

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 被申立人は、昭和62年6月18日付でなしたA1に対する医学図書課長から用度課係員への降任処分を撤回し、同人を原職又は原職相当の職に復帰させるとともに、降任処分の日から原職又は原職相当の職に復帰するまでの間同人が原職にあったならば得られるはずであった賃金額と係員としての賃金額との差額を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、昭和62年6月18日付でなしたA2及びA3に対する訓告を撤回し、これがなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、課長又は課長補佐の職にある申立人組合の組合員が正当な組合活動をしたことに対して、降任又は訓告に処することによって組合運営に介入してはならない。
- 4 その余の申し立てはこれを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容は次のとおりである。

- 1 被申立人は、昭和62年6月18日付で申立人組合員A1に対して行った医学図書課長から係員への降任処分を撤回し、同人を原職又は原職相当職に復帰させるとともに、降任処分のあった日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間原職にあったなら得られたであろう賃金と係員としての賃金の差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和62年6月18日付で申立人組合員A2及びA3に対して行った訓告を撤回し、以後訓告がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、役職者である申立人組合員が下記(1)ないし(3)の行為を行ったことを理由に降任処分を発し又は(3)の行為を行ったことを理由に訓告することによって申立人組合に支配介入してはならない。
 - (1) 申立人組合が組合活動として行う労働基準監督署への申告の際、申告書に組合員として署名すること。
 - (2) 申立人組合と被申立人が行う団体交渉に申立人組合側交渉委員として出席すること。
 - (3) 申立人組合の指令による時間外勤務拒否闘争に参加し時間外勤務を拒

否すること。

4 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

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等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1,186名である。

(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1,891名である。

2 申立人組合員の範囲

申立人組合員のうち、大学において課長補佐以上の職（同一待遇の者を含む。）にある者の人数は次のとおりである。

(1) 本件申立時（昭和62年6月）の加入状況。

(ア) 課長級の職員2名。1名は医学部附属図書館事務部医学図書課長（本件申立の2日後に係員へ降任された。）。1名は大学本部事務局財務部参事（一級建築士）。

(イ) 医学部附属病院病棟婦長3名。当地労委がすでに命令を発した昭和61年（不）第15号久留米大学事件の申立時には8名の婦長が組合に加入していたが、本件申立時までには5名組合を脱退した。

(ウ) 附属病院放射線部副技師長（X線技師）2名。

(エ) 課長補佐級の事務職員7名。

(2) 本件結審後（平成元年2月現在）の加入状況。

(ア) 課長級の職員3名。そのうち2名は課長待遇の技師で、残り1名は医学部教務課長である。但し、医学部教務課長については同人が課長補佐の職にあった63年4月、組合脱退届けが提出され、同年5月に課長に昇任したが、組合は同人の脱退承認を保留中である。

(イ) 看護婦長の組合加入者なし。本件申立以降、全員組合を脱退した。

(ウ) 課長補佐級の者9名。このうち1名については組合脱退届けが提出されており、組合は脱退承認を保留中である。

なお申立人組合には大学の人事、労務関係事務を統括する本部事務局総務部の人事課及び総務課の課長、課長補佐はいずれも含まれていない。

3 大学の組織について

大学の組織の概略は第1表のとおりであり、大学内の事務統括のため理事会の下に本部事務局が設けられている。また各学部ごとに独立した事務部が設けられており各学部内の事務を処理している。なお昭和62年4月に法学部が新設された。

勤務時間となり、休憩時間は12時20分から30分間である。

なお、大学と組合は「時間外及び休日労働に関する協定」（以下「36協定」という。）を締結しており、この協定第3条には次のように定められている。

第3条 所属長が時間外労働及び休日労働を命ずるに当っては、本人の合意を得るものとする。

(2) 大学内の各部署の役職者に共通する職責権限基準の中で人事に関する権限は次のように定められている。

(ア) 職員の任免、異動については部長が立案し、理事長又は学長が決定する。

(イ) 賞罰については部長が立案し、総務部長との協議を経て理事長又は学長が決定する。

4 A1に対する降任処分

(1) A1の経歴

(ア) 組合役員歴

A1（以下「A1」という。）は昭和38年5月（以下「昭和」を略す。）大学に職員として採用された後組合に加入し、以後現在に至るまで組合員である。A1の主な組合役員歴は下記のとおりである。

在任期間	役職
41年10月～42年9月	執行委員
44年10月～47年9月	書記長
47年10月～51年9月	執行委員長
51年10月～52年9月	書記長
52年10月～53年9月	副執行委員長
53年10月～54年9月	執行委員

(イ) A1の課長昇任

54年1月、A1は大学本部事務局財務部施設課（以下「施設課」という。）の係長に、56年1月には大学本部事務局総務部企画課（以下「企画課」という。）の課長に昇任した。この企画課の事務分掌は大学の事務組織規則上次のように定められている。

大学事務組織規則 別表第2 事務分掌
（企画課）

- 1 全般的な業務の合理化に関する事項
- 2 経営計画に関する事項
- 3 経営分析及び経営統計に関する事項
- 4 組織機構に関する事項
- 5 広報に関する事項

6 募金及び寄附金品に関する事項

(2) 怪文書問題

(ア) 56年9月、大学の学内では当時のC1学長（以下「C1学長」という。）をはじめとする大学の特定の役員や職員を中傷する内容が記載された作成者不明の文書（以下「怪文書」という。）が配布された。

この怪文書には中傷の対象とされた者の具体的氏名は示されていないが、その文面から具体的に誰をさしているかは明らかであり、当時大学内では企画課長のA1もこの怪文書で中傷された者のひとりであると目されていた。

(イ) A1はこの怪文書問題を放置することはできないと考え、対応策を総務部の上司たちに相談し、上司たちからはC1学長に相談してはどうかと示唆を受けた。そこでA1はC1学長に直接怪文書問題にどう対処したらよいか相談し、C1学長はA1に対し怪文書の筆跡鑑定を行うよう指示した。

56年10月、A1は自ら怪文書の筆跡鑑定をC2（以下「C2鑑定人」という。）に依頼し、同年11月20日、C2鑑定人はA1に対して第1次の鑑定結果を文書で回答した。A1はこの回答書を直接C1学長に手渡した。

組合は大学との団交の際、大学に対し怪文書問題を大学として調査するよう要望し、その結果、56年11月21日、大学は大学の理事で構成する怪文書調査委員会を設置した。

同年12月18日、C2鑑定人はA1に対して第二次の鑑定結果を文書で回答した。

翌57年1月8日、大学は第1回の怪文書調査委員会を開き、怪文書についての調査を始めた。A1はこの当時にもC1学長の指示に基づいてC2鑑定人と直接接触し、筆跡鑑定の調査を続けていた。

(3) 広報編集委員会及びA1の配置換え

(ア) 大学では大学広報（以下「広報」という。）を年4回発行しており、それに掲載する記事の内容については理事長、学長などからなる広報委員会の審議を経て15名の編集委員からなる広報編集委員会が広報作りを行っている。そしてこの広報の発行事務は企画課が担当している。

(イ) 57年8月24日、大学ではC1学長が解任され、その事実は新聞紙上に報道された。この問題に関し大学内ではC1学長解任に至る経緯を学内の教職員に知らせるべきだとの意見が起こった。そこで同年9月2日、広報編集委員会の緊急会議が開かれ、A1も広報発行事務を担当する企画課の責任者としてこの会議に出席した。会議の席上A1は解任されたC1学長自身の見解も広報に掲載すべきであると主張したが、広報編集委員会の委員長であるB1教授（以下「B1委員長」という。）はA1に対しC1学長の解任理由に関連してA1の名前も出てきていることであるので発言は差し控えてほしい旨を述べてA1を

制した。これに対しA1は、「発言できないならどうしたらいいか」、「自分が出席している意味はないではないか」と抗議した。結局A1はこの広報編集委員会の席から退席するよう求められたため、あとの業務を部下の企画課課長補佐に任せてその場から退席した。

(ウ) 57年9月7日、A1は広報委員会の議長であるB2教授に宛てて次のような要望書を提出した。

広報号外発行についての要望

学長解任についての号外発行の件が9月2日の広報委員会及び広報編集委員会にて決定されましたが、下記の理由により発行について再検討下さいますよう要望します。

記

1. 9月2日の編集委員会の席上、学長解任の理由の中に私の氏名が出ているとの理由で、委員長は独断で私の発言を封じ退席させました。しかし、私は先に理事長あて文書にて申し入れていたとおり、この件については事実無根であります。今回、編集委員長が独断で、私の編集委員としての資格を剥奪した中での編集委員会の結論は無効だと考えます。

2. 広報発行の基本方針には中立という基本的立場が明らかにされています。ならば学長の反論も取り入れ双方の言い分を掲載すべきだと考えます。

(エ) 57年11月16日、A1は企画課長から施設課課長待遇へ配置換えされたが、同年11月19日、このA1の人事に関し組合は大学と団交を行い、組合はこのA1の配置換えは事務職から技術職への職域変更を伴うものであるから事前に十分労使協議すべきであると主張した。その後翌58年1月1日、A1は施設課課長待遇から事務職である医学部事務部給食課長に配置換えされた。

(オ) 58年2月21日、大学は7回目の怪文書調査委員会を開いたが、同年2月25日にはこの委員会を解散させ、以後公式な怪文書の調査は行わなかった。

(カ) 翌59年4月16日、A1は給食課長から大学医学部附属図書館事務部医学図書課（以下「医学図書課」という。）課長に配置換えされた。

医学図書課の事務分掌は大学の事務組織規則上次のように定められている。

大学事務組織規則 別表第1 事務分掌

医学図書課

整理係

- 1 医学図書館の管理運営に関すること。
- 2 御井図書館との連絡調整に関すること。（附属図書館長に任命された教授が医学部に属する場合に限る。以下第5号及び第6号において同じ。）

- 3 医学図書館図書資料の購入その他収集に関すること。
- 4 医学図書館図書資料の整理保管に関すること。
- 5 図書館運営委員会に関すること。
- 6 附属図書館の庶務に関すること。
- 7 医学図書館の庶務に関すること。

運用係

- 1 医学図書館図書資料の展示、閲覧、貸出その他の運用に関すること。
- 2 文献情報に関すること。

(4) 組合のワッペン闘争とA1の対応

- (ア) 60年8月20日、組合は大学に対する60年春闘の要求実現のため、同年9月1日から春闘要求を記載したワッペンを組合員が勤務時間中に着用するというワッペン着用闘争（以下「ワッペン闘争」という。）を争議行為として学内の全職場で実施することとし、その旨を大学に文書で通告した。
- (イ) 同年8月28日、大学はB3理事長（以下「理事長」という。）と学長の連名で組合の企図するワッペン闘争は違法であるのでこれに参加しないように、との文書示達を行い、学内の各部署の所属長に対しては、この示達内容を各所属の職員全員に周知徹底させ、その結果について報告するよう指示した。
- (ウ) 同年8月29日、医学図書課長であるA1も大学の指示に従い、医学図書課の課員に大学からの示達内容を周知させた。
- (エ) 同年8月30日、A1は理事長、学長に宛てて、大学の指示どおりワッペン闘争に関する大学の示達の内容を課員に周知させた旨の報告書を出し、その報告書に次のような要望書を添付した。

