

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 Y 4  
代表者 執行委員長 Y 1

大阪府東大阪市

被申立人 Z 7  
代表者 理事長 Z 1

上記当事者間の平成26年(不)第5号事件について、当委員会は、平成27年7月22日、同年8月5日及び同月26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 組合員1名に対する雇止め解雇通知の撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 陳謝文の掲示

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①申立人が被申立人に対し、組合員1名の雇止め解雇通知の撤回と専任教員としての雇用を求め、団体交渉が行われたところ、被申立人は、それまでの雇止め理由を変更し、当該組合員の業績に問題があるとの事実無根の理由で雇止め解雇を強行しようとしたこと、②団体交渉申入れを受けて団体交渉開催に至る間の調整について被申立人が不誠実に対応したこと、③団体交渉において、申立人の求める資料を提示せず、会場使用時間制限を理由に一方的に団体交渉を打ち切ったこと、④申立人が当該組合員の勤務校内での団体交渉を求めたのに対し、被申立人は、別組合とは学内

で団体交渉を開催しているにもかかわらず申立人とは学外での団体交渉に固執したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### （1）当事者等

ア 被申立人 Z 7 （以下「法人」という。）は、肩書地に法人本部を置き、大阪府藤井寺市に Z 8 （以下「短大」という。）を設置するほか、 Z 9 （以下「Z 9」という。）、 Z 10 、高等学校及び幼稚園を設置、運営する学校法人であって、その教職員数は本件審問終結時約900名である。

イ 申立人 Y 4 （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によって組織されており、その組合員数は、本件審問終結時約300名である。

ウ 法人には、組合以外に、Z 9 の教職員で構成される G （以下「G」という。）等複数の労働組合が存在する。

### （2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成24年4月1日、法人は、 Y 2 （以下、組合加入前も含め「Y 2 組合員」という。）を、平成24年2月1日付け委嘱契約書（以下「24. 2. 1委嘱契約書」という。）に基づき、短大の任期限付専任教員として採用した。24. 2. 1委嘱契約書には、委嘱期間を同年4月1日から同25年3月31日までとする旨、但し、協議のうえ、通算2年（更新1回）まで更新することができる旨記載されていた。

（甲2、乙5）

イ 法人と Y 2 組合員との間で、平成25年4月1日付け委嘱契約書（以下「25. 4. 1委嘱契約書」という。）が作成された。25. 4. 1委嘱契約書には、委嘱期間を同年4月1日から同26年3月31日までとする旨、但し、本契約をもって更新を終了する旨記載されていた。

（甲1、乙6）

ウ 平成25年7月29日、短大学長である Z 2 （以下「学長」という。）は、 Y 2 組合員に対し、25. 4. 1委嘱契約書の委嘱期間終了後、契約を更新しない旨口頭で通告した（以下「本件雇止め通告」という。）。

（甲35、乙16、証人 Y 2 、証人 Z 3 ）

エ 平成25年9月11日、 Y 2 組合員は、羽曳野労働基準監督署に状況の改善を求めて相談に行き、同月19日、同監督署担当官から短大事務局長である Z 4 （以下、役職にかかわらず「事務局長」という。）に電話連絡が入った。

（甲35、証人 Y 2 ）

- オ 平成25年10月2日、Y2組合員は、大阪労働局にあっせん申請を行った。  
(甲35)
- カ 平成25年10月3日、Y2組合員と、学長及び事務局長との間で、委嘱契約の終了に関して面談が行われた。  
(甲35、乙16、証人 Y2、証人 Z3)
- キ 平成25年10月18日、大阪労働局からY2組合員に対し、あっせん打ち切りとなる旨電話で通知があった。  
(甲35)
- ク 平成25年10月23日、Y2組合員は、組合に加入した。  
(甲34、証人 Y3)
- ケ 平成25年10月24日、組合は、法人に対し、「組合加入通知及び団体交渉申入書」と題する書面（以下「25.10.24団交申入書」という。）を郵送し、Y2組合員が組合に加入した旨通知するとともに、Y2組合員への解雇通告を撤回し、専任教員として雇用することなどを要求事項とする団体交渉（以下「団交」という。）を短大内で行うよう申し入れた（以下、この団交申入れを「25.10.24団交申入れ」という。）。なお、25.10.24団交申入書には、本件の担当者は組合副執行委員長である Y3（以下「Y3副執行委員長」という。）である旨の記載があった。  
(甲5、甲34、乙2)
- コ 平成25年10月31日、法人は組合に対し「ご連絡（回答）」と題する書面（以下「25.10.31回答書」という。）により、25.10.24団交申入書で組合が指定した団交日時は差し支えがあり、別途候補日を挙げてほしい旨、交渉場所は法人が設定する旨、今後の連絡先は法人本部人事課長 Z3（以下、役職にかかわらず「Z3課長」という。）である旨通知した。  
(甲6)
- サ 平成25年11月12日、Y3副執行委員長とZ3課長は、団交日程等について電話により話し合いを行った。  
(甲34、乙16)
- シ 平成25年11月13日から同月27日にかけて、組合と法人との間で、団交の日時、場所等に関してファクシミリによるやり取りがあった。  
(甲7から甲15、甲34)
- ス 平成25年11月28日、法人と組合は、藤井寺市立市民総合会館分館を会場として、1回目の団交（以下「25.11.28団交」という。）を行った。  
(甲31、乙16)
- セ 平成25年12月5日、組合は法人に対し、同日付け文書（以下「25.12.5団交申入

書」という。)により第2回目の団交の開催を要請した(以下、この団交申入れを「25.12.5団交申入れ」という。)。組合と法人との間でファクシミリでのやり取りが行われた後、第2回団交は同月27日に開催することとなった。

(甲16から甲21)

ソ 平成25年12月24日、法人は組合に対し、法人理事 Z5 (以下「Z5理事」という。)の身内に不幸があったため団交を延期してほしい旨文書で通知した。これに対し、組合は別の理事が団交に出席すればよく団交延期を受け入れられない旨回答したが、最終的には第2回目の団交は同26年1月14日に開催されることになった。

(甲22、甲23、甲25から甲29、乙16)

タ 平成26年1月14日、法人と組合は、藤井寺市立市民総合会館を会場として、2回目の団交(以下「26.1.14団交」という。)を行った。

(甲32、乙16)

チ 平成26年1月31日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成26(不)第5号。以下「本件申立て」という。)を行った。

ツ 平成26年3月31日、法人は、Y2組合員に対し、25.4.1委嘱契約書の委嘱期間が満了したとして雇止め(以下「本件雇止め」という。)とし、同日限り、法人とY2組合員との間の任期限付専任教員の委嘱契約は更新されなかった。

(証人 Z3 )

### 第3 争 点

- 1 法人が、平成26年3月31日以降、Y2組合員との任期限付専任教員の委嘱契約を更新しなかったことは、同人が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 25.10.24団交申入れ及び25.12.5団交申入れに対する法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 3 法人が、組合との団交を短大の構内で開催することを拒否したことは、組合に対する支配介入といえるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(法人が、平成26年3月31日以降、Y2組合員との任期限付専任教員の委嘱契約を更新しなかったことは、同人が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことが故の不利益取扱いに当たるか。)について

#### (1) 申立人の主張

ア Y2組合員が組合に加入し団交を始めると、組合との団交によって雇止め解雇を撤回されることを恐れた法人は、雇止め解雇理由を当初の整理解雇的な理由か

ら懲戒解雇的な理由に変更してきた。これは、Y2組合員が組合に加入し、組合活動を行ったが故の不利益取扱いである。

イ Y2組合員は、平成23年に法人が出した任期限付の募集に「2年後に専任への移行あり」との記述を見つけ応募した。採用面接の時にも、Y2組合員が2年後専任化について尋ねたところ、学長は「2年後に専任になれる」と発言した。当時、Y2組合員は別の短期大学に在籍しており、平成24年度から准教授への昇格が予定されていた。2年後専任化の約束を確認したY2組合員は、当該短期大学を辞めて法人に雇用されることになった。法人との間に2年後には専任になれるとの約束があったからこそY2組合員は当該短期大学の准教授昇格への話を断ったのであり、2年後専任化の話がないのであれば、Y2組合員は法人に応募することはなかった。

平成25年7月29日、学長は自らY2組合員の研究室を訪ね、次年度は契約更新しない旨を伝えた。学長は、「すまないが契約の更新は出来ない。学校の機構改革の一環であり、先生には問題ない」とY2組合員に伝えた。その後も学長はY2組合員に対し、10枚にも及ぶ推薦状を書き雇止め解雇に至った理由を示しているが、この時点では、Y2組合員の雇止め解雇理由は、法人の機構改革に伴う担当領域の閉鎖縮小という、整理解雇的な内容であった。

ウ しかし、団交が始まると法人は、上記雇止め解雇理由を言い換えてきた。

25.11.28団交冒頭では、「2年後に専任の移行あり」との募集条件やY2組合員との約束を否定し、「期間満了によるもの」と発言していたが、その後、団交においても、また労働委員会の調査・審問においても、Y2組合員の業績に問題があり、教員として不適格であることが解雇理由であると、懲戒解雇的な事由に言い換えてきた。

もしもY2組合員の業績に見過ごすことができない問題や、教員としての適格性を疑う言動があり、それこそがY2組合員を雇止め解雇にする理由であるのであれば、なぜ法人は団交が始まる以前に、その理由をY2組合員に率直に伝えなかったのかという大きな疑問が残る。また、Y2組合員の業績や教員としての適格性を問題とするならば、すぐさまY2組合員に注意や指導を行い改善を求めるのが学校法人の責任である。しかし、法人は、団交が始まるまで、Y2組合員の業績や教員として適格性に問題があることを本人に告げることもしなければ、注意し、指導を行い改善を求めることも一切していない。ましてや学長は、Y2組合員の能力や仕事を高く評価する推薦状を10枚も書いている。業績や教員として適格性に問題があることを理由に雇止め解雇を決定した人物を、平気で他大学に推薦できる学長の行動は大変理解に苦しむ。そして、そもそも更新が予定さ

れていなかったのであれば、学長自らY2組合員のもとを訪れ、契約更新できない旨を伝える必要などない。

エ 上記ウのとおり、法人の雇止め解雇理由並びにそれに伴う法人の行動が、団交の開始を境に変更されてきていることは明白である。法人は、Y2組合員が組合に加入し団交を始めた前後で、なぜ雇止め解雇理由を変更して伝えてきたか、つじつまの合う説明をすることができていない。

Y2組合員が組合に加入し、団交を始めたことを嫌悪した法人は、Y2組合員を何が何でも雇止め解雇するため、団交開始以降、当初の整理解雇的な理由から一転させ、懲戒解雇的な理由を新たに作り出し、それこそが雇止め解雇の真の理由であったとばかりに主張を変えてきたのである。

オ 以上のとおりであるから、法人が、Y2組合員を雇止め解雇にしたのは、同人が組合員であること及び団交という正当な組合活動を行ったことが理由であり、これは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 法人が、組合からY2組合員の組合加入及び団交の申入れを受けた日の約3か月前に、Y2組合員に対して本件雇用契約を更新しない旨を通知している。つまり、Y2組合員の雇止めは、同人が組合に加入し、組合活動を行う前になされたものである。このことから、Y2組合員の雇止めが、同人が「組合員であること及び組合活動を行ったこと」を理由なされたものではないことは明らかである。したがって、Y2組合員の雇止めについては、不利益取扱いなど凡そ問題にならない。

イ Y2組合員の雇止めについては不利益取扱いなど凡そ問題とならないことは上記アのとおりだが、これに加え、法人がY2組合員を雇止めしたのは合理的理由に基づくものである。

(ア) Y2組合員は雇用期間の定めがあることを明示された専任教員の募集に応募し、その後の面談においても雇用期間の定めの内容の具体的な説明を受け、これに了解した。そして法人とY2組合員は契約期間を1年とし「1回だけ更新することが出来る」旨を定めた任期限付専任教員としての雇用契約を締結した。そして本件雇用契約の更新にあたって、「契約期間を同日から平成26年3月31日までとし、再度の更新をしないこと」を合意し、その旨を明記した契約書面にY2組合員自身が署名捺印したのである。以上の経過に鑑みれば、Y2組合員に本件雇用契約の雇用期間の満了後に継続雇用されることの合理的な期待など到底認められない。したがって、Y2組合員の雇止めは、理由の当否を云々するまでもなく、労働契約法上、有効である。

組合は、これまで一貫して「被申立人が本件雇用契約の締結時に専任化の約束をしていながら雇い止め解雇を通告した」旨を主張し、法人を論難してきた。しがしながら、法人が専任化の約束をしたことはない。このことは、法人の募集要項、法人が採用前にY2組合員に提示した雇用条件の説明文書及びY2組合員自身が署名捺印した雇用契約書のいずれにおいても、雇用期間が明示されている一方、「雇用期間満了後の専任化」など全く記載されていないことからしても明らかである。のみならず、Y2組合員は本件審問に際して、本件雇用契約締結に際して、法人が専任化を約束した事実がないことを認めた。

(イ) 上記に加え、Y2組合員は、専任教員として最も重要な業務である授業が杜撰であった上、授業以外の業務にも真摯に取り組んでいなかった。これらは同人が教員としての業務能力・意欲に欠けることを端的に示している。また、Y2組合員は教員にあるまじき行動をとっていた。Y2組合員は、教育上の情報を流用して女子学生を頻繁に飲食に誘ったり、ソーシャルネットワークシステム上に短大の信用を毀損する記事を公開していた。これは教育者としての素養・心構えに欠けることを端的に示す事情である。

このように法人は、教員として雇用を継続することが著しく不適当な事情が多数存在するという合理的な理由に基づき、Y2組合員を雇止めしたのである。したがって、組合の「組合に加入して、…団交を行ったことにより事実無根の業績問題を理由に雇い止め解雇を強行しようとするものであ」る旨の主張は事実と全く異なっており、失当である。

ウ 学長が、Y2組合員に対し、平成25年7月29日に任期満了をもって契約を継続しない旨伝えた際、Y2組合員の授業内容等に触れることなく、機構改革等に言及したのは、本学の改組計画を並行して進めている中で、Y2組合員の将来への心遣いからである。本件雇用契約は、もともと同26年3月31日限りで更新は予定されていなかったため、同人に対し、あえて雇止め理由の詳細までは告げなかったにすぎず、その後、法人は、団交において、組合から雇止め理由を尋ねられたので、それについて回答した。

エ 以上のとおりであるから、Y2組合員の雇止めは、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いには当たらない。

2 争点2 (25.10.24団交申入れ及び25.12.5団交申入れに対する法人の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 団交以前及び団交の間の連絡・調整に関して

