

命 令 書

申立人　　日本社会事業大学労働組合
執行委員長　　X 1

被申立人　　学校法人日本社会事業大学
理 事 長　　Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第4号事件について、当委員会は、平成25年5月7日第1585回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稻葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1　被申立人学校法人日本社会事業大学は、申立人日本社会事業大学労働組合が平成22年10月21日、同月29日、23年2月24日、5月16日、6月28日及び8月19日の各日付で申し入れた団体交渉について、各申入れに係る議題は団体交渉事項に当たらないとして、また、事前協議の開催を条件として拒否をしてはならず、誠実に応じなければならない。
- 2　被申立人大学は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3　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の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人日本社会事業大学（以下「大学」という。）が、申立人日本社会事業大学労働組合（以下「組合」という。）の、①平成22年10月21日付け及び同月29日付けで申し入れた、給与、組合執行委員長に対するコンプライアンス委員会への呼出し及び同月14日開催の団体交渉の継続議題、②23年2月24日付け及び5月16日付けで申し入れた、22年度36協定及び22年末の就業規則改定手続に関する三鷹労働基準監督署長（以下「労基署長」という。）から大学への是正勧告並びに組合員4名の前歴換算の具体的な内容開示、③23年6月28日付け及び8月19日付けで申し入れた、英語教員の採用及び組合の X 2 副執行委員長（当時。23年5月25日までは、執行委員長であった。以下「X 2」という。）に対する厳重注意に関する団体交渉に応じていないことが、それぞれ正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か、また、大学が、X 2に対し、23年7月27日付厳重注意をしたことが組合員であることあるいは組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 大学は、組合が22年10月21日付け及び同月29日付けで申し入れた、給与、組合執行委員長に対するコンプライアンス委員会への呼出し及び同月14日開催の団体交渉の継続議題に関する団体交渉に応ずること（23年1月19日申立て）。
- (2) 大学は、組合が23年2月24日付け及び5月16日付けで申し入れた、22年度36協定及び22年末の就業規則改定手続に関する労基署長から大学への是正勧告並びに組合員4名の前歴換算の具体的な内容開示に関する団体交渉に応ずること（23年7月4日追加）。
- (3) 大学は、組合が23年6月28日付け及び8月19日付けで申し入れた、英語教員の採用及びX 2に対する厳重注意に関する団体交渉に応ずること（23年10月19日追加）。
- (4) 大学は、X 2に対する23年7月27日付「厳重注意」を撤回すること（23年10月19日追加）。
- (5) 誓約文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 大学は、社会福祉の専門教育を行う学校法人であり、大学、大学院及び通信教育課程の運営を行っている。平成21年度の専任教員は49名、非常勤講師は303名、職員は71名である。

なお、大学は、国有地の無償貸与を受けており、大学の帰属収入のうち約30パーセントは厚生労働省の所管する委託事業費で占められている。

(2) 組合は、大学に勤務する常勤及び非常勤の教職員で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は57名である。

2 当委員会のあっせん（平成22年都委争第90号事件）に至る経緯

(1) 22年4月21日、団体交渉において、大学は、取扱注意と記された決算見込概要を、5月末に行われる決算に関する理事会が終了するまで外部に出さないように述べ、組合に示して説明を行った。しかし、組合は、校舎1階の、組合員以外も閲覧できる場所に設置されていた組合掲示板に、決算見込概要を記載した「団交速報」を掲示した。大学は、掲示の中止を求めたが、組合は、6月中旬頃まで掲示を続けた。

【甲8、乙9の1、3審4～7p】

(2) 組合は、大学に対し、5月19日及び同月24日に団体交渉を申し入れたが、6月2日、大学は、前回の団体交渉での約束が守られていないとしてこれを拒否した。6月10日及び同月18日、組合は、大学に対し、再度団体交渉申入れをしたが、大学は、団体交渉に応じなかった。

【甲7の2～5、8、9、乙11、13】

(3) 7月1日、組合は、①パワーハラスメント相談窓口及び苦情処理委員会の設置、②組合員職員に対する兼務辞令の理由と労働過重の解消策、③サービス残業の是正と残業時間の具体的減少方策、④経費削減策の是正と理事手当の見直し、⑤赤字問題の改善方策、⑥将来構想が労働条件に与える影響について、大学に団体交渉を申し入れた。