要 望 書

ワッペンの着用については、理事長説明と異なる見解ですが、業務命令に従い報告書の通り周知しました。

なお、私は昭和56年1月1日付にて業務命令により、課長昇任の辞令を受けましたが、昭和57年8月25日付学内速報にて、理事会決定として、「本件人事は情実人事であり、違法行為の共犯者」という主旨の事実無根・虚偽を流布され名誉を著しく傷付けられました。

今回の行為についても業務命令に従い行いましたが、本件からくる諸問題については、前回の様な事にならぬ様配慮方お願い申し上げます。

(5) A1の地労委審問及び団交における行動

- (ア) 61年8月12日、組合はワッペン闘争その他の事項に関する大学側の対応措置が不当労働行為にあたるとして当委員会に対し、昭和61(不)第15号不当労働行為救済申し立てを行った（以下「61(不)15号事件」

という。)

- (イ) A 1 は当地労委において上記61（不）15号事件に関し次のような活動を行った。

61年10月20日、A 1 は当地労委で実施した61（不）15号事件の第2回審問に組合側補佐人として出席し、当日の大学側証人であった理事長に対して反対尋問を行った。

同年11月18日、A 1 は当地労委で実施した61（不）15号事件の第3回審問に組合側証人として出席し、A 1 自身の課長としての職務権限や組合における組合員の範囲について証言した。

62年3月24日、A 1 は当委員会において実施した61（不）15号事件の第6回審問に組合側補佐人として出席した。

- (ウ) A 1 は組合側交渉委員として次のような活動を行った。

61年10月6日、大学における管理職の昇格基準等に関し午後6時30分から行われた大学と組合との団交に、A 1 は組合から要請をうけて組合側交渉委員として出席した。

62年2月3日、A 1 は、午後6時30分から開かれた年末一時金等に関する団交に組合側交渉委員として出席した。

大学と組合は、同年3月12日午後6時30分から、大学内における管理監督者の範囲について団交を行う予定であった。組合側は、その交渉委員にA 1をはじめとする計8名の課長（課長級の参事を含む。以下同じ。）又は課長補佐の地位にある組合員を加えることとし、団交の当日、労働協約上の定めに従い上記内容の交渉委員名簿を大学側に手渡した。この名簿を受けとった大学側は組合に対し次のように主張した。「大学と一体的立場にあるべきこれらの管理監督者が組合側の交渉委員となり、使用者と交渉することを認めるのはきわめて適正を欠く。」「大学側が管理監督者と主張する者を組合が交渉委員とすることを前もって認めることは、組合に対し議論の先取りをすることを認めるものであり、組合がそれらの者をあくまで交渉委員とすることを主張するのは公正な態度ではない。」

以上のような理由から大学は、A 1ら8名が組合の交渉委員として出席する団交には応じられない旨を伝えた。大学と組合は引き続きこの団交出席者の問題について事務折衝を行ったが労使双方の見解は一致せず、結局62年3月12日の団交は行われなかった。

- (エ) 同年3月27日、大学と組合は午後7時20分から春闘要求及び大学における管理監督者の範囲について団交を行い、A 1 と課長補佐の職にある組合員2名が組合側交渉委員に加わった。これに対して大学側は、あらかじめ組合側が提出した交渉委員名簿にA 1ら3名の氏名が記載されてなかったと指摘し、管理監督者が組合側の交渉委員となることは認めがたいと主張した。

しかし大学側は「前回の団交が中止となっていることもあるので今

回は団交をこのまま行うが、これはおよそ管理監督者の立場にある者が組合側の交渉委員となり団交に出席する行為それ自体を認めるものではない」と述べ、この日の団交には応じた。

(6) 組合の超勤拒否闘争とA1の対応

(ア) 61年12月中旬、大学側と組合は年末一時金交渉を続けていたが、この交渉に関連して組合が休日及び時間外の労働を拒否するという超過勤務拒否闘争（以下「超勤拒否闘争」という。）を今後実施する可能性があるとみた大学は、学内各課の課長に対し、組合が超勤拒否闘争を行った場合の対応策（以下「業務対策」という。）を検討するよう指示した。

医学図書課長であるA1も、附属図書館事務部長を兼務しているB4医学部事務部長（以下「B4部長」という。）から業務対策を検討するよう指示された。医学図書課では医学部附属図書館（以下「図書館」という。）の開館状況に応じて適宜時間外又は休日労働を行っていた。大学の医学図書館利用細則（以下「細則」という。）では図書館の開館時間は、平日が8時30分から午後8時まで、土曜日は8時30分から午後3時までとし、図書館長が必要と認めれば、日曜や祝日も開館できると定められている。

このように図書館は、平日でも午後8時まで開館されているが、大学の職員の勤務時間は午後5時までであるため、平日の午後5時以降の図書貸し出し等の窓口業務は警備会社に外部委託して行っている。また図書館は、土曜日でも午後3時まで開館しており（以下「開館延長」という。）午後1時以降は時間外勤務となるため医学図書課内で当番を決め、交替で午後1時から午後3時までの時間外勤務を行っている。さらに図書館は、上記細則にいう、図書館長が必要と認めた場合、として日曜日と祝日にも午後1時から午後5時まで臨時開館されており（以下「臨時開館」という。）、それに伴う休日労働についても医学図書課内で当番制を組んでいる。A1の前任の課長はこの当番に加わっていなかったが、A1は当番に加わっていた。

(イ) 61年12月18日、A1は、B4部長に対し、仮に組合が超勤拒否闘争を行った場合図書館での時間外業務についてはすべて警備会社への業務委託で対応するとの業務対策案を提出した。

(ウ) A1がB4部長に提出した業務対策案は大学本部事務局総務部が招集した会議で検討され、外部委託のみで管理職の取り組みがない、との指摘を受けた。そしてB4部長はA1に業務対策案を再検討させるようにとの指示を受けた。この指示に従ってB4部長はA1を呼び、A1に対し、「全面外部委託ではまずいんじゃないか」、「内部協力もしてほしい」と要望した。

(エ) 61年12月23日、組合は臨時大会を開き、争議行為として超勤拒否闘争を翌62年1月5日から大学と附属病院で実施することを決定し、同

日その旨を大学に対して文書で通告した。

- (オ) 61年12月25日、A 1は、B 4部長の要望を受けて業務対策案の内容を、非組合員の対応と外部委託で行うと改め、さらに当時医学図書課で実施していた購入図書目録のワープロテスト入力業務のため、臨時職員を採用してほしい、との要求も加えて再提出した。
- (カ) 61年12月26日、大学は組合からの超勤拒否闘争実施に関し、次のような要旨の文書通知を發した。
- 組合は年末一時金等の要求に関し争議行為として超勤拒否闘争を行うと通告してきたが、卒業、入学等事務の繁忙期であり、また病院の患者等への影響も憂慮される。については関係者は連携して計画的に業務を処理し、通常の勤務時間内における業務の効率化に努力してもらいたい。また止むを得ない場合、36協定の趣旨に従い極力職員の同意を得て超過勤務を行わせるよう特に配慮願いたい。
- (キ) 61年の年末、A 1は医学図書課の課員に対し「自分は組合員であり組合の指示に従うが、大学当局から組合の超勤拒否闘争についての通知が来ており、必要がある場合は超過勤務を行うように協力をお願いします。」と述べ、課員の協力を求めた。
- (ク) 62年1月5日、組合は大学への通告どおり超勤拒否闘争を開始し、医学図書課でもA 1をはじめとする組合員は全員超勤拒否闘争に参加し、超勤拒否闘争が終了するまで超過勤務を行わなかった。そのため図書館の開館延長と臨時開館に伴う超過勤務の当番制は予定どおり行えなくなった。そこで大学は、図書館の臨時開館に伴う図書の貸し出しなど窓口業務を警備会社に委託した。しかしこの外部委託は、実施が62年1月15日（祝日、成人の日）からと遅れたため、同年1月11日（日曜日）の時間外窓口業務については非組合員である医学図書課長補佐が代りにこれを行った。また土曜日の開館延長時の窓口業務については非組合員と臨時職員で対応した。
- (ケ) 図書館では、62年1月15日から警備会社の警備員が臨時開館に伴う窓口業務を始めた。この日A 1は、派遣されてくる警備員が図書館の業務内容を知らないと伝え聞いていたため医学図書課に出勤し、派遣されてきた警備員に対し業務上必要な指示を行った。
- (コ) 62年1月27日、大学は、「管理監督者の地位にある者の勤務時間以外の時間の服務について」と題する文書通知を發し、管理監督者に時間外勤務を行わせる場合、その者の上司が必要と認めればその都度口頭又は文書で業務命令を發し、業務命令を行ったこと及びその結果についてはすみやかに事務局長へ報告するように、と指示した。
- 62年1月30日、B 4部長はこの大学の通知に従いA 1に対し、土曜日の開館延長業務と平日における時間外の必要業務を行うよう指示した。そしてこの指示に従わないのならその理由書を提出するように指示した。

(サ) 同年1月31日、A1ら課長又は課長補佐の職にある組合員は、超過勤務を行わない理由を記した次のような申し入れ書を理事長に提出した。

申し入れ書

久留米大学に勤務するわたしたち課長、参事及び課長補佐（組合法人久留米大学教職員組合組合員）は、勤務時間等に関して下記の通り考えますので教職員組合を通じ申し入れます。

記

1. 私たちは、課長、参事及び課長補佐の職位にありますが、この職位は職責権限上労働基準法第41条の監督若しくは管理の地位にある者には該当しないと判断します。
2. また、この職位は職責権限上労働組合法第2条第1号には該当しないと判断します。
3. 私たちは、労働協約書により勤務時間が定められており、この勤務時間外の労働は36協定及び労働基準法上時間外労働に該当するものと判断します。
4. 私たちは、久留米大学教職員組合の組合員であり、正当な争議行為中における業務命令は、その効力が及ばないと判断します。またそれを強制すること、そして「それに従わない場合は処分もある」等という様なことは、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するものと判断します。
5. 一部管理職による組合脱退工作の事実がありますが、速やかに調査の上厳正な措置を取られることを要望いたします。

