

写

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 J  
代表者 執行委員長 E

神戸市須磨区

被申立人 K  
代表者 理事長 F

上記当事者間の平成25年(不)第33号事件について、当委員会は、平成26年7月23日及び同年8月6日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

本件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 申立人組合員1名に対する譴責処分撤回
- 2 申立人組合員1名を四年制大学へ異動させること
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 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申立人組合員1名の行った補講が被申立人の定める規程等に違反するとして、当該組合員を譴責処分としたこと、②同組合員が希望する四年制大学への人事異動を行わなかったこと、③これらを議題とする団体交渉において、誠実に対応しなかったこと、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及び当委員会に顕著な事実を含む。）

(1) 当事者

ア 被申立人 K (以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、L (以下「L大」という。)、M (平成10年にN から改称、以下、改称前も含め「短大」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330名である。

イ 申立人 J (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320名である。なお、組合の下部組織として、法人の教職員で組織する P があり、同支部の組合員数は本件審問終結時4名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成3年4月1日、G (以下、同人が組合に加入する前も含めて「G 組合員」という。)は、英語専任教員として法人に採用され、採用後2年目から短大美術デザイン学科に所属した。

(甲15、乙80の1、乙80の2、証人 G )

イ 平成15年1月頃、G 組合員は、組合に加入し、同20年1月21日、組合は、組合支部の結成を法人に通知した。

ウ 平成22年12月頃、法人は G 組合員に対し、短大美術デザイン学科の廃止に伴い、短大保育科へ異動させる旨を伝えたが、同人はL大への人事異動を希望した。

(甲15、乙85、証人 G )

エ 平成23年4月1日、法人は G 組合員に対し、「辞令(暫定)」と題する書面を交付し、短大保育科勤務を命じた。

(乙58)

オ 平成23年12月1日、G 組合員は、同人が短大所属ではなくL大所属であるとの地位を確認する旨の労働審判申立て(以下「本件労働審判事件」という。)を神戸地方裁判所に行った。

(証人 G )

カ 平成24年1月18日、法人は G 組合員に対し、「弁明の機会の付与通知書」と題する書面(以下「24.1.18弁明付与通知書」という。)を送付した。

(甲7、乙46)

キ 平成24年3月6日、本件労働審判事件について、G 組合員と法人との間で調停(以下「本件調停」という。)が成立した。

本件調停の和解条項(以下「本件調停条項」という。)には、G 組合員は、今後においては、担当授業科目を休講した場合は授業時間割に設定している

授業科目ごとに所定の期限までに補講を実施すること、法人は、2013年度以降において同人をL大へ異動させることを前向きに検討することなどが記載されていた。

(甲7)

ク 平成24年6月27日、G 組合員は、同年4月9日に休講した1時限目の短大保育科第一部1年ABクラス(以下「ABクラス」という。)及び2時限目の同部1年CDクラス(以下「CDクラス」という。)の補講を行った(以下、これらの補講を「本件補講」という。)

G 組合員は、ABクラス及びCDクラスの補講について、平成24年6月27日3時限目及び4時限目に行くことを届け出た上、学生に対し、事前に、3時限目及び4時限目のどちらに出てもよい、あるいは両方に出てもよい旨伝えていた。

(乙71、乙72、乙73、乙74、乙75、証人 G、証人 H)

ケ 平成24年9月16日、G 組合員は法人に対し、本件補講の実施が「休講と補講に関する規程」(以下「補講規程」といい、「本件調停条項」と併せて「補講規程等」という。)に違反する旨の法人の指摘について、同日付け「弁明書」を提出した。

(乙71、証人 G、証人 H)

コ 平成24年10月2日、法人はG 組合員に対し、同日付け「懲戒処分通知」(以下「懲戒処分通知書」という。)を交付し、同日付けで懲戒処分として譴責(以下「本件譴責処分」という。)とする旨通告した。

(甲3)

サ 平成24年10月6日、組合は法人に対し、同日付け「団体交渉申入書」(以下「24.10.6団交申入書」という。)により、本件譴責処分の撤回等を申し入れ、同月25日、組合と法人との間で団交(以下「24.10.25団交」という。)が開催された。

(甲4、甲10、乙63)

シ 平成25年1月17日、組合は法人に対し、同日付け「団体交渉再開申入書」(以下「25.1.17団交申入書」という。)により、継続中の団交事項に、G 組合員のL大への異動に関する事項を追加する旨申し入れ、同年2月12日、組合と法人との間で団交(以下「25.2.12団交」という。)が開催された。

(甲5、甲11、乙64)

ス 平成25年3月25日、法人は組合に対し、同日付け「団体交渉時に回答することとなった事項等について(回答)」と題する文書(以下「25.3.25回答書」という。)

を送付した。

25.3.25回答書には、①本件譴責処分について、事前の調査において実態が明らかであったため、調査等の必要がないと判断したものであり、また、懲戒処分を決定する前に、G 組合員の「弁明書」を確認した上で慎重に行ったと考えるので、本件譴責処分の撤回及び調査委員会の設置はしない旨、② G 組合員の異動については、現在、L大で必要な専任教員数を充足しており、短大の教員をL大に移籍させる必要はない旨、今後、L大の教員定数に枠が空けば、G 組合員のL大への移籍を優先的に検討するが、現段階では実施できない旨、などが記載されていた。

(甲6)

セ 平成25年7月10日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成25年(不)第33号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

1 G 組合員に対する本件譴責処分は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア G 組合員は、本件補講の実施を短大に届け出るとともに、補講日の約2週間前に、ABクラスの学生及びCDクラスの学生に対し、本件補講を行う旨、学生の出席の利便さ及び学習意欲を高めるために本件補講については3時限目と4時限目のどちらに出席しても、あるいは両方に出席してもよい旨を伝えた。

本件補講には、3時限目にはAクラスの学生が7人、Bクラスの学生が7人、Cクラスの学生が13人、Dクラスの学生が7人出席し、4時限目には学生の出席はなかった。そこで、G 組合員は、同時刻に開催されていた短大保育科学科会議（以下「学科会議」という。）に出席するために教室を離れた。

法人は、G 組合員が行った本件補講は、ABクラスとCDクラスの補講を同時に開催したのであるから、補講規程第4条第3項第1号に違反するものであり、「L 等就業規則」（以下「就業規則」という。）第29条第1項第1号・第2号に違反し、就業規則第36条第1項第1号・第3号・第4号に該当すること、本件調停において授業時間割に設定している授業科目ごとに補講することを約束したことに違反するからその情は重いという理由で懲戒処分として本件譴責処分を行った。

イ しかし、「授業時間割に設定している授業科目ごと」にいう「授業科目」が本件補講については「英語」か「英語A・B」、「英語C・D」であるかが不明であり、定義があいまいであることは法人も認めるところである。

また、本件補講の4時限目には出席者がいなかったが、その場合でも補講が実施されたものであることは、法人も認めるところであり、法人は、A、B、C、Dクラスの学生で3時限目に出席した者はすべて出席扱いとした。

法人が「授業科目」を「英語」ではなく「英語A・B」、「英語C・D」と認識しているのであれば、C、Dクラスの学生で3時限目に出席して4時限目に出席しなかった者は、欠席扱いとするはずであるが、これらの学生を出席扱いとしたことから、本件補講は補講規程等に定められた補講として実施されたことは明らかであり、G組合員が行った本件補講は、補講規程等に反するものではなかった。

なおかつ、本件調停で約した学科会議への出席をも考えると、G組合員は最善の方法で補講を行ったのであり、懲戒処分理由はとらざるを得ない。

ウ したがって、法人が、G組合員の実施した本件補講が、補講規程等に反しているとして、本件譴責処分を行ったことは、同人が組合員であるが故及び組合活動をしたことを嫌悪したものであり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不利益取扱いに他ならない。

## (2) 被申立人の主張

ア G組合員は教務課に対し、平成24年4月9日1時限目のABクラスの英語の授業と、同日2時限目のCDクラスの英語の授業の補講について、ABクラスの補講を同年6月27日3時限目に、CDクラスの補講を同日の4時限目に実施することを届け出たが、同人は、補講日の前に、CDクラスの学生に対し、同年6月27日の補講について「3時限目の補講の方に出席してもよい、ABクラスと同時に補講する」などと通知・説明した。そのため、それに基づいてCDクラスの学生は、3時限目の補講に出席し、4時限目の補講に出席しなかった。

G組合員のCDクラスの学生に対する上記通知・説明は、「3時限目」に出席すれば、それをCDクラスの補講への「正規の出席」として取り扱い、「4時限目」の補講に出席する必要は無いとするものであり、実際に、同人は、CDクラスの学生で、平成24年6月27日の「3時限目」に出席し、「4時限目」の補講に出席しなかった者を、出席簿において補講への「正規の出席者」として記載している。また、学生もそのように理解したことから、3時限目に出席した者は4時限目に出席しなかったものである。

そうすると、これは、ABクラスの学生に対して3時限目に補講を行うと同時に、CDクラスの学生に対しても3時限目に補講を行っているものであり、G組合員は、ABクラスの学生に対する補講とCDクラスの学生に対する補講を同時に実施したものである。

