

## 命 令 書

申 立 人                    X職員組合

被申立人                    国立大学法人 Y

上記当事者間の宮城労委平成30年（不）第1号Y不当労働行為救済申立事件について、宮城県労働委員会（以下「当委員会」という。）は、令和元年11月7日第502回公益委員会議において、公益委員岡崎貞悦，同豊田耕史及び同佐々木くみが合議を行った結果，次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は，申立人との間で准職員及び時間雇用職員の無期転換に関する団体交渉を行う場合において，希望者全員を無期転換した場合の財務の見通しなどに関する質問に対して，無期転換を希望する人数を踏まえるなどした資料を提示した上で，人件費や財務への影響について具体的に説明し，誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は，本命令書写しの交付の日から10日以内に，申立人に対して，下記の文書を交付しなければならない。

年 月 日

X 職員組合

執行委員長 X 1 殿

国立大学法人 Y

総長 Y 1 印

当法人が行った下記の行為は、宮城県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。当法人はこのことを誠実に受け止め、今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合に対して准職員及び時間雇用職員の希望者全員を無期転換した場合の財務の見通しについて十分に説明しなかったこと
- 2 貴組合が平成30年1月5日に当法人に提出した質問要求書に対して、同年2月7日の団体交渉で誠実に対応せず、同年3月7日にも不十分な回答をしたこと

(注:年月日は、文書の交付の日を記載すること。)

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、申立人 X 職員組合と被申立人国立大学法人 Y との間で行われた団体交渉において、申立人が被申立人に対し要求した財務状況等の資料を提供しなかったこと、被申立人と申立人が締結した

確認書に関して被申立人が団体交渉で申立人の質問に誠実に回答しなかったこと、申立人の団体交渉申入れに対して被申立人が申立人の希望する日程で応じなかったこと、申立人が提出した質問要求書に対して被申立人が団体交渉等で誠実に対応しなかったことなどが、労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、平成30年2月20日に当委員会に対して、救済が申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済内容

- (1) 被申立人は、申立人から団体交渉の申入れを受けた場合、速やかにこれに応じなければならず、申入れを受けた日時に応じられない正当な理由があるときは、その理由及び応じることができる日時を明らかにして期日の変更を申立人に申し入れ、速やかに開催日時を調整してこれに応じなければならない。
- (2) 被申立人は、非正規職員の雇止めについて、申立人から団体交渉を求められたときは、資料を提示して回答の根拠について十分に説明し、無期転換を認めないことに固執することなく、誠実に交渉に応じなければならない。
- (3) 被申立人は、命令書写しの交付の日から7日以内に前記(1)及び(2)に係る誓約書を被申立人各事業所の正面玄関の見やすい場所に掲示し、かつ、同内容の文書を申立人に交付しなければならない。

## 第2 本件の争点

- 1 平成29年12月25日に開催された団体交渉に関連し、被申立人が以下の対応をした事実は認められるか。事実が認められる場合、そのような対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
  - (1) 申立人の要求した東京大学等の他大学と異なる被申立人の財務状況に関する資料（有期雇用職員に対して労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に基づく大規模な無期転換をできない財務状況に関する資料）を、平成30年6月15日時点においても提供していないこと。

- (2) 申立人の要求した有期雇用職員を無期転換できない理由についての資料を、平成30年6月15日時点においても提供していないこと。
  - (3) 平成28年2月18日付けで被申立人と申立人が締結した確認書に関する申立人からの質問に対して、平成29年12月25日の団体交渉において、被申立人が、「弁護士と相談する」と述べ、回答を拒否したこと。
- 2 平成30年3月末に雇止めが発生するため、同年1月12日に申立人が、同年1月22日又は1月23日に緊急の団体交渉を行うよう被申立人に求めたのに対して、被申立人が同年2月7日又は2月8日であれば応じると回答したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- 3 (1) 申立人が平成30年1月5日付けで提出した「質問要求項目」に関し、同年2月7日に開催された団体交渉において、被申立人がその一部に回答したのみで、質問・要求に対する新たな資料を提供しなかった事実は認められるか。前記事実が認められる場合、そのような対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (2) また、申立人が平成30年1月5日付けで提出した「質問要求項目」に関し、同年3月7日付けで被申立人が書面により行った回答は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

### 第3 当事者

#### 1 申立人

申立人は、被申立人に勤務する職員で組織された労働組合であり、本件結審時（平成31年2月18日）の組合員数は、274人である。

#### 2 被申立人

被申立人は、宮城県仙台市にある国立大学法人であり、平成31年1月31日時点の職員数は14,283人である。

### 第4 当委員会が認定した事実

#### 1 労働契約法の改正

平成24年に労働契約法が改正され、労働者が同一使用者との間で締結した2以上の有期労働契約が通算5年を超えた場合において、労働者が無期労

働契約の締結の申込みをしたときは、労働者と使用者の間に無期労働契約が成立する制度が創設された（同法第18条第1項）。この制度は、平成25年4月1日から施行され、契約期間通算の対象となるのは、施行日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約に限るとされている。

【審査の全趣旨、公知の事実】

## 2 就業規則の変更

平成26年4月1日、被申立人は、准職員（雇用期間が1事業年度を超えない範囲で雇用される職員で、勤務時間が1日につき7時間45分の者をいう。）及び時間雇用職員（雇用期間が1事業年度を超えない範囲で雇用される職員で、勤務時間が週30時間を超えない者をいう。）に係る就業規則を変更し、契約更新及び更新期間の上限に関する規定を以下のように変更した。

### (1) 准職員

#### ア 変更前

准職員は、採用日の属する事業年度を超えない範囲で雇用期間を定めて、採用するものとする。業務遂行上必要があると認めるときは、3年を超えない範囲で、かつ、1事業年度を超えない範囲で雇用期間を定め、雇用契約を更新することができる。ただし、高度の技能・技術及び知識を必要とし、総長が特に必要があると認めるときには、5年を超えない範囲で、かつ、1事業年度を超えない範囲で雇用期間を定め、雇用契約を更新することができる。

#### イ 変更後

准職員は、採用日の属する事業年度を超えない範囲内で雇用期間を定めて、採用するものとする。業務遂行上必要があると認めるときは、1事業年度を超えない範囲で雇用期間を定め、准職員の雇用契約を更新することができる。2以上の雇用契約の期間を通算した期間の上限は、原則として5年以内とし、その期間は、個別の雇用契約において定める。

なお、本規定の通算の対象となる雇用契約は、労働契約法第18条の通算対象となる雇用契約に限られ、平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある雇用契約とされている。

### (2) 時間雇用職員

## ア 変更前

時間雇用職員は、採用日の属する事業年度を超えない範囲内で雇用期間を定めて、採用するものとする。業務遂行上必要があると認めるときは、3年を超えない範囲で、かつ、1事業年度を超えない範囲で雇用期間を定め、雇用契約を更新することができる。ただし、職務の特殊性等により、総長が特に必要があると認めるときは、3年を超えて雇用期間を定め、時間雇用職員の雇用契約を更新することができる。

## イ 変更後

時間雇用職員は、採用日の属する事業年度を超えない範囲内で雇用期間を定め、採用するものとする。業務遂行上必要性があると認めるときは、雇用期間を定め、時間雇用職員の雇用契約を更新することができる。2以上の雇用契約の期間を通算した期間の上限は、原則として5年以内とし、その期間は、個別の雇用契約において定める。

なお、本規定の通算の対象となる雇用契約は、労働契約法第18条の通算対象となる雇用契約に限られ、平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある雇用契約とされている。

【書証乙第20号証（以下「乙20」と略記。以下、書証について、これに準じて表記。）、乙21】

## 3 平成28年1月25日の団体交渉

(1) 平成28年1月25日の団体交渉において、申立人は、准職員及び時間雇用職員（以下、両者を総称して「有期雇用職員」という。）の無期転換制度について、検討中の案を含めて早急に検討内容を示し、実質的で十分な交渉期間を保障すること、無期転換のハードルをいたずらに高めず、従事してきた業務に引き続き従事可能であると被申立人の部局長が判断した場合は、有期雇用職員を無期転換すること、無期転換の時期は5年経過後にこだわらずなるべく早くすることを要求した。

(2) これに対して、被申立人は、以下のとおり述べた。

ア 無期転換制度を将来的に被申立人の基幹的業務を担う正規職員に任用することも見据えた新たなキャリアパスとして位置付けたい。

イ その上で、選考基準としては、有期雇用職員が相当程度の期間、継続

する業務を扱っている場合で、かつ業務遂行能力、意欲等が高い場合に、被申立人の部局長等が有期雇用職員を総合的に評価した上で推薦書を提出し、人事労務担当理事が承認の可否を決定する形で進めたい。

ウ 前記イのプロセスを前提に、有期雇用契約が5年を超えて更新された場合、有期雇用職員は、無期転換権を行使して無期雇用になるが、優秀な有期雇用職員は、5年以内であっても、部局推薦を経て無期転換が可能となる制度にする予定である。

【甲17、乙6】

#### 4 平成28年2月16日付けの無期転換方針

- (1) 平成28年2月16日、被申立人は、有期雇用職員の無期転換方針を示し、従来から通算雇用期間に上限がない有期雇用職員（昭和55年7月以前に任用された准職員及び平成16年3月31日以前から継続的に雇用されている時間雇用職員）については、希望者を募り、無期転換を行うことを表明した。
- (2) また、被申立人は、通算雇用期間に原則5年の上限がある有期雇用職員については、従事している業務内容に応じて、要件を満たす者を対象に、以下の手続により無期転換を行うことを表明した。

#### ア 事務補佐員

##### (ア) 要件（対象者等）

有期雇用職員が、相当程度の期間継続する業務に就いていること。被申立人の各部局が、職務遂行状況について評価を行った結果、能力が極めて優れていると評価し、高度な業務への対応が可能であると判断した有期雇用職員であること。

##### (イ) 手続

被申立人の各部局が、業務遂行能力、意欲、協調性、責任ある対応、効率性、自己成長、知識・技術等の各評価項目について有期雇用職員を総合的に評価して、推薦する有期雇用職員を決定し、被申立人の人事労務担当理事に推薦書を送付する。被申立人の人事労務担当理事は、送付された推薦書の内容を確認し、必要に応じて推薦された有期雇用職員と面談を行うなどして、無期転換を行うか否かを決定する。

イ 秘書業務従事者及び技術補佐員

(ア) 要件（対象者等）

有期雇用職員が、相当程度の期間継続する業務に就いていること。被申立人の各部局が、業務遂行能力を評価した結果、能力が極めて優れていると判断した有期雇用職員であること。被申立人の各部局が、当該有期雇用職員を無期転換した場合の財源（定年及び再雇用まで雇用する財源）を確保できること。

(イ) 手続

前記ア(イ)と同様の手続。

- (3) さらに、被申立人は、各部局長に対して、前記ア及びイにより無期転換されるか否かの判断基準として、常勤職員としてのキャリアパスを経ることがふさわしい者であることが要求される旨説明した。

【甲30の1】

5 平成28年2月18日付け確認書（以下「確認書」という。）の締結

平成28年2月18日に、申立人と被申立人は、同年1月25日の団体交渉（前記3）において、有期雇用職員の無期転換に関して、各部局は、業務遂行能力・意欲等が高い有期雇用職員について、5年経過前に無期転換するよう本部に推薦し、承認を求めることができる旨合意したことを確認し、その旨を確認書として締結した。

