

令和4年12月23日

北海道労働委員会

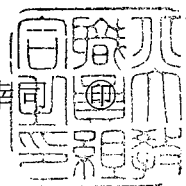
会長 國武英生様

所在地 札幌市北区北11条西6丁目

北海道大学内

申立人 名称 北海道大学教職員組合

代表者職氏名 執行委員長 山田 幸



不当労働行為救済申立書

労働委員会規則第32条第1項の規定に基づき、下記のとおり申し立てます。

記

1 申立人

郵便番号 060-0811
所在地 札幌市北区北11条西6丁目北海道大学内
名称 北海道大学教職員組合
代表者職氏名 執行委員長 山田 幸司
連絡先 電話/FAX 011-746-0967

2 被申立人

郵便番号 060-0808
所在地 札幌市北区北8条西5丁目
名称 国立大学法人 北海道大学
代表者職氏名 総長 寶金 清博
連絡先 電話 011-716-2111

3 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、宿舍廃止の基本方針に関する団体交渉について、同基本方針の修正には全く応じる姿勢を見せず、文書で一方向的に交渉の終了を宣言し、申立人の団体交渉申し入れに応じず、資料提出要求に実質的に対応しないなど、形式的で不誠実な対応をしてはならない。
- (2) 被申立人は、申立人からの2022（令和4）年9月21日付けでの団体交渉申し入れに応じたうえで、申立人が同申し入れにおいて要求していた団体交渉事項について、団体交渉を行わなければならない。
- (3) 被申立人は、宿舍廃止の基本方針に関する団体交渉について、同基本方針の修正には全く応じる姿勢を見せず、文書で一方向的に交渉の終了を宣言し、申立人の団体交渉申し入れに応じず、資料提出要求に実質的に対応しないなど、形式的で不誠実な対応を行い、申立人を無視ないし軽視するなどして、その運営に支配介入してはならない。
- (4) 被申立人は、本件命令後7日以内に次の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙に楷書で明瞭に記載し、北海道大学札幌キャンパス正門前及び同大学函館キャンパス正門前の見やすい場所に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

当法人の下記の行為は、北海道労働委員会により、団体交渉拒否及び貴組合の団体破壊ないし弱体化を企図した支配介入であると認定されました。

当法人は、これらの行為について深く陳謝し、命令に従って是正するとともに、今後このような行為を一切行わないことを誓約いたします。

記

- 1 貴組合との宿舍廃止の基本方針に関する団体交渉について、同基本方針の修正には全く応じる姿勢を見せず、文書で一方向的に交渉の終了を宣言し、申立人の団体交

渉申し入れに応じず、資料提出要求に実質的に対応しないなど、形式的で不誠実な対応をしたこと。

2 貴組合からの2022（令和4）年9月21日付けでの団体交渉申し入れを拒否したこと。

3 貴組合との宿舍廃止の基本方針に関する団体交渉について、同基本方針の修正には全く応じる姿勢を見せず、文書で一方的に交渉の終了を宣言し、申立人の団体交渉申し入れに応じず、資料提出要求に実質的に対応しないなど、形式的で不誠実な対応を行い、貴組合を無視ないし軽視するなどして、貴組合の運営に支配介入したこと。

年 月 日（掲示する初日を記載すること）

北海道大学教職員組合

執行委員長 山田 幸司 様

国立大学法人 北海道大学

総長 寶金 清博

4 当事者

- (1) 被申立人国立大学法人北海道大学（以下、「大学」という。）は、日本最初の近代的大学として1876（明治9）年に設立された札幌農学校に起源を發し、「フロンティア精神」、「国際性の涵養」、「全人教育」及び「実学の重視」という教育研究に関わる基本理念を掲げ、大学院に重点を置く基幹総合大学として大学教育事業を行う法人であり、附属施設も含め、全国3917名の教職員（2022〔令和4〕年5月1日現在）が所属する法人である（被申立人HP記載「職員」数）（甲1）。
- (2) 申立人北海道大学教職員組合（以下、「組合」という。）は1946（昭和21）年に結成され、各学部の教授・准教授らの研究者はもとより、事務職員、技術職員、

種々の補助職員等、広く同大学の職員全般により構成されている、申立時において組合員約180名を擁する組合である。

5 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) はじめに

ア 事案の概要

本件は、大学が、職員宿舍の存廃に関する団体交渉について、資料の提供や説明が不十分なまま交渉を打ち切り、組合からの再度の団体交渉申し入れを拒否した団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為事件である。

イ 過去の不当労働行為事件

(ア) 組合は、過去に2回、北海道労働委員会に対し不当労働行為救済申立を行っている。

(イ) 1回目は大学が組合との団体交渉に誠実に応じることなく、職員の寒冷地手当を2004（平成16）年度に一方向的に減額した不当労働行為について、2005（平成17）年5月26日に、北海道労働委員会に対し救済申立てを行った事件である。

このときは、2006（平成18）年7月13日に組合と大学との間で、「今後とも、給与その他の労働条件の変更の提案にあたっては、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。」という内容を含む確認書（以下、「2006年確認書」という。）を取り交わしている（確認書第5項）（甲2）。

(ウ) 2回目は、2009（平成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うえで、交渉再開を拒否した不当労働行為について、2010（平成22）年3月18日に、北海道労働委員会に対し救済申立てを行った事件（平成22年道委不第6号事件）である。

