



## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

- (1) 公立大学法人B1大学（以下「B1法人」という。）と公立大学法人B2大学（以下「B2法人」という。）は、平成31年4月1日、B1法人及びB2法人を消滅法人とする新設合併を行い、新たに、大阪府及び大阪市を設立団体とするY法人（再審査被申立人。以下「法人」といい、B2法人と法人のどちらであるかを特定できない場合も「法人」という。）が設立された。
- (2) 上記(1)の法人設立に先立ち、B2法人及びB1法人の各職員で構成される新法人設立準備室（以下「設立準備室」という。）が設置された。

設立準備室は、B2法人の教職員らによって結成されたX組合（再審査申立人。令和4年4月頃に現名称に改称。以下、改称の前後を通じて「組合」という。）との間で、新法人設立に伴う新たな就業規則（Y法人教職員就業規則、B2大学医学部附属病院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。）について、上記法人設立の約1年前である平成30年4月頃から団体交渉を行っていたが、法人設立時点で妥結しておらず、法人設立以降も本件就業規則に係る交渉は継続された。
- (3) 上記(1)の法人設立に伴い、設立日（平成31年4月1日）をもってB1法人及びB2法人の各ウェブサイトの内容は更新されたが、その際、B2大学全学ポータルサイト（大学内向けポータルサイト。以下「全学ポータル」という。）から、B2法人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。）が削除された。
- (4) 法人は、令和元年11月18日、同月11日にC1労働基準監督署（以下、同署を「C1労基署」といい、労働基準監督署を「労基署」という。）が発した是正勧告を受けて、本件就業規則を全学ポータルに掲載した。

(5) 組合と法人は、上記(4)の全学ポータルへの掲載後も本件就業規則に係る折衝を継続し、令和2年3月25日及び同年10月14日に団体交渉を行った（以下、3月25日に行われた団体交渉を「2.3.25団交」、10月14日に行われた団体交渉を「2.10.14団交」といい、これらの団体交渉を併せて「本件団交」という。）。

(6) 組合は、令和2年11月17日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し、①法人が、本件就業規則について、組合と合意していない部分があるにもかかわらず全学ポータルに本件就業規則を掲載して周知を行ったことは、団体交渉を否定し組合の弱体化を図る支配介入に当たる不当労働行為であり、②法人が、本件就業規則に係る組合との団体交渉において、B2法人及びB1法人の双方に異なる内容で存在していた一般職給料表（1）について、B1法人の給料表をベースとした新たな給料表に切り替えること（以下「一般職給料表（1）の切替」という。）、及び課長代理級職員を管理監督者から除外し時間外勤務手当の支給対象とする一方で管理職手当相当分を減額することを議題とする交渉に当たり、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は、不誠実な団体交渉に当たる不当労働行為であるとして救済を申し立てた（以下「初審救済申立て」という。）。

## 2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 本件就業規則の撤回
- (2) 誠実団体交渉応諾
- (3) 謝罪文の法人ウェブサイトへの掲載

## 3 初審命令の要旨

大阪府労委は、令和4年5月16日付けで、前記1(6)のとおり組合が申し立てた法人の各行為はいずれも不当労働行為に当たらないとして、初審救済申立てをいずれも棄却することを決定し、同月19日、両当事者に対

して初審命令書を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

組合は、令和4年5月31日、これを不服として、初審命令の取消し及び前記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

#### 5 本件の争点

- (1) 法人が、令和元年11月18日、本件就業規則を全学ポータルに掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- (2) 本件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2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1（法人が、令和元年11月18日、本件就業規則を全学ポータルに掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

#### (1) 組合の主張

ア 法人は、令和元年11月18日、本件就業規則を全学ポータルに掲載し、周知した。周知された本件就業規則のうち、一般職給料表（1）の切替及び課長代理級職員の非管理監督者化（以下、「本件継続協議事項」といい、これらに関する規定を「本件継続協議条項」という。）については労使間で合意に至っておらず、労使で確認された継続協議の最中であった。

上記の法人による本件就業規則の周知は、労働条件の不利益変更の完成、すなわち労働条件の不利益変更に関する労使協議が終了することを意味するものであって、職員の労働条件について使用者と交渉する機会すら奪う行為であるといえ、組合員の組合に対する信頼に打撃

を与え、組合の団結権を侵害するものである。

なお、本件では一般職を狙った労働条件の不利益変更が問題となっていたのであるから、本件就業規則全体を掲載したのではなく、本件継続協議条項を掲載したことに絞って支配介入該当性を判断しなければならない。したがって、初審命令が本件就業規則全体の周知を申立事実と整理して、支配介入該当性の判断に当たり、組合が問題視していない教員や医療職・看護職の労働条件に関して法人が一定の譲歩をしたことを、支配介入を否定する事情として考慮したのは誤りである。

イ 労使合意に至っていない就業規則を周知したことが常に支配介入に当たるとは限らず、就業規則をめぐる交渉がいわゆるデッドロック状態となった場合には、使用者の判断で労使合意に至っていない就業規則を周知することに合理性が認められる場合もあり得る。しかし、本件継続協議条項が周知された時点において、本件継続協議事項に係る交渉は、十分でなく、労働条件の不利益の程度・範囲に関する情報や不利益変更の必要性に関する説明・資料提供など、使用者による最低限の情報提供すら行われていなかったのであるから、デッドロック状態になどなりようがなかった。

ウ 令和元年9月9日に開催された団体交渉（以下「1. 9. 9 団交」という。）までは、専ら教員や医療職・看護職の労働条件不利益変更の是正について協議されていたのであり、同団体交渉における組合の発言をみれば、法人が「大綱合意」（後記(2)ア参照）と称する同団体交渉における一部合意は、教員や医療職に係るものであり、本件継続協議事項については一切合意されておらず、むしろ継続して協議することが確認されたものであることは明らかである。組合とB2法人との間で締結された労働協約第14条には、労働条件に関わる就業規則

の改廃について、法人は組合と協議の上で行うことが規定されているところ、上記のとおり本件継続協議条項の周知が強行された令和元年11月18日時点まで、本件継続協議事項については、制度上の提案・説明がなされただけで、労働条件の不利益の程度・範囲に関する確認や不利益変更の必要性に関する具体的・実質的な話し合いをする場は一度もなかった。そのため、本件継続協議条項を含む本件就業規則の周知は、「協議」がなされないまま行われたものと同視できるから、労働協約第14条に反する。

エ 法人は、上記ウのとおり、1.9.9団交で本件継続協議事項の継続協議を約束しながら、実際には協議を一切進めることなく、また組合の意見を無視して本件継続協議条項の周知を強行した。周知直前の令和元年11月15日に行われた事務折衝において組合が本件就業規則の周知に反対していたことは明確であり、また、法人もそのことを当然に認識していた。

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、組合と協議中の本件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、旧就業規則を再び全学ポータルに掲載することで足りること、是正勧告は交渉中の本件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、上記の事務折衝で法人に伝えていた。したがって、労基署からの是正勧告は、本件就業規則の強行周知を正当化する理由にはならない。

オ 法人は、平成31年4月、二つの法人が合併して新法人が設立されたことを理由に、組合の抗議や申入れを無視して全学ポータルから旧就業規則を削除した。しかし、そもそも、B1法人とB2法人が合併

したとしても、合併が包括承継である以上、B2 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B2 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本件就業規則を策定し、旧就業規則の削除と本件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、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して、これを適法化するために組合に本件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。

この点、初審の審問において、法人の証人は、旧就業規則が全学ポータルから削除されたのは、広報担当者との連携がうまくいっていなかったからであると陳述する。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・不自然である。

カ 一般職職員である組合員は、組合（あるいは組合執行部）に対して、自らの労働条件の不利益変更が是正されるように法人と交渉することを期待し、組合を信頼していた。しかるに、法人は、1. 9. 9 団交から組合と本件継続協議事項についての協議を一切進めないまま、本件継続協議条項の周知を強行したのである。これにより労働条件の不利益変更が完成したという既成事実が出来た結果、組合員が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。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直結する。

また、法人は、本件継続協議条項を強行周知することにより、組合に対して継続協議、即ち労働条件の不利益変更の必要性や合理性を説明する機会をもつことなく、不利益変更を成し遂げたのである。これは、組合が、労働条件の不利益変更が実施される前に使用者から十分な説明や資料の提示を受けたり、組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化を図る機会、即ち団体交渉の目的・意義を獲得する機会を喪失させるものであり、このような機会の喪失自体にも、組合の団結権侵害があるといえる。

さらにいえば、本件就業規則による不利益変更は、当初は一般職のみならず教員や医療職・看護職にも及ぶものであったところ、法人は教員及び医療職・看護職に対する不利益変更は撤回したのに、一般職職員に対する不利益変更については撤回はおろか必要性・合理性すら説明せずに周知を強行したものであり、かかる法人の行為は組合員間の分断を図るものである。また、教員や医療職・看護職と異なり、特別な資格を有さず、法人の指揮命令下において労働に従事する弱い立場にある一般職職員を狙って実施されたものにほかならず、いわば組合の団結権の弱いところにくさびを打ち込むものであって、一般職職員の組合に対する信頼を失わせ、組合の団結力を削ぐものである。

キ 以上のとおり、法人が、組合との間で妥結しておらず、継続協議することになっていた本件継続協議条項の周知を強行したことは、組合の団結権を侵害し、組合を弱体化させる行為であって、しかも法人はそのことを認識しながら意図的に行ったものであるから、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の支配介入に当たる。

## (2) 法人の主張

ア 法人は、C1 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ったところ、組合と法人の間では、1. 9. 9 団交において本件就業規則について大筋で合意ができていたこと(以下、この合意を「大綱合意」という。)、上記団体交渉で、本件継続協議事項については、法人として組合の要求は受け入れられないものの今後も継続して協議することとされたこと、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や、他の事業場に係る対応との平仄を踏まえ、組合に対し、本件就業規則を全学ポータル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、大綱合意は本件就業規則の一部が合意に至ったことを指しているだけで、本件就業規則全体について合意する趣旨ではないと述べ、本件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、相当期間をかけて組合と協議・交渉等を行い、また、本件就業規則を可及的速やかに周知及び届出をすべく、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全体の総合判断を求めていたところ、組合は、かかる法人の姿勢を一定程度評価した上で、本件継続協議事項について、それがあつた限り法人の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ったものである。

現に組合は、当時、本件就業規則の周知及び届出がされることを前提として、意見書を作成する方向にあつたのであり、当時、組合自身が使っていた「大綱」という言葉をあえて用いず、一部合意にすぎないなどと主張するのは、不誠実な態度というほかない。

ウ 組合は、本件継続協議条項が周知された時点で、本件継続協議事項に係る交渉はデッドロックになっていたわけではない旨主張する。しかし、当時、法人は誠実に説明等を行った上で、法人として本件継続協議事項については譲歩することはできない旨の見解を示したとこ

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ったのであるから、本件継続協議事項に係る交渉が速やかに妥結に至る可能性はなかった。

エ 就業規則の改正に当たっては、労働基準法（以下「労基法」という。）上、労働者の過半数代表者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、説明を行ってきた。協議・交渉を尽くした上で、なお継続協議事項があったとしても、使用者としての判断において改訂した就業規則の周知及び届出をする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っ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。

オ もとより就業規則の周知等が行われていない状態は適当ではなく、速やかに是正すべきは当然であるところ、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当なものである。

カ 法人発足の日に、全学ポータル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B2法人の就業規則を掲載することに違和感を覚え、他方、B2法人の就業規則は本件就業規則に包含されており、本件就業規則の内容についても法人のこれまでの譲歩により大綱合意に至ってもいることから、本件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

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。

キ 組合は、法人が本件就業規則に係る不利益変更のうち一般職職員に関するものについてのみ撤回せず強行したのは、教員や医療職・看護職と異なり、弱い立場にある一般職職員を狙い撃ちにするもので、組合の団結力を削ぐものであると主張する。しかし、そもそも、法人において、一般職職員は、事業所間での頻繁な異動により、同一職場・職種で、B 2 法人に所属していた職員で法人でも継続して雇用された者（以下「B 2 承継職員」という。）と B 1 法人に所属していた職員で法人でも継続して雇用された者（以下「B 1 承継職員」という。）が必然的に混在し、教員や医療職・看護職などの専門職を除いては最大多数の労働者であるから、給料表統一の必要性が高い。また、組合は、本件就業規則に係る交渉において、当初は、本件就業規則が教員を狙い撃ちにするものだと主張して、一般職について重点的に主張していなかったにもかかわらず、教員等について法人の譲歩を得るや、上記の一般職職員を狙い撃ちにする旨の主張を持ち出してきたのであるから、組合の主張は支配介入や不誠実交渉の根拠とはならない。

ク 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、労働組合を弱体化させる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・態度に加え、法人が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組合員に利益となる事項も本件就業規則に取り入れ、更には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経緯からすると、およそ法人の支配介入意思は看取できないし、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（本件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) 組合の主張

ア 本件継続協議事項は、B2承継職員の労働条件を不利益に変更するものであるところ、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 使用者には誠実交渉義務があり、使用者は、団体交渉において、単に組合の主張や要求を聞くだけでは足りず、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負っている。したがって、使用者が労働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、誠実交渉義務違反があるとされている。

(ア) 法人は、本件継続協議事項の項目ごとに、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上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、団体交渉等において、組合から詳細なデータや説明を更に要求されたことはない旨主張するが、組合は本件継続協議事項はいずれも合理性のない不利益変更であるとして、撤回と再考ないし不利益の回復を求める旨要求しているのだから、その不利益変更の必要性及び合理性を説明するのは法人の責任である。特に、本件は労働条件の不利益変更であり、「契約は守られるべき」という法の大原則からすれば、その例外の労働条件の変更を法人が導入しようとしている（これを組合側から見れば、防衛的交渉ということがができる。）局面において、より丁寧な説明や資料の提供が法人側に求められることは明らかである。

この点、初審命令は、組合から具体的な資料の提供を求めていないことなどを理由に法人を免責しているが、防衛的交渉においては、労働条件を引き下げようとしている使用者の側が、客観的で合理的な根拠があることを示して労働組合を説得すべき片面的義務を負うから妥当でない。労働組合は導入する制度に疑義を挟み、その必要性や合理性を求めることで足りるのであり、説得や説明のために何を提示するかは使用者の支配領域の問題にすぎない。