イ 法人では、L大及び短大において、教員が授業を休講した場合は必ず補講をしなければならぬものとし（補講規程4条1項）、その補講は、授業時間割に設定している授業科目ごとに実施することとしている（同規程4条3項1号）。

同条項の「授業時間割」とは、各曜日・各時限に設定されている各授業担当教員の担当する授業科目一つ一つを個別に指すものであり、各教員は、授業を休講した場合は、授業時間割上で各曜日・各時限に設定している自己の担当する授業科目ごとに各別に、補講を実施する義務を負っている。

このように法人が授業時間割に設定している授業科目ごとに補講を実施することを義務付けているのは、①教員は、元々、授業時間割に設定している授業科目ごとに授業をするわけであるから、それを休講した場合は、その授業時間割に設定している授業科目ごとに補講をするのが当然であること、②授業時間割に設定している授業科目ごとに授業の進度等も異なってくるのが通常であろうから、補講もその授業時間割に設定している授業科目ごとに補講をすべきであること、③特に英語については、ABクラスを対象とする授業とCDクラスを対象とする授業とを分けた上、さらにそれぞれを3段階の習熟度別に分け、少人数の習熟度別授業が行われるように配慮し、学生に対する目の行き届いたきめ細かな授業が実施されるようにしているため、そのような授業設定の趣旨を没却しないためにも、授業時間割に設定している授業科目ごとに補講をすべきであること、などによるものである。

したがって、授業時間割上、「ABクラスの学生に対する英語の授業」と「CDクラスに対する英語の授業」は別々に設定されている授業科目であるので、それぞれの補講も、それぞれ別個に実施されなければならないにもかかわらず、G 組合員は、これらの補講を同時に実施したのであり、補講規程4条3項1号に違反するものであることは明らかである。

そこで、法人は、G 組合員に対しあらかじめ弁明の機会を付与した上で、その弁明内容も考慮し、同人に対し本件譴責処分を実施したものである。

ウ G 組合員は、平成23年度に、2回にわたり、ABクラスの補講とCDクラスの補講を同時に実施しようとして注意等を受け、それについて懲戒処分を受けようとしていた中で、本件労働審判事件において、法人はその懲戒処分を実施しない代わりに、補講を同時実施しないというルールを遵守することの誓約を求め、同人はこれを誓約した。そのような経過の中で G 組合員は、補講の同時実施は厳に禁じられていることを十分認識しているにもかかわらず、またしても本件補講においてABクラスとCDクラスの補講を同時に実施したのであり、極めて補講に対する学内ルールの遵守の意識に欠けることが明らかであるこ

とから、法人としては、もはや単なる注意などで済ませることはできず、懲戒処分を選択せざるをえなかった。

そして、G 組合員に対して行った懲戒処分は、懲戒の種類の中で最も軽い譴責処分であることからいっても、法人による懲戒処分の選択は必要かつ合理的なものである。

エ G 組合員は、本件補講において、CDクラスの学生に3時限目の補講への出席を認めたのは、学生の便宜を図り、補講出席を促すことになるからである旨主張する。

しかし、そのような同時補講を実施すると、せつかくの少人数のきめ細かな授業を受けられる学生の重要な利益・機会を失わせることになる。また、G 組合員の主張する趣旨で学生の便宜を図りたいのであれば、CDクラスの補講は、ABクラスの補講の翌週の3時限目などに設定するようにすればよいし、あるいは学生の意見を聞くなどして学生に都合の良い曜日・時限を設定すればよいのであって、同時補講の実施が学生の便宜を図ることにはつながらない。よって、G 組合員の主張は、同時補講を正当化する理由にはならないものである。

オ したがって、本件譴責処分の実施は、正当な理由があるものであり、G 組合員が組合員であることを理由として不当な扱いをしたものではないのであるから、不当労働行為には当たらない。

2 法人が G 組合員に対し、平成25年4月の人事異動において、短大からL大への人事異動を行わなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 法人は、短大美術デザイン学科を廃止するに当たり、同科に所属していたG 組合員を短大保育科に異動させた。G 組合員は、すでにL大における授業担当コマ数及び担当学生数が短大に比べてはるかに多いこと、またL大における語学教育の充実を図ることができることなどから、L大への人事異動を希望したが、法人は認めなかった。

組合は、G 組合員と法人が合意した本件調停条項に「申立人(G 組合員)が L への人事異動の意向を有していることを踏まえ、2013年度以降において申立人を L へ異動することを前向きに検討することを約する。」ことがあることから、25.2.12団交でL大への人事異動を要求した。

イ しかし、法人は、L大は専任教員の定員がオーバーしているからという理由でG 組合員のL大への異動を認めなかったが、L大専任教員の定員オーバ

一は遅くとも平成21年度には始まっており、本件調停が成立した同23年度時点でも定員オーバーであった。

法人は、大学設置基準から要請される専任教員定数とは別に、大学政策枠として11名の専任教員を含めて、定員と定義している。

法人が定義する定員とは、大学政策枠を含めたものであるから、法人の裁量でどのようにでも変えられるものであり、そしてL大の政策によって毎年定員はオーバーしているのであった。

つまり、法人は、L大専任教員の定員オーバーを承知の上で、本件調停条項に同意し、平成25年度以降に G 組合員をL大に「人事異動させることを前向きに検討すること」を約したにもかかわらず、 G 組合員のL大への人事異動を認めない理由として定員オーバーを持ち出したのである。

ウ G 組合員は、短大からL大へ異動されないことから、学問的及び社会的評価において不利益を被っている。 G 組合員は、法人が雇用する唯一のイングリッシュ・ネイティブ・ユーザーであるものの、L大での語学教育の充実のためにL大の教授会に出席することができず、L大でゼミを担当することができず、また大学教員と比較して短大教員は社会的評価が低いという不利益を受けている。

エ 法人は、L大専任教員の定員オーバーを理由として G 組合員をL大に異動させないにもかかわらず、平成24年度及び同25年度に、短大から少なくとも5名の教員をL大に人事異動させた。これら5名の教員はいずれも組合員でなかった。

オ したがって、法人が定員オーバーを理由として、本件調停条項に反してまで、 G 組合員を短大からL大へ異動させないのは、 G 組合員が組合員であるが故及び組合活動をしたことを嫌悪したものであり、労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いに他ならず、また、非組合員だけをL大に異動させて、組合員を異動させないことは、非組合員を優遇して組合員を差別するものであり、組合の弱体化をもたらすものであって、労組法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 法人と G 組合員は、本件調停条項の5項において、「2013年度以降において申立人（ G 組合員）を L へ人事異動することを前向きに検討することを約する」ということを合意しているが、これは、法人が G 組合員をL大へ人事異動することを前向きに「検討する」ことを合意したものに基づき、 G 組合員をL大へ異動させることを義務付けるものではない。

このことは、文言的に明らかであるほか、労働審判官から、この調停内容は、人事異動について検討することで足りるとするものにすぎず、人事異動を義務付けるものではないと説明があり、そうであるからこそ法人は合意したものであることからいっても、明らかなことである。

イ 法人は、以下の理由から、 G 組合員を平成25年度においてL大へ異動させなかったのであり、何ら違法ではない。

(ア) 法人のL大・短大では、そのトップである学長と副学長が、毎年4、5月頃から、教員の新規採用や退職後の再雇用等について継続的に協議を行っていき、必要に応じ各学部長とも打合せを行い、理事長に報告等も行いながら、学内規則に定められた手続に基づいて採用、再雇用等の手続を進めている。

特に平成24年度には、同25年度にL大生涯福祉学部の新学科（こども福祉学科）を設置・開学する予定をふまえ、それに関する人事について継続的に協議していた。そのような中で、学長・副学長は、 G 組合員の人事異動問題について前向きに検討は行ったが、L大の教員定数に関する経営方針等の観点と、 G 組合員をL大に異動させるだけの理由がどうしても見いだせなかったものである。

(イ) 法人は、大学部門の財務状態が決して良いわけではなく、人件費比率もかなり大きいことから、「設置基準等」に基づくものとして、法的観点から最低限必要とされる専任教員数と、「大学政策枠」として、L大の重点政策を推進するのに必要な教員数をもって、教員定数を定め、専任教員の実数をこの教員定数に近づけることにより、大学部門における人件費比率を適正なものにし、財務状態の改善を図っていく方針としている。

ところが、L大のどの学科においても、専任教員の実数は教員定数以上となっており、このような状況の中で G 組合員をL大（の学科）へ異動させると、大学部門の財務状態はより後退することになり、L大（学科）が何らかの事業等を実施したいと考えても抑制されることになるし、また、近時は、大学設置基準の大綱化の中で専門教育科目の充実を志向する大学が増えており、専門教育科目の教員を採用等したいと考えても抑制されることになってしまう。

(ウ) 大学の専門教育の充実という志向性の中で、一般教育科目担当である

G 組合員をL大の専任教員として、位置づける必要もない。英語教育を充実させる必要はあるとしても、法人には、英語などの一般教養科目については大学と短期大学の校種をまたいでその教育内容等について協議する委員会（基礎・教養科目検討委員会）が設けられており、同委員会の委員は短大の教員も就任しうるし、また委員に就任しなくても、同委員会で教育に関して意見を述

