



命 令 書

大阪市淀川区

申立人 D 1
代表者 執行委員長 X 1

大阪府吹田市

被申立人 国立大学法人 E
代表者 学長 Y

上記当事者間の平成18年(不)第7号事件について、当委員会は、平成19年9月5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

- 1 平成16年度夏季休暇に関する申立ては、却下する。
- 2 その他の申立ては、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 非常勤職員就業規則などについて
 - (1) 非常勤職員就業規則の組合員への適用禁止
 - (2) 組合員 X 2 に対する雇止めの撤回
 - (3) (1)及び(2)に関する誠実団体交渉応諾
- 2 組合事務所の貸与などについて
 - (1) 組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内組合活動の容認
 - (2) 立看板及びビラ撤去等の禁止
 - (3) 立看板及びビラ撤去等により全国闘争を妨害したことの謝罪
 - (4) 共用掲示板の設置をもって組合掲示板貸与の代替とすることの禁止
 - (5) (1)ないし(4)に関する誠実団体交渉応諾
- 3 夏季休暇付与などについて

- (1) 非常勤職員の平成16年度夏季休暇付与における組合の交渉権及び協約締結権の否認への謝罪
- (2) 非常勤職員の平成17年度新給与制度導入における組合の交渉権の否認への謝罪及び同給与制度の撤回
- (3) 非常勤職員の平成17年度夏季休暇付与における組合の交渉権否認への謝罪及び同休暇制度の撤回
- (4) (1)ないし(3)に関する誠実団体交渉応諾

4 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①非常勤職員就業規則をその制定に同意していない申立人の組合員らに適用したこと及び同就業規則の適用により分会長である組合員に60歳定年制を適用して同人を雇止めにしたこと、並びにこれらに関する団体交渉において誠実な対応をしなかったこと、②立看板及びビラを撤去する等正当な組合活動を妨害するとともに、正当な理由なく組合事務所及び組合掲示板の貸与、就業時間内の組合活動の容認等の便宜供与を拒否していること、並びにこれらに関する団体交渉において誠実な対応をしなかったこと、③申立人と誠実な団体交渉を行わずに、平成16年度夏季休暇付与、同17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与を行ったこと、がそれぞれ不当労働行為に該当す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 被申立人国立大学法人 E (以下、国立大学法人化前の国家公務員法第108条の5の当局である E を含めて、「E」という。)は、国立大学法人法附則第3条第1項の規定により、平成16年4月1日に成立した国立大学法人であって、肩書地に本部事務局を、大阪府吹田市及び同豊中市にキャンパスを置き、国立大学である E を設置し、及び運営しており、その職員数は、常勤教職員約4,600名、非常勤教職員約2,800名である。

イ 申立人 D1 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、雇用形態の如何を問わず関西地方で働く労働者で組織されている個人加盟の労働組合であって、その組合員数は、本件審問終結時約70名である。Eには、組合の下部組織である D2 分会(以下「分会」という。)があり、その分会の組合員数は、本件審問終結時3名である。

なお、Eには、分会のほか、① D3 教職員組合(組合員数約200名)、② D4 産業科学研究所職員組合(組合員数約40名)、③ D5 言語文化

部・言語文化研究科教職員組合（組合員数約40名）及び④ D6 附属病院看護婦労働組合（組合員数約20名）の労働組合が存在する。

(2) 国立大学等について

ア 平成16年3月31日以前の国立大学について

(ア) 平成16年3月31日以前の国立大学（以下「旧国立大学」という。）は、国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第2条の規定による廃止前の国立学校設置法に基づき、文部科学省に設置され、文部科学大臣の所轄に属していたものである。

(イ) 旧国立大学の職員には、常勤であると非常勤であるとを問わず、国家公務員法が適用され、同法附則第16条の規定により、一般職の国家公務員（非常勤職員を含む。）には、労働基準法及び労働組合法は適用されなかった。

(ウ) 旧国立大学の職員は、国家公務員法に基づき、勤務条件の維持改善を図ることを目的として職員団体を組織することができた。当局（交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局）は、同法の規定により人事院に登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関して交渉の申入れがあった場合、交渉に応ずべき地位に立つことになっていた。

(エ) 旧国立大学の施設は、国有財産であって、その管理には、国有財産法が適用されていた。

イ 平成16年4月1日以後の国立大学について

(ア) 平成15年7月16日、国立大学法人法が公布され、同年10月1日に施行された。

(イ) 平成16年4月1日、旧国立大学であった大学は、国立大学法人法附則第3条第1項の規定により、同日に成立した国立大学法人が設置する国立大学となった。

(ウ) 平成16年4月1日の国立大学法人の成立の際に、現に旧国立大学の職員であった者は、国立大学法人法附則第4条の規定により、原則として、同日、国立大学法人の職員となった。

(エ) 平成16年4月1日の国立大学法人の成立の際に、現に国が有する権利及び義務は、国立大学法人法附則第9条の規定により、原則として、各国立大学法人が行う業務に関して、当該国立大学法人が承継した。

(オ) 国立大学法人の職員には、常勤であると非常勤であるとを問わず、労働基準法及び労働組合法が適用される。

(3) 本件申立てに係る経緯について

ア 国立大学法人成立までの労使関係等について

(ア) 旧国立大学の職員には、国家公務員法及び人事院規則が適用され、非常勤職

員の採用は競争試験又は選考のいずれにもよらないで行うことができ、その任期が満了し、かつ、その任用が更新されない場合には、当然退職するものとされていた。旧国立大学であった E では、明文の定めはないものの、一部の職種を除く非常勤職員が、常勤職員の定年である60歳を超えて、その任用を更新されないという慣行があった。

(イ) E で昭和59年3月末の任用期間満了後に再任用されなかった日々雇用の事務補佐員であった者が、地位確認等を求めた裁判において、平成6年7月14日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）は、このような任用方法も国家公務員法の趣旨に反するものとまでは解し難いとして、訴えを退ける判決を言い渡した。

(ウ) 平成14年8月1日、組合は、E に対して、非常勤職員による分会を結成したとして通知するとともに、①非常勤職員の雇用期間の撤廃、②国立大学法人移行後に非常勤職員全員の雇用を保障すること、③就業時間内の組合活動の容認、④組合掲示板及び組合事務所の貸与、⑤非常勤職員に対する有給での3日間の夏季休暇の付与、などについて、団体交渉（以下「団交」という。）を行うよう申し入れた。これに対し、E は、分会は「職員団体とは認められない」として、これに応じなかった。その後も、組合は、E に対し、同年9月18日付け、同年10月29日付け、同年12月25日付け、同15年2月27日付け、同年3月28日付け、同年4月30日付け及び同年6月16日付けで、それぞれ要求書を提出したが、後記(カ)の分会の職員団体としての登録まで、E が、分会との団交に応じることはなかった。

（甲1、甲2、甲4、甲5、甲6、甲8、甲10、甲11、甲12、甲13、甲14、甲15、甲16）

(エ) 分会が平成14年8月23日付けで発行した「D1 ニュースNo.1」には、見出しとして、網がけで「国立大学法人化」による定員外職員の使い捨て・解雇を許さない！戦争国家の中核をになう大学への再編・合理化攻撃の「国立大学法人化」反対！」と記載されるとともに、「定員外職員の雇用確保、賃金・労働条件の改善をめざし D1 D2 分会を結成！」と記載されていた。また、その下部に①定員外職員の労働者を中心に新たな団体として分会を結成した、②分会の結成は「定員外職員も正規職員と対等平等な人間であり、同等の人格ある労働者である」という人権宣言である、③E は組合の要求への回答と団交を拒否しており、憲法違反まで行って、労働者の権利である労働組合結成を否定している、旨記載されていた。

なお、「D1 ニュースNo.2」及び「D1 ニュースNo.3」においては、

1 ページ目の上部に、枠囲みの上、網がけで「「国立大学法人化」による定員外職員の使い捨て・解雇を許さない！戦争国家の中核をになう大学への再編・合理化攻撃の「国立大学法人化」反対！」と記載されていた。

(甲 3、甲 7、甲 9)

(オ) 平成14年10月29日、組合は、E 吹田キャンパスにおいて、「 E の組合否認・団交拒否を打ち破ろう！04年『国立大学法人化』に反対しよう！10・29学内決起集会」を開催し、集会の後、学内デモを行った。

(甲 9、甲10)

(カ) 平成15年 6 月19日、分会は、人事院に職員団体として登録された（以下、職員団体である分会も含めて、「分会」という。）。

(甲17)

(キ) 平成15年 7 月11日、分会は、E に対し、「登録職員団体の通知及び団体交渉申入書」（以下「15. 7. 11文書」という。）を提出し、職員団体に登録された旨を通知するとともに、職員団体への登録前の分会の要求を承継するとして、交渉を行うよう申し入れた。その後も、分会は、E に対し、同年11月 7 日付け、同年12月 2 日付け、同16年 1 月27日付け、同年 2 月27日付け、同年 3 月 2 日付け及び同月15日付けで、国立大学法人化後の非常勤職員全員の雇用保障などを要求し、交渉を開催するよう求める文書を提出した。

(甲18、甲22、甲23、甲26、甲28、甲31、甲34)

(ク) 分会が平成15年 7 月11日付けで発行した「D 2 分会ニュースNo. 1」の 1 ページ目には、大見出しの下に、太字で、①「非常勤職員の大量解雇と「任期・雇用制限年齢」の導入をもくろむ人事制度粉碎！」、②「非常勤職員の解雇と派遣・委託化など差別雇用をすすめる「大学法人化」阻止！」、③「国・大学の非常勤差別・女性差別を許さない！」と記載されていた。また、最終ページの上部に枠囲みの上、網がけで「「国立大学法人化」による定員外職員の使い捨て・解雇を許さない！戦争国家の中核をになう大学への再編・合理化攻撃の「国立大学法人化」反対！」と記載されていた。

さらに、その後に発行された「D 2 分会ニュース」には、①「「大学法人化」による非常勤職員全員の解雇阻止！全員の継続雇用をかちとろう！」、②「正規職員との労働条件の格差をなくそう！」、③「時間雇用職員に対する差別を許さないぞ！」、④「組合間差別を許さず、組合活動の自由をかちとるぞ！」、などの記載があり、網がけで「「国立大学法人化」による定員外職員の使い捨て・解雇を許さない！戦争国家の中核をになう大学への再編・合理化攻撃の「国立大学法人化」反対！」との記載もあった。

(甲17、甲19、甲20、甲21)

(ケ) 分会と E は、国立大学法人化までに、次のとおり、交渉を行った。

a 平成15年8月7日

b 平成15年9月3日

c 平成15年9月29日

D1 平成15年12月17日

e 平成16年2月23日 (以下、同日に行われた交渉を「16. 2. 23交渉」という。)

f 平成16年3月24日 (以下、同日に行われた交渉を「16. 3. 24交渉」という。)

(甲19、甲20、甲21、甲23、甲24、甲27、甲28、甲33)

(コ) 平成16年4月1日、E は国立大学法人となった。

イ 国立大学法人成立後の団交等について

(ア) 平成16年4月5日、組合は、E に対し、同月1日に職員団体登録前からの分会と職員団体であった分会を組織統一し、分会を形成したとして通知した。

(甲35)

(イ) 組合と E が、本件申立て時までに行った団交の開催日及び主な議題は、次の表のとおりである。なお、以下、同表の開催日欄に掲げる日に開催された団交は、それぞれ同表の略称欄に掲げるとおりに略称する。

開催日	議 題	略 称
平成16年4月9日	①時間給切下げ	—
平成16年4月30日	①時間給切下げ ②非常勤職員の賃金・労働条件改善 ③組合活動の権利	16. 4. 30団交
平成16年5月20日	①時間給切下げの原状回復 ②夏季一時金と夏季休暇 ③組合活動の権利	16. 5. 20団交
平成16年6月9日	①時間給切下げの回復 ②夏季一時金 ③夏季休暇	16. 6. 9団交
平成16年6月23日	①時間給切下げの回復 ②夏季一時金 ③夏季休暇	16. 6. 23団交
平成16年9月15日	①組合活動の権利	16. 9. 15団交
平成16年10月8日	①組合活動の権利	16. 10. 8団交
平成16年11月8日	①組合活動の権利	16. 11. 8団交
平成16年11月22日	①年末一時金	16. 11. 22団交
平成16年12月2日	①年末一時金 ②年末年始休暇	16. 12. 2団交
平成16年12月17日	①年末一時金 ②年末年始休暇	16. 12. 17団交

平成17年2月18日	①新給与制度	17. 2. 18団交
平成17年3月10日	①賃上げ	17. 3. 10団交
平成17年4月19日	①新給与制度 ②非常勤職員就業規則 ③非常勤職員への60歳定年制適用問題 ④その他	17. 4. 19団交
平成17年5月27日	①夏季休暇	17. 5. 27団交
平成17年6月3日	①夏季休暇	17. 6. 3団交
平成17年10月14日	①非常勤職員への60歳定年制適用問題 ②その他	17. 10. 14団交
平成17年11月18日	①年末一時金 ②その他	17. 11. 18団交
平成17年12月15日	①年末一時金 ②その他	17. 12. 15団交
平成18年1月19日	①年末一時金 ②その他	18. 1. 19団交

(甲36、甲37、甲38、甲39、甲40、甲42、甲55、甲60、甲62、甲73、甲80、甲86、甲87、甲127)

ウ 非常勤職員就業規則などについて

(ア) 非常勤職員就業規則の制定について

- a 分会と E は、就業規則(案)などに関して、16. 2. 23交渉及び16. 3. 24交渉を行った。

(甲27、甲33)

- b 平成16年4月1日、E は国立大学法人となり、職員に対し、6種類の就業規則(以下、後記第4. 1(1)ア(ケ)の「国立大学法人 E 非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則」を区別する必要がある場合を除き、非常勤職員に適用される就業規則を「非常勤職員就業規則」という。)の適用が開始された。

(乙15)

(イ) 分会長 X 2 の雇止めについて

- a E の附属図書館(以下、国立大学法人化の後も含めて、「附属図書館」という。)で、非常勤職員(勤務時間が8時間に満たない時間雇用職員)として勤務していた X 2 (以下、平成14年8月1日の分会結成の通知の前を含めて、同人を「X 2 分会長」という。)は、平成16年4月1日以降、国立大学法人である E の非常勤職員(勤務時間が8時間に満たない短時間勤務職員(事務補佐員))となり、附属図書館医学情報課で勤務していた。

(甲33、甲127)

- b 平成18年3月31日、X 2 分会長と E の雇用契約書に記載された雇用期間

が終了した。

(甲105)

(ウ) 国立大学法人成立後の非常勤職員就業規則に関する団交等について

a 組合は、E に対して、非常勤職員の雇用期限の撤廃及び非常勤職員の定年制の廃止並びに非常勤職員就業規則の撤回を求める複数の要求書を提出した。

(甲38、甲65、甲68、甲76)

b E は、組合の上記 a の要求に関して開催された複数回の団交において、組合の要求には応じられない旨の文書回答を行ったが、18. 1. 19団交において、組合に対し、非常勤職員の雇用期限の撤廃等に関する団交を打ち切る旨述べた。

(甲70、甲72、甲81、甲83、甲86、乙15)

エ 組合事務所の貸与などについて

(ア) 組合掲示板及び組合事務所の貸与並びに就業時間内組合活動に関する団交等について

a 組合は、E に対して、就業時間内の組合活動の容認、組合掲示板及び組合事務所の貸与を求める複数の要求書を提出した。

(甲38、甲65、甲82)

b 組合と E の間で、組合の上記 a の要求に関して複数回の団交が開催されたが、合意することはなかった。

(甲70、甲72、甲81、甲83、甲86、甲127、乙15)

c 平成18年1月20日、E は、学内に、組合も使用できる共用掲示板を設置した。

(甲88、乙13)

D 1 平成18年1月25日、E は、組合に対し、組合掲示板貸与に関する団交を打ち切る旨の文書を交付した。

(甲89)

(イ) 立看板及びビラの撤去等について

a 17. 11. 18団交の終了後、E が、組合に対し、無許可で貼り付けたビラを撤去してほしい旨申し入れたところ、組合は撤去しない旨回答した。E は、これらのビラを撤去する旨述べた。

(甲84)

b 平成17年12月12日、E は、組合が豊中キャンパスに設置した、「2・19～20全国闘争に起て！」と記載された立看板を撤去した。

(甲91)

- c E は、平成17年12月19日に豊中キャンパスに再設置された立看板を撤去するとともに、同月22日に吹田キャンパスの立看板の撤去及びビラの撤去を行った。

オ 夏季休暇付与などについて

(ア) 平成16年度夏季休暇について

- a 平成16年4月19日、組合は、E に対して、非常勤職員に夏季休暇3日間を有給で付与することを求める要求書を提出した。

(甲38)

- b E は、組合の上記 a の要求に関して開催された複数回の団交の後、組合に対し、非常勤職員に2日間の夏季休暇を有給で付与する旨、この問題についてこれ以上団交を継続する理由はない旨、夏季休暇付与に関する協約締結には応じられない旨、文書で回答した。

(甲41、甲43、甲44、甲45、甲127、乙15)

(イ) 平成17年度新給与制度導入について

- a 平成17年2月1日、E は、非常勤職員に対し、平成17年度から、職務給の採用を基本とした新給与制度の導入を検討している旨通知した。

(甲63)

- b E は、組合の新給与制度に関する団交の申入れに対し、複数回の団交において協議を行うとともに、組合の質問に文書で回答した。

(甲64、甲66、甲127、乙15)

- c 平成17年4月1日、E において、非常勤職員を対象に、新給与制度が実施された。

(甲68)

(ウ) 平成17年度夏季休暇について

- a 平成17年2月28日付けで、組合は、E に対して、非常勤職員に夏季休暇3日間を有給で付与することを求める要求書を提出した。

(甲65)

- b E は、組合の上記 a の要求に関して開催された団交で、夏季休暇の日数は1週の所定労働日数から2日を減じた日数を付与日数とする旨の文書回答を行った。その後、組合は、E に対し、夏季休暇付与に関する団交を行うよう申し入れたが、E は、これに応じなかった。

(甲69、甲71、甲74、甲75、甲127、乙15)

カ 本件申立て及び請求する救済内容の変更について

組合は、平成18年2月7日、本件申立てを行い、その後、同年5月10日付けの準備書面において、次の表のとおり、請求する救済内容を変更し、及び追加した。

変更前		変更後	
①	非常勤職員就業規則の組合員への適用禁止	①	同左
②	X 2分会長に対する雇止めの禁止	②	X 2分会長に対する雇止めの撤回
③	①及び②に関する誠実団交応諾	③	同左
④	組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内組合活動の容認	④	同左
⑤	立看板及びビラ撤去等の禁止	⑤	同左
⑥	立看板及びビラ撤去等により全国闘争を妨害することの禁止	⑥	立看板及びビラ撤去等により全国闘争を妨害したことの謝罪
⑦	共用掲示板の設置をもって組合掲示板貸与の代替とすることの禁止	⑦	同左
⑧	④ないし⑦に関する誠実団交応諾	⑧	同左
/		⑨	非常勤職員の平成16年度夏季休暇付与における組合の交渉権及び協約締結権の否認への謝罪
		⑩	非常勤職員の平成17年度新給与制度導入における組合の交渉権の否認への謝罪及び同給与制度の撤回
		⑪	非常勤職員の平成17年度夏季休暇付与における組合の交渉権否認への謝罪及び同休暇制度の撤回
		⑫	⑨ないし⑪に関する誠実団交応諾
⑨	謝罪文の掲示及び手交	⑬	同左

第3 争 点

1 非常勤職員就業規則などについて

(1) 労働組合法第7条第1号に係る争点

ア 非常勤職員就業規則を、その制定に同意していない組合員に適用することは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。

