

## 命 令 書 (写)

申 立 人            X 1 組 合  
                         代 表 者   執 行 委 員 長   A 1

被 申 立 人            公 立 大 学 法 人   Y 大 学  
                         代 表 者   理 事 長   B 1

上記当事者間の山労委令和2年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年1月27日、第599回公益委員会議において、会長公益委員近本佐知子、公益委員有田謙司、同通山和史、同浜崎大輔、同平中貫一が合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、公立大学法人Y大学理事会規程、公立大学法人Y大学教員人事評価委員会規程、公立大学法人Y大学教員懲戒委員会規程及び公立大学法人Y大学事務職員懲戒委員会規程について、本命令書受領後2週間以内に、申立人と誠実に団体交渉を行うこと。
- 2 被申立人は、前項の団体交渉については、誠実に交渉を尽くしてその終結に至るまで、申立人組合の組合員に対して、同項の規程の適用がなかったものとした上で、行わなければならない。なお、同項の規程の適用がなかったものとして扱うことにより組合員の既得権益を侵害してはならない。
- 3 被申立人は、住居手当及び通勤手当並びに外国研修担当教員に対する調査に関して、本命令書受領後2週間以内に、申立人と誠実に団体交渉を行うこと。
- 4 被申立人は、本命令書の受領後2週間以内に、日本産業規格A列4番以上の大きさの白紙に下記の文書を記載し、申立人に対して交付するとともに、教職員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

令和        年        月        日

X 1 組 合

執行委員長   A 1   様

当法人が行った下記行為は、山口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。

当法人がこのような行為をしたことについて、今後、同様の対応を繰り返さないことを誓います。

#### 記

- 1 公立大学法人 Y 大学理事会規程、公立大学法人 Y 大学教員人事評価委員会規程、公立大学法人 Y 大学教員懲戒委員会規程及び公立大学法人 Y 大学事務職員懲戒委員会規程に関する事項は義務的団交事項であるにもかかわらず、貴組合が提示を要求する当規程及び当規程の作成状況を示さずに形式的に団体交渉を行ったのみで、貴組合との誠実な交渉を経ることなく一方的に当規程を施行したこと。
- 2 住居手当及び通勤手当の改定に係る交渉において、交渉の開始当初から C 市の取扱いに準拠することや変更期日に合わせることに固執し、貴組合の要求・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、必要な資料を提示するなどして貴組合の理解を得るよう努力せず、誠実な対応をしなかったこと。
- 3 外国研修担当教員に対する調査は義務的団交事項であるにもかかわらず、貴組合と交渉を行わなかったこと。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人 X 1 組合（以下改称前も含めて「組合」という。）が被申立人公立大学法人 Y 大学（以下「法人」という。）に対して令和元年 1 月 8 日に提出した「X 2 組合 2 0 1 9 年度要求書」に関して、公立大学法人 Y 大学定款（以下「定款」という。）の変更に伴い今後制定・改定を要する規程のうち労働条件を定める規程は組合と協議するよう再三にわたり要求していたところ、法人が協議には応じるものの明確な回答をしないまま、公立大学法人 Y 大学理事会（以下「理事会」という。）規程について組合に事前に提示することなく令和 2 年 1 月 2 7 日に制定し、公立大学法人 Y 大学教員人事評価委員会（以下「教員人事評価委員会」という。）規程、公立大学法人 Y 大学教員懲戒委員会（以下「教員懲戒委員会」という。）規程及び公立大学法人 Y 大学事務職員懲戒委員会（以下「事務職員懲戒委員会」という。）規程（以下これら 3 つの規程を総称して「教員人事評価委員会規程他 2 規程」とい

い、これに理事会規程を含めた4つの規程を総称して「本件規程」という。)については同年3月6日になって提示したものの、規程の内容の説明を求める組合の要求に応じることなく同年4月9日に制定したことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年4月16日に救済申立てがなされ、その後、法人が令和元年12月5日に組合に提案した住居手当及び通勤手当(以下「本件手当」という。)の額の改定に係る交渉において、組合が、改定理由の説明としては法人の設立団体であるC市の取扱いに準拠するという内容のみでは不十分であり、法人の良好な業務実績や他の公立大学法人の給与等を考慮することを要求していたところ、法人が要求に応じることなく令和2年3月25日に本件手当に係る規程を改正したことが、同号に該当する不当労働行為であるとして、同年6月15日に、さらに、組合が同年11月6日及び11月13日に申入れを行った外国研修担当教員(以下「担当教員」という。)に対する調査(以下「本件調査」という。)に係る団体交渉に法人が応じなかったことが、同号に該当する不当労働行為であるとして、同年11月25日に、それぞれ追加申立てがなされた事案である。

## **2 請求する救済の内容の要旨**

- (1) 法人は、組合からの求めがあった場合には速やかに団体交渉に応じ、真実に基づいた誠実な回答をすること。
- (2) 法人は、本件規程の制定・改定について組合と団体交渉を実施し、合意に至るまで本件規程を執行しないこと。
- (3) 法人は、本件手当の不利益変更を是正するため、誠実に団体交渉を実施すること。
- (4) 法人は、本件調査に係る団体交渉を実施すること。
- (5) 法人は、組合に対して謝罪文を交付し、その写しを本館I棟正面玄関に掲示すること。

## **第2 争点**

- 1 本件規程の制定・改定に係る法人の対応は、労組法第7条第2号に該当するか。
- 2 本件手当の改定に係る法人の対応は、労組法第7条第2号に該当するか。
- 3 本件調査に係る令和2年11月6日及び11月13日の団体交渉申入れに法人が応じないことに正当な理由があるといえるか。

## **第3 当委員会の認定した事実**

- 1 当事者

(1) 組合

組合は、平成4年10月22日に結成され、本件申立て時の組合員数は59名である。

令和2年3月20日、「X2組合」から「X3組合」へ、令和3年7月30日、「X1組合」へ改称された。

(2) 法人

法人は、肩書地においてY大学（以下「大学」という。）を設立及び管理する一般地方独立行政法人である公立大学法人であり、設立団体はC市である。

本件申立て時の教職員数は193名である。

## 2 団体交渉実施までの流れ

組合から団体交渉を申し入れる際の流れは概ね次のとおりであり、法人から申し入れる際も同様である。

- (1) 組合が団体交渉における協議事項の素案を作成する。
- (2) 組合が法人に対して素案を提示し、事務折衝において双方の見解を調整する。
- (3) 事務折衝に一定のめどがたった場合、または、事務折衝では埒が明かない場合、組合が法人に対して要求書を提示し、文書による回答を要求する。
- (4) 法人が組合に対して回答書を提示する。
- (5) 組合が法人に対して団体交渉を申し入れ、双方の都合の良い日時を調整する。
- (6) 法人が組合に対し団体交渉日時及び場所を通知する。
- (7) 団体交渉の場において、法人の回答書に示された回答について、協議を実施する。

## 3 本件規程に係る交渉の経過

(1) 第3回団体交渉までの経過

ア 令和元年10月4日付けで、C市は、定款の変更認可を山口県に申請した。

イ 令和元年11月8日付けで、組合は、「X2組合2019年度要求書」を通知した。当要求書の項目4（7）の内容は次のとおりである。

定款変更に伴い、昇任や懲戒という教員の労働条件に直結する事項の決定が、いかなる組織や手続に基づき行われるのか明らかではない。無用な紛争を防止するために、これらを定める規程の作成に際しては教員組合とも協議し、組合員の意見を丁寧に聴き、公正な組織による慎重かつ公正な手続を経ることを定めた規程を作成することを求める。

ウ 令和元年11月22日付けで、山口県は、C市に対し、定款変更を認可し、同年11月27日、法人は、「2020年4月1日の施行にむけ関連諸規程の整備

をすみやかに進めるほか、本法人・大学の実施体制を整えて参りたい」とする旨の記者発表資料を公表した。当資料には、定款変更の主な事項として次のとおり記されている。

① 理事会の設置

理事による合議体で重要な事項をスピーディかつ透明性をもって意思決定する。また、外部理事の意見の反映を強化する。

② (略)

③ 理事会と経営審議会、教育研究審議会の役割分担

法人の意思決定にあたり、特に重要な事項について経営審議会及び教育研究審議会の審議事項から理事会の専属的議決事項とする。

④ (略)

⑤ 理事会の諮問機関の設置

理事会の諮問機関として、法規委員会、教員人事評価委員会、教員懲戒委員会、事務職員懲戒委員会を置く。

エ 令和元年12月5日付けで、法人は、上記イに対して「X2組合 2019年度要求書について(回答)」を通知した。当回答書の4(7)には次のとおり記されている。

「定款変更前と同様に、慎重かつ公正な手続きを経て法人の意思を決定するプロセスは、定款変更後も変わりありません。勤務労働条件に関する規程の制定、改訂にあたっては、貴組合と協議させていただきたいと考えています。」

オ 令和元年12月20日付けで、組合は、第1回団体交渉を実施するに当たり、次の事項を申し入れた。

「1. 定款変更により制定および改定されるべき規程には本学教員の労働条件の重大な変更を伴うもの(義務的団交事項)が多く含まれるため、人事考課や懲戒の基準および手続に係る理事会規程以下の全ての規程につき、制定・改定のワーキンググループの設置等、規程の内容に特化して集中的かつ定期的に労使で協議・交渉する仕組みを作ること(このような協議・交渉の拒否は誠実交渉義務違反となり得る。労働組合法7条2号参照)。

2. 定款変更による規程の制定および改定の素案について遅くとも1月15日までに本組合に開示いただくこと。なお同日までに素案の提示ができない場合は、同日までの規程の制定および改定の作業の状況とその方向性等の検討内容について報告いただくとともに、同日以降、本組合に定期的にそれらの進捗状況を報告いただくこと。また、貴法人からの素案の提示の有無にかかわらず、本組合から

諸規程につき提案がなされた場合には、当該提案についても等しく協議・交渉の対象とすること。

3. 定款変更による規程の制定および改定は本学教員の労働条件の重大な変更を伴うだけでなく、本学教員の業務遂行に大幅な環境変更を生じさせ得るので、新定款が施行される以前の2020年3月31日までに、現行の学内規程に基づき規程の制定および改定を終了すること。その場合、規程の制定および改定は要求事項1、要求事項2のもとに行われること。」

