

# 命 令 書

申 立 人 産業能率大学教職員組合  
執 行 委 員 長 X 1

被申立人 学校法人産業能率大学  
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成15年不第74号事件について、当委員会は、平成18年8月22日第1424回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

被申立人学校法人産業能率大学は、平成15年6月20日、伊勢原キャンパス（当時。現在の湘南キャンパス）の教職員全員に対し、申立人産業能率大学教職員組合の前身である全国私立大学教職員組合産業能率大学分会の分会長X 1（当時。被解雇者）の学内への無断立入り等について記載した文書を配付し、また、同年7月4日、申立人組合執行委員 X 2 に対して組合文

書の無断配付について「注意書」を交付した。その後、申立人組合と被申立人大学とは、16年1月28日及び4月16日の2回、組合事務所及び掲示板の便宜供与、X2に対する注意書の交付、15年7月9日のY2 常務理事の組合活動に関する言明について、団体交渉を行った。

本件は、被申立人大学の15年6月20日の上記文書配付が支配介入に当たるか否か、同年7月4日の上記注意書交付が不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か、また、上記団体交渉における被申立人大学の対応が不誠実な団体交渉に当たるか否か、が争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容

(1) 本件申立時における請求する救済の内容は以下のとおりであったが、その後6回にわたり追加・変更され、最終的に(2)のとおり整理された。

- ① 申立人組合書記長 X1 に対する解雇を撤回する意思がないことを理由に団体交渉を拒否しないこと。また、団体交渉は、出席する申立人組合員に移動の負担のかからない学内施設において開催すること。
  - ② 申立人組合書記長 X1 の解雇撤回について、仮処分を踏まえた譲歩の意思を表示すること。
  - ③ 申立人組合書記長 X1 の学内への立入りを刑法犯罪であるかのように学内教職員に宣伝したことを撤回し、謝罪文書の学内への配付・掲示等によりX1書記長の名誉を回復するとともに、他の教職員と同様な学内への立入り及び解雇以来封鎖されているX1書記長の研究室の自由な使用を認めること。
  - ④ 「学内での組合活動は、一切認めない。」などと申立人組合が労働組合法に違反している旨を文書により言明したことについて謝罪するとともに、その旨の文書を学内に配布・掲示すること。
  - ⑤ 組合事務所本部及び分室を設置するため、それぞれ自由が丘キャンパス及び伊勢原キャンパス内のスペースを提供すること。
- (2)① 申立人組合執行委員 X2 に対し、同人が組合勧誘の文書を休憩時間に配付したことを理由に注意書を交付するなどして、同人に対する不利益取扱い、及び申立人組合に対する支配介入をしないこと。
- ② 被申立人大学教職員に対し、「組合活動は本学に立ち入る理由にはな

りません。」「本学は施設（キャンパス）内での組合活動は一切認めていません。」といった内容の文書を配付するなどして、申立人組合に対する支配介入をしないこと。

- ③ 15年7月9日の常務理事による時間内組合活動の拒否発言、X2に対する注意書の交付、キャンパス内の組合事務所の貸与・掲示板の設置等について実質的な決定権限者同席の上、誠意ある団体交渉を行うこと。

- ④ 陳謝文の交付

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人学校法人産業能率大学(以下「大学」という。)は、昭和17年10月5日に設立された学校法人であり、産能大学、産能短期大学を設置している。産能大学では69名程度の専任教員が学生教育に従事している。
- (2) 申立人産業能率大学教職員組合(以下「組合」という。)は、平成15年6月21日に結成された、大学に勤務する教職員で構成される労働組合であり、本件結審時(17年8月23日)の組合員数は3名である。

なお、組合は、その前身である全国私立大学教職員組合（以下「私大ユニオン」という。）産業能率大学分会（以下「分会」という。）の分会員が、組合結成直前まで、分会長のX1（以下「X1」又はその時の役職名を冠して「X1分会長」若しくは「X1書記長」という。）1名であったところ、後記（2(2)、3(1)）のとおり、大学の教員X2（以下「X2」という。）及びX3が、分会に加入したため、分会の発展的解消により結成され、私大ユニオンに加盟した。組合結成以降の役員は、執行委員長がX3（以下「X3」又は「X3委員長」という。）、書記長がX1であった。

〔甲4、5、審②p30〕

### 2 組合結成前の労使関係

- (1) 平成14年7月10日、大学は、大学の方針に従わず専断的・独善的行動を繰り返し、これを改めなかったとして、経営情報学部助教授のX1を解雇した。7月15日、X1は、私大ユニオンに加入して分会を結成し、分会は、

私大ユニオンとの連名で、大学に対し、解雇撤回を求める団体交渉を申し入れた。

14年8月2日、9月4日及び10月10日、解雇問題等について大学側から人事部長及び弁護士2名が、組合側から私大ユニオン中央執行委員、X1分会長及び弁護士数名（弁護士は10月10日の交渉のみ）が出席して計3回の団体交渉が行われた。

14年12月16日、X1は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対して地位保全等の仮処分を申し立てた（東京地裁平成14年（ヨ）第21265号）。この申立てにおいて、X1は、労働契約上の仮の地位を定めること並びに賃金及び賞与の仮払いを求めた。

15年3月25日、東京地裁は、上記の地位保全等仮処分命令申立事件について、大学が主張する解雇理由はいずれも社会通念上相当なものとして是認することはできないから、解雇権の濫用として解雇は無効であると判断し、賃金のみの仮払いを命じ、また、労働契約上の仮の地位を定めることを求める申立てについては、保全の必要性は認められないとして却下した。

この命令に対し、大学は、東京地裁に対し、異議を申し立てたが、後記4(5)のとおり、15年12月26日、東京地裁においてX1と和解した。

〔甲1、3、4、9の1～3、34、乙1、2、審②p28～30、審⑦p20〕

- (2) 15年6月4日、分会は、私大ユニオンと連名で、大学に対し、同月3日付けで経営学部助教授のX2が分会に加入したことを通知した。また、経営情報学部教授のX3は、6月中旬、分会に加入した。

なお、X2及びX3の両名は、14年頃から大学においては教員の待遇を低下させる傾向が強まっていると認識するようになったところ、前記(1)のX1の解雇問題が起こり、これを契機に教員の労働者としての地位を守るため分会に加入した。

〔甲30、39、審①p3～4、審②p3～5〕

- (3) X2が分会に加入した翌日の6月4日、X1分会長は、X2に対する賞与考課結果のフィードバックに分会役員として同席するため、分会の腕章を巻き、受付を通さずに伊勢原キャンパス内の研究棟8階の理事・学部長フロアーに入った。その際、同フロアーにはX2が順番待ちのため先に

待機しており、X 1 分会長は、大学が X 2 に対する賞与考課結果のフィードバックを行う場に同席しようとした。しかし、Y 3 経営学部長（以下「Y 3 学部長」という。）は、X 1 分会長の同席を拒否し同人に出て行くよう促したので、同席を認めるか否かをめぐって数十分間 X 1 分会長と押問答となり、その後、X 1 分会長と X 2 は大学内から退出した。

