

命 令 書

申立人 大阪産業大学教職員組合

被申立人 学校法人大阪産業大学

主 文

1 被申立人は、下記事項について、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。

記

- (1) 研究・研修費
- (2) 教職員の通勤用自動車の学内駐車場の利用
- (3) 入試手当
- (4) 週35時間制・週休2日制
- (5) 日直制度
- (6) 休日振替

2 被申立人は、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当大学は、貴組合に対して行った次の行為が労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

- (1) 研究・研修費、教職員の通勤用自動車の学内駐車場の利用、入試手当、週35時間制・週休2日制、日直制度及び休日振替の諸事項について、これらが当大学の管理運営事項であること等の理由で団体交渉を拒否したこと。
 - (2) 昭和52年度賃上げ及び夏季一時金問題について、①職能的資格制度及びこれに関連する事項が団体交渉の議題に含まれていないこと、②申立人側の交渉人員が20名を1名でも超過していることあるいは執行委員でない者が交渉委員となっていること、を理由に団体交渉を拒否したこと。
- 3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人学校法人大阪産業大学（以下「学園」という）は、肩書地において経営学部、工学部及び短期大学部からなる大阪産業大学（以下「大学」という）を、また大阪市城東区において普通科、工業科及び商業科からなる大阪産業大学高等学校（以下「高校」

という)をそれぞれ経営している。なお、本件審問終結時の教職員は約390名である。

- (2) 申立人大阪産業大学教職員組合(以下「組合」という)は、昭和40年7月6日大学の教職員によって結成され、大阪私学教職員組合に加盟している。

ところで、組合には本件申立て(52年12月26日)当時、経営学部長、工学部長、学生部長及び産業研究所長(部長待遇)並びに評議員の職にある者が加入し、また本件審問中に教務部長の発令を受けた組合員もいるが、本件審問終結時(55年12月10日)においては、学部長、学部長相当職又は評議員の職にある者で組合に加入しているものはいない。

なお、本件審問終結時の組合員は、約150名である。

2 職能的資格制度を中心とする労使関係について

- (1) 46年11月ごろ、学園の経営をめぐる理事会内部の紛争も收拾をみて、47年5月から理事長B1(53年5月26日からはB2)、常務理事B3、労務担当理事B4(本件審問終結時においてはB5)の体制(以下「新体制」という)ができて現在に至っている。新体制前は、各年度の賃上げ、一時金、諸手当等についてはほぼ正常に団体交渉が行われ、1回の交渉でまとまらない場合は、その場で次回期日及び交渉議題を決めて双方で検討してくるというのが慣例になっていた。

47年6月3日の団体交渉の席上、学園は交渉人員、交渉時間等の制限を突如もち出したため、組合はこれに反対し、賃上げ、諸手当、夏季一時金等についての審議に入れなかった。そこで組合が、同日付けで学園に賃上げ等の議題について団体交渉開催を申し入れたところ、同月5日に学園は「回答とご依頼」と題する文書で、①交渉委員は双方最高限20名とする、②交渉時間はおおむね2時間を限度とする、③交渉委員の名簿を事前に相互交換する、④双方委員は妥結権を有することを確認する、という内容の条件(以下「団交4条件」という)を組合に提示した。しかし、組合が強く抗議したため、学園は条件をつけずに団体交渉に応じた。

- (2) ところが47年11月17日、年末一時金の団体交渉で、学園は、①理事、監事、評議員、学長、経営学部長、工学部長、教養部長、教務部長、学生部長、事務部長等は組合員にしない、②団体交渉は双方10名以内で当たり、交渉時間はおおむね2時間以内とし、夜間は午後10時までとする、③団体交渉の申入れは文書で7日前までに相手方に通知する、④学園内での政治的活動は禁止する、⑤学園の諸規則の範囲内で組合活動を認める、等を内容とする新労働協約案を提案した。なお、47年度年末一時金は12月2日の団体交渉で妥結した。
- (3) 48年1月26日の年度末手当等の団体交渉の席上、組合が新労働協約案に反対する旨学園に通告したところ(この協約案は結局妥結をみていない)、今度は学園は、事務職員(現業職員を除く)及び技術職員を次表のように分類し格付けする「職能的資格概要」を提案した。