久留米大学教職員組合

執行委員長 A4

課長、参事、課長補佐組合員一同

(シ) 62年2月16日、大学は理事長、学長連名で次のような学内通知を出した。

教職員組合の超勤拒否闘争と管理監督の地位にある者の服務について（通知）

教職員組合の超勤拒否闘争の際における管理監督の地位にある者（以下「管理監督者」という。）の所定の勤務時間以外の時間の服務については、昭和62年1月27日付けで示達したところであり、その趣旨に基づき、各位においては、業務遂行に向けて適切な措置が執られていることと思えます。その場合において、かりそめにも管理監督者がそのような上司の措置に従わず、適正な勤務に服さない事実があるとすれば、これは適正な服務規律と職場の秩序を乱すものであることは明らかであり、およそ管理監督者にあるまじき誠に遺憾な行為であることはもとより、その職に必要な適格性を欠くものとして明らかに認められます。

つきましては、このような事案に対しては、重大な決意をもって
厳正な措置をする所存でありますので、必要に応じ、この旨十分な
周知徹底を図られるようお願いいたします。

- (ス) 同年2月20日、組合はこの日をもって超勤拒否闘争を終了させ、各組合員は平常どおり時間外勤務を行う態勢に戻った。結局A1は62年1月5日から同年2月20日までの超勤拒否闘争期間中、平日午後5時以降と土曜日の午後1時以降の残業を行わなかったほか、当初からの超勤当番予定日であった62年1月11日（日曜日）と同年2月1日（日曜日）の2日間超勤を行わなかった。なおA1がワープロテスト入力のため要望した臨時職員は採用されなかった。
- (7) 労基署への是正申告
 - (ア) 61年当時大学では、課長及び課長補佐が休日又は時間外に労働をした場合に超過勤務手当を支払うべきかどうかで労使の見解が対立し、理事長は、大学における課長補佐以上の者は労働基準法（以下「労基署」という。）第41条にいう管理監督者に該当するから超過勤務手当の支給対象にはならない、と主張した。
 - (イ) これに対して組合は、大学が課長及び課長補佐に対して超過勤務手当を支払わないのは労基法違反であるとして久留米労働基準監督署（以下「労基署」という。）へ是正申告することを計画し、その申告書への署名者を募った。A1も組合から申告書への署名を求められ、A1自身月に20時間程の超過勤務を行っていたこともあり署名することを承諾した。組合はこの是正申告について内部討議を行い、組合名で申告するよりA1をはじめとする課長や課長補佐の組合員個人の連名で申告したほうが効果的であろうとの結論に達した。この方針に従い、A1と課長補佐の職にある組合員4名が連名で労基署への申告を行うことになった。
 - (ウ) 62年1月23日、A1と4名の課長補佐は、連名の文書で労基署に対し、労基法第37条違反を理由とする是正申告を行い、大学での超過勤務の実態を記載した文書を併せて提出した。
- (8) A1に対する事情聴取
 - (ア) 62年4月13日、A1は大学から大学本部への出頭を求められ大学本部事務局長ら3名の幹部から事情聴取を受けた。そのときA1は口頭で様々な事項について質問されたが、A1は質問事項を文書にしてほしいと述べ、大学側は文書化した質問事項を渡した。その内容は次のとおりであった。
 - 問1 怪文書調査のため学外の第三者に筆跡鑑定を依頼したこと。
 - (1) そのような筆跡鑑定を第三者に依頼するかどうかは、人事課の所掌事務であり、当時の企画課の事務分掌には含まれていないが、他課の所掌事務を行ったこと。
 - (2) そのような筆跡鑑定を第三者に依頼するかどうかを決めるに

当っては、内部手続をすべきであるが、必要な内部手続を行っていないこと。

(3) 鑑定を依頼するにあたって、秘密保持を要するにもかかわらず、鑑定者に対する鑑定の依頼を他課の者に依頼した事実があること。

(4) 企画課長の地位を利用し、久留米大学広報の原稿を編集委員長及び本人の同意を得ることなく、他の目的に利用しそれを閲覧させたこと。

問 2 企画課長宛に送付されてきた怪文書の筆跡鑑定報告書(56.11.20日付及56.12.18日付)を学長に直接手渡し、大学宛の文書としての適正な受領処理を行わず、このため必要な文書の受理(総務課)、所管課(人事課)への回付がまったくなされなかったこと。

問 3 昭和57年8月24日の第402回理事会(臨時)が決定したC1学長解任に関する記事を広報(号外)に掲載するための編集委員会(57.9.2)において、所管課長として編集委員の地位にありながら、この編集委員会における編集の方針に反対のあまり、この会議よりみだりに退席し、所管課長としての必要な職責の遂行を怠ったこと。

問 4 上記3に記述の久留米大学広報委員会(57.9.2)において発行することが適法に決定された広報(号外9月13日発行)の編集委員会の結論が無効であること、また、その編集委員会から本人の退席を編集委員長(B1教授)が独断で命じたこと(これは事実でない。)など到底正当な理由となり得ない見解のもとに広報委員会議長(B2理事長)に対し、広報発行の再検討を文書により要望したこと。

問 5 労働組合が企図した争議行為(ワッペン着用闘争60.9.1より)について、それを違法行為として、これに参加しないよう文書で所属職員に示達指導することを所属長に命じた理事長・学長示達(60.8.28日付)に関し、理事長・学長宛に文書を提出し(60.8.30日付)、これと見解を異にする旨を述べているが、その理由について。

問 6 管理監督者であるにもかかわらず、「管理監督者の昇格昇任基準の改善等に係る等級別標準職務表及び等級別資格基準表の行(一)、行(二)、医(三)の改善」の事項についての団体交渉(61.10.6)において、組合側交渉委員として出席しているが、何故か。

問 7 管理監督者であるにもかかわらず、労働組合の不当労働行為救済申立に係る福岡県地方労働委員会の審問(61.10.20)において、申立人である組合の補佐人として出席し、尋問をしたが、どのような考えからか。

- 問8 労働組合による年末手当要求に伴う超勤拒否闘争の際、医学図書館での土曜日（62年1月10日から）の開館時間延長について職員の通常の勤務時間を越えて勤務を要すると認められるところから、課長及び課長補佐等に対し、その上司である医学部事務部長から開館時間延長のために必要なサービスを命じたのに対し、本人は、次の理由を述べてその業務命令に従わず、管理監督者としての職務を放棄したことについてその事実と相違ないか。
- ア 課長が時間外勤務をしなければならない旨大学の規程には規定されていないこと。
- イ 課長は労働基準法、労働組合法でいう管理職ではないこと。
- ウ 業務命令を出すのは、不当労働行為であること。
- 問9 管理監督者であるにもかかわらず、時間外・休日労働に対する時間外手当等の支払い是正を求める文書を労働基準監督署へ提出し（62.1.23）課長は労働基準法第41条第2号に定める管理監督者ではないと主張したとのことであるがその事実と理由について。
- 問10 上記8で述べたと同様の業務命令を上司より62年1月30日に受けながら、1月31日（土）からの医学図書館の開館時間延長及び平常業務における必要な勤務に従事しなかったことの実と理由について。
- 問11 管理監督者であるにもかかわらず、年末・年度末手当等に係る団体交渉（62.2.3）において労働組合側交渉委員として出席した理由について。
- 問12 管理監督者であるにもかかわらず、管理監督者の範囲についての団体交渉（62.3.12）において、労働組合側交渉委員として出席をしようとした理由について。
- 問13 管理監督者であるにもかかわらず、労働組合の不当労働行為救済申立に係る福岡県地方労働委員会の審問（62.3.24）において、申立人である組合の補佐人として出席した理由について。
- 問14 管理監督者であるにもかかわらず、管理監督者の範囲等についての団体交渉（62.3.27）において労働組合側交渉委員として出席した理由について。
- (イ) 62年4月23日、A1は、大学側から聴取を求められた事項について次のような文書回答を行った（回答書の別紙陳述書は省略）。
- 問1 (1)(2)について
- 別紙(1)陳述書（31ページ乃至33ページ）に記載の通り、学内における、怪文書という卑劣な犯罪行為の拡大を防止するために、上司（総務部長・事務局長）の判断や学長の指示により行っている。
- 同 (3)について
- 別紙(1)陳述書（32ページ）に記載の通り、C3氏（管理課）

に鑑定人の紹介はいただいたが、依頼した事実はない。

同 (4)について

別紙(1)陳述書(31ページ乃至33ページ)に記載の通り、学内における、怪文書という卑劣な犯罪行為の拡大を防止するために、上司(総務部長・事務局長)の判断や学長の指示により行っている。

問2について

私あての中間報告書は、直接私が取りにいき直接学長に手渡した、その後の取扱について私は関与していない。

問3について

別紙(1)陳述書(17ページ)に記載の通り、B1委員長の一方的な命令により不本意ながら退席させられたものである。従って賛成・反対など発言するところまで議事は進んでいなかった。

退席させられた後は、課長補佐を陪席させ事務処理は滞りなく終了した。

問4について

議長が独断で一部の委員を退席させた上での本委員会の決定が無効となるのは、昭和51年本学における組合役員不当処分事件(別紙2)の判決からしても明らかである。

編集委員としての職責を全うした。

問5について

私は昭和56年1月、業務命令により企画課長を命じられたが、昭和57年8月理事会により、私の昇任人事は情実であった等と、事実無根の攻撃を受けている。

体制が変わったからといって、このような攻撃を受けたのでは、私は安心して職責の遂行ができない。本理事長・学長の示達も後になってこのような事態になることを憂慮し意見を付記した。

問6について

労働協約に基づき、執行部の要請により、別紙(3)の通り、特別昇給制度制定時の組合側の責任者の一人として出席した。

問7について

別紙(4)の通り、地方労働委員会において、組合側の補佐人として申請し、それが承認されたから。

問8について

私の上司は、医学部事務部長ではない。内容も事実ではない。争議行為の対策は別紙(5)の通り、附属図書館事務部長(事務委任)の了解の下、その指示を受け行っている。

争議行為期間中に別紙(7)の写しを附属図書館事務部長に渡したことはあるが日時が違う。

問9について

労働基準監督署に事実確認の上改めて回答する。

問10について

勤務時間外の労働については別紙(6)の指示に基づき課員の協力により少なくした。しかし、必要な勤務に従事しなかった事実はない。

問11について

労働協約に基づき、執行部の要請により、組合員として出席した。

問12について

労働協約に基づき、執行部の要請により、組合員として出席を予定していた。

問13について

別紙(8)の通り、地方労働委員会において、組合側の補佐人として申請し、それが承認されたから。

問14について

労働協約に基づき、執行部の要請により、組合員として出席した。

(ウ) 62年4月25日、A1は、大学側から2度目の事情聴取を受け、4月23日にA1が提出した文書回答の内容について補足説明を行った。

同年5月1日、A1は、4月25日に行われた大学による事情聴取に対する回答を文書化して理事長に提出した。その内容は次のとおりである。

4月25日再事情聴取についての回答

4月25日理事長の命令による「管理職に対する断固たる措置」のための、2回目の事情聴取が行われましたので、その結果について下記の通り御回答します。

記

1. 4月13日第1回目の事情聴取における、問9の回答については、「監督署に確認の上回答する」事としていましたが、4月30日久留米労働基準監督署のC4主任より事情を確認してまいりました。