(ア) 申立人の主張

- a E では、昭和58年頃から、同59年3月末に任用期間満了となる非常勤職員の再任用の可否をめぐる闘争が行われ、組合は、これを支援するために闘争に参加していた。したがって、組合が、E に分会を結成したのは平成14年8月1日であるが、E は、それ以前から組合を知っていたのである。E は、非常勤職員差別の解体をめざした分会の結成を上記闘争の再燃と受け取り、組合否認を露骨にして対応してきたのであって、組合の要求提出行動や抗議行動に対して暴力的対応を繰り返すなど、組合に対する嫌悪と敵視は

明らかである。

b E は、国立大学法人化以前の段階で、国立大学法人化後に適用する就業規則を作成したが、この作成手続は労働基準法に基づいて行われたのであるから、国立大学法人化以前といっても不当労働行為の成否の問題は成り立つといえる。

c E が公表した非常勤職員就業規則案には、X2分会長らの労働条件の不利益変更にあたるものなど、組合にとって同意できない制度が定められていた。そのため、組合は、E に対し、分会が同意できない条項の撤廃等を求めて、団交を行うよう申し入れた。しかし、E は、形式的に団交には応じたものの、非常勤職員就業規則案そのものに関する団交を行わないことにより、組合が同意できない条項を含む非常勤職員就業規則を作成し、組合員に適用した。

これは、非常勤職員の差別拡大に反対する組合の理念・原則を否定し、組合を嫌悪して行った不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

a 平成14年8月1日、組合は、分会結成をEに通知したが、この際、氏名、身分等を明らかにしない部外者を含む多人数で、何ら事前の連絡なく押しかけ、施設内に了解もなく入り込み、要求事項の一部については即日回答と団交を要求した。その後も、組合は、「要求提出行動」等と称しては同様の押しかけを繰り返し、Eは、その都度、秩序維持のための行動を余儀なくされた。

b 国立大学法人化により、Eの職員は国家公務員としての地位を離れ、労働基準法、労働組合法などの適用を受けることになった。

したがって、国立大学法人化前のEと組合の関係については、労働組合法を適用する余地はないのであって、Eの就業規則案の策定、就業規則案に関する組合との交渉などについて、労働組合法を適用して不当労働行為の成立を論じることはできない。

c 就業規則の作成と職員への適用は、国立大学法人化に伴うものであって、労働基準法に基づくもので、その作成は不可避であり、先送りも許されなかった。就業規則があるのに職員に適用しないことも、同法に違反する行為である。これは、組合や組合員が同意しないからといって免除されるようなものではない。

また、非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則は、短時間勤務職員全員を

対象として一律かつ平等に適用されており、組合員であるか否か、所属労働組合の如何によって異なる取扱いがなされたなどということは全くない。

したがって、就業規則の作成と職員への適用は、不利益取扱いではなく、組合又は組合員に対する嫌悪によるものでもないことは明白である。

イ E が、X 2 分会長に非常勤職員就業規則を適用して、雇用契約終了としたことが不利益取扱いであったか。

(ア) 申立人の主張

国立大学法人化前には、非常勤職員には「定年」に関する規定はなかったのにもかかわらず、E は、非常勤職員就業規則に、「60歳定年制」（組合は、非常勤職員就業規則において、非常勤職員が60歳で雇用契約終了となる旨定められていることを、非常勤職員の定年制と称している。以下同じ。）を定めた。また、E は、常勤職員の就業規則では定年後の再雇用制度をつくったのにもかかわらず、非常勤職員就業規則においてはこのような措置を講じなかった。組合は、この常勤職員との扱いの違いを非常勤職員差別として批判してきたが、E は、これに答えることを拒否し、X 2 分会長に非常勤職員就業規則を適用して、雇用契約を終了させた。

これは、非常勤職員の差別拡大に反対する組合の理念・原則を否定し、嫌悪して行った不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

就業規則の作成と職員への適用が、不利益取扱いではなく、組合又は組合員に対する嫌悪によるものでもないことは、前記ア(イ)cのとおりであって、X 2 分会長の雇用契約が、非常勤職員就業規則により終了したことは、不利益取扱いには該当しない。

なお、E が就業規則に非常勤職員の更新期限を明文化したのは、国立大学法人化前には、常勤職員の定年相当年齢を超えて非常勤職員の任用を更新しないという取扱いが一貫してなされており、これを就業規則の作成に当たり明文化したのであって、不利益変更と評価される余地はない。

また、常勤職員の就業規則では、常勤職員の定年後の再雇用制度を作ったが、これは国立大学法人化前に適用されていた国家公務員法が常勤職員の再任用制度を規定していたことを受けて設けたものであり、国立大学法人化の前後を通じてこの制度により再雇用した例はない。さらに雇用に関する年齢の上限に関して、常勤職員と非常勤職員とで一致しないからといって、当然に違法になるというものではない。

(2) 労働組合法第7条第2号に係る争点

非常勤職員就業規則及び非常勤職員の雇用期限に関する団交における E の対応が不誠実であったか。

ア 申立人の主張

(ア) E の就業規則の作成に、不当労働行為の成否の問題が成り立つことは、前記(1)ア(ア) b のとおりである。

(イ) 就業規則の作成過程において、労働組合がその組合員の労働条件に関する問題点を指摘して団交により協議すること及び質問事項に回答することを求めている以上、使用者には、組合員の労働条件に関わる事項として団交に応じる義務があるというべきである。

組合は、E に対し、組合員の労働条件の不利益変更に当たるものなど、非常勤職員就業規則案の同意できない条項等の撤廃等を求めて、団交を行うよう申し入れた。この組合の申入れに対し、E は、16. 2. 23交渉に応じたが、非常勤職員就業規則案は撤回しない、非常勤職員就業規則案の内容に関する組合の要求にはすべて応じられない、など、組合の要求に対する全面拒否回答を行った。次に、E が団交に応じたのは、16. 3. 24交渉であるが、「国立大学法人化を理由にした非常勤職員の3月末雇止めはしない」などの、E の決定を伝達したにすぎなかった。

(ウ) 国立大学法人化後、E が非常勤職員の「60歳定年制」に関する団交に応じたのは、17. 4. 19団交、17. 10. 14団交及び18. 1. 19団交の3回にすぎないにもかかわらず、E は、18. 1. 19団交を最後として「60歳定年制」に関する団交を拒否し、「60歳定年制」を適用してX2分会長を解雇した。E は「60歳定年制」に関して何度か文書回答を出したが、その内容は、「60歳定年制」を定めた非常勤職員就業規則は合法的に成立しており、変更する必要はない旨を繰り返していたにすぎない。

また、18. 1. 19団交後には、組合あての文書で、「60歳定年制」の撤廃と雇用継続に応じるつもりはなかったことを明らかにした。

(エ) 組合との団交における上記(イ)及び(ウ)のような E の対応は、不誠実団交及び団交拒否であって、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。

イ 被申立人の主張

(ア) 国立大学法人化以前の団交の経緯について、不当労働行為を論じる余地がないことは、前記(1)ア(イ) b のとおりである。

(イ) 就業規則案の公表後、E は組合と何回も団交を行い、2年以上経過した18.

1. 19団交をもって団交を打ち切った。これは、双方の主張が長期にわたり平行線をたどり、これ以上団交を継続しても意味がないと判断したからである。

組合の要求は、法人化絶対反対、常勤職員と非常勤職員との違いを事実上撤廃せよとの趣旨の主張、など極めて強硬なものに終始し、その要求するところは分会結成以来基本的には変わっていない。組合が原理原則論に終始している以上、Eの説明や回答も同一内容の繰返しにならざるを得ない。Eは、理由も述べずに拒否し続けているのではなく、組合の要求事項に対応する形で口頭又は文書で、拒否の理由にも具体的に言及した上で説明・回答しているのであるから、このようなEの対応が不誠実であるとはいえない。

また、組合から新たな提案や譲歩がなされたとか、Eが従来の回答を変更すべき特段の事情の変更が生じたというのならばともかく、そうでない限り、前回と同趣旨の回答をすることをもって不誠実とみなすことはできない。

(ウ) 組合の要求は、その理念や運動論に立脚するものであるが、組合には、そのような理念や運動論を多少曲げてでも利害調整を図ろうというような柔軟な姿勢が全くないのであるから、結果として合意に至らないのは、ある意味で当然のことである。

(3) 労働組合法第7条第3号に関する争点

ア 非常勤職員就業規則及び非常勤職員の労働契約の期限に関する団交におけるEの対応が支配介入に当たるか。

(ア) 申立人の主張

組合との団交におけるEの対応は、前記(2)アのとおりであり、これは組合の交渉権を否認し、労働条件の労使対等決定の原則に違反するものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

組合との団交におけるEの対応が不当労働行為に当たらないことは、前記(2)イのとおりである。

イ Eが、X2分会長に非常勤職員就業規則を適用し雇用契約終了としたことが支配介入に当たるか。

(ア) 申立人の主張

Eは、前記(1)イ(ア)のとおり、X2分会長に非常勤職員就業規則を適用して、雇用契約を終了させたのであって、これは、分会の中心的存在であるX2分会長を解雇することにより組合の弱体化を意図して行った組合つぶしであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

所属労働組合の如何を問わずに一律に就業規則を適用する行為が支配介入に該当することは、あり得ず、X2分会長の雇用契約が、非常勤職員就業規則により終了したことは、支配介入には該当しない。

2 組合事務所の貸与などについて

(1) 労働組合法第7条第1号に係る争点

E が、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めないことが、不利益取扱いであったか。

ア 申立人の主張

(ア) E は、組合に対し、①組合事務所の貸与、②組合掲示板の貸与、③就業時間内組合活動の自由、を認めていないにもかかわらず、E は、国立大学法人化前から、D3 教職員組合及び D6 附属病院看護婦労働組合には組合事務所及び組合掲示板を貸与し、国立大学法人化後も貸与を続けており、また、

D3 教職員組合等とは就業時間内に団交を行い、賃金も保障しているのであるから、これらは組合間差別に当たる。

(イ) 組合事務所及び組合掲示板の必要性は、組合員数の違いにより異なるものではない。組合事務所は組合の会議や作業はもちろん、組合員同士あるいは非組合員を含めた交流や情報交換の場として、組合掲示板は組合の宣伝・広報活動にとって、それぞれ不可欠の存在である。E がこれらを貸与しないために、組合はその活動上で大きな支障をきたしているのであって、これは、明らかな不利益取扱いである。

(ウ) E は、組合掲示板貸与要求に回答するよう見せかけながら、共用掲示板の設置を強行し、組合に組合掲示板の代替物として強要した。組合は、掲示物の内容、大きさ、掲示期間までが大学の許可制の下に置かれる共用掲示板を使わない限り、学内でビラ貼り等をすれば就業規則違反とされ、撤去又は処分までされかねず、組合は学内で表現・広報活動ができないようにされた。

(エ) 組合は、E に対し、組合活動は原則として就業時間外に行うものであるとの認識を示してきた。しかし、就業時間内に組合活動をしなければならない事態はあり得る。そのような場合に備えて、労使協定によって時間内組合活動の権利を定めておこうというのが組合の要求趣旨である。E は時間内組合活動の権利を一切認めないし、認める場合でも「組合員間の緊急を要する電話連絡等、必要やむを得ないと考えられ」「他の職員の職務に支障をきたすものでない限り」として事実上 E の許可制のもとに置こうというのであるから、これは時間内組合活動そのものを否定することである。

(オ) 以上のことから、E が、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めないことは、組合に対する不利益取扱いに当たるのであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) 国立大学法人化以前の組合事務所及び組合掲示板の貸与の問題についても、不当労働行為を論じる余地がないことは、前記1(1)ア(イ)bのとおりである。

(イ) 使用者は労働組合に対し当然に施設の一部を組合事務所や組合掲示板として貸与すべき義務を負うものではなく、貸与するかどうかは使用者の任意に委ねられており、労働組合といえども当然に使用者の許諾なくして施設を組合活動のために利用する権限を有するものではない。

(ウ) 分会の組合員数は実質的には1名（本件審問終結時、Eとして把握していた組合員はX2分会長のみ。ただし、組合の主張によると3名）であるから、Eにおいて他の労働組合に対して組合事務所及び組合掲示板の貸与がなされているにもかかわらず、組合にこれらの貸与がなされないことが、中立義務違反となるものではないことは明らかであって、支配介入に該当する余地はない。

(エ) 分会のように構成員の数が極端に少ない場合には、組合事務所や組合掲示板の必要性は、組合から見ればゼロではないにせよ、相対的に低くなることは明らかであり、Eの利益や他の団体とのバランスからいっても、組合の主観的必要性を無条件に優先させるというようなことは失当である。

(オ) Eでは、大学構内におけるビラ等の文書配布行為に関しては許可制等の手続的制約は課せられておらず、その内容、態様等が就業規則上の禁止事項に該当しない限り自由に認められていることに加え、共用掲示板の利用も認められているのであるから、組合活動に格別の不都合はないはずである。共用掲示板は、組合の専用掲示板と全く同等の機能と効果を有するものではないにせよ、極端に組合員が少ない場合には、実質的に専用掲示板による組合員間の連絡や広報等の代替機能を果たし得るものであって、組合活動の便宜となることはあっても、支配介入に該当する余地はない。

(カ) 就業時間内の組合活動を自由に行う権利を認めていないことは、学内のいずれの組合に対しても全く同様であるから、不利益取扱いを論じる余地はない。また、組合員以外の者によって構成される諸団体についても、就業時間内の活動の自由など認めていないし、賃金も保障していないのであるから、やはり不利益取扱いを論じる余地はないし、支配介入となる余地もない。

(2) 労働組合法第7条第2号に係る争点

組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動の要求に関する団

交における E の対応が、不誠実であったか。

ア 申立人の主張

- (ア) 国立大学法人化後、組合は E と組合活動の権利について16. 4. 30団交を行ったが、E は「大学施設は教育・研究のためにあるので、組合活動は就業時間外に行うのが原則」という旧国立大学時代と同じ主張を繰り返し、これにより、組合事務所・組合掲示板の貸与、就業時間内の組合活動の容認も拒否している。そして、その後に再開した組合活動の権利に関する団交においても、この主張を繰り返した。組合活動を管理下に置こうとする E の姿勢により、何の労使合意にも至らなかった。
- (イ) E は、17. 11. 18団交において、突然、就業規則による許可制を持ち出して組合のビラ貼りを問題とした。これは、組合が計画していた平成18年2月の全国闘争対策であることは明らかである。
- (ウ) 組合は17. 12. 15団交において、改めて組合掲示板の貸与を要求したのに対し、E はその代替として共用掲示板の設置構想を明らかにしたが、組合は、共用掲示板は掲示物の内容までが E の許可制の下に置かれることから、組合掲示板の代替物にはなり得ないとして設置に反対した。それにもかかわらず、E は、18. 1. 19団交において共用掲示板の設置を回答し、18. 1. 19団交開催日の朝、すでに、施工業者に共用掲示板設置作業を行わせ、18. 1. 19団交の翌日には、組合との交渉を行わず、合意もないままに学内に共用掲示板の設置について通知し、その後、共用掲示板の設置により組合掲示板に係る交渉は終了したとして、組合活動の権利全般に関する団交を拒否した。
- (エ) 以上のことから、E の組合活動の権利に関する団交での対応は、不誠実団交又は団交拒否に当たるのであって、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。

イ 被申立人の主張

- (ア) E は、国立大学法人化後、組合事務所及び組合掲示板の貸与に関する見解を文書及び口頭で再三にわたり明確に示して、何度も団交を行っている。そして、この問題に関する団交の打切りを宣告したのは、国立大学法人化から約1年10か月が経過した平成18年1月25日のことである。この間、E は、共用掲示板の設置という形で、組合に対して一定の配慮を提案し、実施している。これは、団交の席上、組合にも通知済みである。

これに対し、組合が全く同一の要求に終始したことは、分会結成後現在に至るまでの間の組合活動や便宜供与等に関する要求内容がほとんど変わっていないことから明らかである。

このように、貸すか貸さないかという基本的には二者択一の問題について、長期間にわたって何回も交渉を重ねているのであるから、双方の説明や回答が同じようなことの繰返しになっていくのはある程度やむを得ないことである。

(イ) E は、国立大学法人化後の団交において、就業時間内の組合活動に関する基本的考え方を口頭又は文書で何度も説明している。組合活動は、本来は就業時間外に施設外で行うべきものであること、そのように考える理由や根拠を説明したところである。

(3) 労働組合法第7条第3号に係る争点

ア E が、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めないことが、支配介入に当たるか。

(ア) 申立人の主張

前記(1)アのとおり、E は、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めなかったが、これは、組合に対する支配介入に当たるのであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

E が組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めなかったことが不当労働行為に当たらないことは、前記(1)イのとおりである。

イ E が組合の立看板を撤去したことなどは、組合の全国闘争を妨害するものであって、支配介入に当たるか。

(ア) 申立人の主張

組合は、E が組合掲示板の貸与を認めないため、学内でビラ貼りをし、立看板を設置したが、E が、就業規則の許可制を理由にこれらを撤去することは、組合の表現活動に対する介入であり、許されない。

E が、組合の立看板やビラを執拗に撤去した目的は、組合の平成18年2月の全国闘争、特に「60歳定年」解雇批判の宣伝活動を妨害することにあつた。この全国闘争に関する立看板やビラは、組合が設置し、又は張り出してから2日間ほどは大衆の目に触れる場所にあつたが、すぐに撤去されることになった。組合は、この全国闘争を行ったが、学内における宣伝活動に大きな支障をきたした。

よって、E が立看板を撤去したことなどは、組合の全国闘争を妨害するものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

立看板の設置等に関する就業規則の許可制は、社会一般の常識に照らしても何ら特異なものではない。また、この就業規則の規定は、学内の5つの労働組

合を含めあらゆる団体に平等に適用されている。無許可で設置した立看板等の撤去についても、すべての労働組合に対して同じ方針により対応している。しかも、このような E の方針は、各労働組合等に通知・説明済みである。

したがって、組合に対してのみ就業規則適用の例外を認めなければ、支配介入になるというものではない。

3 夏季休暇付与などについて

(1) 労働組合法第7条第1号に係る争点

E が、平成16年度夏季休暇付与、同17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与を行ったことが、不利益取扱いであったか。

ア 平成16年度夏季休暇付与について

(ア) 申立人の主張

X 2 分会長に対し、平成16年度に2日間の夏季休暇が有給で付与されたことは事実である。しかし、組合員としてのX 2 分会長が、この夏季休暇付与によって被った不利益は別問題である。

同年度の夏季休暇付与に関して、E は、継続交渉で労使合意を図るという労使確認を破棄し、団交を拒否して、一方的に非常勤職員に対して2日間の夏季休暇を有給で付与した。E は、労働条件の労使対等決定の原則を破壊することにより、組合の交渉権・協約締結権を否認し、非常勤職員の賃金・労働条件について常勤職員との同一適用をめざすという組合の運動理念と原則を破壊したのであって、これは重大な不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

平成16年度における夏季休暇の試行的付与は、国立大学法人化の時点において実施した非常勤職員の処遇改善策に続いて実施したものであり、それまでは非常勤職員については存在しなかった夏季休暇を新たに付与するものであり、「不利益」を論じる余地はない。

また、この措置は、組合員・非組合員の別、所属労働組合の如何を問わず、一律平等に実施されたものであり、不利益取扱いに該当する余地がないことは明白である。

X 2 分会長も、2日間の夏季休暇を付与されるという利益を受け、現にこの権利を行使している。

イ 平成17年度新給与制度導入について

(ア) 申立人の主張

X 2 分会長は、平成17年度の新給与制度導入によって年収にして約24万円増

加したことは事実である。しかし、組合員としてのX2分会長が、この新給与制度導入によって被った不利益は別問題である。

同年度の新給与制度導入に関して、Eは、組合と交渉中であるにもかかわらず、組合を無視して新給与制度を導入し、非常勤職員給与制度の差別的改編を一方的に実施した。Eは、労働条件の労使対等決定の原則を破壊することにより、組合の交渉権・協約締結権を否認し、非常勤職員の賃金・労働条件について常勤職員との同一適用をめざすという組合の運動理念と原則を破壊したのであって、これは重大な不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

