

命 令 書

申 立 人 X組合
執行委員長 A1

被申立人 国立大学法人Y
学 長 B1

上記当事者間の山形労委平成27年（不）第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当
委員会は、平成30年11月28日、第498回公益委員会議において、会長公益委員立松潔、
公益委員山上朗、同鈴木靖子、同村山永が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人との間の下記に係る団体交渉について、どの程度昇給を抑制し、どの
程度賃金を引き下げる必要があるのかに関する適切な財務情報や将来予測資料を提示する
などして、自らの主張に固執することなく、誠実に応じなければならない。

記

- (1) 平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制
- (2) 平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げ

- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人国立大学法人Y（以下「大学」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）との間の「平成26年11月1日付けで改正された職務発明規程及び関連細則の改定」、「平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制」、「平成27年1月1日からの1号俸の昇給抑制」及び「平成27年4月からの給与制度の見直しによる賃金の引下げ」に係る交渉において、不利益変更の必要性（高度の合理性）を説明しないこと、不利益変更に係る代償措置や激変緩和措置をほとんど、又は全く講じない上に、大学側の予定や結論ありきの交渉を行い、同じ回答のみを繰り返したりするなど、不誠実な態度で交渉を行ったことが、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して、平成27年6月22日に、組合から救済申立てがあった事件である。

その後、組合は、平成28年2月23日に「平成27年1月1日からの1号俸の昇給抑制」に係る申立てを、平成29年12月11日に「平成26年11月1日付けで改正された職務発明規程及び関連細則の改定」に係る申立てを、それぞれ取り下げた。

2 請求する救済の内容

- (1) 大学は、組合が申し入れた下記2点に係る団体交渉事項について、その提示した結論に固執することなく、その必要性和内容の相当性並びに代償措置に関し、説明をし、その裏付資料を提出するなどして、誠実に団体交渉に応じなければならない。

記

- ア 平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制
- イ 平成27年4月からの給与制度の見直しによる賃金の引下げ

- (2) 大学は、組合に対し、本命令書交付の日から10日以内に、下記内容の文書を手交するとともに、下記内容を縦60センチメートル以上、横90センチメートル以上の白紙に楷書（若しくは活字）で明確に記載し、大学内の全ての事業所において、教職員が見やすい場所に、少なくとも100日以上掲示しなければならない。

記

国立大学法人Yは、下記2点に係る団体交渉について、山形県労働委員会において、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認定されました。

今後は、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1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制
- 2 平成27年4月からの給与制度の見直しによる賃金の引下げ

平成 年 月 日

国立大学法人Y

学 長 B 1 ⑩

X組合

執行委員長 A 1 様

3 本件の争点

- (1) 平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制に係る団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

(争点1)

ア 団体交渉において、大学は、不利益変更の必要性についての具体的かつ十分な説明、及び、交渉にとって必要と考えられる資料の提示をしたか。(争点1ア)

イ 団体交渉において、大学には、自らの立場に固執せず、譲歩の可能性を示す姿勢はあったか。(争点1イ)

- (2) 平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに係る団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

(争点2)

- ア 団体交渉において、大学は、不利益変更の必要性についての具体的かつ十分な説明、及び、交渉にとって必要と考えられる資料の提示をしたか。（争点2ア）
- イ 団体交渉において、大学には、自らの立場に固執せず、譲歩の可能性を示す姿勢はあったか。（争点2イ）
- ウ 団体交渉において、大学は、時間、回数など交渉の機会を十分確保したか。（争点2ウ）

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制に係る団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について

（1） 組合の主張の要旨

- ア 平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給を抑制することは、労働条件を不利益に変更する場合に当たり、大学は、組合との団体交渉において十分な説明を行うことが求められることから、平成27年1月1日に実施された55歳超の教職員の昇給抑制に関し、平成25年12月3日及び平成26年12月19日の団体交渉において、組合が、大学に対して、55歳超の教職員の昇給抑制を実施しなければ大学財政が困難になることの高度で合理的な説明を求めた。
- イ これに対し、大学が組合に提示した資料は、上記昇給抑制を実施しなかった場合の影響額に関する資料（乙8）のみであり、かつ影響額の試算以外に具体的な回答はなく、大学は、組合に対し、上記昇給抑制を実施しなかった場合における大学の財政が耐えられない見通しであるのか、昇給抑制年齢を55歳よりも遅らせた場合に大学の財政が破綻するおそれがあるのかどうかなどといった点に関し、キャッシュフローベースの収支のデータらしきものを曖昧な形で示すだけで、適切で検証に必要な情報を提供しなかったため、具体的な資料が十分に提示されたとはいえない。
- ウ そのため、組合は、55歳超の教職員の昇給を抑制する必要性を定量的に検証することが全くできず、単に昇給抑制に全面的に反対することしかできなくなった。
- エ また、国立大学法人たる大学の教職員の労働条件は、国立大学法人化以降は、労使自治で定められるべきものであるところ、平成27年1月1日に実施された55

歳超の教職員の昇給抑制に関し、大学は、平成25年11月12日及び12月3日の団体交渉において、大学の教職員の給与の基準を国家公務員の給与のごとく人事院勧告に準拠しなければならないという認識の下、上記昇給抑制も人事院勧告に準拠して実施する以外に選択肢はないという前提で交渉に臨んでいた。

オ 組合は、大学に対し、C1大学において、昇給を抑制する年齢を遅らせたという例を示して激変緩和措置が必要である旨主張するとともに、55歳超の教職員の昇給抑制を実施した場合の影響の程度を数字として示すよう求めた。代償措置や激変緩和措置をとることが困難であるという大学の回答についても、組合が、それを根拠付ける資料の提供を求めたにもかかわらず、大学は、58歳とか60歳といった、他大学で行っているような昇給抑制年齢の引上げなどの代償措置や激変緩和措置をとる努力も行わなかった上、組合に対し、それが困難であることを裏付ける大学の財政状況に関する具体的な資料を提示することもなかった。

カ 以上のような大学の交渉態度は、譲歩の可能性のない結論ありきの交渉態度であり、大学に求められる誠実交渉義務に沿ったものとはいえず、不当労働行為に当たる。

(2) 大学の主張の要旨

ア 大学においては、国からの毎年度の運営費交付金の減額により財政状況に余裕がなかったこと、及び、人事院勧告に準拠した給与削減を行わなければ将来の退職金支給の財源が不足することから、平成24年人事院勧告に準拠した55歳超の教職員の昇給抑制を行う必要があった。

イ このため、大学は、平成25年11月12日の団体交渉において、組合に対して、上記勧告の骨子等の資料を示して55歳超の教職員の昇給抑制に関する説明を行った上で、上記アで述べた理由から、当該勧告に準拠した55歳超の教職員の昇給抑制を行う必要があったことを説明している。

ウ また、大学は、平成25年12月3日の団体交渉においては、組合から要請があった、当該勧告に従った改正を行わなかった場合に大学に生じることとなる影響額を試算した資料(乙8)を示しつつ、改正を行わなかった場合の大学の負担の差額が10年後には数千万円単位となることを説明した上で、大学においては、

当該数千万円単位の負担を賄うだけの財政的な余裕はない旨の説明を尽くしている。

エ 国立大学法人である大学においては、国立大学法人法第35条が準用する、平成27年4月の法改正前（以下「改正前」という。）の独立行政法人通則法第63条第3項により、国立大学法人の教職員の給与は社会一般の情勢に適合したものとなるよう定める必要があり、社会一般の情勢として、人事院勧告の内容を考慮する必要があること、実際上も、人事院勧告と異なる給与体系とした場合には教職員が退職する際の退職金支給の財源に支障を来すこととなることから、人事院勧告に準拠した給与改定を行うことが必須であったものであり、平成27年2月27日の団体交渉におけるやり取りを見れば、大学が誠意をもって組合と交渉を行っていたことは明らかであり、大学が、大学側の予定や結論ありきの交渉を行い、同じ回答のみを繰り返したなどとする組合の主張には理由がない。

オ 大学においては、大学の規模が小さいことから、財政状況に余裕がなく、昇給抑制年齢の引上げを行っている他大学のように、昇給抑制の年齢を55歳から引き上げることは困難だったものであり、このことについては、平成25年12月3日の団体交渉において説明しているとともに、大学においてもとり得る代償措置や激変緩和措置として、55歳超の教職員の昇給抑制の実施時期を当初予定していた平成26年1月1日から1年間、遅らせたのであり、大学としては可能な限りの努力を行った。このため、組合も、平成26年12月19日の団体交渉において、その努力を評価し、理解を示していた。

