

命 令 書

申 立 人 X組合
上記代表者 執行委員長 A 1

被 申 立 人 学校法人Y
上記代表者 理 事 長 B 1

上記当事者間における平成28年道委不第3号Y大学事件について、当委員会は、平成29年6月23日開催の第1830回公益委員会議、同年7月7日開催の第1831回公益委員会議及び同月28日開催の第1832回公益委員会議において、会長公益委員浅水 正、公益委員加藤智章、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同朝倉 靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、被申立人の教職員の期末・勤勉手当に係る団体交渉において、自らの主張に固執することなく、申立人の要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力するなど、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、前記1に係る団体交渉において不誠実な対応を行うことにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載して、被申立人の中央棟の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、

労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 平成27年度期末・勤勉手当に係る団体交渉において、当法人が、貴組合に団体交渉継続の意思がないとして団体交渉を打ち切り、団体交渉を行う意義を実質的に失わせることにより、団体交渉を拒否したこと。
- 2 平成27年度期末・勤勉手当に係る団体交渉において、当法人が、自らの主張に固執し、交渉事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して貴組合の納得を得るよう努力せず、誠実な対応をしなかったこと。
- 3 当法人が、前記1及び2の団体交渉において、団体交渉を拒否したり、不誠実な対応をすることにより、貴組合の運営に支配介入をしたこと。

平成 年 月 日（掲示する日を記載すること）

X 組合

執行委員長 A 1 様

学校法人 Y

理事長 B 1

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）から、平成27年（以下平成の元号を省略する。）度期末・勤勉手当（以下「手当」という。）の支給割合の引下げ及びそれに伴う給与規程改正について、被申立人学校法人Y（以下「法人」

という。)の行為が、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「法」という。)第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、北海道労働委員会(以下「当委員会」という。)に対し、救済申立てがなされた事案(以下「本件救済申立て」という。)である。

2 請求する救済内容

- (1) 法人は、27年6月8日付け札大運第52号で提示した27年度手当の支給割合及びそれに伴う給与規程改正について、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (2) 法人は、27年6月8日付け札大運第52号で提示した27年度手当の支給割合及びそれに伴う給与規程改正について、組合に対して改正理由を資料を示して説明することなく、支給日までに支給しないで遅延させたり、団体交渉を一方的に打ち切ったり、給与規程を支給日に遡って施行したり、一方的に支給したりするなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- (3) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

27年度手当の支給割合の引下げ及びそれに伴う給与規程改正について、法人の行為が、次の不当労働行為に該当するか。

- (1) 法第7条第2号の団体交渉拒否(争点1)
- (2) 法第7条第2号の不誠実団体交渉(争点2)
- (3) 法第7条第3号の支配介入(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

1 団体交渉拒否の成否(争点1)

(1) 組合の主張

法人では、手当の支給割合などその内容を給与規程によって具体的数値を

もって定めている。しかるに、法人は、組合に対し、27年度手当について、同規程で定める支給割合を大幅に下回る不利益変更を通知し、同年度6月期手当に係る団体交渉（以下「団交」という。）において、「組合に団交継続の意思がないと判断せざるを得ない」と決めつけて交渉を打ち切り、同規程を一方的に改正した上、施行期日を遡らせて減額支給を強行した。

また、同年度12月期手当に係る団交においては、重要な交渉課題があることを認めながらも「次年度以降の課題」であると先送りし、残り時間が少ないことを理由として交渉を打ち切り、減額支給を強行した。

以上の法人の行為は、法第7条第2号で定める団交拒否に該当する。

(2) 法人の主張

財政状況が悪化していることから、法人は、同年度6月期手当に係る団交において、給与規程で定めている支給割合を下回る案を提示し、協議・交渉するよう要請したのに対し、組合は、当委員会にあっせんの申請をしたが、交渉と並行してあっせんを受ける組合方針であることはいかがえなかったことや、団交当日になって「本日の交渉には応じられません。」と回答してきた組合の対応からすると、交渉の進展は見込めず、教職員の生活に対する影響を想定すれば、これ以上支給時期が遅延することは望ましくないため、団交継続の意思がないものと判断せざるを得ない旨通知して、団交を打ち切った。

また、組合は、法人の出席理事の代理権限を証する書面を要求したり、手当の削減幅を文書で申し入れなければ交渉に応じないと主張したり、全ての理事会議事録の開示を要求したり、検討の新たな材料もなしに交渉しても埒が明かないと主張したりなどして、不当にこれを拒絶し、不誠実な交渉態度に終始した。そのため、法人は、やむを得ず団交を打ち切らざるを得なかったが、手当支給の大幅な遅延は教職員の生活に重大な影響を及ぼすことが想定されたので、支給割合を確定して支給し、同規程を改正した。

そして、同年度12月期手当に係る団交においては、組合の要求内容が変

遷したため合意に向けての話合いができず、支給予定日が目前に迫ったことから、支給予定日までの妥結は見込めないと判断し、改正済みの給与規程に基づき、規程どおりに手当を支給した。法人は、組合の申入れを一度たりとも拒んだことはなく、組合の申入れがあれば、交渉に応じる用意はあった。

以上のとおり、法人が同年度6月期手当に係る団交を打ち切ったことには正当な理由があり、また、同年度12月期手当に係る団交については打ち切ったことはない。

したがって、法人の行為は、法第7条第2号で定める不当労働行為に該当しない。

2 不誠実団交の成否（争点2）

(1) 組合の主張

法人は、同年度6月期手当に係る団交において、組合に対する不利益変更の申入れを支給日のわずか1週間前に行って交渉時間を十分に確保せず、また、支給日の定めを公然と無視して支給を遅延し、給与規程を一方的に改定した上、施行期日を遡らせて減額支給を強行した。

また、同年度12月期手当に係る団交においては、重要な交渉課題があることを認めながらも次年度以降の課題であると先送りし、今度は支給日までの残り時間が少ないことを理由に交渉を打ち切り、減額支給を強行した。

そして、同年度6月期及び12月期の手当に係る団交のいずれにおいても、法人は、手当減額の必要性や相当性に関する財政的根拠となる資料を提示せず、また、それらに基づいて説明する機会を設けず、さらに財政が^{ひっばく}逼迫していると言いながら役員報酬を切り下げることがせず、その説明もしなかった。

以上の法人の対応は、法第7条第2号で定める不誠実団交に該当する。

(2) 法人の主張

法人は、財政難を理由に手当の減額交渉を継続してきた中で、組合に対し、財政状況及び賃金引下げの必要性等について十分説明していた。赤字財政に

陥っていることについては各種資料から容易に判明していたにも関わらず、組合は、法人に対し、現状維持以上の要求をしたり、法人側出席者の交渉権限を示す理事長の回答がないことを理由に交渉を拒否したり、手当の削減幅を文書で申し入れなければ交渉に応じないと主張したり、全ての理事会議事録の開示を要求したり、検討の新たな材料もなしに交渉しても埒が明かないと主張したりなどして、実質的な団交が行えないようにした。

したがって、法人の行為は、法第7条第2号で定める不誠実団交に該当せず、組合こそが不誠実団交に及んだものである。

3 支配介入の成否（争点3）

(1) 組合の主張

前記1(1)及び2(1)で述べた法人の行為は、法第7条第2号で定める団交拒否及び不誠実団交に該当するとともに、組合を無視し、その弱体化を企図したものであるから、同条第3号で定める支配介入に該当する。

(2) 法人の主張

前記1(2)及び2(2)で述べたとおり、法人の行為は、法第7条第2号で定める不当労働行為に該当しない。団交を含むどの場面でも、法人は、組合及び組合員に対し威嚇的な効果をもたらす言動に及んだことはなく、組合の運営に影響を与え、その活動の自主性を損なうような行動も一切とっていない。

よって、法人の行為は、法第7条第3号で定める支配介入に該当しない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、昭和45年4月1日に結成され、本件申立時の組合員数は約80名であった。

(審査の全趣旨)

(2) 法人

法人は、昭和42年5月6日に設立された学校法人である。同年にB2大学、同43年にB3短期大学を開学し、本件申立時、学長を除く教職員は176名、うち教員は105名であった。

(争いのない事実)

(3) 本件申立て前に当委員会に係属した当事者間の労使紛争

組合は、当委員会に対し、24年から本件申立て前までの間、給与規程の改正等をめぐる法人との紛争につき、あっせん申立てを2回、不当労働行為救済申立て(以下「前回救済申立て」という。)を1回、行っている。

(当委員会に顕著な事実)