新給与制度の導入は、最初から継続雇用者に対していかなる不利益も生じさせないことを前提として企図されたものであり、「不利益」を論じる余地はなく、しかも、組合員・非組合員の別、所属組合の如何を問わず、一律平等に実施されたものであり、不利益取扱いに該当する余地がないことは明白である。

X2分会長も、年収にして約24万円増加したという利益こそあれ、何の不利益もなかったのである。通勤手当が支給されなくなったといっても、それを上回る収入が制度的に保障されている以上、これを不利益と評価することはできない。もとより、X2分会長に対して個人的に特別な配慮をしたというのではなく、継続雇用者に対する経過措置や長期勤続者に対する特例措置によって、他の同じ立場にある非常勤職員と同じくそのような結果になったということである。

ウ 平成17年度夏季休暇付与について

(ア) 申立人の主張

X2分会長に対し、平成17年度に夏季休暇が3日間付与され、同16年度から1日増加されたことは事実である。しかし、組合員としてのX2分会長が、この夏季休暇付与によって被った不利益は別問題である。

同年度の夏季休暇付与に関しても、Eは、同16年度と同じく形式的な団交を行っただけで、団交を拒否し、差別的な付与制度を一方的に実施した。労働条件の労使対等決定の原則を破壊することにより、組合の交渉権・協約締結権を否認し、非常勤職員の賃金・労働条件について常勤職員との同一適用をめざすという組合の運動理念と原則を破壊したのであって、これは重大な不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

平成16年度夏季休暇付与は元々「試行」であり、当然に見直しが予定されて

いたものであるから、同17年度夏季休暇付与に際して一部に前年度より休暇日数が減少した職員があったとしても、これをもって労働条件の不利益変更と評価すべき余地はない。また、X2分会長の場合は、同16年度よりも夏季休暇の日数が1日増加したことについては争いがない。

また、同17年度夏季休暇付与も、組合員・非組合員の別、所属労働組合の如何を問わず、一律平等に実施されている。

また、1週の所定労働日数に応じて付与日数に差を付けることが、実質的にはむしろ公平であるというEの考え方には一定の合理性があり、違法な又は公序良俗に違反した制度を強行したというようなものではない。

(2) 労働組合法第7条第2号に係る争点

平成16年度夏季休暇付与、同17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与に関する団交におけるEの対応が、不誠実であったか。

ア 平成16年度夏季休暇付与について

(ア) 申立人の主張

平成16年度の夏季休暇に関しては、16.6.23団交において、Eが非常勤職員に2日間を有給で付与することを回答し、あと1日の付与について再検討すること、最終的な労使合意は次回団交で行うこと、とりあえず当日の回答として学内に通知することを労使確認して終わった。それにもかかわらず、Eは、平成16年6月28日に突然「最終回答」を出して継続団交を拒否し、一方的に夏季休暇の付与を実施した。

また、組合は、Eの最終回答で妥結することを通告し、労働協約を締結することを求めたが、Eが労働協約の締結を拒否したため、やむなく「最終回答」を労使合意の形に記載した「確認書」を協定書に代わるものとして提出した。しかし、Eは「労組法第6条は労働組合の交渉権や協約締結権の範囲は組合員に限っており、非組合員の労働条件に関しては大学は応じる義務がない」として、これをも拒否したのであって、このようなEの対応は、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。

(イ) 被申立人の主張

夏季休暇付与は、16.3.24交渉から16.6.23団交までの間、6回にわたり交渉事項となったが、主たる議題として具体的な議論をしたのは16.6.9団交及び16.6.23団交の2回である。この間、Eは、自己の考え方等について具体的に文書回答した上で、夏季休暇を試行的に実施したところである。

当初は無給であることを前提とする回答をしていたが、組合の主張も踏まえて再検討した結果、有給の特別休暇の付与に踏み切っている。

以上の経緯からして、E は、誠実かつ具体的に回答・説明を行っており、不誠実団交とはいえない。

確かに E は、労働協約の締結に応じていないが、そもそも労使合意は何ら成立していないのである。また、組合が E に提出した「確認書」及び一方的な妥結通告については、そもそもこのような一方的な通告のみで労使合意が成立したり、労使協定が締結されたとみなされるものではない。

イ 平成17年度新給与制度導入について

(ア) 申立人の主張

平成17年度新給与制度導入に関しては、17. 2. 18団交で、E が新給与制度の概要を説明し、組合は新給与制度を批判してその撤回を求めた。しかし、E は、17. 3. 10団交において、組合と合意していない新給与制度導入を理由として賃上げを拒否した。組合は、新給与制度に関する継続交渉を要求したが、E は組合との団交を拒否したまま、平成17年4月からの新給与制度導入を決定した。E は、組合を否認し、差別的な給与制度改悪を一方的に実施したのであって、このような E の対応は、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。

(イ) 被申立人の主張

新給与制度導入については、16. 12. 17団交において文書により予告し、その後の検討を経て学内の非常勤職員らに通知した上で、17. 2. 18団交及び17. 3. 10団交を行い、また、その間には文書で新給与制度改定の概要を説明するとともに、組合の質問事項についても具体的に回答した。

組合は、新給与制度の具体的内容が問題ではなく、成果主義、職務職能給絶対反対という自らの理念を一方的に主張し、職務職能給賃金は「負」以外の何物でもないという強固な主張に固執し、聞く耳持たぬ式の対応に終始したため、交渉は最初から平行線となり、そのまま決裂のやむなきに至ったものである。

ウ 平成17年度夏季休暇付与について

(ア) 申立人の主張

平成17年度の夏季休暇に関しては、17. 5. 27団交において、E は、同16年度に2日間有給で付与した夏季休暇制度の改変を検討していることを明らかにしたにすぎない。

17. 6. 3団交で、E は、「週所定労働日数マイナス2日」の計算式による夏季休暇の付与を回答し、それに対し組合は、「週所定労働日数割合による付与」を提案した。組合は継続団交を要求したが、E は、その後「回答書をもって回答したので、夏季休暇についてはこれで終わる。交渉はしない」として

団交を拒否したのであって、このような E の対応は、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。

(イ) 被申立人の主張

E は、17. 5. 27 団交及び 17. 6. 3 団交において、E の回答及び考え方を具体的に説明したが、組合は、非常勤職員によって休暇日数が異なることは「差別」であり、認められないという原理原則論に固執し、非難・罵倒に終始したため、決裂に至ったものである。

(3) 労働組合法第 7 条第 3 号に係る争点

平成 16 年度夏季休暇付与、同 17 年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与に関する E の対応が支配介入に当たるか。

ア 平成 16 年度夏季休暇付与について

(ア) 申立人の主張

E は、わずか 2 回の団交を行っただけで、交渉中であるにもかかわらず団交を拒否し、さらに、前記(2)ア(ア)のとおり、協約締結をも拒否して、E の回答を「決定」として一方的に実施した。E はこれによって、労働条件の労使対等決定の原則を破壊し、組合の交渉権・協約締結権を否認した。E は、現在に至るも組合を無協約状態という不当な立場に追い込んでおり、それが E の組合に対する嫌悪と敵視に基づいていることは明らかである。

平成 16 年度夏季休暇付与に関する E のこのような対応が支配介入であることは明白であり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

前記(1)ア(イ)のとおり、平成 16 年度夏季休暇付与は、従来存在しなかった夏季休暇を試行的に付与するという非常勤職員らにとって何ら不利益が生じる余地がない措置であり、かつ、組合員・非組合員の別、所属労働組合の如何を問わず、一律平等に実施されたものであり、そもそもが分会結成以来の組合の要求の一部とはいえ応える結果となるものであるから、これが支配介入に該当する余地はない。

イ 平成 17 年度新給与制度導入について

(ア) 申立人の主張

平成 17 年度新給与制度導入に関して、E は、組合と交渉中であつたにもかかわらず、団交を拒否して、新給与制度の導入を強行した。E は、17. 4. 19 団交において、賃金問題について組合との交渉と合意は不必要との態度を明らかにした。これは、団交拒否による交渉権の否認に加え、賃金問題における労使対等決定の原則を破壊するものであって、組合の存在を否定するものである。

また、E は、新給与制度導入によって、非常勤職員の間基準が不明確な職務職能による格差を作り出したのであって、労働組合として組合員だけの利益を越えて非常勤職員全体の雇用と権利を守る立場からして、このような新給与制度を組合に押し付けた E の行為は、重大な組合否定であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

前記(1)イ(イ)のとおり、平成17年度新給与制度導入非常勤職員の処遇改善のための措置であり、継続雇用者については経過措置等によって一切不利益が生じることのないようにすることが前提での改訂であり、組合員・非組合員の別、所属労働組合の如何を問わず、一律平等に実施されたものであり、組合や組合員に何らかの具体的不利益が生じたという主張もないのであって、これが支配介入に該当する余地はない。

ウ 平成17年度夏季休暇付与について

(ア) 申立人の主張

平成17年度夏季休暇に関しては、E は、新給与制度導入とまったく同じく、組合と形式的な団交を行っただけで、交渉途中にもかかわらず、団交を拒否し、夏季休暇の差別的付与を強行実施した。

「回答書をもって回答したので、夏季休暇についてはこれで終わる。交渉はしない」としたことで明らかなように、E には組合と労使合意を図る意図は全くないのであり、これは組合の交渉権を否認し、組合の存在を否定する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

前記(1)ウ(イ)のとおり、平成17年度の夏季休暇は、その内容において一定の合理性があるとともに、組合員・非組合員の別、所属労働組合の如何を問わず、一律平等に実施されたものであり、組合や組合員に具体的不利益が生じたという主張もないのであって、これが支配介入に該当する余地はない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 非常勤職員就業規則に関連する不当労働行為の成否について

(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 非常勤職員就業規則制定の経緯等について

(ア) 労働基準法には、次のとおり規定されている。

「(作成及び届出の義務)

第89条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更

した場合においても、同様とする。

一から十まで（略）

（作成の手続）

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。 」

（イ）平成15年11月17日、 E の法人化準備検討委員会（以下「準備委員会」という。）は、同16年4月1日の国立大学法人成立と同時に労働基準法等の労働関係法令の適用を受けることになり、就業規則の作成などのために、常勤又は非常勤の別を問わず、事業場ごとに労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）を選出することが必要になるとして、附属図書館長などに対し、「過半数代表者の選出手続等に関するガイドライン」を添付して、過半数代表者を選出するための教職員を選出してほしい旨の依頼を行った。なお、E に勤務する教職員であれば、常勤又は非常勤の別にかかわらず、過半数代表者を選出するための教職員の被選挙権（管理監督者を除く。）と選挙権があった。

同15年11月21日、附属図書館長は、附属図書館の職員に対し、上記の依頼があった旨のお知らせ文書を配布した。

（甲119、甲120、甲121）

（ウ）平成15年12月17日、 E は、準備委員会が作成した、就業規則案を公表した。なお、就業規則案は6種類あり、常勤職員に係るものと非常勤務職員に係るものがあった。非常勤務職員に関する就業規則案によれば、国立大学法人化後の非常勤務職員の労働契約の期間に制限が設けられていた。

（甲24）

（エ）平成16年2月13日、過半数代表者が選出された。

（甲122）

（オ）平成16年2月27日、準備委員会は、就業規則最終案を決定し、これに、非常勤職員を引き続き雇用する場合には、当分の間、労働契約の更新可能年数に制限を設けない旨の「非常勤職員（定時勤務職員・短時間勤務職員）就業規則申合せ事項案」を付加した。

（甲30）

(カ) 平成16年3月3日、Eは、就業規則最終案に関する説明会を開催した。

(甲123)

(キ) 平成16年3月17日、Eは、就業規則最終案に、追加及び修正を行った。

(ク) 平成16年3月29日付けで、過半数代表者は、「就業規則案に対する意見書」を提出した。

(甲124)

(ケ) 平成16年4月1日からEで適用されることになった就業規則は、常勤教職員に適用される「国立大学法人 E 教職員就業規則」（以下「教職員就業規則」という。）、X2分会長などの短時間勤務の非常勤職員に適用される「国立大学法人 E 非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則」（以下「短時間職員就業規則」という。）など6種類である。

なお、同日、Eの役員会は、「国立大学法人 E 非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則申合せ事項」（以下「16.4.1申合せ事項」という。）を定めた。

(乙15)

イ X2分会長の労働契約終了の経緯について

(ア) 昭和54年からEで附属図書館の時間雇用職員（勤務時間が常勤職員の1週間の勤務時間（40時間）の4分の3以下の職員）として勤務していたX2分会長は、D3教職員組合の定員外職員部会の組合員であったが、分会の結成前にこれを脱退し、分会の結成と同時に分会長となった。

(甲127、乙15)

(イ) 平成16年3月22日、附属図書館は、時間雇用職員に対し、国立大学法人化後に短時間勤務職員（非常勤職員のうち、所定労働時間が、常時勤務する職員より短い短時間勤務の職員）として雇用することを通知した。

(甲33、乙4)

(ウ) 平成16年4月1日、Eは、X2分会長に対し、平成16年度の短時間勤務職員の雇用契約書を提示した。X2分会長の賃金は、同年3月までは時間給1,177円であったが、この契約書では1,170円となっていた。X2分会長は、賃金については留保することを明示して、この契約書をEに提出した。

(甲33)

(エ) 平成17年3月31日、Eは、X2分会長に対し、平成17年度の短時間勤務職員の雇用契約書を提示した。この契約書では、賃金欄には、後記3(1)イ(ケ)でEの役員会が決定した新給与制度が適用され、雇用期間欄には「平成17年4月1日から平成18年3月31日までとする。本契約は期間満了により終了し、

更新はしない」旨記載されていた。

X 2 分会長は、附属図書館の課長らに、この内容では契約に応じられない旨の申入れを行い、その理由を説明するよう求めた。これに対し、附属図書館の課長らは、短時間職員就業規則の適用により、同18年3月31日で契約満了により終了するものであることを説明した。

X 2 分会長は、賃金と雇用期間についての条項を認めないことを明示して、この契約書を E に提出した。

(甲68)

(オ) 平成18年2月24日、E は、X 2 分会長に対し、「非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則第14条第1項第1号により、貴殿との労働契約は、平成18年3月31日をもって終了することをお知らせします」と記載された「通知書」を手交しようとしたが、X 2 分会長は受領を拒否した。

E は、同年3月1日付けで、X 2 分会長に対し、上記「通知書」と同じ内容の「通知書」を郵送した。

(甲103、甲105)

(カ) 平成18年3月31日、年齢が満60歳に達していたX 2 分会長と E の雇用契約期間が終了し、本件審問終結時、X 2 分会長は、E で勤務していない。

(甲127、乙15)

(キ) 平成18年3月31日現在の短時間職員就業規則には、次のとおり定められていた。

「(労働契約の期間等)

第2条 労働契約の期間は、3年以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。

2 労働契約はこれを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め6年間を超えないものとする。

3 前項の規定にかかわらず、第16条第1項各号に規定する事由が存在する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。

4 前3項に定める場合のほか、職員の年齢が満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に認めたときは、この限りでない。」

「(退職)

第14条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

(1) 労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。） 満了日

(2) から (6) まで (略) 」

また、16. 4. 1 申合せ事項には、次のとおり定められていた。

「1 法人化前から E (略) に時間雇用職員として在籍し、平成16年3月30日まで時間雇用職員としてその雇用を継続してきた者を同年4月1日以降、大学が短時間勤務職員として引き続き雇用する場合には、当分の間、労働契約の更新可能年数に制限を設けないものとする。ただし、このことは、就業規則第2条第3項及び第4項の規定の適用を排除するものではない。

2 (略) 」

なお、国家公務員法には職員の定年について、次のとおり定められており、非常勤職員については、定年に関する規定は適用されなかった。

「(定年による退職)

第81条の2 職員は、法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日(略)に退職する。

2 前項の定年は、年齢60年とする。(略)

一から三まで(略)

3 前二項の規定は、臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員には適用しない。」

(乙2、乙4、乙8)

(ク) 平成17年3月31日、非常勤職員就業規則の規定に基づき、年齢が60歳に達したとして、12名の非常勤職員の雇用契約が終了した。また、同18年3月31日、X2分会長を含む7名の非常勤職員(短時間勤務職員)の雇用契約が終了した。

(乙15)

(ケ) 教職員就業規則には、次のとおり定められている。

「(退職)

第17条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

(1) 定年に達したとき 定年に達した日以後に到来する最初の3月31日

(2) から (6) まで (略)

第18条 (略)

(定年)

第19条 教職員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 教職員のうち、教員以外のもの 満60歳
- (2) 歯学部附属歯科技工士学校の教員 満60歳
- (3) 前号の教員を除く教員 満63歳

2 (略)

(再雇用)

第20条 前条の規定により定年退職した者については、期間を定めてこれを再雇用することができる。 」

なお、国家公務員法には定年退職者等の再任用について、次のとおり定められていたが、非常勤職員については適用されなかった。

「(定年退職者等の再任用)

第81条の4 任命権者は、第81条の2第1項の規定により退職した者(略)を従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する官職に採用することができる。(略)

2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、人事院規則の定めるところにより、1年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前二項の規定による任期については、その末日は、その者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日以前でなければならない。 」

(乙3)

ウ 非常勤職員就業規則に関する団交等について

(ア) 非常勤職員就業規則適用開始前の交渉等について

a 平成15年12月17日、分会と E は、非常勤職員就業規則案などについて交渉を行ったが、就業規則の作成に分会の同意が必要か否かについて、意見が一致しなかった。

(甲24)

b 平成16年1月27日、分会は、E に対し、「(非常勤職員就業規則案は、)これまでの非常勤職員の差別雇用制度の拡大・固定化であり、非常勤職員を差別・分断し、大量解雇を目論むものであり、即刻撤回することを要求する」、「「国立大学法人化」に際して、非常勤職員を違法・不当にも低賃金・無権利な状態に放置し働かせてきたことを今こそ非常勤職員全員に謝罪し、責任をもってすべての非常勤職員を雇用継続することで償うことを要求する」、「「国立大学法人化」とそのための就業規則(案)に断固として反対する」として、「抗議申し入れならびに要求書」(以下「16.1.27要求書」という。)により、①国立大学法人化に当たっての非常勤職員全員の雇用、②就業規則案の撤回、などを要求し、交渉を行うよう申し入れた。

(甲26)

- c 分会が平成16年2月4日付けで発行した「D2分会ニュースNo.5」の1ページ目には、大見出しとして「非常勤職員の大量解雇をねらった「就業規則(案)」の制定を許すな!」、「「大学法人化」によるパートの3月末解雇阻止!」と記載されていた。

その後、小見出しとして「過半数代表者は「就業規則(案)」への意見書を出すな!」との記載の下に、①「就業規則(案)」は差別雇用制度の拡大・固定化であるばかりか、非常勤職員の差別・選別・分断と大量解雇をねらったものであり、断じて認めるわけにはいかない、②使用者の就業規則による職場支配を許さないために、就業規則の制定手続に参加するべきではない、旨記載されていた。

さらに、小見出しとして「非常勤職員の3月末大量解雇と差別雇用の拡大・強化を許すな!」との記載の下に、①「就業規則(案)」は常勤職員と非常勤職員を差別・分断し、同じ非常勤職員の中にさらに差別と分断を持ち込むものである、②「就業規則(案)」は大学法人化を契機に脱法的非常勤雇用を合法化(解消)するとともに、長年にわたって働いてきた非常勤職員を切り捨て(解雇)、今後は3~6年の短期雇用で使い捨てするという大学当局の方針にほかならない、旨記載されていた。

