



命 令 書

大阪府中央区

申立人 Y 4
代表者 執行委員長 Y 1

東京都千代田区

被申立人 Z 3
代表者 代表取締役 Z 1

上記当事者間の平成20年(不)第79号事件について、当委員会は、平成22年3月10日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた申立人組合員 Y 2 の退職及び復職に関する事項を議題とする団体交渉に、会社の就業規則を提示して説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

Y 4
執行委員長 Y 1 様

Z 3
代表取締役 Z 1

当社が、平成20年11月19日における団体交渉において、貴組合が求めているにもかかわらず、就業規則を提示するなどして説明しなかったことは、大阪府労働委員会において、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と認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する解雇の撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 団体交渉継続中における組合員に対する個別の退職の働きかけの禁止
- 4 組合員が退職したとの虚偽情報の被申立人ホームページ等による流布の禁止
- 5 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①被申立人が経営する大学の専任教員である組合員1名の労働条件について申立人が申し入れた団体交渉において、団体交渉を短時間で打ち切ったり、就業規則の提示に応じないなど、不誠実な対応を行ったこと、②同組合員に対して、休職期間が満了し、自動退職となったとする旨の文書を送付して失職させたこと、③同組合員に退職手続を進めるよう求める書類を送付したこと、④大学のホームページに同組合員が退職したとする虚偽の情報を掲載していること、がそれぞれ不当労働行為に当た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 Z 3 (以下「会社」という。)は、肩書地に登記簿上の本社を置き、各種国家資格・公務員試験受験指導、 Z 3 大学 (以下「Z 3 大学」という。)等の運営、人材派遣紹介事業等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終了時約700名である。

イ 申立人 Y 4 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者で構成される労働組合であり、その組合員数は、本件審問終了時約300名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年2月、会社は、 Y 2 (以下、同人が組合に加入する前後も含めて「Y 2 組合員」という。)との間で、就業場所を Z 3 大学の大阪キャンパス (以下「大阪キャンパス」という。)とし、業務の内容を「 Z 3 大学専任教員及び教務部に関する業務全般」とする、契約社員雇用契約を締結した。契約期間は、同年4月1日から平成22年3月31日までであった。

(乙2)

イ 平成20年7月下旬、会社は、 Y 2 組合員に対し、学生との問題等に関連して、 Z 3 大学内において教員の授業方法等の改善について調査・審議を行う委員会であるファカルティ・ディベロップメント委員会 (以下「FD委員会」という。)

に出で、事情聴取に答えるよう指示した。

Y 2 組合員は、この指示には従わなかった。その後も、会社から、4 回 F D 委員会への出席要請があったが、Y 2 組合員は F D 委員会に出席しなかった。

(甲29、乙17、証人 Y 2 、証人 Z 2)

ウ 平成20年8月7日、Y 2 組合員は、大阪労働局長に対し、大阪紛争調整委員会におけるあっせんの申請を行った。同月25日、会社は、大阪紛争調整委員会に対し、あっせんには参加しない旨の回答を行った。

(甲29、乙17、証人 Y 2 、証人 Z 2)

エ 平成20年9月1日、Y 2 組合員は、組合に加入した。組合は、同日付けで、「組合加入通知及び申入書」(以下「9.1申入書」という。)を会社に送付し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲1)

オ 平成20年9月9日、Y 2 組合員は大阪府内にある病院に入院した。

(甲29、乙5、証人 Y 2)

カ 平成20年9月24日、会社は、Y 2 組合員に対し、休職期間を同日から平成20年10月23日までとして、休職を命じる旨の辞令(以下「9.24休職辞令」という。)を福岡県にあるY 2 組合員の自宅に送付した。

(乙3、証人 Z 2)

キ 平成20年10月6日、組合と会社は、団交(以下「10.6団交」という。)を開催した。

(甲19)

ク 平成20年10月10日、Y 2 組合員は、会社に復職願を提出した。同日から平成20年10月中旬にかけて、会社の事務局次長である Z 2 (以下「Z 2 次長」という。)とY 2 組合員は、Y 2 組合員の復職のための手続きとして必要となる、会社の指定する医師(以下「産業医」という。)との面談の期日について、電子メールでやりとりを行った。

(甲22、甲24、甲26、甲27、乙4の1、乙4の2、乙6、乙16)

ケ 平成20年10月24日、会社は、Y 2 組合員に対し、Y 2 組合員の休職期間が同月23日をもって満了したため、Z 3 大学契約社員就業規則に基づき、Y 2 組合員は自動退職となった旨の通知(以下「10.24自動退職通知」という。)を送付した。

(甲11)

コ 平成20年10月27日、組合と会社は、団交(以下「10.27団交」という。)を開催した。

(甲20)

サ 平成20年10月下旬、会社は、Z3大学のホームページに、Y2組合員が同月23日をもってZ3大学を退職した旨を掲載した。

(甲16、甲17、乙17、証人 Z2)

シ 平成20年11月10日、会社の人事部人事課から、Y2組合員に対し、「退職に伴う確認事項」と題する文書(以下、「11.10確認通知」という。)が送付された。

(甲18の3、証人 Y2)

ス 平成20年11月19日、組合と会社は、団交(以下「11.19団交」という。)を開催した。

(甲21)

セ 平成20年11月25日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第79号。以下「本件申立て」という。)を行った。

(3) 会社の就業規則について

会社の Z3 大学契約社員就業規則(専任教員用)(以下「就業規則」という。)には次のとおり定められている。

「第15条(休職)

1 教員が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずる。

一 私傷病による欠勤が、引き続き1ヵ月(暦日で30日をいい、期間中の休日を含む。以下同じ。)に達したとき、又は達すると見込まれるとき

二～七 (略)

第16条(休職期間)

1 休職期間は次の通りとする。

一 前条第1項第一号乃至第三号に該当する場合 1ヵ月

二 (略)

2～4 (略)

第16条の2 (略)

第16条の3(復職手続・休職期間満了退職)

1 教員が復職しようとする場合には、会社所定の復職手続を履行し、復職後の担当業務等について予め会社と協議しなければならない。

2～3 (略)

4 教員の復職についての病状の認定は、会社が必要と認めた場合には、会社の指定する医師の診断による。

5 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該教員は休職期間満了日をもって自動退職とする。

一 休職期間が満了しても、休職事由が消滅しない場合

- 二 休職及びその延長に関する手続を怠った場合
- 三 本条第1項の協議が整わない場合
- 四 その他、会社が復職させることが適当でないと認めた場合

(乙12)

第3 争 点

- 1 Y2組合員の失職は、組合員であること又は組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、会社から組合を排除しようとする支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成20年2月、Y2組合員は、会社との間に、同年4月1日からZ3大学の専任教員として大阪キャンパスで就業する2年間の有期雇用契約書を交わした。ところが、同年5月頃から会社はY2組合員に産学連携業務を行うことを求め、Y2組合員がこれに異を唱えると非常勤への格下げを口にするようになった。また、会社は、学生がY2組合員の交代を求めているという理由で、FD委員会への出席を要請したが、Y2組合員はFD委員会に出席すれば非常勤に格下げになると思い、大阪労働局の大阪紛争調整委員会によるあっせんを申請して労働条件について会社と話合うこととした。これに対し、会社はあっせんに応じなかった。

そこで、Y2組合員は、労働条件について会社と話し合うために、組合に加入するしか方法がないと判断し、平成20年9月1日に組合に加入した。なお、Y2組合員は、Z3大学の事務局長からのパワーハラスメントや労働条件についての話し合いによる心労で体調を崩して、同月9日から大阪の病院に入院した。

イ 平成20年10月10日、Y2組合員は、復職願を主治医の診断書とともに会社に提出した。同日、会社は、Y2組合員に対して、復職手続きとして、同月14日に大阪キャンパスでの産業医との面談に来るように電子メールを送ってきたが、Y2組合員は、同日は都合が悪かったため、産業医と連絡を取って同月20日の週に面談をすることにした。そこで、会社は、同月20日に大阪キャンパスで産業医との面談を行うよう指示してきたが、Y2組合員は、指定された日時は不都合であると返事をした。Y2組合員は、同月16日、産業医との面談は大阪キャンパスではできないこと及び同月21日以降に産業医の勤務先病院で行いたい旨を会社に連絡し、同月17日、産業医との面談を行うことに同意した。同月18日、Y2組合員は産業医との面談ができる日は同月21日あるいは22日であることを会社に連絡したが、会社は産業医との面談の日時を指定せず、Y2組合員が産業医に電話しても通じなかった。なお、Y2組合員は同月17日、産業医との面談のタイミングが悪いと知人からアドバイスを受けたと会社に連絡したが、面談を受けないとは言っ

