

# 命 令 書

申立人 Z1組合  
代表者 執行委員長 X1

被申立人 Z2法人  
代表者 理事長 Y1

上記当事者間の令和2年(不)第45号事件について、当委員会は、令和4年3月23日及び同年4月6日の公益委員会議において、会長公益委員林功、公益委員小林正啓、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同西田昌弘、同宮崎陽子及び同横山耕平が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 新就業規則の撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 謝罪文の被申立人ウェブサイトへの掲載

### 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①新法人設立に伴う新たな就業規則について、申立人と団体交渉を行っていたが、申立人と合意していないにもかかわらず、被申立人組織内ウェブサイトに新就業規則を掲載し、周知を行ったこと、②これに係る団体交渉でも、合理的な説明を行わず形式的な回答に終始し、誠実に対応しなかったこと、がそれぞれ

不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### （1）当事者等

ア 被申立人Z2法人（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、大阪府及び大阪市を設立団体とし、平成31年4月、地方独立行政法人法（以下「地独法」という。）第112条に基づき、Z3（以下「Z3」という。）及びZ4（以下、「Z4」といい、Z4と法人のどちらであるかを特定できない場合は「法人」という。）を消滅法人とする新設合併により設立された地方独立行政法人であり、その教職員数は、本件審問終結時約3,260名である。

法人は、本件審問終結時、Z5（以下、「Z5」といい、Z5とZ3のどちらであるかを特定できない場合も含め「Z5」という。）、Z6（以下、「Z6」といい、Z6とZ4のどちらであるかを特定できない場合も含め「Z6」という。）、Z7（以下「Z7」という。）及びZ8（以下「Z8」という。）を設置・運営している。また、法人には、本件審問終結時、事業場として、Z5中百舌鳥事業場、Z5りんくう事業場、Z5羽曳野事業場、Z6杉本地区事業場、阿倍野地区（医学部）事業場、阿倍野地区（医学部附属病院）事業場、阿倍野地区（Z9）事業場、（以下、それぞれ「中百舌鳥事業場」、「りんくう事業場」、「羽曳野事業場」、「杉本地区事業場」、「医学部事業場」、「附属病院事業場」、「Z9事業場」という。）、私市事業場、「Z8」（以下、事業場として表記する場合は「高専事業場」という。）及び法人事務局事業場が存在する。

イ 申立人Z1組合（以下、Z1と称していた時期を含め「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、Z6及びZ7等で勤務する教職員で構成される組合であり、その組合員数は本件審問終結時約1,600名である。

なお、本件申立て時点において、法人には、組合のほか、Z10（以下「Z10」という。）、Z11（以下「Z11」という。）、Z12（以下「Z12」という。）等の労働組合が存在した。

### （2）本件申立てに至る経緯等について

ア 平成18年4月1日付けで、組合とZ4との間で、労働協約が締結された。

この労働協約の第14条には、「法人は、組合員の労働条件に関わる就業規則の改廃については、組合と協議の上で行う。」との規定があった。

イ 平成29年11月、大阪府議会において、また、同30年2月、大阪市会において、Z4とZ3の法人統合に関する議案が可決された。

この後、Z3及びZ4の職員で構成される新法人設立準備室（以下「準備室」という。）が設置され、就業規則の改定及び整備に関する組合との協議は、Z4の人事担当及び準備室の人事担当が対応することとなった（以下、Z4及び準備室を併せて、また、Z4と準備室のどちらであるかを特定できない場合を含め「法人側」という。）。

ウ 平成30年4月23日、組合とZ4の間で、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、同日の団交を「30.4.23団交」という。）が行われた。

30.4.23団交において、組合は、法人統合を理由とした労働条件の改悪は認められないとの立場で、今後の交渉に臨む旨等を述べ、Z4は、誠意をもって交渉・協議を行っていく旨等を述べた。

ところで、組合とZ4及び法人との間の団交では、「祝詞」を労使双方が発言し、相互に確認することとなっていた。「祝詞」とは、事前の事務折衝にて作成・調整された団交での発言内容であり、団交の記録として組合の機関誌に掲載されていた。なお、令和2年3月25日及び同年10月14日に開催された就業規則に係る団交では「祝詞」は用いられていない。

エ 平成30年5月22日、法人側は組合に対し、今後のスケジュールや採用特別に適用される勤務労働条件、新条件と旧条件の関係、新条件の考え方等の資料を示し、意見交換を行った。

オ 平成30年10月から同年12月にかけて、Z4は組合に対し、法人設立に伴う教職員の勤務労働条件についての提案を行った。

このとき、Z4は、①法人設立時、法人に雇用される全ての教職員を対象とする新たな勤務労働条件を定める、②新制度の適用時期について、教職員の身分に関するもの及び法人秩序の維持確保に関するものは法人設立時とし、給与制度及びこれに連動するものは、新たな人事給与システムが稼働する令和4年4月とする等の考えを示した。

また、このときの提案には、①一般職給料表(1)について、Z5の給料表をベースとした給料表に切り替えることとし、給料表をフラット化し、最高号給を切り下げる、②課長代理級職員について、法人設立時から労働基準法（以下「労基

法」という。)の管理監督者から外し、時間外勤務手当の支給対象とする一方、管理職手当相当分を減額する、③教育職給料表について、Z5の給料表をベースとした給料表に切り替えることとし、給料表をフラット化し、最高号給を切り下げる、④医療職給料表及び看護職給料表について、給料表切替時に適用する号給は、直近下位とする、⑤住居手当について、大阪市内特例を廃止するとともに上限額を引き下げる、等の内容が含まれていた。

カ 平成31年3月27日、組合とZ4の間で、団交(以下「31.3.27団交」という。)が行われた。

31.3.27団交において、Z4から、旧制度の取扱いの終了時期を「別に規程で定める日」として就業規則及び関連規程を策定したい旨等の発言があった。これに対し、組合からは、労使合意を経ずに新制度案を新法人の就業規則として作成し、労働基準監督署(以下「労基署」という。)に届け出るという、労使対等決定の原則に違反し、労働協約を無視する前代未聞の行為であることに変わりない旨、労働者過半数代表者に意見を求める過程にすらたどり着けていない旨、労使合意及び意見聴取不在での就業規則の作成及び届出に反対する旨を申し入れる旨等の発言があった。

キ 平成31年4月1日、Z3とZ4を消滅法人とする新設合併により、法人が設立された。

同日、法人は、Z6のウェブサイトからZ4の就業規則及び関連規程(以下、これらを併せて「旧就業規則」という。)を削除した。

ク 令和元年6月24日、組合と法人の間で、団交(以下「1.6.24団交」という。)が行われた。

1.6.24団交において、法人からは、就業規則については、教職員に周知を図る必要があると考えており、同年8月末を目途に、組合の意見も考慮しつつ、労使合意ができるよう誠意をもって協議を進めたい旨の発言があった。これに対し、組合からは、合意できる修正案がなければ8月末とする目途に現実性はない旨、組合は法人設立以降、就業規則がないという違法状態を解決すべきとして、旧規程を一旦引き継ぐことを具体策として求めたのだが、法人は教職員への周知の必要性に言及しながらも、就業規則のない違法状態については解消を先延ばしにするという矛盾した考えを述べた旨等の発言があった。

ケ 令和元年9月9日、組合と法人の間で、団交（以下「1.9.9団交」という。）が行われた。

1.9.9団交において、法人は組合に対し、人事給与制度等について再提案を行った。この再提案には、教育職給料表、医療職給料表、看護職給料表及び住居手当に関する内容が含まれていた。また、法人から、新就業規則について、労使で合意の上、早期に教職員に周知し労基署へ届出を図る必要があると認識していた旨、そのため早期に労使合意できるよう協議を進めてきたところであり、組合からの指摘を踏まえ、今回の修正提案をした旨等の発言があった。

組合からは、「本日示された再提案についても、この間の事務折衝における協議を踏まえた新法人の就業規則作成における大綱、基本的な考え方・方向性として、この場において確認することとする」、新制度案に関しては、今回の再提案を踏まえてもなお、問題点が残存している旨、一般職給料表(1)の切替について、職員に不利益をもたらすことから「今回の一部合意以降も継続して協議することを求める」、管理職の範囲の変更など、合意のないまま適用が始められ、現在、非管理職が管理業務を行っているなどの事項もあり、引き続き協議することを求める旨等の発言があった。

コ 令和元年11月11日、大阪南労基署は法人に対し、「Z6」において就業規則を周知させていないことにつき、同月18日を是正期日とする是正勧告を行った。

サ 令和元年11月18日、法人は、Z2教職員就業規則、Z7職員就業規則及びこれらの関連規程（以下、これらを併せて「本件就業規則」という。）をZ6のウェブサイトに掲載した。なお、本件就業規則の一覧表は、別紙のとおりである。

シ 令和元年11月29日、組合と法人の間で、団交（以下「1.11.29団交」という。）が行われた。

1.11.29団交において、組合は法人に対し、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことを抗議するとともに、同日付け要求書（以下「1.11.29要求書」という。）を手交した。

1.11.29要求書には、一般職給料表(1)の切替について案の撤回と再考を求める旨、課長代理級職員の管理職手当相当分の減額について撤回と不利益の回復を求める旨等が記載されていた。

ス 令和2年3月25日、組合と法人の間で、団交（以下「2.3.25団交」という。）

が行われた。

セ 令和2年10月14日、組合と法人の間で、団交（以下「2.10.14団交」という。）が行われた。

ソ 令和2年11月17日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

- 1 法人が、令和元年11月18日、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 2.3.25団交及び2.10.14団交における以下の事項に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
  - ①一般職給料表(1)の切替
  - ②課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（法人が、令和元年11月18日、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

#### (1) 申立人の主張

ア 令和元年9月9日に労使間で確認された一部合意以外の他の課題については、今後も労使間で合意に向けた継続協議を行っていくと確認されている中で、法人は、労基署から就業規則の未周知の是正を勧告されると、旧就業規則を再度掲載すれば足りるところ、これを口実として、同年11月18日、労使交渉中の新就業規則を、既成事実を作るために、一方的にZ6のウェブサイトに掲載した。

法人は、組合を軽視し、その団結に悪影響を与えることも認識しながら、労使交渉中であつたにもかかわらず、新就業規則の周知を強行したものであり、支配介入に該当する。

イ 令和元年9月9日の時点において、一般職給料表(1)の切替及び課長代理級職員の管理職手当相当分の減額（以下、組合主張において、これらを「本件未妥結事項」という。）が未解決であることは労使共通の認識であつた。

組合は、再提案の内容については合意をしたが、本件未妥結事項については継続協議課題として残存していることを何度も指摘している。1.9.9団交の祝詞でも「今回の再提案を踏まえてもなお、問題点が残存している」、「今回の一部合

意以降も継続して協議することを求める」と指摘しており、組合としては、就業規則全体の大綱について合意に至った(新就業規則を就業規則と認め、届出することに了承する)という認識はおよそなかった。

「大綱合意」という用語は法人が持ち出してきたものであるが、これについて、組合は、就業規則全体について合意するとの趣旨で用いていたわけではなく、再提案のあった複数の課題について合意に至ったことを指していたにすぎず、このことは、組合が「一部合意」という言葉を用いていたことから明らかである。

このように、1.9.9団交の時点では、再提案のあった事項については概括的に合意し解決するものの、本件未妥結事項については未解決であり引き続き交渉を続けていくことが、労使間の確認事項であった。

また、本件未妥結事項についての交渉がデッドロックに陥っていたわけではない。

そもそも、使用者が団交を拒否できるデッドロックという状態は、団交における使用者の誠実な態度を前提として、一定期間継続された交渉が行き詰まり状態になるという状態を指すものであり、そこでは「団交における使用者の誠実な態度」が前提となる。

本件においては、使用者である法人の側が労働条件を不利益に変更しようとしているのであるから、そうであれば、法人が、そうしなければならない理由や、その影響の程度などを、その裏付けとなる資料を示して具体的に説明することが前提になる。しかし、当時、法人から具体的な理由や影響の程度が説明された事実はなく、裏付けとなる資料の提示もなかったのであるから、デッドロックになどなりようがなかったのである。

ウ このような状態において、法人は、突然、令和元年10月1日付けで、妥結していない事項を具現化する就業規則変更案を作成して、組合に意見を出すように求めてきた。継続協議をするといいながら、ただの一度も協議がなされていないのに、いきなり、出来上がった新就業規則案を示して意見を述べよというのは、強行突破を図ったものにほかならず、あまりにも乱暴なやり方である。

ところが、平成31年4月に法人が旧就業規則をウェブサイトから削除していたことから、労基署がこれを周知義務違反として是正勧告したところ、法人はこれを奇貨として、令和元年11月18日、本件就業規則のウェブサイトへの掲載を強行

したのである。

これは、引き続き合意に向けた協議をしていくとの労使確認を反故にし、団交を尽くさない中での就業規則の一方的な作成・周知であり、労使対等決定を定めた労基法第2条第1項、労働契約法第3条第1項に違反するとともに、労働協約第14条にも反する行為である。

エ 法人は、労基署から是正勧告を受けたことや、是正勧告へ対応する必要があるところ、大綱合意ができていない状況や本件未妥結事項については譲歩の余地が考え難いこと等を主張し、新就業規則をウェブサイトに掲載したことを正当化する。

しかし、ここで重要なのは、法人は、当時適用していた就業規則を掲載すれば足りたという事実である。

就業規則未周知の違法状態の是正を図りたいのであれば、当時適用されていた旧就業規則を周知すれば足りたのであり、わざわざ、組合と協議中の就業規則を周知する必要性はなかった。労基署からの是正勧告へ対応する必要があることは、未妥結部分を含めた当時適用されていない就業規則を周知する理由とはならない。

法人が、未妥結部分を含めた適用されていない就業規則をウェブサイトに掲載した理由は、法人が自白しているとおり、本件未妥結事項については譲歩の余地が考え難いこと、それゆえ、それを打破して法人の考えを押し通そうとしたからである。そのために、既成事実を作出することが今後の交渉において有利に事が運ぶと考えたのである。もし、そのような気持ちがなければ、当時適用する就業規則を周知すれば足りたはずである。

本件審問において、法人側証人は、本件未妥結事項については譲歩が難しかったことを縷々述べるが、譲歩が難しければ相手を説得すべく、具体的な資料を示し、説明を尽くして、粘り強く誠実に交渉を続けていけばよいだけであって、交渉を無視してウェブサイトへの掲載を強行してよいことにはならない。

しかも、労基署からの是正勧告を受けた後、組合は労基署に問い合わせ、旧就業規則を再びウェブサイトに掲載することで足りること、是正勧告は交渉中の新就業規則を掲載することを目的とするものでもなければ、組合と法人との間の交渉を急かすものではないことを確認し、そのことは法人にも伝えていた。

にもかかわらず、法人は、あえて新就業規則をウェブサイトに掲載したのであ



り、法人の組合軽視の態度は明らかである。

オ また、そもそも、法人が設立された際に、旧就業規則をウェブサイトから削除する必要はなかった。

法人は、平成31年4月、二つの法人が合併し法人設立を理由に、組合の抗議や申入れを無視してウェブサイトから旧就業規則を削除した。しかし、そもそも、法人が合併したとしても、合併が包括承継である以上、旧法人と個々の職員との間の権利義務関係は新法人(法人)にそのまま引き継がれ、個々の労働契約の内容は旧法人の旧就業規則により規律される状態が継続するのであるから、この時点で旧就業規則を削除する必要は全くなかった。法人が就業規則の変更が必要と考えるのであれば、組合との協議を尽くして新就業規則を策定し、旧就業規則の削除と新就業規則の掲載を同時にすれば何の問題もなかった。

にもかかわらず、法人が、組合の抗議や申入れを振り切って、あえて法人発足と同時に旧就業規則を削除したのは、法人において、旧就業規則削除を既成事実として先行させ、組合に新就業規則の受入れを余儀なくさせようと企図したからである。また、就業規則が掲載(周知)されていないという違法な状態を作出すれば、これを適法化するために何らかの新就業規則を策定しなければならないというプレッシャーを組合に与え、自らが提案する新就業規則を組合に押し付けやすくなるという計算も働いたものである。

すなわち、法人が強引に旧就業規則を削除したのは、組合に新就業規則を受容させようとする作戦の一環であり、後日の新就業規則の押し付けを予定した準備行為だったのである。

なお、旧就業規則のウェブサイトからの削除について、法人側証人は、本件審問において広報担当者との連携がうまくいっていなかったからだと陳述する。しかし、連携不足にすぎないのであれば、不備に気づいた時点ですぐに復活させれば済むはずであるが、法人はそのような行動を一切とっておらず、明らかに不合理である。

カ 法人が交渉中の新就業規則をウェブサイトに掲載したことにより、組合の団結権が侵害された。

組合の組合員の立場からすれば、自らの賃金労働条件に関わる事項について、法人との交渉を、組合執行部を信頼して委任していたのと同じである。しかるに、

法人は、組合との交渉をしないまま、不意打ち的にこれをウェブサイトに掲載した。ウェブサイトへの掲載により既成事実が作られたことによって、それを見た組合員の中には、組合がいかに交渉しようと努力しても無駄との諦観が広がっていくことになる。また、組合員が組合執行部を無力な存在であると考え、組合執行部に対する信頼をなくしてしまうことにもつながる。すなわち、それは、労働組合にとって最も重要な組合員と組合執行部との信頼関係、すなわち団結を破壊することにつながるものであった。

法人の行為は、本人が弁護士に依頼して代理人交渉をやっている途中で、相手方がその代理人を無視して直接本人に通知することに等しい。

同様に、本件においても、一般組合員は、労働条件にかかわる法人との交渉を組合執行部に委ねており、そこで何らかの解決が図られる前に法人が組合員に直接何かを通知してくることを予定していない。それなのに、組合執行部が法人との間で解決できていないのに、法人が新就業規則のウェブサイトへの掲載という形で法人の望みの結論を押し付けてくれば、一般組合員は組合執行部に失望し、少なくとも団結の基礎となる信頼関係に傷がつくだろう。

このようなことは容易に想像できることであり、法人も、そうなることが分かってウェブサイトへの掲載を強行したことは明らかである。

以上のように、法人が新就業規則の掲載を強行したことは、組合を軽視することにより、組合にその要求を諦めさせ、さらには一般組合員と組合執行部との信頼関係を危うくするものであり、ひいては組合の団結を弱体化させるものなのである。

## (2) 被申立人の主張

ア 法人は、労基署から令和元年11月18日を期限とする就業規則周知に係る是正勧告を受け、これに対応する必要があるところ、大綱合意できている状況や、一般職給料表(1)の切替及び課長代理級職員の非管理職化(以下、法人主張において、これらを「本件未妥結事項」という。)については譲歩の余地がなく今後の継続協議になったこと、組合は就業規則の届出に係る意見書の提出の意向があったこと、他の事業場に係る対応との平仄を踏まえ、組合に対し、新就業規則をウェブサイトにて周知する旨を伝えた上で掲載したものである。

イ 組合は、大綱合意は一部の合意に至ったことを指していただけて、新就業規則

全体について合意する趣旨ではないと述べ、新就業規則を周知することとした法人の対応を非難する。

しかし、法人は、相当期間をかけて協議・交渉等を行い、また、新就業規則を可及的速やかに周知・届出すべく、組合に対し相当の譲歩提案もなし、個別の判断ではなく就業規則トータルでの判断を求めていたところ、かかる法人の姿勢を組合としても一定評価した上で、本件未妥結事項について、それがあつた限り提案は飲めないなどと拒絶することもなく大綱合意に至つたものである。

現に当時も、新就業規則の周知・届出等を前提として、組合において意見書を作成する方向にあつたのであり、当時、組合自身が使つていた「大綱」という言葉をあえて用いず「一部に過ぎない」などと強調する態度は、不誠実な蒸し返しという他ない。

また、組合は、本件未妥結事項につきデッドロックになつていたわけではない旨主張する。しかし、法人は誠実に説明等を行つてきており、その上で、法人として本件未妥結事項については譲歩することはできない旨を示したところ、組合は、「法人統合を理由とした不利益変更については徹底して争うというスタンス」であつたのであり、速やかに妥結に至る可能性がなかつたことは明白である。

ウ 就業規則改正にあつては、法律上、労働者の過半数代表等の意見を聴くこととされているが、内容につき合意することまでは必要とされていないところ、法人は、他の労働組合との協議等を並行して行いながら、組合との間でも、協議・交渉を重ね、説明を行つてきた。協議・交渉を尽くした上で、なお未妥結事項があつたとしても、使用者としての判断において改訂した就業規則の周知・届出を行うこと自体問題になるものではない。

また、就業規則の全てにわたつて組合の合意を得ない限り就業規則の周知・届出を行わないと約したこともなく、労働協約に違反することもなければ、その他何らかの約束を反故にしたこともない。

もとより就業規則の周知等が行われていない状態は適當ではなく、速やかに是正すべきは當然であるところ、他の労働組合との協議・交渉状況、他の事業場の周知・届出状況や労基署の指導等を踏まえて周知や届出のタイミングを判断すること自体は、全体として単一な法人における人事労務管理として相當なものである。