ウ 法人は、本件継続協議事項についても、複数回事務折衝や団体交渉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体交渉の数を重ねようと、抽象的な制度設計の話を繰り返すだけでは、不誠実団交であることに変わりはない。すなわち、本件継続協議事項に着目した事務折衝等は、回数も少なく、実のある議論は皆無であるなど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月頃から本件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、これは2. 3. 25団交で組合要求への法人回答が示されたことを受けて、組合としては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ことなどによるものである。

エ 本件団交における法人の対応が不誠実であったか否かの判断において、事務折衝での法人の対応を考慮すべきではない。

オ 法人は、初審の審査において、「未妥結事項について」と題する書面を、令和3年2月5日付けの第1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体交渉時であるから、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、初審の審査で初めて提示された上記の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。

カ 本件継続協議事項について、以下のとおり、誠実交渉義務が全く果たされていない。

(ア) 一般職給料表(1)の切替について

a B1法人の給料表をベースにした一般職給料表(1)への切替

は、給与の低下を招くものであり、組合は、このような労働条件の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体交渉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。しかし、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、なぜ労働条件を不利益に変更するのかの説明になっていない。

また、組合が不利益が出ることを指摘したのに対し、法人は、「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。

b 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いけないのか、不利益が出るかもしれないけれ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。

c 法人は、B1法人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」とであると説明する。

(a) まず、この「経営・財政的観点」というのは、初審の審査の中で初めて言及された言葉である。組合は、事務折衝や団体交渉の中で、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。

仮に、人件費が問題であれば、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。

そもそも、法人は人件費を考慮したといいつつ、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の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。

- (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、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には不可能に近い。

この点を措くとしても、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、具体的な資料を提出して説明するのが誠実団交の基本である。

- (c) B 2 法人及び法人は、B 2 法人が法人化した平成 1 8 年度以降、令和元年度まで 1 4 年連続で黒字を維持し続けており、また、B 2 法人及び B 1 法人から承継した 6 0 億円にも上る剰余金があるため、一般職給料表（１）の切替の成否による人件費総額の変動は組合試算によっても年間約 2 6 0 万円程度であり、法人の財務状況がびくともしないことは明白である。

- (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 課長代理級職員は、平成 3 1 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。課長代理級職員は、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、経過措置や時間外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根拠については何ら具体的な説明はなかった。

また、法人は、2. 10. 14 団交でも、残業の話を持ち出し、時間外勤務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、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、法人にはこれまでの団体交渉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。

なお、課長代理級職員の管理職手当相当分の減額は就業規則による労働条件の不利益変更であるから、法人は、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が、これをしていない。

- c 法人は、管理職手当相当分の減額については、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、組合は、課長代理級職員が従前と同じ業務を行い、責任も何ら変わらないのに、これまで支給されていた管理職手当相当分が減らされることを問題視しているのである。したがって、法人は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のか（なぜ労働条件の不利益変更がされなければならないのか）とい

う理由を説明しなければならないのに、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 法人の、時間外勤務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回答は、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。

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。

キ 以上のとおり、本件団交における法人の対応は、何ら具体的・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って、不誠実団交に該当する。

## (2) 法人の主張

ア 組合が納得するかどうかは別論、法人は、本件継続協議事項の内容やその必要性等について、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、本件継続協議事項も含め、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・団体交渉の場以外でも、組合から求められた資料等の提供にも応じ、これを拒否したことはない。他方、団体交渉等において、組合から詳細なデータや説明を更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、本件継続協議事項について、組合が令和元年11月29日付け要求書（以下「1. 11. 29要求書」という。）で一般職給料表（1）の切替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撤回等を要求した以降の本件団交における法人の対応を問題視するが、法人は、令和元年11月29日の上記要求以前にも本件継続協議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であっても説明等を行ってきたし、その内容も組合が主張する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主張するが、全体的な交渉事項の量、対応に要する時間の長短等や、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は当然である。

エ 本来的には事務折衝や団体交渉の場を通じて行うべきことではあるが、法人は、初審の審査において、説明が不十分であるとする組合の声に耳を傾け、組合の指摘する「未妥結事項について」と題する書面において、本件継続協議事項に関する説明を行っており、かかる法人には不誠実な態度など微塵もない。

なお、組合は、団体交渉後に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労働条件の不利

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。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・財政的事項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。

本件継続協議事項について、法人が譲歩していないのは、不当・不合理な対応ではない。

カ 以下のとおり、本件継続協議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、組合に対し、給料表の切替について、法人等の合併に当たっては労働条件を統一する必要性が高いことに加え、地方独立行政法人法（以下「地独法」という。）第５７条第３項の要請や設立団体の人事給与制度と均衡のとれた条件・制度とする必要があるという要請から一般的な事業者より労働条件の統一の必要性が一層高いことや、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、組合は、２．１０．１４団交では給料表切替全体を問題視する姿勢に転じていたが、これにも法人は改めて説明を行った。
- c 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、本件継続協議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。具体的には、法人は、一般職給料表（１）の切替後、係長まで昇格する平均的な昇格モデルを用いた試算では、退職手当を含む生涯賃金が不利益になることはなくむしろプラスになり、生涯賃金が下がるケースは稀であり、仮に下がる場合でも最大差は９０万円であることを説明のうえ、経過措置を設けるとともに、一般職のうち技術職や司書職には係長級に相当するポストがないとする組合主張（実際には、技術職や司書職の係長は令和元年当時も存在しており、この主張は誤りである。）に対しても協議の姿勢を見せていた。

なお、組合は、教育職給料表の切替による影響額は年間約８０００万円、看護職給料表及び医療職給料表の切替の際に直近下位の号給を適用することによる影響額は年間２６００万円であるのに、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主張するが、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、Ｂ２承継職員のうち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すること、医療職及び看護職の給料表の切替に当たって、直近下位ではなく同一号給で移行することを決断する一方、影響の僅少な一般職給料表（１）は、Ｂ１法人に合わせることに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であるはずはない。

この点、組合も、大綱合意に至る交渉においては、理解を示していたところであり、組合こそ不誠実な紛争の蒸し返しである。

(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、課長代理級職員の非管理監督者化について、組合に対し、①Ｂ１法人では課長代理級職員は非管理職とされている一方、

B 2 法人では、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ったこと、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おり、昨今の厳格な理解をもとに勤務実態を踏まえると法人の課長代理級職員も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B 1 法人の扱いに統一することとしたこと、③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不支給となる一方、時間外勤務手当は支給対象となり、同年度は2 3 名中2 1 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こと、④以上のとおり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、法人としては課長代理級職員の非管理監督者化について譲歩し得ないことを従前から説明し続けていた。

b また、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、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、協議・交渉等を拒否したこともない。

キ 以上のとおり、本件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3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 法人

ア 法人は、肩書地に本部を置き、大阪府及び大阪市を設立団体として、平成3 1 年4 月1 日に、地独法第1 1 2 条に基づき、B 1 法人及びB

2 法人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、初審の審問最終時点で約 3, 260 名である。

イ 法人は、初審審問最終時、B1 大学（以下、B1 大学と B1 法人のどちらであるかを特定できない場合も含め「B1」という。）、B2 大学（以下、B2 大学と B2 法人のどちらであるかを特定できない場合も含め「B2」という。）、B2 大学医学部附属病院（以下「B2 病院」という。）及び B1 大学工業高等専門学校（以下「B1 高専」という。）を設置・運営している。また、法人には、初審の審問最終時、事業場として、B1 大学 B3 事業場、B1 大学 B4 事業場、B1 大学 B5 事業場、B2 大学 B6 事業場、B7 事業場、B8 事業場、B9 事業場（以下、それぞれ「B3 事業場」、「B4 事業場」、「B5 事業場」、「B6 事業場」、「B7 事業場」、「B8 事業場」、「B9 事業場」という。）、B10 事業場、B1 大学工業高等専門学校（以下、事業場として表記する場合は「B11 事業場」という。）及び B12 事業場が存在する。

(2) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、B2 及び B2 病院等で勤務する教職員で構成される労働組合であり、その組合員数は初審の審問最終時点で約 1, 600 名である。

(3) 組合と B2 法人及び法人の間の交渉の方法

ア 組合と B2 法人との間では、団体交渉に先立ち、組合側は書記長以下 2～3 名程度、法人側は課長級職員以下 2～3 名程度の人員で事務折衝を行い、専ら事務折衝において交渉事項に係る提案や説明、具体的な調整を行っていた。

また、事務折衝において、交渉事項に関する調整結果に基づき団体

交渉における労使双方の発言内容を作成・調整しており、この発言内容のことを「祝詞（のりと）」と通称していた。

イ 組合とB2法人との間の団体交渉は、組合は執行委員長、副執行委員長、書記長、執行委員及び記録をとるための書記1名が、B2法人は理事長以下局長級の職員を含む10名程度の人員がそれぞれ出席し、労使それぞれ「祝詞」を読み上げ、相互に確認するというやり方をとっていた。

組合は、団体交渉の終了後、組合の機関誌に、団体交渉の記録として「祝詞」を掲載していた。

ウ 上記ア及びイの方法は、平成31年4月1日の法人設立以降における組合と法人との交渉でも踏襲されたが、2.3.25団交及び2.10.14団交における本件就業規則に係る交渉では「祝詞」は用いられていない。

#### (4) 法人の各事業場の労使関係

ア 法人には、初審救済申立て時点において、組合のほか、C2組合、C3組合、C4組合、C5組合等の労働組合が存在した。

イ 上記(1)イ記載の10事業場のうち、B8事業場においては、組合が過半数組合であった。また、B6事業場、B7事業場及びB9事業場においては、組合は過半数組合ではなかったが、B2法人の頃からの慣例として、組合が過半数代表者による意見書のとりまとめを行っていた。

ウ 法人は、合併による新法人設立に伴う就業規則整備について、組合のほか、C2組合、C3組合、C4組合及びC5組合と並行して協議を行っていた。

## 2 新法人設立の決定までの経緯

(1) 組合とB2法人は、平成18年4月1日付けで労働協約を締結した。

この労働協約の第14条で、「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。」と規定されていた。

- (2) 大阪府議会において平成29年11月に、また、大阪市議会において平成30年2月に、B2法人とB1法人の法人統合に関する議案が可決された。

この後、設立準備室が設置され、本件就業規則の整備に関する組合との協議は、B2法人の人事担当及び設立準備室の人事担当が対応することとなった（以下、B2法人及び設立準備室を併せて、また、B2法人と設立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。）。

### 3 法人設立前の労使交渉の経緯

- (1) 組合と法人側は、平成30年4月23日、団体交渉を行った。

上記団体交渉において、以下のようなやり取りがあった。

法人側は、B2法人とB1法人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ことを説明するとともに、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法人側に求め、法人側は、誠意をもって交渉・協議を行っていくと述べた。

- (2) 法人側は、平成30年4月26日、組合に対し、「Y法人の設立に伴う教職員の勤務労働条件の取扱い」と題する書面を提示した。

同書面には、B2法人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、B2法人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。

(3) 法人側は、平成30年5月22日、組合に対し、今後のスケジュールや採用時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。

(4) 組合と法人側は、平成30年10月18日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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、B1法人・B2法人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」と題する書面があった。同書面には、新制度設計の考え方についての記載があり、①B1法人とB2法人で同内容の条件・制度については、そのまま新制度とする、②B1法人とB2法人で異なる条件・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。

(5) 組合と法人側は、平成30年11月22日、事務折衝を行った。

ア 上記事務折衝において、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、B1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上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）激変緩和措置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。

イ また、上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 法人側は、一般職給料表（1）及び教育職給料表について、①B1の給料表をベースとした給料表を提案すること、②B2は年功序列の性質が強く、B1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こと、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B1の給料表を参照したことを説明した。

(イ) 組合が、課長代理級職員について、管理職から外す理由を尋ねたところ、法人側は、一番大きい理由としては設立団体及び国立大学の例を参考にしたことが挙げられると回答し、具体的には、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ところ、地独法に基づいてこれらの例との均衡を考慮しなければならないことを挙げた。また、法人は、いわゆる「名ば

かり管理職」やブラック企業が問題となる中、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問題になり得るという視点があつた旨も説明した。

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と述べたところ、法人側は、あくまで労基法上の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と述べた。

(6) 組合と法人側は、平成30年12月18日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、法人側は、就業規則について、法人統合に当たり統一する必要があること、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ことを説明した。これに対し、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と述べた。

(7) 組合と法人側は、平成30年12月25日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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、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と述べて、法人統合を理由とした不利益変更としか受け取れず、合意できないとした。

(8) 組合と法人側は、平成31年1月9日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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であ

ると申し入れた。

- (9) 組合と法人側は、平成31年1月29日、事務折衝を行い、法人側は組合に対し、本件就業規則の案を提示した。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、給料表の切替について、直近下位とすることは納得できない、若干であっても将来的には不利益となる、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ことから、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との考えを述べた。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日に適用している制度と、システム統合時、大学統合時に適用している制度は切り離して進めたいとの意向を伝え、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ことでもよ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と述べた。

- (10) 組合と法人側は、平成31年2月7日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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」と題する書面を提出した。

上記書面には、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、誠意ある対応を取るよう求める旨の記載に続き、「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」の各項目ごとに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、制度案をそのまま押し通すつもりなのかと尋ねたところ、法人は、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こと、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こと、新法人が設立されるからには、新しい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ことを説明し、譲歩しなければならないものは譲歩するつもりでいると述べた。

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3000円も下がるが、そ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と述べた。

- (11) 組合と法人側は、平成31年2月18日及び同年3月4日、事務折衝を行った。両日の事務折衝では、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。

組合が、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、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と述べた。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と述べた。

また、組合は、今後の協議の進め方について、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、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と述べた。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と述べた。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月は旧就業規則でよいのではないかと述べた。

