

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 委 員 長 A 1

被 申 立 人 Y 1 法 人
 理 事 長 B 1

上記当事者間の都労委平成31年不第5号事件について、当委員会は、令和3年5月25日第1771回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同巻淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1法人は、申立人X1組合が申し入れた入試手当の基本配分の支給廃止を議題とする団体交渉において、平成30年3月支給分から廃止することにした理由等を具体的に説明するなどして、これに誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人法人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
 委 員 長 A 1 殿

Y 1 法 人
 理 事 長 B 1

貴組合との間で、平成30年2月7日及び4月3日に開催した入試手当の基本配分の支給廃止を議題とする団体交渉における当法人の対応は、東京都労働委員会において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留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人法人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 被申立人Y1法人（以下「法人」という。）は、遅くとも平成元年頃から、法人が運営するB2大学の専任職員（常勤の教職員）に対して、毎年3月末頃に入試手当を支給していた。入試手当は、全専任職員に対して支給される基本配分と、入学試験の監督や面接、採点などの入学試験業務を行った専任職員に対して支給される担当配分などから構成されていた。

28年10月、法人は、職員に対して、29年度の予算編成をする際に入試手当の見直しを検討することを通知した。これを受けて、申立人X1組合（以下「組合」という。）は、法人に団体交渉を申し入れ、組合と法人とは、入試手当等を議題とする団体交渉を実施するなどしたが、30年1月、法人は専任職員に対して、入試手当のうち、担当配分の支給は継続するが、基本配分の支給は同年3月の支給分から廃止すると説明した。

2月7日、組合と法人とは、基本配分の支給廃止等について団体交渉を実施した。

3月30日、法人は専任職員に対して、担当配分を支給し、基本配分は支給しなかった。

4月3日、組合と法人とは、基本配分の支給廃止等について団体交渉を

法人は、毎年6月頃からオープンキャンパス等のイベントを実施し、10月頃から3月頃にかけて大学入学試験を実施している。

法人は、大学入学試験の検定料収入を原資とする入試手当を、遅くとも元年頃から、毎年3月末頃に専任職員に支給していた。入試手当は、全専任職員に支給される基本配分と、入学試験の監督や面接、採点などの入学試験業務を行った専任職員に支給される担当配分から構成される。

なお、19年3月までは、入試手当として、基本配分及び担当配分のほかに、「上記のほか」という名称で一定額が支給されていた。

(2) 入試手当に関する規定等

入試手当については、給与規程第20条で「入試手当は、入試業務の繁閑等を考慮して、別に定めるところにより支給する。」と定められているが、同規定以外に入試手当について定めた明文規定はない。

法人は、Y1報という法人内向けの広報誌を発行しているところ、毎年、4月1日発行のY1報に前年度の入試手当の支給日及び支給基準を掲載していた。また、組合に対しては、入試手当の平均支給額等を記載した通知書と入試手当の計算表を交付していた。

入試手当のうち、担当配分の支給額は、業務（監督業務や面接業務等）ごとに一定の金額が定められており、基本的に額は変動しない。他方、基本配分の支給額は、「運用基準」と呼ばれる計算式を使って計算され、支給額は毎年変動していた。「運用基準」とは、入試検定料収入から入学試験直接経費（担当配分を含む人件費、広報費等）を除いた額の40%を基本配分の原資とし、その原資を専任教育職員と専任事務職員の基本給支給総額の比率で案分する計算方式である。29年3月31日に専任教育職員に支給された基本配分額は、「基本給の13.27%＋一律3万7600円」であり、専任事務職員に支給された基本配分額は、「基本給の19.86%」であった。

4 入試手当支給の見直し

28年10月20日、法人は職員に対し、29年度の予算編成に関する文書を送付した。

この文書には、27年度の教育活動収支差額は約5億9000万円の支出超過

であり、28年度予算においても約5億8000万円の支出超過となっていること、29年度は教育活動収支均衡を目指した予算編成を行うこと、29年度の予算編成は厳しい編成となるが協力を願いたいことなどが記載されていた。そして、予算編成上の視点として複数の項目が挙げられ、その中に「入試手当等の諸手当の見直し」が含まれていた。

5 入試手当に関する労使交渉等

(1) 28年11月11日の団体交渉

11月11日、組合と法人とは団体交渉を実施した。

組合は法人に対し、10月20日に職員に送付された29年度の予算編成に関する文書の中で、入試手当等の諸手当の在り方の見直しに言及されているが、その内容は具体的にどのようなものかと質問した。

これに対し法人は、決算及び予算とも約6億円の支出超過の状況にあり、この超過率抑制のため、30年3月支給分から担当配分は維持するが基本配分については見直すこと、後日文書で改めて回答することなどを説明した。

(2) 28年11月18日付回答書

11月18日、法人は、組合に回答書を交付した。

この回答書には、「文部科学省による入学定員超過率の抑制や公的資金（補助金）の厳格化により、収入の増加を見込むことができない状況下、本学園は将来に向けて安定的財政基盤の構築に取り組んで参ります。平成27年度決算及び平成28年度予算においては、教育活動収支差額が約6億円近い支出超過の状況となっています。現在、この収支構造の見直しが必須であり、早急な改善を進めていかなければなりません。」と記載され、改善項目として、賞与、教育職員の待遇・労働条件、教育職員の育児・介護環境整備及び教育・研究環境の整備が挙げられていた。教育職員の待遇・労働条件の改善項目の中では、入試手当の見直しに言及されており、「入試手当は、平成29年度（平成30年3月）支給より見直しを行います。」と記載されていた。

(3) 29年5月15日付要求書及び7月11日付回答書

ア 29年5月15日、組合は法人に対し、要求書を交付して団体交渉を申し

入れた。この要求書の中で、組合は、入試手当について、①基本配分の見直しの具体的な内容と削減された総額の開示、②オープンキャンパスの参加、業務内容及び出張講義に関する手当の増額、③実際に削減対象となった手当の項目と削減された総額の開示を求めた。また、財政状況について、現在の財政状況の悪化の原因と経緯についての説明等を求めた。