【甲3】

6 平成28年5月27日の団体交渉

- (1) 平成28年5月27日に、団体交渉が開催され、有期雇用職員の無期転換の推進が議題となった。申立人は被申立人に対して、有期雇用職員のうち無期転換を希望する者を全員無期転換することを求めた。また、申立人は被申立人に対して、正職員になることまで望んでいる有期雇用職員はそれほど多くなく、有期雇用職員は今までどおり働き続けていきたいだけである旨を述べ、有期雇用職員を正職員に登用するよりも、まずは無期転換を行うことを求めた。その上で、申立人は、無期転換と正職員登用は全く関係ないものであると述べ、両者を一体化した被申立人の前記4の無期転換方針は、一度撤回して見直すべきであると主張した。



- (2) これに対して、被申立人は、無期転換を行えば、職員の待遇改善を行わなければならない、また継続的に雇用を保障する義務が発生するため、様々なコストがかかることを述べ、将来にわたってその財源を確保できるか分からない状況下では、希望者全員を無期転換すべきという申立人の要求は受け入れられない旨を述べた。

【甲19, 乙8】

#### 7 無期転換制度に係る申立人の要請書

平成28年6月13日に、申立人は、「非常勤職員の無期転換に対する『自己推薦制度』の導入に関する要請書」を被申立人に送付した。同文書において、申立人は、被申立人の平成28年度の正職員採用者数が37人であり、被申立人は正職員の増員方針を打ち出していないことから、平成27年10月1日時点で雇用されている有期雇用職員3,243人のほとんどが平成30年3月から3年の間に順次雇止めになることを懸念していることを伝え、希望者全員の無期転換を要求するとともに、有期雇用職員が無期転換を希望する場合に、有期雇用職員が自ら自己推薦の理由書を作成して人事労務担当理事の判断を求める制度を導入するよう求めた。

【乙22】

#### 8 平成28年9月20日の人事方針改定

平成28年9月20日に、被申立人は、前記4(2)イ(ア)の要件を改定し、被申立人の各部局が、無期転換した場合の財源（定年及び再雇用まで雇用する財源）を確保できる場合のみならず、有期プロジェクト等の終了までの雇用財源を確保できる場合も、無期転換の申請対象とするという方針を表明した。もっとも、新たに申請の対象となった有期雇用職員については、有期プロジェクト等が終了すれば、雇用契約も終了するという条件付きで雇用を延長するという内容であった。

【甲30の2, 乙25】

#### 9 平成28年9月23日の団体交渉

- (1) 平成28年9月23日の団体交渉で、被申立人は、前記8の方針を説明するとともに、以下のとおり、被申立人の人件費に係る財務状況は厳しい状況にある旨を説明した。

ア 運営費交付金が年々減額されている一方、人事院勧告により平成26年度に給与が増額改定され、また、40代後半以上の年齢の職員が少なく、人件費の高い職員の退職による人件費の減少が見込めない。

これらの傾向が続いていけば、平成33年度には23億円の財源不足が生じる見込みである。

イ 平成27年度時点で既に約7億円の不足が生じており、本来政策誘導に用いる総長裁量経費から約6.3億円を人件費に充てているような状況である。

ウ 外部資金については、平成25年度以降は低下傾向にあり、他大学との獲得競争もあり急激な増加は見込めない。

エ 学生1人当たりの職員数が他大学に比べて多い。

(2) 申立人は、被申立人の財務諸表や事業報告書などを示して、運営費交付金はここ10年で12パーセントほど減少していることから、被申立人の各部局へ渡る予算もここ10年で11パーセント減少し、各部局における有期雇用職員の雇用を維持できない現状にある旨を述べ、そのような現状からすると、総長裁量経費などから正職員の人件費を捻出するのは当然の施策であるし、有期雇用職員についても上記同様の施策を取らなければ、雇用を維持できなくなってしまう旨を述べた。

(3) これに対して、被申立人は、恒常的な人件費に総長裁量経費及び間接経費を使っている大学は他になく、被申立人の経営協議会の外部委員からも指摘を受けている旨を述べた。また、被申立人は、外部資金の増加により、有期雇用職員は確かに増えているが、外部資金の財源がいつまで続くか分からないために、今後も現在と同程度の雇用規模を維持できるかは保障できない旨を述べるとともに、有期雇用職員を無期転換した場合は、定年まで雇用を保障しなければならない、現在と同程度の雇用規模を維持しなければならないことになる旨を述べた。

(4) それに対して、申立人は、他大学の中に有期雇用職員を全員無期転換しているところがあること、無期転換したとしても退職する職員もいることから同じ雇用規模になるわけではないこと、外部資金が減るかもしれない懸念から無期転換しないという方針には納得できないことなど

を述べた。

【甲20，乙9】

10 被申立人による人事方針再検討の通知

平成28年10月18日に，被申立人は，最近の諸情勢の変化等に鑑み，制度の内容等を再検討することとし，当初予定していた部局長による有期雇用職員の推薦等の無期転換手続（前記4(2)）の実施を延期することを各部局長に通知し，申立人にも口頭で伝えた。

【甲30の3，甲30の4，乙26，乙27】

11 申立人の団体交渉申入れ

平成28年11月9日に，申立人は，前記10の人事方針の見直し内容に関する団体交渉を申し入れたが，同年11月11日に被申立人は制度の内容等を再検討中であることを理由に，開催の延期を依頼した。同年11月21日に，申立人が，そのような対応は団体交渉拒否に当たる旨抗議したところ，同年11月22日に被申立人は，多くの点で「検討中」という回答を行うことになっても良いのなら，団体交渉に応じる旨回答した。その後，申立人と被申立人の間で日程調整が行われ，同年12月15日に団体交渉が開催されることとなった。

【甲45の3，乙28，乙29】

12 平成28年12月15日の団体交渉

平成28年12月15日の団体交渉において，申立人は，被申立人に対して，前記10の人事方針再検討の内容を質問したが，被申立人は，再検討の方向性については，被申立人内部でも案として固まっておらず，公表すると無用な混乱を招くため現時点では明らかにできない旨を述べ，再検討を行う理由として，平成28年末に出される政府の働き方改革実現会議のガイドラインを参考にしたいこと，無期転換を実施している民間企業の事例を参考にしたいことを挙げた。また，被申立人が，有期雇用職員の雇用継続の実態についてデータを示すようにとの申立人の要求に対して資料を配付し，有期雇用職員が3年又は5年を超えて更新された割合が，おおむね1割から2割程度であることを説明したところ，申立人はそれだけの更新が行われているのであれば，更新に対する期待権が生じているのではないかと主張し

た。これに対して、被申立人は、残り8割程度の有期雇用職員は5年以内で辞めているので、更新に対する期待権が生じているとまではいえない旨を述べた。

【甲21，乙10】

13 平成28年12月20日の部局長連絡会議

平成28年12月20日に、被申立人は部局長連絡会議を開催し、その後の懇談会において、有期雇用職員の無期転換方針の検討状況について、被申立人の部局長に対して情報を提供した。

【乙30，第1回審問調書8ページX 2 証人証言（以下「審調①P8 X 2」と略記。以下，証言について，これに準じて表記。）】

14 無期転換新方針提示の決定

平成29年1月10日に、被申立人は、被申立人の運営企画会議において、有期雇用職員の無期転換方針案を示し、同年1月17日に開催される部局長連絡会議で提示することとした。そのことを知った申立人は、同年1月11日に、被申立人に対して、新方針決定前に十分な団体交渉を行うことを求める要求書を提出した。

【甲 7，甲 45 の 10，乙 30】

15 要求書に対する被申立人の回答

平成29年1月16日に、被申立人は、前記14の要求書のうち、前記13の部局長懇談会の資料の提供という申立人からの要求については、当該資料は中間的な資料であるため、申立人への提供対象ではないと回答し、同年1月17日に会議で発表する新方針案を示してほしいという申立人の要求については、会議後に提供すると回答した。

被申立人が団体交渉を経ずに新方針を決定したり、新方針を前提とした手続を開始したりすることは不誠実団交であると、申立人が被申立人を批判したところ、被申立人は、同年1月19日に予定されている団体交渉において新方針について修正の余地はある旨回答した。

【乙30】

16 限定正職員制度の発表

平成29年1月17日に、被申立人は有期雇用職員の無期転換に係る新方針を

示した。新方針の内容は、従来から更新上限がない有期雇用職員（昭和55年7月以前に任用された准職員及び平成16年3月31日以前から継続的に雇用されている時間雇用職員）については労働契約法第18条に基づく無期転換を行い、それ以外の有期雇用職員については、限定正職員制度を創設して採用するというものであった。限定正職員は、業務限定職員（一般）、業務限定職員（特殊）、目的限定職員の3種類あり、対象者、採用基準・方法、労働条件は次のとおりである。

(1) 業務限定職員（一般）

ア 対象者

週20時間以上勤務する有期雇用職員のうち、申請年度末において、60歳未満でかつ勤続期間が3年以上である事務補佐員、秘書業務従事者（教員付き等の秘書業務従事者を除く。）である者

イ 採用基準・方法

有期雇用職員が被申立人本部に申請し、被申立人本部が、所属部局での業績評価及び採用試験（筆記試験等）による総合評価を行い、可否を判定する。

ウ 労働条件等

業務の範囲が拡大し、配置転換が行われるようになるが、フルタイムで勤務する場合は賞与が支給されるようになり、さらに正職員に準じた休暇・休業制度が適用されるなど待遇の改善が行われ、なおかつ無期雇用契約となる。

(2) 業務限定職員（特殊）

ア 対象者

週20時間以上勤務する有期雇用職員のうち、申請年度末において、60歳未満でかつ勤続期間が3年以上である技術補佐員（一般職、医療職）等である者

イ 採用基準・方法

有期雇用職員が所属部局に申請し、当該部局が被申立人本部に推薦するか否かを決定し、推薦された者につき、被申立人本部が推薦内容や採用試験（小論文）による総合評価を行い、可否を判定する。所属部局か

ら推薦が得られない場合は、選考の対象にならない。

ウ 労働条件

業務の範囲が拡大するが、フルタイムで勤務する場合は賞与が支給されるようになり、さらに正職員に準じた休暇・休業制度が適用されるなど待遇の改善が行われ、なおかつ無期雇用契約となる。

(3) 目的限定職員

ア 対象者

5年を超える見込みのプロジェクト業務等の特定の目的の業務又は教員付きの秘書業務（以下「特定目的業務等」という。）に従事し、特定目的業務等の終了に伴い雇用契約が解消される有期雇用職員で、勤続期間が3年以上である者。

イ 採用基準・方法

有期雇用職員が所属部局に申請し、当該部局が被申立人本部に推薦するか否かを決定し、推薦された者につき、被申立人本部が推薦内容や書類選考による総合評価を行い、合否を判定する。所属部局から推薦が得られない場合は、選考の対象にならない。

ウ 労働条件

フルタイムで勤務する場合は賞与が支給されるようになり、さらに正職員に準じた休暇・休業制度が適用されるなど待遇の改善が行われるが、特定目的業務等の終了により雇用契約も解消される。

