影響を及ぼすことがあると考えられることという諸事情を考え合わせると、本件ビラ配布活動は、大学の教職員で組織される労働組合の正当な活動の範囲内であると考えられる。

b 結論

以上のように、法人がA2教授を研究科長に任命しなかったことは、同人の正当な組合活動を理由としてなされた「不利益な取扱い」であり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

イ 支配介入について

法人がA2教授を研究科長に任命しなかったことは、同人が行った本件ビラ配布活動を嫌悪して行った不利益取扱いであり、そのような組合活動に対する強い嫌悪意思を示すことにより、組合員の組合活動を萎縮させる効果を与えるものであり、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

2 A3書記長の評議員への指名拒否について

(1) 申立人の主張

ア 学長は、各講座からの評議員候補者の「推薦」を尊重すべき立場にあり、

法人では、本件以外に学長がその指名を拒否した例は無い。

イ A3書記長が、法人を被告として提訴した訴訟は賃金に関わるものであり、評議会の審議事項は、経営協議会と異なり、教育研究に関わるものであるので関連がない。A3書記長が評議会の審議に加わることについては、他の教員と何ら違いはない。

ウ 法人を被告として組合の当時の執行委員長及び書記長並びに前任の執行委員長及び書記長の4名が提訴し、組合がその活動の一環として全面的に支援する民事訴訟の原告の一人であるA3書記長に対する嫌がらせは、組合の正当な活動に従事したことを理由に身分上・精神上・職務上不利益な取扱いをし、また同時に、これを公然と行うことによって組合活動に積極的に従事しようとする他の組合員や組合加入を考えている職員をも牽制して組合の運営を妨害するものであり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 評議員の教員代表者とは、各講座からの推薦に基づき、学長が指名するものとされている。A3書記長の指名拒否は、A3書記長が法人と係争中であり、教育研究に関する重要事項を審議する機関の構成員としては不適切であると学長が判断したことによる。当然、学長の裁量の範囲内である。

イ 法人の運営規則は、法人の経営に関する重要事項を審議する機関として経営協議会を設置し、教育研究に関する重要事項を審議する機関として評議会を設置しているが、評議会の審議事項には、予算措置を伴うものも多く、経営協議会の審議事項と重なる部分も多い。このため、A3書記長を法人の重要事項を審議する機関の構成員に指名することは適切でないと判断したのであり、労組法上の不利益取扱いに該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

(ア) 「不利益な取扱い」の存否について

教育研究評議会は法定の審議機関であり(国立大学法人法21条1項)、法人においても、教育研究に関する重要事項を審議する機関として設置されており、評議員のうち、教員代表者については、各講座から1名を推薦し、それに基づき学長が指名することが規定され(前記第2の2)、法人において、学長が各講座の推薦した教員の指名を拒否した例が、A

3書記長が本件訴訟の原告となるまで見られないこと(前記第2の3(5)イ)は、前記認定のとおりである。

そこで、前記第2の8(2)及び同(3)認定のとおり、A3書記長が、講座から推薦されたにもかかわらず、それまでの取扱いと異なり、評議員に指名されなかったことは、同書記長が講座主任として講座運営を所掌する上(前記第2の2)での職務上及び精神上的の不利益であることは明らかであり、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。

(イ) 「不利益な取扱い」を行った理由について

法人は、評議員の指名拒否の理由を、A3書記長が本件訴訟の原告であるからとしている(前記第2の8(2))。そこで、本件訴訟について検討する。

本件訴訟は、法人が国家公務員に準じて実施した教職員給与の減額措置に対し、24年7月19日、組合が、臨時総会を開催し、A3書記長ら4名がその減額分を未払賃金として請求する訴訟を提起することを支援する決議を行い、その上で、同年11月27日にA3書記長ら4名が、連名で提訴したものである(前記第2の3(2)ア及びイ)。

A3書記長ら4名は、提訴時の組合執行委員長と書記長並びにその前任の執行委員長と書記長といういずれも組合の重要な役職にある者であり、訴訟の対象が賃金の減額という基本的な労働条件に関わるものであることからすると、本件訴訟の提起は、組合の重点活動として行われたものと認められる。また、組合が、労働条件の維持改善を図るため、訴訟などの法的手段を利用することは、組合活動として特に問題はない。

