

大阪、平元不48、平3.8.8

命 令 書

申 立 人 追手門学院大学労働組合翔青会
申 立 人 X 1
申 立 人 X 2
申 立 人 X 3

被申立人 学校法人 追手門学院

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合から昭和63年10月15日以降申入れのあった組合事務所等の貸与及び同年11月14日付け被申立人回答文書に関する団体交渉に、誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X 1 に対し、平成元年4月1日付け人事発令がなかったものとして取り扱い、同人が課長補佐として得たであろう職務手当相当額（既に主査として支払った金額を除く）及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X 2 及び同X 3 の両名を平成元年4月1日付けで主査に命じたものとして取り扱い、同人らが同日以降得たであろう主査手当相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合に対し、下記1の文書を速やかに手交するとともに、追手門学院大学事務局の全職員に対し、下記2の文書を速やかに回覧しなければならない。

記 1

年 月 日

追手門学院大学労働組合翔青会
会長 X 1 殿

学校法人 追手門学院
理事長 B 1

当学院が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 昭和63年10月15日以降貴組合から申入れのあった、組合事務所等の貸与、当学院の同年11月14日付け回答文書、貴組合員3名に対する嚴重注意とその文書回覧及び平成元年4月1日付け人事発令などに関する団体交渉に応じなかったこと
- (2) 貴組合会長X 1氏に対し、平成元年4月1日付けで課長補佐の職を解き

主査を命じたこと、及び同日付けで本部事務局へ出向させ、追手門学院幼稚園へ配属したこと

- (3) 貴組合副会長 X 2 及び同 X 3 の両氏を平成元年 4 月 1 日付けで主査に命じなかったこと
- (4) 貴組合会長 X 1、同副会長 X 2 及び同 X 3 の各氏に対し、平成元年 2 月 7 日嚴重注意を行い、その旨を同日付け文書により大学事務局職員に回覧したこと

記 2

年 月 日

追手門学院大学
事務局職員各位

追手門学院大学
学長 B 2

当大学は、追手門学院大学労働組合翔青会会長 X 1、同副会長 X 2 及び同 X 3 の各氏に対し平成元年 2 月 7 日嚴重注意を行い、その旨を文書により大学事務局職員に回覧しましたが、これらのことはいずれも大阪府地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められたことをお知らせします。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人学校法人追手門学院（以下「学院」という）は、学校教育法に定める小学校、中学校、高等学校、大学及び幼稚園を設置して教育事業を営んでいる学校法人であり、肩書地に追手門学院大手前高等学校、追手門学院大手前中学校及び追手門学院小学校を置き、また、茨木市に本部事務局、追手門学院大学（以下「大学」という）、追手門学院高等学校及び追手門学院中学校を、豊中市に追手門学院幼稚園（以下「幼稚園」という）を置いており、その教職員は本件審問終結時約 400 名である。

なお、学院は、事務管理部門として本部事務局のほか、大学に事務局（以下「大学事務局」という）を置いており、大学事務局は、大学における教職員の採用、退職、任免及び人事異動等の事務を事実上独立して行っている。

また、学院の理事（以下「理事」という）には大きく分けて、学院長、大学長（以下「学長」という）、文学部長、経済学部長、本部事務局長及び大学事務局長などの学院内部から選任される理事（以下「学内理事」という）と、学院外から選任される理事（以下「学外理事」という）の 2 種類がある。

- (2) 申立人追手門学院大学労働組合翔青会（以下「組合」という）は、昭和 63 年 10 月 13 日に大学事務局職員（以下「大学職員」という）10 数名に

より結成され、後述のとおり、当初は追手門学院大学翔青会（以下「翔青会」という）として発足し、その後、平成元年4月3日に名称を含め規約を改正し、現在に至っている（以下、改正前の規約を「旧規約」という）。

なお、本件審問終結時における組合員は17名である。

また、学院には組合のほかに、追手門学院大学教職員組合（組合員約120名、以下「教職員組合」という）、追手門学院小学校教員組合、追手門学院中・高等学校教員組合及び追手門学院職員組合（以下、組合を除くこれらの労働組合を総称するときは「教職員組合ら」という）。

- (3) 申立人 X 1（以下「X 1」という）は組合会長であり、昭和44年7月、学院に大学職員として採用され、49年3月に退職した後、51年7月に再採用された。主に庶務課の給与関係業務に従事し、61年4月に会計課長補佐に就任したが、後述のとおり、平成元年4月1日付けで同職を解かれ、主査を命じられるとともに同日付けで本部事務局への出向を命じられた。（大学事務局も本部事務局も学院の内部組織であるが、前記(1)記載のとおり、採用及び人事異動等の事務を事実上独立して行っているため、両者間にわたる人事異動は出向という形態をとっている。）
- (4) 申立人 X 2（以下「X 2」という）は組合副会長であり、昭和52年4月、学院に大学職員として採用され広報課業務に従事していたが、後述のとおり、平成元年4月1日付けで厚生課に配属された。
- (5) 申立人 X 3（以下「X 3」という）も X 2 と同じく組合副会長であり、昭和52年2月、学院に大学職員として採用され庶務課業務に従事した後、63年9月に教務課に配属され、後述のとおり、平成元年4月1日付けで入試広報課に配属された。

