

兵庫、昭52不7、昭54.4.5決定

命 令 書

申立人 八代学院大学教職員組合

被申立人 学校法人八代学院

主 文

- 1 被申立人学院は、申立人組合が昭和52年6月9日付要求書で申し入れた事項のうち、第4項の教学・財政に関する方針（その内容は、昭和52年5月16日付質問状〔2〕の第1項、第2項）を議題として、直ちに誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人学院は、本命令書交付の翌日から、ひきつづき10日間、次の誓約書を縦1メートル、横1.5メートル大の木板に墨書し、大学正門及び通用門の見易い個所に掲示しなければならない。

誓 約 書

学院が、昭和52年6月16日の団体交渉において、下記(1)の発言をして組合の団体交渉権を無視する態度を示したことは、労働組合法第7条第3号に、同じく(2)の発言をして誠実に団体交渉を行わなかったことは、同法第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兵庫県地方労働委員会によって判断されました。

よって学院は、ここにその非を認めるとともに、今後かかる行為を繰り返さないことを誓約します。

記

- (1) A1ら4教授の定年に伴う特任教授問題等の経緯にかんがみ、団体交渉中は組合の承認なくして個別交渉してはならないとの組合の申し入れに対して、「今後も個別交渉をする」と発言して、組合の団体交渉権を無視する態度を示したこと。
- (2) A2チャプレンの給与是正問題に関して、「チャプレンが組合に加入していること自体が問題である」、「A2チャプレンから直接改善要求があれば、考えてもよい」と発言し、誠実に団体交渉に応じなかったこと。

昭和 年 月 日

八代学院大学教職員組合
執行委員長 A3 殿

学校法人 八代学院
理事長 B1

- 3 申立人のその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人八代学院大学教職員組合（以下「組合」という。）は、被申立人学校法人八代学

院に勤務する教職員のうち、大学教員によって組織する労働組合である。この組合は、昭和43年9月に大学に勤務する教職員により組織されたが、昭和44年7月に組合員のうち全職員が脱退して職員組合を結成したので、現在、組合は、大学の教員のみで組織されている。

- (2) 被申立人学校法人八代学院（以下「学院」という。）は、聖公会キリスト教主義を建学の精神として、教育基本法、学校教育法に従って教育事業を行うことを目的として昭和38年2月に設立され、大学と高等学校を併設している。学院には、申立人組合のほか大学の職員で組織する職員組合と、同じく職員少数で組織する別組合があり、高等学校にも教職員組合がある。

学院の理事長は、高等学校長を兼務している。

2 昭和52年6月16日までの経過

- (1) 昭和51年12月29日、学院は理事会を開き、学院の運営について協議し、「服務規定」を基礎とする「定年規程」の改正、「定年規程施行細則」、「大学教員再任用者等の待遇に関する理事会内規」、「教職員の任免及び職務権限に関する規程」、「チャプレンに関する規程」、「定年を超えた現職大学専任教員の取り扱いに関する規程」の制定を含む「大学運営の基本方針」を決定した。
- (2) 昭和52年1月17日、定年制の問題等について団体交渉が開かれ、席上、組合が定年制を定める服務規程が、労働基準監督署に未届であることを指摘した。
- (3) 1月21日、組合はひきつづいて定年制の問題について団体交渉を申し入れ、学院から2月9日に応ずる旨回答があったが、当日になって交渉委員であるB2理事が急病であるため、団体交渉ができない旨の通告があり、開かれなかった。
- (4) 2月14日、組合は定年制の実施及び規程の内容について団体交渉の申し入れをしたが、学院から2月15日に、申し入れの日は都合がつかないののでできないとの回答があり、開かれなかった。
- (5) 2月17日、組合は2月19日ないし2月24日の間に団体交渉を開くよう申し入れ、2月24日に団体交渉がもたれた。

これよりさき、組合は2月21日付文書で、定年制の施行を少なくとも1年間延期し、組合と十分協議のうえ合意の後、実施することを要求し、2月24日の団体交渉においても、再度、実施時期の1年延長を求めるとともに、団体交渉で定年制の問題について結論が出るまでの間は、学院から定年該当者に対し、個別交渉をしないよう要求した。

- (6) 3月4日、組合は定年制の問題について早急に団体交渉に応ずるよう申し入れたが、学院は暫く待つて欲しい。日時は後日、学院から通知すると回答した。
- (7) 更に組合は、3月14日に団体交渉を3月19日までに開催するよう要求し、申入書に対する回答を、3月16日までに提示するよう併せて要求した。学院は3月16日に、学年末日程の都合上、団体交渉を3月20日以降にもちたいと回答した。

なお、3月14日の当日、学院からの申し入れにより、期末手当に限定して団体交渉が開かれた。

- (8) 3月17日、組合は3月24日までに団体交渉に応ずるよう申し入れ、その回答を3月22日までに提示を求め、つづいて3月22日に、3月24日中に応ずるよう重ねて申し入れた。
- (9) 3月25日に定年制の問題について団体交渉がもたれ、学院は、3月23日の常務理事会

で一部改正した「定年規程」、「同施行細則」、「大学再任用者等の待遇に関する理事会内規」、「定年を超えた現職大学専任教員の取り扱いに関する規程」を配布したうえ説明し、4月1日からの実施を表明した。

- (10) 3月30日、組合は定年制の問題について、4月1日に団体交渉に応ずるよう申し入れたが、学院は3月31日に、理事の都合がつき難く応じられない。また、交渉日は追って連絡する旨回答し、団体交渉は開かれなかった。
- (11) 4月12日、組合は組合員A4、A5、A1、A6の4教授に対し、「定年を超えた現職大学専任教員の取り扱いに関する規程」にもとづき、4月1日付でこれら教授を1年契約の特任教授に任命したことに対する抗議と、回答要求とあわせて、直ちに団体交渉に応ずるよう要求したが、学院は4月14日付文書で、新年度早々で学校行事が山積し、各理事の日程の都合がつかないので、4月下旬頃まで待つて頂きたい、なお、開催の具体的日時については、各理事の意向を確め、組合とも連絡のうえ決定したい旨回答した。
- (12) 4月26日、学院からの申し入れにより、定年制の問題について団体交渉が開かれた。席上、組合から学院に対し、服務規程について理事会の要求のとおり4月30日に意見書を出す用意をしていたのに、組合の意見書を添付せず、4月18日に労働基準監督署に届け出たことに対する抗議と、今後は個別に交渉しないよう申し入れた。
- (13) 5月7日、組合は定年制の問題、チャプレンの問題等を議題とする団体交渉を、5月17日または5月19日に応ずるよう申し入れ、学院は5月13日付で、5月26日に応ずる旨回答した。
- (14) 5月17日、組合は5月16日付文書（別紙1、2）で、5月12日開催の常務理事会におけるB3学長に対する不信任決議に抗議するとともに、撤回要求並びに質問状を発し、5月19日に団体交渉に応じるよう申し入れた。これに対し学院は、5月18日付文書で理事に先約があり都合がつき難いので応じられない、交渉日は追って連絡する旨回答した。
- (15) 5月26日、組合からの5月7日付申入書による議題について、団体交渉がもたれた。組合から定年退職者の優遇措置、チャプレンの給与是正等について要請があり、B3学長辞任の問題についての質問に対し、学院は団体交渉の議題としない旨回答した。
- (16) 6月9日、組合は文書で服務規程についてほか9項目に及ぶ要求書（別紙3）を提出し、文書による回答を要求するとともに、6月16日に団体交渉に応ずるよう申し入れた。学院は6月14日付文書で、団体交渉については応ずるが、議題は「夏期臨給を最優先議題とし、昭和52年6月9日付貴組合文書による1から9までについては微妙な問題を含み、文書により表現することが困難なので、時間の許す範囲において団交の席で話し合いたいと思います」旨回答した。
- (17) 6月16日午後5時から1時間余にわたり学院本部において、学院側はB4、B5、B2の三理事とB6事務局長ほか1名が、組合側はA3委員長ほか2名の執行委員が出席して、夏期臨給と組合要求（別紙3）について団体交渉がもたれた。