① 分類

職 群	資 格 名 称	級
管理、専門職	参 事	1
	副 参 事	2
	主 事、技 師	3
上 級 職	主事補、技師補	4
中 級 職	書 記、技 手	5
初 級 職	書記補、技手補	6

② 初任資格と初任給

4年制大学卒	書記補、技手補	6等級5号俸
2年制短大卒	〃 〃	〃 3号俸
高等学校卒	〃 〃	〃 1号俸

③ 昇給

資格ごとの必要滞留年数

資格 区分	書記補 技手補	書 記 技 手	主事補 技師補	主 事 技 師	副参事	参 事
大 卒	3 (22)	5 (25)	6 (30)	7 (36)		
短大卒	5 (20)	5 (25)	6 (30)	7 (36)		
高 卒	7 (18)	5 (25)	6 (30)	7 (36)		
級	6	5	4	3	2	1

(上表中、右上の数字は、直近の上位資格(級)に昇格するのに必要な滞留年数を示し、左下()内の数字は、最短期到達年齢を示す。なお、副参事以上についての昇格基準は、別に定める。)

④ 資格と役職との関係

資 格	局 長	部 長	課 長
参 事	○		
副参事		○	
主 事			○

しかし、組合がこの提案は学園の完全な御用組合化政策であると抗議したため、学園は一応撤回し、48年、49年には特にこの点での紛争はみられなかった。

(4) 50年4月25日、学園は改めて職能的資格制度(以下「SS」という)の要綱を組合に提示した。SSの概要は次のとおりである。

- ① SSは、職掌と給与の管理を目的とし、事務職員、技術職員及び現業職員に適用される。
- ② SSは、前記「職能的資格概要」の内容を現業職をも対象に含めた形でとり入れている。また、従来学園では、従業員は就業規則に基づき自動的に昇級昇格していく仕

組みになっていたが、SSでは職員を参事、副参事、主事、教務技師、主事補、教務技師補、書記、教務技師補等の多くの資格にランク付けして資格給を導入している。更に、従来昇給、昇格の際は、4等級以上の者に対してのみ査定が行われていたが、SSでは全員について必ず実績評価、能力評価による査定を行い、また本人から自己申告書を提出させる。

- ③ 賃金については、年功的賃金を改め、職務内容とその遂行能力（可能性）を基礎として基本月額とし、現8等級制を6等級制に改める。主事補に到達する年数は最短の場合でも、従前の場合より2年遅くなる。なお、同日学園は45年12月28日付け、46年11月19日付け及び47年3月28日付けの賃金格差是正に関する各労働協約を破棄する旨組合に文書で通知するとともに、賃上げと夏季一時金とSSは一体のものである旨強調した。

組合は、大学の使命である教育と学問研究は教授会を主体として遂行されるべきであるとの立場から、SSは教育に対してではなく、内部の紛争に金を使う営利第一主義であり、人事管理を強化し学園に忠実な人間をつくるためのものだと主張して反対したが、このSSをめぐる紛議が夏休み直前まで長引いたため、時期的な問題からSSについては一時たな上げにして春闘に取り組んだ。

学園は、50年7月3日、中年層の中だるみ是正2%アップ、同月8日更に0.5%アップ、一時金上積み2,000円を回答したが、同時にSS受諾を妥結の条件にした。

同月8日、組合は学園事務局総務部長B5（以下「B5部長」という）と深夜まで折衝したが、B5部長がSSの実施をあくまで主張したため、翌9日、当時の組合執行委員長A1らは理事会の会場で理事長に訴えようとした。しかし、理事長はこれを拒否した。

同月12日の組合の賃上げ、夏季一時金問題についての団体交渉要求に対し、同月14日学園は、「賃上げ、SS下の賃金の中だるみ曲線の是正及び夏季一時金支給について組合の統一見解を得ない限り、団体交渉には応じられない」旨通知した。

学園は、その後も組合からの団体交渉の要求に応じなかったもので、夏休み直前ということもあって、同月16日組合は、賃上げと夏季一時金について妥結する旨通知した。しかし、同日学園は、「この通知は妥結の効果がない。中だるみ是正を除いた妥結通知は認められない」との態度に終始し、同月18日非組合員にのみ組合妥結通知と同一内容で実施、支給した。

