

写 命 令 書

申立人 京都精華大学ユニオンSocoSoco

被申立人 学校法人京都精華大学

上記当事者間の京労委平成23年（不）第7号京都精華大学不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年3月16日、第2184回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同岡本美保子、同後藤文彦、同笠井正俊、同松枝尚哉合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が、被申立人の嘱託教職員の雇用契約更新回数に上限が設けられている制度について、平成23年1月18日の当委員会のあっせんで合意されたルールに基づいて、団体交渉の出席人数は双方5名以内で申立人側は組合員以外の出席者が過半数とならず、かつ、被申立人の学生を出席させないこと及び1回の団体交渉は2時間を超えないこととの開催条件を提示して団体交渉を申し入れた場合には、これを拒否してはならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人が、①被申立人が期間を定めて雇用する講師、助手等の嘱託教員（以下「嘱託教員」という。）及び嘱託職員（以下嘱託教員と併せて「嘱託教職員」という。）の契約更新回数に上限を設けている制度（以下「更新上限制度」という。）

の廃止を求めて被申立人と団体交渉を行ったところ、被申立人は、これに誠実に応じなかった上、団体交渉について、その開催に条件を付してこれを拒否するに至った、②被申立人の共通教育センター（以下「センター」という。）の日本語リテラシー教育部門（以下「日リテ部門」という。）の助手（以下「本件助手」という。）であった申立人の組合員 A（以下「A」という。）及び同 B（以下「B」といい、A と併せて「A ら」ともいう。）が2回の契約更新の後、再び平成23年4月以降の本件助手の募集に応募したところ、被申立人は、申立人の組合員であることを理由として A らを不採用（以下「本件不採用」という。）とした、③被申立人は、団体交渉の開催について上記のとおり提示した条件を申立人に強要したうえ、申立人への組合掲示板の提供に条件を付したり、被申立人が設置する京都精華大学（以下「大学」という。）への組合員の入構を妨害したりしたと主張し、被申立人の上記①の行為は労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2号の団体交渉拒否に、上記②の行為は同条第1号の不利益取扱いに、上記③の行為は同条第3号の支配介入に該当すると主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 団体交渉について

- ア 被申立人は、申立人が平成23年4月19日に申し入れた団体交渉に応じること。
- イ 被申立人は、申立人が大学構内に設営した可動式のいわゆる広報ブース（以下「広報ブース」という。）を理由として申立人との団体交渉を拒否しないこと。
- ウ 被申立人は、申立人が申し入れる団体交渉を、申立人側の出席者に条件を付すことにより拒否しないこと。
- エ 被申立人は、申立人との団体交渉の交渉担当者を交渉事項について決定権を有する者に交替させ、団体交渉における合意事項を速やかに実行すること。
- オ 被申立人は、更新上限制度を維持する理由を、客観的な事実・具体的な根拠や資料に基づいて速やかに申立人に示すこと。

(2) 不利益取扱いについて

- ア 被申立人は、A らを本件助手として採用し、平成23年4月1日から採用までの間の賃金相当額を A らに対し支払うこと。
- イ 被申立人は、A らが本件不採用により受けた精神的損害に対する慰謝料として A らに対しそれぞれ金100万円を支払うこと。

(3) 支配介入について

ア 被申立人は、団体交渉開催の条件を強制することにより申立人の運営に支配介入しないこと。

イ 被申立人は、申立人に組合掲示板を無条件かつ速やかに提供すること。

(4) 文書の掲示等について

被申立人は、本件不採用、申立人に対する団体交渉拒否、団体交渉における不誠実な対応、上記(3)アの団体交渉開催条件の強制による支配介入及び申立人の組合員の大学への入構妨害行為を謝罪する旨の文書を掲示・配布等すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人は、平成23年7月1日現在、Aら及びセンターの導入教育部門の助手であるC（以下「C」という。）を組合員とする労働組合である。被申立人には申立人以外に京都精華大学教職員組合（以下「教職員組合」という。）が存在する（甲第4号証、甲第56号証、審問の全趣旨）。

イ Aらは平成20年4月1日から本件助手として被申立人に雇用されていた。また、Cは平成21年4月1日から被申立人に雇用されている。本件助手について、被申立人の嘱託教員就業規則は、契約期間は1年以内、必要と認められる場合雇用契約を更新することができるが、契約更新は2回を超えることができないと定めており、Aらが初めて雇用された平成20年度の本件助手の募集要領には、勤務形態について、契約期間は1年とし、必要と認められる場合に限り雇用契約は更新されるが、最大更新回数は2回までとする旨が記載されていた（甲第36号証、甲第56号証、乙第4号証、乙第7号証）。

ウ 申立人は、役員として、執行委員長にA、執行委員にB及びCを選任しているが、それ以外に、被申立人との団体交渉に当たって、その都度、組合員以外の者をAが特別執行委員に任命し、組合員の3名とともに団体交渉に出席させている（甲第1号証～甲第6号証、甲第7号証の1、2、甲第8号証、甲第47号証、甲第54号証、第1回審問A証言）。

エ 被申立人は、肩書地に所在し、学校教育を行うことを目的とし、大学を設置している（乙第1号証）。

オ 被申立人は、役員として、理事8人以上10人以内を置くこととしている。理事のうち、1名は京都精華大学長（以下「学長」という。）であり、また、理事のうちから1名が理事長、1名が専務理事、若干名が常務理事に選任されて

いる。これらの理事長、学長、専務理事及び常務理事は、被申立人の理事会（以下「理事会」という。）の日常業務を執行するため組織される常務理事会（以下「常務理事会」という。）を構成しており、専務理事は理事長を補佐し、被申立人の日常業務を統括執行することとされ、常務理事は、教学担当、学生担当、総務担当、企画担当に区分されているが、総務担当の常務理事は、主として総務、財務及び情報管理に関する日常業務を執行することとされている。被申立人は専務理事として D（以下「D」という。）を選任しており、Dは総務担当の常務理事も兼務している（乙第1号証～乙第3号証、乙第20号証）。

(2) 主な事実経過

ア 平成21年12月2日、申立人が結成された。同月9日、申立人は、本件助手に係る更新上限制度の廃止等を交渉議題として被申立人に団体交渉を申し入れた（乙第14号証）。

