

命 令 書

申立人 久留米大学教職員組合

被申立人 学校法人久留米大学

主 文

- 1 被申立人が、申立人組合のワッペン着用による争議行為通告に対し、勤務時間中のワッペン着用は違法でありこれに参加した組合員については昇給延伸も検討すると発言したこと及びワッペン闘争を行わないよう申立人組合に対して文書警告を行ったことは申立人組合に対する支配介入であるので、被申立人はこのような行為をしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の脱退者について申立人組合からの通知又は申立人組合への事前連絡なくして、一方的にチェックオフを中止してはならない。
- 3 被申立人が昭和60年4月24日及び同年7月10日に申立人組合の組合放送の内容に関し制限を行ったとする申立人の申立ては、これを却下する。
- 4 その余の申し立てはいずれもこれを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人が請求した救済内容は次のとおりである。

- 1 被申立人は次の支配介入を行ってはならない。
 - (1) 申立人組合の行う正当なワッペン闘争に際し、組合及び組合員に対し厳正な措置をとるとの警告書や業務命令を発したり、役員をして昇給延伸の措置をとる等の発言をすること。
 - (2) 申立人組合が組合活動上必要な大学放送施設の利用を行うにあたってその放送内容や放送時間についての制限を加えること。
 - (3) 申立人組合の脱退者について申立人組合からの通知前に一方的にチェックオフを中止すること。
- 2 上記3つの事項についての陳謝文の掲示及び手交。

第2 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申 立 人

(イ) 申立人久留米大学教職員組合（以下「組合」という。）は、昭和21年に結成され、学校法人久留米大学及びこれに附属する病院、看護学校その他の施設に勤務する教職員からなる労働組合であり、申立時における組合員数は1,227名である。なお、組合員のうち900名程は女子職員であり、その多くは附属病院の看護婦である。

(ロ) 申立人組合員の範囲について

本件申し立て時において申立人組合の組合員には次のような職位にある者が含まれ

ている（なお、被申立人大学における学内の職階制については別表1、各職位に共通する職責権限に関しては別表2のとおりである）。

(a) 大学医学部附属図書館事務部医学図書課長

業務内容は医学図書の受け入れ、管理、貸し出し及び文献の検索で所属課員は8名である。

(b) 大学本部事務局財務部参事（課長級）1名

財務部直属の技術スタッフとして同部の部長、次長の指示に従い学舎の改修、新築についての企画立案を行う一級建築士であり、直属の部下はいない。

(c) 医学部附属病院病棟婦長8名

① 直属の看護婦は平均26ないし27名で、多い病棟では50名位、少ない病棟では12ないし13名である。病棟の規模に応じて1名以上の主任看護婦が配置されている。

② 病棟婦長についてはその勤務の特殊性から後掲の共通職責権限基準表（別表2）は適用されない。

③ 婦長としての人事管理上の職務は概ね次のとおりである。

i) 直属看護婦からの勤務変更願い出についての許否決定。

ii) 直属看護婦に対する時間外勤務命令。これは病棟の患者の容態の変化等必要に応じ当該担当看護婦の承諾を得て行う。

iii) 直属の看護婦の人事異動についての権限はない。

(d) 医学部附属病院放射線部副技師長（課長補佐級）2名。

附属病院のX線技師で直接患者の検査を行う。

(e) 大学の事務部（医学部と商学部の両方を含む）の課長補佐7名。

課長補佐については後掲共通職責権限基準表（別表2）に固有の区分欄はなく、事務組織規則（別表1）第4条(5)及び同規則第6条がその権限の根拠規定となる。

別表1

事務組織規則

第4条

(4) 課長・室長

部、事務部、学生部、附設高等学校・附設中学校及びコンピュータ教育センターの課・室に課長・室長を置く。

ア 部長及び部次長を、学生課長は学生部長及び事務局長を、事務室長は学校長又は所長及び事務局長を補佐し、その命をうけ、課又は室の分掌事務を統括する。

イ 課内又は室内の各職位を監督指導する。

(5) 課長補佐・室長補佐

第4号の課・室に課長補佐・室長補佐を置くものとする。

ア 課長・室長を補佐し、その命をうけ、事務を遂行する。

イ 課内又は室内の各職位を監督指導する。

第5条 第3条に規定する職位のほか、必要がある場合は参事を置くことができる。

2 参事は第2条に掲げる部又は事務部に置くものとし、部長及び部次長の命をうけ、部の分掌事務のうち特定の事務に参画する。

第6条 長が不在の場合で急を要するときは、直近下位の者が代理決裁をすることがで

きる。ただし、この場合においては、事後速やかにその旨を報告し、承認を得なければならない。

久留米大学医学部附属病院規則

(看護部関係)

第15条 看護部に看護部長及び副看護部長を置く。

- 2 病棟、中央手術部及び中央滅菌材料部にそれぞれ看護婦長（看護長）及び看護婦主任（看護主任）を置くこととし、外来に看護婦長及び看護婦主任を置くこととし、外来に看護婦主任を置くことができる。
- 3 看護部長は、病院長を補佐し、その命を受け、各診療科の医長及び各診療部部長と緊密な連繫を保ち、部内の各職位を監督し、指導し、管理、運営にあたる。
- 4 副看護部長は、看護部長を補佐し、看護部長に事故あるときはその職務を代行する。
- 5 看護婦長（看護長）は、看護部長を補佐し、その命を受け、所属の各職位を監督、指導し、所管業務を処理する。
- 6 看護婦主任（看護主任）は、看護婦長（看護長）又は看護部長の命を受け、所属員を指導し、所管業務を行なう。

(放射線部関係)

第17条 中央放射線部及び中央臨床検査部に、それぞれ技師長を置く。

- 2 必要に応じ副技師長及び係長を置くことができる。
- 3 技師長は、当該診療部長の命を受け、所属の各職位を監督、指導し、所管業務を処理する。
- 4 副技師長は、技師長を補佐し、技師長に事故あるときはその職務を代行する。
- 5 係長は、副技師長又は技師長の命を受け、所属員を指導し、所管業務を行なう。

別表2

共通職責権限基準表

△…立案 ◎…決定又は承認 ○…報告

事務分掌	細目	内 容	権 限							関 係 先		備 考
			係長	課長	次長	部 長	局 長	学 長	理 事 長	協議先	連絡・通報先	
業務管理	統括、計画及び改善	部内の統括と運営の計画及び改善		△		◎						
		課内の統括と運営の計画及び改善	△	◎	○							
業務管理	連絡調整	所管業務に関する部門内の連絡調整		△		◎						
		所管業務に関する部門間の連絡調整				△	◎		関係部長			

人	任免及び異動	任免及び異動の申請				△	◎					任免、異動は理事長又は学長決定
	勤務変更	係員の課内勤務の変更	△	◎	○							
	業務割当	係員に対する業務割当	△	◎	○							
	応援勤務	他部からの応援措置の申請 部内における応援措置の決定 課内における応援措置の決定		△		◎				総務部長		応援措置は、局長決定
事	出張	出張の申請（研修出張を含む。） 同上1泊以上16日未満の出張の申請 （ア）課長及びこれと同等以上の職位の者 （イ）上記以外の者				△	◎					本部事務局は事務局長、学部は学部長、病院は病院長、附設高中校・看専校・臨検校はそれぞれの校長、学生部は学生部長、附属図書館は図書館長が決定。なお御井図書館に係るもの又は医学図書館に係るものについては、それぞれの図
管												
理												

		近距離出張の申請 (ア) 課長及びこれと同等以上の職位の者 (イ) 上記以外の者																	書分館長が決定する。 学生課長は事務局長、附設 高中校事務室長は校長が決定	
人 事 管 理	勤務時間	早出、残業及び呼出の命令	△	◎																
		遅刻、早退及び私用外出の許可	△	◎																
		超過勤務時間の管理	△	◎																
		就業禁止者の処理	△	◎	◎	○														総務部長
	休日、休暇及び欠勤	休日出勤及び休日振替の命令 代休、休暇の許可及び	△	◎																
		欠勤届の承認 (ア) 役職者 (イ) 役職者以外の者																		
	賞 罰	賞罰の申請							△	◎									総務部長	賞罰は、 理事長又は学長決定
	苦情処理	苦情の相談と処理 (ア) 役職者 (イ) 役職者以外の者								◎										

(2) 被申立人

被申立人学校法人久留米大学（以下「大学」という。）は、教育・研究及び診療を目的として昭和3年に設立された学校法人であり、久留米市旭町に本部を置き、本件申立時の教職員総数は1,880名である。

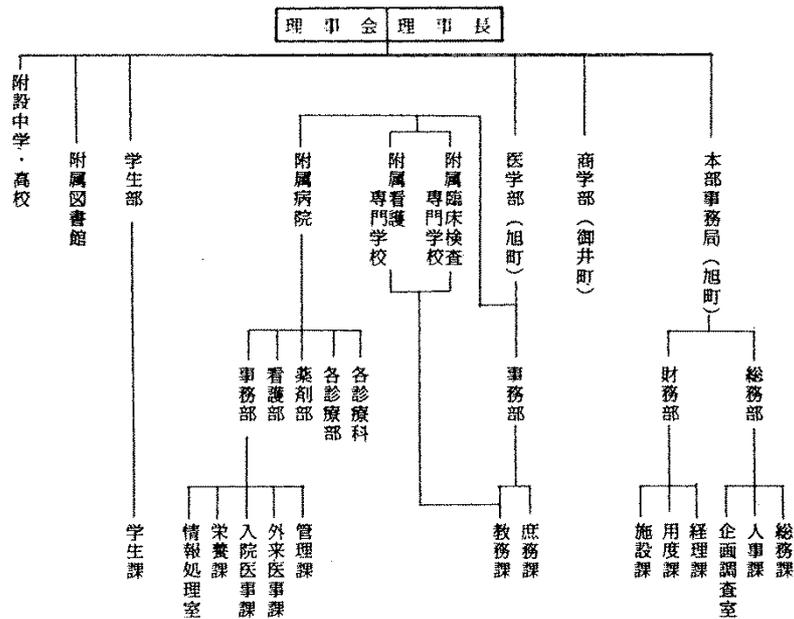
(イ) 大学の組織

大学には本件申立時医学部と商学部が設置されており、医学部は久留米市旭町に、商学部は久留米市御井町にそれぞれキャンパスを有している。また、医学部には附属施設として医学部附属病院（以下「病院」という。）、医学部附属看護専門学校（以下「看護学校」という。）及び臨床検査専門学校が設置されている。

