

命 令 書

再審査申立人 Y法人

再審査被申立人 X組合

上記当事者間の中労委令和4年（不再）第3号事件（初審山口県労委令和2年（不）第1号事件）について、当委員会は、令和7年11月5日第382回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿士眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第1項、第2項及び第4項の各Y法人理事会規程に関する部分を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。
- 2 初審命令主文第2項中のY法人教員人事評価委員会規程、Y法人教員懲戒委員会規程及びY法人事務職員懲戒委員会規程に関する部分を取り消す。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人X組合（以下、改称前も含めて「組合」という。後記第3の1(2)参照）が、令和元年11月8日に再審査申立人Y法人（以下「法人」という。）に提出した「Y大学教員組合2019年度要求書」（以下「11.8組合要求書」という。）において、Y法人定款（以下「定款」という。）の変更に伴い今後制定・改定を要する規程のうち、労働条件を定める規程について組合と協議するよう要求していたところ、法人の次の①ないし③の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、①については令和2年4月16日に、山口県労働委員会（以下「山口県労委」という。）に救済申立てを行い（以下「本件申立て」という。）、②については同年6月15日に、③については同年11月25日にそれぞれ追加申立てを行った事案である。

- ① Y法人理事会規程（以下「理事会規程」という。）について、組合に事前に提示することなく令和2年1月27日に制定したこと並びに同教員人事評価委員会規程、同教員懲戒委員会規程及び同事務職員懲戒委員会規程（以下、それぞれ「教員人事評価委員会規程」、「教員懲戒委員会規程」、「事務職員懲戒委員会規程」といい、これらの3つの規程を併せて「本件3規程」といい、それぞれの委員会を併せて「本件各委員会」という。）について、同年3月6日付で組合に本件3規程案を提示したものの、本件3規程案の内容の説明を求める組合の要求に応じることなく同年4月9日に制定したこと
- ② 法人が令和元年12月5日に組合に提案した住居手当及び通勤手当（以下、これらを併せて「本件手当」という。）の額の改定について、組合の同意を得ることなく、令和2年3月25日に本件手当に係る規程を改定したこと
- ③ 組合が令和2年11月6日及び同月13日付で申し入れた外国研修

担当教員に対する調査（以下「本件調査」という。）に係る団体交渉に応じなかつたこと

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 理事会規程及び本件3規程に関する資料を提供し、誠実に団体交渉に応じること
- (2) 上記(1)の協議が終了するまでの間、理事会規程及び本件3規程の執行を停止すること
- (3) 本件手当に関して、誠実に団体交渉に応じること
- (4) 本件調査に関して、団体交渉に応じること
- (5) 謝罪文の交付及び掲示

3 初審命令の要旨

山口県労委は、令和4年1月31日付で、上記①ないし③のいずれも不当労働行為に該当するとして、法人に対し、同①に係る誠実団体交渉応諾（初審命令主文第1項）、誠実団体交渉の終結に至るまで組合の組合員に対する理事会規程及び本件3規程の適用がなかつたものとしての取扱い（同第2項）、同②及び③に係る誠実団体交渉応諾（同第3項）、同①ないし③に係る文書の交付及び掲示（同第4項）を命じ、同年2月1日、法人及び組合に対して命令書を交付した。

なお、初審命令主文第2項は、次のとおりである。

「被申立人（注：法人のこと）は、前項の団体交渉（注：理事会規程及び本件3規程に関する団体交渉のこと）については、誠実に交渉を尽くしてその終結に至るまで、申立人組合（注：組合のこと）の組合員に対して、同項の規程（注：理事会規程及び本件3規程のこと）の適用がなかつたものとした上で、行わなければならぬ。なお、同項の規程の適用がなかつたものとして扱うことにより組合員の既得権益を侵害してはならない。」

4 再審査申立ての要旨

法人は、令和4年2月16日、i) 上記1①のうち理事会規程に関する初審命令の救済部分（初審命令主文第1項、第2項及び第4項の各一部）の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めるとともに、ii) 同①の理事会規程及び本件3規程に関する初審命令主文第2項の救済方法並びにiii) 同②の本件手当の改定に関する初審命令主文第4項の救済方法を不服として、再審査を申し立てた。なお、法人は、同③に係る初審命令について不服を申し立てておらず、また、当審において、上記iii) についての不服申立てを取り下げたものと解されるから、本件における再審査の対象は、上記1①に限られる。

5 本件の争点

- (1) 理事会規程の制定・改定に関する事項は、義務的団交事項に当たるか（争点1－1）。
- (2) （理事会規程の制定・改定に関する事項が、義務的団交事項に当たる場合）法人が理事会規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか（争点1－2）。
- (3) 法人が理事会規程（争点1について不当労働行為が成立する場合）及び本件3規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことに関する初審命令主文第2項の救済方法は適当か（争点2）。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1－1（理事会規程の制定・改定に関する事項は、義務的団交事項に当たるか）について
 - (1) 法人の主張
 - ア 理事会規程の制定・改定に関する事項が義務的団交事項ではないこと

義務的団交事項とは、組合員の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。

ところが、理事会規程は組織規程であり、「組合員の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項」を定めるものではない。

また、理事会規程は、定款で定められた事項を改めて規定したり、定款から当然に導かれる事項を規定しているものである。定款は、法人の設置者であるC1市により市議会の議決を経て定められており、C2県知事の認可を受けている（地方独立行政法人法第7条）。このため、法人に定款を定める権限はなく、定款を変更するような処分、すなわち理事会規程の条文の変更等は法人に「処分可能なもの」ではない。

イ 組合の主張に対する反論

(ア) 理事会規程の制定・改定に関する事項が義務的団交事項であるか否かの判断基準は、明瞭かつ厳格でなければならず、組合が主張するように、教員懲戒委員会規程等の下位規程との関係で判断するのではなく、理事会規程の条項そのものから具体的に判断すべきである。

(イ) 組合は、理事会規程によって理事会が設置されたことにより、人事評価や懲戒等の審議機関及び手続、委員の氏名の公表や委員の構成について、旧制度下の運用に重大な変更が加えられた旨主張するが、誤りである。組合が旧制度下の運用と変わったとして挙げる点は、いずれも理事会規程が定めているものではない。すなわち、理事会の設置は定款15条で、理事会において職員の人事及び評価に関する事項を審議するために、理事会に諮問機関として本件各委員会を置くことは定款17条1項4号及び18条で、本件各委員会の

構成は本件 3 規程の各 3 条でそれぞれ規定されているのであって、理事会規程が定めているものではない。なお、組合が重大な変更の論拠とする本件各委員会の委員の氏名の公表に関する定めは理事会規程及び本件 3 規程にはないが、仮にこれを規定する場合は本件 3 規程で定めるべきものであって、理事会規程で定めるような性質のものではない。

したがって、理事会規程は、組合が主張するような、採用や昇任、評価、懲戒処分といった人事の手続を定めるものではない。

ウ 以上のとおり、理事会規程の制定・改定に関する事項は、義務的団交事項に当たらない。

(2) 組合の主張

ア 義務的団交事項の意義

義務的団交事項とは、一般に「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」をいうとされ、賃金、労働時間、休息、安全衛生、災害補償、教育訓練、組合員の配転、懲戒・解雇などの人事の基準や手続も含まれている。

そして、理事会規程は、以下のとおり、採用や昇任、評価、懲戒処分といった人事の手続を定めるものであるから、労働条件その他の待遇に関するものであり、しかも、法人において処分可能なものであるから、理事会規程の制定・改定に関する事項は義務的団交事項に当たる。

イ 理事会規程が労働条件その他の待遇に関するものであること

(ア) 理事会規程の制定・改定に関する事項が義務的団交事項に該当するか否かは、理事会規程単一で判断するのではなく、理事会規程によって諮問機関とされた懲戒委員会等について、次の(イ)のとおり、

理事会がなかつた旧制度下における実態との変更点も含めて判断する必要がある。

(イ) 旧制度下では、例えば教員の懲戒については、教育研究審議会が懲戒事由を審議し、学長の申出により理事長が懲戒することとされていた。そして、教育研究審議会は、学長・学部長・副学長・事務局長・地域共創センター長・図書館長・大学院研究科長・学科主任4名・教授会選出2名・学長指名による外部委員1名で構成されていた。そのため、誰が教育研究審議会のメンバーであるか明らかであり、懲戒審査の透明性及び公平性は制度的には担保されていた。

