

## 【資料 国立高専機構事件 2015 年 1 月 21 日東京地裁判決】

平成 24 年（ワ）第 33498 号、平成 25 年（ワ）第 17294 号 賃金等請求事件判決  
（東京地方裁判所民事第 11 部 裁判官 佐々木宗啓、五十嵐浩介、吉岡あゆみ）  
「事実及び理由 第 3 当裁判所の判断」（抜粋）

### 2 争点①（本件給与規則変更の有効性）について

(1) 本件給与規則変更は、被告の教職員の本給及び各種手当（管理職手当，地域手当，広域異動手当，期末手当及び勤勉手当）を平成 24 年 7 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間減額して支給することを内容とするものであり，就業規則を被告の教職員の不利益に変更するものである。

したがって，本件給与規則変更による変更後の条件を被告の教職員に適用するには，労働契約法 10 条の定める要件を充足する必要がある，具体的には，本件給与規則変更について，①労働者の受ける不利益の程度，②労働条件の変更の必要性，③変更後の就業規則の内容の相当性，④労働組合等との交渉の状況，及び⑤その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものと認められなければならない。

そこで，以下，前記各要素について検討する。

### (2) 本件給与規則変更により原告個人らの受ける不利益の程度について

ア 本件給与規則変更によって，被告の教職員の本給及び各種手当（管理職手当，地域手当，広域異動手当，期末手当及び勤勉手当）は，本給について削減幅の小さい者でも 4.77%，もっとも削減幅の大きい者は 9.77% であるところ，これは，国家公務員に対する人事院勧告に準拠して平成 24 年 5 月 1 日から実施されることになった本給の引下げの引下げ幅平均 0.23%（甲共 32）を大きく上回るものである。特に，削減幅の大きい者にとっては，就業規則で労働者に対して減給の制裁を定める場合において，その減給総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならないとする労働基準法 91 条の定める限度に匹敵するほどの減額割合となる。

(1/14)

イ 実際に，原告個人らの中には本件給与減額支給措置による収入減に伴い，次のような困難に直面した者が少なからず認められる。そして，このような状況は，原告個人らすべてに，程度の差こそあれ見られるものと推察される。

- ・日々の生活費，医療費，交際費，その他の支出を切り詰めたり，居宅購入の計画変更や断念に至ったり，貯蓄を切り崩したりすることを余儀なくされた者
- ・子の教育にかかる費用を従前通りねん出することができなくなった者
- ・高専における教育水準の維持を図るべく自己研鑽に努める費用を削減し，あるいは，学生の部活動等の活動に要する費用を私費で援助していたが私費を割く余裕がなくなった者

ウ 加えて，原告個人らにおいては，いずれも高専の教職員としての職務を各自の職責の下で全うしつつ，主に地方都市において生活をしているものであるところ，全国の高専 51 校のうち，36 校は，国家公務員の給与における地域手当が全く支給されない地域に所在している（乙 22）。また，原告個人らは，もともと原告個人らを含めた高専職員の給与水準が低いものであったのであり，その低い賃金水準は，被告の職員の給与に係る平成 23 年度のラスパイレス指数が 84.6 という低い水準にあることから明らかであると認識していた（被告の職員の給与に係るラスパイレス指数 84.6 という数値には，管理職の員数割合，地域手当受給対象者の多寡などに影響されていると考えられること，また，被告の教員の給与はラスパイレス指数の数値計算の基礎データとなっていないことを併せ考えると，原告個人らの認識が実態に合致するといえるかは別である。）ところ，そのような低い水準にある給与が本件給与規則変更により更に低いものとなったと認識している（弁論の全趣旨）。こうした諸事情を総合考慮すれば，原告らの主張するとおり，本件給与規則変更に基づく給与引下げの減額幅が，原告個人らをして，被告における自らの就労について，正当な評価を受けていないのではないかと疑問を抱かせ，その就労意欲を削ぎかねない程度に大きいものであったことは否定し難い。

エ 以上のとおり，本件給与規則変更は，削減幅自体からしても，また，これによる原告個人らへの影響という観点からみても，本件給与規則変更によって原

(2/14)