イ 7月11日、法人は組合に対し、5月15日付要求書に対する回答書を交付した。

この回答書には、上記要求書①に対して、「入試手当の見直し内容について、現在検討中であり、学園としての変更案の内容はまとまっていません。学園として変更内容がまとまり次第、教職員全体に対して説明する予定です。」と記載され、同②については手当増額の予定はない旨、同③については29年度予算編成では留学経費や旅費交通費等種々の見直しを行ったこと並びに減額した金額及び減額率が記載されていた。

財政状況については、短期大学部の募集停止や入学定員超過率の減少による学生生徒等納付金の減少、補助金の減少、退職者の増加による人件費の増加によって教育活動収支が悪化していると説明し、それぞれの減少額又は増加額の具体的な数値が記載されていた。

(4) 11月9日の団体交渉

11月9日、組合と法人とは団体交渉を実施したが、専務理事が出席しなかったことが原因で、実質的な交渉をせずに打ち切りとなった。この団体交渉の場で、組合は法人に対し、基本配分の見直しの内容を明らかにし、方針を決定する前に組合と協議するように求めた。

(5) 12月1日の団体交渉

12月1日、組合と法人とは団体交渉を実施した。

法人は、入試手当について、基本配分の支給自体が異例のことであり、基本的に廃止する方向である、実質的に一人当たり平均で11万円減少することになるなどと述べた。これに対して組合は、基本配分の支給廃止については受け入れられない、手当を削減するのであれば早急に説明す

べきであるなどと述べ、入試手当に関して、法人は、後日書面で回答することになった。

(6) 12月22日付回答書

12月22日、法人は組合に対して回答書を交付した。この回答書には、入試手当の見直し内容に関して、「学園として変更内容がまとめ次第、教職員全体に対して説明します。」と記載されていた。

(7) 臨時専任職員会議

30年1月26日、法人は全専任職員に対しメールを送信し、1月31日に臨時専任職員会議を開催すること、内容は入試手当（30年3月30日支給分）についてであることを伝えた。

1月30日、組合は法人に対して、団体交渉を申し入れるとともに、基本配分の支給廃止を決定する前に組合に対して説明することを求めた。

1月31日、臨時専任職員会議が実施され、B3学長（当時。以下「B3学長」という。）が入試手当の説明を行った。B3学長は、基本配分は入試業務に実際に携わっていても支給されるある種の検定料収入の山分けのようなもので、このような支給は長年の慣例とはいえ保護者や学生を始め社会に納得のいく説明ができない支給だったと認識しており、大きな問題であると考えていること、これまでの間違いを正す処置として、今年3月の支給分から基本配分を廃止すること、財産状況を調べたり担当配分の見直しも検討したりしていたため発表の時期が支給の2か月前と遅れてしまった点については不手際でありおわびしたいと思うこと、担当配分は従来どおりということで進めるが今後見直しを行っていきたいと考えていることなどを説明した。

6 30年2月7日の団体交渉

2月7日、組合と法人とは入試手当等を議題として団体交渉を実施した。

(1) 手当の減少額

入試手当について、組合が、全専任職員の基本配分額（廃止額）を確認すると、法人は、一人当たりの減額が約11万円、昨年度実績で合計約3500万円であると回答した。

(2) 基本配分の支給廃止の説明の時期等

組合は、1月31日の臨時専任職員会議でB3学長が基本配分の支給廃止を説明したが、説明が既に入学試験が始まっているこの時期になったのはなぜなのか、手当支給日の2か月前に説明したのは穏当でないのではないかと質問した。これに対し、法人は、財政的な面で今年度手を付けなければならなかった、入学定員の厳格化による収入減があるなどと答えた。

組合が、10万円程度手当が減額されるという不利益を職員が被るような変更について、2か月前に説明をしたことで十分だと考えているのかと質問すると、法人は、十分だということではなく、1月31日の説明会で学長からこの時期になったことをおわびする意味もあったなどと答えた。

さらに組合が、手当支給日の2か月前でかつ既に入学試験が進んでいる時にいきなりルール変更が行われた、入試検定料の使い道が変わる、一人当たり10万円という少なくない額の支給がなくなる、これは被雇用者に対する不利益変更該当するのではないか、この点について法人はどのような認識かと質問した。これに対して法人は、減額があることによる影響は大きいと認識している、廃止について御理解をいただきたいと答えた。

(3) 廃止の手続等

まず、組合は、入試手当は賃金という理解でいいかと確認し、法人が賃金であると回答すると、支払のルールについて尋ねた。法人が、入試手当は給与規程に定めがある、給与規程の中で別に定められており、この点について明文はないが運用ルールがあると回答すると、組合は、運用ルールは就業規則の一部なので定めておかなければならない、就業規則は労働契約の一部であるか、労働契約の変更手続について労働契約法の規定は知っているか、今回の基本配分の支給廃止について個別合意を取るのか、それとも就業規則の変更を行うのか、個別合意だとしたら私たちは合意しない、これは団体交渉だけでなく個別労働契約の問題である、法的手続を執らなければ賃金不払の話になるなどと述べた。これに対し法人は、基本配分の支給廃止について個別に合意を

取ることは考えていないし、現行の規程の中で実施できると考えていると答えた。

組合は、基本配分の支給廃止をどのような手続で実施するのか知りたい、入試手当に関する規定を作るべきである、規定が法的効力を持つためには労働者代表を定めて届出をしなければならない、3500万円程度で赤字は補填されるのかなどと述べた。これに対して法人は、収入が以前と比べて9000万円減ってしまう、赤字を補填するというより安定的財政のためという考えである、他大学の状況を調査した上で支給廃止の話をしている、基本配分は性質上廃止すべきであると回答した。

