

命 令 書 (写)

平成25年(不再)第8号

再 審 査 申 立 人 学校法人大阪産業大学

平成25年(不再)第9号

再 審 査 被 申 立 人

平成25年(不再)第8号

再 審 査 被 申 立 人 大阪教育合同労働組合

平成25年(不再)第9号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第8号及び同第9号併合事件(初審大阪府労委平成22年(不)第62号及び平成23年(不)第6号併合事件)について、当委員会は、平成26年12月3日第201回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 初審命令主文を、次のとおり変更する。

- (1) 学校法人大阪産業大学は、大阪教育合同労働組合が同大学に所属する組合員の労働条件ないし待遇に関する団体交渉を申し入れた場合、その議題は組合員の労働条件ないし待遇に関するものには当たらないとして

拒否してはならず、また、当該議題について適切に対応することができる者を出席させなければならない。

(2) 学校法人大阪産業大学は、大阪教育合同労働組合に下記の文書を速やかに手交しなければならない。

大阪教育合同労働組合

執行委員長 A 1 様

学校法人大阪産業大学

理事長 B 1 印

当法人が行った下記の行為は、中央労働委員会において労働組合法第7条第2号の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。

記

貴組合員に平成22年度の後期授業を行わせず、自宅待機を命じ、業務内容報告書の提出を指示したことにに関して、貴組合が平成22年9月30日に申し入れた団体交渉に応じなかったこと。

平成23年1月18日に行われた団体交渉において誠実に対応しなかったこと。

(3) その余の本件救済申立てを棄却する。

2 その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、大阪産業大学（以下「大学」という。）を設置する学校法人大阪産業大学（以下「法人」という。）の次の行為が、それぞれ労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為であるとして、 から までについては平成22年10月14日（以下「平成」の年号は省略する。）に、 から までについては23年1月21日に、大阪教育合同労働組合（以下「組合」という。）が大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に、それぞれ救済申立てを行った事件（大阪府労委22年（不）第62号事件及び23年（不）第6号事件）である。

法人が、22年9月14日、組合に加入する組合大阪産業大学支部（以下「支部」という。）の支部長であるA2（組合加入前も含め、以下「A2支部長」という。）に、担当することとなっていた後期授業を行わせないこととし、同月17日に、同人に、自宅で待機するよう命じたこと。

大学のB2経営学部長（以下「B2経営学部長」という。）が、組合と協議することなく、組合の組合員（以下「組合員」という。）のA3（以下「A3組合員」という。）及びA4（以下「A4組合員」といい、A3と併せて「A3組合員ら」という。）に、業務内容報告書の提出を指示したこと。

上記 及び を議題とする、22年9月30日の団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）における法人の対応

法人が、上記の組合との第1回団体交渉において合意した事項について、協定書を締結することを拒否したこと。

B2経営学部長が、組合と協議することなく、組合員のA5（以下「A

5 組合員」という。)及びA 6 (以下「A 6 組合員」といい、併せて「A 5 組合員ら」という。)に、履歴書等の提出を指示したこと。

法人が、22年12月22日付けでA 2 支部長との雇用契約を解除し、組合員であるA 7 (以下(以下、組合に加入する前も含めて「A 7 組合員」という。)を解雇したこと。

法人が、そのホームページに、22年12月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面及び同月24日付け「大阪産業大学の懲戒処分等について」と題する書面を掲載したこと。

上記 及び を議題とする、23年1月18日の団体交渉(以下「第3回団体交渉」という。)における法人の対応

なお、組合は、24年4月25日、上記 中のA 7 組合員に係る部分について救済申立てを取り下げた。

2 初審における請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、A 2 支部長が担当することとなっていた後期授業を行わせないこととして自宅で待機するよう命じた措置をなかったものとする。
- (2) 法人は、組合と協議することなく、組合員に労働条件の変更を受け入れるよう働きかけることをやめること。
- (3) 法人は、22年9月15日及び同年12月27日に組合が申し入れた第1回団体交渉及び第3回団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 法人は、第1回団体交渉によって合意した事項について、協定書を締結すること。
- (5) 法人は、A 2 支部長との雇用契約の解除及びA 7 組合員の解雇をなかったものとする。
- (6) 法人は、組合を揶揄する記事及び声明並びにA 2 支部長の名誉を毀損し人権を侵害する記事及び声明のホームページへの掲載を行わないこと。

と。

3 初審命令の要旨

初審大阪府労委は、23年2月28日、両事件を併合して審査を行い、25年1月29日付けで、上記1のうち、は労働組合法第7条第2号、は同条第2号及び第3号、（A7組合員の解雇に係る部分を除く。）は同条第1号及び4号、は同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、法人に、アA2支部長に後期授業を行わせないこととしたこと、同人に対する自宅待機命令及びA3組合員らに業務内容報告書の提出を指示したことに係る議題について、組合が22年9月15日に申し入れた、第1回団体交渉に誠実に応じること、イ組合から同年10月4日に申入れのあった協定書を締結すること、ウA2支部長に、雇用契約の解除がなかったものとして取り扱うとともに、この契約解除がなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払った額との差額を支払うこと、エ組合が同年12月27日付けで申し入れた第3回団体交渉に誠実に応じること、オ文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨決定し、25年1月31日、命令書（以下「初審命令」という。）を当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

これを不服として、法人は、25年2月13日、初審命令の救済部分の取消し及び同部分に係る組合の救済申立ての棄却を求めて、また、組合は、同月14日、初審命令の棄却部分の取消し及び同部分に係る上記2のうちA7組合員の解雇に係る部分を除く部分についての救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 法人が、A2支部長に、後期授業を行わせないこととし、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか、また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。（争点(1)）

- (2) B 2 経営学部長が、組合と協議することなく、A 3 組合員らに、業務内容報告書の提出を指示したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。(争点(2))
- (3) 22年9月30日に開催された A 2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと、A 2 支部長に自宅待機を命じたこと、A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を指示したことに係る議題についての第1回団体交渉における法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。(争点(3))
- (4) 第1回団体交渉において、組合と法人との間に、法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、法人は、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」との合意が成立していたといえるか。成立していたといえる場合は、法人がこの合意事項について協定書の締結を拒否したことは、不誠実団体交渉に当たるか、また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。(争点(4))
- (5) B 2 経営学部長が A 5 組合員らに、履歴書等の提出を求めたことは、法人の組合の運営に対する支配介入に当たるか。(争点(5))
- (6) 法人が A 2 支部長に、有期雇用契約を解除したことは、同人が労働組合の正当な行為をしたことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか、また、大阪府労委22年(不)第62号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか。(争点(6))
- (7) 法人が、そのホームページに、22年12月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面及び同月24日付け「大阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面を掲載したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。(争点(7))

(8) 第3回団体交渉における法人の対応は、不誠実団体交渉に当たるか。

(争点(8))

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1) (法人が、A2支部長に、後期授業を行わせないこととし、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか、また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 組合の主張

法人が、A2支部長に後期授業を行わせないこととしたことは、同人が組合に加入し、支部長に選出されたことなどを法人が嫌悪したことによるものであり、不利益取扱い及び支配介入に当たる。A2支部長に後期授業を行わせないこととする決定をしたことが、同人の組合加入前であったとしても、自宅待機を命じたことは同人の組合加入後であり、調査委員会が結論を出す前のことであった。法人は、学生とA2支部長が接触して学生の間で混乱を生じさせないため自宅待機を命じたと主張しているが、インターネット等の通信手段が発達し、学生と教員が接触することが容易である今日、その主張は、理由になっていない。

(2) 法人の主張

A2支部長に後期授業を行わせないこととし、自宅待機を命じたのは、同人に経歴詐称等の疑義があり、同人に対する調査委員会が設置され、同委員会による調査の進捗によっては後期の途中で客員教員としての雇用契約を継続することが不相当と判断されることもあり得たこと、その場合、適切な評価・単位認定ができず学生に迷惑がかかることが容易に想定されたことからであり、法人として、A2支部長が教員として学生等と接するのであれば学園内に混乱を生じさせるおそれがあると判断したことによるものである。また、同人に後期授業を行わせないこととしたこと及び自宅待機を命じたことは、法人が、同人が組合を結成したこ

とを覚知する前に行われたものであり、組合の結成とは何ら関係がない。

2 争点(2) (B 2 経営学部長が、組合と協議することなく、A 3 組合員らに、業務内容報告書の提出を指示したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 組合の主張

B 2 経営学部長による業務内容報告書の提出の指示は 2 2 年 9 月 2 4 日に、支部の結成通知は、その前の同月 1 5 日にそれぞれ行われたのであるから、業務内容報告書を提出する指示は、A 4 組合員の組合加入を覚知した後であって、しかも、組合が、労働条件の変更についての事前協議を申し入れていたときに、組合の頭越しに組合員に働きかけたのであるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 法人の主張

B 2 経営学部長が A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を求めたのは、A 2 支部長及び A 7 組合員に後期授業を行わせないこととしたことにより、A 2 支部長及び A 7 組合員の補助的な業務に従事し、アパレル産業コースの運営実態をよく知る A 3 組合員らに、業務内容報告書を作成し提出するよう指示したものであり、専ら教学上の観点から行われたものであって、A 3 組合員らが組合員であるか否かとは全く関係がない。

また、B 2 経営学部長が、A 4 組合員が組合員であると分かったのは、2 2 年 9 月 2 7 日に同人から告げられたときであり、業務内容報告書の提出を指示したのは、それより前の同月 2 4 日のことである。なお、A 3 組合員の組合加入を法人が認識した時点については、主張自体が全くされていない。

3 争点(3) (2 2 年 9 月 3 0 日に開催された A 2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと、 A 2 支部長に自宅待機を命じたこと、 A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を指示したことに係る議題についての第

1 回団体交渉における法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。) について

(1) 組合の主張

法人は、 A 2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと、 A 2 支部長に自宅待機を命じたこと、 A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を指示したことは、いずれも労働条件の変更に当たらないとして、団体交渉を行うことを拒否したが、就労場所や就労内容は労働条件であり、その変更が労働条件の変更に当たることは明らかである。したがって、これらの事項について団体交渉を拒否したことには、正当な理由はない。

(2) 法人の主張

第 1 回団体交渉における議題である A 2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと、 A 2 支部長に自宅待機を命じたこと、 A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を指示したことは、いずれの議題も義務的団体交渉事項に当たらない。すなわち、上記 及び は、教授会の専権事項で、経営主体である法人が介入すべきものではなく、初審が判断するように、法人が「処分可能なもの」とはいえない。また、上記 は、法人が発令したものではあるが、A 2 支部長の賃金などの労働条件は何ら不利益に変更されていない。実際のところ、いずれの議題についても実質的な協議を行っており、結果として、法人と組合の主張が平行線をたどって決裂したに過ぎないのであるから、これらの交渉事項についての第 1 回団体交渉における法人の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

4 争点(4) (第 1 回団体交渉において、組合と法人との間に、 法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、 法人は、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働

諸法令を遵守する」との合意が成立していたといえるか。成立していたといえる場合は、法人がこの合意事項について協定書の締結を拒否したことは、不誠実団体交渉に当たるか、また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 組合の主張

第1回団体交渉で、法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する。」「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」と回答し、組合も法人の回答を了解した。特に、労働条件の変更について、組合は事前同意を求めているが、法人が、事前同意は難しいが、事前協議なら了解すると回答したため、これに譲歩して合意したものである。

ところが、法人は、双方が記録を取っていたので協定書の作成は不要であるとして、協定書の作成を拒否した。これは、不誠実団体交渉に当たるとともに、組合の存在を軽視し、組合員の組合への信頼を損なわせるものであって、支配介入に当たる。

(2) 法人の主張

第1回団体交渉で、組合と法人の間で、あらゆる労働条件の変更について事前に組合と協議を行うことを合意した事実はない。第1回団体交渉において、使用者の専権事項は事前協議の対象外であるとの認識であったことは、法人が、A2支部長に自宅待機を命じたことは当然任免権者としての権限だと理解している旨発言していたことから明確である。

法人が協定書の締結を拒否したことが、不誠実団体交渉及び支配介入に当たる余地はない。

5 争点(5) (B2 経営学部長がA5 組合員らに、履歴書等の提出を求めたことは、法人の組合の運営に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 組合の主張

22年7月頃、B2経営学部長が、A2支部長をはじめとするA5組合員ら客員教員に履歴書等の提出を求めたところ、ほとんどの客員教員が履歴書等の提出には応じられないと回答した。そして、組合が同年9月15日付けの団体交渉申入書において、履歴書等の提出を要請する趣旨を説明するよう要求したのに、団体交渉においてもその趣旨が説明されなかったことから、履歴書等を提出できなかったものである。また、同年10月9日にB2経営学部長がA6組合員に履歴書等の提出を求め、同年12月2日の団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）において組合がこれに関し尋ねたところ、法人は、B2経営学部長に確認して回答するとしていたが、その回答がないまま、組合のストライキ決行後の同月18日にB2経営学部長がA5組合員に履歴書等の提出を再度求めた。

こうした法人の行為は、組合員を組合から引き離し、組合を弱体化させる行為であり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 法人の主張

B2経営学部長が、22年7月頃、A5組合員らに履歴書等の提出を求めたのは、講義を担当する教員の基準が変わり、今後も講義を担当することを希望する客員教員については、非常勤講師あるいは特任教員として採用し直すことになったためである。A5組合員らを含む全客員教員に履歴書等の提出を再度求めたのであり、これらの書面の提出を求めたB2経営学部長は、A5組合員らが組合に加入していたかどうかすら知らなかったものである。そもそも履歴書や業績一覧の提出を含め、資格審査は教学上の観点から決定されるものであって、法人がこれに介入すべきでないことは上記3(2)のとおりであり、法人が再度履歴書等の提出を求めるよう経営学部に働きかけることなど、およそあり得ないこ

とである。したがって、B 2 経営学部長が、同月頃、A 5 組合員らに履歴書等の提出を求めたのは、法人の組合の運営に対する支配介入には当たらない。

- 6 争点(6) (法人がA 2 支部長に、有期雇用契約を解除したことは、同人が労働組合の正当な行為をしたことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか、また、大阪府労委2 2年(不)第6 2号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 組合の主張

