平成２２年道委不第６号　北海道大学不当労働行為事件 命令書（概要）

１　当事者

(1) 申 立 人　　北海道大学教職員組合（以下「組合」という。）

(2) 被申立人　　国立大学法人北海道大学（以下「大学」という。）

２　事案の概要

本件は、大学が、組合との平成２１年の正規雇用職員に係る就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉において、一方的に交渉を打ち切ったり、その後、団体交渉の再開を約束しながら、団体交渉を再開することなく就業規則及び給与規程を改定し労働条件の不利益変更を実施したことや、平成１８年７月１３日付け（以下平成の元号を省略する。）確認書（以下「確認書」という。）における「今後とも、給与その他の労働条件の変更の提案に当たっては、十分な労使協議の時間を確保し、その根拠となる関係資料を提示して両者誠意をもって交渉すること。」との合意事項にもかかわらず、契約職員に係る労働条件の不利益変更の方針を明らかにすることなく、これに関する組合の団体交渉要求に応じないまま不利益変更を実施したことなどが、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事案である。

３　主文要旨

(1) 大学は、２１年の就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉について、不利益変更の代償措置に関して説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の組合との間の交渉再開の協議において、交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をするとしながら、組合が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否したりせず、誠実に団体交渉に応じなければならない。

(2) 大学は、上記(1)の団体交渉について、不利益変更の代償措置に関する説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の組合との間の交渉再開の協議において、交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をするとしながら、組合が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否することにより、組合の運営に支配介入してはならない。

(3) 大学は、上記(2)の不当労働行為を繰り返さない旨の文をＡ４判縦長白紙にかい書で明瞭に記載し、その文書を組合に対し、本命令書写しの交付の日から１０日以内に手交しなければならない。

(4) 組合のその余の申立てを棄却する。

４　判断要旨

(1) 大学が就業規則及び給与規程の改定に関する２１年１１月１１日開催の第３回団体交渉において、一方的に交渉を打ち切った行為は、不誠実団体交渉及び支配介入に当たるか。（争点１）

ア　使用者の団体交渉義務の基本的な内容として誠実交渉義務があり、使用者は単

に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、それら要求や主張に対する回答や自己の主張を具体的に説明したり、必要によってはそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示するなどして、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。誠実交渉義務が果たされなかった場合には、正当な理由のない団体交渉拒否と判断される。もとより、使用者には組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をする義務まではないことから、十分な討議ののち双方の主張が対立したまま、意見の一致を見ることなく交渉を打ち切ることは誠実交渉義務の違反ではない。

イ　組合は、大学が、本件団体交渉を通じて、賃金切下げの必要性についての十分な説明や資料提供を行わなかったことを指摘する。すなわち、組合と大学との間には確認書が締結されているにもかかわらず、大学は団体交渉において十分な資料を提出せず、賃金を切り下げることの必要性について記された資料は何ら配布されなかった。北海道大学における労働者は、国立大学の法人化以降、もはや公務員ではなくなったから、人事院勧告に安易に準拠する必要はなく、賃金引下げについてはその必要性や合理性が必要である。そして、北海道大学の事務・技術職員の給与は、人事院勧告における「北海道・東北」の「民間給与」の月例給、北海道人事委員会勧告における北海道内の「民間給与」、札幌市人事委員会の勧告における札幌市内の「民間給与」と比較しても低いのであるから、民間との均衡を図るためには、むしろ引上げが必要である。さらに、国家公務員との比較において、大学職員の給与が８７％であることが認められ、国家公務員の給与の切下げがあったとしても大学職員の給与を切り下げる理由にはならない。このような組合の指摘に対して、大学が説得的な返答をなさずに団体交渉を打ち切った、と組合は主張する。

ウ　これに対して、大学は、本件就業規則等の変更の提案は、大学が運営資金の約４割を国民の税金からなる運営費交付金により運営していることから、給与等の労働条件を決定するに当たっては、社会に対する説明責任が生じ、原則としてその活動に必要な資金を自ら創出している民間企業とは一線を画す必要があるとの判断に基づくものであると主張する。そして、大学は、説明責任を果たしつつ、職員給与を社会一般の情勢に適合させるための指針として、全国的な調査により国家公務員給与と民間給与の比較を行った結果に基づく人事院勧告の勧告内容を重視するのであり、今回の勧告の内容と同じような措置を講ずるべきか否かを考慮したものであると主張する。