2 1回目のあっせん申立て及び受諾までの経緯

(1) 法人は、4年度をピークとして受験生・入学者が減少し、財政状況が逼迫した状況にあるとの認識のもと、労使協議を重ねるとともに、組合に対し、継続して給与等の改定の申入れを行っていた。

(甲37、乙6)

(2) 法人は、大学規模の縮小による再建を企図して、20年3月24日付で「第四次基本計画」を策定し、21年4月から26年度末までの6年間を計画期間とし、教職員を削減することを骨子として、人件費の全体的削減を図ることをその中心的目標に掲げた。

しかし、策定後も、入学者数は定員を大きく割り込んで、損失幅が大きくなり、同計画は財政面において挫折した。

(甲5、37、乙17、審査の全趣旨)

(3) 法人と組合は、20年11月27日に労働協約を締結し、就業規則(給与規程を含む。以下同じ。)もそれと同内容に改正した上、これらを同年12月1日から施行して、賃金等の労働条件を規律していた(手当については、6月期

及び12月期の各支給割合と支給日が、給与規程により具体的数値をもって定められていた。)

その後も、法人は、組合に対し、給与等の改定の申入れを続けていた。

(甲5、乙6、審査の全趣旨)

- (4) 19年度から22年度までの手当の年間支給割合は、19年度が4.75か月、20年度が4.60か月、21及び22年度が4.40か月であったが、支給割合が下がる都度、その内容に合わせて給与規程が改正されていた。

組合と法人は、22年11月29日付け覚書を締結し、23年度手当の引下げにつき交渉を継続することとし、併せて経営責任の問題につき議論することを確認した。

(法人第3主張書面添付の資料19、甲5)

- (5) 法人は、組合に対し、23年3月1日付け文書で、同年度からの給与制度や労働協約書の改正等を申し入れた。

法人から申し入れられた同年度手当の年間支給割合は、6月期1.90か月、12月期2.05か月の合計3.95か月であった。

(甲5、乙6)

- (6) 前記(5)の申入れ後、組合と法人は、継続して交渉を行ったが、同年5月30日に行われた団交を最後に、法人のB4専務理事は団交に出席なくなり、以後、法人を代表する団交担当者はB5理事とB6理事になった。

(甲5)

- (7) 組合と法人は、同年6月3日付けで、同年6月期手当を1.95か月、加給金を0.35か月とする旨の合意書を締結するとともに、同年度12月期手当の支給割合については、引下げをめぐって交渉を継続する旨の覚書を締結した。

加給金は、給与規程や労働協約に根拠規定はないが、それまで組合と法人が協議し合意の上支給されてきたものであった。

(甲5)

(8) 組合と法人は、同年7月28日、労使懇談会を開催した。

その席上、法人は、前記(5)の同年3月1日付け文書による給与制度等の改正の申入れに対し、組合から回答がなく協議が進展しなかったことから、組合に対し、それに対する回答書を同年8月末までに出すよう求めるとともに、期限までに回答が得られない場合には、交渉を行う意思がないものとみなす旨告げた。

これに対し、組合は、8月は試験がありその後は休みになるなど、組合の執行部全員が集まることが困難であるとして、上記期限が経過した後も回答書を提出しなかった。

(甲5)

(9) 同年9月13日及び14日、法人は、C事業団（以下「事業団」という。）から経営診断の結果報告を受け、法人の財務分析に関する事業団の資料（以下「事業団資料」という。）を入手した。

(甲5、乙20の1ないし3)

(10) 同月16日、法人は、同日付け文書で、全教職員に対し、法人の現状等について、「B2大学の再生に向けた取り組みについて」と題する文書を発出して、事業団から厳しい指摘を受けた旨通知するとともに、事業団資料のダイジェスト版（以下「ダイジェスト版」という。）を学内のイントラネットに掲載した。

また、法人は、同月21日には、学部長等教学役職者を対象に、ダイジェスト版を提示の上説明した。

(甲5、乙9)

(11) 法人は、同月27日、組合に対し、事業団資料やそのダイジェスト版のほか、「B2大学専任教員の年齢別平均年収分布」、「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」と題する書面等によって財政状況の説明をした。

さらに、同月29日には、全教職員を対象とした説明会を開催し、ダイジェスト版により財政状況を説明した。

(甲5、乙13、15、45)

(12) 同年10月6日、団交が行われ、法人は、組合に対し、24年1月5日をもって前記(3)の労働協約を解約する旨通告した。

(甲1、5)

(13) 同年10月24日、法人は、全教職員に対し、事業団から講師を招いた説明会を開催し、事業団が作成した資料により財政状況を説明した。

(甲5、乙19)

(14) 同年11月25日、団交が行われ、組合と法人は、同年度12月手当2.25か月分、加給金0.35か月で妥結した。これにより、同年度手当の年間支給割合は、6月期手当の1.95か月分(前記(7))と合わせて、4.2か月となった。

この席上、法人は、理事長及び専務理事を含む教職員の年収一覧を提示し、給与水準を説明した(年収一覧は説明後に回収)。

その後、法人は、手当に関する給与規程を、上記と同内容の6月期1.95か月、12月期2.25か月、年間支給割合4.2か月に改正した。

(甲5、乙22、審査の全趣旨)

(15) 法人は、組合に対し、24年度手当の年間支給割合につき、24年5月15日付け文書で、同年度手当の年間支給割合につき、23年度の4.2か月(6月期1.95か月、12月期2.25か月)から、3.0か月(6月期1.4か月、12月期1.6か月)に引き下げる旨通知し、併せて団交の開催を申し入れた。

(甲5、8)

(16) 同月25日、団交が行われた。

法人は、17年度から23年度までの貸借対照表、消費収支計算書、資金収支計算書等の書面により、赤字が続いていること、24年度の人件費比率が66パーセントに及んでいること、施設整備費や教育研究費の削減は限界であること、同年度の新入学生の定員未充足部分が30パーセントなので6

月期手当も30パーセント減額すること等を説明したが、組合の財政計画を立てる提案に否定的な見解を示した。

なお、組合のA2執行委員長代理（当時）は、上記団交において、資料の閲覧につき法人と約束したが、約束の日時に現れず、その後、再度閲覧を求めることはなかった。

（甲5、乙42）

(17) 同月30日の団交で、法人は、組合に対し、第四次基本計画に係る財政見直しについて説明した。

（法人第3主張書面添付の資料8）

(18) 同年6月5日、法人は、組合に対し、前記(15)の文書で申し入れた同年度手当に係る年間支給割合3.0か月の提案を引き上げて3.5か月とすること、うち6月期手当を1.65か月にすることを提案し、同月20日、6月期手当を暫定支給した。

（甲5）

(19) 同月25日、法人は、教学評議会において、23年度貸借対照表等の書面によって財政状況を説明し、また、同月28日には、全職員を対象に説明会を開催し、「B2大学の財政状況」と題するパワーポイントデータ等によって財政状況を説明した。

（甲5、審査の全趣旨）

(20) 同年7月18日、組合は、当委員会に対し、①誠実団交の促進、②労働協約書の有効性の確認、③同年度6月期手当及び加給金の速やかな完全支給を調整事項として、あっせんを申請した。

（甲2の2、甲5）

(21) 同年8月24日、当委員会においてあっせんが行われ、組合と法人は次のあっせん案を受諾し、法人は前記(18)の暫定支給分との差額を支給した。なお、あっせん案の支給割合は、6月期手当及び加給金をトータルに考慮した金額であった。

記

- 1 法人は、同年6月期手当の支給割合を1.98ヶ月分とし、既払い分との差額を速やかに支給する。
- 2 労使双方は、労働条件の変更について、今後とも誠意を持って協議するものとする。

(甲2の1、2の2、甲5)

3 前回救済申立てに至る経緯及び発出された命令の内容

- (1) 法人は、前記2(21)の当委員会のあっせん案を受諾する前に、24年7月26日及び同年8月23日の常勤理事会で、給与規程等の改正を審議した。

(乙50)

- (2) 法人は、同年9月4日付け文書で、組合に対し、前記(1)の給与規程等の改正を通知した上(施行日は同年11月1日。ただし一部は25年4月1日。)、労働基準法第90条(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)に基づく意見書の提出を要請し、24年9月25日までに提出されない場合は黙示の同意があったものとする旨告げた。

上記改正内容は、法人が23年3月1日付け文書(前記2(5))により組合に申し入れた内容と比較して、労働条件をより一層不利益に変更するものが含まれていた。

そして、手当に関する改正は、年間支給割合を4.2か月から3.83か月に引き下げて、6月期に1.98か月、12月期に1.85か月に支給するとされるとともに、新たに「ただし、財政状況の著しい悪化、その他やむを得ない事情がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。」との規定が追加されていた。