ところが、理事会規程では、理事会は、職員の人事及び評価に関する事項（定款17条1項4号）について、本件各委員会（定款18条1項各号）に諮問すること（8条2項）と制度変更された。その結果、例えば、教員懲戒委員会規程では、理事会が懲戒委員会に諮問する形で懲戒審査を行うこととされたが（1条、2条）、懲戒委員会は、副学長及び専任職員のうちから学長が指名する者で構成することとされ（3条）、予め懲戒委員会を構成する委員の氏名は明らかにされない仕組みとなった。

このように、理事会規程によって理事会が新設されたことにより、人事評価や懲戒等の審議機関及び手続が変更され、かつ、委員の氏名の公表や委員の構成に重大な変更が加えられたのであるから、理事会規程は採用や昇任、評価、懲戒処分といった人事の手続を定めたものであって「労働条件その他の待遇に関するもの」であることは明らかである。

ウ 理事会規程が処分可能なものであること

定款に規定されているか否かにかかわらず、労働条件その他の待遇に関するものは義務的団交事項に該当するのであって、法人の主張は、それ自体失当である。

定款の規定を前提としても、どのような機関設計（組織のみならず、審議機関等の権限の配分を含む。）にするかは定款によって定められておらず、法人において十分に処分可能な事項である。

2 爭点 1－2（（理事会規程の制定・改定に関する事項が、義務的団交事項に当たる場合）法人が理事会規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか）について

(1) 法人の主張

理事会規程の制定・改定に関する事項は、上記1(1)のとおり、義務的団交事項ではないから、法人が理事会規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

仮に、これが義務的団交事項になり得るとしても、何らかの条項を加えるか否かといった程度のものと思われ、組合から具体的に求められていなかつた時点においては、法人が理事会規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことはやむを得ない。したがって、仮に理事会規程の制定・改定に関する事項が義務的団交事項に当たるとしても、法人が団体交渉に応じなかつたことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

(2) 組合の主張

理事会規程（案）が制定前に組合に示され、団体交渉が開催されることはなかつた。それどころか、法人は、理事会規程を経営審議会で承認した令和2年1月27日時点で、組合に対し、「労働条件（懲戒・昇任・

再任)に係る基準及び手続を定める規程について、労働組合に提示するべき案はおよそ存在していない」と事実と異なる説明をした。

このように、法人が理事会規程(案)を組合に提示せず虚偽説明を行った結果、組合は、理事会規程の内容を十分検討し、法人と協議する機会を失った。

理事会規程の制定・改定に関する事項が義務的団交事項に該当する以上、法人がこれに関する団体交渉を拒否することに正当な理由はない。

3 争点2(法人が理事会規程(争点1について不当労働行為が成立する場合)及び本件3規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことに関する初審命令主文第2項の救済方法は適当か)について

(1) 法人の主張

以下のとおり、初審命令主文第2項の救済方法は適当でないから、同項は取り消されるべきである。

ア 命令の内容が不明確であること

初審命令主文第2項の前段は、次の(ア)のとおり多義的であり、法人に対してどのような行為を命じているのか明確でない。また、同項の後段は、次の(イ)のとおり、「既得権益」の内容が漠然としており、不明確である。

したがって、初審命令主文第2項は、通常の判断能力を有する一般人の理解において、具体的の場合に当該行為がその適用を受けるものかどうかの判断を可能ならしめる程度(最高裁昭和50年9月10日大法廷判決・刑集29巻8号489頁参照)に明確であるとはいえない。

(ア) 初審命令主文第2項の前段は、次のとおり、二通りに解釈でき、通常の判断能力を有する一般人の理解において、法人に対してどのような行為を命じているのか明確でない。

a パターン1

初審命令主文第2項の前段は、「同項の規程の適用がなかったものとし」て、「団体交渉については」、「行わなければならぬ。」と読める。すなわち、団体交渉を行う場合の団体交渉の方法に言及していると理解することができる。

この場合には、「同項の規程の適用がなかったものとし」ての意味について、例えば出勤停止等の懲戒処分を受けている職員についても、当該処分を理由に団体交渉に出席することを拒否できないという趣旨と理解することになる。実際、初審命令は、理事会規程及び本件3規程の執行停止について何ら明示的に言及していない。

b パターン2

初審命令の理由中の救済方法に関する説示をみても、「同項の規程の適用がなかったものとし」てというのが、どのような場面を想定しているのか不明である。初審命令が、理由中で、「組合員に対して本件規程（注：理事会規程及び本件3規程のこと）が適用されていない状態に回復させた上で、すなわち、その時点に遡って、本件規程について誠実な団体交渉を促すことが必要である。」とか、「本件規程に基づき、決議、審議、検討等が行われた人事に関する事項…については、本命令による団体交渉の結果に基づく手続を経て改めて決定されるべきである。」などと述べていることや（初審命令39～40頁）、初審命令主文第2項の後段からすると、同項の前段は、遡及して過去の理事会規程及び本件3規程に基づく決議等の効力が失われることを前提としているように読める。

すなわち、初審命令主文第2項の前段は、理事会規程及び本件3規程の執行を停止し、また、これらの規程に基づく過去の議決

等についても遡及して効力を失わせるものと読むこととなる。その場合、「申立人組合の組合員に対して」という限定がついているものの、どこまで効力が及ぶか不明である。

(イ) 初審命令主文第2項の後段は、「組合員の既得権益を侵害してはならない。」としているが、その理由をみても、「既得権益」の定義づけはされておらず、何が「既得権益」に当たるのかが漠然としており、不明確である。

イ 裁量権の逸脱・濫用があること

初審命令主文第2項は、以下のとおり、不当労働行為救済制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱し又は濫用するものである。

(ア) 比例原則に反すること

a 初審命令主文第2項前段の趣旨をパターン2と解した場合、本件各委員会の審議事項の定め（本件3規程の各2条）が、本件3規程以外に存しないから、各審議事項の手続について定めた規程（Y大学教員採用選考規程、Y大学教員昇任選考規程、Y大学教員評価指針、Y大学教員の懲戒の手続に関する規程、Y法人事務職員の懲戒の手続に関する規程等）も無効となる。また、本件3規程にある本件各委員会の委員の任期、委員長の設置及び役割、会議の運営方法等の規定も無効となる。そうすると、本件各委員会の運営が困難となる。

また、理事会は、定款17条1項各号の事項について議決し、法人の進む方向を決める重要な役割を担っているが、理事会規程が無効となればこれらの事項を議決することが困難となる。

b 理事会設置以降、理事会で審議した多くの教員人事や採用、新学部設置等に関する議決が遡及的に効力を失うとすれば、教員の

人事や採用の効力に影響を及ぼし、新学部設置に関する施設の建設や入学した学生にも影響する可能性がある。

また、教員人事評価委員会による教員業績評価結果に基づく研究費の配分を行う通知や、懲戒委員会において既になされた懲戒処分などが遡及的に効力を失うとすれば、法人に著しい不利益を被らせることが明らかである。

c 以上のとおり、正常な集団的労使関係秩序の回復を図るという目的を達成するための手段として、初審命令主文第2項の救済方法は、法人に重い不利益を課すものであって、比例原則に反する。

(イ) 考慮すべき事項を考慮していないこと

地方独立行政法人である法人は、定款以下の規程を独自に定めなければ組織運営できないが、初審命令は、このことを考慮していない。

また、法人が組合からの団体交渉の申入れに応じなかったのは、理事会規程や本件3規程の制定・改定に関する事項は義務的団交事項に当たらないと考えたからであるが、初審命令は、このことを考慮していない。すなわち、労組法第7条第2号の不当労働行為の成否の判断においては、義務的団交事項の解釈に相違があることで法人の対応が正当化されることはないが、具体的な救済方法を検討するに当たっては、義務的団交事項の解釈に相違があったことを考慮すべきである。

(ウ) 事実誤認があること

法人は、令和元年12月24日に、組合との間で、教員の勤務労働条件（人事の基準や手続）に関する規程の制定及び改定については労使で誠実に協議すること等を内容とする合意書を交わすなど、終始一貫して、上記規程の制定及び改定について組合と誠実に

協議するとの態度をとっており、組合から、令和2年2月26日付け「通知書」により、組合と協議しないまま理事会規程を制定したことは誠実交渉義務違反に該当するとの抗議を受けた際も、組合に対し、同年3月2日付け「回答要求書に対する回答について」により、理事会規程は経営審議会の専管事項であるから義務的団交事項ではないと回答をしている（後記第3の3(1)ウ、4(1)ウ、オ）。