組合は、説明が遅れたことが大きな話である、賃金という労働契約のコアなところの話なので手続的に正当なものでなければのめないなどと述べた。

(4) 学長の説明等

組合が、経営判断によって支出超過となったにもかかわらず、それを入試検定料から補填すると外部に説明できるのか、通常の専任職員会議では財政については専務理事が説明をしていたのに今回はなぜB3学長が説明したのかなどと尋ねると、法人は、3か年中期行動計画を進めている中で、今回は財政のことも含めB3学長が説明をしたと回答した。

7 団体交渉間における書面のやりとり等

(1) 2月23日付申入書

2月23日、組合は、法人に対し、2月7日の団体交渉を受けて改めて質問と要求を行うとして、申入書を交付した。この申入書には、入試手当について、「平成30年3月末日の入試手当の支給において、基本配分の廃止をひとまず見送り、これに該当する額の支給を求めます。」という要求が記載され、質問として要旨以下アないしオが記載されていた。

ア 支給実施約2か月前の時点でB3学長が質問時間を設けない15分程度の説明をすることで今回の措置を実施することの適切性について、法人の見解を示すこと。

イ 今回の重大な変更が、法人のどの規定や法的根拠に基づいているのか、法人の認識を示すこと。

- ウ 法人は入試手当を賃金として認識しているのか答えること。
- エ 一人当たり約11万円の減額、総額で3300万円ほどと試算されているが、期末の手当として長年にわたり継続的に実施されてきた制度を支給実施の約2か月前という時点で廃止し職員に負担を強いることは、労働者の合意のない労働条件の不利益変更に該当するのみならず、既に提供した労働に対する賃金不払となる可能性が極めて高いと考える。法人の見解を法的根拠とともに示すこと。
- オ 2月7日の団体交渉で、他大学の状況を調査していた、30年度予算編成過程で見直しを迫られていたとの発言があったが、他大学とはどこの大学でその内容はどのようなものか、予算編成過程での見直しとはどのような内容かを具体的に説明すること。

(2) 3月5日付回答書

- 3月5日、法人は組合に対し、2月23日付申入書に対する回答書を交付し、入試手当について要旨以下アないしオのとおり回答した。
- ア 30年の入試手当の支給内容変更について、慎重に検討を重ねたため、説明が遅くなった。
- イ 入試手当は、給与規程第20条に「入試手当は、入試業務の繁閑等を考慮して、別に定めるところにより支給する。」とあるが、別規定による定めはなく、運用基準により支給している。
- ウ 入試手当の基本配分は、入学試験業務とは直接の関係がなく、支給対象の職員に均等な配分率で支給されることとなっているため、受験者や保護者等に対して、入試手当の基本配分を入学試験実施経費であると説明することは社会一般的に難しいものである。このことは、具体的な大学名を言うことはできないが、東京都を中心とする私立大学16校に調査した結果、ほとんどの大学が、既に入試手当を担当業務について支給する方法（すなわち、基本配分の支給を廃止すること）に変更したことからも理解してもらえると考えている。

また、入試手当の支給内容の変更については、社会一般に理解を得るためという観点に加えて、28年度に赤字となった教育活動収支構造の改善のために費用全般の見直しの一環として29年度予算編成方針に盛

り込んだ。30年度も厳しい財政状況が継続するものと認識している。

エ 入試手当は賃金であると認識しているが、入試手当のうち基本配分については、入学試験業務とは直接関係していない職員にも支給するという点において、職員からの労務の提供なく支給されるもので、ノーワーク・ノーペイという賃金支給の原則に則さず、適切ではないものと考えている。

オ 以上から、30年の入試手当の基本配分を支給するよう求める組合からの要求には応じられない。

手当の改定に当たっては、その合理性を総合的に考慮した上で、職務権限規程等の諸規則にのっとり適正に実施する。また、必要があれば、職員を対象とした説明会や団体交渉等において、改めて説明する。

(3) 入試手当の支給内容変更に関する説明会

3月6日、法人は全専任職員に対し、3月9日に入試手当の支給内容変更に関する説明や質疑応答を行うこと、入試手当支給の変更内容などを通知した。

3月9日、説明会が実施された。

(4) 3月20日付質問書

3月20日、組合は法人に対し、質問書を交付して、入試手当に関する要旨以下アないしシの12項目の質問をし、それに対する回答を求めた。

ア 入試手当の明細書に記載の「基本配分」、「担当配分」、「定額」の位置付けの説明をすること。

イ 30年3月末の支給を行わないのは基本配分のみという理解でいいか。

ウ 基本配分を支給しないことは賃金カットに当たるが、この点についての法人の認識を説明すること。

エ ①入試手当支給日の約2か月前に初めて専任職員へ今回の措置を公表することになったその理由、②1月31日の説明会以降一切説明を行わなかったにもかかわらず開催の3日前の告知という慌ただしい形で3月9日に説明会を実施するに至った理由、③一連の対応プロセスの位置付けを説明すること。

オ 今回の措置は、法律上いわゆる労働者の合意のない労働条件の不利益

変更該当するとともに、既に提供した労働に対する賃金不払にも当たる可能性が極めて高いが、法人の見解とその法的根拠を説明すること。

カ 調査を行った16の他大学の大学名及びそれらの大学を調査対象とした選択基準を説明すること。

キ ①受験者や保護者等からの、基本配分を含む入試手当の原資となる入試検定料の用途についての照会の有無、その時期、形式、回数説明、②照会に対する法人の説明内容、③今後照会があった場合にどの程度の説明を行うかの考えを示すこと。

ク 入試検定料収入を赤字である教育活動収支構造の改善のために充当することの表明であり、今回はそのための措置であるとの理解でよいか。

ケ 上記ク理解は、入試検定料が、受験者が入学試験を受けるに当たっての必要な費用であるという本来の趣旨とは異なる用途でこれを用いることにならないか、これを説明して社会一般的に十分な理解が得られると考えているのか。

