

命 令 書

再 審 査 申 立 人 関西単一労働組合

再 審 査 被 申 立 人 国立大学法人大阪大学

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

平成16年4月1日（以下平成の年号を省略）、旧国立大学であった大阪大学は、国立大学法人法により、国立大学法人大阪大学（以下、国立大学法人化前の国立大学大阪大学を含めて「阪大」）となり、阪大の職員には、常勤職員であると非常勤職員であることを問わず、労働基準法及び労働組合法が適用されることとなった。

本件は、阪大が、①非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則（以下「非常勤就業規則」）をその制定に同意していない関西単一労働組合（以下「組

合)」の組合員に適用したこと、②非常勤短時間勤務職員は満60歳を超えて労働契約を更新しない旨の同就業規則の規定を適用して組合大阪大学分会（以下、職員団体であった当時も含め「分会）」の分会長である A（以下「A 分会長）」との雇用契約を終了させたこと（以下「本件雇止め」）、③組合及び分会が16年4月5日付け等で申し入れ、同月9日から18年1月19日までに20回わたり開催された団体交渉（以下「本件団交」）において、上記就業規則問題及び本件雇止めに関して誠実な対応をしなかったこと、④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（以下「本件便宜供与」）を拒否していること、⑤組合らが設置した立看板及びビラを撤去して正当な組合活動を妨害したこと（以下「本件立看板等撤去」）、⑥本件団交において、本件便宜供与拒否及び本件立看板等撤去に関して誠実な対応をしなかったこと、⑦16年度夏季休暇、17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇を団体交渉中にもかかわらず、一方的に実施したこと、及び、⑧本件団交において16年度夏季休暇、17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇に関して誠実に対応しなかったこと、がそれぞれ不当労働行為（①は労働組合法第7条第1号、②、④及び⑦は労働組合法第7条第1号及び第3号、③、⑥及び⑧は同条第2号及び第3号、⑤は同条第3号）に該当するとして、18年2月7日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立てのあった事件である。

2 本件において請求した救済内容の要旨

(1) 非常勤就業規則の組合員への適用及び本件雇止めについて

ア 非常勤就業規則の組合員への適用禁止

イ A 分会長に対する雇止めの撤回

ウ 非常勤就業規則問題及び本件雇止めに関する誠実団体交渉応諾

(2) 本件便宜供与拒否及び本件立看板等撤去について

- ア 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
- イ 立看板及びビラ撤去等の禁止
- ウ 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
- エ 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
- オ アないしエに関する誠実団体交渉応諾

(3) 夏季休暇付与、新給与制度導入について

- ア 非常勤職員の16年度夏季休暇付与における組合の団体交渉権及び協約締結権の否認への謝罪
- イ 非常勤職員の17年度新給与制度導入における組合の団体交渉権の否認への謝罪及び同給与制度の撤回
- ウ 非常勤職員の17年度夏季休暇付与における組合の団体交渉権の否認への謝罪及び同休暇制度の撤回
- エ アないしウに関する誠実団体交渉応諾

(4) 上記謝罪文の掲示及び手交

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、19年9月25日付けで、16年度夏季休暇に関する申立ては却下し、その他の申立てについてはいずれも棄却し、同月28日、初審命令を両当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、19年10月12日、初審命令主文を取り消し、上記2の請求する救済内容どおりの救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 非常勤就業規則の組合員への適用及び本件雇止めについて

- ア 非常勤就業規則を、その制定に同意していない組合員に適用することは不利益取扱いに当たるか（労働組合法第7条第1号該当性）。
- イ 本件雇止めは不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか

(労働組合法第7条第1号及び第3号該当性)。

ウ 本件団交での、非常勤就業規則問題及び本件雇止めに関する阪大の対応は、不誠実団体交渉であるとともに支配介入に当たるか(労働組合法第7条第2号及び第3号該当性)。

(2) 本件便宜供与の拒否及び本件立看板等撤去について

ア 本件便宜供与の拒否は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか(労働組合法第7条第1号及び第3号該当性)。

イ 本件立看板等撤去は、組合の全国闘争を妨害するものとして支配介入に当たるか(労働組合法第7条第3号該当性)。

ウ 本件団交での、本件便宜供与及び本件立看板等撤去に関する阪大の対応は、不誠実団体交渉であるとともに支配介入に当たるか(労働組合法第7条第2号及び第3号該当性)。

(3) 夏季休暇付与、新給与制度導入について

ア 16年度夏季休暇付与、17年度新給与制度導入及び同年度夏季休暇付与は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか(労働組合法第7条第1号及び第3号該当性)。

イ 本件団交での、16年度夏季休暇付与、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体交渉における阪大の対応は、不誠実団体交渉であるとともに支配介入に当たるか(労働組合法第7条第2号及び第3号該当性)。

第2 当事者の主張要旨

1 非常勤就業規則の組合員への適用及び本件雇止めについて

(1) 前記第1の5の本件の争点(以下「本件争点」)(1)ア、イ(非常勤就業規則の組合員への適用及び本件雇止め)について

ア 組合の主張

(ア) 阪大は、国立大学法人化前の段階で、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、国立大学法人化前といっても、当該手続について不当労働行為として問題とすることはできない。

(イ) 阪大が公表した非常勤就業規則案には、A 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、そのため、組合は阪大に対し、分会が同意できない条項の撤廃等を求めて団体交渉を行うよう申し入れた。しかし、阪大は、形式的に団体交渉には応じたものの、同規則案そのものに関する団体交渉を行わないことにより、組合が同意できない条項を含む同規則を作成し、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。

(ウ) 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、阪大は、非常勤就業規則に、「非常勤職員は60歳で契約終了となる」との「60歳定年制」を定めた。また、阪大は、常勤職員就業規則では定年後の再雇用制度を作ったのに、非常勤就業規則に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、阪大は、これに答えることを拒否し、A 分会長に非常勤就業規則を適用して本件雇止めとした。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、嫌悪して行った労働組合法第7条第1号の不当労働行為であるとともに、本件雇止めは、分会の中心的存在である同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、同条第3号の支配

介入に該当する。

イ 阪大の主張

(ア) 就業規則の作成と職員への適用は、阪大の国立大学法人化に伴う労働基準法の適用に基づくものであって、その作成は不可避であり、先送りが許されなかった。また、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ものではない。

さらに、労働基準法は就業規則の制定、変更について、労働組合又は労働者の同意を法律上の要件とはしておらず、組合の主張は「法を超えた主張」というほかない。

(イ) 非常勤就業規則は、短時間勤務職員全員を対象とした一律平等の適用で、組合員か否か、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。

(ウ) 阪大が非常勤就業規則に非常勤職員の更新期限を明文化したのは、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。さらに、常勤職員就業規則では、常勤職員の定年後の再雇用制度を作ったが、これは常勤職員について法人化前に適用されていた国家公務員法が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、法人化の前後を通じて当該再雇用制度により再雇用した例はない。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。

(エ) 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不当労働行為に該当することはあり得ず、阪大が非常勤就業規則により A 分会長を本件雇止めとしたことは、不当労働行為には該当しない。

(2) 本件争点(1)ウ（非常勤就業規則問題及び本件雇止めに関する本件団交における阪大の対応）について

ア 組合の主張

(ア) 就業規則作成過程で、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体交渉での協議と回答を求めている以上、阪大は、組合員の労働条件に関わる事項として団体交渉応諾義務がある。

(イ) 組合は、阪大に対し、組合員の労働条件の不利益変更にあたるものなど、非常勤就業規則案の同意できない条項等の撤廃等を求めて、団体交渉を行うよう申し入れた。この組合申入れについて、阪大は、16年2月23日、団体交渉に応じたが、同規則案は撤回しない、同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、阪大が団体交渉に応じたのは、16年3月24日であるが、交渉では、「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、阪大の決定を伝達したにすぎなかった。

(ウ) 国立大学法人化後、阪大が非常勤職員の「60歳定年制」に関する団体交渉に応じたのは、17年4月19日、同年10月14日及び18年1月19日の3回にすぎないのに、阪大は、同日の団体交渉を最後に「60歳定年制」に関する団体交渉を拒否し、「60歳定年制」を適用して A 分会長を解雇（本件雇止め）した。阪大は、「60歳定年制」に関して何度か文書回答を出したが、「60歳定年制」を定めた非常勤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すものであり、また、18年1月19日の団体交渉後は、文書で、「60歳定年制」撤廃と雇用継続に応じるつもりはない旨述べるのみであった。

(エ) 上記(ア)ないし(ウ)のとおり、組合との団体交渉における阪大の対応は、組合の団体交渉権を否認し、労働条件の労使対等決定の原則に違反するもので、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

イ 阪大の主張

非常勤就業規則案の公表後、阪大は同規則について組合と何回も団体交渉を行い、2年以上経過の18年1月19日の団体交渉をもって交渉を打切った。これは、双方の主張が長期間平行線をたどり、これ以上の団体交渉は意味がないと判断したからである。

団体交渉を誠実に行うとは、使用者の考えや方針を具体的にきちんと説明し、組合の意見もきちんと聞くことであるが、その結果、組合の意見に従わなければ不誠実であるというものではない。組合の要求は、国立大学法人化絶対反対、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であり、組合が原理原則論に終始する以上、阪大の説明や回答も同一内容の繰り返しにならざるを得ず、理由も述べずに拒否し続けているのではなく、組合の要求事項に口頭又は文書で、拒否理由も具体的に言及した上で説明・回答しており、このような阪大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、阪大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、組合からこのような態度は示されなかったのであるから、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し、支配介入にも該当しない。

2 本件便宜供与の拒否及び本件立看板等撤去について

(1) 本件争点(2)ア（本件便宜供与の拒否）について

ア 組合の主張

- (ア) 阪大は、組合に、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一方で、国立大学法人化前から、大阪大学教職員組合及び大阪大学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いる。また、大阪大学教職員組合等とは就業時間内に団体交渉を行い、賃金保障しており、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のほか、組合員同士や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。阪大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来しており、これは明らかな不利益取扱いである。
- (ウ) 阪大は、組合掲示板貸与要求に回答するように見せかけながら、組合掲示板の代替物として共用掲示板の設置を強行し、組合にその使用を強要した。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、学内で表現・広報活動ができないようにされた。
- (エ) 阪大は、組合に、組合活動は原則として就業時間外に行うものとの認識を示してきた。しかし、就業時間内組合活動が必要な事態はあり得る。その場合に備え、労使協定で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。阪大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、事実上阪大の許可制の下に置こうというのであり、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) 以上のとおり、阪大は、組合事務所等の貸与と就業時間内組合活動を認めなかった。これは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであるとともに同条第3号の支配介入に該当する。

イ 阪大の主張

(ア) 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等として貸与義務を負うものではなく、貸与権限は使用者の任意に委ねられ、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。

(イ) 構成員数が極端に少ない分会の場合、客観的には組合事務所等の必要性が低いことは明らかで、組合事務所等貸与に当たり、使用者側の利益や他団体とのバランスから、「一応組合活動をまとまて行うのに足りる数」を条件とすることには合理性がある。

(ウ) 就業時間内組合活動を自由に行う権利を認めないのは、学内全ての組合に対し同様である。また、組合員以外の者により構成される諸団体にも、就業時間内活動の自由は認めていないし、賃金保障していないので、不利益取扱いしないし支配介入となる余地もない。