これに対し、初審命令は、「法人は自己の主張やその根拠を具体的に説明したり、組合が提示を要求する規程及びその作成状況を全く示すことなく一方的に義務的団交事項である理事会規程を制定した。」と認定しているが（初審命令30頁）、これは事実誤認である。

(エ) 必要性がないこと

初審命令は、主文第1項において、法人に対し、理事会規程及び本件3規程について組合と誠実に団体交渉を行うことを命じているのであるから、同第2項は不要である。

(2) 組合の主張

以下のとおり、初審命令主文第2項の救済方法は適当であるから、同項は維持されるべきである。

ア 命令の内容は明確であること

初審命令主文第2項が「同項の規程の適用がなかったものとして扱う」としている点は、文理上、理事会規程及び本件3規程が存在しないことを前提に懲戒手続等をすべきと命じていると読むほかない。

初審命令の理由中で、「本件規程が適用されていない状態に回復させた上で、」（初審命令39頁）とか、「団体交渉の結果に基づく手続を経て改めて決定されるべきである。」（同40頁）と述べられていることも、上記の解釈を明確に裏付けている。

また、「既得権益」とは、理事会規程及び本件3規程が制定される前の組合員の地位・立場を意味することは明らかであり、旧制度下での手続が維持されるべきとの意味である。

イ 裁量権の逸脱・濫用はないこと

法人は、初審命令主文第2項前段の趣旨をパターン2と解すると、本件各委員会の運営が困難になるとか、法人が著しい不利益を被ると主張するが、実際に法人の大学経営は現在も継続されており、特段の問題は生じていない。少なくとも、法人は、実際に生じている不都合を主張立証しておらず、法人の主張は、抽象的可能性を指摘するにとどまる。

また、理事会規程及び本件3規程は、労働者の人事評価や懲戒といった重要な事項を定めるものであるが、法人は、これまでにも、これらの規程に基づき不当な懲戒処分を行い、裁判所によって懲戒処分の無効が認定された。したがって、少なくとも組合員に対し、これらの規程の効力を停止しなければ、労働者の権利保護を図ることは不可能又は著しく困難となるから、初審命令主文第2項の救済命令が必要である。

さらに、今後、法人が理事会規程及び本件3規程を適用して組合員に対して何らかの措置をとった場合には、各種紛争が生じることが予想されるので、これらの規程の効力を停止することには合理性がある。そして、理事会規程及び本件3規程の効力を組合員との関係で否定したとしても、大学運営自体は可能であり、特に不合理な事態は生じない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 法人

法人は、肩書地においてY大学（以下「大学」という。）を設置及び管理することを目的とする一般地方独立行政法人である公立大学法人であり（定款1条ないし3条、6条）、設立団体はC1市である（定款4条）。教職員数は、本件申立ての時点（令和2年4月16日）で、193名である。

(2) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、平成4年10月22日に結成され、大学に所属する専任教員、特任教員及び事務職員によって組織する労働組合であり、組合員数は、本件申立ての時点（令和2年4月16日）で、59名である。

組合は、令和2年3月20日に「X1組合」から「X2組合」に、次いで、令和3年7月30日に「X組合」に改称した。

2 定款変更の認可と11.8組合要求書

(1) 定款変更の認可等

ア C1市長は、令和元年10月4日付で、C2県知事に定款の変更を申請した。

イ C2県知事は、令和元年11月22日付で、定款変更を認可した。法人は、同月27日、C1市長から定款変更の認可がされた旨の通知を受けたことを公表した。その際の記者発表資料には、変更後の定款の施行（令和2年4月1日）に向け、関連諸規程の整備を速やかに進める旨のほか、定款（別紙「定款」参照）変更の主な事項として以下のとおり記載されていた。

① 理事会の設置

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

- ② (略)
 - ③ 理事会と経営審議会、教育研究審議会の役割分担
法人の意思決定に当たり、特に重要な事項について経営審議会及び教育研究審議会の審議事項から理事会の専属的議決事項とする。
 - ④ (略)
 - ⑤ 理事会の諮問機関の設置
理事会の諮問機関として、法規委員会、教員人事評価委員会、教員懲戒委員会、事務職員懲戒委員会を置く。
- ウ 上記イの定款変更により、旧定款の規定の下では、経営審議会及び教育研究審議会の審議事項とされていた以下の事項が、理事会の審議事項とされ、本件各委員会がその諮問機関とされた。また、教員人事評価委員会及び教員懲戒委員会については学長が指名する者、事務職員懲戒委員会については理事長が指名する者それぞれ7名以内をもって構成することとされた（定款18条2項）。

[経営審議会]

- ① 重要な規程の制定及び改廃に関する事項のうち、法人の経営に関する事項（旧定款18条1項3号、定款17条1項3号）
- ② 職員（教員を除く。）の人事に関する事項（旧定款18条1項4号、定款17条1項4号）
- ③ 大学、学部、学科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項（旧定款18条1項6号、定款17条1項6号）

[教育研究審議会]

- ① 重要な規程の制定及び改廃に関する事項のうち、教育研究に関する事項（旧定款23条3号、定款17条1項3号）
- ② 教員の人事に関する事項（旧定款23条4号、定款17条1

項4号)

(2) 11.8組合要求書に係るやりとり

ア 11.8組合要求書

組合は、令和元年11月8日、11.8組合要求書により、法人に対し、次の6項目の要求をし、同年12月6日までに回答するよう求めた。

- ① 平成30年度に組合と合意した事項の履行について
- ② 組合の同意がないまま実施した不利益変更について
- ③ 特任教員について
- ④ 給与・諸手当・労働条件等について
- ⑤ 研究・教育環境に係る環境の改善について
- ⑥ 設備・その他について

このうち、上記④に関しては、「定款変更に伴い、昇任や懲戒という教員の労働条件に直結する事項の決定が、いかなる組織や手続に基づき行われるのか明らかではない。無用な紛争を防止するために、これらを定める規程の作成に際しては教員組合とも協議し、組合員の意見を丁寧に聴き、公正な組織による慎重かつ公正な手続を経ることを定めた規程を作成することを求める。」と記載されていた。

イ 11.8組合要求書に対する法人の回答

法人は、令和元年12月5日付け「X1組合 2019年度要求書について（回答）」により、組合に対し、上記アの④の要求について以下のとおり回答した。

「定款変更前と同様に、慎重かつ公正な手続きを経て法人の意思を決定するプロセスは、定款変更後も変わりありません。勤務労働条件

に関する規程の制定、改訂にあたっては、貴組合と協議させていただきたいと考えています。」

3 第1回から第3回までの団体交渉の経過等

(1) 第1回団体交渉の経過

ア 組合は、上記2(2)イの法人の回答を受けて、令和元年12月20日付け「要求書」により、法人に対し、同月23日に第1回団体交渉を実施するに当たり、定款変更による規程の制定・改定に関し、次のように申し入れた。

- ① 定款変更により制定・改定されるべき規程には、本学教員の労働条件の重大な変更を伴うもの（義務的団交事項）が多く含まれるため、人事考課や懲戒の基準及び手続に関する理事会規程以下の全規程につき、制定・改定のワーキンググループの設置等、規程の内容に特化して集中的かつ定期的に労使で協議・交渉する仕組みを作ること。
- ② 定款変更による規程の制定・改定の素案について、遅くとも令和2年1月15日までに組合に開示すること。同日までに素案の提示ができない場合は、規程の制定・改定の作業の状況とその方向性等の検討内容について報告するとともに、同日以降、組合に定期的にそれらの進捗状況を報告すること。また、法人からの素案の提示の有無にかかわらず、組合が諸規程につき提案した場合には、当該提案についても等しく協議・交渉の対象とすること。
- ③ 定款変更による規程の制定・改定は、本学教員の労働条件の重大な変更を伴うだけでなく、本学教員の業務遂行に大幅な環境変更を生じさせ得るので、新定款施行前の令和2年3月31日までに、規程の制定・改定を終了すること。その場合、規程の制定・改定は上記①及び②の下に行うこと。