コ 専任教育職員は入試関連業務が繁忙化しているばかりでなく諸般の業務が発生しており、「ワークがあるのに事実上ノーペイ」という事態が生じているが、法人の対応方針について説明すること。

サ 専任職員は一年を通じて入試業務に従事しており、休職者にも支給される仕組みの是正を図ればノーワーク・ノーペイの問題は完全に対処可能である。この点についての認識を示すこと。

シ 入試関連業務に関して、法人が法定休日における勤務を教育職員に求める法律上・協定上の根拠を示すこと。

(5) 3月28日付回答書

3月28日、法人は組合に対し、3月20日付質問書に対する回答書を交付し、要旨以下アないしシのとおり回答した。

ア 「基本配分」は、入試業務とは直接関係していない職員も含めて全員に対して支給されてきた項目で、このうち職員の基本給の金額にかかわらず一定の金額を支給する部分が「定額」である。「担当配分」は入試業務に従事している職員に対して支給する項目である。

- イ 30年3月30日から廃止する入試手当の項目は、定額を含めた基本配分である。
- ウ 基本配分はノーワーク・ノーペイという賃金支給の原則に則さず、適切な手当の支給ではないため、廃止する合理性があると認識している。
- エ ①入試手当に関する他大学の支給状況を調査するなど、慎重に検討を重ねた結果、30年1月31日に臨時専任職員会議を開催し、入試手当の基本配分の支給廃止を告知した。②専任職員に対し改めて詳細な説明を実施する方がより適切なものと考えたため、3月9日に説明会を開催した。③法人としては、労働関係法規を尊重し、専任職員及び組合に対し誠実に説明するように努めてきた。必要であれば更に説明を尽くす。
- オ 入試手当の基本配分はノーワーク・ノーペイという賃金支給の原則に則さず、今回の措置は賃金不払に当たらないと認識している。
- カ ①大学名を公表しない前提で各大学と情報交換をしているため、大学名を伝えることは差し控える。②16校は日常的に情報交換をしている大学であり、選択基準を説明すると大学名が特定される可能性があるため回答を差し控える。
- キ ①及び②30年3月27日時点で受験者や保護者から照会はない。③照会があった場合には、「入学検定料は入学試験実施に伴う費用に充当しています。」と説明する予定である。
- ク 今回の変更は、ノーワーク・ノーペイという賃金支給の原則に則して社会一般に理解が得られるようにするとともに、28年度に支出超過となった教育活動収支を改善する施策の一環として実施する。
- ケ 学園の運営上必要であり、適切な対応であると認識している。
- コ 入試関連業務の労働の対価については、基本給及び入試手当（担当配分）により支払われており、組合の主張する事態は生じていないと考えるが、担当配分支給基準の見直しの具体的な要求があれば労使間で協議する。
- サ 入試関連業務は職員に課せられた業務の一環であり、その労働の対価については、基本給及び入試手当（担当配分）により支払われている

と認識している。

シ 教育職員については、業務の専門性や教育職員の意向を踏まえ、必ずしも厳格な勤務時間管理を実施してこなかった経緯がある。組合が休日出勤命令も含め厳格な勤務時間管理を望むのであれば労使間で協議する。

8 入試手当（担当配分のみ）の支給

3月28日、法人は組合に対し、入試手当の平均支給額を書面で通知した。この通知書には、担当配分が教育職員に平均16万8800円、事務職員に平均10万7000円支給されること、基本配分については引き続き組合との団体交渉において協議することが記載されていた。

3月30日、法人は入試業務を担当した専任職員に対して担当配分を支給し、基本配分は支給しなかった。

9 4月3日の団体交渉

4月3日、組合と法人とは団体交渉を実施した。組合は、3月20日付質問書（前記7(4)）に沿って法人に対して質問を行った。

(1) 賃金カットに対する法人の認識（前記7(4)ウについて）

組合は、基本配分の支給廃止は賃金カットであり、この点についての見解を示すように求めたが、法人の回答は答えになっていない、賃金不払になっているが何ら問題がないのかと質問をしていると述べると、法人は、担当配分を支給している、基本配分はノーワーク・ノーペイの賃金支給の原則に則さず適切な支給になっていないため、廃止することに合理性があり支給していない、入試手当は賃金だが基本配分は労務の対価ではないと考えていると答えた。

組合が、労働契約の不利益変更の手続について理解しているかと尋ねると、法人は、29年度予算編成方針の中に入試手当等の見直しが入っていたし、慌ただしい中だったが基本配分の支給をしないことの説明も何回かした、不利益変更の手続については口頭での回答は誤解を招くおそれがあるので文書で回答したいと答えた。

また、組合が、現時点で不利益変更要件は満たしていると思うかと質問すると、法人は、説明会を行い、ノーワーク・ノーペイの賃金原則や労

務の対価ではないということを慎重に検討した結果、基本配分を廃止したと回答した。

(2) 基本配分の支給廃止の説明の時期等（前記7(4)エオについて）

組合は、年度が進み入学試験の合格者も出てきており、オープンキャンパスも終わり、一般入試が始まる2日前の説明であった、かなり性急なやり方だったなどと述べると、法人は、説明会の回数及び時期について、慌ただしい中で行ったことはおわびするしかない、入試手当に関しては他大学の状況を調査していた、他大学と情報交換する中で他大学では基本配分はほとんど支給していない、慣行で30年払っていたが悪しき慣習であった、説明が不十分であると思われるような慌ただしい中での説明だったかもしれないが、今やらないといけない、他大学はB2大学より前に廃止している、基本配分は労務の対価ではない、できるだけの説明をしており廃止を御理解いただきたい、などと述べた。

これに対し組合が、なぜ今の説明を30年度入学試験始動前にしなかったのか、入学試験が既に始まってかなりの業務が終わっている、急いだことが手続上の不備で不利益変更という事態を生んでいると述べると、法人は、説明の時期が一般入試の前と遅くなったのは申し訳ない、業務を担当した分は手当を支給していることを御理解いただきたい、過去から指摘があったことでもあり基本配分の支給は廃止する、社会通念上からも基本配分の支給廃止を御理解いただきたいなどと答えた。

