

写

命 令 書

大阪市北区

申立人 Y 1
代表者 委員長 A

京都市中京区

被申立人 学校法人 Z 1
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成17年(不)第25号及び同年(不)第51号併合事件について、当委員会は、平成19年2月7日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立ては、いずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合ビラの記事に対する批判及び配布妨害の禁止
- 2 組合員に対する雇止め等の威迫の禁止
- 3 学校法人の管理職による組合への誹謗・中傷の禁止
- 4 組合事務所の貸与及び新規採用者オリエンテーションにおける労働組合紹介に関する別労働組合との差別の禁止
- 5 掲示板貸与等に関する別労働組合との差別の禁止
- 6 平成17年11月25日付けストライキ予告に対する批判及び組合批判文書の掲示・配布の禁止
- 7 組合員の雇用継続に関する労使合意の履行
- 8 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は被申立人が、①組合がビラの配布を行ったところ、監視するなどしてビラの配布を妨害するとともに、ビラの内容を批判したこと、②ビラを配布した組合員に対し学校法人の管理職を通じて雇止めの威迫や組合を中傷する発言等を行い、組合からの脱退を勧めたこと、③別の労働組合である教職員組合や教職員組合連合に対して新採オリエンテーションでの紹介や組合事務所の貸与など便宜供与を行っているにもかかわらず、組合に対してはこれらを拒否し組合間差別を行っていること、④教職員組合には掲示板を貸与しているにもかかわらず、組合には貸与していないこと、⑤従業員代表選挙において教職員組合だけに便宜を図ったこと、⑥組合のスト予告を批判する文書を掲示及び配布したこと、⑦労使合意を無視し、雇用期限の到来した組合員に契約を更新しない旨の通知を一斉送付し、面接さえ行わず不採用としたこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 学校法人 Z 1（以下「学校法人」という。）は、京都市中京区に法人本部を置き、Z 1 大学、Z 2 大学、Z 1 高等学校、Z 3 高等学校（以下「Z 3 高校」という。）などの教育機関を運営する学校法人で、大学、高校などに、全国で併せて約4,000人の教職員を雇用している。Z 1 大学には、京都府に「Z 4 キャンパス」（以下「Z 4 キャンパス」という。）、滋賀県に「Z 5 キャンパス」がある。

イ Y 1（以下「組合」という。）は、平成3年6月25日に結成された合同労働組合であり、本件審問終結時、組合員は約560人である。組合員には大学、高校、語学学校などの外国人講師や日本人スタッフが多い。学校法人内にも Z 1 大学支部等を有し、外国語常勤講師（以下「常勤講師」という。）、外国語嘱託講師（以下「嘱託講師」という。）等の一部を組合員としている。学校法人に雇用される組合員数は、組合主張によると本件審問終結時、約50人である。

Z 1 大学支部は、同15年5月7日に学校法人に組合結成を通知した。なお、学校法人には、組合とは別の労働組合として、Y 2 教職員組合連合（以下「教職員組合連合」という。）及び Y 3 が存在する。教職員組合連合は、昭和22年に結成され、平成18年4月末で組合員数約950人を組織する多数派組合である。また、教職員組合連合には、Y 4 大学教職員組合（以下「教職員組合」という。）、Y 5 中学高等学校教職員組合、Y 6 中学高等学校教職員組合及び Y 7 中学高等学校教職員組合が加入しており、Z 1 大学に限れば教職員組合が多数派組合として存在する。しかし、組合及び教職

員組合連合は、共に学校法人従業員の過半数を組織しておらず、Z1 大学においても組合及び教職員組合共に従業員の過半数を組織していない。

(2) 団体交渉及び Z1 大学正門前での組合ビラ配布等をめぐる経過

ア 平成17年1月21日、Z4キャンパスで組合と学校法人との団体交渉（以下「団交」という。）が行われた。団交の中で、組合は、Z1 大学内に組合掲示板及び組合事務所を設置すること、新規採用教職員へのオリエンテーション（以下「新採オリエンテーション」という。）において組合を紹介する場を設けること等を要求した。（甲7、甲8）

イ 平成17年3月29日、新採オリエンテーションが行われた。

ウ 平成17年5月31日、組合と学校法人との間で、組合事務所の設置問題、組合員の雇用保険への加入、講師の契約更新回数の上限撤廃などを議題とする団交が行われた。（甲9、甲10）

エ 平成17年6月24日朝、組合はZ4キャンパス正門前において、C 組合員（以下「C 組合員」という。）、D 組合員（以下「D 組合員」という。）、E 組合員（以下「E 組合員」という。）、F 組合員（以下「F 組合員」という。）を含む組合員6人がZ1 支部ニュース（以下「6.24ビラ」という。）の配布を行った。（甲12、乙16、乙46）

オ 平成17年6月24日夜、Z1 大学の教授でスペイン語部会の部会長であるG 教授（以下「G 教授」という。）が、C 組合員及びD 組合員の自宅に、同人らが6.24ビラを配布した件で電話をした。

カ 平成17年6月26日午後4時半頃、組合員10人がZ4キャンパス正門前で、再び6.24ビラを配布した。この日はZ1 大学のオープンキャンパスの日であり、受験する高校生やその保護者等約1,200人が参加して、Z1 大学の説明会が行われていた。6.24ビラは高校生やその保護者に対しても配布された。（乙46、乙41、証人 K ）

キ 平成17年6月30日午後、H 文学部教授（以下「H 教授」という。）がE 組合員を訪問し、6.24ビラの配布に関して話をした。

ク 平成17年7月1日、H 教授はF 組合員に6.24ビラのビラ配布に関して電子メールを送信した。（甲16）

ケ 平成17年7月8日、組合は当労働委員会に不当労働行為救済申立て（平成17年（不）第25号）を行った。

コ 平成17年7月14日、同年9月6日、組合と学校法人との間で常勤講師の継続雇用に関する団交が行われた。

サ 平成17年9月30日、学校法人は常務理事の名前で、契約更新回数の上限に達した組合員を含む常勤講師に対し、雇用契約は同18年3月31日をもって終了し再任の予定がない旨の通知文を送付した。(乙122)

シ 平成17年11月25日、教職員組合連合がストライキ(以下「スト」という。)を行った。一方、組合は、学校法人に同日付で団交を申し入れるとともに、団交で誠実な回答が提示されない場合等は、ストに突入する旨の通告書(以下「スト通告書」という。)を送付した。(甲101)

ス 平成17年12月1日、組合と学校法人との団交が行われた。

セ 平成17年12月2日、学校法人は、「学生の皆さんへ、『 Y 1 』のストライキ通告について」と題する文書(以下「12.2掲示文書」という。)を、Z 1 大学の掲示板に張り出した。(甲105)

ソ 平成17年12月9日、組合は10人の組合員の指名ストを行った。

タ 平成17年12月9日、組合は当労働委員会に不当労働行為救済申立て(平成17年(不)第51号事件)を行った。

(3) Z 1 大学での教員の雇用形態

学校法人は、Z 1 大学において、教員の雇用形態として専任教員、任期制教員、常勤講師、嘱託講師及び非常勤講師等を設けている。(証人 J)

第3 争 点

1 組合のビラ配布に対する学校法人の対応が、不当労働行為に該当するのか。

(1) 平成17年6月24日のビラ配布に対する学校法人の対応について

(申立人の主張)

平成17年6月24日朝、組合は6.24ビラをZ 4キャンパス正門前の公道で配布した。その際、学校法人本部の K 総務部次長(以下「K 次長」という。)、L 総務部次長(以下「L 次長」という。)及び M 総務課員(以下「M 課員」という。)が、正門前に集結し、配布を監視した。同日の夕方、L 次長は、「今朝のビラ撒きの件で、今まで対策会議を開いていた。 Y 1

への抗議文を出すことに決定した」と、組合に電話連絡をした。これらの学校法人の対応は、組合活動に対する妨害であり、支配介入に当たる不当労働行為である。

(被申立人の主張)

平成17年6月24日、学校法人の K 次長、L 次長及び M 課員は、組合が授業開始時刻の直前にマイクを使ってビラを配布しているので現場の状況確認に向かわただけであり、組合の J 副委員長(以下「J 副委員長」という。)に、「いつまで続けるのか」と聞いたが、学校法人が組合による6.24ビラの配布行動に

ついて監視活動をした事実はない。

同日、L 次長が組合に電話をしたのは、同年5月19日の組合による団交申入れ以降、学校法人と組合との間で合意した内容などについて組合と打合せをするためであった。L 次長は、組合と電話で打合せをする中で、6.24ビラの内容に関して謝罪と訂正を組合に求めることを検討している旨話ただけで、ビラ配布自体を妨害する目的で話をしたわけではない。

(2) 平成17年6月26日のビラ配布に対する学校法人の対応について

(申立人の主張)

平成17年6月26日午後4時半頃、組合は組合員10人で、同月24日に続き再び6.24ビラの配布を行った。このとき、Z1 大学入学センターのN 部長（以下「N 部長」という。）らが、現場でそれを制し、「皆さんの主張を聞いていると、非常にひどい中身をおっしゃっていますね」、「法的に問題ないんですが、お止め頂けませんか。この場でやっておられることについて、自粛願えませんか」と組合に通告し、ビラの配布を妨害した。これは、組合活動に対する支配介入である。

(被申立人の主張)

N 部長が組合によるビラの配布を妨害した事実はない。組合がビラを配布した平成17年6月26日は、オープンキャンパスの日で、Z1 大学を受験する高校生などが多数キャンパスに来る日なので、N 部長は学校の名誉を毀損するようなビラ配布を自粛するよう組合に要請したのであり、「現場で制した」という状況ではなかった。

また、N 部長は入学試験に関する権限を有しているが、人事や組合員の労働関係における諸利益について影響力や支配力を及ぼす地位にはなく、労働組合法上の使用者の意思を代弁する立場にない。

そもそも配布されたビラは、内容において事実と反しており、いたずらに学校法人の名誉を傷つけ、誹謗・中傷するものであるうえ、オープンキャンパスに来た高校生やその保護者などの日頃の大学状況を全く知らない者に対しても配布されており、正当な労働組合活動といえない。

(3) 学校法人が6.24ビラを批判したことについて

(申立人の主張)

平成17年6月27日、学校法人は、総務部長名で同月24日及び26日に配布された6.24ビラに対する抗議の「申し入れ」文（以下「6.27抗議文」という。）を組合に送付した。学校法人は6.27抗議文の中で、6.24ビラの内容について「事実に基づかない一方的なものであり、貴組合の意図や事実認識は単にZ1大学の学生、教職員に誤解と動揺を与えるものに他ならない」、「貴組合の意図的で歪曲した理解に