法人がA 2 支部長との雇用契約を解除した理由は、経歴詐称問題、欧州実地研修時の経費等の不正使用、A 7 組合員との私的関係である。しかしながら、上記へのA 2 支部長の関与等は認められない。上記のA 7 組合員との私的関係については、法人自身が懲戒対象事項でないとしている。また、上記の経歴詐称問題については、A 2 支部長を客員准教授に採用した際に履歴書等の提出を求めておらず、大学が履歴書であると主張する書面はコピー機を使用する際に便宜的に書いたにすぎないのであった上、実技担当教員として技能、能力及び資格を十二分に有し、学生からも絶大な信用を得ていたA 2 支部長の業務遂行に重大な影響を与えたものでもない。よって、A 2 支部長との雇用契約を解除した理由に客観的な合理性を認めることはできない。

一方、A 2 支部長との雇用契約が解除された当時、組合は不当労働行為の救済申立て及びストライキを行っており、労使関係が緊張・対立状態にあった。

これらのことを併せ考えると、法人がA 2 支部長との雇用契約を解除したのは、同人が組合の正当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いであるとともに、不当労働行為救済申立てに対する報復的不利益取扱い

である。

(2) 法人の主張

A 2 支部長との雇用契約の解除を行ったのは、A 2 支部長がその履歴書に記載した〇大学卒業との記載について、同大学に照会したところ確認できず、A 2 支部長にこの記載の真偽を再三確認しても、同人がこの点について何ら述べることがなかったためである。法人としては、A 2 支部長が虚偽申告をしたものにとらえ、同人を雇用し続けることは、法人の信用を著しく失墜させることになりかねないと考え、雇用契約を解除したものである。一般に、経歴詐称は、労使双方の信頼関係を根本から破壊するものであるから許されるものではないが、特に大学教員の場合は、文部科学省の大学設置基準に定められているように、他の職種に比較し、格段に「経歴」が重視されるものである。したがって、A 2 支部長との有期雇用契約を解除したことは、民法第 6 2 8 条、労働契約法第 1 7 条第 1 項の、有期雇用契約を解除すべき「やむを得ない事由」に明らかに該当するものである。たとえ、雇用契約の他の解除事由である、欧州実地研修の際の経費の不明朗な処理の問題や、A 7 組合員との私的な関係といった問題について、法人の調査に不十分な面があったとしても、経歴詐称という一点をもって、雇用契約の解除には十分合理的な理由があるというべきである。また、この時期、法人と組合との間の労使関係に緊張関係が高まっていたとの事情があったとしても、上記のとおり、法人が本件雇用契約の解除を行った決定的な動機は、A 2 支部長が経歴を偽ったことにあり、組合員に対する嫌悪によるものではない。

以上を踏まえれば、法人に不利益取扱いの不当労働行為が認められないことは明らかである。

7 争点(7) (法人が、そのホームページに、 2 2 年 1 2 月 1 4 日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面及び 同月 2 4 日付け「大

阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面を掲載したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 組合の主張

法人がそのホームページに、22年12月14日付けで、「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面及び22年12月24日付けで「大阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面を掲載した際、「大阪教育合同労働組合なる団体が」という表現を使ったことについて、初審が判断するように、「大阪教育合同労働組合という団体が」と評価するのは無理がある。「なる」との文言は出所不明をイメージさせる文言であり、法人は、組合の名称を承知していたのであるから、「大阪教育合同労働組合」と記載するべきであった。法人が、「なる団体」と記載したのは、組合のイメージダウンを狙ったものである。

また、法人は、組合員の解雇をその理由とともに実名で記載し、組合への加入を考える労働者を組合から遠ざける効果を狙った。ホームページを使ったネガティブ・キャンペーンは、現組合員へ影響を与えるだけでなく、組合への加入を阻止する効果を狙ったものである。

以上からすれば、法人がホームページに掲載した上記各書面は、組合へのイメージダウンを狙ったものであり、これは組合の弱体化を意図した組合の運営に対する支配介入である。

(2) 法人の主張

法人が22年12月14日付け「学生、保護者、教職員の皆さんへ」と題する書面をホームページに掲載したのは、組合が行ったストライキに際して組合から配布されたビラに、法人を中傷する内容等が記載されていたり、ストライキの様子がテレビ番組で放映されたことから、学生等大学関係者の混乱を回避するためであって、支配介入には当たらない。

また、法人が、同月24日付け「大阪産業大学教員等の懲戒解雇処分

等について」との書面をホームページに掲載した理由も、A 7 組合員及びA 2 支部長がマスコミの取材を受け、法人として到底看過できない風説が流布していたためである。したがって、法人の行為は、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

8 争点(8) (第3回団体交渉における法人の対応は、不誠実団体交渉に当たるか。)について

(1) 組合の主張

第3回団体交渉における、B 2 経営学部長が客員教員に履歴書等の提出を求めた趣旨について組合が法人に尋ねた際の法人の対応、A 2 支部長の履歴書についての法人の対応、20年度の欧州実地研修に際して作成された旅行代理店の請求書について、A 2 支部長及びA 7 組合員の指示があったかについての法人の対応 組合が、A 2 支部長がA 7 組合員と同棲していたことが雇用契約の解除事由になるかと質問したことに対する法人の回答は、調査の上で回答するとしたのに調査を行わないことなど不誠実なものであり、この第3回団体交渉における法人の対応は、不誠実団体交渉に当たる。

(2) 法人の主張

上記(1)の から までの法人の対応ないし回答等は、いずれも不誠実団体交渉に当たらない。

すなわち、同 については、A 2 支部長の経歴詐称問題を契機として、授業を担当する教員に、履歴書やその裏付けとなる資料、業績一覧表等を提出させることになったものであること、かかる判断が合理的であることはいずれも明らかであり、組合は、これに代わる代案も提案しないまま、学部長や教授会に対して再考を求めていたのに過ぎなかった。同 については、再度の履歴書の提出が行われていないことは明らかであった上、A 2 支部長が団体交渉に出席していた以上、確認すべき理由は

なかった。同 については、旅行代理店発行の請求書については、従前から何らの議論もされておらず、確認することの意味自体全く無意味であった。また、同 については、契約解除通知に明確に記載していたのであるから、雇用契約の解除事由の1つであったことは明らかであった。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 法人は、肩書地に事務所を置き、大学等を設置し、運営する学校法人であり、その教職員数は初審審問終結時約770名である。

(2) 組合等

組合は、肩書地に事務所を置き、主に教育に係る労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は初審審問終結時約280名である。

また、組合の下部組織として支部があり、支部の組合員は初審審問終結時3名である。

なお、大学には、支部のほかに、大阪市大東市の法人と同じ住所地に事務所を置き、法人の教職員で組織する申立外大阪産業大学教職員組合（以下「教職員組合組合」という。）があり、その組合員数は25年当時約110名である。

2 A7組合員及びA2支部長の法人における就業

(1) A7組合員の法人における就業

ア A7組合員と法人の雇用契約の締結

10年4月1日、A7組合員は、大学経営学部教授として法人と雇用契約を締結した。

イ A7組合員の経歴

18年4月1日 大学経営学部長（20年3月31日まで）

19年4月20日 法人理事（22年5月31日まで）

20年4月1日 法人本部事務局学監長兼務

(2 1 年 3 月 3 1 日まで)

2 1 年 4 月 1 日 法人本部事務局長兼サテライト長及び
学園振興企画部長 (2 1 年 6 月 1 日まで)

2 1 年 4 月 4 日 法人常務理事 (2 2 年 5 月 3 1 日まで)

2 1 年 6 月 1 日 法人本部事務局長兼サテライト長及び
総合企画室長 (2 2 年 5 月 3 1 日まで)

ウ アパレル産業コースの開設準備

1 8 年 3 月下旬、学長事務室主催で、学生募集の強化の方策を検討する会議が開催された。この会議で、少子化で大学が厳しい状況に追い込まれる中、文科系学部女子学生が極端に少ない大学においては、思い切った女子学生の募集力の強化が不可欠であるとの出席者の共通認識が示された。そして、A 7 組合員が、女子学生向けのファッション関係の新設のコースの設置を提案したところ、会議出席者から賛同が得られ、1 8 年 4 月の経営学科の会議及び経営学部教授会で、同コースの開設準備を A 7 組合員に一任することとなった。

そして、1 8 年 4 月から 1 9 年 3 月までの間、A 7 組合員は、アパレル産業コースと名付けられたこのファッション関係の新設コースの開設準備を行い、1 9 年 4 月にアパレル産業コースが開設された。

(2) A 2 支部長の法人における就業

ア A 2 支部長と法人との雇用契約の締結に至る経緯

(ア) A 2 支部長のアパレル産業コース開設準備作業への従事

1 8 年 5 月頃から 1 9 年 3 月までの間、A 2 支部長は、A 7 組合員が取締役を務め、法人から業務委託を受けていた申立外 A 社の従業員の立場で、法人を就労場所として、上記アパレル産業コースの開設準備に携わった。

(イ) A 7 組合員による A 2 支部長の客員教員への推薦

アパレル産業コースの開設に関して、A7組合員は、アパレル産業コースの実技担当の客員講師にふさわしい者であるとしてA2支部長を推薦するとともに、客員教員（客員教授、客員准教授、客員講師等を総称してこう呼ぶ。以下同じ）の候補者のリストを作成し、法人に提出した。この候補者のリストの作成に当たっては、候補者となるべき者について、A7組合員が、関係者と協力しつつ、面談と実技あるいは作品による能力のチェックを行った。

なお、A2支部長と法人との雇用契約の締結については、アパレル産業コースの開設準備が行われていた当時、経営学部長であったA7組合員が、主要な科目については客員教員として法人採用するので教授会での審議は必要ない旨と主張し、19年2月13日に開催された教授会では、採用予定の客員教員の一覧表での報告が行われたが、教授会として上記一覧表に記載された者を客員教員として雇用することが適切かどうかについて資格審査をすることはなく、A7組合員が、A2支部長を含むアパレル産業コースの4名の客員教員の採用について、教授会へ報告するにとどまった。

イ 法人とA2支部長との雇用契約の締結等

(ア) A2支部長による経歴を記載した書面の法人への提出

19年2月頃、A2支部長は、法人に、表題に「履歴書」と記された、同人の経歴等が記載された書面を提出した。この書面には、A2支部長の氏名及び現住所、学歴及び職歴等の記載があり、顔写真が貼付されている。この書面の学歴（大学、高等専門学校又はこれと同等以上のものより記入）を記載した部分には、A2支部長が、O大学P校に入学し、インターナショナルマーケティング専攻の学位を取得して、5年12月、同大学を卒業した旨の記載があった。

この書面を作成した経緯について、A2支部長は、当審における

第6回調査期日（26年4月22日開催）に提出された同月9日付けの陳述書（甲第60号証）で、19年2月頃、法人事務局の職員から、コピー機を誰が使用したのか管理する上で必要であるとして、履歴書用紙に名前と住所とあとは適当に記載しておいてほしい、履歴書用紙しかないからここに書いておいて、と言われ、履歴書用紙に記載をした、年月日の記載がないのはそのためである、写真は自分で貼っていない、旨の3点を述べている。また、記載内容の真偽については、A2支部長は初審における同人に対する証人尋問の場においても明らかにしなかったが、提出された上記陳述書（甲第60号証）において、面白半分に記載したと述べている。

(イ) 法人とA2支部長との雇用契約の締結

19年4月1日、A2支部長は、大学の客員講師として法人と雇用契約を締結し、同月に開設されたアパレル産業コースの実習等を担当した。

この雇用契約は、期間が1年間とされ、その後、20年4月及び21年4月に更新された。

法人の客員教員の任用については、大阪産業大学客員教員取扱内規第4条により準用される大阪産業大学および大阪産業大学短期大学部教員任用の手續規程第6条により、教員資格審査委員会の審査及び教授会の票決が必要であるとされていたが、法人は、教授会による審査を行うことなく、A2支部長との雇用契約の締結を決定した。

(ウ) A2支部長の客員准教授としての業務内容及び雇用契約の更新等

22年4月、A2支部長は、大学の客員准教授として、大学経営学部で就業し、アパレル産業コースの授業を担当することになった。これに関して、法人は、A2支部長が大学客員准教授となるに際し

て、改めて履歴書及び業績一覧の提出を求めることはなかった。

また、当該契約に係る雇用契約書には、 契約期間について、同日より23年3月31日まで（ただし、法人とA2支部長が合意の上、契約を更新することがある。） 就業場所について、大学経営学部、 担当科目及びその他の支援について、アパレル産業国内実地研修、アパレル産業欧州実地研修などとする旨の記載があった。

3 A7組合員及びA2支部長と法人との関係

(1) 欧州実地研修と費用徴収に関する疑義

ア 20年度の欧州実地研修

20年9月15日から同月25日までの間、アパレル産業コースの学生がイタリア及びフランスで皮革工場や見本市、卸専門街等を視察する欧州実地研修が行われた。

この研修に参加した学生34名は、1人当たり3万円、計102万円を旅行代理店に振り込んだ。一方で、アパレル産業コースの入学案内には、研修は、航空運賃、宿泊費、現地視察費、見学費用の一切を大学が負担する旨の記載があった。

イ 21年度の欧州実地研修

21年9月4日から同月15日までの間、オーストリアで高級ホテルに宿泊し、フランスで高級百貨店を訪問するなどの日程が含まれた、21年度の欧州実地研修が行われた。

この研修に先立つ同年6月12日、旅行代理店担当者が、この研修に参加する学生23名から、1人当たり5万円、計115万円を徴収した。

ウ 文部科学省からの問合せと法人の回答

21年8月26日、文部科学省は、法人に、 欧州実地研修において、航空運賃、宿泊費、現地交通費等全額を大学が負担する旨の大学

ホームページの記載と異なり、参加学生から徴収している1人当たり5万円の金員の使途が不明瞭であるとの通報があった、この通報を踏まえ、会計処理方法まで言及して回答を求める旨の問合せを行った。

