

命 令 書

大阪市住吉区

申立人 H
代表者 執行委員長 A

大阪市住吉区

被申立人 J
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成22年(不)第52号及び同23年(不)第16号併合事件について、当委員会は、平成23年12月14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、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同橋本紀子、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

H
執行委員長 A 様J
理事長 B

当学校法人が、平成22年10月22日付け「勤務形態についてのアンケート調査」を行ったことは、大阪府労働委員会において労働組合法第7条第3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。

- 2 その他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 午後5時以降の組合活動の承認

- 2 学部長、学長及び副学長の罷免
- 3 アンケート調査の撤回
- 4 全教職員への謝罪の公示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①申立人が、分科会開催のため、被申立人に対し、教授会を定時で終了するよう通告していたにもかかわらず、被申立人は、教授会を延長し、分科会の開催を妨げたこと、②申立人が当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったことに対し、被申立人が、大学教員全員に対して申立人を一方的に批判するアンケート調査を行ったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 J (以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、K (以下「大学」という。)等を設置し、運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約360名である。

イ 申立人 H (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、法人で勤務する教職員で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約120名である。組合には、下部組織として、大学部教員分科会(以下「分科会」という。)等がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 組合は、毎週水曜日午後5時10分から分科会を開催する予定である旨、大学リベラルアーツ学部教授会(以下「教授会」という。)は定時である午後5時10分には終了してほしい旨、教授会が延長されても分科会出席のため組合員は業務時間を超えての在席はできない旨記載した、平成22年5月25日付け「通告書(組合分科会の開催について)」と題する書面(以下「22.5.25通告書」という。)を、大学リベラルアーツ学部長 C (以下「C学部長」という。)のレターボックスに投函した。

(甲1、乙11)

イ 平成22年7月14日、教授会が、午後3時10分から同6時10分まで開催された(以下、この日の教授会を「22.7.14教授会」という。)

(甲19、乙10)

ウ 平成22年9月2日、組合は、当委員会に対し、C学部長が教授会を延長して組合の分科会開催を妨げたことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第52号。以下「22-52事件」という。)を行った。

エ 法人は、法人理事会常務委員会名で平成22年10月22日付け「勤務形態についてのアンケート調査」と題する書面（以下「調査表」という。）及び「勤務形態についてのアンケート用紙」と題する書面（以下「アンケート用紙」という。）を、非常勤教員を除く大学教員に対し配付した（以下、法人が調査表及びアンケート用紙を大学教員に配付した行為を「本件アンケート調査」という。）。

（甲23、証人 C ）

オ 平成23年2月25日、組合は、当委員会に対し、法人が本件アンケート調査を行ったことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成23年（不）第16号。以下、22-52事件と併せて「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 22.7.14教授会において、会議時間を延長した学部長の行為は、組合活動に対する妨害であり組合への支配介入に当たるといえるか。

（1）申立人の主張

ア 組合は、分科会の開催にあたり、出来るだけ多くの組合員が参加できるよう、教授会終了後、午後5時10分から開催することとし、その旨、学部長あて通告書を提出した。

分科会を教授会終了後、午後5時10分に設定したのは、教授会開催日は全教員が原則出勤すること、大学教員の就業時間は就業規則に記載がないが、午前9時から午後5時であることは理事会も承認してきたところであることから、就業時間外である午後5時10分に設定した。

にもかかわらず、学部長及び理事会は、教授会は業務であるから、終了後に分科会を開催するよう主張し、また、学部長は不要な発言や無茶な進行、意図的な議事運営で議論を紛糾させ、教授会終了時間を強引に延引させ、分科会討議時間を大幅に制約させた。

イ 法人の就業規則には法人に雇用される職員の就業時間等が規定されているが、当該就業規則が大学教員に適用されるかについて明示的な規定はない。そこで、大学教員の始業時刻及び終業時刻がいつかが問題となる。

法人の大学教員については、労働基準法上の裁量労働制が採用されているわけではなく、明示的な合意もなく、大学教員に適用される就業規則もないので、労働基準法や従前の慣行等を考慮し、解釈によって始業時刻及び終業時刻を確定しなければならない。

大学教員の就業時間について、①就業規則によると、職員については概ね始業時刻が「8時30分又は9時」とされ、終業時刻が「16時30分又は17時」とされていること、②平成16年11月15日付け通告書及び同17年6月23日付け通知書におい

て、組合は始業時刻及び終業時刻の概念を含む就業時間という用語を使い、大学文学部について「就業時間外の会議等の拒否」を行う旨通知していたこと、③法人は上記②の各通知を受領しながらこれに異議を述べたことはないこと、④大学教員もその私傷病による欠勤に際し、午後5時を終業時刻とすることを前提とする大学の行政職の職員用の「休暇・欠勤・遅刻等届」を使用しており、それ自体は法人も認めていること、⑤組合が、午後4時30分以降の組合活動について職務専念義務免除の依頼をし、法人がこれに応じていることから、大学教員の就業時間を形式上、午前9時から午後5時とすることは、慣例上認められてきたことであり、大学教員についても始業時刻は9時、終業時刻は午後5時であると解される。

ウ 教授会は、教授会規程に基づき運営されており、当該規程によると、教授会の議長には相応の裁量権限があると解されるが、他方、教授会の開始時刻及び終了時刻についての明文の規定はない。しかし、終業時刻を超えて教授会を継続することができるかどうかは労働条件たる労働時間の規制を受けることになる。

したがって、労働条件たる終業時刻を超えて会議を延長する場合には、労使協定等事前の合意が必要であるところ、そのような協定もなく、また、組合が明示的に終業時刻を超えて会議を延長させないよう意思表示しているときは、議長といえども終業時刻を超えて大学教員を労働させてはならない、すなわち教授会を延長してはならないというべきである。

エ 22.7.14教授会について、組合は、C 学部長に対し事前に午後5時10分から分科会を開催するので、それまでに教授会を終了させてほしい旨伝えていた。

C 学部長は、議長として会議の促進を図ることができる立場にあり、また、学部長としての裁量権限を行使することに積極的であったので、会議を促進し、

C 学部長自身が目途とする2時間で会議を終了させることは十分可能であった。

にもかかわらず、C 学部長は、午後5時10分に終了させるという配慮をしないまま会議を進めた。

教授会は、ほとんどの場合、なんの了承もないまま延長され、22.7.14教授会においても延長の了承を取っていない。しかしながら、C 学部長が採決するので、組合分科会員は、席を立つに立てない状況となった。

そして、C 学部長は採決を取るといいながら、すでに説明されたことを繰り返し述べ、自分の考えを延々と述べて時間を費やし、また、質問や反対意見に対して、自らの考えを主張したり、質問とは主旨の異なることを述べ、最後に「今日は採決しない」と言い出した。

結局約1時間の延長時間を費やして会議の議事は全く進行せず、全て無駄とな

った。これにより、分科会の開催が遅れ、分科会員全員が分科会に参加することができなくなってしまった。

教授会において議論が紛糾して予定の議事が終了しないのは、C 学部長が対立を煽るような発言をしたり、挙手しているにもかかわらず指名しないなど、議事進行に大きな問題があるからである。C 学部長は、議事進行の不手際などで教授会を長引かせながら、突然に採決を言いだして退席できない状況を作り、分科会の開催を妨害したのである。

また、22.7.14教授会において、午後5時15分頃、C 学部長は「20分延長する」と一方的に宣言したため、組合所属の出席者が、「20分を守ってほしい」と発言した。しかるに、C 学部長は、「組合は教授会が終わってからやるように」との発言をした。終業時刻後に労働者が組合活動を行うことは憲法により保障された労働者の権利であり、組合活動の開始時刻を使用者が指示することはそれ自体、労働組合の運営に対する支配介入に当たる。C 学部長の発言は、組合の運営そのものに対する介入である。

オ 以上のとおり、22.7.14教授会を午後5時10分を超えて同6時10分まで続けたC学部長の行為は、分科会の開始予定時刻が同5時10分であること及び組合から同5時10分で教授会を終了させるよう要請があったことを認識し、かつ、教授会の終了時刻が同5時10分を超えた場合、分科会の開始が遅れることを認識しながら、あえて行ったものであり、結果として組合の分科会の開催を予定時刻よりも1時間以上遅らせたものであるから、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、分科会が開催される曜日や時間帯を制約したことは一切なく、組合が教授会の開催日に敢えて分科会を設定していることは組合も認めているとおりである。

なお、組合は、大学教員の就業時間を午前9時から午後5時であることを理事会が承認してきたと主張するが、そのような事実はない。

教授会への出席は、大学教員にとって重要な責務の一つであり、午後5時10分を過ぎても予定の議事が終了しない時には、会議時間の延長を要する可能性があることは当然である。また、学部長は、出席教員に対し、会議の延長について理解を求め、協力を要請しており、教授会は従前よりそのように運営されてきた。