告個人らの被る不利益は相当に大きいといえる。

### (3) 本件給与規則変更の必要性について

ア 本件給与規則変更は、労働者にとって重要な権利である賃金に関する定めを、被告の労働者の不利益に変更するというものであるから、当該変更を行うことについては、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容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場合において、その効力を生ずるものというべきである（最高裁判所平成8年（オ）第1677号平成12年9月7日第一小法廷判決・民集54巻7号2075頁参照）。

イ ここで被告の目的、業務、組織の在り様と通則法上の主務大臣である文部科学大臣との関係等についてみるに、被告は通則法及び高専機構法に基づき設立された独立行政法人であり、その目的は、高専を設置すること等により、職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに、我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることにあることは既にみたとおりである（前提となる事実（1）ア）。

のみならず、前提となる事実（2）ウで略述したように、独立行政法人たる被告は、主務大臣たる文部科学大臣の定める、3年以上5年以下の期間において独立行政法人が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）に関する指示を受け（通則法29条）、これを達成するべく、業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置、国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置、予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画等を定めた計画（以下「中期計画」という。）を作成し、主務大臣の認可を受けなければならず（通則法30条）、中期計画に基づき、毎事業年度の開始前に、その事業年度の業務運営に関する計画（以下「年度計画」という。）を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない（通則法31条）とされている。また、被告は、毎事業年度終了時及び中期目標の期間の終了時に、通則法12条の定めに基づき、主務官庁たる文科省の下に設置された評価委員会の評価を受けなければならず（通則法32条、34条）、それらの結果を踏まえ、主務大臣たる文部科学大臣におい

(3/14)

て、中期目標の期間の終了時には、当該独立行政法人の業務を継続させる必要性、組織の在り方その他その組織及び業務の全般にわたる検討を行い、その結果に基づき、所要の措置を講ずるものとされている（通則法35条）。

このように、独立行政法人たる被告については、設立の目的を十全に果たすことができるように、通則法により種々の手当がなされており、被告においては、中期計画で定めた事業等を実施し、中期目標の達成に向けて各高専を運営管理していくことが、その存在意義に関わる極めて重要な課題であり、そして、その課題の遂行状況に関する評価及び評価に相応する所要の措置を行う権限を文部科学大臣が有しているということができる。証人後藤宏平が「(中期計画等で予定されている事業を縮小する場合) 中期計画に予定されている事業が行われないということになりますと、総務省であるとか、文部科学省の評価委員会における評価が悪化して、ひいては運営費交付金への悪影響も考えられます。」と供述した（証人後藤宏平）のも、かかる認識に基づくものであると解される。

したがって、被告における本件給与規則変更の必要性について検討するに際しては、営利企業等とは異なる被告の果たすべき責務等についても考慮に入れることが必要である。

ウ 以上を踏まえて本件給与規則変更の必要性について検討する。

(ア) 被告においては、収入のうち約82.3%と、その大部分を運営費交付金が占めるという構造になっており、かつ、その他の主な収入は、授業料及び入学金検定料（前提となる事実（2）イ）であるから、被告の経営努力によって直ちに大幅な増収が期待できるものでもないという財務体質を有していた。

(イ) そして、平成24年当初から同年6月にかけての独立行政法人の運営費交付金に関する政府当局の態度をみるに、文科省が、被告に対し、平成24年度の運営費交付金の額を内示したとき、すなわち、給与特例法が成立する前から一貫して、国家公務員における給与特例法による給与減額支給措置と同様の割合による運営費交付金（被告の試算によれば約40億円）の削減があり得ることを暗に示しつつ、これに対する備えを行うよう要請してきたことや、被告の役員が文科省に対して運営費交付金の減額を行わないよう要請をしても、文科省か

(4/14)