このときは、団体交渉拒否と支配介入の不当労働行為が認定され、2011（平成23）年3月11日付けで、団体交渉に応じること、支配介入しないこと及び謝罪文を手交する旨の救済命令が発令された。

（エ）今回は、3回目の不当労働行為救済申立事件である。

(2) 職員宿舎の存在

大学には、従前より、中央第1宿舎、中央第2宿舎、宮の森住宅、伏見住宅、花園町住宅、北光宿舎、北光住宅、美園住宅、梁川町住宅等の職員宿舎が存在し、多くの教職員が、これら職員宿舎を生活の基盤として居住している。

これらの職員宿舎については、「国立大学北海道大学宿舎貸与規則」（甲3）、「国立大学法人北海道大学宿舎貸与規程」（甲4）、「国立大学法人北海道大学宿舎貸与選考基準」（甲5）等の規定に基づき管理運営されている。

(3) 「職員宿舎の基本方針（案）」の突然の提示

ア 2021（令和3）年10月22日、大学から組合に対し、突然「職員宿舎の基本方針（案）」（甲6）が提示された。

その内容は、概ね下記のとおりである。

記

「1. 基本原則

- ① 本学の職員宿舎は、教育研究の活性化に資する目的で保有するものとし、主として福利厚生（生活支援）目的での使用は行わない。
- ② 本学財政面への影響を考慮し、現在保有する職員宿舎は、順次廃止・縮小した上で、必要最低限のみ保有する。
- ③ 現在保有する職員宿舎の廃止・縮小にあたっては、現に入居している職員の生活に配慮し、十分な周知期間を設けた上で実施する。
- ④ 新たに職員宿舎を必要とする場合は、民間賃貸の借り上げ等による民間資本の活用を検討する。
- ⑤ 廃止する職員宿舎及びその用地については、土地の売却や貸付等も含めた

大学経営全体に資する活用方法を検討する。

2. 職員宿舎への入居が認められる教職員の類型

今後、職員宿舎への入居が認められる教職員は以下の4類型とする。

なお、現に入居している職員のうち、以下の4類型に該当しない者については、概ね3年間程度の明け渡し猶予期間を設けた上で、退去を促すこととする。

- ① 山間へき地等、住宅不足の地域に勤務する職員
- ② 交代制勤務等により深夜・早朝における勤務を強いられる職員
- ③ 頻度高く転居を伴う転勤等をしなくてはならない職員
- ④ 教育研究の高度化やイノベーション創出に資する多様な人材を確保する観点から、職員宿舎に入居する必要があると認められる職員

ただし、流動性を確保するため、入居期間は原則として最大5年とする。

3. 廃止する職員宿舎（廃止予定日）

現在保有する以下の職員宿舎については、廃止予定日を以て、職員宿舎としての機能を廃止する。

- 宮の森住宅 401、402、403号棟 (令和7年3月31日)
- 伏見住宅※ 310、311、312号棟 (令和7年3月31日)
- 中央第1宿舎 12、13、14号棟 (令和7年3月31日)
- 中央第2宿舎 1、2、4、5号棟 (令和7年3月31日)
- 花園町住宅 505号棟 (令和7年3月31日)

※伏見住宅については、留学生宿舎として使用している。

4. 当面の間、存続させる職員宿舎

現在保有する以下の職員宿舎については、当面の間、存続させるものとし、上記2で入居が認められる職員に対して貸与する。

- 北光宿舎 1号棟
- 北光住宅 501、503、504号棟
- 美園住宅 501、502号棟

○梁川町住宅 503号棟」

イ また、これに先立つ同年8月31日には、全職員対象の職員宿舎に対するアンケートが開始され、同年9月10日に回答受付を終了し、同月13日に結果が公表された（甲7）。

(4) 「宿舎廃止の基本方針（案）」への質問状提出

ア 組合は、2021（令和3）年11月16日付けで、大学に対し「『宿舎廃止の基本方針（案）』への質問状」（甲8）を提出した。

（ア）その内容は、「1 手続き上の問題」「2 『基本方針（案）』への質問」「3 今後のスケジュール」に関して、16項目の質問を行うものであった。

そのうちの幾つかを以下に列挙する。

（イ）質問1

「北海道大学職員が居住している職員宿舎の全てについて、その法的位置がどのようになっているのでしょうか。」

（ウ）質問5

今回、大学側から提示された職員宿舎の基本方針（案）では、大学側が宿舎に関する方針を決めるに当たって参考とした文書として、「国家公務員宿舎の削減計画（平成23年12月1日）」と「独立行政法人の職員宿舎の見直し計画（平成24年4月3日）」が言及されているが、どちらの計画についても、既に終了していることを前提に、「今回の宿舎廃止に関して上記2つの計画を引き合いに出すことは全く不当であり、あくまで北海道大学固有の事情に基づいて大学側の方針が説明されるべきだと考えます。もし大学側がそうでないと考えるのであれば、上記2つの計画を引き合いに出す合理的理由を説明していただきたいと考えます。」

