

## 命 令 書 (写)

申 立 人 厚木市  
X組合  
執行委員長 A 1  
被申立人 厚木市  
Y事業団  
理事長 B 1

上記当事者間の神労委平成26年（不）第19号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年2月19日第1590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Y事業団は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人X組合に手交しなければならない。

### 記

当事業団が、大幅な退職手当引下げに係る団体交渉等において誠実に対応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組合

執行委員長 A 1 殿

Y事業団

理事長 B 1 ㊟

- 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Y事業団（以下「事業団」という。）が、神奈川県（以下「県」という。）が県職員の退職手当の支給基準を引き下げたこ

とを受け、事業団の退職手当を県の支給基準と同様に引き下げることに  
ついて申立人X組合（以下「組合」という。）と団体交渉を行ったが、  
県に準拠して退職手当を引き下げなければならない合理的な理由を述べ  
ず、具体的な資料も提供しないなど誠実な交渉を行わず、また、組合と  
合意が得られないまま平成25年10月24日に団体交渉を打ち切って、平成  
26年1月に「Y事業団退職手当支給規程」（以下「退職手当支給規程」  
という。）の変更を実施したことが、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して、救済申立て（以下「本件申立  
て」という。）のあった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 事業団は、退職手当支給規程の改正に関し、減額される退職手当の  
額、その用途、改正の必要性などについて、組合と誠実に協議しなけ  
ればならない。
- (2) 事業団は、退職手当支給規程の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

#### (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、被申立人の職員で構成されている  
労働組合である。また組合員は、結審日（平成27年12月2日）現在約  
385名である。

#### (2) 被申立人

事業団は、昭和48年に、県立の医療福祉施設を運営する第三セクタ  
ーとして設立され、平成18年度以降は、県の指定管理者として厚木市  
七沢にあるC1、C2、C3、C4及びC5（以下、これらの施設を  
総称して「C6」という。）を管理運営している。職員は、結審日現  
在916名である。

### 【乙27】

## 2 指定管理者制度の概要

### (1) 指定管理者制度

指定管理者制度は、多様化する住民ニーズにより効果的、効率的に  
対応するため、公の施設の管理に民間事業者の知識や技術を活用しつ  
つ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを  
目的として、平成15年の地方自治法改正により従来の管理委託制度に

代えて導入された。県は、原則として募集方法を公募とし、総合的に最も優れた提案者を指定管理者として選定することとしている。

【乙28】

(2) 事業団に対する指定管理者の指定

ア 県は、平成18年度から、それまで管理委託制度により第三セクターである事業団に委託をしていたC6の管理運営業務について、指定管理者制度を導入した。その結果、事業団は、同業務について平成18年度から平成27年度の10年間を指定期間とする指定管理者の指定を受け、指定管理者としての立場で引き続きC6を管理運営していくことになった。

イ C6の管理運営業務に必要な経費は、従前は県からの委託料及び補助金により措置されていたが、指定管理者制度に移行した後については、病院の診療報酬等の自己収入と県から毎年支払われる指定管理料によりまかなわれている。

このうち、自己収入は、指定管理者に指定された平成18年度以降、毎年予算額が約63億円から66億円の範囲で推移する一方、指定管理料は年々減少し、その金額は平成18年度予算では約63億円であったところ、平成25年度予算では約45億円となっており、総収入に占める指定管理料の割合は、平成18年度予算の約49パーセントから、平成25年度予算では約41パーセントまで減少している。

【乙17、乙25、第2回審問B3証言】

3 事業団の給与制度の推移

(1) 事業団の給与制度は、平成18年度に指定管理者に指定される前は県の給与制度に準拠していた。

【甲17、第1回審問A7証言、第2回審問B3証言】

(2) 事業団は、平成18年度に指定管理者に移行した際、①職種に応じて基本給の3パーセントから15パーセントを支給していた調整額の廃止、②基本給に対し10パーセントであった地域手当の支給率を3パーセントに削減、③採用困難な職種に対して給付されていた月額特殊勤務手当の廃止、④昇給の延伸、などの給与制度の見直しを行った。これにより事業団の給与制度のうち、県に準拠しない部分が生じたこととなった。

なお、これらの給与の減額措置等について、事業団は、組合に対し、県に準拠した給与制度では指定管理者の指定は受けられず、指定管理

者に指定されるためには給与を削減しなければならない旨説明した。

【甲17、第1回審問A 7証言、第2回審問B 3証言】

- (3) 事業団は、平成21年4月1日、県が職員の給与を一時的に減額したことに合わせて、管理職については6パーセント、一般職員については3パーセントの給与減額を行った。

【甲17、第1回審問A 7証言、第2回審問B 3証言】

- (4) 前記(3)の県職員の給与減額は2年で終了したが、事業団はこれを終了させないまま、平成23年4月1日に、再度給与制度を見直し、①初任給の引下げ、②昇任昇格基準の年数の延長、③3パーセントまで削減していた地域手当の廃止を行った。

なお、これらの給与の減額措置等について、事業団は、組合に対し、見直しをしなければ指定管理者の指定を継続的に獲得することはできないなどと説明した。

【甲17、第1回審問A 7証言、第2回審問B 3証言】

- (5) 平成25年度から、東日本大震災の復興財源を確保するとして国家公務員の給与が減額されたことに合わせて、県は県職員の給与の減額を行ったが、事業団は給与減額を行わなかった。

【甲17】

#### 4 事業団の退職手当制度の推移

- (1) 事業団の退職手当は退職手当支給規程に勤続年数別、退職事由別の支給額の算定方法が定められており、これに一定の調整率を乗じ、さらに在職期間中の貢献度に応じて決められている額を加えて退職手当として支給している。

【乙30の2、乙31、乙32、第2回審問B 3証言】

- (2) 前記(1)の事業団の退職手当の算定方法は、平成18年度に事業団が指定管理者に指定される前から県の制度に準拠していたが、前記3(2)及び(4)の給与等の見直しによって、退職手当の算定基礎となる退職日給料月額が減額されたことにより、退職手当の支給額は、指定管理者制度移行前と比べ減少することになった。また、事業団には、従来、県や国の共済制度に適用されているいわゆる退職年金の職域加算部分に相当する給付部分（以下「退職年金職域加算相当部分」という。）が存在していたが、事業団は、指定管理者制度への移行の際に、今後職員数が減ることから制度が維持できないなどとして、これを廃止した。

【甲17、第1回審問A7証言、第2回審問B3証言】

- (3) 退職手当の財源については、事業団が指定管理者に指定される前は、毎年度、県に対し、必要額を委託料として予算要求し、単年度ごとに精算していたため、退職手当にかかる積立金は存在していなかったが、指定管理者に指定された平成18年度以降に支払う退職手当のうち、平成17年度以前の在職期間に相当する部分については、年度毎に補助金として引き続き県から交付を受け、平成18年度以降の在職期間に相当する部分については、毎年度支払われる指定管理料の中から積み立てた退職給与積立金から支出している。

【乙17、第2回審問B3証言】

5 事業団における退職手当引下げに係る推移

- (1) 国は、平成25年1月、退職給付額の官民格差を解消するため、国家公務員の退職手当の支給水準について、調整率を100分の104から100分の87に段階的に引き下げた。これを受け、県は、同年3月、県職員の退職手当の支給基準を、国と同様に段階的に引き下げた。

【甲17】

- (2) 事業団の労務担当参事が対応する交渉（以下「参事折衝」という。）が、平成25年2月15日に、事業団会議室において約2時間10分にわたり行われ、組合からはA2執行委員長、A3副執行委員長、A4副執行委員長、A5副執行委員長、A6書記長、A7書記次長及びA8執行委員が、事業団からは、B2労務担当参事、B3総務職員課長及びB4課長代理外2名が出席した。