同月27日、法人は、文部科学省に、上記問合わせに関して、使途は、空港利用税及びその他の付帯費用（サーチャージ料、現地の食事代の一部）であること、5万円を徴収することについては、入学前のオープンキャンパスで説明するとともに、入学後の1年次の6月に説明し、2年次の6～7月頃に誓約書（本人）、同意書（保護者）を受理していることなどについて、電話で連絡した。

(2) A7組合員の発言と法人本部事務局長等解任

22年4月22日、A7組合員は、法人本部事務局長として、教職員組合との団体交渉の席上で、中国教育省の直轄組織であるQ室（以下「Q室」という。）について、Q室は元々文化スパイ機関のようなものであるとの旨の発言をした（以下「Q室発言」という。）。法人では、Q室と連携して、中国語の各種教育、普及等を行うR学園を設置していたことから、A7組合員の上記発言について各学部から当該発言を非難する決議が行われた。当該発言は新聞でも報道された。

22年6月1日、A7組合員が過労により入院していたところ、法人のB3法人事務局長代行（当時は法人事務局次長。（法人事務局長代行就任前も含め、以下「B3法人事務局長代行」という。））及びB4総務部長（以下「B4総務部長」という。）が病院を訪れ、B5理事長（以下「B5理事長」という。）名の同年5月31日付けの辞令を示して、法人本部事務局長及び常務理事の解任を通告した。

(3) A2支部長及びA7組合員に関する調査の開始

ア 22年5月の大学協議会における問題提起と調査委員会の設置及びA2支部長への書面提出依頼

22年5月25日、大学協議会が開催され、A2支部長の採用に関して経歴詐称の疑義等がある旨の問題提起があった。

この問題提起を踏まえ、大学協議会はA2支部長及びA7組合員に対する調査委員会（下記(6)のA2支部長についての調査委員会とは別のものである）を設置し、同年6月以降、事実関係の調査が行われた。

法人は、同年5月25日付けで、学長名で、A2支部長に、同人の研究業績書及び〇大学の卒業証明書を1週間以内に提出するよう求める書面を郵送したが、A2支部長は、同月28日付けで、もうしばらく時間をほしい、法人本部の職員課や弁護士と相談した上で対応すると回答した。

法人は、同月31日付けで、再度、A2支部長に学長名で、A2支部長の研究業績書及び〇大学の卒業証明書を同年6月7日までに郵送するよう求める書面を郵送したところ、同月9日付けで、A2支部長の代理人弁護士名で、調査目的が明らかでないので、調査目的と提出を求める書面の利用方法について、具体的に説明を求める、大学協議会の決議に基づいて書面の提出を求めているが、その法的根拠を明らかにされたい、法人からの連絡は代理人弁護士に行い、A2支部長には直接連絡しないようにされたい、と記載された通知書が法人あてに内容証明郵便で郵送された。

法人は、上記通知書に対する回答書を、同月24日付けで、学長名でA2支部長の代理人あてに内容証明郵便で郵送し、同回答書到着後1週間以内に、A2支部長の研究業績の研究業績書及び〇大学の卒業証明書について、卒業証明書の提出を求める理由を示した上で提出するよう求めたところ、同年7月1日付けで、A2支部長の代理人は、法人がA2支部長に提出を求めるこれらの書面の利用方法についての

記載がないことなどを理由として、書面の提出に応じかねる旨の回答を内容証明郵便で行った。

イ 教授会による A 2 支部長に対する調査に関する検討等

(ア) 22 年度第 1 回経営学部臨時教授会の開催

22 年 6 月 23 日、22 年度第 1 回経営学部臨時教授会が開催された。同教授会では、B 2 経営学部長が、教授会の開催理由として、大学協議会が上記アの A 7 組合員及び A 2 支部長に関する調査委員会を設置したことを受け、最悪の事態を回避するため、学生に迷惑をかけないようにするには、どうすべきか検討する必要があること、アパレル産業コースの設置経緯及び実態について共通認識を持つ必要があること、の 2 点を指摘した。

そして、同教授会では、授業を担当する客員教員の審査については、法人採用であっても教授会で審議決定すべきであり、今後は、全学的な共通の合意の下できちんとその点を確認することについて議論された。

(イ) 22 年度第 4 回経営学部教授会の開催

22 年 7 月 13 日、22 年度第 4 回経営学部教授会が開催された。同教授会では、現在いろいろ調査が行われているアパレル産業コースについて、今後の大学教学事項の中で特にアパレル産業コースを多面的に検討し、改革を進めていくこと、同年 6 月 22 日に上記アの A 7 組合員及び A 2 支部長に関する調査委員会の設置が審議了承されたこと、が報告された。

ウ A 2 支部長の学歴に関する照会に対する O 大学の回答

上記 2 (2)イ(ア)の書面に記載された学歴に関して法人が O 大学 P 校に照会したところ、同校は、法人に対し、22 年 7 月 14 日付けで、A 2 支部長について、在籍及び学位取得が確認できなかったことを

○大学P校教務課を代表して本書にて報告する、本校の生徒データベースと併せ、○大学S校、○州立カレッジのデータベースも検索したが、全てのデータベースにおいて何の情報も見つからなかったと回答した。

エ 22年7月の大学協議会における懲戒委員会の開催要求決議と懲戒委員会設置

(ア) 22年7月27日、大学協議会が開催され、法人本部に対し、A2支部長及びA7組合員について、次の理由を掲げて、両名に関する懲戒委員会を早急に開催することを求める決議を行った。

A2支部長には、1)履歴書の記載が虚偽である疑いがあること、2)欧州実地研修時に学生から不適切な金員徴収を行い、不適切な予算執行を行った疑いがあること。

A7組合員には、1)A2支部長の履歴書の虚偽記載に関与が疑われること、2)欧州実地研修時に、A2支部長とともに学生から不適切な金員徴収を行い、不適切な予算執行を行った疑いがあること、3)Q室発言を行ったこと。

(イ) 上記の決議を踏まえ、同年8月2日、法人は、A2支部長及びA7組合員に対する懲戒委員会の設置を決定した。

オ 懲戒委員会の開催

(ア) 第1回懲戒委員会

22年8月5日、法人及び教職員組合(本件組合ではない)双方から推薦された各3名を委員として構成される第1回懲戒委員会が開催され、事務局職員の委員3名及び教職員組合代表者の委員3名の合計6名の委員が出席した。同委員会では、次のような内容の審議が行われた。

a A2支部長について、A2支部長が客員教員であるため、「就

業規則」、「職員任免規程」及び「特別任用規程」の適用に疑義があること、A2支部長に適用される「客員教員規程」及び「雇用契約書」には、賞罰に関する条項が明記されていないため、懲戒の根拠が不明確であること、したがって、本懲戒委員会におけるA2支部長の取扱いについては、第2回以降も継続審議することとする。

b A7組合員について、Q室発言、履歴書の不実記載及び無許可兼業、A2支部長との不適切な関係、A2支部長の不正な採用への関与、欧州実地研修における保護者・学生からの不正な金銭徴収及び経費等の不正使用、無許可講演について、事実関係の調査、及びこれらが事実であった場合に相当と思われる処分内容の審議、意見答申を行うことが確認された。

(1) 第2回懲戒委員会

22年8月10日、第2回懲戒委員会が開催され、事務局職員の委員3名及び教職員組合代表者の委員3名の合計6名の委員が出席した。同委員会では、次のような内容の審議が行われた。

a A2支部長について

客員教員であるA2支部長が、就業規則上懲戒委員会に馴染むか疑義があるが、実質的に懲戒処分の対象となる行為を行った疑いは濃厚である。少なくとも、雇用契約の問題として職員として相応しくない行為を確認した上で契約解除することや、そのための調査として、別途調査委員会を開催することについては法的には問題ないと考えたとの見解が報告されたこと。

A2支部長の学歴詐称は、O大学からの資料によって明白と考えられる。そして学歴詐称があった教員が授業を行い、入試業務にたずさわったり、単位を出していることは、重大な問題であ

ること。

客員教員の懲戒に関する明文化されたルールが存在せず、A2 支部長との雇用契約にも明確な規定がないこと、懲戒委員会では、A7 組合員の件に時間が割かれると予想されること等を考慮すると、別の調査委員会を設置し、そちらで速やかな解決を図ることが望ましいこと。

以上から、懲戒委員会ではなく、法人が別に設置する調査委員会で進めることについて了承された。

b A7 組合員について

Q室発言が報道に取り上げられ、法人の名誉を傷つけ、関係者を侮辱したにもかかわらず、謝罪がないことは就業規則第45条第6項に抵触すること。

A2 支部長の経歴に関して、俺が保証する旨発言したことは、経営学部長又は事務局長の立場を利用した人事権の乱用の可能性があり、当該発言を直接聞いた学長に確認を求め、事実確認を行うこと。

女性との同棲については、懲戒委員会の議事にする事の妥当性について議論があり、一旦保留にすること。

無届け講演は、比較的軽微な問題であるが、講演が勤務時間中に行われていたのであれば問題である。

欧州実地研修（文部科学省への投書分）は、文部科学省からの指摘もあり、一番重大な問題である。学生から別途旅費を徴収した問題については、背任又は横領の可能性もあり、今後、調査が必要である。また、アパレル産業コースの設置時に、200万円の業務委託を行っていることも併せて検討する必要がある。事実関係の確認のため、旅行代理店担当者のヒアリング

を行う必要がある。

自ら設立した会社に業務を委託したことについて。A7組合員の経歴書にA社の取締役であることが記載されていないこと、同社に200万円の業務委託をしていることの2点が問題である。同社が、ペーパー会社あるいは業務実態のない空の委託業務なのかどうか検討の必要がある。履歴書の不実記載については、就業規則違反ではあるが、書かれていないことがA7組合員の採用の有無に影響を与えたのかという観点から考えることが必要である。

(ウ) 第3回懲戒委員会の開催以降

その後、22年8月18日から同年12月17日までにかけて、第1回ないし第2回懲戒委員会で審議されたと同様の事項を審議するため、第3回懲戒委員会から第11回懲戒委員会までが開催された。第3回懲戒委員会においてはA2支部長及びA7組合員の兩人についての審議が行われたが、第4回懲戒委員会以降は、A2支部長については下記(6)に記載する調査委員会において審議が行われ、懲戒委員会では主としてA7組合員についての審議が行われた。この審議の結果、下記5(2)エにみるように、同月20日、「A7氏に関する懲戒委員会での審議結果について(ご報告)」と題する書面が、懲戒委員会の委員長から理事長あて提出された。

(4) A2支部長及びA5組合員に対する履歴書及び業績一覧の提出要請

ア 教授会の議論

(ア) 22年度第1回経営学部臨時教授会

上記(3)イ(ア)にみたとおり、22年6月23日、22年度第1回経営学部臨時教授会が開催され、授業を担当する客員教員は、法人採用であっても教授会で審議決定すべきであり、今後は、全学的な

共通の合意の下できちんとその点を確認することについて議論された。

(1) 22年度第4回経営学部教授会

22年7月13日、22年度第4回経営学部教授会が開催された。

同教授会では、23年度の教員の採用に向けて、法人採用の客員教員であって審査が行われていない教員については、履歴書及び業績一覧の提出を依頼し、教授会で審査することが提案され、承認された。また、B2経営学部長から、履歴書及び業績一覧の提出は、同年8月上旬を期限とすること、提出がない場合は、23年度の継続の意思がないと判断し採用しないこと、の2点について発言があった。

イ A2支部長及びA5組合員への履歴書及び業績一覧の提出要請

(ア) A2支部長への履歴書及び業績一覧の提出要請

22年7月17日、B2経営学部長は、A2支部長に、来年度授業科目の講義担当者を検討する時期となったが、これまで法人が行ってきた客員教員の資格審査を、これからは経営学部教授会で行うことが、同月13日に開催された同教授会において決定されたので、同年8月8日までに履歴書及び業績一覧を送付してほしいこと、

履歴書及び業績一覧を期日までに送付しない場合は、23年度以降の講義担当を辞退するものと理解し、客員教員の継続をしないこと、の2点を記載した書面を送付した。

(1) A2支部長の回答

22年8月6日、A2支部長は、B2経営学部長に、上記(ア)の書面に対する回答として、現在に至って突然資格審査が行われるという意図は理解できないので、要請には応じかねること、上記期日までに書類の提出がない場合には、次年度以降の講義担当を辞

退したものと理解するとのことであるが、講義担当を辞退する意思はないこと、の2点を記載した書面を送付した。

(ウ) A5組合員への業績一覧の提出指示

22年7月頃、B2経営学部長は、アパレル産業コースの客員教員であるA5組合員に、履歴書及び業績一覧の提出を求めた。

(5) 欧州実地研修の延期

22年度第4回経営学部教授会で、22年7月13日、欧州実地研修は経費、内容等に問題があるとして延期することが決定された。

この延期について、学生の一部が強く反発したため、同年8月5日、第2回経営学部臨時教授会が開催され、欧州実地研修の延期を撤回することが決定された。同月6日、法人は、欧州実地研修延期について保護者及び学生に対する説明会を開催した。学生は、引率教員をA2支部長及びA7組合員とするよう要求したが、法人は拒否した。これに反発した多くの学生が、法人側から送付された研修旅行への参加希望の有無を尋ねる書面を白紙で返信し、結局、欧州実地研修は延期となり、23年3月4日から15日までに実施された。

(6) 調査委員会の設置及び第1回調査委員会の開催

上記(3)オ(イ)a認定のとおり、客員教員であったA2支部長について、客員教員の懲戒に関する明文化されたルールがなく、就業規則に定める懲戒委員会の規定を適用できるかどうか疑義があることから、法人は、理事長が新たに任意に設置する調査委員会を設けた。

この調査委員会は、A2支部長の経歴詐称等の疑義について調査を行い、同人の処分についての結論を出した上で、その結論を理事長に報告することとなった。

なお、A2支部長は、調査委員会に弁明書を提出し、A7組合員との不適切な関係に関して、プライバシーに関することで回答の必要はない

旨弁明している。

22年8月25日、A2支部長に関する第1回調査委員会が開催された。同委員会には、大学側の者のみが出席し、上記の調査委員会の設立経緯や趣旨の説明が行われた後、次のような説明及び審議が行われた。