「誠実団交」とは、団交の際に誠実に対応するだけでなく、団交開催に至る調

整段階においても、誠実な対応で臨むことも含まれる。団交開催に向けた調整段階における下記(ア)から(カ)に記載する法人の対応は、不誠実団交以外の何ものでもない。

法人は、団交が2回実施されたことのみをもって団交の開催に著しい支障が生じていないと判断し、団交以前及び団交の間の連絡・調整に関する法人の行為については不誠実団交が問題となる余地は全くない旨主張する。しかし、法人の提案に応じなければ団交すら開催できない状況に追い込まれた組合が、Y2組合員の雇止め解雇を撤回させ、早期解決を図ることを最優先に考え、苦渋の選択として仕方なく法人の提案を受け入れたから団交が実現したにすぎない。組合が法人の提案を受け入れなければ、法人はいつまでも学外での団交開催に固執し、団交はいつまで経っても開催されず、組合との団交を拒否し続けたことは明白である。

(ア) 平成25年11月12日、Z3課長がY3副執行委員長と通話中に電話を切ったこと。

Y3副執行委員長とZ3課長とは2回電話で話をしたが、2度目に電話で話をした時、団交開催場所について話が及ぶと、短大内での団交開催を拒否し、まだ話している最中であつたにもかかわらず慌てたように「場所を決め連絡する」と言って一方的に電話を切った。団交開催場所の問題について解決されていなかったため、引き続きZ3課長と協議したいと思っていたが、Z3課長が一方的に電話を切ったので、組合はそれ以上の話し合いをすることを拒否された。

(イ) 法人が、組合との連絡手段を書面に限定するよう主張し、電話等で直接話をすることを拒否したこと。

上記(ア)の後、法人は連絡手段についてファクシミリ等書面によるものでと一方的に限定してきた。連絡手段を一方的に限定されたことにより、法人と直接話をすることもできず、団交開催場所について協議する機会を持つこともできなかつた。組合は、法人の提案を受け入れなければ団交すら開催できない状況に追い込まれ、法人の一方的な要求を受け入れざるを得ない状況に追い詰められていった。

(ウ) 法人が、他組合とも学外で団交を行っているのかという組合の質問に対して回答を行わなかつたこと。

度重なる組合からの質問に対し法人は回答を拒否し続けた。これは、G に代表されるように学内で団交を開催している労働組合が存在していたからである。法人がその事実をひた隠しにし、組合への差別取扱いを実行したことは悪質極まりない。

(エ) 法人が、法人内あるいは組合事務所において団交が開催できない理由についての回答を拒否したこと。

上記(ウ)で主張したとおりである。

(オ) 平成25年12月24日、法人がY 3副執行委員長からの電話をZ 3課長に取り次ぎがなかったこと。

平成25年12月24日、組合は法人に3度電話をしたが、法人はY 3副執行委員長の電話をZ 3課長に取り次ぎがず、話の途中であるにもかかわらず一方的に電話を切った。このように組合が直接電話で話したいと望んでも、法人側は組合からの電話を取り次がないという方法で、組合との話し合いを拒否した。

(カ) 法人が、第2回団交をZ 5理事以外の理事の出席により予定通りの期日で団交を開催する努力を行わなかったこと。

法人において理事はZ 5理事以外にも複数いることから、組合はZ 5理事以外の理事の出席により予定どおりの期日で団交を開催することを求めたが、法人はこれに応じなかった。団交には法人側から7人出席しており、出席者が別の理事にこれまでの説明を行い、団交への出席を求めることは十分可能であったが、法人はその努力を一切せず、無用に団交の期日を引き延ばした。

#### イ 団交に関して

法人は、Y 2組合員の雇止め解雇通告時と団交で、それぞれ雇止め解雇理由を言い換え、変更してきた。組合は、二転三転する雇止め解雇理由を明確にするため引き続き協議をする必要があると考えていた。法人は「いずれかの譲歩によって交渉が進展する見込みがない、平行線の状態であった」と主張するが、議論の余地は十分あったにもかかわらず、2度目の団交で「平行線の状態にあった」と判断しているところから、法人には、組合との合意達成の可能性を模索するために徹底的に議論を尽くそうという姿勢はなかったと考えられる。

また、下記(ア)から(オ)に記載する、本件団交における法人の対応は、誠実団交義務を果たすものではなく、不当労働行為に当たる。

(ア) 25. 11. 28団交の交渉時間を13時から15時に一方的に制限したこと。

法人は、毎回団交終了時間を一方的に指定してきた。団交の終了時間は、使用者によって一方的に指定されるものではない。組合との協議なしに使用者が一方的に団交の終了時間を決めるのは不当労働行為である。

(イ) 25. 11. 28団交において、Y 2組合員の業績について、根拠となる資料（学会発表や論文の本数などY 2組合員の業績に関する資料、評価制度に関する基準を示した資料、授業アンケート結果等）を提出しなかった（できなかった）。

法人は、短大内で団交を開催しなかったために、組合が団交の中で求めた資

料をその場で開示・提示できず、団交を無用に滞らせた。

(ウ) 26. 1. 14団交において、法人が、Y 2 組合員と同時期に採用された 2 名が専任化されたかについての質問に対して回答しなかったこと。

26. 1. 14団交において、組合は、Y 2 組合員と同期で採用された 2 名の専任化について質問したが、法人は回答しなかった。これは、組合員である Y 2 組合員と非組合員である他の 2 名との間に、組合差別が存在しているか否かを明らかにするための質問であったが、法人は「個人的なことである」として、組合の質問に回答することを拒否し、誠実な回答を避けた。

(エ) 26. 1. 14団交において、法人が、平成24年度の募集要項の提示を拒否したこと。

団交の大きな焦点は、Y 2 組合員採用時、2 年後専任化の約束があったかどうかであった。募集要項に 2 年後に専任化ありと書いてあったと主張する Y 2 組合員と、書いていなかったと主張する法人との間に隔たりがあったので、組合は当時の募集要項の提示を法人に求めたが、法人はこれを拒否した。どちらが言っていることが事実か、募集要項を見れば明白になるにもかかわらず、法人は、団交会場に当時の募集要項を持参せぬまま「書いていなかった」との発言を繰り返した。

(オ) 26. 1. 14団交において、法人が、団交時間を会場の都合として、10時から11時30分までに制限した上、一方的に打ち切ったこと。

26. 1. 14団交において、法人は、「会場の都合」と嘘をつき、団交を11時30分で一方的に打ち切った。法人は事前に団交時間を10時から11時30分と一方的に通告してきたが、上記(ア)で述べたように団交の終了時間は使用者によって一方的に指定されるものではない。その上、会場は12時まで使用可能であったにもかかわらず、法人は引き留める組合を無視し、一方的に団交を打ち切り会場を出て行った。

ウ 以上のような一連の法人の行為に、労働組合と誠実に団交を行おうとする姿勢はない。法人の誠実団交義務を果たさないこれらの行為は、労使双方で協議する場を持たず、法人の要求を受け入れなければ団交は実現できないという状況に組合を追い込んだ、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

### ア 団交以前及び団交の間の連絡・調整に関して

組合は、法人が組合の申入れに応じて 2 回にわたって団交の開催に応じたことを認めながら、開催に先立つ事前連絡における法人の対応が不誠実団交に該当する旨主張する。しかしながら、労働組合法は「団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」をもって団交拒否の不当労働行為として定めている。それゆえ

使用者が労働組合の申入れに応じて現に団交を開催している事案において、団交開催前の事前連絡における使用者側の対応については、不誠実団交が問題となるのは、使用者側の対応によって団交の開催に著しい支障が生じた場合に限られる。

そして本件においては、組合が主張する法人の各行為から近い時期に、組合との円滑な団交の開催に全く支障がない場所において、団交が2回に亘って実施されている。それゆえ、本件において、事前連絡における法人の対応を捉えて不誠実団交が成立する余地はない。

(ア) 平成25年11月12日、Z3課長がY3副執行委員長と通話中に電話を切ったこと。

Z3課長が、平成25年11月12日に一方的に電話を切った事実はない。

このことは、同日にZ3課長がY3副執行委員長との間で団交の開催日を調整した上で、Y3副執行委員長から団交開催場所についてY2組合員の勤務先から遠いとの申出を受けるなど、中身のあるやり取りをしていること、同日のY3副執行委員長からの申出を踏まえて、法人が後日、団交開催場所をY2組合員の勤務先に近い、藤井寺市内の会議室を提案するという真摯な対応をしていることから明らかである。

(イ) 法人が、組合との連絡手段を書面に限定するよう主張し、電話等で直接話をするを拒否したこと。

法人は、平成25年11月14日に団交開催までの事前の連絡についてファクシミリ等の書面で行ってほしい旨を申し入れたが、そのことによって何ら団交の開催に支障は生じておらず、このことをもって不当労働行為と評価する余地はない。

かえって本件では、連絡手段としてファクシミリと電話の両者を用いたことで連絡の行き違いが生じていた。組合では受信したファクシミリが直接紙に打ち出されず、一旦パソコンに取り込まれるため、ファクシミリの閲覧にはパソコンを確認する作業が必要であった。そしてY3副執行委員長は、パソコンをチェックした日時と法人がファクシミリを受信した日時を誤解したため、法人と行き違いが生じた。

(ウ) 法人が、他組合とも学外で団交を行っているのかという組合の質問に対して回答を行わなかったこと。

法人が、他組合との団交に関する回答をしていないことによって、何ら団交の開催に支障は生じておらず、このことをもって不当労働行為と評価する余地はない。また、そもそも法人は、短大内において、他の労働組合と団交を行ったことはない。

(エ) 法人が、法人内あるいは組合事務所において団交が開催できない理由についての回答を拒否したこと。

法人が、法人内あるいは組合事務所において団交ができない理由を回答していないことによって、何ら団交の開催に支障は生じておらず、このことをもって不当労働行為と評価する余地はない。

(オ) 平成25年12月24日、法人がY 3 副執行委員長からの電話をZ 3 課長に取り次がなかったこと。

法人がZ 3 課長への電話の取次ぎを拒否した事実はない。

(カ) 法人が、第2回団交をZ 5 理事以外の理事の出席により予定通りの期日で団交を開催する努力を行わなかったこと。

使用者が団交において交渉担当者として誰を選任するかは、使用者が自らの判断で決すべき事項である。それゆえ、団交の開催予定日について使用者が選任した交渉担当者の出席が困難となった場合には、その旨を労働組合に説明した上で、可能な限り近い日取りでの代替日を提案すれば誠実交渉義務の履行として足りるのであって、使用者側において、開催予定日に都合のつく者を新たに交渉担当者として選任までする義務はない。

そして法人は、第2回団交の開催予定日にZ 5 理事が出席できなくなった理由について説明した上で、可能な限り近い日取りでの代替日を、複数にわたって提案しているから、誠実交渉義務違反などない。ましてやZ 5 理事は、団交担当者で唯一の理事であり、かつ責任者であるため、法人が、団交の開催日を、同人が出席できる日時に変更するよう求めたことは相当である。

## イ 団交に関して

法人は、議題について十分な説明を尽くしたが、2回にわたる団交の末、双方の主張が平行線に至った。この点、組合も26. 1. 14団交の終了時点で議論が平行線となっていると認識していた。それゆえ組合は、26. 1. 14団交以降、法人に対して資料の要求もしなかったし、再度の団交申入れもしてこなかったのである。かかる交渉経過に鑑みて、法人が誠実交渉義務を尽くしていたことは明らかであり、不誠実団交など成立しないことは明らかである。

また、組合の各主張は、以下の点からも失当である。

(ア) 25. 11. 28団交の交渉時間を13時から15時に一方的に制限したこと。

団交の日時・場所・時間について、使用者が労働組合の提示した条件に従って団交を行わないというだけでは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはなく、不当労働行為が問題となるとすれば、使用者が提示した条件が団交の実質を失わせるような「事実上の団交拒否に値する場合」に限られる。

この点、法人が提示した25. 11. 28団交の開催時間はそれ自体短いものではないし、その時間をもって、法人は組合に対して、議題について十分な説明を尽くしている。したがって、法人が25. 11. 28団交の時間を13時から15時までとするように求めたことは、団交の実質を失わせるものではない。

(イ) 25. 11. 28団交において、Y 2組合員の業績について、根拠となる資料（学会発表や論文の本数などY 2組合員の業績に関する資料、評価制度に関する基準を示した資料、授業アンケート結果等）を提出しなかった（できなかった）。

使用者が負う誠実交渉義務は、団交を通して労働組合の要求や主張に対して、自己の回答や主張の根拠を説明する義務にすぎず、初回の団交において根拠資料を全て提示しなければならない義務までは負わない。

法人は、2回にわたる団交を通じて、Y 2組合員の業績について詳細な説明をしたし、26. 1. 14団交以降に組合が資料を要求することもなかった。このように法人は、Y 2組合員の業績に関する説明を十分に尽くしていた。

(ウ) 26. 1. 14団交において、法人が、Y 2組合員と同時期に採用された2名が専任化されたかについての質問に対して回答しなかったこと。

組合は、法人が、Y 2組合員以外の教員が専任化されたか否かを回答しなかったことが不誠実団交に当たる旨主張する。

しかしながら、本件における団交の主たる議題はY 2組合員の雇止めの適否であるところ、法人は雇止めの理由について具体的な説明を尽くしているから、法人の応答について不誠実団交など問題とならない。

また、そもそも組合は、「Y 2以外の教員が専任化されたか否か」を、Y 2組合員の雇止めの適否に関する事情として真摯に尋ねておらず、専ら法人が組合の質問に回答しなかった実績を作り、労働委員会に申し立てた際に、不誠実団交があるかのように喧伝するための工作として尋ねたにすぎない。

それゆえ法人が、この点について回答しなかったことを捉えて不誠実団交と評価する余地など全くない。

(エ) 26. 1. 14団交において、法人が、平成24年度の募集要項の提示を拒否したこと。

団交において、労働組合が特定の資料の内容を知りながら敢えて虚偽を述べてその内容に反した主張をしている場合には、当該組合の交渉態度の不誠実性が問題となりこそすれ、使用者が当該資料を提示しないことを捉えて、誠実交渉義務違反を問う余地はない。そして本件においては、Y 2組合員は募集要項に「更新がある」旨の記載などないことを知っており、意図的にそれに反した記載がある旨を述べていたにすぎない。

したがって、本件において、法人が団交において募集要項を組合に見せなか

ったことについて、誠実交渉義務違反は問題とならない。

(オ) 26. 1. 14団交において、法人が、団交時間を会場の都合として、10時から11時30分までに制限した上、一方的に打ち切ったこと。

法人が提示した26. 1. 14団交の開催時間はそれ自体短いものではないし、その時間をもって、法人としては組合に対して、議題について十分な説明を尽くしている。しかも法人は、26. 1. 14団交の終了予定時間を超えて11時40分すぎまで団交に応じていた。

