



命 令 書

大阪府泉南郡熊取町

申立人 X 3
代表者 執行委員長 X 1

大阪府中央区

申立人 X 4
代表者 執行委員長 X 2

大阪府泉南郡熊取町

被申立人 Y 3
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成27年(不)第56号事件について、当委員会は、平成30年8月22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 X 3 及び同 X 4 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

X 3

執行委員長 X 1 様

X 4

執行委員長 X 2 様

Y 3

理事長 Y 1

当法人が行った次の行為は、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。

(1) 平成27年8月20日付けの団体交渉申入れに対し速やかに応じなかったこと。

(2) 平成27年10月28日に開催された団体交渉において、いずれの議題についても具体的な回答を行わず誠実に対応しなかったこと。

2 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 教職員に対する賃下げはなかったものとしての差額賃金の支払い
- 2 三六協定等に係る労働者代表選出への介入禁止
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①賃下げに関して、申立人に対して事前に説明を行わず通告を行い、通告後、申立人との協議を打ち切って就業規則を改正し、賃下げを行ったこと、②申立人の委員長が労働者代表に選出され、三六協定締結のための協議を開くよう、被申立人に求めたが、被申立人は、これに応じることなく、非組合員に新労働者代表を選出させて、三六協定を締結したこと、③申立人が賃金改善等を求め、団体交渉の再開を申し入れたのに対し、2か月間開催に応じず、開催された団体交渉においても、申立人の要求及び質問に対して次回以降に回答すると述べるなど、不誠実な対応をとり、一方的に団体交渉を打ち切ったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y 3 (以下「法人」という。)は、肩書地に本部を置き、
Y 4 (以下「大学」という。)等を運営する学校法人であり、その教職員数は本件審問終結時約50名である。

イ 申立人 X 3 (以下「 X 3 」という。)は、肩書地に事務所を置き、平成19年に大学教職員によって結成され、その組合員数は本件審問終結時3名である。平成26年10月14日、 X 3 は、臨時大会を開き、申立人 X 4 (以下「 X 4 」といい、 X 3 及び X 4 を併せて「組合」というほか、 X 3 又は X 4 のどちらかである場合にも「組合」ということがある。)の支部となった。

ウ 申立人 X 4 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。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成26年2月12日、法人は、教授会において、悪化した収支のバランスを図るため、当面の措置として同26年度について人件費の削減等の経費削減策を推進する旨記載した「平成26年度大学合理化＝経費削減策の概要と今後の見込み」（以下「26.2.12合理化文書」という。）を配付した。

(甲1、甲41の2、乙9、乙10、乙11)

イ 平成26年2月26日付けで、X 3 は、法人に対し、人件費削減案の撤回等を要求事項とする「団体交渉申し入れ書」（以下「26.2.26団交申し入れ書」という。）を提出して団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れ、X 3 と法人は、同年3月中に団交を3回行った。

(甲3、乙33)

ウ 平成26年4月1日、法人は、支払い資金枯渇を理由に非組合員を含む全教職員の賃金を引き下げた（以下「本件賃下げ」という。）。

(甲1、甲4)

エ 平成26年11月4日付けで、X 3 は、法人に対し、同年10月14日開催の組合臨時大会で新委員長に X 1 （以下「X 1 委員長」という。）が選出された旨記載した「執行委員長改選について」（以下「26.11.4改選通知」という。）を提出した。

(乙16)

オ 平成27年3月19日、X 1 委員長は、同日午前中に開催された理事長説明会の終了後、その場にいた教職員に対し、三六協定締結のため労働者代表を選出したい旨述べ、集会（以下「27.3.19集会」という。）の開催を呼びかけ、X 1 委員長は、労働者を代表する者であるとして選出された。なお、理事長説明会を欠席したり、説明会終了後退席したりした教職員がいるため、27.3.19集会に全ての教職員は参加していない。

(当事者 X 1)

カ 平成27年4月1日付けで、法人事務職員有志一同（以下「有志一同」という。）は、X 1 委員長に代わって、法人の事務職員である Z 1 （以下、同人が労働者の過半数を代表する者に選出される前も含めて「Z 1 代表」という。）を三六協定締結のための労働者の代表者として推薦するので、賛同者の署名を求める旨記載した各教職員宛ての文書（以下「27.4.1有志文書」という。）を配付した。

なお、27.4.1有志文書の末尾には、有志一同として事務職員15名の氏名が記載

されていた。

(乙22)

キ 平成27年5月11日、岸和田労働基準監督署は、法人から、Z1代表を三六協定の当事者とし、協定の成立年月日を同年4月28日とする「時間外労働休日労働に関する協定届」(以下「27.5.11協定届」といい、同年4月28日に締結された三六協定を「27.4.28三六協定」という。)を受け付けた。

(甲22、乙17)

ク 平成27年6月30日、組合と法人は、団交(以下「27.6.30団交」という。)を行った。27.6.30団交では、本件賃下げ分の労働債権化、予算書に計上されている寄附金(以下「寄附金」という。)及び三六協定に関し、やり取りが行われた。

(甲30、乙12)

ケ 平成27年8月20日付けで、X3は、法人に対し、寄附金について計上した経緯の説明等を要求事項とする27.6.30団交からの継続団交を申し入れる旨記載した「団体交渉再開申入書」(以下「27.8.20団交申入書」という。)を提出した。

(甲9)

コ 平成27年9月9日付けで、法人は、組合に対し、27.8.20団交申入書について、将来構想について検討中のため10月以降の開催を求める旨記載した「団体交渉再開申入れについて(回答)」(以下「27.9.9回答書」という。)を提出した。

(甲11、乙30)

サ 平成27年10月28日、組合と法人は、団交(以下「27.10.28団交」という。)を行った。27.10.28団交では、本件賃下げ分の労働債権化、寄附金、契約教員組合員の専任化並びに経営状況と人件費及び事務所経費に関し、やり取りが行われた。

(甲24、乙29)

シ 平成27年11月2日、組合は、当委員会に対し、同年10月30日付けの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。

なお、X3は、本件申立て及び同年4月1日時点において、労働者の過半数で組織する労働組合ではなかった。

(当事者 X1)

第3 争 点

1 本件賃下げに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。

徒過していないとした場合、法人が、組合員に対し、本件賃下げを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

2 平成27年4月28日に、法人が三六協定を締結したことは、組合に対する支配介入に

当たるか。

3 27.8.20団交申入書に対する法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（本件賃下げに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、法人が、組合員に対し、本件賃下げを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 申立期間の徒過について

本件賃下げは平成26年4月から実施されたが、本件申立て日である同27年10月30日を超えて、現在に至るも継続しており、労働組合法第27条第2項に規定する「終了した日から1年を経過」していない。従って、本件申立ては申立期間を徒過していない。

イ 本件賃下げの不当労働行為性について

本件賃下げが実施された平成26年4月当時、大学に存在する労働組合はX3だけであり、賃金等について法人はX3としか交渉していなかった。

法人はX3との団交途中にもかかわらず、X3の同意なく、本件賃下げを強行したのであり、組合員にとって本件賃下げは不利益取扱いであった。

他方、本件賃下げは組合員以外にも行われたものの、組合員以外は本件賃下げについて異議を申し立てた事実がない。本件賃下げと引き替えに労働条件が改善されたかもしれない。すなわち、組合員以外にとって本件賃下げが不利益取扱いにあたりと断定することは不可能である。

従って、本件賃下げが組合員以外にも実施されたことをもって、組合員故の不利益取扱いではないということにはならない。

また、組合員には20%賃下げを強行しておきながら、法人が運営する高等学校の教職員で構成する別組合とは16%賃下げで実施合意したことは、明らかな組合差別であり、組合の弱体化をねらったものにほかならず、組合の運営に対する支配介入である。

以上のとおり、本件賃下げは、労働組合法第7条第1号に該当する組合員故の不利益取扱いであり、かつ労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

（2）被申立人の主張

ア 申立期間の徒過について

本件申立ては平成27年10月30日付けでなされており、同申立時点において、本件争点である賃下げの実施時期（平成26年4月1日）から既に1年以上を経過し

ていたことは明らかである。

本件賃下げが労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当しないことは明らかである以上、同措置に係る請求は却下を免れないというべきである。

イ 本件賃下げが「組合員であるが故の不利益取扱い」や「組合に対する支配介入」に該当しないことについて

平成26年4月1日に法人が実施した賃下げは、「組合員であるが故の不利益取扱い」や「組合に対する支配介入」に該当するものではなく、これを前提とする請求はいずれも棄却されるべきである。

誠実に実施してきた団交や教職員説明会で繰り返して説明してきたとおり、本件賃下げは、法人、とりわけ大学の経営破綻を回避するためのやむを得ない措置であった。

この点、改めていうまでもなく、組合員と非組合員との間で差別的取扱いをしたものではなく、いずれに対しても等しく給与を減額し、賞与を不支給としたものであるし、組合に対する支配介入にも該当しないことが明らかであり、何ら不当労働行為との誹りを受けるいわれはない。