結局、X 2 に対する賞与考課結果のフィードバックは、その日には行われず、後日、従前どおり組合役員が同席しない形で行われた。

なお、X 1 の大学内立入りは、同人が解雇通知を受けた14年 7 月以来のことであった。

〔甲 6、39、乙45、46、審⑤p3～5〕

- (4) 6 月16日午後 3 時30分頃、Y 4 教務課長（以下「Y 4 教務課長」という。）が、入口の受付を経ないで伊勢原キャンパス内の研究棟に入った X 1 分会長に対し、何をしに来たのかを尋ねるとともに大学内からの退出を促すと、X 1 分会長は、正式な組合活動を行うために来ており、合法的であり、何も問題ないと回答した。

その後、X 1 分会長は、研究棟を出て、キャンパス内のバスロータリーにおいて、Y 4 教務課長が許可のない行為をやめるよう言ったにもかかわらず、バスを待つ学生に対し「産能大学を再構築しよう。」と題する文書を配付した。

上記文書は、「・・・学生・教職員の皆さん。・・・産能大学は非常な危機に瀕しています。」で始まり、「・・・産能（大学）も、進学者を除いても、卒業生に対する就職者の割合は既に60%近くにも下がっていると言われています。」「・・・教職員の方々にやる気がなくなっているようです。」「・・・先生方は授業にもあまり熱が入らず・・・」「・・・このままでは、産能大学は時間の問題で滅びることになるのではないかと、それがわたしの心配です。」などと記載されている。

なお、産能大学は、この数年間の卒業生に占める就職者の割合が70%以上を維持し続けており、この数字は大学のホームページで公開されている。

〔甲 6、乙37、41、46〕

- (5) 6 月20日、大学は、伊勢原キャンパス内の教職員全員に対し、X 1 の学

内への無断立入りに関する文書（以下「教職員各位あて文書」という。）を配付した。

この文書の冒頭には、「本学が2002年（平成14年）7月10日付けで、元経営情報学部助教授 X 1 氏を普通解雇したことは、皆様ご承知の通りですが、X 1 氏は最近2回にわたり本学の伊勢原キャンパスに『無断侵入』しております。今後も同様の行為を繰り返すことが危惧されますので、皆様に状況をご説明すると同時に、今後の対応をよろしくお願いします。」と記載されており、これに続けて要旨以下のような記載があった。

- ① 大学は、X 1 氏の大学施設内への立入りを認めていないにもかかわらず、同人は、6月4日と16日の2回、本学の許可なく（何の連絡もなく、受付も通さず）伊勢原キャンパス内に侵入し、警察を呼ぶとの警告を受けてようやく退去しました。
- ② X 1 氏は、組合活動等を理由に立入りの正当性を主張していますが、「組合活動」は、本学に立ち入る理由にはなりません。本学は施設（キャンパス）内での組合活動は一切認めていません。
- ③ X 1 氏の無断侵入は違法行為です。本学が退去を命じても退去しない場合は、刑法第130条に抵触する犯罪行為となります。
- ④ X 1 氏をキャンパス内で見つけた場合、直ちに事務局に連絡してください。なお、違法者であっても身体的な接触は絶対に避けてください。

〔甲6〕

### 3 組合結成後本件申立てまでの労使関係

- (1) 15年6月21日、組合が結成され（前記1(2)）、X 3とX 1がそれぞれ執行委員長及び書記長に選任された。

6月25日、組合は、X 3委員長及びX 1書記長の連名で、大学に対し、6月24日付「組合結成通知書」により、その結成を通知するとともに、6月25日付「団体交渉申入書」により、①X 1書記長の大学構内立入り、②X 2に対する不当干渉（授業中のアンケート用紙の回収方法に関する事務職員とのトラブル）、③X 1書記長の解雇撤回について7月3日に団体交渉を行うよう申し入れ、併せて、大学理事の団体交渉への出席を求めた。

〔甲5、乙4〕

(2) 6月27日、大学は、6月25日付団体交渉申入書に対し「回答書」を送付した。回答内容は、団体交渉の日時は7月7日又は9日のいずれかの午後5時30分以降とすること、場所は別途組合との折衝により決定すること、X1書記長の解雇撤回についての団体交渉応諾義務は、既に複数回の団体交渉が行われ現在裁判所に係属中であるため消滅していることなどであった。

7月1日、大学は、組合に「ご連絡」と題する文書を送付した。大学は、この文書により、団体交渉の開催日時は、7月9日午後6時30分より2時間程度とすること、開催場所は横浜市内の第三者的公的な場所とすること、出席者は大学側が Y5 人事部長（以下「Y5 人事部長」という。）、Y6 伊勢原キャンパス（当時）事務部長（以下「Y6 事務部長」という。）及び弁護士2名とすることを提案した。

これに対し、組合は、7月1日、「団体交渉について（連絡）」と題する文書により、開催場所はあくまで伊勢原キャンパスを要求すること、開催日については異存がないが、開始時間は教授会・学部合同ミーティングがあるので、同ミーティング終了後とすることを回答した。

7月2日、大学は、組合の上記7月1日付文書に対し、「ご連絡」と題する文書により回答した。回答内容は、団体交渉の開始を教授会・学部合同ミーティング終了後とすること、大学が、開催場所として伊勢原市内の公的機関の会議室を考えていること、X1書記長の構内立入り問題が未解決であるという状況では大学構内での開催を考えていないことであった。

〔乙5、8、9、10〕

(3) 7月2日午後（午後1時以降同5時20分までの時間帯を含む。）、X2は、教員4名に対し、組合加盟申込書、組合同規約及び「雇用と生活を守るには」と題する文書を、研究室を訪問した際や緊急の学部ミーティングの開始直前において隣席となった際、又は研究室前の廊下ですれ違った際に、それぞれ「よろしかったらどうぞ。」というような言葉を添えて手渡した。その際の対応時間は、10秒間程度であった。

当日、X2は、研究日（研究活動や授業の準備をするため出勤を要しない日）であったが、学部ミーティングのために出勤していたものである。

X 2 は、研究日には会議が終わると直ちに退勤することが多かった。大学における一般的な勤務について、就業規則によれば、教職員の勤務時間は、午前 9 時から午後 5 時 20 分まで、その内休憩時間は午後 0 時から同 1 時までと規定されているが、教員の場合、運用の実態は、この規定どおり勤務しているわけではない。

「雇用と生活を守るには」との文書は、「実用・労働法入門」との副題がついており、三つの章から構成される A 4 版 6 ページの、X 1 を作成者とする、同人の見解に基づいて組合加入の必要性を説明する文書である。

なお、X 2 は、15 年 6 月以降 7 月 1 日までの間にも上記三種類の文書を学内において少なくとも 10 数名の教員に対して配付したことがあった。X 2 の配付対象者は、X 3 委員長との協議に基づいてある程度の範囲の教員に限定されていたが、X 2 は、教員に限らず組合に入る可能性のある職員にも配付した。

〔甲 7 の 1～3、8、24、31、41、乙 46、審① p10～14、審③ p9～16〕

- (4) 7 月 4 日、大学は、組合に対し、文書により、団体交渉の開催場所として伊勢原市商工会館を手配したことなどを通知した。

これに対し、組合は、7 月 7 日、6 月 25 日付団体交渉申入れとほぼ同一の申入れを行い、併せて、今回の団体交渉開催場所については使用者の希望を容れたが、以後は移動費用のかからない伊勢原キャンパス内とするのが合理的であると述べた。