(甲3、5、乙55)

- (3) 24年9月13日、団交が行われ、法人は、同月4日付け文書で通知した前記(2)の給与規程等の改正について説明した。

これに対し、組合は、組合との協議を経ず給与規程を変更し、労使の合意なく一方的な実施をすることは不当であることや、改正内容にはそれまで協議されていない事項や従来 of 法人の提案とは異なる内容が含まれていること等を主張した。

(甲 5)

(4) 組合は、同月 26 日付け意見書で、法人が労働協約につき協議をしないまま給与規程の先取り改正を一方的に決定することは不当である旨を記載し、法人に提出した。

(甲 5)

(5) 法人は、教職員に対し、同年 10 月 1 日付け文書で、改正した給与規程を同年 11 月 1 日（一部は 25 年 4 月 1 日）から施行すること等を通知した。

(甲 5、審査の全趣旨)

(6) 24 年 11 月 8 日、団交が行われた。

組合は、同年度 12 月期手当として、給与規程改正前の 2.25 か月分に加給金を加えた支給を求めたが、法人は、財政状況が悪化しているので、改正した給与規程（前記(2)、(5)）に基づき、1.85 か月分を支給すると述べた。

これに対し、組合は、人件費以外の支出を減らすよう求めたが、法人は、人件費以外の支出を減らすことは限界であり、そのことはこれまで説明してきていると回答した。

(甲 5)

(7) 法人は、教職員に対し、同年 12 月 4 日付け文書で、改正した給与規程で定める 1.85 か月分を 12 月期手当として支給することを通知し、翌日、支給した。

これにより、法人は、同年度 6 月期手当として 1.98 か月（前記 2(21)）、12 月期手当として 1.85 か月の合計 3.83 か月の手当を支給した。

(甲 4、5)

(8) 25年1月28日、団交が行われたが、法人は、前記(7)の12月期手当の支給につき、改めて本支給である旨主張した。

(甲 5)

(9) 同年2月21日、組合は、当委員会に対し、給与規程改正等について法人が改正理由を資料で示して説明することなく、団交継続中に一方的に施行するなどしたとして、前回救済申立てをした。

(甲 5)

(10) 当委員会は、前回救済申立てに対し、26年10月10日付けで、次の内容の一部救済命令を発し、同命令は確定した。

記

1 法人は、法人の給与規程の改正及び教員の勤務延長者任用規程の改正に係る団交につき、23年3月に申入れをしていた労働条件の不利益変更の内容を更に不利益なものに変更する理由のみならず変更内容が適正なものであることを説明するとともに、必要に応じて資料を提供するなどして誠実に対応しなければならない。

2 法人は、前記1に係る団交において不誠実な対応をすることにより法人の運営に支配介入してはならない。

3 文書掲示（詳細略）

(以下省略)

(甲 5)

(11) 当委員会が前記(10)の命令を発出した理由は、大要次のとおりであった。

ア 24年9月に法人が申し入れた規程改正が問題になっているところ、これと法人が23年3月に申し入れた内容を比較すると、24年9月の申入れ内容は労働条件をより一層不利益に変更したものが多数あり、既にこの改正規程を施行する旨通知している以上、法人は、規程改正の必要性のみならず変更内容が適正であることを説明するとともに、必要に応じて資料

を提供するなどして誠実に対応する義務がある。

イ 法人は、同年9月に申し入れた規程の改正につき、財政状況の健全化のため人件費削減が必要であることを説明するだけでなく、上記規程改正が財政状況の健全化にどの程度寄与し、今後どのように財政状況を健全化していくのか、財政状況の見通しや中長期的な経営方針などを明らかにするなどして、上記規程改正によって労働者の被る不利益の程度が必要以上に過大なものではなく、また、特定の労働者だけが不利益を被るものではないなど、経過措置や代替措置などの他の施策も含めて上記規程改正が財政状況を健全化する施策として適正なものであることを説明しなければならない。

ウ しかし、法人が組合に提供し閲覧させた資料は、20年3月に策定された第四次基本計画に係る財政見通しや23年9月に入手した事業団資料に基づくものにとどまり、24年9月の規程改正の内容を折り込んだ資料等は提示しておらず、23年3月の申入れを超える労働条件の更なる不利益変更をするに至った理由を説明するための上記規程改正に関する財政状況の見通しを示したとはいえない。また、法人は、第四次基本計画の進捗状況が当初の想定とは乖離していることを認識していながら、その代替となるような計画の策定や新たな中長期的な経営方針を明らかにしていない。

エ さらに、法人は、上記規程改正によって労働者の被る不利益につき、単に財政難を繰り返すのではなく、その理由や必要性の論拠、さらには激変緩和措置の有無等に関する情報を提供したりなどしておらず、十分な説明とはいえない。

オ 以上からすると、法人は、専ら事業団資料によって財政状況の健全化のため人件費の削減が必要であることを説明するにとどまり、労働条件の更なる不利益変更につき、改正を早急に実施することが必要であり、かつ適正なものであることを十分説明するなどして組合の理解を得るよう努めたとはいえない。

カ よって、法人の行為は、法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(甲5)

4 27年度6月期手当に係る団交の経過

- (1) 法人は、24年度から26年度の間、改正した給与規程（前記3(2)、(5)）に基づき、6月期手当として1.98か月分、12月期手当として1.85か月分の合計3.83か月分の手当を支給した。

(B5証言・第2回審問調書17頁)

- (2) 法人の24年度から26年度までの間の帰属収入額、消費支出額等の推移及び27年度当初予算の帰属収入額及び消費支出額等は、次のとおりであった。

ア 24年度

帰属収入額	43億5,423万7,738円
消費支出額	47億8,937万5,199円
当年度消費収入超過額	△5億6,271万3,162円
翌年度繰越消費収入超過額	△26億2,002万9,055円

イ 25年度

帰属収入額	38億5,983万8,965円
消費支出額	41億5,332万8,462円
当年度消費収入超過額	△3億3,486万9,604円
翌年度繰越消費収入超過額	△29億5,489万8,659円

ウ 26年度

帰属収入額	33億4,501万4,934円
消費支出額	38億9,748万5,710円
当年度消費収入超過額	△6億5,315万780円
翌年度繰越消費収入超過額	△34億804万9,439円

エ 27年度当初予算

帰属収入額 32億9,785万5,000円

消費支出額 38億9,919万4,000円

当年度消費収入超過額 △7億4,578万5,000円

翌年度繰越消費収入超過額 △41億7,776万3,000円

(甲37、乙70、71)

(3) 26年12月16日、法人は、組合に対し、次の資料を提供した。

ア 「経営相談資料（抜粋）」

イ 「25年度決算資料（消費収支計算書、資金収支計算書、貸借対照表）」

ウ 「26年度予算資料（消費収支予算書、資金収支予算書）」

このうち上記アの資料は、23年9月に法人が入手した事業団資料の抜粋であり、同月29日に法人が全教職員を対象とした説明会の開催の際に、説明用の資料として用いたものであった（前記2(11)）。

また、イ及びウの資料は、25年度決算と26年度予算の数字を示すものであった。

(法人第3主張書面添付の資料10、11、審査の全趣旨)

(4) 27年1月14日、法人は、組合に対し、26年3月24日開催の学群会議（教員役職者で構成する最高教員組織）で配布した「2014年度の（教学）予算編成に向けて」と題する資料を提供した。この資料は、26年度の教学（教育・研究）に関する予算に関するものであり、在学生の減少に伴う学費等納付金の減収を予測して、29年度までの財政を試算したものであった。

(法人第3主張書面添付の資料12、審査の全趣旨)

(5) 27年1月16日の団交で、法人は、組合に対し、「25年度補正予算書（案）」、「26年度予算書（案）」を交付した上、同月14日に提供した前記(4)の「2014年度の（教学）予算編成に向けて」を用いて説明し、過去数年間の財政推移とともに29年度までの試算を明示した。

(法人第3主張書面添付の資料13、審査の全趣旨)

(6) 同年3月30日、法人は、組合に対し、次の資料を提供した。

ア 「26年度補正予算(案)」

イ 「27年度予算(案)」

ウ 「27年度教学予算一覧」

エ 「2015年度の(教学)予算編成に向けて」

このうちウ及びエの資料は、教学(教育・研究)の予算に関するものであり、ア及びイの資料は、26年度補正予算と27年度予算の数字であった。

(法人第3主張書面添付の資料14、審査の全趣旨)