(ロ) 大学内の事務組織

大学には学内事務を統括する組織として理事会の下に本部事務局が置かれ、本部事務局はさらに人事、企画等を扱う総務部と、会計、物品管理等を行う財務部に分かれている。また、医学部と商学部には別個に事務部が置かれ、それぞれ学部内の事務全般を取扱っている。さらに、病院には医学部と独立した事務部が設けられ、入院外来の医療事務その他病院内の管理事務全般を取扱っている。これら事務組織の概略は第1表のとおりである。

第1表



(ハ) 大学における勤務時間

(a) 一般事務職員は8時30分から17時まで。昼休みは正午から13時までである。

(b) 病院で勤務する看護婦は約700名いるが、その勤務形態は三交替制であり、日勤は8時から16時30分まで、夜勤は16時から0時30分までと0時から8時30分までの二つに区分されている。

2 昭和51年当時の労使紛争

(1) 組合役員への懲戒処分及び和解

(イ) 昭和50年11月（以下事実認定に関し昭和を略す。）、大学では年末一時金をめぐる労使間の交渉が難航し、組合は大学構内で集会、デモ行進、ビラ配りを行い、さらに、病院内では組合員がワッペン、腕章等を着用するなどした。この紛争は長期化し、翌51年6月頃まで学内の混乱が続いた。

(ロ) 51年9月14日、大学理事会は、組合が行ったデモ行進その他一連の行動は学内秩序を乱すものであり、就業規則上の懲戒事由にあたるとして、この争議を指導した組合役員14名に対し出勤停止、減給等の懲戒処分を行った。これに対して処分を受けた者のうち執行委員長と書記長が効力停止の仮処分申請を行って争った結果、組合側が勝訴し、これを機に労使間で和解が成立した。そして翌52年2月、大学は処分を受けた組合員全員に対する懲戒処分を撤回した。

(2) 労働協約の締結

52年4月16日、大学と組合は初めて労働協約を締結し、労使関係が正常化されはじめた。この労働協約は現在も効力を有しており、次のような条項が含まれている。

(組合活動の自由)

第8条 大学は、正当な組合活動の自由を認め、組合員が正当な組合活動をした事を理由として、不利益な取り扱いをしない。

(就業時間中の組合活動)

第9条 組合活動は、原則として就業時間外に行うものとする。ただし、次の各号に該当する場合は、この限りでない。

- (1) 正規の手続きを経て行われる団体交渉への出席
- (2) 大学と組合が協議のうえ開催する会合への出席
- (3) 前各号の他組合の申し出により、大学がこれを承認した場合

(大学施設の利用)

第11条 大学は、組合の願い出により、組合の集会、選挙等組合活動に必要な場所、その他の諸設備の使用を認める。

第16条 団体交渉で取り扱う事項は、次のとおりとする。

- (1) 労働協約の改正、更新に関する事項
- (2) 労働条件に関する事項
- (3) その他大学又は組合が必要と認めた事項

第45条 大学及び組合は、紛争の未然防止に努め、万一紛争がおきたときは、双方誠意をもって自主的に紛争解決に努力する。

第49条 紛争を処理するため、大学又は組合のいずれからでも地方労働委員会に斡旋又は調停を申請することができる。

(3) 特昇制度の導入

(イ) 52年7月、大学は大学教職員の給与について特別昇給制度（以下「特昇制度」という。）を導入した。これは大学における給与水準が全国の私立医科大学（以下「私医大」という。）に比較して低位にあるとの労使共通の認識から労使合意のうえで導入されたものであった。この制度の概要は次のとおりである。

特別昇給制度実施要領（抜粋）

1. 勤務成績が特に良好な職員が、次の各号に掲げる特別昇給除外条項に該当せず、勤続満6年を経た場合及びその後6年を経過の都度実質1号俸昇給させる。
 - 一、条件付採用期間中の職員及び臨時職員
 - 二、休職中の職員
 - 三、内、外国長期（1年以上）留学、出張中の職員
 - 四、懲戒処分を受けて1年を経過しない職員
 - 五、特別昇給の時期以前1年間において、休日、年休その他の有給の休暇（病気休暇を除く。）外で勤務しなかった日が30日を超える職員

(ロ) この実施要領では特昇の該当者として「勤務成績が特に良好な職員」とされているが、実際は除外条項の一ないし五のいずれかに該当しない限り6年ごとに自動的に1号俸昇給させるという扱いが以後なされるようになった。この特昇制度は57年に大学の給与規程のなかに正式に導入され、それに伴い実施要領そのものは廃止された。

3 53年春闘について

(1) 腕章等の着用

(イ) 53年の春闘において組合は賃金の改善、賃金体系の簡素化、他の私医大との賃金格差是正等を要求し、争議手段としてリボン、赤腕章の着用を決定した。大学側は組合に対し、このような争議手段は病院の患者への影響が大きいからやめてほしい、と要請した。しかし、組合は病院で勤務する組合員を中心に患者らに対して理解を求めるための情宣活動を行い、予定どおり53年3月22日からリボン着用を、同年4月8日からは赤腕章着用を実施した。特に赤腕章の着用は学内全体で着用するという方針をとったため大学側から病院でだけは着用をやめてほしいと強い要望が出された。

(ロ) 同年4月11日、大学は組合に対し次のような理事長名の警告書を出した。

病院の職員に係る赤腕章着用の中止方について（警告）

昭和53年度春闘に関連して、昭和53年4月8日以降標記腕章の着用が見られるが、これは患者に対し、悪影響を与える恐れがあり妥当でないので、即時中止されるよう警告する。

(ハ) 同年4月13日、大学は組合に対して重ねて理事長名の警告書を出した。

リボン及び腕章着用について（警告）

近年の幾つかの裁判判例に鑑みるに、病院における労働争議行為でのリボン着用、腕章が違法であることは明らかである。

さきにリボン着用については口頭で、腕章に対しては、文章をもってそれをやめるよう警告したが拒否されたのは誠に遺憾である。

ここに再度それをやめるよう重ねて警告する。

(ニ) しかし、大学はこれら一連の組合側の行動に対して懲戒処分を行わず、同年4月21日に春闘は妥結した。

(2) 一斉休憩の実施

53年春闘の際、組合は53年4月13日から春闘妥結までの間、日頃は各自の判断により交替で休憩をとる看護婦その他の職員を一斉に昼休みに入らせるという昼休み一斉休憩戦術（以下「一斉休憩」という。）を争議行為として実施した。しかし、大学側はこの一斉休憩に参加した組合員に対して懲戒処分は行わず、賃金カットも行わなかった。

4 労使間の合意について

(1) 労使関係の正常化

大学では52年から54年にかけて、組合の提案に基づき病院における謝礼廃止、差額ベッド数の減少をはじめとする医療サービスの改善が実現するなど労使関係の正常化が軌道に乗るに至った。

(2) 労使間の合意

(イ) 55年の春闘において、組合は「大学の近代化」を要求のスローガンとして打ち出し、この要求を具体化するため労使の合意によって将来計画委員会（大学の将来的ビジョンを話し合うための会議で組合員も参加する）が設置された。

(ロ) 翌56年の春闘において組合は大学に対し「大学近代化」要求の一環として学長、看護部長の公選制化、大学独自の賃金体系の早期実現を要求し、そのいずれについても

実現する方向で労使の合意に達した。

(ハ) 57年春闘で組合は教職員給与における「渡り」の改善（役職の有無にかかわらず同一年令同一賃金を保障するよう措置すること）、中途採用者の賃金格差是正などを要求し、大学側は「渡り」改善を約束し、その他については検討する旨回答した。このような大学側回答により57年春闘は6月4日に妥結した。

5 B 1 理事長就任後の労使関係

(1) B 1 理事長就任と58年春闘要求

(イ) 58年4月1日、大学では前任のB 2 理事長（以下「前理事長」という。）に代って2カ月前に大学の理事となったB 1 が理事長に就任した（以下「理事長」という。）。

(ロ) 当時組合はすでに58年春闘要求を大学側に提出していたが、そのなかには前年までに労使間の合意に達し、あるいは大学が検討を約束していた「渡り」改善、学長等の公選制化、中途採用者の賃金格差是正などの事項の早期実現要求が含まれていた。

(2) 理事長の運営方針に関する発言

58年4月26日、理事長は組合との団交の席上、今後の学内運営方針について概略次のように述べた。

「団交を実りあるものにするためお互いに対等の立場に立って平和的手段で問題を前向きに解決してゆきたい。」「本学は大学であるうえ医学部があり、附属病院があるから人間の問題が中心になる。だから大学を動かしている人達が出す条件を改善することが第一である。」「今後とも十分に団交を通じ労使関係の正常化の確立に努力しながら労働条件の維持改善を図ってゆきたい。」

(3) 58年春闘回答

(イ) 58年5月10日、団交が開かれ理事長は組合に対し次のような春闘回答を示した。

①「渡り」改善については同一年令、同一賃金の考え方には賛成できない。

②中途採用者の賃金格差是正はすでに行われており、現在特に是正しなければならないとは思わない。③学長、看護部長の公選制化については承っておきたい。

この回答を聞いた組合側は、すでに妥結している事項をなぜ反古にするのかと理事長を厳しく追及した。これに対して理事長は「私が知らない所で話し合われたことであり、今度人が替ったんだから回答だって違ってくる」と答え、団交は物別れに終わった。

(ロ) 以上のような春闘回答により理事長就任前にすでになされていた労使間の合意のいくつかが事実上反古となった。そのなかでもとりわけ学長、看護部長の公選問題は理事長が就任する直前の58年3月30日、団交の席上前理事長が、学長公選制については前向きで人選中である等と発言し、翌31日にはその発言内容が大学側発行の学内速報に掲載され、学内に配布されていたため組合内では強い非難の声があがった。