ア A2支部長に対する疑義としては、「経歴詐称問題」、「研修旅行に伴い学生から集めた徴収金問題」及び「A7氏との同棲問題」であることが説明され、それぞれの内容について、資料に基づき説明がされた。

イ 今後の手続について 上記アに掲げる3項目に関し、A2支部長に弁明の機会を与えて事実確認を行った上で調査委員会としての意見をまとめ、最終判断を理事長に委ねるという方法をとることが提案され、了承された。

なお、A2支部長に関する第2回調査委員会は、下記5(2)アのとおり、同年12月13日に開催された。

(7) A2支部長及びA7組合員に対する後期授業を行わせないこととしたこと及び自宅待機を命じたこと

ア 教授会におけるA2支部長及びA7組合員に対する後期授業を行わせないこととする決議

22年9月14日、22年度第5回経営学部教授会が開催された。同教授会では、懲戒委員会でA7組合員について、調査委員会でA2支部長について、それぞれ審議が行われていることを踏まえて、次のように決定された。

A7組合員が行ったQ室発言問題（就業規則第45条第6項、第8項）、「経歴等詐称疑惑」（就業規則第45条第4項）女性との同棲問題（就業規則第45条第6項）無届け講演問題（就業規則第4条）アパレルの視察旅行時の厚遇問題（就業規則第47条）

自ら設立したペーパー会社に業務委託した問題（就業規則第3条及び第14条）は、就業規則に違反するものであることから、同人に関する懲戒委員会が設置されたが、卒業のかかっている4回生の単位等に不利益を与えないようにするためにも、同人をアパレル産業コース担当責任者から外し、後期授業を行わせないこととすること、ただし、懲戒委員会で問題なしという結果が出された場合はこれを撤回すること、また、A2支部長については、後期授業を行わせないことが提案された。

そして、審議の結果、上記提案が賛成多数で承認された。併せて提案された、A7組合員及びA2支部長の後任者についても了承された。

A7組合員は同教授会に出席し、上記提案に反対意見を述べて途中で退席した。

イ 人事に係る大阪産業大学教授会規程

上記アの経営学部教授会における審議に関し、大阪産業大学教授会規程には、次のような規定がある。

「(学部等教授会)

第2条 教授会は、人間環境学部教授会、経営学部教授会、経済学部教授会、工学部教授会、教養学部教授会（以下「教授会」という。）とする。

(審議事項)

第3条 教授会は、次の事項を審議する。

(1)～(8) (略)

(9) 教育および研究に関する事項

(10) 教育職員の人事に関する事項

(11)(12) (略)

(13)その他、学部の運営上重要な事項」

ウ A 2 支部長へ自宅待機を命じたこと

(ア) A 2 支部長への後期授業を行わせないこと

22年9月16日、法人は、大学学長名で、A 2 支部長に対し、「経営学部教授会における決議事項について」と題する書面により、同月14日に開催された22年度第5回経営学部教授会において、A 2 支部長に、同年度のアパレル産業コースの後期授業を行わせないこととする決議が行われたこと、このことが、同月15日付けで、B 2 経営学部長から学長あてに報告されたこと、その旨をA 2 支部長に伝達するので確認願いたいこと、の3点について通知をした。

同月18日、A 2 支部長は、上記の書面を受領した。

(イ) A 2 支部長へ自宅待機を命じたこと

22年9月17日午後3時頃、上記書面に加え、B 3 法人事務局長代行らは、A 2 支部長に、「平成22年9月17日から追って指示する迄の間、自宅にて待機を命ずる。」との記載があるB 5 理事長名の同日付けの書面を手交しながら、A 2 支部長に係る調査委員会が設置され、経営学部教授会において後期授業を行わせないこととする旨の決議がされたこと、かかる状況の中でA 2 支部長が出勤することで学内における諸々の混乱が想定されること、こうした状況を踏まえ、法人として、A 2 支部長に対し、自宅待機命令を行ったことを述べた。

なお、22年度のアパレル産業コースにおける後期授業の開始日は、同年9月21日とされていた。

(ウ) 客員教員に対する自宅待機命令の決裁者等

法人の寄附行為及び稟議規程において、客員教員に関する自宅待

機命令に関する決裁者は、理事長であると定められていた。

(8) 学生及び保護者に対する説明会の開催と学生の混乱等

22年9月20日、法人は、学生及び学生の保護者に、アパレル産業コースの担当者の変更に関する説明会を開催し、A7組合員は22年度の全ての後期授業を行わせないこととされ、アパレル産業コースの責任者ではなくなった旨、A2支部長は22年度の全ての後期授業を行わせないこととされ、A2支部長の担当していた全ての授業科目を後任客員教授が引き継ぐ予定である旨を説明した。

同年10月16日、学生大会が実施され、急な担当者の変更による休講などの混乱についてB2経営学部長の謝罪等を求める内容の決議が行われた。

同月17日、法人は保護者に、再び、アパレル産業コースの担当者の変更に関する説明会を開催した。

4 組合支部の結成と法人と組合との団体交渉等

(1) 組合加入と支部の結成

ア 支部結成の通知及び団体交渉申入れ

22年9月13日に支部が結成されたとして、同月15日、A2支部長が、業務時間終了後、他の組合員1名と共に法人本部事務局を訪れ、総務部次長に「組合加入・支部結成通知及び団体交渉申入書」を手交し、B5理事長に渡すように述べた上で、A2支部長らが組合に加入し、支部を結成し、その支部長としてA2支部長が選出された旨通知するとともに、団体交渉を申し入れた。その要求事項は、経営学部長が本年7月17日付で送付してきた「履歴書ならびに業績一覧提出」に関する要請についてその趣旨を説明をすること、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること、アパレル産業コースの発展のため、組合が

らの提案を含めて協議を行うこと、 労組法をはじめとした労働諸法令を遵守することであった。

22年9月17日に法人がA7組合員に、同日からの自宅待機を命じたところ、A7組合員は組合に加入した。

イ 抗議申入書の送付

22年9月17日、組合は、法人に、抗議申入書をファクシミリで送信して、A2支部長に自宅待機を命じたことについて抗議し、その撤回と、上記アのとおり、同月15日付けで申し入れた団体交渉の早急な開催を求めた。

(2) 組合員への業務内容報告書等の提出指示と組合の対応

ア A3組合員らへの業務内容報告書等の提出指示

(ア) A3組合員らへの業務内容報告書の提出指示

22年9月24日午前11時頃、B2経営学部長は、アパレル産業コース全体の事務も含めた管理運用の支援業務を行っていたA3組合員らに、業務内容報告書(同年4月1日からの契約助手として従事した業務内容をまとめた報告書)、同年9月までに提出された書類を日付順に整理したもの、時間割、研修等の日程などの後期授業内容、について翌週中に提出するよう指示した。

同日午後2時頃、B2経営学部長は、A3組合員らに、これからのような業務を行わせるかを定めるため、これまでどのような業務を行っていたのかについて、早急に業務内容報告書を提出するよう指示した。

(イ) 上記指示への組合の抗議

22年9月25日、組合は、法人に、組合員の労働条件の変更についての組合との事前協議・同意の件が団体交渉の議題となっているにもかかわらず、B2経営学部長が組合員に業務の指示を行って

いることについて、この行為を是正するよう求める旨記載された書面をメールで送信した。

(ウ) 業務内容報告書の再度の提出指示と組合員の対応

22年9月27日、B2経営学部長は、A3組合員らに、業務内容報告書を同年10月1日までに、また、同年9月25日及び同月27日の業務日報を同日中に提出するよう指示したところ、A3組合員らは、組合に加入しており、業務内容報告書の提出については団体交渉事項である旨述べた。

(I) 組合の再度の抗議

22年9月29日、組合は、法人に、同月17日付け抗議申入書及び同月25日付けメールで申し入れたとおり、組合員の労働条件変更は団体交渉議題となっているにもかかわらず、経営学部長等は一方的に労働条件を変更してこれに従うように組合員に直接働きかけ続けているため、この行為を是正するよう求めたところであるが、ここに改めて、経営学部長等の不当労働行為をやめさせるよう求める、としてメールを送信した。

イ A6組合員への履歴書等の提出指示

22年10月9日、B2経営学部長は、アパレル産業コースの客員教員であるA6組合員に、次年度以降の講義の担当に関して必要であるとして、履歴書等の提出を求めた。

(3) 第1回団体交渉(22年9月30日)と協定書

ア 第1回団体交渉

22年9月30日、組合と法人は、第1回団体交渉を行った。組合から副執行委員長、執行委員1名、A2支部長及びA4組合員が、法人からB3法人事務局長代行の他4名が出席した。第1回団体交渉の内容は、以下のとおりである。

(ア) 第1回団体交渉の議事録の作成について

組合が法人に、第1回団体交渉の議事録を作成するか、それとも、双方が録音又は筆記をして保管するか、いずれを選ぶか尋ねたところ、法人は、双方が録音等することでよい旨述べた。これについて、組合は、組合は録音して行う旨述べた。

(イ) 要求事項 「経営学部長が本年7月17日付で送付してきた『履歴書ならびに業績一覧提出』要請につきその趣旨を説明をすること」について

法人が組合に、B2 経営学部長が客員教員に履歴書等の提出を求めた趣旨について、法人が、履歴書等の提出を求めたのは大学の教学の問題であること、次年度の採用の判断を行うに当たり、これまでの実績について再確認するために行われたものであることを回答したところ、組合は、従前の契約更新時には必要ではなかったことがなぜ必要になるのかなどと質問した。これについて、法人は、持ち帰って検討する旨述べた。

(ウ) 要求事項 「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施すること」について

a まず、組合が法人に、この要求事項に関連し、A2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと、A2 支部長に対する自宅待機を命じたこと、A3 組合員らに対する業務内容報告書の提出指示は労働条件の変更に当たる旨述べ、これらの理由について質問したところ、法人は、A2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと及び自宅待機命令にあっては、同人に関する諸問題のために行ったものであり、雇用を継続して給与の変更はないこと、経営学部長によるA3 組合員らへの業務内容報告書の提出指示にあっては、その業務の把握のために行ったこと、し

たがって、これらは労働条件の変更ではないから、組合と協議しないことを回答した。

これについて、組合が法人に、賃金・労働時間のほか、就業の場所、従事すべき業務に関する事項等も労働条件である旨述べたところ、法人は、A 2 支部長の自宅待機については、同人に係る調査委員会が設置され、経営学部教授会において後期授業を行わせないこととする旨の決議がされて、かかる状況の中で混乱を避けるため、大学内に立ち入らせないように、任免権者の権限により自宅待機が命じられたこと、B 2 経営学部長による業務内容報告書の提出指示については、日報等の作成業務を付加したものであるかどうかは確認していないが、監督責任として業務を把握する権限に基づいて指示が行われたこと、自宅待機命令等は労働条件の変更ではないから、団体交渉事項には当たらないことを回答した。

- b 次に、上記要求事項に関して、組合が法人に、組合員の雇用、賃金、労働時間その他の全般的な労働条件の変更について、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施することを求めている旨述べたところ、法人は、組合員の賃金・労働時間の変更については事前に組合と協議はする、ただし、組合の同意を得てから実施することはできない旨回答した。これについて、組合が法人に、『組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する。』こういう回答でよいですか。」と尋ねたところ、法人は、「協議すること、でよいと思います。」と述べ、これに対して組合が、『すること』は要求ですから、回答としては『実施する』と、これが法人としての回答であると」と尋ねたところ、法人は、「基本的な^(ママ)せんというのは、真摯に誠実

に話をするということでしょう」と述べ、これに対して組合が、「事前に協議してから実施すると。それで協議が整わない場合は、勿論、人間どうでしょうから、あるでしょうし、組織どうしでもありますけれど、それを何も協議しないまま、ポンとやってしまうとなったら、色々とも問題もこじれますので、そういう意味では十分協議してから実施する、という回答で私たちも、もう同意まで求めませんので、それで良いと。宜しいですか」と尋ねたところ、法人は、「はい」と回答した。

また、組合が法人に、法人が自宅待機命令等については労働条件の変更ではないから協議事項に当たらないとすることに関して、「これが労働条件の変更であれば、組合と協議してやってくということになるわけですね。先程確認して頂いたように」と述べたところ、法人は、「協議し、実施する、ですね」と述べ、組合が「そうそう、協議してね」と述べたところ、法人は、「合意は言ってません」と述べ、組合が「合意までは言ってないけれどね、協議してもらおうと。今は、労働条件の変更でないから、協議事項でもない、という理解でしょう」と述べたところ、法人は、「そうです」と述べた。

(I) 要求事項 「大阪産業大学経営学部アパレル産業コースの発展のために、当労組からの提案を含めて協議を行うこと」について

法人が組合に、これは大学の教学に関することであり、組合からの提案については協議の必要はない旨回答したところ、組合は、要求を撤回しないが、法人の回答の趣旨は理解した旨述べた。

(オ) 要求事項 「労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守すること」について

法人が組合に、これは当然のことである旨回答したところ、組合

は、法人の回答を受諾する旨述べた。

(カ) 要求事項に基づく協議の結果について

組合が法人に、要求事項 及び要求事項 について、合意できた旨述べたところ、法人は、要求事項 については組合の同意を得てから実施するとはしていない旨述べた。これについて、組合が法人に、法人の回答は「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」という回答でよいとされている旨述べるとともに、要求事項 に関連して、組合が法人に、法人が自宅待機命令等については労働条件の変更ではないから団体交渉事項に当たらないとしているが、組合としてはこれについては労働条件の変更であると考え旨述べたところ、法人は、要求事項 について「だいたいもう聞きましたので2番のことは。3番（要求事項を指す）は良いのですか。」と述べた。

イ 協定書の締結拒否

(ア) 組合による協定書締結の申入れ

22年10月4日、組合の執行委員1名及びA2支部長は、第1回団体交渉で合意したことを協定書にしたので押印してほしいとして、「 大学は、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する、 大学は、当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」と記載された協定書の締結を求めたところ、法人は、預かって、相談する旨述べた。