(甲24)

- D1 平成16年2月23日、分会とEは、16.1.27要求書に関して16.2.23交渉を行った。16.2.23交渉において、Eは、①国立大学法人化に当たっての非常勤職員全員の継続雇用は困難である旨、②就業規則案は撤回しない旨、③非常勤職員についての就業規則案のとおり、60歳を超えて労働契約の更新はしない旨、の回答を行った。

(甲27)

- e 平成16年2月27日、前記ア(オ)の準備委員会による就業規則最終案の決定に先立ち、分会は、「「就業規則(案)」は大学法人化を契機にかかる脱法的差別雇用を解消するとともに、改悪労基法をもって差別雇用を合法化し、短期雇用化(非常勤職員の使い捨て)を推し進めるものである」、「当局の姿勢は非常勤職員に対する人権無視に貫かれている」、「(16.2.23交渉でのEの回答は、)団交の形骸化・形式化であり、労働組合の交渉権・協約締結権の否認である」として、就業規則案の撤回等を求めて抗議するとともに、交渉を行うよう申し入れた。

(甲28)

f 平成16年3月2日、分会は、E に対し、「要求書」を提出し、賃上げを求めるとともに、就業規則最終案及び「就業規則申合せ事項案」に関する交渉を行うよう申し入れた。

(甲31)

g 分会が平成16年3月9日付けで発行した「D2分会ニュースNo.7」の1ページ目には、大見出しとして「解雇を前提とする「就業規則(最終案)」を撤回せよ！」と記載されていた。

その後、小見出しとして「“当分の間”ではごまかされないぞ！」との記載の下に、16.4.1申合せ事項に記載された「当分の間」を受けて、「大学当局が非常勤職員の大量解雇を狙っていることに変わりはない」と記載されていた。また、小見出しとして「短期雇用化一首のすげかえを拡大する「就業規則(最終案)」を撤回させ、全国の仲間とともに非常勤職員の雇用継続をかちとろう！」との記載の下に、「「就業規則(最終案)」は「大学法人化」を契機に、これまでの脱法的差別雇用を清算し、改悪労基法をもって、非常勤職員の使い捨てを強化する「短期雇用化」を推し進めるもので、定時勤務職員は「3年」、短時間勤務職員は「最長6年」と、雇用期限を明確にし、正規・非正規の差別を拡大するものでしかありません」と記載されていた。

(甲30)

h 平成16年3月10日、分会は、E に対し、交渉を設定するよう求めたが、交渉は設定されなかった。

i 平成16年3月14日から同月15日まで、分会は、「E の法人化を理由にした非正規労働者の3月末大量解雇をゆるさないぞ！」などとして、全国闘争を行い、同日、E に対し「抗議ならびに団体交渉要求書」を提出して、上記fの申入れに関し、「3月17日には「就業規則」を最終決定・制定しようとしている。にもかかわらず、「就業規則(案)」を議題とする私たちとの団交を引き延ばしていることは実質的な団体交渉の拒否であり、断固抗議する」、「(16.4.1申合せ事項)にあらわれた大学当局の非常勤職員に対して生殺与奪の権を握ったかのような態度こそ、非常勤職員に対する差別であり、断じて認めるわけにはいかない」、「非常勤職員の生存権・労働権を踏みにじった上に成立する「大学法人化」を絶対に認めるわけにはいかない」、「「大学法人化」による非常勤職員の3月末解雇を断じて許さない」として、就業規則最終案などに関する交渉を行うよう申し入れた。

(甲33、甲34)

j 平成16年3月24日、分会と E は16. 3. 24交渉を行い、 E は、①全部局において、国立大学法人化を理由にした非常勤職員の同月末雇止めはしない旨、②非常勤職員は今後は3年間を基本にして雇用を継続し、最大限定年までの雇用の可能性はある旨、③同年4月以降に新たに採用する非常勤職員は3年から6年の雇用期間を厳格に適用する旨、④非常勤職員の賃金・労働条件は現行どおりで変更はない旨、述べた。

(甲33)

(イ) 非常勤職員の雇用期限等に関する団交等について

a 平成16年4月19日、組合は、 E に対し、非常勤職員の賃金・労働条件・権利の常勤職員との均等待遇を求めるとして、「要求書」(以下「16. 4. 19要求書」という。)を提出して、非常勤職員に関して、①賃金の改善、②3日間の夏季休暇の付与を含む休暇の改善、③雇用期限の撤廃、④定年制の廃止、⑤就業時間内組合活動の容認、組合掲示板及び組合事務所の貸与など、等を要求した。

(甲38)

b 平成17年3月3日、組合は、 E に対し、非常勤職員の賃金・労働条件・権利における常勤職員との均等待遇を求めるとして、同年2月28日付け「要求書」(以下「17. 2. 28要求書」という。)を提出して、非常勤職員に関して、①新給与制度の撤回を含む賃金の改善、②3日間の夏季休暇の付与を含む休暇の改善、③雇用期限の撤廃、④定年制の廃止、⑤就業時間内組合活動の容認、組合掲示板及び組合事務所の貸与など、等を要求した。

(甲65)

c 平成17年4月8日、組合は、 E に対し、「抗議および団体交渉要求書」(以下「17. 4. 8要求書」という。)を提出して、①新給与制度の撤回、②非常勤職員就業規則の撤回、③非常勤職員への「60歳定年制」適用の撤回、などについて、団交を行うよう申し入れた。17. 4. 8要求書において、組合は、①X2分会長の解雇は、就業規則制定に基づく不利益取扱いである旨、②組合を無視して制定した就業規則は無効であり、組合に適用することは不当である旨、記載されていた。

(甲68)

D1 平成17年4月19日、組合と E は、新給与制度、非常勤職員就業規則及び非常勤職員の60歳定年制を議題として、17. 4. 19団交を行った。17. 4. 19団交で、 E は、組合に対し、17. 2. 28要求書に対する「回答」(以下「17. 4. 19春闘回答」という。)及び17. 4. 8要求書に対する「回答」を、それ

ぞれ文書で交付した。

非常勤職員就業規則及び非常勤職員の60歳定年制に関する E の回答は、概ね、①国立大学法人化に当たり作成した非常勤職員就業規則の内容及び作成手続に問題はなく、撤回要求に応じることはできない、②非常勤職員については、常勤職員の定年に相当する年齢（60歳）をもって雇用期限として、就業規則に明記しており、撤廃するつもりはない、というものであった。

（甲69、甲70、甲127）

e 平成17年6月3日、組合と E は、非常勤職員の夏季休暇を議題として、17.6.3団交を行った。17.6.3団交で、E は、組合に対し、次のとおり記載された「回答 非常勤職員の雇用期限について」と題する文書（以下「17.6.3雇用期限回答」という。）を交付した。

「常勤職員は定年があるが、非常勤職員についても常勤職員の定年に相当する年齢を非常勤職員の雇用期限と定めている。

このことは、就業規則にも明記しているが、こうした定年制や雇用期限の制度は今後とも必要であるということが大学の考え方であり、撤廃するつもりはない。

また、就業規則上は、従前、慣行で行われていた60歳年度末による雇用契約の更新を行わない旨を、法人化に伴い作成した非常勤職員の就業規則において明文化したものであり、手続上も何ら問題はない。

なお、改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、高年齢者の安定した雇用の確保を図るための措置が事業主に義務付けられる平成18年4月1日に向けて、どのような制度設計を行うかについては、今後検討を行う予定である。」

（甲72、甲127、乙15）

f 組合は、E に対し、平成17年6月14日に「抗議および団体交渉要求書」（以下「17.6.14要求書」という。）を、同年8月3日に「抗議および団体交渉要求書」（以下「17.8.3要求書」という。）を、同年9月9日に「抗議および団体交渉要求書」（以下「17.9.9要求書」という。）を提出して、①非常勤職員の雇用期限・定年制の撤廃、②同18年3月31日に定年制が適用される非常勤職員等の雇用継続、などについて、団交を行うよう申し入れた。

E は、組合に対し、同年6月20日に17.6.14要求書についての「回答」（以下「17.6.20回答」という。）を、同年8月8日に17.8.3要求書についての「回答」を、同年9月16日に17.9.9要求書についての「回答」を、それぞれ文書で行った。これらの文書は、17.6.3雇用期限回答と概ね同じ

であって、①非常勤職員の雇用期限・定年制は撤廃しない、②同18年3月31日に定年制が適用される非常勤職員等の継続雇用は考えていない、旨が記載されているとともに、Eは、この時点で団交は行わない旨が記載されていた。

(甲74、甲75、甲76、甲77、甲78、甲79)

g 分会が平成17年6月24日付けで発行した「D2分会ニュースNo.21」には、小見出しとして「非常勤職員の定年制を許さない！団交拒否を糾弾する！」との記載の下に、「我々の闘いが不十分かつ遅れたことにより、非常勤職員の中にはすでに今年3月末に定年制を適用され、退職金もなく雇い止め（解雇）された人がいます。我々は非常勤職員への一方的な60才定年制適用を許さない闘いをも取り組んでいきます」と記載されていた。

(甲73)

h 平成17年9月22日、組合は、Eに対し、「抗議および団体交渉要求書」（以下「17.9.22要求書」という。）を提出して、「団交拒否は、われわれの度重なる団交要求に対し、6月16日、8月8日、9月16日と3回にいたっている。6月3日の団交から3カ月を越えた。われわれが要求している長期非常勤職員の定年制廃止と、新規採用非常勤職員の雇用期限撤廃は雇用＝解雇問題であり、賃金等の他の労働条件問題とは段階を画した重大問題であり、貴職の団交拒否は許しがたいものである」として抗議するとともに、①同18年3月31日に定年制が適用される非常勤職員等を解雇しないこと、②非常勤職員の雇用期限・定年制の撤廃についての団交を行うこと、を申し入れた。

(甲80)

i 平成17年10月14日、組合とEは、非常勤職員の定年制を議題として、17.10.14団交を行った。17.10.14団交で、Eは、組合に対し、17.9.22要求書についての「回答」を、文書で交付した。

Eの回答は、17.6.3雇用期限回答と概ね同じであって、①非常勤職員の雇用期限・定年制を撤廃しない、②同18年3月31日に定年制が適用される非常勤職員等を継続雇用する考えはない、というものであった。

(甲81、甲127、乙15)

j 平成17年10月24日、組合は、Eに対し、「要求書」（以下「17.10.24要求書」という。）を提出して、非常勤職員に関して、①年末一時金の支給、②同18年3月31日に定年制が適用される非常勤職員等を解雇しないこと、③雇用期限・定年制の撤廃、④組合掲示板の貸与、等を要求した。

(甲82)

k 平成17年11月18日、組合と E は、年末一時金の支給、非常勤職員の雇用期限などを議題として、17.11.18団交を行った。17.11.18団交で、E は、組合に対し、17.10.24要求書についての「回答」と題する文書（以下「17.11.18回答」という。）を交付した。

E の回答は、17.6.3雇用期限回答と概ね同じであって、①非常勤職員の雇用期限・定年制を撤廃しない、②同18年3月31日に定年制が適用される非常勤職員等を継続雇用する考えはない、というものであった。

なお、17.11.18回答で、E は、①国立大学法人化前から、E においては、非常勤職員についても常勤職員の定年相当年齢を超えてその任用を行わないことを方針としてきた、②法人化前においては、非常勤職員が、いわゆる定員外職員とされていたために、根拠法令を欠くものではあったが、それが確立した慣行であったことは疑問の余地がない、③非常勤職員に係る就業規則の規定は、E における従前の方針及び確立した慣行を就業規則の作成に伴い明文化したものであり、その内容及び作成手続に何ら問題はなかったと認識している、④非常勤職員に、常勤職員の定年後再雇用と同様の定めを置かなかつたことは、法令にそのような定めが存在しなかつたためであり、常勤職員と差別することを意図したものではない、⑤実際の定年到達後の取扱いにおいて、非常勤職員を常勤職員に比し不利益に取り扱ったという事実はない、旨記載されていた。

また、17.11.18団交において、E の交渉担当者である労務室員は、「どうしたら納得してもらえるか、説明を考える」との発言を行った。

(甲83、甲127、乙15)

l 分会が平成17年12月1日付けで発行した「D2分会ニュースNo.23」には、大見出しとして「60歳定年制導入＝合法的解雇を撤回せよ!」、「短期雇用制度を撤廃せよ!」と記載され、「大学当局の雇用責任を追及するぞ!」との小見出しの下に、①正規職員には法人化前の賃金・労働条件をできるだけ維持する方針であった一方で、非常勤職員については、法人化に当たって労働条件を維持せず、定年制という改悪を行った、②当局は、法人化後も格差を拡大助長し、差別を維持強化している、旨記載されていた。

(甲84)

m 平成17年12月19日及び同18年1月4日、組合は、E の本部において、拡声器を用いたシュプレヒコールを行い、E の「60歳定年制の強行適用」の姿勢及び立看板撤去についての抗議行動を行った。

(甲85、甲92)

n 分会が平成18年1月4日付けで発行した「D2分会ニュースNo.24」には、大見出しとして「 E の非常勤職員差別を絶対許さないぞ!」と記載された下に、太字で「長期非常勤職員への「60才定年制」強行適用阻止!新規採用非常勤職員への短期雇用制度を解体するぞ!」と記載されていた。

(甲92)

o 平成18年1月19日、組合と E は、年末一時金、非常勤職員の雇用期限、組合掲示板等を議題として、18.1.19団交を行った。

E は、18.1.19団交の冒頭、組合に対し、前記mの組合による抗議行動に対する抗議文(以下「18.1.19抗議文」という。)を手交した。この抗議文には、同抗議行動が、「就業規則等無視」したものであって、「組合活動としても正当なものとはいえない」旨、「このような行為が繰り返されれば、大学としては必要な措置を講じざるを得ない」旨、が記載されていた。組合が、「必要な措置」とは何であるか質問したのに対し、E は、「就業規則に基づく懲戒処分である」旨回答した。

18.1.19団交で、E は、組合に対し、「回答 非常勤職員の雇用期限撤廃及び継続雇用問題、一時金要求を含む給与問題、並びに組合掲示板問題について」と題する文書(以下「18.1.19回答」という。)を交付した。E の回答は、非常勤職員の雇用期限の撤廃及び継続雇用に関しては、17.6.3雇用期限回答と概ね同じであって、非常勤職員の雇用期限・定年制を撤廃しない、これ以上団交を継続しても意味がないので、団交を打ち切る、というものであった。

(甲85、甲86、甲87、甲127、乙15)

p 平成18年1月23日、組合は、E に対し、「抗議ならびに団体交渉要求書」(以下「18.1.23要求書」という。)を提出して、①18.1.19回答による E の団交拒否に抗議する、②X2分会長への「60歳定年制」解雇強行をもってする組合つぶし攻撃を含む不当・不法に対して徹底的に闘う決意である、として、非常勤職員の60歳定年制などについて、団交を行うよう申し入れた。

同月25日、E は、組合に対し、「回答及び抗議」と題する文書(以下「18.1.25回答及び抗議」という。)を交付した。18.1.25回答及び抗議には、①非常勤職員の雇用期限の撤廃及び継続雇用に関しては、18.1.19回答のとおりである旨、②組合が、E の説明に全く耳を傾けようとせず、非難や罵倒を繰り返すだけでは、これ以上の交渉継続は無意味であると考えている旨、記載されていた。

(甲88、甲89、甲127、乙15)

(ウ) 本件申立て後の非常勤職員就業規則に関する団交等について

本件申立て後、組合は、E に対し、非常勤職員の60歳定年制などに関して、平成18年2月10日付け、同月17日付け、同月20日付け、同年3月1日付け、同月9日付け、同月13日付け及び同月30日付けで、団交に応じるよう文書で申入れを行い、これらの申入れのそれぞれに対し、E は、同年2月16日付け、同月20日付け、同月22日付け、同年3月6日付け、同月10日付け、同月13日付け及び同月31日付けで、非常勤職員の雇用期限の撤廃及び継続雇用問題については、これ以上交渉しても意味がないとして、団交には応じられない旨文書で回答した。また、組合は、同月1日付けで、上記の団交申入れとは別の文書により、E に対し、非常勤職員の60歳定年制などに関して文書で回答するよう、申入れを行い、これに対し、E は、同月7日付けで、17.4.19春闘回答と同旨である旨回答した。

本件申立て後、前記イ(カ)のX2分会長とE との雇用契約終了までの間、組合とE との間で、団交は開催されなかった。

(甲97、甲99、甲100、甲101、甲102、甲104、甲106、甲107、甲108、甲109、甲110、甲112、甲113、甲115、甲116、甲117)

(2) 労働組合法第7条第1号に係る争点 (①非常勤職員就業規則を、その制定に同意していない組合員らに適用することは、不利益取扱いに当たるか、②E が、X2分会長に短時間職員就業規則を適用し雇用契約終了としたことが不利益取扱いであったか) について

ア 非常勤職員就業規則を、その制定に同意していない組合員らに適用することは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか、について、以下判断する。

(ア) 前提事実並びに前記(1)ア(オ)ないし(ケ)の事実によれば、E による非常勤職員就業規則の作成自体は、E が国立大学法人となる前になされたものであって、労働組合法が適用されないことは明らかであるので、非常勤職員就業規則の作成行為に関して当委員会が不当労働行為の成否を判断する余地はない。したがって、当委員会は、E が国立大学法人となって以降の、組合員に対する非常勤職員就業規則の適用について検討することとする。

なお、組合は、E は国立大学法人化以前の段階で、国立大学法人化後に適用する就業規則を作成したが、この作成手続は労働基準法に基づいて行われたのであるから、国立大学法人化以前といっても不当労働行為の成否の問題は成り立つ旨主張するが、これは組合独自の見解であり、採用できない。

(イ) 前記(1)ウ(ア)c、e、g及びi並びに(イ)cの事実によれば、組合が就業

規則の作成に同意していないことは明らかである。しかしながら、就業規則が作成された場合には、その対象となる労働者全員にこれを適用するのは当然であって、使用者には、労働者が労働組合員であること、労働組合が就業規則に同意していないことを理由に、これを適用しないという選択肢は存在しない。したがって、E が、組合員に就業規則を適用することは、この原則に従うものにすぎず、仮に就業規則の適用によって何らかの不利益があったとしても、組合員であるがゆえの、又は組合活動を理由とする不利益取扱いには当たらない。

(ウ) なお、前提事実並びに前記(1)ア(ア)、(イ)及び(ケ)の事実によれば、旧国立大学であった当時、E の職員には労働基準法は適用されなかったため、就業規則は存在しなかったが、国立大学法人法の施行により、国立大学法人化される平成16年4月1日からは職員に同法が適用されることになったため、E は、国立大学法人化の準備として、同日までに職員に適用される就業規則を作成することが必要になったことは明らかであり、そこに組合員に不利益を与えようとする意思が介在する余地はない。また、前記(1)ア(ア)、(イ)及び(ク)の事実によれば、就業規則の作成には、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、これがない場合には過半数代表者の意見を聴くことが求められるところ、E は当該労働組合がないとして、過半数代表者の意見書の提出を受けて作成手続を行っているのであって、その過半数代表者の選出手続にも、組合員を差別し、これを排除しようとするなどの点は見当たらない。さらに、分会の組合員は前提事実によれば3名のみであって、7千名を超える職員がいるE において、分会が労働者の過半数で組織する労働組合でなかったことは明らかであるから、E が就業規則の作成に当たり組合の意見を聴かなかったことをもって、その手続に瑕疵があるということとはできない。