基づくもので到底容認できるものではない」と断定し、組合を罵倒した上、謝罪まで要求した。これは労働組合のビラ内容に圧力をかけるもので、労働組合活動に対する支配介入に当たる。

(被申立人の主張)

組合が配布したビラには、虚偽の事実の記載を前提として「有期雇用の労働者をゴミのように扱う」、「Z1 大学は、教師は3～4年経つともう良い教師ではなくなると考え、割り箸のように捨てている」等、Z1 大学への誹謗・中傷の文言が記載されていた。したがって、これに抗議し謝罪と訂正を求めるのは当然の権利であり、学校法人は、6.27抗議文でもって組合に抗議しただけである。

2 学校法人の管理職による雇止めの威迫や組合脱退を勧める発言があったのか。また、組合員に対する不利益な取扱いがあったのか。

(1) Z3 高校の P 教頭の見解が Q 支部長に伝えられた件

(申立人の主張)

平成16年7月9日、組合の Z3 高校支部結成に関連して、Z3 高校の P 教頭（以下「P 教頭」という。）の「学校は、更新が4回でもできるように予定していたのに、組合結成でダメになった」との見解が、同支部の Q 支部長（以下「Q 支部長」という。）に伝えられた。

(被申立人の主張)

その当時の「附属校外国人常勤講師規程」では、常勤講師は最多2回の契約更新の可能性のあるものの最長3年間で契約は終了する扱いとなっていた。したがって、組合が主張する P 教頭の見解はありえず、同見解が Q 支部長に伝えられたとの事実もない。

(2) R 教諭の教職員会議での発言について

(申立人の主張)

平成16年7月14日、Z3 高校の R 教諭（以下「R 教諭」という。）は、外国人英語部教職員会議において組合員らの前で「組合活動で問題を起こすな、学校に文句を言ったらみんなの利益はなくなる」と発言した。

(被申立人の主張)

外国人英語部教職員会議という名称の会議は、Z3 高校に存在しない。また、R 教諭が発言したとされる平成16年7月14日、R 教諭は生徒を連れて京都劇場に「美女と野獣」の演劇鑑賞に行っていたから、R 教諭が参加した会議が開催された事実はなく、そのような発言をした事実もない。

(3) G 教授が C 組合員に電話をしたことについて

(申立人の主張)

平成17年6月24日夜、G教授は、Z1 大学教学部言語教育推進課のS課長(以下「S課長」という。)から指示を受け、6.24ビラ配布を行ったC組合員に電話をし、「あなたが今日したこと、学生にビラを撒いたことを考えると、あなたの4年目の契約を、どのようにサポートするか、分からなくなった。あなたたちの要求は違法だ」、「あなたがZ1でしていることを、他の学校が知ることとはとても簡単だから、あなたの将来の仕事に大変良くない」、「ビラに書いてあることは間違っていて、子供のたわ言だ。もうあなたを支援できない」と話し、C組合員が6.24ビラを配布したことが、翌年の雇用契約更新や、その後の再就職に悪影響を与えるだろうと恫喝したうえ、6.24ビラの内容まで罵倒した。

G教授は、C組合員の契約更新の可否を決定し、人事権を掌握している上司にほかならず、G教授の発言は、学校法人が組織的かつ一斉に行った組合への批判と組合員に対する脱退工作である。また、同発言は雇用年限を悪用し、組合員を脅かす精神的な不利益取扱いである。

(被申立人の主張)

平成17年6月24日にG教授がC組合員に電話をしたのは、6.24ビラを配布したC組合員が解雇と雇用期間満了の違いを理解しているかどうか事実確認し、説明するようS課長から依頼を受けたからである。G教授は、友人としてC組合員に電話をしたのであり、その内容は、①期間のある雇用契約であったのに、配布されたビラには「解雇」と書かれてあり事実と違う内容が記載されていること、②前任者が任期終了したため、あなたが後任となったことなどであり、G教授が、組合の評判が悪いとかトラブルを起こしているとか言ったことはない。したがって、G教授の電話は、組合に対する支配介入には当たらず、C組合員に対する威迫にも当たらない。

そもそもG教授は経営学部の教授であり、C組合員は法学部に所属するスペイン語の常勤講師であるから、G教授はC組合員に関する労働関係の諸利益に影響を与える立場にはない。

(4) G教授がD組合員に電話をしたことについて

(申立人の主張)

平成17年6月24日夜、G教授は、S課長から指示を受け、6.24ビラ配布を行ったD組合員に電話をし、「私は今、手元にビラを持っている。今年度の最後に契約を更新したいなら、こんなことをしてはいけない。あなたの来年の契約の後押しはできなくなる。契約を円満に終了しないと、他の仕事を見つけるのも難しいだろう」、「ビラの内容は違法だ。Y1の評判は悪い。あの組

合はいつもトラブルを起こしている」、「組合とのかかわりを考え直して欲しい。

Y1 に関係しなければ、あなたは大丈夫だ」、「私は Z1 の事務当局の代わりに電話をしている」などと話した。G 教授は、D 組合員の契約更新の可否を決定し、人事権を掌握している上司にほかならず、G 教授の発言は、学校法人が組織的かつ一斉に行った組合への批判と組合員に対する脱退工作である。また、同発言は雇用年限を悪用し、組合員を脅かす精神的な不利益取扱いである。

(被申立人の主張)

平成17年6月24日に G 教授が D 組合員に電話をしたのは、6.24ビラを配布した D 組合員が解雇と雇用期間満了の違いを理解しているかどうか事実確認し、説明するよう S 課長から依頼を受けたからである。G 教授は、友人として D 組合員に電話をしたのであり、その内容は、①6.24ビラには、事実と違う内容が日本語で書かれていること、②あなたは現場に必要な人なので投げやりにならないようにすることなどであり、G 教授が、組合の評判が悪いとかトラブルを起こしているとか言ったことはない。したがって、G 教授の電話は、組合に対する支配介入には当たらず、D 組合員に対する威迫にも当たらない。

そもそも G 教授は経営学部の教授であり、D 組合員は言語教育センターに所属するスペイン語担当の嘱託講師であるから、G 教授は教学上アドバイスする立場にはあったが、D 組合員に関する労働関係の諸利益に影響を与える立場にはない。

(5) H 教授が E 組合員を訪問して話をしたことについて

(申立人の主張)

平成17年6月30日、常勤講師を統括している責任者の H 教授は、S 課長から指示を受け、6.24ビラを配布した妊娠中の E 組合員の研究室を訪問し、「Z1 本部の言語教育センターから頼まれて、あなたが金曜日に学生に配布したビラの内容のことで、センターの人たちが困惑している、と伝えに来たのです」、「12月と1月にあなたが産休から戻るときに、あなたに何をさせるか、まだ決まっていない。あなたが大学の名誉を毀損したことで、大学は4月に更新しない理由にするかも知れない」などと言った。

H 教授は、常勤講師等の人事を左右する上司であり、H 教授の発言は、学校法人が組織的かつ一斉に行った組合への批判と脱退工作である。また、同発言は、雇用期間の上限を悪用し、組合員を脅かす精神的な不利益取扱いである。

(被申立人の主張)

平成17年6月30日に H 教授が E 組合員の研究室を訪ねて話をしたのは、6.24ビラを配布した E 組合員が解雇と雇用契約期間の満了の違いを理解しているかどうか確認するよう S 課長から依頼されたからである。H 教授は、同僚教師又は友人として個人的に E 組合員に対しアドバイスをしたにすぎない。H 教授は、E 組合員に6.24ビラの日本語には「解雇」と記載されており、事実と異なる内容のビラであるが、理解しているのかと尋ねたのであり、E 組合員の産後の仕事のことなどについて話したことはない。したがって、H 教授の言動は、使用者としてではなく、友人又は知人としてなされたものである。なお、E 組合員は、6.24ビラに日本語で「解雇」と記載されていることは知らなかったと言い、今後、教員が「解雇」されているという内容を学生に知らせる意思はないと述べた。

そもそも、H 教授は文学部教授で、E 組合員は産業社会学部に所属する常勤講師であるから、H 教授は E 組合員に対する人事権や労働契約上の権限を有していない。

(6) H 教授が F 組合員に電子メールを送信したことについて
(申立人の主張)

平成17年7月1日、H 教授は、S 課長から指示を受け、F 組合員に電子メールを送信した。その内容は「言語教育センターの人が、6月24日に配布されたビラについての報告書を見せてくれました。あなたが、学生にこのビラを配布した一人だということで、当局が怒っている、とあなたに伝えるよう頼まれました」、「大学を誹謗することは、契約違反とみなされます。当局が近いうちにあなたに弁明の手紙を要求するかもしれません」というものであった。

H 教授は、常勤講師等の人事を左右する上司であり、H 教授の発言は、学校法人が組織的かつ一斉に行った組合への批判と脱退工作である。また、同発言は、雇用期間の上限を悪用し、組合員を脅かす精神的な不利益取扱いである。

(被申立人の主張)

平成17年7月1日に H 教授が F 組合員に電子メールを送信したのは、6.24ビラを配布した F 組合員が解雇と雇用契約期間の満了の違いを理解しているかどうか確認するよう S 課長から依頼されたからである。H 教授は、依頼を受け、同僚教師又は友人として個人的に F 組合員に対しアドバイスをしたにすぎない。H 教授は、3年目を迎える4人の常勤講師の契約更新に良くない影響が出ることを心配し、速やかに事態を解決したいとの個人的な思いから、F 組合員に送信したものである。したがって、H 教授の言動は、使用者としてではなく、友人又は知人としてなされたものである。

そもそも、H 教授は文学部教授で、F 組合員は政策科学部に所属する英語担当の常勤講師であるから、H 教授は F 組合員に対する人事権や労働契約上の権限を有していない。

3 学校法人は、組合事務所の貸与、新採オリエンテーションの場での紹介、従業員代表者選挙、掲示板貸与に関して、組合間差別をしたのか。

(1) 組合事務所の貸与について

(申立人の主張)

学校法人は、組合による組合事務所貸与の要求に対し、教職員組合連合には組合事務所を貸与してきたにもかかわらず、組合には貸与しようとしなない。これは教職員組合連合と組合の間の差別に該当し、不当労働行為である。

(被申立人の主張)