事業団は、退職手当の算定に係る調整率について、現行の100分の104を平成25年4月から段階的に引き下げ、平成26年7月までに100分の87に改正すると提案し、その理由として、①退職手当の財源については、指定管理者制度導入後の在籍期間分は積立てを行っているが、同制度導入以前の在籍期間分は県からの補助金で措置されていること、②補助金を出している県自体が退職手当の調整率を引き下げるのであるから、事業団に対して従前の調整率で算定した補助金を出すことは考えられないこと、③その不足分を事業団が独自で措置するのは現実的には難しいこと等を説明した。

これに対し、組合は、執行部だけでは判断できないことから、組合員に周知して団体交渉を行いたいと述べるとともに、団体交渉に向けた資料として、過去3年間の定年退職者について職種別の平均退職手

当額と平均勤続年数の資料を要求した。

【甲9、甲17、乙8】

- (3) 事業団の総務職員課長が対応する交渉（以下「事務折衝」という。）が、平成25年2月28日に、事業団会議室において約1時間25分にわたり行われ、組合からはA2執行委員長、A4副執行委員長、A5副執行委員長、A6書記長及びA8執行委員が、事業団からは、B3総務職員課長及びB4課長代理外2名が出席した。

事業団は、前記(2)の参事折衝で組合から要求のあった資料として、平成21年度から平成23年度に係る退職者の平均勤続期間及び平均退職手当額をまとめた「給料表別定年退職者平均退職手当額・平均勤続期間一覧」を提示するとともに、「県の補助金は全体として厳しい状態にあるが、事業団の退職手当が県と同じ仕組みだから、事業団には補助金をくれるということである。」、「県本体が退職手当を引き下げたにもかかわらず、事業団にだけ従来の高い支給率に基づいた退職手当の補助金をくれるとはとても思えない。」と述べた。

これに対し組合が、「県の指図を受けないように、事業団は独自に給与制度の再構築をして給与を引き下げた。にもかかわらず、県に準拠して退職手当を下げられる。これは仕方のないことなのか。」と疑問を呈したところ、事業団は、「退職金を県から手当してもらう必要がある。」、「トータルで考えれば、県の制度を踏まえた方がいいと思う。」、「指定管理から離れたら、事業団は解散するしかない。」などと述べた。

なお、上記事務折衝に先立ち、毎年度行われる翌年度当初予算案についての説明会が行われ、事業団は、説明資料として、組合に「神奈川県平成25年度当初予算案の説明資料」及び「Y事業団平成25年度当初予算案の概要」を提供した。

【乙1、乙16、乙17、乙18】

- (4) 退職手当の引下げに係る第1回団体交渉が、平成25年3月1日に、事業団会議室において3時間35分にわたり行われ、組合からはA2執行委員長、A3副執行委員長、A4副執行委員長、A5副執行委員長、A6書記長、A7書記次長及びA8執行委員外組合員14名が、事業団からはB2労務担当参事、B3総務職員課長及びB4課長代理外2名が出席した。

組合は、従前の調整率のまま予算要求した上で県と交渉することを

要求した。これに対し、事業団は、退職手当の調整率を引き下げることにについて、事業団の退職手当は、全て県からの補助金等により措置されている旨説明したうえで、「県が緊急財政対策で補助金をカットしている中、事業団は県よりも高い従前の退職手当の制度のままでいたいというのは通らない話だ。」、「事業団は、指定管理がとれなければ解散である。だが、県はC6の改修に107億円を投じ、施設再整備を認めている。事業団にある程度任せてくれている。今までの事業団の改革が、一定程度評価されたものと認識している。この中で、事業団が県を上回る退職手当の要求をするのは難しいと考える。」と述べ、組合の要望に応じる姿勢は示さなかった。

また、組合が、①官民格差があるとする国家公務員の退職手当の平均額より事業団の退職手当の平均額の方が低いことから、大幅な引下げをする必要はないのではないか、②給与面で退職手当減額分に近い金額を補填して欲しい、③退職手当の協議は、指定管理者制度移行以後に大きく減額された給与制度を県準拠に戻してから行いたいなどと主張したが、事業団は、①退職手当については金額の話ではなく、県の退職手当の制度に基づいて改定したい、②給与面で退職手当減額分に近い金額を補填する考えは全くない、③給与制度については平成23年度の交渉で整理済みであり、退職手当は県と合わせなければいけないなどと回答した。

さらに、組合が、退職手当について県に準拠せずに事業団独自で措置するとどのような不利益が起こるか質問したところ、事業団は、県と事業団の信頼関係を壊さないことが大事であるとした上で、「一番怖いのは、指定管理者に指定されないことである。」と回答した。

これらの事業団の説明に対して、組合は、「なぜ削減という不利益変更をしなければならないのか、今回の交渉では根拠が感じ取られない。そのため、削減の明確な説明を求める。」と述べるとともに、組合員全員の引下げ前後の退職手当金額について試算したデータを要求したところ、事業団は、組合員全員分のシミュレーションは難しいので後日事務折衝で詰めたいとして、資料を出せるか否かについて回答しなかった。

**【甲10、甲17、乙9、第1回審問A7証言】**

- (5) 第2回団体交渉が、平成25年3月14日に、事業団会議室において約2時間にわたり行われ、組合からはA2執行委員長、A3副執行委員

長、A 4 副執行委員長、A 6 書記長、A 7 書記次長及びA 8 執行委員外組合員21名が、事業団からはB 2 労務担当参事、B 3 総務職員課長及びB 4 課長代理外 2 名が出席した。

事業団は、退職手当の原資は県の税金であり、毎年県から補助金等の交付を受けているから退職手当を支給できているのであって、事業団の生い立ちや今後のことを考えれば、県の退職手当の算定式を上回る要求をするつもりはなく、また、調整率を現状維持しても、事業団には担保がない旨述べた。

これに対し、組合が、①事業団は既に退職年金職域加算相当部分を廃止しており、廃止していない県の職員に比べ退職手当が低いにもかかわらず、なぜ退職手当を引き下げるのか、②既に廃止されている地域手当を元に戻すことができるかなどと質問したところ、事業団は、①事業団の退職年金職域加算相当部分については、廃止するとき職員と合意したものであり、今、話をすることではない、②給与制度は、平成23年度の交渉で決定したことであるなどと回答した。

また、組合が、前記(4)の団体交渉において要求した組合員全員の引下げ前後の退職手当金額に係るデータについてどのようになっているか確認したところ、事業団は、組合員全員分のデータを示すことはできないが、新卒採用、中途採用等のいくつかのパターンを給料表ごとに示すと述べた。これに対し、組合は、組合員には事業団に残るかどうかを含めた将来設計があるから個人ごとに額を知りたいと述べるとともに、定年退職者はおよそ400万円という多額の退職手当額が引き下げられようとしているところ、事業団の対応は極めて不誠実であるとして、改めて組合員全員分の試算データを求め、事業団はこれについて持ち帰って検討するとした。

【甲11、甲17、乙10】

- (6) 第3回団体交渉が、平成25年3月28日に、事業団会議室において約4時間20分にわたり行われ、組合からA 2 執行委員長、A 3 副執行委員長、A 4 副執行委員長、A 5 副執行委員長、A 6 書記長、A 7 書記次長、A 8 執行委員、A 9 執行委員及びA 10 会計監査外組合員約20名が、事業団からはB 2 労務担当参事、B 3 総務職員課長及びB 4 課長代理外 2 名が出席した。

事業団は、「定年退職手当試算（平成22年度以前採用者モデルケース）」、「C 7 と事業団との定年退職手当比較」、「改正に伴う支給率早

見表（定年退職）」と題する資料を提示し、採用時期や定年退職時の役職等により各給料表ごとに6から10程度に区分したモデルケースの試算結果を説明するとともに、個人の最終到達号俸には不確定要素があるので、このモデルでおおよその傾向を把握して欲しいと述べた。これに対し組合は、個別の支給見込額が分からないと組合員に説明ができない、実際と支給額が異なっても構わないので個人別の支給額見込みを教えてもらいたい旨要請したが、事業団は、あくまでこの資料で傾向を把握して欲しいというのが今回のお願いである旨述べ、組合の要求には応じなかった。