ていない。

ところが、平成20年10月24日付けで、会社は、Y2組合員に、Y2組合員が同月23日の時点で退職になっている旨の文書を送付してきた。

会社は、Y2組合員を自動退職扱いとし、就業規則に基づいた退職であると主張するが、上記のとおり、Y2組合員は、就業規則に基づいた復職手続きを完了しており、産業医との面談についても、Y2組合員はこれを行う旨会社に伝えたにもかかわらず、会社が設定しなかったのだから、会社の主張は失当である。このように、会社の主張には、就業規則上の根拠はなく、有期雇用の期間中に退職扱いとすることは、解雇に他ならない。

ウ 会社は、Y2組合員が、組合に加入したことを会社に通知した直後に、FD委員会を開いて、Y2組合員からの事情聴取を行わないまま、Y2組合員を授業から外す決定を行った。その上、会社は、組合と団交継続の最中であり、かつ、Y2組合員の復職後の業務を団交事項とすることに合意していたにもかかわらず、これを反故にして、Y2組合員を解雇したものである。

このように、Y2組合員の解雇は、Y2組合員の組合加入及び団交という組合活動を嫌悪して行った解雇であり、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いである。

また、会社には、組合員は、Y2組合員一人しか存在しないのであるから、Y2組合員を解雇することによって、会社から組合を排除することをも狙ったものであり、労働組合法第7号第3号に該当する支配介入にあたる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成20年5月中旬以降、Y2組合員が担当する科目を履修する学生から、Y2組合員の教え方等についてクレームが上がり始め、同年7月になって、Y2組合員の授業を受けていた複数の学生からY2組合員の教員交代を求める声が上がった。一方、Y2組合員も自らが担当する授業で学生が暴言を吐き授業妨害を行ったとして、同年7月末に当該学生に対し、始末書を提出させるようZ3大学事務局に要請してきた。

以上のことについて、Z3大学において、FD委員会が調査・審議を行うことになったが、Y2組合員は、体調不良や大阪紛争調整委員会へのあっせん申立てを理由に、会社が、平成20年8月5日、同月6日、同月7日、同月11日、同年9月9日に日程を設定したFD委員会への出席を拒否した。FD委員会は、Y2組合員の対応を踏まえ、当該学生らとY2組合員以外の教職員からの事情聴取や授業アンケート等を基に調査・審議を行い、同日、Y2組合員の授業改善は困難という旨の結論に至った。

Y 2 組合員は、FD 委員会による調査開始直後の平成20年8月7日付けで、大阪紛争調整委員会に対し、会社に1,000万円の損害賠償を求めるあっせんを申し立てた。会社は、あっせん申立ての理由が事実と反し、到底あっせんで解決できる話ではないと判断し、大阪紛争調整委員会に対し、あっせんに参加しない旨の回答を行った。その後、会社は、組合から、同年9月1日付けでY 2 組合員が組合に加入したとの通知を受領した。

平成20年9月20日、Y 2 組合員から同月19日付けの診断書が提出されたため、会社は、これを踏まえ、就業規則に基づき、Y 2 組合員に対し、同月24日付けで、同年10月23日までを休職期間とする休職命令を発令した。

イ 就業規則第16条の3第5項によれば、休職期間満了日までに復職要件が満たさなければ休職期間満了と同時に退職となる。すなわち、自動的退職事由である。

確かに、平成20年10月10日、Y 2 組合員は会社に復職願を提出した。会社は、これを受け、就業規則に従い、Y 2 組合員の復職の可否を判断するために産業医との面談を受けさせることにした。面談の日程は、Y 2 組合員の都合も入れて同月20日と指定した。その後、Y 2 組合員は、自ら産業医に連絡を取り、産業医の都合を確認した上で、電子メールで、Z 2 次長に対し、指定された同月20日ではなく、同月21日か22日に受診したい旨の連絡をしてきた。会社は、Y 2 組合員が、自らの希望した同月21日か22日に産業医との面談に臨むものと受け止めていた。

しかし、Y 2 組合員は、休職期間満了日である同月23日までに産業医と面談することが可能であり、かつ、復職を希望しているのであれば面談しなければならなかったのに、それを行わなかった。同月17日に、Y 2 組合員は、Z 2 次長へ発信した電子メールで、「医師面談ですが、人事コンサルタントに相談したところ、タイミング的に悪用される可能性があり、団体交渉後に行うべきではないかといわれました」と明確に記載しており、あえて、Y 2 組合員本人の判断で産業医との面談を拒否したということである。

休職期間満了日である同月23日までに本人が産業医との面談を受けなかったことにより、「復職が可能である」とする要件が満たされないことになったので、Y 2 組合員は、同日をもって休職期間満了による退職となった。

ウ 以上のとおり、Y 2 組合員の退職は、本人の疾病から始まった休職、その期間満了という就業規則の適用結果に過ぎない。組合員であるから、あるいは、組合活動をしたから、就業規則の適用となり、退職となった、などということは一切なく、Y 2 組合員の退職が不利益取扱いにも支配介入にも該当しないことは明らかである。

なお、会社が「復職後の業務内容」を団交事項とすることに同意している趣旨

は、前提となる復職が可能ということになれば、復職後の業務内容が問題となる
ところ、団交事項となると考えたためである。一方復職が不可能ということにな
れば、当然の論理的帰結として復職後の業務内容について議論する必要はない。
そして、組合自身も「被申立人が復職後の業務について団交事項とする旨認めた
からといって、復職を承認した趣旨でないことは組合自身も認識している」と
10.27団交の席上で明確に述べている。

2 組合との団交中であるにもかかわらず、会社が、Y2組合員に退職に関する書類の
提出を求めるなどしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当
たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、組合との団交中であるにもかかわらず、Y2組合員に退職手続きを行う
ことを求めてきた。組合が、団交で退職扱いの不当性を追求している最中に、組合
の頭越しに、Y2組合員に対して退職に応じて退職手続きを行うことを求めるのは、
Y2組合員と組合を分断し、かつ組合の存在を無視するものであり、組合を弱体化
させるものであるから、労働組合法第7条第3号に違反する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

Y2組合員は、就業規則の適用により退職となったので、会社は、退職に伴う手
続きに関する書類をY2組合員に対して郵送したものである。従業員の退職に伴う
通常の手続きであり、Y2組合員が組合員であるから、組合活動を行っていたから
これらの書類を郵送したというものではなく、組合への支配介入に該当するという
こともあり得ない。

3 会社が、Y2組合員が退職した旨の情報をホームページに掲載したことは、労働組
合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、Y2組合員の解雇、退職問題に関して組合と団交中であるにもかかわらず、
Z3大学ホームページに、Y2組合員を实名で、年度途中で退職したと掲載
した。Z3大学教員の年度途中退職が、Z3大学ホームページに掲載される事
例はなく、Y2組合員を組合員であるがゆえに差別的に取り扱うものであり、他大
学への就職活動を妨害するものである。また、虚偽の情報を流布して組合の解雇撤
回を求める要求が無意味なものであることを関係者に知らせるものであり、組合の
弱体化を狙ったものである。

会社は、外部からの問い合わせがあるからホームページに掲載することで一括回
答ができると主張するが、仮にそのような問い合わせがあったとしてもその都度答
えれば良いことであり、不特定多数がアクセスして閲覧できるホームページに实名

で年度途中退職を掲載することは、明らかに組合員への嫌がらせあるいは報復である。このような行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社が、平成20年10月下旬頃から、Y2組合員の退職をホームページ上に掲載した理由は次のとおりである。

まず、Y2組合員の処遇についてマスコミ等から問い合わせが相次いだことから、会社の対応として一括して回答するのが便宜であると考えたからである。ちなみに、Y2組合員に関するマスコミからの問合せは、平成20年9月上旬頃から増え始めており、これは、Y2組合員自身がマスコミに経緯を開示したためと思われる。Y2組合員は自らが開設しているホームページに今回の問題を掲載しており、また、Y2組合員がZ2次長に送信した電子メールにも「新聞社数社と話します」といったことが書かれており、マスコミとのやりとりが記載されている。また、マスコミ以外の大学や企業関係者、その他不詳の人からもY2組合員の所属を尋ねられたり、苦情や怪しげな話が数多く発生した。