【甲7の6】

(4) 7月9日、大学は、組合に対し、上記(3)の申入れのうち①及び③についてのみ団体交渉事項として受け入れるが、他は、経営・人事事項であると

回答し、また、議事録を双方合意のもとに作成し、その他の資料等を一切公表しないことを求めた。

7月12日、組合は、大学に対し、全ての議題に応ずることを求め、また、合意した事項以外の公表禁止は、組合活動への支配介入であると抗議した。

7月14日、大学は、組合に対し、議事録以外の資料を掲示するなど公表をしないという趣旨で、口頭で組合員に説明することを制約はしない旨の文書を交付した。

なお、組合と大学とは「団体交渉において取り扱う事項は次のとおりとする。①労働協約の改廃に関する事項、②労働条件に関する重要な事項、③その他大学または組合が必要と認めた事項。」との協定を平成6年に締結している。

【甲7の7～10、119の1】

(5) 22年7月23日、組合は、団体交渉の促進を求めて、当委員会にあっせん申請を行った。

【甲7の0】

(6) 9月29日のあっせん期日において、組合と大学とは、①団体交渉を10月14日に行う、②団体交渉事項は、「パワーハラスメントに関する苦情処理委員会」、「残業時間の縮減方策」、「兼務辞令を受けた組合職員の労働過重」及び「経費削減策による教職員の労働強化」の4点とする、③団体交渉に当たっては、相互の公正な理解と信義、誠実をもって行い、交渉内容の情報の取扱いについては、それぞれの良識と責任に基づいて適切に行うものとするとの合意書（以下「合意書」という。）を締結した。

【甲10、乙18】

(7) 10月4日、組合は、「あっせん勝利」と記載したビラを組合掲示板に掲示したほか、学内メーリングリスト上で同内容を報告した。10月6日、大学は、組合が公表した内容があっせんの内容を的確に反映したものではないとして抗議し、修正を求める文書を組合に手交するとともに、学内メーリングリスト上で、上記文書を組合に渡したことを報告した。組合は、大学の上記文書は情宣活動に対する支配介入であり、修正する予定はないとする文書を大学に手交するとともに、メーリングリスト上で報告した。

【甲11の1、11の2、12の2、24、乙20の1～24】

(8) 10月14日、団体交渉が行われ、合意書に記載されている4点について、以下のとおり協議が行われた。

「パワーハラスメントに関する苦情処理委員会」について、組合は、ハラスメントの事例を挙げて、苦情処理委員会への組合代表者の参加を求めたが、大学は、即答できないと回答した。また、組合は、後記3(2)の組合執行委員長へのコンプライアンス委員会からの呼出しが、不当労働行為に当たると主張した。

「残業時間の縮減方策」について、大学は、前年より2割弱の縮減となつたと述べた。組合は、研究事業についても残業時間とすべきであると主張したが、大学は、これを拒否した。また、組合は、過去1年の残業実績と勤勉手当の総額等の開示を求めたが、大学は、前者は要望として聞いておくが、後者は回答すべき事項ではないと述べた。

「兼務辞令を受けた組合職員の労働過重」について、組合は、メンタルに関する学生の相談が増えているとして、適切な人事配置を求めた。大学は、合意書の交渉事項ではないが、要望として受け取ると述べた。また、組合は、兼務は仕事が増えることになるとして、人事異動の際に組合に報告することを求め、大学は、兼務したからといって必ず労働過重となるわけではなく、異動は人事案件であるが、要望として聞いておくと述べた。

「経費削減策による教職員の労働強化」について、組合は、人事院勧告準拠の廃止、教員のノルマの見直し及び委託費の減少に対する対応策の3点について回答を求めたが、大学は、あっせんでは組合が大学に事前に要求事項を文書で出すことになっていたのに、提出されていないので回答できないと述べた。組合が、役員報酬は無駄であると主張すると、大学は、今回は合意書に記載された事項以外には回答しないと述べた。

組合は、次回団体交渉期日の設定を求めたが、大学は、今回は合意書に記載された事項以外には回答しない、また、本日の団体交渉について当委員会に報告し、意見を聞いてから判断すると回答した。