(4) 一斉休憩と大学側の対応

(イ) 以上のような理事長の春闘回答のため58年春闘は紛糾し、組合は春闘要求実現に向け53年以降行っていなかった争議行為を行うことを計画し、58年6月23日、大学に対し、来る7月4日から春闘妥結に至るまでの間争議行為として一斉休憩を行う旨通告した。

(ロ) 組合は、同年7月12日から同年10月13日の春闘妥結日まで一斉休憩を実施し、初日

に12名の組合員が参加したのを皮切りに以後半月ごとに実人員にして22名ないし62名の組合員が一斉休憩に参加した。これに対し理事長は、たとえ所定の7時間半実際に就労していても予め明示された時間以外に休憩することは無断欠勤にあたるとして、予め明示された時間以外で実際に休憩した時間に相当する賃金をカットした。

(5) 地労委の調停及び春闘妥結

- (イ) 一斉休憩実施中の同年8月1日、組合は、労働協約第49条の規定に基づいて当委員会へ「協定事項の遵守」を求める調停申請を行い、同年8月31日、当委員会は次のような調停案を示した。

調 停 案

上記当事者間の今次紛議は既存の諸協約の実施について、労使双方の主張の相違が原因である。本来、労使関係は継続性の原則に基づき処理されるべきものであるが、組合の要求事項の中にも団体交渉事項と協議事項とが混在しているので、その整理統合の必要がある。いうまでもなく、労使関係は信義誠実の原則に基づき対処することが基本であるので、法的手段により協約事項の破棄などの措置をとることなく、大学の公共性、就中、病院の公益性を十分認識し、今後の労使関係の正常化とその発展を期することが極めて重要である。

以上の趣旨から下記のとおり調停案を提示するので、当事者双方は誠意をもって、早急に円満解決をはかられたい。

記

1. 賃金体系については、当事者間の交渉により速やかに決定すること。
 2. その他の諸要求については、1項と併行して可及的速やかに団体交渉を行うこと。
- (ロ) 大学、組合ともにこの調停案を受諾し、自主交渉を重ねた結果、団交事項と協議事項を区別し、団交事項で妥結に至らないものは継続交渉とすることで合意に至り、58年10月13日58年春闘は妥結した。
- (6) 理事長就任後の団交について
- (イ) 58年4月の理事長就任後、理事長の方針に基づき大学と組合は頻繁に団交を行うようになり、団交には理事長自身が出席することが定着した。
- (ロ) 58年春闘妥結後の58年11月から同年末にかけて、大学と組合は、年末一時金について団交を繰り返したが、大学側は団交応諾の回答書に団交の制限時間を1時間あるいは2時間と明示してきた(30分という例もあった)。実際にはこれらの時間を超過しても団交を行っていたが、理事長就任以前にはこのような制限がなされたことはなかったため組合は強く反発した。
- (ハ) 同年11月30日、年末一時金交渉は大詰めとなり午後6時半から団交が開始されたが、この時も団交時間は2時間と明示されていた。しかし、その2時間の枠内では妥結に至らず、午後9時頃になり、大学側は継続交渉にして当日の交渉を打ち切ることを希望した。一方組合側は、組合員間で12月10日に年末一時金を出してほしいとの要望が強く、それに間に合わせるための締切日が迫っていたため交渉の続行を要求した。これに対し理事長は「君たちはものわかりが悪い」と述べて団交の席を立った。そこでやむなく大学側と組合は翌日早朝から団交を行うことに決め、同年12月1日朝9時か

ら30分間という異例の団交を行い年末一時金交渉は妥結した。

(7) 59年春闘について

59年春闘においても組合は58年とほぼ同様の要求を出したが、58年春闘で争点となった「渡り」改善や中途採用者の問題などは再び継続交渉となり、60年春闘に先送りされる形で同年8月6日に妥結した。

6 大学内における時間外労働等について

(1) 36協定について

大学と組合は、従前から「時間外及び休日労働に関する協定」(以下「36協定」という。)を締結しているが、58年4月に理事長が就任するまでの間、36協定違反は50年及び54年に計2件発生しただけであった。

時間外及び休日労働に関する協定(抜粋)

第1条

3. 満18才以上の女子について時間外労働をさせる場合の労働時間は所定労働時間を超えて1日につき2時間、1週間につき6時間、1年につき150時間を超えない範囲。

36協定に付帯する確認事項

緊急やむを得ない場合、特別協議のうえ、午後9時以降にわたって時間外労働を延長させることがある。この場合の割増賃金は午後9時から午後10時までは3割とし、午後10時から翌朝午前5時までは5割とする。

(2) 36協定違反について

(イ) 理事長就任直後の58年4月から同年5月にかけて、看護学校では女子事務職員数名に休日労働をさせたが、この際36協定に付帯する確認事項である大学から組合への特別協議が行われなかったため組合はこれに強く抗議した。

(ロ) 59年3月には病院の医事課電算室(現在の情報処理室)で8回にわたり36協定違反が起った。違反の内容は、①時間外労働を行わせるとして特別協議の対象にした職員と実際に時間外労働をした職員が異っていた、②特別協議で合意した時間を上回って時間外労働をさせていた、③特別協議そのものを怠っていた、などであった。

(3) 人員削減について

59年6月、病院の入院医事課では業務のコンピューター化のため採用していた臨時職員3名のうち2名が、まだコンピューター化は軌道に乗っていないからと職場内で反対の声があったにもかかわらず削減された。また60年4月には事前に予想された以上の退職者が出るなどして学内6ヵ所の職場で計8名の人員が削減された。

(4) 昼休みの休憩取得状況

(イ) 組合は59年7月から同年10月までの間、病院の看護婦の休憩時間取得状況について実態を調べた。その結果調査対象者約260名のうち半数以上は1時間の昼休みが30分から45分しか取れず、なかには全く休憩できないケースもあることが判明した。また、組合は外来医事課の受付係についても昼休みの休憩取得状況を調べたが、ここでも完全に1時間休憩できない例があった。

(ロ) 60年1月9日、組合は久留米労働基準監督署(以下「労基署」という。)に対し、大学内で休憩時間が取れていない実態についての是正申告を行った。

(5) 超勤簿の改ざんと労基署への申告

(イ) 60年5月、病院の外來医事課において職員の超過勤務時間処理簿（以下「超勤簿」という。）が同課課長により改ざんされていた事実が発覚した。同課では同年4月、女子職員数名に対し36協定上定められている1日2時間、1週6時間の限度を超えて時間外勤務を命じていたにもかかわらず、同課課長は時間外勤務の届け出をさせず、しかも事実と相違する労働時間を超勤簿に記載して36協定違反がなかったように見せかけていた。

(ロ) 同年5月29日、大学側は団交の席上この事実を認め、関係者を厳重に措置するとともに、かかる事態を再発させないよう通達を出したと述べ、遺憾の意を表明した。しかし、同日組合は労基署に対し、大学内では組合の再三の是正要求にもかかわらず労基法違反があり、大学側の姿勢は改まっていないとして是正勧告を求める文書による要請を行った。

(6) 看護婦の夜勤回数

60年当時病院における看護婦の夜勤回数は、多い病棟で月12ないし13回にも及び、これは国が国立病院内での夜勤の基準日数として示す月9回を大きく上回る回数であった。組合では組合員の過半数が看護婦で占められているため、夜勤の回数制限については従来から重要な課題として毎年春闘要求に掲げてきていた。

7 60年春闘要求及び大学側の回答について

(1) 60年春闘要求について

(イ) 60年春闘要求を出すにあたって組合執行部は、理事長の就任以来大学内の労働条件が急激に悪化してきているとの認識に立ち、従来のような団交中心の春闘では要求実現は困難だと判断し、スト権を確立したうえで春闘に臨むという方針を決めた。

(ロ) 60年3月9日、組合は臨時大会で春闘要求事項を決定し、同日、大学に要求書を提出した。その要求のなかには、基本給の10%ペアのほか当時の学内の労働実態を反映して次のような事項が含まれていた。

(a) 人員に関する要求として、①職場実態に応じた職員の増員（組合は各職場ごとの増員要求数を表にして提示した）、②欠員（産休、病欠等による）補充の確実化、③正職員による欠員（退職者）の補充、④長期臨時職員の正職員化。

(b) 労働時間に関する要求として、①看護婦の夜勤制限の協定化 ②休憩時間の保障。組合は、これらの要求のなかでも特に人員増、看護婦の夜勤回数の制限及び大幅のペア獲得は重要であるとして春闘要求の中心に位置づけていた。

(2) スト権の確立

60年4月23日から同月25日までの間、組合は春闘要求実現に向けてのスト権投票を実施し、80.9%の高い支持率でスト権を確立した。

(3) 春闘回答及び団交経過

(イ) 60年5月10日、春闘に関する第5回目の団交が行われ、大学側は組合に対し次のような第一次春闘回答を行った。

(a) 人員関係の要求について

職員の定数増については現在定員見直し中なので、その中で調査検討する。欠員や退職者の補充及び長期臨時職員の正職員化は、職場の実態等に応じて必要な補充

ができるよう努力する。

(b) 労働時間に関する要求について

夜勤制限について協定化することはできないが、夜勤回数はできる限り軽減するよう努力する。休憩時間については、職場の実態等に応じ、工夫、改善を行い、休憩時間が取れるようにしたい。

(c) ベア率について

ベアは基本給の1.63%、定期昇給込みで4.25% (9,517円) とし、従来からすでに有利な扱いになっている初任者、下位号俸者については配分率を若干減率する。

この回答内容に対し、組合側は、例えば大学側の配分方法では高卒初任者で950円のベアにすぎない、この配分方法は極端な傾斜配分で若年者に不利である、きわめて低額なベア回答である、他の要求についても納得できない、と答え見解が著しく対立したため春闘交渉は継続されることとなった。

