

命 令 書

大阪府泉南郡熊取町

申立人 E
 代表者 執行委員長 A

大阪府中央区

申立人 F
 代表者 執行委員長 B

大阪府泉南郡熊取町

被申立人 G
 代表者 理事長 C

上記当事者間の平成29年(不)第19号事件について、当委員会は、平成30年9月12日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 E が平成28年12月8日付け、同29年1月12日付け及び同年3月1日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 E 及び同 F に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

E
 執行委員長 A 様

F
 執行委員長 B 様

G
 理事長 C

当法人の平成28年12月8日付け、同29年1月12日付け及び同年3月1日付けの貴教職員組合からの団体交渉申入れへの対応は、大阪府労働委員会において、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。

- 3 申立人らのその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 執行委員長に対する指示の撤回及び謝罪
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

被申立人は、大学における出退勤の管理を出勤簿への押印に変えて磁気カードの読取りにより行うことにし、その旨を教職員に通知した。本件は、①このこと等を議題とする組合からの団体交渉申入れに対する被申立人の対応、②組合の執行委員長に対して、磁気カードの読取りにより打刻しない場合は、業務命令違反として懲罰対象とする等と通知したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「法人」という。)は、肩書地に法人本部を置き、 H (以下「大学」という。)や I (以下「本件高校」という。)を設置、運営する学校法人である。

イ 申立人 E (以下「組合」という。)は、大学の教職員により組織される労働組合である。

ウ 申立人 F (以下「 F 」といい、組合と併せて「組合等」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に教育に関係する労働者によって組織される労働組合で、組合の上部団体に当たり、その組合員数は、本件審問終結時約290名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成28年10月28日、法人は大学の各教員に対し、同年11月より、出退勤の管理を出勤簿への押印に変えて教職員証の磁気カードの読取り（以下「カードリーダー方式」という。）により行うことにしたことを通知した。

(甲1)

イ 組合は法人に対し、平成28年12月8日付け、同29年1月12日付け及び同年3月1日付けで、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、それぞれの団交申入れを「28.12.8団交申入れ」、「29.1.12団交申入れ」、「29.3.1団交申入れ」といい、これら3回の申入れを併せて「本件団交申入れ」という。）。

本件団交申入れにおける議題は、以下のとおりである。また、本件団交申入れに対し、同29年3月24日まで、団交は開催されなかった。

| | 28.12.8団交申入れ | 29.1.12団交申入れ | 29.3.1団交申入れ |
|----------------------|--------------|--------------|-------------|
| 出退勤管理の変更に関する件 | ○ | ○ | ○ |
| 一時金として20万円を支給すること | | ○ | ○ |
| 理事会構成及び寄付者を明らかにすること | | ○ | ○ |
| 法人の経営及び大学の運営に関する件 | | ○ | ○ |
| 新年度の開始にあたり賃下げを撤回すること | | | ○ |

(甲2、甲7、甲9)

ウ 平成28年12月16日から同月20日の間に、法人は、組合の執行委員長である

A（以下「A委員長」という。）の教職員メールアドレスに、大学の学長名の同委員長あての同月14日付けの文書を投函した。この文書には、① A委員長のみ、同年11月1日以降、出退勤時にカードリーダーで打刻していないことから、打刻するよう指示する、②今後とも打刻しない場合は、業務命令違反として懲罰対象とする旨記載されていた。

(甲4)

エ 平成29年3月25日、組合と法人との間の団交が、本件高校の会議室にて開催された。法人側出席者は、組合側出席者の中に知らない人がいる旨発言するなどし、協議を行わないまま退室した。

(甲16)

オ 平成29年3月30日、組合等は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 平成28年12月8日付け、同29年1月12日付け及び同年3月1日付けの団交申入れに対する法人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 2 A委員長に対する平成28年12月14日付け文書の交付は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（平成28年12月8日付け、同29年1月12日付け及び同年3月1日付けの団交

申入れに対する法人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について

(1) 申立人らの主張

ア 本件団交申入れの議題は、以下のとおり、いずれも義務的団交事項に該当し、この団交申入れに応じなかった法人の対応は、不当労働行為に該当する。

(ア) 出退勤管理の変更に関する件

法人は、カードリーダー方式に切り替えたのみで、社会通念上も一般化しているなどとし、労働時間の把握方法の変更であって労働条件を変更するものではない旨主張するが、法人も出勤簿押印やカードリーダー打刻を業務上の行為と認識しており、組合員の労働条件に関する事項である。