また、事業団は、退職手当を引き下げる理由について、「退職手当の財源は全額県の補助金である。」、「県と同じ制度だから、毎年度計算して補助金をもらっている。これは、一民間の事業体に、退職手当を県と同率で出していただけているということである。事業団独自制度とした場合は、原資がないので、独自制度では県より退職手当を下げざるを得ない。」、「事業団を含めて3セクはいくつかあるが、今回の県の退職手当見直しで、ほとんどが県と同じ制度に退職手当を直した。」、「事業団が独自にやると言えば、県はどうぞと言うだろうが、3セクで独自の退職手当制度のところは、必ず県より低い水準になってしまっている。」と述べたところ、組合は、県からの引下げ依頼があつてから考えてもよいのではないか、収益を上げる努力を先にするべきではないかと主張した。これに対して、事業団は、開設当初からの県との信頼関係を保ちたい、指定管理を取るために県と制度を合わせる必要があるなどと説明した。

上記の事業団の説明を受け、組合は、①退職手当額を明らかにすることを希望する者のリストを作成するので、それらの者についての退職手当額を個別に明らかにすること、②事業団の退職手当は退職年金職域加算相当部分がないのであるから、それについての譲歩案を事業団が出すこと、③若年層の職員に係る退職手当が明らかに低いことについての対策を講じることをそれぞれ要望したところ、事業団は、希望者に係る算定については持ち帰るが、退職年金職域加算相当部分の譲歩案については非常に難しいなどと回答した。

【甲1、甲12、甲17、乙2、乙3、乙4、乙11】

- (7) 事務折衝が、平成25年4月10日に、事業団会議室で約50分にわたり行われ、組合からはA4副執行委員長、A6書記長、A7書記次長、

A 8 執行委員及びA 9 執行委員が、事業団からはB 3 事務局次長及びB 5 総務職員課長外 2 名が出席した。

事業団は、前記(6)の団体交渉で組合が要求した退職手当額の試算については、組合の要求を受け入れて組合員のうち希望者に退職手当額の試算を行う旨回答し、試算結果は個人情報であるので直接組合員個人に通知することを提案したところ、組合はこれを了承した。なお、同団体交渉で組合が要求した退職年金職域加算相当部分に関する譲歩案と若年層への対策については、事業団は、現段階での回答はない旨述べた。

また、事業団が、退職手当制度が県に準拠している以上、退職手当引下げに追随せざる得ない、県との関係を悪くするわけにはいかない旨述べたところ、組合は「給与制度にしろ、手当にしろ、昇格にしろ、全てが県と同じということであれば退職手当についても県に合わせるということに納得いくかもしれないが、ほかの部分には県よりも低い水準の中で退職手当の削減について県に合わせる必要はないのではないかという意見があり、皆納得できていない。そのあたりについて、もう少し分かりやすい説明がほしい。」と要望した。これに対し、事業団は、「それぞれの立場というものがあるので、うまく妥協点を見つけられればと思うので引き続きお願いしたい。」と述べた。

**【甲17、乙19】**

- (8) 事務折衝が、平成25年5月7日に、事業団会議室において45分にわたり行われ、組合からはA 3 副執行委員長、A 4 副執行委員長、A 5 副執行委員長、A 6 書記長、A 7 書記次長、A 8 執行委員及びA 9 執行委員が、事業団からはB 3 事務局次長及びB 5 総務職員課長外 2 名が出席した。

組合は、交渉を行う上でいくつかの情報をもらいたいとして、①過去5年間の給料表別の離職率、②ラスパイレス指数の提示を要求した。これに対し、事業団は、①離職率の資料は用意する、②事業団は県の制度に合わせてきているのだからラスパイレス指数は今回の改定には関係ないし、データを集める能力もない旨回答した。

また、組合は、上記資料と併せて、改定の影響額についての職員分布表を作成し提示するように求めたところ、事業団は、給料表別に整理した退職手当の平均引下額と併せ、今回最も影響を受ける職員は409万6千円の減、最も影響が少ない職員は207万2千円の減である旨口

頭で説明した。これに対し、組合は、単純な平均値では分かりづらいので、どのくらいの職員がどの程度の減額となるのかが分かるグラフ等の資料を提示することを要求し、事業団はこれを了承した。

上記やりとりを経た上で、組合は、そもそも県に準拠して引き下げることに自体に組合員は誰も納得していない、事業団の退職手当には退職年金職域加算相当部分もないのに国や県と同様に引き下げるのはやり過ぎである旨述べたところ、事業団は、「今回の改定ではどこの3セクも同じように引き下げている。場所によってはもっと引き下げようと検討しているところもある。それなのに、事業団だけが引下げをしないということは通用しない。」「職域加算の部分など、国や県と同じ訳にはいかない。公務員と給与が全く同じでは何のための指定管理者制度か。」と述べた。

【甲13、甲17、乙12】

- (9) 事業団は、平成25年5月9日、退職手当の試算希望者に対し、試算結果を個別に配布した。

【乙5、第1回審問A7証言】

- (10) 事業団は、平成25年5月16日、組合に対し、前記(8)の事務折衝において求められた資料として、過去5年分の自己都合退職者の給料表別退職者数及び離職率を整理した表を提出するとともに、「退職手当改定による影響額の分布（試算希望組合員86人を対象）」と題する資料を組合に提出した。この資料は、退職手当の減額見込みを10万円ごとに区分し、各区分にどのくらいの組合員が該当するかが整理されているものであり、これによると、380万1千円から390万円の減となる組合員が30名と最も多く、次いで390万1千円から400万円の減が20名となっていた。

【乙6、乙7】

- (11) 事務折衝が、平成25年5月17日に、事業団会議室において約1時間30分にわたり行われ、組合からはA3副執行委員長、A4副執行委員長、A5副執行委員長、A6書記長、A7書記次長及びA8執行委員が、事業団からはB3事務局次長及びB5総務職員課長外2名が出席した。

事業団は、前記(8)の事務折衝で要求されたラスパイレス指数を示す資料は、データが一般公開されていないことなどから提出できないと述べた。これに対し、組合は、情報公開制度に則って請求してほ

しいと要求したが、事業団は、給料表が異なる職種については参考にならないし、地域手当の削減等を行っている事業団にとっては比較するにふさわしい資料とはならないなどとしてこれに応じなかった。

組合は、事業団の退職手当の支給額は現状でも低い、退職手当の額を県職員に合わせるよう県から依頼があるのであれば理解のしようもあるなどとして、引下げは県から退職手当を引き下げる旨の通達が出てから検討すればよいのではないかと、その方が組合として納得しやすいことを述べたところ、事業団は、退職手当の額の話ではなく、計算方法の話であるとした上で、「通達は特に来ないだろう。」「既に事業団は改定をここまで引き延ばしてきている。ここまで引き下げずに来てしまった部分については事業団の持ち出しで支払うしかない。なので、出来るだけ早く妥結したいと考えている。」「組合の今の活動は、職員の待遇を守るために必要なことであると思うが、指定管理者としての立場を考えれば、4～5年後に今の活動が本当に職員のためになるとはいえない。」などと述べるとともに、退職手当の引下げは県の補助金等の予算措置の結果にかかわらず不退転の決意で行う旨を告げた。これに対し、組合は、「事業団には高度専門性がある。しかし、給与の削減ばかり繰り返し、人材の流出を続けているようではその専門性すら保てなくなる。」「給与制度再構築により若年世代の昇任昇格基準を下げたとき、これで次回の指定管理は必ず獲得できると約束したはずだ。」「支給率だけ合わせろということでは納得がいかない。」などと主張した。また、組合は、組合員の多くを占める療法士について退職手当減額分を補填する方策は考えられないかと述べたところ、事業団は、一部の職種だけが恩恵を受ける代償措置は認められないとしたうえで「何かサービスや利益の向上に繋がるようなことに対する手当ならば考えようもある。」と述べ、代償措置を双方が検討することとなった。