（エ）質問6

「今回の職員宿舎の基本方針は、高等教育機関に働く教職員が安心して教育に従事できるという点から考えてどのような意義があるのでしょうか。」

(オ) 質問 8

大学側から提示された職員宿舎の基本方針（案）では、「廃止する宿舎」と「当分の間、存続させる宿舎」に区分していることについて「いかなる理由によって廃止宿舎と存続宿舎の区別・選別を行ったのでしょうか。その判断基準について、教えていただきたいと思います。とりわけ、『利便性』ということでは卓越している中央第一、第二宿舎を廃止の方針としたのは、いかなる理由に基づくものなのでしょうか。また宿舎には、他の公共機関と共同で利用している『合同宿舎』もあると思われるが、所有主体も関連しているのでしょうか。」

(カ) 質問 9 及び質問 10

退去条件として、「現に入居している職員のうち、以下の4類型に該当しない者については、概ね3年程度の明け渡し猶予期間を設けた上で、退去を促すこととする」として、現在の入居者のほとんどにあたると思われる教職員に退去を求めている点について、

a 質問 9

「この類型に当てはまるかどうかは、誰が、どのようにして、いつ判断するのか。すでに目算があって計画を立てていると思われませんが、その概要を教えてください。」

b 質問 10

「この『退去を促す』居住者とは、廃止する予定の宿舎のみならず存続させる宿舎に居住している教職員にも当てはまると考えていいのでしょうか。」

イ これに対し、大学から、同年12月3日付けで回答があったが（甲9）、この回答は、以下に述べるように、多くの問題があるものであった。

(ア) 質問 1 について

a 大学は、質問1の「北海道大学職員が居住している職員宿舎の全てについて、その法的位置がどのようになっているのでしょうか。」という問いに対しては、北海道大学宿舎貸与規則等により定められているとしたうえで、「本学の規定

上では6ヶ月の明け渡し猶予期間を設けることで、退去を求めることが可能となっておりますが…」と回答している。

- b しかし、国立大学法人北海道大学宿舍貸与規則第10条第1項は、宿舍の明渡義務が生じる場合として、①役職員の地位の喪失、②死亡、③出向、配置換、就業場所の移転等、④当該宿舍について先順位者の発生、⑤宿舍の廃止の場合の5項目を列挙しており、「職員宿舍の基本方針（案）」（甲6）の「2. 職員宿舍への入居が認められる教職員の類型」に該当しないケースは、同条項のどれにも該当しない（甲3）。

そもそも、同ケースは、同規則上は明渡義務が生じる場合では無いと考えられるものを、この回答は明渡義務が生じると誤解させるものである。

（イ）質問5について

- a 大学は、質問5の「今回の宿舍廃止に関して上記2つの計画を引き合いに出すことは全く不当であり、あくまで北海道大学固有の事情に基づいて大学側の方針が説明されるべきだと考えます。もし大学側がそうでないと考えるのであれば、上記2つの計画を引き合いに出す合理的理由を説明していただきたいと考えます。」という問いに対しては、「『国家公務員宿舍の削減計画（平成23年12月1日）』と『独立行政法人の職員宿舍の見直し計画（平成24年4月3日）』については、国家財政面への影響と低廉な家賃による公務員優遇との批判を受け、職員宿舍の大幅な削減と入居資格の厳格化を実施したという背景があります。」としたうえで、「本学においても、入居率の低下、施設・設備の老朽化・陳腐化、多額の修繕費確保の問題が深刻化しており、財政的側面から同様の見直しは必至の状況となっております。」と回答している。
- b しかし、本件において問題となるのは、あくまでも大学内部の問題であり、「国家財政」も「公務員優遇」も関係がない。

この回答は前段と後段が論理的に無関係なものであり、欺瞞的なものである。

（ウ）質問6、質問9及び質問10について

a 大学は、質問6の「今回の職員宿舎の基本方針は、高等教育機関に働く教職員が安心して教育に従事できるという点から考えてどのような意義があるのでしょうか。」という問いに対しては、「…民間賃貸物件のような快適な住設備、防犯セキュリティ等を有した安心・安全な宿舎を提供しているとは言いがたい状況です。このような状況を踏まえ、今後は教育研究の活性化を図る観点から、入居資格を厳格化した上で、本学が真に必要な職員宿舎のみを保有し、限られた経営資源を当該宿舎に集約化することにより、適切な管理体制の構築と快適で安全な生活環境を提供することで、安心して教育研究に従事できる環境を整備したいと考えております。」（下線は組合において付した）と回答している。

また、大学は、質問9の「この類型に当てはまるかどうかは、誰が、どのようにして、いつ判断するのか。すでに目算があつて計画を立てていると思われませんが、その概要を教えてくださいたいと思います。」という問いに対しては、「…引き続き職員宿舎に入居を希望する職員については、改めて宿舎の貸与申請を行っていただく予定です。その上で、本方針で定める入居資格を有するか否かについて判断することを想定しています。」と回答し、質問10の「この『退去を促す』居住者とは、廃止する予定の宿舎のみならず存続させる宿舎に居住している教職員にも当てはまると考えていいのでしょうか。」という問いに対しては、「公平性の観点から、今後、本方針（案）に定める入居資格を有しない職員については、当面の間存続する宿舎に入居している場合においても、概ね3年間の猶予期間を設けた上で、退去していただくこととなります。これは、本方針（案）が、財政面への影響を考慮し、真に必要な職員に入居資格を限定すること、そのための環境整備等に限られた経営資源を投下すること、また、社会に対する説明責任の観点からも必要な措置であると認識しています。」（下線は組合において付した）と回答している。

b しかし、これらの回答は、これまでの職員宿舎は教育・研究の活性化に資するものではなかったことの根拠及び教育研究の活性化のためには入居資格の厳

格化が必要な根拠を欠くものであるうえ、「教育研究の高度化やイノベーション創出に資する多様な人材」等を「真に必要な職員」としたうえで、そうでない者と区別することの根拠も欠くものである。