(イ) 一時金として20万円を支給すること

法人は、H 就業規則補則により期末手当支給が停止されており、妥結の可能性はない旨主張するが、組合員の待遇に関する事項である。

(ウ) 理事会構成及び寄付者を明らかにすること

使用者が不明であることは正常な労使関係の構築の障害となるものであり、寄付者が明らかになることによってマネーロンダリングの噂が払拭でき、労使関係の運営が円滑に進むことから、団体的労使関係の運営に関する事項である。

(エ) 法人の経営及び大学の運営に関する件

法人は、経営専決事項であると主張するが、外見上、経営専決事項に見える事項も労働者の労働条件あるいは待遇に関係がある場合は、義務的団交事項になると解さなければならない。

(オ) 新年度の開始にあたり賃下げを撤回すること

組合員の賃金に関する事項である。

イ 平成29年3月25日、法人は組合側の団交出席者の事前通知がないことを理由に団交を拒否したが、労使間でいわゆる団交ルールは締結されておらず、団交出席者を事前通知する義務はない。法人は、組合側団交出席者が団交会場である本件高校の入校者記載簿へ記入しなかった旨主張するが、組合側団交出席者は記載簿への記入を求められず、学内関係者の案内で団交会場に入っており、施設管理権の侵害の事実はない。さらに、組合側は団交出席者の紹介をしようとしたが、法人はこれを阻止した上で、団交を拒否して退出したものである。

ウ 以上のとおりであるから、法人の本件団交申入れに対する対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、28.12.8団交申入れ及び29.1.12団交申入れに対し、団交開催には応じ

られないとしたが、このことには下記のとおり理由があり、また、その旨返答している。

(ア) 出退勤管理の変更に関する件

法人は、従業員に対し、カードリーダー方式への切替を通知したが、このことは、大方の一般的な事業所で行われ、近時の行政通達の流れに沿うものである。また、専ら労働時間の把握方法の変更であって、労働条件を変更するものではないから、義務的団交事項に該当しない。こうした事項が義務的団交事項とされるのであれば、使用者は労働組合の協力を得られない限り、行政通達に沿った労働時間管理の方法を改めることができないということになり、このようなあり方は不当である。

(イ) 一時金として20万円を支給すること

法人は、大学の学生数の減少による収入減により、当面の対策として
H 就業規則補則を定め、期末手当の支給を停止しており、現時点で妥結の可能性はない。確かに、法人は、組合等と法人の間の別の不当労働行為救済申立て事件（平成27年(不)第56号事件。以下「先行事件」という。）の和解協議において、一時金の支給を提案したことはあるが、この和解は不成立になった。この一時金の支給提案は期末手当とは異なるもので、先行事件の和解解決を前提とした支給提案であるところ、組合は和解協議と団交を混同しており、かかる団交申入れに応じる義務はない。

(ウ) 理事会構成及び寄付者を明らかにすること

いずれの事項も労働者の労働条件その他の待遇に関するものではない。法人の代表者はあくまでも理事長であり、団交については従前から労務担当理事が所管してきたものであり、理事会構成如何によって異なるところはないから、団体的労使関係の運営に関する事項でもない。また、法人は理事会の構成について回答しており、寄付者名はこの寄付制度においても公表されていない。

(エ) 法人の経営及び大学の運営に関する件

議題の意味が不明である上、学校法人の運営主体は理事会で、学校運営についても学長管理とされているのだから、いずれも経営専権事項であって、義務的団交事項に該当しない。

イ 法人は、新年度の開始にあたり賃下げを撤回することや従前の団交申入れ事項についての協議に応じることを内容とする29.3.1団交申入れに応じる旨返答し、平成29年3月25日、団交が開催されることになった。

しかし、組合からは A 委員長のみの出席であったが、 F からは従来団交に出席していた2名の他、面識もない者8名が着座していた。法人は、一面識

もなく、団交会場である本件高校への入場を許可してもいない者が多数含まれていることは施設管理権の侵害であることを指摘し、団交に先立って速やかに退出するよう求めたが、組合等は応じず、団交会場は喧噪に亘る異様な状況となった。法人は、やむなく、このような状況では団交に応じられないとして団交会場を退出した。