本件請求内容も、組合員に限らず、非組合員をも含めて、「法人は、大学教職員の賃金を平成26年4月に遡って全額支給しなければならない」というものであり、労働組合法の枠組みを逸脱していることは明らかである。労働組合に、非組合員に対する救済を申し立てる権限があるはずもない。上記のような請求内容となっていることは、図らずも、本件賃下げについて、組合員と非組合員との間に何らの差別的取扱いもなかったことを浮き彫りにしている。

かように、労働組合法第7条第1号や第3号に該当する事実は認められず、本件請求は速やかに棄却されるべきである。

2 争点2（平成27年4月28日に、法人が27.4.28三六協定を締結したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 平成27年3月11日、法人はX1委員長に対して、同年4月1日から同28年3月31日までの期間効力を有する労働基準法第36条所定の労使協定、いわゆる三六協定届に労働者代表（大学教員代表）として署名押印する依頼を行った。

法人が「慣例」と主張する労働者代表が2名になっていること、時間外労働が予め印字されていることについて、X3が上部団体のX4と協議したところ、疑義があることが判明した。

そこで、組合は、平成27年3月19日に予定されていた新理事長挨拶に全教職員

の参加が求められていたことから、当日、組合は新理事長挨拶の終了後、参加していた教職員に呼びかけて労働者代表の選出のための教職員集会を開催したい旨を説明し、労働者代表の立候補を募ったところ、X 1 委員長のみが立候補した。そこで、挙手による信任投票を行うこととなり、X 1 委員長が過半数の信任を得たため、翌日、組合としてX 1 委員長が労働者代表に選出されたことを通告して、三六協定締結のための協議を法人に申し入れた。

上記申入れに対して法人は何の対応も行わなかったため、このままでは三六協定が締結されないことになると危惧した組合は、同月25日に教職員にビラを配布して法人に協議を申し入れていることを説明した。すると翌26日付けで有志一同名による速やかに三六協定を締結するか、労働者代表選出のやり直しを求める内容の「申し入れ」文書がX 1 委員長に届けられた。組合は、有志一同名の文書が三六協定締結について誤解していると判断し、組合の団交と三六協定協議は別であり、三六協定を締結するために時間数、割増率、時間単価についての協議を法人に求めている旨の説明を有志一同に対し行った。

しかし、法人は三六協定締結のための協議に応じず、X 1 委員長に対し三六協定に署名押印することを求めた。

平成27年4月1日、有志一同名で、労働者代表として選出されたX 1 委員長が自分たちとは異なる意見を持っているから三六協定が締結されない、X 1 委員長に代わってZ 1 代表を代表者に推薦したい旨の文書が出された。

同月6日、法人は、Z 1 代表との間で三六協定を締結したので、X 1 委員長との三六協定協議は行わない旨を全教職員に通知したが、法人が、Z 1 代表を労働者代表と判断した根拠とする有志一同名で配布された文書は、発行責任者が不明であり、労働者代表の選出が適法かつ適正に行われたとはいえないものであった。しかし同月7日、法人は、「慣例」を否定して、労働者代表を1名とする三六協定をZ 1 代表との間で締結して岸和田労働基準監督署に届け出た。

ところが、同月20日、岸和田労働基準監督署はZ 1 代表との間で締結した三六協定が適法でないとして届出を不受理として是正指導を行った。法人は、再選出にあたり、「被選出者は、前回の事務職員とすること」が岸和田労働基準監督署から指導されたと教職員に通知したが、組合が岸和田労働基準監督署に問い合わせたところ、被選出者を前回の事務職員とするという指導はしていないとの回答があった。法人も岸和田労働基準監督署から前回の事務職員を被選出者とするようには指導されていないと認識していた。

しかし、法人は、Z 1 代表を三六協定の代表者として選出することに賛否を付して署名押印するように教職員に通知したため、X 1 委員長をはじめ教職員は立

候補の機会が得られなかった。法人は、過半数の労働者が選出に賛成したとするが、組合は事務局に置いてあるという選出賛否表を見かけたことはなく、また選出賛否表の取り扱い責任者あるいは選出の経緯及び結果は公表されなかった。

イ 以上のとおり、平成27年度の三六協定の締結にあたり、法人は適正手続によって労働者代表に選出されたX 1 委員長との協議を拒否し、不適正な三六協定への署名押印を迫った。X 1 委員長が協議を経てから署名押印する手続の履践を求めると、法人はこれを拒否して、適正に選出されていないZ 1 代表を労働者代表とみなし、Z 1 代表との間で三六協定を締結して労働基準監督署に届け出た。ところが、労働基準監督署から労働者代表選出が適正でないことを指摘されると、法人は労働基準監督署の指導と称して、法人が指定する同じZ 1 代表を被選出者として選出作業を行った。法人はX 1 委員長が代表に選出される機会を奪った。そして法人は、Z 1 代表との間で27. 4. 28三六協定を締結して労働基準監督署に届け出た。

こうした法人の行為は、組合を無視ないし軽視して、組合の影響力を減退させて組合員を組合から引き離し、組合を弱体化させるものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

大学においては、従来、いわゆる三六協定について、教育職員の利益と事務職員の利益が異なる（すなわち、事務職員のみが時間外勤務を行う）ことから、それぞれの代表者に署名・押印してもらった取扱いとしてきた。このことについては、その旨を所轄の岸和田労働基準監督署にあらかじめ相談してその了解を得、協定届を提出し受理されていた。

なお、当時の教育職員の代表は前 X 3 委員長であったが、いかなる経緯で前 X 3 委員長が教育職員の代表となったかについては、法人はその詳細を承知していない。X 3 が過半数組合であるかどうかの点も、法人としては不知である。もっとも、平成26年5月21日付け「申入書（要求）」の中で、X 3 が自ら「全教職員を代表する当組合」との表現を用いていること等から、法人としては、少なくとも従前は、そのことを信頼していたものである。

こうした中で、平成26年11月4日付けの前 X 3 委員長名による「執行委員長改選について」にて、同年10月14日にX 1 委員長が新しい委員長に選出された旨の通知がなされた。このため、平成27年3月11日、法人は、上記したような従来の慣例に則り、X 1 委員長に対し、教育職員の代表として三六協定届への署名押印を求めた。しかしながら、X 1 委員長は、組合の上部団体の変更という組合側の内部的都合を理由にこれを拒絶した。

平成27年3月19日、法人の理事長は、専任教職員に対する説明会を開催した。ところが、同説明会が終了し、複数名の教職員が既に退席した後になって、何らの事前告知等もないままに、X1委員長は、その場に居た専任教職員らに対し、突然、労働者代表選出の集会を開催する旨を宣した。

翌3月20日、X1委員長は、法人に対し、三六協定について、教育職員と事務職員、それぞれの代表者に署名・押印してもらった従来の慣例を全否定し、前日の集会において、自身が教職員代表を一本化した労働者代表として選出された旨、労働債権化について協議を進めることなく三六協定を締結することはできない旨のメールを送信した。

なお、改めていうまでもなく、三六協定は、労働基準法第36条の要請に基づくものであるのに対し、労働組合による団交の開催要求は、労働組合法に基づく労働組合の権利であり、両者は、その根拠法を異にしている。にもかかわらず、X1委員長は、両者を意図的にか混同し、三六協定締結にあたっての、いわゆる差し違え条件として、団交の開催を要求してきたのである。こうしたX1委員長の対応は、非組合員たる多くの事務職員らにとって望むところではなく、結果的にみれば、同氏の独断専行と評さざるを得ないものであった。

平成27年3月23日以降、法人は、岸和田労働基準監督署による助言・示唆を踏まえ、X1委員長に対し、労働組合としての活動と三六協定の締結はあくまでも別の話であることを前提にした上で、三六協定が締結されないと時間外・休日労働をさせることが出来ず、学校業務に支障が生じ、学生募集にも影響しかねないことや、事務職員にとっても残業手当が見込めないとすれば実質賃金が低下してしまうこと等を伝達し、協定届への署名・押印を継続して求めた。

しかしながら、X1委員長は、これに応じず、その一方で、X3は、平成27年3月25日に今後はX1委員長が過半数代表者として交渉にあたる旨記載した「教職員の皆様へ」と題するビラを配布した。

平成27年3月26日、こうしたX3の動きに対し、有志一同は反発し、X1委員長に対し、速やかに三六協定を締結するか、労働者代表選出のやり直しを求める旨記載した書面により「申し入れ」を行った。

平成27年4月1日、法人は、X1委員長に対し、三六協定の内容として、極めて一般的な内容であることを伝えた上で、重ねて至急に協定を締結するよう求めるメールを送信したが、X1委員長は、三六協定の内容については何ら触れることなく、三六協定未締結に至った責任は法人にある旨を強弁するという対応に終始した。