2 学院における労使関係等について

- (1) 昭和52年7月8日、教職員組合と学院は、「学院は、学院財政打開の長期計画及び学院評議員の公選制について検討する」ことなどを内容とする協定書を締結した。
- (2) 昭和55年7月7日、教職員組合は、学内理事に対し、「①大学の発展について将来像・ビジョンを示し、その方向を目指しての具体的構想及び財政的政策を示してもらいたい。②大学運営等に関する考え方及び大学の構成員の意見をどう把握し、どのように反映させようとしているのかを明確に示してもらいたい。③大学の現状及び未来を考えると、学長及び学内理事はどのようにリーダーシップを発揮しようと考えているのか答えてもらいたい。④教職員組合は、教育の公共性と機会均等の権利と責任を守り、父母への負担を軽減し、しかもなお教職員の待遇と給与の水準を引き上げるために、いろいろと努力しているが、理事者は、どのような経営努力をし、また、しようとしているのか具体的に示してもらいたい」などを内容とする公開質問状を提示した。
- (3) 昭和57年2月3日、教職員組合らは、学院に対し、「①理事会は学院の

将来展望とその基本構想を明らかにし、各学校の将来展望とその基本構想についても明らかにすること。②理事会は、やがて到来する学生・生徒の急増急減状況に対しどう対応するのか、その基本政策を明らかにすること」などを内容とする申入れを行った。

- (4) 昭和59年6月29日、学院と教職員組合らとの間で会計問題、理事会改革問題等について団体交渉が行われ、同年7月26日、教職員組合らは、その内容をそれぞれの組合員に文書（以下「団交報告書」という）で報告した。

団交報告書の冒頭には「理事会が、今、問われている問題は何か」と標題がつけられ、「理事会問題、理事の姿勢、管理責任等について、かねてより組合から繰り返し質問や提言が行われてきました。これに対して理事会から回答が出されましたが、一般的、抽象的に過ぎるということで、団体交渉が6月29日（金）にもたれました。」と記載されていた。

- (5) 昭和63年6月10日、教職員組合らは、学院に対し、「①学院の教育方針、経営計画及び財政計画を具体的に提示すること、②理事会の現状を改める方策を提示すること及び③理事の役割を自覚すること」などを内容とする「理事会問題に関する要求と質問」と題する文書を提出した。
- (6) 昭和63年10月13日、X 1、X 2及びX 3（以下、この3名を併せて「X 1ら3名」という）は、大学職員10数名とともに翔青会を結成した。
- (7) 昭和63年10月15日、X 1ら3名は、大学事務局庶務課長B 3（以下「B 3課長」という）に対し、翔青会設立趣意書（以下「設立趣意書」という）及び旧規約を添付した翔青会設立届出書（以下「設立届出書」という）を提出するとともに、「①翔青会は、法的には労働組合と同じ交渉団体なので、そのように対応されたい。②理事長B 1（以下「B 1理事長」という）殿には、別途「写し」を送付いたします。③当会の設立趣意説明をさせてもらいたい。④11月上旬に第1回団体交渉を行いたい。⑤趣旨説明会や今後の事務折衝・団体交渉の場には必ず学長は出席されたい。⑥当会のための掲示場・部屋・電話の確保提供をお願いしたい。但し、光熱水費等は負担します」旨を内容とする文書（以下、この文書を「10.15要求書」という）を併せて提出した。

なお、設立趣意書には「①将来における18歳人口の減少等、大学を取り巻く社会環境は厳しい。②大学は内部に大きな問題を抱えている。③翔青会結成の目的は大学の充実・発展にあると同時に会員の勤労者としての労働条件を守るためであることはいうまでもない」旨が、また、設立届出書には「①翔青会を設立したのは将来における大学の存続に危機感を持つからであり、学院がどのように対応しようとしているのか確認したい。②翔青会は労働組合法というより憲法28条の団結権に基づき大学と協議を重ね、求むべき大学作りに参画したい。③翔青会が労働組合としての性格を持っているにもかかわらずそれを前面に出さないのは、構成員の労働条件を扱う以上に大学の「存続・発展」に眼を向けた取組

みが現時点では求められていると考えるからである」旨がそれぞれ記されていた。

- (8) また、同日、X 1 は、学院長兼学長である B 2（以下「B 2 学長」という）あてに、一身上の都合を理由に給与検討委員会委員の解職願（以下「委員解職願」という）を提出した。

なお、給与検討委員会は、学院の新たな給与制度を検討するため昭和60年に発足した学院長の諮問機関であり、X 1 は同委員会発足時から給与関係業務のベテランとして同委員会の委員を委嘱されていた。

給与検討委員会は63年2月に学院長に対し答申書を提出した後は事実上その活動を停止しており、X 1 は同年4月以降、当時、大学事務局長であった B 4（平成2年2月退職、以下「B 4 局長」という）に対して「給与検討委員会の委員を辞めさせてほしい」旨を口頭で数回にわたり願っていた。しかし、B 4 局長は「考えておく」と返事するのみで何の措置もとっていなかった。

- (9) 昭和63年10月18日、翔青会は代表者として X 1 ら3名の連名で、B 1 理事長あてに「追手門学院大学翔青会設立について（ご連絡）」と題する文書（以下「理事長あて文書」という）を設立趣意書及び旧規約等とともに郵送した。