カ 以上のことから、「55歳超の教職員の昇給抑制を実施しなければ、大学財政が困難になることの高度で合理的な説明を求めたが、影響額の試算（乙8）以外に具体的な回答はなかった。」などとする組合の主張には、全く理由がない上、大学には、55歳超の教職員の昇給抑制に関し、代償措置や激変緩和措置をほとんど講じなかったなどといった誠実交渉義務違反の不当労働行為は認められない。

2 争点2（平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに係る団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合の主張の要旨

- ア 大学は、教職員の給与は人事院勧告に準拠するのは当然であるという認識の下、組合が求める、平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げの不実施が、大学の経営状態及び将来の大学の財政状態に対し、どのように影響するのかなどといった点に関し、組合の求める資料提供に応じず、その具体的な説明をしてこなかったのであり、およそ不利益変更の「高度の必要性」に関する説明を行ったとはいえない。
- イ 平成27年4月からの給与制度の見直しによる賃金引下げは、賃金という最も重要な労働条件の不利益変更であり、当該変更には「高度の必要性」が求められ、その主張立証責任は大学にあるというべきところ、大学は、組合から、給与制度の見直しを必要とする財政的な裏付けとなる定量的な説明を求められたにもかかわらず、「人件費削減の必要性と削減案」と題する資料（乙36）を組合に提示したのみで、当該定量的な説明を行わず、人事院勧告に準拠する姿勢を堅持した。
- ウ 組合は、上記資料（乙36）では全く不十分であり、定量的な資料、すなわち大学の財務の将来予測につながる資料の提出を求めており、それが提出されれば、大学が平成27年4月からの賃金引下げを実施しない場合の大学に対する財政的な影響の有無や程度を組合の立場で検討することができ、団体交渉が実質的協議の場になり得たと考えられるが、当該定量的な資料が提出されることはなかった。
- エ このように、大学は、組合の求める資料提供に応じず、その具体的な説明すらしてこなかったのであり、およそ「高度の必要性」に関する説明がなされたとの評価をすることはできないものであり、結局、大学の団体交渉の姿勢は、大学側の予定や結論ありきの、合意達成の可能性を模索する姿勢を欠くものであった。
- オ 平成27年4月からの給与制度の見直しによる賃金の引下げに関し、大学は、大学側の予定や結論ありきの交渉を行い、同じ回答を繰り返しただけでなく、人事院勧告では、国家公務員等及び企業の従業員等の給与を考慮しているのだから、その勧告に大学が準拠するのは当然であるという姿勢をとり、組合が反対しても、その姿勢を変える必要はないという態度を示した。
- カ また、平成27年4月からの給与制度の見直しによる賃金引下げについて、組合は、労働条件の不利益変更に当たるとして、他大学で行っているような昇給抑制年齢の引上げなどの代償措置や激変緩和措置を提案したものの、大学は、何らの代償

措置や激変緩和措置も講じようとしなかった。

キ さらに、大学が、上記給与制度の見直しによる賃金引下げに係る給与規程の改正案を提示したのは、平成27年2月27日の団体交渉の場であった。その後、大学は、同年3月10日の団体交渉の後、同月13日には、当該給与規程の改正を行ったものであり、交渉に十分な時間を確保していない。

ク 以上のような大学の交渉態度は、譲歩の可能性のない結論ありきの交渉態度であるとともに、交渉に十分な時間を確保していないことから、大学に求められる誠実交渉義務に沿ったものとはいえず、不当労働行為に当たる。

(2) 大学の主張の要旨

ア 大学は、平成26年人事院勧告が発表された同年8月7日から約1か月後の同年9月11日の団体交渉において、組合に対し、当該勧告の内容を速やかに知らせた上で、その内容に関する資料を提供した後、同年10月3日の団体交渉では、当該勧告に基づく教職員の俸給表（国立大学法人協会が作成した旧教育職の俸給表）を提供し、同月29日の団体交渉においても、組合に対し、「平成26年人事院勧告に伴う給与制度の改正について」と題した資料に基づいて、当該勧告に準拠した改正の必要性についての説明を行っている。

イ その後も、大学は、平成27年4月からの給与制度の見直しにおいて準拠すべき人事院規則が同年1月30日に改正されると、同年2月9日の団体交渉において、組合に対して、その骨子を説明し、さらに、同月27日に組合との団体交渉を行い、大学の給与規程等の改正案に関する説明を行ったほか、同年3月10日にも団体交渉を行い、ぎりぎりまで、組合に理解を求め、組合との団体交渉を重ねてきた。

ウ 大学は、平成25年11月12日及び12月3日の団体交渉において、組合に対し、大学には毎年度の運営費交付金の減額により財政状況に余裕がなく、人事院勧告に準拠した給与削減を行わなければ、将来の退職金支給の財源が不足することとなることから、人事院勧告に準拠した給与削減は不可避である旨の説明を尽くしていたものであり、さらに、大学は、平成27年2月9日の団体交渉において、同年4月からの給与制度の見直しに関して俟すべき人事院規則が整備されたことから、その内容とともに、大学では人事院勧告に準拠した給与改定を行う必要がある旨を、

人件費削減に関する同年1月14日付けの教育研究評議会への提供資料（乙36）を組合に提示した上で説明している。

エ また、大学は、平成27年2月27日及び3月10日の団体交渉においても、組合に対し、大学においては、平成26年の人事院勧告に倣って、平成27年4月からの給与制度の見直しを行う必要がある旨の説明を尽くしているものであり、大学が不利益変更の必要性（高度の合理性）の説明をしなかったとの組合の主張には理由がない。

オ 国立大学法人である大学においては、国立大学法人法第35条が準用する改正前の独立行政法人通則法第63条第3項により、国立大学法人の教職員の給与は社会一般の情勢に適合したものとなるよう定める必要があり、社会一般の情勢として、人事院勧告の内容を考慮する必要があること、実際上も、人事院勧告と異なる給与体系とした場合には教職員が退職する際の退職金支給の財源に支障を来すこととなることから、人事院勧告に準拠した給与改定を行うことが必須であったものであり、平成27年2月27日の団体交渉におけるやり取りを見れば、大学が誠意をもって組合と交渉を行っていたことは明らかであり、大学が、大学側の予定や結論ありきの交渉を行い、同じ回答のみを繰り返したなどとする組合の主張には理由がない。

カ 大学は、人事院勧告に準拠した給与改定を行う必要があることについて説明を重ねた上で、平成27年4月からの給与制度の見直しを行うためには、ぎりぎりの期限が迫った同年2月27日の団体交渉において、大学としてとり得る可能な限りの譲歩を行い、同年4月からの給与制度の見直しに対する代償措置として、平成26年4月から11月までの給与支給額と、平成26年人事院勧告に準拠した給与制度の改正（引上げ）を同年4月に実施していた場合の給与との差額分を一時金として平成27年3月に支給したものであり、また、大学が、平成26年人事院勧告に倣って行った平成27年4月からの給与制度の見直しは、俸給表の水準を平均2パーセント引き下げるなどの不利益変更を含む内容であったものの、教職員への影響を考慮して、激変緩和措置として、俸給表の引下げについて3年間は現在の給与額を保障するとの経過措置を設けた。

キ 以上のことから、大学が代償措置や激変緩和措置をほとんど講じなかったとする

組合の主張には、そもそも理由がないものであり、大学の交渉態度は、譲歩の可能性のない、大学側の予定や結論ありきの交渉態度には当たらず、交渉に十分な時間も確保しているのであって、大学には誠実交渉義務違反の不当労働行為は認められない。

第3 認定した事実

1 前提となる事実

(1) 当事者

ア 被申立人である大学は、国立大学法人法に基づき設置された、肩書地に事務所を置く国立大学法人で、本件申立時の教職員数は2,898名である。

【争いのない事実】

イ 申立人である組合は、肩書地に事務所を置く、大学の教職員で結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は334名である。

【争いのない事実】

(2) 国立大学法人法等の規定

ア 国立大学法人の教職員の給与及び退職手当の支給基準については、国立大学法人法第35条が準用する改正前の独立行政法人通則法第63条第3項において、「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない。」と規定されていた。

イ 上記改正後は、国立大学法人の教職員の給与及び退職手当の支給基準については、国立大学法人法第35条が準用する独立行政法人通則法第50条の10第3項において、「給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（中略）の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態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。

(3) 本件の団体交渉事項

ア 平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制について

平成24年人事院勧告では、55歳を超える国家公務員は、標準の勤務成績では昇給を停止し、標準を上回る勤務成績でも現行より昇給を抑制する旨の勧告がなされ、平成26年1月1日から実施することが閣議決定された。

これに伴い、大学は、組合に対し、給与等の労働条件の不利益変更を内容とする、上記人事院勧告に倣った55歳を超える教職員の昇給を抑制することを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【乙4、5、8、9、争いのない事実】