べることもできるようになっているので、この観点からも G 組合員を L大の教員とする必要はない。

G 組合員は、L大において英語の授業を担当しているが、同一学校法人において大学と短期大学を設置している場合に、短期大学に所属する教員が、大学において非常勤的に授業を担当することは何ら問題なく、この点でも G 組合員をL大へ異動させる必要はない。

G 組合員はL大における英語の担当授業コマ数が短大における英語の担当授業コマ数より多いことを主張するが、これは、L大の学生数が多いことによる事象にすぎず、そのことから G 組合員をL大へ異動させる必要性が見いだせるわけではない。

このように、法人（L大、短大）において、大学部門の専任教員の実数を教員定数に近づけていき財務状態の改善を図ろうとする経営方針に反して、G 組合員をL大へ異動させるべき必要性は全く見いだせないものである。

なお、組合は、法人がL大の教員定数に関する経営方針に基づいてG組合員の人事異動問題を検討していることについて異を唱えているが、本件調停条項5項は、法人が G 組合員の人事異動問題を検討するに当たって検討・考慮する事項について何ら限定も制約もしていないのであり、またその調停交渉のときに、そのような話すら出なかったのであり、組合の上記主張は全く理由がないものである。

ウ G 組合員は、短大に所属する教員が大学に所属する教員より身分的に低いかにように主張しているが、そのような身分的優劣関係などは全く無い。

G 組合員については、L大へ異動するか短大所属のままいるかのいずれであっても、給与・研究費等は変わらないし、研究活動への影響等もなく、また、英語教育について意見がある場合にそれを発言・提案する状況も変わらないのであり、何らの不利益等もない。

エ 法人は、平成24年度及び同25年度に、G 組合員以外の短大の教員の一部をL大へ異動させたが、これは、L大における新学科の設置に伴う人力的必要性から異動させたものであり、必要性及び合理的理由がある。

すなわち、法人は、学生確保のため、平成25年度にL大生涯福祉学部こども福祉学科を設置・開学した。この学科は、幼稚園教員免許及び保育士資格等を取得させることを目的とするものであり、教職員免許法施行規則や児童福祉法施行規則等に基づきその目的にとって必要な科目を担当する教員を配置する必要があった。この学科は、「届出設置」という手法で設置することとしたため、その学科の専任教員基準数の半数以上が大学の既設学部等に所属していることが設置要件と

されており、こども福祉学科に配置する教員の一部は、L大の既設学部にも所属させておく必要があった。

そこで、法人は、新学科設置前の平成24年4月1日付けで、保育士養成に係る科目及び幼稚園教諭養成に係る科目の担当予定者として、短大から3名をL大の既設学部である生涯福祉学部社会福祉学科へ異動させ、届出設置に対応できるようにするとともに、新学科設立準備に当たらせた。そして、同25年4月1日付けで、保育士養成に係る科目及び幼稚園教諭養成に係る科目の担当者として、短大から2名をこども福祉学科へ異動させたものである。

このように法人は、こども福祉学科を届出設置の手法により設置すること及び同学科の専門科目の担当教員の必要性があり、学内からその教員を充当していくのが経済的であることなどから、短大の教員をL大へ異動させたものである。

オ 以上のとおり、法人は、G 組合員の人事異動問題について前向きに検討したものの、結果的にL大へ異動させるに至らなかったことはやむをえなかったものであり、G 組合員が組合員であることを理由に不当に扱っているものでもなく、不当労働行為と認められる理由はない。

3 G 組合員に対する本件譴責処分及びL大への人事異動要求に係る団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 本件譴責処分に係る団交について

(ア) 24.10.25団交において、法人が、G 組合員は、平成24年6月27日の3時限目と4時限目に予定していた補講を3時限目に同時開講して、4時限目の補講をしなかったと回答し、4時限目の補講を実施しなかったと判断した根拠は示さなかったため、組合が、4時限目に補講を実施したが学生が来なかったとの事実を指摘すると、法人は3時限目と4時限目のどちらにも出席してもよいと学生に伝えたことが本件調停条項違反だと言い換えた。

本件調停条項の「授業時間割に設定している授業科目ごと」の記載について、法人は「授業時間割ごと」と主張し、組合は「授業科目ごと」と主張して、その解釈が一致しなかった。そこで、双方が本件調停条項の作成状況を点検することとして、団交を継続することとした。

(イ) 25.2.12団交において、組合が、本件調停条項について、申立人側弁護士からクラスごとの補講とまでは確認されていないと説明を受けたと伝えると、法人は、「(弁護士)はそう解釈されるかもしれませんが」も」と答えて、本件調停条項についての解釈の違いが存在することを認め、同団交においても、組合と法人の間で同条項の解釈は一致しなかった。その上で、G 組合員が補

講の同時開講を行ったか否かに議論が移り、法人は、当初、同時開講をしたと主張していたが、最終的には同時開講はしなかったことを認めた。そこで組合は、同時開講をしていないのだから本件譴責処分を取り消すことを要求して、最終回答を行うように求めたところ、法人は、25. 3. 25回答書を組合に送付して、本件調停条項についての法人の解釈を述べるだけで、本件譴責処分の撤回を行わなかった。

(ウ) 以上のとおり、法人が、25. 2. 12団交において、本件譴責処分の前提となる補講の同時開講という事実がなかったことを認めたにもかかわらず、この事実を無視して本件譴責処分を撤回せず、また、補講は「授業時間割に設定している授業科目ごと」に行われるべきであると主張しながら、「授業科目ごと」の定義について組合が納得できる合理的な説明を行うことなく、本件調停条項あるいは補講規程に記載されている「授業時間割ごと」の補講実施であるとの一方的な解釈によって、本件譴責処分の取消しに応じなかったのであり、このような対応は、誠実団交義務を果たすものではなく、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

#### イ L大への人事異動要求に係る団交について

(ア) 法人は、25. 2. 12団交において、L大では教員定員がオーバーしているので、G 組合員をL大へ異動させられないと回答した。

団交で法人が説明した定員とは、大学設置基準に定められた必要専任教員数のことであり、教員人件費率や大学政策枠についての説明はなかった。専任教員数が大学設置基準で定めた定数をオーバーしたとしても大学設置基準に違反するものではないから、組合は、本件調停条項を履行するために同人の異動を求めた。

しかし、法人は、本件申立ての審査で主張するようになった「大学政策枠」についての説明を一切行わず、法人は定員オーバーしているからという理由を繰り返すばかりであった。

また、法人は25. 3. 25回答書を組合に送付して、L大の専任教員数は大学設置基準に基づく必要専任教員数をかなり上回っており、財務状態の適正化の努力をしているところから、短大の教員をL大へ異動させることは、経営方針等に反することになる、として現時点で G 組合員のL大への移籍をさせないとした。

(イ) 法人が、25. 2. 12団交において、教員人件費率や大学政策枠について説明をしなかったため、それらが適正であるかについて協議を行うことができなかった。また、G 組合員のL大への人事異動が財務状態の適正化に寄与するか

についても協議ができなかった。

さらに、平成24年度及び同25年度に短大からL大へ専任教員を人事異動した事実を団交で明らかにしなかったため、定員オーバーの実態及び是非について団交で協議することができなかった。

(ウ) 団交において、使用者は組合の要求を受け入れられない場合は、可能な限り必要な資料を提示して組合の納得を得るように努力しなければならないところ、法人は、必要な資料や事実を開示することなく、組合の納得を得る説明を放棄して、移籍拒否の結論を繰り返すだけであったのであり、このような法人の対応は、誠実団交義務を果たすものではなく、労組法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

### ア 本件譴責処分に係る団交について

(ア) 法人は、組合からの本件譴責処分に関する団交申入れを拒否したことはなく、また、団交の席においても、その処分の正当性等について真摯に説明等を行っている。

これに対し、組合は、25.2.12団交において、法人が、①「(本件労働審判事件における G 組合員の代理人弁護士) 先生はそう解釈されてるかも分かりませんが」  
といて、本件調停条項について解釈の違いが存在しうることを認め、②最終的に G 組合員が補講を同時開講しなかったことを認めたなどと主張し、それにもかかわらず、本件譴責処分を撤回しなかったと主張し、法人が不誠実団交をしていると主張する。

(イ) しかし、法人は、①については、 G 組合員がA Bクラスの補講とC Dクラスの補講とを同時に実施したものであることを一貫して説明・主張しており、本件調停条項について当事者間で解釈の違いが存在することを認めたものではなく、団交の場にはいない申立人側弁護士が組合に話したなどという内容に関してあれこれ言っても仕方がないので、「先生はそう解釈されてるかも分かりませんが」と受け流しただけである。

また、②については、 G 組合員が平成24年6月27日4時限目に講義室へ赴いたことを認める旨述べただけであり、 G 組合員がA BクラスとC Dクラスの各補講を同時に実施しなかったことを認めたというものではない。

(ウ) したがって、組合の主張は、事実を誤解又は歪曲するものであって、法人が不誠実団交をしたなどといわれる理由はなく、 G 組合員に対する本件譴責処分に関する団交についても、法人に不当労働行為が認められるものでは

ない。

イ L大への人事異動要求に係る団交について

(ア) 法人は、組合からの G 組合員の人事異動問題に関する団交申入れを拒否したことはないし、その団交の席においても、教員定数に関する経営方針のあること等を真摯に説明していたものである。