(1) 大学側の拒否

組合による上記の協定書締結の申入れに、法人は、 協定書の内容については双方了解しているし、第1回団体交渉の内容も双方で記録を取っているので、協定書に捺印してまで了解を取る必要はないこと、 弁護士と相談した結果、協定書には捺印しないことを回

答した。

(4) 組合員に対する写真撮影の指示

B 2 経営学部長は、22年9月30日付けで、A 4 組合員に、アパレルルームにあるA 2 支部長及びA 7 組合員の私物について写真を撮影し、その一覧表を作成するようにと指示した。

(5) 大阪府労委22年(不)第62号事件救済申立て

22年10月14日、組合は、大阪府労委に、法人が、組合に加入するA 2 支部長に、後期授業を行わせないこととして自宅で待機を命じたこと、同年9月24日、B 2 経営学部長が、組合と協議することなく、A 3 組合員らに、業務内容報告書の提出を指示したこと、22年9月30日の、上記 及び を議題とする第1回団体交渉における法人の対応、同日の第1回団体交渉によって法人が合意した事項について、法人が協定書を締結することを拒否したこと、B 2 経営学部長が、組合と協議することなく、A 5 組合員らに、履歴書等の提出を指示したこと、が不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立てを行った。

また、同日、組合は、この救済申立てに関し、審査の実効確保の措置申立てを行った。

(6) A 7 組合員と教員との関係についての報道

22年11月3日付けの毎日放送のインターネットサイト及び洋泉社の雑誌「危ない大学」は、いずれも、A 7 組合員が、大学の学生の留年率が4割と高いのは教員に問題があるので、採点方法を工夫し、留年率を下げるように提案したところ、大学の教員らから大きな反感を買った旨報じた。

(7) 法人の客員教員に関する規程の変更等

法人は、客員教員に関する規程について、22年11月4日、「大阪産業大学客員教員取扱内規」を改正するとともに、「大阪産業大学特任

教員規程」を制定した。この制度変更により、客員教員は授業を担当することができなくなり（改正後の大阪産業大学客員教員取扱内規第3条）、授業を担当することができるのは、大阪産業大学特任教員規程により新たに設けられた特任教員となり（同規程第4条第3項、第6条）、その雇用に当たっては、教育又は専門分野について知識及び経験を有するかどうかを学部において資格審査することとされた（同規程第4条、第5条）。また、その非違行為については、学校法人大阪産業大学職員就業規則第44条から第47条までの懲戒規定を準用することになった（同規程第12条）。

(8) 第2回団体交渉（22年12月2日）

ア 組合の団体交渉の申入れ

22年11月25日、組合は、法人に、団体交渉申入書を提出して、同年9月30日の第1回団体交渉で、調査検討の上後日回答することとなった同年7月17日付けの「履歴書ならびに業績一覧提出」要請につきその趣旨を説明すること、また、納得できる説明がない限り、同年11月10日付けの授業計画書（シラバス）・委託関連調査の作成に関するお知らせとお願いを保留すること、協定書の締結、組合員へのパワハラ（B2経営学部長がA4組合員に、A2支部長及びA7組合員の私物について写真を撮影し、その一覧表を作成するよう指示した行為）は中止すること、A7組合員に関する懲戒委員会を廃止すること、を要求事項として、団体交渉を申し入れた。

イ 第2回団体交渉（22年12月2日）

22年12月2日、組合と法人は、第2回団体交渉を行った。組合から副執行委員長、執行委員2名、A2支部長及びA3組合員が、法人からB3法人事務局長代行の他4名が出席した。その第2回団体交渉の内容は、以下のとおりである。

(ア) 上記アの要求事項 について

法人が組合に、B 2 経営学部長が客員教員に履歴書等の提出を求めたのは、次年度授業科目の講義担当者を検討するための資料収集である旨述べたところ、組合は、現に授業を担当している者について、何を検討するのかなどと尋ねた。これについて、法人は、経営学部長に確認して、回答する旨述べた。

(イ) 同要求事項 について

法人が組合に、第 1 回団体交渉の議事録について双方とも録音することとしたことから、協定書を締結する必要はない旨述べたところ、組合は、労組法第 14 条の規定に基づくものとして、合意事項について協定書の締結を求める旨述べた。これについて、法人は、検討して回答する旨述べた。

(ウ) 同要求事項 について

法人は、組合に、私物の写真撮影等は、管理のためであるなどの旨を述べた。

(エ) 同要求事項 について

法人は、組合に、A 7 組合員に関する懲戒委員会の廃止については応じられない旨を述べた。これについて、組合が法人に、就業規則等の提示を求める旨述べたところ、法人は、検討して、回答する旨述べた。

(オ) A 2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと及び自宅待機を命じたことを撤回することについて

組合が法人に、A 2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと及び自宅待機を命じたことを撤回することを求めたところ、法人は、A 2 支部長の復帰はない旨述べた。これについて、組合は、法人に、A 2 支部長に対する後期授業を行わせないこととしたこと及

び自宅待機を命じたことを撤回することを求めたことについて、22年12月9日までに要求を受け入れるとの回答がなければ、組合として重大な決意で権利を行使する旨述べた。

ウ 上記第2回団体交渉での組合の要求に対する法人の回答

22年12月9日、法人は、組合に、「回答」と題する書面を送付した。この書面で、法人は、次のように回答した。

「履歴書ならびに業績一覧提出」を要請したことについて

その趣旨は、次年度授業科目の講義担当者を検討するための資料収集であるということ、再度、B2経営学部長に確認した。規程上、客員教員の資格審査は学部教授会が行うことになっており、講義担当者を含めたカリキュラムの決定も学部教授会が行うものとなっている。

22年9月30日付け「協定書」の締結について

第1回団体交渉において、労働条件の変更のうち、使用者において一方的に変更することが通常認められない、賃金等の労働条件の変更については、事前に組合と協議してから実施する旨、口頭で合意しているが、同合意内容は、組合が提示した22年9月30日付け協定書案の第1項記載の内容とは異なる。

また、第1回団体交渉の冒頭において、双方合意による議事録は作成せず、お互いがテープ録音して記録を保管するという合意しているものであり、団体交渉の内容については、協定書等の合意書面を作成しないことが前提となっている。

したがって、22年9月30日付け協定書に調印することは拒否する。

A7組合員に関する懲戒委員会を廃止することについて

懲戒委員会は、規程に基づき、適切に行われているものであり、

廃止の理由はない。なお、就業規則並びに懲戒委員会規程に関しては、全専任教職員にホームページにより開示されており、A7組合員が既に持っているはずである。

A2支部長に後期授業を行わせないこととしたこと及び自宅待機命令の撤回について

同人を授業に復帰させることについては、教授会規程第3条9号、10号及び13号に基づき、経営学部教授会で審議し決定する事項であり、またA2支部長に後期授業を行わせないこととした理由に関して、決定時の状況から何ら変更はなく、現状では撤回の理由がない。

5 組合によるストライキの実施とA7組合員の懲戒解雇及びA2支部長との契約解除等

(1) 組合によるストライキの実施

ア 組合によるストライキの実施

22年12月14日付けで、組合は、法人に、ストライキ通告書を提出し、同日及び同月15日にストライキを行った。この書面には、

組合は、A2支部長らの授業外し及び自宅待機命令の撤回と授業の正常化を求めて、ストライキの実施を通告すること、ストライキ実施期間は、22年12月14日火曜日の始業時から同月15日水曜日の終業時までであること、の記載があった。

上記のストライキに関し、授業がストップしている、授業の正常化を求めてストライキを行っている、などとするテレビ報道があった

イ 法人の対応

(ア) 22年度第8回経営学部教授会及び経営学科会議

22年12月14日、22年度第8回経営学部教授会及び経営学科会議が開催され、組合によるストライキのことについて話し合わ

れた。経営学科会議の席上、B2 経営学部長は、学部教授会が、A2 支部長やA7 組合員について明確に決議しないからストライキが起こる旨を述べた。

(1) ホームページへの書面の掲載

22年12月15日、法人は、そのホームページに同月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面を掲載した。この書面には、次のような記載があった。

同月14日「大阪教育合同労働組合」なる団体が、大学正門前でマイクを使用し街宣活動を行うとともに大学周辺の数か所で「ストライキ突入」と題されたビラを配布した。このビラには、「支部結成通知及び団体交渉申入れを行った翌日、大学は支部長とコース責任者である教授に後期授業を行わせないこととし、理事長はこの2人に自宅待機命令を行った。」、「後期授業を行わせないこととされた支部長の代替教員は休講を続け、授業が行われなかった。」、「大学では4年間で卒業する率は6割」など、大学を中傷する誇張した数字や一面的な捉え方、事実誤認に基づいた表現があふれている。

同日の昼には、テレビ報道がされたが、そこでも「14日朝からストライキを行い、授業がストップしている」など事実無根の偏った内容となっている。授業がストップした事実はない。更に、「授業の正常化を求めてストライキを行っている」とあるが、既に授業は正常に行われていると認識している。

これらビラ及びテレビ報道では、アパレル産業コース教員2名に後期授業を行わせないこととしたことと自宅待機命令の撤回を強く訴えているが、大学はこうした要求に応じることはできない、アパレル産業コース両名に対する今回の措置は、大学経営学部教

授会における正式な審議の結果である。

そして、2名の教員については、現在、大阪産業大学の規定に則って正式な処分へ向けて手続きが進行中であり、遠からず正式な処分が決定され、両名の処分理由およびその内容が明らかになった際には説明する。

(2) 法人によるA7組合員の懲戒解雇及びA2支部長に対する雇用契約の解除等の経緯

ア 第2回調査委員会の開催

22年12月13日、A2支部長に係る第2回調査委員会が開催された。

同委員会の出席委員は大学側の者のみであった。そして、その審議の内容は次のとおりであった。

(ア) 当日までの調査の結果について、次のとおり報告があった。

A2支部長に弁明の機会を与える通知書を同年9月3日付けで同人へ送付したが、同月17日付けで欠席の返事があった。

再度、同月28日付けで同書面を送付したところ、同年10月12日に体調が悪いので延期願いたいとの書面が届いた。

同年10月28日に重ねて通知文を送付したが、同年11月16日、体調が回復していないためキャンセル依頼が届いた。

同年11月30日に4回目の通知文を送付したところ、同年12月9日付けの延期依頼文が届いた。これによると、来年1月中旬以降には代理人2人と同席の上、出席するというものであった。

(イ) 上記経緯を踏まえ、同委員会の委員長より、今後、弁明の機会を与えるか否か、調査対象項目は、上記3(6)アにみた第1回調査委員会で示された「経歴詐称問題」、「研修旅行に伴い学生から集めた徴収金問題」、「A7氏との同棲問題」の3項目でよいか否か、

報告書は委員長が作成し、委員の確認を得て理事長へ提出するという方法でよいのかの3点について審議したいとの提案があり、提案に沿って審議が行われることとなった。

(ウ) 第一に、今後、A2支部長に弁明の機会を与えるか否かについては、団体交渉や大阪府労委や地方裁判所における事情聴取には出席しているため、欠席に正当な理由はなく、さらなる弁明の機会の付与は必要ない旨の見解で一致した。

第二に、調査対象項目が3項目でいいかどうかについては、3項目について、A2支部長から提出された弁明書とその他の状況を勘案した上で審議を行うことので了承された。

(I) 3項目についての審議を行った結果、調査委員会全員の総意として「契約解除」との結論に達した。

(オ) 同委員会の報告書については、委員長が作成し、後日、委員の確認を得た上で理事長へ提出することが確認され、これをもって、調査委員会を終了することになった。

イ 調査委員会によるA2支部長に関する審議結果報告書の提出

22年12月20日付けで、A2支部長に関する調査委員会の委員長は、理事長に、「A2氏に関する調査委員会での審議結果について（ご報告）」と題する書面を提出した。この書面には、以下のとおり記載されていた。

(ア) A2支部長の「経歴詐称問題」、「欧州実地研修に際して学生から集めた徴収金問題」及び「A7組合員との同棲問題」について調査するために調査委員会が設置され、A2支部長に弁明の機会を与えたが、A2支部長は、度重なる督促に体調不良を理由に出席を拒んだ。その後、A2支部長は23年1月に代理人2人と同席の上出席するとしたが、22年12月13日の第2回調査委員会の席上、

A 2 支部長が提出した弁明書及び事実確認に基づいて、A 2 支部長の処分について判断することになった。

(イ) 調査の結果、履歴書に、O 大学卒業との事実と異なる記載があった、欧州実地研修時に、大学の許可なしに参加学生から別途 1 人 3 万円を徴収したり、個人的な土産物の代金を公費で支払うなどの経費の不正使用がみられた、教育者としてふさわしくなく、また大学の名誉または信用を失墜しかねない、妻子のある A 7 組合員との、同人所有のマンションでの同棲の事実がみられた。

(ウ) これらを踏まえた検討の結果、調査委員会は全員の総意として「契約解除」との結論に達した。

ウ A 2 支部長に係る契約解除通知の送付

2 2 年 1 2 月 2 2 日付けで、法人は、A 2 支部長との雇用契約を解除し、A 2 支部長に、契約解除通知を送付した。この書面には、要旨、以下のとおり記載されていた。

(ア) A 2 支部長には、経歴詐称、欧州実地研修に際して学生から集めた徴収金の不明朗な使途、A 7 組合員との同棲、の 3 つの嫌疑があるので、調査委員会を設置し同委員会を 2 回開催して審議を行った。なおその際、A 2 支部長に弁明の機会を設け、同支部長に調査委員会に出席するよう促したが、同支部長は体調不良との理由で調査委員会に出席しなかった。

(イ) 調査委員会は審議の結果、A 2 支部長の履歴書記載の O 大学卒業との履歴書の記載は事実と異なる、欧州実地研修に際して学生から集めた徴収金は大学の許可なく行ったものであり、使途についても不明瞭であって、また個人的な土産物の代金や懇親会と称して飲食代までも公費で支払っており公私混同が甚だしい、A 7 組合員との同棲問題については、A 2 支部長の履歴書記載の現住所は A