次に、被申立人は、法人と裁判で係争中である者を、教育研究に関する重要事項を審議する機関の構成員とすることは不適切であると主張するので、その点を検討する。

評議会と異なり、経営協議会は、法人の経営に関する重要事項を審議する機関であることから、法人に対する訴訟への対応も審議対象となると考えられ、法人に対し訴訟を提起した者をその委員に指名することを回避する可能性があることは理解できる。しかし、評議会は、規程上、教育研究に関する重要事項の審議を行う機関であって経営に関する事項は審議の対象としていない(前記第2の2)。また、B3理事も、25年4

月2日のA3書記長との面談時に、本件訴訟は、評議会の審議事項と直接の関わりはないとしている（前記第2の3(5)ウ）。このように、評議会で、本件訴訟に関わる事項を審議することは考えられないものであり、A3書記長が評議員となることに問題はない。

また、被申立人は、評議会での審議事項には予算措置を含むものがあり、経営協議会と重なる部分が多いということを理由として主張する。しかしながら、評議会での審議事項は、教育研究に関する事項であり、それらに予算措置が伴うという点は、副次的なものにとどまるものと考えられる。また、評議会は、各講座からの被推薦者などの教員代表者17名など多くの評議員により構成される合議体であり、審議機関であるから、そこでは、教育研究について、多様な意見が出されることが前提とされていると考えられるのであり、学長などの理事者と意見の異なる者も評議員としてその構成員となることが排斥されるものではない。

以上を併せ考慮すると、法人は、A3書記長が書記長という重要な地位にあり、正当な組合活動を行ったことを理由として評議員に指名しないという「不利益な取扱い」を行ったものといわざるを得ない。

(ウ) 不利益取扱いの成否

以上のとおり、法人によるA3書記長に対する評議員の指名拒否は、同人の正当な組合活動を理由としてなされた不利益取扱いであり、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

イ 支配介入について

法人によるA3書記長に対する評議員の指名拒否は、A3書記長が書記長という組合の重要な地位にあり、本件訴訟の提起など積極的に組合活動を行っていることに着目した不利益取扱いであり、このような組合活動に対する嫌悪の強い意思を示すことによって、組合員の組合活動を萎縮させるものであり、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

3 B1学長が国際講座の主任を務めるA3書記長との間での教員人事に関するヒアリングを行わなかったことについて

(1) 申立人の主張

ア 学長による教員人事に関するヒアリングは、教員人事を構想する講座にとって極めて重要である。学長が大学の最高責任者として教員人事を一手

に握っているのが実態であり、講座が教員採用を希望する場合には、学長に説明し、理解し、納得してもらう必要がある。その唯一の機会として、年に一度、直接学長と講座が面談するのである。そのような大切な機会を奪われることで、講座運営には大きな支障が生じる。A3書記長は、講座主任として業務遂行上大きな困難を来しているとともに、自分が組合書記長として裁判を闘っていることで同僚教員や学生に迷惑を掛けているという思いに駆られ、精神的苦痛を受けている。

イ 組合がその活動の一環として全面的に支援する本件訴訟の原告の一人であるA3書記長に対する嫌がらせは、組合の正当な活動に従事したことを理由とする業務遂行上及び精神上の不利益な取扱いであり、また同時に、これを公然と行うことで組合活動に積極的に従事しようとする他の組合員や組合加入を考えている職員をも牽制して組合の運営を妨害するものであり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 教員人事に関するヒアリングは、教員の採用や昇任に関し講座ごとの意向を確認する手続であり、学長が対応しなければならないものではない。法人はヒアリングを拒否しておらず、その業務を直接担当する理事が適切に対応しており、聴取した要望等についても他の講座と同様に報告検討されており、B1学長が直接ヒアリングしなかったことによる不利益は存在しない。

イ B1学長はA3書記長が主任を務める講座からのヒアリングにおいて席を外しているが、それは、B1学長に対する批判的見解を有するA3書記長との間で教員人事に関しない論争が生じ、ヒアリングが紛糾する可能性が認められたことから遠慮したのであり、不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

(ア) 「不利益な取扱い」の存否について

被申立人は、教員人事に関するヒアリングをB1学長が行わなかったことに不利益は存在しないとする。

「不利益な取扱い」に当たるかどうかは、当該行為が、組合員の組合活動に対する意欲を萎縮させ、組合活動一般を制約する効果を有する行為かどうかという観点から判断されるものであり、制度上の建前や経済

的側面のみから判断すべきものではなく、従業員の一般的認識に照らして、それが不利益であると受け止めるのが通常である場合は「不利益な取扱い」に当たると解するのが相当である。