イ 令和元年12月23日、第1回団体交渉が実施され、組合側は、執行委員長（当時）であるA1（以下「A1委員長」という。）及び書記長（当時）であるA2（以下「A2書記長」という。）ほか3名、法人側は、理事長（当時）であるB1（以下「B1理事長」という。）、副理事長兼学長（当時）であるB2（以下「B2学長」という。）、理事兼副学長兼事務局長（当時）であるB3（以下「B3事務局長」という。）、総務グループ長であるB4（以下「B4総務グループ長」という。）及び同庶務班長であるB5（以下「B5班長」という。）の5名が出席した。

理事会規程及び本件3規程に係る団体交渉の内容は、要旨次のとおりであった。

- (ア) 組合が、上記アの①について、協議の仕組みを尋ねたところ、法人は、労働条件のうち協議しなければならないものはきちんと協議したい旨、協議の仕組みについてはまだ詰めていない旨を述べた。また、法人は、同②について、令和2年1月15日までに規程案の提示をすることは日程的に厳しい旨を、同③について、同年3月末までに内部規程の見直しを間に合わせるように努力する旨を回答した。
- (イ) 組合は、制定・改定が必要な規程として、理事会規程、教員懲戒規程等を挙げ、手続の大まかな流れで構わないので令和2年1月15日までに示すよう求めた。これに対し、法人は、どのような規程の制定・改定が必要であるか、組合の考えは理解したが、日程については確約できない旨を回答した。
- (ウ) 組合が、組合から提案をすれば協議に応じるかと質したところ、法人は、提案があれば協議する旨回答した。そこで、組合は、令和2年1月7日までに提案し、同日に予定されている第2回団体交渉で説明するので、それを踏まえて協議することを提案した。法人は、

これを了承し、検討する時間がほしいので、同月 16 日以降できるだけ早期に第 3 回団体交渉を開いて協議に応じる旨を述べた。また、法人は、規程のどの範囲が人事の基準や手続に当たるのかについて、役員間でもコンセンサスはまだできていない旨を述べた。

ウ 組合と法人は、令和元年 12 月 24 日付で、第 1 回団体交渉に関して、要旨次の①ないし③を内容とする合意書を交わした。

- ① 教員の勤務労働条件（人事の基準や手続）に関する規程の制定及び改定については労使で誠実に協議すること。
- ② 令和 2 年 1 月 7 日までに組合から上記①の規程の制定・改定について何らかの提案を行うこと。
- ③ 法人は令和 2 年 1 月 16 日以降のできるだけ早い日に第 3 回団体交渉を設け、組合の提案をベースに協議を始めること。

(2) 第 2 回団体交渉の経過

ア 令和 2 年 1 月 7 日、第 2 回団体交渉が実施され、組合側は、A 1 委員長、副委員長（当時）である A 3（以下「A 3 副委員長」という。）及び A 2 書記長ほか 2 名、法人側は、B 1 理事長、B 2 学長、B 3 事務局長、理事である B 6（以下「B 6 理事」という。）、B 4 総務グループ長及び B 5 班長の 6 名が出席した。

理事会規程及び本件 3 規程に係る団体交渉の内容は、要旨次のとおりであった。

(ア) 組合は、上記(1)ウ②の合意に基づいて、令和 2 年 1 月 7 日付けの「2019 年度第 2 回団体交渉 X 1 組合提案事項（要求書項目 4. (7) に係るもの）」（ここでいう「要求書項目 4. (7)」とは、上記 2 (2) アの 1.1.8 組合要求書に記載された④に関する組合の要求のことである。以下「1. 7 組合提案事項」という。）により、法人に対し、後記(イ)のとおり提案し、同月 24 日までに書面で回答す

ることを求めるとともに、同月 27 日又は 28 日に団体交渉を行うことを申し入れた。

- (イ) 1. 7 組合提案事項において、組合は、再任・昇任などの人事考課や懲戒に係る手続の流れを提案し、教員人事評価委員会の審議から答申までの間に、教授会の意見聴取と教育研究審議会の審議を入れ、教員懲戒委員会の審議から答申までの間に、教育研究審議会の審議を入れよう求めた。また、組合は、理事会規程の制定のほか、教員懲戒委員会及び教員人事評価委員会の構成や答申手続を定めた規程の制定等が必要である旨提案した。
- (ウ) 組合が、規程の策定状況を尋ねたところ、法人は、策定過程については関与者も含め何も答えられない旨述べた。組合が、次回には 1. 7 組合提案事項に対して回答してもらう必要がある旨述べたのに対し、法人は、できたものまでは提出する旨回答した。理事会規程案が既にできているという噂があることについて、法人は、理事会規程案はない旨を述べた。

イ 組合は、令和 2 年 1 月 8 日付け「団体交渉要求事項」により、法人に対し、要旨次の①ないし③のとおり述べて、人事考課や懲戒等の基準及び手続を定める規程について、誠実に協議することを求めた。

- ① 労働者の配転・懲戒・解雇などの人事の基準及び手続、人事考課の基準及び手続は、義務的団交事項である。
- ② 現在、「人事の基準や手続」は、就業規則、教員選考規程、教員懲戒規程に定められ、教員の人事考課及び懲戒についての最終決定権限は教育研究審議会にある。新定款の下では、職員については理事会に、教員については学長に人事に関する最終決定権限があるように見え、諮問を含む手続の詳細は不明であるところ、今後、理事会規程や学長の「決定」の詳細を定める

規程により、教員の「人事の基準や手続」が定められることになる。

③ 新定款に合わせた「人事の基準や手続」を定める諸規程の制定・改定については、義務的団交事項であり、法人には誠実交渉義務がある。同諸規程の制定・改定は、令和2年3月31日までに終了しなければならず、「人事の基準や手続」に関して定めを置く理事会規程以下の全規程について、制定・改定のためのワーキンググループを設置するなどして、労使で協議する仕組みを作ることを求める。

ウ 組合と法人は、令和2年1月9日、第2回団体交渉について、1.7組合提案事項への回答については、賛成・反対・未決定のいずれかを理由を付して書面で提示し、対案があれば示すことという内容の合意書を交わした。

(3) 理事会規程の制定と第3回団体交渉の経過

ア 法人は、令和2年1月10日、理事会規程(案)を経営企画会議(理事長、常勤役員及び幹部職員を構成員として、全学的課題に係る事項の企画・調整を行う会議体をいう。)に提示した。

イ 組合は、令和2年1月23日付け「団体交渉申入書」により、法人に対し、1.7組合提案事項について、同月24日までに書面で回答するよう求めるとともに、同月27日に第3回団体交渉を実施するよう申し入れた。

ウ 法人は、令和2年1月24日付け「2019年度第2回団体交渉X1組合提案事項(要求項目4.(7)に係るもの)に対する法人としての見解」(Y大学総第890号)により、組合に対し、1.7組合提案事項について次のとおり回答した。

① 懲戒に関し、定款変更の趣旨から組合が求める教育研究審議会

の審議は不要であり、教員懲戒委員会の審議のみでよいと判断する。

② 再任及び昇任（昇格）について、組合が求める教授会の意見聴取及び教育研究審議会の審議は不要である。教員人事評価委員会が学校教育法上の教授会の役割を果たす。

③ 昇任の基準は未定であるが見直しが必要と考えており、労使交渉事項であるので事前に労働組合に提示する。

エ 令和2年1月27日、第3回団体交渉が実施され、組合側は、A1委員長、A3副委員長及びA2書記長ほか1名、法人側は、B1理事長、B2学長、B3事務局長、B6理事、B4総務グループ長及びB5班長の6名が出席した。

理事会規程及び本件3規程に係る団体交渉の内容は、要旨次のとおりであった。

組合が、規程案はできていないのかを尋ねたのに対し、法人は、具体案を提示して協議を行う段階にない旨を回答した。また、組合が、経営審議会を経る前に協議するよう求めたところ、法人はその質問には直接回答せず、ある程度の完成品を示すつもりである旨、現時点で文章としてはまとまっていない旨を回答した。

また、法人は、組合が求める教育研究審議会の審議及び教授会の意見聴取について、国立大学法人法とは異なり、地方独立行政法人法では教育研究審議会の審議事項の定めはなく、設置団体が定款で定めるものである旨、学校教育法第93条第2項の規定する教授会からの意見聴取事項は、最終的には各大学が判断するものと考えている旨を述べた。

オ 法人は、令和2年1月27日、経営審議会の承認を経た上で理事長が決裁することにより、理事会規程（別紙「理事会規程」参照）を

制定した。法人は、同日までに、理事会規程の制定・改定に関する事項について、組合との団体交渉に応じなかった。

カ 組合と法人は、令和2年1月28日、第3回団体交渉に関して、同月27日の団交開始時点において、労働条件（懲戒・昇任・再任）に係る基準及び手続を定める規程について、労働組合に提示するべき案はおよそ存在していないことを確認したという内容の団体交渉確認書を交わした。