カ 令和元年12月23日、第1回団体交渉が実施され、組合側は、A2執行委員長など5名、法人側は、B1理事長など5名が出席した。交渉の内容は概ね次のとおりであり、本件申立事項に関する交渉内容は本件規程に係る内容のみであった。

組合は、制定が必要な規程として、さしあたり理事会規程が挙げられること、改定が必要な規程として、さしあたり教員懲戒規程が挙げられることを述べた。また、組合から検討すべき規程の案を提示するので、それに対する法人の考え方を示してほしい旨を述べた。

これに対し法人は、勤務労働条件のうち協議しなければならないものはきちんと協議するが教員の労働条件に係る規程の移動や整理を行っているところであり、規程の制定及び改定の素案を1月15日までに作成することは困難である旨及びどのような規程の制定、改定が必要であるかについて組合の考えは理解したが、役員間でのコンセンサスは得られていない旨を述べた。

キ 令和元年12月24日、組合と法人は、第1回団体交渉において合意した内容について合意書を交わした。合意事項の主要部分は次のとおりである。

(ア) 教員の勤務労働条件（人事の基準や手続）に係る規程の制定及び改定については労使で誠実に協議すること。

(イ) 令和2年1月7日までに組合から上記（ア）の規程の制定及び改定について何らかの提案を行うこと。

(ウ) 法人は令和2年1月16日以降のできるだけ早い日に第3回団体交渉を設け、組合の提案をベースに協議を始めること。

ク 令和2年1月7日、第2回団体交渉が実施され、組合側は、A2執行委員長など5名、法人側は、B1理事長など4名が出席した。交渉の内容は概ね次のとおりであり、本件申立事項に関する交渉内容は本件規程に係る内容のみであった。

(ア) 組合は、上記キ（イ）について、「2019年度第2回団体交渉教員組合提案事項（要求書項目4.（7）に係るもの）」を手交し、昇任や懲戒などの手続

に関して具体的な制度設計の提案を行い、令和2年1月24日までに書面で回答するよう求めた。また、規程の制定及び改正について、少なくとも、理事会規程の制定、教員懲戒委員会の構成・答申手続の制定及び教員人事評価委員会の構成・答申手続の制定が必要である旨を説明した。

(イ) 組合が規程の策定状況を尋ねたところ、法人は、策定過程については答えられない旨を述べた。

(ウ) 理事会規程(案)がすでにできているという噂があることについて、法人は、理事会規程(案)はない旨を述べた。

ケ 令和2年1月8日付けで、組合は、「団体交渉要求事項」を通知し、主に次の事項を要求した。

(ア) 人事の基準や手続は義務的団交事項であり、新しい定款の下では、手続の詳細が不明であるため、人事の基準や手続を定める規程のあり方につき誠実に協議すること。

(イ) 人事の基準や手続を定める規程が義務的団交事項でないと主張する場合には、論拠を示して反論すること。

(ウ) 人事の基準や手続に関して定めを置く理事会規程以下の全ての規程について、制定及び改定のためのワーキンググループを設置し、十分な協議を行うこと。

コ 令和2年1月9日、第2回団体交渉において合意した内容について、合意書を交わした。合意事項の主要部分は次のとおりである。

上記ク(ア)の回答については、賛成・反対・未決定のいずれかを理由を付して書面で提示し、対案があれば示すこと。

サ 令和2年1月10日、法人は、理事会規程(案)を組合に事前に提示することなく、理事長、常勤役員及び幹部職員を構成員として全学的課題に係る事項の企画・調整を行う経営企画会議に提示した。

シ 令和2年1月23日付けで、組合は、同年1月27日に第3回団体交渉を実施するよう申し入れた。

ス 令和2年1月24日付けで、法人は、上記ク(ア)に対して「2019年度第2回団体交渉教員組合提案事項(要求項目4.(7)に係るもの)に対する法人としての見解」を回答した。

当回答書では、懲戒や昇任の基準、手続について、一部に今後検討する旨の回答があるものの、その時点での法人の考え方が記されており、とりわけ昇任については「昇任の基準は未定であるが見直しが必要と考えている。これは労使交渉事項であるので事前に労働組合に提示する。」とするなど、組合が提案した制度

設計案に対する法人の見解を示す一方で、各種規程の改正が必要であることには合意するものの改正の内容については合意できない部分がある旨を回答した。

セ 令和2年1月27日、理事会規程は組合に事前に提示されることなく、第7回経営審議会において可決された。

ソ 令和2年1月27日、第3回団体交渉が実施され、組合側は、**A2** 執行委員長など4名、法人側は、**B1** 理事長など4名が出席した。交渉の主要部分は概ね次のとおりであり、本件申立事項に関する交渉内容は本件規程に係る内容のみであった。

(ア) 組合が規程の具体案はできていないか尋ねたところ、法人は、具体案を提示して協議を行う段階にない旨を回答した。

また、組合が経営審議会を通過する前に協議するよう求めたところ、法人は、その質問には直接回答せず、ある程度の完成品を示す旨及び現時点で文章としてはまとまっていない旨を回答した。

(イ) 法人は、教員人事評価委員会における教員人事のプロセスについて、あらゆる可能性を検討している旨を述べた。

タ 令和2年1月28日、第3回団体交渉において確認した内容について、団体交渉確認書を交わした。確認事項の主要部分は次のとおりである。

労働条件（懲戒・昇任・再任）に係る基準及び手続を定める規程について、労働組合に提示するべき案はおよそ存在しないこと。

(2) 第3回団体交渉後から本件申立てに至るまでの経過

ア 令和2年2月7日付けで、法人は、「Y大総第890号に対する反論等へのご回答」を通知したが、この中で、次のように「教員人事に関することは理事会の専管事項である」ことを説明した。

「C市が定款変更にあたり、教育研究審議会の審議事項として旧定款にあった「教員の人事に関すること」を新定款では削除しておりC市議会説明においても教員人事に関することは理事会の専管事項であるとしています。」

イ 令和2年2月17日付けで、組合は、「要求書」を通知し、労働条件に関する基準及び手続を定める規程の制定・改正時期が迫っているため、素案程度のものでできていないのか同年2月21日までに回答するよう要求した。

ウ 令和2年2月20日、教授会において、同年1月27日の経営審議会で理事会規程が可決の上、同日制定されたことが報告され、当規程が初めて教授会構成員に示された。

エ 令和2年2月21日付けで、法人は、上記イに対する「回答書」を通知し、「法

に基づき労働組合との協議を必要とする規程の改正・制定にあたっては、あらかじめ労働組合に提案する」旨を回答した。

オ 令和2年2月26日付けで、組合は、同年2月20日の教授会で理事会規程が提示されたことに対して「通知書」を通知した。当通知書の項目（2）の内容は次のとおりである。

「理事会規程8条3項のうち教員の人事に係る事項に関する部分、ならびに附則2項および3項は、労働条件に関する基準および手続を定めるものである。にもかかわらず、理事会規程は、当組合ないし教員と一切の協議がなされないまま、第3回団体交渉（2020年1月27日）の当日に制定されている。

加えて、2020年1月28日の「団体交渉確認書」では、「2020年1月27日の団交開始時点において、労働条件（懲戒・昇任・再任）に係る基準および手続を定める規程について、労働組合に提示すべき案はおよそ存在していないことを確認した。」とされているが、貴職は、理事会規程案を当組合に提示していない。このような対応は、誠実交渉義務違反（不当労働行為）に該当する。」

カ 令和2年2月26日付けで、組合は、上記エに対して「回答要求書」を通知し、組合が回答を要求した規程案の存否について回答がないため、規程案をいつまでに提案するのか、同年3月2日までに回答するよう要求した。

キ 令和2年2月28日付けで、組合は、「回答要求書」を通知し、法人がいまだに組合に規程案を提示しておらず、また、組合が質問した事項に対して正面から答えていないが、規程の施行予定期日が4月1日である中、このような態度は組合との協議時間を少なくしようとする意図であると組合は理解している旨を指摘し、規程案の存否について改めて同年3月2日までに回答するよう要求した。

ク 令和2年3月2日付けで、法人は、上記カに対して「回答書」を通知し、規程案を同年3月6日から順次提案する旨を回答した。

ケ 令和2年3月2日付けで、法人は、上記キに対して「回答要求書に対する回答について」を通知し、定款の改正に伴う規程の改正については、案件に応じて経営審議会、教育研究審議会、教授会で審議しており、理事会規程は経営審議会の専管事項である旨を、また、労働条件に関する事項は事前に組合に提案すべきであり、すでに組合に対して交渉の場を設定するよう依頼している旨を回答した。

コ 令和2年3月5日付けで、組合は、「所感および回答要求書」を通知し、いまだに規程案が示されていない中で、上記ケにおける「すでに組合に対して交渉の場を設定するよう依頼している」とする回答の趣旨が不明であることを指摘した。

サ 令和2年3月6日付けで、法人は、「労働条件に関する基準および手続を定め

る規程の改正・制定について」を通知し、教員人事評価委員会規程他2規程を提案した。

シ 令和2年3月9日付けで、組合は、「抗議書」を通知し、規程案の早急な提示を再三求めていたにもかかわらず、施行期日が迫るこの日に至るまで、何らの規程案も示されなかったことについて抗議した。

ス 令和2年3月10日付けで、組合は、「説明要求および通知」を通知し、上記サで提案された規程について、各条文の規定の趣旨を同年3月23日までに書面で説明するよう要求した。

セ 令和2年3月20日、教授会において、教員人事評価委員会規程他2規程が組合に事前に提示されることなく経営審議会ですでに可決されたことが報告された。

ソ 令和2年3月25日付けで、組合は、「抗議書」を通知し、上記スに対する回答がなかったことを抗議した。

タ 令和2年3月25日付けで、組合は、「2020年3月9日付提案への回答」を通知し、同年3月20日の教授会において3月9日付提案に係る諸規程は既に経営審議会でも可決されたと報告されたことについて、このことは、組合との交渉による修正の余地が事実上ないことを示すものであるとして抗議した。