他方、同日、有志一同から教職員各位にあて、現代表者は我々の希望とは異なった意見を持ち、三六協定が締結されていないため、学生等に関わるサービス等業務

が滞っており、我々は、現代表者に代わってZ 1代表を推薦する旨記載された文書が配布された。

こうした経緯の後に、有志一同による署名を得て労働者の過半数代表に選出されたZ 1代表は、単なる「教員代表」、若しくは単なる「事務職員代表」ではなく、まさしく労働者代表として選出されたものであると認識したため、法人は、従来の慣例を変更し、Z 1代表のみの署名押印をもって足りると判断したのである。

平成27年4月20日、岸和田労働基準監督署は、三六協定の締結当事者である労働者代表について、先のX 1委員長の選出も、今般のZ 1代表の選出も、手続としてはいずれも不十分であるとし、法人は、岸和田労働基準監督署の指導により、同月22日、教職員各位に対し、Z 1代表を労働者代表として再選出する旨の依頼文書を発出し、書面回覧の方法により、同月28日、正式に、Z 1代表が労働者代表として選出されるに至った。

以上の経緯から明らかなおおりに、27.4.28三六協定の締結に至る法人の対応については、不当労働行為の誹りを受けるいわれもなく、組合の「組合員を組合から引き離して組合の弱体化をもたらすものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である」との主張は全く失当であり、本件請求は棄却されるべきである。

3 争点3 (27.8.20団交申入書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 団交を引き延ばしたことについて

27.8.20団交申入書に対して、法人は合理的な理由もないままズルズルと開催を2か月以上も引き延ばした。法人は団交を2か月以上引き延ばしたことについて組合の理解を得られたものと考えていた旨を主張するが、組合は団交引き延ばしに一貫して抗議していたのであるから、法人の主張は事実に基づかないものである。

イ 27.10.28団交における法人の対応について

団交事項は、①本件賃下げ分の労働債権化、②寄附金、③契約教員組合員の専任化、④経営状況と人件費及び事務所経費であった。しかし、法人は回答を用意せず、団交に臨み、組合からの質問にも答えなかった。⑤さらに法人は、組合が求めた団交資料の提供に応じなかった。

法人は、もっぱら経営事項は義務的団交事項には該当しない旨を主張するが労働者の労働条件や地位向上等に関係があるかぎり、外見上「経営事項」や「管理運営事項」にみえる事項も義務的団交事項になると解され、失当である。

(ア) 「本件賃下げ分の労働債権化」について

法人は、本件賃下げ分の労働債権化要求について拒否すると既に27. 6. 30団交において回答しているから不誠実な対応ではない旨主張するが、組合は、同団交において、7か月も前から具体的要求として労働債権化を求めている旨を説明したところ、法人は労働債権化について検討する旨答えた。

従って、労働債権化について拒否する回答を27. 6. 30団交において行っているとの法人の主張は事実と反し、27. 10. 28団交において、法人は労働債権化について検討することなく団交に臨んでいる。

(イ) 「寄附金」について

法人は、可能な範囲で回答を行う等、誠実に対応してきた旨主張するが、寄附金の入金状況あるいは寄附者等について、27. 10. 28団交で回答することなく、次回以降に回答すると答えたものの、以後も回答は一切ない。

(ウ) 「契約教員組合員の専任化」について

27. 10. 28団交において、組合は、組合の要求に対する法人の誤解を指摘して、規程にかかわらず組合員の専任化を要求していることを説明したところ、そのような要求であれば誠心誠意検討すると回答をして、回答を準備していなかったことを認めた。また以後においても検討結果を回答したことはない。

(エ) 「経営状況と人件費及び事務所経費」について

法人は、可能な範囲で回答を行う等、誠実に対応してきた旨主張するが、27. 10. 28団交において、法人は東京事務所職員の人数、それにかかる給与や経費すら把握していないことを認め、回答ができなかった。そして、次回以降に回答する旨を答えたが、以後においても何らの回答がなかった。

(オ) 資料提供に応じないことについて

法人は、理事会及び評議員会の議事録は私立学校法第47条による閲覧の対象でないことから、組合の提供要求を拒否できると主張しているが、なんら根拠のない主張である。組合は同議事録が27. 10. 28団交の団交事項である「寄附金」に関係することから団交促進のために、法人に対して同議事録の提供を求めたのであるから、これに応じなければならない。

27. 10. 28団交において法人は資料提供要求について持ち帰って検討する旨回答したが、以後において検討結果を示すことなく、提供を拒否したままである。

従って、27. 10. 28団交において組合が求めた資料提供を拒否する法人の対応は不誠実団交を構成する。

ウ 27. 10. 28団交の打ち切り

法人は、組合との事前合意がないにもかかわらず「時間が来たから」という旨

の発言をして一方的に団交を打ち切って退室した。そもそも法人が、組合からの理事長出席要請を無視して、回答を準備することなく団交に臨んだことから、団交は形骸化してしまった。その結果、実質協議がなされないままに時間ばかりが経過したのであり、「時間が来たから」ということは団交打ち切りの合理的な理由とはならない。そして、法人は27.10.28団交を打ち切ったまま、団交を再開せず、従って、次回以降に回答するとの約束も反故にした。

エ 以上のとおり、27.8.20団交申入書に対する法人の対応は、誠実団交義務を果たすものでなく、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 27.8.20団交申入書に対する法人の対応について

組合は、27.8.20団交申入書に対し、法人が2か月以上団交開催に応じなかったことが不誠実であったと主張しているが、法人としては、労働組合法を遵守し、誠実な対応をしてきたところである。

法人は、上記団交申入れに対し、平成27年9月9日付け文書により、「2015年8月20日付貴発件名のことについて、当方としては将来構想について検討中のため、10月以降での開催をお願いいたします」と回答したところ、組合からは、その後、特段の反応もなかったため、法人としては、こうしたスケジュールについて組合の理解を得たものと考えていた。

なお、法人は、上記回答文書を9月9日にX1委員長のメールボックスに投函しており、組合からの同日付け文書とは行き違いとなったものである。また、組合からの平成27年9月11日付け申入書に対しては、法人としては、既に「将来構想について検討中のため、10月以降での開催をお願いいたします」との意向を表明しているものであり、見解の相違であるため、こと改めての回答は行わなかった。

同年9月29日、組合より法人に対し、「抗議文」が寄せられた。このため、法人は、同年10月9日付け文書により、同月28日を団交日程としたい旨の回答を行った。当該回答について、組合から特段の抗議もなかった。同回答を踏まえて、同日、団交が開催された。

以上の経緯からして、被申立人の上記対応について、何ら不誠実との誹りを受けなければならないとは存しない。

イ 27.10.28団交における法人の対応について

組合は、27.10.28団交において、法人が「組合の要求事項に対して回答を用意することなく、組合からの質問に答えなかった」ことが不誠実であると主張して

いるが、法人としては、労働組合法を遵守し、誠実な対応をしてきたところである。

(ア) 「本件賃下げ分の労働債権化」について

この点について、組合は、本件賃下げは違法・無効であるとの前提に立ち、そのことを法人においても認めた上で、組合員にとっては「労働債権」として、法人としては「労働債務」として承認せよと求めていたものである。

しかしながら、法人としては、本件賃下げは労働契約法第10条に照らして適法であるとの一貫した立場であり、組合とは、前提とする法的見解を異にしていた。27.6.30団交においても、法人は、「就業規則変更は組合との合意ではない」と回答している。

法人による上記回答に対し、組合は、27.6.30団交においても、27.10.28団交においても、その議論を深めることなく、ただひたすらに「労働債権化」を主張するのみで、法人からの拒否回答に接するや、「寄附金の募集」に関する次の論点に議論を移行させている。

以上のとおり、法人は、組合の要求事項に対する端的な回答を既に行っており、何ら不誠実との誹りを受けるべきいわれは存しない。

また、そもそも、「労働債権化」せよとの主張は、裏を返せば、法人に対し、「労働債務」として計算書類に計上せよ、との主張に他ならない。そうとすれば、結局のところ、もっぱら経営事項に係る主張であり、そもそも、労働組合法の義務的団交事項には該当しないものである。

(イ) 「寄附金」について

この点も、もっぱら経営事項に係る主張であり、労働組合法の義務的団交事項には該当しないものである。

しかしながら、法人としては、こうした議題についても、可能な範囲で回答を行う等、誠実に対応してきたところである。

(ウ) 「契約教員組合員の専任化」について

この点、法人は、規程どおりに運用しており、何ら問題はないとの見解を示した上で、組合側の上記要求に対し、拒否回答を行っている。なお、組合からの要望については誠心誠意検討する旨を述べている。これを受けて、組合は次の議題に移行している。

以上の法人の対応について、何ら不誠実との誹りを受けるべきいわれは存しない。

(エ) 「経営状況と人件費及び事務所経費」について

この点も、法人の経営状態や東京事務所の定員確保についての、もっぱら経

営事項に係る主張であり、労働組合法の義務的団交事項には該当しないものである。

しかしながら、法人としては、こうした議題についても、可能な範囲で回答を行う等、誠実に対応してきたところである。

(オ) 資料提供の求めについて

組合は、27. 10. 28団交において、法人が「資料提供の求めに応じなかった」ことが不誠実であると主張しているが、法人としては、労働組合法を遵守し、誠実な対応をしてきたところである。