そこで同日、組合は事態打開のため当委員会にあっせんを申請するとともに学園と折衝した。その結果、同月21日「①賃金体系中、中だるみ是正については全学園平均基本給の2.5%を源資として充当し、今後労使双方で充分検討を重ね合意のうえ協定し実施する、②SSについても今後労使双方で検討を重ね合意のうえ協定し実施する」との内容の覚書の成立をみた。

組合は、この覚書に基づきSSについての検討を開始し、50年11月22日、組合員12名で構成するSS専門委員会を発足させた。

51年当初に組合は学園に対し、検討に必要な事務職員等任免規程、同任用規程等の資料を要求したが、学園が提出を拒んだため十分な検討はできなかった。また学園は、上記覚書があるにもかかわらず自己観察表（SSの自己申告書とほぼ同じもので、職

務の自己評価、今後の目標等を記入する)を全事務職員に配布し業務命令で提出させようとしたが、組合は組合員に配布された観察表を回収して保管した。

51年3月10日、学園は、学園内の諸規程が学園の運営並びに活動を体系的に統一し、秩序を維持するという目的に沿わなくなったときは、改正又は廃止するまで理事長が当該規程の効力を一時停止することができるとする「基本規程」を制定し、同年4月1日から実施した。

- (5) 51年4月6日、組合のSS専門委員会は中間報告をまとめて発表した。これによると、①賃金面では賃金決定権が大幅に学園に委ねられており、恣意的な査定が行われる。各等級資格における昇給幅が小さくなり、とりわけ下位資格ほど比較的若い年齢から頭打ちが始まる。このような昇給カーブの是正が現行賃金水準のままで実施されると、若年層では若干の上昇があるが高年層では大幅な賃金の減少をきたし、また下位資格ほど減少がひどい、②労働面では査定をてこに労務管理が強化され、職員間の不必要な競争、相互不信を招き、また人事の不明朗、組合加入者の減少、組合の弱体化をきたす、③教学面では学園常務理事らによる学園の専制支配をねらいとし、学問の自由と民主主義の破壊が企図されている、等の指摘を行っている。

- (6) 同年4月23日の賃金支給に際し、学園は事務職員及び技術職員17名について等級移行を実施しなかった。

組合の抗議に対し、学園はSSとの関連で等級移行を保留すると言明したため、組合は労働基準監督署に訴え等級移行を実施させた。

同年春闘の際も学園は中だるみ是正の提案をしたが、同年11月の団体交渉で組合はSSとは切り離して有利な是正を獲得した。

- (7) 52年春闘では、学園は、給与表をSSに基づいて改訂したうえで賃上げを回答したり、現業職を事務職から切り離して新設したり、教務助手の給与を教員系列からはずして事務職、技術職の給与表を適用したりし、同時に就業規則の一部改訂等を提案するとともに賃上げと一括妥結するよう組合に求めた。

同年6月28日、組合はこれらと切り離して賃上げ、夏季一時金の団体交渉を開くよう当委員会にあっせんを申請したが、7月2日学園は自主交渉で解決したいとしてあっせんに応じず、また以後団体交渉をも拒否し、同月28日に非組合員にのみ賃上げを実施し、夏季一時金を支給した。このため8月3日、組合は52年給与カーブの不合理を今後協議して是正するという覚書を交わして学園回答どおりで妥結した。

同年10月8日、組合は覚書、諸手当、入試手当等の件で団体交渉を要求するとともに、同じころ上記覚書に基づいて給与カーブの是正案を提出したが、学園はこれを無視し、また団体交渉を拒否し続けた。また、組合が入試手当についての団体交渉を要求して時限ストライキを行った同年12月10日、11日に、学園は組合旗、立て看板等を入試のための掃除を理由に夜間に撤去したり、組合事務所がある1号館入口のシャッターを降ろしたりした。

3 団体交渉事項について

(1) 「研究・研修費」について

学園においては、教職員の教育研究に資するため、43年ごろには教員に対する研究費の支給が、また45年ごろには技術員、事務員に対する研修費の支給がそれぞれ制度化さ

れ、図書購入費（ただし、図書は使用后学園に返却し大学の蔵書とされる）のほか学会出張費、物品購入費等に使われていた。その金額については、制度発足以来46年ごろまでは、学園と組合との団体交渉で決められており、45年10月31日の増額協定では研究費は従前の約2倍の一人当たり年間6万円となった。ところが、48年1月26日の団体交渉で学園は、「研究・研修費は当局の配慮によって支給するものであり団体交渉事項とはならない」と言明し、52年4月21日以降組合の数次にわたる要求に対しても同じ理由で団体交渉を拒否している。