それゆえ法人が団交の時間を10時から11時30分までとするよう求めたことは、団交の実質を失わせるものではない。また、法人出席者が一方的に団交を打ち切った事実はない。

ウ 以上のとおり、25. 10. 24団交申入れ及び25. 12. 5団交申入れに対する法人の対応は、不誠実団交に当たらない。

3 争点3（法人が、組合との団交を短大の構内で開催することを拒否したことは、組合に対する支配介入といえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、短大内で団交を開催することを当初から拒否し続けてきた。組合が、短大内で団交を開催できない理由を繰り返し尋ねても、その回答を拒否し続け、法人が一方的に指定した場所で団交を開催することを要求してきた。法人は、団交の開催場所について労使間の協議によって決するべき事柄である旨主張するが、法人には、団交の開催場所について組合と協議するような姿勢は一切なかった。組合は、団交を開催するために法人の要求を受け入れる他なかった。

法人は、法人が提案した場所は組合との円滑な団交に支障となる場所でなかった旨主張する。しかし、団交の開催場所が団交に支障となる場所であるか否かは、距離や移動の所要時間で決まるものではない。26. 1. 14団交において、組合は募集要項をその場で見せるよう要求したが、法人は学外での団交開催であったために手元に資料がないと言い、その場で現物を確認することができなかった。短大内での団交であれば、すぐに資料の確認も可能であるが、法人は学外での団交に固執したため、組合が要求した資料を、団交中、その場で見せることができず、協議を無用に引き延ばした。この点からもわかるように、学外での団交を行った結果、団交に支障が生じた。

イ 法人は短大内での開催を拒否したことには相当な理由がある旨主張する。しかし、法人が主張する理由は、労働組合を、まるで若い女性に危害を与える可能性のある不審者か、暴力団か、得体の知れない危険な存在のように認識しているものであり、労働組合に対する差別と偏見が見事に露呈されたものである。

ウ 法人は、組合とは学内での交渉は拒否したが、 G とは学内で団交を開催している。法人は、法人に雇用されている労働者のみで構成されている労働組合とは学内で団交を開催するが、法人に雇用されていない労働者も含む労働組合とは学内での団交を行わないと主張し、労働組合の構成員の状況によって、その労働組合への取扱いを変えていることが明らかになった。

これは明らかな組合差別であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 団交は労使間における話し合いであるから、団交の開催場所についても、労使間の協議によって決すべき事柄である。それゆえ使用者は、労働組合が指定した開催場所に応じる義務はない。

したがって使用者が、労働組合が指定した場所での団体交渉の開催を拒否したとしても、原則として不当労働行為には当たらない。不当労働行為が問題となるのは、例外的に、使用者が、円滑な団交の開催にとって支障となる不合理な場所に固執した場合に限られるのである。

法人は、団交の開催場所について、当初、法人の本部が所在する東大阪市内の会議室を提案したが、組合から Y 2 組合員の勤務先から遠い旨の意見がでたため、Y 2 組合員の勤務先（短大）の近くである藤井寺市内の会議室に変更して提案した。

そして法人が2回の団交において提案した開催場所は、いずれも組合が提案してきた場所（短大）と同じ市内であり、かつ組合の事務所から所要時間にも殆ど差がない。

このように、法人は、組合の要望を一定容れた上で、団交の場所として、組合との間の円滑な団交の開催に全く支障がない場所を提案したのである。

イ 上記アの事情のみから不当労働行為が成立しないことは明らかであるが、これに加え、法人が、短大内での開催を拒否したことには相当な理由がある。

短大内には教職員のほか、多数の学生が在所しているが、その全てが若年の女性である。そのため法人においては、学生の安全を守る必要から、学外の者の入場については、慎重を期している。

また、短大内で教職員以外の第三者を交えて団交を開催し、そのことが学生に伝わったとすれば、心理的に未成熟な段階にある学生が、就学上の不安を抱く可能性は否定できない。しかも近年は、精神的に問題を抱える生徒も増えているため、なおのこと第三者の入場について慎重を期する必要性が高い。

それゆえ法人は、短大内での団交の開催を拒否したのである。

ウ 法人が運営するZ9の構内において、Gと団交をしたことはあるが、これは、Gの組合員は、顔の知れている者ばかりであることから、学生に団交の開催が伝わったとしても学生に不安を与えることは考えにくいからである。そのため、GとZ9の構内で団交をしているからといって、組合との団交を短大内でしなければならないということには全く繋がらない。

エ 以上のおりであるから、法人が、短大内で団交を開催することに応じなかったことは、支配介入には当たらない。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（法人が、平成26年3月31日以降、Y2組合員との任期限付専任教員の委嘱契約を更新しなかったことは、同人が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことが故の不利益取扱いに当たるか。）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。

ア 平成23年9月7日、法人は、短大人間健康学科の専任教員の募集を、JREC-IN研究者人材データベースを用いて行った（以下、法人が当該データベースを用いて作成した短大専任教員の募集に関する資料を「募集要項」という。）。当時、別の短期大学で専任講師として勤務していたY2組合員は、当該募集に応募した。

なお、JREC-IN研究者人材データベースとは、独立行政法人科学技術振興機構が運営する研究職に関する求職・求人情報の提供サイトである。

(甲35、乙3、乙16、証人 Y2)

イ 平成23年10月7日、Y2組合員と学長、事務局長及び短大事務局教学課長であるZ6（以下「教学課長」という。）との間で短大専任教員に関する面接が行われた。

(甲35、乙16)

ウ 平成24年1月17日、Y2組合員とZ3課長、事務局長及び教学課長との間で面談が行われた。その際、Z3課長は、Y2組合員に対し、同日付け「専任教員の処遇等について」と題する書面を手交した。当該書面には、次の記載があった。

「任期の期限：平成24年4月1日～平成26年3月31日まで

但し、契約については単年度で行ないます。（更新1回）」

(乙4、乙16、証人 Y2、証人 Z3)

エ 法人とY2組合員との間で、24.2.1委嘱契約書が作成された。同契約書には、次の記載があった。

「(委嘱期間)

第6条 本契約の有効期間は、平成24年4月1日から平成25年3月31日までと

する。

但し、甲乙協議のうえ、通算2年（更新1回）まで更新することができる。」

（乙5）

オ 平成24年4月1日、法人は、24.2.1委嘱契約書に基づき、Y2組合員を法人の任期限付専任教員として採用し、同人を短大の助教に任じた。なお、同日付けの辞令には「任期は平成26年3月31日までとする」との記載があった。

（甲2、甲35）

カ 法人とY2組合員との間で、25.4.1委嘱契約書が作成された。同契約書には、次の記載があった。

「（委嘱期間）

第6条 本契約の有効期間は、平成25年4月1日から平成26年3月31日までとする。

但し、本契約をもって更新を終了とする。」

（甲1、乙6）

キ 平成25年7月29日、学長がY2組合員に対し、本件雇止め通告を行った。

（甲35、乙16、証人 Y2、証人 Z3）

ク 平成25年8月から同年12月にかけて、学長は他の大学及び短期大学あてに計10枚推薦状を作成した。当該推薦状には、Y2組合員は熱心に教育に取り組み、科研費取得にも熱心に取り組んでいる旨、しかし短大の機構改革、組織改編に伴う学問分野の変更よりY2組合員の領域の閉鎖縮小が企画された旨、有能な人材を失うことは忍びないが経営的な観点からやむを得ない仕儀となった旨、有能な人材の社会貢献を推進する道と信じ、Y2組合員を推薦する旨記載されていた。

（乙1の1から乙1の10）

ケ 平成25年9月11日、Y2組合員は、羽曳野労働基準監督署に状況の改善を求めて相談に行き、同月19日、同監督署担当官から事務局長にY2組合員との面談対応を勧める電話連絡が入った。同月27日、事務局長はY2組合員に対し、1週間以内に説明する旨回答した。

（甲35、証人 Y2）

コ 平成25年10月2日、Y2組合員は、大阪労働局にあっせん申請を行い、専任への移行が約束されていたが本件解雇通告を受けたことにより被った経済的、精神的損害に対する補償として1,000万円の支払いを求めた。

（甲35）

サ 平成25年10月3日、Y2組合員と学長及び事務局長との間で、委嘱契約の終了に関して面談が行われた。

(甲35、乙16、証人 Y 2 、証人 Z 3 )

シ 平成25年10月18日、大阪労働局からY 2 組合員に対し、あっせん打ち切りとなる旨電話で通知があった。

(甲35)

ス 平成25年10月23日、Y 2 組合員は組合に相談に訪れ、同日、組合に加入した。

(甲34、証人 Y 3 )

セ 平成25年10月24日、組合は、法人に対し、25. 10. 24団交申入書を郵送し、Y 2 組合員が組合に加入した旨通知するとともに、Y 2 組合員への解雇通告を撤回し、専任教員として雇用することなどを要求事項とする団交を短大内で行うよう申し入れた。

(甲 5、乙 2)

ソ 平成25年11月28日及び同26年 1 月14日、組合と法人との間で25. 11. 28団交及び26. 1. 14団交が行われた。

(甲31、甲32、乙16)

タ 平成26年 1 月31日、組合は本件申立てを行った。

チ 平成26年 3 月31日、法人は、Y 2 組合員に対し、本件雇止めを行った。同日限り、法人とY 2 組合員との間の任期限付専任教員の委嘱契約は更新されなかった。

(証人 Z 3 )

(2) 法人が、平成26年 3 月31日以降、Y 2 組合員との任期限付専任教員の委嘱契約を更新しなかったことは、同人が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)カ、キ、ケ、スからソ、チ認定によると、①25. 4. 1委嘱契約書には、委嘱期間として平成26年 3 月31日までとする旨、本契約をもって更新を終了する旨の記載があること、②平成25年 7 月29日、学長がY 2 組合員に対し、本件雇止め通告を行ったこと、③平成25年 9 月11日、Y 2 組合員は、羽曳野労働基準監督署に相談に行ったこと、④平成25年10月23日にY 2 組合員は組合に加入し、組合は法人に対し、Y 2 組合員への解雇通告の撤回などを求めて25. 10. 24団交申入れを行ったこと、⑤組合と法人との間で25. 11. 28団交及び26. 1. 14団交が行われたこと、⑥平成26年 3 月31日、法人はY 2 組合員に対し本件雇止めを行ったこと、同日限り、法人とY 2 組合員との間の任期限付専任教員の委嘱契約は更新されていないこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、Y 2 組合員が組合に加入する前に、本件雇止め通告を行い、Y 2 組合員が羽曳野労働基準監督署に相談に行ったこと、その後、Y 2 組合員は組合に加入し、Y 2 組合員への解雇通告の撤回などを求める組

合と法人との間で25. 11. 28団交及び26. 1. 14団交が行われたものの、法人は本件雇止め通告の内容を変えずに本件雇止めを行い、Y 2組合員との間の任期限付専任教員の委嘱契約は更新されていないことが認められる。

そうすると、法人が、本件雇止め通告を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらないことは明らかである。

イ この点、組合は、団交が始まると、法人は本件雇止めの理由を、Y 2組合員の業績に問題があり、教員として不適格であるという懲戒解雇的な理由に言い換えた旨主張し、このことから、法人が行った本件雇止めは、Y 2組合員が組合に加入し、組合活動を行ったが故の不利益取扱いである旨主張する。

確かに、法人が、25. 11. 28団交及び26. 1. 14団交の後に、本件雇止めを行ったことは組合主張のとおりであるが、Y 2組合員との間の任期限付専任教員の委嘱契約が更新されていないこと自体は、本件雇止め通告時の法人のY 2組合員に対する対応と、何ら相違はないのであり、上記判断のとおり、本件雇止め通告を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらないのであるから、法人が25. 11. 28団交及び26. 1. 14団交の後に本件雇止め通告時の方針に基づき、本件雇止めを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらないといわざるをえない。

そうすると、25. 11. 28団交及び26. 1. 14団交での法人の対応をもって、Y 2組合員に対する本件雇止めが組合に加入し、組合活動を行ったが故の不利益取扱いであるとする組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、法人が平成26年3月31日以降、Y 2組合員との任期限付専任教員の委嘱契約を更新しなかったことは、同人が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことが故の不利益取扱いに当たるとすることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

2 争点2（25. 10. 24団交申入れ及び25. 12. 5団交申入れに対する法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）及び争点3（法人が、組合との団交を短大の構内で開催することを拒否したことは、組合に対する支配介入といえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 25. 10. 24団交申入れから25. 11. 28団交に至る経緯について

(ア)平成25年10月24日、組合は法人に対し、25. 10. 24団交申入れを行った。25. 10. 24団交申入書には、Y 2組合員が組合に加入した旨、団交応諾の返事を同月31日までに連絡してほしい旨、本件の担当者はY 3副執行委員長となる旨記載されているとともに、団交日時等について次のとおり記載されていた。

「団交日時 11月7日（木）14時から

団交場所 Z 8 内

団交事項 以下の要求事項

その他関連する事項

要求事項

1. Y 2 組合員への解雇通告を撤回し、専任教員として雇用すること
2. Z 8 任期期限付専任教員就業規則を手交すること
3. 組合員の労働条件の変更については、事前に組合と協議し、組合の同意を得てから実施すること
4. 労働組合法をはじめ労働諸法を遵守すること

ところで、短大の最寄駅は、近畿日本鉄道（以下、「近鉄」という。）南大阪線藤井寺駅であり、駅からは徒歩約 8 分である。

（甲 5、甲 34、乙 2、乙 12 の 1）

（イ）平成 25 年 10 月 31 日、法人は組合に対し 25. 10. 31 回答書により、同年 11 月 7 日 14 時は差し支えがあり、別途同月 19 日以降の候補日を複数挙げてほしい旨、交渉場所は法人が設定する旨、今後の連絡先は Z 3 課長である旨通知した。

（甲 6）

（ウ）平成 25 年 11 月 8 日、Y 3 副執行委員長が Z 3 課長に架電し、団交の日程について調整した。この際、組合が希望する団交日時について法人は差し支えがあったため、再度調整を行うこととなった。同月 11 日、Z 3 課長が組合に架電し、団交の候補日を伝えた。

（甲 34、乙 16）

（エ）平成 25 年 11 月 12 日、Y 3 副執行委員長が Z 3 課長に架電し、団交日程等について調整した。この際、同月 28 日午後 1 時から団交を行うことを確認した後、開催場所についてやり取りがあり、Y 3 副執行委員長と Z 3 課長との間で開催場所について意見の相違があった。

（甲 34、乙 16、証人 Y 3、証人 Z 3）

（オ）平成 25 年 11 月 13 日、法人は組合に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「25. 11. 13 連絡文書」という。）をファクシミリで送信した。当該文書には、次の記載があった。