【甲13、乙26】

3 コンプライアンス委員会

(1) 22年6月10日、組合は、組合執行委員長名で教員常務理事宛に老人保健健康増進事業助成金の不適正な使用を指摘する文書を提出した。教員常務理事は、この文書に教員の実名が記載されていることがコンプライアンス（法令、寄附行為及び大学が定める諸規則の遵守）に反するとして大学に通報し、9月13日、大学は、常務理事会において、大学の「コンプライアンス推進に関する規程」に基づくコンプライアンス委員会の設置及び同委員会の委員の任命について報告した。コンプライアンス委員会は、通報等があった場合に事案ごとに設置され、理事長に指名された3名の委員で構成され、同委員会が諸規則に違反する行為を確認した場合、理事長は、是正措置を講ずるとともに、再発防止に努めなければならないこととされている。

【甲14～16】

(2) 9月19日、コンプライアンス委員会は、組合執行委員長に対し、上記(1)の教員の実名を記載した文書を教員常務理事宛に提出した理由等について調査するとして、同委員長を呼び出す書面を送付した。

9月24日、組合は、大学及びコンプライアンス委員会に対し、組合執行委員長への呼出しは不当労働行為に当たるので、呼出しに応じないことが学内規定又は業務命令違反というならば、その根拠を組合に示すことなどを要求した。

【甲19～26】

(3) 10月15日、組合は、大学に対し、コンプライアンス委員会からの調査呼出しの撤回と同委員会の解散を求めて、団体交渉を申し入れた。

10月18日、大学は、組合に対し、コンプライアンス委員会は事実関係の調査を行うものであり懲罰等の審議は行わないので、その運営に協力を求める旨回答した。

10月20日、大学は、組合に対し、団体交渉については、当委員会においてあっせん中であるのをしばらく推移を見ながら判断すると回答した。

【甲24、25、乙33～34、39】

4 22年10月21日付け及び同月29日付けの団体交渉申入れ

(1) 10月21日、組合は、大学に対し、①現行給与に関する以下の諸問題（教

職員の給与を人事院勧告に準拠する根拠と妥当性、給与規程の教育職俸給表と「一般職の職員の給与に関する法律」別表第6の教育職俸給表との関係、正職員及び契約職員の給与、並びにパート職員の時給、22年度の地域手当、勤勉手当の成績区分別の人員分布率の実績、採用時の号俸の算定根拠の請求者への開示)、②組合執行委員長に対するコンプライアンス委員会への呼出しについて、団体交渉申入れを行った。

【甲29、30】

- (2) 10月27日、大学は、組合に対し、上記(1)①については、国家公務員給与法改正案が国会に未提出なので、まだ具体的に話せない、同②のコンプライアンス委員会についてはすでに回答しており、また、当委員会においてあっせん中であるので、しばらく推移を見ながら判断したいと回答した。

【乙40】

- (3) 10月29日、組合は、大学に対し、①前回の団体交渉において課題として残されたこと、②給与に関する諸問題、③組合執行委員長に対するコンプライアンス委員会への呼出し問題を議題とする団体交渉申入れを行った。

【甲31】

- (4) 11月5日、大学は、組合に対し、上記(3)①は内容が抽象的かつ不明確であり交渉の前提を欠く、同②は現行の給与体系に係る質問事項と今後の給与体系に関する要求事項とが混在しているので、団体交渉の前に意見交換会等の場を設けて、双方共通の理解の上に立って交渉に臨むことを提案する、同③は団体交渉事項ではないと回答した。

【甲32、乙41】

- (5) 11月15日、組合は、大学に対し、①前回団体交渉の積残し課題は、パワーハラスメントに関する苦情処理委員会等の設置及びその構成、学生相談に対応する職員の労働過重の改善策並びに残業実績データの公開である、②意見交換会とは、団体交渉の回避や引延しを図ったものであり、組合の団体交渉権を無視した提案であり拒否する、③最終的に理事会が責任をもつコンプライアンス委員会の行為について、大学が責任を回避する態度は許されないとして、再度団体交渉を申し入れた。