(2) 本件争点(2)イ（本件立看板等撤去）について

ア 組合の主張

組合は、阪大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て、立看板を設置したが、阪大が、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。

阪大が組合の立看板やビラを執拗に撤去した目的は、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

あった。この立看板やビラは、組合が設置してから2日間ほどで撤去され、学内における宣伝活動に大きな支障をきたした。

よって、阪大が立看板等を撤去したことは、組合の全国闘争を妨害するもので、労働組合法第7条第3号に該当する。

イ 阪大の主張

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等特異なものではない。就業規則に明確な定めがあり同規則は学内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。阪大は、すべての労働組合に対して同じ方針により対応しており、組合に対する不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(3) 本件争点(2)ウ（本件便宜供与等に関する本件団交における阪大の対応）について

ア 組合の主張

(ア) 国立大学法人化後の16年4月30日の団体交渉で阪大は、「大学施設は教育・研究のためにあり、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、組合事務所等の貸与、就業時間内組合活動の容認も拒否した。その後再開した組合活動の権利に関する団体交渉でも、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阪大の姿勢により、何の労使合意にも至らなかった。

(イ) 組合は17年12月15日の団体交渉で改めて組合掲示板の貸与を要求したのに対し、阪大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。組合は、共用掲示板は掲示物の内容までが阪大の許可制の下に置かれることから設置に反対した。しかし阪大は、18年1月19日の団体交渉で共用掲示板設置を回答したが、同日の朝、既に、施工業者に共用掲示板設置作業を行わせ、同交渉の翌日には

組合との交渉を行わず、合意もなく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体交渉を拒否した。このことは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 阪大の主張

(7) 阪大は、国立大学法人化後、組合事務所等の貸与に関する見解を文書等で再三明確に示し、何度も団体交渉を行った。同問題に関する団体交渉打ち切り宣告は、国立大学法人化から約1年10か月後の18年1月25日である。この間、阪大は、共用掲示板の設置という形で、組合に対し一定の配慮を提案し実施している。これは、団体交渉の席上、組合にも通知済みである。

これに対し組合は、同一要求に終始し、分会結成後現在まで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。このように、貸すか貸さないかという二者択一の問題について長期間に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も、ある程度やむを得ないことである。

(4) 阪大は、国立大学法人化後の団体交渉で就業時間内の組合活動に関する基本的考え方を文書等で何度も説明した。組合活動は本来は就業時間外に施設外で行うべきで、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 夏季休暇付与、新給与制度導入について

(1) 本件争点(3)のうち、16年度夏季休暇付与について

ア 組合の主張

(7) 争点(3)アについて

a A 分会長に16年度に2日間の夏季休暇が有給付与されたこ

とは事実である。しかし、組合の組合員（以下「組合員」）としての同分会長が、夏季休暇付与によって被った不利益は別問題である。

同年度夏季休暇付与に関し阪大は、継続交渉で労使合意を図るという労使確認を破棄し、一方的に非常勤職員に対して2日間夏季休暇を有給付与した。阪大は、労働条件の労使対等決定の原則を破壊し、組合の団体交渉権・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。これは A 分会長に対する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。

b 阪大は、わずか2回の団体交渉を行っただけで、交渉中であるにもかかわらず団体交渉を拒否し、協約締結をも拒否して、阪大の回答を「決定」として一方的に実施した。

阪大は、労働条件の労使対等決定の原則を破壊し、組合の団体交渉権・協約締結権を否認し、現在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、それが組合に対する嫌悪と敵視に基づくことは明らかである。

阪大のこのような対応が支配介入であることは明白で、労働組合法第7条第3号に該当する。

(イ) 争点(3)イについて

16年度夏季休暇に関しては、16年6月23日の団体交渉で阪大が非常勤職員に2日間を有給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、最終的労使合意は次回団体交渉で行うこと、取りあえず当日の回答として学内通知することを労使確認した。しかし、阪大は6月28日に突然「最終回答」で団体交渉を拒否し、一方的に夏季休暇の付与を実施した。

また、組合は、阪大の「最終回答」で妥結することを通告し、労働協約締結を求めたが、阪大が労働協約の締結を拒否したため、「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、阪大は「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」として拒否した。このような阪大の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

イ 阪大の主張

(ア) 争点(3)アについて

- a 16年度夏季休暇の試行的付与は、国立大学法人化の時点で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、非常勤職員に対し、夏季休暇を新規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、所属組合の如何を問わず、一律平等に実施され、不利益取扱いに該当する余地はない。

A 分会長も、2日間の夏季休暇を付与され権利行使している。

- b 上記のとおり、16年度夏季休暇付与は、何ら不利益が生じる余地がなく、一律平等に実施されており、一部とはいえ組合の要求に応える結果となったのであるから、これが支配介入に該当する余地はない。

(イ) 争点(3)イについて

夏季休暇付与に関しては、16年3月24日から同年6月23日の団体交渉までの間に6回交渉したが、主議題としての具体的議論がされたのは同月9日及び同月23日の団体交渉の2回である。この間、阪大は自らの考え方等を具体的に文書回答し、夏季休暇を試

行的に実施した。当初は無給であることが前提の回答をしたが、組合の主張も踏まえて再検討した結果、有給の特別休暇付与に踏み切った。

以上のとおり、阪大は、誠実かつ具体的に回答・説明を行っており、不誠実団体交渉とはいえない。確かに阪大は、労働協約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。また、組合が阪大に提出した「確認書」及び一方的な妥結通告をもって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。

(2) 本件争点(3)のうち、17年度新給与制度導入について

ア 組合の主張

(ア) 争点(3)アについて

a A 分会長は、17年度新給与制度導入によって年収約24万円増加したことは事実である。しかし、組合員としての同分会長が同制度導入によって被った不利益は別問題である。

同制度導入に関し、阪大は、組合と交渉中であるのに組合を無視して同制度を導入し、非常勤職員給与制度の差別的改編を一方的に実施した。阪大は、労働条件の労使対等決定の原則を破壊し、組合の団体交渉権・協約締結権を否認し、非常勤職員の賃金・労働条件を常勤職員と同一適用をめざす組合の運動理念と原則を破壊した。これは組合員に対する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。

b 17年度新給与制度導入に関し、阪大は組合と交渉中であつたにもかかわらず団体交渉を拒否し、同制度の導入を強行した。阪大は、17年4月19日の団体交渉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

体交渉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り、組合の存在の否定である。

阪大は、同制度導入により非常勤職員の間基準が不明確な職務職能格差を作り出したが、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活動している組合に同制度を押し付けた行為は、重大な組合否定で労働組合法第7条第3号に該当する。

(イ) 争点(3)イについて

17年度新給与制度導入に関し、17年2月18日の団体交渉で、阪大が同制度の概要を説明し、組合は同制度を批判し撤回を求めた。しかし阪大は、同年3月10日の団体交渉で組合と合意のない同制度導入を理由として賃上げを拒否した。組合は、継続交渉を要求したが、阪大は団体交渉拒否のまま、同年4月同制度導入を決定した。このように阪大が組合を否認し、差別的な制度改悪を一方的に実施したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

イ 阪大の主張

(ア) 争点(3)アについて

- a 新給与制度は、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りいかなる不利益も生じさせないことを前提に導入されたもので、「不利益」を論じる余地はない。また、組合員、非組合員の別等を問わず、一律平等に実施されたから、不利益取扱いに該当しないことは明白である。A分会長も、年収にして約24万円増加している。
- b 上記のとおり、17年度新給与制度導入は、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。

(イ) 争点(3)イについて

新給与制度導入については、16年12月17日の団体交渉で文書予告し、その後の検討を経て学内の非常勤職員らに通知し、17年2月18日の団体交渉及び同年3月10日の団体交渉を行い、また、その間、文書で同制度改定の概要を説明し、組合の質問事項にも具体的に回答した。組合は、同制度の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、聞く耳持たぬ対応に終始したため、交渉は最初から平行線で、決裂に至ったものである。

(3) 本件争点(3)のうち、17年度夏季休暇付与について

ア 組合の主張

(ア) 争点(3)アについて

- a A 分会長に対し、17年度夏季休暇が3日間付与され、16年度夏期休暇と比較して1日間増加したことは事実である。しかし、組合員としての同分会長が、同休暇付与によって被った不利益は別問題である。

同休暇付与に関し、阪大は、16年度と同じく形式的団体交渉を行っただけで団体交渉を拒否し、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し、組合の団体交渉権・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組合の運動理念と原則を破壊したのであって、これは組合員に対する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。

- b 17年度夏季休暇に関し、阪大は、新給与制度導入と同様、組

合と形式的な団体交渉を行っただけで、交渉途中にもかかわらず団体交渉を拒否し、夏季休暇の差別的付与を強行実施した。上記「回答書をもって回答したので、夏季休暇はこれで終わる。交渉はしない」と述べたことから明らかなように、阪大には組合と労使合意を図る意図は全くなく、これは組合の団体交渉権を否認し、組合の存在を否定する支配介入であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(イ) 争点(3)イについて

17年度夏季休暇に関して、阪大は、17年5月27日の団体交渉で、16年度に2日間有給で付与した同制度の改変を検討している旨明らかにしたにすぎない。同年6月3日の団体交渉で、阪大は、「週所定労働日数マイナス2日」の算式による同休暇付与を回答し、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。組合は継続交渉を要求したが、阪大は、その後、「回答書をもって回答したので、夏季休暇はこれで終わる。交渉はしない」として団体交渉を拒否した。阪大のこのような対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

イ 阪大の主張

(ア) 争点(3)アについて

a 16年度夏季休暇付与は「試行」であり、見直しが予定されていたものであった。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いても、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。

A 分会長の場合、16年度より日数が1日増加したことは争いが無い。さらに、17年度夏季休暇付与も、組合員・非組合員の別等を問わず、一律平等実施されている。また、週所定労働日

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阪大の考え方には一定の合理性があり、違法又は公序良俗に反した制度を強行したというようなものではない。

- b 上記のとおり、17年度夏季休暇は、内容において一定の合理性があるとともに、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く、これが支配介入に該当する余地はない。

(イ) 争点(3)イについて

阪大は、17年5月27日及び同年6月3日の団体交渉で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。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査被申立人阪大は、国立大学法人法附則第3条第1項の規定により、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等にキャンパスを置いて運営を行い、職員数は18年2月時点で常勤教職員約4600名、非常勤教職員約2800名であった。
- (2) 再審査申立人組合は、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の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、本件初審審問終結時約70名であった。阪大には、組合の下部組織である分会があり、分会の組合員は、A分会長を含め本件初審審問終結時3名であるとしている。

なお、阪大には、分会のほか16年9月時点で、①大阪大学教職員組

合（組合員約200名）、②大阪大学産業科学研究所職員組合（組合員約40名）、③大阪大学言語文化部・言語文化研究科教職員組合（組合員約40名）及び④大阪大学附属病院看護婦労働組合（組合員約20名）の各労働組合があった。

2 国立大学法人化前後等について

(1) 16年3月31日以前の国立大学については、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。

(2) 16年4月1日以後、国立大学は、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。その際、現に旧国立大学の職員であった者は、同法附則第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。

また、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こととなった。

なお、国立大学法人化後の常勤の教職員は、「競争試験又は選考」により採用され、定年は満60歳又は満63歳とされていた。これに対し、非常勤短時間勤務職員は、「選考」により採用され、「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」、後記5(2)カのとおり、原則として、満60歳に達した以降の最初の3月31日を超えて労働契約を締結又は更新しないこととされていた。