〔乙 11、12〕

- (5) 7 月 4 日午後 3 時頃、大学は、X 2 に対し、「注意書」を交付し、上記 7 月 2 日の行為について就業規則に違反するとして、そのようなことが二度とないように厳重に注意した。X 2 に対する交付は、Y 3 学部長が Y 4 教務課長の同席の下に行った。

上記文書には、注意の理由として「7 月 2 日（水）午後、本学構内において、あなたが一部の教員に対し組合（産業能率大学教職員組合）への加入を勧める活動を行っていたことが確認されました。本学では、許可なく本学構内でビラを撒く等の行為は禁止しております。（正規職員就業規則第 25 条「構内活動の制限」）」と記載されている。



なお、就業規則第25条は、職場の組織秩序を維持するため構内活動を制限する規定で、同条には「職員は、許可なく本学の構内でポスターやビラなどをはったり、まいたり、また募金や販売をしたりしてはならない。」と定められている。

〔甲8、24〕

- (6) 7月4日、X2は、「注意書」の交付を受けた後、Y3学部長、Y4教務課長及びY3学部長の秘書である教務課職員に対し、また、同日午後5時10分頃、Y7総務課長に対し、組合加盟申込書、組合規約、「雇用と生活を守るには」と題する文書を手渡した。

〔乙45、46、審③p19〕

- (7) 7月7日、大学は、伊勢原キャンパス内の教職員のほぼ全員に対し、「ご連絡」と題する文書により、Y2 常務理事兼副学長（以下「Y2 常務理事」という。）から重要な連絡事項があるとして、7月9日午前11時又は午後2時に、伊勢原キャンパス内大会議室に集まるよう通知した。

〔甲28、41、乙46、審②p15～16〕

- (8) 7月7日、組合は、大学に対し「抗議書」を交付し、上記7月4日付「注意書」の交付に抗議するとともに、このことを7月9日開催予定の団体交渉の議題とすることなどを求めた。

同日、X2は、大学に対し「『注意書』に対する質問書」を提出した。この質問書には要旨下記の質問が記載されていた。

- ① 「注意書」に「一部の教員に対し組合への加入を勧める活動を行っていたことが確認されました。」とあるのは、X2にとって全く身に覚えのないことであり、大学が、いつ、どこで、何を、誰に対して（一部の教員はどなたかお教え願います。）、どのように遂行した行為をどのように確認したのか説明して欲しい。
- ② X2の行った組合加盟勧誘行為は、個別に訪問して資料を渡して組合加盟のご検討を依頼するものであり、何ら「ビラを撒く等の行為」に当たらないと考えるがいかがでしょうか。
- ③ 組合への加盟を勧誘することは、法律が組合としての正当な行為と認めているから、大学が就業規則第25条を根拠に組合加盟の勧誘を一律に

禁止することは、不当労働行為に該当するのではないかと思うが、いかがでしょうか。

- ④ 伊勢原キャンパスの教員は、就業規則をどこで、どのように閲覧できるか周知されていないが、これは、労働基準法第106条（法令等の周知義務）違反ではないかと思うがいかがでしょうか。

〔甲25、33、乙46〕

- (9) 7月8日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 4 本件申立て以降第1回団体交渉までの経緯

- (1) 15年7月9日、大学は、伊勢原キャンパス内の教職員のほぼ全員を対象とし、伊勢原キャンパス内の大会議室において午前11時と午後2時の2回に分けて15分間程度の集会を行った。その際、まず、Y5人事部長が緊急事項について口頭での説明を行うと前置きした後、Y2常務理事が集まった教職員に対し連絡事項を伝達した。

Y2常務理事は、冒頭、「・・・これから皆さんに非常に重要なお話をいたします・・・」「話の内容（は）・・・重要機密事項です。」と述べ、申立人組合の結成及び被解雇者のX1が書記長であることを告げ、また、X1解雇の経緯について、「教学上、学生指導上、数々の問題行動を起こし」、大学が指導しても改善がみられなかったと告げるとともに、就業規則の違反を理由に同人を普通解雇したこと、同人が解雇後無断で2度学内へ立ち入ったことを述べた後、要旨次のような学内における組合活動等についての言明を行った。

- ① 労働組合の設立やその組合活動は法律で認められている事柄でもあり、合法的な活動は保障されている。しかしながら、組合活動の名を藉りた、不当あるいは非合法的な活動を行う者が現れた場合には、大学は、これに対し毅然たる態度で臨み、その内容によっては厳正な処分を行う。たとえ組合の指示によると弁明しても、組合員個人の責任が免責されるものではない。
- ② 組合は、就業時間内又は施設内における組合活動について、現段階においては、大学との間に合意が成立していないので、その点において、

大学の許可を得ることなく、これらの組合活動を行うことができない。

なお、Y 2 常務理事は、この言明の中で施設内の範囲を説明し、根拠として就業規則第15条（職務の専念）、同16条（規律の維持）、同25条（構内活動の制限）等を読み上げ、さらに、職員が上記大学の方針に反する非合法的な組合活動を行っている場合、いつ、誰が、どのような言動を行った等々についてできるだけ詳しく管理職に連絡するように呼びかけた。

〔甲23、41、乙46〕

- (2) 7月9日、X 1 書記長は、大学の許可なく伊勢原キャンパス内に立ち入った。これに対し大学は退去を求めたが、同人は、組合活動のために来校したと述べて大学の要求に応じようとせず、学生と話すなどした後学内から退出した。

〔乙42〕

- (3) 7月9日、第1回団体交渉が、午後6時から1時間半程度、伊勢原市商工会館において、大学側からY 5 人事部長、Y 6 事務部長及び弁護士2名が、組合側から、X 3 委員長、X 1 書記長及びX 2 執行委員が出席して行われた。交渉内容は、要旨以下のとおりである。

- ① 大学は、X 1 の構内立入りについて、構内は業務活動の場であるから、業務に従事しない同人は構内に立ち入る必要がない、また、労働組合の仕事を構内では行って欲しくないと述べた。

これに対し、組合が構内における昼休みの組合集会について特に業務に支障を来たすものではないと反論すると、大学は、組合活動を否定しない、構外で行うのであれば問題ないと述べた。

- ② 大学は、X 2 が組合のビラを配ったことに関して「注意書」を交付したと述べた。これに対し、組合は、一般にビラというのは不特定多数の人間を相手に配るものであるから、X 2 の行為についてはビラを配ることに当たらないと述べ、労使は、同人の行為が就業規則に規定するビラの配付といえるか否かを巡り対立した。