かかる状況において、会社としては、Y2組合員が退職となり、Z3大学とは最早関係ないことを知らせる必要があることから、ホームページ上にそのことを掲載したが、掲載は単に退職したという事実だけであり、何故に退職したかという経緯を掲載しているわけではない。よって、掲載にあたっても十分配慮をしており、かつ、Y2組合員の退職自体が事実なのであるから、組合に対する支配介入に該当する余地はない。

なお、ホームページ上の掲載について、Y2組合員は、会社を被告として損害賠償請求を提起している。民事上の損害賠償請求は、原状回復ができないことを前提として始めて損害が成り立つものであり、一方、不当労働行為救済申立制度は、不当労働行為があったならば、それを除去して原状に回復する制度である。従って、本件の本争点とY2組合員が提起した損害賠償請求訴訟は両立するものではないから、この点においても本争点に関する不当労働行為救済申立ては失当となる。

4 平成20年10月6日、同月27日及び同年11月19日に開催された団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 団交は3回開催されたが、10.6団交においては、会社が組合の求める就業規則及び労働契約書を提示しなかったため、組合員の労働条件が不明のままであり、かつ賃金減額の理由も明らかにならず、このため、団交が進められなかった。10.27団交及び11.19団交においても、会社は、組合の求める自動退職の根拠となる就業

規則の提示を拒否し、また、就業規則の提示ができないのであればと、組合が行った就業規則の内容に関する質問については答えることができなかった。このように、組合が求める団交資料を提供することなく、また組合の質問にも答えることなく、組合員の労働条件や退職根拠を説明せず、組合の理解を求めようとしなないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不誠実団交である。

イ また、10.27団交及び11.19団交において、会社は、事前には、Y2組合員の復職後の業務を議題とすることに同意していたにもかかわらず、これを拒否した。さらに、会社は、団交会場を1時間しか借りていないことを理由に、団交を打ち切って、会場から逃走した。これらは、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否に当たる。

ウ 会社は、団交打ち切りの理由として、交渉が平行線になったと主張し、組合も団交をやっても意味がないと認識していたとして、このことについてY2組合員のホームページへの書き込みをその根拠として示しているが、当該書き込みは、本件申立て後に行われたものであり、これをもって組合も団交継続を考えていなかったと主張することは失当である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、10.6団交において、平成20年9月26日付けの文書で回答したとおり、就業規則については、大阪キャンパス内において、いつでも閲覧できる状態に備えていたものであるから、組合員に閲覧してもらえれば足りるし、労働契約書は本人が当然所有しているはずであるから、本人からその写しをもらってほしい旨回答した。

11.19団交において、組合は、就業規則の開示を求めたが、平成20年10月10日に、大阪キャンパスにおいて、Y2組合員本人及び組合に開示済みであるから、団交の場で就業規則を見せる必要はないと回答した。

イ 会社が、10.27団交において、「復職後の業務内容」を団交事項にすることに同意した趣旨は、前提となる復職が可能ということになれば、復職後の業務、すなわち、勤務場所や内容が問題となるどころ、団交事項となると考えたためである。一方、復職が不可能ということになれば、当然の論理的帰結として、復職後の業務内容について団交で議論する必要はないことになる。

組合自身も、「被申立人が復職後の業務について団交事項とする旨認めたからといって、復職を承認した趣旨でないことは組合自身も認識している」と10.27団交の席上で明確に述べている。

ウ 10.27団交においては、組合が、Y2組合員の退職を「解雇」と主張して、その撤回を求めた。一方、会社は、これにかかわる経過を説明し、「本件は休職期

間満了による退職である」と主張した。当然双方の主張は終始平行線のまま噛み合わなかった。

11.19団交においても、「解雇」なのか「退職」なのかについては、全く前回同様の応酬であり、平行線のみであった。組合は、就業規則の自動退職条項自体が違法であるとまで主張した。従って、この点に関しては、双方の見解、就業規則の解釈が、全く違うことになり、何らかの妥協や合意の見込みは全くなかった。

団交は、お互いの合意を目指して行われるものであるから、団交が平行線となり、合意の可能性がなくなった段階で、それ以上の団交は無意味となるから、団交を拒否しても団交拒否に該当しない。

組合もこれ以上の団交が無意味であること、平行線になったことは自認しているのであり、平成20年11月27日に、Y2組合員自身が、ホームページに「団交はもう無理という証拠を組合は固めており」と記載している。

したがって、労使双方とも、団交議題について、これ以上の団交が無意味であること、平行線となったことについては見解が一致していたことになり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為が成立する余地はない。

エ 組合の副執行委員長は、11.19団交において、会社側出席者に対して「兄ちゃん」と再三に渡り暴言を吐いた。これは、人格権を傷つけるパワーハラスメントとして許されない。従って、再三にわたる「兄ちゃん」との暴言を吐かれてまで会社が団交に応じる義務はない。

また、会社側が団交における録音や録画を認めていないのに、本件団交において、組合側は無断録音を行っており、かつ意図的な誘導を行っているのであるから、真摯な協議を行う姿勢が組合に存在するということは到底できない。

したがって、このような組合側の不誠実な対応がなされた以上、会社が団交に応ずる義務はなく、申立人との団交を拒否する正当な理由が存在するから、労働組合法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (Y2組合員の失職は、組合員であること又は組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、会社から組合を排除しようとする支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年3月頃、会社とY2組合員は、契約期間を同年4月1日から平成22年3月31日までとし、就業の場所を大阪キャンパスとする契約社員雇用契約書により雇用契約を締結した。この雇用契約書には、業務の内容として「 Z
3 大学専任教員及び教務部に関する業務全般」と記載してあった。

(乙2、証人 Y2)

イ 平成20年7月下旬、会社は、Y2組合員に対し、同年8月5日に、FD委員会に出席するよう要請したが、Y2組合員はこれに出席しなかった。当該要請を受けた翌日、Y2組合員は、労働基準監督署に相談に行った。同年8月7日、Y2組合員は、会社に収益追求を強要されて精神的に追い詰められたことを理由に1,000万円の損害賠償を求める旨の内容で、大阪労働局長に対し、大阪紛争調整委員会におけるあっせんの申請を行った。同月25日、会社は、大阪紛争調整委員会に対し、あっせんには参加しない旨の回答を行った。

(甲29、乙17、証人 Y2 、証人 Z2)

ウ 平成20年8月6日、同月7日、同月11日、同年9月9日に、会社はそれぞれFD委員会の日程を設定し、Y2組合員に出席を求めたが、Y2組合員は、体調不良や前記イ記載の大阪紛争調整委員会におけるあっせんを申請していることを理由に、出席を拒否し続けた。

(乙17、証人 Y2 、証人 Z2)

エ 平成20年9月1日、Y2組合員は組合に加入した。同日、組合は会社に対し、9.1申入書を送付した。

(甲1、証人 Y2)

オ 平成20年9月9日、Y2組合員は大阪府内の病院に入院した。同日、FD委員会は、Y2組合員の授業改善は困難である旨の結論を出した。

(甲29、乙5、乙17、証人 Y2 、証人 Z2)

カ 平成20年9月18日、会社は、9.1申入書を受けて、組合に回答書(以下「9.18回答書」という。)をファクシミリで送付した。9.18回答書の送付状には、以下のような内容の記載があった。

「なお、Y2氏は、本年度前期の担当授業において多数の学生とトラブルを起こし、現在、本学は、その対応を行っております。

また、当方は、現在、Y2氏本人から、『病院に入院している』との連絡を受けております。

以上、ご参考までに申し添えます。 」

(甲3の1)

キ 平成20年9月20日頃、Y2組合員は、以下の内容が記載してある、入院先の医師による同月19日付けの診断書を会社に送付した。

「上記診断のため、2008年9月9日より当院にて入院加療を行っている。現在は内服加療を行っているが症状は回復しているとは言えず、今後も入院加療の必要がある。現時点の見込みとしては入院日より約1ヶ月の入院加療を要するも

のと考える。]

(甲29、乙5、乙9)

ク 平成20年9月22日、組合は会社に団交申入書(以下「9.22団交申入書」という。)を送付した。同月26日、会社は組合に、回答書(以下「9.26回答書」という。)を送付した。その後、組合と会社が日程調整を行った結果、同年10月6日に団交を開催することが決まった。