3 国立大学法人成立までの労使関係等について

(1) 国立大学法人成立まで阪大では、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、明文規定はないものの、特殊な技術・技

能を持った一部の職種（研修支援推進員）を除く非常勤職員について、常勤職員の定年である60歳を超えて任用の更新はされないという慣行があった。

(2) 14年8月1日、組合は阪大に対して、非常勤職員による分会結成の通知をするとともに、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等に関して、団体交渉開催を要求した。これに対し、阪大は、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、阪大に対し7回にわたり、要求書を提出して団体交渉開催を求めたが、分会が職員団体としての登録されるまでは、阪大が分会との団体交渉に応じることはなかった。

(3) 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。

(4) 15年7月11日、分会は、阪大に対し、「登録職員団体の通知及び団体交渉申入書」を提出し、職員団体に登録されたことを通知するとともに、職員団体登録前の分会要求を承継するとして、団体交渉を行うよう申し入れた。その後も、分会は、阪大に対し、6回にわたり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、同年8月以降、国立大学法人化前までに、6回の団体交渉が実施された。

4 国立大学法人成立後の団体交渉等について

16年4月5日、組合は、阪大に対し、同月1日に職員団体登録前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。

国立大学法人化後本件初審申立てまでの間、組合と阪大が行った団体交渉開催日及び主な議題と回答概要は、別紙のとおりである。

5 非常勤就業規則制定及び本件雇止めについて

(1) 非常勤就業規則制定の経緯等について

ア 15年11月19日、阪大の法人化準備検討委員会（以下「準備委員会」）は、16年4月1日の国立大学法人化に伴い、職員に労働基準法が適用となり、就業規則の作成が必要となったため、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」）を選出する必要があるとして、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、同代表者の選出にあって、阪大に勤務する教職員であれば、常勤、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。）及び選挙権があった。

15年11月21日、附属図書館長は、附属図書館職員に対し、上記の依頼があった旨のお知らせ文書を配布し、附属図書館の被選挙者は管理監督者を除く附属図書館に勤務する教職員全てであり、選挙者は、附属図書館に所属する教職員全てであることを通知した。

イ 同年12月17日、阪大は、準備委員会が作成した就業規則案を公表した。

6種類の就業規則案のうち、非常勤に関する就業規則案では、労働契約の期間について、定時勤務職員は「3年期限」であることが明確にされ、短時間勤務職員は「3年以内で、更新期間を含め最大限6年期限」であるとされていた。

ウ 16年2月13日、豊中地区における教職員の過半数を代表する者、吹田地区における教職員の過半数を代表する者及び病院地区における職員等の過半数を代表する者、合計3名が過半数代表者として選出された。

エ 同月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。

オ 同年3月3日、阪大は、同最終案に関する説明会を過半数代表者など約60名を対象に開催した。

カ 同月17日、阪大は、同最終案の追加及び修正を行った。

キ 過半数代表者は、同月29日付けで「就業規則案についての意見書」を提出した。

ク 同年4月1日から阪大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「国立大学法人大阪大学教職員就業規則」（以下「教職員就業規則」）、A 分会長などの短時間勤務の非常勤職員に適用される「国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則」（非常勤就業規則）など6種類である。

なお、同日、阪大の役員会は、「国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則申合せ事項」を定め、「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、阪大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（略）」とした。

(2) A 分会長の本件雇止め等について

ア A 分会長は、昭和54年から阪大の附属図書館（以下、国立大学法人化の後も含め、「附属図書館」）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、16年4月1日以降も阪大の非常勤職員（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に勤務していた。

同分会長は、大阪大学教職員組合の定員外職員部会の組合員であったが14年7月30日、同組合を脱退し、同年8月1日、分会結成と

同時に分会長となった。

イ 16年4月1日、阪大は、A 分会長に対し、同年度の短時間勤務職員の雇用契約書を提示した。

同分会長の賃金は、同年3月までは時間給1177円であったが、同契約書では1170円となっていた。同分会長は、賃金の留保する意思を伝え、同契約書を阪大に提出した。

ウ 17年3月31日、阪大は A 分会長に対し、17年度の短時間勤務職員の雇用契約書を提示した。

同契約書の賃金欄には、下記7(2)ケで阪大役員会が決定した新給与制度による賃金が表示され、雇用期間欄には「平成17年4月1日から同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。

同分会長は、附属図書館の課長らに、同内容では契約に応じられない旨申入れを行い、理由説明を求めた。同課長らは、下記カの非常勤就業規則第2条第4項の満60歳に達した以降の最初の3月31日を超えて労働契約を締結又は更新しないとの規定により、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。

A 分会長は、賃金と雇用期間についての条項を認めない旨を電話により抗議し保留する意思を伝え、この契約書を阪大に提出した。

エ 18年2月24日、阪大は、A 分会長に対し、「非常勤就業規則第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、同分会長が受領を拒否したため、阪大は、同年3月1日付けで上記「通知書」と同内容の「通知書」を郵送した。

オ 同年3月末で満60歳に達していた A 分会長は、雇用契約期間が終了し、同年4月1日以降は阪大に勤務していない（本件雇止め）。

カ 同年3月末日現在の非常勤就業規則には、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) 」

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。 」

キ 17年3月31日、非常勤就業規則第14条第1項第1号の規定に基づき、年齢が60歳に達した12名の非常勤職員の雇用契約が終了した。また、18年3月31日、A 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。

ク 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、国家公務員法第81条の4は、定年退職者等の再任用について、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日以前までを認める旨定めていたが、同規定は非常勤職員については適用されなかった。

(3) 非常勤就業規則制定に関する団体交渉等について

ア 非常勤就業規則適用開始前の団体交渉等について

(ア) 15年12月17日、分会と阪大は、国立大学法人化に向けての諸要求について団体交渉を行い、この中で非常勤就業規則案についても交渉を行ったが、就業規則の作成に分会の同意が必要か否かについて、必要とする分会と必要がないとする阪大の間で意見が一致しなかった。

(イ) 16年1月27日、分会は、阪大に対し、「(非常勤就業規則案は、)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」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、団体交渉を行うよう申し入れた。

(ウ) 分会が同年2月4日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.5」の1ページ目には、大見出しで、「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。そして、小見出しでは、「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、さらに、「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、同じ非常勤職員の間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。

(エ) 同月23日、阪大は、分会と団体交渉を実施し、①国立大学法人化に当たって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。

(オ) 同月27日、上記(1)エ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」、「(上記(エ)の団体交渉での阪大の回答は、) 団体交渉の形骸化・形式化であり、労働組合の団体交渉権・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。

(カ) 分会は、同年3月2日付け「要求書」により阪大に対し団体交渉を設定するよう求めたが、交渉は設定されなかった。その後、同月10日に再要求を行ったが、日程の設定はされなかった。

(キ) 分会が同月9日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.7」の1ページ目には、大見出しで「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。そして、小見出しでは、「“当分の間”ではごまかされないぞ！」との記載の下に、上記(1)クの16年4月1日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、また、「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。

(ク) 同年3月14日及び翌15日、分会は、「大阪大学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、非正規労働者の解雇阻止を掲げる労働組合らとの全国闘争と称する活動の一環として、同日、阪大に「抗議ならびに団体交渉要求書」を提出し、上記(カ)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のに、「就業規則（案）」を議題とする私たちとの団体交渉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」、「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団体交渉を行うよう申し入れた。

(ケ) 同月24日、分会と阪大は団体交渉を行い、阪大は、①全部局で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、②非常勤職員は今後は3年間で基本に雇用継続し、最大限定年までの雇用の可能性はある、③同年4月以降採用の非常勤職員は3年から6年の雇用期間を厳格に適用する、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、旨回答した。

イ 非常勤職員の雇用期限等に関する団体交渉等について

(ア) 16年4月19日、組合は阪大に「要求書」を提出し、非常勤職員の賃金・労働条件・権利について常勤職員との均等待遇を求めるとして、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を要求した。

(イ) 17年3月3日、組合は、阪大に、同年2月28日付け「要求書」を提出し、上記(ア)とほぼ同内容の要求を行った。

(ロ) 同年4月8日、組合は、阪大に、「抗議および団体交渉要求書」を提出した。

この中で組合は、阪大がA分会長に18年4月1日以降契約更新をしないことは、非常勤就業規則の適用によるもので、就業規則制定に基づく不利益取扱いであり、組合を無視して制定した就業規則は無効であり、組合員への適用は不当であると述べた上で、①新給与制度の撤回、②非常勤就業規則の撤回、③非常勤職員への「60歳定年制」適用の撤回などの要求について団体交渉を行うよう申し入れた。

(エ) 17年4月19日、組合と阪大は、新給与制度、非常勤就業規則及び非常勤職員の「60歳定年制」を議題として団体交渉を行った。

この中で阪大は、上記(イ)及び(ウ)の要求に対し、それぞれ文書で回答した。

同回答は、①国立大学法人化に当たり作成した非常勤就業規則の内容及び作成手続に問題はなく撤回要求には応じない、②非常勤職員には、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同就業規則に明記しており撤廃するつもりはない旨の内容であった。

(オ) 同年6月3日、組合と阪大は、非常勤職員の夏季休暇を議題として団体交渉を行い、阪大は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18年4月1日にむけて、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。」

(カ) 組合は阪大に対し、17年6月14日、同年8月3日及び同年9月9日に「抗議および団体交渉要求書」を提出して、①非常勤職員の雇用期限・「定年制」の撤廃、②18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体交渉を行うよう申し入れた。これに対し阪大は、17年6月20日、同年8月8日及び同年9月16日に組合に対し文書で回答を行ったが、上記(オ)とおおむね同じ内容が記載され、併せて、この時点での団体交渉は行わない旨が記載されていた。

(キ) 分会が同年6月24日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.21」には、小見出しで、「非常勤職員の定年制を許さない！団交拒否を糾弾する！」とある下に、「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。

(ク) 同年9月22日、組合は阪大に対し、「抗議および団体交渉要求書」を提出し、「団交拒否は、我々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回に至っている。6月3日の団交から3カ月を越えた。我々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」と抗議し、①18年3月31日に「60歳定年制」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体交渉を行うことを申し入れた。

(ケ) 17年10月14日、組合と阪大は、非常勤職員の「定年制」を議題として団体交渉を行った。この中で、阪大は、同年9月22日付け「抗議および団体交渉要求書」について文書で回答したが、阪大の回答は、上記(オ)とおおむね同趣旨のものであった。

(コ) 同月24日、組合は阪大に、「要求書」を提出し、非常勤職員に関して、①年末一時金の支給、②18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組合掲示板の貸与を要求した。

(ク) 17年11月18日、組合と阪大は、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団体交渉を行った。

この中で、上記(コ)②、③に対する阪大の文書回答は、同(ク)の同年6月3日の雇用期限回答とおおむね同じであって、①非常勤職員の雇用期限・「定年制」を撤廃しない、②18年3月31日に「定年制」が適用される非常勤職員を継続雇用する考えはない、というものであった。

さらに、同回答には、①国立大学法人化前から、非常勤職員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方針としてきた、②国立大学法人化前は非常勤職員が、いわゆる定員外職員とされ、根拠法令を欠くものだったが、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、阪大における従前方針及び確立した慣行を同規則作成に伴い明文化したもので、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ったのは、法令にそのような規定が存在しなかったためで、常勤職員との差別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。