この点、具体的には、「理事会評議会の全文議事録」の提供要求であるが、かかる文書は、私立学校法第47条による閲覧の対象ではないし、もともと、役員・評議員以外への開示を予定した文書でもないのであり、組合に対し、同文書を提供しなかったからといって、不誠実団交となるものではないというべきである。

また、そもそも、組合は、「寄附金」問題に関連して上記文書の提供を要求しているのであるが、既に述べたとおり「寄附金」の問題はもっぱら経営事項であり、労働組合法の義務的団交事項には該当しないことが明らかである。

ウ 以上に述べたとおり、27. 10. 28団交における法人の一連の対応について、何ら不誠実との誹りを受けるべきいわれは存しない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（本件賃下げに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、法人が、組合員に対し、本件賃下げを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）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26年2月頃、法人は、理事会において、①全教職員の給与を原則一律20%減給する、②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、旨等規定した施行日を同年4月1日とする「 Y 4 就業規則補則」（以下「26. 4. 1補則」という。）を制定した。

(甲5、証人 Y 2)

イ 平成26年2月12日、法人は、教授会において、①ここ数年間は学生数が増加せず収支がさらに悪化し、同25年度末を迎えるにあたり、支払い資金の枯渇が目前に迫ることとなった、②収支のバランスを図るため、当面の措置として平成26年度について人件費の削減等の経費削減策を推進する、旨記載した26. 2. 12合理化文書を配付した。

なお、法人の平成25年度の資金収支差額は362, 926千円のマイナス、同26年度

は109,666千円のマイナス、同27年度は65,172千円のマイナスであった。

(甲1、甲41の2、乙9、乙10、乙11)

ウ 平成26年2月26日付けで、X3は、法人に対し、26.2.26団交申入書を提出して団交を申し入れた。26.2.26団交申入書には、要求事項として、以下の記載があった。

「一、2014年2月12日付で理事長が提起した、4月からの賞与ゼロ、基本給20%削減などからなる人件費削減案をただちに撤回すること。

二、かかる経営状況にいたった経緯について詳細に説明すること。そのために財務情報をはじめとして必要な資料をすべて提供すること。

三、団体交渉までに人事を発令しないこと。

四、組合員の労働条件を変更するにあたっては、事前に組合と十分に協議し、組合の同意を得てから実施すること。

五、労働組合法をはじめとした労働諸法を遵守すること。」

(甲3)

エ 平成26年3月5日、X3と法人は、団交(以下「26.3.5団交」という。)を行った。26.3.5団交では、法人は、26.4.1補則を示すとともに、赤字の原因及び高等学校との削減率の差異について説明した。

(甲5、甲44、乙33、証人 Y2)

オ 平成26年3月19日、X3と法人は、団交(以下「26.3.19団交」という。)を行った。26.3.19団交では、法人は、①金融機関からの借り入れは難しい、②文部科学省等から人件費の削減等の指導を受けている、旨説明した。

(乙33)

カ 平成26年3月22日、法人は、理事会において、26.4.1補則について、①減額率を見直した場合年度当初に遡及して適用する、②移行措置規定を設ける、旨等の内容とする改正を行った。

(甲4、証人 Y2)

キ 平成26年3月28日、X3と法人は、団交(以下「26.3.28団交」という。)を行った。26.3.28団交では、法人は、26.4.1補則に、給与の20%減給について契約教職員から定年制教職員に切り替わった者については5年間の移行措置規定を設ける改正を行い実施する旨説明した。

(乙33)

ク 平成26年4月1日、法人は、①大学の学生数の減少に伴う収入減による当面の対策として、大学就業規則及び大学職員給与規程に定める給与等の規定の執行を一部停止する、②全教職員の給与を原則一律20%減給する、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し、見直し後の減額率は当該年度初めに遡及して適用する、旨等規定した「 Y 4 就業規則補則」（以下「26.4.1改正補則」という。）を施行した。

なお、本件審問終結に至るまで、減額率見直し規定に基づく給与の減額率の見直しは実施されていない。

（甲 4、乙 33、証人 Y 2 ）

ケ 平成26年4月4日、組合は、法人に対し、団交途中であるにもかかわらず一方的に就業規則変更による賃下げを強行することは誠実とは言い難く、このたびの26.4.1改正補則による労働条件の不利益変更に対する旨記載した「労働者代表意見」を提出した。

（甲 6）

（2）本件賃下げに係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、法人が、組合員に対し、本件賃下げを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、本件賃下げに係る申立てが申立期間を徒過しているかについて、検討する。

（ア）前提事実及び前記（1）ク認定によれば、①平成26年4月1日に全教職員の給与を原則一律20%減給する旨規定した26.4.1改正補則が施行されたこと、②26.4.1改正補則には、給与の減額率は毎年度見直す旨規定されていること、③本件申立ては、平成27年11月2日に当委員会に対し行われたこと、が認められる。

（イ）法人は、本件申立てが、本件賃下げの実施時期である平成26年4月1日から1年以上経過した後になってなされたものであり、また、本件賃下げは、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当しない旨主張する。

（ウ）確かに、本件申立ての申立日は、26.4.1改正補則の施行から1年以上経過した後ではあるが、26.4.1改正補則の施行とこれに基づいて減給されて支払われた向こう1年間の毎月の給与支払いは、一体として継続する行為をなすものである。

とすれば、26.4.1改正補則に基づく平成26年度の給与の最後の支払いは平成27年3月であって、本件申立ては同年11月2日であるから、本件申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する期間を経過してなされたものには当たらない。

イ そこで、法人が、組合員に対し、本件賃下げを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)ク認定によれば、本件賃下げは、26.4.1改正補則の施行によるものであって、X3の組合員も大学の非組合員も一律に賃下げされていることは明らかである。

(イ) 組合は、法人はX3との団交途中にX3の同意なく本件賃下げを強行したのであり、組合員にとって本件賃下げは不利益取扱いである旨、本件賃下げは組合員以外にも行われたものの、組合員以外は本件賃下げについて異議を申し立てた事実がない旨、本件賃下げと引き替えに労働条件が改善された可能性があり、組合員以外にとって本件賃下げが不利益取扱いにあたりと断定することは不可能である旨主張するので、この点についてみる。

確かに上記(ア)判断のとおり、X3の組合員は、本件賃下げにより、経済的不利益を受けているが、大学の非組合員もまた、同様に不利益を受けていることは明らかであり、法人が団交途中にX3の同意なく本件賃下げを強行していたとしても、本件賃下げにより、X3の組合員であるが故にX3の組合員だけが不利益な取扱いを受けていると認めるに足る事実の疎明はない。従って、本件賃下げは、労働組合法第7条第1号の組合員故の不利益取扱いにも、同条3号の組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

なお、組合は、X3と法人が運営する高等学校の別組合の組合員との賃下げ率に差があることが組合差別であり支配介入である旨をも主張するが、大学とは事業場を異にする別組合の組合員とX3の組合員との間で、賃下げ率に差異があったとしても、それが、組合差別によるものであると認めるに足る事実の疎明はなく、上記判断を左右しない。

2 争点2 (平成27年4月28日に、法人が27.4.28三六協定を締結したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) 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25年3月21日付けで、岸和田労働基準監督署は、大学労働者(教員)代表及び大学労働者(職員)代表を協定の当事者とする「時間外労働休日労働に関する協定届」を受け付けた。

(乙13)

イ 平成26年3月12日付けで、岸和田労働基準監督署は、大学労働者(教員)代表及び大学労働者(職員)代表を協定の当事者とする「時間外労働休日労働に関する協定届」を受け付けた。

(乙14)

ウ 平成26年11月4日付けで、X3は、法人に対し、同年10月14日開催の組合

臨時大会でX 1 委員長が新委員長に選出された旨記載した26. 11. 4改選通知を提出した。

(乙16)

エ 平成27年3月11日付けで、法人は、平成27年度の「時間外労働休日労働に関する協定届」(以下「平成27年度三六協定案」という。)に署名押印を求める旨記載した労働者代表(大学教員代表)及び労働者代表(事務職員代表)宛ての「36協定の締結・届について(依頼)」を教員代表としてX 1 委員長に交付した。

平成27年度三六協定案は、大学労働者(教員)代表及び大学労働者(職員)代表が連署する様式になっており、平成26年10月14日に労働者の過半数を代表する者を挙手により協定の当事者として選出した旨の記載があった。

(甲15の1、甲15の2、乙33、証人 Y 2)

オ 平成27年3月19日、X 1 委員長は、理事長説明会後の27. 3. 19集会において、労働者を代表する者であるとして選出された。なお、理事長説明会を欠席したり、説明会終了後退席したりした教職員がいるため、27. 3. 19集会に全ての教職員は参加していない。

(当事者 X 1)