(エ) 質問 8 について

a 大学は、質問 8 の「いかなる理由によって廃止宿舎と存続宿舎の区別・選別を行ったのでしょうか。その判断基準について教えていただきたいと思います。とりわけ、『利便性』ということでは卓越している中央第一、第二宿舎を廃止の方針としたのは、いかなる理由に基づくものなのでしょうか。また宿舎には、他の公共機関と共同で利用している『合同宿舎』もあると思われるが、所有主体も関連しているのでしょうか。」という問いに対して、「本方針（案）の検討にあたっては、財政面への影響に重点を置き、施設の老朽化・陳腐化の程度、入居率等を総合的に勘案した上で、職員宿舎の存続・廃止を検討しました。」と回答している（下線は組合において付した）。

b しかし、この回答は、「総合的に勘案」とはいかなるものか、その具体的な指標や指数等が示されておらず、ブラックボックス化しており、実質的な説明になっていないものである。

(5) 総長会見

2021（令和3）年12月24日、組合は大学の實金清博総長（以下、「實金総長」という。）と会見を行った。

その中で、宿舎問題が話題となり、組合側からは、現在の大学の方針だと約250世帯、1000人に退去等の影響が出るため拙速に進めないように要望が出され、これに対し實金総長からは宿舎問題については歴代総長がその任期中にこれを解決しきれなかったことからスピード感を持って対応したい旨の応答があり、団体交渉でこの問題を今後さらに扱うこととなった。

(6) 第1回団体交渉

ア 団体交渉申し入れ

組合は、2022（令和4）年1月14日付けで、大学に対し、「宿舎廃止の基本方針（案）」に関する団体交渉を申し入れた（甲10）。

交渉事項は下記のとおりである。

記

「1. 現時点における宿舎廃止に関わる計画全体の説明を要求する。

2. 宿舎廃止に関して合理的説明を要求する。

1) 宿舎廃止の目的を明らかにすること。

2) 宿舎廃止後の利用方針を明らかにすること。

3) 宿舎廃止の経済的根拠を明らかにすること。

3. 「宿舎廃止の基本方針（案）」の撤回を要求する。

大学側が提示した「基本方針（案）」は、いったん撤回した上で、教職員組合の代表を含む「協議会」を設置し、宿舎問題に関する新たな包括的構想を作成することを求める。

4. 団体交渉の形態について

団体交渉の方法は対面での実施、開催時期については1月中の実施を求めるが、事柄の性格上、当該問題に関わる団体交渉が複数回にわたる可能性があることを考慮されたい。新型コロナウイルス感染症を理由に交渉参加者が制限されることの無いよう、十分広い部屋での交渉を要望する。」

イ 団体交渉実施

(ア) 同年2月1日、団体交渉が実施された。

大学当局側の出席者は 村田善則理事（以下、「村田理事」という。）、河野総務企画部長、浅野資産運用管理課長、桃山厚生労務室長であった（その他関係する担当課の担当者が同席していた）。

組合側の出席者は、山田執行委員長、長谷川副委員長、山崎書記長、清水池執行委員、宿舎ワーキンググループ（工学部班）の山形組合員、宿舎ワーキンググループ（文学部班）の戸田組合員であった。

(イ) この団体交渉の場で、大学は、組合に対し、「職員宿舎の収支状況について」と題する資料を交付した（甲11）。

この資料によると、「職員宿舎の維持管理については、入居者から徴収する宿舎料収入を原資に実施しているが、固定資産税や宿舎管理業務を担う職員人件費は大学負担となっている。今後、職員宿舎を維持する場合には、大規模修繕が必要不可欠となり、累積赤字額が年々増大していくことから、喫緊の課題である『職員宿舎の基本方針』を策定した。」とのことであった。

もっとも、交渉の場においては、大学は、前記資料の配付のほか、「職員宿舎の基本方針（案）」（甲6）や、事前の質問書に対する回答書（甲9）の内容を繰り返す説明に終始し、実質的な交渉とはいえず、「ゼロ回答」とも言うべき内容であった（録音一甲12、反訳一甲13）。

(7) 質問状のやり取り

ア 組合は、第1回団体交渉後、2022（令和4）年2月22日付けで、大学に対し、「宿舎廃止問題をめぐる団体交渉に関連する質問状（その1）」を提出した（甲14）。

その内容は、「職員宿舎の基本方針（案）」（甲6）において示された（第1回団体交渉における交渉事項となった）宿舎の廃止に先立ち、先行して同年3月末での廃止が決定されている平岸と南新川の両宿舎について、①廃止の決定時期や決定機関、②両宿舎が他の宿舎に先行して廃止決定されるに至った理由及びその判断基準、③入居募集停止時期、④今後の両宿舎の活用予定等を問うものであった。

イ それに対し、大学は、同年3月2日付けで、組合に対し、回答書を交付した（甲15）。

同回答書によれば、①廃止を決定したのは2021（令和3）年9月27日開催の役員会、②廃止の判断基準については、（築年数や入居率等、画一的な基準により廃止を決定したものではなく、）「当該宿舎の実情を考慮し、総合的に判断