らは、国家公務員の削減率を見ながら教職員の給与減額支給を行うことを検討するようと言われるに留まっており（前記 1(3)）、同年 5 月 11 日の段階では、政府の方針として、運営費交付金の削減を行う意向であることが、岡田副総理の発言（前記 1(5) ア）及び安住財務大臣の発言（前記 1(5) イ）により具体的に明らかになり、同日、被告の主務大臣である平野文部科学大臣も、所管する独立行政法人及び国立大学法人について、労使交渉による自主的な解決を望むが、独立行政法人といえども税金を使って運営をしているのであるから、国家公務員の経費削減に準じて給与の削減をお願いしている旨を述べた上で、仮に給与削減ができない場合には、運営費交付金の削減もやむを得ない旨を暗に述べている（前記 1(5) ウ）こと等を踏まえると、平成 24 年 6 月末の段階では、いまだ運営費交付金が削減されるか否か、されるとしてどの程度削減されるのか、確定していなかったとはいえ、国家公務員の給与特例法に準拠した規模での運営費交付金の削減がなされる蓋然性は非常に高かったものと認められる（当時の被告の事務局長であった後藤は、平成 24 年 4 月 16 日頃、文科省に対して、その求めに応じて給与の引下げに関する労使交渉の状況を報告している（前記 1(6) ウ）が、その際も、給与の引下げに対する文科省からの圧力を感じたと述べている（乙 32 [30 夏]）。

(ウ) 上記 (イ) で説示したとおり、国家公務員の給与特例法に準拠した規模の運営費交付金の削減がなされる蓋然性は非常に高かったものと認められることを踏まえて更に考察するに、そもそも、被告が平成 21 年 4 月に策定した第 2 期中期計画においては、「国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するために取るべき措置」のうち「教育に関する事項」として、「優れた教員の確保」等の事項に並び「教育環境の整備・活用」について定め、「施設・設備のきめ細やかなメンテナンスを実施する。」「産業構造の変化や技術の進展に対応できる実験・実習や教育用の設備の更新、実習工場などの施設の改修をはじめ、耐震性の確保、校内の環境保全、(略) など安全で快適な教育環境の充実を計画的に推進することとし、特に、施設の耐震化率の向上に積極的に取り組む。」との事項も定められており（乙 26）、これらに対応するべく、機構戦略経費が計上されている（前記 1(4) ウ）。

(5/14)

このような中であって、運営費交付金が当初の内示額よりも減額されることは、当該年度の被告の事業計画に大きな影響を与えるものであり、具体的には、被告においては、当該年度の支出の見直しを余儀なくされることとなり、かつ、被告の予算における支出項目のうち、人件費がその大部分を占めている（前記 1(4) ア (イ)）ことからすると、中期計画を達成するという観点からは、物件費のみならず、人件費の削減をも考慮せざるを得ない状況にあったといえるべきである。

また、運営費交付金は、平成 24 年度についてみれば、年度初めにまとめて交付されるのではなく、毎月必要額が交付される方式（前記 1(1) ウ）がとられていたところ、同年度の終わり頃に 1 年分の減額がまとめてなされる可能性もあり、その場合、大半の予算が執行済みで、被告に手元資金が残っていないことが想定されるため、被告において人件費・物件費の支払に窮したり、最終的には赤字決算をせざるを得なくなったりすることは容易に予測されるところである。仮に、赤字決算に陥った場合、被告においては、翌年度の概算要求において増額要求を行うなどして赤字の補填に努めることになるが、上記のとおり、当局において独立行政法人の運営費交付金を、給与特例法に基づく給与削減幅に準じて削減することを企図している状況下においては、物件費の削減を人件費の削減に優先して行ったような場合に、その後の増額要求に対応した手当が行政当局によりなされるかについては、相当に疑問があると考えざるを得ない状況にあったといわざるを得ない。

(エ) 以上検討したところによれば、平成 24 年度の運営費交付金の額が内示額よりも減額されることがほぼ確実であるといえる以上、被告において教職員の賃金の引下げを行わなければならない高度の必要性があったと解すべきである。

エ 以上を踏まえると、被告において、本件給与規則変更を行うべき高度の必要性があったと認められる。

この点について、原告個人らは、被告の当初予算案から人件費相当額の一部である 49 億 9249 万円について、物件費に流用されていたことを前提として、当該人件費を本来の人件費として用いていけば、本件給与減額支給措置をとる

(6/14)