夏期臨給については妥結をみたが、①服務規程については、「労働基準監督署から大学教員について別途に作成するようとの行政指導はなかった」、②定年制諸規程については、「労働基準監督への届出期限は指定されていない、文書で改めて組合の意見書の提出を求めなくても、当然に労働基準法により組合から提出されるものと考えている」、③定年退職者の退職金上積みについては、「その意思はない」、④教学・財政方針については

「団体交渉せねばならぬ問題とは思われない」、⑤A2教授（チャプレン）の給与是正については、「教会との関連もあり困難である」、⑥博士号取得者の給与の問題については、「現在是正は考えていない」、⑦A7教授の給与是正については、「A7教授の真意を聞いていない」、⑧個別交渉については、「今後も慣行に従い個別交渉を実施する」、⑨団交ルールについては、「②③④項は尊重する」、⑩住宅手当については、「検討中である」旨、学院から回答があった。

3 教学・財政問題

- (1) 昭和51年12月29日、学院理事会は、大学運営の基本方針として、①学科増設はしない、②教員の増員は見合わせる、③学生募集定員を350名程度とする等を決定した。
- (2) これに対し、52年2月21日付学長名で、教授会の決定にもとづくとして、教授会推せん新任教員候補7名全員を採用し、学科増設を推進するときは、入学者実数を約310名とし、もし新採用教員を2名にとどめ学科増設計画を中止するときは、入学者実数を270名程度に押えることを、常務理事会で早急に方針決定し、回答するよう要請した。
ちなみに、学院における専任教員1人当りの学生数は、約70名である。
- (3) 学院は、学生募集定員の変更は、①理事会の決議事項であり、経営責任のない教授会には、その権限のないこと、②重大な社会的責任を伴うものであり、大学の信を問われることになる、⑤受験生に多大の不利益を与える、④大学の今後の経営に重大な支障をきたす恐れがある旨を、3月2日及び同月14日付理事長名で学長に申し入れた。
- (4) また、一方で学院は、4月から2名の教員を採用することを決定した。
なお、前年7月には、3名の教員を新規採用した。
- (5) 3月22日学長名で、再度、教授会の決定として、「学科増設計画が図られないものと解し、1学科学生定員100名の現状が維持されるとの前提にたって、本年度新入生実数を280名にとどめた、1学科100名の体制下においても、大学設置基準にてらし、新規に教員5名の採用措置を講ぜられたい」と、申し入れた。
- (6) 5月12日に常務理事会が開かれ、卒先して理事会決定を無視したとして、理事であるB3学長の不信任を決議した。
- (7) 組合は、5月12日の常務理事会におけるB3学長の不信任決議に対し、抗議するとともに撤回を要求し、教学・財政問題について、質問状を5月17日に学院に提出して回答を求めた。
- (8) 5月19日、B3学長は辞任した。
- (9) 6月16日の団体交渉において、学院は、教学問題は教授会、財政、経営、人事問題は理事会の所管であり、原則として団体交渉せねばならぬ問題とは思われないと述べた。
- (10) これに対し、組合は、大学の教学・財政問題は、労働条件と不可分の関係にあるので、教学・財政問題に関して団体交渉をしないのは、事実上労働条件に関する団体交渉を拒否することにつながると主張した。

4 服務規程と定年制諸規程

- (1) 定年制諸規程の基礎となる服務規程は、昭和47年4月1日に制定されていたが、労働基準監督署には未届けであった。その服務規程の第29条に「停年は満63歳とし、停年に達した年度末をもって退職させる。但し、学校が特に必要と認める者については、期間を延長することがある」と定めているが、定年については施行はされていなかった。

- (2) 学院は、定年規程の昭和50年4月1日施行を意図し、教授会にこれを提案し、教授会は協議の結果、昭和50年3月31日付学長代理名で、3月24日の教授会の意向として、定年制規程について、①大学教員の定年は70歳とされたい、②定年該当者に対しては優遇措置を講ぜられたい旨、学院に教授会決定事項の報告をした。
 - (3) ところが、昭和50年4月頃から、学院とC1教授との間に学長選挙規則をめぐる紛争が起り、定年規程は施行されなかった。なお、この事件直後、6名の教員が退職したが、51年7月には3名、52年4月には2名の新規採用があった。
 - (4) その後、再び学院の定年制決定の意図を察知した組合は、昭和51年12月23日に組合総会を開き、「定年制の新たな施行という就業規則上の変更にかかわる場合は、組合の意見を聴かなければならない、理事会は早急に団体交渉に応じるべきである」旨の決議をした。
 - (5) 昭和51年12月29日、学院は理事会を開き、「定年規程」の改正と「定年規程施行細則」をはじめとする諸規程の制定を含む「大学運営の基本方針」を決定した。
 - (6) 昭和52年1月17日の団体交渉において、組合は、定年を規定する服務規程が、労働基準監督署に届けられていない違法なものであることを指摘した。
 - (7) そこで学院は、1月20日付理事長名で、組合に対して服務規程について労働基準監督署に届け出るため、1月31日までに組合の意見書を提出するよう求めるとともに、全教員に服務規程を配布した。
 - (8) 組合は、3月28日に神戸西労働基準監督署に対し、服務規程及び定年制諸規程は無届けで、労働基準法違反であるとして、学院に対する早急適切なる調査指導をされるよう申告した。
 - (9) 労働基準監督署から3月29日付で学院理事長に対し、「服務規程を4月18日までに届け出るよう」是正勧告があったので、学院は4月1日付で組合に対して、服務規程に関する組合の意見書を4月30日までに提出するよう重ねて通知しながら、一方では、4月18日に服務規程を、服務規程制定以来の経過説明書とともに、組合の意見書が添付されないまま、労働基準監督署に提出した。
 - (10) その後、組合は、学院を通さず4月28日に直接、労働基準監督署に、「本規程は、大学教員以外の大学勤務者に適用されるものであることは明白であるが、その限度で妥当なものであると考える」との意見書を提出し、あわせて同日付で、学院に対する指導要請を重ねて申告した。
- 5 特任教授と個別交渉
- (1) 昭和51年12月29日の理事会は、「定年規程」の改正、「同施行細則」、「定年を超えた現職大学専任教員の取り扱いに関する規程」等の制定を含む「大学運営の基本方針」を決定した。その定年規程の第4条は、「授業又は職務の性質上、定年退職者をして特に引き続き勤務させる必要がある場合は、理事長、学長、校長は常務理事会に対し、定められた期間、定年の延長を申請することができる。(但し、その期間は、細則に定める。)なお、再任用者の身分、職務内容、勤務、報酬については、常務理事会がこれを決定するものとする。」と定めている。これを受けて、同施行細則の第3条及び第4条は、大学教員の再任用を規定し、定年を超えた現職大学専任教員の取り扱いに関する規程の第2条は「73歳を超えて在職する者については、昭和52年4月1日をもって身分は特別専任、