学校法人は、組合から組合結成通知を受けて以来、組合員が何人いるのか、組合事務所がなぜ必要なのかなど、具体的理由の説明を組合から受けたことはない。教職員組合連合は結成されたのが昭和22年であり、歴史的経過もあるので、学校法人は施設の一部を教職員組合連合に貸与しているにすぎない。学校法人としては、組合は組合事務所を貸与されなくても組合活動は十分可能であると考えているが、組合に対し組合事務所を貸与しないと行ったことは一度もない。組合事務所の貸与問題については、団交の場において必要性を含めて組合と協議すべき事項であり、目下、組合と交渉中である。

(2) 新採オリエンテーションにおける労働組合の紹介について

(申立人の主張)

組合は学校法人に対し、平成16年12月24日の要求書で、新採オリエンテーションで組合を紹介する機会を要求した。これに対し、学校法人は、同17年1月25日の団交で、教職員組合を含めてオリエンテーションにおける労働組合の紹介は、今後一切しないと回答したので、組合は了解した。しかし、同年3月29日の新採オリエンテーションでは、従来どおり教職員組合のみの紹介が行われた。これは組合をだますものであり、教職員組合にだけ便宜を図る組合間差別に該当し、不当労働行為である。

(被申立人の主張)

学校法人は、平成17年1月25日、組合に対し労働組合の加入・脱退に関して便宜供与するのは支配介入のおそれがあるとして、今後は労働組合を紹介する場を設けないことを説明し、同月下旬に、教職員組合に対し、教職員組合を紹介する場は設けないことを周知した。学校法人は同年3月29日、新採オリエンテーションを開催したが、組合の主張するような「教職員組合のみの紹介が強行された」という事実はない。また、当日参加者に配付されたスケジュールにも教職員組合によるガイダンスは記載さ

れていない。

(3) 従業員代表者選挙に関して

(申立人の主張)

学校法人には、過半数以上を組織する労働組合はなく、全従業員が参加して従業員代表を選んできた形跡がない。組合は、平成17年9月8日の文書で、組合は従業員代表選挙を労働基準法（以下「労基法」という。）どおりに主催する意思があること、組合員も候補者となること、各学校の掲示板の使用等の便宜供与を求めることを表明し、学校法人に送付した。

しかし、非常勤講師をはじめ多くの教員がいない夏休み中に、文学部事務室内の掲示板に教職員組合による従業員代表選挙の公示がなされ、ほとんどの従業員が知らない間に従業員代表が選出された。学校法人は、組合の上記要望に応えないばかりか、教職員組合をして秘密裏に従業員代表選挙を行わせた。これは、民主的な手続を求める組合を嫌悪したもので、教職員組合にだけ便宜を図る組合間差別に該当する。

(被申立人の主張)

労基法第36条等に定める「労働者の過半数を代表する者」の選出については、労働者自身が行うものであり、使用者の関与が許されるものではないので、学校法人としては同選出に一切関与していない。教職員組合を中心に選挙管理委員会が発足し、その下で選出手続が行われたと認識している。

(4) Z4キャンパスの掲示板に関して

(申立人の主張)

学校法人は、組合の掲示板要求に対し「他の労組にも貸与していない」とコメントしてきた。しかし、平成17年11月にZ4キャンパス内で「 Y3 」とプレートに明記された掲示板が設置されていた。これは、組合をだまし、教職員組合にだけ便宜を図っていたもので、組合間差別に該当する。

(被申立人の主張)

学校法人は、どの労働組合にも掲示板を貸与しておらず、教職員組合にも貸与していない。組合主張のプレートとは、平成17年10月5日頃、Z1 大学文学部事務室内の移動掲示スペースの右上角に押しピンで、「 Y4 大学教職員組合用」とプリントされた紙片である。これは、いかなる労働組合に対しても掲示板の貸与を行わないという学校法人の方針を知らない同事務室の職員が、学校法人本部に連絡することなく、無断で貼り付けたものである。なお現在は、その紙片と掲示物を撤去している。

- 4 学校法人が平成17年11月25日のスト及び同日付けスト通告を批判したことは、不当

労働行為に当たるのか。

(1) 平成17年11月25日の学校法人によるスト批判文書に関して

(申立人の主張)

平成17年11月25日、教職員組合連合がストを行い、Z4キャンパス文学部前広場で集会を行った。組合もそれに合流したが、それに向き合う産業社会学部前広場で、学校法人はマイクを使用してストを批判しながら、Z1常任理事会名のスト批判文書を配布した。ビラには「今次のストの理由や学生諸君の勉学への影響を考えると、その行為は重大な問題を持つものと言わざるを得ません」などと記載されており、当該文書は不当労働行為そのものである。

(被申立人の主張)

平成17年11月25日、教職員組合連合がストを行ったのは事実であるが、学校法人がマイクを用いてストを批判した事実はない。マイクで演説していたのは教職員組合連合であり、組合は事実を正反対にとらえている。学校法人の管理職は、Z4キャンパスの正門及び東門付近で「Y3のストライキ決行に関する学校法人Z1常任理事会の基本的な考え方について」と題する学生向けの文書(以下「11.25見解」という。)を配布したにすぎず、その内容は学校法人の基本的な考えを示したものにすぎない。

(2) 平成17年12月1日の団交での学校法人側出席者発言について

(申立人の主張)

平成17年12月1日に組合と学校法人の間で行われた団交の最後に、K次長が「ストの件で組合に抗議する」との見解を發表し、「このストは、憲法で求められた教育を受ける権利の侵害である。授業に影響があるストは直ちに止めなさい」と激しく組合を糾弾した。これは労働組合の正当なストに対する誹謗であり、不当労働行為に当たる。

(被申立人の主張)

平成17年12月1日の団交時にK次長が発言した内容は、「教育を受ける権利というのをご存知ですか」である。また、T総務部長の発言内容は「学生の学ぶ権利も憲法上の権利だ。これを否定するのか。我々はね、あなた方がストライキをすることは否定していない」、「ストライキをするのも権利だと。だけど、学生が学ぶのも権利だと言っただけだ」であった。

したがって、組合の主張は著しく事実に反するものである。

学校法人は、組合に対して、ストは憲法に保障された権利であるが、授業に影響があるから事前に知らせて欲しい旨要望するとともに、学生にも教育を受ける権利があることを論じただけで、ストそのものに対しては否定していない。

(3) 平成17年12月2日の学校掲示板に張り出された学校法人見解について

(申立人の主張)

平成17年11月25日、組合がスト通告書を送付したところ、学校法人は同年12月2日、その内容を批判する12.2掲示文書を学校掲示板に一斉に張り出した。これは、労働組合の正当なストに対する誹謗であり、不当労働行為に当たる。

(被申立人の主張)

学校法人が12.2掲示文書を掲示したことは認めるが、学生に学校法人の見解を表明しただけのものである。12.2掲示文書の内容は、「予告をせずにストを行い、『学ぶ権利』を侵害する Y 1 に対して、本学は厳しく批判するとともに、学生の立場に立った教育研究のあり方を真摯に考えることを強く要請します」であり、これは多くの常勤講師や嘱託講師の誇りを傷つける組合の主張に対する基本的な考え方を表明したまでである。

- 5 学校法人が組合員に平成17年9月30日付で、契約更新をしないとの通知を行ったことなどは、組合員であるがゆえの雇用契約更新拒否に該当するののか。

(申立人の主張)

組合は、平成16年12月24日、学校法人に対し常勤講師の雇用契約に係る更新回数の上限廃止を要求した。しかし、学校法人は上限を廃止できない旨の回答を行ってきたため、組合はさらに、同17年7月14日及び同年9月6日の団交で組合員の雇用継続を求めたところ、L 次長は、「雇用形態が変われば、継続はありうる」と確約し、「来年度の採用は、内外からの公募になる。更新回数の上限を迎えた組合員も、登録を」と、嘱託講師への応募を促した。そこで、組合は9月中に継続雇用を希望する4年目の常勤講師組合員5人の氏名を学校法人に通知し、その雇用継続を求めるとともに、組合員らは嘱託講師等への登録を済ませた。

しかし、学校法人は、この組合員らに平成17年9月30日付で「契約更新はしない」との通知書（以下「9.30更新拒否通知書」という。）を送付した。また、その後、登録を済ませた組合員らには、面接や審査もないまま、学校法人から「審査の結果、雇用形態を変えた雇用継続も不可能」という通知が相次いだ。このことは、学校法人が組合を嫌悪して組合員の契約更新を拒否したものであり、不当労働行為に該当する。

(被申立人の主張)

学校法人は多様な雇用形態による教育の高度化を目指すため、雇用制度が異なる場合は、嘱託講師等の採用に応募することは可能であるとし、雇用するかどうかは、その都度、審査基準により判断している。組合が主張する団交での L 次長の発言は、異なる制度に応募することは可能であると回答したものであり、L 次長が「更新回数の上限を迎えた組合員も、登録を」と促した事実はない。

学校法人は、平成17年度の雇用契約を締結した有期雇用教職員のうち次年度において契約更新の予定がない者に対しては、契約時に、当該契約の更新がないことを明示しているが、誤解のないよう念のため、平成17年9月30日に、次年度に再任の予定がない旨の書簡を出した。なお、この書簡は、組合員だけでなく該当者すべての常勤講師に送付したものである。また、「審査の結果、雇用形態を変えた雇用継続も不可能」という内容の通知を学校法人が出した事実はない。学校法人は、応募した者で、審査の結果不採用になった者に採用に至らなかった旨を記載した「選考結果のお知らせ」を送付した。なお、「面接審査」に至らなかった者は、「書類審査」の段階で不採用になったにすぎないのである。したがって、9.30更新拒否通知書及び「選考結果のお知らせ」の通知は、組合員であるがゆえになされたものではない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（組合のビラ配布に対する学校法人の対応が、不当労働行為に該当するの
か。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成17年6月24日のビラ配布に対する学校法人の対応について

(ア) 平成17年6月24日朝、組合員6人は授業開始前に、Z4キャンパス正門前の公道で6.24ビラを配布した。K次長、L次長及びM課員が、現場の状況確認に向かった。K次長は、ビラを配布していたJ副委員長に、いつまでするのか尋ねたところ、J副委員長は9時までする旨回答した。また、J副委員長がK次長にビデオカメラを向け撮影したため、K次長が何のために撮っているのか尋ねると、J副委員長は、レイバーフェスタのコンテストで上映するため撮影している旨述べた。(証人 K)

(イ) ビラ配布が行われた平成17年6月24日夕方、L次長は組合のA委員長(以下「A委員長」という。)に電話した。

イ 平成17年6月26日のビラ配布に対する学校法人の対応について

(ア) 平成17年6月26日午後4時半頃、組合員10人がZ4キャンパス正門前の公道で、再度6.24ビラを配布した。この日はZ1大学のオープンキャンパスの日で、大学を受験する高校生やその保護者に対して入学案内、模擬授業、入試の説明会などが行われており、6.24ビラはZ4キャンパスにきた高校生やその保護者に対しても配布された。(甲13、乙46、証人 K)