なお、理事長あて文書には次のように書かれていた。

「理事者に対する団体交渉権を有する団体を昭和63年10月15日付けにて設立発足し、大学理事に届け出ました。これにより、大学には既設の労働組合とは別にもう一つの交渉団体が存在することになります。当会を設立した趣旨は別紙届出書の中に記しているとおりでありますが、それは、大学の存続と健全な発展を願い学内の理事者に経営者としてのリーダーシップと責任を強く求めたいがためであります。

また、理事長におかれましては特に学内理事を指導、監督する責任をお持ちでありますので、学内の労使事情・財政事情にも熟知されて本学発展のためご尽力頂きますよう何卒よろしくお願い申し上げます。」

- (10) 昭和63年10月29日、学院と翔青会は、翔青会の設立趣旨の説明を行う会合をもった（以下、この会合を「設立趣旨説明会」という）。その席上 X 1 ら3名は、事前に作成していた「具体的な活動内容として、①労働条件 i 給与 ii 人事 iii 職場問題、②経営問題 i 学費 ii 中短期計画 iii 各種委員会を挙げ、①を団交議題とし②を協議事項とする」旨のメモを参考にして、学院に対し、口頭で次のような説明を行った。

「① 翔青会の性格について、その出発点は大学組織の正常化であり、賃金闘争だけの労働組合ではない。そのため大学から交渉を拒否されないための法的根拠として労働組合の形式的規定も整えている。翔青会は現行組合(教職員組合)と同じことをやろうとしているのではなく、大学を挑発しないためにも規約団体として発足した。

② 翔青会はその構成員について、規約上、管理職除外の規定を設けて

いないが、これは翔青会をできるだけ組合的にしたくなかったからである。しかし、現在、管理職の組合員化が問題になっていることから、実際の運用として管理職の翔青会への加入は認めない。

- ③ 翔青会は賃金闘争だけの労働組合にはなりたくない。大学の発展を翔青会の目的として掲げているのは、将来の18歳人口の減少が及ぼす大学の運営危機を乗り越えることが大学に働く者の労働条件につながるからであり、労働組合法にも合致していると考える。
- ④ コンピュータ、ワープロの導入等の職場問題についても団交を行いたい。
- ⑤ 理事会は寄附行為に定められているとおり、学内理事だけでなく広く学外理事及び大学職員等の意見を反映した大学運営をすべきである。これらの要望を現実的なものとするため、今後、協議及び団体交渉等をもっていきたい。」

これに対して、学院は、X 1ら3名に対し、

- 「① 組織内に二つの派閥ができると混乱を来すことになる。
- ② 設立届出書には経営的な事項が多くて交渉とか話し合いもできない。
- ③ コンピュータ、ワープロの導入については、協議とか話し合いは一切やらない。
- ④ 10月15日付けの要求（部屋の貸与等）についても応じられない。
- ⑤ 労働委員会等へ提訴されれば受けて立つしかない」旨述べた。

- (11) 昭和63年11月8日、B 4局長は、大学事務局課長会議（以下「課長会議」という）において、翔青会について、「10月18日に設立届出書を受領し、同月29日に設立の趣旨について説明を受けた。これについて学内理事会は①翔青会を労働組合としては認めない。②団体交渉には応じないこととなった」旨述べるとともに、「設立趣意書等からみて、理事会に対する侵害行為になりかねない。気持ちは理解できるが結果的には経営に混乱を来すことにもなるので、このことはどうしても避けねばならない。

代表者の中には給与検討委員会の委員が1名おり、ある意味では理事会の意を受けて業務を遂行する立場にある者がこのような行動をとったことは、誠に残念というほかない。今回の行動は職場放棄にもなりかねないので、この者の取扱いについては同人が提出している委員解職願とともに慎重に対処したい。

さまざまな不平不満があったとしても、各人の行動は慎重であって欲しい。今は困難な時期でもあるので、理事会や学長、局長を補佐してくれることを願うものである」旨述べた。

- (12) 昭和63年11月14日、学院は、翔青会に対し、「①貴会の趣意書・規約を点検したが、労働組合法上に規定される労働組合としては認められないので、今後一切貴会との交渉には応じない。②仮に万が一貴会が法的命令によって労働組合と認知され、理事会に交渉が強いられたとしても、貴会が主に要望する経営的事項については、理事会の経営権の枠内の問

題であるので、協議、交渉事項とすることはない。また、具体的な経営政策の策定について、学院内に存在する労働組合と交渉したことはない」旨文書で回答（以下「学院回答文書」という）し、この回答に付随して「経営充実の要望は歓迎すべきことではあるが、今回の行動はいたずらに学内に動揺をもたらすことになり、貴会の趣旨とは逆に、大学の経営基盤を危うくするものである。従って、今後は理事会が掲げる経営政策及びそれに基づいた指示に従って整然と業務に邁進されたい」旨文書で要望した。

- (13) 学院は、X 1ら3名に対し、翔青会の結成等により職員組織内に混乱をもたらした責任を問うとして厳重注意を行うことを決定し、平成元年2月7日、B 2学長はX 1ら3名を試験監督業務（当日は大学の入学試験最終日であった）終了後学長室に呼び入れ、「入試監督ご苦労さんでした。翔青会のことについては昭和63年11月14日付け学院回答文書で示してあるのでここでは何も申しませんが、翔青会の人も、今後とも大学のために頑張ってください」との旨の発言を行った。

これに対し、X 1ら3名は、学内の声なき職員の意見を吸い上げてほしい旨の要望等を行うとともに、同人らが学長室に呼ばれた理由について尋ねたところ、B 2学長は「別に他意はありません」と答えた。