(イ) 25.2.12団交の中で、法人は、教員定数の具体的な内容等にまで言及するに至ってはいないが、これは、組合側が、大学設置基準等はその基準等の求める必要数以上の専任教員を配置することを否定するものではないという主張に固執し、法人の主張する教員定数の内容等について質問するなどしなかったことから、その内容についてまで議論が及ばなかったものにすぎない。

(ウ) したがって、法人に不誠実団交などはなく、 G 組合員の人事異動問題に関する団交についても不当労働行為は認められない。

#### 第4 争点に対する判断

争点1 ( G 組合員に対する本件譴責処分は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)、争点2 (法人が G 組合員に対し、平成25年4月の人事異動において、短大からL大への人事異動を行わなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)及び争点3 ( G 組合員に対する本件譴責処分及びL大への人事異動要求に係る団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。)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。

(1) 法人は、法人の専任職員の任免その他人事に関する権限及び懲戒等について、就業規則で次のように規定している。

「(目的及び効力)

第1条 この規則は、 K (以下「学園」という。)が設置する加古川団地の L 等(以下「大学」という。)に勤務する専任の職員(以下「職員」という。)の待遇に関する基準及び服務規律、その他就業に関する事項を定めることを目的とする。

2 この規則並びにこの規則に基づいて定める諸規程のほか、職員の就業に関する事項は、労働基準法その他関係法令の定めるところによる。

(職員の定義)

第2条 この規則において、「職員」とは、定められた手続きを経て大学に採用された教育職員、事務職員、技術職員及び作業員をいう。

2 兼任教育職員に関する事項は、別に定める。 」

「(任命権者)

第4条 職員の任免その他人事に関する権限は、任命権者がこれを行う。

2 任命権者は、理事長とする。

3 理事長は、その一部を学長、校長及び園長等（以下「部門長」という。）に委任することができる。」

「（職務の変更）

第8条 職員は、業務の都合により職務の変更を命ぜられることがある。

2 職員は、正当の事由がなければ前項の命令を拒否することができない。」

「第4章 服務規律

（遵守事項）

第29条 職員は服務にあたって、次の事項を遵守しなければならない。

（1）学園の名誉を重んじ、大学職員としての品位を保つこと

（2）就業規則、同付属規定及び上司の職務上の指示・命令に忠実に従うこと

（略）

「（懲戒）

第36条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対して懲戒処分を行う。

（1）学園の教育方針に違背する行為のあった場合

（略）

（3）職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合

（4）第4章に定める服務規律に違反した場合

（略）

（懲戒の種類）

第37条 懲戒の方法は次のとおりとし、非行の軽重、当該職員の情状及び他職員に対する戒告等の諸点を考慮して、理事長がその処分を決定する。

（1）譴責は、文書をもって将来を戒め、始末書を提出させる。

（2）出勤停止は、始末書を提出させ、7日以内の期間を定めて出勤を停止し、その職務に従事させない。出勤停止中の給与は支給しない。

（3）懲戒解雇は、解雇の予告期間を設けずに即時解雇し退職金を支給しない。労働基準監督署長の認定を得た場合は、予告手当をも支給しない。」

（乙60）

（2）法人におけるL大及び短大の専任教員数について

L大及び短大の専任の教員定数については、L大及び短大の学長、教員及び職員で構成する大学運営会議で決定した「L・M教育職員定数及び事務職員定数の設定に関する内規」により、大学設置基準・指定規則等を基準

とした定数とし、その他、具体的な定数については、「教員定数・職員定数の設定ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）によると定め、ガイドラインで定めた定数の他、重点施策を推進する上で必要な教員数を大学政策枠として設定できるとしており、①平成23年度の必要専任教員数は、L大の教員定数87名（うち大学政策枠11名）、短大の教員定数22名と定められているところ、同23年5月1日現在のL大の専任教員の現員は99名、短大の専任教員の現員は24名、②同24年度の必要専任教員数は、L大の教員定数86名（うち大学政策枠11名）、短大の教員定数22名と定められているところ、同24年5月1日現在のL大の専任教員の現員は103名、短大の専任教員の現員は22名、③同25年度の必要専任教員数は、L大の教員定数91名（うち大学政策枠11名）、短大の教員定数20名と定められているところ、同25年5月1日現在のL大の専任教員の現員は103名、短大の専任教員の現員は21名である。

（乙68、乙69、乙81、乙82、乙83、乙84）

### （3）本件譴責処分に至る経過

ア 平成3年4月1日、G 組合員は、英語専任教員として法人に採用され、採用後2年目から短大美術デザイン学科に所属した。

（甲15、乙80の1、乙80の2、証人 G ）

イ 平成15年1月頃、G 組合員は、組合に加入し、同20年1月21日、組合は、組合支部の結成を法人に通知した。

ウ 平成22年12月頃、法人は G 組合員に対し、短大美術デザイン学科の廃止に伴い、短大保育科へ異動する旨を伝えたが、同人はL大への人事異動を希望した。

（甲15、乙85、証人 G ）

エ 平成23年2月8日、組合が法人に対し、同日付け「団体交渉申入書」を送付し、G 組合員の人事異動問題について団交を申し入れたところ、労使間で日程の調整が折り合わず、同年4月14日に団交を開催することで合意に至った。

その間、法人は、平成23年3月16日付け組合宛て文書において、団交を経ずに一方的に G 組合員の人事異動を決定しないよう組合は要求するが、同月31日に短大美術デザイン学科が廃止となることで同年4月1日以降同人の籍がなくなるため、同年3月中に団交が行われなくても、同人の専任教員としての身分を確保する等のためにも、同年4月1日付けで同人に対し保育科へ暫定的に人事異動を命じ、所要の授業担当等の職務をしていただくこととする旨、同人の人事異動問題については同年4月以降においても引き続き団交において交渉等をしていく旨伝えた。

（乙48、乙49、乙50、乙51、乙52、乙53、乙54、乙55、乙56、乙57）

オ 平成23年4月1日、法人は G 組合員に対し、「辞令（暫定）」と題する書面を交付した。

同書面には、「 M 准教授（美術デザイン学科）を免ずる M 准教授（保育科）を命ずる」と記載されていた。

（乙58）

カ 平成23年12月1日、 G 組合員は、同人が短大所属ではなくL大所属であるとの地位を確認する旨の本件労働審判申立てを神戸地方裁判所に行った。

（証人 G ）

キ 平成24年1月17日、法人は組合に対し、「 G 准教授の保育科への異動について」と題する文書を送付した。

同書面には、法人は組合に対し、平成23年4月25日付け「平成23年4月14日の団体交渉における本学の確認事項について」と題する文書において、 G 組合員を平成24年度にL大へ異動させることは約束できない旨、組合の要請があれば団交に応じる旨を通知したが、それ以降組合からの団交申入れがないので、年度末も迫る中、 G 組合員を同24年4月1日から正式に短大保育科へ所属させることとする旨記載されていた。

（乙59）

ク 平成24年1月18日、法人は G 組合員に対し、24. 1. 18弁明付与通知書を送付した。

同書面には、 G 組合員に対し、平成23年度のCDクラス等の英語授業の補講を実施せず、短大教授会及び学科会議への無断欠席があること等を理由として懲戒処分を検討せざるをえない旨、については弁明の機会を付与するので、指定した期日に出席するか、弁明書を提出するよう記載されていた。

なお、同書面中、平成23年5月30日及び同年6月6日休講のCDクラスの補講授業が未実施と記載されていたのは、 G 組合員が、どちらの補講授業についても、それぞれ同日に休講したABクラスの補講授業と同時に実施しようとしたためであった。

（甲7、乙46、乙85、証人 H ）

ケ 平成24年3月6日、本件労働審判事件について、 G 組合員と法人との間で本件調停が成立した。

本件調停条項には、申立人である G 組合員が、相手方である法人に対し、次の事項について約したことに鑑み、法人は、24. 1. 18弁明付与通知書の記載に係る事項について、同人に対する懲戒処分を行わない旨記載されていた。

「4（1）申立人は相手方に対し、今後においては、担当授業科目を休講した場

合は授業時間割に設定している授業科目ごとに所定の期限までに補講を実施すること、 M 教授会及び M 保育科学科会議に出席すること、その他相手方の定める学内規則、大学運営会議の決定事項、定められた諸手続を遵守することを約する。但し、仮に違法不当な決定がなされた場合は、法の定める手続で争うことまで排除されるわけではない。」

また、本件調停条項には、相手方である法人は、申立人である G 組合員に対し、次の事項を約することが記載されていた。

「5 相手方は、申立人が L への人事異動の意向を有していることを踏まえ、2013年度以降において申立人を L へ人事異動することを前向きに検討することを約する。」

(甲7)

コ 平成24年4月11日、法人は、補講規程を定め、同月1日付けで施行した。

同規程第4条第3項第1号には、補講の実施について、「授業時間割に設定している授業科目ごとに実施すること。」と規定されている。

(乙47、証人 H )

サ G 組合員は法人に対し、平成24年4月9日に休講した1時限目のABクラス及び2時限目のCDクラスの補講について、同年6月27日の3時限目及び4時限目にそれぞれ行うことを届け出していた。