【甲30の5，乙31】

17 平成29年1月19日の団体交渉

- (1) 平成29年1月19日の団体交渉において、被申立人は、前記16の新方針について、次のように説明した。すなわち、採用手続に関し、従来の案では、基本的には所属部局が有期雇用職員を推薦するという仕組みであったが、新しい案では、本人からの申請を認めていること、勤続年数に関し、従来の案では5年経過後に申請できることになっていたが、新しい案では3年以上の職務経験での申請を認めていること、採用後の労働条件に関し、基本的には正職員に準じた労働条件にすることなどを説明した。
- (2) 申立人は、被申立人に対して、前記16の新方針に関し、雇用期間の上

限がない者、すなわち事実上無期雇用契約であった者については、労働契約法第18条に基づいて無期転換が実施される一方で、雇用期間に5年の上限がある有期雇用職員については、前記1の労働契約法改正による無期転換は一切実施されないのか、と質問した。また、申立人は、前記16の新方針は事実上雇止めを行うものであると理解していると述べた。これに対して、被申立人は、就業規則上、有期雇用職員の雇用期間の上限は5年となっていることが前提であること、雇止めすることになったとしても、法律で禁止されている雇止めには当たらないことを述べた。申立人は、違法な雇止めではないとしても、社会から称賛されるような制度ではないと述べた。被申立人は、国からの運営費交付金の減少が見込まれること、有期雇用職員の雇用財源である外部資金は恒常的な収入ではないこと、人事院勧告によって人件費が増加することなどを挙げて、前記16の新方針を選択せざるを得ないと述べた。

- (3) 申立人が、限定正職員として採用する有期雇用職員ほどの程度の規模か、限定正職員制度を導入することで人件費は上昇するのではないか、そうであれば有期雇用職員を限定正職員にするのではなく、同一の労働条件のまま勤務させ、労働契約法第18条に基づいて無期転換した方が良いのではないかと質問したところ、被申立人は、限定正職員の採用の規模については、申請内容や部局からの推薦を見てから決めるものであるため、具体的な規模を示すことはできないと回答し、待遇を改善する制度にした理由として、政府の働き方改革実現会議において同一労働同一賃金の方向性が示されており、それを踏まえたためである旨回答した。
- (4) 申立人は、雇止めを基本とする方針ではなく、できるだけ無期転換する立場に立つべきであり、確かに財務の問題はあるかもしれないが、検討経過が重要であり、被申立人には説明する義務がある旨述べた。被申立人が、正職員の給与ですら運営費交付金以外の財源に頼っているような厳しい状況である旨述べたところ、申立人は、今議論しているのは、有期雇用職員のことであって、正職員は別問題である旨述べるとともに、財務的なデータを示すべきである旨主張した。被申立人は、運営費交付金が削減されていることや、人件費が厳しくなる状況について、平成28

年9月23日の団体交渉（前記9）でデータとして示したと回答した。

【甲22，乙11】

18 平成29年2月13日の団体交渉

- (1) 平成29年2月13日の団体交渉において、被申立人は、資料により将来的な運営費交付金の削減の見通しと正職員の人件費予算の見通しを説明し、将来の正職員の人件費が不足する見込みである旨を説明した。また、被申立人は、40代の正職員・有期雇用職員が多いという現在の年齢構成を資料で示し、その年齢構成からして10年後、20年後に人件費の負担が大きくなること、再雇用職員は職務上の責任が軽減されているが、その再雇用職員の割合が約20年後には全職員の約2割にまで増加することから、全員の無期転換には応じられない旨述べた。さらに、再雇用職員の増加による実質的な労働力の減少を改善するためにも、限定正職員制度を導入する旨述べた。
- (2) 被申立人は、有期雇用職員の人件費は現時点で88億円かかっており、運営費交付金及び外部資金からそれぞれ半分ずつ拠出されている旨を説明した。外部資金については、平成25年をピークに減少傾向にあり不確定要素が多いため、恒常的な人件費に充てる財源とすることに疑問を呈した。
- (3) 申立人は、前記(1)の被申立人の説明に対して、一定数の退職者が発生することを考えると、10年後、20年後も職員の年齢構成は現在と変わらないのではないか、有期雇用職員に関しては昇給がほとんどないことから、給与負担はそれほど増えないのではないか、などと主張した。また、前記(1)の被申立人の見通しは、全員無期転換というシンプルな仮定の下でのシミュレーションである旨述べ、申立人が求めているのは、有期雇用職員全員の無期転換ではなく、希望者全員の無期転換であるから、これまでの有期雇用職員の契約期間、更新回数、勤続年数等の就業実態、実際にどれだけの有期雇用職員が無期転換を希望するかなどを調査し、人の出入りを踏まえた、より精緻なシミュレーションを出すよう被申立人に求めた。その上で、3年を超えて更新された有期雇用職員が2割程度に過ぎないことから希望者だけの無期転換なら困難ではない旨主張し



た。これに対して、被申立人は、資料の提出については検討させてほしいと回答し、申立人の主張に対しては、収入が減少していく中で支出は減らしていかなければならない旨主張した。

- (4) 加えて、申立人は、平成26年4月1日の就業規則変更（前記2）が、不利益変更にあたると主張した。申立人は、そのように主張する理由として、有期雇用職員につき、平成26年3月までは、雇用期間の上限である3年を経過後も所属部局と被申立人本部の協議（審調①P26, P27 X 2）により、雇用の延長がなされ、5年を超えて雇用されていた有期雇用職員がいるにもかかわらず、平成26年4月以降は5年をもって一律に有期雇用契約が終了してしまうことを挙げた。これに対して、被申立人は、今後上限を超える雇用を希望する者は限定正職員の採用試験を受けてほしい旨申立人に伝えた。また、協議による延長は確実になされるとは限らず、雇用期間の上限を3年から5年に延長していることから、不利益変更には当たらない旨述べた。

【甲23, 乙12, 乙32】

#### 19 平成29年3月23日の団体交渉

- (1) 平成29年3月23日の団体交渉において、被申立人は、就業規則の変更の経緯として、平成16年4月の国立大学法人化前の雇用制度から、平成26年4月の就業規則変更までの被申立人の有期雇用職員の雇用制度について説明した。
- (2) 申立人は、前記18(4)同様、前記2の就業規則の変更は、不利益変更であると主張したが、被申立人は、5年を超える雇用については限定正職員制度で実施していくと述べ、就業規則の不利益変更には当たらないと回答した。
- (3) 被申立人は、資料（乙35）により、平成16年度から平成28年度に採用された有期雇用職員が年度を越えて雇用契約を更新された割合を、更新の合計年数別に、採用年度ごとに示し、5年を超えて更新された割合が、1割から2割程度であると説明した。申立人は、採用されてから5年を超えて更新された職員の割合がこの程度であれば、無期転換しても財務上問題ない旨主張し、このデータを踏まえたシミュレーションを行うよう求

めた。これに対して、被申立人は、有期雇用職員が年度を越えて雇用契約を更新された割合が上記データとして示した程度に留まっていたのは、就業規則等において更新上限が設けられているからであり、このデータを基準に申立人の求めるシミュレーションを行うと、誤りが発生する旨述べた。また、被申立人は、無期転換した場合は、無期転換者が毎年発生し退職者を考慮しても年々増加していくから、申立人の要求は受け入れられない旨主張した。

【甲24, 乙13, 乙35】

20 平成29年6月26日の団体交渉

- (1) 申立人は、前記18(4)及び19(2)同様、就業規則の変更は不利益変更であると主張したが、被申立人は、不利益変更に当たらないと回答し、また、5年を超える雇用については限定正職員制度で実施していくと回答した。
- (2) 被申立人が、雇用の形態や働き方が変わってきていること、AI導入により業務内容が変化するかもしれないことから、無期転換した場合に、20年後、30年後の雇用を保障することに不安がある旨述べると、申立人は、毎年2.5パーセントの職員が定年退職していくことから、被申立人が心配するような問題は起きないのではないかと述べた。加えて、申立人は、新規採用者を補充するよりは経験のある職員を無期転換する方が、教育コストを考えると効率的であるし、人件費も少なくなる旨を述べたところ、被申立人は、一回の方針としてはそのとおりかもしれないが、そのような方針を取ることが適当といえるかは疑問に思っている旨回答した。
- (3) 団体交渉の最後に、申立人は、被申立人が作成した限定正職員制度の説明資料のQ&Aに関し、以下のとおり主張した。すなわち、Q&Aには、「部局等の判断で5年上限を超えて6年目に有期雇用職員として雇用することは可能か」という質問に対し「従来から雇用の更新限度が無いと整理されている者を除き、通算契約期間の上限は、あくまでも就業規則で定める『5年以内』である」という回答が記載されているが、回答の「5年以内」という記載は正確ではないから、「原則5年以内」と改めるべ

きであると申立人は主張した。被申立人は、就業規則上は「原則5年以内」となっているが、原則に対する例外を想定しているのは、雇用上限のない有期雇用職員であるから、Q & Aにおいては「5年以内」という記載にしている旨回答した。また、被申立人は、5年を超える雇用は限定正職員制度で実現していくことから、希望する人は是非申請して欲しいと述べたところ、申立人は、5年を超える更新を認めないのであれば交渉決裂ということにならざるを得ないと述べ、団体交渉は終了した。

【甲25，乙14】

## 21 団体交渉決裂後のやり取り

(1) 平成29年7月11日に、被申立人は、申立人に対して、団体交渉は決裂になったが申立人から申入れがあれば応じるつもりであることを伝えた。これに対して、申立人は、同年7月12日に、団体交渉に応じるということは、多少なりとも5年を超えて更新する場合があることを認めるのか、合理的な期待権を持つ者がいることを認めるのか、無期転換権を得る者がいることを前提にその範囲を交渉する意思があるのか、とメール（甲45の17）で質問した。同年7月20日に被申立人は、団体交渉の申入れがあれば対応する趣旨であると回答（甲45の17）した。

(2) 平成29年9月27日に、申立人は、被申立人に有期雇用職員の無期転換問題に関する質問状（甲10）を提出したところ、被申立人は同年10月31日に文書（甲11）で回答した。同年11月7日に申立人が、同年10月31日の被申立人の回答は納得できないとして再度質問状（甲12）を提出したところ、同年11月28日に被申立人は、同年10月31日に回答済みである旨文書（甲13）で回答した。

【甲10，甲11，甲12，甲13，甲45の17】

## 22 限定正職員採用試験の合格者数等の通知

被申立人は、前記21（2）における平成29年11月28日の回答とともに、申立人からの限定正職員採用試験の合格者数の照会について、前記16（1）の業務限定職員（一般）には214人が受験して83人が合格し、前記16（2）の業務限定職員（特殊）には189人が、前記16（3）の目的限定職員には397人がそれぞれ受験し、全員が合格した旨回答した。

23 団体交渉再開の経緯

(1) 被申立人の団体交渉申入れ

平成29年12月6日に、被申立人は申立人に対して、「本学役職員の退職手当の取扱方針（案）について」を交渉議題とする団体交渉を同年12月21日又は25日に開催するよう求めた。

(2) 申立人の団体交渉申入れ

平成29年12月13日に、申立人は被申立人に対して、「有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）」及び「大学と組合の確認書（2016年（平成28年）2月18日付け）について」をそれぞれ交渉事項として団体交渉を申し入れた。