(d) 60年5月23日の第7回団交において組合は理事長に対し、ベア問題について理事会側の見解を表明するよう求めた。理事長は、県内大手企業のベア率とほぼ同率である、他の私医大で妥結済みのところの平均よりも高い率である、今回の回答を最終回答とするかどうかは更に検討したいと述べた。また、組合は人員問題についても、現在の回答では納得できないと述べ、これに対し理事長は、定員見直し中なので慎重な検討を要するが、欠員補充については必要に応じ臨時職員等で補充に努めたいと答えた。また看護婦の夜勤回数制限については、回数減少の努力の方法を今後の団交で話し合うことになった。

8 ワッペン闘争の決定及び春闘団交

(1) ワッペン着用の決定

(i) 60年6月10日、組合は臨時総会を開いたが、組合員間には、ベア率が低い、配分方法が不満である、との意見が強く、争議行為の実施もやむをえないとの結論に達した。

(ii) この総会において組合執行部は、具体的争議手段として春闘要求のスローガンを記載したワッペンを着用するワッペン着用闘争（以下「ワッペン闘争」という。）を行うという案を提起し、総会の承認を得た。このワッペン闘争は、もしもストライキを実施した場合、病院の患者やその家族などに重大な影響を与えることを考えて組合が選んだ争議手段であった。

(iii) 組合が計画したワッペン闘争の概要は次のとおりであった。

(a) 実施の時期及び場所

時期は執行部に一任し、原則として全職場で着用する。但し、病院においては診療及び治療上衣服に規制のある手術室や新生児センターなどを除く。

(b) ワッペンの形状等

ワッペンは縦4cm、横6cmのプラスチック製とし、患者等の理解を得やすいように白とライトブルーの2色を使う。記載するスローガンは「人員削減反対、要求貫徹、久留米大学教職組」とする。

(c) ワッペン着用にあたっての情宣

病院の患者等にワッペン闘争の趣旨を理解してもらうため、ワッペン着用の際にはチラシを作成して学内で配布する。

(2) ベア配分方法についての団交

60年6月20日、夏期一時金に関して開かれた団交の際、大学側は組合に対し、春闘の争点のひとつとなっていたベアの配分方法について次のように説明した。

大学では53年以降、ベア率の配分のしかたに問題があった。例えば3分の2は定額、残りは率で掛けるなどして年齢層により配分差が生じる方法をとっていたため下位号俸の者に有利に働いてきている。したがって、多少は中位、上位職者のため配分を揺り戻す必要がある。

このような大学側の見解は、いまだに若年層には賃金格差があり、それを是正するために従来の配分方法は合理性がある、という組合の主張と対立するものであったため、この団交も物別れに終わった。

(3) 第二次ベア回答

(イ) 60年7月26日、第10回団交が開かれ、大学側は組合に対し第二次のベア回答を示した。内容はベア率1.695% (3,796円)、定昇分2.62% (5,867円)であり、大学側は、この額は5月末の決算等も参考にしたものであり、最終回答としたいと付言するとともに、大学側が作成した60年度俸給表を示した。これに対し組合は、低額な回答であるとして納得せず、ベアに関する交渉は行き詰った。

(ロ) 同日の団交において理事長は人員増の要求に関して、定員の見直しを急ぎ、そのなかで調査検討したい、と答えたが、その回答内容があまりに抽象的であったため組合は納得しなかった。

9 ワッペン闘争の実施通告及び大学側の対応

(1) ワッペン闘争実施の決定

60年8月12日、組合執行部は、大学側の春闘回答の内容には納得できない、として同年9月1日からのワッペン闘争実施を決めた。

(2) ワッペン闘争の実施通告

同年8月20日、組合は大学に対し、同年9月1日から争議行為としてワッペン闘争を行う旨文書通告した。

(3) 春闘に関する団交

同年8月27日に行われた第12回団交において理事長は組合側の春闘要求に関し、次のように述べた。

(イ) 看護婦の欠員補充のための具体的措置として、①学内掲示板で看護婦を募集している、②職業安定所に求人を依頼している、③すでに退職した有資格者への働きかけを行っている、④ナースバンクへ照会している、など極力努力している。

(ロ) 看護婦の夜勤回数制限については、欠員を臨時職員で補充するよう努めるほか、看護婦の配置数(病棟の割り振りの見直し)や時差出勤体制等を検討し、夜勤回数が軽減できるよう努めたい。

(ハ) ベアについての大学の最終回答は県内主要企業等の中でトップクラスであり、他の私医大の平均よりも高いベア率であるし、大学の経営実績からみて精いっぱいであるからこれ以上の譲歩はできない。

なお、(イ)の問題について組合は各職場ごとの増員要求数を示していたが、これに対する個別回答はなされないままとなった。また、(ロ)(ハ)についても組合側は納得しなかつ

た。

(4) ワッペン闘争についての理事長の発言

60年8月27日の団交の席上、理事長は、組合が実施を通告したワッペン闘争について、勤務時間中にワッペンを着用するのは職務専念義務に違反し、また、就業時間中の組合活動禁止にも違反するものであり、組合活動としても争議行為としても違法である、本学の場合は患者や学生への悪影響もあり違法性が特に強い、このような違法行為をしないように再考してもらいたい、と組合側に警告し、さらに、万が一ワッペン着用が実施された場合、大学としては重大な決意をもって断固として厳正な措置をとる所存であり、例えばワッペン着用を実施した者は給与規程上「勤務成績が特に良好な者」には該当しないと考えられるので、特別昇給の延伸も検討したいと特に付言した。

(5) 大学側の文書警告

翌8月28日、大学は組合に対し理事長名で次のような文書警告を行った。

警 告 書

このたび久留米大学教職員組合は、「人員削減反対」その他の要求の貫徹のため、9月1日よりワッペン着用闘争を争議行為として行う旨の通知をしてきましたが、そのワッペン着用闘争は、学校法人久留米大学教職員就業規則第4条に定めるところの本学の教職員に負託された職務の遂行に専念すべき義務に違反し、かつ労働協約書第9条に定める就業時間中の組合活動の原則的な禁止に違反するものであって、それが組合活動としても争議行為としても違法な行為であることは、最高裁判決（別紙）によっても明らかとなっております。とくに本学は、教育基本法及び学校教育法に従い、中正適切なる教育を施すことを目的とし、その一貫として大学病院をも設置して、患者の生命、健康、安全の保持のため日夜最善の診療、研究に従事しているものであって、そのワッペン着用闘争は、その内容、方法、期間、行動の態様等から考え、教職員の提供する労務に支障が生ずるおそれは明らかであり、また患者等に対しては種々の不安や医療行為への不信などの悪影響はもとより、学生、生徒等に対する教育上の悪影響などが生ずるおそれが明らかであって、大学の運営に重大な障害が生ずるおそれが多大であります。

つきましては、今回企図している争議行為（ワッペン着用闘争）については、ここに再考を促すとともに、実施することのないよう厳に警告します。もしも万一にもこれが実施される場合には、大学としては、大学運営の秩序の確立と信頼の回復のため、重大な決意をもって厳正な措置を執る所存であります。

（委員会注記）上記警告書にいう別紙最高裁判決とは昭和57年4月13日付の最高裁第三小法廷判決（大成観光事件）をさす。

(6) 大学側の対応

同日、大学は理事長及び学長連名の文書で各所属長に対し、ワッペン闘争は違法であるので各所属の職員がこれに参加しないように各所属長において示達、指導することを命じるとともに、万が一ワッペン闘争が実施された場合、参加者を把握して報告するよう指示し、報告書用紙及びその記載要領を配布した。

(7) 各所属長による示達

(イ) 翌8月29日、大学は、8月27日の団交の際になされたワッペン闘争に関する理事長の発言と、組合に対する8月28日付警告書の警告文を掲載した学内速報を学内の全教

職員に配布した。

- (ロ) 同日、学内の各職場では理事長の示達に基づき職員が集められ、各所属長から理事長の示達内容が伝えられた。

例えば、病院の中央放射線部では臨時部会が招集され、普段、部会には出席しないB3同部部長が出席し、さらに本来部会員ではない補助員にも出席が義務付けられた。この部会においてB3部長はワッペン闘争に参加しないようにという理事長の示達文書を読み上げたが、出席者のなかから「ワッペンを着用したら業務に支障があるんですか」との質問が出された。これに対し大学医学部放射線科の教授であるB3部長は「自分は法律的なことはよくわからないが支障はないと思う」と述べた。

- (ハ) 他の職場でも同様に各所属長から示達がなされたが、なかには管理職が「ワッペンをつけたら取りはずすことを命ずる」、「つけたものの名前をチェックする」等と発言した職場もあった。

(8) ワッペン闘争の延期決定

- (イ) 8月29日、組合はワッペン闘争に向けての拡大中央闘争委員会を開いたが、大学側による一連の警告によって組合員間の動揺が著しく、各職場の組合員から様々な意見が出された。とりわけ理事長による特昇延伸もありうるとの発言は、もしそれが実施されれば将来にわたって賃金格差を生じるため各組合員に大きな不安を与えた。

- (ロ) 同日、組合執行部は改めて執行委員会を開き、ワッペン闘争を行うかどうかについて再検討した結果、ワッペン闘争の実施を延期することを決定した。

(9) 60年春闘の終結

60年11月12日、組合は、大学側が同年7月26日に示した最終的なベア率と人員問題等への回答に同意した。「渡り」改善など従来からの懸案事項については継続交渉とすることで労使双方合意に達し、これによって60年春闘は終結するに至った。

10 放送設備の使用及び制限

(1) 大学内の放送設備について

大学の医学部と附属病院がある旭町キャンパスには広い施設全域に連絡できるように二種類の放送設備が設けられている。

- (イ) ひとつは病院内を中心とする放送設備であり、病院事務部管理課（以下「管理課」という。）に設置されている。これは病院内での医師、看護婦、患者等の呼び出しや会議の案内、尋ね人の放送などを主たる目的とするものである（以下「院内放送」という。）。

- (ロ) もうひとつは大学本部事務局総務部総務課（以下「総務課」という。）に置かれ、これは大学医学部の研究室及び事務室、病院の事務室など医学部関係の事務部門を対象としている（以下「学内放送」という。）。