必要がなかった旨主張するが、ここで物件費に「流用」された人件費名目の金員は、その適否等は別として、前記 1(1) イの事実関係に照らすと、被告において、運営費交付金を取得する都合上、慣行として、便宜的に人件費に振り分けられていたという以上の意味はなく、もとより人件費に充てることを予定していないものであったと認められる。したがって、との点に関する原告個人らの主張には、理由がない（その他、平成 24 年 6 月末当時の被告の財政状況については、次項 (4) において本件給与規則変更の内容の相当性と関連して検討することとする。）。

#### (4) 本件給与規則変更の内容の相当性及び団体交渉時の状況について

ア 前記 (3) のとおり、被告に対する平成 24 年度の運営費交付金が、国家公務員における給与減額支給措置による削減割合と同程度削減される蓋然性が高く、そのために被告において人件費を削減（給与の引下げ）する高度の必要性があるとしても、その故をもって、直ちには、被告において給与特例法による減額幅を単純に被告の教職員に当てはめて給与の減額を行うことの合理性を肯定することとなるものではない。このことは、文科省において、運営費交付金削減の可能性を述べつつも、飽くまで労使交渉により解決することを要請するのみであったこと（前記 1(3)）に照らしても明らかである。前記 (2) で述べたように、本件給与規則変更によって被告の教職員に生じる不利益が相当に大きいことにも照らせば、本件給与規則変更の内容が、同不利益を回避するために必要やむを得ない相当なものであったといえるかという観点、及び、労働組合等に十分な説明や妥結の試みを行ったかという観点から、慎重に検討する必要がある。

#### イ 本件給与規則変更の内容の相当性について

(ア) 本件給与規則の変更は、平成 24 年 7 月分の給与から平成 26 年 3 月分の給与までを引き下げるといったものであった。他方、文科省からは、国家公務員における給与特例法の給与減額幅に相当する運営費交付金の減額を要請されていたのであり、後に、運営費交付金はほぼその要請内容のとおり減額された上で被告に交付された（前提となる事実 (7)）。

ここで、被告は、平成 24 年度予算配分を決定するに際し、あらかじめ物件費

(7/14)

を削り、例年の 4 倍近い額である 9 億 5400 万円の予備費を計上し（前記 1(4) エ）、その上で、本件給与規則変更を実施するまでの間は、運営費交付金が減額の上で支給されたとしても、同予備費をもって従前の給与額と引下げ後の給与額との差額を吸収することができるような準備をした上で、原告組合との団体交渉を行っていたものである。

その結果、被告は、平成 24 年 4 月分の給与から同年 6 月分の給与及び賞与までを、従前の（引下げ前の）水準で支給するに至っており、平成 24 年度の運営費交付金の減額額（本件給与減額支給措置分）39 億 1806 万 5000 円に対して、本件給与規則変更に基づく給与及び賞与の減額額は、これよりも 12 億 5000 万円少ない額にとどまっている。このように、被告においても、国家公務員における給与特例法に準拠した給与の削減を、単純に平成 24 年 4 月から行うという対応に出ているものではなく、多額の予備費をあらかじめ計上することにより、原告組合との団体交渉を行うべき時間的余裕を確保したり、被告の教職員の不利益を緩和したりするための策を講じたものとみることができる。

その後、平成 24 年 6 月の段階で、運営費交付金が減額された場合の月当たりの人件費不足額（月当たり 2 億 5000 万円）の総額が約 12 億 5000 万円に達し、同年 7 月分の給与は、もはや予備費をもって対応することができない見通しとなったため、被告において本件給与規則変更に踏み切ったものであるところ、既に述べたとおり、被告は、平成 24 年度の予備費を計上する際、例年であれば計上されるはずの物件費を既に削減していた。また、被告は、各高専に対し、同年 4 月の段階で平成 24 年度の予算の大半を分配したことから、平成 24 年 6 月末時点で被告が用途を自由に定められる費用は機構戦略経費のみであったところ、機構戦略経費についても、マスタープランに基づく設備整備、寄宿舎・職員宿舎整備、高専改革関連、教員研修、メンタルヘルス、共通的事業経費、予備費を含む臨時経費等に充てられることが想定されているものであった（前記 1(4)）。したがって、かかる費用を人件費に回した結果、中期計画等、被告に期待される事業を達成することができない場合には、高専機構法に定める目的を達成するために設立された独立行政法人たる被告の存在意義が、評価委員会の評価等を通じて問われかねないともいうことができるのであり、被告において、機構戦略経費を人件費に用いることもまた期待しえない状況であったし、