した結果です。」(下線は組合において付した)とし、③空室情報のHP掲載停止時期は2019(平成31)年1月、④活用については何ら決定しているものはないとのことであった。

しかし、この回答は、前記(4)イ(エ)b記載の回答内容と同様、「総合的に判断」とはいかなるものか、その具体的な指標や指数等が示されておらず、ブラックボックス化しており、実質的な説明になっていないものである。

ウ さらに、組合は、同月8日付けで、大学に対し、「団体交渉に向けての資料請求(その2)」を提出した(甲16)。

(ア) その内容は、2022(令和4)年2月1日の団体交渉の場で、大学側から提供があった「職員宿舎の収支状況について」と題する資料(以下、「団交時大学提供資料」という。)(甲11)に関して、①機会費用について、②修繕費用について、③試算(シミュレーション)についてそれぞれ資料提供及び回答を求めるものであった。

以下、詳しく延べる。

(イ) ①機会費用について

組合は、まず、団交時大学提供資料では、宿舎運営に関わる財政上のメリットとなる事項が協議の意味での宿舎賃料収入に限定されているが、本来は、教職員が民間賃貸住宅に居住した場合に支払わなければならない住宅手当(最大月額2万8000円)ならびに通勤費を節約することになっていることも勘案すべきであり、この点で団交時大学提供資料では、宿舎運営に関わる財政上の収支の全体像が提示されているとはいえないことを指摘した。

そのうえで、住宅手当・通勤費などを含む機会費用を勘案した総合的・包括的な宿舎運営に関わる収支の構造について、資産など資料提供を求めた。

(ウ) ②修繕費用について

組合は、まず、団交時大学提供資料では、2020(令和2)年度までに計上されていない外壁等修繕費(30年毎)と住設備修繕費(10年毎)が計上

されていることを指摘し、これまで前記2種類の修繕がなされた年と金額（費用）についての資料の提出を宿舍毎に求めた。

また、組合は、宿舍問題が表面化する以前の2020（令和2）年1月10日事務折衝時に大学から提供された資料と、2022（令和4）年2月1日の団体交渉時に大学から組合に対して交付された「職員宿舍の収支状況について」と題する資料（甲11）を比較検討した上で、6項目の質問を行った。

例えば、「2020データでは、『現在の宿舍の維持管理を行う場合の年間所要額として、大規模修繕5900万円、修繕・管理費等8300万円の計1億4200万円としているが、2022データではそれが2億7200万円とほぼ倍増している根拠は何か。』（質問4）などである。

（エ）③試算（シミュレーション）について

組合は、試算（シミュレーション）にあたっては、様々な条件を変えてその結果を比較検討することが必要であること、しかし団交時大学提供資料では、前提条件が不明である上に、提示されるグラフが1つしかなく不十分であり、廃止という結論を得るためにシミュレーションを行ったとの疑念を招きかねないことを指摘した。

そのうえで、試算（シミュレーション）にあたって前提とした条件・環境についての情報提供と、また、それらの条件を変えながら幾つの試算（類型化）を行うことを求めた。

エ これに対し、大学は、同月18日付けで、組合に対し、回答書を交付した（甲17）。

（ア）まず、職員宿舍を廃止した場合に大学の負担増となる①機会費用については、最大値で試算すると、住宅手当と通勤手当で620万円（試算1）となり、従前の賃貸住宅への入居率、住宅手当平均額等の実績値を試算すると240万円（試算2）となるが、試算1は非現実的であり、試算2を採用すると、2020（令和2）年度における職員宿舍維持管理費の収支差額（560万円の赤字）

の範囲内となり、財政状況は改善されるとのことであった。

しかし、試算では、宿舎から退去する戸数を137戸としたうえで、試算2は、そのうち賃貸住宅へ転居するのは45戸であり、残り92戸は自宅を購入する等することを前提とするなど、前提条件に極めて問題があるものである。

(イ) また、②修繕費用については、「2020データでは、『現在の宿舎の維持管理を行う場合の年間所要額として、大規模修繕5900万円、修繕・管理費等8300万円の計1億4200万円としているが、2022データではそれが2億7200万円とほぼ倍増している根拠は何か。」(質問4)という問いに対して、大学は、「『2020データ』では、大規模修繕(17.6億円)を30年間で割り戻した年額(5900万円)を計上していましたが、これまで大規模修繕がほぼ未実施であること、老朽化・陳腐化が加速していることを踏まえ、安全に宿舎を維持するためには早急な実施が必要であることから、『2022データ』では、今後10年間で均等化して計上しているため相違しているものです。」(下線は組合において付した)と回答している。

しかし、大規模修繕を今後10年以内に行うことと、その費用を10年で均等化・割り戻しすることは意味が異なる。均等化・割り戻しは次の大修繕までの30年程度で行うべきものであり、これを10年間で均等化・割り戻しすることは10年間の費用を過大に見積もることになり、この回答も問題があるものである。

(ウ) 更に、大学は、③試算(シミュレーション)については、「複数のシミュレーションの提示は必要ないと考えています。」と言い切っており、組合からの資料提出を拒否している。

オ また、大学側は、同日付で、村田理事名で、組合に対し、「職員宿舎の基本方針について」と題する文書を交付し、これまで、複数回質問状に対応してきた等とした上で、「廃止を予定している職員宿舎は、建築後、大凡50年を経過しているため、建物の安全性や快適性の観点からも、これ以上の維持管理は不可能で