(シ) 分会が17年12月1日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.23」には、大見出しで、「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の一方で、非常勤職員に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、法人化後も正規職員との格差を拡大助長し、差別を維持・強化している等、記載されていた。

(ス) 同月19日及び18年1月4日、組合は、阪大の本部事務局内で拡声器を使ったシュプレヒコールを行い、阪大の「60歳定年制の強行適用」姿勢及び立看板撤去に対する抗議行動を行った。

(セ) 分会が同日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.24」には、大見出しで、「阪大の非常勤職員差別を絶対許さないぞ!」、下には太字で「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。

(ソ) 同月19日、組合と阪大は、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団体交渉を行った。

冒頭、阪大は組合に対し、上記(ス)の組合による抗議行動に対する抗議文を手交した。

同抗議文には、「これらの行為は就業規則等を見做したもので、「組合活動としても正当なものとはいえない」、「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」旨記載されていた。そして、組合の「必要な措置」は何かとの質問に対し阪大は、「就業規則に基づく懲戒処分である」旨回答した。

交渉の中で、阪大は組合に対し、「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」と題する文書を交付した。

この文書では、「1. 非常勤職員の雇用期限の撤廃及び継続雇用問題」に関しては、「17年4月19日、同5月27日、同6月3

日、同10月14日、同11月18日、同12月15日の交渉及び17年8月8日付け、同9月16日付けにて文書回答を行っている」とされ、さらに、「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。一方、組合は上記の措置が非常勤職員に対する差別に当たる等の主張を繰り返すだけであって、これ以上団体交渉をしても意味がないと大学としては判断せざるを得ない。よって、この問題についてはこの回答をもって団体交渉を打ち切ることにしたい」と付記されていた。

(夕) 18年1月23日、組合は阪大に対し、「抗議ならびに団体交渉要求書」を提出した。

この中で、組合は、①上記(夕)の同月19日の回答による阪大の団体交渉拒否に抗議する、②A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」などについて団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し阪大は、同月25日、「回答および抗議」と題する文書を組合に交付し、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、同月19日の文書回答のとおりである、②組合が、阪大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と考える旨回答した。

ウ その後の非常勤就業規則に関する団体交渉等について

組合は阪大に対し、非常勤職員の「60歳定年制」、A分会長の本件雇止め等に関して、18年2月10日付け以降、合計7回の団体交渉を文書で申し入れ、阪大は、それぞれの申し入れに対し合計7回、非常勤職員の雇用期限の撤廃及び継続雇用問題は、これ以上交渉しても意味がないので団体交渉には応じられない旨文書回答した。また、

組合は、同年3月1日付けの上記申入れとは別文書で、阪大に対し、非常勤職員の「60歳定年制」等に関して文書回答の申入れを行った。これに対し阪大は、同月7日付けで、17年4月19日の春闘回答と同旨（上記イ(エ)）である旨回答した。

6 本件便宜供与等について

(1) 他の労働組合に対する便宜供与等について

阪大は、国立大学法人化前は、大阪大学教職員組合及び大阪大学附属病院看護婦労働組合には、国有財産法に基づき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許可し、国立大学法人化後はそのまま当該大学施設を貸与している。また、大阪大学教職員組合ほか2つの労働組合との統一交渉を年1回1時間程度就業時間内に行っている。

(2) 本件便宜供与に係る団体交渉等について

ア 分会結成以来、阪大は、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く、両者間の団体交渉は、毎回おおむね午前9時（A 分会長の始業時間は午前10時15分）から1時間程度行われている。

国立大学法人化前の14年8月1日、組合が分会を結成した旨の通知と同時に阪大に提出した「要求書ならびに団体交渉申し入れ書」には、組合活動について、次の要求が記載されていたところ、組合は15年7月11日付け「登録職員団体の通知及び団体交渉申入書」でも、同要求を承継する旨を阪大に通知した。

「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) メーデーを有給で休日とすること。 」

イ 国立大学法人化後の16年4月19日、組合は阪大に「要求書」を提出したが、そのうち、「7. 組合活動の権利について」は、上記ア記載の「要求書ならびに団体交渉申し入れ書」(1)から(4)の要求項目に「(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。

ウ 同月30日、組合と阪大は、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団体交渉を行った。

阪大は組合に対し、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、就業時間内組合活動の保障は認められない、②少人数組合の場合、学生サークル等との均衡を欠くので組合事務所貸与は認められない、③組合掲示板貸与については検討の余地がある旨、それぞれ回答した。

エ 同年9月15日、組合と阪大は、組合活動の権利を議題として団体交渉を行った。この中で阪大は、上記ウの回答について、内容を一部補充するとして、「回答（組合活動の権利について）」と題する文書により、おおむね次の内容の回答を行った。

(ア) 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の防止、若しくは救済の支出に実際に用いる福利その他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、かつ、使用者に便宜供与義務はない。判例は、「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、就業時間中の組合活動は有給でも無給でも、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。

(イ) 組合事務所及び組合掲示板の貸与について

上記(ア)の判例は、「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）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、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

文書掲示は、就業規則上、大学の許可を必要としており、労働組合のビラ等は、その掲示を許可する場合でも所定掲示板への掲示原則が望ましいと考えられ、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への組合事務所供与は、他組合を含む学内諸団体に対する便宜供与と明らかにバランスを失し、組合事務所を供与する考えはない。

オ 16年10月8日、組合と阪大は、上記エの継続団体交渉を行い、組合に対し、同エと同旨の回答を行った。交渉の中で、組合は阪大に対し、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。

カ 同年11月8日、組合と阪大は、上記オの継続団体交渉を行い、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」と題し、「就業時間内でも、組合員間の緊急電話連絡等、必要やむを得ないと考えられる組合活動は、組合員及び他の職員の職務に支障をきたさない限り、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」旨記載された文書を交付した。

キ 分会が同月19日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.15」には、大見出しで、「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、文中では、同年9月15日以降行った3回の団体交渉に関して、「当局の回答は、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。(略)」と記載されていた。

ク 同月22日、組合と阪大は、年末一時金等を議題として、団体交渉を行った。

この中で、阪大は、「就業時間内の組合活動に関する基本的考え方」と題する文書を交付し、「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」

旨文書をもって回答した。

ケ 組合が阪大に対し、17年2月28日付けで提出した「要求書」のうち、「組合活動の権利について」は、上記イの16年4月19日付け「要求書」と同内容であった。

コ 17年4月19日の団体交渉で阪大が組合に交付した文書には、①就業時間内組合活動についての見解は、上記クの16年11月22日の文書内容と同様である旨、②組合事務所及び組合掲示板の貸与については、上記エの同年9月15日の回答と同様の旨記載されていた。

サ 組合は、17年6月14日付け「抗議および団体交渉要求書」により、阪大に団体交渉開催を申し入れた。これに対し阪大は、同月20日付け「回答」で、「同年4月19日の回答が全てである。組合側の要求内容も従前からの繰り返しとなっており、仮に団体交渉を行っても進展がみられる可能性に乏しく、団体交渉をあえて今行わなければならない理由は存在しない。それでも団体交渉を要求するのならば、交渉事項を絞り、団体交渉を今行わなければならない理由を明確にした上で、再度文書申入れを行われたい」旨回答した。

シ 前記5(3)イ(コ)のとおり、組合は阪大に対し、同年10月24日付け「要求書」により、組合掲示板の貸与を要求した。

ス 同年11月18日の団体交渉で、阪大が組合に交付した回答文書には、「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が、文書の掲示は就業規則上、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。

セ 同年12月15日の団体交渉で組合は、下記(3)カの阪大による組合の立看板撤去について抗議した。これに対し阪大は、①立看板等は就業規則では許可制である旨、②この措置は組合だけでなく大阪大学

教職員組合も同様に労働組合間差別ではない旨、②大阪大学教職員組合が設置したものは、許可したものである旨述べることに、共用掲示板の設置を検討している旨述べた。

ソ 前記5(3)イ(7)のとおり、18年1月19日の団体交渉で阪大は、組合掲示板問題については、「17年4月19日付け及び同11月18日の文書において、既に回答しているところであるが、改めて以下のとおり回答する。」としたうえで、「同年12月15日の交渉において言及したとおり、大学としては、上記許可制の下で、学生・教職員（労働組合を含む）の共用掲示板を吹田地区及び豊中地区にそれぞれ1カ所設置し、立て看板の設置を含め、一定の便宜を供与することを考えており、こうした措置を講じることで、組合の要求にもある程度応えることとしたい。」と文書をもって回答した。

タ 18年1月20日、阪大は、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、教職員（労働組合等を含む。）及び学生なら誰でも利用できる共用掲示板設置を学内に通知した。

共用掲示板への掲示には、阪大の許可が必要とされ、大学の業務の正常な運営を妨げるとき、大学の名誉を毀損し、又は信用を失墜させるとき、大学の秩序、風紀又は規律を乱すとき、公序良俗に反するとき等には許可しないとされている。そして、「共用掲示板使用許可基準」として、おおむね次の内容が掲げられており、掲示期間を経過した掲示物等を掲示責任者が撤去しない場合、阪大が撤去することが明記されていた。

(ア) 掲示期間 原則2週間（最大2か月までの延長あり。）

(イ) 掲示物の大きさ 縦90cm×横60cm以内

(ウ) 掲示物の枚数 1掲示板につき4枚以内

チ 同月 23 日付け「抗議ならびに団体交渉要求書」により、組合は阪大に、共用掲示板問題等について団体交渉開催を申し入れた。これに対し阪大は、同月 25 日付け「回答および抗議」で、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、②これにより組合の要求にある程度応えられると考える、③これ以上の便宜を組合に供与するのは、約 2 万人の学生と 7000 人を超える教職員で構成される阪大にとって、全学的な施設利用の観点からも著しく均衡を失し認めることはできない、④これ以上の譲歩を行う考えはなく、この回答をもって交渉を打ち切る旨、組合に回答した。

ツ 本件救済申立て後、組合は、阪大に対し組合活動の権利に関して団体交渉を合計 7 回文書で申し入れ、阪大は、それぞれの申し入れに対し合計 7 回、団体交渉に応じる考えはない旨文書で回答した。

テ 組合は、阪大の許可を得ずに、共用掲示板にビラを貼り付けたことがある。

(3) 阪大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。同様の規定は、非常勤就業規則第 25 条においても定められている。

「(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」）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。」

イ 17年9月28日付け分会発行の「阪大分会ニュースNo.22」には、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。

ウ 17年11月18日の団体交渉終了後、阪大は組合に、「11月7日や11日のビラを学内に張っているが、ビラ貼付は就業規則では許可制になっている。許可がないビラなので撤去してほしい」と申し入れた。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組合活動への介入である。組合は就業規則に同意しておらず、撤去しない」旨回答した。阪大は、これを受け、ビラで呼びかけた会合の日が過ぎているので、大学側で当該組合ビラを撤去する旨述べた。

エ 分会が同年12月1日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.23」には、大見出しで、「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阪大当局弾劾！」の小見出しの下に、同年11月18日の団体交渉終了後、阪大に対し、「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。

オ 同年12月10日、組合は、豊中キャンパス教育実践センター前の立木に、「大阪大学の非常勤差別「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！」と記載された立看板を設置した。

カ 同月12日、教育実践センター総務掛長は、上記オの立看板を撤去し、同月14日、A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、保管している」旨連絡した。