イ 平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げについて

平成26年人事院勧告では、国家公務員の平成27年4月1日からの俸給表水準の平均2パーセント引下げ、及び、激変緩和のための経過措置としての3年間の現給保障などを内容とする勧告がなされ、同日から実施することが閣議決定された。

これに伴い、大学は、組合に対し、上記人事院勧告に係る給与制度の見直しに倣い、大学の教職員の同日からの俸給表水準を平均2パーセント引き下げることが交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【乙13、31、32、争いのない事実】

2 平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制についての交渉経過

(1) 平成25年11月12日の団体交渉について

「平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制」についての団体交渉が、約60分にわたり行われた。大学側の出席者は、B2労務担当理事、B3総務部長ほか5名、組合側の出席者は、A2元執行委員長、A3元書記長ほか5名であった。

同日の団体交渉の内容は、以下のとおりである。

ア 大学は、組合に対し、「国立大学法人Y就業規則等の一部改正等について」、「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」及び「55歳を超える者の昇給の抑制の経緯について」の各資料を提示し、平成24年人事院勧告により、55歳を超える国家公務員は、標準の勤務成績では昇給を停止する旨の勧告がなされ、平成26年1

月1日から実施することが閣議決定された旨を述べた。

イ 大学は、組合に対し、「国立大学法人Y就業規則等の一部改正等について」と題する上記資料を提示したほか、大学に対する国からの毎年度の運営費交付金の削減により大学の財政状況に余裕がなく、人件費削減が不可避となっており、人事院勧告に準拠した給与削減を行わなければ、教職員の将来の退職金支給の財源が不足することとなることから、平成24年人事院勧告に準拠した給与削減は不可避である旨の説明を行い、当該人事院勧告に倣った55歳を超える教職員の昇給を抑制する上記就業規則等の改正等を提案した。

なお、大学は、組合に対し、学内の財政に関する資料は提示せず、かつ、仮に昇給抑制を実施しなかった場合に教職員に生じる将来の影響額の具体的な試算も示すことなく、人事院勧告に準拠した給与規程等の改正が必要であることを、当該給与規程等の一部改正案を示しつつ、口頭で説明した。

ウ 組合は、大学に対し、平成26年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制（後に大学は「平成27年1月1日」に実施）を、仮に実施しなかった場合に教職員に生じる影響額を資料とともに示すよう求めた。

【乙2～6、争いのない事実】

(2) 平成25年12月3日の団体交渉について

「平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制」についての団体交渉が、約70分にわたり行われた。大学側の出席者は、B2労務担当理事、B3総務部長ほか6名、組合側の出席者は、A2元執行委員長、A3元書記長ほか5名であった。

同日の団体交渉の内容は、以下のとおりである。

ア 大学は、組合に対し、「平成26年1月に55歳を超える職員に対して昇給抑制を実施しなかった場合の影響額」と題する資料（乙8）等を提示し、当該昇給抑制を行わなかった場合の大学の経費への影響額の試算について説明するとともに、昇給抑制は国からの要請であること、及び、人件費の削減が必要であることを、それぞれ述べた。

イ 大学は、組合に対し、大学は法人化したものの、たとえば大学の建物が行政国有財産から一般国有財産に変わっただけの、その意味では半分は完全に国立大学

であることが、国立大学法人法第35条が改正前の独立行政法人通則法第63条第3項を準用する根拠になっていると考えられる旨を述べた。

ウ 大学は、組合に対し、上記昇給抑制の必要性について、予算書・決算書の経年の推移や、財源を示す貸借対照表等の財務諸表を配付して説明することはなかった。

エ 組合は、大学に対し、上記昇給抑制の必要性を明らかにするため、具体的に、どのような資料に基づく説明が必要かについて、明確に述べることはなかった。

【乙8、9、争いのない事実】

(3) 平成25年12月3日の団体交渉の翌日以降の経過について

ア 平成25年12月20日、組合は、大学に対し、「55歳を超える職員の昇給停止に対する要求書」を提出し、当該昇給抑制の平成26年1月1日実施を見送ること、並びに、あくまで実施する場合は激変緩和措置及び代償措置を提案することを、それぞれ要求し、回答を求めた。

イ 平成25年12月26日、大学は、組合に対し、上記要求書に対する回答を行った。その内容は、平成26年4月1日に就業規則を改正するものであり、大学の昇給時期が1月1日となっているため、平成27年1月1日昇給時から昇給抑制が適用となるというものであった。

ウ 平成25年12月27日、大学は、大学の就業規則を改正し、上記昇給抑制に係る就業規則の平成26年4月1日の施行、及び、平成27年1月1日昇給時からの昇給抑制の適用を、それぞれ決定した。

エ 平成26年3月19日、組合は、大学に対し、「55歳を超える職員の昇給停止に対する要求書」を提出し、「平成26年4月1日の昇給停止実施を見送り、昇給停止の撤回あるいは十分な激変緩和措置及び代償措置を提案するよう、改めて要求します。」と申し入れ、回答を求めた。

オ 平成26年3月28日、大学は、組合に対し、上記要求については、「実施を1年間猶予することがぎりぎりの緩和措置である。」旨の回答を行った。

カ 平成26年4月1日、大学は、改正した国立大学法人Y就業規則を施行した。

キ 組合は、大学に対し、平成26年12月17日付けの「55歳を超える職員の

昇給停止について2015年1月1日実施の見送りを求める」と題する要求書を提出し、大学が提案した55歳を超える教職員の昇給抑制の平成27年1月1日の実施を見送ること、及び、あくまで昇給抑制を実施するならば、それに見合った激変緩和措置及び代償措置を提案することを、それぞれ要求した。

【甲1～4、争いのない事実】

(4) 平成26年12月19日の団体交渉について

「平成27年1月1日からの1号俸の昇給抑制」及び「平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制」についての団体交渉が、約50分にわたり行われた。大学側の出席者は、B4労務担当理事、B3総務部長ほか6名、組合側の出席者は、A4執行委員長、A5副執行委員長ほか3名であった。

同日の団体交渉の内容は、以下のとおりである。

ア 組合は、大学に対し、平成27年1月1日の昇給の1号俸抑制に関する再交渉を求め、人事院勧告に準拠せざるを得ない法的な根拠、及び、高度の必要性が分かる客観的データの提示、並びに、当該1号俸抑制を実施しなかった場合、財政的にどのくらい苦しくなるかのデータなどの開示を、それぞれ要求したところ、大学は、組合に対し、既に当該1号俸抑制に関する団体交渉が終了していたとの認識でいたものの、平成27年1月1日の昇給の1号俸抑制の必要性に関する説明を再度行った。

イ 組合は、大学に対し、上記1号俸抑制について、平成26年11月26日の団体交渉において、一旦は同意したものの、同月28日、文書で不同意の旨回答するとともに、本団体交渉において、当該不同意の理由について、大学から提供された資料で十分な説明を受けなかったため、誤解をしてしまったことなどによるもので、いわゆる錯誤に当たり、上記同意は無効である旨主張した。

大学は、組合の上記一連の言動に不信感を抱き、困惑した。

ウ 組合は、大学に対し、55歳超の教職員の昇給抑制を実施しなければ、大学の財政が困難になる高度で合理的な説明を、データに基づく「定量的な説明」との表現で求めたが、大学からは、上記昇給抑制を実施しなかった場合の影響額の試算(乙8)以外に具体的な回答はなかった。

エ 組合は、大学に対して、どのような資料に基づく説明が「定量的な説明」に当たるかについては、明確に述べることはなかった。

オ 組合は、大学に対して、山形県人事委員会が山形県職員の給与改定について787円の賃上げを勧告したこと、及び、公立大学法人山形県立C2（以下「県立C2」という。）が、平成27年度以降は、人事院勧告における民間賃金の低い地域における官民の給与水準の差に伴う、いわゆる地域間格差をとり入れると、当該賃上げ分を下回る結果となることから、当該地域間格差は考慮しない形で俸給表を作成していることを、それぞれ述べた。

また、組合は、大学に対して、県立C2は、単独では俸給表を作成する能力はないが、当該俸給表の金額を、国に従って2パーセント減額した上で、当該減額した金額に100分の102.45を乗じて当該俸給表を作成し直している点についても述べた。

カ 組合は、大学に対し、数字で示した資料を互いに詰めた上で交渉に臨みたい旨求めたところ、大学は、組合に対し、教職員の給与については、そもそも制度的なものとして、従来より人事院勧告に準拠することを基本的な方針としてきたと述べた。