C4主任は「1月末に労働基準法第104条に基づく、久留米大学の管理職数名の人から管理職の超過勤務について、違法であるので超過勤務手当を支払うよう是正申請がなされたので、大学当局を呼びその改善を申し入れた、現在労使交渉も行われており、大学側に改善に向けての変化が見られるので、労使交渉で解決することを望んでいる。」と応えられましたので回答します。

(9) A1の取扱いに関する労使協議

(ア) 62年5月6日、大学は、組合に対しA1に関して事務折衝を申し入れ、組合はこの申し入れを受けた。そして同年5月12日、大学は組合に対し組合員の身分保障に関する協定(以下「身分保障協定」という。)

第3条に基づき「A1課長の取り扱いについて」と題する協議を申し入れた。

しかし組合側は、大学のいう「取り扱い」の具体的内容が明らかでないとしてこの協議申し入れを拒否した。

なお、身分保障協定とは、53年に大学と組合が締結した協定であり、組合員に対する懲戒処分等の要件及び手続を定めたものである。この身分保障協定の第3条には次のような規定（抜粋）が含まれている。

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第3条 組合員が、次の各号の一に該当する場合には、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

(1) 勤務実績がよくない場合（職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。）

(3) その他その職に必要な適格性を欠く場合（職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適格性を欠く事が明らかな場合とする。）

(4) 整理退職の場合

2 前項に該当する場合は、組合と協議する。ただし、同項第4号については、協議決定とする。

(イ) 62年5月14日、大学は、組合に対し再度A1に関する協議を申し入れ、協議事項は「A1課長にかかる超勤拒否闘争の際の服務管理等について」と改められていた。これに対し組合は、服務管理の意味内容を事前に明らかにするよう大学側に要求し、同月28日、大学は、具体的協議内容を記載した協議申し入れ書の別紙（以下「別紙」という。）を組合に交付した。

別紙

62.5.18

A1課長に係る指摘事実について（概要）

久留米大学

久留米大学附属図書館事務部医学図書課A1は、昭和56年1月1日付で本部事務局施設課係長より同企画課長に昇任されたが、企画課長昇任後今日に至るまで久留米大学教職員組合の組合員として留まり、最近に至っては、医学図書課課長でありながら、次に掲げるような事実がたび重なり指摘されるようになった。

1 労働組合が企図した争議行為（ワッペン着用闘争60.9.1より）について、それを違法行為として、これに参加しないよう文書で所属職員に示達指導することを所属長に命じた理事長・学長示達（60.8.28日付）に関し、理事長・学長宛に文書を提出し（60.8.30日付）、これを適法と考える旨の見解を述べたこと。

2 本人は、管理監督者であるにもかかわらず、「管理監督者の昇格昇任基準の改善等に係る等級別標準職務表及び等級別資格基準表の行（一）、医（二）、医（三）の改善及び特昇時の勤務成績証

明書の提出について」の事項についての団体交渉（61.10.6）において、組合側交渉委員として出席したこと。

- 3 本人は、管理監督者であるにもかかわらず、労働組合の不当労働行為救済申立に係る福岡県地方労働委員会の審問（61.10.20）において、申立人である組合の補佐人として出席し、尋問をしたこと。
- 4 労働組合による年末手当要求に伴う超勤拒否闘争の際、医学図書館での土曜日（62年1月10日の土曜日から同年2月14日の土曜日まで）の開館時間延長について職員の通常の勤務時間を越えて勤務を要すると認められるところから、本人に対し昭和62年1月6日に、事務組織規則第4条第2項の規定により附属図書館事務部長の事務のうち医学図書館に係る事務の委任を受けた者（医学部事務部長）である上司が開館時間延長のために必要なサービスを命じたのに対し、本人は、次の理由を述べてその業務命令に従わず、管理監督者としての職務を放棄したこと。
 - ア 課長が時間外勤務をしなければならない旨大学の規程には規定されていないこと。
 - イ 課長は労働基準法、労働組合法でいう管理職ではないこと。
 - ウ 業務命令を出すのは、不当労働行為であること。
 - エ 土曜日の開館延長に支障がなければよいではないかとのこと。
- 5 本人は、久留米労働基準監督署に対し、課長は労働基準法第41条第2号に定める管理監督者ではないなどの事由を述べ、時間外・休日労働に対する時間外手当等の支払い是正を求める旨の（62.1.23）「医学図書課長A1」その他の者の連名による文書（62.1.23）が提出されたが、本人はその文書に署名・押印したこと。
- 6 本人は、医学図書館における土曜日の開館時間延長及び平常業務における必要な勤務についての業務命令を上司より昭和62年1月30日に受けたにもかかわらず、その業務命令にも従わず、かつ上司に対してその業務命令に従わない理由として、別紙申し入れ書（62.1.31）に記載のような内容を主張する文書を上司に提出したこと。
- 7 本人は、管理監督者であるにもかかわらず、年末・年度末手当等に係る団体交渉（62.2.3）において、労働組合側交渉委員として出席したこと。
- 8 本人は、管理監督者であるにもかかわらず、管理監督者の範囲についての団体交渉（62.3.12）において、労働組合側交渉委員として出席をしようとしたこと。（なお、当日の団体交渉は、交渉委員についての労使の見解が対立し、中止するに至った。）
- 9 本人は、管理監督者であるにもかかわらず、労働組合の不当労働行為救済申立に係る福岡県地方労働委員会の審問（62.3.24）

において、申立人である組合の補佐人として出席したこと。

10 本人は、管理監督者であるにもかかわらず、管理監督者の範囲等についての団体交渉（62. 3. 27）において労働組合側交渉委員として出席したこと。

11 本人は、管理監督者であるにもかかわらず、労働組合の不当労働行為救済申立に係る福岡県地方労働委員会の審問（62. 4. 27）において、申立人である組合の補佐人として出席したこと。

(ウ) 62年5月19日、大学と組合は、A 1に関する第1回目の協議を行い、大学側は理事長も出席した。

協議に入る前大学側は、組合に対し、この協議は個人の人事に関するものなのでマル秘扱いにし少人数で話し合っただけで早期に終了させたい、と申し入れた。

引き続き大学側は、A 1に関し次のような基本見解を示した。

「大学は、課長の職にある者は管理監督者であると考えているが、A 1は56年、課長に昇任した後も組合にとどまっておらず、別紙に示したような事実が指摘される。これらの事実からみて同人は、管理監督者としての適格性を欠いており、また勤務成績も不良であるから、身分保障協定第3条1項1号及び3号に該当し、分限処分を行う必要がある。分限の内容については、管理監督者としての適格性と勤務成績の全体から判断して降任が適当であり、係員に降任したい。なお、この措置の性質上本人から事前に事情を聴取した。」

そして大学側が別紙記載の個々の事項について説明した後、両者は協議に入った。

まず組合は、この協議をマル秘扱いするかどうかについては回答を保留したいと述べた。次に組合は、大学が従来から課長補佐以上の者が組合員であるのはおかしいと主張しているにもかかわらずA 1についての協議を身分保障協定に基づき申し入れたのは矛盾である、と主張し、理事長に、「A 1課長が組合員であることを承認されているのでしょうか」と問い質した。これに対し理事長は、「組合員であることは認めるが承認はしない」と答えた。最後に大学側が再度協議したい旨を組合に申し入れ、約1時間でこの日の協議は終わった。この協議の終了後間もなく組合は、大学に対し、協議をマル秘扱いにすることは了解できない、と回答した。

(エ) 62年5月22日、大学と組合は、A 1に関する第2回目の協議を行った。

組合側は、次のように主張した。

「この協議申し入れが身分保障協定に基づくものなら、大学はA 1が組合員であることを認めているのではないか。そうならばA 1の行動は正当な組合活動である。組合としては、医学図書課長は管理監督者にあたらないと考える。もし大学がA 1を管理監督者であることの

ゆえをもって分限処分するのなら、身分保障協定ではなく就業規則を適用すべきである。」

一方大学側は、次のように主張した。

「A 1 が組合員である事実を承知しているから身分保障協定の定めに基づき協議を申し入れた。課長たる者はかりに組合員であってもおよそ経営者と一体的立場にあるべき管理監督者である。したがって組合員としての義務がいかにあろうとも管理監督者としての職責は免れない。A 1 課長は、課長の職に必要な適格性を欠いている。」

結局この日の協議は、大学で課長補佐以上の職にある者が組合員に含まれていることの当否に関する議論に終始して労使の見解は一致せず、A 1 の分限処分についての協議には入れなかった。そのため大学が組合に再度の協議を申し入れてこの日の協議を終えた。

(ウ) 62年5月27日、組合は、A 1 の名前を伏せたうえ、理事長が課長の職にある組合員に対する不当処分をほのめかした、という趣旨の情宣ビラを学内に配布した。

(カ) 同年6月8日、当委員会は、第1156回公益委員会議を開き、61(不)15号事件に関し、組合に申立人資格があることを決定し、その決定書を組合へ送付した。

(キ) 62年6月11日、大学と組合は、A 1 に関する第3回目の協議を行った。大学側は組合が同年5月27日学内で配布した情宣ビラの内容に関し「課長としての適格性と勤務成績を問題としているのであって組合員としての活動それ自体を問題にしているのではない」などの反論を行った。そして理事長は「自分の任期は6月27日までだからその任期中のしかるべきときに処分したい」、「A 1 課長には一から出直して頑張ってもらいたい」、「もう協議はこれで打ち切りにしたい」と述べた。組合側はこの理事長の発言を聞いておどろき、まだ協議は入口の段階なので継続して協議をしてほしい、と強く要望した。その結果、再度A 1 に関する協議が行われることになった。

(ク) 同年6月17日、大学と組合は、A 1 に関する第4回目の協議を行った。

協議の席上組合は、理事長に対し、61(不)15号事件に関する組合資格審査の決定がなされ申立人資格ありとの通知があった旨を伝えるとともに、A 1 が組合員であることに支障はない、A 1 は組合員として正当な範囲内で組合活動を行ったにすぎない、と主張した。

これに対し理事長は、「資格審査の決定があったことは聞いていない」、「地労委の決定がすべてではない」と答えた。

理事長は、A 1 を処分する理由について次のように述べた。

「組合員であれば何をやってもよいというものではない。A 1 課長は経営者と一体的立場にあるべき管理監督者であり課長として必要な適格性に欠ける。上司の業務命令に違反したのであるから勤務成績が

不良である。すなわち組合員としての組合への忠誠義務と課長としての経営者側への忠誠義務が衝突しているのであり、課長としてはその職を全うする義務が優先するのにそのような事実がないところに問題がある。組合員としての組合活動のこと自体をとやかく言うてはいない。大学の秩序維持のため既定方針どおりA1課長に対する係員への降任処分を適切な時期に行うこととしたい。」