キ 同月15日の団体交渉終了後、組合は、阪大から返還を受けた上記オの立看板を、教育実践センターの立木に再設置した。

ク 同月16日、阪大は、A分会長に同月19日までに上記キの立看板を撤去するよう申し入れた。

ケ 同月17日、組合は、吹田キャンパス本部生協横にも、上記オの立看板と同内容の立看板を設置した。

コ 組合らが立看板を撤去しないため、阪大は、同月19日に上記キの立看板を、同月22日に同クの立看板を撤去した。

立看板返却の際、教育実践センター総務掛長は、「撤去に当たり、A分会長が休んでいたのでは連絡できなかった」旨述べた。

サ 前記5(3)イ(ス)、(ソ)認定のとおり、同月19日及び18年1月4日、組合は立看板撤去についての抗議行動を行い、これに対して、阪大は同月19日の団体交渉の冒頭、組合に対し、抗議文を提出した。

シ 17年12月19日、阪大は、学生部学生支援課長名で課外活動団体代表者あてに、「立看板の設置について（通知）」と題する文書で、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。

ス 分会が同日付けで発行した「阪大分会ニュース号外」には、大見出しで、「立て看板泥棒＝阪大当局 弾劾！」と、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、上記クの阪大の立看板撤去申入れに対し、「絶対に撤去するもんか」と記載されていた。

セ 分会が18年1月23日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.25」には、小見出しで、「団交拒否だけじゃないぞ、阪大の組合敵視・敵対を許さないぞ！」と記載され、その下に、①阪大は「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、阪大は(略)人事課員など20人近くを動員して暴力的に敵対した」、③前記5(3)イ(ウ)の18年1月19日の抗議文は、組合の「抗議行動に「業務妨害」「就業規則違反」をデッチあげ、A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。

7 夏季休暇付与、新給与制度導入について

(1) 16年度夏季休暇付与について

ア 国立大学法人化前、阪大の常勤職員には、人事院規則に基づき、3日間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なかった。

組合が阪大に提出した14年8月1日付け「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与えること」が記載されていた。

なお、前記第3の3(4)のとおり、分会は職員団体となった際も、同要求を承継する旨阪大に通知した。

イ 組合は阪大に対し、国立大学法人化後に組合が阪大に提出した16

年4月19日付け「要求書」で、「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」を要求した。

ウ 同月30日の団体交渉で、阪大は組合に、「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、組合要求は過大である。法人化を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、同要求を拒否する旨回答した。

エ 同年5月20日、組合と阪大は、上記ウの継続団体交渉として、夏季休暇などを議題とする団体交渉を行った。

オ 同年6月9日、組合と阪大は、夏季休暇などを議題に上記エの継続団体交渉を行い、組合に対し、「有給にすれば2%賃上げと同じになるので、3日間の無給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、無給の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。

カ 同月23日、上記オの継続団体交渉を行い、組合に対し、「検討結果」文書を交付し、①同年7月から9月の間に原則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する旨、②16年度はあくまで試行の形で実施する旨回答した。

同休暇に関し、同日の団体交渉では合意に至らなかったため、阪大は、夏季休暇付与の始期である7月が迫っており、この内容で学内に通知したい旨述べた。組合は、団体交渉の終盤において、最終的労使合意は次回以降の交渉で図る旨回答した。

キ 同年6月28日、阪大は、組合に、「回答（夏季休暇、夏季一時金、時間給の改定について）」の文書を交付し、その冒頭で、「これまでの6回に亘る交渉を踏まえて検討した最終結果であり、団体交渉をこれ以上継続する意味はないと考える。」としたうえで、①非常勤職員を対象とした夏季休暇の付与日数を3日間にせよ、との組合要求には

応じられない、②同年7月から9月の間に、原則2日の夏季休暇を有給特別休暇として非常勤職員に付与する、③新たな制度を試行的に実施するものである、④連続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、本日付けで部局等に対し通知を行う予定である、とされていた。

ク 同28日、阪大は、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）」により、同年7月から9月までの3か月間、非常勤職員を対象に原則2日間の夏季休暇付与を試行的に実施する旨通知した。

ケ 同月29日には A 分会長が、同年7月2日には組合及び同分会長が、阪大に対し、上記クの通知等に対し抗議行動を行った。

コ 同年7月22日、組合は阪大に対し、「抗議および団体交渉申し入れ書」と題する文書を提出して、上記ケの組合の抗議行動に対する阪大の対応に抗議し、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体交渉開催を申し入れた。

同月26日、阪大は組合に対し、①上記キの同年6月28日回答が最終回答で、これ以上譲歩の余地はなく、団体交渉を継続する理由はない、②組合員だけが適用される労働協約ではなく、すべての非常勤職員に適用される就業規則に基づき夏季休暇を付与するのが妥当であると考えられ、協約締結には応じられない旨文書回答した。

サ 同年7月30日、組合は阪大に対し、同年夏季休暇について、同28日に回答した内容で妥結することを通知する旨の「妥結通告書」及び阪大が同問題について、協約の締結を拒否しているため、組合が「確認書」を作成するとして、阪大が同月28日に示した内容及び対象者を「すべての非常勤職員」とする同「確認書」を提出し、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。

- シ 同年8月3日、阪大は組合に対し、「夏季休暇にかかる協約締結問題について（回答）」の文書で、①労働協約は労使双方が署名・押印して発効するものであり、労使の一方が何らかの文書を作成し、これを協定書とみなすとしても意味を持たない、②労働組合法第6条は労働組合の団体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ついて使用者は団体交渉に応じる義務がなく、任意合意しても使用者に協約締結義務はない、などとして、上記サの「確認書」を協定書とみなすことに異議を述べた。
- ス 同月24日、組合は、阪大に「抗議文」を提出し、阪大の上記シの回答に対して抗議する一方、同年7月から9月までの間に、A分会長は有給で2日間の夏季休暇を取得した。
- (2) 17年度新給与制度導入について
- ア 組合が16年11月8日に阪大に提出した同月5日付けの年末一時金に関する要求書に基づき、同月22日、同年12月2日及び同月17日に団体交渉が行われ、同月17日、阪大は、「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）」と題する文書で、「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。」と回答した。
- イ 分会が17年1月4日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.17」には、大見出しで、「非常勤職員間に差別と分断をもちこむ賃金体系改悪粉砕！」と、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！」とあり、その下に新給与制度に関する批判が記載されていた。
- ウ 同年2月1日、阪大は、人事労務室長名で各非常勤職員あてに、「非常勤職員（教育研究職以外）の給与制度改定について」を配付し、①

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、②短時間勤務職員のうち継続雇用者の給与額は、現在の年収額を下回ることはないよう措置する方向で検討を進めている等通知した。

エ 同月7日、組合は阪大に対し、「抗議ならびに要求書」を提出し、「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、上記ウの給与制度改定文書に関し、①なぜ、非常勤職員に職務給・年俸時間給制を導入するのか明らかにせよ、②どのような基準で非常勤職員の職務内容をランク付けするのか明らかにせよ、③職務に応じた年収をどのような基準で設定するのか明らかにせよ等21項目の質問事項に対する回答及び具体的な「給与制度改定案」を明らかにするよう求めるとともに、団体交渉開催を申し入れた。

オ 同月18日、組合と阪大は、新給与制度を議題として団体交渉を行った。

この中で、阪大が説明した同制度の概要は、①非常勤職員の仕事を9ランクの職務に分類する、②それぞれの年収設定額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日以降新規採用者は同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、新設定した職務給の9ランク格付けは行わず、従前の年収保障の経過措置により格付け、併せて長期勤続者には時間給に特例を設ける、というものであった。これに対し組合は、同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。

カ 同年3月3日、組合は阪大に対し、同年2月28日付け「要求書」をもって同年4月からの「新賃金体系導入撤回」を要求した。

- キ 同年3月4日、阪大は組合に対し、「回答」文書を交付し、組合が上記エの要求書で明記した給与制度改定文書に関する21項目の質問すべてについて回答を行った。
- ク 同月10日、組合と阪大は、団体交渉を行い、阪大は組合に対し、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、それ以上の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、同月中の団体交渉の開催を求めたが、以後、新給与制度に関する交渉は開催されなかった。
- ケ 同月22日、阪大は、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。
- コ 分会が同年3月25日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.19」には、大見出しで、「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許さない」と記載されていた。
- サ 前記第3の5(2)ウ認定のとおり、同月31日に阪大がA分会長に提示した雇用契約書では、賃金欄に新給与制度による賃金が表示されており、同分会長は、これを認めないことを抗議したうえでこの契約書を阪大に提出した。
- シ 前記第3の5(3)イ(ウ)認定のとおり、同年4月8日、組合は阪大に対し、新給与制度の撤回等について団体交渉開催を申し入れた。
- ス 同月19日、阪大は、組合に交付した前記第3の5(3)イ(エ)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同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。

セ 同月 1 日に導入された新給与制度の適用により、10 年以上勤続の長期非常勤職員に該当する A 分会長の年収は、特例措置により 5 % 割増しの年収が適用されることにより約 24 万円増額となった。

ソ 非常勤就業規則第 20 条に基づき別規定で定められた、「国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）給与規程」第 8 条は、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

ら大阪大学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。(別表は省略)

」

(3) 17年度夏季休暇付与について

ア 17年3月3日、組合は阪大に対し、同年2月28日付け「要求書」で、「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」を要求した。

イ 同年4月19日の団体交渉において、阪大は、非常勤職員の夏季休暇に関して、「昨年は「試行」で、原則2日の夏季休暇を有給特別休暇で非常勤職員に付与した。17年度は未定であるが、今後、付与する方向で検討予定」である旨の文書をもって回答した。

ウ 同年5月27日、組合と阪大は、17年度における非常勤職員の夏季休暇を議題として団体交渉を行った。

エ 同年6月3日、阪大は組合に対し、団体交渉において、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」と題する文書を交付し回答した。

「(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。」

オ 同年6月6日、組合は、電話で夏季休暇の継続交渉を要求した。阪大は、翌7日に電話で、「回答書で回答したので夏季休暇についてはこれをもって終わる。交渉はしない」旨組合に回答した。

カ 同月10日、阪大は、附属図書館長などにあて、「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）」と題する文書で、同年7月から9月までの間に、非常勤職員を対象に、原則、連続3日以内の期間で、週所定労働日数が4日の者は2日、週所定労働日数が3日の者は1日の夏季休暇付与を、試行実施することとなった旨を通知した。夏季休暇の内容は、上記エの回答と同じ内容であった。

キ 組合は阪大に対し、同年6月14日付け「抗議及び団体交渉要求書」で、上記オの団体交渉拒否と夏季休暇付与での非常勤職員差別に抗議するとして、団体交渉の開催を要求した。

これに対し阪大は、①同月20日付け「回答」をもって、前回同月3日の団体交渉時に同年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を文書回答するとともに、同交渉の中で十分に説明している、②団体交渉を継続しても平行線で、交渉継続の意味はないと考える、③実施日程の関係から、既に部局へ通知しており、その意味でも交渉継続の余地はない旨回答した。

ク 分会が同年6月24日付けで発行した「阪大分会ニュースNo.21」には、大見出しで、「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。

ケ 組合は阪大に対し、同年8月3日付け「抗議および団体交渉要求書」で、阪大の夏季休暇決定での対応は不当労働行為であること及び組合否認を断じて許さない旨抗議する一方で、A分会長は、同年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。