- (12) 法人側は、平成31年3月7日、同月8日及び同月11日、課長代理級職員を対象とする説明会を開催し、「Y法人における『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新法人設立に当たり、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とある旨、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、B1法人、B2法人で異なる職階の統一を図る必要があり、特に労基法上の管理監督者の範囲を検討するに当たってはB1法人、B2法人の体制や設立団体、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B1法人では課長級以上の職を労基法上の管理監督者と位置付けており、大阪府は平成27年4月1日から課長代理級職員を労基法上の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上の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上の管理監督者の範囲から除くこととする旨、⑤これに伴い、B2法人課長代理級職員は、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、あくまでも労基法上の管理監督者の範囲から除くものである旨が記載されていた。

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時間外勤務手当を支給する旨の記載があった。

- (13) 組合と法人側は、平成31年3月12日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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。

- (14) 組合と法人側は、平成31年3月15日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、前回、法人から就業規則について継続協議をすとの考え方が示されたことについて、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への危惧を述べるとともに、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尋ねた。これに対し、法人側は、団体交渉で理事長が約束すること、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こと、法人と組合との覚書もあり得ること、就業規則に組合協議中とは記載できないことを説明し、継続協議を担保する方法は検討すると述べた。組合は、旧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と述べた。これに対し、法人側は、新法人設立時に新制度を定めたいと述べた。

- (15) 組合と法人側は、平成31年3月20日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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こと、過半数代表者、過半数組合の立場からも反対であることを組合の最終結論として述べた。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と述べた。

- (16) 組合と法人側は、平成31年3月22日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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。

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、旧制度の取扱いの終了時期を定める「規程」は定めない、③組合との協議終了時、旧制度の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。

- (17) 組合と法人側は、平成31年3月25日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、新制度の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ことや、就業規則に定め施行されると既成事実化され、以後変更できないとの懸念を伝えた。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反対であることを表明し、協議未了のまま就業規則を制定することを組合員に説明できないと述べた。

(18) 組合と法人側は、平成31年3月27日、団体交渉（以下「31.3.27団交」という。）を行った。

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、法人側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であるとして、再三にわたり法人側の認識を質してきたのに法人側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と述べた上、この事態を法人側はどのように認識しているのかと尋ねた。

これに対し、法人側は、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の認識を伝え、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り、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との認識を述べた。また、法人側は、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された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」として、就業規則及び関連規程を策定することを考えていると説明し、「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の意向を示し、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と述べた。

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、これは、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う、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、この就業規則は労働協約に違反する無効のものである、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と述べた。また、組合は、組合としては、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との認識であり、意見聴取不在の状況での就業規則の作成及び届出は、労基法に背く行為であるから、各事業場の労働者過半数代表者と共同して、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と述べた。

イ 上記のやり取りの後、組合は、法人側に対し、組合、B7事業場労働者過半数代表者、B9事業場労働者過半数代表者及びB6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」と題する書面を手交した。

- (19) 組合は、平成31年3月29日、同月27日付け「就業規則届出不受理のお願い」と題する書面をC1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者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、B7事業場、B9事業場及びB6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C1労基署に提出している。

#### 4 法人の設立

- (1) B1法人とB2法人を消滅法人とする新設合併により、平成31年4月1日、法人が設立された。
- (2) 法人は、平成31年4月1日、全学ポータル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、全学ポータルには就業規則が掲載されていなかった。

(3) 組合と法人は、平成31年4月1日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、法人は、組合に対し、本件就業規則とB2法人及びB1法人の就業規則及び関連規程を比較した表等を提示した。

また、上記事務折衝において、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と述べたのに対し、組合は、合意しないと意見は書けないと述べた。法人が、協議は今後も継続していきたいと思っていると述べたところ、組合は、協議を継続していく雰囲気になっていない、組合が問題に思っているのは再雇用の問題である、B2の教員の給与が減ることも納得できていない、継続協議というのであれば互いに歩み寄る必要があると述べた。

イ 法人が、C2組合にはこの形で提案していると述べたところ、組合は、総論では合意していないので、各論を小出しにして早く進めたいというのは筋が違うと述べた。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と述べた。

ウ 組合が、B2の給料カーブを変更するとは聞いていないと述べたところ、法人は、国立大学とB1ではB1の方が水準は高く、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、B1に合わせていきたいと思っていると述べた。組合は、B1の人員分布がどうなのか分からないが、B2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り、各論については議論していきたいと述べた。

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ので、意見書をもらう必要があると述べたの

に対し、組合は、継続協議中なので書けないと述べた。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  
いと述べたところ、組合は、上記の規定を比較した表のデータを要求  
した上、こだわりがあるのは再雇用であり、合意しない限り意見書は  
書けないと述べた。

(4) 組合、B 7 事業場労働者過半数代表者、B 9 事業場労働者過半数代表  
者及びB 6 事業場労働者過半数代表者は、平成31年4月1日、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」と題する書面を提出した。

(5) 新法人の従業員の内訳

ア B 2 法人及びB 1 法人の従業員の職種には、教員、高専教員、事務  
職員、技術職員、司書、農芸員、印刷製本工、工作機械、研究補助員、  
技能職員、医療技術職員及び看護職員があり、これらの職種に適用さ  
れる給料表としては、教育職（教員に適用）、高専教育職（高専教員  
に適用）、一般職（1）（事務職員、技術職員、司書、農芸員、印刷  
製本工、工作機械、研究補助員に適用）、一般職（2）（技能職員に  
適用）、医療職（医療技術職員に適用）並びに看護職（1）及び同（2）  
（看護職員に適用）の7種類が存在した。

もともと、B 2 法人には、高専が存在しなかったことから、高専教  
育職の給料表はなかった。また、B 1 法人には附属病院が存在しなかつ  
たから、一般職（2）、医療職、看護職（1）及び同（2）の給料  
表はなかった。

これに対し、B 2 法人及びB 1 法人には、それぞれ教育職及び一般  
職（1）の給料表があり、これらの給料表の適用対象となる従業員が  
存在したが、B 2 法人とB 1 法人では給料表の内容に相違があった。

イ B 2 承継職員は、令和4年7月1日時点で2, 344名おり、この

うち教育職給料表が適用される教員が742名、一般職給料表（1）が適用される職員が計303名（事務職員264名、技術職員33名、司書6名）、一般職給料表（2）が適用される職員（技能職員）が55名、医療職給料表が適用される職員（医療技術職員）が291名、看護職給料表（1）及び同（2）が適用される職員（看護職員）が953名いた。

これに対し、B1承継職員は、令和4年7月1日時点で919名おり、このうち教育職給料表が適用される教員が641名、高専教育職給料表が適用される教員が64名、一般職給料表（1）が適用される職員が計214名（事務職員202名、技術職員7名、農芸員2名、印刷製本工1名、工作機械1名、研究補助員1名）いた。

ウ 平成31年4月1日付けの新法人設立後、一般職給料表（1）が適用される職員として、新たに64名が採用された。これらの職員については、本件就業規則が適用された。

エ B2承継職員で一般職給料表（1）が適用される職員のうち、課長代理級職員は、令和2年6月時点において24名いた。

5 法人設立後、就業規則に係る団体交渉が行われた令和元年6月24日までの経緯

(1) 法人は、平成31年4月頃、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、同書面の別紙には、「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が記載されていた。

(2) 組合と法人は、平成31年4月8日、事務折衝を行い、再雇用職員についてやり取りをした。

(3) 組合と法人は、平成31年4月16日、事務折衝を行い、再雇用職員等についてやり取りをした。

(4) 組合と法人は、平成31年4月22日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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、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、B2法人の規程とB1法人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、現状は労基署に提出する規程をもらうような段階ではない、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、これでは本件就業規則を受け取れない、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との組合の考えを述べた。法人が、どの段階になったら本件就業規則を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として、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と述べた。

(5) 組合と法人は、平成31年4月24日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

ア 組合が、課長代理級職員について、そ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、課長代理級職員の位置付けは変わらないと説明した上、責任がなくなるのではなく、今までと同じであり、労基法上の管理監督者から外しただけであると述べた。組合が、労基法上の管理の問題はどうするのかと尋ねたのに対し、法人は、今までと変わらないと述べた。

組合が、この問題に限らず、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との組合の考えを述べた。これに対し、法人は、あくまで職責は変わらないが、労基法の管理監督者からは除くというものであり、今後どうしていくのか再雇用職員の問題も含めて検討していくと述べた。

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、早く意見書をもって就業規則を労基署に届け出たいと思っていると述べた。これに対し、組合は、合意はしておらず、労基署に届け出るとは認められないとの考えを示し、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体交渉の場で言ったと述べた。

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と述べたところ、組合は、労使間の信頼関係を崩しているのは法人であり、説明がないのに協議もないと述べた。これに対し、法人は、こち

らの説明に納得できないものは、協議をしたことにならないというのかと尋ねた。組合が、互いに納得して着地点を図っていくものであると述べたところ、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と述べた。

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、C2組合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こと、5月17日を意見書の提出期限としているが、C2組合では意見書を出すかも含めて検討することとなっていることを説明したところ、組合は、協議が整っていないので意見書の依頼文は受け取れないと述べた上、その理由として労働者過半数代表者への説明もできない、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という考えを示した。

(6) 組合と法人は、令和元年5月9日、事務折衝を行い、再雇用職員制度や就業規則についてやり取りをした。

上記事務折衝において、組合は、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、組合は合意どころか協議も始まっていないと認識している、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、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日から適用する箇所について協議し、合意ができれば当該部分だけ抜き出したものを届け出ればよい、④平成31年4月1日から適用する部分を先に協議することを求めてきたにもかかわらず、法人は全てセットでと一貫して言うが、

総花的に協議しては話が終わらない、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と述べた。

(7) 組合と法人は、令和元年5月16日、事務折衝を行い、再雇用職員制度について協議した。併せて就業規則についても協議し、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ものとして扱い、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。法人は、組合に対し、本件就業規則の受取りを打診したが、組合は受け取らなかった。

(8) 組合と法人は、令和元年5月24日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

ア 組合は、本件就業規則のうち平成31年4月1日から適用する部分について、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、課長代理級職員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述べた。

イ 法人が、本件就業規則のうち平成31年4月1日から適用するもの以外について、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である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と述べた。

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り、本件就業規則が、いつ適用するか分からない内容を規定して附則で旧規程を参照するのは定め方として間違っている、合意していない内容を規定することは一切認めないとの考えを述べた。

(9) 組合は法人に対し、令和元年5月31日付けで、団体交渉要求書を提出した。

上記団交要求書には、①今般の新法人への移行に当たり、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の一括作成のみに固執するという法人側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、②就業規則が定められていない状態で、4月及び5月に給与の支給がされたが、実態としてはB2法人及びB1法人の就業規則の規定に基づく支給であり、これは、これらの旧法人から権利・義務を包括的に承継した法人が、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、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、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、⑤就業規則について、速やかに団体交渉を開催することを要求すると記載されていた。

(10) 法人は、令和元年6月頃、B2病院のウェブサイトからB2病院の旧就業規則を削除した。

(11) 組合と法人は、令和元年6月7日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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ところ、組合は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ことを指摘した上、3月末に団体交渉を行ったが、その後何も状況は変わっていないので、法人としての考え方を示してもらう必要があると述べた。これに対し、法人は、本件就業規則のうち4月から適用しているものだけでなく、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

たいと思っていると述べた。

組合が、4月から適用している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と述べたところ、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として、その点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と述べたところ、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と述べた。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と述べた。

イ 組合は、改めて日付入りで押印したものを交付するとした上で、その場で「就業規則作成にかかる要求書」を渡し、法人が姿勢を改める気があるなら、団体交渉を実施するまでに、上記要求書に記載した3項目に対する考え方を示すよう求めた。

(12) 組合と法人は、令和元年6月17日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

ア 組合が、団体交渉の進め方について、6月7日の事務折衝で交付した要求書（上記(11)イ）に記載した3項目について回答してほしいと述べたのに対し、法人は、上記要求書には日付が記載されていないことを指摘し、要求書が出ていない項目について団体交渉の場で回答するのはおかしいとして、日付を入れた要求書を求めた。

そこで、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、①「B2法人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B2法人から承継した事業場及びB

1 2 事業場に勤務する者についてはB 2 法人で定められていた就業規則を適用し、B 1 法人から雇用を承継された者及び法人設置以後に採用されB 1 法人から承継した事業場に勤務する者についてはB 1 法人で定められていた就業規則を適用すること」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、B 2 法人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記載されていた。

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、②3 1. 3. 27 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、令和元年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 組合は、上記イの法人の説明について、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を尋ねた。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、それを8月末を目途にということであると説明し、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

いきたいとの考えを述べた。

組合が、不利益変更があってはならないと考えており、不利益変更が生じるのであれば着地点はないと伝えたところ、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、法人のスタンスは本件就業規則として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回の団体交渉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と述べた。

組合は、本件就業規則は、B1承継職員にとっては不利益ではないが、B2承継職員にとっては不利益となるとした上、不利益変更の回避が大前提であるが、なぜB1法人の制度に合わせるのかと尋ねた。これに対し、法人は、財源の問題もあり、法人のスタンスとして人件費を抑制する方向であるが、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と述べた。

- (13) 組合と法人は、令和元年6月19日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人は、給料表について、切替の際に直近下位の号給を適用することとしているが、その辺りをどうするか検討していること、全給料表が対象となり、試算に時間を要していること、教員の給料表について、色々な選択肢を考えていること、必ずしも今の提案どおりとは思っていないことを説明した。

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尋ねたところ、法人は、人件費が増えることを踏まえた判断が必要となると述べた。

- (14) 組合と法人は、令和元年6月24日、団体交渉（以下「1. 6. 24

団交」という。)を行った。

1. 6. 24 団交において、以下のようなやりとりがあった。

ア 組合が、1. 6. 17 要求書により、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ことについて、法人としての考えを求めた。

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 31. 3. 27 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、大阪市職員互助会条例では自動的に市互助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大阪市職員互助会条例を改正してもらい、B2 承継職員は引き続き大阪市職員互助会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あり方については労使で協議を行っていききたいと述べた。

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」と題する書面(前記3(4))においても「不利益変更となることは避ける」とされていたこと、②それにもかかわらず、法人がその後の折衝

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たことで今回の事態を招いたこと、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こと、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ものであること、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と述べた。