- (ハ) 管理課の放送設備は病院の院内案内窓口の横にあり、外来者や教職員から直接の放送依頼があった場合には院内案内担当の女子職員がそれを受けて放送している。病院では夜間にも放送する必要があるため、夜は9時まで、朝は8時前から警備員が職員に代って放送を行っている。特に早朝の出勤時間帯には駐車場の駐車位置の変更や雨天時のライトの消し忘れ等について度々放送がなされている。

- (ニ) 放送設備の管理、使用に関する職責権限は、大学事務組織規則上、院内放送につい

ては管理課課長、学内放送については総務課課長にあると定められている。但し、管理課の場合、昼休みでも外来患者の放送依頼があるため、職員の昼休み居残り制度を設けており、課長や課長補佐が不在のときには依頼を受けた課員の判断で放送を行っている。

(2) 組合の放送設備使用について

(イ) 組合が放送設備を使用する場合の取り扱いについては労働協約第11条に「大学は組合の願い出により組合の集会、選挙等組合活動に必要な場所、その他の諸設備の使用を認める」という規定があるが、58年4月の理事長就任以前からの運用実態は次のようなものであった。

(a) 放送の時間帯

① 院内放送は午前11時半の直前と午後4時半の直前に行っていた。

これは病院では午前11時半に看護婦が昼休みに入り、また午後4時半には日勤看護婦が帰りはじめるため確実に放送を伝達するにはそれらの時間の直前が確実であるという理由によるものであった。

② 学内放送も同じ理由から正午の直前と午後5時の直前に行われてきた。

(b) 放送のための手続

従来から放送使用を願い出る手続に関して定めはなく、組合としては、放送する際に、人事課に放送をする旨伝えて了解を得ることにしており、組合放送をすることについて大学との間でトラブルは起っていなかった。

しかし、59年の中頃から、組合放送を行う時は大学側の窓口である人事課へ放送を依頼し、人事課から管理課、あるいは総務課へ連絡したうえで組合の書記が直接放送をするために出向く、という手順がほぼ定着した。

(c) 放送の内容等

例えば組合の総会の開催であれば、その日時、場所など最少限度の事務的内容で約10秒から20秒程度で終了する放送である。

(d) 放送の頻度について

組合から大学への組合放送申し入れの頻度は60年4月から61年6月までの間下記のとおりである（なお、後に認定のとおり放送できなかった例もある。）。

年 月 日	目 的
60年4月25日	ス ト 権 投 票
同年7月3～5日	組 合 役 員 補 充 選 挙
同年7月10日	夏 期 一 時 金 集 会
同年9月6日	春 闘 臨 時 総 会
同年9月25～27日	組 合 役 員 選 挙
同年11月18日	定 期 総 会
61年3月20日	春 闘 臨 時 総 会
同年6月11日	夏 期 一 時 金 臨 時 総 会

(ロ) 59年9月28日、組合が申し入れた組合役員選挙の放送に関連してB4常務理事をはじめとする大学側幹部と当時の組合執行委員長A1（以下「A1」という。）は常務理

事室で事務折衝を行った。このとき大学側はA 1に対し、組合放送の時間は勤務時間外（正午から午後1時までの昼休み時間と午後5時以降）にしてほしい、但し、病院については特殊事情があるので午後4時以降は認めるということにしたい、と申し入れたが、この大学側の申し入れは理事長の指示によるものであった。これを聞いたA 1は、納得できない、としてその場から退席した。そして組合はその後の団交において理事長に対し、大学側のこの提案は承認できない旨伝えた。

(3) スト権投票の呼びかけ放送

(イ) 60年4月、組合は春闘要求実現に向けてストライキを実施するかどうかを決めるため同年4月23日から同月25日にかけてスト権投票を行うことを決めた。そして同月24日、組合はまだ投票を行っていない組合員に投票を呼びかけるための院内放送を人事課を通じて管理課へ申し入れた。

(ロ) 同日、組合の書記は放送内容のメモを管理課に持参し、B 5課長（以下「B 5」という。）に見せた。メモを見たB 5は「スト権」という表現が気になったため、上司である病院事務部長に、このまま放送させてよいかどうか相談した。病院事務部長はB 5の前で、大学本部事務局のB 6総務部長（以下「総務部長」という。）に電話し、対応策を話し合った。その結論は「スト権」という言葉を他の表現に変えてもらいたいということであったため、B 5はその旨組合の書記に伝え、書記はそのまま組合事務所に帰った。

(ハ) この事実を知った組合は、同日、大学のこの行為は最も大切な組合活動への妨害である、との抗議を記載した組合ニュースを学内に配布した。

(ニ) 翌25日、やむなく組合は「スト権投票」という表現を「組合投票」と変えることにし、改めて管理課に放送を申し入れ、許可を得て放送を行った。

(4) 全学集会開催の放送

(イ) 60年7月10日、組合は同日午後12時20分から20分間、大学本部前で夏期一時金の交渉経過報告を目的として全学集会を予定していたため、集会開催を知らせる院内放送をすることにした。

(ロ) 同日正午前、組合の書記は、夏期一時金に関する全学集会開催の放送をするため管理課に出かけた。ところがB 5は「夏期一時金という言葉を使うなら放送は認めない」と放送を許可しなかった。やむなく書記は組合事務所に帰り、当時の組合専従役員A 2（以下「A 2」という。）に、放送させてもらえなかったことを話した。そこでA 2は自ら管理課に出かけて行き、B 5に、なぜ夏期一時金という言葉はだめなのか、と問い質した。これに対してB 5は、夏期一時金という言葉は使えば許可しないというのは総務部長の指示である、と繰り返し述べた。そのときすでに正午を過ぎていたがA 2は自ら管理課のマイクを使って夏期一時金についての全学集会開催の放送を行った。

(5) 組合役員選挙の呼びかけ放送

(イ) 60年9月27日、組合ではこの日が毎年9月下旬に行う組合役員選挙投票の最終日に当り、投票締切りが午後5時半であったため、午後5時すぎ頃、組合員全員に投票するよう呼びかける学内放送を行うことを予定していた。

(ロ) 同日午後5時すぎ、組合の書記が放送をするため総務課に行くと、B 7総務課課長補佐が、いまは、会議中であるから放送はできない、と述べて、放送を認めなかった。

(ハ) このことを知ったA2は、人事課と総務課を何度も往復して放送させてほしい旨頼んだが、そのうちに投票締切りの午後5時半を過ぎて、職員もいなくなってしまったため、やむなく放送を断念した。

(6) 本件申し立て以後の事実

(イ) 組合は61年9月20日に組合主催の運動会を予定していたが、前日の19日、天候が不順となり、翌日運動会を行えるかどうか微妙な状況になったため、善後策として20日の早朝に運動会を決行するかどうかの決定を放送することにした。

(ロ) そこで19日の午後、組合は人事課に、明日朝8時すぎに院内放送をさせてほしい、と申し入れた。これに対してB8人事課課長（以下「人事課長」という。）は、8時半以降にしてほしい、と要望を出した。しかし、組合側は朝8時すぎに放送をする理由について、夜勤明けの看護婦は午前8時半で帰ってしまうから8時半を過ぎたら意味がない、と説明した。しかし、人事課長は「今日は理事長が不在である、明日朝9時20分位に理事長が来られるのでそれから理事長に聞いて返事する」と答え、組合放送のための手続はとられなかった。

(ハ) 翌20日、運動会は雨天中止となったが、中止についての院内放送はできなかった。そのため組合員に中止の決定の連絡が行きわたらず、組合に対して問い合わせや苦情が相次ぎ、組合内は混乱した。

11 チェック・オフの中止について

(1) チェック・オフ協定について

(イ) 49年11月1日、大学と組合は下記のようなチェック・オフ協定を締結した。

給 与 控 除 協 定 書

久留米大学（以下「大学」という。）と久留米大学教職員組合（以下「組合」という。）は、給与控除に関し、下記のとおり協定する。

記

1. 法令に定めがあるもののほか、次のものを給与から控除する。

(1) 職員住宅家賃

(2) 団体加入契約の生命保険料

(3) 定例の組合費

(4) その他大学と組合が協議決定し、覚書を締結したもの

2. この協定の有効期間は、昭和49年11月1日から昭和50年1月31日までとする。

3. 大学または組合が、この協定を改定または廃棄しようとするときは、協定期間満了30日前までに案を示して申し入れるものとする。

4. 改定または廃棄の申し入れがない場合は、この協定は更に3カ月有効とし、それ以後も同様とする。

5. この協定は、有効期間中でも大学、組合双方が必要と認めた場合は改定することができる。

(ロ) 49年に締結したこのチェック・オフ協定は、51年春闘で労使の対立が激化した際、大学側によって破棄されたが、労使紛争の終結に伴い52年1月21日再締結された。52年に締結したチェック・オフ協定も49年の協定と同一の内容であり、現在も効力を有している。

(2) チェック・オフ協定運用の実態

(イ) チェック・オフ協定には個々の組合員についてチェック・オフを開始又は中止するための手続が定められておらず、これに関して労使間での別段の確認事項もない。

(ロ) 組合への加入と組合からの脱退については組合規約上次のように定められている。

久留米大学教職員組合規約

第2章 組 合 員

(資 格)

第7条 組合員となる資格は、久留米大学教職員及び組合職員の身分を得た時に始まる。

2 組合員の資格を有する者が組合加入しようとする時は、別紙「組合加入申込書」により加入手続をしなければならない。

3 組合員が大学より解雇通知があった場合は、終結のあるまで組合員の資格は失わない。

(資格喪失)