キ 組合は、上記ウの法人の回答を受けて、令和2年1月31日付け「Y大学総第890号に対する反論等」により、法人に対し、教育研究審議会に決定権が存在しなくとも、決定過程において教員の声を反映させる機会を設けるという意味で、懲戒・再任・昇任の各事項につき教育研究審議会における審議を行うことは、学長が人事の決定権を有することと矛盾しない旨の見解を述べた。

これに対し、法人は、同年2月7日付け「Y大学総第890号に対する反論等へのご回答」により、組合に対し、「C1市が定款変更にあたり、教育研究審議会の審議事項として旧定款にあった『教員の人事に関すること』を新定款では削除しておりC1市議会説明においても教員人事に関することは理事会の専管事項であるとしています。」と回答した。

4 本件3規程の制定と本件申立てに至る経緯

(1) 本件3規程案の提示に至る経過

ア 組合は、令和2年2月17日付け「要求書」により、法人に対し、労働条件に関する基準及び手続を定める規程の制定・改正時期が迫っているので、規程の素案もできていないのか否かについて同月21日までに回答すること及び規程案が作成されているのであれば直ちに提示することを要求した。

これに対し、法人は、同日付け「回答書」により、組合に対し、法に基づき労働組合との協議を必要とする規程の制定・改正に当たっては、あらかじめ労働組合に提案する旨回答した。

イ 令和2年2月20日、教授会において、同年1月27日の経営審議会及び理事長決裁を経て、理事会規程が成立したことが報告され、理事会規程が教授会の構成員に示された。

ウ 組合は、令和2年2月26日付け「通知書」により、法人に対し、同月20日の教授会で理事会規程が提示されたことについて、次のように抗議した。

① 理事会規程8条1項のうち教育研究に係る事項及び8条3項のうち教員の人事に係る事項は、令和2年3月31日まで効力を有する現行定款の下では、教育研究審議会で審議しなければならない事項であるにもかかわらず、経営審議会のみの議決により成立しており、無効である。

② 理事会規程8条3項のうち教員の人事に係る事項に関する部分並びに附則2項及び3項は、労働条件に関する基準及び手続を定めているにもかかわらず、法人は、組合と協議しないまま、第3回団体交渉の当日に理事会規程を制定している。また、令和2年1月28日付け「団体交渉確認書」（上記3(3)カ）では、同月27日の団交開始時点において、労働条件（懲戒・昇任・再任）に係る基準及び手続を定める規程について、労働組合に提示すべき案はおよそ存在していないことを確認したとされているのに、法人は、理事会規程（案）を組合に提示しなかった。このような法人の対応は、誠実交渉義務違反である。

エ 組合は、令和2年2月26日付け「回答要求書」により、法人に対

し、上記アの法人からの同月 21 日付け「回答書」には、組合が回答を要求した規程案の存否について回答がないため、規程案をいつまでに提案するのかを同年 3 月 2 日までに回答するよう要求した。

また、組合は、同年 2 月 28 日付け「回答要求書」により、法人に対し、①法人は未だ組合に規程案を提示しておらず、また、組合の質問事項に対して正面から答えていないが、規程の施行予定期日が同年 4 月 1 日であるところ、組合との協議時間を少なくしようとの意図であると組合は捉えていると指摘して、改めて規程案の存否を同年 3 月 2 日までに回答すること、②理事会規程について、教育研究審議会の審議が必要であるにもかかわらずこれを経ていないが、同審議会で審議する意思があるのかを同月 6 日までに回答すること等を要求した。

オ 法人は、令和 2 年 3 月 2 日付け「回答書」（Y 大学総第 977 号）により、組合に対し、同月 6 日から規程案を順次提案する旨を回答した。

また、法人は、同月 2 日付け「回答要求書に対する回答について」により、組合に対し、①定款の改正に伴う規程の改正については、案件に応じて経営審議会、教育研究審議会、教授会で審議している旨、なお、労働条件に関する事項は事前に組合に提案すべきであり、既に組合の執行委員長に対して交渉の場を持つよう依頼している旨、②理事会規程は経営審議会の専管事項である旨を回答した。

カ 組合は、令和 2 年 3 月 5 日付け「所感および回答要求書」により、法人に対し、組合としても規程案を検討する時間が必要であるとして、規程案について同月 6 日の提案後、直ちに上記 3(2)イ③の同年 1 月 8 日付け書面で要求したワーキンググループによる協議を開始することを求めるとともに、上記オの①の指摘に関し、既に組合の執行委員長に対して交渉の場を持つよう依頼しているとあるが、規程案は未

だ示されておらず趣旨が不明である旨を回答した。

これを受けて、法人は、同年3月9日付け「回答書」により、組合に対し、規程案を検討するに当たりワーキンググループ設置の必要はない旨、同月6日に規程案を組合の執行委員長あてに手交する準備ができていることを担当部署から連絡をしている旨、組合の執行委員長に対しては事務方において早急に交渉の場の設定及び日程調整を依頼しており、規程案を同日に提示したことは相違ない旨を回答した。

(2) 本件3規程案の提示

ア 法人は、令和2年3月6日付け「労働条件に関する基準および手続を定める規程の改正・制定について」と題する総務グループ長名の事務連絡により、組合に対し、本件3規程案（いずれも同年4月1日施行予定。後記(4)アの別紙「教員人事評価委員会規程」、「教員懲戒委員会規程」及び「事務職員懲戒委員会規程」参照。なお、本件3規程案は、それぞれ附則において「令和2年4月1日から施行する。」とされていたほかは、別紙本件3規程と同様であった。）を提案し、同年3月9日、組合はこれを受領した。

同事務連絡には、「2020年3月2日付けY大学総第977号で回答いたしましたとおり、労働条件に関する基準および手続を定める規程の改正・制定について、本日から順次提案を行うこととなっておりますので、下記の3規程を提案いたします。」と記載されていた。
イ 組合は、令和2年3月9日付け「抗議書」により、法人に対し、規程案の早急な提示を再三求めていたにもかかわらず、令和元年度最後の教授会及び教育研究審議会の開催まで間もない同日に至るまで、何らの規程案も示されなかつたことに抗議した。

(3) 本件3規程案の提示後の対応

ア 組合は、令和2年3月10日付け「説明要求および通知」により、

法人に対し、本件 3 規程案について、各条文の趣旨を同月 2 3 日までに書面で説明することを要求した。

また、組合は、同月 1 0 日付け「抗議および要求書」により、法人に対し、令和元年から規程案を早急に示すよう再三要求していたにもかかわらず、令和元年度最後の教授会及び教育研究審議会の開催が迫る同月 9 日に本件 3 規程案が示されたこと、本件 3 規程案の提示を大幅に引き延ばしたにもかかわらず、提示後は早急な交渉を求め、組合における十分な検討を妨げていることを抗議した。

イ 組合は、令和 2 年 3 月 2 5 日付け「抗議書」により、法人に対し、上記アのとおり、本件 3 規程案に係る趣旨説明を同月 2 3 日までにするよう求めていたが、これに対する回答がなかったことに抗議した。

なお、同書面には、法人が同月 1 8 日に、B 1 理事長及び B 2 学長名で「定款変更に伴う規程の改正及び制定に伴う意見聴取について」と題するメールを教員宛てに送付し、9 規程案について同月 3 1 日までに意見を述べるよう求めたことについて、説明もなく短期間で形式的な意見聴取を行うもので、学校教育法第 9 3 条第 2 項第 3 号に規定する教授会の意見聴取には代替できない旨記載されていた。

ウ 法人は、令和 2 年 3 月 3 1 日付け「説明要求および通知に対するご回答」により、組合に対し、本件 3 規程は労働条件に関する基準及び手続に関するものとは解していない旨を回答した。

エ 組合は、令和 2 年 4 月 1 日付け「抗議および通告書」により、法人に対し、本件 3 規程は本件各委員会の構成のみを定める単なる組織規範ではなく、本件各委員会が個別の教員人事（昇任及び採用）の基準及び手続並びに個別の懲戒案件の量定を審議することを定めており、労働者の人事ないし人事考課の基準及び手続の一部を構成するもの