以上のとおり、教授会の延長を求める学部長の行為が、労働組合の組織・運営、活動に支障や影響を及ぼす行為に当たらないことは客観的にも明らかであって、組合の請求はいずれも理由を欠くものである。

イ 大学教員の就業時間について、就業規則に記載がないことは認めるが、午前9

時から午後5時であると理事会が承認した事実はない。

組合は、当初、大学教員の就業時間は午前9時から午後5時である旨主張し、その根拠として、①「就業時間外の会議等の拒否」との記載がある平成16年11月15日付け通告書及び同17年6月23日付け通知書、②備考欄に半日が「午後1時～午後5時」と記載されている「休暇・欠勤・遅刻等届」、③組合執行委員会に参加する執行委員の職務専念義務の免除に関する依頼書及び回答書、を挙げる。

しかしながら、①の通告書等については、法人はその作成に関与しておらず、大学教員に「就業時間」という概念がないことは繰り返し述べているとおりである。

また、②について、大学の行政職の職員用の用紙が、大学教員の欠勤の場合にも流用されているにすぎず、大学教員の終業時間の根拠となるものではない。

さらに③について、「就業時間」が存在する高等学校以下の教員及び行政職の職員に対し、組合執行委員会への出席が可能となるよう職務専念義務を免除するものにほかならず、組合の主張の根拠となるものではない。

ウ 組合は、午後5時以降は「就業時間外」であり、同時刻を目安に教授会の会議運営を行ってきたなどと主張するが、大学においては、大学教員について自由裁量的な勤務形態が採られており、午後5時以降が「就業時間外」とであるという組合の主張自体前提を欠いている。事実、C 学部長が学部長に就任する以前から、教授会が午後5時に終了していないことは頻繁にあったが、いずれの場合にも午後5時になったという理由で退席する教員はいなかったし、教授会開催の夕刻に分科会の開催が予定されている場合、当該分科会は教授会終了を待って開催されていた。

組合は、当初、大学教員の就業時間は午前9時から午後5時である旨述べていたが、就業規則に大学教員の就業時間に関する規定がなく、大学教員については自由裁量的な勤務形態を採っている旨を法人が反論したところ、午後5時以降、分科会開催が慣例的に認められていた旨その主張を変遷させた。

しかしながら、そもそも、午後5時以前にも分科会が開催されていたこともあり、法人は、分科会の開催時刻について何ら関与していないのであって、当然、午後5時以降の分科会開催が慣例上認められているといった事実も全くない。

そもそも、教授会の出席は大学教員の重要な責務の一つであり、会議が長引いた場合でも、終了まで会議には参加すべきであって、分科会構成員もそのように認識し、教授会開催日の夕刻に分科会の開催が予定されている場合、教授会終了後に分科会を開催してきた。C 学部長が分科会に所属していた当時においても、組合が、分科会の開催時刻までに教授会を終えるよう通告したことや、途中で教

授会を退席したことは一度もなく、そのようなことが分科会で議論されたり、分科会開催のため教授会を早く切り上げてもらおうといった話がでたことも一度もなかった。

エ 22.7.14教授会について、まず、教授会の議題は、事務局がルーティンの議題を作成し、これに学部長が特に審議したいと考える議題を加えて当日の議題が決定される。各教授会において、C学部長は、上記のように決定される議題に沿って、出席者からの意見、質問に対してできる限り簡潔な答弁で対応し、また、会議が長引きそうな場合には、その都度、出席者に対して協力を要請するなどして、会議の円滑な運営に努めてきたのであり、このことは、22.7.14教授会においても同様であった。

また、C学部長は、教授会の会議時間延長前後を問わず、出席教員から提出された質問や意見に対して事実関係や学部長としての考えを説明することはあっても、自らの思いを延々と述べて採決を遅らせたことは全くない。また、学部長が採決に移ろうとすると、質問や意見が多数噴出し、教授会を延長せざるを得なくなり、教授会延長後も、質問や意見により採決に至らないことがしばしばあったが、「採決を盾にとった」ことは一切ない。

オ 以上のとおり、C学部長は教授会において円滑な議事運営に努めており、この点に関する組合の主張が当たらないことは明らかであるが、そもそも、開催時間も含めた教授会の運営は教授会の自主性に委ねられており、その会議時間の長短について不当労働行為などと被申立人が非難される契機は全くない。

2 法人が、本件アンケート調査を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 法人は、組合が22-52事件を申し立てたことに対して、一方的な主張を公文書の形で大学教員に配付し、それによって組合のイメージを悪化させ、組合の弱体化を図った。組合は大学全教員に主張を伝えるすべがないにもかかわらず、法人が権力を乱用して組合を一方向的に批判する文書を配付したことは、不当労働行為に当たる。

イ 本件アンケート調査を行う理由が調査表に記載されているが、22-52事件の手続において法人が行うべきことは、大学教員の労働時間に関する労働条件がどのようになっているかを主張立証すべきことである。組合は、終業時刻は午後5時であり、教授会を終業時刻をもって終了させ、終業時刻後の組合活動を承認するよう求めている。これに対し、法人は、大学教員の終業時刻は午後5時ではなく、したがって午後5時以後も教授会に出席することは業務である旨主張立証すれば

足り、あえて本件アンケート調査によって大学教員の意向を確認する必要はない。

なお、組合は午後5時以降は勤務時間外であるとの主張を行ったことはない。組合は、組合活動における「みなし時間」として、大学の行政職の勤務時間を参照して、午後5時以降を業務時間外とみなすことができるとしているのである。

法人は、組合が発給した平成22年7月29日付け回答書の一部を取り上げて「H の主張には大きな問題点がある」としているが、組合がこれ以前に発給している平成22年6月17日付け抗議書から明らかなように、「業務時間外」と述べたのは組合活動における「みなし時間」のことであるのは明らかである。

組合は一貫して「みなし時間」が行政職の就業時間に則ってきた慣例を踏まえていることを主張しているのもあって、実労働時間を問題にしたことはない。それにもかかわらず、故意に平成22年6月17日付け抗議書の内容を伏せて、都合のよい文面のみを抜き出すのは極めて不公正なやり方である。

ウ また、調査表には、22-52事件の概要が一方的に法人の視点で記載されており、「『リベラルアーツ学部長・学長・副学長の罷免』は労働組合の大阪府労働委員会への申立内容として筋違いです。」と記載するなど、組合を誹謗する文言もみられる。

エ 調査表には、「H が K 教員の17時以降の勤務について『業務時間外』を主張するのであれば、J の高等学校以下の教員と同じく、週日は1日8時間拘束7時間実働、土曜日は4時間拘束4時間実働、計1週39時間労働のような勤務形態にせざるをえません。」と記載されている。しかし、午後5時以降の勤務が業務時間外の勤務であるとしても、そこから直ちに大学教員について拘束時間を設けなければならないということにはならない。大学教員にあっては教育業務と研究業務その他があり、教育業務は主として法人が設置する建物内において行わなければならないとしても、研究業務は自宅を含めた学外で行うことも可能であり、就労場所をどのように定めるかは法人と大学教員ないしその代表である組合とが協議して決定すべき事項である。

しかしながら、法人は、業務時間外という概念が成立するのであれば、1日8時間ないし4時間の拘束が必要になるという極めて一面的な論理を展開している。業務時間外勤務という概念が成立するからといって、必然的に「拘束」という概念が出てくるわけではなく、法人があえて上記のような論理を展開するのは、救済申立てをした組合に対抗するために、大学教員に対し、組合の主張を前提とすれば拘束時間を導入することになるがそれでもよいのかという威迫をアンケートの形式を借りて行おうとするものである。

オ 本件アンケート調査は、法人の大学専任教員を対象とし、勤務形態として「現

行のような自由裁量的勤務形態」又は「 J 高等学校以下専任教員に適用されている1週6日労働日、週39時間労働のような勤務形態」のいずれかが勤務形態として望ましいかの選択を求めるものである。付記2によれば、他事記載は無効とするとあり、上記2つのうちいずれか一つだけを選択させるものとなっている。

このような提示の方法は、大学教員の様々な勤務形態のあり方を示していない。大学教員の勤務形態を論じるにあたって、二者択一的提示の仕方そのものが誘導尋問的であり、多様な勤務形態を提示しなかったのは、組合が22-52事件を申し立てたことによって、定刻的勤務形態を導入するかもしれないという不安感を煽るためであったといえる。

カ また、アンケート用紙には「必ず自署の上、全員からご回答」を求める旨記載されているとともに、実際に、大学事務局長がアンケート未提出の非組合員をチェックし、投票するよう声掛けをしていた。この事実は、法人の意向に沿う形で投票しない者は組合に加担する者として認定されるとの不安を煽る行為である。