(7) 同年4月9日、法人は、組合に対し、「B2大学の財政」、「平成22年度以降のB2大学の財政について」と題する資料を提供した。

前者は、第四次基本計画の推移の概略を示したものである。また、後者は、前者の補足であるが、人件費については、人件費比率が上昇し、高止まりしていることから、可能な限りの人件費削減が急務であることが記載されていた。

(法人第3主張書面添付の資料15、16、審査の全趣旨)

(8) 同月10日、予備折衝を行い、法人は、組合に対し、「26年度補正予算」及び「27年度予算」の資料を交付した。

「26年度補正予算」は当該年度の補正予算及び決算に関する表、「27年度予算」は当該年度の当初予算に関する表であった。

(法人第3主張書面添付の資料17、審査の全趣旨)

(9) 同月21日、法人は、事務職員向けの説明会を開催し、「経営の状況等について」と題する資料をパワーポイントで説明し(同資料は配布しなかった。)、厳しい財政状況のもと、一層の人件費削減が必要であることを訴えた。

この説明会には、A2書記長をはじめ組合の執行役員も数名参加した。

(法人第3主張書面添付の資料18、審査の全趣旨)

(10) 同月23日、財政状況の説明等の団交を行うため、労使双方が会場に参集

したが、それまで法人を代表していた交渉担当者のうちB 6 理事がB 7 理事に交代しており、そのことで、組合から、出席理事の交渉代表権限につき疑義が出され、法人は、証明を得るため急きょ理事長と連絡をとろうとしたができず、そのまま組合は退席し、団交は流会になった。

(乙 8 7、A 3 陳述・第 1 回審問調書 1 4 頁、A 2 証言・第 1 回審問調書 4 9 頁)

(11) 同月 2 8 日、法人は、教員向けの説明会を開催し、前記(9)と同様の資料を用いて説明した。

(法人第 3 主張書面添付の資料 1 9、審査の全趣旨)

(12) 同年 5 月 2 1 日、財政状況の説明等に係る団交が開催され、この日の団交でも、組合は、法人に対し、交代したB 7 理事の代表権限を証する書面を求めたものの、その点は棚上げして、協議が行われた。

そして、法人が事前提供していた「B 2 大学の財政」及び「平成 2 2 年度以降のB 2 大学の財政について」と題する資料により（前記(7)）、冒頭の二十数分間、法人から、第四次基本計画が挫折したことや更なる支出削減をしなければならぬことの説明がなされた。

これに対し、組合は、これまで説明していない事柄に重点をおくよう要請したが、法人の説明には新たな点がないと判断したため、質問をしなかった。

組合は、財政悪化の原因及び今後の財政計画につき法人の見解を知りたいと考えて、法人に対し、理事会議事録を開示するよう求めた。

続いて、他の議題につき団交が行われ、組合のA 3 執行委員長（当時。以下「A 3 委員長」という。）が団交終了を宣言した直後に、法人のB 5 理事から、同年度の 6 月期手当の支給日が 6 月 1 5 日に迫っているが、これについての協議はいつ開始するのか、法人としては手当の削減を考えているので、5 月末には協議を始めたい旨の申入れがなされた。

その申入れに対し、組合は、法人が手当について従来と異なる主張をしたのであれば、文書で組合に申し入れる必要があると述べ、当該申入れを受

けた後に協議することにしたい旨返答した。

(法人第3主張書面添付の資料15, 16, 甲31, A3陳述・第1回審問調書15頁)

(13) 組合は、法人に対し、同月25日付け要求書で、同年度の6月期手当につき、前年度6月期手当と同じ1.98か月分を支給するよう要求した。

(甲6)

(14) 法人は、組合に対し、同月27日付け文書で、法人の財政状況を考えれば組合要求の1.98か月分を受け入れられないとし、24年度交渉における法人側の当初提案を念頭に早急な妥結を希望する旨回答した。

(甲7)

(15) 同月28日、同年度6月期手当に係る団交が行われた。

法人のB5理事は、24年12月4日付けで法人が出した文書(前記3(7))を組合に示し、同年度手当の交渉において法人側が当初提案した年間支給割合が3.0か月であることを説明したが、当該文書には、「法人が……想定していた年間支給割合は3.5」、「今年度の年間支給割合は3.83」といった記載が見られたものの、法人の当初提案が3.0か月であることを示す記載はなかった。

そのため、組合は、法人に対し、口頭ではなく文書で明示しなければ議論にならないこと等を指摘して、法人の提案を文書で申し入れるよう要求したが、B5理事は、23年度から交渉を担当してきたがそのような文書を提出したことはないとの誤った返答をした。

組合は、過去に法人から文書による申入れをしてきたことがあると説明したが、B5理事は、24年5月に法人が年間支給割合3.0か月を初めて提案したときも口頭であり、文書による申入れではなかったと譲らず、そのような文書が存在するかどうか確認してみると述べた。

また、組合から、27年度手当につき、法人が年間支給割合3.0か月を提案する根拠資料の提出を求めたのに対し、法人は、基本的なものは出して

いるが、それ以前の資料も必要であれば交付すると回答した。

なお、組合が前回団交で要求した理事会議事録の開示に対し、法人は、開示しない旨返答した。

(甲4、22の1、22の2)

(16) 同月29日、法人の理事長が交代した。

(乙87)

(17) 同年6月1日、法人は、組合に対し、法人が組合に出した24年5月15日付け文書(前記2(15))の写しを手交した。その文書には、法人が組合に対し、同年度手当の年間支給割合を4.2か月から3.0か月に引き下げる旨申し入れる旨記載されていた。

(甲8、乙87)

(18) 27年6月4日、同年度6月期の手当に係る団交が行われ、法人は組合に対し、次の資料を提供した。

ア 「2015年3月23日学群会議説明資料：2015年度の(教学)予算編成に向けて」

イ 「H26年度決算書」

ウ 「H27年度予算書」

エ 「平成27年度期末・勤勉手当の削減について(資料)」

そのうちエの資料は、同年5月28日から始まった同年6月期手当に係る団交の中で、法人が組合に示した資料の中で、手当の支給割合に直接関係する唯一のものであった。それには、24年5月に年間3.0か月への削減を申し入れたことや、人件費比率が財政を圧迫する要因となっており、現状の年間3.83か月の支給は無理なので削減をお願いしたい旨記載されていたが、3.0か月に提案する具体的根拠を示す説明はなかった。

その席上、組合は、法人に対し、法人の理事長が代わったので、新理事長名で手当の支給割合を明示するよう求めた。

(法人第3主張書面添付の資料20、甲23、乙57、B5証言・第2回

審問調書 4 頁)

(19) 法人は、組合に対し、同月 8 日付け文書（札大運第 5 2 号）で、法人が考えている同年度手当の支給割合（年間 3. 0 か月）及びその内訳（6 月期 1. 4 か月、1 2 月期 1. 6 か月）を新理事長名で文書回答した。

（甲 9）

(20) 法人は、職員に対し、同月 9 日付け文書で、組合との交渉が妥結に至っていないことを理由として、同月 1 5 日支給日の同年度 6 月期手当の支給を見送ることを通知した。

（甲 1 0）

(21) 同月 1 1 日、同年度手当に係る団交が行われた。

その席上、法人は、年間 3. 0 か月を支給割合とする旨を新理事長名で出した文書回答（前記(19)）が、6 月期手当 1. 9 8 か月の組合要求（前記(13)）に対する回答であると説明した。

組合は、法人に対し、新理事長名による前記文書回答が組合に対する申入れの趣旨を含むのかと質問したが、法人からは、組合の要求に対する回答である旨の返答がなされた。

それに対し、組合は、2 4 年度から 2 6 年度までの間、6 月期 1. 9 8 か月及び 1 2 月期 1. 8 5 か月の年間 3. 8 3 か月分の支給を受けているところ、2 7 年度の支給割合を 3. 0 か月とする今回の法人回答は、給与規程で定める支給割合を削減する不利益変更にあたるので、協議のスタートラインに立つための正式な申入書を提出するよう求め、それが提出されなければ協議できないと主張した。

（甲 2 4 の 1、甲 2 4 の 2、A 3 陳述・第 1 回審問調書 1 7 頁）

(22) 同月 1 5 日、6 月期手当の支給日であったが、法人は、支給しなかった。

（甲 1 1、B 5 証言・第 2 回審問調書 2 2 頁）

(23) 同月 1 5 日 1 5 時ころ、法人の人事担当係員は、組合の A 2 書記長に対し、電子メールで、B 5 理事からの伝言であるとして、次回団交日時を目途を教