#### 6 1. 6. 24 団交後、1. 9. 9 団交までの経緯

(1) 法人は、令和元年7月2日、C6 労基署に対し、B11 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B1 高専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C4 組合の意見書が添付されていた。

(2) 組合と法人は、令和元年7月5日、事務折衝を行った。

事務折衝には、通常の出席者（前記1(3)ア参照）に加え、組合の執行委員長と法人の事務局次長が出席し、以下のようなやり取りがあった。

ア 法人は、本件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再提案には、①給料表の適用について、B2承継職員のうち、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、B2承継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ていた。

イ 組合は、教員給与について大きな判断が出たが、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の考えを述べた。

法人は、組合の中で検討してもらい、この内容で労使合意に向けて進めていけると判断であれば、書面にして提案をする、今の状況を早期に解消しなければならないので法人としてはすぐにでも労使合意をしたい、法人は事務局次長が出席した上で提案していることの重みを理解してもらいたいと述べた。

組合は、職員の問題はあるが、教員については概ね大きな誠意を見せてもらったと思うので感謝する旨述べた。

(3) 法人は、令和元年7月9日、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）」と題する書面を提出した。

(4) 組合と法人は、令和元年7月11日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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こと、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こと、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こと、個別の判断ではなく、トータルの判断を求めており、そうでないと就業規則について合意するところにな

どり着けないこと、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こと、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について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よいと思っていること、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ことを説明した。

また、組合は、給料表の切替の際に直近下位の号給を適用することについて、法人の説明で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に不利益が生じると考えていると述べた上、法人の説明は口頭だけだったことから、データを示すことを求めたところ、法人は、今日は持ってきていないが、データを提出すると述べた。

(5) 組合と法人は、令和元年7月17日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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、上記事務折衝において、組合は、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、組合内でも大きな反対の声はなかったが、7月中の団体交渉開催は難しいと述べ、これに対し、法人は、就業規則について早く周知を図りたい、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と述べた。

(6) 組合と法人は、令和元年7月24日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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、上記事務折衝において、法人は、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、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、その部分も含めて大局的な判断をしてもらいたいと述べた。これに対し、組合は、こうした現状の中で、マイナスになるところに目をつぶって、はい分かりましたとはなかなかならないと述べた。

(7) 組合と法人は、令和元年8月2日、事務折衝を行った。

上記事務折衝には、同年7月5日の事務折衝（上記(2)）と同様に組合の執行委員長と法人の事務局次長が出席し、以下のようなやり取りがあった。

法人は、1. 7. 5再提案は、教員、住居手当及び再雇用の問題等について踏み込んだ内容の修正をし、それ以外の部分は当初提案どおりとするトータルでの修正提案であり、法人として大きな判断であったことを説明した。また、法人は、1. 7. 5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とした上で、今指摘されている職員給与の問題について、一定程度組合が理解できるような案を示せば、大綱合意に持っていけるのか先に確認したいと述べた。さらに、法人は、トータルでの判断をお願いしていたものであり、仮に一つでも組合として飲めないということであれば、トータルとして組合は提案を飲めなかったと判断するほかないと述べた。

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として、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と述べた。

法人は、医療職給料表及び看護職給料表については、直近下位の号給

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、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、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月に戻したいとの考えを述べた。

組合は、医療職及び看護職についての上記提案（以下、この法人提案を「1. 8. 2再提案」という。）をととても踏み込んだ内容の提案であると評価した上、1. 8. 2再提案について書面で貰いたいと述べたところ、法人は、書面で渡すが最終的には団体交渉での決着を考えていると述べた。組合は、組合としても機関決定する必要がある、8月下旬に執行委員会の開催予定があると述べたところ、組合と法人は団体交渉に向けて日程調整を行うことで同意した。

なお、法人は、組合と合意した上で本件就業規則の届出及び周知をするとの方針をとっていたが、1. 7. 5再提案及び1. 8. 2再提案は、いずれも組合から合意を得るために提示されたものである。

- (8) 法人は、令和元年8月7日、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、B2法人において、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。

- (9) 組合書記長は、令和元年8月8日、法人に対し、電子メールで、上記(8)の試算表について問い合わせをした。

- (10) 組合と法人は、令和元年8月8日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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）」と題する書面を提出した。

イ 組合は、一般職給料表（1）の切替についてのやり取りの中で、法人が一般職給料表（1）については退職手当増で生涯賃金がプラスになるとしたことについて、全体がプラスとなることが分かる根拠を示すよう求めた。これに対し、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こと、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）適用者で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ことを説明した。

なお、上記事務折衝の後、同年9月9日に団体交渉を行うことが決まった。

(11) 組合と法人は、令和元年8月22日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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（1）の適用を受ける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ことや、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がマイナスになることは間違いないという組合の理解を伝えるとともに、継続して協議するとしても新たなポストを確保する方法等でしか解決しないとの組合の考えを述べた。これに対し、法人は、ポストについては別の議論であり、給料については給料表の構成の問題であるとの法人の考えを述べた。

(12) 組合と法人は、令和元年9月2日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

ア 組合は、本来であれば新法人設立までに労使合意の下で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尋ねた。これに対し、法人は、そうではなく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と述べた。

組合は、組合が頑なに反対してきたように思われていると述べたところ、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り、一方的に組合の責任だけとはならないと述べた。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と述べ、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と述べた。これに対し、組合は、それは不利益変更だからであると述べた。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、組合が悪いとは言っていないし思ってもいない、互いの主張のぶつけ合いが交渉であり、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と述べた。

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を尋ねたところ、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、そうはしなかったと述べた。

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尋ねたのに対し、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が、そうな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、念頭に置いていたのは給料表のフラット化であり、その上で、組合からの期待権も含め不利益ではとの主張があったので、再提案したものであることを説明した。

組合は、この回答は預かるが、何も変更しないのであれば、団体交渉の「祝詞」で同じようなことを言うことになるとして、「祝詞」で組合から継続協議になっていることを指摘し、そのことについて法人が継続協議をするということを「祝詞」で示すこと、そこで団体交渉を終える形を作ることを求めた。

法人は、かつて法人が市の一部局であった頃の団体交渉では、特に大きな判断をする際には、組合としても一定の大綱として了承はするけれども、引き続き協議をしてほしいという納め方をし、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ことを説明し、今回もその流れで「祝詞」をお願いしたいとの要望を伝えたところ、組合は、その流れにしないと団体交渉を何のためにするのか分からなくなると述べた。

イ 組合が、一般職給料表（１）の適用を受ける技術職員について、３級のまま退職するという問題はどうかと尋ねたところ、法人は、係長に上がるポストはあると述べた。組合は、その点は理解しているとしつつ、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問題意識を伝えた。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と述べたところ、組合は、給与とセットだと思う旨述べた。

法人が、給料表の構造の問題であるとの考えを示したところ、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ことを指摘し、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、組合としては係長ポストの人事の問題として継続協議としていく意向であると述べた。

(13) 組合と法人は、令和元年９月３日、事務折衝を行い、１．９．９団交の「祝詞」について調整をした。その中で、以下のようなやり取りがあ

った。

組合が、団体交渉の最終のものが「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いう批判がでる旨述べたところ、法人は、折衝の中で双方が色々主張したが、その中で法人は再提案も行い、引き続き交渉をする意向も伝えていると述べた。

組合が、一般職員については提案された内容を受け入れるに至っていないところ、一般職員の組合員としては、私達だけなぜという疑問をもたれると述べた。これに対し、法人は、その議論は事務折衝で説明しており、それを団体交渉で言う理由が分からないと述べた。これに対し、組合は、言わざるを得ないと述べた。

法人が、団体交渉で法人が事務折衝で言った内容について回答するのかと尋ねたところ、組合は、組合としては給料表そのものではなく、昇格ポストの問題として捉えていると述べた。

法人は、厳密に言えば昇格や昇任は任用の話になり、団体交渉の場でポストの議論はしない方がよいとの考えを示しつつ、その点も含めて継続協議をする意向を示してきていると述べたところ、組合は、そのことは組合の「祝詞」で文言は入れるが、継続協議とするとあってもらえれば、それでよいと述べた。

(14) 組合と法人は、令和元年9月5日、事務折衝を行い、1. 9. 9団交の「祝詞」についてのやり取りをした。

(15) 組合と法人は、令和元年9月9日、1. 9. 9団交を行った。

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、以下のような説明をした。

(ア) 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、特例措置をもってしても不利益の程度が著しいとの指摘を踏まえ、B2承継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、B2法人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。

(イ) 住居手当について

B2承継職員については、旧制度による住居手当の支給を受けていた者に限り、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。

(ウ) 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、B2及びB2病院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。

(エ) 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、就業規則及び関連規程に記載された旧制度の取扱いの終了時期に関する具体的な期日の記載を削除し「別に規程で定める日」とすることを提案したが、①新制度へ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や、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。

(オ) 大阪市から派遣されている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。

イ 組合は、①新法人設立の時点で就業規則がないという違法状態となったこと及び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B2法人の旧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よいと、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と述べた上、(ii) 法人は、B2承継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した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などしてきたが、このようなことをしても問題はないと判断した根拠の説明を求めるとともに、(iii) 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が、法人は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の説明を求めた。

また、組合は、②法人統合に際して、労働条件の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、法人は、試算によりB2承継職員に不利益となることを認めながら、提案当初から今に至るまで、なぜB2承継職員が不利益変更を受ける必要があるのかについて、何一つとして示していないとして、その理由を尋ね、さらに、③新法人設立以降、法人により労使の信頼関係を著しく損なう行為が立て続けに行われたことについて、法人の認識を示すよう求めた。

ウ これに対し、法人は、①新法人が設立した本年4月の時点で本件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と述べた上、(i) 本年4月の時点で

B 2 法人の旧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よ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、本件就業規則について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、(ii) しかしながら、本件就業規則について、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け出る必要があると認識しており、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、(iii) 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と述べた。

また、法人は、②新しい人事給与制度は、B 2 承継職員に対して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B 1 法人とB 2 法人で同じ内容や条件・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って、給料表の構造については、人材の流動性確保も勘案し、B 1 法人やB 2 法人、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と述べた。

さらに、法人は、③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、組合と

しても、事態正常化への思いは同じである、今回の回答で、法人の自浄能力によって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と述べた。また、組合は、「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B 1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B 2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。」などと述べた。

#### 7 1. 9. 9団交後、労基署の是正勧告前までの経緯

##### (1) 組合と法人は、令和元年10月1日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

ア 法人は、組合并びにB 6事業場、B 7事業場及びB 9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、意見書を提出するような段階に至っていないと述べたところ、法人は、そのような趣旨の意見書を提出してもらった上で、継続して協議しなければならないと考えていると述べた。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、団体交渉でも大綱合意をするとの判断をもらっていると述べた。

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

組合が、B 1は労使合意したのか尋ねたのに対し、法人は、労使合意していないと述べた。組合が、それでは意見書を提出することはできないと述べたところ、法人は、事業場ごとなので、そのようなことはないと述べた。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が、給与も含めて、これから別々に交渉す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と答えた。組合は、そうであれば、本件就業規則を撤回するよう述べた。

法人が、1. 9. 9団交で合意をするために、B 2承継職員の受ける一定の不利益を解消するための再提案をしたが、それは何故かと言えば、本件就業規則の周知及び届出をしなければならないという判断からであると述べたところ、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と述べた。これに対し、法人は、組合の説明は法人の認識とは異なっており、法人としては本件就業規則を一旦届出した上で継続して協議していく方向で合意したという理解であったと述べた。

組合は、継続協議する部分が本件就業規則に含まれているが、これでは継続協議をしないということになること、組合としては意見書の提出を拒否しているのではなく、手順として、法人が今日、意見書の提出依頼をするのはおかしいと考えており、意見書は法人が勝手に期限を決めて提出を依頼するようなものではないこと、本件就業規則の中身を精査して10月15日までに意見書を提出するというのは到底できることではないことを説明した。法人は、いつまでに意見書を提出してもらえるのか、継続協議が2月3月となる場合、それまで意見書を提出してもらえないということかと尋ねたところ、組合は、そうだと述べた。法人は、それでは約束が違うと述べると、組合は、約束などしていないと述べた。

ウ 法人は、まず本件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提出しろというのはおかしい、再提案は意見書を出すことを前提としているわけではないはずだと述べた。法人は、事務局次長が出席した同年7月5日の事務折衝（前記6(2)）において、本件就業規則を早期に届出したいと組合に伝えており、組合は不利益があるとして難色を示したが、法人が教育職や看護職、住居手当等につき一定の譲歩をしたことにより、組合の執行委員長が理解を示したので再提案という形をとったものであり、事務局次長は、本件就業規則の届出を延期するのであれば再提案を引っ込めると伝えていたと述べた。

エ 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と述べた。組合が、協議をする気がないように見えると述べたところ、法人は、協議をし

ていく意思を改めて示し、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と述べた。

オ 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と述べると、組合は、業務量を考えると15日は無理であるとして、できたとしても今月末であると述べた。

カ 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を提出できないということかと尋ねたところ、組合は、合意をしないと意見書を提出できないということではない、意見書の提出と継続協議はセットではないとの考えを述べた。

キ 組合は、意見書の提出依頼がいきなり出てきて驚いたことを伝え、15日は無理だという話にはならなかったのかと尋ねたところ、法人は、8月の段階で一定の話をしているので、このような進め方になったと述べた。

組合は、一旦保留としたい旨述べた。

(2) 組合と法人は、令和元年10月11日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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尋ねたところ、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と述べた。

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と述べた。

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と述べた。

- (3) 法人は、令和元年10月24日、いずれもB1の事業場であるB3事業場及びB4事業場に係る就業規則制定届を、それぞれC7労基署及びC8労基署に提出した。なお、いずれの届出にも、当該事業場の労働者過半数代表者からの意見書は添付されず、これに代えて、法人作成の経過説明書が添付された。
- (4) C7労基署は、令和元年10月25日、法人に対し、B3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。
- (5) 組合と法人は、令和元年10月31日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

ア 法人が、意見書について、あと2回か3回、事務折衝が必要であるという組合の意向について改めて確認したところ、組合は、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り、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、まずそこを進めるべきである、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。