- (14) 平成元年2月10日、大学は、大学職員に対し、同年4月から実施する新たな人事制度を説明するため「新人事制度の適用に当たって」と題するパンフレットを配布した。

同パンフレットには、「大学職員の高齢化が進み、ポスト不足とともに職員組織の硬直化が見えはじめており、職員組織の活性化を図るためにも新人事制度を導入する必要がある」として、新たに設けられた主査資格について次のように記載されていた。

- 「1 課長補佐及び係長、あるいはそれに準ずるサービスを担当する能力があると認められた者を主査とする。
- 2 主査への資格付与は、大卒を基準として勤続年数10年を超えた者で、勤務状態が良好な者であること。
- 3 勤続年数が10年に満たない場合でも特に勤務に係わる態度、能力、資質に優れている者には、例外的に係長職又は主査を命ずる場合がある。
- 4 勤続年数が10年を超過した場合でも、次のような者は主査への資格付与は行わない場合がある。
- イ) 欠勤（病欠を含む）及び遅刻が著しく多く、通常の勤務に支障のある者。
- ロ) 協調性、規律性、責任性、積極性等を著しく欠く者で、通常の勤務に支障のある者。

（注） 主査に命じられない場合は、その判断に客観性があり、それを明確化できるものとする。

- 5 主査は、業務指揮系統上、一般職員と係長の上に位置づけられるものではなく、係長に準ずる職務としてその責任を課せられるものとする。(部下はもたない)
- 6 配転その他の際に担当職務間(主査、係長、課長補佐)が入れ換わることがある。
- 7 主査には、主査手当として2,200円を支給する。課長補佐、係長については従来の職務手当中に主査手当が含まれているものとする。」

(15) 平成元年2月13日、学院は、X1ら3名に対し嚴重注意を行ったことを知らせる次のような同月7日付けの文書を大学職員に回覧した(学院のこの行為を、以下「注意文書の回覧」という)。

「今般、翔青会の結成等による職員組織内の混乱に起因する職務上の責任を問うために、会の代表者3名並びに管理上の責任者であった事務局長、前庶務課長に対し、嚴重注意を行いました。(B4局長からは3か月間の管理職手当の自主的な辞退が行われました。)今後の大学は厳しい時期を迎えますが、これを機に職員一人ひとりが大学の将来や各自個々の役割などをわきまえ、事務局長中心に全員の総意を結集し、職員の自分である業務の遂行に精励されるよう願うものであります。」

X1ら3名は、この注意文書の回覧によって、同月7日のB2学長の発言が嚴重注意を意味するものであると初めて認識した。

なお、学院の就業規則によると懲戒処分(制裁)として教戒(本人への教育と一般の戒告を目的として行う)と解職(本人の改善の見込みなしと認められたとき又は学院の統制上在職を許されないと認められたときにこれを行う)の2種類が定められているが、上記の嚴重注意は懲戒処分に当たらず、当該職員に何ら人事上の不利益を与えるものではない。

(16) 平成元年3月20日、学院は、同年4月1日付けでX1については、会計課長補佐を解き本部事務局付主査とする旨、またX2を厚生課へ、X3を入試広報課へ配置替えする旨それぞれ本人に内示した。

同月27日、学院は、X1に対し、同月20日の内示は幼稚園出向である旨を告げた。

なお、幼稚園は大学から電車で約1時間半を要する場所にあり、また、会計課長補佐の職務手当は5,500円である。

(17) 平成元年3月29日、X1ら3名は、B4局長に対し、前記(16)記載の内示についてそれぞれ文書で次の内容の異議を申し立てた(以下、これらの文書をまとめて「異議申立書」という)。

ア X1について

- ① 本部事務局への出向及び幼稚園勤務については、大学職員の異動としては極めて異例であり、労働条件の大幅な変更が予想される。
- ② 課長補佐から主査への処遇変更は明らかな降格処分である。

イ X2について

なぜ、4月1日から実施予定の新人事制度に基づく主査という資格

が与えられないのか、客観的、明確な理由の説明を求める。

ウ X 3について

① なぜ、4月1日から実施予定の新人事制度に基づく主査という資格が与えられないのか、客観的、明確な理由の説明を求める。

② 庶務課から教務課へ異動して9か月しか経過しておらず、教務事務電算化に全力投球している時点で異動しなければならない客観的、明確な理由の説明を求める。

なお、大学職員の一般係員のうち、主査を命じられる基準の一つである「大卒を基準として勤続年数10年を超えた者」に該当する者は、元年4月1日現在21名いたが、そのうち主査に発令されなかったのは、X 2及びX 3のほかは勤務態度に著しく問題のある1名のみであった。

(18) 平成元年3月30日、翔青会は、学院に対し、X 1ら3名の同年4月1日付け人事異動及び処遇に関する団体交渉を文書で要求した。なお、この文書の末尾には「現在、旧規約を労働組合法にいうところの要件を総て満たすべく内容に改定中であり、近日中に届出をします。」と記載されていた。

(19) 平成元年3月31日、B 3課長は、X 1ら3名に対し、前記(17)記載の異議申立書及び前記(18)記載の団体交渉申入れ書に対する学院の回答として、「①翔青会の団体交渉申入れについては既に回答したとおりに応じられない。②異議申立書を読んだが面談の必要はない。③X 1氏には命じられた委員を辞退したことへの反省を求める。④翔青会の発起人となった3名にも反省を求める」旨述べた。