前記第2の9のとおり、法人における教員人事に関するヒアリングは、ヒアリングを受ける講座の教員にとっては、学長に対して、直接講座の要望を伝え意見交換を行うことができる年に一度の貴重な機会と捉えられており、業務遂行上重要な意義を有するということができる。また、そのヒアリングは、講座側からは講座主任が出席することが通例となっていたことからすれば、B1学長が、相当な理由もなく、特定の講座のヒアリングを行わないことは、その講座の講座主任にとって、業務遂行上ないし精神上的の不利益に当たるとみるべきである。

よって、B1学長がA3書記長との教員人事に関するヒアリングを行わなかったことに相当な理由がない場合は、同学長のそのような対応は、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に当たると判断される。

(4) B1学長が教員人事に関するヒアリングを行わなかった理由について

被申立人は、B1学長がヒアリングを行わなかった理由を、同学長に対する批判的見解を有するA3書記長との間で教員人事に関しない論争が生じ、ヒアリングが紛糾する可能性が認められるからであるとする。

しかし、B3理事がA3書記長と面談を行っているが、その面談が特段の紛糾もなく実施されていること（前記第2の3(5)ウ及び同8(2)）からすると、A3書記長とのヒアリングが紛糾するという具体的危険があったとはいえない。仮に、A3書記長とB1学長の間で教員人事に関しない論争が生じた場合は、その時点でヒアリングを中止するなどの対応も考えられるのであり、ヒアリングの紛糾の可能性は、B1学長がA3書記長とのヒアリングを拒否する相当な理由とは認め難い。

なお、前記第2の9のとおり、B3理事は、B1学長が国際講座に対するヒアリングを行わなかった理由は、講座の主任であるA3書記長が本件訴訟の原告であるからと説明している。しかし、教員人事に関するヒアリングは、当該講座としての教員の採用や昇任に関する意向や要望を伝えるものであり、それを伝える講座主任が本件訴訟の当事者かどうかには特に関わりのないことであって、そのような理由は相当とは認められない。

(ウ) 不利益取扱いの成否

上記(イ)のとおり、B1学長が、A3書記長が講座主任を務める国際講座との教員人事に関するヒアリングに出席しなかったことに相当な理由があるとはいえない。結局、その理由は、争点2で判断したとおり、A3書記長が組合活動の一環として提起した本件訴訟の原告の一人であり、この点を含めて書記長という組合の中心的な地位にあって積極的に組合活動を行っているということであると考えられ、同書記長の評議員への指名を拒否したことも併せ考えると、同書記長の正当な組合活動を理由として同人を不利益に取り扱ったものと判断されるのであり、B1学長が、A3書記長が講座主任を務める国際講座の教員人事に関するヒアリングを行わなかったことは、不利益取扱いとして、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

イ 支配介入について

争点2についての判断と同様に、B1学長がA3書記長との教員人事に関するヒアリングを行わなかったことは、同書記長が組合書記長の地位にあり、本件訴訟の提起を含め、積極的な組合活動を行っていることを理由とする不利益取扱いであり、同学長の嫌悪意思を示すことによって、組合員の組合活動を萎縮させるものであり、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

4 26年度給与改定及び27年度以降の給与制度改定を議題とする団交要求に対する法人の対応について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、本件給与改定案について、組合との協議を踏まえて修正、変更する意思を全く持たず、最初から原案どおりで決定することを予定して、形だけの団交を行っていた。

このことは以下の事実から明らかであって、本件団交における法人の対応は、不誠実団交である。

(ア) 本件給与改定案は、労働条件の不利益変更であるにもかかわらず、法人の方から団交の申入れをしなかった。

(イ) 26年10月30日に法人が提案した本件給与改定案の内容と同じものを同年11月27日の役員会で決定した。また、本件に係る団交は

同役員会前には2回しか行われず、団交時間も1時間に制限された。

イ 法人が提案した給与改定内容は、労働条件の不利益変更にあたる。労働契約法第10条では、労働条件の不利益変更は合理的なものであることが求められており、その判断要素として、不利益変更の必要性、労働者の受ける不利益の程度及び変更内容の相当性などが挙げられる。

そのうち、不利益変更の必要性に関して、被申立人は、法人の給与は人事院勧告に準拠する必要があると主張している。しかし、法人の財政は、国から交付される運営費交付金の額に大きく依存しているところ、人事院勧告と運営費交付金の金額は連動するものではないので、財政面からいえば、法人は、必ずしも人事院勧告に準拠する必要はない。