(3) 開催の合意

その後、申立人及び被申立人は、双方の申入れ事項（前記（1）及び（2））について、平成29年12月25日に団体交渉を開催することに合意した。

【甲63】

24 平成29年12月16日付けの新聞記事

平成29年12月16日付けの新聞に、東京大学が、有期雇用の職員に関する雇用期間の5年上限を撤廃することを決定した旨の記事が掲載された。

【甲65】

25 平成29年12月25日の団体交渉

(1) 平成29年12月25日の団体交渉において、まず、前記23（1）に関する交渉が行われ、その後、前記23（2）に関する交渉が行われた。申立人は、被申立人に対して、有期雇用職員の無期転換について、どのような方針を持っているのか尋ねたところ、被申立人は、従来から更新上限のない有期雇用職員について、労働契約法第18条に基づく無期転換を行い、更新上限のある有期雇用職員については、限定正職員制度で実施していくと回答した。

これに対して、申立人は、限定正職員制度には問題がある旨主張した。具体的には、業務限定職員（一般）（前記16（1））の受験については、有形無形の線引きがあり、受験しても合格できないと被申立人側（所属部

局の担当者等) から告げられて受験できなかった事例があること、業務限定職員(特殊)及び目的限定職員(前記16(2)及び(3))の受験については、教授から推薦があったのに、被申立人の所属部局から推薦を受けられず、受験資格を得られなかった事例があることなどを主張した。

その上で、被申立人が、業務限定職員(特殊)及び目的限定職員の受験者が全員合格したと申立人に示したこと(前記22)について、申立人は、どのような認識からそのような回答をしたのかと尋ねたところ、被申立人は、所属部局の推薦がない場合は受験できないことを説明会で伝えているので、全員合格というのは誤りではないと回答した。

- (2) 申立人は、被申立人が、雇用期間の上限を一律5年以内とすることは、労働契約法を改正した趣旨に反する対応であると述べるとともに、原則として上限を設けることはできず、もし上限を設けるのであれば、被申立人は、合理的な理由を示すことが必要であると主張した。被申立人は、労働契約法は原則として上限を設けてはならないことまで求めていないと回答した上で、上限を設ける理由としては、運営費交付金が減少傾向にあることと、人事院勧告により職員の給与が上昇基調にあることを挙げた。これに対して、申立人は、上限を設けない地方大学もあり、東京大学や名古屋大学が原則として非正規職員を無期転換していることから、そのような他大学と財務状況がどのように違うのか、被申立人に説明するよう求め、今後書面で質問すると述べた。被申立人は、精査した上で示せるものは示すと回答した。
- (3) さらに、申立人は、被申立人に対して、被申立人の主張が正しいかを検討するために、向こう10年くらいの財務状況に関するシミュレーションを出して、有期雇用職員の更新期間の上限をなくして、労働契約法第18条に基づく無期転換を行っていくことがなぜ実現できないのかを示すよう要求した。また、申立人が、東京大学や名古屋大学と財務状況を比較したデータを提出するよう重ねて要求したところ、被申立人は、間接経費から正職員の人件費を出していること、40代の職員数が多いことが他大学と異なる特徴であると述べるとともに、一部分の比較は可能であるが、東京大学の運営費交付金の使い道までは分からないと回答した。

- (4) 申立人は、被申立人に対し、確認書（甲3）に従い、無期転換に係る推薦を被申立人の各部局に募り、推薦に基づいて無期転換をするように要求した。これに対して、被申立人は、3年以上の有期雇用職員が申請できる限定正職員制度によって、既に確認書と同様の効果が得られていると考えているため、各部局に何らかの通知をすることは考えていないと回答した。その後、申立人が、労働協約である確認書（甲3）の第2項の不履行であると主張したところ、被申立人は、現段階では不履行とは考えていないが、弁護士と相談すると述べ、最終的な回答は行わなかった。
- (5) 申立人は、被申立人に対して、限定正職員採用試験の実施状況について、応募有資格者数及び受験者数等の具体的な数字を明らかにするよう要求し、このことについて文書で被申立人に質問すると述べた。

【甲3，甲26，乙15】

## 26 確認書（甲3）に関する被申立人の回答

平成30年1月11日、被申立人は、メールにより、前記25（4）に関して、弁護士との相談結果に基づき、確認書の第2項は、承認を求めることができるという規定になっているから、無期転換としての推薦を行うよう部局に対して義務付ける規定ではないと解釈している旨回答し、また、限定正職員制度は、申請年度末時点で有期雇用職員としての勤続年数が3年以上である者を申請対象者の要件とし、業務限定職員（一般）については部局による評価を、業務限定職員（特殊）と目的限定職員については部局の推薦を経て、選考を行うものであるから、確認書と同様の効果が得られている旨を回答した。

【甲45の21】

## 27 申立人による「質問要求項目」の提出

平成30年1月5日に、申立人は被申立人に対して、別紙1のとおり、「質問要求項目」と題する文書（以下「本件質問要求書」という。）を提出し、前記25で質問すると述べていたものに加えて、この機会に申立人が確認したいと考える事項について、回答及び資料提出を要求した。

【甲15，審調①P157～159X1】

## 28 団体交渉申入れから日時確定までの経緯

(1) 申立人の団体交渉開催の申入れ

平成30年1月12日に、申立人は被申立人に対して、本件質問要求書（別紙1）を交渉事項として、同年1月22日又は23日の午後5時30分から2時間程度の団体交渉を開催するよう求めた。

(2) 開催時間帯に関する被申立人の回答

平成30年1月15日に、被申立人は、前記（1）の開催時間帯について、職員に時間外勤務を抑制するよう指導している立場にあることから、時間外の団体交渉開催は好ましくない旨を述べるとともに、同年1月17日に、申立人の希望どおりの日程では応じられないと回答し、代替日程として同年2月7日又は8日を提示した。

(3) 日時の確定

申立人は、前記（2）の回答を検討し、平成30年2月7日の団体交渉開催について同意する旨述べた。しかし、申立人の希望する日程で団体交渉が開催されなかったことに不満を示し、次回の団体交渉で被申立人が申立人の希望日に応じられなかった具体的事情を確認する旨を述べた。

【甲45の22、乙37】

29 前記28(1)の時期における被申立人の状況

(1) 被申立人が前記28(1)の団体交渉開催要求を受けた当時、被申立人は労働基準監督署から呼出しを受けていて、その対応に追われていた。

(2) また、平成30年1月16日から、被申立人において、会計検査が実施されており、被申立人はその対応に追われていた。

【審調①P83Y 2】

30 平成30年2月7日の団体交渉

(1) 平成30年2月7日の団体交渉では、被申立人が、本件質問要求書（別紙1）の項目「I-1」（限定正職員の採用状況に関する質問）のうち「(4)受験者数」、「(5)合格者数」については資料を提供して説明し、「(2)受験有資格者数」については目的限定正職員の勤務時間数に指定がないことを挙げて、カウント困難である旨述べ、「(3)応募者数」については受験者数と同一であると考えている旨回答した。

(2) 申立人が、本件質問要求書に対する資料提供がわずかしかないと不満

を述べたところ、被申立人は、前回の団体交渉（前記25）で伝えたのは、申立人からの質問に関し、回答できるものと回答できないものがあるので、書面による質問を受領した後に、その内容を検討した上で、回答できるものは回答するということである旨述べた。そして、被申立人は、本件質問要求書を検討したところ、本日の団体交渉において、資料として提供できるものと、資料ではなく口頭での回答になるものがあると述べた。

これに対して、申立人は、被申立人からの回答内容を検討した上で交渉を行うために、本件質問要求書を団体交渉の1か月以上も前に提出したにもかかわらず、口頭で回答するという対応を取ることや、答えられるものだけ答えるという対応を取るのには、不誠実な対応である旨を述べた。申立人が、「多分これ以上言っても何も出てこないと思うんですが、恐らくこれは不誠実交渉ということに明らかになると思います。」「要求したことの5%ぐらいしか答えていただけなかった」と述べたところ、被申立人は「これから順次お答えしてまいります。」と述べ、本件質問要求書への口頭による回答を継続しようとした。しかし、申立人は、案件の緊急性、重大性を考え、1月22日又は23日に団体交渉を開催するよう申し入れたにもかかわらず、被申立人により団体交渉の日が引き延ばされた旨主張し、このような対応は、不誠実な対応である旨批判した。

これに対して、被申立人は、業務の予定もあり、それを調整しながら団体交渉の日程を設定しているのであるから、不誠実な対応ではないこと、緊急性が生じたのは、団体交渉決裂後半年間も再開を申し入れなかった申立人の対応に原因がある旨反論し、さらに申立人が「時間もありません。ちょっと先に進ませてください。」と述べ、本件質問要求書に沿わない質問を始めたため、本件質問要求書に対する被申立人の口頭での回答は中断されることになった。

- (3) 申立人は、他の公的機関や研究機関に対して、全員を無期転換することはできないとする内部文書について、所管大臣から撤回するよう指示があった事例や、無期転換を回避するための雇止めは好ましくない旨の答弁が内閣総理大臣からなされたことを挙げ、被申立人に対して、限定



正職員採用試験の合格者以外の有期雇用職員を更新期間の上限5年で雇止めする方針を見直すべきである旨主張した。これに対して、被申立人は、現在の方針を見直すつもりはないと述べるとともに、申立人が挙げた事例に関しては、無期転換を回避するために雇止めを行うこととしていた事例であると報道されている旨述べ、就業規則において雇用期間に上限があるのは、前記1の労働契約法改正前からであり、無期転換を回避するために設けたわけではない旨主張した。

- (4) 申立人が他大学の無期転換方針を踏まえ、被申立人も他大学と同様の方針を取るべきである旨主張したところ、被申立人は、雇用期間の上限を撤廃した他大学があるのは承知しているが、財務状況から、申立人の要求を受け入れることは被申立人の経営判断としてできないと回答した。その上で、被申立人は、平成29年2月13日の団体交渉（前記18）で配付した資料と同一の資料（前記18(1)）を配付し、運営費交付金が削減される見通しなどを説明した。これに対して、申立人は、それは現状の説明にすぎず、申立人の要求する無期転換を実施した場合に雇用継続できなくなる証拠ではなく、シミュレーションとして不十分である旨述べた。そして、申立人が、雇用継続できないと被申立人が主張するのであれば、それを説明するよう求めたところ、被申立人は、雇用継続が不可能であるという推計は困難であり、本日は提供できないと回答した。

その後も、被申立人は、同一の資料に基づく説明を継続し、他大学のデータは持っていないが他大学と比べるまでもなく30代、40代の職員数が多く、10年後、20年後の給与負担が大きくなることや再雇用にも対応しなければならない旨を説明して、現在の雇用規模を維持することは困難であり、人員を減らさなければならない旨を述べた。申立人は、将来の財務問題に備えた予防的な解雇、あるいは予防的な雇止めであるから、人員を減らすのであれば整理解雇の要件を満たすことが必要である旨を述べた。被申立人は、就業規則及び労働条件通知書に基づく取扱いであると述べ、予防的な解雇でも予防的な雇止めでもないから、解雇法理の適用外であるとの見解を示した。