エ　そこで判断するに、２１年の人事院勧告は、厳しい経済・雇用情勢が民間給与に反映されたことを受けて、国家公務員と民間の給与比較において、月例給・特別給のいずれも公務員が民間を上回っていることが明らかになったことを踏まえて行われた勧告であり、内閣は人事院勧告どおり国家公務員の給与を改定することを閣議決定した。

　大学が国立大学法人となった際に、職員の個別の給与額や適用される給与体系に変更はなく、また収支構造にも実質的には変更がなかったのであり、団体交渉における大学の説明内容によって、大学が人事院勧告の内容を受け止めて、職員の給与等を減額する方針を決めた理由が説明されていると認められる。

組合は、大学が賃金切下げの理由についての説明や資料を提出していないと主張するが、団体交渉において大学は上記のとおりの説明をしており、人事院勧告に関する詳細な資料を組合も要求していたわけではなく、この点をとらえて大学の対応が不誠実であったとは認められない。

オ　前記イの各「民間給与」と比べて北海道大学職員の給与は低く、国家公務員との比較においても北海道大学職員の給与は低い水準にあるとの組合の指摘については、大学は団体交渉において説明をし、大学給与と単純比較ができないことを指摘するほか、比較のために人事院、北海道、札幌市から基礎資料の提供を受けることができないかどうかも確認したが、協力が得られず、民間と北海道大学職員の給与を直接比較するのは困難であると説明している。

この問題については、大学側の説明がなされたものの、当事者双方の理解に大きな隔たりがあり、前記各勧告が前提としているデータを入手することができない状況にあり、他方、期末・勤勉手当基準日の１２月１日が交渉のひとつの目途となっていたことを踏まえると、それ以上交渉の進展の可能性は見られない状況になっていたと認められる。

カ　組合は、また、代償措置についての説明等の不十分さも指摘して、大学が交渉を打ち切ったのは不誠実交渉に当たると主張する。

大学は、資料の提示は、大学が説明をする必要に応じて合理的な範囲でなされるべきものであって、口頭で説明が足りるものについて殊更書面で提示する必要はないと主張し、本件団体交渉における資料提示の態度には何ら非難されるものはないし、交渉を終了させたのも、組合が「代償とは７億７８００万円をどのように使用するかである」と述べて、その全額を別の手当の支給により消費すべきであるとの主張を行い、現実的かつ合理的な対案を示さなかったためであり、大学の態度が不誠実として非難されるべきではないと主張する。

第２回団体交渉においては、大学が検討している代償措置について触れるだけで終了しており、第３回団体交渉において大学から改めて提示して協議することになった。そして、第３回団体交渉において、大学は書面を交付して、代償措置について述べたものの、その書面には項目のみ３点記載されているだけであり、団体交渉議事録等からも、その内容についての詳細な説明などはなされていないと認められる。

本件において、大学が提示した代償措置は、今回の不利益変更に伴う代償措置として説明しているのであり、また、団体交渉において交渉議題としているのであるから、大学としてもその内容などに関して具体的に説明するなど誠実に対応することが必要である。このような観点から検討すると、第３回団体交渉における大学の説明内容は、不十分であると認められ、組合の主張に対する説明も不足していると認められる。

確かに、第３回団体交渉において、組合員から「代償とは７億７８００万円をどのように使用するかである」との発言があったことが認められるものの、それが組合の正式な提案であるとか、その主張に固執していたとまでは認められないことから、大学がこの段階で団体交渉を打ち切る理由とはならないと言うべきである。

したがって、第３回団体交渉において、大学が、代償措置について説明したとして団体交渉を打ち切った行為は、不誠実な交渉態度であると言わざるを得ないばかりか、組合の運営に対する支配介入に該当し、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為である。

(2) 大学が、第３回団体交渉終了後、団体交渉の再開を約束し、組合からの団体交渉開催要求を受けながら、団体交渉を再開せず、就業規則及び給与規程の改定を断行した行為は、不誠実団体交渉及び支配介入に当たるか。（争点２）

また、大学が、確認書における合意事項にもかかわらず、契約職員に係る労働条件の不利益変更の方針を明らかにせず、これに関する組合の団体交渉要求に応じなかった行為は、団体交渉拒否及び支配介入に当たるか。（争点３）