(甲4、甲5)

ケ 平成20年9月24日、会社は、以下のような記載のある9.24休職辞令を福岡県にあるY2組合員の自宅に送付した。

「 Z3 大学契約社員就業規則(専任教員用)第15条第1項の一及び同規則第16条第1項の一により、次の通り休職を命じる。

休職期間 自 平成20年9月24日

至 平成20年10月23日]

また、同日、Z2次長は次の内容を含む電子メールをY2組合員に送付した。「先日は、診断書のご送付ありがとうございます。診断書記載の内容に基づき、本日付で、休職を命じる辞令を郵送させていただきました。送付先は、現住所として当方に届け出ておられる福岡のご自宅宛です。辞令の内容をご確認ください。よろしくお願いいたします。」

なお、Y2組合員は福岡県にある自宅へ届く郵便物については、不在の場合には、大阪府にある実家に転送されるように手続きをしていた。9.24休職辞令は、発送した数日後に、「受領を拒絶します」と書かれ、「Y2」と押印されて、会社に返送された。

(乙3、乙9、乙17、証人 Y2、証人 Z2)

コ 平成20年10月6日、組合と会社は、後記4(1)オ記載のとおり、10.6団交を開催した。同月7日、組合は、後記4(1)カ記載のとおり、「なお、団交再開は10月20日(月)13時を希望する。」という記載のある「要求事項の追加・整理について」と題する文書を会社に送付した。

(甲7、甲19)

サ 平成20年10月10日、Y2組合員は退院した。同日、Y2組合員は、組合の副執行委員長とともに大阪キャンパスに行き、就業規則を閲覧した。会社は、就業規則のコピーについては、許可しなかった。

就業規則閲覧後、Y2組合員は、復職希望日を同日とする復職願を作成し、同月9日付けの医師の診断書を添付して、会社に提出した。当該診断書には、以下のような記載があった。

「上記診断のため、2008年9月9日より当院にて入院加療を行っていたが、休養と内服加療により症状は軽快した。そのため10月10日に退院とした。10月11日より復職は可能と考える。できれば負担の少ない軽作業から開始するのが望ましいと考える。以上。」

なお、平成20年10月10日当日に、Y2組合員は、産業医に電話して、その日に面談したい旨を述べたが、産業医は同日及びその翌週は日程的に難しい旨を述べた。

(甲29、乙6、乙7、証人 Y2、証人 Z2)

シ 平成20年10月10日、午前11時過ぎ、Z2次長は、Y2組合員に対し、次の内容の記載を含む電子メールを送付した。

「本日、大阪キャンパスにお見えになり、就業規則の確認と復職願いを提出されたようですが、復職の手続き上、産業医の診断と当方の面談が必要です。(略)。そこで、来週火曜日(14日)に大阪キャンパスにて、産業医の診断と復職のための面談を行いますので、14日15時に大阪キャンパスにお越しください。よろしくお願い申し上げます。」

同日午前11時50分頃、Y2組合員は、Z2次長に対し、以下の内容の記載を含む電子メールを送付した。

「(産業医氏名) 医師と電話しましたが、今日は無理だそうです。20日の週にお会いすることになりました。来週は学位選考などの都合で、福岡におります。私は自宅が福岡なので、大阪にいつもいるわけではないです。ちょうど20日か、その数日以内に、団体交渉なので、その日でもいいです。いかがでしょうか。」

同日午後4時10分頃、Z2次長は次の内容の記載を含む電子メールをY2組合員に送付した。

「(産業医氏名) 医師との面談は、20日16時でお願いいたします。」

(産業医氏名) 医師に大阪キャンパスにお越しいただくことになりました。

団交は20日13時で応諾する予定です。」

Z2次長が上記電子メールを発信した約10分後、Y2組合員は、Z2次長に対し、以下の内容の記載を含む電子メールを送付した。

「労組から21日で団交申し入れをすると聞いています。私は20日の夕方までに大阪に戻りますが、13時は移動中です。」

(甲22、甲24)

ス 平成20年10月10日、組合は、会社に対し、「要求事項の追加・整理について(その2)」と題する文書を送付した。この文書の中には、「なお、団交日時については、Y2組合員と産業医との面談の都合があるので、10月21日(火)13時を希望す

る」という内容の記載があった。これに対し、会社は、同月15日付けで、「団交申入並びに回答書」を送付し、団交日時を同月27日の午後1時からとするよう申し入れた。同月16日に、組合は、会社に対して、団交の開催を同月27日とすることに同意する旨の通知を送付した。

(甲8、甲9、甲10、証人 Y2)

セ 平成20年10月16日午後9時過ぎ、Y2組合員は、以下の内容を含む電子メールをZ2次長に送付した。

「まず、20日の産業医との面談ですが、次のように考えています。

(産業医氏名) 医師とは事情を話して入院の前ならお会いしましょうという話でしたが、入院した以上、退院後でよいということでした。ただし、この面談は服飾(ママ)のためではなく、あくまでも健康状態に関する面談です。医師と患者との間に機密保持が前提なので、大阪キャンパスで応じることはできません。私は21日以降に(産業医氏名)医師の都合を確認し、(産業医の勤務医療機関名)に行きます。」

(甲26)

ソ 平成20年10月17日午前8時30分頃、Y2組合員は、以下の内容を含む電子メールをZ2次長に送付した。

「しかし、休職命令は就業規則によって出せるとある以上、休職を前提に復職のための手続きを行うことは必要と考えていますし、労組の(副執行委員長氏名)さんもそう指摘しています。

労働安全衛生法の規定で、復職のためには産業医との面談が必要なので、面談は行います。その後、必要なら、産業医の見解を踏まえて学内関係者の方と面談を行うべきでしょう。」

同日午後1時30分頃、Y2組合員は、以下の内容を含む電子メールをZ2次長に送付した。

「また医師面談ですが、人事コンサルタントの(氏名)氏に相談したところ、タイミング的に悪用される可能性があり、団体交渉の後に行うべきではないかと言われました。」

(甲27、乙4の1、乙4の2)

タ 平成20年10月18日土曜日の午前8時頃、Y2組合員は、以下の内容を含む電子メールをZ2次長に送付した。

「この件は二転三転してすみません。27日は断交(ママ)なのですが、その後、私は福岡を経由して学会報告のために鹿児島に行きます。なので、21-22日しか空いていません。勝手な時間の希望なのですが、2時半から5時くらいで(産

業医の勤務医療機関名)で受診をしたいです。(産業医氏名)医師は午後の、やや遅い時間なら空いているが、午前や午後の早い時間は空いていないとおっしゃっていました。医師面談は録音させていただきます。」

(乙16)

チ 平成20年10月21日及び22日、Y 2 組合員と産業医の面談は行われなかった。なお、会社は、Y 2 組合員に、当該日程で産業医との面談の指示は行っていない。

(証人 Y 2 、証人 Z 2)

ツ 平成20年10月24日、会社はY 2 組合員に対し、以下のような記載のある10. 24 自動退職通知を送付した。

「
お知らせ

貴殿に対する2008年9月24日付休職辞令に基づく休職期間は、同年10月23日をもって満了しました。

なお、 Z 3 大学契約社員就業規則(第16条の3第5項)に基づき、貴殿は、休職期間満了日をもって自動退職となりましたので、通知します。

退職手続については、人事部より追って連絡します。

以上」

なお、同日、Z 2 次長は、電子メールでY 2 組合員に対し、10. 24自動退職通知をY 2 組合員の自宅あてに送付した旨及びその内容について通知した。

(甲11、乙8、証人 Y 2 、証人 Z 2)

テ 平成20年10月27日、組合と会社は10. 27団交を行った。会社は、Y 2 組合員が産業医との面談という復職の手続を行わなかったため、自動退職となった旨主張した。Y 2 組合員は、会社に対し、同月20日の面談は無理であると会社に連絡したのに、会社はこれを無視し、後日になって既に退職している旨の電子メールが届いた旨を主張した。会社のZ 2 次長は、同月10日から23日まで十分な時間があつたのに産業医の面談を受けなかったのは、Y 2 組合員に責任がある旨、Y 2 組合員からの電子メールは二転三転している旨を述べた。組合副執行委員長は、Y 2 組合員が産業医と面談する努力はしたのに退職というのは残酷である旨述べた。

(甲20、証人 Y 2)