えてほしいと送信した。

(甲 3 3、乙 5 8)

(24) 同月 1 5 日 1 8 時 3 6 分ころ、A 2 書記長は、法人の人事担当係員に対し、前記(23)の電子メールについて、「行き違いがあるようです。1 1 日の団体交渉の席では、次回の交渉について事務局と打ち合わせてほしいと理事述べましたが、検討の新たな材料もなしに交渉をしてもラリがあかない(事務局なにを準備するのかが不明)と小生は申し上げました。そのまま本日に至っています。」(原文ママ)と電子メールで返答した。

(甲 3 3、乙 5 9)

(25) 同月 1 6 日 1 4 時 6 分ころ、法人の人事担当係員は、A 2 書記長に対し、電子メールで、B 5 理事からの質問として、検討の新たな材料とは何を指すのか、同月 4 日の団交で法人から組合に資料を提供したが、組合の分析や評価の結果はどのように知らせてもらえるのかとの質問を送信した。

(甲 3 4)

(26) 同月 1 6 日 1 8 時 2 5 分ころ、A 2 書記長は、法人の人事担当係員に対し、前記(25)のB 5 理事の質問に対する回答として、「検討の新しい材料」とは、6 月期の支給割合を削減の理由を付して文書で組合に申し入れること、また、前回法人から示された支給割合では教職員の生活に重大な打撃となるため受け入れられない旨を既に表明しているので、法人でこの点を配慮し再考した提案をしなければ協議をしても進展が見込めないこと等を記して、電子メールで返信した。

(甲 3 4)

(27) 同月 1 7 日 1 4 時 5 2 分ころ、法人の人事担当係員は、A 2 書記長に対し、前記(26)の同書記長からの電子メールにつき、B 5 理事のコメントとして、法人としては年間 3. 0 か月から交渉を始め、互いに歩み寄ることを希望して早急な団交をお願いしているし、法人の回答もそれ限りのものではないことを伝えていること、手当削減の理由は財政事情の悪化がほとんど唯一の理

由であり、そのことは何度も説明しており、求めに応じて最新のデータを示していること、早期に交渉を開始してほしいこと等を記して、電子メールで返信した。

(乙3)

(28) A2書記長は、法人の人事担当係員に対し、前記(27)のB5理事のコメントは前記(26)の組合の見解に対する回答になっていないこと、新しい材料の提供もないゼロ回答であり、24年6月期手当の交渉時よりもさらに後退した不誠実な姿勢であることを記した電子メールを送信した。

これを受けた法人の人事担当係員は、同月18日9時32分ころ、同理事に対し、同書記長から上記内容の返信が届いたことを報告した。

(乙3)

(29) 同月18日13時3分ころ、法人の人事担当係員は、A2書記長に対し、前記(28)の同書記長からの電子メールに対するB5理事の返答を送信した。

その中で、B5理事は、法人としては年間支給割合3.0月にこだわって交渉するつもりがない旨何度も伝えていること、24年度の交渉で法人は最大限3.5か月まで歩み寄った提示をしたこと、法人の姿勢が24年6月期手当の交渉時よりも後退したとする組合主張の根拠を示してほしいこと、1日も早い交渉をお願いしたいこと、事務折衝等を通じて具体的な新しい材料について直接伝えてほしいことを求めた。

(乙3)

(30) 同月18日付け文書で、法人のB5理事及びB7理事は、教職員に対し、組合が再三の団交の要請に応じてくれないことから手当につき妥結に至っていないが、組合と妥結したら6月期手当の支払いをしたい旨説明したメールを送信し、支給の遅延に対し理解を求めた。

(甲11、乙3)

(31) 同月18日18時42分ころ、法人の人事担当係員は、B5理事に対し、A2書記長から、同理事の前記(29)の電子メールに対する返答として、組合

が求めているのは6月期手当であり、年間支給割合ではないので、同メールは組合が求めている事項の回答になっていないこと、教職員の6月ローンの支払期日が迫っているので、法人の責任ある対応を求めることを記した返信が届いた旨報告した。

(乙3)

(32) 同月19日13時2分ころ、法人の人事担当係員は、A2書記長に対し、電子メールで、同書記長の前記(31)の電子メールに対するB5理事の返答として、法人は一貫して年間支給割合での交渉・妥結を求めてきており、今回もその枠組みで交渉すること、法人は3.0か月から始めて互いに歩み寄る交渉をお願いしていること、法人がメールでのやりとりで回答することはないこと等を送信した。

(乙3)

(33) 組合は、法人に対し、同月24日付けの文書で、6月期手当を前年どおりに直ちに支給すること、教職員の6月のローンの支払期日について法人が責任ある配慮を行うこと、手当の本来の性格を確認し、次年度の年間支給割合の抜本的検討をめざして協議し、12月期分はこの中で扱うこと等を要求した。

(甲12、乙3)

(34) 法人は、B5理事及びB7理事名による同月24日付け文書で、教職員に対し、法人は早急な交渉を重ねることにより年間支給割合について一定の水準の妥結を望んでいるが、組合からさまざまな要求や新たな交渉事項が次々と提示されるため、その後の交渉に進展がみられず、大変遺憾な状況になっていること、^{ひっぼく}逼迫した財政状況を看過することはできないので、引き続き組合に対し団交を申し入れていること等を説明した上、手当支給に至っていない状況について理解を求めた。

(甲13、乙3)

(35) 同月24日、A2書記長から法人に対し、次回団交を同年7月2日に開催

することを考えている旨の連絡があった。

これに対し、法人は、同年6月25日9時44分ころ、同書記長に対し、早めに交渉を持ちたいとして、同月29日または30日の団交開催を打診した。

他方、組合は、同月25日付けの「B2大学教職員組合ニュース」で、同月15日の支給日を過ぎても6月期手当を支給しない法人の行為は、組合に対する不当労働行為に当たるだけでなく、非組合員の権利も侵害する不法なものであること、組合は過去に法人の不当労働行為に対して当委員会にあっせんと救済を求めたが、その経緯を踏まえ、今回の手当支給延期に対して断固たる措置をとること等を記載した。

(甲35、乙3、63)

(36) 同月26日16時23分ころ、A2書記長は、法人の人事担当係員に対し、前記(35)の団交開催の打診について、同月29日及び30日は組合三役の都合がつかないこと、6月期手当がまず支給され、支給割合について法人から新提案が出されるのであれば交渉に応じるが、そうでなければ交渉に応じる意味がないので、組合は早急に法的救済に訴える措置をとること、交渉が行われない場合は法的手続によるやりとりになるであろうことを電子メールで伝えた。

(甲35、乙3)

(37) 同月26日17時17分ころ、法人の人事担当係員は、A2書記長に対し、このまま6月期手当の支給がなければ同年7月2日の団交開催もないのかどうかにつき、電子メールで確認した。

(甲35)

(38) 同年6月26日19時19分ころ、A2書記長は、法人の人事担当係員に対し、前記(37)の法人からの意向確認について、同年7月2日の団交は条件付きである旨電子メールで回答した。

(甲35)

(39) 同年7月1日15時19分ころ、法人の人事担当係員は、A2書記長に対し、同月2日の団交開催が可能かどうかを当日の午前中に連絡してほしい旨電子メールで依頼した。

(甲36)

(40) 同月2日8時58分ころ、A2書記長は、法人の人事担当係員に対し、前記(39)の問合せについて、「7月になっても手当まったく支給されていない状態であり、本日の交渉には応じられません。法人の誠意と責任ある対応が見られないため、組合は公的機関に救済を求めています。暫定支給もされず、ローンや私学共済積立金等で困難を抱える教職員も少なくなく、貸付の件で非組合員からも問い合わせがきています。」と電子メールで回答した。

(甲36、乙3)

(41) 同月2日、組合は、当委員会に対し、同年6月期手当の速やかな完全支給を調整事項としてあつせんを申請し、同月3日、法人は、そのことを知った。

(甲25、審査の全趣旨)