【甲13、甲17、乙20】

- (12) 組合は、平成25年7月8日、同月30日、同年8月5日及び同月8日に団体交渉の申入れを行ったが、事業団は代償措置を検討しているので待つてほしいとして応じなかった。

【甲17、第1回審問A7証言】

- (13) 事務折衝が、平成25年8月23日、事業団会議室において1時間55分にわたり行われ、組合からはA5副執行委員長、A6書記長、A7書

記次長及びA 8 執行委員外 1 名が、事業団からはB 5 総務職員課長外 1 名が出席した。

事業団は、利用者のサービス向上や収入の増加及び看護師の負担軽減など総合的に勘案したものとして、病棟で療法士が食事や更衣などの場面でリハビリテーション訓練（以下「ADL 訓練」という。）を行う場合に200円の日額特殊勤務手当（以下「ADL 日額特殊勤務手当」という。）を支給することを提案した。これに対し、組合は、それぞれ日額200円では退職手当の減額分を補填するには遠く及ばないので、少なくとも500円以上とすべき旨主張したが、事業団は、ADL 日額特殊勤務手当により退職手当の減額分を全て補填することはできない旨回答した。一方、組合は、定年退職者については現行の調整率を維持し、自己都合退職者については県と同様に引き下げるという案を提案したが、事業団は「定年退職の支給率を据え置いた場合、その差額はあまりに大きい。職員の高齢化が進んでいる現在、今後、定年退職者は多く出るため、その差額を事業団で賄うことは不可能だ。」と述べた。いずれも相手の案を受け入れなかったことから、双方とも相手方の提案を一旦持ち帰り、再度事務折衝を開いて調整することとした。

また、組合が、県から退職手当引下げの指示がないのに自ら退職手当を下げる必要はないなどと主張したところ、事業団は、退職手当は全額県の補助金で賄われており、これまでの県との関係を考えれば退職手当の制度で県を上回ることはできない、退職手当をそのまま据え置くことは非常に目立つなどと述べるとともに、県からの指示等の有無にかかわらず平成25年10月には引下げを実施する旨通告した。

【甲 2、甲13、甲17、乙13】

(14) 平成25年 8 月29日又は同年 9 月10日（日付については、当事者に争いがあり、証拠からはいずれとも特定できない。）に、組合と事業団が行った意見交換において、事業団は、前回の事業団からの提案が精一杯であり、同年10月までに職員に通知して退職手当支給規程の改正を行いたいとし、次の事務折衝で、交渉を終わらせたいと述べた。

【甲17】

(15) 事務折衝が、平成25年 9 月11日に、事業団会議室において 1 時間35分にわたり行われ、組合からはA 3 副執行委員長、A 5 副執行委員長、A 6 書記長、A 7 書記次長及びA 9 執行委員が、事業団からはB 5 総

務職員課長外2名が出席した。

前回の事務折衝において再度調整するとしていた代償措置について、双方とも改めて相手方の案を受け入れられないと回答したため、事業団は、交渉を打ち切り、改正を実施する旨通告したところ、組合は「打ち切って改正するということであれば、改正する合理的な理由を説明してほしい。」と応じ、退職手当が大幅に引き下げられるのにしっかりと説明もなしには納得できないなどと主張した。これに対し、事業団は「これまでの交渉の中でも何度も話してきているが、事業団の退職手当の制度は県に準拠している。また、退職手当の原資は県の補助金で賄っていることを考えれば、県が引き下げたのだから事業団も同様に引き下げなければならないということである。」、「県との予算調整の中で今後の退職手当の動向について回答を求められている。それは、いつから県と同様の支給率に改正するのかという質問と同じことだ。」と述べた。組合は、「県から今後の退職手当の動向を聞かれたら、事業団は平成23年度に給与制度の再構築を実施しており、退職手当については現行の制度のままとしていくと回答すればいいことだ。」、「せめて、県を説得しに行ったが、こういう理由でダメだったとかそういう話を聞きたい。」などと主張したが、事業団は、「ここで、県を上回る支給率とした場合、県からの補助金が付かなければ1人につき400万円はとても大きな金額である。毎年退職者が出るのですぐに事業団経営が破綻してしまう。」、「指定管理という立場もあるし、県とのこれまでの関係もあるので県を説得するといった話は得策ではない。」と述べ、組合の要求を受け入れなかった。

また、組合は、前回の事務折衝以降に改めて検討した代償措置として、①前回提案した自己都合退職者のみ県と同様に調整率を引き下げるとする案は、平成25年度の採用者までに適用することとし、それ以降の採用者は全員新たな調整率に引き下げること、②10パーセントの療法士手当を新設することなどを提案したが、事業団は、①現行の調整率が残ってしまう案は受け入れられない、②手当については給与制度の再構築の中で既に整理済みであり、療法士手当は新設できないと回答し、いずれの案も認めなかった。

組合は、事業団の提案に限定せずに交渉を継続したいと要望したところ、事業団は、①事業団の提案以外のものについては別の機会で話し合いたい、②事業団の案についてのみ交渉していくということであ

れば、平成25年10月末まで交渉は続け、退職手当支給規程の改正は同年12月1日としてもいいと考えている、③それが受け入れられなければ、同年10月1日に同規程の改正を行うべく進めさせてもらう旨回答した。

【甲17、乙14】

- (16) 参事折衝が、平成25年10月2日に、事業団会議室において約1時間25分にわたり行われ、組合からA2執行委員長、A3副執行委員長、A5副執行委員長、A6書記長、A7書記次長、A8執行委員及びA9執行委員が、事業団からはB3労務担当参事及びB5総務職員課長外2名が出席した。

事業団は「基本的な考えとしては、ここで退職手当制度を改正したい。これについて代案を付けるということは本来の話ではない。改正により浮いたお金は当然県に返さなければならないものである。その中で日額特殊勤務手当の提案は、良好な労使関係の維持のために検討し提案したものである。」「この手当は退職手当の改正でいくら浮いたからとか、剰余金があるからとかいう話ではなく、今ある手当のひとつとして支給するもので、指定管理料の中でやっ払いというものである。」「予算の時期にもなっており、これ以上は改正を引き延ばせないと考えている。」「もう少し歩み寄りに向け話し合っていくということであれば、団体交渉の実施を10月下旬くらいを目途とし、職員への周知期間も必要なので、12月1日には施行したいと考えている。」と述べるとともに、組合から提案のあった療法士手当の新設については別の機会に話し合う意向を示した。これに対し、組合は、事業団が提案したADL日額特殊勤務手当について、対象となる訓練を広げてほしい、手当額を1000円程度としてほしいと要望する一方、ADL日額特殊勤務手当ではない別の手当の新設について組合内部で議論し提案したいとして、次回も参事折衝を行うことを要求した。

【甲15、甲17、乙21】

- (17) 参事折衝が、平成25年10月10日に、事業団会議室で約1時間35分にわたり行われ、組合からA2執行委員長、A6書記長、A7書記次長及びA9執行委員が、事業団からはB3労務担当参事及びB5総務職員課長外2名が出席した。