法人が、C7労基署から指摘されたので、C7労基署には提案した就業規則案で届出をした旨述べたところ、組合は、B3事業場の労使合意なく届出をしたのかと尋ねた。これに対し、法人は、速やかに対応するようC7労基署から言われたので、B3事業場については、意見書がないことの経過説明書を添えて、意見書を添付せずに届出したと述べた。また、法人は、組合において意見書を作成中とのことだが、事務局次長からいつ意見書を提出してもらえるか聞いてくるよう厳命されている、給与改定の話とは別と考えると述べた。

イ 組合が、意見書を提出しないと言っているわけではないが、課長代

理級の問題もあるし、本件就業規則の規定の仕方が非常に分かりにくく、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との組合の考えを述べたところ、法人は、そういうことも意見書に記載してもらいたいとして、労基署から、就業規則を届出していないとか、周知できていないというのは駄目だと言われていると述べた。

組合が、不完全な意見書は出せない、意見書が書けないのではなく、ベースとなる状況が変わってきているので、過半数代表者に説明のしようがないと述べたところ、法人は、不完全なものは出せないという意見書でもよい、B3事業場と状況は同じであると述べた。組合は、就業規則を周知することに反対はしておらず、早く周知しないといけないことは組合も認識しており、届出を勝手にやれと言っている訳でもないが、事業所ごとに意見書を出すためには検討すべき新たな要素があるとの組合の考えを伝えた上、意見書を出さないと言っているわけではないとも述べた。

ウ 法人が、意見書提出の大体の目途を確認したところ、組合は、11月中旬ぐらいである、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、相手がある話なので11月中旬頃になると述べた上、法人にそれまでに給料表の考え方を出すことを求め、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月の団体交渉をいつするのかということに関わると述べた。

法人が、11月の団体交渉で意見書の話をするのか尋ねたところ、組合は、11月の団体交渉の日程が決まれば、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」と述べた。法人が、それでは11月末になってしまうと述べたところ、組合は、労働者過半数代表者に印鑑をもらい、最終的に渡せる形になるのは、11月の団体交渉前の機

関会議となると述べた。

法人が、11月中旬には意見書をもらえるとという理解でよいかと尋ねたのに対し、組合は、早くて11月中旬であると述べた。

エ 法人が、意見書の提出期限は11月中旬ということで一旦持ち帰るが、法人の責務として就業規則を届け出なければならないと認識していると述べたところ、組合は、一旦10月末までとした意見書の提出期限を延ばすのは、給与改定の話が出てきたためであると述べた。

法人は、C2組合には就業規則を受け取ってもらえなかったことで、B3事業場については意見書なしで届出せざるを得なかったこと、これに対して組合は本件就業規則を受け取ってくれたので、このことを理事も事務局次長も重く受け止め、意見書を待つしかないと言っていること、C2組合から法人の組合への対応状況を問われた際に、意見書を提出してもらうのを待っていると答えたら対応が違うと言われかねないことを述べたところ、組合は、意見書を提出しないとやっているわけではないと述べた。これに対し、法人は、労基署から指摘されないか心配しながらやっているとして述べた。

(6) 法人は、令和元年11月5日、C9労基署に対し、B10事業場に係る就業規則制定届を提出した。なお、このときの届出には、過半数組合であるC5組合の意見書が添付されていた。

(7) 法人は、令和元年11月6日、いずれもB1の事業場であるB3事業場、B4事業場及びB5事業場に係る就業規則として、Y法人教職員就業規則及び関連規程をB1のウェブサイトに掲載し、同月14日、C7労基署に対し、同年10月25日の是正勧告でされたB3事業場に関する指摘事項（上記(4)）については是正した旨の報告書を提出した。

8 労基署の是正勧告及び本件就業規則の全学ポータル掲載までの経緯

(1) C1労基署は、令和元年11月11日、法人に対し、「B2大学」に

における①労働者の同年9月分の賃金に係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こと及び②就業規則を労働者に周知していないこと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。

(2) 組合と法人は、令和元年11月12日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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ことを伝え、意見書はまだ提出されていないが、本件就業規則を周知しなければならないので、同日までに全学ポータルに掲載したいとの考えを述べた。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尋ねるとともに、11月末に意見書を提出することができる関係で、12月初めに周知することを労基署が認めるのか労基署に確認することを求めた上、11月29日の団体交渉までに確定して、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こと、29日に執行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ことを説明したところ、法人は、労基署には確認する旨述べた。

組合は、本件就業規則に合意していないことと、意見書を提出することは別だと考えている、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ができるならこの日間に合わせることはやぶさかではないと述べた。これに対し、法人は、それは無理であり、施行期日のない就業規則は法的に成り立たないと述べた。

組合は、そうであれば細かいことは意見書に書けない、C5組合も継続協議をきちんとしろと意見書に書いているが、せめてそれについては団体交渉できちんと言ってもらふ必要があると述べたところ、法人は、

理事もこれを出したら本件就業規則を変更しないという気持ちは毛頭ないと述べた。

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月末の機関会議で暫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と述べた。

(3) 組合と法人は、令和元年11月15日、就業規則の周知についての事務折衝をした。

ア 上記事務折衝において、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ため、現在意見書作成を依頼している本件就業規則を全学ポータルに掲載すると伝えた。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、周知イコール既成事実化である、本件就業規則ではなく、現行の旧就業規則でも周知はできるはずであると述べた。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と述べた。

組合は、是正勧告について労基署に確認すると、周知すべき就業規則は新しい就業規則でなくてもよく、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、きちり話し合いをしてほしいとのことであると説明し、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と述べた。法人は、現在意見書を作成してもらっている本件就業規則を全学ポータルに掲載する意向を示した上、B1でも新規程をB1のウェブサイトに掲載しているので、法人としては同じ内容で周知したい、B2の方だけ旧就業規則で周知することはできないと述べた。

組合は、是正勧告で労基署が何を求めているかについては、組合の  
いう内容も法人のいう内容も誤りではないと思うが、是正勧告には本  
件就業規則を出す以外の方法でも対処できると述べた。これに対し、  
法人は、早急に持ち帰り改めて連絡する、組合も労基署に確認の上意  
見を述べていることを上長に伝えると述べた。

イ 同日夕方、法人の人事課長は、組合の書記長に電話をかけ、法人と  
して本件就業規則を18日に全学ポータルに掲載すると伝えた。組合  
の書記長は、分かったとはいえない、団体交渉で指摘することになる  
と応答した。

#### 9 本件就業規則の全学ポータル掲載

(1) 法人は、令和元年11月18日、本件就業規則を全学ポータルに掲載  
した。なお、本件就業規則に含まれる就業規則等は、別紙のとおりであ  
る。

(2) 本件就業規則の附則には以下の規定があった。

「(施行期日等)

1 この規程は、令和元年11月1日から施行し、平成31年4月1日  
から適用する。

(略)

(合併に伴う特例措置)

3 (略)

4 本則の規定にかかわらず、令和4年3月31日までの期間における  
B2承継教職員及びB2区分教職員の給与については、第56条第1  
項、第57条から第60条まで並びに第63条から第66条までの規  
定を除き、旧B2法人給与規程及び附属する規程等に定める内容を適  
用する。なお、第57条第2号に定めるパートタイム再雇用職員につ  
いては、第45条の規定にかかわらず、B2大学短時間勤務教職員給

与規程第15条の規定を準用する。

- 5 本則の規定にかかわらず、B2区分課長代理級の別に規程で定める日までの期間における給与については、別に定める。

(給料表その他の切替えにかかる措置)

- 6 附則第3項及び第4項の規程による合併に伴う特例措置の終了及び本則の適用にかかる取扱いについては、Y法人教職員の給料表の切替えに係る措置に関する規程に定める。

(経過措置)

- 7 B2承継教職員のうち合併前の公立大学法人B2大学教職員給与規程に規定する教育職給料表の適用を受けていた者について、附則第4項の規定による合併に伴う特例措置の終了後に適用する給料表は、第4条の規定にかかわらず、附則別表を適用するものとし、第19条第2項中「100分の11」とあるのは「100分の16」とする。

(管理職手当の特例)

- 8 第12条第1項の規定により管理職手当を支給される教職員のうち、別表第6(1)に掲げる職にあるものの管理職手当の月額は、同条第2項の規定にかかわらず、当分の間、同項の規定による額から、同項の規定による額に100分の5を乗じた額（その額に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）を減じて得られる額とする。

附則別表（略）」

- (3) 法人は、令和元年11月18日付けで、C1労基署に対し、同月11日の是正勧告については是正した旨の是正報告を行った。

- 10 本件就業規則の全学ポータル掲載後、2. 3. 25団交までの経緯

- (1) 法人は、令和元年11月18日、C1労基署に対し、B12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、Y法人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、当該事業場の労働者過半数代表者の意見書が添付されていた。

- (2) 法人は、令和元年11月19日、C9労基署に対し、B1の事業場であるB5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、当該事業場の労働者過半数代表者の意見は添付されず、これに代えて法人作成の経過説明書が添付された。
- (3) 組合と法人は、令和元年11月20日、事務折衝を行い、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、課長代理級職員の非管理監督者化についてやり取りをした。その後、本件就業規則の周知について、組合から、医学部のホームページには掲載されていないとの指摘があったが、それ以上のやり取りはなかった。
- (4) 組合と法人は、令和元年11月29日、団体交渉（以下「1. 11. 29団交」という。）を行った。

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ことを指摘し、その継続協議の最中にもかかわらず、11月18日、法人は本件就業規則案の全学ポータルへの掲載により周知を強行したことに強く抗議した。また、今回の周知がどのような判断のもとに行われたものかの説明を求めた。

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こと、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こと、そうした状況の中で、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

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本件就業規則を全学ポータルに掲載し、教職員への周知を図ったものであることを説明した上、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と述べた。

イ 組合は、意見書の提出を求める内容の10月1日付けの依頼書について、継続協議とした事項についての協議に取りかかってもないのに、先に組合の意見書を求めるのは異常なことであったため、依頼書を授受する段階ではないとして、労使合意のもと、法人が依頼書を持ち帰った経過があると述べた。また、組合は、本日の団体交渉の趣旨は、現に適用されている旧就業規則を周知せず、協議中の本件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として、本日の団体交渉では、継続協議を求めた事項に関して個別の要求をして終えることとするが、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と述べた。

ウ 組合は、上記やり取りの後、法人に対し、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として、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職員を「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当たるように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）B1の給料

表をベースとした一般職給料表（１）への切替によって生じる不利益には何ら合理性がないから、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上、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などと記載されていた。

- (5) 組合と法人は、令和元年１２月６日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

組合は、課長代理級職員を労基法上の管理監督者から外すことについては一定程度理解しているが、３月までと同じ業務内容でありながら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こと、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いうこと、時間外勤務手当で対応するというのは別の問題だと思っていること、課長代理級職員を課長級に格付けるというのがスマートだということ、過去にも課長代理級職員を廃止して副課長にするということもあったことを述べたところ、法人は、設立団体との関係で厳しいところではあると述べた。

これに対し、組合は、医療関係の現場では所属長がいないところもある、１．１１．２９要求書への回答をしたら終わりとするのではなく、引き続き折衝はしてもらいたいと述べた。

- (6) 組合と法人は、令和２年１月２４日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人は、課長代理級職員を労基法上の管理監督者から外した理由について、新法人の円滑な業務執行体制を図っていくために、B1とB2の職員の職階の統一をする必要があったこと、B1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おり、また、B2は大阪市に準じた内容でやっていたが、大阪市では課長代理級職員について管理職手当を既に廃止していたことから、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上の管理監督者から外すこととしたことを説明し、さらに、看護職について、管理職が少ないという問題は承知しており、組織上何とかできないかと個人的に思っているが、設立団体との関係もあり、課長代理級職員を管理職に復活させることは無理だと思っていると述べた。

組合は、まずは管理職業務の整理が必要であり、業務も役割も変わっていないのに給料だけ減ることは問題である、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支払うことは別の問題であって、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との組合の考えを述べた。これに対し、法人は、そこは平行線のところであり、法人としては、法人の経営会議や病院の運営会議に出席するのは課長級以上の職員であり、労基法上での管理監督者に当たるか否かは経営に参画しているかも判断のポイントになるから、その点で言えば、課長代理級職員は労基法上の管理職から除外されると考えたと述べた。

また、法人は、係長でも部下の育成や上司の補佐をしており、管理監督の業務をしているが、管理職手当は支給していないと述べ、これに対し、組合は、課長代理級職員を管理職に復帰させろと言っているわけではなく、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

べきであると述べた。

- (7) 組合と法人は、令和2年2月20日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、法人は、1. 11. 29要求書に対する回答案について説明した。そして、課長代理級職員について、組合が、管理職でないなら業務整理をしてほしいと述べると、法人は、係長級職員でも部下の指導を監督者的な立場でやっている、課長代理級職員について、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と述べた。

- (8) 組合と法人は、令和2年3月4日及び同月12日、事務折衝を行い、特定職員の再雇用制度等についてやり取りをした。

- (9) 組合と法人は、令和2年3月18日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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)以外の給料表は、B1との関係がないので切替に当たり同一号給へのスライドを提案し、理解してもらっていると認識しているが、一般職給料表(1)については、B1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程度理解できるので、切替方法については引き続き協議したい旨述べた。これに対し、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があるということかと尋ねた。法人が、今年度で交渉を打ち切るつもりはなく、どれだけ合意が得られるかだと思っている旨述べたところ、組合は、一般職給料表(1)については直近上位に切り替えるだけでは十分ではなく、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職員もいると述べ

た。

また、組合は、課長代理級職員の非管理監督者化について、課長代理級職員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と述べた。

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」を読み上げる方法で行い、1. 11. 29 要求書については「祝詞」なしとすることを求め、その理由として「祝詞」を読み上げる方法は合意が前提となるので、就業規則の関係についてこの方法によることは難しいと述べた。

(10) 組合と法人は、令和2年3月25日、2. 3. 25 団交を行った。

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。当該書面には、「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。」と記載されていた。