(42) 法人は、組合に対し、同月3日付け文書をもって、団交打切りを通知した。同文書には大要次のとおりの理由が記されていた。

すなわち、法人は、組合の要求文書(6月期1.98か月)を受けて回答文書(年間3.0か月)を出し、3回(同年5月28日、同年6月4日、同月11日)の団交を行い、一貫して話し合いを通じて歩み寄りたい旨伝え、団交継続を要請してきたが、同月11日を最後として団交開催を応諾してもらえず、同年7月2日ならば団交に応じてもらえそうだとの知らせを受けて、同日の開催を強く要望していたが、かすかな希望を持っていた同日の開催についても、組合から「交渉には応じられない。公的機関に対して救済を求めている。」との返事があったので、法人としては、組合には団交継続の意思がないとものと判断せざるを得ず、団交打切りを通知する。

(甲14、乙3)

(43) 法人は、B5理事及びB7理事名による同月3日付け文書で、教職員に対

し、組合との交渉による妥結が期待できないことを理由として団交を打ち切ることを決断し、組合に通知したことを周知した。

(甲15、乙3)

(44) 法人は、同月6日開催の常勤理事会で、給与規程の改正等を行うことを決定した。

(甲25、B5証言・第2回審問調書7頁)

(45) 法人は、同月6日付け文書で、教職員に対し、組合との交渉を打ち切り、同年度手当の年間支給割合につき法人が組合に提案していた年間3.0か月を引き上げた3.3か月とすること、同年度6月期手当の支給割合を1.65か月として同月10日に支給すること、また、12月期手当の支給割合については1.65か月として同年12月4日に支給すること等を通知した。

(甲16、乙3)

(46) 同年7月10日、法人は、教職員に対し、6月期手当1.65月分を支給した。

(B5証言・第2回審問調書7頁、審査の全趣旨)

(47) 法人は、同月15日付け文書で、組合に対し、手当に係る給与規程を同月10日に大要前記(45)のとおり改正したことを通知し、同月27日までに労基法第90条に基づく意見書の提出を要請した。

(甲17)

(48) 組合は、法人に対し、同月27日付け意見書で、前記(47)で通知された給与規程の改正について、組合との交渉を一方向的に打ち切って変更する不当な手続によって行われたものである等として、不同意である旨表明した。

(甲18)

(49) 同月29日、手当等に係る団交が行われた。

その席上、手当に係る団交を打ち切った経緯及び手当に係る改正給与規程(年間3.3か月)の合法性について議論されたが、法人は、組合が団交に応じてくれず、団交を継続することが叶わないと判断したため打ち切ったこ

と、手当に係る改正給与規程は合法であることを主張した。

これに対し、組合は、団交とあっせん申請は並行して行っていること、法人に3.3か月の考えがあったのであれば、労使交渉の場に出して議論すべきであったこと等を述べた。

(甲25)

(50) 前記(41)のあっせん申請により、当委員会において、3回にわたりあっせんが行われたが、同年10月30日、不調のため打ち切りとなった。

(乙4)

5 27年度12月期手当に係る団交の経緯

(1) 27年11月2日、組合は、法人に対し、同年度12月期手当に係る団交を申し入れた。

(乙4)

(2) 同月12日、同年度12月期手当に係る団交が行われ、組合と法人は、同年10月30日に打ち切りになった当委員会でのあっせん手続(前記4(50))で行われた労使間のやり取りを踏まえ議論したいとしたが、双方の認識に相違があり、合意には至らなかった。

(甲26)

(3) 同年11月18日にも、同年度12月期手当に係る団交が行われ、この日も当委員会でのあっせん手続における労使間のやり取り等をめぐり協議したが、労使間の合意には至らなかった。

(甲27)

(4) 同月26日、引き続き同年度12月期手当に係る団交が行われた。

組合が、手当に関する給与体系について法人の理解が不足しており、6月期と12月期の振分けや期末・勤勉の配分割合に課題があることを指摘したのに対し、法人は、その点を認め、大学にとってどういう割振りがよいのか議論をしていただきたいと回答した。

また、組合は、24年度から26年度まで支給された手当に関する年間3.83か月の支給割合の正当性を認めていないので、4.20か月から出発したいこと、双方の主張に開きがあるから努力してそれを詰めていきたいこと等を述べたのに対し、法人は、組合の4.20か月の要求は初耳であると返答した。

さらに、組合は、27年度12月期手当の支給日（同年12月4日）につき「伸ばすのは望ましくないが、スタートラインに戻って接点を見出すのに時間が掛かるのであれば、教職員の理解は得られると思う。」と述べて、支給予定日までに妥結できなくても交渉を継続するよう要望したが、法人は、同年度6月期手当の支給を遅らせて教職員に迷惑をかけたので、今回は予定どおりの支給割合及び支給日で支給すると回答した。

これに対し、組合が、交渉を打ち切り、暫定支給もなく、法人側の提案どおり支給することかと質問したところ、法人は、勤勉手当の趣旨など課題が残っているが、暫定支給ではなく、本支給をする旨述べた。

（甲28）

(5) 同年度12月期手当に係る3回の団交（前記(2)ないし(4)）において、法人は、組合に対し、交渉課題について、自己の主張の論拠を示すための資料を何ら提出しなかった。

（甲26、甲27、甲28、A3陳述・第1回審問調書12頁、
審査の全趣旨）

(6) 同年12月4日、法人は、教職員に対し、同年度12月期手当として1.65か月分を本支給した。

（甲29）

(7) 26年度末時点の法人の現預金保有額は80億円弱であり、法人の提案どおりに27年度手当を引き下げることにより削減できる金額は、4,000万円ないし5,000万円であった。

（B5証言・第2回審問調書22頁）

6 本件救済申立て後の事情等

(1) 28年2月8日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

(2) 同年4月12日、法人は、全教職員に対し、同月20日開催の「退職金支給割合及び本俸の改訂方針についての説明会」の開催通知と参考資料を配布した。

同月20日開催の説明会で、法人は、上記参考資料及び「B2大学の再建に向けた財政と、退職金給付率及び本俸表の改正について」と題するパワーポイント資料によって説明をし、同月22日には上記パワーポイント資料を組合に交付した。

これらの資料は、退職金と本俸の引下げに関するものであり、手当について言及されていなかった。

(法人第3主張書面添付の資料21、22、審査の全趣旨)

(3) 同年5月30日、法人は、組合に対し、27年度決算資料及びその解説のもとになる資料を交付した。

これは、同年度の決算報告に関する資料であった。

(法人第3主張書面添付の資料23、審査の全趣旨)

第4 当委員会の判断

1 誠実交渉義務

使用者は、組合に対し、法第7条第2号の規定に基づき団交応諾義務を負っているが、当該義務は、単に団交の場に出席すれば足りるものではなく、誠意のある団交を行う義務を負っているものである。

当該義務を果たすためには、使用者は単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対する回答や自己の主張を具体的に説明し、必要によってはそれらにつき論拠を示し、自己の主張を裏付けるのに必要な資料を提示

するなど、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する必要がある。そして、この誠実交渉義務が果たされなかった場合には、法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断される。

もとより、使用者は組合の要求ないし主張を受け入れ、譲歩する義務までは負わないことから、十分な討議の後、双方の主張が対立したまま意見の一致を見ることがなく交渉を打ち切ることになったとしても、誠実交渉義務違反とは判断されないが、団交継続中の事項について、使用者が十分な交渉を尽くさないまま、交渉の進展の見込みがない等と断じ、団交を一方的に打ち切ることは、団交拒否であり、団交応諾義務に反し許されない。

2 団交拒否及び不誠実団交の成否について（争点1及び2）

27年度6月期手当及び同年12月期手当に係るそれぞれの団交について、団交拒否及び不誠実団交の成否をまとめて判断する。

(1) 27年度6月期手当に係る団交について

ア 法人は、同年7月2日、A2書記長から、本日の交渉には応じられません、公的機関に対して救済を求めていますなどと記載された電子メールを受け、同月3日、組合に対し、団交の打ち切りを通告している（前記第3の4(42)）。

以下、法人の団交打ち切りに、正当理由が存在するかどうかを検討する。

イ 法人は、組合には交渉と並行してあっせんを受ける方針であったことはいかがえなかったと主張し、その根拠として、組合が同年6月26日に法的措置を講じる旨の通知をしてきたこと、同月25日付けの「B2大学教職員組合ニュース」に「今回の手当支給延期に対して断固たる措置をとる」旨の記載があったことを挙げるので、まずこの点につき検討する。

同月26日の電子メールで、A2書記長は、法人に対し、法的措置を講じる旨通知しているが、その内容は、同年度6月期手当がまず支給され、支給割合について法人から新提案が出されるのであれば交渉に応じるが、そうでなければ交渉に応じる意味がないので法的救済に訴える措置をとること、交渉が行われない場合は法的手続によるやりとりになるであろうことを伝える