カ 平成27年3月20日付けで、組合は、法人に対し、①平成26年10月^{ママ}16日に挙手による過半数代表者の選出を行った事実は存在せず、平成27年度三六協定案の過半数代表選出過程に疑義がある、②27. 3. 19集会を持ち、改めて過半数代表者の選出を行い、X 3 執行委員長として立候補したX 1 委員長が挙手により教職員の過半数の信任を得た、③これまで慣行とされてきた「教員代表」、「事務職員代表」それぞれにおける代表の選出では、いずれも労働者の過半数を代表しないと解されるため、教職員代表に一本化した、④組合は賃下げに同意しておらず、時間外手当についても、定期昇給による本来給与額を基準として算定し支払うことを、三六協定の締結の条件とし、理事長と話合いの場を持ちたい、⑤理事長と賃下げにより未払いとなっている給与の労働債権化について団交を行いたい、⑥単価計算方式の合意や労働債権化の協議がなければ平成27年度三六協定案の締結には応じない、旨記載した「過半数代表者(労働者代表)選任通告」(以下「27. 3. 20通告」という。)を提出した。

また、同日午前10時8分、X 1 委員長は X 3 執行委員長としてメールするとして、法人の本部長である Y 2 (以下「Y 2 本部長」という。)宛てに、27. 3. 20通告と同趣旨のメールを送信した。

(甲16、甲29の1)

キ 平成27年3月25日付けで、組合は、「教職員の皆様へ 過半数代表者の選出御

礼と交渉方針のお知らせ」と題する文書（以下「27.3.25ビラ」という。）を配布した。27.3.25ビラには、以下の趣旨の記載があった。

- ① 組合は、本件賃下げ分の労働債権化と来年度は賃下げを撤回し定期昇給により本来給与額を支払うことを求めている。
- ② 時間外手当も同様に、本来給与額を基準に算出されなければならない、平成27年度の時間外労働の条件を決めるのが三六協定である。
- ③ これまで法人は三六協定について、教員代表と事務職員代表の連署という形で労働基準監督署に届出してきたが、同月19日、教職員の大半が参集した機会に、教職員の過半数の信任により、一本化された大学労働者代表にX1委員長が選出され、今後はX1委員長が過半数代表者として交渉にあたる。

(乙18)

ク 平成27年3月26日付けで、有志一同は、速やかに三六協定を締結するか、労働者代表選出のやり直しを求める旨記載した、労働基準法第36条における労働者代表宛ての「申し入れ」（以下「27.3.26有志申し入れ」という。）をX1委員長に交付した。27.3.26有志申し入れには、以下の記載があった。

- 「1. 36協定による労働者代表選出にあたり、本件以外に労働者代表の地位や条件に利用することを説明していないこと。
特に組合交渉条件を前提としていることは説明されていないこと。
2. 36協定と組合活動は必ずしも一致しないものであること。
3. 36協定を結ぶ前提条件は、法令に基づく時間外労働や休日の労働についてのものに限定されるものであること。
4. もし、このような状態（無残業や無休日出勤）が4月1日以降も続くならば、大学業務に重大な悪影響がでること。
5. 36協定が締結^マさない状態では、事務職員^マの生活基盤を損ないかねないこと。」

(乙19)

ケ 平成27年3月30日、組合は、組合内の三六協定締結に向けた認識の共有を図るものとして、① X3の執行委員長が過半数労働者代表に選出され、今は労働者代表として三六協定について協議を求めている、②組合は本件賃下げ分の労働債権化を求めて団交継続中だが、団交と三六協定は別物と整理している、旨記載した文書（以下「27.3.30文書」という。）を作成した。

(甲43)

コ 平成27年3月31日午前11時41分、Y2本部長は、「X1様」宛てに、①給与の交渉と三六協定とは全く関係がない、②事務職員から協定締結を求める声が

上がっていると聞いている、③本日中に平成27年度三六協定案に労働者代表として署名押印を求める、旨記載したメールを送信した。

(甲29の2)

サ 平成27年3月31日午後2時11分、X1委員長は、Y2本部長宛てに、「労働者代表 X1 (X3 委員長)」として、①労働者代表として、三六協定の時間数、基準単価、割増率についての協議と確認を行う場を持つことを求めている、②この協議は三六協定に限定されたもので、組合としての団交は別途設定する、③理事長又は理事長代行と労働者代表の双方が同席して調印することを求める、④有志一同から27.3.26有志申入れを受領し、三六協定が業務遂行や教職員の生活のために必要であることについては、27.3.30文書にて認識の共有をはかった、旨記載したメール(以下「27.3.31メール」という。)を送信した。

(甲29の3)

シ 平成27年3月31日午後5時8分、Y2本部長は、「 X1 様」宛てに、①三六協定締結の意向があることは確認したが、「時間数、基準単価、割増率についての協議と確認」というのは初めての提案であるが、時間数については意見があれば伺う、②協定締結は従来どおりで支障なく行われており、理事長の同席は予定しておらず、至急署名押印してもらいたい、旨記載したメールを送信した。

(甲29の4)

ス 平成27年3月31日午後7時47分、X1委員長は、Y2本部長宛てに、「労働者代表 X1 (X3 委員長)」として、①合意形成のための協議をすることなく調印するような三六協定はありえない、②協議の上で理事長あるいは理事長を代理する理事と労働者代表の双方同席による調印を望む、旨記載したメールを送信した。

(甲29の5)

セ 平成27年4月1日午前11時、Y2本部長は、「 X1 様」宛てに、①時間数を除き、基準単価、割増率は就業規則のとおりで変更について交渉の余地はない、②三六協定の早期締結を望んでいる事務職員の意見を反映しているのか疑問がある、③給与の減額分の時間外手当への支給等は労働組合との団交によるもので三六協定とは無関係で、至急締結してもらいたい、④これまでの締結方法の実績から、合意形成が必ず理事長と労働者代表とが対面で行う必要を認めない、旨記載したメールを送信した。

(甲29の6)

ソ 平成27年4月1日午後0時55分、X1委員長は、Y2本部長宛てに、「労働者代表 X1 (X3 執行委員長)」として、労使対等の原

則を尊重した協議を通じての一日も早い三六協定の締結を労働者代表として求めているにすぎない、旨記載したメール（以下「27.4.1メール①」という。）を送信した。

(甲29の7)

タ 平成27年4月1日午後2時40分、Y2本部長は、「X1様」宛てに、①意見があれば伺うと述べているが、X1委員長は全く回答せず、協議の場をもたなければ締結しないという主張を繰り返し三六協定届に署名押印しない、②これまでの締結方法の実績から理事長と労働者代表とが対面で締結を行う必要を認めない、③事務職員がX1委員長を三六協定の労働者代表として信任しているのか疑問がある、④X1委員長は、協定の早期締結を望んでいる事務職員の声を見做しているのではないかと疑問がある、旨記載したメールを送信した。

(甲29の8)

チ 平成27年4月1日付けで、法人は、全教員に対し、①三六協定が締結されていないため、本日から事務職員は17時以降勤務できず教員への対応もできない、②今後休日勤務もできないのでその影響が出てくることが予想される、旨記載した「お知らせ」と題する文書を配付した。

(乙21)

ツ 平成27年4月1日午後6時39分、X1委員長は、Y2本部長宛てに、「労働者代表 X1 (X3 執行委員長)」として、①これまでどのように調印していたかは根拠にならない、②労働者代表として再三再四、三六協定の締結手続を進めることを申し入れており、その手続に入ることを実現させることがY2本部長の職責である、旨記載したメール（以下「27.4.1メール②」という。）を送信した。

(甲29の9)

テ 平成27年4月1日付けで、有志一同は、①同年3月19日に三六協定締結のため選出されたX1委員長は、有志一同とは異なった意見を持ち、現在、三六協定が締結されていないため学生サービス等が滞っている、②現状を回避するため、有志一同はX1委員長に代わってZ1代表を推薦するので、賛同者の署名を求める、旨記載した教職員各位宛ての27.4.1有志文書を配付した。

なお、27.4.1有志文書の末尾には、有志一同として事務職員15名の氏名が記載されていた。

(乙22)

ト 平成27年4月6日付けで、有志一同は、27.4.1有志文書について過半数以上の賛同が得られたため、X1委員長に代わってZ1代表を教職員代表として選出し

たことを法人に申し入れる旨記載した教職員各位宛ての文書（以下「27.4.6有志文書」という。）を配付した。なお、同月1日時点の法人の教職員数は、教育職員が32名（うち1名は役員兼務、うち2名は管理監督者）、事務職員が18名（うち2名は管理監督者）の計50名が在籍しており、27.4.1有志文書への賛同者は25名であった。

（乙23、乙24、乙25）

ナ 平成27年4月6日午前9時31分、Y2本部長は、「 Y4 准教授 X1 様」宛てに、三六協定は、27.4.6有志文書が配付されていたように現時点で過半数の信任を得ているZ1代表と締結したので協議は行わない旨記載したメールを送信した。

（甲18）

ニ 平成27年4月7日、岸和田労働基準監督署は、法人から、Z1代表を協定の当事者とする「時間外労働休日労働に関する協定届」（以下「27.4.7協定届」という。）を受け付けた。