大学入試センターのN部長は、組合によるビラの配布現場で、A委員長に対してビラ配布に関し発言した。

(イ) N部長とA委員長との具体的な会話は、次のとおりである。

(N部長)「ここは公道ですのでね、我々、宣伝されていることについてど

うこう申し上げることはないんですけれども、…(中略)… 非常に、あの、ひどい話の中身におっしゃってますよね」

(A 委員長) 「ひどいんですよ」

(中略)

(N 部長) 「この場でね、やっておられることについて、少し自粛願えませんか、お願いに来たという趣旨で申し上げているんですよ、お願いされたいですよ」

(A 委員長) 「自粛といっても、自粛のしようがないわな」

(中略)

(N 部長) 「今、 Z 1 をね、志望して来ている受験生のみなさんにね、聞くにふさわしくない話だなというふうに思いましたよ」

(A 委員長) 「ただ、あなたに私が答えるという立場にないし」

(N 部長) 「わかりました、じゃあ、答えられないということですね」

(A 委員長) 「そういう話があったということを」

(甲13)

ウ 学校法人が6.24ビラを批判したことについて

(ア) 6.24ビラには、標題に「 Z 1 大学はどうしていちばん旬の先生を解雇するの？ 3年か4年経ったら、もう良い先生ではないの？ 有期雇用労働者をゴミのように扱うのはやめて！」と記載され、本文には「 Z 1 大学では、ほとんどの語学教師が有期契約で雇用され、1年契約を3～5年間更新した後、解雇されている」、「言語教育の質に被害を与えている」、「 Z 1 大学は、教師は3～4年経つともう良い教師ではなくなると考え、割り箸のように捨てている」、「大学は彼らの社会的弱さにつけこんでいるのだ」、「有期雇用の労働者をゴミのように扱う」などと記載されていた。(甲12、甲14、乙16)

(イ) 平成17年6月27日、学校法人は、組合に対し、6.27抗議文を送付した。6.27抗議文には、「ビラは事実に基づかない一方的なものであり、貴組合の意図や事実認識は単に Z 1 大学の学生、教職員に誤解と動揺を与えるものに他ならない」、「(6.24ビラに記載されている)『言語教育の質に被害を与えている』、『 Z 1 大学は、教師は3～4年経つともう良い教師ではなくなると考え、割り箸のように捨てている』、『大学は彼らの社会的弱さにつけこんでいるのだ』、『有期雇用の労働者をゴミのように扱う』との内容は、(中略) 貴組合の意図的で歪曲した理解に基づくもので到底容認できない。ついては、 Z 1 大学の学生、教職員に対して、(中略) 謝罪と訂正を要求する」と記載されていた。(甲14)

(2) 組合は、ビラ配布に対する学校法人の対応が不当労働行為に該当すると主張するので、以下検討する。

ア 平成17年6月24日のビラ配布に対する学校法人の対応について

組合は、平成17年6月24日のビラ配布で、①学校法人の K 次長、 L 次長及び M 課員の3人が監視をしたこと、②同日夕方、 L 次長が抗議文を出す旨組合に電話をしたこと、が不当労働行為に当たると主張するので、以下検討する。

施設の管理者が当該施設近辺における組合のビラ配布の状況を現場で確認することは、施設管理の一環として特に非とするに当たらない。本件では、前記(1)ア認定のとおり、学校法人の職員である K 次長、 L 次長及び M 課員が組合によるビラ配布現場の状況を確認したこと及び K 次長が J 副委員長にビデオ撮影の理由を尋ねたことが認められる。しかし、学校法人の職員3人の行動は、組合のビラ配布を監視したものとはいえず、また、ビラ配布を強制的に妨害しようとしたものとは認められない。また、学校法人の職員の行動により、組合が6.24ビラの配布について具体的な不利益を受けた事実は認定できず、組合がビラ配布を中止した事実も認められない。よって、6.24ビラの配布に対する学校法人の対応が不当労働行為であると認めることはできない。

次に同日、 L 次長が組合に電話をしたことについてみると、電話の内容について双方の主張に相違があるが、仮に組合の主張どおりの発言内容だったとしても、それが直ちに支配介入に該当するとはいえず、また、 L 次長の発言が、組合に不利益を与えたとの事実を認めることもできない。

したがって、 L 次長の電話が不当労働行為であるとまでは認めることができない。

イ 平成17年6月26日のビラ配布に対する学校法人の対応について

組合は、平成17年6月26日の組合ビラ配布において、学校法人が現場でビラの配布を妨害したと主張するので、以下検討する。

前記(1)イ認定のとおり、同日、 N 部長は組合に対しビラ配布を自粛するよう要請したことが認められる。しかし、その時の N 部長の発言は「少し自粛願えませんか、お願いに来たという趣旨で申し上げているんですよ」という内容で、あくまで組合によるビラの配布を自粛するよう要請するものであり、当該発言が組合のビラ配布を妨害するものであるとは認められない。当日は、 Z 1 大学のオープンキャンパスの日で多くの高校生やその保護者が Z 4 キャンパスに来ていたこと、ビラが組合活動に直接関係のない高校生やその保護者にも配布されていたことを考慮するなら、学校法人がビラ配布の自粛を要請することが

不合理であったとまではいえない。また、組合のビラ配布が中止させられた事実があったとは認められない。

これらのことから、平成17年6月26日のビラ配布に対する現地での学校法人の対応は、組合のビラ配布を妨害したとまで認めることはできず、組合活動に対する支配介入とまではいえない。

ウ 学校法人が6.24ビラを批判したことについて

組合は、6.27抗議文が組合を罵倒し、組合のビラ配布に圧力をかけ、組合活動に対する支配介入であると主張するので、以下検討する。

労働組合が主張を文書にして組合員や関係者に配布することは、正当な組合活動として認められるが、使用者がそれに反論することも言論の自由として認められる。また、使用者の主張に反論があれば、労働組合が再反論することにより、自己の正当性を主張することも言論の自由として認められている。

前記(1)ウ認定のとおり、学校法人が組合に送付した6.27抗議文には、「ビラは事実に基づかない一方的なものであり、貴組合の意図や事実認識は単に Z 1 大学の学生、教職員に誤解と動揺を与えるものに他ならない」、「貴組合の意図的で歪曲した理解に基づくもので到底容認できない。ついては、Z 1 大学の学生、教職員に対して、(中略)謝罪と訂正を要求する」と記載されていることが認められる。そこで、この表現について検討すると、「事実に基づかない一方的なもの」、「教職員に誤解と動揺を与える」などの表現は、6.24ビラの内容に対する学校法人の見解を示したものであると認められるから、学校法人がかかる見解を組合に対し表明することも自由であると言わざるを得ない。学校法人による組合に対する謝罪と訂正の要求も同様である。また、6.27抗議文の中に、組合活動そのものの否定や組合を罵倒する記述を直接読み取ることにはできない。したがって、学校法人が6.27抗議文を組合に送付したことは、組合活動に対する支配介入とまでいうことはできない。

エ 以上のとおり、平成17年6月24日及び同月26日の組合の6.24ビラ配布に対する学校法人の一連の対応は、支配介入に当たらず不当労働行為とはいえない。

2 争点2 (学校法人の管理職による雇止めの威迫や組合脱退を勧める発言があったのか。また、組合員に対する不利益な取扱いがあったのか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア R 教諭の教職員会議での発言について

(ア) R 教諭は、Z 3 高校の英語科専任教諭であり、ネイティブスピーカー教員の常勤講師と非常勤講師に対して教育内容や進捗状況についてアドバイスをしている。

(イ) 平成16年7月14日、Z3高校は、午後1時からJR京都駅ビル内にある京都劇場において、「美女と野獣」の演劇鑑賞会を行い、R 教諭は、引率教員として生徒に同行していた。(乙8、乙9)

イ G教授が C組合員に電話をしたことについて

(ア) G教授は、平成8年4月からZ1大学経営学部の教授に就任し、Z1大学でスペイン語を教えており、平成17年度前期は言語教育センターのZ5 キャンパスの初修外国語部会長とスペイン語部会長をしており、研究室は、Z5 キャンパスにある。G教授は、上記部会に関する教学上のとりまとめを行うとともに、講師から教学上の相談を受けることがあり、常勤講師の任用に当たって選考を行っているほか、外国語常勤講師選考委員会及び外国語嘱託講師人事委員会の委員になっている。(乙47、証人 G)

(イ) G教授と C組合員は、3、4年程前からの友人であり、C組合員にZ1大学での嘱託講師の職を勧めたのもG教授であった。C組合員はスペイン語の常勤講師で、Z4キャンパスにある法学部に所属していた。(証人 J、証人 G、乙47)

(ウ) 平成17年6月24日昼過ぎ、G教授はZ1大学教学部言語教育推進課のS課長から電話を受けた。電話の内容は、①同日、C組合員とD組合員がZ4キャンパスの正門前でビラ配布をしていた、②そのビラには日本語で「先生が解雇されている」との記述があり事実と違っている、③C組合員とD組合員が、そのことを分かっているかどうか疑問に思っている旨をG教授に伝えるものであった。同日夕方、G教授は、Z4キャンパスの言語教育センターを訪れ、S課長に面会し、6.24ビラの内容を読んだ。S課長は、G教授に「解雇」と「有期雇用契約の終了」とは意味が異なり、それをC組合員及びD組合員が理解しているのか、仮に同人らが理解していないなら理解してもらうようにして欲しい、旨述べた。(乙47、証人 G)

(エ) 平成17年6月24日午後8時過ぎ、G教授はC組合員に電話をした。G教授の発言は概ね、①6.24ビラの日本語訳には、大学は先生方を「解雇」と書かれてあるが、それは「契約の終了」である、②雇用契約書には契約期間が示されており誤解しているのではないか、という旨の内容であった。(乙47)

(オ) G教授は、C組合員に電話をした結果をS課長に報告していない。(証人 G)

ウ G教授が D組合員に電話をしたことについて

(ア) D 組合員は、平成12年4月1日に Z1 大学の非常勤講師に就任し、同15年4月1日からスペイン語の嘱託講師となった。外国語の嘱託講師は、大学の学部ではなく言語教育センターに所属しており、その人事権は大学の教学部にある。なお、G 教授と D 組合員は、約10年前からの友人であった。(乙47、証人 J、証人 G、証人 D)