8 別件裁判の経過について

(1) 18年3月31日をもって雇用契約の終了を告げられたA分会長は、雇用契約上の権利を有する地位の確認等を求めて大阪地方裁判所に提訴した。同地裁は、20年4月22日に原告の請求をいずれも棄却する判決を言い渡した。

(2) 同判決を不服として、A分会長は、大阪高等裁判所に控訴したが、同高裁は、20年11月27日、控訴を棄却する判決を言い渡した。

同分会長が上訴しなかったため、同控訴審判決は確定した。

第4 当委員会の判断

1 本件争点(1)（非常勤就業規則の組合員への適用及び本件雇止め）について

(1) 本件争点(1)ア（非常勤就業規則の組合員への適用）について

組合は、阪大が非常勤就業規則案そのものに関する団体交渉を行わないことにより、組合が同意できない条項を含む同規則を作成し、これを組合員に適用したが、このことは組合を嫌悪して行った不利益取扱いであると主張する。

ア 前記第3の5(1)アないしキ認定のとおり、阪大が16年4月1日からの国立大学法人化に伴い、職員に労働基準法が適用されることとなり、阪大は、同日までに職員及び非常勤職員等約7000名に適用される就業規則を作成する必要性が生じた。そして、非常勤職員就業規則等の就業規則制定について、阪大の準備委員会は、事業場ごとに過半数代表者を選出することが必要になるとして、「過半数代表者の選出手続等に関するガイドライン」を示して、附属図書館長等の事業所の長に対し選出の依頼を行った。過半数代表者を選出する対象者は阪大に勤務する職員であれば常勤又は非常勤の別を問わず、被選挙権及び選挙権が認められていたものであり、阪大がその過程で組合員を排除するような措置・運用を行ったことを認めるに足りる証拠はない。そして、同年2月13日に過半数代表者が選出され、その後、阪大は就業規則最終案を作成し、過半数代表者などを対象に説明会を開催し修正等を加えた後、同年3月29日に過半数代表者が「就業規則についての意見書」を提出の上、各就業規則が策定された。このように、阪大によるこれら非常勤就業規則の作成手続に不当なところは認められない。

非常勤就業規則は、短時間勤務職員全員を対象として一律に適用されたところ、同規則には非常勤職員の更新期限が明文化されているが、同3(1)認定のとおり、これは国立大学法人化前に、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慣行があったのを明文化したものである。

同5(3)ア認定のとおり、組合は、阪大の就業規則作成に一貫して反対し、同意していないことが認められる。しかしながら、下記(3)判断のとおり、阪大は、非常勤就業規則制定に当たっては、組合と団体交渉を開催しており、交渉では結果として組合の意見を受け入れることはなかったものの、組合の意見を聴取したうえで、組合の要求に対し回答を行い、必要な説明を行っており、団体交渉における阪大の対応は不誠実であるとは認められない。

イ 以上、非常勤就業規則の作成手続に瑕疵があるといった事情はうかがえないこと、同5(3)認定のとおり、阪大と組合は同規則制定について団体交渉を行い、阪大は必要な説明を行っており、結局は対立した形にはなったものの団体交渉に特段不当なところは認められないことに加え、同規則の対象となる労働者について、同規則を適用することは労働条件統一の維持の観点からのものであることから、同規則を組合員に適用することが組合員を組合員であることあるいは組合活動の故をもって不利益に取り扱うものであるとはいえず、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

(2) 本件争点(1)イ(本件雇止め)について

組合は、A分会長の本件雇止め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るとともに、分会の中心的存在である同分会長を解雇することにより組合の弱体化を意図した支配介入に該当する旨主張する。

ア 前記第3の5(2)エないしカ認定のとおり、阪大は、18年2月24日、非常勤職員就業規則第14条第1項第1号により、同年3月31日をもって労働契約が終了する旨A分会長に通知しようとしたが、同分会長が受領を拒否したため、同月1日付けで郵送をもって本件雇止めを通知した。

一方、同5(2)キ認定のとおり、同条第1項第1号に基づき、17年3月31日には60歳に達した者12名について、18年3月31日には同分会長を含む7名の非常勤職員(短時間勤務職員)について、それぞれの労働契約が終了したことが認められる。

イ 同5(3)、6(2)、(3)及び7認定のとおり、A分会長は、組合の要求する非常勤職員に係る労働条件や待遇の改善、阪大の法人化に向けた労働条件の整備、組合事務所や組合掲示板の貸与等に関して、分会の責任者として活発な活動を行っており、また、ビラ貼付や立看板設置について、阪大当局と対立した状況にあったことが認められる。

ウ しかしながら、A分会長同様60歳に達した他の非常勤短時間勤務職員も、非常勤就業規則第14条第1項第1号の規定により労働契約が終了となっているのであり、例外的に扱われた者の存在はうかがわれず、同分会長にのみ殊更不利益に取り扱ったといった事情は認められない。

エ したがって、同分会長の本件雇止めは、同分会長が組合に所属していることないし組合活動を行ったことを理由に行われたとはいえず、上記就業規則の規定に基づき、満60歳に達していた同分会長の労働契約が更新されなかった結果であるといえるから、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

(3) 本件争点(1)ウ(非常勤就業規則問題及び本件雇止めに関する本件団交における阪大の対応)について

組合は、非常勤就業規則問題及び本件雇止めに関する本件団交における阪大の対応は、組合の団体交渉権を否認し、労働条件の労使対等決定の原則に違反するもので、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である旨主張する。

ア まず、非常勤就業規則問題に関する団体交渉について、判断する。

(ア) 前記第3の5(3)ア(ア)、(イ)認定のとおり、分会は、国立大学法人化前は非常勤就業規則案について、15年12月17日に阪大と交渉を行い、16年1月27日には、阪大の就業規則案の撤回等の要求を行っている。また、同5(3)イ(ア)ないし(ウ)認定のとおり、国立大学法人化後は16年4月19日、17年3月3日及び同年4月8日にも、非常勤就業規則を問題として団体交渉開催を求めており、国立大学法人化の前後を通じて、同問題についての交渉を一貫して求めたことが認められる。

(イ) 同5(3)ア(イ)、(ウ)、(キ)、(ク)認定のとおり、組合の非常勤就業規則に関する基本的考え方は、国立大学法人化前は、「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、国立大学法人化に当たっての非常勤職員全員の雇用、就業規則案の撤回などを要求していたことが認められる。そして、この考え方は、同5(3)イ(ア)ないし(ウ)認定のとおり、阪大の法人化後も基本的に変化はなく、①新給与制度の撤回、②非常勤就業規則の撤回、③非常勤職員への「60歳定年制」適用撤回を求めて団体交渉開催を求めていたことが認められる。

(ウ) このように、組合の基本方針は一貫して非常勤職員と常勤職員との労働条件は同一であるべきなのに、両者の労働条件の間には格差があり、両者は均等に待遇されるべきであること、及び、組合が同意せずに作成された非常勤就業規則は無効であって、組合員への適用は不当であるとの考え方に基づくものであると認められる。

(エ) 一方、阪大は、同5(3)イ(エ)、(オ)、(カ)、(キ)、(ク)認定のとおり、17年4月から18年1月までの間に行われた組合との5回の団体交渉及び回答文書において、「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」として、国立大学法人化に当たり作成した非常勤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こと、及び、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ことを一貫して主張していた。

(オ) そうすると、阪大と組合は、当初から非常勤就業規則を撤回し非常勤職員を常勤職員と均等に待遇することを求める組合と、同規則はこれまでの慣行を規則化したことに他ならず、雇用期限の制限は大学の運営上必要であると主張する阪大との間で、同規則制定及び非常勤職員の雇用期限に関する基本的考え方において対立していたものといえる。そして、同規則制定をめぐる問題については、当該対立状態を打開しこれに係る団体交渉を進展させるような新たな申し出が組合から行われたことや新たな事情が生じたことは認められない。

(カ) こうして、非常勤就業規則問題に関する団体交渉は推移したが、同5(3)イ(7)認定のとおり、阪大は、18年1月19日の回答で、「非常勤職員の雇用期限の撤廃及び継続雇用問題」に関しては、阪大の考え方はこれまでの団体交渉及び文書回答どおりとした上で、「定年到達後の取扱いで、非常勤職員を常勤職員に比し不利益に取

り扱った事実はない。一方、組合は上記の措置が非常勤職員に対する差別に当たる等の主張を繰り返すだけであって、これ以上団体交渉をしても意味がない…この問題は、この回答をもって団体交渉を打ち切ることにしたい」として、団体交渉の打ち切りを通告した。

(キ) 以上によれば、①阪大と組合とは、非常勤就業規則問題に関し、基本的考え方において対立していることから、18年1月の段階では交渉は既に膠着状態に陥っていたものといえること、②阪大は同規則の内容を堅持する旨一貫して主張したが、非常勤職員は常勤職員とは雇用形態や職務内容が異なることからすると、大学の運営に責任を持つ阪大が、国立大学法人化に当たり、非常勤職員の年齢制限を慣行に従って規則化し、また、同職員の雇用期限を定めたことをもって不合理とはいえず、これらの措置を維持することを主張し続けたとしても不当とまではいえないこと、③それまでの上記対立状態を打開しこれに係る団体交渉を進展させるような新たな申し出が組合から行われたことや新たな事情が生じたことは認められないことを併せ考えれば、同月19日に団体交渉の打ち切りを通告し、以後、同問題に関する団体交渉に応じなかった阪大の対応は、やむを得ないものとみるのが相当である。

よって、組合員に適用となる非常勤就業規則問題に関する阪大の対応には理由があり、これが組合の存在を否認ないし組合の弱体化を狙ったのものとも認められないから、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

イ 次に、本件雇止めに関する団体交渉について、判断する。

(ア) 前記第3の5(3)イ(タ)及びウ認定のとおり、組合は、18年1月23日の「抗議ならびに団体交渉要求書」で、A 分会長の本件雇止めについて交渉を申し入れ、また、同年2月以降も引き続き交渉

を申し入れているが、阪大は上記アの団体交渉における同月19日の回答どおりであるとして、団体交渉を拒否している。

(イ) 上記(2)判断のとおり、A 分会長の本件雇止めは非常勤就業規則第14条第1項第1号の適用によりなされたものであり、組合は同分会長に上記規定を適用したことを問題として本件雇止めに関する団体交渉の開催を求めたといえるから、同交渉の申入れは、上記アの同規則の制定やこれを組合員へ適用することに関する団体交渉と同一の内容について交渉を求めたものであるといえる。

そうすると、本件雇止めに関する団体交渉は、実質的には上記アの非常勤就業規則問題に関する団体交渉の継続を求めるものであるところ、同アのとおり、同交渉は膠着状態となっていたこと、及び、組合は本件雇止めに関する団体交渉を申し入れるに当たって、非常勤就業規則ないしは本件雇止めの撤回を求める以外の新たな申し出を行った上で団体交渉の開催を求めているものではないことからすると、阪大が同申入れに応じなかったことには理由がある。そして、当該拒否が組合否認ないし組合の弱体化を狙ったのものであると認めるに足りる証拠はない。

よって、これが労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

2 争点(2) (本件便宜供与の拒否及び本件立看板等撤去) について

(1) 本件争点(2)ア (本件便宜供与の拒否) について

組合は、阪大が組合事務所及び組合掲示板の貸与と就業時間内組合活動を認めなかったことは、労働組合間の差別であり、不利益取扱いであるとともに支配介入に該当する旨主張する。