なお、53年度の研究費は一人当たり年間13万円、研修費は技術職員一人当たり年間4万円、事務職員一人当たり年間2万円となっている。

(2) 「教職員の通勤用自動車の学内駐車場の利用」について

大学は国鉄住道駅から約2.5キロメートル、また近鉄瓢箪山駅から約4.5キロメートルの距離にあり、特に夜遅くなった場合も考えて自動車で通勤する者が多く、48年6月26日に学園は教職員の代表の意見を聞いたうえ構内交通規制に関する規程を制定し、同年7月1日から実施した。これにより学生、教職員その他はそれぞれ学生課、庶務課に入構許可申請書を提出し、大学から近距離の者が不許可になる場合もあったが、ほとんど許可されていた。

52年4月、学園は、従前の扱いとは異なり自動車通勤の教職員に対し個別に不許可を通知してきた。組合は自動車入構問題について従前の扱いを要求したが、学園は施設管理権の問題であり、独自に判断するという立場から組合の団体交渉要求に応じなかった。

52年9月12日には学園は大学正門入口にロープを張り一方的に入構制限を行ったため、通勤の自動車が滞留し混乱したことがあった。

同年9月17日以降組合は、通勤時の混乱はますますひどくなっているとして、地下駐車場の使用方法を含む個人乗用車の構内乗入れ問題について再三団体交渉の開催を要求したが、学園は管理運営事項であるとしてこれを拒否し続けている。

なお、52年3月ごろ学園構内の国道沿いに地下駐車場が完成した。もともと、54年6月ごろまで学園はこれを閉鎖し使用していなかった。

(3) 「入試手当」について

大学の学生数は、43年3,872人、44年4,819人であったが、53年は7,868人となり、専任教員一人当たりの学生数では44年の50人に対し、53年は81人となっている。なお53年ごろの定員過剰率 $=\frac{\text{合格者数}}{\text{入学定員}}$ は4.44と、全国私立大学中最上位を占めるに至った。

大学の入試業務は、①出題・採点〔問題の作成・印刷・保管（約1週間、毎日印刷所に詰める）、印刷ミス・質問のための待機、採点〕、②実務（願書などのチェック、受験会場の準備、得点のカードへの記入、判定会議の資料作成、可否の発表、合格証の作成等）、③地方出張（2名～4名が名古屋、広島、鹿児島等に出張し第1次試験を行う）、④試験監督（問題の配布・回収、監督、受験票確認）、⑤接待（入試当日から発表前日までお茶くみ、弁当配り等）、⑥誘導（国鉄住道駅、大学正門等から受験場まで及び構内での学生、保護者の誘導）、⑦受付（郵送の願書、受験票のチェック、受験料確認、調査書とコンピューター・カードとの照合等）、⑧面接、健康診断など多岐にわたっている。

47年以前組合は、入試業務の項目（出題、採点、実務など）別手当の支給を要求して

おり、48年3月24日には、たとえば教員が出題にタッチした場合1件につき6,000円で計算し、一律9,000円を加算した手当を支給するという内容の協定が成立した。しかし、48年年度末手当支給に関する協定（49年4月19日締結）の中に年度末手当に入試繁忙手当（特別加算金定額22,000円）が加算され、項目別手当の支給は廃止された。

49年年度末手当支給に関する協定（50年3月22日締結）にも同様に一律加算金が盛り込まれた。

50年年度末手当支給に関する協定（51年2月23日締結）では上記特別加算金定額は削除され、学園は入試手当を将来廃止するとの意向を組合側にもらすようになった。

52年の団体交渉で組合が「なぜ入試手当を払わないのか」、「団体交渉議題にせよ」と迫ったところ、大学は「通常業務だから支払う必要はない」と答え、その後も学園はこの態度に終始し、実質的な交渉を行わなかった。

(4) 「週35時間制・週休2日制」について

組合は、専門的知識・技能、一般教養等を身につけるために必要であるとして週35時間制・週休2日制の制度化を求め、52年6月11日以降同年7月26日までの間に、学園に対して9回にわたり団体交渉を要求したが、学園は明確な理由を示さないままこれに答じていない。