平成24年6月27日、 G 組合員は、3時限目の授業を終えた後、4時限目の開始に当たり5分程度待っても学生が一人も来なかったため、学科会議に出席した。

G 組合員は、当該3時限目の授業において出席を確認したABクラスの学生22名中14名、CDクラスの学生25名中20名について、ABCD各クラス別に作成された「履修登録者名簿」に、平成24年度11回目の授業として6月27日の日付と出席の○印を付け、法人に提出している。

なお、 G 組合員は、ABクラス及びCDクラスの学生に対し、事前に、3時限目及び4時限目のどちらに出てもよい、あるいは両方に出てもよい旨伝えていた。

(乙71、乙72、乙73、乙74、乙75、証人 G 、証人 H )

シ 平成24年9月16日、 G 組合員は法人に対し、本件補講の実施が補講規程に違反する旨の法人の指摘について、同日付け「弁明書」を提出した。

同書面には、次のとおり記載されていた。

「2012年8月9日付「弁明の機会」の指摘に関して回答します。

1. 2012年6月27日に保育科のための補講を2回実施しました。
2. 学生に3時限または4時限のどちらにでも出席して良い、つまり両方の補講も出席してもOKと学生に伝えました。
3. 学生は3時限に自主的で積極的に出席しました。4時限の補講には、一人も出席しなかったため、14:45分、学科会議に出席しました。」

なお、本件審問において、被申立人代理人が G 組合員に対し、CDクラスの学生に、3時限目の補講に出席させるのではなく、4時限目の補講に出席させるようにしてくださいというのが法人の指示であり、規則の内容だが、同人としては、CDクラスの学生に4時限目の補講に出席させると出講率が悪くなると思ったのかと問うたのに対し、G 組合員は、自分が考えているのは学生のニーズであり、4時限目に絶対出席しなさいとなれば、数名は出席すると思うがあまり来られない旨、3時限目でも4時限目でも両方でも選べるよう学生にも自由な選択を与えてやりたかった旨陳述した。

(乙71、証人 G 、証人 H )

平成24年10月2日、法人は G 組合員に対し、懲戒処分通知書を交付した。同通知書には、次のとおり記載されていた。

「 貴殿を懲戒処分として、譴責とする。

#### 理由

(懲戒処分に該当する事実)

平成24年4月9日の1時限(保育科第一部1年ABクラスの「英語」)及び2時限(保育科第一部1年CDクラスの「英語」)を休講し、同年6月27日の3時限(保育科第一部1年ABクラスの「英語」)及び4時限(保育科第一部1年CDクラスの「英語」)にそれぞれ補講をする旨を教務課に届け出ていたにもかかわらず、保育科第一部1年CDクラスの学生に対して、同年6月27日の補講については、「3時限の方に出席しても良い、ABクラスと同時に補講する」などと事前にアナウンスし、結果、同年6月27日の3時限に保育科第一部1年のABクラスと保育科第一部1年のCDクラスの補講を同時に実施した。

上記の行為は、「休講と補講に関する規程」第4条(補講)第3項第1号に違反するものであり、「 L 等就業規則」第29条第1項第1号・第2号に違反し、同就業規則第36条第1項第1号・第3号・第4号に該当する。

神戸地裁平成23年(労)第108号労働審判事件においても、貴殿の異なるクラスの補講を同時に実施するやり方などが問題となり、その調停条項において、貴殿は授業時間割に設定している授業科目ごとに補講をすることなど、本学の規則や手続き等を遵守することを約束していたにもかかわらず、またしても異なるクラ

スの補講を同時に実施するという違反行為をしたものであり、その情は重いといわざるをえない。

よって、「 L 等就業規則」第37条第1号により、上の処分とする。 」

(甲3)

(4) 24.10.6 団交申入書による団交申入れ以後の経過

ア 平成24年10月6日、組合は法人に対し、24.10.6 団交申入書により、本件譴責処分の撤回等を申し入れた。

(甲4)

イ 平成24年10月25日、組合と法人との間で、24.10.25 団交が開催された。その内容は、次のとおりである。

(ア) 組合が、どのような手続で本件譴責処分に至ったのか尋ねたところ、法人は、本来であれば、授業時間割ごとに補講をしなければいけないという補講規程に G 組合員が違反したため、教学の責任者である学長が提案し、最終的には任命権者である理事長が本件譴責処分を決定した旨回答した。

組合が、法人が把握している事実について時系列的に説明することを求めたところ、法人は、平成24年6月27日に某所から、 G 組合員が補講を行っているが、ちゃんと補講が行われているのか教務課に問い合わせがあったため、教務課員が教室へ確認に行くと、4時限目の補講は行われていなかった旨、本件調停条項に「担当授業科目を休講した場合は授業時間割に設定している授業科目ごとに所定の期限までに補講を実施すること」とされているとおり、授業時間割ごとに補講が実施されなければならない、CDクラスの学生がABクラスの補講に出席することを認めることは本件調停条項違反である旨述べた。

(イ) 組合は、補講は「授業科目ごと」に実施すべきものとなっており、授業科目は「英語」であってクラスごとの記載ではないから、ABクラスの英語の補講とCDクラスの英語の補講を一緒に行うことに問題はないと考える旨述べた。

法人は、本件調停条項が確認されるに至った経過として、 G 組合員が、短大での平成23年6月6日休講分の補講に当たり、ABクラスの補講時間にAB、CDクラスの補講を同時に実施しようとした旨、そのことが調停で議論となり、今後は時間割どおり補講を行うことを確認したにもかかわらず、また同様の問題を起こした旨述べた。

組合は、法人の言い分は分かったので、そのとおりに本件調停がなされたのか組合としても内容を確認したい旨述べた。

(ウ) 組合が G 組合員に対し、平成24年6月27日の補講の状況について確認したところ、 G 組合員は、学生にABクラスとCDクラスの授業の

どちらに出席してもよい、或いは両方に出席してもよいと口頭で伝えていた旨、3時限目の補講が終わり4時限目になってしばらく学生を待っていたが、誰も来なかった旨述べた。

組合は、授業科目ごとというのは、法人がいうように、ABはAB、CDはCDとはっきりと分けて補講をしないといけないのか、それとも、ABとCDの補講の時間は決めるけれども、どちらに行ってもよいあるいは両方に行ってもよいということが含まれないのか、確認、調査したい旨述べた。

また、組合は、本件譴責処分の手続面で不備がなかったかについて疑問を持っているので、規則、規程等を示しての説明を求めたところ、法人は説明する旨述べ、次回団交で継続交渉することとなった。

(甲10、乙63)

ウ 平成25年1月17日、組合は法人に対し、25.1.17団交申入書により、組合が法人との間で継続中の団交事項に、G 組合員のL大への異動に関する事項を追加する旨申し入れた。

(甲5)

エ 平成25年2月12日、組合と法人との間で、25.2.12団交が開催された。その内容は、次のとおりである。

(ア) 本件譴責処分について

a 組合が、本件譴責処分に至る手続に不備があるのではないかと指摘したのに対し、法人は、①就業規則第37条で理事長が諸点を考慮して懲戒処分を決定する旨規定されているが、懲戒処分に関するその他の規程はないので、懲戒処分を行う際の調査委員会等の設置の有無については理事長の裁量で判断すべきところ、本件譴責処分については、事前の調査において実態が明らかであったため、調査委員会等の設置は必要ないと判断した旨、② G 組合員から提出された弁明書の内容を確認した上で慎重に懲戒処分を行ったのであり、弁明書には、同人が、学生に対し、3時限目の補講又は4時限目の補講のどちらに出席してもよいし、両方に出席してもよいと伝えた結果、4時限目の補講を開講はしたが一人も出席がなかったので学科会議に出たと記載されていた旨述べた。

そして、法人が、G 組合員の言う事実と法人の捉えている事実とは一致しており争いがない旨確認したところ、組合は了承した。

b 組合が、本件労働審判事件に出席した弁護士に本件調停の内容を確認したところ、本件調停条項の4の補講の実施について、どちらに出てもよい、あるいは教科ごとにやるのかは確認されていないとのことであった旨述べたと

ころ、法人は、弁護士はそう解釈されているのかも分からないが、G組合員が時間割に設定している授業科目ごとに補講をしていないことが問題となっていたので、裁判官が和解条項を練っていく中で、授業時間割に設定している授業科目ごとという文言を入れたのであり、そうでなかったら、所定の期限までに補講を実施することでよい旨、所轄官庁からクラスごとに授業をするよう指導があるので、授業をまとめて行うことを認めることはできない旨述べた。

- c 組合が、G 組合員が補講をまとめて行ったとは理解しておらず、本件調停条項では補講は授業科目ごとに行うこととなっており、授業科目は英語であるから英語科目の補講を行ったのであって本件調停条項に違反していない旨述べたのに対し、法人は、授業をABクラスとCDクラスに分けて実施しているのは、一度に行ったのでは語学教育の成果があがらないからであり、クラス分けして授業をやるのが本学の教育方針である旨述べた。