組合は、理解ということではなく不利益変更であると言っている、基本配分は労働の対価でないというが、担当配分に組み入れられない業務や業務上の配慮が生じている、基本配分の支給廃止の手続は非常に短期間の間に行われ、十分な説明を尽くしているとは必ずしもいえないなどと述べると、法人は、基本配分は一定率と一定額を支給するもので、入学試験業務を担当していない人にも支給する悪しき慣習だから今回是非したと説明した。

組合は、説明のプロセスがなされない中で賃金の支給がなされなかったため、組合としては支給を求めていく、労働契約の不利益変更であり、全職員から個別に合意を取るか、法にのっとった形に就業規則を定めて

周知するかということではしか実施できない、支払わないのは債務不履行である、などと述べた。

(3) 入試検定料の用途等（前記7(4)キクケについて）

組合は、入試検定料収入を本学の教育に資する費用として使うのは、入学試験を受けるために入試検定料を支払い大学に入学しなかった受験生の実態に即した説明にならないのではないかと、説明と実態が食い違っているのではないかと尋ねた。これに対し法人は、基本的に入学試験で使うことは間違いなし、余りがあれば教育で使うことは間違いではないと考える、受験生等には入試実施に伴う経費としか説明をしないと答えた。

組合は、法人の説明は論理的整合性が成り立つのか疑念を払拭できない、名称は大事でありコンプライアンスの関係から問題があると思うなどと述べた上で、入試手当はある意味年度末手当の性質があると捉えることができ、それが十分な説明なく減額となってしまった事態を理解したということではできかねる、この場でこれまでどおりの支給を求める、法人には労働契約の取扱いについても法的手続にのっとってリスクを考えて検討いただきたい、などと述べた。

10 5月23日付回答書

5月23日、法人は組合に対して、4月3日の団体交渉で組合から質問があった不利益変更の手続に関する法人の見解の趣旨について回答するとして、回答書を交付した。この回答書の要旨は、以下(1)ないし(4)のとおりである。

- (1) 入試手当の支給方法の変更（基本配分の支給廃止）に伴う支給金額の減少は、一人当たり平均約11万円となり、この金額は職員の平均年収の約1%に相当する金額である。法人としては、以下で述べる労働条件の変更の必要性及び労働条件の変更後の内容の相当性に照らせば、上記不利益は受忍可能な水準であると認識している。
- (2) 入試手当の支給内容を変更するに至った主な理由は次の3点であり、廃止することが相当なものと認識している。

ア 入試検定料収入を原資として、入学試験業務とは直接の関係がない職員に均等な配分率で基本配分を支給することは、入試検定料の趣旨か

らして社会一般的な理解を得ることが極めて難しい。

イ 基本配分は、職員からの労務の提供の有無にかかわらず支給されるもので、ノーワーク・ノーペイという賃金支給の原則に則さず、適切な手当の支給ではない。

ウ 28年度の教育活動収支が支出超過となった厳しい財政状況において、費用全般の見直しをした結果、基本配分については前記のような問題点もあることから支出の削減のために廃止する必要性が高いと判断した。29年度も教育活動収支が支出超過となる見通しであり、30年度も厳しい財政状況が継続すると認識している。

(3) 職員の入試関連業務に対する賃金の支払は、基本給及び担当配分によってなされているため、組合が主張するような賃金不払という事態は生じ得ず、基本配分の支給廃止は不合理な内容ではない。

(4) 法人は、労働契約法第10条の「労働組合等との交渉の状況」が考慮要素とされていることを踏まえ、主に以下の手続で基本配分の支給廃止を進めてきた。

ア 専任職員に対しては、30年1月31日及び3月9日に説明を行い、質疑応答も行った。

イ 組合に対しては、2月7日の団体交渉において説明を実施するとともに、2月23日付申入書に対し3月5日付回答書で回答し、3月20日付質問書に対し3月28日付回答書で回答し、4月3日の団体交渉において組合の質問に回答した。

ウ 今後も専任職員や組合から質問等があれば説明する。

以上より、法人としては、基本配分の支給廃止に係る労働条件の変更手続を適切に進めたものと理解している。

11 その後の労使交渉

5月23日、組合と法人とは、入試手当を含む賃金や待遇等を議題とする団体交渉を実施した。

7月18日、組合は当委員会へあっせん（平成30年都委争第29号）を申請したが、12月3日、合意に至らずあっせんは打ち切られた。

11月16日、組合と法人とは、入試手当を含む議題について、団体交渉を実

施した。

12 本件不当労働行為救済申立て

31年1月29日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

ア 入試手当の支給は、給与規程第20条に基づく権利であるし、そうでないとしても約30年間行われてきたもので労使慣行に基づくものである。したがって、基本配分の支給は、法人に支払義務がある賃金であり、このような賃金を廃止するには、十分時間を取り、慎重な交渉をし、専任職員の同意を得る努力をする必要がある。

しかし、基本配分の支給廃止の提案から実施までの期間はわずか2か月と著しく短く、法人は当初から一方的に自己の提案を実施する姿勢であった。このような法人の態度は、職員と丁寧に協議し納得を得ようとする態度を当初から持っていなかったことを示すものである。

また、組合が、30年2月23日付申入書において、基本配分の支給廃止をひとまず見送るように記載することで今後交渉を行う余地があることを示したにもかかわらず、法人は一切対案を示さず、妥協する態度を示さなかった。

以上のような法人の態度は不誠実である。

イ 法人は、組合との交渉で、自らの主張が合理的であるとの結論のみを述べ続け、合理的根拠に一切触れていない。例えば、基本配分の法的効力の理解について、法人は、相互に協議もせず、廃止の必要性と合理性について慎重に検討しようとしていない。また、法人は、基本配分の支給について受験生や保護者等への説明が難しいと主張するが、合理的な根拠に基づくものではなかったし、基本配分の支給がノーワーク・ノーペイの原則に反するという主張も合理的な根拠に基づくものではなかった。法人は自らの結論を組合へ押し付けているだけであり、法人の対応は不誠実である。