〔甲35〕

- (4) 同日、組合は、大学に対し、上記第1回団体交渉におけるとほぼ同一の議題について団体交渉を申し入れ、同日以降7月15日まで、労使間におい

て、交渉議題、日時、場所等についての文書のやり取りが2回程度行われたが、後記5(1)のとおり、団体交渉は16年1月28日まで開催されていない。

〔乙13～17〕

- (5) その間の15年12月26日、X1と大学との間において、同人に対する解雇問題についての和解が、前記2(1)の仮処分異議申立事件の手續内において成立した。和解内容は、①大学は14年7月10日付けのX1に対する解雇を撤回する、②X1は17年3月31日(それ以前に就職が決定した場合には、その日)をもって退職する、③大学は、解雇撤回の日より退職までの月次給与及び賞与を支払う、④X1は、15年12月26日以降、大学の許可なく伊勢原キャンパスなど大学施設敷地内に立ち入らないことなどである。

〔甲34〕

## 5 第2回団体交渉

- (1) 16年1月5日、組合は、大学に対し、第1回団体交渉において議題とされた事項からX1書記長の解雇撤回及び構内立入りを除いたものに、団体交渉における使用者側の発言権限、組合事務所及び掲示板の設置、並びに就業規則と正当な組合活動の解釈を加えた事項について団体交渉を申し入れた。

同月28日、第2回団体交渉が、午後6時より2時間程度、伊勢原市商工会館において、労使いずれも第1回団体交渉と同一の者が出席して行われた。交渉内容は要旨以下のとおりである。

なお、組合は、上記1月5日付団体交渉申入れにおいて、大学理事の出席を求めたが、大学は、これを拒否し、出席者が責任を持って交渉すると回答した。

### ① 団体交渉権限の委任について

組合は、Y5人事部長は使用者ではないから、同部長からこれが大学の見解であると言われても了解できないとして、大学に対し、団体交渉に関する権限を同部長に委任したことを示すよう求めたが、大学の代理人弁護士は、これを拒否し、弁護士2名を含めた出席者全員が大学を代表して交渉委員となっていることを表明した。

② 組合事務所及び組合掲示板の設置について

組合が、大学に対し、組合事務所及び組合掲示板のスペースを提供するよう要求したのに対し、大学は、未来永劫とは言わないが現時点では拒絶すると述べ、大学が管理権を持っている大学キャンパス内及び就業時間内の組合活動を認めるつもりはない、また、このように考えても、全面的に組合活動を禁止することにつながるものではないと回答した。さらに、労使は、組合事務所の設置について、大学に協議の意思があるか否かを巡って対立し議論となった。

③ 就業規則と正当な組合活動の解釈

組合が伊勢原キャンパスの中で、例えば休憩時間なり就業時間後に加盟勧誘を行うのはどうか尋ねたのに対し、大学は、施設内では認められないと述べた。また、組合は、組合員を募集するのは正当な組合活動ではないかと追及したが、大学は、一般論として組合の活動と認められると述べる以外はそれについて積極的に説明するつもりはない旨の回答を繰り返した。

④ 組合員X2に対する「注意書」の交付について

組合は、大学に対しX2を嚴重に注意するとの「注意書」を出した根拠を尋ねるとともに、同書の撤回を求めた。これに対し、大学は、X2から資料を渡された何人かから情報を得て、同人が就業時間内及び本学のキャンパス内において、大学が認めていない行動を行ったので、それをやめるようにとの注意書を交付したとの見解を述べ、同書の撤回を拒否した。また、組合は、X2から資料を渡されたという職員の氏名を開示するよう求めたが、大学はこれを拒否した。

〔甲10、13、20、36、乙33〕

(2) 2月13日、組合は、大学に対し、第2回団体交渉とほぼ同一の議題について団体交渉を申し入れ、同月18日、大学は、現時点では応じられない旨回答したが、後記6(2)のとおり、4月16日、第3回団体交渉が行われた。

上記団体交渉申し入れとともに、組合は、大学に対し、「要望書」を提出した。要望の内容は、組合事務所及び掲示板の設置、団体交渉に出席するY5及びY6両部長が代理人であることを証明した委任状の写しの交付、

Y 2 常務理事が施設内等の組合活動を一切禁止する旨を言明したということに対して正当な「組合活動」についての大学の見解の表明、X 2 に対する注意書の撤回、X 1 の組合活動に対する不当な制約の禁止等を求めるものであった。

2 月 23 日、大学がこれに対する回答を行ったが、回答内容は、前記(1)の第 2 回団体交渉における大学の回答とほぼ同一か、または、それを補足するものであった。

〔甲 14～19〕

(3) 前記(2)の組合による団体交渉申入れ後の 2 月 15 日、午後 0 時以降同 1 時まで、X 1 は、自由が丘キャンパス内の 7 号館入口において、持参した荷物を X 2 に渡したいということで対応した大学職員の許可を得て講師控室に入り、通信教育のスクーリングのため登校していた X 2 に組合のボイスレコーダーを渡し、その場にいた他の教員と話をした後学内から退出した。

なお、その際の午後 0 時半頃、大学は、X 1 に対し、打合せは学外でお願いしたい旨要請したが、同人は休憩時間である旨を述べて応ずる様子がなかったので、やむを得ず昼休み終了までに退出するよう要請した。

〔甲 41、乙 43、46、審①p37〕

## 6 第 3 回団体交渉

(1) 3 月 24 日、組合は、大学に対し、下記の議題について、4 月 5 日に湘南キャンパス（旧伊勢原キャンパス）内会議室において団体交渉を行うよう申し入れ、大学は、幾つかの交渉事項は過去の団体交渉の状況から交渉の進展が見込めないのではないかと考えているが、今回組合の強い申し入れを考慮し、団体交渉の開催要求に応ずることにしたと述べた。

### ① 正当な組合活動の解釈と協議について

ア 協議・交渉の進め方

イ キャンパス内での組合事務所・組合掲示板

ウ 団体交渉の開催場所

エ X 2 に対する不当干渉の撤回・謝罪

オ 正規職員就業規則第 25 条の解釈と Y 2 常務理事の不当訓示

② 教授会規程及び教授会運営の妥当性について

ア 過去の教授会議事録の正式な版の交付について

イ ２月度教授会議事録に関する疑義について

〔甲21～22〕

(2) 4月16日、第3回団体交渉が、午後6時より2時間程度、伊勢原市商工会館において、大学側は、第2回団体交渉と同一の者が、組合側は、X3委員長及びX2執行委員が出席して行われた。交渉内容は要旨以下のとおりである。

なお、大学は、組合に対し、上記出席者の内弁護士2名について団体交渉の交渉権限に関する委任状を提示した。

① 人事部長及び事務部長に対する大学からの団体交渉権限の委任

組合は、前回の団体交渉において、大学が、委任状を提示できない団交出席者の出席権限は不明確であるとの指摘が組合から出されたことを理由に、委任状を提示しなかった人事部長等の団体交渉での発言を撤回したと主張し、大学に対し、今回の団体交渉に出席している人事部長等の発言権限（代理権限）を明確にするよう求めた。

これに対し大学は、申立人組合は大学内の組合であり、交渉するに当たって、お互いに職員という地位は同じであるので、委任状まで必要ではなく、例えば団体交渉の場で合意した事項について委任がなかったというような形で責任を免れることは考えていないと述べた。

② 学内及び就業時間内における組合活動

組合は、前回の団体交渉において、大学が、施設内及び就業時間内に組合活動をすることは就業規則で全面的に禁止しており、それは協議、話合いの余地もないことであると述べたと主張し、この発言は組合の存在を認めないものだとして大学の回答を求めた。