「団体交渉の日時・場所等の件について、以下のとおりご連絡いたしますので、ご対応方よろしくお願いいたします。

記

1. 日時について

平成 25 年 11 月 28 日（木） 13 時～15 時

## 2. 場所について

藤井寺市立市民総合会館 分館 会議室 1

〒583-0011 藤井寺市

(略：電話番号)

以上

※ なお、本件については何ら不当労働行為に該当しないと認識しておりますことを申し上げます。」

ところで、藤井寺市立市民総合会館分館の最寄駅は、短大の最寄駅である近鉄南大阪線藤井寺駅の隣駅の土師ノ里駅であり、駅からは徒歩約1分である。

(甲7、甲34、乙12の2)

(カ) 平成25年11月14日、Y3副執行委員長はZ3課長に架電したところ、Z3課長は不在であった。Y3副執行委員長は、対応した職員に伝言を依頼した。

(甲34)

(キ) 平成25年11月14日、組合は法人に対し、法人は組合に対し、それぞれファクシミリで文書を送信した(以下、組合が法人に対して送信した文書を「25.11.14組合文書」といい、法人が組合に対して送信した文書を「25.11.14法人文書」という。)

25.11.14組合文書には、次の記載があった。

「 貴学園より、2013年11月14日付けで、FAX及び郵送にて、団交期日及び場所に関する連絡を受け取った。直後に貴学園に電話を入れたが、担当窓口であるZ3さんが不在であったため、伝言をお願いしたところであるが、本日中に連絡がなかった。そこで、文書にて質問するので、明日2013年11月15日までにFAX等で回答されたい。

貴学園には、当労組以外にも労働組合が存在しているが、その労働組合とも学外で団交を行っているのか。」

25.11.14法人文書には、次の記載があった。

「 さて本日午前中、貴殿より当職宛にお電話を頂戴しましたが、あいにく離席いたしておりました。その際、貴殿から『話が長くなるので、十分に時間があるときに折り返し連絡をいただきたい。』とのご用件を賜ったと伺っております。

しかしながら、電話を通じての長時間の口頭でのやり取りに関しては、齟齬を生じることになりかねませんので、控えさせていただきたいと存じます。

今後、第1回団体交渉日までの事前のやり取りに関し、当職宛に連絡等頂戴する場合は、FAX等による書面にてご連絡をいただけますようよろ

しくお願い申し上げます。

」

(甲8、甲9、甲34)

(ク)平成25年11月15日、組合は法人に対し、「ご連絡への質問」と題する文書(以下「25.11.15組合文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、次の記載があった。

「貴学園より、本日2013年11月15日付けでFAXを受け取った。しかし、当労組が2013年11月14日付けでFAXにて質問した内容については、一切回答が書かれていなかった。再度、文書にて質問をするので、本日2013年11月15日18時半までに、FAX等で回答するよう強く要求する。

貴学園には、当労組以外にも労働組合が存在しているが、その労働組合とも学外で団交を行っているのか。」

(甲10、甲34)

(ケ)平成25年11月15日、法人は組合に対し、「『ご連絡への質問』に対する回答」と題する文書(以下「25.11.15法人文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には次の記載があった。

「貴労働組合からの2013年11月14日付・同15日付FAXに記載の質問事項に対して、以下のとおり回答します。

#### 記

1. 貴労働組合以外の労働組合の有無に関わらず、質問事項『貴学園には、当労組以外にも労働組合が存在しているが、その労働組合とも学外で団交を行っているのか。』に関しては、貴組合に対して回答を行うべき本学園の義務は何らございません。逆に法的根拠をお示してください。
2. また、以下の貴労働組合からのFAXの内容については事実と相反しているということを申し伝えます。これらを記載される根拠をお示してください。

(1)昨日11月14日の貴殿からの電話による『話が長くなるので、十分に時間があるときに折り返し連絡をいただきたい。』との伝言に対して、同日16時57分本学園発信のFAXにより書面連絡いたしました。しかしながら、貴労働組合からの2013年11月14日付18時15分本学園受信のFAX書面の三行目『伝言をお願いしたところであるが、本日中に連絡がなかった。』と虚偽の記載がされています。

(2)本日11月15日16時43分本学園受信の貴労働組合からのFAXには『貴学園より、本日2013年11月15日付けでFAXを受け取った。』と記載されています。しかしながら本日この時刻までに本学園から貴労働組合に

F A Xを送信した事実はありません。 」

なお、25. 11. 15法人文書に記載の「同日16時57分本学園発信のF A X」とは25. 11. 14法人文書を指し、「2013年11月14日付18時15分本学園受信のF A X書面」とは25. 11. 14組合文書を指す。

(甲11、証人 Z 3 )

(コ) 平成25年11月15日、組合は法人に対し、ファクシミリで文書を送信した(以下、当該文書を「25. 11. 15組合再送信文書」という。)。当該文書には、25. 11. 15法人文書を受領した旨記載したうえで、次のとおり記載されていた。

「 F A Xの受信時間について誤りがあったことは認め、訂正する。通常、電話にて、当日中に連絡があるものとばかり思っていたので、F A Xの受信確認が、こちらからのF A X送信後になったことは認める。

さて、『貴労働組合以外の労働組合の有無に関わらず、質問事項「貴学園には、当労組以外にも労働組合が存在しているが、その労働組合とも学外で団交を行っているのか。」に関しては、貴組合に対して回答を行うべき本学園の義務は何らございません。逆に法的根拠をお示してください。』とのことだが、法的根拠は労組法にある。他労組とは学内での団交を開催し、当労組とは学外での団交開催に固執するのであれば、それは明らかな組合差別である。使用者は合理的根拠なしに学外の会場での開催に固執することは出来ない。それでもなお、回答しないのであれば、団交拒否と判断せざるを得ないので、誠実な態度で早急に回答されたい。

#### 【質問】

貴学園には、当労組以外にも労働組合が存在しているが、その労働組合とも学外で団交を行っているのか。 」

なお、組合によると、組合のファクシミリは、即座に紙に打ち出されず、一旦パソコンに取り込まれることになっており、組合にファクシミリが送信されてきたかを確認するには、パソコンを確認する必要がある、としている。

(甲12、証人 Y 3 )

(サ) 平成25年11月18日、法人は組合に対し、「ご連絡(回答)」と題する文書(以下「25. 11. 18法人文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、次の記載があった。

「 貴労働組合からの2013年11月15日付19時25分本学園受信のF A Xに対して、以下のとおり回答します。

貴労働組合以外の労働組合の有無に関わらず、質問事項『貴学園には、当労組以外にも労働組合が存在しているが、その労働組合とも学外で団交を行

っているのか。』に関しては、貴労働組合に対して回答を行うべき本学園の義務は何らないということを、再度回答します。

更には、学外の会場での開催に固執することが出来ないか否か、及び不当労働行為であるか否かは、貴労働組合が判断することではなく、労働委員会、又は裁判所が判断することです。

万が一、労働委員会、又は裁判所から命令されるようなことがある場合は、貴労働組合に対して回答します。」

(甲13)

(シ) 平成25年11月19日、組合は法人に対し、ファクシミリで文書を送信した(以下、当該文書を「25. 11. 19組合文書」という。)。当該文書には、次の記載があった。

「学外での団交に固執して団交を拒否することは、労働委員会又は裁判所が判断するまでもなく、不当労働行為であると組合は認識している。

今回回答された、藤井寺市立市民総合会館分<sup>(ママ)</sup>会議室1での団交を前例としないということで、11月28日(木)13時から団交は行う。次回以降は、Z 8 内会議室ないしは当労働組合事務所のどちらかで団交を開催するよう要請しておく。」

(甲14)

(ス) 平成25年11月27日、法人は組合に対し、「ご連絡(回答)」と題する文書(以下「25. 11. 27法人文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、次の記載があった。

「『思想・良心の自由』は日本国憲法第19条に規定されていますので、貴労働組合が不当労働行為だと思われ続けるのは自由ですが、根拠無き事柄を本学園に要求される謂れはございません。『労働委員会又は裁判所が判断されるまでもなく』と主張されるならば、法的根拠をお示してください。

また、本学園は貴労働組合の事務所を使用させていただく無用のご配慮を受ける謂れはございませんのでお断りいたします。

団体交渉応諾義務を果たすべく、第1回目の団体交渉を平成25年11月28日(木)13時から15時の間、藤井寺市立市民総合会館 分館 会議室1にて開催することを改めてご連絡いたします。」

(甲15)

イ 25. 11. 28団交について

(ア) 平成25年11月28日、25. 11. 28団交が、藤井寺市立市民総合会館分館において、午後1時から午後3時まで開催された。なお、法人側の出席者は、Z 5 理事、

Z 3 課長、事務局長、教学課長ほか法人本部職員 3 名であった。

(イ) 25. 11. 28 団交において、次のようなやり取りがあった。

- a 組合は、団交を開催するにあたり、組合は短大内での開催を要請したが、法人が学外での団交にこだわったため、前例とはしないということで、今回、このような形で団交を行うことになった旨、組合としては、団交は当該労働者が働いている場所で行うことを原則としている旨述べた。法人は、団交開催場所については、すでに法人から回答しているとおりの見解である旨述べた。
- b 法人は、25. 10. 24 団交申入書の要求事項に対する回答として、①解雇通告を撤回し、専任教員としての雇用を継続する、との要求に対しては、2 年前に、2 年後の専任化の約束したという事実はない旨、採用条件等の提示の際にもそのようなことは記載していない旨、Y 2 組合員は当初から 2 年の任期であり平成 26 年 3 月末に任期満了を迎えるため、解雇通告ではない旨、②短大任期限付専任教員就業規則を手交すること、との要求に対しては、任期限付専任教員就業規則というものはない旨、短大の就業規則は短大内でいつでも閲覧可能な状態になっているし採用時にも渡している旨、定年、退職金、給与以外は就業規則を適用することになっており、このことは採用条件を提示した書面にも記載している旨、③組合員の労働条件の変更については事前に組合と協議して実施する、との要求事項に対しては、3 月末で任期満了を迎え、それ以上の契約の変更の予定はないので、組合と協議する予定はない旨、④労働組合法をはじめ労働諸法を遵守する、との要求事項に対しては、法人として遵守すべく真摯に取り組んでいるところである旨述べた。
- c 組合が、Y 2 組合員は、学長、事務局長及び教学課長と面談した際、学長から 2 年間は任期限付きであるがその後に専任化するとの話があったと言っているが、記憶にあるか尋ねたところ、法人は、専任化の約束をした事実はない旨述べた。組合が、専任化の話がでたのか尋ねたところ、法人は、Y 2 組合員から任期限が終了した後のことを聞かれたとき、分からないと回答した旨述べた。組合は、Y 2 組合員は当時勤務していた短期大学を辞めて短大に来ており、専任については確約をとった旨、同人は何もなかったら 2 年後に専任になるものだとして解釈した旨、面談の際、専任化について法人は否定しなかった旨述べたところ、法人は、2 年間の任期でということしか了承していない旨、口約束や書面で任期満了後のことを約束した事実はない旨述べた。
- d 組合が、任期限付専任教員を公募した際、2 年後更新しない旨明記していたのか尋ねたところ、法人は、明記はしていない旨述べた。組合が、募集要

項には専任の登用ありと記載されていた旨述べたところ、法人は必ず登用ありという意味では記載していなかったと思う旨述べた。組合が、組合としては、募集要項の内容が、任期は2年で満了でありここで終わりという書き方だったのか、移行の可能性ありという文言が入っていたのか知りたい旨、平成25年度の募集要項には、1年ごとの契約で2年任期、(2年の任期終了後、専任教員への移行あり)、との一文が加えられており、2年前の公募の際、そのような一文が加えられていたのかどうか尋ねたところ、法人は、書類上では同じ条件で出している旨述べた。

e 組合が、登用あり、登用あり得る、という条件を公募の際に示しているのだから、労働条件の説明の際に、その点について説明すべきである旨述べたところ、法人は、採用前である平成24年1月17日にY2組合員に書面を渡し、任期について説明した旨、その際、Y2組合員から専任化についての質問があったが、Z3課長が2年後の人事を予め約束するわけにはいかないのです承してほしい旨述べた旨、一定の実績、業績をあげれば専任教員への登用の可能性もあるかもわからない、という説明をした旨述べた。組合が、組合としては、法人には最初の面談の際に、登用される可能性があるのはどのような場合かを説明する義務があると考えているが、法人の説明を聞くとそのような説明はなかったのではないかと確認したところ、法人は、記憶が曖昧である旨述べた。

f 組合が、採用までの流れについて、①募集要項には専任への移行ありと記載されていた、②2回の面談のうち、1回目は、2年の任期終了後どうなるのかとの質問に対し、法人は専任への道があるという風に述べたが詳細は覚えていない、③2回目の採用条件の説明の際には、その質問があった場合に、Z3課長が、2年間業績を残せば専任の可能性もあるかもしれない、という風に答えた、ということで整理できる旨述べ、法人にそのような整理でよいか確認を求めたところ、法人は、人事の約束はできないと法人は必ず述べた旨述べた。

g 組合は、2年後に業績によっては専任化されることもあり得る、とのことだから業績の話に移りたい旨述べたうえで、今回、2年で契約期間を終了すると雇止めになるということだが、Y2組合員の業績について、法人はどのように理解、判断したのか聞きたい旨述べた。これに対し、法人は、一番重んじているのは授業内容であり、それから、委員会活動、それ以外、ということになる旨述べた。

法人は、学長、主任の教員の確認事項として、次のような報告があった旨

述べた。

(a) 授業内容について、①学生にいきなりビデオを見せ、学生にその感想を書かせて集めるので、ビデオを見せられる目的が分からないという学生の声があがっている、②Y2組合員は教科書を読み、学生にはひたすら教科書に線を引かせ、テストには下線を引いた部分からしか出さないとの説明をしていた、③1年生の授業中に、学生の3人に2人が寝ているようなことがあったが、Y2組合員はそれに対し注意する、ということが見受けられなかった、④2年生から授業があまりにひどすぎて困る、という声があがっている、⑤Y2組合員はほとんど下を向いて本を読み、学生はほとんど前を見ずに全く自由に喋っている、⑥講義で以前使用したビデオを見せ、学生がそのことを指摘してもそれを継続していた、⑦時間が余った場合、Y2組合員の趣味のビデオを学生に見せて感想を求め、20分以上余った場合は、学生が時間があると指摘しても、その時点で終了する。

また、⑧学長は時々巡回をするが、7月後半のことであるが、授業中に学生が寝ている、私語をしている、それに対する指導がなされていないということを学長自身が感じた。

(b) 委員会活動について、①毎年4月にハチ高原に連れて行き学生指導をするが、移動中のバスやプログラム中にY2組合員はほとんど寝ており、他の教員から苦情があった、②Y2組合員は委員会でも発言があまりない。