ウ 法人は、基本配分の支給廃止の説明が遅れた理由として他大学の状況を調査していたことを述べたり、基本配分の支給廃止の理由として財政的な理由を述べたりしている。しかし、法人は、他大学の調査結果が今回の突然の廃止の合理的根拠になる理由を一切説明せず、調査結果の資料も明らかにしなかった。また、財政的な理由について、財政的に基本配分を廃止する必要性があったとする具体的な理由は一切述べず、資料も、30年2月7日の団体交渉の時点までに組合が保有している財政資料は、28年度の決算関係書類までで、29年度の支出状況等を客観的に把握することはできなかつたにもかかわらず組合に資料を提示しなかった。法人は、法人の収入がいくら減っているのかを少なくとも3年分の資料を提示して組合に説明すべきであるし、基本配分の支給を緊急に廃止するのであれば、法人の財政状況を全体的に分析した上で組合と協議すべきであり、これをしなかつた法人の対応は不誠実である。

(2) 被申立人法人の主張

ア 給与規程第20条は「入試手当は入試業務の繁閑等を考慮して、別に定めるところにより支給する。」と定めているが、別に定める明文規定はなく、実際には年度ごとに法人の裁量で支給内容を決定する形で入試手当の金額を決定してきた。専任職員には、入試手当を受給する権利は与えられているが、基本配分という特定の部分を受給する権利まで与えられているものではない。実際に、法人は20年に「上記のほか」の支給を廃止するなど、入試手当の具体的な内容については必要に応じて変えており、入試手当の具体的中身の支給が労使慣行として成立していたとはいえない。

法人は、入試手当を見直すことを28年10月20日の時点で説明し、29年12月1日の団体交渉において基本配分を支給しない見通しであることを説明したのであり、必ずしも説明の期間が短いものではない。法人は、遅くとも29年12月1日から30年5月23日までの約5か月半以上にわたり団体交渉での説明や書面による説明、更には職員を対象とした説明会において説明を継続して行い、組合と合意を形成するよう努力をしてきた。

団体交渉における誠実交渉義務は、使用者が労働組合の要求や意見を

受け入れなければならないという義務ではない。財政のひっ迫状況に鑑みて、法人は基本配分を支給しないという判断をしたのであり、基本配分に代わる金銭の支給や激変緩和措置を執ることは困難な状況だったのであり、積極的に譲歩案を提示しなかったことが直ちに不誠実ということにはつながらない。組合はあたかも譲歩案を提示したかのごとく主張するが、組合が提案したのはただ単に、基本配分の支給廃止を30年3月支給分から実施せずにそのまま交渉を続けるといった内容にすぎず、およそ譲歩と呼べるものではない。組合こそ、基本配分の不支給は許されないとの見解に固執し、譲歩や合意の努力をする姿勢をもっていなかったのであり、本件申立ての実態は、組合の要求に結果として応じない法人の態度が不誠実であると主張するものであり、使用者の誠実交渉義務を誤って理解しているものである。

イ 法人は、基本配分の支給廃止の合理的な理由とその根拠を十分に示して誠実に説明を行ってきた。団体交渉や書面において、基本配分の支給廃止の理由として、法人の財政健全化のために廃止する必要性が高いこと、基本配分の支給理由に合理性が見当たらないこと、基本配分の支給はノーワーク・ノーペイに適さないこと、基本配分の金額の程度が僅少であることを説明し、組合からの質問や要求に対して全て回答し、法人の考えを理解してもらえるように繰り返し廃止の経緯や理由を説明していたのであり、法人の態度が不誠実でなかったことは明らかである。組合は、基本配分の不支給が許されないとの考えを変えず、法人の説明に対して理解しようとしてこなかった。組合は、法人は基本配分の支給廃止について合理的な根拠を示さず不誠実な態度であったと述べるが、説明が不十分であると主張するのであれば、団体交渉時にそのような質問をすべきである。組合は、団体交渉時において、説明が不十分であるとする点について具体的に説明するように法人に求めていなかったのだから、組合の主張は後付けの理屈である。

ウ 組合は、法人が団体交渉等において十分な資料を提示しなかったことが不誠実な対応であると主張するが、そもそも組合は団体交渉や法人宛ての書面において法人に対して資料の提供を求めていなかったのであり、

組合の主張は後付けというほかない。また、法人は、組合に対して、団体交渉以前から予算関係書類や決算関係書類などの財政資料を提供しており、法人が組合に説明をする上でそれ以上の資料を提供する必要はないと判断して特段資料を提示しなかったのであり、資料を提示しないことが不誠実ということにはなり得ない。

なお、30年度の予算については、団体交渉が行われた30年2月時点では、30年3月29日の理事会及び評議会の承認に向けて法人内部で検討中であり、資料を提示することはできなかった。また、他大学名については、大学名を公表しない前提で各大学と情報交換しているため具体的な大学名を開示したり資料を提供したりすることはできず、資料提供できない理由も説明している。

2 当委員会の判断

組合と法人とは、2月7日及び4月3日に団体交渉を実施し、各団体交渉を補完するものとして2月23日付申入書、3月5日付回答書、3月20日付質問書、3月28日付回答書、5月23日付回答書をやり取りした（第2.6、同7(1)(2)(4)(5)、同9、同10）。

2月7日及び4月3日の団体交渉の中では、入試手当に関して、主に、①基本配分の支給廃止を説明した時期が支給日の2か月前になった理由及び30年3月支給分から廃止する理由、②基本配分の法的性質や廃止の手続等について、組合が法人に質問し、協議が行われた（第2.6、同9）。