G 組合員は、ABクラスは3時限目、CDクラスは4時限目の授業時間を設けたが、学生はどちらに出ても、両方出ても構わないと思う旨、そうでないと、ランチタイム50分、授業90分及び休憩10分を待たされるCDクラスの学生は、ほぼ誰も出席しないことになる旨、法人は授業に関して興味がなく、ルールを守ってくださいというだけである旨、5時以降になる補講ほど学生が来ないわけだが、法人としては文部科学省に迎合するためだからよいであろう旨、授業を一生懸命やりたいから、学生にいっぱい参加してほしい旨述べたのに対し、法人は、授業の成果をあげるために分割してクラス分けして授業をやるというのが本学の教育方針である旨述べた。

- d 組合は、できるだけ少人数でということは分かるが、学生に空き時間ができることの検討も必要である旨、本件調停条項には授業科目と書いてあり、G 組合員のやったことが懲戒処分に値するとは思えないし、同人は、4時限目に学生が来なかったから帰ったのでなく学科会議に出席した旨、学科会議に出ることも本件調停条項に書いてあるわけで、身一つで2つのことをやるとすれば同人のやり方は非常に妥当であり、学生の利益を考え努力した結果なのだから本件譴責処分は行き過ぎである旨述べた。

法人は、授業と学科会議が重なる場合は、どの先生方にも授業優先でその旨を学科長に申し出てもらうようにしている旨述べたところ、G 組合員は、学科長から、補講を優先して学科会議には出なくてよい旨の指導を受けている旨述べた。

- e 法人が、4時限目に出席すべき学生に対し3時限目に出てよいというのが

違反という意味である旨述べたところ、組合は、あくまで、ABクラス、CDクラスの補講をしたのだからそれで順当だという考えであり、そこが法人の解釈と合っていない旨述べた。

法人は、元々、この本件調停条項ができたのは、法人が G 組合員に対し、補講をまとめてやっているのがだめだと言って弁明の機会を与えたら、不服があるということで調停になったからであり、それを解決するために、今後は別々に補講をしてくださいということを本件調停条項の中に盛り込んで和解したものである旨述べた。

これに対し G 組合員は、別々にやってくださいというのは分かっているが、4時限目に教えたくないから皆3時限目に来てくださいと学生に言ったなら学則違反かもしれないけれど、自分がやったのは違反ではない旨述べた。

f また、組合は、本件調停条項にはクラスごととは書かれておらず、授業科目ごとと書いてあるから、裁判所は法人の主張を認めなかったということである旨述べたところ、法人は、たまたまこれはクラスだがクラスが出てこない場合もあり、時間割にはABクラスとCDクラスに分けて設定している旨述べた。

g 組合としては、 G 組合員は本件調停条項に違反するようなことはやっておらず、むしろ、本件調停条項に合致するような仕事をしたと理解している旨、法人としては補講をまとめてすることを認めていないようだが、 G 組合員はまとめて行っておらず、3時限目しか補講しないからみんな来いと言うならまとめることになると思うが、3時限目、4時限目のどちらを選択してもよいですよと同人は言っている旨述べた。

法人は、ABクラスの学生にはABクラスの授業をしてくださいというのが本件調停条項であって、まとめようとしたことがだめだと G 組合員に申し付けたというのが正確である旨述べた。

組合は、 G 組合員のしたことは間違っておらず、本件調停条項にも違反していないので本件譴責処分はおかしいというのがまず基本である旨、それでも懲戒処分が必要なら、調査委員会を作るなどして事実関係をはっきりさせないとだめである旨、今の段階で言えるのは、この処分を取り消すべきであり取り消されないようであれば、組合員に対する不利益取扱いという問題が起こってくる旨述べ、今日の団交では組合が納得できるような説明は受けられていないためもう一度法人で検討していただき、本件譴責処分を取り消すか、あるいは調査委員会から始めるかについての回答がほしい旨述べた。

た。

(イ) G 組合員のL大への人事異動について

a 法人は、G 組合員の平成25年度の短大からL大への人事異動について検討はしているが、今のところ考えていないというのが答えである旨述べたところ、組合は、本件調停条項で前向きに人事異動を検討すると約束してもらっているのだから、検討の中で何が問題になって同25年度の人事異動がないのか聞かせてほしい旨述べた。

b 法人は、L大・短大共々、教員定数のガイドラインを設定しており、平成25年度、L大の教員定数が十数名オーバーしている状況の中で、短大からの人事異動は考えていない旨述べた。

組合は、本件調停条項を結んだ時に、法人はL大の専任教員数が法人の定める必要教員定数をオーバーしているのは分かった上で前向きに検討すると約したのだから、定員が理由というのは甚だしい調停違反である旨述べたところ、法人は、経済情報学科の改革とか色々な部分で定員は動いており、今度は新しい学科ができるが、調停を結んだ時に計画が済んでいたわけではないので、調停時に定員の問題は分かっていたから違反だといわれても、ああそうですかときく訳にはいかず、調停違反とは思わない旨、G 組合員の授業数はL大の方が多いのでL大へ異動させたいが、教員定数の問題があるので平成25年度についてはできそうにないということである旨述べた。

組合は、G 組合員をL大に異動させたら、所轄官庁から何か言われるのか尋ねたところ、法人は、そういうことはないが学内できちっと決めたガイドラインがあるわけだから、それを全体で守ろうとしている旨述べた。また、組合が、今、G 組合員を短大からL大の専任教員に切り替えた場合、短大の教員数が所轄官庁の定める基準を下回るのか確認したところ、法人は、下回ることはないが法人の基準を守っていくということである旨述べた。

法人が、例えば、経済情報学科の教員を仮に10人とすれば、10人の教員で教員組織を組み上げてくださいというのがガイドラインである旨述べたところ、組合は、大学設置基準以下になるとだめだと理解しており、20人になろうが、30人になろうが財政基盤等がしっかりしていれば何ら問題ない旨述べた。これに対し、法人は、教員数が多くてだめと言われることはないが、そのようなことはあり得ない旨述べた。

c 組合は、法人は教員定数をオーバーしているとしか答えないから、どう前向きに検討しているのか中身が何も伝わって来ない旨、前向きに検討してい

るというならその前向き度がどんなものか、例えば、年度途中の人事異動やL大・短大の兼任があり得るのか、そういうことも含めて何か一つぐらい前向き度を出してほしい旨、そうしたら、ちょっとは考えているのかなど、時間待ちかという話になるが、どう見ても取っ掛かりが掴めない回答である旨述べ、どう具体的に検討されているのか、平成25年度当初は無理だが年度途中の人事異動もあるのだとかいうことも含めて、本件譴責処分についての回答と一緒に答えられるなら答えてほしい旨述べた。

(甲11、乙64)

オ 平成25年3月25日、法人は組合に対し、25.3.25回答書を送付した。

25.3.25回答書には、本件譴責処分について、①事前の調査において実態が明らかであったため、調査等の必要がないと判断したものであり、また、懲戒処分を決定する前に、G 組合員に対しては、「弁明の機会」を与えており、同人から提出のあった「弁明書」を確認した上で慎重に行ったと考えるので、本件譴責処分の撤回及び調査委員会の設置はしない旨、②本件調停条項の「授業時間割に設定されている授業科目ごとに補講を実施すること」とは、授業時間割にABクラスとCDクラスを異にしてそれぞれに「英語」の授業を開講することとして設定されている以上、「ABクラスの英語」と「CDクラスの英語」の補講もそれぞれ別個に実施されなければならない旨、そのことを調停条項で確認したものである旨、③本件調停条項が協議されていたときには、G 組合員が、ABクラスの「英語」とCDクラスの「英語」につき、同一日程の補講日を記載し各クラスの学生に通知して同時に実施したことなど、各別に補講を実施しようとしなかったことで懲戒に当たるかどうか検討されており、このことを前提として協議がなされ、本件調停の成立に至ったものであることからしても、本件調停条項の意味するところが②のとおりなのは明らかである旨記載されていた。

また、G 組合員の人事異動については、①現在、L大では、大学設置基準等に基づき必要な専任教員数を充足しており、短大の教員をL大に移籍させる必要はない旨、②L大の専任教員数は大学設置基準等に基づく必要専任教員数をかなり上回っており、財務状態の適正化のために教員定数を定め、大学設置基準等に基づく必要専任教員数に整合すべく努力しているところであり、短大の教員をL大へ移籍させることは、その経営方針等に反することになる旨、③今後、L大の教員定数に枠が空けば、G 組合員のL大への移籍を優先的に検討するが、現段階では実施できない旨記載されていた。

(甲6)

カ 平成25年4月1日、法人は、同日付けで、L大生涯福祉学部に、幼稚園教諭の

免許及び保育士資格を取得できる学科としてこども福祉学科を設置した。

また、同日付けで教育職員2名の短大勤務を解き、L大勤務を命じた。なお、そのうち教育職員1名が担当する授業は、専門教育科目である「こどもの心理学」、もう1名が担当する授業は、専門教育科目である「こどもと造形」であった。

(甲13、甲14の1、乙85、証人 H )

2 G 組合員に対する本件譴責処分は、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合は、G 組合員が行った本件補講は補講規程等に違反するものではなく、本件調停で約束した学科会議への出席をも考えると、同人は最善の方法で補講を行ったのであり、懲戒処分の理由とは到底なり得ないにもかかわらず、法人が補講規程に違反し本件調停条項にも違反するからその情は重いという理由で本件譴責処分を行ったことは、同人が組合員であるが故及び同人の組合活動を嫌悪した不利益取扱いである旨主張するので、以下検討する。