イ 12月22日、申立人と被申立人（以下両者を併せて「両当事者」ともいう。）は前記アの申入れに基づいて団体交渉を行った。以後、平成22年7月27日までの間に両当事者は常務理事会で交渉員に選任されたDを被申立人の交渉担当者として計5回の団体交渉を行った。その間、同年5月からは、日リテ部門に限らず被申立人の嘱託教職員全般の更新上限制度に交渉事項を拡大した。これらの団体交渉の結果、7月27日、被申立人は、被申立人の嘱託教職員の雇用形態の検討結果についての回答書（以下「本件回答書」という。）を申立人に提出した（甲第1号証～甲第3号証、甲第11号証、甲第37号証～甲第39号証、甲第54号証、乙第3号証、乙第8号証、乙第20号証、第1回審問A証言）。

ウ 平成22年1月11日、申立人は、大学構内の食堂前広場（以下「広場」という。）に幅約2メートル、奥行約2メートル、高さ約2メートルのいわゆる小屋（以下「小屋」という。）を設置した（乙第9号証、審問の全趣旨）。

エ 7月27日、被申立人は、申立人が小屋を撤去するまで申立人との団体交渉を行わないと通告した（甲第3号証、甲第39号証）。

オ 12月22日、被申立人は、Aらに対し本件不採用を通知した。Aらが応募した本件助手の募集には、全部で29名の応募者があり、そのうち7名が書類審査に合格し、面接を経て最終合格したのは3名であった（甲第28号証、乙第20号証、審問の全趣旨）。

カ 平成23年1月18日、両当事者間の団体交渉等について、申立人の申請による京都府労働委員会（以下「労委」という。）のあっせんが行われた。後記4(3)

イのとおり同日までに小屋は撤去されていたものの、被申立人は改めて団体交渉の開催に当たって、出席者、時間等について予めルールを定めるよう求め、両当事者は次のとおりの条件（以下「本件ルール」という。）で、次回団体交渉を開催することに合意した。

- (ア) 出席人数は双方とも5名以内とし、申立人側出席者において被申立人の教職員以外の出席者が過半数とならないこと。
- (イ) 被申立人の学生を出席させないこと。
- (ウ) 1回の団体交渉は2時間を超えないこと。
- (エ) 団体交渉の申入れは開催の2週間以上前に交渉議題を明らかにして行うこと。

上記の合意に基づいて、同年2月2日、両当事者は、団体交渉を再開した。以後、3月30日までの間に両当事者は被申立人の交渉担当者を D として計5回の団体交渉を行った。

（甲第4号証～甲第6号証、甲第7号証の1、2、甲第8号証、甲第40号証～甲第42号証、甲第43号証の1、2、甲第44号証、乙第8号証、乙第20号証、第1回審問 A 証言、審問の全趣旨）

キ 3月21日頃、申立人は、広場に幅約1.8メートル、奥行約0.9メートルの広報ブースを設営した（乙第12号証、第1回審問 A 証言、審問の全趣旨）。

ク 3月30日、被申立人は、申立人に、組合掲示板以外の場所に掲示物を掲示しないとの条件（以下「本件掲示条件」という。）を受け入れるのであれば、組合掲示板を提供する旨通告した。被申立人は、教職員組合には条件をつけずに組合掲示板を提供している（甲第8号証、甲第44号証、審問の全趣旨）。

ケ 3月31日、被申立人は、本件助手のうち4名に退職辞令を送付したが、A への送付文には他の2名への送付文に記載されていた「お近くにおいでの際は、ぜひともお立ち寄りくださいませ。」との文言（以下「本件挨拶文」という。）が省かれていた（甲第22号証の1、2、争いのない事実）。

コ 4月6日、被申立人は、申立人に、次の3条件（以下「本件団交条件」という。）が満たされない限り、申立人との団体交渉に応じないことを通知した（甲第16号証）。

- (ア) 平成23年3月30日における申立人及びその支援者が起こした行為に対して申立人が強く反省し、被申立人に対し、文書をもって謝罪するとともに再び同種の行為を行わないことを誓約すること。
- (イ) 広報ブースの設置に対し、申立人が強く反省し、広報ブースを大学の敷地

外に撤去し、再び同種の行為を行わないことを文書において誓約すること。

(ウ) 今後の団体交渉においても、本件ルールを重視すること。

サ 4月19日、申立人は、被申立人が平成23年3月30日の時点で新たな条件を示すことなく次回の団体交渉の期日設定に応じていたことを理由に、本件団交条件を受け入れる意思を示さないまま、被申立人に対し同年4月中の団体交渉開催を要求した（甲第17号証）。

シ 4月25日、被申立人は、前記サの申立人の要求に対して団体交渉は開催しない旨、その理由は前記コで通知したとおりである旨回答した（甲第18号証）。

ス 7月15日、申立人は、労委に本件不当労働行為救済申立てを行った。その後も被申立人は申立人が本件団交条件を受け入れない限り団体交渉に応じないとの態度を変更しておらず、両当事者間において団体交渉は実施されていない（当委員会に顕著な事実、審問の全趣旨）。

2 本件の争点

(1) 誠実な団体交渉について

(専務理事の適格性)

ア前記1(2)イ及びカの団体交渉を実施するに当たって、Dは、団体交渉開催期日の遅延、一貫性のない団体交渉開催条件の提示、本件不採用についての不誠実な説明、議事進行の遅延という交渉担当者として不適格な態度をとったか否か。
(本件回答書)

イ 本件回答書による被申立人の回答は、不誠実な対応であったか否か。

(2) 団体交渉拒否について

(平成22年7月27日以降平成23年2月1日までの団体交渉拒否)

ア 前記1(2)エのとおり通告した被申立人の対応は正当な理由のない団体交渉拒否か否か。

(前記1(2)シの団体交渉拒否)

イ 前記1(2)サの団体交渉申入れに対して、同シのとおり、同コで通知した本件団交条件を団体交渉の開催条件として提示した被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否か否か。

(3) 不利益取扱いについて

(本件不採用)

本件不採用は、申立人の組合員であることによる不利益取扱いか否か。

(4) 支配介入について

(本件団交条件の提示)

ア 被申立人が団体交渉の開催条件として本件団交条件を提示したことは、申立人の組合活動に対する支配介入か否か。

(掲示板貸与への条件付け)

イ 被申立人が前記 1 (2) クのとおり通告し、教職員組合にはない本件掲示条件を付したことは、申立人の組合活動に対する支配介入か否か。

(辞令同封の送付状の文言)

ウ 被申立人が、前記 1 (2) ケのとおり、A らの辞令に同封した送付状にのみ、本件挨拶文を記載しなかったことは、申立人組合員の大学への入構を妨害する支配介入か否か。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)アについて