そこで、団体交渉における会社の対応が不誠実であったか否かについて、団体交渉で協議された事項に沿って以下検討する。

(1) 基本配分の支給廃止の説明時期及び30年3月支給分から廃止する理由

ア 法人は、28年11月11日の団体交渉及び11月18日付回答書において、30年3月支給分から基本配分の見直しを行うと組合に伝えた（第2.5(1)(2)）。組合は、29年5月15日付要求書で基本配分見直しの具体的な内容等の開示を求めたが、法人は、7月11日付回答書で、現在検討中であり、まとめ次第職員全体に説明すると回答した（第2.5(3)）。組合が、11月9日の団体交渉において、基本配分の見直し内容を明らかにすること及び方針決定前に組合と協議することを求めたところ、法

人は、12月1日の団体交渉において、基本配分の支給は基本的に廃止する方向である、後日書面で回答すると述べたが、12月22日付回答書では、変更内容がまとまり次第職員全体に説明すると回答した（第2.5(4)(5)(6)）。30年1月30日、組合は、法人に対し、基本配分の支給廃止を決定する前に組合に説明するよう求めたが、法人は、1月31日、臨時専任職員会議において、基本配分を3月支給分から廃止することを専任職員全体に説明した（第2.5(7)）。

このように、基本配分の見直しは遅くとも28年11月には検討されており、組合は、再三、具体的な内容の説明や決定前の協議を求めていたが、法人は、見直しが廃止に変わった経緯も含め組合への説明や協議を行わないまま、支給日の2か月前に初めて専任職員全体に廃止を説明したのであるから、組合が、基本配分の支給廃止の説明の時期や、協議時間が少ない中で廃止を実施しようとする法人の姿勢などを問題視するのはもつともである。

イ 2月7日の団体交渉において、組合が、既に入学試験が始まり、支給日の2か月前である1月31日の臨時専任職員会議で基本配分の支給廃止を説明したのは穏当でないのではないかと、10万円程度の手当が減額されるにもかかわらず2か月前に廃止の説明をすることで十分と考えているのかなどと追及したのに対し、法人は、十分ということではなく、1月31日の説明会では学長からおわびする意味もあった、減額があることによる影響は大きいと認識しているなどと述べつつも、財政的な面で今年度手を付けなければならなかった、入学定員の厳格化による収入減があると回答し、予定どおり3月支給分から基本配分の支給を廃止する意向を示した（第2.6(2)）。

組合は、2月23日付申入書で、長年にわたり継続的に実施されてきた一人当たり約11万円という少なからぬ金額の手当を支給日の2か月前という時点で説明して廃止することに疑問を示し、廃止を見送るよう求めた（第2.7(1)）。これに対し、法人は、3月5日付回答書において、説明から廃止まで2か月間しか期間がないことには触れずに、基本配分は受験者や保護者等に対しては入学試験実施経費と説明するの

が難しいものであること、28年度の教育活動収支は赤字で法人が厳しい財政状況であること、基本配分はノーワーク・ノーペイという賃金支給の原則に則さず適切な支給ではないことを挙げた上で、30年3月に基本配分を支給するようにとの組合の要求には応じられないと回答した(第2. 7(2))。組合は、3月20日付質問書でも支給日の2か月前に廃止を公表した理由等を質問し(同7(4)エ)、法人は、3月28日付回答書で、2か月前に廃止を公表したのは、他大学の支給状況を調査するなど慎重に検討を重ねたためと回答した(同(5)エ)。

基本配分の支給が廃止された後の4月3日の団体交渉では、組合が基本配分の支給廃止はかなり性急なやり方だったと抗議すると、法人は、説明が遅れた理由については他大学の状況を調査していたと述べるにとどまり、慌ただしい中で行ったことについてはおわびするしかないなどと、わびの言葉を述べた(第2. 9(2))。しかし、組合が、基本配分の支給廃止の手続は非常に短期間の間に行われ、十分な説明を尽くしているとは必ずしもいえないなどと述べると、法人は、慌ただしい中での説明だったかもしれないが今やらないといけない、悪しき慣習だから今回是正した、社会通念上からも廃止に御理解いただきたいなどと組合に理解を求める対応を繰り返した(第2. 9(2))。

ウ これらの法人の説明からは、法人が、財政的な理由や他大学の調査の結果、基本配分の性質などから基本配分の支給を廃止するという判断に至ったことについては理解できるが、その説明が既に29年度の入学試験が始まっており支給日が2か月後に迫っている時期になったにもかかわらず、30年3月の支給分から支給を廃止しなければならなかったことの具体的な理由は明らかになっていないといわざるを得ない。

基本配分の支給は、約30年という長期にわたり問題なく支給されてきた手当である(第2. 3(1))から、それを説明から2か月後、しかも当該年度の入学試験が始まっている時期に廃止する以上、組合に対して特に丁寧な説明をすることが求められるというべきである。しかし、法人は、団体交渉において、30年3月に基本配分の支給を廃止する判断に至った財政的理由等について、財政的な面で今年度手を付けなけ

ればならなかった、悪しき慣習だから今回是正したなどと形式的かつ抽象的な説明で組合に理解を求める対応を繰り返しただけで、法人の財政状況の数値や分析等を示すなどして具体的に説明することなく、十分な時間も取らずに拙速に協議を進めたのであるから、このような対応は、組合からの理解を得るべく十分な説明を行って誠実な交渉に努めたということとはできない。

エ なお、組合は、基本配分の支給廃止の協議のため、法人は少なくとも29年度の決算関係書類を含む過去3年分の財政資料を提示すべきだったと主張するが、組合は、28年度の決算関係書類までは交付を受けていた（第2. 2）上、団体交渉の場や質問書等で具体的な資料要求をしていなかったのであるから、組合の上記主張をそのまま認めることはできない。

しかし、法人は、説明から2か月後に、約30年間続いていた基本配分の支給を廃止したのであるから、組合の納得を得るべく、可能な限り財政状況の数値や分析等を示すなどして、30年3月に廃止すべき理由の具体的な説明に努める必要があったことはいうまでもない。