(5) 「日直制度」について

日直は、日曜・祝日の午前9時から午後5時まで勤務し、電話や郵便物の接受に当たるものであるが、翌日に代休をとりにくいこともあって、組合は45年以前から日直制度の廃止を要求していた。同年12月23日、団体交渉での学園回答を受けて「46年度以降、盆及び年末年始の割当日直は廃止する。その他の日直は現行どおりとするが、日直全廃については今後の継続交渉事項とする」旨の確認書を交わした。

しかし、日直制度に関するその後の組合の団体交渉要求（特に52年6月、7月には9回要求している）にもかかわらず、学園は53年9月ごろになって初めて団体交渉に応じた。

学園の回答は、一挙に全面廃止するのは困難であり4月から10月までの日直を廃止し警備会社に委託するが、11月から翌年3月までの日直はそのままとするというものであった。しかし、組合はあくまでも全面廃止を要求し、その後もこれについての団体交渉を求めたが、学園はまったく応じていない。

(6) 「休日振替」について

52年11月26日、学園は推薦入試の行われる同年12月11日（日）の休日振替日を翌12日とする旨組合に通告したが、12日は講義日であっていっせいで休日にするには困難であった。なお就業規則には1週間以内に休日を指定して与えると規定されている。

12月3日、組合はこの件は労働条件の重要な変更であり、労使協議のうえ協定して実施すべきであると抗議するとともに団体交渉を申し入れ、その後も申し入れを重ねたが、学園は業務上の都合で応じかねるとして団体交渉を行っていない。

4 団体交渉の条件について

- (1) 組合は、通常執行委員長ら三役をはじめ組合役員15名～20名で交渉に当たってきたが、43年ごろから前記認定事実2(1)の団交4条件の提案のあった47年6月5日までに、組合の交渉委員が20名を超えた団体交渉が約30回あった。

組合は毎年春闘では組合大会等で職場代表として闘争委員（5人～7人）を選び、組合役員とともに闘争委員会を構成して団体交渉に臨んでいるので、組合の交渉委員が20名以上になることがあり、また高校の教職員で組織する労働組合と共闘するときは20名を超えることが通常であったが、これらについて学園が異議を唱えたことはなかった。

なお、組合が学園の団交4条件に同意したことはなかった。

(2) 組合は、52年4月15日、基本給の26%アップ等を要求し、5月30日の団体交渉期日に組合役員ではないが賃金問題に明るい元執行委員長A2（以下「A2」という）を出席させようとしたが、学園は団体交渉開始直前に、A2が執行委員でないとの理由でその出席に異議を述べ、交渉を拒否した。

(3) また、52年6月10日、学園の申入れによる賃上げ、夏季一時金等の団体交渉に当たり、学園は、組合側の交渉人員を数えたところ21名であったので、1名オーバーしているとして団体交渉をできない旨組合に伝えて入室せず、結局、団体交渉は開催されなかった。

更に、同年7月15日の賃上げの団体交渉も組合側が21名出席したところ、学園は、1名オーバーは過去の団体交渉のルールを尊重していないとして6月10日の場合と同様入室せず、団体交渉は開催されなかった。翌7月16日、組合が、団体交渉の期日を引き延ばさずできるだけ早く交渉を行うよう学園に要求したところ、同月19日に学園は、「7月20日に組合四役（執行委員長、副執行委員長、書記長、書記次長）と交渉したい」と回答し、同月20日に交渉が行われた。

しかし、席上学園が、SS、賃上げ、夏季一時金を一体のものとしてでなければ交渉できないという態度をとり続けたため進展をみなかった。同月26日、学園は「7月27日に組合四役と賃金担当者2名の計6名以内で交渉したい」と組合に申し入れたが、組合は交渉委員の制限であるとして反対した。こうした中で、同月28日、学園は非組合員にのみ賃上げを実施し、夏季一時金を支給したため、組合は、8月3日の団体交渉で賃上げ、夏季一時金、諸手当の一部について妥結したことは前述のとおりである。

第2 判断

1 被救済適格について

(1) 学園は次のように主張する。すなわち、評議員は学園の業務執行に係る重要事項（予算、寄付行為の変更、合併、解散等）に深く関与している評議員会のメンバーであり、また各部長は教職員の採用、物品購入、予算、授業の担当割当て、技術員の採用及び出・欠務の監督等に権限をもって深く関与しており、かつ、学長の補佐機関である部長会議に出席し管理職手当も支給されている。