(8/14)

かかる措置を取ることが相当であったともいえない。そうすると、これまでに計上した予備費が尽きることをもって本件給与規則の変更を実施したことについてやむを得ないものとして相当性を認めることができる。

(イ) なお、被告は、平成24年6月18日、各高専に分配済みの予算について、1学科当たり300万円の執行留保を指示することにより、合計7億1340万円の費用を新たに確保するに至っている(前記1(7)コ)。なお、当該執行留保の指示は被告から各高専に対し予告なく行われたものであり、そのため、各高専の現場は少なからぬ混乱を来しており(甲共28、証人●●)、事実上、さらなる執行留保の指示を行うことは著しく困難であったと言わざるを得ない。被告による取組みは、平成24年6月の給与及び賞与の支給を行うことにより、運営費交付金が減額された場合に被告の持ち出しとなる額がすでに12億5000万円に上っており、当初計上分の予備費9億5400万円では不足することになるため、これを補う目的で行われたものであった(証人後藤宏平)。

この結果、被告の予備費及び前記執行留保分の総額は16億6740万円に上っており、計算上は、当該資金により平成24年7月分の給与までは減額分を填補することができる(その場合、填補額は約15億円に上り、残額は約1億6740万円となる。)状態ではあったが、同時に、①平成24年度においては既に被告において例年以上の物件費の切り詰めを行っており(前記1(4)エ)、今後、物件費の急な支出が必要となる場面が生じないとも言い切れず、その場合には予備費をもってこれに対応せざるを得ないと考えられること、②被告に対する平成24年度運営費交付金の削減額は当時確定しておらず、あくまで削減見込み額を前提にした議論を行っていたところ、仮に運営費交付金の削減額が当初の見込み額よりも大きい場合に予備費による補填もできないといった場合には、独立行政法人たる被告にとって最も避けるべき事態である赤字決算に陥る危険性も想定されることに照らすと、これらの想定される事態への対応能力を残すべく、予備費に例年以上の余裕を持たせて本件給与規則変更の実施に踏み切った被告の判断が相当性を欠くとまではいえない。

(9/14)

#### ウ 団体交渉時の状況について

本件給与規則の変更に関する原告組合と被告との団体交渉(予備協議を含む。)の状況は前記1(7)のとおりであるところ、一連の経緯に照らすと、本件給与規則の変更を求める被告に対し、原告組合は、運営費交付金が削減されることが確定されるまでは給与の引下げを行う必要はないとの主張を堅持して、具体的な妥結ラインを探る協議に至る前に団体交渉が終了している。

被告は、団体交渉及び予備協議において、原告組合の求める資料について、すべてではないにせよ、平成24年度の予算配分に関する資料や、機構戦略経費に実施予定事項一覧表等、ある程度の資料は提示した上で、資料を提出できないものについては、職員に説明させるなどの対応をとっており、本件給与規則変更について、原告組合の理解を得るべく一定の試みを行っていたことが認められる(原告個人らは、被告が、運営費交付金削減がされた場合を想定したシミュレーションを行い、賃下げの幅に応じて、給与の引下げを実施しなければならない時期などを検討して提示することが最低限必要であったところ、これを行わなかった旨主張するが、被告は平成24年5月10日の予備協議の時点で、「給与減額支給措置に伴う影響額試算(平成24年度分)」との標題の書面(乙10)を原告組合に提供し、運営費交付金が減額された場合の毎月の人件費不足額見込みについて説明を行っている。その結果、少なくとも、既に計上してある予備費では3か月程度しか賄うことができないことは原告組合において認識し得たといえるから、この点についての原告個人らの主張には理由がない。)