あると考えております。」とし、「団体交渉等が長期化することにより、本件に関する情報提供が遅れることは、結果として現に入居する教職員に対しても不利益が生じることになる」とし、交渉事項がある場合には、同年4月8日までに申し入れるようにと通告してきた（甲18）。

カ この村田理事名義の文書は、大学側が職員宿舎の廃止の撤回はもとより、廃止時期や退去時期についても、組合との交渉内容如何によって変更するつもりがないことを前提とした、いわば不誠実団体交渉を行う宣言であると受け取らざるを得ないものであったことから、組合は、同年4月8日付けで抗議文（「村田理事名の3月18日付け『職員宿舎の基本方針について』に対する抗議文」）を提出して抗議した（甲19）。

キ また、大学の同年3月18日付け回答書（甲17）の内容が不十分なものであったことから、組合は、同年4月8日付けで、大学に対し、「団体交渉に向けての資料請求（その3）」（甲20）及び「団体交渉に向けての資料請求（その4）」（甲21）を提出した。

ク これに対し、大学から、同年4月22日付けで、組合に対し、回答書が交付された（甲22）。

しかし、大学からの回答は、例えば、大規模修繕費を30年ではなく10年で均等化した理由については、「可及的速やかに実施すべきとして、10年間という期間を設定した上で試算を行いました。」とするなど、論点をずらすかのような不誠実なものであった（前記回答に関しては、組合も10年以内に修繕を行うこと自体は否定しておらず、その均等化・割り戻し期間を問題としているのである。）。

ケ これを受けて、組合は、同年5月13日付けで、大学に対し、「団体交渉に向けての資料請求（その5）」（甲23）を提出した。

その中で、組合は、「2 宿舎の活用について」として、「宿舎運営に関する収入は、入居者資格の局限でなくむしろ拡大によって改善される可能性があり、こ

の点を大学側は真摯に検討していないと言わざるをえない。・・・人数に、言うなれば『職員宿舍入居見込み比率』をかけた場合、何人の入居が見込まれ、その結果どれほどの収入増が見込まれるか。計算式をその算出根拠も含めて詳細にお示しいただきたい。」と資料請求した。

コ これに対し、大学から、同年6月8日付けで、組合に対し、回答書が交付された（甲24）。

そこでは、「真に必要な教職員に対して貸与することとしており、入居資格の厳格化は必須であると考えております。このことから、入居資格の更なる拡大については検討しておらず、仮定の質問である収入見込額の作成については対応いたしかねます。」として、資料提供を拒否した。

(8) 大学からの代償措置の提案

ア 大学から、2022（令和4）年6月10日付けで、組合に対し、『職員宿舍の基本方針（案）』策定に伴う代償措置について」という文書が交付された（甲25）

その内容は、廃止予定の職員宿舍に現在も入居している職員については、大学が定める期間内に退去する場合に限り、退去時に入居者が負担しなければならない当該職員の原状回復費用を免除するというものであった（甲25）。

イ 組合は、これまで「職員宿舍の基本方針（案）」がはらむ問題として、そもそも宿舍の廃止に合理的根拠がないことと等を指摘しており、今後、大学側から宿舍の廃止に合理的根拠があることの根拠資料を示したうえで労使での議論を行い、基本方針を維持するかどうかを協議すると認識していたことから、基本方針については一切変更しないことを前提とした代償措置の提案がいきなりなされたことに非常に驚愕した。

そこで、組合は、これに対し、同年7月1日付けで、大学に対し、所見（『宿舍廃止の基本方針（案）』策定に伴う代償措置について」への所見）を提出し、このような提案は、「職員宿舍の基本方針（案）」の是非が議論されている最中に、

基本方針を既成事実化するものであって不当であり、①宿舎廃止に関しての合理的説明（宿舎廃止の目的、廃止後の利用方針、経済的根拠など）、②大学側が提示した「基本方針（案）」は、いったん撤回した上で、教職員組合の代表を含「協議会」などを設置し、宿舎問題に関する新たな包括的構想を作成すること、などを引き続き要求した（甲 2 6）。

(9) 行松理事名義での交渉打ち切りの通知

ア 大学は、2022（令和4）年7月20日付けで、行松泰弘理事（以下「行松理事」という。）名義で、「職員宿舎の基本方針について」という文書を組合に交付し、交渉の打ち切りと、「職員宿舎の基本方針（案）」について、機関決定の手続を行う旨を通知してきた（甲 2 7）。

イ これに対し、組合は、同月22日付けで、その拙速さを指摘し、強く抗議する抗議文を大学に提出した（甲 2 8）。

(10) 大学による「職員宿舎の基本方針」の機関決定

大学は、前記組合の抗議を無視し、2022（令和4）年7月25日付け役員会決定として、「職員宿舎の基本方針」（甲 2 9）を「職員宿舎の基本方針（案）」（甲 6）のとおり決定した。