基本給は固定給とし、臨時給与は年間3ヶ月とする。但し、その際退職金を支給し、契約に1年更改とする。」と定めている。

- (2) 昭和52年3月末日をもって、定年を超えた現職大学専任教員の取り扱いに関する規程の第2条に該当する組合員は、A4、A5、A1、A6の4教授であった。
- (3) 同年2月24日に、定年制の問題について団体交渉が開かれたが、組合は定年制の問題について結論が出るまでの間は、学院から該当者に対し、個別交渉をしないよう申し入れた。
- (4) 学院は、3月23日の常務理事会で定年制諸規程の一部を改正し、同月27日に理事長は、該当の4教授に対し、「定年を超えた現職大学専任教員の取り扱いに関する規程」の内容等について、説明するから学院に来るよう電話したが、応じた教授はなかった。
- (5) 3月29日に理事長は、内容証明郵便で、前記4教授に対して、「規程改正の条件として該当する方々に本職から御説明するようB3学長から要望がありましたので、昨日に学院におでむき下さるよう御連絡しましたが、おみえになりませんでした。つきましては、右記の規程により貴殿の昭和52年4月1日からの身分は特別専任、固定給(23万円)、臨時給与は3ヶ月となりますので、取り敢えず書面をもって御知らせします。」旨、規程を書き添え通知した。

学院が、定年制諸規程により、身分変更の通知を出したのは、大学開学以来、上記4教授が初めてである。

- (6) 3月30日組合は、定年制の問題について団体交渉に応ずるよう申し入れたが、その際にも重ねて個別交渉をしないよう口頭で申し入れた。
- (7) 昭和52年4月1日の組合総会において、組合としては、4名一律に同一条件で申し入れがあったこと、また給与額が一応納得のゆくものであることを考慮して、4教授の学院に対する個別的承諾を容認した。
- (8) 4月12日に組合は、学院が4教授に対し、4月1日付でこれら教授を特任教授に任命したことに対する抗議と、回答要求とあわせて団体交渉に応ずるよう要求した。
- (9) 6月16日の団体交渉において、組合は、今後は個別交渉をするなど主張した。
- (10) 学院は、個別交渉は慣行化しており、規程その他で決まっていることを説明し、通知することしか今までもしていないので、そういうことは今後もきっちりやらなければならないし、やると述べた。

6 文書回答・議事録の確認

- (1) 昭和52年6月9日付要求書(別紙3)のうち、団交ルールに関するものは、次の5項目である。
 - ア 理事長は、必ず団交に出席すること。
 - イ 当局の指導は、尊重すること。
 - ウ 合意事項は、文書化すること。
 - エ 合意事項は、直ちに実行すること。
 - オ 組合の同意なく個別交渉しないこと。
- (2) 6月16日の団体交渉における双方の発言は、次のとおりである。
 - ア 組合は、大学の団体交渉というのは、月にせいぜい1回、時間で1時間ないし2時間程度で、しかも申し入れをして以降、1週間ないし2週間をおいて応じるというよ

うな状況で、組合の数が多いからということで、理事長が団体交渉に出られないということは、理由にならないと主張した。

イ 学院は、理事長の出席については、八代学院には多くの組合があるので、一つの組合に出て他の組合に出られないということになっては具合が悪いという理事長の配慮と、理事長は高等学校長を兼務しており非常に多忙で、事実問題として不可能なので、出なければならない大事なときには出るが、一般の団体交渉は、交渉事項を委嘱してやらせている現状と、それに理事長が病弱であることもつけ加えて述べた。

また、高等学校の組合との団体交渉には、特別な事情がない限り、高等学校長という最高責任者の立場で出ていると述べた。

ウ 学院は、当局の指導は尊重することについて、例えば地労委で何か指導を受けたというような場合、それに従えよう意図だと理解しているが、当然、それは従わなければならないということで、精一杯従う努力は今後もすると述べた。

エ 学院は、今までも団体交渉において合意した点については、確認書とか妥結書をお互いに交わしている。団体交渉のまだ妥結をみない段階であっても双方の主張した大事なことは文書化したらということについては、いろいろ後で問題をかえって残すので難しいと答えた。

オ 6月9日付の要求書(別紙3)に対して、文書回答せよという要求がついているが、いろいろ複雑な問題もあり、文書表現もしにくいこともあるため、文書回答はできないので、団体交渉を開いて、一つ一つの項目について交渉しているから、それでいいじゃないかと述べた。

カ また、学院は、一つの文書を組合に素直にとってもらえない場合が多くある、一方的に一つの部分だけを取り上げて解釈されたら、全然反対の解釈だってできるし、文書化して後で、これが動かぬ証拠だからこうしろとやられては困るので、団体交渉の継続中の問題については、団体交渉でやればいけないじゃないかと答えた。

7 チャプレン問題

(1) 昭和47年4月6日における団体交渉において、日本聖公会より派遣されている学校付司祭(チャプレン)の給与について、次の諸点の確認書を交わした。

① 現在の司祭給については、是正する。②司祭の給与体系を整えるため、47年4月20日までに神戸教区主教、理事長、学長の三者にて協議のうえ、給与体系の原則を確立し、それにもとづく是正を行う。③以上の原則が確立できるまで、暫定的な処置として、これまで実施されなかったそれぞれの基本給の引上げを対応号俸にもとづいて実施する。