キ さらに、本件アンケート調査は、回答者の名前を自署させる形式となっていることに鑑みると、労働条件を現行のままとするか、変更するかについて、個別の労働者の意思を確認しようとするものであり、労働条件の交渉そのものである。少なくとも組合所属の大学教員については、その代表者である組合に対し労働条件の交渉を申し入れるべきであり、これを欠いて直接個々の大学教員に対して個別交渉を申し入れることは組合の運営に対する支配介入となる。

ク 以上のとおりであるから、本件アンケート調査を行った法人の行為は、組合の運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件アンケート調査は、大学教員の勤務形態に関するもので、その目的も、22-52事件をめぐって組合から大学教員の「勤務時間」が午前9時から午後5時までである旨の主張がなされたことを契機に、大学教員の意向を確認するものであって、組合の組織、運営、活動には何らの影響も及ぼすものではない。

イ 本件アンケート調査は、22-52事件をめぐって、組合から大学教員の「勤務時間」が午前9時から午後5時までである旨の主張がなされたことを契機として、法人において、大学教員の勤務形態のあり方についてあらためて検討すべきであるとの議論が起こり、大学教員の意向を確認することが必要であるとの考えから、実施したのであって、調査実施にあたり、その契機となった22-52事件に言及するのは当然であるし、そもそも22-52事件は、大学教員の勤務形態と密接に関連しており、大学教員に対して当該事件の内容を正確に伝える必要があることは言うまでもない。法人は、22-52事件に関して、組合の主張内容を記載したうえで、それに

対する法人の見解を記載しているのもであって、一方的に法人の視点で記載したり、組合を誹謗しているものではない。

なお、組合は、大学教員の「勤務時間」が午前9時から午後5時までであると主張したことはないとするが、従前、組合は、組合準備書面において「就業時間が、就業規則に記載される大学職員の時間を参考にした午前9時から午後5時であり、就業時間外が午後5時以降であることは被申立人も認めています。」と明確に記載されている。また、組合が主張する組合活動の「みなし時間」なる文言自体、組合の準備書面において初めて用いられた文言であり、その意味内容は不明といわざるを得ない。

ウ 組合は、調査表の記載が、組合の責任で定刻的勤務形態が導入されるかのような印象を与える旨主張するが、勤務形態の変更は法人の責任で実施するものであって、組合が主張するような印象を与える余地はない。

エ 組合は、本件アンケート調査が二者択一的であり、様々な勤務形態のあり方が示されていないと論難する。しかしながら、法人は、始業時刻と終業時刻のある定刻的勤務形態の例として高校以下の教員の勤務形態を挙げているにすぎず、自由裁量的な勤務形態、定刻的勤務形態のどちらを希望するのか、その意向を確認する趣旨で本件アンケート調査を実施したのであって、何ら二者択一を迫るものではなく、組合の非難は全く当たらない。

オ 組合は、アンケート未提出者に投票するよう声掛けをした旨、そのことが、法人の意向に沿う形で投票しない者が組合に加担する者として認定される不安を煽る行為である旨主張する。しかしながら、アンケート未提出者に声掛けを行ったことは事実であるが、勤務形態という大学教員全員に関わる事柄であり、できる限り多くの大学教員から意見を集めたいと考え、声掛けを行ったのであって、組合が主張するような不安を煽るものでないことはいうまでもない。

カ また、本件アンケート調査は、「大学専任教員の意向を確認するために」との記載から明らかなように、組合から大学教員に「勤務時間」が存在するという考え方が示されたことを契機に実施した勤務形態に関する意向調査であって、当該アンケート結果によって勤務形態が決まるとの印象を与えるという組合の主張は全く当たらない。

キ 以上のとおりであるから、本件アンケート調査は、組合の組織・運営・活動に何ら影響を及ぼすものではなく、組合に対する支配介入に該当しない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1 (22.7.14教授会において、会議時間を延長した学部長の行為は、組合活動に対する妨害であり組合への支配介入に当たるといえるか。) 及び争点2 (法人が、本件

アンケート調査を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。)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 大学における勤務形態等について

(ア) J 就業規則は、次のとおり定められている。なお、大学教員の就業時間について当該就業規則の適用を受けないことは当事者間に争いが無い。また、法人の行政職の職員の始業及び終業時刻については、別紙1のとおり定められている。

「(略)

(目的)

第1条 この規則は、学院本部・大学・高等学校・中学校・小学校・幼稚園および学院が設置する施設に勤務する職員の就業に関する基本的事項を定めるものである。

2 この規則に定めるもののほか、職員の就業に関する事項は、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(職員の定義)

第2条 この規則にいう職員とは、本人の意志に基づいて、本規則第2章に定める手続きによって採用された専任勤務者をいう。

第3条から第19条 (略)

(就業時間)

第20条 職員の就業時間は、通常1日について実働7時間、1週について実働39時間を限度とする。

(就業時間の変更)

第21条 所属長は、業務の運営上必要があると認めるときは、前条の規定にかかわらず、就業時間を変更することがある。ただし、4週を平均して1週の実働時間が39時間を超えないものとする。

(始業・終業時刻とその変更)

第22条 職員の始業および終業の時刻は、その勤務する場所に従って、それぞれ別に定める。

2 所属長は、天災地変または業務の運営上必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、始業および終業の時刻を変更することができる。

3 前項の場合、第20条に定める時間を超えて勤務を命じることがある。

(以下略)

」

(乙1)

(イ) 大学教員が欠勤する場合、「休暇・欠勤・遅刻等届」と題する書面（以下「休暇届」という。）により届出を行う。なお、休暇届は別紙2のとおりであり、大学の行政職の職員が欠勤する場合に使用されている。

(甲11)

(ウ) 平成22年度の大学リベラルアーツ学部及び文学部の時間割について、1時限は、午前9時20分から同10時50分まで、2時限は、午前11時から午後0時30分まで、3時限は、午後1時30分から同3時まで、4時限は、午後3時10分から同4時40分まで、5時限は、午後5時から同6時30分までとなっている。

(乙7)

イ 組合と法人との間でやり取りされた通知等について

(ア) 組合が法人理事会に対して提出した、平成16年11月15日付け「通告書（抗議行動の予告について）」と題した書面（以下「16. 11. 15通告書」という。）には、ボーナス交渉が決裂した場合の抗議行動の内容として、次の記載があった。

「内容：

小学部

職員朝礼の拒否、時間外職員会議をはじめ就業時間外の会議等の拒否

住吉中高部

職員朝礼の拒否、校門指導の拒否、日直の拒否

時間外職員会議をはじめ就業時間外の会議等の拒否、^(ママ)

泉ヶ丘中高部

職員朝礼の拒否、校門指導の拒否、日直の拒否

時間外職員会議をはじめ就業時間外の会議等の拒否、^(ママ)

大学文学部

就業時間外の会議等の拒否

」

(甲10)

(イ) 組合が法人に対して提出した、平成17年6月23日付け「通知書（第1次抗議行動について）」と題する書面（以下「17. 6. 23通知書」という。）には、抗議行動の内容として、次の記載があった。

「内容：全学部共通 校務遂行上やむを得ない職務以外についての、時間外勤務の拒否（但し、事務職分科会を除く）

幼稚園

①職員朝礼の拒否、②4:30以降の勤務拒否

小学部

①8:25以前の勤務拒否、職員朝礼の拒否

②4:30以降の勤務拒否

住吉中高部 ①職員朝礼の拒否、校門指導の拒否、日直の拒否
泉ヶ丘中高部 ①日直の拒否（但し、更衣室の鍵当番は除く）
大学文学部 ①就業時間外の会議等の拒否

(甲9)

(ウ) 組合が法人に対して提出した、平成20年4月4日付け「依頼書（2008年度

H 執行委員候補者の職務専念義務免除について）」と題する書面（以下「20.4.4依頼書」という。）には、組合執行委員候補者が選出された旨、新執行委員会の正式な活動は同月24日開催予定の定例総会以降となるが、新執行委員候補者は同月10日及び17日には旧執行委員とともに執行委員会活動を開始する旨、同月24日は執行委員会を開催する旨、新執行委員候補者が旧執行委員とともに執行委員会に参加し活動できるよう勤務時間内の職務専念義務免除を依頼する旨、職務専念義務免除の開始時間は法人理事会と協議中であるが、4月中は午後3時30分から執行委員会が開催できるよう職務専念義務免除を認めてもらいたい旨記載されていたとともに、新執行委員候補者として、次の記載があった。

「 (所属部)	新執行委員候補者名
(幼・小学部教員分科会)	(略)
(住吉中高教員分科会)	(略)
(泉ヶ丘教職員分科会)	(略)
(大学教員分科会)	(略)

以上」

(甲26)

(エ) 法人は、20.4.4依頼書に対して、平成20年4月10日付け「回答書（2008年度

H 定例総会について）」と題する書面（以下「20.4.10回答書」という。）にて回答した。20.4.10回答書には、次の記載があった。

「3. 4月10日（木）、4月17日（木）、総会開催日の4月24日（木）の3回については、新旧執行委員の方々が午後3時30分からの執行委員会に間に合う範囲で、各職場を離れることを、今回も慣例に従って承諾することとします。