ア まず、組合事務所及び組合掲示板（以下「組合事務所等」）の貸与について判断する。

- (ア) 同一事業場に複数の労働組合が併存する場合、使用者は、各労働組合に対して、中立的な態度を保持し、合理的な理由がない限り、各組合の性格、傾向や従来の方針のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されず、これは労働組合に対する便宜供与にあっても異なる。
- (イ) 前記第3の6(1)及び(2)ア、イ、ケ、シ認定のとおり、組合事務所等の貸与については、国立大学法人化前から、阪大は、大阪大学教職員組合及び大阪大学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、組合事務所等を貸与していないことが認められ、組合は、分会結成後、一貫して組合事務所等の貸与を求めている。
- (ウ) 上記組合の要求に対し、同6(2)エ、コ認定のとおり、阪大は、16年9月15日の団体交渉における文書回答で、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ふことになるとして、組合に組合事務所を貸与する考えはない旨回答し、その後も一貫して組合事務所貸与を拒否する姿勢を保持した。
- (エ) 同1(2)認定のとおり、組合によれば、本件初審審問終了時の分会の組合員数はA分会長を含め3名であるとしているところ、当該人数は、阪大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少数であることが認められる。また、A分会長以外の分会の組合員が組合活動をしていることを認めるに足りる証拠はなく、組合は阪大に事務所を置くことの必要性について具体的な主張及び立証をしていない。
- (オ) 組合掲示板の設置要求についてみると、同6(2)エ、セ、ソ、チ

認定のとおり、阪大は、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、労働組合を含む学生及び教職員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、約2万人の学生と7000人を超える教職員で構成される阪大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認めることはできないと回答し、その後もその姿勢を保持している。

(カ) 上記(ア)、(イ)及び(エ)のとおり、組合事務所貸与について阪大は、他の2つの労働組合に国立大学法人化前から組合事務所等を貸与しているが、両組合の組合員数と組合の分会における組合員数とは大きな開きがあること、また、阪大が便宜供与について、他の労働組合等とバランスを取ることに理由があること、これに加え、組合は阪大に組合事務所を置くことの必要性について具体的な主張及び立証をしていないことから、阪大が組合の組合事務所設置要求に応えなかったとしても合理的な理由があるというべきである。

そうすると、阪大の組合事務所不貸与が組合を差別的に取り扱うことにより組合の運営に支配介入するものであるとはいえないし、このことが組合員を組合員であることあるいは組合活動の故をもって不利益に取扱うものであるともいえないから、同不貸与は労働組合法第7条第1号及び第3号には該当しない。

(キ) また、上記(オ)のとおり、組合掲示板貸与については、同6(2)タ認定のとおり、阪大は、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、阪大の許可の下にその使用を認めており、その許可基準も合理的なものであるといえる。これに加え、阪大が組合の要求に対して、共用掲示板以上の便宜を組合に供与するのは、約2万人の学生と7000人を超える教職員で構成される阪大にとつ

て全学的な施設利用の観点からも著しく均衡を失し認めることはできない旨述べたことには理由があるから、阪大が組合の組合掲示板貸与要求に応えなかったとしても合理的な理由があるというべきである。

そうすると、阪大の組合掲示板不貸与が組合の運営に支配介入するものとはいえないし、このことが組合員であることあるいは組合活動の故をもって不利益に取扱うものであるともいえないから、同不貸与は労働組合法第7条第1号及び第3号には該当しない。

イ 次に、就業時間内の組合活動の便宜供与について、判断する。

(ア) 就業時間内の組合活動については、前記第3の6(1)認定のとおり、阪大は、大阪大学教職員組合ほか2つの労働組合と統一交渉を年1回1時間程度就業時間内に行っていることが認められるが、これ以外の就業時間中の組合活動について便宜を図っていたことを認めるに足りる証拠はない。

一方、同6(2)ア認定のとおり、組合との団体交渉は、毎回、おおむね午前9時から1時間程度で、この時間帯はA分会長の始業時間が午前10時15分のため同分会長の就業開始前ではあるが一般職員の就業時間内に該当するものであった。

(イ) 以上からすると、確かに組合以外の3つの労働組合とは年1回1時間程度就業時間内に統一交渉を行っているがそれ以上のものではなく、組合との団体交渉は、A分会長にとっては就業時間外ではあるが、始業時間前の約1時間程度で過度の負担とはいえず、上記大学の組合と組合以外の労働組合との対応の違いをもって直ちに組合を差別するものとはとはいえない。

(ウ) 就業時間内の組合活動は、これを認めるかどうかは使用者に委ねられているのであるから、合理的な理由無く他の労働組合と差別的

に扱う等の特段の事情がある場合でなければ、当該要求を拒否しても不当労働行為の問題は生じないといえる。そして、就業時間内の組合活動に関し、上記(イ)判断のとおり、団体交渉の持ち方については、阪大が合理的な理由無く組合を組合以外の労働組合と差別的に扱っているとまではいえず、また、その他の組合活動に対しても、組合を殊更差別的に扱っていることを認めるに足りる証拠はない。そして、阪大は、同6(2)ク認定のとおり、16年11月22日の団体交渉で、「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」旨、一定の就業時間中の組合活動については配慮することを表明している。

以上からすると、阪大が就業時間中の組合活動についての組合の要求を認めないからといって、これが組合の運営に支配介入するものとはいえないし、このことが組合員であることあるいは組合活動の故をもって不利益に取扱うものであるともいえないから、阪大の当該要求の拒否は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

(2) 本件争点(2)イ（本件立看板等撤去）について

組合は、阪大が組合の立看板やビラを撤去した目的は組合の全国闘争、特に60歳定年批判の宣伝活動を妨害することであり、立看板等撤去は支配介入に該当する旨主張する。

ア 前記第3の6(3)ウ、カ、ク、コ認定のとおり、阪大は、組合が無許可で立看板を設置したりビラを貼付したりすると、組合に撤去を申し入れ、組合が撤去しないと自ら繰り返し撤去したことが認められる。

イ 同6(3)ア認定のとおり、阪大の教職員就業規則第30条ないし非

常勤就業規則第25条では、教職員等が学内で文書等を掲示する場合は、大学の許可を得た上で、指定場所に掲示する旨定められ、その文書等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場合は掲示を禁止する等の基準が定められている。

組合は一貫して非常勤就業規則制定の撤回を求め、また、組合は同規則に同意していないとしてその効力を認めようとはしていないが、阪大の各就業規則の制定手続に瑕疵があるとの事情はうかがわれず、また、大学運営の秩序維持の観点から、学内での文書掲示の許可を求める上記就業規則の規定には一定の合理性を認めることができる。そして、同6(3)シ認定のとおり、阪大は、労働組合に対してのみならず学生の課外活動団体代表者に対しても、立看板の学内設置には許可が必要である、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おり、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。さらに、阪大が、文書等の掲示に関して、組合と他の労働組合との間で差別的な取扱いをしたといった事情も認められない。

ウ 同6(3)オ、ス認定のとおり、組合が設置した立看板には、「大阪大学の非常勤差別「60才定年制」解雇阻止！…全国闘争に起て！」等と記載され、非常勤職員に対する阪大の対応を批判し全国闘争への参加を呼びかけるものであったが、組合は許可を取らずに立看板の設置、ビラの貼付を行ったと推認できる。上記イのとおり、阪大の学内での文書等掲示の場合に許可を求めることには一定の合理性が認められ、阪大は学生の課外活動団体代表者に対してもこの方針を通知して徹底を図ろうとしていたのである。阪大が組合に立看板等の撤去を求めたのは、大学の秩序運営上の観点から撤去を求めたものといえるのであり、組合の組合活動を妨害するために撤去を求めたものとは認め

られない。そうすると、組合に通告する等一定の手続を経た上で、組合が阪大の求めに応じないことから、自ら立看板を撤去した阪大の対応を不当であるとはいえない。

なお、同6(3)オ、カ認定のとおり、17年12月10日に設置された立看板について、阪大は、同月12日に同立看板を撤去する際、事前に組合に撤去の申入れをしていないことが認められるが、これはA 分会長が休暇で不在であったことによるものと推認され、2日間にわたり無許可で設置されている立看板を、組合に申入れをなせずに撤去したとしても、大学の秩序維持の観点からすればやむを得ない措置であったといえる。

エ 以上によれば、立看板等学内に掲示する文書の取扱いについての阪大の措置には一定の合理性があること、また、阪大が組合の立看板等を撤去したことは大学の秩序維持の観点からのものであって組合の全国闘争を妨害するためのものとはいえないことから、本件立看板等の撤去は労働組合法第7条第3号の支配介入には該当しない。

(3) 本件争点(2)ウ（本件便宜供与及び本件立看板等撤去に関する本件団交における阪大の対応）について

組合は、組合活動を管理下に置こうとする阪大の姿勢により、何の労使合意にも至らなかったこと、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体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である旨主張する。

ア 前記第3の6(2)ウないしカ、ク、ケ、スないしソ認定のとおり、阪大と組合とは、16年4月30日から18年1月19日まで合計9回の団体交渉を行っており、さらに、阪大は、これらの団体交渉での説明以外に交渉時での交付を含め複数回にわたり文書をもって、本件

便宜供与についての阪大の態度を説明している。

そこでは、一貫して、①組合事務所の貸与は、組合員数が極めて少ない組合に対してこれを行うことは、他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し貸与する考えはない旨、②就業時間内組合活動は法令及び判例に照らし有給、無給を問わず認めるのは問題があるので組合要求には応じられない旨、その理由と考え方を詳細に示し組合に理解を求めようとしたことが認められる。

また、③組合掲示板の貸与と共用掲示板の設置については、同6(2)エ、ス、ソ、チ認定のとおり、阪大は組合に、(a)16年9月15日の回答文書では、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、(b)17年11月18日の回答文書では、組合掲示板の貸与は原則として応じられないが、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、(c)18年1月19日の回答文書では、共用掲示板を吹田地区及び豊中地区にそれぞれ一か所設置し、労働組合を含む阪大の学生又は教職員であれば許可制での使用を認める旨回答し、(d)18年1月25日の「回答及び抗議」では、許可制で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通知するとともに、これ以上の便宜を組合にすることは全学的な施設利用の観点からも著しく均衡を失し認められない旨、阪大としての態度を示しており、これら阪大の対応は阪大としての検討の経過を詳細に説明し組合の理解を求めようとしていたものといえる。

イ 同6(2)サ及びチ認定のとおり、阪大は、17年6月20日の回答において、本件便宜供与について、団体交渉を行っても新たな進展がみられる可能性に乏しく、団体交渉を今行わなければならない理由は存在しない旨、それでも団体交渉を要求するのなら交渉事項を絞り団体交渉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申入

れを行われた旨通知した。そして、組合掲示板に関しては、18年1月25日付け「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阪大にはなく、この回答をもって交渉を打ち切る旨通知し、その後は組合の要求にもかかわらず団体交渉の開催に応じなかった。

これに対し組合は、同6(2)ア認定の15年7月11日付け要求書の、就業時間内の組合活動を全額有給で保障すること、組合掲示板、組合事務所を貸与すること等の要求を一貫して主張し、譲歩する姿勢がみられないことは、同キ認定の組合機関紙において、「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！」、「当局の回答は、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。」等と記載し宣伝を行っていることから明らかである。