ア 申立人の主張

前記 1 (2) イ及びカの団体交渉において、D は、次のとおり交渉担当者として不適格な態度をとってきた。

(ア) 合意した団体交渉期日に間に合うよう常務理事会に回答を諮らずに期日を遅延させた。

(イ) 申立人に対しいったんは小屋の撤去にさえ応じれば団体交渉を行うと通告しながら、その後の労委のあっせんの際、出席者等についての条件を提示するという一貫性を欠いた団体交渉開催条件の提示を行った。

(ウ) 本件不採用について選考委員等直接の当事者の発言内容と異なる内容の不誠実な説明を団体交渉で行った。

(エ) 団体交渉で同意した事項について申立人が文書化を提案すると、これを拒否して議事進行を遅延させた。

イ 被申立人の主張

Dは、被申立人の常務理事会において、申立人との団体交渉の交渉員として決定され、交渉担当者としての権限を有しており、不適格な態度もとってはいない。申立人の主張には次のとおり理由がない。

(ア) 申立人が遅延させたと主張する平成 22 年 7 月 13 日の団体交渉期日は申立人と双方調整し合意の上決めたものである。

(イ) 被申立人が労委のあっせんの際提案した開催条件はそれまで実際に団体交渉の開催に当たって実施されてきたルールの確認を求めたものであるから一貫性を欠く提案であるとはいえない。

(ウ) 本件不採用に関しては、選考委員の判断によるものであるという限界はあ

るが、その限界内で誠実に説明してきた。

(エ) 申立人が文書化を求めた事項は労使の権利義務に関する約束事項でなかったから文書化を拒否することに正当な理由があった。

(2) 争点(1)イについて

ア 申立人の主張

本件回答書は、嘱託教職員の雇用形態の改善について検討し報告するとの合意に反して、更新上限制度を廃止しない旨回答しており、客観的な調査を行わないまま、必ずしも嘱託教職員全員が前を向いて働いていないとは認識していない旨の主観的意見を記載している。また、更新上限制度が撤廃できない理由として恒久的教育体制や評価制度が確立されていないことを挙げているが、これは到底その根拠たり得るものではない。したがって、本件回答書による被申立人の回答は不誠実な対応である。

イ 被申立人の主張

本件回答書は、更新上限制度を設けている理由及びそれを変更できない理由を詳細に述べており、意を尽くして作成されたものであって、本件回答書による被申立人の回答は、不誠実な対応とはいえない。

(3) 争点(2)アについて

ア 申立人の主張

小屋が平成 22 年 1 月に設置されて以来半年以上団体交渉は正常に行われており、団体交渉の議題とは直接関係のない小屋の設置を理由に団体交渉を拒否することに正当な理由はない。

イ 被申立人の主張

申立人による小屋の設置は不法な実力行使であり正当な組合活動とはいえず、被申立人がオープンキャンパス期間中の一時撤去を申立人に要請したところ、申立人は更新上限制度廃止の要求が受け入れられるまで撤去しないと宣言した。そのため、被申立人としては、申立人の態度は正常な労使交渉を求めるものではないと考えて団体交渉を拒否したもので、被申立人の対応には正当な理由がある。

(4) 争点(2)イについて

ア 申立人の主張

本件団交条件には、次のとおりいずれも合理性が認められない。よって、被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否である。

(ア) 前記 1 (2) コ(ア)の条件について、平成 23 年 3 月 30 日の支援者の行動は自

然発生的なもので申立人が組織したものではない上制止を必要とするような暴力的なものでもなかったから謝罪等の必要はない。

(イ) 同(イ)の条件について、被申立人の主張は、機能的にも構造的にも全く別物である広報ブースと小屋を混同するものであって、団体交渉拒否理由となること自体理解できない。

(ウ) 同(ウ)の条件について、被申立人は他の労働組合との団体交渉に際して条件を設けたことがないにもかかわらず申立人に対しては団体交渉ルールについて合意しないことを理由に団体交渉を拒否しており、そのこと自体が不当であるとともにルールについての根拠も示されていない。

イ 被申立人の主張

本件団交条件には次のとおり合理性があり、被申立人の対応には、正当な理由がある。

(ア) 前記 1 (2) コ(ア)の条件について、平成 23 年 3 月 30 日の申立人及びその支援者の行為は、団体交渉終了直後から申立人の支援者が専務理事室に乱入して決裁用印鑑を取り上げるなどして業務妨害等を行い、申立人もこれを制止しようとしなかったもので、申立人は自らの呼びかけに応じて集まったこれら支援者の行動に責任を持つ立場にあり、今後正常な団体交渉を行う上で、このような行為の再発がないことを確認するのは当然のことである。

(イ) 同(イ)の条件について、広報ブースは、大学構内を長期間占拠する行為であり、このような違法な活動がなされたままでは正常な労使交渉は期待できないので、撤去されない限り団体交渉を拒否することに正当な理由がある。

(ウ) 同(ウ)の条件について、被申立人が重視するよう求めている本件ルールは労委におけるあっせんで労使双方が確認し、同年 2 月 2 日以後、当該条件に則って団体交渉が開催されてきた合理的なものである。

(5) 争点(3)について

ア 申立人の主張

日リテ部門の嘱託助手は単なるアシスタントではなく経験の蓄積が重要な意味を持つ職種であるから、今回再応募した組合員の業務経験が選考上有利に作用するはずである。にもかかわらず、被申立人は、今回の選考から、応募書類としてそれまで必要とされていた推薦書を廃止し、提出された書類のみを評価対象として、勤務経験等を一切考慮しないという選考方法を採用して、A を不採用とした。これは、申立人の組合員であることによる不利益取扱いである。

イ 被申立人の主張

被申立人は、申立人の組合員の再応募の権利を確認したが、これは優先採用を約束したものではない。さらに、選考試験は選考委員4名のもとで実施され、常務理事会がこれに関与したことはないから、組合員を理由とした不利益取扱いは起こり得ず、推薦書の廃止も選考委員において決定されたことである。

したがって、本件不採用は、申立人の組合員であることによる不利益取扱いではない。

(6) 争点(4)アについて

ア 申立人の主張

被申立人は、2時間を経過した時点で直ちに団体交渉を打ち切ろうとしたり、申立人側の出席者数を5名に制限しようとするなど本件団交条件を常に申立人に強要しようとしており、これは申立人の組合活動に対する支配介入である。