(2) Y 2 組合員の失職は、組合員であること又は組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、会社から組合を排除しようとする支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ツ認定のとおり、会社は、10. 24自動退職通知によって、Y 2 組合員を

失職させたと解されるところ、Y 2 組合員は、前記(1)サ認定のとおり、休職期間満了前である平成20年10月10日、会社に復職願を提出していたことが認められる一方、会社は、前記(1)ツ、テ認定のとおり、Y 2 組合員が復職の手続を行わなかったとして、休職期間の満了により、同組合員を失職させたのであるから、Y 2 組合員が復職願を提出した以降の両者間の経緯等について、以下、検討する。

イ まず、前提事実及び前記(1)シ認定のとおり、①会社はY 2 組合員から復職願の提出を受けた平成20年10月10日に、Y 2 組合員に対し電子メールを送付しており、その文面には、復職の手続上、産業医の診断と会社の面談が必要である旨の記載があること、②会社の就業規則の第16条の3は、教員が復職しようとする場合には、会社所定の復職手続を履行しなければならない旨、また、教員の復職についての病状の認定は、会社が必要と認めた場合には、会社の指定する医師の診断による旨定めていること、が認められ、会社が、同組合員の復職に当たって、産業医の診断等が必要であるとしたことには、特段、不自然な点は見当たらない。

また、前記(1)サ、シ、セ、ソ認定のとおり、①同月17日にY 2 組合員がZ 2 次長に送付した電子メールには「休職命令は就業規則によって出せるとある以上、休職を前提に復職のための手続を行うことは必要と考えています」、「労働安全衛生法の規定で、復職のためには産業医との面談が必要なので、面談は行います」という記載があったこと、②同組合員が産業医に電話し面談日程の調整を行っている、もしくは行うと電子メールに記載していることからすると、Y 2 組合員自身も、復職に当たって、産業医との面談が必要であることを認識していたというべきである。

ウ そこで、産業医との面談にかかる経緯について、さらにみると、前記(1)シ、セ、タ認定のとおり、①平成20年10月10日、Z 2 次長は、同月14日に産業医と面談を設定し、Y 2 組合員に大阪キャンパスに来るよう通知したが、Y 2 組合員が同月20日か、その数日以内が都合がいいと返答したこと、②同月10日、Y 2 組合員の返答を受けて、Z 2 次長が、同月20日午後4時に産業医との面談を設定し、Y 2 組合員にこれを通知したこと、③同月16日、Y 2 組合員が、Z 2 次長に対し、大阪キャンパスにおける産業医の面談に応じることはできないので、同月21日以降に産業医の都合を確認して、産業医の勤務医療機関に行く旨を通知したこと、④同月18日、Y 2 組合員が、Z 2 次長に対し、同月21日か22日の午後に産業医の勤務医療機関において受診したい旨を通知したこと、が認められる。そうすると、会社は、Y 2 組合員に対し、産業医との面談の実施のための日時を2回にわたり提示しており、そのうち1回は、同月20日か、その数日以内が都合がいいとのY 2 組合員の返答に沿ったものであって、会社は、産業医との面談の実施に努めて

いたとみるのが相当である。なお、会社は、産業医との面談が同月21日又は22日に行えるよう調整等はしていないが、前記(1)セ、夕認定のとおり、同月16日のY2組合員のメールには、Y2組合員自身が当該医師の都合を確認し、産業医の勤務医療機関に行く旨の記載があり、同月18日のY2組合員のメールには、当該医師は、午後のやや遅い時間なら空いている旨述べている旨及び面談内容は録音する旨の記載がある一方で、会社に対し、面談の日程調整を依頼するような記載はない。したがって、この段階においては、Y2組合員が直接、産業医に連絡を取り都合を聞くなどしていたのであるから、会社が、面談の日程調整等はY2組合員が直接に行うと考えたことは無理からぬところであり、自ら、面談の日程調整を行わず、あるいは、Y2組合員に対し、期限を示して、このまま産業医との面談が実施されなければ、失職する可能性がある旨を予め注意喚起するなどしなかつたことをもって、配慮に欠けるとまでいうことはできない。

エ 上記のような経過からすると、会社は、休職期間が満了した翌日の平成20年10月24日の時点において、Y2組合員が復職のために不可欠な産業医との面談を受けなかったことから、復職が可能であるとの要件が満たされないとして、就業規則の規定に基づき、Y2組合員を自動退職扱いとし、失職させたとみることが相当である。また、その手続きにおいて、Y2組合員が組合員であること等に関連して、会社が、Y2組合員に対し、ことさら不利な運用を行ったと認めるに足る疎明はない。

オ また、前記(1)ケ認定によると、9.24休職辞令は、受領を拒否するとして、会社あてに返送されており、Y2組合員が、平成20年10月23日が休職期間の満了日であることを知らなかった可能性は否定できないが、9.24休職辞令の送達に関して、会社に責を帰すべき事情は認められない上、自らの休職期間の終期が不明であれば、Y2組合員が会社に問い合わせる機会は、休職期間満了までに十分あったのであるから、このことは、Y2組合員の休職期間の満了による失職を決定したことが不当労働行為であるか否かの判断に影響を与えるものではない。

会社が10.24自動退職通知を送付した時点で、Y2組合員の復職後の業務を議題とする団交が予定されていたが、このことを考慮しても、Y2組合員の失職が組合活動に関連したものとは認められない。

カ なお、組合は、Y2組合員が組合に加入した直後のFD委員会において、Y2組合員から事情聴取を行わないまま、Y2組合員を授業から外す決定が行われたことについても組合加入を嫌悪して行ったものである旨主張するが、前記(1)イ、ウ認定のとおり、①FD委員会の事情聴取に出席するようにY2組合員が最初に言われたのは組合加入前の平成20年7月下旬であったこと、②組合加入前の同年

8月に何回か設定されていたFD委員会への出席をY2組合員自身が拒否していたこと、が認められ、また、このFD委員会の決定を組合嫌悪によるものと認めるに足る疎明もない以上、組合のこの点に関する主張は採用できない。

キ 以上のことからすると、会社が就業規則の適用結果として、休職期間満了日をもってY2組合員を退職としたことは、Y2組合員が組合員であること又はY2組合員の組合活動を理由として行った不利益取扱い及び会社から組合を排除しようとしておこなった支配介入であると認めることはできない。よってこの点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2（組合との団交中であるにもかかわらず、会社が、Y2組合員に退職に関する書類の提出を求めるなどしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年10月24日、会社は、Y2組合員に対し、10.24自動退職通知を送付した。

(甲11)

イ 平成20年10月27日、10.27団交が行われた。10.27団交においては、組合が会社に対して、Y2組合員の退職を撤回するよう主張したが、会社はこれを拒否する旨主張した。その後、団交会場の使用時間が経過したため、後日日程の調整を行うこととして、10.27団交は終了した。

(甲20)

ウ 平成20年11月10日、会社の人事部人事課が、Y2組合員に対し、11.10確認通知を送付した。

11.10確認通知には、「貴殿の2008年10月23日付退職に伴い、以下の手順に従って、手続を行ってください。」として「1.『秘密保持等誓約書』の記入」「2.『秘密保持等誓約書』の提出」「3. 人事部への提出物、返却物の送付」などとして、細かな手続き上の注意が記載されていた。また、それ以外に、健康保険、厚生年金保険、雇用保険、住民税、所得税等に関する事項も記載されていた。

(甲18の3、証人 Y2)

(2) 組合との団交中であるにもかかわらず、会社が、Y2組合員に退職に関する書類の提出を求めるなどしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

組合は、団交中に、組合の頭越しに、Y2組合員に対して退職に応じて退職手続きを行うことを求めるのは、Y2組合員と組合を分断し、かつ組合の存在を無視するもので、組合を弱体化させるものである旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア、ウ認定によると、①会社は、10.24自動退職通知によりY2組合員に

退職を通知していたこと、②11.10確認通知は、退職に応じることを求めるものではなく、「秘密保持等誓約書」の記入、提出を求めたり、保険、税金などに関する手続きについて記載したものであったこと、③10.27団交においては、組合はY2組合員の退職の撤回を求めたが、会社はこれに応じておらず、退職を留保するような趣旨の発言も行っていないこと、が認められる。