- (5) その後、前記5の確認書（甲3）の履行に関する議論や、就業規則変更

における過半数代表者の選出に関して、団体交渉が行われた。団体交渉の最後に、申立人が本件質問要求書（別紙1）に関して、「まだ用意している答えがほかにあったのでしょうか。」と尋ねると、被申立人は「質疑がちょっと思い当たらないんですけれども、何でしょうか。」と回答した。そこで申立人が「大体、もうこれで終わりだということですね。」と述べたところ、被申立人は「そのように理解して、何か漏れが。」と返答した。申立人は、回答に漏れが多くあると述べるとともに、被申立人に対して、本件質問要求書に対する回答を文書で示すよう求めた。また、本件質問要求書で回答できない部分があれば、書面でその理由を回答するように求めた。被申立人は、検討したいと述べ、この日の団体交渉は終了した。

【甲27，乙16，乙32，乙36】

### 31 本件質問要求書に対する文書交付までの経緯

- (1) 平成30年2月19日に、申立人は同年2月20日、26日又は27日のいずれかに団体交渉を開催することを求めたところ、同年2月20日に被申立人は、次回の団体交渉に向けて、本件質問要求書のうち回答できていない項目について回答できない理由を整理中であり、団体交渉当日に示すことは避けるように申立人から言われているので、申立人提示の日程では団体交渉には応じられない旨回答した。これに対して、同年2月21日に申立人は、本件質問要求書に速やかに書面で回答するように求めるとともに、回答できない項目についてはその理由を記載するか、理由を検討中であることを記載するように求めた。
- (2) 平成30年2月23日に、被申立人は申立人に対して、本件質問要求書が団体交渉事項とどのような関連性があるのかと質問した。これに対して、同年3月1日に申立人は、この期に及んで回答を遅延させようとする姿勢に対して憤りを覚える旨を述べ、本件質問要求書に対して即刻回答するよう求めた。被申立人は、同年3月2日に、本件質問要求書の回答について、同年3月6日又は7日に打合せをできないかと申立人に依頼し、同年3月5日に、その打合せの際に「質問要求項目に対する回答をお持ちするとともに、前回の団体交渉時に回答済みの質問の扱い等、団体交渉の内容を含めて事前にお聞きしたい」と申立人にメールで連絡した。

- (3) 平成30年3月7日に、被申立人と申立人の間で団体交渉に関する事務折衝が行われ、被申立人は別紙2の文書（以下「本件文書」という。）を申立人に交付した。

【甲29, 甲45の25, 甲45の26, 甲45の27】

### 32 平成30年3月12日以降の団体交渉

平成30年3月12日及び30日に、団体交渉が開催され、「有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）」が議題となり、申立人も被申立人も、従前と同様の主張を行ったが、本件文書（別紙2）に関して、申立人は被申立人に対して、説明するよう求めることもなく、被申立人も申立人に対して、説明することはなかった。

【甲42, 甲43, 乙17, 乙18】

### 33 団体交渉の日時決定に係る手続等

- (1) 申立人及び被申立人は、平成16年11月17日に「団体交渉に関する協定」（甲37）を締結している。同協定によると、「団体交渉の申入れは、その都度文書をもって、少なくとも希望する日時の1週間前までに交渉事項及び日時を相手方に通知して行う。ただし、緊急の場合は、この限りではない。」（同協定第4条第1項）、「団体交渉の申入れがあった場合、議題、日時と場所、交渉時間について、大学と組合が協議して、その都度決定する。」（同協定第4条第2項）こととなっている。
- (2) 団体交渉申入れから、実際に開催されるまでの日数については、以下のとおりである。

	申入れ日	開催日	開催までの日数
ア	平成27年 9月30日	平成27年10月29日	29日
イ	平成27年12月28日	平成28年 1月25日	28日
ウ	平成28年 3月 4日	平成28年 3月17日	13日
エ	平成28年 4月 5日	平成28年 5月27日	52日
オ	平成28年 7月 8日	平成28年 9月23日	77日
カ	平成28年11月 9日	平成28年12月15日	36日
キ	平成28年12月15日	平成29年 1月19日	35日

ク	平成29年 3月 8日	平成29年 3月23日	15日
ケ	平成29年 4月18日	平成29年 6月26日	69日
コ	平成29年12月 6日	平成29年12月25日	19日
タ	平成30年 1月12日	平成30年 2月 7日	26日
チ	平成30年 3月 2日	平成30年 3月12日	10日
ツ	平成30年 4月12日	平成30年 5月10日	28日

【甲37, 甲45の9, 甲45の14, 甲45の22, 甲45の25, 甲45の32, 甲63, 審査の全趣旨】

## 第5 当委員会の判断

### 1 争点1（平成29年12月25日に開催された団体交渉に関連する被申立人の対応）について

#### (1) 争点1 (1)（他大学と財務状況を比較するための資料の提供）に関する当事者の主張

##### ア 申立人の主張の要旨

申立人は、被申立人と同様に運営費交付金による収入が減少しているにもかかわらず、東京大学や名古屋大学などの他大学が有期雇用職員を無期転換している状況にあることなどから、被申立人も同様に無期転換できるはずであると考え、被申立人に対して、有期雇用職員の希望者全員の無期転換を求めた。これに対して、被申立人は、財務状況から困難であると回答したため、申立人は、被申立人に対して、無期転換を実現した東京大学や名古屋大学とは異なる財務事情があるのか尋ね、他大学との違いを説明する資料の提供を求めた。しかし、被申立人は、他大学の運営費交付金の使途を把握できる状況にないとして、他大学との比較を拒否し、それ以後も有期雇用職員の雇用期間の上限を撤廃し、有期雇用職員を原則無期転換する東京大学のような方針を前提に雇用方針を定めることはできない旨主張するなどして、他大学と異なる財務状況を示す資料を提供していない。

有期雇用職員の無期転換は極めて重要な労働条件に関する問題であり、被申立人と同様に運営費交付金が減少している他大学でも無期転換

を採用していることは誠実に検討すべき課題であるから、資料を提供しない上記の被申立人の行為は、誠実交渉義務に違反するものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張の要旨

被申立人は、東京大学や名古屋大学などの他大学の運営費交付金の具体的使途を把握することができないため、非常勤職員を雇用するのに運営費交付金がどの程度使われているか、あるいはどのような財源から拠出されているかといった他大学の状況を把握することはできないため、申立人に他大学との比較は困難である旨伝えている。また、他大学との比較という点では、平成30年2月7日の団体交渉において、特に被申立人は年齢構成のピークが30代、40代であり、20年後に人件費のピークが訪れることについて申立人に説明している。よって、被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

(2) 争点1 (2) (無期転換できないことを示す資料の提供) に関する当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

有期雇用職員の希望者全員を無期転換すべきとする申立人の主張について、被申立人は、実際の希望者数を調査しようともせず、財務状況から困難であると述べてきた。そのため、申立人は、有期雇用職員について、5年を超える雇用を認めずに、雇止めしなければならない理由、すなわち、被申立人が極めて特殊な財務状況にあることを示す資料の提出を求めてきた。

申立人の要求に対して、被申立人は平成30年2月7日の団体交渉において、平成29年2月13日の団体交渉で配付した資料と同一の資料を配付した。その資料には、運営費交付金が減少することしか示されておらず、外部資金に関わる内容は記載されていなかった。また、その資料からは、有期雇用職員を雇用するために必要な費用がどの財源から拠出されているのかを読み取ることさえできず、有期雇用職員を無期転換した場合に、将来の予測上も被申立人の財務が耐えられない見通しであるのか、被申立人の財務が破綻するおそれがあるのか、といったことを判断する

こともできず、無期転換に伴う財務への具体的影響を読み取ることも困難であった。したがって、被申立人は、有期雇用職員について、5年を超える雇用を認めずに、雇止めしなければならない理由について、十分に説明をしたとはいえない。よって、無期転換できない財務状況にあることを示す資料を提供しなかった被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### イ 被申立人の主張の要旨

被申立人は、平成28年9月23日、平成29年2月13日、同年12月25日、平成30年2月7日の団体交渉などで、有期雇用職員の中長期安定財源である運営費交付金が減少し続ける中、長期安定的な雇用維持が困難であることを重ねて説明している。運営費交付金、基盤的経費、職員人件費予算等の資料を提供し、運営費交付金が減少する今後の見通しや、本学の基盤的経費の見通し、職員人件費予算の見通し、事務・技術職員の年齢構成などを示し、有期雇用職員の人件費に係る中長期安定財源が減少し、他方でこのまま有期雇用職員全員を無期転換した場合、10年後、20年後に事務・技術職員の数が激増することなどを説明した。また、外部資金については、減少傾向にあることや、不確定要素が多く、定年までの固定的な雇用財源として同資金をあてにすることは適切ではないこと、同資金は恒常的業務ではない雇用財源に充てられていることを説明した。以上のように、5年の更新上限を設ける理由に関し、具体的なデータを示して財務状況等について十分な説明を行っていることから、被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

申立人は、開示を求める情報の具体的内容を指摘しないまま、被申立人に対して、申立人の要求を被申立人が受け入れた場合に財務が破綻することを示す資料を要求し、雇用期間の上限である5年をもって有期雇用職員を雇止めすることを解雇と同視して、整理解雇の4要件を満たすことを資料などによって立証することを一方的に要求している。また、申立人は、有期雇用職員の希望者全員を無期転換した場合に生じる定年までの固定的人件費をどうするのかという被申立人の再三の問いに答えなかった。申立人は、自身の主張・要求に沿った資料が提示されない

ことをもって不誠実な対応であると主張しているにすぎない。

(3) 争点1 (3) (確認書に関する回答) に関する当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

限定正職員制度は、労働契約法第18条の無期転換制度と異なるものであり、限定正職員制度があるからといって、労働協約である確認書(甲3)を履行したことにはならない。申立人は、確認書に基づき、被申立人に対して、無期転換の推薦を行うよう被申立人の各部局に呼びかけを行うことと、被申立人の各部局から本部に対して推薦があった場合は無期転換を実施することを求めたが、被申立人は、限定正職員制度で確認書の実質的な意義が果たされているとして、確認書に基づく部局から本部への推薦を受け付けない旨を述べ、労働協約である確認書を無視する対応を取った。そのため、申立人が、確認書の不履行であると指摘すると、被申立人は弁護士と相談すると述べ、回答を拒否した。

確認書を無視し、回答を拒否した上記の被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 被申立人の主張の要旨

限定正職員制度も確認書(甲3)記載の無期転換制度も、5年経過前の無期転換制度であることから、労働契約法第18条に基づく無期転換制度ではないが、無期転換制度であることにおいては相違がない。また、確認書に記載されている部局の推薦については、部局による人事評価や推薦という形で限定正職員制度の選考手続に組み込まれている。平成29年12月25日の団体交渉で、限定正職員制度により確認書と同様の効果が得られていると説明したのは、上記のような趣旨を説明したものである。被申立人が、弁護士に相談すると述べたのは、上記の説明後に、労働協約の法的効力に関して議論が及んだため、この点について弁護士に確認すると述べたに過ぎず、回答を拒否した事実はなく、弁護士に確認した結果も申立人にメールで伝えている。したがって、被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

申立人は、自身の要求に沿った確認書の認識が示されなかったことをもって、不誠実団交等と主張しているにすぎない。

#### (4) 当委員会の判断

ア 争点1 (1) (他大学と財務状況を比較するための資料の提供) について

平成30年2月7日の団体交渉（前記第4の30）において、被申立人は、他大学との比較として、年齢構成のピークが30代、40代であり、20年後に人件費のピークが訪れることが、他大学と異なる特徴であると説明した旨主張しているが、他大学のデータは持っていないという被申立人の説明（前記第4の30（4））からも明らかなように、職員の年齢構成について、他大学との比較を行ったとは認められない。また、財務状況に関しても、他大学との比較を行った事実は認められない。したがって、申立人の主張するように、被申立人が、他大学との比較を行わず、他大学と異なる財務状況を示す資料を提供していない事実は認められる。