チ 令和2年3月31日付けで、法人は、上記スに対して「説明要求および通知に対するご回答」を通知し、教員人事評価委員会規程他2規程は労働条件に関する基準及び手続に関するものと解していない旨を回答した。

ツ 令和2年4月1日付けで、組合は、上記チに対して「抗議および通告書」を通知し、教員人事評価委員会規程他2規程は、労働者の人事及び人事考課の基準及び手続の一部を構成するものであり、義務的団交事項となる旨を指摘した。

テ 令和2年4月9日、教員人事評価委員会規程他2規程が、2020年度第1回公立大学法人Y大学理事会において可決された。

ト 令和2年4月17日、組合は、上記テに対して「抗議書」を通知し、教員人事評価委員会規程他2規程は義務的団交事項であるにもかかわらず、組合との協議を経ることなく一方的に制定されたことに抗議した。

ナ 令和2年4月16日、本件申立てがあり、同年6月15日の追加申立てにより「申立ての趣旨」が一部変更された。

#### **4 本件手当に係る交渉の経過**

##### **(1) 組合と法人の過去の交渉経過**

ア 平成25年3月7日付けで、法人は、「平成24年度法人提案事項（第2回）」

を通知し、C市の取扱いに準拠するため、平成25年度からの退職手当の段階的な引き下げを提案した。

平成25年3月29日、法人と組合は、退職手当の引き下げの代償措置として教員の継続雇用制度の整備に努めることで合意していたが、平成25年度に入り、法人は、組合が求める代償措置を採らないまま、退職手当の引き下げのみを実施した。

イ 結局、平成25年度から平成30年度にかけて、法人は、C市の取扱いに準拠するために、組合の同意がないまま退職手当の引き下げを実施した。

ウ 平成28年度、法人は、C市の取扱いに準拠するために、組合の同意がないまま平均2%の賃金引き下げを伴う給料表の改定（以下「昇給抑制措置」という。）を実施した。

この昇給抑制措置については、当初、C市の取扱いに準拠して55歳からとしていたが、組合交渉を経て、57歳からに変更された。

エ 平成29年11月29日付けで、法人は、「平成29年度法人提案事項」を通知し、C市の取扱いに準拠するため住居手当の廃止等を提案したが、平成29年12月5日付けで、組合は、一方的な不利益変更のため拒否する旨を回答した。

その後、法人は、組合の同意がないまま住居手当を廃止した。

オ 平成30年11月16日付けで、法人は、「平成30年度法人提案事項」を通知し、C市の取扱いに準拠するため通勤手当の額の改正を提案し、平成30年12月5日付けで、組合は、通勤手当の引き下げを受け入れる考えはない旨を回答した。

その後、C市が平成30年度内に職員組合と合意に至らず、通勤手当の引き下げ時期が翌年度に延期されたため、法人においても通勤手当の引き下げを行わず、翌年度の継続交渉事項とした。

カ 上記アからオまでの労使交渉において、法人は、地方独立行政法人の職員の給与の支給基準を定めた地方独立行政法人法第57条第3項（平成30年4月改正前のもの）の「社会一般の情勢に適合したもの」として、C市の取扱いに準拠することに正当性があると主張していたため、組合は、C市の取扱いに準拠するのみではなく、同規定による「業務の実績」も考慮すべきである旨を主張していたところ、法人は、「社会一般の情勢に適合」という主張を繰り返していた（なお、オの労使交渉時点では、同項は改正されていたが、組合は令和2年4月1日改正と誤認して主張している）。

こうした過去の経緯を踏まえ、組合は、本件手当に係る交渉においては、より

具体的な交渉を行うため、「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することや、必要な資料を提示すること」とされる労組法の誠実交渉義務の解釈に基づき、法人に対して、書面で法人の回答や主張の前提となる具体的事実関係や資料を提示させることにより、一般論に終始し実質的な回答を拒否する法人に対抗することとした。

## (2) 本件手当に係る交渉の経過

ア 令和元年12月5日付けで、法人は、「2019年度法人提案事項」を通知し、令和2年4月1日からの本件手当の改定等を提案した。

この通知の際、法人の職員は、「設立団体に準拠して、増額となる変更も減額となる変更もご理解を頂きたい」旨を説明した。

なお、乙第32号証（陳述書）によると、「法人の職員の立場としては給与やボーナス、諸手当の額の変更は増額も減額も、利益も不利益も設立団体に準拠する必要があると考えます。」とされており、また、同年8月30日に当委員会が実施した審問においても被申立人側から「私どもは設立団体であるC市から運営費交付金の交付を受けて経営が成り立っていますので、給与や手当の支給基準の変更は、増額であっても減額であっても、それに準拠する必要があると考えています。」との発言がなされた。

イ 令和元年12月6日付けで、組合は、上記アに対して「公立大学法人Y大学「2019年度法人提案」に対する回答」を通知し、給与等の改定に当たっては、地方独立行政法人法（平成30年4月改正後のもの。以下「地独法」という。）第57条第3項に規定されている義務的考慮要素である法人の業績や他の公立大学法人の労働者の給与等が考慮されていないことを指摘し、それらを考慮しないまま役所への準拠を理由に給与等を改定することは地独法違反であり、減額改定となる部分については受け入れることができない旨を、また、経営陣の給与を削減するなど自らが身を切る姿勢を示すことが必要である旨を回答した。

ウ 令和2年1月27日付けで、法人は、再度、「2019年度法人提案事項」を通知し、本件手当の改定等について上記アと同様の内容を提案し、交渉継続を求めたい旨を要求した。

エ 令和2年1月31日付けで、組合は、上記ウに対して「2019年度法人提案事項（Y大総第892号）への回答」を通知し、上記イの組合の主張に反論することなく同一の提案を行うことの趣旨が理解できず、そのような法人の対応は誠実交渉義務を回避するための形式的な交渉継続要請であるとして、上記イに対する具体的な応答が書面で示されない限り交渉には応じられない旨を回答した。

- オ 本件手当の交渉と並行して行われていた「上記（１）イの退職手当の引き下げ及びウの昇給抑制措置」の是正に係る交渉において、令和２年２月３日付けで、法人は、組合の求めに応じて「要求書について（回答）」を通知し、地独法第５７条第３項に規定する給与等の支給基準について、４つの考慮要素をどのように考慮したかを説明した。
- カ 令和２年３月９日付けで、法人は、総務グループ長名で「労働条件に関する基準および手続を定める規程の改正・制定について」を通知し、住居手当の改定を含む「公立大学法人Ｙ大学職員の給与に関する規程の一部改正」及び「公立大学法人Ｙ大学通勤手当の支給等に関する規程の一部改正」を提案した。
- キ 令和２年３月１０日付けで、組合は、上記カに対して「説明要求および通知」を通知し、上記イ及びエに対する具体的な応答がなされておらず、現段階では交渉の前提条件を欠くため交渉には応じられない旨を通知した。
- ク 令和２年３月２５日付けで、組合は、上記カに対して「２０２０年３月９日付提案への回答」を通知し、本件手当の引き下げには同意できない旨を、また、上記イ及びエに対する具体的な応答がなされておらず、法人は組合との誠実な交渉を放棄している旨を回答した。
- ケ 令和２年３月２５日、法人は、「公立大学法人Ｙ大学職員の給与に関する規程」（以下「給与規程」という。）及び「公立大学法人Ｙ大学通勤手当の支給等に関する規程」（以下「通勤手当規程」という。）を改正した。
- コ 令和２年３月３１日付けで、法人は、「説明要求および通知に対するご回答」を通知し、法人の考え方は明確に示しており、また、事務方を通じて組合交渉の申出を再三行ったにもかかわらず組合が交渉に応じないことは遺憾である旨を回答した。
- サ 令和２年４月１３日付けで、法人は、総務グループ長名で専任職員に対して「２０２０年度給与関係の規程改正について」を通知し、Ｃ市が給与条例を一部改正することを参考にして給与規程及び通勤手当規程を改正し、同年４月１日から適用となる旨を通知した。
- シ 令和２年４月１７日付けで、組合は、上記サに対して「抗議書」を通知し、本件手当の引き下げは、組合の同意がないまま行われた不利益変更であり受け入れることはできない旨を通知するとともに、上記イ及びエに関する誠実な交渉がないまま一方的に決定し、通知したことに対して抗議した。
- ス 令和２年６月１５日、追加申立書により、本件手当に係る申立てがあった。

## ５ 本件調査に係る交渉の経過

- (1) 令和2年5月12日、大学の学長及び副学長（以下「学長」、「副学長」という。）が連名で全教員にメールを送付し、外国研修科目について、「実際には授業を行っていない教員が単位を付与し、加えて教員のコマ数に換算されている」ことなどの重大な問題点があるため、今後、調査を行う旨を通知し、教員へ調査への協力を求めた。
- (2) 令和2年5月18日、学長、副学長が連名で全教員にメールを送付し、担当教員が学生を海外の提携大学に引率し、外国研修を行う科目について、事前指導や研修先での指導は教員が授業を行ったものとして授業コマ数に換算できるものなのかといったことなどを調査していく旨を通知した。
- (3) 令和2年8月31日付けで、学長は、「外国研修実施状況調査について」を関係教員に通知し、平成29年度から令和元年度の間外国研修終了後の出張復命に添付した報告書、指導内容の記録及び成績評価の根拠についての説明文書を同年9月24日までに提出するよう求めた。

なお、当通知には、提出物とされている「指導内容の記録」に教育活動が授業実施15回分に換算できる根拠資料を添付することとされている。この授業実施15回分とは1コマ2単位を意味するものである。
- (4) 令和2年9月24日付けで、担当教員6名は、上記（3）に対して「「外国研修実施状況調査」に係る回答について」を通知し、提出を求められている資料について、出張報告書は総務グループ庶務班に保管されていること、指導内容の記録はシラバスに記載されていることや一部は現存しないこと、受講生への成績評価は諸規程及びシラバス記載の評価方法に則り実施していることを回答した。
- (5) 令和2年9月25日付けで、学長は、「外国研修実施状況調査回答書及び提出の再指示について」を通知し、上記（4）の回答では調査に対する報告書と認めることができないとし、指導内容の記録については「当該研修での活動が担当教員の授業科目に相当するという事実を認めるための根拠となる資料です。どのような授業が行われたのか、内容はシラバスと一致するのか又どのような資料が使われたのか等を示す文書を提出してください。」と補足するなどして、同年10月1日までに提出するよう求めた。