(20) 平成元年4月1日、学院は、X 1ら3名に対し、前記(16)記載の内示どおり発令を行った。なお、同人らは、この人事発令に対し異議をとめて応じた。

(21) 平成元年4月3日、翔青会は、名称を含め旧規約を現行組規約（以下「新規約」という）に改正した。

(22) 平成元年4月8日、組合は、学院に対し、新規約を添付して規約改正を通知し、①人事異動に伴う労働条件、②X 1ら3名に対する嚴重注意及び③昭和63年11月14日付け学院回答文書について、10日以内に団体交渉に応じるよう文書で要求した。

なお、新規約において改正された主な条項を旧規約との対比でみると、下表（以下「規約対比表」という）のとおりである。

新 規 約	旧 規 約
第1条 本会は、追手門学院大学労働組合翔青会と称する。	第1条 本会は、追手門学院大学翔青会と称する。
第3条 本会は、会員の自主的組織により労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上並びに福利厚生を増進を図ることを目的とする。	第3条 本会は、会員の自主的組織により大学の発展を図り、会員の生活の安定向上並びに福利厚生を増進を目的とする。

<p>第4条 本会は、前条の目的を達成するため次の事業を行う。</p> <p>(1) 会員の労働条件の維持改善に関すること。</p> <p>(2)]</p> <p>(3) } (旧規約(2)～(4)に同じ)</p> <p>(4)]</p>	<p>第4条 本会は、前条の目的を達成するため次の事業を行う。</p> <p>(1) 大学の発展に寄与すること</p> <p>(2) 会員の身分保障に関すること</p> <p>(3) 会員の共済及び福利厚生</p> <p>(4) その他、本会の目的達成に必要なこと。</p>
<p>第6条 本会は、追手門学院大学に勤務する者をもって組織する。(出向している者も含む。)ただし、次の者は、これを除く。</p> <p>(1) 学院理事</p> <p>(2) その他、使用者の利益を代表する者</p>	<p>第5条 本会は、追手門学院大学事務職員をもって組織する。ただし、学院理事は除く。</p>
<p>第20条 総会に付議しなければならない事項は、次のとおりとする。</p> <p>(1)]</p> <p>(2) } (旧規約(1)～(3)に同じ)</p> <p>(3)]</p> <p>(4) 労働協約、その他協定の締結及び改定</p> <p>(5) 同盟罷業</p> <p>(6)]</p> <p>(7) } (旧規約(4)～(7)に同じ)</p> <p>(8)]</p> <p>(9)]</p>	<p>第18条 総会に付議しなければならない事項は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 役員の承認</p> <p>(2) 予算及び決算の承認</p> <p>(3) 事業報告及び事業計画</p> <p>(4) 役員の解任及び不信任</p> <p>(5) 会員の制裁</p> <p>(6) 規約の制定及び改正</p> <p>(7) その他、重要事項</p>

(23) 平成元年4月19日、X3がB3課長に対し、前記(22)記載の団体交渉の開催について尋ねたところ、同課長は、「B4局長から、そのような質問があった場合は検討中と答えるように言われている」旨述べた。これに対しX3は、この件について本日中に文書で回答するよう求めたが、学院はこれに応じなかった。

(24) 平成元年4月20日、組合は、学院に対し、前記(22)記載の団体交渉要求に対する学院の正式な回答を同月26日までに文書で行うよう求めた。

(25) 平成元年4月26日、X3が、B3課長に、組合が前記(24)記載の要求について学院の対応を尋ねたところ、同課長は、B4局長からの伝言として「学内の混乱を避けるために検討中であり、時間が必要である。1週間や10日では結論が出ない」旨答えた。

(26) 平成元年5月1日、組合は、学院に対し、文書で「4月26日の回答によれば、①学内に混乱が起こるといえるが、どこに混乱があるのか。また、②3月30日に団体交渉を要求して既に1か月経過しており、大学の対応

は不誠実である」旨抗議するとともに、早急に団体交渉に応じるよう繰り返し求めた。

(27) 平成元年5月8日、B3課長は、X3に対し、組合の前記(26)記載の文書に対する回答として、「①混乱とは第二組合を認めれば学内に混乱が起こるという意味である。②正規の労働組合とは認められないので団体交渉には応じられない」旨述べた。

また、同課長は、「プライベートな形でよければ、文学部長と経済学部長の2名（以下、この2名を併せて「両学部長」という）がX1氏と会ってもよいと話していた」旨述べた。

(28) 平成元年5月12日、組合は、当委員会に対して法人登記のための労働組合資格審査を申請し、同月31日、当委員会から、組合が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合した労働組合であることを証明する組合資格審査証明書（以下「資格証明書」という）の交付を受けた。

(29) 平成元年6月15日、組合は、学院に対し、①昭和63年11月14日付け学院回答文書、②X1ら3名に対する嚴重注意及び③平成元年4月1日付け人事異動に伴う不利益について、同月21日までに団体交渉を行うよう文書で求め、併せて「①両学部長とプライベートな形での話し合いには応じられない。②組合は大阪府地方労働委員会から資格証明書の交付を受けた。③教職員組合と同様に労働組合室・掲示場及び電話等の提供を求める。④7月1日に実施される人事異動について、教職員組合と同様に、事前に本会に連絡するよう求める。」などを内容とする文書を提出した。