(11) オンデマンド入居者説明会実施とアンケート実施

その後、大学は、2022（令和4）年8月1日付けで、入居者説明会の実施を告知し、同月31日付けで職員宿舎の入居者へ告知した（甲 3 0）。

また、同年9月1日からは、同月30日を期限として、札幌、函館の職員宿舎入居者に対するアンケートを実施するに至った（甲 3 1）。

(12) 第2回団体交渉申し入れ

組合は、2022（令和4）年9月21日付けで、改めて大学に対し、「宿舎廃止の基本方針」に関する団体交渉を申し入れた（甲 3 2）。

交渉事項は下記のとおりである。

記

- 「1. 現在実施中の入居者向け説明会の中止を要求する。
2. 現時点における宿舎廃止に関わる計画全体の説明を要求する。
3. 宿舎廃止に関して大学の財務資料等を提示した上での合理的説明を要求する。
- 1) 宿舎廃止の目的を明らかにすること。
- 2) 宿舎廃止後の利用方針を明らかにすること。
- 3) 宿舎廃止の経済的根拠を明らかにすること。
4. 「宿舎廃止の基本方針」の撤回を要求する。
- 大学側が提示した「基本方針」は、いったん撤回した上で、教職員組合の代表を含む「協議会」を設置し、宿舎問題に関する新たな包括的構想を作成することを求める。」

(13) 大学からの団体交渉拒否回答

- ア 大学は、組合からの第2回団体交渉開催申し入れに対し、2022（令和4）年9月30日付けで、行松理事名義で、既に職員宿舎の基本方針については機関決定済みであり、同年8月31日から同方針に基づく入居者説明会を実施しているところであるとし、「同基本方針の決定に基づく新たな要望等の提案がある場合は、改めて団体交渉の申し入れを行っていただくようお願いいたします。」と記載した「団体交渉の申し入れに対する回答」を交付した（甲33）。
- イ 組合としては、団体交渉を申し入れているのに対し、「改めて、団体交渉の申し入れを行っていただくようお願いいたします。」との回答がなされたことに対する理解が困難だったことから、前記回答書の交付時に大学担当者に意味を確認したところ、組合の要求する事項での団体交渉要求については受け付けず、取り下げを要求するという趣旨だとのことであった。

(14) あっせん申請

- ア 組合は、北海道労働委員会に対し、2022（令和4）年10月7日付けであっせんで申請した（甲34）。
- イ あっせん期日は、同年11月14日に実施された。組合側が、「基本方針」を

いったん撤回ないし留保した上での団体交渉継続を求めたのに対し、大学側が、決定された「基本方針」の撤回や留保は全く行うつもりがないとしたため、あっせんは決裂した。

6 不当労働行為性

(1) 団体交渉拒否の不当労働行為（労働組合法7条2号）

ア はじめにー誠実団体交渉義務ー

(ア) 労働組合法7条は、その柱書において、「使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。」としたうえで、その2号において、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」と定める。

同条号は、使用者に団体交渉応諾義務を課し、不当労働行為の一類型として、団体交渉拒否の禁止を定めた条文である。

そして、この団体交渉応諾義務は、ただ単に形式的に団体交渉開催に応じれば足りるというものではなく、使用者には労働者の代表と誠実に交渉にあたる義務（誠実交渉義務）があるとされている。

(イ) この点、リーディングケースたる小林商店事件・長野地労委命令（昭和35年5月4日命令集22=23号115頁）は、「およそ団体交渉に応ずるということは、要求に対し対案を用意し、または資料を提供する等進んで討論に参加し、一致点を見出すよう努力することを要する」との判断を示した。

(ウ) 以下、本件における大学の誠実交渉義務違反について述べる。

イ わずか1回での団体交渉終了

(ア) 本件において、大学は、2022（令和4）年2月1日に団体交渉を実施したのみで、その後、同年7月20日付けで、行松理事名義の文書で交渉打ち切りを宣言し（甲27）、組合の抗議文提出によっても撤回せず（甲28）、同年9月21日付けでの組合の団体交渉申し入れにも応じていない（甲32、甲33）。

(イ) 団体交渉とは、労使がそれぞれの意見を交換、調整しながら次第に歩み寄る「過程」である。通常は何回かの団体交渉を得て妥結に至るものであり、交渉当初にはまったく譲歩の余地がないと思われた事項でも、数回の交渉を通じて意見の一致を見る場合も少なくない。

誠実団体交渉義務の中核とも言うべき譲歩意図の有無は、この一連の交渉過程から推定される。

したがって、1回の団体交渉だけでこと足りるとすることは、当然不誠実な交渉態度とみなされる（エス・ウント・エー事件・東京地労委平成3年12月17日命令・命令集93号584頁）。

ウ 説明・説得の不十分さ及び必要な資料の不提示

(ア) 団体交渉において、使用者には、自らの見解や内容や根拠をその責任において、具体的かつ明確に示す必要がある。そして、説明、説得の仕方、内容も相当でなければならず、虚偽の説明が許されないのは当然として、特定の事実の秘匿も許されない。

また、十分な説得、説明をなすためには、自らの立場を具体的に根拠づける資料の提出が不可欠である。

この点、カール・ツアイス事件・東京地裁平成元年9月22日判決（労働判例547号64頁）は、次のように判示している。

「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り、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、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義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。」