エ なお、法人発足の日に、ウェブサイトから旧就業規則を削除したのは、法人の広報担当との連携が不十分であったことによるもので、交渉担当者や人事労務部門の指示によるものではない。また、その後に再掲しなかったのは、法人としては消滅している旧法人の就業規則を掲載することに違和感を覚え、他方、旧法人の就業規則は新就業規則に包含されていることから、新就業規則をなるべく早期に組合の理解を得て周知する方が混乱は少ないのではないかという考えによるもので、現にそれに向けて協議・交渉等を尽くしてきたところであるから、これらを支配介入を基礎づける事情とすることは適当ではない。

オ もとより、集团的労使関係秩序の侵害行為すべてが支配介入として不当労働行為となるのではなく、支配介入が成立するためには、事案における個別具体的な事情を総合的に考慮した結果、当該行為が支配介入意思に裏打ちされ、弱体化効果を有するものと認められる場合に限られる。

しかるに、法人の対応・態度、また、それに加え、時間外手当の割増率増加や流産休暇制度の創設といった利益事項も取り入れ、さらに設立団体である大阪市に掛け合い、条例改正を行ってまで互助会の継続加入を実現してきた法人において、およそ支配介入意思は看取できないし、今般の法人による本件就業規則の掲載により組合が弱体化した事実もなく、いずれにせよ、支配介入は成立しない。

2 争点2 (2.3.25団交及び2.10.14団交における以下の事項に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。①一般職給料表(1)の切替、②課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額) について

#### (1) 申立人の主張

ア 本件未妥結事項は、Z6職員の労働条件の不利益変更であるところ、法人は、合理的な理由の説明をせず、具体的な根拠資料も示さず、抽象的な制度設計の考え方の説明に終始しており、かかる法人の対応は、不誠実団交に当たる。

イ 本件では、法人の誠実交渉義務違反が問題となっている。ここで、誠実交渉義務とは、団交は単に組合の主張や要求を聞くだけでは足りず、使用者は組合の要求・主張の程度に応じて、回答し、あるいは回答の論拠・資料を示す等して誠実に対応し、合意達成の可能性を模索する義務を指す。そして、この誠実交渉義務を前提に、組合の要求を拒否するのみで、その根拠となる資料や対案を示さない場合や、合理性の疑われる回答に論拠を示さずに固執する場合には、誠実交渉義務

務違反があるとされている。

(ア) 法人は、事項ごとに、組合員が受ける不利益の具体的内容、不利益変更を必要とする財政その他の客観的な証拠、不利益変更を回避する他の方法の検討の有無及びその結果等について、客観的かつ具体的な資料を示して説明するなどして、誠実に団体交渉をしなければならない。しかし、法人の説明は、制度設計の考え方に終始していたのであり、不利益変更の必要性については、具体的な資料が示されたり、具体的な説明がなされていない。

(イ) 法人は、制度設計の考え方の説明について納得できないことをもって不誠実であるとはならない旨主張するが、これは論点をすり替えるものである。

組合が求めていたのは、職員の関与がなく決まった法人統合によって、なぜ職員が不利益変更を受ける必要があるのか、すなわち、職員に不利益を与えるだけの根拠、不利益変更を納得できるだけの論理と根拠の説明であるが、法人はこの点について説明していない。

(ウ) 法人は、団交等にあつて、組合から詳細なデータや説明をさらに要求されたことはない旨主張するが、それは、法人が抽象的な制度設計の考え方の説明に終始していたからである。本件の団交では、資料や根拠を求めることができる具体的な協議のレベルにすら至っていなかったのであり、このことから法人の不誠実な交渉態度が見て取れる。

ウ 法人は、本件未妥結事項についても、複数回事務折衝や団交を行ってきたことを挙げて、相当期間・相当回数にわたり誠実に説明を行っており不誠実団交に当たらない旨主張する。しかし、いくら事務折衝や団交の数を重ねようと、抽象的な制度設計の話を繰り返すだけでは、不誠実団交に変わることはない。

また、法人は、本件不誠実団交の対象事項とは関係のない場面における事務折衝や団交を持ち出して、誠実に団交等を行ってきたと主張するが、不誠実団交に当たるかは、本件未妥結事項に関する協議に着目して判断をしなければならない。

本件未妥結事項に着目した事務折衝等は、非常に限られたものである上、単に制度設計の考え方を述べただけのやり取りで終わっており、経営・財政的観点から考察された具体的な影響やその原因、そして代替策の有無等については全くといってよいほど議論がされていない。

なお、法人は、組合が令和2年6月頃から新たな就業規則に関する事務折衝等

を拒否する態度を取ったとするが、これには理由がある。

2.3.25団交で組合要求への法人回答が示されており、新たな考えが出ない状況での事務折衝の開催は、法人の主張する「長期間・多回数の協議」の実績づくりになることが懸念された。また、事務折衝で団交における組合の行動を抑え込もうとする動きもあった。これらのことから、限られた範囲での役員で対応する事務折衝は適切でない判断し、新就業規則については事務折衝での取扱いを避けたものである。

エ 法人は、本件審査において、「未妥結事項について」と題する書面を、準備書面の添付資料として提示した。

しかし、不誠実団交かどうかの判断基準時は当該団交時であるから、後から説明をしたからといって、過去に遡って不誠実団交が治癒されるわけではない。なお、本件審査で初めて提示された当該添付資料による説明でも、法人の主張は不十分であり、不誠実である。

オ 本件未妥結事項について、誠実交渉義務が全く果たされていないことは、以下の点からも明らかである。

(ア) 一般職給料表(1)の切替について

a Z5の給料表をベースにした一般職給料表(1)への切替は、労働条件の低下を招くものであり、このような不利益変更には何ら客観的合理性がないとして、法人の案の撤回と団交での誠実協議を求めている。

具体的には、係長まで昇格する場合の平均的な昇格モデルを用いた試算では、旧制度での生涯賃金と新制度での生涯賃金はほぼ均衡するが、新制度における主任級の給与カーブ及び最高号級は旧制度より下がるため、昇格が主任級までの場合、生涯賃金が旧制度よりも大幅に下がることになる。

b 2.3.25団交において、法人は、一般職給料表(1)の切替については、大阪府・大阪市・国や他の国立大学との均衡を考慮し、昇給カーブのフラット化を基本と考え設計したという説明を繰り返した。これは、単なる制度設計の説明にすぎず、なぜ不利益に変更するのかの説明になっていない。

また、組合から不利益が出ることを指摘したのに対しては「この間、事務折衝でも指摘を受けていた。検討する中で、司書等については業務執行体制を含めた検討が必要ではないかというあたりは認識している。引き続き協議

していきたい」とだけ回答した。

- c 2.10.14団交でも、法人は、これまでと同じく制度設計についての考え方に終始した。

法人は、全員が減額になるわけではなく減額するケースに当てはまる人がいるだけなどと、まるで大した問題ではないような弁明をしたり、「切替時に現給を保障する」と述べ、組合が問題視する昇給カーブのフラット化による将来の不利益とは別問題を持ち出したり、なぜ不利益変更するのかについて具体的な説明をしていないにもかかわらず、それを棚に上げて「必ず不利益が出ないようにしないとイケないのか、不利益が出るかもしれないけど緩和措置等をやりながら新しい制度に移行すべきか」などと問題をすり替えようとすることもあった。また、不利益変更を回避した教育職との違いは何かとの指摘に対しては、程度の問題であると言い、「教員と同じように措置するほどの不利益変更ではない」とあたかも不利益が小さければ不利益を課してもよいのだというような言い訳がなされた。また、「将来的な生涯賃金の減などについては、100%措置するのは財源の問題もあるので、交渉事です」などと言って、結局、具体的な根拠を提示することもなかった。

- d 法人は、Z3 に合わせた給料表の統合が必要であったとして、その理由は「経営・財政的観点」と説明する。

(a) まず、この「経営・財政的観点」というのは、本件審査の中ではじめて言及された言葉である。組合は、事務折衝や団交の中で、法人からこの「経営・財政的観点」という説明を受けたことは一度もない。

また、この「経営・財政的観点」という言葉だけでは、何の説明をしたことにもならない。「経営・財政的観点」という言葉自体は抽象的で意味が多義的であり、具体的な事実や数字を用いて説明しなければ、説明をしたことにならないのは当然である。さらにいえば、「経営」的観点と、「財政的観点」は別の意味で使われているのか、同じ意味で使われているのかも明らかではない。

仮に、人件費総額が問題であれば、法人統合によってどれだけ人件費が増額することになるのか、法人が算出した将来の見通しや展望が、詳細な資料等をもって組合に説明されてしかるべきであるが、法人からそのよう

な資料が提示されたことは一度もなかった。

(b) この点について、法人は、組合から資料等の提供の申出がなかったため資料提供等はしていないなどと主張するが、論外である。

本件未妥結事項については、具体的な説明も資料の提供もなく、議論が深化する前段階の状態であったのであるから、提案を受ける組合側から具体的な資料の提供を申し出ることは不可能に近い。

この点は措くとしても、本件のような重要な労働条件の変更においては、制度設計の説明に加えて、法人の方から積極的に、その影響や収支の関係について、具体的な数字をもって説明するのが誠実団交の基本である。

(c) また、法人の主張が正当性を持ち得るためには、法人が具体的な詳細資料を有していることに加え、法人側証人が「経営・財政的観点」と同義であるとした「人件費総額」に関し、その増減や法人の収支に対する影響に明確な判断基準が存在することが必要である。

ところが、2.3.25団交及び2.10.14団交でも、また本件審査の中でも、なお人件費総額の見通しやどれほど法人の財務を圧迫し得るかといった詳細な資料等の提供はなかった。

そもそも、法人は「人件費総額」が根拠といたしつつ、一般職給料表(1)の切替よりもはるかに影響額が大きいと法人側証人も認める教員や病院職員については不利益変更案を撤回するのに、影響の範囲・額ともにごく小さいと法人が自ら述べる一般職給料表(1)の切替だけはやりきらなければならないとする矛盾した主張をしていることになる。

Z4及び法人は、Z4が法人化した平成18年度以降、令和元年度まで14年連続で黒字を維持し続けており、また、Z4及びZ3から承継した60億円にも上る剰余金を抱えているため、一般職給料表(1)の切替の成否(年間90～260万円)による人件費総額の変動程度では財務状況がびくともしないことは明白である。

経営・財政的観点とか、人件費総額等を持ち出すが、法人の中では、財政が立ちいかなくなる明確な基準等があったわけではない。単に代わりがきくという観点から、弱者である一般職員のみが狙い撃ちをされただけである。



e Z5準拠という賃金の不利益変更が、大学一般職員という特定の層だけになされるのは合理性をもたない。そして、どうしてもこれを変更したいというのであれば、その理由を具体的な根拠を示して説明すべき責任は、法人側にあるのであって、「聞かれなかったから話さなかった」などというのは、不誠実交渉の自白である。

(イ) 課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額について

a 平成31年4月の非管理監督者化により、時間外勤務手当支給の対象となる一方、管理職手当相当額が年俸より減額される結果となった。従前と変わらず実態として管理職業務を行っているにもかかわらず管理職手当相当額を一方的に減額するのは、合理的理由のない不利益変更である。

b 2.3.25団交において、法人は、減額(不利益変更)の根拠を問われているにもかかわらず、設立団体や他の自治体等を考慮して管理監督者から外すということだけを繰り返し説明し、また、経過措置や超過勤務手当がつくことを繰り返し説明するだけで、合意なしに減額しなければならなかったことについては何ら具体的な説明はなかった。

また、2.10.14団交でも、残業の話を持ち出し、残業手当を含めて考えれば、必ずしも減るとは限らない、などと論点をすり替える不合理な説明を繰り返し、結局、法人は不利益変更であることを認めることはなかった。そして最後には、これまでの団交等に出ている以上の合理的・具体的な説明をする気がないことが明らかとなった。

c 法人は、管理職手当相当分の減給については、緩和措置を3年間設けていることや、当時の課長代理級職員に対して3回にわたり説明会を実施したことをもって誠実に対応したと主張する。しかし、これは組合の主張をしていることと議論がかみ合っていない。

法人の説明によれば、課長代理級職員の非管理職化は、課長代理級職員の位置付けや職務の内容・責任は従前と同一であるが、単に労基法上の「管理監督者」に該当しないため除外しただけという内容にすぎない。そのため、組合は、課長代理級職員が従前と同じ業務についているのに、職務の内容・責任には何ら変わりはないのに、ただ管理職手当の支給分が減らされることを問題視しているのである。本来であれば、なぜ課長代理級職員の手当が削

減されなければならない(労働条件の不利益変更がなされなければならない)のか、その理由を説明しなければならないはずであるのに、議論がかみ合わないまま、法人が自己の見解に固執し、従前と同じ説明を繰り返したところで誠実団交になるはずがない。

d ここでは課長代理級職員は、従前と同様の業務内容と責任が求められているのに、今まで支給されていた手当分が減ることの可否が問われているのである。

その際の回答として、時間外手当が支給されるので年収ベースではほとんど変わらないという話は全く別の問題であり、組合の要求に対する直接的な回答となっていない。仮に結果として年収ベースが変わらなかったとしても、それは単に残業をしていることの結果(あるいは法人がこれまで時間外手当を違法に支払わなかった結果)であり、代償措置でも緩和策でもなんでもない。従来支給されていた管理職手当が、定額残業代としての性質を有しない以上、法人は、過去の課長代理級職員の具体的な残業時間を精査し、別途時間外手当を支払わなければならないのである。

そして、将来においては、就業規則による労働条件の不利益変更の問題になるのであるから、そのような不利益を労働者に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであることを組合に説明しなければならなかった。

しかし、法人は、自ら設定したタイムスケジュールにこだわるあまり、結論先行の強行突破を図ったのであるから、不誠実団交であったことは明らかである。

カ 以上のとおり、2. 3. 25団交及び2. 10. 14団交における法人の対応は、合理的な理由の説明をせず、基礎的な資料の提示もされなかった過去の不誠実交渉を継続するものであり、何ら具体的・合理的な説明をする姿勢を見せないものであって、不誠実団交に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合が納得するかどうかは別論、法人は、本件未妥結事項の内容やそうしなければならない必要性等について、相当期間・相当回数にわたり誠実に説明を行っており、その内容が不当・不合理というものでもなく、不誠実団交には当たらな

い。

イ 法人は、本件未妥結事項も含め、あらゆる交渉事項につき説明等を行ってきており、協議・交渉等を拒否するとか打ち切ったことはなく、かえって、事務折衝・団交の場以外であってさえ、組合から求められた資料等の提供にも応じ、資料提供の拒否等もしたことはない。他方、団交等にあつて、組合から詳細なデータや説明をさらに要求されたこともない。

もとより、制度改正の説明を行う場合には、なぜ改正をするのかなど制度設計の考え方を説明するのは当然のことであり、その説明について納得できないことをもって、説明をしていないとか不誠実であるということにはならない。

ウ 組合は、本件未妥結事項について、令和元年11月29日の要求以降の2.3.25団交及び2.10.14団交のみを指摘するが、法人は、令和元年11月29日の要求以前にも本件未妥結事項について説明を行っており、また、令和2年度に入って、組合が団交拒否の態度をとる中にあつても説明等を行ってきたし、その内容も組合が言うような無内容な繰り返しではない。

組合は、誠実団交かどうかは団交事項ごとに考えるべきである旨述べるが、全体的な交渉事項の量や対応に要する時間の長短等、他の労働組合の対応状況等を斟酌することが許容されることも当然である。

エ また、本来的には、事務折衝や団交の場を通じて行うべきことと思慮されるが、本件審査の場において、説明が不十分であるとする組合の声に耳を傾け、本件審査の中でも、第1準備書面の「未妥結事項について」と題する添付資料において、本件未妥結事項に関する説明を行っており、かかる法人には不誠実的な態度など微塵もない。

組合は、当該添付資料のような説明があれば深い議論ができた、このような話はそれまでなかった、などと主張するが、これまでも、資料等も示しつつ概ね同内容の説明をし続けており、非難されるいわれはない。

また、組合は、過去の時点より詳しい説明をしたからといって、不誠実団交であったことが治癒されるわけではない旨主張するが、不誠実性の判断に当たって、事後的な態度等も斟酌することは許容される。

オ そもそも組合は、当初より、法人統合を理由とした不利益変更については認めないというスタンスをとっていたところである。組合のかような基本的態度から

すれば、法人から法人統合を理由とする経営・財政的事情についていかなる説明を受けたとしても、組合が納得する可能性は皆無に近く、結局のところ、組合の主張は、組合が納得できない限り、法人の対応は説明不足・不誠実ないし不合理であると主張するに等しい。

本件未妥結事項について、法人が譲歩していないのは、不当・不合理な対応ではなく、これらに係る組合の要求に応じていない態度が不誠実団交になることもないし、本件未妥結事項に係る不利益の程度は軽微かつ相応の配慮もなされている。

カ 上記の他、以下の点からも、本件未妥結事項を巡る法人の対応は不誠実団交に当たらない。

(ア) 一般職給料表(1)の切替について

a 法人は、給料表の切替について、法人が統合されて一つになるため制度を統一する必要性があること、人事的な事柄、設立団体との関係、人件費、現給保障、係長級になれないままの退職者の扱いなどについて、資料を示しつつ、説明してきた。

b また、2.3.25団交では、係長級に昇任すれば不利益は生じないと組合も認めていたため、当時の争点は係長級に昇任できないまま退職する職員の扱いであったところ、2.10.14団交では給料表切替全体を問題視する姿勢に変化していたが、これにも法人は改めて説明を行った。

c 組合は、一般職給料表(1)の切替の不当性を縷々述べているが、法人は、資料等を用い、その時々において妥当と考える方法で、幾度にもわたり、制度や背景の説明、それに対する理解を求めてきているし、本件未妥結事項に係る協議等を拒否したこともなく、不誠実団交ということはできない。

なお、組合は、「教育職給料表の切替えの影響額は年間約8000万円、看護職給料表及び医療職給料表の切替えの際の直近下位への移行の影響額は年間2600万円であるのに、今回問題としている一般職給料表(1)の切替による影響額は年間36～263万円にすぎない」と述べるが、法人としては、組合の意見、影響の大きさや人員確保の観点等も踏まえて、就業規則全体の妥結へ向け、「Z6承継教員について旧就業規則の給料表と地域手当を退職時まで適用」、「医療職・看護職の給料表の切替えに当たって、直近下位ではなく同一

号給で移行」する決断をする一方、影響の僅少な一般職給料表(1)は、Z 3に併せること等につき理解を求めてきたもので、かかる交渉態度や判断が不誠実となるべくもない。

この点、組合も、大綱合意に至る交渉にあつては、理解を示していたところであり、組合こそ不誠実な蒸し返しである。

(イ) 課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額について

a 法人は、①Z 3では課長代理級職員は非管理職とされている一方、Z 4では、課長代理級職員は管理職とされており、法人統合に当たっては扱いを統一する必要があつた、②設立団体である大阪府及び大阪市では、従前より、課長代理級職員は非管理職とされていること、昨今の厳格な理解によれば当該勤務実態を踏まえるに管理監督者性が否定される可能性も否定できなかったことを踏まえ、法人としては、設立団体及びZ 3の扱いに統一することとし、Z 4の扱いに合わせるとか、同じ課長代理級職員であるにもかかわらずZ 4に属していた職員にだけ管理職手当を支給し続けるとの選択肢はなかった、③ただし、緩和措置として3年間で段階的に管理職手当相当分を引き下げるとの対応をしているし、当時の課長代理級職員に対して3回にわたり説明会を実施した、④また、これら課長代理級職員は、令和元年度から管理職手当が非支給となる一方、超過勤務手当は支給対象となり、同年度は23名中21名が収入増となっており、実質的にも不利益というより大半の対象職員にあつては利益となっている、⑤このように、設立団体との平仄や勤務実態、他方、不利益となる範囲や程度も低いであろうことから、法人としては譲歩し得なかつたものである、旨を従前から説明し続けていた。

b 組合は、課長代理級職員の非管理職化の不当性や法人の対応の不誠実性等を縷々述べるが、法人は、当時の課長代理級職員に対しては3回にわたり説明会を実施したり、緩和措置として3年間で段階的に管理職手当相当分を引き下げるという対応もしており、また、協議・交渉等を拒否したこともない。

キ 以上のとおり、2. 3. 25団交及び2. 10. 14団交における法人の対応は、不誠実団交には当たらない。

## 第5 争点に対する判断

争点1 (法人が、令和元年11月18日、本件就業規則をZ 6のウェブサイトに掲載した

ことは、組合に対する支配介入に当たるか。)及び争点2(2.3.25団交及び2.10.14団交における以下の事項に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。①一般職給料表(1)の切替、②課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額)について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 法人設立までの経緯について