7 組合員所有のマンションであり、妻子ある A 7 組合員の所有する自家用車で同人と一緒に大学へ通勤するなど、教育者として取るべきものでなく、大学の名誉又は信頼を失墜することになりかねない、との 3 点を認定した。

(ウ) 調査委員会は、全員の総意として、法人は A 2 支部長との雇用契約の解除をすべきとの結論に達した。

エ A 7 組合員に対する懲戒解雇

22 年 12 月 20 日付けで、A 7 組合員に関する懲戒委員会の委員長は、理事長に、「A 7 氏に関する懲戒委員会での審議結果について（ご報告）」と題する書面を提出した。

同月 22 日付けで、法人は、A 7 組合員には、Q 室発言、履歴書の不実記載及び無許可営業、A 2 支部長との「不倫関係」、A 2 支部長の不正な採用への関与、欧州実地研修時における学生からの不正な徴収及び経費等の不正使用、無許可講演、といった就業規則に違反する行為が認められるとして、同人を懲戒解雇し、同人に、「辞令（懲戒）」と題する書面を送付した。

オ A 2 支部長及び A 7 組合員の懲戒処分等の内容の法人ホームページへの掲載

22 年 12 月 24 日、法人は、そのホームページに同日付け「大阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面を掲載した。

この書面には、被処分者が A 7 組合員（実名）と A 2 支部長（イニシャル）であること、職員等の所属・役職、処分の年月日、処分の内容、処分に係る事案の概要、大学の業務の透明性を確保するとともに、職員の誠実勤務に対する自覚を促すことを目的に懲戒処分等について公表したこと、今回の事態を深く反省するとともに、アパレル産業コースの教育内容の検証及び改善を進めるため、経営学

部長を中心とする委員会を設置すること、大学としても、今回の問題が生じた背景を含めて総括し、今後、このようなことを二度と引き起こすことのないよう、再発防止に向けた取り組みを徹底すること、これまで被処分者らの問題行動については、明確な事実が判明するまでは、人権、名誉の関係もあり、あいまいな説明に終始してご迷惑をおかけしたことについてお詫び申し上げること、等が書かれていた。

カ 説明会の開催

22年12月24日、法人は、アパレル産業コースの学生に対し、A2支部長との雇用契約の解除及びA7組合員の懲戒解雇等に関する説明会を開催した。

キ A5組合員らへの履歴書等の提出の再度の指示と組合の対応等

(ア) A5組合員らへの履歴書等の提出の再度の指示

22年12月18日、B2経営学部長がA5組合員に、次年度の契約に関して必要であるとして、履歴書等の提出を求めたところ、A5組合員は、組合に加入しており、次年度の契約については団体交渉の結果次第である旨述べた。

(イ) 組合の抗議

22年12月22日、組合は、法人に、抗議申入書を送付し、同書面において、履歴書等の提出の問題が団体交渉の議題として継続協議になっている、しかしながら、B2経営学部長がA5組合員らに、履歴書等が提出されていないため次年度の契約ができないと脅している事実が判明したとして、法人に抗議するとともに、上記行為について組合に謝罪することを求めた。

(ウ) 法人の回答

22年12月27日、法人は、組合に、「抗議申入書に対する回答について」と題する書面を送付した。この書面において、法人は、

A 5 組合員らへの履歴書等の提出依頼の件について、B 2 経営学部長は、A 5 組合員らに、客員教員が授業を担当することは従来認められていたが、客員教員取扱内規が改正され、次年度以降授業を担当することができなくなったこと、授業科目を担当するには、学部教授会において非常勤講師あるいは特任教員となる必要があること、などを説明の上、経歴及び業績一覧の提出を求めたものであり、次年度の契約ができないと脅したことは一切ない旨回答した。

6 A 2 支部長との契約解除及びA 7 組合員の懲戒解雇に関する第 3 回団体交渉等

(1) 組合の団体交渉申入れ及び法人の回答

ア 組合の団体交渉の申入れ

組合は、法人に、22 年 12 月 27 日付けで、団体交渉申入書を提出して、23 年 1 月 6 日木曜日午後 4 時を団体交渉の日時とし、A 2 支部長及びA 7 組合員の解雇を撤回すること、22 年 12 月 2 日開催の第 2 回団体交渉で継続協議となったことについて誠実に回答すること、B 2 経営学部長を説明員として出席させること、を要求事項として、団体交渉を申し入れた。

イ 法人の回答

法人は、組合に、22 年 12 月 28 日付けで、「団体交渉申入書に対する回答について」と題する書面により、上記アの団体交渉の申入れについて、法人の年始の業務開始は23 年 1 月 7 日のため、同月 6 日に団体交渉を開催することはできないこと、団体交渉の日時については改めて調整したいことを回答した。

ウ 組合の再度の団体交渉申入れ

組合は、法人に、23 年 1 月 4 日付けで、団体交渉再申入書を提出して、同月 8 日午前 10 時又は同月 11 日火曜日午後 2 時を団体交渉

の日時とし、22年12月27日付けの団体交渉申入書に記載のとおり
の事項を団体交渉事項として、団体交渉を申し入れた。

エ 法人の回答

法人は、組合に、23年1月7日、「団体交渉再申入書に対する回答について」と題する書面を送付した。この書面には、組合から同月4日付けの書面で申入れがあった団体交渉については、同月17日までは法人の大学センター試験等の行事が終日多忙なため、組合の要求する同月8日及び同月11日に団体交渉を開催することは困難であるので、同月18日又は同月19日の午後5時からを団体交渉の日時として提案させてほしい、議題は組合が送付した22年12月27日付けの「要求事項」とする、同月2日開催の団体交渉で継続協議となった点は、法人の団体交渉委員が回答するので、B2経営学部長を説明員として出席させる必要はない、と記載されていた。

オ 組合の対応

組合は、法人に、23年1月12日、「団交日時回答及び団交出席要求書」により、組合員2名の解雇撤回と授業再開は一刻の猶予も許されないところであるが、貴職が行事で多忙であることに配慮することから、同月18日午後5時からの開催に同意する。ただし、法人においては行事は多忙ではなくなっているはずであるから、B5理事長、B6学長、B2経営学部長は団体交渉に出席できる条件があると理解する。B5理事長及びB6学長は大学ホームページ上でA7組合員らの名誉を傷つけ人権を侵害する声明を公表しており、大学人として許されない行為をしている。この2名の団体交渉出席は団体交渉議題を協議する上で不可欠である。同時に、上記ホームページ上の声明を直ちに削除することを求める。また、B2経営学部長は当労組が22年12月14日・15日に行ったストライキを「サボタージュ」

であると誹謗中傷する発言を教職員に繰り返して行ったばかりか、組合の同月22日付け「抗議申入書」記載のとおり、かつ法人の同月27日付け「回答」でも再確認されたとおり、組合員の切り崩し行為を繰り返しているのであるから、団体交渉に出てきて謝罪と釈明をしなければならない。したがって、上記3名の団体交渉出席を強く求めるものであると記載されていた。

(2) 第3回団体交渉(23年1月18日)

組合と法人は、23年1月18日、第3回団体交渉を行った。

組合から副執行委員長、書記長、執行委員2名、A2支部長、A7組合員及びA3組合員らが、法人から事務局長代行の他4名が出席したが、上記組合が要求したB5理事長、B6学長及びB2経営学部長は出席しなかった、その団体交渉の内容は、以下のとおりである。

ア 団体交渉出席者について

組合が法人に、B5理事長、大学学長及びB2経営学部長が団体交渉に出席することを求める旨述べたところ、法人は、団体交渉委員によって団体交渉を行う旨述べた。

イ 要求事項 「A2支部長及びA7組合員の解雇を撤回すること」について

法人が組合に、この要求事項について解雇を撤回しない旨回答したところ、組合は、解雇の理由について妥当であるか協議する旨述べた。

(ア) A2支部長の経歴詐称問題について

組合が法人に、法人はA2支部長と期間の定めのある雇用契約を締結しており、期間途中の契約解除には、期間の定めのない雇用における解雇よりも厳格な理由が必要であることを知っているかと尋ねたところ、法人は、知っている旨述べた。

組合が法人に、法人はA2支部長が19年4月1日に客員講師

として雇用される際に提出した履歴書の記載内容に事実と異なる点があり、経歴詐称として22年度の客員准教授の雇用契約を解除した、しかし、法人がA2支部長を客員講師として採用する際に同人は履歴書を提出しておらず、また、22年4月1日に法人がA2支部長と雇用契約を締結した際に同人は履歴書を提出していない、

したがって、契約時に提出されていない履歴書の記載内容に事実と異なる点があるとして当該契約を解除することはできない、との旨を述べたところ、法人は、同22年度の雇用契約に際して提出された履歴書を確認する旨を述べた。

(1) 欧州実地研修時の経費等の不正徴収・不正使用について

組合が法人に、入学案内では欧州実地研修は航空運賃、宿泊費、現地視察費、見学費用の一切を大学が負担する旨が明記されており、大学が全ての費用を負担するとはされていない旨を述べたところ、法人は、入学案内に当該記載があることを認め、大学が一切の費用を負担するものと捉えていた旨を述べた。

次に、組合が法人に、法人は20年度の欧州実地研修に際して参加学生からの徴収金の使途が不明であるとするが、学生からの徴収金102万円について、旅行代理店からの請求書により海外旅行保険等の費用であることは明らかである旨を述べたところ、法人は、旅行代理店からの請求額の合計が102万円であることを認め、A2支部長及びA7組合員が示唆してその請求書が作成されたことがないか確認する旨を述べた。

法人が組合に、学生からの徴収金について、旅行代理店から、170万円、185万円、102万円、と三つの領収書が提出されている旨を述べたところ、組合は、それらの領収書については、法人の事務部において収受されたものであって、A2支部長及びA7組

会員が関知するものではない旨を述べた。

(ウ) A 2 支部長の A 7 組合員との同棲問題・不適切な関係について

組合が法人に、同棲あるいは不適切な関係について、法人は A 7 組合員の解雇理由で「不倫の関係」それ自体は懲戒対象事項になることはないとするが、同棲問題が A 2 支部長の契約解除理由になるのはなぜかと尋ねたところ、法人は、総合的に判断した旨を述べた。これについて、組合が法人に、法人が契約解除理由の一つとしている同棲問題について、同棲が具体的に何故契約解除に値するのか、同棲が悪いものかと尋ねたところ、法人は、同棲が悪いかは分からない、分からないことが契約解除理由になるかは答えられない旨を述べた。

組合が法人に、法人の解雇理由とするものは、上記の協議からすれば解雇事由には当たらず、したがって、解雇の撤回を要求する旨を述べたところ、法人は、解雇を撤回しない旨回答した。

ウ 要求事項 「2010年12月2日開催の団交で継続協議となったことについて誠実に回答すること」について

法人が組合に、この要求事項に関し、B 2 経営学部長が客員教員に履歴書等の提出を求めたことについて、次年度授業科目の講義担当者を検討するための資料収集である旨回答したところ、組合は、従前は提出を求めていなかった履歴書等を、今回は求めることになった理由はなぜかと質問した。これについて、法人は、組合に、新たに来年度の授業計画を作成するためである旨を回答した。

組合が法人に、従来は、履歴書等の提出がなくても、授業計画を作成することができていたのではないかと尋ねたところ、法人は、それは学部の判断であり、分からない旨述べた。これについて、組合は、法人に、B 2 経営学部長を説明員として出席させることを求めたにも

かかわらず、学部の判断であるから分からないと答えることは、不誠実団体交渉に当たる旨を述べた。

次に、組合が法人に、現任の客員教員の契約更新に当たっては、履歴書等の提出以外の方法により進めるべきである旨を述べ、客員教員に次年度の契約についての希望を聴取することなどを提案したところ、法人は、早急にB2経営学部長に確認して、回答する旨を述べた。

エ 法人がそのホームページ上に掲載した書面の削除について

22年12月24日に法人がそのホームページに同日付け「大阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面を掲載したことについて、組合が法人に、解雇が不当であるにもかかわらず、ホームページで解雇及びその理由を実名入りで掲載することは、組合員の名譽を毀損し人権を侵害するものである旨を述べ、直ちに削除することを求める旨を述べたところ、法人は、他大学で掲載の例があつて、検討して掲載が妥当であるとしているから削除しない旨を回答した。

(3) 大阪府労委23年(不)第6号事件救済申立て

23年1月21日、組合は、大阪府労委に、組合が22年12月14日及び同月15日に行ったストライキの後、法人がA2支部長との雇用契約を解除したこと、法人が、そのホームページに、同月24日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面及び同日付け「大阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面を掲載したこと、23年1月18日の第3回団体交渉における法人の対応、が不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立てを行った。

(4) 支部組合員の23年度の雇用契約

支部の組合員について、21名(大阪府労委23年(不)第6号事件申立て時における組合員)のうち、A2支部長及びA7組合員を除いて、17名が法人の客員教員、2名が契約助手であつた。これらの者のうち、

客員教員 4 名及び契約助手の A 3 組合員の計 5 名が、法人との間で 2 3 年度の雇用契約を締結した。

(5) 別件訴訟における A 7 組合員と法人との和解及び本件救済申立ての取下げ

A 7 組合員は、法人が同人にした懲戒解雇処分等は無効であるとして大阪地方裁判所に別件訴訟を提起していたが（大阪地裁 2 3 年（ワ）第 2 0 9 3 号）、2 4 年 3 月 2 1 日、同裁判所において、法人と A 7 組合員との間で、法人は、A 7 組合員に対する 2 2 年 1 2 月 2 2 日付け懲戒解雇の意思表示を撤回する、A 7 組合員と法人は、A 7 組合員が同日法人を依願退職することにより、法人経営学部教授に関する契約関係が円満に終了したことを相互に確認する、法人は、法人のホームページの「在学生の皆様へ」「保護者の皆様へ」「教職員の皆様へ」の欄において、法人が同月 2 4 日付けで掲載した「大阪産業大学職員等の懲戒免職処分等について」と題する書面を本和解成立後直ちに削除する、を和解条項の一部とする旨の和解が成立した。