例示 司祭給与の試算例

一応、対応の近似金額によって対応号俸を求めた場合、次のとおりとなる。

A 2 1-1 (仮)号 90,300 (現行) 64,800

C 2 3-1 号 60,600 (現行) 43,200

(2) 同年4月18日の団体交渉において、司祭給与について次のように確認し、協定書を交わした。

①司祭給与の原則については、司祭の大学における地位、待遇の基本について教区主教、理事長、学長が今後も研究し、その結果については組合側に報告し、協議の対象と

する。②以上にかかわらず、47年度司祭給は、大学専任給として次のとおりとする。

A 2 司祭 1 - 1 号俸に対応する90,300

C 2 司祭 3 - 1 号俸に対応する60,600

- (3) 昭和51年12月29日に学院は、理事会を開き「大学運営の基本方針」を決定したが、そのなかにチャプレンの任免及び職責、待遇等を規定した「チャプレンに関する規程」がある。

同規程の第6条は、「チャプレンの給与は固定給とし、教職員の給与ベースは適用しないものとする。なお、待遇の詳細については、常務理事会でこれを定める。」と規定している。

- (4) 昭和52年6月16日の団体交渉において、学院側は次のとおり発言した。

ア 学院は、チャプレンが組合に加入すること自体が問題であると発言したが、これは全くB 4個人の考えだが、建学の精神に立って、学院が運営されるよう指導する立場にある司祭が組合に入っているというようなことは、やはり問題じゃないかと述べた。

イ また、学院は、A 2氏（チャプレン）より直接待遇改善の要請があれば、考えてもよいと発言した。

ウ チャプレンは、講義を担当していようがまいが、身分はチャプレンだと述べた。

エ 他の大学におけるチャプレン兼務教員の扱いが、どうあろうと本学院のやり方であると述べた。

オ チャプレンの給与の根拠を示せという要求については、教会の方の給与体系とか、教区主教と理事長と学長とが話し合うということも勘案して決めるものであるし、また、主教の方からの要請もあるので無理だと回答した。

8 当委員会への申立てと、その後の経過

- (1) 昭和52年6月16日に夏期臨給と6月9日付要求書について団体交渉がもたれたが、組合はこの様な団体交渉では期待できないとして、6月17日に組合総会を開き、不当労働行為救済申立てを決定し、6月23日に当委員会に申立てた。

- (2) 7月26日に本件申立てにつき調査を行ったところ、6月16日の団体交渉以後、団体交渉が行われていないことが判明し、その原因として、組合より団体交渉の申し入れもしていないので、審査委員は、更に団体交渉を行うよう双方に要請した。

- (3) 当委員会の要請をうけて、7月27日に団体交渉が開かれる予定であったところ、26日の夜、B 4理事から組合のA 8書記長に、「理事長の都合がつかない。団交の期日は28日にならなければ判らない。」と電話があり開かれなかった。

- (4) そこで組合は、7月27日付要求書で、団交テーマは6月16日の団体交渉と同内容とし、7月30日に開かれることを希望し、妥結案を添えて要求した。

- (5) 学院は、7月28日付文書で、「団交申入れ当日は夏休み中のことであり、理事及び関係事務職員の都合がつきませんので応じかねます。なお、開催の日時については、協議のうえ追って連絡します。」と回答した。

- (6) 組合は、8月3日付文書で、学院からの7月28日付回答に対し抗議するとともに、8月初旬中に団体交渉に応じるよう重ねて要求した。

- (7) これに対し学院は、8月5日付文書で、「7月28日付にて回答のとおり夏期休暇中のこととて、各関係者は既に予定があり、8月20日ごろまでは開催できません。おって開催

日時については、8月20日すぎに連絡します。」と回答した。

- (8) 学院は、8月16日付文書で8月27日に、①住宅手当について、②特別専任教員退職金について、③チャプレン給与について、団体交渉を開く旨回答した。
- (9) 8月27日に当委員会に救済申立て後、はじめて団体交渉が開かれたが、住宅手当について妥結をみたのみであった。
- (10) 9月9日に第2回目の調査を行ったが、双方に当委員会の要請に対する認識の相違が認められたので、自主的団体交渉の併行を要請して審問に入ることとした。
- (11) その後、昭和53年2月10日付A4教員、同じく2月13日付でA6、A7、A5、A2（チャプレン）の各教員の組合脱退届が、組合に提出された。

(別紙1)

要 求 書

八代学院

理事長 B1 殿

5月12日開催の常務理事会において、B1理事長は高校側理事2名の賛成を得てB3学長に対する不信任決議を行う暴挙に出た。かかる理事長の行為に対して、本組合は到底黙視・容認することはできず、総会の名において厳重に抗議するものである。

- (1) 研究と教育に携わる本学教員で構成されている本組合としては、賃金や講義待ちコマ数など狭義の労働条件のみならず、研究・教育の条件と内容の充実についてもかねてより深い関心をはらい、改善に努力してきた。それは、本組合が規約に謳っているように「組合員の勤労条件を維持改善し、福祉厚生をはかり、併せて本大学の研究ならびに教育の充実発展をはかる」(規約第3条)ことを目的としていることから明らかであるし、現に理事会も教学条件にかかわる問題を団交テーマとすることを認めているのである。

言うまでもなく、かかる研究と教育の充実・発展にとって、大学の自治の擁護は不可欠である。なぜならば、大学の自治は、学問研究の絶対的自由と学内問題の自主・自律的处理を原則としており、これなくして研究・教育の自由の保障はありえないからである。それゆえ、本組合にとっても、大学の自治の擁護は労働条件の改善、研究・教育の充実と並んで看過できない重要な課題であると考えられる。

かかる見地にたつがゆえに、昨秋来の理事長による一連の大学自治侵害・教学破壊行為（教員不採用、52年度入学実員数にたいする干渉など）の総仕上げとも言うべき今回の暴挙を本組合は断じて許すことはできない。

- (2) しかも、学長不信任決議の発端に教員不採用問題があることを考えるならば、本組合の抗議の意志は一層深まらざるをえない。そもそも5名の教員採用は、教学充実に向けて教授会が構想した学科増設＝学生定員増計画実現にとって不可欠であるだけでなく、大学設置基準・教職課程認可基準を大幅に下回る現教員数の補充のためにも、また少数教育制の堅持・持ちコマ数の軽減という本組合のかねてよりの要求実現のためにも緊要な課題であった。この課題実現を何ら根拠のない理由を並べることによって理事長が無に帰した以上、教授会が少数教育制の破壊を最少限にいとめ、国庫助成を得る可能性を残すために52年度入学実員をしぼったのは当然の措置であった。ところが、自らの非を棚にあげ、事もあろうに、教授会の意を体して努力してきた学長の責任を追及すると