なお、原告組合及び被告が実際に本件給与規則の変更に関する団体交渉を開始したのは、平成24年度に入って約2か月が経過した平成24年5月28日であるところ、本件給与規則変更の重要性(被告の教職員に与える不利益の大きさ)にかんがみると、より早い段階で団体交渉を開始することが相当であったとも考えられる。もっとも、被告において、同年2月27日の団体交渉時に、給与特例法の成立可能性について触れた上で、被告においてもこれに準じた給与の引下げを行うことを検討する必要があるとした(前記1(7)ア)経緯があった上で、同年3月21日の団体交渉時に運営費交付金の削減に伴う給与引下げについて協議を提案したにもかかわらず、原告組合において、運営費交付金が削減されるかどうか分からない段階であることを理由にこれに応じなかったという経緯(前記1(7)イ)

(10/14)

があったことに照らすと、この点について被告にのみ責任があるということではできない。

以上検討したところによれば、本件給与規則の変更については、内容等の相当性が認められ、団体交渉の過程に照らしでも、被告の対応が特段不誠実であったとまではいうことができない。

#### (5) その他の本件給与規則変更に係る事情について

その他の本件給与規則変更に係る事情として、原告らは、国立大学法人の中には代償措置を執るものがあつたのに、被告においては何らの代償措置も取られなかったことを主張するところ、確かに、被告において本件給与規則変更に関連する代償措置が執られていないこと、しかるに、原告らが調査した69の国立大学法人のうち、減額実施期間における引下げ率の圧縮を行ったのは34法人（うち10法人は平成25年度の措置のみ）、手当面における増額等の措置を行ったのは10法人であることが認められる（甲共20, 37, 証人●●）。しかしながら、前記1(7)の被告及び原告組合の間の団体交渉の経緯に照らすと、本件給与減額支給措置に係る代償措置を協議する状況にはなかつたと考えるのが素直であり、また、減額実施期間における引下げ率の圧縮を行った法人、実施しなかつた法人と被告との具体的な財務基盤の違いは明らかでなく、また、手当面における増額等の措置を取つた法人についても、そのうち少なくとも7法人は地域手当、1法人は豪雪手当を設けているものであるところ（甲共37）、被告は全国的に51校の高専を設置し、そのうち36校については国家公務員の給与における地域手当が全く支給されない地域に所在していること（乙22）にかんがみると、被告において、同種ないし類似の代償措置を工夫して執らなかつたことをもって不合理な対応とまでいうことはできないというべきである。

#### (6) 小括

以上のとおり、本件給与規則変更については、これにより被る原告個人らの不利益は相当に大きいといえるものではあるが、変更を行うべき高度の必要性が認められ、内容も相当であり、団体交渉時の状況も、被告の態度が特段不誠実であったとまではいうことができない。したがって、本件給与規則変更に当たり、

(11/14)

特段の代償措置が設けられていないことを考慮しても、なお、本件給与規則変更は、合理的なものであつたと認められるので、当該変更後の給与規則は、労働契約法10条の要件を満たすものとして有効である。

なお、原告個人らは、本件給与規則変更の相当性を判断するに当たっては、運営費交付金の削減が正式に決定すると同時に約325億円の設備整備経費が被告に追加配分された事実及びその後の経過等を踏まえて判断されなければならないと主張する。しかし、原告らの指摘する設備整備経費は、そもそも直接又は間接に大件費に流用することを前提として追加配分されたものではないのであり（前記1(9)）、そのことを措くとしても、その追加配分は、補正予算の成立に伴うものであつて、本件給与規則変更の後に決定されたことであるところ、かかる事後的な事情を考慮することは、著しく法的安定性を害するものであり、相当でない。よつて、原告個人らの請求には理由がない。

### 3 争点②（被告による原告組合の団結権ないし団体交渉権の侵害行為の有無）について

#### (1) 本件不当労働行為1について

ア 原告組合は、被告は、原告組合に対し、賃金減額の必要性について、客観的な資料を示して原告組合が納得できるだけの説明を行うべき義務があつたにも関わらずこれを怠つたとして、これが労働組合法7条の規定する、不当労働行為及び不法行為に該当すると主張する。