27.4.7協定届には、①労働者の過半数を代表する者を信任の回覧により協定の当事者として選出した、②三六協定の成立年月日を平成27年4月6日とする、旨の記載があった。

（甲19）

ヌ 平成27年4月22日午後3時36分、法人は、全教職員宛てに、①理事長から各教職員に依頼があり三六協定の代表者を再選出する必要が生じた、②同月28日午前中までに「選出賛否表」により賛否を取りたい、旨記載したメールを送信した。同メールには、教職員各位に対し、理事長名で発出された「36協定における労働者代表について（依頼）」（以下「27.4.22再選出依頼」という。）が添付されており、27.4.22再選出依頼には、以下の記載があった。

「 先の労働者代表者選出について、岸和田労働基準監督署から下記の指導がありましたので、皆様方の協力をお願いします。

記

労働者代表を選出するにあたり、管理職（4名）を含めて再選出すること。

また、被選出者は、前回の事務職員とすること。 」

なお、「 Z1 氏を36協定の代表者とした選出賛否表」には、賛成者31名の署名押印がなされていた。

（甲20、甲21、乙26）

ネ 平成27年5月11日、岸和田労働基準監督署は、法人から、Z1代表を三六協定の当事者とする27.5.11協定届を受け付けた。

27.5.11協定届には、①労働者の過半数を代表する者を信任の回覧により協定の当事者として選出した、②三六協定の成立年月日を平成27年4月28日とする、旨の記載があった。

(甲22、乙17)

ノ 平成27年6月30日、組合と法人は、27.6.30団交を行った。27.6.30団交では、三六協定に関し、以下のやり取りが行われた。

組合は、労働基準監督署が指導したかのように偽って三六協定に係る労働者代表の再選出の手續を誘導したことは支配介入であり抗議する旨述べ、労働基準監督署が、労働者代表の資格を満たしていないとして27.4.7協定届を受理しなかった事実をどう考えているのかと尋ねたところ、法人は、平成27年3月19日にX1委員長が労働者代表として選出されたことも、全労働者が集まっていないので、無効であると考えている旨述べた。

組合は、①X1委員長を労働者代表と認めたから署名捺印を求めたのではないのか、②今年度は労働基準監督署が受理したが、来年度は適正な手續で選出することを求める、旨述べ、全労働者に告知して、立候補を募り、選挙を行い、選出したのかと尋ねたところ、法人は、①そのような手順は取っていない、②選出方法は組合が決めることではない、旨述べた。これに対し、組合は、組合が決めることではないかもしれないが、求めることはできる旨述べ、法人が今回の労働者代表の選出が適正であったと主張する根拠の説明を求めたところ、法人は、①労働基準監督署が必ずしも集会を持つ必要はないと認めた、②回覧による選出ができる、旨述べた。

組合は、①回覧を組合員は見ておらず、一部の教職員だけで回覧したのではないのか、②労働者代表は法人が決めるのか、と尋ねたところ、法人は、①そんなことはない、②労働者代表は労働者が決めないとだめである、旨述べた。これに対し、組合が、今回、再選出にあたり、この人を選べという理事長名文書を事務局長発信メールに添付で送ったことは、労働者代表を理事長が指名したに等しい旨述べたところ、法人は、いろいろな方法がある旨述べた。

組合は、今までの教員代表と事務員代表を各1名出すという手法自体がグレーで、選出の適正化を求めている旨述べた。法人は、適正な代表者を選ぶというのは当然の話であるが、現在でも虚偽の労働者代表という認識であるのかと尋ねたところ、組合は、ただ今年度については労働基準監督署が受理した旨述べた。

法人が、来年は適切にしようと述べたところ、組合は、①適正な方法で労働者代表の選出を行うことを改めて申し入れるので議論することを求める、②理事長名の文書は理事会の介入である、旨述べた。これに対し、法人は、①適正な方法

を見つける努力を法人も組合もすればいいが、団交で決めることかどうかは疑問である、②労働者代表を選出するときに、労働者に呼びかけて集まった場で三六協定の趣旨説明は法人が行う、③労働基準監督署から理事長名の文書に記載した方法で構わない旨の話があった、旨述べ、組合は、説明は構わないが、労働者代表の選出の仕方について法人が介入しないことは了解しているかと尋ねたところ、法人は、当然である旨述べた。これに対し、組合は、①三六協定や他の就業規則改定等についての説明は法人がする、②労働者代表をどう決めるのかについて法人は介入しない、③労働者が労働者代表を選出する方法を検討して実施していく、ということによりか確認を求める旨述べたところ、法人は、それでいい旨述べた。

組合は、認識の違いが生まれるような状況があったということを受け止めたらいいのではないかと述べ、次に進む旨述べた。

(甲30、乙12)

(2) 平成27年4月28日に、法人が27.4.28三六協定を締結したことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、平成27年度の三六協定の締結に当たり、法人が適正手続によって労働者代表に選出されたX1委員長との協議を拒否し、適正に選出されていないZ1代表を労働者代表とみなし、Z1代表との間で27.4.28三六協定を締結して労働基準監督署に届け出たことが、X1委員長が労働者代表に選出される機会を奪ったとして、組合を無視ないし軽視して、組合の影響力を減退させて組合員を組合から引き離し、組合を弱体化させるものであり、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である旨主張し、法人は、①三六協定と労働組合による団交の開催要求は、両者は、その根拠法を異にしているにもかかわらず、X1委員長は、両者を意図的にか混同し、三六協定締結に当たっての、いわゆる差し違え条件として、団交の開催を要求してきた、②有志一同は、現労働者代表であるX1委員長は有志一同の希望とは異なった意見を持ち、三六協定が締結されていないとして、現代表者に代わってZ1代表を推薦する旨記載した文書を配布した、③こうした経緯の後、労働者の過半数代表に選出されたZ1代表は、まさしく労働者代表として選出されたものであると法人は認識した、④以上の27.4.28三六協定の締結に至る法人の対応について、不当労働行為の誹りを受けるいわれもなく、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である旨の組合主張は全く失当であり、本件請求は棄却されるべきである、旨主張するので、以下検討する。

イ 前提事実及び前記(1)ク、テ、ト、ヌ、ネ認定によれば、①有志一同が、X1

委員長に対し、三六協定を締結するか労働者代表選出のやり直しを求める旨記載した27.3.26有志申入れを交付したこと、②有志一同が、X1委員長は有志一同とは異なった意見を持ち三六協定が締結されず学生サービス等が滞っている現状を回避するため、X1委員長に代わってZ1代表を推薦する旨記載した教職員各位宛ての27.4.1有志文書を配付したこと、③有志一同が、X1委員長に代わってZ1代表を教職員代表として選出したことを法人に申し入れる旨記載した教職員各位宛ての27.4.6有志文書を配付したこと、④法人は、労働者代表は管理職も含めて再選出し、被選出者はZ1代表とすることとする岸和田労働基準監督署の指導があった旨のメールを全教職員宛てに送信したこと、⑤Z1代表を労働者代表として再選出することについて31名の賛成者がいたこと、⑥法人とZ1代表との間で27.4.28三六協定が締結されたこと、⑦岸和田労働基準監督署がZ1代表を三六協定の当事者とする27.5.11協定届を受け付けたこと、が認められる。

しかし、有志一同による27.3.26有志申入れから法人がZ1代表を三六協定の当事者として27.5.11協定届を届け出るに至るまでの経緯において、労働基準監督署の指導と称して、法人が有志一同の活動を唆したり、援助したりしたと認めるに足る事実について組合からの疎明はない。

ウ 一方で、前提事実及び前記(1)オ、ケ、サ、ソ、ツ認定によれば、① X3は労働者の過半数で組織する労働組合ではないこと、②X1委員長は、三六協定締結のため労働者代表を選出したいとして突然27.3.19集会を開催し、全ての教職員が参加していたとはいえない同集会において労働者代表に選出されたこと、③組合は、X1委員長は労働者代表として三六協定について協議を求める旨記載した27.3.30文書を作成していること、④X1委員長は、(i)労働者代表として三六協定について協議等を行う場を持つことを求めている、この協議は三六協定に限定されたもので、組合としての団交は別途設定する、旨記載した27.3.31メールを、さらに、(ii)一日も早い三六協定の締結を労働者代表として求めているにすぎない旨記載した27.4.1メール①を、(iii)労働者代表として再三再四、三六協定の締結手続を進めることを申し入れている旨記載した27.4.1メール②を、それぞれY2本部長宛てに送信していること、が認められる。

これらのことからすれば、むしろ、三六協定に係るやり取りは、X1委員長自ら、組合や組合活動とは区別して、労働者代表として振る舞ったものといわざるを得ない。

そうであれば、X1委員長の労働者代表への選出の問題と組合の運営や活動の問題とが直接の関わりがあると認めるに足る事実の疎明はなく、法人が、組合の弱体化を意図して、X1委員長が労働者代表に選出される機会を奪ったとの組合