イ 被申立人の主張

被申立人が本件団交条件を申立人に強要した事実はなく、かつ、本件団交条件は前記(4)イのとおり正当なものであるから、申立人の組合活動に対する支配介入ではない。

(7) 争点(4)イについて

ア 申立人の主張

教職員組合は被申立人から組合掲示板の提供を受けているが、本件掲示条件を付加された事実はなく、申立人に対してのみ本件掲示条件を提示することは組合間差別である。また、大学構内においては学生団体等の掲示物が自由に掲示されており、申立人に対する本件掲示条件の提示は申立人の組合活動に対する支配介入である。

イ 被申立人の主張

本件掲示条件は、申立人がビラを被申立人の建物の壁面等随所に貼り出していたため提示したもので、教職員組合はこれまでそのような行動をとったことはないから、これは、組合間差別には該当せず、申立人の組合活動に対する支配介入ではない。

(8) 争点(4)ウについて

ア 申立人の主張

申立人の組合員に対してのみ他の退職者には記載されていた本件挨拶文が記載されていなかったのは、申立人組合員の大学への入構を妨害する支配介入である。被申立人は、労委であっせん中であつたことに配慮したと主張するが、

あっせん事項は本件助手全員に関係する更新上限制度に関することであつたのだから、配慮は退職者全員に対して行われるべきであり、A らのみ本件挨拶文を削除した理由とはならない。

イ 被申立人の主張

本件挨拶文を記載しなかったのは、申立人とは労委であっせん中であつたため、記載することはかえって申立人の組合員の心情を逆なですることになりかねないと配慮したため、実際に被申立人が申立人の組合員について大学への入構を制限した事実はない。したがって、大学への入構を妨害する支配介入ではない。

4 認定した事実

(1) 日リテ部門の嘱託助手の業務内容

日リテ部門は、被申立人の人文学部の1年生に対して作文を教える授業を行っており、授業には講義と実習がある。日リテ部門の講義について責任を持ち、学生の成績評価を行うのは講師であるが、本件助手も講義を行うことがあり、実習での学生への対応においては實際上講師と本件助手の役割の区別はほとんどない。本件助手は、授業以外に日リテ部門の備品管理、会計及び出席管理等の事務も担当している（第1回審問 A 証言）。

(2) 平成22年7月27日までの団体交渉の経過等

ア 平成21年12月22日、両当事者は第1回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む6名、開催時間は1時間40分であり、被申立人は申立人から日リテ部門に係る更新上限制度の廃止を求める趣旨の要望書を受け取った（甲第54号証、乙第8号証、乙第18号証）。

イ 平成22年1月26日、両当事者は第2回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む7名、開催時間は3時間6分であり、被申立人は前記アの要望書に対し、要望には応じられない旨文書で回答した。また、両当事者は、平成22年度の本件助手の募集に、契約更新回数が上限に達し平成21年度で最終の雇用契約期間が終了する本件助手が再応募する権利を認める旨の確認書に署名した。ただし、以後、同様の再応募を行ったのはA らのみである（甲第9号証、甲第54号証、乙第5号証、乙第8号証、乙第15号証、第1回審問 A 証言、審問の全趣旨）。

ウ 3月1日、被申立人は、日リテ部門の嘱託講師として契約更新回数が上限に達し、2月末で最終の雇用契約期間が終了した E （以下「E」という。）及び F （以下「F」という。）を特別任用教員（以下「特任教員」と

いう。)として採用した(甲第6号証、甲第15号証、甲第21号証、甲第30号証、甲第34号証、甲第42号証、第1回審問 A 証言)。

エ 3月7日及び15日、被申立人は、Aらと平成22年4月1日から平成23年3月31日までを雇用契約期間とする雇用契約を締結した。契約書には「本契約期間の終了日を超えて契約更改をすることはない。」と明記されていた(乙第6号証の1、2)。

オ 5月13日、両当事者は第3回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む4名、開催時間は2時間42分であり、両当事者は、理事会が「嘱託教職員が前を向いて働けるような雇用形態」を検討し、それを平成22年7月10日までに開催される次回団体交渉までに案として申立人に報告する旨の確認書(以下「本件確認書」という。)に署名した。Dは、「嘱託教職員が前を向いて働けるような」との文言について、もとより人事制度というのはそういうものを目指して構築されるべきものである旨発言し、これに対しAは「そう思ってることだけ確認できただけでも」と発言した(甲第1号証、甲第10号証、甲第37号証、甲第54号証、乙第8号証、乙第16号証)。

カ 6月頃、申立人は、小屋に設置の経緯や移動を希望する場合の連絡先を記載した紙を貼り出した。それには、小屋の設置期間は更新上限制度が廃止されるまでである旨の記載があった(乙第11号証、第1回審問 A 証言)。

キ 7月に入った頃、申立人は被申立人に団体交渉の申入れを行った。被申立人の担当者が、7月12日に常務理事会が開催されるのでその後に団体交渉期日を設定してはどうかとCに提案し、7月13日に団体交渉期日が設定された(甲第2号証、甲第38号証、第1回審問 D 証言)。

ク 7月13日、両当事者は第4回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む4名、開催時間は2時間5分であった。交渉の冒頭、Dはオープンキャンパス期間中の小屋の撤去を申立人に要請した。これに対しAは「それは交渉の内容次第だというふうに返答したい」と回答した。次にDは、本件確認書について、常務理事会で検討した結果、更新上限制度の見直しはできないという結果になったと回答した。その理由について、Dは、入学者が大幅に定員を下回っているという状況の中で被申立人全体の教育内容の改革が審議中であり、更新上限制度について先行して結論を出すことができないこと、定員割れに対してクラスの数及び教員数を調整する必要がある、現在は、更新上限制度による部分的な退職者で調整ができているが、仮に更新上限制度を廃止すると、全員1年契約の中で、その都度対象者を選定して雇用を

打ち切らなければならないこととなり、その場合選定理由について合理的な説明ができないため調整が不可能となってしまうことであると説明した。申立人側は、文書による回答を求め、両当事者は、本件確認書に基づく検討結果を理事会が同月27日に文書で回答する旨の確認書に署名した（甲第2号証、甲第23号証、甲第38号証、甲第54号証、乙第8号証）。

ケ 7月25日、申立人は、前記カの貼り紙に替えて同内容を記載した看板を小屋に付置した（甲第55号証、乙第11号証、第1回審問 A 証言）。

コ 7月27日、両当事者は第5回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む5名、開催時間は3時間27分であった。他に学生1名が陪席者として出席を認められたが、D はこれを次回以降の前提としない旨提案し、今後は交渉の都度確認することとなった。D は本件回答書を提出した。また、D は小屋について平成22年7月30日中の撤去を求めたが、A はこれを拒否した。これに対し、D は団体交渉は撤去があるまで行わない旨、それは、前記クの同月13日の団体交渉でA が小屋を交渉材料とする旨の回答を行ったためである旨説明したが、A は撤去要請には応じなかった（甲第3号証、甲第39号証、甲第54号証、乙第8号証）。