組合は、退職手当の引下げに係る代替案として、①ADL日額特殊勤務手当は1日につき1000円とすること、②同手当については病棟以

外で行う訓練も対象とすること、③5パーセントの療法士手当を新設することを提案したところ、事業団は、①ADL日額特殊勤務手当を1000円とすることは、ほかの日額特殊勤務手当の額とのバランスもあるので難しい、②病棟以外でのADL訓練も手当の対象とするとなると、手当の対象となる訓練の区分けをすることが難しい、③療法士手当の新設ではなく既存の職務手当の見直しとして整理した方が実現性があるので、これについて、世間水準や職種間のバランスなどを精査して、又別の機会に話し合おうと考えていると述べたうえで、これらの組合提案について、持ち帰り改めて回答するとした。

**【乙22】**

(18) 参事折衝が、平成25年10月18日に、事業団会議室において約2時間20分にわたり行われ、組合からA2執行委員長、A3副執行委員長、A5副執行委員長、A6書記長、A7書記次長及びA8執行委員が、事業団からB3労務担当参事及びB5総務職員課長外2名が出席した。

事業団は、前記(17)の参事折衝において組合が要求した3点の提案について、①ADL日額特殊勤務手当の額を1回1000円とすることは、ほかの日額特殊勤務手当とのバランスを欠くことから難しく、300円が限界であること、②ADL日額特殊勤務手当の対象を病棟以外での訓練にも広げ、訓練室で行った訓練にも手当を付けるとすると、特殊な勤務であるという説明が難しくなってしまうこと、③5パーセントの療法士手当の新設については、金銭的には大変難しいが、将来、訓練の有り方を検討する段階で、既存の職務手当の見直しとして話し合うことはやぶさかではないと回答した。

これに対し、組合は、今の状況では組合員の理解を得ることが難しいので、まず先に秋闘でお互いが提案しているADL日額特殊勤務手当や職務手当等について交渉し、その後に退職手当についての交渉を行うことを提案したところ、事業団は、持ち帰り後日回答するとした。

**【甲17、乙23】**

(19) 参事折衝が、平成25年10月22日に、事業団会議室において約1時間20分にわたり行われ、組合からA2執行委員長、A3副執行委員長、A6書記長、A7書記次長及びA8執行委員が、事業団からB3労務担当参事及びB5総務職員課長外2名が出席した。

事業団は、前記(18)の参事折衝において、組合が、まず秋闘で手当

等について交渉してから退職手当の交渉を行う旨の提案をしたことについて、秋闘での交渉には、それなりの時間が必要だと考えることから、秋闘を行ったあとに退職手当の交渉を妥結することはできないとしつつ、①ADL日額特殊勤務手当については200円の提案から300円に増額することとし、4月からの導入に向けて検討する、②既存の職務手当の見直しについては、訓練の有り方や職種間における給与バランスなども含め引き続き検討する、③上記①及び②については参事名の文書で確認してもよい旨回答した。

これに対し組合は、ADL日額特殊勤務手当の内容を団体交渉でもう少し詰めていきたいということになった場合は、交渉を平成25年11月まで継続してほしいと要望したところ、事業団は、回答はお互い変わらないだろうし、これ以上の提案はできないので難しいと回答した。

**【甲17、乙24】**

(20) 第4回団体交渉が、平成25年10月24日に、事業団会議室において約2時間50分にわたり行われ、組合からはA2執行委員長、A3副執行委員長、A5副執行委員長、A6書記長、A7書記次長、A8執行委員及びA9執行委員外組合員約15名並びに上部団体の組合員2名が、事業団からはB3労務担当参事及びB5総務職員課長外2名が出席した。

事業団は、冒頭、組合に対し、改めて退職手当の引下げを実施することの理解を求め、その理由として、①県と同じ制度を適用する団体として退職手当の引下げは避けることはできず、同制度を採用してきた県のほかの外郭団体のほとんどは既に実施済みであること、②C6で年間44億7千万円の赤字を出していると新聞で報じられているなか、県職員を上回る退職手当制度であると説明することはできないこと、③退職手当の財源は全て県からの補助金であり、事業団には、補助金が減額された場合に現制度を維持するだけの財源がないこと、④事業団の給与は県職員より低く、また退職年金職域加算相当部分は廃止しているなどの事情はあるが、それは指定管理の獲得や財源不足等の理由により職員の協力を得て行ったものであること、⑤県から事業団に対して退職手当引下げの指示を行うことはないであろうから、世論や県の意向を考慮して事業団が主体的に判断せざるを得ないことなどを説明した。

これに対し、組合は、「県に準拠しているから、県から下げろと言われる前に引き下げようという説明だったが、ではなぜ給与は事業団独自として県よりも引き下げたのか。」「給与そのものが県よりも下回っているのに、退職手当も引き下げることが納得いかない。」「退職手当で400万円引き下げられるのだから、それに代わるものを提案するのが普通だろう。」「削減ありきの説明は聞いたが、削減されないような訴えかけを県に説明するべきだ。」「県に退職手当については事業団はこういうことで上回っても仕方がないという説明をして、それでも県からダメだと言われたというのならまだ少しは納得できるが、そういうこともなしで削減は認められない。これまでだって十分削減されてきている。」「県を上回ってはいけないという一辺倒の説明だけでは納得できない。」などと主張したが、事業団は、給与については整理済みだと何度も言っているなどとした上で、「退職手当は県の職員も下がったのだから仕方がない。給与については県より事業団の方が低いということは理解しているが、それでも退職手当について県を上回ってやるということはできない。制度として県と同じにしておかなければまずい。」「赤字についてはC6の性質上、県も認めている。だがそれでも退職手当の制度について県を上回ることはできないという当局の判断だ。退職手当の基礎額が県と事業団で同じだった場合に、事業団職員が県職員を上回ることはあってはならない。」「指定管理者となった時点である程度効率性が求められる立場になった。その中で人件費が県と同じというわけにはいかない。次期指定管理のために給与は引き下げさせていただいた。それが退職手当で県を上回ればこれまでの削減が水の泡になりかねない。」「指定管理という制度に対する視点が違うのだろう。」と応じるとともに、予算の調整時期もあることから退職手当支給規程を平成25年11月1日に改正し、同年12月1日から実施する意向である旨述べた。

これを受けて組合は、ADL日額特殊勤務手当のみではなく、より多くの職員のモチベーションが維持できるような具体的な案について検討すること、また、それについて事務折衝や参事折衝で構わないので継続して交渉することを要求したが、事業団は、提案した案以上のものは検討しても出てこないとして組合の要求に応じなかった。組合は、さらに、「まだ1週間あるので、その間にもう一度検討をしてほしい。」と要請したが、事業団は、職員全体に説明する時間が残され

ていないことを理由にこれを拒否するとともに、事業団として検討した結果これ以上の交渉は行わない旨回答したことから、組合は不当労働行為の救済申立てを行う旨告げた。

【甲3、甲14、甲17、乙15】

(21) 事業団は、平成25年11月15日、全職員に対し、「退職手当支給規程の改正について」とする通知を配付した。同通知には、「これまで9か月間にわたり、団体交渉、事務折衝など十数回の交渉を行ってきましたが、残念ながら合意に至りませんでした。」「現在の社会情勢や同様の他の神奈川県第三セクターの状況、指定管理者としての立場などを考慮し、国や県に合わせた規程改正を実施したいと考えています。」との記載があり、これにより、事業団は、平成26年1月1日から県の制度どおりに退職手当の引下げを実施する旨を通告した。

【甲4、甲17】

(22) 事業団は、平成25年11月25日に、退職手当支給規程を改正した。これにより、退職手当の算定に係る調整率が100分の104から、経過措置を経て100分の87に改められることになった。

【乙32】

(23) 組合は、平成25年12月25日に、事業団に対して、「退職手当の削減に対する異議申立書」を交付した。同書面には、「2013年2月より、団体交渉・事務折衝などを行ってきましたが、この間われわれが求める合意できるだけの内容・資料が事業団より示されることはなく、10月24日の団体交渉の際にも、継続交渉を求めましたが事業団は交渉の打ち切りを通告しました。」「今回の事業団の対応は誠に遺憾であり、同意いたしかねます。」との記載があり、併せて、申入事項として「退職手当支給規程の改定を撤回し、団体交渉の再開をはかること」と記載されていた。