第8条 組合員の資格喪失は次の場合とする。

(1) 久留米大学の理事会構成員（監事を含む）

(2) 除 名

(3) その他組合が認めたとき。但しこの場合は、執行委員会で審議決定し、中央委員会で認めたとき。

この規約の定めをふまえて組合への新規加入者及び組合脱退者に関するチェック・オフの開始と中止は実際上次のような手続で行われていた。

(a) 組合加入者についての取扱い

① 組合加入申込書を提出させて執行委員会で審議する。

② 加入承認がなされた場合には組合から人事課へチェック・オフの開始を願い出る。

(b) 組合脱退者についての取扱い

① 組合脱退届けが提出されたら執行委員会にはかる。通常は脱退慰留に努めることが決められる。

② 慰留の結果については次の執行委員会で報告する。

③ 報告により、本人の脱退意思が固いときには脱退を承認し、チェック・オフの中止願いを人事課に出す。

(c) 脱退慰留中の組合員に関するチェック・オフは、執行委員会で個別に検討し、例えば組合費を一応納付してもらい、後に遡及して本人に返納するなどの措置を取る。

以上のような手順をとるため組合脱退者については組合から人事課へのチェック・オフ中止の願い出が遅れる例もあった。

例えば58年1月に組合脱退の申し出をした医学部のA3助教授の場合、同年8月10日に組合から大学へ文書でチェック・オフ中止の願い出がなされ同年8月分の組合費からチェック・オフが中止された。

(3) 組合からの脱退者について

組合は従来組織率が高く、組合脱退は退職によるものが大半であった。

しかし60年からは大学本部事務局を中心に新規採用職員が組合に加入しなくなり、59

年に新規採用された職員も60年にはやはり本部事務局所属の者を中心に脱退するなど退職以外での組合脱退が目立つようになった。

(4) A 4 らの組合脱退

- (イ) 60年2月18日、総務課課長補佐で組合員のA 4以下計4名(以下「A 4ら」という。)の組合脱退届けが組合に提出された。これらの脱退届けにはいずれも「一身上の都合により」60年2月いっぱいまで組合を脱退したい、と記載してあった。
- (ロ) 同年3月18日、組合は執行委員会を開き、当時一度に4名の脱退という例がなかったため、本人から話しを聞いて慰留に努めることを決めた。
- (ハ) 組合は毎月チェック・オフのリストを大学から受け取っているが、60年3月分リストを受け取ってみると、すでにA 4らのチェック・オフは中止されていた。
- (ニ) A 4らのチェック・オフを中止するにあたって大学から組合へは何の連絡もなかったため、専従のA 2は当時の組合書記長A 5とともに人事課へ行き、人事課長になぜチェック・オフを中止したのか尋ねた。人事課長は本人からチェック・オフ中止の申し出があったので中止した、と述べたが、その時人事課長の机の上にはA 4らの脱退届けの写しが置いてあり、それには総務部長以下、大学本部の幹部らの供閲印が押されていた。
- (ホ) 同年3月29日、組合は団交の席上、A 4らに関するチェック・オフの問題を取り上げ、大学側に対し、なぜ一方的にチェック・オフを中止したのかを問い質した。これに対する大学側の回答は、組合への加入、脱退は本人の自由意思であり、脱退はその届けが組合に到達することで成立するし、チェック・オフ協定の中にも脱退時の取り扱いについては何ら特別の手続が定められていない以上、給与全額払いの原則から本人の申し出どおりチェック・オフを中止するのは当然の措置である、というものであった。結局この団交では組合からの願い出があつてからチェック・オフは中止すべきだとの組合側の主張と上記のような大学側の主張が対立し、話し合いによる解決はできなかった。

(5) A 6 の組合脱退

- (イ) 60年9月6日、大学医学部泌尿器科教室の研究補助員A 6(以下「A 6」という。)は組合脱退届けを組合事務所に持参した。専従のA 2はA 6に、なるべく辞めないでほしい、取り扱いについては執行委員会にはかる、また話を聞かせてもらうかもしれない、と述べるとともに脱退者に関する組合の従来からの取り扱いを説明した。するとA 6は、人事課の人から引き去りを停止してほしいければ組合脱退届けの写しを持ってきなさいと言われた、とA 2に話した。
- (ロ) 同日、A 6はその足で人事課へ行き、組合に脱退届けを出したから組合費を止めてください、と申し入れ、チェック・オフ中止願いを出した。しかしA 6は脱退届けの写しを持っていなかったため人事課の担当者は口頭でA 6から組合脱退の事実を確認し、チェック・オフ中止の手続をとったが、組合にはA 6が脱退届けを出したかどうか確認せず、またチェック・オフを中止する旨の連絡もしなかった。

(6) A 7 らの組合脱退

- (イ) 60年12月6日、A 7以下15名の組合員(以下「A 7ら」という)が連名で組合に脱退届けを出した。脱退届けには「私達は種々考慮の上、また一身上の都合」により、60

年12月6日付で組合を脱退する、と記されてあった。

(ロ) 人事課はA7らについて60年12月分から組合費全額のチェック・オフを中止し、その際にも大学から組合に対して組合脱退の事実についての確認やチェック・オフ中止の通知などはなされなかった。A7らは12月6日付で脱退届けを出していたため本来は日割計算により12月6日分についてはチェック・オフの対象であったが、大学は12月分全額のチェック・オフを中止した。そのためこの6日分の組合費は現在も未納のままである。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本案前の主張について

(1) 被申立人は、申立人には本件救済を申し立てるための申立人資格がないから、本件救済申し立ては却下されるべきである、として次のように主張する。

申立人を構成する組合員中には、所属員を各々10名ないし数十名保有してこれらに指揮命令する課長、技師長、副技師長、婦長等約20名の労働組合法第2条但書第1号にいう監督的地位にある労働者が含まれている。したがって、申立人は、労働組合法第5条第1項により労組法に規定する手続に参与する資格を有しないから、本件救済申し立ては却下されるべきである。

(2) しかしながら、申立人組合の組合員のうち婦長、課長（同待遇の者を含む）、課長補佐（同待遇の者を含む）の職にある者の職位及び職務上の権限は、第2の1(1)(ロ)に認定したとおりであり、それらの者の業務内容からみてそのいずれも申立人組合の自主性を害すべき地位にあるとはいいがたく、労組法第2条但書第1号にいう監督的地位にある労働者には該当しないというべきである。この点について当委員会はずでに別紙のとおり昭和62年6月8日、第1156回公益委員会議において申立人の組合資格審査を行い、その組合資格を認めているのであって被申立人の主張は採用することができない。

(別紙)

資 格 審 査 決 定 書

名 称 久留米大学教職員組合

上記労働組合が昭和61年（不）第15号不当労働行為救済申立事件のために組合資格の審査を求めたので、当委員会は第1156回公益委員会議において倉増三雄、荒木誠之、原田実、高橋貞夫、片山伍一、森下繁雄、井上正三、青木正範各公益委員出席し、審査の結果委員全員の一致をもって下記のとおり決定する。

決 定

上記労働組合は労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合するものと認める。

理 由

上記労働組合の規約、役員名簿、会計書類により判定するに労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合するものと認める。

昭和62年6月8日

福岡県地方労働委員会

会長 倉 増 三 雄

2 ワッペン闘争実施通告に対する被申立人の警告等について

(1) 申立人の主張

ワッペン着用闘争は、我が国において一般的に争議行為として認められてきており、大学では慣例としてワッペン着用が認められてきた経緯もある。また、理事長が示唆した特昇延伸措置は、労働協約違反であり、争議行為の対抗手段として行うことは不当労働行為である。

したがって、ワッペン着用を妨害することを目的として被申立人により行われた恫喝チェックの指示等が、組合の団結権、団体行動権を侵害する不当労働行為であることは明白である。

また、本件ワッペン闘争を違法であるとして警告書を交付したことは、明らかに違法行為を是正するという主張の範囲を超えて組合の争議行為を抑圧し、組合員に動揺を与えるためになされた支配介入であることもまた明らかである。

(2) 被申立人の主張

(イ) 申立人が実施を通告してきたワッペン闘争は、その内容、方法、期間、行動の態様等から考え、使用者に対しては組合としての団結を示し、組合員に対しては団結心をあおり、闘争意識の高揚をねらったものであって勤務時間中の組合活動に該当することは明らかである。

しかし、勤務時間中にこのような行為に参加することは、就業規則第4条に定められた教職員に負託された職務遂行に専念しなければならない義務に違反し、また労働協約第9条により認められた就業時間中の組合活動にも該当しない違法行為であることは明らかである。

(ロ) また、このワッペン闘争を争議行為としてとらえる場合にも、使用者側としては賃金カット等適切な対抗手段を持ちえないのであり、元来争議権の保障は、一方で労働者が賃金の全額をもらいながら、他方で使用者の業務を阻害することまでも許容する趣旨のものとは解されないところであるから、このような争議行為は正当なものとする認めることはできない。

(ハ) とくに本学は公教育を施すことを目的としており、また附属病院を設置して患者の生命、健康の保持のため日夜診療、研究に従事しているところであって本件ワッペン闘争は、その態様等からして本学の教育及び医療に支障を生ぜしめるおそれが多大であり、その違法性も重いと考えざるをえない。

については本学の教職員がこのような違法行為を行うことのないよう事前によく理解を図るとともにこれに参加しないよう事前に示達、指導を行うほか、万一にもこれに参加する者がでるおそれがあるときには、そのサービスの状況の把握と報告について事前に準備を行うが如きことは本学の秩序ある運営の責に任じ、かつ、できる限り患者、学生等への診療上、教育上等の支障の発生を防止する責務のある大学当局にとってはむしろ当然のことであり、それをもって「恫喝」又は「恫喝的言動」というのは全く失当というほかない。

(ニ) 以上のとおり、本学がワッペン闘争通告に対してとった事前措置は本学の秩序維持のための必要かつ相当な範囲内の措置であり、これに啓発された教職員の良識と自覚が違法な組合の闘争計画を中止に至らしめたものと思料されるところであるから、本学の行為が組合運営に対する支配介入にあたらないことはいうまでもない。

(3) 判断

労働組合がその使用者に対し特定の要求事項を示し、それを実現するための手段として組合員にその勤務時間中ワッペンを着用させることを決定し、組合員がこれを実行した場合、当該ワッペンの着用は組合活動か、それとも争議行為かについては争いのあるところであるが、かかる行為は勤務時間中に通常は着用しないワッペンを着用し、かつ、そのワッペンに組合のスローガンを記載することにより組合員間の士気を高揚し、その連帯意識を強めるだけでなく使用者との関係においては組合の要求を常時意識させることにより心理的に圧力を加えて争議を有利に導くことを意図しているという意味において正常な業務の運営を阻害する性質をもつものであるということが出来る。したがって、例えば組合が自らワッペン着用を争議行為と位置付けもつばら使用者に対する具体的要求を実現するための手段として実施することを機関決定し、その旨を使用者に対して通告したような場合、当該ワッペンの着用は争議行為の一態様としてこれを理解するのが妥当である。