サ 本件回答書は、更新上限制度を当面維持するものとし、その理由として、①平成22年度の入学者の確保状況はこれまでも増して厳しく、日リテ部門の対象学生が所属する人文学部の教学改革は緊急の課題であり、改革の実施に当たりクラス編成や助手配置等教育体制も見直すべきことは当然であるから、改革実施案の内容が見通せない現状で人的体制について具体的検討ができない旨及び②更新上限制度による教育力の損失を現状では被申立人は受容せざるを得ず、更新上限制度を廃止しても1年契約であるから雇止めは可能との意見もあるが、実際に雇止めを実施する場面では、特定の者を雇止めにする合理性について説明責任を果たすことは困難であり、一律に更新回数の上限を設定する更新上限制度を維持すべきである旨を記載していた。併せてセンター以外の嘱託教職員についても雇用期限の延長は予定していない旨、必ずしも嘱託教職員全員が前を向いて働いていただいていないとは認識していないが、今後も継続して職場の改善に取り組みたい旨等も記載していた（甲第11号証）。

(3) 平成23年2月2日から3月30日までの団体交渉の経過等

ア 平成22年10月15日、申立人は被申立人に対し「公開質問状および団体交渉申し入れ書」を提出し、本件回答書について質問するとともに団体交渉を申し入れたが、同年11月5日、被申立人は、小屋が撤去されないことを理由に公開質

問状への回答も団体交渉の応諾も行わない旨回答した（甲第12号証、甲第13号証）。

イ 平成23年1月16日、申立人は小屋を撤去し、同月18日、その旨を被申立人に通知した。申立人が小屋を撤去したのは、被申立人との団体交渉について労委に行っていたあっせん申請を円滑に進めるため及び小屋が老朽化したためであった（乙第17号証、第1回審問 A 証言）。

ウ 1月18日、前記1(2)カのとおり、労委のあっせんが行われ、両当事者は本件ルールによる次回団体交渉の開催について合意した（甲第4号証、甲第40号証、乙第20号証、審問の全趣旨）。

エ 1月19日、申立人は、被申立人に「公開質問状および団体交渉申し入れ書」を提出した。その中で申立人は更新上限制度について、①本件回答書では教学改革の方針の不在が更新上限制度を変更できない理由の一つとされていたが、その方針は定まったのかどうか、②本件回答書では雇止め対象者の選別ができないとの趣旨を述べているが、平成21年に日リテ部門で更新上限に達した嘱託教員4名中2名が特任教員に雇替えになり他の2名は雇止めされるという選別のような運用が行われたことについての見解はどうか、③センター以外の嘱託教職員についても更新上限制度の見直しを予定しないとする理由は何かについて回答を求める趣旨を記載していた（甲第14号証）。

オ 2月2日、被申立人は前記エの文書に対し、回答書を申立人に提出した。その中で更新上限制度に関する質問については、①現在は全学に共通するカリキュラムの改編の平成25年度からの実施に向け検討を進めている旨、②日リテ部門で平成21年度末に更新がなされなかった講師以上の嘱託教員は2名であり、同部門の教育プログラムを全学に広げるためのコーディネーターとしての職務を担う人材が必要なことから特任教員を採用することとし、上記2名を採用した旨、③今後の学生数が見通せないことなどから雇用を継続して提供できる見通しが持てず、センター以外の部局においても見直しはできない旨の回答を記載していた（甲第15号証）。

カ 2月2日、両当事者は第6回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む5名であり、開催時間については、交渉開始時に2時間を超えないよう終了時刻が確認された。申立人側からの要請により、本件不採用についての調査並びに前記(2)ウの特任教員に係る嘱託講師との業務内容の違い及び採用に当たっての学内推薦制度の内容についての調査を被申立人が行うこととなった（甲第4号証、甲第40号証、乙第8号証）。

- キ 2月16日、労委のあっせんが行われ、本件ルールのうち、前記1(2)カ(エ)については、申入期限を厳密に運用することはしないこととした上で、自主的に団体交渉を継続することとなった(甲第6号証、甲第42号証、審問の全趣旨)。
- ク 2月17日、両当事者は第7回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む5名であり、開催時間については、交渉開始時に2時間後を終了時刻とすることが確認された。D は本件不採用について、E や被申立人の共通教育センター長である G (以下「G」という。)を含む4名の選考委員から聞き取った結果として、選考委員中にはAらの勤務状況を直接知っている者もいるが、そのような経験については一切考慮せず応募書類(履歴書を含む)のみを評価対象とし、それぞれが採点評価して上位者から合否を決定する選考方法を採用して選考された旨説明したが、申立人側から、さらに、今回の募集から応募書類中の推薦書が不要となった経過について調査するよう要望があり、D はこれを了承した。その後、更新上限制度のメリット及びデメリットについて議論が行われた(甲第5号証、甲第20号証、甲第41号証、乙第8号証)。
- ケ 2月19日、申立人は、名称を京都精華大学嘱託教職員組合SocoSocoから京都精華大学ユニオンSocoSocoに変更した(甲第6号証、乙第14号証)。
- コ 3月3日、両当事者は第8回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む5名であった。D は、推薦書について、これまで大きな役割を果たしていなかったため、選考委員の中で廃止が決定された旨説明したが、申立人側は、さらに推薦書による合格判断の過去の実態調査と平成22年度まで推薦書を必要としていた理由の調査を求め、D はこれを了承した。また、D は、前記(2)ウの特任教員に関して学内推薦制度の説明を行ったが、その際、新たな特任教員によるポストが必要とされ、その適任者を確保する方法として学内推薦制度を用いた旨の説明をした。更新上限制度のメリット及びデメリットについても議論が行われ、次回団体交渉までに再検討することとなったほか、申立人は、Aらを文書作成指導・添削の経験が生かせるような職務で再雇用することを求める要望書を提出した(甲第6号証、甲第36号証、甲第42号証、乙第8号証)。
- サ 3月3日、G は組合員3名と話をし、その中で、推薦書については選考委員の中で特に議論はなく、誰も必要性を主張しない中で廃止が決まった旨、廃止とAらの再応募とは特に関係がない旨を発言した(甲第20号証、甲第45号証)。