組合側は、理事長に対し、「協議を続けてほしい」、「学内の混乱を助長しないためにA1に対する処分はやめてほしい」と強く求めたが、A1に関する協議はこの日で打ち切られた。

(10) A1に対する降任処分

(7) 降任処分の発令

62年6月18日、大学は、A1に対し、同日付けで次のような内容の処分を発令した。

医学図書課長A1を身分保障協定第3条第1項第1号及び第3号に基づき係員に降任し、本部事務局財務部用度課勤務を命じる。

このとき大学は、A1に上記内容を記した辞令とともに処分理由説明書を手交した。その処分理由の要旨は次のとおりであった。

A1課長は、56年1月、本部事務局企画課長に昇任した後も組合員として留まり、最近では医学図書課長でありながら、

(a) 団交に組合側交渉員として再三出席した。

(b) 労基署に他の者と連名で申告し、課長は労基法第41条第2号にいう管理監督者ではない、などの理由を述べて時間外手当等の支払の是正を求めた。

(c) 62年1月5日から同年2月20日まで組合が行った超勤拒否闘争において上司の命令に反し、課長として必要な時間外勤務の放棄を度重ね、その理由として課長は管理監督者ではないと主張する文書を提出した。

などの多くの遺憾な言動があった。したがってA1は、課長としての勤務成績が不良であることが明らかだけでなく、経営者と一体的立場に立ち、管理監督的地位にある課長という職に必要な適格性にも欠けている。

この辞令と理由説明書は理事長が自らA1に手渡し、そのとき理事長は、処分理由をよく読んで、意見があれば出すように、とA1に告げた。辞令を持ち帰ったA1は、その降任理由に納得できず、大学に理事長との面談を申し入れた。これに対し大学は、理事長に処分を撤回する意向はないのでそのための面談なら受けない、と回答した。

A1は、この降任処分により基本給が月額5,140円減額されたほか月額22,000円の役職手当の支給を受けられなくなった。

62年6月19日、組合は、このA1の降任処分について理事長に対し文書で抗議し、同年6月24日の団交の際には理事長に、A1に対する

降任処分を撤回するよう要求した。以後大学と組合はA 1の処分に関し、同年7月30日までに計4回の団交を行ったが理事長は、「これは団交事項ではない」、また処分を撤回する意思もない、と回答した。

(イ) 降任後のA 1の業務

62年6月18日に降任処分の辞令を受け取ったA 1は、B 4部長から6月21日までに事務を引き継ぎ用度課へ行くよう命じられ、6月23日に用度課へ赴任した。用度課ではA 1は消耗品係に配属され、大学病院で使う白衣など洗濯物の整理や請求書の事務、上下水道の料金計算、燃料の発注、消耗品の配給などの事務に従事した。

5 A 2、A 3に対する文書訓告

(1) A 2、A 3の経歴及び業務内容

(ア) A 2（以下「A 2」という。）は、33年9月、大学に職員として採用されて組合に加入し、現在に至っている。A 2は43年5月、商学部事務部教務係長に、49年9月、病院事務部管理課課長補佐に昇任し、57年1月、商学部事務部学務課（以下「学務課」という。）課長補佐となった。

(イ) A 3（以下「A 3」という。）は、37年2月、大学に採用されて組合に加入し、現在に至っている。A 3の主な組合役員歴は、43年10月から44年9月まで執行委員、44年10月から45年9月まで書記長であった。A 3は49年2月、医学部事務部係長に、57年1月、総務部企画課課長補佐に昇任した。その後数回の人事異動を経て60年4月、A 2と同じ学務課課長補佐となった。

(ウ) 61年12月における学務課の業務内容及びA 2、A 3の事務分担は、次のとおりであった。

		分担	係名	業務
		A 2	学務課 (7係30名 課長補佐2名) 就職課	庶務（文書、教授会、教授の人事）
				会計（学納品の収納、物品購入、管理）
				教務（授業カリキュラム、試験）
				情報処理（電算処理）
		A 3	学務課 (7係30名 課長補佐2名) 就職課	設備（電気設備、空調管理）
				入試（募集、入学試験）
				学生（休退学手続、厚生、課外活動）

(2) 大学の入試日程と業務対策

(ア) 61年10月8日、大学では62年度の入学試験（以下「入試」という。）の日程が次のように決定された。

年 月 日	商 学 部	法 学 部
62年 1 月 11日 (日)		推薦入試 (9 : 00 ~)
1 月 12日	一般入試願書受付開始	
1 月 16日 (金)		推薦入試合否判定会議 (9 : 00 ~)
1 月 31日 (土)	入試問題印刷納品	
2 月 6日	一般入試 (8 : 50 ~)	
2 月 7日 (土)	} 採 点 (9 : 00 ~)	一般入試 (8 : 50 ~ 17 : 20)
2 月 8日 (日)		} 採 点 (9 : 00 ~)
2 月 9日		
2 月 10日	整 理 (9 : 00 ~)	
2 月 11日		

(医学部の入試日程及び法・商学部の62年2月12日以降の日程は省略した。)

(イ) 62年1月31日に予定された入試問題の印刷は、従来大学内で行っていたが法学部の増設により印刷部数が倍増したため、外部発注することになった。

その入試問題印刷のスケジュールは次のように決められていた。

- (a) 大学内で校正を終えた原稿を福岡市内の印刷会社まで運び、その日のうちに印刷を終え、印刷した問題用紙を大学まで持ち帰る。
- (b) 原稿の運搬、印刷の監視、問題用紙の運搬のために商学部長ら5名の入試実行委員のほかB5商学部事務部長（以下「B5部長」という。）、B6商学部事務部次長兼学務課長（以下「B6次長」という。）とA2、A3の計4名の事務職員を出張させる。
- (ウ) 法学部の一般入試は、大学の入試日程全般が過密なため土曜日に実施せざるをえなくなった。
- (エ) これら入試日程の実施業務は、学務課入試係の担当であるが、入試係には係長と係員の2名しかいないため、例年学務課内部の応援はもとより、就職課や医学部事務部など他の部署の事務職員にも応援を求めて実施しており、62年の入試についても同様の応援措置がとられることになった。
- (オ) ところが61年12月中旬、61年の年末一時金交渉をめぐり組合が超勤拒否闘争を行う可能性が出てきたため、A2とA3は大学の指示に基づき62年度の入試日程に関する業務対策案を作成し、B6次長に提出した。その案の内容は、(a)繁忙期にアルバイトを採用する、(b)管理職者が応援する、(c)他の事務部からも応援を求める、というものでアルバイトの採用については時期に応じ具体的な要求人員数を明示していた。

(3) 組合脱退の勧奨及び超勤命令

(ア) 62年1月5日、大学ではこの日が御用始めであったため、A2は、大学本部で行われた御用始めの式に出席した。そのあとA2は所用のため自分の職場である商学部の庶務係に立ち寄り、そこでB6次長に

会った。その場でA2とB6次長は、しばらく雑談したが、そのときB6次長はA2に対し、「今度の組合の超勤拒否はどうする」、「このへんで組合をやめたらいいんじゃないか」、「将来のためであるから」と述べ、組合から脱退するように勧めた。

(イ) 同年1月6日、B6次長は、A2とA3に対し、同月11日(日曜日)の法学部推薦入試、同月31日(土曜日)の入試問題印刷のための出張、同年2月7日(土曜日)の法学部一般入試について超勤して業務を行ってもらいたい、と伝え、超勤を命じた。これに対してA2とA3は、61年12月に提出した業務対策を講じてもらえばそれ以後のことは考える、要求した業務対策を講じてくれるかどうかについては1月14日か16日頃までに返事してほしい、1月11日の推薦入試には出勤する、と答えた。さらにA2とA3は、B6次長に、超勤拒否闘争なんかで人間関係にしこりが残り業務遂行に支障が生じるのではないかと思う、入学試験もあるし業務のほうでは定期試験や進級、卒業など繁忙期なので早期に争議が解決できるよう本部のほうに要望してほしい、と頼んだ。

(ウ) 62年1月11日、A2とA3は、B6次長に告げたとおり法学部推薦入試のため休日出勤した。大学は組合が超勤拒否闘争を開始した以後学務課内の業務対策を実施した。A2とA3は、入試による繁忙期の同年1月6日から同月31日までの間11名のアルバイト採用を要求していたが、大学が実際に採用したのは3名であった。A2とA3は、業務が多忙なため超勤拒否闘争期間中も平日は午後6時頃まで勤務した。

(4) 父兄懇親会

(ア) 61年11月、大学は、商学部父兄会と商学部教職員との懇親会を翌62年1月16日午後6時から久留米市内の料亭で行うことにした。この懇親会は、商学部父兄会が費用を出し主催するものであり、大学側の出席者としては学部長、学生主事など教育職員のほか事務職から課長補佐以上の者と担当係長が予定されていた。そしてこの懇親会では、商学部長があいさつし、商学部の学生の就職状況などについて報告することになっていた。

(イ) 同年12月3日、A2とA3は、B6次長から父兄懇親会の案内状を渡され、父兄懇親会に出席するように、と言われた。しかしA2は、法学部ができて新年度の教務の仕事で手いっぱいなため精神的余裕がないから出席しないかもしれない、旨の返答をした。またA3は、懇親会の当日に入試の合否判定会があり合格者名のコンピューター打ち出しをしなければならないし、1月19日には合格通知を出すのでその準備もあるから出席しない、と答えた。

(ウ) 62年1月16日、父兄懇親会の当日、A2とA3は、再びB6次長から、大学側教職員の出席者が少ないので出席してほしい、と要請されたが二人とも出席を断った。この日の父兄懇親会に出席した職員に対しては時間外手当や出張旅費の支給はなされなかった。

(5) 入試問題の印刷業務及び法学部の一般入試

(7) 62年1月28日、B6次長は、A2とA3に対し、同月31日土曜日に入試問題印刷のため福岡市内まで出張を命じ、この出張は大学を早朝7時に出発し、大学に戻るのは午後9時頃になる予定である、と告げた。また、同年2月7日土曜日の法学部一般入試の業務を午後5時20分まで行うようにとの超勤命令を出した。

これに対しA2とA3は、組合が同年1月5日から超勤拒否闘争を行っていたため、「時間外労働になるので出張はしない」、「組合は争議行為中であるからこれに従い組合員として行動する」と述べて出張命令に応じず、また法学部の一般入試についても組合の指令に従い時間外労働はしない、と答えた。