組合は、財政面からの不利益変更の必要性、不利益の程度及び代償措置を含めた変更内容の相当性について慎重に検討するため、それぞれの検討指標として、法人に次の資料を提出するよう求めた。

- A Aの①の人件費資料
- Aの②の人件費資料
- Aの③の人件費資料
- B Bの①のモデルケース資料
- Bの②のモデルケース資料
- Bの③のモデルケース資料
- C 財務シミュレーション資料

しかし、法人は、Aの③の人件費資料及びBの③のモデルケース資料しか提示せず、組合は、十分な検討、交渉ができなかった。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、組合の団交申入れについて、次のとおり誠実に対応している。

(ア) 労働条件変更にあたって、使用者からの交渉申入れ義務はない。

(イ) 法人は、26年度給与改定等に係る団交を役員会決定前に2回実施し、全職員を対象とした説明会を開催し、説明会を欠席した職員には同説明会の動画をガールン上で閲覧できるようにするなど、誠実に対応している。また、役員会決定後も第3回団交に応じ、組合の理解を得るための努力をその後も継続している。

イ 組合が要求した交渉のために必要な資料のうち、Aの③の人件費資料及びBの③のモデルケース資料しか提示しなかったことについては、法人は、

18年度役員会決定において、人事院勧告に準拠した給与改定を行うことが望ましいとし、それ以降毎年の人事院勧告を踏まえて給与の増減の調整を実行してきた。人事院勧告準拠の合理性は、一般的に高いものと考えられている。特に26年人事院勧告については、給与の引上げになる部分と引下げになる部分が盛り込まれており、引下げ部分のみを持ち出して不利益変更該当性を論じることは衡平を失する。

法人は、組合から、総人件費並びに教職員（モデルケース）の年収及び退職金反映額について、3つの場合に分けたシミュレーション資料を要求されたが、26年人事院勧告に準拠することから、本件26年度給与改定と本件総合的見直しを一体のものと捉えなければならず、人事院勧告に準拠した給与改定以外検討していないためそのような資料は存在しない。

加えて、組合が要求した財務シミュレーション資料については、法人は収入の多くを運営費交付金に依存しており、28年度から始まる第3期中期目標期間の運営費交付金の配分の取扱いについて何ら示されていない状況において、財務シミュレーション資料を作成することは実務的に考えて困難である。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、法人が、組合との協議を踏まえて修正、変更する意思を全く持たず、形だけの団交を行っており、労組法7条2号の不誠実団交に該当すると主張しているので、以下検討する。

(ア) 申立人は、本件給与改定案は労働条件の不利益変更であるにもかかわらず、法人の方から団交の申入れがなかった旨主張する。しかし、労働条件を変更するに当たり、使用者から団交を申し入れる義務はなく、当該労使間で労働条件を変更する場合には法人の側から団交を申し入れるという慣行も存在しないことから、申立人の主張は採用できない。

(イ) 申立人は、26年10月30日に法人が提案した本件給与改定案の内容が全く変更されず、同年11月27日の役員会で決定した旨及び団交が役員会決定までに2回しか行われず、交渉時間も1時間と制限されていた旨主張するが、当初の提案内容を修正・変更されなかったということをもって、直ちに不誠実団交であったとはいえないのであって、申立人のこの点の主張は認めることができない。

また、上記役員会決定までは確かに2回しか団交が行われていないが、

3回目の団交が行われていること、交渉時間についても、法人が時間の制限を申し込んでいたとはいえ、組合も一応それに応じており（前記第2の10(5)）、実際には、26年11月14日の団交は約1時間10分（前記第2の11(1)）、同月21日の団交も約1時間20分（前記第2の13(1)）、それぞれ交渉が行われていることからすれば、法人が交渉時間を一方的に制限して、これに固執したとまではいえないと考えられ、このような法人の態度が不誠実団交の表れであるということとはできない。

イ 申立人は、組合が前記第2の12で要求した資料のうち、法人がAの③の人件費資料及びBの③のモデルケース資料しか提示しなかったことが不誠実であると主張するので、以下検討する。

(7) 一般に、使用者には誠実に団交にあたる義務があり、したがって、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団交に当たらなければならない。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、必要な資料を提示するなどし、また、結局において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があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対して、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

(4) 本件において、申立人は、財政面からいえば、法人は人事院勧告に準拠する必然性はないと主張するので、まず、人事院勧告に準拠するという法人の方針について検討する。

18年当時、国立大学法人では、職員の給与及び退職手当の支給基準は、当該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。教職員の給与の支給基準を定めるに当たっては、社会一般の情勢に適合させることが求められていた（26年改正前国立大学法人法35条による独立行政法人通則法63条の準用）。