上記以外の日程の職務専念義務免除は、従来どおり午後4時30分からといたします。」

(甲27)

(オ) 組合が法人に対して提出した、平成22年4月23日付け「依頼書（組合教職員の職務専念義務免除について）」と題する書面（以下「22.4.23依頼書」という。）

には、次のとおり記載されていた。

「来る5月13日、執行委員会を開きたいと思います。つきましては以下の教職員が当会に出席するために、執行委員の移動時間を含めて職務専念義務の免除が必要と考えられます。職務専念義務免除の時間については3時30分よりとするよう、貴理事会と協議中ですが、当面は午後4時30分よりの開催といたしますので、慣例に従い、この点を御了解下さいますようお願いいたします。

なお、執行委員会は定例ですので、以後は改めて依頼書の提出はいたしませんので、その点も御了承のほどお願いいたします。

記

幼・小学部教員	(略)
住吉中高部教員	(略)
泉ヶ丘中高部教員	(略)
大学部教員	(略)

以上」

(甲28)

(カ) 法人は、22.4.23依頼書に対して、平成22年4月28日付け「回答書（Hの職務専念義務免除について）」と題する書面（以下「22.4.28回答書」という。）にて回答した。22.4.28回答書には、次の記載があった。

「理事会としては、貴組合の執行委員会は就業時間以外に開催されるべきものと考えます。

しかし、前年度からの継続事項など貴組合が理事会との合意にむけて努力すべき案件が多いこともあり、2010年度貴組合執行委員が執行委員会に出席するための職務専念義務免除は、授業に支障のない場合に限り、午後4時30分からの開催に間に合う範囲で各職場を離れることを、慣例に従って承諾することとします。」

(甲29)

ウ 教授会について

(ア) K 教授会規程は、次のとおり定められている。

「第1条 (略)

第2条 教授会は、教授、准教授、専任講師および助教をもって組織する。

第3条 学長、副学長は教授会に出席することができる。

第4条 教授会は当該学部長が召集し、その議長となる。

2 学部長に事故ある場合は、当該学部選出の大学評議員で学部長の予

め指名した者が、これを召集して議長となる。

3 議長は、教授会における審議の概要を学長に報告するものとする。

第5条 (略)

第6条 教授会はその構成員の3分の2以上の出席をもって成立する。

第7条 教授会は次に定める事項を審議する。

一 学則および当該学部の内規に関する事項

二 教授および研究に関する事項

三 教育課程に関する事項

四 教員の人事に関する事項

五 学生の入学、編入学、退学、再入学、休学、復学、転学部、転学科、転学、留学、除籍、卒業および賞罰に関する事項

六 科目等履修生および聴講生ならびに外国人学生に関する事項

七 学生の試験に関する事項

第8条 教授会を構成する者5名以上の賛成で、議案を教授会に提出することができる。

2 教授会に提出する議案は、開催日の1週間前までに学部長のもとに提出しなければならない。

第9条 教授会の議題は、学部長が決定する。これを予め教授会構成員に通知しなければならない。

第10条 教授会の議決は、出席者の過半数の同意を必要とする。賛否同数の場合は、議長が決定する。

2 議長が特に必要と認めた事項に関しては、出席者の3分の2以上の同意を要する。

3 教授会で議決された事項は、大学評議会の議を経て学長ならびに学院長の決裁を得なければならない。学院長が必要と認めたときは理事会あるいは理事会常務委員会に提出し、その決議によってこれを決定する。

(以下略)

(乙5)

(イ) 教授会は、原則として、毎月2回、第2、第4水曜日の午後3時10分から開催される。なお、教授会は、月1回の開催であったが、平成21年4月以降、月2回の開催となり、会議時間の目安は2時間であった。

(証人 D)

(ウ) 平成21年4月3日から同22年3月31日までの間に開催された教授会は24回で

あり、このうち、会議時間が2時間以内であった教授会は11回、2時間を超え2時間30分以内であった教授会は8回、2時間30分を超えた教授会は5回であった。

平成22年4月1日から同年8月4日までの間に開催された教授会は10回であり、このうち、会議時間が2時間以内であった教授会は2回、2時間を超え2時間30分以内であった教授会は5回、2時間30分を超えた教授会は3回であった。

エ 22.7.14教授会までの経緯

(ア) 平成22年4月、C学部長は大学リベラルアーツ学部長に就任した。

なお、同月1日、C学部長は、法人の理事及び評議員に就任している。

(乙8、乙11)

(イ) 組合は、22.5.25通告書をC学部長のレターボックスに投函した。

(甲1、乙11)

(ウ) 平成22年5月26日、教授会が、午後3時10分から同5時40分まで開催された。

(甲18、乙9)

(エ) 組合は、法人に対し、平成22年6月3日付け「抗議書（リベラルアーツ学部長について）」と題する書面（以下「22.6.3抗議書」という。）を提出した。22.6.3抗議書には、①22.5.25通告書をC学部長に対し提出し、毎週水曜日午後5時10分から分科会を開催することを通告した旨、②リベラルアーツ学部では、教授会を午後3時10分から同5時10分までの2時間を原則とし、その代わりに月2回が定例となっている旨、③同年5月26日の教授会において、C学部長が、手際の悪い議事運営を行った末、午後5時10分を過ぎて議決を要する議題に入ったため組合員は退席することができずにいたところ、C学部長は30分以上も個人的見解を述べただけで結局は議決をしないで教授会を終了した旨、④C学部長の行為は、22.5.25通告書を受けながら組合の分科会開催を不当に引き延ばした不当労働行為であり、C学部長の責任を問わなければならない旨等が記載されていた。

これに対し、法人は、平成22年6月10日付け「回答書（リベラルアーツ学部長について）」と題する書面（以下「22.6.10回答書」という。）により回答した。22.6.10回答書には、①22.6.3抗議書の内容は、教授会の運営に関わることであり組合との協議・交渉事項ではない旨、②教授会の開会と閉会は学部長の裁量権の範囲内である旨、③教授会への出席は大学教員の業務の1つである旨、④教授会開催日に組合分科会開催等の組合活動を行うのであれば教授会の終了後に行ってもらふことになる旨記載されていた。

(甲2、甲3)

(オ) 組合は、法人に対し、平成22年6月17日付け「抗議書（リベラルアーツ学部長の不当労働行為について）」と題する書面（以下「22.6.17抗議書」という。）を提出した。22.6.17抗議書には、法人理事会が、22.6.3抗議書に対して、教授会の運営に関わることは協議・交渉事項ではない、教授会は業務であるから組合活動は教授会終了後に行うように、との回答を、22.6.10回答書により行った旨記載されていたとともに、次のとおり記載されていた。

「まず、C学部長は理事であり、理事の不当労働行為が組合の協議・交渉事項であるのは当然のことです。

つぎに、本組合大学分科会はわざわざ〈職員の始業および終業時刻〉における平日勤務・大学の『9:00～17:00』を参考にして、時間外を設定しています。以前にも抗議行動として『時間外の会議等の拒否』を行った際には、『9:00～17:00』を目安として設定した経緯があります（文書番号04-090）。正式な抗議行動とした方がよければそのようにいたしますが、それではお互いに融通がきかないこととなります。

教授会は大学教員の業務ではありますが、2時間で終わるという約束のもとに月2回の労働強化にも甘んじているのであり、それが守れないならば月1回にもどすべきです。業務の延長を理由に組合分科会の開催を阻害するのは不当労働行為に他なりません。

また、C学部長の教授会における言論封殺は人権侵害であり、大学内部では処理されないことは明白です。よって理事である学部長の人権侵害問題は学長・副学長も列席している貴理事会常務委員会で対処すべきと考えます。

教授会後に、組合分科会を開かざるを得なくなったのは学部長による教授会での、しばしばの発言拒否という言論封殺などがあるためです。理事の管理責任は貴理事会常務委員会にあるのですから、C学部長以前の民主的職場にさせていただくよう要望いたします。

本組合は職場の民主化を基本方針の第一としています。

以上」

(甲4)

(カ) 22.7.14教授会が午後3時10分から同6時10分まで開催された。

22.7.14教授会における議題は、教授会記録の確認、報告事項、協議事項、その他事項であり、当日の議事は、次の順番で行われた。まず、教授会記録の確認が行われ、平成22年6月16日及び同月30日に開催された教授会の記録が確認された。次に、報告事項として、①理事会常務委員会報告、②評議会報告、③

教務部報告、④学生部報告、⑤前回までの教授会での質問に対する回答、⑥事務局報告、⑦障がい学生受け入れ委員会報告、がそれぞれ報告された。次に、協議事項として、①リベラルアーツ学部アート専攻の強化（情報メディア学科との共同による）について、②学長選考等規程および副学長選任規程について、③教務関係について、がそれぞれ協議され、最後に、その他事項で、教職課程委員会についての報告があった。