ものであって（前記第3の4(36)）、団交継続の意思がないことを示すものではない。

また、組合作成の同月25日付けの「B2大学教職員組合ニュース」には、「今回の手当支給延期に対して断固たる措置をとる」との記載はあるが（前記第3の4(35)）、団交継続の意思がないことを示す記載は見当たらない。

以上からすると、法人摘示の上記事実をもって、組合に団交継続の意思がなかったとすることはできない。

よって、組合には交渉と並行してあっせんを受ける方針であったことはいかがえなかったとする法人の主張を認めることはできない。

ウ 次に、法人は、法人が強く希望して同年7月2日の団交が再開されることになったのに、団交当日になって「本日の交渉には応じられません」と回答してきた組合の対応からすると、交渉の進展は見込めず、教職員の生活に対する影響を想定すれば、これ以上支給時期が遅延することは望ましくないの
で、組合に対し、団交継続の意思がないものと判断せざるを得ない旨通知して、団交を打ち切ったと主張するので、検討する。

「本日の交渉には応じられません」と回答してきた同月2日のA2書記長のメールには、「7月になっても手当まったく支給されていない状態であり、本日の交渉には応じられません。法人の誠意と責任ある対応が見られないため、組合は公的機関に救済を求めています。暫定支給もされず、ローンや私学共済積立金等で困難を抱える教職員も少なくなく、貸付の件で非組合員からも問い合わせがきています。」旨記されている（前記第3の4(40)）。すなわち、同書記長の上記メールは、組合から法人に対し暫定支給や上乗せ提案を求めたのに対し（前記第3の4(26)、(36)）、同年度6月期手当の支給日（同年6月15日）を2週間以上経過しても、法人から暫定支給もされず上乗せした新提案もされない状況の中では、同年7月2日の団交には応じられないとするものであって、「本日の交渉には応じられません」との記載から明らかなおり、以後の団交全てにつき継続の意思がないことを示すものではない。

そうすると、組合が同月2日の団交に応じなかったことをもって、組合に団交継続の意思がないものとして団交を打ち切った法人の判断は早計であり、団交打ち切りの正当理由として認めることはできない。

また、法人は、教職員の生活に対する影響を想定すれば、これ以上支給時期が遅延することは望ましくないと考えた旨主張する。

この点、法人の提案が大幅な不利益変更を伴うものである以上、交渉が難航することは十分に予測可能であって、支給遅延を回避するにはできるだけ交渉期間に余裕のある団交申入れを行うのが望ましいところ、法人が団交を申し入れたのは6月期手当支給予定日の同年6月15日まで1か月もない同年5月21日の団交終了直後であり（前記第3の4(12)）、法人が提案する手当の具体的数値につき説明したのは同月28日の団交の席上が初めてであって（前記第3の4(15)）、そのような法人の対応の遅れが支給遅延の一因となっていることは否めない。また、教職員に対する影響を想定したのであれば、支給時期が過ぎたとしても、団交を打ち切るのではなく、暫定支給など教職員の生活にできるだけ負担をかけない方策につき組合との間で協議することも考えられるところ、現に24年度6月期手当に係る団交で妥結できなかった際には暫定支給しており（前記第3の2(18)）、今回も組合から暫定支給を望む声が出ていたのに（前記第3の4(36)、(40)）、法人は、そのような方策につき協議することなく団交を打ち切っている。

そうすると、これ以上支給時期が遅延することは望ましくないと考えたから団交を打ち切ったとする法人の判断に、正当理由を認めることはできない。

エ また、法人は、組合が法人の出席理事の代理権限を証する書面を要求したり、手当の削減幅を文書で申し入れなければ交渉に応じないと主張したり、全ての理事会議事録の開示を要求したり、検討の新たな材料もなしに交渉しても埒が明かないと主張したりなどして、不当に協議・交渉を拒絶して不誠実な交渉態度に終始したため、やむを得ず団交を打ち切らざるを得なかったと主張するので、検討する。

(ア) 27年4月23日の団交で、組合から法人に対し、新任のB7理事の

団交代表権限を証することを求めたのに対し、法人がこれに対応できず流会となっているが、当該団交は、同年度6月期手当の支給を議題とする団交ではなかった（前記第3の4(10)）。

また、同年5月21日の団交でも、組合は、B7理事の団交代表権限を証する書面を求めたが、同日の議題は財政状況の説明等であり、手当ではなかった上、団交は同理事の権限の点を棚上げして行われている（前記第3の4(12)）。

そうすると、組合が法人に対し、B7理事の団交代表権限を証することを要求したことをもって、同年度6月期手当に係る団交につき、不当に協議・交渉に応じなかったということとはできない。

(イ) 組合は法人に対し、手当の削減幅を文書で申し入れなければ交渉に応じられないと主張しているが（前記第3の4(21)）、その経緯は次のとおりであった。

すなわち、組合は法人に対し、法人が手当の削減を考えているなら文書で申し入れる必要があると当初から述べていたが（前記第3の4(12)）、組合が出した同年度6月期手当の要求文書（前記第3の4(13)）に対する法人の回答文書には、「24年度交渉における法人側の当初提案を念頭に早急な妥結を希望する」としか記載されていなかったことから（前記第3の4(14)）、組合は法人に対し、具体的数値を質問して、法人の提案とは年間3.0か月である旨の口頭説明を受けた（前記第3の4(15)）。

その後、法人の理事長が交代したことから、組合は、新理事長名で手当の支給割合を明示するよう求め、法人は新理事長名で文書により回答した（前記第3の4(18)、(19)）。組合は、新理事長名による文書回答につき、組合に対する申入れの趣旨を含むのかと質問したが、法人は、組合の要求に対する回答である旨返答した（前記第3の4(21)）。組合としては、法人の提案は24年度から26年度までの過去3年間の支給割合（3.83か月）を不利益に変更するものなので、交渉のスタートラインに立つ

ための正式な申入書が必要であると考えていたことから、それが提出されなければ協議できないと述べた（前記第3の4(21)）。

この点、回答書により法人の提案内容が明らかにされた以上、さらに法人から申入書が提出されなければ協議できないとする組合の態度は、いささか硬直的な感がないでもない。しかし、手当については当時の法人の給与規程により年間支給割合3.83か月（6月期1.98か月、12月期1.85か月）と定められており（前記第3の3(2)）、法人の提案がそれを0.83か月も切り下げる大幅な不利益変更であったことを勘案すると、組合要求に対する回答文書という形式ではなく、不利益変更申入書という正式な書面を提出してほしいとした組合の要請にはそれなりの理由が認められるのに対し、法人がそのような申入書を提出することに格別の支障があるわけではない。

また、組合は、正式な申入書が提出されなければ協議できないと主張した後、法人からの団交開催要請に対し、6月期手当が暫定支給され新たな上乘せ提案が出されるのであれば、同年7月2日に団交を行う旨返答しており（前記第3の4(35)、(36)）、申入書の提出に必ずしもこだわらず団交を行う姿勢を見せている。

そうすると、組合が正式な申入書を提出してほしいと要求をしたことをもって、不当に協議・交渉に応じなかったとまでいうことはできない。

(ウ) また、組合から法人に対し、理事会議事録を開示するよう求めたのに対しては（前記第3の4(12)）、法人は、開示しない旨の回答をし（前記第3の4(15)）、その後も団交が行われているから（前記第3の4(18)、(21)）、このような要求を組合がしたことをもって、不当に協議・交渉に応じなかったということとはできない。

(エ) さらに、組合は、法人に対し、検討の新たな材料もなしに交渉しても埒^{らち}が明かないとの主張もしているが（前記第3の4(24)）、検討の新たな材料とは、同年度6月期の支給割合を削減の理由を付けて文書で組合に申

し入れること及び教職員の生活を配慮し再考した提案をすることであると説明しており（前記第3の4(26)）、このような組合の要求をもって、不当に協議・交渉に応じなかったということもできない。

オ 以上のとおり、組合が不当に協議・交渉を拒絶して不誠実な交渉態度に終始したとする法人の主張については、これを認めることはできない。

カ そうすると、同年度6月期手当の支給に係る交渉議題について、法人が団交を打ち切ったことにつき正当理由は認められず、法人の行為は団交を拒否したと評価されるべきものであるから、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