以上のことからすると、会社が、組合と会社との間で未だ決着のついていない問題について、組合を無視してY2組合員個人に働きかけて、意思決定を求めようとして、11.10確認通知をY2組合員に送ったとみることはできず、むしろ10.24自動退職通知送付後、一定の時間が経過した後、単に退職に伴う通常の手続きの一環として行われたものとみることができるのであり、11.10確認通知のY2組合員への送付について組合を弱体化させる支配介入に当たると認めることはできない。よって、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

3 争点3(会社が、Y2組合員が退職した旨の情報をホームページに掲載したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年10月下旬、会社は、Z3大学のホームページのトップページの「NEWS」欄に「【お知らせ】< Y2 >氏の退職について」との見出しを掲載した。この見出しのリンク先のページには、次のような記載があった。

「【お知らせ】< Y2 >氏の退職について

本学専任講師の Y2 氏は、本年(2008年)10月23日をもって本学を退職いたしました(在籍期間:2008年4月1日～2008年10月23日)。

以上」

なお、本件審問終結時において、この情報は掲載中であった。

(甲16、甲17、乙17、証人 Z2)

イ 平成20年11月下旬、Y2組合員は、自らの管理するホームページにおいて、本件申立てに関して、「私はS親子と腰を据えて数年、この話合いをやってもいいと考えていますし、その内容はメディアがずっと取り上げたいと言っています。一連の事情は全国の地方紙、大学新聞にも伝えてきました。親子の母校である(大学名)の(大学名)新聞も気になっているみたいです。いつでも会いますから連絡してください。学部長の母校、(大学名)の学生も関心を寄せるかもしれないです。」という意見を書いて掲載した。

(乙10)

(2) 会社が、Y2組合員が退職した旨の情報をホームページに掲載したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

組合は、会社にY2組合員に関する問い合わせが多数あったとしても、会社がその都度答えればよいことであり、不特定多数がアクセスして閲覧できるホームページに実名で年度途中の退職を掲示することは、Y2組合員への嫌がらせあるいは報復である旨主張するので、以下検討する。

会社の主張するマスコミ等からの問合せが、実際には、どの程度の頻度のものであったのかは明確にはわからない。しかしながら、前記(1)イ認定のとおり、Y2組合員自身が自らの管理するホームページに会社とのやり取りについて記載していること、また、その中で「一連の事情は全国の地方紙、大学新聞にも伝えてきました」と書いていることが認められることからすると、マスコミ等から会社に対し、Y2組合員についての問い合わせがあっても不自然ではなく、Y2組合員がホームページ等で行ったこのような情報提供に対抗するため、会社が、会社とY2組合員とは既に関係がなくなっている旨を公に周知する必要性を感じて、前記(1)ア認定のとおり情報を会社ホームページに掲載したとしても無理からぬところであり、また、前記(1)ア認定のとおり、ホームページに掲載された情報は、Y2組合員が退職したという事実とその日付のみであることを考え併せると、会社がY2組合員に対して嫌がらせ、もしくは報復として、当該ホームページ掲載を行ったとまではいうことができない。

また、組合は、会社が虚偽の情報を流布して組合の解雇撤回を求める要求が無意味なものであることを関係者に知らせるものであり、組合の弱体化を狙ったものであると主張するが、ホームページに掲載された情報は、Y2組合員が退職したという事実とその日付であって、虚偽の情報といったものではなく、これをホームページに掲載することが、組合の要求が無意味なものであることを関係者に知らせるものであるとも認められないため、組合のこの主張は採用できない。

以上のとおりであるので、会社が、Y2組合員が退職した旨の情報をホームページに掲載したことは、組合に対する支配介入に当たると認めることはできない。よって、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

なお、組合は、当該行為が労働組合法第7条第1号にも該当すると主張するが、当該主張は、最後陳述における新たな主張であるとともに、上記のとおり、当該行為は、Y2組合員に対する嫌がらせ、もしくは報復として行われたものとは認められないのであるから、組合のこの主張は採用できない。

4 争点4（平成20年10月6日、同月27日及び同年11月19日に開催された団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年9月1日、組合は、以下のような記載のある9.1申入書を会社に送付した。

「 組合加入通知及び申入書

今般、貴社に雇用されている Y2 が当労組に加入しましたので通知します。今後、Y2組合員の労働条件について団体交渉を申し入れることとなりますが、労働契約書が存在していないことなどから労働条件の詳細についてわかりかねるところがあります。

つきましては、Y2組合員の労働契約書を示していただくとともに、今後の団交の進め方について協議したいと思えます。下記の通り、協議日程について調整していただきたく、申し入れます。 」

なお、協議日時の候補としては、平成20年9月の上旬の日時が何日か示されていた。

(甲1)

イ 平成20年9月18日、会社は、以下のような記載のある9.18回答書を組合に送付した。

「 回答書

貴組合から2008年9月1日付で、『 Y2 氏に関する組合加入及び申入書』を受領しました。下記のとおり回答します。

記

『今後の団交の進め方について協議したい。』ということですが、団交議題が不明なため、応じかねます。

以上」

(甲3の2)

ウ 平成20年9月22日、組合は、会社に、以下の内容を記載した9.22団交申入書を送付した。

「 団体交渉申入書

当労組は9月1日付文書で、 Y2 組合員の労働条件について団交に入る前に、貴職から労働契約書を示していただき、団交の進め方について協議をしたいと申し入れましたが、貴職から協議に応じないとの回答がありました。

従いまして、下記の通り労働組合法に基づく団体交渉を申し入れます。なお、団交応諾の返事は、9月25日(金)までに文書でお願いします。

記

団交日時 2008年9月30日(火)午前10時

団交場所 Z3 大阪校

団交事項 1. 下記の要求事項

2. その他関連する事項

要求事項 1. Y2 組合員の労働契約書を示すこと。

2. Y2 組合員に適用される就業規則を示すこと。

3. 組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること。

4. 労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守すること。

以上」

(甲4)

エ 平成20年9月26日、会社は、組合に9.26回答書を送付した。9.26回答書には、下記の内容が記載されていた。

「 団交申入並びに回答書

第1、2008年9月22日付貴組合団体交渉申入書に対して、下記のとおり団交申入れいたします。

なお、今後当社の担当者を Z3 大学事務局次長 Z2 といたしますので、今後の連絡は同人宛文書（FAXを含む）でお願いいたします。

記

1. 日時 平成20年10月3日(金)午後4時から1時間

2. 場所 (会館名) 会議室 (会館住所)

3. 議題 貴組合2008年9月22日付貴組合団体交渉申入書要求事項1ないし4

4. 出席者 当方は3名を予定しておりますので、貴組合も同数程度と願います。

第2、貴組合2008年9月22日付貴組合団体交渉申入書要求事項1ないし4に対する回答は次のとおり。

1. 労働契約書については、Y2組合員に交付済みです。必要があれば同組合員から写しを受領してください。

2. 就業規則については貴組合に交付することはいたしません。ただし、Y2組合員が会社備付けの就業規則を閲覧することは可能ですので、大阪事務所（Z3 大学大阪キャンパス）の（担当者氏名）に申出て下さい。

3. 組合員の労働条件の変更について、貴組合と事前協議する・貴組合の同意を得て実施する等の人事協議約款・人事同意約款を締結することはいたしません。

4. 労働法令に限らず、また、当社のみならず貴組合・貴組合員も含めて法令を遵守することは当然です。

以上」

その後、組合と会社との間で日程調整を行った結果、平成20年10月6日に団交を開催することが決定した。

(甲5)

オ 平成20年10月6日、会社が借りた社外の会議室において、10.6団交が開催された。出席者は、組合側が組合役員が2名で、会社側がZ2次長を含めて3名であった。Y2組合員は入院中のため、参加していなかった。

この団交において、組合はY2組合員の労働条件の説明を求めたが、会社は雇用契約書に書いてあるとおりの旨及びその雇用契約書はY2組合員本人からもらってほしい旨回答した。組合は、雇用契約書がY2組合員の手元に見当たらないので、見せて欲しい旨述べたが、会社は、重ねて、Y2組合員本人から組合に示してもらうよう述べた。組合は、会社から提出してもらった方が時間短縮になる旨述べたが、会社は、時間はいくらかかっても大丈夫である旨を述べた。

また、Y2組合員の同年8月からの給料減額に関して、就業規則又は給与規定の提示を求めた。これに対し、会社は、就業規則については本人が閲覧できるので組合には交付しない旨、及び大阪キャンパスで申し出て欲しい旨回答した。また、会社は、給料減額に関しては団交議題に入っていないので答えられない旨を述べた。組合は、9.22団交申入書に「2. その他関連する事項」とあり、この問題は関連する事項なので答えて欲しい旨述べたが、会社は、給料減額の問題は、団交事項に入っていない旨主張し、団交事項に入れば答える旨を述べた。