(30) 平成元年8月21日、組合は、当委員会に対し本件申立てを行った。

なお、本件審問終結時現在、学院は組合との団体交渉に応じていない。

3 申立人らの請求する救済内容

申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- 1 昭和63年10月15日以降、組合が申し入れた組合事務所等の貸与、同年11月14日付け学院回答文書、X1ら3名に対する嚴重注意及び平成元年4月1日付け人事発令に関する団体交渉に誠意をもって応じること。
- 2 X1に対する平成元年4月1日付け人事発令を取り消し、同人を原職に復帰させること。
- 3 X2及びX3の両名を平成元年4月1日付けで、主査に格付けすること。
- 4 X1ら3名に対する嚴重注意なる処分を撤回して原状に回復すること。
- 5 上記事項に関して、文書により謝罪すること。

第2 判 断

1 団体交渉について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは次のとおり主張する。

組合は設立当初から労働組合の要件をすべて具備しているにもかかわらず

ならず、組合から申し入れたすべての団体交渉について、学院は、教職員組合らと差別して拒否しているのは、不当労働行為である。

イ これに対し、学院は、団体交渉に応じていないのは次のとおり正当な理由があると主張する。

① 組合は、翔青会と称していたときは労働組合法上の労働組合に該当せず、組合と名称変更してからも、形式的には労働組合の要件を整えているものの、実態上は学院に対し経営者的発想から学院の経営事項に関する意見を述べることを目的とする団体であり、組合員の労働条件の維持改善という発想を欠いており、実質的には労働組合ではない。

② 組合の求める交渉事項は、いずれも学院の経営権に属するものであり団体交渉事項ではない。

③ 10.15要求書については、団体交渉の内容について一切触れておらず、その後の設立趣旨説明会においてもこれについて団体交渉を求めた事実はないから団体交渉要求そのものが存在しない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 学院の主張①について検討するに、確かに前記第1.2(9)及び(10)認定によれば、理事長あて文書には翔青会の設立趣旨として、「大学の存続・発展のため学内理事に経営者としてのリーダーシップと責任を求めることにある」旨の表現が見られ、また、設立趣旨説明会においては「翔青会の性格について、その出発点は、大学組織の正常化である」旨の発言もしており、組合は設立当初から学院の経営事項に関する意見を述べることを目的の一つとして意図していたことが認められる。

しかしながら、

(イ) 翔青会の目的、活動方針についてみると、前記第1.2(7)、(9)及び(10)認定によれば、①設立趣意書には「翔青会結成の目的は大学の充実・発展にあると同時に会員の勤労者としての労働条件を守るためであることはいうまでもない」とあること、②設立趣旨説明会においてX1ら3名が「大学の発展を翔青会の目的として掲げているのは、将来の18歳人口の減少が及ぼす大学の運営危機を乗り越えることが大学に働く者の労働条件につながるからである」と発言していること、及び③設立趣旨説明会における説明のためのメモに、組合の具体的活動内容として給与、人事、職場問題等が労働条件に関する事項として記載されていることが認められる。さらに④設立届出書には「法的には労働組合と同じ交渉団体なので、そのような対応をされたい」旨記されており、理事長あて文書においても「団体交渉権を有する団体を設立発足し、大学理事に届け出たので、大学には既設の労働組合とは別にもう一つの交渉団体が存在すること

になる」旨記されていることが認められる。

こうしたことからすると、組合は労働条件の維持改善を図るのは当然のこととした上で、構成員の生活基盤である大学の存続についての強い危機意識から、労働条件の維持改善のための前提条件として経営問題を特に重視していたのであり、また、これらの課題達成の手段として団体交渉を求めていたと解されるから、組合は、翔青会として発足した当初から自らの目的、性格を労働組合として位置づけていたとみるのが相当である。

- (イ) 次に規約についてみると、前記第1.2(22)認定によれば、旧規約の規定は、同盟罷業等の規定において一部労働組合法の規定上不備な面が認められるが、①同規約第3条及び5条において、同会は学院の職員で構成される自主的組織であり、その会員の生活の安定向上を目的とする団体であることが明記されていること、②同第4条において、目的達成のための事業に会員の身分保障に関することを掲げていること、③同第5条では会員の構成から学院理事を除いていること等から、労働組合としての基本的な要件は記載されていることが認められる。

なお、組合が平成元年4月の規約改正により、新規約第3条及び第4条に「労働条件の維持改善」を明記したのは、学院が組合に対し労働組合性を否認した態度をとっていることに対処するため文言上でも労働組合としての組合の性格をより明確にしたものとみるのが相当である。

- (ウ) さらに組合の活動についてみるに、前記第1.2(7)、(10)、(18)、(22)、(26)及び(29)認定によれば、①10.15要求書において、通常の労働組合と同様に、掲示場、部屋、電話の提供を要求し、団体交渉を求めていること、②昭和63年10月29日の設立趣旨説明会において、職場問題としてコンピュータ、ワープロの導入問題に言及していること、さらに③平成元年3月30日以降再三にわたりX1ら3名の人事異動及び処遇に関する事項等についての団体交渉を求めていること、④同年6月15日の要求書において、労働組合室、掲示場、電話の提供を再度要求するとともに、7月1日付け人事異動について、教職員組合と同様に、事前に組合に連絡することを要求していることが認められる。それらは後記イ判断のとおり団体交渉事項というべきもの、あるいは学内の他労働組合と同様の活動というべきものであり、いずれも労働組合としての活動に属するとみるのが相当である。