ア 平成18年4月1日付けで、組合とZ4との間で労働協約が締結された。

この労働協約の第14条には、「法人は、組合員の労働条件に関わる就業規則の改廃については、組合と協議の上で行う。」との規定があった。

イ 平成29年11月、大阪府議会において、また、同30年2月、大阪市会において、Z4とZ3の法人統合に関する議案が可決された。

ウ 平成30年4月23日、組合とZ4の間で、30.4.23団交が行われた。

30.4.23団交において、以下のようなやり取りがあった。

Z4は、Z4とZ3の勤務労働条件制度は、その内容に様々な違いがあり、その運用についても異なることから、新制度構築に当たっては運用も含め慎重に検討を進める必要がある旨、限られた期間ではあるが、誠意をもって交渉、協議を行っていくつもりである旨述べた。これに対し、組合は、法人統合を理由とした労働条件の改悪は認められないとの立場で、今後の交渉に臨むことを言明した上で、労働条件等について、組合へ十分な情報開示と協議の場をZ4に求める旨述べ、Z4は、誠意をもって交渉・協議を行っていく旨述べた。

エ 平成30年4月26日、Z4は組合に対し、「Z2の設立に伴う教職員の勤務労働条件の取扱い」を提示した。

同書面には、Z4に雇用されている教職員の雇用及び勤務労働条件については、下記のとおり取り扱う旨、今後、具体的な取扱いについては改めて提示する旨の記載に続き、「記」として、①雇用について、任期の定めのない者は、新法人に承継される旨、②勤務労働条件について、新法人設立時、新法人に雇用される全ての教職員を対象とする新たな勤務労働条件を定めるが、切替方法の設計や新たな勤務労働条件に対応した給与システム稼働までに相当な時間を要するため、任期の定めのない者は、当分の間、経過措置として、Z4の勤務労働条件を引き続き適用する旨等の記載があった。

オ 平成30年5月22日、法人側は組合に対し、今後のスケジュールや採用特別に適

用される勤務労働条件、新条件と旧条件の関係、新条件の考え方等の資料を示し、意見交換を行った。

カ 平成30年10月18日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「30.10.18事務折衝」という。）が行われた。

30.10.18事務折衝において、法人側は組合に対し、①法人設立時、法人に雇用される全ての教職員を対象とする新たな勤務労働条件を定め、新たな就業規則を策定する、②新制度の適用時期について、教職員の身分に関するもの及び法人秩序の維持確保に関するものは法人設立時とし、給与制度及びこれに連動するものは、新たな人事給与システムが稼働する令和4年4月とし、適用までの間、経過措置として旧制度を適用する、等の考えを示した。

また、法人側は組合に対し、参考資料として、Z3・Z4の勤務労働条件の現状及び新法人の勤務労働条件(案)や、新たな就業規則の概要等を提示したが、このとき提示した資料の中に、新人事給与制度の方向性について記載したものがあつた。同資料には、新制度設計の考え方についての記載があり、①Z3とZ4で同内容の条件・制度については、そのまま新制度とする、②Z3とZ4で異なる条件・制度については、人件費総額も考慮しながらできるだけ不利益変更となることを避ける、③地独法の規定や設立団体の人事給与制度も勘案しながら、公費で運営される公立大学法人として均衡のとれた条件・制度とする旨記載されていた。

キ 平成30年11月22日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「30.11.22事務折衝」という。）が行われた。

30.11.22事務折衝において、法人側は組合に対し、法人における給与制度について提案した。このときの提案には、①事務職員、技術職員及び司書に適用される一般職給料表(1)及び教員に適用される教育職給料表について、Z5の給料表をベースとした給料表に切り替えることとし、給料表をフラット化する、②課長代理級職員について、(i)現在、労基法上の管理監督者であり、年俸制が適用されているが、法人設立時から労基法の管理監督者から外し、給料表を新設して新システム稼働時には年俸制から移行する、(ii)時間外勤務手当の支給対象とする一方、年俸に含まれる管理職手当相当分を減額する、(iii)激変緩和として一定の額か率を減額する、③住居手当について、大阪市内特例を廃止するとともに上限

額を引き下げる、等の内容が含まれていた。

また、30.11.22事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 一般職給料表(1)及び教育職給料表について、法人側は、①Z5の給料表をベースとした給料表を提案する旨、②Z6は年功序列の性質が強く、Z5は低い号給の給料月額が高めである一方、上がり方が小さい給料表である旨、③人材の流動性、職務に応じた給料表体系という観点からZ5の給料表を参照した旨述べた。

(イ) 課長代理級職員について、組合が、管理職から外す理由を尋ねたところ、法人側は、一番大きいのは設立団体及び国立大学のことであり、大阪府及び大阪市はともに課長代理級を管理職とは見ておらず、国立大学も同じである旨、その辺りは地独法に基づいて均衡を考慮しなければならない旨、また、いわゆる「名ばかり管理職」の問題やブラック企業などの問題もあったが、管理職という理由で超勤処理がされないと労働者保護の観点からどうなのかという問題があった旨述べた。

組合が、薬剤部や看護部の副部長が管理職でなくなれば、部長が莫大な人数の評価を実施しなければならない旨述べたところ、法人側は、あくまで労基法的管理職ではないというだけで、課長代理の職務として評価業務をしないということではない旨述べた。

ク 平成30年12月18日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「30.12.18事務折衝」という。）が行われた。

30.12.18事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人側は、就業規則について、法人統合にあたり、統一する必要がある旨、変更理由について、教職員にとって優位なもの、又は国、国立大学法人、設立団体との均衡を考慮して選択した旨述べた。組合は、給料表の切替について、これまでの労使協議の積み重ねとしての現行制度を覆すものであり、これによって不利益が生じる教職員が出る場合は合意できない旨述べた。

ケ 平成30年12月25日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「30.12.25事務折衝」という。）が行われた。

30.12.25事務折衝において、法人側は組合に対し、給料表切替時の計算方法等について提案したところ、このときの提案には、一般職給料表(1)及び教育職給



料表の最高号給の切下げ、給料表切替時に適用する号給は、直近下位とする旨の内容が含まれていた。

組合は、給料表の切替について、給料カーブのフラット化により生涯賃金が大幅に下がる職員が出る旨、法人統合を理由とした不利益変更としか受け取れず、合意できない旨述べた。

コ 平成31年1月9日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「31.1.9事務折衝」という。）が行われた。

31.1.9事務折衝において、組合は法人側に対し、協議が不十分な事項は、旧就業規則の適用を継続させて、新法人設立後も協議を継続すべき旨申し入れた。

サ 平成31年1月29日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「31.1.29事務折衝」という。）が行われ、法人側は組合に対し、新就業規則案を提示した。

31.1.29事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、給料表の切替えについて、直近下位とすることは納得できない旨、若干であっても将来的には不利益となる旨、看護職給料表は直近下位ではなく同一号給に切り替えれば済む旨、教員の号給限度については承服しかねる、フラット化も含めて問題である旨述べた。これに対し、法人側は、再検討して案を出すようにする旨述べた。また、組合は、今後の協議の進め方について、平成31年4月1日に適用するとしている制度と、システム統合時、大学統合時に適用するとしている制度は切り離して進めたい旨、平成31年4月1日に適用する分を先に協議することを優先し、それ以降の制度は現行のものとするのもいいのではないかと述べた。これに対し、法人側は、新法人としての新制度は必要である旨述べた。

シ 平成31年2月7日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「31.2.7事務折衝」という。）が行われた。

31.2.7事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は法人側に対し、同日付け「今後の協議について」と題する書面（以下「31.2.7申入書」という。）を提出した。

31.2.7申入書には、協議の到達点が見えず、就業規則の策定ばかりが強調されることから、文書において、次回以降の協議について申し入れるものであり、誠意ある対応を取られるよう求める旨記載した上で、「医療職給料表・看護職

給料表(2)／市派遣職員の身分の取り扱いについて」、「教育職給料表について」、「新法人設立を直前にして」、「次回の協議で求めること」として、各項目についての組合の見解や要望が記載されていた。

(イ) 組合が、今後の協議のあり方について文書で認識を確認したい、制度案をこのまま押し通すつもりなのかと尋ねたところ、法人側は、適用時期を新法人設立時としている事項については、都度ご指摘をいただきたいと言ってきた旨、提案内容については厳しいとの意見も受けたので、適用時期を問わず回答していく必要があると考えている旨、新法人が設立されるからには、新就業規則を作成しなければならないという前提に立っている旨、譲歩しなければならないものは譲歩するつもりでいる旨述べた。

組合が、給与が下がることは認められない、給与が下がるのはおかしい、住居手当は3,000円も下がるが、どのような理屈であるのかと述べたところ、法人側は、設立団体や国立大学等との均衡ということで説明してきた旨述べた。

ス 平成31年2月18日及び同年3月4日、組合と法人側の間で、事務折衝が行われ、教育職給料表の切替、再雇用職員、互助組織、各項目の論点整理、協議の進め方等についてのやり取りがあった。

監督又は管理の地位にある者についての論点整理の中で、組合が、課長代理が管理監督者に該当しないのであれば、課長もまた該当しないのではないかと述べたところ、法人側は、新大学推進会議において、所属長は課長以上としたことも踏まえ設定した旨述べた。組合は、課長代理が業務で果たす役割が変わらないと意味がない旨述べた

また、今後の協議の進め方について、組合は、4月に切り替わる事項とそれ以外の事項を切り離し、4月に切り替わる事項に絞って協議をしたい旨、それ以外の事項は新法人設立後に新理事長の下で提案してほしい旨述べた。これに対し、法人側は、新法人の制度・就業規則は必要である旨述べた。組合は、3月中に合意できるもののみである、この時期にまだこのように平行線をたどっている、4月は旧就業規則で良いのではないかと述べた。

セ 平成31年3月7日、同月8日及び同月11日、法人側は、課長代理級職員を対象とする説明会を開催し、「Z2における『課長代理級』の職について」と題する書面を配付した。

同書面には、①新法人設立にあたり、新大学推進会議で議論された業務執行体制の基本方針案では、原則として各部に課を設置し、課長をもって所属長とする旨、②新法人の業務執行体制に基づく円滑な業務運営を図るためには、Z3、Z4で異なる職階の統一を図る必要があり、特に労基法的管理監督者の範囲を検討するに当たってはZ3、Z4の体制や設立団体、他大学法人との均衡も考慮する必要がある旨、③新法人の設立団体である大阪府、大阪市及びZ3では課長級以上の職を労基法的管理監督者と位置付けており、大阪市は平成27年4月1日から課長代理級職員を労基法的管理監督者としての位置付けから外している旨、④これらの状況を踏まえ、新法人における労基法的管理監督者の範囲は課長級以上職員とし、課長代理級職員を労基法的管理監督者の範囲から除くこととする旨、⑤これに伴い、Z4課長代理級職員は、新法人設立時からは労働時間に関する規制が適用されることになるため、所定の始業時刻・終業時刻が定められ、それを超えて勤務する場合には、時間外・休日勤務申請等が必要となる旨、⑥役割についてはこれまでと変わることはなく、あくまでも労基法的管理監督者の範囲から除くものである旨の記載があった。

また、給与について、①新法人給与制度では、課長代理級職員を給料表制とする、②ただし、全てを現行の人事給与システムでは対応できないことから経過措置として新人事給与システム稼働までの間は基本的に現行制度を継続する旨、③そのため、年俸制を継続することになるが、現行の年俸には管理職手当相当分が含まれていることから、新法人設立後の年俸は管理職手当相当分を除く必要がある旨、④現行の年俸額から一挙に管理職手当相当分を除くことは職員への影響が大きいことから、激変緩和措置として段階的に管理職手当相当分を除いた年俸額に近づけていく経過措置を設け、経過措置終了後に給料表制に移行する旨、⑤経過期間中においても時間外・休日勤務が生じた場合は超過勤務手当を支給する旨の記載があった。

ソ 平成31年3月12日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「31.3.12事務折衝」という。）が行われた。

31.3.12事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人側が、4月1日をどう迎えるのかを決める時期にきている旨、合意に至るのが難しい状況である旨、継続協議が必要だが、現法人を解散し、新法人を設立

する以上、新法人の制度が必要である旨述べた。組合が、就業規則を労基署に提出するのかと尋ねたのに対し、法人側は、提出する旨、法人としては制度を定めるが、組合との関係では継続協議である旨述べた。

タ 平成31年3月15日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「31.3.15事務折衝」という。）が行われた。

31.3.15事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、前回、継続協議を示されたが、一旦就業規則として定めると既定事項として新法人設立後に協議されないことを危惧する旨述べ、組合と協議中であり確定したものでないことを就業規則に記載するのか、継続協議の約束が引き継がれるのかと述べた。これに対し、法人側は、団交で理事長が約束する旨、過半数代表者の意見書で組合協議中と記載すれば労基署に残る旨、法人と組合との覚書もあり得る旨、就業規則に組合協議中とは記載できない旨、継続協議を担保する方法は検討する旨述べた。組合は、現行就業規則をそのまま新制度とし、協議が整ってから変更すればよい旨述べた。これに対し、法人側は、新法人設立時に新制度を定めたい旨述べた。

チ 平成31年3月20日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「31.3.20事務折衝」という。）が行われた。

31.3.20事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、労使合意がない状態で新制度を規定した就業規則を労基署に届け出ることには反対する旨、過半数代表者、過半数組合の立場からも反対である旨、組合の最終結論として示す旨述べた。これに対し、法人側は、持ち帰った上で、改めて法人の見解を示す旨述べた。

ツ 平成31年3月22日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「31.3.22事務折衝」という。）が行われた。

31.3.22事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人側は、前回の態度表明を受けて提案を修正する旨、新制度を定めつつ、新制度の適用は組合協議を経なければならないことを就業規則上、明確化した旨述べ、組合は、修正案は検討する旨述べた。

ところで、このときの法人側の提案とは、①旧制度の取扱いの終了時期を削除し、「別に規程で定める日」とする、②新法人設立時、「規程」は定めない、③

組合との協議終了時、取扱いの終了時期を規定した「規程」を定める、④「規程」は就業規則の一部であり、労基署への届出が必要である、というものであった。  
テ 平成31年3月25日、組合と法人側の間で、事務折衝（以下「31.3.25事務折衝」という。）が行われた。

31.3.25事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、施行日を別規程で定めるとの再提案の内容であっても、新制度を就業規則として定めることには変わりがない旨、就業規則に定め施行されると既成事実化され、以後変更できない旨述べた。これに対し、法人側は、そのようなことは考えていない旨述べた。組合は、就業規則を制定することには反対する旨、協議未了で就業規則を制定することを組合員に説明できない旨述べた。

ト 平成31年3月27日、組合とZ4の間で、31.3.27団交が行われた。

31.3.27団交において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、Z4の提案における数々の合理的理由のない不利益変更について考えを改めるよう求めるとともに、新法人設立時に必要な事項についての協議を優先し、協議が不十分な事項については新法人移行後に継続協議とすべきとして、再三にわたりZ4の認識を質してきた旨、しかし、Z4は自らの主張を繰り返すことに終始し、結果として、新制度案については一点として合意に至っていない旨、この事態をZ4はどのように認識しているのかと述べた。

これに対し、Z4は、新法人設立までの限られた時間の中、折衝を重ねてきたと認識している旨、組合からの指摘事項についても重ねて説明してきたところである旨、本来であれば、提案内容について組合と合意した上で新法人制度として運用すべきところ、未だ全ての事項について労使合意に至っていない状況である旨、Z4としては新法人として新たな就業規則を定め、全ての教職員に周知する必要があると考えており、現在示している提案内容から、4級教員について新給料表の切替時に特例措置を設けることと、就業規則及び関連規程に記載のある旧制度の取扱いの終了時期を削除し、「別の規程で定める日」として、就業規則及び関連規程を策定したいと考えている旨、「別に規程で定める日」についても、組合と協議して定めていきたいと考えている旨、組合員の勤務労働条件は労使合意が基本と考えており、新法人設立後も、労使合意すべく引き続き協議をお願いしたい旨述べた。

組合は、組合との協議を終了することなく新制度を適用しないことを就業規則上で担保するとのことであるが、労使合意を経ずに新制度等を就業規則として作成し労基署に届け出るといふ、労使対等決定原則に違反し、労働協約を無視する前代未聞の行為であることに何ら変わりはない旨、この就業規則は労働協約に違反する無効のものである旨、これまで重要な労働条件は、労使間の合意を経て就業規則に定めてきたものであり、この労使慣行にも反する旨、さらに言えば、過半数代表者に意見を求める過程にすらたどり着けていない旨、意見聴取不在の状況での就業規則の作成・届出は、労基法に背く行為である旨、各事業場の労働者過半数代表と共同して、労使合意及び意見聴取不在での就業規則の作成及び届出に強く反対する旨を申し入れるとともに、場合によっては必要な措置を講じることを通告する旨述べた。

(イ) 上記のやり取りの後、組合は、Z 4 に対し、組合、医学部事業場労働者過半数代表者、Z 9 事業場労働者過半数代表者及び杉本地区事業場労働者過半数代表者による「労使合意及び意見聴取不在での就業規則作成及び届け出に反対する申し入れ」を手交した。

なお、従前からの慣例により、上記の各事業場の過半数代表者の意見書は、組合が取りまとめることとなっていた。

ナ 平成31年3月29日、組合は、同月27日付け「就業規則届出不受理のお願い」を大阪南労基署に提出した。同書面には、法人から過半数労働組合及び労働者過半数代表の意見書を添付しない就業規則の届出があっても受理せず返却することを求める旨の記載があった。なお、医学部事業場、Z 9 事業場及び杉本地区事業場における各労働者過半数代表者も、同月26日付けの同様の書面を大阪南労基署に提出している。

ニ 平成31年4月1日、Z 4 と Z 3 を消滅法人とする新設合併により、法人が設立された。

(2) 法人設立から1.9.9団交までの経緯について

ア 平成31年4月1日、法人は、Z 6 のウェブサイトから旧就業規則を削除した。

これ以降、令和2年11月18日までの間、Z 6 のウェブサイトには就業規則が掲載されていなかった。

イ 平成31年4月1日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「31.4.1事務折衝」とい

う。)が行われた。

31.4.1事務折衝において、法人は、組合に対し、新就業規則及びその関連規程、法人、Z4、Z3の関連規程比較表等を提示した。

31.4.1事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人が、新法人が立ち上がったので、一旦就業規則を規定した上で、それに対して意見がほしい旨述べたのに対し、組合は、合意しないと意見は書けない旨述べた。法人が、協議は今後も継続していきたいと思っている旨述べたところ、組合は、協議を継続していく雰囲気になっていない旨、我々が問題に思っているのは再雇用の問題である旨、Z6の教員の給与が減ることも納得できていない旨、継続協議というのであれば互いに歩み寄る必要がある旨述べた。

(イ) 法人が、Z10にはこの形で提案している旨述べたところ、組合は、総論では合意していない旨、各論を小出しにして早く進めていきたいというのは筋が違う旨述べた。法人は、納得できる回答はできていないが、今後、給料表等の各論についても提案しなければならないと思っている旨述べた。

(ウ) 組合が、Z6の給料カーブを変更するとは聞いていない旨述べたところ、法人は、国立大学とZ5ではZ5の方が水準は高い旨、最高号給を超える人達をどうしていくのかという議論はあるが、Z5に合わせていきたいと思っている旨述べた。組合は、Z5の人員分布がどうなのか分からない旨、Z6は若手の教員のことを考えて給料表を作ってきた経緯がある旨、各論については議論していきたい旨述べた。

(エ) 法人が、協議はしていきたいと思っているが、就業規則を労基署に届け出なければならない中で、意見書をもらう必要がある旨述べたのに対し、組合は、継続協議中なので書けない旨述べた。法人が、こことここが認められないという意見でもよいので意見書を書いてほしい旨述べたところ、組合は、取りあえず今日の資料をデータでもらいたい旨、こだわりがあるのは再雇用である旨、合意しない限り意見書は書けない旨、トータルとしては書けない旨述べた。

ウ 平成31年4月1日、組合、医学部事業場労働者過半数代表者、Z9事業場労働者過半数代表者及び杉本地区事業場労働者過半数代表者は、法人に対し、「労使合意及び意見聴取不在での就業規則作成及び届け出に反対する申し入れ」を提出した。

エ 平成31年4月頃、法人は課長代理級職員に対し、「年俸決定通知書」を交付した。

同書面には、「平成31年度の年俸」が決定したので通知するとして、①決定された年俸の金額、②年俸のうち、定例給与に相当する「基本年俸」の金額、③年俸のうち、賞与に相当する「業績年俸」の金額、④「調整額」を加算した金額などが記載されていた。

また、同書面には、「課長代理級の年俸に係る特例について」として、課長代理級が管理職員ではなくなることに伴い、平成31年4月1日時点で引き続き課長代理級として年俸制の適用を受ける職員については、基本年俸及び業績年俸から管理職手当相当分が減額される旨、激変緩和措置として、令和3年度まで調整額が支給される旨の記載があった。

オ 平成31年4月8日、組合と法人の間で、事務折衝が行われ、再雇用職員について、やり取りがあった。

カ 平成31年4月16日、組合と法人の間で、事務折衝が行われ、再雇用職員等について、やり取りがあった。

キ 平成31年4月22日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「31.4.22事務折衝」という。）が行われた。