そこで大学は、入試問題の印刷についてA2、A3の代りに就職課長に出張を命じた。

(4) 62年2月7日、土曜日、大学の法学部一般入試が実施された。

この日のA2とA3の業務分担は次のとおりであった。

		試 験 場	1	2	3	4		
整理担当者 (答案用紙の整理 点検作業を行う 者をいう。)	英 語	点検・製本	B 6	A 2	A 3	C 5	1 時限目 (9:30~11:00)	
	小 論 文	点検・製本	C 5	A 3	A 2	B 6		2 時限目 (11:40~12:40)
	選 択	科 目		日本史		世界史	数学	
		試 験 場		1 ・ 2		3	4	
		点 検 ・ 製 本		B 6 ・ C 6		C 5	C 7	
	試験終了後の各 会場整理担当者	男子職員全員 (2月9日実施)						

A2、A3をはじめとする組合員は、全員組合の争議指令に従い3時限目の試験に関する時間外労働を行わなかった。3時限目に入試事務所に詰める予定であったA2とA3が時間外労働を行わなかったため大学側は、医学部事務部のB4部長とB7次長に応援を求め、3時限目の試験を実施した。この法学部の一般入試は大学学内以外に北九州市など5カ所の地方会場でも同一日時に実施された。この地方試験実施のため出張する予定の職員には当初組合員が含まれていたが、大学は超勤拒否による業務の混乱を危惧して出張予定者を全員非組合員に変更した。

(6) 入試答案の採点業務

- (7) 62年2月7日、B6次長は、A3に対し、翌8日日曜日に行われる法学部及び商学部の入試答案の採点作業の際に入試答案の運搬、保管などの補助業務を行うため休日出勤するように命じた。A3は、学務課の入試係担当の課長補佐としてこの入試答案の採点補助業務のため出勤すべき立場にあったが、組合からの超勤拒否闘争参加指令に従いこの休日出勤命令に応じなかった。
- (4) 同年2月8日、日曜日、この休日出勤したB5部長、B6次長、非組合員である学務課入試係長とその係員の計4名の事務職員が答案を採点会場まで運搬する作業と採点終了後金庫に収納する作業を行った。採点作業中に前年度の入試関係資料が必要となったがその所在がわからず、A3の自宅に電話連絡してその所在を確認するということがあった。
- (7) 学内通知と組合脱退の勧奨

62年2月18日、B5部長はA2とA3を別々に事務部長室に呼び、B6次長同席のもとで大学が同年2月16日に発した課長又は課長補佐の職にある組合員による超勤拒否に関する学内通知の内容を伝達した。このときB5部長はA2に対し、今の超勤拒否を課長補佐の君が続けるならば大学としては重大な決意をもって臨むことを通告する、と告げた。そしてそのあとの雑談のなかでB5部長はA2に、君ももう年配であり経験も長いから、今組合をやめれば課長は間違いないだろう、4月から法学部のほうも新設されるので学務課が庶務課と教務課に分かれ課長の席がひとつ増えるからいいチャンスではないか、などの趣旨の話をし、A2に組合を脱退するよう勧めた。

- (8) A2、A3に対する文書訓告

62年6月18日、大学はA2とA3に対して次のような文書訓告を行った。

訓 告

課長補佐は、課長を補佐し、その命を受け事務を遂行し、課内の各職位を指導監督する責任を有する者であるにもかかわらず、昭和62年1月5日より2月20日までの間行われた年末手当等要求に係る超勤拒否闘争において、上司の命令に違反し必要な勤務を放棄したことは、課長補佐としての業務遂行に適切を欠くものであって誠に遺憾な行為でありここに訓告する。

理事長はこの訓告書を自らA2とA3に手渡したが、そのとき理事長はA2に対し、「これはけじめをつけるためにこういう処置をした」、「今後もしこういうことがあればまた大学として考える」と告げた。大学の就業規則上、訓告は懲戒処分に含まれていない。

同日、A2は総務部企画調査室室長補佐へ、A3は財務部経理課課長補佐へ同年6月22日付でそれぞれ配置換えする旨の人事発令を受けた。

同年6月22日、A2とA3はそれぞれ新しい部署へ赴任した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本案前の主張

(1) 被申立人の主張

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。

申立人組合には62年6月16日（申立時）現在課長、婦長、副技師長など約16名の職員が組合員として加わっており、これらの者は、各々10ないし数10名の所属員を指揮命令し、かつ監督し、雇入れ、解雇、昇進又は異動に関し直接に意見を申述し、また所属員の勤務状況あるいは業務命令の履行など監督する権限を有する監督的地位にある労働者である。更にこれらの者は使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密事項、すなわち組合員の争議行為あるいは違法組合活動に対する対策、業務命令の発令、その履行の指示監督をするため、その職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任とに抵触する監督的地位にある労働者である。このように申立人組合には労働組合法第2条但書第1号に該当する労働者が参加しているのであるから本件申し立ては同法第5条第1項の規定により却下されるべきである。

(2) 判断

申立人組合員に含まれる課長補佐級以上の者の職は、第2—2認定のとおりであって、それらの職はいずれも大学の人事、労務等を統括し、労働関係上の機密に接する部署に属していない。また大学における人事に関する共通職責権限基準は第2—3(2)認定のとおりであり、組合に加入している課長は職員の任免、異動、賞罰について立案権限及び決定権限のいずれも有していない。このような被申立人大学内の事務組織運営の実態にてらすと、課長補佐以上の地位にある申立人組合員の地位は、いずれも労働組合法第2条但書第1号に抵触するものではない。また、本件申立時に医学図書課長の職にあり、その後係員に降任されたA1については昭和62年6月8日、当委員会は、61(不)15号事件に関連して、医学図書課長の職もまた労働組合法第2条但書第1号に抵触しない旨認めている。以上の次第であるから、申立人組合に労働組合法第2条但書第1号に該当する者が含まれているとの被申立人の主張には理由がない。

2 A1の行為と降任処分の当否

(1) 申立人の主張

(ア) 被申立人がA1に対して行った降任処分は次のような理由により無効である。A1を降任するに先立ち、被申立人は形式的に2度事情聴取を行っているにすぎず、またその際にも口頭での聴取だけで済ませようとしたことは軽率である。しかも身分保障協定を無視して事務折衝のみでA1を降任しようとしていたことも明らかである。そして被申立人は、A1に組合員資格がないとの前提に立ち、本人が行っ

た弁明も無視し、身分保障協定に基づく協議をA1が事実上組合員であることのゆえの形式的なものと位置付け、組合側の主張はただ聞きおくだけでその意見を反映させようとせず処分を行ったものである。

このようにA1の降任処分に関する協議は、とうてい誠実な協議とはいえず、身分保障協定に反する無効なものであるから、A1に対する降任処分は、身分保障協定上の協議を経ずになされた無効な処分である。

(イ) A1の降任理由とされている事項は次のようにいずれも不当なものである。

(a) A1が怪文書の筆跡鑑定を第三者に依頼したのは、上司の示唆を受けて学長に相談し、その指示を受けたからであり、A1が独断で行ったわけではない。また筆跡鑑定を依頼する際に大学内で必要な内部手続をA1はとらなかったというが怪文書問題は個人の名誉にかかわることであり、学内の者が関与している可能性があった、など事柄の性質上、学長の指示により秘密裡に筆跡鑑定を依頼したにすぎず、A1が責任を問われるいわれはない。

(b) 57年9月2日、A1は広報編集委員会から退席させられたのであり、それをA1がみだりに退席したとする被申立人の主張は虚偽の証言に基づくものである。また同年9月7日、A1は広報委員会議長に対して文書で要望を出したが、これは編集委員のひとりであったにもかかわらず発言を封じられた者としては当然の行為である。

(c) 60年8月30日、A1が理事長に対し、組合の計画したワッペン闘争は適法である、と意見を述べたことを理由に処分したことは、個人の表現の自由に対する侵害である。

(d) A1が地労委において組合側証人として証言したことに対し、その証言内容に虚偽が多いなどと主張し、不利益に取り扱ったことは、明らかな不当労働行為である。

(e) A1は団交に組合側交渉委員として出席したが、これは組合の要請に基づく組合員として当然の行為である。またA1が出席した団交はいずれも勤務時間外に行われており、いずれも業務に支障はなかったのであり、被申立人の主張は不当である。

(f) A1が労基署に対して是正申告を行ったことを降任理由とするのは、労働者が法律上の権利を行使したことに対する報復である。

(g) A1の超勤拒否闘争に関する言動を問題にしているが、A1は当時の医学図書課の実情に応じ適切な業務対策を立案し、その案は上司である部長の承認をうけている。また超勤拒否闘争の際、外部委託や臨時職員採用により対応した職場は他に数多くある。

以上のようにA1に対する降任処分は、正当な理由がなく、A1が組合にとどまっていること、組合活動に参加したこと及び労働者として当然に保障された権利を行使したことを理由とするものであり、労

働組合法第7条1、3、4号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

およそ大学における課長は、経営者たる大学と一体性をもつ管理監督者であり、課長の職にある者は、かかる立場についての理解と自覚をもって行動すべきであって、これは課長としての適格性を認めるための条件である。

しかるにA1は、下記の事由からみて課長としての勤務成績が不良であるうえ、課長としての職責に対する理解と自覚を欠いているといわざるをえず、課長としての適格性にも欠けている。従って身分保障協定第3条第1項第1号及び第3号に基づきA1を降任したのであり、この降任処分は適切なものである。

(ア) A1は下記の事由からみて勤務成績が不良である。

(a) 56年当時企画課長であったA1は、怪文書の筆跡鑑定を第三者に依頼したが、これは企画課の所掌事務ではなかった。また筆跡鑑定を学外の第三者に依頼するにあたり必要な上司の承認等の手続を行わず、大学本部内での協議も行わなかった。さらにA1は、鑑定結果の報告書を直接C1学長に手渡し、文書の受理に必要な手続を怠った。

(b) 57年9月2日A1は、企画課長としてその所掌事務であった広報編集委員会に出席したが、その席上編集方針に反対してみだりに退席し、その職責を怠った。また同年9月7日には広報委員会議長に対して、広報編集委員会の結論は無効である、などとして編集方針を再検討するよう要望した。

(c) 61年10月から62年3月までの間A1は、しばしば団交に組合側交渉委員として出席したが、それら団交の時間中も図書館は開館しており、多くの閲覧者があったのであり、これは医学図書課長として必要な職務への対応を怠ったものというべきである。

(d) 61年12月26日付で大学は、組合の超勤拒否闘争に関する業務対策案の作成を各部署へ指示したが、A1が作成した案は、業務の外部委託、非組合員による対応、臨時職員の採用など安易な内容のものであった。

(e) 組合の超勤拒否闘争期間中であつた62年1月6日、A1は、上司から土曜日午後の図書館開館延長にともなう業務を行うよう命じられ、さらに同年1月30日には平日の時間外業務も行うよう命じられるとともに、重ねて土曜日の開館延長時の時間外業務を行うよう命じられたにもかかわらず、これらの業務を自ら行わず部下の課長補佐などに行わせ、職務を怠った。