【甲5】

(24) 事業団は、平成26年1月1日に、前記(22)で改正した退職手当支給規程を施行した。

【乙32】

(25) 事業団は、平成26年2月21日、組合に対して「平成25年12月25日付け異議申立てについて(回答)」を交付し、退職手当支給規程改正の撤回を求める団体交渉には応じないが、職員の労働条件などに係る必要な交渉については引き続き団体交渉を行う旨回答した。

【甲6】

(26) 組合は、平成26年5月7日付けで、事業団に対して、「団体交渉開催に関する申入書」を送付し、前記(25)の事業団からの回答について、交渉に当たってきた執行委員も含めた全組合員が到底納得できる内容ではないとしたうえで、団体交渉の開催を求めたが、事業団は、同月12日付けで「平成26年5月7日付け申入書について(回答)」を交付し、前記(25)と同様の回答を行った。

【甲7、甲8】

(27) 組合は、平成26年6月17日、本件申立てを行った。

6 本件申立て後の状況

県知事から、平成27年2月5日付けで、事業団あてに「Y事業団の今後のあり方について(通知)」と題する文書が交付された。当該文書の別紙には『『第三セクターを離れた社会福祉法人への移行を目指す』方針を見直し、『引き続き第三セクターとして更なる経営改善に取り組む法人』に位置づけることとする。』、「C6における事業の企画・実施にあたっては、県行政との一体性が特に求められており、かつ長期的、継続的な視点と高度・専門的な知識の蓄積・活用が必要なことから、Y事業団が指定管理者となることが最も適当と認められるため、同事業団を非公募により選定することとなった。』、「平成28年度以降も経営改善計画を策定し、更なる経営改善に取り組むこと。」と記載されていた。

【甲16の2】

第3 判断及び法律上の根拠

1 被申立人が平成25年2月15日に提案した退職手当制度の改定について、申立人と誠実に団体交渉を行ったか否か。

(1) 申立人の主張

ア 本件の退職手当の引下げは、事業団の経営悪化を理由としてではなく、単に県が退職手当を引き下げたから同じようにする必要があるというだけの理由で行われたものであり、なぜそうしなければならないのかについて、事業団は、組合の疑問にまともに答えなかった。

特に、事業団は、退職手当の引下げについて県からの指示がないにもかかわらず引き下げることについて、その必要性や根拠を問うても明らかにしなかった。また、県と交渉する余地があるかどうか質問しても、ただ制度を合わせる必要があると答えるのみであり不

誠実であった。

また、事業団では、退職手当の退職年金職域加算相当部分が廃止されていること及び算定基礎となる給与は独自に引き下げられていることから、退職手当の額は既に県職員より低い額となっており、県に合わせて減額を行う理由はない。このことについて質問しても、事業団は一切回答することもなく、話し合おうともしなかった。

さらに、事業団は、退職手当の引下げを行わなければ、効率性の点で他の民間事業者に後れをとり、指定管理者制度に基づく指定の維持が危うくなると説明するが、効率性については退職手当のみが問題とされるわけではないし、退職手当の額を度外視し、退職手当の制度だけを問題とすることはあり得ない。事業団は非論理的な主張を繰り返すばかりで不誠実であった。

イ 事業団が組合に提出した資料といえ、いずれも、県に準じて退職手当を引き下げる必要性を示すものではなく、そのような資料は一切提供されなかった。また、組合が、退職手当の減額分を賃金で補填することを要求しても、その考えは全くないとして、代償措置について話し合おうとする姿勢を一切見せなかった。

ウ 本件において、交渉はある程度の回数が行われたが、内容としては、前記ア及びイのとおり、形式的に体制を整えるに過ぎないものであり、最終的に、事業団は、一方的に団体交渉を打ち切った挙げ句、更なる団体交渉を拒否した。

エ 以上のことからすれば、退職手当制度の改正に係る事業団の交渉態度は不誠実であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 事業団は、退職手当の原資が全額県からの指定管理料及び補助金であり100パーセント県に依存していることに加え厳しい県財政から指定管理料が年々削減されていることに鑑みれば、県自体が調整率の変更により算定式を変えた以上、事業団もこれに従わざるを得ないこと、県を超える調整率で退職手当を積算すれば県や県民の理解を得られないことを何度も説明していた。

この点につき、組合は、県からの指示がないことを主張するが、国や県が退職手当を引き下げた場合、そこから補助金をもらって運営している団体がこれに倣うのは社会一般で広く見られることでも

あり、県が自身を超える調整率で算定した退職手当を補助金として支出することは考えられない。

また、組合は、退職手当の額が既に県職員より低いとして、県の退職手当に準じて引き下げる必要はないと主張するが、退職手当の「算定方法」が県と同じである以上、県が引き下げればそれに従わなければならないのであって、このことを何度となく組合に説明した。

さらに、事業団が県を超える調整率を維持することになれば、効率性の観点で他の民間事業者に後れをとり、指定の維持が危うくなる。職員の雇用を守るため、指定の維持は必須である。このことについても、事業団は何度も説明した。

イ 事業団は、組合から要求されるたびに資料を作成し提供してきており、組合員全員分の退職手当の額の試算も、組合の要求に応じて受け入れた。資料提供の面でも組合の意向を最大限尊重している。

さらに、事業団は、代償措置として日額200円のADL日額特殊勤務手当を提案し、交渉の過程で増額も提案した。代償措置についてもできる限りの数字を提示している。

ウ 事業団は、約9か月にわたって交渉を行い、その間、団体交渉、参事折衝及び事務折衝は合わせて14回にも及び、長期間、多数回に及ぶ交渉を継続して行うなど誠実に対応していた。

このように、事業団は、なすべきことをなした上で、やむを得ず交渉を打ち切ったのであり、何ら不誠実ではない。

エ 以上のことからすれば、事業団は誠実に団体交渉に応じていたものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、退職手当引下げに係る事業団の交渉態度は、退職手当を引き下げる理由や必要性について十分な説明や資料の提供をしないまま、一方的に団体交渉を打ち切り、さらなる団体交渉を拒否したものであるから、不誠実なものであると主張し、一方、事業団は、県が退職手当の調整率を変更して算定式を変えた以上、事業団としてもこれに従わざるを得ないことを何度も説明し、この間事業団は9か月間にわたり、団体交渉、参事折衝、事務折衝を含め合計14回も応じているので、何ら不誠実ではないと主張するので、以下、事業団の交渉態度が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か判断する。

#### ア 交渉の回数等について

前記第2の5(2)から(8)まで、(11)、(13)及び(15)から(20)までで認定したとおり、事業団と組合は、平成25年2月15日から同年10月24日の間に、退職手当引下げについて4回の団体交渉と11回の事務折衝又は参事折衝(以下「一連の交渉」という。)を行っている。団体交渉では、事業団からは毎回、労務担当参事と総務職員課長が出席し、事業団会議室において2時間から4時間を超える時間をかけて交渉が行われており、交渉回数や時間、出席者等からすれば、一連の交渉は相当程度行われたものとみることができる。もっとも、その場合であっても、事業団の交渉態度や交渉内容等が不誠実であれば、労働組合法第7条第2号の不当労働行為と認められる。そこで以下、事業団の説明の程度、資料の提供等及び代償措置の検討状況についてさらに検討する。

#### イ 事業団の説明の程度について

事業団は、退職手当引下げの必要性を何度も説明したと主張し、他方、組合は、県に準拠して退職手当を引き下げることについての必要性や根拠が明らかにされていないと主張するので、一連の交渉において事業団が行った説明の程度について検討する。