本件ワッペン闘争についてこれをみると、申立人組合は昭和21年に結成された労働組合であるがその結成後腕章等の着用を争議行為として行ってきたおり、大学側においても同様の理解のもとに対応していたこと、60年春闘において10回も団交を重ねたにもかかわらず団交は行き詰まり、話し合いによる解決は困難な状況となったため、組合は交渉の行き詰まりを打開し、春闘要求を実現するために争議行為として春闘スローガンを記載したワッペンを着用することを機関決定し、大学に対しても争議行為として行う旨通告しているのである。このような本件における諸事情にてらすと、申立人が計画したワッペン闘争については、組合員相互の団結意識を高揚させるという組合活動的側面は二次的なものにすぎず、むしろ、主に要求実現のための手段としての性格をもつ争議行為の一態様とみるべきである。

ところで、組合がかかるワッペン闘争を計画するに至った事情として第2-4ないし6認定のとおり、58年に現理事長が就任した後、過去の労使間における合意が反古にされるなどしたために組合が大学に対して不信感をもつに至ったこと、理事長の方針により団交を頻繁に行ってきたにもかかわらず話し合いによる解決は従前よりも困難となって春闘が長期化してきたこと、さらに学内の労働条件に関して36協定違反などの問題が多く発生し組合が強い危機感をもっていたこと、等が認められる。

このような事情からみると組合が本件ワッペン闘争の実施を通告した60年8月時点において、大学と組合の間はもはや正常な労使関係になかったとみるべきであり、しかも組合はその組合員の過半数を病院の看護婦が占めているために、万が一ストライキを実施した場合学内だけにとどまらず重大な社会問題となるおそれがあり、現実にはストライキの実行がきわめて困難であるという特別な事情があることも考慮すると、組合が、60年春闘の要求実現のための争議手段としてワッペン着用という特殊な方法を選択したことはやむをえないところであったといえる。

しかも、本件ワッペン闘争の計画内容をみると、第2-(8)(1)(ハ)に認定したように、たて4センチ、よこ6センチの白とライトブルーのプラスチック製プレートに「人員削減反対、要求貫徹、久留米大学教職組」と記載したものを原則として全職場で着用し、医療上支障のある手術室等は除き、また、ワッペン着用について患者等の理解を求めるとの情宣を行う、というものであり、着用するワッペンの色、形状、記載する内容、

実施場所等をもてもその計画内容において特に適切さを欠くところはなく社会通念上容認されうる範囲内の計画であったといえる。したがって、組合が仮に本件ワッペン闘争を計画どおり実施したとしても、そのワッペン着用行為は一応争議行為としての正当性において欠けるところはなかったものというべきである。

次に、組合によるワッペン闘争の実施通告に対する大学側の対応をみると、第2-9(4)から(7)に認定したとおり、理事長が団交の席上組合側に対し、ワッペン着用は職務専念義務に違反し、勤務時間中の組合活動の禁止にも反する、本学の場合患者、学生への悪影響もあり特に違法性が強い、と述べてワッペンを着用しないよう警告したうえで、万一着用が実施された場合厳正な措置をとる、と付け加え、さらにその措置の内容として従来からの運用実態にてらせば不利益を意味する特昇の延伸も検討したいと具体的に示唆したこと、この理事長見解を文書化した警告書を組合に交付したこと、理事長の指示に基づき大学内の各部所では各所属長が所属職員に対してワッペンを着用しないようにとの理事長の指示を示達し、理事長発言及び警告書の内容を記載した学内速報を全教職員に配布したことが認められ、大学の行ったこれら一連の措置はきわめて徹底したものであったといえることができる。そしてこれらの措置をとったことについて被申立人は、大学は公教育の場であり、しかも病院をもつ大学においてワッペンを着用することは特に違法性が強く、ワッペン闘争に参加しないよう示達・指導することは当然である旨を主張している。

たしかに使用者は組合が争議行為の実施を通告してきた場合、組合に対し争議行為を行うことに関して自らの見解を述べ、争議行為を行わないよう組合に求めるなど言論による対応措置をとることができるのは当然である。しかしながら、使用者の見解表明の内容にも組合の自主的組織運営の自由との関連においておのずから許容される限度があるのであって、組合の組織運営をことさらに萎縮せしめるような威嚇的表現を用いるなどすることは支配介入に該当し許されないものというべきである。

しかるに、本件における上記被申立人の対応は、組合が計画し実施を通告したワッペン闘争を一方向的に違法と決めつけ、ワッペン着用者に対する昇給延伸という具体的不利益を示唆し、さらには組合に対して同趣旨の警告書を発したうえで職制を通じて学内の教職員全員にワッペン不着用を示達し、例えば「ワッペンをつけたら取りはずすことを命ずる」「つけた者の名前をチェックする」と職制が発言しているのであり、その結果組合はワッペン闘争を中止せざるをえなくなったことにてらしても、かかる被申立人の対応は明らかに組合に対する威嚇的言動であってその行きすぎを認めざるをえない。

被申立人はかかる対応をとったこと理由として、本件ワッペン闘争は組合活動としても争議行為としても違法である旨を強調するが上記判断のような諸事情を考慮すると争議行為としての正当性を欠くものではない。

また被申立人は病院をかかえる大学であるという特殊事情にてらしてワッペン闘争は特に違法性が強い旨主張する。しかし、申立人が病院の患者等への影響を考慮してあえてストライキではなくワッペン闘争を選んだことは第2-8(1)(ロ)認定のとおりであって、かかる特殊事情はむしろ本件ワッペン闘争の争議行為としての正当性を支える一要素であるといえるべきである。

さらに被申立人は、本件ワッペン闘争が中止されるに至ったのは組合員の職員として

の良識によるものであると主張するが、申立人が本件ワッペン闘争を中止するに至った主たる原因は第2-9(8)に認定したとおり理事長による不利益の示唆にあったと思われるのであるから被申立人の主張には理由がないといわざるをえない。

以上要するに、被申立人が申立人のワッペン闘争通告に対してとった一連の対応措置は、全体として正当な根拠なくなされた威嚇行為と評価すべきであり、申立人組合の組織運営に対する支配介入として労組法第7条3号に該当する不当労働行為である。

3 放送設備使用の拒否について

(1) 申立人の主張

(イ) 従来から組合放送については組合と大学の間での慣例として勤務時間内の放送が認められてきており、組合としても放送するにあたってその内容等について配慮をしてきた。にもかかわらず大学は59年9月28日の組合との事務折衝で組合放送に関して協議を行い、勤務時間中は放送をさけるという方針を伝え、組合もそれを理解した、と事実と相違する主張を行っているのであり、これはことさらに組合の放送設備使用を制限妨害するためのものである。

(ロ) また組合は組合員に変則勤務者が多く、かつ、様々な職種、職場に勤務する者によって構成されているから労働協約第11条に基づく放送設備の使用は組合の維持運営にとってきわめて重要な情宣活動である。それにもかかわらず過去の慣例を破り、合理的根拠なくして一方的に放送時間及び内容の制限を行ってきた大学の目的が組合への支配介入であることは明白である。

(ハ) 被申立人による本件放送設備利用の制限行為は昭和60年4月24日に端を発し、以後昭和61年6月までの間、数回にわたって反覆継続して行われた同種の不当労働行為であるから、これらは一括して労組法第27条2項の継続する行為に該当するというべきである。

(2) 被申立人の主張

(イ) 学内放送設備は消防法の規定に基づき消防用設備等として設置しなければならないものであり、学内規程に定めるところに従い管理しているものである。本件申し立てにかかる放送設備の使用はいずれも学内の所定の規程に基づく管理体制のもとで使用を認めたものであって当時までに自由使用が慣例になっていたとの組合側主張は到底認められない。

(ロ) 放送設備はその設置目的からして大学の防災用、その他緊急の業務用に使用する本旨のものであるから大学としては第三者には原則として使用させないこととしてきたが、労働協約第11条の趣旨に従い例外的に組合の使用に限り認めてきたものであって、その趣旨から組合に使用を認める場合については十分慎重な配慮が必要とされることは当然である。しかも放送設備は性格上学内の広範囲の者、とりわけ病院の患者等に影響を与えることが大であるため業務上使用する場合にあってさえも使用については時間、目的、理由等を考慮して必要最少限度にとどめる配慮が必要とされる。

(ハ) このような見地から59年9月頃学内放送の使用について従来の方針を見直し、上記の趣旨を明確にしたうえで組合放送については昼休みと時間外にこれを認めることとし、事務折衝においてその旨組合に伝え、協力を求めたものであり放送時間帯については諸般の事情を総合判断して一般的にできる限り支障の生じるおそれの少ない時間帯

を認めているのである。学内放送の内容についても59年9月段階で学内協議を行ったが、放送内容は千差万別であり、明確な基準の設定を行うことが困難であるので放送使用は必要最少限度にとどめるべきことを本旨としてケースバイケースで管理者が判断し必要な場合には上司に諮って適正を期するようにしたものである。

(ニ) 以上のように放送時間の制限については放送設備の目的、性格上適正な施設の管理と良好な環境の維持を図るため自らも自粛を期するとともに組合にも協力を求めたものであって必要かつ合理的な制限であり、それによって組合の運営を制限し、又はこれに介入するものではない。また放送内容について申立人が主張していることは本学の要望についての誤認又は本学の回答内容の誤認に基づくものであって制限や干渉のそしりを受けるものではない。

(ホ) 本件救済申し立てのうち放送設備の利用に関して被申立人が申立人に対して昭和60年4月から昭和61年6月の間にとった措置にかかる申し立ては労組法第27条2項にいう「行為の日から1年を経過した事実に係るもの」であるし、およそ放送設備の使用はそのつど行われ、そのつど完了するものであって同条2項カッコ書きにも該当しないからこれを却下すべきである。