(エ) また、組合は、非常勤職員就業規則は、国立大学法人化前の非常勤職員の労働条件を、不利益に変更したものであるとも主張する。確かに、前記(1)イ(キ)の事実によれば、短時間職員就業規則には、①労働契約の期間は、3年以内の範囲で、更新した場合にあっても最長6年までとする規定、②満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結し、又は更新することはないとする規定が定められており、これらは、就業規則の作成前に明文としての規定はなかったものである。

労働契約の期間については、確かに従前は更新年数に定めはなく、事実、X2分会長も昭和54年から時間雇用職員として更新を続けながら勤務していたこ

とが認められ、労働契約の期間を3年以内の範囲で更新した場合でも最長6年までとする短時間職員就業規則のみをみれば、雇用期限が不利益に変更されたように見える。しかしながら、前記(1)イ(キ)の事実によれば、Eは、16.4.1申合せ事項により、「法人化前からE(略)に時間雇用職員として在籍し、平成16年3月30日まで時間雇用職員としてその雇用を継続してきた者を同年4月1日以降、大学が短時間勤務職員として引き続き雇用する場合には、当分の間、労働契約の更新可能年数に制限を設けないものとする。」として、国立大学法人化前から継続して勤務する非常勤職員については、短時間職員就業規則による雇用期間の制限を適用しないこととしており、X2分会長ら長期にわたりEで勤務していた非常勤職員らの雇用期限について、実質的な不利益がなかったことは明らかである。いわゆる「60歳定年制」については、前提事実によれば、旧国立大学であったEでは、明文の定めはないものの、一部の職種を除く非常勤職員が、常勤職員の定年である60歳を超えて、その任用を更新されないという慣行があったのであり、実質的には、短時間職員就業規則に新たに規定された内容と同様の取扱いがなされてきたことが認められるのであって、これが明文化されたことをもって、労働条件が不利益に変更されたというには当たらない。また、その他に、就業規則の作成を契機に、非常勤職員の労働条件が不利益に変更されたと認めるに足る疎明はない。

(オ) 以上を総合すると、就業規則の制定について組合が同意していないとしても、Eが組合員に就業規則を適用することは、組合員であるがゆえの、又は組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

イ Eが、X2分会長に短時間職員就業規則を適用し雇用契約終了としたことが不利益取扱いであったか、について、以下判断する。

(ア) Eが、組合員に対して就業規則を適用することが、組合員に対する不利益取扱いに当たらないことは、前記ア判断のとおりである。

(イ) 前記(1)イ(エ)ないし(キ)の事実によれば、X2分会長とEの雇用契約は、短時間職員就業規則の適用により平成18年3月31日に終了したが、X2分会長は、この雇用契約終了に同意しておらず、平成17年度の雇用契約書提出時及びEが雇用契約の終了を通知した際に異議を述べていたことが認められる。

しかしながら、X2分会長の雇用契約終了は、短時間職員就業規則第2条第4項及び第14条第1号の規定に基づき、年齢が満60歳に達していたX2分会長の雇用契約が更新されなかった結果である。そもそも就業規則は、対象となる職員全員に適用されるものであって、労働者個人がその適用に同意していない

ことをもって、当該労働者にのみその適用が除外されるということはない。したがって、X2分会長が短時間職員就業規則の適用による雇用契約の終了に同意していないことをもって、X2分会長に短時間職員就業規則が適用されないということにはならず、これを適用して雇用契約終了としたことは、X2分会長に対する不当な取扱いには当たらない。

(ウ) また、前記(1)イ(ク)の事実によれば、平成17年3月31日には12名の非常勤職員が、同18年3月31日はX2分会長を含む7名の短時間勤務職員が、就業規則の適用によってEとの雇用契約終了となっており、実際の適用においても、組合員であると非組合員であるとかかわらず、同一の取扱いがなされていると認められ、これを覆すに足る疎明もない。

(エ) 以上を総合すると、Eが、X2分会長に短時間職員就業規則を適用して、雇用契約終了としたことは、組合員に対する不利益取扱いということではできないので、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

(3) 労働組合法第7条第2号に係る争点(非常勤職員就業規則及び非常勤職員の雇用期限に関する団交におけるEの対応が不誠実であったか)について、以下判断する。

ア 前提事実並びに前記(1)ウ(ア)b、c、e、g及びi、(イ)aないしc、lないしn及びpの事実によれば、組合は、Eは非常勤職員の大量解雇と差別雇用の拡大をねらっているとして、①国立大学法人化の前には、Eが公表した就業規則案の撤回、②国立大学法人化後には、Eが作成した就業規則の撤回、組合が同意していない就業規則を組合員に適用しないこと、を求めている。これは、非常勤職員と常勤職員との労働条件は同じであるべきなのに、非常勤職員と常勤職員の労働条件には差別がある、非常勤職員と常勤職員の差別をなくして均等に待遇されるべきであるとの組合の考え方、組合が同意していない就業規則は無効であって、組合員に適用することは不当であるとの組合の考え方、に基づくものであることは明らかであって、これらの組合の考え方は、分会の結成以来、Eの国立大学法人化の前後を通じて一貫して変わっていないと認められる。

前提事実並びに前記(1)ウ(イ)a及びbの事実によれば、組合は、平成16年度の春闘要求に当たる16.4.19要求書及び同17年度の春闘要求に当たる17.2.28要求書においても非常勤職員の雇用期限の撤廃などを求めていたことが認められるが、これらの要求は、上記の常勤職員との均等待遇を求める組合の姿勢の一環であったことがうかがえる。

イ 前提事実並びに前記(1)ウ(ア)b、D1ないしf、i及びjの事実によれば、非常勤職員就業規則適用開始前に、組合の非常勤職員就業規則の撤回などに関する

る要求に基づき、組合と E が 2 回の交渉を行っているが、これらの交渉は、E が国立大学法人となる前のことであって、これらの交渉に関して当委員会が不当労働行為の成否を判断する余地がないのは、前記(2)ア(ア)のとおりであるので、当委員会は、E が国立大学法人となって以降の、組合と E の団交について検討することとする。

ウ 前記(1)イ(エ)並びにウ(イ)c、fないしh、j、lないしn、p及び(ウ)の事実によれば、X 2 分会長の雇用契約が、非常勤職員就業規則の適用により平成 18 年 3 月 31 日で期間満了により終了し、更新されないことが明らかになった同 17 年 3 月 31 日以降については、組合は、X 2 分会長の雇用契約終了を阻止すべく、E に対して、非常勤職員就業規則の撤回、非常勤職員の雇用期限の撤廃、非常勤職員の 60 歳定年制の撤廃などに関して、積極的かつ頻繁に要求や抗議行動を行うようになったとみられる。組合は、本件申立て前に 7 回、本件申立て後 (X 2 分会長の雇用契約終了前) に 8 回、団交開催要求を含めた文書での要求などを行ったほか、年末年始の時期の抗議行動や、「E の非常勤職員差別を絶対許さないぞ！」などと記載した機関紙での宣伝活動を行っているが、その内容は、18. 1. 25 要求書で「X 2 分会長への「60 歳定年制」解雇強行をもってする組合つぶし攻撃を含む不当・不法に対して徹底的に闘う決意である」旨記載されているように一貫しており、X 2 分会長の雇用契約終了が明らかになって以降、実際に雇用契約が終了した後になっても、X 2 分会長の雇用契約終了を阻止するということを主たる論点にしようとしていたことは明らかである。

しかし、X 2 分会長の雇用契約終了については、非常勤職員就業規則の適用によるものであって、これが不当労働行為に当たらないことは、前記(2)イ判断のとおりである。

上記のような組合の要求に対し、E は、前記(1)ウ(イ)D 1 ないし f、i、k、o 及び p 並びに(ウ)の事実によれば、5 回の団交を行ったほか、団交の場で組合に交付した文書を含めて、本件申立て前に 10 回、本件申立て後 (X 2 分会長の雇用契約終了前) に 8 回、①国立大学法人化に当たり作成した非常勤職員就業規則の内容及び作成手続に問題はなく、撤回要求に応じることはできない、②非常勤職員については、常勤職員の定年相当年齢 (60 歳) をもって雇用期限として、就業規則に明記しており、撤廃するつもりはない、など、その理由と E の考え方を詳細に記した文書で説明を行っているのであって、その理解を求めようとしていたことは明らかである。

エ 確かに、前記(1)ウ(イ)oの事実によれば、E は、18. 1. 19 団交で交付した 18. 1. 19 回答において、非常勤職員の雇用期限の撤廃及び継続雇用に関する組

合の要求には応じられない、これ以上団交を継続しても意味がないので、団交を打ち切る、旨回答し、その後は、組合の要求にもかかわらず、組合が E の説明に全く耳を傾けようとしめないなどとして、X 2 分会長の雇用契約終了に至るまで、団交の開催に応じなかったことが認められる。

しかしながら、組合の姿勢は上記ウのとおりで、その主たる要求が X 2 分会長の雇用契約終了の撤回を目的としたものとみられる以上、E としては、これ以上団交や文書でどのように説明しても、組合がこれに理解を示す姿勢を見せないであろうと判断したとしてもやむを得ないといわざるを得ず、組合と E の非常勤職員の雇用期限や雇用継続等に関する団交は、行き詰っていたとみるのが相当である。

オ 以上を総合すると、18. 1. 19回答によって団交の打ち切りを宣言し、これ以降、非常勤職員の雇用期限や雇用継続等に関する団交に応じなかった E の対応は、やむを得ないものであったとみるのが相当であって、団交拒否又は不誠実団交とまでみることはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

(4) 労働組合法第 7 条第 3 号に係る争点 (①非常勤職員就業規則及び非常勤職員の労働契約の期限に関する団交における E の対応が支配介入に当たるか、② E が、X 2 分会長に短時間職員就業規則を適用し雇用契約終了としたことが支配介入に当たるか) について

ア 非常勤職員就業規則及び非常勤職員の労働契約の期限に関する団交における E の対応が支配介入に当たるか、について、以下判断する。

非常勤職員就業規則及び非常勤職員の労働契約の期限に関する団交において、18. 1. 19回答によって団交の打ち切りを宣言し、これ以降、非常勤職員の雇用期限や雇用継続等に関する団交に応じなかった E の対応が、やむを得ないものであったとみるのが相当であって、団交拒否又は不誠実団交に当たらないことは前記(3)判断のとおりである。その他に、非常勤職員就業規則及び非常勤職員の労働契約の期限に関する団交における E の対応が、組合の交渉権を否認し、又は組合の存在を否定することにより組合の弱体化を企図していたと認めるに足る疎明はないのであるから、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

イ E が、X 2 分会長に短時間職員就業規則を適用し雇用契約終了としたことが支配介入に当たるか、について、以下判断する。

前提事実及び前記(1)イ(ア)の事実によれば、X 2 分会長が 3 名の組合員を取りまとめる分会長であり、E における組合活動の中心的存在であったことは明らかである。しかしながら、X 2 分会長に短時間職員就業規則を適用して、雇用契約終了としたことが不利益取扱いに当たらないことは前記(2)イ判断のとおり

であり、その他に、E がX 2分会長の雇用契約を終了させることにより組合の弱体化を企図していたと認めるに足る疎明はないのであるから、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

2 争点2 組合事務所の貸与などに関連する不当労働行為の成否について

(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 他の労働組合に対する便宜供与等について

(ア) E は、D 3 教職員組合及び D 6 附属病院看護婦労働組合に対して、それぞれ組合事務所及び組合掲示板として、国立大学法人化前には国有財産法に基づき大学施設の使用を許可し、国立大学法人化後は当該大学施設を貸与している。

なお、E は、分会結成以来、組合に対して組合事務所及び組合掲示板を貸与したことはない。

(イ) E は、D 3 教職員組合ほか2労働組合との統一交渉（年1回1時間程度）については、就業時間内に行っている。なお、組合とEとの団交は、毎回、概ね午前9時（X 2分会長の始業時間は午前10時15分）から1時間程度で行われている。

イ 組合掲示板貸与要求と団交等について

(ア) 国立大学法人化前の平成14年8月1日、組合が、分会を結成した旨の通知を行ったの同日にEに提出した「要求書ならびに団体交渉申し入れ書」（以下「14. 8. 1要求書」という。）には、組合活動について、次のとおりの要求が記載されていた。なお、前提事実のとおり、分会は、職員団体となった際にも、この要求を承継するとして、15. 7. 11文書によりEに通知した。

「8、組合活動について

(1) 就業時間内の組合活動を保障すること。

①大学内での時間内組合活動は全額賃金を保障すること。

②大学外での時間内組合活動は基本給については相当時間内分の賃金はカットされるも出勤扱いとみなし、査定や不利益扱いはしないこと。

(2) 組合掲示板、組合事務所を貸与すること。

(3) 大学施設の組合活動のための利用を認めること。

(4) メーカーを有給で休日とすること。 」

(甲2、甲18)

(イ) 国立大学法人化後、平成16年4月19日、組合がEに提出した16. 4. 19要求書における組合活動についての要求は、上記(ア)の14. 8. 1要求書における要求項目に「(5) 団体交渉は、人数制限・時間制限を行わないこと。」を追加

したものであった。

(甲38)

(ウ) 平成16年4月30日、組合と E は、非常勤職員の労働条件の改善、組合活動の権利などを議題として、16. 4. 30団交を行った。16. 4. 30団交で、E は、組合に対し、①組合活動は就業時間外に大学外で行うのが原則であるとして、就業時間内組合活動の保障は認められない旨、②少人数の組合の場合、学生サークルなどとの均衡を欠くとして、組合事務所の貸与は認められない旨、③組合掲示板の貸与については検討の余地がある旨、それぞれ回答した。

(甲39、甲127)

(エ) 平成16年9月15日、組合と E は、組合活動の権利を議題として、16. 9. 15団交を行った。16. 9. 15団交において、E は、組合に対し、16. 4. 30団交における回答について、内容を一部補充して改めて回答するとして「回答（組合活動の権利について）」と題する文書（以下「16. 9. 15回答」という。）を交付した。16. 9. 15回答の内容は、概ね次のとおりである。

- a 就業時間内組合活動の保障 使用者の経費援助に当たらないものとして、労働組合法が認めるものは、①労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すこと、②厚生資金又は経済上の不幸又は災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附、及び③最小限の広さの事務所の供与に限られており、かつ、使用者にこうした便宜供与を行う義務があるわけではない。判例では、「労働組合又はその組合員が労働時間中にした組合活動は、原則として正当なものということとはできない」（済生会中央病院事件 平成元年12月11日最高裁第二小法廷判決）としている。法令及び判例に照らして、就業時間中の組合活動は、有給であれ、無給であれ、認めることには問題があるので、組合の要求には応じられない。
- b 組合事務所及び組合掲示板の貸与について 上記 a の判例では、「労働組合にとって利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合又はその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用し得る権限を取得し、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うと解すべき理由はない」としている。また、昭和54年の判決（国鉄札幌運転区事件 昭和54年10月30日最高裁第三小法廷判決）では、「当該企業に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合の場合にあっては、(略)その活動につき右物的施設を利用する必要性の大きいことは否定することができない」と判示しており、施

設利用の必要性という点において、いわゆる企業内組合とそうでない労働組合を区別していることにも留意する必要がある。それゆえ、組合の要求には、原則として応じられない。

(a) 組合掲示板 文書の掲示については、就業規則上、大学の許可を必要としており、労働組合のビラ等については、その掲示を許可する場合においても所定の掲示板への掲示を原則とすることが望ましいとも考えられるので、今後、組合掲示板を供与することの可能性については検討する余地がある。

(b) 組合事務所 組合員数が極めて少ない組合に対して、組合事務所の供与を行うことは、他の労働組合を含む学内の諸団体に対する便宜供与と明らかにバランスを失することになり、組合事務所については、供与する考えはない。

(甲52、甲127、乙15)

(オ) 平成16年10月8日、組合と E は、16.9.15団交の継続団交として、16.10.8団交を行った。16.10.8団交において、E は、組合に対し、16.9.15回答と同旨の回答を行った。なお、16.10.8団交において、組合は、E に対し、就業時間内組合活動の保障に関して、「学内の組合員や組合本部に連絡するための離席」をあげて、再検討を要求した。

(甲127、乙15)

(カ) 平成16年11月8日、組合と E は、16.10.8団交の継続団交として、16.11.8団交を行った。16.11.8団交において、E は、組合に対し、「就業時間内の組合活動に関する基本的考え方」と題する文書（以下「16.11.8文書」という。）を交付した。16.11.8文書には、「就業時間内であっても、組合員間の緊急を要する電話連絡等、必要やむを得ないと考えられる組合活動については、組合員及び他の職員の職務に支障をきたすものでない限り、個々にその申し出があれば、これを認めることを否定するものではない」と記載されていた。

(甲54、甲127、乙15)

(キ) 分会が平成16年11月19日付けで発行した「D2分会ニュースNo.15」には、大見出しとして「時間内組合活動の権利と自由を認めよ！組合間差別を許さない！」と記載され、その下に、16.9.15団交、16.10.8団交及び16.11.8団交に関して、「(E の)回答は、労働組合法を悪用してすべてを否定し、労働組合を大学の統制下・管理下に置き支配しようとするものでした。しかし、この当局の労働組合否認・敵視の態度を絶対許すことはできません」と記載されていた。

(甲55)

(ク) 平成16年11月22日、組合と E は、年末一時金等を議題として、16. 11. 22団交を行った。16. 11. 22団交において、E は、組合に対し、「就業時間内の組合活動に関する基本的考え方」と題する文書（以下「16. 11. 22文書」という。）を交付した。16. 11. 22文書には、「就業時間内であっても、個々の申し出に基づき、緊急かつやむを得ないと客観的に認められる組合活動については、当該組合活動に従事したことを理由として不利益扱いを行わない」と記載されていた。

(甲58、甲127)

(ケ) 平成17年3月3日、組合が E に提出した17. 2. 28要求書における組合活動についての要求は、16. 4. 19要求書と同じ内容であった。

(甲38、甲65)

(コ) 平成17年4月19日の17. 4. 19団交において E が組合に交付した17. 4. 19春闘回答には、①就業時間内組合活動についての見解は、16. 11. 22文書の内容と同じである旨、②組合事務所及び組合掲示板の貸与については、16. 9. 15回答と同じである旨、記載されていた。

(甲69、甲127、乙15)

(サ) 平成17年6月14日、組合は、E に対し、17. 6. 14要求書において、17. 2. 28要求書で要求した事項について、団交を行うよう申し入れた。これに対し、E は、同月20日、17. 6. 20回答において、①17. 4. 19春闘回答がすべてであり、団交を行っても新たな進展がみられる可能性に乏しく、団交をあえて今行わなければならない理由は存在しない、②それでも団交を要求するのであれば、団交事項を絞り、団交を今行わなければならない理由を明確にした上で、再度文書により申入れを行われたい、と回答した。

(甲74、甲75)

(シ) 前記1(1)ウ(イ)j のとおり、平成17年10月24日、17. 10. 24要求書において、組合は、E に対し、組合掲示板の貸与を要求した。

(甲82)

(ス) 平成17年11月18日の17. 11. 18団交において、E が組合に交付した17. 11. 18回答には、「組合掲示板の貸与を求める貴組合の要求については原則として応じられない」、「文書の掲示については、就業規則上、大学の許可を必要としており、このこととの関連において、労働組合の掲示物等の取扱いについては、引き続き検討していきたい」と記載されていた。

(甲83、甲127、乙15)

(セ) 平成17年12月15日、組合と E は、年末一時金を議題として、17. 12. 15団交を行った。17. 12. 15団交において、組合は、後記ウ(キ)の E による組合の立看板撤去について抗議した。これに対して、E は、①立看板やビラは就業規則では許可制になっている旨、②この措置は組合だけでなく D3 教職員組合も同様であって労働組合間差別ではない旨、③ D3 教職員組合が設置しているものについては、許可したものである旨調査中である旨述べるとともに、共用掲示板の設置を検討している旨述べた。