ア　大学の職員課長は、第３回団体交渉の翌日（２１年１１月１２日）に代償措置に限り、組合と協議したいと提案した。２１年１１月１７日、組合は、協議ではなく団体交渉として行うこと、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題についても交渉事項とする旨を伝え、その際、大学側も、協議の場を設置するのではなく団体交渉の継続ということで進めることとしたいと回答するとともに、契約職員のボーナスの引下げ、代償措置など３点について団体交渉を行うことで日程の調整をしたいとしたため､組合はこの時点で用意していた団体交渉申入書を提出せずに持ち帰った。

しかし、大学は、最終的には、組合から申入れのあった契約職員の期末・勤勉手当問題について内部で検討した結果、既に平行線で妥結する見込みのない交渉事項であり、組合がこの問題について団体交渉を行った後に代償措置について交渉を行うとしていたことから、交渉継続は無意味であると判断し、第４回団体交渉を開催しないこととし、２２年１２月４日に組合に交渉打切りを告げている。

イ　組合は、大学が確認書の合意にもかかわらず、本件団体交渉において、契約職員の期末・勤勉手当切下げを予定していることを組合に伝えず、１度も団体交渉を行うことなく就業規則の改定を行ったことは明白な団体交渉拒否であると主張する。

確かに、本件団体交渉に関する議事録からも、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題を交渉議題にした事実は認められない。しかし、６月期の期末・勤勉手当に関する２１年５月２１日開催の団体交渉においては、正規職員だけではなく、契約職員に関しても交渉議題とされており、しかも、契約職員の同年６月期の期末・勤勉手当支給についても切下げを前提とした賞与支給の凍結措置がとられていた。

大学は、本件団体交渉において、契約職員をも含めた議論がなされていたものと主張するが、証拠上からは組合も大学もこの点について認識した上で本件団体交渉を行っていたとは認められない。

他方、２１年５月２１日の団体交渉において、組合は、契約職員の期末・勤勉手当について正規職員と一律に凍結することの不合理を訴えていたのであり、今回の措置が人事院勧告を踏まえてのものであることから、契約職員の問題について、組合が全く認識できなかったということもできない。

結局のところ、団体交渉前の予備折衝も行われたにもかかわらず、労使双方の団体交渉事項の確認が不十分であったことで、交渉議題として取り上げられず、本件

団体交渉においては、この問題についての交渉の時機を逸したといわざるを得ず、大学が契約職員の期末・勤勉手当の問題を意図的に取り上げなかったと認定することはできない。また、本件団体交渉において契約職員の期末・勤勉手当の問題も交渉の議題に含まれていたとは認められない。

ウ　他方で、組合は、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題を重視し、このままではこの問題について一回も団体交渉を行わないまま基準日である１２月１日を迎えてしまうことから、１１月１８日以降、数回にわたって大学側に第４回団体交渉の開催を要求している。

前記アのとおり、大学は、団体交渉を求める組合に対し、「契約職員のボーナス引下げ」問題を含めた３項目について団体交渉を継続する方向で日程調整する旨伝えていた。しかしながら、大学は、組合がそもそも正規職員に対する本件就業規則等の変更自体を反対していたところ、これは契約職員においても同様に争点となるものである以上、実質的に同様の争点について団体交渉をして決裂したものと評価すべきと主張する。

確かに、一面においてはそのような評価があり得るとしても、組合が５月の団体交渉でも主張していたとおり、大学が指摘する争点以外にも、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ率を見直すことを協議するなどの余地が認められるところである。また、大学が、組合との交渉再開の協議において、組合に対し、契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて、交渉を継続する方向で日程調整する旨伝えていたにもかかわらず、速やかに交渉日程を定めないまま、団体交渉を再開しなかったのは、不誠実な態度であったというべきであるし、上記のとおり団体交渉を継続すべきであるにもかかわらず、就業規則等の改定が行われた後に、最終的に団体交渉を打ち切った行為は、団体交渉の拒否に該当するばかりか、組合の運営に対する支配介入に該当すると言うべきである。大学のこれら一連の行為は、一貫性のない対応により組合を著しく混乱させたものといわざるを得ない。

したがって、上記大学の行為は、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為である。

(3) 救済方法について

本件において、組合は原状回復を求めているが、団体交渉拒否及び支配介入という上記不当労働行為の内容等を考慮すると、主文の救済方法で足りると認められる。

5　審査の経過（調査６回、審問２回）

(1) 申立年月日

２２年３月１８日

(2) 公益委員会議の合議年月日

２３年２月２５日、同年３月１１日

(3) 命令書（写）交付年月日

２３年３月３１日