また、62年1月11日、日曜日の臨時開館の際、窓口業務の外部委託が間に合わず課内で対応することになったが、A1は部下の課長補佐には出勤を命じながら自らは出勤せず、その職務を怠った。

(イ) A 1 は下記の事由からみて課長としての適格性に欠けている。

- (a) A 1 が、企画課長であった56年当時、学内の所定の手続によらず、しかもその所掌外の事項である怪文書の筆跡鑑定を第三者に依頼した行為は、課長としての職責の認識や理解に欠けていることのあらわれである。
- (b) 60年8月、A 1 は、組合が計画したワッペン闘争に関し、理事長宛の文書で、ワッペン闘争は適法である、と大学とは考えを異にする意見を述べた。このような発言をすることは、大学と一体であるべき管理監督者としての理解と自覚を欠いていることのあらわれである。
- (c) A 1 は、61（不）15号事件に関し当地労委へ組合側補佐人として出席し、また証人として証言を行ったが、審問中におけるその発言には事実に相違した発言又は虚偽の発言が多い。およそ大学における課長は、労働組合法第2条但書第1号に該当する管理監督者であることに鑑みると、このような言動を通じてA 1 の課長としての職責に対する理解、自覚の欠如がうかがわれる。
- (d) 61年から62年にかけてA 1 が団交に組合側交渉委員として出席し、図書館の開館延長にともなう業務を怠ったことは、課長としての職責への理解、自覚を欠いていることのあらわれでもある。また管理監督者でありながら組合の立場で団交を行うことは、公正な団交秩序を乱すものである。
- (e) 62年1月、A 1 は、労基署に対し、大学における課長は労基法第41条にいう管理監督者ではない、時間外及び休日労働に対する手当の支払是正を求める、との是正申告を行ったが、その申告の内容から管理監督者としての課長の職への適格性の欠如がうかがわれる。
- (f) 62年1月、組合が行った超勤拒否闘争の際にA 1 は、上司の業務命令に違反して時間外勤務を全く拒否し、さらに超勤拒否に関する大学の示達を61年末に一度、形式的に伝達したにとどまり、その都度課員に残業を命じるなど、業務上支障が生じないよう努力しなかった。このように、課長としての必要な勤務を怠ったことは管理監督者としての理解、自覚の欠如のあらわれである。

以上のような理由から大学は、身分保障協定第3条第1項第1号及び第3号に基づきA 1 を係員に降任したのであり、この分限処分は適切なものである。申立人は、A 1 の降任処分をもって労働組合法第7条1、3、4号に該当する不当労働行為であると主張するが、大学は、およそ課長は経営者と一体をなす管理監督者であるという観点からA 1 の職務遂行の態様についての評価を総合検討し、その勤務実績と適格性を問題として分限処分を行ったのであって、申立人の主張は失当である。

(3) 判 断

(ア) 降任処分的手続的違法についての主張

申立人は、A 1 を降任するに先立って身分保障協定に基づき行われた労使協議が不誠実なものであり、手続上の違法があるから降任処分は無効である旨主張する。しかしながら、A 1 の降任処分が手続上の違法により無効かどうかは、それ自体としては労働委員会の判断になじまず、また上記手続上の問題は本件においては判断の必要を認めない。

(イ) 被申立人の A 1 降任に関する基本的見解について

被申立人は大学における課長の地位に関し、およそ課長であれば労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当する管理監督者であり、課長たる者はこのような立場にあることを理解しかつ自覚しなければ課長としての適格性に欠ける、と主張するが、降任前の A 1 を含めて申立人組合員に労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当する者が含まれていないことはすでに判断したとおりであり、また医学図書課長であった A 1 が労働組合法にいう使用者の利益代表者にあたらぬことは、第 2—4 (3) (カ) に認定したように医学図書課で分掌し、A 1 が課長として責任を負う事務内容が主に医学図書の収集、保管、貸出などであることからみると明らかである。したがって、A 1 が組合員としてとどまっていること、あるいは正当な組合活動をしたことを把えて課長としての適格性に欠けると主張することには正当な理由がない。

そこで被申立人が主張する A 1 の降任の個々の理由について、その相当性の存否を以下判断する。

(ウ) A 1 降任の具体的理由

(a) 怪文書の筆跡鑑定依頼行為

被申立人は、56年当時企画課長であった A 1 がその所管外の事項である怪文書の筆跡鑑定の依頼を学内所定の手続を経ずに行ったことが課長としての勤務成績不良及び職務不適格の判断要素であると主張する。

第 2—4 (2) 認定のとおり A 1 は総務部の上司に相談し、その示唆によって C 1 学長に直接相談した結果、怪文書の筆跡鑑定の依頼するよう指示され、その指示に従って筆跡鑑定の依頼を第三者に依頼し、その報告書を直接 C 1 学長に手渡したのである。したがって、A 1 は C 1 学長からの業務命令に従って行動したものであるというべく、またそれが A 1 の本来の業務ではなく、学内の所定の手続を経ないかつたとしても、それは当時大学の最高責任者であり、A 1 に筆跡鑑定の命じた C 1 学長においてそのような特別の取り扱いを容認していたものとみられる。

このような経過と事情を考え併せると、A 1 が怪文書の筆跡鑑定の依頼を第三者に依頼した行為は、同人の勤務成績不良及び職務不適格と判断するに相当すべき事由とは認められない。

(b) 広報編集委員会に関する A 1 の言動

被申立人は、57年9月2日に開かれた広報編集委員会においてA1が広報編集委員会の方針に反対してみだりに退席し職責を怠った、と主張する。

しかしながら第2-4(3)(イ)認定のとおり、この日の広報編集委員会においてA1は、解任されたC1学長の意見も広報に掲載すべきである、と主張したが、B1委員長から発言を差し控えるよう制止され、これに抗議した結果広報編集委員会から退席させられたものであり、A1がみだりに退席したと認むべき疎明はない。また被申立人は、57年9月7日、A1が広報委員会議長に宛てて要望書を出し、広報編集委員会の結論は無効であると考えから広報の編集方針を再考してほしい、と述べたことが勤務成績不良にあたりと主張する。

しかし第2-4(3)(ウ)に認定した要望書の文面から明らかなようにA1がこの要望書を提出したのは、57年9月2日に広報編集委員会から退席させられ、委員としての業務遂行をなしえなかったことにつき、自己の見解を開陳したものであり、その要望書の文面も特に穏当を欠くものではない。このような事情を考慮するとA1の広報委員会議長に宛てた要望書の提出をもって勤務成績不良の判断事由とすることは相当でない。

(c) ワッペン闘争に関するA1の言動

被申立人は、60年8月、A1が、ワッペン闘争は適法であるとの考えを理事長宛の文書で述べたことにつき、これはワッペン闘争に関する大学の考え方と相違しており、A1の課長としての不適格性のあらわれであると主張する。

第2-4(4)(イ)及び(ウ)認定のとおりA1は、60年8月28日付で大学が発した、ワッペン闘争は違法であるのでこれに参加しないように、との示達を指示どおり課員に伝達しており、A1は課長としての職責をはたしたものである。またA1が大学からの示達を課員に伝達したことの報告書を提出するに当って、ワッペン着用については理事長説明とは異なる見解であるが、と記した要望書を添付したことは、組合員としての立場における自己の見解を表明したものであり、課長としての立場において提出する報告書に添付するのはその方法においてやや疑問なしとしないが、報告書自体ではなく添付文書としていること、その内容が意見の表明であったことを総合すると、これをもって直ちに同人の課長としての不適格性のあらわれと断ずるのは厳格にすぎるであろう。

(d) A1の当委員会における言動

第2-4(5)(イ)認定のとおりA1は、当委員会が実施した61(不)15号事件の審問に申立人組合の補佐人として出席し、被申立人代表者であり証人となった理事長に反対尋問を行い、また自らも組合側証

人として課長の職責権限について証言した。

被申立人は、審問中のA1の発言には事実と相違した発言あるいは虚偽の発言が多く、そのような言動から課長としての適格性の欠如がうかがわれると主張する。

一般に不当労働行為審査事件の当事者間で事実関係の認識に争いがあることは免がれず、A1が組合側の補佐人あるいは証人として審査手続に加わった際の発言内容において、仮に大学側の事実認識と異なったものが若干あったとしても、それをもってしても同人が意識的に事実を曲げ又は虚偽にわたる発言をしたと認めることはできない。

また、被申立人は、A1が課長でありながら組合側の補佐人及び証人となったことが課長としての適格性欠如のあらわれであると主張する。しかしA1が組合員としての立場から組合側補佐人となり、さらに証人となったことは、審問に関する組合の方針に基づくのであり、組合内部の問題なのであるから被申立人が容喙すべき事柄ではない。そしてA1の証人としての証言内容も、A1の課長としての職責を汚すようなものではない。したがってA1の当委員会における言動に関する被申立人の主張はいずれも正当ではない。

(e) A1の団交出席

被申立人は、A1が61年から62年にかけて組合側交渉委員として団交に出席したが、その間も図書館は夜間開館し、多数の利用者がいたのであり、そのことによりA1は、医学図書課長としての職を怠り、また管理監督者であるA1が組合側交渉委員として団交に出席したことは公正な団交秩序を乱すものである、と主張する。

第2-4(5)(ウ)に認定のとおりA1は、3度にわたり組合側交渉委員として団交に出席し、1度はA1らが交渉委員であったために団交が中止されるに至った。これらの団交開始時間は、午後6時30分あるいは午後7時20分といずれも終業後であった。

このような事実からみるとA1が出席した団交は、いずれも終業時以降に行われており、これらの団交に出席しても業務に支障はないものというべく、図書館の場合は第2-4(6)(ア)に認定のとおり、平日午後5時以降の窓口業務を外部に委託していたのであるから、課長であるA1が不在であっても特に業務上支障はないはずである。したがってA1が団交に出席したことをもって課長としての業務を怠ったとする被申立人の主張は妥当ではない。

また被申立人は、管理監督者であるA1が、組合側交渉委員となることは公正な団交秩序を乱すものであると主張するが、すでに判断したようにA1の医学図書課長としての地位は、労働組合法第2条但書第1号に抵触せず、被申立人の主張は独自の見解によるものであって採用できない。

(f) 労基署への是正申告について

被申立人は、A 1 が62年1月、労基署に対し、大学における課長は労基法第41条にいう管理監督者ではない、などとして是正申告したことが、管理監督者である課長としての職責への理解、自覚の欠如のあらわれである、と主張する。

第2—4(7)で認定のとおり、61年当時大学の労使間で争いとなっていた課長らへの超過勤務手当の支払い問題について62年1月23日、A 1 は、組合の方針に従い組合員である他の課長補佐らと共に労基署へ是正申告したのである。