キ 組合は、大学に対し、教職員の昇給抑制を実施するとしても、58歳とか60歳といった、他大学で行っているような停止年齢の引上げなどを引き合いに出し、大学として代償的措置をとるよう求めたが、大学は、「伺っておきましょう。」などと聞き置く旨述べるに留まった。

ク 組合は、大学に対し、平成27年1月1日実施の55歳を超える教職員の昇給抑制を認めていないことを再度、主張し、再考を要求する一方で、昇給抑制の時期を当初予定していた平成26年1月1日から1年間遅らせた平成27年1月1日から昇給抑制を実施するに至った大学側の対応について、理解を示した。

【甲1～3、乙3、4、26、27、58、争いのない事実、公知の事実】

(5) 平成26年12月19日の団体交渉の翌日以降の経過について

ア 大学は、組合に対し、平成26年12月25日付けの「55歳を超える職員の昇給停止について2015年1月1日実施の見送りを求めるについて（回答）」と

題する文書を提出し、教職員の将来の退職金の財源の確保が困難なため見送ることとはできないこと、及び、現時点において、激変緩和措置及び代償措置を提案することは難しいことを、それぞれ回答した。

イ 大学は、平成27年1月1日から、55歳を超える教職員の昇給抑制を適用した。

【乙50、争いのない事実】

(6) 本件団体交渉における大学の基本姿勢

以上の交渉経過からすれば、大学は、本件団体交渉の全過程において、国立大学法人の教職員の給与水準は、国立大学法人法第35条が準用する改正前の独立行政法人通則法第63条第3項によって人事院勧告に従って改定された国家公務員の給与水準に準拠すべきことが求められているとの見解に立ち、この見解に基づいて本件団体交渉に臨んでいたと認められる。

【乙59、60、争いのない事実】

3 平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げについての交渉経過

(1) 平成26年10月29日の大学による説明について

大学は、組合に対し、平成26年人事院勧告に伴う給与制度の改正について、約110分にわたり説明を行った。大学側の出席者は、B4労務担当理事、B3総務部長ほか7名、組合側の出席者は、A4執行委員長、A5副執行委員長ほか4名であった。

平成27年4月からの給与制度の見直しによる賃金引下げについて、大学は、組合に対し、「平成26年人事院勧告に伴う給与制度の改正について」と題する大学作成の資料の提示と簡単な説明を行った。

【乙17、18、29、争いのない事実】

(2) 平成26年11月26日の団体交渉について

「平成27年1月1日からの1号俸の昇給抑制」及び「平成27年4月からの給与制度の見直し」についての団体交渉が、約60分にわたり行われた。大学側の出

席者は、B5理事、B3総務部長ほか6名、組合側の出席者は、A4執行委員長、A5副執行委員長ほか3名であった。

同日の団体交渉の内容は、以下のとおりである。

- ア 大学は、組合に対し、平成26年人事院勧告に伴う給与制度の改正について、人事院勧告を踏襲した内容の提案を行い、同年12月分の勤勉手当の引上げのためには、同月1日に大学の給与規程の改正を行わなければ、当該引上げに間に合わない旨を述べた。
- イ 大学は、組合に対し、「平成26年人事院勧告に伴う給与の改定について（お願い）」と題する文書を提出の上、国立大学法人の教職員の給与は、社会一般の情勢に適合したものとなるよう定める必要があり、社会一般の情勢に沿うような形で、法人化以降も、国家公務員の給与に準じた給与体系を維持しており、今後も人事院勧告に準拠する必要がある旨説明し、当該給与改定に関する大学の基本方針について、組合の理解を求めた。
- ウ 大学は、組合に対し、平成27年1月1日からの1号俸の昇給抑制等を内容とする平成26年12月1日施行予定の給与規程等の改正案を文書で提示し、説明したところ、組合から、当該改正について、同意を得た。
- また、本団体交渉において、大学は、組合に対し、上記給与規程等の改正案について、「(平成26年)12月1日の経営協議会に諮りまして、12月1日に施行することにしたい、という方針に決定した。」と発言した。
- エ 本団体交渉においては、平成27年4月からの給与制度の見直しによる賃金の引下げについては、実質的な協議は行われなかった。
- オ 大学と組合の間で、交渉の前提として、平成26年度内の改定内容と、平成27年4月1日に改定が予定されている給与制度の見直しについては、分けて交渉することで合意した。

【乙20～22、58、争いのない事実】

(3) 平成26年11月26日の団体交渉の翌日以降の経過について

- ア 平成26年11月28日、組合は、大学に対し、「11月26日提案のY職員給与規程等の一部改正について～昇給抑制に関する組合回答～」と題する文書を提出し、

平成27年1月1日昇給の1号俸抑制については同意しない旨を表明し、平成26年11月26日の団体交渉の席上において行った同意を翻した。

イ 平成26年12月1日、大学は、「国立大学法人Y年俸制適用職員給与規程」及び「クロス・アポイントメント制度に関する規程」を制定したほか、「国立大学法人Y職員給与規程」、「国立大学法人Y職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則」、「国立大学法人Y基本給の調整額支給細則」、「国立大学法人Y初任給調整手当支給細則」及び「国立大学法人Y職員の継続雇用に関する規程」の各改正及び施行をした。

ウ 平成26年12月4日、組合は、大学に対し、「2014年度人事院勧告に倣った平成27年1月1日からの昇給1号俸抑制提案に関する交渉申入れと資料提示のお願い」と題する文書を提出し、「2014年度人事院勧告を理由とする1号俸抑制の不利益変更」についての団体交渉を申し入れた。

これを受け、大学は、組合に対し、「2014年度人事院勧告に倣った平成27年1月1日からの昇給1号俸抑制提案に関する交渉申入れと資料提示について(回答)」と題する文書を提出し、同年1月1日からの昇給の1号俸抑制に関する交渉を行うことは、組合から、前回の団体交渉(平成26年11月26日実施)において実質的な同意を得たことを踏まえ、同年12月1日の経営協議会において、当該1号俸抑制に関する給与規程等の改正が承認されたことから、当該改正について組合と交渉を行うことは無理があるものの、今後のことを含めた交渉には応じる旨回答した。

【乙22、23、25、26、58、争いのない事実】

(4) 平成27年2月9日の団体交渉について

「平成27年4月からの給与制度の見直し」についての団体交渉が、約60分に行われた。大学側の出席者は、B4労務担当理事、B3総務部長ほか7名、組合側の出席者は、A4執行委員長、A6副執行委員長ほか3名であった。

同日の団体交渉の内容は、以下のとおりである。

ア 大学は、組合に対し、「平成26年人事院勧告に伴う給与改定及び給与制度の総合的見直しについて」と題する資料を提供し、平成27年4月1日からの給与制度見直し案の骨子を提示し、説明するとともに、人事院勧告に準拠した給与改定

の必要があること、及び、人事院勧告を離れて独自の給与体系とすることはできないことを、それぞれ述べた。

イ 大学は、組合に対し、上記人事院勧告に係る給与制度の総合的見直しに伴うものとして、大学の教職員の平成27年4月1日からの俸給表水準の平均2パーセント引下げ、及び、激変緩和のための経過措置として、同年3月31日の月額給与を基準とした3年間の現給保障などを提案した。

ウ 組合は、大学に対し、山形県においては、民間賃金の低い地域における官民の給与水準の差に伴う地域間格差は存在せず、むしろ逆格差になっているのが現状であることからすると、給与水準を1級引き下げる理由はない旨指摘した。

また、組合は、大学に対し、県立C2は、山形県の方針に則って、独自に俸給表を作成し、人事院が勧告した、地域間格差に相当する分（平均2パーセントの引下げ）が引下げにならないように措置することとしているにもかかわらず、大学が同様の措置をとることができないこと、及び、国立大学法人法第35条に規定する「社会一般の情勢」イコール国家公務員給与ではないことを文部科学省自身が説明しているにもかかわらず、なぜこれにこだわるのかについて、それぞれ問い質したところ、大学は、従前から、人事院勧告に準拠して対応してきたと述べるに留まった。

エ 組合は、大学に対し、組合としては、大学がこれまで実施してきた人事院勧告準拠を認めたことは一度もなく、大学が強行してきたにすぎないこと、及び、大学が法人化して以降は、非国家公務員型になり、教職員の労働条件は労使間の自主的交渉に基づき決定すればよいこととなったことから、国家公務員の給与は目安にはなるが、そのとおりに従う必要はないというのが国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法の趣旨であることを、それぞれ述べた。

オ 大学は、組合に対し、毎年度の運営費交付金の減額により財政状況に余裕がなく、人事院勧告に準拠した給与削減を行わなければ、教職員の将来の退職金支給の財源が不足することとなることから、人事院勧告に準拠した給与削減は不可避である旨を述べた。