であるから、本件 3 規程の制定・改定に関する事項は義務的団交事項となるとした上で、本件 3 規程に係る交渉拒否は不当労働行為に該当すると抗議した。

(4) 本件 3 規程の制定

ア 法人は、令和 2 年 4 月 9 日、理事会において本件 3 規程（別紙「教員人事評価委員会規程」、「教員懲戒委員会規程」及び「事務職員懲戒委員会規程」参照）を可決して本件 3 規程を制定した。法人は、同日までに、本件 3 規程の制定・改定に関する事項について、組合との団体交渉に応じなかった。

なお、本件各委員会の委員について、教員人事評価委員会規程 3 条は、副学長及び大学の専任教員のうちから学長が指名する旨規定し、教員懲戒委員会規程 3 条 1 項は、副学長及び大学の専任教員のうちから学長が指名する旨を、同条 2 項は、学長は必要があると認めるときは、弁護士、社会保険労務士等の有識者 2 人以内を委員に加えることができる旨をそれぞれ規定し、また、事務職員懲戒委員会規程 3 条 1 項は、委員会は事務局長及びグループ長をもって構成する旨を、同条 2 項は、理事長は必要があると認めるときは、同条 1 項の委員以外の事務職員の中から理事長が指名する者及び弁護士、社会保険労務士等の有識者 2 人以内を委員に加えることができる旨をそれぞれ規定している。そして、本件 3 規程では、本件各委員会の委員の氏名を公表することは予定されていない。

イ 組合は、令和 2 年 4 月 17 日付け「抗議書」により、法人に対し、本件 3 規程について、上記(3)アのとおり、組合が同年 3 月 23 日までに各条文の趣旨を説明するよう求めていたところ、同ウのとおり、法人は同月 31 日付で、本件 3 規程は労働条件に関する基準及び手続に関するものと解していない旨を回答し、同年 4 月 9 日の理事会にお

いて本件 3 規程を可決したことを指摘して、組合との協議を経ることなく一方的に本件 3 規程を制定したと抗議した。

(5) 本件申立て

組合は、令和 2 年 4 月 16 日、山口県労委に対し、理事会規程及び本件 3 規程に係る不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件申立て後の状況

(1) 初審命令交付（令和 4 年 2 月 1 日）後の状況

ア 本件 3 規程等に係る交渉の経過

法人と組合は、令和 4 年 2 月 15 日、団体交渉を行い、理事会規程及び本件 3 規程について、これらが交渉の対象であることを確認し、交渉を継続することとした。

イ 文書の交付及び掲示

法人は、令和 4 年 2 月 24 日、初審命令主文第 4 項で命じられた内容の文書を組合に交付するとともに、同日から 10 日間、正門掲示板に掲示した。

(2) 理事会の開催状況等

ア 令和 2 年度において、毎月 1 ないし 2 回、理事会が開催され、教員及び事務職員の人事、規程の制定・改定、予算等に関する計 98 議案について議決が行われた。

イ 令和 3 年度において、8 月を除き毎月 1 回、理事会が開催され、教員及び事務職員の人事、規程の制定・改定、予算等に関する計 36 議案について議決が行われた。

ウ 令和 4 年度において、8 月を除き毎月 1 回、理事会が開催され、教員及び事務職員の人事、規程の制定・改定、予算等に関する計 60 議案について議決が行われた。

エ 令和 5 年度において、8 月を除き毎月 1 ないし 2 回、理事会が開催

され、教員及び事務職員の人事、規程の制定・改定、予算等に関する
計 7 3 議案について議決が行われた。

(3) 令和 4 年度研究費配分通知について

ア 法人は、令和 4 年 3 月 18 日付け「2022 年度研究費配分(通知)」
と題する書面により、各教員に対し、教員人事評価委員会による令和
3 年度の教員業績評価結果を踏まえた、令和 4 年度における研究費配
分額を通知した。

イ 組合は、令和 4 年 3 月 28 日付け「抗議及び説明要求書」と題する
書面により、法人に対し、初審命令主文第 2 項が命じられていること
から、上記アの通知は違法であると抗議した。

(4) 懲戒委員会の審議への要請等

ア 懲戒の審議対象となっていた組合の組合員である教員 A 4 (以下
「組合員 A 4」という。) は、令和 4 年 2 月 7 日付け「要請書」と題
する書面を教員懲戒委員会に提出し、初審命令主文第 2 項に基づき、
懲戒手続の白紙撤回ないし停止を求めた。

イ 組合は、令和 4 年 2 月 10 日付け「要請書」と題する書面を法人に
提出した。同書面には、初審命令主文第 2 項によれば、理事会規程及
び本件 3 規程を当組合の組合員に適用できない状態にある、すなわち
効力が失われていると理解している旨、については、今般、組合員 A 4
に対して進めている懲戒手続を、同項に基づいて、白紙撤回するか停
止するよう要請する旨が記載されていた。

ウ なお、上記の懲戒手続は、組合員 A 4 が令和 4 年 3 月 31 日付で
退職したため、終了した。

(5) 法人の懲戒処分等に係る別件民事訴訟

ア 大学の教員であり、法人の理事であった A 5 (同人は元組合員であ
った。) に対する令和 2 年 10 月 28 日付け理事解任に対し、A 5 か

ら法人を被告として理事解任無効確認等請求訴訟が提起され、山口地方裁判所は、令和5年7月11日、A5の理事解任が無効であることを確認する旨の判決を言い渡した。この事件は控訴されたが、控訴審において和解が成立した。

イ 組合の組合員である教員A6（以下「組合員A6」という。）に対する令和3年8月25日付け懲戒処分に対し、組合員A6から法人を被告として懲戒処分無効確認等請求訴訟が提起され、山口地方裁判所は、令和5年9月26日、上記懲戒処分が無効であることを確認する旨の判決を言い渡した。

第4 当委員会の判断

1 争点1－1（理事会規程の制定・改定に関する事項は、義務的団交事項に当たるか）について

(1) 義務的団交事項とは、使用者が団体交渉に応じることを労組法によつて義務付けられている事項であり、一般的には、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該労働組合と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であつて、使用者に処分可能なものをいう。ここでいう「労働条件その他の待遇」には、組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準（理由ないし要件）や手続（例えば組合との協議、組合の同意）などが含まれる。

(2) ア 組合は、11.8組合要求書において、法人に対し、定款変更に伴つて教員の労働条件に直結する事項を決定する手続等に係る規程を制定する場合には組合と協議するよう要求していたところ、定款と理事会規程との関係をみると、定款は、理事会に関する第2章第2節で、法人に理事会を置くことを定めた上（15条1項）、理事会の構成（同条2項）、理事会の運営方法（16条）、理事会の議決事項等（17条）及び理事会の諮問機関（18条）について定めている。このうち、

定款 17 条 1 項 4 号では、理事会の議決事項として「職員の人事及び評価に関する事項」が規定され、同 18 条 1 項で、上記事項を審議するため、理事会に諮問機関として本件各委員会を置くことが、同条 2 項 2 号ないし 4 号で、本件各委員会の構成がそれぞれ規定されている（別紙「定款（抜粋）」参照）。

理事会規程は、上記の定款の規定に基づいて理事会を設置するに当たって制定されたものと認められる。そこで、理事会規程が労働条件その他の待遇を定めたものか否かについて検討する。

イ 理事会規程 1 条は、同規程が理事会の組織及び運営に関する必要な事項を定めるものであることを規定している。そして、理事会規程 2 条以下で、理事会の構成（2 条）、議決事項（3 条）、運営（4 条）、議長（5 条）、構成員以外の者の出席（6 条）、議事録（7 条）、諮問（8 条）、庶務（9 条）及びその他（10 条）について規定している（別紙「理事会規程」参照）。これらの規定の内容をみても、理事会規程は、1 条で規定されているとおり、理事会の組織及び運営に関する事項を定めたものであって、同規程には義務的団交事項である人事の基準や手続を直接定めた規定は含まれていない。

なお、理事会規程 3 条 1 項では、理事会の議決事項として、定款 17 条 1 項 4 号の「職員の人事及び評価に関する事項」が規定されている。また、理事会規程 8 条 2 項では、理事会は、上記「職員の人事及び評価に関する事項」について、審議内容に応じて、定款 18 条 1 項各号の規定する諮問機関（本件各委員会）に諮問することが規定され、理事会規程 8 条 3 項では、諮問機関について必要な事項は、理事会が別に定めることが規定されている（同項に関しては、理事会規程の附則 2 項及び 3 項で、同規程の施行日前においても、諮問機関について必要な事項を定めることができることなどが規定されている。）。こ