以上のような諸点からみて、組合が依然として参加を許している教養部長及び評議員の職にある者は労働組合法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者」に該当し、同法第5条第1項により組合は被救済適格を有しないから本件申立ては却下されるべきである。

よって、以下判断する。

(2) 労働組合法第5条第1項は、労働組合が不当労働行為の救済申立てをする場合には、その申立資格として同法第2条及び第5条第2項の規定に適合することの立証を要求している。当委員会は、これらの点について審査した結果、56年1月14日開催の公益委員会において、学園が労働組合法第2条ただし書第1号の利益代表者に該当すると主張

する学部長、学部長相当職又は評議員の職にある者は組合に加入していないことが認められ、その他組合は同法第2条及び第5条第2項の要件に欠けるところがないので、組合は上記各条項に適合した労働組合であると決定した。

なお、学園は、労働組合法第5条第1項に定める労働組合の申立資格のうち、同法第2条の要件に関しては、救済を受けるとき（審問終結のとき）のみならず、不当労働行為の行われたとき及び救済申立てのときにおいても当該労働組合が同条に定める要件を具備していなければ申立資格がない旨主張する。しかしながら、同法第5条第1項に定める申立資格については、①資格審査制度の目的が、労働委員会規則第24条において要件補正の勧告の制度が認められていることからみても明らかなように、資格のない労働者団体を労働組合法の手續参与から積極的に排除することにあるのではなく、かえって労働組合の自主性及び民主性確保のための諸条件を具備するように促進することにあるものと解されること、②労働委員会は不当労働行為救済の申立てに伴う資格審査については不当労働行為の審査促進の見地からいわゆる併行審査主義をとり、資格の存否は合議の時点で判断する取扱いとなっていることからみて、不当労働行為時又は申立時においてその資格要件を備えていることは必ずしも必要ではなくその後は是正すれば被救済適格を有するものと考えられ、同法第2条の要件のみこれと別異に解すべき合理的理由も存しない。したがって、学園の上記主張は独自の見解というべきであり、採用し得ない。

以上のとおり、被救済適格に関する学園の主張は失当であり、採用できない。

2 団体交渉拒否について

(1) 学園は次のとおり主張する。すなわち、

- ① S Sは賃金の近代化を目指すもので、労使双方の懸案事項であり、52年度もS Sの検討について組合に申し入れたものであり、S Sについて交渉しなければ賃上げ及び夏季一時金について交渉しないという趣旨ではない。52年以降の賃上げ・夏季一時金の団体交渉においては正常に団体交渉が行われ、かつ妥結している、
- ② 研究・研修費及び教職員の通勤用自動車の学内駐車場の利用の2項目については、管理運営事項であり団体交渉事項になじまないが、入試手当、週35時間制・週休2日制、日直制度及び休日振替の4項目についてはいつでも団体交渉に応じる用意はあるし、また応じてきている、
- ③ 組合側交渉人員を20名以内とすることは47年11月ごろ以来確立している慣行であるから、正常な団体交渉のルールを樹立するため、組合にこのことを申し入れたに過ぎない。また、学園側交渉人員が8名であること、組合員数、役員数、勤務場所及び職務内容等からみて、組合側交渉人員を20名以内に制限することには合理的な理由がある。

よって、以下判断する。

(2) 団体交渉事項について

ア 前記認定によれば、47年5月以降の新体制のもとで学園は、団交4条件の提示、新労働協約案の提案、職能的資格概要の提案、S Sの要綱の提示等、それまでの態度とは極めて対照的に管理体制の強化を目指していると思わせるような行動に出ており、それに対して組合が組合員の労働条件を維持改善する立場から団体交渉を重視してきたことが認められる。特にS Sは、全面的な査定を導入を主な内容としており、組合

が労務管理の強化、組合の弱体化をきたすおそれがあると考えたことには無理からぬところがある。したがって、組合がSSについて独自の研究を行い、その実施に反対する立場から団体交渉を求めるのは当然のことであって、SSによる是正・賃上げ・一時金の一括解決に固執し、組合がこれを認めない限り賃上げ及び夏季一時金問題についての団体交渉には応じないとの学園の態度は、SSの内容が未だ組合の研究課題として残されていて、組合においてにわかに承服することが期待できない状態にあったことが認められる以上、実質上の団体交渉拒否であると言わざるを得ない。