これを受けて、組合は、2 4 年 4 月 2 5 日、和解が成立したとして、A 7 組合員の解雇に係る救済を申し立てた部分を取り下げた。

第 4 当委員会の判断

- 1 争点(1)（法人が、A 2 支部長に、後期授業を行わせないこととし、自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか、また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）について
(1) A 2 支部長が採用される前後から自宅待機を命じられるまでには、前記第 3 の 2 (1)ウ、(2)ア(ア)、(イ)、イ(ア)、(イ)、3 (3)ア、ウ、オ(ア)、(イ)、(6)、5 (2)、(7)ア及びウ、4 (1)アのとおり、次の経緯が認められる。

A 7 組合員は、1 8 年 3 月下旬、学長事務室主催の会議において、

ファッション関係の新設コースの開設を提案し、会議出席者の賛同を得た。同コースの開設準備は、同年4月の経営学部教授会において、A7組合員（同月1日に経営学部長に就任）に一任された。そして、同年5月頃から、A2支部長が、A7組合員が取締役を務め、法人から業務委託を受けていた申立外A社の従業員の立場で、アパレル産業コースの開設準備に携わるようになった。当時経営学部長であったA7組合員が、主要な科目の教員は客員教員として法人採用するので教授会での審議は必要ない旨を主張したことから、アパレル産業コースでは、A2支部長を含む4名が、19年2月の経営学部教授会において資格審査を経ることなく、客員教員として雇用されることになった。同月頃、A2支部長は、O大学（インターナショナルマーケティング専攻）卒業である旨記載された「履歴書」と題する書面を法人に提出し、同年4月1日、客員講師として、法人と有期労働契約を締結した。

法人は、22年5月25日、大学協議会において、A2支部長の採用に関して、経歴詐称の疑義等がある旨の問題提起がされたことから、同日付けの学長名の書面により、A2支部長に、O大学の卒業証明書を1週間以内に提出するよう求めた。これに対し、A2支部長が、同年5月28日付け書面により、法人本部の職員課や弁護士と相談した上で対応すると回答したため、法人は、A2支部長に、同年5月31日付け及び同年6月24日付け書面により、卒業証明書の提出を重ねて求めたが、A2支部長は、法人に、同月9日付け及び同年7月1日付け書面により、卒業証明書を提出すべき法的根拠を明らかにするとともに、A2支部長に直接連絡するのではなく、代理人に連絡してもらいたいなどと通知し、卒業証明書を提出しなかった。

法人は、O大学P校に、A2支部長の在籍等の有無を照会したが、同校は、22年7月14日付けで、在籍及び学位取得が確認できなか

ったことを〇大学 P 校教務課を代表して報告する旨を回答した。

法人は、A 2 支部長の学歴詐称問題等に対処するため、22 年 8 月 5 日に第 1 回懲戒委員会を、同月 10 日に第 2 回懲戒委員会を開催し、また、客員教員である同人には、就業規則に定める懲戒規定を適用することに疑義があるとして、懲戒委員会とは別に新たに調査委員会を設置した。第 1 回調査委員会は、同月 25 日に開催された。そして法人は、A 2 支部長に、同年 9 月 3 日付け書面により、職員としてふさわしくない行為があったか否かを調査するために設置した上記調査委員会において、弁明の機会を与えるので、同調査委員会に出席してほしい旨を通知したが、A 2 支部長は、同月 17 日付けで、欠席の返事をした。

22 年 9 月 14 日に開催された第 5 回経営学部教授会において、A 2 支部長に後期授業を行わせないこととする旨の議案が提案され、全員が同議案を承認した。

A 2 支部長は、同月 15 日、法人本部事務局を訪れ、A 2 支部長らが、法人における支部を結成し、その支部長として A 2 支部長が選出された旨通知した。

法人は、同月 16 日、A 2 支部長に、アパレル産業コースの後期授業を行わせないこととする旨を記載した「経営学部教授会における決議事項について」と題する書面を学長名で送付した（A 2 支部長は同月 18 日に受領済み）。

B 3 法人事務局長代行らは、同月 17 日午後 3 時頃、A 2 支部長に、上記書面のほか、「平成 22 年 9 月 17 日から追って指示する迄の間、自宅に待機を命ずる」との記載がある B 5 理事長名の同日付けの書面を手交した。

(2)ア 上記(1)のとおり、そもそも法人が、経歴詐称問題に重大な関心を

持った背景には、18年4月1日に経営学部長となったA7組合員が、アパレル産業コースの開設を企画し、その開設準備を一任されており、A2支部長は、開設準備段階から同コースの運営に携わり、後に客員講師に採用されているところ、その採用に当たっては、A7組合員の主張により、経営学部において、A2支部長の採用に係る資格審査が行われなかったこと、同人は19年4月1日に法人に採用され、A7組合員は同月20日に法人理事に就任していたことがあった。これらの経過を踏まえれば、A2支部長の採用には、当時経営学部長としてアパレル産業コースの開設を推進し、ほぼ同時期に法人理事に就任したA7組合員が深く関わっており、妻子ある同人とA2支部長が同棲しているなどの不倫関係がうわさされていることと相まって、法人が、A2支部長に係る経歴詐称問題に疑念を抱くようになったことは容易に想像し得る。

そして、一般に、重要な経歴の詐称は、それが契約締結時に判明していればそもそも契約関係に至る可能性は少なく、また、後で判明した場合も、労使間の信頼関係を基にした組織秩序を損なうものとして、懲戒の対象となり得るものである。本件においても、履歴書が提出された経緯についていささか不明な部分があるとしても、これがA2支部長の自己の経歴に関して自筆により作成した書面である以上、法人が経歴詐称問題として取り上げたことには疑問の余地はない。

イ A7組合員は、22年5月31日付けで法人本部事務局長及び法人常務理事を解任されているが、これに先立つ同月25日の大学協議会において、A2支部長の採用について経歴詐称等の疑義がある旨の問題提起がされていることが認められる。

ウ 法人は、A2支部長に、22年5月25日付けの書面により、O大学の卒業証明書の提出を求めており、これに対してA2支部長が卒業

証明書を提出しなかったことから、法人はO大学P校に同人の在籍等の照会をしているところ、同校から、同年7月14日付けで、在籍及び学位取得が確認できなかった旨の連絡を受けている。

そうすると、法人は、同月中旬頃には、A2支部長に係る「経歴詐称」について増々疑念を深めていたとしても不自然ではなく、その後の法人の対応をみても、同年8月中に2回の懲戒委員会を開催し、引き続き同年8月25日に調査委員会を開催し、それを受け、組合がA2支部長の組合加入を通知する前日の9月14日には、経営学部教授会においてA2支部長に後期授業を行わせないこととする旨が決議されていることが認められる。

エ このように、法人は、A2支部長の組合加入の3か月以上前、同人の客員准教授としての就業のわずか2か月足らずの時期から、同人に係る「経歴詐称」について疑念を抱き、それがさらに深まって、引き続き懲戒委員会や調査委員会が設置・開催されたことに鑑みると、法人は、少なくとも、同年7月中旬以降、A2支部長の「経歴詐称」について重大な問題として取り扱ってきており、懲戒委員会や調査委員会の設置・開催、経営学部教授会での後期授業を行わせないこととする旨の決議と手順を踏み、慎重を期して対応を検討していたことがうかがえる。これらの経過は、A2支部長による組合加入・支部結成の動きと関わりなく進められてきたものである。

オ 確かに、法人がA2支部長に自宅待機を命じたのは、A2支部長が、組合加入等の事実を法人に通知した翌日のことであったが、A2支部長に後期授業を行わせないこととし、自宅待機を命ずることが実質的に決定されたのは、A7組合員も出席し発言した同月14日に開催された第5回経営学部教授会の場であり、その翌日の同月15日に組合がA2支部長の組合加入を通知していること、同月14日の経営

学部教授会において、A 2 支部長及び A 7 組合員に後期授業を行わせない旨が決議され、同月 17 日、法人は、A 2 支部長と A 7 組合員に、各々自宅待機を命じているところ、A 2 支部長と同時に、当時いまだ非組合員であった A 7 組合員が自宅待機を命ぜられていること、法人が、A 2 支部長が組合に加入又は支部を結成することを事前に察知していたことをうかがわせるような事情は認められないことからすると、法人が、後期授業を行わないこととなった A 2 支部長に自宅待機命令を行った経過に不自然なところはなく、同自宅待機命令は、A 2 支部長の組合加入及び支部結成を契機として行われたものではないと認められる。

カ したがって、法人が、A 2 支部長に、後期授業を行わせないこととしたこと及び自宅待機を命じたことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たらず、また、組合の運営に対する支配介入に当たらないと判断する。

よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

2 争点(2) (B 2 経営学部長が、組合と協議することなく、A 3 組合員らに、業務内容報告書の提出を指示したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。) について

(1) B 2 経営学部長が、22 年 9 月 24 日、A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を指示したのは、同月 14 日の教授会において、A 2 支部長及び A 7 組合員に後期授業を行わせないこととしたことに伴い、A 3 組合員らに従前とは異なる業務に従事してもらう必要が生じたことから、A 3 組合員らがいかなる業務に従事するのが適当かを検討するためであった。

また、組合の結成通知は、同月 15 日に A 2 支部長から法人本部事務局に伝えられているものの、B 2 経営学部長が同月 24 日上記指示を行

った時点では、未だ団体交渉が行われておらず、同経営学部長が、A 3 組合員らが組合に加入していたことを知っていたとは認められない。

(2) 以上からすると、B 2 経営学部長が、A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を指示したことには相応の理由があり、また、同指示が行われた時点で同経営学部長が組合の結成を知らなかったものとみられるのであるから、同指示は、法人の組合の運営に対する支配介入には当たらない。

よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

3 争点(3) (2 2 年 9 月 3 0 日に開催された A 2 支部長に後期授業を行わせないこととしたこと、 A 2 支部長に自宅待機を命じたこと、 A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を指示したことに係る議題についての第 1 回団体交渉における法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。) について

(1) まず、法人は、上記争点(3)で示された 3 つの議題は、義務的団体交渉事項には当たらないと主張するので、以下検討する。

ここで義務的団体交渉事項とは、団体交渉を申し入れた労働組合の労働者に係る労働条件その他の待遇に関する事項や当該集团的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものであると解するのが相当である。

そうすると、上記 及び に係る議題は、A 2 支部長の待遇に係る内容であるから、義務的団体交渉事項に当たる。また、上記 に係る議題については、上記 2 (1)のとおり、上記指示は、法人が A 3 組合員らにどのような業務を行わせるかを定めるために行われたものであり、組合員の配置転換に係る手続の 1 つとして提示されたものであったから、A 3 組合員らの労働条件に関連する内容であり、義務的団体交渉事項に当たる。

なお、これら事項に教授会の関与があったとしても、組合には、組合

員の労働条件ないし待遇について法人と団体交渉を行う権利が保障されているのであるから、教授会の関与事項であるとしていることのみをもって、組合との団体交渉を拒否するための正当な理由とはならない。

(2) 次に、法人は、上記 から までに係る議題については、団体交渉で実質的な交渉を行っているとは主張するので、この点について検討する。

上記 及び に係る議題について、法人は、第1回団体交渉において前記第3の4(3)ア(ウ) a及びbのとおり、A2支部長に後期授業を行わせないこととし自宅待機を命じたとしても、給与の変更はなく雇用も継続していたのであるから、労働条件を変更したものとはいえず、団体交渉事項に当たるものではないとして、組合と協議しない旨を説明している。

しかしながら、大学の教員が、教育業務の中心となる担当授業を行うことができなくなり、自宅待機を命じられることは、まさしく労働条件その他の待遇に関する事項にほかならず、団体交渉事項に当たるといふべきである。したがって、これが、団体交渉事項に当たらないとして、組合と協議しないと述べたことをもって、実質的な交渉が行われたものとは、到底認めることはできない。

また、同 に係る議題についても、上記のとおり、法人は労働条件の変更ではないとして団体交渉に応じていないところ、上記(1)にみたとおり、B2経営学部長の指示は、組合員の配置転換に係る手段の1つとして提示されたものであり、就業場所や労働時間といった労働条件の変更となり得るから、団体交渉の場において、組合に対して説明・協議が必要であった。

これらのことからすると、第1回団体交渉において、上記 から までに係る議題について交渉が行われていたとは認められない。

(3) 以上から、22年9月30日に開催された A2支部長に後期授業を

行わせないこととしたこと、 A 2 支部長に対する自宅待機命令、 A 3 組合員らに業務内容報告書の提出を指示したことに係る各議題についての第 1 回団体交渉における法人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

- 4 争点(4) (第 1 回団体交渉において、組合と法人との間に、 法人は、「組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する」、「当然のことながら労働組合法をはじめとした労働諸法令を遵守する」との合意が成立していたといえるか。成立していたといえる場合は、法人がこの合意事項について協定書の締結を拒否したことは、不誠実団体交渉に当たるか、また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。) について

- (1) 第 1 回団体交渉で、上記 について、組合が、組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議し、組合の同意を得てから実施することを要求したのに対し、法人が、 組合員の賃金・労働時間の変更については事前に組合と協議すること、 ただし、組合の同意を得てから実施することはできないことを回答したことからすれば、組合と法人の間には、協議する労働条件の内容や協議の程度について、考え方の相違があったことがうかがわれる。

組合が「『組合員の労働条件の変更については、事前に組合と十分協議してから実施する』という回答でよいか」と質問した際、法人から「はい」と発言があったことは認められるが、上記のとおり、直前の会話で双方の考え方に相違する部分があることが明らかになっていたものであるから、上記発言のみをもって、法人が、組合の上記質問の内容をそのまま肯定したと認めることはできず、まして、その内容を合意事項として確認することについてまで、双方の意思が合致していたとは認めら

とはできない。

(2) また、上記 は、労組法に定められた当然の義務を内容とするものであり、これについて合意したとしても、法人と組合との間で特別な効力を有したり、新たに組合員の労働条件を規律し、改変することになるとはいえないのであるから、法人が、これらをあえて合意事項と認識していたとも考え難い。