シ 3月16日、両当事者は第9回団体交渉を行った。申立人側の出席者数は組合員3名を含む5名であり、開催時間については、交渉開始時に前回までと同様との形で終了時刻が確認された。申立人側は、更新上限制度のメリット及びデメリットについてそれまでの議論の結果をまとめた文書を配布し D に署名を求めたが、D はこれを拒否した。申立人側が文書を読み上げて録音しようとしたところ、D は数箇所の訂正を求めた。更新上限制度のメリット及びデメリットについての文書は、更新期待権の発生や職務経験の喪失等に関するメリット又はデメリットについて団体交渉で確認された申立人側及び被申立人側の認識を併記したもので、期待権については、「(使) 3年上限がなければ、期待権が生じる可能性があり、継続雇用しなければならなくなり、将来、リストラが必要な状況となった場合の雇止めに、合理性を説明しなければならず、納得性が難しいので、3年上限はメリットである。また、労働者側も期待権がないことはメリットだと考える。(労) 雇用更新に3年上限があっても、業務が続いている以上、期待権は生じる。リストラよりも3年上限の方が納得いかない。」となっていた。その後、D は、推薦書について過去の実績の調査結果を説明したが、申立人側が、推薦書廃止の決定経過について D の説明と前記サで G から聞いた内容が異なるとして訂正を要求し、D は再調査を行う旨回答した。A は、併せて今回の募集要領で応募書類の課題に職業観が加えられた理由についても調査を求め、D はこれも了承した。また、D は、前記コの A らの再雇用に係る要望書については今のところ提供できるものがない旨回答した(甲第7号証の1、2、甲第19号証の2、3、甲第43号証の1、2、乙第8号証)。

ス 3月30日、前学長の H はB及び C に対し前記(2)ウの特任教員の採用に関して、自分が日リテ部門にとって E 及び F が必要と考えて行った旨の発言をした(甲第21号証、甲第46号証)。

セ 3月30日、両当事者は第10回団体交渉を行った。申立人側は、出席者について、組合員3名を含む5名に加え、さらに、二、三名の出席を認めるよう要求したが、D はこれを拒否し、認めるよう求める申立人側とやりとりが続いた。D は、開催から2時間経過後の午後4時で団体交渉を終了する旨発言したが、その後開催時間を延長して就業規則の変更等について説明を行い、さらに、前記1(2)クのとおり組合掲示板についての通告を行った。しかし、本来予定されていた更新上限制度についての交渉は行われなかった。

なお、申立人は平成22年10月頃粘着テープ付きのステッカーを大学構内に貼

り出したことがある。大学構内には他にも所定の掲示板以外の場所に各種のポスター等が申立人以外の者らにより貼り出されていたが、教職員組合は組合掲示板の提供を受けた時点で大学構内にビラを貼り出す等の行為は行っていなかった。

(甲第8号証、甲第24号証、甲第44号証、乙第8号証、乙第19号証、乙第20号証)

ソ 3月30日、申立人の呼びかけに応じて集まり団体交渉会場付近に集合していた申立人の支援者である学生や卒業生は、団体交渉が午後4時15分頃に終了した後 D に対して話合いに応じるよう求め、被申立人の職員が制止したにもかかわらず、D の後を追って専務理事室に入った。D は書類決裁業務を始めたが、支援者の一人は、D が判子を机の上に置いた際、判子をのけて話に応じるよう求めた。この間、申立人の組合員もその場に居合わせたか、これらの支援者らの行為を制止しようとはしなかった。D は午後5時から学内会議に出席したが、申立人の組合員及び支援者の幾人かは、会議が終了するまで会議が行われていた会議室の付近に待機し、会議終了後、D に対し次回団体交渉の日程を決めるよう求め、D はこれに応じ、4月20日の開催予定とした。

なお、申立人は団体交渉の期日をビラやインターネット上のブログで公開し、支援を呼びかけ、集合した支援者に対しては団体交渉の前後に挨拶や報告を行っていた。

(甲第16号証、甲第47号証、第1回審問 A 証言、第1回審問 D 証言)

タ 4月6日、前記1(2)コのとおり、被申立人は、申立人に、本件団交条件が満たされない限り、申立人との団体交渉に応じないことを通知した。これに対し、同月19日、同サのとおり、申立人は、なお4月中の団体交渉開催を要求したが、同月25日、同シのとおり、被申立人は、これを拒否し、以降、両当事者間において団体交渉は開催されていない(甲第16号証、甲第17号証、甲第18号証、審問の全趣旨)。

5 判断

(1) 誠実な団体交渉について

(専務理事の適格性)

ア 前記1(2)イ及びカの団体交渉を実施するに当たって、D は、団体交渉開催期日の遅延、一貫性のない団体交渉開催条件の提示、本件不採用についての不誠実な説明、議事進行の遅延という交渉担当者として不適格な態度をとったか

否か。(争点(1)ア)

申立人は前記3(1)ア(ア)から(エ)までのとおり、Dは、予定された団体交渉期日を遅延させ、一貫性を欠く団体交渉の開催条件の提示を行い、団体交渉において本件不採用について不誠実な説明を行い、文書化を拒否して議事進行を遅延させるなど交渉担当者として不適格な態度をとってきたと主張する。これに対し前記1(2)カ、4(2)オ及びキ並びに(3)シのとおり、第4回団体交渉の開催日が、予定されていた平成22年7月10日までではなく、同月13日となったこと、平成23年1月18日の労委のあっせんにおいて被申立人はそれまで主張していなかった団体交渉ルールを提案したこと、第9回団体交渉で、Dは本件不採用に関し、推薦書の廃止についての説明の訂正を求められ、再調査を約束したこと並びにメリット及びデメリットについての文書について署名を拒否したこと等申立人の主張に沿う事実が認められる。