【甲33】

(6) 12月6日、組合は、あっせんを取り下げ、大学に対し、年内の団体交渉の日程の候補を12月9日までに複数回答するよう申し入れた。

12月27日、大学は、組合に対し、事前協議で交渉内容を整理できるのであれば、交渉の場に着く用意はあると回答した。

【甲37、38、乙44】

5 23年1月19日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 労基署長の是正勧告等

(1) 従前、大学は、就業規則改定の際は、組合に従業員代表者の候補者を推薦するよう依頼しており、組合執行委員長が意見聴取手続に応じていた。しかし、22年11月頃、大学は、教職員らに対し、常勤職員の学内のメールシステムにより、給与規程の改定に係る従業員代表者の選任を依頼した。

【甲41】

(2) 23年1月7日、三鷹労働基準監督署監督官は、大学に立入調査を行い、3月4日、労基署長は大学に対し、下記事項につき是正勧告及び指導を行った。

① 是正勧告書概要

ア 22年度36協定について、過半数代表者の選出が適正になされておらず、22年4月以降の残業命令は違法である。

イ 22年度就業規則の改定について、過半数代表の意見を聴いておらず、違法である。

ウ これら2点について、23年3月末までに是正措置した内容の報告を行うこと。

② 指導票概要

ア 事業場の指名した労働者を母数にして代表者を決めている。

イ 母数の中に短時間労働者が入っていない。

ウ 事業場宛てのメールで過半数代表の信任を行っている。

エ 労働基準法施行規則6条の2に従い、母数の設定を適切に行い、過半数代表を民主的な話し合い、投票挙手等によって選出すること。

【甲53の1】

(3) 3月11日、組合は、大学に対し、是正勧告書及び指導票の内容を公表し、

指導に至った経緯や指導内容を説明し、原因及び責任の所在を明確にすること、新たな協定が締結されない限り残業は違法であることを管理職及び教職員に徹底すること、並びに速やかに36協定及び就業規則改定手続について是正することなどを求める申入書を提示した。

【甲54】

7 23年2月24日付け及び5月16日付けの団体交渉申入れ

- (1) 1月13日、組合は、大学に対し、組合員4名について、着任時の給与とその根拠になった規則を開示するよう請求した。

1月20日、大学は、組合に対し、給与は個人情報のため開示できない、初任給は給与規程に基づき決定していると回答し、参考資料として、経過年数換算表及び給与規程等を組合に交付した。

1月21日、組合員4名は、大学に対し、前歴換算に関する個人情報を組合に開示することに同意している旨を表明した。

なお、組合と大学とは、「大学は、組合執行委員長が給与にかかる資料を請求した場合は、必要に応じ、これを提示するものとする」との協定を締結している。

【甲41、48、49の1～4、119の1】

- (2) 2月24日、組合は、大学に対し、①就業規則の改定理由、②労働基準法第90条第1項に定める就業規則改定手続を履践している具体的根拠、③組合員の給与の一方的減額措置の根拠、④就業規則改定の撤回、⑤給与削減措置の撤回、⑥最近採用された組合員の前歴換算の具体的な内容について、団体交渉を申し入れた。

【甲46】

- (3) 3月4日、大学は、組合に対し、組合の申入事項は、既に説明あるいは回答済みであり、また、合意書に定める範囲を逸脱しているとして、交渉内容を具体的にすること、就業規則改定手続を履践していないというのであれば具体的根拠を提示することを求めた。

【甲56】

- (4) 4月8日、組合が大学に対し、再度団体交渉を申し入れたところ、同月25日、大学は、前記(2)②は労基署長と協議中、同⑥は個人情報のため具体

的な回答はできないので、同①及び同③ないし⑤を交渉議題とすること、また、交渉の進行等についての事前協議を組合が受け入れるのであれば応ずると回答した。

その後、議題についてやり取りがあったが、結局、上記①及び同③ないし⑤について5月12日に団体交渉が開催された。

【甲57、61、62、64、65】

(5) 5月16日、組合は、大学に対し、①労基署長との協議内容及びそれに対する現段階での大学の見解、②前歴換算について当該個人が開示することを了解しているにもかかわらずこれを拒否する法的根拠、③同月12日団体交渉の継続議題について団体交渉を申し入れた。

5月26日、大学は、組合に対し、上記①は労基署長と打合せ中である、同②は既に経過年数換算表と根拠となる給与規程を提出済みである、また、個人の給与の情報の開示に係る問題については、仮に、本人が承知していたとしても、公的な場で第三者に公開しない、同③はさらに交渉議題として継続すべきであるというのであれば、交渉事項ごとに具体的にその理由を説明することなどと回答し、交渉日程を提示した。