なお、当通知には、提出のない場合や前回と同様の回答が行われる場合には、「ほかの職員への業務に重大な支障を与えかねず、勤怠不良といわざるを得ない」と記されている。
- (6) 令和2年10月30日付けで、学長は、経済学部長、副学部長及び担当教員6名に対して「外国研修実施状況調査に係る意見書について」を通知し、本件調査

は成績評価及び担当教員の授業コマへの割付に関して、学長が管理責任者として実施方法や成績判定のあり方を十分に把握するという目的を有していることを説明した。

- (7) 令和2年11月6日付けで、組合は、「2020年度第1回団体交渉申入書」を通知し、「「外国研修実施状況調査」の目的及び必然性の説明」及び「適正な方法・方式による当該調査の実施」を要求事項として、団体交渉を申し入れた。
- (8) 令和2年11月9日付けで、法人は、上記(7)に対して、「2020年度第1回団体交渉申入書について」を通知し、団体交渉の対象事項ではないので組合との団体交渉は不要である旨を回答した。
- (9) 令和2年11月13日付けで、組合は、「団体交渉の再要求書」を通知し、本件調査は、懲戒処分につながるおそれがあること及び教員の授業コマ数という労働条件に関わる内容であるため団体交渉事項に該当するとして、団体交渉を実施するよう再度要求した。
- (10) 令和2年11月17日付けで、法人は、「団体交渉の再要求書について」を通知し、団体交渉の対象事項ではないので、組合との団体交渉は不要である旨を回答した。
- (11) 令和2年11月25日付けで、追加申立書により、本件調査に係る申立てがあった。
- (12) 令和2年12月25日付けで、学長は、担当教員6名に対して、「外国研修実施状況調査結果について」を通知し、主に以下の内容が報告された。

本件調査は、平成29年度から令和元年度に実施された外国研修及びその担当教員6人を対象に、資料の提出、ヒアリングにより行われ、令和2年11月27日をもって終了していること。

調査趣旨は、研修先教員が行う授業について、これまで大学では担当教員の授業コマ数に割り当ててきたこと、また、単位認定に加えて成績評価を行ってきたところ、次の内容に重点を置いて事実確認を行うためであったこと。

「1. 担当教員が研修先の授業内容を十分に把握し、成績評価基準の明示、及びその基準に基づく客観的な成績評価を行い、教育の質保証に疑義を生じない方法で研修を行っていたかどうかの確認。

2. 引率業務としての給与や出張費用の支弁と、担当教員の授業コマへの割付けという供与の併存について、関係者間の認識の共有と当該制度決定の経緯の確認。」

調査の結果、担当教員に対して「法令順守を意識した対応」を求めること、重

要な改善策として「成績評価を伴わず単位認定のみとする」ことや「引率業務のあり方を見直す」ことなどに取り組む必要があること。

## 6 本件申立てに係る関係規程

本件申立てにおいては、定款のほか多くの法人の規程が関係するので、その主なものを、ここで示す。

### (1) 定款

第15条 法人に、理事会を置く。

第17条 理事会は、次に掲げる事項を議決する。

(3) 重要な規程の制定及び改廃に関する事項

(4) 職員の人事及び評価に関する事項

第18条 理事会に、諮問機関として、前条第1項第3号に掲げる事項を審議するため法規委員会を、同項第4号に掲げる事項を審議するため次に掲げる機関を置く。

(1) 教員人事評価委員会

(2) 教員懲戒委員会

(3) 事務職員懲戒委員会

### (2) 理事会規程

第3条 理事会は、定款第17条に掲げる事項のほか、理事長が必要と認める事項を審議し決議する。

2 理事会は、理事会で必要と認める場合は、前項に定める事項のうち、法人の経営に係るものにあつては経営審議会に、教育研究に係るものにあつては教育研究審議会に、それぞれ意見を聴くことができるものとする。

第8条

2 理事会は、定款第17条第1項第4号に掲げる事項について、審議内容に応じて定款第18条第1項各号に規定する機関に諮問する。

3 諮問機関について必要な事項は、理事会が別に定める。

附 則

2 第8条第3項の諮問機関について必要な事項は、この規程の施行の日においても、現に役員（監事を除く。）である者で会議し定めることができる。この場合における会議の議事等については、この規程の例による。

3 前項の規定により定められた事項は、この規程の施行の日において第8条第3項の規定により理事会が定めた事項とみなす。

### (3) 教員人事評価委員会規程

第2条 委員会は、理事会の付託を受けて、次に掲げる事項の審議及び検討をする。

- (1) 教員人事及び教員評価に関する方針の検討
- (2) 教員人事における昇任及び採用に関する事項
- (3) 教員から提出される活動報告書に基づいた教員評価に関する事項

第8条 委員長は、第2条に係る事項の審議経過及び結果を理事会に報告しなければならない。

第9条 委員会は、第2条第2号に掲げる事項の審査の付託を受けた場合は、昇任及び採用に関する業績を審査するため、案件ごとに資格審査委員会を設置する。

(4) 教員懲戒委員会規程

第2条 委員会は、理事会の付託を受けて、次に掲げる事項の審議及び検討をする。

- (1) 教員の懲戒に関する方針の検討
- (2) 教員の懲戒等の手続きに関する事項
- (3) 教員の懲戒処分の量定に関する事項

第8条 委員長は、第2条の審議経過及び結果を理事会に報告しなければならない。

(5) 事務職員懲戒委員会規程

第2条 委員会は、理事会の付託を受けて、次に掲げる事項の審議及び検討をする。

- (1) 事務職員の懲戒に関する方針の検討
- (2) 事務職員の懲戒等の手続きに関する事項
- (3) 事務職員の懲戒処分の量定に関する事項

第8条 委員長は、第2条に掲げる事項の審議経過及び結果を理事会に報告しなければならない。

(6) 公立大学法人Y大学職員就業規則

第76条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒に処する。

- (1) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (2) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (3) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (4) 法人の名誉又は信用を失墜させる行為があった場合

- (5) 素行不良で法人内の秩序又は風紀を乱した場合
- (6) 重大な経歴詐欺をした場合
- (7) 正当な理由なくしばしば無断欠勤、遅刻、早退等の勤務不良があった場合
- (8) その他この規則及び法人の定める諸規程に違反し、又は前各号に準ずる行為があった場合

(7) Y大学教員昇任選考規程（以下「教員昇任選考規程」という。）

第6条 学長は、前条第4項の規定により昇任の手續開始を決定した場合は、教員人事評価委員会に対象者の審査を付託する。

3 教員人事評価委員会は、前項の付託を受けた場合は、対象者の業績を、第4条に規定する基準及び別に定める教員採用業績評価基準又は実務家教員採用業績評価基準に基づき審査するため、案件ごとに資格審査委員会を設置する。

4 資格審査委員会は、前項の審査の結果を教員人事評価委員会に報告しなければならない。

5 教員人事評価委員会は、前項の報告に基づき審査を行い、昇任の可否について審査結果を学長に報告するものとする。

6 学長は、教員人事評価委員会の報告に基づき、昇任候補者を決定する。

第7条 学長は、前条の規定により昇任候補者を決定した場合は、理事会に当該昇任候補者の昇任について承認を求める。

2 学長は、理事会に承認されたときは、理事長に当該昇任を申し出る。

3 理事長は、前項の規定による学長からの申出がなされたときは、当該昇任を行うものとする。

(8) Y大学教員の懲戒の手續に関する規程（以下「教員懲戒手續規程」という。）

第2条 学長は、教員について、公立大学法人Y大学職員就業規則第76条に定める懲戒の事由、公立大学法人Y大学有期雇用職員就業規則第81条に定める懲戒の事由又は公立大学法人Y大学臨時職員就業規則第25条に定める懲戒の事由（以下「懲戒事由」という。）のいずれかが存在するおそれがあると思料する場合には、当該懲戒事由に係る情報を収集するものとする。

第3条 学長は、情報収集の結果に基づき、当該教員に対して懲戒事由があると思料する場合には、理事会構成員を代表して教員懲戒委員会に懲戒処分の要否及び懲戒処分を要する場合のその内容について諮問する。

第4条 教員懲戒委員会は、前条の規定による諮問を受け、当該懲戒事由に係る事案について、公立大学法人Y大学教員懲戒委員会規程（令和2年規程第28

号) 第2条第3号及び第4号に掲げる事項に関し、審議及び検討をする。

2 教員懲戒委員会は、必要に応じて、当該事案の調査をするため、事案ごとに調査委員会を設置することができる。

3 調査委員会の委員は、3名程度とし、教員懲戒委員会の意見を聴き、教職員及び学外の専門家の中から事案に応じてその都度学長が指名する。

4 調査委員会は、必要に応じて、本学の教職員以外の法律家等の補助を求めることができる。

5 調査委員会は、委員長を1名選び、当該事案について調査を行い、その調査経過及び結果を教員懲戒委員会に書面で報告する。

6 教員懲戒委員会は、調査委員会を設置したときは、前項の調査委員会の報告を参考にして審議及び検討をする。

第6条 教員懲戒委員会は、第3条第1項の規定により諮問された事案の審議経過及び結果について、学長に書面で報告する。

2 学長は、前項の規定による報告を受けた場合は、直後に開催される理事会において、これを報告しなければならない。

第7条 理事会は、前条の規定による報告を受けたときは、当該事案について懲戒処分の要否及び懲戒処分を要する場合のその内容を議決する。

第8条 学長は、前条の規定による理事会の議決を踏まえて、理事長に当該教員に対する懲戒処分を申し出る。

2 理事長は、前項の申出に基づいて、当該教員に対する懲戒処分を発令する。

(9) 公立大学法人Y大学事務職員の懲戒の手続に関する規程（以下「事務職員懲戒手続規程」という。）

第3条 理事長は、情報収集の結果に基づき、当該事務職員に対して懲戒事由があると思料する場合には、理事会構成員を代表して事務職員懲戒委員会に懲戒処分の要否及び懲戒処分を要する場合のその内容について諮問する。