同日の団交が開催できなかったのは、組合側が従来 of 団交出席者に係る通例を前触れもなく、大幅に変更し、法人の施設管理権を公然と無視、侵害して、見知らぬ者を帯同し、退去を求めても応じず、かえって不規則発言をするなどして、喧噪に亘る異様な状況を作り出したことに原因がある。したがって、法人には協議に応じなかった正当な理由がある。

ところで、組合等は、入校記録簿への記録を求められず、また、入校記録簿の存在すら知らされなかった等とするが、法人の守衛は、外来者があれば記録簿への記入を指示しており、そのことは大学教員にとって公知の事実である。上部団体と称する学外者を同行するのであれば、大学教員としては、記録簿への記入を指示すべきである。

ウ 以上のとおり、法人の本件団交申入れへの対応は、不当労働行為に当たらない。

2 争点2 (A 委員長に対する平成28年12月14日付け文書の交付は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人らの主張

法人は、出退勤管理の変更に関して組合が申し入れた団交を拒否した上で、 A 委員長に対してカードリーダー方式で打刻することを指示し、打刻しない場合は懲罰対象とする警告文書を交付した。さらに、従前の出勤簿が撤去されたため、 A 委員長はカードリーダー方式で打刻せざるを得なくなった。

こうした法人の行為は、団体交渉権を行使しようとする A 委員長の組合活動を威嚇し、組合活動を萎縮させ、使用者の一方的指示に従わせ、そのことによって組合を弱体化させるものであって、支配介入に該当する。

なお、法人は、執行委員長に対してではなく、個人に対して、警告文書を交付した旨主張するが、法人は A 委員長を執行委員長として認識しており、執行委員長が団交開催の催促を行ったことを認識していたことは明白である。

(2) 被申立人の主張

法人は、あくまで個人としての A 委員長に対し、カードリーダー方式での打刻を指示したものであり、組合等とは何ら関係のないことである。また、平成28年11月1日以降、カードリーダー方式で打刻をしていなかったのは、 A 委員長のみであった。

こうした打刻指示が、支配介入となるはずもない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（平成28年12月8日付け、同29年1月12日付け及び同年3月1日付けの団交申入れに対する法人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）及び争点2（A 委員長に対する平成28年12月14日付け文書の交付は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）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 先行事件の申立て等

(ア) 本件申立時において、大学に勤務する教職員に適用される H 就業規則（以下「就業規則」という。）及び H 職員給与規程（以下「給与規程」という。）は、別紙1のとおりである。ところで、本件申立時において、就業規則及び給与規程の最終改正の施行日はいずれも平成19年4月1日であった。

(乙1、乙2)

(イ) 法人は、平成26年3月22日付けで、同年4月1日から施行するとして、別紙2の内容の H 就業規則補則（以下「就業規則補則」という。）を定めた。

(乙3)

(ウ) 平成27年11月2日、組合等は当委員会に対し、法人が同26年4月から行った賃下げ等が不当労働行為に該当するとして、先行事件を申し立てた。

(エ) 平成28年7月14日、組合と法人との間で団交が開催され、法人は、同年夏期一時金として一律5万円の支払を検討している旨回答した。

組合は、これに対し、5万円という回答は少なすぎるとするとともに、5億円の寄付金の申出があるとの話に関して、教職員の待遇改善にどう反映するのかという関心を持っている旨述べ、この寄付金についての説明を求めた。

法人は、①寄付者から J （以下「 J 」という。）へ入金されている、②今後、 J から法人に連絡があれば、法人が寄付金の活用内容を明らかにして申請する、③ J が法人からの申請内容を審査し、審査が通れば寄付金が入金される旨述べた。

組合は、入金時期のめどについて尋ね、法人は、① J から連絡が来てから申請することになるが、申請の締切が毎月5日でその月の月末に入金されることになっている、②入金されたお金は、経営改善計画の中で活用して、今後のために活かしたい旨述べた。組合は、今後のために活かしたいという中には、教職員のモチベーションを上げる、労働意欲を高めることは含まれてい

るのかを尋ねた。法人は、①寄付者の意向を踏まえ、経営改善のための投資に使う、②経営が戻れば、皆さんの給与も戻る、③設備投資に使い、一部を一時金にもまわす旨述べた。さらに、組合は、寄付者について質問し、法人は、それはいずれわかると返答した。

(甲15)