(c) その他の事項について、①他の教授から暴言を吐かれた、学生の試験での感想として、点数がすごく悪くて残念だった、ということフェイスブックに投稿していることを聞き及んでいる、②看護実習で入手したデータを用いて学生を食事等に誘うメールを配信している、という情報が入ってきている、③教育実習で担当している訪問を忘れたことがある、④オープンキャンパスに当初、自分の子どもを連れてきた。

(d) 最終的に、授業の中でも改善が見られないことも踏まえ、教育活動面における授業内容や学生指導面等で知識不足的なものは明白ではないかとの判断に立った。

h 組合は、法人の報告には誤解も多々あると思う旨述べたうえで、今の話は授業活動、委員会活動に限った話だが、教育以外の研究の部分はどうか尋ねた。これに対し法人は、一般的だとか、劣っている、優れているという評価は出していない旨述べた。組合が、研究業績が高い者には研究費の上積みが行われており、研究費をアップされた5名の中にY2組合員は入っていることから業績は評価されていると考えている旨、教員としては研究と教育は両

輪であり、論文や学会発表が全く評価されない業績はおかしいと考える旨、Y2組合員の研究あるいは学会発表、論文について、2年間業績がどうであったか、報告を受けていないのなら調べてほしい旨述べた。これに対し法人は、教育と研究について、短大としては教育を優先すべきと考える旨、研究の業績を見る以前に、授業の内容があまりにもひどいという報告を今日は中心に出した旨述べた。組合が、専任化の可能性があるとの話があったときに出てきた2年間の業績に、研究、学会発表、論文は評価の要素に入らないのか尋ねたところ、法人は、短大の教員採用規定の中には研究業績という記載は一切ない旨述べた。

- i 組合が、法人がY2組合員に関して言ってきたことは、①団交という形で持ち上がったから調査したことなのか、②短大において全職員を網羅的に評価する制度があり、それに当てはめて出てきた項目なのか、③専任化する基準に該当するかを調べる項目を言ったのか、どれなのかを尋ねたところ、法人は、いずれでもない旨述べた。組合が、短大では評価制度があると聞いているが、その項目に該当しているのか尋ねたところ、法人は該当しない旨述べた。組合が、短大の評価制度と2年後の契約時に業績を見て決めるという基準と同じなのか尋ねたところ、法人は全く別である旨述べた。組合が、専任化するにあたっての基準について尋ねたところ、法人は、学科主任が平素の部分を見るのが最も重視される旨述べた。組合が、担当者の主観的な判断に左右される旨述べたところ、法人は主観的に主任が推薦推挙すれば採用があるというわけではない旨述べた。
- j 組合が、短大で授業アンケートを行っているが、その結果がどうなのか尋ねたところ、法人は、全員素晴らしいと出ているかどうか分からない旨述べた。組合は、今回はそれも開示してほしい旨述べた。
- k 法人がY2組合員に対し、法人の報告内容について全部違うと思うのか尋ねたところ、Y2組合員は、全てが違うとは思わないが異議がある旨述べた。組合は、法人の報告は、授業については全て伝聞であり、1つ1つについて検証が必要である旨、先ほど、法人は授業面、委員会、その他として、業績判断の要因としてこのような事例があったと述べていたが、次回団交では、その1つ1つを検証したいので、法人は、特に聞き及んだとする部分については詳しく調べた上で、次回団交に臨んでほしい旨述べた。
- l 法人がY2組合員に対し、フェイスブックに投稿したことは事実ではないかと確認したところ、Y2組合員は、他の教授から罵倒されたと書いたことはない旨、女子学生へのメール配信も行っていない旨述べた。法人が、食事

に誘った事実はないのか尋ねたところ、Y2組合員は、やっていない旨述べた。組合は、今日法人が発言したことについて、組合としても、もう一度事実確認を行うが、法人も、どういう状況だったのか、日時、場所、人、内容等について調べてほしい旨、検証作業を次回団交で行いたい旨述べた。

m 組合は、今日は一応3時までということで、組合にも次の予定が入っている旨述べ、次回団交の日程調整を行いたい旨述べた。組合が、調査にどれくらい時間がかかるか尋ねたところ、法人は、2週間で回答する旨述べた。組合は、2週間後をめどに日程調整することでよいか確認し、法人は了承した。

n 組合が、団交開催場所について、組合としては学外での団交は認めておらず、短大内での団交か、それができないのであれば組合事務所での団交を行いたいと考えている旨述べたところ、法人は、これまで回答したとおりである旨述べた。組合が、法人の他の労働組合と団交を行うときも全部学外で行っているのか、法人の職員が組合員である労働組合との交渉は全部学外で行っているのか尋ねたところ、法人は、答える必要があるのか尋ねた。組合が、回答する必要がある旨、差別取扱いになる旨、労働組合法で禁止されている旨述べたところ、法人は、他の労働組合との関係は、当該労働組合との個人情報なので回答できない旨述べた。組合が、個人ではなく団体であり、個人情報ではない旨述べたところ、法人は、禁止されている根拠を教えてください旨、それが明示されれば検討する旨述べた。組合は、労働組合法第7条である旨、本に載っている旨述べた。法人が、教えてください旨述べたところ、組合は、法人本部に教えに行く旨述べた。法人は、ファクシミリでよい旨述べ、組合は、ファクシミリでは伝えられない旨述べた。

(甲31、乙13)

ウ 25.12.5団交申入れから26.1.14団交に至る経緯について

(ア) 平成25年12月5日、組合は法人に対し、25.12.5団交申入れを行った。25.12.5団交申入書には、「団交日時 12月16日(月)終日 もしくは 12月19日(木)13時～」、「団交場所 Z8 内」と記載されていた。

(甲16)

(イ) 平成25年12月10日、法人は組合に対し、「ご連絡」と題する文書(以下「25.12.10法人文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、組合が指定した日時は行事予定等のため何れも差し支えである旨、第2回団交日時・場所等について、以下のとおり連絡するので対応願いたい旨記載したうえで、日時、場所について、次のとおり記載されていた。

「1. 日時について

平成25年12月27日(金) 13時30分～15時

2. 場所について

藤井寺市立市民総合会館 小会議室B

〒583-0035 藤井寺市

(電話番号：略)

」

ところで、藤井寺市立市民総合会館の最寄駅は、短大と同じ近鉄南大阪線藤井寺駅であり、駅からは徒歩約9分である。

(甲17、乙12の3)

(ウ) 平成25年12月10日、組合は法人に対し、文書(以下「25.12.10組合文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、次の記載があった。

「1. 貴学園が提案された団交期日、2013年12月27日(金)13時30～15時は、年末年始休暇に入っておりますので差し支えです。それ以前の日時で、団交が可能な日を連絡ください。

2. 団交場所については、貴学園内あるいは当労組事務所で開催することを前回要請しました。これらの場所で団交が出来ない理由を知らせてください。」

(甲18)

(エ) 平成25年12月13日、組合は法人に対し、文書をファクシミリで送信した。当該文書には、25.12.10組合文書を法人にファクシミリで送信した旨、早急に団交日時を決定したいので、同月16日12時までに回答願いたい旨の記載とともに、25.12.10組合文書と同じ内容の記載があった。

(甲19)

(オ) 平成25年12月14日、法人は組合に対し、「ご連絡」と題する文書(以下「25.12.14法人文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、25.12.10組合文書に対する回答として、次のとおり記載されていた。

「1. 団体交渉日時については、ご連絡した日時を除くと、諸行事都合により年内に設定することは不可能です。

2. 団体交渉場所に関して貴労働組合が要請されるのは自由ですが、本学園がこれを了承した覚えは一切なく、貴労働組合の要請に拘束されることはありません。

また、質問事項『これらの場所で団交が出来ない理由を知らせてください。』とのことですが、本学園が団交に応じる意思を有している以上、それ以上の回答は控えさせていただきます。」

(甲20)

(カ) 平成25年12月19日、組合は法人に対し、文書（以下「25. 12. 19組合文書」という。）をファクシミリで送信した。当該文書には、25. 12. 14法人文書に対する回答として、次のとおり記載されていた。

- 「1. 組合は、2013年12月27日以前の団交開催を求めたが、貴学園から、年内に団交を設定することは不可能との回答があった。早期解決を計るため、今回は学園側要求を受け入れ、第2回団交を、2013年12月27日(金)13時半から開催することとする。
2. 団交場所については、組合は一貫して学内での開催を要求し続けている。第1回団交の場においても、学外での団交を前例としない旨を伝えた。にもかかわらず、第2回団交においても、学外での団交を指定してきた上、学内あるいは当労組事務所で団交できない理由を知らせてほしいとの要求に対しても、一切の回答を避け「本学園が団交に応じる意思を有している以上、それ以上の回答は控えさせていただきます」という不誠実な回答に終始している。貴学園が指定した団交場所でなければ、団交に応じないと言うのであれば、これは不当労働行為であり、また労使対等の原則にも反している。貴学園が、学外での団交に固執し、その理由を述べることを頑なに拒否することに対し、ここに強く抗議しておく。
3. 第1回団交において、Y2組合員の雇止め解雇の理由とされた業績に関し報告があったが、事実と異なる点、または不明瞭な点が多々あったので、再度調査を行うように要請した。次回団交をスムーズに行うため、その調査結果を、2013年12月25日(水)正午までに、組合事務所に、文書で回答するよう要請する。」

(甲21)

(キ) 平成25年12月24日、法人は組合に対し、「ご連絡」と題する文書(以下「25. 12. 24法人文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、次のとおり記載されていた。

「今回は貴労働組合との第2回目の団体交渉の日程変更等について、ご調整いただきたく連絡します。

平成25年12月27日(金)13時30分から15時の間、藤井寺市立市民総合会館小会議室Bにて開催することになっております貴労働組合との第2回目の団体交渉の件ですが、第1回目の団体交渉にも出席しました本学園側の理事において、昨日、身内に不幸があり、延期をお願いいたしたく連絡した次第です。

延期の日程の候補日につきましては、平成26年1月9日(木)16時～17時30

分、または平成26年1月14日(火)10時～11時30分の何れかにて、ご調整いただきたく存じます。

貴労働組合からの日程調整についてのご連絡は、できれば平成25年12月25日(水)中にお願ひします。

なお、貴労働組合からの2013年12月19日付15時49分本学園受信のFAXに関し、『Y2組合員の雇止め解雇の理由とされた業績』と表記のある点については、第1回団体交渉でも説明したように、雇用契約内容を常識的に捉えるならば『Y2組合員の実績』に訂正すべきであると申し伝えます。

そのうえで、この点に関わる調査事項については、第1回団体交渉において確認したとおり、次回団体交渉にて回答します。 」

(甲22)

(ク)平成25年12月24日、Y3副執行委員長は25.12.24法人文書を受領し、その後、Z3課長に対し架電したところ、同人は不在であった。Y3副執行委員長は、対応した法人職員に対し、折り返し電話連絡するよう伝言を依頼した。その後、組合は法人に対し、「抗議文」と題する文書(以下「25.12.24組合文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、次のとおり記載されていた。

「貴学園は、12月24日付けFAXにて、第2回団交延期を申し入れてきた。第2回団交期日を12月27日(金)13時半からと提案してきたのは、他でもなく貴学園である。当初組合は、12月27日は差し支えだと伝えた。しかし貴学園が、この日を逃せば団交の年内開催は不可能であると言うので、Y2組合員の雇止め解雇という緊急性を考え、組合は日程調整を行い、貴学園の提案を受け入れることにした。

まず、団交開催を3日後に控えたこの時期に、急遽、貴学園の都合で団交期日を延期したいというのであれば、FAXではなく直接電話で連絡を取り、事情を説明するのが礼儀である。

前回団交出席者である理事の身内に不幸があったことを理由に、団交延期を申し入れてきたが、理事は1人ではないはずである。当該理事が出席出来ないのであれば、別の理事が団交に出席すれば良い。よって組合は、今回の団交延期を受け入れられない。団交に出席する理事の調整を図り、そちらが提案したとおり、12月27日(金)13時半から第2回団交を行う。

この件についての連絡は、緊急性を要するので、FAXではなく電話にて連絡を取るよう強く要請する。

なお、貴学園が訂正すべきだという『Y2組合員の雇止め解雇の理由とされた業績』という表記について、組合は妥当な表現だと判断している。第2

回団交において、調査結果を誠実に回答することをあらためて強く要請しておく。 」

ところで、平成25年12月24日、法人は、25. 12. 24法人文書を送信した後、Y 3副執行委員長あてに「担当のZ 3ですが、明日午後3時まで不在のため、明日の午後3時以降にこちらからご連絡いたします。」と記載した文書をファクシミリで送信している。

(甲23、甲24、甲34、乙16、証人 Z 3 )

(ケ)平成25年12月25日、法人は組合に対し、「ご連絡」と題する文書(以下「25. 12. 25法人文書」という。)をファクシミリで送信した。当該文書には、次の記載があった。

「平成25年12月24日(火)夕刻、貴殿より当職宛にお電話を頂戴しましたが、あいにく公務出張により離席いたしておりました。その際、貴殿から『F A Xではなく至急電話をいただきたい。』とのご用件を賜ったと伺っております。

しかしながら、従来からお伝えしているとおり、電話を通じての一对一の長時間に渡る口頭でのやり取りに関しては、齟齬を生じることになりかねませんので、控えさせていただきたいと存じます。団体交渉の場でご発言ください。

また、本学園では、責任者である本件の担当理事の同席こそが、誠実な団体交渉と認識しております。貴労働組合の提案する、第1回団体交渉の経緯を把握していない他の理事の同席や、理事不在の団体交渉こそ不誠実な団体交渉と思料します。担当理事にご不幸事があったという事実を述べているにもかかわらず、貴労働組合が、あくまで平成25年12月27日13時30分からの団体交渉に拘る姿勢は、常識的に判断するならば理解に苦しむところです。本学園は同日出席しかねます。この旨通知します。

今般、本学園が不測の事態が生じたことを明らかにし、本学園の実情に応じて誠実にご連絡した件に対しても、貴殿におかれては、昨日の電話において、一方的な主張に終始されていたと捉えています。貴殿からの電話を受けたスタッフも含めて、恐ろしさすら感じております。

本学園が誠意を以て団体交渉に応じる意思を有している以上、それ以上の回答は控えさせていただきます。更には、第2回団体交渉以前に、本学園が、昨日及び本日お送りしたF A Xの内容以上の発言をする予定は一切ありませんので、この点申し伝えます。 」

(甲25)