これらの規定は、職員の人事に関するものではあるが、理事会が「職員の人事及び評価に関する事項」を議決する組織であること並びに議決に際しては諮問機関に諮問すること及び諮問機関について必要な事項は別途理事会が定めることという理事会の運営の方法を規定したものであって、労働者の労働条件その他の待遇についての基準や手続を定めたものとはいえない。

したがって、理事会規程は、義務的団交事項である労働者の労働条件その他の待遇を定めたものではない。

(3) これに対し、組合は、理事会規程の制定・改定に関する事項が義務的団交事項に該当するか否かは、理事会規程単一で判断するのではなく、理事会規程によって諮問機関と定められている教員懲戒委員会等について、旧制度下における実態との変更点も含めて判断する必要があるとした上で、旧制度下における実態と比較すれば、理事会規程により、人事評価及び懲戒について、新たに本件各委員会が諮問機関と位置づけられ、その運用規程である本件3規程において、手続、委員の氏名の公表や委員の構成が変更されたのであるから、理事会規程は、評価や懲戒処分等の人事の手続を定めたものであって、「労働条件その他の待遇に関するもの」に当たる旨主張する（第2の1(2)イ）。

組合の上記主張の趣旨は必ずしも明らかではないが、理事会規程の制定・改定に関する事項が義務的団交事項に該当するか否かは、理事会規程のみから判断するのではなく、理事会規程に基づいて制定された本件3規程の内容を踏まえて判断すべきであるという趣旨と解される。

ア そこでまず、定款の変更により制度がどのように変わったかをみると、職員（教員を除く。）及び教員の人事に関する事項は、旧定款では、経営審議会ないし教育研究審議会の審議事項であったが、上記(2)アのとおり、変更後の定款（令和2年4月1日施行）により、理事会

が新設されるとともに、経営審議会ないし教育研究審議会の審議事項から理事会の専属的議決事項とされた（第3の2(1)イ、ウ）。そして、理事会に諮問機関として本件各委員会を置くこととされた。また、変更後の定款の規定を受けて、上記(2)イのとおり、理事会規程3条1項は、理事会は定款17条1項4号の「職員の人事及び評価に関する事項」を審議し決議することを規定し、理事会規程8条2項は、理事会は上記「職員の人事及び評価に関する事項」について本件各委員会に諮問することを、同条3項は、諮問機関（本件各委員会）について必要な事項は理事会が別に定めることをそれぞれ規定している。

そして、理事会規程8条3項に基づいて制定された本件3規程では、委員会の委員、（教員人事評価委員会規程及び教員懲戒委員会規程において）委員の任期、委員長の指名等、会議の運営方法、委員以外の者からの意見の聴取等及び（教員人事評価委員会規程において）資格審査委員会などに関する規定が設けられた（第3の4(4)ア、別紙「教員人事評価委員会規程（抜粋）」、「教員懲戒委員会規程（抜粋）」及び「事務職員懲戒委員会規程（抜粋）」参照）。

以上のとおり、変更後の定款及び理事会規程により、職員（教員を含む。以下同じ。）の人事及び評価に関する事項が理事会の審議事項とされ、本件各委員会がその諮問機関として位置づけられた上で、本件3規程によって、教員の人事評価又は職員の懲戒に関する本件各委員会の委員の構成、会議の運営方法、委員以外の者からの意見の聴取等について定められた。そうすると、本件3規程中のこれらの規定は、教員の人事評価又は職員の懲戒などの人事の基準や手続の一部を成しているから、本件3規程の制定・改定に関する事項は労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるので、義務的団交事項に該当する。

イ もっとも、そもそも理事会規程は本件3規程とは別個独立した規程であるから、本件3規程に人事の基準や手続が定められているとしても、理事会規程が義務的団交事項である人事の基準や手続を含むことにはならない。

また、理事会規程において、職員の人事及び評価に関する事項が理事会の審議事項とされているものの、教員の人事評価又は職員の懲戒に関する法人の判断の相当性を担保するために本件各委員会が諮問機関として設置されていることからすれば、本件各委員会において具体的な評価や懲戒に係る審議が行われ、実質的には本件各委員会の審議結果が重視されるといえるから、このような審議の過程を踏まても、本件3規程が理事会規程と独立して教員の人事評価又は職員の懲戒に関する基準や手続を定めたものといえる。したがって、理事会規程において、職員の人事及び評価に関する事項について理事会の審議事項とし、本件各委員会に諮問するとの規定があることをもって、理事会規程が人事の基準や手続に関する事項を含むとはいえない。

なお、組合は、本件3規程では本件各委員会の委員の氏名が公表されないこと（第3の4(4)ア）を問題とするが、仮に委員の氏名の公表に関して何らかの規定を設けるとすれば、本件3規程で定めるべきものである（理事会規程8条3項は、本件3規程で定めることを想定していると解される。）。そうであるならば、組合としては、法人に対し、本件3規程の制定・改定に関する事項を議題とする団体交渉を申し入れた上で、団体交渉において、委員の氏名の公表を求めることができる。

したがって、組合の主張を採用することはできない。

(4) 以上のとおり、理事会規程は、労働者の労働条件その他の待遇について定めたものではないから、理事会規程の制定・改定に関する事項は義

務的団交事項に当たるとはいえない。

2 争点 1－2（（理事会規程の制定・改定に関する事項が、義務的団交事項に当たる場合）法人が理事会規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか）について

上記1のとおり、理事会規程の制定・改定に関する事項は義務的団交事項に当たるとはいえないから、法人がこれに係る団体交渉に応じなかつたこと、すなわち組合に事前に提示することなく理事会規程を制定したことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

3 争点 2（法人が本件3規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことに関する初審命令主文第2項の救済方法は適当か）について

(1) 法人は、本件3規程の制定・改定に係る初審命令主文第1項について不服を申し立てておらず、これに係る団体交渉に応じなかつたことが不当労働行為に該当することを争っていないが、救済方法を検討する前提として、この点について検討する。

ア 上記1(3)アのとおり、本件3規程の制定・改定に関する事項は義務的団交事項に当たる。

イ(ア) 本件3規程の制定・改定に係る組合からの団体交渉申入れに対する法人の対応は、次のとおりである。

組合は、令和元年11月8日、11.8組合要求書において、法人に対し、定款変更に伴って教員の労働条件に直結する事項を決定する手続等に係る規程を制定する場合には組合と協議することを求め、組合と法人は、同年12月から令和2年1月の間、計3回の団体交渉を行った（第3の2(2)、3）。そして、労使双方は、第1回団体交渉に関し、教員の勤務労働条件（人事の基準や手続）に關係する規程の制定及び改定については労使で誠実に協議することを

合意したが（同3(1)イ、ウ）、法人は、第3回団体交渉において、具体案を提示して協議を行う段階にない旨を述べ、その翌日には、組合との間で、同旨の団体交渉確認書を交わした（同3(3)エ、カ）。その後、法人は、組合に対し、同年3月6日付で本件3規程案を提示し、組合は、同月10日付で、本件3規程案の趣旨を説明するよう求めたが、法人は、同月31日付で、本件3規程は労働条件に関する基準及び手続に関するものとは解していない旨を回答し、同年4月9日、理事会で本件3規程を可決して制定し、法人は本件3規程に関する団体交渉に応じなかった（同4(2)ア、(3)ア、ウ、(4)ア）。

(イ) このように、法人は、教員の勤務労働条件（人事の基準や手續）に関する規程の制定・改定について労使で誠実に協議することを合意していたにもかかわらず、制定前に本件3規程案を提示したものの、本件3規程は労働条件に関する基準及び手続に関するものとは解していないとして、本件3規程に係る団体交渉に正当な理由なく応じなかった。

ウ したがって、法人が、本件3規程の制定・改定に係る団体交渉申入れに応じなかったこと、すなわち本件3規程の制定・改定に係る団体交渉に応じることなく本件3規程を制定したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) そこで、法人が本件3規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかったことに関する初審命令主文第2項の救済方法が適当か否かについて検討する。

ア 初審命令主文第2項は、本件3規程に即して言い換えると、その第1項が法人に対して本件3規程について組合と誠実に団体交渉を行うことを命じたのを受けて、法人に対し、「本件3規程に係る団体交