いう理事長の行為は、いかなる理由により正当化されるというのであろうか。

- (3) すでに、本組合は理事長による定年制強行の際に見られた労働基準法無視、該当者に対して個別交渉を行うという組合破壊行為に対し、厳重に抗議し、陳謝するよう要求してきた。今回の学長不信任決議の強行は、前述の労基法無視・組合破壊行為と軌を一にするものと言わざるをえない。本組合は、理事長が法に定められた組合および組合員の諸権利を尊重するとともに、憲法によって保障された大学の自治を侵害し教学の破壊に導く今回の暴挙をただちに撤回するよう強く要求するものである。

昭和52年 5月16日

八代学院大学教職員組合総会

(別紙2)

質 問 状

八代学院
理事長 B 1 殿

八代学院大学教職員組合
執行委員長 A 3

- [1] まず、質問に入る前提として5月12日常務理事会における学長不信任決議にいたるまでの事実関係を明らかにしておく。

昨年12月29日理事会で、貴殿が学生定員増計画中止と教員補充拒否を言明してから後、4月3日の理事会にいたるまでの間、B3学長は教授会決定にもとづき、①一学部一学科制を一学部二学科制(福祉学科増設)に発展せしめ、その結果として学生定員も100名から120名に増員することが可能であり、また教学体制強化充実の意味で望ましいこと、②一学部一学科制100名定員、二学科制120名定員のいずれをとるにせよ、大学設置基準、教職課程設置基準を達成するには教員総数25名が最少限必要であり、そのためにはすでに教授会が選衡を終え理事会あてに辞令交付方を申請中の5名を直ちに採用することが不可欠であること、③理事会において①、②の措置がとられぬときは、12月29日以降の大学側調査により明らかとなった国庫助成と水増し入学限度ないし学生総数の関係、すなわち国庫助成をうけるためには、在学生総数を1,200名(定員100名×4学年×3倍)におさえる必要があり、また教学遂行上教員1人当たり学生数をせめて60名(全国私大平均は31.2名)におさえる必要があるので昭和52年度入学許可数を270名に限定せざるをえないことを、貴殿にくり返し説明し、5名新任教員候補に対する辞令交付方を要請した。

しかるに、貴殿は、①私学振興財団からの長期の低利借入金が大部分をしめる(その大半は市島校地購入費)大学負債を5ヶ年で返済し、②学生数は一学年350名、総数1,400名を維持し、③国庫補助打切り(51年度実績5,000万円=現行新入生学費約100名分)による収入減を補うため学費値上げ、推せん入学者寄附金制度を新設し、④5名の教員補充は行わず、⑥大学体育館建設などの新規事業も全面中止するという、12月29日理事会で打出した方針をあくまで変更せず、学長要請を拒否した。

4月3日理事会では、理事長の教員補充拒否を前提とした昭和52年度入学許可数350名という要求と学長の教員補充がない以上は入学許可数270名におさえざるをえないとい

う要求をいかに調整するかが問題とされ、結局一部理事から教員採用は、理事会が責任をもつという発言があったものの具体的な確認のないままに350名入学許可が決議された。この理事会決議をうけて学長は、教授会に対し350名入学許可の承認を強く要望し、教授会は教員採用に責任をもつという一部発言に期待できるかという点をめぐって意見が分れたが採択の結果、結局学長要請を入れることとなり、52年度入学手続者実数は332名の結果となった。

ところが、貴殿は入試完了後今日に至るまで教員補充については依然拒否しつづけ、しかも突然、学長が入試に当り大学の社会的信用を傷つけ、大学に損害を与えたとしてその責任を追及し、今回の常務理事会において不信任決議を強行したのである。

[2] そこで、貴殿およびB4、B5理事に質問であるが、

- (1) 教員総数が設置基準に5名不足しているにもかかわらずこれを補充しないことは、文部省も言うごとく法律違反行為であり、大学教学荒廃を意味するが、これは大学の社会的信用を傷つけ大学に損害を与えることにならないでしょうか。
- (2) さらに加えて学生数を国庫補助打切りという制裁を受けるにまで水増し増加させることは、二重の法律違反であり、大学教学の崩壊を意味するが、これは大学の社会的信用を傷つけ大学に損害を与えることにならないでしょうか。
- (3) 理事会は教学遂行の物的条件を整備する責任を分担し、教授会は教学遂行および大学人事の処理について責任を分担すべきものであるが、貴殿らは理事としての責任を果たしているとお考えでしょうか。
- (4) 教授会および学長は前述の観点から、教学責任を果たすために5名の教員採用と昭和52年度以降の入学者数縮小を主張したのであるが、貴殿らがこの意見を無視し、あまつさえ違法行為を強要し、教授会・学長がこれに反対したことを理由に問責することが大学自治の本旨に沿い社会的正義にかなうとお考えならば、その理由を示して下さい。
- (5) 学長は4月3日理事会決定の尊重を教授会に強く訴え、教授会も結局、理事会の教員補充を信じて、350名入学許可に踏みきったのであるが、許可者と手続実数の差(いわゆる歩留り)の見通しに若干の誤差があり、332名の手続実数となったことをとらえ、学長に理事会決定無視の責任を問うことの正当性をつまびらかにして下さい。
- (6) 従来、入学許可者数は貴殿と教授会の話し合いにもとづく教授会決定によって決められており、昭和50年度はじめて350名入学許可を行ったときも、貴殿による450名入学許可の要望をしりぞけて、教授会は350名としたのであるが、昭和52年度にかぎり入学者決定を理事会の専決事項とした理由を示して下さい。
- (7) 常務理事会の審議事項に学長の不信任は含まれないにもかかわらず、これを強行した法的根拠を示して下さい。
- (8) 教授会の福祉学科増設計画を取りあげない理由を示して下さい。
- (9) 国庫補助打切りを覚悟してまで、借入金を5ヶ年で完済しなければならない理由を示して下さい。
- (10) 貴殿は本学がキリスト教精神にもとづく大学であることを強調されており、われわれもまたそれを肯定する立場にあるが、貴殿が主張される前述の大学構想は、これに合致すると言えるでしょうか、すなわち、われわれの理解では、私立大学はまず国公立大学とかわらぬ学問研究の場としての内容と水準を保ちながら、なおかつ、それに加えて独

自の教学理念（本学ではキリスト教主義）を有するところに、その存在意義があると考えるが、貴殿の学風強調は、本学の大学としての存在を否定する性格のものではないでしょうか。——御回答願います。