(イ) 平成17年5月末、D 組合員は組合に加入したが、同人は、この事実を G 教授に知らせていない。(証人 D)

(ウ) 平成17年6月24日午後8時半頃、前記イ(ウ)認定の S 課長の依頼を受け、G 教授は D 組合員に電話をした。G 教授の発言は、① Z1 大学の「administration」から頼まれて電話をした、②6.24ビラに日本語で書かれている「解雇」という表現は事実と違う、③6.24ビラに書かれている「解雇」は、正しくは「契約の終了」である、という旨の内容であった。(乙47、証人 G、証人 D)

これに対し、D 組合員は、G 教授にどういう立場で話をしているのかと尋ね、G 教授は、友人として話していると答えた。(乙47)

エ H 教授が E 組合員を訪問して話をしたことについて

(ア) H 教授は、昭和53年4月から Z1 大学に勤務し、平成11年4月に文学部教授に就任し、大学では英語を教えており、その研究室は Z4 キャンパスにある。また、H 教授は、平成17年度においては言語教育センターの Z4 キャンパス英語部会の常勤講師コーディネーターをしていた。

常勤講師は各学部に属し、その任用や教育内容は学部が決めている。言語教育センターの常勤講師コーディネーターの役割は、各学部に所属する常勤講師がそれぞれ果たす語学教育に関する職務に対して、アドバイスや援助を行うことである。H 教授は、採用された外国人の常勤講師に対する説明会で、契約の内容等を通訳し説明するとともに、常勤講師からの契約内容や趣旨に関する質問や相談に応じていた。

また、H 教授は、常勤講師や非常勤講師の契約更新の面接を担当することもあった。(乙50、証人 H)

(イ) E 組合員は、Z1 大学産業社会学部に所属する英語の常勤講師である。E 組合員は平成15年の入試業務に参加したときに H 教授と初めて会話をした。その後の平成16年度、E 組合員は常勤講師に任用された。E 組合員は、複数学部にまたがる授業のことなどについて、H 教授にアドバイスを求めたことがあった。(証人 J)

(ウ) 平成17年6月30日、 H 教授は S 課長から、① Z 4 キャンパス正門前で E 組合員がビラを配っていた、②ビラは英語と日本語で書かれているが、日本語では「先生が解雇されている」と書かれている、③これは事実と違うが、E 組合員は日本語の意味を理解しているのかどうか本人に確認して欲しい、と頼まれた。(乙50)

(エ) 平成17年6月30日午後5時頃、 H 教授は E 組合員の研究室を訪ねた。 H 教授は「 Z 1 本部の言語教育センターから頼まれて、あなたが金曜日に学生に配布したビラの内容のことで、センターの人たちが困惑している、と伝えに来たのです」と話し、6.24ビラの中に英語で「non-renewal」と書かれている箇所が、日本語では「解雇」と書かれてある旨説明した。(乙50、証人 H)

オ H 教授が F 組合員に電子メールを送信したことについて

(ア) F 組合員は、平成13年に文学部の英語の非常勤講師に就任し、同14年に英語担当の嘱託講師、同15年には政策科学部の常勤講師になった。(乙50)

(イ) 平成17年7月1日、 H 教授は、前記エ(ウ)認定の E 組合員に対するのと同様の経過と理由により、 F 組合員に英語で電子メールを送信した。この電子メールには、①「あなたは、学生にこのビラを配布したひとりだそうで、当局が『angry』とあなたに伝えるように頼まれました」、②「このビラには、良い先生が解雇されると書いてあるそうです。これが当局を『upset』させたのです」、③「先生は解雇されていないからです。実際は、契約が短期に満了し、大学が新しい契約を提供しないというだけです」、④「契約の文言に関する私の知識によれば、大学を誹謗することは、契約違反とみなされるように思います」、⑤「私は、当局の不満を伝えるように頼まれたのです」、⑥「当局が、近いうちにあなたに、弁明の手紙を要求するかもしれません」と記載されていた。(甲16、証人 H)

(ウ) 平成17年7月4日、 H 教授は、 F 組合員の研究室を訪ね、 F 組合員と面会し、6.24ビラに書かれた英語と日本語の違いについて説明した。(乙50、証人 H)

カ 常勤講師及び嘱託講師の任用及び再任のシステムは、次のとおりである。

Z 1 大学における常勤講師の新規任用に係る選考は、言語教育政策委員会の下に設置された外国語常勤講師選考委員会が行っている。同委員会は、委員長に Z 1 大学副学長、副委員長に教学部長、事務局長に教学部外国語担当副部長、委員として、 Z 5 キャンパス教学部長、英語と初修の各語種部会長、

さらに大学協議会より1人の委員をもって構成される。同委員会の下に、当該語種の部会長と所属学部から選出される委員による3人で構成された専門委員会が置かれ、当該専門委員が常勤講師への応募者の書類審査・面談を行う。その結果を基に外国語常勤講師選考委員会は、常勤講師の選考について審議し、承認すれば各学部教授会に任用を推薦する。任用は、各学部教授会の任用審議を経て、大学協議会で決定する。

常勤講師の再任は、任用期限が到来した常勤講師からのレポート提出により、外国語常勤講師選考委員会において審査を行い、各学部教授会の任用審議を経て、大学協議会で決定する。

嘱託講師の任用審議は、言語教育政策委員会の下に設置された外国語嘱託講師人事委員会が行っている。同委員会は、委員長に Z 1 大学副学長、副委員長に教学部長、事務局長に教学部外国語担当副部長、委員として Z 5 キャンパス教学部長、英語と初修の各語種部会長により構成される。同委員会の下に、各語種ごとに当該語種の部会長と部会長が選任する委員2人（言語教育センター運営委員を含む。）の3人で構成された専門委員会が置かれ、当該専門委員が嘱託講師への応募者の書類審査・面談を行う。各専門委員会からの報告を基に外国語嘱託講師人事委員会が嘱託講師の任用審議を行う。

嘱託講師の再任は、毎年1月頃語種ごとに専任教員3人で嘱託講師の面接をして、後は任用手続と同様の手続で進められる。（乙47）

(2) 組合は、学校法人が管理職等を使い、組合員に雇止めの威迫や組合脱退工作などを行ったことが不当労働行為に当たると主張するので、以下検討する。

ア Z 3 高校の P 教頭の見解が Q 支部長に伝えられた件について

組合は、P 教頭が Q 支部長に組合結成により雇用契約の更新が4回できなくなった旨の見解を伝えたと主張するが、これを認めるに足る具体的な疎明はなく、組合の主張は採用できない。

イ R 教諭の教職員会議での発言について

組合は、R 教諭が平成16年7月14日、外国人英語部教職員会議において「組合活動で問題を起こすな。学校に文句を言ったらみんなの利益はなくなる」と発言したと主張するが、前記(1)ア(イ)認定のとおり、Z 3 高校は、平成16年7月14日午後1時から京都劇場において、「美女と野獣」の演劇鑑賞会を行い、R 教諭は引率教員として生徒に同行していたことが認められるから、当日、演劇鑑賞会に参加していた R 教諭が、同じ日に学校で開催されたと主張されている外国人英語部教職員会議に出席したとは考えられず、また、同会議が別の日に開催されたとの組合からの主張もない。したがって、組合

の主張は採用できない。

ウ G 教授が C 組合員に電話をしたことについて

組合は、G 教授が学校法人の指示により C 組合員に対し、組合批判と脱退工作を行い、組合員に対して不利益な取扱いを行ったと主張するので、以下検討する。

前記(1)イ認定のとおり、G 教授は、①平成17年6月24日、S 課長から、6.24ビラを配布していた C 組合員が、当該ビラに日本語で記載されている「解雇」は有期雇用契約の終了とは意味が違うということを理解しているかどうか C 組合員に確認するよう依頼を受けたこと、②同日夜、C 組合員に電話をしたこと、③ C 組合員に6.24ビラに日本語で大学が先生方を「解雇」していると記載してあるが、それは「契約の終了」のことであり、雇用契約書には契約期間が示されている旨を電話で話したこと、④ G 教授は常勤講師の任用に当たって選考を行う立場にあること、⑤ G 教授は Z1 大学経営学部の教授であり、C 組合員は法学部に所属する常勤講師であったこと、⑥ G 教授と C 組合員は、3、4年程前からの友人であったこと、⑦ G 教授は、C 組合員に電話をした結果を S 課長に報告していないこと、が認められる。

これらのことからすると、G 教授は、S 課長からの依頼を受けて C 組合員に電話をしたと認められるが、その主な内容は、6.24ビラに日本語で記載されている「解雇」という表現が正しい翻訳でないことを伝えるとともに、正しくは「契約の終了」であることを説明することにあつたと認められ、組合からの脱退を勧奨したり、組合自体を批判したわけではない。

したがって、この発言が組合に対する批判及び C 組合員に対する組合からの脱退工作とはいえず、また、C 組合員に対して不利益な取扱いがあつたともいえない。

また、G 教授は、常勤講師の任用に当たって選考を行う立場にあつたものの、経営学部の教授であり、C 組合員は法学部に所属していたことから、G 教授が C 組合員の雇用契約更新や労働条件について直接的な権限を有していたとは判断できないうえ、C 組合員に電話をした結果を S 課長に報告していないことから学校法人の意を受けて電話をしたとまで判断することはできない。

以上のとおり、G 教授が C 組合員に電話をしたことは、学校法人の立場に立って行われたものではなく、内容においても組合批判や脱退工作とはいえず、組合員に対する不利益取扱いとまで判断することはできないから、不当労働

行為には該当しない。

エ G 教授が D 組合員に電話をしたことについて

組合は、G 教授が学校法人の指示により D 組合員に対し、組合批判と脱退工作を行い、組合員に対して不利益な取扱いをしたと主張するので、以下検討する。

前記(1)ウ認定のとおり、G 教授は、①平成17年6月24日、S 課長から、6.24ビラを配布していた D 組合員が、当該ビラに日本語で記載されている「解雇」は有期雇用契約の終了とは意味が違うということを理解しているかどうか D 組合員に確認するよう、依頼を受けたこと、②同日夜、D 組合員に電話をしたこと、③ D 組合員に6.24ビラに記載されている「解雇」という表現は事実と違い正しくは「契約の終了」である旨を電話で話したこと、④ G 教授は嘱託講師の任用審議を行う立場にあること、⑤ G 教授は Z1 大学経営学部の教授であるが、D 組合員は言語教育センターに所属し、その人事権は大学の教学部にあること、が認められる。