キ 続いて、不誠実団交の成否について検討する。

法人は、組合に対し、財政状況及び手当の引下げの必要性等につき、十分な説明と資料の提供を行ったと主張する。

手当の年間支給割合は、19年度が4.75か月、20年度が4.60か月、21年度及び22年度が4.40か月、23年度が4.20か月、24年度から26年度までが3.83か月と次第に引き下げられているが（前記第3の2(4)、(14)、第3の4(1)）、その引下幅を従前と比較して見ると、19年度から23年度までが0.15ないし0.2か月、24年度が0.37か月であったのに対し、27年度手当に係る法人提案の3.0か月は、従前の支給割合を0.83か月も切り下げる大幅な不利益変更であったから、そのような提案をされた組合が難色を示すことは十分に理解できる場所であって、法人としては、財政状況が逼迫^{ひっぱく}しているから手当等の人件費の抑制・削減を図る必要があると説明するだけでなく、3.0か月を提案する具体的根拠について、できるだけ丁寧に説明するとともに、自己の主張を裏付けるのに必要な資料を提供するなどして、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する必要がある。

この点、法人は、組合に対し、同年度6月期手当に係る団交が開催される前から、法人の財政状況につき説明し資料を提供していたことが認められる

が、その説明は第四次基本計画が挫折し人件費につき更なる支出削減をしなければならぬことを内容とし、提供した資料は予算・決算の数字や同計画の推移の概略を内容とするものであり（前記第3の4(3)ないし(9)、(12))、これを不満とする組合が、団交において、3.0か月を提案する根拠資料の提出を求めたのに対し、法人が提出した資料は4点で、そのうち手当の支給割合について直接関係する資料は「平成27年度期末・勤勉手当の削減について（資料）」のみで、しかもこの資料には、現状の年間3.83月の支給割合は財政的に無理である旨記載されていたものの、法人が提案した年間3.0か月の具体的根拠を示す説明はなかったから（前記第3の4(18))、3.0か月を提案する具体的根拠の説明及びそれを裏付けるのに必要な資料の提出のいずれについても、法人の対応を十分であるということとはできない。

また、それまでも手当の引下げが議題となる都度、法人と組合は団交を重ね、組合も法人の財政状況を考慮して、年間0.15ないし0.37か月の引下幅で譲歩してきた経緯にあり、その中には、法人が今回と同様の3.0か月を提案した24年度手当のように労使間で妥結できず、組合から当委員会にあっせん申請されたこともあったが（前記第3の2(21))、その際には手当の暫定支給をして（前記第3の2(18))、教職員の生活にも一定の配慮をしていたのに対し、今回の法人の対応は、暫定支給を求める組合の要望に耳を傾けることもなく、自らの提案に係る具体的な説明及び資料の提供のいずれについても十分とはいえない中、組合に団交継続の意思が見られないと早計に判断して団交を打ち切っている。

そして、法人は、その直後に給与規程を改正して、当初提案に0.3か月分上乗せして3.30か月と定め、6月期手当1.65か月を本支給したが、3.30か月と定めた具体的根拠の説明及び資料の提供のいずれについても、十分に行っていない（前記第3の4(44)ないし(46))。

以上のような法人の対応は、丁寧な説明と資料の提供を尽くして合意達成の可能性を模索しようとする姿勢とは隔たりがあり、不誠実であると評価され

てもやむを得ないものである。

ク さらに、法人は、赤字財政に陥っていることについて各種資料から容易に判明していたにもかかわらず、組合が法人に対し、法人側出席者の交渉権限を示す理事長の回答がないことを理由に交渉を拒否したり、全ての理事会議事録の開示を要求したり、検討の新たな材料もなしに埒が明かないと主張したりして、実質的な団交が行えないようにしたから、不誠実団交に当たらないという。

しかし、前記エで述べたとおりの理由により、法人のかかる主張を認めることはできない。

ケ したがって、同年度6月期手当に係る法人の行為は、不誠実であると評価せざるを得ず、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 27年度12月期手当に係る団交について

ア 組合は、同年度12月期手当に係る団交において、法人が重要な交渉議題があることを認めながらも「次年度以降の課題」であると先送りし、減額支給を強行したので、このような法人の行為は団交拒否に該当し、法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張するので、検討する。

イ 当該交渉事項に係る団交は、同年11月12日、同月18日と開催されたが、法人と組合との間で、同年10月30日に打ち切りとなった当委員会のあっせん手続でやりとりした手当の支給割合につき認識の相違があり、合意に至らなかった（前記第3の5(2)、(3)）。

引き続き行われた同年11月26日の団交で、法人は、手当に関する法人の理解が不足していることや、6月期と12月期の振分け及び期末と勤勉の配分割合に課題があることにつき、組合から指摘されたのに対し、その点を認め、法人にとってどういう割振りがよいのか議論をしていただきたいと回答した。その上で、組合が、同年12月4日の同年度12月期手当の支給日を延ばすのは望ましくないが、スタートラインに戻って接点を見出すのに時間が掛かるのであれば、教職員の理解は得られると思う旨述べて、支給日までに妥結できなくても同年度12月期手当の交渉を継続するよう要

望したところ、法人は、同年度6月期手当の支給を遅らせて教職員に迷惑をかけたので、改正した給与規程に基づく支給割合及び支給日のおりに支給すると回答した（前記第3の5(4)）。

それに対し、組合が、法人としては交渉を打ち切り、暫定支給もせず、法人側の提案どおり本支給するのかと質問したところ、法人は、勤勉手当の趣旨など課題は残っているが、本支給する旨述べて（前記第3の5(4)）、同年12月4日、教職員に対し、同年度12月期手当として1.65か月分を本支給した（前記第3の5(5)）。

ウ 法人は、当該団交において組合の要求内容が変遷したため合意に向けての話合いができなかったから支給したと主張する。

確かに、組合は、同年11月26日の団交で、組合としては24年度から26年度まで支給された年間3.83か月の手当の正当性を認めていないので、4.20か月から出発したいと述べているが、他方で、双方の主張に開きがあるので努力してそれを詰めていきたいとも述べており、合意に向けて歩み寄る姿勢があることを示している（前記第3の5(4)）。

そうすると、組合の要求内容が変遷したため合意に向けての話合いができなかったとする法人の主張を認めることはできない。

エ また、法人は、支給予定日が目前に迫り、同日までの妥結は見込めないと判断したので、改正給与規程に基づいて、本支給したと主張する。

組合は、前記イで述べたとおり、同年11月26日の団交で、支給を延ばすのは望ましくないが、スタートラインに戻って接点を見出すのに時間が掛かるのであれば、教職員の理解は得られると思う旨述べて、団交を継続するよう要望している。それに対し、法人は、支給日が迫っていることを理由に、提案のとおり本支給を行うと述べて、実際にそのとおり実施した。

このような法人の行為は、同年度12月期手当に係る議題について、団交を継続する意義を実質的に失わせるものであり、団交を打ち切ったと評価さ

れてもやむを得ないものであり、また、打ち切ったことにつき正当理由を認めることもできない。

したがって、同年度12月期手当を交渉議題とする法人の行為は、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

オ 続いて、不誠実団交の成否について検討する。

同年度12月期手当に係る3回の団交において、法人は、組合に対し、改正した給与規程で定めた年間手当3.30か月、12月期手当1.65か月の具体的根拠について、十分な説明を行わず、また、自己の主張を裏付けるのに必要な資料を何ら提示しないまま（前記第3の5(5)）、本支給した（前記第3の5(4)、(6)）。

この点について、法人は、組合が法人に対し、現状維持以上の年間4.2か月の要求をしたりして、実質的な団交が行えないようにしており、不誠実団交に当たらないと主張するが、前記ウで述べたとおり、組合は、法人に対し歩み寄る姿勢を示していたから、かかる法人の主張を認めることはできない。

カ そうすると、同年度12月期手当に係る団交での法人の対応は、手当の支給割合の説明についても、主張を裏付ける資料の提出についても、いずれも不十分なまま、交渉継続を求める組合の要求を拒否し、交渉議題である同年度12月期の手当に係る本支給を実施して、同手当に係る団交を継続する意義を実質的に失わせたものと評価できる。

このような法人の対応は不誠実であり、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(3) 以上のとおり、法人の行為は、同年度6月期手当及び12月期手当に係るいずれの団交においても、団交を拒否し、また、不誠実な団交を行ったと評価されるから、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

3 支配介入について

前記1及び2のとおり、法人は、27年度6月期手当及び12月期手当に係る各団交において、団交拒否及び不誠実な対応をしたものであり、このような行為は、組合の存在を軽視し、組合の弱体化を招く行為であるから、法第7条第3号で定める支配介入に当たる。

4 救済方法について

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

5 結論

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

平成29年7月28日

北海道労働委員会

会 長 浅 水 正