主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、法人が27.4.28三六協定を締結したことは組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点3（27.8.20団交申入書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) 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27年3月4日、組合と法人は、団交（以下「27.3.4団交」という。）を行った。27.3.4団交において、組合は、本件賃下げ分の労働債権化を要求した。

イ 平成27年6月30日、組合と法人は、27.6.30団交を行った。27.6.30団交では、労働債権化や寄附金に関し、以下のやり取りが行われた。

組合が、財政難の中で理事長がこれから学校をどのようにするのかを説明すべきである旨述べたところ、法人は、五、六年前からの危機状況になっており、その原因は鋭意分析している旨述べた。

組合が、①昨年から財務が厳しいことを一定は受け入れており、それは労働債権としてくれればいい、②なぜ労働債権化をしないのか説明がない、旨述べたところ、法人は、「債権があれば債務がある。理事会は債権があるとは思っていない。」、「就業規則変更は組合との合意ではない。」などと述べた。

組合が、①当時の理事長の対応を見直すべきで、反省がないのに寄附金を持ってきても駄目である、②給料を上げろ、責任をとれと述べ、予算書に記載されている寄附金はいつ入るのかと尋ねたところ、法人は、①いつ、どこから入るかは今は言えない、②「この場合は理事会と組合との団交だ。労働案件は組合だが、経営は理事会だ」と述べた。これに対し、組合が、①賃下げをしないと駄目だと言っているのは理事会の意見である、②寄附金について何も言えないというのは不安をあおる、旨述べ、いつ労働者に対して説明するのかと尋ねたところ、法人は、二、三か月以内にしたい旨述べた。

組合が、夏のボーナスは支給されるのかと尋ねたところ、法人は、財政が好転しない限り無理であり、今年もない旨述べた。組合が、定期昇給しない、ボーナス無し、給与カットするという説明を今年度しているのかと尋ねたところ、法人は、就業規則に書いておおりで、毎年変えるものではない旨述べた。組合が、寄附金はどこから入るのか、給料をよこせと述べたところ、法人は、寄附金と給料は結びつかない旨述べた。

組合が、労働債権化について説明してもらえないと判断し、団交を続けるのか、その他の方法を取るのか考える旨述べ、法人は、残念である旨述べた。

そして、法人は、平成26年度の財務状況を示す資料を配付し、①26年度は資産

売却を行い、27年度は新入生が増え、4,000万円の支出が減り、赤字が4,600万円になった、②平成29年度、同30年度で収支が回復するので給与回復するかどうかは理事会の案件である、旨述べた。

(乙12)

ウ 平成27年8月20日付けで、X3は、法人に対し、①団交の開催日は、同月28日を提案する、②法人が別日程を提示する場合は、同年9月第2週で調整することを求める、③日程調整は文書だけでなく、労務担当理事からX1委員長の大学メールアカウントへのメール送信を求める、④日程調整の回答期限は、同月25日正午までとする、旨記載した27.8.20団交申入書を提出した。27.8.20団交申入書には、27.6.30団交からの継続団交を申し入れるとして、要求事項として以下の趣旨の記載があった。

- ① 今年度予算書に寄附金を計上した経緯を明らかにすること。あわせて、理事長が短期間に二度も交代した事情及び現在の経営体制を説明し、寄附金の入金により理事会が責任を持つことの確認、その責任を果たすことの表明及び具体的な見通しを示すこと。
- ② 労働者不同意のままの違法な本件賃下げ強行について、従前の組合の要求に誠意をもって答えること。
- ③ 期限つき契約の教職員について、少なくとも今年度で3か年勤続となる組合員を来年度より正規雇用に変換すること。さらに、今後の教職員採用について、専任化内規の廃止も検討する等の文書回答を撤回し、組合と協議を行うこと。
- ④ 現下の経営状況にあつて、設置基準に示された教員定数に対して目下欠員しているという事情はあるにしても3名もの教員公募をかけていることについて、(i)雇用等に責任が持てるのか、(ii)財務等においてどのような展望のもとで進もうとしているのか、(iii)現有の教職員の待遇を原状回復することとの関係はどうなのか、(iv)いかなる学校経営の戦略展望に基づく判断なのか、懸念に答えること。

(甲9)

エ 平成27年9月1日、Y2本部長は、X4に架電し、留守番電話に組合との団交は10月以降に行いたい旨のメッセージを残した。

(甲10、甲42)

オ 平成27年9月2日付けで、組合は、法人に対し、①27.8.20団交申入書で8月28日開催を申し入れた団交を10月以降に延期するのは非常識である、②団交を10月以降に延期する理由を9月4日までに説明することを求める、旨記載した文書(以下「27.9.2組合文書」という。)を提出した。

(甲42)

カ 平成27年9月9日付けで、法人は、組合に対し、27.8.20団交申入書について、将来構想について検討中のため10月以降の開催を求める旨記載した27.9.9回答書を提出した。

(甲11、乙30)

キ 平成27年9月9日付けで、組合は、法人に対し、①27.9.2組合文書で設定した回答期限を過ぎても回答がない、②団交を10月以降に延期する理由を本日中に説明することを求める、旨記載した文書（以下「27.9.9組合文書」という。）を提出した。

(甲10)

ク 平成27年9月11日付けで、組合は、法人に対し、①将来構想は教職員の労働条件と不可分であり団交事項である、②将来構想の検討状況の説明がないまま、団交を10月以降とすることは日程の引き延ばしでしかなく一種の団交拒否である、③将来構想についての説明を一週間以内に文書で行うか、9月中に団交で行うよう求める、旨記載した「申入書」（以下「27.9.11申入書」という。）を提出した。

(甲12)

ケ 平成27年9月29日付けで、組合は、法人に対し、①去る8月より団交再開を提起し、将来構想について9月中団交開催若しくは文書説明を求めているにもかかわらず黙殺されている、②ただちに団交に応じて経緯及び将来構想について説明することを求める、旨記載した「抗議文」（以下「27.9.29抗議文」という。）を提出した。

(甲28の1、乙31)

コ 平成27年10月9日付けで、法人は、組合に対し、27.8.20団交申入書について、同月28日に午後5時10分から午後7時50分まで団交を開催する旨記載した「団体交渉再開申入れについて（回答）」（以下「27.10.9回答書」という。）を提出した。

(甲13、乙32)

サ 平成27年10月20日付けで、組合は、法人に対し、①27.9.11申入書を法人は黙殺した、②9月30日の文部科学省の指導により、ようやく法人は団交再開に応じた、③団交の時間制限には応じない、旨記載した「団交日時についての回答、および教職員説明会の日時設定にたいする抗議」と題する文書を提出した。

(甲14)

シ 平成27年10月28日、組合と法人は、27.10.28団交を行った。27.10.28団交では、

以下のやり取りが行われた。

冒頭、団交時間について、法人の副理事長は、19時50分を目途に退席し東京に帰る旨述べ、組合は、不誠実団交である旨述べた。

(ア) 労働債権化について

組合が、就業規則改正が不法に行われている旨述べ、赤字予算は分かっているが、月々の支払い差額の労働債権化がなぜできないのかと尋ねたところ、法人は、就業規則のとおり支給しており、欠けている点、違法な部分の指摘があれば回答する旨述べ、組合は、労働契約法では労働者の合意が必要である旨述べた。

法人が、具体的な要望を言ってくれば誠実に取り組む旨述べたところ、組合は、今年3月4日に具体的に出しているし、2か月前にも返事を要求している旨述べた。これに対し、法人が、再度言ってほしい旨述べたところ、組合は、7か月間放置されていることを確認した旨述べた。

(イ) 寄附金について

組合が、寄附金が実際には支払われていないことについて、具体的な途中経過の説明を求めたところ、法人は、次回、答えられる範囲で話す旨述べた。組合は、①6月にも同じことを聞いた、②4月1日に寄附金が入ると聞いたが、現在寄附金を募集しているのはおかしい旨述べたところ、法人は、その点についても要望として承る旨述べた。

組合が、ちゃんと説明するように述べ、寄附金の基本合意契約書は有効なのかと尋ねたところ、法人の副理事長は、「話に誤解があるかもしれないので次回以降に明確にする。」と述べた。組合が、資金の用途がないままに理事や理事長に就任したのかと尋ねたところ、法人は、資金の用途は立っており、またの団交で説明する旨述べた。

組合が、契約は継続性がある旨述べたところ、法人の副理事長は、「表現が誤解を生むので次回以降弁護士と話を澄^{ママ}まして皆様に話をする。」と述べた。組合が、①なぜ今日回答しないのか、②公的機関に入ってもらえない、③理事会を開催しているのかと述べたところ、法人は、①検討して回答する、②意見として受け止める、③現在、全てを含め検討中である、旨述べた。

(ウ) 契約教員組合員の専任化について

組合が、契約教員の専任化の件について尋ねたところ、法人は、規程に合致する人は進めているが、もし進めていないなら要望してほしい旨述べた。これに対し、組合は、関係者全員を正規雇用するように要求している旨述べたところ、法人は、①規程どおり進めており全く意味が分からない、②規程以外のこ