報告事項のうち、①理事会常務委員会報告及び⑤前回までの教授会での質問に対する回答は、C 学部長が報告を行った。また、①理事会常務委員会報告、②評議会報告、③教務部報告では、教授会構成員からリベラルアーツ学部のアート実技強化策等に関する意見や、学院改革会議・大学部会の学部カリキュラムへの関与、権限等についての質疑応答があった。

報告事項は、午後5時前頃終了し、その後、協議事項について協議された。

午後4時50分頃、組合の組合員は、同5時10分から分科会を開催する旨述べ、同5時頃、C 学部長は、教授会を延長する旨述べた。

協議事項のうち、①リベラルアーツ学部アート専攻の強化（情報メディア学科との共同による）について、及び、②学長選考等規程および副学長選任規程については、C 学部長が提案したものであり、教授会構成員からの質問に対し、C 学部長が回答した。協議事項の①について、C 学部長が、教授会の合意を得たい旨述べたところ、教授会構成員から意見や質問が出され、協議事項①は継続審議となった。協議事項の②について、C 学部長が、採決を採りたい旨述べたところ、教授会構成員から、学長選考等規程案について不備等の指摘や意見、可否を問うことについて継続審議とすべき旨の意見、可決基準に関する質疑応答があり、協議事項②は継続審議となった。

協議事項の後、その他事項として、教職課程委員会についての報告があり、22.7.14教授会が終了した。

(甲15、甲19、乙10、証人 D 、証人 C)

オ 22.7.14教授会後の経過

(ア) 組合は、法人に対し、平成22年7月15日付け「抗議書（リベラルアーツ学部長の再度の不当労働行為について）」と題する書面（以下「22.7.15抗議書」という。）を提出した。22.7.15抗議書には、22.7.14教授会において、最初に分科会を午後5時10分から開催する旨伝えたにもかかわらず、C 学部長は会議時間を延長した旨、C 学部長による組合活動の蔑視発言があった旨、C 学部長による不当労働行為に抗議する旨等が記載されていた。

(甲5)

(イ) 法人は、組合に対し、平成22年7月22日付け「質問書（リベラルアーツ学部長の再度の不当労働行為について）」と題する書面（以下「22.7.22質問書」という。）を提出した。22.7.22質問書には、22.7.15抗議書を受領した旨記載されているとともに、「貴組合は C リベラルアーツ学部長の教授会運営に対して、『不当労働行為』と決めつけ云々されていますが、C リベラルアーツ学部長の教授会運営のどこが労働組合法の何条何項の不当労働行為に該当するのか、よくよくこの用語を検討されて使用されるべきだと思います。」と記載されていた。

(甲6)

(ウ) 平成22年7月28日、教授会が、午後3時10分から開催された。午後5時10分、10名の教員が退席し、同5時38分、4名の教員が退席し、教授会の定足数を下回ったため、教授会は閉会とされた。なお、退席した14名の教員の中に組合の組合員が含まれている。

(甲20)

(エ) 組合は、法人に対し、平成22年7月29日付け「回答書（不当労働行為について）」と題する書面（以下「22.7.29回答書」という。）を提出した。22.7.29回答書には、次のとおり記載されていた。

「本組合よりの C リベラルアーツ学部長の不当労働行為に対して、抗議書（10-029、45、72）を発給してきました。これに対しては本組合文書（10-029）に対して、貴理事会は回答書（22-25）で『協議・交渉事項』ではないこと、組合活動は『教授会の終了後』に行うべきことを述べ、ついで、この度は質問書（22-54）を受領しました。

労働組合法第7条の三

『労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、（下略）』

当該規程は、使用者が労働者の自主的な組合活動に対してさまざまな抑圧や干渉・妨害を加えることを禁止しています。組合が分科会の開催の日時場所を自主的に決定し実行することは労働組合の活動そのものです。

就業時間外における正当な組合活動に対して、無理矢理に業務を延長して組合活動を妨げるのは『運営することを支配』しており、不当労働行為に他なりません。

なお、7月28日のリベラルアーツ学部教授会においても、業務時間外であるにもかかわらず、業務優先と主張し、本組合分科会の活動を阻止しようとしたことに強く抗議いたします。

以上」

(甲7)

(オ) C 学部長は、平成22年7月28日に開催された教授会を途中退席した教員に対し、同月30日付け文書を送付した。当該文書には、同月28日の教授会を途中退席した教員に途中退席の理由を聞いている旨、同日の教授会は会議途中で不成立となった旨、今後、このようなことを防ぐため教授会を欠席する場合だけでなく途中退席する場合も理由を明記した委任状を提出してほしい旨、同日の教授会を途中退席したことについて理由を記載し提出してほしい旨記載されていた。

(甲8、甲31、乙4、乙11、証人 C)

(カ) 平成22年9月2日、組合は、当委員会に対し、22-52事件の申立てを行った。

(キ) 平成23年4月以降の大学リベラルアーツ学部長として、C 学部長が選任された。

大学における学部長を選任する手順としては、まず、自薦、他薦を問わず候補者を推薦することとなっている。推薦された候補者は辞退することが可能であるが、辞退しないで残った候補者が4名以上の場合は選挙を行い、上位3名に対し、学長が面談を行い、学部長を決定し、辞退しないで残った候補者が3名以内の場合は、選挙は行わず学長が面談を行い、学部長を決定することとなっている。

同年4月以降の大学リベラルアーツ学部長を選任するにあたり、1回目及び2回目は、C 学部長を含む候補者が全員辞退し、3回目でC 学部長がリベラルアーツ学部長として選任された。

(証人 D)

カ 本件アンケート調査について

(ア) 法人は、平成22年10月22日付けで本件アンケート調査を実施した。なお、調査表は別紙3、アンケート用紙は別紙4のとおりである。

(甲23、証人 C)

(イ) 組合は、法人に対し、平成22年10月28日付け「抗議書（大学勤務形態アンケートについて）」と題する書面を提出した。当該書面には、調査表及びアンケート用紙が配付されているが、そこには、22-52事件について一方的な主張が記載されており、大学教員全員に組合の主張が間違っているような印象を与えようとする意図が明らかである旨、理事会は懲戒委員会に対する質問には独立性を主張して一切回答しないにもかかわらず、外部機関で係争中の案件については教員に誤った説明をするのは首尾一貫しない行為である旨、本件アンケート調

査を行った理事会に対し抗議するとともに早急に中止するよう求める旨、勤務形態は組合との交渉事項であり、理事会がアンケートをとって決定すべき事項ではない旨、アンケート用紙は二者択一であり、大学教員の勤務形態は必ずしもそれだけではない旨、回答を誘導するようなアンケートであり問題がある旨、組合が問題としているのは大学教員の実質的業務時間でないことは申立書を読めばわかる旨、本件アンケート調査を行ったことに対し強く抗議する旨、組合員は、アンケートに回答しない旨記載されていた。

(甲22)

(ウ) 平成22年11月5日、大学事務局長は、本件アンケート調査の未提出者数名に対し、アンケート用紙を提出してほしい旨述べた。

(甲30)

(エ) 本件アンケート調査において、配付したアンケート用紙の枚数、回収したアンケート用紙の枚数及び回収率は、下表のとおりである。また、回答結果について、「1. 現行のような自由裁量的勤務形態」を選んだのは56人、「2. J 高等学校以下専任教員に適用されている1週6日労働日、週39時間労働のような勤務形態」を選んだのは1人、無回答が2人であった。

	配付数	回収数	回収率
組合の組合員	12	0	0%
別組合の組合員	25	23	92.0%
上記以外 (※)	38	36	94.7%
合計	75	59	78.7%

※「上記以外」には、無記名1を含む。

(2) 22.7.14教授会において、会議時間を延長した学部長の行為は、組合活動に対する妨害であり組合への支配介入に当たるといえるかについて、以下判断する。

ア まず、組合は、大学教員についても終業時刻は午後5時であると解される旨主張する。そこで、まず、大学教員の就業時間についてみる。

(ア) 大学教員の就業時間について就業規則の適用を受けないことは当事者間に争いが無い。

組合は、大学教員の就業時間を形式上、午前9時から午後5時とすることは慣例上認められてきた旨主張し、その根拠として①就業規則によると、職員については概ね始業時刻が午前8時30分又は同9時とされ、終業時刻が午後4時30分又は同5時とされていること、②16.11.15通告書及び17.6.23通知書で、大学文学部について「就業時間外の会議等の拒否」を行う旨通知していたこと、③法人は上記②の各通知を受領しながら異議を述べたことはないこと、④大学

教員も欠勤に際し、大学の行政職の職員用の休暇届を使用していること、⑤組合が、午後4時30分以降の組合活動について職務専念義務免除の依頼をし、法人がこれに応じていることを挙げていることから、以下具体的にみる。