（以上）

（別紙3）

要 求 書

学校法人 八代学院
理事長 B 1 殿

昭和52年 6 月 9 日
八代学院大学教職員組合
執行委員長 A 3

1 服務規定について。

本年4月28日付本組合申告にもとづき、5月10日頃神戸西労働基準監督署から「大学教員については別に服務規定を作成するべし」との行政指導があったにもかかわらず、5月26日の団交においてB4理事らが「どのような指導があったか知らないし、理事会で検討したこともない」と答え、かつ今日にいたるも本組合に何らの通報もないのは重大な法ならびに組合軽視の行為である。嚴重に抗議するとともに、大学教員用服務規定作成を団交テーマとすることを要求する。

2 前記行政指導とあわせ労基署は、「定年諸規程を本組合の意見書を添えて届出るべし」と指導しているにもかかわらず、しかも組合に対しては前々回4月26日団交において「意見書作成を文書で要請する」と言明し、かつ前回5月26日団交においてもこれを再確認したにもかかわらず、今日にいたるもこれを履行せず、あまつさえ「学校法人八代学院規定集」にこれを収録し配付していることは重大な法ならびに組合軽視の行為である。嚴重に抗議するとともに、直ちに約束を履行するよう要求する。

3 前記の通り、労基署も大学教員用「服務規定」は存在しないとの見解をとり、かつ早急な作成を指導しているにもかかわらず、これを放置したままにしておいて、他方で理事会の新たな意見表示がない限り、現行服務規定は大学教員にも適用される」と主張しつづけ、「したがって大学教員63歳定年制は47年当時から存在したのであり、今まで適用しなかったという優遇措置がすでに行われているので退職金の上積みは必要ない」と組合の要求を拒否する行為は、明らかな脱法行為である。本組合は嚴重に抗議するとともに、63歳定年制の47年施行とは無関係に、本年3月退職の4教授に対する退職金上積み交渉に応ずるよう要求する。

4 本学の教学方針・財政方針にかかわり、かつ大学教員の身分、業務、待遇に重大な影響を及ぼす事項について本組合が発した5月16日付「要求書」を無視し、当初は繁忙を理由に団交に応ぜず、後日これらは団交対象事項でないとして「質問書」に回答することすら拒否するのは重大な法ならびに組合軽視の団交拒否である。嚴重に抗議し、かつ早急に「質問書」に回答することを要求する。

5 A2教授の給与是正問題について、具体的証拠を示すこともなく「チャプレンたる教員の給与をカットするのはどこでもやっている」とか「教会との関係があるので理事会の一

存で是正できない」と主張し、またひらきなおって「他がどうであろうと八代はこれでゆく」と結論だけをくり返すのは、重大な法ならびに組合軽視の団交拒否である。厳重に抗議し、かつ早急に具体的にA2教授を差別する正当事由を示すよう要求する。

- 6 博士号取得者の給与1号俸アップを定めた規定は、八代学院に存在しないと主張するが、本組合の所有する物的証拠によれば昭和44年3月20日妥結し、文書化した経歴査定基準が存在する。それが存在しないとする根拠、これを今日まで適用しないで放置した理由を示すとともに、現職の博士号取得者全員につき直ちに給与是正措置をとることを要求する。
- 7 前回団交で合意に達したA7教授の給与是正に関する検討結果を早急に本組合に対し通知することを要求する。
- 8 本組合の4月12日付要求書に対する貴職の5月6日付回答は、前回団交においても述べた如く回答の態をなしていなどと解するが、特に〔一の2〕にかかわる「組合無視の個別交渉は当然できる」という回答は、組合にとって重大な挑戦とうけとめざるをえない。厳重に抗議するとともに今後このような挙にでないことを要求する。
- 9 今後の労使関係正常化のため以下の団交ルールを確認することを要求する。
 - ① 理事長は必ず団交に出席すること。
 - ② 当局の指導は尊重すること。
 - ③ 合意事項は文書化すること。
 - ④ 合意事項は直ちに実行すること。
 - ⑤ 組合の同意なく個別交渉しないこと。
 - ⑥ 大学の教学・財政方針を団交事項とすること。なお、以下念のため各項目につき、その趣旨をコメントしておく。
 - ① 前回団交における服務規定問題の如く、理事長でなければ答弁不能の事態が生ずるので、理事長は必ず団交に出席すべきである。「組合の数が多くて手が回らない」という主張は、労働法上理由にならない。
 - ② 労使の意見対立をめぐり当局の指導があった時は、これを尊重して早急に事態の打開をはかるべきである。今回の労基署指導の如く、長期間にわたり検討もしないで放置したり、気に入らなければ何でも裁判にもちこむ姿勢はとるべきでない。
 - ③ 団交において重要議題につき労使が合意に達した時は、これを確認書または協約書として文書化すべきである。文書化しない時は後日紛争が生じるおそれがある。
 - ④ 団交で合意に達してもその実行を怠っては、労使関係の性質上妥結の意味が失われ、あるいは無用の混乱をまねく。
 - ⑤ 今回の特任教授任命問題の如く、組合の団交要求に応えないまま、あるいは組合の注意にもかかわらず、組合員に個別交渉を行うことは、労働法上許されない。個別交渉は組合の承認があってはじめて可能である。
 - ⑥ 労働条件の維持改善に関係ある事項はすべて団交対象となる。本学の教学・財政問題は、本組合の5月16日付要求書にも明らかな如くまさに団交事項である。
- 10 住宅手当、夏期手当（ボーナス）について団交をおこない、誠意ある回答をするよう要求する。

以上の諸点につき、直ちに文書で回答されることを要求致します(但し、第10項は除く)。その回答書をもとに下記の要領で団交をおこなうようあわせて要求致します。

記

日 時：6月16日（木）午後4時30分から2時間

場 所：学院本部

議 題：上記第1項～第10項までの諸点について

（以上）

第2 当委員会の判断

1 教学・財政問題について

- (1) 組合は、昭和52年6月9日付要求書第4項（内容は、昭和52年5月16日付要求書、同日付質問状。以下同じ）で、大学教員の身分待遇、業務内容に重大な関係をもつ大学教学、財政方針に関する質問に対し、学院が、当初の「回答する」という態度を変え昭和52年6月16日の団体交渉において「回答の必要はない」と、これを全項目にわたって拒否したと主張し、誓約文の掲示並びに昭和52年6月9日付要求書で申し入れた事項のうち、大学教学、財政方針を団交議題として直ちに誠意をもって応じよとの救済命令を求めている。

これに対し、学院は、組合の昭和52年5月16日付要求書、同日付質問状については、その内容が理事である学長の不信任という学長人事にひっかけて、大学の教学、財政の諸問題を団交議題にせよというものであって、学院として「理事（学長）の人事を団交議題にはできない」旨回答したものであり、その他の事項について回答を拒否したことはなく、6月9日付要求書については、6月16日の団体交渉において逐一回答し、意見交換もしているので申立人組合のいう救済要求は事実と反するものであると主張する。