(オ) 平成28年9月から同年12月にかけて、先行事件について、当委員会が関与して和解の試みが行われたが、合意には至らなかった。

イ カードリーダー方式の導入と本件団交申入れ

(ア) 平成28年10月28日、法人は大学の各教員あてに電子メール（以下「10.28メール」という。）を送信し、同年11月より、出退勤の管理を出勤簿への押印に変えてカードリーダー方式により行うことにしたことを通知した。

(甲1)

(イ) 平成28年10月31日、A委員長は法人本部長 D（以下「D本部長」という。）に対し、電話にて、カードリーダー方式の導入は出退勤の慣行を変更することなのかと質した。これに対し、D本部長は、自分もまだ磁気カードを受け取っておらず、理事者でないからわからない旨返答した。A委員長は、①組合は、カードリーダー方式の導入は労働条件の変更に關わると考えており、労働条件の変更であるのかどうかをまず確認したいので、取り急ぎ、口頭での団交申入れとする、②後日、この件について文書を提出する、③団交での結論が出るまでは、従前どおり、出勤簿での管理を申し入れる旨述べ、D本部長は、伝えておく旨返答した。

さらに、A委員長は大学事務局庶務課課長に対し、電話にて、組合から申入れをしたことを伝え、当面の間、出退勤の管理を出勤簿への押印とカードリーダー方式を併用して行うよう要請した。

(ウ) 平成28年11月中は、法人は出退勤の管理を出勤簿への押印とカードリーダー方式を併用して行ったが、同月末日をもって、出勤簿を使用しないことにした。

(エ) 平成28年12月8日、組合は法人あての同日付けの文書にて、出退勤管理の変更に関する件を議題とする28.12.8団交申入れを行った。

(甲2)

(オ) 法人は組合あての平成28年12月13日付け文書（以下「28.12.13回答書」という。）にて、28.12.8団交申入れに対して回答した。この文書には、①出退勤管理の変更に関する件は団交事項と認められないので、開催には応じない、②出勤簿での出退勤管理は大方の事業所で廃止されており、法人においても、出勤簿への押印からカードリーダー方式に切り替えたにすぎない、③カードリーダ

一方式への切替えは、10.28メールで通知するなどしており、既に大方の教職員は、切替えに従っている旨記載されていた。

(甲3)

(カ) 平成28年12月16日から同月20日の間に、法人は、A 委員長の教職員メールボックスに、大学の学長名の同委員長あての同月14日付けの文書（以下「本件指示書」という。）を投函したところ、この文書には、① A 委員長のみ、同年11月1日以降、出退勤時にカードリーダーで打刻していないことから、打刻するよう指示する、②今後とも打刻しない場合は、業務命令違反として懲罰対象とする旨記載されていた。また、A 委員長にカードリーダーで打刻することを指示する理由として、①出勤簿からカードリーダー方式への切替えは、幾度も周知徹底している、②現在、全てのシステムの入替えを行っており、カードリーダー方式への切替えもその一環である、③カードリーダー方式での出退勤管理を行うことは、社会通念上も一般化している、④既に全教職員がカードリーダーで打刻しており、11月中の移行期間も終了しているとの4点が挙げられていた。

ところで、A 委員長は本件指示書受領後、カードリーダーで打刻している。

(甲4)

(キ) 平成28年12月21日、組合は法人あての同日付けの文書にて、本件指示書に関して、出退勤管理の変更が業務命令で、これに従わないことが懲戒対象というのであれば、出退勤管理の変更に関する件という議題は義務的団交事項に当たる等と主張するとともに、出退勤管理の変更に関する件を議題とする団交を再度申し入れた（以下、この申入れを「28.12.21再度申入れ」という。）。

(甲5)

(ク) 法人は組合あての平成29年1月11日付け文書（以下「29.1.11回答書」という。）にて、28.12.21再度申入れに対して、出退勤管理の変更に関する件は団交事項と認められない旨回答した。

(甲6)

(ケ) 平成29年1月12日、組合は法人あての同日付けの文書（以下「29.1.12組合文書」という。）にて、①一時金として20万円を支給すること、②出退勤管理の変更に関する件、③理事会構成及び寄付者を明らかにすること、④法人の経営及び大学の運営に関する件という4点を議題とする29.1.12団交申入れを行った。