- a 前記(1)ア(ア)認定によると、就業規則には、心理教育相談センターを除く大学における行政職の職員について、始業時刻は午前9時、終業時刻は、月曜日から金曜日は午後5時とし、変形勤務または交代勤務の職員については、始業時刻は午前10時40分、終業時刻は、月曜日から金曜日は午後6時40分、と規定されていることが認められ、就業規則の規定によると、大学における行政職の職員の終業時刻が、必ずしも午後5時であるとまではいえない。
- b 次に、前記(1)イ(ア)、(イ)認定によると、①16.11.15通告書には、小学部、住吉中高部、泉ヶ丘中高部及び大学文学部における抗議行動の内容が記載されていること、②16.11.15通告書には、大学文学部の抗議行動の内容として、就業時間外の会議等の拒否と記載されていること、③17.6.23通知書には、幼稚園、小学部、住吉中高部、泉ヶ丘中高部、大学文学部及び全学部共通の抗議行動の内容が記載されていること、④17.6.23通知書には、大学文学部の抗議行動の内容として、就業時間外の会議等の拒否と記載されていること、が認められ、また、16.11.15通告書及び17.6.23通知書に対し、法人が異議を述べたと認めるに足る疎明はない。

これらのことからすると、確かに、16.11.15通告書及び17.6.23通知書で、大学文学部について「就業時間外の会議等の拒否」を行う旨通知していたことは認められるが、16.11.15通告書及び17.6.23通知書には、就業時間が午前9時から午後5時であるとの記載はないことから、これらの通知をもって、大学教員の就業時間が形式上、午前9時から午後5時までとの慣例が認められてきたとはいえない。また、16.11.15通告書及び17.6.23通知書には、大学教員のみでなく、就業時間の定めがある職員の抗議行動の内容も記載されており、法人が、大学文学部の抗議行動の記載内容に疑義があったとしても、その部分のみをことさら取り上げて異議を述べる必要があるとはいえず、16.11.15通告書及び17.6.23通知書に対し、法人が異議を述べていないことをもって、大学教員の就業時間が形式上、午前9時から午後5時までとの慣例が認められてきたとはいえない。

- c また、前記(1)ア(イ)認定によると、①大学教員が欠勤する場合、休暇届により届出を行うこと、②休暇届は、大学の行政職の職員が欠勤する場合に使用されていること、③休暇届には、休暇・欠勤・遅刻等の種類として、「年次有給休暇」、「特別有給休暇」、「欠勤」、「外出」、「遅刻」、「早退」の欄があ

ること、④休暇届の備考欄には、「半日は（午前9時～午後1時・午後1時～午後5時）とする」との記載があること、がそれぞれ認められ、一方、大学教員が「外出」、「遅刻」、「早退」があったとして休暇届を提出したり、法人から提出を求められたことがあると認めるに足る疎明はない。

これらのことからすると、確かに、大学教員も欠勤に際し、大学の行政職の職員用の休暇届を使用していることは認められるが、休暇届には、大学教員は使用しない項目もあり、大学教員が大学の行政職の職員用の休暇届を使用することをもって、大学教員の勤務形態が大学の行政職の職員の勤務形態に準拠していたとみることはできず、法人は、大学教員が欠勤する場合の届出を求めるに当たり、便宜上、大学の行政職の職員用の休暇届で代用していたにすぎないとみるのが相当であって、大学教員が欠勤に際し、大学の行政職の職員用の休暇届を使用することをもって、法人が大学教員の就業時間が形式上、午前9時から午後5時であると慣例として認めていたということはいできない。

- d さらに、前記(1)イ(ウ)から(カ)認定によると、①20.4.4依頼書には、幼・小学部教員分科会、住吉中高教員分科会、泉ヶ丘教職員分科会及び大学教員分科会における執行委員候補者について職務専念義務免除を依頼する旨記載されていること、②20.4.4依頼書には、4月中は午後3時30分から職務専念義務免除を認めてもらいたい旨記載されていること、③20.4.10回答書には、平成20年4月10日、同月17日、同月24日については、午後3時30分から執行委員会に間に合う範囲で、各職場を離れることを慣例に従って承諾し、上記以外の日程の職務専念義務免除は、従来どおり午後4時30分からとする旨記載されていること、④22.4.23依頼書には、執行委員会を開催するため、幼・小学部教員、住吉中高部教員、泉ヶ丘中高部教員及び大学部教員の職務専念義務免除を依頼する旨記載されていること、⑤22.4.23依頼書には、職務専念義務免除の時間について、理事会と協議中だが、執行委員会を当面は午後4時30分からの開催とする旨記載されていること、⑥22.4.28回答書には、職務専念義務免除は、授業に支障のない場合に限り、午後4時30分からの執行委員会の開催に間に合う範囲で各職場を離れることを慣例に従って承諾する旨記載されていること、が認められる。

これらのことからすると、確かに法人は午後4時30分以降の組合活動に対する職務専念義務免除を承諾しているものの、20.4.4依頼書及び22.4.23依頼書には、大学教員のみでなく、就業時間の定めがある職員についての職務専念義務免除も依頼しており、法人が、大学教員について職務専念義務免除の

依頼があることに疑義があったとしても、その部分のみをことさら取り上げて異議を述べる必要があるとはいえず、法人は、就業時間の定めがある職員についての職務義務免除の依頼に対して応じているとみるのが相当である。

したがって、組合が、午後4時30分以降の組合活動について職務専念義務免除の依頼をし、法人がこれに応じていることをもって、大学教員の就業時間を形式上、午前9時から午後5時とすることが慣例上、認められてきたとはいえない。

e また、前記(1)ア(ウ)認定によると、平成22年度の大学リベラルアーツ学部及び文学部の時間割には1時限から5時限まであり、5時限は、午後5時から同6時30分までとなっていることが認められ、この点からも、大学教員の就業時間を形式上、午前9時から午後5時とすることが慣例上、認められてきたとみるのは困難である。

(イ) 以上のとおりであるから、大学教員の就業時間が形式上、午前9時から午後5時であると慣例上認められてきたとはいえないことから、大学教員の終業時刻が午後5時であるとは解することができず、この点に関する組合の主張は採用できない。

イ なお、組合は、労働条件たる終業時刻を超えて会議を延長するには労使合意が必要であるところ労使合意がない旨、組合が明示的に終業時刻を超えて会議を延長させないよう意思表示しているときは、学部長は終業時刻を超えて教授会を延長させられない旨主張する。確かに、使用者は、労働基準法で定める労働時間を超えて労働者を就労させる場合、同法に定められた手続を行う必要があるが、本件においては、大学教員の就業時間については前記ア判断のとおり、形式上午前9時から午後5時であると慣例上認められてきたといえないことから、これを前提とする組合主張は採用できない。

ウ もっとも、C学部長が、教授会が延長されれば分科会の開始も遅れることを認識しながら、教授会を恣意的に延長したのであれば、C学部長の行為は、分科会開催を妨害し、組合への支配介入に当たる可能性があるので、以下、22.7.14教授会の状況についてみる。

(ア) 組合は、C学部長は議長として会議を促進できる立場にあり、また、裁量権限を行使することに積極的であったので、会議を促進し、2時間で会議を終了させることは十分可能であったにもかかわらず、C学部長は午後5時10分に会議を終了させる配慮をしなかった旨主張するが、会議の円滑な進行には、議長による適切な議事進行のみならず、会議出席者の協力も不可欠であるといえることから、C学部長のみの権限で、2時間で会議を終了させることが十

分可能であったとはいえない。

(イ) 組合は、C 学部長は、採決を取るといいながら、すでに説明されたことを繰り返し述べ、自分の考えを延々と述べて時間を費やした旨、質問や反対意見に対して自分の考えを主張したり、質問とは主旨の異なることを述べた旨主張するが、22.7.14教授会における質疑応答の内容や C 学部長の発言内容について、組合から具体的な事実に関する疎明はなく、C 学部長が、組合が主張するように、既に説明されたことを繰り返し述べたり、必要以上に自分の考えを述べるなどしたと認めることはできない。

(ウ) また、仮に、22.7.14教授会における C 学部長の議事進行に問題があったとしても、そのことをもって直ちに分科会開催を妨害するものとはいえず、C 学部長が、分科会の開始が遅れることを認識しながら、あえて不適切な議事進行を行ったと認められる事情があれば、分科会開催の妨害に当たる可能性があるところ、そのような事情があったと認めるに足る疎明はない。