以下判断する。

- (2) 組合が、学長人事が組合員の労働条件の維持改善に関連する場合には、団体交渉事項の範囲を逸脱するものではないと主張していると解される点について、まず判断する。

理事である学長の不信任決議が、団体交渉の議題となるためには、学長が申立人組合の労働条件の維持向上のため積極的に関与または努力したか、あるいは学長人事そのものが組合員の労働条件を直ちに左右する等、特段の事情が存する場合において、はじめて団体交渉の議題になり得ると解される。

本件においては、上記特段の事情の存在を認めるにたる疎明はない。よって、学長人事に関する事項については、団体交渉の議題とはなり得ないと判断する。

- (3) 前記認定第1の3のように学院は、昭和51年12月29日に大学運営の基本方針として、①学科は増設しないこと、②教員の増員は見合わせる事、③学生募集定員は350名程度とすることを決定した。これに対し、教授会は①教授会推せん新任教員候補7名全員を採用すること、②学科増設を推進の場合は、入学者実数を約310名とすること、③もし、教員採用を2名にとどめ学科増設計画を中止した場合は、入学者実数を270名程度に押えることを決定し、常務理事会に教授会決定に対する回答を要請したが、学院は、学生募集定員の変更は理事会の決議事項であるとの回答を行った。教授会は更に学科増設計画が図られないものと解し、1学科学生定員100名の現状が維持されることを前提として本年度新入生実数を280名にとどめ、1学科100名の体制下においても大学設置基準にてらし、新規に教員5名の採用措置を申し入れた。

常務理事会は、昭和52年5月12日にB3学長の不信任を決議し、組合は、B3学長不

信任に対する抗議、同撤回要求を含めて5月16日付要求書及び同日付質問状を提出した。学院は、6月16日の団体交渉において、6月9日付要求書第4項の教学、財政問題に関し、教学問題は教授会、財政、経営、人事問題は理事会の所管であり、原則として団体交渉せねばならぬ問題ではないとの回答を行った。

- (4) そこで本件について考えてみると、6月9日付要求書第4項の教学、財政事項について、組合員の直接労働条件の維持改善に関連する事項かどうかを検討する。

ア 昭和52年5月16日付質問状〔2〕について

- (7) その第1項「教員総数が設置基準に5名不足しているにもかかわらず、これを補充しないことは文部省も言うごとく法律違反であり、大学教学荒廃を意味するが、これは大学の社会的信用を傷つけ大学に損害を与えることにならないでしょうか」は、①教員補充の問題であること、②教員1人当りの学生数が他校より多いこと、③大学の設置基準とのからみで、かねがね専任教員の補充が要求されていたこと等から勘案して組合員の労働条件の維持改善に関連する質問であると認められるため、当然に団体交渉の対象となる事項である。

- (8) その第2項「さらに加えて学生数を国庫補助打切りという制裁を受けるまで水増し増加させることは二重の法律違反であり、大学教学の崩壊を意味するが、これは大学の社会的信用を傷つけ大学に損害を与えることにならないでしょうか」は、学生数の水増しにより教学上の教員負担が増大することから、労働条件に密接に関連する質問であり、団体交渉の対象となる事項である。

イ 上記質問状〔2〕の第3項ないし第10項及び同質問状〔1〕並びに5月16日要求書について検討を加えたが、立証から勘案して労働条件に関連するとは思料されず、団体交渉になじまない事項である。

- (5) よって、理事である学長の不信任決議に対する抗議、撤回要求だけの事項であるならば、学院の主張するように団体交渉の議題としないとの主張も理解できるが、上記検討を加えたように、5月16日付質問状〔2〕の第1項、第2項については、申立人組合員の労働条件に重要な影響を与える事項であるから、学長人事に関連する教学、財政問題であることの理由のみで組合の要求事項に説明も行わず、前記認定3の(9)のような教学問題は教授会、財政、経営、人事問題は理事会の所管であり、原則として団体交渉せねばならぬ問題とは思われないとし、5月16日付質問状〔2〕の第1項及び第2項に関し、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。

2 個別交渉について

- (1) 組合は、昭和52年3月31日付4教授退職問題の経緯にかんがみ、昭和52年6月16日の団体交渉において、今後は組合の承認のない限り個別交渉はやめよという組合の主張に対し、「個別交渉してなにが悪い、今後もやる」と主張したことは、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と主張し、それに対し学院は、組合の主張する個别人事である採用、退職についても組合を通す労使慣行なるものは存在しない、したがって個别人事について必要があれば個別交渉は行う旨説明したものであり、昭和52年3月23日可決された定年制諸規程の内容と、その適用をB3学長の希望もあり、A1以下の4教授に書面で連絡（前日の来校連絡に応じなかったため）したまでで、個人の

意思形成を目的とする個別交渉にあたらぬことは明白であり、申立人の主張は失当というほかないと主張する。

- (2) 定年制諸規程の基礎となる服務規程は、昭和47年4月1日に制定されていたが、定年制については施行されていなかったところ、学院は、昭和51年12月29日の理事会において、定年制諸規程を含む大学運営の基本方針を決定し、その後、昭和52年3月23日の常務理事会で定年制諸規程を一部改正した。この服務規程及び定年制諸規程をめぐって、①組合から定年該当者に対し個別交渉をしないよう学院に申し入れていたこと、②学院が組合に定年制諸規程を配布したのは、団体交渉の開かれた昭和52年3月25日であり、その際に同年4月1日から実施する旨を表明し、実施までの期間が僅かであったこと、③組合から定年制の実施を1年間延期するよう申し入れていたこと、④組合が定年制問題について再三団体交渉の申し入れをしたのに対し、学院は団体交渉を遷延させ十分説明を行っていないこと、⑤組合を通さず4教授に対し、3月27日に理事長自身が電話で来校を命じたが、これに応じなかったため、文書を送り、4月1日付で特任教授に身分変更を行った。

以上の経過を総合判断すると、定年制諸規程の実施及び特任教授問題について、学院が組合に対し、積極的に説明を行い組合と交渉を尽したとは思われず、かつ3月末時点でこの問題が十分煮詰まっていたとは到底認めることはできない。

- (3) また、学院は、6月16日の団体交渉において、組合が団体交渉のルールとして、今後は組合の承認のない限り個別交渉をしないよう主張したのに対し、前記認定5の(10)のように個別交渉は慣行化しており、規程その他決まったことを説明し、通知することしか今までしていないので、今後もきっちりやると主張している。