これに対し大学は、組合活動を何から何まで認めないというような発言をしていない、施設内又は就業時間内における組合活動を認めないことを述べたものであると回答した。また、大学は、話合いの余地がないとはいっていない、話合いの結果によってはそういった便宜（施設内又は就業時間内の組合活動）を図る可能性はあると述べた。

さらに、組合が施設外でどんな組合活動ができるのかと質すと、大学は、それは大学が答えるところではないと述べた。

③ 学内でのビラ配付

組合が、X 2 個人が大学の許可なしに研究上の必要から教職員に対しアンケートを実施できるか否かの確認を求めたところ、大学は、何か調査したことについて事実上何らかの支障があると判断した場合、それを止めるよう求めることになる」と述べた。

これに対し、組合がこれまで就業規則第25条に違反するという形で注意されたことはないとして再度確認を求めると、大学は、ある時点で、何かの事例で、目に余ることがあれば、同条を適用することになると述べた。また、従業員が業務活動をするのを全部チェックすることはできないから、結果的に大学の許可を得ずにビラ配付を行ってしまっているからといって、大学がすべて慣習として認めたことにはならないと述べた。

④ 大学による X 2 に対する「注意書」の交付

大学が、X 2 に対し、組合の文書を配った事実はあるのか、そしてそれは就業時間内（ただし、午後 0 時から同 1 時までの時間帯を除く。）のことかと尋ねたのに対し、X 2 は、就業時間内に冊子をどうぞよろしかったらという形で渡した記憶があり、支障はなかったと答えたが、大学は、そのような X 2 の行為はビラをまく行為に当たると述べた。

これに対し、組合は、互助会の名前での総会の案内や教員の新年会の案内は業務に関係ないものであるから、就業規則に規定するビラに当たると判断するのかと質した。大学は、これらも就業規則に規定するビラであるが、職場生活を円滑に進めるため基本的にこれらの配付行為を許可しているから、就業規則に違反する行為には当たらないと答えた。

さらに、組合が X 2 の行為をビラをまく行為と判断した根拠を尋ねると、大学は、何人かの人に、就業時間中、本学の業務とは直接関係ないと判断する内容（物）を配付したということで、ビラをまく行為と判断した、また、（職場の）秩序が乱れる（可能性がある場合も含む。）と判断したと述べた。



なお、労使間でビラの定義が問題となり、大学は、ビラの定義を述べた。

⑤ 組合事務所及び組合掲示板の設置

大学は、組合に対し、組合事務所及び掲示板のスペースを提供する考えは現段階ではないことを再度伝えた。これについて、組合は、例えば自由が丘、湘南及び代官山キャンパスにそれぞれ掲示板を設置したいとの要望を述べ、これについて検討して貰えるのか否か尋ねたところ、大学は、要望が出れば検討すると述べた。

組合は、湘南キャンパス内のX3委員長の研究室を組合事務所と兼ねて使用したいとの要望も述べ、大学は、検討した上回答（その理由まで述べるかどうかは回答の際に判断）することを約束した。

〔甲37、乙34〕

- (3) 5月24日、組合は、大学に対し、4月16日に行われた団体交渉に基づくとして、「要望書」を交付した。この要望書の内容は、前記5(2)の16年2月13日付要望書とほぼ同一の事項を含むものであるが、組合事務所及び掲示板の設置については、前回より具体的なものとし、それぞれ、自由が丘キャンパス内の設置、自由が丘、湘南及び代官山キャンパスの各教職員出退確認所内の設置（例えば湘南キャンパス研究棟1階のお知らせ掲示板の一部に設置する。）を求めるものであった。

〔甲26〕

- (4) 16年6月1日、大学は、上記16年5月24日付要望書に対し「回答書」を交付した。回答内容は、要旨以下のとおりであった。

① 組合事務所及び組合掲示板の設置について

現在のところ、組合に組合事務所及び組合掲示板を貸与することは考えていない。これらの便宜供与は、大学にとって施設利用制限を伴うものであり、便宜供与に応じないからといって、不当労働行為の非難を受けるいわれはない。

② 団体交渉の委任について

団体交渉の各出席者の交渉権限を殊更書面で証明すべき必要性はない。特に、Y5人事部長及びY6事務部長は、いずれも部長職であり、

以前から組合との団体交渉に交渉担当者として出席している。

③ 就業規則と正当な組合活動について

15年7月のY2常務理事の発言は、不当労働行為には当たらない。

④ X2に対する注意書の交付について

教職員は、就業時間内は、職務に専念する義務を負っており、組合活動に従事することは許されない。また、就業時間内に、業務に関連性のない文書を配付することは、配付される者の業務にも影響を生じさせるものであり、学内秩序を乱す行為といわざるを得ない。

[甲27]

### 第3 判 断

#### 1 大学による15年6月20日付教職員各位あて文書の配付

##### (1) 申立人組合の主張

平成15年6月20日付教職員各位あて文書の配付は、以下のような記載内容、配付時期、場所、機会、動機、目的、相手方、組合員に対する影響力、配付前後の状況などを総合すると、組合加盟勧誘活動を弱体化させるためになされた支配介入に当たる。

① この文書には、被解雇者のX1が「無断侵入」したとの不穏当な表現があり、また、組合書記長が「犯罪行為」を繰り返す者であり、危険な人物であることを教職員に信じ込ませる記載がある。

このように教職員各位あて文書の記載内容は、組合加盟を考える者に対し、組合が「違法な団体であり、犯罪行為を行う団体である」かのような印象を植え付け、組合加盟希望者を排除するものである。

② 文書の配付時期が組合発足の前日であること、配付場所が組合員の就業する伊勢原キャンパスであることを考慮するならば、教職員各位あて文書の配付動機及び目的は、組合が違法者の集まりで大学が一切認めない団体であることを教職員に知らせ、組合加盟を阻止することにある。

③ さらに、教職員各位あて文書の配付後に行われた教職員集会におけるY2常務理事の連絡事項は、そのほとんどがX1が問題行動を起こしたといった内容であり、また、組合活動が許されない時間や場所を詳細に繰り返し説明し、就業規則を読み上げ、学内で組合活動をしている者を

見つけたならば、いつ、誰が、どのような行動を行ったかまで報告するように求めるという異常な内容であり、組合加盟を躊躇させるものである。

- ④ 配付文書及び配付後の教職員集会における Y 2 常務理事の連絡内容に鑑みれば、教職員各位あて文書の配付は、組合加盟を妨害し、また、組合加盟勧誘活動を弱体化させるためになされた支配介入に当たる。

## (2) 被申立人大学の主張

不当労働行為の成否は、行為の経緯など諸般の事情を考慮して総合的に判断されなければならない。教職員各位あて文書は、被解雇者の X 1 が 2 度学内に無断侵入し、その際、正当な組合活動を行うことを理由に立入り権限があるとして退去命令に応じようとせず、その後も同様のおそれがあったことから、教職員に事情を説明し、再び立ち入った際の対応をお願いした文書である。また、X 1 の立入りにより生徒や職員に動揺を来たすことが懸念されたし、実際、7 月 9 日の同人の無断侵入により大学の業務が妨害された。