カ 組合は、大学に対し、「平成27年4月からの給与制度の見直し」についての事務折衝を改めて要求した。

キ 人事院は、平成26年8月7日に、平成26年勧告として、国家公務員の平成

26年4月1日からの俸給表水準の平均0.3パーセントの引上げ、及び、民間賃金の低い地域における官民の給与のいわゆる地域間格差を踏まえた、国家公務員の平成27年4月1日からの俸給表水準の平均2パーセント引下げ、並びに、激変緩和のための経過措置としての3年間の現給保障などを勧告し、国は、当該勧告を完全実施した。

【乙13、31、32、争いのない事実、公知の事実】

(5) 平成27年2月9日の団体交渉の翌日以降の経過について

- ア 平成27年2月20日、大学は、組合に対し、給与制度の見直しに係るY職員給与規程等の一部改正について、団体交渉の申入れを行った。
- イ 平成27年2月24日、大学は、組合に対し、施行予定日を平成27年4月1日とする上記一部改正に係る「国立大学法人Y職員給与規程等の一部改正について」と題する文書をメールで提示した。

【甲7、乙33、34、争いのない事実】

(6) 平成27年2月27日の団体交渉について

「平成27年4月からの給与制度の見直し」についての団体交渉が、約70分にわたり行われた。大学側の出席者は、B4労務担当理事、B3総務部長ほか7名、組合側の出席者は、A4執行委員長、A6副執行委員長ほか2名であった。

同日の団体交渉の内容は、以下のとおりである。

- ア 大学は、組合に対し、前回の団体交渉（平成27年2月9日実施）で説明した平成26年人事院勧告に係る給与制度の総合的見直しを踏まえた内容の「国立大学法人Y職員給与規程等の一部改正について」と題する資料を提示し、当該改正内容には、当該人事院勧告と基本的に異なる部分はないと述べた。

また、大学は、組合に対し、平成27年1月14日付けの「人件費削減の必要性と削減案」と題する教育研究評議会に提出した資料（乙36）を提示したが、当該資料に添付された「運営費交付金・人件費の推移」に記載された平成33年度までの各年度の将来予測値の説明までは行わなかった。

組合は、当該資料が賃金引下げという不利益変更の合理性を立証する資料とはい

えないと指摘した後、当該資料を持ち帰って検討して後日に質問すると述べた。

イ 大学は、組合に対し、国からの毎年度の運営費交付金の減額により、平成26年度及び平成27年度については、人件費がそれぞれ1億7000万円程度不足することなどを述べた。

また、大学は、組合に対し、給与制度の改正を行う必要がある根拠について、人事院勧告に倣う必要があること、及び、財政的に困難であることの回答を繰り返した。

ウ 組合は、大学に対し、賃金引下げを伴う給与制度の改正を行うには、その改正に高度の必要性に基づく合理的な内容が必要である旨述べるとともに、人事院勧告で決まったから、これに倣って賃金を引き下げる旨、及び、人事院勧告に準拠してきた実績があるから賃金を引き下げる旨の大学の各主張は、いずれも理由にならないと述べた。

エ 大学は、組合に対し、平成26年4月から11月までの給与支給額と、人事院勧告に準拠した給与制度の改正を同年4月に実施していた場合の給与支給額との差額分を一時金として平成27年3月に支給したいとの提案を行った上、当該提案に対する組合としての正式な回答を同月4日までに行うよう要請した。

【乙33～36、60、争いのない事実】

(7) 平成27年2月27日の団体交渉の翌日以降の経過について

ア 平成27年3月2日、組合から大学に対し、メールにより、「2月27日交渉資料『人件費削減の必要性と削減案』についてのお問い合わせ」と題する平成27年1月14日付け教育研究評議会の前記資料(乙36)についての質問が出された。その内容は、「全学予算」、「授業料等収入」や「物件費」の各内訳等を問うものであった。

併せて、同年3月2日、組合から大学に対し、「FW:【職組】資料に関するお問い合わせ(その2)」と題したメールにより、上記内訳の記載例が示された。

これを受け、同日、大学から組合に対し、メールにより、当該質問に対する回答がなされた。その内容は、「全学予算」の内訳は「物件費、人件費」であること、「授業料等収入」の内訳は「授業料収入、入学金収入、検定料収入」であること、「物件

費」の内訳は「教育研究関連業務支出、診療関連業務支出、その他の業務支出」であること等であった。

イ 平成27年3月4日付けで、組合から大学に対し、「2月27日付け労使交渉に対する回答」と題する文書が提出され、同日行われた団体交渉において、大学から組合に提示された「Y職員給与規程等の一部改正」、及び、口頭で説明があった「昨年12月の給与改定に伴う昨年4月からの遡及措置」について、前者については、現段階での提案の受入れを拒否し、引き続きの交渉を求める旨、後者については、人事院勧告に準拠することを理由に当該遡及措置を提案するのであれば当然の措置であり、直ちに実施すべき旨、それぞれ回答がなされた。

ウ 平成27年3月6日、組合から大学に対し、同月2日の大学による上記アで述べた回答に対する【回答に対する再質問】と題したメールにより、再質問がなされた。その内容は、「全学予算」の詳細な財源の提示を求めるものや、大学の財政状況を判断するのに、過去の実績額ではなく、自らが予測で作成した過去の予算の数値をもって行うのが大学の考えなのか等を尋ねるものであった。

エ 平成27年3月9日、大学は、組合に対し、「RE：【職組】交渉日程について」と題したメールにより、組合からの上記再質問に対する回答を、同月10日に開催される団体交渉の席上で行う予定である旨を伝えた。

【乙34、36、37の1～4、38、60、争いのない事実】

(8) 平成27年3月10日の団体交渉について

「平成27年4月からの給与制度の見直し」についての団体交渉が、約55分にわたり行われた。大学側の出席者は、B4労務担当理事、B3総務部長ほか8名、組合側の出席者は、A4執行委員長、A6副執行委員長ほか3名であった。

同日の団体交渉の内容は、以下のとおりである。

ア 大学は、組合に対し、組合からの質問に対する回答、及び、前回の団体交渉（平成27年2月27日実施）において大学が提示した「人件費削減の必要性と削減案」と題する前記資料（乙36）の概要について、それぞれ文書及び口頭で説明を行った。

イ 組合は、上記資料（乙36）に関して、大学が、「財源」と「人件費支出」を取

り違えて答えた点をとらえて、「気は確かですか。」などと揶揄した。

また、組合は、上記資料（乙36）が、既に終わった過去の年度のデータを当該過去の年度の予算額で表記していることはおかしく、実績ベースで表記すべきであると主張したのに対し、大学が、「予算イコール決算」、「決算イコール予算」などと答えたことから、組合から、「回答に全面的になっていない。」と指摘された。

上記のやり取りに関して、大学は、組合に対し、「何を聞かれているのか、ちょっと見当がつかなかった。」などとも述べたことから、組合から、再度、「ほとんど回答になっていない。」などと指摘された。

さらに、組合は、大学に対し、人件費削減について、組合員が納得できるような、できるだけ細かい客観的なデータを提供するよう要求した。

大学は、組合に対して、大学の上記一連の発言に関し、「とんちんかんな回答をしようと思っていたわけではない。」旨を釈明しつつ、謝罪した。

ウ 組合は、大学に対して、上記人件費削減の必要性を明らかにするために、具体的にどのような資料に基づく説明が必要かについては、明確に述べることはなかった。

エ 組合は、大学の附属病院の設備投資のための借入金に言及し、平成25年度の収入がせいぜい2億2000万円にもかかわらず、毎年11億円もの返済がなされていること、及び、この巨額の借入金による設備投資自体、「経営上の失敗」と指摘しつつ、当該借入金の返済は、大学本体からの持出しになっているはずであり、人件費削減をその手立てとしているのではないかなどと主張したところ、大学は、組合に対し、附属病院における設備投資のための借入金返済は、人件費削減の原因となっているものではない上、借入金の返済は病院事業において行っており、また、病院の赤字は国立大学法人の会計基準の中で生じる現金の伴わない赤字であり、大学全体に負担を生じさせているものではないと述べた。

この説明について、組合は、大学に対し、組合が納得できるような、数字を詰めての説明や分析がなされていないと指摘した。

また、組合は、大学に対し、財務状況の将来予測が不明であるとした上で、「(大学の財務状況が) 何だか知らないけど大変そうですという説明を私たちは組合員にすることはできない。」などと述べるとともに、人件費削減のための大学の説明は、論理的ではなく、説明になっていない旨指摘した。