組合が、このままでは団交が進められないので、雇用契約書については、もう一度Y2組合員本人に聞く旨、就業規則についてはY2組合員本人が大阪キャンパスに見に行く旨、及び給与減額については改めて要求事項に入れる旨を述べて、30分ほどでこの日の団交は終了した。

なお、Y2組合員は、最初組合に相談に行った時点では、雇用契約書が手元になかったため組合に見せていなかったが、10.6団交以降、福岡の自宅で雇用契約書を探して見つけたとして、組合に対して、これを見せた。

(甲19、甲30、証人 Y2、証人 Y3、証人 Z2)

カ 平成20年10月7日、組合は、以下の内容の記載のある「要求事項の追加・整理について」と題する文書を会社に送付した。

「 要求事項の追加・整理について

当労組が9月22日付『団体交渉申入書』で申し入れた団体交渉は昨日10月6

日に開催された。当労組は、団交で『労働契約書』及び『就業規則』を組合に示すことを求めたが、貴職はこれを拒否した。団交において組合が求める資料の呈示を拒否することは誠実団交義務に違反するものである。

また、組合員の8月分給料が減額されたことについて質問したが、貴職は『団交議題でないから説明しない』と対応した。しかし、上記団交申入書には団交事項として『その他関連する事項』が記載されており、本件団交が組合員の労働条件にかかる団交であることから、8月分給料減額の件が団交事項であることは明白である。しかし、団交担当者である Z2 Z3 大学事務局次長は、8月分給料減額の件を要求事項にするならば団交で答えると対応した。このような回答拒否は団交拒否にあたるものである。

以上の通り、貴職の団交拒否あるいは不誠実団交については、当労組として看過できないところであるが、これへの対応を留保しておいて、本件団交を円滑に進めるために、下記の通り9月22日付『団体交渉申入書』の要求事項を追加・整理するので、直ちに団交を再開されたい。

なお、団交再開は10月20日(月)13時を希望する。

記

要求事項 1～4. 9月22日付『団体交渉申入書』の通り

5. Y2組合員の本年8月分給料の減額の理由を説明すること。

また、給与明細書を示して減額の根拠を明らかにすること。

以上」

(甲7)

キ 平成20年10月10日、Y2組合員と組合副執行委員長は、大阪キャンパスに行き、就業規則を閲覧した。ただし、就業規則のコピーについては、会社が許可しなかった。同日、組合は、以下の内容の記載のある「要求事項の追加・整理について(その2)」を会社に送付した。

「 要求事項の追加・整理について(その2)

本日、Y2組合員は退院をして、大阪キャンパスに出向いて、復職願を提出した。この復職願の扱いについては疑義が残るものの、組合としては本人の『復職後』の業務について団交議題としたい。従って、さる10月7日付で申し入れた『要求事項の追加・整理』を下記の通り修正する。

なお、団交日時については、Y2組合員と産業医との面談の都合があるので、10月21日(火)13時を希望する。

記

要求事項 1～4. 9月22日付『団体交渉申入書』の通り

5. Y2 組合員の本年8月分給料の減額の理由を説明すること。
また、給与明細書を示して減額の根拠を明らかとすること。
6. Y2 組合員の『復職後』の業務は『旧業務』とすること。
以上」

平成20年10月15日、会社は、組合に対し、9.26回答書と同様に「1. 日時 平成20年10月27日(月)午後1時から1時間」「4. 出席者 当方は3名を予定しておりますので、貴組合も同数程度と願います。」という記載のある「団交申入並びに回答書」(以下「10.15回答書」という。)を送付した。同月16日、組合は、会社に、「10月27日の団交に同意します。ただし、団交時間、出席者の制限については、そちらの希望として受け止めます。正当な理由もなくこれらの制限が行われる場合は誠実団交義務を果たしたことになることをご承知おきください。」という記載のある文書を送付した。

(甲8、甲9、甲10)

ク 平成20年10月24日、会社は、Y2 組合員に対し、10.24自動退職通知を送付した。

(甲11)

ケ 平成20年10月27日、会社が借りた社外の貸会議室において、10.27団交が開催された。出席者は、組合側が組合役員2名及びY2 組合員の3名であり、会社側がZ2次長ほか2名の3名であった。

組合が、まず、Y2 組合員の自動退職について会社に質問したところ、会社は、Y2 組合員が産業医との面談を受けていないため、復職の手続が完了せず、休職期間が満了したため退職となった旨の回答を行った。これに対し、組合は、①団交の議題としてY2 組合員の復職後の業務が含まれているのだから、その交渉をするためには、退職を撤回するべきである旨、②Y2 組合員本人が休職命令を受け取っておらず休職命令については争いがある旨、③そもそも就業規則に違法性があり、その就業規則による退職は無効である旨を主張した。

これに対し、会社は、①団交議題に入れたからといって、復職を前提にしたわけではない旨、②休職命令は送ったが送り返されており、メールでも送付した旨、③就業規則は適法なのが前提である旨を主張した。その後、Y2 組合員が平成20年10月23日までに産業医の面接を受けなかったことの原因の所在について、会社とY2 組合員が双方の主張を述べているときに、会社の借りた貸会議室の使用時間である1時間が経過し、午後2時となった。組合は場所を変更して続けるよう求めたが、会社は大阪キャンパスでは授業を行っているので無理である旨述べ、同年11月6日か7日で日程調整をしようという組合に対し、会社は、後日次回の日程の調整を行う旨述べ、この日の団交は終了した。

(甲20、甲30、証人 Y 2 、証人 Y 3 、証人 Z 2)

コ 平成20年11月5日、組合は、次の内容の記載のある「団交日程について」を会社に送付した。

「 団交日程について

去る10月27日に行った団体交渉は、貴職が設定した団交会場の1時間の借用時間が過ぎたため、途中で終わらざるを得なかった。当方は、場所を変えて継続しようと申し出たが、貴職がこれを拒否した。

そこで、当方は次回団交を11月6日あるいは7日に設定するように申し入れた。これに対して貴職は、スケジュールの調整があるのであらためて返事をすると対応した。

しかし、本日に至るも貴職からは何の返事もない。

当方が希望する日時は明日に迫っているため、早急に返事をされたい。

以上」

これに対し、会社は、同日、「団交申入並びに回答書」(以下「11.5回答書」という。)を送付し、平成20年11月18日から20日のうちいずれかの日の午後1時から1時間を希望日時として提示した。平成20年11月6日、組合は、「団交日程及び団交資料提示について」と題する文書(以下「11.6組合通知」という。)を送付し、同月19日を次回団交日とすることに同意する旨を通知した。11.6組合通知には、以下のような記載があった。

「 前回の団交において貴職は就業規則によってY2組合員が『自動退職』となっていると主張したが、当労組は『団交事項6. Y2 組合員の『復職後』の業務は『旧業務』とすること。』について団交中においてこのような扱いをすることは、不当労働行為であることを指摘して、その撤回を求めたところである。しかし、貴職が設定した団交会場の借用時間切れとなって、団交が進展しなかった。そこで、次回団交においては、貴職が『自動退職』であると主張する根拠を就業規則等を提示して説明していただきたい。

なお、貴職が昨日付文書『団交申入並びに回答書』に記載した団交時間・出席者の制限については、そちらの希望として受け止める。正当な理由もなくこれらの制限が行われる場合は誠実団交義務を果たしたことになることを言うまでもないことである。また、団交事項には『その他関連する事項』が含まれることは団体交渉申入書のとおりである。

団交開始時間及び場所について早急に連絡されたい。

以上」

(甲12、甲13、甲14)

サ 平成20年11月19日、組合と会社との間で11.19団交が開催された。場所と出席者は、10.27団交と同じであった。

組合が、自動退職の根拠となる就業規則の条項を質問したところ、会社は、15条か16条であったがいちいち覚えていない旨、就業規則の開示の必要はない旨、及び組合が既に大阪キャンパスで就業規則を閲覧した筈であるので、その日の団交には、就業規則は持ってきていない旨を述べた。これに対し、Y2組合員は、大阪キャンパスでは、就業規則について写真を撮ることもコピーもできなかったもので、詳細は把握しきれなかった旨を述べた。組合副執行委員長が、会社に対して、労働組合が求めているのだから、自動退職の根拠となる就業規則を示して積極的に説明すべきである旨を主張したが、会社は、既に口頭で説明している旨述べて、就業規則を示して説明しようとはしなかった。