(コ)平成25年12月25日、Y 3副執行委員長は、法人に3回電話をかけ、Z 3課長

に電話を取り次ぐよう求めた。なお、同日、Y 3 副執行委員長と Z 3 課長は電話で会話をすることはなかった。

同日、組合は法人に対し、「回答」と題する文書（以下「25. 12. 25組合文書」という。）をファクシミリで送信した。当該文書には次の記載があった。

「貴学園は、12月25日付けFAXにて、再度、12月27日(金)13時半からの団交には出席出来ないと通知してられました。直後に、組合から法人本部に電話を入れ、担当窓口であるZ 3 さんをお願いしましたが、会議に出席しているとのことでした。そして、こちらが会話を続けているにも関わらず、『Y 3 さんの電話は取り次げない』とのことで一方的に電話を切られました。多くの教育機関を運営する Z 7 が、このような対応をするに驚きを禁じ得ませんでした。Z 1 理事長には、常識的な対応ができ、労働組合と直接話ができる職員を担当窓口配置していただくよう、ぜひともお願い申し上げます。

また、団体交渉は、組織と組織で行っているものです。Z 5 理事個人と行っているものではありません。Z 5 理事のご出席が不可能になった場合でも、それに代わる対応を準備しておくのが、法人として労働組合と団体交渉に臨む時の姿勢だと考えます。第1回団交には、法人側から7人もの出席者があったのですから、Z 5 理事に代わる理事に、前回団交について説明することは十分可能だと思われまます。誠実な団交を目指す Z 7 には、この点もご理解頂き、今後、ご配慮いただければと思ひます。

次回団交は、そちらのご提案を受け、2014年1月14日(火)10時～開催することとします。団交開催場所は、貴学園内あるいは当労組事務所で開催することを強く要請致します。」

(甲26、甲34)

(サ)平成26年1月6日、法人は組合に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「26. 1. 6法人文書」という。）をファクシミリで送信した。当該文書には次の記載があった。

「貴労働組合との第2回目の団体交渉日時・場所等の件について、以下のとおりご連絡いたしますので、ご対応方よろしくお願ひいたします。

#### 記

##### 1. 団体交渉日時について

平成26年1月14日(火) 10時～11時30分

##### 2. 団体交渉場所について

藤井寺市立市民総合会館 小会議室C

(住所、電話番号：略)

なお、本学園の理事長、及び担当理事の指示により、引き続き、当職が担当窓口に当たります。

また、何度もお伝えしているとおおり、電話を通じての一对一の口頭でのやり取りに関しては、齟齬を生じることになりかねませんので、控えさせていただきます。 」

(甲27、甲28)

(シ) 平成26年1月8日、組合は法人に対し、26.1.6法人文書に対する回答として、文書（以下「26.1.8組合文書」という）をファクシミリで送信した。当該文書には次の記載があった。

「1. 当初、第2回団交は、貴学園からの提案を受け2013年12月27日(金)13時半から開催される予定であったが、貴学園の都合により直前で延期となった。早期解決が求められる中、すでに第1回団交から1ヶ月以上経過している。貴学園には、このことを重く受け止めていただき、第2回団交は、2014年1月14日(火)10時から開催することとする。

2. 団交場所について、組合は一貫して学内での開催を要求し続けている。第1回団交の場においても、学外での団交を前例としない旨を伝えた。組合は、学内で開催できないのであれば、当労組事務所で開催することを提案したが、貴学園はそれにも応じず、学外での団交に固執している。また、当労組事務所で団交出来ない理由についての回答もない。貴学園が指定した団交場所でなければ、団交に応じないと言うのであれば、これは不当労働行為である。貴学園が、学外での団交に固執し、その理由を明らかにしないことに対し、再度強く抗議しておく。 」

(甲29)

(ス) 平成26年1月10日、法人は組合に対し、26.1.8組合文書に対する連絡及び回答として、「ご連絡」と題する文書（以下「26.1.10法人文書」という。）をファクシミリで送信した。当該文書には次の記載があった。

「1. 団体交渉応諾義務を果たすべく、第2回目の団体交渉を平成26年1月14日(火)10時から11時30分の間、藤井寺市立市民総合会館 小会議室Cにて開催することを改めてご連絡いたします。

2. 団体交渉場所等に関して貴労働組合が要求、強く抗議されるのは自由ですが、本学園がこれに拘束されることは全くないということを再度申し伝えます。 」

(甲30)

エ 26.1.14団交について

(ア) 平成26年1月14日、26.1.14団交が藤井寺市立市民総合会館において、午前10時から1時間35分程度行われた。

(イ) 26.1.14団交において、次のようなやり取りがあった。

a 組合は、団交開催場所について組合は短大内か組合事務所で行いたい旨何度も伝えてきたが、法人は今回も学外を指定した旨、組合員の雇用問題であるからこの場所での団交に応じることになったが、本来は、短大内で団交を行うのが原則であり、そうでなかったとしても、第1回団交は法人が指定した場所で行い、そこに組合が行ったのだから、せめて組合事務所での団交に応じる考えを持っていただきたい旨、この点は強く抗議する旨述べた。

b 組合が、Y2組合員が採用されたときに、同時に同じ契約で採用された他の2名について、次年度の雇用について尋ねたところ、法人は、まだ決定していないのでコメントは控える旨述べた。組合が、Y2組合員に関しても決定していないのか尋ねたところ、法人は違う旨述べた。組合が、なぜY2組合員1人だけ決定しているのか尋ねたところ、法人は、個人情報であるからコメントする必要はない旨述べた。組合が、Y2組合員の件に関して、組合員だけの差別的な扱いが行われた可能性があるのでは、同人と同様な条件で雇用された方に関して回答する義務があると考え旨述べたところ、法人は、義務はないと考えている旨、ここで回答できない旨述べた。組合が、その2人が担当している科目はY2組合員と同じなのか尋ねたところ、法人は違う旨述べ、組合が、3人のうち何人かを採用するという競合関係にないのか尋ねたところ、法人は、競合関係ではない旨述べた。組合が、2人の性別を尋ねたところ、法人は、個人情報でありY2組合員の件とは全く関係ない旨述べた。組合が、2人に関する事は本件と非常に関係がある旨、同じ条件で雇用された者のうち、雇止めされる者と継続雇用される可能性がある者がいるが、その違いは何なのかを団交で追及するのは当然である旨述べた。これに対し法人は、本件についてはY2組合員の件と捉えており、他の方々の今後の処遇と、Y2組合員が今回任期満了で終了していただくことは、別のことだと考える旨、Y2組合員のことは説明するが、それが他の方々に影響することはないと判断している旨述べた。

組合が、法人として雇用しない基準を持っているのか尋ねたところ、法人は、条文としてはない部分もある旨、今回の件は、Y2組合員の個人としての状況を法人として調査し、様々な話を総合的に検討し、2年間で契約を満了するという判断に至った旨述べた。

組合が、これまでに雇止めされた人がいたのか尋ねたところ、法人は、任期満了で終わった方がいるという事実は申し上げるが、人数や名前は言えない旨述べた。組合が、人数は個人情報ではない旨述べたところ、法人は、言う必要がないから人数を答えることは控える旨述べた。組合は、これからY2組合員の業績について法人に説明してもらうが、Y2組合員の業績と比べて2人の業績がどうなのかについて組合としては気になるので、後でこの話題に戻ってくる旨述べた。

c 法人が、業績によって必ず採用になるという話は別の機会で打ち消した旨、前回の団交でもそのように説明した旨述べたところ、組合は、任期は2年であり継続雇用はないと言ったのか尋ねた。これに対し法人は、基本的にはそうなる旨述べた。組合が、そうではなかった旨、募集要項にも期待を抱かせるような記載がある旨、専任教員への移行あり、と記載されれば期待する旨、2年後の専任化について口約束はあった旨述べた。法人が、前回の団交を受けて記録を調べたが、2年後の約束はしていない旨述べたところ、組合は、それなら募集要項に2年後の移行ありと記載しなければいい旨述べた。これに対し、法人は、募集要項には専任教員への移行ありと記載していない旨述べた。組合が、それなら資料を見せてほしい旨述べたところ、法人は調べてほしい旨述べた。組合は、記載していたというのだから、それで十分である旨述べ、法人は、記載していないので調べてほしい旨述べた。組合が調べたと述べたところ、法人は、それなら記載されたものを見せてほしい旨述べ、組合は、記載していないのなら法人の方がそれを見せるよう述べた。組合が、当時の募集要項を今持っているのか尋ねたところ、法人は、今、持っていない旨述べ、組合は、それならこの問題は次のときにすればよい旨述べた。

d 組合が、採用面接について、法人は専任の約束をしていないとしているが、約束していないという記録があるのか尋ねたところ、法人は、重要な話をすればメモを残すが、メモがない旨、2年先確実にどうなりますよ、とか、業績によっては、という話はしていない旨、仮にそのような踏み込んだ話をしたのならメモを取るはずだが、メモがないということは、期待感を持たれるような話はしていない、ということである旨述べた。

組合が、本日の団交でY2組合員の業績について話し合う目的について尋ねたところ、法人は、期待感の話ではなく、法人がY2組合員を任期満了で更新しないという判断に至った理由の1つとして、前回の団交で法人が報告したことについて、組合がもう少し詳しく説明してほしいということであったので、本日、団交を設定した、と理解している旨述べた。

組合が、法人は最初るときから2年で終了と言ってきたというが、それなら業績にかかわらず2年で終了、というのが法人の基本的政策であるはずである旨、そうであるなら、今、業績の話をする必要があるのか理解できない旨述べたところ、法人は、前回の団交で、組合が、Y2組合員の状況についてもう少し詳しく聞きたいということだったので、それを受けて今回、団交を設定した旨述べた。組合は、専任化しない理由として言われたと理解した旨、前回の団交では、2年後の約束があったかは不明だが、法人が業績によっては、とのことだったので、そういうことで話を進め、業績について確認したら、本人の腑に落ちないところが出てきたのでもう1度調べよう、ということになった旨述べ、業績によって専任化や継続雇用になるということによいか尋ねたところ、法人は、法人としては、Y2組合員が最初の面談で確認したり約束したということはないという立場に立っているとのことと、2年で任期満了となる理由について、業績や教育上の問題について説明することと、切り離して考える、という理解であれば、次に進めていきたい旨述べた。

- e その後、再度、組合と法人との間で、面接時のやり取りやY2組合員が期待を持ったかどうかについて議論され、組合は、これまでの経緯について、Y2組合員は募集要項や面談等により2年後に専任になれる道があると期待した、しかし双方とも記録がないので何があったかは分からない、それを踏まえて、前回の団交では、2年後の専任になるにあたっては、業績に問題がある、教員としての資質に問題があると法人が発言したので、組合は専任化あるいは継続雇用について問題があるのであれば、内容について精査しようということになり、本日、団交を開催することになった、このように整理することとし、時間がないので話を先に進めるよう提案した。これを受け、法人は、授業についての調査結果を報告する旨述べた。
- f 法人は、Y2組合員の授業について報告するが、その前に、同人はまだ授業を担当しているため、現在教えている学生へ不利益にならないよう取り扱ってほしい旨、そのため、報告は個人を特定できるような表現はしていない旨、聞き取り対象が未成年であることを配慮して調査したことも理解して聞いてほしい旨述べたうえで、次のような報告を行った。
  - (a) 「生徒指導の研究」という授業において、①授業が始まると、約40分のDVDを見せ、残りの15分でそのDVDの感想を書かせるという授業方法をとっていた、②DVDの上映中はほとんど携帯電話を触ったり寝ていたりしていた、③欠席してもDVDを借りて感想文を提出すれば簡単に単位

がもらえる、④Y2組合員の自宅の太陽光発電を取り上げたニュースのDVDを見せられた。

(b) 「特別活動の研究」という授業において、①学生を当てて順番に教科書を読ませ、その後、教科書に線を引かせる、という授業を毎回行っていた、②その一方で、公開授業ではグループ討論を行い、教科書の購読や線を引くという授業は行わなかった。

(c) 7限目の授業終了後、学生に対し、居酒屋に行くから時間がある人は来てください、と度々飲食を誘った。

g 法人がY2組合員に対し、前回団交終了後にY2組合員が学生に口止めメールを送信したと思うが、記憶にあるか尋ねたところ、Y2組合員は、口止めメールは送信していない旨、学生を居酒屋に誘うとセクハラになるので、そのようなことは絶対にしていない旨述べた。これに対し法人は、今渡すことはできないが、Y2組合員が送ったメールはある旨述べた。

h 法人がY2組合員に対し、他の教員から罵倒・指導されたことをフェイスブックに掲載したことについて、前回団交ではY2組合員は否定していたが、もう一度、そのような事実がなかったのか確認したい旨述べたところ、Y2組合員は記憶にない旨述べた。法人は、事実としてある旨述べた。

i 組合が、調査が適正であったか知りたいので調査方法について教えてほしい旨述べたところ、法人は、「生徒指導の研究」「特別活動の研究」に関しては、教学課長が口頭で学生に聞き取りを行った旨、履修登録を見、出席率の良い者で、ちゃんと答えてくれると思った学生にインタビューした旨、クラスのうち半数まではいっていない程度の人数に聞いた旨、教学課長と女性の事務職員とで聞き取りを行った旨述べた。

j 法人が、Y2組合員が学生を食事に誘い、それを口止めしたということが事実であれば、この件だけで短大の教育を任せるわけにはいかない旨述べ、Y2組合員や組合に対し見解を求めたところ、組合は、法人が問題だと思っ点を全て挙げた後、組合がそれに対して回答するという方法を取りたい旨述べた。法人は、委員会活動について、委員長にも確認をとった事項であるとしたうえで、Y2組合員は移動中のバスやプログラム中に寝ていた旨、研究実績については研究がどうあれ教育に結びつかないものは評価できない旨、オープンキャンパスに自分の子どもを連れてきたことについては、子どもがいては授業の説明はできないだろうということで支障が出る前にY2組合員に帰ってもらった旨述べた。組合が、前回、学生が私語をしていたり寝ていた場合に注意をしないといていたが、その件は調べたのか尋ねたところ、

法人は調べていない旨述べた。

- k 組合が、最も重要であると思われる、7時間目終了後、翌週、居酒屋に学生を誘ったとする件について議論する旨述べ、法人に回数を尋ねた。これに対し法人は、何度かあったと聞いている旨述べた。組合が、Y2組合員が授業終了後に言ったのか尋ねたところ、Y2組合員が、言っていない旨、卒業後に打ち上げに行こう、という発言はしたことがあるが、授業終了後に居酒屋に学生を誘うことは絶対にしない旨述べた。組合が、教室の学生全体に向けて発言したのか特定の学生に対して発言したのか尋ねたところ、法人は、個人的に誘われたのか全体として誘われたのかは分からない旨述べた。