オ 人事院勧告に伴う賃金引下げについて、大学は、組合に提示した「人件費削減の必要性と削減案」と題する上記イで述べた資料（乙36）が、当該賃金引下げの必要性を示したものであることに言及し、組合に対し、国立大学法人としての在り方について理解を求めた上で、当該賃金引下げについて、法に基づいて実施している旨述べたが、組合が求めた人事院勧告に準拠する法的根拠と不利益変更の合理性の根拠について、組合を納得させるだけの説明はできず、組合は、「不誠実交渉だと言わざるを得ない。」との指摘をした。

カ 大学は、組合に対し、大学が国立大学法人として一貫して人事院勧告に準拠するという方針を今日までとり続け、説明してきたことを強調したのに対して、組合は、大学に対し、「人事院勧告準拠と言えれば全てが通るということであれば、それ以上の交渉はない。」と指摘したが、大学は、組合から同意が得られなかった平成27年4月1日からの人事院勧告に準拠するという形での平均2パーセントの給与の引下げを行いたい旨主張し、組合の理解を求めた。

キ 大学は、組合に対し、平成27年4月からの給与制度の見直しに対する代償措置として、平成26年4月から同年11月までの給与支給額と、平成26年人事院勧告に準拠した給与制度の改定を同年4月に実施していた場合の給与支給額との差額分を一時金として平成27年3月に支給することを提案した。

ク 組合は、大学に対し、大学が人事院勧告に準拠することを理由に給与改定を提案する立場をとる限り、上記のごとき4月に遡及しての差額分の支給は当たり前である旨を主張した。

【乙36、40、41、争いのない事実】

(9) 平成27年3月10日の団体交渉の翌日以降の経過について

ア 平成27年3月11日、大学は、組合に対し、「平成26年人事院勧告に伴うY職員給与規程等の一部改正について」と題する文書を送付し、当該一部改正について、組合と合意できなかったことを残念であるとしながらも、実施する旨通知するとともに、当該人事院勧告に伴い同年12月分から実施した給与の増額改定については、平成27年2月27日の団体交渉において組合に提案したとおり、平成26年4月から11月分までの差額相当分を給与特例一時金として、平成27年3月に

支給する旨、併せて通知した。

イ 平成27年3月13日、大学は、組合に対し、平成26年人事院勧告に倣って国立大学法人Y職員給与規程の改正を行った旨の通知を行ったが、改正した当該規程の提示は行わなかった。

ウ 平成27年4月1日、大学が、改正した国立大学法人Y職員給与規程等を施行した。

【乙42、争いのない事実】

(10) 本件団体交渉における大学の基本姿勢

以上の交渉経過からすれば、平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制についての団体交渉の場合と同様に、大学は、本件団体交渉の全過程において、国立大学法人の教職員の給与水準は、人事院勧告に従って改定された国家公務員の給与水準に準拠すべきとの見解に基づいて本件団体交渉に臨んでいたと認められる。

【乙59、60、争いのない事実】

4 大学の年間予算規模、及び、大学が行った平成24年7月から平成26年1月までの役職員に対する給与の減額支給に関する裁判所の判断について

(1) 大学の平成25年度の予算規模は、417億1534万7000円である。

【乙55】

(2) 大学が行った平成24年7月から平成26年1月までの役職員に対する給与の減額支給に関連して、山形地方裁判所平成28年3月22日判決は、大学の財務状況には余裕がなく、国からの運営費交付金が削減されれば、役職員の給与減額を行わなければならない高度の必要性がある旨を判断し、当該判断は、控訴審である仙台高等裁判所判決及び上告審である最高裁判所判決で維持された。

【乙56、59】

第4 当委員会の判断

1 はじめに

団体交渉における誠実交渉義務として、使用者は、①団体交渉の時間や回数など交渉機会を十分持ちつつ、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、合意達成の可能性を模索する義務、②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たり、必要な資料を提示したりするなどの義務、③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を、それぞれ負う。

加えて、本件の団体交渉事項である「平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制」も、「平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げ」も、いずれも労働者にとって重要な労働条件の不利益変更であるから、そのような変更が認められるためには、その変更が高度の必要性に基づいた合理的な内容であることが必要とされる。

さらに、上記昇給抑制及び賃金引下げについて、その必要性と程度は、分けて考察すべき問題であり、十分な説明をしたといえるかどうかについては、それぞれ検討するのが適切である。

そこで、本件における大学の対応が、上記の誠実交渉義務を尽くしたといえるか、以下、検討する。

2 本件団体交渉において大学が依拠する見解について

- (1) 大学は、「平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制」及び「平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げ」を実施する理由として、大学の財政的理由と並べて、国立大学法人法第35条が準用する改正前の独立行政法人通則法第63条第3項の存在を挙げる。

すなわち、大学は、改正前の独立行政法人通則法第63条第3項は、非国家公務員型（特定独立行政法人以外）の独立行政法人の職員の給与等の支給基準として国家公務員の給与等を基準とすることを求めていると解釈した上、これを準用する国立大学法人においても、当該規定により教職員の給与等の支給基準は国家公務員の給与等を基準とすること、また、国家公務員の給与が人事院勧告に従って改定された場合は、国立大学法人の教職員の給与も人事院勧告に準拠して改定されるべきことが求められていると主張する。

そして大学は、本件団体交渉において一貫して、国立大学法人の教職員の給与

水準は、人事院勧告に従って改定された国家公務員の給与水準に準拠して改定する必要があるという見解に立ち、これを当然の前提として、組合との交渉に臨んでいたものである。

しかしながら、改正前の独立行政法人通則法第63条第3項は、「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。」と規定しているものであって、当該規定が、大学が主張するごとく、国家公務員の給与を基準とすることを求めていると解することは困難である。このことは、独立行政法人通則法が、その改正前においても改正後においても、国家公務員とされる「行政執行法人の職員」（改正前の「特定独立行政法人の職員」）の給与の支給基準と、国家公務員とはされていない職員（改正前は「特定独立行政法人以外の独立行政法人職員」、改正後は「中期目標管理法職員」）のそれとを明確に区別して規定していること（国家公務員とされる職員について改正前の第57条第3項と改正後の第57条第3項）、及び、改正後の独立行政法人通則法第50条の10第3項が、国家公務員一般職の給与等を民間企業の従業員の給与等などと同列に、考慮すべき事項の一つとして列挙しているにすぎないことから明らかである。

よって、改正前の独立行政法人通則法第63条第3項の存在をもって、「55歳超の教職員の昇給抑制」及び「給与制度の見直しによる賃金引下げ」を実施する理由とする大学の主張は採用できないし、大学がなすべき前記本件不利益変更の必要性及びその変更内容の適正さについての説明義務の程度を特段に軽減する根拠とすることもできないと解すべきである。

- (2) そもそも、本件において大学が準拠を主張する人事院勧告は、国家公務員法第3条第2項に基づく、指揮命令関係のない行政機関から他の行政機関に対して提示される参考意見にすぎず、法的な拘束力はないとされているものであること、及び、その対象は国家公務員に限定されていることからしても、その存在が国立大学法人の教職員の昇給抑制及び賃金引下げの少なくとも中心的な理由とはなり得ないというほかない。

あるいは、大学は、人事院勧告について、国立大学法人の教職員に対しても、

事実上、強力な影響力ないし拘束力を持っていると主張するのかもしれないが、そうであるならば、その影響力ないし拘束力を丁寧に説明して組合の理解を求めべきであるところ、そのような説明がなされたとは認められない。

国立大学法人の教職員の給与等の労働条件については、労使自治の原則の下で定められるべきものである。

3 争点1（平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制に係る団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 争点1ア（団体交渉において、大学は、不利益変更の必要性についての具体的かつ十分な説明、及び、交渉にとって必要と考えられる資料の提示をしたか。）について

ア 前述（第4、1）のとおり、55歳超の教職員の昇給抑制は、労働者にとって重要な労働条件の不利益変更であるから、そのような変更が認められるためには、その変更が、高度の必要性に基づいた合理的な内容であることが求められる。

イ また、平成27年1月1日に実施（大学によれば、当初は「平成26年1月1日」に実施予定）された55歳超の教職員の昇給抑制に関し、組合は、大学に対し、前記第3、2（1）ウで認定したとおり、平成25年11月12日の団体交渉において、当該昇給抑制を仮に実施しなかった場合に教職員に生じる影響額を資料とともに示すよう求めたところ、前記第3、2（2）アで認定したとおり、同年12月3日の団体交渉において、大学は、組合に対し、「平成26年1月に55歳を超える職員に対して昇給抑制を実施しなかった場合の影響額」と題する資料（乙8）を提示し、当該昇給抑制を行わなかった場合の大学の経費への影響額の試算について説明したことが認められる。