(2) 前記1(1)、(3)サ認定のとおり、就業規則において、職員は服務に当たって、就業規則、同付属規定及び上司の職務上の指示・命令に忠実に従うことを定め、服務規律に違反した場合には懲戒処分を行う旨定められているところ、G 組合員は、①法人に対し、平成24年4月9日に休講した1時限目のABクラス及び2時限目のCDクラスの補講について、それぞれ同年6月27日の3時限目及び4時限目を行うことを届け出ていたこと、②平成24年6月27日、3時限目の補講を終えた後、4時限目の開始に当たり5分程度待っても学生が一人も来なかったため、学科会議に出席したこと、③平成24年6月27日の3時限目の補講に出席した、ABクラスの学生22名中14名、CDクラスの学生25名中20名について、ABCD各クラス別に作成された「履修登録者名簿」に、6月27日の日付と出席の○印を付け、法人に提出していること、④ABクラス及びCDクラスの学生に対し、事前に、平成24年6月27日の3時限目の補講と4時限目の補講のどちらに出てもよい、あるいは両方に出てもよい旨伝えていたこと、がそれぞれ認められる。

前記1(3)ケ、コ、シ、ス認定によれば、G 組合員の上記の行為に対し、法人は、同人が平成24年6月27日の3時限目にABクラスとCDクラスの補講を同時に実施したことが、同人への弁明聴取の結果からも明らかであり、補講規程第4条第3項第1号の「授業時間割に設定している授業科目ごとに実施すること。」に違反し、就業規則第29条第1項第1号・第2号に違反し、同規則第36条第1項第1号・第3号・第4号に該当するとともに、本件調停条項の「授業時間割に設定している授業科目ごとに所定の期限までに補講を実施すること」にも違反し、その情は重いとして、同規則第37条第1号により本件譴責処分を行ったものであると認められる

ので、以下、同処分の理由と相当性について検討する。

(3) まず、本件譴責処分の理由についてみる。

ア G 組合員が、平成24年6月27日の3時限目にABクラスとCDクラスの補講を同時に実施したといえることは、前記1(3)サ認定のとおり、同人がABクラスとCDクラスの学生に対し、3時限目及び4時限目のどちらに出てもよい、あるいは両方に出てもよい旨伝えた上、3時限目の授業において、ABクラスの学生22名中14名、CDクラスの学生25名中20名の出席を、クラスごとに作成された履修登録者名簿により確認し、法人に提出していることから明らかである。

イ 本件補講の同時実施が補講規程等に違反するかについて、組合は、補講規程等にいう「授業科目」が、本件補講については「英語」か「英語A・B」、「英語C・D」であるかが不明であり、補講規程等の定義があいまいであることを法人も認めるところであると主張し、4時限目の英語の補講は実施されたのであり、法人が3時限目に出席したCDクラスの学生を欠席扱いとせず出席扱いとしたことから、本件補講は、補講規程等に定められた補講として実施されたことは明らかであって、これらの規程に違反するものではなかった旨主張する。

(ア) しかしながら、前記1(4)イ(イ)、エ(ア)cからg認定によると、法人は、24.10.25団交及び25.2.12団交において、少人数授業で語学教育の成果をあげるのが法人の方針であるから、ABクラスの学生に対する補講とCDクラスの学生に対する補講を同時に実施することが違反である旨を一貫して主張し続けていることが認められ、この様な法人の方針は、同時補講を認めない理由として是認できるところである。

また、前記1(3)クからコ認定のとおり、G 組合員が、平成23年度のCDクラスの補講において、本件補講と同様の対応を行ったことが問題視され懲戒処分の検討がなされた結果、本件調停が成立し、これを受けて補講規程が定められたという経緯が認められることからみても、異なるクラスの補講を同時に実施することがないよう補講規程等が定められたことは明らかであるから、補講規程等の定めは「授業時間割に設定している」との文言に重きが置かれた規定であり、元々の授業時間割の区分けどおりの補講実施を求める規定とみるのが自然な解釈であるといえる。

したがって、補講規程等にいう「授業科目」が、本件補講については「英語」か「英語A・B」、「英語C・D」であるかが不明であるとの組合の主張には理由がない。

なお、補講規程等の定義があいまいであることを法人も認めるところである旨の組合主張については、後記4(1)エ判断記載のとおり、25.2.12団交におけ

る法人の発言をもって、補講規程等の定義があいまいであると法人が認めたと認められず、その他組合の主張を認めるに足る事実の疎明はない。

(イ) 次に、組合が、法人は3時限目に出席したCDクラスの学生を欠席扱いとせず出席扱いとしたのであり、4時限目の補講は実施されたことを法人も認めているのだから、本件補講は補講規程等に違反するものではなかった旨主張する点についてみると、G 組合員が4時限目に開講をしたことが認められるとしても、同人が3時限目にABクラスの補講とCDクラスの補講を同時に実施したことに変わりはないのであるから、組合の主張は採用できない。

(ウ) また、組合は、本件調停条項において、G 組合員が学科会議への出席をも約束していることを考えると、同人は最善の方法で補講を行った旨主張するが、前記1(4)エ(ア)d認定のとおり、法人の会議と補講が重なった場合には補講を優先するようかねてから法人の指導を受けていたことは同人も認めるところであり、組合の主張は採用できない。

ウ したがって、いずれの組合主張も採用できず、G 組合員の行為は補講規程等に違反するものであるから、法人が、本件補講について、就業規則第36条第1項第1号・第3号・第4号に該当し、本件調停条項にも違反してその情が重いとして、同人に懲戒処分を科したことは相応の理由があるといえる。

(4) 次に、本件譴責処分の相当性についてみても、就業規則第37条に記載されているとおり、懲戒の種類については、同条所定の諸点を考慮した理事長の裁量によるが、G 組合員に対し科されたのは、懲戒処分の中でも最も軽い譴責処分であったことから、相当性を欠くとも認められない。

(5) また、本件譴責処分が、G 組合員が組合員であることや組合活動を理由になされたものであると認めるに足る事実の疎明もない。

(6) 以上のことから、G 組合員に対する本件譴責処分は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

3 法人が G 組合員に対し、平成25年4月の人事異動において、短大からL大への人事異動を行わなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、組合は、法人が、本件調停条項に同意し、平成25年度以降において G 組合員をL大へ人事異動することを前向きに検討することを約しながら異動させないことは、同人の学問的及び社会的評価に不利益をもたらすものであって、同人が組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張し、これに対し、法人は、本件調停条項の規定は、同人のL大への異動を義務付けるものでないことは、文言的に

明らかであるほか、同人の人事異動を前向きに検討したものの異動させるだけの必要性を検討の結果見いだせなかった旨、短大教員とL大教員の間に身分的優劣関係は無く、短大所属とL大所属で給与、勤務場所及び担当科目に違いがないことなどから、G 組合員を短大からL大へ異動させないことで、同人に不利益は生じない旨主張するので、以下、具体的に検討する。

ア 前記1(1)認定のとおり、法人の就業規則には、「職員の任免その他人事に関する権限は、任命権者がこれを行う。」、「職員は、業務の都合により職務の変更を命ぜられることがある。」と定められていることから、法人は、業務上の必要がある場合には、人事異動を命じることができ、いかなる者をいかなる条件で配置するかということについては、原則として、法人の裁量に委ねられているというべきである。

また、前記1(3)カ、ケ認定のとおり、G 組合員が短大所属ではなくL大所属であるとの地位を確認する旨の労働審判を申し立て、その結果、本件調停条項の中で、法人が平成25年度以降において同人をL大へ人事異動することを前向きに検討することを約したことは認められるが、その内容は、同年度における同人の人事異動を確約したものではなく、法人に対し同年度の人事異動を義務付けるものでないことは、その文言から明らかである。

イ この点について、組合は、L大の専任教員数が必要教員定数をオーバーしていることを承知の上で、法人は平成25年度以降にG 組合員をL大へ人事異動させることを前向きに検討することを約したのだから、教員数の定員オーバーを理由に同人を異動させないことは、組合員であるが故の不利益取扱いとしか考えられない旨主張する。

確かに、前記1(2)認定のとおり、本件調停成立の時点でL大の専任教員数が法人の定める必要教員定数以上となっていたことは認められるが、人事異動は人事権行使の一態様として使用者の裁量に基づいて行われるものであるから、当該異動の業務上の必要性について、法人には一定の経営上の裁量権がある中、G 組合員を平成25年度に異動させるだけの必要性を検討の結果見いだせなかったという法人の主張を不当とまではいえず、組合の主張は採用できない。

ウ その他、G 組合員が組合員であるが故に、法人が、平成25年4月の人事異動において、同人をL大へ異動させなかったと認めるに足る事実の疎明はない。したがって、かかる法人の対応は、同人に対する不利益性を判断するまでもなく、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

(2) 次に、組合は、法人がG 組合員を異動させない一方で、非組合員2名を異動させていることが組合員を差別するものであり、組合の弱体化をもたらすもの

であって、支配介入である旨主張し、一方、法人は、平成25年4月1日、幼稚園教員免許及び保育士資格等を取得させることを目的とする新学科を設立したのに伴い、同学科の専門科目の担当教員を配置する必要性等から、短大から2名をこども福祉学科へ異動させたものであって、G 組合員以外の短大教員をL大へ異動させたのには合理的理由があり、組合員差別に当たらない旨主張するので、以下、具体的に検討する。