しかし、他大学の財務状況に関しては、財務諸表や決算報告書などに記載されている概括的な情報は公開されているとしても、職員の雇用管理に関する情報や財源の具体的な用途等、比較分析を行うために必要な情報まで公開されているものではない。また、申立人が被申立人に対して、他大学の情報を入手するよう求めていることから、それらの情報が一般に公開されているとは言い難い。さらに、申立人もそれらの情報の入手方法について具体的な主張をしておらず、被申立人が入手可能であったとする特段の事情も認められない。よって、被申立人が、他大学と異なる財務状況を説明することが可能であったとは認められない。

このような状況において、他大学との比較資料を提供しなかったとしても、誠実交渉義務に違反する対応であるとまではいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

イ 争点1 (2) (無期転換できないことを示す資料の提供) について

(ア) 被申立人は、運営費交付金が減少する見通しであることや、総長裁量経費からも人件費を捻出している状況であることは説明しており（前記第4の9）、また、運営費交付金が減少する中で、主として正職員の人件費が逼迫した財務状態にあることなどについては説明していること（前記第4の9, 17, 18, 30）が認められる。しかし、被申立



人は、希望者全員の無期転換という申立人の要求を受け入れられない理由として、正職員の人件費が逼迫した財務状態にあることや運営費交付金が減少していることなどの一般的・抽象的な理由を説明したにすぎず、有期雇用職員の現時点における人件費の額は明らかにしている（前記第4の18(2)）ものの、希望者全員を無期転換した場合に増加する将来の人件費の額、被申立人の予算に占める増加額の割合（影響度）といった事項については明らかにしておらず、これらの事項を具体的に検討したことは窺えない。仮にこれらの事項について、被申立人が具体的に検討し、申立人に情報を提供していれば、申立人は、それを前提に自身の要求の実現可能性を判断し、他の財源を割り当てる、あるいは無期転換の要求を一定程度縮小するといった対案を検討するなどして被申立人と交渉することも可能であった。すなわち、被申立人が、申立人の要求を具体的に検討していないことにより、申立人に対して労使対等交渉に必要な情報が開示されず、労使対等交渉が妨げられていたことが認められる。

- (イ) また、被申立人は、申立人の要求を受け入れた場合のシミュレーションとして、平成29年2月13日の団体交渉（前記第4の18）及び平成30年2月7日の団体交渉（前記第4の30）において、有期雇用職員の全員を無期転換し、一人も退職せずに勤務し続け、定年後も再雇用されるというシミュレーションを資料によって示し、人件費が増大する旨を説明しているが、このシミュレーションは、平成29年2月13日の団体交渉で申立人が指摘したように（前記第4の18(3)）、有期雇用職員のうち実際に無期転換を希望する者の割合や退職者等が発生することを全く考慮しておらず、シミュレーションとして不十分なものである。確かに、被申立人が平成29年3月23日の団体交渉（前記第4の19(3)）において述べたように、現状の雇用継続のデータを基準にシミュレーションを行うと誤りが発生することは否定できないが、そのように考えていたのであれば、申立人が平成29年2月13日の団体交渉（前記第4の18(3)）で要求したように、実際にどの程度の有期雇用職員が5年を超える雇用や無期転換を希望しているのかを調査するなどして、よ

り精度の高いシミュレーションを行うことも可能であったと考えられる。しかし、被申立人は、同団体交渉で、資料の提供については検討させてほしい旨回答した（前記第4の18(3)）にもかかわらず、以降の団体交渉でそのような資料を提供することもなく、平成30年2月7日の団体交渉においては、平成29年2月13日の団体交渉で配付した資料と同一の資料(乙32)に基づき説明を行うという対応を取っており（前記第4の30(4)）、希望者全員を無期転換できないことを示す資料を提供したとはいえ、財務の見通しを誠実に説明しているとは認められない。このような被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ウ 争点1（3）（確認書に関する回答）について

申立人の主張するように、平成29年12月25日の団体交渉の場では、確認書の不履行になるという申立人の発言に対して、被申立人は弁護士と相談する旨述べて最終的な回答を行っていない（前記第4の25（4））ことが認められる。しかし、被申立人は、同じ団体交渉の場で、弁護士と相談する旨の発言に先立って、確認書の内容は限定正職員制度で実現している旨回答（前記第4の25（4））しており、団体交渉終了後においては、年末年始を挟んで2週間程度で、弁護士と相談した結果について、メールにより申立人に伝えている（前記第4の26）ことから、回答を拒否したとはいえない。したがって、被申立人が回答を拒否したとする申立人の主張は採用できない。

また、限定正職員制度（前記第4の16）は、勤続期間が3年以上となる有期雇用職員の一部を限定正職員として登用するものであり、限定正職員として採用された職員のうち、少なくとも、業務限定職員（一般）（前記第4の16（1））及び業務限定職員（特殊）（前記第4の16（2））については無期転換が行われていること、採用手続において有期雇用職員の所属部局の推薦や人事評価が考慮されていることから、被申立人が確認書を見做しているとは認められない。

よって、平成29年12月25日の団体交渉における確認書に関する被申立人の対応は、誠実交渉義務に違反するものとはいえず、労働組合法第7

条第2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

## 2 争点2（団体交渉を申立人の希望日に開催することを拒んだこと）について

### (1) 申立人の主張の要旨

平成29年11月28日に発表された限定正職員採用試験の結果は、業務限定職員（一般）の合格率が38パーセントという低率にとどまり、多くの雇止めが強行されることが現実化し、申立人は、あらためて交渉を行う必要に迫られた。その後、同年12月25日に開催された団体交渉で被申立人が方針転換する意思がないことが明らかになり、申立人は、より緊迫した状況に置かれた。このような状況下で、申立人は平成30年1月12日に、同年1月22日又は23日の午後5時半から緊急の団体交渉を行うよう申し入れたが、被申立人が応じられる日程として回答したのは、それよりも2週間も後の同年2月7日又は8日であった。これは明白な引き延ばしであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### (2) 被申立人の主張の要旨

平成30年3月末に有期雇用契約の終了時期が到来することは何年も前から分かっていたことである。申立人は、平成29年6月26日の団体交渉で被申立人に対して、交渉決裂を宣言し、以後団体交渉が行われない状況が続いていた。このような状況において、被申立人は、同年12月6日に申立人に対して、「本学役職員の退職手当の取扱方針（案）について」の団体交渉を申し入れたところ、申立人も同年12月13日に有期雇用職員の無期転換等について団体交渉を申し入れた。このような状況からすると、申立人の希望する日程で開催されなかったのは、申立人の対応に起因するものであるといえる。また、団体交渉の申入れから申立人の希望日までは約5勤務日しかなかったこと、当時被申立人が極度に多忙であったことなどから、申立人が希望する日程で応じることは困難であった。さらに、代替日程の提案は、これまで申立人と被申立人の間で行われてきた通常の日程調整のスケジュール感覚に照らしても相応のものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 団体交渉の緊急性について

被申立人は、前記第4の20の団体交渉が決裂した日(平成29年6月26日)を基準に、申立人が、同年12月13日の団体交渉申入れ(前記第4の23(2))までの約半年間、団体交渉の開催を求めていることから、団体交渉開催の緊急性がなかった旨を主張している。しかし、申立人が団体交渉開催を求めたのは、業務限定職員(一般)の採用試験の合格率(前記第4の22)が申立人の想定より低かったことが原因であると認められるところ、被申立人が申立人に限定正職員採用試験の合格者数等を示した同年11月28日(前記第4の22)を基準に考えれば、申立人は、その日から約2週間後に団体交渉を申し入れており、申立人が団体交渉の申入れを怠っていたとまでは認められず、団体交渉開催の緊急性がなかったとまではいえない。

#### イ 被申立人の対応の妥当性について

もっとも、前記第4の28(1)のとおり、申立人の申入れ日から申立人の希望日までは休日も含めて10日程度しかなかったこと、前記第4の29のとおり被申立人には他の業務があったこと、申立人の希望日から2週間程度の近接した日程を代替日程として提示していること、前記第4の33のとおり他の団体交渉開催までの日数と比較して遅延していることまでは認められないことから、被申立人の対応が明白な引き延ばしであるという申立人の主張は採用できない。よって、申立人の希望する日程で団体交渉に応じなかった被申立人の対応は、応じられない具体的理由を説明しなかった点で不十分ではあるものの、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

### 3 争点3(本件質問要求書に対する被申立人の対応)について

#### (1) 争点3(1)(本件質問要求書に対する平成30年2月7日の団体交渉での被申立人の対応)に関する当事者の主張

##### ア 申立人の主張の要旨

被申立人には、平成30年1月5日の本件質問要求書(別紙1)提出から

同年2月7日の団体交渉まで、1か月以上の準備期間があり、また申立人が書面により回答するよう求めていたにもかかわらず、被申立人が団体交渉で新たに提供した資料は、限定正職員採用試験の受験者数・合格者数に関する資料（乙36）だけであり、同時に配付された財務資料に関しては、1年前の平成29年2月13日の団体交渉で配付された資料と全く同一の資料（乙32）であった。

被申立人は、申立人から問われればいつでも回答する用意はあったが、申立人から本件質問要求書の他の事項についてその場で回答を求められなかったため、次回の団体交渉に先送りになった旨主張している。しかし、平成30年2月7日の団体交渉の最後に、申立人が本件質問要求書に対して他に何か回答を用意していたのか尋ねたところ、被申立人は質疑が思い当たらないことや大体回答している旨を述べており、回答する用意があったとする被申立人の弁明は虚偽である。

以上のとおり、平成30年2月7日の団体交渉において、本件質問要求書に対して一部しか回答しなかった被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### イ 被申立人の主張の要旨

平成30年2月7日の団体交渉において、被申立人が本件質問要求書に対して回答していたところ、申立人が発言のイニシアチブを取ろうとしたため、「あらかじめ全部一通りご説明したいと思います。」「それは、これから順次お答えしてまいります。」と述べて回答を続けようとしたが、申立人が時間がない旨を述べ、本件質問要求書とは別の、申立人が話したい事項の議論を進めた。具体的には、①他大学や社会的な動向なども交えて被申立人の方針転換を求める主張、②全員無期転換した場合に破綻しそうだというシミュレーションを示せという主張、③労働審判の申立がなされたことを説明して、再度方針転換を求める主張、④確認書の解釈をめぐる議論、⑤過半数代表者の選出などの議論が申立人から提起され、団体交渉の時間をその議論に消化してしまったために、本件質問要求書の残りの事項について回答することができなかった。このような経緯からすると、同年2月7日の団体交渉における被申立人の対応が、労

働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはいえない。

(2) 争点3 (2) (本件質問要求書に対して本件文書を交付した被申立人の対応) に関する当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

被申立人は、財務状況に関する資料を十分に提供していない中で、「これまでも何度も団体交渉の場でご説明しております。」と今後の提供を拒否する回答をし、また平成30年1月5日の本件質問要求書提出から、2か月も後の同年3月7日に質問の趣旨を確認する対応を取っており、申立人の質問に対して誠実に対応しているとはいえない。