ウ さらに、前記第3、2（4）ウで認定したとおり、平成26年12月19日の団体交渉において、組合は、大学に対し、上記昇給抑制の必要性についての高度で合理的な説明を、データに基づき定量的に行うよう求めたのに対し、前記第3、2（1）イ、（2）ア及び（4）ウで認定したとおり、大学は、教職員の給与の基準を国家公務員の給与のごとく人事院勧告に準拠しなければならないという

認識の下、上記昇給抑制も人事院勧告に準拠して実施する以外に選択肢はないという前提で交渉に臨んでおり、組合に対し、上記イで述べた資料（乙8）以外、具体的な説明を行わなかったことが認められる。

エ 一般に、将来的に減収が確実視され、このままでは財政が破綻しそうだという場合には、①別の増収策を講じるか、②経費を節減するかのいずれか、あるいはその両方を考えるわけであるが、国立大学法人においては、①はありえないとまではいえないが実際上考えにくく、②についても人件費以外の経費節減が限界に差し掛かっているとすれば、残る選択肢は人件費削減しかないことになる。仮に、剰余金が潤沢にあれば、当面はこれを取り崩しつつ時間をかけて対策を検討するということが可能であろうが、大学が、そのような財政状態にないことは組合も認識していたと推認される。

こうしたことを踏まえ、前記第3、2（1）イ、（2）ア及び（5）アで認定した事実に照らせば、大学においては、運営費交付金収入が毎年減少することに対処する方法としては、人件費削減に踏み込む以外にないことが認められ、このことからすれば、上記昇給抑制の必要性についての一応の説明はなされていると認められる。

オ しかしながら、大学は、上記昇給抑制について、大学側提示の線まで抑制しなければならぬ理由の説明として、上記ウで述べたとおり、人事院勧告に準拠すると主張するのみであり、また、上記昇給抑制の程度の合理性の説明については、上記イ及びウで述べた団体交渉の経過に照らせば、「平成26年1月に55歳を超える職員に対して昇給抑制を実施しなかった場合の影響額」と題する上記資料（乙8）に示された試算以外に具体的な説明を行わなかったものである。

人事院勧告の内容を解説した資料を除けば、資料らしい資料は乙第8号証のみであるが、この書証は一見してその意味するところが分かる資料ではない。その読みとり方について、分かりやすい説明がなされなければならないが、実際に十分な説明がなされたとはいえない。

カ また、組合主張のとおり、乙第8号証からは、55歳超の教職員の昇給抑制を実施しなかった場合に、大学の財政にどのような影響を与えるのか、将来の財政予測上も大学の財政が耐えられない見通しであるのか、昇給抑制年齢を55歳よ

りも遅らせた場合に大学の財政が破綻するおそれがあるのかなどといった点に関し、大学の財政への影響額に係る情報を読みとることは困難といわざるを得ず、したがって、適切で具体的な資料が十分に提示されたとはいえないと解するのが相当である。

そもそも、昇給抑制の程度の合理性について、十分な説明をするためには、当該抑制度を何通りかに変化させたシミュレーションを行い、それらを比較することによって初めて、過不足のない抑制度が判明するはずであるから、そのような作業を行うことが大学には求められているというべきである。

キ これらのことからすると、大学は、自己の主張の根拠としては、必要かつ十分な説明を尽くしたとはいえず、また、交渉にとって必要かつ十分と考えられる資料を提供したともいえないというべきであるから、大学の交渉態度は不誠実といわざるを得ない。

そうしてみると、大学は、組合の求める資料提供に応じず、その具体的な説明すらしてこなかったのであり、およそ「高度の必要性」に関する説明がなされたと評価することはできないというべきである。

ク 念のため付言すれば、前記第3、4（1）で認定した大学の年間予算規模に相当する、少なくとも年商規模400億円の事業会社であれば、組合側からの具体的な要求がなくとも、使用者側から進んで相応の財務情報や将来予測資料を提示し、組合の理解を求めるのが通常と思われ、こうした誠実な対応こそが使用者に求められる交渉態度であろう。

前記第3、2（2）エ及び（4）エで認定したとおり、組合が、上記昇給抑制の必要性を明らかにするために、具体的にどのような資料があれば納得できるかを大学に示しておらず、この点、組合の交渉態度も建設的とはいえないが、大学には、組合の交渉態度如何にかかわらず、必要かつ十分な資料を提供する義務があるというべきであるから、大学が、当該資料を十分に提供しなかったことは、不誠実な交渉態度といわざるを得ない。

ケ 以上のことからすると、平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制に関する平成25年11月12日及び12月3日並びに平成26年12月19日の団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行

為に該当する。

(2) 争点1イ(団体交渉において、大学には、自らの立場に固執せず、譲歩の可能性を示す姿勢はあったか。)について

ア 大学は、前述(第3、2)のとおり、国立大学法人の教職員の給与水準は、人事院勧告に従って改定された国家公務員の給与水準に準拠すべきとの見解に基づいて定められるべきものであることを当然の前提として本件団体交渉に臨み、それに基づく主張を繰り返している。しかし、この見解に法的な根拠が認められないことは前述(第4、2)のとおりであり、このような大学の態度は、自らの独自の見解に固執するものといわざるを得ないのであって、団体交渉における誠実な態度とは認められない。

イ さらに、前記第3、2(4)キで認定したとおり、平成26年12月19日の団体交渉において、組合は、大学に対して、教職員の昇給抑制を実施するとしても、58歳とか60歳といった、他大学で行っているような停止年齢の引上げなどを引き合いに出し、大学として代償的措置をとるよう求めたが、大学は、「伺っておきましょう。」などと聞き置く旨述べるに留まっており、組合の提案を真摯に受け止め、検討しようとする姿勢が認められず、その交渉態度は頑なである。

ウ 前記第3、2(3)イ及びウで認定した平成25年12月3日の団体交渉後の経過のとおり、大学は、組合に対し、激変緩和措置として、55歳超の昇給抑制の実施を1年遅らせ平成27年1月1日からとする措置を提案し、実施することとしたが、当該措置は、前記第3、2(1)アで認定したとおり、国家公務員の昇給抑制の実施が平成26年1月1日からであることに鑑みると、組合に対する一定の譲歩と評価できなくもない。

しかし、大学は、組合に対し、上記昇給抑制の実施を遅らせた期間が、なぜ1年なのか、又は、なぜ1年でしかなかったのかといった点についての説明をしておらず、そうすると、大学は、上記昇給抑制の実施時期について、組合に説明することなく、自らの立場に固執しているということに帰着するから、上記激変緩和措置によって、上記ア及びイで判断した大学の交渉態度が頑なであったとの結論が左右されることはない。

エ 以上のことからすると、平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制に関する平成25年11月12日及び12月3日並びに平成26年12月19日の各団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 争点2（平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに係る団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 争点2ア（団体交渉において、大学は、不利益変更の必要性についての具体的かつ十分な説明、及び、交渉にとって必要と考えられる資料の提示をしたか。）について

ア 平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げは、賃金という最も重要な労働条件の不利益変更であり、当該変更には「高度の必要性」が求められ、まずは大学において高度の必要性があることを説明する義務があるというべきところ、前記第3、3（2）エで認定したとおり、平成26年11月26日の団体交渉においては、当該賃金引下げについて実質的な協議は行われず、また、前記第3、3（4）ウ及びオで認定したとおり、平成27年2月9日の団体交渉においては、大学は、従前から人事院勧告に準拠してきたこと、及び、国からの毎年度の運営費交付金の減額により財政状況に余裕がないため人事院勧告に準拠した賃金引下げは不可避であることを、それぞれ述べるに留まっていることが認められる。

さらに、前記第3、3（6）ア及び（8）エで認定したとおり、同年2月27日及び3月10日の各団体交渉において、大学は、組合から、人事院勧告に準拠する法的根拠と不利益変更に当たる給与制度の見直しを必要とする合理性や財政的な裏付けに基づく将来予測についての数値的な説明を求められたにもかかわらず、組合に対し、当該数値的な説明を行わなかったことが認められる。

イ ところで、前記第4、3（1）エ前段で述べた点を踏まえ、前記第3、3（4）オ及び（6）イで認定した事実に照らせば、前記第4、3（1）エ後段で述べたのと同様に、大学においては、運営費交付金収入が毎年減少することに対処する

方法としては、人件費削減に踏み込む以外にないことが認められ、このことからすれば、上記賃金引下げの必要性についての一応の説明はなされていると認められる。

しかしながら、大学は、上記賃金引下げについて、大学側提示の線まで引き下げなければならない理由の説明として、前記第3、3(4)ア、(6)ア、イ及び(8)ア、オで認定したとおり、人事院勧告に準拠すると主張するのみであり、また、上記賃金引下げの程度の合理性の説明については、人事院勧告の内容を解説した資料を除けば、「人件費削減の必要性と削減案」と題する前記資料(乙36)に基づく説明だけであることが認められる。