このように教職員各位あて文書は、部外者である X 1 の立入りを問題にするものであり、組合活動を制限する意図を持つものではないから、文書の配付は支配介入に当たらない。

## (3) 当委員会の判断

組合は、15 年 6 月 20 日付教職員各位あて文書の記載内容について、組合が「違法な」「犯罪行為を行う団体である」かのような印象を植え付けるものであり、また、この文書の配付後の Y 2 常務理事の言明も教職員をして組合加入を躊躇させるものであるから、上記記載内容及び Y 2 理事の言明に鑑みれば、教職員各位あて文書の配付が組合加入勧誘活動を弱体化させるためになされた支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

- ① 15 年 6 月 4 日、X 1 は、学内の建物に受付を通さずに立ち入り、X 2 に対する賞与結果のフィードバックに同席しようとし、これを拒否して退去を求める大学と押問答となり、フィードバックを妨害した(第 2. 2 (3))。また、15 年 6 月 16 日、X 1 は、学内の建物に受付を通さずに立ち入り、大学の退去要請に応じようとせず、その後学内のバスロー

タリーにおいて学生に対し「大学は非常な危機」、教職員にやる気がない、「産能大学は時間の問題で滅びる」など大学経営を誹謗する内容を記載した文書を学生に配付し（第2.2(4)）、学生を動揺させるような状況が発生させた。

このように、X1は、教職員各位あて文書の配付以前において、学内に2度許可なく立ち入り、大学の業務を混乱させた。また、X1は、2度の許可なき立入りの際、組合活動を理由に、大学の退去命令を拒否していることから、同人が再度許可なく学内に立ち入ることが想定された。

したがって、大学が、X1の再度の許可なき学内立入りに備えて、教職員の協力を得るためにそれまでの事情を説明し、同人の立入りの際の対応を依頼することは大学管理上必ずしも不合理とはいえない。

- ② 教職員各位あて文書は、解雇されたX1が立ち入った際に事務局まで連絡するよう教職員に依頼するに止まらず、「『組合活動』は、本学に立ち入る理由にはなりません。本学は施設内での組合活動は一切認めていません。」などの組合活動に関する記載、「無断侵入」「違法行為」「犯罪行為」などのX1の立入りに関する記載がある（第2.2(5)）。

組合は、これについて組合が違法者の集まりであり大学が一切認めない団体であることを教職員に知らせ、組合加入を阻止する内容であると主張する。

確かに、「・・・一切認めていません。」などの組合活動に関する上記の記載は、それ自体としては組合活動に対する大学の強硬な姿勢を表すとも取れるし、また、「犯罪行為」などのX1の立入りに関する上記の記載は大学の過剰反応であるというべく、したがって、教職員各位あて文書の記載に適切さを欠く面があることは否めない。

しかし、上記「一切認め」ないなどの組合活動に関する記載は、大学内における組合活動を制限していることを述べるものであるところ、前記①のとおり、X1が組合活動を理由に許可のない立入りの正当性を強く主張しており、同人が立入りによって業務を混乱させたことを考慮すると、上記のように教職員各位あて文書の内容に適切さを欠く面があったとしても、それについて一方的に大学を責めることはできない。さら

に、教職員各位あて文書配付後の7月9日、X1は、許可なく学内に立ち入りながら大学の退去要請に応じようとしなかった（第2.4(2)）。

以上のような教職員各位あて文書の配付の経緯、記載内容、配付後の状況などを総合的に判断すると、上記文書の配付は、X1の学内立入りによる混乱に備えた不相当とはいえない対応措置であり、組合活動を抑制するためになされた不公正なものと認めることはできない。

- ③ さらに、組合は、配付後の事情として7月9日のY2常務理事の言明を斟酌すべきであり、これは組合加入を躊躇させる内容であるから、教職員各位あて文書はこれと総合的に検討すれば組合活動を弱体化させる意図に基づくものであると主張する。

確かに、Y2常務理事が、X1の解雇事由について「数々の問題行動を起こし」改善が見られなかったなど不必要と思われるまでに具体的に指摘して告げていること、また、非合法的な組合活動者に対しては厳正な処分を行うと述べ、さらに、非合法的な組合活動を行っている場合はできるだけ詳しく管理職に連絡するよう教職員に協力を求めていることは（第2.4(1)）、X1が主導的役割を果たしている組合に対する大学の過剰な対応であって、そこには嫌悪の情が示されているとみるべき側面がある。

しかしながら、Y2常務理事の言明は、前記（第2.2(3)(4)、同3(3)）のように、言明の約1か月前、X1が2度にわたる無許可での立入りの際にその正当化理由として組合活動を主張したこと、言明の直前にはX2が無許可で組合の文書を配付していること（後記2(3)③）を踏まえて、就業規則においては施設内及び就業時間内における組合活動が許可制になっていることを強調するものである。

このように、Y2常務理事の言明は、就業規則に反する無許可のX1及びX2の行動があったことを踏まえた労務管理権限上の自由な措置の範囲内のものであり、とりわけX1の解雇前の問題行動を指摘したことに照らせば、組合というよりもX1個人に対する警戒心の表れであるともみることができる。すなわち、Y2常務理事が前記の経緯よりして常務理事の立場から職場秩序の維持に関する就業規則の遵守を教職員に訴え

たにすぎないというべきである。

したがって、Y 2 常務理事の言明の内容にはX 1 ひいては組合に対する過剰な対応と取られる部分があり、そのことによって組合活動に対して大学側が一般的な嫌悪の情を抱いているという性向を読み取ることができたとしても、前記②の判断を左右するまでのものではない。

なお、組合結成が大学に対し公然化されたのは、教職員各位あて文書配付後の15年6月25日のことであるが（第2. 3(1)）、X 2とX 3が分会に加入した6月初旬及び中旬以降は（同. 2(2)）、分会と組合の間には構成員や役員の同一性、上部団体の同一性など実質的同一性が認められるので（同. 1(2)）、教職員各位あて文書配付時の事情や組合結成後のX 1及びX 2に係るY 2 常務理事の言明は、不当労働行為の判断については、一連の事実として捉えるのが相当である。

## 2 X 2 に対する「注意書」の交付

### (1) 申立人組合の主張

大学は、以下のとおり、不当労働行為意思を持って、X 2の労働組合としての正当な行為に対し、嚴重注意という不利益取扱いを行い、これによって組合の加盟勧誘活動を妨害した。

- ① X 2は、15年7月1日と2日の両日、教員計10名に対し、組合の組織拡大のため、組合加盟申込書、組合規約、「雇用と生活を守るには」と題する文書を手渡した。

この行為は、就業規則上の休憩時間以外の時間帯に行われたものも含まれているが、大学の休憩時間は教員が授業の合間等にて取得する形で運用されてきたものであり、かつ、7月2日の行為は、相手方の授業時間の合間、会議の開始直前や廊下ですれ違った際の休憩時間に行われたものである。

- ② 組合加盟勧誘行為は、その相手方が4名、配付時期が休憩時間、配付文書が単なる組合加盟申込に関連する文書であり、配付方法は特定の教員に対し学生の目に触れない形で行われており、それらを総合すると業務の運営に混乱を生ぜしめるものではないから、大学の管理権を考慮したとしても労働組合の正当な行為として許容されるべきものである。