とを要望しているのか、と述べた。

(エ) 経営状況と人件費及び事務所経費について

a 経営状況について

今年の経営計画は寄附金なしで考えているのかと尋ねたところ、法人は、定員確保を目標に様々な手を打っている旨述べた。

今の財務状況で今後どうするのかと尋ねたところ、法人の副理事長は、「借入する。次回以降にまとめて話す。」と述べた。

b 東京事務所について

組合が、東京事務所は何をしていて、経費はいくらかかっているのかと尋ねたところ、法人は、①東京事務所は学生定員を確保するため必要である、②経費の詳細は正確に把握しておらず、次回以降に伝える、旨述べた。これに対し、組合は、志願者はゼロであり、今日時点で教員は誰も東京の面接試験会場に行っていない旨述べ、東京事務所の職員について尋ねたところ、法人は、理事長の息子である旨述べた。

組合が、①理事長の息子を雇うために我々の給与を減らしている、②給与の返還を求める、旨述べたところ、法人の副理事長は、「全体の予算組の中で取り扱っている。」、「要望として聞いておく。」と述べた。

組合が、誤解を生む雇用である旨述べたところ、法人は、次回話したいと述べた。

(オ) 資料提供について

組合が、寄附金が未入であることについて理事会で話合いがもたれているのかと尋ねたところ、法人は、議論している旨述べた。

組合が、本年度を含め過去3年間の理事会・評議員会の議事録の提供を求めたところ、法人は、要望として聞いておく旨述べた。これに対し、組合が、どこで誰が検討するのかと尋ねたところ、法人の副理事長は、「今までの話も要望として持ち帰る。要望を検討する。」と述べた。組合が、回答するのに理事会の決議があるのかと尋ねたところ、法人の副理事長は、「組合からの要望を検討する。」と述べた。

(カ) 法人は、19時50分になったので退席する旨述べ、団交は終了した。

(甲24、乙29)

(2) 27.8.20団交申入書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 27.8.20団交申入書の議題について

法人は、「契約教員組合員の専任化」を除きいずれも経営事項に係わるもので

義務的団交事項に該当しない旨主張するので、まず、この点についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ、シ認定によれば、①27.8.20団交申入書に記載された要求事項は、寄附金、本件賃下げ、期限つき教職員の正規雇用転換、教員公募と今後の展望であること、②27.10.28団交の議題は、労働債権化、寄附金、契約教員組合員の専任化、経営状況と人件費及び事務所経費であること、が認められるが、経営方針や今後の見通しなどであっても、それが労働条件や労働者の地位に重大な影響を及ぼす場合においては、労働条件の維持、向上を要求するという面から団交の対象となるというべきである。

かかる観点からすると、①「本件賃下げ分の労働債権化」は既に実施されている本件賃下げの対案として組合が要求している事項であり、これはまさに組合員の労働条件に関するものといえ、②「寄附金」及び「経営状況と人件費及び事務所経費」の議題についても、本件賃下げ分の労働債権化を交渉するに当たり、法人の経営状況等を明らかにすることを求めたものといえるから、いずれも労働者の労働条件や地位向上等に関係するものとして義務的団交事項であると解すべきであって、法人の主張は採用できない。

イ 27.8.20団交申入書に対する法人の対応について

(ア) 組合は、法人が、①27.8.20団交申入書に対して、合理的な理由もなく団交開催を2か月以上も引き延ばしたこと、②27.10.28団交において、(i)組合の要求事項に対して回答を用意することなく団交に臨み、質問に答えなかったこと、(ii)資料提供の求めに応じなかったこと、③27.10.28団交を一方向的に打ち切ったこと、がそれぞれ不誠実団交にあたる旨主張し、法人は、労働組合法を遵守し、誠実な対応をしてきたところであって、一連の対応について何ら不誠実との誹りを受けるべきいわれは存しない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 27.8.20団交申入書に対する団交の開催が平成27年10月28日となったことについて

前提事実及び前記(1)ウからコ認定によれば、①平成27年8月20日付けで、組合が、27.8.20団交申入書により、団交を申し入れたこと、②同年9月1日、法人が、団交は10月以降に行いたい旨架電したこと、③同月2日付けで、組合が、27.9.2組合文書により、団交を10月以降に延期する理由を9月4日までに説明することを求めたこと、④同月9日付けで、法人が、27.9.9回答書により、将来構想について検討中のため10月以降の団交開催を求めたこと、⑤同月9日付けで、組合が、27.9.9組合文書により、4日を過ぎても回答がないとして、同日中に団交を延期する理由の説明を求めたこと、⑥同月11日付けで、組合が、27.9.11申入書により、日程の引き延ばしであるとして、1週間以内に文書で

説明するか、9月中の団交開催を求めたこと、⑦同月29日付けで、組合が、27.9.29抗議文により、団交開催若しくは文書説明の求めを黙殺されているとして、団交に応じて経緯及び将来構想について説明することを求めたこと、⑧同年10月9日付けで、法人が、27.10.9回答書により、同月28日に団交を開催する旨回答したこと、が認められる。

法人は、27.9.9回答書に対し、組合から、その後、特段の反応がなかったため、組合の理解を得たものと考えていた旨主張するが、これらのことからすれば、組合が特段の反応を示さなかったとはいえず、むしろ、27.9.9回答書の前後を通じて、早期の団交開催を度々求めていたといえる。

しかしながら法人は、将来構想について検討中である旨27.9.9回答書により回答したほかは見解の相違である旨主張し、具体的に早期に団交に応じられない理由を特に明らかにしていない。

以上を勘案すれば、このような法人の対応は、正当な理由なく団交を引き延ばしたといわれてもやむを得ず、法人の主張は採用できない。

(ウ) 27.10.28団交における法人の対応について

前提事実及び前記(1)ア、イ、ウ、コ、シ認定によれば、①27.3.4団交において組合が本件賃下げ分の労働債権化を要求したこと、②27.6.30団交において、本件賃下げ分の労働債権化に係る交渉の際に、法人は債権があるとは考えていない旨述べたこと、③平成27年8月20日付けで、組合が、27.6.30団交の継続団交を求めるとして、27.8.20団交申入書により、団交を申し入れたこと、④同年10月9日付けで、法人が、27.10.9回答書により、同月28日に団交を開催する旨回答したこと、⑤27.10.28団交では、(i)「本件賃下げ分の労働債権化」、「寄附金」、「契約教員組合員の専任化」、「経営状況と人件費及び事務所経費」が議題として交渉がなされたこと、(ii)寄附金に係る交渉の際、組合が理事会等の議事録の提出を求めたこと、が認められる。

また、27.8.20団交申入書に対し、法人自らが将来構想を検討中であるとして約2か月後の日程で団交を設定したにもかかわらず、27.10.28団交において法人は、いずれの議題についても再度要望してほしい又は次回以降に回答する旨を繰り返していることが認められる。

以上を勘案すれば、法人は、27.8.20団交申入れに対して団交の開催を引き延ばした上に、交渉継続中の義務的団交事項に係る組合の要求事項に対し、具体的な回答を何ら用意することなく27.10.28団交に臨んだものといわざるを得ず、実質的な交渉が行われたとはいえない。

さらに、法人は、組合が理事会等の議事録の提供を求めたことに応じない理

由として、私立学校法による閲覧の対象になっていない旨等主張するが、そもそも27.10.28団交の場では、単に要望として検討すると述べるにとどまり、提供しない理由を説明したとの事実の疎明もないことからすれば、誠実な対応をしたとは到底いえず、かかる法人の主張は採用できない。

(エ) 27.10.28団交の終了時の状況について

前提事実及び前記(1)シ認定によれば、①法人の副理事長が27.10.28団交の冒頭に19時50分を目途に退席し東京に帰る旨述べたところ、組合は不誠実団交である旨述べたこと、②27.10.28団交において、法人は、次回以降に回答する旨繰り返し述べたこと、③法人は、19時50分になったので退席する旨述べ、27.10.28団交が終了したこと、④本件申立ては、平成27年11月2日に当委員会に対し行われたこと、が認められる。

確かに前記(イ)判断のとおり、27.10.28団交における法人の対応は不誠実なものであったが、一方で、法人が次回以降に回答する旨述べた状況の中で、組合は27.10.28団交の数日後に本件申立てを行っており、27.10.28団交後から本件申立ての間に組合が次回団交について日程を調整したにもかかわらず、法人がこれに応じなかったと認めるに足る事実の疎明はない。

このことからすれば、法人が団交を打ち切ったとはいえず、この点に係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、27.8.20団交申入書に対する法人の対応について、法人が一方的に27.10.28団交を打ち切ったとまではいえないが、①合理的な理由もなく団交開催を2か月以上も引き延ばしたこと、②組合の要求事項に対して回答を用意することなく27.10.28団交に臨み質問に答えなかったこと、は、不誠実団交に当たり、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。

4 救済方法

組合らは、誠実団交応諾及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文1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