イ 本件団体交渉の経緯（前記1(7)）に照らすと、確かに、被告は、運営費交付金が削減される見込みであるから、本件給与規則変更を速やかに実施したい旨述べ続け、原告組合の求める資料のうち、決算時点の数字を基にした被告の財務状況に関する資料は開示しないとつた対応に出ているのであつて、被告が、本件団体交渉において原告組合の要望に十全に答えているとは必ずしもいえない。しかし、他方で被告は、平成24年5月17日に実施した予備協議において、同月11日の岡田副総理及び安住財務大臣の発言に触れ、運営費交付金削減の蓋然性が高いとの認識の下に団体交渉を申し込んでいたり、それに先立つ同月10日の予備協議においては、運営費交付金が削減された場合の1月当たりの人件

(12/14)

費不足額を試算した結果（乙10）を開示し、給与引下げを実施しない限り、運営費交付金が削減されることによって被告が財政的に窮する状況に陥ること自体については説明を行っていたりする（前記1(7)オ）のであって、被告として最も説明を行うべき点については一定の説明を行っているといえることができるし、平成24年度の予算配分状況のわかる資料（乙11）や、前年度予算との比較を行った資料（乙12）を開示するなどして、被告における人件費以外の費用の支出状況について、原告組合が認識しうる程度の資料の提示は行っているといえるべきである。

ウ この点について、原告組合は、被告が①予算の妥当性や余剰金の存在等について検証するための決算ベースの資料、及び②不要不急の予算を検証するための具体的な予算配分資料のいずれも提示しなかった点や、平成24年度に当初予算として配分されていた「人件費」の一部を「物件費」に流用していた件について説明しなかったことなどについても論難する。しかし、本件団体交渉が、平成24年度に入った後の平成24年5月28日から実施されていること、当時計上していた予備費の額からして、被告において早期給与の引下げを行うことが不可避といえる状況の下で、原告組合は、基本的に、運営費交付金の削減が行われるとの想定を根拠とした給与の引下げには応じることができないとの対応に終始していたのであって、かかる交渉態度や時間的制約といった点を考慮すれば、前記の点について資料を提示しない、あるいは説明を行わなかったということをもって、当該対応が、原告組合の団体交渉権を侵害し、不当労働行為と直ちに評価されるとまではいえることができない。

エ 以上のとおりであるから、本件団体交渉における被告の対応が、不誠実な団体交渉に当たるとの原告組合の主張には、理由がない。

## (2) 本件不当労働行為2について

ア 原告組合は、被告は、原告組合の理解と納得を得るだけの説明と協議を行うべき高度の義務が課せられていたにもかかわらず、これを怠り、実質的な協議交渉に至る前の質疑応答の段階にあった平成24年6月22日の団体交渉におい

(13/14)

て、原告組合の求めた資料を開示しないまま、団体交渉を打ち切ったこと、及び同年6月30日までの間にもう一度団体交渉を実施するよう原告組合が求めたにもかかわらず、これに応答せず本件給与規則変更を強行したとして、これらの被告の対応が、労働組合法7条の規定する不当労働行為及び不法行為に該当すると主張する。

イ 前記(1)で既に指摘したとおり、本件団体交渉における原告組合の態度は、基本的に、運営費交付金が削減されることが確定するまでは給与引下げを行う必要がないというものであって、平成24年6月22日実施の団体交渉の段階でも原告組合と被告の見解は平行線をたどっており、交渉は膠着状態に陥っていた。そのような状況において、給与引下げの具体的な在り方や、代償措置の在り方等について具体的な協議交渉に至る前に、被告において、予備費等で人件費の不足額を補填する余地もなくなり、本件給与規則変更を断行せざるを得なくなったものである。このような経緯や、労働契約法10条所定の措置として被告が本件給与規則変更を行うに当たって必要な周知を実施する必要があったことにかんがみれば、被告において同月30日までの間にもう1度団体交渉を実施すべき義務があったとまでは認められない。

ウ 以上のとおりであるから、被告が、平成24年6月22日の団体交渉以降、原告組合との団体交渉を行わずに本件給与規則変更を実施したことが違法な団体交渉の拒否に当たるとの原告組合の主張には、理由がない。

(14/14)