しかしながら、定年制諸規程により身分が変更するとの通知を出したのは、本大学開学以来、今回の4教授が初めてであり、組合が個別交渉をしないよう申し入れていたにもかかわらず、前述の如く4教授に対し電話で来校を命じたり、文書を送ったものがあり、かかる人事問題について、学院が主張するような慣行が存在していたと認めることはできない。

- (4) 以上のような経過の後、6月16日の団体交渉で学院が、「個別交渉は慣行化しており、規程その他で決まっていることを説明し通知することしか今までもしていないので、そういうことは今後もきっちりやらなければならないしやる」との発言を行ったことについて検討を加える。

労働者にとって最も重要な労働条件の一つである定年制の実施につき、上記(2)、(3)で述べたように、学院が積極的かつ、十分な説明を行わず、理事長自身が4教授に電話で来校を命じたり、文書を送り、4月1日から特任教授に身分変更をなした経緯にかんがみ組合が学院に、今後は組合の承認のない限り個別交渉をしないよう要求したのに対し、学院が前記のような発言を行ったものである。かかる状況の中での、この学院の発言は、組合の団体交渉権を無視した態度の具体的表現であり、組合の団結維持を阻害し、組合員の離間を策し、組合の弱体化を企図するものと言わざるを得ず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当することは明らかであり、同法第7条第2号の精神にもとるものであるが、同号に違反するとはまでは言えない。

3 文書回答、団体交渉議事録の確認について

(1) 組合は、昭和52年6月16日の団体交渉において、重要問題につき文書回答、団体交渉議事録の確認を要求したのに対し、「文書化するとかえって不明確になり問題を残す、憲法第9条がその例だ」と、これを拒否したことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると主張し、これに対し、学院は、労働組合が文書回答を要求したら必ず学院が文書回答するとの確約、協約もなく、確立した労働慣行もない、また、団体交渉の議事録の確認については、組合の要求自体具体性を欠き、この段階での提訴は、まさに地労委提訴の紛争として成熟する前の本来団体交渉で進めるべき筋合の問題を第三者機関に持ち込むことに帰し、早計かつ不当な申立てである。妥結事項の文書化は従前からなされており、非妥結事項の文書化は困難が多いと主張する。

(2) 組合が、重要問題につき文書回答、ならびに団体交渉議事録の確認を求める趣旨は、団体交渉の時間の節約、内容の充実を期するためであり、いずれも望ましいことではあるが、労使間にこれに関する協定もしくは慣行がある場合はともかく、そのような取り決め等がない場合には、組合がこれを要求したからといって使用者がこれに応ずる義務があるとは解されない。

そこで、本件についてみれば、当事者間において事前に文書回答を行うこと、ならびに団体交渉の都度、議事録を作成し双方で確認することにつき、労働協約もしくは慣行が存在することを認めるにたる疎明はない。したがって、6月16日の団体交渉において、組合の上記要求に対し、学院が前記のような回答をし、これに応じなかったとしても、そのことのみをもって団体交渉を拒否し、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為があったとまでは言い難い。

4 チャプレン問題について

(1) 組合が、チャプレンの待遇是正を要求したのに対し、「司祭が、組合に入っていること自体問題である」とか、「組合を通さず個人的に待遇改善を頼みにくるなら考えてもよい」と放言し、団体交渉に応じなかったのみならず、暗にA2チャプレンの組合脱退をうながしたことは、労働組合法第7条第2号、第3号に該当する不当労働行為であると主張し、これに対し学院は、「日本聖公会司祭でもある大学の教員すなわち学校付司祭（チャプレン）の地位は、日本聖公会の主座主教が、まず、司祭に任命し、各教区に派遣することにより、教区主教の監督下に置かれ、教区主教と学院理事長及び学長との協議に基づき給与等の待遇を定めて、学院に派遣されるもので、給与は司祭の待遇と学院の教員の待遇とを勘案して、上記三者の合意によるべきものであり、組合員だから他の教員と同一待遇にせよとの組合の主張には応じかねる」、「給与是正については、上記三者間で協議し、合意に達すべきものである」と説明したものであると主張する。

(2) 学院が、昭和52年6月16日の団体交渉において、チャプレン（本件の場合A2チャプレン）が、組合に加入すること自体問題であり、また、A2チャプレンから直接待遇改善の要請があれば考えてよいと発言したことは、前記認定の7の(4)のとおりである。

日本聖公会から派遣されるチャプレンの給与の決定については、理事長、神戸教区主教及び学長の話し合いで決定される特別の事情があるとしても、組合が組合員であり教員であるA2チャプレンの労働条件の改善のため給与の是正を求めて、団体交渉を要求することは、何等非難を受ける筋合いのものではない。

更に、前記認定の7の(2)のごとく昭和47年4月18日の賃金協定によると「司祭給与の

原則については、司祭の大学における地位、待遇の基本について教区主教、理事長、学長が今後も研究し、その結果については、組合側に報告し協議の対象とする」旨、決められている。

次に、労働組合への加入については、労働組合法第2条但書に定められている者以外は誰でも加入することができるもので、教員であるチャプレンについても例外ではない。

- (3) 学院が、チャプレンの組合加入を非難し、「A2氏から直接改善要求があれば考えてもよい」と発言して団体交渉に十分応じなかったことは、A2チャプレンの組合脱退を促がしたというには当たらないが、組合を軽視もしくは無視したものであり、不誠実な団体交渉及び支配介入であると言わざるを得ない。

よって、チャプレンが他の教員と給与の決定方法が違うこと、学院内における他の教員と立場上の違いがあることを勘案しても、学院の上記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と判断する。

5 結論

以上の次第であるから、申立人組合の申立てのうち、昭和52年6月9日付要求書第4項の教学・財政方針（内容は、昭和52年5月16日付要求書、同日付質問状）中、同年5月16日付質問状〔2〕の第1項及び第2項の団交議題に関する学院の団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号に、同年6月16日の団体交渉における個別交渉に関する学院の発言及び態度は、同法第7条第3号に、同じくチャプレンに関する学院の発言及び誠実に団体交渉をしなかったことは、同法第7条第2号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であり、その他の申立ては、いずれも理由がない。

なお、組合は、教学・財政問題に関する団体交渉拒否については、団交応諾命令及び誓約文の掲示を、個別交渉及びチャプレン問題に関しては、「組合の承認なくして組合員との個別交渉をしてはならない」及び「チャプレンの組合脱退をうながすなど組合の運営に支配介入してはならない」との救済並びに誓約文の掲示を、それぞれ求めているが、諸般の事情を斟酌すれば、前者については主文第1項の団交応諾命令を、後者については、主文第2項の誓約文の掲示を命ずることで、十分救済の目的を果し得ると考える。

第3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和54年4月5日

兵庫県地方労働委員会
会長 奥野久之