(エ) なお、組合は、22.7.14教授会において、午後5時15分頃、C 学部長が「組合は教授会が終わってからやるように」と発言をした旨、終業時刻後に組合活動を行うことは憲法で保障されており、組合活動の開始時刻を使用者が指示することは労働組合に対する支配介入に当たるところ、C 学部長のこのような発言は、支配介入に当たる旨主張するが、仮にこのような発言があったとしても、前記ア判断によると、大学教員の終業時刻について明確な定めないし慣例があったとはいえず、したがって、当該発言は、単に業務である教授会に出席することを求めたにすぎないとみるのが相当であって、組合活動の開始時刻を指示する発言とはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(オ) 以上のとおりであるから、C 学部長が、教授会が延長されれば分科会の開始も遅れることを認識しながら、教授会を恣意的に延長したとまでは認めることができない。

エ 以上を総合すると、22.7.14教授会において、会議時間を延長した学部長の行為は、組合活動に対する妨害とはいえず、組合への支配介入には当たらないことから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 次に、法人が、本件アンケート調査を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるといえるかについて、以下判断する。

ア まず、本件アンケート調査で記載されている実施目的についてみる。

前記(1)カ(ア)認定によると、調査表には、①組合は、22-52事件で業務時間外であるにもかかわらず、学部長が業務優先と主張し、教授会の時間延長を行うことによって組合分科会の活動を阻止した旨の主張を行っている旨、②法人理事会

常務委員会は、上記①の「業務時間外であるにもかかわらず」との主張には問題があると考えている旨、③理事会常務委員会としては大学教員の勤務形態について明確な考え方をもち、当委員会の調査に臨むことが必要となっている旨、④そこで、大学専任教員の意向を確認するために、法人高等学校以下専任教員に適用されている1週6日労働日、週39時間労働のような勤務形態を希望されるのか、大学において一般的に行われている現行のような「自由裁量的」勤務形態を希望されるかを、アンケートによって尋ねることとした旨記載されていることが認められる。

この点、法人は、22-52事件を契機として大学教員の勤務形態のあり方についてあらためて検討すべきであるとの議論が起これ、大学教員の意向を確認する必要があるとの考えから、本件アンケート調査を実施した旨主張するが、調査表の文面をみると、本件アンケート調査は、22-52事件に係る当委員会の調査に臨むに当たり大学教員の勤務形態についての考え方を法人内で明確にするために実施した旨記載されており、本件アンケート調査を実施した目的に関する法人の主張には一貫性がない。

また、22-52事件において、大学教員の勤務時間について午前9時から午後5時という労使慣行が認められてきたかどうかについて、組合と法人との間で争いがあるが、本件アンケート調査を、22-52事件の調査に臨むに当たり、大学教員の勤務形態についての考え方を法人内で明確にするために実施したとしても、大学教員の勤務時間についての現状認識を確認すればよく、22-52事件の調査に臨むために勤務形態の希望まで確認する必要があったとは言い難い。

イ 次に、本件アンケート調査の内容についてみる。

(ア) 前記(1)カ(ア)認定によると、調査表には、①組合は、22-52事件の申立書において、請求する救済内容を、「・17時以降の組合活動の承認、・不当労働行為の直接主体である C リベラルアーツ学部長の罷免、・ C リベラルアーツ学部長の不当労働行為を黙認している E 学長、同学部教授会に出席している F 副学長の罷免」としている旨、②法人は午後5時以降の組合活動を禁止したことはないの、一番目の請求内容には根拠がない旨、③「リベラルアーツ学部長・学長・副学長の罷免」は労働組合の当委員会への申立内容としては筋違いである旨、記載されていることが認められる。

上記③の記載について、組合は、組合に対する誹謗中傷に当たる旨主張するが、当該記載は、22-52事件において、組合が求めた救済内容を記載したうえで、それに対する法人の見解を記載したものであり、組合の立場からすれば、やや不適切と受け取られる表現があったとしても、組合に対する誹謗中傷に当たる

とまではいえない。

(イ) 次に、前記(1)カ(ア)認定によると、調査表には、「 H が K 教員の17時以降の勤務について『業務時間外』を主張するのであれば、 J の高等学校以下の教員と同じく、週日は1日8時間拘束7時間実働、土曜日は4時間拘束4時間実働、計1週39時間労働のような勤務形態にせざるをえません。」と記載されていることが認められる。

当該記載は、法人が組合の主張を受け入れることになれば、法人の高等学校以下の教員と同じような勤務形態を導入する必要がある旨記載されていると解されるが、仮に組合の主張を受け入れたとしても、必然的に法人の高等学校以下の教員と同じような勤務形態を導入する必要性があるとまではいえず、やや短絡的な側面があることも否めない。

また、本件アンケート調査を実施した目的と当該記載との関連をみると、本件アンケート調査を実施した目的を、法人が主張するように、22-52事件を契機として大学教員の勤務形態のあり方についてあらためて検討すべきであるとの議論が起り、大学教員の意向を確認する必要があるとの考えから、本件アンケート調査を実施したとみても、現在の勤務形態や、現在の勤務形態の課題、勤務形態のあり方を検討するに至った経緯を記載するのであればともかく、組合の主張を受け入れることになれば、大学教員に法人の高等学校以下の教員と同じような勤務形態を導入する必要がある旨記載し、組合主張と関連付ける必要性は認められない。

以上のことからすると、当該記載は、本件アンケート調査を実施した目的に沿って記載したというより、むしろ、組合が22-52事件を申し立てたことを契機に、組合主張を受け入れれば大学教員に法人の高等学校以下の教員と同じような勤務形態を導入せざるを得ないとの印象を与える効果があると推認される。

(ウ) さらに、前記(1)カ(ア)認定によると、アンケート用紙には、①大学の専任教員の勤務形態として望ましいと思うものを二つのうちから選択する形式となっていること、②上記①の選択肢として、「1. 現行のような自由裁量的勤務形態」、「2. J 高等学校以下専任教員に適用されている1週6日労働日、週39時間労働のような勤務形態」と記載されていること、③付記として、他事記載のあるアンケート用紙は無効とする旨記載されていること、が認められる。

ここで、本件アンケート調査を実施する目的を、法人が主張するように大学教員の意向を確認するためと解すれば、自由記載欄を設けるなど、自由に自らの意見を記載する機会を付与することの方が自然であり、選択肢を二者択一とし、他事記載は無効とすることに合理的な理由があるとはいえない。

また、前記(1)カ(ア)認定のとおり、調査表には、組合主張には「大きな問題点がある」との法人の見解を示した上で、二者択一の選択肢を設け、詳細な説明を加えることなく、「自由裁量的」との表現を用いており、回答者の選択を促す、誘導的な効果も否定できない。

これらのことからすると、選択肢を二者択一とし、他事記載が無効となっていることは、本件アンケート調査を実施する目的を法人が主張するように大学教員の意向を確認するためと解しても、不適切であったといわざるを得ない。

ウ 次に、本件アンケート調査の実施方法についてみる。

前記(1)カ(ア)、(ウ)認定によると、①アンケート用紙には、回答者の氏名及び所属学部を記入する欄があること、②アンケート用紙には付記として必ず自署の上、全員が回答してほしい旨記載されていること、③大学事務局長が、本件アンケート調査の未提出者数名に対し、アンケート用紙を提出してほしい旨述べたこと、が認められる。

この点について、法人は、勤務形態という大学教員全員に関わる事柄であり、できる限り多くの大学教員から意見を集めたいと考え、アンケート未提出者に声掛けを行った旨主張する。確かに、本件アンケート調査を実施した目的を、法人が主張するように、大学教員の勤務形態のあり方についてあらためて検討すべきであるとの議論が起こり、大学教員の意向を確認する必要があるとの考えから、実施したものと解すれば、大学教員の勤務形態という労働条件に大きな影響を与える事項であることから、できる限り多くの大学教員から意見を集めたいとする法人の主張も一定理解できる。

しかしながら、そもそも勤務形態についての意向を確認するに当たり、名前を明らかにさせる必要があったとはいえ、回答者の名前を自署させることは、アンケート用紙の回収率を上げる効果よりも、むしろ、法人の意向に沿うような回答を記載するよう暗に示唆していると受け取られる効果の方が勝っていたと推認される。その上で、事務局長がアンケート未提出者に提出するよう求めたことを併せ考えると、本件アンケート調査を実施するに当たり、回答者の名前を自署させ、かつ、未提出者に提出するよう求めたことは、回答によっては法人の意向に沿わない者として選別されるかもしれないとの不安を煽る効果があったものと推認される。

エ さらに、実施時期についてみる。

前提事実及び前記(1)オ(カ)、カ(ア)認定によると、①平成22年9月2日に22-52事件の申立てがあったこと、②本件アンケート調査は同年10月22日付けで実施されたこと、③調査表には、「業務時間外であるにもかかわらず」という組合主

張には大きな問題点があると法人理事会常務委員会は考える旨記載されていること、が認められる。これらのことからすると、法人は本件アンケート調査を22-52事件の申立ての翌月に実施している一方、組合主張には大きな問題点があるとする法人見解を付して、組合主張を争う姿勢を示しており、この時期に大学教員の勤務形態のあり方を見直す必要性があったとするのは不自然であるといわざるを得ない。