その後、議題について書面でのやり取りがあったが、結局、上記③について、6月8日に団体交渉が開催された。

【甲68～72】

8 X 2に対する厳重注意

(1) 組合と大学とは、「大学は退職等により欠員が生じた場合には、大学の構成並びに人事考課を考慮するとともに、業務に支障をきたさないよう、その補充を積極的に行うものとする。」との確認書を6年に締結している。

大学には英語教員が2名いたが、23年3月31日に1名が退職し、英語教員はX 2 1名となった。大学は、英語教育の担当者が手薄になった場合は非常勤講師を採用するとして、ソーシャルワーク（病院等の保健医療の場において、社会福祉の立場から患者のかかえる経済的、心理的・社会的問題の解決、調整を援助し、社会復帰の促進を図る業務）についての教育も行え、英語を母国語とする人材を募集したところ、X 2を含む教員らは、前任者の業務範囲を超えているとしてこの募集に反対した。結局、採用候

補となった者が辞退し、英語教員の後任者は不在となった。

英語の入試問題は、例年英語教員2名が作成することとなっていたが、5月31日の期限までに作成がなされず、6月9日、大学は、英語の入試問題の作成を外部に委託することを決定した。

【甲107、116、119の2、乙68】

(2) 7月27日、大学は、X2に対し、「厳重注意 貴職が、平成24年度社会福祉学部入試問題の作成に関し行った行為は、本学の運営に大きな支障となるものですので、ここに、厳重に注意いたします。今後は、今回の事態を真摯に反省し再びこのようなことがないように留意するとともに、他の範となるよう心がけ職務を遂行されますようお願いします。」と記載された書面（以下「厳重注意」という。）を、受け取らないと処分の対象になる旨を述べ交付した。また、大学は、X2の上司である学部長に対し、書面による注意を、同学長に対し、口頭による注意を行った。ちなみに、この両名は、組合員ではない。

【甲74、107】

(3) 7月28日、組合は、大学に対し、教員の欠員によって、労働過重となつたX2に英語の入試問題の外注化の責任を押し付けた大学の行為は、X2に対する不利益取扱いに当たるとして、厳重注意の撤回を求める書面を提示した。また、同日、X2は、大学に、内容が不明確で、何を理由としているのか理解できないとして厳重注意を返却した。

【甲75、76】

(4) 8月2日、大学は、X2に対し、厳重注意が就業規則を根拠規定とする矯正的措置であり、その理由は、同人が、英語の入試問題を所定の期限までに作成せず、外部委託せざるを得なくし、この事態について自らの責任を認めず反省の態度が見られないことであるとする書面を提示した。

8月11日、X2は、大学に対し、英語の入試問題を提出しなかったのは、外部委託することを聞いたためであり、厳重注意は何らの弁明も聽かずになされたとして撤回を求める書面を提出した。

なお、大学の就業規則には、懲戒は免職、停職、減給及び戒告とし、理事と職員及び労働組合の代表からなる公平委員会での審議を経ること、同

委員会は、本人に弁明の機会を与えなければならないこと、教職員については教授会の審議を経ることが定められているが、矯正的措置及び厳重注意についての記載はない。また、大学は、この厳重注意について、事前にX 2に事情や弁明を聴いたり、教授会などの決定を得たことはなかった。

【甲77、78、乙1、2審19p】

9 23年6月28日付け及び8月19日付けの団体交渉申入れ

- (1) 6月28日、組合は、大学に対し、①地域手当、②勤勉手当、③前歴換算、④22年度委託費、⑤給与規程の改定、⑥英語教員の後任者が採用されなかつたため、関係教員の労働条件が悪化したとして英語教員の採用を議題とする団体交渉を申し入れた。

7月1日、大学は、組合に対し、上記①ないし⑤について団体交渉に応ずるが、同⑥は教員の人事に関する事項であり、交渉事項とはしないと回答した。

その後、議題について書面のやり取りがあったが、結局、上記①ないし⑤について、7月28日に団体交渉が開催された。

【乙55～62】

- (2) 8月19日、同月25日及び27日、組合は、大学に対し、X 2への厳重注意の撤回について、団体交渉を申し入れたが、同月25日、大学は、人事に関する事項であり団体交渉になじまないと回答し、団体交渉に応じていない。