ウ 本件便宜供与の拒否について、阪大の理由とする内容には理由があり、これが不当労働行為に当たらないことは、上記(1)で判断したとおりである。そして、上記ア及びイの経緯にかんがみると、阪大としては、これ以上団体交渉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、組合と阪大の本件便宜供与に関する団体交渉は行き詰っていたとみるのが相当であり、阪大が17年6月20日の「回答」ないし18年1月25日付け「回答及び抗議」で団体交渉を行っても進展する見込みはない等とし、同25日以降の団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある。また、これが組合の存在を否認するものともいえず、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行

為には該当しない。

なお、立看板撤去については、同6(2)セ及びソ認定のとおり、本件便宜供与に関する団体交渉において、同撤去を認識した上で、便宜供与の一つとして交渉がなされており、上記(2)判断のとおり、阪大の組合の立看板撤去及び本件便宜供与に関する本件団交における阪大の対応には理由があり不当労働行為には当たらないことからすれば、同撤去問題についても、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

3 争点(3) (夏季休暇付与、新給与制度導入) について

(1) 16年度夏季休暇付与について

阪大における非常勤短時間職員に対する夏季休暇付与は17年夏季にも行われているが、前記第3の7(1)カ認定のとおり、16年度夏季休暇付与は16年7月から同年9月までの間に実施された1回限りのものとみるのが相当であること、本件救済申立ては18年2月7日に行われていることから、同休暇付与に関する救済申立ては、労働組合法第27条第2項に定める申立期間を超えてなされたものとして却下を免れない。

(2) 17年度新給与制度導入について

組合は、阪大は組合と交渉中であるのに組合を無視して17年度新給与制度を導入し一方的に実施したが、このことは、労働条件の労使対等決定の原則、組合の団体交渉権・協約締結権を否認するもので、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の存在の否定であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当すると主張する。

ア 17年4月1日から導入された新給与制度は、前記第3の7(2)オ、ソ認定のとおり、非常勤就業規則第20条によりすべての非常勤短時間職員に適用され、職務を9ランクに分類し、同職員の時間給を、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決定するものであるが、継続雇用者については、当分の間従前の給与額を下回らない時間給額を支給するという措置及び継続勤務期間が10年に達した者については別途時間給表が定められた。しかるところ、同セ認定のとおり、10年以上勤続の長期非常勤職員に該当するA分会長の年収は、特例措置により5%割増しの年収が適用されることにより約24万円増額となったことが認められる。

そうすると同分会長に不利益は生じておらず、その他の組合員がいかなる立場の者であるかは明らかでないが、その者に対する不利益が生じるものであるといった主張及び立証はないから、17年度新給与制度導入が労働組合法第7条第1号に当たるとする組合の主張は同号の成立要件である不利益性を欠くものとなり、同条第1号の不利益取扱いではない。

イ 組合は、交渉中であるにもかかわらず、阪大が17年度新給与制度を一方的に実施したことは、労働条件の労使対等決定の原則、組合の団体交渉権・協約締結権を否認するものであり、また、これ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は組合に対する支配介入に当たるとも主張する。

確かに、同7(2)ク認定のとおり、阪大は、新給与制度については、17年3月10日以降、組合との交渉を打ち切って、同年4月から同制度を実施したが、当該団体交渉が不当労働行為に当たらないことは、下記4の(2)判断のとおりである。また、組合は、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、同5(3)イ認定のとおりであるが、常勤職員と非常勤職員とは職務の内容、採用の経緯等が異なるものであるから、賃金制度、賃金体系に

差異があることをもって直ちに不当とはいえないのであって、阪大が上記組合の方針に従った対応を採らないことが組合への支配介入に当たるとは到底いえない。

ウ したがって、阪大が非常勤職員に関し新給与制度を導入し実施したことは労働組合法第7条第3号にも該当しない。

(3) 17年度夏季休暇付与について

組合は、A 分会長に対し17年度夏季休暇が3日間付与されたことと、組合員としての同分会長が同休暇付与によって被った不利益は別問題であること、形式的に団体交渉を行い同休暇付与を一方的に実施した阪大の態度は労働条件の労使対等決定の原則、組合の団体交渉権・協約締結権を否認等するもので組合員に対する不利益取扱いであるとともに組合の存在の否認であり、同休暇付与は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当すると主張する。

ア 前記第3の7(1)ク及び(3)エ認定のとおり、阪大は、組合の17年度夏季休暇要求に対し、前年度に原則2日付与された夏季休暇を、17年度は週所定労働日数の違いを反映した形で付与するとして、同日数から2日を減じた日数とする旨回答した。そして、同(3)ケ認定のとおり、A 分会長には3日間の夏季休暇が付与されることとなり、同分会長は前年に比べ1日多く取得した。

そうすると同分会長に不利益は生じておらず、その他の組合員に対する不利益が生じるものであるといった具体的な主張及び立証はないから、17年度夏季休暇付与が労働組合法第7条第1号に当たるとする組合の主張は同号の成立要件である不利益性を欠くものとなり、同条第1号の不利益取扱いとはいえない。

イ 組合は、団体交渉中であるにもかかわらず、阪大が17年度夏季休暇付与について一方的に実施したことは、労働条件の労使対等決定の

原則、組合の団体交渉権・協約締結権を否認するものであり、また、これ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は組合に対する支配介入に当たるとも主張する。

確かに、同7(3)オないしキ認定のとおり、阪大は、17年度夏季休暇付与については、17年6月3日の交渉を最後に組合との交渉を打ち切って、上記アのとおり、阪大の回答内容で同夏季休暇を実施したが、当該団体交渉が不当労働行為に当たらないことは、下記4の(3)判断のとおりである。また、組合は、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、同5(3)イ認定のとおりであるが、常勤職員と非常勤職員とは、就労日数ないし勤務時間等が異なるものであるところ、阪大の17年夏季休暇付与は週所定労働日数の違いを反映したものであるから、夏季休暇付与の日数に差異があることをもって直ちに不当とはいえず、阪大が上記組合の方針に従った対応を採らないことをもって、これが組合への支配介入に当たるとは到底いえない。

ウ したがって、阪大が、上記アのとおり、週所定労働日数の違いを反映した形で17年夏季休暇付与を実施したことは労働組合法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

4 争点(3)イ(16年、17年度夏季休暇付与及び17年度新給与制度導入に関する本件団交における阪大の対応)について

(1) 16年度夏季休暇付与について

上記3の(1)判断のとおり、16年度夏季休暇付与に関する救済申立ては却下を免れない。

(2) 17年度新給与制度導入について

組合は、阪大が17年3月10日の団体交渉で組合と合意のない同制

度導入を理由として賃上げを拒否し、組合の継続交渉の要求を拒否し、また一方的に実施したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張する。

ア 上記(2)イ判断のとおり、組合は、阪大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均等待遇を求め続け、この姿勢は、前記第3の7(2)イ、エ、カ、コないしシ認定のとおり、新給与制度に関する本件団交においても、同制度の導入は非常勤職員間にさらなる差別と分断を持ち込むものであるとして反対を表明する等として貫かれていた。

イ 同7(2)ウないしケ、シ、ス認定のとおり、阪大は、17年2月1日に新給与制度導入を非常勤職員に通知した後、組合と2回(同月18日及び3月10日)の団体交渉に応じ、同制度の概要について説明を行った。また、阪大は、同年3月4日、文書により、組合が同年2月7日の要求書で明記した同制度改定文書に関する21項目の質問のすべてに回答を行ったのに加え、同制度導入後にも組合の団体交渉要求に応じて、同年4月19日の団体交渉において、同制度を撤回する考えはないことについての説明を行っている。

一方、同制度に関する組合の姿勢は、上記アのとおり、非常勤職員間に差別と分断を持ち込むもの等と主張し一貫して反対の立場を述べるのみで、具体的に同制度の問題点を指摘したり改善点を提案するなど解決に向けて対応しようとはしていない。このことは、同7(2)イ、コ認定のとおり、分会発行の機関誌において、同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ていることから明らかであり、組合はあくまでも常勤職員との均等待遇を求めることを方針としており、阪大の提案に対し、自らの基本方針から一步も出ることなく、およそ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 同7(2)ソ認定のとおり、新給与制度は、非常勤短時間職員を9ランクに分類し、職務内容、学歴、免許、資格及び職務経験等を考慮して各職員の時間給を決定するものであるが、継続雇用者については従前に比べて不利とならないよう、継続勤務期間が10年に達した者は別途給与表が定められるなどの配慮がなされており、実際、A分会長の収入は増額となった。

エ 同7(2)ク、ケ、サ認定のとおり、阪大は、17年3月10日の団体交渉で、組合が更に新給与制度に関する団体交渉の開催を求めたのに対し交渉を開催しないまま同制度の導入を決定し実施したが、組合が上記イのような姿勢をとり続けていたことにかんがみれば、組合との団体交渉を続けても進展は望めず、組合との妥結を待つて実施することになれば、17年度当初からの同制度の導入は困難となると考えて応じなかったとみるのが相当であり、これが組合の存在を否認するものともいえない。

オ 以上からすると、新給与制度に関する本件団交における阪大の対応は労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

(3) 17年度夏季休暇付与について

組合は、17年度夏季休暇について、17年6月3日団交で「週所定労働日数割合による付与」を提案し継続交渉を要求したが、阪大はその後回答書で回答したことを理由に団体交渉を拒否した。また、これを強行的に実施したが、係る阪大の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張する。

ア 上記(2)イ判断のとおり、組合は、阪大の法人化前から一貫して非常勤職員と常勤職員との均等待遇を求め続け、この姿勢は、前記第3の7(3)ア、ク認定のとおり、17年度夏季休暇に係る本件団交にお

いても貫かれていた。

イ 同7(3)アないしエ認定のとおり、阪大は、組合の17年2月28日付け要求書による17年度における非常勤職員の夏季休暇の要求に関して、同年5月27日及び同年6月3日の2回、組合との団体交渉を開催し、前年度夏季休暇に比し一定の改善を講じた内容を提示し、具体的に説明を行った。これに対して、同休暇に対する組合の姿勢は、上記アのとおりで一貫して変わっていないものであった。このことは、同7(3)ク認定のとおり、同年6月24日付け分会発行の機関紙において、同年度の夏季休暇に週所定労働日数により格差をつけたのは非常勤職員差別・いじめである旨記載していることから明らかであり、組合はあくまでも常勤職員との均等待遇を求めることを方針としており、阪大の提案に対し、自らの基本方針から一步も出ることなく、およそ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 阪大における夏季休暇は、同年7月から9月までの間に実施されるものであり、その取扱いを学内に周知し円滑に実施するためには、施行以前に一定の期間が必要であるところ、組合は、上記イのような姿勢をとり続けていたのであるから、同7(3)エ、カ認定のとおり、阪大が組合に対し、17年6月3日の団体交渉において同年度夏季休暇に関して説明を行った後、組合の合意を得ないまま同月10日に同年度夏季休暇実施に関する通知を全学に行ったことはやむを得ない措置であったとみるのが相当である。

また、同7(3)キ認定のとおり、阪大は、組合の17年6月14日付け団体交渉要求に応じていないが、上記経緯にかんがみれば、阪大は、組合との交渉を続けても進展は望めず、17年度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り、これが組合の存在を否認するものともいえない。

エ 以上からすると、17年度夏季休暇付与に関する本件団交における阪大の対応は労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

5 結論

以上のとおりであるから、組合の本件再審査申立てには理由がない。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年2月18日

中央労働委員会