およそ労働者が労基法上労基署に対する是正申告権を有することはいうまでもなく、たとえ管理職の地位にある労働者であっても是正申告権の行使により自らの利益を守ることができるのは当然である。にもかかわらず当該労働者の管理職としての側面のみを強調し、使用者に不利な是正申告をしたことが管理職としての職責の欠如のあらわれであるとして適格性を問題にするのは、労基法が是正申告権を保障した趣旨の理解を欠き、管理職たる労働者の是正申告権を実質的に否定するにほかならず正当な主張ではない。ましてやかかる是正申告を行ったことを理由として不利益に取扱うことが法律上許されないことは多言を要しないところである。しかるに被申立人は、A 1 が労基法第42条の解釈につき被申立人と異なった主張をしたことを問題としているが、それは実質的に是正申告をしたことを降任理由とするものにほかならず、被申立人の主張は正当なものではない。

(g) 超勤拒否闘争に関するA 1の言動

超勤拒否闘争に関するA 1の言動について被申立人の主張するところは要するに①超勤拒否闘争に関しA 1 が作成した業務対策案は安易な内容であったこと、②A 1 が超勤を命じられながら超勤しなかったこと、③部下への超勤命令などA 1の業務上の指示が不十分であったこと、が問題であるとし、①、②がA 1の勤務成績不良の判断要素となり、③が業務不適格の判断要素となる、というのである。

そこでまず①の業務対策案についてみると第2—4(6)(オ)に認定したように、業務対策案を再提出した後、A 1 はB 4部長から業務対策案について別段の指示を受けなかった。またA 1 が立案した業務対策案の内容は、非組合員による対応、外部委託、臨時職員の採用というものであり、組合の超勤拒否闘争が実施されれば組合員全員が時間外労働に応じなくなるという状況を想定したものであるからその案が特に安易又はずさんであったとは認められない。

次に②のA 1 が超勤命令に応じなかったという点についてみると、第2—4(6)(エ)認定のように62年1月5日からの超勤拒否闘争が申

立人組合の争議行為として行われたのであるから、組合員であるA 1が申立人組合からの指令に従い超勤を拒否したことは当然の行為である。そして第2—4(6)に認定した一連の事実経過からみて申立人組合が行った超勤拒否闘争は争議行為としての正当性に欠けるところはないと認められ、これに組合員として参加したA 1は、争議行為の実施期間中超勤に関して被申立人の指揮命令を受けない立場にあったのである。したがって争議行為として超勤を拒否したA 1の行為が勤務成績不良にあたるとする被申立人の主張は失当である。

また③の主張についてみると、第2—4(6)(キ)認定のとおりA 1は、自分は組合員なので組合の指示に従うが、大学から超勤拒否闘争について通知が来ているから、必要な場合超勤を行うよう協力してほしい、と課員に指示した。課員はこれによって大学からの通知の趣旨を理解しえたのであり、それ以後A 1が課員に対して個別的に残業を命じなかったとしても、そのことをもってA 1が課長として不適格であるとはいえない。

以上(a)から(g)に述べたように、被申立人がA 1の降任理由として主張するところにはいずれも相当な事由を見出しがたく、また被申立人は、A 1が課長の職にありながら組合員として団交に出席したこと、当委員会での審査手続において組合員として活動したこと、争議行為として超勤を拒否したことなど、正当な組合活動を行ったことに対して強い批判を加えている。このことは第2—4(8)に認定した降任処分前のA 1に対する事情聴取や第2—4(9)に認定した労使協議の際にも被申立人が自ら強調しているところである。これを要するに、被申立人は、課長たる者はその職責上組合員として行動することは好ましくないとの独自の見解に立ち、専らその見地からA 1の組合員としての正当な行為に対して非難を加え、同人を降任処分にしたものというべく、それは組合活動に対する使用者の不介入原則に反するものといわねばならない。

3 A 2、A 3の行為と訓告の当否

(1) 申立人の主張

- (ア) A 2とA 3は、本件訓告を受けるにあたって被申立人から何ら弁明の機会を与えられていないのであり、訓告の手續自体が違法である。
- (イ) A 2とA 3が欠席した62年1月16日の父兄懇親会は、そもそも大学の業務ではない。
- (ウ) A 2とA 3が入試問題の印刷のため62年1月28日に福岡市まで出張するようにとの業務命令を拒否したのは、争議行為として超勤を拒否するようという組合からの指令に組合員として従い、超勤が組み込まれた出張を断ったのであり、訓告の理由とはならない。
- (エ) A 2とA 3が62年2月7日、土曜日の法学部一般入試の午後の部の

業務を拒否したA3が同年2月8日、日曜日の入試答案採点業務を拒否したのは、いずれも組合からの争議行為としての超勤拒否指令に従ったものであり、いずれも訓告の理由とはならない。また両日の業務はいずれも他の職員たちで十分処理できたのであり両名が訓告を受けるいわれはない。

(ウ) A2とA3に対する本件訓告は、組合員資格に関する被申立人の主張を組合及び組合員に承認させるために行った恫喝である。またA2とA3はいずれも成績優秀であるにもかかわらず、63年5月の人事でいずれも課長に昇任されなかった。その理由は両名にこの訓告がなされたためであると考えられ、A2とA3は現実に不利益を被っている。以上のようにA2とA3に対する本件訓告は組合を敵視した労務対策の一環として断行されたものである。

(2) 被申立人の主張

(ア) A2とA3は次のように、学務課として最も重要な業務を拒否した。

(a) 62年1月16日、商学部父兄会役員会との懇親会への出席を当日になって拒否した。

(b) 62年1月31日に入試問題印刷のため出張せよとの業務命令を拒否した。

(c) 62年2月7日に実施された法学部の一般入試に関する午後の業務を拒否した。

(イ) さらにA3は62年2月8日、日曜日、入試答案採点業務のための出勤を拒否した。

これらの業務を拒否したことは課長補佐として管理監督の地位にあることの認識と自覚を欠くものであり、服務規律を守らず職場の秩序を乱す極めて遺憾な行為であるが、情状により分限処分又は懲戒処分は行わず文書による注意にとどめたものである。

なお、両名の上記の業務拒否が争議行為として行われたものであったとしても、組合活動に参加した故をもって訓告したわけではなく、経営者と一体であるべき管理監督者の地位にある課長補佐の行為であるという見地から行ったものである。

また訓告は、職務上の義務を怠り職場秩序を乱した行為に対し、事実上の注意を行った単なる事実行為にすぎないものであり、何ら不利益取扱いには該当せず、組合の運営への介入でもない。

(3) 判 断

被申立人は、課長補佐であるA2、A3に対する訓告について、経営者と一体であるべき管理監督者である地位における処理である旨主張するが、すでに判断したように申立人組合は組合資格に欠けることなく、A2、A3の両人も労働組合法第2条但書第1号に該当するものではない。したがって被申立人の前記主張は、独自の見解を基礎とするものであり、その前提において妥当でないといわざるをえない。

以下にA2とA3の両人の行動が訓告に相当するものであるかにつき個別的に判断する。

被申立人は、62年1月16日に行われた父兄会との懇親会が商学部の重要な業務であり、この懇親会への出席を当日になって断ったA2、A3の行為は服務規律違反だと主張する。

第2-5(4)(ア)及び(イ)認定のとおり、この父兄懇親会はその費用を父兄会が負担して主催したもので、A2とA3は、これに出席するように上司から求められたとき招待状を手渡されている。また大学の職員で、この会に出席した者に旅費や手当の支給はなされていない。

以上の事実から、62年1月16日の父兄懇親会は、大学における正規の業務としての性質を有しなかったというべきである。したがって大学としては、A2とA3の出席が望ましいと考えたとしても、これに出席を強制できるものではなく、両名が懇親会に出席しなかったゆえをもって服務規律に違反するものということとはできない。

また被申立人は、両名が当日になって父兄懇親会への出席を断ったとするが、第2-5(4)(イ)認定のとおり、A2とA3はあらかじめ出席を断わり、あるいは出席しないかもしれないと上司に告げていたのであり、懇親会が正規の業務でなかったことと併せ考えると、手続的にも両人に責められるべきところは存しない。

次に被申立人は、A2とA3が、62年1月31日、土曜日に入試問題印刷のため福岡市内へ出張の業務命令を拒否したことを訓告理由とする。

第2-5(5)(ア)認定のとおり、この出張命令の内容は、早朝7時に大学を出発し、福岡市内で印刷を終え、午後9時頃大学に帰り着くというものであり、業務の性質上当然時間外勤務を必要とするものであった。組合員であるA2とA3は、62年1月5日以降組合が超勤拒否闘争を行っていた関係上、この争議指令に従うと明言して出張を断ったのである。この両人の行動は組合員としてのやむを得ざる対応であったというべきであり、超勤拒否闘争が明らかに違法であるとは認められない以上、A2とA3が出張命令を拒否したことには正当な理由があると認められる。

さらに被申立人は、A2とA3が62年2月27日の法学部一般入試の午後の部の業務を拒否したこと、A3が同年2月8日の入試答案採点業務に出勤しなかったこと、を訓告理由とするが、第2-5(5)(イ)及び第2-5(6)に認定したように、両人はいずれも組合からの指令に基づいて争議行為として超勤を拒否したのであり、被申立人の指揮命令下におかれていなかったのである。

このように被申立人のA2とA3に対する訓告は、両人の業務上の義務違反のない行動をとらえて非難するものであり、正当な根拠を見出しがたく、その手続上の問題を論ずるまでもない。また被申立人は、本件訓告は単なる事実行為にすぎないのであり、懲戒処分又は分限処分のいずれにも該当せず不利益性がない、と主張する。しかし、訓告が単なる

事実行為であるとしても、それは就業規則上の根拠を欠くということにすぎず、それが秩序罰としての性質をもつことは多言を要しないところである。訓告はそれを受けた者に対し精神的苦痛を与え、あるいは将来における勤務評定に影響を及ぼす可能性があり、また組合活動に対する威嚇的效果をもつといえるから、それが不利益な取り扱いであることは否定できない。なお第2-5(3)(7)及び第2-5(7)認定のように、A2は2度にわたって上司から組合を脱退するよう勧奨をうけているが、その脱退勧奨行為は、言動の内容とその時期からみて、課長及び課長補佐はその職責上組合員であるべきでないという被申立人の一貫した意向を受けて行われた行動というべきである。

4 不当労働行為の成否について

以上判断したところを総合すると、被申立人が行った本件A1に対する降任処分及びA2、A3に対する訓告は、いずれも正当な理由を欠き、帰するところこれら3名が申立人組合の組合員として正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いにあたり、それは同時に組合員の組合活動を制約する効果をもつから申立人組合に対する支配介入となり、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると判断される。またA1に対する降任処分は、同人の当委員会で行った証言等を降任理由のひとつとする点において労働組合法第7条4号に該当する不当労働行為である。

5 救済方法及び法律上の根拠

申立人は、救済内容のひとつとして陳謝文の掲示及び手交を求めるが、本件の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。

以上の次第であるから労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成元年5月1日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