これに対して、被申立人は、本件文書(別紙2)をもって本件質問要求書に対する回答とするつもりはなかった旨弁明をしている。しかし、本件文書は、平成30年3月5日に被申立人の担当者が申立人の組合員(書記)に対して、本件質問要求書に対する回答を持っていくと事前にメールで連絡した上で、同年3月7日に渡してきたものであり、その際に、本件文書をもって本件質問要求書に対する回答とするつもりはないという説明は全くなかった。同年3月12日に開催された団体交渉の場でもそのような説明は全くなく、被申立人の弁明は、誠実交渉義務に反すると認定されることを回避するための言い逃れとして作り出されたものである。

本件文書は、本件質問要求書に対する回答として、あまりに無内容な回答というほかなく、同年3月7日に被申立人が本件文書により回答した行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 被申立人の主張の要旨

前記第5の3(1)イのとおり、本件質問要求書について平成30年2月7日の団体交渉で議論が流れてしまい、回答できなかった部分があることを念頭に、次回の団体交渉で議論が流れないようにするべく、議論に用いる簡易なレジюмеとして本件文書を作成し、同年3月7日の事務折衝の際に、申立人にあらかじめ交付した。本件文書は、本件質問要求書に対する回答ではなく、団体交渉における議論を整理するために作成した文書である。本件文書を交付した趣旨を、十分に申立人に理解させるに至

らず、申立人が最終回答であると思い込んでしまったというすれ違いが生じた可能性はあるが、本件文書交付の経緯を踏まえれば、被申立人が本件文書を申立人に交付した行為自体が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 争点3 (1) (本件質問要求書に対する平成30年2月7日の団体交渉での被申立人の対応) について

(ア) 本件質問要求書は、平成29年12月25日の団体交渉（前記第4の25）において、申立人が、財務状況に関する質問事項をまとめて書面で被申立人に質問すると伝えた（前記第4の25（2））上で提出されたものである。

ところで、本件質問要求書のうち、例えば「Ⅱ」（労働契約法第19条違反に関するもの）、「Ⅲ」（確認書の履行に関するもの）、「Ⅴ」（就業規則改定の経緯に関するもの）などは財務状況に関する質問事項ではなく、「Ⅱ」（労働契約法第19条違反に関するもの）、「Ⅲ」（確認書の履行に関するもの）、「Ⅳ-（2）」（被申立人の「5年での雇止めが法律で禁止されているわけではない」という説明が、社会的に受け入れられる状況にない旨の記載）などは質問というよりは申立人が意見を表明していることを否定できない内容となっている。また、申立人が本件質問要求書を提出する際に、本件質問要求書に財務状況以外の事項を記載した理由や質問内容の趣旨を被申立人に説明した事実は認められないことから、被申立人にとって新たな資料要求であると認識できなかった事項があった可能性があることも事実である。もっとも、本件質問要求書のうち少なくとも「Ⅰ」（限定正職員の採用状況等に関する質問）及び「Ⅳ-（1）」（大規模な無期転換ができない財務状況に関する質問）については、限定正職員制度の運用実態や被申立人の財務状況に関する質問であり、平成29年1月19日の団体交渉（前記第4の17）、同年2月13日の団体交渉（前記第4の18）、同年12月25日の団体交渉（前記第4の25）などで議論されてきた内容との関連性も認められる。そこで、以下、被申立人が、本件質問要求書のうち「Ⅰ」（限

定正職員の採用状況等に関する質問)及び「IV-1」(大規模な無期転換ができない財務状況に関する質問)に対して、平成30年2月7日の団体交渉において、誠実に対応しているかどうかを検討する。

- (イ) まず、本件質問要求書の「I-1」(限定正職員の採用状況に関する質問)に関しては、被申立人は、平成30年2月7日の団体交渉で同年3月末をもって通算雇用期間が満5年となる人数、限定正職員採用試験の受験者数及び合格者数を、申立人に説明している(前記第4の30(1))ことが認められるが、限定正職員採用試験の応募者数については、受験者数と同一であると考えられると回答している(前記第4の30(1))だけである。

申立人が、受験者数とは別に応募者数について、被申立人に質問している趣旨は、平成29年12月25日の団体交渉における申立人の発言(前記第4の25(1))から、業務限定職員(特殊)及び目的限定職員の採用試験に応募したにもかかわらず、担当教授や所属部局からの推薦が得られずに受験できなかった人数を確かめる必要があったためであると認められる。そして、被申立人は、同団体交渉における申立人の発言(前記第4の25(1))や本件質問要求書(別紙1)に記載された質問の「I-2-(4)」(限定正職員採用試験を受験できなかった有期雇用職員がいる旨の記載)などからそのような質問の趣旨については、認識可能であったといえる。それにもかかわらず、単純に受験者数と同一であると考えられるという回答をすることは、申立人の質問に十分に対応しているとはいえない。

- (ウ) 他方、平成30年3月7日に被申立人が申立人に対して提出した本件文書(別紙2)によると、被申立人には、本件質問要求書の「I-2」(限定正職員採用試験の合格の基準及び運用に関する質問)や「I-3」(限定正職員に採用することによる処遇の改善に関する質問)について、質問の意図が不明なものや回答できないものがあったことが認められる。例えば、本件質問要求書(別紙1)の「I-2-(1)」(資格試験か選抜試験か、という質問)に対して、被申立人は、本件文書において質問の意図が不明との認識を示し、本件質問要求書の「I-3」



(限定正職員に採用することによる処遇の改善に関する質問)に対しては、現時点で不明との認識を示していることから、同年2月7日の団体交渉の段階においても同様の認識であったものと認められる。

しかし、被申立人は、同年1月5日に本件質問要求書(別紙1)が提出されてから団体交渉が開催されるまでの約1か月の間、同年1月15日、17日及び23日に申立人と日程調整を行う機会(前記第4の28)などを利用して、質問の趣旨を確認することや、回答できない事項がある旨伝達し、同年2月7日の団体交渉までの間に団体交渉を円滑に行うための事前調整が可能であったにもかかわらず、これらのことを行っていない。また、同年2月7日の団体交渉においても、本件質問要求書に対してまだ用意している回答があるのかという質問が申立人からなされている(前記第4の30(5))のだから、被申立人は、用意していた回答があればその場で回答すること、また質問の趣旨が不明なものがあればその機会に質問の趣旨を確認すること、若しくは回答できない質問があれば回答できない旨伝達することが可能であったにもかかわらず、これらのことを行っていない。一般的に、労働組合の質問の趣旨が不明な場合、使用者は、その趣旨を確認しなければ適切に回答することはできないし、使用者に質問に回答できない事情がある場合は、労働組合に反論あるいは質問変更の機会を保障するために回答できないことやその理由を説明することが誠実な対応として求められるが、本件において、被申立人が本件質問要求書の「I-2」(限定正職員採用試験の合格の基準及び運用に関する質問)及び「I-3」(限定正職員に採用することによる処遇の改善に関する質問)に対して、申立人に質問の趣旨を確認するなどの対応を取ったことは認められない。

(エ) さらに、本件質問要求書の「IV-(1)」(大規模な無期転換ができない財務状況に関する質問)に対しては、前記第5の1(4)イで当委員会判断したように、被申立人は十分に説明しておらず、資料提供も十分に行ったとは認められない。

(オ) 以上のとおり、被申立人は、本件質問要求書のうち質問として合理

性を有する事項に対して、適切かつ誠実に対応しているとは認め難く、また新たな資料として提供したものは、限定正職員採用試験の受験者数及び合格者数（前記第4の30（1））にすぎないことから、本件質問要求書に対する平成30年2月7日の団体交渉における被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 争点3（2）（本件質問要求書に対して本件文書を交付した被申立人の対応）について

（ア） 本件文書は、申立人が、本件質問要求書に対して即刻文書で回答するように要求したことに対して、被申立人が、本件質問要求書の回答について打合せをできないかと申立人に依頼し、「質問要求項目に対する回答をお持ちするとともに、前回の団体交渉時に回答済みの質問の扱い等、団体交渉の内容を含めて事前にお聞きしたい」とメールで申立人に連絡した上で、交付したものである（前記第4の31（2）及び（3））。このような交付の経緯やメールの文意を踏まえると、被申立人は、申立人に対して、本件文書を正式な回答として提供したものと認められる。

（イ） 仮に、本件文書が正式な回答文書でないとすれば、団体交渉や事務折衝等において、正式な回答がなされるのが通常であると考えられるが、被申立人はその後の団体交渉において回答を行っておらず（前記第4の32）、本件文書以外には文書による回答を提供したことも認められない。このような事情を考慮すると、本件文書は、正式な回答文書ではなく、団体交渉における議論を整理するためのレジュメであるという被申立人の主張は採用できない。したがって、本件文書は、被申立人による正式な回答文書であると認められる。

（ウ） そこで、本件文書の内容について検討すると、例えば、被申立人は、本件質問要求書の「I-1-(3）」（限定正職員採用試験の応募者数）に関しては、前記第5の3（3）ア（イ）のとおり、十分に説明していないにもかかわらず説明済みであると回答し、本件質問要求書の「I-2-(4）」（限定正職員採用試験を受験できなかった有期雇用職員がいる旨の記載）に関しては、平成29年12月25日の団体交渉において申立人がそ

の状況を説明している（前記第4の25（1））にもかかわらず、状況を確認していないと回答している。

（エ） 確かに、申立人は被申立人に対し、回答できない理由を検討中であることを記載する程度で良い旨述べる（前記第4の31(1)）とともに、速やかに回答するよう求めている（前記第4の31(1)及び(2)）ことから、簡易なものでも良いから、とにかく回答することを優先するよう求められていると被申立人が理解した可能性がある。しかし、そのことを前提にしたとしても、前記第5の3(3)アで判断したとおり、被申立人は、本件質問要求書に対して、平成30年2月7日の団体交渉で十分に対応していないし、その1か月後（本件質問要求書提出から約2か月後）の同年3月7日においても、被申立人は、本件文書により、何ら具体的な情報提供を行っていない。

（オ） これらの経緯を考慮すると、本件文書による回答だけでは、本件質問要求書に対する回答として不十分であり、不誠実なものであるといわざるを得ない。よって、被申立人の本件文書による回答は、申立人の本件質問要求書に対して誠意をもって対応したとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## 第6 結論及び法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人が、有期雇用職員を無期転換した場合の財務の見通しについて十分に説明しなかったこと、申立人が平成30年1月5日に提出した本件質問要求書に対して同年2月7日の団体交渉で誠実に対応せず、同年3月7日に不十分な回答をしたことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

救済方法としては、主文第1項及び第2項のとおり命じることが相当である。

なお、組合は、誓約書の掲示を求めているが、主文第2項のとおりで足りるものと判断する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和元年11月14日

宮城県労働委員会

会 長 水 野 紀 子 

(別紙1)