オ 組合は、他大学の調査結果が今回の突然の基本配分の支給廃止の合理的根拠になる理由を法人が一切説明せず、調査結果の資料を明らかにしなかったとも主張する。

これに関し、法人は、大学名を公表しない前提で各大学と情報交換しているため具体的な大学名を開示したり資料を提供したりすることはできず、資料提供できない理由も説明していると主張している。確かに、法人は、調査対象の大学名や他大学の情報を開示できない理由を組合に説明しており（第2. 7(5)カ）、その理由は理解できるものであることから、法人が調査結果の資料を組合に明らかにすべきであったとまでいうことはできない。

しかし、基本配分の支給を30年3月に廃止しなければならない理由について、法人が十分な説明を行ったとはいえないことは、前記ウで判断したとおりである。

(2) 基本配分の法的性質や廃止手続等

ア 2月7日の団体交渉において、組合は、入試手当は給与規程に定めがあるから、基本配分の支給を廃止するには、全専任職員から個別に合意を取るか就業規則の不利益変更の手続を経ることが必要であるが、組合は基本配分の支給廃止に合意しないので、法人は就業規則の変更という法的手続を執る必要があるなどと自らの見解を述べた上で、法人に対し、基本配分を廃止するための手続についてどのように考えているかと質問した（第2. 6(3)）。これに対して法人は、基本配分の支給について明文規定はなく運用ルールがある、基本配分の支給廃止は運用ルールの変更なので、個別に合意を取るとは考えていない、現行の規程の中で実施できると考えていると回答して（第2. 6(3)）、基本配分について明文規定がないことを前提に、基本配分の支給を廃止するために専任職員の個別の合意を取ることにも就業規則等の規則を変更することも不要であるという法人の見解を説明した。

その後、組合は、2月23日付申入書、3月20日付質問書及び4月3日の団体交渉において、基本配分の支給廃止は賃金カットに当たり、労働者の個別合意のない労働条件の不利益変更にあたると主張し、法人の見解の法的根拠を説明するよう求めた（第2. 7(1)イエ、同(4)ウオコ、同9(1)）。これに対して法人は、3月5日付回答書及び同月28日付回答書で、基本配分は労務の提供なく支給されるものでノーワーク・ノーペイという賃金支給の原則に則さず適切ではない、基本配分は受験者や保護者等に対しては入学試験実施経費と説明するのが難しいものである、ノーワーク・ノーペイに則さないものだから基本配分の支給廃止は賃金不払に当たらない、手当の改定に当たっては職務権限規程等の諸規則にのっとり適正に実施するなど回答した（第2. 7(2)エオ、同(5)ウオコ）。そして、4月3日の団体交渉における労働契約の不利益変更の手続を理解しているかとの組合の質問に対し（第2. 9(1)）、法人は、5月23日付回答書で、基本配分の支給は、入試検定料の趣旨から社会一般の理解を得ることが難しい、ノーワーク・ノーペイの賃金支給の原則に則さない、30年度も厳しい財政状況が継続するから基本配分の支給廃止は相当である、職員の不利益は受忍可能な水準

である、職員の入試関連業務に対する賃金は基本給と担当配分によって支払われており、基本配分を廃止しても賃金不払の事態は生じない、法人は職員にも組合にも複数回説明を行っており、手続は適切に進めたなどと回答した（同10）。

イ 基本配分の法的性質や廃止の手続については、組合と法人との間に見解の違いがあるが、法人は、基本配分の支給に明文規定はなく、支給廃止は運用ルールの変更にすぎないので、専任職員の個別合意や就業規則の変更手続は必要なく、現行の規程の中で実施できるとの見解を示した上で、基本配分の支給を廃止すべきと考える理由や賃金不払には当たらないと考える理由等を説明しており、一応の説明を行っているとみることできる。

しかし、約30年という長期にわたり問題なく支給されてきた、一人当たり約11万円という少なからぬ金額の手当を廃止するのであるから、団体交渉においては、組合に対して特に丁寧な説明をすることが求められるというべきである。ところが、法人は、一人当たり約11万円の減収について受忍可能な水準と述べ、支給廃止の理由について、基本配分は受験者や保護者等に対して入学試験実施経費として説明することが難しいこと、ノーワーク・ノーペイという賃金支給の原則に則さず適切な支給ではないことなどの形式的な説明で組合に理解を求める対応を繰り返しており、担当配分の支給対象となる入学試験業務以外の業務と基本配分との関係など基本配分が約30年間支払われてきた理由や、廃止による専任職員への影響に対する配慮の検討内容などについては何ら説明していない。このような法人の対応は、基本配分の支給廃止について専任職員の個別合意や就業規則の変更手続は必要ないとの見解の下に、組合に対しても、その説明さえすれば足りるとの姿勢で臨んでいたとみざるを得ず、法人が、組合からの理解を得るべく十分な説明を行って誠実な交渉に努めたということとはできない。

(3) 結論

以上のとおり、基本配分の支給廃止という専任職員にとって重要な問題について、法人は、団体交渉や書面において組合の質問や要求に回答し、

法人の見解を説明はしているものの、約30年にわたり支給されてきた手当の廃止について、説明の時期が支給日の2か月前であったにもかかわらず30年3月支給分から廃止しなければならない理由等について、組合からの理解を得るべく十分な説明を行って誠実な交渉に努めたということとはできないのであるから、2月7日及び4月3日の団体交渉における法人の対応は不誠実であったといわざるを得ない。

3 救済方法について

組合は、法人が、基本配分の支給廃止を検討した経緯、他の学校法人の状況、法人の財政資料などを提示し、基本配分の支給廃止の高度な必要性、相当性、合理性について説明すること及び誓約文の掲示を求めているが、本件の救済方法としては、主文第1項及び第2項のとおりとすることが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成30年2月7日及び4月3日に開催した入試手当の基本配分の支給廃止を議題とする団体交渉における法人の対応は労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和3年5月25日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