渉については、誠実に交渉を尽くしてその終結に至るまで、組合の組合員に対して、本件 3 規程の適用がなかったものとした上で、行わなければならない。なお、本件 3 規程の適用がなかったものとして扱うことにより組合員の既得権益を侵害してはならない。」と命じている（第 1 の 3）。

また、初審命令は、その理由中において、救済方法について、本件 3 規程に即して言い換えると、「組合員に対して本件 3 規程が適用されていない状態に回復させた上で、すなわち、その時点に遡って、本件 3 規程について誠実な団体交渉を促すことが必要である。ただし、本件 3 規程の適用がなかったものとして扱うことにより組合員の既得権益を侵害してはならず、また、本件 3 規程に基づき、決議、審議、検討等が行われた人事に関する事項（中略）については、本命令による団体交渉の結果に基づく手続を経て改めて決定されるべきである。」（初審命令 39 頁 29 行目～40 頁 4 行目）と述べている。

イ(ア) 初審命令主文第 2 項の明確性について

a 初審命令主文第 2 項の前段は、理由中の説示を併せ読んだとしても、その内容が明確であるとはいひ難い。

また、初審命令主文第 2 項の後段にある「既得権益」についても、理由中の説示を併せ読んでも、その内容が明確であるとはいひ難い。例えば、教員人事評価委員会による教員業績評価の結果に基づいて組合員である教員に対して行われた研究費の配分は、業績評価の高低によって配分される研究費の額に差が生じていたものと考えられるところ、どのような場合に研究費の配分を受けたことが組合員の「既得権益」であり、どのような場合に「既得権益」ではないのかが不分明であるといわざるを得ない。

b これに対し、組合は、初審命令主文第 2 項の前段は、法人に対

し、本件 3 規程が存在しないことを前提に懲戒手続等をすべきことを命ずる趣旨であり、同項の後段の「既得権益」とは、本件 3 規程が制定される前の組合員の地位・立場を意味する旨主張する（第 2 の 3 (2) ア）。

しかしながら、初審命令主文第 2 項の文言及び理由中の説示に照らすと、同項の趣旨が上記主張のようなものであると理解するのは困難である。

c 以上とのおり、初審命令主文第 2 項は、その内容が明確であるとはいえない。

(イ) パターン 2 と解した場合の影響について

a (a) 法人は、令和 2 年度以降、教員及び事務職員の人事、規程の制定・改定、予算等に関し、理事会において各年度、数十件に及ぶ議決をしたが、この中には、教員業績評価を踏まえた研究費の配分や教員に対する懲戒処分を含め、本件各委員会の諮問を経て議決された職員の人事及び評価に関する議決が相当数含まれているものと推認される（第 3 の 5 (2)、(3)、(5)）。

仮に、初審命令主文第 2 項の前段の趣旨を、法人のいうパターン 2（組合員との関係で、本件 3 規程の執行を停止するとともに、本件 3 規程に基づいてこれまで行われた議決等の効力を遡って失わせるという趣旨。第 2 の 3 (1) ア (ア) b）と解した場合、組合員に係る上記の人事及び評価に関する理事会の議決は効力を失うことになる。

(b) また、初審命令主文第 2 項の前段の趣旨を上記のように解した場合、法人は、本件 3 規程の制定・改定に係る団体交渉が終結に至るまでの間、組合員の人事及び評価に関して本件各委員会へ諮問することもできなくなり、理事会で議決することもで

きなくなる。

b(a) これに対し、組合は、本件 3 規程の効力を組合員との関係で否定したとしても、大学運営は可能である旨主張するが（第 2 の 3 (2)イ）、初審命令主文第 2 項の前段の趣旨をパターン 2 と解すると、上記 a のとおり、大学運営に支障を来すことになり、法人が著しい不利益を被ることになるのは明らかである。

なお、組合の上記(ア) b の主張は、組合員との関係では、本件 3 規程に代えて、旧制度下の手続が適用されるという趣旨と解される。しかしながら、旧制度（人事に関する事項は経営審議会又は教育研究審議会で審議するというもの。第 3 の 2 (1)ウ）は、定款変更により既に廃止されているのであるから、組合員に対する関係だけだとしても、変更後の定款に反して旧定款に定める手続により人事及び評価に関する議決を行うことができないことは明らかであり、初審命令も、そのようなことを想定しているとは解し難い。

(b) また、組合は、教員懲戒委員会規程等に基づいて不当な懲戒処分がされ、裁判所によって懲戒処分の無効が認定されたことからすれば、組合員に対して本件 3 規程の効力を停止しないとその権利保護を図ることは不可能又は著しく困難となる旨主張する（第 2 の 3 (2)イ）。

確かに、上記主張の事案があったことは、第 3 の 5 (5)のとおりである。しかしながら、上記事案がそうであったように、本件 3 規程に基づく手続を経てされた組合員に対する懲戒処分等の措置については、別途民事訴訟において、処分の効力等を争うことができる所以であるから、上記主張をそのまま採用することはできない。また、救済命令は、使用者による組合活動侵害

行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るものでなければならず、不当労働行為による被害の救済としての性質を持つものでなければならないが、労組法第7条第2号違反によって生じた侵害状態の是正とは、誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会を失ったという侵害状態の是正であるから、本件3規程の制定・改定に係る団体交渉拒否によって生じた被害を救済するためには、法人に対して誠実団体交渉応諾並びに文書の交付及び掲示を命ずるのが相当であり、執行停止等の救済命令を発することは適当でない。

(ウ) 組合の団体交渉申入れに対する法人の対応について

- a 法人は、組合から11.8組合要求書により、定款変更に伴つて教員の労働条件に直結する事項を決定する手続等に係る規程を制定する場合には、組合と協議するよう求められてから、職員の労働条件に関する規程の制定・改定に当たっては組合と協議するとの態度を示していた（第3の2(2)、3(1)イ、ウ、(3)ウ、4(1)ア、オ、(2)ア）。そして、法人は、結果的に本件3規程の制定・改定に係る団体交渉には応じなかつたが、組合に対して本件3規程の制定に先立つて、その案を示していた（同4(2)ア、(3)ウ、(4)ア）。
- b 初審命令は、その主文第2項の命令を発する理由として、「法人による不当労働行為が繰り返される蓋然性が高く、労使が対等な立場に立つて交渉できる状況が見込めない」ことを挙げる（初審命令39頁27行目～29行目）。

しかしながら、法人は、初審命令を受けて、組合との間で、本件3規程の制定・改定に関する事項が団体交渉の対象であること

を確認し、交渉を継続することとし、また、初審命令主文第4項で命じられた文書の交付及び掲示をしていること（第3の5(1)）に照らせば、法人による同様の不当労働行為が繰り返されるおそれがあるとは認め難いし、労使が対等な立場に立って交渉できる状況が見込めないということもできない。

そして、上記の事情に照らせば、法人が本件3規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたという不当労働行為に対する救済方法としては、法人に対して団交応諾並びに文書の交付及び掲示を命ずるのが相当であり、かつ、それで足りるというべきである。

(エ) 以上の諸事情に照らせば、初審命令主文第2項の救済方法は適当とはいえない。

4 救済方法について

上記1及び2のとおり、理事会規程の制定・改定に関する事項は義務的団交事項に当たるとはいはず、法人がこれに係る団体交渉に応じなかつたことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

また、上記3のとおり、法人が本件3規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるもの、初審命令主文第2項の救済方法は適当とはいえない。この不当労働行為に対する救済方法としては、法人に対し、本件3規程の制定・改定に関する団体交渉応諾（初審命令主文第1項。ただし、理事会規程に関する部分を除く。）並びに文書の交付及び掲示（初審命令主文第4項のうち本件3規程に関する部分（文書の内容の1項から理事会規程に関する部分を除いたもの。））を命じる方法によるのが相当である（上記3(2)イ参照）。

5 結論

以上のとおり、法人が理事会規程の制定・改定に係る団体交渉に応じな

かつたことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないから、初審命令主文第1項、第2項及び第4項の各理事会規程に関する部分を取り消して、これに係る救済申立てを棄却する。

また、法人が本件3規程の制定・改定に係る団体交渉に応じなかつたという不当労働行為に対する初審命令主文第2項の救済方法は適当ではないから、初審命令主文第2項中の本件3規程に関する部分を取り消す（これにより、初審命令主文第2項は全て取り消されることになる。）。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の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11月5日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩

(別紙省略)