【甲80、81、乙65、66】

第3 判 断

1 団体交渉について

- (1) 申立人組合の主張

① 給与問題について、組合は、その具体的な内容を22年10月21日付要求書にて回答しており、また、意見交換会という提案については組合が同意していないのであるから、大学は、提案を撤回して団体交渉に応ずべきである。

② コンプライアンス委員会について、組合は、大学が、組合の不正解明の申入れを調査の対象とし、理事長が行った委員を任命した行為を問題としている。

- ③ 労基署長の是正勧告について、それ自体は行政指導の域を出るものではないが、公的第三者機関から労働者代表の選任方法が違法な手続であったとの指摘があったのであるから、大学は、就業規則変更の影響を受ける当該労働者と当然話し合うべきである。
- ④ 組合員4名の前歴換算について、組合員は、個人情報であったとしても組合を通じて開示をしてもらいたいとの意思表示を明らかにしている。また、労働協約では、「給与に関する資料」の開示を組合が求めることができると定めている。
- ⑤ 英語教員の採用について、組合は、従来最低2人いた英語教員の補充に、前例を無視して理事会が介入した結果、後任人事が実現せず、その結果として、1人となった英語教員であるX2の労務が過重になったことを問題視したものであり、労働条件に関する議題そのものである。X2に対する厳重注意について、その根拠が就業規則に違反する職務怠慢行為であったとするものであり、規則上の懲戒処分に該当するものではないが、それと同視し得る不利益処分である。
- ⑥ 10月14日の継続議題について、合意書は、交渉議題を4項目とすることを合意したものであり、将来にわたり団体交渉事項を制限したものではない。

以上のことから、大学が、組合の申し入れた団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

(2) 被申立人大学の主張

- ① 給与問題について、大学は、具体的にはどのような事項を交渉事項とするのか、事前に確定した上で、団体交渉に応ずると回答したところ、組合がこれを拒否した。
- ② コンプライアンス委員会について、同委員会は大学から独立した機関であり、これを交渉事項とすることはできない。
- ③ 労基署長の是正勧告について、大学は、同署長と協議中である。また、労基署長の是正勧告は、いわゆる行政指導であり、その効果が直接教職員に及ぶものではなく、また、当事者間で処分できるものではなく、団体交渉の対象となり得ない。

- ④ 組合員 4 名の前歴換算について、大学は、資料として、経過年数換算表、給与規程等を開示したが、個人情報のため各人の契約締結時の属人的資料を開示することはなく、団体交渉事項とはできない。なお、労働協約の給与に関わる資料とは、従来から、組合費の算定のための資料に限っていたし、教職員の採用は労使交渉の対象ではない。
- ⑤ 英語教員の採用について、人事に関する事項であり、団体交渉事項ではない。X 2 に対する厳重注意について、懲戒処分ではないし、仮に、業務上の指導たる厳重注意が人事上の不利益取扱いだとしても、それが説明の対象になるかはともかく、職場指導であり、団体交渉事項になじまない。
- ⑥ 10月14日の継続議題について、組合は合意書を遵守すべきであり、あっせんで合意した 4 項目以外の交渉議題に応ずる必要はない。大学は、事前打合せの提案を組合に対し再三要求していたにもかかわらず、組合がこれを無視して本件申立てをした。よって、団体交渉を拒否しているのは組合の方であり、大学が、組合の申し入れた団体交渉に応じていないことには、正当な理由があり、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

団体交渉の議題は、労使間で決めればよいものであるが、労働条件ないし労使関係の運営に関するいわゆる義務的団体交渉事項について、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否することは許されない。

そこで、本件で問題となっている組合の各申入れに係る議題と大学の対応をみると、給与に関する議題はともかく、①組合執行委員長に対するコンプライアンス委員会への呼出し（第 2、3(3)、4(1)、(4)、(5)）、②就業規則改定手続を履践している具体的根拠（同 7(2)ないし(4)）及び労基署長との協議内容及びそれに対する現段階での大学の見解（同 7(5)）、③最近採用された組合員の前歴換算の具体的内容（同 7(2)）及び前歴換算について当該個人が開示することを了解しているにもかかわらずこれを拒否する法的根拠（同 7(5)）、④英語教員の採用（同 9(1)）及び X 2 への厳重注意の撤回（同 9(2)）の各議題は、義務的団体交渉事項に当たるか否か争いがあるので、以下判断する。