(3) さらに、本件団体交渉は、A 2 支部長の経歴等が問題とされ、法人の調査委員会での検討が進められている中で組合から申し入れられたものであり、その申入れ事項も、同人の処遇に関わって提示された、それに関連する事項であるから、これらの事項について、相当程度の交渉が行われた後にその合意事項について労働協約の締結を求めるのであれば格別、22年9月30日の最初の団体交渉の段階で組合から申し入れられたものであり、その申入れ事項についてこのような深まった交渉や合意がなされたとは認め難い。

(4) そうすると、法人が、組合員の賃金などの労働条件の変更に際して組合と事前に協議を行うことについて、協定書を締結しないことをもって直ちに不誠実団体交渉であるとか、組合の運営に対する支配介入に当たると認めることはできない。

よって、この点について、初審命令が不当労働行為に当たるとしたことは相当でなく、取り消すこととする。

5 争点(5) (B 2 経営学部長が A 5 組合員らに、履歴書等の提出を求めたことは、法人の組合の運営に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 前記第3の3(4)イ(ウ)、4(1)ア、(2)イのとおり、B 2 経営学部長が A 5 組合員に履歴書及び業績一覧の提出を最初に求めたのは22年7月頃、A 6 組合員に履歴書等の提出を求めたのは同年10月9日のことであり、A 5 組合員に再度履歴書等の提出を求めたのは同年12月18日

のことであったところ、組合が法人に支部結成の通知を行ったのは、その間の同年9月15日のことであった

そして、B2経営学部長が、A5組合員に履歴書及び業績一覧の提出を、またA6組合員に履歴書等の提出を求めた理由は、B2経営学部長の証言（第2回審問）によれば、既に同年7月には、同学部で授業を担当する教員の選考方法の見直しが実質的に終わっており、この見直しに基づいて、学部教授会の審査のために業績を示す書類が必要になったことによるものであり、この内容に疑義を挟むような事情もうかがわれないうことから、A5組合員らに履歴書等の提出を求めたのは、選考方法の見直しを見越して適正な審査を行うためという合理的な理由に基づくものであったと認められる。

(2) 以上から、B2経営学部長が、当該A5組合員らに履歴書及び業績一覧の提出を指示したことは、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

6 争点(6)（法人がA2支部長に、有期雇用契約を解除したことは、同人が労働組合の正当な行為をしたことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか、また、大阪府労委22年（不）第62号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 組合は、法人が、A2支部長に有期雇用契約の解除を通知した22年12月22日の直前の時期において、不当労働行為の救済申立て及びストライキを行っており、法人と組合との間で緊張関係が高まっていたこと、同月14日午前中に開催された経営学科会議において、B2経営学部長が、学部教授会がA2支部長やA7組合員について明確に決議しないからストライキが起こる旨を述べて、学部教授会が早急に結論を出す

よう求める決議をしようとしたことを根拠に、法人がA 2支部長に係る雇用契約を解除したことは不当労働行為に当たると主張する。

(2) しかしながら、上記1(2)のとおり、A 2支部長の採用には、当時経営学部長であったA 7組合員が相当関与していたことが認められ、法人は、A 2支部長の組合加入の通知がある3か月以上も前から同人に係る「経歴詐称」について深い疑念を抱き、重大な問題として取り扱っており、懲戒委員会や調査委員会の設置・開催、経営学部教授会での後期授業を行わせないとする踏み込んだ決議を行うなど、A 2支部長の組合への加入の動きより以前にこれとは関わりなく、慎重に手続きを踏みながら検討を進めていたことがうかがえる。すなわち、

22年8月5日に開始された懲戒委員会を経て、同月25日に第1回の会合が開催されたA 2支部長に係る調査委員会において、A 2支部長に対し、弁明の機会を与えるため、22年9月3日付け、同月28日付け、同年10月28日及び11月30日の通知文を計4回送付しており、(これに対し、A 2支部長は、それぞれ欠席する旨、体調不良により延期する旨、体調が回復していないことによりキャンセルする旨及び延期する(23年1月中旬以降弁護士同席の上出席する)旨回答した。)法人としては、慎重を期してA 2支部長の「経歴詐称」問題に係る手続きを踏んでいることがうかがえる。

法人は、22年11月4日、「大阪産業大学客員教員取扱内規」を改正し、「大阪産業大学特任教員規程」を制定しており、客員教員は授業を担当することができなくなり、特任教員が授業を担当するようになったが、この特任教員の雇用に当たっては、資格審査を経ることとされた。また、その非違行為については、学校法人大阪産業大学職員就業規則の懲戒規定を準用することになった。これらは、A 2支部長に係る「経歴詐称」問題を契機として、教員に関する資格審査を適

正なものとするための新たな仕組みを設けたものとみられる。

さらに、22年12月13日に開催された第2回調査委員会では、A2支部長との契約を解除すべきとの結論に達し、その旨の報告書を同月20日付けで理事長に提出しており、法人においては、組合のストライキが行われた22年12月14日及び同月15日より以前の同月13日に、A2支部長との雇用契約を解除するとの方向性が決まっていたことが認められることからすると、法人が、A2支部長への対応を決定する動きの中で、組合のストライキが実行された結果、双方が時期的に重なっていたものと認められる。

- (3) 以上の法人の対応に比して、A2支部長は、同人作成の「履歴書」中の「O大学卒業」との記載に、法人が相当の疑義を抱いていたことは十分に承知していたはずであるのに、この疑義を晴らすべく、同大学の卒業証明書を提出するなどの積極的な対応を一切していない。

高等教育を行う大学の教員においては、その学識、指導能力を推し量る要素としての学歴、経歴が重要視されることはもとより、本件においても、A2支部長が卒業したとするO大学（インターナショナルマーケティング専攻）とアパレル産業コースとの間には、経営等に関する知見などについて関連性がみられるところであり、同大学を卒業したか否かは法人がA2支部長を採用したり、その雇用を継続したりする判断においてすこぶる重要な事項であったことがうかがわれる。

それにもかかわらず、A2支部長が、調査委員会の求めに応じて上記疑義を積極的に晴らそうとはせず、法人からの再三の呼びかけに応じて弁明することも一切なかったため、同人は「履歴書」の「O大学卒業」との記載の正しさを論証することができず、最終的に確認することができなかつたのであるから、A2支部長が、アパレル産業コースの実技担当教員として、熱心に取り組んでいたとしても、法人が、同人に経歴詐

称があったと判断し、その有期雇用契約の期間満了を待たずに解除するという判断をしたのは、無理ならぬ選択であったと考えられ、これが不相当であったとはいえない。

また、報道機関が、22年11月3日付けで、A7組合員と教員との確執について報じる状況の中、入学試験や期末試験を間近に控えた法人としては、受験生に与える影響や学生等大学関係者に生じる混乱を未然に回避するための緊急の対応を迫られていたと考えられる。

(4) 以上のとおり、A2支部長による支部結成と組合加入の通知がある2か月以上前から、A2支部長の「経歴詐称」問題に関する法人の検討は慎重に進められており、A2支部長に後期授業を行わせず、自宅待機を命ずるなどしつつ、特別に設けた調査委員会に調査を委ねるというように、A2支部長に係る「経歴詐称」を特に重要な問題として対応していたことからすれば、入学試験等における混乱を未然に回避するための緊急の対応を迫られていた大学が、A2支部長に係る有期雇用契約の解除という重大な措置をとるに至ったことも不自然ではなく、組合のストライキ等の活動が影響したものであったとは認められない。

したがって、法人がA2支部長に係る有期雇用契約を解除したことは不相当な判断であったとはいえず、これが、同人が労働組合の正当な行為をしたが故に行われた不利益取扱いに当たると認めることはできない。また、これが、大阪府労委22年(不)第62号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いに当たると認めることもできない。

よって、この点について、初審命令が不当労働行為に当たると判断し、有期雇用契約の解除がなかったものとして取り扱うことなどを命じた点については、取り消すこととする。

7 争点(7) (法人がそのホームページに、22年12月14日付け「学

生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面及び 同月24日付け「大阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面を掲載したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 前記第3の5(1)イのとおり、法人のホームページに掲載された22年12月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面には、同日、大阪教育合同労働組合なる団体が、本学正面前でマイクを使用し街宣活動を行うとともに本学周辺の数カ所で「ストライキ突入」と題されたビラを配布した、との旨の記載がある。

この記載中の「なる団体」との文言が、組合のイメージダウンを図ったものであり、組合員を動揺させ、組合活動をけん制し、あるいは萎縮させる目的であったといえるかについて検討すると、確かに、この文言は、組合の存在を認知していた法人が組合を言い表す表現としては穏当を欠く面がないとはいえない。

しかしながら、この文言に限定せず、上記書面の文言を全体としてみた場合、上記の記載は、事実の経過とこれに対する法人の考え方を述べたものであり、法人自身のホームページに掲載する内容として、特段、誇張されたような点も認められない。

したがって、ホームページ上の「なる団体」との文言をもって、直ちに組合員を動揺させ、組合活動をけん制し、あるいは萎縮させる目的で記載されたものであったとまではいい難い。

(2) 前記第3の5(2)オのとおり、法人のホームページに掲載された22年12月24日付け「大阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面には、A7組合員は実名で、A2支部長は姓のイニシャルで、A7組合員及びA2支部長に関する処分の年月日、処分の内容及び処分に係る事案の概要が記載されていた。

このように組合員らに対する懲戒処分等の内容が公表されたことが、

組合への支配介入に当たるかについて検討すると、法人の教員が自宅待機命令を受けており、これに対抗してストライキが行われたことは、報道等によって広く知られていた問題であったため、当時、入学試験や期末試験を間近に控えた法人としては、受験生に与える影響や学生等大学関係者に生じる混乱を未然に回避するための緊急の対応を迫られていたと考えられ、法人としての対応を明確にして公表する必要性が高い状況であったといえる。そして、懲戒処分という処分の重大性から、A7組合員の氏名を公表することとした法人の判断は、必ずしも不当なものであるとはいえない。また、A2支部長についてはイニシャルで表現するという一定の配慮がなされており、さらに、これらの書面には、組合に関する表現が見当たらない。

以上からすれば、法人が上記書面をホームページに掲載したことが、組合の弱体化などを企図した行為であったとまでは認められない。

- (2) したがって、法人がそのホームページに、22年12月14日付け「学生、保護者、教職員のみなさんへ」と題する書面、22年12月24日付け「大阪産業大学職員等の懲戒処分等について」と題する書面を掲載したことは、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

- 8 争点(8) (第3回団体交渉における法人の対応は、不誠実団体交渉に当たるか。)について

第3回団体交渉においては、2つの議題について話し合いが行われており、これらについての法人の対応が不誠実な団体交渉であるかについて検討する。

- (1) まず、B2経営学部長が客員教員に履歴書等の提出を求めた趣旨に係る議題についてみると、前記第3の6(1)エ、(2)ア及びウでみたとおり、第3回団体交渉の前に、組合が、B2経営学部長が客員教員に履歴書等

の提出を求めた趣旨に係る議題があるので、同学部長等を団体交渉に出席させるよう法人に求めたのに対し、法人は、団体交渉委員によって団体交渉を行うので、B2 経営学部長等は団体交渉に出席させない旨を述べ、組合の上記要求を拒否したにもかかわらず、その後の第3回団体交渉の席上で、組合が法人に対し、これまでは、履歴書等の提出がなくても、授業計画を作成することができていたのではないかとの旨を尋ねた際、法人が、それは学部の判断であり、分からないとの旨を述べるにとどまり、あえて出席させなかった同学部長等に対し、学部の判断について確認して回答しようとしなかったことが認められる。すなわち、法人は、本件議題について適切に対応することができる者を出席させなかったものであり、このような法人の対応は、団体交渉の議題について、組合に説明し、その理解を得ようとする態度であったとは認められず、誠実なものであったとはいえない。

(2) 次に、「A2 支部長及びA7 組合員の解雇を撤回すること」に係る議題についてみると、前記第3の6(2)イ(ウ)認定のとおり、A2 支部長の「A7 組合員との同棲」がA2 支部長と法人との契約解除の理由とされている点について、組合が、第3回団体交渉において、同棲が具体的になぜ契約解除に値するのか、同棲は悪いものかとの旨を尋ねたところ、法人は、同棲が悪いかは分からない、分からないことが契約解除事由になるかは答えられない旨を述べるにとどまっている。法人は、A7 組合員との同棲を雇用契約解除の理由の1つとしてA2 支部長との雇用契約を解除しつつ、団体交渉の席上では、同棲が契約解除事由になるかは答えられないとしているところ、こうした法人の対応はあいまいな態度であったとはいえるものの、法人は、同団体交渉においてA2 支部長に係る契約解除について総合的に判断した旨述べているものといえるから、上記発言のみをもって、不誠実であったとまではいえない。

(3) 結論

以上からすると、23年1月18日の第3回団体交渉における法人の対応は、上記(1)及び(2)の2つの議題を全体としてみれば、不誠実団体交渉に当たると判断する。

よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

第5 結論

以上のとおり、組合が、22年9月30日の第1回団体交渉において合意したとする事項について、法人が協定書の締結を拒否したことは、不誠実団体交渉にも、組合の運営に対する支配介入にも当たらず、法人がA2支部長との間の有期雇用契約を解除したことは、同人が労働組合の正当な行為をしたことを理由として行われた不利益取扱いにも、大阪府労委22年(不)第62号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことを理由として行われた不利益取扱いにも当たらない。

そして、大学に所属する組合員の現状は不明であるが、今後、大学の教職員が組合に参加する可能性もあり得るものであることから、大学は、組合が同大学に所属する組合員の労働条件ないし待遇に関する団体交渉を申し入れた場合、その議題は組合員の労働条件ないし待遇に関するものには当たらないとして拒否してはならず、また、当該議題について適切に対応することができる者を出席させなければならない旨命じることが妥当である。

そこで、初審命令主文を主文のとおり変更し、その余の各再審査申立てについては、これを棄却する。

よって、労組法第25条、同法第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年12月3日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 印