31.4.22事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、①勤務労働条件に該当するところが大きく変わっており、不利益を回避するとの話だったはずが実際には不利益が生じている旨、②不利益をどう回避するかの説明になっておらず、これまで、Z4の規程とZ3の規程を受けてどこがどのように変わったかの説明も受けていないため、労基署に提出する規程をもらうレベルにない旨、③再雇用職員について継続協議としたが、それが就業規則に載っているというのはどのようなスタンスなのか、これでは受け取れない旨、④これを受け取るということは、組合への説明を終えて労基署に提出する段階にきていることを示す旨述べた。法人が、どの段階になったら受け取ってもらえるのか尋ねたところ、組合は、新法人設立時である4月1日に適用するものを優先的に協議し、システム統合の際に適用するものについては継続協議とし、合意できるところから段階的に、と最初から言っている旨、昨年度までの交渉経過や継続協議となっている事項等を確認した上で、仕切り直しをして、一つずつクリア



したい旨述べた。

ク 平成31年4月24日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「31.4.24事務折衝」という。）が行われた。

31.4.24事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 課長代理級職員について、組合が、課長代理級の労務的職務は変わらないという説明であったが、その後の説明はなかった旨述べたのに対し、法人は、課長代理級の位置付けは変わらないと説明した旨、責任がなくなるのではなく、今までと同じである旨、労基法的管理監督からは外しただけである旨述べた。組合が、労基法上の管理の問題はどうするのかと述べたのに対し、法人は、今までと変わらない旨述べた。

組合が、この問題に限らず、説明して終わりか、その説明で納得をせよと言うのか、それで合意せよというのか、互いの見解が異なることもあるが、着地点を見出していくのが協議ではないのか、900人もの看護職員を1人の看護部長で管理せよということか、管理監督者から外したというが、現場でこれまでと同じようなことをしている、現場のことを考えるべきである旨述べた。これに対し、法人は、あくまで職責は変わらないが、労基法的管理監督者からは除くというものである旨、今後どうしていくのか再雇用職員の問題も含めてやっていく旨述べた。

(イ) 法人は、継続で協議していく部分は継続していくが、その前に、4月から適用されている部分もあるので、早く意見書をもらって就業規則を労基署に届け出たいと思っている旨述べた。組合は、合意はしていない旨、労基署に届け出るのは認められない旨、労使合意及び意見聴取不在での就業規則の作成及び届出に、強く反対を申し入れると団交の場で言った旨述べた。

法人が、適用の時期を明記せずに、別に定める日として提案し、その部分については継続して協議をしていこうと述べたはずである旨述べたところ、組合は、労使間の信頼関係を崩しているのは法人である旨、説明もなしに協議もない旨述べた。これに対し、法人は、こちらの説明に納得できないものは、それは協議をしたことにならないというのかと述べた。組合は、互いに納得して着地点を図っていくものである旨述べ、法人は、ごり押しをするつもりはないし、修正すべきところは修正してきた旨述べた。

組合は、一旦、定めると修正はできない旨、修正があるのなら3月末までにすべきであった旨、生涯賃金では不利益になる旨、説明してそれで終わりか、不利益を被るという意味でひどい話である旨述べた。

(ウ) 法人が、Z10には本日午前中に折衝を行い、労働者過半数代表者の意見書の依頼文を受け取ってもらった旨、5月17日を期限としているが、意見書を出すかも含めて検討するとなっている旨述べたところ、組合は、協議が整っていないので受け取れない旨、労働者過半数代表者への説明もできない旨、協議が整った部分だけであれば受け取れなくもないが、全部ということであれば受け取れない旨述べた。

ケ 令和元年5月9日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.5.9事務折衝」という。）が行われ、再雇用職員制度や就業規則についてのやり取りがあった。

1.5.9事務折衝において、組合から、就業規則の届出について、①法人は早く労基署に届け出たいと言うが、合意どころか協議も始まっていないと認識している旨、②組合からの指摘事項に対し持ち帰るだけで、やり取りの経過を踏まえたものが法人から示されず話が前進しない旨、③就業規則について、全てにおいて反対しているわけではないので問題がない部分について届け出ればよく、平成31年4月1日適用箇所について協議し、合意ができれば該当部分だけ抜き出したものを届け出ればよい旨、④平成31年4月1日適用分を先に協議することを求めてきたにもかかわらず、法人が全てセットで一貫して言い、総花的にやっていたは話が終わらない旨、⑤合意ができていない事項を就業規則に記載することは絶対に認めない旨の発言があった。

コ 令和元年5月16日、組合と法人の間で、事務折衝が行われ、再雇用職員制度について協議するとともに、就業規則について、次回、争点の有無について区分し、異議のない部分は合意したと扱い、異議ありと判断した部分については今後協議することとなった。このとき、法人が、新就業規則の受取りを打診したところ、組合は、受け取らなかった。

サ 令和元年5月24日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.5.24事務折衝」という。）が行われた。

1.5.24事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 就業規則の平成31年4月1日適用分について、組合は、組合として譲れない

点として、再雇用職員制度や職階等を挙げ、職階について、課長代理級を管理職から外したが、業務内容は今後どのようにしていこうとしているのかとの点を挙げた。

(イ) 就業規則の平成31年4月1日適用分以外について、法人が、給料表、市派遣職員、住居手当及び大学院担当調整額が争点ありという理解でよいか確認したところ、組合は、災害時対応のサービスや通勤経路認定の問題もある旨述べた。

(ウ) 組合は、就業規則について、現在適用されている旧就業規則をそのまま届け出ることが一番早く解決する方法であると考えている旨、いつ適用するかわからない内容を規定して、附則で旧規程を読みに行くこととしており、定め方として間違っている旨、合意していない内容を規定することは一切認めない旨述べた。

シ 令和元年5月31日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉要求書」（以下「1.5.31団交要求書」という。）を提出した。

1.5.31団交要求書には、①今般の新法人への移行にあたり、組合は、まず新法人設立時に必要な事項から協議し、労使合意の上で規則化すべきであると指摘し続けてきたが、不利益変更をも含んだ就業規則一括作成のみに固執するという旧法人の不誠実な態度により、新法人設立時に必要な事項すら規定できないまま4月1日を迎えることとなった旨、②就業規則が定められていない状態で、4月及び5月に給与の支給が行われたが、実態としてはZ4及びZ3の就業規則の規定に基づく支給であり、これは、旧法人から権利・義務を包括的に承継した新法人が、労働条件を含む労働契約も同様に承継したと解すれば当然のことである旨、③その一方で、法人は、合意を前提とするならば現段階で新制度を規定する必要はないとする組合の指摘を無視し、今もなお一括作成のみに固執して就業規則を宙に浮かせている旨、④教職員は就業規則の定められていない中での就労、業務運営を余儀なくされており、これは就業規則の作成と届出を義務付けた労基法や、給与の支給基準の公表を義務付けた地独法に抵触する重大な事態である旨、⑤就業規則について、速やかに団交を開催することを要求する旨の記載があった。

ス 令和元年6月頃、法人は、Z7のウェブサイトからZ7の旧就業規則を削除した。

セ 令和元年6月7日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.6.7事務折衝」とい

う。)が行われた。

1.6.7事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、法人設立後、2か月以上経過している中で就業規則が制定されていない旨、旧就業規則を新規程として労基署へ届け出るべきではないかとずっと言い続けている旨、これまでと同じ答え、姿勢ではだめである旨、3月末に団交を行ったが、何も状況は変わっていない旨、法人としての考え方を示してもらう必要がある旨述べた。これに対し、法人は、4月適用のものだけではなく、給料表の問題も一括して、8月末までに期限を切って協議をしていきたいと思っている旨述べた。

組合が、4月適用のものの協議すら整っていないのに、なぜ、そのような話になるのか理解できない旨述べたところ、法人は、提案している内容で、全て飲んでくれとは言っていない旨、そこは協議していきたい旨述べた。

組合が、着地点を示さずに議論のしようもない旨述べたところ、法人は、協議の中で落としどころを見出していきたいと考えている旨述べた。組合は、大幅な修正案がない限り、同じことの繰り返しである旨述べた。

(イ) 組合は、団交において日付入り、押印したものを渡すが、本日、事務折衝の場で「就業規則作成にかかる要求書」をお渡しする旨、姿勢を改める気があるなら、団交を実施するまでに、要求書に記載した3項目に対する考え方を示してもらいたい旨述べた。

ソ 令和元年6月17日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.6.17事務折衝」という。）が行われた。

1.6.17事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 団交の進め方について、組合が、1.6.7事務折衝で交付した要求書に記載した3項目について回答してほしい旨述べたのに対し、法人は、要求書には日付が記載されていない旨、要求書が出ていない項目について団交の場で回答するのはおかしい旨、日付を入れた要求書をもraitたい旨述べた。

組合は、令和元年6月17日付けの、押印のある「就業規則作成にかかる要求書」（以下「1.6.17要求書」という。）を法人に提出した。

1.6.17要求書には、法人の就業規則について、以下の取扱いとすることを要求するとして、①Z4から雇用を承継された者並びに法人設置以後に採用され

Z 4 から承継した事業場及び法人事務局事業場に勤務する者については Z 4 で定められていた就業規則を適用し、Z 3 から雇用を承継された者及び法人設置以後に採用され Z 3 から承継した事業場に勤務する者については Z 3 で定められていた就業規則を適用する旨、を定めた就業規則を作成・周知すること、②再雇用職員制度について、Z 4 の就業規則内に本務職員としての制度を新たに定め、従前の制度との選択制とし、意図しない不利益が起らない制度とすること、③互助組織への加入について、新法人に見合った互助組織を新たに構築した上で、就業規則として定めること、との記載があった。

(イ) 法人は、1.6.17 要求書に対する法人の考え方を説明した。

このうち、就業規則については、①新法人設立に伴い、新たな人事給与制度を構築する必要があると認識し労使合意をめざし協議を進めてきた、②本年3月の団交の際に回答したとおり、新人事給与制度の適用の時期については、当初提案の令和4年4月としていたものを、「別に規程で定める日」とし協議を進めていくこととしたところである、③法人としては、早期に新たな人事給与制度を構築し、法人に雇用される全ての教職員に周知を図る必要があると考えており、本年8月を目途に、これまでの組合の意見も考慮しつつ、労使合意ができるよう誠意をもって協議を進めていきたい、というものであった。

(ウ) 組合が、争点になるのは就業規則であるが、回答の中で、経過措置として旧制度を適用するということと、8月末を目途に協議を行うということの関係はどのように考えるのかと述べた。これに対し、法人は、提案している全ての項目について、労使合意をして労基署に届出をしたいということで、それが8月末を目途に、ということである旨、争点となるのは給料表の関係になるかと思うが、新大学に関係する項目以外は、8月末を目途に決定していきたいと考えている旨述べた。

組合が、不利益変更があってはならないと考えている旨、不利益変更が生じるのであれば着地点も何もない旨述べたところ、法人は、全て組合の主張どおりとはいかないまでも、意見は考慮しつつ決めていきたいと思っている旨述べた。

組合は、中身が大事である旨、法人のスタンスは新就業規則として8月末までの合意を目指すということであると思うが、これまで2回の団交は決裂して

いる旨述べたところ、法人は、これまで組合が主張してきたことについて、事務折衝の中で詰めていきたいと考えている旨述べた。

組合が、Z5は不利益ではないが、Z6は不利益となる旨、不利益変更の回避が大前提であるが、なぜZ5制度に合わせるのかと述べたのに対し、法人は、財源の問題もある旨、法人のスタンスとして人件費を抑制する方向である旨、ただ、この部分については、踏み込んだ形で今後、提案していこうと考えている旨述べた。

タ 令和元年6月19日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.6.19事務折衝」という。）が行われた。

1.6.19事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人は、給料表について、切替を直近下位としているが、その辺りをどうするか検討している旨、全給料表が対象となり、試算に時間を要している旨、教員の給料表について、色々な選択肢を考えている旨、何が何でも今の提案どおりとは思っていない旨述べた。

組合が、合意を目指すなら歩み寄りには考えているのか、と述べたところ、法人は、人件費が増となるので、そこでの判断が必要となる旨述べた。

チ 令和元年6月24日、組合と法人の間で、1.6.24団交が行われた。

1.6.24団交において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 組合が、文書により、旧規程をベースとした就業規則の作成を柱として、併せて、再雇用職員制度、互助組織についての要求を申し入れた旨、法人としての考えを示されたい旨述べた。

これに対して、法人は、①就業規則について、(i)新法人設立に伴い、新たな人事給与制度を構築する必要があると認識しており、労使合意をめざし協議を行ってきたが、合意には至っていない状況である、(ii)組合の指摘も踏まえ本年3月の団交の際に回答したとおり、新人事給与制度の適用の時期については、当初提案の令和4年4月としていたものを、「別に規程で定める日」とし再提案したところである、(iii)法人としては、早期に新たな人事給与制度を構築し、法人に雇用される全ての教職員に周知を図る必要があると考えており、本年8月末を目途に、これまでの組合の意見も考慮しつつ、労使合意ができるよう誠意をもって協議を進めていきたい、②再雇用職員制度について、来年度

以降に新たに再雇用職員となる職員も含め対応について検討していきたい、③互助組織への加入について、(i)新法人設立に伴いZ13条例では自動的にZ13会員の身分を失うことになっていたが、設立団体である大阪市にZ13条例を改正してもらい、承継教職員は引き続きZ13に加入することとした、(ii)今後、互助組織を含めた福利厚生のある方については労使で協議を行っていききたい旨述べた。

(イ) 組合は、①そもそも統合による不利益変更があってはならないと要求しており、昨年10月に法人が示した「新人事給与制度の方向性」においても「不利益変更となることは避ける」としていた旨、②それにもかかわらず、法人はその後の折衝であからさまな不利益変更を持ち出し、就業規則に一括して定めることを強引に押し切ろうとして、今回の事態を招いた旨、③法人は8月末を目途に合意ができるよう進めたいとするが、合意できる修正案がなければその目途に現実性はない旨、④組合は、法人設立以降、就業規則がないという違法状態が続いていることを指摘した上で、この状態を解決すべきとして、旧規程を一旦引き継ぐことを具体策として求めたのだが、法人は教職員への周知の必要性に言及しながらも、就業規則のない違法状態については解消を先延ばしにするという矛盾した考えを述べたのである、⑤法人の姿勢は、今後、組合だけでなく、四囲からの批判を免れないものであることを指摘しておく旨等を述べた。

これに対して、法人は、就業規則については、教職員への周知や労基署への届出について、早急に行っていく必要があると考えており、労使合意ができるよう誠意をもって協議を進めていきたいと考えている旨述べた。

ツ 令和元年7月2日、法人は北大阪労基署に対し、高専事業場に係る「就業規則制定(変更)届」を提出し、同月9日、同事業場に係る就業規則及び関連規程をZ8のウェブサイトに掲載した。なお、このときの届出には、過半数組合であるZ11の意見書が添付されていた。

テ 令和元年7月5日、組合と法人の間で、事務折衝(以下「1.7.5事務折衝」という。)が行われた。

1.7.5事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人は、就業規則が教職員に周知されておらず、労基署へも届出をしていない状況の中、速やかに労使合意をしていききたいというのは共通認識だと思って

いる旨、法人としてはできるだけ早く合意をして、周知を図っていきたいと思っている旨述べた上で、給与制度等について再提案（以下「1.7.5再提案」という。）を行った。

1.7.5再提案とは、①給料表の適用について、平成31年3月31日にZ4に在職し、旧就業規則を適用されていた教職員で、合併により法人に身分が承継された者（以下「Z6承継教職員」という。）のうち、旧就業規則の定める教育職給料表の適用を受けていた教員については、経過措置として、退職まで旧就業規則に定める教育職給料表及び地域手当率を適用する、②住居手当について、Z6承継教職員で住居手当を受けている者については、経過措置として、退職まで旧就業規則の住居手当規程を適用する等の内容が含まれるものであった。

(イ) 組合は、教員給与について大きな判断が出た旨、ありがたい話であり、多くの合意が得られるのではないかと考える旨述べた。

法人は、今の状況を早期に解消しなければならないので、我々としてはすぐにでも労使合意をしたい旨述べた。

ト 令和元年7月9日、法人は組合に対し、1.7.5再提案の内容を書面にした「給与制度等について(再提案)」を提出した。

ナ 令和元年7月11日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.7.11事務折衝」という。）が行われた。

1.7.11事務折衝において、法人が、就業規則が教職員に周知されていないことは、あってはならないことで、解消していこうという流れで協議している旨、交渉なので、組合の主張と法人の主張がある中で、譲歩できる部分とできない部分がある旨、教員の給料表について、一定の判断をしたのは、この間の交渉で一番大きなネックとなっていたものだったので判断をしたものである旨、個別の判断ではなく、トータルの判断をしてもらいたい旨、そうでないと就業規則について合意するところにたどり着けない旨、時間がない中で、全ての項目について合意するのは無理である旨、今後、一切、この就業規則を変更しないということではなく、労使で隔たりがある部分の最大公約数のところで、とりあえず合意し、今後、細かな部分は協議していけばいいと思っている旨、不満があるかもしれないがトータルで判断してもらいたい旨の発言をした。

また、組合から、給料表の直近下位への切替について、法人は現給保障がされ



るし、退職手当にはね返るので不利益ではないとのことだったが、最高号給に切り替わる人など不利益が生じると考えている旨、根拠が口頭のみ説明なので、データを示してもらいたい旨の発言があり、法人が、今日は持ってきていないが、データを持ってくる旨の発言をした。

ニ 令和元年7月17日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.7.17事務折衝」という。）が行われた。

1.7.17事務折衝において、法人は、看護職給料表(1)3級、看護職給料表(2)3級及び一般職給料表(1)4級(係長級)の試算モデルを提示した。

また、1.7.17事務折衝において、組合から、教育職の給料表の件や住居手当の経過措置の話は、早く周知をしたいと思っている旨、組合内でも大きな反対の声はなかったが、7月中の団交は難しい旨の発言があり、法人が、就業規則について早く周知を図りたい旨、残りの細部の課題は、継続して協議をしていくので、トータルでの判断をお願いしたい旨の発言をした。

ヌ 令和元年7月24日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.7.24事務折衝」という。）が行われた。

1.7.24事務折衝において、法人は、看護職給料表(1)の勤続13年で退職するパターン及び医療職給料表の試算モデルを提示した。

また、1.7.24事務折衝において、法人が、個々のケースの判断ではなく、トータルでの判断をしてもらいたい旨、法人としても教育職給料表や住居手当など大きな判断もしている旨、その部分も含めて大局的な判断をしてもらいたい旨発言し、それに対し、組合が、こうした現状のある中で、マイナスになるところに目をつぶって、はいわかりましたとはなかなかならない旨の発言をした。

ネ 令和元年8月2日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.8.2事務折衝」という。）が行われた。

1.8.2事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人は、同年7月5日及び同月9日の再提案以降の折衝の中で、組合から職員給与について不利益が生じ、何らかの対応が必要だとの指摘があったが、法人としては不利益ではないとの認識であり、労使共通の認識になっていない旨、再提案では、教員、住居手当及び再雇用の問題等について案を修正したが、それ以外の部分は当初提案どおりで、というトータルでの修正提案であった旨、それで合

意してもらえらると思っていたが、別の問題が持ち出された旨、今指摘されている職員給与について、一定理解できるような案を示せば、大綱合意に持っていきけるのか先に確認したい旨述べた。

これに対し、組合は、教員については踏み込んだ考えが示されたと評価しているが、教職一体の労働組合として、一方だけが解決して済ませられるものではない旨、職員の給与について、協議を収束できるようなものが示されれば、給与についてはほぼ解決と考えている旨述べた。

法人は、医療職給料表及び看護職給料表については、直近下位に切り替えるとの提案をしているが、現行の号給と同じ号給への切替に修正したい旨、一般職給料表については、退職手当も含めた生涯賃金では不利益が生じないと考えている旨、切替の日について、「別に規程で定める日」としていたが、当初の提案である令和4年4月に戻したい旨、本日の提案内容については書面にする旨述べた（以下、このときの法人提案を「1.8.2再提案」という。）。

ノ 令和元年8月7日、法人は当時の組合書記長に対し、一般職給料表(1)の切替の試算表を提出した。この試算表は、「旧3級」の平均在職者及び「旧2級」の平均在職者の標準昇格モデルについての生涯賃金の試算表であり、これによると、給料表の切替により、生涯賃金が増加する場合もあるが、生涯賃金が最大で約90万円減少となる場合もある。

なお、Z4において、一般職給料表(1)が適用されていた職員のうち、2級及び3級は係員とされ、4級が係長とされていた。

ハ 令和元年8月8日、当時の組合書記長は法人に対し、電子メールで、前記ノに記載の試算表について問い合わせを行った。

ヒ 令和元年8月8日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.8.8事務折衝」という。）が行われた。

1.8.8事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人は、1.8.2再提案を書面にした「人事給与制度等について(再提案)」を提出した。