(甲91、甲127、乙15)

(ソ) 平成18年1月19日の18. 1. 19団交で、E が組合に交付した18. 1. 19回答において、E は、吹田地区及び豊中地区にそれぞれ1か所、共用掲示板を設置し、E の学生又は教職員（労働組合を含む。）であれば、許可制でその使用を認める旨回答した。

(甲86、甲127、乙15)

(タ) 平成18年1月20日、E は、学生及び教職員あての「学内における共用掲示板の設置と文書又は図画の掲示等（立て看板の設置を含む。）の取扱いについて」と題する文書で、学生又は教職員（E の教職員で組織する労働組合等を含む。）であれば誰でも利用できる共用掲示板を設置することを学内に通知した。共用掲示板への掲示に当たっては、E の許可を得ることとされており、その許可基準は、概ね次のとおりである。なお、掲示期間を経過した掲示物等について、掲示責任者が撤去しない場合は、E が撤去することが明記されていた。

- a 掲示期間 原則2週間（最大2か月までの延長あり。）
- b 掲示物の大きさ 縦90cm×横60cm以内
- c 掲示物の枚数 1掲示板につき4枚以内

(乙13)

(チ) 平成18年1月23日、組合は、E に対し、18. 1. 23要求書で、共用掲示板について団交を行うよう申し入れた。

同月25日、18. 1. 25回答及び抗議において、E は、①許可制のもとで、学生及び教職員（労働組合を含む。）を対象に、共用掲示板を設置し、施設の利用を認めることを決定した旨、②これにより組合の要求にもある程度応えることができる旨、③これ以上の便宜を組合に供与することは、約2万人の学生と7千人を超える教職員をもって構成される E にとって、全学的な施設利用の観点からも著しく均衡を失したものとなり、認めることはできない旨、④これ以上譲歩を行う考えは E にはなく、この回答をもって交渉を打ち切る

旨、記載されていた。

(甲88、甲89、甲127、乙15)

(ツ) 本件申立て後に、組合は、E に対して、組合活動の権利に関して団交に応じるよう、複数回にわたり文書で申入れを行い、E は、これらの申入れそれぞれに対し、これ以上交渉に応じる考えはないとして、団交には応じられない旨文書で回答した。本件申立て後の組合の団交申入れ及びそれに対する E の回答の経緯は、前記1(1)ウ(ウ)のとおりである。

(テ) 本件審問終結時まで、組合は、E の許可を得ずに、共用掲示板にビラを貼り付けたことがある。

(乙14、乙15)

ウ E による立看板の撤去等について

(ア) 文書の配布・掲示、集会等に関して、教職員就業規則第30条には、次のとおり規定されている。なお、短時間職員就業規則第25条においても、同様に定められている。

「(文書の配布・掲示、集会等)

第30条 教職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

2 前項の文書又は図画が次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。

(1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。

(2) 第28条各号に掲げる行為に該当するとき。

(3) 公序良俗に反するとき。

(4) その他大学の業務に支障をきたすとき。

3 教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。

4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。

5 教職員は大学の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。」

(乙3、乙4)

(イ) 平成17年9月28日付けで分会が発行した「D2分会ニュースNo.22」には、同18年2月に、「60歳定年制による解雇」を阻止するために全国闘争を行う旨記載されていた。

(甲90)

- (ウ) 平成17年11月7日及び同月11日、組合は、Eの施設内で「学習会」を開催し、Eの許可を得ずに、「学習会」の案内ビラ貼付け及び立看板設置を行った。
- (エ) 平成17年11月18日、17.11.18団交終了後、Eは、組合に対し、組合がEに許可を得ずに貼り付けたビラを撤去してほしい旨申し入れた。これに対して、組合は、「ビラ張りは組合活動であり、就業規則を持ち出して問題化するのには組合活動に対する介入である。そもそも組合は就業規則に同意していない。したがって、撤去しない」と回答した。これを受けて、Eは、(ビラに記載された)会合の日が過ぎているので大学側で撤去する旨述べた。
- (オ) 分会が平成17年12月1日付けで発行した「D2分会ニュースNo.23」には、大見出しとして「組合活動の権利と自由を制限するな！」と記載され、「組合のビラ貼り活動を抑圧する E 当局弾劾！」との小見出しの下に、17.11.18団交の終了後、Eに対し「組合掲示板も貸与せず、分会ビラ貼り活動への介入を厳しく批判し、これからも学内で分会ビラを貼ることを宣言し、勝手にはがすことを許さないと申し入れた」と記載されていた。
- (甲84)
- (カ) 平成17年12月10日、組合は、豊中キャンパスの教育実践センター前の立木に、「Eの非常勤差別 「60才定年制」解雇阻止！ 短期雇用化・低賃金化粉砕！ 2・19～20全国闘争に起て！」と記載された立看板を設置した。
- (甲91)
- (キ) 平成17年12月12日、教育実践センターの総務係長は、上記(カ)の立看板を撤去し、同月14日、X2分会長に対し、電話で、「立看板は許可がないので当方で撤去した。保管している」旨連絡した。
- (甲91)
- (ク) 平成17年12月15日、17.12.15団交の終了後、組合は、Eから返還を受けた上記(カ)の立看板を、再度教育実践センター前の立木に設置した。立看板返却の際、教育実践センターの総務係長は、「撤去に当たり、X2分会長に連絡をとろうとしたが、休んでいたので連絡できなかった」旨述べた。
- (ケ) 平成17年12月16日、Eは、X2分会長に同月19日までに上記(ク)の立看板を撤去するよう申し入れた。
- (甲91)
- (コ) 平成17年12月17日、組合は、吹田キャンパスの本部生協横にも、上記(カ)の立看板と同内容の立看板を設置した。
- (サ) 平成17年12月19日、Eは、上記(ク)の立看板を、同月22日に上記(コ)の立

看板を、撤去した。

(シ) 平成17年12月19日及び同18年1月4日、組合が立看板撤去についての抗議行動を行ったことは前記1(1)ウ(イ)mのとおりであり、これに対して、Eが18.1.19団交の冒頭、組合に対し、18.1.19抗議文を提出したことは前記1(1)ウ(イ)oのとおりである。

(ス) 平成17年12月19日、Eは、学生部学生支援課長名で、課外活動団体の代表者にあてて、「立看板の設置について(通知)」と題する文書を交付し、立看板を学内に設置したい場合は、許可が必要であり、無許可の看板設置を発見した場合には撤去する旨、通知した。

(乙12)

(セ) 分会が平成17年12月19日付けで発行した「D2分会ニュース号外」には、大見出しとして「立て看板泥棒＝E当局 弾劾!」、中見出しで「非常勤職員定年制解雇阻止の2月全国闘争への事前弾圧を許さない」と記載され、本文には、上記(ケ)のEの立看板の撤去の申入れに対し、「絶対に撤去するもんか」と記載されていた。

(甲91)

(ソ) 分会が平成18年1月23日付けで発行した「D2分会ニュースNo.25」には、小見出しとして「団交拒否だけじゃないぞ、Eの組合敵視・敵対を許さないぞ!」と記載され、その下に、①Eは「立看板やステッカーの一方的撤去というドロボー行為を繰り返して、(2月全国闘争を)妨害している」、②「昨年12月19日と1月4日、(略)抗議行動をおこなったが、Eは(略)人事課員など20人近くを動員して暴力的に敵対した」、③18.1.19抗議文は、組合の「抗議行動に「業務妨害」「就業規則違反」をデッチあげ、X2分会長に懲戒処分の恫喝をおこなうという卑劣なものだ」と記載されていた。

(甲87)

(2) 労働組合法第7条第1号に係る争点(Eが、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めないことが、不利益取扱いであったか)について、以下判断する。

ア 前提事実並びに前記(1)イ(ア)、(イ)、(ケ)、(サ)、(シ)及び(ツ)の事実によれば、組合は、分会結成以来、Eに対し、組合活動の権利として、組合事務所・組合掲示板の貸与、就業時間内の組合活動の容認などに関する要求を行っているが、Eの国立大学法人化前のものについては当委員会が不当労働行為の成否を判断する余地がないのは、前記1(2)ア(ア)のとおりであるので、当委員会は、Eが国立大学法人となって以降の、組合掲示板の貸与等について検討する

こととする。

イ 組合事務所及び組合掲示板の貸与についてみる。

確かに、前記(1)ア(ア)の事実によれば、国立大学法人化前から、Eは、D3教職員組合及びD6附属病院看護婦労働組合に対し、それぞれ組合事務所及び組合掲示板として大学施設の使用を認めている一方、組合には、組合事務所及び組合掲示板を貸与していないのであるから、組合事務所及び組合掲示板の貸与に関するEの対応には、労働組合間に差異があることが認められる。

しかしながら、労働組合法第7条第1号は、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」が不当労働行為に当たる旨定めており、同号は、「労働者」個人が、解雇その他不利益な取扱いを受けた場合を救済の対象とすることは明らかであるから、組合事務所及び組合掲示板の貸与に関するEの対応に関して、労働組合間に差異が生じていることをもって、同号に該当する不当労働行為が成立するという事はない。

ウ 就業時間内の組合活動についてみる。

前記(1)ア(イ)の事実によれば、Eは、D3教職員組合ほか2労働組合との年1回1時間程度の統一交渉については就業時間内に行っている一方、組合との団交についてはX2分会長の就業時間外に行われているものの、Eの対応に関して労働組合間に差異が生じていることをもって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為が成立するという事はないのは、上記イ判断のとおりである。

また、前記(1)イ(ア)、(イ)、(ク)、(ケ)及び(コ)の事実によれば、組合は、分会結成以来、一貫して、①学内での時間内組合活動は全額賃金を保障すること、②学外での時間内組合活動は基本給については相当時間分の賃金はカットされるものの出勤扱いとみなし、査定や不利益扱いはしないこと、を容認するよう求め、これに対し、Eは、16.11.22回答及び17.4.19春闘回答で、就業時間内であっても、個々の申出に基づき、緊急かつやむを得ないと客観的に認められる組合活動については、当該組合活動に従事したことを理由として不利益扱いを行わない旨回答している。

そもそも就業時間内は、職務に専念すべき時間であって、労働者が就業時間内に労働組合の活動を行うことは、使用者との協議、交渉などのために当該使用者が許した場合などを除き、正当なものということとはできない。

したがって、就業時間内の組合活動に関して、Eが、組合の要求にもかかわ

らずこれを認めないからといって、直ちに組合員を不利益に取り扱ったということとはできない。

エ 以上を総合すると、E が、組合に対し組合事務所及び組合掲示板の貸与を認めず、組合員に対し就業時間内の組合活動を認めないことは、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いには当たらないのであって、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

(3) 労働組合法第7条第2号に係る争点（組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動の要求に関する団交におけるEの対応が、不誠実であったか）について、以下判断する。

ア 前提事実並びに前記(1)イ(ア)の事実によれば、Eの国立大学法人化前、組合の就業時間内の組合活動の容認、組合事務所及び組合掲示板の貸与などに関する要求に基づき、組合とEは複数回の交渉を行っているが、これらの交渉に関して当委員会が不当労働行為の成否を判断する余地がないのは、前記1(2)ア(ア)のとおりであるので、当委員会は、Eが国立大学法人となって以降の、組合とEの団交について検討することとする。

イ 前記(1)イ(ア)、(イ)、(ケ)、(サ)、(シ)及び(ツ)の事実によれば、組合は、Eの国立大学法人化前から一貫して、組合の就業時間内の組合活動の容認、組合事務所及び組合掲示板の貸与などを求め続けており、国立大学法人化の前後、Eとの団交などの経過を問わず、その内容がほとんど変わっていないことは明らかである。

ウ Eが、組合に対し、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めないことが労働組合法第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為に当たらないことは、前記(2)及び後記(4)ア判断のとおりである。

上記イのような組合の要求に対し、Eは、前記(1)イ(ウ)ないし(カ)、(ク)、(コ)及び(ス)ないし(ソ)の事実によれば、9回の団交に応じたことが認められる。

これらの団交のほかに、前記(1)イ(エ)、(カ)、(ク)、(コ)、(サ)及び(ツ)の事実によれば、Eは、組合に対し、団交の場で組合に交付した文書を含めて、本件申立て前に5回、本件申立て後に8回、①就業時間内の組合活動については、法令及び判例に照らして、有給であれ、無給であれ、認めることには問題があるので、組合の要求には応じられない旨、②組合事務所の貸与については、組合員数が極めて少ない組合に対して、組合事務所の貸与を行うことは、他の労働組合を含む学内の諸団体に対する便宜供与と明らかにバランスを失することになり、貸与する考えはない旨、その理由とEの考え方を詳細に記した文書で説明を行っており、組合に理解を求めようとしていたことは明らかである。

また、組合掲示板の貸与とこれに関連した共用掲示板の設置についても、前記(1)イ(エ)、(コ)、(サ)、(ス)、(ソ)、(チ)及び(ツ)の事実によれば、Eは、組合に対し、①16. 9. 15回答においては、組合掲示板を貸与することの可能性については検討する余地がある旨、②17. 11. 18回答においては、組合掲示板の貸与は原則として応じられない旨、労働組合の掲示物等の取扱いについては、引き続き検討していきたい旨、③18. 1. 19回答で、共用掲示板を設置し、Eの学生又は教職員(労働組合を含む。)であれば、許可制でその使用を認める旨、④18. 1. 25回答及び抗議で、許可制のもとで、学生及び教職員(労働組合を含む。)を対象に、共用掲示板を設置し、施設の利用を認めることを決定した旨、これにより組合の要求にもある程度応えることができると考える旨、これ以上の便宜を組合に貸与することは、約2万人の学生と7千人を超える教職員をもって構成されるEにとって、全学的な施設利用の観点からも著しく均衡を失したものとなり、認めることはできない旨、それぞれ回答し、団交の場でのものを含めて、本件申立て前に6回、本件申立て後に8回、文書によりEの考え方と、Eとしての検討の経過を詳細に説明しており、これについても、組合の理解を求めようとしていたことは明らかである。

エ 前記(1)イ(サ)及び(チ)の事実によれば、Eは、①17. 6. 20回答において、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動の容認に関しては、団交を行っても新たな進展がみられる可能性に乏しく、団交をあえて今行わなければならない理由は存在しない旨、それでも団交を要求するのであれば、団交事項を絞り、団交を今行わなければならない理由を明確にした上で、再度文書により申入れを行われない旨回答したこと、②その後の組合掲示板に関する団交に関しても、18. 1. 25回答及び抗議において、共用掲示板を設置したことにより組合の要求にもある程度応えることができると考えており、これ以上譲歩を行う考えはEにはなく、この回答をもって交渉を打ち切る旨回答し、その後は、組合の要求にもかかわらず、団交の開催に応じなかったことが認められる。

しかしながら、組合の姿勢は上記イのとおりであって、その要求内容が一貫している上、前記(1)イ(キ)の事実によれば、組合は、機関紙において、「(Eの)回答は、労働組合法を悪用してすべてを否定し、労働組合を大学の統制下・管理下に置き、支配しようとするものでした。しかし、この当局の労働組合否認・敵視の態度を絶対許すことはできません」と記載して宣伝を行っていることからしても、Eとしては、これ以上団交や文書でどのように説明しても、組合がこれに理解を示す姿勢を見せないであろうと判断したとしてもやむを得ないといわざるを得ず、組合とEの組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間

内の組合活動に関する団交は、行き詰っていたとみるのが相当である。

オ 以上を総合すると、17. 6. 20回答及び18. 1. 25回答及び抗議によって団交を打ち切り、これ以降、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動に関する団交に応じなかった E の対応は、やむを得ないものであったとみるのが相当であって団交拒否又は不誠実団交とまでみることはできないのから、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

(4) 労働組合法第7条第3号に係る争点 (① E が、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めないことが、支配介入に当たるか、② E が組合の立看板を撤去したことなどは、組合の全国闘争を妨害するものであって、支配介入に当たるか) について

ア E が、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めないことが、支配介入に当たるか、について、以下判断する。

(ア) 複数の労働組合が併存する場合は、使用者は、各労働組合に対して中立的な態度を保持し、併存する労働組合を合理的な範囲で平等に取り扱うべきことが要求されていると解される。

(イ) 組合事務所及び組合掲示板の貸与についてみる。

a 前記(1)ア(ア)の事実によれば、国立大学法人化前から、E は、D3 教職員組合及び D6 附属病院看護婦労働組合に対し、それぞれ組合事務所及び組合掲示板として大学施設の使用を認めているが、組合には、組合事務所及び組合掲示板を貸与していないことは明らかである。

b 前記(1)イ(ア)、(イ)及び(ケ)の事実によれば、組合は、分会結成以来、一貫して、組合事務所及び組合掲示板の貸与を求めている。

組合事務所については、前記(1)イ(エ) b (b)の事実によれば、E は、16. 9. 15回答により、組合員数が極めて少ない組合に対して、組合事務所の貸与を行うことは、他の労働組合を含む学内の諸団体に対する便宜供与と明らかにバランスを失することになるとして、組合に組合事務所を貸与する考えはない旨回答し、その後もその回答を変えていない。

組合掲示板については、前記(1)イ(エ) b (a)、(セ)、(ソ)及び(チ)の事実によれば、E は、当初、組合掲示板を貸与することの可能性については検討する余地がある旨回答していたが、その後、学生及び教職員(労働組合を含む。)を対象にした共用掲示板を設置した上で、これ以上の便宜を組合に供与することはできないと回答し、その後もその回答を変えていない。

c まず、組合事務所についてみる。

前提事実によれば、分会の組合員数はX2分会長を含めて3名であり、

Eから組合事務所を貸与されている他の2つの労働組合に比べて極めて少数であることが認められ、これに加えて組合は組合事務所の必要性について具体的な主張を行っておらず、これが必要であると認めるに足る疎明もないのであるから、約7千名の教職員のほかに多数の学生が存在するEが、その施設の管理と活用の面から、組合員数が3名である組合に対して組合事務所を貸与しないことは直ちに不合理とは考えられず、その要求にもかかわらず組合事務所を貸与しないからといって、組合を不利益に取り扱い、又は組合の活動を妨害したとまではいえない。また、上記aのとおり、Eは他の2つの労働組合に対しては、国立大学法人化前から組合事務所を貸与している経緯があり、これらの労働組合と分会の組合員数には非常に大きな差があるのであるから、Eが組合に組合事務所を貸与しないことは、直ちに中立義務違反にはならないとみるのが相当である。

D1 次に、組合掲示板についてみる。

上記aのとおり、Eは他の2つの労働組合に対しては、国立大学法人化前から組合掲示板を貸与している経緯があり、前記(1)イ(タ)の事実によれば、Eは、労働組合を含む教職員や学生が利用できる共用掲示板を設け、Eの許可の下にその使用を認めており、かつ、その許可基準にも直ちに不合理と認められるものは見受けられないのであるから、Eが組合に専用の組合掲示板を貸与しないことは、直ちに中立義務違反とはならないとみるのが相当である。

加えて、前提事実によれば、Eには、約7千名の教職員のほかに多数の学生が存在するのであるから、その施設の管理と活用の面から、組合員数が3名である組合に対して、専用の組合掲示板を貸与しないことは、直ちに不合理とは考えられず、その要求にもかかわらず専用の組合掲示板を貸与しないからといって、組合を不利益に取り扱い、又は組合の宣伝活動を妨害したとまではいえない。

(ウ) 就業時間内の組合活動についてみる。

a 前記(1)ア(イ)の事実によれば、Eは、D3 教職員組合ほか2労働組合との年1回1時間程度の統一交渉については就業時間内に行っていることが認められるところ、年1回1時間程度のことでもあり、これに伴うE側の担当職員の業務への支障はさほど大きくはないとみるべきである。一方、組合との団交についても、毎回、概ね午前9時から1時間程度で行っているところ、この時間帯はX2分会長の始業時間が午前10時15分からであることからX2分会長の就業時間外ではあるものの、一般の職員の就業時間