これらのことからすると、G 教授は、S 課長からの依頼を受けて D 組合員に電話をしたと認められるが、その主な内容は、6.24 ビラに日本語で記載されている「解雇」という表現が正しい翻訳でないことを伝えるとともに、正しくは「契約の終了」であることを説明することにあつたと認められる。組合は G 教授が、「 Y1 の評判は悪い」、「いつもトラブルを起こしている」と発言したと主張するが、その事実の疎明はない。したがって、G 教授の発言が組合に対する批判及び D 組合員に対する組合からの脱退工作とはいえ、また、D 組合員に対して不利益な取扱いがあつたともいえない。

また、G 教授は、嘱託講師の任用審議を行う立場にあつたものの、経営学部の教授であり、D 組合員は言語教育センターに所属していたことから、G 教授が D 組合員の雇用契約更新や労働条件について、直接的な権限を有していたとは判断できず、学校法人の意を受けて電話をしたとまで判断することはできない。

以上のとおり、G 教授が D 組合員に電話をしたことは、学校法人の立場に立って行われたものではなく、内容においても組合批判や脱退工作とはいえ、組合員に対する不利益取扱いとまで判断することはできないから、不当労働行為には該当しない。

オ H 教授が E 組合員を訪問して話をしたことについて

組合は、H 教授が学校法人の指示により E 組合員を訪問し、組合批

判と脱退工作を行い、組合員に対して不利益な取扱いをしたと主張するので、以下検討する。

前記(1)エ認定のとおり、H 教授は、①平成17年6月30日、S 課長から、E 組合員が6.24ビラに記載されている「先生が解雇されている」という表現の意味を理解しているかどうか確認するよう依頼されたこと、②同日、E 組合員の研究室を訪ねたこと、③ E 組合員に6.24ビラの中の日本語で書かれている部分の意味を説明したこと、④6.24ビラの内容のことで言語教育センターの人たちが困惑していると伝えに来たと話したこと、⑤ H 教授は、文学部教授で平成17年度は言語教育センターのZ4キャンパス英語部会の常勤講師コーディネーターをしていたこと、⑥ E 組合員は、産業社会学部に所属する英語の常勤講師であること、が認められる。

これらのことからすると、H 教授は、S 課長からの依頼を受けて E 組合員の研究室を訪ねたと認められるが、H 教授は、6.24ビラの中の日本語で書かれている部分の意味を E 組合員に説明したのであるから、訪問の目的は、6.24ビラに日本語で記載されている「解雇」という表現が正しい翻訳でないことを伝えるとともに、正しくは「契約期間の終了」であることを説明することにあつたと認められる。

また、この説明を行うに際して、H 教授が6.24ビラの内容について言語教育センターの人たちが困惑していると述べたとしても、これは上記説明に付随してなされたものであり、このことのみをもって反組合的な意図をもってなされたものとは認め難い。さらに、H 教授の発言が、組合又は E 組合員に具体的にどのような不利益を与えたかについての組合による疎明もない。

H 教授は、Z4キャンパス英語部会の常勤講師コーディネーターの立場にあつたものの、文学部の教授であり、E 組合員は産業社会学部に所属していたことから、H 教授が E 組合員の雇用契約更新や労働条件について、直接的な権限を有していたとは判断できない。

したがって、H 教授の E 組合員に対する発言は、学校法人の立場に立って行われたものではなく、内容においても組合批判や脱退工作とはいえず、組合員に対する不利益取扱いとまで判断することはできない。

カ H 教授が F 組合員に電子メールを送信したことについて

組合は、H 教授が学校法人の指示により F 組合員に電子メールを送信し、組合への批判と脱退工作を行い、組合員に対して不利益な取扱いをしたと主張するので、以下検討する。

前記(1)オ認定のとおり、H 教授は、①平成17年6月30日、S 課長か

ら、 F 組合員が6.24ビラに記載されている「先生が解雇されている」という表現の意味を理解しているかどうか確認するよう依頼されたこと、②同年7月1日、 F 組合員に電子メールを送信したこと、③電子メールには、6.24ビラの配布に関して大学当局が怒っていると F 組合員に伝えるよう依頼されたこと、④ H 教授は文学部の教授であるが、 F 組合員は政策科学部の常勤講師であること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、 H 教授は、 S 課長からの依頼を受けて F 組合員に電子メールを送信したと認められるが、その主な内容は、6.24ビラに日本語で記載されている「解雇」という表現が正しい翻訳でないことを伝えるとともに、正しくは「契約期間の終了」であることを説明することにあつたと認められる。また、電子メールのうち、当局が怒っていると伝えるよう頼まれた、大学を誹謗することは契約違反とみなされるように思う、当局が近いうちに弁明の手紙を要求するかもしれない、旨の記載だけからは、直接組合を罵倒する内容や、組合からの脱退を促すような内容は読み取ることができない。

H 教授は、 Z 4 キャンパス英語部会の常勤講師コーディネーターの立場にあつたものの、文学部の教授であり、 F 組合員は政策科学部に所属していたことから、 H 教授が F 組合員の雇用契約更新や労働条件について、直接的な権限を有していたとは判断できない。

したがって、 H 教授の F 組合員に対する発言や電子メールは、学校法人の立場に立って行われたものではなく、内容においても組合批判や脱退工作とはいえ、組合員に対する不利益取扱いとまで判断することはできない。

キ 以上のとおり、学校法人が管理職等を使い組合員に雇止めの威迫や脱退工作を行ったとは認めることはできず、申立人の主張は、いずれも不当労働行為に該当しない。

3 争点3（学校法人は、組合事務所の貸与、新採オリエンテーションでの紹介、従業員代表者選挙、掲示板貸与に関して、組合間差別をしたのか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合事務所の貸与について

(ア) 平成17年6月27日、学校法人は、大学内に組合事務所を設置することを求める組合の要求に対して、「学園施設等諸般の事情を総合判断して、貴組合に対して組合事務所を貸与する条件はない」と回答した。（甲15）

(イ) 学校法人は、 Z 4 キャンパスにおいて教職員組合連合に対し学校法人の施設である「 Y 4 大学教職員組合会館」を組合事務所として貸与している。同事務所は、和室と洋室の計4室で駐車場などを備えている。教職員組合の

組合事務所には、2人の専従役員と3人の専従書記が常時在駐し、その活動に専念している。(甲19)

(ウ) 学校法人は、組合からの組合事務所貸与要求については、団交の中で引き続き交渉中であるとしている。団交の中で学校法人は、企業内組合の形態でない組合になぜ事務所が必要なのか説明を求めたが、組合はそのようなことを言うこと自体が不当労働行為であるとして、学校法人の求める回答を行わなかった。また、組合は、学校法人に所属する組合員が何人いるのか明らかにしていない。(証人 K)

イ 新採オリエンテーションにおける組合の紹介について

(ア) 平成16年度まで、学校法人は、教職員の新採オリエンテーションにおいて、教職員組合によるガイダンスの場を保障してきた。(乙46)

(イ) 平成16年12月24日、組合は、学校法人に新採オリエンテーションで組合を紹介する場を設けることを議題として団交を申し入れた。(甲7)

(ウ) 平成17年1月21日、組合と学校法人の間で団交が開催され、学校法人は、新採オリエンテーションで労働組合を紹介することは、使用者による労働組合への支配介入に該当し、禁止されている旨述べた。(甲8)

(エ) 平成17年3月29日、学校法人は平成17年度の新採オリエンテーションを開催した。学校法人が作成した新採オリエンテーションのスケジュール表には教職員組合によるガイダンスは記載されていない。(乙10、乙46)

ウ 従業員代表者選挙に関して

(ア) Z1 大学には、従業員の過半数を組織している労働組合はない。一方、Z1 中学校・高等学校、Z3 中学校・高等学校及びZ6 中学校・高等学校には、従業員の過半数を組織する労働組合が存在する。(乙46、証人 K)

Z1 大学では、従前から、教職員組合は、従業員代表を選出する際に、学校の掲示板を特に許可を得ず、実質的に使用していた。(証人 K)

(イ) 平成16年7月27日、Z1 大学労働者代表選出選挙管理委員会の名前で、「学校法人 Z1 ・ Z1 大学Z4キャンパス労働者代表および Z5 キャンパス労働者代表選出について」の公示がなされた。公示では、任期を平成16年10月1日から同17年9月30日までとする労働者代表の選出について記載されており、それを受けて同16年9月22日、Z4キャンパスと Z5 キャンパスでそれぞれの労働者代表が選出された。(乙45)

(ウ) 平成17年9月8日、組合は学校法人あてに「警告書及び通知書」を送付した。この文書には、①「全従業員の過半数以上の同意を得た代表選出」につ

いて、現在までその手続が全く行われていないこと、②学校法人における就業規則・時間外労働協定などについては、有効な協定が存在しない状態であること、③組合は従業員代表選挙を労基法どおり主催する意思があること、④組合員を選挙に立候補させること、⑤そのために、学校掲示板等の使用等の便宜供与を求めること、などが記載されていた。(甲24)

(エ) 平成17年9月16日、学校法人は組合、教職員組合連合及びそれ以外の労働組合並びに Z 4 キャンパス労働者代表者及び Z 5 キャンパス労働者代表者あてに、新たに制定予定の「Z 1 大学非常勤講師就業規則」、「Z 1 大学外国語常勤講師就業規則」、「Z 1 大学外国語嘱託講師就業規則」等についての意見書を同月26日までに提出するよう要請した。

これに対し、組合は、提案が不備であるため意見提出の段階に至っていないと判断し、同月21日、就業規則案の再提案を求める「再警告書」を学校法人に提出した。(甲25、乙101、乙29、乙30)

(オ) 平成17年9月16日、教職員組合が「労働者代表選出ならびに選挙管理委員会発足について」の公示を行った。この公示の中に、同17年10月1日から同18年9月30日までの就業規則等の変更の際に意見を聴取される労働者代表の選出のため、労働者代表選挙管理委員会を発足させた旨が記載されていた。この選挙管理委員会により、同17年9月20日に選挙公示がなされ、それには、立候補する者は、同月20日午前10時から同月22日午後5時までに届け出ること、立候補者が1人の場合は、投票は実施せず立候補者をもって代表者として選出されたこととする旨記載されていた。労働者代表選挙では、立候補者が各1人であったため、投票が行われることなく、Z 1 大学 Z 4 キャンパスの労働者代表として U 教学企画課課長補佐、Z 1 大学 Z 5 キャンパス労働者代表として V 経営学部教授が選出され、その旨が同月26日には学校法人に報告された。(乙33～39、乙109～115)