イ 続いて、1. 11. 29 要求書に関する交渉が行われた。

(7) 組合は、冒頭、1. 11. 29 団交（上記(4)）では、令和元年1月18日の本件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、合意されていない本件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として、改めて説明を求めた。これに対し、法人は、本件就業規則の附則で、B2 承継職員については旧就業規則を適用することとされており、実態としては旧就業規則が適用されているということ

であると述べた。

次に、組合は、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、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、②法人は「2019年度賃金確定及び労働条件に関する要求」に対する回答（上記ア）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、これは団体交渉における確認の歪曲であり、決して認められないと述べた。

- (イ) 組合は、一般職給料表（1）の切替について、B1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が、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なりを小さくすることを基本と考えて設計した、②一般職給料表（1）については、B1の給料表の構造がフラット化されていたことなどにより、B1の給料表をベースとしたものである、③切替に当たっては、従前の給料月額に地域手当を含めた給与額を下回らない水準とすることを基本と考えている、④新制度実施に向けて引き続き協議をしていきたいと回答した。

組合は、①法人の回答は組合の指摘に答えていない、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、③また、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、更なる不利益を被ることになる、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おり、引き続き協議していきたいと述べた。

組合は、①一般職はもともと大阪市と同一の給料表・改定率を用いてきたものであるのに、突如として「他との均衡」を持ち出すのは、労働条件の不利益変更の理由としては合理性を欠く、②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との考えを示すとともに、③案を撤回して誠実に協議することを求めると述べた。

(ウ) 組合は、課長代理級職員の非管理監督者化に伴う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. 1 1. 2 9 要求書で指摘し、撤回と不利益の回復を求めてきたと述べた上で、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、平成31年度から一定の激変緩和措置として経過措置期間を設けているところであり、理解してもらいたい、②経過措置期間中においても、時間外勤務や休日勤務が生じた場合は時間外勤務手当等を支給することとしていると回答した。

組合は、①合意のない不利益変更に経過措置もあったものではない、②時間外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と述べた上、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、課長代理級職員を労基法上の管理監督者から除いたものであること、②設立団体である大阪府及び大阪市、B1や他の国立大学では、課長代理級職員を労基法上の管理監督者とはしていないこと、③地独法の観点からも、設立団体に準拠する必要があること、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、課長代理級職員を非管理監督者化した後は、時間外勤務をした場合には当然時間外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こと、⑤もともと、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ことを説明した。

組合は、①課長代理級職員については、大阪市とも異なる制度として年俸制が採用されてきたこと、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ことに、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こと、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こと、⑤合意なく減額を行っていることについては何も説明されていないこと、⑥1.9.9団交で継続協議事項とすることが確認されてから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、誠実な対応がされたとは言えないことを述べ、改めて撤回と不利益の回復を求めた。

(エ) 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。

- (オ) 組合は、冒頭で、本件就業規則の周知強行について、法人の認識を示すよう求めたが、組合の指摘に正面から答えていなかったため、改めて書面で抗議すると述べ、法人に対し、令和2年3月25日付け抗議書を手交した。

上記抗議書には、①法人は継続協議の最中であるにもかかわらず、合意されていない就業規則案を就業規則として全学ポータルに掲載し、周知を強行したこと、②労使合意を経ない就業規則の一方的な作成及び周知は、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条本文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こと、③法人は、B2法人から承継した旧就業規則を何の説明もなく全学ポータル及びB2病院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、削除した旧就業規則を再度掲載すれば事足りるにもかかわらず、本件就業規則の周知を強行したこと、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こと、⑤本件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、1.9.9団交における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こと、⑥本件就業規則の周知の強行は、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、本件就業規則の「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こと、⑦

法人に対し抗議の意を表するとともに、引き続き本件就業規則の制定に関する協議を行うこと及び本件就業規則の周知の撤回を求めることが記載されていた。

#### 1.1 B 6 事業場、B 8 事業場、B 7 事業場及びB 9 事業場に係る就業規則制定の届出

(1) 法人は、令和2年3月31日、C 1 労基署に対し、B 6 事業場に係る就業規則制定届を提出した。なお、この届出には、組合及び労働者過半数代表者の意見書は添付されず、これに代えて法人作成の経過説明書が添付された。

(2) 法人は、令和2年4月1日、C 1 労基署に対し、B 8 事業場、B 7 事業場及びB 9 事業場に係る就業規則制定届を提出した。なお、この届出には、組合及び労働者過半数代表者の意見書は添付されず、これに代えて法人作成の経過説明書が添付された。

#### 1.2 初審救済申立てに至る経緯

(1) 法人は、令和2年5月8日、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の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。

(2) 法人は、令和2年6月1日、組合に対し、電子メールで、同月4日に、今後の協議の進め方についての話し合いをすることを求めた。これに対して、組合は、同日は時間がない、就業規則の件であれば、法人から歩み寄りがないと事務折衝を続けても意味がない、執行部内でも事務折衝の継続について執行委員長や副委員長からも意見が出ており、場合によっては、執行委員長又は副委員長に同席してもらうことを考えているが、すぐに設定するのは難しいと返信した。

(3) 組合と法人は、令和2年6月10日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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、組合は、課長代理級職員の扱いについては政治的な判断もいること、この間、組合が継続して協議を求めているのは課長代理級職員の非管理監督者化の問題と、一般職給料表（１）の切替の問題であるところ、互いがそれぞれの主張を言い合っているにもかかわらず前に進まないと思っていること、一度、事務折衝でやらざるを得ないと思っていること、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意味がないと組合内で言われていること、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と考えていることを述べ、法人は、事務折衝の場を設けると述べた。

(4) 組合と法人は、令和２年７月２日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、以下のようなやり取りがあった。

法人が、課長代理級職員の問題、一般職給料表（１）の切替の問題や、その他色々提案をしていかないといけない項目があると思っていると述べたところ、組合は、法人が一定程度再考したものを出してもらう必要がある、一番大きな問題は一般職給料表（１）の切替の問題であると述べた。

法人が、昇級が３級で止まる職員の問題であると考えており、その点の話し合いをしたいと述べたところ、組合は、まずはそこからになるが、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と述べた。

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なので、互いの落としどころを探る折衝はやっていきたいと思っていると述べた。

(5) 組合と法人は、令和２年８月１２日、事務折衝を行った。

上記事務折衝において、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減るとの点については、平行線のままでは前に進まないの、検討しているところであること、課長代理級職員の非管理監督者化の問題については、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名のみが年収が減ったという結果であったこと、課長代理級職員の非管理監督者化の件で法人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が、それでは平行線のままになるので、一般職給料表（１）の切替に関して少数職種の切替について何かできないか検討していること、現在、主任が退職するまでに必ず係長級に昇任できないわけではなく、何人かは前任の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を設けるのも難しいと考えていること、ポストを増やす約束もできないが、何らかの措置は考えたいと思っっていることを説明した。

イ 組合は、課長代理級職員の年収が減った者は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と述べた。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と回答した。

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し、根本的に管理職としての業務をしていないのかという点は解決していないと述べたところ、法人は、そこは平行線で昨年来からずっと説明していると述べた。

組合が、法人として課長代理級職員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点やマネジメント業務は係長も行っているという説明をずっとしてきている

と述べた。

法人は、労基法上の管理監督者とはどういうものなのかという観点に加え、大阪府、大阪市では課長補佐級職員・課長代理級職員は管理職ではないという状況もあること、大阪府ではグループ制を取っているが、課長代理級職員はグループのトップなので部下の数も少なからず存在し、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ことを説明した。これに対し、組合は、切替の対象となった課長代理級職員も、ずっと管理職だとの意識を持っていると思うと述べた。

組合は、課長代理級職員の業務の軸足がどこにあるのか分からない、課長から言われて調整をすることもがあると指摘したところ、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り、一律に課長代理級職員の業務か否かの線引きをすることはできないと思うと述べた。

ウ 組合は、一般職給料表（１）について、係長ポストをどうするのか根本的な話であると思うし、なぜB 1の制度に合わせるのかという根本的な問題もあり、その考え方がおかしいと思うと述べた。これに対して、法人は、何もかもB 1に合わせているわけではなく、B 2に合わせている規定もあると述べた。

エ 組合が、組合としても課長代理級職員の非管理監督者化の問題と一般職給料表（１）の切替の問題の両方について、100%の回答が取れるとは思っておらず、どちらを重視するのかといえば一般職給料表（１）の切替の問題になると述べたところ、法人は、法人としても一般職給料表（１）の切替の方で何とかできないか考えているところであると述べた。

組合は、課長代理級職員の地位を昨年の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と述べた。

法人が、一般職給料表（１）の切替の問題については、ずっと悩んでいるとして良い案はないかと尋ねたところ、組合は、B2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よいと述べた。これに対して、法人は、それはできない、そうなれば、新法人になっても今の制度が残ることになってしまうと述べた。

組合が、なぜ教員はできて一般職の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、一般職の職員が昇任をすれば生涯賃金に差はなく、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にするということになれば、また話が元に戻るになると述べた。

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

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点について団体交渉を申し入れる、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、給料表を設計した際の考え方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、（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、実際に相当な時間外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し、また、時間外勤務手当見合い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も説明されていない、③いずれについても法人による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、④今一度、団体交渉を通じて、これらの問題についての法人の見解を伺いたいと記載されていた。

(7) 組合と法人は、令和2年10月14日、2.10.14団交を行った。

2.10.14団交において、以下のようなやり取りがあった。

ア 法人は、冒頭、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、(i)給料表を作成するに当たっては、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重なりを小さくすることを基本に設計したものである、(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で対応したい、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、(i)労基法上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B1法人では、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、(ii)給与の支給に当たっては、激変緩和措置として、平成31年度から一定の経過措置期間を設けたと説明した。

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。

(ア) 組合は、新たな給料表を適用した場合、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なっているので、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と述べた。

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、給料表を設計する際、国や大阪市などの状況を見て、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、基本的にはそれに移ってもらうことになる」と述べた。

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職員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と述べた。

組合が、労働条件の不利益変更となるので、その分については将来的に適用するという考えもあるのではないかと尋ねたところ、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職員もいる、制度を作る際には不利益が生じた場合はどうするかということを考えるが、必ず不利益が生じないようにしないといけないのか、不利益が生じ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と述べた。

組合は、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尋ね

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と述べた。

- (イ) 法人は、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いっても許容範囲内であるということ、当初の提案をしたが、最終的には組合の主張も踏まえた、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との法人の考えを述べたところ、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、国でもそうだが、若手や中堅のところを手厚くして高齢層の給料を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こと、B2はフラット化が進んでおらず、B1は国に近かったことを説明した上、将来的な生涯賃金の減少については、100%手当するのは財源の問題もあるので、そこは交渉事である、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ており、その他の部分については組合に納得してもらえなかったが、一定の現給保障をするということで理解してもらいたいと述べた。

ウ 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、以下のようなやり取りがあった。

- (ア) 組合が、激変緩和措置が取られているが、それは短期間でしかなく、少し経てば大幅に減ることは目に見えており、法人も激変することは認めていると述べたところ、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分からないと述べた。

組合が、管理職手当相当分の中には時間外勤務手当見合いが含まれていると思うが、課長の場合は、時間外勤務手当の部分と真に管理監督業務をしていることに対する手当の部分の両方で管理職手当がついているということによ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おらず、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と述べた。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説明を聞いたと述べたのに対し、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勤務手当見合いという要素は入っていないが、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と述べた。

組合は、時間外勤務をしなければ時間外勤務手当は支給されないもので、時間外勤務となること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く、そうであれば、給与は当然に減るということになるとの組合の考えを伝え、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、管理監督者といえるような業務ではないと思うと述べた。これに対し、法人は、労基法上の位置付けを変えたということであると述べた。

組合は、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と尋ねた。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く、いわゆる管理としてのマネジメント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述べた。

組合が、課長代理級職員の業務の実態をどう見ているのか、労基法上の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と指摘したところ、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こと、法人統合時に改めて、大阪府、大阪市やB1の状況も見て、課長代理級職員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ことを説明した。

組合が、管理監督者の定義は何か尋ねたところ、法人は、概ね職員の有する権限によって判断されると答えた。

組合が、労働条件の不利益変更であることには間違いがないと述べ、給与の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と答えた。組合が、その範囲で留めるとということかと尋ねたところ、法人は、設立団体である大阪市が課長代理級職員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、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と述べた。

- (イ) 組合が、課長代理級職員について、何か問題が起こったとき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、違うと回答し、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と述べた。

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と述べたのに対し、法人は、給料表には係長級職員の上に課長代理級職員の給料表があり、課長代理級職員の職務に見合った給料というのは給料表で見ていると述べた。

組合は、本来はそれに管理職手当がついていたことを指摘し、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問題だという認識を示した。これに対し、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が、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こと、課長代理級職員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こと、このような経過はあるが、大阪市も課長代理級職員を労基法上の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、法人においても課長代理級職員を労基法上の管理監督者から外したものであることを説明し、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と述べた。

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見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と述べた。これに対し、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と述べ、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の考えを示すとともに、引き続き協議をするということであれば協議はすると述べた。

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、何もなしのまま今日を迎えており、その問題がクリアされる必要があると述べ、法人は、それは協議をして互いに見出していくものであると思うと述べた。

- (8) 組合は、令和2年11月17日、大阪府労委に対し、初審救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1（法人が、令和元年11月18日、本件就業規則を全学ポータルに掲載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

- (1) 就業規則を労働者に周知することは労基法第106条第1項により使用者に義務づけられているが、本件で周知の対象となった本件就業規則は、一般職給料表（1）の変更及び課長代理級職員の給与という、賃金額に直結する重要な労働条件の変更を含んでいたところ、その変更に関し組合との間で交渉が継続中だったのであるから、組合と妥結に至っていない事項を含む本件就業規則を周知した法人の対応が、組合の団体交渉機能を軽視し又は阻害するような行為と認められる場合は、組合に対する支配介入に該当し得る。

- (2)ア 本件においては、以下のイないしオの事情を踏まえると、法人が令和元年11月18日に、本件就業規則を全学ポータルに掲載して同規則を周知したことが、組合の団体交渉機能を軽視し又は阻害するような行為であったと認めることはできない。