また、この文書には、この4点に関して、①について、先行事件の和解は決裂したが、その協議において、法人が一時金20万円を全教職員に支払う用意が

あることが明らかになり、就業規則は3月の期末手当を定めているのだから、組合は、先行事件の和解協議と切り離して、一時金として20万円の支給を要求する、②について、出退勤管理の変更は義務的団交事項に当たると指摘しており、再度、団交に応じることを求める、③について、(i)平成28年7月の団交で、法人は、一連の手續完了後に寄付者を明らかにすると回答していたが、いまだ公表されておらず、のみならず経営改善計画になかった大学の外壁等の工事に2億円以上を費やしているとの話を聞いた、(ii)同年10月の団交で欠席とされていた理事は、本人からの話によると、その時点で既に辞任していたとのことであった、(iii)法人は、説明責任を果たす必要がある、④について、(i)法人は、特命教授なる職位を新設したが、設置基準上の教員数には含まれないので、教授会による業績審査は不要であると説明している、(ii)教授会の構成員に位置付け、かつ授業を担当させるのであれば、かかる法人の主張が監督行政に認められるのか疑問を感じる、(iii)諸規定を改定しないまま法人主導で大学内の諸委員会の改組を進めていること等も大学の自治をどう考えているのか法人の遵法感覚に不安を抱く旨記載されていた。

(甲7)

(コ)法人は組合あての平成29年1月17日付け文書(以下「29.1.17回答書」という。)にて、理事会の構成員について記載するとともに、29.1.12団交申入れに対し団交に応じない旨回答した。

この文書には、29.1.12団交申入れの4点の議題について、①について、(i)就業規則補則第4条が、大学部門の収支が改善し、第2条の給与の減額措置が回復されるまでの間、給与規程第19条に定める期末手当は支給を停止すると定めているとおおり、現時点で団交による妥結の可能性はない、(ii)先行事件の和解案で提案した一時金20万円は給与規程の期末手当とは別であり、団交事項ではない、②について、前回回答のとおり、団交事項ではないと考えている、③について、(i)理事会の構成は記載のとおりである、(ii)寄付者は、Jの受配者指定寄付金制度によるものであり、同制度でも寄付者は公表されない、(iii)いずれも、団交するような事項ではないと考えている、④について、法人の経営及び大学の運営については意味が不明であり、本来の意味からいえば団交事項ではない旨記載されていた。

(甲8)

(サ)平成29年3月1日、組合は法人あての同日付けの文書にて、同28年10月以降、組合が繰り返し団交を申し入れているのにもかかわらず、法人が応じない等とするとともに、①新年度の開始にあたり、賃下げを撤回すること、②従前の団

交申入れの議題を議題とする29. 3. 1団交申入れを行った。

(甲9)

(シ) 法人は組合あての平成29年3月7日付け文書(以下「29. 3. 7回答書」という。)にて、29. 3. 1団交申入れに対し回答した。

この文書には、①(i)就業規則補則第2条第3項は、給与の減額率は、決算、学生数等の状況を勘案し、毎年度見直すものとし、見直し後の減額率は、年度初めに遡及して適用する旨定めており、これまで、毎年度の決算時に検討してきたが、見直しの実施の余地はなかった、(ii)平成28年度においても検討するが、現時点で、就業規則補則を変更することは考えていない、(iii)新年度の開始にあたり、賃下げを撤回するという要求に応じることはできない、②従前の団交申入れの議題については、既に回答済である、③以上を前提に、同月25日に本件高校の会議室にて、団交に応じる旨記載されていた。

(甲10)

ウ 平成29年3月25日の経緯

(ア) 組合等は、平成29年3月25日の団交への出席者は、A 委員長と F の役員及び執行委員等(以下「役員等」という。)10名とすることにした(以下、これらの者を「本件組合側出席者」という。)

この時までの組合と法人との間の団交に、組合の組合員とともに F の役員等が出席することがあり、本件組合側出席者である F の役員等のうち2名は、以前に法人との団交に出席したことがあった。

(イ) 平成29年3月25日、本件組合側出席者は本件高校を訪れ、会議室に入室した。

組合が、予定の時刻を過ぎているので団交を開始したい旨述べたところ、法人は、①本件組合側出席者の中に知らない人がいる、②我々は、本件組合側出席者のうち、F の役員2名についてはうかがっているが、事前にうかがっていない人とは交渉できない、③本件高校の警備の場所で、名前を記載していないと、基本的に不法侵入になる旨述べた。組合は、警備の前を通過してきたが、記載を求められなかった旨返答し、自己紹介をする旨申し出た。法人は、自己紹介だけでは本当であるかどうかわからない旨述べ、出て行くように求めた。