これを踏まえて、法人では、18年度役員会決定で、給与水準を社会一般の情勢へ適合させるための方策として、人事院が行う調査に基づくものの方針を定めたものと認められる。法人が、給与水準を社会情勢に適合したものとすると観点から、実地調査を基礎とする人事院勧告に準拠することを方針としたことには相応の合理性が認められ、この点につ

いては、26年当時においても変更する必要は認められない。

- (ウ) a 申立人は、財政面からの不利益変更の必要性を検討するために、Aの①から③までの資料を、また、不利益の程度を検討するための資料として、Bの①から③までの資料を要求したと主張する。

法人は、組合の要求したこれら資料のうち、A及びBのいずれも③の資料しか組合に提示しなかった。

しかし、上記(ア)のとおり、使用者は自己の提案の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどの努力をすべき義務があるところ、法人は26年度給与改定と27年度以降の給与制度改定を一体のものとして提案していることから、A及びBの資料のうち、本件26年度給与改定と本件総合的見直しを一体として実施した場合の資料である③の資料を提示したことで、組合が法人の提案内容についての財政面からの必要性や不利益の程度の具体的な内容を検討するための資料を提示したものであるということができる。

また、法人は、A及びBの①と②の資料を提示しない理由についても、26年11月21日及び同年12月5日の団交で、人事院勧告に準拠するとの法人の方針及び人事院勧告による理由を説明した上で、本件26年度給与改定と本件総合的見直しを区別する考え方は取れないことを提示しない理由として説明している。

- b 申立人は、代償措置を含めた労働条件の変更内容の相当性について、検討するための資料として、Cの財務シミュレーション資料を要求したと主張する。

法人は、このシミュレーション資料を組合に提示していないが、26年11月14日の団交で、28年度以降の第3期中期目標期間の運営費交付金について、国から示されていない旨述べ（前記第2の11(4)）、同月21日の団交で26年度運営費交付金予算内示の概要を示すとともに、28年度以降の第3期中期目標期間の運営費交付金がどうなるか分からない旨述べ（前記第2の13(2)及び同(3)）、同年12月5日の団交では、今の時点で今後運営費交付金が増額されるという見込みはなく、現状以上の措置を約束することはできない旨を述べており（前記第2の15(3)）、運営費交付金への依存度が高い法人において、26年11月及び同年12月の時点では、28年度以降の財務

シミュレーションは作成できないとの判断には相応な理由があり、前記第2の10(5)のとおり、直近の法人の財務状況が公開されていたことも考えると、Cの財務シミュレーション資料を提示しなかったことをもって、直ちに不誠実であるとまではいえない。

ウ 以上のように、26年11月14日、同月21日及び同年12月5日の各団交における法人の交渉態度が、不誠実であるとまでは認められないことから、26年度給与改定及び27年度以降の給与制度改定を議題とする団交要求に対する法人の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

5 本件学長発言及び同発言の大学公式ウェブサイトへの掲載について

(1) 申立人の主張

ア 本件学長発言は、「誤った情報や学長選考会議委員の氏名・職業等の情報をビラにして」としているが、大学公式ウェブサイトで公表している学長選考会議委員の「氏名・職業の情報」を掲載したことには何の問題もなく、正当な組合活動である本件ビラ配布を不当に貶めようとしている。

同発言は、「新聞で報じられるという事態が発生している」という表現を用いることにより、本件ビラ配布があたかも反社会的なものであるかのごとき印象を与えている。

イ B1学長は、管理職である教育学部長や研究科長に本件ビラ配布への対応に関する文書の提出を命じた事実を公言することにより、正当な組合活動に従事した労働者に対して人事上の不利益処分を発動する可能性を示唆するものであり、人事権を背景にして組合及びその活動に支配介入しこれらを萎縮させようとする姿勢を露わにしたものに他ならない。

ウ 本件学長発言及び同発言を大学公式ウェブサイトに掲載することは、組合やその正当な活動を誹謗し、もって組合の名誉を毀損するとともに、正当な組合活動に従事し及び今後従事しようとする組合員並びに今後組合に加入しようとする非組合員を強く威圧するものであって、労働組合の運営等に対する支配介入であり、労組法7条3号に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件学長発言は、本件ビラ配布の行為が法人の信用を失墜させると論評したものであり、学長に憲法上保障されている表現の自由の範囲内である。