##### イ 本件就業規則の周知に至る経過

- (ア) 法令上は、就業規則の届出及び周知をするについて労働組合の同意は必要とされていない。しかし、本件において、法人は、少なくとも令和元年9月9日頃まで、組合と就業規則の内容について合意した上で、組合の意見書を添付して届出をするとともに、就業規則を周知することを目指し、二度にわたって大幅な譲歩案を組合に提示した（1.7.5再提案及び1.8.2再提案。第3の6(2)、(7)）。また、法人は、かかる大幅な譲歩は早期の労使合意を実現するため

であるとして、組合に対して本件就業規則全体としての総合判断を求めてきた（同6(4)～(7)）。

- (イ) その後、1. 9. 9 団交において、組合は、「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。」と発言した（かかる発言によって確認された内容について、当時少なくとも法人は大綱合意と称していたが、その趣旨について当事者間に争いがあるため、以下、この発言により表明された労使間の確認を「大綱としての確認」という。同6(15)エ）。大綱としての確認がされたことを受けて、法人が組合に対して意見書の提出を依頼したところ、組合は、本件就業規則に本件継続協議条項が含まれているとして上記依頼に反発した。もともと、組合は、1. 7. 5 再提案と1. 8. 2 再提案について、大きな誠意を見せてもらったと思うので感謝するなど応えていたし（同6(2)イ、(7)）、令和元年10月1日の事務折衝では同月末頃までに、同月31日の事務折衝では早ければ同年11月中旬までに意見書を提出すると述べ、その際、本件継続協議事項について合意しないと意見書を提出できないということではない、意見書の提出と継続協議はセットではないなどと述べていた（同7(1)、(5)）。また、同年10月31日の事務折衝では、組合は、就業規則の周知についても、周知に反対はしておらず、早く周知しないといけないことは認識しており、意見書を提出しないと言っているわけではないなども述べていた（同7(5)）。このような組合の態度から、法人は、令和元年10月末には、近日中に就業規則の内容について合意に至ることは難しいとしても、近々組合から本件就業規則に関する意見書の提出を受けられることができると認識するに至ったものと認められ

る。

- (ウ) このような状況の中で、令和元年11月11日、C1労基署が法人に対し、就業規則が周知されていないことを含む労基法違反について、同月18日を是正期日とする是正勧告を行った（同8(1)）。これを受け、法人は、同12日の事務折衝において、組合に対し、上記是正勧告を受けたこと、労基署の定めた期限である同月18日までは就業規則を周知しなければならないことを伝え、その時点では同月29日頃に提出される予定の組合の意見書を待つことが難しい事情を説明した（同8(2)）。また、法人は、11月末の意見書の提出を待つ周知することが可能かどうかについて、組合の依頼を受けて労基署に確認したが、同月15日の事務折衝で、同月18日までに周知しなければならないとの労基署の回答を得たことを組合に伝えた。組合は、かかる説明に対し、本件就業規則が既成事実化することの危惧を伝え、旧就業規則を周知する方法で対処するよう求めたが、法人は、既成事実化するつもりはないことや、B1でも新規程をB1のウェブサイトに掲載している（同7(7)）、B2の方だけ旧就業規則を周知することはできないことを説明した（同8(3)）。

なお、かかるやりとりからすると、同月15日の事務折衝の時点において、労使双方とも、本件継続協議条項部分を除いて本件就業規則を届出及び周知することは想定していなかったことが認められる。

- (エ) 以上の経過を踏まえると、法人は、少なくとも大綱としての確認がされた令和元年9月9日頃までは、組合と就業規則の内容について合意した上で、組合の意見書を添付して届出をするとともに、就業規則を周知することを目指していたが、その後、令和元年10月

末には、近日中に就業規則の内容について組合と合意に至ることは難しいとしても、近々組合から本件就業規則に関する意見書の提出を受けることができるものと認識するに至ったこと、ところが、同年11月11日に是正勧告を受け、同月18日の是正勧告の期限までに組合から本件就業規則に関する意見書が提出される見込みもなかったことから、法人としては、組合からの意見書がない中で、同月18日までに就業規則を周知せざるを得ない状況になっていたことが認められる。

そこで、法人は、まずは就業規則が周知されていないという違法状態の解消を優先して、法人の立場と整合する本件就業規則を周知し、その上で引き続き本件継続協議事項について組合と協議して合意を目指すとの考えの下で、是正期日である同日に本件就業規則を周知するとの判断をしたものとみることができる。

このように、最終的に法人が組合からの意見書の提出を待たずに周知を行ったのは、専ら労基署から是正勧告を受けたことが理由であり、法人は本件就業規則の周知後も、引き続き本件継続協議事項について組合と協議して合意を目指すことを考えていたと認められる。

#### ウ 法人が旧就業規則ではなく本件就業規則を周知した経緯

法人は、上記イ(ウ)のとおり、旧就業規則ではなく本件就業規則を周知する理由について、令和元年11月15日の組合との事務折衝において、B1でも新規程をB1のウェブサイトに掲載しているので、B2の方だけ旧就業規則を周知することはできないと説明している。

ところで、法人は、本件継続協議事項のうち一般職給料表(1)の切替に係る組合の要望を受け入れることができない理由として、一般職職員については、既に大きな譲歩を行った教員や看護職と異なり事

業所間での頻繁な異動が生じるため、同一職場・職種でB 2 承継職員とB 1 承継職員が必然的に混在し、人数としても多いので、給料表の統一の必要性が高いことを挙げており（第2の1(2)キ、第3の6(15)、同10(9)ア）、当該理由には相応の合理性がある。そして、法人がC 1 労基署から是正勧告を受ける前に、B 1 のウェブサイトには、既に新規程が掲載されていたことからすれば、法人がB 2 もB 1 と同様の内容で周知したいと考えたことは、不自然とはいえない。

これらの事情に加え、本件就業規則においては、B 2 承継職員について、附則で令和4年3月31日までの期間において、一部の規定を除き、旧B 2 法人給与規程及び附属する規程に定める内容が適用されるとの経過措置も規定されていたことや（同9(2)）、組合と法人の間で令和元年9月9日に大綱としての確認がされ、是正勧告の前までは組合も、早ければ令和元年11月中旬までに本件就業規則に関する意見書を提出すると述べ、法人が組合の意見書を添付して本件就業規則の届出をするとともに同規則を周知することに理解を示していたことからすれば、法人が、旧就業規則ではなく、本件就業規則を周知したことが、不合理であるとはいえない。

#### エ 就業規則の協議における法人の対応

法人は、合併による新法人設立に伴う就業規則整備について、組合のほか、C 2 組合、C 3 組合、C 4 組合、C 5 組合と並行して協議を行っていた（同1(4)）。そのような中で、組合と法人は、就業規則に関する協議を開始した平成30年4月から本件就業規則を全学ポータルへ掲載した令和元年11月18日までのおよそ1年7か月にわたり、頻繁に事務折衝及び団体交渉を重ねてきた（同3～8）。

その過程で、法人は、上記イのとおり二度にわたって大幅な譲歩案を提示し（1. 7. 5再提案及び1. 8. 2再提案。同6(2)、(7)）、

組合も、1. 7. 5再提案に対しては、教員給与について大きな判断が出たのは、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、教員については概ね大きな誠意を見せてもらったと思うので感謝するなど述べ、1. 8. 2再提案についても、踏み込んだ内容の提案であると評価していた(同)。法人は、その後も協議を継続し、これに対し組合は、一般職給料表(1)の切替について、給料表そのものをどうこう言っているのではなく、昇格ポストの問題として捉えているとの考えを示し、団体交渉では継続協議とすると述べてもらえればよいと述べ(同6(13))、その後大綱としての確認に至ったものである。大綱としての確認がされた後も、法人は本件就業規則の周知まで2か月半近く協議を継続している。

このように、法人は相当期間にわたり、頻繁に組合と協議を重ね、その結果、組合から一定の評価を得るに至っている。そして、後記2(争点2)で述べるとおり、この協議の中で、法人は組合に対し、本件継続協議事項について、相応の説明をしてきた。

#### オ 周知後の法人の対応

法人は、本件就業規則の周知後においても、組合との間で本件継続協議事項に係る交渉を実際に継続しており(同10(3)~(10)、12(1)~(7))、かかる周知後の交渉において、本件就業規則が周知済みであることを殊更強調して協議を打ち切ったことはなかった。

#### カ 小括

以上のとおり、法人は、組合から本件就業規則に関する意見書の提出を受けて本件就業規則の届出及び周知をすることを考えていたものであり、そのような法人が組合からの意見書の提出を待たずに本件就業規則を周知したのは、専ら労基署から是正勧告を受けたことが理由であって、法人は、本件就業規則の周知後も、本件継続協議事項に

ついて組合と協議して合意を目指すことを考えていた（上記イ）。また、法人が旧就業規則ではなく本件就業規則を周知したことは、不合理であるとはいえない（上記ウ）。さらに、法人は、本件就業規則を周知するまでの間、およそ1年7か月もの相当期間にわたり、組合と頻繁に事務折衝及び団体交渉を重ねて、組合からも一定の評価を得るに至っており、その過程で、本件継続協議事項についても相応の説明をしていた（上記エ）ほか、本件就業規則の周知後も、実際に組合との間で本件継続協議事項に係る交渉を継続していた（上記オ）。

これらの諸事情に照らすと、本件継続協議事項について組合との間で交渉が継続中であったことを踏まえても、法人が、令和元年11月18日に本件就業規則を周知したことが組合の団体交渉機能を軽視し又は阻害するような行為であったと認めることはできない。

なお、上記のとおり、法人は、組合からの意見書の提出を受けて本件就業規則の届出及び周知を行うことを考えていたところ、是正勧告を受けたために、やむを得ず、意見書の提出を待たずに本件就業規則を周知したものであり、その後も、引き続き組合と本件継続協議事項に関する交渉を継続していたという事情に照らせば、法人に支配介入意思があったともいえない。

- (3)ア これに対し、組合は、本件は一般職を狙った労働条件の不利益変更が問題となっているのであるから、本件就業規則全体を掲載したのではなく、本件継続協議条項を掲載したことに絞って支配介入該当性を判断すべきであり、この観点からすると、組合が問題視していない教員や医療職・看護職の労働条件に関して法人が一定の譲歩をしたことを、支配介入を否定する事情として考慮するのは誤りであるなどと主張する。

しかし、法人による本件就業規則の掲載は本件継続協議条項を含む

就業規則全体を掲載するという1つの行為であるし、また、上記(2)イ(ウ)のとおり、本件継続協議条項を除いて本件就業規則を届出及び周知をすることは想定されていなかった。このような事情に加え、上記(2)エのとおり、法人は相当期間にわたって組合と協議を重ねて、その間、大幅な譲歩案を組合に提示するとともに、組合に対して本件就業規則全体としての総合判断を求めてきた結果、大綱としての確認がされるに至り、本件継続協議条項が残された課題となったという経緯を踏まえると、本件継続協議条項を含む本件就業規則全体の掲載の支配介入該当性を判断し、かつ、本件継続協議事項以外の部分についての協議の経緯及び法人の譲歩の状況についても考慮するのがむしろ適切であるから、組合の主張は採用することができない。

イ また、組合は、労基署からの是正勧告への対応としては旧就業規則を掲載することで足りた旨主張する。

しかし、法人が旧就業規則ではなく本件就業規則を周知したことが不合理であったといえないことは、上記(2)ウのとおりであるから、上記主張を採用することはできない。

ウ 次に、組合は、法人が教育職及び医療職・看護職の労働条件については譲歩したにもかかわらず、本件継続協議事項について妥結せず周知を強行したことは、組合員の中でも弱い立場にある一般職職員を狙い撃ちにすると主張する。

しかし、教育職や医療職・看護職の労働条件についても、組合との一定期間の協議の後に法人が譲歩するに至っていることや、上記(2)ウのとおり、一般職職員については給料表の統一の必要性が高いと法人が考えたことには相応の合理性があることからすると、法人の対応が一般職職員を狙い撃ちにしたものであると認めることはできない。

エ 次に、組合は、就業規則をめぐる交渉がいわゆるデッドロック状態

となった場合には、使用者の判断で労使合意に至っていない就業規則を周知することに合理性が認められる場合もあり得るとしつつ、本件継続協議条項が周知された時点において、本件継続協議事項に係る交渉は十分でなく、労働条件の不利益の程度や範囲に関する情報や不利益変更の必要性に関する説明・資料提供など、使用者による最低限の情報提供すら行われていなかったものであるから、本件継続協議条項を周知することの合理性はない旨主張する。

しかし、上記(2)エのとおり、法人は相当期間にわたって組合と頻繁に協議を重ね、本件継続協議事項となった一般職給料表（1）の切替及び課長代理級職員の非管理監督者化についても、相応の説明をするなどしてきた。また、法人は、上記(2)イのとおり、労基署から是正勧告を受けて速やかに就業規則を周知せざるを得ない状況にあったところ、法人が旧就業規則ではなく本件就業規則を周知したことが不合理でないことは、上記(2)ウのとおりである。これらのことからすると、本件継続協議条項を周知することの合理性はなかった旨の組合の主張は採用することができない。

オ 次に、組合は、労働協約第14条には、労働条件に関わる就業規則の改廃について、法人は組合と協議の上で行うことが規定されているところ、本件継続協議条項を含む本件就業規則の周知（就業規則の改廃）は「協議」がなされないまま行われたものと同視できるから同条に反する旨も主張する。

しかし、上記エのとおり、法人は相当期間にわたって組合と頻繁に協議を重ねてきたものであり、その中で、本件継続協議事項となった一般職給料表（1）の切替及び課長代理級職員の非管理監督者化についても、相応の説明をしてきたのであるから、上記主張を採用することはできない。

カ 次に、組合は、法人による本件就業規則の周知は、労働条件の不利  
益変更に関する労使協議が終了することを意味するもので、職員の労働  
条件について使用者と交渉する機会を奪う行為である旨主張する。

しかし、上記(2)イ及びカのとおり、法人は、本件就業規則を周知す  
るに当たり、引き続き本件継続協議事項について組合と協議して合意  
を目指すことを考えていたものと認められ、現に本件就業規則を周知  
した後も、組合と本件継続協議事項に関する交渉を継続していたので  
あるから、上記主張を採用することはできない。