以上を総合するならば、組合は、結成当初から労働組合としての性格を有していたと判断するのが相当であって、この点に関する学院の主張は失当である。

- イ 学院の主張②について検討するに、前記第1.2(7)、(18)、(22)

及び(29)認定によれば、組合が求める団体交渉事項には、組合事務所等の貸与が含まれており、これはまさに団体交渉事項というべきであり、また、X 1ら3名に対する嚴重注意及び平成元年4月1日付け人事発令は、同人らの処遇に関するものまたは労働条件に密接に係わるものである。

また、前記第1. 2(7)及び(10)認定によれば、組合は、学院に対し、①将来における大学の存続の危機に対し、学院がどのように対応しようとしているのか確認したい、②大学と協議を重ね、求むべき大学作りに参画したい、③学外理事、大学職員等の意見を反映した大学運営を現実的なものとするため、今後、協議及び団体交渉をもっていききたいなど、大学の存続・発展に関することについて協議、交渉等を求めているが、これらの事項は前記ア判断のとおり、労働条件の維持改善の前提条件に係わるものとして交渉要求がなされたものである。さらに、前記第1. 2(1)ないし(5)認定によれば、教職員組合らも、学院との間で昭和52年以来、学院の財政計画等に関する協定書を締結したのを始め、理事会問題について団体交渉を行うほか、学院に対し、その経営姿勢を問いたす公開質問状や将来展望に関する要求書などを提出しており、これら教職員組合らの行った活動内容は組合が求めたものと同種のもものと認められる。しかるに、学院は、教職員組合らに対しては上記問題について団体交渉を行っているにもかかわらず、組合に対しては、前記第1. 2(12)及び(30)認定のとおり、学院回答文書で一方的に回答したのみで団体交渉には全く応じていないことが認められ、学院の対応は著しく公平性を欠いていると言わざるを得ない。

これらからすれば、学院のこの点に関する主張は採用できない。

ウ 学院の主張③について検討するに、前記第1. 2(7)及び(10)認定によれば、10.15要求書は、組合事務所の貸与問題などを団体交渉の対象事項として11月上旬までにその開催を求めており、その後の設立趣旨説明会の席で学院は、交渉、協議とか話し合いは一切やらないと答えていることからすると、団体交渉の要求はなかったとする学院の主張は採用できない。

エ 以上のとおり、学院は正当な理由なく組合との団体交渉を拒否しているものであり、かかる学院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。

2 嚴重注意及び注意文書の回覧について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは次のとおり主張する。

学院が、X 1ら3名に対して行った嚴重注意及び注意文書の回覧は、組合結成に係わった者に精神的苦痛を与え、かつ組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ これに対し、学院は次のとおり主張する。

嚴重注意は、X 1 ら 3 名が、B 1 理事長に対して理事長あて文書等を直接郵送するなど、理事会内部の対立を企図していること及び同人らの活動を放置することが学院組織の破壊につながることを危惧し、「翔青会の結成等による職員組織内の混乱に起因する職務上の責任を問う」ため X 1 ら 3 名のみならず同人らの上司 2 名に対しても行ったものである。しかも、嚴重注意は就業規則に定める懲戒処分ではなく単なる注意であり、X 1 ら 3 名に具体的不利益は生じていない。

したがって、何ら不当労働行為に該当しない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 学院の主張について検討するに、X 1 ら 3 名による翔青会の結成及び結成後の活動は、前記 1 (2) ア判断のとおり、労働組合としての活動であり、B 1 理事長あて文書を見てもその文面は、前記第 1. 2 (9) 認定によれば、「理事長におかれましては特に学内理事を指導、監督する責任をお持ちでありますので、学内の労使事情・財政事情にも熟知されて本学発展のためご尽力頂きますよう何卒よろしくお願い申し上げます。」とあるように、いささかも穏当さを欠くものではなく、学院の理事会内部の対立を企図したものとは認められず、X 1 ら 3 名の活動が正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは言えない。

しかるに、学院は、前記第 1. 2 (13) 及び (15) 認定のとおり、こうした X 1 ら 3 名の正当な組合活動について嚴重注意の対象としたうえ、同人らに対して嚴重注意を行い（嚴重注意の告知の仕方は、X 1 ら 3 名にとって注意文書の回覧がなされるまでそれがなされたことが認識しえない不十分なものであった）、さらにその旨を注意文書の回覧によって職員の間周知させたものであるから、嚴重注意は学院の就業規則に定める懲戒処分には当たらないけれども、こうした学院の行為は、X 1 ら 3 名に対して精神的苦痛を与え、また同人らの正当な組合活動を否定し結成後間もない翔青会の組合活動に少なからず打撃を与えたものであると言える。

イ 以上から、学院の行った X 1 ら 3 名に対する嚴重注意及び注意文書の回覧は、組合結成を嫌悪してその中心的な存在であった同人らを不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であり、かかる学院の行為は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