しかしながら、これらの事実から直ちにDが団体交渉の担当者として不適格であったとは認められない。かえって、本件における団体交渉全体を通じては次の事実が認められる。前記1(1)オ及び(2)イのとおりDは被申立人の専務理事であり総務担当の常務理事も兼任し、さらに常務理事会で交渉担当者を選任されており、交渉担当者としての権限を有していた。前記1(2)イ及びカのとおりDは申立人との計10回の団体交渉に出席し、その間、前記4(2)イ、オ、ク及びコ並びに(3)オ、ク、コ及びシのとおり、協議事項であった更新上限制度について、いったん申立人の廃止要望には応じられない旨回答したものの、再度常務理事会での検討を行い、その結果について申立人の要望に応じて文書で理由を付して再度回答し、これに対する申立人の質問にも文書で回答した上、その後も3回の団体交渉にわたり申立人と更新上限制度のメリット及びデメリットについて協議を続けてきた。さらに、Dは、前記4(3)カ、ク、コ及びシのとおり、本件不採用に関連して申立人が行った選考過程、特任教員の採用等に係る質問に対しても調査して回答するとともにその回答内容に対してさらに繰り返し調査を要求された推薦書の廃止に係る事項についてもその都度調査し回答するなどした。また、Dは、前記4(2)イ、オ及びクのとおり、本件助手の募集への再応募や雇用形態についての検討の報告等の合意事項についてその場で署名に応じるなどしてきた。

このように、団体交渉全体の経過からみれば、Dは交渉担当者としての権限を有し、申立人の更新上限制度の廃止という要求自体には応じていないものの、その理由については具体的に説明するとともにこれに関連する申立人の

質問に対しても必要な調査を行った上回答したものと認められ、このような態度は交渉担当者としての誠実交渉義務に反するものではなく、D は交渉担当者として不適格とは認められない。

(本件回答書)

イ 本件回答書による被申立人の回答は、不誠実な対応であったか否か。(争点(1)イ)

本件回答書について、申立人は、前記3(2)アのとおり、本件回答書は、雇用形態の改善について検討するとの合意に反して更新上限制度を維持する旨回答した上、主観的意見が記載され、更新上限制度が廃止できない理由も到底その根拠たり得ないと主張する。前記4(2)オ及びサのとおり、両当事者は、第3回団体交渉で、「嘱託教職員が前を向いて働けるような雇用形態」を検討するとの本件確認書を締結したが、これに基づく本件回答書は、更新上限制度を維持する旨回答するとともに、文中には必ずしも嘱託教職員全員が前を向いて働いていないとは認識していないとの記載もみられる。しかしながら、前記4(2)オのとおり、D は、第3回団体交渉における合意の際、本件確認書の「嘱託教職員が前を向いて働けるような」との文言については、人事制度運営の一般的精神である旨の発言をしており、A もそれを容認するような発言をしていたこと等から、本件確認書が更新上限制度の見直しを約す趣旨であったとまでは認められない。また、前記4(2)サのとおり、被申立人は、更新上限制度を維持する理由については、要員配置等の見直しを伴う教学改革が検討中であるためこれに先行して具体的検討ができないこと、仮に更新上限制度を廃止した場合、雇止めの必要性が生じた場合の対応が困難となること等であることを具体的に説明していることが認められる。よって、本件回答書による被申立人の回答は不誠実な対応とはいえない。

(2) 団体交渉拒否について

(平成22年7月27日以降平成23年2月1日までの団体交渉拒否)

ア 前記1(2)エのとおり通告した被申立人の対応は正当な理由のない団体交渉拒否か否か。(争点(2)ア)

前記1(2)ウ及びエ並びに4(2)イ、オ、ク及びコのとおり、平成22年1月11日、申立人が小屋を設置し、その後も被申立人は申立人との団体交渉を行ってきたが、同年7月27日、被申立人は、申立人が小屋を撤去しない限り団体交渉には応じない旨通告したこと、前記1(2)カ並びに4(3)ア、イ及びカのとおり、同年11月5日、被申立人は小屋が撤去されないことを理由に申立人との団体交渉に応じなかったこと、申立人はこの団体交渉の開催問題について、労委

にあっせんを申請していたが、あっせんを円滑に進めたいとの意図もあり、平成23年1月16日、小屋を撤去し、同月18日の労委のあっせんを経て、同年2月2日団体交渉が開催されたことが認められる。

そうすると、この団体交渉拒否の問題については、本件不当労働行為救済申立てより前に、既に労委のあっせんにおいて、両当事者の合意が成立し、団体交渉が実施されているから、不当労働行為として救済を申し立てる利益が失われているものと認められる。

(前記1(2)シの団体交渉拒否)

イ 前記1(2)サの団体交渉申入れに対して、同シのとおり、同コで通知した本件団交条件を団体交渉の開催条件として提示した被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否か否か。(争点(2)イ)

前記1(2)シのとおり、平成23年4月25日、被申立人は申立人の団体交渉開催の要求を拒否した。被申立人が団体交渉の拒否に至る経過をみると、前記1(2)カ、キ及びコからシまで並びに4(2)コ並びに(3)イ、カからクまで、コ、シ、セ及びソのとおり、被申立人は小屋の撤去を団体交渉開催の条件としていたが、平成23年1月16日、申立人が小屋を撤去し、同月18日の労委のあっせんで本件ルールが合意されたこと、その後4回にわたり、本件ルールに従って団体交渉が開催されたこと、にもかかわらず、同年3月21日頃申立人は、大学構内に再び小屋と類似の広報ブースを設営したこと、同月30日の第10回団体交渉では、本件ルールに反して申立人が七、八名の出席を要求し、実質的な団体交渉に入れなかったこと、団体交渉後申立人の支援者及び組合員が制止にもかかわらず被申立人の専務理事室に入り D の決裁業務を妨害したこと、これに対し、被申立人は、本件団交条件を提示し、この受入れを条件として団体交渉に応じる旨通知したこと、にもかかわらず申立人は、本件団交条件に応じる意思は何ら示さないまま団体交渉の開催を求めたことが認められる。

そうすると、平成23年4月25日の時点において被申立人が団体交渉拒否に至ったのは、本件ルールに従って円滑に団体交渉が実施されてきたにもかかわらず、申立人がこれに反する行動をとるなどして団体交渉が正常に行えない状況となったため、被申立人が両当事者間の合意による本件ルールに従った団体交渉の正常化を求めて本件団交条件を提示したが、申立人がこれに一切応じない姿勢をとったためと認められ、その時点においては、被申立人が団体交渉を拒否したことには正当な理由があったものと認められる。

しかしながら、既に現時点においては、同日から1年近く経過しており、い

まだに1年近く前の行為を理由として団体交渉を拒否することが正当といえるかには疑念が残る。このことに前記4(3)シのとおり、これまでの団体交渉においては推薦書の廃止等再調査が約束されながら未回答の事項もあること、交渉事項である更新上限制度についても後記のとおり最終的な結着はついていないと認められることに併せて団体交渉権が労働組合の有する権利の中で持つ重要性をも考慮すると、現時点においてもなお、前記1(2)スのとおり被申立人が申立人が本件団交条件に応じない限り一切団体交渉に応じないとの態度をとっていることは、正当とはいえないものと判断される。