キ さらに、組合は、法人が法人発足と同時に旧就業規則を全学ポータル  
から削除したのは、就業規則が周知されていないという違法状態を  
作出して、これを適法化するために組合に本件就業規則の受入れを余  
儀なくさせようと企図したものである旨主張する。

確かに、法人が旧就業規則を全学ポータルから削除して就業規則が  
周知されていない状態を生じさせたことは不適切であるといわざる  
を得ないが、法人は旧就業規則を削除した後、組合との間で約7か月  
間にわたる交渉を続け、その間に組合に大幅に歩み寄る提案をするな  
どして組合との合意形成を目指していたことからすると、法人が就業  
規則が周知されていないという違法状態を敢えて作出し、組合に本件  
就業規則の受入れを余儀なくさせようと企図したなどと認めること  
はできない。

ク したがって、組合の主張はいずれも採用することができず、その他、  
団体交渉機能の軽視又は阻害以外の観点から法人の本件就業規則の  
掲載行為が支配介入に該当することを認めるに足りる証拠もない。

(4) 以上のとおりであるから、法人が令和元年11月18日に本件就業規則  
を全学ポータルに掲載したことは、組合に対する支配介入であるとは  
認められず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

2 争点2（本件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) 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がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、団体交渉の拒否として不当労働行為となる。このように、使用者には、誠実に団体交渉に当たる義務があるから、使用者は、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべきであって、労働組合の要求や主張に応じて、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を負う。そして、この義務は、交渉相手である労働組合の交渉過程での要求内容や態度の変化によってその内容が影響を受ける流動的・相対的なものである。

組合は、本件継続協議事項は、いずれもB2承継職員の労働条件を不利益に変更するものであるにもかかわらず、法人は本件継続協議事項に係る交渉において不利益変更の合理的な理由の説明をせず、その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いるから、本件団交における法人の対応は不誠実交渉に当たると主張する。そこで、本件団交が、平成30年4月から始まった本件就業規則に係る一連の交渉の一環として行われたものであり、かつ、大綱としての確認によって一般職給料表（1）の切替及び課長代理級職員の非管理監督者が継続協議事項として認識されて以降の約6か月にわたる折衝を受けて行われたものであることを踏まえて検討する。

なお、組合は、本件団交における法人の対応が不誠実であったか否か

の判断において、事務折衝での法人の対応を考慮すべきではない旨主張する。しかし、本件団交は、それまでの一連の事務折衝の内容を踏まえて行われたものであることに加え、1. 9. 9団交までは、団体交渉は労使があらかじめ用意した「祝詞」を読み上げる形式的なものであり、実質的な交渉は団体交渉に先だって行われる事務折衝で行われていたことや、特に重要な提案や交渉を行う事務折衝には組合の執行委員長や法人の事務局次長も出席していたこと（第3の6(2)、(7)）などからすると、本件団交における法人の不誠実性の有無の判断に当たってはそれまでの事務折衝の状況を考慮することが相当であるから、上記の主張を採用することはできない。

(2) 一般職給料表（1）の切替について

ア(ア) 法人は、本件団交で、一般職給料表（1）の切替の理由について、新しい給料表の設計に当たっては、大阪府、大阪市、国及び他の国立大学との均衡を考慮したこと、年功的な給与上昇を抑制して昇給カーブをフラット化するとともに、1級1職階及び級間の給料月額の高なりを小さくすることを基本と考えたこと、B1法人の給料表の構造がフラット化されていたことなどからB1法人の給料表をベースとしたこと、切替に当たって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、現給保障をすること等の説明をしていた。このような説明は本件就業規則に係る一連の交渉において一貫している（同3(4)、(5)ア、6(12)ア、(15)ウ、10(10)イ(イ)、12(7)ア）。その上、法人は、一般職給料表（1）の切替は上記の現給保障をすることを踏まえると、当初提案した教育職給料表の切替ほどの大きな変更とは考えておらず、教育職給料表について、1. 7. 5再提案で大きな譲歩をしたので、一般職給料表（1）の切替については、一定の現給保障をすることで理解してもらいたいと述べて

いる（同12(7)イ）。

また、法人は、本件団交に至る一連の交渉の過程で、一般職給料表（1）の切替を提案するに当たっては、財源の問題から人件費を考慮し（同3(4)、5(12)ウ、6(12)ア）、人材の流動性確保を勘案した（3(5)イ(ア)、6(15)ウ）ものであることについても繰り返し説明し、制度変更による標準昇格モデルの試算表を提示した上で（同6(8)、(10)）、定年まで勤務した場合に退職手当も含めた生涯賃金では不利益は生じず、勤続5年、6年、9年、10年で退職した場合には不利益が生じるが、一般職給料表（1）の適用者には不利益が出るような年数での退職者はそれほど出ないと考えていること等を説明した（同6(7)、(10)イ）。

- (イ) 令和元年8月22日の事務折衝以降、組合は、一般職給料表（1）そのものよりも、係長ポストの人事の問題として協議をすることを繰り返し求めた（6(11)、同(12)、同(13)、12(5)）。すなわち、組合は、自ら試算した結果を根拠に、技術職員や司書はポストが少ないために係長に昇格しないまま退職する職員が多く、結果として不利益が生じる旨指摘した。この点に対しても、法人は、給料表の構造の問題である旨、係長に上がるポストはある旨説明している（同6(11)、(12)）。

その上で、組合が係長ポストの問題を継続協議することを求めたことに対し、法人は、ポストの議論を団体交渉でとりあげることには難色を示しつつも、その点を含めて協議すると述べ（同6(13)）、また、ポスト増の約束はできないが何らかの措置は考えたいと述べている（同12(5)ア）。この間、2.3.25団交においても、組合から、組合試算によると、係長に昇任すれば不利益が出ないが、係長に昇任しない場合には生涯賃金が下がるところ、技術職員や司

書では係長に昇任しないで退職を迎える職員の比率が事務職員より高い旨の指摘がされたことを受け、法人は、この指摘については引き続き協議すると述べている（同10(10)イ(イ)）。

このように、一般職給料表（1）の切替を議題とする交渉は、2. 10. 14 団交までの間に、係長に昇格することが困難な職種について法人において何らかの対応をとる方向で協議が進められてきたものと認められる。

そして、法人は、2. 10. 14 団交において、制度を作る際には不利益が生じる場合はどうするかということも検討するが、必ず不利益が生じないようにするか、不利益が生じた場合の緩和措置等を講じた上で当該制度を維持するかは制度の在り方としての判断になると思う旨の見解を述べた上で、必要に応じて引き続き協議を行う旨述べていた（同12(7)イ(ア)、エ）。

以上のとおり、法人は、一般職給料表（1）の切替に関して組合が問題とする点について、組合と引き続き協議を行う姿勢をみせていたといえる。

(ウ) 上記(ア)及び(イ)のとおり、法人は、本件団交において、組合に対し、事務折衝の経過を踏まえ、一般職給料表（1）の切替について、提案の理由を説明し、引き続き組合との協議に応じる姿勢を示していたのであるから、合意達成の可能性を模索する相応の努力を行っていたといえることができる。

イ(ア) これに対し、組合は、法人がしたのは制度設計の説明にすぎず、なぜ労働条件を不利益に変更するのかの説明をしていない旨主張する。

しかし、法人は、上記ア(ア)のとおり、大阪府、大阪市や他の国立大学等との均衡を考慮し、年功的な給与上昇を抑制して昇給カーブ

をフラット化すること等を基本として制度設計したが、B1法人の給料表の構造がフラット化されていること等からB1法人の給料表をベースとしたことや、一般職給料表(1)の切替を提案するに当たっては、財源の問題から人件費を考慮し、人材の流動性を勘案したことなどを説明していたのである。このような説明は労働条件の不利益変更が生じる理由の説明であるともいえるから、上記主張を採用することはできない。

- (イ) また、組合は、B1法人に合わせて給料表の統合を必要とする理由について、法人は「経営・財政的観点」と説明するが、この「経営・財政的観点」というのは、本件の初審審査の中で初めて言及された言葉である旨主張する。

しかし、上記ア(ア)のとおり、法人は、本件団交に至る交渉の過程で、一般職給料表(1)の切替を提案するに当たっては、財源の問題から人件費を考慮したと述べていたのであって、「経営・財政的観点」との文言は用いられていないものの、この観点からの説明をしていたと認められるから、上記主張を採用することはできない。

- (ウ) さらに、組合は、一般職給料表(1)の切替を提案するに当たって人件費を考慮したのであれば、法人は、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等について、詳細な資料等をもって説明してしかるべきであるにもかかわらず、法人からそのような資料が提示されたことはない旨主張する。

しかし、本件団交やそれに至る交渉の過程で、法人の財務状況が論点になっていたことや、組合が法人の財務状況に関心を示していたことを認めるに足りる証拠はないし、また、組合が法人に対して財務状況を示す資料の提示を求めたことの証拠もない。

この点について、組合は、本件のような重要な労働条件の変更の

場合には、法人の方から具体的な資料を提出して説明すべきである旨主張する。しかし、使用者の負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求や主張に対して、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張をし、必要によってそれらの論拠を示し、資料を提示すべき義務であることは上記(1)のとおりであり、このことは、団体交渉の議題によって左右されるものではない。もとより、抽象的にはあっても労働組合が質問や要求を行った場合には、使用者は、資料を提示するなどして論拠を示して説明する義務を負う場合もあるが、本件においては、上記のとおり、法人の財務状況が論点になっていたことも、組合が法人の財務状況に関心を示していたこともなく、また、組合が法人に対して財務状況を示す資料の提示を求めたこともないのであるから、法人の方から具体的な資料を提出して説明すべきであったとはいえない。

(エ) したがって、組合の主張はいずれも採用することができない。

(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(ア) 法人は、本件団交で、課長代理級職員を非管理監督者化する理由について、新法人設立に当たって職階を統一する必要があったが、法人の設立団体である大阪府及び大阪市並びにB 1及び他の国立大学では課長代理級職員は労基法上の管理監督者として扱われておらず、地独法の観点からは法人も設立団体に準拠する必要があると考えたこと等を説明し、その結果、管理監督者としての管理職手当は支給すべきではないと考えたこと、時間外勤務手当の支給により給与の総額自体には大きな差が出ないであろうこと、管理職手当相当額の給与減額への経過措置として一定期間の激変緩和措置を設けたこと等を説明した上、大阪市が課長代理級職員を管理監督者から外した際には経過措置は採られなかったが、法人では経過措置

を講じているので理解してほしいと述べた。また、2. 10. 14 団交では、組合が、課長代理級職員について、何か問題が起こったとき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のに対し、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。そこで、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と述べたのに対し、法人は、給料表には係長級職員の上に課長代理級職員の給料表があり、課長代理級職員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（同10(10)イ(ウ)、12(7)ア、ウ）。

さらに、法人は、2. 3. 25 団交に先立って行われた令和2年1月24日及び同年2月20日の事務折衝においても、同様の説明をしたほか、課長代理級職員の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、労基法上の管理監督者といえるか否かの基準の一つに経営に参画しているか否かがあるところ、法人の経営会議や病院の運営会議に出席するのは課長級以上の職員であると説明した（同10(6)、(7)）。なお、法人設立直後の平成31年4月24日の事務折衝や大綱としての確認がされた後の令和元年10月11日の事務折衝でも、法人は、課長代理級職員の位置付けは今までと同じであり、責任がなくなるものではなく、労基法上の管理監督者からは外しただけであるなどと説明していた（同5(5)ア、7(2)）。

このように、法人は、本件団交や事務折衝において、課長代理級職員を非管理監督者化する理由や給与が減額する場合の対応策等を説明した。このほか、法人は、その設立前後に3回にわたって、課長代理級職員を対象とする説明会を行い、同様の説明をした（同

3(12)。

(イ) 組合は、令和2年3月18日及び同年8月12日の事務折衝で、組合は課長代理級職員を非管理監督者化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、業務の整理を求めている旨述べた上、組合としても本件継続協議事項の両方について組合の意向を100%反映した回答が得られるとは思っておらず、一般職給料表(1)の切替の方を重視している旨述べると、法人も、一般職給料表(1)の切替の方で何とかできないか考えていると述べている(同10(9)ア、12(5)エ)。そして、実際に、一般職給料表(1)の切替の関係では、上記(2)ア(イ)のと通りの協議が続けられ、2.10.14団交においても、法人は引き続き組合と協議する姿勢を示していた。

(ウ) 上記(ア)及び(イ)のとおり、法人は、本件団交において、組合に対し、事務折衝の経過を踏まえ、課長代理級職員を非管理監督者化する理由や給与が減額する場合の対応策等を説明し、引き続き組合との協議に応じる姿勢を示していたのであるから、合意達成の可能性を模索する相応の努力を行っていたといえることができる。

イ これに対し、組合は、課長代理級職員は従前と同じ業務を行い責任も変わらないにもかかわらず、管理職手当相当分を減額する理由が説明されていない旨主張する。

しかし、法人は、課長代理級職員を労基法上の管理監督者から外し、その結果管理職手当相当分を減額する理由について、上記(ア)のとおり、法人の設立団体である大阪府及び大阪市等では課長代理級職員は労基法上の管理監督者として扱われていないところ、地独法の観点からは法人も設立団体に準拠する必要があると考えたからであると説明しているのであるから、組合の主張を採用することはできない。

また、組合は、課長代理級職員の管理職手当相当分の減給は就業規則による労働条件の不利益変更であるから、高度の必要性に基づいた合理的な内容の説明がされるべきなのに法人はこれをしていない旨主張する。組合の主張する高度の必要性に基づいた合理的な内容の説明というものが、いかなるものを想定しているか判然としないが、労組法における誠実交渉義務とは、上記(1)のとおり、組合の求め等によって影響を受ける流動的・相対的なものであるところ、法人は、上記のとおり、組合の質問に応じて一定程度の説明を行い、激変緩和措置を説明するなどして、合意達成の可能性を模索する相応の努力を行ったといえるから、法人の説明が不十分であったとか、対応が不誠実であったということとはできない。

- (4) 以上のとおりであるから、本件団交における本件継続協議事項に係る法人の対応は不誠実であるとは認められず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはいえない。

## 第5 結論

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年3月19日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