内に該当しており、X2分会長にも大きな負担をかけているとはいえ、特段組合と他の労働組合とを差別して、不平等に取り扱っているとまでいうことはできない。また、これ以外に、Eが、就業時間内の組合活動に関して、組合と他の労働組合とで異なる扱いを行っているとするに足る疎明はないのであるから、就業時間内の組合活動についてのEの対応は、直ちに中立義務違反にはならないとみるのが相当である。

b 労働者が就業時間中に行う組合活動は、原則として正当なものということとはできないことは、前記(2)ウ判断のとおりである。

したがって、就業時間内の組合活動に関して、Eが、組合以外の労働組合に、16.11.22回答の内容以上のものを容認しているのであればともかく、そうでない場合にあっては、組合の要求にもかかわらずこれを認めないからといって、組合の活動を妨害したということとはできない。

(エ) 以上を総合すると、Eが組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに就業時間内の組合活動を認めないことは、Eが組合の弱体化を企図して行った支配介入とみることはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

イ Eが組合の立看板を撤去したことなどは、組合の全国闘争を妨害するものであって、支配介入に当たるか、について、以下判断する。

(ア) 前記(1)ウ(ア)の事実によれば、Eでは、就業規則において、教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない旨定められているとともに、その文書又は図画が大学の業務の正常な運営を妨げるときや公序良俗に反するときにはその掲示を禁止するなどの基準が定められている。前記1(1)ウ(ア)c、e、g、i及び(イ)c並びに2(1)ウ(エ)の事実によれば、組合が就業規則の作成に同意していないことは明らかであるが、就業規則は、対象となる職員全員に適用されるものであって、組合がその適用に同意していないことをもって、組合にのみその適用が除外されるということはない。また、組合と他の労働組合との間で、文書又は図画の掲示に関して、Eの就業規則の適用に不平等があるとは認められない。したがって、組合が、Eの学内で文書又は図画を掲示しようとする場合には、Eの許可を受ける必要があることは当然である。

また、前記(1)ウ(ス)の事実によれば、Eは、学生に対しても、立看板を学内に設置したい場合は許可が必要である旨、無許可の看板設置を発見した場合には撤去する旨、通知しているところであって、立看板の設置に関して学内の施設管理を徹底しようとしていたことがうかがえる。

(イ) 前記(1)ウ(キ)及び(サ)の事実によれば、Eは、組合がEに許可を受け

ずに学内に設置した立看板について、3回にわたり撤去したことが認められるが、これらの撤去は、Eが就業規則に基づき許可を得ていない立看板について、Eの施設管理権に基づき行ったものと解される。

確かに、前記(1)ウ(イ)、(カ)、(ク)及び(コ)の事実によれば、組合は平成18年2月に全国闘争を予定し、Eが撤去した立看板には「Eの非常勤差別 「60才定年制」解雇阻止！短期雇用化・低賃金化粉碎！ 2・19～20全国闘争に起て！」と記載され、全国闘争への参加を呼びかけるためのものであったことが認められる。しかしながら、組合は、従前から立看板の設置に当たりEに許可を申請したことがある旨の疎明もない上、上記の3回にわたり撤去された立看板についても許可の申請を受けていないことは明らかであり、加えて、施設管理権をもつEが、これらの立看板の無許可設置を容認しなければならないような特段の事情があったとする疎明もないのであるから、上記(ア)のような状況下において、Eが施設管理権に基づきこれらの立看板を撤去したことが、直ちに不当であるとまでいうことはできない。

(ウ) 前記(1)ウ(キ)、(ク)、(ケ)、(サ)及び(セ)の事実によれば、平成17年12月12日にEの教育実践センターの総務係長が立看板を撤去した際には、事前に組合に対して撤去してほしい旨の申入れが行われなかったことが認められるものの、これはX2分会長の休暇によるものとみるのが相当であるとともに、その後の同月19日の撤去に先立ってX2分会長に対し撤去してほしい旨の申入れを行ったことが認められ、加えて、機関紙において「立て看板泥棒＝E当局弾劾！」、「(Eの立看板の撤去の申入れに対し)絶対に撤去するもんか」と記載して宣伝活動を行っていることからしても、同月12日の撤去に先立って、組合に対する撤去の申入れがなされていなかったことをもって、直ちにEの対応が不当であるとまではいえない。

(エ) 以上を総合すると、Eが組合の立看板を撤去したことなどは、組合の全国闘争を妨害するものということとはできないのであって、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

3 争点3 夏季休暇付与などに関連する不当労働行為の成否について

(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16年度夏季休暇付与について

(ア) 国立大学法人化前、Eの常勤の職員には、人事院規則に基づき、3日間の夏季休暇が付与されていたが、非常勤職員には夏季休暇は付与されていなかった。

(イ) 国立大学法人化前に組合がEに提出した14.8.1要求書には、「非常勤職

員に正規職員と同じく3日間の夏季休暇を有給であたえること」を要求する旨記載されていた。なお、前提事実のとおり、分会は、職員団体となった際にも、この要求を承継するとして、Eに通知した。

(甲2、甲18)

(ウ) 国立大学法人化後、組合がEに提出した16.4.19要求書には、「非常勤職員に常勤職員と同じく夏季休暇3日間を有給で支給すること」を要求する旨記載されていた。

(甲38)

(エ) 平成16年4月30日、16.4.30団交で、Eは、組合に対し、夏季休暇付与を含む非常勤職員の賃金・労働条件改善要求について、組合の要求が過大である、国立大学法人化を契機に特別休暇は一定の改善を行ったので、これ以上は行わない等を理由にして、拒否する旨回答した。

(甲39)

(オ) 平成16年5月20日、組合とEは、16.4.30団交の継続団交として、夏季休暇などを議題とする16.5.20団交を行った。

(甲39)

(カ) 平成16年6月9日、組合とEは、16.5.20団交の継続団交として、夏季休暇などを議題とする16.6.9団交を行った。16.6.9団交において、Eは、組合に対し、有給にすれば2%賃上げをしたのと同じになるので、3日間の無給の夏季休暇を付与することを検討する旨回答した。これに対し、組合は、無給であれば、夏季休暇はないのと同じであるので、再検討してほしい旨述べた。

(甲40)

(キ) 平成16年6月23日、組合とEは、16.6.9団交の継続団交として、夏季休暇などを議題とする16.6.23団交を行った。16.6.23団交において、Eは、組合に対し、「検討結果」と題する文書(以下「16.6.23検討結果」という。)を交付した。16.6.23検討結果には、①7月から9月にかけて原則として2日の夏季休暇を有給の特別休暇として非常勤職員にも与える旨、②平成16年度はあくまで試行の形で実施する旨、記載されていた。

平成16年度夏季休暇に関して、組合とEは16.6.23団交で合意することはなかったが、Eは、時間(夏季休暇付与の始期である7月)が迫っているので、この内容で学内に通知したい旨述べた。

組合は、16.6.23団交の終盤で、最終的な労使合意は次回以降の団交で図る旨宣言した。

(甲41、甲42、甲127、乙15)

(ク) 平成16年6月28日、E は、組合に対し、「回答（夏季休暇、夏季一時金、時間給の改定について）」と題する文書（以下「16.6.28回答」という。）を交付した。16.6.28回答には、①非常勤職員を対象として実施する夏季休暇の付与日数を3日間にせよ、との組合の要求には応じられない、②7月から9月にかけて、原則として2日の夏季休暇を有給の特別休暇として非常勤職員にも与える、③これまでになかった制度を試行的に実施するものである、④連続する2日とせず、分割取得を可能とする、⑤夏季休暇の円滑な実施を進めるため、同日付で部局等に対し通知を行う予定である、ことが記載され、これまでの6回にわたる交渉を踏まえて検討した最終結果であり、団交をこれ以上継続する意味はないと考えるとされていた。

(甲43)

(ケ) 平成16年6月28日、E は、附属図書館長などにあてて、「非常勤職員を対象とした夏季休暇の実施（試行）について（通知）」（以下「16.6.28夏季休暇通知」という。）により、7月から9月までの3か月間に、非常勤職員を対象に、原則として2日間の夏季休暇付与を、試行的に実施することとなった旨を通知した。夏季休暇の内容は、16.6.28回答と同じであった。

(乙9の2)

(コ) 平成16年6月29日にはX2分会長が、同年7月2日には組合及びX2分会長が、E の本部へ赴き、E の16.6.28回答などに関する抗議行動を行った。

(甲44、甲48)

(サ) 平成16年7月22日、組合は、E に対し、「抗議および団体交渉申し入れ書」と題する文書（以下「16.7.22団交申入書」という。）を提出して、上記(コ)の組合の抗議行動に対するE の対応に抗議するとして、夏季休暇の付与、夏季休暇に関する協約締結などに関する団交を行うよう申し入れた。

これに対し、同月26日、E は、組合に対し、「回答」と題する文書を交付し、①16.6.28回答が最終回答であり、これ以上譲歩する余地はなく、団交を継続する理由はない旨、②組合員にしか適用されない労働協約ではなく、すべての非常勤職員に対して適用のできる就業規則に基づき夏季休暇を付与するのが妥当と考えるので、協約の締結には応じられない旨、回答した。

(甲44、甲45)

(シ) 平成16年7月30日、組合は、E に対し、「妥結通告書」及び「確認書」を提出し、①夏季休暇については16.6.28回答で妥結する旨、②同年8月3日までに文書による異議を申し立てない限り「確認書」を公式の協定書とみなす旨、通知した。

(甲46、甲47)

(ス) 平成16年8月3日、Eは、組合に対し、「夏季休暇にかかる協約締結問題について(回答)」と題する文書(以下「16.8.3回答」という。)を交付し、①労働協約は労使双方が署名・押印してはじめて発効するので、労使のいずれか一方が何らかの文書を作成し、これを協定書とみなすと宣言しても意味を持たない、②労働組合法第6条は労働組合の交渉権や協約締結権の範囲は組合員に限っており、非組合員の労働条件に関しては使用者は団交に応じる義務がなく、任意に合意に達しても使用者には協約締結義務はない、などとして、上記(シ)の「確認書」を協定書とみなすことに異議を述べた。

(甲49)

(セ) 平成16年8月24日、組合は、Eに対し「抗議文」と題する文書を提出し、Eの16.8.3回答に対して抗議した。

(甲51)

(ソ) X2分会長は、平成16年7月から9月までの間に、有給で2日間の夏季休暇を取得した。

(甲127)

イ 平成17年度新給与制度導入について

(ア) 組合が平成16年11月8日にEに提出した同月5日付けの年末一時金に関する要求書に基づき、組合とEは、同月22日に16.11.22団交、同年12月2日に16.12.2団交、同月17日に16.12.17団交を行った。16.12.17団交において、Eは、組合に、「回答(年末一時金および年末年始の休日に関する要求について)」と題する文書(以下「16.12.17回答」という。)を交付した。16.12.17回答には、非常勤職員の給与に係る問題については、給与制度全体の見直しの中で検討を行うこととしたい旨、記載されていた。

(甲61)

(イ) 分会が平成17年1月4日付けで発行した「D2分会ニュースNo.17」には、大見出しとして「非常勤職員間に差別と分断をもちこむ賃金体系改悪粉碎!」、中見出しで「職務給・年俸時間給制度導入を許すな!4月実施を阻止しよう!」、その下に新給与制度に関する批判が記載されていた。

(甲62)

(ウ) 平成17年2月1日、Eは、人事労務室長名で、非常勤職員にあてた、「非常勤職員(教育研究職以外)の給与制度改定について」(と題する文書以下「17.2.1給与制度改定文書」という。)において、①平成17年度から非常勤職員の給与制度に職務給の採用を基本とした新制度の導入を検討している旨、

②短時間勤務職員のうち継続雇用者の給与額については、現在の年収額を下回ることをしないよう措置する方向で検討を進めている旨、通知した。

(甲63)

(エ) 平成17年2月7日、組合は、E に対し、「抗議ならびに要求書」と題する文書（以下「17. 2. 7 要求書」という。）を提出して、「我々は、大学の支配構造の最底辺に置かれてきた非常勤職員のうち、短時間勤務職員を最下位に位置づけ、パート差別をさらに強化し、徹底して搾取しようとする「給与制度改定」に断固反対する」として、17. 2. 1 給与制度改定文書に関する質問を21項目にわたって明記し、これらの質問へ回答し、加えて、具体的な「給与制度改定案」を明らかにするよう求めるとともに、団交を行うよう申し入れた。

(甲64)

(オ) 平成17年2月18日、組合と E は、新給与制度を議題として、17. 2. 18団交を行った。17. 2. 18団交において、E が組合に説明した新給与制度の概要は、概ね、①非常勤職員の仕事を9ランクの職務に分類する、②それぞれに年収を設定して、それを年間総労働時間で割り戻して時間給を出す、③同年4月1日以降に新規採用される者については新給与制度がそのまま適用されるが、継続雇用者（短時間勤務職員）については、職務内容を判断した上で新たに設定した職務給の9ランクに格付けすることは行わず、従前の年収を保障するための経過措置による格付けを行い、併せて長期勤続者に対しては時間給に特例を設ける、というものであった。これに対して、組合は、新給与制度は、新たな差別構造を生むとして、撤回するよう要求した。

(甲127、乙15)

(カ) 平成17年3月3日、組合が E に提出した17. 2. 28要求書において、組合は、同年4月からの「新賃金体系導入を撤回すること」を要求した。

(甲65)

(キ) 平成17年3月4日、E は、組合に対し、組合の17. 2. 7 要求書について回答するとして、「回答」と題する文書（以下「17. 3. 4 回答」という。）を交付した。17. 3. 4 回答において、E は、組合が17. 2. 7 要求書で明記した17. 2. 1 給与制度改定文書に関する21項目の質問項目のすべてについて、それぞれ回答を行った。

(甲66)

(ク) 平成17年3月10日、組合と E は、賃上げを議題として、17. 3. 10団交を行った。17. 3. 10団交において、E は、新給与制度の導入による非常勤職員の処遇改善は行うが、それ以上に重ねて賃上げを行うことはできない旨回答した。

これに対し、組合は、同月中に団交を行うよう求めたが、団交は開催されなかった。

(甲127、乙15)

(ケ) 平成17年3月22日、Eは、役員会において、同年4月から非常勤職員に新給与制度を導入することを決定した。

(甲67)

(コ) 分会が平成17年3月25日付けで発行した「D2分会ニュースNo.19」には、大見出しとして「短期雇用化と低賃金構造をつくりだす新給与制度を撤回せよ！労働組合無視の新給与制度導入弾劾！」と記載され、その下に「新給与制度は短期雇用化とともに、競争主義を煽り非常勤職員間に格差、差別・分断を持ち込むものです。われわれは新給与制度導入を絶対に許さない」と記載されていた。

(甲67)

(サ) 前記1(1)イ(エ)のとおり、平成17年3月31日にEがX2分会長に提示した雇用契約書では、賃金欄に新給与制度が適用されており、X2分会長は、これを認めないことを明示して、この契約書をEに提出した。

(甲68)

(シ) 前記1(1)ウ(イ)cのとおり、平成17年4月8日、組合は、Eに対し、17.4.8要求書で、新給与制度の撤回などについて、団交を行うよう申し入れた。

(甲68)

(ス) 平成17年4月19日、Eは、17.4.19団交において組合に交付した前記1(1)ウ(イ)D1の回答文書により、①短時間勤務職員の処遇はかなり改善されたと考えており、新給与制度を撤回する考えはない旨、②新給与制度は就業規則の変更により導入したものであり、その変更内容及び変更手続に問題はなかった旨、回答した。

(甲69、甲70)

(セ) 平成17年4月1日に導入された新給与制度の適用により、X2分会長の年収は、約24万円増額となった。

(甲127)

(ソ) 本件審問終結時、短時間職員就業規則第20条の規定に基づく「国立大学法人E 非常勤職員（短時間勤務職員）給与規程」には、次のとおり定められている。

「(時間給の決定等)

第8条 時間給は、労働契約締結時における職員の職務内容、学歴、免許、資格

及び職務経験等を考慮してこれを決定し、前条第2項に規定する改定の有無にかかわらず、当該契約の期間中は、更新時を除き、原則としてその額を増減しない。」

「〔平成17年4月1日改正・施行に係る附則〕

(施行日)

1 この改正は、平成17年4月1日から施行する。

(給与の支給に関する経過措置)

2 (略) 前項の施行日の前日において職員として勤務していた者について、その労働契約を更新する場合には、当分の間、従前の給与額を下回らない額の時間給を支給することができるものとする。

(契約期間に残存期間がある場合の経過措置)

3 第1項の施行日において、労働契約の期間に残存期間がある者については、その期間が満了するまでの間、従前の例により、給与を支給することができるものとする。

(長期勤続者に対する特例措置)

4 (略) 大学における職員としての継続勤務期間(法人化前から E に時間雇用職員として勤務していた者については、当該時間雇用職員としての継続勤務期間及びこれに先行する日々雇用職員としての継続勤務期間を含む。)が10年に達した者については、当分の間、別表第1から別表第3に定める時間給表に代えて、別表第1Aから別表第3Aに定める時間給表を適用することができるものとする。」

なお、事務補佐員に適用される時間給を定める別表は、概ね次の表とおりであり、表の下段から上段になるに従って、時間給が高くなるよう設定されている。

ランク	レベル	時間給
A	1	高い
A	2	↑
A	3	↑
B	1	↑
B	2	↑
B	3	↑
C	1	↑
C	2	↑
C	3	低い

(乙5)

ウ 平成17年度夏季休暇付与について

(ア) 平成17年3月3日、組合が E に提出した17. 2. 28要求書において、「非常勤職員に常勤職員と同じく夏季休暇3日間を有給で支給すること」を要求する旨、記載されていた。

(甲65)

(イ) 平成17年4月19日の17. 4. 19団交において E が組合に交付した17. 4. 19春闘回答には、非常勤職員の夏季休暇に関して、「昨年は「試行」という形で、原則として2日の夏季休暇を有給の特別休暇として非常勤職員に付与した。平成17年度については未定であるが、今後何らかの形で付与する方向で検討の予定」である旨、記載されていた。

(甲69)

(ウ) 平成17年5月27日、組合と E は、夏季休暇を議題として、17. 5. 27団交を行った。

(甲73、甲127、乙15)

(エ) 平成17年6月3日の17. 6. 3団交で、E は、組合に対し、次のとおり記載された「回答 平成17年度における非常勤職員の夏季休暇について」と題する文書（以下「17. 6. 3夏季休暇回答」という。）を交付した。

「(略) 前回5月27日の団体交渉等を踏まえ、再度慎重に検討した結果、所定労働日数の違いを反映した形で夏季休暇を付与することが最も妥当であるとの結論に達したので、改めて以下のとおり回答する。

- ① 夏季休暇の付与は、平成17年度においても就業規則の規定に基づき、引き続き試行として実施する。
- ② 対象者は、労働契約の期間が3ヶ月未満の者及び1週の所定労働日数が2日以下の者を除く全非常勤職員とする。
- ③ 実施期間は、7月から9月までの3ヶ月の間とする。
- ④ 夏季休暇の日数は、連続する3日以内の範囲内で、1週の所定内労働日数から2日を減じた日数を付与日数とする。なお、原則として分割取得は認めない。」

(甲71、甲73、甲127、乙15)

(オ) 平成17年6月6日、組合は、E に対し、夏季休暇に関する団交を設定するよう申し入れたが、E は団交は行わない旨述べた。

(甲74)