途中、「私はオブザービングをしているだけ」と述べた、会社社員1名に対して、組合副執行委員長が「にいちやん黙れ、オブザーバーだったら」と述べ、当該会社社員がそれを侮辱であると主張し、組合副執行委員長が「大阪では、にいちやんは普通に言う、侮辱ではない」と述べるやりとりがあったが、その後、交渉は本題に戻った。

組合が産業医の面談はいつまでに受けることになっているのかを会社に質問したところ、会社は、就業規則には、いつまでとは書いていないが、当然のこととして休職期間満了までである旨を述べた。

その後、会社が、議論は平行線になっており、この貸会議室の使用終了時間である午後2時になったので、これで帰る旨を述べた。組合は、これに反対したが、会社側メンバーは、退出した。

(甲21、甲30、証人 Y3、証人 Z2)

シ 平成20年11月25日、組合は本件申立てを行った。

ス 平成20年11月27日、Y2組合員は、自らの管理するホームページにおいて、本件申立てに関して、「大阪府労働委員会の判断が年内に出ます。団交を続けろ、または調停を行う、というものです。団交はもう無理という証拠を組合は固めており、調停になる可能性が高いでしょう。組合はもちろんですが、会話を録音しており、誘導的にしゃべらせたりします」という意見を書いて掲載した。

(乙10、証人 Y2)

セ 10.6団交、10.27団交及び11.19団交において、組合は団交の内容を録音していたが、これについて会社に特に許可を取ったり、知らせてはいなかった。

(証人 Y3、証人 Z2)

(2) 平成20年10月6日、同月27日及び同年11月19日に開催された団体交渉における会

社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が、組合の求める資料を提示しなかったこと、組合員の労働条件や退職根拠を説明しなかったこと、及び組合の理解を求めようとしなかったことが不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

まず、雇用契約書の提示についてみると、前記(1)エ、オ認定によると、①9.26回答書には、「労働契約書については、Y2組合員に交付済みです。必要があれば同組合員から写しを受領してください。」との記載があること、②10.6団交において組合がY2組合員の労働契約書を見せてくれるよう会社に求めたが、会社は、Y2組合員本人から組合に示してもらおうよう述べ、これを拒否したこと、③Y2組合員は、10.6団交以降に自宅で雇用契約書を見つけ出し、組合にこれを見せたこと、が認められる。組合の要求する資料の提示を拒否しようとする会社の対応に全く問題がないとはいえないが、雇用契約書はY2組合員が本来所持しているべきものであり、会社は、10.6団交の前に9.26回答書で、労働契約書はY2組合員に交付済みなので必要であればY2組合員から写しを受領するよう回答していたこと、実際、10.6団交以降に、Y2組合員がこれを組合に見せたことを考慮すると、会社が、10.6団交でY2組合員から労働契約書を組合に示してもらおうよう述べ、その提示を拒否したことのみをもって、会社の団交態度が不誠実であったとまでみることはできない。

次に、就業規則の提示についてみると、前記(1)オ、キ、ケ、コ、サ認定のとおり、①10.6団交において、組合が会社に対し、就業規則の提示を求めたところ、会社は、就業規則については、大阪キャンパスにおいてY2組合員が申し出て閲覧するようとの旨述べたこと、②平成20年10月10日、Y2組合員と組合副委員長が、大阪キャンパスで就業規則を閲覧したこと、また、その際、就業規則のコピーは許可されなかったこと、③10.27団交においては、Y2組合員の自動退職とその根拠である就業規則を巡って労使間で意見の相違があったこと④11.6組合通知には、「次回団交においては、貴職が『自動退職』であると主張する根拠を就業規則等を提示して説明していただきたい」という記載があったこと、⑤11.19団交において、会社は、組合から自動退職の根拠となる就業規則の条項を訊ねられたのに対し、いちいち覚えていない旨を回答したこと、⑥11.19団交において、会社は就業規則を組合に提示しなかったこと、が認められる。

以上のことからすると、10.6団交において、会社が、就業規則の提示について、組合に対し大阪キャンパスで閲覧するように返答したことについては、会社には就業規則の労働者への周知義務はあっても、書面交付の義務ではなく、組合は

実際に大阪キャンパスにおいて就業規則を閲覧することができるのであるから、会社の対応を不誠実であったとまで認めることはできないが、11.19団交についてみると、組合が「自動退職」の根拠について就業規則等を提示して説明するよう、事前に11.6通知で求めており、また、10.27団交の経緯から、11.19団交では、Y2組合員の退職とその根拠となる就業規則に関してが交渉の中心となることは当然予想されることであったにもかかわらず、会社は、就業規則を組合に提示せず、それに基づいて条文を示しての具体的な説明も行わなかったことが認められるのであるから、11.19団交における会社のこのような対応は不誠実であったといわざるを得ない。

会社は、11.19団交において、組合が大阪キャンパスで就業規則を閲覧したはずだから就業規則を提示しない旨述べているが、コピーも許可されず、閲覧しただけの就業規則を元に、11.19団交で実質的な交渉が可能であるとは考えられないのであるから、組合が大阪キャンパスで閲覧したことを理由に就業規則の提示は不要であるとする会社の主張は採用できない。

イ 組合は、会社が団交会場を1時間しか借りていないことを理由に団交を打ち切ったことが団交拒否であると主張するので、以下検討する。

前記(1)エ、キ、ケ、サ認定のとおり、①会社は、9.18回答書、10.15回答書及び11.5回答書において、希望日時欄に、団交時間を1時間と記載していたこと、②これに対し、11.6組合通知には、「なお、貴職が昨日付文書『団交申入並びに回答書』に記載した団交時間・出席者の制限については、そちらの希望として受け止める。正当な理由もなくこれらの制限が行われる場合は誠実団交義務を果たしたことになることを言うまでもないことである。」との記載があったこと、③10.27団交において、貸会議室の使用制限時間になったときに、組合は場所を変更しての団交継続を希望したが、会社は大阪キャンパスでは無理である旨述べて団交が終了したこと、④11.19団交においては、貸会議室の使用制限時間になったときに、組合は反対したが、会社が退出したこと、が認められる。

以上のことからすれば、会社が団交会場を1時間しか借りておらず、それを理由に10.27団交及び11.19団交を終了したことは、組合に対する配慮を欠く面は確かにあるが、実際には、団交は平成20年10月6日から同年11月19日の間に3回開催され、一定、交渉も行われているのであるから、このことをもって、会社の団交拒否もしくは不誠実団交に当たるとまでいうことはできない。

ウ 組合は、会社が、事前にY2組合員の復職後の業務を議題とすることに同意していたにもかかわらず、これを拒否したことが団交拒否に当たると主張するので、以下検討する。

前記(1)キ、ク、ケ認定によると、①組合は、平成20年10月10日に、団交の要求事項に「 Y 2 組合員の『復職後』の業務は『旧業務』とすること」を追加したこと、②同月24日、会社は、Y 2 組合員に10. 24自動退職通知を送付したこと、③10. 27団交において、組合が会社に、団交の議題としてY 2 組合員の復職後の業務が含まれているのだから、その交渉をするためには、退職を撤回すべきである旨、述べたのに対し、会社は、団交議題に入れたからといって、復職を前提にしたわけではない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、Y 2 組合員に10. 24自動退職通知を送付する以前の同月10日の時点では、組合の申し入れる要求事項「 Y 2 組合員の『復職後』の業務は『旧業務』とすること」を認めていたが、10. 24自動退職通知をY 2 組合員に送付し、その後、議題の変更等の申し入れは行わないまま、10. 27団交を行ったとみることができ、このような経緯からすると、『復職後』の業務について団交議題に入っていたからといって、10. 27団交において、会社が、10. 24自動退職通知を即時に撤回せず、Y 2 組合員の『復職後』の業務について組合との交渉を行わなかったことが不当であったとまでいうことはできず、これを拒否したことが団交拒否に当たるとする組合の主張は採用できない。

エ 以上のおりであるので、11. 19団交において、会社が組合に、就業規則等を示して説明を行わなかった対応は、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。

5 救済方法

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成22年4月13日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印