法人は、Y2組合員は卒業後であると言ったが、11月28日にY2組合員は口止めメールを送っており、その内容についていうと、16時28分には、「先生クビになっちゃった、ごめんなさい、みんなで飲みに行ったこと内緒にしてくださいね」、ほかに「本当にごめんなさい、電話では実習のこと励まされただけにしておいてください」という内容のものを複数で送信している旨述べた。組合は、今日初めて聞いたので確認しないと議論のしようがない旨述べた。

- l 組合が、学生が居酒屋に行ったのか尋ねたところ、法人は、ヒアリングした学生は、私は行ってないと言っていた旨、全員に聞いておらず、行ったかどうかを1人ずつヒアリングしていないので何人行ったかは分からない旨述べた。組合は、もしも事実であれば大きな問題であり、行った者がいるか調査すべきである旨、事実であれば雇止めどころか解雇してもよい事案である旨、法人はしっかり調査をし、組合が納得できる資料を提示してもらえば組合も要求を変える旨述べ、今日の団交で初めて言われたことなので、組合もこれからY2組合員に確認するが、法人も再度調査するよう求めた。これに対し事務局長は反論しようとしたが、Z3課長が、そろそろ時間ですね、と述べ、事務局長は反論をやめた。法人は次の予定があるので団交を終了する旨述べ、組合は、まだ団交は終わっていない旨、場所を変えてやる旨述べた。組合が、会場は何時までか尋ねたところ、法人は11時半であると答え、組合は、12時である旨述べた。組合が、団交を打ち切るのか質したところ、法人は時間である旨述べた。組合が、組合は時間について了解したことはない旨、今の問題をそのままにしたら大変なことになる旨述べ、大事なときになぜ打ち切るのかと質したところ、法人は時間である旨、時間はあらかじめ通知している旨述べた。組合が、法人が時間を指定してきても団交は時間を区切られるものではない旨、議論を尽くすべきである旨述べたところ、法人

は、時間も対応も限度がある旨述べた。組合が、反論させてくれるよう求めたところ、法人は、今日法人が説明したことをY2組合員に確認してもらう必要がある旨述べた。組合が、セクハラのこと以外について議論する必要がある旨、場所を変えてでも団交をする必要がある旨述べ、法人は、Y2組合員の話聞き、組合としての考えをまとめるよう述べた。組合が、一方的な打ち切りはやめるよう求めたところ、法人は、時間オーバーである旨述べ、退室した。

(甲32、乙14)

オ 26.1.14団交以降、本件審問終結時点において、組合は法人に対し、団交申入れを行っていない。

(証人 Z3)

カ 法人と G との間の団交は、Z9の構内で行われている。

(甲36、証人 Z3)

(2) 25.10.24団交申入れ及び25.12.5団交申入れに対する法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 団交以前及び団交間の調整について

前提事実及び前記(1)イ、エ認定によれば、法人と組合との間で団交が2回開催されたことが認められるが、団交開催前及び団交間の調整において、使用者の対応によって団交の開催に著しい支障が生じたと認められる場合は、不当労働行為となり得るので、以下、検討する。

(ア) 団交開催場所について

組合は、組合が法人の提案を受け入れなければ、法人はいつまでも学外での団交開催に固執し、組合との団交を拒否し続けたことは明白である旨主張する。

a まず、法人と組合との団交開催場所をめぐるやり取りについてみると、前記(1)ア(ア)、(オ)、(シ)、イ(イ)n、ウ(ア)、(イ)、(コ)、(サ)認定によれば、①組合は、25.10.24団交申入書により短大内での団交を申し入れたこと、②法人は、25.11.13連絡文書により団交開催場所を藤井寺市立市民総合会館分館とする旨通知したこと、③組合は、25.11.19組合文書により、25.11.28団交の開催場所について、前例としないということで法人提案の場所で行うが、次回以降は短大内ないしは組合事務所内での団交開催を要請する旨通知したこと、④25.11.28団交において、組合は、団交開催場所について、組合としては学外での団交を認めておらず、短大内での団交か、それができないのであれば組合事務所での団交を行いたい旨述べたこと、⑤組合は、25.12.5団交申入書により短大内での団交を申し入れたこと、⑥法人は、

25. 12. 10法人文書により団交開催場所を藤井寺市立市民総合会館とする旨通知したこと、⑦組合が、25. 12. 25組合文書により、団交開催場所について短大内あるいは組合事務所で開催することを要請したこと、⑧法人が、26. 1. 6法人文書により、団交開催場所を藤井寺市立市民総合会館とする旨通知したこと、が認められ、これらのことからすると、組合は、短大内あるいは組合事務所での団交を要請し、法人はこれに応じていないことが認められる。

b ところで、団交開催場所は、労働協約若しくは労使慣行、それらが存在しない場合には労使双方の合意によって決められるべきものであり、組合には原則として自らの指定する場所での開催請求権はないところ、団交開催場所にかかる協議が労使間で整わない場合において、使用者が交渉の場所についての条件を出し、それに固執している場合、当該条件に合理性が認められなければ、実質的に団交を拒否したのものとして不当労働行為となるというべきである。そこで、法人が指定した藤井寺市内の2か所の場所での開催が組合やY2組合員に対し格別の不利益をもたらしたり、団交の進行において支障が生じ、不合理なものといえるかについて検討する。

まず、団交開催場所への移動という点についてみると、前提事実及び前記(1)ア(ア)、(オ)、イ(ア)、ウ(イ)、エ(ア)認定によると、①短大の所在地は、藤井寺市にあり、短大へは藤井寺駅から徒歩約8分であること、②25. 11. 28団交は藤井寺市立市民総合会館分館で行われ、同分館へは藤井寺駅の隣駅である土師ノ里駅から徒歩約1分であること、③26. 1. 14団交は、藤井寺市立市民総合会館で行われ、同会館へは藤井寺駅から徒歩約9分であること、が認められ、2回の団交の開催場所が、組合が団交開催場所として要請した短大と同じ藤井寺市内の近接した場所であることからすると、これらの場所で団交を開催することにより、組合やY2組合員に対し、団交開催場所への移動について格別の不利益をもたらしたとまではいえない。

費用負担についてみると、組合が、2回の団交について開催場所の費用負担を求められたと認めるに足る疎明はなく、また、その他、2回の団交の開催について組合が過度の費用負担を強いられたとする疎明はない。

次に、法人の指定した場所で団交したことで団交の進行に支障が生じたかについてみると、この点について、組合は、短大内であれば、資料がすぐに提示できるところ、学外であったがためにそのようなことができず、これをもって団交に支障が生じた旨主張する。

しかしながら、団交開催場所が短大内であったとしても、団交において、相手側に提出する資料については、最終的にはそれぞれの側が検討の上、自

主的に決定すべきものであるから、たとえ団交開催場所が短大内であったとしても、組合の要求する資料について、法人側がすぐに提示できたとはまではいふことができず、かかる組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、団交開催場所に関する法人の対応により、組合やY2組合員に格別の不利益をもたらしたり、団交の進行において支障が生じたとはまではいふことはできない。

c また、組合は、短大内でなければ組合事務所を団交開催場所と希望しており、このことは、組合自身、必ずしも短大で団交を開催しなければならないとはしていない証左ともいえる。

d 以上のことを総合的に判断すると、団交開催場所に関する法人の対応により、組合やY2組合員に格別の不利益をもたらしたり、団交の進行において支障が生じたとははいえず、また、組合自身、短大で団交を開催しなければならないとはしていないことも考慮すると、組合が法人の提案を受け入れなければ、法人はいつまでも学外での団交開催に固執し、組合との団交を拒否し続けたことは明白である旨の組合の主張は採用できず、法人の対応をもって団交拒否であるとまではいえない。

(イ) 25. 10. 24団交申入れから25. 11. 28団交までの法人の対応について

a 組合は、平成25年11月12日、Z3課長がY3副執行委員長と通話中に電話を切った旨、団交開催場所に関し、短大内での団交開催を拒否し、話の最中であつたにもかかわらず一方的に電話を切った旨、このような法人の対応が不誠実団交に該当する旨主張する。

前記(1)ア(エ)認定によると、同日、Y3副執行委員長がZ3課長に架電し、両者の間で団交開催場所について意見の相違があつたことが認められるが、両者の間でどのような会話があつたのか、その詳細な内容は判然とせず、また、仮に組合が主張するような会話があつたとしても、そのことのみをもって、団交開催に著しい支障を生じたとははいえず、法人の対応が直ちに不誠実団交に当たるとはいえない。

b 組合は、法人が組合との連絡手段を書面に限定するよう主張し、電話等で直接話をするを拒否した旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)ア(キ)認定によると、法人が、25. 11. 14法人文書により、組合との連絡手段をファクシミリ等の書面で行ってほしい旨申入れたことは認められるが、書面によるやり取りに限定されたために団交開催に向けた調整に著しい支障が生じたと認めるに足る疎明はなく、このような法人の対応が直ち

に不誠実団交に当たるとはいえない。

- c 組合は、法人が、他組合とも学外で団交を行っているかという組合の質問に回答を行わなかった旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)ア(キ)から(サ)認定によると、①25. 11. 14組合文書、25. 11. 15組合文書及び25. 11. 15組合再送信文書には、いずれも、組合から法人への質問として、法人は組合以外の労働組合とも学外で団交を行っているのかとの記載があること、②25. 11. 15法人文書及び25. 11. 18法人文書には、いずれも、組合の質問への回答として、当該質問に対して回答する義務はなく、逆に法的根拠を示すよう求める旨の記載があること、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、法人は他の労働組合とも学外で団交を行っているかとの組合質問に対し、法人が回答していないことは明らかである。

しかしながら、前記(1)イ、エ認定のとおり、法人と組合との間で団交が2回開催されていること、当該団交において、団交開催場所について組合と法人との間でやりとりがされていることが認められ、このことと、前記(ア)判断のとおり、団交開催場所に関する法人の対応が不当労働行為に当たらないことを併せ考えると、当該組合質問に対し法人が回答していないことをもって、団交の開催に著しい支障が生じたとはいえず、組合質問に回答しない法人の対応をもって直ちに不誠実団交に当たるといえることはできない。

- (ウ) 25. 12. 5団交申入れから26. 1. 14団交までの法人の対応について

- a 組合は、法人が、法人内あるいは組合事務所において団交が開催できない理由について回答を拒否した旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)ウ(ウ)、(オ)認定によると、①25. 12. 10組合文書には、法人内あるいは組合事務所において団交が開催できない理由について知らせてほしい旨の記載があること、②25. 12. 14法人文書には、組合の質問に対する回答として、法人が団交に応じる意思を有している以上、それ以上の回答は控える旨の記載があること、が認められ、これらのことからすると、法人が、法人内あるいは組合事務所において団交が開催できない理由について回答していないことは明らかであるが、このことのみをもって団交の開催に著しい支障が生じたとはいえないし、団交開催場所に関する法人の対応が不当労働行為に当たらないことは前記(ア)判断のとおりであって、かかる法人の対応をもって直ちに不誠実団交に当たるといえることはできない。

- b 組合は、法人がY 3副執行委員長からの電話をZ 3課長に取り次がなかつ

た旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)ウ(キ)、(ク)、(コ)認定によると、①25.12.24法人文書には、第2回目の団交の日程を延期したい旨の記載があったこと、②Y3副執行委員長は、25.12.24法人文書を受けてZ3課長に対し架電したところ同人は不在であったこと、③Y3副執行委員長は、対応した法人職員に対し、折り返し電話連絡するよう伝言を依頼したこと、④同月25日、Y3副執行委員長は、法人に3回電話をかけ、Z3課長に電話を取り次ぐよう求めたこと、⑤同日、Y3副執行委員長とZ3課長は電話で会話はしていないこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、Y3副執行委員長は、団交の日程変更についてZ3課長と電話で調整するよう求めたが、実現しなかったといえるものの、法人が、電話を取り次がなかったかどうかは判然としない。また、前記(1)ウ(キ)、(コ)、エ認定によると、①25.12.24法人文書には、団交の日程候補日として同26年1月9日又は同月14日で調整してほしい旨の記載があったこと、②25.12.25組合文書には、次回団交は、法人の提案を受け同26年1月14日に開催する旨の記載があったこと、③26.1.14団交が開催されたこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、26.1.14団交の日程調整は文書でのやり取りのみで行われたといえる。そうであれば、電話でのやり取りができなかったことをもって、団交の日程調整について著しい支障があったとはいえない。

- c 組合は、法人が、第2回団交をZ5理事以外の理事の出席により予定通りの期日で団交を開催する努力を行わなかった旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)ウ(キ)から(ケ)認定によると、①法人は、25.12.24法人文書によりZ5理事の身内に不幸があったため、平成25年12月27日に予定していた団交を延期してほしい旨通知したこと、②組合は、25.12.24組合文書により、別の理事が団交に出席すればよく団交延期を受け入れられない旨通知したこと、③法人は、25.12.25法人文書により、再度、同日の団交に法人は出席できない旨通知したこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、組合が、Z5理事以外の理事の出席により予定通りの期日で団交を開催することを求め、法人はこれに応じなかったことは認められる。

しかしながら、法人側の団交出席者は、法人側が自主的に決定すべき内容であるといえ、また、前記(1)イ(ア)認定によると、Z5理事は、25.11.28団交に出席しており、かつ、団交出席者の中では唯一の理事であるのであるから、法人がZ5理事を2回目の団交出席者としたことは不合理とはいえない

い。さらに、前記(1)ウ(キ)認定によると、法人は、25. 12. 24法人文書により、団交期日を延期する理由としてZ 5理事の身内に不幸があった旨を通知しているところ、これは、法人が団交期日を延期する理由としては相当であるといえる一方、当初の予定であった平成25年12月27日に必ず団交を行わなければならない特段の事情があったと認めるに足る疎明はない。したがって、組合は、Z 5理事以外の理事の出席により予定通りの期日で団交を開催することを求め、これに法人は応じていないが、かかる法人の対応をもって直ちに不誠実団交に当たるとはいえない。

(エ) 以上のことを総合すると、前記(ア)から(ウ)判断のとおり、法人と組合との間で団交が2回開催され、さらに、団交開催前の事前連絡において、法人の対応によって団交の開催に著しい支障が生じたと認めるに足る疎明もない。したがって、団交以前及び団交の間の調整(25. 10. 24団交申入れから25. 11. 28団交までの法人の対応及び25. 12. 5団交申入れから26. 1. 14団交までの法人の対応)は、不誠実団交には当たらない。