なお、前記1(2)イ及びカ並びに4(2)ア、イ、オ、ク、コ及びサ並びに(3)オ、カ、ク、コ、シ及びセのとおり、更新上限制度については、両当事者間で計10回の団体交渉が行われ、被申立人は計3回の文書回答も行っており、既に労使双方がそれぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展の見込みがない段階に至っており、被申立人がこのことを理由として団体交渉を打ち切ることが許されるのではないかと考えられる。また、Dも陳述書(乙第20号証)において、「これ以上継続しても、その結論については双方平行線のままで終始することとなり」「既に議論は十分に尽くされている」と陳述している。しかしながら、被申立人が団体交渉においてその旨を申立人に明示していたとほうかがえないこと、前記のとおり調査を約束しながら未回答の事項も存在することを考慮すると、被申立人は、団体交渉に応じて被申立人の立場を明確に申立人に対し説明することが必要と考えられる。

(3) 不利益取扱いについて

(本件不採用)

本件不採用は、申立人の組合員であることによる不利益取扱いか否か。(争点(3))

雇入れの拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いに他ならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情がない限り、法第7条第1号の不利益取扱いには当たらないと解される。ところ、前記1(2)オ及び4(2)イのとおり、Aらは平成23年4月以降の本件助手の新規採用募集に応募したものであって、本件不採用は雇入れの拒否に他ならず、上記の特段の事情があったとの疎明もないから、法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

さらに、申立人は前記3(5)アのとおり、本件不採用について、被申立人は、今回の選考からAら経験者に有利に作用する学内の推薦書を応募書類から除外

し、Aら組合員を排除しようとしたと主張するが、被申立人がそのような意図をもって推薦書を廃止したとの疎明はない。かえって、前記4(3)サのとおり、選考委員であったGが、推薦書の廃止について必要性がないため廃止したに過ぎず、Aらの再応募とは関係がない旨組合員3名に対し明言しており、申立人の主張は採用できない。

(4) 支配介入について

(本件団交条件の提示)

ア 被申立人が団体交渉の開催条件として本件団交条件を提示したことは、申立人の組合活動に対する支配介入か否か。(争点(4)ア)

前記(2)イで判断したとおり、本件団交条件の提示は、現時点においては、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当すると認められる。しかしながら、同じく前記(2)イで判断したとおり、本件団交条件が提示された平成23年4月6日においてはその提示には正当性があったと認められ、また、被申立人がこれを申立人に強要しようとしたとの疎明もないことから、このことは法第7条第3号の支配介入には該当しない。

(揭示板貸与への条件付け)

イ 被申立人が前記1(2)クのとおり通告し、教職員組合にはない本件揭示条件を付したことは、申立人の組合活動に対する支配介入か否か。(争点(4)イ)

同一企業内に複数の労働組合が併存する場合にあっては、全ての場面で使用者は、原則として中立的態度を保持すべきものであり、一方の労働組合に組合揭示板を貸与等しながら、他方の労働組合に対して拒否することは、そのように取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、その弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、法第7条第3号の支配介入に該当すると解される。

これを本件についてみると、前記1(2)クのとおり、被申立人は申立人には本件揭示条件を提示しながら、教職員組合には条件をつけずに組合揭示板を提供していること、前記4(3)セのとおり、申立人がステッカーを大学構内に貼り出したことがあるのに対し、教職員組合は大学構内にビラを貼り出す等の行為は行っていないことが認められる。そうすると、被申立人が申立人に対して教職員組合には提示していない本件揭示条件を提示したことには合理的な理由があると認められ、法第7条第3号の支配介入には該当しない。

なお、大学構内においては、前記4(3)セのとおり、申立人以外の者らによっても所定の揭示板以外の場所に揭示物を掲出する行為が行われていたことが認

められる。しかしながら、本来、使用者は労働組合に対して組合掲示板を提供する義務はなく、上記のとおり、同一企業内に複数の労働組合が存在する場合に限りこれらを平等に取り扱う義務が生じるのであって、本争点については、教職員組合との関係のみを考慮すれば足りるものと考えられる。

(辞令同封の送付状の文言)

ウ 被申立人が、前記1(2)ケのとおり、Aらの辞令に同封した送付状にのみ、本件挨拶文を記載しなかったことは、申立人組合員の大学への入構を妨害する支配介入か否か。(争点(4)ウ)

前記1(2)ケのとおり平成23年3月31日の日リテ部門の嘱託助手の退職辞令の送付文について、Aらに対する送付文には本件挨拶文が省かれていた。このような取扱いが他の退職者への送付文との比較においてAらの感情を害した可能性はないとはいえない。しかしながら、Aらへの送付文は単に本件挨拶文が省かれていただけであるから、この送付文を見ただけでは、これがAらの大学への入構を妨害する意図を有していると読み取ることが困難であるし、現に被申立人がその後申立人の組合員の入構を妨害したとの疎明がないことも併せ考えると、被申立人がそのような意図をもって、このような取扱いをしたとは考えられない。

よって、被申立人がAらに対する送付文に本件挨拶文を記載しなかったことは、申立人の組合員の大学への入構を妨害する支配介入であったとは認められない。

(5) 救済方法について

以上判断したとおり、被申立人が現時点においてもなお申立人が本件団交条件に応じない限り一切の団体交渉に応じることを拒否していることは法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

この救済方法については、前記1(2)サの団体交渉申入れ以降、申立人が団体交渉を申し入れたとの事実がうかがえないことから、再度、申立人が更新上限制度について団体交渉を申し入れた場合には被申立人が団体交渉に応じることとするのが適当である。その場合、団体交渉の開始に当たっては、出席者や時間などについて予め取り決めることが必要となるが、前記1(2)カの労委のあっせんで合意された本件ルール他に当事者間でルールについて合意があったとの事実がうかがえないから、本件ルールに従って団体交渉を実施することが適当と考えられる。しかしながら、その後の状況の変化により、本件ルールのうち、同(ア)の申立人側出席者の「被申立人の教職員以外」は「組合員以外」とするとともに、早期に団

体交渉を実施することが必要であり、交渉事項も更新上限制度に限定されていることから、同(エ)の申入期限に係るルールは除くべきと考えられる。

よって、主文1のとおり命令することとする。

なお、申立人は、謝罪文の掲示等も求めているが、主文のとおり命じることで必要かつ十分であると判断する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成24年3月21日

京都府労働委員会
会 長 西村 健一郎