第4条 事務職員懲戒委員会は、前条の規定による諮問を受け、当該懲戒事由に係る事案について、公立大学法人Y大学事務職員懲戒委員会規程（令和2年規程第29号）第2条第3号及び第4号に掲げる事項に関し、審議及び検討をする。

2 事務職員懲戒委員会は、必要に応じて、当該事案の調査をするため、事案ごとに調査委員会を設置することができる。

3 調査委員会の委員は、3名程度とし、事務職員懲戒委員会の意見を聴き、事

務職員及び学外の専門家の中から事案に応じてその都度理事長が指名する。

4 調査委員会は、必要に応じて、本学の事務職員以外の法律家等の補助を求めることができる。

5 調査委員会は、委員長を1名選び、当該事案について調査を行い、その調査経過及び結果を事務職員懲戒委員会に書面で報告する。

6 事務職員懲戒委員会は、調査委員会を設置したときは、前項の調査委員会の報告を参考にして審議及び検討をする。

第6条 事務職員懲戒委員会は、第3条第2項の規定により諮問された事案の審議経過及び結果について、理事長に書面で報告する。

2 理事長は、前項の規定による報告を受けた場合は、直後に開催される理事会において、これを報告しなければならない。

第7条 理事会は、前条の規定による報告を受けたときは、当該事案について懲戒処分の可否及び懲戒処分を要する場合のその内容を議決する。

第8条 理事長は、前条の規定による理事会の議決に基づいて、当該事務職員に対する懲戒処分を発令する。

## 7 地独法の規定

地独法第57条第3項では、職員の給与の支給基準を定める際の考慮事項について「退職手当以外の給与及び退職手当の支給の基準は、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間企業の従事者の給与、当該一般地方独立行政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られなければならない」と規定されており、「どの事項に重点を置いて考慮するかは労使に委ねられるものであり、労使交渉の内容を制限するものではない」と解されている。

本項は、従来、「当該一般地方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」とのみ規定されていたが、その一方で、国の独立行政法人制度改革により、独立行政法人通則法が改正され、職員の給与等の支給基準の策定に当たって考慮すべき事項を明確化し、法人に説明責任を生じさせ、適正な給与水準や効率的な業務運営の確保を促すこととされた。こうした中、その多くが設立団体からの出資により設立され、運営費の大部分を地方公共団体に依存する地方独立行政法人においても、同様の観点から、地方自治法等の一部を改正する法律により、平成30年4月1日から上記のように改正されたものである。

## 第4 主張及び判断

### 1 争点1について

#### (1) 組合の主張の要旨

ア 定款変更に伴い労働条件に直結する事項の決定がどのような組織や手続に基づき行われるようになるのかが明らかではないため、令和元年11月8日付けの要求書で、これらを定める規程の作成については組合と協議するよう要求し、これに対し、法人は、同年12月5日付けの回答書で、勤務労働条件に関する規程の制定、改定については組合と協議する旨を回答した。

その後も組合は、令和元年12月20日付けの要求書、令和2年1月7日の第2回団体交渉、同年1月8日付けの団体交渉要求事項で本件規程案の提示を要求するなどしたが、法人はこれに応じず、同年1月27日の第3回団体交渉では、組合に提示すべき案は存在しない旨を説明した。

ところが、理事会規程は、組合に提示されることがないまま第3回団体交渉同日に制定されており、組合は、同年2月20日の教授会で理事会規程が示されたことにより、その事実を知ることとなった。

義務的団交事項である人事に関する基準や手続について、法人は、具体的な規程案を提示しない上、提示しない合理的な説明も行わず、とりわけ理事会規程については、組合に提示すべき案は存在しないといった事実と異なる虚偽の説明を行っており、こうした法人の一連の対応は誠実交渉義務違反である。

イ 理事会規程が制定された後も、組合は、定款変更に伴い制定、改正を要する規程の提示を求め続けており、法人が、ようやく令和2年3月6日付けの書面で教員人事評価委員会規程他2規程を組合に提示したため、組合は、同年3月23日までに当規程の制定趣旨の説明を行うよう要求したが、法人は、同日までに回答することなく同年3月31日付けの回答書で当規程は労働条件に関する基準及び手続ではないと回答して組合の要求に応じなかった。

このように、教員人事評価委員会規程他2規程については、同年3月6日付けでようやく組合に提示されたものの、それから同年4月の施行直前まで、法人が「当規程は団体交渉事項には該当しない」との考えを説明しなかったため、組合は規程の内容を検討することや交渉の場を設けることができなかった。当規程は組合との交渉を経ることなく一方的に制定されたものであり、こうした法人の一連の対応は誠実交渉義務違反である。

ウ 法人は、本件規程案の不提示について、人事の基準や手続といった勤務労働条件ではないため義務的団交事項には該当しないと主張するが、本件規程によると、

理事会は定款第17条に規定する職員の人事及び評価に関する事項を議決、諮問する権限を有するなど人事に関する手続を、教員人事評価委員会は教員人事における昇任及び採用に関する事項の審議及び検討を、教員懲戒委員会及び事務職員懲戒委員会は教員及び事務職員の懲戒処分の量定に関する事項の審議及び検討を、それぞれ行うことが規定されているため、これらの組織は労働者の人事及び人事考課の基準及び手続の一部を担っているといえ、これらの組織を定める本件規程は義務的団交事項に該当する。

なお、法人は、令和2年2月7日付けの書面で改正前の定款では教育研究審議会の審議事項であった教員の人事に関することを改正後の定款では理事会の専管事項としている旨を組合に通知していることから、法人は理事会規程が人事に関する手続に係る規程であることを十分に認識していた。また、法人は、同年3月6日付けの「労働条件に関する基準および手続を定める規程の改正・制定について」という書面により、教員人事評価委員会規程他2規程を組合に提案していることから、法人は教員人事評価委員会規程他2規程についても組合との交渉事項であることを了解していた。

## (2) 法人の主張の要旨

ア 定款変更に伴い勤務労働条件に影響を与える事項については組合と協議する必要があるため、令和元年12月5日付けの回答書でその旨を回答している。

令和2年1月27日の第3回団体交渉開始時点において、「労働条件（懲戒・昇任・再任）に係る基準および手続を定める規程について、労働組合に提示すべき案はおよそ存在していない」ことを労使双方で確認しているが、理事会規程は組織規程であり労使で協議すべき事項ではなく、その他の規程案についても労使で協議すべき事項について組合に提示できる規程案や考え方は存在していなかったため、組合に提示しなかった。

イ 令和2年3月6日付けの書面で教員人事評価委員会規程他2規程を組合に提示した件について、当規程は組織規程であり労働条件を定めるものではないため、組合交渉の提案権のある理事長名ではなく、総務グループ長名による事務連絡として参考に組合に提示したものであり、他の交渉事項と合わせて意見交換を行うことを考えていたものである。

なお、労働条件に該当し労使で協議すべきものについては、これまですべて組合に提案し協議しており、今後とも必ず行う。

ウ 義務的団交事項とは、一般的に、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項

であって、使用者に処分可能なものとされる。

本件規程は、C市議会で議決の上、山口県知事の認可を受けた定款に重ねて規定しているものであり、法人で変更等が不可能であるため、「使用者に処分可能なもの」とはならない。

加えて、理事会規程は理事会の組織を定める規程であり、諮問機関として教員人事評価委員会規程など人事に関する組織は定められているものの、人事に関する手続は含んでおらず、また、教員人事評価委員会規程他2規程についても、人事、懲戒を行うに当たっての組織を定款に基づき定めたものであって、人事、懲戒の基準、手続を定めたものではないため、「労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項」とはならない。

こうしたことから、本件規程は義務的団交事項には該当しない。

なお、労働条件に係る基準及び手続を定める規程で、義務的団交事項となるものとしては、Y大学教員採用選考規程、Y大学教員評価指針、教員昇任選考規程、教員懲戒手続規程、事務職員懲戒手続規程などがある。

エ 本件規程について、仮に義務的団交事項に該当し得る条項があるとしても、組合から具体的にどの部分が義務的団交事項に該当するか指摘されていない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 義務的団交事項

本件規程の制定、改正に係る法人の一連の対応を判断するに当たって、本件規程に関する事項が義務的団交事項に該当するか、以下検討する。

義務的団交事項とは、一般的に「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とされており、組合員に係る人事の基準や手続も労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団交事項に当たる。

この点、当事者双方の認識に相違はないが、何をもって人事の基準や手続とするかについては認識が異なっている。

すなわち、組合は、本件規程により設置される組織は昇任や懲戒に関する事項などを議決、審議及び検討する権限を有しており、労働者の人事及び人事考課の基準並びに手続の一部を担っているため、本件規程は義務的団交事項に該当すると主張し、法人は、本件規程はそれぞれの組織を定めた規程であって、人事や懲戒の基準、手続を定めたものではないため、義務的団交事項には該当せず、これらに該当するものとしては、教員昇任選考規程や教員懲戒手続規程、事務職員懲

戒手続規程などがある旨主張する。

そこで、教員昇任選考規程、教員懲戒手続規程、事務職員懲戒手続規程について見ると、確かに当規程には、昇任の実施や懲戒処分が発令までの流れが規定されており、人事の手続を定める規程であることは容易に理解できる。

一方、本件規程は、理事会、教員人事評価委員会、教員懲戒委員会及び事務職員懲戒委員会の組織及び運営について、それぞれ定めるものであるが、法人が、いかなる組織を設置し、その役割、権限等をどのようにするか、こうした組織の設計に関する事項は、一般的には労働条件その他の待遇に関するものとはいえない。

しかしながら、本件規程には、それぞれの組織が人事に関する事項について決議、審議、検討等を行う旨規定されている。

理事会規程では、理事会は、職員の人事及び評価に関する事項など定款第17条に掲げる事項のほか、理事長が必要と認める事項を審議、決議し（第3条第1項）、理事会で必要と認める場合は、経営審議会、教育研究審議会に、それぞれ意見を聴くことができること（第3条第2項）、職員の人事及び評価に関する事項について、審議内容に応じて、教員人事評価委員会、教員懲戒委員会又は事務職員懲戒委員会に諮問すること（第8条第2項）が規定されている。