(カ) 平成17年6月10日、E は、附属図書館長などにあてて、「非常勤職員を対

象とした夏季休暇の実施（試行）について（通知）」と題する文書（以下「17.6.10夏季休暇通知」という。）により、7月から9月までの3か月間に、非常勤職員を対象に、原則として連続する3日以内の期間とし、週の所定労働日数が4日の者は2日、週の所定労働日数が3日の者は1日の夏季休暇付与を、試行的に実施することとなった旨を通知した。夏季休暇の内容は、17.6.3夏季休暇回答と同じであった。

（乙9の1）

（キ）平成17年6月14日、組合は、E に対し、17.6.14要求書において、上記（オ）の団交拒否と夏季休暇付与に表された非常勤職員差別に抗議するとして、夏季休暇について至急団交を行うよう申し入れた。これに対し、E は、同月20日、17.6.20回答において、①17.6.3団交時に、17.5.27団交等を踏まえ再度慎重に検討した結果を文書回答するとともに、団交の中でも十分に説明している、②団交を仮に継続しても平行線をたどるだけであって、交渉を継続する意味はないと考える、③実施日程の関係から、既に部局へ通知を行っており、その意味でも交渉継続の余地はない、と回答した。

（甲74、甲75）

（ク）分会が平成17年6月24日付けで発行した「D2分会ニュースNo.21」には、大見出しとして「非常勤職員の夏季休暇に格差をつけ、昨年より減らし剥奪する大学弾劾！団交拒否一方的な夏季休暇の実施糾弾！非常勤職員差別・いじめを許さないぞ！」と記載され、その下に「またもや当局は夏季休暇についても、一部の非常勤職員には与えないという攻撃をかけてきた」、「昨年、我々は正規職員との賃金・労働条件の大幅な格差・差別を徹底して追及し、すべての非常勤職員に対して法人化以前にはなかった夏季休暇（有給2日又は1日）を勝ち取りました。その夏季休暇を、今年は週所定労働日数により格差をつけ、昨年より減らし、さらには剥奪するというのです。これは非常勤職員差別・いじめです」と記載されていた。

（甲73）

（ケ）平成17年8月3日、組合がE に提出した17.8.3要求書には、夏季休暇決定における不当労働行為及び組合否定について強く抗議する旨記載されていた。

（甲76）

（コ）X2分会長は、平成17年7月から9月までの間に、有給で3日間の夏季休暇を取得した。

（甲127）

（2）労働組合法第7条第1号に係る争点（E が、平成16年度夏季休暇付与、同

17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与を行ったことが、不利益取扱いであったか) について、以下判断する。

ア 平成16年度夏季休暇付与について

(ア) 労働組合法第27条第2項は、労働委員会は申立てが、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない旨定めている。

組合は、本件申立てにおいて、非常勤職員の平成16年度夏季休暇付与における組合の交渉権及び協約締結権の否認への謝罪を求めている。しかしながら、前記(1)ア(ウ)ないし(ス)の事実からすると、Eにおける同休暇の付与は平成16年7月から同年9月までの間に行われた1回限りのものであって、いわゆる継続する行為には当たらないとみるのが相当である。したがって、同休暇付与に関する申立てについては、組合による同休暇の要求、同休暇に係る団交、Eによる非常勤職員への同休暇の付与、組合の協約締結の申入れとこれに対するEの拒否、などの時から1年を超えてなされたものであり、労働組合法第27条第2項に定める申立期間を徒過してなされたものとみざるを得ない。

したがって、非常勤職員の同休暇付与に関する組合の申立ては、却下する。

(イ) なお、非常勤職員に対する夏季休暇付与に関しては、組合は、国立大学法人化前から本件審問終結時まで一貫して要求し、交渉を行ってきた事項であって、平成16年度の夏季休暇についても、その一部分にすぎないとみる余地もあるため、念のため、Eが、同休暇付与を行ったことは、組合員に対する不利益取扱いに当たるか、について、検討する。

a 前記(1)ア(ケ)及び(ソ)の事実によれば、平成16年度の夏季休暇の制度は、組合員であるか否かにかかわらず、すべての非常勤職員に適用されるものであり、これにより、組合員だけを特定して夏季休暇が与えられなかったとか、夏季休暇の日数が少なかったのであればともかく、そのような事実を認めるに足る疎明はなく、X2分会長は、他の非常勤職員と同等に2日間の夏季休暇を取得しているのであるから、この制度が組合員に不利益を被らせるためのものということとはできない。

b なお、前記(1)ア(ア)及び(ケ)の事実によれば、Eでは、非常勤職員に対する夏季休暇の付与は、国立大学法人化後の平成16年度に初めて導入されたものであり、これ自体に不利益性がないことは、明らかである。

c 組合は、Eが平成16年度夏季休暇付与により、非常勤職員の労働条件について常勤職員との同一適用を目指すという組合の運動理念と原則を破壊したことが重大な不利益取扱いである旨主張している。確かに、組合が、E

の国立大学法人化前から一貫して、非常勤職員と常勤職員の均等待遇を求めていることは前記1(3)アのとおりであるが、常勤職員と非常勤職員との雇用期間の有無、勤務時間、賃金体系などの労働条件に差異があることは、それが特段不合理なものでない限り是認されることであるから、平成16年度の非常勤職員の夏季休暇の内容が、常勤職員の夏季休暇の内容と同一でないことをもって、直ちに不当であるとはいえない。

D1 以上を総合すると、平成16年度に E が非常勤職員に夏季休暇を付与したことは、組合員であるがゆえの、又は組合活動を理由とする不利益取扱いということとはできない。

イ 平成17年度新給与制度導入について

(ア) 前記(1)イ(セ)及び(ソ)の事実によれば、平成17年4月1日から導入された新給与制度は、組合員であるか否かにかかわらず、すべての非常勤職員に適用されるものであり、これにより、組合員だけを特定して時間給が減少することになったのであればともかく、そのような事実を認めるに足る疎明はなく、かえってX2分会長は平成16年度に比べて年収で約24万円増額となっているのであるから、この制度が組合員に不利益を被らせるためのものということとはできない。

(イ) また、前記(1)イ(ソ)の事実によれば、新給与制度は、非常勤職員の時間給を、職員の職務内容、学歴、免許、資格及び職務経験等を考慮して、ランクとレベルにより9段階に分けるという職務給制度を導入したものであって、Eの判断により非常勤職員の時間給が個人により異なることになるのは明らかであるが、継続雇用者については、従前の給与額を下回らない額の時間給を支給するという措置もとられているのであるから、新給与制度が職務給制度を導入したことのみにもって、非常勤職員に対する差別が行われ、不利益が与えられたということもできない。

(ウ) なお、組合は、Eが新給与制度導入により、非常勤職員の労働条件について常勤職員との同一適用を目指すという組合の運動理念と原則を破壊したことが重大な不利益取扱いである旨主張している。確かに、組合が、Eの国立大学法人化前から一貫して、非常勤職員と常勤職員の均等待遇を求めていることは前記1(3)アのとおりであるが、常勤職員と非常勤職員との雇用期間の有無、勤務時間、賃金体系などの労働条件に差異があることは、それが特段不合理なものでない限り是認されることであるから、新給与制度の内容が、常勤職員の給与制度の内容と同一でないことをもって、直ちに不当であるとはいえない。

(エ) 以上を総合すると、平成17年度に E が非常勤職員に新給与制度を導入した

ことは、組合員であるがゆえの、又は組合活動を理由とする不利益取扱いということとはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

ウ 平成17年度夏季休暇付与について

(ア) 前記(1)ウ(カ)及び(コ)の事実によれば、平成17年度の夏季休暇の制度は、組合員であるか否かにかかわらず、すべての非常勤職員に適用されるものであり、これにより、組合員だけを特定して夏季休暇の取得日数を減じられたとか、夏季休暇が取得できなかったのであればともかく、そのような事実を認めるに足る疎明はなく、X2分会長は同16年度に比べて1日多い夏季休暇を取得しているのであるから、この制度が組合員に不利益を被らせるためのものということとはできない。

(イ) また、Eでは、非常勤職員に対する夏季休暇の付与は、国立大学法人化後の平成16年度に初めて導入されたものであり、同年度の夏季休暇付与に不利益性がないことは、前記ア(イ)のとおりである。また、前記(1)ウ(カ)の事実によれば、同17年度の夏季休暇は、非常勤職員ごとに週の所定労働日数により1日間から3日間の範囲内で付与されることになり、非常勤職員によっては、同16年度に比べ取得日数が増加した者と減少した者がいたことは明らかであるが、もともと同16年度の夏季休暇は見直しが前提である試行実施であった上、週の所定労働日数が異なる非常勤職員に対する夏季休暇の付与日数が異なることになったからといって、それのみをもって、非常勤職員に対する差別が行われ、不利益が与えられたということもできない。

(ウ) なお、組合は、Eが平成17年度夏季休暇付与により、非常勤職員の労働条件について常勤職員との同一適用を目指すという組合の運動理念と原則を破壊したことが重大な不利益取扱いである旨主張している。確かに、組合が、Eの国立大学法人化前から一貫して、非常勤職員と常勤職員の均等待遇を求めていることは前記1(3)アのとおりであるが、常勤職員と非常勤職員との雇用期間の有無、勤務時間、賃金体系などの労働条件に差異があることは、それが特段不合理なものでない限り是認されることであるから、平成17年度の非常勤職員の夏季休暇の内容が、常勤職員の夏季休暇の内容と同一でないことをもって、直ちに不当であるとはいえない。

(エ) 以上を総合すると、平成17年度にEが非常勤職員に夏季休暇を付与したことは、組合員であるがゆえの、又は組合活動を理由とする不利益取扱いということとはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

(3) 労働組合法第7条第2号に係る争点(平成16年度夏季休暇付与、同17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与に関する団交におけるEの対応が、不誠実

であったか) について、以下判断する。

ア 平成16年度夏季休暇付与について

(ア) 非常勤職員の平成16年度夏季休暇付与に関する申立てが却下を免れないことは、前記(2)ア(ア)判断のとおりであるが、念のため、平成16年度夏季休暇に関する団交における E の対応は、不誠実な団交態度に当たるか、について、検討する。

(イ) 前記1(3)アのとおり、組合は、E の国立大学法人化前から一貫して、非常勤職員と常勤職員との労働条件は同じであるべきなのに非常勤職員と常勤職員の労働条件には差別があるとして、非常勤職員と常勤職員の均等待遇を求め続けており、前記3(1)ア(イ)及び(ウ)の事実によれば、この組合の姿勢は、平成16年度夏季休暇に係る団交においても貫かれていることは明らかである。

(ウ) 前記(1)ア(エ)ないし(ク)の事実によれば、E は、組合の16. 4. 19要求書による平成16年度の非常勤職員の夏季休暇の要求に関して、組合との4回の団交で、口頭又は文書で E の考え方を説明し、組合の要求に対し一定の譲歩をしつつ、非常勤職員に対する夏季休暇の付与を行ったことが認められる。

これに対して、同休暇に対する組合の姿勢は、上記(イ)のとおり国立大学法人化前から一貫して変わっていないものであって、あくまでも常勤職員との均等待遇を求めることを主たる論点としようとしていたことがうかがえる。

(エ) E においては、夏季休暇は、7月から9月の間に付与されるものであり、その実施について、実際に付与される非常勤職員を含め、学内に周知するとともに、その円滑な実施のための準備を行うには、一定の期間が必要であると認められるところ、組合は、上記(イ)のような姿勢をとり続けていたと認められるのであるから、前記(1)ア(ク)及び(ケ)の事実のとおり、E が、組合に対して16. 6. 28回答により平成16年度夏季休暇制度に関して説明を行った後に、組合の合意を得ないまま16. 6. 28夏季休暇通知により平成16年度夏季休暇に関する通知を全学に行ったことは、夏季休暇の始期である7月1日の3日前という時期になされたことからしても、やむを得ないものであったとみるのが相当である。

(オ) 前記(1)ア(サ)の事実によれば、組合が16. 7. 22団交申入書により E に協約締結を求めた時点において、組合と E との間で、非常勤職員の夏季休暇に関する合意は成立していなかったことは明らかである。その後、前記(1)ア(シ)及び(ス)の事実によれば、組合は、E に対し、16. 6. 28回答の内容で妥結する旨通告しているが、一方的な通告をもって合意が成立したとまでみることはできず、仮にこれにより合意が成立したとするとしても、組合がその内容

を一方向的に文書にし、これを E に送付して、協定書とみなすと通告することにより、当該文書が協定書になるこということはできない。したがって、これに異議を述べたことをもって、E が組合との協約締結を拒否したとまでいうこともできない。

(カ) 以上を総合すると、非常勤職員に対する平成16年度夏季休暇についての団交における E の対応は、団交拒否又は不誠実団交とまでみることはできない。

イ 平成17年度新給与制度導入について

(ア) 前記1(3)アのとおり、組合は、E の国立大学法人化前から一貫して、非常勤職員と常勤職員との労働条件は同じであるべきなのに非常勤職員と常勤職員の労働条件には差別があるとして、非常勤職員と常勤職員の均等待遇を求め続けており、この姿勢は新給与制度に関する団交においても貫かれている。これに加え、前記3(1)イ(イ)、(エ)、(カ)、(コ)、(サ)及び(シ)の事実によれば、組合は、新給与制度の導入に関してはさらに非常勤職員の間にも差別と分断を持ち込むものとして、一貫して反対の立場を表明し続けていたことは明らかである。

(イ) 前記(1)イ(ア)、(ウ)ないし(ケ)、(シ)及び(ス)の事実によれば、E は、新給与制度の導入に関して非常勤職員に通知して以降、組合との2回の団交に応じ、新給与制度の概要について説明を行い、17.2.7要求書による組合の詳細な質問すべてに対して17.3.4回答において回答を行ったのに加え、新給与制度導入後にも組合の団交要求に応じて、17.4.19団交において、自らの新給与制度を撤回する考えはないことについての説明を行ったことが認められる。

これに対して、新給与制度に関する組合の姿勢は、上記(ア)のとおり一貫して反対の立場を述べてはいるものの、非常勤職員間に差別と分断を持ち込むものであると主張する以外に、新給与制度の問題点を指摘したり、具体的な改善点を上げたりして、E と真摯に協議を行ったことを認めるに足る疎明はない。加えて、前記(1)イ(イ)及び(コ)の事実によれば、機関紙において、新給与制度の導入が非常勤職員間に差別と分断を持ち込むものである旨記載し、宣伝活動を行ったりしているのであるから、組合は、新給与制度に反対を唱えることを主たる論点としようとしており、E の提案に対して歩み寄ろうという姿勢を見せていなかったことがうかがえる。

(ウ) 前記(1)イ(ソ)の事実によれば、E が導入した新給与制度は職務給制度を導入したものであって、E の判断により非常勤職員の時間給が個人により異なることになるのは明らかである。しかしながら、継続雇用者については、従前の給与額を下回らない額の時間給を支給するという措置もとられており、新

給与制度の導入によって、組合員の労働条件が低下するというものではなく、かえって継続雇用者への措置などを取り入れることにより、非常勤職員の労働条件に配慮した制度になっていたことは明らかである。

(エ) 前記(1)イ(ク)、(ケ)及び(サ)の事実によれば、17.3.10団交において、組合が新給与制度に関する団交の開催を求めたにもかかわらず、団交が開催されないまま、Eは、新給与制度の導入を決定し、実際に導入したことが認められるが、組合が上記(イ)のような姿勢をとり続けていることを鑑みれば、Eが、組合との交渉を続けても進展は望めず、平成17年度当初からの新給与制度の導入に支障を来たすであろうと考え、これに応じなかったとみるのが相当である。

(オ) 以上を総合すると、新給与制度についての団交におけるEの対応は、団交拒否又は不誠実団交とまでみることはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

ウ 平成17年度夏季休暇付与について

(ア) 前記1(3)アのとおり、組合は、Eの国立大学法人化前から一貫して、非常勤職員と常勤職員との労働条件は同じであるべきなのに非常勤職員と常勤職員の労働条件には差別があるとして、非常勤職員と常勤職員の均等待遇を求め続けており、前記3(1)ウ(ア)及び(ク)の事実によれば、この組合の姿勢は、平成17年度夏季休暇に係る団交においても貫かれていることは明らかである。

(イ) 前記(1)ウ(ア)、(ウ)及び(エ)の事実によれば、Eは、組合の17.2.28要求書による平成17年度の非常勤職員の夏季休暇の要求に関して、組合との2回の団交で、同16年度の夏季休暇からの一定の改善案を提示し、その内容について具体的に説明を行ったことが認められる。これに対して、同休暇に対する組合の姿勢は、上記(ア)のとおり国立大学法人化前から一貫して変わっていないものであって、加えて、前記(1)ウ(ク)の事実によれば、機関紙において、平成17年度夏季休暇がEによる非常勤職員差別・いじめである旨記載し宣伝活動を行ったりしているのであるから、あくまでも常勤職員との均等待遇を求めることを主たる論点としようとしており、Eの提案に対して歩み寄ろうという姿勢を見せていなかったことがうかがえる。

(ウ) Eにおいては、夏季休暇は、7月から9月の間に付与されるものであり、その実施について、実際に付与される非常勤職員を含め、学内に周知するとともに、その円滑な実施のための準備を行うには、一定の期間が必要であると認められるところ、組合は、上記(イ)のような姿勢をとり続けていたと認められるのであるから、前記(1)ウ(エ)及び(カ)の事実のとおり、Eが、組合に対

して17. 6. 3夏季休暇回答により平成17年度夏季休暇制度に関して説明を行った後に、組合の合意を得ないまま17. 6. 10夏季休暇通知により平成17年度夏季休暇に関する通知を全学に行ったことは、やむを得ないものであったとみるのが相当である。

(エ) 前記(1)ウ(キ)の事実によれば、E は、平成17年度夏季休暇に関して団交を求める組合の17. 6. 14要求書に応じていないことが認められるが、組合が上記(イ)のような姿勢をとり続けていることを鑑みれば、E が、組合との交渉を続けても進展は望めず、夏季休暇付与の実施に支障を来たすであろうと考え、これに応じなかったとみるのが相当である。

(オ) 以上を総合すると、非常勤職員に対する平成17年度夏季休暇についての団交におけるEの対応は、団交拒否又は不誠実団交とまでみることはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

(4) 労働組合法第7条第3号に係る争点（平成16年度夏季休暇付与、同17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与に関するEの対応が支配介入に当たるか）について、以下判断する。

ア 平成16年度夏季休暇付与について

(ア) 非常勤職員の平成16年度夏季休暇付与に関する申立てが却下を免れないことは、前記(2)ア(ア)判断のとおりであるが、念のため、平成16年度夏季休暇に関するEの対応が支配介入に当たるか、について、検討する。

(イ) 平成16年度の非常勤職員に対する夏季休暇の付与が、組合又は組合員に対する不利益取扱いに該当せず、また、同休暇に関する団交におけるEの対応が、団交拒否又は不誠実団交にも該当しないことは、前記(2)ア(イ)及び(3)ア判断のとおりである。また、これらのほかに、同休暇に関するEの対応が、組合に対する嫌悪に基づいたものであると認めるに足る疎明はない。

(ウ) したがって、平成16年度の非常勤職員に対する夏季休暇の付与に関するEの対応は、組合に対する支配介入に該当するということとはできない。

イ 平成17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与について

(ア) 平成17年度新給与制度の導入及び同年度の非常勤職員に対する夏季休暇の付与が、組合又は組合員に対する不利益取扱いに該当せず、また、新給与制度及び同休暇に関する団交におけるEの対応が、団交拒否又は不誠実団交にも該当しないことは、前記(2)イ及びウ並びに(3)イ及びウ判断のとおりである。また、これらのほかに、新給与制度導入及び同休暇に関するEの対応が、組合の交渉権の否認又は組合の存在を否定するものであると認めるに足る疎明はない。

(イ) したがって、平成17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与に関するEの対応は、組合に対する支配介入に該当するということとはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

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条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成19年9月25日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印