本件ビラの内容は、「普通ならあり得ない、おかしいことが起こった」、「大学自治を踏みにじり、民主主義の根幹を揺るがす問題」等と本件ビラ受領者にあたかも学長選考会議が法律及び学内規程に反するような決定を行ったかのような誤解を生じかねない記載がなされている。

また、上述の記載と並べて学長選考会議の各委員の氏名及び役職が記載されており、これら各委員個人が「大学自治を踏みにじり、民主主義の根幹を揺るがす問題」を起こしているかのように誹謗している。

本件ビラ配布は、学生・受験生の不安を煽り、学内を混乱に陥れ、また法人の信用を損なうおそれがあるといわざるを得ないので、学長が注意喚起を行うことは当然である。

イ B 1 学長が教育学部長及び研究科長に、本件ビラ配布への対応について、自らの見解を年末までに文書で提出するよう命じたのは、法人のガバナンス上当然のことである。

(3) 当委員会の判断

ア 使用者は、憲法 21 条に掲げる言論の自由を有しているが、このような使用者の言論の自由も、労働者の団結権との関係では一定の制約を受けるものであり、使用者の言動がいかなる場合に支配介入とされるか、すなわち使用者の言論の自由が、労働者の団結権との関係においてどの程度制約されるかについては、発言の内容、表現方法、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与える影響、使用者の意図などを総合して、具体的に判断されるべきものである。

イ 以上の観点から、本件学長発言について検討する。

前記第 2 の 6 (1)イのとおり、B 1 学長は、組合の本件ビラ配布活動を「本学の信用を失墜する行為」と評価し、次いで「教授会の運営に責任をもつ教育学部長と大学院研究科長に今回の事案にどう対応するのか、自らの見解を年末までに文書で提出するよう命じ」た旨を公表し、「これにより、今回起きた事案に対する大学の秩序の回復と名誉の回復に取り組みます。」と述べている。

B 1 学長の上記発言からは、組合による本件ビラ配布活動を、大学における秩序維持に対する重大な障害であると捉えていたことがうかがえる。

一般に、企業における秩序回復の手段としては、対象となる行為を行った従業員に対する懲戒処分などの不利益な措置が想定されるが、同学長の

「今回起きた事案に対する秩序回復（中略）に取り組む」という表現は、本件ビラ配布活動を行った者に何らかの不利益な措置がされることを推測させるものである。

さらに、同学長が、教育学部長と研究科長に今回の事案にどう対応するのか文書で提出するよう命じた旨を殊更全教職員に説明したことを考慮すると、本件学長発言は、本件ビラ配布活動のような組合活動に対して、そのような活動を行った者に対する不利益な措置を課すなどにより、これらの組合活動を抑制しようとするものであって、その考えを全教職員に知らしめる目的で行われたものとみることができる。

前記第3の1(3)ア(エ)aで判断したとおり、本件ビラ配布行為は正当な組合活動であると判断されるものであって、B1学長が、これを規制の対象とするかのような発言を説明会に参加した教職員に向けて行い、さらに、法人が、その発言内容を大学公式ウェブサイトに掲載したことは、組合員の正当な組合活動を萎縮させるものであったといわざるを得ない。

ウ 以上から、本件学長発言及び法人が同発言を大学公式ウェブサイトに掲載したことは、法人の組合員である教職員及びその他の教職員に対し、このような組合活動を行った者に対して何らかの不利益な措置を課す可能性を強く示唆することで、組合活動を萎縮させようとする法人の代表者であるB1学長の強い意思を示すものであって、使用者の言論の自由の範囲を超えるものとして、組合活動に対する支配介入となるものであって、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

6 救済の方法

前記判断のとおり、法人が、A2組合員を研究科長に任命しなかったこと、A3書記長を評議員に指名しなかったこと、及びB1学長が、A3書記長が主任を務める講座に対して直接ヒアリングを行わなかったことは、労組法7条1号及び3号に該当し、本件学長発言及び同発言内容の大学公式ウェブサイトへの掲載は労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

その救済について、申立人は、A2組合員の研究科長への任命、A3書記長の評議員への指名、並びに組合員に対する人事・給与上及び業務遂行上の不利益な取扱いの禁止を求めているが、本件の事情に鑑みると、主文のとおり命じるのが相当と思料する。

また、申立人は、誓約文を法人の施設内へ掲示すること、大学公式ウェブサイト及び新聞紙へ掲載することも求めているが、主文をもって足りると思料する。

7 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 12 及び労働委員会規則 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 28 年 1 月 29 日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ㊟