

山形労委平成27年（不）第1号事件 命令書（概要）

1 当事者

- (1) 申立人 X組合（以下「組合」という。）
- (2) 被申立人 国立大学法人 Y（以下「大学」という。）

2 申立てした救済内容の要旨

- (1) Yは、下記の4点にかかる団体交渉事項について、その必要性と内容の相当性並びに代償措置に関し説明をし、その裏付資料を提出するなど、誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 下記の4点にかかる団体交渉が不当労働行為であると山形県労働委員会から認定された場合は、今後はこのような行為を繰り返さないとする誓約文書を手交するとともに、大学内の全ての事業所に掲示すること。

記

- ①平成26年11月1日付けで改正された職務発明規程及び関連細則の改定
(H29.12.11 取下げを受理)
- ②平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制
- ③平成27年1月1日からの1号俸の昇給抑制 (H28.2.23 取下げを受理)
- ④平成27年4月からの給与制度見直しによる賃金の引下げ

3 争点

- (1) 平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制に係る団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
(争点1)
 - ア 団体交渉において、大学は、不利益変更の必要性についての具体的かつ十分な説明、及び、交渉にとって必要と考えられる資料の提示をしたか。(争点1ア)
 - イ 団体交渉において、大学には、自らの立場に固執せず、譲歩の可能性を示す姿勢はあったか。(争点1イ)
- (2) 平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに係る団体交渉における大学の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
(争点2)
 - ア 団体交渉において、大学は、不利益変更の必要性についての具体的かつ十分な説明、及び、交渉にとって必要と考えられる資料の提示をしたか。
(争点2ア)
 - イ 団体交渉において、大学には、自らの立場に固執せず、譲歩の可能性を示す姿勢はあったか。(争点2イ)
 - ウ 団体交渉において、大学は、時間、回数など交渉の機会を十分確保したか。
(争点2ウ)

4 主文

- (1) 被申立人は、申立人との間の下記に係る団体交渉について、どの程度昇給を抑制し、どの程度賃金を引き下げる必要があるのかに関する適切な財務情報や将来予測資料を提示するなどして、自らの主張に固執することなく、誠実に応じなけれ

ばならない。

記

①平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制

②平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げ

(2) 申立人のその余の申立てを棄却する。

5 判断要旨

(1) ・昇給抑制・賃金引下げは、重要な労働条件の変更のため、高度の必要性に基づいた合理的な内容であることが必要。

- ・大学は、人事院勧告に準拠することが必須であり、大学の教職員の給与は国家公務員の給与が基準となることを昇給抑制・賃金引下げの理由としているが、人事院勧告は参考意見に過ぎず、法的な拘束力はないため、昇給抑制・賃金引下げの理由とはなり得ない。

(2) 争点1（平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制に係る団体交渉における大学の交渉態度は、不当労働行為に該当するか。）について

ア 団体交渉において、大学は、不利益変更の必要性についての具体的かつ十分な説明、及び、交渉にとって必要と考えられる資料の提示をしたか。

- ・資料らしい資料は「平成26年1月に55歳を超える職員に対して昇給抑制を実施しなかった場合の影響額」のみであり、大学財政への影響額に係る情報を読み取ることは困難といわざるを得ず、適切で具体的な資料が十分に提示されたとはいえない。
- ・大学は、自己の主張の根拠としては必要かつ十分な説明を尽くしたとはいえず、また、交渉にとって必要かつ十分と考えられる資料を提供したともいえないから、大学の交渉態度は不誠実といわざるを得ない。

イ 団体交渉において、大学には、自らの立場に固執せず、譲歩の可能性を示す姿勢はあったか。

- ・大学としては、人事院勧告に準拠すること以外、妥協する意思がないことに加え、この見解に法的な根拠が認められないことからすると、大学の交渉態度は独自の見解に固執するものといわざるを得ない。
- ・組合は、大学に対して、教職員の昇給抑制を実施するとしても、58歳とか60歳といった、他大学で行っているような停止年齢の引上げなどを引き合いに出し、大学として代償的措置をとるよう求めたが、大学は、組合の提案を真摯に受け止め、検討しようとする姿勢が認められず、その交渉態度は頑なである。
- ・大学は、組合に対し、激変緩和措置として、55歳超の昇給抑制の実施を当初の予定より1年遅らせ平成27年1月1日からとする措置を提案し、実施することとしたが、当該措置は、国家公務員の昇給抑制の実施が平成26年1月1日からであることに鑑みると、組合に対する一定の譲歩と評価できなくもないが、昇給抑制の実施を遅らせた期間が、なぜ1年なのか等の説明をしておらず、自らの立場に固執しており、大学には、組合との合意に向けた努力が認められない。