前記1(4)カ認定のとおり、平成25年4月1日、法人は、同日付けで、L大生涯福祉学部にて、幼稚園教諭の免許及び保育士資格を取得できる学科としてこども福祉学科を設置し、同日付けで教育職員2名の短大勤務を解き、L大勤務を命じたこと、当該2名の教職員のうち、1名が担当する授業は、専門教育科目である「こどもの心理学」、もう1名が担当する授業は、専門教育科目である「こどもと造形」であったことが認められる。これらのことからすると、新設学科の専門担当者として当該2名の教職員を選考し、異動させたことには相当の理由があり、組合員であるが故にG 組合員を不当に選考から排除したとまではいえず、その他、組合を弱体化させるために、同年4月の人事異動において、G 組合員をL大へ異動させなかったと認めるに足る事実の疎明はないことから、かかる法人の対応が支配介入に当たるとはいえない。

(3) 以上のとおりであるから、法人がG 組合員を平成25年度に短大からL大へ異動させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いとも支配介入であるともいえないことから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

4 G 組合員に対する本件譴責処分及びL大への人事異動要求に係る団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) 本件譴責処分に係る団交について

ア 組合は、法人が、①本件譴責処分の前提となる補講の同時開催の事実がなかったことを認めたにもかかわらず、この事実を無視して同処分を撤回せず、②組合との間で補講規程等の解釈に違いが存在することを認めながら、組合が納得できる合理的な説明を行うことなく、法人の解釈を一方向的に述べるだけであったこと、が誠実団交義務を果たすものではなく、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である旨主張する。

イ そこで、本件譴責処分について協議のあった24. 10. 25団交及び25. 2. 12団交の内容をみると、前記1(4)イ(ア)、(イ)、エ(ア) c、e、g 認定によれば、法人は、① G 組合員が、授業時間割ごとに補講をしなければいけないという補講規程に違反した旨、② G 組合員が、CDクラスの学生に対しABクラスの補講に出席することを認めたことが本件調停条項違反である旨、③ G

組合員が、平成23年6月6日休講分の補講に当たり、ABクラスの補講時間にA B、CDクラスの補講を同時に実施しようとしたことが調停で議論となり、今後は時間割どおり補講を行うことを確認したにもかかわらず、また同様の問題を起こした旨、④授業の成果をあげるために分割してクラス分けして授業を行うのが本学の教育方針である旨、⑤ G 組合員が、4時限目に出席すべき学生に対し3時限目に出てよいといったのが違反である旨、⑥ABクラスの学生にはABクラスの授業をしてくださいというのが本件調停条項であって、G 組合員がABクラスの補講とCDクラスの補講をまとめて行おうとしたことが違反である旨、述べたことが認められる。

ウ ところで、組合は、25.2.12団交において、G 組合員の4時限目の補講開講を法人が認めたのだから、同人は3時限目の英語の補講と4時限目の英語の補講をそれぞれ開講したことになるのであって補講の同時開催にはならず、本件調停条項違反には当たらないと主張しているものと理解できる。

しかし、前記1(4)エ(ア)a認定のとおり、法人は、4時限目の補講を開講はしたが一人も出席がなかったという G 組合員の言う事実が法人の捉えている事実と一致している旨述べたことは認められるが、それ故に補講の同時開催の事実がなかったことを認めている趣旨の発言はなく、前記イ記載の事実からすると、法人は、本件譴責処分の理由について、少人数授業で語学教育の成果をあげるのが法人の方針であるから、ABクラスの学生に対する補講とCDクラスの学生に対する補講を同時に実施することが本件調停条項違反である旨を一貫して主張し続けていることが認められる。

エ さらに、補講規程等の解釈についてみると、確かに、前記1(4)エ(ア)b認定のとおり、25.2.12団交において、組合が、本件労働審判事件に出席した弁護士に調停内容を確認したところ、本件調停条項の4の補講の実施について、どちらに出てもよい、あるいは教科ごとにやるのかは確認されていないとのことであった旨述べたところ、法人が、弁護士はそう解釈されてるかも分かりませんがと述べたことは認められるが、引き続き、G 組合員が時間割に設定している授業科目ごとに補講をしていないことが問題となっていたので、裁判官が和解条項を練っていく中で、授業時間割に設定している授業科目ごとという文言を入れた旨述べており、25.2.12団交での法人の発言をもって、補講規程等の定義がいまいであったことを認めたとは認められず、その他解釈の違いを認めたと認めるに足る事実の疎明はない。むしろ、前記イ記載の事実からすると、法人は、補講規程等は元々の授業時間割どおりの補講実施を求める規程であることを、その定められた経緯も交え、繰り返し説明しているといえる。

また、法人の説明した内容が、本件補講に対して補講規程を適用し懲戒処分を科す理由として相当であることは、前記2判断記載のとおりであるから、組合が納得できなかったからといって、その内容が合理的でなかったとはいえない。

オ 以上のとおり、法人は、本件譴責処分に係る団交において、G 組合員の行った本件補講が補講規程等の定めに反していたことについて、補講規程等の解釈も含め説明していたものと解され、かかる法人の対応は、不誠実とはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

## (2) 人事異動要求に係る団交について

ア 組合は、法人が、25. 2. 12団交において、G 組合員をL大へ異動させられない理由として、定員オーバーしているからと繰り返すばかりで、「大学政策枠」についての説明を行わず、教員人件費率、短大からL大へ他の専任教員を人事異動した事実を明らかにしなかったため、団交で協議ができなかったことが、不誠実団交に当たる旨主張するので、25. 2. 12団交での法人の対応が不誠実であったかについて、以下検討する。

イ 前記1(4)エ(イ)a、b認定によると、法人は、G 組合員のL大への人事異動について検討はしているが考えていない旨述べ、同人を異動させなかった理由について、①L大・短大共々、教員定数のガイドラインを設定しており、平成25年度、L大の教員定数が十数名オーバーしている状況である旨、②経済情報学科の改革や色々な部分で定員は動いており、今度は新しい学科ができるが、本件調停条項を結んだ時に計画が確定していたわけではないので、調停時に定員の問題が分かっていたから違反だといわれても納得できない旨、③ G 組合員の授業数はL大の方が多いためL大へ異動させたいが、定員の問題があるので平成25年度についてはできそうにないということである旨述べたことが認められ、また、組合が、教員定数が大学設置基準以下になるのはだめだと理解しており、20人になろうが、30人になろうが財政基盤等がしっかりしていれば何ら問題ない旨述べたのに対し、法人は、学内できちっと決めたガイドラインがあるわけだから、それを全体で守ろうとしている旨、所轄官庁から指摘されることはないが、組合の主張するようなことはあり得ない旨述べたことが認められる。

ウ これらのことから、25. 2. 12団交において、法人は、G 組合員をL大へ異動させられない理由について、組合が納得していないとしても、L大・短大の教員定数の現状と法人の方針から一定の説明をしているとみることができ、さらに、前記3(3)判断のとおり、教員定数を理由としてG 組合員を異動させなかったことが直ちに不当労働行為に当たらないことも考慮すると、法人の説明が不誠実とはいえない。

エ 次に、組合は、法人は定員オーバーしているからと繰り返すばかりで、大学政策枠の説明や教員人件費率、短大からL大へ他の専任教員を人事異動した事実を明らかにしなかった旨主張するので、検討する。

前記1(4)エ(イ)認定によると、ガイドラインを守る旨の法人の主張に対し、組合が、大学設置基準以下でなければ、教員数が20人になろうが、30人になろうが財政基盤等がしっかりしていれば問題ない旨主張したところ、法人がそのようなことはありえない旨答えたことが認められ、これに対し組合は、ガイドラインや法人の財政状態について具体的に説明を求めておらず議論が平行線になったとみるのが相当であって、大学政策枠や人件費等まで議論の及ばなかった原因が法人にのみあったとはいえない。

また、同認定によると、法人が、経済情報学科の改革や色々な部分で定員は動いており、今度は新しい学科ができる旨述べたのに対し、組合は、教員定数の動きや新学科の人事等について何ら説明を求めておらず、他の専任教員の人事異動について議論が及ばなかった原因も、法人にのみあったとはいえないところである。

さらに、人事異動要求に係る団交は1回開催されたきりであり、前記1(4)オ認定のとおり、法人は25.3.25回答書を送付し、L大で必要な専任教員数を充足しているため、現段階では G 組合員のL大への移籍を実施できない旨回答したことが認められるが、その後、本件申立てまでの間に、組合が、説明を受けなかったと主張する事柄について資料や事実の開示を求めるなど、法人に対し何らかの説明を求めたとの疎明もない。

オ 以上のとおりであるから、25.2.12団交において、法人は、組合の主張に対応して、一定の根拠を示し協議を行っているのであるから、不誠実とまでいうことはできない。

(3) したがって、 G 組合員に対する本件譴責処分及びL大への人事異動要求に係る団交における法人の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認めることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

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26年9月2日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印