(3) 判 断

申立人は第2-10(3)及び(4)に認定した本件申し立てより1年以前における組合放送申し入れに対する大学側の対応措置についても一連の継続する行為として審査対象になる旨主張するのでまずこの点につき判断する。

本件において組合は、大学側に対して繰り返し組合放送の申し入れを行っており、それらの放送申し入れに対する大学側の対応措置は、一見継続する行為のようにも見うけられる。

しかしながら本件の場合、組合放送の申し入れに対する大学側の対応が具体的に認定できるのは第2-10(3)ないし(6)に示した60年4月から61年9月までの間の計4回にすぎず、それ以外の組合放送については第2-10(2)(イ)(d)に表で示した組合放送の実施日とその放送目的しか明らかでないのである。

申立人は、この第2-10(2)(イ)(d)の表で示した組合放送を実施した際には、いずれも放送時間帯について大学側から制限を受けた、と申立書において主張するが、その主張を裏付ける具体的疎明はなされていない。

したがって以上の事実のみから被申立人である大学側の組合放送申し入れに対する対応措置を継続する行為とは判断しがたいのであり、被申立人の対応措置をもって一連の継続する行為であるとする申立人の主張は認めることができない。

よって本件申し立てより1年以前の組合放送申し入れに関する大学の対応措置にかかる救済申し立ては労委規則第34条1項3号に基づきこれを却下する。

次に除斥期間内における組合放送申し入れに対する大学側の対応について判断する。

第2-10(5)及び(6)に認定したとおり、60年9月27日、組合は午後5時以降に組合役員選挙の投票呼びかけのための学内放送をしたいと大学側に申し入れたが、大学側は、いまは、会議中であるからとの理由で学内放送を認めず、61年9月19日には組合主催の運動会の開催に関して翌20日早朝に院内放送したいと申し入れたが、大学側は理事長不在を理由に放送の許否を判断せず、そのため翌20日朝の組合放送が不可能となったので

ある。

このような大学側の対応は、上記2度の組合放送申し入れがいずれも勤務時間外に実施する予定のものであって大学側が59年9月28日の組合との事務折衝の際主張した放送許可基準（勤務時間外を原則とすること）にてらして支障はないと考えられること、学内規則上放送設備の管理権限は総務課長又は管理課長にあるとされている以上理事長不在でも放送の許否の決定は可能であること、院内放送については外来者等へのサービスを必要とする関係で放送設備の管理実態は大学側が主張するほど厳格なものでなかったこと、からみればその大学側の対応には適切ではないと組合において考えるであろう要素も無くはないが、認定事実のなかには大学が組合放送を認めた事実も存し、しかもそれらの組合放送の際に大学との間でトラブルがあったのかどうかについては疎明がないのである。

以上のことから考えると過去に組合放送をめぐり第2-10(3)及び(4)認定のような労使間のトラブルが発生していたという事情と申立人組合の組合活動上放送設備の利用が重要性をもつことを斟酌してもなお上記2度の大学側の対応措置のみをもって申立人組合に対する支配介入とまではいえないのである。

したがって放送設備使用に関し、被申立人が60年9月27日、及び61年9月19日にとった対応措置はこれを不当労働行為とは認めがたい。

4 チェック・オフの中止について

(1) 当事者の主張

(イ) 申立人の主張

- ① チェック・オフ協定上組合費チェック・オフの事務手続に関する定めはないが、組合から大学人事課への通知によって行われるという労使慣行が存在していたのであり、大学が一方的に組合費の引き去りを中止したことは労使慣行に反する。
- ② いつ組合費のチェック・オフを中止するかは脱退を表明した組合員と組合との問題であり、チェック・オフ中止が遅れた場合、必要なら遡及して組合費を返済するなどチェック・オフ中止は合理的に行われているのであるから、そこに大学の判断が介在する余地は全く存しない。また組合費チェック・オフ中止の申し出も本人から組合へなされるべきものであり、チェック・オフ中止願いを大学が受理する行為自体が組合脱退を促進する不当労働行為である。
- ③ 組合脱退者本人が大学に直接組合費チェック・オフ中止を申し出るといふ協約締結時に予想していない事態が発生した場合には協定当事者たる組合に対し、協定の解釈運用について何らかの協議の申し出を行うことは当然の義務である。にもかかわらず組合に対して何の連絡も行わないまま組合費のチェック・オフを中止し、かつ、チェック・オフを中止したという通知さえ行っていない事実は労使関係のルールに違反するばかりでなく支配介入にあたるものである。

(ロ) 被申立人の主張

- ① 52年に組合との間で締結したチェック・オフ協定には現在に至るまでチェック・オフ中止の手続について何ら規定が設けられておらず、実務上の取り扱いについても何ら取り決めが行われておらず組合が主張するような慣例は存在しない。
- ② 組合員には組合脱退の自由があり、脱退の効果は組合に対する本人の意思表示に

より生じるのであるから、本件のいずれの場合についても脱退者が組合に脱退届けを提出し、それをもって脱退の効果が発生したものと認め、本人の願い出どおり給与の直接全額払いの原則にしたがってチェック・オフの中止をしたままであり、組合の運営に支配介入を行ったものでは全くない。

- ③ A 6 に関して最終的にはその脱退届けの写しが人事課に提出されなかったが、本人の言動等により脱退届けを出したものと認めてさしつかえないとの判断に達し、本人の希望どおりチェック・オフ中止を行ったものであって通常の場合に比し特段適正を欠く処理とはいえない。

(2) 判 断

申立人は、個々の組合員にかかるチェック・オフの中止の手續について組合から人事課への通知に基づいてチェック・オフを中止するという労使慣行が存在していたと主張するが、前記認定事実によれば、組合から人事課へ文書で個々の組合員についてチェック・オフ中止を願い出、これによってチェック・オフが中止された実例が認められるものにかかる手續が何時から定着したのか、また、組合脱退者に関して常に同様の手續がとられてきたのかどうかなどについては明らかでなく、申立人主張のような労使慣行が存在したと認めるにはいまだ疎明が十分ではない。

しかしながら、チェック・オフ協定は組合とその使用者を当事者として締結する協定であるから使用者が一方当事者である組合に、組合員からチェック・オフ中止の申し出があったことを連絡せず一方的に当該組合員についてチェック・オフを中止することは協定の相手方である組合を軽視した配慮に欠ける行為であってチェック・オフ協定上の義務に反するものというべきである。したがって、使用者がかかる事態に直面した場合には一方当事者である組合の立場を尊重して、少なくとも組合に事情を連絡し又は事実確認をするなどの措置をとることによって労使間のトラブルの原因とならないよう配慮すべきである。とりわけチェック・オフ中止は組合の財政基盤に影響を与え、また、労使間の事情によっては組合員の脱退を助長する要因となることも考えられるのであるから使用者がその独自の判断で一方的にチェック・オフを中止するという措置をとることは慎むべきである。

そこで本件事実関係をみると第 2-11(4)及び(5)認定のとおり60年2月、大学側がA 4から4名の組合脱退者につき組合に何ら連絡することなく一方的にチェック・オフを中止し後日事実を知った組合から理由を問われてはじめて本人の申し出があったからだと理由を述べ、団交の席上この措置について組合から抗議をうけた際大学は、かかる措置は正当なものであるとして、組合への加入、脱退は本人の自由であり、脱退はその届け出が組合に到達すれば成立するしチェック・オフ協定にも脱退時の手續について定めがない、だから給与全額払いの建て前から本人の申し出どおりチェック・オフを中止するのは当然であると主張したために話し合いによる問題解決ができなかったものである。このことに端を発し、60年9月には組合を脱退したA 6について本人から口頭で脱退の事実を確認しただけで再び一方的チェック・オフ中止を行い、しかもA 6に対して人事課員が事前に、チェック・オフを中止してほしいければ組合脱退届けの写しを持ってきなさい、と発言したというのである。

このような事実経過からみると組合脱退者について本人から大学へチェック・オフ中

止の申し出がなされた場合、組合に連絡をとることなくチェック・オフを中止するという措置をとることは大学としての明確な方針としてなされたものということができるのであり、かかる大学の態度が協定の一方当事者である組合を無視したものであることは明らかである。また、人事課員のA6に対する発言はその人事課員の真意がどこにあったかはともかく、かかる発言が学内に伝播した場合の影響力を考えるなら単なる事務手続の説明として片付けることはできず大学側の組合を無視した態度のあらわれであるというべきである。そしてA6については脱退届けの写しすら確認することなくチェック・オフを中止しているものであり、このように無理な手続をとることには何らの合理的理由を見出しがたいのである。

しかも大学は第2-11-(6)認定のように60年12月、A7以下15名という大量の組合脱退者について再び組合に連絡することもなく一方的にチェック・オフを中止しているのであって大学側のA6とA7らに関するチェック・オフ中止はいずれもチェック・オフ協定上の義務に反して協定当事者である組合を無視するという配慮に欠けた行為であるというべきである。

これらの措置をとったことについて被申立人は、組合脱退の効力は脱退届けの到達によりその効力を生じるから脱退の届け出があったことを確認すれば足りると主張するが、これは組合脱退に関する私法上の効力についての解釈論にすぎず労使関係の実態にてらして公正な行為かどうかという不当労働行為の成否の判断とは次元を異にする議論であって被申立人の行為を正当化する合理的根拠とは認めがたい。また、A6について被申立人はチェック・オフを中止するに際し脱退届けの写しすら確認していないのであってかかる行為は被申立人の主張するところにてらしてもなお軽卒のそしりを免れないものというべきである。

以上要するに、被申立人によるA6とA7らに対するチェック・オフの一方的中止は合理的理由もなくチェック・オフ協定上の義務に反し、協定の一方当事者である申立人組合を無視してなされた支配介入行為であり、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

5 救済方法について

申立人は上記不当労働行為の救済方法として陳謝文の掲示及び手交をも求めているが本件救済としては主文の程度をもって足りるものと思料する。

よって当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第43条及び同第34条に基づき主文のとおり命令する。

昭和63年8月24日

福岡県地方労働委員会
会長 倉 増 三 雄