3 X 1 ら 3 名に対する処遇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは次のとおり主張する。

学院が、① X 1 を平成元年 4 月 1 日付けで会計課長補佐の職を解いて主査とし、同日付けで前例のない本部事務局（幼稚園）への出向を

命じたこと、②X 2 及びX 3 が勤務成績優秀で主査になる基準を満たしているにもかかわらず両名を平成元年4月1日付けで主査に命じなかったことは、いずれもX 1ら3名が組合の代表者であること及びその正当な組合活動を嫌悪した不利益取扱いであり、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ これに対し、学院は次のとおり主張する。

① X 1 を会計課長補佐の職を解いて主査とし本部事務局（幼稚園）へ出向させたのは、同人が委員解職願を提出して勝手にその職務を放棄したこと及び自己の政策を実現しようとして学院組織を混乱させる行動をとったことに対する反省を求めたもので、同時に同人の持つ能力と見識を高めるためにとった新人事制度の運用であり降格ではない。

② X 2 及びX 3 を主査にしなかったのは、主査になるための要件である「協調性、規律性、責任性等を欠く者」であるからであり、このことは自己の政策を実現するためB 1 理事長に直訴するような行為をしたことにも示されており合理的な理由がある。

したがって、学院に不当労働行為は存在しない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 学院の主張①について検討するに、X 1 が勝手に職務を放棄したとする点については、前記第1. 2 (8) 認定によれば、①X 1 は、昭和63年4月以降、B 4 局長に対して、給与検討委員会委員を辞めたい旨を口頭で数回にわたり要望していたにもかかわらず、同局長は、「考えておく」と返事するのみで、何の措置もとっておらず、また、X 1 が、同年10月15日、B 2 学長あてに委員辞職願を提出した後も同様であったこと、②加えて、給与検討委員会そのものが同年2月以降、事実上その活動を停止していたことを併せ考えると、職務の放棄があったとまでは言えず学院の主張は採用できない。

また、学院主張のX 1 が自己の政策を実現しようとして学院組織を混乱させる行動をとったとする点については、前記1 (2) ア及び2 (2) ア判断のとおり、同人の行動は、X 2 及びX 3 の行動と同様、正当な組合活動の範囲を逸脱するものではないことが認められるから、採用できない。

他方、前記第1. 2 (11) 及び(16) 認定のとおり、①昭和63年11月8日の課長会議において、B 4 局長が暗にX 1 を指して「理事会を補佐する立場の者がこのような行動をとったことは残念である」旨述べていること、②X 1 が課長補佐の職を解かれて主査とされたことに伴い職務手当が減少すること及び③幼稚園が大学から電車等で1時間半程度を要する遠隔地であることを併せ考えると、X 1 に対し、会計課長補佐の職を解いて主査とし本部事務局（幼稚園）へ出向させたのは、

同人の組合活動を理由として同人に経済的な不利益を与えるとともに、大学が活動拠点となっている同人の組合活動を制約するものであると解するのが相当である。

イ 次に、学院の主張②について検討するに、X 2 及び X 3 が、組合を代表する者として X 1 との連名で B 1 理事長に対し組合の結成及び結成の趣旨等を知らせる理事長あて文書等を直接郵送した行為、また、組合として大学の存続・発展を願い、学院に対してその経営姿勢を問いただしたことは、正当な組合活動の範囲を逸脱するものではなく、何ら問題とするに足りないことは前記 2 (2) ア判断のとおりである。

したがって、X 2 及び X 3 が行ったこうした組合活動をもって同人らが「協調性、規律性、責任性等を欠く者」であるとは言えず、また、これ以外に同人らを「協調性、規律性、責任性等を欠く者」であると認めるに足る疎明はないから、学院の主張は採用できない。

さらに、前記第 1 . 2 (14) 及び (17) 認定によれば、平成元年 4 月 1 日現在、大卒 10 年以上勤続の基準に該当する 21 名のうち、同日付けで主査とならなかったのは X 2 及び X 3 のほかは勤務態度に著しく問題のある 1 名のみであり、他はすべて主査となっており、新人事制度は、上記基準を満たせば特段の事情がない限り主査とするものであろうことが推認される。そうすると、X 2 及び X 3 をその運用からはずしたのは、同人らの上記組合活動を理由として他の職員と差別してなされたものと解される。

ウ 以上のとおり、学院が X 1 に対して平成元年 4 月 1 日付けで行った人事発令並びに X 2 及び X 3 に対して同日付けで主査に命じなかったことは、X 1 ら 3 名をその正当な組合活動を嫌悪して不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと判断されるから、かかる学院の行為は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

なお、学院は、翔青会は労働組合ではなく、仮に平成元年 4 月 3 日の規約改正により労働組合の資格を有するに至ったとしても、X 1 ら 3 名になされた前記の各措置は、いずれもそれ以前になされたものであるから不当労働行為に当たらないと主張するが、翔青会の労働組合性は発足当初から否定し得ないことは前記 1 (2) ア判断のとおりであるから、学院の主張は採用できない。

4 救済方法

申立人らは、学院に対し、X 1 ら 3 名に対する平成元年 4 月 1 日付けの人事発令及び処遇に関する団体交渉を求めているが、主文 2 及び 3 の救済をもって足りると考える。

また、申立人らは、X 1 ら 3 名に対する同年 2 月 7 日付け嚴重注意処分撤回及び原状回復並びにこれに関する団体交渉を求めているが、嚴重注意は人事上の不利益を与えるものではないので、主文 4 の救済が相当と考

える。

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条により主文のとおり命令する。

平成3年8月8日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ⑩