その後も、組合は参加者の自己紹介をする旨述べたが、結局、法人側出席者は協議を行わないまま、退室した。

(甲16)

(2) 平成28年12月8日付け、同29年1月12日付け及び同年3月1日付けの団交申入れに対する法人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて

て、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(オ)、(コ)、(シ)、ウ(イ)認定のとおり、①法人は、28.12.8団交申入れ及び29.1.12団交申入れに対し、団交議題が団交事項に当たらないとして団交に応じない旨返答し、平成29年3月24日まで団交が開催されなかったこと、②法人は、29.3.1団交申入れに対し、同月25日に団交に応じる旨返答したが、同日の団交において、法人側出席者は協議を行わないまま退室したこと、が認められる。そこで、これらの対応についてそれぞれ検討する。

イ 28.12.8団交申入れへの対応

28.12.8団交申入れの議題は、前提事実及び前記(1)イ(エ)認定のとおり、出退勤管理の変更に関する件であることが認められ、この議題が代表的な労働条件である労働時間に関連することは明らかである。

法人は、カードリーダー方式への切替は、労働時間の把握方法の変更であって、労働条件を変更するものではないから、義務的団交事項に該当しない旨主張するが、法人が、カードリーダー方式への切替が労働条件の変更には至らないと考えていたとしても、このことは労働時間に関連するものであるのだから、組合等が団交を申し入れている以上は、団交の開催に応じ、カードリーダー方式への切替について説明し、協議に応じるべき義務を負うものと判断される。なお、法人は、こうした事項が義務的団交事項とされるのであれば、使用者は労働組合の協力を得られない限り、労働時間管理の方法を改めることができないということになり、このようなあり方は不当である旨主張するが、使用者は、労働時間に関連する議題である以上は、まず、団交に応じてその場で自らの見解を明らかにし、労働組合の理解を得られるよう努める義務があるというべきで、労働組合の協力が必要か否かとは別のことであるから、かかる主張は採用できない。

したがって、法人は、28.12.8団交申入れに対し、正当な理由なく応じなかったと判断され、かかる対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ウ 29.1.12団交申入れへの対応

(ア) 29.1.12団交申入れの議題には、前提事実及び前記(1)イ(ケ)認定のとおり、出退勤管理の変更に関する件を含んでいることが認められ、上記イ判断のとおり、この議題は義務的団交事項に当たるのであるから、法人は、正当な理由なく協議に応じなかったと判断される。

(イ) また、29.1.12団交申入れは、前提事実及び前記(1)イ(ケ)認定のとおり、①一時金として20万円を支給すること、②理事会構成及び寄付者を明らかにすること、③法人の経営及び大学の運営に関する件をも議題としていることが認められる。

これらのうち、一時金として20万円を支給することとの議題について、法人は、一時金の支給提案は先行事件の和解解決を前提としたものであって、組合は和解協議と団交を混同しており、かかる団交申入れに応じる必要はない旨主張するが、団交申入れに至る経緯がいかなるものであれ、賃金に係る問題であるのだから義務的団交事項に当たることは明らかである。

一方、理事会構成及び寄付者を明らかにすることと法人の経営及び大学の運営に関する件は、労働条件や団体的労使関係の運営に影響を及ぼし得る限りにおいては、義務的団交事項となり得ると解されるので、29. 1. 12組合文書等をみて、組合がこれらの点を議題とした事情について検討する。

(ウ) まず、29. 1. 12組合文書には、前記(1)イ(ケ)認定のとおり、平成28年7月の団交で、法人は、一連の手續完了後に寄付者を明らかにすると回答していた旨の記載があることが認められる。法人への寄付は、法人の経営状況に関連する事項というべきところ、前記(1)ア(イ)、(エ)認定のとおり、①法人は、収入減を理由に教職員の給与を減額していること、②平成28年7月14日の団交において、法人は、同年夏期一時金として5万円の支払を検討していたのに対し、組合は、少なすぎるとするとともに、寄付金の申出について説明を求めたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、組合は、賃金や一時金が低水準に置かれているとして、法人の経営状況を検証するために寄付者の件を団交議題としたと解される。