## 甲第 15 号証

2018年1月5日

国立大学法人 Y

人事労務担当理事 Y 3 殿

X

職員組合

執行委員長

X 1



### 質問要求項目

#### I. 限定正職員の採用状況について

1. 関係する人数について、いずれも男女別、勤続年数別、職種別(試験区分別。以下同じ)、部局別に示していただきたい。
  - (1) 2018年3月末をもって通算雇用期間が満5年となる人数(勤続年数別として、2013年4月からの期間だけでなく、当初の採用からの通算雇用期間ごとの人数も示していただきたい)
  - (2) このうち、限定正職員の受験有資格者数
  - (3) 応募者数
  - (4) 受験者数
  - (5) 合格者数
2. 合格の基準及び運用について
  - (1) 資格試験か選抜試験か(合格者の枠はまったくないのか、あるとしたらどのような条件があるのか)職種別に示していただきたい。
  - (2) 合格者の決定はどこが行ったのか、職種別に示していただきたい。
  - (3) 業務限定職員(一般)について、申請書、部局評価、ウェブ試験および面接ではそれぞれ何を測定しようとしたのか、何が測られるかは受験者には知らされていたのか。
  - (4) 業務限定職員(特殊)および目的限定職員については、財政的理由で受験を認められなかった有期雇用職員が多数いることが確認されている。これは、能力と意欲によって選考を行うという制度から明らかに逸脱しているが、このようなことが起こった原因は何か?また、制度設計通りに運用されるためにはどのような方策が必要かを示されたい。
  - (5) 業務限定職員(一般)についても、説明会でのアナウンスとは異なり応募できなかった有期雇用職員が多数存在することが確認されている。なぜ説明と異なることが起きたのか、有資格者が全員応募できるようにするためにはどのような方策が必要か。
3. 処遇の改善について
  - (1) 限定正職員に採用されることで年収換算で収入が増加する人数: 男女別、職種別、部局別に
  - (2) 逆に年収換算の収入が減少する人数
  - (3) 処遇の改善によって増える人件費の総額、できれば今後の推移のシミュレーションも

#### II. 労働契約法第19条違反

2014年度より導入された労働条件通知書兼同意書は、少なくともこの時点で「過去に反復して更新されたことがあるもの」「契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるもの」に対しては契約更新期待権を形式的に剥奪しようとしたものであり、労働契約法第19条違反である。

2013年4月を通算雇用期間の起点とする通知によって、それまでの雇用実績がクリアされたかのような扱いがなされているが、それは虚構である。労働契約法改正以前から契約更新を繰り返してきた労働者には判例による更新期待権があり、法改正はそれを明文化したに過ぎない。改正法第19

条施行の 2012 年 8 月 10 日以降は、それまで判例上認められていた期待権が実定法上も保障されるようになったと解すべきであり、事実、岐阜地裁における N T T 西の子会社での雇い止め撤回裁判ではそのように認められている。

2018 年 3 月末時点では継続して 5 年を超えて勤務してきた労働者を雇い止めすることは、労働契約法第 19 条に反し違法である。

### III. 確認書の履行について

2016 年 2 月 18 日付確認書の速やかな履行を要求する。

- ・確認書の締結は、2014 年 4 月 1 日の就業規則改定の後である。2014 年 4 月 1 日の就業規則改定以降、准職員・時間雇用職員の契約更新にかかる就業規則の明文の変更はない。
- ・現行の准職員就業規則・時間雇用職員就業規則は、原則の上限を 5 年としているが、例外的に 5 年を超えて更新することを許容している。
- ・2014 年 3 月末までは上限 3 年だったが、そのもとの、時間雇用職員就業規則では例外的に 3 年を超えて更新することが認められていた。その一つの具体化として 2007 年 1 月 23 日通知(人任二)によって部局からの申請・協議による更新制度が運用されていた。2013 年 3 月 22 日通知(総人任二)によってこの部局からの申請・協議は明示的に廃止されたが、時間雇用職員就業規則上例外的に 3 年を超えて更新できることに変更はなく、採用当初からの通算雇用期間が 5 年を超えても、1 回目・2 回目の更新時と同様に普通に更新された。2014 年 4 月に原則の上限を 5 年とする現行の就業規則に改定されたが、その就業規則の文言でも、例外的に 5 年を超えて更新することは許容されている。
- ・部局からの推薦によって更新上限を超えて契約更新することは、大学の無期転換方針によっても 2016 年 2 月 16 日方針、2016 年 9 月 20 日方針では前提だった。
- ・これを不可能とした文書が存在すれば提示されたい。
- ・そのような文書が存在しない場合、「例外なく 5 年で雇い止め」という合理的なルールは存在しない。
- ・かかる文書が存在した場合であっても、これは実質的な就業規則の改定にあたるが、全労働者にあらかじめ周知された有効なルールとしては「例外なく 5 年で雇い止め」というルールは存在しない。また、この変更について組合への交渉申し入れも提案もなく、過半数代表者の意見聴取も行われておらず、合理的な就業規則ではなく無効である。
- ・就業規則の文言に変更がないことをもって、過半数代表者の意見聴取を不要と解した場合であっても、これは労使慣行の不利益変更であり、合理的説明が要求される。また、これは准職員・時間雇用職員全体にかかる労使慣行の問題であり、就業規則に明示せずに運用する姿勢自体が労基法上問題である。
- ・合理的説明にあたっては、下記の V-6 の全ての資料の提示を求める。

### IV. Y が労働契約法第 18 条に基づく無期転換ができない合理的理由について

- (1) 東京大学、京都大学、名古屋大学など本学と似た環境にある大学、金沢大学、室蘭工科大学、徳島大学など本学よりも財政規模の小さな大学で、程度の差はあれ大規模な無期転換が可能となっていることから、本学で法人化後採用者の無期転換がまったくできない理由が財務的問題にあるとは一般的には考えられない。したがって、本学が極めて特殊な財務状況にある実態を、客観的資料に基づいて示していただきたい。将来的な問題が発生するのであればそのシミュレーションを示していただきたい。なおそのシミュレーションは上記 I-3-(3)と整合性あることが当然に求められる。
- (2) 2017 年 6 月 26 日の団体交渉において財政的困難がなかったとしても無期転換はできないという理事発言があった。財務問題以外の合理的理由があるのであればそれを示していただきたい。「5 年での雇い止めが法で禁じられているわけではない」といった説明が社会的に受け入れられる状況ではないことは、すでに大手自動車会社での期間工問題をはじめ、最近の「雇い止め」をめぐる報道の基調などから明らかであろう。合理的理由が説明されなければならず、それは雇い止めによって数百人規模の労働者の生活と命を脅かすことと比べてすら高度な合理性を持つこと

が必要である。

#### V. 就業規則改定の経緯について

組合は、この間、以下の2回の労働条件の不利益変更が十分な説明のないままに、あるいはまったく説明もなく一方的に強行されていると認識している。

[1]労働条件通知書に同意書を兼ねさせ、それまで時間雇用職員については上限を超えて更新することがあり得たにもかかわらず、また准職員・時間雇用職員ともに異なる部局での雇用継続が認められていたにもかかわらず、一方的に更新上限を記載し、それへの同意を選択肢のない状況で得ようとしたこと。

[2]2017年1月17日人事方針に伴って、突然、上限を超えた契約更新を一切認めなくなったこと。

以下の資料類を要求する。これらは上記の重大な不利益変更の合理性があったか否かを証拠立てるものであり、これらが資料として示され十分な説明が行われない場合、合理性を認めることはできず、就業規則の改定を含む現在の人事方針は無効である。

#### 1. 原則の更新限度にかかる上限3年から上限5年への改定(2014年4月)

##### (1) 改定案の検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
- ・ 議事録
- ・ 検討の際の参照資料

##### (2) 特に更新上限を(4年でも6年でもなく)5年とした理由

- ・ 5年とすることにどのようなメリットがあると考えたか
- ・ デメリットはどのように想定されたか
- ・ その根拠となった資料

##### (3) 改定の適用時期を2013年4月にさかのぼった理由

#### 2. 労働条件通知書の書式変更(2015年度)を行った経緯

##### (1) 改定案の検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
- ・ 議事録
- ・ 検討の際の参照資料

##### (2) 特に、「同意書」を兼ねるようにした理由

- ・ 何を目的としたのか
- ・ そのメリットとデメリットはどのように検討されたか
- ・ 根拠資料

##### (3) 更新上限とセットで同意書にサインを求めることについて

- ・ これが労働条件の不利益変更であることは認識しているか
- ・ 2種類のネガティブな選択肢のどちらかを選ばせた結果が真の同意であるとみなせる根拠

#### 3. 最初の人事方針案(2016年2月16日)の策定経過について

##### (1) 方針案の検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
- ・ 議事録
- ・ 検討の際の参照資料

##### (2) 特に、原則として無期転換ではなく原則として雇い止めという方針を採用するに至った経緯

- ・ それぞれのメリット、デメリットについてどのような検討が行われたか

- ・根拠資料

4. 人事方針修正案(2016年9月20日)の策定経緯について

(1) 方針案の検討過程

- ・検討を行ったメンバー
- ・議事録
- ・検討の際の参照資料

(2) 特に、修正が行われることになった経緯

- ・2月16日方針案の何が問題とされたか
- ・修正案のメリット、デメリットについてどのような検討が行われたか
- ・根拠資料

5. 人事方針の見直し(2016年10月18日組合への連絡)について

(1) 見直しの検討過程

- ・検討を行ったメンバー
- ・議事録
- ・検討の際の参照資料

(2) 特に9月20日修正案の何が問題とされたか

- ・大学顧問弁護士からの助言内容

6. 現行の人事方針案(2017年1月17日)の策定経緯について

(1) 見直しの検討過程

- ・検討を行ったメンバー
- ・議事録
- ・検討の際の参照資料

(2) 労働条件の不利益変更について

この方針では、従来認められていた更新上限を超えた契約更新ができなくなったと説明されている。「例外あり」から「例外なし」への変更について

- ・検討を行ったメンバー
- ・議事録
- ・検討の際の参照資料
- ・「例外あり」から「例外なし」への変更を決定した文書
- ・これがない場合、文書の存在なしでルールが存在することの根拠
- ・文書を作成しないことを決定したのは何故か
- ・文書を作成しないことを決定したのはだれか
- ・「例外あり」から「例外なし」への変更を通知した文書
- ・公式な通知がない場合、部局が「例外」の推薦をできない根拠は何か



(別紙2)

## 甲第 29 号証

質問要求項目について

I. 1. (1)	H29年3月23日の団体交渉で資料を配付済み。
I. 1. (2)	前回(2月7日)の団体交渉で説明済み。
I. 1. (3)	前回(2月7日)の団体交渉で説明済み。
I. 1. (4)	前回(2月7日)の団体交渉で一覧を配付済み。
I. 1. (5)	前回(2月7日)の団体交渉で一覧を配付済み。
I. 2. (1)	質問の意図が不明ですので、ご説明をお願いします。
I. 2. (2)	採用試験における選考に関することであり、お答えできません。
I. 2. (3)	採用試験における選考に関することであり、お答えできません。
I. 2. (4)	そのような状況を確認しておりません。
I. 2. (5)	そのような状況を確認しておりません。
I. 3. (1)	現時点で不明です。
I. 3. (2)	現時点で不明です。
I. 3. (3)	現時点で不明です。
II.	これまでも何度も団体交渉の場でご説明しております。
III.	H29年12月25日の団体交渉及び前回2月7日の団体交渉の場でご説明しております。
IV.	これまでも何度も団体交渉の場でご説明しております。
V.	なぜ検討経緯が必要か、ご説明をお願いします。