オ 以上を総合すると、本件アンケート調査は、22-52事件の申立てを受けて組合主張を非難し、組合を孤立させ、もって弱体化を図ったものであるとみるのが相当であって、このような法人の行為は、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。

2 救済方法

組合は、本件アンケート調査の撤回、全教職員への謝罪の公示及び学部長らの罷免を求めるが、主文1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23年12月27日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印

(職員の始業及び終業時刻)

「 <職員の始業および終業時刻>

(注1) () 印は、それぞれの変形勤務または交代勤務を表す。

(注2) 繁忙期を除き、15:00を基準として午後の休憩を認める。

[1] 行政職

		始業時刻	昼食の休憩	終業時刻	備 考
住吉校	月～金	8:30	11:30～12:30	16:30	
	(月～金)	8:00	11:30～12:30	16:00	
	(月～金)	9:00	11:30～12:30	17:00	
	土	8:30	11:30～12:15	13:15	
	(土)	8:00	11:30～12:15	12:45	
泉ヶ丘校	月～金	8:30	11:30～12:30	16:30	
	(月～金)	8:00	11:30～12:30	16:00	
	(月～金)	9:00	11:30～12:30	17:00	
	土	8:30	11:30～12:15	13:15	
	(土)	8:00	11:30～12:15	12:45	
大学 (狭山キャンパス)	月～金	9:00	11:30～12:20	17:00	
	(月～金)	10:40	12:30～13:20	18:40	
	土	9:00	11:30～12:20	13:00	
大学 (泉ヶ丘キャンパス)	月～金	9:00	11:30～12:20	17:00	心理教育相談 センター
	(月～金)	10:40	12:30～13:20	18:40	
	土	9:00	11:30～12:20	13:00	
	月・火・水・木・土	9:00	11:30～12:20	17:00	
	(月・火・水・木・土)	9:30	12:30～13:20	17:30	
	金	9:00	11:30～12:20	13:00	

		始業時刻	昼食の休憩	終業時刻	備 考
住吉校 図書館	月～金 (月～金)	9:00 10:00	11:30～12:20 11:30～12:20	17:00 18:00	
	土 (土)	9:00 10:00	11:30～12:20 11:30～12:20	13:00 14:00	
泉ヶ丘校 図書館	月～金 (月～金)	8:30 9:30	11:30～12:20 11:30～12:20	16:30 17:30	10月～3月 4月～9月
	月～金 (月～金)	10:00	11:30～12:20	18:00	
土 (土)	土 (土)	8:30 10:00	11:30～12:20 11:30～12:20	12:30 14:00	
	大学 図書館 (狭山キャンパス)	月～金 (月～金)	9:00 11:10	11:30～12:20 12:30～13:20	17:00 19:10
土 (土)	土 (土)	9:00 9:00	11:10～12:00 12:00～12:50	13:00 13:00	
	大学 図書館 (泉ヶ丘キャンパス)	月～金 (月～金)	9:00 11:10	11:30～12:20 12:30～13:20	17:00 19:10
土 (土)	土 (土)	9:00 9:00	11:10～12:00 12:00～12:50	13:00 13:00	
	大学 教育開発・支援センター (狭山キャンパス)	月～金 (月～金)	9:00 10:40	11:30～12:20 12:30～13:20	17:00 18:40
土 (土)	土 (土)	9:00 9:00	11:10～12:00 12:00～12:50	13:00 13:00	
	本部	月～金	9:00	11:30～12:20	17:00
	土	9:00	11:30～12:20	13:00	

(休暇届)

「

休暇・欠勤・遅刻等届

事務局長	事務局次長	総務課長	所 属 長	受 付

平成 年 月 日

所 属 部	大 学 課	
氏 名	印	
休暇・欠勤・ 遅刻等の種類 (該当分を○ で囲む)	年次有給 休 暇	全日 半日 (午前・午後)
	特別有給 休 暇	出産・結婚・服務 () 生理・業務上疾病・その他 ()
	欠 勤	私傷病 () その他 ()
	外 出	時 分より 時 分まで
	遅 刻	時 分より出勤 ()
	早 退	時 分より早退 ()
年 月 日	自 平成 年 月 日 ()	日間
	至 平成 年 月 日 ()	
備 考	<ul style="list-style-type: none"> ・この届けは必ず本人が記入して事前に届出ること。 ・万一事前に届出が出来ない場合は、事後速やかに届出すること。 ・私傷病、公傷病により欠勤が一週間以上に及ぶ場合は医師の診断書を添付すること。 ・()内はその理由を記載のこと。 ・半日は(午前9時～午後1時・午後1時～午後5時)とする。 	

」

(調査表)

「

平成22年10月22日

K 専任教員 各位

J 理事会常務委員会

勤務形態についてのアンケート調査

平素は K 学生の教育にご尽力いただきありがとうございます。

さて、J の H (代表者: G 執行委員長) は、J (代表者: B 理事長) を被申立人として労働組合法第7条3号違反について「不当労働行為救済申立書」を大阪府労働委員会に提出しました。労働組合法第7条3号とは、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、・・・」を使用者に禁じた規定です。

当申立書において H は「請求する救済の内容」を「・17時以降の組合活動の承認、・不当労働行為の直接主体である C リベラルアーツ学部長の罷免、・ C リベラルアーツ学部長の不当労働行為を黙認している E 学長、同学部教授会に出席している F 副学長の罷免」としていますが、J は17時以降の組合活動を禁止したことがないので、一番目の請求内容には根拠がなく、また、「リベラルアーツ学部長・学長・副学長の罷免」は労働組合の大阪府労働委員会への申立内容として筋違いです。

大阪府労働委員会は、H が請求する上記「救済の内容」の争点を、「平成22年5月26日、同年7月14日及び同月28日に開催された教授会において、会議時間を延長した学部長の行為は、組合活動に対する妨害であり組合への支配介入に当たるといえるか」と整理しました。今後、この「争点」をめぐって「調査」が行われることとなります。

リベラルアーツ学部長が教授会を終了予定時刻の17時10分を超えて延長したことについて、H は、大阪府労働委員会への申立以前に、同組合が J 理事長宛に提出した文書において、「教授会終了後に組合の大学分科会を開催する予定であると学部長に通告していたにもかかわらず、学部長が教授会を延長したのは不当労働行為に該当する」と主張しています。そして、「業務時間外であるにもかかわらず、(学部長が) 業務優先と主張し、(教授会の時間延長を行うことによって) 本組合分科会の活動を阻止しようとした」と抗議しています。

「業務時間外であるにもかかわらず」という H の主張には大きな問題点があると理事会常務委員会は考えています。K の教員の勤務は「自由裁量的」な特別の勤務形態になっているので、「業務時間外」勤務という概念はそこに成立しないはずで、H が K 教員の17時以降の勤務について「業務時間外」を主張するのであれば、J の高等学校以下の教員と同じく、週日は1日8時間拘束7時間実働、土曜日は4時間拘束4時間実働、計1週39時間労働のような勤務形態にせざるをえません。

事が学内での話し合いや交渉という枠組みを超えて、大阪府労働委員会という外部の公的な場に持ち出されていますので、理事会常務委員会としては大学教員の勤務形態について明確な考え方をもって労働委員会の「調査」に臨むことが必要となっています。そこで、K 専任教員のみさんの意向を確認するために、J 高等学校以下専任教員に適用されている1週6日労働日、週39時間労働のような勤務形態を希望されるのか、大学において一般的に行われている現行のような「自由裁量的」勤務形態を希望されるのかを、アンケートによってお尋ねすることといたしました。

別紙にて大学専任教員のみさん全員のご回答をいただきますようお願い申し上げます。 」

(アンケート用紙)

「 勤務形態についてのアンケート用紙

回答者お名前 ()

所属学部 ()

K の専任教員の勤務形態についてお尋ねします。

K の専任教員の勤務形態として望ましいと思われるものを以下の二つのうちから選び、該当する番号を○で囲んでください。

- | |
|------------------------------------------------|
| 1. 現行のような自由裁量的勤務形態 |
| 2. J 高等学校以下専任教員に適用されている1週6日労働日、週39時間労働のような勤務形態 |

きりとり

《付記》

1. 大学専任教員の今後の勤務形態に関わることで、必ず自署の上、全員からご回答いただきますようお願いいたします。
2. アンケートは上記1、2の2件のいずれかに○をつけたものでご回答ください。他事記載のあるアンケート用紙は無効とさせていただきます。
3. 本アンケート用紙は、同封の返信用封筒に封入して、平成22年11月5日(金)までにご投函ください。
4. アンケート用紙の開封は、11月11日(木)17時00分より本部事務局において、学長、副学長、学部長の立会いのもとに行います。立会いを希望される大学専任教員の方は本部事務局へ開封の前日までにご連絡ください。申込先着順で3名まで立会っていただきます。

以上」