(イ) 一般職給料表(1)の切替についてのやり取りの中で、組合は、一般職給料表(1)については退職手当増で生涯賃金がプラスになるとの話があったが、全体がプラスとなることが分かる根拠を示してほしい旨述べた。これに対して、法

人は、平成31年4月1日に採用した新卒の標準昇格モデルにおける試算表を提示した上で、シミュレーションによると、定年まで勤務した場合の生涯賃金はプラスであるが、仮に勤続5年、6年、9年、10年で退職した場合は、退職手当を加味してもマイナスになる旨、これは給料表の構成の違いによるものであるが、一般職給料表(1)適用者はマイナスになるような勤続年数での退職者はそれほど出ないと考えている旨述べた。

フ 令和元年8月22日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.8.22事務折衝」という。）が行われた。

1.8.22事務折衝において、1.9.9団交の「祝詞」についてやり取りがあった。

また、組合は、組合の試算資料を提示し、一般職給料表の適用を受ける大学技術職員や司書について、係長級のポストの関係で4級に昇格をしないまま退職する職員が多く、組合の試算によると退職までの給料で600万ほどの減額になる旨、退職手当は試算していないので、ある程度は減額幅が緩和されると思うが、マイナスになることは間違いないと思っている旨、この件について継続して協議するとしても、新たなポストを確保するなどしか解決しない旨述べた。法人は、ポストについては別議論である旨、給料については給料表の構成の問題かと思っている旨述べた。

へ 令和元年9月2日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.9.2事務折衝」という。）が行われた。

1.9.2事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、1.9.9団交での法人の「祝詞」について、本来であれば新法人設立までに労使合意のもと就業規則の周知を図るべきところ、合意に至らなかったことについて、法人は何とも思っていないのかと述べた。これに対し、法人は、そうではない旨、だから今回再提案をした旨、労使合意をして就業規則を周知しなければならないとの思いがあるので再提案したものであり、それを汲んでもらいたい旨述べた。

組合は、組合が頑なに反対してきたように思われる旨述べたところ、法人は、合意に至らなかったのは労使なので法人にも責任はある旨、一方的に組合の責任だけとはならない旨述べた。組合は、これだけ時間がかかったのは法人の姿勢にも問題がある旨述べ、法人は、交渉の中で組合からの指摘を踏まえ再提案

をしている旨述べた。これに対し、組合は、それは不利益だからである旨述べた。法人は、今まで時間がかかったのは法人が悪いと言わないといけないのか、組合が悪いとも言っていないし思っていない旨、互いの主張のぶつけ合いが交渉である旨、その中で再提案をしたものであり、そこを汲んでもらいたい旨述べた。

組合が、就業規則がないことについて問題がないと判断した根拠は何かと述べたところ、法人は、違法状態の中で、意見書がなくても届出をしようと思えばできたが、そうはしなかった旨述べた。

組合が、不利益変更をなぜ提案しなければならなかったのかと述べたのに対し、法人は、不利益変更がないようにするには、双方の良いところを取るしかない、そうすれば人件費がかかるので、その点も考慮しなければいけないということと、念頭に置いていたのは給料表のフラット化である旨、その上で、組合からの期待権も含め不利益ではどの主張があったので、再提案したものである旨述べた。

組合は、この回答は預かるが、何も変更しないのであれば、団交の「祝詞」で同じようなことを言うことになる旨、組合から継続協議になっていることを指摘し、そのことについて継続協議をするということを「祝詞」で示してほしい旨、そこで団交を終える形を作ってもらいたい旨、質問に対する答えがすれ違っているので、もう少し文言を考えてほしい旨、修正したものをもらい、その流れで組合回答を考える旨述べた。

法人は、大綱合意の際には組合としても一定の了承はするけれども、引き続き協議をしてくれよという納め方をしていた旨、当局がそれを受けて継続協議をしていくという回答をしていた旨、今回もその流れで「祝詞」をお願いしたい旨述べたところ、組合は、その流れにしないと団交を何のためにするのか分からなくなる旨述べた。

(イ) 一般職給料表適用者の技術職員について、組合が、現行3級の問題はどうなったのかと述べたところ、法人は、係長にあがるポストはある旨述べた。組合は、それは理解している旨、人数の問題もあるが、退職手当を含めてもプラスにならない人がいるということである旨述べた。これに対し、法人が、ポストの議論は置いておかないとややこしい旨述べたところ、組合は、給与とセット

だと思ふ旨述べた。

法人が、給料表の構造の問題である旨述べたところ、組合は、係長にならないとプラスにならないと法人も認めている旨、数人でもプラスにならないのであれば、法人の言っていることは嘘になる旨、係長ポストの人事の問題として継続協議としていくこととする旨述べた。

ホ 令和元年9月3日、組合と法人との間で、事務折衝が行われ、1.9.9団交の「祝詞」についてやり取りがなされた。その中で、以下のようなやり取りがあった。

組合が、団交の最終のものが「祝詞」である旨、事務折衝で積み上げてきたものが見えるような「祝詞」にならない限り、組合員からは、なぜ、すれ違いのままのもので合意をしたのか、となる旨述べたところ、法人は、折衝の中で色々主張され、法人も指摘したが、再提案も行い、引き続き交渉をしたいとも言っている旨述べた。

組合が、職員は提案のままである旨、私達だけなぜ、というのはある旨述べたところ、法人は、折衝で説明した旨、それを団交で言うのは分からない旨述べた。これに対し、組合は、言わざるを得ない旨述べた。

法人が、団交で我々が事務折衝で言った内容を回答するのか、と述べたところ、組合は、昨日も言ったが、給料表そのものをどうこう言っているのではない旨、昇格ポストの問題としてどうするのかということである旨述べた。

法人は、厳密に言えば昇格や昇任は任用の話になる旨、団交の場でポストの議論はしない方がよいのではと思っている旨、そこを含めて継続協議をしていきましょう、と言っている旨述べたところ、組合は、そのことは組合の「祝詞」で文言は入れるが、継続協議とすると行ってもらえれば、それでいい旨述べた。

マ 令和元年9月5日、組合と法人の間で、事務折衝が行われ、1.9.9団交の「祝詞」についてのやり取りがなされた。

ミ 令和元年9月9日、組合と法人の間で、1.9.9団交が行われた。

1.9.9団交では、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人は、事務折衝において指摘された内容を検討し、人事給与制度全般について一部内容を変更し改めて提案する旨述べ、再提案内容として、以下のような発言をした。

a 給料表の切替について

①教育職給料表について、新給料表への切替により生涯賃金が大幅に低下する教員が発生し、特例措置を以てしても不利益の程度が著しい、との指摘を踏まえ、Z 6 承継教職員のうち教員については、経過措置として給料表の切替は行わず、Z 4 の給料表及び地域手当率を適用する旨、②医療職給料表、看護職給料表(1)及び看護職給料表(2)について、切替時に適用する号給は、切替前の号給と同一とする旨

b 住居手当について

Z 6 承継教職員については、旧制度による住居手当の支給を受けていた方に限り、旧制度の支給要件を満たす限り引き続き旧制度を適用する旨

c 再雇用職員制度について

特別支給の老齢厚生年金の経過的職域加算の支給対象者は、経過措置として、次年度以降、Z 6 及びZ 7 の特定有期雇用教職員制度を適用することとし、新たな給料表を設ける旨

d 旧制度の取扱いの終了時期について

31. 3. 27 団交において、具体的な期日の記載を削除し「別で規程の定める日」とすることを提案したが、①新制度の切替時期を明記しないことは規程上相応しくないこと、②労使合意すべく組合の指摘を踏まえた判断を行ったことから、当初提案に立ち返り旧制度の取扱い終了日を令和 4 年 3 月 31 日とし、新制度の適用開始日を同年 4 月 1 日とする旨

e 大阪市派遣職員の身分の取扱いについて

できるだけ速やかに選考を行い法人職員として採用することとする旨

(イ) 組合は、①新法人設立の時点で就業規則がないとの違法状態となったこと、それが今なお続いていることについて、(i) 組合は、今年 4 月の時点では旧法人の就業規則を引き継ぎ、その上で合意した部分について改正を重ねていけば良いと、違法状態を回避あるいは解消する策があることを再三にわたり法人に説いてきたが、一向に聞き入れられず、今日ここに至っている旨、また、Z 6 教職員に不利益となる新制度案を提案する、不利益であることを質してもまともに応じない、新法人移行間際になっても提案内容で就業規則を作成して届け出るとして押し切ろうとする、新法人設立の時点でも就業規則を置かず違法状態を突き進む、このようなことをしても問題はないと判断した根拠を示された

い、(ii)今回、法人が引き起こしたのは重大なコンプライアンス違反であり、ガバナンス機能が働いていない旨、法人が設立当初から起こしたこの問題にどう向き合うのか、今後どう改善していくのか示されたい、②法人統合に際して、多大な不利益変更を含む新制度案が提案されたことについて、提案当初から今に至るまで、なぜZ6の教職員が不利益変更を受ける必要があるのかについて、試算により不利益があることを認めながらも、何一つとして示されていない旨、今ここに示されたい、③法人が著しく毀損した労使の信頼関係について、新法人設立以降、労使の信頼関係を損なう行為が立て続けに行われた旨、法人の認識を示されたい、等と述べた。

(ウ) これに対し、法人は、①新法人が設立した4月の時点で新就業規則の制定ができなかったことに関しては法人としての責任を果たせず、申し訳なく思っている旨、②本年4月時点で旧法人の就業規則を引き継ぎ、労使合意のできた部分から改正を重ねていけば良い、との指摘に関しては、新法人設立に伴い、新法人としての新たな人事給与制度を構築する必要があると認識しており、継続して合意を目指し労使協議を進めていきたいとの考えによるものである旨、③しかしながら、新就業規則について、教職員への周知や労基署への届出がされていない状態について問題がないとは考えておらず、1日も早く解消すべきとの立場であり、労使で合意の上、早期に教職員に周知し労基署へ届出を図る必要があると認識していた旨、そのため早期に労使合意できるよう、誠意をもって繰り返し協議を進めてきたところであり、その協議の中での組合からの指摘を踏まえ、今回の修正提案をしたところである旨、④法人のコンプライアンスの問題については真摯に対応したい旨、⑤新しい人事給与制度は、Z6の教職員に対し不利益を与えることを目的としたものではなく、基本的にはZ3とZ4で同じ内容や条件・制度のものについては、そのまま新制度とするとともに、異なる条件・制度のものについては、人件費総額も考慮しながら制度設計を行い提案したものである旨、給料表の構造については、人材の流動性確保も勘案し、Z5やZ6、周辺の国立大学に劣らない水準を基本としつつ、年功的な給与上昇を抑制する昇給カーブのフラット化を基本としたところであるが、教育職給料表については、組合の指摘も踏まえ、今回の修正提案を行ったものである旨、⑥今後の組合との労使関係については、相互の信頼関係の構築を目指し

て協議を行っていきたいと考えており、今後も、誠意をもって交渉、協議を進めていきたいと考えている旨述べた。

(エ) 組合は、法人の回答は事の本質とはほど遠いものであるが、我々としても、事態正常化への思いは同じである旨、今回の回答で、法人の自浄に見いだせた光はわずかではあるが、諦めることなく法人と向き合い続けることとする旨述べた後、「本日示された再提案についても、この間の事務折衝における協議を踏まえた新法人の就業規則作成における大綱、基本的考え方・方向性として、この場において確認することとする。」、「新制度案に関しては、既に指摘してきているように、今回の再提案を踏まえてもなお、問題点が残存している。」、「今回の再提案では触れられなかったが、一般職給料表(1)についてはZ5と同様の給料表への切替が提案されている。案における給料表を適用した場合、係長に昇任しなければ旧Z6制度における給与水準を下回ることになるが、問題はそれだけではない。大学技術職員及び司書の職域においては、事務職員に比してポストの数が極端に少なく、法人の想定する昇格モデルとは様相を異にしている。そうした中での給料表切替は、少なからず職員に不利益をもたらすことから、ことさら丁寧な取扱いが必要であると認識しており、今回の一部合意以降も継続して協議することを求めるものである。」、「管理職の範囲の変更など、合意のないまま適用が始められ、現在、非管理職が管理業務を行っているなどといった事項もある。これについても引き続き協議することを求めておく。」等と述べた。

(3) 1.9.9団交後、本件就業規則のZ6ウェブサイト掲載までの経緯

ア 令和元年10月1日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.10.1事務折衝」という。）が行われた。

1.10.1事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人は、組合並びに杉本地区事業場、医学部事業場及びZ9事業場の各過半数代表者宛ての依頼文を提示した。これらの依頼文には、就業規則を労基署に届け出るに当たり、労基法第90条に定める意見書を同月15日までに提出するよう依頼する旨の記載があった。

(イ) 組合が、意見書を書くような段階に至っていない旨述べたところ、法人は、そのような意見書を書いてもらい、継続して協議しなければならないと思って



いる旨述べた。組合が、交渉する内容が多く残っている中で、仮で意見書を出すこと自体がどうなのか、と述べたところ、法人は、団交でも大綱合意をするとの判断をもらっている旨述べた。

組合が、就業規則の基本的な考え方については合意をしたが、トータルでの新就業規則については合意していない旨、その状態で意見書を書いてくださいというのはおかしい旨述べたところ、法人は、基本的な考え方で労基署に出すために動いていかなければならない旨述べた。

組合が、Z5は労使合意したのかと述べたのに対し、法人は、労使合意していない旨述べた。組合が、では意見書は書けない旨述べたところ、法人は、事業場ごとなので、そのようなことはない旨述べた。組合が、統一の就業規則を作るという趣旨だったはずである旨、給与も含めて、これから別々にやるのか、と述べたところ、法人は、そのようなことは言っていない旨述べた。組合は、そうであれば、引っ込めるよう述べた。

法人が、1.9.9団交で合意をするために、一定の不利益を解消ということで、再提案をした旨、それは何故かと言えば、就業規則の周知、届出をしなければならないという判断で再提案をした旨述べたところ、組合は、そのときに、これで就業規則策定の協議に入れる、と伝えた旨述べた。これに対し、法人は、それは違う、就業規則を一旦届出した上で継続して協議していくという話であった旨述べた。

組合は、継続協議する部分が就業規則に含まれている旨、これでは継続協議をしないということになる旨、拒否しているのではなく、手順として、今日、意見書の提出依頼を出すのはおかしい旨、勝手に期限を決めてお願いするようなものではない旨、中身を精査して10月15日までに意見書を書くというのは到底できることではない旨述べた。法人は、そうであれば、いつまでなら意見書を書いてもらえるのか、継続協議が2月3月となる場合、それまで意見書を書いてもらえないということか、と尋ねたところ、組合は、そうなる旨述べた。法人は、それは約束が違う旨述べ、組合は、約束なんかしていない旨述べた。

法人は、まず就業規則を届け出たい、周知をしたいということで、再提案をした旨述べたところ、組合は、進め方として、今日いきなり意見書を書けというのはおかしいのではないかとやっている旨述べた。

(ウ) 組合が、そもそも完璧なものできていない状態で、今後、どれだけ協議事項があるのか把握しているのかと尋ねたのに対し、法人は、組合からの指摘事項による旨、組合からの指摘事項について協議をして、規定が変わったら、それを労基署へ届け出る旨述べた。組合が、協議をする気がないように見える旨述べたところ、法人は、協議をしていく旨、協議をして内容が変わったものは労基署に出す、ということである旨述べた。

(エ) 法人が、意見書の提出期限について、10月15日が無理なら可能な日に変える旨述べ、組合は、業務量を考えると15日は無理である旨、できたとしても今月末である旨述べた。

(オ) 法人が、継続協議になっている項目について、合意をしないと意見書は書けないということかと述べたところ、組合は、合意をしないと、ということではない旨、これと継続協議はセットではない旨述べた。

(カ) 組合は、意見書の提出依頼がいきなり出てきてびっくりした旨、15日は無理だという話にはならなかったのかと述べたところ、法人は、8月の段階で一定の話をしているので、このようなことになった旨述べた。

組合は、一旦保留としたい旨述べた。

イ 令和元年10月11日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.10.11事務折衝」という。）が行われた。

1.10.11事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合が、今まで課長代理が管理職としてやってきた業務を残しながら、管理職業務を非管理職の課長代理がする不具合はどうするのか、管理職として認められていた人を格下げするのは雑な扱いではないか、と述べたところ、法人は、労基法上の管理監督者の位置付けから外すだけである旨述べた。

組合が、該当者への説明が必要ではないか、と述べたところ、法人は、説明会を実施した旨、部下を育成する業務は係長も課長代理も担っているが、課長代理としての業務も変更はないことは説明している旨述べた。

組合が、勤務時間管理をする時点で管理職ではないのかと述べたところ、法人は、大阪府では課長補佐がグループ員の時間管理をしているが管理職扱いではない旨述べた。

ウ 令和元年10月24日、法人は、堺労基署に対して、中百舌鳥事業場に係る就業規

則制定届を、岸和田労基署に対して、りんくう事業場に係る就業規則制定届を、それぞれ提出した。なお、いずれの制定届にも、労働者過半数代表者からの意見書は添付されていなかった。

エ 令和元年10月25日、堺労基署は法人に対し、中百舌鳥事業場において就業規則を周知していないことにつき、是正期日を即時とする是正勧告を行った。

オ 令和元年10月31日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.10.31事務折衝」という。）が行われた。

1.10.31事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人が、意見書の話で、あと2回か3回、事務折衝が必要であると聞いた旨述べたところ、組合は、元々提案された就業規則案は、給料表も昨年度の給与改定を踏まえたものである旨、今年度の新たな給与改定をどうするのかというのが出てくるので、まずそこを進めた上である旨、法人は就業規則は全ての事業場で一本のものを届け出ると言っていたのではないかと述べた。法人は、基本的には事業場単位だが、堺労基署に入られている旨述べた。

組合が、意見書を書かないと言っているわけではない旨、課長代理級の問題もある旨、規定の書き方も非常に分かりにくい旨、一般の職員に間違った解釈をさせないように作るのもマナーである旨述べたところ、法人は、そういうことも意見書に書いてもらいたい旨、労基署に入られて、届出していない、周知できていないのはダメだと言われている旨、速やかにしろと堺労基署に言われて中百舌鳥事業場の方は届出をした旨、意見書がない旨の経緯を添えて意見書なしで出した旨、そうしないと労基署はダメだということだった旨述べた。

(イ) 組合は、不完全なものは出せない旨、事業場ごとに意見書を出すのに、新たな要素の部分がある旨、意見書を出さないと言っているわけではない旨述べた。

法人は、大体の目途を聞かせてもらいたい旨述べたところ、組合は、11月中旬ぐらいである旨、意見書を作った後、機関の会議にかけなければならず、そこから労働者過半数代表者に説明して了承してもらう必要がある旨、相手がある話なので11月中旬頃になる旨、それまでに給料表の考え方を出してほしい旨、今回は非常に重い意見書になるので機関の中でしっかり話をしなければならず、最終的には11月の団交をいつするのかということに関わる旨述べた。

法人が、11月の団交で意見書の話をするのか、と述べたところ、組合は、11

月の団交が決まれば、その前の機関会議で意見書についても諮ることができる旨述べた。法人が、それでは11月末になってしまう旨述べたところ、組合は、労働者過半数代表者に印鑑をもらいながら最終的に渡せる形になるのは、11月の団交前の機関会議となる旨述べた。

法人が、11月中旬にはもらえるとという理解でよいかと述べたのに対し、組合は、早くて11月中旬である旨述べた。

カ 令和元年11月5日、法人は北大阪労基署に対し、私市事業場に係る就業規則制定届を提出した。なお、このときの制定届には、過半数組合であるZ12の意見書が添付されていた。

キ 令和元年11月6日、法人は、中百舌鳥事業場、りんくう事業場及び羽曳野事業場に係る就業規則として、Z2教職員就業規則及び関連規程をZ5のウェブサイトに掲載し、同月14日、堺労基署に対し、同年10月25日に中百舌鳥事業場に指摘があった事項について是正した旨の報告書を提出した。

ク 令和元年11月11日、大阪南労基署は法人に対し、「Z6」における、①労働者の同年9月分の賃金にかかる、法定時間外労働について、法定率以上で計算した時間外割増賃金を支給していない、②就業規則を労働者に周知していない、との労基法違反について、同年11月18日を是正期日とする是正勧告を行った。

ケ 令和元年11月12日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1.11.12事務折衝」という。）が行われた。

1.11.12事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人は、労基署から同年11月18日までに就業規則を周知せよとの是正勧告を受けた旨、意見書はまだもらっていないが、周知しなければならないので、同日までにウェブサイトに掲載したい旨述べた。組合は、どの段階の就業規則を周知しようとしているのか、ということと、11月末に意見書ができる関係で12月初めに提出するのを労基署が認めるのか確認してほしい旨、11月29日の団交までに確定して、労働者過半数代表者の印鑑をもらい、提出できる形のものができるかと思っている旨、29日に委員長も含めて周知にゴーサインが出せるか確認しなければならない旨述べ、法人は、労基署には確認する旨述べた。