教員人事評価委員会規程では、委員会は、理事会の付託を受けて、教員人事及び教員評価に関する方針や教員人事における昇任及び採用、教員から提出される活動報告書に基づいた教員評価に関する事項などを審議及び検討し（第2条）、その審議経過及び結果を理事会に報告しなければならないこと（第8条）、昇任及び採用に関する業績を審査するため、案件ごとに資格審査委員会を設置すること（第9条）が規定されている。

教員懲戒委員会規程及び事務職員懲戒委員会規程では、それぞれの委員会は、理事会の付託を受けて、懲戒に関する方針や懲戒等の手続、懲戒処分の量定などを審議及び検討し（両規程とも第2条）、その審議経過及び結果を理事会に報告しなければならないこと（両規程とも第8条）が規定されている。

これらの規定の内容は、採用や昇任、評価、懲戒処分といった人事の手続の一環と認められるものであることから、これらの規定を含む本件規程に関する事項は、労働条件その他の待遇に関するものであり、義務的団交事項に当たる。

なお、法人が主張する「本件規程は組織規程である」ということの意味するところが、法人組織の設計や改廃は法人の経営権に属する事項であって、そうした法人の組織を定める規程は人事の手続に関するものではないということであると

しても、それが労働条件その他の待遇と関連を有する場合は義務的団交事項となるところ、上記で判断したとおり、理事会、教員人事評価委員会、教員懲戒委員会及び事務職員懲戒委員会は、それぞれ採用や昇任、評価、懲戒処分などの人事の手続を行うこととされているため、その組織を定める本件規程は、労働条件その他の待遇に関するものであるから、法人の主張は採用できない。

また、法人は、本件規程は使用者に処分可能なものでないと主張するので、以下検討する。

理事会、教員人事評価委員会、教員懲戒委員会及び事務職員懲戒委員会は定款に基づき設置されるものであり、その定款は、設立団体であるC市において定められる。

しかしながら、これらの組織及び運営について定める本件規程は、あくまで法人が定めるものであり、いかなる規程内容とするかは、当然、法人により決定される。

現に、理事会規程には、定款に規定された事項のほか、「理事長が必要と認める事項を審議、決議し、理事会が必要と認める場合に、議決事項について経営審議会や教育研究審議会にそれぞれ意見を聴くことができること」や、「職員の人事及び評価に関する事項について、審議内容に応じて教員人事評価委員会等の諮問機関に諮問すること」など、理事会や理事長に裁量を委ねる旨の規定が盛り込まれている。

教員人事評価委員会規程他2規程においても、「具体的な審議事項」や「審議経過及び結果を理事会に報告しなければならないこと」などを、法人の判断により規定し、「昇任及び採用に関して、関連する業績を審査するため、案件ごとに資格審査委員会を設置すること」など、委員会に裁量を委ねる内容も盛り込まれている。

こうしたことから、本件規程が使用者に処分可能なものであることは明らかであり、法人の主張は採用できない。

## イ 法人の対応

上記アで判断したとおり、本件規程に関する事項は、義務的団交事項と認められるため、法人には、団体交渉における誠実交渉義務がある。

すなわち、法人は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、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、必要な資料を提示するなどし、また、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

などの努力をするべき義務があるのであって、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるところ、以下法人の対応について検討する。

(ア) 理事会規程が制定されるまでの法人の対応

本件規程に関する交渉は、令和元年11月8日付けで、組合が「X2組合2019年度要求書」を通知し、定款変更に伴い昇任や懲戒という教員の労働条件に直結する事項の決定がどのような組織や手続に基づき行われるのかが不明であるため、これらを定める規程の作成に際しては組合と協議する旨を求めたことに対して、同年12月5日付けで、法人が「X2組合2019年度要求書について（回答）」を通知し、労働条件に関する規程の制定、改定に当たっては組合と協議する旨を回答したことから始まっている。

その後、組合は、同年12月20日付けで、令和2年1月15日までに規程の素案の提示を要求し、間に合わない場合は作業状況等を報告するよう求めており、令和元年12月23日に実施された第1回団体交渉では、制定、改定が必要な規程として、理事会規程や教員懲戒規程など具体的な名称を挙げて協議を求めている。

これに対して、法人は、第1回団体交渉において、組合の考えは理解したが、教員の労働条件に係る規程は整理中であり規程のどの範囲が人事の基準や手続に該当するかは役員間でコンセンサスが得られていない旨を回答し、同年12月24日に当事者間で交わされた合意書では「教員の勤務労働条件（人事の基準や手続）に関係する規程の制定及び改定については労使で誠実に協議すること。」とされた。

こうした交渉開始の経緯から、この時点で、法人においては、定款変更に伴い制定、改正が必要となる規程に関して、どの範囲を組合との協議事項とするかは未定であったと考えられる。

令和2年1月7日に実施された第2回団体交渉では、組合は、昇任や懲戒など人事の手続に関する制度設計を提案し、また、同年1月8日には、組合は、法人が人事の基準や手続を定める規程が義務的団交事項でないと主張する場合には具体的な論拠を示して反論するよう要求しており、法人は、このような組合の提案、要求を受けて、同年1月24日、当提案に対する考え方を示した回答書を通知するなど交渉に応じる姿勢を見せる一方で、同年1月15日までに提示するよう組合が求めていた規程案の素案は提示せず、作業状況の報告も行っていない。

なお、当回答書では、懲戒や昇任の基準、手続について、一部に今後検討す

る旨の回答があるものの、一応は、法人の考え方が記されており、とりわけ昇任については「昇任の基準は未定であるが見直しが必要と考えている。これは労使交渉事項であるので事前に労働組合に提示する。」とするなど、より具体的に記載されている。

また、同年1月27日の第3回団体交渉では、組合の「規程の具体案はまだできていないのか」、「経営審議会の通過前に規程案を提示して協議するよう求める」旨の発言に対して、法人は、「具体案を提示しての協議は必要であるが、まだその段階にない」、「ある程度の完成品を提示するつもりである」旨を回答するなどし、同年1月28日には、「労働条件（懲戒・昇任・再任）に係る基準及び手続を定める規程について、労働組合に提示すべき案はおよそ存在しないこと。」の確認書を当事者間で交わしているが、一方で、第3回団体交渉日と同日の同年1月27日に理事会規程が経営審議会で可決の上、同日制定されている。

法人の最高意思決定機関となる理事会に関する規程を制定するに当たっては、理事会の権限や役割について、法人内部で協議を行い、少なくとも法人運営の中心的役割を担う役員の間で意思統一を図った上で、経営審議会に議案として提案したと考えるのが相当であり、また、上記のような交渉等の経緯も踏まえると、概ね理事会規程が経営審議会で可決の上、制定された頃には、法人において、定款変更に伴って制定、改正を要する規程の全体的な方向性があらかじめ固まり、そのうち、どの規程が人事の基準や手続に該当し組合と協議を要するかということについても上記の役員間で一定のコンセンサスが図られていたものと推認される。

また、組合は、同日までの間に理事会規程以下の規程が義務的団交事項に該当する旨を複数回法人に説明していることから、法人は、組合の義務的団交事項の解釈が法人の解釈とは異なることを認識した上で、同日の団体交渉において組合に対し、労働条件に関する基準及び手続を定める規程について組合に提示すべき案はこの時点で存在していない旨を伝えているものといわざるを得ない。

このように、法人は、組合との間で義務的団交事項の解釈に隔たりがあることを認識していたと認められるのであるから、本来であれば、双方の隔たりを解消するよう努めるべきであったところ、法人は自己の主張やその根拠を具体的に説明したり、組合が提示を要求する規程及びその作成状況を全く示すことなく一方的に義務的団交事項である理事会規程を制定した。

こうした法人の対応は、著しく不誠実な交渉態度であると認められるので、労組法第7条第2号に該当するものであり、このような事態に至った根本的な原因が「義務的団交事項の解釈に相違があったこと」にあるとしても、法人の対応を正当化する理由には到底なり得ない。

(イ) 理事会規程が制定された後の法人の対応

a 理事会規程について

令和2年2月17日、組合は、定款変更に伴い制定、改正を要する規程について素案程度のものでできていれば提示するよう要求したが、法人は回答しなかった。

同年2月20日、法人は、教授会で理事会規程をその構成員に示したものの組合には提示しておらず、組合は、同年2月26日付けで、こうした法人の対応は不当労働行為である旨を指摘したが、法人は、この指摘に直接答えることなく、同年3月2日付けで、理事会規程は経営審議会の専管事項である旨の見解を示しているのみである。

法人は、その後も、理事会規程に関して、施行までの間、一度も組合に提示せず、義務的団交事項に該当しないという自己の見解に固執し、組合に対して誠実に対応しようとする努力も認められない。

結局のところ、理事会規程は、組合との実質的な交渉を経ることのないまま施行されたのであって、このような事態を招いた法人の不誠実な交渉態度は労組法第7条第2号に該当する。

b 教員人事評価委員会規程他2規程について

令和2年2月17日、組合は、定款変更に伴い制定、改定を要する規程について素案程度のものでできていれば提示するよう要求したが、法人は回答しなかったため、同年2月26日、再度、定款変更に伴い制定、改定を要する規程の提示を要求したところ、法人は、同年3月6日から順次提示する旨を回答し、同年3月6日付けで、「労働条件に関する基準および手続を定める規程の改正・制定について」を通知し、教員人事評価委員会規程他2規程を組合に提示した。

こうした中、同年3月10日付けで、組合は、法人から提案のあった教員人事評価委員会規程他2規程の協議を行うため、それぞれの規程の趣旨の説明を同年3月23日までに行うよう要求していたが、法人は、組合の要求に応えることなく、同年3月31日付けで教員人事評価委員会規程他2規程は人事の基準や手続に該当しない旨を回答した。

以上のように、義務的団交事項である教員人事評価委員会規程他2規程については、その施行が間近に迫る中、法人は、ようやく組合に提示したものの、これらの規程の改正は義務的団交事項に該当しないと一方的に思い込み、しかも、組合の要求に対しては期日までに答えることなく、自己の見解を施行日前日になって初めて組合に回答するなど、余りにも不誠実な対応に終始した。