(イ) 本件における大学側の説明は、まず、その内容について、以下のとおり、不十分なものである。

- a 廃止する宿舍と存続する宿舍を選別する基準について『『総合的』に判断（勘案）する」としかしておらず、その内容が明らかではない（2021年12月3日付け回答書「回答8」〔甲9〕、2022年3月2日付け回答書「回答②」〔甲15〕）。
- b 職員宿舍を廃止した場合に大学の負担増となる住宅手当と通勤手当（機会費用）について、宿舍から退去する戸数を137戸としたうえで、そのうち賃貸住宅へ転居するのは45戸であり、残り92戸は自宅を購入する等することを前提とするなど、非現実的なものである（2022年3月18日付け回答書「回答①」〔甲17〕）。
- c 更に、修繕費用については、通常30年に1度程度実施する大規模修繕の費用を10年間に集中して割り戻しをして試算するなど、恣意的であるとの疑いがあるものである（2022年3月18日付け回答書「回答②-2第4項」〔甲17〕）。
- d 加えて、そもそも大学側の説明は、「真に必要な職員宿舍」「真に必要な職員に入居資格を限定」等述べるものであるが、これらの回答は、これまでの職員宿舍は教育・研究の活性化に資するものではなかったことの根拠及び教育研究の活性化のためには入居資格の厳格化が必要な根拠を欠くものであるうえ、「教育研究の高度化やイノベーション創出に資する多様な人材」等を「真に必要な職員」としたうえで、そうでない者と区別することの根拠も欠くものである（2022年12月3日付け回答書「回答6」「回答10」〔甲9〕）。

(ウ) さらに、大学は、以下のとおり、組合から要求があった必要な資料を提示していない。

- a 大学は、宿舍の存否検討にあたっての試算（シミュレーション）について、組合からの試算（シミュレーション）にあたって前提とした条件・環境につい

ての情報提供と、また、それらの条件を変えながら幾つの試算（類型化）を行うことについての要求に対し、「複数のシミュレーションの提示は必要ないと考えています。」と言い切って資料提出を拒否した（2022年3月18日付け回答書「回答③」〔甲17〕）。

b 大学は、組合からの、宿舍は入居者資格を拡大した場合収支が改善される可能性があり、その場合の収入増について計算を示すようにとの要求について、「仮定の質問である収入見込額の作成については対応いたしかねます。」として、資料提供を拒否した（2022年6月8日回答書「回答2-②」〔甲24〕）。

(エ) 以上のような、説明・説得の不十分さ及び必要な資料の不提示は、大学の不誠実性を示すものである。

エ 譲歩意思なき交渉

(ア) 使用者は、単に形式的に団体交渉に応ずるだけでなく、譲歩意図、協約締結意図をもって交渉を継続しなければならない。この譲歩意図の有無は、通常、使用者の一連の交渉態度（固執、説明の仕方等）から推定される。

(イ) 本件においては、前記イで述べたわずか1回での団体交渉終了や、同ウで述べた説明・説得の不十分さ及び必要な資料の不提示は、大学側に譲歩意図がないことを強く推認する事情である。

(ウ) さらに、本件において、大学側は、2022（令和4）年2月1日に第1回団体交渉を実施してからまだ1年半程度しか経過していない同年3月18日付けで、村田理事名義で、「廃止を予定している職員宿舍は、建築後、大凡50年を経過しているため、建物の安全性や快適性の観点からも、これ以上の維持管理は不可能であると考えております。」とし、「団体交渉等が長期化することにより、本件に関する情報提供が遅れることは、結果として現に入居する教職員に対しても不利益が生じることになる」とし、交渉事項がある場合には、同年4月8日までに申し入れるようにと通告してきており（甲18）、大学側が職員宿舍の廃止の撤回はもとより、廃止時期や退去時期についても、組合との

交渉内容如何によって変更するつもりがないことを前提として団体交渉を行っていることを如実に表している。

(エ) 加えて、本件において、大学側は、職員宿舎の廃止の是非自体について議論しているところであるにも関わらず、2022（令和4）年6月10日付けで、組合に対し、廃止予定の職員宿舎に現在も入居している職員については、大学が定める期間内に退去する場合に限り、退去時に入居者が負担しなければならない当該職員の原状回復費用を免除するという『職員宿舎の基本方針（案）』策定に伴う代償措置について」という文書を交付してきている（甲25）。

これも、大学が職員宿舎の廃止という結論を変更するつもりがないことを表しているものである（なお、廃止予定の宿舎について原状回復の必要がないのは当然のことであり、代償措置の提案としても甚だ不十分なものである）。

(オ) このように、大学側の交渉態度は、譲歩意図、協約締結意図という誠実団体交渉の中核をなす部分を欠くものであり、不誠実団体交渉にあたることは明白である。

オ 団体交渉拒否

以上に加え、大学が、2022（令和4）年9月21日付けでの組合の団体交渉申し入れに応じることを拒否したことは、より直接的な団体交渉拒否に該当する（甲32、甲33）。

カ 小括

以上より、本件においては、労働組合法7条2号の団体交渉拒否の不当労働行為が成立する。

(2) 支配介入の不当労働行為（労働組合法7条3号）

前記(1)で述べてきたように、本件において、法人は組合と団体交渉継続中にも関わらず、団体交渉を1回で打ち切り、組合への説得的な説明を行わず、資料提出要求にも十分に応じず、譲歩意思を欠くやり取りを少し行っただけで、団体交渉を打ち切り、「職員宿舎の基本方針」について原案通り機関決定するという通告を行っ

てきたものである。

これらの行為は、労働組合法7条2号の不当労働行為が成立するとともに、申立人を無視ないし軽視することにより、申立人の運営に支配介入するものとして、同法7条3号の不当労働行為も成立する。

7 結語

よって、申立人は、貴委員会に対し、申立の趣旨記載の判断を求める次第である。

以 上