組合は、就業規則に未合意であることと、意見書を書くことは別だと考えている旨、こういうことがあるので、いつまでも周知しないのもおかしいと思うが、

就業規則の施行期日部分を記載しないということではできるのか、それならば、この日に間に合わせることはやぶさかではない旨述べた。これに対し、法人は、それは無理である旨、施行期日のない就業規則は法的に成り立たない旨述べた。

組合は、そうであれば細かいことは意見書に書けない旨、Z12も継続協議をきちんとしろと意見書に書いている旨、せめてそれについては団交できちんと言ってもらふ必要がある旨述べたところ、法人は、理事もこれを出したら変更しないという気持ちは毛頭ない旨述べた。

組合は、こういう事態になっているのであれば積極的に周知しろとは言わないが、待てるのであれば11月末の機関会議で一定の意見書ができるので、本来なら就業規則と意見書を労基署に提出した上で周知というのがきれいな形である旨述べた。

コ 令和元年11月15日、組合と法人との間で、就業規則の周知についてのやり取り（以下「1.11.15折衝」という。）があった。

法人は、労基署に確認したところ、18日には周知しなければならないとのことであった旨、現在意見書作成を依頼している就業規則をウェブサイトに掲載する旨述べた。これに対し、組合は、周知をしてしまうと決定になってしまう旨、周知イコール既成事実化である旨、新法人の就業規則ではなく、現行の就業規則でも周知はできるはずである旨述べた。法人は、既成事実化ではなく、掲載しなければならないから掲載する、ということである旨述べた。

組合は、周知すべきとの是正勧告について労基署に確認すると、新しい就業規則でなくてもよい、周知されていたもので足りる、作成途中で就業規則が協議中ということであれば、それを急かすことはない、きちり話し合いをしてほしい、とのことであった旨、今適用されている旧就業規則を周知すれば、今回の是正勧告については足りる旨述べた。

法人は、現在意見書を書いている就業規則をウェブサイトに掲載する旨、Z5でも新規程をZ5のウェブサイトに掲載している旨、法人としては同じ内容で周知したい旨、Z6の方だけ旧規程で周知することはできない旨述べた。

サ 令和元年11月18日、法人は、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載した。

(4) 本件就業規則のZ6ウェブサイト掲載後、本件申立てに至る経緯について

ア 令和元年11月18日付けで、法人は大阪南労基署に対し、同月11日の是正勧告に

ついて是正した旨の是正報告を行った。

イ 令和元年11月18日、法人は大阪南労基署に対し、法人事務局事業場に係る就業規則制定届を提出し、同事業場の就業規則として、Z2教職員就業規則及び関連規程を法人のウェブサイトに掲載した。なお、このときの制定届には、労働者過半数代表者の意見書が添付されていた。

ウ 令和元年11月19日、法人は羽曳野労基署に対し、羽曳野事業場に係る就業規則制定届を提出した。なお、このときの制定届には、労働者過半数代表者の意見は添付されていなかった。

エ 令和元年11月20日、組合と法人との間で、事務折衝が行われ、事務職職員採用試験や給与改定の進め方、年次有給休暇と振替休日の取得状況等についてのやり取りがあった。

オ 令和元年11月29日、組合と法人の間で、1.11.29団交が行われた。

1.11.29団交において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、新法人における勤務労働条件及び就業規則作成については、9月に給与の一部について一方的な不利益変更を解消することで、大枠で合意する一方、その段階で解消されなかった問題については継続協議とすることを確認していた旨、その継続協議の最中にもかかわらず、11月18日、法人は新就業規則案のウェブサイトへの掲載により周知を強行したことに強く抗議する旨、今回の周知がどのような判断のもと行われたものか説明されたい旨述べた。

法人は、就業規則については1.9.9団交において大綱合意をし、細部の課題は今後も協議をしていくこととした旨、早期に就業規則を労基署へ届出をし、周知を図りたいと考えていることから、10月1日に意見書提出の依頼をした旨、そうした中、11月11日に労基署より就業規則が労働者に周知されていないことについて改善するよう是正勧告を受け、是正期限が11月18日までとなっていたことから、法人の判断として同日に就業規則をウェブサイトに掲載し、教職員への周知を図ったものである旨、継続課題の早期解決に向けて精力的に協議を行っていきたい旨述べた。

(イ) 組合は、10月1日付けの意見書の提出を求める依頼書は、継続協議にかかっていない中での異常な要求であり、依頼書を授受する段階ではないとして、労使合意のもと、法人側が持ち帰った経過があることを指摘しておく旨、本日

の団交の趣旨は、現に適用されている旧就業規則を周知せず、協議中の就業規則をさも労使合意したかのように周知したことに抗議し、現に適用されている旧就業規則の周知を要求することである旨、本日の団交は、継続協議を求めた事項に関して個別の要求を申し入れて終えるが、要求書への対応を含め、今日のような対応を繰り返すなら、労働組合として保障されている手段の行使を検討しなければならないことを申し添える旨述べた。

(ウ) その後、組合は、1. 11. 29要求書を手交した。

1. 11. 29要求書には、制定されるべき「新しい就業規則」に関して、以下のとおり要求する旨記載した上で、①「課長代理級職員の非管理監督者化について」として、管理職業務を行う必要があるポストについては管理職（課長職）として位置付けること、あくまで課長代理級を「管理職手当を支給しない職」とするのであれば、管理職（課長級）のみで管理職業務にあたるよう、業務を整理すること、②「一般職給料表(1)の給料表の切替について」として、(i) Z 5の給料表をベースとした一般職給料表(1)への切替は、このような不利益には何ら合理性がないことから、案の撤回と再考を求める、(ii)労働組合との継続協議を尽くすこと、③「課長代理級の管理職手当相当分の一方的な減額について」として、本年4月の非管理監督者化により、時間外勤務手当支給の対象となる一方で、管理職手当相当額が年俸より減額されているが、これは本人及び労働組合との合意の上で行われたものではない、従前と変わらず管理職業務を行っているにもかかわらず管理職手当相当額を減額するのは合理的理由のない不利益変更であり、撤回と不利益の回復を求める、等の記載があった。

カ 令和元年12月6日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「1. 12. 6事務折衝」という。）が行われた。

1. 12. 6事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、課長代理級を労基法上の管理監督者から外すことは一定理解している旨、しかし、3月までと同じ業務内容であり、その状態で管理職手当分の減額が行われているというのは納得できない旨、労基法上の管理監督者でない人に管理職手当を支給することは労基法では禁止していないので、管理職手当を支給するというのも一つの方法だと思う旨、超過勤務手当でという話は別問題と思っている旨、課長代理級を課長級に格付けるというのがスマートだと思う旨、過去にも

代理級を廃止して副課長にするということもあった旨述べたところ、法人は、設立団体との関係で厳しいところではある旨述べた。

キ 令和2年1月24日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「2.1.24事務折衝」という。）が行われた。

2.1.24事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人は、なぜ課長代理級を労基法的な管理監督者から外したのかについては、新法人の円滑な業務執行体制を図っていくために、Z5とZ6の職員の職階の統一をする必要があった旨、Z5の課長補佐は管理職手当が支給されていなかったが、管理監督者としての業務は担っていた旨、Z6は大阪市に準じた内容でやっており、大阪市では管理職手当は既に廃止していた旨、法人としてどうするかを考えたときに、設立団体との均衡や地独法第57条の規定も考慮して労基法的管理監督者の位置付けから外すことを判断した旨、看護職について、管理職が少ないという問題は承知している旨、組織上で何とかできないかと個人的に思っている旨、設立団体との関係もあり、課長代理級を管理職に復活させることは無理だと思っている旨述べた。

組合は、まずは管理職業務の整理が必要である旨、業務も役割も変わっていないのに給料だけ減るのはどうなのか、労基法上の管理監督者にするのと労基法上の管理監督者だけに管理職手当を払うというのは別の問題だと思っている旨、労基法上の管理監督者でなくても管理職業務をすることは可能であり、管理職業務をしている以上、管理職手当を支給することは可能である旨述べたところ、法人は、そこは平行線のところである旨述べた。

法人は、係長でも部下の育成や上司の補佐もしており、管理監督の立場でやっていることであるが、管理職手当は支給していない旨述べ、組合は、課長代理を管理職に復帰させろと言っているわけではない旨、実態として管理業務をしているのであれば、管理職として扱うべきだと言っている旨述べた。

ク 令和2年2月20日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「2.2.20事務折衝」という。）が行われた。

2.2.20事務折衝において、法人は、1.11.29要求書に対する回答案について説明を行ったが、このとき、課長代理級職員について、組合は、管理職でないなら業務整理を行ってほしい旨の発言をし、法人は、係長級でも部下の指導を監督者的



な立場でやっている旨、業務内容を変えたのではなく、あくまで労基法上の管理監督者の位置付けを変えただけである旨の発言をした。

ケ 令和2年3月4日及び同月12日、組合と法人の間で、事務折衝が行われ、特定職員の再雇用制度等についてのやり取りがあった。

コ 令和2年3月18日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「2.3.18事務折衝」という。）が行われた。

2.3.18事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 1.11.29要求書に対する回答案に関して、法人は、給料表の切替については継続して協議していきたいと思っている旨、一般職給料表(1)以外は、Z5との関係がないので同一号給へのスライドを提案し、理解いただいていると認識しているが、一般職給料表(1)については、Z5職員との統合問題がある旨、直近下位への切替について現給保障をするので不利益はないと認識していたが、次の昇給幅が少なくなるとの指摘も一定理解できるので、切替方法については引き続き協議したい旨述べたところ、組合は、切替方法を引き続き協議することで組合が指摘している不利益に関して一定解消できる見込みということかと述べた。法人は、今年度で交渉を打ち切るつもりはない旨、どれだけ合意が得られるかだと思っている旨述べた。

組合は、一般職給料表(1)については直近上位だけでは十分ではないと思っている旨、ポストの問題で4級に昇格できず3級で定年を迎える司書や技術等もいる旨述べた。

また、課長代理級の非管理職化について、組合は、課長代理を非管理職としたことを否定しているのではなく、従前と同じ業務についていることを問題視している旨述べた。

(イ) 2.3.25団交について、組合は、組合が申し入れた「2019年賃金確定及び労働条件に関する要求」については、従来どおり「祝詞」団交で、1.11.29要求書については「祝詞」なしでお願いしたい旨、「祝詞」団交をすると合意が前提となり、就業規則の関係については難しい旨述べた。

サ 令和2年3月25日、組合と法人の間で、2.3.25団交が行われた。

(ア) まず、組合からの「2019年賃金確定及び労働条件に関する要求」についての交渉が行われ、組合の要求事項に対する法人の回答が書面で示された。当該書

面に、「新法人移行時点から策定前の就業規則を適用していることについて」との要求事項に対する法人の回答として「新就業規則については、2019年9月9日の団体交渉において大綱合意をいただいたところですが、細部の項目については、引き続き協議をお願いしたいと考える。」との記載があった。

(イ) 続いて、1.11.29要求書に関する交渉が行われた。

a 冒頭、組合は、1.11.29要求書に対する回答を求める前に、として、前回の11月の団交では、令和元年11月18日の就業規則の周知の強行に関し、なぜ実質的に適用されている旧就業規則ではなく、未合意の就業規則を周知したのか、という根本的な説明要求に対し、回答が得られなかった旨、改めて説明を求める旨述べた。これに対し、法人は、新就業規則の附則でZ6承継教職員については旧就業規則が包含されている旨、実態としては、旧就業規則が適用されているということである旨述べた。

次に、組合は、具体の項目に触れる前に、として、①新法人の就業規則をめぐる交渉経過について、1.9.9団交の際に示された教員給与等に関する再提案の内容を、就業規則作成における「大綱」、基本的な考え方・方向性として確認したが、残存した継続協議事項を筆頭に、その他の事項については合意に至っていない旨、②法人は賃金確定要求に対する回答で、大綱合意という言葉のみを切り出して、残存する継続協議事項を細部の項目などと矮小化しているが、これは団交における確認の歪曲であり、決して認められない旨述べた。

b 組合は、一般職給料表(1)の切替について、Z5ベースの給料表への切替は不利益であると指摘し、合理性を持たない法人案の撤回と再考を求めてきたところ、これに対する回答を示すよう求めた。これに対し、法人は、①給料表の設計に当たっては、大阪府、大阪市、国や他の国立大学との均衡を考慮し、年功的な給与上昇を抑制する昇給カーブのフラット化や、1級1職階及び級間の給料月額を重ねることを基本と考え設計した旨、②一般職給料表(1)についてはZ5の給料表の構造がフラット化となっていたことなどにより、Z5の給料表をベースとしたものである旨、③切替に当たっては、給料月額に地域手当を含めた給与額を下回らない水準を基本と考えている旨、④新制度実施に向けては、引き続き協議をしていきたい旨回答

した。

組合は、①法人の回答は組合の指摘に答えていない旨、②組合は試算において、係長に昇任すれば不利益は起こらないものの、法人案における主任級の昇給カーブ及び最高号給の額が旧制度より下がるため、係長に昇任しない場合は、生涯賃金が旧制度より大幅に下がることを指摘していた旨、③また、大学技術職員や司書の職域では、現任の役職者の退職以外に昇任の機会が発生しないことから、係長に昇任せずに退職を迎える比率が事務職員に比べて高く、新制度が当初提案のまま提案されれば、さらなる不利益を被ることになる旨、④これらの不利益に対して法人はどのように認識しているのか、と述べた。これに対し、法人は、業務執行体制を含めて検討する必要があると考えている旨、引き続き、協議していきたい旨述べた。

組合は、①一般職は大阪市と同一の給料表を用いてきた上で、今年度についても大阪市の改定率を適用した旨、②突如として持ち出した他との均衡は、不利益の理由としては合理性を欠く旨、③不利益を指摘して以降、再三にわたり再考を求めてきたが、何一つとして新たな考えは示されない旨、④案の撤回とともに誠実に協議することを求める旨述べた。

- c 組合は、課長代理級の管理職手当相当分の減額について、合意のない変更であることは既に1. 11. 29要求書で指摘し、撤回と不利益の回復を求めてきた旨述べた上で、これに対する法人の見解を示すよう求めた。これに対し、法人は、①給与の支給に当たっては、2019年度から一定の激変緩和として経過措置期間を設けているところであり、理解を賜りたい旨、②経過措置期間中においても、時間外や休日勤務が生じた場合は超過勤務手当を支給することとしている旨回答した。

組合は、①合意のない不利益変更に経過措置も何もない旨、②超過勤務手当が支給されるのは当然のことで、管理職手当とは全く別個のものである旨、③課長代理級職員が従前と変わらず管理職業務を行っていることは法人も認めるところであるが、何を根拠に減額を行ったのか、なぜ合意なしに減額を行ったのか、説明を求める旨述べた。これに対し、法人は、①新法人設立に当たっては、職階を統一する必要があったため、課長代理級は労基法での管理監督者から除いたものである旨、②設立団体である大阪府及び大阪市、

Z 5 や他の国立大学では、課長代理級は労基法的管理監督者との取扱いはされていない旨、③地独法の観点からも、設立団体には準拠する必要があると考える旨、④管理職手当の中には、時間外勤務手当見合いの部分が含まれているので、勤務時間の制約が発生する以上は、当然超過勤務手当を支払うべきものである一方、管理監督者としての管理職手当は支給すべきものではないとの考えで今回のような取扱いとした旨、⑤ただ、一気に減額するのは法人としても如何なものかと思ったので、激変緩和措置として経過措置を設けた旨述べた。

組合は、①課長代理級については、大阪市とも異なる制度として年俸制が採用されてきた旨、②格付けの問題では大阪市との均衡が図れなかった経過があるにもかかわらず、この点についてのみ均衡を持ち出すのは都合がよすぎる旨、③労基法上の取扱いを変更しただけだと法人は述べるが、実際には、管理職手当相当分の減額を開始している旨、④課長代理級職員は従前と変わらず管理職業務を行っており、法人による一方的な減額は合理性を著しく欠く旨、⑤合意なく減額を行っていることについては何も示されていない旨、⑥昨年9月の団交で継続協議事項として確認して以降、半年が経過したにもかかわらず、解決の選択肢にあった格付けや業務の整理といった要求についても、実質的に何も変わっておらず、誠実な対応がなされたとは言えない旨、⑦改めて撤回と不利益の回復を求める旨述べた。

d その後、1. 11. 29要求書の他の要求項目について、法人の回答が示された。

e 組合は、冒頭で新就業規則の周知強行について、認識を示すよう求めたが、組合の指摘に正面から答える回答は得られなかった旨、11月の段階では口頭での抗議でとどめたが、改めて書面で抗議する旨、法人はこれを真摯に受け止めてもらいたい旨述べた上で、令和2年3月25日付け抗議書（以下「2. 3. 25抗議書」という。）を手交した。

2. 3. 25抗議書には、①法人は継続協議の最中であるにもかかわらず、未合意の就業規則案を就業規則としてZ 6 ウェブサイトに掲載し、周知を強行した旨、②労使合意を経ない就業規則の一方的な作成・周知は、労基法第2条第1項並びに労働契約法第3条第1項及び第9条本則への違背であるとともに、労働協約も無視する行為である旨、③法人は、Z 4 から承継した就業

規則を何の説明もなく Z 6 ウェブサイト及び Z 7 ウェブサイトから削除して自ら違法状態を作り出しておきながら、労基署から是正勧告を受けると、削除した就業規則を再度掲載すれば事足りるにもかかわらず、新就業規則の周知を強行した旨、④実際に適用されている就業規則の周知を求めた是正勧告の意図を歪曲し、自らの暴挙を正当化する法人の振舞は社会倫理に反するものである旨、⑤新就業規則案に関しては、一般職給料表(1)の切替などについて、制度変更による不利益を指摘し修正を求めていたほか、課長代理級職員の非管理監督者化については、業務との位置付けの不整合にとどまらず年俸の減額が合意を経ない一方的な不利益変更の問題であるとして、令和元年9月の一部合意以降の継続協議において是正を求めている最中であった旨、⑥今回の周知の強行は、継続協議の一方的放棄であると同時に、不利益変更の一方的な規則化、既成事実化であり、新就業規則「制定」による合理性を持たない不利益変更に、組合及び組合員は同意しない旨、⑦法人に対し抗議の意を表するとともに、引き続き新就業規則の制定に関する協議を行うこと及び今回の周知の撤回を求める旨記載されていた。

シ 令和2年3月31日、法人は大阪南労基署に対し、杉本地区事業場に係る就業規則制定届を提出した。なお、この制定届には、労働者過半数代表者の意見書は添付されていなかった。

ス 令和2年4月1日、法人は大阪南労基署に対し、附属病院事業場、医学部事業場及び Z 9 事業場に係る就業規則制定届を提出した。なお、この制定届には、労働者過半数代表者の意見書は添付されていなかった。

セ 令和2年5月8日、法人は組合に対し、今後の協議の進め方等についての事務折衝の日程調整を行いたい旨記載した電子メールを送信した。これに対し、組合は、事務折衝は6月に入ってからお願いする旨返信した。

ソ 令和2年6月1日、法人は組合に対し、同月4日の別件事務折衝が終了した後、今後の協議の進め方について話をしたい旨記載した電子メールを送信した。これに対して、組合は、4日は時間がない旨、就業規則の件であれば、法人から歩み寄りがなければ事務折衝を続けても同じである旨、執行部内でも事務折衝の継続について委員長や副委員長からも意見が出ている旨、場合によっては、委員長もしくは副委員長に同席してもらうことを考えているが、すぐには設定は難しい旨

返信した。

タ 令和2年6月10日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「2.6.10事務折衝」という。）が行われた。

2.6.10事務折衝において、課長代理級職員の年俸改定に関する協議方法の話題が出た際に、組合は、課長代理級の扱いについては政治的な判断もいるかと思っている旨、この間、ずっと求めているのは課長代理級の非管理職化の問題と、一般職給料表(1)の切替である旨、互いが2項目とも言い合っている旨、前に進まないかと思っている旨、一度、事務折衝でやらざるを得ないかと思っている旨、2年近く事務折衝をやってきて何も進んでいないので、いくら事務折衝をやっても同じと組合内で言われている旨、法人が最終的に提案している内容をどう考えるのかということになるかと思う旨述べ、法人は、事務折衝の場を設ける旨述べた。

チ 令和2年7月2日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「2.7.2事務折衝」という。）が行われた。

2.7.2事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人が、課長代理級の問題、一般職給料表(1)の切替や、その他色々提案をしていかないといけない項目があるかと思っている旨述べたところ、組合は、法人が一定、再考したものを出してもらう必要がある旨、一番大きな問題は一般職の切替だと思っている旨述べた。

法人が、3級で止まる人の話だかと思っている旨述べたところ、組合は、まずはそこからになる旨、協議をするにしても、ただ事務折衝をしても意味がないと執行部から言われているので、法人から再考も含め協議をしたいとの投げかけをしてほしい旨述べた。