この結果、組合は、法人との交渉の機会を失い、規程の趣旨説明すら受けることのないまま教員人事評価委員会規程他2規程は施行されたのであって、このような事態を招いた法人の一連の対応は、極めて不誠実な交渉態度であると認められるので、労組法第7条第2号に該当する。

なお、法人は、組合は本件規程のどの部分が義務的団交事項に該当するのかを指摘していない旨を主張するが、上記で判断したとおり、理事会規程については、法人は施行までの間、一度も組合に対して提示しておらず、また、教員人事評価委員会規程他2規程についても、その施行が間近に迫る中でようやく組合に提示したものの、規程の趣旨説明をしてほしいとの組合の要求に応えることなく施行したのであるから、指摘の仕様もなく、法人の主張は失当というほかない。

## 2 争点2について

### (1) 組合の主張の要旨

令和元年12月5日付けで法人から提案された本件手当の改定について、C市の取扱いに準拠するという理由以外に減額改定となる具体的な説明がないため、地独法第57条第3項において考慮すべき事項として規定されている法人の業績や他の公立大学法人の労働者の給与等が考慮されていないことや、教職員に負担を強いるのであれば、経営陣自らが報酬カットを行うなど身を切る姿勢を見せることで教職員への配慮を示す必要があることを指摘し、当指摘に対する回答がない限り交渉の前提条件を欠き交渉には応じられないとしていたところ、組合への説明がなされないまま、令和2年4月13日付けで本件手当の改定を一方的に決定し教職員に通知した法人の対応は誠実交渉義務違反である。

### (2) 法人の主張の要旨

ア 地独法の規定に基づき法人の設立団体であるC市の変更に合わせるべきであり、本件手当の改定には合理性がある。

同法第57条第3項において考慮すべき事項として規定されている内容について、公立大学法人は地方公共団体の一部門が法人化したもので利益の獲得を想定しておらず、また、設立団体から交付金が恒常的に交付されているため、設立団

体の職員の給与等の均衡に最大限考慮すべきであるから、民間企業の給与、法人の業務の実績といった競争的な考慮事項の影響は限定的である。

イ 令和元年12月5日付けで法人が提案した後、組合と3回にわたって団体交渉を実施したが、交渉の場で本件手当の改定に関する内容を議論したことはなく、法人の提案事項に対して組合は「条件を提示した」と述べるのみで交渉に応じる姿勢を見せなかった。

法人としては、地独法第57条第3項が規定する各要素の解釈について組合の求めに応じて説明しており、また、役員報酬カットという大学関係者のみでは決定できない事項を交渉の前提条件として認識するのは困難である。

このような中、手当の改定について組合の同意を得るべく事務担当者を通じて団体交渉の実施を再三呼びかけたものの、組合は具体的な質問や条件を示さないまま交渉に応じることはなかったため、法人は、C市の取扱いに合わせて令和2年4月に施行した。

このように、法人は誠実に交渉を行っていたが、組合が交渉を拒んでいたと認識している。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 組合の対応

組合は、法人に対し、本件手当の改定に関して、誠実に団体交渉を実施することを求めているが、これに対して、法人は、団体交渉の実施を再三呼びかけたものの、組合は「条件を提示した」と述べるのみで交渉に応じる姿勢を見せなかった旨主張する。

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁じているが、そもそも、労働関係も信義誠実の原則の適用を受けるものである以上、組合としても団体交渉の申入れがあった場合、誠実に団体交渉を行う必要がある。組合が法人の呼びかけに応じていれば、交渉の場において組合の要求事項を実現できる可能性があったことは否めないところであり、そうしたことも考えると、組合の対応にはいささか頑なな面もある。

しかしながら、過去の労使交渉を見るに、法人から提案される給与等の改定は、法人の設立団体であるC市の取扱いに変更が生じた際、その取扱いに準拠するために提案されることが常であり、組合が当提案事項について交渉を行っても、法人は「社会一般の情勢に適合したものとする」ためC市の取扱いに準拠する必要があるとの主張を繰り返していた。

平成30年度の通勤手当の改定に関する交渉の例を見ても、法人が提案した通

勤手当の改定について翌年度に継続交渉としたのは、組合との交渉結果によるものではなく、平成30年度にC市が職員組合と合意に至らず施行が翌年度に延期されたことが理由であって、法人はC市の取扱いに準拠することのみを念頭に置いて、組合と団体交渉を行っていたものと認められる。

また、既に第3-4-(2)で認定したとおり、法人は、地独法において考慮すべき事項が考慮されていないことや、経営陣の給与を削減するなど自らが身を切る姿勢を示すことが必要であるとの組合の指摘に対して何ら反論もせず、同一内容の提案をし続けたこと、さらに、争点1において判断したとおり、本件手当の改定に係る交渉と並行して行われた本件規程の制定・改定に係る交渉においても、組合が再三にわたって規定案の提示を求め、また、進捗状況を尋ねたにもかかわらず、理事会規程は組合に提示されることなく、教員人事評価委員会規程他2規程は施行期日直前まで何らの案も示されず、いずれも組合との協議を経ることなく一方的に制定されたこと、組合としては、こうした法人の態度に対して抗議を繰り返したものの、法人の対応には一向に変化が見られなかったことが認められる。

以上のような事情を考慮すると、法人からの具体的な応答が書面でなされるまで、交渉に応じられないとした組合の態度はやむを得ないものであったというべきであり、不誠実な対応とまではいえない。

#### イ 法人の対応

上記アのとおり、法人からの具体的な応答がなされるまで、交渉に応じられないとした組合の態度はやむを得ないと認められることから、法人には自己の主張を相手方が理解し納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たり、組合の要求・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、必要な資料を提示するなどして、合意達成の可能性を模索する誠実交渉義務があるところ、以下法人の対応を検討する。

法人は、令和元年12月5日付けで、本件手当をC市の取扱いに準拠して改定する提案を行い、その際、「設立団体に準拠して、増額となる変更も減額となる変更もご理解を頂きたい」旨を口頭で説明した。これに対し、組合は、同年12月6日付けの回答書で、法人の業務実績や他の公立大学法人の給与等を考慮しないまま役所への準拠を理由として改定することは、地独法に違反する旨を指摘している。

しかしながら、法人は、令和2年1月27日付けで、組合からの指摘に何ら答えることなく従前と同様の提案を行ったことから、組合は、当指摘に対する回答

が示されない限り交渉には応じられないとしていたところ、法人は、同年3月9日付けで本件手当に関する規程の改正案を提案し、組合との協議を経ることなく同年3月25日に当規程を改正し、同年4月13日付けでC市の取扱いに準拠する旨を付記した上で本件手当を改定したことを法人の職員に周知した。

このように、法人は、C市の取扱いに準拠する旨を殊更に強調するが、本件手当の改定は不利益変更であり、特に、その必要性や合理性についての説明や代償措置の検討などが求められるところ、そうした点に関して、組合の理解と納得が得られるよう十分な説明を尽くしたという事実は見当たらない。

また、上記アのような給与等における過去の労使交渉の状況や、本件手当の改定を組合に提案した際の法人の説明、法人の職員に係る給与等の支給基準を変更する際の考え方からすれば、法人は、交渉開始当初からC市の取扱いに準じて法人職員の本件手当を削減し、施行期日も合わせるという方針を固めていたものと推認できる。

法人には、組合との合意達成の可能性を模索する義務があるにもかかわらず、当初から同じ回答に終始し、組合から指摘や要求を受けても、これを真摯に受け止め検討しようとする努力も見られず、その交渉態度は極めて不誠実なものといわざるを得ない。

なお、法人は、①地独法第57条第3項が規定する各要素の解釈について組合の求めに応じて説明した、②役員報酬カットという大学関係者のみでは決定できない事項は交渉の前提条件として認識するのは困難であるが、そのような中でも組合の同意を得るべく団体交渉を申し入れるなど誠実に対応したと主張する。

しかしながら、①について本件で認定した事実によると、確かに法人は令和2年2月3日付けの回答書で、地独法第57条第3項の解釈を組合に対して説明していると認められるが、これは本件申立てとは別の交渉事項に係る回答であって、本件申立てに係る交渉においては地独法第57条第3項の解釈について改めて説明がなされたとは認められず、法人の主張は採用できない。

また、②については、仮に役員報酬カットが大学関係者のみでは決定できないものであったとしても、その理由を組合に説明するなどして理解を得るよう努めるべきであったところ、そうした事実は認められない。

このように、自己の主張やその根拠を具体的に説明することなく、双方の認識の隔たりを解消しようとしなかった法人の対応は、不誠実というほかない。

#### ウ 本件手当の改定において法人が依拠する地独法の見解

法人は、本件手当の改定に当たっては、地独法の規定に基づき、設立団体であ

るC市の変更に合わせておくべきであるとしている。

すなわち、同法第57条第3項では、①同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員の給与等、②民間企業の従事者の給与、③当該一般地方独立行政法人の業務の実績、④職員の職務の特性及び雇用形態、⑤その他の事情が列挙されているところ、公立大学法人という公共性に鑑み、当考慮事項のうち①を最大限考慮すべきであるから、本件手当の改定はC市の取扱いに準拠するという理由には合理性があると主張する。また、法人は、C市の取扱いに準拠する理由として、「公立大学法人は地方公共団体の一部門が法人化したもので利益の獲得を想定しておらず、設立団体から交付金が恒常的に交付されていること」を挙げている。

しかしながら、上記の考慮事項については、「どの事項に重点を置いて考慮するかは労使に委ねられるものであり、労使交渉の内容を制限するものではない。」と解されており、どのような事情をどのように考慮するかは、あくまで労使交渉により決めるべきものであって、ここでの問題は、法人が、合理性があるとする判断の根拠をどのように組合に説明し、組合の理解と納得が得られるように誠実に対応したのかということである。

そこで、本件手当の改定における交渉状況を見ると、上記イのとおり、法人は、交渉開始当初から、C市の取扱いに準拠する方針を固め、組合との合意達成の可能性を模索する義務があるにもかかわらず、「C市の取扱いに準拠」との自己の見解に固執し、組合が上記考慮事項について法人の業績や他の公立大学法人の労働者の給与等が考慮されていないとの指摘をするも、これを真摯に受け止め検討しようとはせず、何らの回答もしなかったことが認められる。