(カ) 平成17年9月25日、J 副委員長は、授業のため登校すると、Z 1 大学文学部事務室内に、Z 1 大学 Z 4 キャンパス労働者代表選出選挙管理委員会による上記(オ)の労働者代表選出の9月20日付け選挙公示が張り出しているのを発見したが、そのときには、立候補届出期間は既に過ぎていた。

なお、Z 1 大学の夏休み終了後の授業は、同月24日の週から始まることとなっていた。(甲27)

(キ) 平成17年9月26日、学校法人の就業規則案に対し、教職員組合執行委員長、Z 1 大学 Z 4 キャンパス労働者代表 W 及び Z 1 大学 Z 5 キャンパス労働者代表 X が、それぞれ意見書を学校法人あてに提出

した。(乙26～28、乙102～104)

(ク) 平成17年9月30日、学校法人は「Z1 大学非常勤講師就業規則」、「Z1 大学外国語常勤講師就業規則」及び「Z1 大学外国語嘱託講師就業規則」を労働者代表の意見書を添付のうえ、労働基準監督署に届け出た。(乙30～32、乙106、乙46)

エ Z4キャンパスの掲示板に関して

(ア) 組合は結成以来、学校法人に対し、組合掲示板を設置することを要求してきた。しかし、学校法人は、他の労働組合に対しても貸与していないなどとして、団交での交渉事項として、現在に至っている。(証人 K、甲1、甲7)

(イ) 平成17年10月5日頃、Z1 大学文学部事務室内の移動掲示板に「Y4 大学教職員組合用」とプリントされた紙片が貼られていた。同年11月22日、学校法人は、組合の指摘を受け、当該紙片と掲示してあった教職員組合の掲示物を撤去させた。(甲102、乙46、証人 J、証人 K)

(2) 組合は、組合事務所の貸与、新採オリエンテーションでの紹介、従業員代表者選挙、掲示板貸与に関して学校法人が組合間差別をしたことが、不当労働行為に当たると主張するので、以下検討する。

ア 組合事務所に関して

前記(1)ア認定のとおり、①教職員組合連合には組合事務所が貸与されていること、②組合には組合事務所が貸与されていないこと、③学校法人は組合の組合事務所貸与要求に対し団交を行っていること、が認められる。

一般に、会社に複数の労働組合が存在するとき、施設の貸与等の取扱いについては原則として平等であるべきである。しかしながら、使用者が、労働組合の規模の大小、労使関係が存在してきた期間、日常の労働組合の活動状況、空き施設の有無等により施設の貸与等について労働組合間に一定の差を生じさせたとしても、合理的な理由がある限り許されると考えられる。

その点、本件においては、前記第2. 2(1)イ及び第4. 3(1)ア認定のとおり、①教職員組合連合は、学校法人教職員の過半数を組織していないが、学校法人教職員約950人を組織していること、②教職員組合連合は、昭和22年以降、学校法人との間で労使関係を築いていること、③教職員組合連合は Z1 大学に5人の役職員を常駐させていること、④組合の組織人員は組合主張で約50人であること、⑤組合の Z1 大学支部は平成15年の結成であること、が認められる。これらのことからすると、組合と教職員組合連合の間には規模においても労使関係の歴史においても大きな差があり、学校法人が保有する施設の制約等により、

施設の貸与に一定の差が生じたとしても、引き続き交渉が行われており、不合理とまではいえない。

したがって、学校法人が、現時点において組合に事務所を貸与していないことが、直ちに労働組合間の差別であると認めることはできず、組合事務所を貸与していないことをもって直ちに不当労働行為であるとまではいえない。

イ 新採オリエンテーションにおける労働組合の紹介について

組合は、平成17年3月29日の新採オリエンテーションにおいて、組合には労働組合紹介の機会が与えられなかったのに、教職員組合には紹介の機会が与えられた旨主張する。しかし、前記(1)イ認定のとおり、同日の新採オリエンテーションのスケジュール表では、学校法人が組合にも教職員組合にも労働組合紹介の機会を与えておらず、また、教職員組合にだけ別途紹介の機会が与えられたとも認められない。

したがって、新採オリエンテーションにおいて教職員組合にだけ紹介の機会が与えられたことが労働組合間の差別に該当するという組合の主張は認められない。

ウ 従業員代表者選挙に関して

組合は、学校法人が組合の要望を無視し、教職員組合をして秘密裏に従業員代表選挙を行わせたことが、労働組合間の差別に該当すると主張するので、以下検討する。

前記(1)ウ認定のとおり、教職員組合が「労働者代表ならびに選挙管理委員会発足について」の公示を Z 1 大学の夏休み期間中の平成17年9月16日に行い、その後、従業員労働者代表が選出されたことが認められる。しかし、労働者代表の選出に関しては、労働者が自主的に行うことが望ましい。Z 1 大学には、過半数を組織する労働組合はないものの、組合や教職員組合など複数の労働組合が存在する。労働者代表の選出に学校法人が積極的に関与することは、労働者の自主的な選考を妨げ、労働組合活動に対する介入となるおそれがある。

本件においては、学校法人が従業員代表選挙に影響を与えたと認めることはできないし、学校法人が教職員組合をして秘密裏に従業員代表選挙を行わせたとの事実の疎明もない。

したがって、従業員代表選挙に関しては、不当労働行為とは認められない。

エ Z 4 キャンパスの掲示板に関して

組合は、学校法人がすべての労働組合に掲示板を貸与していないと発言していたにもかかわらず、教職員組合にだけ貸与したことが労働組合間の差別に該当すると主張するので、以下検討する。

前記(1)エ認定のとおり、平成17年10月5日頃、Z 1 大学文学部事務室内の

移動掲示板に「Y4 大学教職員組合用」とプリントされた紙片が貼られていたことが認められる。しかし、学校法人はその後、その紙片と教職員組合の掲示物は撤去したことから、教職員組合に対してだけ掲示板が貸与されていると認定することはできない。

したがって、学校法人が掲示板の貸与に関して、意図的に労働組合間で差別を行ったと認めることはできない。

オ 以上のことから、学校法人が、組合事務所の貸与、新採オリエンテーションでの紹介、掲示板貸与等に関して、労働組合間で不当な差別を行ったと認めることはできず、不当労働行為に該当しない。

4 争点4（学校法人が平成17年11月25日のスト及び同日付けスト通告を批判したことは、不当労働行為に当たるのか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成17年11月25日の学校法人によるスト批判文書の配布について

(ア) 平成17年11月25日、教職員組合連合がストを行い、Z4キャンパス内にある以学館前で集会を行った。組合も教職員組合連合の集会に合流した。学校法人の管理職は、学生に対し11.25見解を配布した。11.25見解は、学校法人常任理事会名で学生あてに書かれたものであり、「いかに合法的であっても授業放棄等は大きな問題があるとしてストライキのあり方について再考の要請を行ってきましたが、本日実行に移されることになったことはきわめて遺憾であります」と記載されていた。（甲103、甲104、乙124、証人 K）

(イ) 平成17年11月25日、組合は学校法人に対し、スト通告書を送付した。この通告書には、「『使用者が労組活動に悪罵を投げかける』などの非常識な状態で終始した」、「従業員代表選出でも、汚い方法で、労組間差別の不当労働行為を強行した」、「当初から組合員をダメす目的での罷、と断罪される可能性も出ている」、「Z1 あげての詐欺そのもの」などと記載されており、学校法人が同年12月1日の団交で誠実な回答を提示しない場合は、「以降、連続的なストに突入する」、「ストは事前に予告しません」と記載されていた。（甲101、乙46）

イ 平成17年12月1日の団交での学校法人側発言に関して

平成17年12月1日、組合と学校法人の間で団交が開催された。同団交において、学校法人のK次長は①ストは労働者の権利であるが、学生にも教育を受ける権利が憲法で保障されている、その点を考えて欲しい、②ストをいつするのかあらかじめ教えて欲しい、と組合に要請した。上記②の要請に対して組合は、「それはトップシークレットやな」と述べた。（証人 K）

ウ 平成17年12月2日の学校掲示板に張り出された学校法人見解について

平成17年12月2日、学校法人は組合からのスト通告書に対し、12.2掲示文書を大学掲示板に張り出した。

12.2掲示文書には、「突然ストが行われた場合、何限のどのクラスが休講になるのか学生の皆さんにあらかじめ連絡することは不可能です」、「予告をせずにストライキを行い『学ぶ権利』を侵害する Y 1 に対して、本学は厳しく批判するとともに、学生の立場に立った教育研究のあり方を真摯に考えることを強く要請します」、「『どうして Z 1 は一部の教師を使い捨てにするの?』というビラを配布し、多くの常勤講師や嘱託講師の誇りを傷つけている

Y 1 の意見に対する本学の基本的考えを下記の通り表明します」と記載され、学校法人の基本的考えが、「教員としての誇りと学生に対する責任を自覚してください」、「教育プログラムの開発・検証・改善は、『専任教員』の仕事です」、「本学での教育実践をキャリアとして専任教員に応募してください」、「大学は、教育研究と関連業務を安定的に行うための組織です」とのタイトルで記載されていた。(甲105、乙125、証人 K)

(2) 学校法人が、平成17年11月25日のスト及び同日付けスト通告を批判したことが不当労働行為に当たると組合は主張するので、以下検討する。

ア 平成17年11月25日の学校法人によるスト批判文書の配布について

前記(1)ア認定のとおり、①教職員組合連合が平成17年11月25日にストを行ったこと、②組合が同ストの集会に合流したこと、③学校法人が同ストに対する11.25見解を掲示したこと、④組合が学校法人に団交で誠実な回答を提示しない場合はストを行うと通告したこと、が認められる。しかし、11.25見解は、ストを批判したものであっても批判自体は言論の自由から許されるものであるうえ、教職員組合連合のストに対する学校法人側の見解を示したものにすぎず、組合を直接的に非難したものとはいえない。また、このビラにより組合にどのような不利益があったのか、どのように組合活動に介入が行われたかの疎明はない。さらに、組合が主張するように学校法人が産業社会学部前広場でマイクを使用してストを批判した事実も認められない。

したがって、学校法人が11.25見解を示したことが不当労働行為とまでは認めることができない。

イ 平成17年12月1日の団交での学校法人側発言について

前記(1)イ認定のとおり、平成17年12月1日に組合と団交が行われ、K 次長が、学生にも教育を受ける権利が憲法で保障されていることを考えて欲しい旨要請をしたことが認められる。この発言の趣旨は、学生に教育を受ける権利がある