また、29. 1. 12組合文書には、前記(1)イ(ケ)認定のとおり、平成28年10月の団交で欠席とされていた理事が、本人からの話によると、その時点で既に辞任していたとのことであったとの記載があることが認められ、組合が理事会の構成を議題としたのは、団交への法人側出席者に関する疑問を持ったが故であると解される。

以上のような状況を勘案すると、29. 1. 12団交申入れの理事会構成及び寄付者を明らかにすることという議題は、労働条件や団体的労使関係の運営に影響を及ぼし得るものとして義務的団交事項に該当するというべきである。

なお、法人は、寄付者名がその寄付制度において公表されていないこと、寄付者名を明かす考えがないこと、理事会の構成員を書面で明らかにしたことを主張しているが、そのことをもって、団交応諾義務が免じられるものではない。

(エ) 29. 1. 12組合文書には、前記(1)イ(ケ)認定のとおり、法人の経営及び大学の運営に関する件という議題に関して、特命教授という新設の職位について疑問を呈する旨の記載があることが認められる。職位の新設は、教職員の身分や処遇に影響を及ぼし得るものと解されるのだから、法人の経営及び大学の運営に

関する件は、この観点から義務的団交事項に該当するというべきである。

(オ) 以上のとおり、法人は、29. 1. 12団交申入れに対し、正当な理由なく応じなかったと判断され、かかる対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

エ 29. 3. 1団交申入れに対する平成29年3月25日の法人の対応

前記(1)ウ(イ)認定のとおり、平成29年3月25日、法人は、団交会場にて、本件組合側出席者に知らない人が含まれているとして、退出を求め、結局、協議は行われなかったことが認められるが、団交参加者については、原則として、労使がそれぞれ自由に選定すべきものであるところ、本件において、団交参加者を事前に相手方に通知するとの労使間ルールが成立しているとする疎明はない。

また、前記(1)ウ(イ)認定のとおり、平成29年3月25日の団交において、法人は、警備の場所で名前を記載していないと基本的に不法侵入になる旨述べたことは認められるが、本件組合側出席者が団交会場に入室するまでの間に、法人側が本件組合側出席者に対し、入校記録簿への記載を求め、本件組合側出席者がこれを拒んだと認めるに足る疎明はない。さらに、組合が本件組合側出席者について自己紹介をする旨申し出たにもかかわらず、法人は退出を求めたことが認められる。

これらのことからすると、法人が組合側の団交出席者を理由に協議に応じなかったことに正当な理由があるとみることはできない。しかも、前記(1)イ(サ)認定によれば、29. 3. 1団交申入れの議題は、賃下げの撤回等であるのだから、これが義務的団交事項に当たることは明らかである。

オ 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する法人の対応は、正当な理由なく組合との協議に応じなかったものと判断され、かかる行為は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(3) A 委員長に対する平成28年12月14日付け文書の交付は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為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)イ(カ)認定のとおり、本件指示書には、① A 委員長のみがカードリーダーで打刻していないことから、カードリーダー方式で打刻するよう指示する、②今後とも打刻しない場合は、業務命令違反として懲罰対象とする旨記載されていることが認められ、法人は、A 委員長に対し、従わない場合は懲戒処分の可能性があることを示唆した上で、業務命令としてカードリーダー方式で打刻するよう求めたものと解される。

イ しかし、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ウ)認定のとおり、①法人は10. 28メールで、平成28年11月より、出退勤の管理を出勤簿への押印に変えてカードリーダー

一方式により行うことにしたことを通知したこと、②平成28年11月中は、法人は出退勤の管理を出勤簿への押印とカードリーダー方式を併用して行い、同月末日をもって、出勤簿を使用しないことにしたこと、が認められる。一方、この期間中に、組合等がカードリーダー方式の導入について具体的な問題が発生したとの指摘をしたとする疎明や同年12月以降、カードリーダーで打刻していない職員が A 委員長以外に在るとの疎明はない。そうすると、法人は、併用期間を経て教員全員に対し一律に、カードリーダー方式を導入したところ、A 委員長のみが依然としてカードリーダー方式で打刻しなかったというべきである。

また、本件において、カードリーダー方式での打刻が、出勤簿への押印と比べて、教職員に重い負担を課すものと認めるに足る疎明はなく、法人が正確な労働時間の把握のため出退勤管理の方式としてカードリーダー方式を採用し、教職員に対し、これに従うよう求めることに問題があるとする特段の事情も見当たらない。