以上のとおり、本件手当の交渉における法人の対応は、極めて不誠実な交渉態度であるといわざるを得ず、労組法第7条第2号に該当する。

なお、地独法第57条第3項は、平成30年4月1日から改正されたところであるが、この改正は、多くが設立団体からの出資により設立され、運営費の大部分を地方公共団体に依存する地方独立行政法人においても、適正な給与水準や効率的な業務運営の確保を促す観点から、国の独立行政法人通則法と同様に、職員の給与等の支給基準の策定に当たって考慮すべき事項を明確化し、説明責任を生じさせたものとされており、こうした改正趣旨からも、法人は、考慮事項について、組合の理解と納得を得るべく十分な説明をし、誠実に対応すべきであったといえる。

### 3 争点3について

#### (1) 組合の主張の要旨

令和2年5月12日、学長及び副学長が連名で全教員に対して、大学の授業科目として実施している「外国研修」について、研修中は提携先大学の教員が授業を行うために、実際には授業を行っていない担当教員が学生に単位を付与し、また、当教員の授業コマ数に換算されているなどの重大な問題点があることを指摘し、今後、調査を行っていきたいが、先生方にも調査へのご協力を依頼する可能性がある旨をメールにより通知した。

同年8月31日、学長は、担当教員6名に対して正式に外国研修実施状況調査を実施する旨を通知し、資料の提出要求を行ったところ、担当教員が、提出指示のあった資料の一部は現存しないものもあるが、学内ルールに則った報告書を既に提出していることなどを連名で回答したため、同年9月25日、学長は、職務上の指示として、当調査に関する報告書の提出を再度求め、提出がない場合などは、勤怠不良といわざるを得ない旨を記した通知を担当教員に対して行った。

当該通知を受け、このままでは懲戒処分につながるおそれがあること、また、本件調査は教員の授業コマ数という労働条件に関わる事項でもあることから、調査の目的、必然性、実施方法等を要求事項として同年11月6日及び11月13日に団体交渉の申入れを行ったが、法人は、一貫して要求事項は団体交渉事項ではないとして団体交渉を拒否した。

これは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

また、すでに本件調査は終了しているが、同年12月25日付けで法人が示した外国研修実施状況調査結果（以下「本件調査結果」という。）では、「引率業務としての給与や出張費用の支弁と、担当教員の授業コマへの割付けという供与の併存」があるとしており、教員個人の責任を問うこと、教員の授業コマ数の割付けが変更されること、の可能性が残されているため、今後も団体交渉を行う必要がある。

## (2) 法人の主張の要旨

ア 本件調査は、学生の外国研修制度を今後見直すことを視野に入れて、教員の引率の状況及び成績評価の根拠について確認するために実施した単なる調査であって団体交渉の対象事項ではない。

組合が主張する本件調査と教員の授業コマ数及び懲戒処分との関連性については、本件調査結果をどのように利用するかの問題であり、本件調査の実施とは別問題である。

イ 本件調査への協力がいない場合、「ほかの職員への業務に重大な影響を与えかねず、勤怠不良といわざるを得ない」と記載したことについて、単に勤怠不良であ

ることを指摘しただけであって、懲戒処分の可能性を示したものではない。

また、本件調査結果において、「引率業務としての給与や出張費用の支弁と、担当教員の授業コマへの割付けという供与の併存」と示していることは、事実を述べただけであり、教員個人の責任を問うものではない。

ウ 仮に義務的団交事項に該当するとしても、組合から具体的にどの部分が義務的団交事項に該当するか指摘されていない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 義務的団交事項

組合は、本件調査が、教員の授業コマ数という労働条件に関わるものであること及び懲戒処分につながるおそれがあることから、本件調査の目的、必然性、実施方法等は義務的団交事項に該当すると主張して団体交渉を要求している。

そもそも、本件調査は、教員の業務に係るものであり、その調査が担当教員の労働条件に影響を与えるものかどうかは、担当教員にとって極めて重要な点であるので、以下検討する。

法人は、本件調査は、「外国研修」に関して学生を引率する担当教員の授業内容及びコマ数の取扱いについて、今後の見直しのために調査したもの、すなわち、業務上の必要性によって実施したものであり、団体交渉の対象事項ではないと主張する。

確かに、本件調査は、法人の業務改善につながるものであり、必要不可欠であったかもしれないが、そのことと団体交渉の対象事項であるかどうかは別個の問題であり、本件調査に関する事項が、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす場合には義務的団交事項となる。

そこで、本件調査の開始に先立って、学長及び副学長の連名で全教員にメールされた内容を見ると、外国研修中は提携先大学の教員が授業を行うためか、「実際には授業を行っていない教員が単位を付与し、加えて教員のコマ数に換算されている」などの重大な問題点があり、その点についてさらに調査を行っていきたいとし、本件調査結果においては、「引率業務としての給与や出張旅費の支弁と、担当教員の授業コマへの割付けという供与の併存について、関係者間の認識の共有と当該制度決定の経緯の確認」などに重点を置いて事実確認を行い、結論として、「成績評価を伴わず単位認定のみとする」ことや「引率業務のあり方を見直す」ことなどに言及している。

このように、本件調査により、担当教員の授業コマ数への割付けや引率業務のあり方などについて、事実確認がなされ、今後改善に取り組むこととされたこと

ろであるが、教員にとって、授業の担当の有無や授業コマ数は、その労働内容として重要なものであり、また、引率業務についても、今後の見直しにより、担当する教員の働き方に影響を及ぼす可能性があることから、本件調査に関する事項は、明らかに義務的団交事項に該当する。

なお、法人は、調査を実施することと調査結果をどのように利用するかは別問題であり、調査を実施することは義務的団交事項に該当しないと主張する。

しかしながら、組合は、本件調査結果が労働条件に影響を与える可能性があるため、調査の目的を担当教員に明示することや、適正な方法による調査の実施を求めて団体交渉を申し入れており、これらの事項は担当教員が本件調査へどのように回答するか、その検討自体に影響を及ぼし、その結果、労働条件の変更にも影響を及ぼしうることから、法人の主張は失当である。

加えて、法人は、仮に本件調査が義務的団交事項に該当するとした場合、どの部分が義務的団交事項に該当するのかを組合は指摘していない旨を主張するが、組合は団体交渉申入れの際に要求事項を明示しているため、法人の主張は採用できない。

ところで、組合は、学長が担当教員に対して、「本件調査に従わない場合、勤怠不良といわざるを得ない」旨を通知していること、また、本件調査結果において、「法令遵守を意識した対応」を求める旨の結論を出し、加えて「引率業務としての給与や出張費用の支弁と、担当教員の授業コマへの割付けという供与の併存」があるとするなど、教員個人の責任を問う可能性も残していることから、本件調査は懲戒処分につながるおそれがあるとして、これも義務的団交事項に該当する理由に挙げているが、上記で判断したとおり、本件調査に関する事項は、明らかに義務的団交事項に該当するので、懲戒処分との関連については改めて判断するまでもない。

#### イ 法人の対応

労組法第7条第2号では、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、上記のとおり本件調査に関する事項は義務的団交事項に該当するのであるから、法人が本件調査について、団体交渉を拒否することに正当な理由があるとはいえず、労組法第7条第2号に該当する。

なお、本件調査結果は教員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼすものであり、今後、法人において、外国研修業務の取扱いについて検討されるに当たって、組合も団体交渉を求めていることから、本件調査に関する団体交渉を通じた組合の救済利益は存在する。

## 第5 結 論

### 1 救済方法

以上のとおり、本件申立てに係る法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると認められるので、主文のとおり命じることとする。

なお、法人による組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図り、労働者の団結権を保護するという労組法が定める救済命令制度の趣旨に照らし本件の救済方法を検討するに、本件申立事項において当委員会が認定した法人の交渉態度に加え、本件における審問の状況や本件に限らず過去の交渉経緯も踏まえると、法人による不当労働行為が繰り返される蓋然性が高く、労使が対等な立場に立って交渉できる状況が見込めないため、正常な集团的労使関係秩序の回復を図るためには、組合員に対して本件規程が適用されていない状態に回復させた上で、すなわち、その時点に遡って、本件規程について誠実な団体交渉を促すことが必要である。

ただし、本件規程の適用がなかったものとして扱うことにより組合員の既得権益を侵害してはならず、また、本件規程に基づき、決議、審議、検討等が行われた人事に関する事項（第4-1-(3)アにおいて、人事の手続の一環と認められるものであるとした規定により決定された事項）については、本命令による団体交渉の結果に基づく手続を経て改めて決定されるべきである。

そうした点に十分留意し、組合の意見を聴くなどして具体的な対応を決定する必要がある。

### 2 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

## 第6 当委員会の意見

本件申立てに至る経緯を鑑みるに、労使関係の悪化の一因には、「書面によるやり取りを重視する交渉を行ってきたこと」があるものと考えられる。そして、どちらかといえば、組合側に「書面によるやり取り重視」の意向が強いことがうかがえるが、そこには、誠実な団体交渉を行うことなく一方的に労働条件の変更を行う、法人のこれまでの交渉態度への対抗手段として、組合の意思を書面で残さざるを得ない状況に追い込まれていたという事情があったものと推察される。

団体交渉は、労使が直接話し合う方式によるのが原則であり、対面により労使双

方が自己の意思を円滑かつ迅速に相手に伝達し、相互の意思疎通を図りながら、協力して課題を解決すべきである。労使双方とも団体交渉についての理解をより深め、そして、相手の立場を尊重し、互いの意見にしっかりと耳を傾けるなど、真摯に対応することで信頼関係を構築する必要がある。

今後は、とりわけ法人において組合の意見をしっかりと聴き、組合に懸念する点があれば、それを払拭ないしは和らげるよう自己の主張を丁寧に説明するなどし、そうしたことを通じて双方のコミュニケーションが深まるよう努めるとともに、労組法の趣旨を尊重し、本命令が義務的団交事項や誠実交渉義務について示した考え方を参考に、労使双方が互譲の精神に基づき歩み寄って解決を目指し、誠実かつ平和的な団体交渉に努めるよう強く求める。

令和4年1月31日

山口県労働委員会  
会長 近本 佐知子