##### (ア) まず、一連の交渉の内容について、改めて確認する。

前記第2の5(2)から(8)まで、(15)及び(20)で認定したとおり、事業団は、①事業団の退職手当が県と同じ仕組みだから補助金が支給されている、②補助金を出している県自体が退職手当の調整率を引き下げるのであるから、県が事業団に従前の調整率による補助金を出すことは考えられない、③事業団のような第三セクターは、今回、ほとんどが退職金制度を県と同様に見直したのだから事業団だけ引き下げないというのは通用しない、④退職手当制度が県に準拠している以上、県の見直しに追随せざるを得ず、県との関係を悪くするわけにはいかないなどと説明した。これに対し、組合は、事業団が給与制度を再構築し、退職年金職域加算相当部分を廃止した結果、既に県と同じ制度になっておらず、退職手当の額も相対的に県より低くなっているとし、このような中で大幅な引下げを行う必要性や県に準じた措置を行う具体的理由を明らかにするよう求めたところ、事業団は、給与制度については過去の交渉で整理済みであるし、退職年金職域加算相当部分の廃

止については職員と合意したものであり、今、話をするのではないなどと述べるとともに、「トータルで考えれば、県の制度を踏まえた方がいいと思う。」、「一番怖いのは、指定管理に指定されないことである。」、「指定管理から離れたら、事業団は解散するしかない。」などと主張した。

また、前記第2の5(4)、(6)、(11)、(13)及び(15)で認定したとおり、組合は、①県から依頼があるのであれば考えようもあるので、県の依頼があつてから考えてもよいのではないかと、②県から指示がないのに自ら引き下げる必要はない、③県を説得するか、従前のまま要求した上で県と交渉して欲しいなどと繰り返し主張したところ、事業団は、県からの通達は来ないという見通しを示しつつ、①県が緊急財政対策で補助金を削減している中、事業団は県よりも高い従前の退職手当のままでいたいというのを通らない、②これまでの県との関係を考えれば退職手当で県を上回することはできないし、説得するといった話は得策ではない、③県との予算調整の中で、今後の退職手当について回答を求められているが、それはいつから引き下げるのかという質問と同じことである、④そのまま据え置くことは非常に目立ち、制度として県と同じにしておかなければまずい、⑤県の補助金等の予算措置の結果にかかわらず不退職の決意で行うなどと回答した。

最終的に、前記第2の5(20)、(22)及び(24)で認定したとおり、事業団は、「退職手当の制度について県を上回ってやるということとはできない。」、「次期指定管理者のために給与は引き下げさせていただいた。それが退職手当で県を上回ればこれまでの削減が水の泡になりかねない。」などと述べ、合意しなくても退職手当の引下げを行う旨の意思を表明した。組合は、「県を上回ってはいけないという一辺倒の説明だけでは納得できない。」などと主張したものの、事業団は、組合の理解が得られないまま、退職手当支給規程を改正し、施行した。

以上、改めて整理した交渉内容及び説明状況等を踏まえ、事業団の説明の程度について以下判断する。

(イ) 県の意向等に係る説明について

一連の交渉において、事業団は、県が事業団に従前の調整率による補助金を出すことは考えられない、県との関係を悪くするわ

けにはいかない、県を説得するのは得策ではないなどと述べるほか、県から今後の退職手当の動向について回答を求められた旨を述べるなど、退職手当の引下げには県の意向を無視できない旨の発言、又は事業団として県との関係性を相当程度配慮したととれる発言を繰り返している。

退職手当の引下げが行われると、前記第2の5(10)で認定したとおり、多数の職員の退職手当が380万円から400万円の大幅な減額となることを見込まれる中、その削減措置を決めた大きな理由として県の意向や県との関係性が大きく関わっているのであれば、組合としては、その県の意向が具体的にどのようなものであるのか確認し、仮に県がそこまで考えていないのであれば少なくとも県に完全に準拠すべく引き下げる必要はないであろうと考えるのは、極めて当然のことである。そのような観点から、組合は、上記疑問を繰り返し述べ、県に要求はできないのか、県からの要請等があったから検討すべきではないのか等を質していたものと考えられる。そうすると、事業団は、県とどのような話になっているのか、県が事業団の退職手当の引下げについてどのような意向を持っているのかを説明し、仮にそれができないのであればその理由を述べ、組合の理解を得るための努力をすべきであった。

しかしながら、事業団は、組合に対して、県の具体的意向、つまり、県と同じ退職手当制度を維持しなければ、退職手当に係る補助金等の交付が受けられなくなると事業団が推測せざる得なかった具体的事情に触れることもないまま、ただ漠然と、県との関係悪化の可能性や信頼性の維持等をいうだけであり、当該具体的事情を述べることができない理由等も何ら説明しなかった。なお、事業団は、県の補助金等の予算措置の結果にかかわらず不転の決意で行うなどと述べるなど、県の意向等は関係なくあくまで事業団が主体的に判断したような説明も行っているところであるが、そうであれば、事業団が当該判断を行った経緯及び根拠が合理的であることの説明をさらに尽くさなければならないところである。しかし、上記で見たとおり、一連の交渉における事業団の説明は、結局のところそれには到底及ばない。したがって、この点に係る事業団の交渉態度は、組合を説得し理解を求めるに足りる態度であるとはいえない。

(ウ) 事業団の退職手当及び給与制度の実態と県に準拠する必要性について

前記第2の1(2)で認定したとおり、事業団は、第三セクターとはいえ民間事業者であるから、事業団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き対等な交渉により決定される関係にあった。そして、前記第2の3(2)から(4)まで及び同4(2)で認定したとおり、事業団の給与制度は、指定管理者制度に移行した後、労使交渉を経て数度の制度の見直しが独自に行われた結果、既に県と比べて引き下げられていることから、給与をベースとして算定される退職金の額は県に比べ相対的に減少している。さらに、事業団の退職年金職域加算相当部分については、指定管理者制度に移行の際に事業団独自の措置として廃止されている。

このような経緯をみれば、少なくとも指定管理者制度に移行した平成18年度以降については、事業団の給与や退職手当を県に準拠するという運用にはなっていない。そうであれば、組合としては、県が退職手当を引き下げたからといってなぜ事業団も準拠しなければならないのかという点について疑問を持つのは当然であるから、事業団は、県に準拠して引き下げる必要性や理由等を組合にできるだけ具体的に説明する義務があったというべきである。

しかしながら、事業団は、給与制度については既に過去の交渉で整理済みであるし、退職年金職域加算相当部分の廃止については職員と合意したもので、いま話をすることではないなどとして議論を拒否し、単に県に準拠することが望ましい旨を述べるばかりであった。このような説明は到底組合の疑問に答えたものということはできない。

(エ) 退職手当の引下げと指定管理者の指定との関連について

事業団は、組合に対し、退職手当を引き下げないと指定管理者の指定の維持が危なくなる旨述べており、この点からも退職手当引下げの根拠を説明したとする。

前記第2の2(1)で認定したとおり、指定管理者制度の目的が経費削減にあることからすると、事業団として効率性を図る必要があり、退職手当を引き下げれば効率性に寄与することは容易に