こと及び組合がストをする時期をあらかじめ教えることを要請していることからして、ストによる学生に対する影響を考慮してなされたものとするのが妥当であり、K 次長の発言は、表現の自由の限界を超えているとまではいえず、組合のストを妨害したとまでは認められない。また、組合から、この発言によって具体的に支配介入を受けたとする疎明はない。したがって、K 次長の発言が、組合の運営を支配介入しようとして発言したとまではいえず、組合に対する不当労働行為であるとまでは認められない。

ウ 平成17年12月2日の学校掲示板に張り出された学校法人の見解について

組合は12.2掲示文書には組合のスト通告書に対する反論が逐一書かれており、これが組合の正当なストに対する誹謗であると主張するので、以下検討する。

使用者が労働組合のストに対し自己の見解を述べることは、言論の自由の範囲内である限り許される。使用者の見解が不当労働行為に該当するか否かは個別具体的に判断する必要がある。前記(1)ア及びウ認定のとおり、12.2掲示文書には、ストに批判的な学校法人の見解が記載されていることが認められるが、その内容は、スト通告書記載の「ストは事前に予告しません」との通告及び「どうしてZ1は一部の教師を使い捨てにするの？」との表現に対して、学生に対して教育の責務がある学校法人がその立場からスト通告書に対する基本的な考え方を表明したものであり、組合のスト通告に対する報復や組合運営に対する干渉とまで認めることはできない。

したがって、学校法人が12.2掲示文書を張り出したことが、不当労働行為であるとまでは認められない。

エ 以上のことから、組合のスト通告書に関し学校法人が団交で発言したことや文書をZ1大学内に掲示し、学生に配布したことなどは、いずれも組合活動に対する支配介入とまではいえないので、不当労働行為と認めることはできない。

5 争点5（学校法人が組合員に平成17年9月30日付で契約更新をしないとのお知らせを行ったことなどは、組合員であるがゆえの雇用契約更新拒否に該当するのか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 学校法人における有期雇用の制度

(ア) Z1大学における教員の雇用形態は、専任教員、任期制教員、常勤講師、嘱託講師、非常勤講師等がある。常勤講師は、外国語のコミュニケーション能力向上に関する教育指導及びこれにかかわる任務を円滑に遂行することを本務とする講師で、嘱託講師は、正課授業及び言語習得センターが主管する教育プログラム並びに教育に付随する職務に従事することを本務とする講師である。

(イ) 大学の常勤講師は、外国語の授業の担当（1週当たり平均10単位時間）のほか、カリキュラム運営上のコーディネーター業務、入学試験業務、教材開発など外国語の授業に関連した業務を行う。また、その任用は、言語教育政策委員会の下に設置される外国語常勤講師選考委員会で審議を行い、各学部教授会の任用審議を経て、大学協議会で決定するものとされている。（乙11、乙12、証人 J）

(ウ) 大学の常勤講師の任期は、「外国語常勤講師に関する規程」において、「常勤講師の任期は3年とする。ただし、本人の申し出により1年経過後、契約を解除することを妨げない」（第4条第2項）、「前項本文および第2条ただし書きにかかわらず、必要と認めた場合は、1年ごとに再任することができる。ただし、その上限は3年とする」（第4条第3項）、「常勤講師は、各学部に所属する」（第7条）と定められている。

この規程に基づく常勤講師の任期満了後の再任は、大学が、教学上必要と認め、当該常勤講師と合意した場合に、1年に限って行われており、常勤講師の任期は、最長で4年間となっていた。再任は、外国語常勤講師選考委員会において審査を行い、各学部教授会の任用審議を経て、大学協議会で決定する。昭和63年以降、Z1大学では常勤講師のうち、約3分の1に相当する者が本人の意思により3年で任期を終え、残り約3分の2に相当する者は再任を含めて4年間勤務している。（乙11、証人 K）

(エ) 大学附属校の常勤講師の任期は、「附属校外国人常勤講師規程」において、「外国人常勤講師の任期は1年間とする。ただし、附属校と本人の合意にもとづき再任することができる」（第4条第1項）、「前項にもとづき再任するときは、2回を上限とする」（第4条第2項）と定められている。（乙7）

(オ) 平成17年5月に学校法人は、「外国語常勤講師制度の発展的解消と今後の方向性について」と題する文書で、「常勤講師制度は、その当初の役割を十分果たしたと判断し、制度の発展的解消を行う。（中略）具体的には、来年度より新規採用を実施せず、2008年度をもって常勤講師制度を終了することにする」とし、常勤講師制度を終了させる方向を明らかにした。平成18年度以降、学校法人は、新規に常勤講師を採用していない。（甲23の5、乙46）

(カ) 常勤講師は、雇用の契約期間が満了したときは、異なる雇用形態の教員の職種に応募することは可能であるが、同じ雇用形態の教員の職種に応募することはできないとされている。（乙46、証人 K）

(キ) 大学の嘱託講師は、正課授業の担当（通年平均1週当たり10単位）を主たる業務としている。

(ク) 大学の嘱託講師の契約期間は、「Z1 大学外国語嘱託講師規程」において、「嘱託講師の契約期間は1年とし、4回まで更新することができる。契約更新にあたっては外国語嘱託講師人事委員会において審査を行なう」（第4条第3項）と定められており、その募集は、公募とされている。また、嘱託講師の選考・審査は、Z1 大学の言語教育政策委員会の下に設置する外国語嘱託講師人事委員会で行い、大学協議会で決定するものとされている。（乙12、証人 K ）

イ 9.30更新拒否通知書及び嘱託講師に応募した組合員の不採用について

(ア) 平成17年5月19日、組合は学校法人に対して、常勤講師に関して、契約更新回数の上限を廃止することを要求項目として記載した団交申入書を送付した。

(甲9)

(イ) 平成17年6月27日、学校法人は、常勤講師の契約更新回数の上限廃止を求める組合要求に対して、「更新回数2回の上限は、廃止できない。労働基準法に基づき契約は1年毎、更新は双方の合意により成立するもので自動更新ではない。2005年度末で廃止が予定される常勤講師制度に伴う2006年度の雇用計画については、現在検討中」と記載した回答書をもって回答した。（甲15）

(ウ) 平成17年7月14日、同年9月30日、組合と学校法人の間で団交が行われ、その中で L 次長は、組合に対し、有期雇用の教員の契約期間が満了したときは、異なる雇用形態の教員の職種の募集に応募することは可能である旨述べた。これを受けて組合は、契約期間の期限が到来した常勤講師の組合員にその旨説明した。（乙46）

(エ) 平成17年夏、平成18年4月採用の嘱託講師等の採用に係る募集が公募により行われた。常勤講師の組合員5人が、この公募に応募した。

(オ) 平成17年9月30日、学校法人は、契約更新の上限年限に達したすべての上記(エ)記載の常勤講師の組合員5人に対し、「御礼」と題し、「〇〇先生との雇用契約は契約書に示しました任用期間の通り、2006年3月31日をもって終了します。次年度につきましては再任の予定がございませんので、念のため申し添えます」と記載した9.30更新拒否通知書を送付した。（乙122）

(カ) 平成17年11月9日、学校法人は、嘱託講師等に応募した者のうち不採用となった者に対し、「Z1 大学外国語嘱託講師選考結果のお知らせ」と題する文書により、選考結果を通知した。同文書には、「慎重な選考の結果、〇〇様は残念ながら採用にはいたりませんでしたのでお知らせいたします」と記載されていた。結局、学校法人は、組合員で嘱託講師等に応募した者のうち、1名を除き面接を実施しなかった。（乙123）

(2) 組合は、学校法人が、雇用契約の期限が到来した常勤講師の組合員は、雇用形態が変われば継続もあり得るので嘱託講師に応募するよう団交で発言したにもかかわらず、応募した組合員に9.30更新拒否通知書を送付し、選考において、組合員を面接することもなく不採用にしたことが、組合嫌悪のゆえの不当労働行為に該当すると主張するので、以下検討する。

ア まず、9.30更新拒否通知書について検討すると、前記(1)認定のとおり、①大学の常勤講師の任期は3年で、任期後の再任を含めて最長4年であったこと、②学校法人は、平成17年5月に平成18年度から常勤講師を新規採用せず、同20年度をもって常勤講師制度を終了する方針を決定していたこと、③学校法人は9.30更新拒否通知書を契約期間の期限が到来した常勤講師の組合員に送付したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、学校法人が契約期限の到来した組合員に9.30更新拒否通知書を送付したのは、常勤講師に係る規程に基づいて行ったものであり、9.30更新拒否通知書に「次年度につきましては、再任の予定がございません」と記載されていることは、学校法人が常勤講師制度を終了する方針であったことに沿ったものであると認められる。

したがって、学校法人が組合員に9.30更新拒否通知書を送付したことに不合理な点は認められず、また、雇用契約の契約期間の期限が到来した常勤講師に対する契約の更新拒否が、組合員に対してのみなされたとの組合による疎明はない。

さらには、9.30更新拒否通知書が、組合員であるがゆえに又は組合を嫌悪してなされたとの疎明もない。

イ 次に、嘱託講師等に応募した組合員の多くが面接を受けられずに不採用となったことについて検討すると、前記(1)イ認定のとおり、① L 次長は団交で契約期間が満了した教員は、異なる雇用形態の職種の教員の募集に応募できる旨発言していたこと、②組合は、 L 次長の発言を組合員に説明したこと、③平成18年4月採用の嘱託講師等の募集が行われたこと、④常勤講師の組合員5人が応募したこと、⑤大学の嘱託講師の選考審査は、外国語嘱託講師人事委員会で行われること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、この団交における L 次長の発言は、雇用契約の期限が到来した常勤講師は雇用形態の異なる教員の職種に応募することが可能である旨の発言であり、応募した組合員に審査手続上の面接実施や採用の保障までを約束したものとはいえず、組合員を再雇用するための解決案であったと認めることはできない。また、嘱託講師等への応募に対して、組合員のみが不採用となったとする事実の疎明はない。学校法人が嘱託講師等に応募した者に対して、①

書類選考や面接などにより選考を行うこと、②書類選考により不採用となった者には面接を実施しないこと、③採用しないことがあること、は制度上から当然想定されるものであり、組合員のみになされたこととは認められない。

ウ 以上のことから、学校法人が再任の期限が到来する常勤講師の組合員に9.30更新拒否通知書を送付したこと及び嘱託講師等の募集に応募した組合員の多くが面接を受けられずに不採用となったことは、いずれも組合員であるがゆえに又は組合を嫌悪して不利益な取扱いをしたものと認めることはできず、不当労働行為とはいえない。

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条の12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19年3月9日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印