- ③ 大学は、X 2 に注意書を交付する直前の 6 月 20 日、教職員各位あて文書の配付により、組合活動に対し敵対的で異常な対応をしている。また、大学が X 2 に注意書を交付した直後の 7 月 9 日の Y 2 常務理事の連絡事項は、組合の活動を狙い撃ちした内容である。

このような大学の行為と X 2 に対する注意書の交付との時期的近接性及び前後関係からすれば、注意書の交付は、申立人組合の活動を抑圧する行為である。

- ④ さらに、これまで互助会や新年会の案内など私的文書の配付については、たとえ配付が施設内で、かつ、就業時間中であっても、大学が注意を与えることは一切なかったにもかかわらず、大学は本件組合加盟勧誘文書の配付についてのみ嚴重注意を与えており、組合文書とそれ以外の私的文書の配付に対する取扱いが不均衡である。

## (2) 被申立人大学の主張

大学は、X 2 が、就業規則に抵触し職場規律を乱す就業時間中の複数名に対する文書配付行為を公然と行い、教職員からクレームや問合せがあった状況を認識し、これを看過できないと判断したため、本件文書による注意を行ったものであり、X 2 が組合員であること及び組合加盟勧誘文書を配付したことを理由として注意書を交付したわけではなく、また、X 2 に対する措置の程度も文書による注意・指導に止まり、就業規則が規定する懲戒処分に至っていない。

このように、大学の上記措置は、職場規律を維持するための必要最低限の対応であり極めて相当なものである。したがって、X 2 に対する注意書の交付は支配介入に当たらない。

## (3) 当委員会の判断

前記（第 2. 3 (3) (5)）のように、15 年 7 月 2 日午後（午後 1 時以降同 5 時 20 分までの時間帯を含む。）、X 2 が、教員に対し、組合加盟申込書等の文書を、研究室訪問の際などに、よろしかったらなどの言葉を添えて手渡したことに對し、大学は、同月 4 日、許可なく学内でビラをまく行為を禁止する就業規則第 25 条に違反するとして注意書を交付したことが、組合員に対する不利益取扱い、又は組合活動に対する支配介入に該当するか

否か、以下検討する。

① X 2 の配付文書は、前記（第 2 . 3 (3)）三種類の文書がセットになって組合の見解に基づいて組合加入の必要性を説き組合加入を訴える文書であり、また、X 2 は、大学内における文書の配付を事前に大学に打診するなど許可を得るための手続を取る努力をせず、いきなり文書を配付しており、注意書の交付を受けた直後にも学部長等に配付している（同 3 (3)(6)）。

② 組合は、7 月 2 日の X 2 の文書配付は、就業規則上の休憩時間以外の時間帯に行われたものも含まれるが、いずれも、運用により取得している休憩時間を含めた休憩時間帯に行われたものであると主張する。

確かに、大学における勤務時間の運用の実態は、教員の場合、規定どおりではないが（第 2 . 3 (3)）、それだけでは教員が休憩時間を規定による午後 0 時から同 1 時まで以外の時間帯に取得することがあるといえるに止まり、本件配付時間帯において X 2 及び相手方教員が休憩時間を取得していたとまでは認められず、さらに、研究室を訪問した際や会議の開始直前、又は廊下ですれ違った際に手渡したとの諸事情を加味しても、文書配付時に X 2 及び相手方教員が休憩時間を取得していたとまで認められるものではない。

したがって、X 2 の文書配付が明らかに休憩時間帯に行われたとは認められない。

また、仮に、休憩時間帯の文書配付であったとしても、施設管理権限に基づく就業規則上の職場秩序維持規定（同第 25 条）への該当性を主張する大学の論旨はそれ自体失当であるとか、不合理であるということとはできない。

③ このように、X 2 の行為は、配付文書が業務に関係のないものであること、事前に許可手続を取ろうとしなかったこと、注意書の交付を受けた直後にも再び配付していること及び配付時期が就業時間帯を含むものであること、さらに、配付の相手方が原則としてある程度の範囲の教職員であるが誰かをあらかじめ明確に特定しているとまではいえなかったこと（第 2 . 3 (3)）などを勘案すると、職場の秩序維持という就業



規則第25条の趣旨に照らし、同条に抵触する色彩を否定できない行為であり、組合活動としての正当性にも欠けるものがあるといわざるを得ない。

そして、大学のX2に対する注意書の交付は、就業規則に規定する懲戒処分とまではいえない、一般的に使用者が契約上有する秩序維持権限の行使たる措置にすぎず、何ら経済上・処遇上の不利益も生じないことに鑑みれば、このような大学の措置は、殊更に不公正な取扱いであるともいえない。

ところで、処分とまではいえない大学の事実上の措置であっても、組合文書に対する取扱いがそれ以外の私的文書に対するものより厳しい場合には、組合を狙い打ちにしたものと解する余地もあるが、本件において、大学は、組合文書以外の文書の配付に対しても業務に支障がある場合には注意を与えると団体交渉において説明しており（第2.6(2)③）、これまで新年会の案内などについて注意のないことをもって、組合文書に対して特別な厳しい対応をしたとまではいえない。

- ④ 以上を総合すると、X2の文書配付は、平穩に組合加入を呼びかけたにすぎないなど（第2.3(3)）職場秩序を乱す程度は軽微なものということもできるが、大学が上記文書配付について就業規則に違反するとしてX2に対し注意書を交付したことをもって、使用者の職場秩序維持権限を逸脱した不相当な措置であるとまでは認められず、したがって、X2に対する不利益取扱い、又は組合運営に対する支配介入行為に当たるとすることはできない。

### 3 組合事務所・掲示板の設置、常務理事の発言、X2に対する「注意書」の交付についての団体交渉

#### (1) 申立人組合の主張

組合の16年1月5日付団体交渉申入れにおける大学の対応は、以下のよう  
に不誠実な態度である。

#### ① 組合事務所・掲示板の設置についての団体交渉

第2回団体交渉において、大学は、組合事務所・掲示板の設置という組合の要求に対して「未来永劫決めたというつもりは」ないが、現時点

では拒絶すると回答しただけであり、その上、この要求について協議することも拒んだ。

第3回団体交渉においても、組合は、この便宜供与の問題について具体的協議に入ろうとしたが、大学は、話をそらし具体的交渉にならなかった。また、組合が設置を認めない理由の説明を求めたが、大学による理由の説明はなかった。

## ② 常務理事の発言

第2回団体交渉において、常務理事が15年7月9日、施設内及び時間内の組合活動は一切認めていないと発言したことについて、組合は、どういう組合活動であれば認めるのか尋ねた。これに対し大学は、答えるつもりはないと答えた。第3回団体交渉においても施設内の組合活動について協議しようとしなかった。