ウ また、組合は、前記第3、3(8)イで認定したとおり、「人件費削減の必要性と削減案」と題する上記資料(乙36)では、過去の年度のデータが決算額ではなく当該過去の年度の予算額で表記されており、全く納得できない旨主張するとともに、組合員が納得できるような、できるだけ細かい客観的なデータを提供するように要求したことが認められるが、審査の全趣旨から、当該データが提供されることはなかったことが認められる。

エ ここで「人件費削減の必要性と削減案」と題する上記資料(乙36)について検討すれば、当該資料においては、人件費の推移については決算書(損益計算書)の数字を用いながら、収入及び支出については予算の数字を用いており、過去の実績の推移が不明であり、したがって、将来の大学の財政状況を予測することは困難である。

加えて、当該資料(乙36)の7頁に掲げられているグラフは、本来、大学全体の収入によって賄うべき人件費に対して、運営費交付金減額の推移のみを掲げており、これまで人件費が大学全体の財政状況にいかなる影響を及ぼしてきたか、また今後どのような影響を及ぼすと予測されるのかが読みとれない。

そもそも、賃金引下げの程度の合理性について、十分な説明をするためには、当該引下率を何通りかに変化させたシミュレーションを行い、それらを比較することによって初めて、過不足のない引下率が判明するはずであるから、そのような作業を行わないのは不誠実であるというべきである。

オ さらに、審査の全趣旨から、上記賃金引下げについて、大学は、組合員を含む

教職員各自への具体的な影響額とその算出方法すら明示しておらず、この点をとってみても、明らかに不誠実な態度というべきである。

カ これらの点を踏まえると、上記賃金引下げの必要性については、上記イで述べたとおり、一応の説明はなされていると認められるものの、当該賃金引下げの程度の合理性についての大学の説明は不十分といわざるを得ない。

そうしてみると、大学は、組合の求める資料提供に応じず、その具体的な説明すらしてこなかったのであり、およそ不利益変更の高度の必要性と内容の合理性に関する説明がなされたと評価することはできないというべきである。

キ 念のため付言すれば、大学に求められる交渉態度は、前記第4、3（1）カ後段で述べたとおりである。

また、前記第3、3（8）ウで認定したとおり、平成27年3月10日の団体交渉において、組合が、前記人件費削減の必要性を明らかにするため、具体的に、どのような資料があれば納得できるかを明確に大学に示しておらず、この点、組合の交渉態度も建設的とは言い難いが、大学には、組合の交渉態度如何にかかわらず、必要かつ十分な資料を提供する義務があるというべきであるから、大学が、当該資料を十分に提供しなかったことは、不誠実な交渉態度といわざるを得ない。

ク 以上のことからすると、平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに関する平成26年11月26日、平成27年2月9日及び27日並びに3月10日の各団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 争点2イ（団体交渉において、大学には、自らの立場に固執せず、譲歩の可能性を示す姿勢はあったか。）について

ア 大学は、平成26年11月26日、平成27年2月9日及び27日並びに3月10日の各団体交渉において、国立大学法人の教職員の給与水準は、人事院勧告に従って改定された国家公務員の給与水準に準拠すべきとの見解を当然の前提として交渉に臨み、前記第3、3（2）ア、イ、（4）ウ、オ、（6）イ及び（8）オ、カで認定したとおり、平成26年人事院勧告に従って改定された国家公務員

給与に準拠すること以外、妥協する意思を持たなかったことが認められ、それに基づく主張を繰り返しているが、この見解に法的な根拠が認められないことは前述（第4、2）のとおりであり、このような大学の態度は、自らの独自の見解に固執するものといわざるを得ず、団体交渉における誠実な態度とは認められない。

イ 前記第3、3（8）キで認定したとおり、大学は、組合に対し、平成27年4月からの給与制度の見直しに対する代償措置として、平成26年4月から同年11月までの給与支給額と、平成26年人事院勧告に準拠した給与制度の改正を同年4月に実施していた場合の給与との差額分を一時金として平成27年3月に支給することを提案し、当該提案をもって、大学としてとり得る可能な限りの譲歩を行った旨主張する。

しかし、前記第3、3（4）キで認定したとおり、国が国家公務員の俸給表水準の平均0.3パーセントの引上げを平成26年4月に遡及して行っていることから明らかなように、当該遡及措置は、人事院勧告の内容の一部をなすものであり、その実施はまさに人事院勧告への準拠そのものである。

これに対し、組合が求めたのは人事院勧告の内容にプラスされる別の措置であるから、当該遡及措置を代償措置として評価することはできず、大学が譲歩したものであるということもできない。

ウ また、前記第3、3（4）イで認定したとおり、大学は、激変緩和措置として、俸給表水準の引下げを3年間凍結する措置を講じたが、当該措置も、前記第3、3（4）キでの認定から明らかなとおり、平成26年人事院勧告に倣うものであることからすると、大学が組合に対して譲歩したことはない。

エ これらのことに加え、大学のとった上記代償措置及び激変緩和措置は、いかなる検討の結果、とられた措置であるかの説明がない上、上記イ及びウで述べたとおり、いずれも人事院勧告と内容を同じくするものであり、結局、人事院勧告に準拠したものであって、大学が独自に財政状況等を検討して組合との妥協点を求めたものとは認められない。

そうすると、大学は、組合に対し譲歩したとは認められないから、大学のとった上記代償措置及び激変緩和措置によって、上記アで判断した大学の交渉態度が

頑なであったとの結論が左右されることはない。

オ 以上のことからすると、平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに関する平成26年11月26日、平成27年2月9日及び27日並びに3月10日の各団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(3) 争点2ウ(団体交渉において、大学は、時間、回数など交渉の機会を十分確保したか。)について

ア 大学は、平成26年9月11日に行われた団体交渉(ただし、別件を団体交渉事項とするもの)において平成26年人事院勧告の内容に関する資料を組合に提供したのを始め、同年10月3日には、当該人事院勧告に基づき国立大学法人協会が作成した教職員の俸給表等の資料を提供し、同月29日の団体交渉において、「平成26年人事院勧告に伴う給与制度の改正について」と題する資料を提供してその説明をし、また、平成27年2月9日の団体交渉でも、「平成26年人事院勧告に伴う給与改定及び給与制度の総合的見直しについて」と題する資料を提供してその説明をし、その後、平成27年2月27日、給与規程等の改正案を提供してその説明をし、同年3月10日に団体交渉を行い、ぎりぎりまで組合の理解を求めて協議を重ねた旨主張する。

イ しかしながら、本件団体交渉事項である賃金引下げを盛り込んだ上記給与規程等の改正案が組合に示されたのが平成27年2月27日であったこと、それまで提供された資料によっては不利益変更の内容が明瞭に把握できないこと、前記第4、4(1)アからカまで述べたとおり、本件賃金引下げの必要性について十分な説明及び資料提供がなされていないこと、また、前記第3、3(9)で認定したとおり、上記給与規程等の改正案の同年4月1日実施は、あくまで大学が決めた予定にすぎないこと、及び、最後の団体交渉日の3日後である同年3月13日には上記給与規程等の改正を行っていることを考えれば、大学が組合の理解を得るために必要な時間をかけ、協議を重ねたとは認められない。

ウ よって、この点においても、平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに関する平成26年11月26日、平成27年2月9日及び

27日並びに3月10日の各団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

第5 救済の方法

以上、判断したとおり、大学の交渉態度は不当労働行為に該当する。

ただし、組合は、大学に対し、平成27年1月1日の昇給の1号俸抑制について、一度は同意しながら、当然のごとく錯誤無効を主張したり、大学側の勘違いないし理解不足をただ非難ないし揶揄する対応が見られたこと、及び、団体交渉に際して要求する資料の説明において具体性を欠いたことは、いずれも交渉態度として問題があったというべきであるから、こうした事情を踏まえれば、今後、適正な労使関係を樹立するためには、組合側も態度を改める必要があるといわなければならない。

しかし、組合の対応に上記のような問題が見られたからといって、大学の不誠実性が減殺されることにはならず、不当労働行為が成立することは論をまたない。

以上を踏まえ、審査の全趣旨に照らせば、組合は、大学に対し、誠実に団体交渉に応じること並びに謝罪文の手交及び揭示を求めているが、本件不当労働行為の内容、上記の組合の対応の問題点及び今後の労使関係を考慮すると、主文の救済方法で足りると認められる。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成31年1月15日

山形県労働委員会

会 長 立 松 潔 ㊟