ウ 確かに、前提事実及び前記(1)イ(エ)、(オ)認定のとおり、A 委員長への本件指示書の交付の直前に、法人は、出退勤管理の変更に関する件を議題とする組合からの28.12.8団交申入れに対し、応じない旨返答したことが認められ、かかる法人の対応が不当労働行為に当たることは、前記(2)判断のとおりではあるが、このことを考慮してもなお、本件指示書の交付自体は、法人が行使し得る業務命令の範囲内とみるのが相当である。

エ 以上のとおりであるから、A 委員長に対する平成28年12月14日付け文書の交付は、組合等に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合等の申立ては棄却する。

2 救済方法

組合等は謝罪文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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30年10月9日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

H 就業規則（抜粋）

別紙 1

（就業時間）

第6条 職員の就業時間は、通常1日について実働7時間、1週について実働35時間を限度とする。

（勤務時間）

第8条 勤務時間は、午前9時から午後5時までとする。

（勤務時間の変更）

第9条 学長は、大学運営上必要があると認めた場合は、前条の規定にかかわらず、始業および終業時刻を変更することができる。

2 学長は、学務の都合上必要があると認めるときは、第6条に定める就業時間をこえて勤務を命ずることができる。

（給与）

第24条 職員の給与は、 H 職員給与規程による。

H 職員給与規程（抜粋）

（給与の種類）

第4条 給与の種類は、つぎのとおりとする。

給料、調整手当、管理職手当、役職手当、扶養手当、住宅手当、通勤手当、休日勤務手当、期末手当、退職手当、超過授業手当、超過勤務手当、入試手当およびその他の手当

（給料表の種類及び適用範囲）

第5条 給料表の種類は、次の各号に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

（1）教育職員給料表 別表（1）

（2）事務職員給料表 別表（2）

（調整手当）

第11条 職員には、給料月額と扶養手当の合計額の100分の9を調整手当として支給する。

（役職手当）

第13条 役職の教育職員に対する手当は、別表（5）に定める金額を教務部長、学生部長、図書館長、入試部長及び就職部長に支給する。

2 役付きの事務職員に対する手当は、別表（5）に定める金額を室長、課長、課長補佐、係長及び主任に支給する。

（扶養手当）

第14条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

2 （略）

3 扶養手当の額は、別表（6）の額とする。

（住宅手当）

第15条 職員には、別表（7）に定めるところにより住宅手当を支給する。

（休日勤務手当）

第17条 職員が、休日勤務を命ぜられた場合には、休日勤務手当を支給する。ただし、代替休暇を与えられた場合は支給しない。

2 （略）

(期末手当)

第19条 期末手当は、3月1日、6月1日および12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して支給する。これらの基準日前1カ月以内に退職または死亡した職員についても同様とする。

2 (略)

(超過授業手当)

第21条 教員が6講時（コマ）を超えて授業を担当する場合、その担当分について、別表（9）で定める手当を支給する。

(超過勤務手当)

第22条 超過勤務手当は、H 就業規則第9条第2項により、正規の勤務時間外の時間に勤務することを命ぜられた事務職員に対し支給する。

2 (略)

※ 各別表は略

（目的）

第1条 この補則は、H 就業規則（以下「規則」という。）及び H 職員給与規程（以下「規程」という。）に定める給与等の規定について、大学の学生数の減少に伴う収入減による当面の対応策として、その執行を一部停止することについて定める。

（一律の減額）

第2条 規程各条に定める次の給与については、原則として一律20%減額して支給する。

- （1）第5条に定める給料：教育職員給料表別表（1）及び事務職員給料表別表（2）
- （2）第11条に定める調整手当（第5条及び第14条に定める給料及び扶養手当が減額されることによる減額）
- （3）第13条に定める役職手当：別表（5）（略）
- （4）第14条に定める扶養手当：別表（6）
- （5）第15条に定める住宅手当：別表（7）
- （6）第17条に定める休日勤務手当（略）
- （7）第21条に定める超過授業手当：別表（9）
- （8）第22条に定める超過勤務手当（略）

2 （略）

3 給与の減額率は、決算、学生数等の状況を勘案し、毎年度見直すものとする。なお、見直し後の減額率は、当該年度初めに遡及して適用する。

（期末手当の支給停止）

第4条 大学部門の収支が改善し、第2条の給与の減額措置が回復されるまでの間、規程第19条に定める期末手当は支給を停止する。

附則

この補則は、平成26年4月1日から施行する。