イ(ア) 研究・研修費については、46年ごろまでは学園と組合との団体交渉によって金額を決定していたにもかかわらず、学園は47年の新体制発足以後、学園の配慮によって支給するもので団体交渉事項とはならない旨主張して団体交渉を拒否している。しかしながら、教職員の労働の質の確保ないし向上ということは、学園が教育機関である性格からみてとくに必要とされる場所であり、しかも研究・研修費が実質上賃金ないしは手当の一部補てんとしての意味をも有していると認められるので、これらの点からみて研究・研修費は重要な労働条件であると考えられる。したがって、研究・研修費も団体交渉の対象となり得るのであって、これを管理運営事項であるから団体交渉事項になじまないとする学園の主張は失当であり、採用できない。

(イ) また、学内駐車場の利用については、従前、大きなトラブルもなく推移してきたが、52年3月ごろに地下駐車場が完成した直後から学園は、この問題は管理運営事項であるとして団体交渉を拒否している。しかしながら、交通が不便なため大学への通勤、通学には自動車の利用が欠かせないものというべく、その利用の拒否は多くの教職員に不便をきたすこととなり、そのため組合としても重視していたこと、地下駐車場が完成する前は、その利用がほとんど許可されていたこと、更に地下駐車場が完成後直ちに利用が可能と思われるのに約2年間学園は利用させなかったこと等を併せ考えると、学園の管理運営事項であり団体交渉になじまないとの主張は、これまた採用することができない。

ウ(ア) 入試手当についてみると、学生数の増加に伴い入試業務も増加し、また複雑化しており、過重労働を教職員に強いる特別の業務と考えられるので、通常業務だから手当を支払う必要がないとして団体交渉を拒否している学園の態度は妥当ではない。

(イ) 週35時間制・週休2日制については、教職員が余暇を利用して専門的知識、技能を身につけ一般教養を高める等のために必要であり、重要な労働条件であると認められるのであって、当然学園は団体交渉に応じる義務がある。

(ウ) 日直制度の廃止の件については、45年12月、「日直全廃については今後の継続交渉事項とする」旨の確認書が交わされているにもかかわらず、その後一部廃止があったものの学園は必ずしも確認書にそって検討をすすめていこうとする態度をとっていない。

(エ) 最後に休日振替については、組合が教職員の労働条件の重要な変更ととらえ、学園の一方的な振替に反対したことには理由があり、労使協議のうえで円満に決定すべき性質のものと考えられる。

(オ) なお、以上(ア)～(エ)の4項目について、学園は団体交渉に応じる用意はあるし、また応じてきたと主張するが、そのような事実は認められない。

(3) 団体交渉の条件について

ア 組合側交渉人員について

47年6月の団交4条件提示後、組合は原則として役員15名～20名で団体交渉を行っていたが、出席人員を20名以内とすることで学園と合意したことはなく、「20名以内」は確立された慣行であるとは言い難い。

団交4条件提示前は20名を超えた場合でも平穩に団体交渉が行われていることからみて、20名を1名でも超過すれば交渉しないという学園の態度はあまりにも硬直した態度であると言わざるを得ない。また、組合側の人数を特に20名以内に制限しなければならないような事情も認められない。

イ 交渉担当者について

団体交渉にだれを出席させるかについては、団体交渉の内容に応じて労使それぞれが団体交渉を行ううえで必要と考える者を同席させる等柔軟に考えるべきであり、学園の主張するように執行委員でない者が同席しているから交渉できないという態度は失当である。

(4) 結論

団体交渉事項及び団体交渉の条件についての以上の判断を総合すれば、学園の本件団体交渉の拒否にはいずれも正当な理由がなく、これらの行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 その他

組合は、賃上げ及び夏季一時金問題についての団体交渉拒否の禁止及び団体交渉の条件に反したことを理由とする団体交渉拒否の禁止をも求めるが、52年度賃上げ及び夏季一時金については前記認定のとおり既に妥結をみているほか、これらの団体交渉拒否が将来も反復継続されるとの蓋然性が必ずしもないので、これらの申立てについては主文2に掲げる救済で足りると判断する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって主文のとおり命令する。

昭和56年2月27日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