## ③ X2に対する「注意書」の交付

第2回団体交渉において組合は注意書を交付したことの根拠を求めたが、大学は根拠を示さなかった。

第3回団体交渉において組合がビラとそうでないものの区別を尋ねたのに対し、大学は、答えられない、その場その場で判断すると述べた。

## (2) 被申立人大学の主張

16年1月28日以降の大学における対応は、以下のように不誠実団交、団交拒否に当たるものではない。

### ① 組合事務所・掲示板の設置についての団体交渉

第2回団体交渉において、大学は、組合事務所の設置問題についての説明を拒否したことはない。組合事務所設置等に関する話が出たが、組合は、具体的な質問や問題提起は一切しておらず、大学に対し協議に応じないことを認めさせようとしたにすぎない。

第3回団体交渉において、大学は、組合事務所等の便宜供与の問題について大学の考えを説明し、便宜供与についての要望が出された場合に理由まで付して回答するか否かを含めて回答時に判断すると述べており、設置を認めない理由の説明を拒否したことはない。

### ② 常務理事の発言（就業規則と正当な組合活動）

大学は、第2回団体交渉において、学内及び就業時間内での組合活動ができないことを明らかにした上で、それに続いて正当な組合活動の範囲という法的な注釈まで行う考えがないことを回答している。

③ X2に対する「注意書」の交付

第2回団体交渉において、大学は、X2が学内及び就業時間内において大学が認めていないことを行ったので注意書を交付したとの見解を回答として示し、その説明を行った。

第3回団体交渉において、大学は、ビラ概念及び判断権者、新年会の案内文の取扱いなどについて組合と議論を行い、その中でビラの定義を明らかにしている。

(3) 当委員会の判断

① 便宜供与に関する団体交渉

ア 大学は、第2回及び第3回団体交渉において、組合事務所及び掲示板に関する便宜供与を拒否する旨の回答を繰り返しながら、その理由を明らかにしなかった（第2.5(1)②、同6(2)⑤）。

大学は、施設管理権を持つものであるから、便宜供与に関する組合の要求を拒否し、使用者の回答を変更しなかったとしても、そのことが直ちに不誠実となるものではない。しかし、大学は、組合に対し誠実交渉義務をも負うものであるから、自己の拒否回答を変更しない場合にもその理由を説明するよう努力する必要がある。

イ 本件において、組合は、大学による拒否理由の説明の有無に関して、大学が拒否回答を行ったにもかかわらず、組合要求について協議を行おうとしなかった、また、要求を拒否する理由の説明を拒否したと主張する。

確かに、大学が拒否回答を繰り返し、これに納得しない組合と便宜供与について協議に応ずる意思があるか否かを巡り対立する状況に至りながら、未だ拒否理由が明らかにされなかったことは（第2.5(1)②）、大学に最初から譲歩の意図などなかったともみられかねない対応である。

しかし、大学は、第3回団体交渉において、組合が事務所及び掲示

板の設置場所についての具体的な提案を行ったことについては、回答に理由を付けるか否かを含めて検討することを約束しており（第2.6(2)⑤）、また、第2回団体交渉において、組合は、具体的な設置場所や設置の必要性等を訴えることなく、単に事務所や掲示板の設置を認めるよう要望するに止まったのであるから（同5(1)②）、これに対して大学が具体的に検討して拒否理由を述べ、説明することは實際上困難であったといえる。

このように、第2回団体交渉において、大学が組合の要望についての具体的な拒否理由を述べることは困難であった。また、第3回団体交渉において、組合の要望は、具体的なものとなったが、大学が組合に対する回答に理由を付けるか否かを含めて要望について検討することを約束している以上、大学の検討結果が提示される以前の第3回団体交渉においては、回答理由の説明を大学に求めることはできず、回答理由の説明に対する大学の努力が不十分とまではいえない。さらに、組合の要望について検討することを約束している大学が、組合との協議を拒否したものであるともいえない。

ウ 以上のように、大学は上記便宜供与に関する拒否回答の理由の説明について努力を怠ったとは認められないから、便宜供与に関する組合要求についての大学の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

② 常務理事の発言（就業規則と正当な組合活動）

ア 前記(第2.5(2)、同6(1))のように、組合は、Y2常務理事が一切の組合活動を禁止する旨言明したとし、これを受け、第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、それぞれ、「就業規則と正当な組合活動の解釈」及び「正当な組合活動の解釈と協議について」を議題として、大学と交渉を行った。

この団体交渉における大学の対応について、組合は、大学がどういう組合活動であれば認めるのか答えるつもりはないと述べたこと、施設内の組合活動について協議しなかったことは、不誠実な対応であると主張する。

イ 第2回団体交渉において組合が、正当な組合活動の範囲について、具体的な提案を伴うことなく大学に尋ねたところ、大学は積極的に説明するつもりはないと述べるに止まった（第2．5(1)③）。

第3回団体交渉においては、大学は、それまで組合活動を何から何まで認めないと発言したことはないとし、施設内又は就業時間内における組合活動を認めないことを述べ、また、話合いの結果によってはそういう便宜（施設内又は就業時間内の組合活動）を図る可能性がある」と述べた（第2．6(2)②）。

ウ このように組合は、正当な組合活動の範囲について、一貫して一般論として質問している。この場合正当な組合活動の範囲の問題はほとんど抽象的な解釈の問題であるから、大学がこの問題について具体的に検討することは實際上困難であり、上記のように施設内組合活動等を認めるか否かは話合いの結果次第であると述べる以上に具体的な見解を回答として示すことは困難であるということができ、また、何が正当な組合活動であるか否かを判断して具体的な組合活動を行うのは組合であるから、その判断をまず行うのは組合であるといえる。さらに、大学が組合との話合いの結果によって施設内の組合活動等が認められる可能性がある」と述べている以上、大学が施設内及び時間内組合活動について協議を拒否したとまでは認められない。

したがって、大学の上記対応が、不誠実な団体交渉に当たるということはできない。

③ X2に対する「注意書」の交付

ア 組合は、大学が注意書を交付したことの根拠を示さず、また、ビラとそうでないもののとの区別は答えられないと述べたことをもって、この大学の対応は不誠実であると主張する。

イ 本件において、大学は、注意書を交付した理由について、第2回団体交渉で、X2が就業時間内及びキャンパス内において大学が認めていない行動を行ったためと回答している（第2．5(1)④）。また、第3回団体交渉において、X2は就業規則に規定する就業時間帯に文書を配付したことを認めており、大学は、これがビラをまく行為に当

たるとの見解を述べ、その根拠について本学の業務とは直接関係のないと大学が判断する文書を配付し、職場の秩序が乱れた（可能性がある場合も含む。）ため等と回答し、ビラの定義を明らかにした（第2.6(2)④）。さらに、新年会の案内等の配付を問題としない理由を述べた（第2.6(2)④）。

このように大学は、X2の行為が就業規則のビラをまく行為に該当すること、及びその根拠として配付時期は就業時間中であること、配付対象が業務以外の文書であること、配付により職場の秩序が乱れたこと、また、ビラの定義等を述べている。

ウ 以上のとおり、大学は、X2に対する措置の理由となった事実を相当程度摘示し、ビラの定義を明らかにした上、就業規則所定の行為に該当するとの判断を示しているのであるから、大学は上記措置について説明するよう努力したものと認められる。したがって、このような大学の対応を、不誠実な団体交渉に当たるということはできない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成18年8月22日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三