法人は、協議なので譲歩できるところと譲歩できないところはあるが、何かしないと前に進まない旨、互いの落としどころを探る折衝はやっていきたいかと思っている旨述べた。

ツ 令和2年8月12日、組合と法人の間で、事務折衝（以下「2.8.12事務折衝」という。）が行われた。

2.8.12事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人は、一般職給料表(1)の切替に関して、いわゆる少数職種である大学技術職員や司書で係長級に昇任できない場合に生涯賃金がダウンするとの話で

あるが、担当としては平行線のままでは前に進まないのでは、検討しているところである旨、課長代理級の問題については、昨年4月に切り替えた職員が23名いる中で、昨年度の年収と比較した場合に年収が増額となった人がほとんどで、2名のみが年収ダウンという結果であった旨、課長代理級の話で法人側がこれ以上譲歩することは難しいと個人的には思っている旨、ただ、それでは平行線のままになるので、一般職給料表の少数職種の切替について何かできないか検討している旨、現在、主任の方が退職まで必ず係長級に昇任できないわけではなく、何人かは係長が退職した場合などに昇任する可能性はあるため、属人的に経過措置的なものというのも難しいと考えている旨、ポストを増やす約束もできない旨、ただ何らかの措置は考えたいと思っている旨述べた。

(イ) 組合は、課長代理級の年収がダウンした方は2名とのことだが、全員の年収を比較したデータで示してほしい旨述べた。これに対し、法人は、個人が特定されない形であれば示すことはできると思うので検討する旨述べた。

組合は、時間外勤務は年によっても変動があり定額ではない旨、根本的に管理職としての業務をしていないのかという話はクリアされていない旨述べたところ、法人は、そこは平行線で昨年来からずっと説明している旨述べた。

組合は、法人として課長代理の業務の線引きをすべきではないか、と述べたところ、法人は、管理職の業務とは何かという話やマネジメント業務は係長も行っているという説明はずっとしてきている旨述べた。

法人は、労基法的な管理監督職員とはどうなのかという話や、大阪府、大阪府で課長補佐級・課長代理級は管理職ではないという状況もある旨、大阪府ではグループ制を取っているが、課長代理級はいわゆるグループのトップなので部下の数も少なからずいるしマネジメントをする立場であるが管理職扱いにはなっていない旨述べ、組合は、切替の対象となった課長代理級職員も、本人はずっと管理職だとの意識は持っていると思う旨述べた。

組合は、課長代理の軸足がどこにあるのか分からない旨、課長から言われて調整をすることもある旨述べたところ、法人は、それは個別の話であり、課長が調整することもあれば係長に調整を頼むこともある旨、一律に課長代理級の業務かどうかの線引きをすることはできないと思う旨述べた。

(ウ) 組合は、一般職給料表について、係長ポストをどうするのか根本的な話でも

あると思う旨、なぜZ5の制度に合わせるのかという根本的な問題もある旨、その考え方がおかしいと思う旨述べた。これに対して、法人は、なんでもかんでもZ5に合わせているわけではない旨、Z6に合わせている規程もある旨述べた。

(エ) 組合は、我々としても課長代理級の問題と一般職給料表(1)の切替の2つともについて、100%の回答が取れるとは思っていない旨、どちらを重視するのかとなれば一般職給料表の関係になる旨述べたところ、法人は、我々もそちらの方で何とかできないか考えているところである旨述べた。

組合は、課長代理級を今年の4月に遡って元に戻せというのは難しいと思っているが、業務の整理はしてほしい旨、今日、何らかの譲歩案が出てくると思っていた旨述べた。

法人が、一般職給料表については、ずっと悩んでいる、何か良い案はないか、と尋ねたところ、組合は、承継職員については、教員と同じように退職まで経過措置を設ければいい旨述べた。これに対して、法人は、それはない旨、そうなれば新法人になっても、今の制度は残ることになってしまう旨述べた。

組合が、なぜ教員はできて職員はできないのかと尋ねたところ、法人は、昨年度の話に戻るが、シミュレーションした場合に、モデルケースではあるが、昇任をすれば生涯賃金に差はない旨、問題になっているのは3級のままで昇任する機会が少ない少数職種の部分だけで、そこにスポットをあてて何とかできないか考えているが、それがために全職員を現在の給料表のままということになれば、また話が元に戻ることになる旨述べた。

テ 令和2年9月29日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉の申入れについて」(以下「2.9.29団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

2.9.29団交申入書には、①一般職給料表(1)の切替提案及び課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額の2点について団交を申し入れる旨、②これらの点について2.3.25団交を行ったが、(i)一般職給料表(1)の切替提案については、従前と同様に給料表設計としての考えが述べられたのみであり、切替により生じる不利益に対して何ら合理的な説明は示されなかった旨、(ii)課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額についても、年俸に含まれる「管理職手当相当分」には時間外勤務手当見合いの部分が含まれることから減額した旨の説明があっ



たが、実際に相当な時間超過勤務を行うことによってようやくその「穴埋め」ができることの合理性は説明されていない旨、時間外勤務手当見合を除いた「管理職手当相当分」は、まさに管理職の職責に対する対価ということになるが、課長代理級職員が従前と変わらず實際上管理職の職責を担っているにもかかわらず、その分を一方的に減額してよい理由は説明されていない旨、③いずれについても法人側の一方的な不利益変更であり、これまで合理的な説明がないのは、そもそもその内容が不合理で説明できないからだと考えており、これまでも不利益の発生を回避する対応を求めてきた旨、④今一度、団交を通じて、これらの問題についての法人の見解を伺いたい旨の記載があった。

ト 令和2年10月14日、組合と法人の間で、2.10.14団交が行われた。

2.10.14団交において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭、法人は、2.9.29団交申入書に対する回答として、①一般職給料表(1)の切替については、(i)給料表を作るに当たっては、大阪府、大阪市、国や他の国立大学との均衡を考慮しながら、年功的な給与上昇を抑制していくという、昇給カーブのフラット化を図ることや、1級1職階及び級間の給料月額を重ねるを小さくすることを基本に設計したものである旨、(ii)新給料表への切替については、切替前の給料より下がる場合は、切替前の給料を上回るまでの間、現給保障をするということに対応したい旨、②課長代理級の非管理職化に伴う給与減額については、(i)労基法での管理監督者の範囲については、設立団体である大阪府や大阪市及びZ3では、課長級以上の職員を労基法上の管理監督者と位置付けており、新法人として課長代理級職員を統一的な扱いの中で労基法的な管理監督者から除くこととした旨、(ii)給与の支給に当たっては、2019年度から一定期間の激減緩和措置として経過措置期間を設けている旨述べた。

(イ) 一般職給料表(1)の切替について、以下のようなやり取りがあった。

a 組合が、フラット化した場合にこれを適用していくと、従来よりも減額になる点についての手当はない、ということか、生涯賃金で見たときには下がり得るということかと尋ねた。これに対し、法人は、切替前の給料との均衡を考えて現給保障をすることにしているのだから、生涯賃金で見たときにどうかというのはあるが、一定の緩和措置はしている旨述べた。

組合が、減額となることについて合理的な理由があるのかと尋ねたところ、

法人は、給料表を設計するとき、国や大阪市などの傾向を見たとき、年功的な要素を除いていこうということで制度を作っており、それを新しい制度としたいという趣旨の中で、基本的にはそれに移ってもらうことになる旨述べた。

組合が、全体的な傾向としてそのような施策を取るからというだけで、個人について生涯賃金が下がることについては、合理的な説明をする考えはないということかと尋ねたところ、法人は、新制度としてそのような給料表に移行していくことになるので、その中でそういうケースに当てはまる方もいるかもしれないが、それについては現給保障を一定の期間行うということで対応していきたいということである旨述べた。

組合が、不利益変更となるので、その分については将来的にしか適用しないという考えもあるのではないかと述べたところ、法人は、全員が不利益になるわけではなく、そういうケースに当てはまる人もいるということである旨、制度を作る際には不利益が出た場合はどうかということを考えるが、必ず不利益が出ないようにしないといけないのか、不利益が出るかもしれないが緩和措置等を講じて移行させるのかは、制度の在り方としての判断になると思う旨述べた。

組合が、不利益になる場合でも押し切る、ということか、提案ありきではなく組合との協議を十分にした上で、システムが移行する令和4年4月までに体制を整えていくという考えはないのか、と述べた。これに対し、法人は、協議をしないとは言っていない、必要に応じて協議を行うスタンスである旨述べた。

- b 法人が、①教育職給料表については、将来的に生涯賃金が相当変わってくるという主張があり、その部分については顧問弁護士にも確認し、20～30年先になると社会情勢も変化しているので、一定の額の減なら不利益変更と言っても許容範囲内ということで、当初の提案をしたが、最終的には組合の主張も踏まえた旨、②不利益変更の見方は色々あると思うが、一般職給料表については、現給保障する範囲も踏まえ教育職給料表ほどの大きな変更だとは思っていない旨述べたところ、組合は、逆に言えば、教員と同じようにしても、それほど大きなことではないのではないかと述べた。これに対し、法

人は、国の方でもそうだが、若手や中堅のところを手厚くして高齢層は抑えていくという給料表のフラット化の流れになっている旨、Z6はフラット化が進んでおらず、Z5は国に近かった旨、将来的な生涯賃金の減については、100%措置するのは財源の問題もあるので、そこは交渉事である旨、どこまでどうするかということについて昨年来交渉し、教員については大きな判断をした旨、その他の部分については、組合としては納得してもらえなかったが、一定の現給保障や課長代理の部分については激変緩和措置をするということで理解してもらいたい旨述べた。

(ウ) 課長代理級の非管理監督者化に伴う給与減額について、以下のようなやり取りがあった。

a 組合は、激変緩和の措置を取るが、それは短期間でしかなく、少し経てばガクッと減ることは目に見えている旨、法人も激変することは認めている旨述べたところ、法人は、どの時点を見るかにもよるが、管理職ではなくなるため時間外勤務手当も出るので、必ずしも減るかどうかはわからない旨述べた。

組合が、管理職手当の中には時間外の勤務見合いが含まれていると思う旨述べ、課長を考えたときに、時間外手当の部分と真に管理監督をしている部分の両方で管理職手当がついているということではいかと尋ねたところ、法人は、時間外勤務手当相当分というのは管理職手当の概念には入っていない旨、管理監督者は業務を時間の長さで測れないので、時間外勤務手当は支給されなくなるものである旨述べた。組合が、課長代理級職員が管理監督者から外れると時間外勤務手当が支給されるので、その分は補われるという話を聞いた旨述べたのに対し、法人は、それは結果論であって、制度論では管理職手当に時間外手当見合いという要素は入っていない旨、ただ、本人の実質的な手取りとしては増減があるかもしれない旨述べた。

組合は、時間外勤務をしなければ支給されないのでは、それを想定して額が同じ程度になるかという議論はすべきではないと考えており、そうであれば、当然に減ることになる旨、実際は、課長代理級職員の業務内容は変わっておらず、法人の見方が変わっただけで、管理監督者と言えるような業務ではないと思う旨述べた。これに対し、法人は、位置付けを変えたというこ

とである旨述べた。

組合が、そうであれば、それぞれの部署に管理監督者がいるという想定だと思うが、各部署に管理監督者がいるのか尋ねた。これに対し、法人は、各課に労基法上の管理監督者がいなければならないというものではない旨、いわゆる管理としてマネジメントをするのは課長代理も行っており、場合によっては係長も行っていることもあるが、それは労基法上の管理監督者とは違うということである旨述べた。

組合が、実態はどう見ているのか、位置付けを変えたのであれば実態も変えるべきではないかとずっと言っている旨述べたところ、法人は、労基法上の管理監督者と一般的な組織での管理職とは別である旨、法人統合時に改めて、大阪府、大阪市やZ5の状況も見て、課長代理級が労基法上の管理監督者に当たるかを検討した結果、当たらないと判断したものである旨述べた。

組合が、管理監督者の定義とは何か尋ねたところ、法人は、概ね持っている権限によって判断される旨答えた。

組合が、不利益変更であることには間違いがない旨述べ、減額についての手当は行わないということかと尋ねた。これに対して、法人は、激変緩和措置はしている旨答えた。組合は、その範囲で留めるとということかと述べたところ、法人は、設立団体である大阪市が課長代理を管理監督者から外した際には経過措置はなく、いきなり管理職手当を全廃した旨、大阪市が行わなかった経過措置を設けて減額をしているというところで、理解してほしい旨述べた。

- b 組合が、課長代理級について、何かあった時には管理監督責任は問われな  
いとの認識でよいかと尋ねたところ、法人は、それは違う旨、あくまで労基  
法上の問題であり、部下に何かあった場合には管理監督責任は問われる旨述  
べた。

組合が、管理監督責任を負うとすれば、それに見合った報酬が支払われているのかという問題が出てくる旨述べたのに対し、法人は、給料表本体に係長級の上に課長代理級の給料表があり、課長代理級の職務に見合った給料というのは給料表で見ている旨述べた。

組合は、本来はそれに管理職手当がついていた旨、手当と両方で措置され

ていたのが、片方だけになるのに責任が同じだというのは果たして適切なのかという問題がある旨述べた。これに対して、法人は、大学が法人化されてから労基署の指導も受けるようになった旨、名ばかり管理職が社会的に問題になっていた時期でもあったので、大学も管理職の関係で立入検査が入った旨、課長代理級を管理監督者に位置付けないと、大阪市と同じように管理職手当の支給ができないので、管理監督者に位置付けるために大きな要因である出退勤を自分の裁量でできるように制度を改正した旨、そういう経過はあるが、大阪市も管理監督者から外したこともあり、新法人設立の際に改めて検討した結果、労基法上の管理監督者から外したものである旨、組合の主張も分かるが、設立団体の動向もあり、設立団体にも法人の給与制度について理解を得る必要があるので、一定の激変緩和措置を設けることで理解してほしい旨述べた。

(エ) その後、組合が、これ以上の回答はないということか尋ねたところ、法人は、この間、折衝でやってきた中で精いっぱいのお考え方を示したのが先程の話であり、組合としても総合的に判断してもらいたい旨述べた。組合は、なかなか打開できないので、外部に出していくしかないかと考えている旨述べ、法人は、あくまで労使の中で、互いに妥協するところは妥協してやっていければと考えている旨、引き続き協議をするということであれば協議はする旨述べた。

組合は、歩み寄るには何らかの妥協案が出てこないといけませんが、何もなければ今日を迎えており、その問題がクリアされる必要がある旨述べ、法人は、それは協議をして互いに見出していくものと思う旨述べた。

ナ 令和2年11月17日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 争点1（法人が、令和元年11月18日、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下、判断する。

(1) 前提事実及び前記1(3)サ認定のとおり、法人が、令和元年11月18日、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことが認められる。

これについて、法人は、労基署から同日を期限とする就業規則周知に関する是正勧告を受け、これに対応する必要があった旨主張するところ、前記1(3)ク認定のとおり、同月11日、大阪南労基署は法人に対し、「Z6」において就業規則を労働者に周知していないとして、同月18日を是正期日とする是正勧告を行ったことが認

められる。そうすると、法人が本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したのは、労基署からの是正勧告に対応するための措置であったともみえる。

この点につき、組合は、同年9月9日に労使間で確認された一部合意以外の他の課題については、今後も労使間で合意に向けた継続協議を行っていくとの労使確認を反故にする就業規則の一方的な作成・周知であり、労働協約等に反する行為である旨、労基署からの是正勧告に対しては旧就業規則を再度掲載すれば足りる旨主張し、法人は、大綱合意できている状況や、組合が就業規則の届出に係る意見書の提出の意向があったこと、他の事業場に係る対応との平仄を踏まえ、本件就業規則をウェブサイトに掲載した旨主張する。

そこで、労基署からの是正勧告への対応として、本件就業規則を掲載したことについて検討する。

ア まず、1.9.9団交において、「大綱合意」と称する合意があったことに争いはない。そこで、この1.9.9団交における「大綱合意」の内容についてみる。

この点について、組合は、再提案のあった複数の課題について合意に至ったことを指していたにすぎず、就業規則全体の大綱について合意に至った認識はない旨主張する。

前記1(2)ミ(エ)認定によると、1.9.9団交において、組合は、①「本日示された再提案についても、この間の事務折衝における協議を踏まえた新法人の就業規則作成における大綱、基本的考え方・方向性として、この場において確認することとする。」、「新制度案に関しては、既に指摘してきているように、今回の再提案を踏まえてもなお、問題点が残存している。」、「今回の一部合意以降も継続して協議することを求めるものである。」と発言したことが認められ、継続して協議する事項があることは明らかであり、1.9.9団交での組合の発言のみをもって、法人と組合が就業規則全般についてまで合意に至ったとはみることはできない。

しかしながら、1.9.9団交に至る経緯についてみると、前記1(2)テ、ナからネ、へ(ア)、ミ(ウ)認定によると、①1.7.5事務折衝において、(i)法人は、できるだけ早く労使合意をして、就業規則の周知を図っていきたいと思っている旨述べた上で、1.7.5再提案を行ったこと、(ii)組合は、教員給与について大きな判断が出た旨、多くの合意が得られるのではないかと考える旨述べたこと、②1.7.11事務

折衝において、法人は、就業規則が教職員に周知されていないことを解消していかうという流れで協議している旨、個別の判断ではなくトータルの判断をしてもらいたい旨、今後、一切、この就業規則を変更しないということではなく、最大公約数のところで、とりあえず合意し、今後、細かな部分は協議していけばいいと思っている旨、不満があるかもしれないがトータルで判断してもらいたい旨述べたこと、③1.7.17事務折衝において、法人は、就業規則について早く周知を図りたい旨、残りの細部の課題は継続して協議していくので、トータルでの判断をお願いしたい旨述べたこと、④1.7.24事務折衝において、法人が、個々のケースの判断ではなく、トータルでの判断をしてもらいたい旨述べたこと、⑤1.8.2事務折衝において、(i)法人が、1.7.5再提案はトータルでの修正提案であったが、組合から別の問題が持ち出された旨、今指摘されている職員給与について一定理解できるような案を示せば、大綱合意に持っていけるか先に確認したい旨述べたこと、(ii)組合が、職員の給与について協議を収束できるようなものが示されれば、給与についてはほぼ解決と考えている旨述べたこと、(iii)法人は、1.8.2再提案を行ったこと、⑥1.9.2事務折衝において、(i)法人は、労使合意をして就業規則を周知しなければならないとの思いがあるから再提案したものである旨述べたこと、(ii)1.9.9団交における「祝詞」について、法人が、大綱合意の際には組合としても一定の了承はするけれども、引き続き協議をしてくれよという納め方をしていた旨、当局がそれを受けて継続協議をしていくと回答していた旨、今回もその流れで「祝詞」をお願いしたい旨述べたのに対し、組合が、その流れにしないと団交を何のためにするのか分からなくなる旨述べたこと、⑦1.9.9団交において、法人が、新就業規則について、労使で合意の上、早期に教職員に周知し労基署へ届出を図る必要があると認識していた旨、そのため早期に労使合意できるよう、今回の修正提案をしたところである旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、法人は、本件就業規則の周知・届出を行うために再提案をしたといえるところ、そのことを組合に対して繰り返し伝えていたといえる。そうであれば、1.9.9団交における「大綱合意」は、本件就業規則を周知することを前提になされたものであることを組合も容易に認識できたといえるのであるから、かかる「大綱合意」がなされた状況において、法人が、本件就業規則をウェブサイトに掲載するとしたことが、不合理であったとはいえない。

イ 次に、1.9.9団交後、令和元年11月18日のウェブサイト掲載までのやり取りをみるに、前記1(3)ア(ア)、(イ)、(オ)、オ、ケ認定によると、①1.10.1事務折衝において、(i)法人は組合に対し、就業規則の届出に係る意見書の作成を依頼したところ、組合は意見書を書く段階に至っていない旨述べたこと、(ii)法人が、継続協議になっている項目について、合意をしないと書けないということかと述べたところ、組合は、合意をしないと、ということではない旨、これと継続協議はセットではない旨述べたこと、②1.10.31事務折衝において、(i)組合は、意見書を書かないと言っているわけではない旨述べたこと、(ii)法人が、大体の目途を聞かせてもらいたい旨述べたところ、組合は、11月中旬ぐらいである旨述べたこと、③1.11.12事務折衝において、(i)法人が、労基署から令和元年11月18日までに就業規則を周知せよとの是正勧告を受けた旨、同日までにウェブサイトに掲載したい旨述べたこと、(ii)組合は、こういう事態になっているのであれば積極的に周知しろとは言わないが、待てるのであれば11月末の機関会議で一定の意見書ができるので、本来なら就業規則と意見書を労基署に提出した上で周知というのがきれいな形である旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合も、法人が提案する就業規則の届出に係る意見書を書くこと自体は拒否しておらず、また、1.11.12事務折衝の段階では、周知の時期については猶予を求めているものの、法人が提案する就業規則の周知そのものに対してまで反対しているとはいえない。