- (3) 争点2 (平成27年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに係る団体交渉における大学の交渉態度は、不当労働行為に該当するか。) について
- ア 団体交渉において、大学は、不利益変更の必要性についての具体的かつ十分な説明、及び、交渉にとって必要と考えられる資料の提示をしたか。
- ・賃金引下げは、賃金という最も重要な労働条件の不利益変更であり、当該変更には「高度の必要性」が求められるが、大学は、組合から、人事院勧告準拠の法的根拠と不利益変更たる給与制度の見直しを必要とする合理性や財政的な裏付けに基づく将来予測についての数値的な説明を求められたにもかかわらず、組合に対し、当該数値的な説明を行わなかった。
 - ・大学は、賃金引下げについて、大学側提示の線まで引き下げなければならない理由の説明として、人事院勧告準拠を主張するのみで、また、賃金引下げの程度の合理性の説明については、人事院勧告の内容を解説した資料を除けば、「人件費削減の必要性と削減案」と題する資料に基づく説明だけである上、当該資料では、過去の実績を予算で表記するなどしており、大学財政の将来予測は困難である。
 - ・賃金引下げの必要性については、一応の説明はなされていると認められるものの、賃金引下げの程度の合理性についての大学の説明は不十分といわざるを得ない。
 - ・大学は、組合の求める資料提供に応じず、その具体的な説明すらしておらず、およそ不利益変更の高度の必要性と内容の合理性に関する説明がなされたと評価することはできない。
- イ 団体交渉において、大学には、自らの立場に固執せず、譲歩の可能性を示す姿勢はあったか。
- ・大学は、教職員の給与水準は、人事院勧告に倣って改定された国家公務員の給与水準に準拠すべきとの見解を当然の前提として交渉に臨み、この見解に固執し、妥協する意思を持たなかった。
 - ・大学は、組合に対し、平成27年4月からの給与制度の見直しに対する代償措置として、平成26年4月から同年11月までの給与支給額と、平成26年人事院勧告に準拠した給与制度の改定を同年4月に実施していた場合の給与との差額分を一時金として支給することをもって、譲歩を行った旨主張するが、これは人事院勧告の内容の一部をなすものであり、その実施はまさに人事院勧告準拠そのものである。
 - ・大学は、激変緩和措置として、俸給表の引下げを3年間凍結する措置を講じたが、当該措置も、人事院勧告に倣うものであり、特段の譲歩を行ったことにはならない。
- ウ 団体交渉において、大学は、時間、回数など交渉の機会を十分確保したか。
- ・賃金引下げを盛り込んだ給与規程等の改正案が組合に示されたのが平成27年2月27日であったこと、それまで提供された資料によっては不利益変更の内容が明瞭に把握できないこと、賃金引下げの必要性について十分な説明及び資料提供がなされていないこと、給与規程等の改正案の平成27年4月1日実施は、あくまで大学が決めた予定にすぎないこと、及び、最後の団体交渉日の3日後には給与規程等の改正を行っていることを考えれば、大学が組合の理解を得るために必要な時間をかけ、協議を重ねたとは認められな

い。

以上のことから、大学の交渉態度は、不誠実であり、不当労働行為に該当する。

6 救済の方法

- 大学の交渉態度は不当労働行為に該当するが、組合が、昇給の1号俸抑制について、一度は同意しながら、当然のごとく錯誤無効を主張したこと、団体交渉で大学側を揶揄する対応をしたこと、及び、団体交渉に際して要求する資料の説明が具体性を欠いたことは、交渉態度として問題があったことからすると、今後、適正な労使関係を樹立するためには、組合側も態度を改める必要がある。
- しかし、組合の対応に問題があったからといって、大学の不誠実性が減殺されることにはならない。
- 以上のことを踏まえれば、組合は、誠実団交応諾並びに謝罪文の手交及び掲示を求めているが、主文の救済方法で足りると認められる。

7 審査の経過（調査4回、和解手続7回、審問1回）

- (1) 申立て年月日
平成27年6月22日
- (2) 公益委員会議の合議回数
5回
- (3) 命令書（写）交付年月日
平成31年1月17日