イ 25. 11. 28団交及び26. 1. 14団交における対応に関して

(ア) 25. 11. 28団交及び26. 1. 14団交での本件雇止め理由に関するやり取りについて

a 組合は、法人は本件雇止め通告時と団交で、それぞれ本件雇止めの理由を言い換え変更してきた旨、組合は本件雇止めの理由を明確にするため引き続き協議をする必要があると考えていた旨主張し、法人は、議題について十分な説明を尽くした旨、2回にわたる団交の末、双方の主張が平行線に至った旨主張するので、以下、2回の団交における法人の対応についてみる。

b まず、25. 11. 28団交についてみると、前記(1)イ(イ) b から e、g、h、k 認定によると、①法人は、本件雇止め通告を撤回し、専任教員としての雇用を継続するとの組合要求に対する回答として、2年後の専任化の約束した事実はない旨、採用条件等の提示の際にもそのようなことは記載していない旨、Y 2 組合員は当初から2年の任期である旨述べたこと、②組合が、Y 2 組合員と学長、事務局長及び教学課長との面談について尋ねたところ、法人は、専任化の約束をした事実はない旨述べたこと、③組合が、募集要項に専任の登用ありと記載されていた旨述べたところ、法人は必ず登用ありという意味では記載していなかったと思う旨述べたこと、④法人は、採用前の平成24年1月17日にY 2 組合員に任期について説明した際、2年後の人事を予め約束はできないので了承してほしい旨、一定の実績、業績をあげれば専任教員への登用の可能性もあるかもしれないという説明をした旨述べたこと、⑤組合がY 2 組合員の業績について法人の理解、判断を聞きたい旨述べたのに

対し、法人は、一番重んじているのは授業内容であり、それから委員会活動、それ以外、ということになる旨述べたこと、⑥法人が、Y2組合員の授業内容、委員会活動、その他事項について事例を挙げて報告するとともに、最終的に授業の中でも改善が見られないことも踏まえ、教育活動面における授業内容が学生指導面等で知識不足的なものは明白ではないかとの判断に立った、との報告があった旨述べたこと、⑦組合が、教育以外の研究の部分について尋ねたところ、法人は、評価は出していない旨、短大としては教育を優先すべきと考えている旨、研究の業績を見る以前に、授業の内容があまりにひどいという報告を中心にした旨述べたこと、⑧組合が、法人が述べたY2組合員の授業面、委員会、その他の事例について次回団交では、その1つ1つを検証したいので、法人は詳しく調べた上で次回団交に臨んでほしい旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

c 次に、26.11.14団交についてみると、前記(1)エ(イ)f、iから1認定によると、①法人が、Y2組合員の授業内容の報告として、「生徒指導の研究」及び「特別活動の研究」における授業内容を報告したこと、②組合が、上記①の調査方法を尋ねたところ、法人は、教学課長と女性の事務職員とで学生に聞き取りを行った旨回答したこと、③法人が委員会活動について、委員長にも確認をとった事項であるとしたうえで、Y2組合員は移動中のバスやプログラム中に寝ていた旨、研究実績については研究がどうあれ教育に結びつかないものは評価できない旨、オープンキャンパスに自分の子どもを連れてきたことについては、子どもがいては授業の説明はできないだろうということで支障が出る前にY2組合員に帰ってもらった旨述べたこと、④法人が、Y2組合員が、7時限目の授業終了後、学生に対し、居酒屋に行くから時間がある人は来てください、と度々飲食に誘ったとする報告をしたこと、⑤上記④の法人の報告について、(i)組合が回数について尋ねたところ、法人は何度かあったと聞いている旨述べたこと、(ii)組合が、教室の学生全体に向けて発言したのか特定の学生に対して発言したのか尋ねたところ、法人は、個人的に誘われたのか全体として誘われたのかは分からない旨述べたこと、(iii)Y2組合員が、卒業後に打ち上げに行こう、という発言はしたことがあるが授業終了後に学生を誘うことは絶対にしない旨述べたのに対し、法人は、25.11.28団交終了後に、学生に対し口止めメールを送信した旨述べるとともに、そのメールの送信内容について口頭で述べたこと、がそれぞれ認められる。

d これらのことからすると、法人は、まず、25.11.28団交において、本件雇

止めの理由について、当初から2年の任期である旨説明するとともに、組合から質問のあった、①Y2組合員と学長、事務局長及び教学課長との面談でのやり取り、②募集要項の記載内容、③Y2組合員の業績に対して、一定の回答をし、さらに、組合が法人に対し詳細を調べたうえで次回団交に臨んでほしいとしていた、Y2組合員の業績のうち、授業面、委員会、その他事項について、26.1.14団交において、その詳細を報告していることは明らかである。そうすると、法人は、25.11.28団交及び26.1.14団交において、本件雇止め理由について組合の質問に対応しながら説明をしていることは明らかである。

(イ) 25.11.28団交に関する法人のその他の対応について

a 組合は、25.11.28団交の交渉時間を13時から15時に一方的に制限した旨主張し、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

まず、25.11.28団交開催前における、交渉時間をめぐるやり取りについてみる。

前記(1)ア(オ)認定によると、25.11.13連絡文書に、団交日時について「13時～15時」との記載があることが認められ、交渉時間については法人から提案したといえる。また、25.11.13連絡文書から25.11.28団交が開催されるまでの間についてみると、前記(1)ア(キ)、(ク)、(コ)、(シ)認定によれば、組合は法人に対し、25.11.14組合文書、25.11.15組合文書、25.11.15組合再送信文書及び25.11.19組合文書を送信していることが認められるところ、これらの文書はいずれも交渉時間について言及しておらず、これらのことからすると、組合は、交渉時間を13時から15時とすることについて事前に特段の異議を述べていないとみるのが相当である。

次に、25.11.28団交における交渉時間についてみると、前記(1)イ(ア)認定によると、同団交は13時から15時まで開催されたことが認められ、交渉時間は、当初、法人が提案した時間どおりの2時間にわたって交渉していたことが明らかである。

以上のことからすると、25.11.28団交の交渉時間は、法人から提案したものの、これに対して組合は事前に特段の異議は述べておらず、実際の交渉も、当初の予定どおり、2時間にわたって開催されたといえるのであるから、法人が、25.11.28団交の交渉時間を13時から15時に一方的に制限したとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。よって、25.11.28団交の交渉時間にかかる法人の対応は、不誠実団交に当たるとはいうことはできない。

b 組合は、25.11.28団交において、Y2組合員の業績について、根拠となる

資料を提出しなかった旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)イ(イ)h、j 認定によると、25. 11. 28団交において、①組合が、教育以外の研究の部分のY 2組合員の実績について尋ねたところ、法人は、評価を出していない旨述べたこと、②組合が、Y 2組合員の研究あるいは学会発表、論文について2年間業績がどうであったのか、報告を受けていないのなら調べてほしい旨述べたこと、③組合が授業アンケートの結果について尋ねたところ、法人は、分からない旨述べたこと、が認められ、これらのことからすると、組合は、Y 2組合員の研究、学会発表、論文に関する業績や、授業アンケートの結果について提示を求め、法人はこれらについて提示しなかったといえる。

しかしながら、団交において使用者が労働組合に資料提示を求められた場合、その場で直ちに提示する義務があるとまではいえず、また、組合が、25. 11. 28団交開催までにこれらの資料を同団交時に提示するよう求めたと認めるに足る疎明もない。

そうであれば、法人が、25. 11. 28団交において、Y 2組合員の研究に関する業績等について提示しなかったことのみをもって、25. 11. 28団交における法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいうことはできない。

(ウ) 26. 1. 14団交に関する法人のその他の対応について

- a 組合は、26. 1. 14団交において、法人が、Y 2組合員と同時期に採用された2名が専任化されたかについての質問に対して回答しなかった旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)エ(イ)b 認定によると、26. 1. 14団交において、①組合が、Y 2組合員が採用されたときに、同時に同じ契約で採用された他の2名について、次年度の雇用について尋ねたところ、法人は、まだ決定していないのでコメントは控える旨述べたこと、②組合が、Y 2組合員の件に関して、組合員だけの差別的な扱いが行われた可能性があるため、同人と同様な条件で雇用された方に関して回答する義務があると考え旨述べたところ、法人は、義務はないと考えている旨、ここで回答できない旨述べたこと、③組合が、3人のうち何人かを採用するという競合関係にないのか尋ねたところ、法人は、競合関係ではない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、法人は、Y 2組合員と同時期に採用された2名が専任化されたかについての質問に対して回答しなかったといえるものの、法人は、Y 2組合員と他の2名が競合関係にはない旨述べており、また、前

記(ア)判断のとおり、組合の質問に対応しながら説明をしていることは明らかであるから、法人が、Y 2 組合員と同時期に採用された 2 名が専任化されたかについての質問に対して回答しなかったことのみをもって、26. 1. 14 団交における法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいうことはできない。

- b 組合は、26. 1. 14 団交において、法人が、平成24年度の募集要項の提示を拒否した旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)エ(イ) c 認定によると、26. 1. 14 団交において、①組合が募集要項に専任教員への移行ありとの記載があった旨述べたこと、②組合の上記①の発言に対し、法人が募集要項には専任教員への移行ありと記載していない旨述べたこと、③法人の上記②発言に対し、組合が募集要項の提示を求めたところ、法人は、調べてほしい旨述べたこと、④法人が、専任教員への移行ありと記載された募集要項を見せてほしい旨述べ、組合が、記載していないのなら法人の方がそれを見せるよう述べたこと、⑤組合が当時の募集要項を今持っているのか尋ねたところ、法人は、今、持っていない旨述べたこと、⑥組合が、それならこの問題は次のときにすればよい旨述べたこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、募集要項の記載内容をめぐり、組合と法人との間で見解に相違があり、双方が、互いの主張の根拠となる募集要項の提示を求め、双方とも募集要項を提示していない状況であったといえる。

ところで、団交は、自らの主張の根拠を挙げ相手方を説得しなければならないところ、これは使用者のみに求められるものではない。法人は、自らの主張の根拠となる募集要項を提示しないまま、専任化の移行ありとの記載はなかった旨主張しているが、組合も、自らの主張の根拠となる募集要項を提示していない。

また、26. 1. 14 団交において、組合は、法人が募集要項を持っていない旨述べたのに対し、それならこの問題は次のときにすればよい旨述べていることからすると、26. 1. 14 団交において、法人が募集要項を提示していないことのみをもって、26. 1. 14 団交における法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいうことはできない。

- c 組合は、26. 1. 14 団交において、法人が、団交時間を会場の都合として、10時から11時30分までに制限した上、一方的に打ち切った旨、このような法人の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

前記(1)エ(ア)、(イ) 1 認定によると、26. 1. 14 団交において、①法人は、次の予定があるので団交を終了する旨述べ、組合は、まだ団交は終わっていない旨述べたこと、②組合が、一方的な打ち切りはやめるよう求めたところ、

法人は、時間オーバーである旨述べ、退室したこと、③26. 1. 14団交は、午前10時から1時間35分程度行われたこと、が認められ、これらのことからすると、26. 1. 14団交は1時間35分程度行われ、その後、法人が時間オーバーである旨述べ、法人が退室したことについて、組合が同意していないといえる。

しかしながら、前記(1)ウ(サ)、(シ)認定によると、法人が、26. 1. 6法人文書により、26. 1. 14団交の交渉時間を「10時～11時30分」と記載している一方、組合は、26. 1. 8組合文書には、交渉時間について言及しておらず、これらのことからすると、組合は団交の交渉時間を午前10時から午前11時30分とすることについて事前に特段の異議を述べていないといえる。

また、法人が、団交において本件雇止めの理由について組合の質問に対応しながら説明をしていることは前記(ア)判断のとおりであり、さらに、組合が、本件雇止めに関し、さらなる説明を法人に求めるのなら、組合が法人に対し新たな団交申入れを行うことも可能であるところ、前記(1)オ認定によると、組合は、26. 1. 14団交以降、法人に対し、団交申入れを行っていない。

以上のことからすると、確かに、26. 1. 14団交で法人が団交を終了するとして退室したことについて、組合が同意していないといえるものの、団交は1時間35分程度行われたことは明らかで、法人の予め設定した終了時間の経過後に法人が退室しているのであるから、このことをもって、法人が、交渉時間を一方的に制限したとも団交を一方的に打ち切ったとまではいうことができず、かかる法人の対応のみをもって、26. 1. 14団交における法人の対応が、不誠実団交に当たるとはいうことはできない。

ウ 以上のとおりであるから、25. 10. 24団交申入れ及び25. 12. 5団交申入れに対する法人の対応は、いずれも不誠実団交には当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 法人が、組合との団交を短大の構内で開催することを拒否したことは、組合に対する支配介入といえるかについて、以下判断する。

ア 組合は、 G とは学内で団交が開催されている旨、このような法人の対応は組合差別である旨主張する。

イ 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者は各労働組合に対し、中立的な態度を取るべきであるとされているところ、その趣旨は、労働組合の団結力に不当な影響を及ぼす使用者の妨害行為を禁止するものであり、使用者はいずれの労働組合に対しても公正に対応し、いずれか一方の労働組合のみを優遇し、他方の労働組合を冷遇し、当該労働組合の団結力に不当な影響を及ぼすことのないよう要請するものである。従って、複数組合併存下において中立保持義務が問題とな

るのは、原則としてある労働組合が当該組合員の労働条件や労働組合に対する便宜供与に関する事項について他の労働組合と競合関係にある場合を前提とし、そのような場合において、使用者が、各労働組合を合理的理由なく差別的な取扱いを行った場合差別的に取り扱われた労働組合の団結権に不当な影響を及ぼすものとして支配介入に当たるといえる。

そこで、この点についてみると、G は短大の教職員も加入できる、法人全体を横断する組織であり、組合員の労働条件等について組合と競合関係にあると認めるに足る疎明はなく、また、G と法人との間の労働条件等に関する取り決めが、短大の教職員若しくは組合に何らかの影響を及ぼしたと認めるに足る疎明もない。そうであれば、G と組合とが短大の教職員の労働条件等に関して競合関係にあるとはいえず、本件は、複数組合併存下における中立保持義務の問題とはいえない。また、本件は団交開催場所に係る事案であって、複数組合併存下における便宜供与に関する不平等な取扱い事案でもないのであるから、法人が、競合関係にない G と組合との間で中立な態度を保持することを要請される立場にはなく、団交開催場所に関し、その取扱いを異にしても、そのことをもって、直ちに支配介入として問責されるものではない。

ウ また、団交開催場所に関して、法人と組合との間で協定ないし労使慣行があるにもかかわらずこれに反した取扱いを行った場合には、支配介入の問題を問議すべきであるものの、本件については、法人と組合との間で、団交開催場所に関する協定ないし労使慣行があったとはいうことができない。さらに、法人と組合は、学外で2回団交を開催しており、法人の対応により、団交開催に支障が生じたとはいえないことは前記(2)判断のとおりである。

エ 以上のとおりであるから、法人が、組合との団交を短大の構内で開催しなかったことは、組合に対する支配介入とはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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27年9月18日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印