ウ 以上の経緯を併せ考えると、合意には至っていないものの、法人が、本件就業規則をウェブサイトに掲載したことは、無理からぬところであったといえる。

エ この点について、組合は、①今後も労使間で合意に向けた継続協議を行っていくとの労使確認を反故にする就業規則の一方的な作成・周知であり、労働協約等に反する行為である旨、②労基署からの是正勧告に対しては旧就業規則を再度掲載すれば足りる旨主張する。

(ア) まず、組合主張①についてみると、前記1(2)ミ(エ)認定によると、1.9.9団交において、組合は、「今回の一部合意以降も継続して協議することを求めるものである。」と発言しており、組合が1.9.9団交での「大綱合意」以降も継続協議を行っていくことを求めていることは明らかである。

しかしながら、前記1(4)サ(イ)、ト認定のとおり、本件就業規則をZ6の



ウェブサイトに掲載した後も、2.3.25団交及び2.10.14団交において、一般職給料表(1)の切替や課長代理級職員に関する協議が継続して行われており、しかも、これらの団交における法人の対応が不誠実団交に当たらないことは後記3判断のとおりである。また、1.9.9団交における「大綱合意」は、本件就業規則を周知することを前提になされたものであることを組合も容易に認識できたといえることは前記ア判断のとおりである。これらのことを考え合わせると、「大綱合意」後に本件就業規則をZ6ウェブサイトに掲載したことは、労使確認を反故にしたものとまではいえない。

また、前記1(1)ア認定のとおり、労働協約第14条には、「法人は、組合員の労働条件に関わる就業規則の改廃については、組合と協議の上で行う。」との規定はあるものの、この規定をもって、組合が合意するまで就業規則の改廃ができないことまで約したものと解することはできないから、本件就業規則をZ6ウェブサイトに掲載したことが労働協約に反するものともいえない。

したがって、組合主張①は採用できない。

(イ) 次に、組合主張②についてみる。

a 前記1(3)キ、ク認定のとおり、①令和元年11月6日、法人は、中百舌鳥事業場、りんくう事業場及び羽曳野事業場に係る就業規則として、Z2教職員就業規則及び関連規程をZ5のウェブサイトに掲載したこと、②同月11日、大阪南労基署は法人に対し、「Z6」において就業規則が未周知であることに対する是正勧告を行ったこと、が認められ、そうすると、「Z6」における就業規則未周知に係る是正勧告があった時点では既に法人の他の事業場では、Z2教職員就業規則及び関連規程が適用されていたことになる。

かかる状況において、組合の主張のとおり旧就業規則を掲載すると、同一法人でありながら事業場により適用される就業規則が異なることになるのであるから、法人が、他の事業場に係る対応との平仄を踏まえ、旧就業規則ではなく本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことが、不合理であったとまではいえない。

b 組合は、労基署からの是正勧告を受けた後、労基署に問い合わせ、旧就業規則を掲載すれば足りること、是正勧告は交渉中の新就業規則を掲載することを目的とするものでもなければ、組合と法人との間の交渉を急かすもので

はないことを確認し、そのことは法人に伝えていた旨主張する。

前記1(3)コ認定によると、1.11.15折衝において、組合は、是正勧告について労基署に確認すると、新しい就業規則でなくてもよい、周知されていたもので足りる、作成途中で就業規則が協議中ということであれば、それを急かすことはないので、きっちり話し合いをしてほしい、とのことであった旨、今適用されている旧就業規則を周知すれば、今回の是正勧告については足りる旨述べたことが認められ、組合は、事前に、労基署に確認した内容を法人に伝え、労基署からの是正勧告への対応として旧就業規則を掲載することを提案していたといえる。

しかしながら、法人は、必ずしも、組合の提案する方法を取る必要までではなく、他の方法で就業規則の未周知の状態を是正することも許されるというべきである。そして、法人が、旧就業規則ではなく本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことが不合理であったとはいえないことは、前記a判断のとおりである。

加えて、前記1(3)コ認定によると、1.11.15折衝において、法人は、Z5でも新規程をZ5のウェブサイトに掲載している旨、法人としては同じ内容で周知したい旨、Z6の方だけ旧規程で周知することはできない旨述べたことが認められ、法人は、組合に対し、旧就業規則ではなく本件就業規則を掲載する理由を説明している。

以上のことからすると、法人は、旧就業規則を掲載すべきとの組合提案に応じなかったものの、かかる法人の対応が不当なものであったとまではいえない。

オ　ところで、組合は、そもそも法人が設立された際に、旧就業規則をZ6のウェブサイトから削除する必要はなかった旨、法人が旧就業規則をウェブサイトから削除したのは、後日の新就業規則の押し付けを予定した準備行為であった旨主張する。

前記1(2)ア認定のとおり、平成31年4月1日、法人は、Z6のウェブサイトから旧就業規則を削除したこと、これ以降、令和2年11月18日までの間、Z6のウェブサイトには就業規則が掲載されていなかったことが認められ、就業規則が掲載されない期間があったことについては問題があったといわざるを得ない。

この点について、法人は、法人発足の日に、ウェブサイトから旧就業規則を削除したのは法人の広報担当との連携不足であった旨、その後再掲載しなかったのは、消滅している旧法人の就業規則を掲載することに違和感を覚え、他方、旧法人の就業規則は新就業規則に包含されていることから、新就業規則をなるべく早期に組合の理解を得て周知する方が混乱は少ないのではないかという考えによるものである旨主張する。

しかしながら、仮に旧就業規則を削除したのが広報担当との連携不足が原因であったとしても、法人が削除をしたことには変わりなく、法人の対応に問題があったことには変わらない。

もつとも、前提事実のとおり、法人の設立と同時にZ4は消滅しているのだから、未掲載の期間があった後、消滅している旧法人の就業規則を掲載することに違和感を覚えたとの法人主張は、一定理解できるところではある。

また、前提事実及び前記1(2)セ(イ)、ソ(ア)、チ(ア)、テ(ア)、ト、ネ、ヒ(ア)、ミ(ア)認定からすると、法人は、Z6のウェブサイトから旧就業規則を削除した後も、組合との協議を継続しており、さらに、平成31年4月当時における提案以降、互助組織への加入、教職員給料表、医療職給料表、看護職給料表(1)及び看護職給料表(2)の切替、住居手当及び再雇用職員制度については再提案を行い、組合の要求に応じて譲歩している姿勢を見せている。これらのことを考え合わせると、法人が平成31年4月1日に旧就業規則をZ6のウェブサイトから削除したことをもって、後日の新就業規則の押し付けを予定した準備行為であったとまではいえない。

カ 以上のことからすると、法人が、労基署からの是正勧告への対応として、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことは、やむを得ないものであったといえる。

(2) 次に、本件就業規則を掲載したことによる組合への影響についてみる。

この点について、組合は、交渉中の新就業規則をウェブサイトに掲載したことにより、組合の団結権が侵害された旨、ウェブサイトへの掲載により既成事実が作られたことで一般組合員が組合執行部を無力な存在であると考え、組合執行部に対する信頼をなくすことにもつながる旨、一般組合員と組合執行部との信頼関係を危うくするものであり、ひいては組合の団結を弱体化させるものである旨主張する。

前提事実及び前記1(2)ミ、(3)サ認定によると、組合が継続協議を求めている事項がある状態の就業規則がZ6のウェブサイトに掲載され、組合員を含む教職員に周知されたのであるから、かかる法人の対応によって、就業規則の協議について、一般組合員と組合執行部との信頼関係に一定影響を与えたことは否定できない。

もつとも、前記(1)オ判断からすると、組合は、就業規則に関して、法人から一定の譲歩を引き出したともいえる。

また、前記1(4)サ(イ)、ト認定のとおり、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載した後も、2.3.25団交及び2.10.14団交において、一般職給料表(1)の切替や課長代理級職員に関する協議が行われており、かつ、これらの団交における法人の対応が不誠実団交に当たらないことは後記3判断のとおりであることからすると、法人が、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことをもって、就業規則を巡る協議自体に著しい影響を与えたとはまではいえない。

(3) 以上のことを総合して判断すると、法人が、令和元年11月18日、本件就業規則をZ6のウェブサイトに掲載したことにより、就業規則の協議について一般組合員と組合執行部との信頼関係に一定影響を与えたことは否定できないものの、法人の上記対応は、同日までを是正期日とする労基署からの是正勧告に対応するためのやむを得ない措置であったといえ、また、組合は、就業規則に関して法人から一定の譲歩を引き出しており、就業規則を巡る協議自体には、著しい影響を与えたとはまではいえないことからすると、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるとまではいえない。

したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点2(2.3.25団交及び2.10.14団交における以下の事項に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。①一般職給料表(1)の切替、②課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額)について、以下、判断する。

(1) 一般に、使用者が誠実に団交に当たったかどうかは、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきであり、使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も、これらの具体

的事情により定まるといふべきである。

このことを踏まえて、以下、各議題における法人の対応について検討する。

(2) 一般職給料表(1)の切替について

ア まず、2.3.25団交において、前記1(4)サ(イ)b認定によると、①組合が、Z5ベースの給料表への切替は不利益であると指摘し、合理性を持たない法人案の撤回と再考を求めてきたところ、これに対する回答を示すよう求めたのに対し、法人は、(i)給料表の設計に当たっては、大阪府、大阪市、国や他の国立大学との均衡を考慮し、年功的な給与上昇を抑制する昇給カーブのフラット化や、1級1職階及び級間の給料月額を重ねることを基本と考え設計した旨、(ii)一般職給料表(1)についてはZ5の給料表の構造がフラット化となっていたことなどにより、Z5の給料表をベースとしたものである旨、(iii)切替に当たっては、給料月額に地域手当を含めた給与額を下回らない水準を基本と考えている旨、(iv)新制度実施に向けては、引き続き協議をしていきたい旨回答したこと、②組合が、(i)係長に昇任しない場合は、生涯賃金が旧制度より大幅に下がることを指摘していた旨、(ii)大学技術職員や司書の職域では係長に昇任せずに退職を迎える比率が事務職員に比べて高く、新制度が当初提案のまま提案されれば、さらなる不利益を被ることになる旨、(iii)これらの不利益に対して法人はどのように認識しているのか、と述べたのに対し、法人は、業務執行体制を含めて検討する必要があると考えている旨、引き続き、協議していきたい旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、2.10.14団交において、前記1(4)ト(ア)、(イ)a認定によると、①法人は、(i)給料表を作るに当たっては、大阪府、大阪市、国や他の国立大学との均衡を考慮しながら、年功的な給与上昇を抑制していくという、昇給カーブのフラット化を図ることや、1級1職階及び級間の給料月額を重ねることを基本に設計したものである旨、(ii)新給料表への切替については、切替前の給料より下がる場合は、切替前の給料を上回るまでの間、現給保障をするということに対応したい旨述べたこと、②組合が、フラット化した場合にこれを適用していくと、従来よりも減額になる点についての手当はない、ということか、生涯賃金で見たときには下がり得るといふことかと尋ねたのに対し、法人は、切替前の給料との均衡を考えて現給保障をすることにしているため、生涯賃金で見たとき

にどうかというのはあるが、一定の緩和措置はしている旨述べたこと、③組合が、減額となることについて合理的な理由があるのかと尋ねたところ、法人は、給料表を設計するとき、国や大阪市などの傾向を見たとき、年功的な要素を除いていくということで制度を作っており、それを新しい制度としたいという趣旨の中で、基本的にはそれに移ってもらうことになる旨述べたこと、④組合が、全体的な傾向としてそのような施策を取るというだけで、個人について生涯賃金が下がることについては、合理的な説明をする考えはないということかと尋ねたところ、法人は、新制度としてそのような給料表に移行していくことになるので、その中でそういうケースに当てはまる方もいるかもしれないが、それについては現給保障を一定の期間行うということで対応していきたいということである旨述べたこと、⑤組合が、不利益変更となるので、その分については将来的にしか適用しないという考えもあるのではないかと述べたところ、法人は、全員が不利益になるわけではなく、そういうケースに当てはまる人もいるということである旨、制度を作る際には不利益が出た場合はどうかということを考えるが、不利益が出るかもしれないが緩和措置等を講じて移行させるのかは、制度の在り方としての判断になると思う旨述べたこと、⑥組合が、不利益になる場合でも押し切る、ということか、提案ありきではなく組合との協議を十分にした上で、システムが移行する令和4年4月までに体制を整えていくという考えはないのか、と述べたところ、法人は、協議をしないとは言っていない、必要に応じて協議を行うスタンスである旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、一般職給料表(1)の設計に当たっての考え方や切替に当たって不利益が生じる場合の緩和措置について説明するとともに、組合がなお納得していない部分については、引き続き協議を行う姿勢をみせており、かかる法人の対応が不誠実であったとはいえない。

イ この点について、組合は、法人の説明は、単なる制度設計の説明にすぎず、なぜ不利益に変更するかの説明になっていない旨主張する。

しかしながら、法人が、一般職給料表(1)の設計に当たっての考え方について説明していることは、前記ア判断のとおりであり、また、前記1(4)ト(ア)、(イ)a 認定によると、組合から、減額となることの原因について尋ねられて、法人は、年功的な要素を除いていく方向で制度を作った旨答えており、一般職給料表(1)

の制度設計の趣旨や必要性を説明することでもって、不利益を受ける者がいることの理由についても説明しているといえ、法人が、不利益変更の理由を説明していないとまではいえない。

ウ 組合は、2. 3. 25団交において、不利益が出ることを指摘したのに対し、法人が、業務執行体制を含めて検討する必要があると考えている旨、引き続き、協議していきたい旨述べたことを問題視する。しかしながら、労働組合からの要求に対し、使用者がその場で応じなければならない義務があるとはいえず、組合からの指摘に対し法人が協議を打ち切ったのであればともかく、引き続き協議をしていくとの姿勢を見せたことをもって不誠実な対応であったとはいえない。

また、組合は、2. 10. 14団交において、なぜ不利益変更するのかについて具体的な説明をせず、問題をすり替えようとしたことがあった旨主張するが、不利益変更の理由を説明していないとはいえないことは前記イ判断のとおりである。

さらに、組合は、不利益変更を回避した教育職との違いは何かとの指摘に対して、程度の問題である旨回答したことを問題視するが、そもそも、労働組合からの要求に対し、必ずしも使用者が応じなければならない義務はないのであり、労働者が被る不利益の程度を考慮して制度設計をすることも、使用者の対応として許容されるというべきである。したがって、組合の指摘に対し、程度の問題である旨回答したことが不誠実な対応であったとはいえない。

エ ところで、組合は、①法人がZ 3に合わせた給料表の統合が必要であった理由として「経営・財政的観点」であると説明するが、事務折衝や団交の中でこのような説明を受けたことはない旨、②仮に人件費総額が問題になるのであれば、人件費総額の見通しなど詳細な資料等をもって組合に説明されてしかるべきであるが、そのような資料が提示されたことはなかった旨主張する。

(ア) まず、組合主張①についてみる。

前記1(2)ソ(ウ)、へ(ア)、ミ(ウ)認定によると、①1. 6. 17事務折衝において、組合が、Z 5は不利益ではないが、Z 6は不利益となる旨、不利益変更の回避が大前提であるが、なぜZ 5制度に合わせるのかと述べたのに対し、法人は、財源の問題もある旨、法人のスタンスとして人件費を抑制する方向である旨述べたこと、②1. 9. 2事務折衝において、組合が、不利益変更をなぜ提案しなければならなかったのかと述べたのに対し、法人は、不利益変更がないように

するには、双方の良いところを取るしかない、そうすれば人件費がかかるので、その点も考慮しなければいけないということと、念頭に置いていたのは給料表のフラット化である旨述べたこと、③1.9.9団交において、法人が、新しい人事給与制度について、異なる条件・制度のものについては、人件費総額も考慮しながら制度設計を行い提案したものである旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、「経営・財政的観点」との文言は用いていないものの、法人は、人件費総額も考慮して制度設計を行ったことを説明しているのであるから、事務折衝や団交の中で「経営・財政的観点」が理由であるとの説明をしていなかったとまではいえない。

(イ) 次に、組合主張②についてみると、確かに、法人が、人件費総額の見通し等についての資料を提示したとの疎明はないものの、2.3.25団交や2.10.14団交以前に、組合が法人に対して、これらの資料の提示を求めたとの疎明もなく、そうであれば、法人が、これらの資料を提示していないことをもって不誠実な対応であったとはいえない。

この点について、組合は、具体的な説明も資料の提供もなく、議論が深化する前段階の状況であったのであるから、組合側から資料の提供を申し出るのは不可能に近い旨、本件のような重要な労働条件の変更においては、法人の方から積極的に、その影響や収支の関係について、具体的な説明をすべきである旨主張する。しかしながら、前記(ア)判断のとおり、法人は、人件費総額も考慮して制度設計を行ったことを説明しているのであるから、組合が人件費総額の見通し等の資料の提供を求めることは不可能であったとまではいえない。そのような状況において、組合は、これらの資料の提供を求めていないのであるから、法人が、これらの資料を提供しなかったことをもって、不誠実な対応であったということはできない。

オ 以上のとおりであるから、2.3.25団交及び2.10.14団交における、一般職給料表(1)の切替に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえない。

(3) 課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額について

ア まず、2.3.25団交において、前記1(4)サ(イ)c認定によると、法人が、①新法人設立に当たっては、職階を統一する必要があったため、課長代理級は労基法



での管理監督者から除いたものである旨、②設立団体である大阪府及び大阪市、Z5や他の国立大学では、課長代理級は労基法での管理監督者との取扱いはされていない旨、③地独法の観点からも、設立団体には準拠する必要があると考える旨、④勤務時間の制約が発生する以上は、当然超過勤務手当を支払うべきものである一方、管理監督者としての管理職手当は支給すべきものではないとの考えで今回のような取扱いとした旨、⑤激変緩和措置として経過措置を設けた旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、2.10.14団交において、前記1(4)ト(ア)認定によると、法人が、①労基法での管理監督者の範囲については、設立団体である大阪府や大阪市及びZ3では、課長級以上の職員を労基法上の管理監督者と位置付けており、新法人として課長代理級職員を統一的な扱いの中で労基法上の管理監督者から除くこととした旨、②給与の支給に当たっては、一定の激減緩和措置として経過措置期間を設けている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、課長代理級職員を労基法上の管理監督者から除いた理由を説明するとともに、その結果、管理監督者としての管理職手当を支給すべきではないとの取扱いとなったこと、また、激変緩和措置を設けていることを説明しており、かかる法人の対応が不誠実であったとはいえない。

イ この点について、組合は、課長代理級職員は従前と同様の業務内容と責任が求められているのに、管理職手当の支給分を削減する理由が説明されていない旨主張する。

前記1(4)ト(ウ) b 認定によると、2.10.14団交において、①組合が、課長代理級について、何かあった時に管理監督責任は問われないとの認識でよいかと尋ねたところ、法人は、あくまで労基法上の問題であり、部下に何かあった場合には管理監督責任は問われる旨述べたこと、②組合が、管理監督責任を負うとすれば、それに見合った報酬が支払われているかという問題が出てくる旨述べたのに対し、法人は、課長代理級の職務に見合った給料は給料表で見ている旨述べたこと、③組合が、本来はそれに管理職手当がついていた旨、手当と両方で措置されていたのが、片方だけになるのに責任が同じだというのは適切なのかという問題がある旨述べたのに対し、法人が、(i)大阪市も管理監督者から外したこともあり、新法人設立の際に改めて検討した結果、労基法上の管理監督者から外したもので

ある旨、(ii)設立団体の動向もあり、設立団体にも法人の給与制度について理解を得る必要がある旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、部下に対する管理監督責任を負うとして、管理職手当を支給しないこととしたのは、設立団体の動向や、設立団体に法人の給与制度について理解を得る必要がある旨述べているのであるから、従前と同様の業務内容と責任を負いつつ管理職手当の支給分を削減する理由について説明していないとまではいえない。

ウ また、組合は、課長代理級職員の管理職手当相当分の減給について、就業規則による労働条件の不利益変更になるのであり、そのような不利益を労働者に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであることを組合に説明しなければならなかった旨主張する。

前記1(1)セ、(2)エ認定からすると、課長代理級職員は、基本年俸及び業績年俸から管理職手当相当分が減額されるのであるから、激変緩和措置として調整額が支給されたり、経過期間中においても超過勤務手当が支給されることになることを勘案しても、課長代理級職員にとって不利益変更となることは否定できない。

しかしながら、これらのことを考慮してもなお、前記ア、イ判断のとおり、法人は、管理職手当の支給分を削減する理由について一定説明を行っているといえ、法人の対応が不誠実であったとまではいえない。

エ 加えて、前記1(4)ト(エ)認定によると、2.10.14団交において、法人は、互いに妥協するところは妥協してやっていければと考えている旨、引き続き協議をするということであれば協議はする旨述べていることが認められ、法人は、2.10.14団交以降も、協議を続けていく姿勢を見せている。

オ 以上のことからすると、2.3.25団交及び2.10.14団交における、課長代理級職員の非管理監督者化に伴う給与減額に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるとまではいえない。

(4) 以上のとおりであるから、2.3.25団交及び2.10.14団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会

規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和4年5月16日

大阪府労働委員会

会長 林 功