理解できる。しかし、問題は退職手当を引き下げなければなぜ指定管理者の指定の維持ができないのかという点をどのように説明したかである。組合としては、前記(ア)でみたとおり、県の意向等が理解できないということもあって、なぜ県と同じように退職手当を引き下げなければいけないのかということ、一連の交渉において繰り返し問い質していたのであるから、指定管理者制度における指定管理者の指定基準、県における指定の考え方、本件のようなケースで指定から外れた例等、可能な限りの情報を含めて説明するか、仮にそのような説明ができないのであればその理由を述べるなどの対応をとるべきであった。しかしながら、事業団は、県との信頼関係が大切であることなどを漠然と説明しつつ「一番怖いのは、指定管理に指定されないことである。」「指定管理から離れたら、事業団は解散するしかない。」などと述べるだけであって、上記具体的事情については何ら説明せず、説明できない理由も述べていない。このような対応では、組合は、退職手当引下げの必要性を指定管理者の指定の維持という観点からは理解することはできない。組合にしてみれば、前記第2の5(11)及び同6で認定したとおり、事業団には高度な専門性があると認識していたことに加え、県も、事業団に対する平成27年2月5日付けの通知において「長期的、継続的な視点と高度・専門的な知識の蓄積・活用が必要なことから、リハ事業団が指定管理者となることが最も適当と認められる」と記載していることを併せ考えても理解できないのは無理からぬものであり、この点に係る事業団の説明の程度は、組合に理解を求めるには不十分であったといわざるを得ない。

(オ) 説明の程度に係る検討のまとめ

以上、前記(イ)から(エ)までで検討したとおり、退職手当引下げに係る事業団の説明の程度は、組合を納得させる努力というにはいずれも十分ではない。

ウ 資料の提供等について

事業団は組合の意向を最大限尊重して資料を提出したと主張し、一方、組合は、県に準じて退職手当を引き下げる必要性を示す資料の提出はなかったと主張する。

前記第2の5(2)から(11)までで認定したとおり、組合は、退職

手当引下げに係る理解のため、①過去3年間の定年退職者の平均退職手当額及び平均勤続年数が分かる表、②各組合員の退職手当額の試算データ、③過去5年間の給料表別離職率、④ラスパイレス指数のデータ、⑤退職手当引下げの影響に関する職員分布表等の資料を求めたところ、事業団は、ラスパイレス指数についてはデータが一般公開されていないなどとして提出しなかったが、「給料表別定年退職者平均退職手当額・平均勤続期間一覧」を提出したほか、各組合員の退職手当額の試算データについて、モデルケースでおよその傾向を把握してほしいとしながらも、最終的には各組合員に対して試算データを提示し、さらに、「自己都合退職の給料表別離職率一覧」及び「退職手当改定による影響額の分布」を提出している。このことからすると、事業団は組合の要求に概ね応じていると評価すべきであり、この点については必ずしも不誠実な対応であったとはいえない。

なお、組合は、県に準じて退職手当を引き下げる必要性を示す資料が提供されなかったことをもって不誠実な態度であると主張するが、組合はどのような資料があれば納得できるかを事業団に示していないのであるから、事業団が積極的に組合を納得させるだけの資料を提供しないことのみをもって、不誠実な交渉態度ということはできない。

#### エ 代償措置の検討状況について

事業団は、代償措置について、できる限りの提案をしたと主張し、他方、組合は、代償措置について交渉する姿勢を事業団は一切見せなかったと主張する。

前記第2の5(13)及び(16)から(18)までで認定したとおり、事業団は、組合の要求を受け、代償措置として月額200円のADL月額特殊勤務手当を提案するも、組合が、大幅な退職手当の引下げには遠く及ばないとして月額500円以上又は1000円とすること、病棟以外で行う訓練もADL月額特殊勤務手当の対象とすることを要求した。これに対し、事業団は、他の月額特殊勤務手当とのバランスもあり難しいこと、手当の対象となる訓練の区分けが難しくなることを理由に拒否した。

また、前記第2の5(4)から(7)まで及び(15)から(18)までで認定したとおり、組合は、上記以外の代償措置として、①給与面で退職

手当の減額分に近い金額を補填すること、②若年層の職員に係る退職手当が明らかに低くなることの対策を講じること、③県に準拠して退職手当を引き下げるのは、平成25年度までの採用者が定年退職する場合以外とすること、④療法士手当を新設することなどを要求したが、事業団は、①給与面で退職手当の減額分に近い金額を補填する考えは全くない、②若年層への対策は非常に難しく、現時点では回答はない、③現行の調整率が残る案は受け入れられない、④療法士手当の新設等はできないが、既存の職務手当の見直しということであれば退職手当の引下げとは別に引き続き検討する旨回答し、上記組合の要求をいずれも受け入れなかった。

使用者たる事業団は、組合の要求に応じる義務まで負っているものではないが、要求に応じられないのであればその理由を述べ、組合に理解を得る努力をすることが求められるところである。確かに、事業団は、ADL日額特殊勤務手当に関しては、組合の提案を受け入れることができない理由を述べているが、その余の組合の提案については、具体的理由を述べずに提案を拒否するか、又は退職手当の減額と併せては協議しないとすることなどの対応であったことが認められる。事業団のこれら一連の交渉態度は、組合に理解させ、合意に向けて努力する姿勢を示しているとはいえない。

#### オ 小括

以上を総合すると、事業団が民間事業者である以上、労働条件は労使交渉で決めることが原則となる中、退職手当引下げに係る事業団の交渉態度は、県に準拠する必要性についてただ漠然と述べるのみで、県の意向についても、明らかにしないか、又は明らかにできない理由を述べないなど、組合を納得させる努力というにはその説明の程度は十分ではない。また、資料の提供については概ね対応する一方で、代償措置の検討については合意に向けて交渉する態度というにはなお足りないなど、全体として十分ではなかったと評価せざるを得ない。

事業団は、従前の調整率が残る組合の代償措置の案を受け入れず、不退職の決意で行うなどと述べるなど、県に準拠した退職手当の引下げそのものについては妥協する意思はなく、自らの提案を堅持する意思であったと思われるところ、そのこと自体は必ずしも否定されるものではない。しかし、それであれば、その論拠を示し、自ら

が固執せざるを得ない理由を十分に説明し、組合の説得に努めることが求められるのであって、事業団の交渉態度はこのような努力を尽くしたものと認められない。

したがって、退職手当制度の改定に係る事業団の交渉態度は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 被申立人が平成26年1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

事業団は、団体交渉を打ち切り、退職手当支給規程の改正を強行した。このような組合を無視する行為は、単なる団体交渉拒否だけでなく、それを通じて組合員に無力感を植え付け、組合への結集を阻害して労働組合の弱体化を促すものであり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

退職手当支給規程の改正は、今後も指定管理者としてC6を継続的に管理・運営していくために不可欠な措置であった。これについて事業団は、組合と何度となく交渉を行い、改正の必要性について誠実に説明したのであって、事業団の対応は支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記1でみたとおり、組合は、事業団が提案した退職手当の引下げについて、県に準拠して行わなければならない必要性の説明を繰り返し求めたが、事業団はこれについて具体的な説明を行わず、また、代償措置の検討については十分でないまま、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、組合に対して、退職手当が大幅に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の引下げを実施した事業団の行為は、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おそれがあることから、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、退職手当制度の改定についての組合との団体交渉における事業団の対応は、誠実な対応であったとは言い難いため、労働組合法第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事業団の行為は、組合の弱体化をもたらすおそれがあることから、労働組合法第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でみたとおり、一連の交渉における事業団の対応は労働組合法第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認められる。よって、本件労使関係が今後も継続することも踏まえ、同様の対応が繰り返されることのないよう主文第1項のとおり命じることとする。

なお、組合は、改正の必要性などに係る誠実な団体交渉を命じることを求めているが、退職手当支給規程は既に改正され施行されているところ、事業団は前記第2の5(16)から(19)まで及び(25)で認定したとおり、組合から代償措置として提案のあった手当の拡充に関して交渉を継続する旨述べているので、改めて改正の必要性などに係る団体交渉を命じることはしないが、今後、退職手当引下げの見直しや代償措置等について、誠実な団体交渉が実施されることを強く求めるものである。

また、組合は、退職手当引下げの撤回自体を命じることも求めているが、団体交渉において決せられるべきことであるから、主文のとおり命令することで足りると判断する。

よって、労働組合法第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28年3月30日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 ⑩