- ① コンプライアンス委員会について、大学は、大学から独立した機関であり、これを交渉事項とすることはできないという。しかし、コンプライアンス委員会が大学から独立した機関であるとしても、同委員会を設置するか否かの判断は大学が行っているのであり、組合が執行委員長名で提出した書面が呼出しの理由なのであって、組合は、なぜ同委員会が設置され、その結果組合執行委員長が呼び出されるに至ったのかの説明を求めているものと解され、このことは、労働条件ないし労使関係の運営に関する事項に該当するといえる。
- ② 労基署長の是正勧告について、大学は、同署長と協議中であり、また、同署長の是正勧告は、いわゆる行政指導であり、その効果が直接教職員に及ぶものではなく、また、当事者間で処分できるものではなく、団体交渉の対象となり得ないという。確かに、上記組合の申し入れた就業規則改定手続を履践している具体的根拠（第2、7(2)）や労基署長との協議内容及びそれに対する現段階での大学の見解（同7(5)）という議題は、その表記のままに捉えれば、労基署長の行政指導について交渉を申し入れているとみることもできる。しかし、組合は、団体交渉申入れの議題としては直接記載していないものの、就業規則改定手続の是正についても申入れを行っている（第2、6(3)）。大学は、従前、就業規則改定の際は、組合に従業員代表者の候補者を推薦するよう依頼し、組合執行委員長が意見聴取手続に応じていた経緯があり（第2、6(1)）、今後の就業規則改定手続の是正については、労使関係の運営に関する事項に該当し、この議題も、その限りで労働条件ないし労使関係の運営に関する事項に該当するといえる。
- ③ 最近採用された組合員の前歴換算について、組合は、大学に対し、組合員4名について着任時の給与とその根拠になった規則を開示するよう請求し、これに対して、大学は、給与は個人情報のため開示できない、初任給は給与規程に基づき決定していると回答し、参考資料として、経過年数換算表及び給与規程等を組合に交付し、組合員4名は、大学に対し、前歴換算に関する個人情報を組合に開示することに同意している旨を表明した（第2、7(1)）。さらに、組合は、最近採用された組合員の前

歴換算の具体的な内容について、団体交渉を申し入れたが（第2、7(2)）、大学は、個人情報のため具体的な回答はできない、既に経過年数換算表と根拠となる給与規程を提出済みである、また、個人の給与の情報の開示に係る問題については、仮に、本人が承知していたとしても、公的な場で第三者に公開しないとして、団体交渉に応じていない（同7(4)、(5)）。

前歴換算は、採用時の給与の決定要素ではあるが、その後の給与の基礎となるものであり、組合員に前歴換算の該当者もいることから、その制度については、労働条件ないし労使関係の運営に関する事項に該当するというべきである。

そして、組合員4名の前歴換算の具体的な内容について、大学は、個人情報のため各人の契約締結時の属人的資料を開示することはなく、団体交渉事項とはできないという。しかし、組合と大学は「大学は、組合執行委員長が給与にかかる資料を請求した場合は、必要に応じ、これを提示するものとする」との協定を締結していることを考えれば（第2、7(1)）、大学が組合員4名が前歴換算の具体的な内容を組合へ開示することに同意しても開示できないとする理由については、労働条件ないし労使関係の運営に関する事項に該当するというべきである。

④ 大学は、英語教員の採用については、人事に関する事項であり、厳重注意については、懲戒処分ではないし、仮に、業務上の指導たる厳重注意が人事上の不利益取扱いだとしても、それが説明の対象になるかはともかく、職場指導であり、団体交渉事項になじまないという。

しかし、教員の採用は、人事に関する事項だとしても、英語教員が1名に減ることによりX2の業務負担が増えたことが認められ、このように、教員の採用も組合員の労働条件に影響する限りにおいては、労働条件に関する事項に該当するといえる。また、X2に対する厳重注意は、就業規則に記載のない措置であり（第2、8(4)）、懲戒処分ではないとしても、その理由及び経緯については、本件労使関係においては組合に説明すべきもので、労働条件ないし労使関係の運営に関する事項に該当するというべきである。

上記①ないし④のとおり、組合は、労働条件ないし労使関係の運営に関する事項に該当するといえる。

する事項について交渉を求めているといえるが、大学は、いずれの議題についても、書面により団体交渉事項に当たらないと回答し、団体交渉に応じていない。

さらに、組合と大学とは「団体交渉において取り扱う事項は次のとおりとする。①労働協約の改廃に関すること、②労働条件に関する重要な事項、③その他大学または組合が必要と認めた事項」との協定を締結していたものであり（第2、2(4)）、団体交渉の議題について大学が専ら判断する取決めとはなっていない。

そうすると、組合が労働条件ないし労使関係の運営に関する事項について交渉を求めているにもかかわらず、団体交渉事項には当たらない旨の自己の主張を書面で提示し、団体交渉に応じない大学の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

また、大学は、大学が提案した事前協議を組合が拒否しているとして、給与及び10月14日の継続議題について、団体交渉に応じていない。あっせんでの合意内容（第2、2(6)）の運用については争いがあるものの、組合は、多数の議題について矢継ぎ早に団体交渉を申し入れていること（同3、4、7、9）が認められ、大学がこれを整理するために事前協議を提案することには無理からぬ面もある。しかし、団体交渉の前に事前協議を行うとの労働協約を締結しているなどの事情もない中で、大学が提案した事前協議に組合が応じていないことを、団体交渉を拒否する正当な理由に当たると解することはできない。

したがって、大学が組合の申し入れた団体交渉のうち、①なぜコンプライアンス委員会が設置され、その結果組合執行委員長が呼び出されるに至ったのかの説明、②今後の就業規則改定手続の是正、③大学が組合員4名が前歴換算の具体的な内容を組合へ開示することに同意しても開示できないとする理由、④英語教員が1名に減ることによりX2の業務負担が増えたこと及び同人に対する厳重注意の理由及び経緯について、団体交渉事項に当たらないとして、また、給与及び10月14日の継続議題について、事前協議の開催を条件として応じていないことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

2 X 2に対する厳重注意について

(1) 申立人組合の主張

大学は、英語教員人事に介入し、X 2 の業務を 2 倍にするという嫌がらせをし、労働過重の結果、英語の入試問題作成が外部委託となつたことについて、同人に責任を負わせ厳重注意とした。

厳重注意は、X 2 に対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入でもある。

(2) 被申立人大学の主張

英語教員の公募採用が遅滞し後任者を速やかに補充できなかつた原因は、X 2 らが異論を唱えたことによる。そして、英語の入試問題を作成できなかつたのもX 2 である。大学は、組合役員としてではなく、英語教員として、期限までに英語の入試問題を作成・提出しなかつたことを厳重注意したものであり、不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

英語教員の後任が採用されなかつた経緯については争いがあるものの、組合は、大学が、X 2 ら教員が大学の英語教員の採用方針に反対したことを奇貨として、あえて嫌がらせとして英語教員の後任を採用せずに英語の入試問題の作成を外部委託したと主張するようであるが、これを裏付けるに足りる事実の疎明はない。そして、X 2 は、期限までに英語の入試問題を作成していないのであり（第 2、8(1)）、また、同人の上司である非組合員らも書面あるいは口頭で注意を受けているのであるから（同 8(2)）、同人が組合の中心人物であるが故に本件厳重注意が行われたと解するには無理がある。その他、本件厳重注意がX 2 が組合員であること、又は同人の組合活動を理由としてなされたことを裏付けるに足りる事実の疎明もない。

したがつて、本件厳重注意は、X 2 に対する不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入には当たらない。

3 救済方法について

主文第 1 項のとおり、大学に、団体交渉に応ずることを命ずるが、就業規則改定手続の是正については、大学と労基署長との協議状況に応じて交渉す

べきである。

なお、組合は誓約文の交付及び掲示も求めているが、本件の救済としては主文をもって足りると考える。

付言するに、当委員会は、今後の団体交渉においては、議題を整理するなど、労使双方が実質のある交渉に向け努力することを望むものである。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、大学が、組合の申し入れた団体交渉について、議題が団体交渉事項に当たらないとして、また、事前協議の開催を条件として応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成25年5月7日

東京都労働委員会

会長 荒木尚志